

# 新北市政府政風處 111 年 1-12 月推動性別主流化成果報告

經本處性平專案小組 112 年 2 月 9 日第 1 次會議決議通過

## ■ 組別 (1、2、3、4)：4 組

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人	處本部	王品清	專門委員
性別聯絡人(代理人)	處本部	林佑宗	主任秘書
性別業務承辦人	人事管理員	蔡孟純	人事管理員
性別業務承辦人	會計員	李倍瑄	會計員
性別業務承辦人	第一科	吳榮軒	管理師

## 壹、本年度提報本府性平會推展性別平等之特色或亮點措施：

亮點方案名稱	實施內容(100 字)
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> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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，解決機關面臨問題，取得同仁認同，提升機關服務品質。</li> </ol> <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>

## 貳、性別平等專案小組/工作小組

一、召集人：簡正坤副處長

二、成員

	總數	男性人數	女性人數	單一性別比例(較低者)	無法達到單一性別三分之一以上者請說明原因
成員	11	5	6	45%	略

三、運作情形

應開會 次數	2	實際開會次 數	2	議案數量	7	府外委員姓 名(含職稱)	第1次會 議：臺灣警 察專科學校 教授兼海洋 巡防科主任 張瓊玲、彭 婉如文教基 金會執行長 王兆慶 第2次會 議：臺灣警 察專科學校 教授兼海洋 巡防科主任 張瓊玲、彭 婉如文教基 金會執行長 王兆慶
首長擔 任會議 主席次 數	0	副首長擔任 會議主席次 數	1	主任秘書擔 任會議主席 次數	1	其他人員擔 任會議主席 次數	0
全數委 員出席 次數	0	超過 2/3 委 員出席次數	2	府外委員全 數出席次數	2	二級機關委 員姓名(含 機關名稱及 職稱)	無

➤ 註：各一級機關有所屬二級機關者，應選派至少 1 位二級機關首長擔任一級機關性平小組委員，並應出席性平小組會議。

## 參、性別意識培力

### 一、各機關一般公務人員每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：26

男性人數：8

女性人數：18

完成人數	完成比率	男性完成人 數	男性完成比 率	女性完成人 數	女性完成比 率
21	80.77%	7	87.5%	14	77.78%

### 二、各機關主管人員(含簡任級以上人員)每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：16

男性人數：7

女性人數：9

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
13	81.25%	5	71.42%	8	88.89%

三、各機關辦理性別平等業務之專責人員及其主管每人每年均須完成 24 小時課程訓練，其餘性別平等業務相關人員須完成 6 小時進階課程，各區公所性別平等業務相關人員及性別議題聯絡人每人每年均須完成 6 小時：

(一) 專責人員

總人數：0                      男性人數：0                      女性人數：0

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
0	0%	0	0%	0	0%

(二) 主管

總人數：0                      男性人數：0                      女性人數：0

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
0	0%	0	0%	0	0%

(三) 其餘性別平等業務相關人員

總人數：4                      男性人數：1                      女性人數：3

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
4	100%	1	100%	3	100%

(四) 各區公所性別平等業務相關人員及性別議題聯絡人(本欄填寫本處性別議題聯絡人)

總人數：1                      男性人數：0                      女性人數：1

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
1	100%	0	0	1	100%

(五) 各區公所主管(含區長)及公務人員每人每年均須完成 2 小時性別主流化訓練

1. 各區公所主管(含區長)

總人數：                      男性人數：                      女性人數：

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
無	無	無	無	無	無

2. 公務人員

總人數：                      男性人數：                      女性人數：

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
無	無	無	無	無	無

四、各機關政務人員每年應施以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參與性別平等相關會議(本處無政務人員)

已完成

未完成

#### 肆、性別影響評估：年度性別影響評估表提報情形

##### 一、自治條例(若無可免填)

項次	自治條例名稱	專家學者姓名	程序參與者來源	通過性別平等專案小組時間
無	無	無	<input type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員 <input type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者	無

