

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

參、問題與需求評估

3-1 計畫之現況問題與需求概述

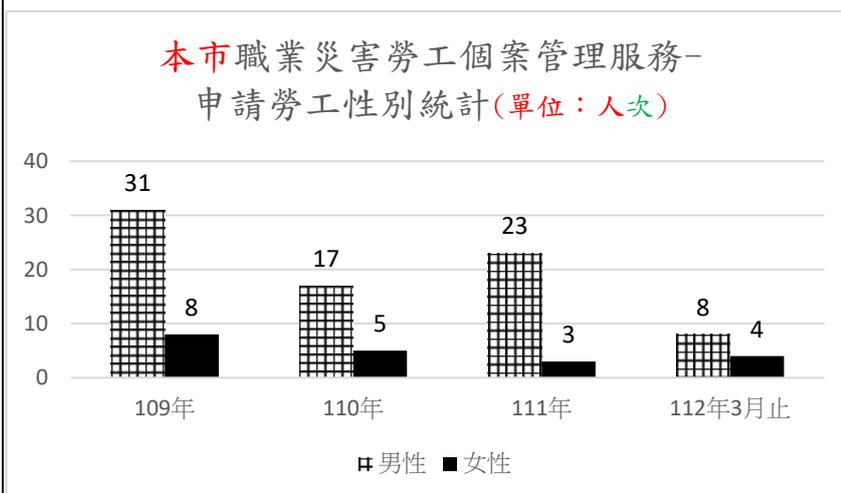
一、職業災害勞工個案管理服務：接獲職業災害案件來源後，本市將主動詢問職災勞工是否有意願使用職業災害勞工個案管理服務。此服務係由職災個案管理員及法律扶助基金會律師共同訪視職災勞工及其家庭，讓職災勞工權益於第一時間便獲得全面且專屬的法律諮詢與協助。

二、義務律師代理調解服務：為協助弱勢勞工、發生重大職災勞工家屬確保自身權益，本市將依受理勞資爭議個案身分及情況，如：一般勞工、高風險家庭、身心障礙者、原住民族、新住民、外籍勞工、工會、會員、集體勞工重大爭議及社會地位顯不相當等特殊個案，由勞工局協助委請律師代理勞資爭議調解事件，避免勞工因法律資訊不完整而致權益受損。

簡要說明計畫之現況問題與需求。
 (蒐集相關質化或量化統計資料，如性別、年齡、身心障礙、職業、城鄉區域等分類資料，呈現問題現象與需求為何)

3-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析
 (本項目請運用主計單位建議性別分析法進行)

一、109年至112年3月止，本市職業災害勞工個案管理服務申請勞工共計99人，其中男性79人次(占79.80%)、女性20人次(占20.20%)。109年至112年3月陪同律師皆為男性。



二、為檢視申請職災勞工個案管理之性別差距因素，觀察本市及全國職災勞工之性別分布。查109年至111年勞工保險局轉介之本市職災保險名冊等案件來源，職災勞工性別統計男性占65.41%、女性占34.59%。次查勞工保險局109年至111

1. 性別統計資料收集內涵：(1)計畫涉及對象；(2)執行與服務結果統計；(3)執行過程統計。

2. 統計資料包括：全國、新北市及新北市各區之性別統計、及年齡、教育程度、社經與族群。

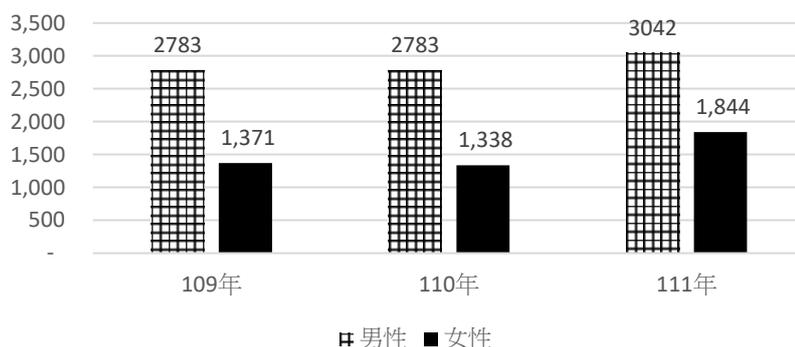
3. 針對前述統計結果說明；另若該計畫受益對象無區別，但內容涉及一般社會認知既存的性別偏見或統計資料顯示

