

「性別主流化實施計畫」114 年成果報告

經本局性平專案小組 115 年 2 月 3 日第 1 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	勞工局	胡華泰	副局長
性別聯絡人(代理人)	勞工局	盧志銘	專門委員
性別業務承辦人	勞工局	林瑞娥	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)
移工高風險職場關懷與安置計畫 (外勞科)	為建立性別友善職場環境，針對在台工作可能面臨職場性別暴力或其他職場風險與不利因素之外國人，本計畫透過定期關懷追蹤，為其提供協助及諮商，避免外國人遭受不當對待。若有訪視必要時，計畫執行單位將通報新北市政府勞工局派員訪視，以保障外國人後續在臺工作權益。

貳、性別平等專案小組/工作小組

一、 召集人：陳局長瑞嘉

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 40% 以上者請說明原因
成員	15	7	8	已符合規定	已符合規定

三、運作情形

應開會次數	2	實際開會次數	2	議案數量	9	府外委員姓名(含職稱)	王如玄律師 郭玲惠教授 焦興鎧教授 吳姿慧教授
首長擔任會議主席次數	2	副首長擔任會議主席次數	0	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	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)	就服處葉建能處長

➤ 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(主責單位：**人事室**)

一、各機關一般公務人員每人每年均須完成 2 至 6 小時性別平等訓練

總人數：101 人 男性人數：37 人 女性人數：64 人

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
101	100%	37 人	100%	64 人	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 小時性別平等訓練

總人數：24 人 男性人數：8 人 女性人數：16 人

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
24 人	100%	8 人	100%	16 人	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及性騷擾防治業務人員須完成 6 小時進階課程，各區公所性別平等業務相關人員、性騷擾防治業務人員及性別議題聯絡人每人每年均須完成 6 小時(上開性騷擾防治業務人員應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程)：

(一) 專責人員

總人數：7 人 男性人數：2 人 女性人數：5 人

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 人	100%	2 人	100%	5 人	100%

(二) 主管

總人數：1 人 男性人數：0 人 女性人數：1 人

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：3 人 男性人數：2 人 女性人數：1 人

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 人	100%	2 人	100%	1 人	100%

(四) 性騷擾防治業務人員

總人數：4 人 男性人數：2 人 女性人數：2 人

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
2 人	100%	2 人	100%	2 人	100%

四、各機關公務人員每年應施以 2 小時課程訓練(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

五、各機關自僱但不具公務人員身分之專任人員每人每年均須完成 2 小時性別平等訓練

總人數：136 人

男性人數：40 人

女性人數：96 人

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
129 人	94.85%	37 人	92.5%	92 人	95.83%

肆、性別影響評估(主責單位：**秘書室**)：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	外國人庇護中心計畫	<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	劉梅君	<input checked="" type="checkbox"/> 行政院性別平等會人才參考名單之專家學者 <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，且具性別影響評估專長之民間專家學者 <input type="checkbox"/> 其他具性別平等專業人員	經民間性別平等專家學者檢視過後，已參考專家學者意見調整修正。	114年9月9日
2	照顧服務人員培訓計畫	<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	王兆慶	<input checked="" type="checkbox"/> 行政院性別平等會人才參考名單之專家學者 <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，且具性別影響評估專長之民間專家學者 <input type="checkbox"/> 其他具性別平等專業人員	經民間性別平等專家學者檢視過後，已參考專家學者意見調整修正。	114年9月9日

伍、性別統計：性別統計指標及時間數列資料公布情形(主責單位：會計室)

項次		說明		
(一)性別統計指標公布網址		https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/gender-equality https://oas.bas.ntpc.gov.tw/NTPCTRWD/page/DefaultHit.aspx?Mid=172&Kind=3		
(二)性別統計指標數(項)		83		
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)		83		
(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	中高齡者求職推介就業人數-按年齡與性別分	指 45 歲以上中高齡者，於就業服務機構辦理求職推介就業之人數，依其年齡層(分為五級)及性別(男/女)進行分類統計。	
(六)性別統計運用於政策措施				
機關名稱	性別統計指標	運用情形 (包含政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等；另為避免重複計算，本項排除性別意識培力教育訓練、性別統計分析、性別分析、性別影響評估及性別圖像)	佐證資料 (網址、電子檔均可)	針對性別統計資料進行詮釋與說明
職業訓練中心	新北市男性照服員占比	已納入新北市政府勞工局性別平等專案小組 114 年第 1 次會議議程(性平措施)	新北市政府勞工局性別平等專案小組 114 年第 1 次會議資料第 84-85 頁(截圖如附錄 3，頁 75)	<p>在傳統社會性別認知上，照服員角色多為女性擔任，目前仍須努力打破性別刻板印象，提升男性參與長照服務之比例，以滿足受照顧者的多元需求。為能有效改善照服員性別隔離程度較高之狀況，除了透過男性照服員職訓成功個案宣傳露出，有效提升男性參與照服員課程之意願。同時，開設照顧服務員男性優先班，鼓勵男性跳脫性別角色框架，協助其投入照顧服務。</p> <p>1.114 年規劃辦理 20 班照顧服務員職前訓練課程，培訓 600 位失業者投入長期照護產業，預計男性參訓人數達 60 人以上。</p> <p>2.有關服務員產訓合作專班，參訓人數計 1,009 人(男性 249 人、女性 760 人)，其男女參訓比例，114 年至 12 月底為男性 24.68%、女性為 75.32%。為持續鼓勵男性</p>

				<p>投入照顧服務，開設男性優先班，該優先班 114 年男性參訓比例達 50.94%，與 113 年優先班 36.84% 相較，上升 14.10%，也有大幅度的成長。</p> <p>3.於照顧服務員職前訓練課程中加入性別平等課程，預計舉辦 20 場，實際舉辦 35 場，加強宣導職訓參訓類別不設限性別。</p>
--	--	--	--	---

陸、性別分析：性別分析公布情形(主責單位：會計室)

