

桃園市政府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(註 1)

填表日期： 108 年 12 月 24 日			
填表人姓名： 周王慧		職稱：科長	身分：■業務單位人員
電話：(03)3322101#5558		e-mail：173055@mail.tycg.gov.tw	□非業務單位人員，
(請說明：_____)			
填 表 說 明 一、建議各單位於計畫研擬初期，即徵詢民間性別平等專家學者意見；計畫研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與，參酌其意見修正計畫內容，並填寫「玖、評估結果」後通知程序參與者。 二、程序參與者應名列台灣國家婦女館性別主流化人才資料庫，或本市在地性別人才資料庫(請優先聘請曾參與性別影響評估案之專家學者)。			
壹、計畫名稱	桃園市政府主計人員主計業務教育訓練實施計畫		
貳、主辦機關	桃園市政府主計處	類型	☐ 府決行計畫 ☒ 非府決行計畫
參、計畫內容涉及領域：			勾選(可複選)
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域			
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			✓
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			
3-8 其他(勾選「其他」欄位者，請簡述計畫涉及領域)			
4-1 計畫之現況問題與需求概述	一、為增進本市各公務機關主計人員專業知能，本處定期規劃辦理相關主計業務教育訓練，以提升主計人員專業素養及工作效率。 二、查本處及所屬主計人員之性別分布，歷年經考試進用人數，女性均多於男性，以 107 年底為例，本處及所屬主計人員(扣除學校及簡任以上人員)女性人數占 79%，男性占 21%。爰此，就上開人員對本處所舉辦相關主計人員訓練課程，分析其參與情形之性別差異，做為未來規劃相關訓練課程之參考。		簡要說明計畫與性別有關之現況問題與需求。

4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析

茲就本市各公務機關主計人員參與本處 107 年辦理主計業務相關教育訓練情形，以不同性別之參與情形分析如下：

一、整體參訓性別比率分析

截至 107 年 12 月底，本處及所屬在職主計人員人數(扣除學校及簡任以上人員)，女性人數占 79%，男性占 21%，107 年本處辦理預算、會計、公務統計及性別等 4 類主計業務教育訓練計 39 場次，主計人員參訓總人次達 1,000 人次，其中女性參訓人次 803 人次，占 80%，男性參訓人次 197 人次，占 20%，女性參訓性別比率與女性在職性別比率相較，僅相差 1 個百分點，男性亦同(表 1)。整體而言，女性與男性參與訓練課程之情形尚符合在職人員之性別結構。

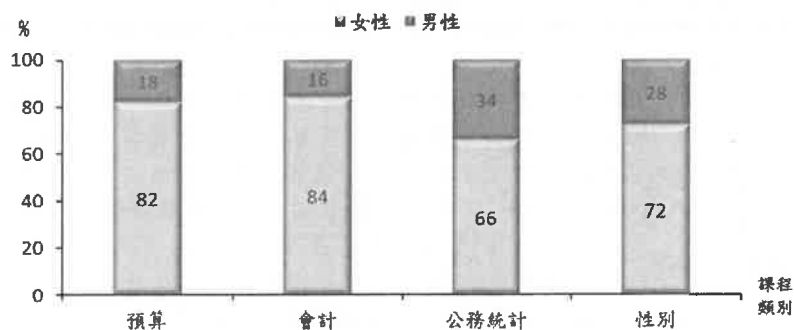
二、按課程類別分析

經觀察 107 年主計人員參訓情形，預算、會計等 2 類教育訓練課程之女性參訓性別比率分別為 82% 及 84%，與女性在職性別比率相差僅 3 及 5 個百分點，男性亦同，爰此 2 類訓練課程之性別參與情形尚符合在職人員之性別結構。而在公務統計、性別等 2 類教育訓練課程，女性參訓性別比率分別為 66% 及 72%，低於女性在職性別比率 13 及 7 個百分點，反之男性參訓性別比率則高於男性在職性別比率(圖 1)。

