

臺北市府性別影響評估檢視表¹

109/1/21

【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）送請民間性別平等專家學者或性平小組進程序參與並填寫【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府外委員。
- （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： 109 年 10 月 29 日			
填表人姓名：黃鳳娥、張芷瑄		職稱：組長、輔導員	
電話：(02)29320212 分機 550、558		E-mail：pstc0304@mail.taipei.gov.tw pstc-chelsea@mail.taipei.gov.tw	
計畫名稱	110 年性別主流化暨 CEDAW 實體訓練班期實施計畫		
計畫類別	性別議題相關之計畫		
主辦機關構	公務人員訓練處	承辦單位 (科室等)	教務組
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	

¹ 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」。

<p>1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</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)、臺北市女性權益促保障辦法、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>一、本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</p> <p>本計畫依據109-112年工作計畫辦理性別意識培力課程，對象包含本府一般公務人員(含機要人員)、主管人員(含政務人員)、性平聯絡人及辦理性別平等業務相關人員、職工、本府社群媒體小編(含本府委外單位人員)等5類人員，培養其性別敏感度，在規劃或檢視各項政策及法令時，能納入性別觀點。</p> <p>二、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第6條</p> <p>本計畫亦配合本府「CEDAW教育訓練及成效評核實施計畫」擬定相關培訓方案，以一般人員及主管人員為對象，授課內容包含CEDAW與受訓對象業務關聯性、引用CEDAW指引、暫行特別措施、直間接歧視、交叉歧視、多元性別權益。</p> <p>三、本府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策</p> <p>因應本項政策，本計畫辦理如兒童遊戲場設計及安全管理訓練、人口政策與人口統計、退休生涯規劃、公共托老-看見在地老化的實踐等與少子化及高齡化相關之訓練。</p>
<p>評估項目</p>	<p>評估說明</p>
<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>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 (https://reurl.cc/zy9XeV)；或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender.ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/) (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>一、性別統計及性別分析以108年為例說明執行情形如下：</p> <p>(一)政策規劃者：本處性平專案小組會議係由性別平等工作小組、本府性別平等辦公室代表、及外聘專家共計15人，其中男性6人，女性9人，男女比例40%:60%。</p> <p>(二)服務提供者：</p> <p>1. 本處班期執行人員 承辦人共計13人，男性3人，女性10</p>

<p>(https://gec.ey.gov.tw)。</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>人，男女比例 23.08%:76.92%。</p> <p>2. 班期講師</p> <p>講師計 58 名，男性講師 19 位、女性講師 39 位，性別比例 32.76%：67.24%。</p> <p>(三)使用者：學員</p> <p>性別主流化暨 CEDAW 班期 108 年計 2,999 人次，男性學員 1,196 人，女性學員 1,803 人，男女比例為 39.88%：60.12%，男女比例與本府男女比例 43.29%：56.71%有落差。</p> <p>二、性別落差情形原因推測</p> <p>(一) 政策規劃者：單一性別皆超過總體人數 1/3，性別比例尚屬均衡。</p> <p>(二) 使用者：行政班期男女比例為 37.67%：62.33%，發展班期比例為 42.51%：57.49%，顯示發展班期趨近本府男女比例，推測行政班期調訓人員為其局處及所屬，局處組成人員有性別落差現象，因而影響調訓性別差異，據 108 年人事處提供資料顯示，社會局含其所屬計 1,075 人(男 258 人、女 817 人)，男女比例 24%:76%，民政局含其所屬計 941 人(男 266、女 675 人)，男女比例 28.27%:71.73%，因而推估與局處組成人員性別有相關性。</p>
評估項目	評估說明
<p>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】</p> <p>性別議題舉例如次：</p> <p>a. 參與人員</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），及各種性別參與不足等問題。</p>	<p>一、參與人員</p> <p>(一) 本處 109-110 年性平專案小組會議(政策規劃者)委員人數為 15 人，其中男性 6 人，女性 9 人，男女比例 40%：60%，符合決策參與之任何性別比例皆達 1/3 以上之規定。</p> <p>(二) 本處班期執行人員(服務提供者)計 13 人，男性 3 人，女性 10 人，男女比例 23.08%:76.92%，因本計畫所開辦之性別主流化暨 CEDAW 班期課程主要提供本府同仁報名選讀，不因其性別、年齡、族群、宗教等因素而有所限制，故</p>

