

110 年度新北市政府原住民族行政局性別平等專案小組 第 2 次會議 會議紀錄

壹、時間：110 年 9 月 3 日（星期五）上午 9 時 30 分

貳、地點：新北市政府 2302 會議室(新北市板橋區中山路 1 段 161 號 23 樓)

參、主席：羅召集人美菁

紀錄：劉媛妮

肆、出席人員：林委員春鳳、黃委員煥榮、陳委員文俊、廖委員逸婷、駱委員怡蓉、王委員淦酉、蔡委員振祥、蘇委員清志、林委員郁傑、周委員雅慧、林專門委員坤宗、林社工師宣吟。

伍、主席致詞：略

陸、確認本次會議議程：確認

柒、確認本次會討論提案：

案由一：新北市性別平等政策方針 110 年 1 月至 7 月辦理情形，請討論。

委員意見摘要—社會參與組：

1. 黃委員煥榮：

由於從五月份開始受到疫情的影響，所以在資料的呈現裡頭，因為我們辦很多的活動是要人與人之間的互動，這些活動我相信會因疫情影響而暫停，譬如說像烏來泰雅織女特展，我希望是說在資料的呈現上，是不是能夠稍微說明一下，因新冠疫情影響的情況是如何，或是之後有突發狀況的話，哪這些活動我們可以用甚麼樣的方式來替代？像是之前有很多會議是用線上的方式，這就是一種替代，不然我們的預算就沒有辦法執行，工作就會受到影響。所以在這個資料上呈現的時候，能夠在上面註明一下，能否也能達到預期的目標。

2. 林委員春鳳：

我還是肯定大家，不管是在甚麼樣的時局變動，在疫情的干擾，看到大家的項目、經費、數據的掌控，都有初步和很明確的成果。只是我們現在的進度是落後的，我的建議是說，現在是二級，是暫時的微解封，但這個時候，我們還不知道後面，因為我們五月份已經經歷了這樣的衝擊，但是我們還是可以用巧思把活動帶起來，利用戶外也好，或是我們可以用的地形地勢，然後把事情做起來。前面局長有提到質性的部分，很重要的是，當它有了運作以後，那個質性才會成形。我們在今年年底，我們從參與者，再從我們具體的成效上面來檢核，事實上，在性別政策綱領，跟我們的性別主流方向，要怎麼樣去契合，甚至達到很有效的正面改變。有這麼大的挑戰，但是大家的腳步還是站的非常的穩。

3. 林專委坤宗：

新北市性別平等委員會社會局是幕僚單位，因此每年會抽幾個局處與公所參與專案小組與工作小組會議，來這邊不是指導性質，而是分享在其他局處看到的優點，供大家一些提醒與分享。性別平等業務執行非常不容易，因為超級跨局處，在性平考核時也是所有局處都要列席，目前沒有其他業務的考核需要這樣。仍要非常感謝大家共同努力，我們在 109 年的性平考核延到今(110)年辦理，今年成績又拿到全國第一，這是 105.107.109 三次全國第一，今年個別獎創新故事獎有四個入圍，最後有三個獲獎，很感謝大家的努力與包容。針對今天的議題有幾個小小的提醒，有關 1-2、1-3 各委員會及人民團體部分，有關人民團體因屬於民團組織，比較難以要求，因此多以鼓勵的方式去做宣導，過去我們也採取一些措施，包括輔導修訂章程規定，打破任一性別未達三分之一，透過獎勵措施或是表揚，就是有達到標準的人民團體，或是我們年度的補助款，有達到標準的單位，會多給一些補助金。以上提到的暫行特別措施，在系統裡面是合乎規定的，也就是說性別平等的領域內，是

希望在任一性別在資源比較少的時候，我們會希望提供挹注他們更多資源，或是在計畫裡面做些調整，讓這些資源比較少的性別獲得挹注，達到實質上的性別平等。

決議：

- 一、請各業務科補強說明 5 月份疫情的影響情況，以及可以用甚麼其他的方式來替代，以達到預期目標。
- 二、請各業務科補充質性的執行成效，並檢視執行內容有無和性別政策綱領、性別主流方向有所契合。

