

提案二

提案單位：新北市政府人事處

案由：辦理攜手前進-幸福一起來專題系列講座，提請討論。

說明：以本府同仁為參加對象，邀請對社會參與著有貢獻之女性素人擔任專題系列講座，並以「媽媽的黑心話」短文徵選與分享及輕鬆、活潑性別教育互動課程等，讓府內同仁真切瞭解婦女在現代社會的沉重包袱，共同為婦女權益盡一份心力。

辦法：

一、具體推動策略：

- (一)名人專題演講：邀請對社會參與著有貢獻之女性素人擔任講座(如景美女中拔河隊、陳樹菊等)，與本府同仁分享女性的成功與無私奉獻的心路歷程。
- (二)性別體驗活動：參考「婦女人權學習手冊」等，以性別體驗、電影引讀會、學習單等活潑方式，辦理本府性別教育訓練課程。
- (三)短文徵選與分享：為鼓勵女性勇於表達，以本府同仁為參加對象，辦理300字以內之「媽媽的黑心話」短文徵選，讓「職場媽媽」說出對家人的真實感受或生活感想等，其優良作品於辦理講座及課程時發表。

二、可累積成果：

截至本(103)年10月止，本處辦理中高階主管研究班共9梯次，計一級機關女性主管共294人參加(完訓率99.66%)；另辦理性別主流化研習共3梯次，計649人參加，以維護、保障同仁權益，期使同仁於規劃或檢視各項政策法令時，納入性別觀點。除上開訓練課程外，將規劃辦理本提案，預計104年邀請女性素人分享相關經驗及辦理性別主流化訓練共5場，並舉辦短文徵選活動，本案之執行將累積訓練成果質量，同時豐富本府落實公部門性別平等主流化推動之成效。

三、執行之影響性：

藉由邀請女性素人分享成功經驗與理念，讓同仁瞭解平凡女性的偉大，且具有無限潛能足以帶給社會正面能量，啟發女性同仁對自身的認同，勇於為自己發聲，進而走出家庭，關懷社會，另透過舉辦多樣的性別體驗活動、「媽媽的黑心話」短文徵選等，深化同仁的性別平等觀念，未來在推動業務、政策規劃上，能展現本府對性別平權的重視與具體成效。

決議：照案通過，酌作文字修正。

提案三

提案單位：新北市政府主計處

案由：推動本府各機關性別統計作業事宜，提請 討論。

說明：

一、本府性別統計推動現況：

(一)性別圖像：本處彙編之性別圖像內容包含人口成長、原住民族、婚育概況、勞動就業、教育文化、交通運輸及觀光、土地房屋、社會福利、社會治安、公共安全、醫療保健、家庭生活及政府服務等 13 大類、123 中類之連續 8 年時間數列資料，除刊布本處全球資訊網，亦編印書刊供各局處參考運用；全書雖已涵蓋 1,776 項指標，惟仍限於各領域常用指標。

(二)性別分析：目前本處不定期研擬性別專題分析，並刊布於本處全球資訊網，自 99 年迄今性別專題分析篇數共計 38 篇，103 年共完成 9 篇，主題如次：

- 從新北市人口性別轉變看閱讀資源配置與行銷
- 公部門性別比例看新北市女性行政參與
- 從兩性初婚情形看生育變化
- 新北市國高中職學生視力概況
- 新北市多元民族之新住民概況
- 新北市勞動市場分析
- 新北市少年犯罪探討
- 由結婚與新生兒情形觀看新北市育兒福利
- 從失業情形看新北市職業訓練及人才培育發展

(三)各機關推動情形：目前本府各機關除主計處外，僅警察局編印性別圖像統計書刊，並將資訊公開於該局全球資訊網，其他機關目前尚無編印此類書刊或相關性別分析，雖部分性別統計資料已藉由「各機關預告統計資料發布時間表」公開於各機關網頁，惟仍欠缺整合建置專屬性別統計之網頁。

二、其它縣市性別統計推動情形：

目前臺北市政府、高雄市政府、桃園縣政府各機關均有建置性別統計網頁，詳列該機關業務屬性之性別統計指標，且於主計處網頁設置性別統計專區，可連結至各機關之性別統計網頁，利於性別統計之推廣應用。

三、推動性別統計之預期影響及成效：

性別統計係將所蒐集或產製的數據資料按性別對照比較及時間數列觀察，呈現不同性別之處境、待遇及進步實況，提供各界作為理性剖析與討論的事實基礎。各機關如能深化各該領域專屬之性別統計，將有助於各領域決策分析，進而提升性別意識及促進性別平等。

