



110 年性別主流化實施 計畫成果報告

新北市政府原住民族行政局

111 年 1 月

目錄

壹、新北市政府原住民族行政局110年推動性別主流化實施計畫	4
貳、辦理性別意識培力訓練	29
參、辦理性別影響評估	31
肆、性別統計分析	34
伍、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目	37
陸、執行效益	40



壹、新北市政府原住民族行政局110年推動性別主流化實施計畫

一、依據

新北市政府108年至110年推動各機關性別主流化實施計。

二、目標

- (一)應用性別主流化各項工具，提升政策推動品質及成效。
- (二)發展性別平等工作策略，確實將性平觀點融入業務中。

三、實施期程：108年1月1日至110年12月31日。

四、實施內容與辦理單位：

(一)成立本局性別平等專案小組

1. 辦理單位：社會福利科。

2. 辦理內容：設立性別平等專案小組，每一年召開兩次會議，得視業務需要不定期召開臨時會議，由小組委員共同決議辦理，提供推動性別主流化之諮詢及協助，社會福利科彙整和追蹤管考年度工作目標辦理進度，並督促各單位落實性別主流化工具之運用。

3. 工作目標：落實追蹤110年性別主流化實施計畫各項工作內容辦理進度及情形，持續推動各項措施，以提升與落實性別主流化之執行成效。

4. 辦理情形：

(1)本小組置委員 13 人，其中 1人為召集人，由副局長擔任，主任秘書、各科室主管、人事、會計、法制人員、性別聯絡人與外聘委員 3 人組成，任期為 2 年。

(2)本局性別平等專案小組委員名單：

新北市政府原住民族行政局性別平等專案小組

第3屆委員名單

(任期109年1月1日至110年12月31日)

內/外聘	編號	姓名	現職	原住民身分	備註
外聘	1	林春鳳	屏東縣基督教女青年常務理事	√	行政院性別平等委員會第4屆委員
	2	郭玲惠	臺北大學法律學系專任教授		本府性平會第5屆委員；行政院性別平等委員會第4屆委員
	3	黃煥榮	臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授		行政院性別平等委員會第4屆委員
內聘	4	羅美菁	局長	√	召集人
	5	陳碧霞	副局長	√	副召集人；性別聯絡人
	6	陳文俊	主任秘書		
	7	廖逸婷	教文科科長		
	8	王翠瑩	經建科科長		
	9	駱怡蓉	社福科代理科長		
	10	王淦酉	會計員		
	11	周雅慧	兼任人事管理		
	12	蘇清志	科員	√	
	13	蔡振祥	股長	√	
	14	林郁傑	科員	√	法制人員

(3)110年性別平等專案小組會議時間與會議內容：

會議名稱	會議時間	會議內容
<p>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</p>	<p>110年3月 10日(三)</p>	<p>一、 新北市性別平等政策方針 (一)109年1月至12月辦理情形 (二)110年工作計畫規劃情形 二、 性別主流化實施計畫 (一)109年1月至12月辦理情形 (二)110工作項目規劃情形 三、性平亮點方案： (一)109年1月至12月辦理情形 (二)110年亮點規劃情形 四、跨局處性平議題進度</p>
<p>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</p>	<p>110年9月 3日(五)</p>	<p>一、 新北市性別平等政策方針 (一)110年1月至7月辦理情形 (二)111年工作計畫規劃情形 二、 性別主流化實施計畫 (一)110年1月至7月辦理情形 (二)111工作項目規劃情形 三、性平亮點方案： (一)110年1月至7月辦理情形 (二)111年規劃情形調查表 四、111年性別影響評估辦理情形 五、110年跨局處性平議題進度</p>

(4)性別平等專案小組會議紀錄：

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、王主任淦酋、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

1-71. 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，但實際上是不要停的，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。

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、王委員淦西、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，提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，所以我看到的就是說，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，我們的健康是有危脅的，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有一點點，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，可能要有一些敘述，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。

貳、辦理性別意識培力訓練

(一)辦理單位：人事主責，各科室配合辦理。

(二)辦理內容：規劃本局年度性別意識培力研習課程，對象包括高階、中高階主管及一般公務人員等，課程包括性平意識通論、性別平等政策及機制、性別主流化工具運用及實例探討等。

