新北市政府114年至117年推動各機關性別主流化實施計畫

新北市政府性別平等委員會113年12月23日第7屆第4次委員會決議通過
新北市政府114年1月13日新北府社綜字第1140053435號函頒

壹、緣起

新北市政府(以下簡稱本府)於89年成立婦女權益促進委員會，結合各局處推動婦女權益工作計畫，嗣後因應國際性別主流化趨勢，100年起逐步推展性別主流化工具。為推動性別平等相關政策，105年訂為新北性平年，將婦女權益促進委員會更名為性別平等委員會(以下簡稱性平會)，全府總動員，各一級機關成立性別平等專案小組，透過各服務方案或活動融入性別觀點，落實性別平等政策。106年為性平精進年，各區公所成立性別平等工作小組，深入在地各行各業、各社區和家庭。為使本府性別平等相關政策更貼近市民生活方式，107年訂為性平生活年，並於108年起推行「性平好生活」，持續致力將性平的觀念落實到日常生活上，讓不同性別都能獲得平等發展機會。

為持續應用性別主流化工具，落實性別平等政策，爰參酌「新北市政府110年至113年推動各機關性別主流化實施計畫」、「115年行政院辦理直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」、「行政院各機關性別平等訓練計畫」及本府性平會秘書單位(社會局)自105年起協助各機關及各區公所推動之經驗，撰擬本計畫。

貳、目標

一、應用性別主流化各項工具，提升政策推動品質及成效。

二、發展性別平等工作策略，確實將性平觀點融入業務中。

參、實施對象：新北市政府各一級機關、區公所及所屬二級機關。

肆、實施期程：114年至117年。

伍、辦理單位

一、主責管考單位

(一)性別主流化工具主責管考單位：

1.性別平等專案/工作小組：社會局

2.性別意識培力：人事處

3.性別影響評估：研究發展考核委員會(以下簡稱研考會)、法制局

4.性別統計與性別分析：主計處

5.性別預算：主計處

6.性別平等宣導：新聞局

(二)性別平等工作策略主責管考單位：社會局

二、執行推動單位

(一)各一級機關

各一級機關依性平業務相關性進行分組，並重新調整本計畫實施內容。第1、2組機關須發展具體的性別平等工作策略，第3、4組機關須強化並提升內部同仁的性別敏感度。一級機關應督導並結合所屬二級機關推動本計畫。(以下括弧數字係表示二級機關數)

1.第1組(人文社會類)：勞工局(3)、社會局(3)、民政局(19)、教育局(1)、文化局(5)、衛生局(30)、警察局(21)、經濟發展局(1)、原住民族行政局、客家事務局、青年局、體育局，共計12個一級機關。

2.第2組(環境類)：農業局(3)、交通局(1)、工務局(4)、水利局(1)、地政局(9)、城鄉發展局(1)、環境保護局、觀光旅遊局、消防局、捷運工程局，共計10個一級機關。

3.第3組(工具類)：研考會(1)、人事處、主計處、法制局、新聞局，共計5個一級機關(註：社會局已列為第1組，不重複分組)。

4.第4組(幕僚類)：財政局(1)、政風處、秘書處，共計3個一級機關。

(二)各區公所：各區公所均須依以下實施內容依循執行。

陸、應用性別主流化工具

一、性別平等專案小組/工作小組(以下稱性平小組)

(一)召集人：各一級機關由首長(或副首長)擔任，各區公所由區長擔任。

(二)成員：

1. 各一級機關:包括各科室主管、性別聯絡人及外聘民間委員 2 至 3 人，其中外聘民間委員至少 1 位為現任本府性平會委員。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，並出席性平小組會議。

2. 各區公所：除不須外聘民間委員，其餘規定相同。

3. 各機關/區公所之性平小組成員人數任一性別比例不得低於 40%。

(三)任務：

1. 協助訂定該機關性別主流化實施計畫。

2. 協助增修性別統計指標。

3. 檢視性別影響評估執行事宜。(各區公所暫不須辦理本項任務)

4. 推動性別預算執行事宜。

5. 協助研發與該機關核心業務相關具性別平等意識有關之教材或案例。

6. 其他性別平等促進事宜。

(四)辦理單位：由各機關首長指派。

(五)召開頻率：

1. 各一級機關:依據本府性平會會議時程,每 6 個月至少召開 1 次會議。

2. 各區公所：每年至少召開 1 次會議，並定期於 1 月份召開年度第 1 次會議。

二、性別意識培力

由人事處依據「各機關性別平等訓練計畫」統籌規劃，各一級機關及各區公所執行辦理。

(一)各機關/區公所辦理內容：

1. 各機關一般公務人員每人每年均須完成 2 至 6 小時性別平等訓練：

課程目標在促進一般公務人員具備性別平等意識及概念（含 CEDAW)，於規劃、執行各項政策及法令時，融入性別觀點。以講師授課方式進行,亦鼓勵部分時數以案例進行分組討論,提升於研擬政策、計畫、法案及業務推動之能力。各機關就已參加基礎課程之人員，宜

