

## 序 - 細說新北性平

### 從婦女權益到性別平等，落實以人為本的人權價值

民國 87 年臺北縣政府（99 年改制為新北市政府）成立「臺北縣政府婦女權益促進委員會」，將婦女團體代表、學者專家的倡議納入決策機制，經由凝聚政府與民間不同專業背景的智慧力量，發揮政策規劃、諮詢、督導及資源整合的功能，共同推動婦女權益工作。復為兼顧不同性別權益及納入男性參與，新北市政府（以下簡稱本府）於 104 年 12 月 22 日第 3 屆委員會第 3 次委員會議將婦女權益促進委員會更名為性別平等委員會（以下簡稱為性平會），並將分工小組調整為 6 組，分別為「就業、經濟與福利組」、「人口、婚姻與家庭組」、「教育、文化與媒體組」、「健康、醫療與照顧組」、「人身安全與環境組」及「社會參與組」。

性平會的設置有兩項重大意義：一是透過不同性別的參與，促進政策對話，將性別觀點融入所有業務中；另一則是邀請私部門參與決策過程，關注在地觀點，提升性別平等政策規劃的適切性。

### 性別聯絡人擔任重要角色，堅實性平四層級機制

性別聯絡人是機關內部的性平專家，肩負對內培力及對外協調的關鍵性角色。本府以性別平等政策方針及性別主流化實施計畫為推動方向，採四層級運作機制，由下而上進行相關議題討論，依序為各一級機關性別平等專案小組/各區公所性別平等工作小組→六個專業分工小組→會前會議→委員會議，並於委員會議中邀請績優一級機關及區公所分享最佳範例，傳承成功經驗。而性別聯絡人在

各階段機制中，對內培力同仁從業務面的性別統計結果，找出性別關聯性，訂定性別目標據以發想具性別濃度之方案；對外則代表出席跨局處性平相關會議，與外聘性平專家學者、相關局處研商共同推動方向，再由各機關合作執行。因此，性別聯絡人是否發揮影響力，對各機關推動性平事務的深度與廣度，極具關鍵性。

## 推動性平施政主軸，讓性平觀點融入業務

在市長支持下，本府以性平好生活為願景，訂定本市推動性別平等之施政主軸，包括將 105 年訂為新北性平年，全府各一級機關共同推動性平亮點方案；106 年為性平精進年，納入各區公所全面參與；107 年為性平生活年，深入社區鄰里，讓市民自然而然將性平觀念融入日常生活中，營造健康優質的生活環境。

性別無所不在，我們相信現在對性別平等與婦女權益的每一步努力與堅持，都將對全體市民的未來帶來更美好的願景與生活，讓今日性別平等的一小步，成為明日人權的一大步。

*本口袋書的完成，感謝本府性平會委員、各一級機關及各區公所性別聯絡人及性別業務承辦人協助審閱。*

## 概念篇

### 壹、性別平等概念

#### 一、性別平等推動歷程

為保障全球婦女權益、達成性別平等目標，聯合國先後提出許多重要國際法律文件。西元 1979 年聯合國通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 CEDAW)，揭示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，明確規範國家維護婦女基本權利與促進婦女參與發展的義務與責任。接續，為進一步改變社會普遍存在性別不平等的結構性問題，1995 年於「北京行動綱領」中提出「性別主流化」作為促進性別平等的全球性策略。2000 年聯合國再通過「千禧年發展目標」(MDGs)、2016 年「永續發展目標」(SDGs)，其中 SDGs 目標五為「實現性別平等、賦予婦女權力」，更是強調婦女參與人類與環境永續發展的必要性。

在臺灣，由於我國非屬聯合國之會員國，在政府推動 CEDAW 與性別主流化之前，透過民間團體與政府部門合作，從關懷本土婦女處境出發，自 1996 年起，已陸續通過：婦女人身安全三法(性侵害犯罪防治法、家庭暴力防治法、性騷擾防治法)、性別工作平等法、性別平等教育法、兒童及少年性剝削防制條例(前為兒童及少年性交易防制條例)、人口販運防制法等相關性平法律，為我國奠定日後落實 CEDAW 與性別主流化的重要基礎。

我國 CEDAW 與性別主流化的推動，係在聯合國、亞太經濟合作會議（APEC）的引領，民國 94 年行政院正式提出「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」，要求各部會進行性別統計與分析、成立部會性別平等專案小組、性別意識培力、建立性別影響評估機制與性別預算等；其後，96 年總統頒布簽署 CEDAW 加入書；100 年立法通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，完成 CEDAW 內國法化，以落實推動、同年，行政院亦於通過性別平等政策綱領（106 年修正），作為我國規劃性別平等施政藍圖。

三十多年的努力，從國際到臺灣、從中央到地方，本府亦於 104 年提出「新北市政府推動各機關性別主流化實施計畫」、105 年「新北市性別平等政策方針」，完備性平推動之政策規範與重要工作方向，作為本府各機關推動婦女權益與性別平等之依據，也正式宣示新北市認同性別平等價值、目標以及推動性別平等決心。

## 二、CEDAW 與性別主流化的基本精神與價值

CEDAW 是一項綜合性的國際協議，為實現婦女的權利所建立的一個法律框架，旨在提高婦女地位，促進實現婦女在經濟、社會、文化、公民和政治權利上與男性享有實質平等的基礎。CEDAW 主要精神與原則有三：

- （一）禁止歧視：CEDAW 所界定的歧視，不限於明顯因性別而行的差別待遇或敵意性對待之直接歧視，更強調根深柢固的男尊女卑性別文化和性別分工造成對女性的間接歧視，以及性別與其他社會結構相互形構，造成女性的多重歧視，如受暴婦女、身心障礙婦女、女同志、農村婦女、新住民婦女等的不利處境。任何人不僅不得歧視，國家亦應積極禁止，維護

個人基本尊嚴。

- (二) 實質平等：平等是實踐「以人為本」的基本原則。CEDAW 關切的除了形式上的平等，更重視的是實質平等的內涵，因為形式平等只是將男女一視同仁、不分性別，忽略生理與社會建構成男性與女性的差異處境；而實質平等則是矯正這種忽略差異的性別中立作法，而是注意到差異並積極的創造、提供與取得實現平等的機會和資源。
- (三) 國家義務：國家有義務採取一切適當措施消除各項歧視、促進實質平等，亦即國家不只規範禁止歧視婦女外，也要確保婦女人權受到侵害後可獲得公平的救濟，還須採取一切適當的措施創造有利環境，以積極作為和有效方案來促進婦女人權與發展。

性別主流化政策，指在所有的政府活動過程中(包括政策發展、研究、創制與對話、立法、資源配置、以及計畫的規劃、執行和監督)注入性別觀點，特別是女性的需求與參與，來達到性別平等的理想，其目的在於改變社會中既有的性別權力結構，以及性別與族群、階級等因素的交互作用。性別主流化不能替代 CEDAW 或其他性別平等法律，而是相輔相成，運用性別意識培力、性別統計、性別分析、性別影響評估、性別預算與性別機制等六大工具策略，有系統地增加政府施政的性別敏感度與性別內涵，使得社會能更趨於共治、共決與共享的尊嚴發展方向前進。

## 貳、新北市推動性別平等的機制與權責

### 一、四層級議事運作

本府以性別平等政策方針及性別主流化實施計畫為指引，委員

會議採四層級議事運作機制，落實性平業務推動。四層級機制模式是採「由下而上」進行婦女權益與性別平等議題討論，特別是跨局處議題的整合與推動。原則上每 6 個月召開會議。四層級依序為各一級機關性別平等專案小組/各區公所性別平等工作小組→六個專業分工小組→會前會議→委員會議，如下圖所示。

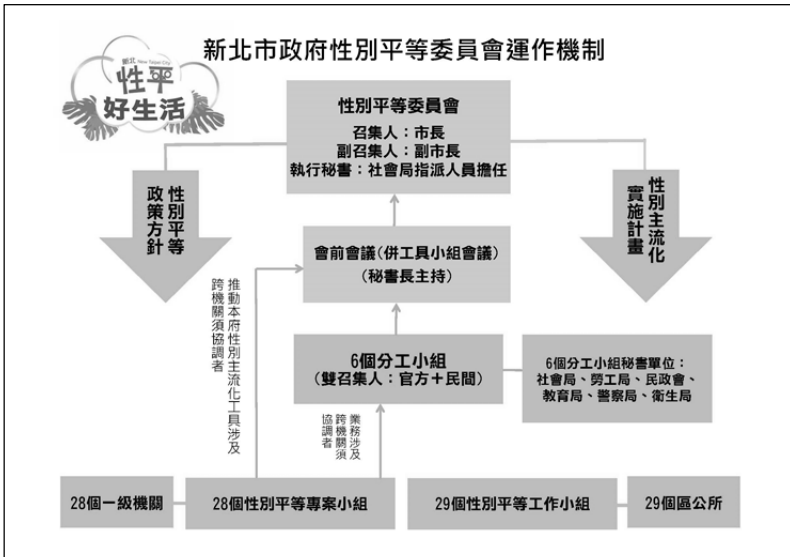


圖 1：新北市政府性別平等委員會運作機制

(一) 各一級機關性別平等專案小組/各區公所性別平等工作小組依據本府性平會議時程，各一級機關每 6 個月至少召開 1 次會議，由首長(或副首長)擔任召集人，各區公所每年至少召開 1 次會議，由區長擔任召集人。小組任務包括推動性別主流化實施計畫(含工具推動)、落實性別平等政策方針(區公所暫不須辦理)、性平亮點方案等。如有跨局處須協調議案，

可提案至分工小組討論。

(二) 分工小組

依性別議題專業領域設置6個分工小組，包括1.社會參與組、2.就業、經濟與福利組、3.人口、婚姻與家庭組、4.教育、文化與媒體組、5.人身安全與環境組、6.健康、醫療與照顧組，分由相關局處擔任秘書單位，每組均設置官方召集人及民間召集人共同主持會議。分工小組任務為追蹤委員會議、會前會議及歷次分工小組決議事項。各機關應指派性別聯絡人出席會議。

(三) 會前會議

本府秘書長擔任召集人，邀集局處委員及外聘委員參與，機關應指派熟悉業務之高階主管代表出席。由社會局擔任秘書單位，追蹤歷次委員會、會前會議事項執行情形，並討論各分工小組提出的報告事項、討論提案。

(四) 委員會議

由市長擔任召集人，副市長為副召集人，邀集局處委員及外聘委員參與，機關應派副首長以上代表出席，由社會局擔任秘書單位，就會前會議已協調完成並具有共識之重要政策及方案作最後之確認。

## 二、性平網絡建構與合作

婦女權益與性別平等工作在各機關都有其重要工作的內容，各局處除依機關內部業管與分工事項辦理外，亦需從「以人為本」的視角，透過本府四層級議事運作機制，針對跨科室議題於各機關性別平等專案小組進行討論，涉及跨局處的議題則提到分工小組議程

商議之，並且視需要得再召開其他整合性專案會議，以落實本府「以人為本」的性別平等推動精神。有關跨局處網絡合作建構策略，請參閱本口袋書之實務篇「積極協助推動跨局處性別議題工作」。

## 參、性別聯絡人的角色與功能

### 一、新北市性別聯絡人網絡

性別聯絡人(gender focal points) 一詞始於「亞太經濟合作」(APEC) 為強化各經濟體內的性別議題整合，並鼓勵在所有工作中納入性別觀點，成立「性別聯絡人網絡」作為常設機制之一；為提升 APEC 會議論壇效能，2011 年整合性別聯絡人網絡 (GFPN) 與婦女領導人網絡 (Women Leaders' Network, WLN) 為「婦女經濟政策夥伴 (Policy Partnership on Women and the Economy, PPWE)」工作小組，以提升民間女性企業領袖及政府高層級代表之政策對話；PPWE 於 2011 年召開「婦女經濟高峰會 (Women and the Economy Summit, WES)」，並自 2012 年後改制為「婦女與經濟論壇」(Women and the Economy Forum, WEF) 分為：高層級部長會議 (High-Level Policy Dialogue, HLPD)、工作層級會議以及主軸議題交流論壇三大層次。至今，PPWE 仍是最重要性別議題工作與倡議機制<sup>1</sup>。

在我國，為加強國內性別議題在 APEC 架構之整合參與，行政院婦女權益促進委員會（現為行政院性別平等會）於民國 93 年 7

---

<sup>1</sup> 資料來源：婦女權益促進發展基金會「婦女聯合網站 APEC 性別議事」。下載網址：<http://www.iwomenweb.org.tw/cp.aspx?n=24474215983F6554>



月 26 日第 19 次委員會議決議，參考 APEC 組織作法，請中央各部會指派科長級以上人員擔任性別聯絡人<sup>2</sup>，共同參與推動我國性別議題相關工作。接續，行政院於 101 年成立性別平等處專責推動我國性別事務後，更彰顯人權與性別平等在我國的重要性，亦積極推動與輔導各直轄市、縣（市）政府推展性別平等措施、推動性別主流化、落實 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，中央相關性別主流化機制與經驗也成為地方縣市推動之重要依據。

本府於 104 年 12 月 22 日性平會第 3 屆委員會第 3 次委員會議決議，請各一級機關指派簡任層級人員出席性別平等委員會（以下簡稱性平會）各分工小組會議，除納入性平會議事手冊<sup>3</sup> 規定，亦於本府性別主流化實施計畫中明訂性別聯絡人職等為簡任層級人員，促進、協調與統合所屬機關內部各科室業務共同推動性平事務。接續，本府亦於 106 年將各區公所納入性別主流化實施計畫之實施對象，運用性別主流化工具將性別觀點融入區公所各項業務中，並請各區公所指派具跨單位協調業務功能之主管人員擔任性別聯絡人，共同推動性平工作。此外，為增進機關效能，更進一步引入工作圈的概念架構，由性別聯絡人、性別業務承辦人共同組成性別工作圈，形成支持與激勵機關致力於性別業務推動。

<sup>2</sup> 中央各部會性別聯絡人名單，請參考行政院性別平等會網站 <https://www.gec.ey.gov.tw>。

<sup>3</sup> 新北市政府性別平等委員會議事手冊，請參考新北市政府性別主流化專區 <http://www.gec.ntpc.gov.tw>。

至此，本府已在各一級機關、各區公所建置完整的性別聯絡人網絡<sup>4</sup>，齊力為新北市民營造性別友善環境。

#### 新北市性別聯絡人網絡（NTPC-GFPN）

- 為新北市推動機關內性別平等的機制，主要負責督導、協調、統合機關性別業務工作，各一級機關指派簡任層級人員擔任，區公所指派具跨單位協調業務功能之主管人員擔任。
- 性別聯絡人的功能在強化機關內的性別整合，透過與性別業務承辦人共同合作，落實機關性別工作重點計畫，以及在所有工作考量性別議題。

## 二、性別聯絡人的角色與任務

本府透過新北市性別平等政策方針、性別主流化實施計畫的制定來推動性別平等工作，並且設置性別聯絡人，以有效協調與整合各機關性別業務之推動。在性別平等相關機制運作中賦予性別聯絡人的重要角色功能，包括：政策統合者、溝通協調者、性別諮詢者、培力倡導者、宣導教育者等。

---

<sup>3</sup> 新北市政府性別聯絡人名單，請參考新北市政府性別主流化專區 <http://www.gec.ntpc.gov.tw>。

表 1：性別聯絡人的角色與任務

角色	任務
政策統合者	➤ 統合與執行機關內性別主流化及 CEDAW、新北市性別平等政策方針、性別平等重點工作與亮點計畫等各項性別平等業務，落實性別平等政策。
溝通協調者	➤ 性別聯絡人是溝通專家，為機關內部及外部的溝通橋梁，凝聚工作共識，化解執行障礙；對外闡述機關性別平等工作重點與亮點計畫，對內傳達機關內長官及同仁相關性平會議決議，據以落實。
性別諮詢者	➤ 性別聯絡人是機關內性別專家，提供機關內長官與同仁性別業務諮詢，提升計畫與性別關連性，並適時更新本府最新性平工作內容、連結中央與國際最新發展趨勢。
培力倡導者	➤ 性別聯絡人是機關內增能充權專家，將性別平等觀念向上影響機關內部長官，強化長官決策過程的性別敏感度，另培力各科室同仁在規劃方案時融入性平觀點。
宣導教育者	➤ 性別聯絡人是局處化妝師，協助業務單位以生活化方式行銷性平方案，吸引市民關注，擴大市民參與效益。

### 三、性別聯絡人與性別業務承辦人

在機關/區公所推動性別平等業務中，性別聯絡人扮演決策、督導、協調與統合所屬機關內部各科室業務共同推動性平事務的角色；而性別業務承辦人則為規劃、執行與評估機關內性別平等工作，各機關可依業務情況指派 1 位或多位性別業務承辦人擔任，分責推動。透過性別聯絡人、性別業務承辦人共同合作，形成本府性別工作圈，

以更有系統地、有組織地推展性別平等業務。除協助性別聯絡人工作外，性別業務承辦人重要職責有五：

- (一) 發展、規劃機關內性別主流化工具和資源
- (二) 培力、支援各科室熟悉工具運用
- (三) 準備提交性平會相關會議資料與年度成果報告
- (四) 支持、協調與執行性平會決議事項
- (五) 積極辦理性別平等業務，提升不同性別者權益

表 2：性別聯絡人 vs.性別業務承辦人

項目	性別聯絡人	性別業務承辦人
官職等	簡任職等以上	適當層級承辦人
行政角色	決策、分工、督導、協調、統合	規劃、執行、評估
對外代表性	跨局處議題協商	性平業務單一窗口
對內角色	跨科室業務協商	資料彙整、初審及陳核
出席會議	性平會分工小組、專案會議、機關內部性平會議	依需求列席相關會議

## 實務篇

### 壹、實務運作—性別聯絡人主要工作項目

#### 一、參與性別平等會議，執行性平會決議事項

依據新北市性平會議事手冊規範，各一級機關/區公所性別聯絡人依議題分工代表機關出席性平會分工小組、相關專案會議。性別聯絡人須注意：

##### (一) 代表出席會議

- 1、會議前，就相關議案內容徵詢、蒐集業務科/課室意見與建議，包括近期會議紀錄、會議資料、性平委員或專家學者曾建議的重要內容、所屬局處/區公所的推動狀況、未來一年精進作為等，俾於會上回應提問及參與討論。
- 2、會議中，應正向回應議案內容，並視需要說明機關性別平等工作重點與亮點計畫。
- 3、會議後，針對決議事項及建議方向，傳達機關/區公所內部長官及同仁。

