

臺南市政府性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：107 年 12 月 03 日		
填表人姓名：李盈儀		職稱：科員
電話：06-3901127		e-mail：yingyili@mail.tainan.gov.tw
填表說明		
一、「主管機關」欄請填列一級主管機關（單位），「主辦機關」欄請填列提案機關（單位）。 二、建議各單位於計畫研擬初期，即徵詢性別平等專家學者之意見；計畫研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與，參酌其意見修正計畫內容，並填寫「拾、評估結果」後通知程序參與者。		
壹、計畫名稱	臺南市政府暨所屬機關學校「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」教育訓練實施計畫	
貳、主管機關	臺南市政府人事處	主辦機關（單位） 臺南市政府人事處
參、計畫內容涉及領域：		勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域		
3-2 就業、經濟、福利領域		<input checked="" type="checkbox"/>
3-3 人口、婚姻、家庭領域		<input checked="" type="checkbox"/>
3-4 教育、文化、媒體領域		<input checked="" type="checkbox"/>
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述計畫涉及領域）		
肆、問題與需求評估		
項 目	說 明	備 註
4-1 計畫之現況問題與需求概述	本府暨所屬機關職員完成 CEDAW 相關實體訓練，經彙整並統計行政院人事行政總處公務人員終身學習入口網截至 107 年 11 月 30 日止之資料，男性職員完成 CEDAW 相關實體訓練較女性為少，可見提升男性受訓人數有助消弭性別落差現象	簡要說明計畫之現況問題與需求。
4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析	1. 經統計截至 107 年 11 月 30 日止，本府暨所屬機關職員（含約聘僱人員）12,031 人，其中男性 7,108 人，女性 4,923 人。 2. 又經彙整並統計行政院人事行政總處公務人員終身學習入口網之資料，截至 107 年 11 月 30 日止，本府暨所屬機關職員完成前開實施計畫之實體課程情形如下： (1) 職員完成率之分析：本府暨所屬機關總職員數	1. 透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計與性別分析。 2. 性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區

	<p>12,031 人中，計有 4,618 人完成 CEDAW 實體課程相關訓練，完成率為 38.38%。</p> <p>(2)職員完成率之性別分析：前開 4,618 人中，男性 2,097 人，女性 2,521 人，惟進一步檢視本府暨所屬機關整體職員性別分佈情形，男性 7,108 人、女性 4,923 人，為男性多於女性之組織結構，然以性別為基礎進行統計分析，男性 7,108 人中，僅 2,097 人完成 CEDAW 相關課程訓練，比例為 29.50%；而女性 4,923 人中，有 2,521 人完成相關訓練，比例為 51.20%，顯示本府暨所屬機關之男性職員完成 CEDAW 相關實體訓練仍較女性為少，可見提升男性受訓人數有助消弭性別落差現象。</p>	<p>等面向。</p>
<p>4-3 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</p>	<p>擬針對本府暨所屬機關之男性職員加強宣導以提升完成 CEDAW 相關實體訓練之比例。</p>	<p>說明需要強化的性別統計類別及方法，包括由業務單位釐清性別統計的定義及範圍，向主計單位建議分析項目或編列經費委託調查，並提出確保執行的方法。</p>
<p>伍、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</p>	<p>為促進本府暨所屬各機關、區公所及學校同仁於訂定政策、計畫及措施時，學習融入性別觀點並落實 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，本府依據行政院 104 年 11 月 25 日院臺性平字第 1040152157 號函核定之「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫，訂定本府暨所屬機關學校「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練實施計畫，該實施對象係本府暨所屬各機關、區公所及學校之職員(含約聘僱人員)。</p>	
<p>陸、性別參與情形或改善方法(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，如計畫相關組織或機制，性別比例是否達 1/3)</p>	<p>本計畫於研擬、決策、發展之過程中無不同性別者之參與機制，惟執行過程中，CEDAW 相關課程訓練人數共 4,618 人(男性 2,097 人及女性 2,521 人)，任一性別比例已達 1/3。</p>	

