

新北市政府觀光旅遊局性別平等專案小組 115 年第 1 次會議議程

一、時間：115 年 3 月 13 日(星期五)下午 2 時

二、地點：本局 26 樓 2601 會議室

三、報告事項

- (一) 本局 114 年度推動「性別主流化」成果報告 114 年 8 至 12 月成果報告(請參閱會議資料第 1 頁至第 24 頁)。
- (二) 本局「性平亮點方案」115 年旅宿業性別友善環境推動計畫書(請參閱會議資料第 25 頁至第 27 頁)。
- (三) 本局「跨局處 114 年推動情形一覽表」全年辦理進度(請參閱會議資料第 28 至第 31 頁)。
- (四) 本局 114 年性別影響評估執行情形表-微笑山線 party day 親子特色旅遊規畫推廣計畫(含性別影響評估來視表) (請參閱會議資料第 32 頁至第 43 頁)
- (五) 本局 114 年性別影響預算執行情形(請參閱會議資料第 45 頁至第 46 頁)。
- (六) 115 年度性別主流化實施計畫工作項目辦理期程表(請參閱會議資料第 47 頁至第 48 頁)。
- (七) 本局 115 年性平亮點方案規劃情形表(請參閱會議資料第 49 頁至 50 頁)。
- (八) 本府性別平等重要議題(115 年至 118 年) (請參閱會議資料第 51 頁至 199 頁)。
- (九)

四、討論事項

案由一：有關本局推動「性別主流化實施計畫」115 年工作項目辦理情

形（請參閱會議資料第 47 頁至第 48 頁），請審議。

決議：

案由二：本局 115 年「性平亮點方案」-115 年旅宿業性別友善環境推動計畫書（請參閱會議資料第 49 頁至第 50 頁）成果，請審議。

決議：

案由三：本局 115 年性別影響評估統計作業辦理情形(2 案)及新興計畫書-微笑山線重要廊帶景點串聯（請參閱會議資料第 32 頁至第 43 頁、第 80 頁至第 81 頁），請審議。

決議：

案由四：本局 115 年度性別預算編列情形（請參閱會議資料第 45 頁至第 46 頁），請審議。

決議：

四、 臨時動議

五、 散會

新北市政府觀光旅遊局 114 年推動性別主流化成果報告(8-12 月)

經本局性平專案小組 114 年 9 月 8 日第 114 屆第 2 次會議決議通過

■ 組別：2 組

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人	局本部	王國振	主任秘書
性別聯絡人(代理人)	秘書室	王碧華	主任
性別業務承辦人	秘書室	葉立萱	約僱人員

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)
115 年旅宿業性別友善環境推動計畫	辦理性別平等問卷調查及推動旅宿業立友善環境，如設置性別友善廁所、提供多元性別旅客友善服務等，納入本市優良旅館及魅力民宿評鑑之加分項目，以促進業者致力於強化空間規劃及服務設計，以營造更完善的性別友善環境。

貳、性別平等專案小組/工作小組

一、召集人：莊榮哲副局長

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	14	6	8	42.8%	

三、運作情形

應開會次數	1	實際開會次數	1	議案數量	4	府外委員姓名 (含職稱)	1. 蘇瑤華委員 臺灣師範大學美術學系 副教授 2. 蔡瓊姿委員 臺北大學休閒運動管理 學系教授 3. 黃煥榮委員 臺北市立大學社會暨公 共事務學系 副教授
首長擔任會議主席次數	0	副首長擔任會議主席次數	1	主任秘書擔任會議主席次數	0	其他人員擔任會議主席次數	0

全數委員出席次數	0	超過 2/3 委員出席次數	1	府外委員全數出席次數	1	二級機關委員姓名(含機關名稱及職稱)	無二級機關
----------	---	---------------	---	------------	---	--------------------	-------

➤ 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：95 男性人數：45 女性人數：50

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
95 人	100%	45 人	100%	50 人	100%

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：26 男性人數：17 女性人數：9

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
26	☆☆☆☆	17	☆☆☆☆	9	☆☆☆☆

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：0 男性人數：0 女性人數：0

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
0	0	0	0	0	0

（二）主管

總人數：0 男性人數：0 女性人數：0

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
0	0	0	0	0	0

（三）其餘性別平等業務相關人員

總人數：5 男性人數：1 女性人數：4

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
5	100%	1	100%	4	100%

（四）性騷擾防治業務人員

總人數：2 男性人數：1 女性人數：1

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	100%	1	100%	1	100%

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

總人數：35

男性人數：9

女性人數：26

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
35	100%	9	100%	26	100%

肆、性別影響評估：年度性別影響評估表提報情形(管理科、企劃科、技術科)

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
	無		<input type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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
1	新北市政府觀光旅遊局性別平等專案小組計畫	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層決行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	黃煥榮、蔡瓊姿	<input checked="" type="checkbox"/> 行政院性別平等會人才參考名單之專家學者 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫,且具性別影響評估專長之民間專家學者 <input type="checkbox"/> 其他具性別平等專業人員	1. 本局會更加致力於「微笑山線 party day」活動,以現有沿線宮廟等提供廁所設備,並在山林步道環境有限的條件下,提供更友善、方便的設施。 2. 有關性別預算部分因開會時 115 年度機關預算業已編製完成,爰擬於下一個預算編制年度由會計室依委員建議避免性別預算被刪減之錯覺。 3. 致力於本市各觀光景點推動性平友善設施,符合條件者將頒以「性別友善標章」以彰顯性別平等的理念。	
2	共創性別友善住宿環境, 115 年旅宿業性別平等調查	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層決行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	蔡瓊姿	<input checked="" type="checkbox"/> 行政院性別平等會人才參考名單之專家學者 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫,且	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)持續辦理定期的教育訓	

	計畫				具性別影響評估專長之民間專家學者 <input type="checkbox"/> 其他具性別平等專業人員	練，並結合問卷調查、性平宣導，強化旅館業從業人員對性別平等的認知與敏感度。
3	新北市鐵道馬拉松接力賽-鼓勵馬拉松接力賽女性跑友參賽計畫書	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層決行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	蔡瓊姿	<input checked="" type="checkbox"/> 行政院性別平等會人才參考名單之專家學者 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫，且具性別影響評估專長之民間專家學者 <input type="checkbox"/> 其他具性別平等專業人員	(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) 2025 新北市鐵道馬拉松接力賽已於 114 年辦理完畢，有關鼓勵女性參賽策略及評估更多性別友善做法，將於2026 新北市鐵道馬拉松接力賽辦理時持續執行並納入考量。
4	微笑山線重要廊帶景點串聯體驗觀光環境營造計畫	<input checked="" type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層決行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	蔡瓊姿	<input checked="" type="checkbox"/> 行政院性別平等會人才參考名單之專家學者 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫，且具性別影響評估專長之民間專家學者 <input type="checkbox"/> 其他具性別平等專業人員	有關專家學者意見 10 推動性別友善廁所與改善公廁女廁不足之情形，本案硬體計畫預計優化既有廁所設施，融入周邊環境為原則，並設計使用者的多元性及整體設計之美觀性，以符合【SDG6】確保所有人均有獲得乾淨的飲用水以及足夠的衛生設備。

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	https://reurl.cc/oKnE1Q
(二)性別統計指標數(項)	共 17 項性別統計指標如下： 1. 新北市政府觀光旅遊局職員人數 2. 新北市觀光遊樂業從業人員人數 3. 新北市旅遊服務中心服務人員人數 4. 新北市遊客中心進用人數 5. 新北市政府觀光旅遊局志工人數 6. 新北市政府觀光旅遊局員工申請家庭照顧假人數 7. 新北市政府觀光旅遊局員工申請家庭照顧假人數-依年齡別分

		8. 新北市政府觀光旅遊局主管人員人數 9. 新北市觀光遊樂業主要責任管理人員人數 10. 新北市登山旅遊節參與人數 11. 新北市政府觀光旅遊局職員進用考試類別人數 12. 新北市政府觀光旅遊局職員進用考試類別人數-依類別分 13. 新北市旅遊服務中心、遊客中心服務人員投入防疫工作之人數 14. 新北市鐵道馬拉松接力賽男女跑者人數 15. 新北市風景特定區(由觀光旅遊局管轄)性別友善廁所便器數 16. 新北市政府觀光旅遊局公務人員申請育嬰留職停薪人數 新北市政府觀光旅遊局公務人員申請育嬰留職停薪人數-年齡別分		
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)		同上		
(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)		是		
(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	增	新北市政府觀光旅遊局公務人員申請育嬰留職停薪人數-依年齡別區分	1. 新北市政府觀光旅遊局的公務人員(符合《公務人員任用法施行細則》第2條第1項規定)申請育嬰留職停薪人數。 2. 依申請人年齡區分為四個區間:「20-29歲」、「30-39歲」、「40-49歲」及「50歲以上」。	
(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育教育訓練、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
新北市政府	新北市鐵道馬拉松接力	(施政成果)新北市鐵道馬拉松接力賽	https://reurl.cc/AbQvdY	2025 鐵道馬拉松接力賽十週年生日快樂,賽事日期訂已於 114 年 4 月 20 日辦理完畢,報名隊伍數共達 1100 隊,其中男性占(56%),女性占(44%)。今年更邀請 2025 雙北世界壯年運動會吉祥物-壯

觀光旅遊局	賽男女跑者人數		寶幫大家加油打氣。還有可愛俏皮的七神 IP 相伴，包括女神棒、海神棒、安神棒、山神棒、風神棒、恍神棒及迎神棒，在整場賽事中皆可見他們的蹤影，成為賽道上追友們的加油力量。鐵道馬拉松以跑在新北雙溪與貢寮二個行政區的山海絕美雙線著稱，沿途除了跑在知名的渡假勝地福隆，更經過舊草嶺隧道、卯澳漁村、牡丹社區、雙溪老街，每一處都是旅人來到新北小旅行不可忽略的重要景點。賽事提供每位參賽者在地消費券，可於活動特約商店折抵，透過消費券的刺激，創造更多商機，亦逐步提升民眾對新北市雙溪區及貢寮區的認識。
-------	---------	--	--

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		https://reurl.cc/8bKxN7		
(二)性別分析篇數(篇)		2		
(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	共創性別友善旅宿環境，旅宿業性別平等調查計畫	觀光管理科	張謙顯(科員)	114年9月8日
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>114 年新北市旅宿業從業人員人數統計，其中男性為 1,659 人，女性為 2,402 人，占合計百分比分別為男性 40.85%，女性 59.14%。</p> <p>114 年新北市旅館業管理職人數統計，男性為 346 人，女性為 351 人，旅館宿業管理職男女占比分別占總人數的 49.64% 與 50.35%；惟女性管理職人數占女性從業人員總人數比率為 15.27%，男性管理職人數占男性從業人員總人數比率為 19.75%。顯示出女性為管理職的機會顯著低於男性，具體差距為 4.48 個百分點，多為從事房務、餐飲等其他部門。</p>				

- **性別分析**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及執行情形

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
1	辦理性別議題相關課程	6,000	2,000	33.33%	因與其他局處共同合辦訓練課程，分攤費用，節省公帑。
2	新北市旅宿業從業人員輔導計畫	10,000	10,000	100%	
3	新北市旅遊服務中心暨風景區遊客中心委託營運	371,629	371,629	100%	
4	登山步道導覽牌加強圖示資訊	300,000	300,000	100%	
5	活動現場設置流動廁所	700,000	652,660	93.24%	
6	安排活動接駁專車	2,600,000	2,845,000	109.42%	
7	開性別平等專案小組請學者專家出席費	15,000	12,500	83.33%	
8	新北歡樂耶誕城-去除性別刻板印象與偏見計畫	350,000	350,000	100%	
總計		4,352,629	4,543,789		

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
1	辦理性別議題相關課程	6,000	透過研習與活動使每位同仁能快速瞭解性別議題並獲得相關資訊，以落實性別平等觀念。
2	新北市旅宿業從業人員輔導計畫	10,000	鼓勵新北市旅宿從業人員之女性管理階層積極參與，使新北市境內住宿服務業針對旅客服務品質更進一步提升。
3	新北市旅遊服務中心暨風景區遊客中心委託營運	371,629	<ol style="list-style-type: none"> 1. 旅服人員備有女性生理期用品以供有需要之女性遊客取用。 2. 協助引導有需要之旅客哺乳室方向及使用協助。 3. 透過旅遊服務，提供弱勢性別族群其他必要之需求，增加社會之安全感。 4. 透過教育訓練，增進員工友善性別觀念。
4	登山步道導覽牌加強圖示資訊	300,000	於登山步道導覽牌加強圖示資訊，提供不同年齡層、性別之民眾得視本身體能狀況選擇較適路段進行登山活動。
5	活動現場設置流動廁所	735,000	活動現場設置流動廁所，可增加上廁所的方便性，尤其是女性參與民眾。

6	安排活動接駁專車	2,850,000	<ol style="list-style-type: none"> 1. 安排活動接駁專車，可使各性別族群參與民眾順利抵達活動現場並順利返家。 2. 依據交通部 112 年 10 月發佈最新統計「111 年自用小客車使用狀況調查報告」，111 年度開車駕駛的男女比例為女性 33.1%，男性 66.9%，平溪天燈節活動會場距離市區較遠，故提供接駁車服務可增加女性族群參與意願。
7	召開性別平等專案小組請學者專家出席費	15,000	透過性別平等專案小組會議，於作成決策前，對性別的可能影響進行分析評估，期使政府資源配置能確保不同性別平等享有資源取得的機會。
8	新北歡樂耶誕城-去除性別刻板印象與偏見計畫	350,000	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於耶誕城內設置性別平等意象燈飾，結合美學及性別平權概念，加深民眾對於性別平權之認識，促進新北市性別平等意象。 2. 營造性別友善環境，並以耶誕城為性別友善環境示範場地，讓來場的參與者感受任何性別都可受到平等友善待遇。
總計		4,637,629	

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
1	新北市旅宿業從業人員輔導計畫	10,000	鼓勵新北市旅宿從業人員之女性管理階層積極參與，使新北市境內住宿服務業針對旅客服務品質更進一步提升。
2	新北市旅遊服務中心暨風景區遊客中心委託營運	371,629	<ol style="list-style-type: none"> 1. 旅服人員備有女性生理期用品以供有需要之女性遊客取用。 2. 協助引導有需要之旅客哺乳室方向及使用協助。 3. 透過旅遊服務，提供弱勢性別族群其他必要之需求，增加社會之安全感。 4. 透過教育訓練，增進員工友善性別觀念。
3	登山步道導覽牌加強圖示資訊	300,000	於登山步道導覽牌加強圖示資訊，提供不同年齡層、性別之民眾得視本身體能狀況選擇較適路段進行登山活動。
4	活動現場設置流動廁所	735,000	活動現場設置流動廁所，可增加上廁所的方便性，尤其是女性參與民眾。
5	安排活動接駁專車	2,850,000	1. 安排活動接駁專車，可使各性別族群參與民眾順利抵達活動現場並順利返家。

			2. 依據交通部 112 年 10 月發佈最新統計「111 年自用小客車使用狀況調查報告」，111 年度開車駕駛的男女比例為女性 33.1%，男性 66.9%，平溪天燈節活動會場距離市區較遠，故提供接駁車服務可增加女性族群參與意願。
6	召開性別平等專案小組請學者專家出席費	20,000	透過性別平等專案小組會議，於作成決策前，對性別的可能影響進行分析評估，期使政府資源配置能確保不同性別平等享有資源取得的機會。
7	新北歡樂耶誕城-去除性別刻板印象與偏見計畫	350,000	1. 於耶誕城內設置性別平等意象燈飾，結合美學及性別平權概念，加深民眾對於性別平權之認識，促進新北市性別平等意象。 2. 營造性別友善環境，並以耶誕城為性別友善環境示範場地，讓來場的參與者感受任何性別都可受到平等友善待遇。
總計		4,636,629	

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	podcast	其他
宣導場次	CEDAW	有	https://reurl.cc/QVzp60	有	有	無	會	有	耶誕城馬拉松接力賽	有	有	
	10 場域 (於各景區旅遊服務中心張貼性騷擾防治貼紙，宣導性平觀念)	有	無	無	有	無	無	無	無	有	無	持續定期宣導
總計		11										

(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					20,000	
	性平 專題					1,378,055	
總計		1,398,055					

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	podcast	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 CEDAW 或性平宣導媒材 (註：不含依法辦理性騷擾防治業務)

共 2 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
1	新北市鐵道馬拉松接力賽鼓勵女性跑友參賽	介紹本市鐵道馬拉松接力賽之性別友善措施，透過首棒指定女性跑者及製作女性偏好周邊商品等策略，鼓勵女性跑友參賽，並配合 CEDAW 條文第 10 條及第 13 條，落實保障婦女參與運動和文化生活權利，維持男女跑者比例各半，實現性別平等之運動參與環境。	本教材將置放於本局行政資訊網 https://newtaipei.travel/administration/zh-tw/opengov/newsdetail/174 ，供民眾參考。	觀光企劃科吳簡德 嶸(管理師)	新北市鐵道馬拉松接力賽 (pdf 檔)
2	性別友善便利	鑒於所轄風景特定區女性遊客來訪人次較多，運用 CEDAW 理念推動性別友善措	本教材置放於本局行政資訊網	風景區管理科邱淑	性別友善便利包 (pdf

包	施，期將 CEDAW 理念，應用於旅遊服務中心及遊客中心軟硬體設施上，如各遊客中心設置哺乳室、性別友善廁所、AI 智慧櫃台，並提供服務人員性別友善教育訓練等，以完善女性族群旅遊體驗，創造安心友善的旅遊環境。	https://newtaipei.travel/administration/zh-tw/opengov/newsdetail/174 ，供民眾參考。	媛(科員)	檔)
---	---	---	-------	----

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。	<input checked="" type="checkbox"/> 旅宿業性別平等調查計畫
	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。	<input type="checkbox"/> _____
	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。	<input type="checkbox"/> _____
(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	<input checked="" type="checkbox"/> 十分遊客中心女性生理用品取用機維護 <input checked="" type="checkbox"/> 微笑山線—登山步道指標加註計畫

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
	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。	<input type="checkbox"/>
	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。	<input type="checkbox"/>
(三)推動 CEDAW 與宣導(跨局處合作方案)	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。	■ <u>2025 新北歡樂耶誕城-去除性別刻板印象與偏見計畫</u>
	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。	■ <u>本局為社會參與組 -2025 新北歡樂耶誕城- 去除性別刻板印象與偏見計畫</u> ，涉行銷科權責。
(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。	■ <u>新北市鐵道馬拉松接力賽限制第一棒必須為女性，以鼓勵女性跑友參賽。</u>

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。

<p>(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫</p> <p>方案名稱 1：旅宿業性別平等調查計畫</p>

設計2類問卷，第1類針對旅宿業者（經營者或人資主管），調查男女從業人員比例、管理職性別分布等組織性別結構資料；第2類為針對一般從業人員，調查其是否曾遭遇性別歧視、升遷限制或其他需政府協助之情形，透過問卷調查掌握旅宿業職場性別現況與需求，據以擬定後續協調與輔導重點。



(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1：十分遊客中心女性生理用品取用機維護

透過維護十分遊客中心的生理用品取用機，讓風景區遊玩的女性可自由索取衛生棉用品，已給予女性遊客最優質的旅遊體驗。



方案名稱 2：微笑山線—登山步道指標加註計畫

1. 114 年預算：30 萬元。

2. 工作內容：

(一)增加出入口解說牌，設置地點除步道入口外，增置於步道主線與支線銜接處(視現況評估)及導覽圖更新(增加全程長度、出入口資訊)、步道方向指標牌更新(明列各段步行距離)。

(二)標示設施性別友善標誌(廁所設施)。

3. 執行成果：114 年 1 至 12 月識別型指標新設 5 面，定位型導覽圖更新 2 面，解說導覽牌更新 5 面，方向型指標牌新設 10 面，設施指標新設 3 面(廁所設施)。



(三) 推動 CEDAW 與宣導

方案名稱：2025 新北歡樂耶誕城-去除性別刻板印象與偏見計畫(行銷科)

1. 去除性別刻板印象與偏見：

(1) 114 年於縣民大道天橋，設置性別平權意象燈飾 1 座及說明牌，以「珊瑚橋」為主色，搭配彩色變化的互動燈球，傳遞關於性別平等的溫柔理念。自 114 年 11 月 14 日至 114 年 12 月 28 日止總計吸引約 740 萬參與人次。

(2) 於新北旅客 FB 粉絲專頁發 1 則貼文

(<https://www.facebook.com/share/p/1MAdRxWA9h/?mibextid=wwXlfr>)，宣傳終結性別暴力。

2. 建立性別友善環境：

活動會場包含性別友善廁所及性平商店，讓來場的參與者感受任何性別都可受到平等友善待遇。

3. 執行經費：35 萬元。



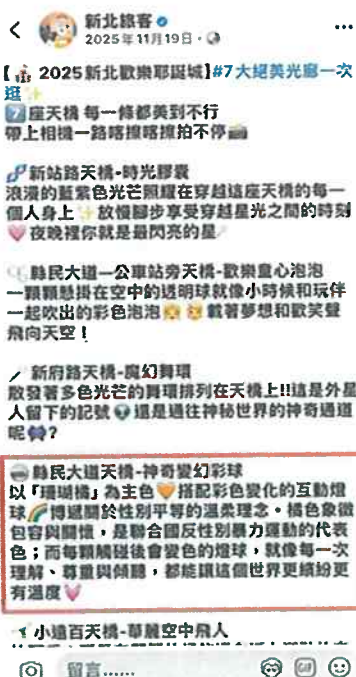
上圖：性平燈飾



上圖：性平說明牌



縣民大道天橋-神奇變幻彩球



上圖：於新北旅客 FB 粉絲專頁露出貼文一則



上圖：性別友善廁所



上圖：性平商店

(四) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫

方案名稱：旅宿業性別平等調查計畫

設計 2 類問卷，第 1 類針對旅宿業者（經營者或人資主管），調查男女從業人員比例、管理職性別分布等組織性別結構資料；第 2 類為針對一般從業人員，調查其是否曾遭遇性別歧視、升遷限制或其他需政府協助之情形，透過問卷調查掌握旅宿業職場性別現況與需求，據以擬定後續協調與輔導重點。

第 1 頁/共 3 頁

114年旅館業性別平等現況調查(企業端)

B I U 0 X

親愛的貴客您好：

本問卷由新北市政府觀光旅遊局辦理，目的在瞭解本市旅宿業職場性別平等現況與需求，以作為政策推動與資源配置參考依據。敬請協助填答，感謝您的支持！

本問卷請由貴單位之人力資源部門或負責人力資源相關事項之單位人員填寫，以確保調查內容之正確性與完整性。

新北市政府觀光旅遊局 敬啟

第 1 頁/共 6 頁

114年新北市旅館從業人員性別平等經驗調查(個人端)

B I U 0 X

親愛的旅館從業夥伴您好：

本問卷由新北市政府觀光旅遊局辦理，目的在瞭解旅館從業人員在工作環境中可能面臨之性別相關問題與需求，進而作為政策推動與資源配置之參考依據。*敬請貴單位協助填答本問卷中貴單位之員工(或工讀生)填寫，以利後續第一手資料之蒐集與分析。*

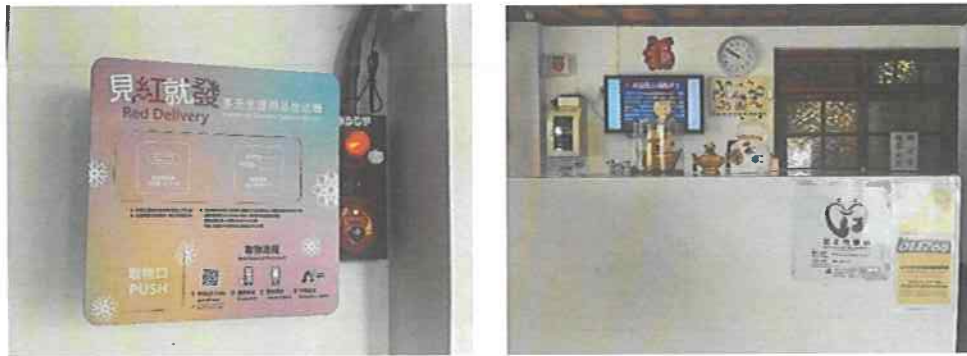
本問卷採匿名填寫，所有調查資料僅供統計分析之用，絕不揭露個別，請受訪者安心作答。感謝貴單位的員工(或工讀生)協助填答！

新北市政府觀光旅遊局 敬啟

(五) 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 1：十分遊客中心女性生理用品取用機維護

透過維護十分遊客中心的生理用機，讓到風景區遊玩的女性可自由索取衛生棉用品，以給予女性遊客最優質的旅遊體驗。



方案名稱 2：微笑山線—登山步道指標加註計畫

4. 114 年預算：30 萬元。
5. 工作內容：增加出入口解說牌、導覽圖更新、步道方向指標牌及設施指標更新新設。
6. 執行成果：114 年 1 至 7 月識別型指標新設 2 面，定位型導覽圖拆除 2 面、新設 2 面，解說導覽牌拆除 5 面、新設 5 面，方向型指標牌新設 10 面，設施指標新設 3 面。(尚未完工)



(六) 推動 CEDAW 與宣導

方案名稱：2025 新北歡樂耶誕城-去除性別刻板印象與偏見計畫

1. 去除性別刻板印象與偏見：預計設置性別平權意象燈飾 1 座，並於新北旅客 FB 粉絲專頁或其他平台宣傳貼文，宣傳終結性別暴力。
2. 建立性別友善環境：活動會場包含性別友善廁所及性平商店，讓來場的參與者感受任何性別都可受到平等友善待遇。
3. 執行經費：預估 35 萬元。
4. 預計參觀人次：720 萬人。

(七) 自編性別平等教材或案例

方案名稱：新北市鐵道馬拉松接力賽鼓勵女性跑友參賽

1. 學習目標：

透過民眾喜愛參與的新北市鐵道馬拉松接力賽與 CEDAW 結合，讓參賽者及民眾知道 CEDAW 是什麼及其理念，推廣性別平等概念。

2. 教材設計：

自編教材以投影片形式呈現，第 1 部分為簡介 CEDAW 核心概念，第 2 部分為介紹新北市鐵道馬拉松接力賽，第 3 部分為鐵道馬拉松接力賽與 CEDAW 結合，透過首棒指定女性跑者及製作女性偏好周邊商品等策略，營造更為性別友善之運動參與環境。

<h3>新北市鐵道馬拉松接力賽 鼓勵馬拉松接力賽女性跑友參賽</h3>  <p>CEDAW教材 新北市政府觀光旅遊局</p>	<h3>CEDAW實施策略1-首棒指定女性跑者</h3> <p>新北市馬拉松接力賽是七棒長距離的接力賽路跑活動，延續每屆慣例首棒指定女性跑友開跑，為本賽事增添女性活力。</p>  <p>新北市政府觀光旅遊局</p>
<h3>CEDAW實施策略2-製作女性跑友偏好之周邊商品</h3> <p>製作女性跑友偏好之周邊商品，如特製跑衣，以吸引女性跑友參加活動。</p> <p>早鳥款 </p> <p>一般款 </p>  <p>新北市政府觀光旅遊局</p>	<h3>CEDAW願景</h3> <p>希望透過計畫實施策略...</p> <ul style="list-style-type: none">◆鼓勵女性跑友參賽◆提升女性跑友參賽成就感◆扭轉既定性別刻板印象  <p>新北市政府觀光旅遊局</p>

(八) 推動 CEDAW 與宣導

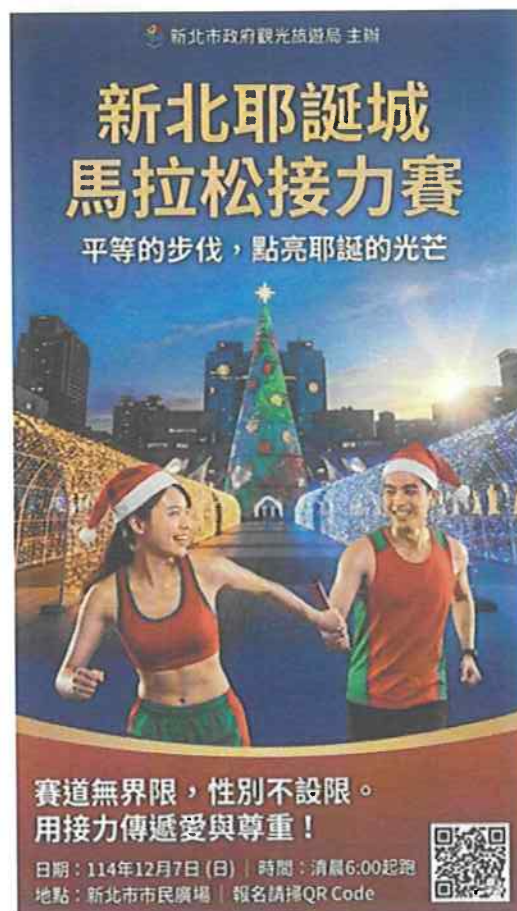
方案名稱：新北市耶誕城馬拉松接力賽

3. 學習目標：

透過參加接力賽的每個團隊各有男女都是「賽道無界限，性別不設限」的概念，用接力傳遞愛與尊重。

4. 教材設計：

自編教材以文宣海報的形式呈現，呈現不分男女力賽與 CEDAW 結合，透過男女共同參賽接力，營造更為兩性平等及友善的運動參與環境。



拾、其他相關成果

114 年性別平等宣導文案(如下)

拾壹、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為
在未來預算如果有足夠之餘能持續推動性平廁所

消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 宣導教材

CEDAW是聯合國最重要的性別平等國際公約之一，旨在消除對婦女的一切形式歧視。透過這份教材，我們將一起了解CEDAW的核心條文，推動性別平等新視野，在新北市觀光旅遊局共同創造更友善、更包容的工作環境。



CEDAW第1條

禁止一切形式的性別歧視



性別不應成為任何歧視的理由

CEDAW第1條明確定義「對婦女的歧視」係指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或目的均足以妨礙或否認婦女在政治、經濟、社會、文化、公民等領域，享有或行使人權及基本自由。

核心精神：人人享有平等權利與尊嚴，無論性別為何，都應獲得同等的尊重與機會。

暫行特別措施保障弱勢婦女

促進機會均等，打破不平等循環

第4條允許締約國採取「暫行特別措施」，加速實現男女事實上的平等。這些措施不應視為歧視，而是為了矯正歷史或結構性不平等。

保障名額

確保婦女在決策職位中的代表性

優惠措施

提供弱勢婦女培訓與資源支持



CEDAW第7條

婦女參政權與公共生活參與

第7條保障婦女參與政治及公共生活的權利，包括在一切選舉和公民投票中有投票權、有被選舉權，並能參與政府政策的制定及其執行。婦女也有權參與與國家公共和政治生活有關的非政府組織及團體。

投票與被選舉權

婦女享有與男性同等的選舉及被選舉權利

參與決策制定

婦女有權參與政府政策的擬訂與執行

公共事務參與

婦女可參與非政府組織及公共團體活動



CEDAW第9條

婦女國籍權利平等保障



婚姻不應剝奪婦女國籍權利

第9條保障婦女取得、改變或保留國籍的平等權利。締約國應確保婦女與男子在取得、改變或保留國籍方面享有同等權利，且結婚或丈夫改變國籍，並不當然改變妻子的國籍。

重要規定：婦女關於子女國籍的權利應與男子相同，確保母親在決定子女國籍上享有平等地位。

CEDAW第12條

婦女享有平等的健康權利



平等醫療服務

男女平等享有醫療保健服務，包括有關計劃生育的服務



孕產期保障

確保婦女在懷孕、分娩及產後期間獲得適當服務與營養



疫苗接種權利

保障婦女平等獲得疫苗接種及各項預防保健服務

保障農村婦女權益

促進農村婦女經濟與社會參與

第14條特別關注農村婦女所面對的特殊問題，確保她們在農村發展中發揮作用並受益於發展。農村婦女應享有參與各級發展規劃的擬訂和執行的權利。

01

教育與培訓

享有一切正式和非正式教育及訓練

02

經濟機會

參與經濟活動並獲得平等就業機會

03

土地權利

享有取得土地及資源的平等權利



CEDAW第16條

婚姻與家庭中的性別平等

第16條保障婦女在婚姻和家庭關係中的平等權利，包括締結婚姻、自由選擇配偶、在婚姻存續期間及解除婚姻時享有相同權利和責任。



婚姻自主權

有權自由選擇配偶並只在自由完全同意下結婚



平等權利義務

在婚姻存續期間享有同等權利與責任



父母同等責任

無論婚姻狀況如何，對子女事務享有相同權利與義務

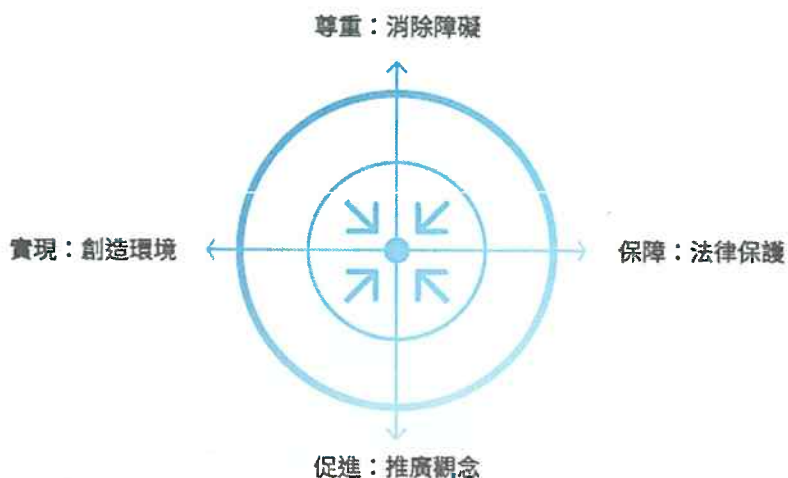


財產權平等

配偶雙方在財產的所有、取得及管理上享有相同權利



國家四層義務架構



締約國應採取一切適當措施，在各個層面落實CEDAW公約精神，從法律制度到社會文化，全面推動性別平等。

從承諾到行動

- 尊重義務：消除法律及政策中的性別歧視障礙
- 保障義務：制定法律與政策保護婦女權利免受侵害
- 促進義務：積極推廣性別平等觀念與意識
- 實現義務：創造有利於性別平等的社會環境

一起實踐CEDAW，打造平等友善的工作環境

性別平等不只是口號，更是每個人的責任。新北市觀光旅遊局致力於創造多元包容的工作環境，讓每一位同仁都能在尊重與支持中發揮所長。

-  **提升意識**
了解性別平等的重要性
-  **尊重差異**
欣賞每個人的獨特價值
-  **相互支持**
營造友善包容的氛圍
-  **付諸行動**
從日常工作中實踐平等

讓我們從自己做起，共同推動性別平等，創造更美好的未來！



115 年新北市政府觀光旅遊局性別平等亮點方案

115 年旅宿業性別友善環境推動計畫書

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「目標：應用性別主流化各項工具，提升政策推動品質及成效」。
- 二、新北市性別平等政策方針「人身安全與環境-建構安全的生活空間與環境」
- 三、行政院性別平等重要議題(院層級)：「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」。

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。

新北市作為臺灣人口最多、觀光資源豐富的重要都市，旅宿產業在推動地方經濟與觀光發展上扮演關鍵角色，為打造新北市成為國內外旅客喜愛的友善旅遊目的地，並回應多元性別、親子及其他族群的住宿需求，並推動旅宿業建立性別友善環境為主軸，強化旅宿業者性別平等意識與服務能力，提升旅遊環境的安全性與包容性，促進旅遊觀光市場多元發展。本市透過教育訓練強化性別意識外，並將「性別友善設施」納入優良旅館及魅力民宿評鑑項目，引導業者在空間規劃、服務設計與職場文化上更加重視性別平權，藉此提升旅宿業整體服務品質，並營造兼具安全與友善的住宿環境。

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、性別友善設施納入旅館民宿評鑑項目，推動性別友善旅宿環境，建立安全、包容、多

元的住宿空間。

二、建構旅宿業性別平等資訊，完善性別政策規劃之依據。

三、完善性騷擾防治與申訴機制，營造性別安全友善之職場。

四、強化性別平等觀念與文化，提升業者與員工對性別正義的認同與實踐。

五、辦理教育訓練課程，包括性別平等與性騷擾、愛滋病防治等議題。

肆、執行期間：115 年 1 月 1 日至 115 年 12 月 31 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。

一、加強旅宿從業人員性別友善服務的認知與實務能力：

於上下半年度各辦理 1 場次旅宿業從業人員講習，教育訓練課程包括性別平等與性騷擾、愛滋病防治等議題，提升旅宿業對性別友善服務的認知與實務能力。

二、性別友善設施納入評鑑，落實性別友善旅宿環境：

將性別友善旅宿環境（如設置性別友善廁所、提供多元性別旅客友善服務措施等），納入本市優良旅館及魅力民宿評鑑之加分項目，鼓勵業者營造包容、多元且安全之住宿環境，不僅提升旅宿服務品質與性別友善意識，更讓來訪旅客亦能感受並享有性別友善的尊重與價值。

三、完善旅宿業性別資料庫：

透過辦理旅宿業性別平等基礎資料雙軌(企業端、個人端)問卷調查，掌握本市旅宿業組織性別結構與從業人員性別平等現況，作為制定與精進性別友善政策及改善職場環境之依據。

四、建立性騷擾防治申訴及處理程序：

持續辦理新北市旅宿業性騷擾防治措施查核作業，結合旅宿業年度聯合稽查作業，督促業者依性別工作平等法及性騷擾防治法等規定建立申訴機制、指定專責窗口並落實內部教育訓練。

五、強化性別平等觀念：

透過公文正式函文，向新北市轄內旅宿業者系統性宣導性別主流化政策與平等工作環境理念，同時結合旅館業工會等民間組織資源，多管齊下進行宣導，強化業者與從業者對性別正義的認同與實踐意願。

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：

提升旅宿業性別友善服務的認知與實務能力，推動性騷擾防治機制與性別友善設施建置。
透過問卷調查，初步掌握旅宿業性別結構與從業人員性別經驗，揭示制度差異與隱性歧視。

二、量化：

1. 建立性騷擾防治申訴及處理之業者達 250 家。
2. 問卷回收份數達 60 份。
3. 辦理 2 場次旅宿業從業人員講習，達 150 人以上參與。
4. 針對旅館業者性別平等意識公文宣導達 200 家次。

柒、經費概算：新臺幣 1 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。

新北市政府觀光旅遊局跨局處 114 年推動情形一覽表

一、社會參與組：

方案名稱與性別目標	計畫內容	1-12 月執行成果	
		質性(創新度、難易度、重要性、影響範圍)	量化(場次、人數、執行經費)
2025 新北歡樂耶誕城-去除性別刻板印象與偏見計畫	<p>一、辦理時間：114 年 11 月中旬至 12 月底</p> <p>二、辦理內容：於歡樂耶誕城活動舉辦期間，設置性別平權意象燈飾，並透過與民眾互動之方式，以美學融入性平概念，加深參與者對性平認知，促進本市性別平等意象；期以耶誕城為性別友善環境示範場地，讓來場的參與者感受</p>	<p>一、創新度：藉國際級大型活動向全世界展示新北市性別平權意象。</p> <p>二、難易度：期能藉由網路分享活動照片及邀請在臺外籍旅客參訪提升新北市性平形象。</p>	<p>一、去除性別刻板印象與偏見：</p> <p>(1) 114 年於縣民大道天橋，設置性別平權意象燈飾 1 座及說明牌，以「珊瑚橘」為主色，搭配彩色變化的互動燈球，傳遞關於性別平等的溫柔理念。自 114 年 11 月 14 日至 114 年 12 月 28 日止總計吸引約 740 萬參與人次。</p> <p>(2) 於新北旅客 FB 粉絲專頁發 1 則貼文 (https://www.facebook.com/share/p/1MAdRxWA9h/?mibextid=wwXIfr)，宣傳終結性別暴力。</p> <p>二、建立性別友善環境：活動會場包含性別友善廁所及性平商店，讓來場的參與者感受任何性別都可受到平等友善待遇。</p> <p>三、執行經費：35 萬元。</p>

任何性別都可受到平等友善待遇。

三、計畫目標：

- (一) 去除性別刻板印象與偏見：於耶誕城內設置性別平等意象燈飾，結合美學及性別平權概念，加深民眾對於性別平權之認識，促進新北市性別平等意象。
- (二) 建立性別友善環境：營造性別友善環境，並以耶誕城為性別友善環境示範場地，讓來場的參與者感受任何性別都可受到平等友善待遇。
- (三) 提升國際參與過程中性別平權之可見率。

三、重要性：結合美學促進本市性別平等意象，藉潛移默化積極創造、落實性別友善環境，促進性別平權。

影響範圍：至耶誕城參觀之民眾。



上圖：性平燈飾



上圖：性平說明牌

參與對象：國內外旅客。

< 新北旅客 2025年11月10日 · ...

