

## 臺中市政府性別影響評估檢視表

\*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。

<b>壹、計畫名稱</b>	<b>臺中市政府中高階主管人員領導訓練研習班實施計畫</b>	
<b>貳、主辦機關</b>	<b>臺中市政府人事處</b>	
<b>參、計畫內容涉及領域</b>	<b>勾選（可複選）</b>	
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：__培訓__（請填寫計畫涉及領域）	✓	
<b>肆、現況評析</b>	<p>為強化本府所屬現任薦任第 9 職等以上主管之核心職能，提升領導能力、管理效能、法治及人文素養，並增進跨局處橫向聯繫溝通及對國內外發展情勢之瞭解，訂定本府中高階主管人員領導訓練研習班實施計畫，預定開辦 3 班期研習班，每期調訓 40 人，3 期合計 120 人、每班訓期為 3 日，由本府聘請專家學者，講授相關課程，俾使其在推動業務上更具溝通力、執行力及問題解決能力。</p> <p>查本府所屬機關現任薦任第 9 職等以上男性主管為 249 人、女性主管 97 人，合計 346 人，男女主管比例，為男性 72%、女性 28%，去（100）年辦理相關培訓研習班，參加男女比例，分別為男性 69%、女性 31%，雖然調訓男女比例與現任薦任第 9 職等以上男女主管比例無顯著差異，但調訓之男性與女性比例，因女性主管比例低而存在 38%的落差，爰為降低該落差，本（101）年特於所開辦 3 期研習班中擇定 1 期培訓女性主管專班，藉此保障調訓女性比例至少 33%，男性比例最高不超過 67%，朝拉近男女比例邁進，以提高女性參加培訓之目的。</p> <p>總計本計畫預定培訓所屬薦任第 9 職等以上現職主管人員 120 人，占本府所屬機關現任薦任第 9 職等以上主管人數 35%，未來如需全部培訓，將分 3 年完成。</p> <p>另為使所屬薦任第 9 職等以上現職主管人員，瞭解辦理本計畫目的，於民國 101 年 4 月 16 日以府授人考字第 1010060051 號函轉所屬機關知悉。並於實際辦理研習課程前發函機關薦送具薦任第 9 職等以上現職主管人員參加，對於不同性別者取得之資訊並無差異。</p> <p>未來期望藉由本計畫推動，使培訓中高階男女主管比例落差縮小，達到性別平等之目標。</p>	
<b>伍、目標</b>	<p>一、目標方案：</p> <p>（一）強化本府所屬現任薦任第 9 職等以上主管核心職能，提升領導能力、管理效能、法治及人文素養，並增進跨局處橫向聯繫溝通及對國內外發展情勢之瞭解。</p> <p>（二）降低培訓中高階男女主管比例落差，提高女性參加培訓之目的。</p> <p>二、對於促進性別平等是否有正面影響？</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>是 請說明：<u>擇定 1 期以調訓女性主管為主，提高培訓女性主管比例。</u></p>	

				<input type="checkbox"/> 否 請說明：_____		
<b>陸、受益對象</b> (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		✓	本計畫培訓對象為所屬薦任第 9 職等主管以上人員，因以職等為調訓對象，爰不因性別而有所不同。	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	✓		計畫內容為培訓本府所屬機關內薦任第 9 職等以上現職主管人員，不涉及一般社會認知既存的性別偏見。但目前培訓男女性別比約為 69%與 31%，有明顯差距，爰於開辦 3 期研習班中擇定 1 期培訓女性主管專班，藉以達到計畫目標。	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		✓	本計畫不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」。		
<b>柒、評估內容</b>						
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			
<b>一、資源評估</b> (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			✓		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			✓		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	✓		為顧及性別需求，於訂定計畫時，明定擬於開辦3期研習班，擇定1期以女性主管為培訓對象。並於民國101年4月16日以府授人考字第1010060051號函轉所屬機關知悉。	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			✓	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	✓		<p>本計畫規定參加對象及資格為本府所屬機關內薦任第9職等以上現職主管人員，受益人數未涉及性別歧視。</p> <p>另檢視民國100年辦理本相關培訓研習班，參加男女比例，分別為男性69%、女性31%，雖調訓男女比例與現任薦任第9職等以上男女主管比例無顯著差異，但調訓之男性與女性比例，因女性主管比例具38%的落差，爰為降低該落差，特於本年開辦3期研習班中擇定1期培訓女性主管專班，期望保障調訓女性比例至少33%，男性比例最高不超過67%，朝向拉近男女比例邁進。</p> <p>未來將繼續兼顧不同性別進行調訓，縮小調訓男性與女性之落差。</p>	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	✓		本計畫符合性別政策綱領及憲法之基本精神。	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 ( <a href="http://www.gec.ey.gov.tw/">http://www.gec.ey.gov.tw/</a> )

