

— 新北市政府 —

New Taipei City Government

性別聯絡人

口袋書



目 錄

序—細說新北性平.....	1
---------------	---

概念篇

壹、性別平等概念.....	5
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.....	8
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	11
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.....	17
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、參與性別意識培力	
貳、促進機關推動性別平等的有效策略.....	21
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 27
- 二、性別平等政策綱領 29
- 三、行政院所屬各部會性別平等推動計畫（115 至 118 年）
編審及推動作業注意事項 33
- 四、各機關性別平等訓練計畫 38
- 五、116 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 43
- 六、性別平等重要議題（院層級議題）（115-118 年） 51

貳、本市法規及規定

- 一、新北市性別平等政策方針 52
- 二、新北市性別平等重要議題（115-118 年） 63
- 三、新北市政府 114 年至 117 年推動各機關性別主流化實施
計畫 71
- 四、新北市政府性別平等訓練計畫 83
- 五、新北市政府辦理性別影響評估標準作業程序 93
- 六、新北市政府制定（修正、廢止）自治條例標準作業程序 111
- 七、新北市政府各機關性別預算實施計畫（114 至 117 年） 126
- 八、新北市性別人才資料庫建置與維護作業計畫 129
- 九、116 年新北市政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫 133
- 十、新北市政府性別平等委員會設置要點 137

十一、新北市政府性別平等委員會議事手冊	140
十二、新北市婦女團體參與性別平等委員會遴選作業規定 ·	156
十三、新北市政府性別平等委員會會議行事曆	158
十四、新北市政府性別平等專案／工作小組提送性平會分工 小組或性平會之提案單	165

參、本市性平工作相關計畫書範例

一、新北市政府跨局處推動性別平等工作計畫書暨成果報告	166
二、新北市政府局處／區公所推動性別主流化成果報告 ·	169
三、新北市政府局處／區公所性別平等亮點方案計畫書 ···	182
四、新北市政府局（處、會）性別分析指引	185

附錄：重要網站連結	193
-----------------	-----

備註：本口袋書及後續更新內容，以~~刊庫錄~~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~~刊庫錄~~行政院性別平等會網頁內容為準。

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。復為兼顧多元性別權益及納入不同性別的參與，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「社會參與組」、「就業、經濟與福利組」、「人口、婚姻與家庭組」、「教育、文化與媒體組」、「人身安全與環境組」及「健康、醫療與照顧組」，鑒於性別主流化工具應用的重要性，將「性別主流化工具小組」列為第 7 個分工小組，113 年起因應國際潮流與社會文化趨勢，將小組重點著重於研商性別主流化推動策略，故更名為「性別主流化推動小組」，希望藉由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，將性別觀點融入本府各機關的權管業務中；另一則是邀請私部門參與公部門的決策過程，促進參與式政府的決策模式，並融入在地團體服務經驗與觀點，提升性別平等政策規劃的在地性及適切性。

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指引，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→6 個專業分工小組與性別主流化推動小組→會前會議→委員會會議，並於委員會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。

性別聯絡人在各階段機制中，對內培力同仁從業務相關的性別統計資料中，找出權管業務與性別的關聯性，據以發想具性別濃度之方案，並訂定性別目標；對外則代表機關出席跨局處性平相關會議，與外聘性平專家學者、相關局處共同研商跨局處計畫推動方向，再由各機關合作執行。因此，性別聯絡人是否發揮影響力，對於各機關推動性平業務的深度與廣度，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，本府以提供市民性平好生活為願景，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；108 年起以「性平好生活」作為本市後續推動性別平等之施政主軸，引導各機關於權管業務中融入性別觀點，發展相應的性別友善措施，使市民感受到多元友善的性平好生活。

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，讓今日推動性別平等的每一小步，累積為明日保障人權的一大步。

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，並賦予婦女權力」，更是強調實現性別平等與環境永續發展的必要性。2020 年是聯合國《北京宣言暨行動綱領》施行 25 週年，聯合國婦女署指出應加速實現性別平等，增強婦女與女童權能，從而改善其平等地位。

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）、性別平等工作法、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)、人口販運防制法以及跟蹤騷擾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 CEDAW 揭示的相關性別平等措施;同年,行政院亦於通過性別平等政策綱領(110 年修正),作為我國規劃性別平等施政藍圖。

經過三十多年的努力,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」,完備性別平等推動之政策規範與重要工作方向,並持續依據國際議題與國內政策變化滾動修正,以作為本府各機關及區公所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的決心。

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，以維護個人基本尊嚴。
- (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造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、性別預算與性別平等機制等 6 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。四層級議事會議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→ 6 個專業分工小組及性別主流化推動小組→會前會議→委員會議，其運作方式如下圖所示：



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；如有須跨局處協調之議案，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「社會參與組」、「就業、經濟與福利組」、「人口、婚姻與家庭組」、「教育、文化與媒體組」、「人身安全與環境組」以及「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）性別主流化推動小組：

依據本府推動各機關性別主流化實施計畫，本府性別主流化工具主責管考單位分別為社會局（性別平等專案／工作小組）、人事處（性別意識培力）、研考會及法制局（性別影響評估）、主計處（性別統計與性別分析、性別預算）以及新聞局（性別平等宣導），由社會局擔任秘書單位，並由秘書長擔任會議召集人，邀集相關局處及外聘委員參與。性別主流化推動小組任務為追蹤委員會議、會前會議及歷

次性別主流化推動小組決議事項。各機關應指派性別聯絡人出席會議。

（四）會前會議：

由本府秘書長擔任召集人，邀集各機關參與，機關應指派熟悉業務之簡任層級以上人員代表出席。由社會局擔任秘書單位，追蹤歷次委員會、會前會決議事項執行情形，並討論各分工小組提出的報告事項、討論提案。

（五）委員會議：

由副市長擔任召集人，秘書長為副召集人，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的工作內容，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／工作小組進行討論，涉及跨局處的議題則提到分工小組會議商議之，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 仍是最重要的性別議題工作與倡議機制¹。

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 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²，共同參與推動我

¹ 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：https://www.iwomenweb.org.tw/Content_List1743.html?n=F9057F9640B28033。

² 中央各部會性別聯絡人及代理人名單，請參考行政院性別平等會網站 <https://gec.ev.gov.tw/Page/E214911D86715434>。

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平等事務後，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 精神，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 日婦女權益促進委員會第 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平會各分工小組會議，除納入性平會議事手冊³規定，亦請各一級機關簡任層級人員擔任性別聯絡人，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，以支持與激勵機關致力推動性別平等業務。

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⁴，齊力為新北市民營造性別友善環境。

³ 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 <https://www.gec.ntpc.gov.tw>。

⁴ 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 <https://www.gec.ntpc.gov.tw>。

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性別業務的整合，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，並在機關權管業務中納入性別觀點。

二、性別聯絡人的角色與任務

本府透過制定新北市性別平等政策方針以及性別主流化實施計畫來推動性別平等工作，並且設置性別聯絡人機制，以有效協調與整合各機關性別平等業務之推動。本府在性別平等業務相關機制運作中，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。

表1 性別聯絡人的角色與任務

角色	任務
政策統合者	統合與執行機關內新北市性別平等政策方針、性別主流化實施計畫、CEDAW相關之性別平等重點工作與性平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，為機關內外部溝通橋梁，凝聚工作共識，化解執行障礙；對外闡述機關性平工作重點與性平亮點計畫，對內傳達機關內長官及同仁相關性平會議決議，據以落實。

角色	任務
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，提升計畫與性別關聯性，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

在一級機關／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的角色，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、支援各科室熟悉性別主流化工具之運用。
- (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，提升不同性別者之權益。

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、主流化推動小組、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、主流化推動小組及相關專案會議。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，傳達給機關／區公所內部長官及同仁知悉。

（二）掌握相關會議資訊

對於性平會委員會會議、會前會議、分工小組會議、性別主流化推動小組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，應了解與掌握進度。

（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平議題討論，據以形成跨局處性平工作計畫並執行之。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，並且形成合作共識。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，並提供予會議秘書單位。

（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平等之業務，並回應民眾需求。

（三）帶領機關同仁擬定性別目標，形成跨科／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。另有關於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，針對機關所提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）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聯性，並於局處性平專案小組針對政策方針提供具體可行建議，諮詢小組性平委員意見，引導局一層長官、業務科主管及同仁凝聚推動共識，達成方針之性別目標。

（二）強化性別主流化工具

協助、督導業務科運用性別統計及相關數據進行性別分析及性別影響評估，徵詢性平專家學者意見，找出性別落差較大之原因，擬訂具體改善措施。如同仁對性別主流化概念或性別主流化工具之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之運用及分享性平推動實例，並針對機關執行困難提出建議方向，俾利機關提出具有性別觀點的性平方案。

（三）落實 CEDAW 的基本精神與價值

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，於權管業務中看見不同性別處境的差異，擬定各項性別友善的政策措施，並透過系統性宣導性平觀念，潛移默化市民的性平意識。性別聯絡人亦須督導機關同仁依據 CEDAW 法規檢視結果，針對性別統計落差較大、具直接

歧視或間接歧視之處，擬訂並推動具體改善方案，逐步達成實質性別平等。

(四) 規劃執行亮點方案或創新計畫

各一級機關／區公所每年至少研提 1 項性平亮點方案，並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會議檢視後，送本府性平會委員會議討論通過後，據以執行。

四、參與性別意識培力

(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，深化長官及同仁的性平意識。

(二) 推動符合所屬機關業務需求之性別意識培力計畫

協助、督導所屬機關人事單位規劃性別平等及 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、讀書會等多元形式辦理，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

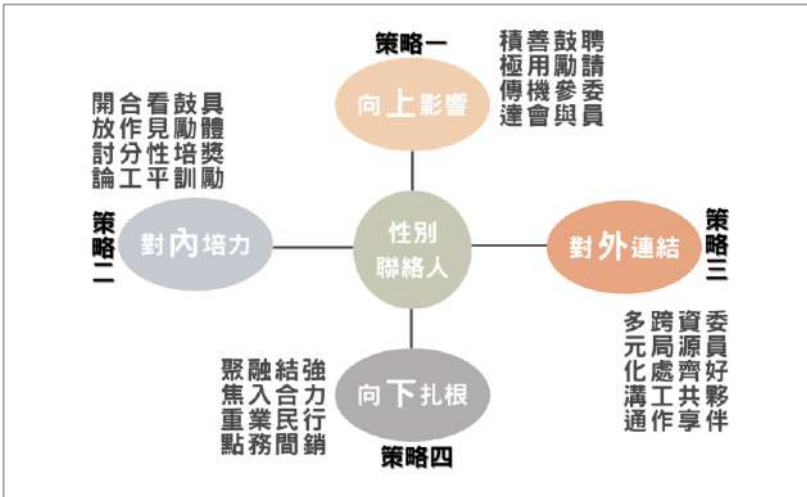


圖 2：性別聯絡人促進機關推動性別平等的有效策略

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⁵，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，或主

⁵ 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。

動與委員討論議題爭點，協助委員研擬提案，促進其發言內容為具體可行方向，以助於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、分析及具正向回饋的工作環境。

（二）合作式分工，共同面對問題

使用正向與支持性語言，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點與優勢，尋求解決之道。此外，在推動性別平等業務時，不免遭遇諸如找不到性別統計資料、缺乏性別觀點、無明確性別目標等問題，性別聯絡人應提供業務同仁適時支持與資源，共同尋求克服問題的方法，例如諮詢性平會秘書單位、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推動性別平等政策的工具，並建立有效循證決策的施政方向。

（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，亦應鼓勵業務同仁參與中央或本府所辦理之課程訓練，避免每次都指派同一人參與，才能擴大課程效益，並讓業務科

同仁更理解性平工作內涵與意義。

（五）建立具體獎勵制度

訂定性別平等業務輔導獎勵措施，以逐年敘獎方式，激勵各機關／區公所推動性別平等業務有功的主管及同仁。另推動區公所性別工作陪根計畫，針對每年表現優異及較前年度進步之區公所，於市政會議由市長親自頒發獎座及禮券，以具體獎勵提升整體參與動能。此外，系統性盤點機關／區公所推動之性別平等方案，積極鼓勵及協助各機關／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、性平傑出貢獻獎及性平企鵝獎等，以肯定同仁持續精進性別平等措施的成果與付出。

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，在跨局處性別平等工作計畫中，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、資源共享 2 種意涵，相關資訊可與其他局處互通有無，而且彼此願意共享資源，如設備、人才、經費等。

(四) 性平委員亦是好夥伴

保持開放的態度，適時表達推動性平政策的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

掌握推動性別平等重要議題，特別是將性平會相關會議決議事項、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指標，優先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，第一優先運用性別統計分析問題現況與需求，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，提升農漁會女性參與決策比例即是國際、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，對照檢視目前機關推動狀況，依分析結果提出未來持續推動方向，諸如提升民眾性別意

識、促進家庭與工作平衡、建立性別友善空間.....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

性別平等業務應儘可能結合公私部門共同推動，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，以整合在地資源，擴大性平亮點計畫效益。

(四) 強行行銷，打造機關性平好形象

為性平亮點計畫訂一個具創意且蘊含性別濃度的名稱（例如菁桐女路），特別是受益對象為市民大眾之計畫，儘可能以貼近民眾生活議題和方式來倡議及宣導性別平等觀念，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，以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

以下就各領域的推動策略分述之：（詳細內容請參閱行政院性別平等會網站）

（一）權力、決策與影響力

- 1.推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。
- 2.增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。
- 3.重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。
- 4.增加不利處境女性參與決策的機會，並納入其經驗與觀點，從多元的角度，促進性別內的平等。
- 5.掌握國際性別議題趨勢，積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度，成為亞洲標竿，接軌國際。

（二）就業、經濟與福利

- 1.結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。
- 2.建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。
- 3.消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，特別是以女性為主的職業，落實尊嚴與平等的勞動價值。
- 4.確保國家福利策略涵納不利處境者，採取適當措施保障其勞動權益，促進包容且永續的經濟成長。

- 5.重視混合式經濟體制的發展潛能，營造有利合作事業發展的環境，達成具性別觀點的經濟發展目標。
- 6.增強女性經濟賦權，協助女性取得資本、進入市場、建構技能、運用創新與科技及提升女性領導力，促進女性就業與創業。
- 7.肯認無酬家屬工作者及無償家務勞動者的勞動價值與完善相關措施，並保障女性於婚姻及家庭的經濟安全及資源合理分配。

（三）教育、媒體與文化

- 1.建構性別平等的教育制度及友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離，並確保不利處境者，均能享有平等的學習及受教育的權利。
- 2.推展及落實各場域、職前與在職、生命週期各階段的性別平等教育，鼓勵具性別觀點的研究、師資培育、教材與教法研發，提升全民性別平等意識。
- 3.落實媒體素養教育，建立媒體自律與他律機制，消弭性別歧視及促進製播具性別觀點且多元的內容。
- 4.提升全民、媒體內容產製者及媒體業者對於數位／網路傳播中性別暴力的認識與防治觀念，營造具性別觀點的數位／網路文化。
- 5.消除文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象及性別歧視，提升女性的可見性及主體性，尊重多元文化的差異及獨特性。
- 6.認識、尊重及保障多元化的家庭型態，倡導婚姻及家庭中的性別平等價值，促進平等互惠的家務分工，形塑平權的家庭環境。

（四）人身安全與司法

- 1.提升社會大眾對性別暴力認知，完善相關法規及機制，消除基於性別的暴力行為。
- 2.消除對性別暴力被害人的歧視，鼓勵被害人申訴，提供充足保護、法律、福利、心理與就業支持，協助其經濟及生活獨立，尤其針對不利處境者。
- 3.加強生活空間性別暴力防治，重視新興數位／網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位／網路環境。
- 4.提升司法人員性別平等意識，建立具性別正義的司法環境。
- 5.系統性收集與分析性別暴力通報、起訴、定罪、判刑及賠償的數據，尤其針對不利處境者的分析，強化防治效能。

（五）健康、醫療與照顧

- 1.制定具性別觀點的人口、健康、醫療與照顧政策，提供公平的健康機會、醫療與照顧資源。
- 2.建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識。
- 3.消弭性別刻板印象對身心健康的影響，減少社會文化成因造成的生理與心理健康威脅。
- 4.充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育安全與支持環境。
- 5.提升健康／醫療／照顧過程中的自主性，發展不同性別者生命週期各階段的健康資訊與服務，特別關注不利處境者的需求與服務可及性。
- 6.推動不同性別者的健康平等，提高健康餘命及預防失能，

強化對多元家庭的支持服務及權益保障。

(六) 環境、能源與科技

- 1.營造有利於女性進入、升遷及發展的環境、能源與科技領域職場，尤其是數位科技，破除水平與垂直的性別隔離。
- 2.打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。
- 3.重視女性的經驗與傳統知識，運用性別化創新概念，強化具性別觀點的科學研究、技術研發及通用設計。
- 4.落實環境、能源與科技領域公民參與和審議機制，確保女性充分參與，尤其是不利處境者。

