

# 新北市政府政風處 110 年 1-12 月推動性別主流化成果報告

經本處性平專案小組 111 年 2 月 10 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	鄭湘怡	專門委員
性別聯絡人(代理人)	處本部	周輝勝	主任秘書
性別業務承辦人	人事管理員	蔡欣珉	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：許茂吉副處長

### 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	6	5	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：佛教慈濟綜合醫院婦女中心
-------	---	--------	---	------	---	-------------	----------------------

							主任祝春紅、 臺灣警察專科學校教授兼海洋巡防科主任張瓊玲 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、彭婉如文教基金會副執行長王兆慶
首長擔任會議主席次數	0	副首長擔任會議主席次數	2	主任秘書擔任會議主席次數	0	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：25                      男性人數：9                      女性人數：16

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	84%	7	77.78%	14	87.5%

### 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：17                      男性人數：9                      女性人數：8

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
10	58.82%	4	44.44%	6	75%

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：3                      男性人數：1                      女性人數：2

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
3	100%	1	100%	2	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：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
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	無

			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	
--	--	--	---	--

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	新北市政府廉政故事義工培訓計畫(如附件1)	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input checked="" type="checkbox"/> 府一層決行 <input type="checkbox"/> 非府一層決行	許福生	<input checked="" 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	(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、本計畫為培訓計畫,有關建議事項「義工之培訓條件雖非以性別為培訓條件,但性別人數比例差距仍過大,未來可強化男性義工之招募。」未來如辦理招募計畫,將思考如何於招募簡章強化相關內容。	110年8月25日

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)	11
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)	11
(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	新北市政府政風處考試錄取報到政風人員人數	考試錄取:指經國家考試廉政類科及格錄取。 報到政風人員:指經考試分發,於當年度至本處辦理報到之人員。

## 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	新北市政府政風人員友善工作環境分析(如附件2)	第一科	陳浩瑜(科員)	110年8月25日
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	123,700	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,110年2月2日辦理「109年公務人員高等暨普通考試廉政類

		<p>科錄取人員」職前學習訓練，實際參訓人員 6 人，男性 2 人、女性 4 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，110 年 4 月 22 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 23 人，男性 4 人、女性 19 人。</p> <p>三、法務部廉政署廉政人員訓練班第 46 期學員實地訓練：110 年 4 月 19 日至 23 日辦理訓練課程，包括迎新座談、財產申報業務、預防業務、查處業務、安全維護案例、實作文書稿件及綜合座談等內容，並至消防局、捷運局、警察局等地實地訓練，實際參訓人員為廉政班第 46 期學員 10 人，男性 5 人、女性 5 人。</p> <p>四、法務部廉政署廉政人員訓練班第 47 期學員實地訓練：110 年 10 月 25 日至 29 日辦理訓練課程，包括迎新座談、財產申報業務、預防業務、查處業務、安全維護案例、實作文書稿件及綜合座談等內容，並至養工處、環保局(八里焚化廠、濕地故事館)、警察局等地實地訓練，實際參訓人員為廉政班第 47 期學員 12 人，男性 3 人、女性 9 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	123,700	

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		1066							
總計	1066								

#### 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	1066							
總計	1066							

#### 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，詳如附件 3

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	簡報(ppt) 教材-名稱 「消除對婦女一切形式歧視公約- 義工參與篇 落實 CEDAW 第 5 條 CEDAW」	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，來教導社會大眾破除「義工」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。		二科賴家儀(科員)	

## 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"/> _____
(二) 建構性別友善環境及推動相關	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	<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
政策措施	性別友善廁所、宿舍、更衣室等空間納入多元性別友善設計。	
	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"/> 110 年第 2 期清廉閱報之性平專欄
(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"/> 110 年度自製(規劃、設計及製作) CEDAW 教材

### 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 1：110 年第 2 期清廉閱報之性平專欄

1. 質性：本次藉由人物專訪的部分，是由本府勞動檢查處及市立聯合醫院的同仁共參與人物專訪，在上述的專訪，從業務端，男女性同仁所面臨是相同的業務，不會因為性別不同而有其差異性，就以勞檢執法面論之，當女性同仁身處第一線的時候，展現出應有的執法態度，並恪遵法令之執行，確保基層勞工在工作職場上安全性；至於在醫事從業人員，我們也見到男性的護理師，在面臨不同樣的性別與年齡層時，仍然可以依照醫療的專業性，以醫者父母心的方式，解決病患當下因病痛所造成的不適。相對的，如果所任職的機關能透過性平友善政策執行，讓機關在工作環境規劃上更趨完善，例如集哺乳室的空間優化，定能讓同仁感受到機關的關懷，也能提升同仁對於工作時更加倍的努力付出及用心。
2. 量化：
  - (1) 由於本次受訪的對象係以機關為主，在業務性質上，仍以最接近民眾的服務機關為首選，故分別擇訂勞動檢查處女性 2 名，以及聯合醫院男女性護理師各 1 名，讓專訪上可以有性別受訪的平衡，增加整體報導的客觀性。
  - (2) 在議題規劃上，當時也是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，因之，在清廉閱報完稿後，以電子郵件寄送本府各機關同仁，因為係以電子郵件寄送，故本府全體同仁都可以進行線上閱讀。
3. 在本次性平亮點執行，發現很多的主管對於性平的業務雖然有初步的概念，但對於如何具體執行或是規劃，尤其是對於同性別的同仁，仍存有一點過往我可以而為何你不可以的這樣觀念，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 1：110 年度自製(規劃、設計及製作) CEDAW 教材

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. 目的：期望破除「義工」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

