新北市政府研究發展考核委員會 110 年推動性別主流化成果報告

經本會性平專案小組111年3月10日111年度第1次會議決議通過

■ 組別 (1、2、3、4):第3組

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人	施政考核組	張碧珊	組長
性別聯絡人(代理人)	施政考核組	蔡祺昇	股長
性別業務承辦人	施政考核組	蔡祺昇	股長

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:(主責組室:考核組綜整)

亮點方案名稱	實施內容(100字)
性別影響評估教材製作案	一、性別影響評估,是落實性別主流化的工具之一,目的在促使政策制定者
(懶人包)	更能清楚掌握男女不同處境,並設定預期的結果,使性別落差獲得改善,
	確保政策、計畫與法案,從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢
	討建議等各階段過程,都能納入性別觀點。
	二、為確保各機關於擬訂及推動重要計畫及法律案時,均能將性別觀點融入
	政策發展及執行過程,將製作懶人包,用清楚易懂的圖文解說方式,指
	引承辦人在哪些途徑找到想要的資源,並放參考案例在懶人包中,幫助
	各機關同仁更能清楚了解性別影響評估,進而形成機關、研考會與專家
	學者的夥伴關係。
	三、全案經本會性平專案小組外聘委員黃鈴翔副執行長及財團法人婦女權益
	促進發展基金會協助,依既定期程於110年8月底前完成全案(15幀)圖
	文並茂、深入淺出之教材。另為有效運用本案教材,於110年9月17日
	本府人事處主辦之「性別主流化業務研習班」(性別影響評估課程),提供其實施及執照於問題的
	供講師張瓊玲教授於課程內容中搭配使用;經調查與會學員課後滿意程 度,對於本案教學內容滿意程度達91%(另9%認為普通),接受度良好。
	及,到於本系教学內合兩思程及達到70(力 970 配約盲通),接受及良好。 後續已將本教材登載於本府性別主流化專區及推播,未來並將配合運用
	後續 C 耐 平 教 村 登 戰 於 平 府 住 劢 王 流 儿 寺 匹 及 推 循 , 不 不 亚 府 癿 合 迳 币 於 各 類 性 別 意 識 培 力 課 程 , 以 增 加 運 用 及 宣 傳 成 效 。
	你 召炽任
	運用性別影響評估 政策學創輯及的層面很多 政策學創輯及的層面很多 理面有放進…性別 整理性別的立基點是 整理性別的立基點是 整理上便於使用!
	現立



貳、 性別平等專案小組/工作小組(主責組室:考核組綜整)

一、召集人:紀淑娟 副主任委員

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	17	6	11	35.3%	無
	14	5	9	35.7%	無

三、運作情形

應開會次數	2	實際開會次數	2	議案數量	17	府外安貝姓石(含 1000年)	陳艾懃教授 黃鈴翔副執行長 張瓊玲教授
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	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	1	二級機關委員姓 名(含機關名稱及 職稱)	110 年第 1 次:柯 專委雅娟(時任 資訊中心主任) 110 年第 2 次:資 訊中心陳富添代 理主任

[▶] 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(主責組室: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:93

男性人數:29

女性人數:64

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
93	100%	29	100%	64	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:22

男性人數:11

女性人數:11

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
22	100%	11	100%	11	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:

(一)專責人員

總人數: 無

無 男性人數:

女性人數:

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率

(二)主管

總人數: 無

無 男性人數:

女性人數:

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率

(三)其餘性別平等業務相關人員

總人數: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(主責組室:考核組綜整)

一、自治條例(若無可免填)

項次	自治條例名稱	專家學者姓名	程序參與者來源	通過性別平等專案小組時間
			□為性別主流化人才資料庫專家學者	
	<i>t</i> -		□現任或曾任本府性別平等相關委員會	
	無		(工作小組/專案小組)民間委員	
			□本府性別人才資料庫(需建立明確遴	
			選與審查機制)之民間專家學者	

二、計畫:工程案/計畫案 (若無可免填)

項次	計畫名稱	類別	決行層級	專家學者姓名	程序參與者來源	簡述參採專家學者意見之 調整或修正情形	通過性別 平等專案 小組時間
1	新北市民	□工程案	■府一層	黄鈴翔	■性別主流化人才資料庫專	後續將完全參採委員意見	110年10
	免費電腦	■計畫案	決行	副執行長	家學者	及綜合說明部分,持續推	月 19 日
	課程計畫		□非府一		■現任或曾任本府性別平等	動本案,以達跨機關宣傳	
			層決行		相關委員會(工作小組/	成效,另有關受益對象部	
					專案小組)民間委員	分,將以先朝提升數位落	
					□本府性別人才資料庫(需	差、增進弱勢學習機會目	
					建立明確遊選與審查機	標推動,逐步評估並推展	
					制)之民間專家學者	至強化男性資訊能力及推	
						動進階課程。	

伍、性別統計及分析(主責組室:會計室綜整)

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	http://www.rde.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=40&parentpath=0,2,22
(二)性別統計指標數(項)	6項
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)	6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	19	考核委員會員工申請	新北市政府研究發展考核委員會員工申請家庭照顧假人數, 新增複分類「年齡別」,110年度開始統計
2	修	新北市政府研究發展 考核委員會志工性別 統計	