自行辦理或鼓勵其參加進階課程。

2. 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小時性別平等訓練：

建議採工作坊、座談、研討方式進行培訓，結合性別意識與機關業務，深入探討如何推動性別平等之相關措施。

3. 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及性騷擾防治業務人員須完成6小時進階課程，各區公所性別平等業務相關人員、性騷擾防治業務人員及性別議題聯絡人每人每年均須完成6小時（上開性騷擾防治業務人員應包含2小時以上之性騷擾防治課程）：

課程目標在促使性別平等（含CEDAW）之理念、目標與操作架構與業務工作相結合，包括性別主流化相關課程、工具運用、實際案例討論、工作坊等，其中6小時以上應為進階課程。

4. 各區公所主管(含區長)及公務人員每人每年均須完成2小時性別平等訓練，授課方式及課程內容可參考前述各機關辦理內容。

5. 各機關政務人員每年應施以2小時課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參與性別平等相關會議。

6. 各機關自僱但不具公務人員身分之專任人員（如技工、駕駛、駐衛警察等）每人每年均須完成2小時性別平等訓練，授課方式及課程內容可參考前述各機關辦理內容。

(二)主責管考單位：人事處

三、性別影響評估

(一)各機關辦理內容：

1. 每年選送施政計畫、中長程個案計畫(倘有提報新興計畫者，應至少擇一案)及制定、修正本市自治條例時，應運用性別統計與分析進行評估與檢討，視計畫所涉性別影響層面，訂定性別目標，諮詢性別平等專家，並完成填寫性別影響評估檢視表；透過性別觀點檢視對不同

性別者的影響，評估不同性別使用者的受益程度。

2. 各機關諮詢之性別平等專家建議為現(曾)任本市性平會之民間委員、列冊於行政院性別平等會人才參考名單或本市性別人才資料庫，且具性別影響評估專長之民間專家學者。

3. 各機關辦理性別影響評估時，應依諮詢性別平等專家建議，評估是否調整計畫內容，並將參採與調整結果，通知該性別平等專家；若有未參採部分者，則應另敘明理由及分析原因。

4. 經性別影響評估之施政計畫、中長程個案計畫、新興計畫或本市自治條例之制（訂）定或修正，應經各機關性別平等專案小組提供意見備查，以利進行後續相關行政程序。

5. 經各機關專案小組備查後，各機關應將「新北市政府辦理性別影響評估作業檢核表」、「性別影響評估檢視表」及「參採專家意見前、後之計畫書」等相關資料，函送性別影響評估主責管考單位彙整。資料未完備者，各機關應依規定補正，未補正者將另提報府層級會議檢討，必要時並納入專案持續輔導。

6. 各區公所暫不須辦理，且人事處、主計處、政風處等幕僚機關每年至少辦理 1 案性別影響評估作業。

(二)主責管考單位辦理內容：

1. 研考會：計畫類及工程類性別影響評估之機制、教育訓練(包括評估內容、案例介紹及填寫方式)。

2. 法制局：自治條例性別影響評估之機制、教育訓練(包括評估內容、案例介紹及填寫方式)。

四、性別統計

(一)各機關辦理內容：

1. 滾動式檢討性別統計指標之內容，以及定期辦理指標增修事宜(每 2 年至少新增 2 項性別統計指標)。

2. 將性別統計指標及其時間數列資料公布於機關網頁。

3. 各機關應充分運用性別統計指標於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等業務。

(二)各區公所辦理內容：

1. 滾動式檢討性別統計指標之內涵，以及定期辦理指標增修事宜。

2. 將性別統計指標及其時間數列資料公布於公所網頁。

(三)主責管考單位：主計處每年度編印新北市性別圖像中英文版及公告上網。

五、性別分析

(一)各機關辦理內容：

1. 新增性別分析主題，蒐集質化或量化(含複分類交織情形)資料進行闡述說明，據以提出因應策略方案(含分工)，並說明後續執行情形。

2. 將性別分析公布於機關網頁。

(二)主責管考單位：主計處每年度彙整各機關性別分析，編製新北市政府性別分析彙編，並公告上網。

六、性別預算

(一)各機關辦理內容：每年5月擬編概算時，應注重主管業務範圍內各中長程個案計畫、法律案之性別評估影響結果及上年度執行情形。經性別影響評估檢視，屬直接受益須優先推動之計畫，應於各該機關所獲配年度主管歲出基本額度內，優先編列概算辦理。