表1：107年度桃園市政府主計處辦理主計業務教育訓練主計人員參訓情形

項次	課程名稱	辦理場次	人次合計	主計人員參訓情形				備註
				女		男		
				人次	比率	人次	比率	
總計		39	1,000	803	80%	197	20%	截至107年12月底，本處及所屬在職主計人員人數(扣除學校及簡任以上人員)合計307人，其中女性242人(占79%)，男性65人(占21%)。
1	預算	5	318	261	82%	57	18%	
2	會計	25	479	404	84%	75	16%	
3	公務統計	8	146	97	66%	49	34%	
4	性別	1	57	41	72%	16	28%	

圖1：107年度桃園市政府主計處辦理主計業務教育訓練女男參訓比率



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。
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。

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	由上述教育訓練參訓情形分析，僅可得知不同性別主計人員參與相關主計業務教育訓練之情形，未來建議可針對不同官職等別或服務年資進行性別統計，以觀察其是否影響學習意願，並作為未來規劃本府主計人員訓練課程內容之參考。	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）	一、分析不同性別參訓意願，並予以改善，以提升教育訓練之性別無差異性及友善性。 二、提供教育訓練多樣化課程，以增加參訓率，提升主計人員專業素養及工作效率。	
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）	一、依上述教育訓練辦理情形調查結果，發現公務統計與性別等2類教育訓練之性別參與情形與在職人員性別結構呈現有較顯著差異，爰於上述訓練課程規劃時，應加強融入女性相關題材之訓練課程，提供女性友善的性別學習環境，增加女性同仁參與上開訓練課程之誘因，以降低性別差異。 二、未來辦理相關主計業務教育訓練，將蒐集參訓同仁相關基本資料，並加以分析，作為辦理相關主計業務教育訓練之參考。	

柒、受益對象

- 1.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「第二部分一程序參與」；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「第二部分一程序參與」，惟若經程序參與後，11-5「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。
- 2.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		✓	主計人員主計業務教育訓練未針對特定性別辦理。	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	✓		依教育訓練參訓情形統計資料顯示，公務統計與性別等2類之性別參訓比率，與在職人員性別比率有較顯著差異。	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		✓	無涉及公共建設之空間規劃與工程設計。	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	本處均按年編列主計業務教育訓練所需預算。。	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	一、辦理性別預算及性別統計專場研習。 二、於預算及公務統計研習中加入性別課程。	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	未針對不同背景的目標對象宣導傳播。	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	未提供性別友善措施或方案。	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	辦理性別預算及性別統計研習課程，落實性別主流化政策。	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.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	辦理性別預算及性別統計研習課程，有助消除性別歧視。	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	無涉及。	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	無涉及。	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	統計各性別參訓情形，藉以評量性別平等成效。	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。 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。
玖、評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、程序參與」主要意見參採情形、採納意見之計畫調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。		
9-1 評估結果之綜合說明	1.部分教育訓練之性別參與情形與在職人員性別結構呈現有較顯著差異，未來可針對不同官職等別或服務年資等同仁基本資料進一步進行性別統計分析，並以問卷方式瞭解影響同仁參訓意願之原因，作為未來規劃本府主計人員訓練課程內容之參考。 2.未來針對參訓性別落差有顯著差異之課程，強化宣導工作業務之性別敏感度，以利後續性平工作年度業務推動。	