委員意見摘要—就業、經濟與福利：

1. 林委員春鳳：

我對原家中心有些熟悉，因為我是南區的專管，在就業經濟、福利的部分，其實不是只有提報原家中心的工作內容，建議就業經濟與福利篇應該是整面的，而不是只有原家這一部分，所以我們在看資源整合的時候，像是區公所，其實區公所扮演很重要的資源分配，這個是我以部落的角度思維去說明，因為你用原家，其實就是三個點，那你現在有一個點可能因人力或是其他因素而停頓，最後就會剩下一個點，這樣就變得很薄弱，所以這個地方可以稍微思維一下，我們各區公所扮演的角色，跟我們針對原住民族的這個角色，這個地方我們又很偏重在婦女的部分，事實上，性平裡頭不是只有針對婦女，也要納入男性的處境。所以建議把區公所的角色是不是也可以納進來，因為事實上，市政府和區公所其實有很密切的聯繫，這樣的聯繫是不是也有我們關心的脈絡部分。那另外一個就是這個地方做的統計部分，變成另外一個格調，就是件數，那在性平的部分，通常會更深入探討性別的分布情形，這邊的數據通通偏向女性，男性的部分就沒有，男性的部分需要補加進來，讓裡面的資料呈現出有女性也有男性。若需要特別琢磨在女性部份的話，也可以稍微說明一下。事實上，原家中心服務的是家庭，而不是只有女性，不然就業經濟與福利篇整個內容，沒有看到性別的分析。

2. 林專委坤宗：

兩個方面回饋，第一點要回饋的是每個地區在社福中心、就業服務中心、文化站以及據點等等都會定期有聯繫會報，像林委員提到的整體面是很重要的，像是公所端的部分，剛有提到社會局這幾年有做性別工作「陪根」計畫，像是社會局到各局處列席專案小組會議一樣，和本府性平委員一起去陪伴公所引導大家去認識性別平等，並且推動性平亮點方案，目前這幾年也有一些成效，也希望可以繼續推動，因為最近受到疫情影響時程有所延遲，但不趕快恢復不行了，若是繼續受影響也會透過視訊方式辦理。第二點要回饋的是我看到委員非常用心，因為這個議題重點在於弱勢女性的就業措施，這個議題在就業、經濟與福利組分工小組討論跨局處議題理主責係屬勞工局，那會分不同的子計畫讓大家去進行。社會局這邊有辦理的，像是女性水電修繕班的證照課程，社區民眾都可以一起來參與，然後還有舉辦新北市弱勢家庭坐月子到宅服務，培力弱勢婦女擔任月嫂，這也可以增加她們的就業機會，其中的服務對象也有原住民家庭，歡迎原住民的夥伴可以參加我們社會局舉辦相關的就業方案。

決議：

- 一、就業經濟與福利篇是整面的，建議可納入區公所的角色。
- 二、性平不單只針對女性，也要納入男性的處境，統計分析也要納入男性數據。

委員意見摘要—人口、婚姻與家庭：

1. 黃委員煥榮：

我們這邊辦的活動還蠻豐富的，我覺得都非常好，但我好像看到一個現象，我們辦的活動，好像女性朋友來參與的比例，比男性朋友來的高，我們在規劃活動的時候，有沒有想到一個問題，像是文健站男性的原住民朋友來參與的比例比較少。但我們從平均餘命來看的話，男性的健康狀況比女性來的差，我們應該要更關注男性的健康。我這邊提醒大家注意的是說，我們真正要服務的標的是誰？而不是以人數來看，而是我們真的有沒有真正服務到我們要的人，就是最需要的人。我常舉愛滋病的防治計畫做例子，衛生局發的宣導品和衛生套送出去就好，但問題是你送出去是送給誰？有沒有送到那個最需要的？就是愛滋病最高風險的團體，但是那些高風險團體不敢出來，最敢來做篩檢和參與活動的人是比較安全的人，所以看到的就是說，來做檢查的這些人，是不是他本身身體健康狀況就很好，但是真的很需要的，是不方便走出來的人。我想大家也都很努力，我只是稍微看到性別差異那麼大，所以有感而發，覺得說好像是不是最需要去服務的對象，是不是被我們遺漏掉了。