辦法：建請各局處建置性別統計網頁，並於主計處網站建置專區連結，以增進性別統計應用。

決議：照案通過，請主計處先行了解各局處針對性別統計指標定義及資料蒐集時間與方式之一致性，並確認本案之時效性及具體效益，於 104 年度辦理完成。

提案四

提案單位：新北市政府文化局

案由：為強化社區婦女意識，提升婦女領導人在社區的能見度，以建構性別友善、多元文化的社區意識，提請討論。

說明：

- 一、在本市社區營造點中，由女性擔任主要的社區工作者居 5 成以上。但實際擔任社區組織領導人的比例卻低於 5 成。
- 二、以性別意識的觀點建構性別敏感度、瞭解女性權益議題，並增進性別友善意識為出發點。藉由宏觀視野與多元角色的啟發，倡導、增進並提升女性參與公共事務的熱情和領導知能，建立支援網路，進而培植未來具有潛力的女性領導者。

辦法：

- 一、開設性別主流化及多元文化課程：

在社區營造人才培力等相關課程(如社區營造人才培力課程及入門講座)中納入性別主流化及多元文化課程，以強化社區婦女意識，預計於 104 年辦理 2 場次。

- 二、女性社區領導人擔任社區營造課程講師：

藉由直接參與社區營造的婦女，對社區營造種子分享婦女參與公共事務的經驗，作為其他婦女操作的參考模式，強化彼此經驗交流。預計於 104 年辦理 2 場次。

- 三、專案補助社區婦女權益議題：

於社區營造點補助計畫及社區營造一般性補助計畫，專案輔導社區婦女權益議題，藉此鼓勵婦女積極參與社區營造，提昇在社區的角色，預計於104年輔導至少2案。

決議：照案通過，另請文化局提送社區總體營造推動委員會責成各局處落實提升社區婦女領導人於社區之能見度，並將執行成果回饋至本委員會。

提案五

提案單位：新北市政府勞工局

案由：有關如何提升勞工婦女參與工會會務並擔任幹部一案，提請討論。

說明：有鑑於女性勞動參與率已逐年提升至50.2%，而現今工會幹部仍以男性居多，應積極提升女性勞工參與工會會務及擔任工會幹部，期能增進婦女工作權益。

辦法：工會法賦予工會自主運作精神，為提升女性勞工參與工會會務並擔任幹部，本案從教育面及制度面鼓勵工會支持：

- 一、勞工局派員出席104年約400場次會員(代表)大會或工會活動時，鼓勵女性會員積極參與工會會務，並擔任幹部。
- 二、規劃104年「女性工會幹部」勞工教育專案計畫，調派女性工會幹部比例較低之工會參訓，並鼓勵開辦性別平權或婦女社會參與等課程內容，提升勞動知能。
- 三、建議將女性勞工擔任工會幹部比例的成長表現，納入「新北市工會會務評鑑計畫」評鑑加分項目，可影響約250家參與評鑑工會關注此議題。
- 四、依上述推動策略，並參酌工會幹部任期最長為4年，女性勞工擔任工會幹部將逐年提升5%。

決議：照案通過。

提案六

提案單位：新北市政府衛生局

案由：為鼓勵本市各職場設置哺(集)乳室並成立母乳支持團體，以提升本市婦女優質哺乳之支持環境及員工健康諮詢服務，提請討論。

說明：

- 一、依據國內研究顯示，回到職場後授乳、集乳之不便是影響媽媽持續哺乳的最大障礙，透過企業職場負責人的重視，才能有效改善目前的狀況。

- 二、本案以投保人數 1,000 人以上職場為優先輔導單位，透過設置哺(集)乳室及成立母乳支持團體，以提升本市母乳哺育率，並營造親善哺乳環境。

辦 法：

- 一、依據 104 年衛生福利部衛生保健工作計畫之「營造母嬰親善的哺乳環境」，有意願參與之職場，可洽本局及 29 區衛生所提供相關設置諮詢及衛教資源。
- 二、另將透過評選競賽機制，選出年度績優哺乳單位，透過獎勵及表揚方式，提升企業參與之意願。

