

新北市政府經濟發展局/ 110 年推動性別主流化成果報告

經本局性平專案小組 111 年 2 月 16 日第 1 次會議決議通過

■ 組別 (1、2、3、4)：○組/區公所

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人	局本部	劉宜玲	專門委員
性別聯絡人(代理人)	秘書室	李珮綺	主任
性別業務承辦人	秘書室	鄭子瑋	科員

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)
新住民好享創業	<p>有鑑於新住民的創業需求，並實現聯合國「2030 永續發展目標」第 8 項：促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作，本局將針對新住民提供「培力」、「資金」及「創業平台」等資源，實現「性別」及「族群」友善之創業環境：，其實施內容如下：</p> <p>1、群眾募資(資金)：新北市群眾募資輔導計畫提供原住民及新住民保障名額 3 案，以鼓勵原住民及新住民進行提案。</p> <p>2、新北創力坊(創業基地)：鼓勵新住民進駐創業基地，享基地內辦公空間、專業課程、業師輔導、活動行銷等資源。</p>

貳、性別平等專案小組/工作小組

一、召集人：黃副局長碧玉

二、成員

	總數	男性 人數	女性 人數	單一性別比例(較低 者)	無法達到單一性別三分之一以上者請說明原因
成員	18	7	11	無	無

三、運作情形

應開會次數	2	實際開會次數	2	議案數量		府外委員姓名 (含職稱)	郭委員玲惠 王委員麗容 沈委員中原
首長擔任 會議主席 次數		副首長擔任會 議主席次數	2	主任秘書擔任 會議主席次數		其他人員擔任 會議主席次數	
全數委員 出席次數	2	超過 2/3 委員 出席次數	2	府外委員全數 出席次數	1	二級機關委員 姓名(含機關名	市場處 盛處長筱蓉

						稱及職稱)	
--	--	--	--	--	--	-------	--

➤ 註：各一級機關有所屬二級機關者，應選派至少 1 位二級機關首長擔任一級機關性平小組委員，並應出席性平小組會議。

參、性別意識培力

壹、各機關一般公務人員每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：243 男性人數：90 女性人數：133

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
243	100%	90	100%	133	100%

貳、各機關主管人員(含簡任級以上人員)每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：30 男性人數：17 女性人數：13

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
30	100%	17	100%	13	100%

參、各機關辦理性別平等業務之專責人員及其主管每人每年均須完成 24 小時課程訓練，其餘性別平等業務相關人員須完成 6 小時進階課程，各區公所性別平等業務相關人員及性別議題聯絡人每人每年均須完成 6 小時：

其餘性別平等業務相關人員

總人數：3 男性人數：1 女性人數：2

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
3	100%	1	100%	2	100%

肆、各機關政務人員每年應施以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參與性別平等相關會議

已完成

未完成

肆、性別影響評估：年度性別影響評估表提報情形

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	新店區寶高智慧產業園	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input checked="" type="checkbox"/> 府一層 決行 <input type="checkbox"/> 非府一層 決行	沈中元、 郭玲惠	<input type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input checked="" type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關	本案無直接涉及性別議題，惟後續招商時將鼓勵廠商注重就業機會平等，以促進女性或弱勢性別者平等獲取社會資源與社會	110 年 9 月 9 日

	區 (一、二期) 計畫案				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	參與。	
2	2022 新北 電商 輔導 計畫 委託 專業 服務 案	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層 執行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層 層決	王麗容	<input type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <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 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	本計畫輔導對象，係針對本市企業開放式招生，首先以提高女性上課比例為主，次為效益評估新增質化效益，課程結束時，請與會人員填寫問卷，諮詢過後，請講師填寫輔導紀錄及諮詢人員填寫問卷，預計可提高女性職場專業技能，惟後續行銷課程及諮詢服務，將持續觀察機會平等，以促進女性或弱勢族群獲取電商平台參與程度。	110年9月9日

伍、性別統計及分析

一、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://www.economic.ntpc.gov.tw/Tab/%E6%80%A7%E5%88%A5%E7%B5%B1%E8%A8%88	
(二)性別統計指標數(項)		10	
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)		10	
(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	新設立公司公司負責人性別統計	公司負責人： 依公司法第8條定義如下： (1)在無限公司、兩合公司為執行業務或代表公司之股東； 在有限公司、股份有限公司為董事。

