

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

參、問題與需求評估

<p>3-1 計畫之現況問題與需求概述</p>	<p>公務人力是推動國家政務的主體，也是政府執行各項政策之操盤手，在資訊科技進步與知識一日千里的今天，公務人員終身學習不但是時代潮流，亦是公務人員時時增進與強化職能的關鍵力。</p> <p>公務人員的終身學習，按照終身學習系統的課程性質區分為「政策能力訓練」、「機關業務知能訓練」、「領導力發展」、「自我成長及其他」四大類型，為瞭解性別在參與公務人員終身學習，爰以本會為例，進行分析、探討，以提出均衡任一性別在公務人員終身學習的方案。</p>	<p>簡要說明計畫之現況問題與需求。（蒐集相關質化或量化統計資料，如性別、年齡、身心障礙、職業、城鄉區域等分類資料，呈現問題現象與需求為何）</p>
<p>3-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析 (本項目請運用主計單位建議性別分析法進行)</p>	<p>1. 依據行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點(以下簡稱本要點)規定，有關本要點適用對象為各機關依法任用、派用之有給專任人員，依法聘任、聘用及僱用人員，公務人員考試錄取人員。</p> <p>本會適用本要點之公務人員係指依法任用有給專任人員，即正式公務人員與依法聘用及僱用人員，爰此，有關本統計係以本會正式公務人員、聘用人員及約僱人員為對象，以 107 年女男性別人數比率分述公務人員終身學習的人數，均為 79 人，女性人數 55 人(佔 69.62%)，男性人數為 24 人(佔 30.38%)。</p> <p>2. 「政策能力訓練」、「機關業務知能訓練」、「領導力發展」、「自我成長及其他」是公務人員終身學習的四大類型，本會在 107 年參加前開四大類型終身學習的性別人數比率如下：</p> <p>(1)政策能力訓練：女性 55 人(100%)、男性 22 人(92%)。</p> <p>(2)機關業務知能訓練：女性 55 人(100%)、男性 21 人(88%)。</p> <p>(3)領導力發展：女性 24 人(44%)、男性 5 人(21%)。</p>	<p>1. 性別統計資料收集內涵：(1)計畫涉及對象；(2)執行與服務結果統計；(3)執行過程統計。</p> <p>2. 統計資料包括：全國、新北市及新北市各區之性別統計、及年齡、教育程度、社經與族群。</p> <p>3. 針對前述統計結果說明；另若該計畫受益對象無區別，但內容涉及一般社會認知既存的性別偏見或統計資料顯示性別比例差距過大者，亦需進一步說明。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>(4)自我成長及其他：女性 37 人(67%)、男性 9 人(38%)。</p> <p>3. 公務人員終身學習中的四大類型，女性的參與比率均高於男性，甚至於「政策能力訓練」及「機關業務知能訓練」參訓率高達 100%，因此，在參訓人數比率上有性別之落差。</p>	
<p>3-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法 (無建議之項目者「免填」)</p>	<p>3-3-1 修訂類別與項目： _____</p> <p>3-3-2 需局處配合單位（可複選）： <input type="checkbox"/>局處業務單位/ <input type="checkbox"/>局處會(統、主)計室 <input type="checkbox"/>其他，請說明： _____</p> <p>3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能 <input type="checkbox"/>需要，輔導公務統計增修或統計調查 <input type="checkbox"/>不需要</p>	<p>關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指：</p> <p>1. 若指標欠缺或不足者，需透過市府主計處輔導機關透過辦理公務統計方案增修訂，於公務統計報表新增統計項目，以定期蒐集所需數據。</p> <p>2. 如欲辦理統計調查者(不包含意向調查)，需透過市府主計處輔導機關辦理統計調查計畫，以利推動。</p>
<p>肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</p>	<p>男性公務人員參加公務人員終身學習四大類型課程之人數比率平均提高至 85% 以上。</p> <p>1. 建置終身學習課程類型之登錄 針對四大類型課程，期望能建構吸力式的自主學習，以型塑自動自發的學習模式，並透過問卷調查瞭解男性公務人員的課程實際需求，且加強課程包裝，以提升男性參加率。</p> <p>2. 實體課程派訓，注意性別均衡 本府年度的實體課程一年大約派訓 247 人次，現行的派訓，係以業務相關性為主要的考量，且參加研習的人員名單由單位推薦，往往會不經意的落在少數同仁身上。於未來派訓時，將建請推薦單位注意性別的均衡性，以免造成參與研習的性別差異，並持續進行追蹤及統計男性同仁參加比率，以增進同仁參訓之性別比率衡平。