##### (二) 掌握相關會議資訊

對於性平會委員會會議、會前會議及機關性別平等專案小組/區公所性別平等工作小組會議等會議資訊，同樣應予以了解與掌握進度。

##### (三) 執行與追蹤會議決議

前述性平會議後續執行議題，性別聯絡人應定期督導、協調與統合各科/課室確實執行，並適時提供專業諮詢與資源協助，以落實會議決議。

## 二、積極協助推動跨局處性別議題工作

自 107 年起，本府性平會分工小組會議工作重點為跨局處性別議題討論，據以形成工作計畫並執行之。性別聯絡人須注意：

### （一）出席分工小組會議

參與跨局處性別議題聚焦討論，並且形成共識。承前，性別聯絡人接到開會通知單後，須請性別業務承辦人提供該項議案在所屬局處已推動的進程資料，並提供會議秘書單位。

### （二）向上溝通與影響，爭取長官最大認同與支持

將會議共識與決議帶回機關內部，向首長報告推動方向，並定期向長官說明工作進度，有助於推動機關性別業務，並可回應民眾需求。

### （三）帶領機關同仁擬定性別目標，形成跨局處/課室工作計畫

面對同仁認為該業務跟性平無關，或不知如何開展創新作為，性別聯絡人除正確傳遞會議意見與建議外，更進一步邀請相關科/課室討論，透過集體增能激勵來構思。另有關具體發展性別目標與性別工作計畫策略，請見本口袋書之實務篇「貳、促進機關推動性別平等的有效策略」。

### （四）視需要召開跨局處整合會議

跨局處性別議題工作，不僅需所屬機關就該議題提出具體工作計畫，更重要的是從民眾的角度出發，在各個環節中，針對各個機關所提供的服務進行檢視與工作規劃，以避免因科層體制的專業分工造成服務零散片段，或不符合不同性別者需求。因此，性別聯絡人可視議題需求邀請相關主協辦機關進行研商與工作整合，特別是跨局處議題的主責機關，讓跨

局處的合作更為契合。

### 三、推動局處/區公所性別平等工作

#### (一) 強化性別主流化工具

協助、督導業務科運用性別統計結果進行性別分析、性別影響評估，徵詢性平專家學者意見，找出導致性別落差較大之原因，擬訂改善方法。如同仁對性別主流化概念或工具運用仍有不清楚之處，可先邀請專家學者講授性別主流化工具及分享性平推動實例，並針對本機關執行困難提出建議方向，俾提出具有性別觀點的性平方案。

#### (二) 落實「消除對婦女一切形式歧視公約」

性別聯絡人應督導辦理性別意識培力單位確實執行 CEDAW 教育訓練，透過實際案例解析，提升同仁性別敏感度，逐步讓各項政策措施達到實質平等，並透過系統性宣導性平觀念，潛移默化市民性平意識。性別聯絡人亦須督導同仁依據 CEDAW 法規檢視結果，針對性別統計落差較大、直接歧視或間接歧視之處，擬訂具體改善方案，據以推動，逐步達成實質性別平等。

#### (三) 落實新北市性別平等政策方針

掌握所屬局處業務涉及政策方針之工作重點，特別是所提列之工作的性別目標與該項業務之性別關連性，並於局處性平專案小組/區公所性平工作小組針對政策方針提供具體可行建議，諮詢小組性平委員，引導局/區公所一層長官、業務科主管及同仁凝聚共識，達成方針之性別目標。

#### (四) 規劃執行亮點方案或創新計畫

每年至少研提 1 項性平亮點方案，符合行政院性別平等重要議題方向及具體之性別目標，經所屬機關性平小組檢視後，送本府性平會委員會議討論通過，據以執行。

#### 四、參與性別培力

(一) 全程參與本府人事處舉辦之性別意識培力課程

透過全程參與府層級培力課程，即時掌握國際性平發展趨勢、本府性平工作重點，與各局處性別聯絡人共同激盪性平創意，將創意種子帶回機關內部持續發酵，深化長官及同仁性平意識。

(二) 推動符合所屬機關業務需求之性別培力計畫

協助、督導所屬機關人事單位共同規劃性別平等及 CEDAW 教育訓練計畫，其中實體課程部分，宜採用專題演講、案例研討、工作坊、電影賞析、讀書會等多元形式，不以單向、填鴨傳統方式進行，並符合性平業務推動之實務需求，兼顧本府性平推動重點，有效支持性平業務承辦人及相關業務科室推動相關工作。



## 貳、促進機關推動性別平等的有效策略

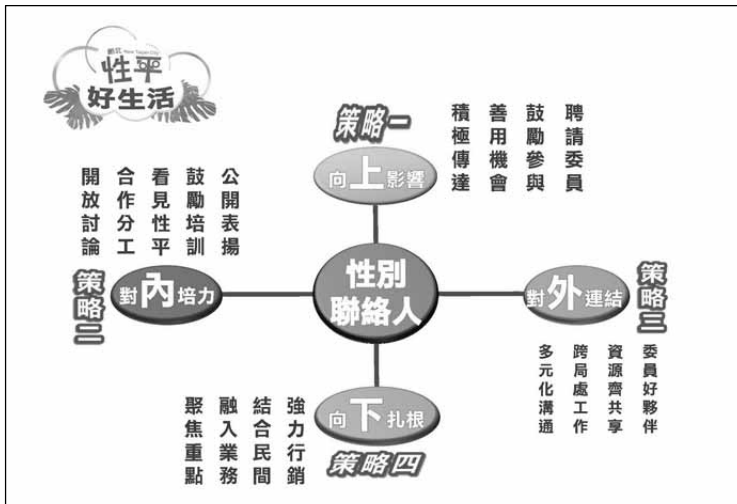


圖 2：性別聯絡人促進機關推動性別平等的有效策略

### 策略一：向上影響，爭取機關首長的重視與承諾

- (一) 積極傳達府層級長官「全府總動員，推動性別平等」的宣示，並且傳達相關會議決議。
- (二) 善用機會傳遞推動性別平等的效益，例如於長官出席會議或活動時，運用性別統計具體說明機關施政成效。
- (三) 鼓勵長官參與高階主管之性平政策、CEDAW 培力等課程，提升性別敏感度，重視性平工作推動的質量。
- (四) 聘請專業務實的性平委員<sup>5</sup>，持續溝通討論，形成合作默契，例如會議前，幕僚單位先行研讀及蒐集提案相關資訊，或協

<sup>5</sup> 依本府性別主流化實施計畫規定，各一級機關性別平等專案小組應聘請至少 2-3 位外聘民間委員，其中至少 1 位為現任本府性平會委員。

助委員研擬提案，主動與委員討論議題爭點，促進其發言內容為具體可行方向，有助性別議題的推動落實。

## 策略二：對內培力，建立正向協商的工作情境

### （一）建構開放的討論環境

認知機關內部執行的困境與壓力，並建構鼓勵討論、分析及回饋的環境。

### （二）合作式分工，共同面對問題

使用正向與支持性的語言，尊重與理解不同科/課室都有其職責與權限，激勵內部人員共同找到合作立基與優勢，尋求解決之道。此外，在推動性別平等業務時，不免遭遇到諸如找不到性別統計資料、缺乏性別觀點、或無明確的性別目標等問題，性別聯絡人應提供業務同仁適時支持與資源，共同尋求克服問題方法，例如聯繫性平會秘書單位、外聘性平委員或相關性平網站等。

### （三）引領同仁看見性平工作推動的意義

不厭其煩地向同仁說明性別平等工作推動的重要性與意義，即在於以人為本的關懷，讓不同性別者都能夠尊嚴生活，而性別主流化則是政府落實以人為本的政策工具，也是建立有效循證決策的施政。

### （四）鼓勵同仁參與培訓，擴大性平視野

隨著社會變遷與發展，在聯合國、歐盟等國際組織引領下，性別平等議題關注重點與工作策略亦有調整。因此，除了性別聯絡人、性別業務承辦人應定期接受相關訓練外，亦應鼓勵業務同仁多參與中央或本府所辦理之實體課程訓練，避免每次都指派同一人參與，擴大實體課程效益，亦讓業務科同

仁能更理解性平工作內涵與意義。

(五) 公開表揚與讚美

在公開場合如局(處)務會議、業務聯繫會報等，表揚推動性平工作的各科室主管及同仁的努力及用心，並且積極鼓勵、協助所屬機關/區公所爭取行政院及本府性別平等相關獎項，包括金馨獎、性平創新獎、性平故事獎、性平企鵝獎、性平超人獎等，以激勵長官及同仁。

### 策略三：對外連結，建立跨局處性平好夥伴

(一) 建立正式與非正式的溝通管道

性別平等工作是一個整合性的議題，有賴跨局處共同合作推動，因此信任的溝通就成為合作成功的關鍵。情通則理通，性別聯絡人可善用性別聯絡人網絡，建立夥伴情誼，針對分工小組跨局處議題，預先交換意見，凝聚共識；在正式會議或聯繫會報中，形成共同目標與工作策略，提高行動效能。

(二) 跨局處性別議題工作，既是分工，更是合作

因應政府科層體制，不同機關各有主責業務，因此對於整合性議題，除了進行分工協商外，更重要的是創建合作機制，以降低因分工後各局處各推其政、缺乏統合的問題。是以，在跨局處性別議題計畫中，應同時敘明各局處推動性別工作及跨局處合作情形，方稱完整。

(三) 藉力使力、資源共享

包括資訊分享、資源分享 2 種意涵，相關資訊可與其他局處互通有無，而且彼此願意共同享有資源，如設備、人才、經費等。

(四) 性平委員亦是好夥伴

保持開放的心，適時表達推動困難與需突破的關鍵點，爭取性平委員支持與協助。

## 策略四：向下扎根，擬訂機關性別目標與性平亮點計畫

(一) 聚焦在「重點」性別工作

掌握推動性別平等工作重要議題，特別是將性平會議決議事項、行政院性別平等輔導考核指標，可優先將其列為機關年度性平亮點計畫，千萬記得做對的事、做重要的事。

(二) 採取融入式作法，擇定性別工作議題、提出性別目標

在研擬性平亮點計畫過程中，第一優先要運用性別統計分析問題現況與需求，並據以建立計畫的性別目標，因此：

- 理論上，機關應由各項性別統計資料中就數據落差較大的議題，提出縮小或改善計畫與方法策略；
- 實務上，如前所述，聚焦在重點工作，因此可擇一分工小組議題或行政院性別平等輔導考核指標議題（能兼顧二者為最佳，如農業局，提升女性農漁會決策參與比例即是國際、中央與本府優先議題），採取融入式/搭便車的推動策略，一方面蒐集此議題涉及機關業務之性別統計資料，對照檢視目前機關已推動狀況，依分析結果提出未來可繼續推動方向，諸如提升民眾性別意識、促進家庭與工作平衡、建立友善性別空間……等，以作為年度亮點計畫之工作重點。

(三) 資源整合、結合民間力量

依據行政院性別平等輔導考核指標，性別平等業務應儘可能

結合公私部門共同推動，因此機關可依業務及亮點計畫屬性結合適合民間團體、社區里鄰組織、區公所、私人企業、工會、農漁會等，以擴大計畫效益。

(四) 強力行銷，打造機關性平好形象

為性平亮點計畫訂一個創意名稱(例如性平 CEO)，特別是受益對象為市民大眾之計畫，儘可能以貼近民眾的生活議題和方式來倡議宣導性別平等觀念，即生活化但不守舊、創意但不流於商品化。此外，做的事要被看見，因此性別聯絡人應將努力成果強力向重要關鍵者宣傳，包括機關內長官、性平小組、性平會秘書單位、性平會委員與民間組織等，爭取機關性平好形象。

## 規範篇

### 壹、中央法規及規定

#### 一、消除對婦女一切形式歧視公約施行法

第一條 為實施聯合國一九七九年消除對婦女一切形式歧視公約（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women）（以下簡稱公約），以消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等，特制定本法。

第二條 公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力。

第三條 適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國消除對婦女歧視委員會對公約之解釋。

第四條 各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。

第五條 各級政府機關應確實依現行法規規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行公約規定事項，並實施考核；其涉及不同機關業務職掌者，相互間應協調連繫辦理。

政府應與各國政府、國內外非政府組織及人權機構共同合作，以保護及促進公約所保障各項性別人權之實現。

第六條 政府應依公約規定，建立消除對婦女一切形式歧視

報告制度，每四年提出國家報告，並邀請相關專家學者及民間團體代表審閱，政府應依審閱意見檢討、研擬後續施政。

第七條 各級政府機關執行公約保障各項性別人權規定所需之經費，應依財政狀況，優先編列，逐步實施。

第八條 各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。

第九條 本法自中華民國一百零一年一月一日起施行。

## 二、性別平等政策綱領

以下就各領域的政策內涵分述之：(詳細內容請參閱行政院性別平等會網站)

### 一、在權力、決策與影響力方面

- (一) 權力的平等：縮小職位上的性別差距
- (二) 決策的平等：降低參與上的性別區隔
- (三) 影響力的平等：使決策具備性別敏感度
- (四) 建立性別間的平等，也建立性別內的平等
- (五) 亞洲標竿，接軌國際

### 二、在就業、經濟與福利方面

- (一) 結合就業與福利政策思維
- (二) 促進工作與家庭平衡
- (三) 落實尊嚴及平等勞動價值
- (四) 建構友善的就業與創業環境

### 三、在人口、婚姻與家庭方面

- (一) 正視人口結構的失衡，落實性別正義的人口政策
- (二) 提倡平價、優質及可近性的托育服務，建立完整的兒童照顧服務體系
- (三) 破除性別歧視，促進婚姻制度中的性別平權
- (四) 尊重多元文化差異，打造婚姻移民的友善環境
- (五) 正視多元化的家庭型態，建構全人的家庭照顧機制

### 四、在教育、文化與媒體方面

- (一) 積極落實性別平等教育與性別平等教育白皮書之規劃
- (二) 檢討研修相關法律、推動媒體自律及公民團體與學界對



◆  
媒體進行他律

- (三) 建立女性及各種性別弱勢族群在公共領域中的可見性和主體性
- (四) 積極突破父權文化的束縛，建構無性別歧視的文化禮俗儀典

五、在人身安全與司法方面

- (一) 消除對婦女的暴力行為與歧視
- (二) 消除任何形式之人口販運
- (三) 建構安全的生活空間
- (四) 建立具性別意識之司法環境

六、在健康、醫療與照顧方面

- (一) 強化具性別意識與健康公平之政策
- (二) 積極推動性別友善之醫療與照顧環境
- (三) 消弭性別角色刻板印象對身心健康的影響

### 三、行政院所屬各部會性別平等推動計畫編審及推動作業注意事項

壹、行政院為推動所屬各部、會、行、總處、署(以下簡稱各部會)持續運用性別主流化策略，落實性別平等工作，辦理性別平等推動計畫(108至111年)編審及推動作業，特訂定本注意事項。

貳、性別平等推動計畫之內容大綱：

- 一、整體目標與重點。
- 二、性別議題、性別目標與策略。
- 三、考核及獎勵。

參、性別平等推動計畫係以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，整合運用性別主流化工具策略研訂促進性別平等相關政策或措施，並編列執行所需的性別預算，其編審原則如下：

一、整體目標與重點：請綜合說明本機關及所屬機關之性別目標與重點。

二、性別議題分為院層級議題及部會層級議題等兩類，說明如下：

(一)院層級議題(性別平等重要議題)由行政院函送各部會，請就所涉議題納入性別平等推動計畫之規劃及推動。

(二)部會層級議題

1. 係指院層級議題以外之部會重要性別議題。
2. 請全面檢視本機關及所屬機關業務與性別平等法規政策之相關性，及性別統計與性別分析資料，以本機關及所屬機關整體角度進行跨司(局)處整合後研訂部會層級議題，並請參考下列原

則排列優先順序：

- (1) 性別平等政策綱領所揭示之性別議題。
  - (2) 性別統計落差較大，或明顯偏離母體之性別分布。
  - (3) 影響範圍廣泛。
  - (4) 因傳統性別角色規範或性別權力關係，導致不同性別在資源取得與控制上形成落差。
  - (5) 行政院性別平等會（含大會、會前協商會議及分工小組會議）相關重要決定（議）及關注事項。
  - (6) 國際性別議題與趨勢。
3. 請將優先性較高之部會層級議題(3至6項議題)，納入性別平等推動計畫之規劃及推動。

### 三、性別議題擬編重點

- (一) 重要性：請參考本注意事項參、二、(二)、2 優先順序原則，說明議題之重要性。
- (二) 現況與問題：請運用性別統計與性別分析具體界定問題、問題產生之原因分析，及相關政策措施之執行或成效檢討(性別統計與性別分析請盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，並宜與年齡、族群、地區等面向進行交叉分析)。
- (三) 性別目標：請聚焦前項問題及其原因，提出具體改善目標。
- (四) 關鍵績效指標：請說明衡量性別平等目標達成情形

之指標(質化與量化指標均可；每項指標宜含期程及目標值)，並以結果導向、具挑戰性與明確性者為佳。

(五) 策略：請說明達成性別目標之策略。

(六) 具體做法及其績效指標：請說明各項策略之具體做法。院層級議題者，併請說明衡量具體做法達成情形之指標。

肆、性別平等推動計畫之 107 年編審時程

時程	工作內容	備註
3-4 月	召開部會性別平等專案小組 107 年第 1 次會議。	行政院性別平等處（以下簡稱性平處）將派員說明「性別平等推動計畫之編審及推動作業注意事項」及部會層級議題建議。未及於第 1 次會議由性平處派員說明者，該處將於 107 年第 2 次會議派員說明。
4-7 月	於部會性別平等專案小組 107 年第 2 次會議召開前，參考行政院提供之部會層級議題建議，完成研擬性別平等推動計畫初稿。	
5-8 月	召開部會性別平等專案小組 107 年第 2 次會議，提案討論性別平等推動計畫初稿。	性平處將派員列席，協助部會研擬計畫。
6-10 月	參考部會性別平等專案小組 107 年第 2 次會議委員意見，修正性別平等推動計畫初稿。	
9-11 月	召開部會性別平等專案小組 107 年第 3 次會議討論通過性別平等推動計畫。	

## 伍、性別平等推動計畫辦理情形追蹤

### 一、院層級議題：

(一) 相關部會應配合行政院性別平等會分工小組會議開會時間，於每次開會前 15 日將各項院層級議題之辦理情形提報部會性別平等專案小組討論通過後，送交性平處，由該處彙整相關部會辦理情形於行政院性別平等會分工小組會議及會前協商會議提出綜合報告。

(二) 如相關部會未能依限召開部會性別平等專案小組會議討論，得參考該小組委員書面意見補充或修正資料後，送交性平處。

二、部會層級議題：每項議題之辦理情形應每年提報部會性別平等專案小組報告 1 次。

三、性平處得參考本注意事項參、二、(二)、2 之原則，指定部會層級議題至指定之行政院性別平等會分工小組報告，前開議題應由部會先經性別平等專案小組討論後，再提報至分工小組報告(每項議題原則上每年提報 1 次，由分工小組幕僚機關納入議程安排)。