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

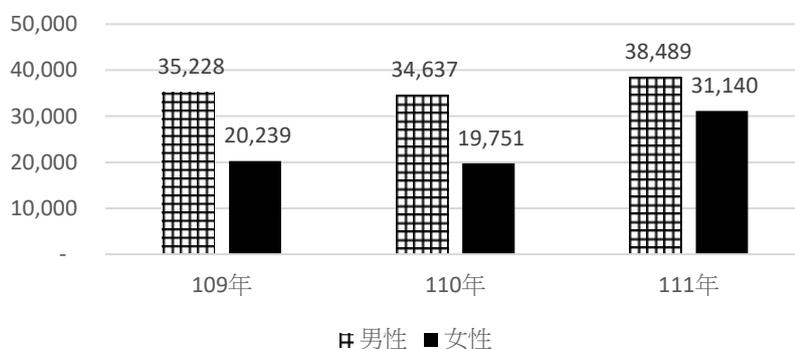
年職業傷害及職業病給付之全國核定案件，申請勞工性別統計男性占 60.37%、女性占 39.63%。依據前述統計，發生職業災害之勞工於本市及全國皆以男性為多數。

性別比例差距過大者，亦需進一步說明。

本市職業災害勞工個案管理服務-
案件來源職災勞工性別統計(單位：人次)



全國勞工保險局職業傷害及職業病給付
核定案件-申請勞工性別統計(單位：人次)



三、依據前述「勞工保險局轉介之本市職災保險名冊等案件來源」及「勞工保險局職業傷害及職業病給付之全國核定案件」等統計結果，發生職業災害之勞工於本市及全國皆以男性為多數。分析本計畫--申請職業災害勞工個案管理服務之勞工性別分布，多數為男性，其主因可推測為發生職業災害之勞工即以男性為多，故有此性別差距；而此服務係採勞工申請制(本市依接獲之案件來源主動發放問卷，由職災勞工填覆是否需要此服務)，服務申請人之性別分布另一影響因素為申

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

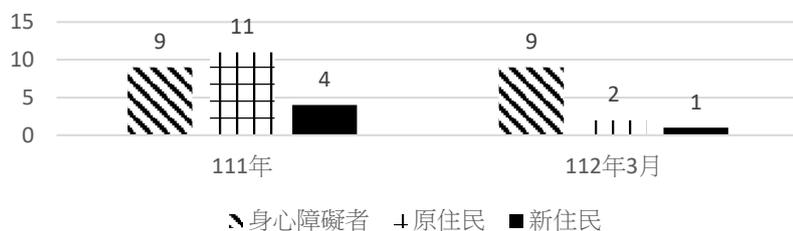
請人主觀意願。本市針對此服務仍會持續追蹤申請人性別比例，觀察其與整體職災勞工之性別比例差距，避免性別落差。

四、另有關職業災害勞工個案管理服務之陪同律師，本服務自 101 年起開辦以來，結合法律扶助基金會義務律師提供法律諮詢服務。而陪同律師之擇選，除依律師個人意願外，職災個案管理員亦以律師之法律諮詢專業程度及提供服務之細緻度挑選(替勞工列請求項目明細等)。惟經統計 109 年至 112 年 3 月陪同律師皆為男性，此顯具性別落差，規劃增加陪同律師名冊，希可考量服務專業性及細緻度外亦能兼顧性別平等。

