

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

第一部分	本部分由機關人員填寫		備註
壹、基本資料			
1-1 計畫名稱	員工在職培訓計畫（中高階主管部分）		
1-2 主辦機關單位	新北市政府人事處		
1-3 填表人員： <input checked="" type="checkbox"/> 業務承辦人員 <input type="checkbox"/> 非業務承辦人員 姓名：陳雅玲 職稱：科員 電話：(02)29603456 分機 4353 e-mail：AM2309@ntpc.gov.tw			
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：張妙慈 職稱：科長 電話：(02)29603456 分機 4310 email：AE9747@ntpc.gov.tw			
1-5 計畫屬性： 1-5-1 計畫決行（單選）： <input checked="" type="checkbox"/> 府一層決行計畫/ <input type="checkbox"/> 非府一層決行計畫 1-5-2 計畫列管（可複選）： <input type="checkbox"/> 性別平等方針列管計畫/ <input checked="" type="checkbox"/> 施政計畫/ <input checked="" type="checkbox"/> 一般性工作計畫			
1-6 計畫內容涉及領域（可複選）	1-6-1 <input checked="" type="checkbox"/> 就業、經濟、福利領域 1-6-2 <input type="checkbox"/> 人口、婚姻、家庭領域 1-6-3 <input checked="" type="checkbox"/> 教育、文化、媒體領域 1-6-4 <input type="checkbox"/> 人身安全、環境領域 1-6-5 <input type="checkbox"/> 健康、醫療、照顧領域 1-6-6 <input type="checkbox"/> 社會參與領域 1-6-7 <input type="checkbox"/> 其他（請簡述計畫涉及領域：_____）		
1-7 計畫依據	本府施政計畫、本府年度訓練計畫、本市性別平等政策方針、本府推動各機關性別主流化實施計畫。	簡要說明計畫主要執行依據：(1)法律、政策、施政計畫項目等；(2)CEDAW、新北市性別平等政策方針、新北市性別主流化實施計畫、新北市性別平等委員會決議等。	
貳、受益對象（單選）	2-1 <input type="checkbox"/> 計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象 2-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制，預計參與人員性別比例，男： <u>465</u> 人；女： <u>366</u> 人。性別比例：男： <u>55.96%</u> ；女： <u>44.04%</u> 2-3 <input type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制，但無法推估實際使用人數		

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

參、問題與需求評估

<p>3-1 計畫之現況問題與需求概述</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本府中高階主管任一性別比例雖均超過三分之一，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。為增加女性擔任主管職務之機會，並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，爰本府將性別比例因素納入培訓課程，希冀縮小任一性別主管獲陞遷比例之性別統計落差，落實性別平等。 2. 另鑒於中高階主管是本府組織人力中重要的關鍵角色，為強化主管人員團隊溝通、問題解決與跨部門合作之能力，訓練模式除小組討論、案例探討外，擬安排企業參訪、標竿學習等多元化培訓方式，提高領導統御及管理能力。 	<p>簡要說明計畫之現況問題與需求。（蒐集相關質化或量化統計資料，如性別、年齡、身心障礙、職業、城鄉區域等分類資料，呈現問題現象與需求為何）</p>
<p>3-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析（本項目請運用主計單位建議性別分析法進行）</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本府 107 年所屬員工共計 43,984 人，其中男性 19,478 人（含男性警察人員 6,592 人），佔 44.28%；女性 24,506 人，佔 55.72%。另本府各一級機關中，薦任第 8 職等以上主管人員共計 831 人，其中男性主管 465 人，佔 55.96%，女性主管 366 人，佔 44.04%。 2. 統計本府 107 年男性中高階主管參加訓練人數為 92 人，占男性主管人員總人數 19.78%，女性中高階主管參加訓練人數為 187 人，占女性主管人員總人數 51.09%。此統計數據顯示女性主管較男性主管更積極參與相關訓練，爰本府持續規劃相關培訓課程，以提升女性同仁專業職能，利於爭取擔任主管職務機會。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性別統計資料收集內涵：(1)計畫涉及對象；(2)執行與服務結果統計；(3)執行過程統計。 2. 統計資料包括：全國、新北市及新北市各區之性別統計、及年齡、教育程度、社經與族群。 3. 針對前述統計結果說明；另若該計畫受益對象無區別，但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，亦需進一步說明。

