新北市政府經濟發展局113年推動性別主流化成果報告

經本局性平專案小組114年3月6日第1次會議決議通過

■ 組別（1、2、3、4）：第1組

	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	黃恆瑋	主任
性別業務承辦人	秘書室	林筱慈	約僱人員
性別業務承辦人	人事室	陳彥伶	專員
性別業務承辦人	市場處	秦書彥	主任

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)
爸爸去哪兒-與爸爸的小旅行（工業科、商業科及綠產科，並由工業科擔任彙整窗口）	以再生能源、觀光工廠及青春山海線3大主題提供多樣化的輕旅行方案，結合再生能源知識，產業文化探索及北海岸在地特色等概念規劃親子遊程，透過保留父親優先報名額度及相關優惠茲鼓勵父親參與親子活動。以寓教於樂的輕旅行邀請父親陪伴孩子成長，達到男性照顧家庭成員的時間與交流品質之目的。

貳、 性別平等專案小組/工作小組(人事室)

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	8	10	44.44%	無

三、運作情形

應開會次數	2	實際開會次數	2	議案數量	17	府外委員姓名（含職稱）	林委員育苡 張委員瓊玲 陳委員若玲
首長擔任會議主席次數	0	副首長擔任會議主席次數	2	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	2	府外委員全數出席次數	0	二級機關委員姓名(含機關名稱及職稱)	市場處 處長李長奎

- 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(人事室)

一、各機關一般公務人員每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：270　　男性人數：113　　女性人數：157

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
270	100%	113	100%	157	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 小時性別主流化訓練

總人數：46　　男性人數：25　　女性人數：21

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
46	100%	25	100%	21	100%

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：5　　男性人數：2　　女性人數：3

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	100.00%	2	100%	3	100%

四、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(秘書室)

計畫：工程案/計畫案

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	免於職場性騷擾	■計畫案	■非府一層決行	陳若玲	■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	相關宣傳 DM 除讓員工遇性騷擾時可知道如何申訴及自保，負責人知道若遇此類事件應如何處理外，亦加入委員所提之 3 項重點: 1.<職場上性騷擾>的對象不是只有顧客也有可能是主管或者是同事,還包含性別騷擾,權勢性騷擾等。 2. 下班以後，或不在執行職務的時候，被同事或其他人「性騷擾」，屬性騷擾	113 年 9 月 6 日

						防治法第2條第1項第1款及第2款規定的情形。 3. 性騷擾防治法第25條，屬告訴乃論。	
2	新北市政府經濟發展局鼓勵廠商國內外參展補助計畫	■計畫案	■非府一層決行	張瓊玲	■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	1. 本計畫之執行人員每年皆有接受性別平等相關實體或線上課程並達規定時數。 2. 已將性別影響評估檢視表及計畫書中女性比例「達三分之一」之用詞改為「不少於三分之一」 3. 已將計畫書中「兩性」平權改為「性別平權」。	113年9月6日

伍、性別統計及分析(會計室)

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://oas.bas.ntpc.gov.tw/DgbasWeb/Page/StatFile.aspx?mode=1&cateno=195&orgno=382170000G&SubjectItemNo=SubjectItemNo1
(二)性別統計指標數(項)	188項
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)	188項
(四)性別統計指標及其時間數列資料是否更新，並公布於網站(是/否)	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	公司登記資本額-按負責人性別區分	一、公司負責人：有限公司為代表公司之董事、股份有限公司為董事長。 二、公司登記資本額：各公司登記資本額總計。

二、性別分析(含性別統計分析)公布情形

項次		說明		
(一)性別分析公布網址		https://www.economic.ntpc.gov.tw/Tab/%E6%80%A7%E5%88%A5%E7%B5%B1%E8%A8%88		
(二)性別分析篇數(篇)		24 篇		
(三)本年新增之性別分析說明				
項次	性別分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	提送性別平等專案小組專題報告或簽陳機關首長核定時間(年/月/日)
1	提升新北市公司女性負責人比例-女性負責人經營講座辦理之評估	公司登記科	高靖嵐(科員)	113 年 9 月 16 日
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
新北市公司女性擔任負責人比例遠低於男性，開設新公司女性人數亦不及男性的一半，為能建構一個性別平等的經濟環境，期透過女性負責人經營講座，增強有意發展事業女性信心，課程除請專業女會計師解說經營公司必備的財稅知識外，並請事業有成之公司女負責人分享創業經驗，提升本市女性負責人比率，使女性亦成為經濟實力中堅分子，期能達成事業與家庭兼顧之理想。				