<p>b. 受益情形</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>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>c. 公共空間</p> <p>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。</p> <p>① 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。</p> <p>② 安全性：消除空間死角、相關安全設施。</p> <p>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>d. 展覽、演出或傳播內容</p> <p>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>e. 研究類計畫</p> <p>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>承辦人的性別差異不會造成所開班期課程產生差異。</p> <p>(三) 班期講師計 58 名，男性講師 19 位、女性講師 39 位，性別比例 32.76%：67.24%，講師優先聘請大專院校、專業職務、業界、具學理及實務經驗，並以擔任本府或中央女性權益促進委員會委員者優先，不因其性別、年齡、族群、宗教等因素而有所限制，故講師性別不會造成課程內容差異。</p> <p>(四) 本處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，並設置哺集乳室提供有需要之員工或學員使用。</p> <p>二、受益情形</p> <p>108 年度本府編制內公教職員數男女比例 43.29%:56.71%。性別主流化暨 CEDAW 班期預計調訓 4,760 人次，本處班期課程規劃時將注意不同使用者之需求，並確認內容是否符合使用者需求。本計畫預計開辦之性別主流化暨 CEDAW 班期課程主要是提供本府同仁報名選讀，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。</p> <p>三、公共空間</p> <p>本計畫班期所使用之公共空間為本處自有房舍，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。</p>
<p>貳、回應性別落差與需求：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>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】</p> <p>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。建議訂定相應之績效</p>	<p>■ 有訂定性別目標（含績效指標、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>

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：

a. 參與人員

- 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。
- 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。
- ③ 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。

b. 受益情形

- ① 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。
- 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）。
- 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）。

c. 公共空間

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。

d. 展覽、演出或傳播內容

- 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。
- 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）。

e. 研究類計畫

- ① 產出具性別觀點之研究報告。
- 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。

f. 強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。

g. 其他有助促進性別平等之效益。

依據本處「110年性別主流化暨CEDAW實體訓練班期實施計畫」(第1-2頁)訂定性別目標如下：

為落實本府性別主流化之推動，透過本計畫的性別意識培力訓練，提升上述人員的性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，並能運用性別主流化工具用以評估政策、計畫、專案可能對不同性別產生的影響。

一、參與人員

- (一)本處性平專案小組成員融入適當性別比例代表，均符合決策參與之任何性別比例皆達1/3以上之規定。
- (二)參訓學員由本處或合作局處函發班期資訊予各機關，各機關依據學員遴選條件考量業務需求，不因性別差異而有性別隔離情形。
- (三)本計畫提報109年本處暨秘書處第3次性別平等專案小組會議審查，依性平委員建議修正執行策略及辦理方向。執行成果將提報本處111年性別平等專案小組會議報告。

二、受益情形

(一)反應評估

本計畫所規劃課程及培訓對象均依本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或局處辦理性平業務承辦人工作所需知能辦理，不因性別差異而有性別隔離情形，課程將實施課後線上問卷調查，預計男女個別課程滿意度均達85分以上。

(二)學習評估

1. 實施課後線上問卷，採用不記名調查，男女個別班期平均評估分數達85分以上。
2. CEDAW 相關課程以行政院性別平等處提供測驗問題題庫及回饋意見表辦理學習評量。後測平均達80分以

上。

三、公共空間

本班期均於公訓處上課，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，於 110 年進行廁所整修及設置性別友善設施規劃設計時，均將納入性平觀點，說明如下：