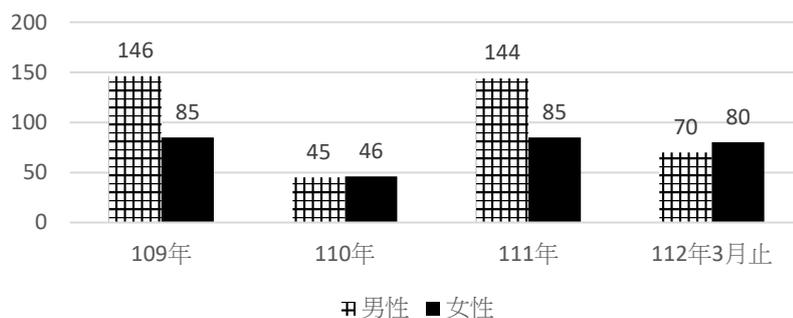
五、義務律師代理調解服務為協助弱勢、發生重大職災勞工確保自身權益，本市將依受理勞資爭議個案身分及情況(如：職災、身心障礙者、原住民族、新住民、外籍勞工、集體勞工重大爭議等特殊個案)，主動指派義務律師代理調解。109 年至 112 年 3 月止，本市義務律師代理之調解案件共 420 件、勞工共 701 人次，統計勞工之性別男性 405 人次(占 57.77%)、女性 296 人次(占 42.23%)；111 年至 112 年 3 月止，義務律師代理之調解案件共 215 件、勞工共 379 人次，統計勞工之身分別身心障礙者 18 人次(占 4.7%)、原住民 13 人次(占 3.4%)、新住民 5 人次(占 1.3%)。代理調解律師性別統計男性 188 人次(占 44.87%)、女性 231 人次(占 55.13%)。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

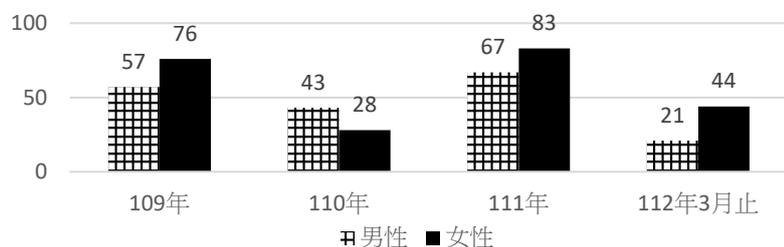
本市義務律師代理調解-
勞工身分別統計
(單位：人次)



本市義務律師代理調解-勞工性別統計
(單位：人次)



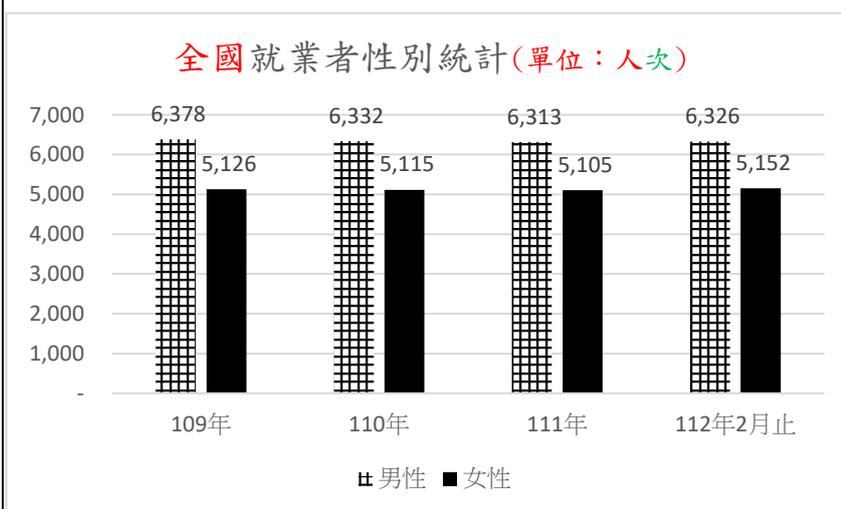
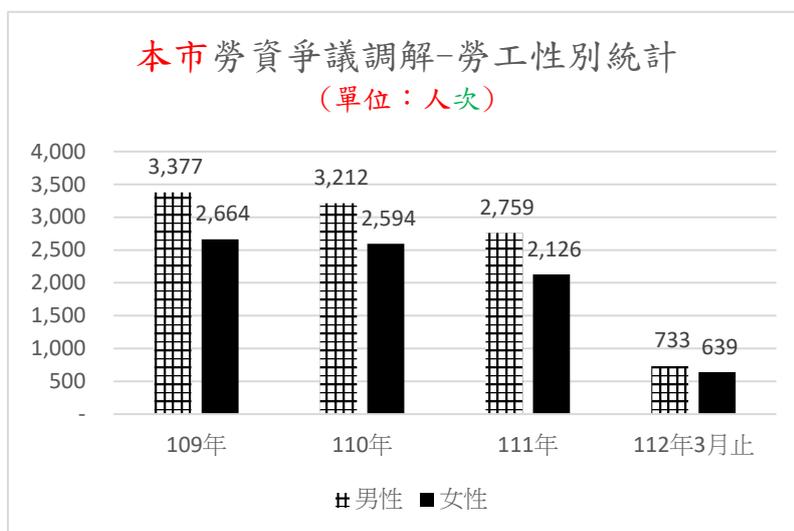
本市義務律師代理調解-
陪調律師性別統計
(單位：人次)



