

新北市政府消防局 113 年推動性別主流化成果報告

本局性平專案小組 114 年 2 月 13 日第 1 次會議決議通過

■ 組別 (1、2、3、4)：第 2 組

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人	局本部	張易鴻	主任秘書
性別聯絡人(代理人)	人事室	黃惠玲	主任
性別業務承辦人	人事室	蔡孟軒	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
破除性別刻板印象：消防員肌力培訓計畫	一、一個人的肌力可達到強度，實無男女老少分別，藉由有效且持續性鍛鍊，皆可達到預先設定的強度。希冀藉由本計畫案的推動執行，讓參訓女性同仁可以藉由習得的知識、技巧及鍛鍊時間表編排概念，持續性的鍛鍊達到救災、救護工作等需要高強度體力負荷的基本能力。 二、實施內容： (一)採購肌力相關書籍，藉由研讀建立肌力體適能訓練正確觀念。 (二)邀請業界女性具肌力訓練等專業講師及本局學有專精同仁辦理訓練及講座，協助外勤女性強化自身肌力強度。 (三)追蹤參訓女性訓後之體能表現及主觀認知訓練助益。 三、性別目標：為因應性別差異性，外聘女性教官辦理訓練及講座，以協助女性同仁於高強度體力負荷時避免受傷。

貳、性別平等專案小組/工作小組

一、召集人：陳副局長國忠

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	9	5	4	44%	-

三、運作情形

應開會次數	2	實際開會次數	2	議案數量	12	府外委員姓名(含職稱)	1. 台北慈濟醫院婦產部主治醫師 2. 國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系特聘教授王珮玲
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	2	二級機關委員姓名(含機關名稱及職稱)	-

➤ 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

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：2408 男性人數：2120 女性人數：288

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
2281	94%	2023	95%	258	90%

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：95 男性人數：82 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
89	94%	77	94%	12	92%

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：1 男性人數：1 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
1	100%	1	100	0	0

(二) 主管

總人數：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%

(三) 其餘性別平等業務相關人員

總人數：男性人數：0 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
2	100%	0	0	2	100%

(四) 各區公所性別平等業務相關人員及性別議題聯絡人

總人數：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

(五) 各區公所主管(含區長)及公務人員每人每年均須完成 2 小時性別主流化訓練

1. 各區公所主管(含區長)

總人數：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

2. 公務人員

總人數：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

--	--	--	--	--	--

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

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 ☐ 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 ☐ 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	新北市防災士培訓計畫	☐ 工程案 ☒ 計畫案	☐ 府一層決行 ☒ 非府一層決行	陳艾懃	☒ 性別主流化人才資料庫專家學者 ☒ 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 ☐ 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	一、已於檢視表貳、「受益對象」，修正勾選 2-2「計畫受益對象無特定區別與限制，預計參與人員性別比例」選項，另統計防災士培訓人數之年齡與地區分布，已於計畫肆、性別目標補充第二點「提升占比較低行政區防災士人數」相關內容。 二、已於檢視表伍、「促進與確保計畫融入性別觀點之方法」，修正勾選 5-3「計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體」選項。 三、已於檢視表陸、「評估內容」之 6-1「經費配置」，修正勾選 6-1-4「僅執行	本局 112 年 2 月 8 日性別平等專案小組第 1 次會議通過提案及 9 月 6 日性別平等專案小組第 2 次會議通過核備。

						方式改變，預算未變動」選項。 四、已於檢視表 6-5「平等取得社會資源」，修正勾選 6-5-3「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」選項，並補充簡要說明。 五、已於檢視表 6-6「預防或消除性別隔離」，修正勾選 6-6-1「計畫有助打破性別框架」選項，並補充簡要說明。 六、已於檢視表 6-7「計畫評核」，修正勾選 6-7-1「計畫設計評量性別平等成效方法」選項，並補充說明。 七、已於檢視表 7-1「計畫與性別相關性」，修正勾選「部分相關」選項。 八、已於計畫肆、性別目標補充第四點「依照災別強化災害應變處置」相關內容。 九、已於計畫柒、預期效益補充第三點「打破性別框架」相關內容。	
2	翻轉性別刻板印象：消防員職能培訓計畫	☐ 工程案 ☒ 計畫案	☐ 府一層決行 ☒ 非府一層決行	陳艾懃	☒ 性別主流化人才資料庫專家學者 ☒ 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 ☐ 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審	一、已檢視表陸、「評估內容」之 6-5「平等取得社會資源」，增加勾選 6-5-1「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」及 6-5-2「計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量」等選項，並補充簡要說明。	本局 112 年 2 月 8 日性別平等專案小組第 1 次會議通過提案及 9 月 6 日性別平等專案小組第 2 次會議通過核備。

