

新北市政府性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：106年03月09日

填表人姓名： 謝奕璇 職稱：科員 身份：業務單位人員
 電話：(02)2960-3456 分機 4367 e-mail： AJ3928@ntpc.gov.tw 非業務單位人員，
 說明：_____)

壹、計畫名稱	員工在職培訓計畫（中高階主管部分）
貳、主辦機關單位	新北市政府人事處
請勾選	<input checked="" type="checkbox"/> 府一層決行計畫 / <input type="checkbox"/> 非府一層決行計畫

參、計畫內容涉及「新北市性別平等政策方針」領域：	勾選（可複選）
3-1 就業、經濟、福利領域	V
3-2 人口、婚姻、家庭領域	
3-3 教育、文化、媒體領域	V
3-4 人身安全、環境領域	
3-5 健康、醫療、照顧領域	
3-6 社會參與領域	
3-7 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述計畫涉及領域）	

肆、問題與需求評估

項目	說明	備註
4-1 計畫之現況問題與需求概述	國家競爭力之強弱，取決於人力資源，而中高階主管於本府組織人力中佔有重要關鍵之角色。然而當前環境與社會瞬息萬變，如何透過訓練，使中高階主管更具競爭力，協助其政策規劃與管理執行之能力，則有賴於政府機關依實際需求擬訂培訓發展策略。	簡要說明計畫之現況問題與需求。

4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析	<p>1. 經統計 106 年底本府所屬員工共計 43,767 人，其中男性 19,115 人(含男性警察人員 6,804 人)，佔 43.67%；女性 24,652 人，佔 56.33%。另本府各一級機關中，薦任第 8 職等以上主管人員共計 820 人，其中男性主管 481 人，佔 58.66%，女性主管 339 人，佔 41.34%。</p> <p>2. 雖中高階主管任一性別比例均超過三分之一，惟本府員工總數女性多於男性，中高階主管男性卻多過女性，為使不同性別有相同職務歷練與培育訓練機會，以利公平晉升，本府爰納入性別比例因素規劃培訓課程。</p>	<p>1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計與性別分析。</p> <p>2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。</p>
4-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法	每年追蹤女性擔任主管之比例，以作為本計畫後續規劃相關培訓課程之參考。	說明需要強化的性別統計類別及方法，包括由業務單位釐清性別統計的定義及範圍，向主計單位建議分析項目或編列經費委託調查，並提出確保執行的方法。
伍、計畫目標概述（併同敘明性別目標）	本府針對中高階主管(薦任第 8 職等至第 9 職等主管)，規劃 8 項課程，包含中階主管班、領導與激勵訓練、性別主流化高階主管訓練、性別主流化中高階主管訓練、中高階主管培力班、中高階文官核心能力卓越班、科長儲訓班及股長儲訓班等，以強化人員核心職能。另外，並針對女性中高階主管規劃專屬訓練課程，由女性管理者特質為出發，以提升女性主管管理知能及創新能力為目標，期透過本訓練增加女性中高階主管培育訓練機會，使不同性別均得到相對公平的競爭機會，爰本計畫目標為女性主管參訓比例達 50% 以上。	
陸、性別參與情形或改善方法(計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制，如計畫相關組織或機制，性別比例是否達 1/3)	<p>1. 計畫規劃：</p> <p>本計畫規劃人員 4 人，男女性別比例各 50%，以期維護各性別需求之平衡，兼蓄不同性別意見。</p> <p>2. 計畫執行：為強化中高階主管競爭力，本府辦理 8 項中高階主管訓練，另納入性別比例考量，針對女性主管辦理專屬訓練，各班期相關資訊及各性別參與比例如下：</p>	

序號	課程名稱	男 (人次)	女 (人次)	課程目標	辦理期程	日數/ 梯次
1	領導與激勵訓練	83	70	精進管理人員領導管理能力，並有效激勵部屬。	106年2月20日、10月23日	1日/2梯
2	中階主管班	13	15	強化本府中階主管溝通協調、創意思考及領導能力，以提升市府團隊競爭力。	106年4月13日	1日/1梯
3	性別主流化高階主管訓練	35	57	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法令時，納入性別觀點，追求性別平等。	106年5月9日	1日/1梯
4	性別主流化中高階主管訓練	20	7	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法令時，納入性別觀點，追求性別平等。	106年6月9日	1日/1梯
5	股長儲訓班	17	17	儲備本府中階主管人才，以應市政推展需要。	106年7月~8月	8日/1梯
6	科長儲訓班	21	12	儲備本府中階主管人才，以應市政推展需要。	106年7月	4日/1梯
7	中高階主管培力班	17	12	充實本府所屬中高階主管人員領導與管理知能，革新工作觀念，激發研究創新能力與強化協調合作精神。	106年8月22日、29日	2日/1梯
8	中高階文官核心能力卓越班	17	14	提升本府中高階文官核心能力，瞭解本府施政重點，卓越領總統御能力，以提升行政效率，實現本府施政願景。	106年9月12日、19日、26日	3日/1梯
9	女性主管研習	-	92	針對女性特質，研習領導與管理之理論與實務。	106年6月12日、21日	2日/1梯
總計		409 人次		男：168 人次 女：241 人次	比例	男：41.08% 女：58.92%