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

<p>3-3 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（無建議之項目者「免填」）</p>	<p>3-3-1 修訂類別與項目： <u>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。</u></p> <p>3-3-2 需局處配合單位（可複選）： <input type="checkbox"/>局處業務單位/<input type="checkbox"/>局處會(統、主)計室 <input type="checkbox"/>其他，請說明：_____</p> <p>3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能 <input type="checkbox"/>需要，輔導公務統計增修或統計調查 <input type="checkbox"/>不需要</p>	<p>關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指：</p> <p>1. 若指標欠缺或不足者，需透過市府主計處輔導機關透過辦理公務統計方案增修訂，於公務統計報表新增統計項目，以定期蒐集所需數據。</p> <p>2. 如欲辦理統計調查者（不包含意向調查），需透過市府主計處輔導機關辦理統計調查計畫，以利推動。</p>
<p>肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</p>	<p>因各機關陞遷情形涉及各機關首長之用人權，惟為落實性別平等，擬藉由在職培訓縮小任一性別主管獲陞遷比例之性別統計落差，爰本府針對中高階主管(薦任第 8 職等以上主管)規劃 8 項課程，包含中高階文官核心職能進階班、中高階主管管理職能精進班、中階主管研究班、初任薦任官等主管職務人員研究班、科、股長儲訓班，以強化主管人員核心職能，並規劃女性主管專屬訓練課程，以提升女性主管管理知能及創新能力為目標，期透過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，本計畫目標為女性主管參訓受益比例達 50%以上。</p>	
<p>伍、促進與確保計畫融入性別觀點之方法（5-1 至 5-5 可複選）</p>	<p>5-1 <input type="checkbox"/>計畫研擬階段諮詢或調查不同性別者之預期受益者/使用者，對此議題的看法。</p> <p>5-2 <input type="checkbox"/>計畫研擬階段之公聽會或相關籌備會議，邀請性別學者專家、團體或受益對象參與，且任一性別比例達 1/3</p> <p>5-3 <input type="checkbox"/>計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體</p> <p>5-4 <input checked="" type="checkbox"/>計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練</p> <p>5-5 <input type="checkbox"/>其他，請說明：_____</p> <p>勾選 5-1 至 5-4 者，簡要說明參與日期、方式及</p>	<p>說明計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制。</p>

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

參與者身分等：

本計畫規劃人員 4 人，均接受性別主流化暨 CEDAW 教育訓練課程相關之性別平等訓練。

5-6 計畫無涉及，請說明原因：

陸、評估內容

（一）資源與過程

6-1 經費配置
（單選）

6-1-1 計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算）

6-1-2 計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算）

6-1-3 計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整）

6-1-4 僅執行方式改變，預算未變動

※勾選 6-1-1 至 6-1-4 者，簡要說明上述計畫原列、新增或調整項目與金額：

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。

6-1-5 計畫無涉及，請說明原因：

說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。

6-2 計畫與性別相關之實施方式與作為
（無特定性別作為者，亦請簡要說明原因）

1. 規劃性別主流化暨 CEDAW 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。

2. 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。

3. 中高階主管培訓在於提升本府主管人員核心能力，充實領導統御能力，激發創新能力並強化協調合作精神。藉由小組討論、案例探討方式，利用成員互動打破性別框架及凝聚性別認同之觀念，並安排企業參訪、標竿學習等多元化培訓方式，提高領導統御及管理