三、行政院所屬各部會性別平等推動計畫（115 至 118 年） 編審及推動作業注意事項

114 年 5 月 12 日函頒

壹、行政院（以下簡稱本院）為推動所屬各部、會、行、總處、署持續運用性別主流化策略，辦理性別平等推動計畫（115 至 118 年）（以下簡稱推動計畫）編審及推動作業，特訂定本注意事項。

貳、推動計畫之內容大綱

推動計畫係以性別平等政策綱領（以下簡稱性平綱領）為藍本，整合運用性別主流化工具，研訂促進性別平等相關目標、政策或措施，並編列執行所需的性別預算，內容大綱如下：

- 一、整體目標與重點
- 二、性別議題、目標與策略
- 三、考核及獎勵

參、編審原則

一、整體目標與重點：請綜合說明本機關及所屬機關性別平等發展目標與重點。

二、性別議題分類

（一）院層級議題（性別平等重要議題）：由本院函送各部會，請就所涉議題，納入推動計畫規劃及推動。

（二）部會層級議題：

1. 係指院層級議題以外之部會重要性別工作。
2. 請依性平綱領揭示之內涵，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，以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) 性別統計落差較大，或明顯偏離母體之性別分布。
 - (2) 影響範圍較廣，如影響或受益對象涉及整體女性，或涵括不同領域之不利處境者。
 - (3) 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。
 - (4) 本院性別平等會（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。
 - (5) 國際公約、宣言、發展目標、重要性別議題與趨勢，以及相關國際評比，我國表現尚待加強部分。
- 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，以及所涉性平綱領政策目標及推動策略，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，以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）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：請說明衡量目標達成情形之指標（含

衡量標準與目標值)。

(五) 策略：請說明達成性別目標之具體策略。

(六) 具體做法：請說明各項策略之具體做法。

(七) 績效指標：請以機關近 3 年平均值為基準，訂定「產出型指標」或「成果型指標」，並設定逐年向上提升且具挑戰性，量化或質化分年目標值，以衡量促進性別平等目標之達成情形。

肆、辦理情形追蹤

一、院層級議題：

(一) 相關部會將各項院層級議題 1 至 6 月之辦理情形，提報部會性別平等專案小組討論，並參考該小組委員意見，精進相關工作，以達成議題政策目標與關鍵績效指標目標值。

(二) 如相關部會未能依限召開性平專案小組會議討論，得請該小組委員提供書面意見。

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

三、年度辦理成果

(一) 推動計畫年度辦理成果（前一年度 1 至 12 月辦理情形），應於每年 2 月 10 日前報送行政院性別平等處（以下簡稱性平處），並經部會性別平等專案小組備查後，於 3 月底前公布於機關網站。

(二) 性平處彙整院層級議題相關權責部會之年度辦理成果後，於本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，並得擇選各院層級議題之重要工作，建議納入分工小組會議議程報告及討論。

(三) 成果報告撰擬說明

1. 性別議題年度成果

- (1) 填寫各項指標之達成度，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，請呈現質化之具體成效。
- (2) 具體描述各具體做法的辦理情形。例如：辦理性別平等宣導活動時，請描述活動主題、主要內涵、不同性別參與人數及其回饋等。
- (3) 檢討策進：填列績效指標達成目標值項數，並針對未達目標值者與成效未如預期之具體做法或措施，提出原因分析及策進作為。

2. 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（如性平綱領中各部會權責推動策略，惟未納入年度推動計畫之相關工作，或非屬性平綱領該項推動策略主要權責機關，惟有辦理相關之業務），可於本項填寫。

伍、訂定及修正程序

一、訂定計畫：推動計畫應提報部會性別平等專案小組討論通過後，函送本院審查，經審查通過者，各部會應於 2 週內公布於機關網站。如相關部會未能依限召開性平專案小組會議討論，得參考該小組委員書面意見補充或修正資料後，函送本院。

二、修正計畫：

- (一) 各部會每年應根據計畫前一年度辦理情形進行檢討，並參考部會性別平等專案小組及性平處所提檢視意見，視需要於每年 4 月 15 日前向行政院提出修正計

畫。

(二) 修正計畫程序比照訂定計畫程序辦理。

陸、執行推動計畫所需經費，由各機關於本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。

柒、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。

捌、推動計畫辦理情形將納為本院性別平等業務輔導考核及獎勵之評核項目。

玖、新機關請於正式成立後 10 個月內，訂定性別平等推動計畫，並提報性別平等專案小組討論通過，函送本院審查。

四、各機關性別平等訓練計畫

93 年 10 月 21 日行政院院授人考字第 0930064712 號函訂定

107 年 2 月 7 日院臺性平字第 1070163622 號函修正

112 年 10 月 6 日院臺性平長字第 1125015285 號函修正

一、為落實性別平等，各機關應培養人員具有性別敏感度，於規劃、執行各項政策及法令納入性別觀點或提供具性別平等意識之服務措施，特訂定本計畫。

二、本計畫所稱各機關，指下列之機關（構）、學校、行政法人及事業機構：

（一）行政院及所屬各機關（構）。

（二）直轄市政府、縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所、直轄市山地原住民區公所及其所屬機關（構）。

（三）公立學校。

（四）行政法人。

（五）公營事業機構。

三、本計畫實施對象為各機關工作滿九十日曆天以上之人員，區分如下：

（一）政務人員。

（二）一般公務人員：

1. 依法任用、派用之有給專任人員。

2. 依法聘任、聘用及僱用人員。

3. 公務人員考試錄取人員。

（三）其他專任人員：各機關自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察及工友（含技工、駕駛）。

公立學校教師、軍職人員及財團法人法第二條第二項所定政府捐助之財團法人之人員，得由各該主管機關自行參照本計畫辦理。

各機關辦理性別平等訓練(以下簡稱本訓練),得邀請受委託行使公權力之團體或個人及機關內非屬第一項之人員參訓。

四、各機關辦理本訓練應評估人員需求,設計規劃引發學習興趣之課程,內容需結合性別及機關主管業務,並提供學習回饋方式。

五、各機關辦理本訓練,得視實際需要,依下列多元形式進行:

(一)專題講演:利用集會等活動,舉辦本訓練課程之相關講演或研習。

(二)團體討論:利用座談、電影欣賞及導讀、展覽表演之導覽及賞析、案例研討工作坊、交流會、集會、社團或讀書會等多元化方式,就本訓練課程之相關議題進行討論。

(三)網路學習:利用各機關或各訓練機構開發之本訓練網路學習課程實施。

前項第一款及第二款,得以專班(開辦本訓練課程專班)或隨班(於辦理各項訓練時,列入本訓練課程)訓練辦理。

六、課程及師資:

(一)本訓練之課程分為基礎課程及進階課程,基礎課程之目標在促進人員具備性別平等意識及概念;進階課程之目標在使性別平等之理念、目標與操作架構與業務工作相結合,課程內容如附表。

(二)本訓練之課程單元、師資參考名單及性別平等參考教材,整合於行政院性別平等會網站供參考運用。

七、各機關應就不同對象,規劃不同訓練方式,每人每年至少施

以二小時之課程訓練。對政務人員之訓練，得以課程訓練（含各類會議中納入性別課程）或參加性別平等相關會議方式辦理。性別平等業務人員及性騷擾防治業務人員，每年應施以六小時以上之進階課程訓練，其中性騷擾防治業務人員之訓練，應包含二小時以上之性騷擾防治課程。

各機關就已參加基礎課程訓練之人員，宜自行辦理或薦送其他機關施以進階課程；並宜依本訓練需求發展與業務關聯之教材。

本訓練除由各機關自行辦理外，亦得由行政院、公務人力發展學院及其他機關培訓之，以利推廣。

八、管制考核之方式如下：

（一）本計畫應納入各機關年度訓練計畫，且各機關應自行管考訓練辦理情形，並督導所屬機關（構）依本計畫辦理訓練。

（二）各機關辦理本訓練及督導所屬機關（構）之情形，納入行政院性別平等業務輔導考核（獎勵）作業。

九、各機關辦理本訓練所需經費於年度相關經費項下支應。

十、各機關開辦相關課程，宜邀請下列人員參訓：

（一）各直轄市、縣（市）政府性別平等委員會、女性權益促進委員會、婦女權益促進委員會、性別平等教育委員會及就業歧視評議委員會委員或相關業務人員。

（二）民間婦女或性別相關團體之理（董）、監事或主要幹部人員。

（三）各機關之性別平等專案小組及工作小組之民間委員。

第六點附表：性別平等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
		性騷擾防治法規及意識
	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	認識多元性別	認識多元性別者及其面臨的生活處境
	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
		教育、媒體與文化
		人身安全與司法
		健康、醫療與照顧
	消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 實務 及案例研討	環境、能源與科技
		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
		CEDAW 與業務之關連與應用
		交叉歧視(含多元性別、身心障礙、原住民、新住民等) 案例

區分	課程分類	課程內容
	多元性別權益保障	多元性別者權益保障法規(含國際趨勢、人權公約及國外法制)、配套措施及政策之評估與討論 消除對多元性別者歧視政策、措施及案例
說明：各機關應視業務性質及各年度性別平等推動計畫之重點項目，參考本表之課程分類，規劃基礎與進階課程內容。		

五、116 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

行政院秘書長 113 年 3 月 13 日院臺性平長字第 1135004284 號函頒

行政院秘書長 114 年 1 月 13 日院臺性平長字第 1135025790 號修正函頒

行政院秘書長 114 年 4 月 21 日院臺性平長字第 1145003919 號修正函頒

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（以下簡稱本院）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、評審項目：

（一）包含「必評項目」及「自行參選項目」：

1. 必評項目：

(1) 包含基本項目、性別主流化實施情形、CEDAW 辦理情形、提升女性公共參與情形、推動及落實性別平等情形、加分項目、扣分項目及特殊加分。

(2) 依必評項目評審結果，經評審委員綜合考量機關進步情形（如等第、成績提升幅度）及推動性別平等之程度等，擇定頒發「性別平等進步獎」（最多 2 名）予以鼓勵。

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（構）】提出近 3 年所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、方案或措施。
 - (2) 性別平等故事獎：由各直轄市、縣（市）政府【或推薦所屬機關（構）】提出近 3 年於推動性別平等的方案或措施過程中具有貼近民眾且感動人心的內容與事蹟者。
 - (3) 性別平等傑出貢獻獎：由各直轄市、縣（市）政府【或推薦所屬機關（構）】提出近 5 年積極推展性別平等業務或促進性別平等具顯著貢獻，且辦理性別平等業務 3 年（含）以上人員。
- （二）各項評審項目具體衡量方式、評分權責機關及權重等，由本院性別平等處（以下簡稱性平處）定之。

五、受評對象：直轄市、縣（市）政府。

（一）必評項目

- 1.組別：直轄市政府為第 1 組，縣（市）政府依縣（市）及金馬地區分為第 2 組及第 3 組，分組如下：
 - (1) 第 1 組：臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市、高雄市。
 - (2) 第 2 組：新竹縣、苗栗縣、南投縣、彰化縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、基隆市、新竹市、嘉義市、澎湖縣。
 - (3) 第 3 組：金門縣、連江縣。
- 2.各組經各該機關書面自評後，由評審委員複評（含

書面及實地訪評)。

- (二) 自行參選項目：分直轄市組及縣(市)組，各組得自行報名參選。

六、實施期程：

- (一) 評審業務期間：114 年至 115 年。113 年推展性別平等工作項目具優良成效者，納入加分項目。
- (二) 必評項目評審作業時程：
- 1.機關自評：116 年 6 月 1 日至 6 月 30 日。
 - 2.實地訪評：116 年 8 月至 10 月。(性平處得視實際辦理情形彈性調整訪評時間)
- (三) 自行參選項目評審作業時程：
- 1.機關提出申請及寄送書面資料：116 年 6 月 1 日至 6 月 30 日。
 - 2.委員評審(含書面評審、複評簡報及確認會議)：116 年 8 月至 12 月。
- (四) 自 107 年評核必評項目之成績起算，連續 2 次(屆)獲得優等，或 3 次(屆)有獲得 2 次優等及 1 次甲等之機關，得於下次訪評前一年度 12 月 31 日前來函申請免予參加必評項目評審一次。

七、評審委員：

- (一) 必評項目：
- 1.行政部門：由性平處派員擔任。
 - 2.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，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。

- (二) 自行參選項目：由性平處及具婦女權益、性別平等研究專長或具實務經驗之專家學者等 5 人（含）以上擔任評審委員；評審委員應迴避曾經個別輔導，或受委託辦理之案件。

八、成立評審委員會：

- (一) 由性平處處長或副處長擔任召集人，依必評項目及自行參選項目召集評審委員組成評審委員會，負責評審項目之評分、評審結果之確認。
- (二) 評審委員會開會時，各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。

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）政府於本院所提供之性別平等資料庫雲端應用服務系統依評審項目填報，包含自我評量表及內容、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，原則由同一組評審委員評審同一組機關。
 - (2) 評審委員依評審項目、評審項目衡量標準表及給分標準等審查各直轄市、縣（市）政府填報之自我評量內容及所提供相關佐證資料，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審該項者，則扣除該項目分數並換算總分重新計分。

【計算公式：必評項目各大項總分／（必評項目各大項總分—扣除不適用項目分數）× 必評項目各大項原始得分。】

（二）自行參選項目之評審：

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。各直轄市、縣（市）政府【含所屬機關（構）】兩項目申請案件數，至多合計 4 案。
2. 申請「性別平等傑出貢獻獎」案件數，各直轄市、縣（市）政府【含所屬機關(構)】最多 2 案。
3. 機關所提之性別平等創新、故事及傑出貢獻事蹟，由評審委員先進行書面評比，各組得分前三分之一之機關進入評審委員會議進行複評簡報及確認會議。
4. 為使評審資訊透明，將公開自行參選項目之收件案件數量、進入複審名單(含機關、案件數量及名稱)、得獎案件書面報告等，並俟評審結果確認後公開評審委員名單。

（三）申復：必評項目未獲「優等」之直轄市、縣（市）政府，如對評審成績有異議應提出佐證資料，得於主辦機關規定時間內提出申復，由主辦機關將邀集原考核委員重新審定，必要時召開會議討論。

十、成績：

（一）必評項目：

1.成績等第：

- (1)優等：90 分以上。
- (2)甲等：80 分以上未滿 90 分。
- (3)乙等：70 分以上未滿 80 分。
- (4)不列等：未滿 70 分。

2.如有違反性別平等經監察院彈劾或糾正之案件並歸責於機關者(由評審委員依情節認定)、未於本院規定期間內上傳評核資料者，得不列優等、甲等等第。

3.成績經評審委員於確認會議確認後，俟本院核定後函知，並對外公布各機關評審等第及委員意見於本院性別平等網站。

(二)自行參選項目：性別平等創新獎、性別平等故事獎、性別平等傑出貢獻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，視本院經費編列情形，最高頒發新臺幣 2 萬元整。
- 2.獲「性別平等創新獎」之機關，視本院經費編列情形，最高頒發新臺幣 5,000 元整，直轄市組最多 5 名、縣（市）組最多 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 5,000 元整，直轄市組最多 5 名、縣（市）組最多 5 名。
- 4.獲「性別平等傑出貢獻獎」之人員，視本院經費編

列情形，最高頒發新臺幣 1 萬元整，直轄市（第 1 組）最多 1 名、縣（市）（第 2 組）最多 3 名、縣（市）（第 3 組）最多 1 名。

（二）獎座：必評項目獲「優等」及「甲等」之機關，頒發金馨獎獎座。

（三）獎牌：「性別平等進步獎」、「性別平等創新獎」、「性別平等故事獎」及「性別平等傑出貢獻獎」之機關，頒發金馨獎獎牌。

（四）行政獎勵：必評項目獲「優等」、「甲等」、「性別平等進步獎」、「性別平等創新獎」、「性別平等故事獎」及「性別平等傑出貢獻獎」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、「性別平等進步獎」、「性別平等創新獎」、「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）實地訪評：

1. 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，簡報內容應含前次實地訪評委員建議事項辦理情形，並配合評審委員訪談與查證事項。
2. 實地訪評請準備所需場地（含簡報及綜合座談會議室、評審委員討論小會議室及訪談會議室），並代辦

訪評當日所需茶水，並視需要協助購買便當，以及協助支援接送評審委員及相關人員。

3.請協助製作實地訪評綜合座談紀錄，紀錄應含各評審委員建議事項，並於訪評後2週內送性平處錄案。

(二) 自行參選項目：受評直轄市、縣(市)申請參選「性別平等創新獎」、「性別平等故事獎」及「性別平等傑出貢獻獎」，應依評審作業時程規定提出申請，並依限寄送書面報告 10 本及電子檔 1 份，主辦機關將另行召開評審會議審查。