項次		說明		
(一)性別分析公布網址		https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/gender-equality https://www.bas.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=ad0dbfdec00536c5		
(二)性別分析篇數(篇)		49		
(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	新北市失聯移工性別統計之分析	外勞科	郭品妤	114 年 7 月 3 日
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>截至 113 年 12 月止，本市境內藍領移工人數總計 91,040 人(產業移工 55,911 人、社福移工 35,129 人，其中男性人數為 37,882 人，女性 53,158 人)。本市 113 年度移工失聯人數總計 3,538 人(其中男性 2,150 人，女性 1,388 人)，失聯比率約為 3.89%。本市男性移工人數少於女性移工人數，但男性移工失聯人數多於女性，失聯風險相對偏高。男性移工多從事製造業及營造業等高勞動產業；相較於照護類型工作，勞動彈性較低、移工與雇主間聯繫較薄弱，可能增加其轉換工作或脫離管理體系的誘因。因此，本局不定期查訪移工及檢視雇主是否妥善安排移工起居並保障其勞動權益。針對仲介部分，應加強查緝劣質及非法仲介，對於未善盡訓練溝通及翻譯、行為不正之仲介予以加強輔導或淘汰，以有效減少移工失聯情事。</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	新北市女性勞動參與率之現況分析	就業服務處	林瑞敏	114 年 7 月 3 日
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>新北市 113 年男性勞動力參與率為 67.2%，女性為 51.7%，本市女性勞參率近 5 年來雖然皆超過 50%，但與男性勞參率皆超過 66% 來看，兩者之間仍有段不小的差距。女性進入職場的比例逐年上升，女性勞動力已是社會發展中不可或缺的重要角色。但仍有許多女性因生育、照顧家庭等因素而不得已暫離職場，工作資歷被迫中斷，導致日後重返職場難度變高。爰此，本市成立婦女及中高齡者職場續航中心，提供家庭支持資源，以減緩照顧壓力，另提供多項婦女促進就業措施及獎勵，期能提升女性勞動參與率，並建立性別友善的職場環境。</p>				

- **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(主責單位：會計室)

一、上年度性別預算編列及執行情形

單位：新臺幣元

項次	計畫項目	預算數	執行數	執行率	執行率未達 80%或超過 120%之原因
1	就業歧視評議委員會暨性別平等委員會實施計畫	398,300	364,961	91.63%	
2	就業安全暨工作平權教育推廣計畫	500,000	449,197	89.84%	
3	培植多元處理勞資爭議實施計畫	19,900	33,454	168.11%	因性別相關培訓課程由 3 小時增加為 6 小時所致。
4	人力資源培訓計畫	945,000	879,790	93.10%	
5	身心障礙者職業重建服務中心服務計畫	1,034,100	851,995	82.39%	
6	輔助企業有托育、勞工無憂慮計畫	4,709,000	4,701,260	99.84%	
7	獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施	605,000	677,400	111.97%	
總計		8,211,300	7,958,057		

二、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	就業歧視評議委員會暨性別平等委員會實施計畫	500,000	邀集相關團體成員、專家及學者擔任委員，評議本市就業歧視案件，防制就業歧視。設置性平專案小組及分工小組，使本局在研訂政策、制定法令、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點，逐步落實性別之實質平等。
2	就業安全暨工作平權教育推廣計畫	237,000	透過法令研習會及入場勞教宣導就業服務法及性別平等工作法，並提倡性別工作平等觀念；邀請設有企業托育設施、哺集乳室之事業單位分享，安排現場參訪等，以鼓勵其他企業仿效，提升職場性別友善。
3	培植多元處理勞資爭議實施計畫	19,975	辦理培植多元處理勞資爭議實施計畫調解人班、初階班及進階班課程，將安排性別平等工作法令相關課程，以增進勞資爭議調處人員、第一線服

			務櫃台同仁及志願服務人員相關法令知識，以利性別歧視及性平措施相關勞資爭議案件之處理，及提升臨櫃及電話諮詢服務之品質。
4	人力資源培訓計畫(對特定對象專班)	945,000	辦理性別翻轉技能培訓課程及證照輔導課程，藉以提升性別平等就業技能、促進其進入勞動市場。
5	身心障礙者職業重建服務中心服務計畫	1,114,600	預計提供進入職業重建服務系統接受服務者共1,460人，將可協助減輕負擔照顧責任之家庭照顧者壓力，並可促進家庭照顧者再就業或安心工作，預計受益人數可達3,000人。
6	輔助企業有托育、勞工無憂慮計畫	5,000,000	輔導及推動雇主以自行或聯合方式設置托兒設施或辦理托兒措施提供經費補助，進而貫徹執行本市推動完整托育體系之政策。
7	獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施	605,000	營造「工作與家庭生活平衡」、「性別平權」及「友善高齡」的職場環境，減少勞工因家庭照顧問題而離開職場。
總計		8,421,575	

三、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	「就業歧視評議及性別平等工作會」暨性別平等委員會實施計畫	510,000	邀集相關團體成員、專家及學者擔任委員，評議就業歧視及防治職場性騷擾案件。設置性平專案小組及分工小組，使本局在研訂政策、制定法令、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點，逐步落實性別之實質平等。
2	就業安全暨工作平權教育推廣計畫	237,000	透過法令研習會宣導就業服務法及性別平等工作法，提倡性別工作平等觀念；並邀請設有企業托育設施、哺集乳室之事業單位分享，安排現場參訪等，以鼓勵其他企業仿效，提升職場性別友善度。
3	培植多元處理勞資爭議實施計畫	40,167	辦理培植多元處理勞資爭議實施計畫調解人班、初階班及進階班課程，將安排性別平等工作法令相關課程，以增進勞資爭議調處人員、第一線服務櫃台同仁及志願服務人員相關法令知識，以利性別歧視及性平措施相關勞資爭議案件之處理，及提升臨櫃及電話諮詢服務之品質。

4	人力資源培訓計畫	945,000	辦理性別翻轉技能培訓課程及證照輔導課程，藉以提升性別平等就業技能、促進其進入勞動市場。
5	身心障礙者職業重建服務中心服務計畫	1,036,200	預計提供進入職業重建服務系統接受服務者共1,580人，將可協助減輕負擔照顧責任之家庭照顧者壓力，並可促進家庭照顧者再就業或安心工作。
6	輔助企業有托育、勞工無憂慮計畫	5,000,000	輔導及推動雇主以自行或聯合方式設置托兒設施或辦理托兒措施提供經費補助，進而貫徹執行本市推動完整托育體系之政策。
7	獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施	605,000	營造「工作與家庭生活平衡」、「性別平權」及「友善高齡」的職場環境，減少勞工因家庭照顧問題而離開職場。
總計		8,373,367	

捌、性別平等宣導：(主責單位：各科室)

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						6					5
	性平專題	3,500	3	1		59	9		6			72
總計		3,661										

(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			660			
	性平專題		15	6,716		234	15
總計		7,640					

