

## 推動性別主流化成果報告 110 年(1-12 月)辦理情形

經本局性平專案小組 111 年 2 月 10 日第 4 屆第 1 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	劉媛妮	約僱人員

### 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文化健康站男性長者參與率獎勵方案	<p>為建構有利於都會區原住民長者健康、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 110 年 12 月底止，本市已設置 21 個原住民文化健康站，深受原住民長者喜愛，110 年度 12 月底總計服務 18 萬 2,941 人次。惟綜觀到站人數，統計原住民女性長者參與率為 69%，男性長者參與率為 31%，男性長者到站率明顯低於女性，因此如何增加男性長輩到站參與照顧服務成為推動計畫的重要課題。實施內容如下：</p> <p>一、調查男性有興趣之課程：調查結果以經調查結果發現，到站男性長者較感興趣的課程前三名，分別為球類運動、傳統工藝及音樂（歡唱卡拉 ok、族語歌唱），較排斥的課程前三名，分別為手作（手工藝）、舞蹈及美術（繪畫）。長者對手作或手工藝（例如編織課程）最無興趣，原因為細膩度較高，男性較無耐心，對於舞蹈、律動課程較排斥，但可以接受健康操。</p> <p>二、新北市文化健康站實施計畫納入提升男性長者參與相關獎勵措施，獎勵金 2 萬元，110 年有新莊站、烏來福山站獲得獎勵。</p>

## 貳、性別平等專案小組/工作小組

一、召集人：羅局長美菁(110年性平專案小組第2次會議)

### 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)	1. 林委員春鳳(屏東縣基督教女青年常務理事) 2. 郭委員玲惠(臺北大學法律學系專任教授) 3. 黃委員煥榮(臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授)
首長擔任會議主席次數	1	副首長擔任會議主席次數	0	主任秘書擔任會議主席次數	1	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	0	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：8

女性人數：20

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
28	100%	8	100%	20	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：10

男性人數：4

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
10	100%	4	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%			1	100%

##### (二) 主管

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%			1	100%

##### (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

#### 一、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	9-1 評估結果之綜合說明：依照專家學者意見修正 一、林春鳳委員 1. 目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。 2. 目前都會區 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。 3. 109 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。 二、郭玲惠委員	

					<p>將依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>三、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>9-2 參採情形： 110 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。</p> <p>9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條句式說明) 1. 製作新北市原住民文健站男性長者需求問卷調查。 2. 請各站依照男性長者需求，提出適合之活動，以提升參與率。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 已完成 或 <input type="checkbox"/> 預計完成 日期：110 年 7 月 31 日</p>	
2	新北市 原住民 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	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>8-13 給予機關改善綜合建議事項：</p> <p>一、林春鳳</p> <p>1. 全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</p>

					<p>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。</p> <p>2. 第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。</p> <p>3. 對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。</p> <p>二、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> <p>三、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，</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>並瞭解原住民男性的需求，以提高男性的參與機會。</p> <p>9-2 參採情形： 依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>9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條例式說明) <input type="checkbox"/> 已完成 或 <input checked="" type="checkbox"/> 預計完成 日期：110 年 12 月 31 日 為瞭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>	
--	--	--	--	--	--	--

## 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		<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
	無		

## 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)		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)				
<p>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。</p>				
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	經濟建設科	王信雄(股長)	110/6/21

	改善計畫			
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>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。</p>				
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)				
<p>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。</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	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「尋根思原：2021新北市原住</p>

		民族表演藝術團隊培力計畫成果展演」1 場次。 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。
	總計	3,500,000

## 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.	原住民族社團幹部增能研習	500,000	1. 靜態研習：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，以期未來在原住民族事務之推動上能夠更加順遂。 2. 動態參訪：透過參訪績優部落或社團，讓參與人員從中了解組織在發展過程中遇見之困難及課題，以提供本市原住民族團體幹部學習與交流。
2.	新北市原住民族藝術團隊培力補助計畫	3,000,000	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。 2. 預計 111 年 1 月執行。
	總計	3,500,000	

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	366							23	25
總計	414								

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							23	391
總計	414							

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 0 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

## 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 3 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。

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 checked="" type="checkbox"/> 口腔檢查與塗氟服務
	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	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> 原住民族紫絲帶防暴守門人培訓

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
	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。	■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：

- ✓ 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：口腔檢查與塗氟服務</b></p> <p>1. 方案內容：</p> <p>(1) 依據國發會的推估，至 2021 年，老年人口將佔 14.6%，2031 年估計約佔 20.1%，即每 5 人中就有一位 65 歲以上老人。各國面對人口老化的趨勢，口腔健康正是影響全身健康及生活品質的重要因素之一，需要發展與傳統不同的牙醫醫療服務模式，例如：口腔巡迴醫療車提供團隊服務，以因應時代需要。</p> <p>(2) 依原住民族委員會「106 年度臺灣原住民族經濟狀況調查」原住民族家庭年平均收入為 81 萬 8,053 元與全體家庭平均年收入 129 萬 2,578 元相較，僅是全體家庭的 0.63 倍。另依「110 年第 1 季原住民就業狀況調查報告」，原住民有酬就業者每人每月主要工作收入 30,999 元，與全體民眾 45,442 元相較，低 15,043 元，顯示原住民族經濟狀況相較於全體民眾處於相對弱勢。在經濟狀況性別統計上，原住民族女性相較原住民族男性弱勢。</p> <p>(3) 尤其原住民長者往年因飲食文化特性，族人常有落牙、口腔疾病或口腔癌等問題，容易影響咀嚼吞嚥功能與身體健康。許多長者們平常無定期檢查牙齒習慣，或怕去牙醫診療及擔心費用問題，致影響牙齒口腔健康。為積極媒合相關資源提供適切服務，原民局攜手衛生局媒合提供巡迴醫療車，以及新北牙醫師公會安排醫師與護士組成義診服務團隊，至原住民的文化健康站進行</p>
--

服務。服務時間 110 年 12 月 22 日，總計試辦 1 場。

2. 量化效益：參與人數計 24 人(男 9 人；女 15 人)。
3. 質化效益：讓更多的原住民長者們可以就近接受便利的醫療服務，提升其生活品質及口腔預防的保健效益，並更能夠照顧到社會上較弱勢的原住民族女性口腔健康。

## (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「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、失業率和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。