

# 臺北市府性別影響評估檢視表【一般表】<sup>1</sup>

110/6/30

## 【本檢視表說明】

- 一、本府性別影響評估係依據「臺北市府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（109-112年）」辦理。共計以下三類別，其中第（二）及（三）適用本表，並分別由研考會及性平辦主責管考：
- （一）自治條例性別影響評估機制：法務局。
  - （二）公共工程中程計畫性別影響評估機制：研考會。
  - （三）重大施政或與性別議題相關之計畫性別影響評估機制：性平辦。
- 二、各機關構於擬辦本市公共工程中程計畫及重大施政或與性別議題相關之計畫時，應辦理本性別影響評估作業，包括以下程序：
- （一）蒐集相關性別統計、進行性別分析、諮詢性平聯絡人或性別平等專家學者。
  - （二）填寫本表【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」。
  - （三）將本次評估標的之草案或計畫及本檢視表第一部分，送請民間性別平等專家學者或性平小組進行程序參與並填寫【第二部分－程序參與】。前者須為婦權基金會性別主流化人才資料庫或臺北市性別人才資料庫專家學者、現任或曾任臺北市性別平等委員會（前為臺北市女性權益促進委員會）或性別平等相關委員會或性別平等專案小組專家學者委員。
  - （四）參採建議並修正原草案或計畫及性別影響評估表；如未參採建議，應說明不參採原因；並填寫【第一部分－機關自評】之「參、評估結果」。
  - （五）前開參採情形應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估；如案件具緊急時效性且不及提報性平小組，可先送性平辦確認完成評估（後續請另於性平小組報告）。
  - （六）後續依各主責管考單位程序審核及管制。

## 【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

填表日期： 113 年 2 月 6 日			
填表人姓名：黃鳳娥、張芷瑄		職稱：組長、輔導員	
電話：(02)2932-0212分機550、558		E-mail：pstc0304@gov.taipei、pstc-chelsea@gov.taipei	
計畫名稱	環境教育班期規劃方案		
計畫類別	性別議題相關之計畫		
主辦機關構	臺北市公務人員訓練處	承辦單位 (科室等)	教務組

<sup>1</sup> 參考行政院108年7月10日院臺性平字第1080181144號公告「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」。

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	評估說明
<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、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、臺北市女性權益保障辦法、臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫、臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策等。</p>	<p>本計畫為本處自行規劃班期，以不特定對象自由報名參加課程，與下列法規有相關性：</p> <p>一、憲法增修條文第10條第6項： 「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」</p> <p>二、消除對婦女一切形式歧視公約施行法第4條：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。」</p> <p>三、消除對婦女一切形式歧視公約第10條：締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，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辦理，一切遵照性別平等相關法規與政策。</p>
評估項目	評估說明
<p><b>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】</b></p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a.歡迎查閱臺北市性別統計(<a href="https://reurl.cc/zy9XeV">https://reurl.cc/zy9XeV</a>)；或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(<a href="https://www.gender ey.gov.tw/research/">https://www.gender ey.gov.tw/research/</a>)、「重要性別統計資料庫」(<a href="https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/</a>) (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」。</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</p>	<p>一、資料蒐集群體：</p> <p>(一)政策規劃者： 由本處課程規劃團隊共計5人組成，其中男性1人(20%)，女性4人(80%)。</p> <p>(二)服務提供者：</p> <p>1. 班期執行人員 服務提供單位為本處教務組，相關參與人員包含業務承辦人員共11人；其中男性3人(27.3%)、女性8人(72.8%)，與本處現有編制內公教職員數男性18人(38.3%)、女性29人(61.7%)，皆為女性大於男性。</p>

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.）。

## 2. 班期講師

112年環境教育班期講師共計24人，男性講師18人（75%）、女性講師6人（25%）。

### (三) 受益者：

112年環境教育班期參訓學員，其中男性學員252人（38.4%），女性學員404人（61.6%），女性多於男性人次，與現有編制內公教職員數男性比例43.1%、女性比例56.9%，皆為女性大於男性。依照參訓學員和年齡統計顯示，年齡均為女性人次大於男性人次，在總體年齡分布上，參訓人次最多為「40-49歲」，次多為「50-59歲」。明細如下：