2. 林委員春鳳：

大家做的都那麼好，尤其是團體工作的部分(3644)，非常的不簡單，而且是做很質性的工作，質性工作要提升的話，就是要做團體的部分，在原家中心這塊既有反應，這是一個很好的項目。那另外一個就是由原民會所推出來幼兒的照顧，這個就是在我們的家庭裡面，佔了非常重要的分量，機構的完整、便利性和可及性，這個部分我們這裡可以發揮，我們有這樣的需要，就是原民這裡，我們可以提供這個場所，讓這些我們的家長可以安心的就業，那這部分又有聯繫到前面的就業，這個部份打得非常的穩固。

3. 林專委坤宗：

111 年行政院性平考核指標增列落實 CEDAW 及歷次國家報告結論性建議與意見，國家報告到目前為止有三次，最近第四次因疫情因素行程有延期。國家報告有邀請專家學者來檢視台灣 CEDAW 執行的狀況有一些提醒，其中包括對偏鄉的一些處理或是暫行特別措施等等，這裡我會鼓勵同仁稍微列舉一下，並且時常往這個方向持續去努力，這個人口、婚姻與家庭的議題裡面，可以發現在家庭照顧責任分攤的任務我們局處是一樣的。在第 24 頁課後照顧系統裡面的回應，有幾個點也許可以跟我們社會局兒少科來做合作，目前大概有九十幾個課後照顧據點，都是跟民間團體、教會或是鄰長等做一些合作，有些弱勢的家戶可能因為經濟因素，他們課後沒辦法去上安親班，那我們這邊有一些善心的團體，會提供一些資源給這些弱勢的家庭，讓家長可以安心的工作，讓小孩子在這段時間也可以接受課後輔導，甚至提供他們午餐，這部分也可以一起合作，以上提供給大家參考。

決議：

- 一、文健站的課程，請多琢磨和設計男性長者課程內容。
- 二、建議把族語保母納入進來。
- 三、課後照顧不是只有本局計畫實施的課後照顧，也可以參與社會局或其他局處，讓跨局處的計畫有更多的連結。

委員意見摘要—教育、文化與媒體：

1. 林委員春鳳：

傳統，是我們在大自然對抗的情況之下，必須是由男性面對危險，那女性是要保守、是要顧家。但是現在的社會要換另一種角度去想，那就是社會競爭的角度，像是我們在做領導人的遴選和培訓的時候，盡量把角色，也就是說用我們行政的

技巧，多一些屬於管理階層的角色，而不是只有戰鬥，不是只有 leader 去面對危險、去解決問題的那個角色，這樣的話女性的角色比較容易被凸顯和被肯定，尤其是組織運作的時候，很需要文書和電腦的能力，這個時候，我們就不要被過去的傳統所限制，不然很容易會抑制我們的成長。尤其現在社會對女性的發揮上面，其實反而是我們的挑戰和缺點。所以說這個部分，像現在目前是有頭目的選舉，但是頭目可以有一個叫做執行秘書或總幹事的角色，這個角色，就是讓他有角色的對換，而且那個是有實質上的協助，協助團體的重要角色，這個部分如果我們朝這樣的方向去設計，就不會只有一個 leader、一個頭目，那我們過去的傳統，在這裡就會獲得溝通，我是覺得要思維，因為時代在變，如果女性增能的時候，對於團體、對於家庭，那整個是可以倍增她的競爭力。