【2025新北歡樂耶誕城】#7大絕美光廊一次逛

📷 座天橋 每一條都美到不行
帶上相機一路喀擦喀擦拍不停

📷 新站路天橋-時光膠卷
濃濃的藍紫色光芒照耀在穿越這座天橋的每一個人身上。放慢腳步享受穿越星光之間的時刻
🌟 夜晚裡你就是最閃亮的星

📷 縣民大道-公車站旁天橋-歡樂童心泡泡
一顆顆懸掛在空中的透明球就像小時候和玩伴一起吹出的彩色泡泡🌈 載著夢想和歡笑聲飛向天空！

📷 新府路天橋-魔幻舞環
散發著多色光芒的舞環排列在天橋上!這是外星人留下的記號👽 還是通往神秘世界的神奇通道呢?

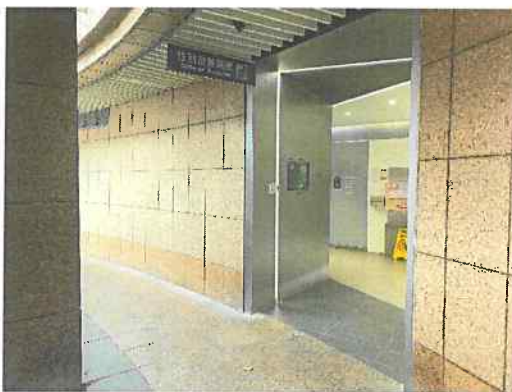
📷 縣民大道天橋-神奇變幻彩球
以「珊瑚橋」為主色🌈 搭配彩色變化的互動燈球🌟 傳遞關於性別平等的溫柔理念。橘色象徵包容與關懷，是聯合國反性別暴力運動的代表色；而每顆觸碰後會變色的燈球，就像每一次理解、尊重與傾聽，都能讓這個世界更繽紛更有溫度🌟

📷 小童百天橋-華麗空中飛人

📷 留言..... 📷 GIF 😊



上圖：於新北旅客 FB 粉絲專頁露出貼文一則



上圖：性別友善廁所



上圖：性平商店

➤ 跨局處議題：2025 新北歡樂耶誕城-去除性別刻板印象與偏見計畫

性別影響評估計畫執行情形表

編號	辦理機關	計畫名稱	計畫期程	性別目標	執行策略	所訂性別目標或採行策略之辦理情形
1	觀光局	微笑山線Party Day親子特色旅遊規畫推廣計畫	113-114年	<p>本局辦理微笑山線Party Day活動，透過微笑山線理念、新北山林的相關知識及與在地連結、環境教育等概念，結合舞台表演、攤位闖關、山林體驗等各類活動，讓親子家庭一同參與Party Day活動，去認識山林與家的緊密關係，學習山林環境的各種知識，並體驗山林的美，讓親子家庭不用走進山林，就能走進微笑山線旅遊，達到微笑山線品牌深入行銷的目的。</p>	<p>辦理微笑山線Party Day活動（例如：市集、園遊會、嘉年華、特色遊程），強調微笑山線山林環境教育，推廣低碳旅遊、親子旅遊、新北家山等微笑山線品牌山林旅遊環境永續概念，活動內容亦結合各類主題活動形式（例如：舞台表演、闖關活動、體驗活動等）。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 山林親山日：由導覽老師帶領民眾走鶯歌石登山步道。 (113年度男性：女性比6：4) 2. 山林說書日：由導覽老師帶領民眾走土城桐花公園步道，搭配說故事。 (113年度男性：女性比4：6) 3. 山林茶香日：由導覽老師帶領民眾走成福山生態導覽，搭配茶行介紹、採茶體驗及製茶過程。 (113年度男性：女性比4：6) 4. 山林懷古日：由導覽老師帶領民眾走東勢格越嶺古道，搭配親子走作紅龜仔。 (113年度男性：女性比5：5) 5. 山林音樂日：由導覽老師帶領民眾走山佳火車站周邊生態導覽，搭配學生、社團參與音樂會、用山林元素製作樂器演奏。 (113年度男性：女性比3：7) 6. 在山林裡跳舞：由專業舞者帶領，與山林互動，用身體、聲音及肢體活動回應山林呼喚。 (114年度男性：女性比3：7) 7. 在山林裡唱歌：由表演者帶領民眾，透過歌曲、木笛、鋼琴、鼓、搖竹等樂器演奏，聆聽曲目，與山林融為一體。 (114年度男性：女性比3：7) 8. 茶山古道與她的印花設計：透過植物採集與細緻觀察，創作出專屬於山林記憶的印花設計。 (114年度男性：女性比2：8) 9. 大高坑山腳聚落野菜辨識與自然料理：辨識野菜、了解食材與土地的連結，現場共煮自然風味餐點，讓山林滋味在味蕾間綻放。 (114年度男性：女性比2：8) 10. 忠義山的聲音採集與創作：採集忠義山的自然與聚落聲響，並透過素燒陶盤繪製，將聽覺感受轉化為視覺創作，留下屬於自己的山林聲景記憶。 (114年度男性：女性比2：8) 11. 在山上山梵唱與瑜伽的祝福：以

聲音冥想與瑜伽梵唱共振心靈，
向自己與山神獻上祝福。

(114 年度男性：女性比 2：8)

12. 獅頭山植物解讀與圖鑑設計：從
觀察植物姿態出發，進行手繪記
錄與圖鑑創作，體驗博物學的詩
意與自然教育的美好融合。

(114 年度男性：女性比 3：7)

註 1：此表係參照行政院函頒 115 年行政院辦理直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫附表。

註 2：表內「計畫名稱」至「執行策略」欄內容，須與前年辦理性別影響評估檢視表、計畫書內容相符。

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	微笑山線 Party Day 親子特色旅遊規劃推廣計畫			
1-2 主辦機關單位	新北市政府觀光旅遊局			
1-3 填表人員： <input checked="" type="checkbox"/> 業務承辦人員 <input type="checkbox"/> 非業務承辦人員 姓名：蔡宇勝 職稱：約僱人員 電話：(02)29603456 分機 4033 e-mail：AS6251@ntpc.gov.tw				
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：王國振 職稱：主任秘書 電話：(02)29603456 分機 4022 e-mail：ac5237@ntpc.gov.tw				
1-5 計畫屬性： 1-5-1 計畫決行（單選）： <input type="checkbox"/> 府一層決行計畫/ <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行計畫 1-5-2 計畫列管（可複選）： <input type="checkbox"/> 性別平等方針列管計畫/ <input type="checkbox"/> 施政計畫/ <input checked="" type="checkbox"/> 一般性 <p style="text-align: center;">工作計畫</p>				
1-6 計畫內容涉及領域（可複選）	1-6-1 <input type="checkbox"/> 就業、經濟、福利領域 1-6-2 <input type="checkbox"/> 人口、婚姻、家庭領域 1-6-3 <input type="checkbox"/> 教育、文化、媒體領域 1-6-4 <input checked="" type="checkbox"/> 人身安全、環境領域 1-6-5 <input type="checkbox"/> 健康、醫療、照顧領域 1-6-6 <input type="checkbox"/> 社會參與領域 1-6-7 <input checked="" type="checkbox"/> 其他（本計畫涉及領域為運動、休閒及觀光等）			
1-7 計畫依據	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%; vertical-align: top;"> (1) 本計畫為一般性工作計畫。 (2) 本計畫符合在 SDG 5 性別平權：實現性別平等，並賦予女性權力之議題，符合相關 Cedaw 公約條文第 13 條之 C 款-締約各國應採取一切適當措施以除在經濟和社會生活的其他方面對女性的歧視，並保障女性在男女平等的基礎上也有相同的權利。 </td> <td style="width: 40%; vertical-align: top;"> 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 </td> </tr> </table>		(1) 本計畫為一般性工作計畫。 (2) 本計畫符合在 SDG 5 性別平權：實現性別平等，並賦予女性權力之議題，符合相關 Cedaw 公約條文第 13 條之 C 款-締約各國應採取一切適當措施以除在經濟和社會生活的其他方面對女性的歧視，並保障女性在男女平等的基礎上也有相同的權利。	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
(1) 本計畫為一般性工作計畫。 (2) 本計畫符合在 SDG 5 性別平權：實現性別平等，並賦予女性權力之議題，符合相關 Cedaw 公約條文第 13 條之 C 款-締約各國應採取一切適當措施以除在經濟和社會生活的其他方面對女性的歧視，並保障女性在男女平等的基礎上也有相同的權利。	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			

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	1.	畫、新北市性別平等委員會決議等。
貳、受益對象（單選）	2-1 <input type="checkbox"/> 計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象 2-2 <input type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制，預計參與人員性別比例，男：__人；女：__人。性別比例：男：__%；女：__% 2-3 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制，但無法推估實際使用人數	
參、問題與需求評估		
3-1 計畫之現況問題與需求概述	<p>新北市是一座多山的城市，透過連結居家週邊的山，形成一條微笑曲線，這就是微笑山線。本局辦理微笑山線 Party Day 活動，旨在透過微笑山線理念、新北山林的相關知識並與在地連結、環境教育等概念，結合舞台表演、攤位闖關活動及山林體驗等各類活動，讓親子家庭一同參與 Party Day 活動，去認識山林與家的緊密關係，學習山林環境的各種知識，並體驗山林的美，讓親子家庭不用走進山林，就能走進笑山線旅遊，達到微笑山線品牌結合性別平等的理念做深入行銷的目的。為延續微笑山線 Party Day 與親子家庭的緊密連結，今年也將過廠商協助規劃並執行規關活動，以到性別平權及親子旅遊以推廣微笑山線的目的。</p>	
3-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析（本項目請運用主計單位建議性別分析法進行）	<p>本計畫為開放性活動居多，某幾場議題活動性別比及大人小孩比如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 議題活動(1)性別比例約為男：45%；女：55%。大人小孩比例約為大人 75%，小孩 25%。 2. 議題活動(2)性別比例約為男：47%；女：53%。大人小孩比例約為大人 70%，小孩 30%。 3. 議題活動(3)性別比例約為男：42%；女：58%。大人小孩比例約為大人 77%，小孩 	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>23%。</p> <p>4. 議題活動(4)性別比例約為男：52%；女：48%。大人小孩比例約為大人 81%，小孩 19%。</p>	<p>各區之性別統計、及年齡、教育程度、社經與族群。</p> <p>3. 針對前述統計結果說明；另若該計畫受益對象無區別，但內容涉及一般社會認知既存的性別偏見或統計資料顯示性別比例差距過大者，亦需進一步說明。</p>
<p>3-3 建議未來需要強化與本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」）</p>	<p>3-3-1 修訂類別與項目：____無____</p> <p>3-3-2 需局處配合單位（可複選）： <input type="checkbox"/>局處業務單位/ <input type="checkbox"/>局處會(統、主)計室 <input type="checkbox"/>其他，請說明：____無____</p> <p>3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能 <input type="checkbox"/>需要，輔導公務統計增修或統計調查 <input checked="" type="checkbox"/>不需要</p>	<p>關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指：</p> <p>1. 若指標欠缺或不足者，需透過市府主計處輔導機關透過辦理公務統計方案增修訂，於公務統計報表新增統計項目，以定期蒐集所需數據。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

		<p>2. 如欲辦理統計調查者(不包含意向調查)，需透過市府主計處輔導機關辦理統計調查計畫，以利推動。</p>
<p>肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</p>	<p>本計畫將推動旅宿業者實施性別平等教育訓練、調查性別統計問卷、設置性騷擾防治與申訴管道，提升管理階層性別意識，強化女性升遷參與與工作安全，逐步實現職場實質性別平等，落實性別正義。</p>	
<p>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)</p>	<p>5-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫研擬階段諮詢或調查不同性別者之預期受益者/使用者，對此議題的看法。</p> <p>5-2 <input type="checkbox"/> 計畫研擬階段之公聽會或相關籌備會議，邀請性別學者專家、團體或受益對象參與，且任一性別比例達 1/3</p> <p>5-3 <input type="checkbox"/> 計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體</p> <p>5-4 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練</p> <p>5-5 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：_____</p> <p>※ 勾選 5-1 至 5-4 者，簡要說明參與日期、方式及參與者身分等： 預計於上下年度各辦理一場旅宿業從業人員教育訓練，並於整年度持續辦理旅宿業性騷擾防治措施查核，並輔以調查問卷、性別平等文宣等方式，參與者為旅宿業從業人員。</p> <p>5-6 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： 本計畫之設計並非以性別做區分，而是開放給所有的男女老少多元族群皆能參與。</p>	<p>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。</p>
<p>陸、評估內容 (一) 資源與過程</p>		

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>6-1 經費配置（單選）</p>	<p>6-1-1 <input type="checkbox"/>計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算）</p> <p>6-1-2 <input type="checkbox"/>計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算）</p> <p>6-1-3 <input type="checkbox"/>計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整）</p> <p>6-1-4 <input type="checkbox"/>僅執行方式改變，預算未變動</p> <p>※勾選 6-1-1 至 6-1-4 者，簡要說明上述計畫原列、新增或調整項目與金額：</p> <p>(1) 教育訓練(含性別平等觀念課程)：1 萬元。結合既有旅宿業從業人員教育講習課程，融入性別平等觀念宣導，並結合旅館業工會，督促其會員填寫問卷。</p> <p>6-1-5 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： 本計畫為推廣微笑山線登山旅遊提供給民眾，並無需編列特別預算於性別差異上。</p>	<p>說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。</p>
<p>6-2 計畫與性別相關之實施方式與作為（無特定性別作為者，亦請簡要說明原因）</p>	<p>本計畫旨在推廣微笑山線登山旅遊，並無特別針對性別做差別對待，故只要前來享受登山樂趣的民眾人數多，對性別平等的推廣受惠者也隨之增加。</p>	<p>1. 說明計畫主要執行策略或方式，以回應性別需求與達成性別目標，例如辦理人員訓練、提供服務、製作文宣等。</p> <p>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。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>6-3 宣導傳播 (6-3-1 至 6-3-3 可複選)</p>	<p>6-3-1 <input type="checkbox"/> 製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品 (項目： _____)</p> <p>6-3-2 <input type="checkbox"/> 針對特定群體 (如新住民、高齡者、兒少、客家、原住民.... 等) 製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物 (項目：_____)</p> <p>6-3-3 <input checked="" type="checkbox"/> 結合與受益對象或議題相關之區公所、里鄰、社會團體、社區組織、民間企業共同辦理，擴展議題宣導 (結合單位：_____)</p> <p>6-3-4 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>說明計畫宣導方式如何針對不同背景的目標對象(包括不同語言的男女)，採取不同的傳播方法，如廣播、單張、跑馬燈等。</p>
<p>6-4 性別友善措施 (單選)</p>	<p>6-4-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案。 具體作法：親子 Party Day 活動有提供親子友善廁所措施、辦厘親子互動闖關活動、辦理話刻表演、說故事活動及小朋友帶動跳等。</p> <p>6-4-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>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、哺哺集乳室、女性生理護墊、性別或親子友善廁所等。</p>
<p>(二)效益評估</p>		
<p>6-5 平等取得社會資源 (可複選)</p>	<p>6-5-1 <input type="checkbox"/> 計畫的目的優先維護弱勢性別者權益，特別是女性及弱勢性別者處境 (如受暴婦女、新住民女性、女性就業、偏鄉女性、原住民女性、身障等)</p> <p>6-5-2 <input type="checkbox"/> 計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量</p> <p>6-5-3 <input type="checkbox"/> 預期計畫的結果具有促進女性或弱勢性別者平等獲取社會資源與社會參與</p>	<p>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。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>※針對上述簡要說明： 鼓勵旅宿業女性從業人員參加性別平等教育訓練相關課程，並於問卷調查弱勢性別者處境，詢問是否須本府專業資源協助。 6-5-4 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因 本計畫辦理之所有活平等提供給所有民眾，並無特別區分因性別而享有不同待遇。</p>	
<p>6-6 預防或消除性別隔離（可複選）</p>	<p>6-6-1 <input type="checkbox"/>計畫有助打破性別框架 6-6-2 <input checked="" type="checkbox"/>計畫有助尊重性別差異 6-6-3 <input type="checkbox"/>計畫有助消除性別歧視 6-6-4 <input type="checkbox"/>計畫有助凝聚性別認同 ※針對上述簡要說明： 親子 Party Day 活動旨在親子參與，不論是媽媽、爸爸或是阿公阿嬤帶小孩前來享用旅遊設施都會獲得一樣的接待及服務。 6-6-5 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>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。</p>
<p>6-7 計畫評核（單選）</p>	<p>6-7-1 <input type="checkbox"/>計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： 6-7-2 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：本計畫旨在推廣微笑山線旅遊，並無特別針對性別做服務的區分。</p>	<p>填寫無涉及請說明原因。</p>
<p>6-8 計畫追蹤與列管（單選）</p>	<p>6-8-1 <input checked="" type="checkbox"/>計畫列入定期管考機制 具體作法：每年度會依前年資料進行分析及成效檢討。 6-8-2 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>例如由市府研考單位列管、或由局處自行列管、或由性平會列管。</p>
<p>柒、檢視結果</p>		
<p>7-1 計畫與性別相關性</p>	<p><input type="checkbox"/>完全/高度相關 <input type="checkbox"/>部分相關 <input checked="" type="checkbox"/>不相關 說明：本案無限定服務對象</p>	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

7-2 計畫運用性別主流化操作工具	<input type="checkbox"/> 性別意識培力 <input checked="" type="checkbox"/> 性別統計 <input type="checkbox"/> 性別分析 <input type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他
第二部分- 程序參與	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：114 年 6 月 16 日至 114 年 6 月 17
	8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 姓名：蔡瓊姿 職稱：教授 服務單位：國立臺北大學運動休閒管理學系 專長領域：性別研究、休閒管理
	8-3 參與方式： <input type="checkbox"/> 會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
	8-4 業務單位所提供之資料 8-4-1 相關統計資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有，很完整 <input type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無
	8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 <input checked="" type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關
(二)主要意見	8-6 受益對象之合宜性：因不限定某特定性別才能參與，故難以做合宜性評估
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性：妥適合宜
	8-8 計畫目標說明之合宜性：妥適合宜
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：妥適合宜
	8-10 資源與過程說明之合宜性：妥適合宜
	8-11 效益評估說明之合宜性：妥適合宜
	8-12 檢視結果之合宜性：妥適合宜

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

8-13 給予機關改善綜合建議事項：

微笑山線 Party Day 親子特色旅遊劃推廣案符合在 SDG 5 性別平權，實現性別平等，並鼓勵婦女共同參與的權力與議題

微笑山線 Party Day 親子特色旅遊規畫推廣案符合相關 CEDAQ 公約條文為第 13 條 0 項 C 款。

第 2 條 0 項 g 款，消除歧視：

締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

(g)廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。

共創性別友善旅宿環境，115 年旅宿業性別平等調查計畫符合< 相關 CEDAW 公約條文方面>:第 13 條 0 項 c 款

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：(C) 項，參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：(C) 項，參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

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：本計畫未來將透微笑山線理念、環境教育等概念，結合舞台表演、攤位闖關等各項活動，讓親子家庭一同參與 Party Day 活動，並實現性別平等，以活動方式保證婦女、婦幼都能在男女平等的基礎上有相同的權利。

9-2 參採情形：

持續落實本局 Party Day 活動，對於性別平等的措施，包含辦理親子互動闖關活動等。

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：114 年 6 月 2 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

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

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
115年2月23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：115年3月4日

相關意見或決議：

115 年度性別主流化實施計畫工作項目辦理期程表

重要期程	工作項目	主責單位	備註
一、性別平等專案小組			
115 年 3 月	召開第一次會議	人事室	
115 年 3 月	每年度執行報告須提送性別平等專案小組通過後公告上網，並函送會議紀錄至本府性平會秘書單位。	人事室	
115 年 9 月	召開第 2 次會議。	人事室	
二、持續辦理性別意識培力訓練			
115 年 12 月前	辦理性別主流化訓練課程。	人事室	
三、落實性別影響評估			
115 年 1 月-115 年 12 月	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理性別平等問卷調查 2. 執行性騷擾防治書面查核及制度建構輔導 3. 辦理旅宿業從業人員講習 4. 強化多元性別平等觀念宣導機制 性別友善旅宿環境納入優良旅館及魅力民宿評鑑項目	觀光管理科	
115 年 4 月	2026 新北市鐵道馬拉松接力賽	觀光企劃科	115 年 4 月
四、強化性別統計與性別分析			
115 年 4 月至 8 月	蒐集資料及撰寫性別議題統計分析專題並公告上網。	會計室	
115 年 5 月	更新「性別統計指標」數據於「性別主流化專區」網頁。	會計室	
五、逐步推動性別預算			
115 年 1 月	配合本市總預算經議會審議情形，修正「性別預算」，並公告「性別主流化專區」網頁。	會計室	
115 年 4 月至 5 月	彙編「性別預算表」。	會計室	
115 年 9 月	依本府審查概算結果，修正「性別預算」表，並公告「性別主流化專區」。	會計室	
六、持續辦理性別平等宣導			
115 年 12 月	辦理性別平等宣導情形，應提送性別平等專案小組報告。	各科室	
七、其他			

重要期程	工作項目	主責單位	備註
115 年 12 月前	於本局網頁首頁設置性別主流化專區，定期請各科室檢視更新專區資料內容，隨時更新專區資料。	各科室	115 年 12 月前

新北市政府觀旅局 115 年性平亮點方案規劃情形表

編號	方案名稱	實施內容(含性別目標)	辦理期程	預期效益(含質性及量化)	結合行政院性別平等重要議題
1	115 年旅宿業性別友善環境推動計畫	<p>1. 性別友善設施納入評鑑，落實性別友善旅宿環境： 將性別友善旅宿環境（如設置性別友善廁所、提供多元性別旅客友善服務措施等），納入本市優良旅館及魅力民宿評鑑之加分項目，鼓勵業者營造包容、多元且安全之住宿環境，不僅提升旅宿服務品質與性別友善意識，更讓來訪旅客亦能感受並享有性別友善的尊重與價值。</p> <p>2. 完善旅宿業性別資料庫： 透過辦理旅宿業性別平等基礎資料雙軌(企業端、個人端)問卷調查，掌握本市旅宿業組織性別結構與從業人員性別平等現況，作為制定與精進性別友善政策及改善職場環境之依據。</p>	115 年 1 月- 115 年 12 月	<p>質性： 提升旅宿業性別友善服務的認知與實務能力，推動性騷擾防治機制與性別友善設施建置。透過問卷調查，初步掌握旅宿業性別結構與從業人員性別經驗，揭示制度差異與隱性歧視。</p> <p>量化： 1. 建立性騷擾防治申訴及處理之業者達 250 家。 2. 問卷回收份數達 60 份。 3. 辦理 2 場次旅宿業從業人員講習，達 150 人以上參與。 針對旅館業者性別平等意識公文宣導達 200 家次。</p>	<p><input type="checkbox"/> 促進公私部門決策參與之性別平等</p> <p><input type="checkbox"/> 提升女性經濟力與建立性別友善職場</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 消除性別刻板印象、偏見與歧視</p> <p><input type="checkbox"/> 防治數位/網路性別暴力</p> <p><input type="checkbox"/> 促進健康及照顧工作之性別平等</p> <p><input type="checkbox"/> 打造具性別觀點的環境空間及科技創新</p>

編號	方案名稱	實施內容(含性別目標)	辦理期程	預期效益(含質性及量化)	結合行政院性別平等重要議題
		<p>3. 建立性騷擾防治申訴及處理程序： 持續辦理新北市旅宿業性騷擾防治措施查核作業，結合旅宿業年度聯合稽查作業，督促業者依性別工作平等法及性騷擾防治法等規定建立申訴機制、指定專責窗口並落實內部教育訓練。</p> <p>4. 強化性別平等觀念： 透過公文正式函文，向新北市轄內旅宿業者系統性宣導性別主流化政策與平等工作環境理念，同時結合旅館業工會等民間組織資源，多管齊下進行宣導，強化業者與從業者對性別正義的認同與實踐意願。</p>			

新北市性別平等重要議題(115-118 年)

議題一、提升不同性別參與公共決策之機會

一、重要性說明【社會局】

提升不同性別參與公共決策的機會，係為落實本府推動實質性別平等，併能與國際人權趨勢緊密接軌。

自 1995 年第四次世界婦女大會通過的《北京宣言暨行動綱領》，確立了推動性別主流化作為全球重要課題，其核心概念即是增進女性參與決策的能力與機會，並要求政策能有更多以女性價值為主體的輸出。《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW) 婦女參與政治及公共事務權、參與國際組織權列為重要指標。公約的第 23 號一般性建議第 13 段更指出，婦女在公共及政治生活的低參與度，強化了其不平等地位，也未能實踐民主價值。2015 年聯合國發布的永續發展目標 (SDGs)，將婦女的充權 (empowerment) 與平等列為 17 個目標之一，強調此為追求經濟成長、環境保護與社會進步不可或缺的目標。從諸多國際指標中，便顯見提升女性決策權係為社會民主發展的重要基礎和精神。

此外，行政院頒訂的《性別平等政策綱領》，便以「決策、權力、影響力」為題，分析婦女在政治、經濟與社會參與的困境，明確指出婦女應從多面向的決策參與出發，進而提升女性實質影響力。從民主社會的角度來看，「參與」本就是民主社會的重要前提，是積極公民權的展現，而促進決策參與的平等，需要透過持續的「參與式民主」來落實，當女性的社會參與能夠真正平等時，也才得以落實社會正義。因此，透過保障不同性別者在公共事務中的充分參與，才能確保公共政策能夠反映社會的多元需求，真正實踐實質性別平等。

二、現況與問題【社會局】

(一)現況：

新北市在拔擢女性擔任公部門主管方面，新北市持續精進，統計至 2025 年底，在新北市 30 位一級機關首長總數中，女性佔 10 人，達到三分之一目標，至於在公共事務參與機制方面，新北市對所屬委員會委員的性別比例目標設定為不低於 40%。截至 2021 年，新北市各機關所屬委員會中，已有 60.55%達成此精進目標，而達成中央要求三分之一比例的則高達 94.92%。在私部門方面，截至 2024 年初，新北市轄管的私人組織中，女性在決策階層 (理監事、董事等) 的比例已達 39.20%，表現良好。例如，在 2021 年，家長會、公有市場自治會和人民團體等組織的女性決策者比例皆已達到或超過 40%。

(二)問題：

1. 女性在公共委員會、各類團體及市府高層主管的占比及代表性仍較男性為低：雖然新北市在公部門女性主管比例上表現優異，但在較高的行政層級，女性一級機關首長的比例 (34.48%) 仍明顯低於男性。在私部門組織中，擔任組織負責人 (如董事長、理事長) 的女性比例僅約 31.65%，尚未達到三分之一的目標，這顯示決策權力層級越高，性別比例懸殊的現象越為明顯，女性在晉升決策頂端時仍面臨「無形天花板」的挑戰。
2. 決策僅由單一性別主導，將忽視其他性別的需求與聲音，進而影響公共政策品質與平等性。部分私部門組織的決策權力仍由單一性別主導，這種性別參與的懸殊，使得在政策的制定和資源分配時，可能無法準確反映所有性別的需求與聲音，進而影響了公共政策的品質與公平性。

因此，政府有必要透過性別平等機制，鼓勵民間組織納入不同性別的意見，以提升公共服務的適切性。

3. 女性占高階職位比例較男性為少，使其代表參與國際事務的比例及機會偏低，不僅限制女性專業能力的發揮，也影響我國在國際舞台上的多元聲音與議題視角。國際公約（CEDAW 第 8 條）要求締約國應確保女性平等參與國際事務的機會。然而，由於女性在高階職位上的比例仍較男性為低，這限制了她們以政府代表身份參與國際事務的機會，影響了女性專業能力的發揮，同時也限制了新北市乃至於我國在國際舞台上展現多元聲音與議題視角的能力。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

1. 促進公部門決策參與性別平等：

- (1)本市各機關所屬委員會之委員任一性別比例達 40%。
 - (2)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。
 - (3)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。
- ##### 2. 提升農、漁、工會、宗教團體及人民團體之女性參與決策。
- ##### 3. 促進婦女參與政治及國際事務之機會與能力。

(二)計畫策略：

1. 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。
2. 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。
3. 培力女性參與公共決策及國際事務之能力。
4. 建立並促進女性使用市民參與公共事務之平台。

(三)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。

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
1.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。	一、本處現有委員會計 6 個，其中有 5 個委員會任一性別不低於 40%，比例達 83.33%。 二、前開 6 個委員會中，除依中央法規設置之 4 個委員會，相關規範係由中央訂定外，其餘 2 個委員會中，業將任一性別不低於 40%納入規範計 1 個，餘 1 個其設置法規依據非本處權管。	115 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%以上 116 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%以上 117 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%以上 118 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%以上	人事處	1. 委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%以上。 2. 財團法人 /
	一、本處現有委員會(含任務編組，以下同)計 5 個，委員組成之任一性別均不低於 40%，爰任一性別不低於 40%之比例達 100%。 二、前開 5 個委員會中，除依中央法規設置之 2 個委員會，相關規範係由中央訂定外，其餘 3 個委員會中，業將任一性別不低於 40%納入規範計 1 個，將任一性別不低於三分之一(或 40%)納入規範計 1 個，餘 1 個係將任一性別不低於三分之一納入規範，並預計於 115 年修正為任一性別不低於 40%。	115 年：委員會任一性別不低於 40%之比例達 100%。 116 年：委員會任一性別不低於 40%之比例達 100%。 117 年：委員會任一性別不低於 40%之比例達 100%。 118 年：委員會任一性別不低於 40%之比例達 100%。	秘書處	
	一、委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%以上：	一、委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%以上：	財政局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>(一) 財政局及所屬機關委員會共有 10 個，均已將委員任一性別比例不低於三分之一規定納入委員會依據設置之組織章程或設置要點。</p> <p>(二) 有關本指標不低於 40% 部分，截至 114 年 12 月 31 日，本局及所屬機關委員會已達成 9 個，委員任一性別不低於 40% 的比例達 90% 以上，未來於委員出缺或屆期改選時，除考量專業領域外，並加強檢視性別比例，以達成決策參與之性別平等。</p> <p>二、二級單位及所屬一級機關一級單位主管女性比例達 40% 以上：</p> <p>(一) 一級單位以上主管女性 5 人，比例達 35.7%。</p> <p>(二) 本局主管職務出缺係依公務人員陞遷法辦理，女性主管比例提升有賴長期推動，未來將鼓勵女性同仁增進專業知能及領導能力，提高其陞任主管職務機會。</p> <p>(三) 定期提供女性主管比例之統計供局長參考。</p>	<p>115 年：維持達成目標數 9 個，達成率 90%。</p> <p>116 年：維持達成目標數 9 個，達成率 90%。</p> <p>117 年：達成目標數 10 個，達成率 100%。</p> <p>118 年：達成目標數 10 個，達成率 100%。</p> <p>二、二級單位及所屬一級機關一級單位主管女性比例達 40% 以上：以維持女性主管比例不低於三分之一為目標，並逐步實現女性主管比例達 40% 以上。</p>		<p>公營事業之董 / 監事達三分之一的比例達 100%。</p> <p>3. 所屬一級</p>
	<p>一、於本局權管範圍，檢視並推動將性別比例原則明文納入各委員會組織章程或設</p>	<p>一、本局目前權管委員會計有 16 個，其中 5 個委員會係依照中央法規設置無法修正外，</p>	<p>工務局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>置要點。</p> <p>二、推動本局權管委員會以委員任一性別比例不低於 40% 為目標。</p>	<p>其餘 11 個委員會均已將性別比例原則納入組織章程及設置要點中。</p> <p>二、未來將於委員會任期屆滿改選時，推動任一性別比例不低於 40%：</p> <p>115 年：68.8%(11/16)</p> <p>116 年：68.8%(11/16)</p> <p>117 年：75%(12/16)</p> <p>118 年：75%(12/16)</p>		機關一級單位主管
	<p>一、本局及所屬各館共設置 22 個委員會（截至 114 年 10 月），其中已有 19 個達到任一性別比例不低於 40%，達成率 86.36%。</p> <p>二、財團法人新北市文化基金會董事組成已符合任一性別比例三分之一以上，達成率 100%。</p> <p>三、於每次召開性別平等專案小組會議時，列案逐一檢討，以提升任一性別不低於 40% 委員會比例，並將相關性別比例規範納入委員會組織規定或設置要點，以制度化方式確保性別平衡之持續推動。</p> <p>四、請各單位及所屬各館配合委員任期重新檢視委員會組成規定及性別比例，如有委員任期屆滿重新改組委員會，或新成</p>	<p>一、委員會任一性別不低於 40% 的比例達 70% 以上：</p> <p>115 年：提升委員會任一性別比例不低於 40% 達成率至 90%</p> <p>116 年：提升委員會任一性別比例不低於 40% 達成率至 95%</p> <p>117 年：提升委員會任一性別比例不低於 40% 達成率至 100%</p> <p>118 年：維持委員會任一性別比例不低於 40% 達成率 100%</p> <p>二、財團法人/公營事業之董/監事達任一性別比例三分之一的比例達 100%：</p> <p>115 年：維持財團法人董監事達任一性別比例三分之一的比例達 100%</p> <p>116 年：維持財團法人董監事達任一性別比例三分之一的比例達 100%</p>	文化局	女性比例達 40% 以上。 4. 提升農會三首長

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	立之委員會，應檢具註明性別比例之成員名冊，簽陳機關首長就當然委員先予核定，另建請提醒機關首長於圈選指定委員時，積極提升任一性別比例不低於40%。	117年：維持財團法人董監事達任一性別比例三分之一的比例達100% 118年：維持財團法人董監事達任一性別比例三分之一的比例達100% 三、115年起法規（組織規定或設置要點）修正進度100%		(理事長、常務監事及總幹事)
	一、本局所屬委員會共14個，均已將性別比例納入組織章程或設置要點。 二、目前14委員會中，已有1個(性平專案小組)將任一性別不低於40%納入設置要點，未來持續推動各委員會修正委員會組織章程或設置要點，將委員任一性別比例不低於40%納入規範。	115年：委員會任一性別不低於40%的比例達40%以上，以達性別平等。 116年：委員會任一性別不低於40%的比例達50%以上，以達性別平等。 117年：委員會任一性別不低於40%的比例達60%以上，以達性別平等。 118年：委員會任一性別不低於40%的比例達70%以上，以達性別平等。	水利局	任一性別達三分之一。
	本處計有7個委員會，已有6個委員會之任一性別不低於40%(達成比例為85.71%)，另本府內部控制推動及督導小組係依「新北市政府內部控制推動及督導小組設置要點」第3點規定由市府長官指派內部控制相關局處首長擔任當然委員，其任一性別已逾三分之一，惟囿於市府當然委員性別致仍低於40%之指標，後續本處將視實際業務需要，適時評估檢修上開要點規定。	115年：達成比例85.71% 116年：達成比例85.71% 117年：達成比例85.71% 118年：達成比例85.71%	主計處	5. 提升

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>本屆「新北市政府青年事務委員會」任一性別委員均不低於 40%。</p> <p>委員會任一性別不低於 40%比例達 70%以上部分：</p> <p>一、檢視並修正相關法規，將性別比例原則明文納入各類委員會之組織章程或設置要點，達成全面納入(100%)。</p> <p>二、每年請各科(室)及所屬機關盤點所屬各委員會成員性別構成，在促進性別平等並確保任一性別在職場及公共事務中之平等地位，落實委員任一性別比例不低於三分之一，並以 40%為原則。</p> <p>三、對未符合任一性別比例原則之委員會，提報本局性別專案小組逐一檢討未達標原因，並請權責單位檢視是否需修正相關組織章程或設置要點，列管追蹤改善情形。</p>	<p>115-118 年：委員任一性別比例不低於 40%。</p> <p>一、各年度目標值：</p> <p>115 年：</p> <p>(一) 性別比例原則納入組織章程或設置要點達 90%以上。</p> <p>(二) 所屬委員會中，委員任一性別比例不低於三分之一者達 100%以上。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 性別比例原則納入組織章程或設置要點達 92%以上。</p> <p>(二) 所屬委員會中，委員任一性別比例不低於三分之一者達 100%以上。</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 性別比例原則納入組織章程或設置要點達 93%以上。</p> <p>(二) 所屬委員會中，委員任一性別比例不低於三分之一者達 100%以上。</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 性別比例原則納入組織章程或設置要點達 95%以上。</p> <p>(二) 所屬委員會中，委員任一性別比例不低於三分之一者達 100%以上。</p> <p>二、效益：預期透過 115 至 118 年性別比例指標逐年提升，強化性別比例制度化與落實</p>	<p>青年局</p> <p>城鄉局</p>	<p>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</p>

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>本局現有委員會計 1 個，委員組成之任一性別達委員總數 40%：</p> <p>一、經檢視「諮詢委員會任一性別委員人數應達委員總數三分之一或 40%」已納入客家文化諮詢委員會設置要點，使客家文化諮詢建議可納入不同性別觀點。</p> <p>二、本局現有諮詢委員會之委員組成已達任一性別人數不低於 40%，達成率為 100%</p>	<p>委員會運作。</p> <p>115 年：委員會任一性別不低於 40%比例達 100%。</p> <p>116 年：委員會任一性別不低於 40%比例達 100%。</p> <p>117 年：委員會任一性別不低於 40%比例達 100%。</p> <p>118 年：委員會任一性別不低於 40%比例達 100%。</p>	客家局	<p>之</p> <p>一。</p> <p>6. 個別工會理 / 監事任一性別達三分之一的比例分</p>
	<p>一、設置新北市烏來泰雅民族博物館發展諮詢委員會，協助本局烏來泰雅民族博物館各項專業發展。</p> <p>二、設置原住民族教育審議委員會，審議新北市重大原住民族教育政策制度及重要計畫與方案實施決策。</p> <p>三、新北市政府原住民族語言發展委員會，推動原住民族語言教育，並整合族語教學資源、提升原住民族語言教學環境品質。</p>	<p>115 年：委員任一性別不低於三分之一</p> <p>116 年：委員任一性別不低於三分之一</p> <p>117 年：委員任一性別不低於三分之一</p> <p>118 年：委員任一性別不低於三分之一</p>	原民局	
	<p>一、簽報委員會成員之組成時，敘明任一性別不低於 40%之規定及任一性別所需人數；成員變動時，注意成員性別比例。</p>	<p>115 年：</p> <p>(一) 維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 50%。</p>	捷運局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>必要時增補之。</p> <p>二、依新北捷運公司章程第 18 條及第 28 條規定公司置董事 9~11 人，監察人 1~3 人，由具特定專長領域(交通、捷運、工程...等)職務人員擔任，現行董事男性 7 人，女性 2 人，任一性別比率為 22.22%，監察人男性女性各 1 人，任一性別比率 50%，目前任期至 116 年 2 月 1 日。未來簽報建議名單請市長勾選時，於簽陳說明本性別比例規範外，本局已將建議名單表單格式，列入本府府一層長官、局處首長、副首長及相當層級人員名單，以增加建議名單數量，且表單內容增加文字建議勾選女性董事至少 4 名、女性監察人至少 1 名。</p>	<p>(二) 維持現行任一性別比例(董事任期至 116 年 2 月 1 日)。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 60%。</p> <p>(二) 董事及監察人維持現行任一性別比例。</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%。</p> <p>(二) 董事及監察人維持現行任一性別比例(董事任期至 118 年 2 月 1 日)。</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 維持委員會任一性別不低於 0%的比例達 80%。</p> <p>(二) 董事及監察人維持現行任一性別比例。</p>		<p>別 提 升 0.1 %。 7. 人 民 團 體 (社 會 團 體 及 職 業 團 體) 理 / 監 事 任</p>
	<p>本局現有委員會計 7 個，委員組成之任一性別均不低於 40%，並將比例原則納入組織章程或設置要點。</p>	<p>115 年：持續提升委員會任一性別不低於 40%。</p> <p>116 年：持續提升委員會任一性別不低於 40%。</p> <p>117 年：持續提升委員會任一性別不低於 40%。</p> <p>118 年：持續提升委員會任一性別不低於 40%。</p>	新聞局	
	<p>一、農業局及所屬機關主管之委員會計有個 5 個，皆已修正設置規定，明定任一性別委員人數不得少於委員總數三分之</p>	<p>115 年：達成度 60%。</p> <p>116 年：達成度 60%。</p> <p>117 年：達成度 80%。</p>	農業局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>一、其中 3 個已達任一性別比例 40% 以上，達成率為 60%，將持續落實性別比例。</p> <p>二、新北市果菜運銷股份有限公司監察人，任一性別比例已達三分之一(1:2)。</p> <p>三、新北市果菜運銷股份有限公司董事，經屆次改選(114 年 12 月 4 日簽准)結果，任一性別比例未達三分之一，將於下屆改選時(116 年 12 月 3 日前)積極提升任一性別比例。</p>	118 年：達成度 80%。		一性別達三分之一的比例
	<p>一、本局性別平等工作專案小組，委員 16 人，其中女性 8 人、男性 8 人，達任一性別委員人數比例不低於百分之四十。</p> <p>二、本局性騷擾防治申訴調查委員會，委員 11 人，原女性 6 人、男性 5 人，因職務調整，致女性委員現增加 1 名、男性委員減少 1 名，仍符合任一性別比例達三分之一規定。</p>	<p>115 年：達委員會任一性別比例不低於 40% 目標。</p> <p>116 年：達委員會任一性別比例不低於 40% 目標。</p> <p>117 年：達委員會任一性別比例不低於 40% 目標。</p> <p>118 年：達委員會任一性別比例不低於 40% 目標。</p>	警察局	分別提升 0.1%
	<p>一、本局 114 年性別平等專案小組，委員 15 人，其中女性 9 人、男性 6 人，達任一性別委員人數比例不低於百分之四十。</p> <p>二、本局甄審暨考績委員會，委員 11 人，其中女性 6 人、男性 5 人，達任一性別</p>	<p>115 年：委員會任一性別不低於 40% 為目標。</p> <p>116 年：委員會任一性別不低於 40% 為目標。</p> <p>117 年：委員會任一性別不低於 40% 為目標。</p> <p>118 年：委員會任一性別不低於 40% 為目標。</p>	體育局	8. 提升女性里長