	男		女		總計	
	人次	%	人次	%	人次	%
20-29歲	29	4.4%	59	9%	88	13.4%
30-39歲	54	8.2%	77	11.7%	131	19.9%
40-49歲	83	12.7%	104	15.9%	187	28.6%
50-59歲	56	8.5%	127	19.4%	183	27.9%
60-65歲	30	4.6%	37	5.6%	67	10.2%
總計	252	38.4%	404	61.6%	656	100%

## 二、班期滿意評估分數調查結果

(一) 男性學員滿意度分數（94.4分）高於女性分數（92.7分）。

(二) 依課程設計需要，採走讀體驗、課堂授課及綜合等不同教學模式。其中走讀體驗及課程授課班

	<p>期評估分數性別差異大，綜合教學模式班期評估分數性別差異較小，推估男女學員對於綜合式的教學模式看法較為相近。</p> <p>三、分析性別差異</p> <p>根據上述資料，現狀是女性報名人數多於男性，推估性別比例差異較大之部分班期如生態探索研習—社區參與、生態探索研習—食農教育、環境教育文宣設計美學製作等班期，課程資訊應多加闡述與公務相關內容及進行方式，以吸引不同性別同仁參加，進而減少性別差異。</p> <p>對於性別評估分數差異較大之部分班期如環境教育增能研習—氣候變遷、生態探索研習—食農教育、環境教育人員核心課程、環境教育增能研習—災害防救等之男女評估分數回饋講座，與之研商適當的課程設計及內容，以減少男女評估分數差異。</p>
評估項目	評估說明
<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></p> <p>性別議題舉例如次：</p> <p><b>a.參與人員</b></p> <p>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），及各種性別參與不足等問題。</p> <p><b>b.受益情形</b></p> <p>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）。</p>	<p>一、參與人員</p> <p>(一)政策規劃者：</p> <p>由本處課程規劃團隊共計5人組成，其中男性1人(20%)，女性4人(80%)。</p> <p>(二)服務提供者：</p> <p>1. 班期執行人員：</p> <p>服務提供單位為本處教務組，相關參與人員包含業務承辦人員共11人；其中男性3人(27.3%)、女性8人(72.8%)，開辦之環境教育課程供本府同仁報名選修，不因其性別、年齡、族群、宗教等</p>

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。

因素而有所限制，故承辦人的性別不會產生差異。

#### 2. 班期講師

講師共計24名，男性講師18位（75%）、女性講師6位（25%），講師優先聘請大專院校、專業職務、業界、具學理及實務經驗，目前講師性別比例男性較女性為多，可能因為環境教育專長男性較女性為多，造成此一現象，未來聘請講師時，優先考慮女性。

#### 二、受益情形

112年環境教育班期男性學員252人（38.4%），女性學員404人（61.6%）。開設環境教育班期提供本府同仁自由報名選讀，不因其性別、年齡、族群、宗教等因素而有所限制，任何同仁均有平等報名參訓的機會。

#### 三、公共空間

1. 本處所使用之公共空間大多為本處自有房舍，為關注不同性別、性傾向、性別特質、性別認同者之空間使用性、安全性及友善性，設置性別友善廁所、無障礙廁所、哺集乳室提供不同性別的不同需求，安裝監視器及巡檢等相關安全措施，以消除空間死角。  
並為營造職場性別友善性，訂有工作場所防治性騷擾措施、學員防治性騷擾措施等。
2. 若課程設計包含走讀體驗，優先考量設有性別友善設施設備之場地，以提供不同性別者的友善

	<p>環境，例如設有性別友善廁所、哺集乳室之場地，讓參訓學員均能平等使用多元便利且友善的生活空間。</p>
<p><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。</p>	
<p>評估項目</p>	<p>評估說明</p>
<p><b>2-1【請訂定本計畫之性別目標（可增列績效指標、衡量標準及目標值）】</b></p> <p>請針對1-3的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並納入計畫書草案之計畫目標章節；為衡量性別目標達成情形，建議可訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值。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></p> <p>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><input type="checkbox"/>有訂定性別目標並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><input checked="" type="checkbox"/>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> <p>一、函發班期資訊予各機關，各機關依據學員條件遴選考量業務需求，使參訓學員不因性別差異而有參訓機會不均的情形。</p> <p>二、課程及培訓對象均依本府年度公務人才培育發展計畫及環教業務承辦人所需工作知能辦理，不因性別差異而有參訓機會不均的情形。</p> <p>三、本處提供學員學習環境，為能兼顧不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之需求，進行廁所整修及設置性別友善設施規劃設計時，均納入性平觀點，說明如下：</p> <p>(一)廁所整修工程：更新老舊管線及改善廁所無障礙設施及男女廁間比，增設男女廁所緊急求救鈴，以提升整體環境品質並營造性別友善如廁空間。</p> <p>(二)安全監視系統：增設監視器，並定期更換及保養現有監視器設備，以保障受訓學員、講師、本</p>