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								148			
總計		148										

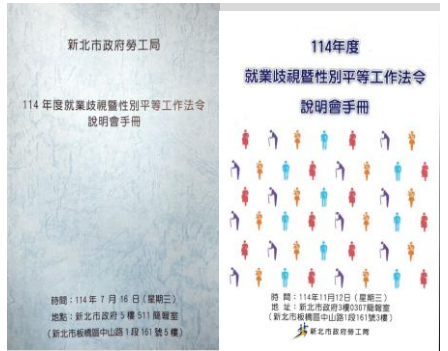
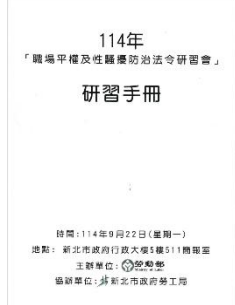

(二) 宣導對象

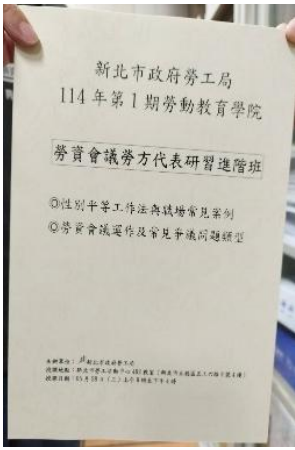
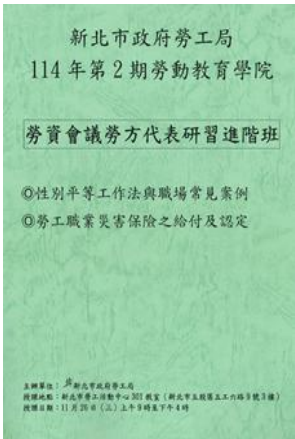


宣導對象		媒體人員	民間組織	企業	里鄰長	一般民眾	其他
宣導人次	CEDAW						
	性平專題			5,473			
總計		5,473					

三、自製 CEDAW 或性平宣導媒材 (註：不含依法辦理性騷擾防治業務)

共 12 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	性別平等工作法令及友善托育措施研習會	分享友善托育措施及宣導性別平等工作法有關工作平等措施之規定	於 3 月 12 日、4 月 25 日辦理 2 場次研習會	就業安全科 陳怡樺 (約聘人員) 張瑋珊 (助理員)	
2	職場平權及性騷擾防治研習會	宣導性別平等工作法及防治性騷擾	於 5 月 22 日辦理 1 場次研習會	就業安全科 范燕婷 (科員)	

3	就業歧視暨性別平等工作法令研習會	宣導性別平等工作法新修正規定與職場性騷擾防治	於7月16日、11月12日辦理2場次研習會	就業安全科 陳睿英（約聘人員）、 陳怡樺（約聘人員）	
4	職場平權及性騷擾防治法令研習會	宣導性別平等工作法新修正規定與職場性騷擾防治	於9月22日辦理1場次研習會	就業安全科 林子軒（科員）	
5	性騷擾調查工作坊	邀請專家學者指導性騷擾案件申訴調查處理流程及注意事項	於8月21日、10月15、21、27日及11月12日辦理5場次工作坊	就業安全科 蔡佳憲（約聘人員）、 蔡宜珊（助理員）、 林義勝（科員）、 黃聖婷（聘用檢查員）、 陳明丞（科員）	

6	114 年度第 1 期 勞動教育學院	性別平等工作法與職場常見案例	於 5 月 28 日 辦理勞資會議 勞方代表研習 進階班	勞工育樂科 江彥澄 (辦事員)	
7	114 年度 第 2 期 勞動教育學院	性別平等工作法與職場常見案例	於 11 月 26 日 辦理勞資會議 勞方代表研習 進階班	勞工育樂科 江彥澄 (辦事員)	
8	114 年度 勞動教育學院	性別平等工作法常見 違法案例分析—以新 北市為例	於 11 月 29 日 辦理勞動專題 研討	勞工育樂科 江彥澄 (辦事員)	
9	勞動條件 暨職安法 令宣導會	宣導勞動基準法、職 業安全衛生法及性別 平等工作法等勞動法 令	於 1 月 14 日、2 月 18 日、3 月 18 日、4 月 22 日、5 月 20 日、6 月 17 日、7 月 22 日、8 月 19 日、9 月 23	勞動檢查處	