(三) 其他項目：

1.為分享及擴散獲獎機關之優良品蹟，本院於評審辦理完竣後舉辦交流觀摩會，由本院及獲獎機關分享推動性別平等業務之經驗，並請獲獎機關將交流觀摩之分享簡報及影音紀錄檔授權本院上載於本院性別平等會網站，供各機關參考。

2.獲頒「優等」之機關，應協助本院辦理交流觀摩會，並現場展示該機關於實地訪評所備之相關資料及文宣品，以利各機關交流學習。

3.本院得擇選受評機關之性別影響評估及性別分析優良案例收錄於本院性別平等資料庫並對外公開，供各機關參考學習。

4.本院性別平等處依據本計畫評審結果，並兼顧各地方政府資源及性別平等發展進程，提供多元輔導策略及措施，協助各地方政府推動性別平等。

十三、本計畫奉核定後實施，修正時亦同。

六、性別平等重要議題 (院層級議題)(115-118 年)

議題一、促進公部門決策參與之性別平等

議題二、建立性別友善職場與提升女性經濟力

議題三、消除性別刻板印象、偏見與歧視

議題四、促進健康及照顧工作之性別平等

議題五、打造具性別觀點的環境空間及科技創新

(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
新北市政府 110 年 8 月 27 日新北府社綜字第 1101619241 號函修正
新北市政府 111 年 2 月 21 日新北府社綜字第 1110316303 號函修正
新北市政府 111 年 5 月 26 日新北府社綜字第 1110979600 號函修正
新北市政府 112 年 6 月 27 日新北府社綜字第 1121213283 號函修正
新北市政府 113 年 7 月 5 日新北府社綜字第 1131311916 號函修正
新北市政府 114 年 1 月 7 日新北府社綜字第 1140018354 號函修正

前言

性別平等係基本人權，指每個人在經濟、社會、文化、公民和政治權利中，皆應受到平等對待，不因性別而有任何區別。為保障全球婦女權益及達成性別平等目標，聯合國於 1979 年通過《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 CEDAW），要求締約國應採取立法及一切適當措施消除對婦女之歧視，以維護不同性別在政治、法律、工作、教育、醫療服務、商業活動和家庭關係等各方面享有平等權利，進而改變社會普遍存在性別不平等的結構性問題。

新北市是全臺灣人口數最多的城市，目前已有超過 400 萬人在新北市共同生活，為了打造安居樂業、永續宜居的城市，性別平等更是需要持續面對與實踐的課題。爰此，本府於 112 年率全國之先，以城市推動性別人權保障的角度，針對本府現有性別友善政策、措施及制度進行階段性盤點與檢視，發表全國第一本 CEDAW 城市報告，並舉辦「她與她的城市—新北市 CEDAW 城

市報告與實務對話研討會」，展開從中央到地方、從公部門到私部門、從學術到實務的多方對話，藉由研討會過程性平專家與在地婦女團體的實務建議，促使新北市持續推展更具方向性，且兼具永續發展與性別平等價值的政策，共同攜手實現「性平好生活」的施政願景。

為使新北市成為性別友善的宜居城市，持續擘劃「便民、利民、愛民」的性平政策，本府參採專家學者及婦女團體代表對於本市 CEDAW 城市報告之建議，將加強推動「私部門女性決策參與」、「提升不利處境女性就創業」、「促進工作與家庭之平衡」、「破除教育性別隔離」、「遏止性別暴力」及「醫療與照顧需求安排」等六大議題，納為本市性別平等政策方針修正之主軸，並融入原性別平等政策方針「社會參與」、「就業、經濟與福利」、「人口、婚姻與家庭」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與環境」及「健康、醫療與照顧」等六大面向，做為本府各機關推動性平政策之指引，藉以落實 CEDAW 公約精神，強化本府性平政策與民眾之連結。

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) 促進公私部門決策參與之性別平等

1. 辦理中高階文官訓練課程，逐年提高女性擔任主管之比例。【人事處】
2. 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得低於三分之一，並以任一性

別比例不低於 40%為原則，且應將三分之一性別比例原則納入組織規定或設置要點；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、原住民族行政局、社會局】

- 3.提升女性參與農會、漁會、工會及工商團體等團體之決策參與機會，並培力女性參與決策之能力，訂定相關指標納入評鑑或其他具體獎／鼓勵措施，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】
- 4.提高社區公共事務女性參與決策之比例。【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、青年局】
- 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，提供女性就業諮詢、職業訓練、求職服務與福利措施整合性服務，維繫婚育女性持續留任職場。【勞工局、社會局、原住民族行政局】
- 2.強化弱勢婦女促進就業措施，包含原住民、新住民、青少女、受暴婦女、身障者、農村女性、移工女性及偏鄉地區女性，配合不同族群屬性需求，客製化就業輔導課程，協助其適性就業。【勞工局、社會局、教育局、原住民族行政局、觀光旅遊局、農業局、青年局】
- 3.依據轄內中高齡者就業意願進行性別統計，推動中高齡女性再就業，辦理不同職能訓練再提升之措施，培力中高齡女性持續投入就業市場。【勞工局】
- 4.培力企業中高階女性主管人才，提升女性職場領導力。【經濟發展局】
- 5.消除職業性別刻板印象，開拓女性就業領域，並開設女性培訓專班或非傳統領域適性課程，鼓勵性別比例懸殊職業縮小性別差異，減少職業性別隔離。【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，並訂定相關指標納入評鑑或其他具體獎／鼓勵措施，針對懷孕女性、育兒家長及育嬰留停復職員工等，推動工作與家庭平衡方案。【勞工局、經濟發展局】

- 7.鼓勵企業進用二度就業婦女，並提供友善家庭政策，以保障員工免因家庭照顧因素而退出職場。【勞工局】

(三) 提供女性友善創業育成環境

- 8.建構女性友善創業育成環境，並擬定具體獎／鼓勵措施保障女性取得創業資源與市場行銷機會，建置女性創業家交流平台。【經濟發展局、青年局】
- 9.加強輔導申請微型創業貸款方案，透過諮詢、診斷、陪伴式輔導等輔導措施，提升女性創業實踐力。【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) 正視多元化家庭型態，建構全人的家庭照顧機制
- (三) 促進多元性別權益，消除性別歧視

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，並善用暫行特別措施保障不利處境婦女與多元性別者權益。【原住民族行政局、客家事務局、民政局、教育局、社會局】
- 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，強化不利處境婦女及家庭之育兒資源，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，依據性別分析結果，強化非傳統家庭型態及全齡高風險家庭福利與權益保障措施，以落實性別人權。【民政局、社會局、衛生局】
 6. 辦理新住民、原住民家庭成員支持性服務措施，並加強性別意識培力及多元文化認知宣導，以提升其家庭關係及促進其融入社會。【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. 鼓勵家庭成員家務共享及照顧分工，訂定具體獎勵措施鼓勵男性參與家務或育兒照顧，促進性別家務共享與照顧責任衡平。【民政局、教育局、社會局、勞工局、原住民族行政局、衛生局】
 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，加強性別平權及友善家長觀念宣導，以及提供登記服務性別友善措施。【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. 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】

2. 重視身心障礙女孩、懷孕學生、年輕家長、農村女孩、偏鄉地區女孩就學權益，研擬自主性及具可近性之就學與復學協助方案。【教育局】

3. 運用多元策略培力年輕女性領導力，鼓勵女童培養 STEM 領域素養，參與 STEM 領域學科課程，消除教育性別隔離。【教育局、社會局】

4. 辦理具性別平等意識的社會教育。【教育局、社會局】

5. 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、體育局】

(二) 促進女性在文化習俗中的主體性和可見性

6. 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，並訂定具體獎勵措施，以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】

7. 積極蒐集女性史料與建立數位資料庫，並培植女性文化人才及協助其作品公開展演。【文化局】

8. 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

9. 檢視、輔導媒體或規劃製作具性別友善精神的廣電節目及平面專題報導。【文化局、新聞局】

10. 透過多元管道宣導，提升本市媒體從業人員之性別意識，以促進媒體自律。【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與創傷反應的認知，瞭解不利處境之性別暴力被害人的處境，降低社會對性別暴力迷思，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、體育局】
2. 強化數位性別暴力防制與補救措施，製作案例及宣導媒材，提升民眾對於數位性別暴力認知。【教育局、警察局、家防中心、新聞局】
3. 建構校園安全網絡，積極防治身心障礙者和多元性別者之學生免於校園性騷擾、性侵害和性霸凌案件等校園性暴力之侵害。【教育局、警察局、家防中心】
4. 以暴力與創傷知情為導向，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，強化對性

別暴力被害人的人身安全、子女照顧與經濟獨立面向的服務，並建立工作成效評估系統，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】

- 5.擴充家庭暴力、性侵害及性騷擾加害人／相對人處遇服務資源，推動多元處遇服務模式，並且提供可近性需求服務。【警察局、家防中心、教育局、衛生局、勞工局】

(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

- 6.保障不同性別參與災害風險管理機制，研擬符合包含身心障礙女性與高齡女性等不同性別需求的在地化防災策略。【社會局、農業局、水利局、環境保護局、消防局】
- 7.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及戶外運動空間等之便利性、友善性與安全性，並注意不同性別、年齡、身心障礙者及區域等需求。【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、社會局、衛生局、秘書處、農業局】
- 8.推動環境與交通之公民參與和審議機制，並保障不同性別及多元團體之參與，確保相關資訊公開透明。
【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】
- 9.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、身心障礙者之健康世代需求，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、體育局】
- 2. 加強推動中高齡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. 結合在地婦女、性別團體分析不同性別、性傾向及多重弱勢婦女之健康醫療需求，並發展相關健康醫療與照顧政策。【社會局、衛生局、教育局、原住民族行政局】
- 4. 推動性別友善的醫療環境及照顧服務之獎勵機制，提供醫院、醫療院所、照顧與養護機構、社區、部落、職場與校園等場域工作人員友善工作環境，尊重不同性別者的就醫及受照顧權益。【衛生局、社會局、教育局、勞工局、原住民族行政局】

(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，補充高齡社會所需之長期照顧服務人力，並促進醫療照顧服務人力之性別平衡，鼓勵男性參與照顧工作。

【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，並加強宣傳以提升服務使用效益。【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／照顧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.規劃不同地區、族群、性別、年齡、身心障礙者之性健康和生殖健康與權利教育，提供明確的指導方針與課程，並為教師提供必要之培訓。【衛生局、教育局】

- 10.宣導正確的身體自主意識、健康的體適能觀念，避免美貌迷思與過度醫療化行為。【衛生局、教育局】

二、新北市性別平等重要議題（115-118 年）

議題一、提升不同性別參與共同決策之機會

壹、計畫目標：

- 一、促進公部門決策參與性別平等：
 - （一）本市各機關所屬委員會之委員任一性別比例達 40%。
 - （二）政府出資或捐助超過 50% 之財團法人、公營事業董監事任一性別比例達三分之一。
 - （三）提升女性擔任二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管比例。
- 二、提升農、漁、工會、宗教團體及人民團體之女性參與決策。
- 三、促進婦女參與政治及國際事務之機會與能力。

貳、計畫策略：

- 一、研議修正公部門所屬委員會相關法規，並將性別比例原則納入組織章程或設置要點。
- 二、推動相關策略鼓勵公私部門各類組織設定性別代表性指標，並建立評鑑、獎勵措施、補助機制或給予具體獎勵。
- 三、培力女性參與公共決策及國際事務之能力。
- 四、建立並促進女性使用市民參與公共事務之平台。

參、預期效益：

- 一、委員會任一性別不低於 40% 的比例達 70% 以上。
- 二、財團法人／公營事業之董／監事達三分之一的比例達 100%。
- 三、所屬一級機關一級單位主管女性比例達 40% 以上。
- 四、提升農會三首長（理事長、常務監事及總幹事）任一性別達三分之一的比例。

五、提升漁會三首長（理事長、常務監事及總幹事）任一性別達三分之一的比例。

六、個別工會理／監事任一性別達三分之一的比例分別提升 0.1%。

七、人民團體（社會團體及職業團體）理／監事任一性別達三分之一的比例分別提升 0.1%。

八、提升女性里長之參選人比例。

肆、執行機關：

人事處、秘書處、財政局、民政局、教育局、客家事務局、體育局、經濟發展局、工務局、水利局、農業局、城鄉發展局、社會局、地政局、勞工局、捷運工程局、交通局、觀光旅遊局、法制局、警察局、衛生局、環境保護局、文化局、原住民族行政局、新聞局、主計處、政風處、研究發展考核委員會、青年局、消防局。

議題二、強化婦女就業支持及女性經濟力

壹、計畫目標：

一、提升女性勞動參與率，包含不利處境女性及二度就業婦女。

二、促進婚育年齡女性持續留任職場。

三、促進女性於非傳統女性領域就業機會及推動同值同酬，縮減職業性別隔離及薪資差異。

四、促進女性職涯發展，獲得升遷機會與管理職務。

貳、計畫策略：

一、建立認證及獎勵機制，以鼓勵企業推動性別平等友善職場環境，並設置性別平等相關機制，促進組織決策性別平等及縮短性別薪資差距。

- 二、促進不利處境女性及二度就業婦女之適性就業，包含培訓就業職能，及提供相關措施以促進其就業。
- 三、布建公共化及準公共化托育服務及幼兒園。
- 四、提供育嬰留職停薪者家庭支持性服務及復職協助。
- 五、提供女性友善創業資源及育成環境。
- 六、提升不利處境女性財務規劃與理財能力，並協助排除理財管道之障礙。
- 七、開拓女性就業領域，鼓勵性別比例懸殊職業縮小性別差異，減少職業性別隔離。

參、預期效益：

- 一、本市女性勞動力參與率每年增長幅度不低於 0.1%。
- 二、本市中高齡女性勞動力參與率每年增長幅度不低於 0.5%。
- 三、本市申請育嬰留停婦女復職率每年增加 2%。
- 四、本市 0-2 歲家外可收托率達 48%。
- 五、本市 2-6 歲公共化幼兒園就學名額比例達 40%。
- 六、本市女性可支配所得與男性落差每年縮減 0.2%。

肆、執行機關：

勞工局、經濟發展局、社會局、農業局、教育局、青年局、交通局、捷運工程局、警察局、工務局、消防局、環境保護局、水利局。

議題三、促進家庭內的性別平權與保障多元化家庭權益

壹、計畫目標：

- 一、強化家庭內性別平等價值及照顧分工。
- 二、尊重及保障多元性別及多元化家庭型態。

貳、計畫策略：

- 一、加強家庭性別平權觀念宣導，以促進財產繼承權之平等。
- 二、推動具體措施鼓勵男性參與家務或家庭照顧等性平方案。
- 三、針對同婚家庭、新住民、原住民、單親及身心障礙家庭提供支持性服務及育兒協助方案。
- 四、加強民眾對多元性別及多元家庭型態之認知及宣導。

參、預期效益：

- 一、女性取得繼承權比例提升 0.5%。
- 二、本市有偶（含同居）女性平均每日處理家務時數由 2.2 小時縮短至 2 小時。
- 三、本市男性育嬰留停率達 27%以上。
- 四、民眾對多元性別及多元型態家庭之認識與接受度提高 4%。

肆、執行機關：

民政局、教育局、地政局、文化局、法制局、社會局、衛生局、勞工局、原住民族行政局、研究發展考核委員會。

議題四、破除性別刻板印象與偏見

壹、計畫目標：

- 一、消除社會文化和習俗中的性別刻板印象。
- 二、改善科系選擇的性別隔離。

貳、計畫策略：

- 一、加強各場域（家庭、學校、職場、媒體、各類民間團體及民眾）的性別意識培力，以破除傳統習俗文化中的性別刻板印象。
- 二、建立具體獎勵機制，鼓勵民間團體或學校推展促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性平措施。
- 三、輔導媒體製播具性別平等觀點的節目與報導。

四、推動性平的文化推廣方案，增進女性藝術家創作技能及展演機會，並設立補助或獎勵機制，鼓勵女性藝術家創作與展演。

五、透過宣導或相關措施鼓勵並提升女性參與 STEM 領域之學科課程，消除性別刻板印象。

參、預期效益：

一、民眾性別平等觀念提高 4%。

二、公私立技職學校女性就讀科學、科技、工程及數學相關專業群比例達 10%。(相關專業群包含土木與建築、工業、海事、動力機械、農業、電機與電子、機械)

三、公私立高中/職女性畢業後，就讀大專院校選填科學、科技、工程及數學相關專業群比例達 12%。(相關專業群包含資訊、工程、數理化學、醫藥衛生、生命科學、生物資源、地球與環境、建築與設計、遊憩與運動)

