

105 年推動性別主流化 成果報告



新北市政府人事處

目 錄

壹、前言	2
貳、重要成果	2
一、辦理性別意識培力	2
二、落實性別影響評估	3
三、強化性別統計及性別分析	4
四、逐步推動性別預算	5
五、持續辦理性別平等宣導	6
六、性平亮點方案：提升各機關委員會委員性別比 例方案.....	8
參、未來推動方向.....	9
附件	10

新北市政府人事處 105 年推動性別主流化成果報告

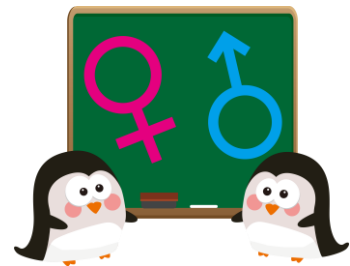
壹、前言

依據 105 年 3 月 29 日行政院秘書長函頒「105 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」及「新北市政府推動各機關性別主流化實施計畫(105 至 108 年)」，本處特訂定「新北市政府人事處性別主流化實施計畫(105 至 108 年)」(如附件一)，以全面推動各單位同仁將性別平等觀點納入各項政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視環境之性別平等業務。

本實施計畫辦理單位包含本處各單位，每年將辦理情形提報本處性別平等專案小組。各單位辦理性別主流化業務包含：「性別意識培力」、「性別影響評估」、「性別統計及分析」、「性別預算」、「性別平等宣導」及「性平亮點方案」等六大面向，茲依序臚列本處各單位 105 年推動性別主流化重要成果如后。

貳、重要成果

一、辦理性別意識培力



本處為推動性別主流化，積極辦理性別平等意識培力訓練，特以播放微電影及辦理訓練課程方式推動，藉由潛移默化、深入生活及實際案例分享，提升本處同仁性平意識，其辦理內容如下：

- (一) 於處務會議播放性別平等電影，活化性平生活觀念：本處於 105 年 6 月 30 日處務會議時間播放本處企劃科拍攝之微電影「性平行動劇-家庭協奏曲，幸福美樂地」，計有 59 人參加(男性：17 人，女性：42 人)內容生動活潑，切合同仁實際生活，除闡述性別平等意識外，更加以說明與公務同仁切身相關之法規與權益，獲得本處長官及同仁一致好評；另本處於 105 年 6 月 2 日中午休息時段，

播放性平相關議題電影「親愛的小提琴」，本處同仁邊欣賞電影邊用餐，計有 59 人參加(男性：18 人，女性：41 人)並於結束時討論、分享心得。

- (二) 持續辦理性別平等訓練，深化性平專業意識：本處於 105 年 5 月 27 日辦理「性別影響評估理念與實務」課程，計有 58 人參加(男性：18 人，女性：40 人)，另於 105 年 6 月 3 日辦理「CEDAW 施行法-暫行特別措施及案例」課程，計有 59 人參加(男性：18 人，女性：41 人)。



二、落實性別影響評估

依本處 105 年 3 月 22 日召開之 105 年度性別平等專案小組第 1 次會議決議及 105 年 4 月 1 日訂定之性別主流化實施計畫(105 至 108 年)，本處擇定「新北市政府員工協助方案」與「績優人才資料庫計畫」辦理性別影響評估作業，並將專家學者相關建議納入計畫推動參考，其評估情形摘述如下：

(一) 新北市政府員工協助方案(如附件二)

本案係為使本府員工以健康的身心投入工作，並提升工作士氣及服務效能，藉由多樣化的協助性措施，結合運用本府衛生局、法制局之內部資源及本市諮商心理師公會等外部資源，透過心理諮商、法律諮詢、財務諮詢、醫療諮詢及職涯發展諮詢等 5 種諮詢服務，發現及協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，以建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，進而提升組織競爭力。

本案經本處性別平等專案小組外聘委員檢視結果，認本案規範對象與性別議題有關，且為達成員工工作與生活平衡，兼顧不同性別之需求，訂定目標明確合宜，執行方式亦積極宣導鼓勵參與，另針對員工協助方案參與人員之性別差異與評估同仁性別比以及需求之落差，所提出之解決方案合宜，建議未來持續追蹤執行成效。

(二) 績優人才資料庫計畫(如附件三)

為拔擢優秀人才，暢通陞遷管道，本府於102年11月26日建置績優人才資料庫，將服務於本府所屬各機關學校及區公所，最近3年內曾獲選全國性、本府核定、中央部會或其他縣市政府核定之績優人員及近5年內獲傑出貢獻獎者相關資料登載於資料庫，供機關遴才參考使用，以加速本府優秀人才陞遷速度。

本案經本處性別平等專案小組外聘委員檢視結果，認本案規範對象與性別議題有關，計劃目標著眼於本府女性高階人員比例與男女比例產生之落差，冀以建立資料庫之方式拔擢女性績優人才，目標設定合宜，建議未來持續追蹤執行成效。