9-2 參採情形			
專家意見		機關參採情形	
1.如對不同性別參訓比例落差原因有更多理解，應可進一步調整資源配置方式。例如參訓課程時段可能在上班日，但課程時段若皆於傍晚，可能影響目前有親職在身的同仁參訓可能或意願，因而或能朝彈性規劃多元課程時段等方式因應。		☒ 參採 (採納意見後之計畫調整： <u>未來辦理教育訓練，可規劃採用問卷方式瞭解影響同仁參訓意願之原因。</u>) ☐ 未參採 (理由或替代規劃：_____)	
2.本計畫屬主計單位內部例行性課程訓練規劃，相對單純，惟若能進一步了解同仁參訓之性別落差，並於課程安排上強化宣導工作業務之性別敏感度，或將利於後續性平工作年度業務推動。		☒ 參採 (採納意見後之計畫調整： <u>未來針對參訓性別落差有顯著差異之課程，強化宣導工作業務之性別敏感度，以利後續性平工作年度業務推動。</u>) ☐ 未參採 (理由或替代規劃：_____)	
3.未來加入不同官職等以及年資變項。		☒ 參採 (採納意見後之計畫調整： <u>未來考量針對不同官職等別或服務年資等進行性別統計，以觀察其是否影響學習意願，並作為未來規劃本府主計人員訓練課程內容之參考。</u>) ☐ 未參採 (理由或替代規劃：_____)	
註：專家意見應條列式呈現。如未參採，亦請詳述未參採之理由。			
9-3 通知程序參與之專家學者本計畫的評估結果： 已於108年12月30日將「評估結果」通知程序參與者審閱			
承辦人：		單位主管：	機關首長：
專員袁倫淇		會計管理科長周王慧	桃園市政府主計處長林世杰
拾、填表機關專責人員檢覈 填表機關應由專責人員就以下項目進行檢覈 如任一項目檢覈結果為「否」者，應退回填表單位修正相關內容後重新提交。			
	檢覈項目	檢覈內容	檢覈結果
10-1	4-2	和本計畫相關之性別統計與性別分析，是否已運用	☒ 是 ☐ 否
10-2	7-1 至 7-3	評定結果及評定原因欄位是否皆已勾選並填寫	☒ 是 ☐ 否

10-3	8-1 至 8-9	7-1 至 7-3 任一指標評定「是」者，是否繼續填列 8-1 至 8-9	■是 □否 □無須填寫
10-4	11-2	程序參與之民間性別平等專家學者是否列於「台灣國家婦女館性別人才資料庫」或「本市在地性別人才資料庫(請優先聘請曾參與性別影響評估案之專家學者)」	■是 □否
10-5	11-5	經程序參與之民間性別平等專家學者評定計畫與性別關聯之程度	■有關 □無關
10-6	9-1 至 9-2	是否依程序參與民間性別平等專家學者之意見，說明採納意見後之計畫調整，或說明未參採之理由或替代規劃	■是 □否
10-7	9-3	是否已將參採情形通知程序參與之民間性別平等專家學者並經機關首長核章	■是 □否
填表機關檢覈人員：  (註 2) 研考會複核人員： _____ (註 3)			

* 註 1：

請機關填表人於填完「第一部分」第壹項至第捌項後，由民間性別平等專家學者進行「第二部分—程序參與」。「第二部分—程序參與」之 11-5「計畫與性別關聯之程度」經民間性別平等專家學者評定為「有關」者，請機關填表人依據其檢視意見填列「第一部分—玖、評估結果」9-1 至 9-3；雖經評定為「無關」者，倘性別平等專家學者給予建議，亦須填寫 9-1 至 9-3。