					查機制)之民間專家學者	二、已檢視表 6-6「預防或消除性別隔離」,增加勾選 6-6-2「計畫有助尊重性別差異」選項。 三、有藉由拍攝影片紀錄本計畫執行過程,並可運用於性別平等宣導之可行性,未來將納入規劃參考。	
--	--	--	--	--	-------------	---	--

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		性別統計指標連結： https://oas.bas.ntpc.gov.tw/DgbasWeb/Page/Default.aspx	
(二)性別統計指標數(項)		19 篇(287 項)	
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)		19 篇(287 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	新增 8 項性別統計指標	「防災士培訓-依年齡別區分」- 「12-未滿 18 歲」、 「18-未滿 24 歲」、 「24-未滿 30 歲」、 「30-未滿 40 歲」、 「40-未滿 50 歲」、 「50-未滿 65 歲」、 「65 歲以上」及 「其他」	依本局性別平等專案小組 112 年第 2 次會議決議事項第 3 點，將「防災士培訓」指標數據納入，爰自 113 年起新增 112 年「防災士培訓-依年齡別區分」，其項下將年齡別區分為「12-未滿 18 歲」、「18-未滿 24 歲」、「24-未滿 30 歲」、「30-未滿 40 歲」、「40-未滿 50 歲」、「50-未滿 65 歲」、「65 歲以上」及「其他」，共計新增 8 項性別統計指標並依序排列。

來函文號：113 年 3 月 27 日新北府主公統字第 1130580702 號函辦理。本局公布上網簽呈文號：113 年 4 月 30 日 1130828572 號。

二、性別分析(含性別統計分析)公布情形

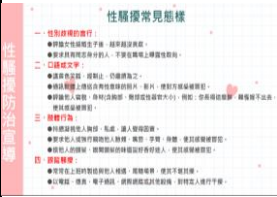
項次	說明
(一)性別分析公布網址	新北市政府消防局-性別統計與分析：

		https://www.fire.ntpc.gov.tw/PageDoc/Detail?fid=280&id=2537 新北市政府消防局> 資訊服務> 性別主流化專區> 從數字看性別> 性別統計與分析> 性別統計專案分析>		
(二)性別分析篇數(篇)		1		
(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	翻轉性別刻板印象： 女性消防員肌力培訓計畫統計分析	教育訓練科	許耆睿(隊員)	來函:依據新北市政府 113 年 5 月 3 日新北府主公統字第 1130846488 號函辦理。 函復:本局 113 年 6 月 19 日新北消會字第 1131196663 號函辦理。
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
以人員組成而言，截至 113 年 3 月 31 日止，消防人員計 2,400 名(含內、外勤)，男性消防員計 2,178 名(占 90.75%)、女性消防員計 222 名(占 9.25%)，另統計外勤總人數計 2,117 名，其中男性消防員計 1,974 名(占 93.25%)、女性消防員計 143 名(占 6.75%)，因此執行第一線救災救護主力係以男性消防人員為主，也因此社會大眾往往將消防搶救、救護等需高體力負荷工作與特定性別連結，認定女性肌力天生較差無法勝任。另根據體適能專業人士研究，一個人的肌力可達到強度，實無老少分別，藉由有效且持續性鍛鍊，皆可達到預先設定的強度，更遑論無男、女性別差異。因此在需要高負荷體力工作上，希冀藉由本計畫推動執行，讓女性對於自身肌力體能表現具有正確的認知，並有十足的信心相信藉由正確且持續性的訓練，可以達成救災救護等需要高強度體力負荷的基本能力。				

- **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。
- **新北市政府消防局性別統計運用於政策措施情形**

單位名稱	性別統計指標	複分類 (如：性別、性別*年齡別)	運用情形 (政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳等)	佐證資料 (網址、電子檔均可)	須針對性別統計資料進行詮釋與說明
災害搶救科	新北市消防人員講習訓練	性別	(方案)緊急應變指揮學院(ERCA)訓練性別平等執行計畫	https://reurl.cc/qVz7Wg	本局緊急應變指揮學院(ERCA)之訓練自 108 年展開，針對外勤第一線指揮人員進行訓練，以強化指揮官狀況判