	處同仁出入安全，以及夜歸住宿同仁之人身安全。
評估項目	評估說明
<p><b>2-2【請根據2-1本計畫性別目標，訂定執行策略】</b></p> <p>請參考下列原則，設計有效的達到性別目標的執行策略及其配套措施：</p> <p><b>a.參與人員</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><b>b.宣導傳播</b></p> <p>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，或結合各人口群民間團體傳布訊息）。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><b>c.促進弱勢性別參與公共事務</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>④ 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。</p> <p><b>d.培育專業人才</b></p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p><input type="checkbox"/>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。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。</p> <p>一、課程規劃團隊及班期執行人員每年受至少3小時性平教育訓練，具備性別平等意識，避免於性別小組會議審議時發生性別偏誤情形。</p> <p>二、辦班人員協助審視課程內容，並提醒講師避免複製性別刻板印象，講師優先聘請大專院校、專業職務、業界、具學理及實務經驗，以確保傳播內容提升學員之性別敏感度。</p> <p>三、安排課後線上問卷調查，蒐集學員課程回饋意見，112年已進行性別統計與分析，作為未來精進培訓內涵規劃之參考。</p>

<p>之性別敏感度。</p> <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>	
評估項目	評估說明
<p><b>2-3【請根據2-2本計畫執行策略，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並納入性別預算，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>本案所需經費自年度預算「講座鐘點費」項下支應，無須另行編列其他經費。</p>
<p><b>【注意】</b> 填完前開內容後，請先依辦理【第二部分－程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。</p>	
<p><b>參、評估結果</b></p> <p>請機關構填表人依據【第二部分－程序參與】檢視意見，提出綜合說明及參採情形。</p>	
<p><b>3-1綜合說明</b></p>	<p>已於本處112年第3次性別平等專案小組會議討論本案，依據委員建議修正內容，另於113年本處第1次性別平等專案小組會議報告。</p>



<b>3-2參採情形</b>	3-2-1說明採納意見後之計畫調整 (請標註頁數)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 修正1-2、1-3資料蒐集群體，將政策規劃者改成本處課程規劃團隊；比較班期執行人員和處內男女比例，作為解釋性別差異的原因；將受益者參訓學員刪除退休人員，另修正對於班期講師性別比例的評估說明敘述內容。</li> <li>2. 增加1-3公共空間對於戶外走讀體驗課程之場域。</li> <li>3. 2-1將「性別落差」改為「性別差異」，刪除「性別隔離」，改為較中性敘述。</li> </ol>
	3-2-2說明未參採之理由或替代規劃	
<p><b>3-3應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估：</b>  已於 112 年 11 月 29 日於性平小組報告通過。  因案件具緊急時效性且不及提報性平小組，已於 年 月 日先送性平辦確認完成評估（後續請另於性平小組報告）。</p>		

## 【第二部分－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： <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/>1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫</li> <li><input type="checkbox"/>2. 臺北市性別人才資料庫</li> <li><input type="checkbox"/>3. 現任或曾任臺北市<u>性別平等</u>委員會（前為臺北市女性權益促進委員會）委員</li> <li><input type="checkbox"/>4. 現任或曾任臺北市政府性別平等相關委員會委員</li> <li><input type="checkbox"/>5. 現任或曾任臺北市政府機關構性別平等專案小組委員</li> </ul>	
<b>(一) 基本資料</b>	
1.程序參與期程或時間	年 月 日 至 年 月 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	
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 type="checkbox"/> 書面意見
<b>(二) 主要意見</b> （若參與方式為提報性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位及最末簽章，並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	
5.性別統計及性別分析之合宜性	
6.本計畫性別議題之合宜性	
7.性別目標之合宜性	
8.執行策略之合宜性	
9.經費編列或配置之合宜性	
10.綜合性檢視意見	
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	
本人同意恪遵保密義務，未經機關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）_____	