柒、受益對象

- 1.若 7-1 至 7-3 任一指標評定「是」者，應繼續填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9 及「第二部分－程序參與」；如 7-1 至 7-3 皆評定為「否」者，則免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9，逕填寫「第二部分－程序參與」，惟若經程序參與後，10-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9。
- 2.本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因，應有量化或質化說明，不得僅列示「無涉性別」、「與性別無關」或「性別一律平等」。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
7-1 以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象		V	本案受益對象無特定性別、性傾向或性別認同者。	如受益對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
7-2 受益對象無區別，但計畫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	V		本府暨所屬機關之男性職員完成 CEDAW 相關實體訓練(29.50%)，較女性(51.20%)為少。	如受益對象雖未限於特定性別人族群，但計畫內容涉及性別偏見、性別比例差距或隔離等之可能性者，請評定為「是」。
7-3 公共建設之空間規劃與工程設計涉及對不同性別、性傾向或性別認同者權益相關者		V	本方案尚未涉及公共建設之空間規劃與設計。	如公共建設之空間規劃與工程設計涉及不同性別、性傾向或性別認同者使用便利及合理性、區位安全性，或消除空間死角，或考慮特殊使用需求者之可能性者，請評定為「是」。

捌、評估內容

(一) 資源與過程

項 目	說 明	備 註
8-1 經費配置：計畫如何編列或調整預算配置，以回應性別需求與達成性別目標	本計畫受益對象雖係以女性為主，但辦理相關課程時，任一性別皆可參與，未涉及經費需求與配置。	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。
8-2 執行策略：計畫如何縮小不同性別、性傾向或性別認同者差異之迫切性與需求性	本計畫係為積極消除性別歧視，涉及消除、改善社會現有性別刻板印象、性別隔離、性別比例失衡、或提升弱勢性別者權益。	計畫如何設計執行策略，以回應性別需求與達成性別目標。
8-3 宣導傳播：計畫宣導方式如何顧及弱勢性別資訊獲取能力或使用習慣之差異	本計畫宣導方式係針對本府暨所屬機關全體職員。	說明傳佈訊息給目標對象所採用的方式，是否針對不同背景的目標對象採取不同傳播方法的設計。
8-4 性別友善措施：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	本方案無搭配其他性別友善措施。	說明計畫之性別友善措施或方案。

(二) 效益評估		
項 目	說 明	備 註
8-5 落實法規政策：計畫符合相關法規政策之情形	本計畫所依據之法規命令，未違反基本人權、婦女政策綱領或性別主流化政策之基本精神。	說明計畫如何落實憲法、法律、性別平等政策綱領、性別主流化政策及 CEDAW 之基本精神，可參考行政院性別平等會網站 (http://www.gec.gov.tw/)。
8-6 預防或消除性別隔離：計畫如何預防或消除性別隔離	本計畫有助預防或消除性別、性傾向或性別認同者刻板印象與性別隔離。	說明計畫如何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。
8-7 平等取得社會資源：計畫如何提升平等獲取社會資源機會	本計畫係為積極消除性別歧視，促進性別平等，以營造平等對待環境。	說明計畫如何提供不同性別、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。
8-8 空間與工程效益：軟硬體的公共空間之空間規劃與工程設計，在空間使用性、安全性、友善性上之具體效益	本方案尚未涉及公共建設之使用。	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。
8-9 設立考核指標與機制：計畫如何設立性別敏感指標，並且透過制度化的機制，以便監督計畫的影響程度	本計畫無設立考核指標與機制。	1.為衡量性別目標達成情形，計畫如何訂定相關預期績效指標及評估基準（績效指標）。 2.說明性別敏感指標，並考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向。