##### 二、計畫：工程案/計畫案(若無可免填)

項次	計畫名稱	類別	決行層級	專家學者姓名	程序參與者來源	簡述參採專家學者意見之調整或修正情形	通過性別平等專案小組時間
1	新北市政府政風處「112年公職人員財產申報早鳥抽獎活動辦法」(如附錄1)	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層決行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	張瓊玲	<input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員 <input type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者	(配合本市性別影響評估檢視表第三部分-評估結果9-2參採情形內容進行撰寫) 一、未調整計畫。 二、未來辦理「公職人員財產申報早鳥抽	111年8月17日

						獎活動」 將思考如 何加強宣 導等執行 策略。	
--	--	--	--	--	--	-------------------------------------	--

## 伍、性別統計及分析

### 一、性別統計指標及時間數列資料公布情形

項次		說明	
(一)性別統計指標公布網址		<a href="https://www.ethics.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=2b519b334822681d&amp;act=be4f48068b2b0031&amp;dataserno=22efff79513d2cf6ff6f63648ecde0c4">https://www.ethics.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=2b519b334822681d&amp;act=be4f48068b2b0031&amp;dataserno=22efff79513d2cf6ff6f63648ecde0c4</a>	
(二)性別統計指標數(項)		12 (如附錄 2)	
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)		12	
(四)性別統計指標及其時間數列資料是否更新，並公布於網站(是/否)		是	
(五)本年增修性別統計指標說明			
項次	(增/修)	指標項目名稱	新增指標定義或指標修正說明
1	增	新北市政府政風處留職停薪人員人數	留職停薪：指本處因育嬰、侍親、進修及其他情事，經核准離開原職務而准予保留職缺及停止支薪，並於期間屆滿或原因消失後復職及復薪之人員。

### 二、性別分析(含性別統計分析)公布情形

項次		說明		
(一)性別分析公布網址		<a href="https://www.ethics.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=2b519b334822681d&amp;act=be4f48068b2b0031&amp;dataserno=22efff79513d2cf6132805dcc0f0ae4f">https://www.ethics.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=2b519b334822681d&amp;act=be4f48068b2b0031&amp;dataserno=22efff79513d2cf6132805dcc0f0ae4f</a>		
(二)性別分析篇數(篇)		1		
(三)本年新增之性別分析說明				
項次	性別分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	提送性別平等專案小組專題報告或簽陳機關首長核定時間(年/月/日)
1	廉政，友善性別差異的職場工作環境(如	第一科	陳浩瑜(科員)	111 年 8 月 17 日

附錄 3)			
分析摘要(以 200 字以內為原則)			
利用問卷調查法檢視新北市政府政風機構各性別政風人員管理現況，如人事政策制度、人力資源運用、業務負荷、工作流程簡化、人員激勵、專業知能、生涯發展、職權明確化等議題，透過現行政風人事制度、人力運用等調查，提出建立合理事務分配機制與未來建議方向，進而有效推動人事培力，促進業務穩定推展，並藉由發現及建議事項，提升工作績效。			

- **性別統計分析**是運用性別統計的量化資料，考量性別多元交織的不同因素(如種族、族群、年齡、地域、文化等)，分析不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。性別統計分析通常性別分析的前置作業。
- **性別分析**則是運用性別統計分析，結合質化資料探討，分析不同性別的處遇，及辨認其差異和需求，據以擬定性別計畫、調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題，以促使政府資源配置得以合理分配。換言之性別分析除有性別統計，更需結合計畫擬訂或政策評估。