三、強化性別統計及性別分析

配合本府推動各機關性別主流化實施計畫(105年至108年)，依據強化性別統計與性別分析項目辦理，各機關應訂定性別統計指標，又為充實該指標內容並確保其正確性，各單位每年須蒐集彙整資料，檢視並分析後上網公布；另將統計指標新增數量及維護情形納入年度統計業務查核項目，目前辦理情形說明如下：

(一)本處訂定「公教職員年齡別」、「公教職員教育程度」、「市府員工參訓人數」、「市府員工生理假人數」、「市府員工家庭照顧假人數」、「市府員工侍親假人數」、「新北市政府人事處及所屬人事機構人事人員人數及性別比率」等7項性別統計指標，每年針對7項性別統計指標進行資料蒐集及數據彙整分析，並按統計資料發布週期，公告於本處網頁性別主流化專區(如附件四)；另為加強性別統計與分析，本處辦理調查、統計時，以納入性別分類為原則，建立多樣性與完整性之性別統計資料。

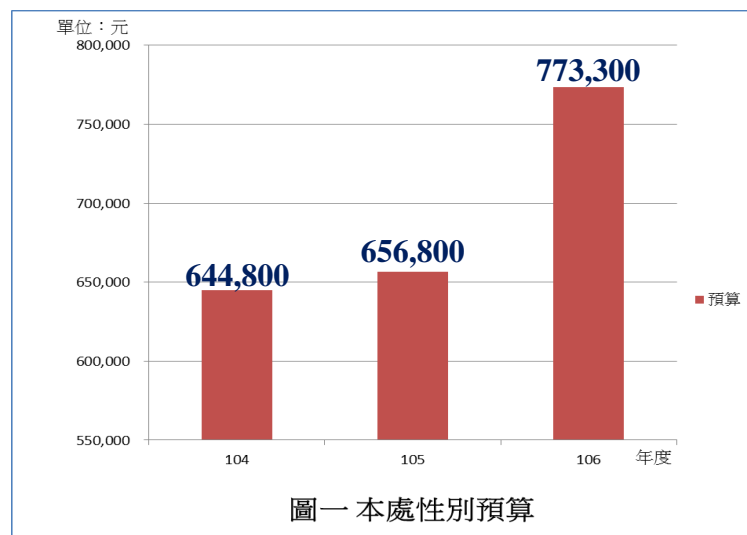
(二)本處目前完成「104年度公教職教育程度性別分析」、「104年度本府員工家庭照顧假性別分析」、「104年度本府員工侍親留職停薪性別分析」及「104年人事人員性別統計分析」，主要以分析數據的性別差異或性別化現象，並公告於本處網頁性別主流化專區(如附件五)。未來將持續辦理性別分析，並將分析結果可運用於政策或計畫制定與執行

之程度納入考量，以利提升性別分析運用成效。



四、逐步推動性別預算

配合本府推動各機關性別主流化實施計畫(105年至108年)，並期望將性別平等觀點納入業務推動計畫中，本處逐步推動性別預算編列，於預算籌編時，考量不同性別、性傾向或性認同者之需求，並妥善運用性別影響評估檢視表，自104年度起編列性別預算64萬4,800元，105年度編列65萬6,800元，106年度編列77萬3,300元，有逐年增加之趨勢(如下圖)，其計畫項目包括：



- (一)辦理「女性主管研習班」，針對女性主管規劃辦理專屬訓練課程，並由女性管理者特質為出發，以提升女性主管管理知能，充實各級主管領導管理之理論與實務，並確保各性別同仁有相同培育訓練機會。
- (二)辦理「性別主流化」相關課程，如性別平等政策與實踐、消除對婦女一切形式歧視公約、性騷擾及性侵害防治等，促使本府同仁對性別平等之認同，以推動落實性別主流化教育之成效。
- (三)召開「性別平等專案小組會議」，協助各單位將性別平等觀點納入各項政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視環境之性

別平等業務。

(四)辦理「員工協助方案」，結合運用本府衛生局、法制局之內部資源，及本市諮商心理師公會等之外部資源，規劃具體工作項目，提供心理諮商、法律諮詢、財務諮詢、醫療諮詢及職涯發展諮詢等 5 種諮詢服務。

(五)辦理「員工未婚聯誼活動」，增進本府未婚同仁與其他機關員工及民眾兩性相互交誼機會，擴大共同生活圈，達到友善婚孕之目的。



五、持續辦理性別平等宣導

本處為配合行政院秘書長 105 年 3 月 29 日函頒「105 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」，推動性別主流化等相關措施，積極宣導性別平等意識，其宣導內容如下：

(一) 性平大聲公：經統計公教人員申請育嬰留職停薪之男女性別比例約 1:10，為落實性別平等觀念，本處於 105 年 5 月份開始籌拍性平行動劇「家庭協奏曲 性平美樂地」，用生動活潑及動態的行動劇方式取代傳統平面文宣，以較為貼近同仁日常生活的情節，探討夫妻雙方申請育嬰留職停薪時可能遭遇到的問題及困難，以及如何克服進而取得共識，鼓勵父母雙方皆可申請育嬰留職停薪，並回應 CEDAW 第 5 條，打破傳統觀念，教養子女是父母雙方共同的責任。