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

第一部分	本部分由機關人員填寫	備註
<b>壹、基本資料</b>		
1-1 計畫名稱	新北市政府廉政故事義工培訓計畫	
1-2 主辦機關單位	新北市政府政風處第二科	
1-3 填表人員： <input checked="" type="checkbox"/> 業務承辦人員 <input type="checkbox"/> 非業務承辦人員 姓名：周琮逸 職稱：科員 電話：(02)29603456 分機 7328 e-mail：AJ7492@ntpc.gov.tw		
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：鄭湘怡 職稱：專門委員 電話：(02)29603456 分機 7303 e-mail：A03117@ntpc.gov.tw		
1-5 計畫屬性： 1-5-1 計畫決行（單選）： <input checked="" type="checkbox"/> 府一層決行計畫 / <input type="checkbox"/> 非府一層決行計畫 1-5-2 計畫列管（可複選）： <input type="checkbox"/> 性別平等方針列管計畫 / <input checked="" type="checkbox"/> 施政計畫 / <input type="checkbox"/> 一般性工作計畫		
1-6 計畫內容涉及領域（可複選）	1-6-1 <input type="checkbox"/> 就業、經濟、福利領域 1-6-2 <input type="checkbox"/> 人口、婚姻、家庭領域 1-6-3 <input checked="" type="checkbox"/> 教育、文化、媒體領域 1-6-4 <input type="checkbox"/> 人身安全、環境領域 1-6-5 <input type="checkbox"/> 健康、醫療、照顧領域 1-6-6 <input type="checkbox"/> 社會參與領域 1-6-7 <input type="checkbox"/> 其他（請簡述計畫涉及領域：_____）	
1-7 計畫依據	新北市政府政風處 111 年度施政計畫「廉政故事義工亮點計畫」	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、新北市性別平等委員會決議等。
貳、受益對象（單選）	2-1 <input type="checkbox"/> 計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象	

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

- 2-2  計畫受益對象無特定區別與限制，預計參與人員性別比例，男：10人；女：268人。性別比例：男：3.6%；女：96.4%
- 2-3  計畫受益對象無特定區別與限制，但無法推估實際使用人數

參、問題與需求評估

<p>3-1 計畫之現況問題與需求概述</p>	<p>一、為使校園誠信向下扎根，鼓勵社會大眾參與推動廉政工作，「新北市政府廉政義工培訓計畫」針對志願參與服務民眾辦理義工培訓課程，提升其專業知能，並推動廉政故事義工至校園宣講廉政故事，以加強學童品格觀念，因此擇定為探究性別影響評估作業標的。</p> <p>二、問題現象與需求：試著透過性別統計及分析計畫實施顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。</p>	<p>簡要說明計畫之現況問題與需求。(蒐集相關質化或量化統計資料，如性別、年齡、身心障礙、職業、城鄉區域等分類資料，呈現問題現象與需求為何)</p>
<p>3-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析 (本項目請運用主計單位建議性別分析法進行)</p>	<p>一、本處廉政故事義工人數自 105 年迄今維持 278 人，男性 10 人、女性 268 人。</p> <p>二、本計畫辦理廉政故事義工培訓人數為 278 人，男性 10 人、女性 268 人。</p> <p>三、評估培訓課程各性別參訓比例(各性別實際參訓人數/各性別預定培訓人數)皆為 100 %。</p> <p>四、培訓對象為本市各圖書館、學校及活動中心服務人員，非以性別為培訓條件，各性別參與培訓機會相當並無差別待遇。</p>	<p>1. 性別統計資料收集內涵：(1)計畫涉及對象；(2)執行與服務結果統計；(3)執行過程統計。</p> <p>2. 統計資料包括：全國、新北市及新北市各區之性別統計、及年齡、教育程度、社經與族群。</p> <p>3. 針對前述統計結果說明；另若該計畫受益對象無區別，但內容涉及一般社會認知既存的性別偏見或統計資料顯示性別比例差距過大者，亦需進一步說明。</p>

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

<p>3-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法（無建議之項目者「免填」）</p>	<p>3-3-1 修訂類別與項目：<u>無</u>。</p> <p>3-3-2 需局處配合單位（可複選）：<u>無</u>。  <input type="checkbox"/>局處業務單位/ <input type="checkbox"/>局處會(統、主)計室  <input type="checkbox"/>其他，請說明：_____</p> <p>3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能  <input type="checkbox"/>需要，輔導公務統計增修或統計調查  <input checked="" type="checkbox"/>不需要</p>	<p>關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指：</p> <p>1. 若指標欠缺或不足者，需透過市府主計處輔導機關透過辦理公務統計方案增修訂，於公務統計報表新增統計項目，以定期蒐集所需數據。</p> <p>2. 如欲辦理統計調查者(不包含意向調查)，需透過市府主計處輔導機關辦理統計調查計畫，以利推動。</p>
<p>肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</p>	<p>一、本計畫辦理廉政故事義工培訓課程，培訓義工至校園宣講廉政故事，以生動活潑方式對學童宣講「廉政小故事」，強化「兒童品格教育」，使學童擁有正確價值觀。</p> <p>二、培訓對象：新北市廉政故事義工。本計畫無限制性別，各性別皆有同等接受培訓的機會，培訓人數為 278 人，男性人員 10 人，女性人員 268 人。</p> <p>三、實施期間：111 年 1 月至 12 月。</p>	
<p>伍、促進與確保計畫融入性別觀點之方法(5-1 至 5-5 可複選)</p>	<p>5-1 <input type="checkbox"/>計畫研擬階段諮詢或調查不同性別者之預期受益者/使用者，對此議題的看法。</p> <p>5-2 <input type="checkbox"/>計畫研擬階段之公聽會或相關籌備會議，邀請性別學者專家、團體或受益對象參與，且任一性別比例達 1/3</p> <p>5-3 <input type="checkbox"/>計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體</p> <p>5-4 <input type="checkbox"/>計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練</p>	<p>說明計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制。</p>