					斷危機處理能力，目前外勤計有 48 名分隊長，其中女性計有 3 名，佔比 6%，皆已至 ERCA 完成訓練，受訓率 100%。113 年將擴展訓練層級，將大隊幕僚亦列入受訓對象，使更多女性同仁可以接受此項訓練資源，現階段外勤大隊幕僚共有 296 人，其中女性同仁為 58 人，113 年完成大隊幕僚訓練並有遠端線上測驗，受訓率 100%。
減災規劃科	新北市人口數	性別 性別*年齡別	(措施)本市防災士培訓課程	新北市防災士培訓計畫	統計本市防災士男女受訓比例及年齡分布，本市市民女性人數占比為 51%，每年培訓防災士女性學員比例約 3 成至 4 成，將持續鼓勵女性參與培訓，期能提升女性參與防災工作意願，能站在女性角度協助社區、企業、學校規劃防災工作，如照顧社區弱勢、收容處所女性空間規劃等，讓防災工作能更加完善。 為提升青年參與防災工作，113 年辦理校園防災士培訓，113 年 8 月已辦理新北市立竹園高級中學男生 35 人、女生 15 人及新北市立錦和高級中學男生 21 人、女生 29 人，共培訓 100 名師生成為防災士。
秘書室	新北市消防人力	性別	(措施)落實設置性別友善空間	佐證資料-施工圖說第 6 及第 9 頁	落實設置性別友善空間： 1. 本局特搜大隊、第六大隊、汐止分隊暨市民活動中心於 3 樓設有 1 間「6 人女隊員備勤室」、1 間「4 人女隊員備勤室」、獨立衛浴、洗(曬)衣空間，於 6 樓設有 1 間「4 人女隊員備勤

					室」、獨立衛浴、洗(曬)衣空間。 2. 為建置性別友善職場空間，依警消需求性別比例及需求規劃寢室、淋浴間、洗手間等空間，並加強各項空間的安全及兩性平等之概念。 3. 規劃女性同仁寢室需設置供其使用之獨立陽台、通風空間，設置獨立衛浴與洗衣空間、寢室房門加裝門鏈鎖及浴廁開窗不宜過大，以落實友善空間之建置規劃。
秘書室	新北市消防人力	性別	(措施)落實設置性別友善廁所	佐證資料-施工圖說第 6-10 頁	落實設置性別友善廁所： 1. 本局特搜大隊、第六大隊、汐止分隊暨市民活動中心於 3、4、5、7 樓設有 4 間無障礙廁所(性別友善廁所)。 2. 滿足不同性別者在如廁空間之安全性、友善性及便利性等生理需求。 3. 依據男女性別設置性別友善廁所，提供男性、女性之友善需求措施，俾符合友善空間之平等使用與便利等相關安全維護裝置。
人事室	新北市消防人員講習訓練	性別	(宣導)性騷擾防治		1. 於 113 年 3 月 12 日辦理 113 年 CEDAW 實務及案例研討暨性騷擾防治課程(第 1 場次)，參與人數共計 64 人(男性 40 人、女性 24 人)。 2. 另於 6 月 7 日辦理 113 年 CEDAW 實務及案例研討暨性騷擾防治課程(第 2 場

					次)，共計參與人數 60 人（男性 40 人、女性 20 人）
人事室	新北市消防人員講習訓練	性別	(宣導)CEDAW 實務及案例研討暨性騷擾防治課程		自 112 年 8 月至 113 年 8 月止，已辦理 13 場關懷列車進行性騷擾防治宣導，並擬於 113 年 9 月至 12 月辦理 2 場關懷列車及不定期利用局、週報時間進行宣導(男性 2198 人、女性 294 人)。
教育訓練科	新北市消防人員講習訓練	性別	(新聞稿)新北消防「女性肌力專班」講習 強化女性同仁體能	新北消防「女性肌力專班」講習 強化女性同仁體能 台灣好新聞 TaiwanHot	為促進兩性平等及提升女性同仁體能，新北市政府消防局 22 日、23 日，於裕民分隊舉辦了為期兩天的「女性肌力專班」講習，共 50 人參訓，透過專業教官傳授正確訓練知識，培養女性同仁自我訓練意願，以及提升女性外勤同仁肌力水平，並在未來建立更強大的肌力人才庫奠定基礎。此次講習不僅奠定強化了女性同仁身體素質基礎，更在無形中增進實際執勤時的自信心與應對能力。

