

新北市政府水利局男、女性同仁參加性別主流化相關課程人數比例及關注學習課程議題等相關分析

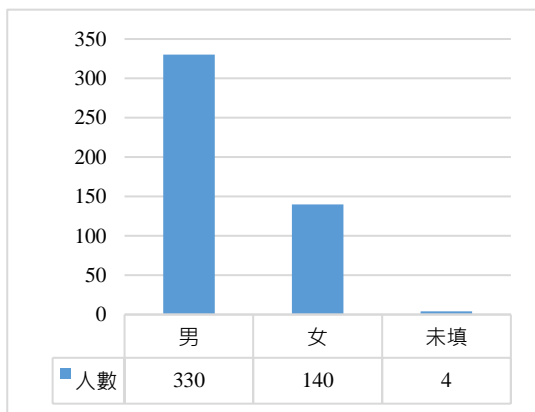
水利局人事室 黃雯娟

壹、前言

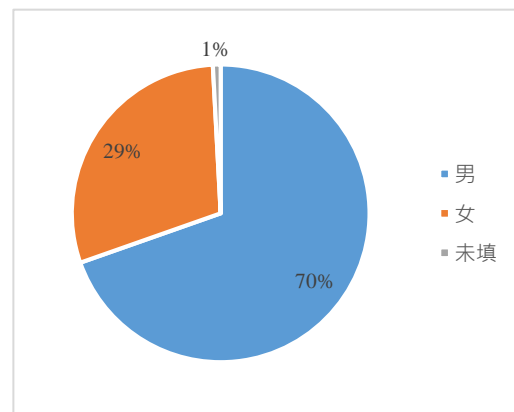
為配合現行政策，落實公部門性別主流化之推動，培養公務人員具有性別敏感度，本局近年依據本府年度性別主流化暨 CEDAW 教育訓練計畫，逐步辦理本局同仁性別意識培力課程。為探求同仁對於課程瞭解性及未來教育訓練課程辦理方式。據此，特以問卷調查局內同仁(以 108 年 3 月在職同仁)就本局於 107 年辦理性別主流化相關之教育訓練課程，檢視本局現職男、女性同仁參訓課程人數出席比例，以及對各項議題的關注度、規劃貼近同仁需求之性別意識培力之課程。

貳、問卷分析基礎資料

依據本局(107)年度性別主流化及 CEDAW 教育訓練計畫，本局共規畫辦理 3 場專題講座及 4 場性別主流化電影賞析，在活動計畫預估成效上，希望本局人員在性別主流化訓練相關課程(含實體、數位課程)能達 100%完訓率；有關 CEDAW 相關課程受訓涵蓋率至少達 50%(含實體、數位課程，每人至少 3 小時)，其中實體課程完訓者應占 15%以上。本次問卷調查受訪同仁(至 108 年 3 月止)共發出 508 份問卷，問卷收回有 474 份，回收率為 93.3%。



圖一 本局受訪男、女數



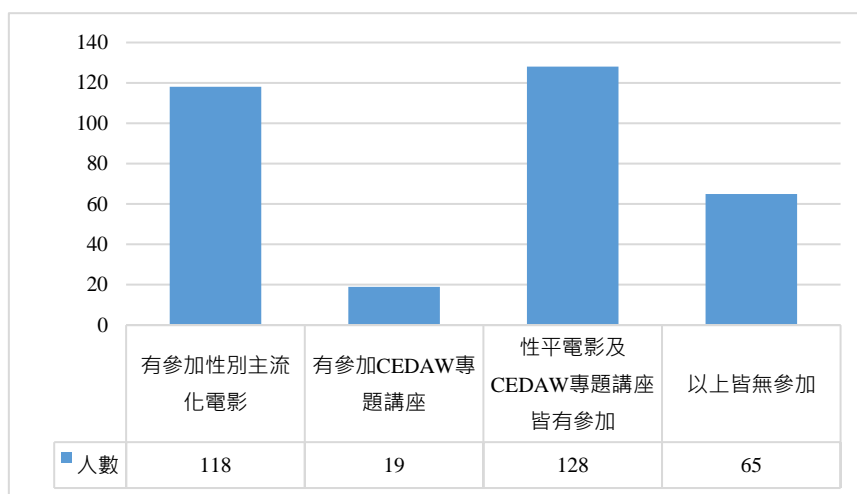
圖二 本局受訪男、女人數比例分析

參、問卷內容分析

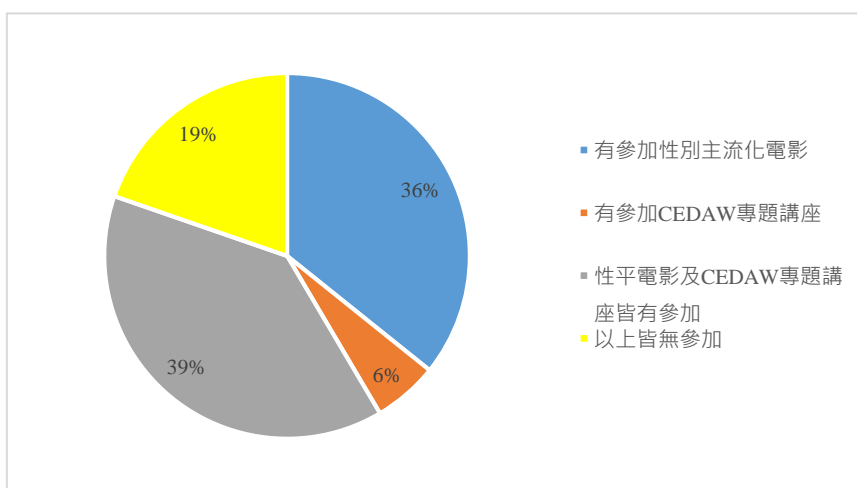
一、性別意識培力課程與性別差異分析

根據問卷調查，本局受訪男、女性同仁人數分別為男性同仁 330 人，女性同仁 140 人，另外有 4 人未填性別。在參加過 107 年度性別主流化電影賞析或 CEDAW 專題講演之場次，依男、女性同仁人數參加課程之人數及比例，其中男性同仁在皆未參加課程