			日、10月21日、11月18日及12月23日辦理12場次宣導會																										
10	多元性別勞動權益暨性別平等工作法規定宣導	宣導勞動權益及性別平等工作法相關規定	114年共計47場次宣導	就業服務處 特對課 黃竹萱 (課員)																									
11	新北企業提供托兒服務即享補助DM	為鼓勵事業單位創造友善職場育兒環境，宣導本市針對雇主設置哺集乳室、托兒設施或措施之經費補助	印製DM	就業安全科 李嘉榮 (暫僱人員)	 <p>新北企業托兒服務補助</p> <p>為鼓勵企業訂定友善補給措施，雇主設置(備)乳室、托兒設施或提供托兒服務，可享政府補助。</p> <p>每年申請期間 第1期：1月1日~2月底 第2期：5月1日~6月15日</p> <p>企業設置(備)乳室及托兒設施措施補助</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>補助項目</th> <th>勞動部合併補助金額</th> <th>新北市政府勞工局補助金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>購置乳室</td> <td>最高2萬元</td> <td>最高1萬元(1室)</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">托兒服務 托兒設施 托兒服務</td> <td>購置門用</td> <td>最高300萬元</td> </tr> <tr> <td>租屋或臨時性租用</td> <td>每月最高3萬元(限設於本市)</td> </tr> <tr> <td>聘請托兒人員</td> <td>每月最高3萬元(限設於本市)</td> </tr> <tr> <td>人事費用</td> <td>每月最高3萬元(限設於本市)</td> </tr> <tr> <td>已設置重新設施</td> <td>最高30萬元</td> <td>最高30萬元(10%補助)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">托兒服務</td> <td>托兒津貼</td> <td>每月最高4,000元 每人每月最高30萬元(限設於本市)</td> </tr> <tr> <td>居家式托育服務</td> <td>最高60萬元</td> <td>第1年最高30萬元 之後每年最高30萬元(限設於本市)</td> </tr> </tbody> </table> <p>名詞解釋</p> <p>自備(備)乳室 雇主設有供受乳者取自擠乳或收集母乳之場所。 (備置設施：冷凍櫃、桌子、有蓋垃圾筒、電線插座、母乳儲存專用冰桶)</p> <p>托兒設施 雇主自行或聯合方式設置托嬰中心、幼兒園、學童互助照顧中心等托兒服務中心或服務中心。</p> <p>托兒津貼 受僱者子女進托於立案之托兒服務機構，或以居家式托育服務方式托養子女，雇主即應發放之掛鉤津貼。</p> <p>居家式托育服務 雇主聘僱或委託托用人員至雇主在本市設置之指定地點提供受僱者子女托育服務。</p> <p>補助對象 私立機構應具備下列條件之一者： 1. 於本市設置(備)乳室。 2. 於本市設置托兒服務機構並完成立案。 3. 登記設立於本市且針對本市勞工發放托兒津貼。 4. 於本市設有居家式托育服務。</p> <p>網站資訊 勞動部企業托兒服務(乳室)資訊網 https://childcare.mol.gov.tw</p> <p>諮詢電話 新北市政府勞工局 (02)2540-3434 分機6350 勞動部委託執行單位(社團法人中華民國管理科學學會) (02)3343-1118</p>	補助項目	勞動部合併補助金額	新北市政府勞工局補助金額	購置乳室	最高2萬元	最高1萬元(1室)	托兒服務 托兒設施 托兒服務	購置門用	最高300萬元	租屋或臨時性租用	每月最高3萬元(限設於本市)	聘請托兒人員	每月最高3萬元(限設於本市)	人事費用	每月最高3萬元(限設於本市)	已設置重新設施	最高30萬元	最高30萬元(10%補助)	托兒服務	托兒津貼	每月最高4,000元 每人每月最高30萬元(限設於本市)	居家式托育服務	最高60萬元	第1年最高30萬元 之後每年最高30萬元(限設於本市)
補助項目	勞動部合併補助金額	新北市政府勞工局補助金額																											
購置乳室	最高2萬元	最高1萬元(1室)																											
托兒服務 托兒設施 托兒服務	購置門用	最高300萬元																											
	租屋或臨時性租用	每月最高3萬元(限設於本市)																											
	聘請托兒人員	每月最高3萬元(限設於本市)																											
	人事費用	每月最高3萬元(限設於本市)																											
已設置重新設施	最高30萬元	最高30萬元(10%補助)																											
托兒服務	托兒津貼	每月最高4,000元 每人每月最高30萬元(限設於本市)																											
	居家式托育服務	最高60萬元	第1年最高30萬元 之後每年最高30萬元(限設於本市)																										

12	獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施DM	鼓勵事業單位辦理友善家庭及工作平等措施	印製DM	就業安全科 林義勝 (科員)	<p>The image contains two posters. The top poster is titled 'Enterprise Welfare' (企業給福利) and 'New North has Rewards' (新北有獎勵). It promotes a competition for 'Friendly Enterprise' and 'Workplace Equality' measures, with a deadline of May 31st. It lists five criteria for evaluation and provides examples of measures such as flexible work hours, family-friendly policies, and safety training. The bottom poster is titled 'Labor Rights' (勞工權益) and 'Gender Equality' (性別平等). It details various types of leave, including parental leave, pregnancy leave, safety leave, and family care leave, with their respective application procedures and durations.</p>
----	---------------------	---------------------	------	----------------------	--

玖、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目(主責單位：**各科室**)

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具體措施。	<input checked="" type="checkbox"/> 1.就業服務一案到底實施計畫 2.支持弱勢婦女再就業服務計畫 3.新住民就業求職新動力服務計畫 4.特定對象職業訓練課程-弱勢族

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
		<p>群失業勞工</p> <p>5.身心障礙者職業重建服務計畫</p> <p>6.中高齡者職務再設計補助計畫</p> <p>7.開發多元型態工作機會協助婦女就業</p> <p>8.婦女及中高齡者職場續航輔導計畫</p> <p>9.育嬰留職停薪復職關懷計畫</p> <p>10.外國人高風險職場關懷行動計畫</p> <p>11.性別平等工作法檢查及輔導計畫</p>
	<p>2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施，以消除性別刻板印象、偏見與歧視，例如從納入評鑑、獎/鼓勵機制等方面，訂定相關措施或作業機制，以鼓勵男性參與家務或育兒照顧、保障多元家庭權益、促進文化/禮俗/儀典及傳統觀念/運動的性別平等、多元性別友善措施、鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容等之具體措施。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p>1.檢視委員會委員組成規範方案</p> <p>2.提升工會女性理監事比例</p>
	<p>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)，推動性別平等相關之政策措施，以提升女性參與組織決策之比例與機會，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。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p>1.補助企業有托育、勞工無憂慮計畫</p> <p>2.獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施</p>
<p>(二)建構性別友善環境及推動相關政策措施</p>	<p>1. 打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間的性別友善性，例如廁所、哺集乳室、停車空間等。</p> <p>2. 依據多元性別者、不同性別之高齡者及身心障礙者需求，推動性別友善及無障礙環境，例如性別友善廁所、宿舍、更衣室納入多元友善設計、提升人行道適宜性、提供公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施、醫療院所婦科、產科無障礙設備等。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p>1. 中高齡者職務再設計補助計畫</p>

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
	3. 建構社區公共照顧服務措施，提升照顧環境的性別友善性，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)推動 CEDAW 與宣導	1. 針對轄內各面向婦女權益及性別人權現況，運用 CEDAW 條文及歷次國家報告結論性意見與建議進行檢討，主動規劃推動具在地特色之具體策進作為。	<input checked="" type="checkbox"/> 1.推動及表揚職業性別翻轉模範 <u>勞工</u>
	2. 結合機關業務辦理活動(含委辦及補助)或 CEDAW 專班訓練時，運用自製宣導媒材，並於主題或宣導媒材內容中融入 CEDAW 條文及應用、歷次國家報告結論性意見與建議、引用 CEDAW 指引等內容。	<input checked="" type="checkbox"/> 1.辦理工作平等宣導團融入多元 性別勞動權益宣導 2.就業歧視暨性別平等工作法令 <u>研習會</u>
(四)自編性別平等教材或 案例	發展符合機關業務屬性之性別平等(含 CEDAW)教材或案例彙編，並上傳機關所屬性別主流化專區。	<input checked="" type="checkbox"/> 1.性別平等(含 CEDAW)教材