(三)辦理目標：提升本局高階、中高階主管及一般公務人員性別主流化意識。

(四)辦理情形：

研習時間	受訓人員	研習名稱
110年	高階、中高階主管及一般公務人員	建立性別平等意識(線上)
110年	高階、中高階主管及	性別與社會福利(線上)
110年	高階、中高階主管及	希望與導向-CEDAW介紹(線上)
110年	高階、中高階主管及	CEDAW第5條「社會文化之改變與母性之保障」(線上)
110年	高階、中高階主管及	CEDAW施行法-實質平等、直接與間接歧視(線上)
110年	高階、中高階主管及	CEDAW法規檢視(線上)
110年4月13日	劉媛妮	CEDAW基礎培課程(含法規檢視案)
110年4月29日	劉媛妮	運用性別分析指引擬具性別分析
110年9月17日	劉媛妮	性別主流化業務研習班(性別統計分析)
110年9月17日	劉媛妮	性別主流化業務研習班(性別影響評估)

110年9月30日	劉媛妮	性別主流化業務研習班性別平等政策措施與機關業務之關聯性
110年9月30日	劉媛妮	性別主流化業務研習班(性別平等業務人員角色定位及職責範圍)
110年10月17日	劉媛妮	性別主流化業務研習班(性別影響評估)
110年10月17日	劉媛妮	性別主流化業務研習班(性別統計分析)
110年10月30日	劉媛妮	性別主流化業務研習班(性別平等業務人員角色定位及職責範圍)
110年10月30日	劉媛妮	性別主流化業務研習班(性別平等政策措施與機關業務之關聯性)



參、辦理性別影響評估

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	參採專家學者意見之調整或修正情形	通過性別專案小組時間
1	新北市原住 民文化健康 站男性長者 到站率	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層決行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	林委員春鳳、郭委員玲惠、黃委員煥榮	<input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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	<p>評估結果之綜合說明： 依照專家學者意見修正 林春鳳委員 前關於文健站之行政人員、執行人員、原民長者之情形，均有服務數據持續統計中，如各站月報表。 前都會區55歲原住民長者仍然是肩負家中經濟重擔的角色，在時間的分配上，在職場上的時間會多於到文健站的時間。 09年度統計數據已修正。為提高文健站活動規劃的性別敏感度，初步評估後將會設計問卷，調查各文健站男性長者感興趣之活動。</p> <p>郭玲惠委員 建議事項提出相對應措施，目前初步評估後將進行到站男性長者人口分析。</p> <p>黃煥榮委員 原住民男性長者在「據點服務」及「健康促進活動」參與程度偏低，故本計畫初步評估後將會設計問卷，調查各文健站男性長者感興趣之活動，以提高男性長者的參與率。</p> <p>參採情形： 年下半年請各文健站開始調整活動，並於111年本市原住民族文化健康站實施計畫中納入委員意見，以提高男性長輩參與文化健康站之課程與活動。 -1說明採納意見後之計畫/政策調整(條句式說明) 製作新北市原住民文健站男性長者需求問卷調</p>	

						查。 請各站依照男性長者需求，提出適合之活動，以提升參與率。 完成或 <input type="checkbox"/> 預計完成日期：110年7月31日
2	北市原住民族部落大學計畫	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層決行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	委員春鳳、郭委員玲惠、黃委員煥榮	<input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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	給予機關改善綜合建議事項： 林春鳳 今年有計畫實施原住民族傳統智慧與新時代結合之知識體系，應用統計資料分析全縣原住民族人口數量與比例並明白其分佈之地理位置，計畫之執行亦編列適當經費支持相關之業務推廣，性別平等的課程包含在正常的設計內，有效扶植原住民族婦女在職場與技能領域之表現。 一階段之性別影響評估內容大致清楚地說明原住民族部落大學之實施現況，唯法律依據之內容尚可更為具體，原住民族部落大學不但符合原住民族基本法之精神亦呼應CEDAW第十四條之內涵，在文化與婦女教育推廣也因應性別平等政策綱領之方向，所以在依據的內容宜加強說明，以示地方政府對整體國家推動性別平等政策之支持及同步與聯合國婦女地位會議展望更具質與量的生活品質。 於去年執行情況已有初步之分析與關注，不同性別在參與原住民族部落大學的差異可以在招生與課程設計時多用心，亦可針對多元性別與處境在課程中討論與探討，建議後續留下每年的重點議題與資料，累積在地經驗可為後續發展鋪成。 郭玲惠-請依前開建議，針對促進男性參與之措施、資源投入等等，補充說明。

