

# 109 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務 輔導獎勵計畫評審委員建議事項

## 新北市政府

### (一)黃碧霞委員(一、基本項目；四、提升女性公共參與)：

#### 1、優點

- (1)訂有性別平等政策方針及跨局處合作計畫，推動具特色的女性居家水電修繕培力計畫，並將中央政策有的小爸媽關懷方案、女孩早療、企業友善家庭育兒...等計畫做得更為周延細緻，更具性別濃度與支持力度。且訂有性平超人獎，對有努力投入特別貢獻的同仁有很大的鼓勵。
- (2)將性別平等宣導納為性別主流化工具，各工具主責局處顯現主動承擔、努力推動態度，並透過性別工作圈與工作坊分享案例，深化性別主流化工具運用，且對執行困難處研商推動方向，值得肯定。
- (3)提升女性公共參與部分，訂有培力及提拔女性擔任主管具體措施，市府可主導之一級單位機關及二級機關女性首長及主管均超過 1/3 性別比率，各種委員會 1/3 性別比例也有 93.6%達成目標，表現亮眼。

#### 2、缺點

- (1)女性區長、公營事業及政府出資 50%財團法人之董事比率仍未達 1/3 比率，仍請努力。
- (2)農漁會部分雖訂有性平培力及女性參與鼓勵措施，今年理監事改選，仍請鼓勵團體努力增加女性參與機會。

#### 3、整體意見

- (1)鼓勵民間團體推動 1/3 性別比例翻轉行動，修訂章程部分是很實在的做法，十分值得肯定，目前已達 800 團體約占 15%，請持續努力。

(2)新北市的性平績效與創意，一路以來表現績優及亮眼，是領導階層的支持、主導人員專業用心、各局處人員團結創新的成果。新北市也有著優等生的壓力，期待全體同仁持續精益求精、創意推廣，讓性別平等的美好成果更為普及於公私領域、家庭社區。

## (二)許雅惠委員(二、性別主流化實施情形)：

### 1、優點

- (1)性別主流化各項工具之規劃，落實具系統化連結，跨局處之合作共識高。
- (2)性別影響評估之選案、性別影響評估結果之追蹤管考，都看到了主責局處(研考會)的努力，加強各局處內部的自我品質稽核程序，有助於深化性別影響評估的效益。
- (3)性別分析指引、性別分析檢視表之規劃已具雛型，期待未來的性別分析可以更有效回應到施政品質的提升(主責局處主計處的推動功不可沒)。

### 2、整體意見

- (1)落實性別主流化的工具於各層級的施政過程，是重要的目標，但因公務施政體系龐大，各項工作之推動亦如「教大象跳芭蕾舞」般的困難。建議在意識培力上，更運用現有的需求調查資料、成效分析資料，加強連結教育訓練課程安排與受訓者個人能力之連結。
- (2)部分性別影響評估之撰寫，仍存有計畫與性別影響評估檢視表之落差；且部分性別影響評估檢視內容填答不一致，意見參採回應籠統，建議後續持續強化各局處在業務計畫填寫之豐富度及性別影響評估自我檢核品質。
- (3)有關性別影響評估及性別預算(資源配置)之連結勾稽，仍可更明

確標示，並建議可擇優秀案例。

### (三)施逸翔委員(三、 CEDAW 辦理情形；五、推展及落實性別平等)：

#### 1、優點

- (1)從書面資料的呈現與實地訪評時市府作為一個團隊的氛圍，可見新北市政府充分展現性平業務跨局處的合作與努力，有紮實地在落實性別主流化與 CEDAW。
- (2)CEDAW 的進階訓練幾乎都有符合性平處的要求，涵蓋率與訓練的品質都很好。
- (3)在推展落實性平的部分，項目多元且有呼應 CEDAW 的規範要求，積極打破各種性別刻板印象，以及尊重多元性別族群的需求，比如注意到多元家庭育兒的需求。