二、性别分析(含性別統計分析)公布情形

	項次		說明			
(一)性界	问分析公布網址	http://www.rde.ntj	http://www.rde.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=40&parentpath=0,2,22			
(二)性別	列分析篇數(篇)	9篇	9 篇			
(三)本年	F新增之性别分析說明					
項次	性別分析名稱	承辨科室	承辦人(職稱)	提送性別平等專案小組 專題報告或簽陳機關		

分析摘要(以 200 字以內為原則)

以本府 107 至 109 年施政計畫管制案件統計、績效評核結果統計及其承辦人性別面向進行簡要統計分析, 並就公共工程性別相關面向進行概述。

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 2	推動縮短數位落差-新北市民免費電腦 課程執行概況	資訊中心-數推科	張益誠	110/10/15

分析摘要(以 200 字以內為原則)

免費電腦課程教學目標係在教導不具備或較缺少資訊使用經驗之市民,於參與本案辦理之數位課程後具備資訊及網路之基本概念,以及學習資訊及網路之基本技能及生活應用,運用性別統計複分類交叉分析(年齡、課程),了解不同年齡及性別在不同課程類型下,有不同的需求,提升更多銀髮族群具有相關資訊能力,縮短數位落差,進而與現代生活接軌。

- 性别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(主責組室:會計室綜整)

一、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	性別主流化課程	4,000	1.強化同仁性別主流化觀念之落實 2.培養同仁性別平等與性別尊重之觀念
2	提升為民服務品質	6,000	藉由課程安排及不同性別同仁間互動,消除傳統性別分工刻板角色定位
3	提升 1999 話務人員性別意識平等	6,000	藉由課程安排及不同性別話務人員間互動,消除傳統性別分工刻板角色定位
4	推動本會性別主流化實施計畫	18,000	1.加強本會同仁性別平等意識,落實推動性別主流化 2.將性別平等觀點納入本會各項政策、方案、計畫、 預算及法案當中 3.具體展現本會性別主流化推動成果 4.增進各機關對於性別統計、性別分析及性別影響評 估等主流化工具之運用 5.促進各機關計畫案辦理性別影響評估之作業品質
5	縮短數位落差計畫	447,000	保障不同性別民眾享有取得公共資源之平等機會
	總計	481,000	

二、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	性別主流化課程	4,000	1.強化同仁性別主流化觀念之落實 2.培養同仁性別平等與性別尊重之觀念
2	提升為民服務品質	6,000	藉由課程安排及不同性別同仁間互動,消除傳統性別分工刻板角色定位
3	提升 1999 話務人員性別意識平等	6,000	藉由課程安排及不同性別話務人員間互動,消除傳統 性別分工刻板角色定位
4	推動本會性別主流化實施計畫	125,000	1.加強本會同仁性別平等意識,落實推動性別主流化 2.將性別平等觀點納入本會各項政策、方案、計畫、 預算及法案當中 3.具體展現本會性別主流化推動成果 4.增進各機關對於性別統計、性別分析及性別影響評 估等主流化工具之運用 5.促進各機關計畫案辦理性別影響評估之作業品質
5	縮短數位落差計畫	447,000	保障不同性別民眾享有取得公共資源之平等機會
	總計	588,000	

柒、性別平等宣導:結合自身業務配合辦理性別平等宣導(各組室共同推動,考核組綜整)

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		1 網站建置		1場 52人次	1場 183 人次				課間廣播 20 人次
總計	實體 255 人次,另透過網站廣泛宣傳								

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	3場,255人次							1 網站建置 不特定人次
總計	實體 255 人次,	另透過網站廣	泛宣傳					

(一)人事室於110年12月8日辦理110年度健康講座「正念減壓~多肉植物教學及組盆DIY」課程,配合於課間播放性平宣導簡報,以提升參與人員(共計20人次)性別平等意識。





(二)為民服務組 110 年 11 月 24 日(星期 三)上午 9 時至 12 時於本府行政大樓 307 簡報室辦理教育訓練課程「提升 為民服務品質-辦理人民陳情案件注 意事項」,針對本府各一級機關及區公 所新進同仁及研考人員合計共 183 人 次,講授在辦理陳情作業過程中,如 何保持性別平等的態度,並應避免性 別歧視及性別刻板印象,且尊重多元 性別等相關內涵。



三、自製性平文宣/對外授課教材 (註:不含依法辦理性騷擾防治業務)

共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	「營造性別友善之志願服務環境,破除對於志工性別刻板印象,推廣性別平權觀念」CEDAW 案例教材	應用於本會志工訓練課程,推廣性別平權觀念。	無	服務組及人事室許嵐婷、林芸竹	
2	性別影響評估教材	為確保各機關於擬訂及 推動重要計畫及法律案 時,均能將性別觀點融入 政策發展及執行過程。	1	施政考核組 蔡祺昇	

捌、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目(各組室共同推動,考核組綜整)