		(2)公司之經理人或清算人，股份有限公司之發起人、監察人、檢察人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。
--	--	--

二、性別統計分析公布情形

項次		說明		
(一)性別統計分析公布網址		https://www.economic.ntpc.gov.tw/Tab/%E6%80%A7%E5%88%A5%E7%B5%B1%E8%A8%88		
(二)性別統計分析篇數(篇)		19		
(三)本年新增之性別統計分析說明				
項次	性別統計分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	公布上網日期(年/月/日)
1	多元性別親密關係暴力事件分析	會計室	金儒強 (辦事員)	110年8月
分析摘要(以200字以內為原則)				
根據目前《性別平等教育法部分條文修正草案》,「多元性別」的定義是:「指任何人之生理性別、性別特徵、性別特質、性傾向、性別認同及性別變更等差異情形」,由此定義看來,所稱「多元性別」應是指「LGBTQ」,亦即包括女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別(Transgender),以及酷兒(Queer)。但國際間與學術上對其中部分名詞的意涵仍存在爭議,以「跨性別」為例,有人認為是指「男跨女」或「女跨男」,但有些將跨性別視為一個大傘,取中間位置者(不像男也不像女)或男女均會表現者都稱為「跨性別」。				
項次	性別統計分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	公布上網日期(年/月/日)
2	協助新北市創業女性取得融資貸款之評估	企劃科	邱誼文(科員)	110年8月
分析摘要(以200字以內為原則)				
近年來,女性在經濟市場的創新力、競爭力逐漸受到重視,女性陸續投入創業行列實現自我理想,然而女性在創業期間所遇的阻力會因欠缺創業相關資源、營運資金等面向使得女性創業之路顯得艱辛,調查國內企業,女性擔任公司負責人比例遠低於男性,女性創業人數亦不及男性的一半,為能建構一個健全平等的創業環境、鼓勵女性投入創業,進而提升女性在產業內的決策力、影響力,新北市政府經濟發展局藉由「新北市政府創新創業信用保證融資貸款」協助女性創業家取得營運資金,並透過專題講座與新創社群、中央女性創業計畫合作宣傳推廣,協助女性創業者發揮擅長領域、自我實現,成為新崛起的經濟實力。				

陸、性別預算

一、本年度性別預算編列情形

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	性別主流化研習	12,000	加強同仁對性別議題之理解與敏感度,提升性別平等意識及判斷力。
2	召開性別平等專案小組會議	15,000	一、有效將性別平等觀點納入本局政策、方案、計畫、預算及法案當中,以營造無性別歧視之環境。

			二、培養本局同仁性別意識，使具備性別關懷及培養國際觀，進而提升城市競爭力。
3	產經大學	65,000	於產經大學計畫執行時，以招生性別之保障、課程之性別意識融入、課後性別統計，旨在平衡產業中各性別主管人才接收新知機會，並能在過程中追求性平價值。
4	新北企業精典獎	250,000	透過外聘審查委員會委員任一性別比例達三分之一，使各性別的決策觀點均衡兼顧。 另將「企業性別友善措施」列為酌予加分項目，以鼓勵企業實踐社會責任及推廣性別平等政策。
5	「女力永續、創新經濟」-創業勇氣深固方案	100,000	透過參與課程方式，強化女性創業勇氣與信心。
6	「典範學習」業師輔導與陪伴	20,000	提供女性創業諮詢，使女性於創業過程有所依靠。預計一對一輔導 30 位名額中，提供 10 位女性優先參與保障名額。
7	新北社企·電商基地「社企 x 性平」課程與交流活動	50,000	辦理 2 場課程或交流會，每場 30 位名額中，提供 10 位女性優先參與保障名額，藉以促進新形態經營模式啟發，提供企業轉型契機。
8	新北社企·電商基地-新住民發展培力方案	10,000	辦理 1 場特殊身份婦女培力課程、成功創業者經驗交流，每場 20 位名額中，提供 8 位女性優先參與保障名額，提升保障弱勢女性取得創業資源，協助創業或擴大事業規模，改善其個人及家庭經濟生活。
9	「女力永續、創新經濟」-女性創業培力方案	120,000	藉由不同主題之講座課程培力女性創業所需技(知)能，並辦理女性創業家交流平台，讓女性創業家能互相分享彼此創業經驗或互相諮詢以求共同茁壯。
10	新北市創新創業貸款利息補貼計畫	108,000	藉由影片的宣傳及「創業系列講座」的推廣，提升女性創業及申貸意願；此外，維持審查委員任一性別人數不低於三分之一，落實性別平等政策。
11	創櫃板輔導-女性創櫃板說明會	20,000	期能透過創櫃板說明會辦理，提升本市女性企業主申請創櫃板意願，將創櫃板公司負責人男女比例由 4:1 提升至 3:1。
12	創業大小事講座-女性創業主題計畫(友善職場)	70,000	期能透過各項創業講座的辦理，使本市女性創業人口提升，將公司負責人男女比例由原先 7:3 提升至 6:4。並透過系列講座宣導，將性別平等觀念融入企業經營，使新創業者重視友善性別職場之建構，俾增進職場性別平權及免除婦女陷於工作及家庭照顧之兩難。
13	辦理節能人才培訓課程及實務訓練(節青 GO 稽查)	300,000	於甄選查核人員時，將規定查核小組單一性別皆占 1/3 以上為原則，俾達成男女參與公共事務及獲取