前開 9 項訓練參訓人員共計 409 人次，男性 168 人次 (41.08%)，女性 241 人次 (58.92%)，女性參訓比例較男性為高，藉由本計畫增加女性中高階主管培育訓練機會，使不同性別均得到相對公平的競爭機會。

柒、受益對象

- 若 7-1 至 7-3 任一指標評定「是」者，應繼續填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9 及「第二部分—程序參與」；如 7-1 至 7-3 皆評定為「否」者，則免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9，逕填寫「第二部分—程序參與」，惟若經程序參與後，10-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9。
- 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因，應有量化或質化說明，不得僅列示「無涉性別」、「與性別無關」或「性別一律平等」。

項目	評定結果 (請勾選)	評定原因	備註
----	---------------	------	----

	是	否	
7-1 以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象	V	本計畫未以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象	如受益對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
7-2 受益對象無區別，但計畫內容涉及一般社會認知既存的性別偏見，或統計資料顯示性別比例差距過大者	V	本計畫內容未涉及一般社會認知既存的性別偏見，計畫目標亦致力於各性別參訓機會之平衡。	如受益對象雖未限於特定性別人口群，但計畫內容涉及性別偏見、性別比例差距或隔離等之可能性者，請評定為「是」。
7-3 公共建設之空間規劃與工程設計涉及對不同性別、性傾向或性別認同者權益相關者	V	無公共建設之規劃	如公共建設之空間規劃與工程設計涉及不同性別、性傾向或性別認同者使用便利及合理性、區位安全性，或消除空間死角，或考慮特殊使用需求者之可能性者，請評定為「是」。

捌、評估內容

(一) 資源與過程

項目	說明	備註
8-1 經費配置：計畫如何編列或調整預算配置，以回應性別需求與達成性別目標	於年度訓練經費中，為女性主管人員規劃相關在職培訓課程。	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。
8-2 執行策略：計畫如何縮小不同性別、性傾向或性別認同者差異之迫切性與需求性	規劃性別主流化系列課程，並納入性別觀點，從個人的自我認識、職場定位到社經趨勢等，使不同性別之參訓同仁擁有平等培訓資源。 另訂定「新北市政府性別主流化暨 CEDAW 教育訓練計畫」，請各機關辦理相關訓練時，除宣導通案性別平等觀念外，並應以實務結合性別平等概念為主軸規劃相關訓練。	計畫如何設計執行策略，以回應性別需求與達成性別目標。
8-3 宣導傳播：計畫宣導方式如何顧及弱勢性別資訊獲取能力或使用習慣之差異	本府辦理性別平權相關訓練時，以參訓對象區分為「高階主管實體訓練」、「中高階主管實體訓練」、「性別主流化初階實體訓練」以及「性別主流化進階實體訓練」等課程。	說明傳佈訊息給目標對象所採用的方式，是否針對不同背景的目標對象採取不同傳播方法的設計。

