

推動性別平等工作心得文章(甲等獎)

機關名稱：原住民族委員會

撰擬人員：潘貞汝 社工員

壹、推動性別平等工作之策略

原住民族事務龐雜多元，為統合原住民族政策及保障原住民族基本權益，本會推動各項政策計畫目的，在於對原住民族人所面臨的種種困境消除不平等現象的政策框架，從教育紮根、文化語言推廣、經濟發展、社會包容、環境衡平及文化多元性等實現原住民族未來永續發展。本會賡續在原住民族不同權利面向努力，涵括綜合規劃、教育文化、社會福利、經濟發展、公共建設及土地管理等業務。就整體性別平等業務，除強化推動女性權益工作整體效能外，統合及督導跨業務處室各項性別平等政策與落實性別主流化，使本會整體施政能落實性別平等及納入性別觀點；透過本會性平幕僚作業，推動及落實性平政策綱領(含三大基本理念、七大核心議題)、辦理性平業務輔導考核工作、運用性別主流化(六大工具)、推動消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及施行法所定各項工作、國際參與及地方培力等各項業務。

加強性別觀點融入本會業務，強化消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及性別平等重要議題、政策、措施之規劃執行與評估，以達實質性別平等目標。賡續推動性別主流化各項工具，並提升性別平等推動計畫效益，持續強化本會性別平等專案小組功能與機制，落實性別主流化與CEDAW 相關教育訓練，各項施政之性別統計與分析納入國際資料比較，擴大性別預算檢視範圍並提升施政計畫之性別影響評估質量與管考及提升性別目標達成情形。

為完善原住民族幼兒教保服務並提供在地女性穩定適性之就業機會，提供原住民族幼兒學習其族語、歷史、文化機會及發揮部落照顧精神，本會增設社區(部落)互助教保服務中心，與教育部共同盤點原住民族地區 2-5 歲幼兒教保服務需求，挹注已完成設立之中心所需營運費用。

強化去除性別刻板印象與偏見，建立女性典範及改善職業性別隔離，提升參訓學員任一性別比例逐年增加並優先錄取不利處境之群體，另輔以專業化及個別化之適性就業服務；提升原住民職業訓練參與之性別平等，調整符合性別差異需求的原住民職業訓練課程，並規劃相關宣導以破除男性在職者對職訓之錯誤印象。加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪，辦理或參與座談/研討會，以及透過原民台宣導性別平等概念。

為促進公私部門決策參與之性別平等，精進性別比例管考機制，推動本會委員會及財團法人委員任一性別比例不少於三分之一，已達成者持續提升性別比例目標；訂定暫行特別措施及研議相關措施，以提升性別比例。持續提升原住民女性對性別平權議題之認識及培力性平意識，並活化原住民族婦女組織，增加原住民族女性參與公共事務之管道。

彙編具性別平等意識之族語教材，透過原住民族族語 E 樂園網路平台及政策引導，傳遞相關學習管道。提升任一性別族人擁有平等的政策性金融貸款使用機會，追蹤各類別貸款之需求與成果，俾據以滾動修正，對任一性別貸款成果較低者進行原因分析探究以適時調整各類貸款額度及宣導方式。研擬符合在地脈絡及社區、部落認同的防災策略，調查並瞭解女性在減災與調適計畫之角色需求與貢獻，另落實環境資訊的公開透明機制。深化本會性別平等訓練成效最大化，以系統性及整體性進行規劃，區分實施訓練前之問卷調查、訓練中之分階課程及訓練後之施訓回饋三階段。另針對本會主管法規審查納入性平意識觀點，協同業務單位通盤檢視原住民族法規，以符合性別平等目標。

貳、執行過程

在諸多業務之固定作業與執行模式，如何從中融入性平觀點，各業務處室同仁除共同集思廣益及提供相關建議滾動修正執行方式外，並由一級主管召開相關研商會議、向專家學者或他機關請益，從中獲取創新想法。

一、推動三合一政策之托育公共化，符應擴增平價教保服務及減輕原住民家庭育兒負擔，融入性別平等觀念及教育

(一)本會辦理補助社區及部落互助式教保服務中心，其成立及營運由本會與教育部分工，針對已取得設立許可之人民團體，逕向本會申請營運補助經費，惟各中心具原住民身分之幼兒，應達招收幼兒總人數 80%，以符應擴增平價教保服務及減輕家長負擔之目的，目前設置教保服務中心計有 8 處。

(二)為提升學前品質，由本會專管中心定期評鑑並責請地方政府定期辦理原住民幼兒教育資源需求之普查，並由本會與教育部不定期召開工作圈會議，融入性別平等觀念及教育，由幼兒開始。