1. 說明計畫主要執行策略或方式，以回應性別需求與達成性別目標，例如辦理人員訓練、提供服務、製作文宣等。

2. 計畫並未針對性別議題採取任何措施與作為者，請簡要說明原因。

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

	<p>能力。</p>	
<p>6-3 宣導傳播 (6-3-1 至 6-3-3 可複 選)</p>	<p>6-3-1 <input type="checkbox"/> 製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品(項目：_____)</p> <p>6-3-2 <input type="checkbox"/> 針對特定群體(如新住民、高齡者、兒少、客家、原住民....等)製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物(項目：_____)</p> <p>6-3-3 <input type="checkbox"/> 結合與受益對象或議題相關之區公所、里鄰、社會團體、社區組織、民間企業共同辦理，擴展議題宣導(結合單位：_____)</p> <p>6-3-4 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>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」、「性別主流化基礎實體訓練」以及「性別主流化進階實體訓練」等課程，爰針對不同參訓對象辦理相關性別課程主題。</u></p>	<p>說明計畫宣導方式如何針對不同背景的目標對象(包括不同語言的男女)，採取不同的傳播方法，如廣播、單張、跑馬燈等。</p>
<p>6-4 性別友善措施(單選)</p>	<p>6-4-1 <input type="checkbox"/> 計畫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。 具體作法： _____。</p> <p>6-4-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>雖無涉及性別友善相關措施或方案，惟配合本府推動各機關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之訓練，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。</u></p>	<p>說明計畫之性別友善措施或方案，例如孕婦(或親職活動)停車措施、托兒措施、哺集乳室、女性生理護墊、性別或親子友善廁所等。</p>

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

(二) 效益評估

<p>6-5 平等取得社會資源（可複選）</p>	<p>6-5-1 <input type="checkbox"/> 計畫的目的優先維護弱勢性別者權益，特別是女性及弱勢性別者處境（如受暴婦女、新住民女性、女性就業、偏鄉女性、原住民女性、身障等）</p> <p>6-5-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量</p> <p>6-5-3 <input checked="" type="checkbox"/> 預期計畫的結果具有促進女性或弱勢性別者平等獲取社會資源與社會參與</p> <p>※針對上述簡要說明： <u>開辦女性主管領導之訓練，課程內容如主管領導風格及談判溝通技巧等，藉由實例分組討論方式，協助女性主管有效領導，提升工作績效與效能。</u></p> <p>6-5-4 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因</p>	<p>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。</p>
<p>6-6 預防或消除性別隔離（可複選）</p>	<p>6-6-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫有助打破性別框架</p> <p>6-6-2 <input type="checkbox"/> 計畫有助尊重性別差異</p> <p>6-6-3 <input type="checkbox"/> 計畫有助消除性別歧視</p> <p>6-3-4 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫有助凝聚性別認同</p> <p>※針對上述簡要說明： <u>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，利用主管具備領導特質，儲備並提升女性同仁之陞遷機會亦提供本府推動性別平權相關計畫參考。</u></p> <p>6-6-5 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>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。</p>
<p>6-7 計畫評核（單選）</p>	<p>6-7-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫設計評量性別平等成效方法</p> <p>具體作法： <u>設計性別主流化及 CEDAW 課程問卷與調查表，評核參訓人員之性別平等議題意識，並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參考依據外，亦提供本府推動性別平權相關計畫</u></p>	<p>填寫無涉及請說明原因。</p>

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

	<p>之參考。</p> <p>6-7-2 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p>	
6-8 計畫追蹤與列管(單選)	<p>6-8-1 <input checked="" type="checkbox"/>計畫列入定期管考機制 具體作法： <u>定期追蹤中高階主管參加研習性別之例及課後滿意度調查表，作為後續培訓課程參考依據。</u></p> <p>6-8-2 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>例如由市府研考單位列管、或由局處自行列管、或由性平會列管。</p>

柒、檢視結果

7-1 計畫與性別相關性	<input checked="" type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關 說明：_____
7-2 計畫運用性別主流化操作工具	<input checked="" type="checkbox"/> 性別意識培力 <input checked="" type="checkbox"/> 性別統計 <input checked="" type="checkbox"/> 性別分析 <input checked="" type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他
第二部分-程序參與	<p>本部分由民間性別平等專家學者填寫</p> <p>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</p> <p>(http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index)</p>
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：108 年 1 月 16 日至 108 年 1 月 20 日
	8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 郭玲惠，國立台北大學法律學系教授，性平法、勞動法與民事法
	8-3 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
	8-4 業務單位所提供之資料
	8-4-1 相關統計資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足) <input type="checkbox"/> 無(應可設法找尋、現狀與未來皆有困難)
	8-4-2 計畫相關資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