8-4性別友善措施：搭配 其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案	<p>配合本府性別主流化實施計畫，辦理相關性別主流化及性騷擾與性侵害防治訓練，強化本府所屬人員性別意識培力，增進尊重及促進性別平等，進而於執行規劃業務時納入性別平等觀點。</p>	說明計畫之性別友善措施或方案。
(二) 效益評估		
項 目	說 明	備 註
8-5 落實法規政策：計畫符合相關法規政策之情形	<p>藉由教育訓練提升女性人力資本並建立女性在公共領域中的可見性和主體性，多方培植女性人才，公平分配相關資源。</p>	說明計畫如何落實憲法、法律、性別平等政策綱領、性別主流化政策及CEDAW 之基本精神，可參考行政院性別平等會網站(http://www.gec.ey.gov.tw/)。
8-6 預防或消除性別隔離：計畫如何預防或消除性別隔離	<p>辦理女性主管研習，加強本府女性主管人員組織管理與協調知能，利用女性具備領導特質，儲備並提升女性同仁之陞遷機會。</p>	說明計畫如何預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。
8-7 平等取得社會資源：計畫如何提升平等獲取社會資源機會	<p>開辦女性主管專屬之訓練，課程內容以女性特質研習領導與管理職務，例如：女性主管經驗分享，藉由實務交流方式，協助女性同仁有效領導，提升工作績效與效能。</p>	說明計畫如何提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。
8-8 空間與工程效益：軟硬體的公共空間之空間規劃與工程設計，在空間使用性、安全性、友善性上之具體效益	<p>以女性觀點出發辦理主管研習班別，協助本府同仁瞭解性別差異，具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策法令時，納入性別觀點，追求性別平等。</p>	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。
8-9 設立考核指標與機制：計畫如何設立性別敏感指標，並且透過制度化的機制，以便監督計畫的影響程度	<p>定期追蹤中高階主管陞遷之性別比例，除作為後續相關培訓課程之參考依據外，亦提供本府推動性別平權相關計畫之參考。</p>	1.為衡量性別目標達成情形，計畫如何訂定相關預期績效指標及評估基準（績效指標，後續請依「行政院所屬各機關個案計畫管制評核作業要點」納入年度管制作業計畫評核）。 2.說明性別敏感指標，並考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向。

【第二部分—程序參與】：本部分由民間性別平等專家學者填寫

九、程序參與：至少應徵詢 1 位以上民間性別平等專家學者意見，民間專家學者資料請至性別主流化人才資料庫參閱 (<http://grn.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index>)。
是口否為性別主流化人才資料庫之專家學者（機關人員勾選）

(一) 基本資料

9-1 程序參與期程或時間	106 年 6 月 1 日至 106 年 6 月 6 日	
9-2 專家學者	姓名：郭玲惠 職稱：教授 服務單位：台北大學法律學系 專長領域：性別法、勞動法與民事法	
9-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 * <input type="checkbox"/> 書面意見	
9-4 業務單位所提供之資料	相關統計資料	計畫 相關資料
	*有 *很完整 <input type="checkbox"/> 可更完整 <input type="checkbox"/> 現有資料不足須設法補足 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 應可設法找尋 <input type="checkbox"/> 現狀與未來皆有困難	*有，且具性別目標 <input type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無
9-5 計畫/政策與性別關聯之程度	*有關 <input type="checkbox"/> 無關 (若性別平等專家學者認為第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 7-1 至 7-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」)。	
(二) 主要意見：就前述各項（問題與需求評估、性別目標、參與機制之設計、資源投入及效益評估）說明之合宜性提出檢視意見，並提供綜合建議事項並以條例式說明。		
9-6 問題與需求評估說明之合宜性	依逐年性別統計，瞭解中高階主管之性別比例變動情形，並因此擬定政策，問題與需求合宜。	
9-7 性別目標說明之合宜性	針對中高階主管之訓練課程，納入性別主流化高階主管訓練，強化人員性別平等意識。另外，並針對女性中高階主管規劃專屬訓練課程，以提升女性主管管理知能及創新能力為目標，期使不同性別均得到相對公平的競爭機會，目標合宜。	
9-8 性別參與情形或改善方法之合宜性	課程之規劃透過性別平等小組之檢視，並定期追蹤中高階主管性別比例，適時給予改善，合宜。	
9-9 受益對象之合宜性	除一般課程外，另積極鼓勵女性參與高階人才培育，以女性開設專班為受益對象，為暫行特別措施，目標明確，建議仍應定期追蹤調整措施。	
9-10 資源與過程說明之合宜性	合宜	
9-11 效益評估說明之合宜性	合宜	

9-12 納予機關改善綜合建議事項	積極推動性別意識培力，已有初步成果，未來建議繼續定期進行性別統計，調整改善策略。
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之計畫/政策案。 (簽章、簽名或打字皆可) 鄭玲惠	

