

新北市政府原住民族行政局 111 年推動性別主流化成果報告

經本局性平專案小組 112 年 2 月 17 日第 4 屆第 3 次會議決議通過

■ 組別：1 組

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人	局本部	陳碧霞	副局長
性別聯絡人(代理人)	社福科	黃冠傑	科長
性別業務承辦人	社福科	胡蕙萱	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(100 字)
提升新北市政府原住民族文化健康站男性長者參與率獎勵方案	<p>一、為建構有利於都會區原住民老人健康、安全及終身學習的友善環境，並整合政府及民間團體資源，提供社區老人關懷服務，截至 111 年 12 月底止，本市已設置 24 個原住民文化健康站。</p> <p>二、111 年 1-12 月服務總人數 876 人，男性 297 人，占總人數 34%；女性 579 人，占總人數 66%。其中，到站總人數 561 人，女性長者 370 人，參與率為 66%，男性長者 191 人，參與率為 34%。</p> <p>三、111 年 4 站槌球課程男性長者總計 3,348 人次，較 110 年增加 1,553 人次，樹林薪伙站增加 248 人次，烏來忠治站增加 229 人次，烏來信賢站增加 302 人次，新莊裕民站增加 774 人次。</p>

貳、性別平等專案小組/工作小組

一、召集人：陳副局長碧霞

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	12	5	7	無	無

三、運作情形

應開會次數	2	實際開會次數	2	議案數量	0	府外委員姓名(含職稱)	林委員春鳳(屏東縣基督教女青年常務理事)
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)	無二級機關委員

➤ 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：28 男性人數：9 女性人數：19

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
23	82.14%	8	88.89%	15	78.95%

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：9 男性人數：3 女性人數：6

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
9	100%	3	100%	6	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：1 男性人數：0 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
1	100%	0	0	1	100%

(二) 主管

總人數： 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		1	100%	0	0

(三) 其餘性別平等業務相關人員

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
0	0	0	0	0	0

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
1	新北市保障原住民族就業自治條例	林春鳳	<input checked="" type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input checked="" 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 checked="" 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	111年8月12日
2	新北市原住民族發展自治條例	林春鳳	<input checked="" type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input checked="" 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 checked="" 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	111年8月12日

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	新北市原住民族語振興計畫	<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	林春鳳	<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>1. 依委員建議將持續注意不同性別族人之參與比例以實際狀況推動相關業務及概念，並安排族語教師之職前訓練，性別平等概念之課程訓練將有利於全面推廣性平之理念，並將性平之概念融入族語教材中。</p> <p>2. 為瞭解族語教師對於性平課程之需求，擬透過設計課程問卷方式，於本局辦理性平課程，並藉辦理各種研習活動(如族語家庭混齡教學實務)，納入性平議題，期加深本市族語教師之性平觀念。</p>	111年8月12日

2	新北市原住民族歲時祭儀執行計畫	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層 執行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一 層執行	林春鳳	<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>1. 為促進本市原住民族歲時祭儀文化發展，本局透過補助本市各區原住民族發展協進會之方式，期待各族群能在協進會帶領下，從下而上動員，共同辦理歲時祭儀活動。</p> <p>2. 歲時祭儀活動過程中，由於部分原住民傳統文化有性別禁忌，限制女性參與歲時祭儀活動，因此傳統部落的性別分工與部落公共事務多由男性參與。本市 22 個原住民族發展協進會中，女性協進會理事長共有 11 名，已達半數。本局將依委員建議，針對協進會理事長與社團幹部進行性別平等相關訓練，透過性別意識提升，讓協進會理事長能以不同角度理解女性在歲時祭儀的角色，並促進女性參與歲時祭儀活動的分工角色。</p>	111 年 8 月 12 日
---	-----------------	---	--	-----	---	---	----------------

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		https : //www. ipb. ntpc. gov. tw/infor_detail. php?p_id=65&id=144&flag=menu	
(二)性別統計指標數(項)		13	
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)		13	
(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	增	新北市原住民族領導人數	一、依據：新北市政府促進原住民族群事務發展要點及新北市原住民族領導人推舉及工作協助費發給辦法。 二、數值指標為男性及女性人次及結構比。