- **性別統計分析**是運用性別統計的量化資料，考量性別多元交織的不同因素(如種族、族群、年齡、地域、文化等)，分析不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。性別統計分析通常性別分析的前置作業。
- **性別分析**則是運用性別統計分析，結合質化資料探討，分析不同性別的處遇，及辨認其差異和需求，據以擬定性別計畫、調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題，以促使政府資源配置得以合理分配。換言之性別分析除有性別統計，更需結合計畫擬訂或政策評估。

陸、性別預算(會計室)

一、本(113)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	性別主流化研習	24,000	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理解力。
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	商圈補助計畫	2,000,000	1.預計優先補助 16 處商圈團體(全體商圈團體之 64%)。 2.藉由優先補助條款，鼓勵更多商圈團體平衡其決策階層之性別結構。
4	「女力永續、創新經濟」-提升女性領導力方案	60,000	透過參與課程方式，強化女性追求更高階職涯發展。(新北市工業會)

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
5	「女力永續、創新經濟」-提升女性領導力方案	30,000	透過參與課程方式，強化女性追求更高階職涯發展。(新北市工商發展投資策進會)
6	鼓勵女性參與群眾募資交流會	20,000	提供 8 位女性參與說明會或交流活動名額，透過活動交流，以提高女性參與群眾募資意願。
7	中小企業輔導團	110,000	將提供女性創業企業一般型輔導 12 案與進階型輔導 5 案。
8	鼓勵女性投入電競產業	20,000	近年女性電競玩家人數日漸上升，以電玩為職業的女性實況主、遊戲製作人、電競選手也有增加的趨勢，但是世界級賽事中所有戰隊的成員幾乎清一色還是男性，現今業界對於女性仍存在性別刻板印象及差別待遇，為提高女性參與電競產業，113 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。
9	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，達到創業圈之性別平等。
10	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。
11	國際採購商洽會	50,000	預計 113 年參與國際採購商會實體展示或視訊媒合之女性達 33%。
12	辦理指定能源用戶法規查核及輔導	15,000	為提高顧問團專業女性委員比例，日後推動相關計畫前調查統計影響女性專業領域，促進女性參與現場查核及輔導作業。
13	特色商品精緻化暨新北好禮推廣計畫	20,000	提升女性表演活動露出機會。
14	新北企業精典獎-性別友善類組	100,000	提升女性職場就業環境友善度。
15	爸爸去哪兒-與爸爸的小旅行計畫	330,000	提供 30 組爸爸專屬優惠，逐步提升男性於家庭中角色比重。
16	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。

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
17	打造性別友善廁所示範計畫	200,000	以摒除傳統性別分離的概念，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		3,214,000	

二、下(114)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	性別主流化研習	24,000	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理解力。
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	商圈補助計畫	2,000,000	1.預計優先補助 16 處商圈團體(全體商圈團體之 64%)。 2.藉由優先補助條款，鼓勵更多商圈團體平衡其決策階層之性別結構。
4	新北市商業會-性平講座	40,000	透過參與課程方式，強化女性追求更高階職涯發展。
5	新北市工業會及新北市工商發展投資策進會-女性創業及性平課程	90,000	透過參與課程方式，強化女性追求更高階職涯發展之信心與動機。
6	鼓勵女性參與群眾募資交流會	20,000	提供 8 位女性參與說明會或交流活動名額，透過活動交流，以提高女性參與群眾募資意願。
7	中小企業輔導團	100,000	將提供女性創業企業一般型輔導 12 案與進階型輔導 5 案。
8	鼓勵女性投入電競產業	20,000	近年女性電競玩家人數日漸上升，以電玩為職業的女性實況主、遊戲製作人、電競選手也有增加的趨勢，但是世界級賽事中所有戰隊的成員幾乎清一色還是男性，現今業界對於女性仍存在性別刻板印象及差別待遇，為提高女性參與電競產業，114 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。
9	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，達到創業圈之性別平等。