(二)各區公所辦理內容：每年5月擬編概算時，配合推動性別平等工作之需求，檢視性別相關計畫及上年度執行情形，並於所獲配年度歲出基本額度內，優先編列概算辦理。

(三)主責管考單位：主計處彙整各機關性別預算編列及執行情形。

七、性別平等宣導

(一)各機關/區公所辦理內容：

1. 依自身業務辦理CEDAW及其他性別平等專題宣導時，應自製宣導媒材或教材，並以多元方式進行，包含平面、網頁、廣播、影音、座談會、

說明會、記者會、活動、網路直播或 podcast 等。

2. 結合企業、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）辦理 CEDAW 及其他性別平等專題宣導，並於宣導內容中將 CEDAW 與日常生活各面向或業務內容連結，提升民眾對 CEDAW 的瞭解與應用。

3. 宣導涵蓋範圍及對象宜廣泛，包含媒體人員、民間組織、企業、里鄰長或一般民眾等。

(二)主責管考單位：新聞局。

柒、推展性別平等工作策略及具體措施

一、辦理單位及項目：

(一)各一級機關依組別每年辦理項目如下：

1. 第 1 組：以下二、(一）至（四）項，每年至少 4 類，總計至少 5 項。
2. 第 2 組：以下二、(一）至（四）項，每年至少 4 類，總計至少 4 項。
3. 第 3 組：以下二、(一）至（四）項，每年至少 2 類，總計至少 3 項。
4. 第 4 組：以下二、(一）至（四）項，每年至少 2 類，總計至少 2 項。

(二)各區公所：以下二、(一）至（四）項，每年至少 2 類，總計至少 3 項。

二、推展性別平等工作具體措施類別及項目

(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具體措施。
2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施，以消除性別刻板印象、偏見與歧視，例如從納入評鑑、獎/鼓勵機制等方面，訂定相關措施或作業機制，以鼓勵男性參與家務或育兒照顧、保障多元家庭權益、促進文化/禮俗/儀典及傳統觀念/運動的性別平等、多元性別友善措施、鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容等之具體措施。
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),推動性別平等相關之政策措施,以提升女性參與組織決策之比例與機會,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。

(二)建構性別友善環境及推動相關政策措施:

1. 打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境,盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間的性別友善性,例如廁所、哺集乳室、停車空間等。
2. 依據多元性別者、不同性別之高齡者及身心障礙者需求,推動性別友善及無障礙環境,例如性別友善廁所、宿舍、更衣室納入多元友善設計、提升人行道適宜性、提供公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施、醫療院所婦科、產科無障礙設備等。
3. 建構社區公共照顧服務措施,提升照顧環境的性別友善性,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。

(三)推動 CEDAW 與宣導:

1. 針對轄內各面向婦女權益及性別人權現況,運用 CEDAW 條文及歷次國家報告結論性意見與建議進行檢討,主動規劃推動具在地特色之具體策進作為。
2. 結合機關業務辦理活動(含委辦及補助)或 CEDAW 專班訓練時,運用自製宣導媒材,並於主題或宣導媒材內容中融入 CEDAW 條文及應用、歷次國家報告結論性意見與建議、引用 CEDAW 指引等內容。

(四)自編性別平等教材或案例:發展符合機關業務屬性之性別平等(含 CEDAW)教材或案例彙編,並上傳機關所屬性別主流化專區。

捌、計畫擬訂及評估

一、擬訂計畫

(一)各一級機關:依各機關所管業務自行訂定,並需提報該機關性別平等專

案小組通過，於各機關網站上公告。

(二)各區公所：依各區公所所管業務自行訂定，並需提報該機關性別平等工作小組通過，公告各機關網站。

二、計畫提報

(一)各機關/區公所：於每年 2 月底完成前一年度執行成果報告，提案至該機關性別平等專案(工作)小組通過後，公告於各機關網站。

(二)本府性平會秘書單位(社會局)：彙整各機關每年度執行成果，提報本府性平會通過後上網公告。

玖、獎勵措施

一、人事處：研訂本府各機關推動性別平等業務輔導獎勵措施，獎勵推動性別主流化有具體成效之方案以及有功人員。

二、社會局：研訂本府各機關辦理性別主流化工作敘獎原則，獎勵統籌策劃、督導及執行性別主流化工作有功人員。

壹拾、經費來源：由本府各機關編列年度預算或於相關預算項下勻支。

壹拾壹、預期效益

一、加強本府同仁性別平等意識，落實各機關推動性別主流化。

二、將性別平等觀點納入本府各項政策、方案、計畫、預算及法案當中。

三、具體展現本府性別主流化推動成果。