2. 林專委坤宗：

社會局有點小回饋是做這種宗教文化類的不容易，我在這邊看到原民局的決心最大，因為我們訂了一個原住民族領導人推舉及工作協助費發給辦法，我覺得這個很不容易，這是下了很大的決心。我小小回饋就是我們過去在推這一類比較生活化的方案，就是在生活中去實現性平，過去我看到蘆洲區公所辦的神將文化，透過祭典辦理神將舞，讓一般民眾也可以參與；我們社會局也有一個創新型補助方案：女性車鼓陣，因為過去車鼓陣都是男性在辦理，讓女性也可以來參與，這都是非常好的，因此看到原民局的方案覺得非常敬佩。

決議：

- 一、領導人後續可以朝管理階層的角色，如執行秘書或總幹事的角色去設計。
- 二、都會需要另一機制去因應這樣的環境及女性競爭力提升的問題，所以後續領導人課程的研習與設計，再向林委員討論如何導入和突破傳統。

委員意見摘要－健康、醫療與照顧：

1. 黃委員煥榮：

看到部落大學的部分，裡面也多是女性的比例，我在台北市有看到所謂的樂齡大學或是社區大學，情況都是一樣，都是差距非常大，裡面有八成都是女性。那大家有沒有好的想法是說，我們課程設計的內容或者是活動上的安排，要改變一下，讓男性也能夠出來，或是鼓勵夫妻一起來上課，或是一個有沒有比較好的方式，因為這個現象好像我們一直沒辦法去突破，男性的人數越少，可能的原因就是他不想來，譬如去的都是女生，只有我一個男生，所以這個部分，大家需要集思廣益去突破，大家可以去做一些需求的調查，去問那些男性的參與者，以後要開課程的話，想要上甚麼課程？也許可以提供大家一些思考。

2. 林委員春鳳：

工作重點的部份，我們特別是要從不同地區的族群、年齡、健康世代的情形，部落大學它是一個小範圍，它只是這一些上課的老師、上課的學生，但是我們應該是全面的來照顧在新北市的族人，在有疫情的情況之下，我們的健康是有威脅的，那我們有沒有漏洞，我們有沒有在這樣的時期的聯繫管道，是不是有一些不足的，譬如說打疫苗的情形，我們取得物資的情形，有時候我們在隔離，因為新北市和台北市是比較緊張，部落大學因為疫情而停了，它不是一個主動的，然後文健站是有設立一個站，去照顧這些年長者生活的一個部分，但是我是覺得，應該在回到工作重點，我們再去看哪一個地方是不足的，這些人在疫情之後，他們的健康有沒有後退，有沒有受影響，我們這次八百多人裡面，我們佔了幾個人，搞不好這些數據，都比在上甚麼課的人或是做甚麼事情來得重要，我們這次有沒有說是被威脅到，我們這幾個部落，譬如是在烏來或是其他幾個地方，有沒有因為疫情而過世的人，這些東西都是我們健康的威脅，但是我們卻看不到，我是

覺得挺可惜的，我是覺得健康醫療的照顧，尤其是這次的疫情，我們學到很多，這一次我們有沒有掉落？有沒有損失？有沒有男生過世的比較多？還是女生過世的比較多？我們不知道，因為我們沒有這些數據，這是不是應該是健康面。那衛生局的部分，其實我們也可以邀請他們來參加我們的會議，因為全面健康的管理是他們的，他們有沒有數據，有沒有特別針對原住民族的統計，我們確診者有多少人？我們在這裡有幾萬多人之下，我們的原住民有多少人？我們很多時候是缺乏 data，所以這個地方如果我們都不知道要去關心，那誰要來關心？我是覺得這部分，健康醫療的部分，應該要由衛生局來列席，一起進來討論，保護族人的健康。只是我覺得這部分有點不太對，這邊的主責機關都是原民局全程處理，這個地方應該要跨到衛生局，然後請他們提供相對的建議，像台南市衛生局就有舉辦，特別為原住民健康的把關成立一個委員會，然後去檢查狀況，譬如生病的情形，我覺得性平可以利用這樣的機會請衛生局進來。

