

114 年推動性別主流化實施計畫辦理情形(1-12 月)

■ 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	呂偉麟	科長
性別業務承辦人	社福科	潘惠萍	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)
部落大學宣導 CEDAW	本局推動性別平等教育，辦理部落大學課程 6 班（如排灣族珠繡、泰雅織帶、阿美族花帽等），共 97 人參與（女性 89 人，占 91%；男性 8 人，占 9%），男性亦投入傳統女性技藝學習，促進多元參與；另辦理週日說故事 4 場 18 人參與，融入性平觀念；並舉辦「A-dju」講座 4 場 120 人參與（女性 41 人，占 34%；男性 79 人，占 66%），深化性別平權意識。

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	15	6	9	無	無

三、運作情形

應開會次數	2	實際開會次數	2	議案數量	2	府外委員姓名 (含職稱)	林春鳳 李 萍
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：20

男性人數：6

女性人數：14

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
20	100%	6	100%	14	100%

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：2 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
8	100%	2	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：1 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：1 女性人數：2

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%	1	100%	2	50%

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		☐ 為性別主流化人才資料庫專家學者 ☐ 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 ☐ 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)114 年度

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	新北市原住民族語森林書屋計畫	☐ 工程案 ☒ 計畫案	☐ 府一層決行 ☐ 非府一層決行	林春鳳	☒ 性別主流化人才資料庫專家學者 ☒ 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/	1. 專家學者改善綜合建議事項： (1)此計畫為原住民族之活動空間及智慧傳承之故事館，有效提升原住民族家庭之親子互動的成效，有利於營造友善之家庭氣氛。	113 年 10 月 8 日

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
					專案小組)民間委員 ☐ 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	(2)因為是一個可以佈置之場域空間，建議善用空間之場域或牆面，宣導有關家務分工或是性別平等之理念，讓在故事館進出的族人有機會感受主辦單位之用心。並在自然的環境中學習有關性別平等之概念。 2. 經本局評估：繪製牆面部分因涉及相關經費及場所為租用而有所困難，未來將往輸出海報等方式張貼於牆面，並安排講師在繪本內帶入性平觀念，讓孩子及家長自然的學習性別平等之概念。 3. 114 年執行成效：由書屋說故事老師透過繪本，帶入性平觀念，讓孩子及家長自然的學習性別平等之概念： (1)3 月 30 日辦理性平繪本《粉紅色影子的男孩／大力士女孩》說故事活動：計 4 人(女 3、男 1)參與。 (2)10 月 5 日辦理性平繪本《朱家故事／瑪麗愛穿什麼就穿什麼》說故事活動：計 5 人(女 4、男 1)參與。 (3)11 月 9 日辦理性平繪本《我討厭男生／我討厭女生》說故事活動：計 2 人(女 1、男 1)參與。 (4)11 月 16 日辦理性平繪本《灰王子／小魚散步》說故事活動：計 7 人(女 3、男 4)參與。	

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
						4. 114 年起於書屋牆面張貼性平相關文宣至牆面宣傳。 (一) 宣講期程：114 年 4-6 月。 (二) 宣講內容  (三) 宣講展示 	
2	部落廚房送餐暨關懷服務實施計畫	☐ 工程案 ☒ 計畫案	☐ 府一層決行 ☐ 非府一層決行	林春鳳	☒ 性別主流化人才資料庫專家學者 ☒ 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 ☐ 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	1. 專家學者改善綜合建議事項： (1) 重要的都會地區及部落地區對原住民族年長者生活的關懷及支持、宜積極鼓勵相關的社團及地方協會投入協助之行列。 (2) 因為不同性別的長者的比例已掌握的很清楚，進行服務時提高警覺關注不同的性別是否在飲食上有不同需求，試圖收集長者之意見以便了解長者的實際情況，以利後續服務的品質。 2. 114 執行成效： (1) 本計畫於 112 年 7 月 20 日啟動送餐，以汐止區及烏來區為送餐地區，114 年送餐次數 4,339 人次。 (2) 烏來送餐對象有一對夫妻，先生罹骨癌又確診胃癌四期，送餐員協助轉介長照專車、居家陪同並申請急難救助金，減輕醫療負擔。 (3) 本案已請汐止及烏來忠治照服員調查送餐長者之飲食需求，並於便當製作時依需求調整。	113 年 10 月 8 日