三、成果說明(參照附錄 2)：

✓ 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>方案名稱 1：就業服務一案到底實施計畫</p> <p>方案名稱 2：支持弱勢婦女再就業服務計畫</p> <p>方案名稱 3：新住民就業求職新動力服務計畫</p> <p>方案名稱 4：特定對象職業訓練課程-弱勢族群失業勞工</p> <p>方案名稱 5：身心障礙者職業重建服務計畫</p> <p>方案名稱 6：開發多元型態工作機會協助婦女就業</p> <p>方案名稱 7：婦女及中高齡者職場續航輔導計畫</p> <p>方案名稱 8：育嬰留職停薪復職關懷計畫</p> <p>方案名稱 9：外國人高風險職場關懷行動計畫</p> <p>方案名稱 10：性別平等工作法檢查及輔導計畫</p> <p>方案名稱 11：檢視委員會委員組成規範方案</p> <p>方案名稱 12：提升工會女性理監事比例</p> <p>方案名稱 13：輔助企業有托育、勞工無憂慮計畫</p> <p>方案名稱 14：獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施</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

方案名稱 1：中高齡者職務再設計補助計畫

(三) 推動 CEDAW 與宣導

方案名稱 1：推動及表揚職業性別翻轉模範勞工

方案名稱 2：工作平等宣導團融入多元性別勞動權益宣導

方案名稱 3：就業歧視暨性別平等工作法令研習會

(四) 自編性別平等教材或案例

方案名稱 1：性別平等（含 CEDAW）教材

拾、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。)

拾壹、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

附錄 1—性別意識培力訓練成果(114 年)(主責單位：人事室)

本局 114 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日辦理「性別意識培力訓練」計 9 場次，其中實體訓練計 7 場次、數位訓練計 2 場次，總計有 476 人參訓(參訓人員除本局暨所屬機關職員外，亦包含約聘僱人員及非編制人員)；至有關學習情形部分，本局暨所屬機關職員及約聘僱人員總計 101 人，114 年 12 月底前完成學習時數之參訓率達 100%(排除年度截止日前 3 個月任現職者)；謹就本局辦理性別意識培力訓練情形說明如下：

實體訓練成果

場次	機關	課程名稱	課程內容(含講師)	日期	時數	女性人數	男性人數	教室
1	勞工局	職場性騷擾防治及實務案例研討	瞭解職場性騷擾(含各項不法侵害類型)樣態與衍生之法律風險。(講座：宇恆法律事務所律師沈以軒)	114.05.19	2	21	12	本府 0736 會議室
2	勞工局	職場性騷擾案件協助申訴處理技巧	討論主管及性騷擾防治人員面對職場性騷擾申訴時之處理技巧及措施(講座：宇聯心理治療所心理師陳如雯)	114.05.26	3	21	7	本府 0736 會議室
3	勞工局	職場性騷擾防治教育訓練	促進同仁瞭解性騷擾之防治觀念與常見態樣瞭解，及遭遇相關情況時的反應處理(講座：黃榆絜)	114.06.05	3	50	26	本府 307 簡報室
4	勞工局	從生活中談性別平等、性騷擾、多元性別及 CEDAW 的概念與認識。	培養同仁具有性別敏感度，並增進尊重多元性別及促進性別平等(講座：方煦心理諮商所岳聆聆諮商心理師)	114.06.13	3	53	13	本府 511 簡報室

5	勞工局	推動性別平等 願景共識營	從性別平等工作法修正談雇主防治意識及責任,並由實務案例探討職場性騷擾與職場霸凌,以及公部門不法侵害防治。(王如玄律師、蔡晴羽律師及孫瑜繁律師)	114.08.28- 114.08.29	10	35	7	三峽大板 根渡假村
6	勞工局		從性別平等工作法修正談雇主防治意識及責任,並由實務案例探討職場性騷擾與職場霸凌,以及公部門不法侵害防治。(沈以軒律師、王如玄律師及孫瑜繁律師)	114.09.01- 114.09.02	10	30	8	三峽大板 根渡假村
7	勞工局		從性別平等工作法修正談雇主防治意識及責任,並由實務案例探討職場性騷擾與職場霸凌,以及公部門不法侵害防治。(王如玄律師、蔡晴羽律師及孫瑜繁律師)	114.09.08- 114.09.09	10	31	13	三峽大板 根渡假村

數位訓練成果

場次	機關	課程名稱	課程內容(含講師)	日期	時數	女性人數	男性人數	教室
1	勞工局	E等公務園數位影片撥放學習:性騷擾調查實務探討-接獲性騷擾申訴應變作為	瞭解接獲性騷擾申訴應變相關知識及申訴應變(講座:尤挹華律師)	114.07.23	1	59	16	本府 0736 會議室
2	勞工局	E等公務園數位影片撥放學習:性騷擾調查實務探討-	性騷實務案例分享(講座:尤挹華律師)	114.07.24	1	55	19	本府 0725 會議室

		性騷實務案例 分享						
--	--	--------------	--	--	--	--	--	--

附錄 2-成果說明

一、促進性別平等之政策、措施、方案或計畫

(一)方案名稱 1：就業服務一案到底實施計畫

1.辦理局處：勞工局 **就服處**

2.執行成果摘要說明：

- (1)整合就業輔導及社會福利資源一站式服務窗口，提供女性就業諮詢、職業訓練、求職服務與福利措施整合性服務，並配合不同族群屬性需求協助其適性就業。
- (2)推介 4 萬 7,905 位求職者，其中原住民 650 人、中低收入戶 457 人、新住民 1,042 人、二度就業婦女 3,269 人、中高齡者 1 萬 8,043 人及一般求職者 2 萬 4,444 人，若評估需連結社會福利資源，將會主動轉介相關單位。

3.照片：



(二)方案名稱 2：支持弱勢婦女再就業服務計畫

1.辦理局處：勞工局 **就服處**

2.執行成果摘要說明：

- (1)新開案輔導弱勢婦女共 151 人。
- (2)協助弱勢婦女媒合成功就業人數，新開案 80 人，其中穩定就業滿 3 個月以上者 37 人，並追蹤 6 個月。
- (3)提供弱勢婦女個別職涯諮商/輔導共 25 人次。
- (4)提供弱勢婦女職業心理測驗共 40 人次。
- (5)追蹤弱勢婦女個案共計 1,014 人次。
- (6)陪同弱勢婦女面試共 96 人次。
- (7)提供弱勢婦女就業諮詢共計 840 人次。
- (8)辦理 4 場職場適應班、3 場職場體驗班。
- (9)協助 68 位弱勢婦女提前為進入職場做準備。
- (10)協助 46 位弱勢婦女實際體驗現行就業環境和工作內容。