六、為檢視本市義務律師代理調解勞工之性別差距因素，觀察本市受理調解案件勞工之性別分布，查109年至112年3月止，本市受理之調解案件（含一般及職災等所有調解案件）勞工共計18,104人次，性別統計男性10,081人次（占

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

55.68%)、女性 8,023 人次(占 44.32%)。另為更深層探討本市申請勞資爭議之勞工是否具性別差距，進一步查詢全國就業者之性別分布，勞動部 109 年至 112 年 2 月之全國就業者性別統計，男性占比 55.29%、女性則為 44.71%。可得，本市受理調解案件之勞工性別分布略同於全國就業者此一基礎之性別分布，皆以男性略多。



七、依據前述「本市受理之勞資爭議調解」及「全國就業者性別統計」等統計結果，呈現出本市受理勞資爭議調解之勞工、全國就業者皆為男性略多之性別分布。本計畫--本市義務律師代理調解之勞工性別分布，亦為男性略多，三項統計性別比

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>例相近，推估此服務受益勞工性別比例差距，可歸因於本市申請勞資爭議調解案件之勞工、就業者此等基礎之差距。雖此，本市針對此服務仍會持續追蹤代理調解服務勞工性別比例，觀察是否有超於本市申請勞資爭議調解案件之勞工、就業者等相關群體之性別比例差距，避免性別落差之產生。</p>	
<p>3-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法（無建議之項目者「免填」）</p>	<p>3-3-1 修訂類別與項目： _____</p> <p>3-3-2 需局處配合單位（可複選）： <input type="checkbox"/>局處業務單位/ <input type="checkbox"/>局處會(統、主)計室 <input type="checkbox"/>其他，請說明： _____</p> <p>3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能 <input type="checkbox"/>需要，輔導公務統計增修或統計調查 <input type="checkbox"/>不需要</p>	<p>關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 若指標欠缺或不足者，需透過市府主計處輔導機關透過辦理公務統計方案增修訂，於公務統計報表新增統計項目，以定期蒐集所需數據。 2. 如欲辦理統計調查者(不包含意向調查)，需透過市府主計處輔導機關辦理統計調查計畫，以利推動。
<p>肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</p>	<p>為協助弱勢勞工、發生重大職災勞工家庭了解及爭取自身權益，本市提供個案管理律師陪同法律諮詢、勞資爭議律師代理調解等服務。並致力於去除服務受益者(勞工)及服務提供者(律師)的性別落差，除持續觀察服務受益者及提供者之性別比例外，亦增加職災個管陪同律師名冊。一方面檢視無統計基礎外因素所產生之性別落差，另一方面在提供服務時，同時考量服務專業性、細緻度及性別平等，以落實不同性別皆可獲得資源及參與社會。</p>	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>伍、促進與確保計畫融入性別觀點之方法 (5-1 至 5-5 可複選)</p>	<p>5-1 <input type="checkbox"/> 計畫研擬階段諮詢或調查不同性別者之預期受益者/使用者，對此議題的看法。</p> <p>5-2 <input type="checkbox"/> 計畫研擬階段之公聽會或相關籌備會議，邀請性別學者專家、團體或受益對象參與，且任一性別比例達 1/3</p> <p>5-3 <input type="checkbox"/> 計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體</p> <p>5-4 <input type="checkbox"/> 計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練</p> <p>5-5 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，請說明：<u>增加個案管理陪同律師名冊，於計畫執行選任陪同律師時，除考量服務專業性及細緻度外兼顧性別平等。(計畫初始執行時係以律師的背景、意願及專業程度選任陪同律師，後期發現部分律師服務意願降低，且時間不易配合服務對象，經統計提供服務之律師均為男性。為調整及重新審視服務律師的擇選，擬增加個案管理陪同律師名冊。)</u></p> <p>※ 勾選 5-1 至 5-4 者，簡要說明參與日期、方式及參與者身分等： _____</p> <p>5-6 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>說明計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制。</p>