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		https : //www. ipb. ntpc. gov. tw/infor_detail. php?p_id=65&id=144&flag=menu		
(二)性別分析篇數(篇)		14		
(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)	111/8/12
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>新北市原住民文化健康站長者男女比例反應了全市原住民長者總人口之男女比例，男比女為 2：3，呈現女多男少的情形，其中，55 歲以上未滿 65 歲的原住民長者到站率僅占總服務人口數(876 人)的 2 成(208 人)，由此顯見，如要提高男性長者參與新北市原住民文化健康站之比例，則應加強 65 歲以上男性長者到站率。故本局定期辦理工作會議，邀請各文健站參與並進行意見交流，從中了解改進及修正之處，另透過持續關懷訪視與電話問安的方式，消除其對文健站可能有的疑慮，對於固定到站的長者，加強站內服務。另外，為因應性別興趣及取向，文健站開設不同課程或辦理相關活動/比賽，例如開設槌球課程、桌遊、手工藝課程等吸引男性長者到站。</p>				

(四)本年新增之性別統計分析說明				
項次	性別統計 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	新北市原住民取得原住民族語言能力認證獎勵人數	教育文化科	孫瓊雯	111/8/19
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>本篇分析以 108 年至 110 年通過原住民族語言能力認證測驗且申請獎勵金之新北市原住民為統計對象。統計數據呈現三年度獎勵對象之性別、認證級別之趨勢走向，用以比對各性別及族群別通過認證人數對照該族群人口性別比例之分析情形。分析結果發現由以上三年數據得知，取得原住民族認證獎勵的男女比例為 4：6，且女性多於男性。另可發現原住民族委員會自 110 年起每年實施 2 次後，110 年取得獎勵總人數由 109 年 14 人增加至 40 人，增加幅度達 186%，顯示本局積極推動族語振興之成效及本市原住民對於自我族語認可。</p>				
項次	性別統計 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	新北市原住民取得技術士證照獎勵人數	經濟建設科	林君實	111/8/19
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>本研究就 110 年度取得本獎勵之本原住民性別予以分析，以瞭解在技術士證照取得方面是否有性別差異，並進一步供為促進性別主流化施政之參用，以落實性別平等之目標。原住民依其取得技術士證照之不同級別，而有不同之獎勵金，因此本研究就各證照級別，分別進行性別之統計與分析。取得技術士證照獎勵的男女比例女性略多於男性，另外有特定職類呈現性別化的現象：男性較偏向機械及設備維護類群及職業(勞工)安全衛生操作類群的職類；女性則較傾向餐飲服務類群、美容美髮類群、資訊類群、商業服務類群、其他類群。</p>				
項次	性別統計 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	新北市烏來泰雅民族博物館營運概況	經濟建設科	林郁傑	111/8/19
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>本篇分析針對烏來泰雅民族博物館 107 至 110 年參觀民眾性別比及烏來泰雅民族博物館工作人員性別比進行分析探討。分析結果發現 107 至 110 年男女參觀人次比率，男女比例皆約 50%左右，顯見參觀人數並未有男女性別上的顯著上之差異。另工作人員性別比，111 年計有股長 1 人、策展規劃解說員 1 人、兼職導覽員 9 人、文專人員 1 人及志工 2 人，共計 14 人。其中股長 1 人、兼職導覽員 2 人及文專人員 1 人及志工 2 人為男性，總計男性共 6 人，較女性同仁人數少 2 人，占工作人員總數 42%，女性同仁較多。</p>				

➤ **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。

陸、性別預算

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	原住民族社團幹部增能研習	50 萬	藉由研習課程培力原住民族社團負責人及幹部，挹注其新動力與新知識，安排女性理事長於增能研習時分享社團經營的管理之道，並且透過性平影片的播放，了解到現代原住民族女性在經濟產業上也能具有翻轉力。
2	新北市原住民族藝術團隊培力補助計畫	300 萬	原住民族傳統樂舞之內容，皆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。本計畫已錄取 5 組原住民族演團隊，除了辦理 30 小時之舞台設計、舞台化妝、肢體開發、表演技巧及藝術團管理等表演藝術專業培力課程之外，在培訓的過程中亦到部落實地參與觀察，將親身參與部落祭儀的經驗轉化為展演元素，最後以公開展演形式，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。
總計		350 萬	