四、性別平等推動計畫之年度辦理成果，應於每年 2 月 15 日前報送性平處，撰擬說明如下：

#### (一) 性別議題年度成果

##### 1. 年度成果：

(1) 填寫各項指標的達成度，並請呈現該指標衡量標準之各項計算項目值或性別統計。如屬質化指標，請呈現質化的具體成效。

(2) 具體描述各具體做法的辦理情形。例如：  
辦理性平宣導活動時，請描述活動主題、  
主要內涵及參與者回饋等。

2. 檢討策進：未達目標值者，請提出原因分析及  
策進作為。

(二) 其他年度重要成果：性別議題年度成果以外之重要  
性別平等工作事蹟者，可於本項填寫。

#### 陸、性別平等推動計畫之修正

一、性別平等推動計畫每年應根據前一年度辦理情形加以檢討，  
並參考性平處對年度成果報告之檢視意見，視需要提出修  
正計畫。

二、修正計畫應提報部會性別平等專案小組討論，討論通過者，  
由部會於每年 3 月底前核定，並函送行政院備查。

三、修正計畫如涉及院層級議題者，應經部會性別平等專案小  
組討論通過後，函送行政院審查，經審查通過者，方能由  
部會核定修正計畫。

柒、性別平等推動計畫之執行所需經費，由各機關於行政院核定其  
各年度中程歲出概算額度內，優先編列相關預算支應。

捌、各機關對於執行性別平等推動計畫著有績效人員，酌予從優獎  
勵。

玖、性別平等推動計畫辦理情形將納為行政院性別平等業務輔導考  
核及獎勵之評核項目。

拾、107 年 4 月 1 日(含)以後成立之新機關，請於正式成立後 10 個  
月內，訂定新機關性別平等推動計畫，經提報性別平等專案小  
組討論通過，由新機關核定後函送行政院備查。

## 四、CEDAW 教育訓練及成效評核實施計畫

行政院 104 年 11 月 25 日院臺性平字 104000152157 號函核定

### 壹、計畫緣起

為提升性別人權標準，落實性別平等，我國於 96 年 2 月 9 日由總統批准加入 CEDAW，並於 100 年 6 月 8 日總統令公布 CEDAW 施行法，自 101 年 1 月 1 日起施行。

依據 102 年 3 月「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利公約」(兩公約)第 1 次國家報告國際專家提出結論性意見與建議第 18 點建議 CEDAW 與國內相關法令應列為所有政府機關之教育與訓練；第 26 點建議政府應採取全面性措施，確保社會整體和政府各部門與各層級的司法體系能深知 CEDAW 所規定的女性權利、實質性別平等與間接歧視的概念，並運用暫時特別措施以加速達到事實上平等的義務。

依 103 年 6 月 CEDAW 第 2 次國家報告，國際專家提出總結意見與建議第 10 點建議我國進行 CEDAW 訓練課程的影響評估，以檢視相關教育訓練應用於實際業務之情形，並依評估結果在 CEDAW 的訓練上作出相對應修正。

另依總統府人權諮詢委員會教育訓練小組於兩公約之「就結論性意見與建議教育訓練相關點次政府機關回應之評論報告」中，建議 CEDAW 教材之內容編排，宜視各機關業務內容不同而製作不同之教案，並建議各機關將實際落實性別觀點的案例收集成冊，俾供各機關辦理教育訓練時使用；另應持續蒐集各種性別統計資料，並將相關統計分析結果融入教材及教育訓練課程。

## 貳、教育訓練

### 一、統籌及主辦機關

(一) 統籌單位：行政院性別平等處

(二) 主辦機關：行政院所屬機關（以下稱中央部會）及各直轄市、縣（市）政府

二、實施對象：中央部會及各直轄市、縣（市）政府公務人員

三、辦理期間：105 年至 108 年

### 四、辦理方式

#### (一) 訓練目標

1. 促進各機關同仁瞭解 CEDAW 條文、一般性建議與所負責業務之關聯性，學習將 CEDAW 運用於業務工作中，並引用 CEDAW 作為法律、政策之措施參考架構。
2. 學習辨識直接與間接歧視，俾各機關施政時避免產生性別歧視，進而規劃消除社會、文化及生活中既有的歧視。
3. 認識暫行特別措施、作法及相關案例。

#### (二) 訓練內容

1. 直接歧視與間接歧視
  - A. 辨識直接歧視與間接歧視
  - B. 國家義務
  - C. 如何消除直接與間接歧視
  - D. 業務相關案例
2. 暫行特別措施
  - A. 何謂暫行特別措施



- B. 暫行特別措施的重要性
- C. 擬定暫行特別措施步驟
- D. 國內外案例
- 3. 各機關業務與 CEDAW 關聯性
- 4. 如何運用 CEDAW 於機關業務及施政

(三) 製作教材

- 1. 行政院性別平等處（105 年 2 月完成）
  - (1) 編撰法規檢視案例彙編彙整法規檢視確定不符合 CEDAW 之案例，編撰案例彙編，提供各主辦機關做為教材參考。
  - (2) 編輯通用教材內容包括各機關共同訓練部分，含：辨別直接歧視與間接歧視、暫行特別措施。
  - (3) 製作數位學習課程
    - A. 行政院性別平等處已委託行政院人事行政總處公務人力發展中心完成製作數位學習課程，含「CEDAW 第 11 條工作平等權利」、「CEDAW 第 5 條社會文化之改變與母性之保障」及行政院人事行政總處公務人力發展中心製作「CEDAW 施行法-實質平等、直接與間接歧視」、「CEDAW 施行法-暫行特別措施及案例」上載於「e 等公務園」等數位學習網站。另委託行政院人事行政總處地方研習中心製作之「性別與社會福利」線上學習課程，預定於 105 年完成並上線。
    - B. 未來將持續製作不同主題之 CEDAW 教育數

位課程，以落實及推廣 CEDAW 教育。

2. 中央部會（105 年 8 月完成）

(1) 製作 CEDAW 教育訓練教材

A. 中央部會參考行政院性別平等處編撰法規檢視案例彙編及通用教材等，依主管業務範疇，彙整編製與部會業務相關之 CEDAW 條文、一般性建議(擇重點納入)、直接與間接歧視及暫行特別措施等案例，作為機關內性別平等教育訓練教材。

B. 教材內容可參酌 CEDAW 國家報告、法規檢視案例、性別主流化實施成果、性別平等政策綱領、本院性別平等會、部會性別平等專案小組或婦女/性別團體關心議題、新聞報導等，編寫後並需提報各部會性別平等專案小組通過，公布於部會性別主流化網頁，供各縣市政府參考。

3. 直轄市、縣（市）政府（105 年 12 月完成）

(1) 各直轄市、縣（市）政府可參考行政院性別平等處及部會教材提供所屬機關所需人員教材，並可加入地方需求及特色。

(2) 鼓勵各直轄市、縣（市）政府積極自製教材，將教材公布於網頁並供其他縣市參考運用之縣市，於行政院性別平等處推動性別平等輔導獎勵之宣導相關項目加分 30~50%。

(四) 訓練方式

1. 一般公務人員

- (1) 培訓課程：法律平等與實質平等、直接與間接歧視、暫行特別措施(含案例)。
- (2) 課程進行方式：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，提升運用 CEDAW 於研擬計畫案、法案及業務推動之能力。

2. 高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)

以工作坊、座談、研討方式進行培訓，針對各級政府機關主管人員、簡任以上人員就主管業務與 CEDAW 之關聯性，進行討論或情境案例分組討論，深入探討如何改善或避免性別歧視觀念，融入相關業務規劃。

參、成效評核

為評估各機關辦理 CEDAW 教育訓練之成效，採量化及質化評估方式進行評核：

- 一、CEDAW 課程參訓率(%)：計算實體課程及數位課程參訓率，針對一般公務人員、高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)等分別計算，詳如下表。

機關別	辦理期間	對象	評核基準										
中央部會	106-108年	一般公務人員	106-108年3年內受訓涵蓋率至少達 50% <sup>2</sup> (含實體、數位課程，每人至少 3 小時) 備註： 1. 實體課程需符合本計畫訓練內容，不含 CEDAW 概論課程，且性平考核時將依機關人數規模計算； 2. 數位課程僅限於本計畫貳、四、(三) 1、(3)所列之數位課程。										
		一般公務人員、高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)											
直轄市政府	106-108年	一般公務人員	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>機關人數</th> <th>實體課程</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>未滿 1,000人(含)</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>1,001-5,000人</td> <td>30% 且至少 400人</td> </tr> <tr> <td>5,001-10,000人</td> <td>20% 且至少 1,500人</td> </tr> <tr> <td>10,001人以上</td> <td>15% 且至少 2,000人</td> </tr> </tbody> </table>	機關人數	實體課程	未滿 1,000人(含)	40%	1,001-5,000人	30% 且至少 400人	5,001-10,000人	20% 且至少 1,500人	10,001人以上	15% 且至少 2,000人
		機關人數		實體課程									
未滿 1,000人(含)	40%												
1,001-5,000人	30% 且至少 400人												
5,001-10,000人	20% 且至少 1,500人												
10,001人以上	15% 且至少 2,000人												
高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)													
縣(市)政府	106-108年	一般公務人員	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>機關人數</th> <th>實體課程</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>未滿 1,000人(含)</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>1,001-5,000人</td> <td>30% 且至少 400人</td> </tr> <tr> <td>5,001-10,000人</td> <td>20% 且至少 1,500人</td> </tr> <tr> <td>10,001人以上</td> <td>15% 且至少 2,000人</td> </tr> </tbody> </table>	機關人數	實體課程	未滿 1,000人(含)	40%	1,001-5,000人	30% 且至少 400人	5,001-10,000人	20% 且至少 1,500人	10,001人以上	15% 且至少 2,000人
		機關人數		實體課程									
未滿 1,000人(含)	40%												
1,001-5,000人	30% 且至少 400人												
5,001-10,000人	20% 且至少 1,500人												
10,001人以上	15% 且至少 2,000人												
高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)													

考量各部會及各直轄市、縣(市)政府性質及規模不一，同意各機關若有特殊原因提出可達成之受訓涵蓋率。相關機關自提受訓涵蓋率如下：國防部一般公務人員參訓率以國防部本部為計算範圍、外交部一般公務人員參訓率以工作地點為國內之同仁為計算範圍。

二、參訓者學習成效評估平均分數(含滿意度調查)：為評估參訓者

對 CEDAW 知識之吸收程度及訓練之有效性及滿意程度，由行政院性別平等處提供測驗問題題庫及回饋意見表供各機關參考，各機關可自行增加測驗問題，並視需要時擇選使用。

#### 肆、獎勵措施

一、本計畫實施情形（含教材及訓練成效），將併入「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」於 106、108 年度輔導獎勵部會，及「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」（暫定）於 107、109 年度輔導獎勵各直轄市、縣（市）政府之評審項目內容，並於相關作業表件上請各機關提供相關資料。

二、行政院性別平等處將於上開輔導獎勵計畫之評審作業，請各機關提供相關資料，擇選編製教材、辦理教育訓練之優勝及佳作若干名，提供獎金或獎品予以獎勵；另有關行政獎勵，將函請機關獎勵相關人員。

#### 伍、經費

一、統籌單位：由行政院性別平等處業務費項下支應。

二、各機關：由各機關編列經費支應。

陸、本計畫奉核後實施，修正亦同。

## 五、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

### 一、依據：

(一)「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(簡稱 CEDAW 施行法)第 5 條。

(二)「行政院處務規程」第 16 條。

二、目的：行政院為輔導各直轄市、縣(市)政府擬訂政策、計畫及措施時，皆能融入性別觀點、主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，特訂定本計畫。

三、主辦機關：行政院(性別平等處)。

四、受評對象：直轄市、縣(市)政府。並分 3 組進行評審。

(一)第 1 組：臺北市、高雄市、新北市、臺中市、臺南市、桃園市。

(二)第 2 組：新竹縣、新竹市、苗栗縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、嘉義市、屏東縣、彰化縣。

(三)第 3 組：基隆市、臺東縣、花蓮縣、宜蘭縣、澎湖縣、金門縣、連江縣。

### 五、評審委員：

(一)行政部門：由行政院性別平等處派員擔任。

(二)專家學者：由具婦女權益、性別平等研究專長或具實務經驗之專家學者擔任，按獎勵對象分組，現任直轄市、縣(市)政府婦女權益促進委員會／性別平等委員會委員應迴避各該直轄市、縣(市)政府。

### 六、成立評審委員會：

- (一) 由行政院性別平等處處長擔任召集人，召集評審委員組成評審委員會，負責評審項目之評分及評審結果之確認。
- (二) 評審委員會開會時，每一組專家學者評審委員應至少 1 名以上出席，且全體評審委員（含行政部門）應有二分之一以上出席始得開會，會議之決議應有出席委員過半數之同意。

#### 七、實施期程：

- (一) 評審業務期間：105 年至 106 年。
- (二) 必評項目評審作業時程：
  - 1. 機關自評：107 年 7 月 1 日至 7 月 31 日。
  - 2. 實地訪評：107 年 8 月中旬至 107 年 11 月。
- (三) 自行參選項目評審作業時程：
  - 1. 機關提出申請：107 年 7 月 1 日至 7 月 31 日。
  - 2. 委員評審：107 年 11 月至 107 年 12 月。

#### 八、評審項目：

- (一) 包含「必評項目」及「自行參選項目」：
  - 1. 必評項目：
    - (1) 基本項目。
    - (2) 性別主流化實施情形。
    - (3) CEDAW 辦理情形。
    - (4) 提升女性公共參與情形。
    - (5) 推展及落實性別平等情形。
    - (6) 加分項目。
    - (7) 扣分項目。

2. 自行參選項目：

- (1) 性別平等創新獎：由各直轄市、縣（市）政府（或推薦所屬機關）擇評審業務期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案。
- (2) 性別平等故事獎：由各直轄市、縣（市）政府（或推薦所屬機關）提出近 2 年於推動性別平等的措施或方案過程中具有貼近人民且感動人心的內容與事蹟者。

（二）各項評審項目具體衡量方式、評分權責機關及權重等，由行政院性別平等處定之。

九、評審方式：

（一）必評項目之評審：

1. 自評：書面評分。由各直轄市、縣（市）政府於「性別平等業務考核應用服務系統資料庫」依評審項目填報自我評量表及內容、自評分數並提供相關佐證資料。
2. 複評：書面及實地訪評。
  - (1) 以分組方式進行評審工作，為使其標準具一致性，同一組地方機關原則由同一組別評審委員進行評核。
  - (2) 評審委員依評審項目、審核依據及給分標準等審查各直轄市、縣（市）政府填報之自我評量表，並依實地訪評現場訪談、查證結果評定。
3. 不適用之評審指標項目計分方式：如機關有不適用之評審指標項目致無法評核該項者，則扣除該項目分數



並換算總分重新計分。

(二) 自行參選項目之評審：

1. 性別平等創新獎：由各直轄市、縣（市）政府（或推薦所屬機關）提出評審業務期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案。
2. 性別平等故事獎：由各直轄市、縣（市）政府（或推薦所屬機關）提出於評審期間推動性別平等的措施或方案過程中具啟發性或貼近人民且感動人心的內容與事蹟者。
3. 同一事項僅能於「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」間擇一項目申請參選。兩項目申請案件數合計，各直轄市、縣(市)（含所屬機關）至多提出申請案 4 案。
4. 所提之創新計畫、措施、方案之成果及故事，行政院性別平等處得辦理初審，嗣後由專家學者評審委員先進行書面評比，得分前三分之一之機關進入評審委員會議進行簡報及確認。

(三) 申復：獲得「甲等」、「乙等」或「不列等」之直轄市、縣（市）政府，如對評審成績有異議應提出佐證資料，於主辦機關規定時間內提出申復，主辦機關將邀集原評審委員召開會議，並得邀請各該直轄市、縣（市）政府到場說明後，重新審定。

十、成績：

(一) 必評項目：

1. 優等：90 分以上。

2. 甲等：80 分以上未滿 90 分。
3. 乙等：60 分以上未滿 80 分。
4. 不列等：未滿 60 分。

(二) 性別平等創新獎、性別平等故事獎：成績由評審委員會委員共同評議擇優選定。

#### 十一、獎勵措施：

##### (一) 獎金：

1. 必評項目獲「優等」之機關，視行政院經費編列情形，最高頒發新臺幣 3 萬元整。
2. 獲「性別平等創新獎」之機關，視行政院經費編列情形，最高頒發新臺幣 1 萬元整，最多 5 名。
3. 獲「性別平等故事獎」之機關，視行政院經費編列情形，最高頒發新臺幣 1 萬元整，最多 5 名。

(二) 獎座：必評項目獲「優等」之機關，頒發金馨獎獎座。

(三) 獎牌：必評項目獲「甲等」、「性別平等創新獎」、「性別平等故事獎」之機關，頒發金馨獎獎牌。

(四) 行政獎勵：必評項目獲「優等」、「甲等」、「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」之獲獎機關得辦理行政獎勵，建議敘獎額度如下：

1. 必評項目獲「優等」之機關，其相關單位主辦人員及主管最高記功 2 次，協辦人員由機關酌予敘獎。
2. 必評項目獲「甲等」之機關、「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」之獲獎機關，其相關單位主辦人員及主管最高記功 1 次，協辦人員由機關酌予敘獎。

十二、直轄市、縣（市）政府配合辦理事項：

- （一）於實地訪評時，請依填報自我評量表內容準備簡報及相關佐證資料，並配合評審委員訪談與查證事項。
- （二）請準備實地訪評及綜合座談場地，並代辦訪評當日所需茶水、便當，以及協助支援接送前往評審委員及相關人員。
- （三）請協助製作綜合座談紀錄，並於實地訪評後 2 週內送行政院性別平等處錄案。
- （四）受評直轄市、縣（市）申請參選性別平等創新獎及性別平等故事獎，應於評審作業實施規定時間內提出申請，並印製書面報告 15 本，主辦機關將另案召開評審委員會議審查。
- （五）為分享及傳承獲獎機關之優點，本院於評審辦理完竣後舉辦交流觀摩會，請獲獎機關分享推動性別平等業務之經驗供其他機關觀摩學習。

十三、本計畫奉核定後實施，修正時亦同。

## 六、行政院性別平等重要議題(院層級)

- 一、推動三合一政策之托育公共化
- 二、提升女性經濟力
- 三、去除性別刻板印象與偏見
- 四、強化高齡社會之公共支持
- 五、促進公司部門決策參與之性別平等

