

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

第一部分	本部分由機關人員填寫		備註
<b>壹、基本資料</b>			
1-1 計畫名稱	培植多元處理勞資爭議實施計畫		
1-2 主辦機關單位	新北市政府勞工局		
1-3 填表人員： <input checked="" type="checkbox"/> 業務承辦人員 <input type="checkbox"/> 非業務承辦人員 姓名：吳易芊 電話：2960-3456 分機 6535	職稱：科員 e-mail：aj6535@ntpc.gov.tw		
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：陳家玉 電話：2960-3456 分機 6498	職稱：科員 email：am5651@ntpc.gov.tw		
1-5 計畫屬性： 1-5-1 計畫決行（單選）： <input type="checkbox"/> 府一層決行計畫 / <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行計畫 1-5-2 計畫列管（可複選）： <input type="checkbox"/> 性別平等方針列管計畫 / <input type="checkbox"/> 施政計畫 / <input checked="" type="checkbox"/> 一般性 工作計畫			
1-6 計畫內容 涉及領域（可 複選）	1-6-1 <input checked="" type="checkbox"/> 就業、經濟、福利領域 1-6-2 <input type="checkbox"/> 人口、婚姻、家庭領域 1-6-3 <input type="checkbox"/> 教育、文化、媒體領域 1-6-4 <input type="checkbox"/> 人身安全、環境領域 1-6-5 <input type="checkbox"/> 健康、醫療、照顧領域 1-6-6 <input type="checkbox"/> 社會參與領域 1-6-7 <input type="checkbox"/> 其他（請簡述計畫涉及領域：_____）		
1-7 計畫依據	1. 勞資爭議調解辦法第 15 條 2. 新北市政府勞工局性別平等專案小組第 2 屆第 2 次會議紀錄	簡要說明計畫主要執行依據：(1)法律、政策、施政計畫項目等；(2)CEDAW、新北市性別平等政策方針、新北市性別主流化實施計畫、新北市性別平等委員會決議等。	
貳、受益對象 （單選）	2-1 <input type="checkbox"/> 計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象 2-2 <input type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制，預計參與人員性別比例，男：____人；女：____人。性別比例：男：____%；女：____% 2-3 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制，但無法推估實際使用人數		
<b>參、問題與需求評估</b>			
3-1 計畫之現況	1. 為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，本市依照勞資爭議處理法相關規定辦		簡要說明計畫之現況 問題與需求。（蒐集相

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

問題與需求概述

理勞資爭議調解時，除本市逕指派調解人進行調解，亦委託民間團體指派調解人進行調解。目前本市委託 4 個民間團體協助進行調解事宜：社團法人新北市勞資調解協會、社團法人新北市勞資權益維護促進會、社團法人新北市勞資關係關懷協會、社團法人中華民國勞資關係協進會。

2. 依照勞資爭議調解辦法第 15 條規定，勞資爭議調解人每 2 年需接受至少 10 小時專業訓練。除勞資爭議調處人員之外，本市第一線服務櫃檯同仁及志願服務人員每日提供臨櫃及電話諮詢服務時，皆須嫻熟勞工法令知識、並具備良好溝通協調技巧，以利宣導正確勞工法令知識，促進勞資關係和諧。

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）

1. 本市自 105 年至 107 年 9 月為止，共受理 12,255 件勞資爭議案件，其中就業歧視相關爭議案件為 154 件，占總受理件數之 1.26%。（如圖表 1）。

圖表 1：就業歧視相關勞資爭議案件比例分析

年度	105	106	107*	總計
勞資爭議件數	4,266	4,501	3,488	12,255
就業歧視爭議所占件數	53	75	26	154
就業歧視爭議所占比例	1.24%	1.67%	0.75%	1.26%

註：107 年統計期間為 107 年 1 月至 9 月

2. 本市自 105 年至 107 年 9 月為止，受理與就業歧視相關之勞資爭議案件共 154 件，其中性別歧視爭議（例如差別待遇、懷孕歧視、育嬰歧視等）案件最多，共 66 件，占有所有案件之 42.86%。其次為性平措施爭議（如生理假、安胎假、產假、育嬰假、陪產假、家庭照顧假等），共 37 件，占有所有案件之 24.03%（如圖表 2）。

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性別比例差距過大者，亦需進一步說明。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

圖表 2：就業歧視相關勞資爭議案件類型分析

年度	105	106	107*	總計	總計(%)
01 性平措施	8	23	6	37	24.03%
02 性別歧視	28	29	9	66	42.86%
03 性騷擾	10	16	5	31	20.13%
04 就業歧視	7	6	6	19	12.34%
05 其他		1		1	0.65%
總計	53	75	26	154	1

註：107 年統計期間為 107 年 1 月至 9 月

3. 本市目前共有 85 位調解人，其中男性為 63 人，女性為 22 人，男性調解人之人數將近女性調解人之 3 倍。（如圖表 3）。

圖表 3：勞資爭議調處人員性別分析

性別	人數	比例
男	63	74.12%
女	22	25.88%
總計	85	100.00%

4. 本市自 105 年至 107 年 9 月為止，處理與就業歧視相關之勞資爭議案件，扣除撤案及不受理者，共處理 121 件，其中男性調解人處理 56 件，女性調解人處理 65 件（如圖表 4）。