## 陸、性別預算

### 一、本年度性別預算編列情形

單位：新臺幣元

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	辦理公務機密、安全維護、政風人員及兼辦政風業務人員教育訓練實施計畫	117,415	<p>一、高普考及地方特考等考試錄取人員職前學習訓練：藉由職前學習期間實際執行及演練作業，從學習中擷取工作經驗，在實踐裡體驗公務生活，以達訓用合一功效，111 年 8 月 9 日辦理「110 年公務人員高等暨普通考試廉政類科錄取人員」職前學習訓練，實際參訓人員 13 人，男性 4 人、女性 9 人。</p> <p>二、新北市政府各機關兼辦政風業務人員講習：為強化本府各機關兼辦政風業務人員廉政知能，加強橫向聯繫溝通，111 年 4 月 15 日調訓本府未設政風機構一級機關、區公所兼辦政風業務人員，講授各項廉政重點工作及分享實務範例，並於會後進行意見交流，以瞭解兼辦政風業務人員實際執行所遇情況。實際參訓人員 24 人，男性 6 人、女性 18 人。</p> <p>三、本府維護業務專精講習：111 年 8 月 26 日邀請本府消防局竹圍分隊詹佳祥分隊長講授「機關消防安全設備管理作業簡介」、</p>

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
			<p>滬尾分隊蕭銀潭小隊長講授「水域安全及救生介紹演示」、本府文化局進行淡水古蹟導覽及本處毛惠恩科長主持維護業務意見交流，參與同仁計 57 位，男性 27 人、女性 30 人，活動已圓滿結束。</p> <p>四、法務部廉政署廉政人員訓練班第 49 期學員教學參訪：111 年 11 月 16 日辦理參訪內容包括本市市立黃金博物館及本府施政重點碧潭堰工程，參訪順利圓滿完成。實際參訓人員 45 人，男性 20 人、女性 25 人。</p> <p>五、訓練對象非以性別為選訓條件，各性別受訓機會相當無差別待遇。</p> <p>六、將性別觀點融入訓練計畫，判斷本計畫有無單一性別問題、有無明顯性別落差或不同性別需求未充分滿足情形。透過性別統計資料，得以構思精進訓練計畫及改善性別參與情形，以達到實質性別平等，落實性別主流化推動。</p> <p>七、執行階段落實各性別都有平等參與服務機會，計畫決策過程至少應有三分之一不同性別比例。</p> <p>八、提醒講師課程引導應避免有性別不平等觀念及傳達性別歧視訊息，並可考慮探討女性同仁執行政風工作時有無特殊困境及案例。</p>
	總計	117,415	

## 二、下年度性別預算編列情形

單位：新臺幣元

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	辦理公務機密、安全維護、政風人員及兼辦政風業務人員教育訓練實施計畫	117,415	<p>一、規劃辦理高普考及地方特考等考試錄取人員職前學習訓練、法務部廉政署廉政人員訓練班學員實地訓練、本府各機關兼辦政風業務人員講習、本府維護業務專精講</p>

		<p>習、本府政風機構實務訓練期滿新進人員訓練等課程。</p> <p>二、訓練對象非以性別為選訓條件，各性別受訓機會相當無差別待遇。</p> <p>三、將性別觀點融入訓練計畫，判斷本計畫有無單一性別問題、有無明顯性別落差或不同性別需求未充分滿足情形。透過性別統計資料，得以構思精進訓練計畫及改善性別參與情形，以達到實質性別平等，落實性別主流化推動。</p> <p>四、執行階段落實各性別都有平等參與服務機會，計畫決策過程至少應有三分之一不同性別比例。</p> <p>五、提醒講師課程引導應避免有性別不平等觀念及傳達性別歧視訊息，並可考慮探討女性同仁執行政風工作時有無特殊困境及案例。</p>
	總計	117,415

## 柒、性別平等宣導：結合自身業務配合辦理性別平等宣導

### 一、宣導方式

宣導方案	1. 平面	2. 網頁	3. 廣播	4. 影音	5. 座談會	6. 說明會	7. 記者會	8. 活動	9. 其他
宣導人次		3,650						49	
總計	3,699								