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>委員人數比例不低於百分之四十。</p> <p>三、本局安全及衛生防護委員會，委員 9 人，其中女性 5 人、男性 4 人，達任一性別委員人數比例不低於百分之四十。</p>			之參選人比例。
	<p>一、本局計有 8 個委員會（含任務編組），任一性別比率皆已達三分之一，目前任一性別比率達 40% 者計 3 個(37.5%)。</p> <p>二、前開 8 個委員會中，除依中央法規或其他規範設置之 3 個委員會，相關規範係由中央或其他機關訂定外，其餘 5 個委員會中，業已將委員任一性別比例不得低於三分之一之明文納入各類委員會組織章程或設置要點。</p> <p>三、屆期改選或成員異動時，提供性別衡平之名單供首長參考，建議優先遴派符合資格之少數性別，並研議將各委員會任一性別不低於 40% 納入規範組織規定或設置要點之，以逐年提升任一性別不低於 40% 之達成率。</p>	<p>115年：委員任一性別比例不低於40%，達成目標3個，達成度37.5%</p> <p>116年：委員任一性別比例不低於40%，達成目標5個，達成度62.5%</p> <p>117年：委員任一性別比例不低於40%，達成目標5個，達成度62.5%</p> <p>118年：委員任一性別比例不低於40%，達成目標6個，達成度75%</p>	法制局	
	<p>於委員會任期屆滿改聘時配合達到性別平等之目標。</p>	<p>115 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 40%以上，以達性別平等。</p> <p>116 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 50%以上，以達性別平等。</p>	政風處	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		117 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 60%以上，以達性別平等。 118 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%以上，以達性別平等。		
	一、本會各個依法令成立之委員會性別比例，均已於設置要點訂定性別比例原則。 二、另本會性別主流化實施計畫已於 114 年 3 月明訂，性別平等專案小組成員人數任一性別比例不得低於 40%。	115 年：配合人事法規訂定之性別比例推動，另性別平等專案小組成員人數任一性別比例達 40%。 116 年：配合人事法規訂定之性別比例推動，另性別平等專案小組成員人數任一性別比例達 40%。 117 年：配合人事法規訂定之性別比例推動，另性別平等專案小組成員人數任一性別比例達 40%。 118 年：配合人事法規訂定之性別比例推動，另性別平等專案小組成員人數任一性別比例達 40%。	研考會	
	一、新北市核能安全監督委員會： (一) 安全監督委員會女性委員比例達 1/3 以上，除去當然委員，外聘專家及學者比例達 40%以上。 (二) 新北市核能安全監督委員會設置要點於 114 年 1 月 9 日函頒版本，內容已包含性別比例原則文字敘述。	一、新北市核能安全監督委員會： 115 年：已符合。 116 年：已符合。 117 年：已符合。 118 年：已符合。 二、新北市政府火災鑑定會： 115 年：調整設置要點。	消防局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>二、新北市政府火災鑑定會：於 115 年研議修正「新北市政府火災鑑定會設置及作業要點」中，將「任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一」之規定提升至「委員會任一性別不低於 40%」；另配合委員任期(二年)，於 116 年重新遴選委員後聘任，以符合相關規定。</p>	<p>116 年：預期可符合 40%。 117 年：預期可符合 40%。 118 年：預期可符合 40%。</p>		
	<p>一、經檢視本局現有委員會共計 6 個，已達任一性別委員不低於三分之一之為 6 個，占比為 100%；已達任一性別比例不低於 40% 目標為 5 個，占比為 83.33%；且皆已將三分之一性別比例納入組織章程或設置要點。</p> <p>二、除依中央法規設置之 1 個委員會(勞資會議)，其餘 5 個委員會中，任一性別比例不低於 40% 列入規範者為 1 個，未來會積極促進將成員人數任一性別比例不得低於 40% 之規定，納入其餘 4 個委員會組織章程或設置要點。</p>	<p>115 年：委員會任一性別不低於 40% 的比例達 100%。 116 年：委員會任一性別不低於 40% 的比例達 100%。 117 年：委員會任一性別不低於 40% 的比例達 100%。 118 年：委員會任一性別不低於 40% 的比例達 100%。</p>	勞工局	
	<p>本局及所屬市場處委員會改選時以任一性別不低於 40% 為目標，另俟組織章程或設置要點修正時將上開原則納入規定。</p>	<p>115 年至 118 年： 一、目標值：委員會任一性別不低於 40% 之比例逐年提升： (一) 115 年：75% (二) 116 年：80% (三) 117 年：85%</p>	經發局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>一、經檢視本府 114 年度委員會委員任一性別比例情形調查表，任務編組總數共計 23 個，已達任一性別委員不低於三分之一之目標小組為 21 個，占比為 91.304%；已達任一性別比例不低於 40% 目標小組為 15 個，占比為 65.217%；將三分之一性別比例規範納入設置法規或依據則在 23 個小組當中有 16 組達成，占比為 69.565%。</p> <p>二、將各委員會性別組成列入本局性平專案小組會議列管，並促請各委員會積極研議修正委員會組織章程或設置要點將委員任一性別比例納入規範。</p>	<p>(四) 118 年：90%</p> <p>二、效益：逐步增加委員會服務目標群的代表性。</p> <p>三、經費：無涉經費。</p> <p>115 年：</p> <p>(一) 各委員會任一性別比例達 40% 占比較前一年度提升 3%，使占比達 68%。</p> <p>(二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 3%，使占比達 72%。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 各委員會任一性別比例達 40% 占比較前一年度提升 3%，使占比達 71%。</p> <p>(二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 3%，使占比達 75%。</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 各委員會任一性別比例達 40% 占比較前一年度提升 3%，使占比達 74%。</p> <p>(二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 3%，使占比達 78%。</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 各委員會任一性別比例達 40% 占比較前一年度提升 3%，使占比達 77%。</p> <p>(二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前</p>	環保局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		一年度提升 3% , 使占比達 81%。		
	<p>本局將持續提升各委員會任一性別不低於 40% , 並將比例原則納入組織章程或設置要點。</p>	<p>115 年 : 40% 116 年 : 50% 117 年 : 60% 118 年 : 70%</p>	觀旅局	
	<p>未來將會以達成任一性別不低於 40% 為目標。(目前委員會總比例 75%。)</p>	<p>115 年 : 未達成之委員會由於任期尚未結束 , 屆時將於任期結束後 , 以任一性別不低於 40% 為目標。 116 年 : 將以委員會任一性別不低於 40% 為目標。 117 年 : 將以委員會任一性別不低於 40% 為目標。 118 年 : 將以委員會任一性別不低於 40% 為目標。</p>	地政局	
	<p>本局原未將性別比例納入設置規定之委員會為「新北市議員烏來區民代表及里長福利互助委員會」及「新北市政府宗教事務諮詢委員會」等 2 委員會 , 分別於 114 年 5 月 26 日及 114 年 10 月 9 日完成修正設置要點 , 爰本局所有委員會皆已將比例原則納入設置要點(100%)。</p>	<p>115 年 : 比例原則納入組織章程或設置要點之比例達 100%。 116 年 : 比例原則納入組織章程或設置要點之比例達 100%。 117 年 : 比例原則納入組織章程或設置要點之比例達 100%。 118 年 : 比例原則納入組織章程或設置要點之比例達 100%。</p>	民政局	
<p>經檢視「本府 114 年度委員會委員任一性別</p>	<p>115 年 :</p>	<p>交通局</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>比例情形調查表」，本局任務編組總數共計 9 個，已達任一性別委員不低於三分之一之目標小組為 9 個，占比為 100%；已達任一性別比例不低於 40% 目標小組為 7 個，占比為 77.78%；將三分之一性別比例規範納入設置法規或依據則在 9 個小組當中有 4 組達成，占比為 44.44%。</p> <p>將各委員會性別組成列入本局性平專案小組會議列管，並促請各委員會積極研議修正委員會組織章程或設置要點將委員任一性別比例納入規範。</p>	<p>(一) 各委員會任一性別比例達 40% 占比較前一年度提升 3%，使占比達 80%。</p> <p>(二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 5%，使占比達 49%。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 各委員會任一性別比例達 40% 占比較前一年度提升 3%，使占比達 83%。</p> <p>(二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 5%，使占比達 54%。</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 各委員會任一性別比例達 40% 占比較前一年度提升 3%，使占比達 86%。</p> <p>(二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 5%，使占比達 59%。</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 各委員會任一性別比例達 40% 占比較前一年度提升 3%，使占比達 89%。</p> <p>(二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 5%，使占比達 64%。</p>		
	<p>於局內會議、委員會設置相關簽呈會辦及請辦單系統，定期宣導比例原則納入組織章程或設置要點之規範。</p>	<p>115 年：各委員會將比例原則納入組織章程或設置要點之達成比例不低於 95%</p> <p>116 年：各委員會將比例原則納入組織章程或設置要點之達成比例不低於 95%</p>	衛生局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		117 年：各委員會將比例原則納入組織章程或設置要點之達成比例不低於 95% 118 年：各委員會將比例原則納入組織章程或設置要點之達成比例不低於 95%		
	<p>一、本局暨所屬機關委員會計 15 個，112 年達成 40%精進目標者計 12 個，已達成三分之一而未達成 40%精進目標者計 2 個，廣續檢視委員會組成性別比例，113 年檢視本局暨所屬 15 個委員會，除新北市社會救濟會報暨社會救助金專戶管理運用委員會及新北市政府社會局廉政會報委員會，累計共 13 個委員會達 40%精進目標。</p> <p>二、針對自訂組織規定或設置要點籌組委員會者，列管將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據情形，本府計有 15 個委員會，截至 114 年底均已將前開比例原則納入設置法規或依據情形。</p>	115 年：本局暨所屬累計 14 個委員會達 40%精進目標，並均已將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據情形。 116 年：本局暨所屬累計 15 個委員會達 40%精進目標，並均已將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據情形。 117 年：本局暨所屬累計 15 個委員會達 40%精進目標，並均已將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據情形。 118 年：本局暨所屬累計 15 個委員會達 40%精進目標，並均已將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據情形。	社會局	
	本局現有委員會計 52 個，委員組成之任一性別不低於 40%占九成比例；將各委員會性別組成列入本局性平專案小組會議列管，並促請各委員會積極研議修正委員會組織章程或	115 年：委員會任一性別不低於 40%之比例達 90%。 116 年：委員會任一性別不低於 40%之比例達 92%。	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	設置要點將委員任一性別比例納入規範。	117 年：委員會任一性別不低於 40% 之比例達 94%。 118 年：委員會任一性別不低於 40% 之比例達 96%。		
2. 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。	於本市公寓大廈評選計畫中，將「管理委員任一性別比例不低於 40%」，納入「性別平等推動作為」項目評核指標之一，以鼓勵建立性別平衡管理組織。	115 年至 118 年 一、辦理場次：每年辦 1 場優良公寓大廈評選活動 二、受益對象：本市報備有案社區管理組織及管理服務人員，預估每年報名家數 70 家。	工務局	
	考量本局所轄基金會董事任期多為 2 至 4 年且改選時間不一，每年定期函知各基金會強化性別平等意識。	115 年：具體落實各民間捐助財團法人董監事任一性別不低於三分之一，並以不低於 40% 為目標。 116 年：具體落實各民間捐助財團法人董監事任一性別不低於三分之一，並以不低於 40% 為目標。 117 年：具體落實各民間捐助財團法人董監事任一性別不低於三分之一，並以不低於 40% 為目標。 118 年：具體落實各民間捐助財團法人董監事任一性別不低於三分之一，並以不低於 40% 為目標。	文化局	
	一、輔導本市客屬社團提升女性理事長比	一、提升社團女性理事長比例	客家局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>例：透過辦理性別平等講座，深化社團性別平等意識，促進女性參與社團決策機制，逐步提升女性擔任理事長之比例。</p> <p>二、各社團符合理監事單一性別比例不低於 1/3 之原則，增加「補助人民團體推展客家文化計畫」補助金額 1000 元至 5000 元。</p>	<p>115 年：辦理性平講座 1 場，參與人數逾 50 人次。</p> <p>116 年：辦理性平講座 1 場，參與人數逾 60 人次。</p> <p>117 年：辦理性平講座 1 場，參與人數逾 70 人次。</p> <p>118 年：辦理性平講座 1 場，參與人數逾 80 人次。</p> <p>二、理監事單一性別比例不低於 1/3</p> <p>115 年：每社團酌增補助金額 1000 元至 2000 元。</p> <p>116 年：每社團酌增補助金額 1000 元至 3000 元。</p> <p>117 年：每社團酌增補助金額 1000 元至 4000 元。</p> <p>118 年：每社團酌增補助金額 1000 元至 5000 元。</p>		
	<p>協助本市 22 區原住民族發展協進會修訂章程，明定協進會幹部單一性別比例不低於 1/3 規定，並保障女性參與會務並擔任重要職務之權利，藉此強化女性協進會會員參與公共事務之可能性與興趣，並建立相關補助優惠機制。</p>	<p>115 年：協進會將性別比例納入章程，達成度 40%</p> <p>116 年：協進會將性別比例納入章程，達成度 60%</p> <p>117 年：協進會將性別比例納入章程，達成度 80%</p>	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		118 年：協進會將性別比例納入章程，達成度 100%		
	<p>一、農、漁會選任人員每 4 年改選一次，下屆次將於 118 年辦理改選。</p> <p>二、為提升農漁會女性參與決策比例，農業局輔導各區農漁會積極提倡獎勵措施：</p> <p>(一) 落實農業局農產品推展補助要點，鼓勵農漁會女性會員參與會員代表、理(監)事選舉。</p> <p>(二) 農漁會每年度考核針對女性選任人員「登記候選人」、「屆次當選達一定比例」、「屆次改選較上屆比例高者」，予以加分。</p> <p>(三) 農業局積極函請中央修法，俾利提升農漁會女性參與選任人員比例。</p>	預計 118 年屆次改選農、漁會三首長 (理事長、常務監事、總幹事)任一性別達三分之一的比例分別為各達 20%。	農業局	
	<p>提報本市績優宗教團體表揚時，以宗教團體之管理委員會或董監事單一性別不低於 1/3 之比率或其決策階層性別比率較上一屆提升等情形列入優先表揚之宗教團體，期提升私部門組織性別平等觀念。</p>	<p>115 年：任一性別比例不低於 1/3 之比率或其決策階層性別比率較上一屆提升。</p> <p>116 年：任一性別比例不低於 1/3 之比率或其決策階層性別比率較上一屆提升。</p> <p>117 年：任一性別比例不低於 1/3 之比率或其決策階層性別比率較上一屆提升。</p> <p>118 年：任一性別比例不低於 1/3 之比率或其決策階層性別比率較上一屆提升。</p>	民政局	
<p>優良工會選拔納入當屆選舉結果，任一性別理監事達 3 分之 1 或 40%及於章程或選舉辦</p>	<p>相關性平項目占評鑑之固定配分</p> <p>115 年：3%</p>	勞工局		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	法明訂任一性別當選比例作為選拔評鑑項目。	116年：3.25% 117年：3.5% 118年：3.75%		
	優先補助多元決策之商圈團體：以「理監事任一性別比例不少於40%」者為優先補助對象。	115年至118年： 一、目標值：每年度輔導至少16處商圈符合優先補助條件。 二、效益：鼓勵女性商業主參與當地商圈公共事務之決策，爰以「優先補助」之優惠措施，鼓勵提高商圈組織理監事女性比例。 三、經費：每年度200萬元。	經發局	
	<p>【翻轉性平·發掘女力】</p> <p>一、性平演唱會暨性平績優團體表揚：針對將「理監事單一性別不低於三分之一」納入章程並修訂通過之團體辦理公開表揚，鼓勵團體響應理監事性別平等理念，同時邀請老歌星結合演唱經典歌曲，進行性平宣導。</p> <p>(一) 表揚「性別平等績優團體」：針對將性平章程條文納入章程並修訂通過，且理監事男女（合計）比例亦符上開原則之團體。</p> <p>(二) 頒發「性別平等典範獎」：針對符合前項要件，且會員數逾100人以上及女性會</p>	<p>115年：每年辦理1場次性平表揚，800人參加；優先補助40家修訂章程保障女性擔任理監事之人民團體；每年辦理1場次私部門不同性別參與決策工作坊；播放性平紀錄片、LINE官方帳號、公文及DM宣導，共計觸及10萬人次。</p> <p>116年：每年辦理1場次性平表揚，800人參加；優先補助45家修訂章程保障女性擔任理監事之人民團體；每年辦理1場次私部門不同性別參與決策工作坊；播放性平紀錄片、LINE官方帳號、公文及DM宣導，共計觸及10萬4,000人次。</p> <p>117年：每年辦理1場次性平表揚，800人參加；優先補助50家修訂章程保障女性擔任理監</p>	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>員僅占會員人數 30%以下之團體頒發「性別平等典範獎」，藉以發揮示範作用，並鼓勵更多團體響應性平政策。</p> <p>(三) 頒發「領導女力獎」：針對會員數逾 100 人以上、女性會員僅占會員人數 10%以下，卻由女性擔任理事長之團體，頒發「領導女力獎」，並藉各種行銷管道邀請獲獎者進行經驗分享，以達宣傳及倡議之效。</p> <p>二、獎勵措施：針對將「理監事單一性別不低於三分之一」納入章程並修訂通過之團體列入領航金獎加分項目、公益活動優先補助對象，並可優先報名人民團體相關研習課程等活動。</p> <p>三、辦理跨局處私部門女性不同性別決策參與工作坊：邀請專家學者指導各局處性平方案，俾促進私部門女性參與決策階層。</p> <p>(一) 透過公文函知、新媒體影音、宣導活動等多元宣導方式，廣續倡議團體修訂性平章程條文；輔導團體自主修訂章程符合性別比例原則（理監事單一性別不低於 1/3），保障女性參與團體決策之基本門</p>	<p>事之人民團體；每年辦理 1 場次私部門不同性別參與決策工作坊；播放性平紀錄片、LINE 官方帳號、公文及 DM 宣導，共計觸及 10 萬 8,000 人次。</p> <p>118 年：每年辦理 1 場次性平表揚，800 人參加；優先補助 55 家修訂章程保障女性擔任理監事之人民團體；每年辦理 1 場次私部門不同性別參與決策工作坊；播放性平紀錄片、LINE 官方帳號、公文及 DM 宣導，共計觸及 11 萬 2,000 人次。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>檻。</p>			
	<p>一、藉由公文宣導女性會員參與決策重要性。</p> <p>二、推廣各教師會、教育會將相關規定納入章程，並建立評鑑、獎勵措施。</p>	<p>一、公文宣導</p> <p>115年：年度至少1次公文宣導。</p> <p>116年：年度至少1次公文宣導。</p> <p>117年：年度至少2次公文宣導。</p> <p>118年：年度至少2次公文宣導。</p> <p>二、規定納入章程</p> <p>115年：將相關規定納入組織章程則授予榮譽獎狀。</p> <p>116年：將相關規定納入組織章程則授予榮譽獎狀。</p> <p>117年：將相關規定納入組織章程則授予榮譽獎狀。</p> <p>118年：將相關規定納入組織章程則授予榮譽獎狀。</p>	<p>教育局</p>	
	<p>所屬一級機關一級單位主管女性比例達40%以上：為促進本府公共政策女性參與及影響力，藉由「本府各機關拔擢優秀女性擔任主管敘獎標準」，持續鼓勵機關首長拔擢優秀女性擔任主管，使女性主管比例達40%以上，以落實性別平權。</p>	<p>115年至118年：持續鼓勵機關首長拔擢優秀女性擔任主管，使女性主管比例達40%以上。</p>	<p>人事處</p>	
<p>二級單位及所屬一級機關一級單位主管女性比例達40%以上：鼓勵各單位於主管遴派、輪調或補實時，在資格及條件相當情形下優</p>	<p>一、各年度目標值：</p> <p>115年：主管女性比例達20%以上。</p> <p>116年：主管女性比例達26%以上。</p>	<p>城鄉局</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>先推薦女性人員擔任主管職務，促使女性主管比例逐年提升並達成目標。</p>	<p>117年：主管女性比例達33%以上。 118年：主管女性比例達40%以上。 二、效益：預期透過115至118年性別比例指標逐年提升，強化性別比例制度化與委員會運作落實，並提高女性主管比率，帶動決策多元與職場性別平權形象。</p>		
	<p>一、透過召開定其輔導會議(包含期初、期中、期末)及結合民間團體辦理講習活動辦理性別議題宣導，每年度輔導1間區體育會完成將比例原則納入組織章程。 二、宣導將「體育會理監事單一性別比例不低於1/3」條款納入各體育會章程。</p>	<p>115年：完成6場次輔導教育訓練，且各區體育會女性理/監事總和比例提升0.1%。 116年：完成7場次輔導教育訓練，且各區體育會女性理/監事總和比例提升0.1%。 117年：完成8場次輔導教育訓練，且各區體育會女性理/監事總和比例提升0.1%。 118年：完成9場次輔導教育訓練，且各區體育會女性理/監事總和比例提升0.1%。</p>	體育局	
3.培力女性參與公共決策及國際事務之能力。	<p>為提升女性在公共決策與國際事務中的參與度，本局從社區及博物館同步推動培力措施，讓女性在不同位置都能具備自信、技能與發聲空間，逐步強化其公共影響力。 一、辦理社區培力課程，提升女性社會參與及決策之影響力，並強化社區性平意識。 二、透過陶博館駐村計畫，每年辦理工作坊或示範講座，提升女性藝術家能見度、公共發聲能力與跨國交流經驗，有助擴</p>	<p>115年： (一) 預計辦理社區培力課程10場，預計參與人次達300人。 (二) 駐村藝術家女性比例達40%，並辦理6場工作坊或講座，提升女性於國際文化交流之參與度。 116年： (一) 預計辦理社區培力課程12場，預計參與人次達320人。</p>	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	大女性在公共領域的參與。	(二) 女性駐村比例提升至 45%，並辦理 8 場活動，擴大女性於公共領域的能見度。 117 年： (一) 預計辦理社區培力課程 14 場，預計參與人次達 340 人。 (二) 女性駐村比例提升至 48%，並辦理 10 場活動，強化女性公共領域領導與分享能力。 118 年： (一) 預計辦理社區課程 16 場，預計參與人次達 360 人。 (二) 女性駐村比例提升至 50%，並持續辦理 10 場活動，促進女性藝術家穩定領導性角色。		
	辦理女性青年公共事務與國際視野培力工作坊，強化女性青年所需知能。	115-118 年：預計每年度辦理至少 2 場次工作坊，強化公共參與、決策領導及國際事務知能，每場女性參與比例達 50% 以上。 115 年：預計參與人數 55 人 116 年：預計參與人數 60 人 117 年：預計參與人數 65 人 118 年：預計參與人數 70 人	青年局	
	為培養客家女性公共參與能量，透過辦理客屬社團女力培力課程及客家閱讀專區導覽，提升對公共參與之視野： (一) 社團女力培力課程：邀請客屬社團女性	一、社團女力培力課程 115 年：女力培力課程 1 場，參與人數逾 30 人次。 116 年：女力培力課程 1 場，參與人數逾 40 人	客家局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>理事長、理監事及幹部等參與「世界客家講座」，透過音樂、文化等多元主題之專題講授與交流討論，增進女性對客家文化發展及公共事務之理解，培養其公共參與視野與決策能力，進而強化女性於社團治理與公共事務中之參與能量。</p> <p>(二) 設置客家閱讀專區：結合圖書館資源設置客家閱讀專區，展示客家女性文學、繪本及翻譯作品，透過團體參訪導覽，作為女力培力課程之延伸學習場域，讓讀者從文學作品中理解女性的生活經驗與文化視角，促進彼此交流，進而深化性別平權意識與多元文化之認識，強化女性於社團治理及公共事務中的實質參與。</p>	<p>次。</p> <p>117年：女力培力課程1場，參與人數逾50人次。</p> <p>118年：女力培力課程1場，參與人數逾60人次。</p> <p>二、設置客家閱讀專區</p> <p>115年：邀請1-2個民間團體，達50人次參訪。</p> <p>116年：邀請1-3個民間團體，達100人次參訪。</p> <p>117年：邀請1-4個民間團體，達125人次參訪。</p> <p>118年：邀請1-5個民間團體，達150人次參訪。</p>		
	<p>一、推動原住民族女性於社團從事公共事務與活動：</p> <p>(一) 補助原住民團體承辦文化健康站，提供長期照顧服務，並鼓勵原住民女性</p> <p>(二) 積極參與相關培訓課程，以培養其參與公共事務能力及關懷服務之精神。</p> <p>(三) 辦理原住民社團幹部研習活動(勞工宣導、性平宣導、文化研習等)，鼓勵女性成員參與藉以提升原住民族女性處理公共</p>	<p>115年：</p> <p>(一) 推動公共事務培力活動預計1,000人次參與。</p> <p>(二) 國際議題工作坊上下、半年各辦理1場次，每場次招募10名原住民女性參與。</p> <p>116年：</p> <p>(一) 推動公共事務培力活動預計1,200人次參與。</p> <p>(二) 國際議題工作坊上下、半年各辦理1場次，</p>	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>事務能力。</p> <p>二、辦理認識原住民國際議題工作坊：邀請具國際交流或海外經驗之人士分享相關議題，藉此使本市原住民族女性、青年認識國際原住民議題，先以目前最為關心的就業、產業等議題切入，再逐步納入環境變遷等國際性議題進行討論與交流，並且了解如何參與論壇議題的發聲。</p>	<p>每場次招募 10 名原住民女性參與。</p> <p>117 年：</p> <p>(一)推動公共事務培力活動預計 1,500 人次參與。</p> <p>(二)國際議題工作坊上下、半年各辦理 1 場次，每場次招募 10 名原住民女性參與。</p> <p>118 年：</p> <p>(一)推動公共事務培力活動預計 2,000 人次參與。</p> <p>(二)國際議題工作坊上下、半年各辦理 1 場次，每場次招募 10 名原住民女性參與。</p>		
	<p>一、為提升農漁會女性參與決策比例，農業局輔導各區農漁會分別開設「女性領導力」及「性平培力」課程；針對家政班女性幹部辦理研習營、開設領導力等相關課程並邀請農業領域之女性幹部分享經驗，以提升女性決策參與機會及倡議能力。針對家政班班員、農會員工、選(聘)任人員就性平觀念辦理意識培力課程，以提升性別平等觀念。</p> <p>二、持續鼓勵女性農友參加國際活動或論壇分享，接觸國際農業新知，參與有機農業國際事務，並提升國際參與能力。</p>	<p>一、輔導農漁會開設性平課程：</p> <p>115 年：預計辦理 10 場次約 200 人的女性領導力課程及 50 場次約 1,500 人的性平培力課程。</p> <p>116 年：預計辦理 11 場次約 220 人的女性領導力課程及 51 場次約 1,530 人的性平培力課程。</p> <p>117 年：預計辦理 12 場次約 240 人的女性領導力課程及 52 場次約 1,560 人的性平培力課程。</p> <p>118 年：預計辦理 13 場次約 260 人的女性領導力課程及 53 場約 1,590 人的次性平培力課程。</p> <p>二、鼓勵女性農友參與國際活動：</p> <p>115 年：預計辦理 1 場次約 100 人，任一性別參與國際活動比例至少 30%。</p>	農業局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		116 年：預計辦理 1 場次約 120 人，任一性別參與國際活動比例至少 30%。 117 年：預計辦理 1 場次約 130 人，任一性別參與國際活動比例至少 30%。 118 年：預計辦理 1 場次約 150 人，任一性別參與國際活動比例至少 30%。		
	一、會員(代表)大會宣導平權並鼓勵工會在選舉幹部時任一性別比例不低於 3 分之 1，已達 3 分之 1 者，以 40% 為目標。 二、舉辦工會幹部研習班納入性平課程。 三、舉辦性別平權培力會務班。 四、性平納入勞工教育核心課程。	一、會員(代表)大會宣導場次 115 年：287 場次，11,000 人次參與。 116 年：289 場次，11,100 人次參與。 117 年：291 場次，11,200 人次參與。 118 年：293 場次，11,300 人次參與。 二、性平納入勞工教育核心補助課程 115 年：71 堂，2,000 人次參與。 116 年：72 堂，2,030 人次參與。 117 年：73 堂，2,060 人次參與。 118 年：74 堂，2,090 人次參與。	勞工局	
	一、鼓勵企業女性參與國際採購商洽會：逐年增進婦女及民間團體之國際參與率，每年增加 2 人次。 二、辦理公有市場自治組織性別意識培力講座：邀請市場自治會幹部參與及駐地之市場管理人員，倡導性平觀念，強化市場女性人才交流，提升女性公共治理人	一、鼓勵企業女性參與國際採購商洽會 (一) 辦理場次：預計每年 9 月辦理 1 場。 (二) 目標值： 1. 115 年：預計女性參與達 84 人次。 2. 116 年：預計女性參與達 86 人次。 3. 117 年：預計女性參與達 88 人次。 4. 118 年：預計女性參與達 90 人次。	經發局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>力、參與公共事務及進入決策階層之機會。另朝鼓勵女性競選會長為推動目標。</p>	<p>(三) 效益：參與國際採購商會實體或視訊媒合之女性逐年增加，至少 20 家企業之負責人為女性，或參與洽商之女性成員不少於 3 分之 1 (2 項標的擇一完成即可)。</p> <p>(四) 經費：每年度 5 萬元。(對婦女團體宣傳之經費)</p> <p>二、辦理公有市場自治組織性別意識培力講座：</p> <p>(一) 辦理場次：每年度辦理性別意識培力講座 1 場次。</p> <p>(二) 目標值：每年度辦理 1 場講座，女性學員數達 50%以上。</p> <p>(三) 效益：透過性別意識培力，強化市場幹部性別意識，提升市場自治會女性參與度，強化幹部性平素養，促進性別友善環境，並鼓勵女性投入領導職務，帶動組織永續與治理效能提升。</p> <p>(四) 經費：每年度 6,000 元。</p>		
	<p>於國際旅展中積極倡議性別平衡參與，鼓勵參展業者指派女性員工投入國際交流活動，並蒐集與提供女性及男性參展人數與比率之性別統計資料，作為推動女性參與公共決策及國際事務之參考依據。</p>	<p>115 年：建立女性參與國際旅展之基本量能，透過倡議與與業者溝通，提高女性參展意願並達成初步性別平衡目標，女性比率達 20%。</p>	<p>觀旅局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		<p>116年：持續引導參展業者增加女性指派名額，使女性在國際交流場合之能見度提升，女性參展比率成長至 25%。</p> <p>117年：強化性別平等參與觀念之推廣，女性於國際旅展現場決策與議題溝通場合參與度提升，女性比率增至 30%。</p> <p>118年：建立穩定之性別友善國際旅展參與，女性參展比率提升至 35%。</p>		
	<p>請區公所辦理相關課程，安排學者或里長擔任講師，開設女性專班，授課對象為女性民眾，藉由倡議性別平權及參與公共事務之經驗分享，鼓勵女性投入社區服務，提高社區公共事務女性參與決策之比例。</p>	<p>115年：預計參與人次達 870 人。</p> <p>116年：預計參與人次達 920 人。</p> <p>117年：預計參與人次達 970 人。</p> <p>118年：預計參與人次達 1,020 人。</p>	<p>民政局</p>	
	<p>一、 新北市模擬聯合國會議</p> <p>目標：提升新北市女性學生參與及辦理國際會議之能力</p> <p>(一) 培養女性學生國際視野：藉由參與社團方式鼓勵女性學生參與，安排(115 年度主題)健康與福祉課程、聯合國會議規範、會議文件撰寫、國際議題討論、表達訓練及模擬會議等。</p> <p>(二) 增進校園女性國際參與力：籌辦跨校模擬聯合國會議，預計由女性學生擔任會</p>	<p>一、 新北市模擬聯合國會議</p> <p>115年：</p> <p>(一) 校數：16 校，辦理 1 場會議</p> <p>(二) 人數：300 人(女性參與者達二分之一以上)</p> <p>116年：</p> <p>(一) 校數：16 校，辦理 1 場會議</p> <p>(二) 人數：300 人(女性參與者達二分之一以上)</p> <p>117年：</p> <p>(一) 校數：16 校，辦理 1 場會議</p> <p>(二) 人數：300 人(女性參與者達二分之一以上)</p>	<p>教育局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>議總籌，展現年輕世代女性國際參與力。</p> <p>二、 女性教師國際教育增能培力</p> <p>目標：協助女性教師取證成為國際教育種子，推動校內國際教育、展現女性參與力</p> <p>(一) 規劃辦理 6 場國際教育共通及分流培力研習</p> <p>(二) 採社群宣導與學校推薦並行，鼓勵女性教師全程參與取得研習證書。</p> <p>(三) 蒐集參訓名單與性別資料，建立國際教育推動種子名單。</p> <p>三、 新住民學習中心多元培力：辦理社區參與式多元文化活動，鼓勵女性投入社區服務，提高社區公共事務女性參與決策之比例。</p>	<p>118 年：</p> <p>(一) 校數：16 校，辦理 1 場會議</p> <p>(二) 人數：300 人(女性參與者達二分之一以上)</p> <p>二、 女性教師國際教育增能培力</p> <p>115 年：預計辦理 6 場次，取得證明人數 100 人。</p> <p>116 年：預計辦理 6 場次，取得證明人數 100 人。</p> <p>117 年：預計辦理 6 場次，取得證明人數 100 人。</p> <p>118 年：預計辦理 6 場次，取得證明人數 100 人。</p> <p>三、 新住民學習中心多元培力</p> <p>115 年：辦理多元培力課程，參與人數達 100 人。</p> <p>116 年：辦理多元培力課程，參與人數達 110 人。</p> <p>117 年：辦理多元培力課程，參與人數達 120 人。</p> <p>118 年：辦理多元培力課程，參與人數達 130 人。</p>		
	<p>一、 115 年 CSW70 培力</p> <p>(一) 目的：增進婦團國際接軌能力，協助婦團</p>	<p>一、 115 年 CSW70 培力</p> <p>115 年：辦理 NGO CSW70 線上論壇 1 場次，</p>	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>思考如何將在地議題結合全球趨勢，並向國際發聲。</p> <p>(二) 服務內容：依據第 70 屆 CSW 大會審查主題「婦女充分、有效參與公共生活和決策，以及消除暴力，以實現性別平等和增強所有婦女和女孩的權能」辦理 NGO CSW70 線上論壇：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 透過辦理 NGO CSW70 線上論壇，鼓勵本市婦女團體共同參與國際議題對話，拓展國際視野，提升婦女及民間團體之國際事務接軌機會，並促進在地性別政策與國際經驗之連結與回饋。 2. 結合民間團體參與 NGO CSW70 線上論壇。 <p>(三) 邀請新北市在地婦女團體共同參與 CSW70 線上會議</p>	<p>預計線上論壇參與人次達 250 人次</p> <p>116 年：辦理場次 1 場次，預計線上論壇參與人次達 250 人次</p> <p>117 年：辦理場次 1 場次，預計線上論壇參與人次達 250 人次</p> <p>118 年：辦理場次 1 場次，預計線上論壇參與人次達 250 人次</p>		
	<p>二、新住民女性培力方案</p> <p>培力來自不同國家的新住民女性，藉由辦理系列課程整理來台適應及各階段生命經驗，轉化成新住民女性相關議題，利用社區活動進入社區與民眾互動交流，提升新住民女性社會參與，並促進多元文化融合。</p>	<p>二、新住民女性培力方案</p> <p>115 年：辦理 4 場次，預計參與人次達 80 人次</p> <p>116 年：辦理 5 場次，預計參與人次達 90 人次</p> <p>117 年：辦理 6 場次，預計參與人次達 100 人次</p> <p>118 年：辦理 6 場次，預計參與人次達 110 人次</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
4.建立並促進女性使用市民參與公共事務之平台。	<p>一、目前本系統依各局處上架需求辦理，多數投票案件採不記名方式，系統亦未主動蒐集個人資料或性別資訊，致使後續進行性別統計與分析有所限制。惟為配合本府提升女性參與公共事務之政策方向，研考會將於不影響個人資料保護原則之前提下，增設「性別選填欄位」，以利後續統計應用與政策分析。</p> <p>二、為逐年擴大局處參與率，請 115 年度預計使用本系統辦理投票之社會局、捷運局、經發局配合進行性別統計。</p> <p>三、為完善局處支持與制度設計，訂定敘獎機制及綜合考評加分項，鼓勵配合使用並進行性別統計之局處。</p>	<p>115 年：3 局處</p> <p>116 年：4 局處</p> <p>117 年：5 局處</p> <p>118 年：6 局處</p>	研考會	
	<p>【社會福利參與式預算】</p> <p>一、本方案係為期 2 年計畫，每年擇 1 行政區與區公所合作辦理住民社福大會、提案審議工作坊等系列培力課程及 i-Voting，並於下一年度補助獲選之提案單位依據提案內容執行。</p> <p>二、將當年度培力行政區人民團體列冊，透過電話邀請不同團體，促進不同性別參與培力工作坊。</p>	<p>115 年：每年至少辦理 5 場次培力活動及使用 i-Voting 投票；活動及投票參與者單一性別比例不低於三分之一。</p> <p>116 年：每年至少辦理 5 場次培力活動及使用 i-Voting 投票；活動及投票參與者單一性別比例達 33.4%。</p> <p>117 年：每年至少辦理 5 場次培力活動及使用 i-Voting 投票；活動及投票參與者單一性別比例達 33.5%。</p>	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	三、透過 LINE@宣傳、轉發宣傳訊息等多元管道，促進不同性別參與 i-Voting。	118 年：每年至少辦理 5 場次培力活動及使用 i-Voting 投票；活動及投票參與者單一性別比例達 33.6%。		