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	辦理性別主流化課程	12,000	促進性別工作機會平等，將性別平等觀點納入政府所有的法令政策、計畫方案中，促使政府資源配給，能確保不同性別享有公平參與社會、公共事務及資源取得的機會。
2	召開性別平等會議	15,000	
3	僱用人員代理員工育嬰留職停薪期間之工作	490,266	育嬰留職停薪之申請並無區分性別，符合相關規定者即可申請，促使父母雙方共同撫育子女。預期可提高員工生育意願並維護友善職場環境。
4	義勇消防人員保險費	3,249,500	本市義消組織以男性為大宗，期藉由提供相關值勤保障(保險)，提高義消另一半對於其參與本局相關防救災作業之好感度，並透過對於義消工作認同感增加，提升夫妻檔一同加入義消之可能，對義消組織男女組成比例平衡有所助益。

5	防火宣導隊協勤工作費	3,360,000	1. 招募本市市民熱心公益、年滿 20 歲以上且符合查核素行之女性，接受本局基本及專業等相關訓練，於各區成立防火宣導隊，至本市 29 區進行防火宣導、居家防火安全訪視。 2. 進駐滬尾防災館協助宣導各項防火知識及觀念，以利市民面對災害時能冷靜迅速並正確應對。
6	消防宣導相關勤務及訓練	222,300	有效提升防火宣導隊專業知能，強化推廣效果，以有效擴大執行防火推廣工作，增進市民防火防災知識，降低火災發生率，保障市民生命財產安全。
7	落實設置性別友善廁所	1,100,000	消弭對跨性別族群的不友善及強化女性同仁辦公環境安全性。
8	提升新住民使用液化石油氣之安全性	128,000	持續執行危險物品宣導工作並發放文宣，提升民眾自我安全意識，以保障兒童及婦女人身安全。
9	本市防災士培訓課程	3,000,000	打破性別框架，使女性防災士實質參與防災工作。
總計		11,577,066	

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	辦理性別主流化課程	12,000	促進性別工作機會平等，將性別平等觀點納入政府所有的法令政策、計畫方案中，促使政府資源配給，能確保不同性別享有公平參與社會、公共事務及資源取得的機會。
2	召開性別平等會議	10,000	
3	僱用人員代理員工育嬰留職停薪期間之工作	1,360,800	育嬰留職停薪之申請並無區分性別，符合相關規定者即可申請，促使父母雙方共同撫育子女。預期可提高員工生育意願並維護友善職場環境。
4	義勇消防人員保險費	3,249,500	本市義消組織以男性為大宗，期藉由提供相關值勤保障(保險)，提高義消另一半對於其參與本局相關防救災作業之好感度，並透過對於義消工作認同感增加，提升夫妻檔一同加入義消之可能，對義消組織男女組成比例平衡有所助益。
5	防火宣導隊協勤工作費	3,360,000	1. 招募本市市民熱心公益、年滿 20 歲以上且符合查核素行之女性，接受本局基本及專業等相關訓練，於各區成立防火宣導隊，至本市 29 區進行防火宣導、居家防火安全訪視

			2. 進駐滬尾防災館協助宣導各項防火知識及觀念，以利市民面對災害時能冷靜迅速並正確應對。
6	消防宣導相關勤務及訓練	222,300	有效提升防火宣導隊專業知能，強化推廣效果，以有效擴大執行防火推廣工作，增進市民防火防災知識，降低火災發生率，保障市民生命財產安全。
7	落實設置性別友善廁所	1,100,000	消弭對跨性別族群的不友善及強化女性同仁辦公環境安全性。
8	提升新住民使用液化石油氣之安全性	128,000	製作並發放相關外語宣導文宣，提升非中文母語市民自我安全意識，並保障各族群兒童和婦女人身及居住安全。
9	本市防災士培訓課程	3,000,000	1. 強化女性防災知識之充實及自主防災之能力，有效提升本市市民災前預防及災時緊急應變能力。 2. 保障女性參訓之比例達 44%以上(歷年累積成果為 38%)。
總計		12,442,600	

柒、性別平等宣導：結合自身業務配合辦理性別平等宣導

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		97,043							200
總計	97,243								