3. 林專委坤宗：

社會局這邊報告的有兩點，一個就是回復林委員的意見，就是說在健康醫療與照顧，這部分的主責確實是衛生局，我們現在這個機制，這六個分工小組，他每一年都會有兩個議題是跨局處的比重，譬如說 110 年健康醫療與照顧這一組裡面，第一題是中高齡婦女健康管理，主責機關是衛生局，裡面有參與許多局處，包含有原民局和社會局，第二題照顧者多元喘息的使用，委員所提醒的，確實在分工小組裡面，都是跨局處的討論，因為這些小組我也會參加，我也會提到原民局有對原住民醫療照顧的方面，譬如說會在部落大學裡面做宣導，所以大概我們會繼續這樣子操作，我們 107 年以後就是照這樣的模式繼續。第二個就是，這裡面我有看到關於共餐等等，這邊有一小小的提醒，最近有一個很重要的任務就是待用餐，待用餐目前 391 個商店參與這樣的活動，我們希望透過善的循環以及一些小小的機制，這些商店也自己願意來回饋，市長宣示希望可以達到 1,000 家，所以我們也呼籲在原鄉的部分，因為有時候社會局去找烏來，烏來還會有意見，但是透過原民局一起合作，我覺得烏來的配合度會高一點，在當地可以開發一些待用餐的商店等等，包括前面提到的課後照顧一樣，也許有這樣的合作的話，因為公所在地的角色很重要，如果沒有他們的幫助，我們在地的業務推動會更加困難，未來這件事我們可以往這個方向再努力。

決議：

- 一、部大課程須調整，因部大明顯都是女性參加，而且過去是被動接受老師課程的申請，因此，接下去要主動去安排設定課程，如鼓勵夫妻一起來參加課程，怎麼樣讓更多的男性都可以來參加，我們在需求調查部分，我們在這課程設計上怎麼去安排，再來引導更多的男性參加。在這工作重點裡面，還包括性別、年齡，因為我們也有不同年齡層的性別規劃，部大也是一個年齡層的部分，這都可以把它加進來。
- 二、在原民局辦的長者關懷服務業務的部分，透過台南市的案例給予發想，對於原住民健康是一個很好的提醒。透過這些資料，去看有沒有因基因的關係而可倖免，不會得到新冠病毒。
- 三、請各業務科去推動和調整，以回應接下來的四個月和往後 111 年的計畫。

案由二：性別主流化實施計畫 110 年 1 月至 7 月辦理情形及 111 年工作項目規劃情形，

請討論。

委員意見摘要：

1. 林委員春鳳：

(1) 性別主流化實施計畫 110 年 1 月至 7 月辦理情形

我是覺得這是整個縣市的競爭，所以如果在性別預算裡面是很清楚的方向的話，而且資料做得非常完整的話，我們就知道這是真的了，那如果這邊是不清楚，那一般就會不被肯定。目前我們的性別預算是兩個項目，除了這兩個項目，還有一個基本的運作經費更是需要，譬如這個性別評估要費用，這個是每年都會固定額度的費用，那就把這個編列進去，這個是不會動的，這是我們的基本機制要做的費用，雖然不多，但這個就是一個機關基本要使用到的費用，我是覺得這個要存在，要寫上去。這是一個計畫書或是這個機構對於在運作性別主流化這件事情的清楚程度，所以那個基本運作經費的項目一定要有。然後一般來講我們會規劃，我們過去的性別影響評估局處有幾件，後來就變成中長期一件、活動期一件，不斷的增加，就是會有企劃性的、整體性的操作模式，那這樣就會馬上反應在性別影響評估的經費裡面是多少，是不是逐年有增加，性別預算不管是錢多或錢少，那如果經費多了再來編列，以後我們自己會亂了方寸，或是以後要怎麼操作，我要搬哪一個項目到這裡來，這樣我們就會容易搞混。