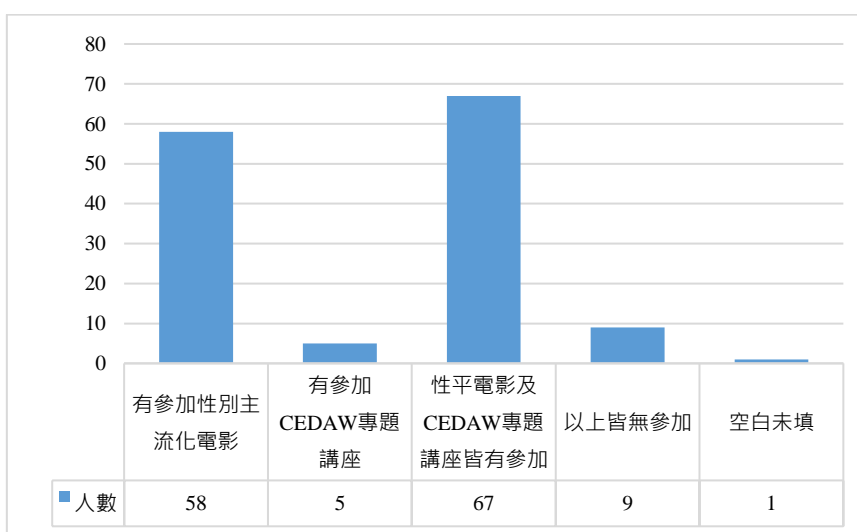
之比例較女性同仁未參加課程之比例較高且差距達 13%。(參考圖四及圖六)