伍、性別統計及分析：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)			23
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)			23
(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	新北市政府補助原住民職業訓練及就業考試補習課程費用計畫核定補助人數	凡參加訓練單位所舉辦之職業訓練或政府核准立案補習班所開辦之就業考試補習課程，並申請補助費用之原住民，均為統計資料。

陸、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)		29		
(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	烏來泰雅民族博物館入館人次不均等改善計畫統計分析	經建科	賴憶婕	114 年 8 月 13 日
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
烏來泰雅民族博物館為全國唯一以「博物館」命名的地方原民館舍，亦是新北市唯一以泰雅族文化為主題的公立博物館。近年入館人次回升，女性比例逐漸高於男性，反映策展多以編織、工藝、女性文化及親子教育為主。為促進性別平衡與多元參與，館方除改善空間，設置性別友善廁所以回應性別平等政策外，亦在 114 年推動兼顧多元性別的教育與手作課程，如「男性與編織」、「女性與弓織」，以突破傳統性別框架，實踐文化近用權與公共空間無障礙，展現對多元性別的尊重與支持。				
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返鄉參加歲時祭儀交通費計畫	教文科	陳永平	114 年 9 月 10 日
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
1. 為讓長年旅居於本市的族人能夠持續與原鄉部落母體間的臍帶連結更為緊密，避免擴大對於所屬傳統祭儀文化疏離感及文化斷層，特訂定「新北市政府補助原住民返鄉參加歲時祭儀交通費實施要點」，使本市原住民返鄉參加歲				

時祭儀活動之交通補助事項有所依循，並藉由實質補助交通費方式，提升族人返鄉參加歲時祭儀意願，凝聚族群情感，亦助於延續各群族傳統祭儀及習俗文化。

2. 根據統計，111 至 114 年度核定補助原住民返鄉參加歲時祭儀交通費為 43 名、169 名、242 名族人及 664 人，其中男性 450 人、女性 668 人，為了瞭解近年來設籍於本市各族群族人返鄉參加歲時祭儀之情況，本局將分析各族群男性、女性核定補助人數所占之比重，探討性別差異是否影響政策資源的公平分配，透過補助申請與核定人數中男女比例的變化與趨勢，初步檢視在政策執行過程中是否存在性別落差，藉以評估未來是否需進一步調整資源配置或強化性別平等導向之宣導策略，確保所有族人均能公平受益，落實政策之包容性與實質平等精神。

➤ **性別分析**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。

柒、性別預算

一、114 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	影響：提升烏來泰雅民族博物館館務研究發展學術文化、展示與教育功能。 成效：參與諮詢委員 7 人，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	影響：透過落實任一性別比例不低於三分之一原則，強化決策多元與性別平衡，提升政策代表性與公平性，並增進公共信任。 成效： 一、落實性別比例原則，確保決策參與之實質平等。 二、提升教育政策與計畫之專業性與周延性。 三、健全性別平權機制，強化整體治理效能。
3	認識國際原住民議題工作坊	30,000	影響：透過經驗交流，增進原住民族女性國際接軌的能力，了解世界原住民族議題，進而為族群發聲 成效：辦理兩場活動，參與人數總計 61 人。
4	原住民族家庭服務中心—社會福利服務諮詢(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)	300,000	影響：運用部落蹲點、在地挖掘案件之方式，提供生活遭遇問題之女性原住民，提升對就業資訊服務的滿足及自身權益的了解。 成效：社會福利諮詢計件 291 件。
5	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	影響：協助生活遭遇問題之原住民婦女，媒合轉介公部門及民間單位提供適切之就業服務，以穩定就業，進而改善經濟狀況及生活品質。 成效：就業諮詢 179 件。