					<p>黃煥榮-就109年度參與部落大學人數觀察，男性為267人；女性則1,161人，女性參與者為居絕大多數，顯示男性參與部落大學的機會或意願不高，故本計畫應設法在宣導傳播及課程設計方面進行調整，並瞭解原住民男性的需求，以提高男性的參與機會。</p> <p>參採情形： 委員建議在部大課程設計及招生的內容宜多注意不同性別之需求，針對多元性別與處境在課程中討論與探討，及研擬促進男性參與之措施，並留下每年的重點議題與資料，累積在地經驗可為後續發展鋪成。</p> <p>-1說明採納意見後之計畫/政策調整(條列式說明)</p> <p>完成 或 <input checked="" type="checkbox"/> 預計完成日期：110年12月31日</p> <p>了解族人對於部落大學課程需求，擬透過設計課程問卷方式，於本局辦理各區說明會進行調查，並藉辦理阿美族年齡階級及領導人研習活動，納入性平議題，期加深本市族人及領導人之性平觀念。</p>
--	--	--	--	--	--

肆、性別統計分析

項次		說明		
(一)性別分析公布網址		https://www.ipb.ntpc.gov.tw/infor_detail.php?p_id=65&id=144&flag=menu		
(二)性別分析篇數(篇)		3		
(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	新北市原住民文化健康站參與人員性別比率差異改善計畫	社會福利科	胡蕙萱(科員)	110/6/21
分析摘要(以200字以內為原則)				
截至 110 年 4 月底止，惟綜觀到站總人數 598 人，女性長者 411 人，參與率為 69%，男性長者 187 人，參與率為 31%。由此可見，男性長者到站率明顯低於女性。因此，提出 2 方案，分別為「加強男性長者關懷服務」，關懷訪視及電話問安，多加鼓勵男性長者至關懷站接受據點服務，並加入健康指導及諮詢服務；另一為「因應性別興趣與取向開設不同課程」，以吸引和鼓勵文健站男性長者多多參與文健站課程活動，增進身心健康與提升人際互動。				
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)
2	烏來泰雅民族博物館入館性別友善性改善計畫	經濟建設科	王信雄(股長)	110/6/21
分析摘要(以200字以內為原則)				
為改善烏來泰雅民族博物館入館人數性別不均情形，提出 2 方案，分別為「烏來泰雅民族博物館廁所改建計畫」以加強民眾於不同性別及不同性向下使用的友善性。另一為「烏來泰雅民族博物館突破性別教育推廣活動」為符合現代性別平等規定，不再強調傳統活動上的性別差異與禁忌，將原本傳統上限定性別的活動(例如編織、狩獵)相關之體驗活動讓各種性別民眾都可以輕鬆參加，以加強民眾跨性別與認識文化的可及性。				
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)
3	新北市原住民部落大學	教育文化科	朱欣怡(約僱人員)	110/6/21
分析摘要(以200字以內為原則)				

自95年迄今，本市部落大學之參與人數已突破1萬人次，惟自107年至109年止，本市部落大學參與學員之男女比率自23：77下降至19：81，顯示男性學員投入人數有下降趨勢，惟為提升男性學員參與部落大學之比例，提出2方案，分別為「開設男性技職課程」針對男性學員較有興趣之技職課程開設及「開設參與式課程」以問卷調查方式並召開課程開設計畫會議，從課程擬定至確定開設，皆由學員一同參與。



肆、性別預算

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1.	原住民族社團幹部增能研習	500,000	<p>1. 藉由邀請各領域專家學者進行講座，講授社團運作、社會參與、家庭暴力防治等課程，培力原住民族女性社團負責人及幹部，挹注其新動力與新知識，以提升女性原住民團體成員參與公共事務之能力，進而增進女性參與團體決策機會。</p> <p>2. 110年10月23、24日辦理研習活動2場，參與人數64人(女51、男13)，執行經費40萬4,530元。</p>
2.	新北市原住民族藝術團隊培力補助計畫	3,000,000	<p>1. 原住民族傳統樂舞之內容，皆是提淬自原住民族傳統之日常生活、性別分工或傳統信仰中之祭司、巫覡(通常由女性擔任)等元素並轉化融入為展演舞蹈、音樂等素材。透過辦理成果展演之公開展演形式，讓一般社會大眾「看見」並「聽見」原住民族傳統文化以及傳統性別之角色與分工。</p> <p>2. 本計畫於110年1月開始執行，扶植本市原住民表演藝術團體，透過由下而上提案甄選方式，給予藝術團體自主設計表演主題之創作空間，以貼近藝術本質，並給予獎勵金。110年輔導補助10組原住民族藝術團體培訓150名學員，除輔以150小時培訓課程，並於110年12月19日辦理「尋根思源：2021新北市原住民族表演藝術團隊培力計畫成果展演」1場次。</p> <p>3. 新北市原住民族藝術團隊培力補助計畫經費共計300萬，其中200萬將用於補助本市立案之原住民表演藝術團隊、100萬將辦理年度成果展演。</p>
總計		3,500,000	