肆、執行機關：

教育局、社會局、勞工局、經濟發展局、新聞局、民政局、文化局、客家事務局、原住民族行政局、青年局、法制局、工務局、地政局、水利局、農業局、城鄉發展局、體育局、觀光旅遊局、交通局、警察局、衛生局、環境保護局、消防局、捷運工程局。

議題五、數位／網路性別暴力與性騷擾防治及營造性別友善環境

壹、計畫目標：

一、提升民眾及服務網絡成員對性騷擾及數位／路性別暴力之認知。

二、強化性騷擾及數位／網路性暴力預防措施。

三、建構性騷擾及數位／網路性暴力被害人之多面向服務。

四、建構安全、智慧且性別友善的公共空間與環境。

五、建立具性別觀點及敏感度的防災機制。

貳、計畫策略：

一、加強宣導與教育並製作案例及宣導媒材；提升網絡成員對性騷擾及數位／網路性別暴力之認知。

二、建立以社區或職場為基礎的防暴網絡，推動社區覺醒方案，營造暴力零容忍的社區意識。

三、強化性騷擾及數位／網路性別暴力事件之通報體系，建置有效、友善及可信賴服務體系，以提供被害人個別化服務，並關注不利處境女性（含身心障礙者、新住民、移工、原住民、多元性別等）之需求。

四、盤點並應用智慧科技改善業管場館／所之性別友善性與無障礙環境，包含性別友善廁所／更衣室、哺集乳室、尿布台、婦幼停車位、性平基地、無障礙公共交通環境等。

五、針對不利處境婦女研擬在地化的防災策略，並運用智能科技，培力不同性別參與防災的能力與機會。

參、預期效益：

一、民眾對性騷擾及數位／網路性別暴力認識提升 **20%**。

二、服務網絡成員接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達 **95%**。

三、性騷擾事件場所為公共空間之申訴案件場所查核率達 **96%**。

四、抽查（訪）**80** 家事業單位依性別平等工作法建立申訴管道（規範），並公開揭示使員工知悉的達成率為 **90%**。

五、服務網絡成員接受數位／網路性別暴力防治教育訓練涵蓋率達 **100%**。

六、受理數位／網路性別暴力通報案件服務達成率達 100%。

七、各機關場館性別友善空間改善比率達 30%。(包含學校、體育場館、社福場館、醫療院所、公園、公共圖書館、藝文場館、市場、交通站點及設施、民眾洽公場所、社會住宅、觀光景點、宿舍等)

八、女性參與防災執行工作比例達 61.7%。

肆、執行機關：

教育局、警察局、社會局、勞工局、衛生局、新聞局、體育局、民政局、文化局、經濟發展局、客家事務局、原住民族行政局、青年局、農業局、城鄉發展局、工務局、地政局、捷運工程局、交通局、財政局、消防局、水利局、觀光旅遊局、環境保護局、研究發展考核委員會、秘書處、家庭暴力暨性侵害防治中心。

議題六、促進健康平等及性別友善醫療與照顧服務

壹、計畫目標：

- 一、促進不同性別之健康平等。
- 二、建構具可近性及可及性之性別友善醫療環境與服務。

貳、計畫策略：

- 一、依據不同地區、族群、性別、年齡、身心障礙者之健康世代需求，規劃符合具性別觀點、自主性、可近性及在地化之健康與照顧方案。
- 二、加強各類醫事／照顧人員繼續教育之性別平等課程之品質。
- 三、推動友善醫療環境及照顧服務之獎勵措施，鼓勵醫療院所、長照及養護機構營造性別友善工作環境，尊重多元性別及身心障礙者之就醫及受照顧權益。

參、預期效益：

- 一、女性規律運動比例提升 1%。
- 二、成人預防保健服務男性利用率提升 3%。
- 三、身心障礙女性乳房攝影檢查／子宮頸抹片服務的利用率提升 2%。
- 四、本市社區心理諮商服務利用率逐年提升 2%。
- 五、接受性別意識培力（含多元性別議題）的照顧服務人員比例達 6%；醫事人員比例達 40%。
- 六、提供性別友善措施及服務的醫療院所比例達 70%。

肆、執行機關：

衛生局、教育局、體育局、原住民族行政局、社會局、勞工局。

（有關上述六項重要議題之詳細內容，請參閱本府性別主流化專區網站）

三、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

新北市政府 115 年 6 月 23 日新北府社綜字第 1151191625 號函修正

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」、「116 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（31）、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須為現（曾）任本市性平會之民間委員或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。

(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：由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。

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。

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。

四、新北市政府性別平等訓練計畫

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

新北市政府 109 年 7 月 6 日新北府人考字第 1091255903 號函修正

新北市政府 113 年 11 月 26 日新北府人考字第 1132342755 號函修正

壹、依據：

- 一、各機關性別平等訓練計畫。
- 二、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。
- 三、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，增進尊重多元性別，進而於執行規劃業務時納入性別平等觀點，共創本市為性別友善城市。

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）工作滿 90 日曆天以上之人員（以下簡稱各機關人員），依性質區分如下：

- 一、政務人員。
- 二、一般公務人員。
 - （一）依法任用、派用之有給專任人員。
 - （二）依法聘任、聘用及僱用人員。
 - （三）公務人員考試錄取人員。
- 三、其他專任人員：各機關自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察 及工友（含技工、駕駛）。

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平等相關訓練（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	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）
		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）
		性騷擾防治業務人員	6小時進階課程訓練（應包含2小時以上之性騷擾防治課程）
		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
		性騷擾防治業務人員	6小時進階課程訓練（應包含2小時以上之性騷擾防治課程）
		其餘人員	2小時課程訓練

備註：

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）。

2. 所稱「性騷擾防治業務人員」係指實際從事包括研擬機關內部

性騷擾防治政策及法規、性騷擾事件受理申訴及調查程序作業、性騷擾防治教育與宣導等相關業務之專責、兼辦人員。(如屬性騷擾防治進階課程，因現行分類表尚無對應課程類別代碼，爰建議以類別代碼 **395** 登錄。)

- 3.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。

(二) 辦理方式：

- 1.課程辦理前須評估機關人員需求，針對不同人員屬性設計課程內容，將基礎及進階課程安排合宜，發展符合機關業務之教材，並於課程辦理後提供學習回饋。

- 2.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)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。

- (6)團體討論：如利用講座、案例研討、工作坊、社團或讀書會等多元化方式，就本訓練課程之

相關議題進行討論。

三、課程內涵與教材製作：

(一) 性別平等訓練課程內容：

- 1.本訓練之課程分為基礎課程及進階課程，課程依「性別平等基礎及進階課程內容分類表」規劃辦理（如附表 1）。
- 2.各機關除結合機關業務規劃辦理相關訓練外，應將「文宣及媒體中的性別議題識讀」列為必修課程，並將「新北市政府宣導媒材性平概念檢核表」之內容（如附表 2）納入課程教材，以避免各機關之文宣媒材具有性別刻板印象或性別歧視之情形，另針對已參加基礎課程訓練人員，宜施以進階課程訓練。

(二) 教材製作：

- 1.辦理機關：一級機關（含所屬機關）。
- 2.辦理方式：以講義或數位課程等多元方式呈現，並置於各機關網頁之「性別主流化專區」。
- 3.教材內容方向：
 - (1)可參考行政院性別平等處及中央部會教材，並加入地方需求、特色及申訴案例。
 - (2)運用案例或性別統計數據及分析，自製並發展與機關業務、性別平等相關聯之教材及案例，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、中央機關或各直轄市、縣市政府建置之性別人才資料庫相關專家學者名單為邀請對象，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平等訓練相關課程，
每年受訓涵蓋率須達 100%（含實體、數位課程）。
- (二) 訓練課程完成後，運用問卷、意見調查表、訓前訓
後測驗等方式結合業務面進行成效評估，並作為後
續辦理相關訓練之參考。

六、管制考核方式：

- (一) 各機關應自行列管所屬人員訓練情形，並留存辦理訓練
相關資料，如受訓名冊、課程需求調查、測驗問卷及
講義等。
- (二) 本計畫實施情形（含訓練教材製作），將分別列入年
度人事機構業務績效考核項目及本府推動性別平等
業務輔導獎勵計畫之評審項目內容。

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 1：性別平等基礎及進階課程內容分類表

區分	課程分類	課程內容	課程類別代碼
基礎課程 (386)	性別平等政策概論 (387)	性別平等政策綱領概論	388
		性別主流化歷史發展與總體架構（國際與我國推動概況）	389
	性別意識一般通論 (390)	我國性別平等發展概況（含法規、習俗、觀念演進及現況問題）	391
		婦女運動歷史發展	392
		性騷擾防治法規及意識	531
	消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW） 導論（393）	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	394
	認識多元性別（532）	認識多元性別者及其面臨的生活處境	533
進階課程 (395)	性別主流化工具與實 例運用（396）	性別統計	397
		性別分析	398
		性別預算	399
		性別影響評估（含實例運用）	400
		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）	401
		權力、決策與影響力	403
	性別平等政策綱領各 領域專案研討（402）	就業、經濟與福利	404
		教育、媒體與文化	406
		人身安全與司法	407
		健康、醫療與照顧	408
		環境、能源與科技	409

	消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）實務及案例研討（410）	直接、間接歧視與實質平等的意涵	411
		法規檢視案例	412
		暫行特別措施及案例討論	413
		CEDAW與業務之關連與應用	534
		交叉歧視（含多元性別、身心障礙、原住民、新住民等）案例	517
	多元性別權益保障（516）	多元性別者權益保障法規（含國際趨勢、人權公約及國外法制）、配套措施及政策之評估與討論	535
		消除對多元性別者歧視政策、措施及案例	536

說明：

1. 各機關應視業務性質及各年度性別平等推動計畫之重點項目，參考本表之課程分類，規劃基礎與進階課程內容。

2. 依據公務人員終身學習入口網站課程類別代碼增修如下：

（1）性別平等基礎課程課程分類新增「認識多元性別」類別；課程內容新增「性騷擾防治法規及意識」及「認識多元性別者及其面臨的生活處境」。

（2）性別平等進階課程課程分類新增「多元性別權益保障」；課程內容新增「CEDAW與業務之關連與應用」、「多元性別者權益保障法規（含國際趨勢、人權公約及國外法制）、配套措施及政策之評估與討論」及「消除對多元性別者歧視政策、措施及案例」。

附表 2

新北市政府宣導媒材性平概念檢核表

檢核說明：

- 1.本府各機關及區公所使用各式宣導媒材時，應先透過本表針對宣導內容進行檢視，並將本表納為宣導媒材之稿件陳核時的必要文件。
- 2.本表所稱宣導媒材包含海報、宣導單張、活動背板、書籍、懶人包、粉絲專頁貼文、新聞稿、宣導短片、捷運燈箱等，且檢視範圍包含所用之文字、圖片及影片內容。
- 3.本表的檢視題項，可視各機關之業務需求自行增列，例如勞工局「就業服務法所列就業歧視禁止事項」等。

檢核宣導媒材名稱：

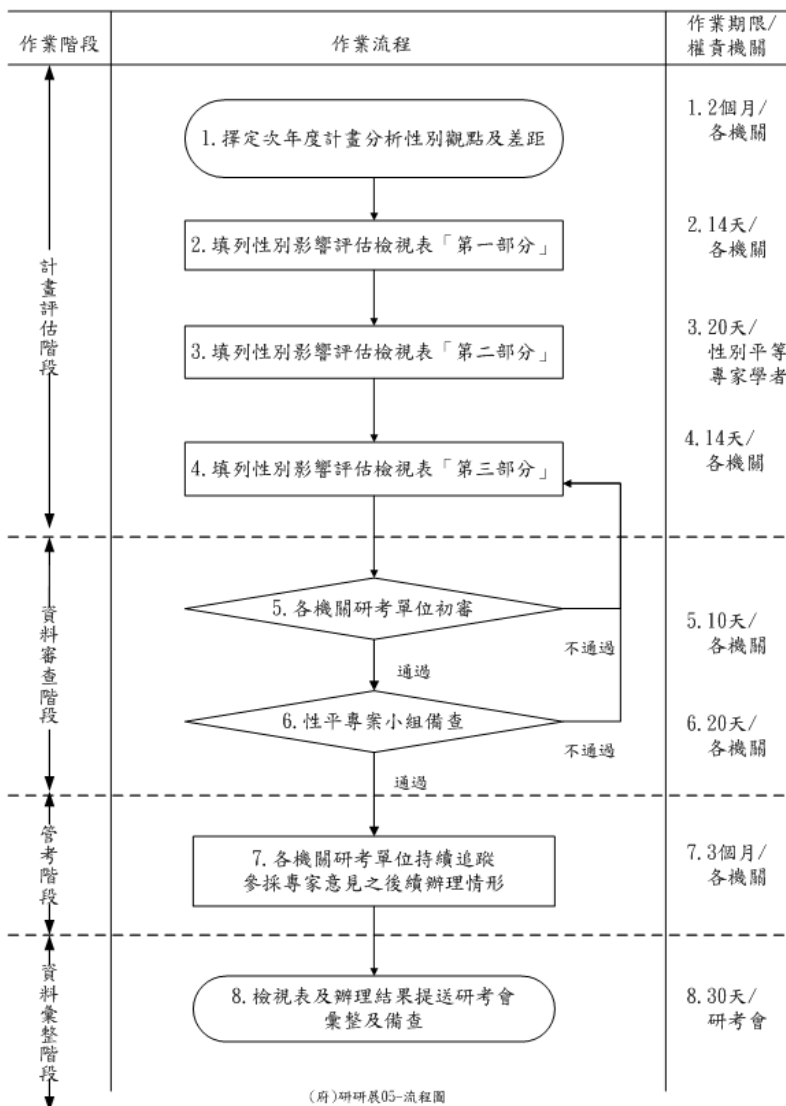
項次	內容	檢核情形	
		是	否
1	是否強化顏色的性別刻板印象？ （如女性用紅色、粉紅色；男性用藍色、綠色等）		
2	是否強調理想外表的性別二元刻板標準？ （如女性身材窈窕、胸部大小、皮膚白皙；男性肌肉發達、人魚線、麒麟臂、身材魁武等）		
3	是否強調性別特質之刻板印象？ （如女性較為柔弱、善於照顧人、注重外表；男性理性、嚴肅、不善表達情感等）		
4	是否假設女性價值和生活目標依附於男性價值之下？ （如三從四德、嫁雞隨雞、嫁狗隨狗、攀上枝頭當鳳凰等）		
5	是否具性別歧視語言？ （如稱女性為女漢子、男人婆，稱男性為娘娘腔、小白臉等）		
6	是否具性或性暗示之圖片？ （如女性穿著暴露、嘟嘴、俯身、擠胸；男性展現肌肉線條、強調		

項次	內容	檢核情形	
		是	否
	性器官大小等)		
7	是否有職業的性別刻板印象？ (如女性為護理師、空服員、幼保人員、照服員；男性為醫師、飛行員、駕駛、工程師等)		
8	是否強化公領域與私領域的性別二分？ (如認定女性學歷、收入較男性低，應回歸家庭；男性較具權威、專業性並事業有成等)		
9	是否將不同性別的職業成就或工作能力與性別刻板印象掛勾？ (如女性為輔佐者、面對問題時依賴男性解決；男性居主導地位，為工作團隊的領導者等)		
10	是否歧視單身或假設單身為異常？ (如男大當婚、女大當嫁、大齡未婚剩女等)		
11	是否歧視不同婚姻狀態中的女性？ (如將離婚歸因於女性、視離婚女性或單親媽媽為失敗者、擁有完整的婚姻才是美好人生等)		
12	是否強化新住民的刻板印象？ (如新住民的婚姻皆透過金錢交易、傳宗接代為新住民的義務、新住民的學歷較低等)		
13	是否強化家務分工的刻板印象？ (如男主外女主內、女性負責家事、育嬰；男性為家計負擔者、不會照顧小孩、只會陪玩等)		
14	是否強調文化中的性別刻板印象？ (如女性婚後須傳宗接代、子女應從父姓、財產由男性繼承、祭祖或出殯的主祭者皆為男性等)		

項次	內容	檢核情形	
		是	否
15	是否強化對不同性傾向和性別認同者（LGBTQI）的刻板印象？ （如將情殺、淫亂派對、性關係紊亂或愛滋等疾病與LGBTQI連結等）		
16	是否對不同性傾向和性別認同者（LGBTQI）具歧視性的文字、圖片和意象？ （如人妖、不男不女、不倫不類、變態等）		
17	是否將不同性傾向和性別認同者(LGBTQI)組成之家庭視為異常？ （如認為家庭或孩子的雙親只能由一夫一妻的異性配偶所組成等）		
18	是否將家庭暴力、性侵害、性騷擾、性剝削的發生視為被害人的責任？ （如將女性遭受性侵害的原因歸咎於穿著暴露、把家暴歸因為被害人的不當行為舉止等）		
19	是否認為家庭暴力、性侵害、性騷擾、性剝削只會發生在女性身上，不會發生在男性身上？ （如認為男性的身體優勢或者經濟優勢優於女性、不易受暴，忽略肢體以外形式的暴力等）		
20	是否將通姦視為全都是第三者責任？ （如將第三者視為狐狸精、善於迷惑男人的女人等）		