6	新北市原住民族產業精實暨創業計畫	2,050,000	影響：藉由彙集本市原住民族產業創業計畫提案，培育本市原住民族女性產業人才，提升產業創新機會與能量，並鼓勵族人多元創業及產業發展。 成效：1. 培力原住民創業人才共 50 人。2. 扶植原住民族經濟產業 20 案。
7	原住民子女學前教育補助	3,300,000	影響：透過相關子女補助政策，減輕原住民族家庭經濟壓力及降低女性家庭照顧者之壓力，提升本市原住民子女學前教育學品質。 成效：核定補助計 654 名原住民幼童。
8	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	影響：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。 成效：活動共計 8 場次 46 單元，參與人數計有 574 人。
9	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	影響：透過宣導活動，家庭成員對家務分工的認知與態度有所改變，男性家屬願意主動分擔家務，女性角色的負擔獲得減輕，進而提升家庭內部互助與支持功能。 成效：共計辦理 21 場次，參與人數 460 人。
10	原住民族文化會議	200,000	影響：本局社會福利科科長針對「提升原住民族女性勞動參與率 CEDAW 教材」予以宣導，講授台灣原住民族女性就業弱勢等相關議題。與會人員計 83 名。 成效：辦理性平講座 1 場次。
11	新北市原住民長者關懷服務	50,987,000	影響：114 年度提供至少 64 個在地就業機會，多以原住民女性及二度就業者為主，促進族人經濟自主與社會參與，並服務約 800 名長者，擴大原住民族在地照顧服務量能 成效：有效減輕長者及其家庭照顧壓力，改善原住民族家庭生活品質，同時提供族人穩定就業機會，促進原住民族在地培力與永續發展。
12	部落廚房送餐暨關懷服務實施計畫	5,586,480	影響：透過定期送餐與關懷服務，依長者健康狀況及營養需求提供適切餐食，整體飲食服務未因性別產生差異，有效維持長者基本生活照顧品質。 成效：本市設置汐止及烏來 2 處部落廚房，共提供 4 名女性在地就業機會，其中包含 1 名需兼顧年幼子女照顧責任之青年女性及 3 名二度就業女性，促進原住民女性經濟參與及家庭照顧與就

			業平衡。另服務對象男女比例均衡（男性 10 名、女性 10 名），展現服務資源分配之公平性。
總計		63,233,480	

二、115 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	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	影響：透過落實任一性別比例不低於三分之一原則，強化決策多元與性別平衡，提升政策代表性與公平性，並增進公共信任。 成效： 一、落實性別比例原則，確保決策參與之實質平等。 二、提升教育政策與計畫之專業性與周延性。 三、健全性別平權機制，強化整體治理效能。
3	認識國際原住民議題工作坊	30,000	影響：透過經驗交流及分享，有助於強化原住民族女性自我認同與自信心；接觸不同文化與觀點，有助於擴展視野與能力；透過參與工作坊壇等活動，積極培養其領導力及與社會溝通的能力。 成效：召募新北市原住民婦女參與課程計 10 人。
4	原住民族家庭服務中心—社會福利服務諮詢(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)	300,000	1. 整合社會福利諮詢與就業諮詢窗口，協助需求者問題，以提供適切之服務。 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。 3. 原家中心可協助諮詢者有關就職或轉職機會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。 4. 轉介新北市原住民就業服務員，並且協同就業員共同家訪。
5	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。
6	新北市原住民族產業精實暨創業計畫	3,299,999	影響：彙集本市原住民族產業創業計畫提案，培育本市原住民族產業人才，提升產業創新機會與能量。 成效：

			1. 辦理創(產)業提案徵件競賽 1 場。 2. 辦理企業參訪 2 場。 3. 辦理產業議題討論或辯論 1 場。 4. 辦理原青小聚 10 場次。
7	原住民子女學前教育補助	5,760,000	影響：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。 成效：預計受惠之原住民幼童約 640 名。
8	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。
9	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	300,000	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。
10	原住民族文化會議	2,300,000	影響：擴大辦理文化會議，增加性別平等教育議題之宣導。 成效：辦理性別平權講座 1 場次。
11	新北市原住民長者關懷服務	59,558,000	影響：115 年度持續擴大原住民族在地照顧服務量能，預計穩定提供在地就業機會，優先進用原住民女性及二度就業者，強化族人經濟自主與社會參與。 成效：透過訪視、送餐及關懷服務機制，持續降低長者及其家庭照顧負擔，並強化高風險個案之預警與轉介流程，達到跨局處合作與福利資源銜接效率。
12	部落廚房送餐暨關懷服務實施計畫	5,585,481	影響：115 年度持續推動汐止及烏來部落廚房送餐暨關懷服務，穩定提供在地女性就業機會，強化原住民女性之經濟自主與社會參與，並支持其兼顧家庭照顧責任。透過深化社區連結與服務網絡，進一步提升部落互助功能與在地照顧量能，使部落廚房成為兼具就業支持與長者照顧之重要據點。 成效：持續依長者健康狀況與營養需求提供客製化餐食與關懷訪視服務，強化高風險長者之即時關懷與資源轉介機制，提升整體照顧品質與安全性。同時透過滾動式檢討與經費控管，提升預算執行效率與資源運用效益，確保計畫穩定推動並擴大服務覆蓋面，進一步增進原住民族長者之生活品質與家庭支持系統。
總計		77,863,480	