			社會資源之平權目標，旨在平衡產業中各性別接收新知機會，並能在過程中追求性平價值。
14	國際採購商洽會	30,000	預計 110 年參與國際採購商會實體展示或視訊媒合之女性達 28%。
15	修繕及維護市場附屬哺乳室設施設備	100,000	設置哺乳室提供哺育及育兒之場所，增加親子關係，提供優良職場與消費環境。
16	建置園區附屬哺乳室設施設備	102,109	設置哺乳室提供哺育及育兒之場所，增加親子關係，提供優良園區環境。
總計		1,372,109	

二、下年度性別預算編列情形

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	性別主流化研習	12,000	加強同仁對性別議題之理解與敏感度，提升性別平等意識及判斷力。
2	召開性別平等專案小組會議	15,000	1. 有效將性別平等觀點納入本局政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視之環境。 2. 培養本局同仁性別意識，使具備性別關懷及培養國際觀，進而提升城市競爭力。
3	新北企業精典獎	250,000	透過外聘審查委員會委員任一性別比例達三分之一，使各性別的決策觀點均衡兼顧。 另將「性別平等」列為共通性評選項目，以鼓勵企業實踐社會責任及推廣性別平等政策。
4	「女力永續、創新經濟」-創業勇氣深固方案	100,000	透過參與課程方式，強化女性創業勇氣與信心。
5	「女力永續、創新經濟」-女性創業培力方案	30,000	透過參與課程方式，強化女性創業勇氣與信心
6	群眾募資-女性募資交流會	20,000	辦理 1 場說明會或交流會，提供 8 位女性優先參與保障名額，幫助她們獲得專業意見與輔導，讓女性參與者可以自由發問與討論各自的經營狀況。
7	鼓勵女性投入電競產業	20,000	投入電競不再是男性的專利，女性對遊戲的熱誠不輸男性玩家，但現今業界對於女性玩家的性別歧視卻層出不窮(女 coser、女電競網紅)。111 年度電競產業課程學員報名將納入女性保障名額 10 名，以吸引更多女性投入電競相關產業。
8	創櫃板輔導-女性創櫃板說明會	20,000	期能透過創櫃板說明會辦理，提升本市女性企業主申請創櫃板意願。 現新北市創櫃板登板負責人男女比例為 9:1，期望透過女性企業主成功登板案例宣導，逐步拉升女性負責人比例，達到創業圈之兩性平等。