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
	1.依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求,主	
策、措施、方案或計	動規劃與推動性別平等措施。	
畫	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。	
	3.結合、鼓勵、委託或補助企業、鄰里社區、區	■為提升性別議題之相關自行研
	公所、所屬機關(構)與民間組織(如人民團體、	究、委託研究案件數,鼓勵各機關
	基金會、機構等)推動性別平等之政策措施,	業務同仁,運用性別統計與性平
	例如針對推動性別平等相關事項之企業、鄰里	分析等工具,擴大理解受益對象、
	社區與民間組織提供加額補助、優先補助、加	資源、性別友善措施等內容,本府
	分等積極獎勵作為。(主責組室:研展組、人事	綜合考評計畫已進行修訂,將自
	室、各組室)	行研究及委託研究涉性別議題
		者,110 年度將針對秘書處辦理
		「新北市政府行政大樓值日室性
		別需求之分析 納入加分項(2分)。
(二)建構性別友善環境	1.考量多元性別者需求,推動多元性別友善空	
及推動相關政策措	間,建置或改善多元性別友善設施設備,例如	
施	性別友善廁所、宿舍、更衣室等空間納入多元	
	性別友善設計。(主責組室:秘書室、各組室)	
	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。(主責組室:秘書室、各組室)	
	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。	
	1.辦理 CEDAW 或其他性別平等專題宣導活動,	
等宣導	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。(主責組室:研展組、人事室、各組	
	室)	

類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪滅)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
	2.結合機關業務辦理活動時,於主題或內容融入	■所屬資訊中心為落實性別平等
	CEDAW 或性平意識宣導。(主責組室:人事室、	意識宣導,於110年4月30日
	各組室)	「共學 IN 資中」活動,特安排
		「紅鞋公主與七矮人」電影賞
		析,透過電影欣賞,一起看見性
		別刻板印象的魔咒,翻轉性別
		刻板印象,俾強化中心員工對
		性別平等之認知,合計共有 52
		人參加,出席達 89.66%。
(四)依業務屬性自編性	1.針對機關業務相關專業人員研發性平或	
別平等教材或案例	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。(主責組室:服務組、	
	各組室)	
	2. 針對機關業務研發一般性平意識概念或	■人事室已製作「營造性別友善之
	CEDAW 之教材或案例彙編,並上傳所屬性別	志願服務環境,破除對於志工
	主流化專區。(主責組室:人事室、各組室)	性別刻板印象,推廣性別平權
		觀念」CEDAW 案例教材,並已
		上傳至研考會之性別主流化專
		<u>ਛ</u> °
		■考核組已製作「性別影響評估教
		材製作案」(懶人包),促使政策
		制定者更能清楚掌握男女不同
		處境,並設定預期的結果,使性
		別落差獲得改善,確保政策、計
		畫與法案,從研擬規劃、決策、
		執行、監督評估與事後檢討建
		議等各階段過程,都能納入性
		別觀點。

三、成果說明:可配合前幾項所提供資料補充說明、請各組室協助

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

(一)促進性別平等之政策、措施、方案或計畫	
方案名稱1:	
方案名稱 2:	
(二)建構性別友善環境及推動相關政策措施等之政策措施	
方案名稱1:	
方案名稱 2:	

(三) CEDAW 及性別平等宣導

方案名稱:加強性別平等教育訓練及宣導

資訊中心為落實性別平等意識宣導,於110年4月30日「共學IN資中」活動,特安排「紅鞋公主與七矮人」電影賞析,透過電影欣賞,一起看見性別刻板印象的魔咒,翻轉性別刻板印象,俾強化該中心員工對性別平等之認知,合計共有52人參加,出席達89.66%。



(四)依業務屬性自編性別平等教材或案例

方案名稱:自編性別影響評估教材懶人包,並實際運用於 110 年 9 月 17 日性別主流化業務研習班 藉由清楚易懂的圖文解說方式,指引承辦人在哪些途徑找到想要的資源,了解性別影響評估,進而 形成機關、研考會與專家學者的夥伴關三、全案經本會性平專案小組外聘委員黃鈴翔副執行長及財 團法人婦女權益促進發展基金會協助,依既定期程於 110 年 8 月底前完成全案(15 幀)圖文並茂、深 入淺出之教材。另為有效運用本案教材,於 110 年 9 月 17 日本府人事處主辦之「性別主流化業務 研習班」(性別影響評估課程),提供講師張瓊玲教授於課程內容中搭配使用;經調查與會學員課後 滿意程度,對於本案教學內容滿意程度達 91% (另 9%認為普通),接受度良好。後續將再將本教材 登載於本府性別主流化專區及推播,以增加運用及宣傳成效。



玖、其他相關成果(各組室共同推動,考核組綜整)

(除本府性別主流化實施計畫所規定應辦理事項外,機關構自行推展之促進性別平等相關行為,若無則免。)