決 議：照案通過，請勞工局協助提供相關統計資料，並請衛生局設定及補充說明質與量之目標值。

提案七

提案單位：新北市政府勞工局

案 由：有關申請育嬰留職停薪時應注意事項及協助育嬰留職停薪期滿後，得以順利返回職場一案，提請 討論。

說 明：

- 一、依性別工作平等法(以下簡稱同法)第 16 條規定，受僱者任職滿 1 年後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。
- 二、依同法第 17 條規定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因上述各款原因未能使受僱者復職時，應於 30 日前通知受僱者，並應依法定標準發給資遣費或退休金。
- 三、再依同法第 21 條規定，受僱者依第 17 條規定為復職之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。雇主如有違反者，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
- 四、申請育嬰留職停薪之受僱者，因申請時不熟悉相關法令而導致申請要件不完備，造成往後許多爭議，又因短暫性離開職場返家育兒，重返職場後，可能面臨到工作適應或原先工作技能不足的問題，甚至因此而無法

回到原來職場。依勞保局 102 年申請育嬰留職停薪統計數據顯示，女性勞工佔 84%，許多婦女因育兒而無法銜接工作，或被迫離開職場，這不僅造成企業人力資本流失，亦影響婦女未來的職涯發展，為使每位申請育嬰假的受僱者皆能安心在家育兒，相關的宣導、配套措施與協助方案更顯重要。

五、 本局 103 年度截至 9 月份止，申請育嬰留職停薪總人數共 666 人，成功復職共 308 人，其他因故繼續留職停薪、自請離職、遭資遣或無法聯繫者共 358 人，其中提出就業服務需求或職業訓練協助者共 15 人，本局以電話訪談並作成追蹤紀錄表，提供就業服務及職業訓練資源，協助勞工重返職場。

六、 為宣導申請育嬰留職停薪時勞資雙方應注意事項，並協助勞工育嬰留職停薪期滿後返回職場，擬提具以「多元宣導管道」、「就業服務及職業訓練資源」以及「法律諮詢、勞資爭議調處及訴訟扶助」之多元協助管道為辦法。

辦 法：

為協助本市轄內事業單位及申請育嬰留職停薪之勞工，知悉申請育嬰留職停薪時應注意事項，並於勞工育嬰留職停薪期滿後，協助順利復職，本局給予相關協助措施，如提供法令宣導、職業訓練、就業服務及相關法律諮詢，並主動關懷育嬰留職停薪即將屆滿之勞工，依其需求提供相關諮詢與協助，相關措施詳述如下：

一、 透過多元宣導管道

(一) 編印有關育嬰留職停薪文宣品，包含申請時勞資雙方應注意事項及協助復職之相關措施。

(二) 主動電話關懷，了解育嬰留職停薪勞工現況及需求。

(三) 於本局網站設置育嬰留職停薪專區，整合育嬰留職停薪相關法規、職業訓練及就業服務等資源。

二、 職業訓練資源

(一) 補助 80% 本府職業訓練中心所辦理之各項證照輔導課程。

(二) 留職停薪期間，補助產業人才投資方案各項課程，3 年最高 7 萬元。

(三) 留職停薪後若失業，失業者可免費參加職前技能培訓課程，訓後並輔導就業。

三、 就業服務資源

- (一) 辦理就業促進研習課程，協助未順利返回職場之育嬰留停勞工提升求職技能，以有效促進職場供需媒合。
- (二) 運用客製化人才招聘管理方式，配合廠商用人需求，客製化各類徵才服務方案，提供求職者多元就業管道。
- (三) 幸福創業微利貸款計畫，協助因育嬰留職停薪而離開職場之勞工順利創業。
- (四) 提供法律諮詢、勞資爭議調處及訴訟扶助。

決 議：照案通過，未來應進行跨局處合作，整合相關資源，建立友善托育環境，除增加公私立托育中心及合格保母人數，另可強化企業托嬰補助獎勵措施，以使婦女順利返回職場。

提案八

提案單位：新北市政府客家事務局

案 由：提升客家傳統祭祀科儀中女性參與程度，提請 討論。

說 明：本市客家義民爺文化節活動，係本市客家鄉親重要民俗信仰祭典活動，其中祭祀過程中的三獻禮，主事禮生-「通禮生」、「引禮生」及執事-「前執事」、「後執事」等人員，在過去均清一色由男性擔任；為打破此客家傳統祭祀科儀重要儀程人員均由男性擔任之習俗，本局自 100 年度起在新北市客家文化園區開辦「傳統科儀研習課程」，鼓勵女性參與學習，並自 101 年度起，鼓勵所培訓結業績優之女性學員參與擔任上列要角；103 年因祭典爐主為女性，故創新安排三獻禮之祭典主事禮生及執事計 6 位均由女性擔任，整體祭祀活動順暢成功、頗獲好評，重塑男女地位平等新觀念。