議題二、強化婦女就業支持及女性經濟力

一、重要性說明【勞工局】

- (一) 新北市性別平等政策方針「促進女性就業參與、提升婦女職能發展」以及「促進工作與家庭平衡、建構性別友善職場」為施政方向。
- (二) 行政院性別平等重要議題(院層級):「提升女性經濟力與建立性別友善職場」及「消除性別刻板印象、偏見與歧視」。
- (三) 《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)第4次國家報告結論性意見和建議第30點:「政府開展公眾教育活動,以促進對婦女平等和尊嚴的尊重;實施方案,鼓勵女孩和男孩在非傳統領域接受教育,並透過暫行特別措施加快消除職業性別隔離。」
- (四) 《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)第4次國家報告結論性意見和建議第48點:「政府應透過消除依性別分類的水平及垂直職業隔離,引入工作評估架構,推廣實施同值同酬原則,以進一步縮小和消除性別薪資差距。此外,政府應考慮採取一項長期計畫,提高女性集中領域的薪資水準。」
- (五) 《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)第11條明確要求締約國消除就業歧視、保障婦女就業權益。
- (六) 聯合國永續發展目標(SDGs)中,SDG8「就業與經濟成長」強調提升女性勞動參與率、縮減性別薪資差距與建置友善職場政策。
- (七) 在全球高齡化與少子化的時代,持續關注與提升女性永續職場、兼顧家庭照顧與就業、進入科技與非傳統領域,以及保障中高齡女性經濟安全,消除職業性別刻板印象、減少職業性別隔離,並致力提升城市整體競爭力、促進勞動力永續與縮減性別不平等。

二、現況與問題【勞工局】

(一)現況:

1. 依據勞動部2024年國際勞動統計¹,2024年主要國家男性勞參率介於58%~74%間,以新加坡74%、南韓72.9%與日本71.5%較高,我國67.1%與德國相近。主要國家女性勞參率多介於52%~63%,我國52%僅高於義大利,其他各國中,新加坡62.8%最高,美國為57.5%、南韓56.3%,日本則為55.6%。我國女性勞參率相較主要國家略低,男性勞參率則相當於主要國家中位數。
2. 另依據行政院主計總處「失業統計觀測站」²2024年本市女性勞參率51.7%,略低於我國女性勞參率51.95%,近10年我國女性勞參率上升1.4個百分點,而本市女性勞參率僅上升0.7個百分點,六都間僅高於臺北市,低於其他各直轄市,如桃園市上升2.7個百分點、臺中市及高雄市上升2.5個百分點,以及臺南市1.2個百分點,提升女性勞參率將是新北重要課題。

¹ 勞動部113年國際勞動統計 <https://www.mol.gov.tw/1607/71771/72772/72797/statisticalReportList> 表1-4 勞動力參與率-按性別分.pdf

² 行政院主計總處就業失業統計觀測站

https://manpower.dgbas.gov.tw/dgbas_community/Statics_Inquire/CityCombineResultInquire/?startyear=82&endyear=113&infotype=1&classes=LFP&zone=1,3,4,5,11,20,21&sex=T,M,F&statistics=1,3

3. 依據行政院主計總處統計³及 2024 年新北市性別圖像⁴，本市女性勞參率近 3 年（2022 至 2024 年分別為 50.6%、50.9%、51.7%，平均為 51.07%）雖有逐年上升，惟與全國女性勞參率相比，略低於同期全國平均 51.8%；若以兩性相比，2024 年新北市男性及女性勞參率分別為 67.2%及 51.7%，差距隨年齡增加而上升，以「45 至 64 歲」區間最為顯著，達 24.4 個百分點；儘管「25 至 44 歲」女性勞參率達 87.4%高峰，卻因家庭生命周期--結婚、育兒及照顧家人等因素，導致職涯中斷，「45 至 64 歲」女性勞參率驟降至 54.5%，65 歲以上更僅剩 4.1%。
4. 依據行政院主計總處 2024 年「就業者之教育程度與年齡—按行業分⁵」調查顯示，從事工業者共 405 萬 1,000 人，其中男性 275 萬 5,000 人，女性 129 萬 6,000 人；從事醫療保健及社會工作服務業者約 54 萬 9,000 人，其中男性約 12 萬 3,000 人，女性約 42 萬 6,000 人。次按新北市統計資料，從事工業者共 64 萬 5,000 人，其中男性 44 萬 1,000 人，女性 20 萬 4,000 人；從事醫療保健及社會工作服務業者約 8 萬 2,000 人，其中男性約 1 萬 7,000 人，女性約 6 萬 5,000 人。綜上統計數據分析，男性從事工業所占比率高於女性，而女性從事服務業所占比率高於男性，可見我國性別角色分工仍受傳統觀念影響。
5. 依據行政院主計總處「失業統計觀測站」⁶2025 年上半年本市女性勞動力參與率 52.2%，與全國 52%相當。2025 年 1-6 月本市中高齡女性勞參率為 56.3%，較全國 58.27%低。
6. 依據衛生福利部 2025 年 8 月「中華民國 113 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告」，1 成婦女曾因生育(懷孕)離職，其中 6 成 6 有復職。另依新北市政府社會局 2025 年 3 月「新北市婦女需求調查報告」，本市婦女因結婚、生育、照顧因素離職之復職率為 69.6%。按本市勞工局育嬰留職停薪勞工復職關懷情形統計，近 3 年(2022~2024 年)平均復職率為 63.49%。各項統計顯示，因生育離職後復職，約占 6 成以上，4 成未重返職場。
7. 依據行政院主計總處「薪情平臺」查詢我國 2024 年男女薪資差距為 13.07%，較 10 年前 11.01%，提高 2.06 個百分點。另按新北市政府主計處家庭收支調查資料計算，近 3 年(2022~2024 年)本市女性可支配所得平均約為男性的 7.5 成，平均每年縮減 1.11%，但並非年年縮減(例如 2021 年 26.10%上升至 2022 年 26.99%)，本市近 10 年差距由 2014 年 21.48%上升至 2024 年 22.77%，增加 1.29 個百分點，長期而言，本市女性可支配所得與男性落差差距未縮減，故縮減性別可支配所得差距為本市努力之目標。

³ 同上

⁴ 新北市政府主計處公告「113年新北市性別圖像」<https://www.bas.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=9508c28441f2b240>

⁵ 行政院主計總處113年人力資源調查統計https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4001&s=234885

⁶ 行政院主計總處就業失業統計觀測站

https://manpower.dgbas.gov.tw/dgbas_community/Statics_Inquire/CityCombineResultInquire/?startyear=82&endyear=113&infotype=1&classes=LFP&zone=1,3,4,5,11,20,21&sex=T,M,F&statistics=1,3

(二)問題：

1. 女性平均勞動力參與率逐年微幅成長，仍低於男性，整體女性勞動力參與率尚待努力提升：2024 年本市女性勞參率 51.7%，近 10 年本市女性勞參率上升 0.7 個百分點，但仍低於 2024 年本市男性勞參率 67.2%，差距達 15.5 個百分點，本市女性勞動力參與率尚待努力提升。
2. 女性勞動力參與率於 25 至 29 歲達到高峰後逐步下降，顯示女性因面臨結婚及育兒等家庭照顧因素而退出職場：2024 年本市女性勞參率按年齡組別觀察，與男性勞參率差距隨年齡增加而上升，女性多數因家庭生命周期--結婚、育兒及照顧家人等因素，導致職涯中斷，從「25 至 44 歲」女性勞參率達 87.4% 高峰，「45 至 64 歲」女性勞參率則驟降至 54.5%，65 歲以上更僅剩 4.1%。參酌「112 年新北市中高齡女性支持性服務方案之需求分析報告」顯示，女性全職工作者有約 6 成曾經中斷工作，兼職工作者，雖也同樣高比例因照顧子女而中斷就業，但同時，照顧長輩的比例也顯著高於全職工作者。在少子化與人口紅利減弱的社會趨勢下，女性在不同人生階段面臨著各種挑戰—初入職場的探索期、家庭與工作的平衡期、甚至中斷後的重返期，故如何協助女性續留職場、順利復職並發揮專業價值，為提升女性勞參率重要的政策目標。
3. 職業性別隔離（不同性別在不同職類呈現不均衡分布）確實存在：常見女性集中在服務業、而男性多主導工程技術職類，這反映社會對哪些工作適合男性或女性的刻板印象，使得特定性別在特定職類中難以發展。
4. 性別薪資差距影響女性經濟力：依薪資調查 2024 年初步統計結果⁷，我國女性平均時薪新臺幣 327 元，為男性 389 元之 84.2%，性別薪資差距 15.8%，換言之，女性需較男性多工作 58 天才能達到，較前一年度增加 2 日。2024 年我國性別薪資差距 15.8%，較 2014 年之 16.5%，下降 0.7 個百分點，女性需增加工作天數由 61 天減為 58 天，亦減少 3 日。依新北市政府主計處「新北市家庭收支訪問調查」資料⁸計算，近 3 年（2022 至 2024 年）本市女性可支配所得平均約為男性的 7.5 成，兩性可支配所得差距分別為 26.99%、23.43%、22.77%，因為性別薪資差距，使得女性經濟力不如男性。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

1. 提升女性勞動參與率，包含不利處境女性及二度就業婦女。

⁷ 勞動部2025年2月25日新聞稿「我國114年同酬日為2月27日」<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/78217/post>

⁸ 新北市政府主計處「新北市家庭收支訪問調查」

<https://oas.bas.ntpc.gov.tw/BAS/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=FF1026B1A&ti=%A9%D2%B1o%A6%AC%A4J%AA%CC%A5%AD%A7%A1%A8C%A4H%A9%D2%B1o%A8%D3%B7%BD%AB%F6%A9%CA%A7O%A4%CO&path=../PXfile/CountyStatistics&lang=9&strList=L>

2. 促進婚育年齡女性持續留任職場。
3. 促進女性於非傳統女性領域就業機會，縮減職業性別隔離及薪資差異。

(二)計畫策略：

1. 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，並積極進用不利處境女性。
2. 促進不利處境女性及二度就業婦女之適性就業，包含培力就業職能，及提供相關措施以促進其就業。
3. 布建公共化及準公共化托育服務及幼兒園。
4. 提供育嬰留職停薪者家庭支持性服務及復職協助。
5. 提供女性友善創業資源及育成環境。
6. 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。
7. 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。

(三)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

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
1.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，並積極進用不利處境女性。	鼓勵企業推動友善職場： 一、導入顧問入場企業輔導，鼓勵企業建置友善制度，回聘婦女續留職場。 二、協助企業盤點人力運作，有效運用婦女優勢及專長，調整企業最佳人力配置，優化企業發展及人力提升，促進婦女穩定就業。	每年邀請顧問入場企業輔導，協助檢視並改善企業相關友善職場制度與措施。 115年：40家，140人次 116年：42家，140人次 117年：44家，150人次 118年：46家，155人次	勞工局	1. 本市女性勞動力參與率每年增長幅度不低於
	一、新北企業精典獎：每2年舉辦1場次公開頒獎典禮，由市長親自頒發獎座表揚，並於本局網站公告得獎名單及得獎企業專輯，及於新聞、雜誌刊登相關報導。 二、友善企業訪視計畫： (一)拜訪新北市相關企業，推廣設置托兒設施及其他相關友善職場所需設施。 (二)拜訪新北企業精典獎傑出女力獲獎企業，邀請獲獎者擔任「新北市產業發展諮詢委員會」委員，帶動新北企業共同響應推動性別平等及多元友善職場，並藉由本局社群貼文分享獲獎者背景故事，激勵女性發揮職場競爭力。	一、新北企業精典獎： (一)目標值：115年及117年預計各舉辦1場次公開頒獎典禮。 (二)效益：鼓勵企業提升企業價值、強化產業競爭力及落實企業社會責任。 二、友善企業訪視計畫： (一)目標值：115至118年度，每年至少拜訪12家新北市指標性企業。 (二)效益：了解企業工作與家庭平衡方案，作為企業相關獎項指標訂定參考之依據；持續號召新北企業共同響應推動性別平等及多元友善職場，並激勵女性發揮職場競爭力。	經發局	0.1%。 2. 本市中高齡女性勞動力參與率每年增長幅度不低於
2.促進不利處境	一、辦理到府坐月子人員實務班，課程內容分為新生兒照顧、產婦照顧、月子餐製作及	115年：到府坐月子人員實務班1班(參訓人數10人)。	勞工局	3. 本市申請育嬰留停婦女復職率達

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
<p>女性及二度就業婦女之適性就業，包含培力就業職能，及提供相關措施以促進其就業。</p>	<p>家務處理等四項；訓練時數為 300 小時。</p> <p>二、職業訓練中心結合就業服務處提供學員訓後求職、媒合、就業追蹤關懷等相關服務，讓婦女朋友能更順利進入職場，提升婦女勞參率。</p>	<p>116 年：到府坐月子人員實務班 1 班(參訓人數 11 人)。</p> <p>117 年：到府坐月子人員實務班 1 班(參訓人數 12 人)。</p> <p>118 年：到府坐月子人員實務班 1 班(參訓人數 13 人)。</p>		<p>65%。</p> <p>4. 本市 0-2 歲家外可收托率達 48%。</p>
	<p>一、婦女增能就業培力計畫</p> <p>(一) 目的：提升不利處境婦女之經濟就業支持性服務。</p> <p>(二) 服務內容</p> <p>1.辦理不利處境婦女(經濟弱勢、新住民、原住民、中高齡及二度就業婦女等)參與多元型態職種培訓課程，如坐月子服務員、托育人員、女路導覽員、水電工班助教、新住民通譯服務員等，協助服務對象藉由彈性工時(非典型就業模式)兼顧照顧需求，提升女性經濟力。</p> <p>2.協助培力對象以準備性就業模式，如本市弱勢家庭坐月子到宅服務平台、公共托育中心、淡水女路、菁桐女路、擔任女性居家水電修繕班助教，逐步重返職場。</p>	<p>一、婦女增能就業培力計畫</p> <p>115 年：辦理不利處境婦女就業培力課程，共計 4 梯次，預計培力 80 人次。</p> <p>116 年：辦理不利處境婦女就業培力課程，共計 4 梯次，預計培力 85 人次。</p> <p>117 年：辦理不利處境婦女就業培力課程，共計 5 梯次，預計培力 100 人次。</p> <p>118 年：辦理不利處境婦女就業培力課程，共計 5 梯次，預計培力 110 人次。</p>	<p>社會局</p>	<p>5. 本市 2-6 歲公共化幼兒園就學名額比例達 40%。</p> <p>6. 本市女性可支配所得與男性落差每年縮減 0.2%。</p>
	<p>二、新北市提高女性以工代賑適性轉銜方案</p> <p>(一) 於代賑工進用期間提供分級培力課程訓練、職涯探索、債務協商及生涯規劃等相關</p>	<p>二、新北市提高女性以工代賑適性轉銜方案</p> <p>115 年：女性代賑工就業率達 30%。</p> <p>116 年：女性代賑工就業率達 31%。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>課程，提升代賑工未來轉銜就業能力，以利自立生活。</p> <p>(二) 與就業服務站共同合作，提供代賑工職涯諮商服務、職業訓練，並配合就促工具，提升轉銜就業率。</p>	<p>117 年：女性代賑工就業率達 32%。</p> <p>118 年：女性代賑工就業率達 33%。</p>		
	<p>三、 婦女增能三合一服務計畫-家庭暴力被害人就托、就業及居住自立生活支持服務方案</p> <p>受暴婦女於復原歷程及生活重建過程，會面臨到就業、子女照顧及居住議題，為回應受暴婦女多重困境、增強自立能力，本中心透過婦女增能三合一計畫(就業、居住、子女照顧)，觀察婦女使用時以居住服務為優先，故結合社會住宅及公益回饋空間於本市 3 個行政區設置自立宿舍(自 111 年 7 月起為 78 房)，空間設備設有無障礙設施設備，符合更多不同族群的需求，並依個別需求整合多重服務，包含自立生活準備、隨行子女協助及支持性就業服務，提供準備性職場、辦理就業培訓相關課程、協助就業媒合與追蹤職場適應，並針對受暴婦女於生活、職場中引發的過往創傷，提供心理諮商服務，協助創傷復原，降低其受過往創傷影響程度，以促進婦女就業，達到自立為直接目標。</p>	<p>三、 婦女增能三合一服務計畫-家庭暴力被害人就托、就業及居住自立生活支持服務方案</p> <p>115 年：預計協助 20 名受暴婦女及 40 名隨行子女，透過專業人力分工合作提供身心關懷支持及諮商輔導；就業扶助部分，預計服務 190 人次；就托服務部分，預計服務 320 人次。</p> <p>116 年：預計協助 20 名受暴婦女及 40 名隨行子女，透過專業人力分工合作提供身心關懷支持及諮商輔導；就業扶助部分，預計服務 200 人次；就托服務部分，預計服務 330 人次。</p> <p>117 年：預計協助 20 名受暴婦女及 40 名隨行子女，透過專業人力分工合作提供身心關懷支持及諮商輔導；就業扶助部分，預計服務 210 人次；就托服務部分，預計服務 340 人次。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		<p>118 年：預計協助 20 名受暴婦女及 40 名隨行子女，透過專業人力分工合作提供身心關懷支持及諮商輔導；就業扶助部分，預計服務 220 人次；就托服務部分，預計服務 350 人次。</p>		
	<p>一、辦理提升女性參與農村再生相關課程，如攝影、網路行銷農產品等，培養女性實用技能，以提升就業能力。</p> <p>二、輔導農漁會家政班參考農漁村女性需求開設第二專長課程，以在地農特產品為基礎，增加其附加價值。</p>	<p>一、提升女性參與農村再生相關課程：預計每年辦理 4 場次(115~118 年)。</p> <p>二、農漁會第二專長課程：</p> <p>115 年：辦理 10 場次約 300 人的第二專長課程。</p> <p>116 年：辦理 11 場次約 330 人的第二專長課程。</p> <p>117 年：辦理 12 場次約 360 人的第二專長課程。</p> <p>118 年：辦理 13 場次約 390 人的第二專長課程。</p>	農業局	
3.布建公共化及準公共化托育服務及幼兒園。	<p>【提供多元優質及平價托育服務方案】</p> <p>為了提升婦女勞動就業率及減輕家長托育照顧負擔，新北市政府自 100 年起全國首創公共托育中心、公共親子中心等多元托育政策，提供 0-2 歲平價優質托育和 0-6 歲親子館服務，創造更友善完整的托育照顧環境。在居家托育人員和私立托嬰中心部分，同步搭配準公共化暨公</p>	<p>115 年：本市共完成設置 135 家公共托育中心(含 1 家稅捐處員工子女托嬰中心)，另 0-2 歲家外可收托率達 45%。</p> <p>116 年：本市共完成設置 138 家公共托育中心(含 1 家稅捐處員工子女托嬰中心)，另 0-2 歲家外可收托率達 46%。</p> <p>117 年：本市共完成設置 141 家公共托育中</p>	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>共托育合作聯盟計畫，除配合行政院少子女化政策，辦理公共及準公共化托育費用補助外，並提供幼兒增額托育補助，使托育費用占家戶可支配所得從原 20%降至 10%，有效減輕市民之育兒家庭經濟負擔。</p> <p>每年重新盤整各行政區公共化教保服務區域供應量及各校招生現況，評估並利用學校餘裕空間及公益捐贈回饋空間增設公共化幼兒園，每年公共化幼兒園增設 25 班，以經營友善、平價、近便且優質之托育環境，減輕家長育兒負擔，以提高育齡婦女勞參率，協助主要照顧者能持續就業，促進工作與家庭平衡。</p>	<p>心（含 1 家稅捐處員工子女托嬰中心），另 0-2 歲家外可收托率達 47%。</p> <p>118 年：本市共完成設置 144 家公共托育中心（含 1 家稅捐處員工子女托嬰中心），另 0-2 歲家外可收托率達 48%。</p> <p>115 年：公共化幼兒園增設 25 班。 116 年：公共化幼兒園增設 25 班。 117 年：公共化幼兒園增設 25 班。 118 年：公共化幼兒園增設 25 班。 透過持續增設公共化幼兒園，提供平價、優質、近便之教保服務，增加 2 歲以上至入國小前幼兒就讀公共化幼兒園機會，減輕家長育兒負擔，以提高育齡婦女勞參率，協助主要照顧者能持續就業，促進工作與家庭平衡。</p>	教育局	
4.提供育嬰留職停薪者家庭支持性服務及復職協助。	透過每月關懷追蹤育嬰留停者復職情形並宣導家庭成員照顧責任衡平，及提供諮詢鼓勵家庭成員家務共享及照顧分工，促進性別家務共享與照顧責任衡平。	<p>115 年：關懷 1,200 人次(女性 900 人次、男性 300 人次)</p> <p>116 年：關懷 1,250 人次(女性 930 人次、男性 320 人次)</p> <p>117 年：關懷 1,300 人次(女性 960 人次、男性 340 人次)</p> <p>118 年：關懷 1,350 人次(女性 990 人次、男性 360 人次)</p>	勞工局	
5.提供女	女性負責人經營講座：請成功創業且事業有成	115 年至 118 年	經發	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
性友善創業資源及育成環境。	之公司負責人，分享創業經營經驗及公司性別友善職場措施，並請專業會計師說明公司應具備稅務知識。	一、目標值：每年度辦理 1 場講座，女性學員數達 50% 以上。 二、效益：透過講座將性別平等觀念融入企業經營，使企業重視友善性別職場之建構，期能提升本市女性公司負責人比例由原先 30% 提升至 40%。 三、經費：每年度 10 萬元。	局	
	每月舉辦「青創小聚」活動，期間規劃「女性創業」主題，邀請領域講師、趨勢專家及創業者進行交流，協助參與者拓展人脈資源、累積創業能量，亦將研議成立女性創業家社群，透過群組串聯歷屆女性參與者，建立資源共享平台。	115 年：辦理至少 1 場女性創業主題活動，各場活動女性參與率平均達 50%，總計女性參加者達 200 人以上。 116 年：辦理至少 2 場女性創業主題活動，各場活動女性參與率平均提升至 53%，女性參加者維持 200 人以上。 117 年：辦理至少 3 場女性創業主題活動，各場活動女性參與率平均提升至 56%，女性參加者提升至 300 人以上。 118 年：維持至少 3 場女性創業主題活動，各場活動女性參與率平均提升至 60%，女性參加者維持 300 人以上。	青年局	
6. 提升不利處境女性財務規劃	辦理相關財務規劃課程，提升女性理財知能：針對不利處境婦女，開辦相關理財課程，藉由老師帶領，透過盤點自身財務狀況到擬定目標及執行計畫，讓不利處境之婦女能逐步掌握自己的	每年辦理財務規劃相關講座課程 115 年：2 場次，40 人次 116 年：2 場次，40 人次 117 年：3 場次，60 人次	勞工局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
與理財能力，並協助排除理財管道之障礙。	經濟及未來生活。	118年：3場次，60人次		
	<p>【不利處境女性·穩定生活理財課】</p> <p>於不利處境女性培力課程內增加辦理理財規劃課程，討論家庭收支平衡與金錢管理，藉由開源節流方式平衡工作與家庭收支，並協助不利處境女性進行詐騙辨識與財務規劃，減少經濟風險及降低經濟壓力。</p>	<p>每年辦理穩定生活理財課程</p> <p>115年：4場次，預計80位不利處境女性參與。</p> <p>116年：4場次，預計85位不利處境女性參與。</p> <p>117年：5場次，預計100位不利處境女性參與。</p> <p>118年：5場次，預計110位不利處境女性參與。</p>	社會局	
	樂齡中心辦理相關財務規劃課程，提升女性理財知能；針對本市婦女開辦相關理財課程，協助提升其財務自主能力，掌握老年生活理財規劃。	<p>樂齡中心每年辦理財務規劃相關講座：</p> <p>115年：每年辦理2場次。</p> <p>116年：每年辦理2場次。</p> <p>117年：每年辦理2場次。</p> <p>118年：每年辦理2場次。</p>	教育局	
7.開拓女性就業領域，鼓勵性別比例懸殊職業縮小	於本市友善建築工地評選計畫中，將「性別平等友善措施」，納入「工地友善管理」項目評核指標之一，鼓勵工地建置性別友善工作環境，提升女性於建管領域之就業率。	<p>115年至118年</p> <p>一、辦理場次：每年辦理1場友善建築工地評選活動。</p> <p>二、受益對象：本市境內建築工地，預估每年報名參賽工地數達50件。</p>	工務局	
	一、鼓勵委外廠商女性參訓勞工局主辦的「自來水管配管證照班」。	<p>115年：</p> <p>(一) 推介2名委外廠商女性勞工參訓勞工局</p>	水利局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
性別差異，減少職業性別隔離。	二、舉辦說明會向工程工務所人員宣導性別平等觀念。	<p>主辦的「自來水管配管證照班」。</p> <p>(二) 舉辦 4 場說明會向工務所人員宣導性別平等觀念。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 推介 2 名委外廠商女性勞工參訓勞工局主辦的「自來水管配管證照班」。</p> <p>(二) 舉辦 4 場說明會向工務所人員宣導性別平等觀念。</p> <p>117 年：舉辦 4 場說明會向工務所人員宣導性別平等觀念。</p> <p>118 年：舉辦 4 場說明會向工務所人員宣導性別平等觀念。</p>		
	<p>一、於捷運工程開工典禮、工地會勘等公開活動中，導入性別友善設計與共融參與原則，涵蓋活動流程、場地動線、設施規劃及溝通資訊，以提升女性於工程儀式活動與工地空間中的參與度，逐步形塑性別多元、友善的工地文化。</p> <p>二、同時透過張貼性別友善宣導海報，以及運用本局 Facebook 與 YouTube 等管道，宣傳女性在工程領域的貢獻。</p>	<p>115 年：優先選擇具備性別友善設施之場域舉辦活動，設置活動所需臨時性別友善空間，提升女性與多元族群的參與舒適度。</p> <p>116 年：女性參與開工籌備與執行團隊（規劃、執行、管理）比例達 30% 以上，擴大女性在工程行政與企劃領域的職涯參與。</p> <p>117 年：女性參與開工籌備與執行團隊（規劃、執行、管理）比例達 35% 以上，擴大女性在工程行政與企劃領域的職涯參與。</p> <p>118 年：開工活動中女性參與者（含民眾、社區、來賓與工作人員）比例提升至 40% 以</p>	捷運局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		上。(註：依過往公共工程活動觀察，40% 為現階段較能達成的合理目標。)		
	統計至 114 年 10 月，本局非警職行政職務人員 227 人，其中男性 100 人、女性 127 人，女性占 55.94%。本局將持續宣導性平觀念，確保各性別在工作機會、發展空間及晉升機會上享有公平對待，進一步縮小職業領域中的性別差距。	115年：行政職務女性維持50%以上。 116年：行政職務女性維持50%以上。 117年：行政職務女性維持50%以上。 118年：行政職務女性維持50%以上。	警察局	
	每年辦理兩次消防人員體能測驗，確保所有同仁（不分性別）皆具備符合消防勤務需求的體能。	115年：女性外勤隊員參與率 100%，及格率不低於全體。 116年：女性外勤隊員參與率 100%，及格率不低於全體。 117年：女性外勤隊員參與率 100%，及格率不低於全體。 118年：女性外勤隊員參與率 100%，及格率不低於全體。	消防局	
	一、辦理自來水管配管證照-女性優先班、室內配線證照-女性優先班，以及照顧服務員-男性優先班課程。 二、招生方式藉由跨局處合作，與相關局處共同招募水電及照服訓練課程學員，協助不同性別跨越傳統職業界限，提升專業技能	115年：辦理自來水管配管證照-女性優先班(女性參訓5人)、室內配線證照-女性優先班(女性參訓5人)，以及照顧服務員-男性優先班(男性參訓5人)課程各1班，共3班。 116年：辦理自來水管配管證照-女性優先班(女性參訓6人)、室內配線證照-女性優先班	勞工局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	與就業機會。	(女性參訓6人)·以及照顧服務員-男性優先班(男性參訓6人)課程各1班·共3班。 117年：辦理自來水管配管證照-女性優先班(女性參訓7人)·室內配線證照-女性優先班(女性參訓7人)·以及照顧服務員-男性優先班(男性參訓7人)課程各1班·共3班。 118年：辦理自來水管配管證照-女性優先班(女性參訓8人)·室內配線證照-女性優先班(女性參訓8人)·以及照顧服務員-男性優先班(男性參訓8人)課程各1班·共3班。		
	一、進行職務性別比例分析·找出女性較少的專業職務。 二、在徵才文件加入鼓勵女性報名的友善文字。	115年：完成本局性別比例統計1份。 116年：女性投遞性別懸殊職務履歷比例提升3%。 117年：新進女性於性別懸殊職務占比提升5%。 118年：女性任性別懸殊職務整體比例提升至20%以上	交通 局	
	以清潔維護業務短期進用人員(公法救助)招募計畫提升女性勞動參與率·本計畫進用對象以外籍配偶或大陸地區配偶、就服站推介、性侵被害人及符合就服法第24條之人員為主·如獨力	115年：本局公法人員女性勞動力參與率較前一年增長幅度不低於0.1%；中高齡女性勞動力參與率較前一年增長幅度不低於0.5%。 116年：本局公法人員女性勞動力參與率較	環保 局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>負擔家計、中高齡、身心障礙、原住民、低收入戶、長期失業、二度就業、家庭暴力被害人、更生受保護人等情況，對於受不利處境女性勞工優先錄用，藉此提供渠等人員就業機會及生活自立與自信，縮減性別隔離。</p>	<p>前一年增長幅度不低於 0.1%；中高齡女性勞動力參與率較前一年增長幅度不低於 0.5%。</p> <p>117 年：本局公法人員女性勞動力參與率較前一年增長幅度不低於 0.1%；中高齡女性勞動力參與率較前一年增長幅度不低於 0.5%。</p> <p>118 年：本局公法人員女性勞動力參與率較前一年增長幅度不低於 0.1%；中高齡女性勞動力參與率較前一年增長幅度不低於 0.5%。</p> <p>全方位提升女性職場勞動參與率由 115 年至 118 年提升 0.5%、及 2%中高齡女性成長率。</p>		

議題三、促進家庭內的性別平權與保障多元化家庭權益

一、重要性說明【民政局】

(一)家庭是社會的基本單位，也是形塑個人性別角色與價值觀的起點。隨著家庭型態日益多元化，包括同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養等，傳統性別分工與家庭結構已無法反映現今社會的現實需求。因此，促進家庭內的性別平權、保障不同家庭形式的權益，不僅是因應社會變遷的產物，更是政府落實人權保障的重要責任。

1. 性別不平等仍持續存在於家庭情境中：家務分工、育兒責任、照顧工作等仍多集中於女性，導致其在職涯發展、薪資、健康及生活品質上承受較大負擔。推動家庭內性別平權，有助於改善女性不利處境，也能鼓勵男性更多參與家庭事務，形成更均衡的家庭關係。
2. 多元家庭需求被看見，政策必須與時俱進：社會已逐步承認非典型家庭的存在，但相關權益保障仍未臻完備。相關政策若未跟上，多元家庭將在制度上持續處於弱勢。

(二)法規依據

1. 司法院釋字第748號解釋理由書指出：《憲法》第7條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」本條明文揭示之5種禁止歧視事由，僅係例示，而非窮盡列舉。是如以其他事由，如身心障礙、性傾向等為分類標準，所為之差別待遇，亦屬本條平等權規範之範圍。
2. CEDAW (消除對婦女一切形式歧視公約)：要求締約國消除性別刻板印象與家庭中對女性的不利待遇，第5條、第16條明確指出應保障家庭內平等關係、婚姻與家庭相關權利不受歧視。
3. SDGs 永續發展目標：SDG5：性別平等—強調消除家庭中的歧視、暴力與不平等、SDG10：減少不平等—鼓勵保障社會各類家庭與弱勢群體權益、SDG16：和平正義與有力的制度—建立包容、公正與可被信賴的社會制度。
4. 性別平等政策綱領：主張在家庭中推動性別平權，強調照顧責任合理分配、支持多元家庭與提升性別友善環境。

二、現況與問題【民政局】

(一)現況：

1. 相同性別結婚：新北市自108年同婚專法上路至114年10月底累計已有3,554對完成同婚登記，其中包含男男1,244對、女女2,310對。依行政院性別平等會年度資料觀察，108年至113年間，新北市於直轄市相同性別結婚對數中持續保持領先，顯示本市在推動相同性別結婚相關政策及服務面向上展現具體成效。

2. 愛心大平台新住民關懷計畫：

- (1) 對象居住本市新住民(國人之配偶)本人，結婚後首次入境六個月尚未加入全民健保前，因突發意外或罹病，無使用健保，須自行負擔醫療費用者。
- (2) 新住民於新北市任一戶政事務所上班時間皆可申辦，不受限居留證上之居留住址，凡居住於本市新住民符合資格者皆可受惠。
- (3) 提供宣導 DM 予辦理結婚登記之新住民，並將宣導 DM 翻譯成英語、越南語、印尼語、簡體中文、柬埔寨語、緬甸語、寮國語、泰語、菲律賓語、馬來語、日語及韓語等 12 種語言。
- (4) 113 年相較於 112 年度減少 19 件，將持續宣導本計畫，使有需求的新住民受益。
- (5)

愛心大平台新住民關懷計畫		
申請件數	112 年	113 年
男	12 件	4 件
女	39 件	28 件
總計	51 件	32 件

3. 多元性別的認識及觀念宣導：

2025 年行政院辦理性別平等觀念電話民意調查，民眾性別平等觀念為 81.4 分，較 2020 年增加 5.87 分 (+7.8%)；對同性戀的觀念與接受度為 75.1 分，較 2020 年增加 4.8 分 (+6.8%)；對跨性別的觀念與接受度為 71.5 分，較 2020 年減少 0.4 分 (-0.55%)；另據行政院 2023 年「我國多元性別者(LGBTI)生活狀況調查」顯示，有 48%受訪者表示在過去 12 個月內曾因多元性別身分而被歧視或有不舒服之感受，其中感覺到不舒服、被歧視的情境或場域有 32%在原生家庭中、29%在工作中，也有 7%的受訪者曾經在與司法、警政人員互動過程中感到不舒服；同時多元性別者認為造成歧視增加的主因包括媒體的負面報導達 43.40%、政治人物或政黨的負向態度或論述達 15.47%、多元性別者在日常生活中的能見度很低達 14.80%，顯示民眾及各領域專業人員對於多元性別之認識，仍有提升空間。

項目	年度					
	109 年	110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
民眾性別平等觀念同意度分數	75.6 分	77.2 分	76.9 分	77.9 分	71.8 分	81.47 分
民眾同性戀觀念同意度分數	70.3 分	71.4 分	72.5 分	73.2 分	74.6 分	75.1 分

民眾跨性別觀念同意度分數	71.9 分	72.4 分	72.7 分	71.0 分	71.0 分	71.5 分
--------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

資料來源:行政院別平等會-109-114 年性別平等觀念電話民意調查報告⁹

4. 育嬰留停及繼承：

(1) 育嬰留停：

113年全國男性育嬰留職停薪比率為27.01%，女性育嬰留職停薪比率為 72.99%；新北市男性育嬰留職停薪比率為30.45%，女性育嬰留職停薪比率為 69.55%，114年數據尚待勞保局公布。

(2) 新北市繼承取得不動產：

年度	男性		女性		性比例 (女 =100)
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	
112年	14,603	54.2%	12,362	45.8%	118.1
113年	13,881	52.1%	12,772	47.9%	108.7

5. 婦女處理家務情形：依據衛生福利部 113 年 15-64 歲婦女生活狀況調查顯示，全國有 86.5%的婦女需處理家務，平均每日花費時間為 1.75 小時。其中有配偶或同居伴侶婦女需做家務比率最高，達 93.9%，每日平均花費時間 2.13 小時。若就家庭主要家務處理者觀察，婦女「本人」為主要家務處理者占 52.6%最多，其次為「本人的母親」占 22.4%，再其次為「家人均攤」占 12.8%，「配偶(同居伴侶)」僅占 3.4%。而從本市 113 年婦女需求調查來看，全市有 92.8%的婦女需處理家務，平均每日花費時間為 1.8 小時。高於全國平均；其中以離婚或分居婦女須做家務比率最高，達 98%，每日平均花費為 2.2 小時。若就家庭主要家務處理者觀察，婦女「本人」為主要家務處理者占 53.3%最多，其次為「家人均攤」占 22%，再其次為「本人(配偶)的父母」占 15.8%，「配偶(同居伴侶)」僅占 2.9%。

6. 從本市 113 年婦女需求調查來看「婦女認為政府應優先辦理的促進性別平等面向」措施，以「消除大眾媒體的性別歧視與性別暴力」需求為最高，達 22.9%，其次為「強化校園內性別平等教育」有 19.4%、「推動性別友善社區/校園/職場/公共場域」有 18.7%、「增加男性參與性平

⁹ 行政院性別平等會-研究報告 <https://gec.ev.gov.tw/Page/C0A6CC38F299B3B7>

促進教育與活動」有 16.2%。

7. 從本市 113 年婦女需求調查來看「婦女認為政府應優先辦理的公共照顧」面向措施，以「增加老人日間照顧、居家服務等居家或社區型長期照顧服務」需求為最高，達 47.1%，其次為「增加安養院、養老院、長期照顧中心等住宿型長期照顧服務」有 23.9%、「社區課後安親支持系統，滿足各類家庭兒童課後的托育需求」有 13.4%、「建置更多公共托育中心」有 8.6%。

(二)問題：

1. 民眾對多元家庭型態之認知與理解程度仍有待提升。
2. 民眾對多元性別的認識及相關觀念仍不足。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

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

(二)計畫策略：

1. 加強家庭性別平權觀念宣導，以促進財產繼承權之平等。
2. 推動具體措施鼓勵男性參與家務或家庭照顧等性平方案。
3. 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。
4. 加強民眾對多元性別及多元家庭型態之認知及宣導。

(三)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。

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
<p>1.加強家庭性別平權觀念宣導，以促進財產繼承權之平等。</p>	<p>圖書館規劃辦理「看見部落裡『她』的身影」系列活動，分別以婚姻與繼承、祭祀與喪葬、年節習俗為主題。透過繪本故事、情境模擬與親子共創等方式，引導民眾檢視傳統文化中女性角色的限制，進一步討論如何賦予女性主體性與可見性。參與者將在活動中理解婚俗、祭儀與年節背後的性別不平等，並共同發想新的平等視角與文化實踐。課程中融入問答互動，檢視參與者性別觀點的轉變與學習成效。</p>	<p>115年：3場繪本故事活動，每年參與人次約90人。 116年：3場繪本故事活動，每年參與人次約95人。 117年：4場繪本故事活動，每年參與人次約110人。 118年：4場繪本故事活動，每年參與人次約115人。</p>	<p>文化局</p>	<p>1. 女性取得繼承權比例提升0.5%。 2. 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。 3. 本市男性育嬰留停率達27%以上。 4. 民眾對多元性別及多元型態家庭之認識與接受度提高</p>
	<p>一、辦理繼承等相關生活法律講座，以利強化民眾對法律及性別平權之認知。 二、設置「繼承專案法律諮詢服務」，專業的家事律師除提供法律諮詢外，並藉此傳遞繼承不分性別的觀念。</p>	<p>115年：辦理1場繼承法律講座，參與人數：50人次；提供繼承專案法律諮詢服務，服務人數：200人次。 116年：辦理1場繼承法律講座，參與人數：60人次；提供繼承專案法律諮詢服務，服務人數：215人次。 117年：辦理1場繼承法律講座，參與人數：70人次；提供繼承專案法律諮詢服務，服務人數：230人次。 118年：辦理1場繼承法律講座，參與人數：80人次；提供繼承專案法律諮詢服務，服務人數：245人次。</p>	<p>法制局</p>	
	<p>一、依據《祭祀公業條例》第5條略以：「祭</p>	<p>一、本局仍依據「祭祀公業條例」及「憲</p>	<p>民政局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>祀公業及祭祀公業法人之派下員發生繼承事實時，其繼承人應以共同承擔祭祀者列為派下員。」因此，成為祭祀公業派下員的主要前提為「血緣」及「共同承擔祭祀之意願」，若同時具備上述兩者要件，皆具派下員繼承資格，除具有繼承資格者檢具書面切結，同意拋棄繼承資格。</p> <p>二、另依據 112 年憲判字第 1 號意旨，祭祀公業設立人之女系子孫，尚未列為派下員者，如該祭祀公業規約「未明定僅男系子孫得繼承」或「無規約」，均得檢具其為設立人直系血親卑親屬證明，向公業請求列為派下員；另外，內政部依據前揭判決，訂定「憲法法庭 112 年憲判字第 1 號判決日以後女子派下權申報變動及補列之處理原則」，用以辦理祭祀公業女系子孫繼承事宜，本局亦依據該處理原則辦理。</p> <p>三、綜上，祭祀公業性別落差一節，因其屬私權財產，本局係依據祭祀公業條例進行審查，男女皆應列入派下員，除非派下員自己放棄派下權，且性別差距之數字，會因出生之男女數字而呈現，並非主管機關可介入之範圍，至於憲判部分係指條例施行前未被列入派下員之女性，且須祭祀公業無規約</p>	<p>法法庭 112 年憲判字第 1 號判決日以後女子派下權申報變動及補列之處理原則」辦理其繼承變動事宜。</p> <p>二、有關提升女性取得繼承權比例，因祭祀公業屬私權財產，除非派下員自己放棄派下權，且性別差距之數字，會因出生之男女數字呈現，非主管機關可介入之範圍，故本案較難以逐年提升性別比率做為目標值計算。</p>		4%。