(二) 性平有獎徵答：利用本府辦理各項訓練場合，播放性平行動劇，並配合有獎徵答活動，藉由與參訓人員生動活潑的互動方式，達到宣導性別平等觀念之目的。

選擇題

1. 依性別工作平等法第16條規定，申請育嬰留職停薪之要件為何？

- (1) 任職滿3個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。
- (2) 任職滿6個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。
- (3) 任職滿1年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

是非題

4. 夫妻雙方皆可申請育嬰留職停薪，惟僅能由嬰兒之母親申請育嬰留職停薪津貼。

(三) Facebook 臉書社團-新北市政府人事處性別平等專區：本處企劃科成立「新北市政府人事處性別平等專區」，藉助通訊軟體、社群網站之傳播力，將行動劇以最小的成本達到最廣泛的宣傳，並積極邀請同仁加入社團，不定時分享性平意識相關文章及觀念，供本處同仁即時閱讀，更於 Facebook 臉書社團內公告本處舉辦之「105 年度性別平等小品」活動，廣力邀請本處同仁參與活動，落實性平媒體宣導。



(四) 性平小品：本處於 105 年 5 月 19 日辦理性平小品徵選活動，內容分為文字組及漫畫(圖文)組。文字組格式為短文 100 字內，漫畫(圖文)組格式為漫畫或圖片配合簡短標語(如：4 格漫畫或海報等樣式)，收件時間約為 1 個月，各取前 3 名及佳作若干名，並以行政

獎勵、獎狀及獎品等方式給予獎勵，由本處性別平等專案小組外聘委員擔任評審。本年度性平小品徵稿件數文字組計 51 件，漫畫(圖文)組計 47 件，總計 98 件作品，文字組及漫畫(圖文)組各選出前 3 名及佳作 3 件。



- (五) 性平隨堂測驗：本處於 105 年 6 月 21 日辦理性平隨堂測驗，受測對象為本處及所屬人事機構人事人員(含學校組及警察組)，以網路測驗方式舉行。由本處性別平等專案小組外聘委員協助出題，內容包含性平相關法規及應有正確的性平觀念等，測驗題型為是非題及選擇題，共計 25 題，計 586 人參加，且成績均合格。



六、性平亮點方案：提升各機關委員會委員性別比例方案

(一)辦理期程：105 月 1 月 1 日至 105 月 12 月 31 日

(二)實施內容：

1. 查性別平等政策綱領各篇具體行動措施權責機關表略以，2004 年原行政院婦權會決議，行政院所屬各部會的委員會都應符合性別比例原則，爰本項實為中央至地方政府一致之目標。
2. 本處業於 105 年 5 月 9 日函請各一級機關，於召開性別平等專案小組會議時，針對委員會符合性別比例之達成率，訂定未來 3 年比例目標，並檢討委員會未達性別比例標準之原因研提改善意見後，列入會議紀錄，並送本處彙整，提本府性別平等委員會討論。

(三)成果效益：統計至 105 年 7 月 31 日，本府及一級機關之所屬委員會（任務編組）共計 225 個，符合任一性別不低於三分之一規定之委員會（任務編組）共 177 個，占所有委員會（任務編組）個數之 78.67%（不含尚未改選完成之 1 個任務編組），於行政院性別平等處 105 年考核指標項目業已獲滿分。

(四)策進作為：針對本府各機關所屬委員會尚有未符任一性別不低於三分之一規定者，本處持續請本府各機關於委員會任期屆滿重新組成時，務必達成任一性別不低於三分之一之規定，如確有特殊原因致無法達成，應檢討修正所屬委員會（任務編組）規定，及委員遴選方式等，另請各機關賡續依本處 105 年 5 月 9 日函示規定，檢討及改進未符性別比例之委員會，以逐年提昇本府委員會達成比率，並確保任一性別在職場及公共事務中之平等地位，營造無性別歧視之政策參與環境。

參、未來推動方向

- 一、依據「新北市政府人事處性別主流化實施計畫(105 至 108 年)」，請本處各單位就業務職掌範圍，持續推動性別主流化。
- 二、落實性別影響評估，辦理訓練、研討及案例分享，提升同仁辦理性別影響評估業務之熟悉度，於政策規劃階段，即廣納不同性別角度意見，使政策制訂更週全。
- 三、強化本處同仁運用性別統計與分析能力，培養對於數字之性別敏感度，提升同仁以性別意識解析政策標的團體與環境之能力。
- 四、持續查報性別預算編列情形，強化檢視預算編列與性別屬性之關連性，確保公務經費編列符合性別平等之期待。
- 五、逐步增加本處同仁接受性別主流化課程人數，強化同仁性別平等意識，並持續以多元學習管道與方式辦理各項性別意識培力相關課程或研習。
- 六、持續進行各項性別平等意識宣導活動，將性別平等觀念融入同仁辦理業務及日常生活中。

附件

附件一：新北市政府人事處性別主流化實施計畫(105 至 108 年)

附件二：新北市政府員工協助方案

附件三：績優人才資料庫計畫

附件四：新北市政府人事處性別統計項目清單

附件五：性別統計分析