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
10	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。
11	國際採購商洽會	50,000	預計 114 年參與國際採購商會實體展示或視訊媒合之女性達35%。
12	國內外參展補助計畫	80,000	預計 114 年申請本補助之公司家數至少 30%比例，達到「負責人為女性」或「董監事至少3人且女性比例達三分之一」要件。
13	辦理指定能源用戶法規查核及輔導	15,000	為提高顧問團專業女性委員比例，日後推動相關計畫前調查統計影響女性專業領域，促進女性參與現場查核及輔導作業。
14	特色商品精緻化暨新北好禮推廣計畫	20,000	提升女性表演活動露出機會。
15	免於職場性騷擾	7,000	提升女性職場就業環境友善度。
16	女力崛起—居家用電安全一把罩	30,000	1.促進不同性別家事分工平等，進而翻轉職業性別刻板印象。 2.預計招收20名女性學員。
17	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。
18	打造性別友善廁所示範計畫	200,000	以摒除傳統性別分離的概念，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。
19	夫妻攜手逛好市，全家分工做家事計畫	400,000	強化家庭平等分工觀念。
總計		3,331,000	

柒、性別平等宣導：結合自身業務配合辦理性別平等宣導(各單位)

一、宣導方式

宣導方案	1.平面	2.網頁	3.廣播	4.影音	5.座談會	6.說明會	7.記者會	8.活動	9.其他
宣導人次	8,678			412,577	373			11,464	1,292（內訓課程及電子海報）
總計	434,384								

二、宣導對象

宣導對象	1. 各局處及各所屬機關(構)	2. 學校所屬教職員工生	3. 區公所所屬員工	4. 人民團體	5. 民間組織	6. 企業	7. 里鄰長或一般民眾	8. 其他
宣導人次	206			131	326	9,925	423,741	55（駐台外國機構及外國商會）
總計	434,384							

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。	■友善女性培力計畫：新北女性負責人經營講座(公司科)、工策會、工業會提升女性領導力、情緒管理主題講座(工業科)、商業會性平講座(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。	■新北企業精典獎（企劃科）： 第二屆新北企業精典獎共同性評審指標「企業社會責任」、「傑出女力」個人類組
	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。	■國際採購商洽(招商科) ■鼓勵 BOT 專案公司提升女性勞動及決策參與方案(招商科) ■中小企業輔導團(工業科)

類別 （請勿刪減）	項目 （請勿刪減）	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
（二）建構性別友善環境及推動相關政策措施	1.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。	■青春山海線就貼心—北海岸特色店家輔導暨性別友善推動計畫（商業科）
	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。	■青春山海線特色店家輔導暨行銷計畫(商業科)
	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。	□_____
（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。	■性別平等系列研習課程(人事室、市場處) ■提升公有市場自治組織性別平等意識計畫（市場處）
	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。	■新北企業精典獎（企劃科） ■公司經營應注意事項宣導（公司科）
（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。	□_____
	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。	■自製 CEDAW 教材「在經濟發展中消除歧視」(人事室)

三、成果說明：

- ✓ **請依組別要求自行增刪欄位與欄位大小**
- ✓ **可於欄位中檢附相關照片及說明，或提供相關資料連結及附件，自由排版呈現。**

(一)促進性別平等之政策、措施、方案或計畫：

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。

方案名稱：友善女性培力計畫

(1)新北女性負責人經營講座

A.內容及成效：

(A)113 年 3 月 21 日舉辦新北女性負責人經營講座，課程請成功創業且事業有成之公司女性負責

人，以同樣為女性，能感同身受角度分享創業經歷，並請專業女會計師說明公司應具備之稅務知識，有總計 40 位學員參與，女性 38 人、男性 2 人，95%學員表示滿意 （問卷回收 38 份，36 位非常滿意、2 位普通）。

(B)建置「女性公司負責人經營諮詢服務」：於本局舉辦女性創業講座，特邀台灣省會計師公會推薦之會計師講授相關稅務課程。於課後對創業、經營及稅務上有諮詢需求學員，本局提供台灣省會計師公會連繫資訊，並請公會推薦合適之會計師與學員進行合作，協助解決學員稅務等問題，對於有創業規劃學員，可自行評估營運情形向講師或會計師進行諮詢。

B.佐證照片：113 年 3 月 21 日新北女性負責人經營講座





(2)新北市工業會及工商發展投資策進會辦理主管專班、性平課程

A.內容及成效：

(A)新北市工業會及工商發展投資策進會：本年度合作辦理 1 場講座，5 月 15 日辦理「上善若水的管理哲學」講座，由女傑獎得主英紡企業葉淑麗董事長分享經營管理哲學，共計 120 人參與，女性 60 人（50%）、男性 60 人（50%）。

