

# 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：臺南市政府勞工局職訓就服中心辦理補助辦理勞工領袖大學**

<b>主管機關</b> (請填列市府一級主管機關)	臺南市政府勞工局	<b>主辦機關(單位)</b> (請填列擬案機關/單位)	職訓就服中心
------------------------------	----------	---------------------------------	--------

**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
<p><b>1-1 【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</b></p> <p>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 (<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>)。</p>	<p>為協助勞工人才培育，市府勞工局職訓就服中心開辦勞工領袖大學，結合本市一流大學國立成功大學，建構全國唯一在職勞工初階、進階、高階及菁英班的「階梯式學習系統」，參訓者從「初階班」課程研讀，取得結訓資格後方能就讀「進階班」課</p>

	<p>程，進至「高階班」、「菁英班」，且不得越級就讀，猶如大學、碩士、博士、博士後般循序漸進進行培訓。</p> <p>勞工領袖大學人才培訓的宗旨符合 CEDAW 第 10 條略以：保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證，係為符合實質性別平等。</p>
評估項目	評估結果
<p>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】</p> <p>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：</p> <p>①政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。</p> <p>②服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。</p> <p>③受益者（或使用者）。</p> <p>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。</p> <p>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）。</p>	<p>1. 勞工領袖大學每年開辦時，均邀請成功大學於年初時召開聯繫會議討論年度執行方向與規劃，109 年研擬與決策人員(如勞工局局長、主任、成大副教務長及主任等共計 8 人，女性 6 人、男性 2 人。服務提供者共計 5 人，女性 5 人。108 年研擬與決策人員共計 10 人，女性 7 人、男性 3 人。服務提供者共計 5 人，女性 5 人。107 年研擬與決策人員共計 9 人，女性 6 人、男性 3 人。服務提供者共計 5 人，女性 5 人。</p> <p>2. 107 年-109 年參加勞工領袖大學人次如下：</p> <p>(1)109 年參加總人次為 192 人次(女性 112 人次，佔 58.3%；男性 80 人次，佔 41.7%)；初階班女性 41 人次，男性 24 人次；進階班女性 28 人次，男性 16 人次；菁英班女性 43</p>

	<p>人次，男性 40 人次。講師授課總人次 47 人次，女性 16 人次，佔 34%；男性 31 人次，佔 66%。</p> <p>(2)108 年參加總人次為 299 人次(女性 167 人次，佔 55.9%；男性 132 人，佔 44.1%)；初階班女性 52 人次，男性 37 人次；進階班女性 33 人次，男性 22 人次；高階班女性 30 人次，男性 21 人次；菁英班女性 52 人次，男性 52 人次。講師授課總人次 59 人次，女性 17 人次，佔 28.8%；男性 42 人次，佔 71.2%。</p> <p>(3)107 年參加勞工領袖大學總人次為 369 人次(女性 196 人次，佔 53.1%；男性 173 人次，佔 46.9%)；初階班女性 87 人次，男性 56 人次；進階班女性 36 人次，男性 36 人次；高階班女性 31 人次，男性 25 人次；菁英班女性 42 人次，男性 56 人次。</p> <p>講師授課總人次 58 人次，女性 17 人次，佔 29.3%；男性 41 人次，佔 70.7%。</p> <p>3. 由上述數據可知，勞工領袖大學於規劃執行期時，性別比例以女性為主，男性未達三分之一；學員人數也是以女性為主要參與性別，超</p>
--	--