	<p>8-5 計畫/政策與性別關聯之程度</p> <p><input type="checkbox"/>完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/>部分相關 <input type="checkbox"/>不相關</p>
(二)主要意見	<p>8-6 受益對象之合宜性</p> <p>計畫受益對象無特定區別與限制，預計參與人員性別比例，男：<u>465</u>人；女：<u>366</u>人。性別比例：男：<u>55.96%</u>；女：<u>44.04%</u>，此統計固符合中高階主管人數與比例，並未列入女性主管培訓之受益比例說明，請加入。</p>
	<p>8-7 問題與需求評估說明之合宜性：</p> <p>本計畫為縮小任一性別主管獲陞遷比例之性別統計落差，落實性別平等。特別安排一系列課程，並安排企業參訪、標竿學習等多元化培訓方式，提高領導統御及管理能力。需求與說明大致完整，建議將特別針對女性主管所開設之課程與鼓勵參與方式，列入需求說明。</p>
	<p>8-8 計畫目標說明之合宜性：</p> <p>以提升女性主管管理知能及創新能力為目標，期透過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，本計畫目標為女性主管參訓比例達50%以上。目標清楚合宜。</p>
	<p>8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：</p> <p>計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練，應能確保本計畫之落實。</p>
	<p>8-10 資源與過程說明之合宜性：</p> <p>特別於年度訓練經費中，為女性主管人員規劃相關在職培訓課程，符合實質平等之落實。</p>
	<p>8-11 效益評估說明之合宜性：</p> <p>本計畫擬提高女性高階主管之比例，以開辦女性主管領導訓練之方式進行，並於課程內容加入主管領導風格及談判溝通技巧等，藉由實例分組討論方式，協助女性主管有效領導，提升工作績效與效能。效益合宜，值得肯定。</p>
	<p>8-12 檢視結果之合宜性</p> <p>完整可行。</p>
	<p>8-13 給予機關改善綜合建議事項：</p> <p>本計畫為提升主管同仁性別意識，於系列課程中納入性別觀點，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，且課後仍有問卷、調查與評核，並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參考依據外，亦提供本府推動性別平權相關計畫之參考，計畫完整可行。</p>

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

<p>第三部分-評估結果</p>	<p>本部分由機關人員填寫</p>
	<p>9-1 評估結果之綜合說明：</p> <p>本案經本處性別平等專案小組外聘委員檢視結果，認本案規範對象與性別議題有關，且針對中高階女性主管規劃專屬訓練課程，目標訂定合宜，未來定期進行性別統計並持續追蹤評估計畫施行成效及調整改善策略。另本案亦符合性別平等原則，使不同性別有相同職務歷練與培育訓練機會，爰未來將持續辦理相關訓練。</p> <p>又為落實性別平等，藉由在職培訓縮小任一性別主管獲陞遷比例之性別統計落差，爰規劃女性主管專屬訓練課程，內容包含女性主管經驗分享及運用女性領導魅力打造溝通談判軟實力等課程，以型塑女性主管形象，提升女性主管管理知能及創新能力，期透過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，且女性主管參訓受益比例達 50%以上，另以多元培訓方式，提高主管參與訓練之動機。</p> <p>9-2 參採情形：</p> <p>持續追蹤評估計畫施行成效，並施以課後滿意度調查，作為後續課程內容及修正培訓計畫之依據，另密切注意中高階女性主管參與情形，藉由在職培訓縮小任一性別主管獲陞遷比例。</p> <p>修正受益對象增列女性主管培訓之受益比例，預計女性主管參訓受益比率達 50%以上，利於爭取擔任主管職務機會。另本府除持續辦理領導統御及管理能力之相關課程外，未來擬安排企業參訪、標竿學習等訓練模式，藉由豐富多元的培訓課程，鼓勵女性主管參訓，以提高主管參與訓練之動機。</p> <p>9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條例式說明)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 已完成 或 <input type="checkbox"/> 預計完成 日期： 年 月 日</p> <p>9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃(條例式說明)</p> <p><input type="checkbox"/> 已完成 或 <input type="checkbox"/> 預計完成 日期： 年 月 日</p> <p>9-3 通知程序參與之專家學者本計畫/政策的評估結果已於 108 年 1 月 29 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱</p> <p><input type="checkbox"/> 傳真 <input checked="" type="checkbox"/> e-mail <input type="checkbox"/> 郵寄 <input type="checkbox"/> 其他</p>

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

9-4 提報性平專案小組日期：108 年 1 月 31 日

相關意見或決議：

1. 委員意見：人事處填寫之內容已相當完整，惟建議部分性別統計資料能更具體，例如「員工在職培訓計畫」可增加女性主管培訓之受益比率，及補充辦理中高階主管課程前，女性主管參訓比例等資料，並依本人建議微調部分資料順序。
2. 會議決議：請依委員建議修正。