二、消除職訓、就業中男女任務，以及加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪，積極宣導性平意識相關權利保障議題

(一)強化及整合既有社會福利與就業輔導資源網絡體系，辦理原住民就業服務專員計畫，提供專業及整合性服務。運用勞動部所屬各公立就業服務機構提供就業服務，並辦理因地制宜之原住民就業方案及培力就業計畫等各項就業促進措施，以共同保障及協助原住民就業。

(二)辦理促進原住民就業獎勵計畫，分辨「僱用獎勵措施」(原中高齡計畫)及「從事特定行業獎勵措施」(缺工獎勵)，獎勵僱用原住民中高齡及高齡之「雇主」及獎勵從事長期照顧工作之原住民「勞工」(月/5,000 元)。

(三)為加強性平意識及觀點，透過部落大學、原民台、Alian96.3 原住民廣播電台及研討會與教育訓練等平台，運用媒體、訓練、研討、講座等多元方式積極宣導性平意識與相關權利保障議題，提升族人性別平等敏感度。

三、促進公私部門決策參與之性別平等，提升原住民族女性參與不同領域公共事務決策機會

(一)本會參酌運用暫行特別措施，目前所屬委員會共 11 個，均達任一性別比例三分之一目標，並為達性別平衡原則，已有 9 個委員會提升任一性別至 40%，未來將廣續於相關遴聘作業，提供具性別比例之合適名單，擴大女性決策參與管道，持續運用政策工具請地方政府原住民行政單位選任委員時，應達原住民族女性委員

比例至少三分之一。

(二)擴大任一性別平等參與公共事務管道，關注國內外性別議題發展；辦理女性意見領袖人才培力，採分區分班因地制宜方式進行，分別辦理初階班(分辦於南、東、北區三區)、進階班及菁英班，課程包含當代性別議題與原住民族性別文化、國際(內)公共事務分享、女性領導與影響力、即席演說訓練與發表等內容，並邀請諾魯共和國大使親身經驗分享國際原住民公共事務與交流。

(三)推展臺灣原住民族國際參與，以促進當代原住民族議題學習並融入性平觀點，積極分享發展經驗，提昇臺灣原住民族國際能見度及擴展我國國際活動空間，積極辦理原住民族社福政策與實務研討會、臺紐原住民族青年部落旅遊合作計畫、南島論壇、原住民族國際經濟發展論壇及參加帛琉全國女性會議。

四、編制具原住民性別平等意識之族語多元教材，利用網路媒體管道，提供族人與一般習知具原住民族性平觀點之學習管道；而語言是原住民族靈魂與文化的載體，推動原住民族語文教育不僅是保障原住民族基本人權，落實多元文化的教育課題，亦是與國際接軌的重要途徑。

五、在推動及打造友善融資環境的同時，扶植原住民族新創事業已屬不易，更何況是輔導培育原住民女性創業。爰此，為強化都市與原鄉原住民女性皆享有相同資源，創造公平發展機會，本會不斷地擴充承辦金融機構家數，迄今已達 229 家，使渠等創業家享有良好的融資環境。除打造良好融資環境外，並持續滾動修正「原住民族綜合發展基金」所屬要點以符合性別平等原則，另依原住民族企業地區特性，持續擬訂不同政策工具，以挹注合適資源(如輔導精實創業計畫)。

六、針對原住民族面對各種天然災變之風險程度進行研究，並提出因應策略。針對容易遭受天然災變之原住民族地區，研擬符合在地脈絡及社區、部落認同的防災策略，並調查瞭解原住民族女性於防災策略中的角色需求與貢獻。本會積極協調相關部會協助建構原住民族地區環境(如各種汙染、風險、公共衛生、公共場所安全、新興開發案的環境影響、工程規模等)資訊資料，並將資訊適度公開。

七、辦理性平訓練過程，會內主管人員及同仁公務繁忙，調訓不易，採取不同因應方式

(一)利用立法院休會期間開設行政管理班-主管班 1 梯次、非主管班 2 梯次，因屬自辦課程，彈性較大，若遇同仁公務繁忙，得隨時調整訓練梯次。

(二)增加會內單場場次，務使同仁均有受訓機會。

八、為將性別觀點融入本會相關政策規劃、決策及執行過程，希冀詳實評估本會相關措施與計畫實施結果，並對不同性別者均能公平享有資源，使不同性別、性傾向或性別認同者有平等參與社會、公共事務及資源取得機會，爰對於法案影響評估嚴謹控管，法規審查均納入性平觀點。

參、執行成效

為致力保障原住民族權利，消弭對原住民族一切形式的多重交叉歧視之不平等，賡續加強女性受訓比例及納入性別課程，提升受訓同仁性別知識(如本會國際人才培訓課程)外，推動性別平等工作成效摘述如下：