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>之情況適用，並由當事人自行提出申請，爰無主管機關主動介入之情形，故祭祀公業辦理女性繼承權，本局依據上開條例及處理原則辦理。</p>			
	<p>一、製作財產繼承性別平等之宣導文宣及影片，除以海報形式張貼本市各地政機關及上傳宣導影片至臉書、Youtube 等平台，並於民眾洽公及地政專車出車服務時發放宣導文宣。</p> <p>二、每年辦理逾期未辦繼承通知作業時，透過文宣、局網、臉書等多元方式加強宣導，另於主動通知繼承人時，隨公文寄送性別平等宣導文宣，宣導不分性別均得依民法第 1138 條規定之遺產繼承人順序繼承。</p> <p>三、訓練同仁於提供相關法律諮詢服務提醒民眾，使其在辦理財產規劃配置及協議分割繼承時，重視兩性財產權平等的觀念。</p> <p>四、與新北地方法院合作，由本局提供性別平等之宣導文宣，法院將宣導文宣置於櫃檯、服務台明顯處供民眾取用，擴大宣導觸及範圍。</p>	<p>115 年：繼承不動產之女性比率提升 0.1%，預期男女性因繼承取得不動產人數比例達成 52.0%：48.0%。</p> <p>116 年：繼承不動產之女性比率提升 0.1%，預期男女性因繼承取得不動產人數比例達成 51.9%：48.1%。</p> <p>117 年：繼承不動產女性比率提升 0.1%，預期男女性因繼承取得不動產人數比例達成 51.8%：48.2%。</p> <p>118 年：繼承不動產之女性比率提升 0.2%，預期男女性因繼承取得不動產人數比例達成 51.6%：48.4%。</p>	地政局	
	<p>透過諮詢專線及辦理親職教育講座協助民眾落實新手家長性別平等之教養觀念及家庭照顧與</p>	<p>115 年：每年度至少辦理 1 場次講座，電話諮詢專線服務人次至少 100 人。</p>	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>家務工作協商工作，協助伴侶經營婚姻生活，增進伴侶親密情感。提供諮詢輔導專線，協助解決有關性別、婚姻、親子、家人關係或個人心理困擾的問題。</p>	<p>116 年：每年度至少辦理 1 場次講座，電話諮詢專線服務人次至少 110 人。 117 年：每年度至少辦理 1 場次講座，電話諮詢專線服務人次至少 120 人。 118 年：每年度至少辦理 1 場次講座，電話諮詢專線服務人次至少 130 人。</p>		
	<p>【晚美人生我做主-遺愛不留遺憾計畫】</p> <p>一、 辦理晚美人生倡導員系列方案: (一) 倡導員回訓，每場均融入性別平等觀念(身家守護、安心遺愛、幸福築夢、健康財富)。 (二) 社區倡導計畫(安心遺愛、身家守護、幸福築夢、健康財富)</p> <p>二、 安心遺愛工作坊(預估男性參與率 15%) 三、 巡迴講座(預估提升男性參與率至 20%)</p>	<p>115 年：持續辦理人才培訓課程 4 場次、工作坊 2 場次、議題講座 29 場及社區倡議 200 場以上，男性參與率由 114 年 18.5% 提升至 115 年 18.7%，提升男性公共事務參與率，各活動優先錄取男性，另於巡迴講座課程設置男性議題班，以增加男性參與意願，預計提升男性參與率 0.2% 以上。</p> <p>116 年：持續維持辦理同規模課程，期男性參與率 18.7% 提升至 18.9%，另設計男性議題相關課程，以增加男性參與意願，預計提升男性參與率 0.1% 以上。</p> <p>117 年：持續維持辦理同規模課程，期男性參與率 18.9% 提升至 19.0%，另設計男性議題相關課程，以增加男性參與意願，預計提升男性參與率 0.1% 以上。</p>	<p>社會局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>一、於稅捐處 1 樓大廳電子看板刊登繼承性別平等之宣導文宣。</p> <p>二、辦理各類租稅講座時，適時融入性別平等主題之圖片或影音素材宣導，並於會場張貼性別平等海報，且透過多媒體資源（運用官網、臉書等），分享性別平等圖卡，擴大宣導觸及層面，提升整體宣導效益。</p>	<p>118 年：持續維持辦理同規模課程，期男性參與率 19.0% 提升至 19.2%，另設計男性議題相關課程，以增加男性參與意願，預計提升男性參與率 0.2% 以上。</p> <p>115 年： (一) 稅捐處 1 樓大廳電子看板刊登繼承性平文宣預計宣導 2 萬 8,000 人次。 (二) 辦理各類租稅講座並適時融入性別宣導至少 3 場次。</p> <p>116 年： (一) 稅捐處 1 樓大廳電子看板刊登繼承性平文宣預計宣導 2 萬 8,000 人次。 (二) 辦理各類租稅講座並適時融入性別宣導至少 3 場次。</p> <p>117 年： (一) 稅捐處 1 樓大廳電子看板刊登繼承性平文宣預計宣導 3 萬人次。 (二) 辦理各類租稅講座並適時融入性別宣導至少 3 場次。</p> <p>118 年： (一) 稅捐處 1 樓大廳電子看板刊登繼承性平文宣預計宣導 3 萬人次。 (二) 辦理各類租稅講座並適時融入性別宣導至少 3 場次。</p>	<p>財政局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
2. 推動具體措施鼓勵男性參與家務或家庭照顧等性平方案。	透過臉書及新聞稿等多元宣導，及針對本市育嬰留停者關懷倡導，鼓勵男性也可申請育嬰留停，且雙親可同時申請，提倡男性成員分擔照顧責任。	115 年：本市男性育嬰留停率高於全國平均 3.45% 116 年：本市男性育嬰留停率高於全國平均 3.46% 117 年：本市男性育嬰留停率高於全國平均 3.47% 118 年：本市男性育嬰留停率高於全國平均 3.48%	勞工局	
	於辦理局內各項教育訓練時併同宣導鼓勵男性參與家務或家庭照顧。	115 年：宣導至少 3 場次，50 人次。 116 年：宣導至少 3 場次，55 人次。 117 年：宣導至少 3 場次，60 人次。 118 年：宣導至少 3 場次，65 人次。	衛生局	
	一、將各機關婚姻教育課程 DM 置放於各戶政事務所服務台，提供有需求的民眾索取參閱，並利用多元管道宣導家務分工之觀念。 二、結合到里服務、各轄區地方性活動、到校受理國中生初領身分證、移民署行動列車服務等多元活動，宣導推展「家務分工」觀念，期逐步落實性別平權意識。 三、另為有效宣導家務分工觀念，將擇選各戶政事務所具有家務共享或照顧分工觀念之宣導品，供各戶所參考。	115 年：預計宣導 4 萬 2,000 人次。 116 年：預計宣導 4 萬 3,000 人次。 117 年：預計宣導 4 萬 4,000 人次。 118 年：預計宣導 4 萬 5,000 人次。	民政局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>推動生活中性別平權實踐：透過「新北築家好講座」，鼓勵男性成員優先報名參與，將平權理念落實於日常行動，營造尊重、包容且具互助精神的性別文化氛圍。</p>	<p>115年：每年兩場講座，參與人次100人。 116年：每年兩場講座，參與人次110人。 117年：每年兩場講座，參與人次120人。 118年：每年兩場講座，參與人次130人。</p>	教育局	
	<p>【新北市提升嬰幼兒性別照顧比例計畫】</p> <p>一、經由新北市公共托育中心、居家托育服務中心暨早療團隊辦理之專職人員在職訓練、表揚活動及嬰幼兒家長親職活動、嬰幼兒按摩活動、親子說故事比賽等，經由活動內容設計，推廣父職參予育兒活動之重要性，並提升嬰幼兒性別照顧比例。另公共托育中心親子館開辦男性專屬場次，增進男性家長與幼兒共玩的機會，提供獎勵予參與的男性家長(如男性參與者免收報名費或可借閱專屬男性借閱之教玩具等)。</p> <p>二、針對男性照顧者、弱勢及多元家庭辦理親職課程，以提升男性親職能力及照顧能力，分擔照顧責任，強化家庭照顧角色及親職功能，維護家庭性別平等。</p>	<p>115年：預計辦理205場次親職講座，服務人次達6,000人次，期望可透過課程或活動規劃的調整及加強宣導，提高共同分擔家務目標。</p> <p>116年：預計辦理210場次親職講座，服務人次達6,100人次，期望可透過課程或活動規劃的調整及加強宣導，提高共同分擔家務目標。</p> <p>117年：預計辦理215場次親職講座，服務人次達6,200人次，期望可透過課程或活動規劃的調整及加強宣導，提高共同分擔家務目標。</p> <p>118年：預計辦理220場次親職講座，服務人次達6,300人次，期望可透過課程或活動規劃的調整及加強宣導，提高共同分擔家務目標。</p>	社會局	
3.針對 同婚 家庭、	<p>一、辦理「原住民子女學前教育補助」措施，提升本市原住民子女學前教育學品質，減輕原住民族家庭經濟壓力。</p>	<p>115年： (一) 原住民學前教育補助受惠幼童約360名。</p>	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
<p>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。</p>	<p>二、針對原住民社會住宅之都會區弱勢原住民家庭，提供原住民族兒少於課後照顧，以補足家庭照顧功能不足之處，強化兒少基本照顧支持，並改善本市原住民族福利服務網絡。</p>	<p>(二) 辦理兒少課輔及親子活動共 3 場，預計 1,200 人次參與。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 原住民學前教育補助受惠幼童約 360 名。</p> <p>(二) 辦理兒少課輔及親子活動共 3 場，預計 1,300 人次參與。</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 原住民學前教育補助受惠幼童約 360 名。</p> <p>(二) 辦理兒少課輔及親子活動共 3 場，預計 1,400 人次參與。</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 原住民學前教育補助受惠幼童約 360 名。</p> <p>(二) 辦理兒少課輔及親子活動共 3 場，預計 1,500 人次參與。</p>		
	<p>一、結合諮商心理師及相關專業人員，提供接受職業重建服務之身心障礙者心理諮商與輔導服務，協助身心障礙者因應生活適應、人際互動、職涯情緒壓力及多元性別與家庭相關議題之困擾與需求。</p> <p>二、透過個別化諮商與輔導介入，促進身心障</p>	<p>115 年: 提供 100 人次心理諮商輔導服務。</p> <p>116 年: 提供 110 人次心理諮商輔導服務。</p> <p>117 年: 提供 120 人次心理諮商輔導服務。</p> <p>118 年: 提供 130 人次心理諮商輔導服務。</p>	<p>勞工局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>礙者之情緒調適與家庭溝通，強化家庭功能，並支持其穩定且持續參與後續服務。</p> <p>三、為加強新住民多元文化認知宣導，將宣導DM翻譯成英語、越南語、印尼語、簡體中文、柬埔寨語、緬甸語、寮國語、泰語、菲律賓語、馬來語、日語及韓語等 12 種語言，並提供宣導 DM 予辦理結婚登記之新住民。</p> <p>四、協助居住本市新住民本人在未加入全民健保前，因突發意外或罹病，減輕其經濟負擔，由各界捐助資源，以互助共助精神，提供立即扶助，落實本市照顧新住民服務措施，藉由愛心大平台新住民醫療補助，全方位升級新住民服務。</p> <p>(一) 對象：居住本市新住民(國人之配偶)本人，結婚後首次入境六個月尚未加入全民健保前，因突發意外或罹病，無使用健保，須自行負擔醫療費用者。</p> <p>(二) 新住民於新北市任一戶政事務所上班時間皆可申辦，不受限居留證上之居留住址，凡居住於本市新住民符合資格者皆可受惠。</p>	<p>115 年：預計宣導 3,400 人次。</p> <p>116 年：預計宣導 3,500 人次。</p> <p>117 年：預計宣導 3,600 人次。</p> <p>118 年：預計宣導 3,700 人次。</p>	<p>民政局</p>	
	<p>提供個別化家庭教育服務、諮詢專線、及辦理身障課程：</p>	<p>115 年：</p> <p>(一) 個別化家庭教育服務至少 10 案 30 人</p>	<p>教育局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>一、針對有家庭教育需求之身心障礙者家庭，採「家庭生活教練服務」模式，提供「個別化家庭教育服務」。</p> <p>二、提供家庭教育諮詢專線，協助解決有關性別、婚姻、親子、家人關係或個人心理困擾的問題。</p> <p>三、辦理身心障礙者親職、婚前與婚姻教育課程講座，協助落實新手家長性別平等教養觀念及親職照顧、家務分工，促進伴侶經營婚姻生活能力及增進伴侶親密情感。</p>	<p>次。</p> <p>(二) 諮詢專線服務 180 人次。</p> <p>(三) 辦理身心障礙者親職或婚姻講座至少 3 場次 30 人次</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 個別化家庭教育服務至少 15 案 45 人次。</p> <p>(二) 諮詢專線服務 190 人次。</p> <p>(三) 辦理身心障礙者親職或婚姻講座至少 4 場次 40 人次</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 個別化家庭教育服務至少 18 案 54 人次。</p> <p>(二) 諮詢專線服務 200 人次。</p> <p>(三) 辦理身心障礙者親職或婚姻講座至少 4 場次 45 人次</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 個別化家庭教育服務至少 20 案 60 人次。</p> <p>(二) 諮詢專線服務 200 人次。</p> <p>(三) 辦理身心障礙者親職或婚姻講座至少 4 場次 50 人次</p>		
	一、單親家庭支持性服務方案	一、單親家庭支持性服務方案	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>(一) 目的：為因應本市幅員遼闊，服務輸送不易及單親家庭日漸趨多等原因，本局透過結合民間團體加強社會福利資訊之宣導及辦理多元化的支持性活動，以建構單親家庭服務資源網絡。</p> <p>(二) 服務內容：</p> <p>1. 補助民間團體辦理「單親家庭關懷諮詢站服務及單親家庭支持性社區活動」：含福利諮詢、電話關懷、家庭訪視、資源連結、單親家庭成長講座、親職教育、支持團體、成長團體、座談會、福利宣導及其他單親家庭福利服務活動。</p> <p>2. 設立「單親爸爸關懷諮詢專線」：給予單親爸爸及其家庭成員情緒支持及相關福利服務資訊。</p>	<p>115 年：辦理單親家庭支持性服務方案 5 場次，受益人數約 150 人</p> <p>116 年：辦理單親家庭支持性服務方案 5 場次，受益人數約 150 人</p> <p>117 年：辦理單親家庭支持性服務方案 5 場次，受益人數約 150 人</p> <p>118 年：辦理單親家庭支持性服務方案 5 場次，受益人數約 150 人</p>		
	<p>二、新北市政府社會局新住民家庭服務中心實施計畫</p> <p>(一) 目的：因應本市幅員遼闊，為提供服務予新住民家庭，本市設立 2 處新住民中心及輔導公、私部門成立「新住民家庭關懷服務站」，運用在地資源及人力，就近且即時提供新住民服務，以儘快適應在台生活。</p> <p>(二) 關懷訪視服務：提供新住民電話關懷服務，</p>	<p>二、新北市政府社會局新住民家庭服務中心實施計畫</p> <p>115 年：</p> <p>(一) 提供新住民關懷服務共 9000 人次。</p> <p>(二) 辦理新住民多元服務方案，共 10 場，400 人次。</p> <p>(三) 運用多元方式宣導新住民相關資源，達 15 萬人次。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>另依新住民需求進行家庭訪視，並視需要提供相關資源媒合。</p> <p>(三) 辦理新住民女性培力方案：培力來自不同國家的新住民女性，藉由辦理系列課程整理來台適應及各階段生命經驗，轉化成新住民女性相關議題，利用社區活動進入社區與民眾互動交流，提升新住民女性社會參與，促進多元文化融合。</p> <p>(四) 辦理新住民社區共融方案：針對有不同生活適應需求的新住民，設計多元團體活動與講座，並邀請社區民眾共同參與，藉由彼此接觸與互動，進而相互同理及尊重。</p> <p>(五) 辦理新住民服務宣導活動，亦透過多媒體資源運用官網、臉書及官方 LINE 群組，提供新住民多元的資訊外，也促進大眾認識多元文化。</p>	<p>116 年：</p> <p>(一) 提供新住民關懷服務共 9000 人次。</p> <p>(二) 辦理新住民多元服務方案，共 10 場，400 人次。</p> <p>(三) 運用多元方式宣導新住民相關資源，達 15 萬人次。</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 提供新住民關懷服務共 9000 人次。</p> <p>(二) 辦理新住民多元服務方案，共 10 場，400 人次。</p> <p>(三) 運用多元方式宣導新住民相關資源，達 15 萬人次。</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 提供新住民關懷服務共 9000 人次。</p> <p>(二) 辦理新住民多元服務方案，共 10 場，400 人次。</p> <p>(三) 運用多元方式宣導新住民相關資源，達 15 萬人次</p>		
	<p>三、 新北市送子鳥學堂</p> <p>邀請資深護理師、醫師及相關專業領域師資，針對本市適婚年齡之視覺障礙者、育有 0-6 歲孩童之視覺障礙者父母及主要照顧者，透過實作指導「孕前準備」、「學前適應」、「親子律動」，</p>	<p>三、 新北市送子鳥學堂</p> <p>115 年：</p> <p>(一) 辦理場次：孕前準備講座 2 場；育兒指導課程 8 場。</p> <p>(二) 到宅指導：依據社會局需求評估及衛</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>搭配「醫療」及「攝影」等不同主題，112年起結合新北市保母協會試辦臨托服務，期能拓展視覺障礙者父母及主要照顧者親子互動方式、照顧需求及活動指導，達到鼓勵其伴侶共同參與，強化家庭內性別平等價值，減緩女性承擔家庭照顧角色及家務分工合理化之目標，114年起社會局結合衛生局提供身障孕產婦名單進行電訪關懷，讓身障者可以在懷孕的期間就有身障服務中心的協助，以利其更清楚新北市各項服務資源。</p>	<p>生局名單提供視障孕媽媽諮詢服務，鼓勵其使用到宅指導課程，依照當年度申請人數提供服務。</p> <p>(三) 臨托服務：依照該年度申請人數提供服務，預估約提供 6-8 案服務，同時增進視障家長育兒知能。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 辦理場次：孕前準備講座 2 場；育兒指導課程 10 場。</p> <p>(二) 到宅指導：依據社會局需求評估及衛生局名單提供視障孕媽媽諮詢服務，鼓勵其使用到宅指導課程，依照當年度申請人數提供服務。</p> <p>(三) 臨托服務：依照該年度申請人數提供服務，預估約提供 10-12 案服務，同時增進視障家長育兒知能。</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 辦理場次：預計孕前準備講座 4 場；育兒指導課程 12 場。</p> <p>(二) 到宅指導：依據社會局需求評估及衛生局名單提供視障孕媽媽諮詢服務，鼓勵其使用到宅指導課程，依照當年度申請人數提供服務。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		<p>(三) 臨托服務：依照該年度申請人數提供服務，預估約提供 12-16 案服務，同時增進視障家長育兒知能。</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 辦理場次：預計孕前準備講座 4 場；育兒指導課程 14 場。</p> <p>(二) 到宅指導：依據社會局需求評估及衛生局名單提供視障孕媽媽諮詢服務，鼓勵其使用到宅指導課程，依照當年度申請人數提供服務。</p> <p>(三) 臨托服務：依照該年度申請人數提供服務，預估約提供 16 以上案服務，同時增進視障家長育。</p>		
	<p>四、弱勢家庭坐月子到宅服務</p> <p>(一) 目的：本市以婦女健康維護為核心，及社會局弱勢照護關懷之精神，推動本計畫，期保障本市弱勢家庭懷孕婦女健康照顧權益，提供坐月子到宅服務，透過媒合專業人員到宅坐月子等相關服務，協助孕婦產後照顧及維護心理健康，分擔家庭照顧壓力、提高新生兒照顧品質，以期建構懷孕婦女友善城市，支持弱勢家庭功能及維護健康權益。</p> <p>(二) 服務內容</p>	<p>四、弱勢家庭坐月子到宅服務</p> <p>115 年：預計服務家庭數為 70 個。</p> <p>116 年：預計服務家庭數為 73 個。</p> <p>117 年：預計服務家庭數為 75 個。</p> <p>118 年：預計服務家庭數為 78 個。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>1. 關懷諮詢服務。</p> <p>2. 辦理專題講座。</p> <p>3. 建置及提供坐月子到宅服務媒合機制。</p> <p>4. 坐月子到宅服務員招募、培訓、管理及輔導機制：</p> <p>(1) 辦理坐月子到宅服務員招募宣傳</p> <p>(2) 建制本計畫坐月子到宅服務員徵選；職前訓練及辦理在職訓練等，於培訓課程中增加差異性服務課程及危機辨識通報相關課程。</p>			
	<p>五、 育兒指導服務方案</p> <p>(一) 服務對象：實際居住本市家中育有學齡前兒童並有育兒指導需求者，115 年起新增懷孕七個月以上亦可申請服務。</p> <p>(二) 服務內容：</p> <p>1. 到宅育兒指導：依家庭情況及幼兒發展需求提供嬰幼兒進食、洗澡、睡眠與環境安全等照顧技巧示範，及提供遊戲互動、親子共讀、活動設計等親職指導。每週一次、每次 2 小時，依家庭型態及需求提供至多 12 次服務，必要時可申請延後或延長。</p> <p>2. 親職諮詢服務（115 年起新增）：提供電話、線上、當面等親職諮詢服務，以加強家庭照顧功能與子女教養能力，保障兒童受照顧權益。</p>	<p>五、 育兒指導服務方案</p> <p>新手父母(新生兒含新住民)家庭使用育兒指導服務比率預估目標值：</p> <p>115 年：5%</p> <p>116 年：6%。</p> <p>117 年：7%。</p> <p>118 年：8%。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>六、小爸媽服務方案</p> <p>(一) 方案目的：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供年輕父母在全人發展上的支持。 2. 優化胎兒、嬰幼兒發展與照顧歷程，提升年輕父母及其家庭功能。 3. 增進社會大眾關注年輕父母的議題與權益。 <p>(二) 服務內容：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 經濟協助：提供相關福利補助資源，視情況協助申請政府或民間單位補助，例如托育補助、租屋補助、醫療補助等，或提供嬰幼兒相關用品(如奶粉、尿布)及民生物資。 2. 就學服務：協助個案在懷孕期間不因懷孕而影響受教權、和校方討論協助個案穩定就學的策略、並結合老師到府教學的服務，提供個案在正規課程及育兒方面的學習及支持。 3. 提供法律資源：提供有需要法律協助的個案及其重要他人之法律諮詢資源。 4. 情緒支持：協助個案在孕期與育兒期間心理支持，讓個案不會有孤獨無助感受，並視個案需求適時轉介心理諮商資源。 5. 生養育抉擇討論：協助與青少年及其重要他人討論生養育抉擇，提供多元化的資訊，協助個案與家庭成員間緩衝、溝通及協調，促使彼此 	<p>六、小爸媽服務方案</p> <p>115 年：</p> <ol style="list-style-type: none"> (一) 每年開案輔導個案量達各單位通報(含轉介)80% (二) 電話關懷(含社群軟體 FB、LINE...等)、家訪至少達 300 案次 (三) 至少辦理 1 場親子活動、1 場家長育兒知能講座 (四) 至少辦理 2 場預防宣導活動(以服務資源、自我保護、身體界線為宣導主題)，受益人次達 1200 人次 <p>116 年：</p> <ol style="list-style-type: none"> (一) 每年開案輔導個案量達各單位通報(含轉介)80% (二) 電話關懷(含社群軟體 FB、LINE...等)、家訪至少達 300 案次 (三) 至少辦理 1 場親子活動、1 場家長育兒知能講座 (四) 至少辦理 2 場預防宣導活動(以服務資源、自我保護、身體界線為宣導主題)，受益人次達 1500 人次 <p>117 年：</p> <ol style="list-style-type: none"> (一) 每年開案輔導個案量達各單位通報 		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>得以表達自身及澄清彼此想法，從中共同協商適當的處理方式。包括人工流產、留養、寄養、出養，尊重其抉擇歷程及空間，並連結相關資源進行後續處遇。</p> <p>6.安置待產轉介：無合適住所或原生家庭無法提供安心待產者，協助轉介安置待產以協助案主得以安穩待產。</p> <p>7.陪同醫療服務：主要協助陪同產檢、生產協助，提供相關衛教資訊協助案主瞭解孕期變化與健康，以及嬰幼兒照顧技巧及後續預防接種，並配合健保規定安排並陪同個案進行產檢，另陪同生產提供心理支持，亦依個別狀況安排相關醫療服務，以維持個案良好的生心理狀況。</p> <p>8.育兒指導及發展評估與早療轉介：教導個案養育新生兒所應具備之技巧，媒合到宅育兒指導資源，並依據新北市學前兒童發展檢核表，定期為嬰幼兒做發展檢核，隨時觀察孩子的生活狀況及行為，若有發展遲緩之狀況，轉介至醫療院所或相關專業單位，例如兒童發展中心進行更進一步的評估，掌握發展遲緩兒童最佳療效時間並進行早期療育。</p>	<p>(含轉介)80%</p> <p>(二) 電話關懷(含社群軟體 FB、LINE...等)、家訪至少達 330 案次</p> <p>(三) 至少辦理 1 場親子活動、1 場家長育兒知能講座</p> <p>(四) 至少辦理 3 場預防宣導活動(以服務資源、自我保護、身體界線為宣導主題)，受益人次達 1800 人次</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 每年開案輔導個案量達各單位通報(含轉介)80%</p> <p>(二) 電話關懷(含社群軟體 FB、LINE...等)、家訪至少達 330 案次</p> <p>(三) 至少辦理 1 場親子活動、1 場家長育兒知能講座</p> <p>(四) 至少辦理 3 場預防宣導活動(以服務資源、自我保護、身體界線為宣導主題)，受益人次達 2000 人次</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>9.安排親子團體活動課程：透過團體課程、體驗、娛樂活動，增進個案與孩子間互動，提高個案教養知識，同時也讓個案獲得喘息機會。</p> <p>10.預防宣導：透過到社區、校園等場域，辦理預防宣導活動，提高民眾對於相關資訊的知能，讓資源有效被運用。</p>			
	<p>七、獨居老人關懷計畫</p> <p>(一) 獨居長者以新北市 114 年 10 月統計，列冊關懷之獨居長者人數為 9,384 人(男：3,130 人、女：6,254 人)，女性比例偏高，可能與女性平均壽命較長有關，惟男性獨居長者相較女性，較不善於表達情感與需求，易與社會疏離、生理退化，故透過獨居老人關懷計畫，以多元、性別友善之關懷措施，促進獨居長者之生活品質與社會連結。</p> <p>(二) 由公所、社福中心志工、社區照顧關懷據點等民間服務單位提供獨居長者電話問安、關懷訪視等人與人間互動之基礎服務，促進獨居長者社會參與、心理支持，以維持其正向心理狀態。</p>	<p>七、獨居老人關懷計畫</p> <p>115 年：列冊關懷獨居長者人數 1 萬 1,450 人</p> <p>116 年：列冊關懷獨居長者人數 1 萬 3,165 人</p> <p>117 年：列冊關懷獨居長者人數 1 萬 5,000 人</p> <p>118 年：列冊關懷獨居長者人數 1 萬 7,000 人</p>		
<p>4.加強民眾對多</p>	<p>一、府中 15 辦理性平議題主題影展：</p> <p>(一) 邀請女性導演或女性議題之電影作品於 3 月進行國際婦女節特別放映會，並號召婦女</p>	<p>115 年：</p> <p>(一) 預計放映 6 場、映後座談 2 場、參與人數約 500 人次。以國際婦女節特別</p>	<p>文化局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
元性別及多元家庭型態之認知及宣導。	<p>相關團體及族群共同觀影，映後進行深度影人座談會，討論性別議題內容，也與觀影民眾互動回饋。</p> <p>(二) 邀請婦女團體「社團法人台灣女性影像學會」加入主題影展放映計畫。另開放民眾於網路社群平台選片機制，分屬「男性議題」、「女性議題」與「多元性別議題」三項目，讓民眾主動挑選參與選片策展工作。</p> <p>二、 本局為提升同仁對多元性別及多元家庭型態的理解與尊重，預計每年邀請 1 位專家學者辦理多元性別與多元家庭教育課程並製作問卷，了解同仁對多元性別及多元家庭之認知改變情形，另外每季張貼多元性別宣導資料於布告欄，提升同仁性別敏感度。</p>	<p>放映為年度亮點，透過結合婦女團體合作與網路選片機制，提升一般民眾對多元性別議題的參與度。</p> <p>(二) 邀請 1 位專家學者辦理多元性別與多元家庭教育課程並製作問卷。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 預計放映 8 場、映後座談 2 場、參與人數約 600 人次。擴大社群選片參與規模，提升民眾多元性別議題的關注與理解。</p> <p>(二) 邀請 1 位專家學者辦理多元性別與多元家庭教育課程並製作問卷。</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 預計放映 10 場、映後座談 2 場、參與人數約 700 人次。持續建構穩定影展品牌，推動多元性別議題成為市民公共參與與討論的重要平臺。</p> <p>(二) 邀請 1 位專家學者辦理多元性別與多元家庭教育課程並製作問卷。</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 預計建置並公開「多元性別議題觀影資料庫」，彙整性平影展歷年選片於官方網站開放查詢，形成穩定可累積的</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		<p>多元性別議題影像資料資源。透過資料公開，使民眾、教育單位更容易使用影展累積議題內容。</p> <p>(二) 邀請 1 位專家學者辦理多元性別與多元家庭教育課程並製作問卷。</p>		
	<p>設置原住民族家庭服務中心，辦理多元化家庭支持服務方案(原住民族家庭親職、親子、婚姻關係及兒少、婦女、成人、老人、身心障礙等議題之團體工作)強化家庭照顧責任平權。</p>	<p>115 年：</p> <p>(一) 預計辦理團體工作及社區服務計 10 場次</p> <p>(二) 參與人數計約 300 人。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 預計辦理團體工作及社區服務計 10 場次</p> <p>(二) 參與人數計約 330 人。</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 預計辦理團體工作及社區服務計 10 場次</p> <p>(二) 參與人數計約 350 人。</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 預計辦理團體工作及社區服務計 10 場次</p> <p>(二) 參與人數計約 380 人。</p>	<p>原民局</p>	
	<p>一、製作並持續更新多元性別法律權益懶人包，供本府各局處播放宣導。</p>	<p>115 年：辦理 5 場次宣導，參與人數：250 人次；其他宣導方式觸及人次：1,000 人次</p>	<p>法制局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>二、於辦理生活法律講座時，播放多元性別法律權益懶人包，並擇定部分場次規劃辦理親屬繼承等相關生活法律講座，並就涉及同婚之權利義務進行說明。</p> <p>三、設計婚姻平權文字之貼紙，貼於文宣品上，並發放給參與活動之民眾。</p>	<p>以上。</p> <p>116年：辦理7場次宣導，參與人數：350人次；其他宣導方式觸及人次：1,500人次以上。</p> <p>117年：辦理8場次宣導，參與人數：400人次；其他宣導方式觸及人次：2,000人次以上。</p> <p>118年：辦理10場次宣導，參與人數：500人次；其他宣導方式觸及人次：2,500人次以上。</p>		
	<p>透過工作平等宣導團入場勞教，於入場勞教時加強宣導多元性別、性傾向歧視禁止，透過實際案例解析，提升事業單位多元性別意識、營造尊重性別差異及尊重多元性別之友善職場環境。</p>	<p>辦理工作平等宣導團入場勞教</p> <p>115年：50場次，受益人數1,000人</p> <p>116年：55場次，受益人數1,100人</p> <p>117年：60場次，受益人數1,200人</p> <p>118年：65場次，受益人數1,300人</p>	<p>勞工局</p>	
	<p>一、將各機關婚姻平權之相關DM置放於各戶政事務所服務台，提供有需求的民眾索取參閱，並利用多元管道進行宣導。</p> <p>二、以性別認同與法律權益及戶政服務中的多元性別友善措施為主題製作性平宣導摺頁，並完成設計稱謂友善宣導單張及稱謂友善貼紙放置本市各戶所服務台(例如請叫我先生、請叫我小姐、叫我名字就好)。</p>	<p>115年：預計宣導3萬100人次。</p> <p>116年：預計宣導3萬200人次。</p> <p>117年：預計宣導3萬300人次。</p> <p>118年：預計宣導3萬400人次。</p>	<p>民政局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	強化宣導			
	<p>一、多元性別與多元家庭型態宣導：宣導對象為一般民眾，透過多元媒體管道，結合本案相關局處提升傳統文化習俗的性別平等宣導媒材，宣導家庭性別平權之重要性，預計每年露出重要性平議題宣導媒材至少 2 項。</p> <p>二、辦理 SDGs&性別平等主題巡迴書展：書展推廣階段為國小至高中職階段，選讀近 200 本於全球各行各業有傑出表現的真實女性人物代表中英文讀本，至各校巡迴展出；選讀內容為真實女性故事繪本，介紹性別平等與 SDGs 的密切連結，從 SDGs 永續發展目標中宣導性別平等的重要。</p>	<p>一、多元性別與多元家庭型態宣導：</p> <p>115 年：運用新北市相關公開平台、媒體資源進行宣導，預計至少 80 萬人次瀏覽。</p> <p>116 年：運用新北市相關公開平台、媒體資源進行宣導，預計至少 90 萬人次瀏覽。</p> <p>117 年：運用新北市相關公開平台、媒體資源進行宣導，預計至少 100 萬人次瀏覽。</p> <p>118 年：運用新北市相關公開平台、媒體資源進行宣導，預計至少 110 萬人次瀏覽。</p> <p>二、辦理 SDGs&性別平等主題巡迴書展：</p> <p>115 年：性平巡迴書展與校內圖書館推廣活動，預計至少 1 場次。</p> <p>116 年：性平巡迴書展與校內圖書館推廣活動，預計至少 1 場次。</p> <p>117 年：性平巡迴書展與校內圖書館推廣活動，預計至少 2 場次。</p> <p>118 年：性平巡迴書展與校內圖書館推廣活動，預計至少 2 場次。</p>	教育局	
	<p>為促進民眾對於多元性別的認識與尊重，以及展現本府對多元性別友善之重視，本府將於每年同志驕傲月期間辦理系列推廣及宣導活動：</p>	<p>115 年：</p> <p>(一) 同志驕傲月特展預計宣導人次共計 400 萬人次</p>	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>(一) 新北同志驕傲月特展：市民廣場與板橋車站間的連通道為本市交通要道，預計每年將整合本市多元性別友善政策，及搭配多元性別議題或時事，設計大型宣導壁貼，張貼於連通道兩側牆壁，並於連通道天花板懸掛多元性別旗幟，藉以提升路經民眾對於多元性別議題的關注及理解，逐步打破過往對於多元性別族群的社會性歧視。</p> <p>(二) 親子講座：結合性平基地內的「性平不小室」，於同志驕傲月期間舉辦免費多元性別友善相關議題親子講座或繪本共讀，提高家庭及親子對多元性別議題的認識與尊重，使性平教育可以從小扎根並擴散至社區。</p>	<p>(二) 親子講座預計辦理 2 場次，共計 50 人次參與</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 同志驕傲月特展預計宣導人次共計 410 萬人次</p> <p>(二) 親子講座預計辦理 2 場次，共計 50 人次參與</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 同志驕傲月特展預計宣導人次共計 420 萬人次</p> <p>(二) 親子講座預計辦理 2 場次，共計 60 人次參與</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 同志驕傲月特展預計宣導人次共計 430 萬人次</p> <p>(二) 親子講座預計辦理 2 場次，共計 60 人次參與</p>		
	<p>因應性別友善意識普遍提升，福利補助自己查基於對性別尊重，未來各局處若新增多元相關福利，本系統可配合新增查詢條件，以協助加強民眾對多元性別及多元家庭型態之認知及宣導。</p>	<p>網站瀏覽量：</p> <p>115 年：網站瀏覽量達 810,000 人次</p> <p>116 年：網站瀏覽量達 820,000 人次</p> <p>117 年：網站瀏覽量達 830,000 人次</p> <p>118 年：網站瀏覽量達 840,000 人次</p>	研考會	

議題四、破除性別刻板印象與偏見

一、重要性說明【教育局】

習俗文化是漫漫歷史累積的集體慣習，長年深植於社會結構與文化傳承脈絡中。然而在中多數傳統文化場景中，女性鮮少扮演決策或儀式主導要角，無論是傳統表演藝術藝師、傳習對象、宗教祭儀或民俗活動，仍以男性為主要參與者。這些做法不僅反映社會中對女性角色的既定想像，也顯示多元性別與女性在文化領域長期被忽視、矮化或排除的處境。部分原住民族傳統、葬禮儀式或祭典中，更存在以性別劃分權力、空間或參與資格之慣行，形成制度化的性別不平等。此議題攸關基本人權與文化公平，並涉及《中華民國憲法》與《憲法增修條文》保障平等權、《性別平等工作法》、《性別平等教育法》及《文化資產保存法》所揭示文化參與權與性別不歧視原則。政策上亦與中央「性別平等政策綱領」所重視的文化參與平權及消除性別刻板印象目標一致，並呼應新北市性別平等政策方針中「建構友善多元的文化社會」、「提升女性公共參與可見性」等指標。

國際層面，CEDAW 第 5 條與第 7 條明確要求各國消除基於文化、習俗與刻板性別角色所造成的歧視，確保女性在文化、公共決策與社會活動中的充分參與。SDGs 亦強調文化性別正義，其中 SDG 5「性別平等」與 SDG 10「減少不平等」，皆要求各國促進社會制度轉型，破除世代傳承的不平等文化框架。近年 UNESCO 及國際文化資產組織亦倡議文化保存不應僅複製傳統，而需兼顧人權、性別平權及多元參與。因此，透過出版、講座、殯葬業者研習課程、藝文推廣、社區文化行動等多元方式，使實務執行者、文化工作者與民眾於禮俗儀典中具備反思性別不平等的視角，有助重新檢視現代社會與文化傳統中未受重視的人權議題，促進制度及行為改變。此舉不僅符合文化資產活化與公共文化教育精神，也是強化文化韌性與民主價值的重要工程。希冀藉由本計畫增加不同性別族群之參與、提升婦女在傳統文化中的可見性、改善性別角色分工與參與限制，並以公私協力、多元宣導、政策跨域合作等形式，逐步推動文化情感傳遞與性別友善社會建構。未來將持續探究傳統表演藝術、民間信仰、祭儀、殯葬、原住民族文化等領域中性別限制、隱形規範及制度性障礙，並提出適合公部門推動之行動策略、指標及政策解方，落實文化平權與性別正義。

二、現況與問題【教育局】

(一)現況：

根據政院性別平等會 2024 全國民意調查顯示：仍有 21.2% 民眾同意「男人負責賺錢，女人負責照顧家人」、25.7% 民眾認為「女性天生較適合做溫柔、服務性的工作」。18.9% 認為「男性天生較適合理理工技術工作、以及雖然高達 94.7% 不同意「女性不適合理工科系」，但實際教育選擇仍會受到家庭與社會期待影響。現今觀念進步，但仍有兩成維持傳統性別角色分工女性在教育選科上仍受刻板印象影響，工科/STEM 參與度偏低、家庭照顧角色仍高度女性化，導致職涯差距與性別勞動不平衡、文化與媒體領域的性別再現不均，使偏見持續被強化，身為全國最大城市，新北的性別問題具更大人口規模與外部示範影響。