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							200	97,043
總計	97,243							

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 5 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	新住民生活適應輔導班—新北市女力防災手冊	為輔導新住民適應臺灣生活、融入地方文化，新北市政府每年辦理「新住民生活適應輔導班」課程，其中消防局有感防災教育不分你我，特以新北市女力防災手冊為教材範本，配合各區戶政事務所開班授課，提升新住民在臺生活安全。	9	火災預防科 蔡承翰/組員	 https://www.dsc.ntpc.gov.tw/EB00K/ebook2/index.asp
2	祝所有消防女力們快樂	本局配合婦女節拍攝女性義消同仁形象海報，增加消防女力正面曝光機會，鼓勵民眾不分性別均能投入消防大家庭。	1 (113年3月8日發布於新北消防發爾麵臉書粉絲專頁)	消防宣導科 郭惠心/科員	https://www.facebook.com/NTPC119/posts/pfbid02Soaggj3QEbPic4VFyYNhF3QRkjLWwX7o6wVWiEo22u6RFTXU5dJGYUyivgSG71
3	累之女王	結合熱門韓劇淚之女王製作女性消防救護技術員海報，向民眾宣導女消防員的辛勞與正面形象。	1 (113年4月18日發布於新北消防發爾麵臉書粉絲專頁)	消防宣導科 林棟樑/科員	https://www.facebook.com/share/17ovteFLEf/?mibextid=WC7FNe
4	十大傑出女青年	本局大埔分隊羅浩芳 榮獲第26屆十大傑出女青年，製作宣導海報祝賀並有效提升本局消防人員正面形象。	1 (113年5月29日發布於新北消防發爾麵臉書粉絲專頁)	消防宣導科 王品念/科員	https://www.facebook.com/share/1PCMZajFSL/?mibextid=WC7FNe
5	自製 CEDAW 教材	本局113年自製CEDAW教材以本局出版之「新北女力防災手冊—一氧化碳中毒及瓦斯洩漏篇」為基礎，融入前言、CEDAW的研革、相關CEDAW條文與建議、性別統計分析、角色介紹，以簡淺易懂的插圖使一般民眾易於閱讀，期許在加強市民的防災能力之外，更能同時推廣CEDAW的價值及精神。	1 (113年12月9日依市府委員書面審查建議進行修正，並於113年12月11日發布於本局網站)	人事室 蔡孟軒/科員	 https://www.fire.ntpc.gov.tw/PageDetail?fid=285&id=4286

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。	☐
	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。	☒ 破除性別刻板印象：消防員肌力培訓計畫（教育訓練科）
	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。	☐
(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。	☒ 落實設置性別友善空間(秘書室) ☒ 防災士培訓計畫(減災規劃科)
	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。	☐
	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。	☐

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
	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。	☒ 新北消防發爾麵性平宣導(消防宣導科)
(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(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

方案名稱：破除性別刻板印象：消防員肌力培訓計畫

1. 消防員肌力培訓計畫-女性專班計畫，外聘女性教官於 113 年 8 月 22 日及 23 日辦理訓練及講座，參訓人數 50 名，並於 113 年 8 月 23 日發布新聞稿宣導。
2. 消防員肌力培訓計畫-女性專班計畫於 113 年 9 月辦理肌力相關書籍採購並配發至各大隊。
3. 於 113 年 10 月 1 日至 10 月 31 日辦理消防人員常訓體能測驗，測驗項目為立定跳遠、硬舉、背蹲舉、6 公尺折返跑、懸吊屈體、負重行走、1500 公尺跑步等 7 項，藉以驗收執行成果。
4. 測驗成績合計皆及格，達 60 分以上。因 113 年度上下半年常訓體能測驗項目及評分標準皆不同，難以進行比較。不過 23 名參訓學員於 113 年度下半年常訓體能測驗肌力相關項目中，單槓懸吊部分平均分數 6.565 分(總平均 8.6 分)，硬舉平均分數 11.85 分(總平均 10.6 分)，箱上蹲舉平均分數 14.739 分(總平均 12.74 分)，負重移動平均分數 10 分(總平均 10 分)。從以上數據可以觀察到，除單槓懸吊部分外，其餘項目女性專班參訓人員平均分數皆能超過或達到全體外勤隊員的總平均分數，可見其成效。

(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：落實設置性別友善空間

1. 本局於近年逐步將性別友善廁所納入興建廳舍規劃之一，藉由建置多元性別友善設施設備，提供多元性別友善空間。
2. 114 年「第一大隊、海山中隊暨莒光分隊廳舍興建工程」已於 112 年 5 月 18 日核定細部設計，規劃有女性備勤室及獨立衛浴空間及性別友善廁所等空間，並於 112 年 12 月 28 日開工，刻正辦理連續壁工程作業。