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

	<p>5-5 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，請說明：<u>將性別觀點融入培訓計畫，顯示本計畫無單一性別問題、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，得以構思精進培訓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。</u></p> <p>※ 勾選 5-1 至 5-4 者，簡要說明參與日期、方式及參與者身分等：_____</p> <p>5-6 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：_____</p>	
<p>陸、評估內容 (一) 資源與過程</p>		
<p>6-1 經費配置 (單選)</p>	<p>6-1-1 <input type="checkbox"/> 計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算）</p> <p>6-1-2 <input type="checkbox"/> 計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算）</p> <p>6-1-3 <input type="checkbox"/> 計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整）</p> <p>6-1-4 <input type="checkbox"/> 僅執行方式改變，預算未變動</p> <p>※ 勾選 6-1-1 至 6-1-4 者，簡要說明上述計畫原列、新增或調整項目與金額： _____</p> <p>6-1-5 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：<u>本計畫未編列性別預算。本處統籌辦理本計畫，並負責編撰廉政故事教材，培訓活動由教育局政風室執行。</u></p>	<p>說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。</p>
<p>6-2 計畫與性別相關之實施方式與作為 (無特定性別作為者，亦請簡要說明原因)</p>	<p>一、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>二、將性別觀點融入培訓計畫。</p> <p>三、提醒培訓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</p>	<p>1. 說明計畫主要執行策略或方式，以回應性別需求與達成性別目標，例如辦理人員訓練、提供服務、製作文宣等。</p>



新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

	<p>討男性義工執行故事宣講時有無特殊困境及案例。</p>	<p>2. 計畫並未針對性別議題採取任何措施與作為者，請簡要說明原因。</p>
<p>6-3 宣導傳播 (6-3-1 至 6-3-3 可複選)</p>	<p>6-3-1 <input type="checkbox"/> 製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品（項目：_____）</p> <p>6-3-2 <input type="checkbox"/> 針對特定群體（如新住民、高齡者、兒少、客家、原住民....等）製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物（項目：_____）</p> <p>6-3-3 <input type="checkbox"/> 結合與受益對象或議題相關之區公所、里鄰、社會團體、社區組織、民間企業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位：_____）</p> <p>6-3-4 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：<u>本計畫未針對不同背景目標對象，採取不同的傳播方法。</u></p>	<p>說明計畫宣導方式如何針對不同背景的目標對象(包括不同語言的男女)，採取不同的傳播方法，如廣播、單張、跑馬燈等。</p>
<p>6-4 性別友善措施（單選）</p>	<p>6-4-1 <input type="checkbox"/> 計畫搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案。 具體作法：_____</p> <p>6-4-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：<u>本計畫未提供性別友善措施或方案。</u></p>	<p>說明計畫之性別友善措施或方案，例如孕婦(或親職活動)停車措施、托兒措施、哺集乳室、女性生理護墊、性別或親子友善廁所等。</p>
<p><b>(二)效益評估</b></p>		
<p>6-5 平等取得社會資源（可複選）</p>	<p>6-5-1 <input type="checkbox"/> 計畫的目的優先維護弱勢性別者權益，特別是女性及弱勢性別者處境（如受暴婦女、新住民女性、女性就業、偏鄉女性、原住民女性、身障等）</p> <p>6-5-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量</p>	<p>提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。</p>



新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

	<p>6-5-3 <input type="checkbox"/> 預期計畫的結果具有促進女性或弱勢性別者平等獲取社會資源與社會參與          ※針對上述簡要說明：<u>本計畫提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。</u></p> <p>6-5-4 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因_____</p>	
<p>6-6 預防或消除性別隔離          （可複選）</p>	<p>6-6-1 <input type="checkbox"/> 計畫有助打破性別框架          6-6-2 <input type="checkbox"/> 計畫有助尊重性別差異          6-6-3 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫有助消除性別歧視          6-6-4 <input type="checkbox"/> 計畫有助凝聚性別認同          ※針對上述簡要說明：<u>本計畫無限制性別，各性別皆有同等接受訓練的機會。</u></p> <p>6-6-5 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：_____</p>	<p>預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。</p>
<p>6-7 計畫評核          （單選）</p>	<p>6-7-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫設計評量性別平等成效方法          具體作法：<u>本計畫統計各性別預定參訓人數、實際參訓人員占預定參訓人員比例，藉以評量性別平等成效。</u></p> <p>6-7-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：_____</p>	<p>填寫無涉及請說明原因。</p>
<p>6-8 計畫追蹤與列管（單選）</p>	<p>6-8-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫列入定期管考機制          具體作法：<u>由本處自行列管。</u></p> <p>6-8-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：_____</p>	<p>例如由市府研考單位列管、或由局處自行列管、或由性平會列管。</p>
<b>柒、檢視結果</b>		
<p>7-1 計畫與性別相關性</p>	<p><input type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關 說明：_____</p>	
<p>7-2 計畫運用性別主流化操作工具</p>	<p><input type="checkbox"/> 性別意識培力 <input checked="" type="checkbox"/> 性別統計 <input type="checkbox"/> 性別分析 <input type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他</p>	
<p><b>第二部分-程序參與</b></p>	<p><b>本部分由民間性別平等專家學者填寫</b>          至少應徵詢 1 位以上民間性別平等專家學者意見，民間專家學者資料請至性別主流化人才資料庫參閱          (<a href="http://gm.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/Home/Index">http://gm.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/Home/Index</a>)</p>	