一、性別平等宣導成果

資訊中心於官網「熱門服務」,設置「性別主流化專區」提供「新北市政府性別主流化專區」連結,加強對同仁性別平等概念之宣導。



二、針對性別影響評估檢視結果落差較大機關舉辦輔導座談

針對本府近年來推動計畫案辦理性別影響評估檢視結果與程序參與之專家學者審視結果 落差較大之局處,於110年10月22日籌辦2場次「性別影響評估作業品質精進座談會議」, 其中特別邀請本府性別平等委員會郭委員玲惠及劉委員梅君,透過面對面深入座談的方式, 輔導局處承辦人瞭解計畫與性別之關聯性,並可加強研考人員未來追蹤及把關之成效。



拾、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為各組室共同推動,考核組綜整)

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	現況說明	具體策略	預期效益
	案名稱			
1	推動性別影響 評估教材(懶 人包)影片導 讀計畫	運用現有別影響評別別影響評別別影響評別別別影響評別別別別別別別別別別別別別別別別別別別	一、運用現有宣導者(懶攝野)。 響所(懶攝影響)。 響情, 一、連大學者 一、 一、 一、 一、 一、 一、 一、 一、 一、 一、 一、 一、 一、	藉由拍攝數位化教材,有助於協助閱聽等的觀點有動於傳播(號)與甲中,反稱數學,一個人一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一



「營造性別友善之志願服務環境, 破除對於志工性別刻板印象, 推廣性別平權觀念」CEDAW案例教材



目錄



社會觀點



聯合服務中心之 志工服務內容



聯合服務中心之 志願服務政策



案例簡介



問題分析



統計分析



CEDAW條文 / 一般性建議 /新北市性別平等政策方針



實際作法及成效



願景與期待

社會觀點



志工性別刻板印象

★ 社會大眾對志工的看法: 具愛心、熱心, 願意奉獻心力服務他人。

★ 社會文化期待女性: 具慈悲、愛心、關懷的特質。

志願服務工作很自然地與女性產生聯結,例如志工媽媽、導護媽媽等等

聯合服務中心



☆ 志工的志願服務内容

- 1 中心設置綜合業務櫃檯、勞工櫃檯、戶政櫃檯等, 志工於服務時間內協助民眾號碼叫號、等候民眾引導與接待
- 2. 提供府内各機關樓層導引、活動訊息諮詢、愛心輪椅及嬰兒車借用
- 3. 協助市政大樓導覽解說





聯合服務中心



配合衛生福利部志願服務政策

將衛福部110年度施政目標與本府性別平等委員會選定「縮減志願服務參與 者之性別差異|的議題列入中心110年辦理志願服務業務時之參考。



★ 配合社會局志願服務政策

108、109、110年新進志願服務人員召募(優先錄取男性志工)





案例簡介

安親媽媽

志工媽媽

女法官

家庭主婦



志願服務的目的是為了增進社會大眾的利益與 服務他人。

在服務人的目標下, 愛心、熱心為社會大眾對 志工的看法,此種「愛心的形象」與大多數社 會對「女性」性別角色的文化規節較為一致。

因此早期聯合服務中心志願服務隊召募志工時 女性參與人數較多,造成了現今的男性志工比 率偏低情形。惟近年配合市府推動志願服務政 策,以縮短性別差異為目標,已稍縮小本會志 願服務之性別落差。



老闆

司機大哥

警察叔叔

警衛大哥



問題分析



☆ 社會現象

偏見

指對某個群體不經查證就對表象或虛假的訊息做出判斷,而形成對於某個 群體的態度或情感。因此志工被賦予了專屬於女性的偏見,使得男女志工 比例有所落差。

性別刻板印象



女性的特質與志願服務產生連結,造成集體意識去認為志願服務就是女性的 工作。

問題分析



☆ 社會現象

刻板印象的威脅(Stereotype threat)

因為人們不願意思考,而將事情簡化的分類,卻忽略了個人的特質與能力, 逐漸形成以偏概全的群體印象。

志工年齡愈高、性別落差愈大

隨著年齡的增長, 志願服務的性別落差卻愈大。



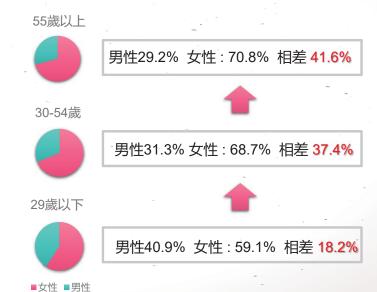


問題分析



★ 社會現象: 以全國志工人力分析為例 - 志工年齡愈高、性別落差愈大!