	<p>過 5 成且逐年增加，另 在講師授課的性別比 例上仍以男性講師居 多，佔約 7 成，然 109 年已降至 6 成，顯示已 提升女性講師授課比 例。</p>
評估項目	評估結果
<p><b>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】</b> 性別議題舉例如次：</p> <p><b>a.參與人員</b> 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；未設置哺集乳室；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。</p> <p><b>b.受益情形</b> 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）。</p> <p><b>c.公共空間</b> 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。</p> <p><b>d.展覽、演出或傳播內容</b> 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。</p> <p><b>e.研究類計畫</b> 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。</p>	<p>1. 在計畫規劃執行期，男性比例未達三分之一，係因本中心同仁以女性同仁佔多數(總人數 42 人，男性 7 人，女性 35 人)，故在參與人員上的性別比例才會呈現出以女性為主。</p> <p>2. 107-109 年參加勞工領袖大學人數為 860 人次，女性 475 人次，男性 385 人次。顯示出女性參與在職者管理職能提升課程比例超過 55%，顯示女性勞工自我學習意願高漲，積極參與社會、擔任決策角色並發揮潛能及影響力。</p> <p>3. 上課地點為國立成功大學成功校區資訊大樓 B1 小格致廳，公共空間使用符合消防及建築物安全規定，並備有男女性及無障礙廁所及哺(集)乳室，以因應生理性別差異所產生的不同需求。 勞工領袖大學係針對在職勞工提供之學程，故上課時間訂為晚上 6 點半至 9 點半，而從參與課程人數性別比例來看，女性學員高於男性，即使在夜間上課，亦能加強戶外空間照明，落實安全措施，</p>

	提升防護。故可推測本計畫開課時間未造成女性增加職能之障礙，落實 CEDAW 第 10 條之概念。
<b>貳、回應性別落差與需求：</b> 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	評估結果
<p><b>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】</b> 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：</p> <p><b>a.參與人員</b></p> <p>①促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。</p> <p>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。</p> <p>③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p><b>b.受益情形</b></p> <p>①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。</p> <p>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）。</p> <p>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）。</p> <p><b>c.公共空間</b> 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。</p> <p><b>d.展覽、演出或傳播內容</b></p> <p>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。</p> <p>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）。</p> <p><b>e.研究類計畫</b></p> <p>①產出具性別觀點之研究報告。</p> <p>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。</p> <p><b>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</b></p> <p><b>g.其他有助促進性別平等之效益。</b></p>	<p>■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：</p> <p>本中心規劃勞工領袖大學 109 年預計參加總人次為 240 人次，女性 130 人次、男性 110 人次。除在參加人數上有名額之限制外，本計畫於規劃課程辦理時間也考量到女性勞工較容易面臨到雙生涯之議題，可能導致須面臨雙生涯之女性勞工或男性無法前來參加課程，故在課程時間上的規劃有特別考量此層面，盡量將課程時間排在適宜勞工前往參訓，且在上課地點的選擇，以交通便利及具友善身心障礙設備之地點。</p> <p>□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。</p>
評估項目	評估結果
<p><b>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】</b> 請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：</p>	<p>■有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納</p>

1. 增加宣傳管道：鼓勵多元性別之在職勞工參與管理職能課程，提升自我競爭力。
2. 增加性別意識課程：配合性別主流化之推動，培養學員具有性別敏感度，突破傳統文化習俗對性別角色之限制、縮短各領域的性別落差，鼓勵女性積極參與社會、擔任決策角色並發揮潛能及影響力。

#### 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。

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：

1. 增加宣傳管道：本局透過招生記者會、LINE 及粉絲團宣傳、有線電視台託播、發文給 500 人以上公司、市級總工會、產職業工會等，鼓勵多元性別之在職勞工參與管理職能課程，提升自我競爭力、精進自己的軟實力。
2. 增加性別意識課程：
  - (1)109 年勞工領袖大學初階班計劃書第 8 頁提及「就業歧視」課程內容，由中正大學法律系鄭津津教授授課 3 小時，宣導「就業莫歧視、性別無歧視」，以提升性別職場平權意識。
  - (2)開訓當日除向學員說明出缺勤注意事項、校內友善空間(如無障礙設施、哺(集)乳室)、友善廁所外，並利用簡報方式加強性別意識宣導，突破性別框架。
  - (3)結訓當天學員進行心得分享，並另邀請學員於勞工局年度勞工議題論壇擔任引言人及與談人，針對工會蛻變及勞資關係等議題進行分享，透過與民眾互動參與公共事務，以做為勞工行政相關政策參考。109 年計 4 名學員(女性 3 人、男性 1 人)擔任勞資論壇引言人及與談人。