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：110 年 7 月 26 日至 110 年 7 月 30 日
	8-2 專家學者： 姓名：許福生 職稱：教授 服務單位：中央警察大學行政警察學系、中央警察大學公關室 專長領域：婦幼安全、犯罪被害人保護、犯罪預防、刑事政策、犯罪學、刑事法學、青少年事務、公關
	8-3 參與方式： <input type="checkbox"/> 會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
	8-4 業務單位所提供之資料 8-4-1 相關統計資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有（很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足） <input type="checkbox"/> 無（應可設法找尋、現狀與未來皆有困難） 8-4-2 計畫相關資料 <input type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input checked="" type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無
	8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 <input type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關
(二)主要意見	8-6 受益對象之合宜性：合宜
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性：合宜
	8-8 計畫目標說明之合宜性：合宜
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：合宜
	8-10 資源與過程說明之合宜性：合宜
	8-11 效益評估說明之合宜性：合宜
	8-12 檢視結果之合宜性：合宜
8-13 給予機關改善綜合建議事項： 「新北市政府廉政義工培訓計畫」針對志願參與服務民眾辦理義工培訓課程，提升其專業知能，並推動廉政故事義工至校園宣講廉政故事，以加強學童品格觀念，培訓對象為本市各圖書館、學校及活動中心服務人員，非以性別為培訓條件，各性別參與培訓機會相當並無差別待遇。惟義工之培訓條件雖非以性別為培訓條件，但性別人數比例差距仍過大，未來可強化男性義工之招募。	

新北市性別影響評估檢視表（計畫案）

<p>第三部分-評估結果</p>	<p>本部分由機關人員填寫</p>
	<p>9-1 評估結果之綜合說明： 有關建議事項：「義工之培訓條件雖非以性別為培訓條件，但性別人數比例差距仍過大，未來可強化男性義工之招募。」請承辦單位辦理時納入考量。</p>
	<p>9-2 參採情形：未調整計畫。 9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條例式說明) <input type="checkbox"/>已完成 或 <input type="checkbox"/>預計完成日期： 年 月 日 9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃(條例式說明) <input checked="" type="checkbox"/>已完成 或 <input type="checkbox"/>預計完成日期： 年 月 日 <u>本計畫為培訓計畫，有關建議事項「義工之培訓條件雖非以性別為培訓條件，但性別人數比例差距仍過大，未來可強化男性義工之招募。」未來如辦理招募計畫，將思考如何於招募簡章強化相關內容。</u></p>
	<p>9-3 通知程序參與之專家學者本計畫/政策的評估結果已於 110年7月30日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 <input type="checkbox"/>傳真 <input checked="" type="checkbox"/>e-mail <input type="checkbox"/>郵寄 <input type="checkbox"/>其他</p>
	<p>9-4 提報性平專案小組日期：110年○○月○○日 相關意見或決議：</p>

# 111 年新北市政府廉政故事義工培訓計畫

## 一、宗旨

為宣揚本府廉能施政理念，加強兒童品德教育，藉由政風處廉政義工，以生動活潑說故事方式，建立正確價值觀，使廉潔誠信的觀念，深植於每位學童的心中。

## 二、目標

辦理廉政義工培訓，針對新北市各國中小、低年級學童以生動活潑的說故事方式宣導廉潔觀念，使品德教育向下紮根。

## 三、實施方式

### (一) 廉政故事義工培訓：

針對廉政故事義工，洽請專業人士，教授如何運用肢體動作及聲音，透過表演方式，生動詮釋故事之寓含意義。

### (二) 廉政故事宣導方式：

由廉政故事義工利用早自習閱讀時間，以班級為單位講授廉政故事，運用腦力激盪方式，搭配本處提供之宣導品，做為有獎徵答獎品，以提升宣導成效。

## 四、預期效益

結合廉政故事義工參與服務，積極推動社會參與，培養學齡兒童良好品格，由下而上影響家庭中其他成員，進而影響鄰里及整個社區，讓廉政內化為生活的一部分，共同建立廉潔誠信幸福家園。

# 新北市政府廉政義工培訓計畫

## 111 年執行內容及推動期程

項次	辦理期程	工作項目	內容	備註
1	1 月至 12 月	廉政故事義工培訓	由本處會同教育局政風室辦理至少 3 梯次培訓課程，並設計多元化的課程吸引男性義工參與。	
2	1 月至 12 月	編撰廉政故事集教材	針對國小學童，持續編撰以廉政為主題的故事，並適時納入性平觀念。	
3	1 月至 12 月	廉政故事義工至校園宣講	每月持續推動義工宣講活動，並鼓勵義工於宣講廉政故事時，順勢向學童宣導性平觀念。	

# 新北市政府廉政義工培訓計畫 意見交流表

參與期間：111 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

所屬單位：

性別： 女  男

意見交流內容：

一、 請問，本次廉政故事義工培訓課程或說明會等內容，是否有助於您日後廉政故事宣講之推行？

1. 非常同意 2. 同意 3. 無意見 4. 不同意 5. 非常不同意

二、 請問，本次廉政故事義工培訓課程之期程是否足夠？

1. 非常同意 2. 同意 3. 無意見 4. 不同意 (偏長、偏短)

三、 請問，往後若本處辦理此類廉政故事義工培訓課程或說明會，您認為應加強何種內容之規劃？

---

---

---

四、 請問，您對於本次培訓課程或說明會中，那一部分內容印象（獲益）最為深刻或哪部分內容最難以突破？

---

---

---

五、 請問，您對於廉政故事宣講是否有推行上之困難或建議事項？

---

---

---

六、 請問，您對於本次所規劃辦理之培訓課程或說明會內容是否滿意？

1. 非常滿意 2. 滿意 3. 尚可 4. 不滿意 5. 非常不滿意

## 新北市政府政風人員友善工作環境分析

新北市政府政風處

### 一、問題現況描述

本府曾於 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，據瞭解可能係來自工作職場及兼顧家庭的壓力，諸如職場上欠缺工作尊嚴與滿足感、職期輪機關與住家距離、績效考量僅連結政風業務、政風職權執行法規依據不足，以及個人生涯規劃、婚姻與家庭等層面。進而透過現行行政人事制度、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，進而有效推動友善工作環境，促進業務穩定推展，並藉由發現及建議事項，提升工作績效。