新北市作為全國學生數最多的直轄市之一，以 111 學年度各級學校學生總數約 36.9 萬人說明，其中高級中等學校學生約 7 萬人，規模在六

都中僅次於臺北市與高雄市；在此人口與教育量體下仍可能存在「態度進步、實際選擇仍受刻板印象影響」的落差，因此在新北落實 STEM 領域的性別平衡，對全國具有關鍵示範效果。對應本市技術型高中工業群科班級人數中，女生人數普遍為個位數，比例偏低，各科女生平均人數落在 2~4 人；而高中職畢業後，踏入高等學習階段，類別為工程、理工、機械群科中，女生比例平均落在 3%~5%。

全國已有超過九成民眾不同意「女性不適合理工科系」，性別平等觀念指數達 81.4 分，但仍有約兩成民眾維持「男主外、女主內」的傳統觀點，顯示潛在刻板印象仍在影響教育與職涯選擇。臺灣女性 STEM 畢業比例約 26%，低於歐盟平均與部分先進國家；新北作為大學新生重要來源地，若能提升本市女性高中 / 職畢業生選讀 STEM 學門比例至 12%，將直接擴大女性 STEM 人才的「進入管道」，縮減與國際的差距。透過本計畫從「民眾觀念宣導」與「升學 / 選科決策關鍵點」同步介入，不僅有助於破除長期存在的性別刻板印象，也能在教育管道的關鍵節點上，實質改善女性與多元性別在 STEM 領域的參與與可見性。

(二)問題：

UNESCO 指出，全球高等教育中 STEM 領域畢業生僅約 35% 為女性，女性在工程、資訊與製造等領域尤其不足。聯合國教科文組織這顯示技職及專業養成階段的性別失衡，是各國普遍面臨的挑戰。新北市若在技職階段即積極拉升女性在工程、製造、營建等專業群的比例，實際上是將地方政策直接對齊 UNESCO「提高女孩及女性在 STEM 教育參與度」的行動方向，並有機會成為國內六都中率先突破「工科不到一成女性比例」的城市。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

1. 消除社會文化和習俗中的性別刻板印象。
2. 改善科系選擇的性別隔離。

(二)計畫策略：

1. 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。
2. 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。
3. 輔導媒體製播具性別平等觀點的節目與報導。
4. 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。
5. 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。

(三)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。

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
<p>1.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。</p>	<p>十三行博物館利用南島文化節辦理多元性別為主題分享活動並收集問卷加以分析，並宣揚現代性別主流觀念，跳脫性別框架。</p>	<p>115年：辦理1場分享活動，使民眾初步理解南島文化中性別並非二元固著，提升基本性別意識。 116年：邀請1位多元性別者參與文化節設攤，使文化節的性別教育訊息更貼近受眾。 117年：邀請1位多元性別者策展諮詢，並將議題納入展覽文案，協助民眾更完整理解南島文化的多元性別角色。 118年：整理近年累積多元性別成果，形成性別教育資料基礎。</p>	<p>文化局</p>	<p>1. 民眾性別平等觀念提高4%。 2. 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</p>
	<p>針對職場領域辦理性別意識培力工作坊，破除職場性別刻板意象、提升性別敏感度等，促進不同性別偏見的消弭。</p>	<p>115-118年：每年辦理至少1場次青年性別意識培力工作坊，促進消除職場性別偏見，每場女性參與比例達50%以上。 115年：預計參與人數30人 116年：預計參與人數35人 117年：預計參與人數40人 118年：預計參與人數45人</p>	<p>青年局</p>	
	<p>一、客語支援教師及薪傳師培力增能研習：邀請優良專業講師教授性別平等課程，結合女性成長背景為主題，透過講師經驗分享及CEDAW教材示範，引導薪傳師理解性別與文化交織下的教育挑戰，進而學習</p>	<p>一、客語支援教師及薪傳師培力增能研習 115年： (一) 辦理培力增能研習1場次。 (二) 預計招收35位支援教師及薪傳師。 (三) 學員後測通過率提升2%。 116年：</p>	<p>客家局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>如何在課堂中設計具性平意識的教學活動，減少性別歧視與刻板印象，並培育學生對性別意識思考與決策能力。課程中規劃性平課程前、後測驗及設計性平問卷，以瞭解學員學習成效。</p> <p>二、補助私立幼兒園推廣客語教學活動計畫：</p> <p>(一) 為鼓勵並輔導本市立案之私立幼兒園辦理客語教學相關活動，並落實客語學習向下扎根，於補助計畫中敘明受補助單位之不得有違反性別平等之情事，讓性平觀念從小培養，建構友善的性平環境。</p> <p>(二) 鼓勵教師使用性平繪本、圖片、教材及教室佈置，並以適當口語引導，協助幼兒理解性別議題，避免性別刻板印象，促進幼兒對多元性別角色認識與尊重。</p> <p>(三) 配合消除對婦女一切形式歧視政策，於活動與教學中融入性別平等觀念，將列入下年度經費補助加分依據，鼓勵幼兒園所積極參與。</p>	<p>(一) 辦理培力增能研習 1 場次。</p> <p>(二) 預計招收 35 位支援教師及薪傳師。</p> <p>(三) 學員後測通過率提升 2%。</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 辦理培力增能研習 1 場次。</p> <p>(二) 預計招收 35 位支援教師及薪傳師。</p> <p>(三) 學員後測通過率提升 2%。</p> <p>118 年：</p> <p>(一) 辦理培力增能研習 1 場次。</p> <p>(二) 預計招收 35 位支援教師及薪傳師。</p> <p>(三) 學員後測通過率提升 2%。</p> <p>二、補助私立幼兒園推廣客語教學活動計畫：</p> <p>115 年：預計辦理 5 班課程內容納入性平教育，培養消除幼兒性別刻板印象，促進性別平等。</p> <p>116 年：預計辦理 6 班課程內容納入性平教育，培養消除幼兒性別刻板印象，促進性別平等。</p> <p>117 年：預計辦理 7 班課程內容納入性平教育，培養消除幼兒性別刻板印象，促進性別平等。</p> <p>118 年：預計辦理 8 班課程內容納入性平教育，培養消除幼兒性別刻板印象，促進性別平等。</p>		<p>力 機 械、農 業、電 機與電 子、機 械)(中 央未設 標準)</p> <p>3. 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%。</p>

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>透過本市原住民族部落大學，邀請相關研究之講師或由部大性平種子教師辦理系列講座，主題涵蓋原住民族社會多元性別議題，提供不同於主流社會之多元尊重觀念，提供大眾思考。</p>	<p>115年： (一) 每年度辦理2場講座或活動。 (二) 參與人數計100人。 116年： (一) 每年度辦理2場講座或活動。 (二) 參與人數計120人。 117年： (一) 每年度辦理2場講座或活動。 (二) 參與人數計140人。 118年： (一) 每年度辦理2場講座或活動。 (二) 參與人數計150人。</p>	原民局	(相關專業群包含資訊、工程、數理化、醫學、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)
	<p>適時透過新媒體，如「我的新北市」社群平台發布性平宣導或相關活動貼文，並串聯跨局處多元管道，向民眾行銷宣導如消除傳統習俗性別刻板印象、打破傳統文化中的性別角色、促進文化/習俗活動性別參與及促進生活中性別平權等重要相關性平議題。</p>	<p>115年：透過本府多元宣導管道露出消除傳統習俗性別刻板印象相關議題宣導媒材1項。 116年：透過本府多元宣導管道露出打破傳統文化中的性別角色相關議題宣導媒材1項。 117年：透過本府多元宣導管道露出促進文化/習俗活動性別參與相關議題宣導媒材1項。 118年：透過本府多元宣導管道露出促進生活中性別平權相關議題宣導媒材1項。</p>	新聞局	
	<p>辦理職場平權相關法令研習會，加強宣導性別、性傾向歧視禁止，並納入性別認同、跨性別等相關議題之正面實際案</p>	<p>辦理職場平權相關法令研習會 115年：辦理5場次，受益人數350人</p>	勞工局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>例當作教材，以消除職場性別歧視及刻板印象，營造性別友善職場。</p>	<p>116年：辦理5場次，受益人數350人 117年：辦理6場次，受益人數420人 118年：辦理6場次，受益人數420人</p>		
	<p>一、補助辦理性平課程： (一)輔導新北市工業會、新北市工商發展投資策進會辦理性平課程及提升女性領導力講座，並邀請本局所辦理之新北企業經典獎「傑出女力」個人類組得主至工商團體進行經驗分享。 (二)輔導新北市商業會辦理以打破性別刻板印象議題出發，辦理性平課程及提升女性領導力講座。 二、於新北市工業會及新北市商業會員大會前播放性平宣導影片。</p>	<p>一、補助辦理性平課程： (一)目標值： 1.新北市工業會及新北市工商發展投資策進會：每年度各辦理3場。 2.新北市商業會：每年度辦理2場。 (二)效益： 1.新北市工業會及新北市工商發展投資策進會：參與人數性別比例，以單一性別不低於1/3為目標，每場預計參與女性約20人，已達促進私部門女性參與、提升私部門性別平等觀念之目的。 2.新北市商業會：強化女性職場能力及勇氣，以達實質性別平等。本年度課程不僅以女性主管為主，而以任一性別主管為標的，預計培訓30名主管。 (三)經費：每年度13萬元。 1.新北市工業會每年度6萬元、新北市工商發展投資策進會每年度3萬元。 2.新北市商業會：每年度4萬元。</p>	<p>經發局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>一、辦理培力研習：規劃辦理寺廟業務講習，並於講習前撥放性平影片及簡報，促進宗教團體之女性決策參與等性別平等觀念。</p> <p>二、多元化宣導</p> <p>(一) 宗教團體訪查、性別平等觀念宣導，並做問卷回饋。</p> <p>(二) 新北市政府警察局婦幼警察隊合作宣導性別平等觀念，藉由互動方式宣導影片教學、案例分享、實際演練對宗教團體進行性別平等觀念推廣，並透過有獎徵答與現場民眾互動。</p>	<p>一、辦理培力研習：</p> <p>115年：辦理1場次預計，約50人次。</p> <p>116年：辦理1場次預計，約50人次。</p> <p>117年：辦理1場次預計，約50人次。</p> <p>118年：辦理1場次預計，約50人次。</p> <p>二、多元化宣導</p> <p>(一) 宗教團體訪查</p> <p>115年：辦理3,000場次，約15,000人次。</p> <p>116年：辦理3,000場次，約15,100人次。</p> <p>117年：辦理3,000場次，約15,200人次。</p> <p>118年：辦理3,000場次，約15,300人次。</p> <p>(二) 合作宣導</p> <p>115年：至少3場寺廟性平觀念宣導，約100人次。</p> <p>116年：至少3場寺廟性平觀念宣導，約120人次。</p> <p>117年：至少3場寺廟性平觀念宣導，約150人次。</p> <p>118年：至少3場寺廟性平觀念宣導，約180人次。</p>	<p>民政局</p>	
	<p>一、民間團體性別意識培力：舉辦家長會相關增能研習，透過新媒體導等方式宣達各項相關議題。</p>	<p>一、民間團體性別意識培力：</p> <p>115年：</p> <p>(一) 辦理場次</p>	<p>教育局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>二、新北築家好宣導講座：透過本市家庭教育宣講團團員至本市學校及社區，辦理「新北築家好-性別平等在我家」從家事分工探討性別平權概念。辦理「新北築家好-家庭法律大小事」由繼承權、子女姓氏議題、離婚合作式家長共襄直宣導性別平等概念。</p>	<p>1.局長與家長有約：預計辦理 2 場次 200 人參與。 2.新任家長會長增能研習：預計辦 1 場次 300 人參與。</p> <p>(二) 執行經費：預計 37 萬 4,000 元整。</p> <p>1.局長與家長有約：24 萬 4,000 元。 2.新任家長會長增能研習：13 萬元。</p> <p>116 年： (一) 辦理場次 1.局長與家長有約：預計辦理 2 場次 200 人參與。 2.新任家長會長增能研習：預計辦 1 場次 300 人參與。</p> <p>(二) 執行經費：預計 37 萬 4,000 元整。 1.局長與家長有約：24 萬 4,000 元。 2.新任家長會長增能研習：13 萬元。</p> <p>117 年： (一) 辦理場次 1.局長與家長有約：預計辦理 2 場次 200 人參與。 2.新任家長會長增能研習：預計辦 1 場次 300 人參與。</p> <p>(二) 執行經費：預計 37 萬 4,000 元整。 1.局長與家長有約：24 萬 4,000 元。 2.新任家長會長增能研習：13 萬元。</p> <p>118 年： (一) 辦理場次 1.局長與家長有約：預計辦理 2 場次 200 人參與。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		2.新任家長會長增能研習：預計辦 1 場次 300 人參與。 (二) 執行經費：預計 37 萬 4,000 元整。 1.局長與家長有約：24 萬 4,000 元。 2.新任家長會長增能研習：13 萬元。 二、新北築家好宣導講座： 115 年：辦理 15 場次，約 300 人參與。 116 年：辦理 16 場次，約 320 人參與。 117 年：辦理 16 場次，約 320 人參與。 118 年：辦理 17 場次，約 340 人參與。		
	萬金石馬拉松落實運動平權： (一) 挑戰馬組提供 500 位女性專屬名額，提升女性參賽比例。 (二) 增設非二元性別組，打造多元友善運動環境。 (三) 挑戰馬組增設視障配速員，去標籤化的重要實踐，使共融不是「特別照顧」，而是「角色共擔」。 (四) 優化賽會環境：提供女性專屬更衣室、廁所、哺乳室及生理用品，並調整動線與空間配置，提升隱私、安全與便利性，營造友善運動環境。 (五) 強化資訊揭露與性平申訴機制：於	(一) 整體女性參賽比率提高 3%。 (二) 辦理至少 10 場性別平等教育訓練，約 500 人次參加。	體育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>官網設置性平專區與申訴信箱，公開性別平等指引、申訴流程及托育資訊，營造透明、安全的參賽環境。</p> <p>(六) 提升賽事工作團隊性平意識：辦理至少 10 場性別平等教育訓練，強化裁判、志工與工作人員對性騷擾防治、身體界線及多元性別議題的理解，確保賽事服務尊重且友善。</p>			
	<p>一、銀髮大學性別平等宣導教材-大姊回家了姑婆入祀給家人更多的愛</p> <p>在傳統喪禮習俗中，許多男尊女卑的喪葬習俗，為順應時代變遷，性別平等的現代化治喪觀念更需要加以尊重及了解，故本局自製 CEDAW 教材，並在教材中透過探討傳統生命禮儀中對於性別的分工及期待，進而導入性別平等的觀念。</p>	<p>一、銀髮大學性別平等宣導教材-大姊回家了姑婆入祀給家人更多的愛</p> <p>115 年：辦理銀髮大學性別平等課程 35 場，導入性別平等的觀念，男性參與率 30% 提升至 31%。</p> <p>116 年：辦理銀髮大學性別平等課程 36 場，導入性別平等的觀念，男性參與率 31% 提升至 32%</p> <p>117 年：辦理銀髮大學性別平等課程 37 場，導入性別平等的觀念，男性參與率 32% 提升至 33%</p> <p>118 年：辦理銀髮大學性別平等課程 38 場，導入性別平等的觀念，男性參與率 33% 提升至 34%</p>	社會局	
	<p>二、翻轉婦女終身教育性別意識計畫</p> <p>(一) 目的：依據消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)第 5 條：改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於</p>	<p>二、翻轉婦女終身教育性別意識計畫</p> <p>115 年：辦理性別意識課程 5 場次，300 人次參與</p> <p>116 年：辦理性別意識課程 6 場次，360 人次參與</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；以及 SDGs 5 提倡性別平權：實現性別平等，並賦予婦女權力。</p> <p>(二) 服務內容：</p> <p>1. 針對婦女大學學員辦理性別意識課程，藉以強化婦女大學學員性別意識觀念，並將家務分工等性別平等觀念帶入家中，進而促使女性地位於社區間能更受重視；與時俱進融入數位性別暴力、月經平權等議題，提升女性之性別意識。</p> <p>2. 翻轉婦女終身學習刻板印象：透過培力計畫提升婦女大學各分校負責人及講師性別意識觀念及創新力，期能轉過往婦女大學科設課程內容以肢體律動、手作課程為主之框架增加開設以女性潛能為訴求的自我發展、婦女領導人才培力等類別課程。</p>	<p>117 年：辦理性別意識課程 7 場次，420 人次參與</p> <p>118 年：辦理性別意識課程 8 場次，480 人次參與</p>		
	<p>三、 照護達人競賽</p> <p>本局八里愛心教養院辦理照護達人教學觀摩暨競賽活動行之有年，照護者透過活動切磋琢磨，已能落實正確的照護技</p>	<p>三、 照護達人競賽</p> <p>115 年：消除性別歧視並翻轉女性較適合照顧家庭或身障者的性別刻板印象。活動約 150 人次參與。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>能，提供院生更高品質的服務。本院擬結合父親節活動，增設男性教保員與院生幫院生潔牙的小競賽，由評審及牙醫師確認乾淨度，並由院生獻上花束感謝男性教保員的努力付出，藉由活動及媒體宣導，鼓勵男性加入教保員及照顧身心障礙者的行列，破除大眾對於只有女性適合當照顧者的刻板印象。</p>	<p>116年：115年：消除性別歧視並翻轉女性較適合照顧家庭或身障者的性別刻板印象。活動約160人次參與。</p> <p>117年：115年：消除性別歧視並翻轉女性較適合照顧家庭或身障者的性別刻板印象。活動約170人次參與。</p> <p>118年：115年：消除性別歧視並翻轉女性較適合照顧家庭或身障者的性別刻板印象。活動約180人次參與。</p>		
<p>2.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。</p>	<p>義民爺文化祭</p> <p>一、提升義民祭正獻官女性比例，並鼓勵值年爐主由女性擔任，藉以增進女性於傳統祭典、儀程規劃等的參與度，強化其在文化治理與國際文化交流之能見度與影響力，作為推動性別平等之具體指標。</p> <p>二、邀請國際團體或新住民參加義民祭踩街挑擔活動。</p> <p>一、透過辦理原住民族歲時祭儀活動，鼓勵在活動中融入性別平權精神，打破傳統儀式中角色分工的刻板</p>	<p>一、提升義民祭正獻官女性比例並邀請國際團體或新住民參加挑擔活動</p> <p>115年：正獻官女性比例不低於1/3且115年由女性擔任爐主並邀請1-2組國際團體參加義民祭踩街。</p> <p>116年：正獻官女性比例不低於1/3並邀請1-3組國際團體參加義民祭踩街。</p> <p>117年：正獻官女性比例不低於1/3並邀請1-4組國際團體參加義民祭踩街。</p> <p>118年：正獻官女性比例不低於1/3並邀請1-5組國際團體參加義民祭踩街。</p> <p>115年：</p> <p>(一)本市各區歲時祭儀活動參與預計8,000-10,000人次。</p>	<p>客家局</p> <p>原民局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>印象</p> <p>二、辦理文化會議等活動，結合族群領導人、原住民族協進會、人民團體、專家學者，辦理增能研習及性別平權宣導活動或講座。</p> <p>三、參加對象：本市原住民族人。</p>	<p>(二) 辦理文化會議 1 場次，預計 100 人參與。</p> <p>116 年：同上。</p> <p>117 年：同上。</p> <p>118 年：同上。</p>		
	<p>透過有線電視相關獎項評審項目融入性別平權觀念，鼓勵業者製播多元性平相關議題節目。</p>	<p>115 年：有線電視相關獎項將「性別平權」概念融入評分標準之一。</p> <p>116 年：有線電視相關獎項將「性別平權」概念融入評分標準之一。</p> <p>117 年：有線電視相關獎項將「性別平權」概念融入評分標準之一。</p> <p>118 年：有線電視相關獎項將「性別平權」概念融入評分標準之一。</p>	新聞局	
	<p>一、針對本市殯葬禮儀服務業辦理 2 場研習課程，預估共有 200 名殯葬禮儀服務業從業人員參與研習，宣導性別平等的現代化治喪觀念，消除性別刻板印象。</p> <p>二、對本市受年度查核之殯葬禮儀服務業者進行輔導訪視、查核及評鑑，提供多元性別治喪規劃建議事項及發放宣導品，宣導多元性</p>	<p>115 年：</p> <p>(一) 針對本市殯葬禮儀服務業辦理 2 場研習課程，預估共 200 名殯葬禮儀服務業從業人員參與研習。</p> <p>(二) 查核 25 家殯葬禮儀服務業者及辦理評鑑 45 家業者。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 針對本市殯葬禮儀服務業辦理 2 場研習課程，預估共 200 名殯葬禮儀服務業從業人員</p>	民政局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	別治喪事項。	參與研習。 (二) 查核 140 家殯葬禮儀服務業者。 117 年： (一) 針對本市殯葬禮儀服務業辦理 2 場研習課程，預估共 200 名殯葬禮儀服務業從業人員參與研習。 (二) 查核 140 家殯葬禮儀服務業者。 118 年： (一) 針對本市殯葬禮儀服務業辦理 2 場研習課程，預估共 200 名殯葬禮儀服務業從業人員參與研習。 (二) 查核 140 家殯葬禮儀服務業者。		
	透過區公所、學校及社區發展協會辦理宣導講座，邀請民眾參與。從歷史脈絡切入，探討傳統儀式中的性別角色差異與刻板印象造成的歧視行為，並納入繼承權、子女姓氏議題，引導家長反思家庭角色。課程亦涵蓋家事商談及離婚合作式家長觀念，強調共同育兒能讓子女擁有雙倍的愛，在文化與人權視角下實踐性別平等關係。	115 年：辦理 8 場次，約 300 人參與。 116 年：辦理 8 場次，約 300 人參與。 117 年：辦理 8 場次，約 300 人參與。 118 年：辦理 8 場次，約 300 人參與。	教育局	
3.輔導媒體製播具性	每年預計於文化季刊刊出 1 篇專題報導，介紹 2 至 3 位女性創作者或生活風	115 年： (一) 每期印刷 1,500 本刊物	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
別平等觀點的節目與報導。	格人物,透過深入且生活化的報導形式,協助大眾接觸性別差異、刻板印象、文化脈絡等議題,建立性別敏感度。	(二) 提供線上版閱覽,預計線上瀏覽約 1,700 人次。 116 年: (一) 每期印刷 1,500 本刊物 (二) 提供線上版閱覽,預計線上瀏覽約 1,800 人次。 117 年: (一) 每期印刷 1,500 本刊物 (二) 提供線上版閱覽,預計線上瀏覽約 1,900 人次。 118 年: (一) 每期印刷 1,500 本刊物 (二) 提供線上版閱覽,預計線上瀏覽約 2,000 人次。		
	適時對媒體宣導如消除性別刻板印象、打破傳統性別角色、促進性別平等意識、強化性別尊重與性別平權議題,提升媒體從業人員性別平等意識,並鼓勵在節目及專題報導融入性平。	115 年:藉由多元方式向媒體宣導消除性別刻板印象相關媒材 1 項。 116 年:藉由多元方式向媒體宣導打破傳統性別角色相關媒材 1 項。 117 年:藉由多元方式向媒體宣導促進性別平等意識相關媒材 1 項。 118 年:藉由多元方式向媒體宣導強化性別尊重與性別平權相關媒材 1 項。	新聞局	
4.推動性平	本局透過展演、駐村、工作坊及提供演	一、支持女性藝文工作者創作與展演	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
<p>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。</p>	<p>藝團體展演空間，強化女性在藝術領域的能見度，展現多元女性角色樣貌，並鼓勵不同族群、不同文化背景的女性以自身視角詮釋文化。</p> <p>一、支持女性藝文工作者創作與展演</p> <p>(一) 黃金博物館邀請女性藝術工作者參與「礦山藝術季」等品牌活動，以駐地創作、教育推廣與示範活動，讓女性從自身經驗出發詮釋礦山文化。並以短影音、網路媒體與新聞稿推廣作品，提升女性藝術創作的可見度。</p> <p>(二) 淡水古蹟博物館透過跨領域合作，邀請外籍女性參與展演，使本國與外國籍女性能透過藝術交流互相看見、對話與理解，將性平觀念自然融入展演中，推廣多元文化下的性別認同與觀點。</p> <p>(三) 十三行博物館於南島文化節規劃女性作品展示、女性藝術家工作坊，並在展場補充女性創作者與技藝介紹，使女性在南島文化中的角色更明確被呈現。</p>	<p>115年：</p> <p>(一) 黃金博物館至少邀請1位女性藝文工作者，完成1件駐地創作並發布至少1則媒體內容，活動參與人次達5,000人次。</p> <p>(二) 淡水古蹟博物館辦理至少10場跨域展演，約2,000人次參與。</p> <p>(三) 十三行博物館邀請1位女性藝術家或技藝專家，提升女性在文化節的能見度。</p> <p>116年：</p> <p>(一) 黃金博物館維持每年1件女性創作與媒體推廣，活動參與5,000人次。</p> <p>(二) 淡水古蹟博物館辦理11場以上展演2,500人次參與。</p> <p>(三) 十三行博物館邀請1至2位女性藝術家，並至少辦理1場工作坊或分享會。</p> <p>117年：</p> <p>(一) 黃金博物館持續邀請女性藝文工作者，並以多元媒體推廣作品(至少1則)。</p> <p>(二) 淡水古蹟博物館辦理12場以上展演，約3,000人次參與。</p> <p>(三) 十三行博物館邀請女性藝術家，並將創作脈絡與女性角色納入展場文字。</p> <p>118年：</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>二、提供演藝團體展演空間：扶植原住民族團隊進駐新北藝棧，透過展演、講座與推廣活動，介紹母系社會中的女性文化樣貌，讓民眾理解不同族群的女性角色與價值，提升族群女性在文化場域中的能見度。</p>	<p>(一) 黃金博物館每年持續邀請女性藝文工作者，活動參與維持 5,000 人次以上。</p> <p>(二) 淡水古蹟博物館辦理 13 場展演，3,500 人次參與。</p> <p>(三) 十三行博物館整合近年女性創作成果，使南島文化節成為展現女性藝術的常設公共平台。</p> <p>二、提供演藝團體展演空間：115 年至 118 年：每年辦理至少 1 場展演活動，約 35 人次參與。</p>		
<p>5.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。</p>	<p>一、中港大排志工隊進階課程教育訓練：提升本局中港大排志工隊服務的能力暨保障專業性的高品質，進階充實服務專業知能、理念與均化、深化志工們的技巧為目標，提升女性能夠自我肯定外，能從容不迫地面對挑戰，更有信心投入志工服務工作，提升服務品質，擴大服務績效。</p> <p>二、河濱活動會場以宣導牌面進行宣導，另於溼地志工課程宣導。</p>	<p>115 年：</p> <p>(一) 志工隊教育訓練宣導 3 場</p> <p>(二) 河濱活動(如春紛節)1 場/濕地志工課程 1 堂 宣導</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 志工隊教育訓練宣導 3 場</p> <p>(二) 河濱活動(如春紛節)1 場/濕地志工課程 1 堂 宣導</p> <p>117 年：</p> <p>(一) 志工隊教育訓練宣導 3 場</p> <p>(二) 河濱活動(如春紛節)1 場/濕地志工課程 1 堂 宣導</p>	<p>水利局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		118 年： (一) 志工隊教育訓練宣導 3 場 (二) 河濱活動(如春紛節)1 場/濕地志工課程 1 堂 宣導		
	辦理「AI 數位學習計畫」建立性別友善數位學習環境，強化女性素養與職場競爭力，透過開發 AI 基礎知能、資料分析、數位工具應用等線上課程，協助女性提升職涯科技競爭力。	115 年：完成 AI 數位學習線上課程規劃與推廣，觸及 1,000 人次以上，提升女性參與人數 40%，逐步縮小性別落差 116 年：完成 AI 數位學習線上課程規劃與推廣，觸及 2,000 人次以上，提升女性參與人數 45%，逐步縮小性別落差 117 年：完成 AI 數位學習線上課程規劃與推廣，觸及 3,000 人次以上，提升女性參與人數 50%，逐步縮小性別落差 118 年：完成 AI 數位學習線上課程規劃與推廣，觸及 4,000 人次以上，維持女性參與人數 50%，逐步縮小性別落差	青年局	
	一、年度用人計畫及職缺公告中，檢視土木、建築及資訊等職系員額配置，明確載明不以性別為限，並配合性別友善招募訊息鼓勵女性人才投入。 二、對新進人員具前揭職系或學歷之女性同仁，視業務需要提供適度職	一、各年度目標值 就讀科學、科技、工程及數學相關專業群之女性人力比例： 115 年：達 6% 以上。 116 年：達 7% 以上。 117 年：達 8% 以上。 118 年：達 10% 以上。	城鄉局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	涯協助及參與相關專案之機會。	二、 效益：預期可藉由提升女性進用比例，持續優化技術及資訊人力結構，促進土木、建築及資訊等職系性別組成更為多元，並強化本局支持女性投入 STEM 領域之職場文化，為女性參與專業業務及晉任主管職提供穩定的人才基礎。		
	落實「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)」，運用本局票選性別平等識別圖像「性別平權 攜手向前」，製作圖像 L 型夾及宣傳海報，結合本局捷運業務資料，於相關說明會、公聽會宣傳性別平等，以消除性別刻板印象與偏見。	115 年：辦理說明會、公聽會 2 場，關心捷運建設之民眾 80 人以上。 116 年：辦理說明會、公聽會 3 場，關心捷運建設之民眾 120 人以上。 117 年：辦理說明會、公聽會 4 場，關心捷運建設之民眾 160 人。 (一) 118 年：辦理說明會、公聽會 5 場，關心捷運建設之民眾 200 人。	捷運局	
	透過性別平等課程和女性主導的食農教育，打破性別刻板印象，讓學生從小認識性別平等的重要性，並鼓勵更多女性積極參與農業活動。	115 年~118 年： 每年辦理 20 場性別友善食農教育課程，參與人數任一性別比例達 30% 以上。	農業局	
	利用婦幼安全工作檢討會，廣邀專家學者蒞臨演講，以多元化議題提升與會人員各項專業知能(例如醫學、健康、心靈成長等)，進而消除性別隔閡。 114 年 1 至 10 月計辦理 10 場次、700	115 年：辦理 12 場次、參與人次 840 人。 116 年：辦理 13 場次、參與人次 910 人。 117 年：辦理 14 場次、參與人次 980 人。 118 年：辦理 15 場次、參與人次 1050 人。	警察局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	人次參與。			
	透過各類型消防宣導場次，宣導防火防災知識及消防工作內容，鼓勵女性就讀消防相關學系。	115年：7場 116年：7場 117年：7場 118年：7場	消防局	
	永續未來學院-高中環境教育體驗營自 111 年起辦理，招收新北市轄內之高中職學校在學學生，透過環境教育相關講座、課程及實地參訪等方式，增加女性參與 STEM 領域中 Science 學科機會，提升未來選擇相關科系的意願，消除教育性別隔離。	115 年：課程至少包含 1 堂 Science 學科相關課程。 116 年：課程至少包含 1 堂 Science 學科相關課程。 117 年：課程至少包含 1 堂 Science 學科相關課程。 118 年：課程至少包含 1 堂 Science 學科相關課程。	環保局	
	一、導入「智慧旅服基礎訓練」透過職前訓練結合科技應用，包括 AI 查詢、電子票證與數據回報操作，提升女性在智慧旅遊科技的能力，強化旅服中心提供即時、準確諮詢的服務品質。 二、強化女性科技應用能量協助偏鄉二度就業婦女建立科技技能，例如 AI 即時翻譯、資訊系統操作等，提升智慧旅服中心的科技運作能力。	115 年：課程至少包含 1 堂「智慧旅服基礎訓練」課程。 116 年：課程至少包含 1 堂「智慧旅服基礎訓練」課程，受訓人數較 115 年提高 2%。 117 年課程至少包含 1 堂「智慧旅服基礎訓練」課程，受訓人數較 115 年提高 3%。 118 年：課程至少包含 1 堂「智慧旅服基礎訓練」課程，受訓人數較 115 年提高 5%。	觀旅局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>有效提高服務效率與品質。</p> <p>三、建立女性友善職涯發展路徑透過專管與培訓制度，協助女性累積智慧旅遊相關能力，鼓勵留任觀光科技領域，降低旅服中心人力流動率，穩定服務品質。</p>			
	<p>透過地政大講堂、深入校園/體驗營，宣導土木及測量人員也可以是女性。</p>	<p>115年：至少辦理1個場次之宣導，宣導50~100人</p> <p>116年：至少辦理1個場次之宣導，宣導50~100人</p> <p>117年：至少辦理1個場次之宣導，宣導50~100人</p> <p>118年：至少辦理1個場次之宣導，宣導50~100人</p>	地政局	
	<p>於辦理各項教育訓練宣導鼓勵女性參與STEM領域之學科課程。</p>	<p>115年：宣導至少3場次</p> <p>116年：宣導至少3場次</p> <p>117年：宣導至少3場次</p> <p>118年：宣導至少3場次</p>	衛生局	
	<p>一、在年度教育訓練加入增列「科技應用」、「智慧交通」、「資料分析」等與STEM職能相關之課程。</p> <p>二、主動鼓勵女性同仁參訓，降低STEM及科技運用進入門檻。</p>	<p>115年：在訓練計畫中新增STEM課程1~2門。</p> <p>116年：STEM課程女性參訓人數較前一年提升5%。</p>	交通局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		117 年：STEM 課程女性參訓人數較前一年提升 5%。 118 年：女性 STEM 課程參訓率達 40% 以上。		
	一、獎勵-挹注資源：設立專案補助，獎勵學校發展女性 STEM 特色課程。 二、體驗-搭建舞台：舉辦全市「女力科技日」，並於科展及專題製作競賽增設女子特別獎。 三、典範-產學連結：媒合科技企業參訪，樹立女性工程師職涯楷模。	115 年：在專題競賽中增設 STEM 項目 1~2 個，提升女學生理工初探興趣。 116 年：於科展及專題製作競賽增設女子特別獎 1~2 名。 117 年：媒合 1~2 家企業參訪活動，辦講座 2 場；樹立女性職涯典範。 118 年：科展及專題製作競賽女隊增 3%，工科女生入學率持穩；深化在地人才庫。	教育局	
	一、婦女 E 起來學習培力計畫 為縮減中高齡女性在數位科技應用上的落差，提升其資訊素養與數位能力，本計畫結合在地人民團體，規劃婦女資訊力課程，透過生活化的教學設計，協助中高齡女性培養基本數位操作能力，進而善用科技工具於日常生活。	一、婦女 E 起來學習培力計畫 115 年：預計辦理 2 班數位學習課程，計 120 位婦女朋友受益。 116 年：預計辦理 3 班數位學習課程，計 180 位婦女朋友受益。 117 年：預計辦理 4 班數位學習課程，計 240 位婦女朋友受益。 118 年：預計辦理 5 班數位學習課程，計 300 位婦女朋友受益。	社會局	
	二、數位陪伴員培訓計畫 日常生活大多數人已離不開數位科技，臺灣高齡人口快速增加，考量高齡人口	二、數位陪伴員培訓計畫 115 年：數位陪伴員預計培訓 57 位。 116 年：數位陪伴員預計培訓 60 位。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>女性比例較男性高，本局辦理數位培伴員計畫，提升長者數位近用能力，有助於長者融入社會、社會連結。</p> <p>截至 114 年 12 月數位陪伴員已累計完訓為 162 人(男：29 人、女：133 人)，以女性報名與受訓居多，學員來源以社區照顧關懷據點之長者、志工為主。而這些女性陪伴員透過回歸據點實習、陪伴及協助社區長者排除手機操作問題的過程中，逐步累積成就感及建立對數位 3C 的信心。</p> <p>同時，由於女性陪伴員多富含耐心及傾聽特質，為據點長者營造支持性學習環境，長者不分性別願意主動詢問手機使用問題，期能進一步吸引不同性別之居民走入據點參與服務，落實性別平等原則。</p> <p>數位培伴員主題課程內容為：</p> <p>(一) 認識數位(數位思維、網路基礎、上網問題排除)。</p> <p>(二) 數位健康應用(健保快易通 APP 安裝、申請數位健保卡、愛心敬老卡手機叫車教學)。</p> <p>(三) 雲端應用及防詐騙(資訊安全、雲端載具、查詢資料真偽教學)。</p>	<p>117 年：數位陪伴員預計培訓 63 位。</p> <p>118 年：數位陪伴員預計培訓 66 位。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	(四) 問題排除基礎(軟硬體概念、問題解決方式、錯誤訊息解讀)。 (五) 問題排除實務。 (六) 社區實務。			
	每學年辦理全市對抗賽、錦標賽、中小學運動會共 60 場次，所列競賽種類包含球類運動及田徑等，皆設立男子組與女子組，其賽制、獎勵制度與賽事經費支應等資源挹注皆對等。	115 年：60 場次 116 年：60 場次 117 年：60 場次 118 年：60 場次	體育局	

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

一、重要性說明【警察局、環保局、消防局】

(一) 數位/網路性別暴力與性騷擾防治：

- 1.近年數位科技迅速發展，對生活帶來便利，卻也衍生出各類新型犯罪。其中性隱私影像遭人透過網路或數位方式散布之案件層出不窮，對人民之隱私安全與人格尊嚴造成重大危害，因此推動防治數位性別暴力案件及被害協助已成為目前重要性別暴力防治課題。
- 2.另為因應112年社會性騷擾案件頻傳，掀起一連串「Me Too」運動，行政院於112年7月底通過《性騷擾防治法》、《性別工作平等法》(法案名稱改為《性別平等工作法》) 及《性別平等教育法》等「性平三法」修正案，以被害人保護為中心，目標為強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度。
- 3.性騷擾最棘手的部分除了證據不足難以成案，另一個被害人最擔心的是：缺乏可信任的申訴機制與單位。在多數被害人的經驗中，我們看見雇主多以消極態度處理性騷擾事件，甚至未徹底調查，此亦代表雇主並未正視職場性騷擾已嚴重侵害被害人的工作權與身體自主權。受害後遭組織或雇主不信任與忽視，往往為當事人在申訴過程中備感孤立的主因。無論是指責還是漠視，相關單位不積極的作為，無疑加劇了性騷擾事件的傷害。因此為強化性別暴力零容忍之公眾意識，並提供被害人相關保護服務，落實其福祉權益之維護。

(二) 性別友善環境：

- 1.為因應性別平權及多元性別潮流，在各項社會建設上尊重不同性別特質，並重視其需求是全球先進國家未來的趨勢；公廁長期以來為了維護性別隱私，在男女性別上，無論是空間、如廁設施等皆進行明確的區分，但隨著多元性別及各種使用需求逐漸受到重視，本市著手推動性別友善公廁建置，在確保如廁隱私下，滿足民眾需求同時提高公廁使用效率。
- 2.推動性別友善廁所依據：
 - (1)行政院性別平等政策綱領項下目標6-打造具性別觀點的如廁環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。
 - (2)《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW) 第2條消除歧視與暴力、第3條 平等之基本人權與自由、第13條 C 經濟與社會福利權、第16條 婚姻與家庭權益及 CEDAW 第5號一般性建議 暫行特別措施。
 - (3)SDG 5 性別平等。
 - (4)「新北市性別友善公廁設置原則」及「新北市性別友善廁所標章申辦計畫」。
 - (5)內政部「性別友善廁所設計指引」。
 - (6)環境部「性別友善廁所倍增計畫」及「性別友善廁所標章認證申辦計畫」。

(三) 性別與防災：

- 1.依據 SDG11永續城市與社區(面向：參與、議題：防災社區、指標名稱：防災社區普及率)。
- 2.為維持本市防災社區運作品質及永續發展，並提升社區民眾對於自主防災社區之歸屬感與榮譽心，於107年度率全國之先，首度辦理本市防災社區認證作業，108年截至113年底已推動328處防災社區，其中有322處防災社區申請並通過認證，新店區廣興里於112年2月率先全台獲內政部韌性社區二星標章認證。
- 3.本市至114年5月已有79處取得內政部韌性社區標章認證(含1星71處、2星8處)，為全國韌性社區數量最多縣市。本局將積極持續全面提升新北市防救災能量，將防救災能量深植地方。114年由消防局輔導27處區公所自辦38處防災社區，另各相關局處推動6處整合型防災社區。
- 4.公共環境是民眾日常生活常接觸的環境之一，提供安全、便利及友善的公共空間及環境是政府機關應積極推動的政策方向，但過去在公共設施的設計及建造上，多基於普遍多數使用者的需求為主，對於身心障礙、老幼婦孺、多元性別等不同處境者的需求並未全面納入考量。惟在性別主流化意識、身心障礙者、人權保障的浪潮推動下，如何促使所有人在運用公共設施資源能達到實質的公平性，打造無障礙或具性別觀點的友善空間環境已是一個重要的性別平等議題。