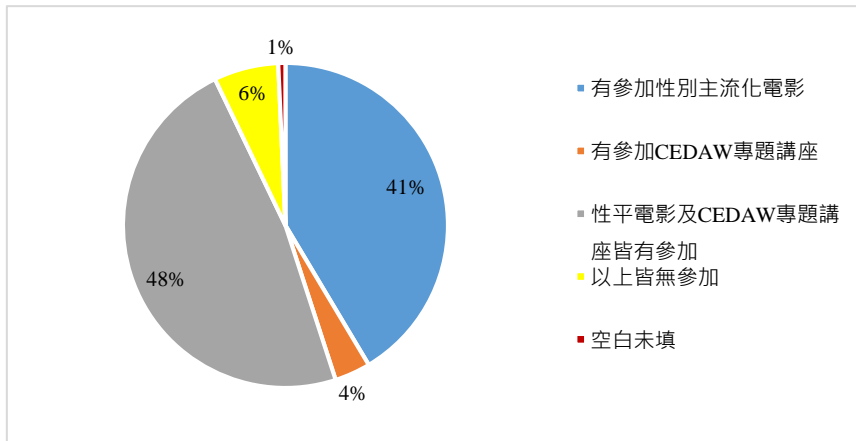
圖三 男性同仁參加電影賞析或專題講演人數統計分析



圖四 男性同仁參加電影賞析或專題講演人數統計比例分析

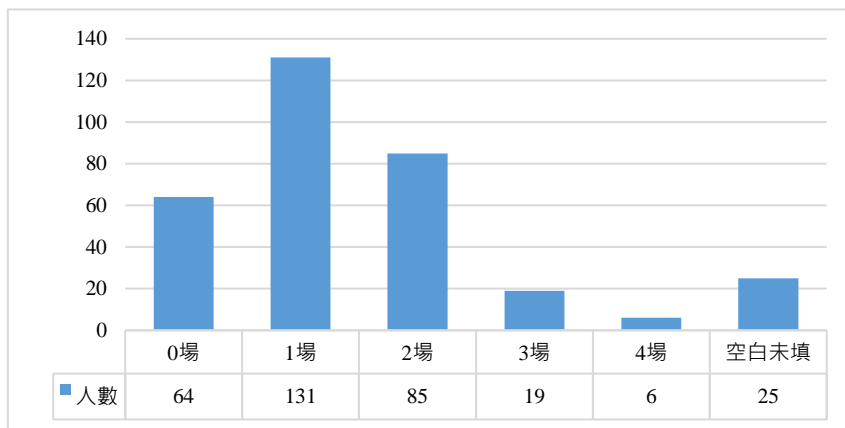


圖五 女性同仁參加電影賞析或專題講演人數統計分析

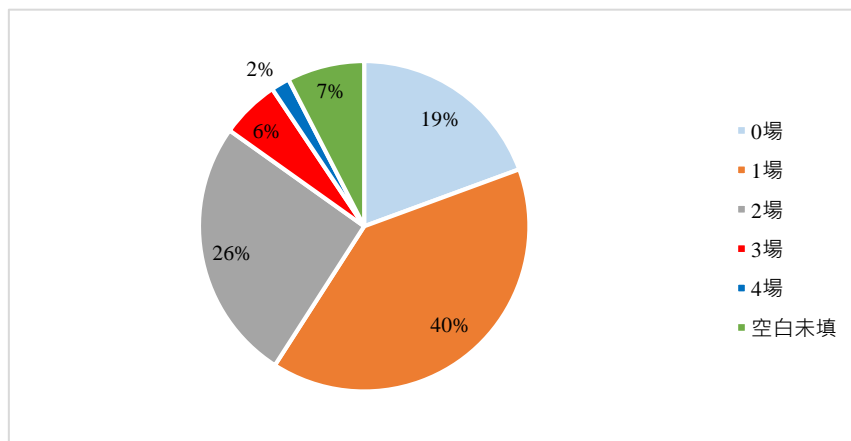


圖六 女性同仁參加電影賞析或專題講演人數統計比例分析

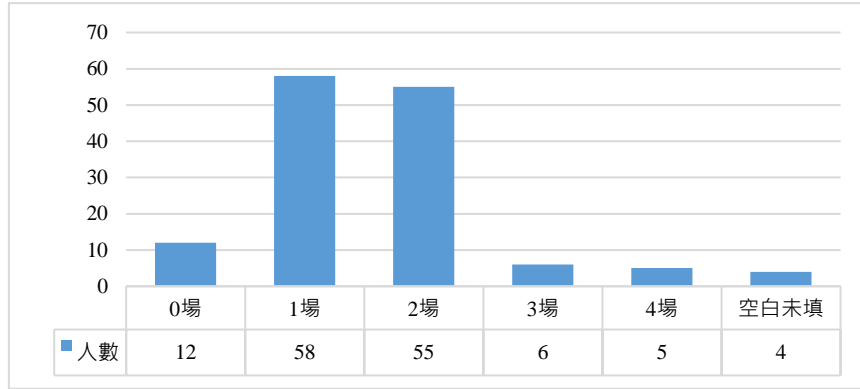
進一步觀察，局內男、女性同仁參加電影賞析課程場次部分，發現男性同仁參加本局電影賞析課程 1 至 2 場次有 216 人(占男性同仁 330 人其比例為 65.45%)，女性同仁參加電影賞析課程 1 至 2 場次有 113 人(占女性同仁 140 人其比例為 80.71%)，兩者差距有 15.26%。(參考圖七至圖十)；而沒參加電影賞析課程之男、女性同仁，其人數比例兩者也有 10%之差距；顯示女性同仁參加課程之意願較男性同仁為高。



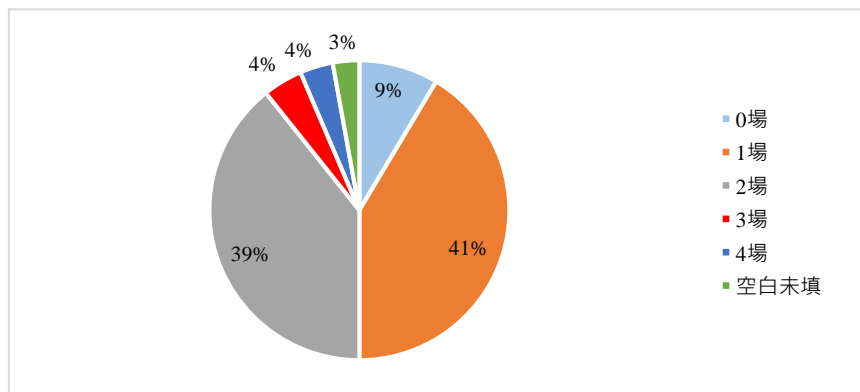
圖七 男性同仁參加電影賞析場次人數統計



圖八 男性同仁參加電影賞析場次人數統計比例



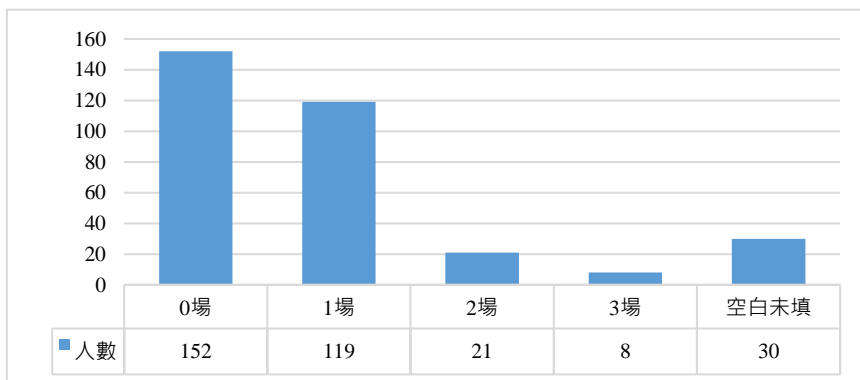
圖九 女性同仁參加電影賞析場次人數統計



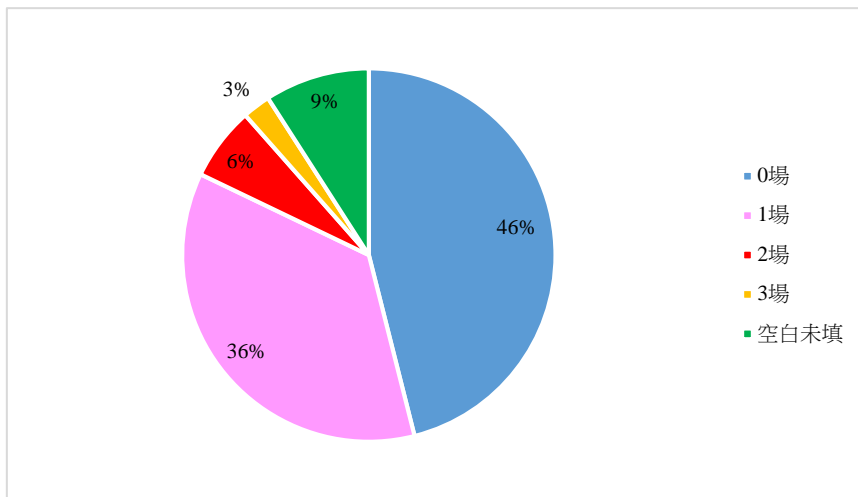
圖十 女性同仁參加電影賞析場次人數統計比例

同樣地，在專題講演部分男性同仁沒有參加講座之人數比例也頗高，人數比例可達 46%，而女性同仁未參加講座有 40% 之人數比例，兩者差距有 6%。其次，參加 1 場專題講演女性同仁人數比例亦高出男性同仁 8%。（參照圖十一至圖十四）