### 二、統計分析及結果

本評估係針對新北市政府各政風機構現職政風人員作為樣本對象，不包括參加法務部廉政署廉政研習中心廉政人員訓練班受訓人員、支援法務部廉政署各單位及留職停薪等人員，共 156 人。以人員進用、業務分配、工作簡化、激勵士氣、提升專業知能等 5 個面向、22 個問項進行不記名書面問卷調查，調查執行期間為 106 年 9 月 6 日至 11 日。

本評估共發放 156 份，至 106 年 9 月 11 日回收有效樣本計 121 份，回收率為 77.56%。121 位受訪者中，男性 62 位，占全部受訪者 51%；女性計 59 位，占全部受訪者 49%。統計結果女性滿意度為 49.2%，遠低於男性 83.9%。

表一 受訪性別統計

單位：次；%

性別	問卷填答數	百分比
男性	62	51%
女性	59	49%

資料來源：新北市政府政風處。

表二 新北市政府政風人員對工作表現感到滿意程度

單位：人；%

類別	性別	無意見	不同意	普通	同意	非常同意	次數
對工作表現感到滿意	男性	2	1	7	47	5	62
		3.20%	1.60%	11.30%	75.80%	8.10%	100.00%
	女性	4	1	25	23	6	59
		6.80%	1.70%	42.40%	39.00%	10.20%	100.00%

註：「對工作表現感到滿意」經卡方檢定，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

資料來源：新北市政府政風處。

由於一般觀念上普遍認為中央政風機構職等較高，具發展潛力，而地方政風機構除職等較低，亦不易有參與或歷練政（決）策機會。地方政風機構雖然亟欲留住優秀人才，惟效果不彰。以本府女性政風人員人數變動情形作為指標，105至109年考試錄取報到女性政風人員（如表四），人數皆超過7名，惟比對105至109年女性政風人員增加人數（如表三），除105至106年增加7名、108至109年增加7名外，106至108年僅年增1名，或可觀察出女性政風人員傾向離開地方政府之現象。

表三 105至109年新北市政府政風人員人數

單位：人

年度	總人數	男性(人)	女性(人)
105年	176	90	86
106年	186	93	93
107年	189	95	94
108年	195	100	95
109年	187	85	102

資料來源：新北市政府政風處。

表四 105至109年考試錄取報到政風人員人數

單位：人

年度	總人數	男性(人)	女性(人)
105年	16	7	9
106年	14	6	8
107年	15	6	9
108年	16	5	11
109年	12	5	7

資料來源：新北市政府政風處。

探究前述有關本府女性政風人員對於工作滿意度與任職本府意願，以及未來生涯發展的影響，歸納可能因素如下：(如表五)

### (一) 欠缺工作尊嚴與滿足感

從本評估問卷調查問項「我覺得身為機關政風人員，能夠受到機關同仁的尊重？」調查結果分析，約有66%之受訪者認為身為機關政風人員，能夠受到機關同仁的尊重，惟男性同意比率(75.8%)高於女性同意比率(54.3%)。另一問項「就我目前工作內容來說，我對我的表現感到滿意？」，約有67%之受訪者認為就目前工作內容，對自我表現感到滿意，經分析男性同意比率(83.9%)亦高於女性同意比率(49.2%)，究其原因應政風工作內容相對單純且屬幕僚單位，相對而言，機關首長較重視業務單位，因此工作成就感較低，對自我肯定比率不高。同時受限人力分配及傳統性別觀念，女性同仁較可能接納機關過多臨時交辦業務，難以形塑專業形象，致



欠缺工作成就感，因而成為另尋他途如轉調中央政風機構，化為滿足自己工作成就的動力。

## (二) 人員進用制度應再行改善

考量婚姻、家庭、育兒以及社會支持來源等來自社會的期許以及刻板印象，對於女性政風人員在職涯發展上應更加尊重個人意願，滿足同仁兼顧家庭、通勤交通及升遷歷練各種考量因素。除人員遷調應更透明公正以外，考試晉用人員如年限屆滿，亦應落實職期輪調，避免於同一職務久待而出現工作倦怠，導致惡性循環。

## (三) 考績獎勵等激勵誘因不足

從本評估問卷調查問項「我的主管會主動找我討論如何簡化工作流程，讓工作更有績效？」調查結果分析，約有 77% 受訪者認為主管會主動討論如何簡化工作流程，讓工作更有績效，惟男性同意比率(87.1%)高於女生同意比率(68.3%)。究其原因應係政風業務多屬例行性業務，主管人員熟悉年度內應辦理之事項，所屬同仁工作年資尚淺，因此須主管教導同仁如何簡化工作流程，但是各機關業務屬性與屬員人數不同，容易導致業務分配不均，績效評比難以真正公平，打擊人員士氣。

表五 政風人員工作滿足感低落可能成因

面 向	成 因
欠缺工作尊嚴與滿足感	1. 欠缺職權行使法規，導致部分工作無法可依，相關權益保障不足。
	2. 政風工作因一條鞭管理，相關工作要求未必符合機關特性，而部分工作配合機關辦理又不具績效評鑑效益，常有執行工作卻顯無益感受，欠缺工作成就感。
	3. 政風工作因接納各機關過多臨時交辦業務，造成雜務干擾現象；抑或過於著重非屬防貪、反貪及肅貪之其他業務，不易型塑廉能專業形象。
人員進用制度應再行改善	對於女性政風人員於職涯發展上應更加尊重個人意願，滿足同仁兼顧家庭、交通及升遷歷練之考量因素。
考績獎勵等激勵誘因不足	各機關業務屬性與屬員人數不同，導致業務分配不均，績效評比難以真正公平。