(2) 111 年工作項目規劃情形

不一定要增加工作負擔，而是連結，其實大家已經做很多了，不需要增加大家的工作，而是把原來有的東西拿出來，那一個部分和區塊是大家一起去合作的。

2. 林專委坤宗：

(1) 性別主流化實施計畫 110 年 1 月至 7 月辦理情形：

有關性別業務都可算納入性別預算，然後有一些可能是在模糊地帶，大概可以從中央的函示，到底是或不是，你說是就是，你說不是就不是，這樣的說法好像也對，可是過去性別預算是考核的指標，所以我們要增加性別預算的項目的話，不要增加太多，譬如說我們這邊列的性別預算是三百五十萬，最好是三百六萬、三百七十萬，千萬不要突然一下子七百萬、八百萬，因為如果下次突然遞減的話會很危險。所以剛剛局長提醒的，我這邊是覺得不要增加太多，因為我們太高的時候進步會有限，我們只要逐步成長就好。然後 50 頁一級機關組別，我們是第一組，至少要有五項，所以這部分我們要在發展一下，至少要四類，總計要五項。還有一個提醒，在 38 頁性別意識培力，完成比率都要拉到 100%。

決議：

- 一、基本運作的費用要呈現在性別預算上。
- 二、在推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目上，請再發展另兩類別及三項目。
- 三、性別意識培力課程完成比率要達 100%。

案由三：性平亮點方案 110 年 1 月至 7 月辦理情形及 111 年規劃情形調查表及計畫書，

請討論。

1. 性平亮點方案 110 年 1 月至 7 月辦理情形

決議：照案通過。

2. 性平亮點方案 111 年規劃情形調查表及計畫書

委員意見摘要：

(1) 黃委員煥榮：

我在看這個計畫的時候，有一個地方還是不太清楚，就是說我們男性照服員比女性照服員的比例還要低，或許原住民的男性朋友，他在這個社會當中，或許會比一般漢人男性困難，可能會受到甚麼樣的歧視，那我們可能會有這樣的一個假設，所以我們這邊要特別注意，要強化原住民男性的照服員，但是在這個計畫上，大致上只能看到就是說性別的部分，沒有去看到說原住民和漢人之間的差異，所以可能是雙重的歧視，一方面受到男性的歧視，另一方面又是受到原住民身分上的歧視，可是這個計畫書當中好像只看到男女的差異，而沒有去看到原住民和漢人之間的差異。

(2) 林委員春鳳：

其實文健站是比較屬於封閉的市場，在這個地方都是原住民的就業市場，他們沒有漢人在這裡面，所以現在就直接比對原住民男性和女性的就業率。但是男性的就業率低，會牽涉到整個大環境，就是男性在外面找工作的機會是多的，反而比較容易找到工作，所以會願意去接受照服員的訓練，進入到照顧領域工作的男性是少的，這是在生態上面的一個狀況，所以從黃委員這樣的一個發想，我是覺得這個利益很好，但是最後會很可惜，因為這個是 111 年，只有 1 年的時間，那照服員的課程，在台北有開幾班，那他有沒有時間受這個訓，然後再來，他去文健站上班的待遇，和他在外面做板模工或其他體力操作比較勞力的工作等等，他的待遇是差多少，可能會有落差，他不見得會去當照服員，有的年紀大，其實是老師傅，反而待遇是高的，他可以做更精緻的工作，甚至他可以去當指揮的角色，所以這個計畫的利益是很好，但是擔心一年過後還是一樣。女性的部分相較男性有時間，可以去受訓，而且在家屬照顧者的角色較多，要照顧長輩，處理一些情緒的事情，所以她會比較熟悉。男性通常會對這部分比較陌生，因為文健站很多時候，除了帶活動，還要傾聽長輩的話，所以這個部分要思考能否可操作，會有成效嗎？這個部分我們要找的是年輕人，有一個方向是可以找，可能就要跟學校的長照科去合作，那個地方可以培植出來原住民族男性的學生，才有機會解套。而且男性進入到文健站，跟長者互動的時候，男性和女性的角色是不一樣的，功能也不一樣。如果男性的照服員真的可以進來的話，後面要進來的男性照服員也有可能增加，所以我們不要從四五十歲的年齡層，而是要從更年輕的，因為現在剛大學畢業的年輕人，反而工作能力沒有那麼好，贏不了外勞，這個時候就是一個轉型到文健站的機會。然後開設相關就業訓練課程，不是部落大學，而是跟相關的學校合作，主動和他們合作，因為現在有一些專班或長照科，然後沒有看到你們要招的目標對象是誰，那個作為上就像打散彈，找不到目標，要不然就界定在年輕人，像是體育系的原住民學生，他畢業出來若不是當教練或是國手呢？文健站就是一個很好的就業站，體育大學、台北大學、輔仁大學等這邊都有，所以要跟大專院校合作，然後我們的策略要多一個，要界定我們的年齡層，這對我們文健站也會有幫助。

