

臺北市政府性別檢視清單範例檢視結果一覽表

方案名稱：赴事業單位辦理勞動教育課程計畫

方案執行期間：105 年

檢視局處：臺北市政府勞動局

填表人姓名及聯絡方式：徐鈺婷，1999 分機 3339

填表日期：106.01.13

檢視面向	題項（問）		檢視結果（答）
<p>一、目標：明確定義目標對象及預期成效。</p>	1	<p>該方案目標是什麼？對於促進性別平等有何正面影響？是否可去除過去性別不平等相關的障礙？</p>	<p>1、為充實勞工之勞動權益知識，同時可使勞工於職場即可輕鬆學習勞動法令，並透過與事業單位合辦課程，同時教育事業單位並建立正確守法之觀念，本局特辦理本計畫，經事業單位或雇主團體提出申請後，由本局派赴講師講授勞動教育相關課程，期透過勞資雙方共同學習與參與，以創造安全友善之職場環境進而促進勞資關係之和諧。<u>（計畫內容如附件）</u></p> <p>2、本方案課程主題包含五大類：「勞資關係促進」、「勞動條件法令解析」、「職場安全維護」、「性別主流化」及「職場防過勞 worksmart」，事業單位可依需求向本局提出申請，「性別主流化」課程有助於事業單位及其員工認識及重視職場性別平等。</p>

2 誰是該方案預期服務使用者？
男女比例約多少？是否有因應
不同性別之需求？

(1)本方案之預期服務使用者為在本市立案事業單位之員工，105 年度
預定受理 50 場申請案，每場參加人數至少 20 人。

(2)統計 105 年辦理情形說明如下：

A. 申辦場次及人數：

105 年度實際補助辦理 48 場，總受訓人次 2,112 人，其中男性
986 人(46.69%)，女性 1,126 人(53.31%)，參照申請本計畫之事
業單位總人數為 40,193 人，其中男性 18,810 人(46.80%)、女性
21,383 人(53.20%)，受訓人數與事業單位總人數所佔男女性別
比例一致，顯示使用本項服務人員之性別未有顯著差異。

項次	總人數	男性	女性
事業單位人數	40,193 人	18,810 人 (46.80%)	21,383 人 (53.20%)
參訓人數	2,112 人	986 人 (46.69%)	1,126 人 (53.31%)

B. 申辦課程類別：

課程主題	辦理場次	參訓人數		
		總人數	男性	女性
勞資關係促進	4 場次 (8.34%)	137	27 (19.71%)	110 (80.29%)
勞動條件法令解析	15 場次 (31.25%)	710	264 (37.18%)	446 (62.12%)
性別主流化	7 場次 (14.58%)	226	104 (46.02%)	122 (53.98%)
職場安全維護	15 場次 (31.25%)	650	382 (58.77%)	268 (41.23%)
職場防過勞 worksmart	7 場次 (14.58%)	389	209 (53.73%)	180 (46.27%)
合計		2112	986 (46.69%)	1126 (53.31%)

以申請「勞動條件法令解析」及「職場安全維護」課程最多。

<p>二、資料蒐集：性別統計資料、調查研究等。</p>	3	<p>有無充分諮詢、整合預期服務使用者(包含不同性別)、性別相關團體／專家學者對於該方案的意見?</p>	<p>本方案規劃階段，因需邀請各領域專家學者擔任外聘講師至事業單位授課，故請外聘講師擬具適合事業單位的課程主題內容，由本科彙整製作師資名冊(含簡歷及可講授主題)供事業單位申請時參考。</p>
	4	<p>規劃該方案前，有無蒐集依性別、族群、身心障礙、社經地位、年齡、宗教或性傾向等分類的資料和統計數據?</p>	<p>本計畫要求所有申請單位於函報課程實施計畫即應載明事業單位人數、預計參加人數等相關資訊。</p>
	5	<p>針對該方案事前曾做過其他哪些性別相關的準備工作?</p>	<p>(1) 本方案規劃階段，因需邀請各領域專家學者擔任外聘講師至事業單位授課，故請外聘講師擬具適合事業單位的課程主題內容，由本科彙整製作師資名冊(含簡歷及可講授主題)供事業單位申請時參考。</p> <p>(2) 承辦人員及主管每年皆需學習「性別主流化」、「性別統計及分析」等課程內容，以充實自身性別平權知能。</p>
<p>三、發展作法：依據性別主流化觀點，擬定計畫。</p>	6	<p>請問根據題項四蒐集來的資料，該方案對於各個群體中的不同性別，是否有不同的影響?若有，如何據此調整方案內容?</p>	<p>參照前述 105 年度參與本計畫之男女性別人數，男性為 986 人(46.69%)、女性為 1,126 人(53.31%)，另申請本計畫之事業單位總人數為 40,193 人，其中男性 18,810 人(46.80%)、女性 21,383 人(53.20%)，受訓人數與事業單位總人數所佔男女性別比例一致，顯示使用本項服務人員之性別未有顯著差異。</p>