### 二、宣導對象

宣導對象	1. 各局處及各所屬機關(構)	2. 學校所屬教職員工生	3. 區公所所屬員工	4. 人民團體	5. 民間組織	6. 企業	7. 里鄰長或一般民眾	8. 其他
宣導人次	3,699							
總計	3,699							

三、自製性平文宣/對外授課教材（註：不含依法辦理性騷擾防治業務）共 1 件



項次	主題	簡述內容	對外授課場次	主責科室及同仁姓名(職稱)	附件
1	「消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW 義工參與篇-落實 CEDAW 第 5 條」	以簡報型式設計，輔以生動活潑案例，期能達到深入淺出之教育目的，期望破除「育嬰留停」照顧幼兒僅能由女性擔任，此種基於男女任務定型所產生的偏見或性別刻板印象。		第一科廖珮君 (股長)	如附錄 4

## 捌、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

### 一、各一級機關依組別辦理如下：

- (一) 第 1 組：每年至少 4 類，總計至少 5 項。
- (二) 第 2 組：每年至少 4 類，總計至少 4 項。
- (三) 第 3 組：每年至少 2 類，總計至少 3 項。
- (四) 第 4 組：每年至少 2 類，總計至少 2 項。

### 二、各區公所每年至少 2 類，總計至少 3 項。

類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪減)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫	1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，主動規劃與推動性別平等措施。	<input type="checkbox"/> _____
	2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施，以去除性別刻板印象與偏見，例如訂定獎勵措施鼓勵男性參與家務或育兒照顧、檢視並改善傳統宗教禮俗之性別不平等、多元性別友善措施、設立專區澄清性別歧視謠言等之具體措施。	<input type="checkbox"/> _____
	3. 結合、鼓勵、委託或補助企業、鄰里社區、區公所、所屬機關(構)與民間組織(如人民團體、基金會、機構等)推動性別平等之政策措施，例如針對推動性別平等相關事項之企業、鄰里社區與民間組織提供加額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。	<input type="checkbox"/> _____

類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪減)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
(二) 建構性別友善環境及推動相關政策措施	1. 考量多元性別者需求，推動多元性別友善空間，建置或改善多元性別友善設施設備，例如性別友善廁所、宿舍、更衣室等空間納入多元性別友善設計。	<input type="checkbox"/> _____
	2. 依據不同性別的高齡者需求，推動高齡友善無障礙環境，例如提升人行道適宜性、提升公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施等。	<input type="checkbox"/> _____
	3. 建構社區公共照顧服務措施，例如布建社區公共化托育家園、增設公共化幼兒園或建置公共托老中心等性別友善環境措施。	<input type="checkbox"/> _____
(三) CEDAW 及性別平等宣導	1. 辦理 CEDAW 或其他性別平等專題宣導活動，例如臺灣女孩日、多元性別、SDGs 目標 5「實現性別平等，並賦予婦女權力」、促進女性參與 STEAM 領域、防治性別暴力及翻轉性別權力關係、杜絕數位性暴力、性別參與或性別人權等議題。	<input type="checkbox"/> _____
	2. 結合機關業務辦理活動時，於主題或內容融入 CEDAW 或性平意識宣導。	<input checked="" type="checkbox"/> 111 年清廉閱報之性平專欄(如附錄 5)
(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例	1. 針對機關業務相關專業人員研發性平或 CEDAW 之教材或案例，例如醫護人員、警察、消防人員、托育人員或居家服務人員等，並上傳所屬性別主流化專區。	<input type="checkbox"/> _____
	2. 針對機關業務研發一般性平意識概念或 CEDAW 之教材或案例彙編，並上傳所屬性別主流化專區。	<input checked="" type="checkbox"/> 111 年度自製(規劃、設計及製作) CEDAW 教材(同附錄 4)

### 三、成果說明：

- ✓ 請依組別要求自行增刪欄位與欄位大小
- ✓ 可於欄位中檢附相關照片及說明，或提供相關資料連結及附件，自由排版呈現。

(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫

方案名稱 1：

方案名稱 2：

(二) 建構性別友善環境及推動相關政策措施等之政策措施

方案名稱 1：

方案名稱 2：

(三) CEDAW 及性別平等宣導

方案名稱 1：111 年清廉閱報之人物專題報導(同附錄 5)

