

# 112 年推動性別主流化實施計畫辦理情形(1-12 月)

經本局性平專案小組 112 年 9 月 6 日第 4 屆第 4 次會議決議通過

## ■ 組別 (1、2、3、4)：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	黃興玉	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)
用阿美族語認識 CEDAW	一、引導文健站長者用族語說出與 CEDAW 條文有關的詞彙，將詞彙紀錄下來。 二、利用 CEDAW 條文的內容，引導長者進行相關經驗分享，加深對條文內容。 三、讓長者了解 CEDAW 內涵，並且能以族語說出來，以認識國家性別平等重要政策之目標。

## 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	13	6	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)	林春鳳
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	2	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：30                      男性人數：9                      女性人數：21

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
26	86%	3	60%	23	95.83%

### 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：8                      男性人數：3                      女性人數：5

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
7	87.5%	1	50%	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	100%	1	100%	0	0

#### (三) 其餘性別平等業務相關人員

總人數：3                      男性人數：2                      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
3	100%	2	100%	1	100%

### 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
	無		<input type="checkbox"/> 為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	

### 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	新北市原住民產業精實暨創業計畫	<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 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 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	經本局評估,未來如辦理相關創業競賽活動,將於工作坊、說明會或相關培力課程中,安排與創業、產業相關之性別平等理念推廣。	112.9.6
2	協助本市各原住民族發展協進會修訂章程	<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 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	依委員意見納入全市原住民性別人口比例至計畫書,並於往後辦理各計畫活動時持續鼓吹正面的性	112.9.6

					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	別平等之理念。	
--	--	--	--	--	--	---------	--

## 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)		15	
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)		15	
(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 65 歲以上長者人口數	凡在設籍在新北市且年齡 55 歲以上之原住民，均為統計對象。
2	增	新北市原住民取得原住民族語能力認證獎勵人數	凡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，均為統計對象。

## 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		<a href="https://www.ipb.ntpc.gov.tw/infor_detail.php?p_id=65&amp;id=144&amp;flag=menu">https://www.ipb.ntpc.gov.tw/infor_detail.php?p_id=65&amp;id=144&amp;flag=menu</a>		
(二)性別分析篇數(篇)		16		
(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	新北市原住民產業精實暨創業計畫	經建科	陳珮琪	112/8/10
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>「新北市原住民族產業精實暨創業計畫」自 108 年迄今共計培育逾百名族人，經統計 108 至 111 年參與計畫計 130 人，其中女性 69 人，占 53.08%，男性 61 人，占 46.92%，女性比例高於男性；獲獎男女人數計 30 人，其中女性 18 人，占 60%，男性 12 人，占 40%，女性比例仍高於男性。</p> <p>經各年參與男女性人數比例比較，可發現男女性差異並不大，但在各年獲獎男女人數有些許差異，除男女間差異外，亦考量增加第三性別，期能透過課程中，關注不同性別創業經驗，合適分配男女性講師及輔導人員，協助不同性別人員創業與了解不同性別是否有不同的創業需求。</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)
1	新北市經濟弱勢原住民建購及修繕住宅補助	會計室	張家豪	112/8/21
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>本分析以近四年即 108 年至 111 年經核定補助建購及修繕住宅之新北市原住民為統計對象。統計數據呈現四年度補助建購及修繕之性別、各區趨勢走向，用以比對各性別及各區別申請人數對照該區原住民人口數比例之分析情形。分析結果發現 108 至 111 年新北市申請原住民建購及修繕住宅補助共 326 件，其中申請建購補助 118 件(占 36.2%)，修繕補助 208 件(占 63.8%)。以性別來看，男性申請件數占比 55.21% (180 件)較女性 44.79% (146 件)高 10.42 個百分點。另 108 年申請件數由 61 件提高至 111 年 86 件，增加 25 件，增加幅度為 40.98%，顯見在高房價的時代，新北市透過申請建購及修繕住宅補助，以協助族人在原鄉區及都會區擁有屬於自己的溫暖避風港、幫助翻新住屋，不僅讓族人能無後顧之憂拚夢想，也因住處更有家的感覺，有助於家庭關係提升凝聚力。</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	新北市政府 補助原住民 職業訓練及 就業考試補 習人數	會計室	張家豪	112/8/21
<p>本研究就 107 至 111 年度申請職業訓練及就業考試補習之新北市原住民為統計對象，統計數據呈現五年度申請對象之性別趨勢走向。分析結果發現 107 至 111 年度申請職業訓練及就業考試補習之總人數為 168 人，其中女性 118 人，占 70.24%，男性 50 人，占 29.76%，女性比例明顯高於男性。另 109 至 110 年因受新冠肺炎疫情影響，申請人數有些微下降，但 111 年取得申請總人數提升至 48 人較 107 年增加 13 人，增加幅度達 55%，且各年申請性別皆為女性多於男性。其補助類別包含青年待業及中年轉業者，參加的職業訓練課程涵蓋資訊類到各項商業、技職服務類群；就業考試補習則除一般國考及公營事業進用考試外，亦不乏報名律師、司法官特考之課程。</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	促進私部門女性決策參與階層	10,000	一、經費執行：無。 二、執行成果： 本市共計 21 家原住民族發展協進會，有 4 協進會完成修改章程，比例占比 20%，提升原住民女性參與公共事務之機會。
2	原住民族文化會議	200,000	一、經費執行：已執行 20 萬元，執行率 100%。 二、執行成果： (一)於 112 年 7 月 29、30 日假新店區臺北矽谷國際會議中心辦理「新北市原住民族文化會議暨領導人與社團幹部增能研