(B)新北市工業會：本年度辦理 2 場講座：

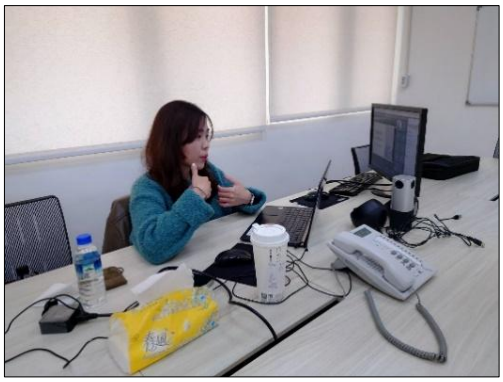
a.8 月 6 日辦理「正念思考」講座，強化女性心理素質，使女性於追求職涯發展時更加具有信心，共計 40 人參與，女性 31 人（77%）、男性 9 人（23%）。

b.9 月 13 日辦理「性別平等暨減壓人生」講座，課程中教導學員探索自己並了解壓力來源、如何減壓、舒壓擺脫壓力於職場之負面影響，更有勇氣於職場中追尋生涯目標，共計 30 人參與，女性 24 人(80%)、男性 6 人(20%)。

(C)新北市工商發展投資策進會：本年度辦理 2 場講座，3 月 19 日辦理職場紓壓講座，使女性面對職涯困境時更能以不同方式排解壓力以追求更高階的職涯發展，共計 55 人參與，女性 30 人（54%）、男性 25 人（45%），課後調查問卷 4 成達到非常滿意 5 分、6 成滿意 4 分（總分 5 分）；4 月 23 日辦理正念照顧講座，協助女性參與者找回內在平靜力量，達到身心和諧狀態，更具彈性與勇氣追求職涯夢想，共計 68 人參與，女性 38 人（56%）、男性 30 人（44%）。

B.佐證照片：新北市工業會及工商發展投資策進會合作辦理「上善若水的管理哲學」實體講座(左上圖)；新北市工商發展投資策進會線上講座(右上圖)；新北市工業會正念思考講座（下圖）







(3)新北市商業會-性平講座

A.內容及成效：

(A)113 年 6 月 20 日舉辦「打造新世紀女性主管魅力」講座，共計 21 人參與，女性 17 人(81%)、男性 4 人(19%)，課後問卷滿意度平均 6.3 分(滿分 7 分)。

(B)113 年 9 月 19 日舉辦「職場情緒技能管理」講座，協助提升女性主管自我覺察及情緒管理之能力技巧，共計 25 人參與，女性 20 人(80%)、男性 5 人(20%)，課後問卷滿意度平均 9.1 分(依委員意見調整為滿分 10 分)。

B.佐證照片：6 月 20 日性平講座(左圖)及 9 月 19 日性平講座





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。

方案名稱：新北企業精典獎

(1)內容及成效：

A.為強化企業、事業單位設置或提供托兒設施，本局與本府勞工局及社會局共同合作，請勞工局提供

本市僱用受僱者人數 100 人以上企業名單、性別平等宣傳 DM、已自辦托兒設施之企業分享簡報及勞工局諮詢窗口資訊；請社會局提供企業設置托兒、托幼設施相關規定及諮詢窗口資訊，並綜整以上內容，比對設籍新北企業及設籍新北資本總額 1 億元以上之企業發文宣傳，鼓勵企業打造「友善職場」措施。

B. 113 年度辦理第二屆新北企業精典獎，獎項規劃六大組別，其中設有「傑出女力」類組，鼓勵在專業管理、領導能力及企業社會責任等三個面向有卓越表現的女性企業負責人或高階主管踴躍參與，彰顯新北女力在職場上的典範與成就。已於 113 年 9 月 12 日舉辦頒獎典禮，「傑出女力」類組共計收件 24 件報名案，並由市長親自表揚 10 名女性企業家。