## 三、改善性別差異之規劃及方案(如表六)

就受試者工作滿足感情形而言，男性政風人員對於工作滿足感高於女性。將政風工作內容與機關業務單位工作相比，政風工作較為單純且屬幕僚單位，但相對而言，機關首長亦較重視業務單位，因此可能造成政風人

員工作成就感較低，對自我肯定比率不高。又因政風事務需要配合機關首長的意思辦理，政風機構應超然獨立於行政機關，故採取作為如：釐清政風機構角色及定位、健全人事陞遷管道、強化人力資源運用、建立完整職期輪調制度、賦予政風人員高度自主性等方式，可激勵政風人員，提升工作績效，並充分發揮政風機構肅貪之職能。

對於女性政風人員工作滿足感較低落之改善方法，應可由政風職務之性質出發思考，並參考公私部門激勵員工之研究和方法，由一般原則及個案調整雙管齊下。可採取以下作法，希望不分性別，對整體政風人員提供友善之工作環境，並且關注女性政風人員在執行職務上是否遭遇特殊困難，以提升本市政風人員整體工作士氣及工作環境，同時提升推動性別平等措施之實質效益，達成縮小性別落差之目標。

(一) 政風機構在主要業務之餘，常受命交付臨界業務，對機關確有助益，惟績效上卻無法反映工作成果。將建議主管機關於合乎法令規範內，放寬獎勵工作態樣及標準，從寬認定，經由行政獎勵獲得工作滿足感。

(二) 心理層面方面，重視各政風人員希望獲得上級機關或長官工作肯定、尋求被關懷與被重視的感受、追求自我肯定與實現等需求。為有效且真正瞭解本府各機關政風人員實際工作環境及整體氣氛，規劃年度之關懷訪視聯繫工作計畫，每年至本府所有機關暨區公所之政風室進行實地訪視，以面對面之溝通方式，實際瞭解各政風室之工作環境及氣氛，有助於瞭解實況及幫助所屬人員解決問題。

(三) 檢討目前工作流程及相關作業規定是否過於繁瑣或疊床架屋，造成政風人員工作負擔加重。檢討後以簡化工作流程為目標，避免不必要之書報或表格作業，盡可能減輕政風人員工作負擔。同時在日常工作相處上，與同仁保持良好互動，屬員有優良或進步之工作表現時，即時予其口頭讚美及肯定。

(四) 盤點訓練資源，型塑政風機構訓練特色，提供與工作實務接軌、更實用或直接之教育訓練課程，並增加與其他專業領域結合、多樣化的學習訓練模式，使訓練課程或模式更實用和彈性化，有助於政風人員解決業務推動上所遇困難。

(五) 主管機關應體現政風核心價值，建立組織願景，使組織及個人生涯發展達成雙贏。

(六) 推動政風人員職權行使法立法，明確職權行使界限，防止違法濫權情事發生，可提升政風人員工作尊嚴及滿足工作成就感。

表六 改善工作環境之短期方案

面 向	短期方案	說 明
-----	------	-----

激勵工作士 氣	一、落實行政獎勵及口頭鼓勵	向主管機關建議於合乎法令規範內，放寬政風人員之獎勵項目及標準，經由行政獎勵獲得工作滿足感。同時鼓勵各政風機構之主管人員，在日常工作相處上與同仁保持良好互動，當屬員有優良或進步之工作表現時，即時予其口頭讚美及肯定。
	執行每年度實地訪視	為有效且真正瞭解本府各機關政風人員實際工作環境及整體氣氛，規劃年度之關懷訪視聯繫工作計畫，每年至本府所有機關暨區公所之政風室進行實地訪視，以面對面之溝通方式，實際瞭解各政風室之工作環境及氣氛，有助於瞭解實況及幫助所屬人員解決問題。
	改進教育訓練模式	提供與政風工作實務接軌、更實用或直接之教育訓練課程，例如：採購監辦訓練、行政調查演練等等，並增加與其他專業領域結合、多樣化的學習訓練模式，使訓練課程或模式更實用和彈性化，有助於政風人員解決業務推動上所遇困難。

資料來源：新北市政府政風處。

#### 四、方案執行成效評估

經由 106 至 109 年方案執行，觀察女性政風人員變動/留任情形（如表三），呈現人數逐漸成長，由 86 人逐步成長至 102 人，顯示其方案執行對女性政風人員提升工作滿足感有正面影響，未來可就女性政風人員各年齡層變動/留任情形，進一步評估方案執行成效。

另統計至 109 年 7 月 31 日，本府現職政風人員共計 187 人，其中薦任 174 人占簡薦委任(派)人數之 90%，可見薦任人員在政風體系內占相當大比重。而總體性比例男性占 45%，女性占 55%，在薦任 6 職等至 9 職等(共 174 人)中，男(共 77 人)女(97 人)比為 44.25%與 55.75%，女性人數大於男性（女性在第 6 及第 7 職等多男性 5 成，在第 8 及第 9 職等女性較男性少 2 成左右）。政風人員職位出缺，除初任職務外，均係經由政風體系內部逐級陞遷遞補，政風體系對於各官職等職缺性質並未作任何性別設限，且長期就政風人力供需關係而言，所有低一職等人力均為高一職等人力之潛在供給，在升遷與職務分派之男女性競爭機會是均等，並無存在性別差異。

表七 新北市政府政風人員人力概況統計表

年度	總人數	男性(人)	女性(人)
現職政風總人力	187	85(45%)	102(55%)
簡任	4	3(75%)	1(25%)
薦任 9 職等	44	29(66%)	15(34%)
薦任 8 職等	42	18(43%)	24(57%)