五、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點及差距	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：工程案）」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（ http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index ）），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，另將評估結果通知專家學者。	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
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竣者可解除列管；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		
壹、基本資料		
1-1計畫名稱		
1-2主辦機關單位		
1-3填表人員： ☐ 業務承辦人員 ☐ 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）： ☐ 府一層決行計畫／ ☐ 非府一層決行計畫 1-5-2 計畫列管（可複選）： ☐ 性別平等方針列管計畫／ ☐ 施政計畫／ ☐ 一般性工作計畫		
1-6計畫內容涉及領域（可複選）	1-6-1 ☐ 就業、經濟、福利領域 1-6-2 ☐ 人口、婚姻、家庭領域 1-6-3 ☐ 教育、文化、媒體領域 1-6-4 ☐ 人身安全、環境領域 1-6-5 ☐ 健康、醫療、照顧領域 1-6-6 ☐ 社會參與領域 1-6-7 ☐ 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）		
貳、受益對象 （單選）	2-1□計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象 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：____人；女：____人。性別比例：男：____%；女：____% 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		
3-1 計畫之現況問題與需求概述		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）
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）		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。 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。 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。
3-3 建議未來需要強化與本	3-3-1 修訂類別與項目：	關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能

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）： ☐ 局處業務單位／ ☐ 局處會（統、主）計室 ☐ 其他，請說明：_____	係指： 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。
肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)		
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）	5-1 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體 5-4 ☐ 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 ☐ 其他，請說明：_____ ※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：_____ 5-6 ☐ 計畫無涉及，請說明原因：_____	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。
陸、評估內容		
（一）資源與過程		

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）		
6-1 經費配置（單選）	6-1-1 ☐ 計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算） 6-1-2 ☐ 計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算） 6-1-3 ☐ 計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整） 6-1-4 ☐ 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 ☐ 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 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）		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。 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 ☐ 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 ☐ 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、	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

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）		
	影片、廣播或宣導物（項目： _____） 6-3-3 ☐ 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 ☐ 計畫無涉及，請說明原因：_____	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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）		
6-6 預防或消除性別隔離（可複選）	6-6-1 ☐ 計畫有助打破性別框架 6-6-2 ☐ 計畫有助尊重性別差異 6-6-3 ☐ 計畫有助消除性別歧視 6-6-4 ☐ 計畫有助凝聚性別認同 ※針對上述簡要說明： _____ 6-6-5 ☐ 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 ☐ 計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法：_____ 6-7-2 ☐ 計畫無涉及，請說明原因： _____	填寫無涉及請說明原因。
6-8 計畫追蹤與列管（單選）	6-8-1 ☐ 計畫列入定期管考機制 具體作法：_____ 6-8-2 ☐ 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。
柒、檢視結果		
7-1 計畫與性別相關性	☐ 完全/高度相關 ☐ 部分相關 ☐ 不相關 說明：_____	
7-2 計畫運用性別主流化操作工具	☐ 性別意識培力 ☐ 性別統計 ☐ 性別分析 ☐ 性別平等宣導 ☐ 其他	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）	
第二部分－ 程序參與	本部分由民間性別平等專家學者填寫 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 （http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index）
（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： ☐ 會議 ☐ 性別平等專案小組 ☐ 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 ☐ 有（很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足） ☐ 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 ☐ 有，且具性別目標 ☐ 有，但無性別目標 ☐ 無
	8-5計畫/政策與性別關聯之程度 ☐ 完全/高度相關 ☐ 部分相關 ☐ 不相關
（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：

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）	
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(條例式說明) ☐ 已完成 或 ☐ 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) ☐ 已完成 或 ☐ 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 ☐ 傳真 ☐ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他
9-4提報性平專案小組日期： 年 月 日 相關意見或決議：	

新北市性別影響評估檢視表（表二：工程案）		
3-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析（可複選）	3-2-1 ☐ 蒐集區域人口分布特性 3-2-2 ☐ 蒐集該棟建物、設備設施使用者之性別統計資料。 3-2-3 ☐ 蒐集周邊可能、潛在使用對象的性別統計資料。 3-2-4 ☐ 蒐集使用者滿意度調查、問卷調查之性別統計資料。 3-2-5 ☐ 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）。 3-2-6 ☐ 其他。 簡要說明，上述勾選統計項目與結果：_____	請提列本計畫相關之性別統計資料，並針對統計結果加以說明。
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」）	3-3-1 修訂類別與項目：_____ 3-3-2 需局處配合單位（可複選）： ☐ 局處業務單位／☐ 局處會（統、主）計室 ☐ 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 ☐ 需要，輔導公務統計增修或統計調查 ☐ 不需要	關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指： 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。

新北市性別影響評估檢視表（表二：工程案）		
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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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點(可複選)	5-2-1 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 擬針對規劃設計、施工、監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 ☐ 其他：_____	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。 2.採勾選方式，選擇未來本計畫預計規劃之作法。

新北市性別影響評估檢視表（表二：工程案）		
	※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 ☐ 無涉及，填寫無涉及者請說明原因：_____	
陸、效益與評估		
6-1 經費配置（單選）	6-1-1 ☐ 計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算） 6-1-2 ☐ 計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算） 6-1-3 ☐ 計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整） 6-1-4 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 使用性：兼顧不同性別差異所產生的不同需求。 6-2-2 ☐ 安全性：消除空間死角、相關安全設施。 6-2-3 ☐ 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 ☐ 其他：_____ ※針對上述簡要說明： _____ 6-1-5 ☐ 計畫無涉及，請說明原因：_____	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（表二：工程案）		
6-3 計畫追蹤與列管(單選)	6-3-1 ☐ 計畫列入定期管考機制 具體作法：_____	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。
	6-3-2 ☐ 無涉及，請說明原因：_____	
柒、檢視結果		
7-1 計畫運用性別主流化操作工具	☐ 完全／高度相關 ☐ 部分相關 ☐ 不相關， 說明：_____	
7-2 計畫運用性別主流化情形	☐ 性別意識培力 ☐ 性別統計 ☐ 性別分析 ☐ 性別平等宣導	
第二部分- 程序參與	本部分由民間性別平等專家學者填寫 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（ http://gm.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/Home/Index ）	
（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： ☐ 會議 ☐ 性別平等專案小組 ☐ 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 ☐ 有（很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足） ☐ 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 ☐ 有，且具性別目標 ☐ 有，但無性別目標 ☐ 無	
	8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 ☐ 完全／高度相關 ☐ 部分相關 ☐ 不相關	

新北市性別影響評估檢視表（表二：工程案）	
（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(條例式說明) ☐ 已完成 或 ☐ 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) ☐ 已完成 或 ☐ 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 ☐ 傳真 ☐ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他
	9-4提報性平專案小組日期： 年 月 日 相關意見或決議：

新北市政府辦理性別影響評估作業（表三:檢核表）

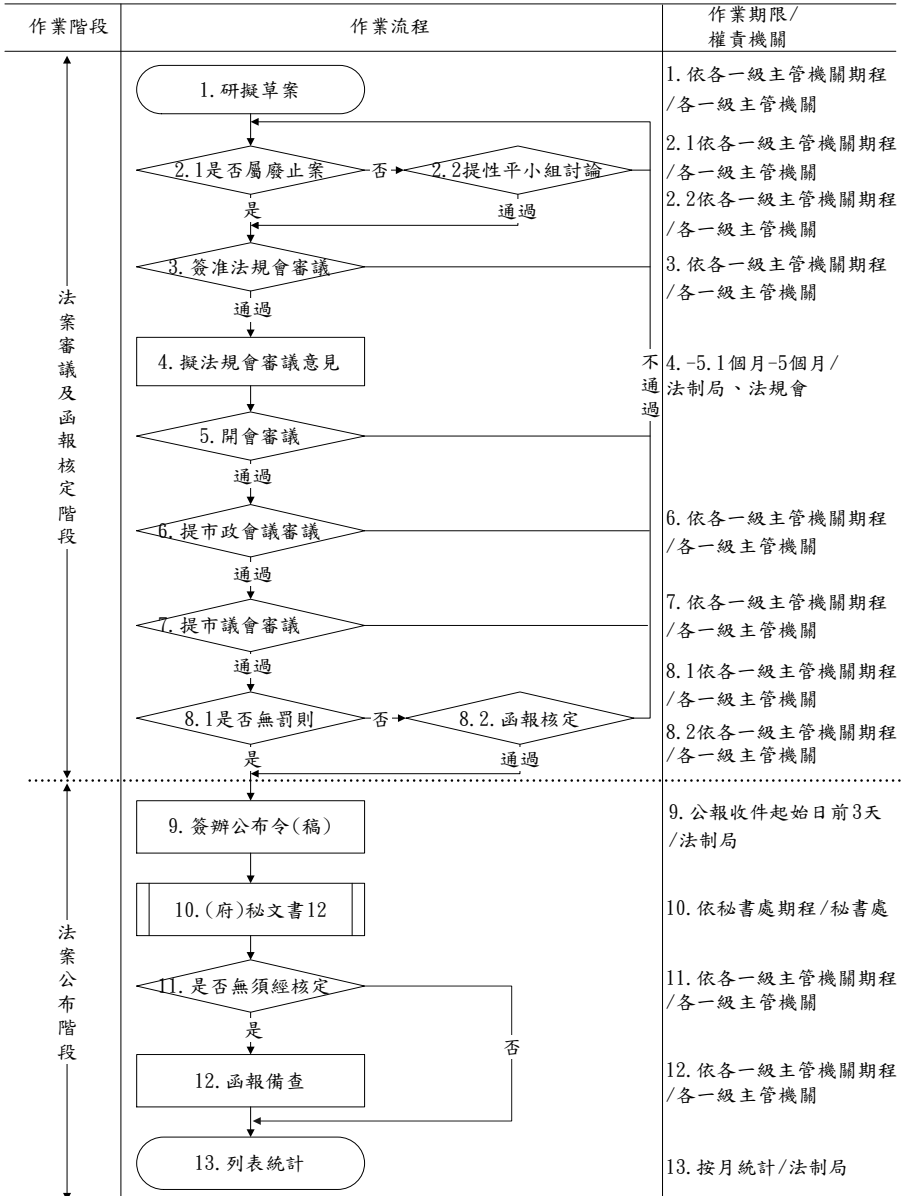
機關名稱：○○○○○○○○○○○○○○○

計畫名稱：○○○○○○○○○○○○○○○

項次	項目	是否完成	研考單位 審查結果／意見
1	檢查各項目有無漏填或誤填。	☐ 是 ☐ 否	
2	是否運用性別統計及分析（檢視表 3-2 欄），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。	☐ 是 ☐ 否	
3	是否依性別影響評估結果訂定性別目標或調整計畫內容。	☐ 是 ☐ 否	
4	檢視表第三部分（9-2 欄）參採情形，有參採者是否已辦理，如未辦理應註明辦理期程，由研考人員追蹤列管。	☐ 是 ☐ 否	

研考單位初審	研考單位主管決行
☐ 審查通過 ☐ 審查未通過	

六、新北市政府制定（修正、廢止）自治條例標準作業程序



新北市政府制定（修正、廢止）自治條例標準作業流程說明

作業階段	作業流程	步驟說明	作業期限／權責機關
法案審議及函報核定階段	1.研擬草案	壹、由各一級主管機關就政策需求及實務執行層面研議後（得以辦理草案公告、說明會或公聽會等方式廣納及蒐集各界意見），依下列方式研擬草案： 一、制定案：依「制定案之總說明、逐條說明及立法衝擊評估報告格式範例」研擬總說明、逐條說明及立法衝擊評估報告。 二、修正案：依「修正案之總說明、條文對照表及立法衝擊評估報告格式範例」研擬總說明、條文對照表及立法衝擊評估報告。 三、廢止案：依「廢止案之總說明及立法衝擊評估報告格式範例」研擬總說明、立法衝擊評估報告。	依各一級主管機關期程／各一級主管機關
	2.1是否屬廢止案	壹、由各一級主管機關判明自治條例是否屬廢止案。 貳、經判明自治條例屬制定案或修正案者，應填寫「新北市政府法案及性別影響評估檢視表」，提各一級主管機關之性別平等專案小組討論；判明自治條例屬廢止案者，逕依作業流程3之規定，辦理簽准審議程序。	依各一級主管機關期程／各一級主管機關
	2.2提性別平等小組討論	壹、提由各一級主管機關組成之性別平等專案小組討論制定或修正內容是否符合性別平等要求。 貳、不通過時，退回重新研擬草案。	依各一級主管機關期程／各一級主管機關

作業階段	作業流程	步驟說明	作業期限／權責機關
	3. 簽准法規會審議	壹、由各一級主管機關將所研擬之草案，依下列規定檢附相關資料，簽請市長核准送本府法規會審議： 一、制定案：總說明、逐條說明、草案條文、立法衝擊評估報告與法案及性別影響評估檢視表。 二、修正案：總說明、條文對照表、草案條文、立法衝擊評估報告與法案及性別影響評估檢視表。 三、廢止案：總說明、立法衝擊評估報告及現行條文。 貳、經核准送本府法規會審議者，應將市長核准相關文件之影本（含核准簽文、總說明、逐條說明或條文對照表、立法衝擊評估報告、制定或修正案之法案及性別影響評估檢視表、草案條文或現行條文及相關資料），經各一級主管機關首長核決公文，移本府法規會排會審議。 參、各一級主管機關移本府法規會排會審議之草案，依公文移送先後定審議順序。但情形特殊，並有預留本府法規會作業期間者，得優先審議。 肆、不通過時，退回重新研擬草案。	依各一級主管機關期程／各一級主管機關
	4. 擬法規會審議意見	由法制局法規案件承辦人員研擬法規會審議意見，提本府法規會審議（含總說明、逐條說明或條文對照表、立法衝擊評估報告、制定或修正案之法案及性別影響評估檢視表及相關資料）。	1 個月 -5 個月／法制局、法規會

作業階段	作業流程	步驟說明	作業期限／權責機關
法案審議及函報核定階段	5.開會審議	壹、由本府法規會排會審議。 貳、制定案作業期間為5個月，修正案為3個月，廢止案為1個月。 參、由各一級主管機關首長或副首長率科長、法制人員及業務承辦人員列席說明。 肆、不通過時，退回重新研擬草案。	1個月-5個月／法制局、法規會
	6.提市政會議審議	壹、由各一級主管機關依研考會規定方式，提本府市政會議審議。 貳、不通過時，退回重新研擬草案。	依各一級主管機關期程／各一級主管機關
	7.提市議會審議	壹、由各一級主管機關提本市議會進行一讀會、二讀會、三讀會審議。 貳、不通過時，退回重新研擬草案。	依各一級主管機關期程／各一級主管機關
	8.1是否無罰則	壹、自治條例有制定罰則或修正罰則時，須適用本階段。 貳、由各一級主管機關判明自治條例條文內容有制定罰則或修正罰則者，應函報行政院核定；判明未制定罰則或未修正罰則者，逕依作業流程9之規定，簽辦公布令（稿）。	依各一級主管機關期程／各一級主管機關
	8.2函報核定	壹、自治條例有制定罰則或修正罰則時，須適用本階段。 貳、經各一級主管機關判明自治條例條文內容有制定罰則或修正罰則者，由各一級主管機關函報行政院核定，並副知法制局；其核定不通過者，應由各一級主管機關重新研擬	依各一級主管機關期程／各一級主管機關

作業階段	作業流程	步驟說明	作業期限／權責機關
	8.2函報核定	草案。 參、各一級主管機關函報核定时，應同時檢附草案總說明、逐條說明或條文對照表、草案條文或現行條文及依地方自治法規報院核定或備查之統一處理程序之規定，檢附「直轄市自治法規報院資料檢核表」。 肆、核定機關應於1個月內為核定與否之決定；逾期視為核定，得逕依作業流程9之規定，簽辦公布令（稿）。	依各一級主管機關期程／各一級主管機關
法案公布階段	9. 簽辦公布令（稿）	壹、各一級主管機關應將本市議會三讀通過議決函或行政院核定函之影本及相關附件，經各一級主管機關首長核決公文，並配合作業流程10之秘書處刊登公報作業期程（依本府年度函文之公收文及出刊日期程表），於該期公報收件起始日前3天，移法制局辦理簽核公布令（稿）之程序。 貳、依地方制度法第32條規定，應於收到議決函或核定函後30天內公布。	公報收件起始日前3天／法制局
	10.（府）秘書文書12	壹、移公布令由秘書處刊登公報。 貳、依新北市府公報編輯發行要點及秘書處相關標準作業程序之規定，刊登公報之公文，應依本府年度函文之公報收文及出刊日期程表，辦理發文及刊登。	依秘書處期程／秘書處