</p>	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>伍、促進與確保計畫融入性別觀點之方法 (5-1 至 5-5 可複選)</p>	<p>5-1 ■計畫研擬階段諮詢或調查不同性別者之預期受益者/使用者，對此議題的看法。 5-2 <input type="checkbox"/>計畫研擬階段之公聽會或相關籌備會議，邀請性別學者專家、團體或受益對象參與，且任一性別比例達 1/3 5-3 <input type="checkbox"/>計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體 5-4 <input type="checkbox"/>計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練 5-5 <input type="checkbox"/>其他，請說明：_____</p> <p>※勾選 5-1 至 5-4 者，簡要說明參與日期、方式及參與者身分等： <u>研擬階段時，以調查表方式，了解不同性別者對此議題之看法。</u></p> <p>5-6 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： _____</p>	<p>說明計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制。</p>
<p>陸、評估內容 (一) 資源與過程</p>		
<p>6-1 經費配置 (單選)</p>	<p>6-1-1 <input type="checkbox"/>計畫為特別新增性別預算項目(性別回應預算) 6-1-2 <input type="checkbox"/>計畫特別增加性別預算額度(性別回應預算) 6-1-3 <input type="checkbox"/>計畫於原有額度中調整配置(性別預算調整) 6-1-4 ■僅執行方式改變，預算未變動 ※勾選 6-1-1 至 6-1-4 者，簡要說明上述計畫原列、新增或調整項目與金額： <u>為派訓方式之調整及公務人員終身學習類型的登錄與追蹤管制，無涉預算經費。</u> 6-1-5 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： _____</p>	<p>說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。</p>
<p>6-2 計畫與性別相關之實施方式與作為 (無特定性別)</p>	<p>1. 推動時，均需要注意任一性別參訓率的均衡。 2. 課程內容未就單一性別設計，且適合男女同仁多多參與。</p>	<p>1. 說明計畫主要執行策略或方式，以回應性別需求與達成性別目標，例如辦理人員</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>作為者，亦請簡要說明原因）</p>	<p>3. 統計男女人數參與比例，作為未來單位安排參訓人員之參考。</p>	<p>訓練、提供服務、製作文宣等。 2. 計畫並未針對性別議題採取任何措施與作為者，請簡要說明原因。</p>
<p>6-3 宣導傳播（6-3-1 至 6-3-3 可複選）</p>	<p>6-3-1 <input type="checkbox"/> 製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品（項目： _____）</p> <p>6-3-2 <input type="checkbox"/> 針對特定群體（如新住民、高齡者、兒少、客家、原住民....等）製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物（項目：_____）</p> <p>6-3-3 <input type="checkbox"/> 結合與受益對象或議題相關之區公所、里鄰、社會團體、社區組織、民間企業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位：_____）</p> <p>6-3-4 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>係屬內部人員之派訓，未有相關涉外之相關事項，爰無需相關之宣導傳播。</u></p>	<p>說明計畫宣導方式如何針對不同背景的目標對象（包括不同語言的男女），採取不同的傳播方法，如廣播、單張、跑馬燈等。</p>
<p>6-4 性別友善措施（單選）</p>	<p>6-4-1 <input type="checkbox"/> 計畫搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案。 具體作法： _____</p> <p>6-4-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>無涉及性別友善相關措施或方案，係配合本府性別主流化實施計畫，辦理性別意識培力或研習課程時，並納入性別平權之概念，及注意參與者性別之衡平。</u></p>	<p>說明計畫之性別友善措施或方案，例如孕婦（或親職活動）停車措施、托兒措施、哺集乳室、女性生理護墊、性別或親子友善廁所等。</p>

