

## 臺北市政府公務人員訓練處性別影響評估表

方案名稱：科長級主管人員培力班

方案執行期間：104年3月19日~4月10日(第1期)；104年11月13日~12月22日(第2期)

檢視局處：臺北市政府公務人員訓練處

填表人姓名及聯絡方式：余淑華 29320212-562

填表日期：105年4月19日(修)

檢視面向	題項(問)		檢視結果
一、目標：明確定義目標對象及預期成效。	1	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>方案目標：「科長級主管人員培力班」調訓對象為本府各一級機關九職等科長級主管人員，旨在強化領導及執行能力，精進管理作為，培養宏觀視野，提昇策略規劃品質，強化組織競爭力。</p> <p>本處職掌本府員工訓練工作，向來重視管理階層人員之培訓，目前每年開辦基層主管班、中階管理班、女性菁英班等班期，有鑑於本府科長級主管人員主導局處政策規劃與執行，在市政推動上扮演關鍵角色，此一高階人才培育，誠為不容忽視之重要課題，惟科長級人員因業務繁重，以往學習充電機會較少，為強化其管理能力，特規劃開辦「科長級主管人員培力班」。</p> <p>(1) 本班期採市府全員調訓，透過共同上課的課程，讓不同性</p>

檢視面向	題項 (問)		檢視結果
			<p><u>別人員可以互相瞭解，且在政策執行能力與人員領導管理上，並不會因性別而有所差異，對於促進性別平等有其正面意義，並且在課程中，亦鼓勵女性擔任學員長、副學員長、小組長，肯定並支持女性均等參與。</u></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？	<p><u>本案預期的服務使用對象為本府各一級機關科長級九職等主管人員，男女參訓之比例大約 6:4，而課程的內容設計均為為本府培育優秀的高階管理人員，不因性別而有所不同需求。</u></p>
<p>二、資料蒐集：性別統計資料、調查研究等。</p>	3	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><u>本班期規劃時無特別諮詢性別相關團體／專家學者對於該方案的意見，惟本案服務使用者為本府高階人員，針對課程、師資、學習環境等規劃先前均做過調查和訪談等，並諮詢管理面相關領域學者專家意見，也由例如各局處首長推薦受訪科長，進行整理其工作類型與管理能力要求，並且辦理問卷調查-調查受訓學員意見，提供課程規劃、教學內容、環境設備等相關意見，後續亦作為日後課程安排、規劃、調整的參考依據。</u></p>
	4	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><u>1. 本方案所規劃受訓人員均為本府 9 職等科長級人員，並不會因族群、身心障礙、社經地位、年齡、宗教或性傾向而有所差異，故無收集以上等相關統計數據。</u></p> <p><u>2. 另本處根據臺北市政府性別統計指標之政治參與指標項目、人事</u></p>

檢視面向	題項 (問)		檢視結果
			<p>統計年報、本處相關訓練統計等，搜集本府各機關首長、各機關正副主管、高階人員男女數據，評定本班期開辦期數及人數配當，對於協助各局處高階女性人員升遷應有助益。</p> <p>(1) 依據本府人事處之統計：</p> <p>甲、市府正副主管 (含首長、副首長、一級主管、二級主管及其它主管) 男女比例約為 4.4:5.6，顯示女性主管比例已超過男性。</p> <p>乙、委任之男女人數比約為 5.5:4.5，薦任之男女人數比約為 5.8:4.2，<u>簡任之男女人數比約為 7.3:2.7</u>，顯示職等越高女性所佔人數越低。</p> <p>(2) 以上資料顯示，在統計本府全數的正副主管上，女性主管比例還超出男性，惟隨著職等越高，女性所占的人數比例則是越低，顯示在高階主管上仍有顯著差異。</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. <u>本班期課程規劃裡，特別納入「性別主流化」課程，在培養其專業才能的同時，也落實公部門性別主流化之推動，培養公務人員具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，追求性別平等。</u></p> <p>2. <u>課程規劃的安排上均聘請此領域知名學者專家擔任講座或諮詢</u></p>

檢視面向	題項 (問)		檢視結果
			<p><u>本市性別平等辦公室有無建議安排的師資等。</u></p> <p>3. 提供學員基本資料予各課程講座，以作為備課之參考。</p> <p>4. 各分組學員配當除考慮不同局處業務背景以利橫向交流，並依男女性別及年齡層均衡配置。</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>1. 為考量學員兼顧處理業務之影響，研習時間安排儘量避開議會期，並採隔日分散式上課方式。此上課方式亦擴及其他所有長期管理班期，提高參訓意願。</p> <p>2. <u>本處於停車場最靠近各教學大樓的位置，設有孕婦優先停車位，體貼女性懷孕的辛勞與縮短行走的距離，並減少懷孕期間的不適。</u></p> <p>3. <u>本處對多元性別友善的尊重，對於跨性別的學員，於 B 區教學大樓新改建廁所時，特別新設有「性別友善廁所」，讓跨性別者能有安心的如廁空間，減少「檢查性別」上的壓力。</u></p> <p>4. <u>本處設有哺(集)乳室，提供對於有哺(集)乳需求的職員或是來上課的學員方便使用。</u></p> <p>5. 使用多功能教室，結合最佳之軟硬體設備，提升高學習成效。</p> <p>6. 考量身心障礙學員，設置無障礙設施，例如：電梯、無障礙走道、無障礙廁所等。</p>