<p>陸、評估內容 (一) 資源與過程</p>		
<p>6-1 經費配置 (單選)</p>	<p>6-1-1 <input type="checkbox"/> 計畫為特別新增性別預算項目 (性別回應預算)</p> <p>6-1-2 <input type="checkbox"/> 計畫特別增加性別預算額度 (性別回應預算)</p> <p>6-1-3 <input type="checkbox"/> 計畫於原有額度中調整配置 (性別預算調整)</p> <p>6-1-4 <input checked="" type="checkbox"/> 僅執行方式改變，預算未變動</p> <p>※ 勾選 6-1-1 至 6-1-4 者，簡要說明上述計畫原列、新增或調整項目與金額： 1. <u>增加個案管理陪同律師名冊，於計畫執行選任陪同律師時，除考量服務專業性及細緻度外兼顧性別平等。</u></p>	<p>說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>2. <u>針對本計畫服務，持續追蹤服務受益者及提供者之性別比例，避免除統計基礎外之性別比例差距產生落差。</u></p> <p>6-1-5 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p>	
<p>6-2 計畫與性別相關之實施方式與作為（無特定性別作為者，亦請簡要說明原因）</p>	<p>1. 增加個案管理陪同律師名冊，於計畫執行選任陪同律師時，除考量服務專業性及細緻度外兼顧性別平等。</p> <p>2. 針對本計畫中個案管理律師陪同法律諮詢、勞資爭議律師代理調解等服務，持續追蹤服務受益者及提供者之性別比例，避免除統計基礎外之性別比例差距產生落差。</p>	<p>1. 說明計畫主要執行策略或方式，以回應性別需求與達成性別目標，例如辦理人員訓練、提供服務、製作文宣等。</p> <p>2. 計畫並未針對性別議題採取任何措施與作為者，請簡要說明原因。</p>
<p>6-3 宣導傳播（6-3-1 至 6-3-3 可複選）</p>	<p>6-3-1 <input type="checkbox"/>製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品（項目：_____）</p> <p>6-3-2 <input checked="" type="checkbox"/>針對特定群體（如新住民、高齡者、兒少、客家、原住民....等）製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物（項目：<u>資源手冊</u>）</p> <p>6-3-3 <input type="checkbox"/>結合與受益對象或議題相關之區公所、里鄰、社會團體、社區組織、民間企業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位：_____）</p> <p>6-3-4 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>說明計畫宣導方式如何針對不同背景的目標對象（包括不同語言的男女），採取不同的傳播方法，如廣播、單張、跑馬燈等。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>6-4 性別友善措施（單選）</p>	<p>6-4-1 <input type="checkbox"/> 計畫搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案。 具體作法：</p> <p>6-4-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：<u>計畫受益對象無特定性別區分與限制，依勞工需求提供相關法律諮詢或代理勞資爭議調解之服務，無針對不同性別提供友善措施及方案。</u></p>	<p>說明計畫之性別友善措施或方案，例如孕婦(或親職活動)停車措施、托兒措施、哺集乳室、女性生理護墊、性別或親子友善廁所等。</p>
-----------------------	---	--