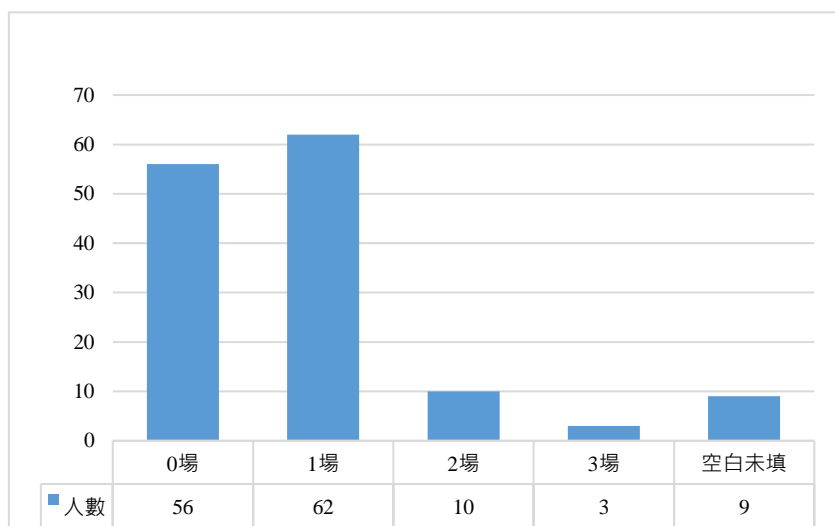
綜上，本局 107 年辦理性別主流化等相關課程，發現不論性別主流化電影賞析課程或是專題講演課程，女性同仁參加課程人數比例似乎都較男性同仁人數比例為高（參照圖三至六）。針對此現象對於日後辦理性別主流化課程訓練時，課程時本室將多應注意男、女性別參與課程出席人數之比例。



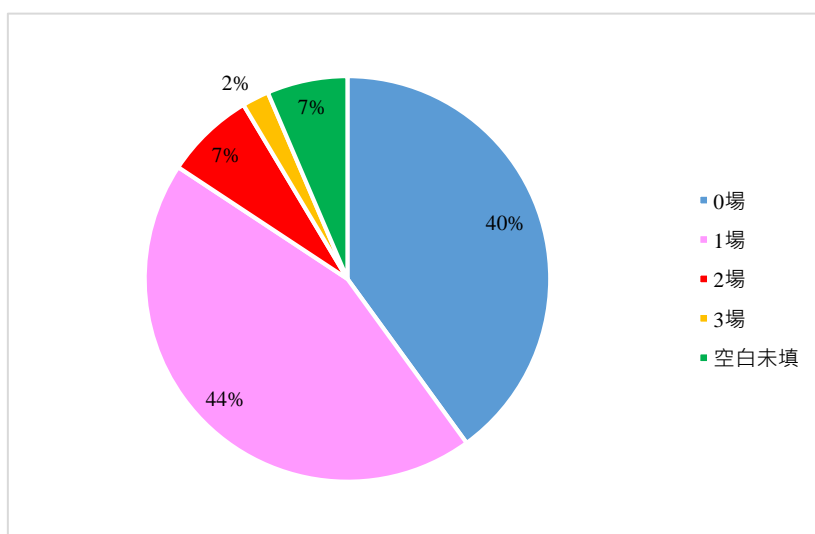
圖十一 男性同仁參加專題講座場次人數統計



圖十二 男性同仁參加專題講座場次人數統計比例



圖十三 女性同仁參加專題講座場次人數統計



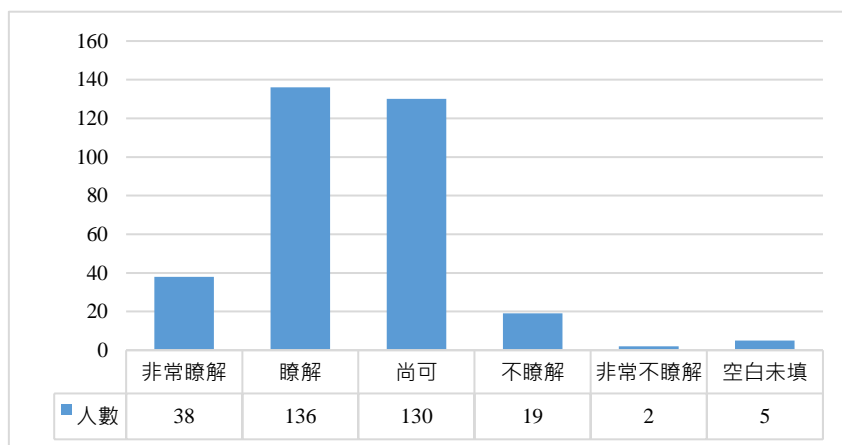
圖十四 女性同仁參加專題講座場次人數統計比例

二、學習議題關注度與性別差異性分析

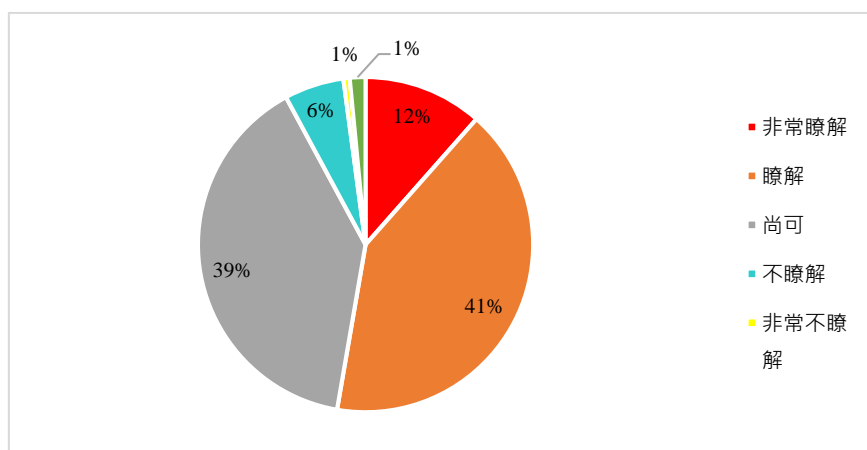
就本次問卷調查統計分析，在有關實體課程教學內容是否有助局內同仁瞭解性別主流化及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)之內容，及對於日後課程設定之性別議題及內容主題，針對男、女性差異分析如下：