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	✓		本計畫主要培訓本府所屬機關內薦任第9職等以上現職主管人員，預定於開辦3期研習班，擇定1期以女性主管為培訓對象，保障女性培訓比例，符合性別議題之發展趨勢。	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 ( <a href="http://www.gec.ey.gov.tw/">http://www.gec.ey.gov.tw/</a> )
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	✓		本計畫推動過程中聘有課程講師，並於遴聘過程中衡量專家專業領域力求性別平衡，男女講師比例為13:3。	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」。
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	✓		調訓以薦任第9職等以上主管為對象，只要符合資格皆可參加訓練。且預定於開辦3期研習班，擇定1期以女性主管為培訓對象，提升不同性別培訓機會，有效營造平等對待環境。	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」。
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		✓	本計畫不涉及公共建設之空間規劃與工程設計。	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」。
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		✓	本計畫不涉及公共建設之空間規劃與工程設計。	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」。
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		✓	本計畫不涉及公共建設之空間規劃與工程設計。	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」。
<b>捌、程序參與</b> • 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 ( <a href="http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/">http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/</a> )。			本計畫依規定先以電子郵件方式陳送行政院性別平等會陳委員曼麗進行審查，並據以改進辦理。 審查意見如下： 1. 建議將臺中市政府之九職等以上主管的性別人數、性別比例明確列出，以及本計畫培訓者占總人數的比例，未來如需全部培訓，將分為幾梯次才得以完成。	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 請以性別觀點提供意見。</li> <li>• 如篇幅較多，可採附件方式呈現。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 建議增加性別相關課程，或要求講師們在課程內容中，加強性別相關內容，以帶動中高階主管的性別思考及業務推動。</li> <li>3. 建議邀請講師時，注意性別比例，單一性別不低於三分之一。</li> <li>4. 建議每班學員的性別比例平均分佈，以利不同性別學員共同學習，互相溝通與瞭解，創造共識的形成。</li> </ol>
--	---

**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）

有關陳曼麗委員所提供意見，本計畫配合辦理情形分述如下：

1. 有關建議將九職等以上主管性別人數、性別比例明確列出，以及本計畫培訓者占總人數的比例，未來如需全部培訓，將分為幾梯次才得以完成：已於本計畫明確列出，即本府所屬機關現任薦任第9職等以上男性主管為249人、女性主管97人，合計346人，男女主管比例，男性72%、女性28%。本計畫預定培訓所屬薦任第9職等以上現職主管人員120人，占本府所屬機關現任薦任第9職等以上主管人數35%，未來如需全部培訓，將分3年全部培訓完成。
2. 有關建議增加性別相關課程，或要求講師們在課程內容中，加強性別相關內容，以帶動中高階主管的性別思考及業務推動：本計畫每班次訓期3天，共開辦3期，擬於開辦課程中選擇3門課程要求講師講授相關性別內容，以帶動主管的性別思考及業務推動。
3. 有關建議邀請講師時，注意性別比例，單一性別不低於三分之一：鑑於本計畫開辦期間為5至7月，各班次之講師均已聘任完成，爰於未來規劃相關計畫時，將依性別比例聘請講師。
4. 有關建議每班學員的性別比例平均分佈，以利不同性別學員共同學習，互相溝通與瞭解，創造共識的形成：因本府任用女性主管比例存有38%的落差，並為落實本府性別主流化概念，以建立具發展潛力之績優女性人才資料庫，規劃辦理1班薦任9職等以上女性主管研習班，其他班次為使性別比例平均分佈，於辦理調訓作業時，盡量鼓勵所屬推薦女性主管參加，且未來於規劃相關計畫時亦將本建議列為重要參考依據。

填表人姓名：郭幸佳

電話：22289111-17306

職稱：助理員

e-mail：g0617@taichung.gov.tw