(3) 林專委坤宗：

因為過去性平亮點方案大概只有新北市會這樣做，會把所有亮點方案放到專案會議做討論，然後邀請各個專家委員來指導，所以剛開始的時候我們這個表格大家就填一填，然後委員就會詢問這個表格的依據甚麼，所以就會希望提供比較詳細的一個計畫，所以理論上填寫這個表格的時候，應該要附帶一個計畫，所以簡單來說我們就把計畫名稱改成一樣就好了。過去各機關在提亮點方案的時候，就寫一寫，然後委員就會好奇為什麼要做這件事，應該是有這個需求才會去供給，所以也許未來我們在做這個統計分析上可以再做細一點，就是我們有這個需求才會去辦這件事情。第二個我也分享是說，剛剛有提到這個實施策略，坦白說這不容易，在社會局而言「志工發展」講半天，提升男性高齡志工發展講半天也都是是一點點，但是有總比沒有好，這就是一種擬定目標。我分享兩個，就是過去在這種提升男性參與，我們就是在計畫上用一些小小的技術性處理，譬如說親子館，大家知道公共托育中心的親子館，假日有時候辦一些活動都是媽媽帶小孩子來，我們同仁就很有常識，寫一個計畫如果這次的活動是爸爸帶小朋友來，就會獲得一份禮物，這是暫行特別措施，鼓勵男性的家長參與；第二個就是，過去社會局辦理據點有一些動健康課程的講座與訓練，也都是女性比較多，連動健康的講師男性也很少，後來為了這件事我們開了一個男性專班，你來參與的都是一些男性朋友，你可能會獲得一套服裝。有些學員因為大部分都是女性參與，有些男性就會因此不願意來，所以我們開了男性專班，用這樣的機會提高種子教官的男性人數，這是一點點小小的技巧。這件事情就是盡量努力，雖然成效有限，但有總比沒有好。

決議：

- 一、提的男性照顧服務員難度較高，特別是論述很重要，為什麼要做這個計畫，然後可以做到甚麼樣的程度，都要重點描述出來。
- 二、可先從大專院校開始合作、宣傳，先找到人，再做後續的培訓開課。

案由四：111 年性別影響評估辦理情形，請討論。

委員意見摘要：

1. 黃委員煥榮：

性別影響評估後面要檢附計畫書。

2. 林委員春鳳：

我們的計畫沒有做這麼小的，然後也覺得沒有那麼大的影響，所以我們在做性別影響評估的工作小組會議，我們要考慮在原民局這裡，在 111 年要做幾個影響評估的案子，是中長程的？還是經費超出多少額度的？但是這個計畫很小，這個影響很小，能不能影響到社會的決策或是其他？那這個看起來無關痛癢，沒有那麼重要。

