

*請詳閱填表說明後，逐項覈實填列；除評估內容有可能跳答外，其餘部分皆應完整填答。

壹、計畫名稱	「臺中市勞工大學」實施計畫	
貳、主辦機關	勞工局	
參、計畫內容涉及領域	勾選（可複選）	
3-1 政治參與、社區參與、國際參與領域	✓	
3-2 勞動、經濟領域	✓	
3-3 福利、脫貧領域	✓	
3-4 教育、文化、科技領域	✓	
3-5 健康、醫療領域		
3-6 人身安全領域		
3-7 家庭、婚姻領域		
3-8 公共建設(或工程)		
3-8 其他：_____	(請填寫計畫涉及領域)	
肆、現況評析	<p>一、確認問題、問題描述 (蒐集相關統計資料【如性別、年齡、族群、身心障礙、職業、城鄉區域等分類資料】以呈現問題現象與需求為何)</p> <p>(一)依據行政院主計總處 100 年度公告之就業、失業統計資料，本市勞動力人口（包含就業者及失業者）為 129 萬 4,000 人（男性約 72 萬 5,000 人，占全市勞動力 56.03%；女性約 57 萬人，占全市勞動力 44.05%），就業者 123 萬 8,000 人（男性約 69 萬 3,000 人，占全市就業人口 55.98%；女性約 54 萬 5,000 人，占全市勞動力 44.02%）。因此，由上數據資料可知，本市在就業者相關數據來看男、女性比例約為 56：44。</p> <p>(二)本市勞工大學學員為 15 歲以上勞工，因辦學宗旨為提昇勞工職場競爭能力，以「就業者」為主要服務對象，分 6 大學程開課供勞工選讀，分別是勞工教育、語言、電腦、管理、生活應用、產業發展應用學程。每學分收費 1,000 元，符合設籍或任職於本市之勞工，且經學勤考核通過者，每學分補助 50%；若再符合弱勢勞工身分（詳備註）者，則於學勤考核通過後可申請全額補助。開課時間多為平日夜間，分上、下學期，每週上課 1 次，每學期 18 週。</p> <p>1、若以 100 年度學期制學員按性別分析，總學員數 1,883 人，其中男性 655 人、女性 1,228 人，學員男、女比例約為 35：65，幾乎是每 3 名勞工大學學員中，女性就佔了 2 名。</p> <p>2、若從年齡分布來看，以五個年齡階段來分，男、女性均為 45-54 歲選讀人數最多（男 203 人、女 388 人）、次為 25-34 歲年齡組別（男 187 人、女 371 人）、第三為 35-44 歲（男 158 人、女 334 人）、第四為 55 歲以上（男 95 人、女 110 人）、選讀人數最少的年齡層均為 20-24 歲（男 12 人、女 25 人）。但各年齡組的狀況也都呈現女性多於男性。</p> <p>3、若按選讀學程分析，僅勞工教育學程為男性多於女性。</p>	

4、如將選讀學程再與年齡交叉，除上述勞工教育學程各年齡層分布均以男性多於女性外，比較特別則為20-24歲男性選讀電腦學程多過女性，以及55歲以上語言學程呈現男性多於女性，但差距均不大（20-24歲電腦學程男性為3人、女性1人，55歲以上語言學程男性30人、女性25人）。

【備註】弱勢勞工依本市弱勢勞工就讀勞工大學計畫所定身分為：中高齡、獨力負擔家計、生活扶助戶、原住民、身心障礙者、非自願性失業者。

二、差異原因分析

1. 針對上述變項的差異做原因分析，以了解問題成因。

- (1) 本市就業者男性多於女性，但以願意額外花時間、金錢來選讀勞工大學課程，卻呈現以女性多於男性。可能原因有：女性普遍而言較男性更願意進修、勞工大學課程規劃較能吸引女性選讀、開課時間週數較長不利於中高階主管及經理人員選讀，但此類職業又以男性居多（依據行政院主計總處公布之本市100年人力資源調查統計資料顯示，按就業者之職業分，民意代表、主管及經理人員所佔比例為3.23%，其中男性2.69%、女性0.54%）。
- (2) 45-54歲選讀人數無論性別均是各年齡層中最高，原因應為本局針對45歲以上之中高齡通過學勤考核者，提供學分費全額補助；但值得注意的是，25-34歲雖無全額補助，但按選讀勞工大學課程之年齡分布來看，其人數與45-54歲選讀人數相差並不多。
- (3) 勞工教育學程選讀人數以男性多過女性，推測可能原因係該學程100年度所開課程內容集中在勞工安全衛生課程。