C. 於「第二屆新北企業精典獎」設立各組獎項共通性評審項目指標「企業社會責任指標」(15%)，評比企業提供托兒設施、哺集乳室、有薪親職假及鼓勵男性員工育嬰留停等各項「友善職場」措施。

(2)佐證照片：新北企業精典獎徵件宣傳





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。

方案名稱：新北市國際採購商洽會

(1) 內容及成效：

A. 為協助新北市企業鏈結國際，開拓全球商機，本局邀請各國買家來台進行實體商洽或視訊採購，協助新北廠商爭取國際訂單、促成國際交流或相互投資等商業合作契機。

B. 本局與新北市各產協會合作，於活動期間鼓勵企業推派女性代表出席參與國際行銷，強化市府宣揚性別平等觀點之力道，以保障女性參與政府推動行銷平台之機會，並藉此增強女性的國際商業交流及磋商談判技能，提升女性在職場的重要性。

C. 113 年活動已於 113 於 9 月 24、25 日辦理，共 230 人參與，其中女性參與人數達 100 人，男性 130 人，女性參與率為 43.48%。

(2)佐證照片：採購商洽會活動現場照片









方案名稱：鼓勵 BOT 專案公司提升女性勞動及決策參與率方案

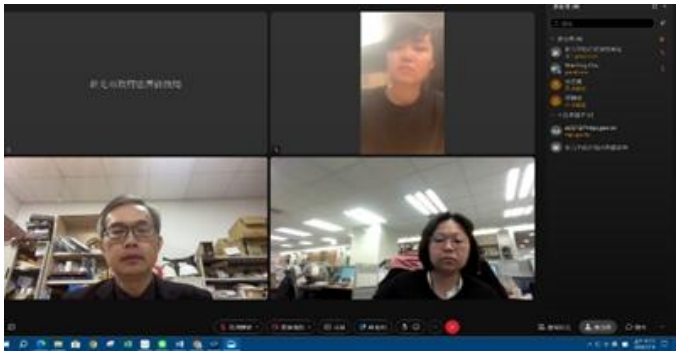
(1)內容及成效：以針對主要營運中招商案為目標，希望將「就業人員任一性別比例不少於三分之一」指標納入各案營運績效評估標準加分項目，促進廠商持續達成性平目標，辦理情形如下：

A. 已納入性平標準：淡水漁人碼頭觀光旅館招商案、新板特定區國際觀光旅館招商案、樹林樹新商業區招商案、新莊國際創新園區招商案、滬尾藝文園區招商案。

B. 同意納入性平標準：林口中商 36 公有土地招商案(併其餘議題調整，預計 114 年修約)。

C. 不納入性平標準：新莊 AU 捷運商城招商案(廠商表示因產業型態及特性，百貨從業人員通常男女比例較為懸殊，且若為達成任一性別比例不少於三成之目標，恐在人員招募時需有性別限制而違反職場性平精神。經綜合考量，不同意將此列入營運整體評價「優良事蹟表現」項目)。

(2)佐證照片：「樹林樹新商業區」及「新莊 AU 捷運商城」招商案會議





方案名稱：中小企業輔導團

(1) 內容及成效：協助女性創業企業一般型輔導，完成 26 家女性負責人之製造業業者之企業診斷，評估適宜之中央輔導資源，並協助女性創業企業進階型輔導，輔導一般型輔導中 8 家女性負責人之製造業業者送件申請中央輔導計畫，協助爭取中央輔導資源。

(2)佐證照片：協助女性負責人之製造業業者之企業診斷(分別為專研矽膠應用領域的升品國際股份有限公司與致力於研發琥珀應用的甜入夢有限公司)





（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。

方案名稱：青春山海線就貼心—北海岸特色店家輔導暨性別友善推動計畫

(1)內容及成效：113 年度配合青春山海線特色店家輔導暨行銷計畫，徵選出個別及群聚型店家，其中包含張貼性別平等標語、免費提供熱水、店家於線上行銷管道宣導性平觀念、提供免費生理用品、友善性別廁所，共計 26 家商店。

(2)佐證照片：輔導店家



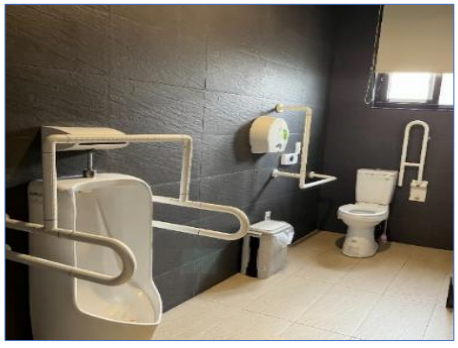


2. 依據不同性別的高齡者需求，推動高齡友善無障礙環境，例如提升人行道適宜性、提升公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施等。

方案名稱：青春山海線特色店家輔導暨行銷計畫

(1)內容及成效：113 年度配合青春山海線特色店家輔導暨行銷計畫，徵選出個別及群聚型店家，調查高齡友善無障礙環境，其中無障礙坡道 1 家、廁所設置扶手 1 家，符合高齡友善無障礙環境。