(一) 男、女性同仁瞭解性別課程內容分析：

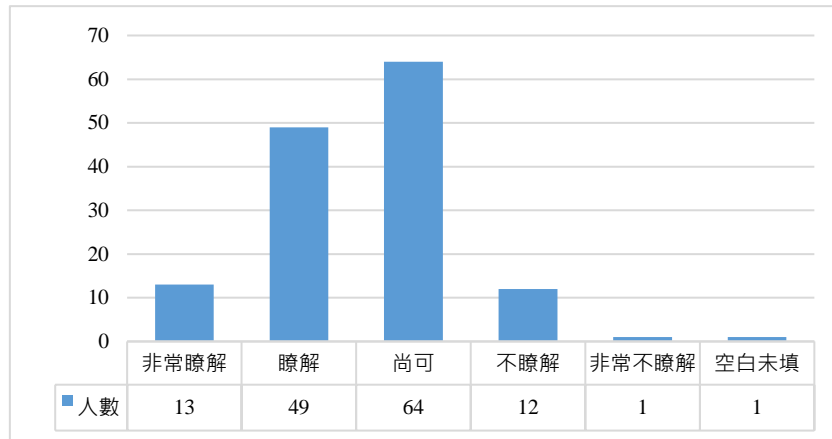
近 41% 男性同仁對於性別主流化及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)之內容表示瞭解；39% 的男性同仁對其內容則表示尚可。而對於女性同仁來說，35% 女性同仁對於性別主流化及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)之內容表示瞭解；46% 的女性同仁則對其內容是尚可。但大體而言，男、女性同仁分別為 80% 及 81% 都對其議題表示瞭解程度，並無差異。(參照圖十五至圖十八)