三、檢視不同性別者對於資源與資訊的取得之差異。

(一) 宣傳勞工大學，目前運用之管道：

1、羅馬旗幟宣傳。2、有線電視跑馬燈。3、各公務機關、相關單位之LED螢幕播放。4、報紙廣告。5、廣播宣傳。6、廣告車。7、網路宣傳（官網、臉書、電子報）。8、郵寄簡章給舊學員、本市各工業區管理中心、工（公）會團體、民眾常接洽之公務機關（如公所、戶所、郵局、電信局、火車站）等。9、簡訊通知舊學員，並請舊學員協助運用口碑行銷。10、透過市府辦理大型活動時派員宣傳（例如1-2月間的元宵燈會、7-8月間的逍遙音樂町活動）等。

(二) 經檢視宣傳方式除運用快速之網路流通之外，也對於傳統宣傳方式如廣告車、報紙廣告、廣播宣傳、郵寄簡章、張貼海報及懸掛羅馬旗等方式進行宣傳，近年來亦利用市府辦理大型活動時派員至活動場地發放簡章等宣傳資料，希以多元宣傳方式讓本市勞工能夠知道並踴躍加入勞工大學之行列。

一、方案目標：

人才是企業最重要的資產，面對未來環境與勞動市場的變遷，光靠學校教育來建構勞動力是不足以因應的。因此對於勞政部門而言，為勞工朋友提供多元化的學習管道以培育優質人力，增進本市勞工的職場競爭力；另一方面，透過本市整體勞動素質的提升，也將創造有利投資誘因吸引更多投資者及提供企業優勢競爭成功因素；企業競爭能力與投資意願將取決於本市是否比其他縣市更具優質人力資源，人才培訓也唯有長期性經由終身學習才能更上一層樓。

二、對於促進性別平等是否有正面影響？

■是 請說明：在推動性別平等上，就業及經濟的平等一直是各界努力的目標，

伍、目標

而「臺中市勞工大學」係透過多元的學習管道的辦理以增進勞工職場競爭力，也唯有不斷追求自我競爭力的提升，才能在就業及經濟上免於落入弱勢或相對弱勢。

否 請說明：_____

陸、受益對象(任一指標評定「是」者，請繼續填列「柒、評估內容」；如所有指標皆評定為「否」者，則免填「柒、評估內容」，逕填寫「捌、程序參與」及「玖、評估結果」)

評估指標	評定 (勾選)		說明 (請說明評定為「是」或「否」原因)	備註
	是	否		
6-1 以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象		✓	勞工大學學員並未限定性別，凡 15 歲以上勞工均可選讀，設籍或任職於本市之在職勞工，通過學勤考核可申請 50%學分費補助；弱勢在職勞工可申請全額學分費補助。	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」。
6-2 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	✓		勞工大學學員雖未限定性別，但依實際學員之性別進行分析卻呈現女性多過男性，且男、女性比例為 35：65，可見受益對象以女性為主，幾乎是每 3 名勞工大學學員中，女性就佔了 2 名。	如受益對象雖未限於特定性別人口群，但計畫內容存有預防或消除性別偏見、縮小性別比例差距或隔離等之可能性者，請評定為「是」。
6-3 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		✓	勞工大學無自有校區，係以各承辦之大專院校校本部或其推廣教育中心場地上課，因承辦單位本身即有原學生群，故在公共建設之空間規劃與工程設計上尚無法單獨針對勞工大學學員涉及不同性別屬性予以特別之考量。	如公共建設之空間規劃與工程設計存有考量促進不同性別、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」。

柒、評估內容

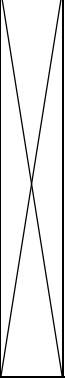
評估指標	評定 (勾選)			說明 (請說明評定為「是」、「否」或「無涉及」之原因)	備註
	是	否	無涉及		

一、資源評估(4項資源評估全部評定為「無涉及」者，應重新檢討計畫內容之妥適性。)

7-1 經費需求與配置考量不同性別、性傾向或性別認同者之需求		X	✓	勞工大學主要是針對所有勞工，凡具勞工身分均可選讀，不分性別。	如經費需求已就性別予以考量、或經評估已於額度內調整、新增費用等者，請評定為「是」。
--------------------------------	--	--------------	---	--------------------------------	---