二、現況與問題【警察局、環保局、消防局】

(一)現況：

1.數位/網路性別暴力與性騷擾防治：

- (1)依據本市113年婦女需求調查顯示，在「婦女近3年是否曾遭受人身安全相關之不愉快經驗」，樣態最高為「暴力事件」(1.6%)，其次為「性騷擾」(1.3%)；從暴力事件來看，「新住民女性」遭到暴力事件比例為7%，「身心障礙女性」為2.3%。「新住民女性」遭性騷擾事件比例為5.3%，其次為「20-24歲年輕女性」為5.1%，而「身心障礙女性」則為3.3%，顯見不利處境女性面對人身安全議題有較高之風險。
- (2)從「婦女認為政府應優先辦理的婦女服務措施」面向來看，有33.7%的婦女認為「婦女人身安全」排名第二，(「促進婦女健康」為36.2%排名第一)；而從「婦女認為政府應優先辦理的婦女人身安全面向之項目」來看，以「強化遭受家庭暴力及性侵害被害人通報、求助機制」排名第一(22.9%)，其次為「強化社區鄰里的治安相關硬體建置與維護」(22.2%)、「強化遭受家庭暴力及性侵害被害人諮詢輔導機制」(16.1%)、「增加學校/職場及公共場所之性騷擾防治宣導及教育訓練」(14.7%)、「強化公共運輸相關的婦女人身安全維護措施」(12.7%)、「強化社區內友善的協助求助管道」(11.3%)。
- (3)統計本市114年1-10月受理數位/網路性別暴力案件計878案，成人計662案、兒少計216案；男性被害人430名(占49%)、女性被害人448名(占51%)；其中以18歲至25歲被害人307名(占35%)最多，男性被害人123名(占40%)、女性被害人184名(占60%)；18歲以下犯罪樣態以網路假交友視訊裸聊遭截圖恐嚇取財、男女情感糾葛違反意願散布性私密影像為大宗。

(4)以本市處理性騷擾防治法事件之數據統計顯示，109年受理性騷擾申訴案有265件、成案204件；110年有310件、成案234件；111年有408件、成案274件；112年有563件、成案410件；113年受理職場性騷擾78件申訴案，其中43件違法成立、14案不成立、21件撤案；114年11月止受理96件申訴案，其中31件違法成立、18案不成立、9件撤案、31件調查中、7件適用其他法令。顯見申訴案件逐年成長，平均每年增加近2成，成案率約7成左右，凸顯民眾對於性騷擾事件的性平意識也逐年提升。進一步觀察近年性騷擾申訴案，有9成以上被害人是女性，加害人則以男性占絕大多數，占95%以上；年齡分布的部分，近年被害人之年齡較集中分布於18至29歲區間，約占40%至45%，其次為30至39歲，約占20%至27%；加害人則以18歲至64歲之青壯年族群為多。由此仍可見在性別暴力的議題上，仍舊存在有性別不平等，而使許多年輕女性處於被侵犯的狀況。然而男性被害人近年也開始增加，雖僅佔1成，仍不可輕忽。

2.性別友善環境：

早期建造設計的公共空間及環境多以功能性為導向，雖依法規設有基礎設施(如哺集乳室、廁所或停車場等)，但往往較缺乏性別意識及觀點，在無障礙及性別友善性上仍有改善空間，例如雖設有哺集乳室，但缺乏男性共同育兒者的空間設計與標示，廁所仍以男性、女性分開設置，導致多元性別或不同性別照顧者無法安心進入(陪同)如廁，或部分停車場未設置親子車位，導致使用嬰兒車的民眾儘管找到車位，不一定有足夠空間上下車，或停車場距離電梯、無障礙坡道很遠，造成使用者不便，諸如此類情形均有可以檢討改善之處，並檢視如何運用智慧科技將性別觀點融入空間設計中，營造友善宜居之環境空間。

本市109年發布「新北市性別友善公廁設置原則」，並於111年率全國之先訂定「新北市性別友善廁所標章申辦計畫」，以理解設置精神、使用交流溝通、確保使用隱私及提供如廁安全四大設置重點面向執行推動，並成立新北市性別友善公廁推動小組，期望透過標章審核機制，確保廁所用隱私性、安全性及舒適性，以能提供具信賴度及具有性別觀點的如廁環境，回應不同族群如廁的基本生理需求。以每個行政區皆有設置一座性別友善標章廁所為目標，標章申辦計畫推動至114年11月共計28區48座廁所取得標章，將以此基礎下持續鼓勵公廁管理單位於合適場域和條件下優先設置。

3.性別與防災：

另為提升一般民眾防災意識，使民眾能於重大災害發生之第一時間，自救並救人，減輕災害造成之損失。本市消防局近年積極推動防災社區工作，實地到社區輔導民眾建立正確防災觀念、認識社區環境潛在危險因子加以因應、成立防救災編組及辦理防救災演練。透過公部門與社區民眾之共同努力，提升基層社區之防救災能量。

新北市自98年開始推動社區防災工作，並於107年首創專屬新北的防災社區認證標章，是全國最早開始推動認證的縣市，目前已有328個社區取得認證，並規劃在115年達到推動數量400處社區的目標。韌性社區累計至113年底已有79處取得內政部認證韌性社區（含71處1星韌性社區，8處2星韌性社區），為全國韌性社區數量最多縣市，114年將持續推動認證。114年將持續推動44處(38處自主型、6處整合型)防災社區，預計114年底完成推動數量將達372處防災社區。

114年參與在地防災社區防災對策研擬，女性佔總數比例61.7%偏多，男性38.3%偏少。115年至118年將朝向鼓勵男性多多出席參與對策研擬。將請里長以電話邀約或 LINE 在地相關志工或團體廣邀男性志工多多參與防救災對策以研擬，儘可能提高男性參與佔比。

(二)問題：

- 1.在網路時代下新型態數位/網路暴力問題日趨嚴重，包含散播性私密影像、性勒索、網路跟蹤和騷擾等，且因網路散播快速及無地域限制之特性，對被害人造成傷害及心理壓力將更為嚴峻。
- 2.現行部分公共場所(如學校、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)尚未能回應及滿足不同處境者的需求，未來還需進一步針對相關空間蒐集或研究不同使用者經驗，提出檢討及改善計畫，以完備無障礙及性別友善之空間環境。
- 3.行政院辦理之「我國多元性別(LGBTI)者生活狀況調查」研究案，研究發現受訪者感覺到不舒服、被歧視的情境或場域中，有17%發生在公共廁所。探究其原因為使用傳統二元分化之廁所，都在對著廣大的觀眾展示我們的性認同，並且確認它的重要性，不斷的進行性別檢查(資料摘錄：行政院112年8月9日公布之「我國多元性別(LGBTI)者生活狀況調查」委託研究報告)。因此本府推動設置性別友善廁所，此廁所不以性別區分，改以便器類型進行規劃設置，無關乎個人的性別為何，可以避免強化社會中性別的簡單二分，以及生理性別與外觀舉止的刻板連結。於設置性別友善廁所的過程中，能同時解決照顧者和被照顧者協同如廁困境及增加廁所使用效率和彈性，適度舒緩女廁排隊情況。
- 4.114年參與在地防災社區防災對策研擬，女性佔總數比例61.7%偏多，男性38.3%偏少。將朝向儘可能提高男性參與佔比，以利防災對策與研擬思慮面向更為周全，思考對策更為廣泛。目前參與防災社區防災對策研擬以在地化女性較為積極、熱心，尤其是里長為女性，其參與防災對策研擬女性佔比普遍居高。未來將115年至118年將請里長朝向鼓勵在地男性志工多多出席參與防災對策研擬，以朝向儘可能縮小性別佔比差距。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

1. 提升民眾及服務網絡成員對性騷擾及數位/網路性別暴力之認知。
2. 強化性騷擾及數位/網路性暴力預防措施。

3. 建構性騷擾及數位/網路性暴力被害人之多面向服務。
4. 建構安全、智慧且性別友善的公共空間與環境。
5. 建立具性別觀點及敏感度的防災機制。

(二)計畫策略：

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。

(三)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、人事處、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。

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
<p>1.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數位/網路性別暴力之認知。</p>	<p>針對家防官、社區家防官、性侵害專責人員及婦幼工作人員辦理性騷擾及性別暴力相關教育訓練，提升專業認知。114年1-10月辦理相關教育訓練12場，參訓人次達1,060人參加。</p>	<p>115年：辦理13場，參訓人次達1,140人。 116年：辦理14場，參訓人次達1,220人。 117年：辦理15場，參訓人次達1,300人。 118年：辦理16場，參訓人次達1,380人。</p>	<p>警察局</p>	<p>1. 民眾對性騷擾及數位/網路性別暴力認識提升20%。 2. 服務網絡成員接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達95%。 3. 性騷擾事件場所為公共空間之申訴案件場所查核率達96%。 4. 抽查(訪)80家事業單</p>
	<p>一、性平議題及性騷擾防治教育實體訓練：規劃自製性平教材提供同仁及講師使用，另以會議及電子郵件宣導性騷擾防治概念及申訴管道，加強同仁性平及性騷擾防治之意識。 二、勞動檢查：透過實施勞動檢查，檢視企業之職場性騷擾防治相關內容，以督促企業符合性別平等工作法規定，並主動提醒應遵循性騷擾防治之處置作為，以防免職場性騷擾情事之發生，並強化企業性騷擾防治意識及營造友善職場環境。</p>	<p>一、性平議題及性騷擾防治教育實體訓練： 115年：辦理3場次實體訓練，參訓人數200人，並佐以數位學習，接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達95%。 116年：辦理3場次實體訓練，參訓人數200人，並佐以數位學習，接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達96%。 117年：辦理3場次實體訓練，參訓人數200人，並佐以數位學習，接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達97%。 118年：辦理3場次實體訓練，參訓人數200人，並佐以數位學習，接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達98%。 二、勞動檢查： 115年：實施80場次檢查 116年：實施90場次檢查 117年：實施100場次檢查</p>	<p>勞工局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>一、培植學校教職員工了解校園性騷擾事件相關法規和處理程序，增進其辨識校園性平事件敏感度和調查處理專業之能。辦理研習，以建立學校教職員工校園危機管理知能與新聞事件處理之溝通技巧。</p> <p>二、辦理安親班、課後照顧班教育人員工安宣導。</p>	<p>118年：實施110場次檢查</p> <p>一、培植學校教職員工校園性騷擾知能</p> <p>116年：預計學校教職員工每學年3小時研習。</p> <p>117年：預計學校教職員工每學年3小時研習。</p> <p>115年：預計學校教職員工每學年2小時研習。</p> <p>118年：預計學校教職員工每學年3小時研習。</p> <p>二、安親班、課後照顧班教育人員工安宣導</p> <p>116年：辦理研習宣導，預計參與人數至少400人。</p> <p>117年：辦理研習宣導，預計參與人數至少420人。</p> <p>115年：辦理研習宣導，預計參與人數至少440人。</p> <p>118年：辦理研習宣導，預計參與人數至少460人。</p>	教育局	<p>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%。</p> <p>5. 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%。</p> <p>6. 受理數位/網路性別暴力通報案件服務達成率達</p>
	<p>結合後端處遇機制，辦理家暴暨性侵害防治責任醫院醫事人員教育訓練，透過案例分享方式，使醫事人員於協助被害人醫療驗傷採證作業過程能妥善給予保護、關懷等服務，並</p>	<p>115年：預計辦理12場次</p> <p>116年：預計辦理15場次</p> <p>117年：預計辦理18場次</p> <p>118年：預計辦理21場次</p>	衛生局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>提升專業敏感度。</p> <p>【性騷擾防治教育訓練及宣導】 辦理防治網絡人員訓練、場所主人訓練課程、融入式課程(藉各機關針對其下轄目的事業辦理教育訓練之機會)、社群宣導、宣導品製作及宣傳等。</p>	<p>115年:教育訓練及宣導 30 場次,預計 900 人次。</p> <p>116年:教育訓練及宣導 31 場次,預計 930 人次。</p> <p>117年:教育訓練及宣導 32 場次,預計 960 人次。</p> <p>118年:教育訓練及宣導 33 場次,預計 990 人次。</p>	社會局	<p>100%。</p> <p>7. 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)</p>
	<p>【113 年度家庭暴力及性侵害防治宣導計畫-社區性別暴力防治宣導計畫】 提升網絡工作人員建立兒少性剝削、數位網路性別暴力之了解及防治知能,了解網絡單位於合作資源,協助處理兒少性剝削、數位網路性別暴力創傷被害人之敏感度及理解。</p>	<p>115年:預計教育訓練達 30 人次。</p> <p>116年:預計教育訓練達 35 人次。</p> <p>117年:預計教育訓練達 40 人次。</p> <p>118年:預計教育訓練達 45 人次。</p>	家防中心	
2.建立以社區或職場為基礎的防暴網絡,推動社區	適時透過新媒體,如「我的新北市」社群平台或大眾常接觸之多元管道,並結合跨局處合作,以串聯社區宣導等方式,向大眾宣導如防治兒少性剝削、防治網路/數位性別暴力、防治性騷擾、防治性別暴力及營造性別友善環境等相關議題。	<p>115年:透過本府多元宣導管道露出防治兒少性剝削相關議題宣導媒材 1 項。</p> <p>116年:透過本府多元宣導管道露出防治網路/數位性別暴力相關議題宣導媒材 1 項。</p> <p>117年:透過本府多元宣導管道露出防治性騷擾相關議題宣導媒材 1 項。</p> <p>118年:透過本府多元宣導管道露出防治性別暴力及營造性別友善環境相關議題宣導</p>	新聞局	<p>8. 女性參與防災執行</p>

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
<p>覺醒方案，營造暴力零容忍的社區意識。</p>	<p>為提升民眾對性騷擾及數位/網路性別暴力防制之認知，本局 114 年 1-10 月至各級學校、公司行號、運動中心實體宣導，計 43 場次、2645 人次。另製作相關宣導媒材，計 20 則貼文，藉由網路宣達民眾周知。</p>	<p>媒材 1 項。</p> <p>115年：實體宣導計60場次、網路宣導計21則貼文 116年：實體宣導計70場次、網路宣導計22則貼文 117年：實體宣導計80場次、網路宣導計23則貼文 118年：實體宣導計90場次、網路宣導計24則貼文</p>	<p>警察局</p>	<p>工作比例達 61.7%。</p>
	<p>於本市運動中心電視牆、跑馬燈等推播宣導影片及文宣，提供本市市民即時資訊。</p>	<p>運動中心預期推播效益</p> <p>115 年：1,030 萬人次 116 年：1,060 萬人次 117 年：1,080 萬人次 118 年：1,100 萬人次</p>	<p>體育局</p>	
	<p>辦理職場不法侵害預防宣導會 5 場次，透過專家之專業經驗分享，協助事業單位建立符合法規之職場霸凌申訴及處理機制，以建構友善的職場環境。</p>	<p>115 年：預計辦理 5 場次宣導會，受益事業單位 100 家，且女性參與比例達 30%以上。 116 年：預計辦理 5 場次宣導會，受益事業單位 100 家，且女性參與比例達 32%以上。 117 年：預計辦理 5 場次宣導會，受益事業單位 100 家，且女性參與比例達 34%以上。 118 年：預計辦理 5 場次宣導會，受益事業單位 100 家，且女性參與比例達 36%以上。</p>	<p>勞工局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>本府衛生局於本市 29 區衛生所、新北地方法院及社區心理衛生中心，透過提供每人每年 3 次免費社區心理諮商服務，可以協助民眾了解暴力的定義和表現形式(心理暴力、身體暴力、性暴力等)，促使民眾在早期意識到暴力風險，並發展應對暴力的心理韌性和問題解決技巧。若有近一步需求，可轉介民眾至專業的防暴機構、法律援助機構或社會服務單位。</p>	<p>115 年：心理諮商預計服務 4,000 人次 116 年：心理諮商預計服務 4,200 人次 117 年：心理諮商預計服務 4,400 人次 118 年：心理諮商預計服務 4,600 人次</p>	<p>衛生局</p>	
	<p>辦理桌遊教學示例，講座形式提供一般民眾參與，以系統性的架構介紹數位性別暴力的定義與相關案例，幫助民眾或家長瞭解數位性別暴力樣態與自我保護並強化兒少性剝削防護意識宣導。</p>	<p>115 年：預計辦理 2 場次。 116 年：預計辦理 2 場次。 117 年：預計辦理 2 場次。 118 年：預計辦理 2 場次。</p>	<p>教育局</p>	
	<p>【場所查核相關方案】 性騷擾防治措施查核：設計適用性騷擾防治法修法後性騷擾防治措施範本，廣續辦理重點行業別性騷擾防治措施查核計畫，針對案發場所進行性騷擾防治措施查核。</p>	<p>115 年：查核防治措施 2,100 家次 116 年：查核防治措施 2,200 家次 117 年：查核防治措施 2,300 家次 118 年：查核防治措施 2,400 家次</p>	<p>社會局</p>	
	<p>【113 年度家庭暴力及性侵害防治宣導計畫-社區性別暴力防治宣導計畫】 一、結合民間社團進入校園，以短劇演繹數位暴力發生樣態及求助補救(iWIN、性</p>	<p>115 年：透過宣導活動，預計 15 萬人次參與。 116 年：透過宣導活動，預計 16 萬人次參與。</p>	<p>家防中心</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>私密影像處理中心)方式,增進學生對網路使用安全及網傳私密照的警覺性及因應策略,並學習辨識加害人可能的犯罪模式,提升學童對於兒少性剝削認知及安全意識。</p> <p>二、運用各種素材(如:影像、圖文及捷運燈箱、LINE 等)進行兒少性剝削宣導(含數位性別暴力)等宣導活動。</p> <p>三、結合民間社團,製作案例及宣導影音媒材,進行校園巡迴宣導,以增進學生對網路使用安全及網傳私密照的警覺性及因應策略,強化校園對於學生遭受兒少性剝削防制與處理機制。</p>	<p>117年:透過宣導活動,預計17萬人次參與。</p> <p>118年:透過宣導活動,預計18萬人次參與。</p>		
<p>3.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</p>	<p>數位性暴力案件偵審中,採取必要保護被害人之適當措施,依被害人需求選擇性別員警、使用身分代號以及於安全隱密處所進行詢問,並協助通報相關社政、勞政、教育單位,依多元性別需求提供個案處遇服務,降低身心傷害及轉介法律扶助諮詢等,加害人部分依個案狀況通報轉介衛政單位提供後續處遇治療。</p> <p>一、深化調查人員專業知能協助校園性別事件處理,強化教職員工生性騷擾防治</p>	<p>115年:遇案即協助個案通報相關社政、勞政、教育單位及轉介法律扶助諮詢等服務。</p> <p>116年:遇案即協助個案通報相關社政、勞政、教育單位及轉介法律扶助諮詢等服務。</p> <p>117年:遇案即協助個案通報相關社政、勞政、教育單位及轉介法律扶助諮詢等服務。</p> <p>118年:遇案即協助個案通報相關社政、勞政、教育單位及轉介法律扶助諮詢等服務。</p> <p>115年:預計達成校數60%。</p> <p>116年:預計達成校數65%。</p>	<p>警察局</p> <p>教育局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
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。	教育意識與被害人輔導知能。 二、系統性建構專業知能，區分基礎、進階、高階研習，使協助校園性別事件之處遇及教育宣導課程。	117年：預計達成校數70%。 118年：預計達成校數70%。		
	一、職業重建服務中心設置服務諮詢窗口，由熟悉身心障礙特性、數位/網路性別暴力法律保護機制、性別教育及通報流程之職業重建服務專業人員提供服務，可適時協助通報與跨局處資源連結。 二、針對需協助之女性身心障礙者，提供友善諮詢、協助與轉介管道，並於服務過程掌握需求，提供適切的協助，透過職業重建個案管理服務，提供所需之就業輔導與相關服務。 三、針對女性身心障礙者辦理職前準備或成長團體課程，藉由就業相關易讀手冊及議題(性平及性騷擾等)，進行雙向互動及多元化之討論與參與，促進女性障礙者之就業權益意識及加強對性騷擾及數位/網路性別暴力認識與自我保護意識。 四、為保障女性移工的安全，對遭受性騷擾及性別暴力事件之移工提供1955外國	一、提供女性身心障礙者職業重建服務，並提供求助、諮詢及通報等相關協助。 115年：提供本市600名女性身心障礙者職業重建服務 116年：提供本市610名女性身心障礙者職業重建服務 117年：提供本市620名女性身心障礙者職業重建服務 118年：提供本市630名女性身心障礙者職業重建服務 二、受理外國人撥打1955申訴專線，透過電話諮詢與輔導服務，依據其需求提供相應的諮詢協助，如遇危機狀況，將指導移工採取自我保護措施並提供緊急聯繫方式。 115年：預計服務移工1,000人次 116年：預計服務移工1,500人次 117年：預計服務移工2,000人次 118年：預計服務移工2,500人次	勞工局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>人 24 小時諮詢保護專線，確保女性移工於其權利受侵犯時，有能力獲得協助及補救。</p>			
	<p>【性騷擾被害人保護服務工作】</p> <p>一、 申訴調查單位受理案件，於作成調查報告及處理建議後，移送本府性騷擾防治審議會審議，審議期限應自被害人提出申訴後 4 個月內完成。</p> <p>二、 針對性騷擾被害人提供性騷擾防治專線諮詢、心理輔導、法律協助及轉介社會福利資源。</p>	<p>115 年：受理申訴案 900 件；被害人保護服務 75 案次</p> <p>116 年：受理申訴案 940 件；被害人保護服務 85 案次</p> <p>117 年：受理申訴案 1000 件；被害人保護服務 95 案次</p> <p>118 年：受理申訴案 1060 件；被害人保護服務 105 案次</p>	<p>社會局</p>	
	<p>【多元性別的家庭暴力被害人服務計畫】</p> <p>多元性別族群宣導：考量多元性別暴力被害人可能因擔心曝光身分不願求助，擬結合民間同志友善單位，針對多元性別族群及多元性別家庭進行反暴力宣導活動，持續運用線上「多元性別親密關係暴力防治懶人包」，放置於官網，宣導或製作相關宣導品提供民間同志友善團體廣為宣傳，另將拓展於多元性別族群常出入之熱點或結合其他局處放置反暴力文宣品，增加標的族群觸及率。提供不敢求助者初步需求，讓被害人可於第一時間了</p>	<p>115 年：擬結合至少 4 個民間同志友善團體進行反暴力宣導，另將拓展於多元性別族群常出入之熱點或結合其他局處放置反暴力文宣，預計宣導達 1200 人次。</p> <p>116 年：擬結合至少 4 個民間同志友善團體進行反暴力宣導，另將拓展於多元性別族群常出入之熱點或結合其他局處放置反暴力文宣，預計宣導達 1250 人次。</p> <p>117 年：擬結合至少 4 個民間同志友善團體進行反暴力宣導，另將拓展於多元性別族群</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>解相關資源，增進多元性別族群對於通報求助管道意識及增加求助意願。</p>	<p>常出入之熱點或結合其他局處放置反暴力文宣，預計宣導達 1300 人次。</p> <p>118 年：擬結合至少 4 個民間同志友善團體進行反暴力宣導，另將拓展於多元性別族群常出入之熱點或結合其他局處放置反暴力文宣，預計宣導達 1350 人次。</p>		
	<p>一、多元性別的家庭暴力被害人服務計畫</p> <p>多元性別族群宣導：考量多元性別暴力被害人可能因擔心曝光身分不願求助，擬結合民間同志友善單位，針對多元性別族群及多元性別家庭進行反暴力宣導活動，持續運用線上「多元性別親密關係暴力防治懶人包」，放置於官網，宣導或製作相關宣導品提供民間同志友善團體廣為宣傳，另將拓展於多元性別族群常出入之熱點或結合其他局處放置反暴力文宣品，增加標的族群觸及率。提供不敢求助者初步需求，讓被害人可於第一時間了解相關資源，增進多元性別族群對於通報求助管道意識及增加求助意願。</p>	<p>二、多元性別的家庭暴力被害人服務計畫</p> <p>115 年：結合至少 4 個民間同志友善團體進行反暴力宣導，另將拓展於多元性別族群常出入之熱點或結合其他局處放置反暴力文宣，宣導達 1200 人次。</p> <p>116 年：結合至少 4 個民間同志友善團體進行反暴力宣導，另將拓展於多元性別族群常出入之熱點或結合其他局處放置反暴力文宣，宣導達 1250 人次。</p> <p>117 年：結合至少 4 個民間同志友善團體進行反暴力宣導，另將拓展於多元性別族群常出入之熱點或結合其他局處放置反暴力文宣，宣導達 1300 人次。</p> <p>118 年：結合至少 4 個民間同志友善團體進行反暴力宣導，另將拓展於多元性別族群常出入之熱點或結合其他局處放置反暴力文宣，宣導達 1350 人次。</p>	<p>家防中心</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
4.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、哺乳室、尿布台、婦幼停車位、性平基地、無障礙公	改善本局 3 個位於府外所屬機關之辦公廳舍性別與無障礙友善性，將逐年針對廁所、哺乳室、停車空間至少完成 2 處友善性措施改善或設置，提供符合不同性別人員使用需求之公共環境。	逐年完備所屬機關廳舍的性別與無障礙友善性： 115 年：所屬機關進行盤點改善評估。 116 年：33.3% (1/3 所) 117 年：66.6% (2/3 所) 118 年：100% (3/3 所)	工務局	
	<p>為強化圖書館及各藝文場館的性別友善環境，本局以場域改善與服務優化為主軸，從硬體設備提升、資訊導引補強到公共服務支持，逐步推動性別平等措施。</p> <p>一、坪林茶業博物館：改善哺乳室設備與使用品質，包括增設 USB 與 Type-C 充電插座、空氣品質偵測器及 LED 空間狀態顯示燈號，並定期使用除濕機降低山區潮濕度，提升使用者舒適與安全感。</p> <p>二、板橋放送所及十四張歷史建築園區：持續提升園區性別友善性與無障礙環境，包括智慧照明改善、親子友善空間建置、性別友善設施 QR Code 導引地圖、智慧導引及無障礙動線優化等措施。</p> <p>三、圖書館：推動月平權與性別友善服務，</p>	<p>一、坪林茶業博物館</p> <p>115 年：定期使用除濕機除溼，改善山區濕度與室內舒適度。</p> <p>116 年：增設 USB 及 Type-C 充電插座，提升哺乳室電源便利性。</p> <p>117 年：設置空氣品質偵測器，掌握空氣品質指標。</p> <p>118 年：裝設 LED 空間狀態顯示燈號，提高空間使用安心感。</p> <p>二、板橋放送所及十四張歷史建築園區</p> <p>115 年：完成園區智慧照明改善。</p> <p>116 年：完成 1 處親子友善空間建置。</p> <p>117 年：建置 1 個場館之「性別友善設施 QR Code 導引地圖」。</p> <p>118 年：至少 1 處新增或改善性別友善與育兒設施（如哺乳空間或尿布台），完成 1 處智慧導引或無障礙動線優化。</p>	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
公共交通環境等。	<p>並因應月經貧窮議題，於各館舍設置生理用品共享盒，提供女性生理用品，同時鼓勵讀者捐贈未使用之物資，透過年度公務預算支應，協助不利處境或臨時需求的讀者。另，有關防範性騷擾：</p> <p>(一) 本館已於館舍管轄範圍裝設監視器，避免監控死角，以防範性騷事件。</p> <p>(二) 本館櫃檯於讀者向警方報案性騷事件時，配合警方調閱監視器，並依警方現場需求協助蒐證。</p> <p>(三) 於適當處張貼文宣，宣導「社交言行勿超過，身體界線要尊重」。</p>	<p>三、圖書館</p> <p>115-118年：於各圖書館提供生理用品應急服務。</p>		
	<p>與環保署合作導入廁所清潔 QR Code 回饋機制，提供民眾反映清潔、補充衛生紙等使用狀況等項目，將回饋結果作為改善依據，由高灘處定期檢討清掃頻率等使用上需求。</p>	<p>115年：基礎建置</p> <p>(一) 目標值：協同環保署完成高灘地熱點區域景觀廁所 QR Code 建置率達100%。</p> <p>(二) 效益：建立民眾參與管理機制，提高廁所使用安全與舒適度。</p> <p>116年：資料分析</p> <p>(一) 目標值：依環保署所提資料完成「年度民眾意見檢討」。</p> <p>(二) 效益：了解不同使用者的需求差異。</p> <p>117年：設備調整</p>	水利局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		(一) 目標值：熱點區至少 1 座景觀廁所內部配置或設備依主流需求調整。 (二) 效益：逐步提升廁所使用體驗。 118 年：檢驗調整設施，逐步替換 (一) 目標值：依 117 年度改善設施狀況再檢討使用狀況是否符合民眾需求，再視年度預算於熱點區域逐步調整廁所設施。 (二) 效益：避免單一民眾大量意見造成資訊落差，經檢核 117 年度調整後廁所使用狀況，逐步提升廁所設施。		
	本局及所轄青創基地除提供創業諮詢、培力課程及資源串聯外，皆設置「生理衛生用品區」，提供女性免費取得基本生理用品，打造性別友善環境。	115-118 年：所轄場域生理衛生用品區設置率 100%。	青年局	
	一、新建社會住宅並建置性別友善、無障礙環境。 二、針對社會住宅共構公有停車場案，依法規建置婦幼車位、哺集乳室及無障礙公共交通環境。	115 年：1 案社宅建置性別友善及無障礙環境。 116 年：1 案社宅共構公有停車場建置婦幼車位、哺集乳室及無障礙公共交通環境。 117 年：1 案社宅建置性別友善及無障礙環境。 118 年：1 案社宅建置性別友善及無障礙環境。	城鄉局	
	一、透過 115 年至 116 年客家文化園區室	115 年：客家文化園區已於館舍建置尿布	客家	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>內裝修更新工程計畫，納入性別平等及無障礙平等設施考量。</p> <p>二、 117 年至 118 年持續針對既有設施進行維護與更新，如整潔清掃及設備採購等。</p>	<p>台、哺集乳室、婦幼停車格計 1 格。</p> <p>116 年：客家文化園區於硬體更新與修繕完成後，納入無障礙交通環境等評估設施，並納入設施周邊暴力防治與災害防治評估規劃，強化各項安全措施，如場館保全系統與告示及滅火器等設備更新。</p> <p>117 年：客家文化園區於硬體更新與修繕納入表演空間更衣室改善，並納入空間周邊暴力防治評估規劃，持續強化安全預防與措施，如場館保全系統與人力規劃及滅火器相關防災設備更新。</p> <p>118 年：持續維護客家文化園區性別友善性與無障礙環境，如無障礙進出入動線、交通環境及哺乳室環境，並持續維護安全系統與設備，納入災害防治與安全措施。</p>	局	
	<p>一、 新北市原住民服務中心活化整建工程。(包含性別友善廁所)</p> <p>二、 定期檢視烏來泰雅博物館、溪州文化園區聚會所、三峽文化園區聚會所之性別友善設施或無障礙環境(廁所、哺乳室、尿布台)等功能及安全性。</p>	<p>115 年：</p> <p>(一) 新北市原住民服務中心活化整建工程預計於 115 年完竣。</p> <p>(二) 每年定期檢視各項場所設施之功能及安全性。</p> <p>116 年：每年定期檢視各項場所設施功能及安全性</p> <p>117 年：每年定期檢視各項場所設施功能及安全性</p> <p>118 年：每年定期檢視各項場所設施功能及</p>	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>一、盤點並導入智慧廁間系統：依據本府性平政策方針及 CEDAW、SDGs 指標，盤點行政園區及公共場域廁間現況，逐年導入「智慧廁間管理系統(NB-IoT)」，提供使用廁間耗材、氣味及濕度等偵測，降低人工巡檢頻率，並提升使用安全、環境衛生及隱私保障。</p> <p>二、建置廁所公共區域緊急求助與即時通報</p> <p>(一) 本府行政園區設置 5 處性別友善廁所，皆依「新北市性別友善公廁設置原則」於廁間內裝設「緊急求助鈴」。</p> <p>(二) 另為加強如廁安全，將於廁所公共區域增設「緊急求助鈴」，並串接行政大樓中控室，強化即時通報流程。透過清晰標示與多語指引，強化女性、多元性別者、兒少與身心障礙者之求助可及性，落實公共場域性別安全，同時降低性別暴力與性騷擾風險。</p> <p>三、分年施作與性平成效檢核：依年度計畫分階段施作智慧廁間系統、廁所公區緊急求助鈴與相關友善設施改善，逐步完</p>	<p>安全性</p> <p>115 年：</p> <p>一、年度目標：</p> <p>(一) 完成竹筍地標公共藝術區東側及西側性別友善廁所之智慧廁間管理系統(NB-IoT) 建置。</p> <p>(二) 完成行政園區及相關場域所有性別友善廁所之緊急求助鈴增設與中控室通報串接。</p> <p>二、年度效益：</p> <p>(一) 優先於觀光及休憩民眾往來之竹筍地標公共藝術區性別友善廁所布建智慧化安全監測，提升環境衛生、降低隱蔽場域性騷擾與性別暴力風險</p> <p>(二) 全面強化各廁間求助可及性，讓女性、多元性別者、兒少及身心障礙者於突發事件時能即時獲得協助。</p> <p>(三) 建立完整通報基礎，使後續年度智慧廁間推動更具整合性。</p> <p>(四) 補強行政大樓高樓層性別友善廁所求助管道，確保洽公人員及同仁在相對隱蔽樓層具備即時求援機制，提升整體大樓垂直性別安全網絡。</p>	秘書處	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>備本府行政園區之性別友善動線。結合性別統計與使用回饋，定期檢核園區場館性別友善改善比率，以作為滾動修正與後續擴建依據。</p>	<p>116年：</p> <p>一、年度目標：完成行政大樓 32 樓性別友善廁所之智慧廁間管理系統建置。</p> <p>二、年度效益：</p> <p>(一) 強化高樓層相對隱蔽空間之環境衛生及安全監測能力，提供多元使用者更具可靠的安全保障。</p> <p>(二) 補強行政大樓垂直動線智慧化程度，提升整體辦公廳舍性別友善環境品質。</p> <p>117年：</p> <p>一、年度目標：完成行政大樓 6 樓大禮堂性別友善廁所之智慧廁間管理系統建置。</p> <p>二、年度效益：</p> <p>(一) 在大型集會與活動密集空間強化廁間的環境衛生與安全偵測，強化整潔效能、降低性別暴力風險。</p> <p>(二) 提升女性、兒少、多元性別者在群聚場合的安全感與使用便利性，可作為未來擴及其他場館的示範場域。</p> <p>118年：</p> <p>一、年度目標：</p> <p>(一) 建置市民廣場西側廁所之智慧廁間管</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		<p>理系統。</p> <p>(二) 完成市民廣場東側性別友善廁所之智慧廁間管理系統建置。</p> <p>二、年度效益：</p> <p>(一) 於市民廣場高人流活動區完成智慧化布建，提升公共活動場域性別安全與環境監測能力，提升洽公民眾及同仁在日常使用空間中的性別友善與安全保障。</p> <p>(二) 與既有求助鈴通報網絡整合，形成完整公共空間性別友善示範區域，提升整體市民使用安全、建立完整洽公及公共休憩空間性別友善環境。</p>		
	<p>依據本市新北市性別平等政策方針所提，以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，規劃 115 年大台北地區捷運車站設置第一個性平廁所建築設計計畫。透過在捷運車站設置性別友善廁所，具體落實性別平等與性別主流化理念。我們將在計畫的設計規劃階段，請設計廠商納入性別分析與考量。透過設計的優化，滿足包含跨性別者、身心障礙者及其陪伴者、以及帶幼</p>	<p>115 年：土城樹林線捷運設施施工廠商將性平廁所納入建築設計繪製圖說。</p> <p>116 年：土城樹林線捷運設施施工廠商提出繪有性平廁所之建築設計圖說供本局審核。</p> <p>117 年：性平廁所施工。</p> <p>118 年：性平廁所納入捷運 BMS(建築物管理系統)系統進行控管。</p>	<p>捷運局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>童家長等多元使用者的如廁需求，促進性別文化的理解與尊重，實現公共空間的性別平等目標。</p>			
	<p>一、預計 115 年至 118 年進行新店動物之家空間優化工程，規劃性別友善廁所及無障礙廁所、停車場。</p> <p>二、於公園基礎設施改善的同時依周邊環境、地方民意等需求因地制宜評估，並視各公園改善需求召開相關說明會議納入地方意見或專家學者之建議，提升本市公園的整體環境品質，打造安全、無障礙且友善的公園環境。公園性別友善改善設施可酌參下列項目：</p> <p>(一) 性別友善廁所增設或既有廁所改善（如男廁小便斗加裝隔間門），並可參考內政部《性別友善廁所設計指引》。</p> <p>(二) 公園照明改善：提升亮度與均勻度，減少夜間死角，增進安全感。</p> <p>(三) 指引告示牌優化：可採多語言及圖像化指引，內容包含哺乳室、休憩區、廁所、出口及管理單位聯絡方式等。</p> <p>(四) 步道與廣場鋪面改善（含無障礙通道）：鋪面平整、防滑、減少積水，確保輪椅與</p>	<p>一、一、新店動物之家空間優化工程：</p> <p>115 年：規劃設計</p> <p>116 年：規劃設計</p> <p>117 年：施工</p> <p>118 年：完工</p> <p>二、綠美學計畫-公園基礎建設更新及改善計畫：</p> <p>115 年：約 27 處。</p> <p>116 年至 118 年需視年度預算而定，尚無法預估目標值。</p>	<p>農業局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>嬰兒車可順暢通行。</p> <p>(五) 休憩設施增設 (座椅、涼亭、體健設施等) : 增加數量且分布均衡, 方便各族群使用。</p> <p>(六) 其他友善措施: 活動動線減少偏僻段落、低位洗手台與共用盥洗檯、增設監視系統與緊急求助裝置(明顯標示位置)。</p>			
	<p>一、 本局所轄場館: 本局場館已於所轄運動場館設置性別友善廁所、哺集乳室、尿布台、婦幼停車位等相關設施。</p> <p>二、 國民運動中心:</p> <p>(一) 整修情形: 本市 114 年整修開幕之土城、蘆洲及三峽國民運動中心皆已設有女性專屬課程、親子淋浴空間及婦幼友善停車格, 且已設置性別友善淋浴間; 另土城國民運動中心特別推動女性專屬優惠, 每月最後一個週四女性可免費入場游泳池、體適能; 中和國民運動中心體適能設有女性專區。</p> <p>(二) 未來規劃: 整修後及未來新建運動中心將一併增設性別友善廁所/淋浴間, 使不同性別者均能享有友善環境, 降低因設施限制, 導致無法參與運動的機率。</p>	<p>一、 本局所轄場館:</p> <p>115 年: 形塑友善基礎環境, 使性別友善廁所與哺集乳室等設施逐步普及。</p> <p>116 年: 使運動場館更貼近不同族群的實際需求。</p> <p>117 年: 形塑可永續運作之性別友善運動環境, 使市民在每座場館皆能享有安全、舒適、多元的使用體驗。</p> <p>118 年: 透過多年累積之友善設施建置成果, 全面提升運動場館使用率, 打造友善運動環境。</p> <p>二、 國民運動中心:</p> <p>115 年: 由該年度 ROT 之國民運動中心(1 間)納入如性別友善廁所/淋浴間、婦女友善停車等硬體設施, 並依營運廠商規劃滾動式調整。</p>	體育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		<p>116 年：由該年度 ROT 之國民運動中心(1間)納入如性別友善廁所/淋浴間、婦女友善停車等硬體設施，並依營運廠商規劃滾動式調整。</p> <p>117 年：由該年度 ROT 之國民運動中心(1間)納入如性別友善廁所/淋浴間、婦女友善停車等硬體設施，並依營運廠商規劃滾動式調整。</p> <p>118 年：由該年度 ROT 之國民運動中心(1間)納入如性別友善廁所/淋浴間、婦女友善停車等硬體設施，並依營運廠商規劃滾動式調整。</p>		
	<p>優化本市各勞工中心之性別友善與無障礙環境等措施。</p>	<p>115 年：改善新北市勞工活動中心演藝廳座椅設備以更符合無障礙環境要求。</p> <p>116 年：逐年修繕本市各勞工中心廁所，預計於 116 年起進行五股中心演藝廳及 1F 廁所，並導入智慧科技自動偵測設施，以達節能及安全衛生管理效益。</p> <p>117 年：修繕五股中心之 2 樓至 4 樓廁所，並導入智慧科技自動偵測設施。</p> <p>118 年：修繕五股中心之 5 樓至 6 樓廁所，並導入智慧科技自動偵測設施。</p>	<p>勞工局</p>	
	<p>建置性別友善廁所：</p>	<p>115 年：預計完成 1 座性別友善廁所建置。</p>	<p>經發</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>一、 尊重各市場實際需求，於規劃設置性別友善廁所前，辦理相關軟硬體調查。</p> <p>二、 強調對人的尊重與肯定，讓任何人均可安心自在使用，並顧及使用者之隱私及安全，詳細設置要點將參考「新北市性別友善公廁設置原則」及「內政部性別友善廁所設計指引」規劃。</p>	<p>116 年：預計完成 1 座性別友善廁所建置。</p> <p>117 年：評估市場內性別友善廁所規劃方向與建置需求。</p> <p>118 年：評估市場內性別友善廁所規劃方向與建置需求。</p>	局	
	<p>性別友善廁所</p> <p>本府 111 年率全國之先訂定「新北市性別友善廁所標章申辦計畫」，統計至 114 年 11 月共計 28 區 48 座廁所取得標章，從 113 年使用者回饋問卷顯示超過 90% 民眾支持本府持續推動，故將持續鼓勵公廁管理單位於合適場域和條件下優先設置。推動作為包含辦理不同型式推廣活動、設計階段協助公廁管理單位確認書圖符合標章規範、於竣工案場與管理單位合作蒐集使用者回饋作為後續精進參考以及公廁金質獎評比導入友善綜合組，表彰設置良好的管理單位，並激勵其他單位交流學習等作為。</p>	<p>115 年：年度全市增加 4 座取得性別友善標章廁所。</p> <p>116 年：年度全市增加 3 座取得性別友善標章廁所。</p> <p>117 年：年度全市增加 3 座取得性別友善標章廁所。</p> <p>118 年：年度全市增加 3 座取得性別友善標章廁所。</p>	環保局	
	<p>一、 於十分遊客中心為示範點 設置生理用品放送機，女性可自由索取衛生棉用品，給予女性遊客最貼心的服務。</p>	<p>115 年：設備運作妥善率 95%。</p> <p>116 年：設備運作妥善率 96%，性別友善安心感認同度 70%。</p>	觀旅局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>二、於各景區旅服中心櫃台備置衛生棉用品，提供女性遊客即時且便利的取用服務；考量部分女性因個人或情境因素不便開口索取，設置生理用品放送機，確保遊客在使用上便利且維護隱私，進一步提升女性友善服務品質與旅遊整體舒適度。</p> <p>三、於猴硐園區性別友善廁所，提供性別平等並兼顧多元族群使用需求，營造更安全、友善、具包容性的觀光環境。</p>	<p>117年：設備運作妥善率 97%，性別友善安心感認同度 75%。</p> <p>118年：設備運作妥善率 98%，性別友善安心感認同度 80%。</p>		
	<p>一、擴大推動「月經平權」服務：取得台灣非營利組織「小紅帽 With Red」推動的「月經友善空間標章」，建立性別友善意識。</p> <p>二、新增性別友善廁所</p>	<p>115年：取得 2 個地所「月經友善空間標章」</p> <p>116年：取得 2 個地所「月經友善空間標章」</p> <p>117年：取得 2 個地所「月經友善空間標章」</p> <p>118年：取得 3 個地所「月經友善空間標章」/新增性別友善廁所 1 處</p>	地政局	
	<p>本市各戶政事務所皆設有性別友善廁所及哺集乳室(含尿布台)：</p> <p>一、性別友善廁所：確保廁所隱私性(隔間、門縫、防窺)並派人員定期清潔及巡邏，打造隱密性、安全性與舒適度之友善環境。</p> <p>二、哺集乳室(含尿布台)：有需求之民眾可至服務台登記，由專人引導至哺集乳室</p>	<p>115年：使用者滿意度平均分數為 12 分以上</p> <p>116年：使用者滿意度較前一年度提高 3%</p> <p>117年：使用者滿意度較前一年度提高 3%</p> <p>118年：使用者滿意度較前一年度提高 3%</p>	民政局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>使用，並設有門鎖讓民眾能安心使用，並於使用完畢後，定期清潔與巡邏，打造隱密性、安全性與舒適度之友善環境。</p> <p>三、於性別友善廁所及哺集乳室放置回饋表，如民眾使用性別友善廁所及哺集乳室反饋建議(如異味、隱私性)列入檢討改善。</p>			
	<p>校園性別友善廁所的建置，以 4K 好便所為主軸增加學校性別友善廁所數量。</p>	<p>115 年：預計新增 250 間性別友善廁所。</p> <p>116 年：預計新增 250 間性別友善廁所，累計新增 500 間</p> <p>117 年：預計新增 250 間性別友善廁所，累計新增 750 間</p> <p>118 年：預計新增 100 間性別友善廁所，累計新增 850 間</p>	<p>教育局</p>	
	<p>近年來本局已針對鶯歌、永和、淡水及八里計 4 區衛生所完成性別友善廁所及無障礙廁所環境改善作業；未來將針對新建衛生所於為民服務樓層規劃性別友善廁所。</p>	<p>115 年：完成板橋衛生所(新址)性別友善廁所建置。</p> <p>116 年：協助板橋衛生所取得性別友善標章。</p> <p>117 年：完成瑞芳衛生所(新址)性別友善廁所建置。</p> <p>118 年：協助瑞芳衛生所取得性別友善標章。</p>	<p>衛生局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>一、透過遠端監視系統，強化停車秩序管理及保障民眾生命財產安全。</p> <p>二、本局所轄停車場長者倘因行動不便而需要協助，也可透過緊急求救鈴，求助管理員協助。</p> <p>三、婦幼車格設置於管理室旁，就近服務並提供需要之協助，並建置語音提醒系統避免違規占用，打造安心友善之停車環境。</p> <p>四、依據「身心障礙者權益保障法」及「兒童及少年福利與權益保障法」規定，各保留百分之二之汽車停車位，作為行動不便者、孕婦或育有六歲以下兒童者之專用停車位，汽車停車位未滿五十個之公共停車場，至少應保留一個專用停車位。</p>	<p>115年：100%</p> <p>116年：100%</p> <p>117年：100%</p> <p>118年：100%</p>	<p>交通 局</p>	
	<p>【辦理友善環境檢視計畫】</p> <p>藉由實地空間走訪有認證標章的性別友善廁所及環境檢視(含推廣生理衛生用品設置)，以加強對於環境空間之性別友善意識，以利推動本局含所屬單位暨所轄社福中心友善空間檢視。</p>	<p>115年：每年9-10月間辦理1場，目標人數約40人(本局含所屬單位暨社福中心同仁)。</p> <p>116年：每年9-10月間辦理1場，目標人數約40人(本局含所屬單位暨社福中心同仁)。</p>	<p>社會 局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		117年：每年9-10月間辦理1場，目標人數約40人(本局含所屬單位暨社福中心同仁)。 118年：每年9-10月間辦理1場，目標人數約40人(本局含所屬單位暨社福中心同仁)。		
	本局及分局派出所共同營造性別友善與無障礙環境，現已設置性別友善廁所45處、哺集乳室28處、尿布台18處及辦公處所無障礙坡道141處。	115年：性別友善廁所達46處、哺集乳室達29處、尿布台達19處、辦公處所無障礙坡道達142處。 116年：性別友善廁所達47處、哺集乳室達30處、尿布台達20處、辦公處所無障礙坡道達143處。 117年：性別友善廁所達48處、哺集乳室達31處、尿布台達21處、辦公處所無障礙坡道達144處。 118年：性別友善廁所達49處、哺集乳室達32處、尿布台達22處、辦公處所無障礙坡道達145處。	警察 局	
	依據男女性別設置性別友善廁所規劃，提供男性、女性同仁之友善需求措施，另設置女性同仁獨立衛浴與洗衣空間及寢室房門加裝電子鎖。透過設置性別友善及無障礙相關設施	115年：1處 116年：1處 117年：1處 118年：1處	消防 局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>設備，提供不同性別及行動不便之洽公民眾友善性及便利性等生理需求。</p> <p>另，局本部哺乳室經市府衛生局委託代檢結果均符合規定、婦幼停車位巡查由 1 樓服務台人員協助，將持續維持以友善辦公環境。</p>	<p>提供同仁及民眾之友善需求措施，符合友善空間之平等使用與便利等相關安全維護裝置。</p>		
	<p>稅捐稽徵處(含各分處)場館皆設有哺(集)乳室、換尿布台、性別友善廁所、無障礙廁所、婦幼停車位、無障礙停車位、無障礙電梯及無障礙坡道等性別友善性與無障礙環境，達成率 100%。</p>	<p>性別友善空間設置比率達 100%，暫無變更計畫。</p>	<p>財政局</p>	
	<p>第二行政中心聯合服務中心，於 115 年底完成進駐。</p> <p>(一) 性別友善空間設施與規劃： 以安全、便民、數位化及性別友善為核心，規劃聯合服務中心空間，設置服務櫃檯區、等候區、法令諮詢室、陳情協調室暨視訊服務室等，並納入無障礙動線、扶手座椅及友善標示等設施，確保不同性別、年齡及身心狀況市民皆能安心使用。另於規劃及執行過程中，邀請性別平等相關領域之專家學者協助檢視與審查空間設計及服務規範，確保相關設施與措施符合性別平等理念，進一步提升整體</p>	<p>115 年：完成聯合服務中心進駐及提供服務，建置性別友善設施、無障礙動線及友善標示，導入智慧叫號及數位推播系統與視訊服務。</p> <p>116 年：定期檢視聯合服務中心空間設置、服務流程及市民使用情形，確保友善措施持續落實並符合市民實際需求。</p> <p>117 年：依年度服務量數據，進一步優化服務流程與空間使用效能。</p> <p>118 年：性別友善服務空間設施、服務流程與管理機制達到穩定、可持續運作之狀態。</p>	<p>研考會</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>服務品質。</p> <p>(二) 性別友善服務流程與制度建構：整合多局處服務櫃檯，提供一站式洽公服務，同時導入智慧叫號及數位推播系統與視訊服務，全面提升洽公效率與市民服務體驗。</p>			
<p>5.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。</p>	<p>一、「水患自主防災社區推動暨維運計畫」導入性別分析及性平宣導，於課程中融入性平宣導、社區防救災編組性別分析、宣導女性與男性擔任決策者比例女性(50%)、男性(50%)。</p> <p>二、「偵水志工執行計畫及教育訓練」導入性平宣導，課程中融入性平宣導。</p> <p>針對土石流災害每年辦理防災相關兵棋推演及實作演練，並持續提高女性參訓人員性別比例，倘未達每年目標值，即增加辦理教育訓練，並請區公所及里長邀集女性參與防災訓練。</p> <p>一、114年本市32處區級自主型防災社區，由區公所減災、整備、應變、復原等各個面向，協助轄內防災社區執行以下工項，使得以順利推動防災社區，執行工</p>	<p>115年：新增2處水患自主防災社區、辦理1場偵水志工教育訓練。</p> <p>116年：新增2處水患自主防災社區、辦理1場偵水志工教育訓練。</p> <p>117年：新增2處水患自主防災社區、辦理1場偵水志工教育訓練。</p> <p>118年：新增2處水患自主防災社區、辦理1場偵水志工教育訓練。</p> <p>115年~118年：任一性別參與防災執行工作比例至少30%。(每年預計辦理12場兵棋推演+7場實作演練。每年預計女性參與總人數180人。)</p> <p>115年：與在地防災社區防災對策研擬，女性佔比61%、男性佔比39%。</p> <p>116年：與在地防災社區防災對策研擬，女性佔比60.5%、男性佔比39.5%。</p>	<p>水利局</p> <p>農業局</p> <p>消防局</p>	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>項及資料收集包括：</p> <p>(一) 社區環境踏勘計畫:由里長協同里內長者及志工針對踏勘社區環境的路線、帶隊人員（如里長或熟悉社區環境與歷史災害之居民等）及參與踏勘人員名單。</p> <p>(二) 社區環境踏勘紀錄</p> <p>(三) 社區環境診斷地圖紀錄</p> <p>(四) 防救災對策討論與研擬紀錄</p> <p>(五) 社區弱勢民眾（機構）調查</p> <p>(六) 現有防救災相關物資調查</p> <p>(七) 社區防救災人才調查</p> <p>(八) 社區與相關單位合作規劃</p> <p>(九) 社區防救災編組及成員</p> <p>(十) 防救災能訓練。</p> <p>二、 以下為 114 年年度各階段活動的參與總人數：</p> <p>(一) 災害環境診斷及防救災對策研擬：32 處全數完成、1,341 人參加。</p> <p>(二) 防救災組織建立與防災計畫研擬：32 處全數完成、1,332 人參加。</p> <p>(三) 防救災技能訓練：32 處全數完成、1,441 人參加。</p> <p>(四) 防救災演練暨成果展：32 處全數完成、1,602 人參加。</p> <p>三、 上揭其中涉及婦女研擬在地化的防災</p>	<p>117 年：與在地防災社區防災對策研擬，女性佔比 60%、男性佔比 40%。</p> <p>118 年：與在地防災社區防災對策研擬，女性佔比 59.5%、男性佔比 40.5%。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>策略部分為，114 年本市 32 處區級自主型防災社區參與在地防災社區「災害環境診斷與防救災對策研擬」，女性人數計 641 人、男性人數計 396 人，總計人數 1037 人。女性佔總數比例 61.8% 偏多，男性 38.2% 偏少。</p> <p>四、115 年至 118 年將朝向鼓勵男性多多出席參與對策研擬：將請里長以電話邀約或 LINE 在地相關志工或團體廣邀男性志工，於防救災對策研擬之前階段即參與「災害環境診斷」踏勘瞭解社區內災害潛勢地區，以增加後續男性參與後續防救災對策以研擬之意願，儘可能提高男性參與佔比。</p>			
	<p>加強對民眾女性參與防災之宣導：製作女性參與防災單張，透過會議進行宣導，提升女性參與防災工作之意願。</p>	<p>115 年：7 場次 116 年：11 場次 117 年：15 場次 118 年：19 場次</p>	<p>民政 局</p>	
	<p>統計氣候變遷相關會議與會人員性別出席比率，掌握女性參與情形，其性別比例應達三分之一。</p>	<p>115 年：女性參與會議比例達 33% 116 年：女性參與會議比例達 35% 117 年：女性參與會議比例達 38% 118 年：女性參與會議比例達 40% 效益：增加女性參與重大決策的機會</p>	<p>環保 局</p>	