1.照片：



職場體驗班:康是美主管回答學員問題



職場體驗班:康是美門市參觀

(三)方案名稱3：新住民就業求職新動力服務計畫

1.辦理局處：勞工局**就服處**

2.執行成果摘要說明：

(1)提供陪同翻譯，以協助新住民順利就業。

(2)生活輔導適應班由本處提供人員擔任講師並以「新住民就業面試技巧」為題，就本府現行辦理之相關就業促進方案與措施作簡介。

3.照片：



職前準備班



生活輔導適應班

(四)方案名稱4：特定對象職業訓練課程-弱勢族群失業勞工

1.辦理局處：勞工局**職訓中心**

2.執行成果摘要說明：

(1) 質化成效：

針對中高齡者、原住民及新住民等特定對象就業需求，提供適性職業訓練課程(含職前課程及證照培訓課程)，有效增進特定對象職場競爭力。

(2)量化成果：

特定對象專班已辦理 29 班，參訓人數計 667 人(男性 329 人占 49.33%、女性 338 人占 50.67%)。

3.照片：

	
<p>中式麵食加工酥(油)皮、糕(漿)皮類丙級證照輔導班-新住民優先班</p>	<p>室內配線丙級證照輔導班-女性優先班</p>

(五)方案名稱5：身心障礙者職業重建服務計畫

1.辦理局處：勞工局身輔科

2.執行成果摘要說明：

提供身心障礙者職業重建服務共計 1,517 人(男性 870 人占 57.35%；女性 647 人占 42.65%)。

3.照片：

	
<p>辦理身障就業轉銜服務暨跨域合作 聯繫會議</p>	<p>辦理職場體驗-體育用品店</p>

(六)方案名稱6：開發多元型態工作機會協助婦女就業

1.辦理局處：勞工局就服處

2.執行成果摘要說明：

辦理客製化徵才，拓展各類廠商多元工作機會，協助婦女開啟職涯新頁。114 年 1 月至 12 月共辦理 5 場次，共計 126 家廠商參與，提供 6,048 個職缺，參加人數總計 1,318 人，男性計 700 人(佔 53.11%)，女性計 618 人(佔 46.89%)，投遞履歷數 1,110 人，錄用 570 人，媒合率 51.35%。

3.照片：



民眾參加徵才活動



民眾參加徵才活動

(七)方案名稱 7：婦女及中高齡者職場續航輔導計畫

1.辦理局處：勞工局就服處

2.執行成果摘要說明：

- (1)輔導婦女及中高齡開案輔導 788 人(男性 134 人，占 17.01%；女性 654 人，占 82.99%)。
- (2)追蹤已就業之婦女及中高齡在職勞工 1,094 人(男性 202 人，占 18.46%；女性 892 人，占 81.56%)。
- (3)顧問入場輔導 49 家企業。
- (4)辦理 8 場婦女及中高齡職場適應團體及 16 場職場續航課程。
- (5)培力 3 家婦女或中高齡友善職場優良示範廠商。

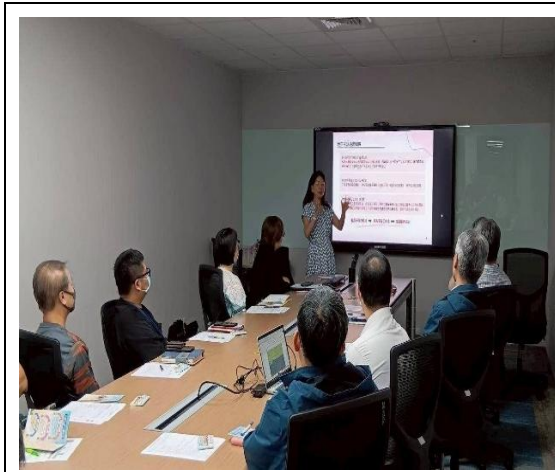
1.照片：



03/15 適應團體-家庭照顧者支持團體
—照顧之路，你我相伴



05/08 續航講堂-
冰山理論下的人力資源管理



06/12 至維田科技公司進行性平宣導



企業輔導-

台灣善美股份有限公司五股生鮮廠

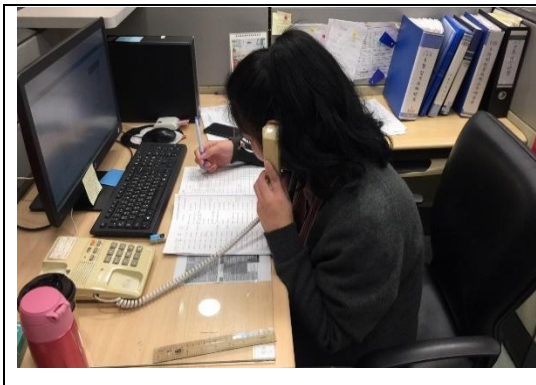
(八)方案名稱 8：育嬰留職停薪復職關懷計畫

1.辦理局處：勞工局 **就安科**

2.執行成果摘要說明：

共關懷 2,728 位勞工(男性 701 人，25.7%；女性 2,027 人，74.3%)，成功復職者共 1,928 位(男性 544 人，28.22%；女性 1,384 人 71.78%)，未復職者共 800 位(男性 157 人，19.63%；女性 643 人，80.38%)，並鼓勵男性亦可申請育嬰留職停薪。

3.照片：



114年5月育嬰留職停薪復職追蹤紀錄表				註：經聯繫無主職 無法取得聯繫
本月申請人數	成功復職人數	未復職人數		
222	138	84	0	
未復職原因人數小計				
續請	自請離職	實遷	合意終止勞動契約	
34	48	2	0	
就業服務需求人數	職業訓練需求人數	申請發給手冊人數	申請就業歧視人數	托兒或托老需求
2	0	0	0	2
育嬰留職停薪原因				
	至他單位工作	在家帶小孩	生涯規劃	搬家至其他地區
人數	17	21	5	5
比例	35.42%	43.75%	10.42%	10.42%
本月申請 = 總人數 - 未通過 未通過 = 離職 + 續請 + 實遷 + 合意終止契約				