<p>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。</p> <p><b>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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）。</p> <p><b>f.建構性別友善之職場環境</b></p> <p>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。</p> <p><b>g.具性別觀點之研究類計畫</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p><input type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：</p>
<p style="text-align: center;"><b>評估項目</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>評估結果</b></p>
<p><b>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】</b></p> <p>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。</p>	<p><input type="checkbox"/>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：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：</p> <p>勞工領袖大學年度經費為100萬元，分別辦理初階班、進階班、高階班及菁英班等管理職能課程，因性別相關事項已包含於經費預算內(如課程包含性別意識培力課程)或是包含於相關計畫內容(如課程地點、時間等安排)，故無特別編列或調整相關經費之配置。</p>
<p><b>【注意】</b> 填完前開內容後，請辦理【第二部分－性別平等辦公室初評】，經初評通後，再行</p>	

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？	<input type="checkbox"/> 合宜	送請民間性別平等專家學者，進程序參與。
	<input checked="" type="checkbox"/> 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： <b>1-2 欄位(1)建議可增加研擬與決策人員、服務提供者的職位或是職務內容</b>
性別平等辦公室 王筑蓁		初評日期 109 年 9 月 8 日



**【第三部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫**

<p>程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：</p> <p><input type="checkbox"/>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：<a href="http://www.taiwanwomencenter.org.tw/">http://www.taiwanwomencenter.org.tw/</a>）。</p> <p><input type="checkbox"/>2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。</p> <p><input type="checkbox"/>3.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。</p>	
<b>(一) 基本資料</b>	
1.程序參與期程或時間	109 年 12 月 16 日 至 年 月 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	長榮大學醫學社會暨健康照護學程助理教授曾琳雲 專長領域：性別教育、高齡學習、社區工作、非營利組織
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
<b>(二) 主要意見（請通知程序參與者恪遵保密義務）</b>	
4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	本計畫乃辦理勞工領袖大學，其開辦宗旨符合 CEDAW 精神，在法規政策的評估上具備合宜性。
5.性別統計及性別分析之合宜性	本計畫在性別統計與分析方面，有針對政策規劃者、服務提供者及受益者提供性別分析，且在 109 年有提升女性講師之人數，增加性別之平衡。整體來說具備合宜性。
6.本計畫性別議題之合宜性	本計畫不論在參與人員、受益情形與公共空間，均顧及性別之平衡與實際需求，此項目具備合宜性。
7.性別目標之合宜性	本計畫有考慮到參與人員可能會面臨到雙生涯之議題，因此調整課程時間與地點，整體來說此計畫應屬合宜。
8.執行策略之合宜性	本計畫藉由增加宣傳管道來擴大招生的範圍，同時也在課程中增加性別意識課程，在策略執行上具備合宜性。
9.經費編列或配置之合宜性	本計畫雖無特別編列相關經費，但在課程安排上已有性別意識課程，在經費配置上應屬合宜。
10.綜合性檢視意見	本計畫乃為開辦勞工領袖大學，不論在性別統計、分析與性別目標或策略執行上，均已顧及不同性別之均衡，且融入性別意識課程以提升勞工領袖之性別意識，整體計畫應屬合宜。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	
<p>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。</p> <p>（簽章，簽名或打字皆可）_____曾琳雲_____</p>	

**【第四部分－機關評估結果】**

<b>評估結果</b>		
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。		
<b>綜合說明</b>	經外部委員評估合宜，尚無須修改之處。	
<b>參採情形</b>	說明採納意見後之計畫調整(請標註頁數)	無
	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 年 月 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：黃千芮\_職稱：課員\_電話：6330820#303\_填表日期：109年12月17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？	<input type="checkbox"/> 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？	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 是
研究發展考核委員會	複審日期 年 月 日