議題六、促進健康平等及性別友善醫療與照顧服務

一、重要性說明【衛生局】

- (一)成人預防保健服務是健康台灣 888 所強調的核心工作，透過定期健康檢查，可及早發現代謝症候群與慢性病高風險個案，並及時介入，減少疾病及失能負擔，提升整體健康識能。本指標同時符合 CEDAW 第 12 條「消除性別在健康上的不平等」、SDG 3「全民健康及福祉」，成人健康服務利用常受到性別差異影響，尤其男性的預防保健使用率普遍偏低。新北市現況與此趨勢一致：40-64 歲族群女性健檢率長期高於男性，109-113 年五年平均差距達 8.75%，114 年最新資料更接近 10 個百分點，是本市最突出的健康性別差距之一。因此，以性別觀點檢視並改善男性健檢率偏低的結構性因素，將是提升本市成人預防保健使用率、落實健康公平與推動健康台灣 888 的核心任務。
- (二)SDGs 3 所強調的「全民健康覆蓋」(UHC) 核心精神，即確保所有族群都能公平取得必要的預防保健服務，其中弱勢者能否順利接受癌症篩檢，更是衡量健康平等的重要指標。WHO 與 OECD 亦指出，身心障礙者在癌症篩檢的參與落差已成為全球公共衛生的關注焦點。身心障礙女性因行動限制、資訊取得不易等因素，篩檢率相對偏低，使其面臨更高的可預防疾病風險。因此，推動身障友善的篩檢服務模式，不僅能有效縮減弱勢族群面臨的阻礙，更與 SDG 3 所倡議的永續健康治理方向相符。確保身心障礙女性不因功能限制而被排除在預防保健之外，才能真正落實健康平等，使「不讓任何人掉隊 (Leave No One Behind)」的目標得以實現。
- (三)本市各行政區，提供可近性及在地化之心理諮商服務，滿足各種族群之心理健康需求。
- (四)依據行政院性別平等會重要議題(院層級)：「提升女性經濟力與建立性別友善職場」及新北市性別平等政策方針「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，避免照顧者女性化」辦理。
- (五)提升本市醫事人員性別意識，落實性別友善醫療環境，以符合國際消除歧視趨勢，增進整體醫療品質與病人安全。

二、現況與問題【衛生局】

(一)現況：

1. 新北市成人預防保健利用率長期呈現明顯性別差距，為本市推動成人健檢最主要的問題。依健康署成人預防保健統計，男性在預防性服務使用率普遍低於女性，與健康識能、健康行為及性別角色習慣相關。本市 40-64 歲成人健檢資料顯示，女性利用率長期顯著高於男性。109-113 年間，女性平均健檢率較男性高出 8.75 個百分點；114 年新北市最新資料中，男性利用率僅 18.89%、女性達 28.67%，差距已逼近 10 個百分點，且有持續擴大趨勢。本市成人健檢的核心問題即為男性利用率偏低、性別差距明顯且未縮小，後續須以性別觀點切入，針對男性設計更有效的介入方式，並強化男性篩檢意識與早期發現健康風險的行為。
2. 提升資訊可近性與完善無障礙設施，將有助於進一步強化身心障礙女性使用健康檢查服務的便利性與安全性。

3. 使用本市社區心理諮商服務，114年1-10月共服務5,128人次，其中男性1,510人次，女性3,618人次。
4. 依WHO調查2019年全球自殺性別比(男/女)為1.8，台灣近10年(自2013至2023年)之性別比亦落於2.0-1.8；本市為1.9-1.7，皆穩定顯示男性自殺死亡率約為女性的2倍，緣於自殺成因多元，涵蓋經濟、學業工作、家庭、情緒、疾病、生活等複雜因子，涉及領域非僅有健康醫療和照顧面向，亦非僅單一行為介入可降低自殺死亡率及弭平不同性別於自殺死亡之差異。
5. 因應高齡社會來臨，照顧服務需求數與照顧服務人員數與日俱增，如何保障不同性別者之就業平等，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，為本市推動長照服務及多元社會需努力之議題。
6. 依據衛生福利部長照機構暨長照人員相關管理資訊系統執業統計查詢結果顯示，本市照顧服務人員共1萬0,636名，從性別分析以女性居多、佔81.2%(8,634名)，男性為18.8%(2,002名)，顯示照顧服務領域仍以女性工作者為大宗。
7. 醫事人員對性別平等意識敏感度及認知落差大，相關教育及訓練不足，難以將性別觀點融入日常醫療業務的訓練與落實，影響醫療品質與病人安全。

(二)問題：

1. 新北市成人預防保健利用率長期呈現明顯性別差距，本市成人健檢的核心問題即為男性利用率偏低、性別差距明顯且未縮小，後續須以性別觀點切入，針對男性設計更有效的介入方式，並強化男性篩檢意識與早期發現健康風險的行為。
2. 目前部分醫療院所仍有優化空間，例如可增設可調整高度的乳攝儀、升降式檢查床及適用輪椅使用者的擴張檯，以協助行動不便者更順利完成檢查。若能改善檢查室動線、增設等候區扶手並優化換衣空間的友善程度，也能讓受檢者在移動、換位與檢查過程中感受更高的舒適與支持。整體而言，持續完善這些措施將有助於提升身心障礙女性接受健康檢查的意願與可及性，促進健康平等與服務品質。
3. 本市使用心理諮商男女比約3:7，使用率男性小於女性。
4. 提升職場性別平等之意識，以營造性別友善之職場環境，且加強長照服務人員取得性別敏感度之課程，成為推動性別平等之種子。
5. 醫事養成教育中，醫療專業性知識常優先於人文關懷與性別意識，導致臨床工作者忽略病患的多元性別差異與需求，影響服務品質。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

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

(二)計畫策略：

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、可近性及在地化之健康與照顧方案。
2. 加強各類醫事/照顧人員繼續教育之性別平等課程之品質。
3. 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。

(三)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。

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
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	<p>一、推廣成人預防保健：</p> <p>(一)請醫療院所提升推廣男性成人預防保健服務利用。</p> <p>(二)利用多媒體及多元行銷管道宣導健康檢查之重要性</p> <p>二、身心障礙女性癌症篩檢：</p> <p>(一)請醫療院所增進身心障礙女性癌症篩檢服務措施。</p> <p>(二)利用多媒體、及多元行銷管道宣導婦女癌症篩檢之重要性。</p> <p>三、免費心理諮商服務：本市轄內各區衛生所及社區心理衛生中心提供之免費心理諮商服務，及早介入，減緩民眾憂鬱及焦慮情緒、協助民眾舒緩不安情緒及壓力，並提供相關專業建議和解決方案。</p>	<p>一、推廣成人預防保健：</p> <p>成人預防保健服務 40-64 歲男性利用率，每年增加 1%。</p> <p>115 年：19.89%</p> <p>116 年：20.89%</p> <p>117 年：21.89%</p> <p>118 年：22.89%</p> <p>二、身心障礙女性癌症篩檢：</p> <p>(本項指標業函請衛生福利部國民健康署提供本市相關數據，俟取得本市數據後設定 115 年至 118 年度目標值)</p> <p>三、免費心理諮商服務：</p> <p>115 年：(各性別)服務人次相較前一年提升 2%。</p> <p>116 年：(各性別)服務人次相較前一年提升 2%。</p> <p>117 年：(各性別)服務人次相較前一年提升 2%。</p> <p>118 年：(各性別)服務人次相較前一年提升 2%。</p>	衛生局	<p>1. 女性規律運動比例提升 1%。</p> <p>2. 成人預防保健服務男性利用率。</p> <p>3. 身心障礙女性乳房攝影檢查 / 子宮頸抹片服務利用率。</p> <p>4. 本市社區心理諮商服</p>
	一、提供友善運動環境，規劃女性專屬課程以及運	新北市女性規律運動比例目標：	體育	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
點、自主性、可近性及在地化之健康與照顧方案。	<p>動專區。</p> <p>二、提高女性銀髮族運動人口，開設相關課程並提供免費之體適能檢測服務。</p> <p>三、透過不定期優惠措施或減少女性家庭照顧負擔，吸引女性走入運動場館，養成規律運動習慣。</p> <p>四、配合衛生局推播相關訊息於本市運動中心電視牆、跑馬燈等，提供本市市民即時資訊。</p> <p>五、本市運動中心皆設有哺乳室、兒童遊戲室(區)及多元課程，將持續研議臨時托嬰服務及親子專班之可能性。</p>	<p>(本項目將取得自運動部之歷年運動現況調查)</p> <p>115年：30.5%</p> <p>116年：31.0%</p> <p>117年：31.3%</p> <p>118年：31.5%</p>	局	<p>務利用率逐年提升2%。</p> <p>5. 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</p>
	<p>一、於樂齡中心針對女性長者開辦運動類課程，提升其運動表現及參與人數。</p> <p>二、配合教育部國教署辦理 114 年度高級中等以下學校友善提供多元生理用品及推動月經平權計畫，依「校園及部屬場域提供多元生理用品指引」提供學生多元生理用品，包含定點取用及個別發放。</p> <p>三、推動月經教育及性別平等教育。</p> <p>四、青少年心理健康照顧：114 年度本市目前高中職學生使用「心理調適假」節次約 4 萬 4000 節次；以青少年自殺防治為核心，建立早期辦</p>	<p>一、樂齡中心針對女性長者開辦運動類課程</p> <p>115年：開辦 20 門運動類課程，計 300 人次女性參與。</p> <p>116年：開辦 21 門運動類課程，計 315 人次女性參與。</p> <p>117年：開辦 22 門運動類課程，計 330 人次女性參與。</p> <p>118年：開辦 23 門運動類課程，計 345 人次女性參與。</p> <p>二、提供多元生理用品及推動月經平權計</p>	教育局	<p>6. 提供性別友善措施及服務的</p>

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>識與關懷機制，強化校園輔導機制，結合情緒教育與專業轉介，降低高風險事件，促進學生心理健康與復原力。</p>	<p>畫</p> <p>(一) 定點取用:</p> <p>1. 各校依據需求人數規模設置定點取用點，1-100 人至少設置 1 處、101-999 人至少設置 2 處、1,000 人以上至少設置 3 處。</p> <p>2. 本市 114 年度定點取用補助經費約 73 萬 4,000 元；115 年度預估 80 萬元。</p> <p>(二) 個別發放:</p> <p>1. 以條件不利低收、中低收、身障、弱勢兒少、學校認定)有需求之女學生發放，每人每月 200 元額度，由各校依實際需求採購實物或紙本票券等方式推動辦理。</p> <p>2. 114 年度共補助 16,672 人；115 年度預估補助 16,800 人。</p> <p>三、 本局每年度辦理 4 場次月經教育分區研習，提供月經教育教材包供學校教師使用。114 年參加人數共計 320 人。</p> <p>115 年：開辦 4 場次月經教育分區研習，計 310 人次女性參與。</p> <p>116 年：開辦 4 場次月經教育分區研習，計 300 人次女性參與。</p> <p>117 年：開辦 4 場次月經教育分區研習，計</p>		<p>醫療院所比例達 70%。</p>

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		315 人次女性參與。 118 年：開辦 4 場次月經教育分區研習，計 305 人次女性參與。 四、青少年心理健康照顧： 115 年：辦理自殺防治守門員研習課程，參與教師預計 100 人。 116 年：辦理自殺防治守門員研習課程，參與教師預計 120 人。 117 年：辦理自殺防治守門員研習課程，參與教師預計 140 人。 118 年：辦理自殺防治守門員研習課程，參與教師預計 160 人。		
	透過入場宣導方式，提醒事業單位關懷中高齡婦女身心健康，預計辦理中高齡職場健康促進及宣導共 30 場次。	115 年：每場次服務 5 名 45 歲至 64 歲中高齡勞工，總計 150 位勞工受惠，且女性健康服務比例不低於 30%。 116 年：每場次服務 5 名 45 歲至 64 歲中高齡勞工，總計 150 位勞工受惠，且女性健康服務比例不低於 30%。 117 年：每場次服務 5 名 45 歲至 64 歲中高齡勞工，總計 150 位勞工受惠，且女性健康服務比例不低於 30%。 118 年：每場次服務 5 名 45 歲至 64 歲中	勞工局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>一、社區動健康推動計畫</p> <p>(一) 種子教師培訓：藉由民間專業團隊設計高齡者運動訓練課程，訓練社區志工成為講師，至社區照顧關懷據點或銀髮俱樂部服務長輩。</p> <p>(二) 銀色奇肌班：種子教師於社區照顧關懷據點、銀髮俱樂部開辦動健康課程（如肌耐力、自癒力、智慧力、甩活力、心創力、愛笑力及健腦力），提供長者多元化的課程選擇。</p>	<p>高齡勞工，總計 150 位勞工受惠，且女性健康服務比例不低於 30%。</p> <p>一、社區動健康推動計畫</p> <p>(一) 種子教師培訓：</p> <p>115 年：社區動健康種子教師預計培訓 200 位，其中男女比率 1:3。</p> <p>116 年：社區動健康種子教師預計培訓 230 位，其中男女比率 1:3。</p> <p>117 年：社區動健康種子教師預計培訓 250 位，其中男女比率 1:3。</p> <p>118 年：社區動健康種子教師預計培訓 280 位，其中男女比率 1:2。</p> <p>現階段各動健康方案女性報名及投入培訓者為多數，男性較少主動參與課程，也較不傾向投入教學培訓，未來幾年將與各方案單位討論課程設計，使方案內容更貼近於兩性，透過增加男性參與，使社區照顧關懷據點、銀色奇肌班更能展現性別友善與接納多元的服務精神，促使兩性更願意走入據點服務或參加健康促進課程，使達到性別平等原則。</p> <p>(二) 銀色奇肌班：</p>	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>二、新北市友善女性月經平權行動計畫</p> <p>(一) 為響應新北市「月經平權」及「月經貧窮」議題，並致力於消除對婦女一切形式歧視，攜手在地社區與民間組織之力量，響應 5 月 28 日國際月經日，規劃辦理月經平權活動，</p> <p>(二) 活動內容將視在地團體需求，擇一辦理「性別意識培力-月經知識與月經平權課程」、「月經知識暨布衛生棉培力工作坊」、「月經宣導活動」(多元生理用品展/月經電影院)等，</p> <p>(三) 以期待倡議女性自主健康權益、破除月經汙名化及歧視等議題，並讓「月經平權」觀念從社區日常發酵，並從月經看見性別與權利之影響，破除月經汙名與迷思，進而維護及保障自我的健康權益。</p>	<p>115 年：健康促進課程開辦 970 班，其中男女比為 3:7。</p> <p>116 年：健康促進課程開辦 1,017 班，其中男女比為 3:7。</p> <p>117 年：健康促進課程開辦 1,065 班，其中男女比為 3:7。</p> <p>118 年：健康促進課程開辦 1,113 班，其中男女比為 3:7。</p> <p>二、新北市友善女性月經平權行動計畫</p> <p>115 年：辦理 1 場次月經平權活動，計 30 人次參與。</p> <p>116 年：辦理 2 場次月經平權活動，計 60 人次參與。</p> <p>117 年：辦理 3 場次月經平權活動，計 90 人次參與。118 年：辦理 4 場次月經平權活動，計 120 人次參與。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>三、好孕專車</p> <p>凡設籍新北市孕婦或與設籍新北市市民辦理結婚登記之外國籍配偶，於預產期前提出申請並經市府審核通過後核發電子乘車券於「我的新北市」APP，積極打造懷孕婦女因產檢搭乘交通運輸工具友善環境，規劃有關行的便利措施，以達到貼心、專屬、緊急、多元的服務目標，115年起調增好孕專車最高補貼趟次由原 28 趟次調高至 36 趟次，每趟次最高補貼金額由新臺幣 200 元調高至新臺幣 250 元，並開放孕婦搭乘計程車不限用途。</p>	<p>三、好孕專車</p> <p>115 年：預計受理 8,000 人，使用 13,000 趟。</p> <p>116 年：預計受理 8,000 人，使用 13,000 趟。</p> <p>117 年：預計受理 8,000 人，使用 13,000 趟。</p> <p>118 年：預計受理 8,000 人，使用 13,000 趟。</p>		
	<p>一、推動烏來口腔醫療站：與新北市牙醫師公會成立烏來區口腔醫療站，提升偏鄉市民的口腔醫療照護與保健、口腔癌防治、衛教服務。</p> <p>二、新北市原住民長者關懷服務：</p> <p>(一) 設置原住民族文化健康(27 站)，提供原住民長輩及關懷服務並提升長者身心靈健康，讓文健站有家的感覺，降低女性家庭照顧者照顧負擔與壓力。</p> <p>(二) 提供原住民獨居長者及弱勢家庭送餐服務。針對無法參與本市文化健康站或無法自行炊食、購餐(含任何通訊或網路設備取得餐食)或備餐之獨居長者、雙老家庭及身心障礙者進行送餐</p>	<p>115 年：</p> <p>(一) 烏來口腔醫療站，受惠人數計 120 人以上。</p> <p>(二) 原住民族文化健康站提供長輩及關懷服務計約 100,000 人次以上。</p> <p>(三) 提供原住民獨居長者及弱勢家庭送餐服務計約 2,000 人次以上。</p> <p>116 年：</p> <p>(一) 烏來口腔醫療站，受惠人數計 150 人以上。</p> <p>(二) 原住民族文化健康站提供長輩及關懷服務計約 100,000 人次以上。</p>	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	及關懷服務。	(三) 提供原住民獨居長者及弱勢家庭送餐服務計約 2,000 人次以上。 117 年： (一) 烏來口腔醫療站，受惠人數計 180 人以上。 (二) 原住民族文化健康站提供長輩及關懷服務計約 100,000 人次以上。 (三) 提供原住民獨居長者及弱勢家庭送餐服務計約 2,000 人次以上。 118 年： (一) 烏來口腔醫療站，受惠人數計 200 人以上。 (二) 原住民族文化健康站提供長輩及關懷服務計約 100,000 人次以上。 (三) 提供原住民獨居長者及弱勢家庭送餐服務計約 2,000 人次以上。		
2.加強各類醫事/照顧人員繼	一、長期照顧服務人員：除依據長期照顧服務人員訓練認證繼續教育及登錄辦法，長照人員每 6 年應接受繼續教育包含性別敏感度相關課程外，本局 114 年度亦完成辦理 3 場次「性別敏感度及性騷擾防治處遇通報(含案例分享)」居家服務單位在職訓練，參訓學員共計 288 人(男性 53 人，女性 235 人)，查佔本市(居家)	一、長期照顧服務人員： 115 年：預計每年照顧服務人員參訓率達 6% 為目標。 116 年：預計每年照顧服務人員參訓率達 6% 為目標。 117 年：預計每年照顧服務人員參訓率達 6% 為目標。	衛生局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
續教育之性別平等課程之品質。	照顧人員參訓比例 5%。 二、醫事人員： (一) 函請各醫事人員公會向所屬會員宣導性別平等課程資訊。 (二) 協助辦理「醫療品質暨病人安全教育研討會」，透過課程推廣性別意識政策，以促進醫事人員對此議題之認知並能落實於日常業務中，提升整體醫療品質。	118年：預計每年照顧服務人員參訓率達6%為目標。 二、醫事人員： 累計完成性別議題課程之轄內醫事人員比例 115年：10% 116年：20% 117年：30% 118年：40%		
3.推動友善醫療環境及照顧服務之獎勵措施，鼓勵醫療院所、	每年對轄內醫療機構辦理督導考核，推動性別平等政策輔導項目（就醫隱私維護、同意書簽署未拒絕同性伴侶）。	提供性別友善措施及服務的醫療院所比例 115年：40% 116年：50% 117年：60% 118年：70%	衛生局	
	一、多元面向提升照顧服務員友善工作環境計畫 (一) 緣由：新北市立仁愛之家長輩皆為低收入戶，男性長輩佔80%，生活日常多需要照顧服務員協助，含沐浴、如廁、上下床等，但照顧者卻以女性居多，佔了77.62%需要增加男性照服員之進用。本家男性院民父權思想較重，言語對女性照服員較不尊重，影響工作士氣，需加強性平意識及教育。本次透過改善照顧服務員性別友善工作環境，提升其工作價值並增加工	一、多元面向提升照顧服務員友善工作環境計畫 115年：初步宣導及培訓計畫 (一) 院民性平教育：辦理1場性平電影院及爺奶性平有獎徵答，參與人數達30人，以初步提升長輩性平意識。 (二) 培訓規劃：研擬並規劃性別意識與多元性別議題培力課程，完成課程設計，並確定至少1%的照顧服務員參與培訓。	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
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。	<p>作意願。</p> <p>(二) 目標：為翻轉社會對照顧者性別的刻板化印象-照顧者女性化之偏見，鼓勵更多男性參與照顧工作，創造照顧服務員性別平權、提升照顧服務員友善工作環境、工作尊嚴及價值。</p> <p>(三) 具體作法：硬體上持續提供貼心衛生用品，並透過工作環境滿意度調查了解照顧服務員需求，對於院民長者辦理性平宣導教育課程，官方臉書分享男性照顧服務員工作照顧心得及故事，提供性別友善的工作環境，多元面向增加社會大眾對照顧服務員之尊重與支持，打破性別之框架，鼓勵更多優秀照顧服務員投入照顧工作行列。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續提供貼心衛生用品。 2. 持續辦理 1 場性平電影院及會後「爺奶性平有獎徵答」活動，加強院民長者性平意識，提升照服員職場性平友善環境。 3. 持續透過臉書分享 1 則績優男性照顧服務員現場照顧服務成效及工作經驗談，以翻轉照顧者以女性為主的刻板印象。 <p>透過滿意度調查方式，針對照服員工作環境的進用、考核、福利和薪資方面性別友善程度，進行深入</p>	<p>116 年：深化內部溝通與提高培訓參與率</p> <p>(一) 院民性平教育：辦理 1 場性平電影院及爺奶性平有獎徵答，參與人數達 40 人，以初步提升長輩性平意識。</p> <p>(二) 培訓規劃：研擬並規劃性別意識與多元性別議題培力課程，完成課程設計，並確定至少 2% 的照顧服務員參與培訓。</p> <p>117 年：強化制度與深化培訓</p> <p>(一) 培訓參與：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 5%。</p> <p>(二) 辦理 1 場微笑照服員選拔活動。</p> <p>(三) 對於 100% 照服員進行滿意度調查，針對照服員工作環境的進用、考核、福利和薪資方面性別友善程度，進行深入了解。</p> <p>118 年：長期成效評估與模式建立</p> <p>(一) 培訓參與：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%，達成終極目標。</p> <p>針對滿意度調查進行改善與優化。</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	<p>了解。</p> <p>二、提升本市老人福利機構及住宿式長照機構工作人員之性別敏感度</p> <p>(一) 規劃情境導向培訓課程：以住宿機構實務為核心，涵蓋性別刻板印象、性別差異對照顧需求之影響、性別暴力防治及隱私尊重等議題，並透過案例討論與情境演練，提升工作人員性別敏感度。</p> <p>(二) 提升男性工作人員參與：於課程規劃即設定男性參與指標，鼓勵機構優先薦派男性人員參訓，並納入年度教育訓練規劃，強化其對性別議題及照顧專業之參與。</p> <p>(三) 強化管理層支持與內部宣導：透過會議及公文宣導，促請機構負責人及主管支持性平培訓，將性別平權理念納入管理及督導機制，營造尊重差異之職場文化。</p> <p>(四) 建立回饋與成效追蹤機制：蒐集學員回饋並統計機構及男性參與情形，作為課程調整與精進依據，確保培訓成效。</p> <p>三、連結評鑑與輔導機制：將培訓成果納入機構輔導及品質提升重點，於訪視及查核時一併關注落實情形，促進性別平權制度化。</p> <p>目前本局身心障礙機構式或社區式工作人員，每年需上 2 小時性別平等教育訓練，已規範於各實施計</p>	<p>二、提升本市老人福利機構及住宿式長照機構工作人員之性別敏感度</p> <p>性別敏感度與性別平權意識，並逐步促進男性人力之專業參與，規劃分年辦理培訓課程如下：</p> <p>115 年：辦理培訓課程 2 場次，機構參與率達 70%，男性參與率達 2%。</p> <p>116 年：辦理培訓課程 2 場次，機構參與率提升至 75%，男性參與率維持 2%。</p> <p>117 年：辦理培訓課程 2 場次，機構參與率提升至 80%，男性參與率提升至 3%。</p> <p>118 年：辦理培訓課程 2 場次，機構參與率維持 80%，男性參與率提升至 4%。</p> <p>三、透過分年推動性別敏感度培訓，逐步擴大機構參與規模，並提升男性工作人員參與比例，促進長照服務現場性別友善與專業多元發展。</p>		
		<p>115 年：辦理性平教育訓練課程，機構式或社區式工作人員參與率達 85%，並納入評鑑指</p>		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	畫及契約書內，且社福績效考核指標內，亦有明定相關規範。	<p>標。</p> <p>116 年:辦理性平教育訓練課程，機構式或社區式工作人員參與率達 90%，並納入評鑑指標。</p> <p>117 年:辦理性平教育訓練課程，機構式或社區式工作人員參與率達 95%，並納入評鑑指標。</p> <p>118 年:辦理性平教育訓練課程，機構式或社區式工作人員參與率達 100%，並納入評鑑指標。</p>		