伍、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

(一) 辦理單位：社會福利科主責，各科室配合辦理。

(二) 辦理內容：促進性別平等之政策、措施、方案或計畫；結合企業、鄰里、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；依業務屬性自編性別平等教材或案例，總計 4 類共 5 項。

(三) 辦理情形：

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。	
	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。	
	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。	■部落文化健康站 高齡友善無障礙設施
	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。	■原住民族紫絲帶 防暴守門人培訓
	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。	■推動原住民族家庭服務中心實施計畫-部落/社區福利 宣導及講座
(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。	CEDAW教材-提升原住 民族女性勞動參與 率

三、成果說明：

(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫

方案名稱：原住民族團體幹部增能研習

1. 方案內容：補助原住民團體辦理衛生醫療、勞工宣導、性別平等教育、文化活動等，以提升女性原住民團體成員參與公共事務之能力。於110年10月23、24日辦理，總計兩場。
2. 量化效益：參與人數計23人參與(男2人；女21人)。
3. 質化效益：藉由課程培力原住民族社團負責人及幹部性別平等知能，以期於社團組織運作中推動性別平等，以及使參與活動之女性幹部了解地方創生與原住民產業發展基本知識，引用國際案例，培力女性國際連結能力。

(二) 建構性別友善環境及推動相關政策措施

方案名稱：部落文化健康站高齡友善無障礙設施

1. 方案內容：由於人口老化問題嚴重，部落文化健康站打造高齡者友善服務空間，並考量以無障礙環境為基礎。
2. 打造高齡者友善服務及無障礙環境空間，讓高齡者、工作人員及來訪的外賓，都可以獲得安全、便利及舒適的生活環境。

(三) CEDAW 及性別平等宣導

方案名稱1：原住民族紫絲帶防暴守門人培訓

1. 方案內容：近年來社會變遷、家庭暴力事件頻傳，雖經媒體廣泛報導，但多數原住民部落、原住民社區之族人，往往因認為家庭暴力為私領域、家務事，抑或因擔憂遭到施暴者報復、或因對於家暴程度嚴重性認知不同，而未能即時向相關部門進行通報，惟隱藏在部落、社區的家暴案件往往需要鄰里發覺，才係受暴者後續能順利進入服務體系之關鍵。有鑑於此，本局規劃新北市原住民族紫絲帶社區防暴守門人培訓計畫，透過有豐富相關經驗，且具深度文化敏感度講師的帶領，培力與會之防暴守門人將反家暴之理念融入部落及社區，使家庭暴力事件及早進入防治體系，避免傷害持續擴大。活動內容包含：課程講座、經驗分享及實務操作。辦理場次：於110年3月27、28日辦理，總計兩場。
2. 量化效益：參與人數計23人參與(男2人；女21人)。
3. 質化效益：將反家暴之理念融入部落及社區，使家庭暴力事件及早進入防治體系，避免傷害持續擴大。

方案名稱2：推動原住民族家庭服務中心實施計畫-部落/社區福利宣導及講座

1. 方案內容：為促進性別平等，增進親子間互動，並確保婦女與男子平等，以增強家庭功能，辦理相關宣導講座。
2. 量化效益：
 - (1)社會福利權益宣導：計10場次，參與人數141人次(男54人、女87人)。
 - ①社會福利宣導-原家中心福利服務、微笑人生從齒開始、國民年金、原住民房屋建購及修繕住宅補助、長期照顧福利、疫情紓困方案等宣導。
 - ②人身安全宣導-職業災害權益保障、預防家庭暴力防治。
 - (2)社會福利教育講座：計1場次，參與人數12人次(男4人、女8人)。
 - ①人身安全預防講座-消費者保護權益。
 - ②家庭講座-以家庭為基石，落實預防之理念，並給予原住民家庭支持性服務，以提升生活品質，促進家庭成員穩定生活。同時，並加入家庭分工，傳達做家务不再侷限於一般傳統刻板印象都歸於女性身上，男性也須一同分擔家事。
3. 質化效益：透過辦理相關福利宣導及教育講座，不僅讓民眾獲取福利知識，在推動過程中，給予原住民家庭支持性服務，並加入家務分工之性平面向，推動性別平等。