(有關上述五項重要議題之詳細內容，請參閱行政院性別平等會網站)

## 貳、本市法規及規定

### 一、新北市性別平等政策方針

新北市政府 105 年 6 月 14 日新北府社區字第 1051107508 號函頒  
新北市政府 107 年 1 月 23 日新北府社綜字第 1070131711 號函修正  
新北市政府 107 年 7 月 18 日新北府社綜字第 1071356454 號函修正

### 壹、社會參與

#### 一、性別目標

- (一) 提升不同性別參與決策之影響力
- (二) 促進婦女社會參與

#### 二、工作重點

##### (一) 促進不同性別參與決策

- 1、辦理中高階文官訓練課程，逐年提高女性擔任主管。

##### 【人事處】

- 2、具體落實各委員會、公營事業單位及政府財團法人機構等委員會委員任一性別不低於三分之一之原則；並逐步增加相關委員會服務目標群的代表性。【人事處、農業局、文化局；勞工局、教育局、經濟發展局、農業局、原住民族行政局、社會局】
- 3、提升女性參與農會、漁會、水利會、工會及工商團體等團體之決策參與機會，並增加女性進入決策階層之比例。【農業局、勞工局、社會局、原住民族行政局、水利局】
- 4、提高女性參與社區重要方案之代表性。【民政局、經濟發展局、社會局】

## (二) 培力女力

- 5、培力女性在社區、組織、原住民部落及宗教團體等參與公共事務的能力。【民政局、文化局、社會局、原住民族行政局、教育局】
- 6、增能婦女團體辦理女力培力計畫，提升參與決策機會及倡議能力。【文化局、客家事務局、社會局、農業局】
- 7、增進婦女及性別團體之國際接軌能力及機會，鼓勵進行國際交流。【原住民族行政局、客家事務局、社會局】

## 貳、就業、經濟與福利

### 一、性別目標

- (一) 提升女性經濟力
- (二) 強化婦女就業與福利支持、自立增能

### 二、工作重點

- (一) 促進女性就業參與、提升婦女職能發展
  - 1、整合就業輔導及社會福利資源一站式服務窗口。【勞工局、社會局、原住民族行政局】
  - 2、提供弱勢婦女促進就業措施，包含原住民、新住民、青少年、受暴婦女及身障者個別化服務。【勞工局、社會局、教育局、原住民族行政局、觀光旅遊局】
  - 3、推動中高齡女性的職務再設計，強化不同職能的配套訓練措施。【勞工局】
  - 4、培力企業中高階女性主管人才，打破玻璃天花板。【經發局】

5、消除職業性別刻板印象，開拓女性就業領域。【勞工局】

(二) 促進工作與家庭平衡、建構性別友善職場

6、強化企業、事業單位設置或提供托兒設施，推動工作與家庭平衡方案。【勞工局、經濟發展局】

7、加強落實企業性別勞動檢查，積極消除婦女就業障礙。【勞工局】

8、強化企業對育嬰留職停薪員工之復職輔導機制。【勞工局】

(三) 提供女性友善創業育成環境

9、加強輔導申請微型創業貸款方案，並建置女性創業服務平台，強化女性社會網絡聯結。【勞工局】

## 參、人口、婚姻與家庭

### 一、性別目標

(一) 破除性別歧視，致力達成家庭中的性別平權

(二) 正視多元化的家庭型態，建構全人的家庭照顧機制

### 二、工作重點

(一) 落實具有性別意識的人口與家庭計畫

1、依轄內社經發展狀況與不同性別人口進行性別統計，作為辦理促進性別平等之政策、措施、方案、計畫等之依據。【原住民族行政局、客家事務局、民政局、教育局】

2、推動具有性別意識的生育保健計畫，並符合多元族群與不同樣態家庭之需求。【衛生局、社會局】

3、推動友善孕婦育兒措施，提高生養育子女意願。【衛

生局、社會局】

(二) 正視多元化的家庭型態，建構全人的家庭照顧機制

4、推動多元供給的托育政策、國小學童課後照顧系統及保障身心障礙者權益措施，減緩家庭照顧責任。【教育局、社會局、文化局、原住民族行政局、衛生局、勞工局】

5、正視家庭與社會多元化發展之現況與趨勢，研議對非傳統家庭型態之成員，其福利、權益保障等對策，以落實性別人權。【民政局、社會局】

6、辦理新住民、原住民家庭成員支持性服務措施，並加強多元文化認知宣導，以提升其家庭關係。【民政局、教育局、社會局、原住民族行政局】

(三) 強化家庭內性別平等價值

7、鼓勵家庭成員共同分擔家務及照顧分工。【民政局、教育局、社會局、勞工局、原住民族行政局、衛生局、秘書處】

8、對於財產繼承權、子女權利義務行使之人及子女姓氏之選擇，加強性別平權觀念宣導，消除傳統文化的性別歧視。【地政局、民政局、社會局、教育局、文化局、法制局】

## 肆、教育、文化與媒體

### 一、性別目標

(一) 落實性別平等教育

(二) 建構無性別歧視的文化禮俗儀典

(三) 推動符合性別友善的媒體自律



## 二、工作重點

### (一) 落實性別平等教育

- 1、推動性別平等教育政策，包括建立檢討、督導與管考機制。【教育局】
- 2、制定適合各年齡階段各類形式教材，融入性別平等教育相關議題的基本規範或要點，並研訂檢核指標。【教育局、社會局】
- 3、強化學校教育與社會教育師資之多元文化知能。【教育局】
- 4、培力女童、年輕女性領導力。【教育局、社會局、研考會】
- 5、辦理具性別平等意識的社會教育。【教育局、社會局】
- 6、重視女孩運動權益，研擬女孩及女學生健康體能促進計畫，推廣女孩健康體位觀點。【教育局、衛生局】

### (二) 促進女性在文化習俗中的主體性和可見性

- 7、檢視宗教、傳統民俗之儀典與觀念，例如婚姻、喪葬、祭祀、繼承、年節習俗等範疇中具貶抑與歧視女性的部分，並積極鼓勵推展平權的性別文化。【民政局、教育局、文化局、原住民族行政局、客家事務局】
- 8、積極蒐集女性史料與建立資料庫，並培植女性文化人才及協助其作品公開展演。【文化局】
- 9、加強文化創意產業從業者的性別平等意識培力，提升女性文化創意產業人員之比例。【文化局、觀光旅遊局】

(三) 推動媒體落實性別平等工作

- 10、檢視及輔導媒體製作具性別友善精神的廣電節目及平面專題報導等。【文化局、新聞局】
- 11、透過多元管道宣導本市媒體從業人員具性別意識，以提升媒體自律。【新聞局】

## 伍、人身安全與環境

### 一、性別目標

- (一) 消除基於性別的暴力行為
- (二) 建構安全的生活空間與環境

### 二、工作重點

(一) 積極防制性別暴力行為

- 1、藉由社會宣導與繼續教育，深入社區鄰里，提升民眾對於性別暴力的認知，降低性別暴力迷思，並促進民眾參與規劃及推動社區防暴活動。【警察局、家防中心、教育局、衛生局、勞工局、新聞局、移民署新北專勤隊】
- 2、建構積極回應的防治網絡服務模式，預防與處理性別暴力案件，並建立工作成效評估系統，逐年提升服務品質與效益。【家防中心、民政局、教育局、警察局、衛生局】
- 3、完善社會安全網，降低性別暴力事件再犯率。【警察局、家防中心、教育局、衛生局、勞工局、新聞局】

(二) 提升公共環境之安全設計，保障不同性別及多元團體參與機制

- 4、調查瞭解女性在減災與調適計畫中的角色需求與貢獻，

研擬在地社區的防災策略。【社會局、農業局、水利局、環境保護局、消防局】

- 5、推廣無害環境的農業技術，支持有機小農之發展，鼓勵綠色消費；由公部門與學校做起，使用在地食材，推展食農教育，以減少食物里程並提高食物安全。【農業局、教育局、環境保護局、衛生局】
- 6、提升公共環境之安全設計，包括各項基礎建設及大眾運輸工具等之便利性、友善性與安全性，並注意不同性別、年齡及區域等需求。【城鄉發展局、工務局、交通局、警察局、消防局、水利局、觀光旅遊局、環境保護局、文化局、法制局】
- 7、推動環境與交通之公民參與和審議之機制，確保相關資訊的公開透明。【城鄉發展局、工務局、水利局、環境保護局、交通局、地政局、捷運工程局、文化局】
- 8、培養在地環境、能源、科技、交通領域性別專業人才，並舉辦相關座談會，以建立在地研究成果資料庫。【環境保護局、交通局】

## 陸、健康、醫療與照顧

### 一、性別目標

- (一) 推動性別友善就醫與照顧環境
- (二) 消弭性別角色刻板印象對身心健康的影響

### 二、工作重點

- (一) 建立性別友善、女性健康與醫療諮詢服務管道
  - 1、依據不同地區、族群、性別、年齡之健康世代需求，規劃符合具性別觀點、自主性及可近性之健康方案。

【衛生局、原住民族行政局、教育局、社會局、勞工局】

- 2、加強推動中老年婦女身心健康及疾病篩檢，提高高齡女性健康管理知能。【衛生局】
- 3、培力在地婦女團體，使其具備健康醫療與照顧議題之性別視角，積極參與監督本市婦女健康政策之發展。【社會局、衛生局】
- 4、營造性別友善的醫療環境，提供醫事人員友善工作環境，及尊重不同性別者的就醫權益。【衛生局】

(二) 推動性別友善照顧環境

- 5、針對長期照顧需求的性別差異、城鄉和部落需求，建立長期之照護體系，發展適切可近之策略，朝向社區為服務提供單位之目標邁進。【衛生局、社會局、原住民族行政局】
- 6、提升並促進社區多元文化觀點之醫療照護人力，補充高齡化社會所需之長期照顧服務人力，並促進男性參與照顧服務。【衛生局、社會局、勞工局】
- 7、建立家庭支持系統，提供照顧者相關教育、培力、諮詢、輔導及喘息服務等支持性措施。【衛生局、社會局】

(三) 推動具性別敏感度之各類健康宣導與教育

- 8、加強各類醫事/健康人員繼續教育之性別課程品質，持續發展性別敏感度核心課程教材與評量工具。【衛生局】
- 9、宣導正確、健康的身體自主與身體意識，避免美貌迷思與過渡醫療化行為。【衛生局】

## 二、新北市政府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 107 年 5 月 28 日第 4 屆第 4 次委員會決議通過  
新北市政府 107 年 6 月 19 日新北府社區字第 1071143439 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，將性平的觀念落實到日常生活上，讓男女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「新北市政府推動各機關性別主流化實施計畫(105 年至 108 年)」、「107 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」、「行政院消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及成效評核實施計畫」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：107 年至 110 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(2)、文化局(5)、衛生局(1)、警察局(21)、經濟發展局(1)、原住民族行政局、客家事務局共計 10 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，並從 107 年第 2 次會議起開始出席性平小組會議。

2、各區公所：除不須外聘民間委員，其餘規定相同。

(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「行政院消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及成效評核實施計畫」及「各機關公務員性別主流化訓練計畫」統籌規劃，各一級機關及各區公所執行辦理。

(一) 各機關/各區公所辦理內容

- 1、各機關一般公務人員每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練：  
課程目標在促使一般公務人員具備性別主流化之基本概念，並瞭解 CEDAW 條文及內涵，培訓課程以 CEDAW 為原則，包括法律平等與實質平等、直接與間接歧視、暫行特別措施(含案例)。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，提升運用 CEDAW 於研擬計畫案、法案及業務推動之能力。
- 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 小時性別主流化訓練：

以工作坊、座談、研討方式進行培訓，針對各級政府機關主管人員、簡任以上人員就主管業務與 CEDAW 之關聯性，進行討論或情境案例分組討論，深入探討如何改善或避免性別歧視觀念，融入相關業務規劃。

- 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：

課程目標在促使性別主流化（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，亦以 CEDAW 為原則，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 小時性別主流化訓練，培訓課程以 CEDAW 為原則，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。

(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、每年選送施政計畫及制定、修正本市自治條例時，應蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家，並完成填寫性別影響評估表；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、經性別影響評估之施政計畫、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後，方進行後續相關行政程序。
- 3、各區公所暫不須辦理。

(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、性別統計與性別分析

(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。
- 2、將性別統計指標及其時間數列資料公布於機關網頁。
- 3、新增性別統計分析專章並公告上網。
- 4、新增性別分析專章並公告上網。

(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。
- 3、新增性別統計分析專章並公告上網。

(三) 主責管考單位：主計處

- 1、每年度編印新北市性別圖像中英文版及公告上網。
- 2、彙整各機關性別統計與性別分析辦理情形。

## 五、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。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，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情形。

## 六、性別平等宣導

### (一) 各機關/區公所辦理內容

- 1、結合自身業務配合辦理性別平等宣導時，以多元方式進行，包含平面、網頁、廣播、影音、座談會、說明會、記者會或活動等。
- 2、宣導涵蓋範圍及對象宜廣泛，包含各局處及各所屬機關(構)、學校所屬教職員工生、區公所所屬員工、人民團體、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(三)項，每年至少 3 類，總計至少 5 項。

2、第 2 組：以下二、(一) 至 (三) 項，每年至少 3 類，總計至少 4 項。

3、第 3 組：以下二、(一) 至 (三) 項，每年至少 2 類，總計至少 3 項。

4、第 4 組：以下二、(一) 至 (三) 項，每年至少 2 類，總計至少 2 項。

(二) 各區公所以下二、(一) 至 (三) 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措施。

2、針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施，例如提升農/漁會女性選任人員、工會女性之決策參與或幹部比例之具體措施。

3、依節日規劃與性別平等相關之專題活動或方案，並自製性平文宣或教材，例如農曆春節、婦女節、兒童節、母親節、護理師節、父親節、臺灣女孩日或國際終止婦女受暴日等。

(二) 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)推動性別平等之政策措施

1、一級機關將所屬機關納入推動性別主流化實施計畫之對象。

2、鼓勵、委託、合作或補助企業、鄰里社區、區公所、

所屬機關(構)與民間組織推動性別平等政策措施。

- 3、於各類補助、獎勵、徵選及評鑑企業、鄰里社區、區公所、所屬機關(構)與民間組織之計畫或方案等，納入對象若有推動性別平等之事項得以加額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。

(三) 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，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。
- 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。

## 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。(各機關)
- (二) 彙整各機關每年度執行成果，提報本府性平會備查。(社會局)

### 玖、獎勵措施

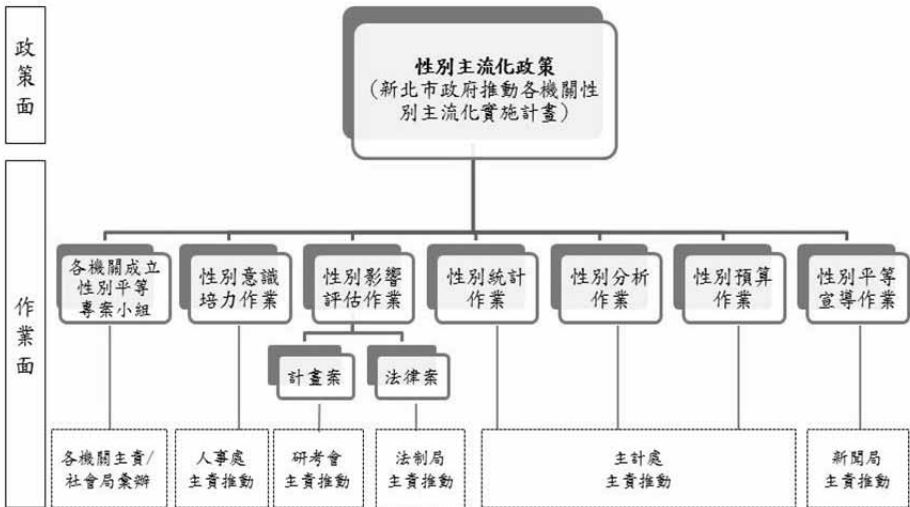
研訂本府各機關推動性別平等業務輔導獎勵措施，獎勵推動性別主流化有具體成效之方案以及有功人員。(人事處)

### 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。(各機關)

### 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具體成果



圖：新北市政府推動各機關性別主流化實施計畫之重點與分工

### 三、新北市政府性別主流化暨 CEDAW 教育訓練計畫

新北市政府 105 年 3 月 31 日新北府人考字第 1050553558 號函核定  
新北市政府 106 年 3 月 27 日新北府人考字第 1060512594 號函修正  
新北市政府 106 年 11 月 14 日新北府人考字第 1062220818 號函修正  
新北市政府 107 年 12 月 13 日新北府人考字第 1072358948 號函修正

#### 壹、依據

- 一、「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫。
- 二、各機關公務員性別主流化訓練計畫。
- 三、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。
- 四、本府推動各機關性別主流化實施計畫。

**貳、目的：**強化本府所屬人員性別意識培力，培養具有性別敏感度，促進瞭解 CEDAW 與所負責業務之關聯性，增進尊重及促進性別平等，進而於執行規劃業務時納入性別平等觀點。

**參、實施對象：**本府及所屬各機關、學校及區公所（含烏來區公所）之政務人員、公務人員(含考試錄取人員)及約聘僱人員(以下簡稱各機關人員)。

#### 肆、實施內容及方式：

##### 一、辦理機關：

- (一) 本府人事處(以下簡稱人事處)。
- (二) 一級機關(含所屬機關)。
- (三) 區公所及學校。

##### 二、辦理項目：

- (一) 各機關人員每年應接受性別主流化相關訓練(含實體及數位課程)：

序號	機關	對象	性別主流化訓練
1	一級機關 (含所屬機關)	政務人員	1 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
		性別平等業務相關人員	6 小時進階課程訓練(其中專責人員及其主管含進階課程須完成24 小時課程訓練)
		其餘人員	2 至 6 小時課程訓練
2	區公所及學校	性別平等業務相關人員	6 小時進階課程訓練
		其餘人員	2 小時課程訓練
<p>備註：</p> <p>1. 所稱「性別平等業務相關人員」係指實際從事提升婦女權益及促進性別平等業務(包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、婦女權益促進委員會/性別平等委員會、性別平等專案【工作】小組相關事宜)之專責、兼辦人員(含性別聯絡人及代理人)。</p> <p>2. 如遇同時可歸屬 2 類(含)以上人員情形，以參訓時數較高者為適用類別。</p>			

(二) 辦理方式：各機關可視訓練主題、對象等以多元方式辦理。

1. 專班訓練：針對不同受訓對象、性別議題等開設系列課程。
2. 隨班訓練：於辦理各項訓練時，列入本訓練課程。
3. 網路學習：利用「e 等公務園+學習平臺」、各機關或各訓練機構開發之本訓練網路學習課程實施。
4. 專題講演：利用集會等活動，舉辦本訓練課程之相關