☆ 聯合服務中心情形

- 早期召募志工時, 未特別考量性別問題
- 受志工性別刻板印象影響, 男性志工比率甚低
- 目前志工101人(男性16人、女性85人), 男女比率為15.8%: 84.2%





統計分析

★ 全國志工人力分析

- 男女性別比率

31.7%: 68.3%



資料來源:衛生福利部統計處110/03/31資料

★ 本市志工人力分析

- 男女性別比率

28.2%: 71.8%



資料來源:衛生福利部統計處110/03/31資料

★ 本會志工人力分析

- 男女性別比率

15.8%: 84.2%



資料來源:本會聯合服務中心110年7月資料



本會志工人力統計分析



★ 本會110年志工人力分析

- 以性別作為區分



資料來源:本會聯合服務中心110年7月資料

• 志工人數: 共101人

• 男生志工人數:16人 (15.8%)

女生志工人數: 85人 (84.2%)

• 數據分析:

全國志工人力分析與本市志工人力分析性 別比率皆落在約1:2,惟本會的比率則落在 約1:5。

由此可知,本會在志工人力的男女性別比 率方面,需要多加改善。



CEDAW條文



第三條

締約各國應承擔在所有領域,特別是在政治、社會、經濟、文化領域,採取一切適當措施,包括制定法律,保證婦女得到充分發展和進步,以確保婦女在與男子平等的基礎上,享有人權和基本自由。



第五條第一項a款

締約各國應取採一切適當措施:

(a) 改變男女的基於男女任務 定型所產生的偏見、習俗和 一切其他社會和文化行為模 式,以消除基於性別而分尊 卑觀念或做法。

一般性建議



第3號:

消除對婦女歧視委員會自 1983 年來,審議了來自各締約國的 34 份報告,並考量雖然報告來自發展程度不同的國家,但由於社會文化因素而對婦女呈現不同程度的刻板觀念,使得基於性別的歧視持續,阻礙第 5 條公約的執行。

促使各締約國有效採用教育及大眾資訊宣傳方案,藉以消除妨礙女性在社會上平等原則的偏見與現行習俗。



第19號:

11. 傳統態度認為婦女處於從屬地位或具有傳統定型的角色任務。

新北市性別平等政策方針



肆、教育、文化與媒體(一)落實性別平等教育:

2、制定適合各年齡階段各類形式教材,融入性別平等教育相關議題的基本規範或要點,並研訂檢核標準。



肆、教育、文化與媒體(一)落實性別平等教育:

5、辦理具性別平等意識的社會教育

實際作法

♂ 召募志工時鼓勵男性參與 (縮減性別落差)

本會配合新北市政府108年起志願服務政策 - 「縮短男女性別比例的差距」,並將該政策納入志願服務推動計畫。

本會於今年2月召募到了1位男性志工、2位女性志工,目前這3位志工 皆為實習的階段。藉由積極錄取男性之方式去提升其參與志願服務的 意願,以縮減本會志願服務性別落差值。

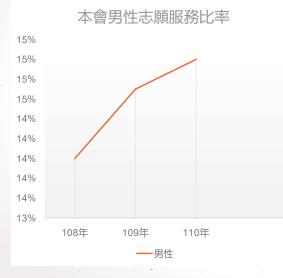


實際作法





🦋 召募志工時鼓勵男性參與之施行成效



資料來源:本會聯合服務中心110年7月資料

• 召募措施實施(優先錄取男性志工):

108年: 總人數: 100人、男性14人 (14%) 、女性86人 (86%)

109年: 總人數: 102人、男性15人(14.7%)、女性87人(85.3%)

110年: 總人數: 101人、男性16人 (15.8%)、女性85人 (84.2%)

數據分析:

本會從108年起實施新進志願服務人員召募並以優先錄取男 性志工為主。

男性志工的比率,從108年的14%、109年的14.7%,逐年提 升至110年15.8%。

由此可知,此措施已稍微縮小本會志願服務之性別落差。

實際作法

從 推廣夫妻共同做志工的氛圍(破除對於志工性別刻板印象)

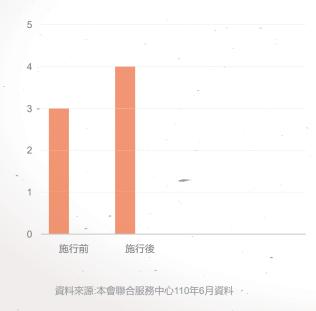
藉由人們從眾的特性去推廣夫妻共同做志工,當機關中現有的志工開始成 雙成對的參與志願服務,也會帶動其他的志工夥伴邀請其伴侶一同服務。

並配合「110年新進志願服務人員召募」之方法召募更多夫妻共同做志工, 不僅破除了大眾對志工的性別刻板印象, 也能使得志工的男女比例達到平 衡之效果。



實際作法

₩ 推廣夫妻共同做志工的氛圍之施行成效



- 措施實施<mark>前</mark>: 施行前,共有**3對**夫妻參與中心之志願服務的行列。
- 措施實施<mark>後</mark>: 施行後,增加了一對夫妻,目前總共**4對**夫妻在中 心服務。
 - 數據分析: 原有3對夫妻均已服務年資超過10年以上,透過 「110年新進志願服務人員召募」之方式,中心 成功的再召募到了一對夫妻檔加入服務。

實際作法

₩ 設計性別平等之召募文宣(推廣性別平權觀念)

依據志工的人口變項與性別角色去設計召募訊息之管道及活動,利用有效的分析所製作出來的性別平等之召募文宣,能達到事半功倍之效果。

學 舉辦志工教育訓練的課程(推廣性別平權觀念)

本會志工為高齡族群且教育程度較為分散,因此為有效宣導性別平等之觀念,設計教育訓練課程時間不宜過長,且帶領方式宜多採活動型態、經驗分享、聲光圖像去強化性平之觀念。



願景



期待

志工不是女性的專利,

是兩性的互助協力!