作業階段	作業流程	步驟說明	作業期限／權責機關
	11.是否無須經核定	經各一級主管機關判明自治條例無須依作業流程8.2之規定函報核定者，應辦理備查程序；其須經核定者，逕依作業流程13之規定，由法制局列表統計。	依各一級主管機關期程／各一級主管機關
	12.函報備查	壹、自治條例未曾經核定者，須適用本階段。 貳、由各一級主管機關函報中央主管機關轉行政院備查；屬組織自治條例者，函報行政院及考試院備查。並均應副知法制局。 參、各一級主管機關函報備查時，應同時檢附草案總說明、逐條說明或條文對照表、草案條文或現行條文及依地方自治法規報院核定或備查之統一處理程序之規定，檢附「直轄市自治法規報院資料檢核表」。	依各一級主管機關期程／各一級主管機關
	13.列表統計	由法制局列表統計	按月統計／法制局

新北市政府法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 年 月 日			
●填表人姓名：_____ 職稱：_____ 電話：_____			
●電子郵件：_____			
身分： ☐ 業務單位人員 ☐ 法制單位人員 ☐ 其他，請說明：_____			
填 表 說 明			
1.本市自治條例制定、修正或廢止草案，應依「新北市政府自治法規及行政規則法制作業要點」及相關標準作業流程辦理。			
2.法案除廢止案外，皆應按本表進行「法案及性別影響評估」。			
3.法案研擬完成後，應併同本表送請性別平等專家學者進行程序參與（至少預留 1 週之填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱			
貳、主管機關		主辦機關	
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域			
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）			
肆、問題界定及制修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題 界定	4-1-1 問題描述		簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2 執行現況及 問題之分析		1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。



4-2 制修 需求	4-2-1 解決問題可能方案		請詳列解決問題之可能方案及其評估(涉及性別平等議題者,併列之)。
	4-2-2 制修必要性		請說明最終必須制修法案以解決問題之理由;如有議員提案,並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項			配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等;相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標			簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目		說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象			請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。
6-2 是否需對外意見徵詢,或與相關機關(構)及地方自治團體協商			請說明是否需對外意見徵詢,或與相關機關(構)及地方自治團體協商。如需徵詢或協商,方需敘明下列事項: 1.對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時,應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例);如有其他相關資料,亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見,應落實性別參與,如有相關參與者性別統計資料,請一併檢附。

柒、成本效益分析：

項 目		說 明	備 註
7-1 成本			1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益			
7-3 對 人 權 之 影 響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定		請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 兩公約有關之規定		依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會、聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估：以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評估結果	備註
8-1 從性別統計及性別分析，確認法案與性別議題之相關性		1.請確認法案與性別議題是否相關後，再蒐集與法案相關之性別統計既有資料，進行性別分析。如法案與性別議題無相關性，請簡述理由。 2.與法案相關之性別統計既有資料部分，請參閱下列網站資料：

		(1) 行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender.ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/)、「行政院性別平等會—性別分析」(https://gender.ey.gov.tw) (2) 各部會性別統計專區 (3) 我國婦女人權指標 (4) 新北市性別統計(https://www.bas.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=703cd03eb5e556a0) 3. 上開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 4. 請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 5. 如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
--	--	--

8-2 落實性別平等相關 法規與政策之內涵		1.法案如涉及下列事項，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。（例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作
---	--	---



		權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。） (2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。(例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。) (3) 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。 (4) 例 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	--

玖、性別影響評估結果

請機關填表人依據「填表說明三」辦理【第二部分、性別影響評估程序參與】，再續填下列「玖、性別影響評估結果」。

9-1

評估結果之綜合說明

9-2 參採情形

9-2-1 說明採納意見後之調整情形（含法案、授權命令或業務執行之修正等）

9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃

9-3 通知程序參與之專家學者法案評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：

已於 年 月 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

☐傳真 ☐e-mail ☐郵寄 ☐其他

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾、程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址：<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。
- 2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- 3.現任或曾任新北市性別人才資料庫民間專家學者。

（一）基本資料

10-1 程序參與時間或期程	
10-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	
10-3 參與方式	☐ 性別平等專案小組 ☐ 書面意見
（二）主要意見（若參與方式為提報性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 10-4 至 10-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
10-4 正當程序中性別參與之合宜性	
10-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	
10-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	
10-7 綜合性檢視意見	

(三)參與時機及方式之合宜性	
本人同意恪遵保密義務，未經機關同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) _____ 中華民國 年 月 日	

七、新北市政府各機關性別預算實施計畫（114 至 117 年）

新北市政府 106 年 3 月 3 日新北府主公預字第 1060398316 號函頒
新北市政府 107 年 2 月 12 日新北府主公預字第 1070249002 號函修訂
新北市政府 108 年 7 月 11 日新北府主公預字第 1081283084 號函修訂
新北市政府 110 年 2 月 2 日新北府主公預字第 1100219653 號函修訂
新北市政府 113 年 3 月 5 日新北府主公預字第 1130409836 號函修訂
新北市政府 114 年 2 月 24 日新北府主公預字第 1140341291 號函修訂
新北市政府 115 年 5 月 7 日新北府主公預字第 1150860609 號函修訂

壹、依據：

依「新北市政府 114 年至 117 年推動各機關性別主流化實施計畫」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，其所編列不同類型之性別預算及其執行情形。

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 3 至 5 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，應將運用性

別影響評估結果編列之性別預算，填報「新北市政府各機關性別預算編列情形表」，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，並經各一級機關性別平等專案小組協助檢視後，將修正之性別預算表送交本府主計處，並由本府各一級機關辦理公告作業。

（一）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（本府所屬各區公所無須自行公告）。

（二）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。

五、本府各機關於本市總決算編造完成後一個月內，填報「新北市政府各機關性別預算執行情形表」，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，由本府主計處統一於本府及該處網站首頁所設之「性別主流化專區」公告本府性別預算執行情形（本府各一級機關及所屬各區公所無須自行公告）。

六、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）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（本府所屬各區公所無須自行公告）。

（二）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。

伍、預期效益

- 一、透過性別預算編列及執行資料，期協助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，俾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。

八、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
經新北市政府 111 年 3 月 17 日性別主流化工具小組 111 年第 1 次工作會議決議通過
經本府 112 年 10 月 23 日性別主流化工具小組 112 年第 2 次工作會議決議通過
經本府 113 年 10 月 22 日性別主流化推動小組 113 年第 2 次工作會議決議通過
新北市政府 114 年 4 月 2 日第 1140622873 號簽准

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推動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推動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，過去兩年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. 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. 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.從事性別相關著作、研究、出版、授課或演講。

4.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下列情事，一經確認後，予以除名：

1.言行違反消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)或不具性別平等意識，其情節重大，經查證屬實，且經溝通後仍未改善。

2.違反性別平等工作法、性別平等教育法、性騷擾防治法或跟蹤騷擾防治法等性別平等相關規定，且經權責機關處罰或其性騷擾行為調查成立者。

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

月份 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。

九、116 年新北市政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫

103 年 9 月 23 日新北府人企字第 1131888919 號函頒
114 年 7 月 29 日新北府人企字第 1141500696 號修正函頒

壹、依據：

- 一、116 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。
- 二、新北市政府 114 年至 117 年推動各機關性別主流化實施計畫。

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：114 年 1 月至 115 年 12 月。113 年推展性別平等工作項目具優良成效者，納入加分項目。
- 二、必評項目及自行參選項目評審作業時程：
 - （一）機關（區公所）自評／申請：116 年 1 月 1 日至 2 月 28 日。
 - （二）評審作業：116 年 3 月 1 日至 5 月 15 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：
 - 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.推動及落實性別平等情形。

6.加分項目。

7.扣分項目。

(二) 自行參選項目：

1.性別平等創新獎：由各機關提出近 3 年所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、方案或措施。

2.性別平等故事獎：由各機關提出近 3 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。

3.性別平等傑出貢獻獎：由各機關提出近 5 年積極推展性別平等業務或促進性別平等具顯著貢獻，且辦理性別平等業務 3 年（含）以上之所屬人員。

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同第一款第一目之規定。

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 由本府人事處評分；第一目之 2 由本府社會局、人事處、主計處及研究發展考核委員會評分；第一目之 3 由本府法制局及新聞局評分；第一目之 4 由本府人事處評分；第一目之 5 由本府民政局、交通局及新聞局評分；第一目之 6 由本府社會局及研究發展考核委員會評分；第一目之 7 由本府勞工局、社會局、教育局、法制局、新聞局及人事處評分。

(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 由本府新聞局評分；第一目之 4 由

本府人事處評分；第一目之 5 由本府交通局及新聞局評分；第一目之 6 由本府社會局、研究發展考核委員會及人事處評分；第一目之 7 由本府勞工局、社會局、新聞局及人事處評分。

(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、方案、措施之成果及故事，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，必要時得請機關列席說明並由本府人事處彙整後，排列優先順序。

(二)「性別平等傑出貢獻獎」：

1. 各機關所提人選至多以 3 名為限。
2. 所提性別平等傑出貢獻獎之人選，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，必要時得請機關列席說明並由本府人事處彙整後，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，必評項目分組各取前 3 名，並得視成績取佳作若干名；自行參選項目之「性別平等創新獎」分組各取前 3 名、「性別平等故事獎」不分組取前 3 名、「性別平等傑出貢獻獎」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（人員）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）必評項目獎勵總額度如下，主辦人員及主管最高記功 1 次：

- 1.企鵝金獎：記功 5 次。
- 2.企鵝銀獎：記功 4 次。
- 3.企鵝銅獎：記功 3 次。
- 4.企鵝佳作獎：記功 2 次。

（二）自行參選項目獎勵總額度如下，主辦人員及主管最高記功 1 次：

- 1.「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」
 - (1)企鵝金獎：記功 3 次。
 - (2)企鵝銀獎：記功 2 次。
 - (3)企鵝銅獎：記功 1 次。
- 2.「性別平等傑出貢獻獎」：記功 1 次。

（三）「性別平等創新獎」、「性別平等故事獎」、「性別平等傑出貢獻獎」得獎者，如復經行政院評定獲獎，依「116 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。

十、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

新北市政府 109 年 11 月 30 日新北府社綜字第 1092217487 號函修正

新北市政府 111 年 5 月 13 日新北府社綜字第 1110855920 號函修正

新北市政府 112 年 1 月 5 日新北府社綜字第 1112551408 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，由副市長兼任；一人為副主任委員，由秘書長兼任；其餘委員，由市長就下列人員聘（派）兼之：

(一) 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、研究發展考核委員會、原住民族行政局及青年局等機關首長各一人。

(二) 社會專業人士四人至七人。

(三) 性別及婦女團體代表五人至八人。

有下列情形之一者，不得聘任為本會委員；已聘任者，得予解聘：

(一) 言行違反消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）或不具性別平等意識，其情節重大，經本府查證屬實，且經溝通後仍未改善。

(二) 違反性別平等工作法、性別平等教育法、性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法等促進性別平等相關法令規定，且經權責機關處罰或其性騷擾、跟蹤騷擾行為經調查成立。

本會任一性別委員人數不得少於委員總數百分之四十。

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。

十一、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

新北市政府 111 年 1 月 5 日新北府社綜字第 1110024052 號函修正

新北市政府 114 年 8 月 6 日新北府社綜字第 1141554428 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，提升促進婦女權益工作效能，於 103 年 5 月 26 日第 2 屆委員會第 3 次委員會議決議，婦女權益促進委員會運作模式採行四層級議事運作，會議類別包括性別平等專案／工作小組會議、分工小組會議、會前會議及委員會議。

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不同性別參與，新北市政府於104年12月22日第3屆婦女權益促進委員會第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），並將分工小組調整為6組，分別為「社會參與組」、「就業、經濟與福利組」、「人口、婚姻與家庭組」、「教育、文化與媒體組」、「人身安全與環境組」及「健康、醫療與照顧組」，並鑒於性別主流化工具應用的重要性，將「性別主流化推動小組」列為第7個分工小組，希望透過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，促進政策對話，將性別觀點融入局處權管業務中；另一則是藉由邀請私部門參與體制內的決策制定過程，促進參與式政府的決策模式，並融入在地化觀點，提升性別平等政策規劃的適切性。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，希望透過明確的議事規則，讓性平會委員及局處會與會人員有所依循，並使四層級運作模式能有效分工，提升整體議事效率。

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，由副市長兼任；一人為副主任委員，由秘書長兼任；其餘委員，由市長就下列人員聘（派）兼之：

- 一、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、研究發展考核委員會、原住民族行政局及青年局等機關首長各一人。
- 二、社會專業人士四人至七人。
- 三、性別及婦女團體代表五人至八人。

有下列情形之一者，不得聘任為本會委員；已聘任者，得予解聘：

- 一、言行違反消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）或不具性別平等意識，其情節重大，經本府查證屬實，且經溝通後仍未改善。
 - 二、違反性別平等工作法、性別平等教育法、性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法等促進性別平等相關法令規定，且經權責機關處罰或其性騷擾、跟蹤騷擾行為經調查成立。
- 本會任一性別委員人數不得少於委員總數百分之四十。
（設置要點第 3 點）（組織圖如下圖 1）

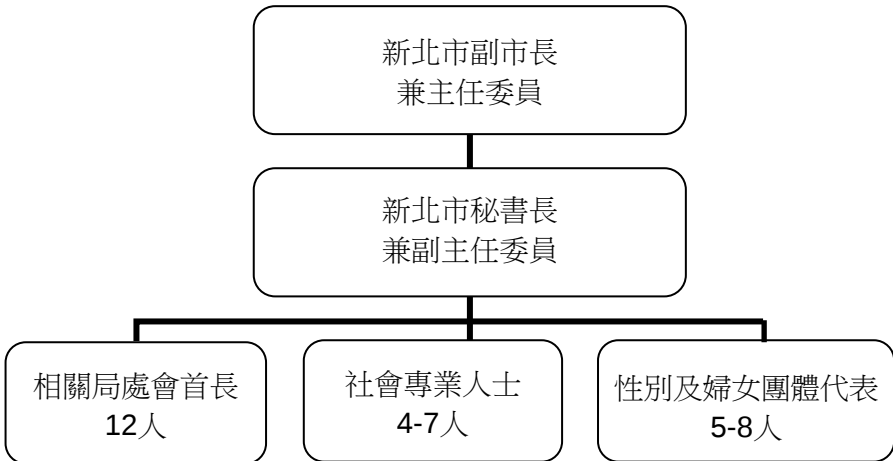


圖 1：性別平等委員會組織圖

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、委員會會議、臨時委員會會議）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，四層級議事會議類別包含：性別平等專案／工作小組、分工小組會議、性別主流化推動小組會議、會前會議（即府內工作會議）及委員會議；性別平等委員會其他會議包含：專案會議、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、四層級議事會議：

(一) 性別平等專案／工作小組會議

1.召集會議：各一級機關由首長（或副首長）擔任，各區公所由區長擔任。

2.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外，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%。

3.開會時間：

(1)各一級機關：依據本府性平會會議時程，每六個月至少召開 1 次會議。

(2)各區公所：每年至少召開 1 次會議，並於 1 月份召開年度第 1 次會議。

4.工作內容：

(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。

5.幕僚工作：由各機關首長指派。

(二) 分工小組會議：

1.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，並由至少 2 位民間委員出席會議。官方召集人不能出席主持會議時，由民間召集人主持。

2.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)各區公所：分工小組得視議題需要邀請參加。

(5)民間性別及婦女團體：分工小組得視議題需要邀請參加。

3.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。

4.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。

5.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。

(三) 性別主流化推動小組會議：

1.召集會議：由新北市政府秘書長兼任性平會副主任委員召集。

2.成員：

(1)性別主流化工具主責局處：應指派熟悉性別主流化工具業務之簡任層級以上人員代表出席。

(2)民間委員：得依個人意願參與。

(3)相關局處會：性別主流化推動小組得視議題需要邀請參加。

3.開會時間：性別主流化推動小組會議視需要自行擇定開會時間，並由至少 2 位民間委員出席會議，每六個月至少召開 1 次會議。

4.工作內容：

(1)各局處會或委員提案，應先納入性別主流化推動小組會議研商。

(2)研議並追蹤委員會議、會前會議及性別主流化推動小組決議事項。

(3)討論各工具小組主責局處提出的報告事項、討論提案等相關資料。

(4)追蹤年度工作計畫項目。

5.幕僚工作：由社會局負責。

(四) 會前會議

1.召集會議：由新北市政府秘書長兼任性平會副主任委員召集。

2.成員：局處會委員因故不能親自出席會議，應派熟悉業務之簡任層級以上人員代表出席。

3.開會時間：於每次委員會議前 1 個月召開為原則。

4.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)討論各分工小組及性別主流化推動小組提出的報告事項、討論提案等相關資料。