3. 林專委坤宗：

性別影響評估是一些法律案或是重大方案，那過去我們在 105 年開始比較有一些細部的規劃，我們那時候要求一個局處要報兩個性別影響評估案，這個主責局處在研考會，因為我們是性別主流化工具的運用，所以 111 年也要提兩個性別影響評估，然後我看一下這個報告，那我看到這個報告其實還沒有做完，九月底要繳交但是還沒有做完。譬如說各位看一下 64 頁，簡要說明現況的這個，你這個表格好像沒有填完，然後 67 頁下面 6-2 也是空白的，這個空白的在很多地方出現，還有更重要的是 70 頁，外聘專家學者的程序參與沒有，也就是說整個計畫其實評估沒有做完，也就是說各機關寫的 2 題，研考會知道你們沒交會再請你們補交，然後你們要提 2 個，然後提出一些重要的方案或是自治條例，要先寫再請專家學者指導。然後實質面有些像 66 頁，參與局處 3-3

有提到社會局，那你們要請社會局做甚麼？譬如說我們可以在一些健康站或關懷據點配合做一些甚麼，可能要有敘述，不然我也不知道你為什麼會把社會局寫在這裡面，所以其實這個資料是不完整的，所以可能需要再做一些調整。

決議：

- 一、檢附性別影響評估之相關計畫書。
- 二、提兩項 111 年性別影響評估在九月底前繳交。

案由五：110 年跨局處性平議題進度，請討論。

1. 社會參與組－促進婦女及民間團體國際交流－原住民族團體幹部增能研習

決議：培力的部分，可以是國際交流裡面的內容與目標，請業務科調整，在增能研習的課程裡面，能不能有做這部分的培力，就是跟國際交流接軌，讓這個議題能夠有更高的連結度。

2. 社會參與組－縮減志願服務參與者之性別落差－提升新北市原住民文化健康站男性長者擔任志工之比例

委員意見摘要：

(1) 林委員春鳳：

我覺得這個會增加工作者的負擔，而且經費執行是零，然後這個重點是在跨局處，但這個地方沒有人會跨進來，這個地方跟前面文健站又好像長出另外一個枝芽。因為這個重點是在跨局處，像是我們前面有講到健康照顧，希望衛生局進來，這就有跨局處，這個還比較容易請衛生局來協助我們，對於在文健站或新北市的原住民族族人的健康情形，都可以透過跨局處去做到，但是你們這個東西，好像又是另外啟動一個工作。可以試著去找原來就有的去做。

(2) 林專委坤宗：

這個跟局長還有委員報告，我們跨局處分工小組有 6 組，每一組會有 2 個議題，而議題參與局處的來源可能是因為性別平等政策方針當時就已經框定你是在這一組裡面，還有一個情況就是在討論過程當中，外聘專家學者認為這議題跟哪個局處有關，所以邀請他也一起參與，所以剛看到有關志工比例這件事情，應該不是自己機關決定要或不要，也許一開始是因為政策方針的被賦予任務的局處，也許是被邀請進來的，所以年初一開始的時候，因為一個議題大概執行一年的時間，一開始就已經匡列原民局要參加這個議題，剛剛委員有提到覺得健康、照顧與醫療分工小組也很重要，我後來發現確實我們沒有，那我們沒有的話有一個方式是我們自己請求，我看議題是中高齡婦女健康管理與家庭照顧者喘息服務使用，如果這個議題原民局是很重要的，原民局也可以主動加入，不過很少會有機關主動這樣子做，但總之會這樣列出來是因為這樣的原因，是因為被指定參與。

決議：先找到有願意加入志工行列的人力資源。

3. 人口、婚姻與家庭組－多元性別服務宣導措施計畫－紫絲帶防暴守門人訓練

決議：照案通過。

4. 教育、文化與媒體組－結合新北市民眾生命禮儀手冊，融入社會領域教學，發展性別平權文

化課程－原民回歸新北市民眾生命禮儀手冊宣導

決議：照案通過。另可思考不同原住民族的生命禮儀，如何去做性別平權的文化議題。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：11 時 40 分。