謝謝



新北市研究發展考核委員會撰寫

110 年新北市政府自製 CEDAW 教材教材規劃設計

局處:新北市政府研究發展考核委員會 設計者:許嵐婷、林芸竹

教材名稱:

「營造性別友善之志願服務環境,破除對於志工性別刻板印象,推 廣性別平權觀念」CEDAW 案例教材

應用對象(多元對象為佳):

- 一、應用於社會大眾,公告於本會「性別主流化專區」網頁,提供 性別平權觀念的指引。
- 二、應用於本會志工訓練課程,推廣性別平權觀念。

學習目標:

- 一、破除對於志工性別刻板印象。
- 二、推廣性別平權觀念。

學習內容(請列點、分頁說明):

- 一、「發現問題」面向
- (一)志工性別刻板印象之社會觀點
 - 1. 社會大眾對於志工的看法: 社會大眾認為志工是具有愛心、熱心和願意奉獻心力服務 他人。
 - 2. 社會文化期待女性的特質: 在東方的社會文化下女性被期待具有慈悲、愛心和關懷 等柔性的特質。
 - 3. 志工與女性聯結的原因:

以上述兩點做說明,志願服務工作所需要具備的職務特徵 與女性所被期望的人格特質相符合,因此兩者很自然的產生 了聯結,而形成了志願服務的團體中總是出現女性人數多過 於男性的常態現象。

- (二)聯合服務中心之性別刻板印象的問題:
 - 1.性別刻板印象之案例簡介: 中心於早期召募新進志願服務人力時女性參與的人數較男性多,且本會未將維持男女性別比率衡平的目標納入召募人力的考量項目之一,導致現今聯合服務中心中男、女性志願服務人數比率有落差。
 - 2. 性別刻板印象之問題形成:
 - (1)早期召募未考量性別問題:早期中心召募新進志願服務人力時性別平等之觀念尚未普及,且政府相關政策並未

開始實施,所以本會早期召募人力時未將性別問題列入者量。

- (2)女性面試者參與度較男性高:在本會召募志工時,女性 面試者比男性還要多,顯示了在早期不僅是社會上乃至 於個人都淺移默化的將志工與性別畫上了等號。
- (3)志願服務之柔性工作內容:
 - ①引導與接待的角色:中心有設置了綜合業務櫃檯、勞工櫃檯和戶政櫃檯等等。志工於服務時間內協助洽公的民眾號碼叫號,並提供等待的民眾引導與接待。
 - ②導引與解說的角色: 志工提供府內各樓層的導引、協助市政大樓的導覽解說與活動訊息的諮詢等服務。

二、「瞭解問題」面向

(一)社會現象之問題分析

1. 偏見:

指對某個群體不經查證就對表象或虛假的訊息做出判斷, 而形成對於某個群體的態度或情感。因此志工被賦予了專 屬於女性的偏見,使得男女志工比例有所落差。

2. 性別刻板印象:

女性的特質與志願服務的工作性質產生聯結,造成了集體 意識去認為志願服務就是女性的工作。

- 3. 刻板印象的威脅(Stereotype threat): 因為人們不願意思考,而習慣將事情簡化的分類,卻忽略 了個人的特質與能力,逐漸形成了以偏概全的群體印象。
- 4. 志工年齡越高,性別比例落差越大: 以衛生福利部所提出的全國志工人力分析為例,29 歲以下 兩性志工比率之差距為18.2%,30-54 歲之差距為37.4%, 而55 歲以上之差距提升到了41.6%。依統計數據可以得知 「年齡」與「兩性差距的比率」是呈正比的。

(二)聯合服務中心之問題分析

1. 人力召募未考量性別問題:

早期中心召募志工時未特別考量性別問題,再加上大眾對於志工的性別刻板印象的影響,在本會的男性志工比率甚低。

- 性別刻板印象之影響:
 受到社會上性別刻板印象的影響,男性投入志願服務的意願較低,因此增加了本會召募的難度。
- 3. 本會志工人力之數據分析: 本會的志工人數總共 101 人, 男性志工 16 人(15.7%)、女

性志工85人(84.2%)。全國志工人力分析與新北市志工人力分析的男性、女性性別比率皆落在約1:2,惟本會的比率則落在約1:5。

- 三、「解決問題」面向
- (一)縮減性別落差之方法

本會配合新北市政府 108 年起志願服務政策以「**縮短男女志** 工性別落差為目標」,並將該政策納入志願服務推動計畫,以 縮減志願服務性別落差值。

(二)破除性別刻板印象之方法

本會以「推廣夫妻共同做志工」之方式降低性別刻板印象。 藉由推廣現有志工邀請伴侶一同服務外,也積極的召募更多 夫妻共同加入志願服務的行列。

(三)推廣性別平權之方法

依據標的客群的性質去「設計性別平等之召募文宣」與「舉辦志工訓練的課程」,以這兩種方法推廣性別平權之觀念。

- (四)志願服務政策之執行
 - 1.配合衛生福利部之志願服務政策:將衛福部 110 年度施政目標與本府性別平等委員會選定「縮減志願服務參與者之性別差異」的議題列入中心 110 年辦理志願服務業務時之參考。
 - 2. 配合社會局之志願服務政策:本會配合社會局之政策, 於108年起新進志願服務人員召募以優先選取男性志 工為目標。
- 四、相關條文之說明
- (一)CEDAW 相關條文
 - 1. 第三條