7-2 分期(年)執行策略及步驟考慮到縮小不同性別、性傾向或性別認同者差異之迫切性與需求性	✓		<p>1、以企業員工專班方式，按事業單位需求直接進到企業內部授課，並依可配合上課之時段進行，此方式因時段及上課週數可彈性調整，應可增加企業內部中高階經理及主管人員上課之機會，因目前本市主管及經理人員所佔比例男性高於女性，故直接進到企業相對可增加男性上課之比例。</p> <p>2、課程規劃如「女性在職場的處境及相關法令常識」、「性別工作平等法規」等課程，將每位學員當作種子學員，當其回到職場中將有助改善社會現有性別刻板印象。</p>	如有助消除、改善社會現有性別刻板印象、性別隔離、性別比例失衡、或提升弱勢性別者權益者，請評定為「是」。	
7-3 宣導方式顧及不同性別、性傾向或性別認同者需求，避免歧視及協助弱勢性別獲取資訊			✓	目前宣傳係以能直接讓勞工接收到訊息為主要，而非以性別區分。	如宣導時間、文字或方式等已考量不同性別、性傾向或性別認同者資訊獲取能力與使用習慣之差異，請評定為「是」。
7-4 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	✓			由勞工大學各承辦單位提供勞工大學學員之12歲以下子女托育服務。	如有搭配其他性別友善措施或方案者，請評定為「是」。
<p>二、效益評估 (7-5 至 7-9 中任一項評定為「否」者，應重新檢討計畫案內容之妥適性；公共建設計畫於 7-10 至 7-12 中任一項評定為「無涉及」者，應重新檢討計畫案內容之妥適性。)</p>					
7-5 計畫受益人數或受益情形兼顧不同性別、性傾向或性別認同者之需求，及其在年齡及族群層面之需求	✓			已就受益男女之人數、比例提出相關數據，並對不同年齡之性別需求提出學員之12歲以下子女托育服務。	如有提出預期受益男女人數、男女比例、其占該性別總人數比率、或不同年齡、族群之性別需求者，請評定為「是」。
7-6 落實憲法、法律對於人民的基本保障	✓			本計畫係依據市長政見 11-04 就業保障，以及本局中長程計畫：設置勞工大學推動勞工終身學習辦理。其中「就業保障」即是落實憲法、法律對於人民的基本工作權之保障。	如經檢視計畫所依據之法規命令，未違反基本人權、婦女政策綱領或性別主流化政策之基本精神者，請評定為「是」；相關資料可至行政院性平會網站參閱 (http://www.gec.ey.gov.tw/)

7-7 符合相關條約、協定之規定或國際性別/婦女議題之發展趨勢	✓		<p>婦女議題發展趨勢，其中很重要的一部分是工作或經濟。「臺中市勞工大學」係透過多元的學習管道的辦理以增進勞工職場競爭力，也唯有不斷追求自我競爭力的提升，才能在這瞬息萬變的工作職場上免於落入弱勢或相對弱勢。故本計畫符合相關條約、協定之規定或國際性別/婦女議題之發展趨勢。</p>	<p>如符合世界人權公約、消除對婦女一切歧視公約、APEC、OECD 或 UN 等國際組織相關性別核心議題者，請評定為「是」；相關資料可至行政院性平會網站參閱 (http://www.gec.ey.gov.tw/)</p>
7-8 預防或消除性別、性傾向或性別認同者刻板印象與性別隔離	✓		<p>課程內容開設如「女性在職場的處境及相關法令常識」、「性別工作平等法規」、「時尚職場彩妝」等課程，有助預防或消除傳統文化對男女角色之限制。</p>	<p>如有助預防或消除傳統文化對男女角色、職業等之限制或僵化期待者，請評定為「是」。</p>
7-9 提升不同性別、性傾向或性別認同者平等獲取社會資源機會，營造平等對待環境	✓		<p>許多勞工往往因工作、家庭兩頭忙而無法撥出時間自我進修，因此勞工大學除每年分上、下學期進行實體課程授課外，並透過辦理專題演講、聽書饗宴等方式鼓勵勞工透過每場短短 2 小時的演講時間或閱讀等方式多元學習，並使不同性別者均可獲取社會資源機會。</p>	<p>如有提升不同性別、性傾向或性別認同者參與社會及公共事務之機會者，請評定為「是」。</p>
7-10 公共建設（含軟硬體）之空間使用性：空間與設施設備之規劃，符合不同性別、性傾向或性別認同者使用上之便利與合理性		✓	<p>勞工大學無自有校區，係以各承辦之大專院校校本部或其推廣教育中心場地上課，因承辦單位本身即有原學生群，故在公共建設（含軟硬體）之空間使用性尚無法單獨針對勞工大學學員予以特別之考量。</p>	<p>如空間與設施設備之規劃，已考量不同性別、性傾向或性別認同者使用便利及合理性者，請評定為「是」。</p>
7-11 公共建設（含軟硬體）之空間安全性：建構安全無懼的空間與環境，消除潛在對不同性別、性傾向或性別認同者的威脅或不利影響	✓		<p>勞工大學無自有校區，係以各承辦之大專院校校本部或其推廣教育中心場地上課，但在公共建設（含軟硬體）之空間安全性上，於委託招標時一併考量校區之交通方便性、安全性，期有安全無懼的學習空間與環境。</p>	<p>如空間規劃已考慮區位安全性或消除空間死角等對不同性別、性傾向或性別認同者之威脅或不利影響者，請評定為「是」。</p>

