

附件1

僑務委員動性別主流化實施計畫「性別影響評估」檢視清單

辦理項目	檢視面向	檢視清單	舉例說明 (下列舉例說明謹供參考，請依實際辦理情形填具)
訓練研習	方案之擬定	籌劃研討會、工作坊或撰寫訓練計畫方案時，能依行政院訂頒之「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」辦理？	籌劃各項訓練研習方案時，能依據行政院96年4月2日院授人考字第0960061394號函修正「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」相關內容，研擬推動性別主流化之相關訓練或研習。
	諮詢性別研究專家人才	籌劃研討會、工作坊或撰寫訓練計畫報告方案時，是否諮詢性別研究相關專家學者？	1、邀請熟悉性別主流化理念、兩性工作平等、性騷擾防治等專家學者或推動婦運的民間女性團體或相關公務單位主管參與籌劃或擔任講座。 2、選聘講師時參考婦權會、教育部或其他相關機關(構)所建立之性別研究人才資料庫。
	建立性別預算	預算中有那些部分為推動性別主流化之相關項目？	例如辦理性別主流化訓練研習、開辦僑社女性菁英班等。
	性別統計或分析	研討會、工作坊或訓練計畫報告方案是否有兩性發表？ 如統計資訊顯示出性別歧視等現象，是否做出改進建議？	所有報告者的男、女性比例是否均衡。亦即在方案提出者、主要決策者、參與者與任何可能的角色中，取得良好的性別平衡。 例如參訓學員之男、女比例不適當，是否於下次調訓時考量兩性分配比例。
	進行性別影響評估	有家庭負擔者是否容易參與這些工作坊與研討會？	為了方便家庭照顧者參與研習，是否有任何托兒的設施？是否提供遠距學習？或其他減少出席障礙之相關措施。

辦理項目	檢視面向	檢視清單	舉例說明 (下列舉例說明謹供參考，請依實際辦理情形填具)
訓練 研習		研討會、工作坊或訓練計畫是否有以性別議題為主題的議程？	議程內容可包括-增加女性在女性較少的專業領域的參與，例如科學領域等。
		課程規劃能否滿足目標人口群的需求？	例如課程規劃是否符合女性學習的需求。
各項法令、政策或管理措施	陞遷考核	辦理人事陞遷考核時是否對任一性別造成不公平或歧視？	例如女性同仁於年度內在無其他因素考量下，是否有僅因請分娩假之原因，年度考績予以考列乙等？
	辦公環境	辦公或衛生環境及設備是否考慮不同性別之差異需求	本會辦公或衛生環境及設備是否考慮不同性別之差異需求？例如廁所、辦公桌椅、文具用品等設備，是否考量不同性別者之差異需求。
	建立性別預算	預算中有那些部分為推動性別主流化之相關項目？	例如規劃表揚對兩性平權議題及實作，具有貢獻之相關活動等所需費用等。
	性別統計分析	如統計資訊顯示出性別歧視等現象，是否做出改進建議？	例如女性同仁於年度內在無其他因素考量下，僅因請分娩假之原因，年度考績考列乙等，機關針對此種現象提出相關改善措施。
	進行性別影響評估	有無將兩性平權觀點納入法令、政策、方案中？	檢視現行的法令、政策及方案，是否對任一性別造成不公或歧視。
		執行結果是否對任一性別產生差異影響？	檢視現行的法令、政策及方案，執行結果是否對任一性別產生差異影響？
是否運用性別統計分析所提出改進建議，納入研擬修正法令、政策或方案之制定參據。		例如女性同仁於年度內在無其他因素考量下，僅因請分娩假之原因，年度考績考列乙等，機關針對此種現象提出相關改善措施，並將其納入相關法規修正重點。	