	7	請問參與規劃、執行、評估該方案的人，是否具備性別平等相關認知／有沒有參與相關課程？	承辦人員及主管每年皆需學習「性別主流化」、「性別統計及分析」等課程內容，以充實自身性別平權知能。
	8	除了性別以外，規劃該方案時是否有考量到其他不同年齡、社經地位、族群等需求？	本計畫原僅限於本市登記立案之事業單位可申請，於 105 年起申請單位擴及雇主團體(其成員多為事業單位代表或自營作業者)，以讓更多企業代表有機會參與本計畫，進而將本計畫申辦資訊攜回原單位，由原單位向本局申辦，進而由勞資雙方共同於工作場域一同學習勞動法令，以促進勞資關係之和諧。
四、預算：把性別觀點整合到預算流程的各個層面當中。	9	該方案是否針對不同性別，或性別平等相關議題，特別編列預算？	本方案於 105 年度預計規劃辦理 50 場次，申請單位可自本局制定之五類課程主題擇一辦理(性別主流化課程為其中一類)，每場次講授 3 小時課程，由本局支付接受派赴事業單位授課講師之鐘點費，其中已納入辦理「性別主流化」課程之經費預算，以鼓勵事業單位重視職場性別平等議題。
	10	特別及非特別編列預算的預算項目對於促進性別平等有何正面影響？(註 1)	105 年受理 7 場「性別主流化」課程，事業單位反應有助於提高勞工身體界線、性別圖像、多元性別、及職場性騷擾防治暨性別工作平等法等相關法令規定有更深一層的認識與省思。
	11	前項預算編列或審核時，有無徵詢女性／性別相關團體的意見？	無。

<p>五、傳播：如何將訊息傳達給不同背景的目標對象。</p>	<p>12 採用什麼方式傳佈該方案訊息給目標對象？有無針對不同背景的目標對象（包括不講本國語言的男女），採取不同的傳播方法？（註2）</p>	<p>透過本局網站、新聞稿、本局臉書粉絲團及機關報發布訊息。此外，為使本計畫目標對象(事業單位)知悉本項勞動法令學習資源，本局另寄送公文予本市登記立案之事業單位。</p>
	<p>13 訊息傳佈過程曾使用何種具體措施，以避免具性別歧視意味的語言、符號或案例？</p>	<p>本計畫除透過網站發布新聞稿，並寄發公文至事業單位傳播訊息，另於本局臉書粉絲團及機關報發布訊息時，訊息貼文須提報編委會討論，並避免使用具性別刻板印象之文字或圖像設計。</p>
<p>六、提供服務：提供服務的作法是否符合能滿足各種群體的需求。</p>	<p>14 不同群體取得該方案資源的難易度有何不同？有無配套措施可彌補這樣的差異？</p>	<p>往年曾申請本方案之事業單位，因知悉本項資源，次年大多會再提出申請，惟考量年度補助場次有限，為擴大本方案執行效益，於 105 年度調整本計畫執行方式：</p> <p>(1)除透過網站發布新聞稿及寄發公文至事業單位傳播訊息外，更透過本局臉書粉絲團及機關報發布訊息，增加宣傳管道，使更多單位知悉及運用本方案。</p> <p>(2)將申請對象擴及雇主團體(其成員多為事業單位代表或自營業者)，讓更多企業代表有機會參與本計畫，進而將本計畫申辦資訊攜回原單位，由原單位向本局申辦，進而由勞資雙方共同於工作場域一同學習勞動法令，以促進勞資關係之和諧。</p>

	15 有無結合其他政府部門、地方或全國性的民間組織，協助提供服務給目標對象？	105 年度未與其他部門或民間組織合作。
	16 協助提供服務的組織，能否考量到各種使用者不同的需求？	無。
七、評估：實際執行情形是否符合前述各步驟並達預期效果，或有意意外發展及成果。	17 有無進行使用者滿意度調查？前述調查是否能反映出不同背景之男女的意見？	本方案僅由本局派赴講師講授課程並依執行成果核付講師鐘點費，然各式勞教訓練行政作業係由各事業單位自行辦理，並進行滿意度調查，事業單位將執行成果及對講師、課程內容之滿意度意見回饋給本局。查 105 年度共有 9 家事業單位針對課程進行滿意度調查，對於課程內容規劃及講師授課滿意度分別為 93.71%、94.51%，所回復意見多為滿意，建議本局繼續辦理並增加課程時數，另所回復成果並未呈現不同性別之意見。
	18 是否邀請具性別觀點的學者、專家或代表不同群體的組織，協助監督方案？若有，監督過程有無聚焦在實際執行情形上？	本補助計畫無邀請具性別觀點的學者、專家協助監督本方案。

	19 依據評估結果，該方案能否促進不同性別間的瞭解和接納？為什麼（請說明理由）？	查事業單位所回復成果表示皆能促進參訓者對於課程內容之了解；另檢視申辦「性別主流化」之單位回復之成果表示，藉由講師以實際案例說明並搭配法令解析，可增進學員對於課程內容之理解，進而促進不同性別間的瞭解和接納。
	20 未來如何針對前述各題項，在性別面向上進行改進，以對不同性別均能發揮最大效益（請註明題項編號及改進方式）？ （註3）	針對題項 15，考量 105 年度已將申請對象擴及雇主團體(其成員多為事業單位代表或自營作業者)，讓更多企業代表有機會參與本計畫，嗣後將請申請辦理本計畫之雇主團體，將本計畫相關資訊轉知其會員，使更多事業單位知悉本計畫資訊。

註 1：例如，促進兩性平等就業機會、平等受教機會等。

註 2：例如，結合其他政府部門、地方或全國性的民間組織，協助把訊息帶給目標對象，或透過連結女性經常使用的網站如求職網站等，傳遞訊息。

註 3：例如，有無特定團體比其他團體受益更大？如果有，如何處理這種不均衡的狀況？是否有蒐集其他資訊的需求？對照這次經驗，目標對象或指標是否需要調整？未來需要多告知誰相關資訊？應該如何呈現資訊才能有效溝通？