5.幕僚工作：由社會局負責。

(五) 委員會會議

1.召集會議：由性平會主任委員（新北市政府副市長）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（新北市政府秘書長）代理之。

2.成員：全體委員。

3.開會時間：原則上每六個月開會 1 次。

4.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。

5.幕僚工作：由社會局負責。

二、其他會議：

(一) 專案會議

1.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。

2.成員：由委員互推，並由主責機關邀請相關局處會代表參加。

3.開會時間：視議題需要召開。

4.任務：討論、追蹤及研議專案議題。

5.幕僚工作：由主責之機關指派單位或人員擔任。

(二) 臨時委員會議

1.召集會議：由性平會主任委員（新北市政府副市長）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（新北市政府秘書長）代理。

2.成員：全體委員。

3.開會時間：如有緊急性及必要性，得召開臨時委員會議。

4.工作內容：討論緊急重大議題。

5.幕僚工作：由社會局負責。

(三) 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先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 天前提供。

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，決議提到委員會會議之提案，列入委員會會議議程。

(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、說明以及辦法。

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：警察局主責。
- 6. 健康、醫療與照顧組：衛生局主責。
- 7. 性別主流化推動小組：社會局主責。

- (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

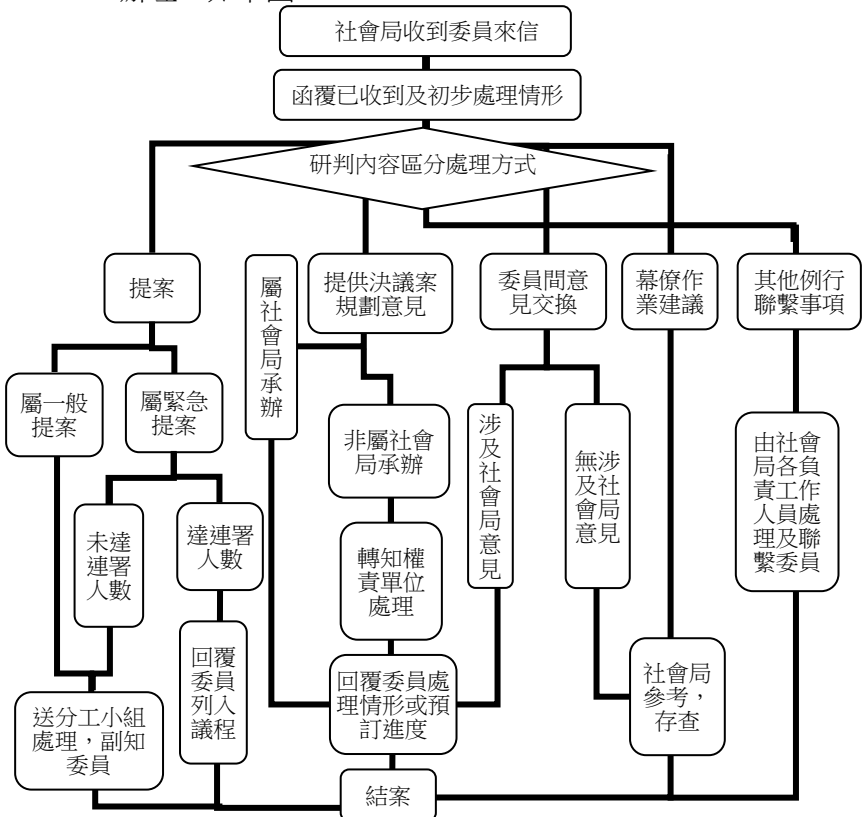


圖 3：社會局處理委員電子郵件流程圖

【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：<https://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 2,500 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代表出席費用：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。

十二、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，如決議提送委員會討論，須提案委員 **1** 人以上出席。

十三、新北市政府性別平等委員會會議行事曆

115 年度會議行事曆

新北市政府 114 年 9 月 2 日新北府社綜字第 1141757597 號函修正

月	日期	會議名稱	負責單位	建議研商議案／辦理事項
2	2/6(五)前	各區公所性平工作小組會議	各區公所	➤性別主流化實施計畫 1.114年成果報告 2.115年工作項目規劃情形 ➤性平亮點方案 1.114年1-12月辦理情形 2.115年亮點規劃情形 ➤115年度性別預算編列情形表（法定版）
	2月上旬	函請各局處辦理116年度性別影響評估作業事宜	各局處 研考會	請各局處針對116年計畫案選定至少2案辦理性別影響評估（倘有提報新興計畫者，應至少擇一案）
	2/26(四)前	各局處性平專案小組115-1會議	各局處	➤性別主流化實施計畫 1.114年成果報告 2.115年工作項目規劃情形 ➤性平亮點方案 1.114年1-12月辦理情形 2.115年亮點規劃情形 ➤跨局處性平議題進度 ➤115年度性別預算編列情形表（法定版）
3	3/2(一)前	上傳「114年性別主流化實施計畫成果報告」至所屬專區	各局處 各區公所	

月	日期	會議名稱	負責單位	建議研商議案／辦理事項
	3月中旬	性別統計教育訓練	主計處	調訓對象為各局處主計人員
	3/27(五) 前	1.社會參與組	人事處	▶討論2至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 1.114年跨局處推動性平工作成果報告 2.115年跨局處推動性平工作計畫 ▶新北市性別平等政策方針114年辦理情形
		2.就業、經濟與福利組	勞工局	
		3.人口、婚姻與家庭組	社會局	
		4.教育、文化與媒體組	教育局	
		5.人身安全與環境組	警察局	
		6.健康、醫療與照顧組	衛生局	
		7.性別主流化推動小組會議	性平會秘書單位	▶性平小組推動機制（社會局） ▶性別意識培力（人事處） ▶性別影響評估-計畫案、性別主流化專區（研考會） ▶性別影響評估-法律案（法制局） ▶性別統計、性別分析與性別預算（主計處） ▶性平宣導（新聞局）
	3月	性別意識培力教育訓練第一梯次	人事處	將視實際情調整辦理時間
4	4月中旬	完成性別影響評估檢視表第一部分，並提交研考會： 1.檢視表（第一部分） 2.計畫書	研考會	▶填寫性別影響評估檢視表第一部分應注意事項： 1.須運用性別統計檢視性別落差情形 2.透過分析探究問題成因及性別處境 3.利用性別統計及分析訂定性別目標，並有具體執行策略 4.性別預算配置情形 ▶提報新興計畫者，得繳交計畫草案重點說明，內容應包

月	日期	會議名稱	負責單位	建議研商議案／辦理事項
				含：計畫名稱、性別目標及性別統計及分析、性別預算(或經費)
	4月下旬	性平會8-3委員會會議前會議	性平會秘書單位	
	4月下旬	性別影響評估實作輔導工作坊(第一梯次)，各局處應備文件： 1.檢視表(第一部分) 2.計畫書 3.提報新興計畫者提供計畫草案重點說明	各機關研考會	➢參訓人員包含：各局處研考人員、統籌性別統計及分析人員，及實際辦理性別影響評估人員 ➢列席機關：主計處(涉及性別統計、性別分析與性別預算主政機關)
	4月	性別意識培力教育訓練第二梯次	人事處	將視實際情形調整辦理時間
5	5月中旬	性別預算教育訓練	主計處	
	5月中旬	性平會8-3委員會會議	性平會秘書單位	
	5月	性別意識培力教育訓練第三梯次，課程內容包含： 性別統計及分析教育訓練 性別影響評估教育訓練	人事處 主計處 研考會	➢將視實際情形調整辦理時間 ➢調訓對象包含：各局處性別聯絡人、研考人員、實際填報性別影響評估人員(業務科承辦人)及撰寫性別分析承辦人
	5月	函請各局處辦理115年度性別分析作業事宜	各局處 主計處	請各局處優先擇定有關116年度性別影響評估作業、115年度亮點計畫或跨局處分工小組之性別議題，並於6月底前完成「性別分析」及「性別分析指引」初稿函送主計處
6	6月	性別意識培力教育訓練第四梯次	人事處	將視實際情形調整辦理時間

月	日期	會議名稱	負責單位	建議研商議案／辦理事項
7	7月上旬	完成性別影響評估檢視表：第二部分（專家學者程序參與）	各局處研考會	▶程序參與之專家學者建議為現（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 ▶專家學者檢視內容包含檢視表及計畫書 ▶各局處邀請專家學者進程序參與時，應自行編列相關審查費用
	7月中旬	初擬性別影響評估檢視表第三部分（評估結果），並提交研考會： 1.檢視表（第一部分至第三部分） 2.修正前計畫、初擬修正後計畫	各局處研考會	▶程序參與之專家學者意見參採情形 ▶計畫回應與修正情形：應依程序參與之專家學者評估結果調整計畫內容，未參採部分應敘明理由及分析原因
	7月	性別意識培力教育訓練第五梯次	人事處	將視實際情形調整辦理時間
	7月	性別分析工作坊-專家審查指導	各局處主計處	▶將視實際情形調整辦理時間 ▶專家提供修正建議回饋各機關參採
8	8月上旬	性別影響評估實作輔導工作坊（第二梯次），各局處應備文件： 1.檢視表（第一部分至第三部分） 2.修正前計畫、初擬修正後計畫	各局處研考會	▶參訓人員包含：各局處研考人員、統籌性別統計及分析人員，及實際辦理性別影響評估人員 ▶列席機關：主計處（涉及性別統計、性別分析與性別預算主政機關）
	8月下旬	各局處完成性別統計指標增刪修	各局處	
	8月	性別意識培力教育訓練第六梯次	人事處	將視實際情形調整辦理時間

月	日期	會議名稱	負責單位	建議研商議案／辦理事項
9	9/11(五)前	各局處性平專案小組115-2會議	各局處	➤性別主流化實施計畫 1.115年1-7月辦理情形 2.116年工作項目規劃情形 ➤性平亮點方案 1.115年1-7月辦理情形 2.116年亮點計畫（含調查表及計畫書） 註：各局處應以性別分析為基礎研擬亮點計畫 ➤跨局處性平議題進度 ➤逐項討論116年性別影響評估作業辦理情形 1.運用性別統計與性別分析情形 2.透過性別分析探究問題成因及性別處境，檢視性別落差與需求 3.訂有性別目標並有具體執行策略，且據以調整性別預算（或經費） 4.程序參與委員意見參採情形（是否落實回應委員意見，或計畫配合意見進行修正） ➤性別預算 1.116年度性別預算編列情形表（預算案） 2.114年度性別預算執行情形表
	9月下旬	各局處提交性別分析	主計處	➤各局處依專家書面審查建議修正完成性別分析及性別分析指引 ➤提交114年度性別分析之政策分工及後續方案追蹤情形表

月	日期	會議名稱	負責單位	建議研商議案／辦理事項
	9月下旬	各局處提交性別影響評估案件	研考會	➤經各局處專案小組備查後，將相關資料送研考會彙整： 1.各局處研考單位初審檢核表 2.性別影響評估檢視表 3.原計畫書、參採專家意見後修正或調整後之計畫書（含性別預算或經費調整）
10	10/16(五)前	1.社會參與組	人事處	➤討論2至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 1.115年跨局處推動性平工作（1-8月）成果報告 2.116年跨局處推動性平工作計畫
		2.就業、經濟與福利組	勞工局	
		3.人口、婚姻與家庭組	社會局	
		4.教育、文化與媒體組	教育局	
		5.人身安全與環境組	警察局	
		6.健康、醫療與照顧組	衛生局	
		7.性別主流化推動小組會議	性平會秘書單位	➤性平小組推動機制（社會局） ➤性別意識培力（人事處） ➤性別影響評估-計畫案、性別主流化專區（研考會） ➤性別影響評估-法律案（法制局） ➤性別統計、性別分析與性別預算（主計處） ➤性平宣導（新聞局）
	10月下旬	各局處上網公告116年度性別預算編列情形表（預算案）	各局處	將視各局處實際召開性平專案小組會議時間調整公告時間
11	11月下旬	性平會8-4委員會會議前會議	性平會秘書單位	
	11月下旬	116年性別影響評估案件品質檢核複審作業	研考會	視實際需求召開提升性別影響評估案件品質輔導會議
12	12月中旬	性平會8-4委員會會議	性平會秘書單位	
	12月下旬	各局處上網公告116年度性別預算表（法定預算）	各局處	俟市議會審議情況作調整

115 年度分工小組聯絡人

(一) 分工小組

- 1.社會參與組：人事處企劃科，曾鈴惠約僱人員，分機 4316，AX8115@ntpc.gov.tw
- 2.就業、經濟與福利組：勞工局就業安全科，林瑞娥科員，分機 6362，AK7751@ntpc.gov.tw
- 3.人口婚姻與家庭組：社會局人事室，辛奇樺股長，分機 3136，AR6008@ntpc.gov.tw
- 4.教育、文化與媒體組：教育局特殊教育科，蕭荷輔導員，分機 2604，AF0427@ntpc.gov.tw
- 5.人身安全與環境組：警察局婦幼警察隊，劉書安警務員，2228-6033 分機 5556，H04257@ntpd.gov.tw
- 6.健康、醫療與照顧組：衛生局人事室，黃宜文科員，2257-7155 分機 3326，AN9530@ntpc.gov.tw
- 7.性別主流化推動小組：社會局綜合企劃科，林宣吟社工師，分機 3725，AJ6757@ntpc.gov.tw

(二) 性平委員會議會前會議：社會局綜合企劃科，林宣吟社工師，分機 3725，AJ6757@ntpc.gov.tw

(三) 性平委員會議：同前

十四、新北市政府性別平等專案 / 工作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) ■分工小組：就業、經濟與福利組 □性平會：	■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。 □性平亮點方案： □其他性平重要議題：	■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。 □其他原因：
(範例) □分工小組： ■性平會：會前會議	□性平方針涉會局處議題： □性平亮點方案： ■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。	□會議紀錄 ■其他原因：幕僚單位建議列入。
(範例) □分工小組： ■性平會：委員會議	□性平方針涉會局處議題： ■性平亮點方案：工務局「建築工地施工圍籬彩繪活動」。 □其他性平重要議題：	■會議紀錄：委員認為創意性及話題性十足，故提至大會分享。 □其他原因：

►適用單位：各局處／區公所性別平等專案／工作小組，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／工作小組會後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.本表如不敷使用，請自行複製。

參、本市性平工作相關計畫書範例

一、新北市政府跨局處推動性別平等工作計畫書暨成果報告

新北市政府跨局處推動性別平等工作

○○○○○計畫書暨成果報告（範例）

壹、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。

- 一、新北市性別平等政策方針「○○○○」及「○○○○」。
- 二、行政院性別平等重要議題（院層級）：「○○○○」及「○○○○」。
- 三、新北市政府○○○○組分工小組第○次會議決議辦理。

貳、問題說明／計畫緣起：○○○○○○○

簡要說明計畫之現況問題與需求。（依據計畫所涉及之對象、執行與服務結果以及執行過程等內容，蒐集相關之性別統計資料，並視需要進行性別與年齡、身心障礙、職業、城鄉區域等複分類分析，呈現問題現象與需求為何）。

參、性別目標：

依據問題分析結果及計畫議題，具體說明本計畫期望達成的目標，例如：破除性別刻板迷思、建立友善性別空間、促進婦女就業或參與、促進工作與家庭平衡、促進男性參與、消除性別歧視、尊重性別差異、認識多元性別、維護婦女權益、建立高齡性別友善環境、提升女性社會參與力、提升女性經濟力……。

一、促進婦女就業：○○○○○○。

二、○○○：○○○○○○。

肆、主責機關：新北市政府○○局。

伍、執行機關：新北市政府○○局、新北市政府○○局、新北市政府○○局、新北市政府○○局、新北市政府○○局、新北市政府○○局、新北市政府○○局。

陸、實施期程：○年○月○日-○年○月○日

請訂定 3-5 年中長程計畫。

柒、預估經費及來源：新臺幣○○萬元，由○○○○○○支應。



捌、執行策略及效益：

關鍵績效指標 （含衡量標準 與目標值）	策略	具體 做法	各年度 目標值 與效益	績效指標達 成情形及年 度成果	檢討 策進	辦理 機關
一、○○○○○	一、○○	○○○	114 年： 115 年： 116 年： 117 年：			○○局
		○○○	114 年： 115 年： 116 年： 117 年：			○○局
	二、○○	○○○	114 年： 115 年： 116 年： 117 年：			○○局
		○○○	114 年： 115 年： 116 年： 117 年：			○○局
		○○○	114 年： 115 年： 116 年： 117 年：			○○局
二、○○○○○	一、○○	○○○	114 年： 115 年： 116 年： 117 年：			○○局