- #### 2、缺點：
- 在消除歧視修縮小性別統計落差的部分，可見具體成效，唯少數局處沒有事先提供佐證資料，於實地訪評才提供。建議下次可以改善。

#### 3、整體意見

- (1)在去除刻板印象項目中的宣導活動，聯合婚禮較難呈現真的有打破刻板印象。
- (2)在建構性別友善環境的推動措施中，安心出遊這一項較難看到性平的面向。
- (3)在整建公共空間打造友善設施的部分，申請集合住宅昇降設備因為申請資格的限制，導致申請者女性比例偏低。但經過說明，其實受惠者是整棟住宅的需求者，不是只有申請者。但建議申請資格的限制如果不利於某個性別，建議應該進行調整。

(4)關於客製化的徵才活動，有照顧到特定需求的女性，是很好的政策，但該政策的隱憂是鼓勵女性非典勞動、以及讓女性難以脫離家庭照顧的無償工作，建議這樣的政策可以搭配其他提升女性經濟力、提升女性勞動參與率、讓女性進入正式的勞動職場的政策，比如「中高齡婦女職務再設計」這樣的政策，讓更多女性可以離開非典勞動，走向經濟獨立而不用受到家庭工作的束縛。

#### (四)行政院性別平等處：

1、**優點**：新北市於推動性平業務確實紮實，首長重視及支持性平業務，由上而下引領推行、制定政策方針及跨局處性平工作計畫，並藉由每次性平會的召開由不同局處進行專題報告，發揮良好的執行機制與策進作為，促使各個局處均能將業務融入性平工作；編製性平工具書，作為推動性平業務指引及學習參考之用等，均致力於宣導性平意識，足以看出新北市對於性平的努力。

#### 2、**建議未來可精進事項**

(1)性別意識培力：新北雖有辦理多場次且多樣性的性平意識培力，惟新北勞動雲社群 109 年度曾有一則貼文涉及性別歧視等，建議於辦理性平意識培力時，可透過工作坊或座談會方式，並多以案例進行研討，以擴散至各局處每位同仁。另新北市在本次實地訪評的簡報中說明已加強辦理小編、新聞窗口之教育訓練並提供性平檢核表加以檢視等改進措施，以提高所有同仁性別敏感度。對於新北市的積極策進作為，給予肯定。

(2)參酌本院性別平等會網站：本院為推展性別平等，建置性別平等會網站，包含本院推動性別平等業務相關訊息、收錄性別平等議題相關宣導媒材、性別主流化 6 大工具之使用及應用，另亦提供相關優良案例分享等資訊，供大眾參考及運用，貴府於辦理各項教育訓練與性別意

識培力均可參考運用。

- (3)各局處各領域業務均有亮點，惟部分局處雖難以呈現亮點但仍需努力發掘，建議可先規劃透過性別主流化工具進行全面性盤點，發現具有性別落差的地方，進而分析與了解不同性別者之需求，以協助及強化各局處的業務均可融入性別平等，具備性別觀點。
- (4)CEDAW 國家報告結論性建議，建議任一性別均應達三分之一性別比例，惟三分之一性別比例並非目標，而是最低要求(樓地板)。針對已達三分之一性別比例者應朝 40%前進，最終是期望公私部門決策參與的性別比例能朝向聯合國 2030 年 50：50 之性別平等目標邁進。
- (5)性別平等除需滿足顧客需求外，如機車退出騎樓政策看見女性需求，亦可就提供服務面向進行思考，如要求業務執行單位或委外廠商關注與提升少數性別參與機會、協力破除其升遷障礙、破除職業隔離等議題，以使各領域皆能獲得平等發展機會與保障，積極營造性別平等的友善環境。
- (6)新北市在推動性別平等上已質量併進，在機制面具備良好運作成效，性平及人權工作的推動上並非一蹴可幾，但其影響力甚鉅，因此未來可思考規劃建立制度化及系統性的策進作為。
- (7)新北市在性別平等工作上已是領航員，已有與其他縣市合縱連橫的交流分享作為，建議未來可再強化發揮區域力量，與其他縣市進行深化交流與學習，以有效發揮影響力。