單位：人

薦任 6 到 7 職等	88	30(34%)	58(66%)
委任助理員	9	5(56%)	4(44%)

## 110 年新北市政府自製 CEDAW 教材教材規劃設計

局處：新北市政府政風處

設計者：蘇信瑋

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」

應用對象（多元對象為佳）：一般社會大眾。

學習目標：

期望破除「義工」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。

學習內容（請列點、分頁說明）：

一、案例（含問題思考）

二、數據統計及分析。

三、CEDAW 簡介。

四、案例涉及 CEDAW 及本市性別平等政策方針。

五、討論議題(衍伸議題)。

六、措施性作為。

教材形式設計：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。

	現象/故事	統計落差呈現	特別措施芻議
案例分析 1	「誰說義工就只能『媽媽』!？」	統計本處 109 年間，義工人數為 278 人，女性 268 人，男性 10 人。性別落差懸殊可見一斑。	透過多元管道招募男性義工。

宣導或教育對象可能提出的反應或爭議點？

反應點：

廉政宣導，由男性或女性來宣導，對於講授內容並沒有差異性，鼓勵男性加入義工，以提升兩性比例，似乎未見實益。

後續推廣計畫：

為擴大宣導能量及持續精進義工管理及培訓，廣邀學校及圖書館等故事義工，無分性別共同加入廉政故事義工，本處已訂定「新北市廉政故事義工推廣校園誠信實施計畫」，函請本市各國小、幼兒園及圖書館協請故事義

工加入廉政故事義工團隊，期透過學校及圖書館加強宣導，並於本處網頁及臉書等公布招募訊息，鼓勵各界民眾踴躍加入義工行列。





## 一、案例-誰說義工就只能是「媽媽」!?(1/3)

• 阿璋任職於新北市某國中的學務處主任，育有一女，在家是個慈父，平常在校園不外乎是處理校園安全事件及學生打架、霸凌等偶發事件，學生看到目露凶光的阿璋，自然是三十六計走為上策，深怕成為阿璋的「眼中釘」，但其實阿璋是典型的面惡心善，外表看似邪惡但內心卻有顆赤子之心，且對於教育下一代有著遠大的抱負和理念，認為小孩的品德教育不能等，應該要從小向下扎根，可惜因為個性木訥鮮少被外人所知；阿千則是該國中的教務處員工，和阿璋既是老同事也是哥倆好，平常沒事在校園遇到阿璋都會跟他打嘴砲、互損對方。

• 某日，阿璋在瀏覽教育相關網頁時，無意間看到新北市政府政風處（下稱政風處）為推廣「校園誠信」，正在招募「廉政故事義工」，期許有教育熱忱之廉政義工，以生動活潑的方式對小朋友宣講「廉政小故事」，來強化兒童的品德、誠信教育，阿璋覺得政風處的做法和他的教育理念不謀而合，就興高采烈下載並填寫了申請表放在辦公桌上準備寄出…。

## 一、案例-誰說義工就只能是「媽媽」!?(2/3)

• 正當阿璋填好要拿去寄件時，剛好被來串門子的阿千撞見，阿千看了看申請表再看看阿璋，不免嘖嘖一笑對阿璋語帶調侃地說：「你想報名當說故事義工？我只聽說有『義工媽媽』啦，哪來的『義工爸爸』阿?! 要給小朋友說故事還是給那些慈眉善目的女性比較適合吧! 像你這種小朋友看到都會被嚇哭的可怕大叔，還是不要造成大家的困擾阿-哈哈哈哈哈!!!」



## 一、案例-誰說義工就只能是「媽媽」!?(3/3)

- 阿璋被阿千這番冷酷無情的嘲諷，玻璃心瞬間碎滿地。心想：「阿璋錯了嗎??!!誰說義工只能由女性擔任?!都已經是什麼時代了~這根本就是性別刻板印象阿!!!」



## 問題思考

- 在你或周遭人的生活經歷中，女性和男性參與社區或政府機關等公眾事務的意願，是否有顯著的差別?
- 為什麼社區或政府機關等公眾事務的相關義(志)工，女性多於男性?受到哪些特定印象、文化觀念、家庭分工等影響?




## 二、數據統計及分析(1/2)

1. 總統計109年間，廉政故事義工人數為278人，女性268人，男性10人，性別落差懸殊可見一斑。
2. 其次，統計本府公務員104年至109年間涉犯貪瀆不法違懲處案件，如右圖，總計涉犯人數男性436人(占85%)，女性79人(占15%)，總計515人。
3. 可見男性於貪瀆案件中所占之比例明顯高於女性，由男性作為廉政義工主體來作廉潔宣導，從教育大眾的目的，更具意義。

	男	女
104年	113	4
105年	102	11
106年	74	22
107年	64	17
108年	83	25

## 二、數據統計及分析(1/2)

 探究男性義工參與程度偏低，不外乎以下因素：

- (1) 傳統社會上存在之觀念「義工媽媽」，普遍認為義工是女性居多。
- (2) 「男主外、女主內」等基於男女任務定型所產生的刻板印象，男性多以「義工」係屬靜態室內活動，而認為不適合由男性來擔任。





### 三、CEDAW簡介-何謂CEDAW?

- 1979 (民國68) 年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱CEDAW), 並在1981 (民國70) 年正式生效, 其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利, 締約國應採取立法及一切適當措施, 消除對婦女之歧視, 確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。此一公約可稱之為「婦女人權法典」, 開放給所有國家(state)簽署加入, 不限於聯合國會員國, 全世界已有189個國家簽署加入。
- CEDAW內容詳列各項性別平等權利, 包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、農村婦女權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等。