下：陳卉玲小姐

評議名稱：員工在職培訓計畫（中高階主管部隊）

【第二部分—程序參與】：本部分由民間性別平等專家學者填寫

<p>請依各項評議指標上個案之性別平等需求與改善意見，民間專家學者皆可評至性別平等化入評議標準。評議標準請參照〈性別平等評議標準〉(請見〈評議標準說明〉)</p>					
<p>(一) 基本資料</p>					
9-1 程序參與期程或時間	106年6月5日至年月日				
9-2 專家學者	<p>姓名：<u>陳卉玲</u> 職稱：<u>未涉及性別 平等專案即定</u> 服務單位：<u>婦女中心主任</u> 專長領域：<u>政策管理、法律</u></p>				
9-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見				
9-4 業務單位所提供之資料	<table border="1"> <tr> <th>相關統計資料</th> <th>計畫相關資料</th> </tr> <tr> <td> <input checked="" type="checkbox"/>有 <input type="checkbox"/>很完整 <input type="checkbox"/>可更完整 <input type="checkbox"/>現有資料不足須設法補足 <input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>應可設法找尋 <input type="checkbox"/>現狀與未來皆有困難 </td> <td> <input type="checkbox"/>有，且具性別目標 <input checked="" type="checkbox"/>有，但無性別目標 <input type="checkbox"/>無 </td> </tr> </table>	相關統計資料	計畫相關資料	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 很完整 <input type="checkbox"/> 可更完整 <input type="checkbox"/> 現有資料不足須設法補足 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 應可設法找尋 <input type="checkbox"/> 現狀與未來皆有困難	<input type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input checked="" type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無
相關統計資料	計畫相關資料				
<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 很完整 <input type="checkbox"/> 可更完整 <input type="checkbox"/> 現有資料不足須設法補足 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 應可設法找尋 <input type="checkbox"/> 現狀與未來皆有困難	<input type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input checked="" type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無				
9-5 計畫/政策與性別關聯之程度	<input type="checkbox"/> 有關 <input checked="" type="checkbox"/> 無關 <p>(若性別平等專家學者認為第一部分「策、受益對象」7-1至7-3任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若7-1至7-3均可評定「否」者，則勾選「無關」)。</p>				

10：陳卉玲小姐

計畫名稱：員工在職培訓計畫(中高階主管)

【第二部分—程序參與】：本部分由民間性別平等專家學者填寫

(二) 主要意見：就前述各項（問題與需求評估、性別目標、參與機制之設計、資源投入及效益評估）說明之合宜性提出檢視意見，並提供綜合建議事項並以條例式說明。

9-6 問題與需求評估說明之合宜性	符合員工在職訓練中高階主管的需求
9-7 性別目標說明之合宜性	雖能確切訂立性別目標，但訓練內容仍含提升兩性平等之目標。
9-8 性別參與情形或改善方法之合宜性	對於女性主管應舉辦研習訓練，可增加參與升遷之機會。
9-9 受益對象之合宜性	符合性別平等之原則
9-10 資源與過程說明之合宜性	符合兩性平權原則。
9-11 效益評估說明之合宜性	合適。
9-12 細分機關改善綜合建議事項	本計畫符合性別平等原則，並針對中高階主管升遷，研擬在職培訓計畫，未來可逕為女性荷官傳授資格與條件，唯計畫需繼續審視，並定期回顧。

本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之計畫/政策案。
 (簽章、簽名或打字皆可)

陳卉玲

【第三部分—評估結果】：本部分由機關人員填寫

拾、評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之綜合建議事項填列。

10-1 評估結果之 綜合說明	本府員工培訓計畫(中高階主管部分)，使不同性別有相同職務歷練與培育訓練機會，以利公平晉升，未來定期進行性別統計並將持續追蹤評估計畫施行成效，調整改善策略，另有關女性主管研習相關課程，未來擬成為女性同仁陞遷之資格與條件。	
10-2 參採情形	10-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整 (條例式說明)	持續追蹤評估計畫施行成效，回應不同性別需求；並透過維護各性別訓練機會之衡平，使不同性別得到相對公平的競爭資源，強化本府中高階主管整體素質。 <input checked="" type="checkbox"/> 已完成 或 <input type="checkbox"/> 預計完成日期： 年 月 日
	10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃 (條例式說明)	有關委員建議女性主管研習未來可成為女性符合陞遷的資格條件部分，查本府現行陞任評分標準表已包含「訓練及進修」項目，女性主管研習參訓時數已納入該項目計算，爰不另訂為陞遷之資格條件。 <input type="checkbox"/> 已完成 或 <input type="checkbox"/> 預計完成日期： 年 月 日
10-3 通知程序參與之專家學者本計畫/政策的評估結果（請勿空白） 已於 106 年 06 月 15 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 <input type="checkbox"/> 傳真 <input checked="" type="checkbox"/> e-mail <input type="checkbox"/> 郵寄 <input type="checkbox"/> 其他		
10-4 提報性別平等專案小組日期：106 年 06 月 08 日 性別平等專案小組會議決議：請依委員意見修正		

- * 「第二部分—程序參與」之 9-5「計畫/政策與性別關聯之程度」評定為「無關」者，「第三部分—評估結果」10-1 至 10-3 免填外，請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見完整填列「第三部分—評估結果」10-1 至 10-3。