講演、座談或研習。

5. 讀書會：選擇相關具代表性書籍，透過閱讀與分享的過程深化性平意識。
6. 電影賞析：選擇相關具代表性的影片，透過觀賞與交流的過程，剖析影片所含之寓意，並進而將影片所欲傳達的觀念落實於日常生活之中。
7. 工作坊：透過共同對話，激發創意思考，形成共識，研擬可行的推動方案等，進而運用於實務運作上。
8. 性別體驗活動：藉由動態課程設計，認識性別差異，並且針對不同的需求規劃活動內容。
9. 案例研討：蒐集多元案例，透過分析及歸納方式比較異同點，進而參考修正現行方案，以強化未來方案效能。

(三)各機關應結合機關業務規劃辦理性別主流化(含性別平等及 CEDAW)相關訓練(非一般通論概念)。

### 三、課程內涵與教材製作：

(一)本訓練之課程分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目標在於使一般公務人員具備性別主流化之基本概念，並瞭解 CEDAW 條文及內涵；進階課程之目標在於使性別主流化(含 CEDAW)之理念、目標與操作架構與業務工作相結合。課程依「性別主流化基礎及進階課程內容分類表」規劃辦理(如附表)。

(二)CEDAW 實體課程不含 CEDAW 概論課程，其訓練內容如下：

1. 從法律平等與實質平等踐行國家義務。

2. 辨識與消除直接歧視與間接歧視。
3. 認知暫行特別措施及其擬定步驟。
4. 各機關業務與 CEDAW 關聯性。
5. 如何運用 CEDAW 於機關業務及施政。

(三) 教材製作：

1. 辦理機關：一級機關(含所屬機關)。
2. 辦理方式：可參酌行政院性別平等處及中央部會教材，加入地方需求及特色，發展機關業務與 CEDAW 關聯性之教育訓練教材或性別主流化訓練教材，並將教材公布於機關網頁供其他地方政府參考運用。教材內容製作參考方向如下：

- (1) 針對機關業務相關專業人員研發性別平等或 CEDAW 之教材或案例，如：醫護人員、警察、消防人員、托育人員或居家服務人員等。
- (2) 各機關運用案例或性別統計數據及分析，自製與機關業務結合之性別平等或 CEDAW 之教材，如：案例研究或評估報告等。

四、師資：本訓練之專業師資名單，以本府性別平等委員會、行政院性別平等會建置之「性別主流化人才資料庫」專家學者名單為洽邀對象，或配合本府課程議題洽邀相關領域之性別專家擔任講座。

五、成效評核與追蹤：

- (一) 各機關人員依前開規定參加性別主流化訓練相關課程，每年受訓涵蓋率須達 100% (含實體、數位課程)。
- (二) 性別主流化訓練中有關 CEDAW 相關課程，各機關人員

106-108 年 3 年內受訓涵蓋率至少達 50%(含實體、數位課程，每人至少 3 小時)，其中實體課程完訓者應占 30% 以上。

(三) 訓練課程完成後，運用問卷、意見調查表、訓後測驗等方式結合業務面進行成效評估，並作為下一次辦理相關訓練之參考。

六、管制考核方式：各機關辦理本訓練情形，列入年度人事機構業務績效考核項目。

伍、本計畫實施所需經費，由各訓練承辦機關相關經費項下支應。

陸、本計畫如有未盡事宜，得隨時簽奉核定修正之。

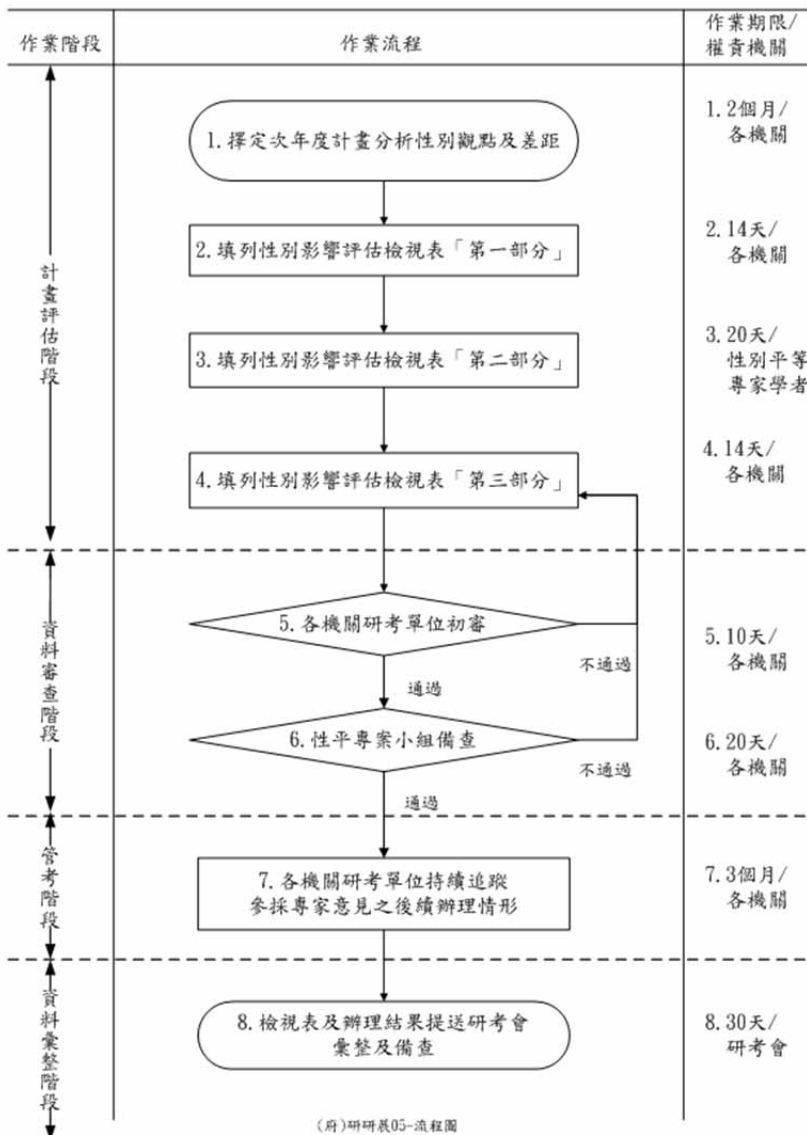
附表：性別主流化基礎及進階課程內容分類表

區分	課程分類	課程內容
基礎課程	性別平等政策概論	性別平等政策綱領概論
		性別主流化歷史發展與總體架構（國際與我國推動概況）
	性別意識一般通論	我國性別平等發展概況（含法規、習俗、觀念演進及現況問題）
		婦女運動歷史發展
消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）導論	消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）國際發展背景、條文內容及一般性建議	
進階課程	性別主流化工具與實例運用	性別統計
		性別分析
		性別預算
		性別影響評估（含實例運用）

		性別議題政策規劃 (含預算之審議、研究發展推動、協調及政策宣導、出版事務、人才培育、性別統計分析與資料運用)
	性別平等政策綱領各領域專案研討	權力、決策與影響力
		就業、經濟與福利
		人口、婚姻與家庭
		教育、文化與媒體
		人身安全與司法
		健康、醫療與照顧
		環境、能源與科技
	消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討	直接、間接歧視與實質平等的意涵
		法規檢視案例
		暫行特別措施及案例討論
說明:各機關應視業務性質及各年度推動性別主流化實施計畫之重點項目,參考本表之課程分類,規劃基礎與進階課程內容。		

## 四、新北市政府辦理性別影響評估標準作業程序

新北市政府辦理性別影響評估標準作業流程圖



新北市政府辦理性別影響評估標準作業流程說明

作業階段	作業流程	步驟說明	作業期限/ 權責機關
計畫評估階段	1. 擇定次年度計畫分析性別觀	擇定計畫辦理性別影響評估，需針對不同性別、性傾向或性別認同者的影響及受益程度進行評估及檢討。	2 個月/各機關
	2. 填列性別影響評估檢視表「第一部分」	填寫「新北市政府辦理性別影響評估檢視表(表一:計畫案)」或「新北市政府辦理性別影響評估檢視表(表二:工視表「第一部份」)」之「第一部分」，檢視計畫之受益對象、性別統計與性別分析、性別目標、性別參與情形、資源與經費配置及效益等。	14 天/各機關
	3. 填列性別影響評估檢視表「第二部分」	完成「新北市政府辦理性別影響評估檢視表」(表一或表二)之「第一部分」後，檢附計畫相關文件資料，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.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index">http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index</a> ))，將性別觀點意見填列於「新北市政府辦理性別影響評估檢視表(表一或表二)」之「第二部分-程序參與」，再回覆機關。	20 天/性別平等專家學者
	4. 填列性別影響評估檢視表「第三部分」	針對專家學者意見，提出參採情形、採納意見或無法採納意見的理由或替代規劃方案，填列表一或表二之「第三部分-評估結果」，並依性別影響評估結果調整計畫內容，另將評估結果	14 天/各機關

作業階段	作業流程	步驟說明	作業期限/權責機關
		通知專家學者。	
資料審查階段	5. 由機關研考單位初審	將「新北市政府辦理性別影響評估作業(表三：檢核表)」提送研考單位，依檢核表項目審查，審查未通過者退回填表單位修正。	10 天/各機關
	6. 性平專案小組備查	提送性別平等專案小組備查後，將檢視表(表一或表二)及計畫送交研考單位彙整。	20 天/各機關
管考階段	7. 由研考單位持續追蹤參採專家意見之後續辦理情形	針對專家意見之參採情形，由研考單位追蹤，如已參採專家學者意見並辦理完成者可解除列管；若未參採則須敘明理由並分析原因，並明列下年度辦理性別影響評估改進作法。	3 個月/各機關
資料彙整階段	8. 檢視表及辦理結果提送研考會彙整及備查	將檢視表及參採專家意見後修正或調整之計畫等相關資料送研考會彙整及備查。	30 天/研考會

新北市性別影響評估檢視表 (表一: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		
1-2 主辦機關單位		
1-3 填表人員： <input type="checkbox"/> 業務承辦人員 <input type="checkbox"/> 非業務承辦人員		
姓名：		職稱：
電話：		e-mail：
1-4 機關性別聯絡人：		
姓名：		職稱：
電話：		email：
1-5 計畫屬性：		
1-5-1 計畫決行(單選)： <input 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 type="checkbox"/> 施政計畫/ <input type="checkbox"/> 一般性		
<b>工作計畫</b>		
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 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	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。



新北市性別影響評估檢視表 (表一:計畫案)		
<p><b>貳、受益對象 (單選)</b></p>	<p>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</p> <p>2-2 <input type="checkbox"/>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：___人；女：___人。性別比例：男：___%；女：___%</p> <p>2-3 <input type="checkbox"/>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</p>	
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>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>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>
<p>3-3 建議未來需要強化與本</p>	<p>3-3-1 修訂類別與項目：</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>

新北市性別影響評估檢視表 (表一:計畫案)		
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」)	_____ 3-3-2 需局處配合單位 (可複選): <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: _____ 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 type="checkbox"/> 不需要	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。 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。
<b>肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</b>		
<b>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)</b>	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。 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 5-3 <input type="checkbox"/> 計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體 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 5-5 <input type="checkbox"/> 其他, 請說明: _____	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。

新北市性別影響評估檢視表 (表一:計畫案)		
	<p>_____</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>_____</p> <p>5-6 <input type="checkbox"/>計畫無涉及,請說明原因:</p> <p>_____</p>	
陸、評估內容		
(一) 資源與過程		
6-1 經費配置(單選)	<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>_____</p> <p>6-1-5 <input type="checkbox"/>計畫無涉及,請說明原因:</p> <p>_____</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>
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		<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（表一：計畫案）		
明原因)		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。
6-3 宣導傳播（6-3-1至6-3-3可複選）	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： _____） 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： _____） 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： _____） 6-3-4 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： _____	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。
6-4 性別友善措施（單選）	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： _____ 6-4-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： _____	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

新北市性別影響評估檢視表 (表一:計畫案)		
		別或親子友善廁所等。
(二)效益評估		
6-5 平等取得社會資源(可複選)	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） 6-5-2 <input 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 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： _____ 6-5-4 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因 _____	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。
6-6 預防或消除性別隔離(可複選)	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 type="checkbox"/> 計畫有助消除性別歧視 6-3-4 <input type="checkbox"/> 計畫有助凝聚性別認同 ※針對上述簡要說明： _____ 6-6-5 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： _____	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。
6-7 計畫評核(單選)	6-7-1 <input type="checkbox"/> 計畫設計評量性別平等成效方法具體作法： _____ 6-7-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： _____	填寫無涉及請說明原因。

新北市性別影響評估檢視表 (表一:計畫案)		
6-8 計畫追蹤與列管(單選)	6-8-1 <input type="checkbox"/> 計畫列入定期管考機制 具體作法： _____ 6-8-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： _____	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。
<b>柒、檢視結果</b>		
7-1 計畫與性別相關性	<input type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關 說明：_____	
7-2 計畫運用性別主流化操作工具	<input type="checkbox"/> 性別意識培力 <input 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	
第二部分-程序參與	<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> )	
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間： 年 月 日至 年 月 日	
	8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域	
	8-3 參與方式： <input type="checkbox"/> 會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input 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 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)	

<p>新北市性別影響評估檢視表 (表一:計畫案)</p>	
	<p>8-4-2 計畫相關資料</p> <p><input type="checkbox"/>有，且具性別目標</p> <p><input type="checkbox"/>有，但無性別目標</p> <p><input type="checkbox"/>無</p>
	<p>8-5 計畫/政策與性別關聯之程度</p> <p><input type="checkbox"/>完全/高度相關    <input type="checkbox"/>部分相關    <input type="checkbox"/>不相關</p>
(二) 主要意見	8-6 受益對象之合宜性
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性：
	8-8 計畫目標說明之合宜性：
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：
	8-10 資源與過程說明之合宜性：
	8-11 效益評估說明之合宜性：
	8-12 檢視結果之合宜性
	8-13 給予機關改善綜合建議事項：
第三部分 - 評估結果	本部分由機關人員填寫
	9-1 評估結果之綜合說明：
	<p>9-2 參採情形：</p> <p>9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條列式說明)</p> <p><input type="checkbox"/>已完成 或 <input type="checkbox"/>預計完成 日期： 年 月 日</p> <p>9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃(條列式說明)</p> <p><input type="checkbox"/>已完成 或 <input type="checkbox"/>預計完成 日期： 年 月 日</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 年 月 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱</p> <p><input type="checkbox"/>傳真    <input 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： 年 月 日</p> <p>相關意見或決議：</p>

新北市性別影響評估檢視表 (表二:工程案)		
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		
1-2 主辦機關單位		
1-3 填表人員： <input type="checkbox"/> 業務承辦人員 <input type="checkbox"/> 非業務承辦人員		
姓名：_____ 職稱：_____		
電話：_____ e-mail：_____		
1-4 機關性別聯絡人：		
姓名：_____ 職稱：_____		
電話：_____ email：_____		
1-5 計畫屬性：		
1-5-1 計畫決行 (單選)： <input 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 type="checkbox"/> 施政計畫/ <input type="checkbox"/> 一般性工作計畫		
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。	
	2-2 <input type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制，預計使用者性別比例，男：____人；女：____人。性別比例：男：____%；女：____%。	
	2-3 <input type="checkbox"/> 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。	
請依據計畫完成後可能主要受益/使用者來推估。		
<b>參、問題與需求評估</b>		
3-1 現況問題與需求概述	簡述本工程計畫緣起與需求評估 (200字內)。	
3-2 和本計	3-2-1 <input type="checkbox"/> 蒐集區域人口分布特請提列本計畫相關之	



新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）		
<p>畫相關之性別統計與性別分析（可複選）</p>	<p>性。</p> <p>3-2-2 <input type="checkbox"/> 蒐集該棟建物、設備設施使用者之性別統計資料。</p> <p>3-2-3 <input type="checkbox"/> 蒐集周邊可能、潛在使用對象的性別統計資料。</p> <p>3-2-4 <input type="checkbox"/> 蒐集使用者滿意度調查、問卷調查之性別統計資料。</p> <p>3-2-5 <input type="checkbox"/> 蒐集執行時針對計畫參與者（含規劃者、執行人員、委外廠商工作人員等）。</p> <p>3-2-6 <input type="checkbox"/> 其他。</p> <p>簡要說明，上述勾選統計項目與結果：_____</p>	<p>性別統計資料，並針對統計結果加以說明。</p>
<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方法（無建議之項目者「免填」）</p>	<p>3-3-1 修訂類別與項目： _____</p> <p>3-3-2 需局處配合單位（可複選）： <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 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</p>

新北市性別影響評估檢視表 (表一:計畫案)		
		導機關辦理統計調查計畫，以利推動。
肆、計畫目標概述(有併同敘明性別目標)		簡述本工程計畫主要目的，如有涉及如廁所、哺乳室、安全環境等友善性別空間者，可提列性別目標(100字內)。
伍、參與機制		
5-1 計畫研提過程納入性別觀點 (可複選)	5-1-1 <input type="checkbox"/> 計畫規劃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 5-1-2 <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 5-1-3 <input type="checkbox"/> 計畫規劃階段諮詢性別專家學者與性別相關團體意見 ※勾選 5-1-1 至 5-1-3 者，簡要說明參與日期、方式及參與者身分等： _____ 5-1-4 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： _____	計畫規劃過程(如土地、空間或設施規劃)中，確保不同性別者的需求得以被納入。
5-2 計畫之後續工程規劃設計、施工、監造與驗收過程納入性別觀	5-2-1 <input type="checkbox"/> 擬組成工作小組，邀請性別專家學者與性別相關團體參與 5-2-2 <input type="checkbox"/> 擬採取規劃設計、施工、監造與驗收工作之執行人員之任一性別比例達 1/3 原則 5-2-3 <input type="checkbox"/> 擬針對規劃設計、施工、監	1. 於工程案各項執行階段(規劃、設計、施工、監造、驗收)加入性別參與機制，藉以從不同階段，考量不同的性別需求。