圖表 4：

就業歧視相關勞資爭議案件調處人員性別分析

年度	105	106	107	總計
男	18	31	7	56
女	26	27	12	65
總計	44	58	19	121

註：107 年統計期間為 107 年 1 月至 9 月

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其方法（無建議之項目者「免填」）

- 3-3-1 修訂類別與項目：

- 3-3-2 需局處配合單位（可複選）：

局處業務單位/ 局處會(統、主)計室

其他，請說明：

- 3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計

關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指：

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

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>業 務效能</p> <p><input type="checkbox"/>需要，輔導公務統計增修或統計調查</p> <p><input type="checkbox"/>不需要</p>	<p>訂，於公務統計報表新增統計項目，以定期蒐集所需數據。</p> <p>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>
<p>肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</p>	<p>1. 依勞資爭議調解辦法第 15 條規定，勞資爭議調解人每 2 年需接受至少 10 小時專業訓練，予以培訓，以達到提升更專業的調解能力與專業法令，來服務本市廣大勞工。故本市針對調處人員辦理 2 天 1 夜訓練課程，培訓人數約 60 人，進行培訓 12 小時。</p> <p>2. 為提升本府勞資爭議調處人員、第一線服務櫃檯同仁及志願服務人員有關勞工法令知識、及溝通協調技巧，並培訓具處理勞資爭議之專業能力，以常見爭議發生類型，輔以實際案例進行訓練課程，辦理初階班及進階班課程，培訓人數 130 人次，進行培訓 42 小時。</p> <p>3. 性別目標：本府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，將安排性別工作平等法令相關課程，以增進勞資爭議調處人員、第一線服務櫃檯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，及提昇臨櫃及電話諮詢服務之品質。</p>	
<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 type="checkbox"/>其他，請說明：_____</p> <p>_____</p> <p>※ 勾選 5-1 至 5-4 者，簡要說明參與日期、</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>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>方式及參與者身分等：</p> <p>_____</p> <p>5-6 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：  <u>本計畫僅限本市勞資爭議調處人員、第一線服務櫃檯同仁及志願服務人員參加，非直接針對勞資爭議案當事人。</u></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 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：</p> <p>_____</p> <p>6-1-5 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：  <u>計畫受益對象無特定區別與限制</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>
<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>本市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，將安排性別工作平等法令相關課程各 3 小時，以增進勞資爭議調處人員、第一線服務櫃檯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，及提昇臨櫃及電話諮詢服務之品質。</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 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</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</p>



新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	6-6-5 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： 本計畫辦理無涉及性別隔離議題或造成性別不 平等情形，爰尚無規劃預防或消除性別隔離因應 作法。	
6-7 計畫評核 (單選)	6-7-1 <input type="checkbox"/> 計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： _____ 6-7-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： 計畫受益對象無特定區別與限制	填寫無涉及請說明原因。
6-8 計畫追蹤 與列管(單選)	6-8-1 <input type="checkbox"/> 計畫列入定期管考機制 具體作法： _____ 6-8-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： 計畫受益對象無特定區別與限制	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。
<b>柒、檢視結果</b>		
7-1 計畫與性 別相關性	<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：_____	
7-2 計畫運用 性別主流化操 作工具	<input checked="" type="checkbox"/> 性別意識培力 <input type="checkbox"/> 性別統計 <input type="checkbox"/> 性別分析 <input type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他	
<b>第二部分-程                  序參與</b>	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 ( <a href="http://gm.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/Home/Index">http://gm.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/Home/Index</a> )	
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：107 年 11 月 7 日 8-2 專家學者：天主教輔仁大學 林桂碧助理教授 專長領域：職場社會工作--員工協助方案 (EAP)、財務社會工作 (FSW)、就業服務/職涯諮詢、兩岸勞動問題實務 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 8-4 業務單位所提供之資料 8-4-1 相關統計資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足) <input type="checkbox"/> 無(應可設法找尋、現狀與未來皆有困難) 8-4-2 計畫相關資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有，且具性別目標	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<input type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無
	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
(二)主要意見	8-6 受益對象之合宜性 計畫受益對象沒有與性別特定區別與限制，受益對象是合宜。
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性： 計畫受益對象沒有與性別特定區別與限制，問題與需求評估說明是合宜。
	8-8 計畫目標說明之合宜性： 計畫受益對象沒有與性別特定區別與限制，計畫目標說明是合宜。
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性： 為促進與確保計畫融入性別觀點，在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，將安排性別工作平等法令相關課程各3小時，以增進勞資爭議調處人員、第一線服務櫃檯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。
	8-10 資源與過程說明之合宜性： 計畫受益對象沒有與性別特定區別與限制，資源與過程說明是合宜。
	8-11 效益評估說明之合宜性： 計畫受益對象沒有與性別特定區別與限制，效益評估說明是合宜。
	8-12 檢視結果之合宜性 計畫受益對象沒有與性別特定區別與限制，檢視結果是合宜。
	8-13 給予機關改善綜合建議事項： (一)可積極招收女性調解人，提升調解人性別比例； (二)目前培訓課程僅安排性別工作平等法令相關課程3小時，建議可再增加與性別相關的課程。
<b>第三部分-評估結果</b>	<b>本部分由機關人員填寫</b>
	9-1 評估結果之綜合說明： 1. 可積極招收女性調解人，提升調解人性別比例； 2. 目前培訓課程僅安排性別工作平等法令相關課程3小時，建議可再增加與性別相關的課程。
	9-2 參採情形： 1. 未參採。 2. 擬於性別工作平等法令相關課程3小時內，輔以勞資爭議調解實務，

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

建立案件承辦人及調處人員之性別意識培力，使案件承辦人分派案件時去除性別因素，以調解人本身專業度而非以性別身分為分派條件，亦使任何一位調解人，不分性別，均有足夠法律知識以及對個案處境之理解能力，公正的協助個案進行調解工作。

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：107年11月16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

107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：108年1月31日

相關意見或決議：無修正建議，依期程提報研考會。