臺北市政府性別影響評估檢視表[1]

【本檢視表說明】

一、本府性別影響評估係依據「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（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：110年12月28日			
填表人姓名：李育珊 電話：02-2720-8889		職稱：社會工作員 E-mail：8a-yushan@mail.taipei.gov.tw	
計畫名稱	原住民族產業人才培訓計畫		
計畫類別	性別議題相關之計畫		
主辦機關構	臺北市政府原住民族事務委員會	**承辦單位（科室等）**	經濟建設組/陸芃緁

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
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 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	本計畫係原住民族產業人才培訓，涉及《性別平等政策綱

[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」。

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。	領》「就業、經濟與福利」強調改善經濟上性別隔離之情形，透過數位資訊行銷管理課程訓練，延伸經濟弱勢女性的組織與培力，培養原住民族青壯年人口之職場就業競爭力，運用自媒體行銷，落實尊嚴及平等勞動價值。
評估項目	**評估說明**
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】 請依下列說明填寫評估結果： 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ㄧ性別分析」(https://gec.ey.gov.tw)。 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： **①政策規劃者**（例如:機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。 **②服務提供者**（例如:機關執行人員、委外廠商人力）。 **③受益者**（或使用者）。 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。 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.）。	1. 本計畫規劃者： (1)研擬人員：由本會承辦組(含單位主管、承辦人)共2人(男1人、女1人)，針對內容及經費等項實施審查，性別比例衡平。 (2)決策人員：本計畫參與決策之一級單位主管(含機關首長、副主任委員、主任秘書及組長)共4人，單一性別未達三分之一，應避免因決策過程中僅注重單一性別而造成的偏誤。 (3)外部諮詢人員：本計畫於於110年3月10日辦理採購評選會議，委員共計6人(男4人、女2人)，邀集外部專家及實務工作者進行意見交流，任一性別比例達1/3。 2.本計畫主要服務提供者： (1)委外廠商人員：本計畫委託顧得服務股份有限公司進行規劃設計，提出「原資培力」計畫，工作團隊人力配置共10人，女性人數4人，男性人數6人，性別衡平。 (3)委外廠商人員：依「性別平等政策綱領」環境、能源與科技篇之現況及背景分析，可知該領域存在明顯性別落差，相關從業人員以男性為主。故鼓勵聘用弱勢性別者提供服務。

	3.本計畫主要受益者如次： 本計畫受益對象共計53人(男15人，女38人)，分為假日班及平日班，共開設184小時視訊教學課程供學員選修，每人應至少選修36小時課程。
評估項目	**評估說明**
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】 性別議題舉例如次： **a.參與人員** 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。 **b.受益情形** 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）。 **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。	綜合1-1及1-2評估結果，確認本計畫性別議題包含以下幾點： 1.本計畫屬性別議題相關之計畫，涉及職訓增能賦權，因此宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之使用可近性及友善性。 2.本計畫執行期間之人員組成考量性別比例，自委託服務服務評選、審查、規劃設計及計畫執行期間，廣納不同性別意見。 3.本計畫屬資訊技術領域，服務提供者共計10人(男生6人，女生4人)，服務對象共計53人(男15人，女38人)，服務現況打破傳統資訊技術以男性為主之服務樣態，協助女性就創業及技能建構，以提升女性經濟賦權，翻轉性別刻板印象，惟仍應注意性別友善性，並加強性別參與度。
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。	

評估項目	評估說明
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】 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。	□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： ■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。 為確保落實性別平等，本會落實之方法如下： 1.各階段決策參考性別組成，以符合性別比例「單一性別不得低於三分之一」為原則。 2.加強培育弱勢性別人才，縮小性別隔離之情形，鼓勵不同性別參與本計畫。 3.委託顧得服務股份有限公司執行方案，安排授課人員時除考量相關專業需求外，並注意性別均衡性，並提升工作者之性別敏感度，辦理性別意識培力課程。
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。	□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。 ■未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。

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**	改善方法如下： 1.參與人員：本案承辦人及業務主管已參與「性別主流化班」等6小時課程。惟委外廠商尚未參與相關課程。 **2.強調家庭友善政策，希望增加課程的可近性，於招生簡章內敘明學員如有臨托需求，可結合本會相關文化活動，提供臨托服務，惟110年因疫情警戒無法開設實體課程，改採線上課程代替之。** 3. 研擬（規劃設計與宣傳）、執行（發包施作）及評估（成果）階段，運用多元宣導方式，包括：EDM宣導、官方粉絲頁貼文、教會實地及電話拜訪、google聯播網及原資中心、原民line宣傳，提高觸及率，鼓勵不同性別之參與，確保計畫之規劃與執行過程能納入不同性別觀點。 4.建構性別友善之職場環境，本計畫委託顧得服務股份有限公司，其進用人力時除考量相關專業需求外，將注意性別平衡性，優先進用少數性別。 5.執行相關培育與訓練課程，將使不同性別者均有公平參與之機會，並鼓勵少數性別參與。

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。 共計編列經費新臺幣叁佰萬元整。 □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	原住民經濟人才培力方案可納入其他類別受訓狀況之比例	
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	課程規劃為資訊類課程，未來如有開辦其他類別課程將納入性別統計進行年度及課程類別之分析。

3-3應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估：

已於111年3月2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）。