

新北市政府政風處 110 年性平亮點方案辦理情形(1-12 月)

序號	方案名稱	實施內容	辦理期程	執行成果(含質性與量化)(500 字以內)
1	清廉閱報「人物專欄」擇定方案~男性女性一樣行	<p>本處清廉閱報每年 6 月及 12 月出刊，每期擇定人物進行專訪，將不特定性別，並廣納各種年齡階層做為採訪對象。</p> <p>一、專訪人員篩選資格</p> <p>1. 預防宣導類:該項業務往往涉及活動規劃的細緻度,如何透過不同性別同仁的規劃,讓該項活動充滿活潑度,引起參與者共鳴。</p> <p>2. 興利服務類:該項業務往往涉及管制干預面向,如何藉由機關屬性,亦透過不同性別主管之執行,解</p>	110 年 1 月至 12 月	<p>有關本處清廉閱報年度專訪成果概述：</p> <p>1、人物規劃：以本府消防局、民政局、勞檢處及市立聯合醫院的同仁為受訪對象（男女性各 4 人）。</p> <p>2、訪談內容：分別針對女性政風團隊在機關經營的方式，以及非政風人員對於政風室在機關中角色經營的看法。</p> <p>3、意見回饋：對於民政局政風女力團隊的經營，經由與同仁的深談，發現男、女性同仁對於業務上的專業性無差異性，但對於可能涉及較為隱私的部分，則會因應個案性別的不同，而處理的方式亦有所不同（如女性較敢對女性吐露心聲）；相同的，經向勞檢處與市立聯合醫院專訪，發現結果與上述相同。</p> <p>4、性別友善環境：在工作職場上的部分，大家都願意投入與付出，但不論是涉及己身或是來府與會的專家學者，都希望可能逐步在市府的軟硬體設施（備）完備下，建構更佳的友善環境，例如：將集哺乳室形塑為溫馨的舒適空間，不要變成另類的倉庫；透過具體的改變，讓大家可以因為整體環境的提升，邁向幸福滿百的幸福城市。</p> <p>5、透過專訪，除讓同仁瞭解性平可藉由不同面向進行探討與剖析，並針對訪談時所提問項即時反映，讓本府可以穩建邁向性平友善的工作職場或環境，落實性平傳達的真諦。</p>

序號	方案名稱	實施內容	辦理期程	執行成果(含質性與量化)(500字以內)
		<p>決機關面臨問題，取得同仁認同，提升機關服務品質。</p> <p>二、蒐集人物專訪執行具體個案：透過業務屬性篩選，找尋本府政風機構團隊所執行之預防宣導及興利服務等工作亮點。</p> <p>三、藉由該次專訪人物之深入報導，從而分析男女性主管同仁，如何藉由己身優勢及敏銳度，將業務導入機關，透過群體認同，創造機關對於廉政業務重視。</p>		<p>6、截至 110 年底，本報點閱率累積至 1 萬多人次，成功將性平議題有效傳達。</p>

110 年新北市政府政風處性別平等亮點方案

廉政，男性女性一樣行計畫書

壹、計畫依據：

新北市政府政風處 109 年第 2 次性別平等專案小組會議決議。

貳、計畫緣起：

為增進本府員工廉政法規素養，本處遂依本府 100 年旗艦計畫提案協調會，創立本處清廉閱報創刊號，以上、下半度為發刊時間，提供本府各級機關、區公所及學校的同仁，透過多元的面向來認識廉政工作，初始之際，係以開闢與本府同仁廉政溝通的交流管道，激勵同仁依法積極任事，共同有效提昇本府廉潔形象，現況，則因應性別主流化及性平意識，故在 109 年建立性平專欄、110 年人物專訪（導入性平議題），讓廉政宣導不單僅以法令宣導為主軸，更可形塑不同的議題，除可增加閱讀的人數，亦給予本府同仁認識廉政新面向。

參、性別目標：

- 一、去除性別刻板印象與偏見：對於本（110）年度，我們區分兩個專訪的主軸，一個是行政類、一個是工程類，在這兩個不同的領域下，對於男女政風人員在機關中，如何找尋自己的定位，除了積極推動業務，另如何有效建立與同仁橫向溝通，減少長期以來對於男、女性政風人員的刻板印象。
- 二、建立性別友善環境：不論市府的工作職場再如何有善，但軟硬體設施上難免仍有未臻周延之處，如停車場的規劃、性別友善廁所的規劃等，如何運用既有的

設施，去改善及營造對於性別有善環境的建立，讓生硬的設施設備，也有溫暖的溫度。

三、維護多元性別權益：面對性別多元化，如生理男、或生理女的同仁，但個性或表現並非跟己身的性別畫上等號時，如何去顧及人家的想法，為他人設身處地去思考，往往也是在業務推動上的重點，讓他們可以接受到鼓勵，不會因為他人的不同樣的眼光，而忽略了自身的感受，反而更能因為權益的維護，讓其他人改變刻板的印象，重新修正對於不同性別差異的看法。

肆、執行期間：110年1月1日至110年12月31日。

伍、實施策略：

目前規劃的方式，係將業務種類概分兩種形態，分別為行政類與工程類，也因此，在實施策略上，我們先以行政類的同仁進行專訪，首先設定詢問的大綱，並從中找出不同性別的人員對於業務推動上的差異性，例如：如何構思業務推動方式？男女性在性別議題上，誰的積極性較高？如何打造更優化的性別有善環境？一、民政業務是與民眾息息相關，更是推動市政的主力，據瞭解，局內多數業務主管也是男性，面對機關屬性，身為女性政風主管，如何構思廉政業務之推動方式？

至於在工程類的人員規劃，則是會找出在工程機關中的女性同仁，理解在業務執行下，與男性的差異性，在現場執行業務之際，如何克服恐懼，如有發現執行工作現場性別有善環境不足時，如何運用己身感受去建議改善環境等，讓相關場域的部分，也能夠因為良性的建言，創造與過往不同的職場領域。

陸、預期效益：

一、質性：透過專訪方式，瞭解不同屬性的任職機關，有沒有可能因為對於性平業務的認知，而改變自己對於業務的推動方式，甚至可以與機關內的同仁共同找尋最適當的協調方法，從而建立各自不同的工作亮點，做為他山之石。

二、量化：因為行政類的機關和工程類的機關，本來男女性的人數就有其差異性，因之，如何在不同類型的機關下，觀看對於業務的推動成果，並以建立數據統計方式，了解不同性別對於相同業務推動上的差異性。

柒、經費概算：新臺幣○萬元。