

新北市政府各局處112年性平亮點方案一覽表

序號	局處	方案名稱	實施內容(含性別目標)	辦理期程	預期效益(含質性與量化)	結合行政院性別平等重要議題
27	政風處	廉政，友善性別差異的職場工作環境	<p>性別目標：</p> <p>(一) 去除性別刻板印象與偏見：除消除廉政人員因職務屬性，導致於陞遷上認為男性較適合擔任主管之刻板印象及偏見外，另亦向新北市政府政風處暨所屬政風機構同仁宣導，縱男女或許有本質上特點差異，但仍然可利用天生條件及發揮自身優勢，結合所處機關業務特性，處理面對各項不同業務之挑戰以推動政風業務，跨越世俗對廉政人員既定之男女性別刻板印象。</p> <p>(二) 建立性別友善環境：人才為組織的重要資產，衡諸現況，地方政府在「求才」與「留才」面臨不小困境，本府前於106年間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狀況，發現本府女性政風人員工作滿足感低於男性，而女性政風主管人員數亦少於男性政風主管，其原因可能來自工作職場及兼顧家庭的壓力，諸如職場上欠缺工作成就滿足感、職期輪調機關與住家距離、績效考量僅連結政風業務，以及個人生涯-規劃、婚姻與家庭等層面。期能建立合理事務分配機制與其他建議方向，進而有效推動友善工作環境</p>	112年1月1日至112年12月31日	<p>一、 量化：過問卷調查方式，瞭解本府廉政人員目前就所處職場環境，其性別平等執行情況及完善程度為何，以及對現行主管職位陞遷運行情況，是否因女性主責照護家庭及陰柔特質等刻板印象，有所偏頗而嚴重影響女性職發展權益外，並消除廉政人員既定之男女性別刻板印象，以期112年新北市政府政風處暨所屬政風機構女性陞遷人數比例至少可達總陞遷人數比例45%。</p> <p>二、 質性：藉由本次SWOT研究方法，分析不同性別在不同機關間，工作上各自所面臨的優劣條件，以及各自所應有的機會及威脅，進一步找出相對應之解決方法，有效促進性別平等及瞭解本處辦理各項培育訓練是否能有效提供政風人員業務上需求及參與決策人員是否性別平等。</p>	<p>■ 促進公私部門決策參與之性別平等</p> <p><input type="checkbox"/> 提升女性經濟力</p> <p>■ 消除性別刻板印象、偏見與歧視</p> <p><input type="checkbox"/> 防治數位/網路性別暴力</p> <p><input type="checkbox"/> 促進健康及照顧工作之性別平等</p> <p><input type="checkbox"/> 打造具性別觀點的環境空間及科技創新</p>

# 112年新北市政府政風處性別平等亮點方案

## 廉政，友善性別差異的職場工作環境計畫書

### 壹、計畫依據：

請簡要說明計畫主要執行依據：(1)法律、政策、施政計畫項目等；(2)CEDAW、新北市性別平等政策方針、新北市性別主流化實施計畫、CEDAW 歷次國家報告結論性建議與意見等。

- 一、CEDAW 第11條第1項：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準」。
- 二、新北市性別平等政策方針「貳、就業、經濟與福利－促進女性就業參與、提升婦女職能發展」。

### 貳、計畫緣起：

至少運用三項性別統計或性別分析說明計畫之現況問題與需求，依據計畫所涉及之對象、執行與服務結果以及執行過程等內容，蒐集相關新北市各區域之性別統計資料(請參考新北市政府主計處-新北市性別統計 <https://www.bas.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=703cd03eb5e556a0>)，並視需要進行性別與年齡、身心障礙、職業、城鄉區域等複分類分析，呈現問題現象與需求。

廉政工作之目的，乃在瞭解政府之施政得失，整飭政治風氣，革除陋習積弊，端正行政作風。其業務工作主要內容，除包含機關公務機密維護事項，杜絕機關洩密違規事件、預防危害破壞事件以確保機關功能正常運轉及預防貪瀆不法情事以達弊端滋生外，最被大眾所知悉的就是受理民眾檢舉陳情，並發掘機關貪瀆不法。

從上述工作內容可知，廉政人員在機關內係擔任督導查察、端正風氣之角色，而如此工作內容屬性，按社會大眾通念認為，相較於女性溫柔淑美特點，男性陽剛正直之特質，或許更適合從事廉政工作，甚至在論功行賞或進行主管職位陞遷時，男性因社會大眾所課予之陽剛堅毅刻板印象，在能力等客觀條件相當情況下，男性所獲取到的晉升機會可能大於女性。