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	促進私部門女性決策參與階層	1 萬	協助本市各原住民族發展協進會修訂章程，以保障 1/3 女性參與會務，擔任協進會內重要職為之權利，藉此強化女性協進會會員參與公共事務之可能性與興趣。
2	原住民族文化會議	20 萬	邀集原住民族領導人、理事長及相關原住民族文化工作者等召開會議，針對原住民族教育、文化、經濟、社福討論並提供建言。期待透過會議中增加性別平等教育議題之宣導，除各與會人員可於其職權規劃活動及業務中增進性別平權，能帶動整個原住民族社會對於性別平權之認知與重視。
總計		21 萬	

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					500			160	1,500
總計	2,160								

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				160			2,000	
總計	2,160							

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 1 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	提升原住民族女性勞動參與率 CEDAW 教材	<ul style="list-style-type: none"> 台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析 	0	社福科/劉媛妮(約僱人員)	提升原住民族女性勞動參與率 CEDAW 教材

		<ul style="list-style-type: none"> 提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力 			
--	--	--	--	--	--

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。	<input type="checkbox"/> _____
	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。	<input type="checkbox"/> _____
	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。	<input type="checkbox"/> _____
(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。	<input type="checkbox"/> _____
	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。	<input checked="" type="checkbox"/> <u>部落文化健康站高齡友善無障礙設施</u>
	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。	<input checked="" type="checkbox"/> <u>口腔塗氟方案</u>

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
(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。	■ <u>原住民族紫絲帶防暴守門人培訓</u>
	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。	■ <u>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</u>
(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。	■ <u>CEDAW 教材-提升原住民族女性勞動參與率</u>

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。

<p>(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫</p> <p>方案名稱：原住民族團體幹部增能研習</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 方案內容：辦理社團幹部研習活動，邀請女性協會理事長就社團領導、計畫書撰寫及簡報技巧，講授社團運作、社會參與等課程，以利提升原住民族女性參與公共事務能力。111 年 12 月 11 日辦理 1 場。 2. 量化效益：參與人數 30 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。
<p>(二) 建構性別友善環境及推動相關政策措施等之政策措施</p> <p>方案名稱：部落文化健康站高齡友善無障礙設施</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。於溪洲部落站、新莊裕民站等 2 處文化健康站設置適合長者使用之置物櫃、桌椅，讓長者擁有無障礙的長照環境。

(三) CEDAW 及性別平等宣導

方案名稱 1：辦理原住民族紫絲帶防暴守門人高階培訓

甲、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。

乙、辦理場次：於 111 年 5 月 14 日辦理 1 場。

丙、量化效益：參與人數計 4 人參與(女 4 人)。

丁、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 776 人次(男 256 人、女 520 人)。

① 社會福利宣導-原家中心福利服務、性別平等、消費者保護、婦女權益、兒少福利、微笑人生從齒開始等宣導。

② 人身安全宣導-婦幼安全、人身安全。

(2)社會福利教育講座：計 4 場次，參與人數 63 人次(男 19 人、女 44 人)。

① 人身安全預防講座-長期照護講座、保健講座。

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，傳達做家事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最新「111年第1季原住民族就業狀況調查摘要分析與統計結果表」就業狀況截至111年3月底，原住民族就業總人數269,514人，男性139,716人，女性129,798人。失業狀況截至111年3月底，原住民族女性失業者比例為48.01%，原住民族男性失業比率為51.99%。最後，依據原住民族委員會「110年全年度原住民族就業狀況調查」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(106,822人)高於原住民族男性總人數(62,046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、失業率和在就業上遭遇困難之處境較原住民族男性弱勢，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，了解原住民族女性在就業上，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、

(5) 原住民文化健康站等，提供其就業上保障及就業機會。

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