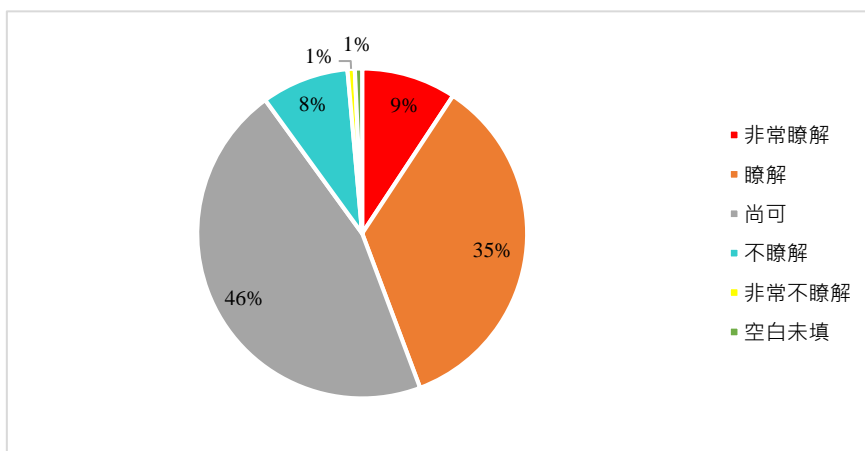
圖十五 男性同仁瞭解 CEDAW 公約人數統計



圖十六 男性同仁瞭解 CEDAW 公約人數比例分析



圖十七 女性同仁瞭解 CEDAW 公約人數統計



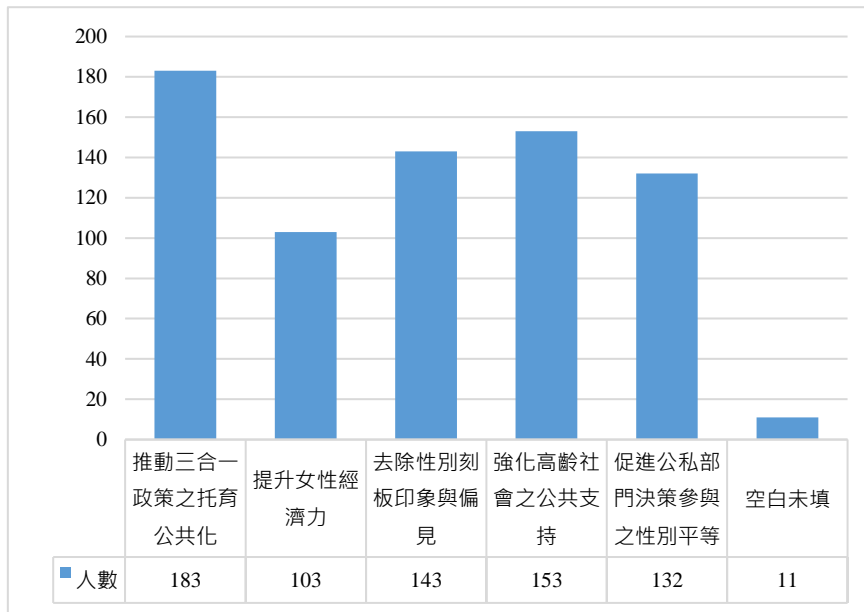
圖十八 女性同仁瞭解 CEDAW 公約人數比例分析

(二) 男、女性同仁關注性別平等議題差異分析：

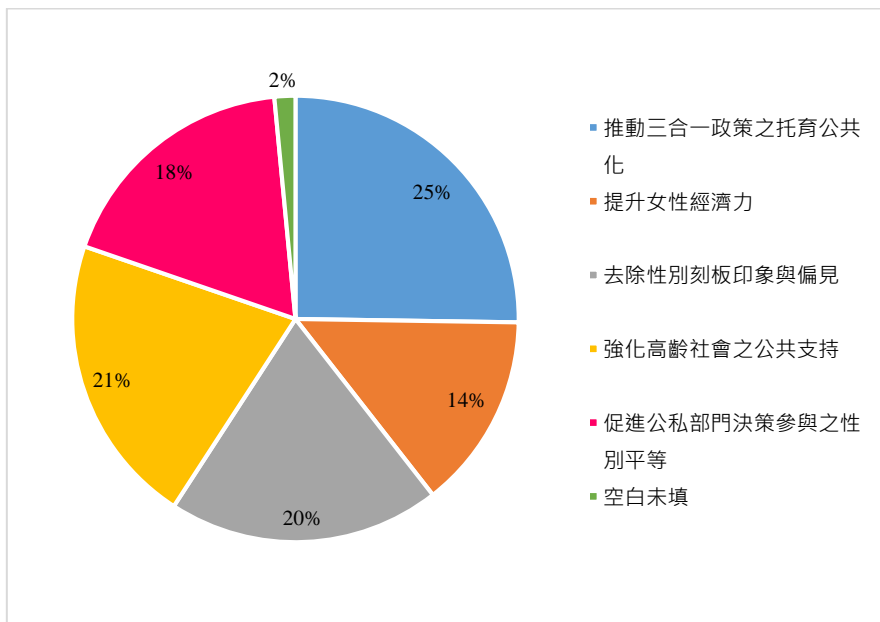
本局局內男女同仁對於中央現正致力推動五大性別平等重要議題選項認為應所關注人數之比例則略顯有不同。男性同仁對於推動三合一政策之托育公共化之比例為 25%，女性同仁為 19%。所謂「三合一政策之托育公共化」性別議題，參照教育部 108 至 111 年性別平等推動計畫就「三合一政策之托育公共化」其重要性規劃由政府提供之公共化托育服務，創造支持女性願意生育且能繼續就業的資源與環境，進而提高女性之生育意願。同時，也能保障托育與教保人員合理薪資，提升托育品質，降低家庭負擔，支持父母雙薪，增加家庭收入(含托育與教保人員薪資之提升)，讓家庭有能力生養兩個以上小孩，以有效緩解少子女化。利用及改善閒置校園等公共空間，擴大辦理公共幼兒園及非營利幼兒園，提供優質可負擔的「幼兒教育服務」；普及「國小課後照顧服務」，以減輕家長的育兒負擔，支持家庭養育子女。顯男性同仁較女性同仁就此議題較為注意，是否因為家庭經濟負擔仍為男性同仁為主要負擔之對象，故較局內女性同仁有興趣此議題。(參照圖十九及二十)

相反地，局內女性同仁較多人選擇之議題是提升女性經濟力，佔女性同仁總數

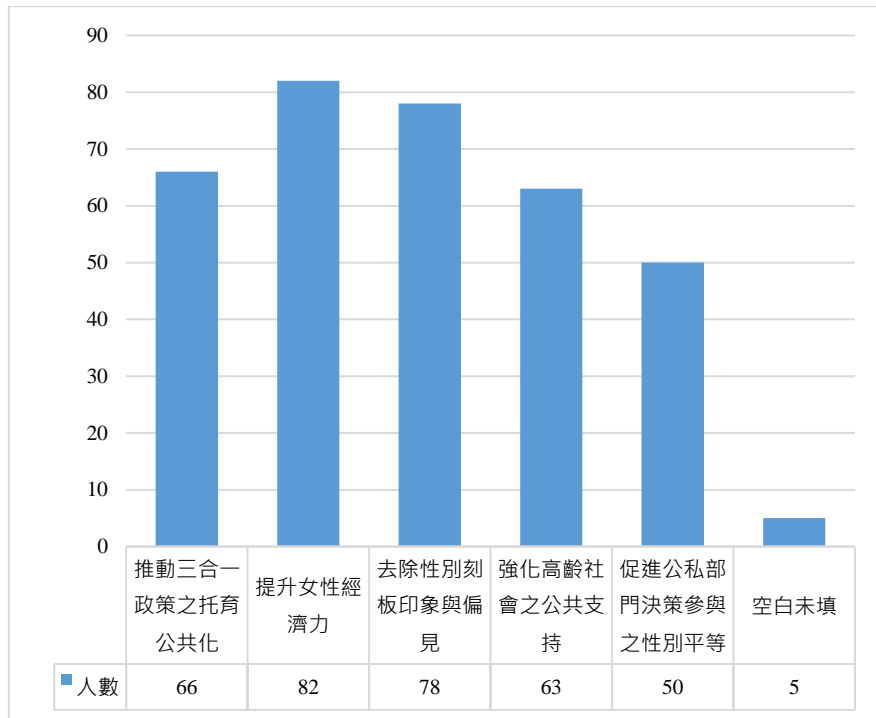
24%，男性同仁只佔 14%，顯女性同仁認為在職場中因性別區隔會影響工作的就業型態，是以，要如何營造職場性別平權提升女性同仁經濟力，為本局女性同仁認較為重要。(參照圖二十一及二十二)