(二)效益評估

<p>6-5 平等取得社會資源（可複選）</p>	<p>6-5-1 <input type="checkbox"/> 計畫的目的優先維護弱勢性別者權益，特別是女性及弱勢性別者處境（如受暴婦女、新住民女性、女性就業、偏鄉女性、原住民女性、身障等）</p> <p>6-5-2 <input type="checkbox"/> 計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量</p> <p>6-5-3 <input checked="" type="checkbox"/> 預期計畫的結果具有促進女性或弱勢性別者平等獲取社會資源與社會參與</p> <p>※針對上述簡要說明：<u>部分相關，本計畫針對職災勞工及弱勢勞工提供法律諮詢或代理勞資爭議調解之服務；同時亦觀察律師陪同訪視職災勞工的成效及對勞工後續爭取權益的影響。期能提供職災、就業歧視、語言或其他弱勢之所有性別勞工勞動法令上之協助。</u></p> <p>6-5-4 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。</p>
<p>6-6 預防或消除性別隔離（可複選）</p>	<p>6-6-1 <input type="checkbox"/> 計畫有助打破性別框架</p> <p>6-6-2 <input type="checkbox"/> 計畫有助尊重性別差異</p> <p>6-6-3 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫有助消除性別歧視</p>	<p>預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>6-3-4 <input type="checkbox"/> 計畫有助凝聚性別認同 ※針對上述簡要說明：<u>針對弱勢勞工提供律師代理勞資爭議調解之服務，包含涉及就業歧視特殊案件。</u></p> <p>6-6-5 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>之限制或僵化期待。</p>
<p>6-7 計畫評核 (單選)</p>	<p>6-7-1 <input type="checkbox"/> 計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： _____</p> <p>6-7-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>計畫受益對象無特定性別區分與限制，故未針對性別進行相關管考。</u></p>	<p>填寫無涉及請說明原因。</p>
<p>6-8 計畫追蹤與列管 (單選)</p>	<p>6-8-1 <input type="checkbox"/> 計畫列入定期管考機制 具體作法： _____</p> <p>6-8-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>計畫受益對象無特定性別區分與限制，故未針對性別進行相關管考。</u></p>	<p>例如由市府研考單位列管、或由局處自行列管、或由性平會列管。</p>
<p>柒、檢視結果</p>		
<p>7-1 計畫與性別相關性</p>	<p><input type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關 說明：_____</p>	
<p>7-2 計畫運用性別主流化操作工具</p>	<p><input type="checkbox"/> 性別意識培力 <input checked="" type="checkbox"/> 性別統計 <input checked="" type="checkbox"/> 性別分析 <input type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他</p>	
<p>第二部分-程序參與</p>	<p>本部分由民間性別平等專家學者填寫 至少應徵詢 1 位以上民間性別平等專家學者意見，民間專家學者資料請至性別主流化人才資料庫參閱 (http://gm.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/Home/Index)</p>	
<p>(一)基本資料</p>	<p>8-1 程序參與期程或時間：</p> <p>8-2 專家學者： 姓名：劉梅君 服務單位：政治大學勞工研究所 職稱：專任教授 專長領域：勞動社會學、性別研究、高齡社會學</p>	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>8-3 參與方式：<input type="checkbox"/>會議 <input type="checkbox"/>性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/>書面意見</p> <p>8-4 業務單位所提供之資料</p> <p>8-4-1 相關統計資料 <input checked="" type="checkbox"/>有(可更完整) <input type="checkbox"/>無(應可設法找尋、現狀與未來皆有困難)</p> <p>8-4-2 計畫相關資料 <input type="checkbox"/>有，且具性別目標 <input checked="" type="checkbox"/>有，但無性別目標 <input type="checkbox"/>無</p> <p>8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 <input type="checkbox"/>完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/>部分相關 <input type="checkbox"/>不相關</p>