(九)方案名稱 9：外國人高風險職場關懷行動計畫

1.辦理局處：勞工局 **外勞科**

2.執行成果摘要說明：

(1)提前掌握移工高風險職場：將有爭議申訴或經地方主管機關判定之高風險職場依風險程度分4大類，並依爭議內容以不同頻率電話訪談方式，追蹤該職場有無僱用新移工。後續藉由查察員生活訪視關懷，避免相同情況發生讓移工再度遭受不當對待。

(2)雙語關懷人員與移工建立良好關係：透過電話諮詢與輔導服務，依據其需求提供相應的諮詢協助，如遇危機狀況，在其他資源尚未啟動前，將指導移工採取自我保護措施並提供緊急聯繫方式。另即使沒有具體須反應之申訴事項，移工仍可借此機會與關懷人員傾訴與討論來臺工作情況以及工作內容，移工長期在外工作，可能面臨孤獨、壓力及心理健康問題，電話關懷有實質上達到心理支持與工作減壓的效果。

- (3)讓移工能了解自身權益：不定期關懷掌握移工動向，向移工宣導政府可提供協助之管道及資源。若有緊急情況發生時，請移工撥打1955或本府勞工局專線尋求幫助。
- (4)114年截至12月底止，高風險關懷計畫服務關懷2,680人次(男性移工733人次、女性移工1,947人次)，依A類(遭受性侵害、性騷擾及人身傷害等不當對待之移工或持工作簽證之人口販運被害人及疑似被害人)關懷466人次，男性移工50人次、女性移工416人次、B類(被雇主指派從事許可外工作之移工、被雇主或仲介公司通報為行蹤不明之移工，且該移工對該通報存有爭議並經勞動部撤銷行蹤不明處分)關懷303人次，男性移工58人次、女性移工245人次、C類(曾有勞資爭議並有新北市政府勞工局協調或調解紀錄)之職場或「曾經有申訴仲介於辦理移工轉換雇主或期滿續聘時違法收取費用及相關轉換爭議)關懷989人次，男性移工352人次、女性移工637人次、D類(經主管機關認定有潛藏風險之職場)關懷922人次，男性移工273人次、女性移工649人次。另針對遭受性侵害關懷11人次，男性移工0人次、女性移工11人次、遭受性騷擾移工關懷160人次，男性移工0人次、女性移工160人次、遭受人身傷害或不當對待移工關懷295人次，男性移工50人次、女性移工245人次。

3.照片：



(十)方案名稱 10：性別平等工作法檢查及輔導計畫

1.辦理局處：勞工局就安科

2.執行成果摘要說明：

- (1)於辦理勞動條件專案檢查時，查核僱用員工 10 人以上未滿 30 人及 30 人以上之事業單位是否訂定申訴管道或性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，計 427 場次。
- (2)主動實施性別平等專案檢查及一般性檢查等，計 59 場次。其中針對性工法第 13 及 23 條有缺失之事業單位，予以輔導改善計 27 場次。
- (3)114 年度計實施 486 場次檢查。

3.照片：

	
<p>查核事業單位設置哺集乳室情形</p>	<p>審核事業單位性騷擾申訴管道或規範及公開揭示畫面</p>

(十一)方案名稱 11：檢視委員會委員組成規範方案

1.辦理局處：勞工局**人事室**

2.執行成果摘要說明：

(1)本局 114 年度委員會計 6 個，在檢視各相關委員會委員任一性別比率部分，均達三分之一以上；除勞資會議外其餘委員任一性別比皆提升至 40%以上，具服務目標族群代表性。將持續提請各委員會於任期屆滿改選時，落實性別比率達三分之一並提升至 40%為目標。

(2)現本局各委員會組成情形如下：

序號	名稱	委員人數及性別比率
1	新北市勞工權益基金管理委員會(關係科)	委員 11 人 男性 6 人(54.5%) 女性 5 人(45.5%)
2	新北市政府就業歧視評議及性別平等工作會(就安科)	委員 15 人 男性 6 人(40%) 女性 9 人(60%)。
3	新北市政府勞工局性別平等專案小組(就安科)	委員 15 人 男性 7 人(46.7%) 女性 8 人(53.3%)
4	勞工大學課程規劃小組(育樂科)	委員 10 人 男性 6 人(60%) 女性 4 人(40%)
5	新北市身心障礙者就業基金管理委員會(身輔科)	委員 13 人 男性 6 人(46.2%) 女性 7 人(53.8%)

6	新北市政府勞工局勞資會議(秘書室)	委員 12 人 男性 4 人(33.33%) 女性 8 人(66.67%)
---	-------------------	---

(十二)方案名稱 12：提升工會女性理監事比例

1.辦理局處：勞工局 **組織科**

2.執行成果摘要說明：

出席工會會員(代表)大會、勞工教育研習或工會活動時，持續宣導及鼓勵女性會員積極參與工會會務並擔任幹部。114 年度工會女性理監事比例為 36.68%，較前一年度 36.54% 增加 0.14%。

3.照片：



(十三)方案名稱 13：輔助企業有托育、勞工無憂慮計畫

1.辦理局處：勞工局 **就安科**

2.執行成果摘要說明：

(1)本年度補助 1 家事業單位新興建托兒設施(含教保托育人員人事費用)、2 家事業單位更新托兒設施、46 家事業單位發放托兒津貼及 10 家事業單位辦理哺集乳室，合計補助 59 家事業單位，受益員工共 688 人(男性 345 人占 50.15%、女性 343 人占 49.85%)，補助總金額 369 萬 3,800 元。

(2)本年度百人以上企業應辦理哺(集)乳室及托兒服務計 1,275 家，經本局輔導後，已完成設置哺(集)乳室計 1,261 家，達成率 98.90%；已辦理托兒服務計 1,262 家，達成率 98.98%。

3.照片：



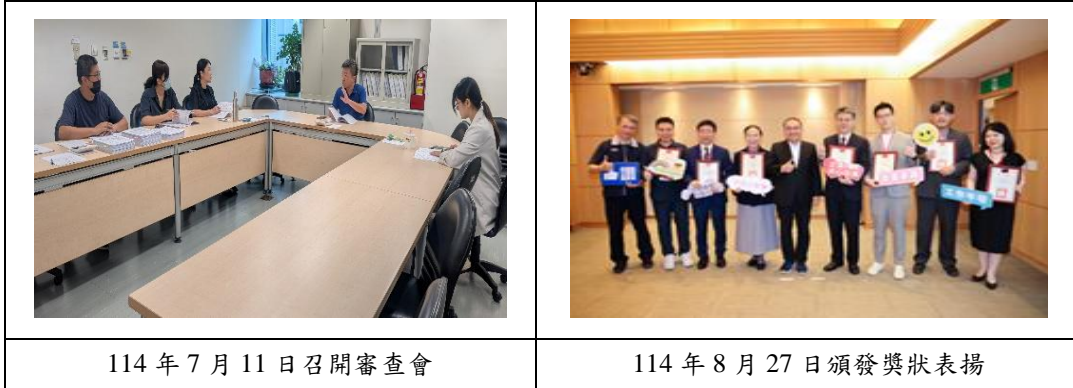
(十四)方案名稱 14：獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施

