

臺南市政府性別影響評估檢視表

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

【填表說明】各機關使用本表之方法與時機如下：

一、計畫研擬階段

- (一) 請於研擬初期即閱讀並掌握表中所有評估項目；於計畫研擬或修正初期，適時就計畫方向、構想、草案、檢視表填寫內容等，於計畫研擬或修正初期，即能考量性別，並據以調整計畫內容及相關資源配置。
- (二) 請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：
 - 1、將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節。
 - 2、將達成性別目標之主要執行策略納入計畫書草案之適當章節。

二、計畫研擬完成

- (一) 請填寫完成【第一部分－機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」後，併同計畫書草案送本府性別平等辦公室辦理【第二部分－性別平等辦公室初評】。
- (二) 經本府性別平等辦公室初評通過後，送請性別平等專家學者填寫【第三部分－程序參與】，宜至少預留 1 週給專家學者（以下稱為程序參與者）填寫。
- (三) 請參酌程序參與者之意見，修正計畫書草案與表格內容，並填寫【第四部分－機關評估結果】後通知程序參與者審閱。

三、計畫審議階段：請參酌性別平等專家學者意見，修正計畫書草案及表格內容。

四、計畫執行階段：請將性別目標之績效指標納入年度個案計畫管制並進行評核；如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將計畫提報至各機關性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

註：本表各欄位除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

計畫名稱：友善職場-109 智慧稽查起步走

主管機關 (請填列市府一級主管機關)	臺南市政府衛生局	主辦機關(單位) (請填列擬案機關／單位)	衛生稽查科
-----------------------	----------	--------------------------	-------

壹、看見性別：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。

評估項目	評估結果
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）可參考行政院性別平等會網站（ https://gec.ey.gov.tw ）。	為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質的平等，憲法保障性別平等及憲法增修條文揭示消除性別歧視、促進性別地位實質的平等，性別工作平等法等相關法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約皆揭櫫不同性別之工作權應平等，本計畫對於消除性別歧視無直接相關性： 1.本市人口數約 188 萬人，總面積 2,191 平方公里，稽查人力 29 名，其中女性 27 名，佔 93.11%。第一線稽查業務繁重，須負責食品、藥品、醫政、護理之家、菸害防制、營業衛生等，執行的業務不分性別，不分晝夜、

	不論風雨都要出勤稽查。依目前社會上家事分工情形觀之，女性稽查員除了工作以外，還需負擔沉重的家庭照顧責任，備極辛勞。 2.除了專業稽查經驗與知能外，必須對環境有超強的適應力，並且須具備冷靜的思辨力及足夠的體力與精力；出勤時稽查人員也需具備自駕公務汽、機車技能，如此的工作型態對稽查人員是極大的挑戰。 3.稽查工作屬外勤業務，在建立友善及安全職場上，須建全安全稽查裝備，如公務汽車、公務機車、手機、相機等。 4.另為了解決繁瑣的工作流程，如何有效強化稽查量能，推動稽查業務智慧化，運用資訊科技提供創新服務，改善原採用人工作業方式，進行各類稽查業務之管理和追蹤，加速電子化服務的速度，並附帶地因簡化繁瑣的工作流程，而減輕女性稽查員之工作負擔，緩和其家庭照顧之壓力。 5.為解決原「稽查系統」作業功能不足，紙本稽查之限制，忽略了資料正規化之系統受限，無法提供業務單位詳細稽查項目，在統計分析上需耗費大量人力補建立資料，且資訊也未能及時回饋等問題。並且於知識保存、檔案管理方面，邁向無紙化，可提升稽查人員之工作效率、增進檔案管理效能，符合資訊即時共享藉由文件電腦化、資料表單化之發展趨勢。 6. 智慧化「稽查系統」之使用者不受不同性別、性傾向、性別特質或性別認同之影響適合不特定性別使用。																														
評估項目	評估結果																														
1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因】 請依下列說明填寫評估結果： a.歡迎查閱行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」（https://www.gender ey.gov.tw/research/）、「重要性別統計資料庫」（https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/）（含性別分析專區）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」（https://gec.ey.gov.tw）。 b.性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列3類群體： ①政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；	1.106-109 年衛生稽查科稽查人員性別比 <table><tr><th>年 度</th><th>女 (人)</th><th>百分比</th><th>男 (人)</th><th>百分比</th><th>總計</th></tr><tr><td>106</td><td>24</td><td>82.76%</td><td>5</td><td>17.24%</td><td>29</td></tr><tr><td>107</td><td>24</td><td>88.89%</td><td>3</td><td>11.11%</td><td>27</td></tr><tr><td>108</td><td>26</td><td>89.66%</td><td>3</td><td>10.34%</td><td>29</td></tr><tr><td>109</td><td>27</td><td>93.11%</td><td>2</td><td>6.89%</td><td>29</td></tr></table> 2.基於稽查人力來自於國家考試分發，不設限性別之進用條件。上述男女比例顯示女性稽查人員比例明顯高於男性，考量第一線稽查業務非常繁重，顯示精簡流程再造推動電子化的建置的計畫應持續推展。 3.藉由本案建立了智慧化「稽查系統」具備低碳、即時、智慧、行動的稽查能力，配合無線網路設備，透過「VPN」開啟局端連結，	年 度	女 (人)	百分比	男 (人)	百分比	總計	106	24	82.76%	5	17.24%	29	107	24	88.89%	3	11.11%	27	108	26	89.66%	3	10.34%	29	109	27	93.11%	2	6.89%	29
年 度	女 (人)	百分比	男 (人)	百分比	總計																										
106	24	82.76%	5	17.24%	29																										
107	24	88.89%	3	11.11%	27																										
108	26	89.66%	3	10.34%	29																										
109	27	93.11%	2	6.89%	29																										