* 註 2：

完成後，由填表機關專責人員進行檢覈，填寫「第一部分—拾、填表機關專責人員檢覈」。填表機關專責人員不得與填表人為同一人。

* 註 3：

若以上有 1 項未完成，表示計畫案在研擬時未考量性別，研考會將退回主辦機關重新辦理。

【第二部分—程序參與】：本部分由民間性別平等專家學者填寫

拾壹、程序參與：至少應邀請 1 位以上民間性別平等專家學者進程序參與；程序參與者應名列台灣國家婦女館性別主流化人才資料庫(http://gm.taiwanwomencenter.org.tw)，或本市在地性別人才資料庫（請優先聘請曾參與性別影響評估案之專家學者）。			
(一) 基本資料			
11-1 程序參與期程或時間	108 年 12 月 9 日至 108 年 12 月 9 日		
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	盧孟宗 台灣大學社會學研究所博士候選人		
11-3 參與方式	☐ 計畫研商會議 ☐ 性別平等專責小組會議 ☒ 書面意見		
11-4 業務單位所提供之資料	相關統計資料 ☒ 有 ☒ 很完整 ☐ 可更完整 ☐ 現有資料不足須設法補足 ☐ 無 ☐ 應可設法找尋 ☐ 現狀與未來皆有困難	計畫書 ☒ 有，且具性別目標 ☐ 有，但無性別目標 ☐ 無	計畫書涵納其他初評結果 ☐ 有，已很完整 ☒ 有，但仍有改善空間 ☐ 無
11-5 計畫與性別關聯之程度	☒ 有關 ☐ 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，並提供綜合意見。			
11-6 問題與需求評估說明之合宜性	有說明參訓人數與性別比例現況，應屬合宜		
11-7 性別目標說明之合宜性	性別目標具體說明目前尚未知道的狀況並提出強化了解不同性別參訓比例落差的規劃，合宜		
11-8 性別參與情形或改善方法之合宜性	未來尚需改善的方式或待本次計畫實施並調查學員意見後較能掌握，惟本案已初步提出一般通則性的應對方式，亦屬合宜。		
11-9 受益對象之合宜性	合宜		
11-10 資源與過程說明之合宜性	尚屬合宜，如對不同性別參訓比例落差原因有更多理解，應可進一步調整資源配置方式。例如參訓課程時段可能在上班日，但課程時段若皆於傍晚，可能影響目前有親職在身的同仁參訓可能或意願，因而或能朝彈性規劃多元課程時段等方式因應。		
11-11 效益評估說明之合宜性	尚屬合宜		
11-12 綜合性檢視意見	本計畫屬主計單位內部例行性課程訓練規劃，相對單		

	純，惟若能進一步了解同仁參訓之性別落差，並於課程安排上強化宣導工作業務之性別敏感度，或將利於後續性平工作年度業務推動。
(三) 參與時機及方式之合宜性 合宜	
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) 盧孟宗	

【第二部分－程序參與】：本部分由民間性別平等專家學者填寫

拾壹、程序參與：至少應邀請 1 位以上民間性別平等專家學者進行程序參與；程序參與者應名列台灣國家婦女館性別主流化人才資料庫(http://gm.taiwanwomencenter.org.tw)，或本市在地性別人才資料庫（請優先聘請曾參與性別影響評估案之專家學者）。			
(一) 基本資料			
11-1 程序參與期程或時間	108 年 10 月 21 日至 108 年 10 月 28 日		
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	嚴祥鸞 實踐大學 社工系 教授 性別族群人權專家		
11-3 參與方式	☐ 計畫研商會議 ☒ 性別平等專責小組會議 ☒ 書面意見		
11-4 業務單位所提供之資料	相關統計資料 ☒ 有 ☒ 很完整 ☐ 可更完整 ☐ 現有資料不足須設法補足 ☐ 無 ☐ 應可設法找尋 ☐ 現狀與未來皆有困難	計畫書 ☒ 有，且具性別目標 ☐ 有，但無性別目標 ☐ 無	計畫書涵納其他初評結果 ☐ 有，已很完整 ☒ 有，但仍有改善空間 ☐ 無
11-5 計畫與性別關聯之程度	☒ 有關 ☐ 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，並提供綜合意見。			
11-6 問題與需求評估說明之合宜性	合宜		
11-7 性別目標說明之合宜性	合宜		
11-8 性別參與情形或改善方法之合宜性	佳，未來加入不同官職等以及年資變項		
11-9 受益對象之合宜性	合宜		
11-10 資源與過程說明之合宜性	合宜		
11-11 效益評估說明之合宜性	合宜		
11-12 綜合性檢視意見	合宜		
(三) 參與時機及方式之合宜性 合宜			
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） 嚴祥鸞			