(二) 效益評估

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>6-5 平等取得社會資源（可複選）</p>	<p>6-5-1 <input type="checkbox"/> 計畫的目的優先維護弱勢性別者權益，特別是女性及弱勢性別者處境（如受暴婦女、新住民女性、女性就業、偏鄉女性、原住民女性、身障等）</p> <p>6-5-2 <input type="checkbox"/> 計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量</p> <p>6-5-3 <input type="checkbox"/> 預期計畫的結果具有促進女性或弱勢性別者平等獲取社會資源與社會參與</p> <p>※針對上述簡要說明：</p> <hr/> <p>6-5-4 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因 本會自辦之研習係邀請專家學者授課或參加本府開辦之訓練，參與人員不因性別有所差別。</p>	<p>提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。</p>
<p>6-6 預防或消除性別隔離（可複選）</p>	<p>6-6-1 <input type="checkbox"/> 計畫有助打破性別框架</p> <p>6-6-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫有助尊重性別差異</p> <p>6-6-3 <input type="checkbox"/> 計畫有助消除性別歧視</p> <p>6-3-4 <input type="checkbox"/> 計畫有助凝聚性別認同</p> <p>※針對上述簡要說明： <u>辦理性別意識培力或研習的課程，融入性別平權概念及注意性別之衡平。</u></p> <p>6-6-5 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。</p>
<p>6-7 計畫評核（單選）</p>	<p>6-7-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： <u>針對年度參與公務人員終身學習之四大類型課程，進行性別比例分析，以作為未來派訓規劃之參據。</u></p> <p>6-7-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>填寫無涉及請說明原因。</p>
<p>6-8 計畫追蹤與列管（單選）</p>	<p>6-8-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫列入定期管考機制 具體作法： <u>由本室定期統計及自行追蹤管理。</u></p>	<p>例如由市府研考單位列管、或由局處自行列管、或由性平會列管。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

6-8-2 計畫無涉及，請說明原因：

柒、檢視結果

7-1 計畫與性別相關性

完全/高度相關 部分相關 不相關 說明：_____

7-2 計畫運用性別主流化操作工具

性別意識培力 性別統計 性別分析 性別平等宣導 其他

第二部分-程序參與

本部分由民間性別平等專家學者填寫
至少應徵詢1位以上民間性別平等專家學者意見，民間專家學者資料請至性別主流化人才資料庫參閱
(<http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index>)

(一)基本資料

8-1 程序參與期程或時間：108年7月18日至108年7月26日

8-2 專家學者：姓名：徐慶發
職稱：助理教授
服務單位：明新科技大學
專長領域：法律、心理、社會

8-3 參與方式：會議 性別平等專案小組 書面意見

8-4 業務單位所提供之資料

8-4-1 相關統計資料

有(很完整)
無(應可設法找尋、現狀與未來皆有困難)

8-4-2 計畫相關資料

有，且具性別目標
有，但無性別目標
無

8-5 計畫/政策與性別關聯之程度

完全/高度相關 部分相關 不相關

(二)主要意見

8-6 受益對象之合宜性：合宜。

8-7 問題與需求評估說明之合宜性：合宜。已就統計資料顯示參訓人員性別比例落差詳予說明。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>8-8 計畫目標說明之合宜性：合宜。本計畫已注意到參訓人員性別的均衡性，並將持續進行追蹤及統計男性公務人員參加比例。</p> <p>8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：尚合宜。本計畫具性別觀點之研究類計畫（107 年至 110 年推動各機關性別主流化實施計畫），建議研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則。</p> <p>8-10 資源與過程說明之合宜性：合宜。</p> <p>8-11 效益評估說明之合宜性：合宜。辦理性別意識培力或研習之課程，融入性別平權概念及注意性別之平衡。</p> <p>8-12 檢視結果之合宜性：合宜。本計畫運用性別意識培力及性別分析，有助於尊重性別差異。</p> <p>8-13 給予機關改善綜合建議事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本計畫就男性參訓人數較低於女性之原因探究及提出改善措施具體明確，且易臻實施執行，並將目標提升至 85%以上，對於研究團隊成員勇於任事，推動性別主流化不遺餘力，著有功績，值得肯定與鼓勵。 2. 建請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。
<p>第三部分-評估結果</p>	<p>本部分由機關人員填寫</p>
	<p>9-1 評估結果之綜合說明：</p> <p>9-2 參採情形：</p> <p>9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條例式說明) <input type="checkbox"/>已完成 或 <input type="checkbox"/>預計完成 日期： 年 月 日</p> <p>9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃(條例式說明) <input type="checkbox"/>已完成 或 <input type="checkbox"/>預計完成 日期： 年 月 日</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

9-3 通知程序參與之專家學者本計畫/政策的評估結果已於
年 月 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱
傳真 e-mail 郵寄 其他

9-4 提報性平專案小組日期： 108年8月15日
相關意見或決議：