檢視面向	題項 (問)		檢視結果
			<p>7. 為便利用餐選擇發揮功效，以登記發素餐券方式服務茹素學員。</p> <p>8. 因本處屬獨立空間，為提供學員更便利之學習環境，提供相關服務包括：</p> <p>(1) <u>協調客運公車業者</u>，於綠 11 中巴於 07:00~09:00, 16:00~18:00 尖峰時段繞駛正門。</p> <p>(2) 設置角落咖啡廳，販售簡單餐點以及日常生活用品。</p> <p>(3) 本處編制有護士一名，提供簡易護理服務。</p> <p>(4) 全面禁菸。</p> <p>(5) 保健室、運動場、游泳池、交誼廳、圖書館等，以提供學員多元需求。</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？	<p>參與本班期規劃、執行、評估人員，皆參加性別平等專班或研討會研習，以汲取業務所需相關知能，<u>所參加實體課程如下：</u></p> <p><u>104 年 性別主流化-性別影響評估培訓班 (第 2 期)</u></p> <p><u>102 年 性別敏感度訓練研習班 (第 1 期)</u></p> <p><u>096 年 員工訓練—性別主流化入門研習班 (第 1 期)</u></p>
	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？	<p>1. <u>本班期受訓人員均為本府公務人員，不因其他不同年齡、社經地位、族群而有所差異。</u></p> <p>2. <u>另考量科長的主管職務特性及所需職能，本處開發「劉科長的</u></p>

檢視面向	題項 (問)		檢視結果
			<p><u>一天」線上課程。線上課程特點之一，即是使用者不會因年齡、社經地位、族群而有所限制及差別。而藉由線上情境教學潛移默化的設計及透過虛實課程的互為搭配，讓各個性別、背景的學習者皆能透過觀察、角色扮演、相互討論之方式，深刻體認並學習科長職務所需之職能。</u></p>
<p><b>四、預算：</b>把性別觀點整合到預算流程的各個層面當中。</p>	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？	<p>本班期並未特別編列相關預算，係由本處年度相關預算分配而得經費。</p>
	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）	
	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？	
<p><b>五、傳播：</b>如何將訊息傳達給不同背景的目標對象。</p>	12	<p>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><u>本班期參訓人員背景均為本府所屬公務人員，並由公訓處統籌配當發文各單位薦派人員參訓，所獲得的資訊管道均一至。</u></p>

檢視面向	題項 (問)		檢視結果
	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？	本班期訊息傳佈過程並無具性別歧視意味的語言、符號。
六、提供服務：提供服務的作法是否能符合能滿足各種群體的需求。	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？	本班期受訓對象皆為市府同仁，資源取得管道皆同。
	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？	本班期邀請授課對象涵蓋公私部門及民間或業界人士參與課程。
	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？	
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？	班期結束後，皆請受訓學員填具滿意度調查問卷，本處經統計並彙整學員反映意見，於結訓時進行交流回應， <u>並且於新設計問卷設有性別選項，可反映不同性別上的需求，以作為後續研習規劃之重要參考及改進措施。</u>
	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	本班期無特別邀請具性別觀點的學者、專家協助監督方案， <u>惟本班期研習規劃透過訪談或實施意見調查方式，彙整講座及學員回饋意見，並辦理課程講座師資座談會，相關建議據為辦理日後班期改進</u>

檢視面向	題項 (問)		檢視結果
		聚焦在實際執行情形上？	<u>之參考。</u>
	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）？	<p>可以：</p> <p><u>1. 透過課程的學習，可讓不同性別的人，互相認識，並且認同在領導、管理、策劃、學習上均能互助與互補。</u></p> <p>2. 彙整班期評估調查結果，核心能力相關課程對於學員助益評估平均達 85 分以上，學員之開放性意見包括個人身心成長；精進領導管理能力、瞭解局處業務面向、跨領域認識各單位同仁，有助於橫向聯繫等。</p> <p>3. 從班期評估調查結果來看，大多數學員對於本研習在提升工作能力、職場互動之能力等均採肯定看法，對於促進長官及同事的瞭解、接納亦有所助益。</p>
	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）	<p><u>本處秉持專業、品質、創新及績效作為核心價值，強調訓練專業能力，精進教學內涵，期以發揮訓練效能，協助市府公務人員發展其管理與專業能力的同時，也希望營造一個對於不同性別人員均友善的教學環境，如改善舊廁所的男女間數比例、性別友善廁所的設置、哺(集)乳室的滿意度使用調查等，可作為再精進改善的項目。</u></p>

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？