新北市性別影響評估檢視表 (表一:計畫案)		
點 (可複選)	造與驗收工作之執行人員，進行計畫相關性別課程訓練 5-2-4 <input type="checkbox"/> 其他：_____ ※勾選 5-2-1 至 5-2-4 者，簡要說明參與日期、方式及參與者身分等：_____ 5-2-5 <input type="checkbox"/> 無涉及，填寫無涉及者請說明原因：_____ _____	2.採勾選方式，選擇未來本計畫預計規劃之作法。
陸、效益與評估		
6-1 經費配置 (單選)	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) 6-1-2 <input type="checkbox"/> 計畫特別增加性別預算額度 (性別回應預算) 6-1-3 <input type="checkbox"/> 計畫於原有額度中調整配置 (性別預算調整) 6-1-4 <input type="checkbox"/> 僅執行方式改變，預算未變動 ※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：_____ _____ 6-1-5 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：_____ _____	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。
6-2 確保不同性別者權益之空間與工程效益 (可複選)	6-2-1 <input type="checkbox"/> 使用性：兼顧不同性別差異所產生的不同需求。 6-2-2 <input type="checkbox"/> 安全性：消除空間死角、相關安全設施。 6-2-3 <input type="checkbox"/> 友善性：兼顧不同性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。 6-2-4 <input type="checkbox"/> 其他：_____ _____ ※針對上述簡要說明：_____ _____	軟硬體的公共空間之空間規劃與工程設計，在空間使用性、安全性、友善性上之具體效益。

新北市性別影響評估檢視表 (表一:計畫案)		
	<p>6-1-5 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： _____</p>	
6-3 計畫追蹤與列管 (單選)	<p>6-3-1 <input type="checkbox"/>計畫列入定期管考機制 具體作法： _____</p> <p>6-3-2 <input type="checkbox"/>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>
柒、檢視結果		
7-1 計畫運用性別主流化操作工具	<p><input type="checkbox"/>完全/高度相關    <input type="checkbox"/>部分相關    <input type="checkbox"/>不相關，說明： _____</p>	
7-2 計畫運用性別主流化情形	<p><input type="checkbox"/>性別意識培力    <input type="checkbox"/>性別統計    <input type="checkbox"/>性別分析    <input type="checkbox"/>性別平等宣導</p>	
第二部分-程序參與	<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.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index">http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index</a> )</p>	
(一) 基本資料	8-1 程序參與期程或時間： 年 月 日至 年 月 日	
	8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域	
	8-3 參與方式： <input type="checkbox"/> 會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input 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 type="checkbox"/> 有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補	

<p>新北市性別影響評估檢視表 (表一:計畫案)</p>	
	<p>足)  <input type="checkbox"/>無(應可設法找尋、現狀與未來皆有困難)</p> <p>8-4-2 計畫相關資料  <input type="checkbox"/>有，且具性別目標  <input type="checkbox"/>有，但無性別目標  <input type="checkbox"/>無</p>
	<p>8-5 計畫/政策與性別關聯之程度  <input type="checkbox"/>完全/高度相關    <input type="checkbox"/>部分相關    <input type="checkbox"/>不相關</p>
(二) 主要意見	8-6 受益對象之合宜性：
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性：
	8-8 計畫目標說明之合宜性：
	8-9 性別參與機制之合宜性：
	8-10 效益與評估說明之合宜性：
	8-11 檢視結果之合宜性：
	8-12 給予機關改善綜合建議事項：
第三部分-評估結果	本部分由機關人員填寫
	9-1 評估結果之綜合說明：
	9-2 參採情形：
	9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條列式說明) <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(條列式說明) <input type="checkbox"/> 已完成 或 <input type="checkbox"/> 預計完成 日期： 年 月 日
	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 年 月 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 type="checkbox"/> e-mail <input type="checkbox"/> 郵寄 <input type="checkbox"/> 其他
9-4 提報性平專案小組日期： 年 月 日 相關意見或決議：	

## 五、新北市政府各機關性別預算實施計畫

### 壹、依據：

依「新北市政府推動各機關性別主流化實施計畫(105 至 108 年)」及「新北市政府主計處推動性別主流化實施計畫(105 至 108 年)」辦理。

### 貳、目標：

藉由彙編性別預算，了解本府各機關(構)學校及所屬各區公所(以下簡稱本府各機關)考量不同性別、性傾向或性認同者之需求後，所編列不同類型之性別預算情形，及評估本府整體預算用於推動性別主流化之計畫支出比重是否有逐年成長之趨勢。

### 參、實施對象：

本府各機關

### 肆、推動期程與具體措施及步驟：

#### 一、每年 2 至 3 月辦理性別預算講習課程：

由本府主計處辦理性別預算講習課程，讓各機關同仁對性別預算之編列有概念性及實務性的瞭解。

#### 二、本府各機關提報性別預算編列情形：

本府各機關應就該機關經府一層決行之年度施政計畫、中長程計畫、活動計畫、工程計畫案及非府一層決行計畫進行性別統計及分析，並運用性別影響評估內涵，檢視性別相關預算編列之情形，以了解性別需求，作為下年度編列預算之參據。

#### 三、本府各機關於每年 5 月提報次年度概算時，應填報「新北市政府各機關性別預算表」(附表 1)，並經各一級機關性別平等專案

小組協助檢視後送交本府主計處彙整。

四、本府各機關於每年 9 月底前依本府審查概算結果，修正性別預算表後送交本府主計處，並由本府各一級機關辦理公告作業。

(一) 本府主計處於本府及該處網站首頁所設之「性別主流化專區」公告本府性別預算編列情形(附表 2)。

(二) 各一級機關於該機關網站首頁所設之「性別主流化專區」公告其主管之性別預算編列情形(附表 3)(本府所屬各區公所無須自行公告)。

五、本府各機關於次年度本市總預算案經本市議會審議通過後一個月內，依法定預算內容修改性別預算後送交本府主計處，並由本府各一級機關辦理公告作業。

(一) 本府主計處於本府及該處網站首頁所設之「性別主流化專區」公告本府性別預算編列情形(附表 2)。

(二) 各一級機關於該機關網站首頁所設之「性別主流化專區」公告其主管之性別預算編列情形(附表 3)(本府所屬各區公所無須自行公告)。

## 伍、預期效益

一、透過性別預算資料，有助於本府各機關檢討所編預算是否將性別平等意識逐漸具體落實於各項政策，對於促進性別平等有正面影響。

二、經由性別預算資訊之公開呈現，促使本府各機關於制訂政策時考量不同性別之需求，並於施政時隨時調整因應。

## 六、新北市性別人才資料庫建置與維護作業計畫

新北市政府 105 年 8 月 11 日第 1051502502 號簽准  
新北市政府性別平等委員會 107 年 10 月 18 日第 4 屆第 5 次委員會議會前會議決議通過  
新北市政府 107 年 11 月 13 日新北府社綜字第 1072151611 號函修正

### 壹、依據：

依據 104 年 12 月 22 日召開之新北市政府婦女權益促進委員會（已更名為性別平等委員會）第 3 屆委員會第 3 次委員會議決議事項辦理。

### 貳、目的：

為推動性別主流化，設立「新北市性別人才資料庫」（以下簡稱本資料庫），以供各界參酌，並為維護本資料庫之專業性，特訂定本計畫。

**參、主辦機關：**新北市政府(以下簡稱本府)

**肆、承辦機關：**新北市政府社會局（以下簡稱社會局）

### 伍、專家學者之遴選方式：

一、專家學者應具備下列資歷條件之一：

- （一）現任及曾任財團法人婦女權益促進發展基金會性別主流化人才資料庫專家學者、行政院性別平等委員會委員、新北市政府性別平等事務相關委員會委員。
- （二）現任或退休之公職人員，曾接受中央和地方機關性別主流化種子人員課程培訓，或具性別相關業務推動經驗者。
- （三）現任或曾任公私立研究或教學機構之學者專家，具性別主流化或性別平等相關之著作、出版、授課、研究、演講等經驗者。



(四) 民間團體之資深實務人員，具性別主流化或性別平等相關著作、方案執行、演講、倡議等經驗者。

(五) 民間實務或專業人士，長期關注性別主流化或性別平等議題，經驗豐富且具聲名者。

## 二、推薦方式：

由社會局每年函請下列機關(構)依據上述資歷規定推薦人選，並經推薦機關(構)初步審查相關資料後，函送社會局彙整：

- (一) 本府各級機關(構)、研究單位。
- (二) 設置於本市且經政府核准設立之大專院校或公私立研究機構之相關教學或研究單位。
- (三) 政府核准立案之民間團體，其設立時間超過三年以上，且具婦女權益或性別平等推動經驗。

## 三、審查機制：

由新北市政府性別主流化工具小組委員審查本資料庫專家學者資格，審查機制說明如下：

- (一) 由社會局彙整推薦名單後，於新北市政府性別主流化工具小組會議中提案審議，該推薦名單通過審查後，即納入本資料庫。
- (二) 列入本資料庫之專家學者，需持續符合下列事項其一要件，作為本資料庫年度滾動式管理之審理與暫時除名原則：
  - 1、過去兩年曾參與中央或本府舉辦之性別相關政策說明會、研討會或研習活動。
  - 2、過去兩年曾協助中央或本府進行「性別影響評估」之政策分析或提供諮詢意見。

3、過去兩年曾從事性別相關著作、研究、出版、授課或演講。

4、過去兩年曾主導民間團體相關性別議題倡導或專案執行，並有具體事蹟者。

(三) 本資料庫中之專家學者若涉及性騷擾、性侵害、家庭暴力等行為，或違反性別工作平等法、性別平等教育法等情事者，一經確認後，經新北市政府性別主流化工具小組委員審查通過後，予以除名，由社會局將決議理由及結果函知推薦機關(構)知悉。

#### 陸、資訊公開：

本資料庫中之專家學者名單，經簽署個人資料蒐集聲明暨同意書後，即公開於本府相關網站，以供參酌運用。

#### 柒、資料庫修正維護作業：

一、應對本資料庫進行滾動式管理，至少每年一次通知資料庫之專家學者檢覆及確認資料之正確性，並主動發函各推薦機關(構)推薦合適人選。

二、專家學者個人資料(包括現職、學歷、經歷、專長、聯繫方式等)有異動或更正必要者，應由原推薦機關(構)或受推薦之專家學者本人主動通知社會局進行更正或補充。

三、前款更正或補充資料如有疑義，社會局得提報審查小組審查或逕予退回。

捌、計畫期程

份 月 工作項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.徵求人才 資料庫名單								■	■			
2.推薦名單 彙整									■	■		
3.召開審查 會議										■		
4.名單上網 公告											■	■
5.資料庫資 訊更新及 系統維護											■	■

玖、本計畫奉核定後實施，修正時亦同。

## 七、新北市政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫

新北市政府 106 年 4 月 11 日新北府人企字第 1060595606 號函頒  
新北市政府 106 年 11 月 29 日新北府人企字第 1062334618 號函修訂

**壹、依據：**新北市政府推動各機關性別主流化實施計畫(105 至 108 年)。

**貳、目的：**

新北市政府(以下簡稱本府)為獎勵推動性別主流化有具體成效之各機關以及有功人員，特訂定本計畫。

**參、獎勵對象：**

本府所屬各一級機關(含其所屬二級機關)及本市各區公所。

**肆、實施期程：**

一、評審業務期間：

(一) 機關組：105 年 1 月至 106 年 12 月。

(二) 區公所組：106 年 1 月至 106 年 12 月。

二、必評項目及自行參選項目評審作業時程：

(一) 機關自評/申請：107 年 1 月 1 日至 2 月 28 日。

(二) 評審作業：107 年 3 月 1 日至 5 月 31 日。

**伍、獎勵評審項目：**

一、包含「必評項目」及「自行參選項目」：

(一) 必評項目(機關組如附件一、區公所組如附件二)：

1. 基本項目。

2. 性別主流化實施情形。

3. 機關(含所屬機關)晉用女性主管、簡任非主管、委員情形及女性中高階主管培訓情形(區公所部分項目排除)。

4. 性別平等宣導情形。
5. 加分項目。
6. 扣分項目。

(二) 自行參選項目(格式如附表一):

1. 性別平等創新獎：由各機關選擇評審業務期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案。
2. 性別平等故事獎：由各機關提出於評核期間推動性別平等的措施或方案過程中具啟發性或有貼近人民且感動人心的內容與事蹟者。
3. 性平超人獎：由各機關遴薦推動性別平等措施、方案具成效，或提出革新建議，有具體事蹟足為模範者。

二、機關組及區公所組各項評審項目之具體評量標準、配分及評審權責機關分別如附件三及附件四。

**陸、評審方式：**

一、必評項目之評審：

(一) 機關組：前點第一款第一目之 1 由本府人事處及研究發展考核委員會評分；第一目之 2 由本府社會局、人事處、法制局、主計處及研究發展考核委員會評分；第一目之 3 由本府人事處評分；第一目之 4 由本府新聞局評分；第一目之 5 由本府社會局評分；第一目之 6 由本府勞工局及社會局評分。

(二) 區公所組：前點第一款第一目之 1 由本府人事處評分；第一目之 2 由本府社會局、人事處及主計處評分；第一目之 3 由本府人事處評分；第一目之 4 由本府新聞局評

分；第一目之 5 由本府社會局及研究發展考核委員會評分；第一目之 6 由本府勞工局及社會局評分。

(三) 各評分權責機關應就各機關評審業務期間執行成果進行評分，送本府人事處彙整並計算總分後，排列優先順序。

## 二、自行參選項目之評審：

(一)「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」：

1. 同一事項僅能於「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」間擇一項目申請參選。兩項目申請案件合計至多提出 4 案。
2. 所提創新計畫、措施、方案之成果及故事，由本府性別平等委員會外聘委員擔任評審委員進行書面評比，並送本府人事處彙整後，排列優先順序。

(二)「性平超人獎」：

1. 各機關所提人選至多以 3 名為限。
2. 所提性平超人獎之人選，由本府性別平等委員會外聘委員擔任評審委員進行書面評比，並送本府人事處彙整後，排列優先順序。

## 柒、獎勵方式及額度

一、依個別項目計算總分後，必評項目取前 3 名，並視成績取佳作若干名；自行參選項目之「性別平等創新獎」、「性別平等故事獎」各取前 3 名、「性平超人獎」擇優取 5 名。各項評審結果總分如未達 80 分，該獎項名額得從缺。

二、獲獎機關由市長公開表揚，並致贈獎座（牌）一座（面），並得予相關主管人員及承辦人員行政獎勵。

(一) 必評項目、自行參選項目之「性別平等創新獎」及「性

別平等故事獎」獎勵總額度如下：

1. 企鵝金獎：記功 2 次。
2. 企鵝銀獎：記功 1 次。
3. 企鵝銅獎：嘉獎 2 次。
4. 企鵝佳作獎：嘉獎 1 次。

(二) 自行參選項目之「性平超人獎」獎勵額度為嘉獎 2 次。

(三) 「性別平等創新獎」、「性別平等故事獎」得獎者，如復經行政院評定獲獎，依「107 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」所定獎勵額度敘獎；如未獲獎，則依本計畫獎勵額度敘獎。

#### 捌、經費來源：

本項獎勵活動所需經費，於本府人事處相關經費項下支應。

#### 玖、本計畫奉核後實施，並得視需要及實際情形，隨時檢討修正。

## 八、新北市政府性別平等委員會設置要點

新北市政府 100 年 6 月 2 日新北府社秘字第 1000536021 號函訂定  
新北市政府 104 年 1 月 8 日新北府社區字第 1040007923 號函修正  
新北市政府 105 年 10 月 28 日新北府社區字第 1052075089 號函修正  
新北市政府 107 年 3 月 2 日新北府社綜字第 1070354150 號函修正

一、新北市政府(以下簡稱本府)為促進性別地位實質平等、消除性別歧視及保障婦女權益，特設新北市政府性別平等委員會(以下簡稱本會)，並訂定本要點。

二、本會之職權如下：

- (一) 推動性別平等政策及性別平等、婦女保護法令。
- (二) 督促本府相關局(處、會)共同執行性別平等政策。
- (三) 結合政府與民間相關機構，共同推動性別平等及促進婦女權益之工作。
- (四) 提供婦女身心發展、醫療保健、法律諮詢、經濟扶助、人身安全及保護安置等服務之指導。
- (五) 推廣家庭教育、促進家庭和諧等服務之諮詢與指導。
- (六) 指導預防家庭暴力及建構婦女保護網絡。
- (七) 加強促進原住民婦女權益之指導。
- (八) 加強婦女就業資源之整合服務，保障婦女工作權益。
- (九) 促進婦女公共事務之參與。
- (十) 促進婦女權益之研究發展。
- (十一) 其他有關性別平等促進事項。

三、本會置委員二十三人至二十九人，其中一人為主任委員，由市長兼任；一人為副主任委員，由副市長兼任；其餘委員，由市長就下列人員聘(派)兼之：

- (一) 秘書長。



(二) 本府社會局、衛生局、教育局、警察局、勞工局、文化局、新聞局、民政局、人事處及研究發展考核委員會等機關首長。

(三) 社會專業人士五人至八人。

(四) 婦女團體代表或從事婦女福利相關團體代表五人至八人。

本會任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

四、本會委員任期為二年，期滿得續聘(派)兼之。但代表機關或團體出任者，應隨其本職進退。

委員於聘期出缺時，應予補聘(派)兼之；其聘期至原聘期屆滿之日為止。

五、本會依權益業務分設小組，由主要權責機關負責幕僚作業；府外委員得依專業參加二組至數組。

本會置執行秘書一人，由主任委員指派之，承主任委員之命，處理會務。

六、本會每六個月開會一次，會議由主任委員召集，並為會議主席；主任委員因故不能出席時，由副主任委員為主席；主任委員、副主任委員均不能出席時，由出席委員互推一人為主席。

前項會議應有全體委員過半數之出席，及出席委員過半數同意之決議行之。

本會會議得邀請本府相關局、處主管出席，必要時，並得邀請其他社會專業人士及婦女團體代表列席。

七、委員應親自出席會議。但機關代表兼任之委員，除主任委員及副主任委員外，如因故不能出席時，得指派代表出席。

委員關於案件審議、決議之迴避，依行政程序法第三十二條及

第三十三條之規定。

八、本會委員均為無給職，但得依規定支給相關費用。

## 九、新北市政府性別平等委員會議事手冊

新北市政府婦女權益促進委員會 104 年 12 月 22 日第 3 屆委員會第 3 次委員會議通過  
新北市政府婦女權益促進委員會 105 年 5 月 30 日第 3 屆委員會第 4 次委員會議修正  
新北市政府 107 年 1 月 24 日新北府社綜字第 1070154252 號函修正

### 前言

為維護婦女人格尊嚴，保障婦女人身安全，消除性別歧視，促進實質平等及提供婦女服務諮詢與指導之宗旨，臺北縣政府(民國 99 年改制為新北市政府)自 87 年特別因應成立一跨局處的「臺北縣政府婦女權益促進委員會」，將婦女團體代表、學者專家的倡議納入最高的決策機制中，經由凝聚政府與民間不同專業背景的智慧力量，發揮政策規劃、諮詢、督導及資源整合的功能，共同推動婦女權益工作。99 年 12 月 25 日改制升格為直轄市後，更名為「新北市政府婦女權益促進委員會」，並為確實推動新北市婦女權益及性別平等業務，提升工作效能，於 103 年 5 月 26 日第 2 屆委員會第 3 次委員會議決議，分工小組會議運作模式採行四層級議事運作，會議類別包括分工小組會議、會前商會議及委員會議。