		習」，邀集本市族群領導人、歷任頭目及各區協進會理事長齊聚交流，檢視原住民族事務發展現況，廣納各界建言。出席人數 58 人，男性 40 人，占比 69%，女性 18 人，占比 31%。 (二)上開會議安排「女性培力與性別平等:女力崛起從 CEDAW 來看現代原住民族女性培力與社會參與」課程，針對多元族群文化課程以及近年兩性平權、女性培力等議題進行授課，讓更多人認識與了解女性相關議題與傳統文化角色任務，藉此讓原住民族領導人與理事長重新理解自身族群祭儀文化之其中涵義與精神。
	總計	21 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	新北市烏來泰雅民族博物館發展諮詢委員會設置要點	30,000	1. 量化效益:預計參與諮詢委員 7 人。 2. 質化效益:為加強烏來泰雅民族博物館館務研究發展，提昇學術文化、展示與教育功能，特設新北市烏來泰雅民族博物館發展諮詢委員會。委員任一性別無低於三分之一。 "
2	原住民族教育審議委員會	100,000	1. 量化效益:16 位委員，委員任一性別無低於三分之一。以協助本市重大原住民族教育政策制度及重要計畫與方案實施決策，俾利推動原住民族教育發展。 2. 質化效益:會議中，縮小決策權力的性別差距，達成權力的平等。
3	促進私部門女性決策參與階層	10,000	期透過章程以保障 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。
4	113 年度原住民族婦女參與聯合國婦女地位會議參加補助計畫	30,000	1. 量化效益:招募新北市原住民族婦女參與課程計 10 人。 2. 質化效益:透過國際間的交流，以及新北市原住民族族人實際體驗國際經驗交換，增進原住民族婦女國際接軌的能力
5	原住民族家庭服務中心—社會福	300,000	1. 整合社會福利諮詢與就業諮詢窗口，協助

	利服務諮詢(包括保護性或人身安全、轉介就業與職訓、就學服務、法律諮詢、醫療服務轉介、家庭關係協調)		<p>需求者問題，以提供適切之服務。</p> <p>2. 運用社會工作方法，有效建立在地化及部落化的原住民家庭。</p> <p>3. 女性遭遇的困境：近兩年受到疫情影響百業蕭條，間接影響族人生計，前來諮詢者大多詢問就職或轉職機會，原家中心說明可上網或至就業服務中心查詢登記，或上職訓課程學習一技之長，以充實技能。</p> <p>4. 原家中心轉介新北市原住民就業服務員，並且協同就業員共同家訪。</p>
6	原住民族家庭服務中心提供原住民女性就業諮詢轉介原住民就業服務專員	300,000	協助就業弱勢之原住民女性，了解其遭受之困境因素，並提供適當諮詢服務或轉介。弱勢女性遭遇的困境，因疫情的影響，導致家中經濟也受到很大的影響，需求除了是需要就業之外，也有福利相關的需求。
7	新北市原住民族產業精實暨創業計畫	1,000,000	<p>1. 量化效益：連結本市經濟產業輔導團隊與資源，提供原住民創業詢、產業課程、貸款服務等，培力原住民青年創業人才，提升其相關知能及技能，並扶植原住民經濟產業。</p> <p>2. 質化效益：</p> <p>(1)彙集本市原住民產業創業計畫提案，培育本市原住民女性產業人才，提升產業創新機會及能量。</p> <p>(2)引領原住民展現發想創意及活力，並鼓勵女性多元創業及產業發展。</p>
8	原住民子女學前教育補助	2,064,000	<p>1. 量化效益：預計受惠之原住民幼童約 286 名。</p> <p>2. 質化效益：希望透過相關子女補助政策，減輕原住民族家庭經濟壓力，以提升本市原住民子女學前教育學品質。</p>
9	推動原住民族家庭服務中心實施計畫-團體及社區工作	300,000	透過都會區族群文化之特殊性及差異性，提供因地制宜多元性的社會工作服務，以及陪伴、增能的服務輸送，增強都會區原住民家庭成員的學習能力，使得家庭功能、親子關係、兩性平等及心靈獲得改善。
10	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	50,000	透過福利宣導加強自我保護觀念，並落實性平平權，給予家庭支持性服務，以恢復家庭功能，促進家庭成員穩定生活。



11	原住民族文化會議	200,000	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。
12	新北市原住民文化健康站健康促進課程	360,000	提升長者社會參與情形，增進長者健康促進知識與技能。
13	新北市原住民長者關懷服務	47,364,934	提升長者社會參與情形，降低女性家庭照顧者照顧負擔與壓力。
總計		52,108,934	