辦 法：

- 一、 鼓勵女性學員報名參加本市客家文化園區客家文化學院辦理之「傳統科儀三獻禮」初階班研習課程，並宣揚於各種重大祭典禮儀，亦可由女性擔任祭祀要角。
- 二、 未來將在義民爺文化節活動之相關文宣，闡述女性參與三獻禮之特色，以透過此案例宣揚「婦權」與「性平」議題，並期循序漸進擴及相關局處或其他民間信仰。
- 三、 為促進女性權益又期符合性平原則，未來擬朝男、女性各佔 50% 人數，擔任三獻禮祭典科儀主事人員之目標努力。

決 議：照案通過，再強化工作辦法，以促進意識形態之根本改變。

提案九：

提案單位：新北市政府交通局

案由：捷運建設於設計階段全面導入 CCTV 建置計畫，提請 討論。

說明：為了維護婦女之人身安全，CCTV 之設置利於站方迅速掌控捷運站各區域狀況，以利突發狀況之控管。

辦法：於捷運的設計上，考量婦女的人身安全，目前新建設之捷運線於設計階段皆已規劃於捷運系統場站設施以及車廂中設置 CCTV 以利隨時掌握狀況。目前大臺北都會區建置捷運系統中，板橋、南港、土城、淡水、新店、中和線自 2004 年起陸續增設監視器，由平均每站 50 支監視器增加為平均每站 65 支，2010 年後通車之新莊蘆洲線、信義線之每站平均監視器數量約 91 支，未來將逐年提升監視設備規格，數量上將會視需要機動性調整。營運中之捷運列車車廂也於每節完成設置 2 支以上攝影機，目前高運量之新店、蘆洲線每節車箱均設置 2 支攝影機，淡水及板南等線則於每節車廂架設 4 支固定式設計攝影機。中運量之文湖線則於每節車廂內裝設 2 支攝影機，未來將針對中運量列車陸續增設全程錄影系統。同時並於車站月台、大廳、出入口、連通道、夜間婦女等候區等旅客主要動線設置攝影機，捷運車站外轉乘之汽、機車停車場及通道、出入口也規畫設置監視器，以隨時掌握捷運站各區域相關狀況，保障乘客安全。

決議：照案通過，再行補充涵蓋率或比例數據，確認執行介面，並評估是否列為興建站體之必要條件。

提案十

提案單位：新北市政府社會局

案由：鼓勵民間單位於身心障礙者樂活大學開設婦女人身安全課程。

說明：

- 一、身心障礙者樂活大學自 100 年開設以來，促進超過 100 位身心障礙婦女走出家門，到社區中參加保健新知、社會福利、生活理財、花藝等等多元化的課程。
- 二、由於身體上的限制，人身安全及自我保護方面對於身心障礙婦女有更高的重要性，惟以往樂活大學此類課程較為欠缺，期盼藉由鼓勵民間團體開設相關課程，提升身心障礙婦女自我保護知能，並進一步降低其社會參與的疑慮。

辦法：

- 一、 具體推動策略：將「婦女人身安全課程」納入新北市第 4 屆樂活大學共同科目項目之一，課程時間預計 2 小時，並請承辦分校踴躍開設是項課程。
- 二、 可累積成果：預計最高約達 200 人數及人次女性參與此課程。
- 三、 執行的影響性：提升身心障礙婦女自我保護知能，並進一步降低其社會參與的疑慮。

決 議：照案通過。

提案十一

提案單位：新北市政府警察局

案 由：網絡合作，提供家暴相對人專業服務資源，以降低家暴相對人暴力危險因子，落實保障被害人權益。

說 明：

- 一、 家暴事件發生後，各防治網絡成員為落實保障被害人人身安全，投入許多社會資源協助，如社政整合相關社會資源運用、警政強化相對人約制訪查、衛政提供專業醫療資源協助等，其目的均在防治家庭暴力再次發生及提供被害人人身安全維護措施。
- 二、 相對人是家暴危險因子的重要來源，警察代表的公權力，在網絡分工之角色應著重於家暴相對人之約制告誡，使其不再以暴力為解決問題之優先與惟一之選擇，然警察外控角色效果有限，家暴相對人亦需其他資源投入協助，因此，本市極力推廣「男性關懷專線」(內政部 2004 年設立)及「白絲帶反暴力學習中心」(本市 2011 年設立)。
- 三、 本市「白絲帶反暴力學習中心」服務對象及來源，係對家庭成員施暴的相對人，其或主動求助或經由防治網絡轉介。接獲案件中，102 年經由警察同仁提供訊息而主動求助或由家防官主動轉介共 17 件，佔總進案數 4.88%，103 年 1 至 9 月經由警察同仁提供訊息而主動求助或家防官轉介共 33 件，佔總進案數 12.4%。