(三) CEDAW 及性別平等宣導

1. 方案名稱 1：新北消防發爾麵性平宣導

- (1)113 年 3 月 8 日於 FB 新北消防發爾麵臉書粉絲專頁配合婦女節發布【祝所有消防女力們快樂】照片及貼文，共計按讚 547 次，18 則留言，7 次分享，觸及率達 13,830 人次。
- (2)113 年 4 月 18 日於 FB 新北消防發爾麵臉書粉絲專頁發布【累之女王】照片及貼文，共計按讚 637 次，20 則留言，9 次分享，觸及率達 24,483 人次。
- (3)113 年 5 月 29 日於 FB 新北消防發爾麵臉書粉絲專頁因應十大傑出女青年發布【十大傑出女青年】照片及貼文，共計按讚 4,475 人次，82 則留言，41 次分享，觸及率達 58,480 人次。

2. 方案名稱 2：防災士培訓計畫

- (1)統計至 114 年 2 月，本市已有 9,768 名防災士。
- (2)本市三峽區公所所有有木里胡幸珊里長(防災士)故事為題，以女性里長推動防災工作之觀點，包含致力提升有木里居民安全、與三峽區大板根森林溫泉酒店合作辦理三峽山區防災士專班，並於 112 及 113 年榮獲內政部韌性社區評選績優社區等豐碩成果，提報行政院性別平等考評中獲得佳績。

(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例

方案名稱 1：自製 CEDAW 教材

1. 本局 113 年自製 CEDAW 教材以本局出版之「新北女力防災手冊—一氧化碳中毒及瓦斯洩漏篇」為基礎，融入前言、CEDAW 的研革、相關 CEDAW 條文與建議、性別統計分析、角色介紹，以簡淺易懂的插圖使一般民眾易於閱讀，期許在加強市民的防災能力之外，更能同時推廣 CEDAW 的價值及精神。
2. 本局於 113 年 7 月 17 日將自製 CEDAW 教材函報市府人事處彙辦，並於 113 年 12 月 9 日依市府委員書面審查建議進行修正，隨後於 113 年 12 月 11 日發布於本局網站，網頁瀏覽計 250 人次。

玖、其他相關成果

(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。)

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	114 年防災士	統計截至 113 年 11 月底，總計培訓 3,122 名防災士，男性 1,681 名、女性 1,441 名，女性培訓比例為 48%，較 112 年增加 45%，將持續鼓勵女性參與防災士培訓。	為強化民眾自主防災能力，114 年持續培訓防災士，目標建立各區(或跨區共同)災害防救協作中心，由在地防災士志工協助運作，以強化在地減災、應變及復原能量，鼓勵地方女性及高齡長者參加，	打破性別框架，使女性防災士實質參與防災工作。

			並至偏鄉開班培訓防災士，提升偏鄉防救災能量。	
2	落實設置性別友善廁所	性別友善廁所已納入本局興建廳舍規劃之一環，已於113年1至7月新增2處性別友善廁所，114年規劃1處興建廳舍為第一救災救護大隊大隊、海山中隊暨莒光分隊廳舍興建工程已於112年5月18日核定細部設計，規劃有女性備勤室及獨立衛浴空間及性別友善廁所等空間，並於112年12月28日開工，刻正辦理連續壁工程作業。	性別友善廁所已納入本局興建廳舍規劃之一環，將邀集女性同仁共同參與意見討論。	藉由建置多元性別友善設施設備，提供多元性別友善空間。
3	女性消防人員特殊功蹟宣導	在一般社會大眾的既定印象中消防工作係屬男性專業且英勇救災的職業選項，未能理解女性同仁在消防行業中所具備的優勢。	配合婦女節拍攝女性同仁工作時的影片或照片刊登於粉絲專業-消防發爾麵。	藉由消防發爾麵分享量及瀏覽量，增加消防女力正面曝光，鼓勵民眾不分性別均能投入消防，亦消除職業別之性別刻板印象，強調性別平等。
4	自製CEDAW教材	許多同仁及民眾對於CEDAW《消除對婦女一切形式歧視公約》的認識仍然有限，這可能是因為該公約的內容較為專業或學術，且其影響範圍涉及國際法律與人權等領域，讓一般民眾感覺距離較遠。因此，有必要藉由自製CEDAW教材來加強對CEDAW相關概念的宣導，使更多人能理解該公約的重要性及其實施意涵。	持續推廣本局113年自製CEDAW教材「新北女力防災手冊-一氧化碳中毒及瓦斯洩漏篇」之宣導。	1. 質性：使同仁及民眾瞭解CEDAW於不同領域落實情形。 2. 量化：至少辦理2場次自製CEDAW教材對外宣導。