(二)主要意見	<p>8-6 受益對象之合宜性： 由於職災事件的受害者，長期以來是男性多於女性，因此本案執行後的受益者固然是所有遭遇職災的勞工，但因男性職災受害人數多於女性，因而推論上男性更是受惠於此方案。</p> <p>8-7 問題與需求評估說明之合宜性： 這部分說明可以再加強，因為目前內容是此方案包含兩任務，分別是一、職業災害勞工個案管理服務；二、義務律師代理調解服務，所以本方案服務提供是兩方面，一涉及職災勞工的個案管理服務，二是調解服務。這兩案應非新方案，而是執行多年的服務，因此此處宜聚焦於[問題與需求]，也就是長年執行此案後，有發現不足或需要調整的地方嗎？還是需求越來越大，因此要增加預算編列嗎？還是律師諮商陪同服務需要怎樣的調整嗎？還是職災受害人接受法律服務的意願或結果，有明顯的性別落差，未來希望改善？但後續提供的性別統計，有些似乎已超過原來題旨範圍，例如其中提到全國就業者性別統計或職業傷病之勞保局核定的性別統計，這與本案所要提供的義務律師服務，究竟是何關聯？是要試圖呈現，有義務律師的服務後，新北市職災勞工獲得勞保局核定的比例及金額都有提高嗎？若是如此，則期待能提供這方面的統計，並以此來支持何以此計畫要持續推展的最重要依據呀。 另外，性別統計圖表有不少是關於調解，是一般的勞資爭議調解？還是職災後的勞資爭議調解呢？ 總之，這部分的內容說明，宜對焦標題進行敘述或討論！</p> <p>8-8 計畫目標說明之合宜性： 計畫目標的陳述很籠統，無法令人了解，此計畫執行後的具體改善標的是什麼，例如是要改善服務受益者的性別落差，或提供服務的律師也要縮小性別落差。例如職災個管陪同律師清一色都是男性，何以如此？這是問題嗎？需要改善此現況嗎？</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性： 目前計畫書表示要[增加個案管理陪同律師名冊，於計畫執行選任陪同律師時，除考量服務專業性外兼顧性別平等]。這裡突顯出的疑惑是，職災個管陪同律師清一色是男性，是原來個管陪同律師名單數量不足嗎？還是該名單性別比例嚴重失衡？還是其他原因？</p> <p>8-10 資源與過程說明之合宜性： 除計畫書所提要增加個案管理陪同律師名冊(除考量服務專業性外兼顧性別平等)，還要針對本計畫中個案管理律師陪同法律諮詢、勞資爭議律師代理調解等服務受益者及提供者進行追蹤及觀察性別比例。</p> <p>8-11 效益評估說明之合宜性： 仍需加強，提供這些重要服務，並不保證受災勞工一定可以獲得合理的權益保障，還需要有相關統計佐證，請見 8-13。</p> <p>8-12 檢視結果之合宜性：允為合宜</p> <p>8-13 給予機關改善綜合建議事項： 本方案在問題與需求說明、性別統計及性別目標上，仍有不少加強改善的地方，除此之外，本方案是政府編列預算協助弱勢、職災勞工獲得相關權益，除了檢視目前遭遇職業傷病勞工申請法扶或個管服務的情況外，更希望投入資源是能發揮成效的，因此未來也有必要關注律師參與陪同的效果，例如律師認真與否，對罹災勞工爭取權益的影響為何，這就不僅是觀察調解律師的性別比，或增加陪同律師名單的問題而已。</p>
<p>第三部分-評估結果</p>	<p>本部分由機關人員填寫</p>
	<p>9-1 評估結果之綜合說明：</p> <p>一、加強說明問題與需求評估：更明確地闡述前列性別統計(全國就業者、職業傷病之勞保局核定性別統計等)所欲探討分析之內涵；及說明述勞資爭議調解之性質。</p> <p>二、計畫目標聚焦說明：聚焦並闡明性別目標。</p> <p>三、補充說明「促進計畫融入性別觀點之方法」、「資源與過程說明」部分。</p> <p>四、有鑑於此計畫係協助弱勢、職災勞工獲得相關權益，「效益評估」部分有關律師陪同訪視職災勞工部分亦應新增關注律師參與陪同的成效及對勞工爭取權益的影響。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

9-2 參採情形：

依據專家學者意見修正及新增報告內容。

9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條例式說明)

已完成 或 預計完成 日期： 年 月 日

9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃(條例式說明)

已完成 或 預計完成 日期： 年 月 日

9-3 通知程序參與之專家學者本計畫/政策的評估結果已於 年 月 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

傳真 e-mail 郵寄 其他

9-4 提報性平專案小組日期：112 年 9 月 13 日

相關意見或決議：通過。