- * 請機關填表人於填完「第一部分」第壹項至第捌項後，由民間性別平等專家學者進行「第二部分－程序參與」項目，完成「第二部分－程序參與」。
- * 「第二部分－程序參與」之 9-5「計畫與性別關聯之程度」經性別平等專家學者評定為「有關」者，請機關填表人依據其檢視意見填列「第一部分－玖、評估結果」10-1 至 10-3；若經評定為「無關」者，則 10-1 至 10-3 免填。
- * 若以上有 1 項未完成，表示計畫案在研擬時未考量性別，應退回主管（辦）機關重新辦理。

【第二部分－程序參與】：本部分由民間性別平等專家學者填寫

玖、程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上民間性別平等專家學者意見；民間專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱 (<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>)。

(一) 基本資料			
9-1 程序參與期程或時間	107 年 12 月 27 日至 108 年 7 月 23 日		
9-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：邱美月 職稱：秘書長 服務單位：台南市女性權益促進會 專長領域：性別與法律／性別與教育／性別平等與家事調解		
9-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見		
9-4 業務單位所提供之資料	相關統計資料	計畫書	計畫書涵納其他初評結果
	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 很完整 <input type="checkbox"/> 可更完整 <input type="checkbox"/> 現有資料不足須設法補足 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 應可設法找尋 <input type="checkbox"/> 現狀與未來皆有困難	<input checked="" type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無	<input checked="" type="checkbox"/> 有，已很完整 <input type="checkbox"/> 有，但仍有改善空間 <input type="checkbox"/> 無
9-5 計畫與性別關聯之程度	<input checked="" type="checkbox"/> 有關 <input type="checkbox"/> 無關 (若性別平等專家學者認為第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 7-1 至 7-3 均評定「否」者，則勾選「無關」)。		
(二) 主要意見：就前述各項(問題與需求評估、性別目標、參與機制之設計、資源投入及效益評估)說明之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見。			
9-6 問題與需求評估說明之合宜性	合宜，教育訓練計畫已能從性別統計及性別分析來強化積極消除性別歧視及促進性別平等之課程訓練，以普及各位學員之性別觀點。		
9-7 性別目標說明之合宜性	合宜，已能依據各種性別參與之統計分析來加強較少參與之性別的教育。		
9-8 性別參與情形或改善方法之合宜性	合宜，已能提出改善方法。		
9-9 受益對象之合宜性	合宜，已能兼顧各種受益對象教育之普及性。		
9-10 資源與過程說明之合宜性	合宜，資源與過程說明妥適。		
9-11 效益評估說明之合宜性	合宜。		
9-12 綜合性檢視意見	合宜，能從參與人員性別的現況問題與需求作出性別統計，性別分析而提出由教育計畫之改善之道，是個相當合宜的教育訓練計畫。		
(三) 參與時機及方式之合宜性			
本人同意恪遵保密義務，未經部會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)			

邱美月

* 由民間性別平等專家學者進行「第二部分－程序參與」項目，完成「第二部分－程序參與」後，再由機關填表人依據「第二部分－程序參與」之主要意見，續填「第三部分－拾、評估結果」。

【第三部分】：本部分由機關人員填寫

拾、評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、程序參與」主要意見參採情形、採納意見之計畫調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。	
10-1 評估結果之綜合說明	依據本計畫之統計分析結果及學者分析結果，鼓勵本府暨所屬機關學校男性公務人員參與 CEDAW 相關實體課程，進一步達到落實 CEDAW 相關概念，積極消除性別歧視，促進性別平等。
10-2 參採情形	10-2-1 說明採納意見後之計畫調整
	10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃
<p>10-3 通知程序參與之專家學者本計畫的評估結果：</p> <p>欣見主辦單位在此次性別意識培力的教育訓練中，從性別統計與性別分析中有性別敏感度，發現男性員工在過往的性別意識培力的教育訓練中參與意願比率較女性員工為弱，為強化此次及未來教育訓練中男性員工之參與率，特別著重課程設計，來激勵男性員工積極之參與，達到職場性別平等教育訓練無性別差異普及化之願景。</p> <p>已於本(108)年 7 月 23 日將「評估結果」通知程序參與者審閱</p> <p style="text-align: right;">邱玉月</p>	