(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。

(二)安全監視系統：

增設4支監視器，並定期更換及保養現有監視器設備，以保障受訓學員、講師、本處同仁出入安全，以及夜歸住宿同仁之人身安全。

四、傳播內容

教材經辦班人員審視，上課教材均符合消除對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念。

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。

評估項目

評估說明

2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】

請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：

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

■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。

依據本處「110 年性別主流化暨 CEDAW 實體訓練班期實施計畫」(第 1-2 頁)訂定執行策略如下：

一、參與人員

(一)性別平等專案小組會議

109 年本處與秘書處第 3 次性平專案小組會議提報本計畫，依性平委員建議修正執行策略及辦理方向，委員為專家學者或每年受至少 3 小時性別主流或訓練

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）。

- 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。
- 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。

e. 具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

- 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

人員，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。

(二) 講師遴聘

1. 講座優先聘請大專院校、專業職務、業界、具學理及實務經驗，並以擔任本府或中央女性權益促進委員會委員者優先。
2. 新聘講座可透過本處講座或長官推介、閱讀著作、聆聽演講或上網參考相關資料等方式進行師資搜尋。

二、培育專業人才

研習對象包含辦理本府一般公務人員（含機要人員）、主管人員（含政務人員）、性平聯絡人及辦理性別平等業務相關人員、職工、本府社群媒體小編（含本府委外單位人員）等 5 類人員，培養其性別敏感度，在規劃或檢視各項政策及法令時，能納入性別觀點，開辦班期不因性別而有所區別。

三、具性別平等精神之傳播內容

辦班人員事先告知講師提供之教材應融入性別平等教育，納入性別平等觀點內容，並協助審視避免複製性別刻板印象，以確保傳播內容可提升學員之性別敏感度。

四、建構性別友善之職場環境

本處進行公共設施規劃設計時，將符合不同性別觀點之使用性、安全性及友善性之意見及需求，打造性別友善之公共空間。

未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。

平衡。

- 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。
- 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）。

f. 建構性別友善之職場環境

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。

g. 具性別觀點之研究類計畫

- 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。
- 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。

評估項目

評估說明

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】

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。

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。

依據 110 年預計開辦性平班期時數編列預算 782,000 元。

未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。

【注意】 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」。

參、評估結果	
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。	
3-1 綜合說明	已於 109 年本處暨秘書處 109 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 110 年本處暨秘書處 109 年第 1 次性別平等專案小組會議報告。
3-2 參採情形	3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃
<p>1. 性別影響評估檢視表 1-2 已納入講師的性別統計資料。</p> <p>2. 性別影響評估檢視表 1-2 刪除性別落差原因，單純呈現教務組的辦班人員性別比例。</p> <p>3. 性別影響評估檢視表 2-1 補充本案之性別目標。</p> <p>4. 將統計數據改以百分比呈現。</p> <p>有關委員建議課程問卷調查顯示性別以外其他面向，如年齡、身障等其他基本資料的交叉分析，惟因考量參訓學員修習班期需提供諸多個資隱私，恐未符比例原則，故全面性蒐集個資資訊將有實務困難，相關建議請作為未來規劃參考。</p>	
<p>3-3 應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估：</p> <p>已於 109 年 2 月 3 日於性平小組報告通過。</p> <p>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"> ■1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫 ■2. 臺北市性別人才資料庫 ■3. 現任或曾任臺北市女性權益促進委員會委員 ■4. 現任或曾任臺北市政府性別平等相關委員會委員 ■5. 現任或曾任臺北市政府機關構性別平等專案小組委員 	
(一) 基本資料	
1. 程序參與期程或時間	109 年 11 月 20 日 至 110 年 2 月 3 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	(依姓氏筆劃排序) 1. 黃煥榮 <ul style="list-style-type: none"> ● 職稱：臺北市立教育大學社會暨公共事務學系副教授 ● 專長領域：人事行政、人力資源管理、工作生活平衡政策、組織理論與行為、方案規劃與評估 2. 劉嘉怡 <ul style="list-style-type: none"> ● 職稱：龐波國際法律事務所律師 ● 專業領域：工程爭議調解及仲裁爭議處理、不動產開發、政府採購、就業歧視、性別工作平等事件、性騷擾事件以及家事事件爭議處理 3. 嚴祥鸞 <ul style="list-style-type: none"> ● 職稱：實踐大學社會工作學系教授 ● 專業領域：研究方法、社會心理學、勞工政策和社會政策、性別和族群研究、社會工作倫理
3. 參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input checked="" type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input type="checkbox"/> 書面意見
(二) 主要意見 (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	
(三) 參與時機及方式之合宜性	
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) _____	