外部諮詢人員)。 ②服務提供者 (例如:機關執行人員、委外廠商人力)。 ③受益者 (或使用者)。 c.前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者,探究其處境或需求是否存在差異,及造成差異之原因;並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如:高齡身障女性、偏遠地區新住民女性),探究在各因素交織影響下,是否加劇其處境之不利,並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因,應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】,及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。 d.未有相關性別統計及性別分析資料時,請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標(如 2-1 之 f)。	可以藉由多種行動裝置(平板、手機、筆電等)將稽查紀錄建檔於資料庫,最後結合「線上電子簽章」達到即時回饋稽查結果予業者的功能。 4.簡化整體稽查流程,加速電子化服務的速度與機關形象:a.稽查表單電子化 b.資料共享打造雙贏局勢 c.即時資訊即時處理 5.結合本局及系統工程公司資源,推動建置「稽查系統智慧化」可望提升整體效能造成的問題。 6.衛生局參與本計畫人員及性別比: 本案政策規劃者:陳局長、黃副局長、汪主秘、吳專委(男:女=3:1) 服務提供者:綜合企劃科-蕭工程師、景佳資訊-陳工程師(男:女=2:0) 受益者(或使用者): 醫事科:詹O儒、張O文、王O淇、陳O珠、陳O雀。(男:女=2:2) 疾病管制科:韋O軒、才O珊。(男:女=1:1) 食品藥物管理科:謝O凱、胡O綺、柳O茹、蘇O佳、姜O穎、李O慧(男:女=3:3) 衛生稽查科:陳科長、黃視察、陳O伶股長、陳O娥股長、龔O湏股長、許O琇、李O熙、曾O其、陳O合、王O龍等,共 29 人(男:女=2:27) 實習生:田O綉、馬O渝等(男:女=0:2) 性別比分析-男:女=13 人(26.53%):36 人(73.46%)
評估項目	評估結果
1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果,找出本計畫之性別議題】 性別議題舉例如次: a.參與人員 政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時,宜關注職場性別隔離(例如:某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任)、職場性別友善性不足(例如:缺乏防治性騷擾措施;未設置哺乳室;未顧及員工對於家庭照顧之需求,提供彈性工作安排等措施),及性別參與不足等問題。 b.受益情形	1.本計畫 109 年 3 月 2 日-3 日召開稽查系統普查共識會,共計女性 34 人,男性 8 人;性別比例差距大。但本計畫並無針對特定性別限制。 2.將來辦理智慧化之相關計畫時,將於文件明定應納入不同性別觀點之意見、研究結論與建議應需具性別觀點。 3.未來執行過程中舉辦相關研討會、推廣說明會,將就參加人員進行人數、性別統計及意見調查,並以滾動式管理方式,將調查統計結果納入計畫修正推動之參考。

①受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。 ②受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。 c.公共空間 公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。 ①使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 ②安全性：消除空間死角、相關安全設施。 ③友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。 d.展覽、演出或傳播內容 藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。 e.研究類計畫 研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。	4.將來辦理稽查相關計畫時，亦將納入不同性別、對使用者更為友善。性別統計，若性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會及職場性別友善性問題。
貳、回應性別落差與需求：針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。	
評估項目 2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】 請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益： a.參與人員 ①促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執	評估結果 ☐有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼： ☒未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。 1.本計畫並無針對特定性別限制。

行，納入不同性別經驗與意見。 ②加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。 ③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。 b.受益情形 ①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 ②增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。 ③增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。 c.公共空間 回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。 d.展覽、演出或傳播內容 ①消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。 ②提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。 e.研究類計畫 ①產出具性別觀點之研究報告。 ②加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。 f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。 g.其他有助促進性別平等之效益。	2.辦理稽查人員及受稽核業者滿意度調查時納入性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。
評估項目	評估結果
2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】 請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施： a.參與人員 ①本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。 ②前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。 b.宣導傳播 ①針對不同背景的目標對象（如不諳本國語	☐有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼： ☒未訂執行策略者，請說明原因及改善方法： 1.本計畫並無針對特定性別限制。 2.未來執行過程中舉辦相關教育訓練、共識會等，將就參加人員進行人數、性別統計及意見調查，並以滾動式管理方式，將調查統計結果納入計畫修正推動之參考