(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例

方案名稱：提升原住民族女性勞動參與率CEDAW教材

1. 方案內容：

(1) CEDAW 的緣起與概念

- 二次大戰後，為促進世界和平，1948 年聯合國主席 Anna Eleanor Roosevelt 倡導起草《世界人權宣言》，其中也包含婦女權益。
- CEDAW 於 1979 年聯合國大會通過，並於 1981 年正式生效，地位相當於國際婦女憲章，亦是聯合國五大人權公約中，唯一以婦女人權為主體的公約。
- CEDAW 立約旨意以消除對婦女一切形式之歧視情形，促進性別平等目標之實現。檢視婦女權利保障是否落實、執行的重要依據，其重要原則為平等、不歧視、國家義務。涉及多元性別平等權利，如就業權、教育權、農村婦女權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等。以確保男女平等及保障婦女各項權利得以充分發展。

(2) 台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析

- 臺灣主流社會價值一直存在著以漢人為中心的價值意識型態及強勢族群文化影響之下，導致原住民族在社會上，長期處於不利的弱勢地位與處境。原住民族女性不僅是少數族群身分而處社會邊緣位置，再從性別角度切入來看，原住民族女性亦深受父權體制影響，使其深受雙重結構因素(性別、族群)的影響，處交叉歧視、雙重弱勢地位，使其相較與原住民族男性和一般女性更是社會中弱勢中的弱勢族群。
- 依據原住民族委員會「促進原住民就業方案(102 年至 105 年)」資料顯示，在勞動力參與率上，原住民族女性勞動力參與率(50.18%)低於原住民族男性勞動參與率(69.35%)。在失業率上，原住民族女性失業率(5.11%)高於原住民族男性失業率(4.69%)，且也比一般民眾女性(3.80%)高。再來，依據原住民族委員會最新「109 年第 4 季原住民就業狀況調查報告書」就業狀況截至 109 年 12 月底，原住民族就業總人數 264,793 人，男性 136,815 人，女性 127,978 人。失業狀況截至 109 年 12 月底，原住民族女性失業者在找尋工作過程中，遭遇的困難因素，在性別(1.46%)與族群(1.94%)上比原住民族男性失業者在性別(0%)與族群(1.74%)比率高。最後，依據原住民族委員會「110 年第 1 季原住民族就業狀況調查報告書」之「原住民族非勞動力狀況及其他」，在原住民族未參與勞動原因之性別狀況中，原住民族女性總人數(106,913 人)高於原住民族男性總人數(61,158 人)，且原住民族女性未參與勞動最大的原因在料理家務。因此，針對上述資料顯示，原住民族女性在勞動力參與、失業率在就業上遭遇困難之處境叫原住民族男性弱勢，需協助提升原住民族女性的勞動參與率及就業力。

(3) CEDAW 第 11 條【就業】相關規範及原住民族女性就業案例分享

- CEDAW 第 11 條第 1 項：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：
(b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準。
(c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利。
- 透過相關案例文獻之分享，了解原住民族女性就業上，因受「族群」與「性別」等身分影響下，遭遇雙重歧視、交叉歧視之情形。

(4) 提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力

1. 可透過超額進用原住民族機關(構)及廠商獎勵表揚實施計畫、就業服務站、新北市原住民族部落大學、法規保障、原住民族家庭服務中心、原住民族文化健康站等，提供其就業上保障及就業機會。
2. 榮獲110年CEDAW教材佳獎獎項。
3. 已將教材上傳至本局性別主流化專區。

陸、執行效益

- 一、強化性別觀點融入本局及所屬各單位業務，提升性別平等業務成效，落實性別主流化實施計畫。
- 二、推動性別觀點納入本局政策、計畫及方案制訂，預算編列及資源分配中，以促進性別平等。
- 三、推動性別主流意識，增進本市原住民族之性別意識及性別平等觀念。