統計自108至110年期間，新北市政府政風處暨所屬政風機構陞任7職等主管(含)等級以上之男女比例，分別為男性83%：女性17%、男性0%：女性100%及男性60%：女性40%，按此數據可知，108年及110年男性陞遷主管比例多於女性，縱女性主管陞遷比例有提高趨勢，但廉政主管陞遷仍以男性為重。

為了解本府廉政人員目前就所處職場環境，其性別平等執行情況及完善程度為何，以及對現行主管職位陞遷運行情況，是否因女性主責照護家庭及陰柔特質等刻板印象，有所偏頗而嚴重影響女

性職場發展權益，故特擬定本計畫進行研究分析，以達同仁適才適所及激勵積極任事之效，提升性別平等目的。

### 參、性別目標：

依據問題分析結果及計畫議題，具體說明本計畫期望達成且與性別相關的目標，例如：去除性別刻板印象與偏見、建立性別友善環境、維護多元性別權益、推動高齡性別友善環境、促進公私部門決策參與之性別平等、提升女性經濟力、促進女性參與 STEM 領域、防治性別暴力及翻轉性別權力關係、杜絕數位性暴力、促進性別參與、保障性別人

一、去除性別刻板印象與偏見：藉由本次計畫，除消除廉政人員因職務屬性，導致於陞遷上認為男性較適合擔任主管之刻板印象及偏見外，另亦向新北市政府政風處暨所屬政風機構同仁宣導，縱男女或許有本質上特點差異，但仍然可利用天生條件及發揮自身優勢，結合所處機關業務特性，處理面對各項不同業務之挑戰以推動政風業務，並有效建立與同仁橫向溝通及民眾應對方法，跨越世俗對廉政人員既定之男女性別刻板印象。

二、建立性別友善環境：人才為組織的重要資產，衡諸現況，地方政府在「求才」與「留才」面臨不小困境，本府前於106年間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狀況，發現本府女性廉政人員工作滿足感低於男性，而女性廉政主管人員數亦少於男性主管，其原因可能來自工作職場及兼顧家庭的壓力，諸如職場上欠缺工作成就滿足感、職期輪調機關與住家距離、績效考量僅連結政風業務，以及個人生涯-規劃、婚姻與家庭等層面。期能建立合理事務分配機制與其他建議方向，進而有效推動友善工作環境。

肆、執行期間：112年1月1日至112年12月31日。

### 伍、實施策略：

簡要說明為達成前述計畫性別目標所規劃之執行策略及方法：

1. 若為教育訓練，計畫內容應包含2-3小時以上的課訓練課程，並檢附性別相關課程的課程表，課程結束後製作相關教材講義，以及說明課程進行過程提供性別友善措施。
2. 若為宣導活動，計畫內容應針對目標群體有獨立宣傳策略與管道，以及於活動過程中提供性別友善措施。
3. 若為設置性別友善環境，應先說明不同性別者之需求，並據此說明於規劃、建造及辦理驗收等各階段如何考量及納入不同性別者之參與，使相關設施設備符合其所需。

目前規劃的方式，係針對新北市政府政風處暨所屬各政風機構現職廉政人員作為樣本對象，以問卷調查法及SWOT分析法進行研究分析，欲瞭解本府男女廉政人員為因應地方政府生態、不同機關屬性，對於人才培育制度、職場工作環境等看法是否有所差異，以為促進女性參與及進入決策階

層目標邁進。

## 陸、預期效益：

依據性別目標能達到什麼成效，例如：為去除性別刻板印象與偏見(性別目標)，對於水電工等勞力工作能確實瞭解非專屬男性工作，女性也可從事，以下舉例說明預期效益：

1. 質性：使女性於選擇工作上有更多選擇。
2. 量化：水電工班增加10班、有70%以上女性可以自行在家修繕、取得水電工證照者增加50%。

一、量化：透過問卷調查方式(調查對象樣本數預計185人)，瞭解本府廉政人員目前就所處職場環境，其性別平等執行情況及完善程度為何，以及對現行主管職位陞遷運行情況，是否因女性主責照護家庭及陰柔特質等刻板印象，有所偏頗而嚴重影響女性職發展權益外，並消除廉政人員既定之男女性別刻板印象，以期112年新北市政府政風處暨所屬政風機構女性陞遷人數比例至少可達總陞遷人數比例45%。

二、質性：藉由本次 SWOT 研究方法，分析不同性別在不同機關間，工作上各自所面臨的優劣條件，以及各自所應有的機會及威脅，除進一步找出相對應之解決方法，有效促進性別平等及友善工作環境外，並以此推論本府政風處人員進用制度是否完備、及本處辦理各項培育訓練是否能有效提供廉政人員業務上需求及參與決策人員是否性別平等。

## 柒、經費概算：新臺幣8000元。

各機關及區公所性別平等亮點方案之經費應納入各單位年度性別預算。