9	創業大小事講座-女性創業主題計畫(友善職場)	100,000	期能透過各項創業講座的辦理，使本市女性創業人口提升，將公司負責人男女比例由原先 7:3 提升至 6:4。並透過系列講座宣導，將性別平等觀念融入企業經營，使新創業者重視友善性別職場之建構，俾增進職場性別平權及免除婦女陷於工作及家庭照顧之兩難。
10	國際採購商洽會	50,000	預計 111 年參與國際採購商會實體展示或視訊媒合之女性達 33%。
11	辦理店面節能改造示範計畫	300,000	邀請不同領域人士參與討論時，以單一性別占 1/3 以上為原則，俾達成男女參與公共事務及獲取社會資源之平權目標，旨在平衡產業中各性別接收新知機會，並能在過程中追求性平價值。
12	修繕及維護市場附屬哺乳室設施設備	100,000	設置哺乳室提供哺育及育兒之場所，增加親子關係，提供優良職場與消費環境。
13	打造性別友善廁所示範計畫	400,000	以摒除傳統兩性分離的概念，讓不同性別的人能自由地使用同一間廁所，選擇自己想要的便器。
總計		1,417,000	

捌、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措施。	<input type="checkbox"/> 新住民好享創業(企劃科) <input type="checkbox"/> 女性身障表演者就業推廣計畫(商業科)
	2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施，以去除性別刻板印象與偏見，例如訂定獎勵措施鼓勵男性參與家務或育兒照顧、檢視並改善傳統宗教禮俗之性別不平等、多元性別友善措施、設立專區澄清性別歧視謠言等之具體措施。	<input type="checkbox"/> 新北企業女傑獎(公司科)
	3. 結合、鼓勵、委託或補助企業、鄰里社區、區公	<input type="checkbox"/> 商圈補助以「理監事任一性別

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
	所、所屬機關(構)與民間組織(如人民團體、基金會、機構等)推動性別平等之政策措施,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。	比例不低於3分之1」作為加分項目(商業科) <input type="checkbox"/> 國際採購商洽性別平等參與計畫(招商科)
(二) 建構性別友善環境及推動相關政策措施	1. 考量多元性別者需求,推動多元性別友善空間,建置或改善多元性別友善設施設備,例如性別友善廁所、宿舍、更衣室等空間納入多元性別友善設計。	<input type="checkbox"/> 公有市場友善廁所設置計畫(市場處)
	2. 依據不同性別的高齡者需求,推動高齡友善無障礙環境,例如提升人行道適宜性、提升公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施等。	<input type="checkbox"/>
	3. 建構社區公共照顧服務措施,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) CEDAW 及性別平等宣導	1. 辦理 CEDAW 或其他性別平等專題宣導活動,例如臺灣女孩日、多元性別、SDGs 目標 5「實現性別平等,並賦予婦女權力」、促進女性參與 STEAM 領域、防治性別暴力及翻轉性別權力關係、杜絕數位性暴力、性別參與或性別人權等議題。	<input type="checkbox"/> _____
	2. 結合機關業務辦理活動時,於主題或內容融入 CEDAW 或性平意識宣導。	<input type="checkbox"/> _____
(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例	1. 針對機關業務相關專業人員研發性平或 CEDAW 之教材或案例,例如醫護人員、警察、消防人員、托育人員或居家服務人員等,並上傳所屬性別主流化專區。	<input type="checkbox"/> _____
	2. 針對機關業務研發一般性平意識概念或 CEDAW 之教材或案例彙編,並上傳所屬性別主流化專區。	<input checked="" type="checkbox"/> 在發展中消除歧視

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。

社會公益 ◎ 福利服務

越式三醬：越南媽媽帶你簡單入手異國饗宴

主辦者：新北市越南文化會館-新住民服務站



NTS 54,975

目標金額 NTS 30,000

已募得金額佔目標額：
 80%

剩餘時間：
05 天 16:14:50

贊助人次：
61 人

籌募時間：2021/11/02 20:00 - 2022/01/12 02:00

捐款專案 贊助專案

方案名稱 2：女性身障表演者就業推廣計畫

依據本府文化局統計資料，目前領有新北市街頭藝人證照的身心障礙者共有 148 組，男性占比 66%，女性占比 34%，從障礙類別來看，第二類佔 57% 為最多，第七類佔 20% 次之，從表演類型分析，音樂表演類佔 80%，而身心障礙者因障礙狀況常受限於環境與交通因素，外出工作從事表演比一般人更加困難。更何況，因 109 年初至 110 年中之疫情因素，導致不論民間或政府機關之表演活動場次銳減，不僅一般表演藝人之演出機會深受影響，對處於社會上弱勢地位之身心障礙表演者而言，無疑更是生計上之重要打擊。因此，為協助女性身心障礙表演者之生活經營，新北市政府特於 110 年度推出跨局處之性平工作計畫，透過新北市政府各局處辦理之活動，提供女性身障表演者表演舞台，以維護其經濟上之穩定。