言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息）。

- ②宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。
- ③與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

c.促進弱勢性別參與公共事務

- ①計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。
- ②規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。
- ③辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。
- ④培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

d.培育專業人才

- ①規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施
（例如：提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、民間團體或組織，宣傳培訓活動）。
- ②辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。
- ③培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。
- ④辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。

e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

- ①規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之

性別平衡。 ②製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。 ③規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（例如：女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化）。 f.建構性別友善之職場環境 委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職），以營造性別友善職場環境。 g.具性別觀點之研究類計畫 ①研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。 ②以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。	
評估項目	評估結果
2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】 各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。	☐有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形： ☒未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法： 1.108 籌編年度概算時，未特別編列性別相關經費之情形。 2.爾後若有擬定性別議題相關計畫時，會落實編列性別相關事項之經費。
【注意】填完前開內容後，請辦理【第二部分－性別平等辦公室初評】，經初評通過後，再行辦理【第三部分－程序參與】。	

【第二部分－性別平等辦公室初評】：(新增)

初評項目	結 果	
業務單位填寫內容是否合宜？	☒ 合宜	送請民間性別平等專家學者，進程序參與。
	☐ 請修正	請說明應改善項目後，退回業務單位修正後，再送性別平等單位進行初評。

		說明：
性別平等辦公室 王筑蓁	初評日期	109 年 4 月 6 日

【第三部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- ☒ 1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」公、私部門之專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址：<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。
- ☐ 2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- ☐ 3.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。

（一）基本資料

1.程序參與期程或時間	109 年 4 月 7 日 至 109 年 4 月 8 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	陳秀峯、副教授、長榮大學退休、性別平等議題等
3.參與方式	☐ 計畫研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見

（二）主要意見（請通知程序參與者恪遵保密義務）

4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	本計畫與性別平等相關法規政策無直接相關性
5.性別統計及性別分析之合宜性	本計畫無需特別強化性別統計與性別分析
6.本計畫性別議題之合宜性	本計畫與性別議題有間接之合宜性
7.性別目標之合宜性	本計畫未訂定性別目標
8.執行策略之合宜性	本計畫未訂執行策略
9.經費編列或配置之合宜性	本計畫未編列或調整經費配置
10.綜合性檢視意見	1. 1-1 之評估結果 4.所提及「為了解決稽查員目前性別比落差」、1-2 之評估結果 5.所提及「性別比例差距過大造成的問題」，與本計畫之目的無關聯性，也非本計畫所能解決，故建議刪除「稽查員目前性別比落差」、「性別比例差距過大」。 2. 1-2 之評估結果 5.提及之「本案政策規劃者」、「服務提供者」、「受益者(或使用者)」皆未註明所屬性別，亦未於 1-3 之評估結果敘明「政策規劃者」或「服務提供者」之性別比例。 3. 1-2 之評估結果 1.所呈現之「稽查人員性別比」中男(6.89%)女(93.11%)比例與 5.所呈現之「性別比分析-男：

	女=12(31.58%)：26(68.42%)」，二者所指不同，其關聯性為何? 4. 2-3 之評估結果，未說明原因及改善方法。
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經市府同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>陳秀峯</u>	

【第四部分－機關評估結果】

評估結果 請機關填表人依據【第三部分－程序參與】性別平等專家學者之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後通知程序參與者審閱。		
綜合說明	參採專家所提進行修正：1-1 之評估結果 4.所提及「為了解決稽查員目前性別比落差」、1-2 之評估結果 5.所提及「性別比例差距過大造成的問題」，與本計畫之目的無關聯性，也非本計畫所能解決，故依據專家建議已刪除「稽查員目前性別比落差」、「性別比例差距過大」。 2. 1-2 之評估結果 5.提及之「本案政策規劃者」、「服務提供者」、「受益者(或使用者)」已註明所屬性別。 3. 1-2 之評估結果 1.所呈現之「稽查人員性別比」中男(6.89%)女(93.11%)比例與 5.所呈現之「性別比分析-男：女=12(31.58%)：26(68.42%)」，二者所指不同，其關聯性為何?已修正 針對專家所提含計畫已同步修正	
參採情形	說明採納意見後之計畫調整(請標註頁數)	1、2、3、7 頁 粗體 字部分
	說明未參採之理由或替代規劃	無
通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於 109 年 04 月 22 日將「評估結果」及「修正後之計畫書草案」通知程序參與者審閱。		

· 填表人姓名：陳奕伶 職稱：股長 電話：06-2679751-282 填表日期：109 年 04 月 22 日

【第五部分－研究發展考核委員會複審】：(新增)

複審項目	結 果
是否送性別平等辦公室初評？	☐ 初評完成
程序參與之民間性別平等專家學者是否由台灣國家婦女館網站資料名單選取？	☐ 是
依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明及參採情形，並通知程序參與者審閱	☐ 是
研究發展考核委員會	複審日期 年 月 日