1.辦理局處：勞工局 **就安科**

2.執行成果摘要說明：

受理申請案計 39 家，其中通過審查者計 33 家，符合的友善措施計 58 項，受益人次 4 萬 7,612 人次。另符合 3 項以上措施者計 7 家，已於 8 月 27 日頒發獎狀表揚。

3.照片：



二、建構性別友善環境及推動相關政策措施

(一)方案名稱 1：中高齡者職務再設計補助計畫

1.辦理局處：勞工局 **就服處**

2.執行成果摘要說明：

(1)使用 27 吋電腦螢幕，有效減緩中高齡員工視力退化、增進螢幕閱視效率。

(2)使用全電動拖板車，有效減輕中高齡員工搬運時身體負擔。

3.照片：



三、CEDAW 及性別平等宣導

(一)方案名稱 1：推動及表揚職業性別翻轉模範勞工

1.辦理局處：勞工局 **組織科**

2.執行成果摘要說明：

性別翻轉模範勞工共 8 人，並透過 114 年 4 月 24 日辦理的模範勞工表揚活動予以表揚獎勵。

3.照片：



(二)方案名稱 2：辦理工作平等宣導團融入多元性別勞動權益宣導

1.辦理局處：勞工局 **就安科**

2.執行成果摘要說明：

多元性別勞動權益宣導共辦理 74 小時課程，受益人數 2,907 人(男性 1,012 人占 34.81%、女性 1,895 人占 65.19%)，透過入場勞教方式積極宣導多元性別勞動權益及倡議性別平等觀念。

3.照片：



(三)方案名稱 3：就業歧視暨性別平等工作法令研習會

1.辦理局處：勞工局 **就安科**

2.執行成果摘要說明：

(1)辦理就業歧視暨性別平等工作法令研習會 6 場次 (其中 1 場次為男性優先班)，參與人數共計 364 人(男性 69 人占 18.96%、女性 295 人占 81.04%，其中男性優先班 66 人參與，男性 20 人占 30.30%)，透過宣導會方式積極宣導防制就業歧視暨防治性騷擾處理機制。

(2)辦理性騷擾調查工作坊 5 場次 (其中 1 場次為主管優先班)，參與人數為 296 人(男性 74 人占 25%、女性 222 人占 75%)，邀請專家學者指導性騷擾案件申訴調查處理流程及注意事項，透過實體討論互動，協助與會人員提升相關專業能力，促進工作權之平等。

3.照片：



114年7月16日本府0511簡報室-邱羽凡副教授_就業歧視暨性別平等工作法令研習會(男性優先)



114年8月21日本府0511簡報室-王如玄律師_性騷擾調查工作坊(主管優先)

二、依業務屬性自編性別平等教材或案例

(一)方案名稱1：性別平等(含CEDAW)教材

1.辦理局處：勞工局**人事室**

2.執行成果摘要說明：

(1)因應本局業務性質及提升移工性騷擾防治觀念，使移工理解遭遇性騷擾申訴管道，爰製作四國語言(印尼/越南/泰國/英文)的嚴禁職場性騷擾宣導海報並放置於入國通報櫃台供移工索取，促進外籍移工瞭解申訴管道及性騷擾態樣，協助雇主遵守法令建立申訴管道，強化防治職場性騷擾。

(2)本教材業於勞動雲-性別主流化專區公告。

3.照片：



附錄 3—性別統計運用於政策措施佐證資料

<p>6-6 提升並促進社區多元文化觀點之醫療照護人力，補充高齡社會所需之長期照顧服務人力，並促進醫療照顧服務人力之性別平衡，鼓勵男性參與照顧工作。</p>	<p>勞工局 就業處</p>	<p>長照產業工作室等暨人力資源開發 (修訂計畫內容)</p>	<p>一、114 年預算：128 萬 1,872 元。 二、工作內容： (一) 本府衛生局或職訓中心辦理照顧服務員專班人才培育，並於訓後追蹤就業情形，協助其投入長照產業。 (二) 為因應照顧服務業人才需求，針對長照產業職業觀念宣導、產業環境介紹及面試技巧等，辦理就促課程及職場參訪，鼓勵多元性別投入照護工作，促進照顧服務人力性別平衡。 (三) 針對有求才需求之照護機構，主動聯繫並辦理主題式客製化徵才活動。 (四) 與衛生局、社會局跨局處合作建置照顧服務相關資源連結，提供有意從事照顧服務工作之求職者完整訊息。 (五) 結合續航中心進場宣導長照資源，與衛生局及家庭照顧者關懷協會共同持續推動進場宣導。 三、預期效益：跨局處會議辦理 1 場，持續辦理人才培育。</p>
	<p>勞工局 職訓中心</p>	<p>特定對象職業訓練課程-照顧服務員訓練班 (延續 113 年計畫辦理)</p>	<p>一、114 年預算：840 萬元。 二、工作內容： (一) 針對失業勞工規劃辦理照顧服務員訓練班，輔導失業民眾藉由培訓課程擁有一技之長，並結合長期照護產業培訓優質服務人員，以投入照顧服務工作。 (二) 為改善照顧服務員性別隔離程度較高之狀況，透過過去結訓之男性照顧服務員職訓成功個案宣</p>
			<p>傳，並開設照顧服務員男性優先班，提升男性參與照顧服務課程之意願。 (三) 每班納入性別平等課程，並於課程中針對隔離職類加強宣導。 三、預期效益： (一) 規劃辦理 20 班照顧服務員職前訓練課程，培訓 600 位失業者投入長期照護產業，預計男性參訓人數達 60 人以上。 (二) 於照顧服務員職前訓練課程中加入性別平等課程，預計舉辦 20 場，加強宣導職訓參訓類別不設限性別，具有學習技能及就業意願都能參與職訓課程強化就業競爭力。</p>