## 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								140	
總計									

## 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				138			1,230	
總計	1,368							

## 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	1. 台灣原住民族女性就業弱勢議題與性別分析。 2. 提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力。	0	社福科/胡蕙萱 (科員)	

## 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	<input checked="" type="checkbox"/> <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>

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
	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。	<input checked="" type="checkbox"/> <u>協助本市各原住民族協進會修訂章程</u>
(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 type="checkbox"/> _____
	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 type="checkbox"/> _____
(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。	<input type="checkbox"/> _____
	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。	<input checked="" type="checkbox"/> <u>原住民族文化會議</u> <input checked="" type="checkbox"/> <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> <input checked="" type="checkbox"/> <u>用阿美族語認識 CEDAW</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
(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。	<input type="checkbox"/> _____
	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。	<input checked="" type="checkbox"/> CEDAW 教材-提升原住民族女性勞動參與率

### 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><b>方案名稱 1：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</b></p> <p>1. 方案內容：透過權益宣導講座，鼓勵男性參與家務或育兒照顧。</p> <p>2. 執行成果：</p> <p>(1) 權益宣導：</p> <p>A. 兒童權利公約宣導 1 場</p> <p>B. 性別平等宣導 1 場</p> <p>C. 婦幼安全宣導 3 場</p> <p>共計 5 場次，參與人數計有 158 人，男性 48 人，占比 30%、女性 110 人，占比 70%。</p> <p>(2) 親職講座：辦理「相親相愛的一家人」親職教育 3 場，參與人數計有 127 人，男 49 人、女 78 人。</p> <p>(3) 今年首次針對男性參與家務或育兒照顧進行宣導，促進家務共享與照顧責任衡平的目的，辦理親職講座 2 場次。</p> <p><b>方案名稱 2：協助本市各原住民族發展協進會修訂章程</b></p> <p>1. 方案內容：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。</p> <p>2. 執行成果：共計 4 家協進會完成修改章程，佔本市原住民族發展協進會比例之 20%。</p>
<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 1：</p> <p>方案名稱 2：</p>

(三)CEDAW 及性別平等宣導

**方案名稱 1：原住民族文化會議**

1. 方案內容：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。會議上運用媒體力量傳達原住民議題，如場地佈置與環境營造(撥放音樂、影片)，達成效果。
2. 辦理場次：於 112 年 7 月 29~30 日辦理 1 場。
3. 執行成果：7/29 安排「女性培力與性別平等：女力崛起從 CEDAW 來看現代原住民女性培力與社會參與」課程，出席人數 58 人(男性 40 人，占比 69%，女性 18 人，占比 31%)。針對多元族群文化課程以及近年兩性平權、女性培力等議題進行授課，透過培力課程，讓更多人認識與了解女性在相關議題與工作上之角色任務，並進而提升其之參與度，藉此讓原住民族領導人與理事長重新理解自身族群祭儀文化之其中涵義與精神，俾供作為實務執行上之重要參考依據。

**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：在服務轄區內以巡迴方式辦理原住民權益宣導及講座。
2. 執行成果：權益宣導共計 34 場次，參與人數計 790 人(男性 239 人，占比 30%，女性 551 人，占比 70%)，權益講座共計 6 場次，參與人數計 127 人(男性 49 人，占比 39%、女性 78 人，占比 61%)。透過福利宣導加強自我保護觀念，並落實性平平權，給予家庭支持性服務，以恢復家庭功能，促進家庭成員穩定生活。

**方案名稱 3：用阿美族語認識 CEDAW**

1. 方案內容：CEDAW 消除一切對婦女歧視公約為我國性別平等重要法規，對於原住民族而言是重要具實質能發揮其效益的內容，本方案利用本市原住民文化健康站的開站時機，將 CEDAW 融入族語，逐漸地認識並融入生活，將長者的優勢引出，協助國家重要法規在跨文化的對話中發揮功能。
2. 執行成果：
  - (1)認識多元家庭：6/16 於樹林區新樹板文化健康站辦理認識多元家庭扮家家遊桌遊工作坊，讓長者了解何謂多元家庭，對「性別」有初步認識，並從中導入 CEDAW，參與人數 16 人，男性 2 人，占比 12.5%，女性 14 人，占比 87.5%。
  - (2)了解原住民族文化中的「性別平等」與「性別分工」：6/7、6/15、8/9、9/14、11/7、11/27 分別於土城原愛站、三重站、中和站、三鶯站、薪伙站、烏來信賢站、各辦理 1 場，總計 6 場次，參與人數總計 112 人，男性 31 人，占比 28%，女性 81 人，占比 72%。
  - (3)分享都會區原住民職場經歷與性別文化關係：12/11、12/21 於烏來福山站、土城部落站各辦理 1 場，總計 2 場次，參與人數總計 27 人，男性 5 人，占比 19%，女性 22 人，占比 81%。

(三) 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3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9月底，原住民族就業總人數284,431人，男性147,759人，女性136,672人。失業狀況截至111年9月底，原住民族女性失業者比例為48.25%，原住民族男性失業比率為51.75%。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、原住民族文化健康站等，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