註：本表格請依計畫需求自行增列

二、新北市政府局處 / 區公所推動性別主流化成果報告

新北市政府○○局／○○區公所○○年推動性別主流化成果報告

經本局性平專案小組○年○月○日第○屆第○次會議決議通過

經本所性平工作小組○年○月○日第○屆第○次會議決議通過

■ 組別 (1、2、3、4)：○組／區公所

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人			
性別聯絡人（代理人）			
性別業務承辦人			

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）

貳、性別平等專案小組/工作小組

一、召集人：○○○局長／區長

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40% 以上者請說明原因
成員					

三、運作情形

應開會次數		實際開會 次數		議案數量		府外委員姓名 （含職稱）	
首長擔任 會議主席 次數		副首長擔任 會議主席 次數		主任秘書 擔任會議 主席次數		其他人員擔任 會議主席次數	
全數委員 出席次數		超過2/3委員 出席次數		府外委員 全數出席 次數		二級機關委員 姓名（含機關 名稱及職稱）	

➤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 小時性別平等訓練

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

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 小時性別平等訓練

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

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）：

（一）專責人員

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

(二) 主管

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

(三) 其餘性別平等業務相關人員

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

(四) 性騷擾防治業務人員

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

(五) 各區公所性別平等業務相關人員及性別議題聯絡人

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

(六) 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

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

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

四、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

☐已完成

☐未完成

五、各機關自僱但不具公務人員身分之專任人員每人每年均須完成 2 小時性別平等訓練

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

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
			☐ 為性別主流化人才資料庫專家學者 ☐ 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 ☐ 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
		☐ 工程案 ☐ 計畫案	☐ 府一層決行 ☐ 非府一層決行		☐ 性別主流化人才資料庫專家學者 ☐ 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 ☐ 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）	

伍、性別統計：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			
（二）性別統計指標數（項）			
（三）具時間數列資料之性別統計指標數（項）			
（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）			
（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			

2				
3				
4				
(六) 性別統計運用於政策措施				
機關 名稱	性別 統計 指標	運用情形 （包含政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等；另為避免重複計算，本項排除性別意識培力教育訓練、性別統計分析、性別分析、性別影響評估及性別圖像）	佐證資料 （網址、 電子檔均可）	針對性別統計資料進行詮釋與說明

陸、性別分析：性別分析公布情形

項次		說明		
(一) 性別分析公布網址				
(二) 性別分析篇數(篇)				
(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				
分析摘要(以200字以內為原則)				

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)
2				
分析摘要(以200字以內為原則)				
(本欄若不敷使用，可自行增列)				

►**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。

柒、性別預算

一、上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	執行數	執行率	執行率未達80%或超過120%之原因
總計					

二、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
總計			

三、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
總計			

捌、性別平等宣導：

一、依自身業務辦理 CEDAW 及其他性別平等專題宣導

(一) 宣導方式

宣導方案		平面	網頁	廣播	影音	座談會	說明會	記者會	活動	網路直播	pod cast	其他
宣導場次	CEDAW											
	性平專題											
總計												

(二) 宣導對象

宣導對象		媒體人員	民間組織	企業	里鄰長	一般民眾	其他
宣導人次	CEDAW						
	性平專題						
總計							

二、結合民間單位辦理 CEDAW 及其他性別平等專題宣導

(一) 宣導方式

宣導方案		平面	網頁	廣播	影音	座談會	說明會	記者會	活動	網路直播	pod cast	其他
宣導場次	CEDAW											
	性平專題											
總計												

(二) 宣導對象

宣導對象		媒體人員	民間組織	企業	里鄰長	一般民眾	其他
宣導人次	CEDAW						
	性平專題						
總計							

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 件，詳如附件

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

玖、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。	☐

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
(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。	☐



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
(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。	☐

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) 推動 CEDAW 與宣導 方案名稱 1： 方案名稱 2：
(四) 自編性別平等教材或案例 方案名稱 1： 方案名稱 2：

拾、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。）

拾壹、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

三、新北市政府局處／區公所性別平等亮點方案計畫書

○○○年新北市政府○○局處／區公所性別平等亮點方案

○○○○○（方案名稱應具有性別濃度）計畫書（範例）

壹、計畫依據：

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

一、新北市性別主流化實施計畫「○○○」及「○○○」。

二、行政院性別平等重要議題（院層級）：「○○○」及「○○○」。

貳、計畫緣起：

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

參、性別目標：

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

一、去除性別刻板印象與偏見：○○○○○○。

二、建立性別友善環境：○○○○○○。

三、維護多元性別權益：○○○○○○。

肆、執行期間：○○○年○月○日至○○○年○月○日。

伍、實施策略：

簡要說明為達成前述計畫性別目標所規劃之執行策略及方法：

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

陸、預期效益：

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

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

一、質性：

二、量化：

柒、經費概算：新臺幣○萬元。

各機關及區公所性別平等亮點方案之經費應納入各單位年度性別預算。

四、新北市政府局（處、會）性別分析指引

新北市政府○○局（處、會）性別分析指引

一、確認議題與問題

(一) 計畫名稱	請發想與貴局(處、會)業務中，欠缺性別意識或性別不平等的情形，並據以訂定改善計畫名稱。	
(二) 領域 (可複選)	☐ 權力、決策與影響力 ☐ 就業、經濟與福利 ☐ 教育、媒體與文化 ☐ 人身安全與司法	☐ 健康、醫療與照顧 ☐ 環境、能源與科技 ☐ 其他：（請說明）
(三)問題、現況 或性別不 平等情形 之描述	訂定本計畫的原因，包括問題、現況或性別不平等情形，可分別就不同性別之現況做以下描述： 1.為什麼它會變一項議題？ 2.有何原因影響這個議題？	
(四)融入性別觀點，就議題進行統計分析（至少分析 1 項統計指標） 指標選取可從區域性（如各區里人口等）、目標族群（如各年齡層、原住民族、國籍別、教育程度、身心障礙者、多元性別者等）、受益對象（如個案特殊境遇中男性、女性或其他性別者等）等面相進行考量。另針對延續性計畫，建議將資料逐年進行分析以觀察性別落差成因；初次創辦計畫則可借鏡其他縣市（或中央）案例，並確保訂定指標於不同性別沒有性別落差之目標。		
統計指標分析 1：「○○○○」	指標定義及時間數列資料說明	
	(1)統計指標定義：（請填寫）。 (2)該指標是否已建置於公務統計行政管理系統（請勾選）： ☐是 ☐否（請續填新增性別統計指標作業檢核表，詳附表 1）	
	文字說明	
	針對該統計指標蒐集國內外、各縣市或歷年相關數據，並運用統計方法分析性別差異（如平均值、中位數及變異係數）及其變動情形（如成長率）。	

	圖表說明				
	繪製圖表以輔助說明				
	交叉分析				
	●性別統計指標（除「性別」）之其他複分類，如行政區別、族別、職業別、年齡別、學歷別以及不利處境者（如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及多元性別等），「性別」、「年度」並不屬於複分類交織項目。				
	複分類 1	複分類 2	複分類 3	複分類 4	複分類 5
	●複分類 1 之差異情形分析。				
	可運用統計方法（如全距、差異百分點、標準差、離群值等）分析同性別者在複分類 1 下之差異情形，並探討其發生原因。				
	複分類 1 圖表說明				
	繪製圖表以輔助說明				
	●複分類 2 之差異情形分析。				
	可運用統計方法（如全距、差異百分點、標準差、離群值等）分析同性別者在複分類 2 下之差異情形，並探討其發生原因。				
	複分類 2 圖表說明				
	繪製圖表以輔助說明				
統計指標分析 2：「○○○○○」	指標定義及時間數列資料說明				
	(3)統計指標定義：（請填寫）。 (4)該指標是否已建置於公務統計行政管理系統（請勾選）： ☐是 ☐否（請續填新增性別統計指標作業檢核表，詳附表 1）				
	文字說明				

針對該統計指標蒐集國內外、各縣市或歷年相關數據，並運用統計方法分析性別差異（如平均值、中位數及變異係數）及其變動情形（如成長率）。				
圖表說明				
繪製圖表以輔助說明				
交叉分析				
●性別統計指標（除「性別」）之其他複分類，如行政區別、族別、職業別、年齡別、學歷別以及不利處境者（如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及多元性別等），「性別」、「年度」並不屬於複分類交織項目。				
複分類 1	複分類 2	複分類 3	複分類 4	複分類 5
●複分類 1 之差異情形分析。				
可運用統計方法（如全距、差異百分點、標準差、離群值等）分析同性別者在複分類 1 下之差異情形，並探討其發生原因。				
複分類 1 圖表說明				
繪製圖表以輔助說明				
●複分類 2 之差異情形分析。				
可運用統計方法（如全距、差異百分點、標準差、離群值等）分析同性別者在複分類 2 下之差異情形，並探討其發生原因。				
複分類 2 圖表說明				
繪製圖表以輔助說明				
（五）融入性別觀點，藉由蒐集學術期刊、新聞報導、訪談或田野調查等進行質性分析				
該內容係指研究計畫尚無法蒐集相關統計指標進行前項統計分析者，非必要填寫項目。				

二、確定預期成果

(一) 訴求	1.所欲追求的性別平等目標為何？ 2.受益對象為何？
(二) 達成目標之統計指標訂定 (至少需 1 項為性別統計指標)	1.為達成改善性別落差之目標，應至少蒐集或建立 1 項性別統計指標及其目標值，且各項指標應說明其計算方式，以利後續追蹤比較。 2.前項統計指標之目標值，可分階段(短期係 1 年內、中期係 1 至 2 年、長期係 2 年以上)訂定之。
(三) 相關法規	請依下列內容，擇一填寫： 1.是否訂有與本計畫相關之法規？其內容為何？ 2.是否須訂定或修正法規以利本計畫之推動？其內容為何？ 3.本計畫無相關法規或無涉及法規。

三、發展並選擇方案

(一) 方案說明(至少須訂定 2 個以上的方案，並進行各項方案內容描述。)		
編號	方案名稱	方案內容
方案 1		
方案 2		
...		
(二) 應用深化 依據性別分析之結論或建議，章往考來，請至少勾選 1 項並詳細說明： 1. ☐ 過去執行成效：該分析之議題如與以前年度相仿，請與歷年數據比較，說明執行之成效，請詳述。 2. ☐ 今年精進方向：現有政策中請說明能精進之處，藉以達成縮小性別落差之目標，請詳述。 3. ☐ 未來規劃：延伸未來發展之其他計畫，可包含結合各式宣導品或計畫書內容，以精進處理相關議題，請詳述。		

四、分析並提出意見

(一) 分析比較				
方案名稱	方案(計畫) 1:(名稱)		方案(計畫) 2:(名稱)	
(考量因素 1)				
(考量因素 2)				
(考量因素 3)				
...				
(二) 方案之選定：方案○:(名稱) 所選定之方案須填列附表 2「政策分工及後續方案追蹤情形表」，並經貴機關性別平等專案小組審查後，於次年 9 月底前函復主計處。				
(三) 方案(計畫)類型與預決算數				
單位：新臺幣元				
年度	111 年	112 年	113 年	114 年
預算數				
決算數(執行數)				
類型				
附註： 1.性別預算類型如下： (1)經性別影響評估之方案計畫。 (2)性別平等政策方針。 (3)性別主流化工具。 (4)促進性別平等相關法令。 (5)其他促進性別平等業務。 2.若計畫屬中(長)期性計畫案，則須填列計畫執行各年之預算數、決算數及預算類型。				

五、執行決策之溝通

(一) 涉及層級 (可複選)	1. ☐ 僅本機關 2. ☐ 涉及其他機關 ☐ 涉及中央 ☐ 涉及縣市 ☐ 涉及跨局處業務 ☐ 涉及跨科室業務 ☐ 涉及公所業務	
(二) 討論會議	會議情形	會議決議重點
	○年○月○日○○會議	研商會議重點摘錄： ○○○○○○○○
	○年○月○日○○會議	研商會議重點摘錄： ○○○○○○○○
	...	...

六、評估與監督

(一)	計畫執行機關	○○局(處、會)
(二)	計畫主責承辦人員/科室	○○○/○○○○科(室)
(三)	計畫評估與監督單位	新北市政府○○局(處、會)性別平等專案小組
(四)	各機關性別平等專案小組審查會議	
	1. 會議情形	○年○月○日○○會議
	2. 會議決議重點	研商會議重點摘錄： ○○○○○○○○
	3. 性別平等專案小組民間專家學者建議事項	1. ○委員○○發言：○○○○○。 2. ○委員○○發言：○○○○○。

附表 1：

新增性別統計指標作業檢核表

統計指標名稱	問項 1:是否提供會(統)計室資料	問項 2：是否已於公務行政管理系統建立完成 (該項目由各局處會(統)計室填寫)
(範例 1) 發展遲緩兒童通報個案數性比例	☒ 是 ☐ 否，請說明未能提供資料原因：	☐ 是 ☒ 否，請說明未能建立原因：可由社會局已建立之性別統計資料查詢，故無需建立。
(範例 2) 學齡前（2-6歲）家長最常從事之親子休閒活動型態	☐ 是 ☒ 否，請說明未能提供資料原因：屬非常態性調查資料，僅 1 年數值可供參考，故未提供。	☐ 是 ☒ 否，請說明未能建立原因：
統計指標 1	☐ 是 ☐ 否，請說明未能提供資料原因：	☐ 是 ☐ 否，請說明未能建立原因：
統計指標 2	☐ 是 ☐ 否，請說明未能提供資料原因：	☐ 是 ☐ 否，請說明未能建立原因：
統計指標 3	☐ 是 ☐ 否，請說明未能提供資料原因：	☐ 是 ☐ 否，請說明未能建立原因：
統計指標 4	☐ 是 ☐ 否，請說明未能提供資料原因：	☐ 是 ☐ 否，請說明未能建立原因：

附表 2：

機關： 年度： 性別分析名稱：

政策分工及後續方案追蹤情形表（於次年 9 月底前函復主計處）

方案名稱	方案內容	預計達成目標	執行進度	目前或預期執行成果		對政策之影響 （制定計畫、調整計畫資源配置、修改計畫施政方向或發展延伸方案）	執行機關 （如為跨機關合作，請填列各機關政策分工情形）	監督單位
				質化 （創新度、重要性、影響範圍等）	量化 （場次、人數、執行經費等）			
			☐ 尚未辦理 ☐ 執行中 ☐ 已完結					
			☐ 尚未辦理 ☐ 執行中 ☐ 已完結					

附註：

- 1.性別分析後之發展方案若為 2 種以上方案併行，請自行增列表格填寫。
- 2.方案內容須聚焦說明方案的性別觀點與改變。
- 3.本表請提報機關性別平等專案小組會議審查，後續辦理進度由各執行機關自行管控。

附錄：重要網站連結

- 新北市政府性別主流化專區
<https://www.gec.ntpc.gov.tw/>
- 行政院性別平等會
<https://gec.ey.gov.tw/>
- 聯合國婦女署（UN WOMEN）
<https://www.unwomen.org/en>
- 彩虹城市網絡（Rainbow Cities Network）
<https://www.rainbowcities.com/>
- CEDAW 資訊網
<http://www.cedaw.org.tw/tw/en-global/home>
- 台灣國家婦女館
<https://www.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/Home/Index>
- Gender 萬花筒國際資訊交流站
<https://www.gender.ey.gov.tw/International/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://gec.ey.gov.tw/Page/281E3BAE68730A6>
- 重要性別統計資料庫
<https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/>
- 性別影響評估案例資料庫
https://www.gender.ey.gov.tw/GecDBGIA/Impact_GIA_PlanD.B.aspx
- 性別平等研究文獻資源網
<https://www.gender.ey.gov.tw/research/>

- 台灣婦女團體全國聯合會
<https://www.natwa.org.tw/>
- APEC 婦女經濟政策夥伴關係工作小組（PPWE）
<https://www.apec.org/what-we-do/som-steering-committee-on-economic-and-technical-cooperation/policy-partnership-on-women-and-the-economy>
- 聯合國性別統計指標
<https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/gender/index.cshtml>
- 聯合國消除對婦女歧視委員會
<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx>



發行人：李美珍

編輯小組：林秀穗 陳家榮 李穎姍 林宣吟

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：新北市政府社會局 www.sw.ntpc.gov.tw

印刷單位：將星印刷有限公司

出版日期：2026 年 7 月

版次：第三版

版權所有 轉載請註明出處





新北市政府社會局

Social Welfare Department, New Taipei City Government