(2)佐證照片：輔導店家





（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。

方案名稱：性別平等系列研習課程

(1)內容及成效：為持續強化所屬同仁性別意識，提升性別敏感度，增進本局同仁對性別平等其與生活、業務關聯性之認識，規劃辦理本系列研習課程，113年共辦理完成8場次如下：

A.經濟發展局(計6場次)：

(A)5月10日辦理「從性別主流化到族群主流化的發展」課程：引介性別主流化意涵及性別平等政策綱領各領域中常見之性別歧視案例，提供同仁思考性別歧視仍所存在之廣度；並以客家族群文化為例解說交織歧視，鼓勵同仁應關注婦女於民族生育、經濟生產、文化再生產等面向之重要性，促進其性別實質平等。本場次參訓共34人(含女性24人、男性10人)，回收無計名有效滿意度問卷計28份，滿意度100% 。

(B)7月3日辦理「如何營造職場性別友善環境」課程：本局因應近期國內「#MeToo」運動興起及性平三法修正等發展，增進同仁對於自身及周遭親友於生活工作領域中人身安全之敏感度，辦理職場性騷擾與性別暴力防治課程，提醒同仁其悠關個人自由、職場安全及公務推動效率等不同層次，均須由同仁持續共同關注與維護。本場次參訓共30人(含女性19人、男性11人)，回收無計名有效滿意度問卷計27份，滿意度100% 。

(C)7月16日辦理「CEDAW之核心概念及實務議題」課程：運用本局自製CEDAW教材及國家文官學院112年度閱讀專書《寫給公民的40堂思辨課》分別進行講解與導讀，提供新進同仁藉由CEDAW核心概念、本局實際推動案例及性別平等時事議題，瞭解如何學習促進性別平等之架構性內涵，並簡介議題內容與討論重點，促進同仁對性別平等之思考與培養敏感度，及持續學習性別平等之視野與動力。本場次參訓共17人(含女性12人、男性5人)，回收無計名有效滿意度問卷計16份，滿意度100% 。

(D)7月31日辦理「永續發展與CEDAW」課程：本局除持續引導同仁認識與學習性別平等與CEDAW意涵與案例外，為擴大同仁對於學習性別平等之格局，避免落入「為性平而性平」的誤解，爰結合永續發展（含SDGs與ESG）與性別平等（含CEDAW），引導同仁瞭解性別平等係與人類永續生存、經濟社會發展與個人自由尊嚴息息相關，鼓勵同仁以更正向積極而自在的心態面對與關懷人類存續發展問題。本場次參訓共23人(含女性14人、男性9人)，回收無計名有效滿意度問卷計20份，滿意度100% 。

(E)8月29日辦理「從DEI談性別平權-兼論職場多元性別歧視」課程：為增進同仁對公私部門組織成員於性別、年齡、族群、性取向、身體能力等面向多元發展之認識，並從社會趨勢中瞭解CEDAW促進人員共融、提升組織效能之關鍵性角色，復以職場多元性別歧視及其權益保障為實務案例分享，以增加同仁性別敏感度，並於生活與工作中持續學習納入性別平等觀點，共同建構性別友善環境。本場次參訓共22人(含女性11人、男性11人)，回收無計名有效滿意度問卷計19份，滿意度100% 。

(F)11月14日辦理「跨世代角色權益-在生活各個領域CEDAW的實質應享權益」課程：配合本局113年高普考錄取分配人員作業，規劃包含「CEDAW核心概念」、「多元性別權益」及「性騷擾樣態與防治」為主題之課程，期協助新進同仁對性別平等之認識與敏感度，以增進新進同仁之職場

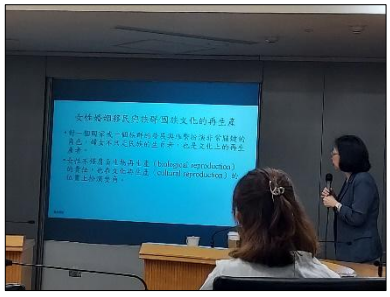
適應性，並為後續共同建構本局性別友善職場及將 CEDAW 性別實質平等融入市政實務之能力預作準備。本場次參訓共 23 人(含女性 8 人、男性 15 人)，回收無計名有效滿意度問卷計 20 份，滿意度 95% 。

B.市場處(計 2 場次)：

(A)1 月 23 日辦理「性騷擾防治」課程：為落實性別平等工作法，喚起同仁對於性騷擾議題有更深刻瞭解，及增進對尊重他人與維護自己人身自主安全權益之認識，並瞭解正確防治之道，由股長級以上人員參加課程，溫故知新、以身作則，並共同建構友善安全之職場環境。本場次參訓共 20 人(含女性 8 人、男性 12 人)。