其中，本局即藉由 12 月 25 日耶誕市集之活動，辦理 2 場女性身障表演者表演活動。



方案名稱 3：新北企業女傑獎

依據 104 人力銀行於 110 年 5 月母親節前夕所公布其針對近 10 年(2011 年至 2020 年)總計 1,118 萬筆資料之分析結果，女性擔任高階主管之比率從 2011 年之 24.4% 上升至 2020 年之 30.0%，提升約 5.6%。可見女力晉升的玻璃天花板雖已逐漸變薄，但穿透力仍顯緩慢。就此現象，國立中山大學管理學院院長陳世哲教授於 2017 年即撰文指出，根據國外實驗，於高度薪資競爭之環境下，女性顯然比男性更容易放棄競爭。然而，女性於職場上欠缺競爭心態，並非天生即不喜競爭，實係因受到「男性主導社會」之傳統文化影響。此外，女性在職場上確實受有歧視，許多從心理學角度之研究均指出，只要看到「女性化名子」，不論此名子

所使用之人為男性或女性，都會被認為工作能力不足。是以，為縮小企業經營決策階層之性別差距，首先應從翻轉企業經營文化著手，有鑒於此，本局乃於 110 年度首度推出「新北企業女傑獎」，對新北企業之傑出女性高階主管公開表揚其對企業之貢獻。而藉此活動，本局乃希望能傳遞女性對企業經營之影響力不亞於男性之觀念予企業，使企業開始重視女性升遷之平等性，進而使決策階層之性別差距逐步縮小。

本獎項業於業於 110 年 11 月展開宣傳並受理報名。本局除設置「新北市新北企業女傑獎專區」網站外 (<https://www.economic.ntpc.gov.tw/News/Page/5705>)，亦透過「風傳媒」、「奇摩新聞」、「新頭殼」等電子媒體及「自由時報」、「中國時報」等平面媒體為宣傳。在宣傳內容上，不僅有本獎項之報名資訊，更涉及推動本獎項之主要精神，可使一般民眾知悉本獎項之推動的主要目的在於深化企業內部之性別平等文化。而本獎項將於 111 年 6 月舉辦表揚活動。

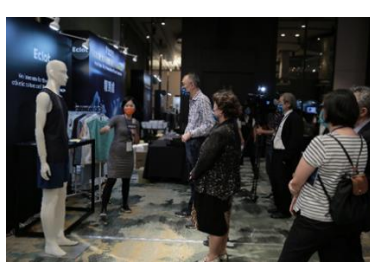
方案名稱 4：商圈補助以「理監事任一性別比例不低於 3 分之 1」作為加分項目

為實踐新北市政府性別平等政策方針「提升不同性別參與決策之影響力」促使人民團體於章程中明定「理、監事單一性別比例不低於 3 分之 1」，本局 110 年度活絡新北市商圈振興補助計畫中，為落實其精神，研議增加優先補助條件「章程定有理、監事單一性別比例不低於 3 分之 1」條款，該年度核定申請補助共 21 處商圈，其中超過半數符合優先補助條件，共計 11 處，呼應國際重視性別平等潮流，從政府至民間落實 CEDAW 性別平等精神。

方案名稱 5：國際採購商洽性別平等參與計畫

依據經濟部中小企業處針對 1,000 名飛雁女性創業者追蹤調查發現，女性創業最大障礙為「資金不足與取得困難」，次為「市場行銷不足」與「市場競爭過於激烈」。其中，針對市場行銷不足之現象，女性創業者多以批發零售業且以國內市場為主，創業類型相近，易造成同業競爭激烈問題。因此，為協助女性企業其行銷海外市場能力及國際鏈結能力，可藉由鼓勵女性企業家參與海外各類商展、研討會等活動。

本局為協助業者搶攻國際訂單，規劃辦理實體或視訊「國際採購商洽會」，邀請外商來台或透過線上視訊促成產品採購、技術移轉與通路合作等，帶領業者拓展國際銷售通路。並為提升女性代表參與度，使不分性別皆能共享國際採購商洽會資源，於計畫執行過程以多元宣導方式鼓勵業者多加指派女性人員參與實體展示或視訊媒合。110 年參與國際採購商會實體展示或視訊媒合之女性達 32%，相較於 109 年 27%，女性參與率增加 5%。