締約各國應承擔在所有領域,特別是在政治、社會、經濟、文化領域,採取一切適當措施,包括制定法律,保證婦女得到充分發展和進步,以確保婦女在與男子平等的基礎上,享有人權和基本自由。

2. 第五條第一項 a 款 締約各國應取採一切適當措施 : (a) 改變男女的基於男女 任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他社會和文化行為 模式,以消除基於性別而分尊卑觀念或做法。]

- (二)一般性建議
 - 1. 第 3 號

消除對婦女歧視委員會自 1983 年來,審議了來自各締約 國的 34 份報告,並考量雖然報告來自發展程度不同的國 家,但由於社會文化因素而對婦女呈現不同程度的刻板觀念,使得基於性別的歧視持續,阻礙第 5 條公約的執行。 促使各締約國有效採用教育及大眾資訊宣傳方案,藉以消 除妨礙女性在社會上平等原則的偏見與現行習俗。

2. 第 19 號

11. 傳統態度認為婦女處於從屬地位或具有傳統定型的角色任務。

(三)新北市性別平等方針

- 1. 肆、教育、文化與媒體(一)落實性別平等教育: 2、制定適合各年齡階段各類形式教材,融入性別平等教育 相關議題的基本規範或要點,並研訂檢核標準。
- 2. 肆、教育、文化與媒體(一)落實性別平等教育:
 - 5、辦理具性別平等意識的社會教育

教材形式設計:

本會以「簡報」的方式撰寫 CEDAW 教材。

藉由簡報言簡意賅的特性,期望能讓學習者用最快速的方式去清楚的瞭解本會有關「志工性別比例落差」之問題,並搭配了相關的 CEDAW條文、一般性建議與新北市性別平等政策方針,對「志工性 別刻板印象」設計更為具體的解決方案。

案例分析

現象/故事

志願服務的目的是為了增進社會大眾的利益與服務 他人。在服務他人的目標下,愛心、熱心為社會大 眾對志工的看法,此種「愛心的形象」與大多數社 會對「女性」性別角色的文化規範較為一致。 因此早期聯合服務中心志願服務隊召募志工時有較 多女性參與,造成了現今的男女性別落差。 惟近年配合市府推動志願服務政策,致力於將縮短 性別差異為目標並有效地縮減本會志願服務性別落 差值。

統計落差呈現

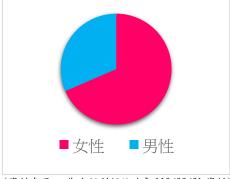
一、統計數據之呈現

(一)全國志工人力分析

1. 數據說明:

依據衛生福利部 110 年 3 月 31 日之資料顯示,全國志工總人數為 354,441 人,男性共112,434 人(31.7%),女性共242,007 人(68.3%)。

2. 圖表呈現:



(資料來源: 衛生福利部統計處 110/03/31 資料)

(二)新北市志工人力分析

1. 數據說明:

依據衛生福利部 110 年 3 月 31 日之資料顯 示,本市志工總人數為50,432人,男性共 14,234人(28.2%),女性共36,198人 (71.8%) •

2. 圖表呈現:



(三)本會志工人力分析

1. 數據說明:

依據本會聯合服務中心年110年7月之資料 顯示,本市志工總人數為101人,男性共 16人(15.8%),女性共85人(84.2%)。

2. 圖表呈現:



(資料來源:本會聯合服務中心 110 年7月資料)

二、統計落差之說明

本會目前志工為 101 人, 男性與女性志願人力 的比例為 15.8%: 84.2%。

全國志工人力分析與本市志工人力分析性別比例皆落在約1:2,惟本會的比例則落在約1:5。由此可知,本會在志工人力的男女性別比例方面,仍需多加改善。

特別措施芻議

1. CEDAW 條文

第三條

締約各國應承擔在所有領域,特別是在政治、社會、經濟、包灣、之行領域,採取一切適當措施,包括制定法律,保證婦女得到充分發展和進步,以確保婦女在與男子上,享有人權和基礎上,享有人權和基本自由。

第五條第一項a款

締約各國應取採一切適當措施: (a)改變男女的基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他社會和文化行為模式,以消除基於性別而分尊卑觀念或做法。

2. 一般性建議

第3號:

促使各締約國有效採用教育及大 眾資訊宣傳方案,藉以消除妨礙 女性在社會上平等原則的偏見與 現行習俗。

第 19 號:

11. 傳統態度認為婦女處於從屬地位或具有傳統定型的角色任務。

等政策方針

3. 新北市性別平 |肆、教育、文化與媒體(一)落實 性別平等教育:

> 2、制定適合各年齡階段各類形式 教材,融入性別平等教育相關議 題的. 基本規範或要點,並研訂 檢核標準。

肆、教育、文化與媒體(一)落實 性別平等教育:

5、辦理具性別平等意識的社會教

宣導或教育對象可能提出的反應或爭議點?