臺北市政府公務人員訓練處

110 年性別主流化暨 CEDAW 實體訓練班期實施計畫

中華民國 109 年 7 月 2 日公訓處暨秘書處 109 年第 2 次性平專案小組會議通過實施

一、辦理依據

本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）伍、落實性別主流化工具一三、性別意識培力一（一）受訓時數及訓練重點一第1-5類人員性別主流化訓練，包含辦理本府一般公務人員（含機要人員）、主管人員（含政務人員）、性平聯絡人及辦理性別平等業務相關人員、職工、本府社群媒體小編（含本府委外單位人員）等5類人員，培養其性別敏感度，在規劃或檢視各項政策及法令時，能納入性別觀點。

二、研習目標

為落實本府性別主流化之推動，透過本計畫的性別意識培力訓練，提升上述人員的性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，並能運用性別主流化工具用以評估政策、計畫、專案可能對不同性別產生的影響。

三、研習對象

實體班期包含本處自行規劃辦理班期及與局處合作辦理班期兩種。

（一）自行規劃辦理班期：

以本府主管人員、性別議題聯絡人、新聞聯絡人、社群媒體承辦人及職工同仁為主。（如附表1、2）

（二）與局處合作辦理班期：

由各局處研提訓練需求，計有社會局、衛生局、勞動局、民政局、教育局、警察局及主計處等辦理同仁執行業務性別平等專班。（如附表3）

四、辦理時間

110年1-12月

五、辦理期數

預計辦理63期，調訓4,760人。（目標值）

六、 辦理地點：臺北市政府公務人員訓練處

七、 講座遴聘

本計畫班期講座規劃將依據下列講座聘請原則辦理，並兼顧不同性別擔任講師，縮小性別差異，期符合不同性別學員需求，期能促進學員學習、交流機會。

(一) 講座優先聘請大專院校、專業職務、業界、具學理及實務經驗，並以擔任本府或中央女性權益促進委員會委員者優先。

(二) 曾聘請之講座應參考班期檔案之評估資料遴選。

(三) 新聘講座可透過本處講座或長官推介、閱讀著作、聆聽演講或上網參考相關資料等方式進行師資搜尋。

八、 教學方法

依課程需要採用課堂講授、專題演講、案例研討、分組討論、實作、個案教學、參訪及數位學習等教學方法。

九、 學習成效評估

(一) 實施課後線上問卷，採用不記名調查，男女個別班期平均評估分數達85分以上。

(二) CEDAW相關課程以行政院性別平等處提供測驗問題題庫及回饋意見表辦理學習評量。後測平均達80分以上。

十、 管制方式

(一) 本計畫提報109年本處與秘書處第3次性平專案小組會議審查，依性平委員建議修正執行策略及辦理方向。

(二) 計畫執行成果將提報本處111年性別平等專案小組會議報告。

十一、 所需經費由公務人員訓練處 110 年度「在職訓練」項下支應。

十二、 若有未盡事宜，得視實際需要修正之。

附表 1：110 年度性別平等系列-公訓處自行規劃辦理班期

類別	區分	班級名稱	研習對象	期數	時數	人數	課程大綱	備註
性別平等政策概論及性別意識一般通論	基礎	市政會議專題講座-性平議題	市政會議與會人員	2	2	75	<ul style="list-style-type: none"> 國際性別議題介紹 如何改善或避免性別歧視觀念 (性平辦合作) 	課程內容新增國際性別議題案例
		性平人權專題講座	二級機關首長、副首長	1	3	100	性別議題政策規劃 (性平辦合作)	
		職場性別敏感度與性平知能研習	本府非編制內現員，例：駕駛、職工等	6	3	250	<ul style="list-style-type: none"> 性別平等基本概念 防治性騷擾性侵害實務 	課程內容新增性別平等基本概念
		網路社群媒體性別意識培力班	<ul style="list-style-type: none"> 各機關網路社群平臺承辦人員或委外廠商 新聞聯絡人 	1	3	100	<ul style="list-style-type: none"> 媒體文宣之性別偏見 刻板及歧視案例探討 性別平等概念檢核實務 活動及文案規劃融入性別平等概念操作 (與性平辦合作) 	
		性別平等議題研習班-國際性別議題	各機關人員	1	3	40	國際性別議題介紹	新增
		性別平等議題研習班-強化高齡社會之公共支持	各機關人員	1	3	40	強化高齡社會公共支持之性別平等議題介紹	新增
		家庭教育實務講座	各機關人員	1	3	40	依性平教育委員會社教小組會議年度主題訂之	
		新移民文化與生活研習班	新移民業務相關人員	1	12	45	<ul style="list-style-type: none"> 新移民現況及文化介紹 新移民在臺灣面臨衝擊 新移民家庭暴力防治 移民政策與法規 	