辦 法：

- 一、 員警訪查：依內政部警政署 103 年 6 月 6 日新修正之「警察勤務區家戶訪查作業規定」第 23 點，將法院核發保護令之相對人增列記事二人口，每三個月執行訪查。於實施訪查時，如遇相對人拒絕接受訪查時，得改以對被害人關懷訪視或其他適當方式實施。若發現訪查對象有犯家庭暴力罪、違反保護令或其他不法嫌疑之虞時，以勸告或其他適當方法，促

其不再犯；如發現確有犯前述不法犯罪時，即依法偵辦。

二、轉介協助：

- (一) 實施訪查時，透過提供相關人法律認知、危機處理、情緒管理與資源轉介等方式，協助相對人建立正確的觀念，推廣運用轉介資源協助，以預防其再犯。
- (二) 對於有意願接受防治網絡單位協助之相對人，主動提供轉介服務，讓相對人接受必要之協助，進而改變其暴力危險因子，防制再犯兼維被害人人身安全。
- (三) 本局於規劃相關家暴防治教育訓練時，將「白絲帶反暴力學習中心」服務資源納入介紹，讓第一線警察同仁熟識資源並加以運用，以協助更多家暴相對人。

三、教育宣導：結合網絡、社區資源辦理宣導活動（如社區治安會議、中小學婦幼安全海報微電影比賽），推廣家庭暴力防治觀念。

決議：照案通過，善加運用現有資源，並擴展為預防方案，提升一般男性的參與及關注，將方案提升為政策或運動，嘗試從根本加強性別意識。

提案十二

提案單位：新北市政府社會局

案由：為調整本府婦女權益促進委員會分工小組組別一案，提請討論。

說明：

- 一、依據本府婦女權益促進委員會第2屆第3次委員會會議決議設置社會參與組、就業安全組、文化教育組、健康醫療組、人身安全組、生活支持組等6個分工小組。
- 二、各分工小組自9月份開始陸續召開相關會議討論提案，惟受限於人力及經費及等各項因素，提案數量及內容未如預期，故擬調整各分工小組組別，以提升行政效益，確實發揮各分工小組之功能。
- 三、為整合醫療衛生與社會福利業務，以有助於社會政策與資源整體規劃調配，建構完善的社會福利、社會照護及醫療保健體制，中央乃將各衛生醫療及社會福利機關整併為衛生福利部，故配合將健康醫療組及生活支持組合併為衛生福利組。

辦法：擬將6個分工小組縮減為社會參與、就業安全、文化教育、人身安全、衛生福利等5個分工小組，並經委員會決議通過後，自104年度開始實施。

組別及工作目標	督導委員	主責機關	機關成員
衛生福利組 -落實婦女健康醫療服 務、提升婦女生活照 顧、降低婦女照顧壓力	陳信孚 委員 彭淑華 委員 王文束 委員 廖雪貞 委員	衛生局 社會局	原民局、教育 局、民政局

※其餘組別未修正。

決議：照案通過，另請各分工小組督導委員協助檢視六大面向工作目標及重點工作之執行效益，如為常態性或已完成項目，不再提送委員會報告，並請各督導委員針對婦女權益政策面向提供議題並由相關單位試行，確能形成政策後再進入會前會及委員會討論，故各分工小組務必邀請所有外聘委員參加會議。

玖、主席裁（指）示事項：

- 一、104 年度六大工作面向增加自評效益分析，且以女性年齡層區分，進行問題分析並提出解決策略。
- 二、各委員會委員性別比例任一性別比例達三分之一之符合情況偏低，請人處設定明年度目標及提升之策略方法。
- 三、請勞工局呈現婦女接受就業支持性服務後，穩定就業之比例及效益。
- 四、請衛生局針對家庭暴力及性侵害防治責任醫院之教育訓練及標準作業流程之實踐應有一定之說明及要求並納入評鑑指標。
- 五、請社會局針對擴大對貧困婦女照顧之重點工作明訂工作目標及策略。
- 六、提案七、提案八、提案九及提案十一係屬制度面之變革，可再予強化發展成為政策，並請於下次會議提出具體之推動介面及執行方向。

拾、散會：下午 5 時 30 分。