- 一、第一個爭議:
- (一)問題:聯合服務中心的志工比例為女性志工的人數高於男性 , 這樣的比例不是應該是男性受到歧視而不是女性嗎?
- (二)回答:聯合服務中心男女志工比例的失衡,可以看出了社會 上認為女性本來就應該是有愛心、有同理心的性別,因此與 志工劃上了等號。從表面看起來似乎「女性」佔了優勢,但 卻是因為錯誤的偏見,藉由集體意識逐漸的形成了刻板印象 ,而讓女性在各方面的發展產生了阻礙,因此更應該讓志工 的男女性別比達到平衡,方能達到女性不受歧視與性別平等 之效果。

二、第二個爭議:

- (一)問題: 聯合服務中心從108年起配合了志願服務政策後,為 什麼招募到的男性志工人數與夫妻對數僅微幅的成長呢?
- (二)回答: 社會大眾目前普遍對於志願服務仍很自然地與女性產 生連結,此種對於性別與職業,這兩者之間所產生的性別刻板 印象無法在短時間內被動搖。因此本會依照自己的資源與工 作性質盡可能的在能力範圍內改善,例如本會在召募志工時, 以召募男性志工為主。藉由看似微不足道的小改變去影響社會 中對於女性的刻板印象。

後續推廣計畫:

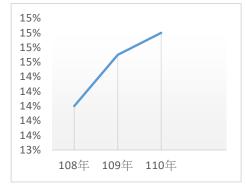
- 一、 召募志工時鼓勵男性參與(縮減性別落差)
 - (一)實際作法:

本會配合新北市政府 108 年起志願服務政策 - 「縮短 男女性別比例的差距」,並將該政策納入志願服務推動計 書中。

本會於今年2月份招募到了1位男性志工、2位女性志 工,目前這3位志工皆為實習的階段。藉由積極錄取男 性之方式去提升其參與志願服務的意願,以縮減本會志願服務性別落差值。

(二) 施行成效:

- 1. 召募措施實施(優先錄取男性志工)之人數統計:
 - (1)108 年之人數統計: 總人數為 100 人, 男性共 14 人(14%), 女性共 86 人 (86%)。
 - (2)109 年之人數統計: 總人數為 102 人, 男性共 15 人(14.7%), 女性共 87 人(85.3%)。
 - (2)110 年之人數統計: 總人數為 101 人,男性共 16 人(15.8%),女性共 85 人(84.2%)。
- 2. 召募措施實施(優先錄取男性志工)之數據分析: 本會從 108 年起實施新進志願服務人員召募並以優先錄 取男性志工為主。男性志工的比率,從 108 年的 14%、 109 年的 14.7%,逐年提升至 110 年 15.8%。 由此可知,此措施已稍微縮小本會志願服務之性別落 差。
- 3. 召募措施實施後之男性志工比率折線圖



(資料來源:本會聯合服務中心 110 年7月資料)

4. 措施實施之照片紀錄





二、 推廣夫妻共同做志工的氛圍(破除對於志工性別刻板印象)

(一) 實際作法:

藉由人們從眾的特性去推廣夫妻共同做志工,當機關中現

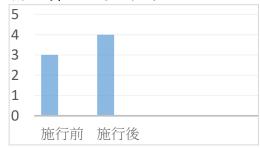
有的志工開始成雙成對的參與志願服務,也會帶動其他的 志工夥伴邀請其伴侶一同服務。

本會積極配合「110年新進志願服務人員招募」之方法招募更多夫妻共同做志工,不僅破除了大眾對志工的性別刻板印象,也能使得志工的男女比例達到平衡之效果。

(二) 施行成效:

- 1. 措施實施前之情形: 在措施施行前,本會共有3對夫妻參與中心之志願服務 的行列。
- 2. 措施實施後之情形: 在措施施行後,本會增加了1對夫妻,因此目前總共有 4對夫妻在本會服務。
- 3. 措施實施之數據分析: 本會原有3對夫妻均已服務超過10年以上,透過「110年新進志願服務人員招募」之方式,中心成功的再召募到了一對夫妻檔加入本會志願服務的行列。

4. 措施實施之直條圖



(資料來源:本會聯合服務中心110年6月資料)

5. 措施實施之照片記錄







三、 設計性別平等之招募文宣(推廣性別平權觀念)

(一)實際做法:

依據志工的人口變項與性別角色去設計召募訊息之管道及活動,利用有效的分析所製作出來的性別平等之召募文宣,將 能達到事半功倍之效果。

(二)招募文宣:



四、 舉辦志工教育訓練的課程(推廣性別平權觀念)

(一)實際做法:

本會志工為高齡族群且教育程度較為分散,因此為有效宣導性別平等之觀念,設計教育訓練課程時間不宜過長,且帶領方式宜多採活動型態、經驗分享、聲光圖像去強化性平之觀念。

(二)照片紀錄:

