

110 年度新北市政府原住民族行政局性別平等專案小組

第 1 次會議 會議紀錄

壹、時間：110 年 3 月 10 日（星期三）上午 9 時

貳、地點：新北市政府 2324 會議室（新北市板橋區中山路 1 段 161 號 23 樓）

參、主席：陳主秘文俊

紀錄：胡蕙萱

肆、出席人員：林委員春鳳、廖科長逸婷、王科長翠瑩、蔡股長振祥、王主任滄酋、駱專員怡蓉、陳科長佳琪、林宣吟社工師。

伍、主席致詞：略

陸、確認本次會議議程：確認

柒、討論事項：

第一案

案由：新北市性別平等政策方針 109 年 1 月至 12 月辦理情形

一、社會參與

（一）工作重點 1-2

1. 林委員春鳳：中央的法規跟方向沒有很明確，但是國際上有 CEDAW 可以參考。

2. 社會局建議：無

3. 決議：

（1）請經建科再確定 CEDAW 有沒有相關規定可以引入，比較具有強制力。

（2）經建科每年輔導合作社都會宣導有關社會局相關的考評，也儘量讓他們爭取年度比較好的成績，屆時輔導說明會或輔導課程看能不能跟社會局合作，請他們派講師來。

（二）工作重點 1-3

1. 林委員春鳳：在推展業務跟溝通上比較好的作法，就是列表統計，有多少團體看表格一目了然，其進出、活躍情形，也可以從表上去做調整，理監事的統計也可以是列表，讓其他團體能客觀的看到別人的現況跟改善情形，這是很有效率、容易控管的方式，我建議以後就這樣，而不是每次都要重新統計。

（三）工作重點 1-5

1. 林委員春鳳：無。

2. 決議：有些後續還是可以追蹤，女力水電工不錯，可以考慮。

（四）工作重點 1-7

1. 林委員春鳳：

（1）在這個時候應該要轉換思維，因為它是文物、文物的展覽甚

至是編織文化，人跟人之間的互動、影像都可以輸出，它未必要接觸實物。有時候我們會被思想困住，但實際上是不用停的，因為它是宣導，它是傳輸，到最後是屬於產業的。我們在做行銷的時候不一定是人到現場，我們到了現場，也要靠媒體宣傳出去，善用媒體，能量會更大。

(2)我們要學習更多的技能，這時候如果有預算的話，可以加強在網頁的編製，這就叫做國際語言的納入。

(3)將疫情的挑戰反轉為競爭力，熟悉技能(媒體、網路行銷)就可以將在地的編織文化持續往外輸送。怕的是沒有能量、沒有人做，但是如果有經費就可以培養人、累積網頁上的資訊。網路的部分現在是有利的，越稀少的文化、越少有的，就越有競爭力。

(4)想請問一下這個部分有沒有編列經費？經費因疫情關係是保留還是有其他用途？如主席所說，若像網路交流、網站設置的部分，因為它也是一種展覽，其形式不因疫情而停止，所以是不是能夠在這裡一併呈現執行的情形？看是要延後還是合併辦理？這樣更清楚。

2. 社會局建議：

(1)現在的菁桐女路已經有路線了，貢寮海女其實也都有在發掘，今年我們可能會發展淡水女路。今年社會局也跟性平委員到烏來區公所拜訪，針對編織節提供許多建議，激發更多的想法，因此他們也在思考第二屆要怎麼呈現織女文化。

(2)影片的介紹不應該只是單純的中、英、日翻譯，而是如何呈現女性編織過程，這是非常具有性別濃度的東西，其實就是一個宣傳的點。

(3)如果可以結合導覽做社區小旅行，那其實又是另外一個女性經濟力的提升，所以這一塊在烏來還有很多可以再操作的部分，提供原民局做參考。

3. 決議：

(1)疫情是不可抗力因素，當然網路也可以進行交流，這部分可以請業務單位評估一下，交流不一定就是要到現場參與。還是可以把一些行銷跟網路發布的結果放進來，讓大家知道因為疫情的關係，我們又做了什麼？織藝廊道有呈現女性編織的部分，我們需要行銷，網路無國界。

(2)要讓泰雅博物館跟部落大學有教授編織的部分，把成果也放進來，透過我們網宣的部分做說明。

(3)未來，委員提到的國外語言的部分也可以搭配來辦，必要時做宣導。疫情來時，很多產業都不好，可是電子商務越來越好，透過網路可以達成很多目的。可以利用網路點閱的方式介紹給大

家，展現更好的績效。這裡請經建科信雄股長研究一下，影片可以做旁白，youtube 很多人都喜歡看。

二、就業、經濟與福利

(一) 工作重點 2-1

1. 林委員春鳳：原則上這些就是統計數據，了解狀況。

(二) 工作重點 2-2

1. 林委員春鳳：

(1)這裡的執行成果就連結到上面 2-1 的議題，男性的失業率其實是比較高的，但是我們這一項仍然只是促進女性的就業，所以這個地方可能要稍微考慮：弱勢不是只有婦女而已，可能還有在都會區的中年就業的原住民的區塊。

(2)要注意失業男性的人口比在哪個年齡區塊，如果文健站能提供較多的就業機會，那就不要全數都是促進女性就業，也要鼓勵男性投入照服員的職場。

(3)資料中有提到就業轉介成功的機率很低，原因是工作期待跟待遇不能接受，那這表示需要做培訓，照服員看起來待遇不是很低，如果走社會局另一個照服的體系，待遇甚至還可以更高，體力好的話，工作時間也更有彈性。多數人可能是因為不知道，也可能是沒有資訊管道，這部分我們就可以助一臂之力。

2. 決議：這裡請社福科納入可以規劃的方向，照服員有時候很難找，受訓在實務上有困難。請社福科跟社會局請教，如果待遇會更高的話，可以積極媒合一些願意來培訓、取得證照的男性。

三、人口、婚姻與家庭

(一) 工作重點 3-1

1. 社會局建議：實際上這項工具（人口、婚姻、家庭）中的性別目標有兩個，所以我們會有很多的工作重點，3-1 的工作重點應該是做了分析之後，哪些區域可以看到性平方面的需求？另外，這部分對應到 110 年規劃的人口、婚姻與家庭，好像沒有擬定工作計畫。請利用 109 年的數據分析這些區域，從這些區域去思考、去設計方案，除了原民中心之外，有沒有可能看到不一樣的內容？去思考要怎麼為這些區域或族群的女性設計出新方案。

(二) 工作重點 3-4

1. 林委員春鳳：資料上的執行數是已執行預算 1316 萬，執行率 51.8%，請問時間點？有執行完嗎？

2. 決議：請承辦單位更新。

(三) 工作重點 3-6

1. 社會局提問：請問藝術療癒之旅的性別內容跟課程內容為何？在團體工作裡面做了什麼樣的內容？因為參與人數還滿多的。

2. 決議：請社福科將文健站耆老紀事回憶錄課程補充進去。

(四) 工作重點 3-7

1. 林委員春鳳：

(1) 這個工作目標很小，我們推動的內容卻很廣，家務分工在推動性平中是具有指標的項目，雖然做了較多的宣傳，但儘量要將家務的技術面跟角色分工、協助、互相互補的部分加進來，否然會跟性平脫鉤。

(2) 家務的分工較難量化，現在利用上課來宣導，但資訊的取得、甚至參與的角色扮演，這裡就可以從「質化」的部分來看民眾是否接納這樣的新觀念。

2. 社會局建議：台中書香協會今年做的是統計女性做家事幾小時？男性做家事幾小時？今天我是職業婦女，那我做家事幾小時？這樣的統計很有趣，可以帶出反思，性別意識培力就是要抓一個場景的工作。我們到時候再提供資訊。

3. 決議：

(1) 資料請社會局再提供，納入教育宣導，統計數字可以了解學員現狀並做提升。

(2) 訓練奶爸、女性水電工都是不錯的角色分工課程。

四、教育、文化與媒體

(一) 工作重點 4-7

1. 決議：

(1) 原住民族聯合文化活動停辦後，實際上年底仍有辦理阿美族年齡階級訓練，於 109 年 12 月 20 日邀請吳明季老師，針對阿美族年齡階級的女性角色定位進行課程。基本上這也是性平教育的一環，請納入成果。

五、健康、醫療與照顧

(一) 工作重點 6-1

1. 林委員春鳳：

(1) 成果裡面有寫到開辦阿美族年齡階級訓練活動，這部分移

到工作重點 4-7 較合適。

(2)健康操也可以依據性別的差異做規劃。

2. 社會局建議：

(1)第六項工具是有關健康、醫療與照顧，我知道 55 歲以上的原民就算老人，那對於原住民健康的部分，部落大學有多做什麼樣的健康促進方案或內容嗎？部落大學課程放在這裡似乎不是那麼適合。我記得你們有原住民關懷站，這些關懷站的健康促進方案其實放這裡可能會比較適合。

3. 決議：

(1)請業務單位把特殊性標出來，有做沒講等於讓人認為沒有做。這部分再把內容強化一下。

(2)實際上部落大學同時用了兩個經費，聯合文化活動的花費比較多，但因為去年活動停辦，有使用經費的部分就寫在 6-1 社會教育的部分。

(二) 工作重點 6-5

1. 社會局建議：方案看來並沒有特別針對女性，應該是男女都有。社會局有專屬男性的志工隊，其實就是鼓勵男性走出來。

2. 決議：其實就是男性女性都關懷，這就是性平的內容，只要是長輩，我們都要長照關心。社福科也可以考量一下要用什麼方式讓長輩能多到文健站走動。

第二案

案由：新北市性別平等政策方針 110 年規劃情形

一、林委員春鳳：

(一)對於 1-2 的部分，剛才連同 109 年辦理情形的檢討做出原住民族相關社團委員的列表以及數量的統計，這樣就可以具體呈現 110 年的工作方案。

(二)國際連結的部分，除了婦女地位會議、聯合國會議，其實都可以線上註冊，但目前已經過了今年的註冊時間，今年的國際會議是辦在線上，但還是要非營利組織的團體去參加，也可以利用婦權會的管道，他們有專人負責這些業務。另外一個是聯合國項下的原住民族政策論壇，這與原住民事務有更直接的相關，原民局可以保持連線。我們可以先參與，最後就可以駐點，根本不用人過去。

(三)若每年想去紐約參加會議，原民會都有經費可以申請，新北市的原民團體也可以自行申請帶隊出國。語言不是問題，現場都有同步口譯。雖然聯合國不承認台灣是一個國家，但我們可以透過線上發聲、介入。積極的參與國際事務，達到平

衡，對於權益的保障這是很重要的管道。

- (四)現在最重要的是培力，「我們不缺席」這很重要。大家需要台灣經驗，像原家與文健站的成立，對國際來講，也是第一步，其他國家的原住民可能還在經歷教育、生存的威脅，我們已經走到老年的照顧了。所以這部分其實有很多的話題，但如果沒有去做議題的整理與發聲，就沒有機會被知道，所以這個只要撥一點經費、培養幹部，就可以國際連線。

二、社會局建議：

- (一)我這裡想整體性的建議一下，剛剛在工作重點 1-2 有提到，要在 110 年的方案去呈現以原民局主管相關的委員會在任意性別不低於三分之一的部分的一個促進作為。那現在任意性別不低於三分之一已經是基本款了，對社會局來講，我們已經往下走一個部分叫做「五五比」，就是二分之一，因此在性別比例到達三分之一後，目標應該就要設定為二分之一。以原民局來講，其實我們要找女委員都比較容易，反而是男性委員不好找，所以這其實是下一個目標，這應該是人事在負責的，提供給大家參考。
- (二)再來是工作重點 1-7 的部分，新冠肺炎的確影響了國際交流，但是實際上秘書處利用線上視訊的方式做了很多的城市交流。要做到城市交流必須有一些成效才會比較好推廣。在還沒做城市交流之前，如何做培訓？以社會局來講，我們有個婦女中心，他們現在就在做婦女團體的輔導，把婦團送出去到聯合國 CSW (聯合國婦女地位委員會) 做分享，其實是需要培力的，所以我建議技藝的訓練之外，還需要的訓練表達能力，在原民局的培力過程當中獲得成長，這樣的參與過程可以納入國際交流的成果。
- (三)團體培力的部分，如果原民局有一些比較好、有發展潛力的社團，其實可以讓社會局知道，社會局婦女中心一直在做婦團培力，可以幫忙做連結。
- (四)工作重點 3-1 的部分有提到人口統計的資料在今年規劃的部分沒有寫出來，我想還是要發展一下，我們可以針對不同年紀的女性，去整理出需求方案。
- (五)客家局也有發展水電工班，原民局的部落大學有沒有可能發展類似的專班？如果有，就可以回到就業、經濟、福利這一項去處理。

三、決議：

- (一)109 年的缺失，110 年一定要納進來。110 年的成績要比 109 年更進步。

- (二)疫情關係是否後續有轉做其他業務？原發會項下的委員會要列表出來，這些下次開會要更加落實。
- (三)國際連結的部分我們再研究，看能著力到哪裡，對於整個國際能見度、新北市也有加分。這一塊倒是可以來努力。
- (四)教文科可以考量發展水電工班、長照培力、居服班，當做 110 年度的企劃，事實上可以給有就業需要的人，看能不能跟社福科結合。

第三案

案由：109 年性別主流化辦理情形

一、社會局建議：

- (一)性別主流化報告是因應考核需要，讓各局處提報成果給本府幕僚，考核時就可以方便看到因應考核指標、大家各局處的辦理情形，因為中央對地方的考核都會看宣導涵蓋率等等。
- (二)重要考核指標今年有修改，並且使用新版本的 110 年性別主流化報告，目前這份 109 年的報告是因應舊指標的呈現，六大工具我們也做了一些整合，六大工具後面推展措施的部分有做一些小修改，請大家配合。
- (三)，在這裡我們可以看到，第 25 頁的統計分析，原民局去年做了兩個分析，卻沒有成為今年的亮點方案，這兩個分析跟 110 年的亮點計畫相比，看起來其實沒有關連。我們其實會希望各局處做分析的案例，除了可以看到性別的差異之外，也能有策進的方案，這個方案就可以做為隔年度的亮點計畫。這其實是有連貫性的作法，也希望可以減輕局處的負擔，在現有的業務裡融入性別的濃度去做服務。
- (四)性平會下一步要看宣導的量與質，還有宣導的長度、DM 是否有內涵？這些都會是考核的標準。原民局宣導的多元性比較少的，配合考核的規定，在各種不同的類別，針對政策、方案、活動類型都希望要有，宣導的量太少可能會影響考績。

二、決議：

- (一)是否能夠利用現有的資源進行宣導與呈現，我們可以向社會局取經，業務單位在規劃時要先設定可以在何處宣導、呈現，或是可以在網頁上展現，這些就要請業務單位將工作期程的項目列為指標裡的工作內容。先從業務裡面去推估可以做的內容，要朝這樣的方向去處理。
- (二)部落大學性平培力課程的部分，請將專班納進來，同時搭配社福科培力照服員的需求。族人可能不知道資訊跟機會，我們就要提供協助支援。

第四案

案由：110年性別主流化規劃情形

- 一、林委員春鳳：廁所裡安全的部分可以加強。
- 二、社會局建議：
 - (一)原民局每年這四類至少會有五項方案，所以今年的量不夠。
 - (二)性別預算應該是方針所列的計畫或亮點計畫，這些都應該要放在性別預算裡面，原民局列的性別預算是少的，這部分主計處每年都有開會，請委員再檢核內容將其補進來。
 - (三)原民局有很多的外館，外館如果有性別廁所的建置，都可以列進來成為友善環境推動的一環。客家園區大概花了3年到5年的時間做硬體改善。現在是高齡化社會，要怎麼樣讓老人願意到園區，同時好好使用廁所，整個空間的設置、人行道的改善都可以列為方案。廁所改建的部分環保署每年都編了很多的經費，都可以申請。
- 三、決議：
 - (一)請會計室檢視再將其補齊。方案內容請再補強，感覺寫得比較單薄。
 - (二)各館性平廁所其實都有，這些請管理的經建科再慢慢改善。
 - (三)機關的經費有時比較拮据，我們可以逐次、逐項，每年慢慢達成都可以。

第五案

案由：109年性平亮點方案辦理情形（部落大學）

- 一、林委員春鳳：
 - (一)既然叫做亮點，就要讓它發亮。如何讓亮點亮起來？針對這些培力講師，至少要做性別的統計。另外，這些人是被培訓的師資，後續這些師資是否有充分發揮成果，進入部大授課？進入市場的比例有多少？這個部分若有效果就會加乘，表示不是為訓而訓，是有進用的，在永續發展上面看得到連結性。
 - (二)要讓人感覺這個培力是有力的，而非輕輕帶過。
- 二、決議：內容要再精緻、更具體，跟主題亮點相互輝映。

第六案

案由：110年性平亮點方案辦理情形（提升原住民文健康站男性長者參與率獎勵方案）

- 一、林委員春鳳：文健站這個亮點方案很好，很切合實際的需要，但是實施內容的順序可以有所調整：先調查活動興趣，得出結果再增加有興趣的課程，最後才是訂定獎勵措施。這樣才會具體，否

則都是我們的想像。

- 二、主秘：文健站到站人數之性別比例，請社福科利用文健站的簽到表來統計，同時鼓勵夫妻、阿嬤帶阿公一起來。這部分也是對文健站的評核跟評鑑，可以從中去看它的提升率多少，然後獲得獎勵。吸引男性的活動可以再提升。

第七案

案由：跨局處性平議題進度

一、林委員春鳳

- (一) 對於國際交流的部分，因為原民局對團體幹部增能的部分已經有經費的編列了，但是卻只有一場次，我覺得很可惜，應該要細水長流、更有滲透力，如何從青年幹部甚至是我們自己的員工這裡找到種子，我認為可以區分兩塊而不是只有活動辦完就好，這些人可能有了概念卻沒有行動。
- (二) 國際人才的培養不容易，必須長時間累積，儘量從年輕人力著手。像泰雅編織英文的網站可以請工讀生來建置，到最後成為國際參與的種子人才。可以利用學校的社團，或是提供獎學金，培養接觸國際事務或提升外語能力。
- (三) 可以用季節性的方式讓這些人回流，參考婦權基金會培植大專生的方案，利用甄選的方式挑選有相當基礎的人才來競爭，給予動力，這些人才可能會自行組隊參與國際事務、提升語言能力，這些後續的動作其實都花不到政府的錢。
- (四) 雙北人才濟濟，原民會的人才庫也可以使用，公費留學的留學生散布世界各地。原民會的青年署有在培養實習生，這個公部門跟非營利機構都可以申請。
- (五) 性平業務其實就是平常的業務，只是活化我們的思維，對性平有個敏感度，然後融入業務當中。

二、社會局建議：

- (一) 方針的國際參與可以放在 110 年規劃情形的工作方案 1-7。
- (二) 研考會底下有青委會，青委會其實就是各地的青年代表，具備原民身分的青年就是原民局可以掌握的人才，可以了解新北市原民議題的狀況。
- (三) 我們的合作社其理事長若是年輕的女性，她就是我們要去連結、培力的重點對象。經過培力，她的視角就更不同，能為族人做更多不同的培力，可以發展成三到五年的中長期計畫。

三、決議：

- (一) 請業務單位再思考，因為預估經費僅 30 萬，有沒有像深耕

計畫的方式，讓一些人才可以往下扎根，可長可久，機關在推動政策上也有很大的幫助。

(二) 考慮我們能著力到什麼程度，再看媒合的效果。秘書處的國際科也可以來問看看，經建科也再研究看看，有沒有這個能力與資歷去執行。

捌、臨時動議

一、社會局：開會時還要列出上次開會時決議的列管情形，才能知道各局處的辦理進度並進行追蹤。

二、主席：我想我們這次的內容要進入列管，成為下次進度追蹤考核的檢視，才能確認到底有沒有完成。這部分請相關委員也是科室的主管，提出更具體精進的業務，讓承辦單位報告給委員。

玖、散會：11 點 30 分。