(B)7 月 15 日辦理「性騷擾防治法-場所主人防治責任概說」課程：因應性平三法之修正，加強場所管理人員之責任，為增進公有零售市場管理人員對於性騷擾事件之預防因應知能，以增進本市各公有零售市場之性別友善性，由股長級以上主管及公有零售市場管理人員參與課程。本場次參訓共 37 人(含女性 17 人、男性 20 人)。

(2)佐證照片：各場次研習課程活動現場照片









方案名稱：提升公有市場自治組織性別平等意識計畫

(1)內容及成效：為提升攤商性別平等意識與性別友善空間的認識，避免性別歧視和性騷擾，113 年度共計辦理 2 場次講座，邀請講師說明如何在市場環境中實踐性別平等，並透過法律修訂、消除性別刻板印象及職場性騷擾防治等實際案例，強調建立性別友善空間的重要性，幫助市場攤商創建和諧、包容的市場氛圍。

A.5 月 20 日辦理「性別平等暨性騷擾防治意識培力講座」1 場次，邀請邀請社團法人台灣不會教小孩行動聯盟陳儀理事長授課，共計 38 人參與，女性 18 人（占 47%）、男性 20 人（占 53%）。

B.12 月 16 日辦理「性別平權與新修正性平三法講座」1 場次，邀請世新大學林承宇教授授課，共計 21 人參與，女性 13 人（占 62%）、男性 8 人（占 38%）。

(2)佐證照片：各場次講座課程現場照片





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。

方案名稱：新北企業精典獎

(1)內容及成效：

A. 為鼓勵企業落實友善職場措施，於各組獎項共通性評審項目中設立「企業社會責任指標」(15%)，評比企業提供托兒設施、哺集乳室、有薪親職假及鼓勵男性員工育嬰留停、多元性別族群包容、中高齡友善職場、提高身障員工比例等各項「友善職場」措施。並於社群媒體及網路新聞進行廣宣，頒獎典禮預告及事後宣傳影片累積觀看人次逾 40 萬。

B. 設立「傑出女力」類組獎項，由市長親自表揚企業優秀女性經營者或部門主管，彰顯女性對提升公司、部門經營成效的貢獻，樹立良好職場典範。

C. 頒獎典禮後於新聞及雜誌刊登相關報導，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，增加女性在企業或整體產業之影響力。。

(2)佐證照片：臉書影片預告宣傳、網路雜誌刊登頁面、傑出女力由市長親自頒獎、侯市長提及「女力」對新北產業發展之貢獻。



【第二屆「新北企業精典獎」頒獎典禮將於9月12日盛大登場！】⏳✨ 本屆精典獎...

19週前 · 40.9 萬次觀看

你、來趣新北金發局和其他100人



第二屆新北企業精典獎獲獎名單揭曉：挖掘優質企業及傑出女力樹立典範，共創價值作伙拚經濟

新北市擁有六都最多超過404萬的人口數，以及逾31萬家的公司行號及工商登記，是創造新北市能持續成長與創新商圈夢的驅動力，為表彰企業在新北市穩健經營發展，提升企業價值、強化產業競爭力，新北市政府於111年特別開辦首屆「新北企業精典獎」，獲在地企業大力支持，本(113)年度舉辦的第二屆「新北企業精典獎」除延續原獎項「勇於創新」、「展望國際」、「穩健永續」與「深耕新北」四大面向精神，更納入ESG、SDGs之企業經營理念，性別平等與友善職場等共通性評審指標，鼓勵企業跟上國際潮流，邁向永續發展。



侯友宜：「招商一條龍」引進重大投資案近六千億

新北市長侯友宜親臨頒獎典禮現場時，受到現場企業員工們夾道歡迎，他致詞時首先謝謝在座的企業家深耕新北，他指出，新北市是一個充滿成長動能與爆發力的城市，有三十一八萬家的公司行號及工商登記家數，帶動新北市的蓬勃發展。

侯友宜表示，新北市政府為了鼓勵企業深耕新北，透過「招商一條龍」，讓服務能夠便捷有效率，讓產業的問題能夠快速克服解決。自他上任以來，透過招商一條龍，企業重大投資案已落實284件，投資金額超過5,620億元，未來還會越來越多。新北市除了歡迎企業投資新北，也歡迎營運總部、研發中心設置在新北，不管是AI、綠能、半導體等相關產業，新北市都有充足的產業鏈聚集在此，有助產業的群聚發展。