(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：公有市場友善廁所設置計畫(市場處)(補進度)

婦女聯合網站所刊登之「無性別廁所/性別友善廁所的流變與簡介」一文(作者：連翊)指出：「Sue Cavanagh 與 Vron Ware 在他們 1990 年的論文中提到，女性對於公共廁所的需求較大。因此美國法律學者 Taunya Lovell Banks 在他 1991 年的文章《Toilets as a Feminist Issue》中提出兩種解決的方式：增加女廁數量或是建造男女共用的無性別廁所 (uni-sex bathrooms)。」然而，公共建築依法設置公共廁所設

施，多採傳統二元性別論區分男廁與女廁，且在設置之數量及空間上亦多無顯著差異。以市場處所管公有市場為例，除少部分市場女廁的數量多於男性外，大部分的數量均相等(見下表)，而在女性多於男性之市場空間內，如此廁所數量之分配顯然無法符合使用者的需求。而在空間有限之情況下，要增加女性廁所之空間，友善廁所之建置，或許不失為一良策。

此外，依據新北市性別平等政策方針：「提升公共環境之安全設計，包括各項基礎建設及大眾運輸工具等之便利性、友善性與安全性，並注意不同性別、年齡及區域等需求。」準此，公共場域廁所之建置，應兼顧不同性別者在使用上的友善性。而「性別友善廁所」又稱「無性別廁所(uni-sex restroom)」、「中性廁所(gender neutral restroom)」，意即無論使用者生理性別、心理性別為何，皆可方便使用的廁所。是以，為增進公有市場性別友善程度，市場處即於110年開始，於建置「現代化市場」之計畫中納入性別友善廁所之設置，並已規劃於五股及鶯歌市場各設置1座示範性友善廁所。目前正施作中。

新北市公有市場廁所數量統計

轄區	市場名稱	男廁	女廁	不分男女廁所	無障礙廁所數量	各市場總計
板橋區	後埔公有市場	1	2	1	1	5
	黃石公有市場	2	2	0	1	5
	湳興公有市場	3	3	0	0	6
三重區	光明公有市場	1	1	0	0	2
	重新公有市場	1	1	0	1	3
	中央公有市場	1	1	0	1	3
蘆洲區	永平公有市場	1	1	0	0	2
	蘆洲公有市場	0	0	1	0	1
淡水區	中正美食廣場	1	1	0	1	3
	中山公有市場	0	0	1	0	1
中和區	民享公有市場	2	2	0	0	4
	枋寮公有市場	1	1	0	0	2
	員山公有市場	0	0	1	0	1
永和區	溪州公有市場	1	1	0	1	3
	新生公有市場	1	1	0	1	3
	永安公有市場	1	1	1	1	4
汐止區	忠厚公有市場	2	5	0	1	8
	金龍公有市場	3	6	0	2	11
	林森臨時攤販	2	4	0	0	6
	中正公有市場	1	1	0	0	2
	秀豐公有市場	1	1	0	1	3
	觀光臨時攤販	1	4	0	1	6
新店區	碧潭公有市場	1	1	0	1	3
	中央公有市場	2	2	0	1	5

金山區	第一公有市場	1	1	0	0	2
萬里區	萬里公有市場	1	1	0	0	2
	野柳臨時攤販	0	0	0	0	0
三峽區	三峽公有市場	4	4	0	0	8
鶯歌區	鶯歌公有市場	0	0	3	0	3
樹林區	保安臨時攤販	0	0	0	0	0
泰山區	泰山公有市場	4	4	0	1	9
林口區	林口臨時安置場	1	1	0	1	3
	東勢公有市場	1	1	0	1	3
瑞芳區	第一公有市場	3	3	0	1	7
	瑞芳美食廣場	1	1	0	0	2
雙溪區	雙溪公有市場	1	1	0	0	2
貢寮區	澳底公有市場	1	1	0	1	3
新莊區	第一公有市場	2	2	0	1	5
委外						
八里區	下庄市場	1	1	0	1	3
中和區	和平街臨時攤集場	1	1	0	0	2
土城區	土城市場	1	1	0	0	2
總計		53	65	8	22	148