類別	區分	班級名稱	研習對象	期數	時數	人數	課程大綱	備註
	進階	性平聯絡人實務研習班	性平聯絡人及其職務代理人	1	6	40	國際性別友善與平等案例解析(與性平辦合作)	課程內容新增國際性別議題案例
性別主流化工具及實例運用	進階	性別分析培訓班	各機關人員(以未上過相關課程人員為主)	1	6	40	<ul style="list-style-type: none"> 性別統計概述 性別(量化、質化)案例分析及實務探討 	
		性別影響評估培訓班	各機關人員(以未上過相關課程人員為主)	1	8	40	<ul style="list-style-type: none"> 性別影響評估概述 性別影響評估案例討論 	
CEDAW 相關課程	基礎	多元性別權益研習班	各機關人員	2	3	120	<ul style="list-style-type: none"> 多元性別定義與性別平權 相關人權保障法規 婚姻平權 	新增前後測問卷評估
	進階	CEDAW 法規-直接歧視、間接歧視及暫行特別措施研習班	各機關人員	2	3	120	CEDAW 法規-直接歧視、間接歧視及暫行特別措施	

附表 2：110 年度性別平等系列-公訓處規劃長期管理班期

類別	區分	班級名稱	研習對象	期數	時數	人數	課程大綱	備註
CEDAW 相關 課程	進階	基層主管 管理才能 發展訓練- CEDAW 法規 與實務介 紹	各機關甫初任基 層主管人員(原則 為 5-7 職等)	9	3	35	引用 CEDAW 指 引課程	<ul style="list-style-type: none"> · 新增課程 · 新增前後測問卷評估

附表3：110 年度性別平等系列-公訓處與局處合作辦理班期

類別	班級名稱	研習對象	期數	時數	人數	局處
性別平等 政策概論 及性別意 識一般通 論	性別意識培力研習班	社會局暨所屬機關人員	1	6	50	社會局
	性別主流化進階班-主管班	社會局暨所屬機關主管人員	1	3	30	社會局
	性別主流化教育訓練進階班(衛生局)	衛生局主管級人員、性別議題聯絡人或制訂、推動重大施政計畫相關人員為主	2	6	50	衛生局
性別平等 政策綱領 各領域專 案研討	性騷擾防治實務研習班	性騷擾相關業務承辦人	2	6	120	教育局
	職場性騷擾法令與調查實務研習班	各機關人事、法制或業務人員	1	3	120	勞動局
	認識多元性別及同志議題	民政局暨所屬機關人員	2	3	60	民政局
	多元文化敏感度訓練班	新移民業務相關第一線服務人員	2	6	50	民政局
	性騷擾防治法知能研習班(社會局)	各一級機關負責管理目的事業單位人員代表	1	3	50	社會局
	家庭暴力防治業務研習班	警察局相關業務承辦人、警察分局家庭暴力防治官、派出所社區家庭暴力防治官及代理人、基層員警等人員。	5	6	50	警察局
	性騷擾防治業務研習班(警察局)	警察局相關業務承辦人、警察分局家庭暴力防治官、性侵害案件處理專責人員	5	6	50	警察局
性侵害防治業務研習班	警察局相關業務承辦人、警察分局家庭暴力防治官、性侵害案件處理專責人員	5	6	50	警察局	
性別主流 化工具及 實例運用	性別統計實務研習班	主計處及本府各機關人員	1	3	100	主計處
CEDAW 相 關課程	性別主流化進階班-CEDAW 實務及案例研討(社會局)	社會局暨所屬機關人員	1	6	50	社會局