侯友宜也特別提到「女力」對新北產業發展的貢獻，他指出，新北市逾十五萬家的企業中，其中由女性負責經營占比三十一%，是帶領新北企業往前進的重要動力。侯市長也期許，政府跟企業永遠走在一起，大家並肩作戰，用「便民、利民、愛民」實現新三民主義，帶動台灣的經濟發展，展現更多產業量能及國際實力。

方案名稱：公司經營應注意事項宣導

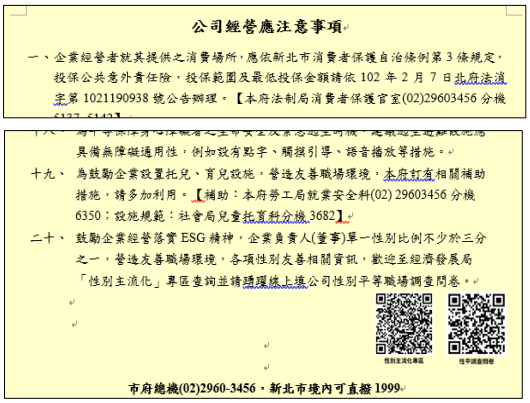
(1)內容及成效：

A. 民眾向本局申辦設立公司於本市，經本局審核准其設立，於製發核准函文時，均隨文發放「公司經營應注意事項」宣導單，以其對業主之經營與善治於設立初始即提供重點式友善提醒建議，並營造本市整體之優良經濟環境。

B. 本局運用該宣導管道，於宣導單中第 20 項明示「鼓勵企業經營落實 ESG 精神，企業負責人(董事)單一性別比例不少於三分之一，營造友善職場環境」，並提供本局性別主流化專區聯結，企業可藉由聯結取得性別友善相關資訊。113 年隨公司登記核准案已發送宣導 8,225 份。

(2)佐證照片：發送公司經營應注意事項宣導單





公司經營應注意事項

一、企業經營者就其提供之消費場所，應依新北市消費者保護自治條例第 3 條規定，投保公共意外責任險，投保範圍及最低投保金額請依 102 年 2 月 7 日北府法消字第 1021190938 號公告辦理。【本府法制局消費者保護官室(02)29603456 分機 6137、6142】

具備無障礙通用性，例如設有點字、觸摸引導、語音播放等措施。

十九、 為鼓勵企業設置托兒、育兒設施，營造友善職場環境，本府訂有相關補助措施，請多加利用。【補助：本府勞工局就業安全科(02) 29603456 分機 6350；設施規範：社會局兒童托育科分機 3682】

二十、 鼓勵企業經營落實 ESG 精神，企業負責人(董事)單一性別比例不少於三分之一，營造友善職場環境，各項性別友善相關資訊，歡迎至經濟發展局「性別主流化」專區查詢並請踴躍線上填公司性別平等職場調查問卷。

市府總機(02)2960-3456，新北市境內可直撥 1999

（四）依業務屬性自編性別平等教材或案例

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。

方案名稱：自製 CEDAW 教材「在經濟發展中消除歧視」

(1) 內容及成效：本教材採簡報形式製作，教材內容以「CEDAW 核心概念」出發，簡介禁止歧視、實質平等、國家義務、暫行特別措施外，於「本局推動實務案例」部分，則以本局 114 年性平亮點方案「女力崛起—居家用電安全一把罩」計畫為內容，引用相關 CEDAW 條文、行政院性別平等政策綱領、本府性別平等方針條文，說明該方案之性別目標、執行策略、性別預算與預期效益；並於結語中以「教育機會」、「經濟發展」、「環境永續」、「公共治理」為架構將 CEDAW 與該方案進行鏈結，說明該方案期透過「為女性於非傳統領域實質選擇提供更多機會」、「增加婦女於經濟與環境資源運用發展的有效參與」、「由不同性別共同建構永續的 ESG 個人與公共生活」、「改變女性實質有效參與的權力與文化結構」等角度實現性別實質平等；並依規定上傳至本局網站中性別主流化專區：https://www.economic.ntpc.gov.tw/Tab/%E6%80%A7%E5%88%A5%E6%84%8F%E8%AD%98%E5%9F%B9%E5%8A%9B

(2)佐證照片：本局自製 CEDAW 教材封面及其內容，並上傳本局網站性別主流化專區