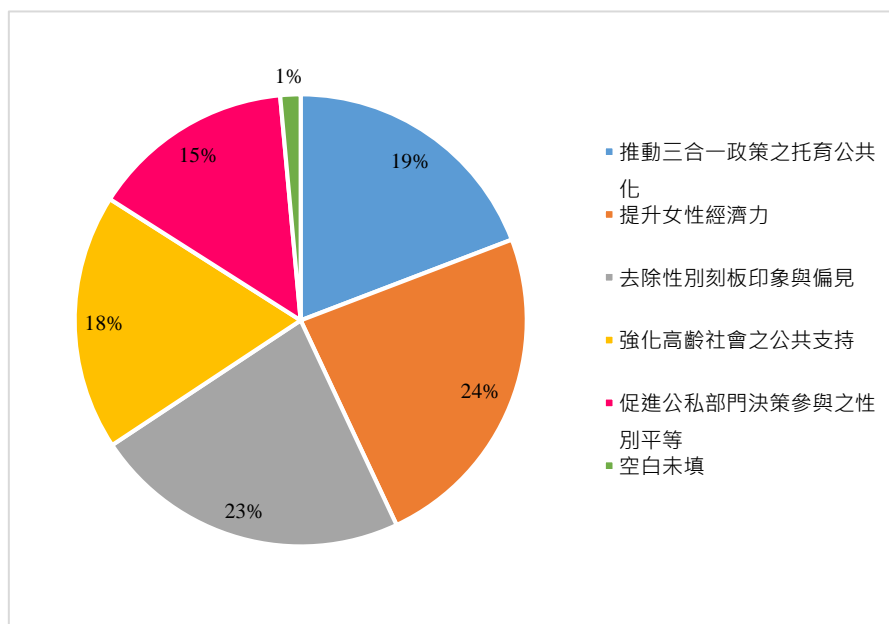
圖十九 男性同仁關注中央推動五大性別平等重要議題選項之人數統計



圖二十 男性同仁關注中央推動五大性別平等重要議題選項之人數比例分析



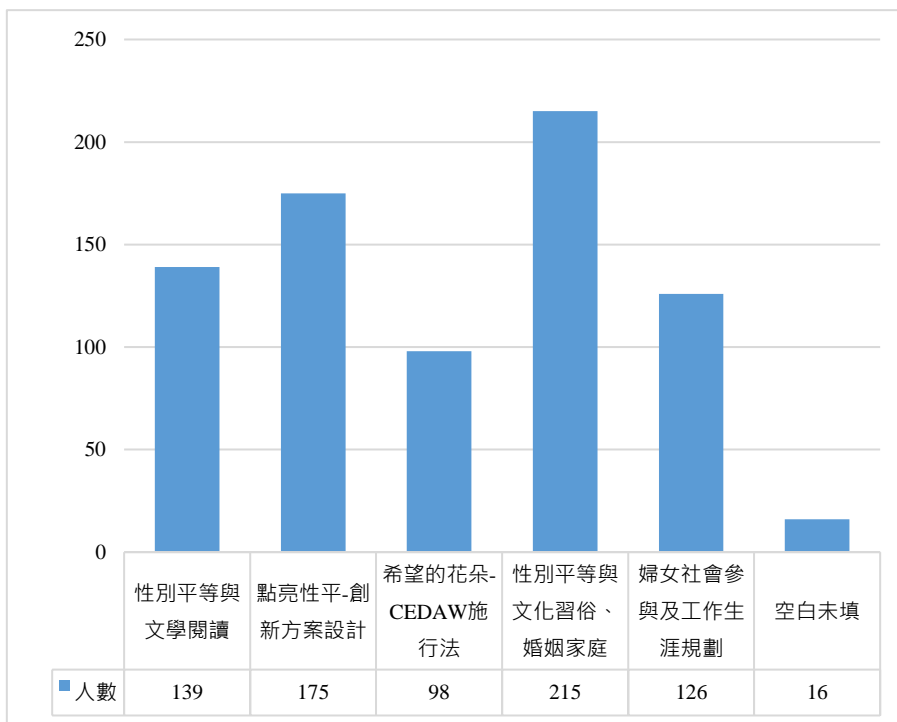
圖二十一 女性同仁關注中央推動五大性別平等重要議題選項之人數統計



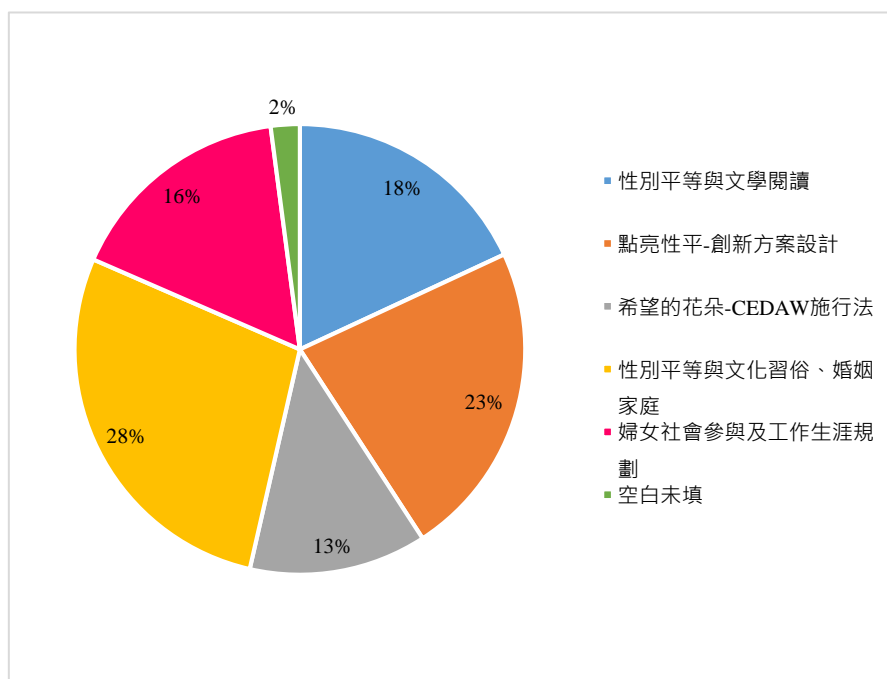
圖二十二 女性同仁關注中央推動五大性別平等重要議題選項之人數比例分析

(三) 男、女性同仁選擇性別相關課程內容差異分析：

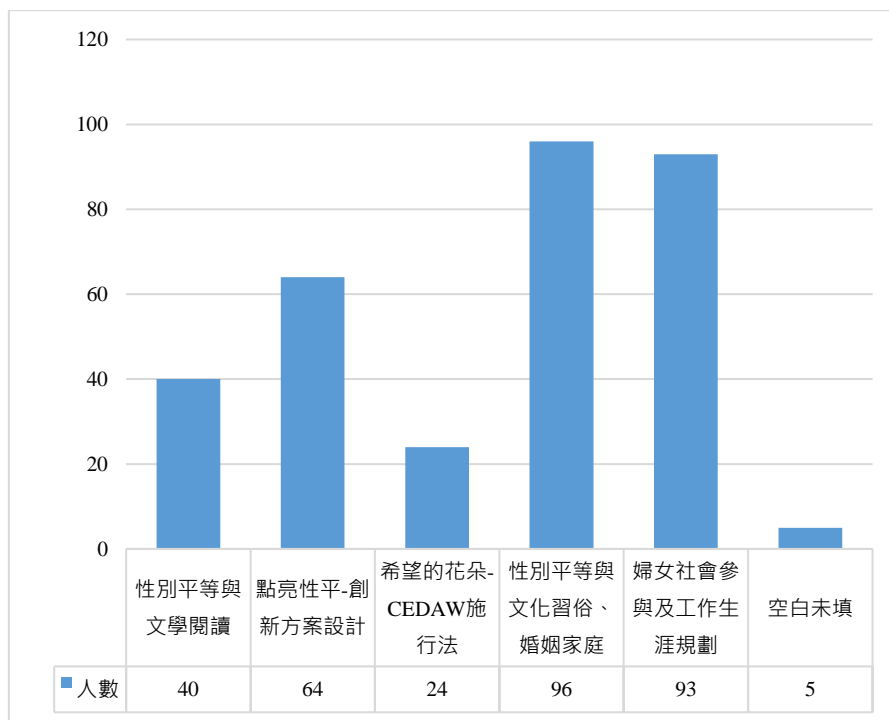
在性別相關課程內容主題中，局內男、女性同仁選擇的課程主題項目也略有不同，在上開圖表男、女人數統計及比例分析中，在婦女社會參與及工作生涯規劃之性別相關課程內容主題部分，男性同仁只佔 16%，而女性同仁卻高達 29% 之比例認為此主題較感興趣，而此項目似乎也可應證上開性別平等重要議題分析中女性同仁認為提升女性經濟力之重要性。（參照圖二十三至圖二十六）



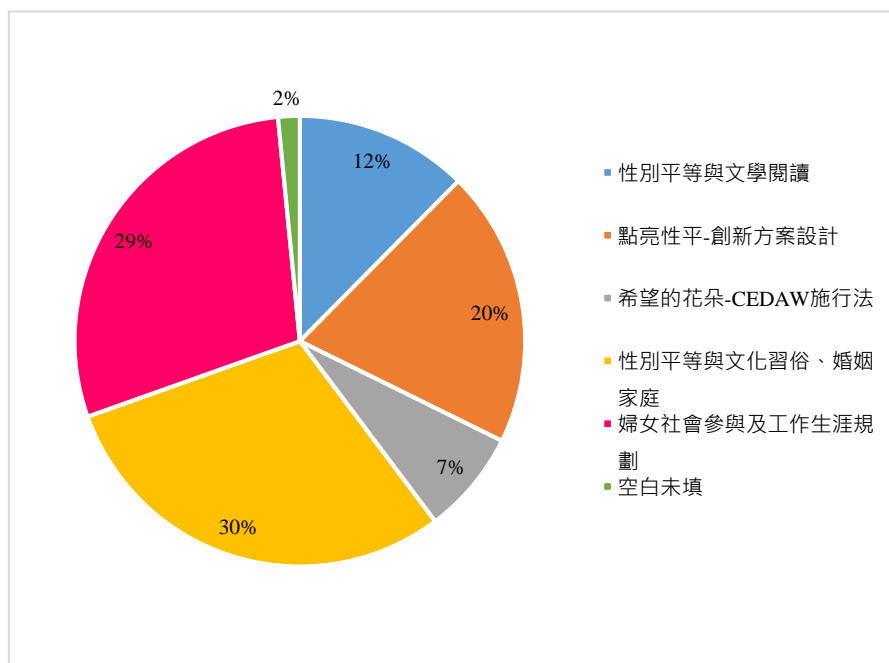