(三) 依業務屬性自編性別平等教材或案例(人事室)

方案名稱 1：在發展中消除歧視

為提升同仁對 CEDAW 之認知，進而落時於平日業務之中，本局特就 CEDAW 自製數位教材，並登載於本局官網性別平等專區（網址：自製數位教材），供同仁自行參閱學習。



拾、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為

各機關構於下年度，為深化內部執行業務過程中深化性別主流化概念，或透過業務促進政府機關內部或民間社會性別平等的相關業務與行為。（請擇重點填寫，若無則免填。）

項次	重點項目或方案名稱	現況說明	具體策略	預期效益
----	-----------	------	------	------

1	<p>強化本局同仁性別敏感度，提升施政計畫之性別濃度（包括性別影響評估撰寫內容之妥適性）</p>	<p>自 105 年新北市政府推動性別主流化起至今已 6 年，然觀諸本局同仁辦理業務，仍多無法融入性別平等觀點，例如未充分運用性別統計工具，以致無法顯示其所辦理業務（特別係給付行政措施，如創業課程、金錢補助等）在執行上是否存有性別不平等之問題，從而亦無法在其業務中納入縮減性別差距之各項措施。</p> <p>此外，於辦理性別影響評估時，因同仁欠缺性別敏感度，導致僅著眼於形式上之性別不平等，無法理解是否存有實質之性別不平等，因而於撰寫上，往往與專家學者之意見產生扞格。</p>	<p>一、辦理性別意識培力課程：</p> <p>(一)辦理場次：每年 2 場。</p> <p>(二)參訓對象：本局及所屬機關同仁。</p> <p>(三)課程內容：瞭解性別平等政策概念為訓練主軸，並以本局年度工作計畫為實例，引導業務單位連結性別議題進行討論，提升性別敏感度之訓練。</p> <p>二、辦理 CEDAW 課程：</p> <p>(一)辦理場次：每年 2 場。</p> <p>(二)參訓對象：本局及所屬機關同仁。</p> <p>(三)課程內容：針對消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 之實質平等、直接與間接歧視及暫行特別措施等內容，以實務案例採深入淺出的互動學習方式，協助同仁瞭解 CEDAW 重要內涵。</p>	<p>一、強化同仁性別平權意識，洞察政策推動所需，落實性別平等。</p> <p>二、逐步提升各單位運用性別平等政策及 CEDAW 條文研擬計畫案、法案，融入相關業務規劃之能力。</p>
2	<p>翻轉企業性平文化，改善企</p>	<p>依據 yes 求職網於 109</p>	<p>一、企業部分：企業</p>	

<p>業決策階層之性別不平等問題。</p>	<p>年3月8日婦女節前夕所公布之針對1,176名職場女性問券調查，受訪者估算目前任職公司之女性主管，平均約占全部主管之25%，僅有16.2%之受訪者表示其公司之女性主管占全部主管之半數以上。此外，亦有52.3%之受訪者透露，曾遇過因性別導致之升遷不公平待遇，惟僅有2成9勇於向公司反映。</p> <p>而國立中山大學管理學院院長陳世哲教授於2017年撰文指出，根據國外實驗，於高度薪資競爭之環境下，女性顯然比男性更容易放棄競爭。然而，女性於職場上欠缺競爭心態，並非天生即不喜競爭，實係因受到「男性主導社會」之傳統文化影響。此外，女性在職場上確實受有歧視，許多從心理學角度之研究均指出，只要看到「女性化名子」，不論此名子所使用之人為男性或女性，都會被認為工作能力不足</p>	<p>女傑經典獎</p> <p>(一)邀請新北市各企業推薦傑出女性高階經理人或對企業經營具決策影響力者，由本局透過1場公開活動進行表揚，並發布新聞稿。</p> <p>(二)針對得獎女性，將其一路走來之心路歷程(例如:獲得晉升之努力過程、企業對其晉升所提供之幫助、如何兼顧工作與家庭等)作成簡介，並公布於本局官網性平專區。</p> <p>二、工商團體部分： 女性主管專班 輔導商業會及工業會辦理女性主管專班。</p>	
-----------------------	---	---	--