婦權會工作面向配合婦女政策綱領、在地實際需求及參考消除對婦女一切形式歧視公約制定「提高婦女社會參與機會」、「促進婦女就業，營造友善職場」、「落實具性別平等意識、尊重多元文化教育」、「落實婦女健康醫療服務」、「保障婦女人身安全」及「提升婦女生活照顧、降低婦女照顧壓力」等六大工作面向，在委員敦促及相關局處會的努力下，陸續推動各項婦女服務工作包括「婦女福利需求調查研究」、「本府所屬各委員會委員任一性別比例至少三分之一原則」、開辦「婦女大學」、設置「都會區原住民家庭暨婦女服務中心」、成立「公共托育中心」、「公共托老中心」、「婦女樂活館」及

推動「老人共餐活動」等，以促進新北市婦女權益、提升婦女福利、減緩家庭照顧負擔及落實性別平等。

為兼顧多元性別權益及納入男性參與，於 104 年 12 月 22 日第 3 屆委員會第 3 次委員會議將婦女權益促進委員會改制為性別平等委員會(以下簡稱為性平會)，分工小組調整 6 組，包括就業經濟與福利組、人口婚姻與家庭組、教育文化與媒體組、健康醫療與照顧組、人身安全與環境組、社會參與組，結合委員及局處會的專業智慧力量，共同推動性別平等工作。

性平會的設置有 2 項重大意義：一是透過不同性別的參與，提高決策過程的透明度；另一則是藉著吸納私部門參與體制內的決策制定，形塑一種嶄新的促進參與政府決策模式。然而，性平會屬任務編組，非為專責單位，並沒有充足的人力與預算，在推動相關事務時，常予工作同仁有力猶未逮之憾。據此，為健全性平會運作機制，特編製本議事手冊，希透過明確的議事規則，讓性平會委員及局處與會人員有所依循，四層級作模式有效分工，提升議事效率。

目 錄

前言

第一章 總則

壹 性別平等委員會任務

貳 性別平等委員會成員

參 自律及利益迴避

第二章 會議

壹 會議類別

貳 會議籌備

參 追蹤列管

第三章 行政事項

壹 幕僚單位

貳 公文處理流程

參 索取資料程序

肆 相關經費

## 第一章 總則

### 壹、性別平等委員會任務

- 一、推動婦女政策及性別平等、婦女保護法令。
  - 二、督促本府相關局（處、會）共同執行性別平等政策。
  - 三、結合政府與民間相關機構，共同推動性別平等。
  - 四、提供不同性別身心發展、醫療保健、法律諮詢、經濟扶助、  
人身安全及保護安置等服務之指導。
  - 五、推廣家庭教育、促進家庭和諧等服務之諮詢與指導。
  - 六、指導預防家庭暴力及建構婦女保護網絡。
  - 七、加強促進原住民婦女權益之指導。
  - 八、加強婦女就業資源之整合服務，保障婦女工作權益。
  - 九、促進婦女公共事務之參與。
  - 十、促進婦女權益之研究發展。
  - 十一、其他有關婦女權益促進事項。
- （設置要點第 2 點）

### 貳、性別平等委員會成員

本會置委員二十三人至二十九人，其中一人為主任委員，由市長兼任；一人為副主任委員，由副市長兼任；其餘委員，由市長就下列人員聘（派）兼之。

- 一、秘書長。
- 二、本府社會局、衛生局、教育局、警察局、勞工局、文化局、  
新聞局、民政局局長、人事處處長及研究發展考核委員會  
主任委員。
- 三、社會專業人士五人至八人。
- 四、婦女團體代表或從事婦女福利相關團體代表五人至八人。

本會任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

(設置要點第 3 點)(組織圖如下圖 1)

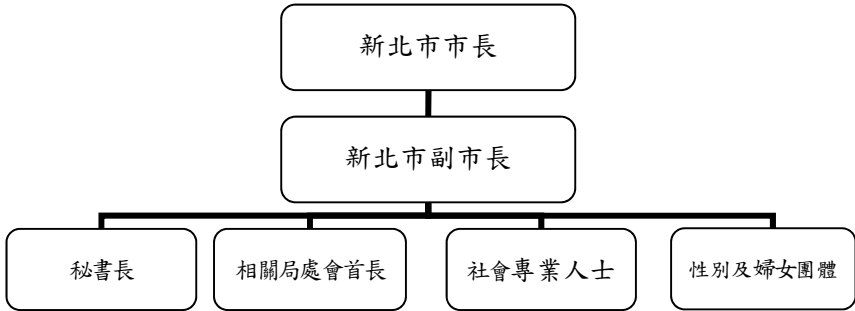


圖 1：性別平等委員會組織圖

參、自律及利益迴避

- 一、委員因故不能出席相關會議（含分工小組會議、委員會議、臨時委員會議）時，應通知該會議之幕僚單位請假，未請假者列為缺席。
- 二、民間委員行使職權所牽涉或辦理之事務，與其自身或其所屬單位有直接利害關係，或經會議決議應行迴避者，不得參與表決。

## 第二章 會議

壹、會議類別

性別平等委員會採四層級議事運作方式，會議類別包含：分工小組會議、專案會議、會前會議(即府內工作會議)、委員會議(含臨時委員會議)及其他相關會議，其運作方式如下圖 2：

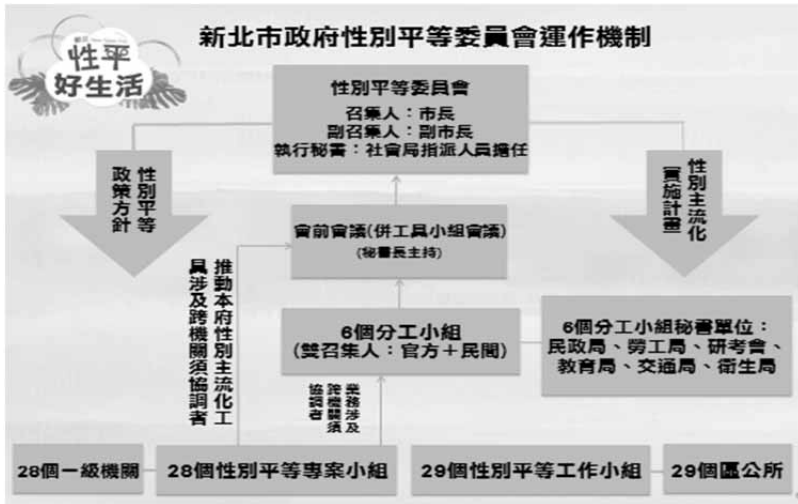


圖 2：性別平等委員會四層級議事運作方式

### 一、分工小組會議：

(一) 為確實推動新北市性別平等業務，提升工作效能，分工小組會議運作模式採行四層級議事運作，會議類別包括分工小組會議、會前會議及委員會會議，希望結合委員及局處會的專業智慧力量，共同推動促進婦女權益及落實性別平等。分工小組名稱如下：

1. 社會參與組。
2. 就業、經濟與福利組。
3. 人口、婚姻與家庭組。
4. 教育、文化與媒體組。
5. 人身安全與環境組。
6. 健康、醫療與照顧組。

### (二) 召集會議：

分工小組由負責幕僚作業之機關首長或指派副首長以上



人員擔任官方召集人，民間委員互推 1 人為民間召集人，與官方召集人共同召集分工小組會議。官方召集人不能出席主持會議時，由民間召集人主持。

(三) 成員：

1. 局處會委員：局處會委員參加業務相關分工小組，如不能親自出席應指派簡任層級以上人員代表出席。
2. 民間委員：得依個人意願選擇 2 至 4 個分工小組。
3. 相關局處會：分工小組得視議題需要邀請參加。
4. 民間性別、婦女團體：分工小組得視議題需要邀請參加。

(四) 開會時間：各分工小組視需要自行擇定開會時間，應配合委員會之召開期程，每六個月至少召開 1 次會議。

(五) 工作內容：

1. 各局處會或委員提案，應先納入分工小組會議研商。
2. 研議並追蹤委員會會議、會前會議及分工小組決議事項。
3. 追蹤年度工作計畫項目。
4. 各分工小組依據所負責議題或領域之相關政策、計畫及方案等，於研擬過程中，得視議題需要邀請相關局處會、專家學者及婦女、性別團體提供意見，就相關議案充分討論，以達集思廣益及橫向連繫之目標。
5. 各分工小組於每次召開會前會議 3 週前，應將小組報告事項、執行性平會決議事項情形及討論提案等相關資料送社會局彙整。

(六) 幕僚工作：由各分工小組之主責局處會指定單位及人員負責。

## 二、專案會議

### (一) 召集會議：

1. 社會局或各局處會為執行性平會相關決議事項及推展業務需要，由社會局或各局處會召集專案會議，並邀請委員參與提供意見。
2. 經性平會相關會議決議組專案小組，互推委員及相關機關組成。

(二) 成員：由委員互推，並由主責機關邀請相關局處會代表參加。

(三) 開會時間：視議題需要召開。

(四) 任務：討論、追蹤及研議專案議題。

(五) 幕僚工作：由主責之機關指派單位或人員擔任。

## 三、會前會議

(一) 召集會議：由新北市政府秘書長兼任性平會委員召集。

(二) 成員：局處會委員因故不能親自出席會議，應派熟悉業務之高階主管代表出席。

(三) 開會時間：於每次委員會會議前 1 個月召開為原則。

(四) 工作內容：

1. 追蹤前次委員會、會前會決議事項各相關部會執行情形。
2. 討論各分工小組提出的報告事項、討論提案等相關資料。

(五) 幕僚工作：由社會局負責。

## 四、委員會會議

(一) 召集會議：由性平會主任委員（新北市市長）召開及主持會議，邀請全體委員及相關局處會出席。召集人因故

不能出席會議時，由副主任委員（新北市副市長）代理之。

（二）成員：全體委員。

（三）開會時間：原則上每六個月開會 1 次。

（四）工作內容：就會前會議已協調完成並具有共識之重要政策及方案作最後之政策確認。

（五）幕僚工作：由社會局負責。

## 五、臨時委員會議

（一）召集會議：由性平會主任委員（新北市市長）召開，邀請全體委員出席。召集人因故不能出席會議時，由副主任委員（新北市副市長）代理。

（二）成員：全體委員。

（三）開會時間：如有緊急性及必要性，得召開臨時委員會議。

（四）工作內容：討論緊急重大議題。

（五）幕僚工作：由社會局負責。

## 六、其他相關會議

非屬分工小組之相關局處會，在執行性平會決議事項時，亦可參採分層運作模式，先視議題邀集性平會委員、專家學者及民間團體等開會研商，就相關議案集思廣益並充分討論後，再提至會前會議討論。

## 貳、會議籌備

### 一、會議時間安排

各幕僚單位於開會前配合會議召集人之時間，並徵詢委員可出席時間，如委員出席過半數，以最多委員可出席時間優先安排。

## 二、開會通知

開會通知單原則上於開會 7 天前以電子郵件或公文郵寄方式，通知出席單位及人員，會議資料於開會 5 天提供。

## 三、提案

### (一) 一般提案

1. 提案人：委員、社會局或相關局處會。

#### 2. 流程

(1) 分工小組幕僚單位原則上於召開分工小組 1 個月前詢問委員及局處會是否有提案。

(2) 民間團體，可透過委員提案，或由社會局擔任平台角色，並依提案內容分送分工小組研處。

(3) 委員、社會局或局處會之提案，依議題內容於會議前 2 至 3 週以書面方式送與分工小組聯絡人，及知會其他委員，並由分工小組列入議程討論。如提案議題應由何分工小組討論有所疑義，可先交由社會局分工。

(4) 各分工小組討論決議提到會前會議之提案，於會前會議前 3 週提送社會局，列入會前會議議程。

(5) 會前會議討論有共識，決議提到委員會議之提案，列入委員會議議程。

### (二) 臨時動議案

1. 性質：以緊急需解決之提案為主。

2. 流程：請委員於會前提供書面或電子郵件提案給分工小組或社會局。

3. 連署人數：

- (1) 分工小組提臨時動議，無需委員連署或附議。
- (2) 委員會議提臨時動議，需委員 8 人以上連署或附議，始進行討論。

(三) 提案格式

為促進議事效率，提案格式需有提案人(單位)、案由、說明及辦法。

參、追蹤列管

一、分工小組之決議事項：由分工小組自行追蹤執行情形，並決定是否解除列管。

二、會前會議之決議事項：未提到委員會議之議案，由會前會議追蹤，並決定是否解除列管。

三、委員會議決議事項：

(一)各主辦局處會執行情形，社會局彙整後提會前會議追蹤，並提委員會議決定是否解除列管。

(二) 涉及請分工小組再研商討論之決議事項，由分工小組持續追蹤，並循程序提會前會議、委員會議決定是否解除列管。

(三)跨組且需再研商之決議事項，如無法交由分工小組追蹤，由社會局循程序提會前會議、委員會議決定是否解除列管。

四、臨時委員會議決議事項：比照委員會議方式追蹤列管。

五、其他會議決議事項：由主責業務之局處會追蹤列管。

### 第三章 行政事項

#### 壹、幕僚單位

性平會由社會局負責相關幕僚業務，另各分工小組由主責局處處理分工小組幕僚業務，說明如下：

一、性平會幕僚單位：

- (一) 性平會幕僚業務由社會局負責；並置執行秘書 1 人，由業務科科長兼任；幕僚作業由社會局辦理。(設置要點第 5 點)
- (二) 任務：處理性平會委員會議、會前會議、臨時委員會議及綜合幕僚工作。

二、分工小組幕僚單位

- (一) 辦理幕僚業務之單位：由主責之局處指定分工小組幕僚單位及相關人員辦理，目前負責各分工小組幕僚單位及主責開會頻率如下：

1. 社會參與組：社會局、人事處、民政局主責；逐年輪流。
2. 就業、經濟與福利組：勞工局主責。
3. 人口、婚姻與家庭組：民政局、社會局、研考會主責；逐年輪流。
4. 教育、文化與媒體組：教育局主責。
5. 人身安全與環境組：警察局、環保局、交通局主責；逐次或逐年輪流。
6. 健康、醫療與照顧組：衛生局主責。

- (二) 任務：負責分工小組會議幕僚業務及聯繫相關事宜。

貳、公文處理流程

- 一、公文屬來函請性平會表示意見者：以函或電子郵件方式請委員表示意見，由社會局彙整後函復。
- 二、公文屬會議開會通知者：以函或電子郵件方式轉知委員，推派代表或由社會局代表出席；會議紀錄並以相同方式轉知委員。
- 三、公文屬副知性質者：如與性平會業務無關，由社會局以陳閱長

官後存查方式處理；如為性平會或委員所關注議題者，除由社會局循一般公文流程處理外，並主動將相關訊息以函或電子郵件方式轉知委員。

四、委員電子郵件之處理依「社會局處理委員電子郵件流程」辦理，如下圖 3。

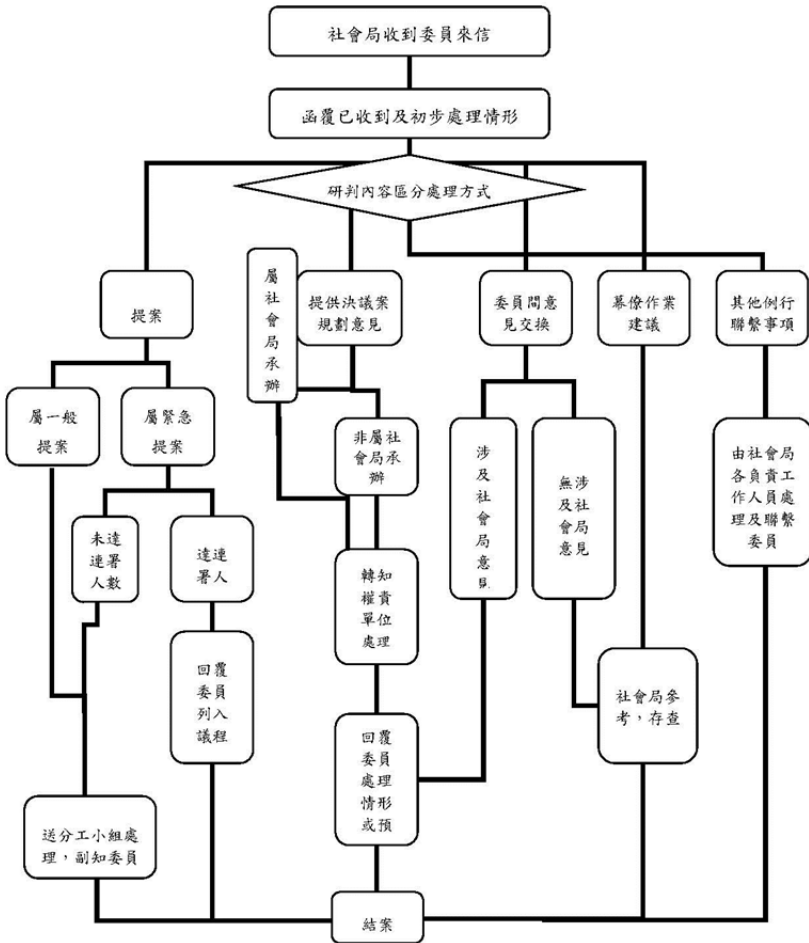


圖 3：社會局處理委員電子郵件流程圖

【備註】

1. 社會局函復確認收到來信，以收信後 2 個工作天(不含假日)為原則，結案時間以收信後 5 個工作天(不含假日)為原則。例如：1 月 3 日下午收到郵件，函復確認收到來信期限為 1 月 5 日，結案時間為 1 月 10 日。如無法在期限內處理，先發函說明延長時間。
2. 社會局轉知權責單位處理之信件，結案時間以權責單位收信後 5 個工作天(不含假日)為原則。
3. 其他例行性業務聯繫，含開會時間、地點、會議資料等。

參、索取資料程序

委員為了解性別平等或婦女權益相關議題及準備提案，需索取相關資料參考，依以下程序辦理：

- 一、局處會已公開、既有或現成資料：局處會已核定發布實施之計畫，或已公開之統計報表、成果報告等，委員得向局處會聯絡人諮詢，由局處會聯絡人告知如何找到資料。
- 二、尚未公開或尚無現成資料：請委員提案至分工小組討論通過後，局處會配合辦理。
- 三、性平會相關資料：
  - (一) 委員名單、設置要點及會議紀錄等相關資料，可於「新北市政府性別主流化專區」(網址：<http://www.gec.ntpc.gov.tw>) 下載。
  - (二) 委員會議決議事項執行情形：由性平會相關會議追蹤，循第二章參、「追蹤列管」方式辦理，以免重複追蹤。但已經除管之決議事項，如有新議題需要討論，可重新提案至分工小組討論追蹤。