### 三、CEDAW簡介-CEDAW在我國的落實推動

- 鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值, 為提升我國之性別人權標準, 落實性別平等, 並明定CEDAW具國內法效力, 行政院於2010 (民國99) 年5月18日函送「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」草案, 經立法院2011 (民國100) 年5月20日三讀通過, 總統6月8日公布, 自2012 (民國101) 年1月1日起施行。
- CEDAW於國內生效是我國推動性別平等的重要里程碑, 促使我國性別人權狀況與國際接軌, 兩性權益均獲得平等保障, 性別歧視逐步消除。

### 三、CEDAW簡介-三大核心概念

◆ CEDAW有三項核心概念，分別是：

不歧視

禁止歧視

形式平等

實質平等

個人義務

國家義務

### CEDAW三大核心概念- (一)禁止歧視原則

- 禁止有意的歧視與無異的歧視。
- 禁止法律上的歧視與實際上的歧視。
- 禁止政府行為的歧視和私人行為(包含非政府組織、機構、個人及企業等)的歧視。

## CEDAW三大核心概念-

### (二)形式平等到實質平等

- 男女平等易流於形式平等或保護主義式的平等，應加以辨識。
- 必要時運用矯正式平等以達到實質平等。

## CEDAW三大核心概念-

### (三)國家義務



### 三、CEDAW簡介-CEDAW條文與一般性建議

- ✓ CEDAW的運作方式就好比一棵大樹，公約條文如同樹幹，而一般性建議猶如分枝，針對新出現的議題加以解釋，並擴大公約的意義。



### 三、CEDAW簡介-CEDAW條文與一般性建議

#### CEDAW內容

序言

30條條文

一般性建議

序言說明了立約意旨在於消除對婦女的歧視才能落實人權，並且注意到對婦女的歧視與國際和平與安全情勢、國際社會、經濟之合作，及男女在事實上和家庭中的傳統任務，有極深的關係。

第1-5條：總論歧視之定義與國家應負之責任

第6-16條：正面表列女性在生活中各個領域的實質應享權利，包括參政、國際參與、國籍、教育、就業、健康、經濟、社會福利、農村婦女、法律及婚姻。

第17-30條：勾勒出公約的執行與監督程序，明訂國家報告提交、審查過程及CEDAW委員會組成與功能。

對特定條文的解釋及CEDAW委員審查締約國報告時觀察到的問題，可擴大公約範圍，使CEDAW內涵可與時俱進，目前已釐訂了37項一般性建議。



## 四、案關CEDAW規範及性別平等政策方針

### 《CEDAW》第5條的(a)規定

- 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。

### 《CEDAW》第3號一般性建議：教育和宣傳活動

- 由於社會文化因素而對婦女呈現不同程度的刻板觀念，使得基於性別的歧視持續，阻礙第5條公約的執行。
- 促使有效採用教育及大眾資訊宣傳方案，藉以消除妨礙女性在社會上平等原則的偏見與現行習俗。

### 新北性別平等政策方針

- 社會參與：
- 性別目標-提升不同性別參與決策之影響力
- 工作重點-促進不同性別參與決策

## 五、討論議題



- ◆ 所謂「義工媽媽」這種基於性別所產生的偏見字眼已不合時宜，而「廉能政府、廉潔社會」應該不分性別共同投入，藉由宣導義工等社會參與形式加以落實。
- ◆ 研究顯示，擔任義工可擴展社交網絡、充實人生及貢獻社會，對於提升社會參與的層面益處甚多，且藉由廣邀男性義工之加入，投入不同性別以豐富宣導觀點，並讓社會大眾知悉，廉潔與誠信的社會，乃國際趨勢，應該不分男女，齊心攜手努力打造廉能政府、廉潔社會，而「宣導義工」作為「廉政工作」之一環，自不能置身事外。



## 六、措施性作為-後續推廣計畫

- ✓ 性別主流化(Gender Mainstreaming)定義，依據1997年2月聯合國經濟社會理事會(ECOSOC)確定：性別觀點的主流化，是要評估各種立法、政策或計劃等計畫行動對婦女和男性的各種影響。這也是一種策略，目的是在各種經濟、政治、社會的政策和計劃的設計、執行、監督、評估中，**整合加入婦女和男性的關注與經驗**。目的是要使婦女和男性同樣受益，不受不平待遇。最終目標是達到性別平等。
- ✓ 承上，本案以「性別主流化」策略積極落實「性別平等社會」之方法，透過本處結合學校、民間團體等一起努力，於各媒體、報章雜誌刊登相關宣導，期許將「**義工不分男女、廉政不分性別**」之理念加以闡述，希冀能擴大不同性別參與廉政宣導等重要公共事務，不論對於個人(不分性別共同參加義工有益身心)，對於社會(不分性別共同打造廉潔環境)，達到性別主流化之永久性目標。

## 六、措施性作為-後續推廣計畫

### ◆透過多元管道招募男性義工：

- (1) 依據《CEDAW》第5條的(a)規定及《CEDAW》第3號一般性建議：促使有效採用教育及大眾資訊宣傳方案，藉以消除妨礙女性在社會平等原則的偏見與現行習俗，可透過多元媒體、報章雜誌等宣導方式，向社會大眾傳達男性作為廉政義工之重要性，蓋廉潔與誠信的社會，乃國際趨勢，應該不分男女，齊心攜手努力打造廉能政府、廉潔社會。
- (2) 因此，為擴大宣導能量及持續精進義工管理及培訓，廣邀學校及圖書館等故事義工，無分性別共同加入廉政故事義工，本處已訂定計畫「**新北市廉政故事義工推廣校園誠信實施計畫**」，請本市各國小、幼兒園及圖書館協請故事義工加入廉政故事義工團隊，期透過學校及圖書館加強宣導，並於本處網頁及臉書等公布招募訊息，鼓勵各界民眾踴躍加入義工行列。