圖二十三 男性同仁就性別相關課程內容主題人數統計



圖二十四 男性同仁就性別相關課程內容主題人數比例分析



圖二十五 女性同仁就性別相關課程內容主題人數統計



圖二十六 女性同仁就性別相關課程內容主題人數比例分析

肆、成效與建議

綜合上開問卷統計分析，可歸納得知 107 年局內辦理之性別意識培力課程，近八成以上之男、女性同仁表示知悉局內辦理的性別主流化及 CEDAW 實體課程內容。在參訓課程中女性同仁參加課程人數比例較男性同仁參加課程人數比例為高。另外在問卷中提供性別議題及課程內容選項，局內男、女性同仁也有不同關注焦點。是以，對於上開調

查獲得四點之結論，我們可以在往後課程安排人員參與部分，須應多留意參訓同仁男、女參訓課程人數之比例；再者，辦理性別意識培力相關課程上，可多規劃不同層面之議題貼近同仁之需求。次者，在實體課程運用不同方式辦理，如工作坊、讀書會或案例研討等方式，以為吸引及增加同仁參與課程之意願，進而確實提供局內同仁於智能及專業上有所獲益。當然再藉由課程後問卷調查，於課程或活動辦理完畢後進行成效評估，透過問卷瞭解同仁需求及課程滿意度，適時修正課程辦理方式，作為精進局內性別意識培力相關訓練之參考，亦能達成課程辦理之目的與成效。