(一) CEDAW 及性別平等宣導

方案名稱 1：111 年清廉閱報之人物專題報導(同附錄 5)

1. 質性：本次藉由人物專訪，第 1 期以報導警察工作為專題，當男女性同仁所面臨相同業務時，女性同仁會考量到生理及心理的狀況而有所顧慮，男性同仁不會因為性別不同而有其差異性，例如在執行巡邏，雖然裝備齊全，但女性同仁仍希望搭配一位男警共同執行，有關在工作環境規劃上，因女性同仁日益增多，辦公廳舍空間不足，女性同仁對隱私較為顧慮，並認為警察人員較需要公托服務。第 2 期以消防局政風人員之角度，透析消防職業之另一面，集結消防女性同仁之背景故事，介紹女性消防員之職場生活、心路歷程及對於從事這項職業所抱持之期許及遠望，翻轉性別刻板印象。又鑒於我國近期通過《跟蹤騷擾防治法》，成為第一部規範跟蹤騷擾行為之法案，規劃由警察局政風室訪談警察局婦幼隊承辦員警，分享受理案件型態，並分析探討性別因素對執行業務可能衍生之影響，
2. 量化：
  - (1)由於本次受訪的對象係以警察及消防機關同仁為主，邀請男女性主管各 1 名，男女性非主管各 1 名，讓專訪上可以有性別受訪的衡平，增加整體報導的客觀性。
  - (2)在議題規劃上，除以機關服務主題及性別友善環境為訪談大綱，透過深度訪談，了解性平業務與平日業務執行間有無具體關聯性，如果藉由現行性別議題的倡議，讓性平業務更趨成熟，另針對跟騷法施行後警察機關於辦理跟騷法個案所面臨之問題，於清廉閱報完稿後，除以電子郵件寄送本府各機關同仁，並至於本處臉書籍官網，讓民眾進行線上閱讀。
3. 行政機關中警消體系給人的印象是性別比例比較不平衡的機關，在本次性平亮點執行，透過對警消人員工作上報導與採訪，主管及同仁對於追求性平主流化雖有初步的概念，但對於如何具體執行或是規劃，尤其是對於講求紀律的警消機關是否推行業務上對於性別是否有加以考量，或存在性別刻板印象這樣觀念，也藉由這次專訪，讓更多的主管與同仁了解，其實在性平的領域中，相互尊重是其中一環，更重要的是，要有同理心，不論是環境建構或是行動關懷，因為實質的關心，讓更多同

仁了解性平意涵，才能將性平業務推展更臻順遂。

(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例

方案名稱 1：111 年度自製 (規劃、設計及製作) CEDAW 教材 (同附錄 4)

1. 教材名稱：「消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW 義工參與篇-落實 CEDAW 第 5 條」。
2. 期望破除「育嬰留停」照顧幼兒僅能由女性擔任，此種基於男女任務定型所產生的偏見或性別刻板印象。
3. 學習內容：
  - (1) 案例(含問題思考)
  - (2) 數據統計及分析。
  - (3) CEDAW 簡介。
  - (4) 案例涉及 CEDAW 及本市性別平等政策方針。
  - (5) 討論議題(衍伸議題)。
  - (6) 措施性作為。

### 玖、其他相關成果

(除本府性別主流化實施計畫所規定應辦理事項外，機關構自行推展之促進性別平等相關行為，若無則免。)

### 拾、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為

各機關構於下年度，為深化內部執行業務過程中深化性別主流化概念，或透過業務促進政府機關內部或民間社會性別平等的相關業務與行為。(請擇重點填寫，若無則免填。)

項次	重點項目或方案名稱	現況說明	具體策略	預期效益
無	無	無	無	無