捌、性別平等宣導：結合自身業務配合辦理性別平等宣導

一、依自身業務辦理 CEDAW 及其他性別平等專題宣導

(一) 宣導方式

宣導方案		平面	網頁	廣播	影音	座談會	說明會	記者會	活動	網路直播	podcast	其他
宣導場次	CEDAW											
	性平專題								145			
總計		145										

(二) 宣導對象

宣導對象		媒體人員	民間組織	企業	里鄰長	一般民眾	其他
宣導人次	CEDAW		118				427
	性平專題		116			12951	
總計		13612					

二、結合民間單位辦理 CEDAW 及其他性別平等專題宣導

(一) 宣導方式

宣導方案		平面	網頁	廣播	影音	座談會	說明會	記者會	活動	網路直播	podcast	其他
宣導場次	CEDAW											
	性平專題								116			
總計		116										

(二) 宣導對象

宣導對象		媒體人員	民間組織	企業	里鄰長	一般民眾	其他
宣導人次	CEDAW						
	性平專題		280			5885	
總計		6165					

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	CEDAW 第 1-3、 5、11 條	1	社福科/呂偉麟（科長）	CEDAW 教材

玖、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。	☐ _____
	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。	☒ <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>
	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。	☒ <u>新北市原住民服務中心活化整建工程</u>
	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。	☐ _____
	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	☒ <u>紫絲帶社區防暴守門人培訓計畫</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
	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。	
	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>部落大學宣導 CEDAW</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。

(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫 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 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。 2. 執行成果： (1) 權益宣導： A. 兒童權利公約宣導 4 場。 B. 性別平等宣導 3 場。 C. 婦女權益宣導 3 場。 (2) 共計 10 場次，參與人數計有 200 人，男性 80 人，占比 40%、女性 120 人，占比 60%。
(二) 建構性別友善環境及推動相關政策措施等之政策措施 方案名稱：新北市原住民服務中心活化整建工程 1. 方案內容：設置性別友善廁所 2 間。 2. 執行成果：尚在施工中，預計 115 年下半年完工啟用。
(三) CEDAW 及性別平等宣導 方案名稱：部落大學宣導 CEDAW 1. 方案內容： (1) 了解 CEDAW 之精神，去除性別刻板印象與偏見。 (2) 能自在表達 CEDAW 之生活智慧。 (3) 積極落實性別平等教育。 (4) 建立性別友善環境。 2. 執行成果：11 月 1 日於隴山林台北中和飯店辦理「114 年度原住民族文化會議」並安排性平課程：「提升原住民族女性勞動參與率 CEDAW 教材」，參加人數計 120 人（男 79 人、女 41 人）。
(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

- A. 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。
- B. 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。
- C. 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

- A. 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。
- B. 依據原住民族委員會 113 年「原住民族勞動參與情形一按人口特性分析」資料顯示，在勞動力參與率上，原住民族女性勞動力參與率(57.43%)低於原住民族男性勞動參與率(72.11%)。在失業率上，原住民族女性失業率(3.61%)高於原住民族男性失業率(3.21%)，且也比一般民眾女性(3.46%)高。另依據原住民族委員會最新「113 年原住民就業狀況調查摘要分析與統計結果表」之原住民族非勞動力狀況，113 年原住民族非勞動力人數有 163,471 人，女性總人數 108,024 人，男性總人數 60,169 人，原住民族女性未參與勞動最大的原因為料理家務，佔 40.80%；其次為高齡、身心障礙，佔 27.22%；第三為求學及準備升學 21.87%。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】相關規範新增 2 篇案例分享：(1. 原住民女性面試篇、2. 族群歧視求職篇)

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。

(4) 提升新北市原住民族女性勞動參與率與就業力：

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、原住民文化健康站等，提供其就業上保障及就業機會。