<p>7-12 公共建設(含軟硬體)之空間友善性：兼顧不同性別、性傾向或性別認同者對於空間使用的特殊需求與感受</p>		<p>✓ 勞工大學無自有校區，係以各承辦之大專院校校本部或其推廣教育中心場地上課，因承辦單位本身即有原學生群，故在公共建設(含軟硬體)之空間友善性尚無法單獨針對勞工大學學員予以空間使用的特殊需求與感受之考量。</p>	<p>如空間規劃已考慮不同性別、性傾向或性別認同者特殊使用需求者，請評定為「是」。</p>
<p>捌、程序參與</p> <ul style="list-style-type: none"> • 以當面、傳真、電郵、書面等方式至少徵詢1位性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至臺灣國家婦女館網站參閱 (http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/)。 • 請以性別觀點提供意見。 • 如篇幅較多，可採附件方式呈現。 	<p>一、參與者： 姓名：鄭津津 職稱：教授 服務單位：國立中正大學法律系 聯絡電話：05-2428234；0935595091 傳真：05-2722712 E-mail:lawccc@ccu.edu.tw</p> <p>二、參與方式：(當面、傳真、電郵、書面) 以電子郵件方式諮詢</p> <p>三、主要意見：(請條列) 本計畫之主要目標為透過「臺中市勞工大學」多元的學習管道的辦理，增進勞工之職場競爭力，以避免其在就業及經濟上落入弱勢或相對弱勢的境況。此項計畫並未限定學員之性別，凡15歲以上勞工均可選讀，依實際學員之性別進行分析卻呈現女性多過男性，且男、女性比例為35：65，可見受益對象以女性為主，幾乎是每3名勞工大學學員中，女性就佔了2名。雖然本計畫之性質較無性別因素的影響，但仍建議計畫主辦單位在未來推動執行本項計畫時，須高度注意計畫執行內容是否涉及不同性別者之不同需求，確實遵守性別主流化所強調之「性別平等影響」原則，使不同性別者皆能成為本項計畫之受惠者與參與者。</p>		
<p>玖、評估結果(請依據檢視結果提出綜合說明，包括對「捌、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)</p>			
<p>一、臺中市無論是勞動力人口或是就業者均以男性多於女性，然從勞工大學實際選讀學員進行分析，卻呈現女性多過男性。本計畫雖未針對性別有所限定，但實際結果卻出現性別上之差異，可能原因有女性普遍而言較男性更願意進修、勞工大學課程規劃較能吸引女性選讀、開課時間週數較長或時段安排不利於男性選讀等。因此經本局性別工作平等小組也建議對於勞工大學學員的滿意度調查或針對勞工之進修諮詢調查時，應再針對不同性別對於所希望開設之課程、上課時段予以分析，更能瞭解性別在選課及其需求之差異。另外針對無法透過實體授課或到現場聽演講者，利用e化方式提供線上收看(聽)並分析下載者之性別及受益情形，並將勞工大學學員12歲以下子女托育服務擴及到專題演講或聽書饗宴之活動等，以高度注意計畫執行內容是否涉及不同性別者之不同需求。</p> <p>二、再依據「捌、程序參與」主要意見，本局將採納意見，以使不同性別者皆能成為本項計畫之受惠者或參與者：</p>			

- (一) 辦理學員滿意度調查或進行勞工進修及諮詢服務時納入性別考量並分析差異，以提供適切之課程及時段以回應不同性別需求之勞工。
- (二) 友善措施上目前提供勞工大學學員 12 歲以下子女托育服務能擴及到專題演講或聽書饗宴等活動，針對不同性別使用本項服務之情形加以瞭解，以能充分瞭解使用情形及顧及不同性別之需求。然而，另一方面也將特別留意來上課的學員通常是下班後直接來上課，抑或是回家後再出門上課，以及其是否因性別導致使用或不使用托育服務之原因分析，這些都可能影響到本計畫之友善措施的推展。
- (三) 勞工大學學期制與專班的辦班比例可做適度調整，因目前以學期制為主，當學期制招生完畢仍有剩餘經費才會辦理專班，但因為透過專班之辦理可直接進到企業彈性辦理，課程係量身規劃，將可改善因課程週數過長或時段等因素致選修結果上的性別差異。

填表人姓名：姚以文

電話：04-22289111 分機 35302

職稱：科員

e-mail：q3118@taichung.gov.tw