肆、相關經費

一、委員出席費及遠程交通費：

- (一) 性平會委員及工作人員均為無給職。
- (二) 民間委員出席分工小組會議、委員會議、臨時委員會議等，每次支給出席費新臺幣 2,000 元。
- (三) 遠程交通費：民間委員路途超過 30 公里者，得另支給遠程交通費（參照「國內出差旅費報支要點」規定支給必要之費用），依以下方式：
  1. 來回機票、高鐵費：來回登機證（正本）及高鐵票根（正本）；如登機證票證遺失可向航空公司申請購票證明替代。
  2. 火車自強號、巴士票價：不需證明。
- (四) 各局處會召集之專案會議及邀請性平會委員參加提供諮詢意見會議，則依局處會之預算及標準辦理。

二、分工小組邀請民間性別及婦女團體出席費用：各分工小組視議題需要，邀請民間團體特定成員以專家身分出席者，應發給出席費及必要之遠程交通費。邀請名單需經分工小組決議。如受邀單位專家學者無法出席，該單位所指派之代表應先獲該分工小組召集人同意。未經同意，不能派代理人出席。

三、座談會、公聽會、訓練，除主持人、引言人、報告人、講師予以補助出席或交通費以外，其餘參加者原則無補助。

## 十、新北市婦女團體參與性別平等委員會遴選作業規定

新北市政府性別平等委員會 105 年 10 月 3 日第 3 屆委員會第 4 次委員會議通過

### 一、依據：

依據 104 年 12 月 22 日新北市政府婦女權益促進委員會(已更名為性別平等委員會)第 3 屆委員會第 3 次委員會議決議事項辦理。

### 二、目的：

- (一) 鼓勵婦女團體運用在地經驗和知識，推動婦女權益及性別人權，以提高其參與新北市各級公共事務之決策影響力。
- (二) 促進婦女團體、相關局處與性別平等委員會(以下簡稱性平會)委員進行政策對話與溝通，建立政府與民間之合作夥伴關係。
- (三) 深化婦女團體對於性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)等重要國際性別平等議題與新北市性別平等政策的瞭解。

### 三、婦女團體代表資歷規定(以下 2 項均須同時符合)：

- (一) 於新北市境內之曾任章程與促進婦女權益或性別平等議題有關之立案團體或基金會，其服務年資累計 3 年以上之董/理(監)事、秘書長、執行長或主任。
- (二) 關注性別平等與婦女權益，並在過去 2 年內曾參與新北市政府社會局或婦女服務中心舉辦之婦女團體培力課程及婦女團體聯繫會議。

### 四、列席人數及期程：

每屆委員會會期以 3-5 人為限；隨該屆性平會委員任期屆滿另行重新遴選，並僅連任 1 次。以列席分工小組會議為原則。

#### 五、婦女團體代表任務

- (一) 須將會議相關資訊或議題，於新北市婦女服務中心辦理之相關聯繫會議、培力課程或溝通平台會議提出書面暨口頭報告。
- (二) 持續與相關局處及其他民間團體保持聯繫與發展連結網絡。

#### 六、遴選方式：

由新北市政府社會局就符合名單遴選 3-5 人，函送性平會各分工小組幕僚單位邀請列席會議。

#### 七、婦女團體提案：

- (一) 婦女團體代表之提案方式，以結合性平會民間委員共同提案為原則，應徵詢性平會民間委員 2 人以上聯名提案，且需委員 1 人以上出席。
- (二) 提案須先經分工小組研商達成共識，如決議提送委員會議討論，須提案委員 1 人以上出席。

## 十一、新北市政府性別平等委員會會議行事曆

### 108 年度會議行事曆

新北市政府 107 年 8 月 16 日新北府社綜字第 1071554602 號函公布

月	日期	會議名稱	負責單位	建議研商議案 (基本內容)
1-2	2/4(一)-2/10(日)春節			
	2/15(五)前	各局處性平小組 108-1 會議	各局處	▶新北市性別平等政策方針 1.107 年 1-12 月辦理情形 2.108 年工作計畫規劃情形 ▶性別主流化實施計畫 1.107 年成果報告 2.108 年工作項目規劃情形 ▶性平亮點方案 1.107 年 1-12 月辦理情形 2.108 年亮點規劃情形 ▶跨局處性平議題進度
	2/27(三)前	各局處上傳「107 年性別主流化實施計畫成果報告」至所屬專區	各局處	
3	3/15(五)前	社會參與組	社會局	▶討論 2-3 項跨局處性平議題或就原議題繼續列管 ▶彙整跨局處性平重點工作 1.107 年 1-12 月辦理情形 2.108 年方案計畫規劃情形
		就業、經濟與福利組	勞工局	
		人口、婚姻與家庭組	民政局	
		教育、媒體與文化組	教育局	
		人身安全與環境組	警察局	
		健康、醫療與照顧組	衛生局	
4	4 月中旬	性平會 5-1 委員會會議前會議	性平會秘書單位	
5	5 月下旬	性平會 5-1 委員會會議	性平會秘書單位	
6				

月	日期	會議名稱	負責單位	建議研商議案 (基本內容)
7-8	8/2(五)前	各局處性平小組 108-2 會議	各局處	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢新北市性別平等政策方針</li> <li>1.108 年 1-6 月辦理情形</li> <li>2.109 年工作計畫規劃情形</li> <li>➢性別主流化實施計畫</li> <li>1.108 年 1-6 月辦理情形</li> <li>2.109 年工作項目規劃情形</li> <li>➢性平亮點方案</li> <li>1.108 年 1-6 月辦理情形</li> <li>2.109 年亮點調查表(含性別推動方案檢視表)</li> <li>➢跨局處性平議題進度</li> </ul>
9	9/6(五)前	社會參與組	社會局	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢討論 2-3 項跨局處性平議題或就原議題繼續列管</li> <li>➢彙整跨局處性平重點工作</li> <li>1.108 年 1-7 月辦理情形</li> <li>2.109 年方案計畫規劃情形</li> </ul>
		就業、經濟與福利組	勞工局	
		人口、婚姻與家庭組	民政局	
		教育、媒體與文化組	教育局	
		人身安全與環境組	警察局	
		健康、醫療與照顧組	衛生局	
10	10 中旬	性平會 5-2 委員會會議 前會議	性平會 秘書單位	
11	11 下旬	性平會 5-2 委員會	性平會 秘書單位	
12				

## 108 年度分工小組聯絡人

### (一) 分工小組

#### 1. 社會參與組：

✓ 107 年：民政局秘書室，蘇琮傑科員， #8035，  
ah8409@ntpc.gov.tw

✓ 108 年：社會局人事室，蘇蘋專員，#3696，  
aa8340@ntpc.gov.tw

#### 2. 就業經濟與福利組：勞工局就業安全科，洪楷勛科員， #6366， AJ5031@ms.ntpc.gov.tw

#### 3. 人口婚姻與家庭組：

✓ 107 年：研究發展考核委員會施政考核組，蔡祺昇股長，  
#8742，AG5003@ntpc.gov.tw

✓ 108 年：民政局秘書室，蘇琮傑科員，#8035，  
ah8409@ntpc.gov.tw

#### 4. 教育媒體與文化組：教育局特殊教育科，顏顯權輔導員， # 2693，AG1678@ntpc.gov.tw

#### 5. 人身安全與環境組：

✓ 107 年：交通局綜合規劃科，饒秉書暫僱人員，#6965，  
ad3217@ntpc.gov.tw

✓ 108 年：警察局婦幼警察隊，王國維警務員，  
2228-6033#5588，e29151@ntpd.gov.tw

#### 6. 健康醫療與照顧組：衛生局人事室，曾淑華助理員， 2257-7155#3316，AK0796@ntpc.gov.tw

### (二) 會前會議：社會局綜合企劃科，洪詠淳社工師，#3730， ap2225@ntpc.gov.tw

### (三) 委員會議：同前

## 十二、新北市政府各局(處、會)性別平等專案小組提送性平會分工小組或性平會之提案單

提報時間： 年 月 日

提報層級	提報內容	提報原因
(範例) <input checked="" type="checkbox"/> 分工小組：就業、經濟與福利組 <input type="checkbox"/> 性平會：	<input checked="" type="checkbox"/> 性平方針涉跨局處議題：因就業支持服務涉及各局處，需進行資源整合。 <input type="checkbox"/> 性平亮點方案： <input type="checkbox"/> 其他性平重要議題：	<input checked="" type="checkbox"/> 會議紀錄：該就業支持服務涉及勞工局、經發局及社會局，建議針對跨局處進行分工。 <input type="checkbox"/> 其他原因：
(範例) <input type="checkbox"/> 分工小組： <input checked="" type="checkbox"/> 性平會：會前會議	<input type="checkbox"/> 性平方針涉會局處議題： <input checked="" type="checkbox"/> 性平亮點方案：工務局「建築工地施工圍籬彩繪活動」。 <input type="checkbox"/> 其他性平重要議題：	<input checked="" type="checkbox"/> 會議紀錄：委員認為創意性及話題性十足，故提至大會分享。 <input type="checkbox"/> 其他原因：
(範例) <input type="checkbox"/> 分工小組： <input checked="" type="checkbox"/> 性平會：會前會議	<input type="checkbox"/> 性平方針涉會局處議題： <input type="checkbox"/> 性平亮點方案： <input checked="" type="checkbox"/> 其他性平重要議題：捷運工程局「大眾捷運系統規劃召開公聽會作業準則」之專家學者類別納入婦女等社福團體」	<input type="checkbox"/> 會議紀錄 <input checked="" type="checkbox"/> 其他原因：幕僚單位建議列入。

►適用單位：各局處性別平等專案小組，如無需求不需回覆。

承辦人 \_\_\_\_\_(核章)\_\_\_\_\_，連絡電話：\_\_\_\_\_ 主管 \_\_\_\_\_(核章)\_\_\_\_\_

►備註：

1. 本案請於性別平等專案小組會後 7 日內以公文正式回覆。
2. 提報層級如為分工小組，請逕送各分工小組，並同時副知性平會幕僚單位。
3. 本案依據簡化工作推動重點，有關「單一局(處、會)業務由所屬性別平等專案小組自行列管」規定，本市性別平等政策方針之辦理情形，授權各局處自行列管，無須列入分工小組例行討論事項，提升行政效能，但將列入未來本府性平考核指標追蹤。惟遇有跨局處未能解決情形，須提案至分工小組討論。
4. 本表如不敷使用，請自行複製。

### 十三、性別推動方案檢視表

單位：\_\_\_\_\_

序號	項目	內容	備註
1	方案名稱 全銜		請提供計畫之電子檔案。
2	辦理機關 及科室		
3	問題需求 與概述		請以性別統計數據，說明方案問題及需求，約 200~300 字。
4	性別目標 (可複選並 說明)	<input type="checkbox"/> 打破性別框架：(請說明) <input type="checkbox"/> 尊重性別差異：(請說明) <input type="checkbox"/> 消除性別歧視：(請說明)	例如：表彰傳統男性職業中之女性典範，例如女警員、女里長，打破性別框架；辦理好孕專車專案，提供產檢之計程車資部分費用，尊重性別差異；舉辦教育兒少識讀媒體活動，消除性別刻板印象，消除性別歧視。
5	宣傳策略 或管道 (請勾選)	<input type="checkbox"/> 有：(請說明) _____ <input type="checkbox"/> 沒有	宣導方式應盡量同時以多元管道提供，包含平面、網頁、廣播、影音、座談會、說明會、記者會、活動等。
6	獨立的文 宣製作 (請勾選)	<input type="checkbox"/> 有：(請說明) _____ <input type="checkbox"/> 沒有	例如：DM、折頁、網址等。
7	性別友善 措施 (請勾選)	<input type="checkbox"/> 有：(請說明) _____ <input type="checkbox"/> 沒有	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



序號	項目	內容	備註
			子友善廁所等。
8	落實法規或政策 (可複選並說明)	<input type="checkbox"/> 法規： <hr/> <input type="checkbox"/> CEDAW： <hr/> <input type="checkbox"/> 新北市性別平等政策方針： <hr/> <input type="checkbox"/> 其他促進性平相關方案： <hr/>	有關 CEDAW、性別政策綱領內容，請參閱行政院性別平等會 ( <a href="http://www.gec.ey.gov.tw">http://www.gec.ey.gov.tw</a> )。
9	預期效益		請填寫具體的績效指標，如參與人數、辦理場次等。
10	與地方政府性平業務輔導獎勵試辦評審項目之關連性	<input type="checkbox"/> 有相關，如下：(請勾選) <input type="checkbox"/> 跨局處合作推動政策、計畫 <input type="checkbox"/> 性別意識培力課程 <input type="checkbox"/> 性別預算 <input type="checkbox"/> 性別影響評估 <input type="checkbox"/> 性別統計與分析 <input type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 鼓勵與結合人民團體或企業推動性平計畫、方案或措施 <input type="checkbox"/> 其他： <hr/> <input type="checkbox"/> 沒有相關	本項係為瞭解與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試辦計畫評審項目(草案)之關聯性，以利統計。
11	延續性措施、方案或計畫	<input type="checkbox"/> 有：(請說明) <hr/> <input type="checkbox"/> 沒有	如非單一場次活動，請填寫後續之推措施方案或計畫，並請提供相關資料。

填表人姓名及職稱：\_\_\_\_\_

聯絡電話：\_\_\_\_\_

電子郵件：\_\_\_\_\_

## 附錄：重要網站連結

- 新北市政府性別主流化專區  
<http://www.gec.ntpc.gov.tw/>
- 新北市政府各一級機關及各區公所性別平等專案小組/工作小組  
[http://www.gec.ntpc.gov.tw/content/?parent\\_id=10031](http://www.gec.ntpc.gov.tw/content/?parent_id=10031)
- 新北市政府各一級機關及區公所性別聯絡人  
[http://www.gec.ntpc.gov.tw/content/?parent\\_id=10022](http://www.gec.ntpc.gov.tw/content/?parent_id=10022)
- 新北市性別人才資料庫  
[http://www.gec.ntpc.gov.tw/content/?parent\\_id=10028](http://www.gec.ntpc.gov.tw/content/?parent_id=10028)
- 行政院性別平等會  
<https://www.gec.ey.gov.tw/>
- 消除對婦女一切形式歧視公約專區  
[https://www.gec.ey.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=F4D8BA36729E056D](https://www.gec.ey.gov.tw/Content_List.aspx?n=F4D8BA36729E056D)
- Gender 作伙來 地方性平有 GO 站  
<https://www.gender.ey.gov.tw/locality/default.aspx>
- Gender 在這裡 性別視聽分享站  
<https://www.gender.ey.gov.tw/Multimedia/default.aspx>
- 性別意識培力整合平臺  
[https://www.gec.ey.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=0B3EFBF9259DFAA8](https://www.gec.ey.gov.tw/Content_List.aspx?n=0B3EFBF9259DFAA8)
- 重要性別統計資料庫  
<http://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/>
- 性別影響評估案例分享專區  
[http://www.gender.ey.gov.tw/GecDBGIA/Impact\\_GIA\\_PlanDB.aspx](http://www.gender.ey.gov.tw/GecDBGIA/Impact_GIA_PlanDB.aspx)
- 性別平等研究文獻資源網  
<https://www.gender.ey.gov.tw/research/>
- 台灣國家婦女館  
<http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/NewsMgt/News/Content/1/News253>



發行人——張錦麗

總編輯——顏玉如

編輯小組——林坤宗 陳佳琪 江幸子 錢淑遠 洪詠淳

指導單位——新北市政府性別平等委員會

發行單位——新北市政府社會局

地址——新北市板橋區中山路 1 段 161 號 25 樓

電話——(02)2960-3456

傳真——(02)2969-3894

網址——[www.sw.ntpc.gov.tw](http://www.sw.ntpc.gov.tw)

印刷單位——將星彩藝有限公司

出版日期——2018 年 12 月

版權所有 轉載請註明出處















# 目 錄

序—細說新北性平..... 1

## **概念篇**

壹、性別平等概念..... 3

- 一、性別平等推動進程
- 二、CEDAW 與性別主流化的基本精神與價值

貳、新北市推動性別平等的機制與權責..... 6

- 一、四層級議事運作
- 二、性平網絡建構與合作

參、性別聯絡人的角色與功能..... 8

- 一、新北市性別聯絡人網絡
- 二、性別聯絡人的角色與任務
- 三、性別聯絡人與性別業務承辦人

## **實務篇**

壹、實務運作—性別聯絡人主要工作項目..... 13

- 一、參與性別平等會議，執行性平會決議事項
- 二、積極協助推動跨局處性別議題工作
- 三、推動局處/區公所性別平等工作
- 四、參與性別培力

貳、促進機關推動性別平等的有效策略..... 17

- 策略一：向上影響，爭取機關首長的重視與承諾
- 策略二：對內培力，建立正向協商的工作情境
- 策略三：對外連結，建立跨局處性平好夥伴
- 策略四：向下扎根，擬訂機關性別目標與性平亮點計畫

## 規範篇

### 壹、中央法規及規定

一、消除對婦女一切形式歧視公約施行法.....	22
二、性別平等政策綱領 .....	24
三、行政院所屬各部會性別平等推動計畫編審及推動作業注 意事項 .....	26
四、CEDAW 教育訓練及成效評核實施計畫 .....	31
五、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 .....	38
六、行政院性別平等重要議題(院層級).....	44

### 貳、本市法規及規定

一、新北市性別平等政策方針 .....	45
二、新北市政府推動各機關性別主流化實施計畫 .....	53
三、新北市政府性別主流化暨 CEDAW 教育訓練計畫.....	63
四、新北市政府辦理性別影響評估標準作業程序 .....	69
五、新北市政府各機關性別預算實施計畫.....	86
六、新北市性別人才資料庫建置與維護作業計畫 .....	88
七、新北市政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫 .....	92
八、新北市政府性別平等委員會設置要點.....	96
九、新北市政府性別平等委員會議事手冊.....	99
十、新北市婦女團體參與性別平等委員會遴選作業規定.....	114
十一、新北市政府性別平等委員會會議行事曆 .....	116
十二、新北市政府各局(處、會)性別平等專案小組提送性平 會分工小組或性平會之提案單 .....	119
十三、性別推動方案檢視表.....	120

附錄：重要網站連結 .....	122
-----------------	-----

備註：本口袋書及後續更新內容，以刊載於新北市政府性別主流化專區內容為準；  
其中有關中央法規及規定，以刊載於行政院性別平等會網頁內容為準。