- 一、為解決部落原住民族女性育兒困境，本會設置部落互助式教保服務中心計 8 處，分別於新竹 2 處(司馬庫斯、馬里光)、高雄 1 處(岱克拉思)及屏東 5 處(馬兒、美園、佳平、平和、旭海)，受益幼兒 162 人，教保員 27 人。
- 二、保障原住民族任一性別不同年齡階段之就業機會，創造友善之原住民族創業環境，辦理促進原住民就業獎勵計畫之獎勵人數提升，原預計獎勵 350 人合計受理 947 人，超出 597 人，女性 635 人(67%)。另原住民就業服務專員計畫，成功媒合數 3,754 人次(女性 2,331 人次)、穩定就業 2,162 人次(女性 1,352 人次)，女性均各占 62%，並運用資訊網開發 1,771 個職缺。透過多媒體等多元方式積極宣導性平意識，提供偏鄉女性數位學習機會，連結不同民間單位創造發聲舞台，如 Pulima 講堂·女力來臨、女作家說書，於第 9 屆臺灣原住民族文學論壇之第 6 場主題-記憶看見我：女作家說書；多元性別-社工訓練及女性意見領袖人才培訓-看見多元性別展及原住民多元性別研習營活動，合計 4,323 人參訓，女性 3,144 人(72%)，增進多元性別議題觀點能見度。

三、為達促進公私部門決策參與之性別平等，辦理情形如下：

(一)有關推動財團法人原住民族文化事業基金會董監事未達任一性別比例三分之一績效指標，因涉組織運作相關條文，業於 108 年 12 月 23 日請其依實務運作情形再行檢討報本會。

(二)原住民族長期照顧推動小組本(第 2)屆委員，男性 7 人(44%)，女性 9 人(56%)，已達任一性別 40%。另本會訴願審議委員會已於 108 年 12 月底聘任第 11 屆訴願審議委員會委員，任期自 109 年 1 月 1 日至 110 年 12 月 31 日，男性 6 人，女性 7 人(53%)。

(三)法規/訴願審議委員會不但皆已分別符合原住民族委員會法規會設置要點第 4 點第 1 項及行政院及各級行政機關訴願審議委員會組織規程第 4 條第 2 項規範之任一性別委員，不得少於委員總數三分之一規定；上開委員會之委員組成，任一性別比率均達 40%。

(四)本會第 8 屆女性意見領袖人才培力，初階班分於南區(高雄蓮潭會館)、東區(衛生福利部玉里醫院祥和院區教堂)與北區(新北市立圖書館)辦理，業於 107 年 8 月 25 日、9 月 1、15 日辦理竣事，合計 140 名學員完訓；另進階班與菁英班另於 107 年 10 月 18 至 20 日於臺中兆品酒店辦理，合計完訓學員計 57 名。

四、為推廣性別平等，本會目前已編輯具性平意識之族語教材包括愛織布的馬耀、漁網與太陽、媽媽捕魚去及女人魚等，建立原住民兒少與青少年正確之性別觀點。

五、自 106 年至 108 年止，由原住民族綜合發展基金經濟事業貸款男、女性核貸件數比率得知，女性核貸比例業明顯增加如下所示，另輔導精實創業計畫，迄今扶植培育 34 位原住民女性之新創企業家。

(一)經濟事業貸款：自 35.67%提升至 49.87%。

(二)青年創業貸款：自 49.92%提升至 54.25%。

六、108 年核定補助花蓮縣光復鄉天然災害原住民住宅重建補助案件 1 件。汛期間掌握本會同仁擔任災害防救應變作業小組成員之性別比率，男性 72 人(46%)、女性 83 人(54%)。「原住民族部落特色道路改善計畫」至 108 年度共辦理 49 場次說明會，計 2,014 人次出席[男 1,058 人次(52.5%)，女 956 人次(47.5%)]，女性達出席人數之 1/3 以

上，並完成4次核定，資訊皆公開於本會網站，資訊公開率100%。

七、107年參訓人數較106年微幅成長；滿意度逐年提升，課程滿意度均達85%以上。

肆、展望

鑒於108至111年聚焦推動性別平等5項重要議題，本會賡續由上而下朝整體目標努力，持續透過統整、管考以強化落實性別平等業務之推動，並督促各業處室本於權責積極辦理，俾符性別平等業務促進公私部門決策參與性別平等、提升女性經濟力、去除性別刻板印象及偏見、推動三合一政策之托育公共化及強化高領社會之公共支持等積極目標，共同打破性別藩籬，將性別平等觀點融入本會各項政策措施。

本會持續擴增平價教保服務，以落實減輕原住民家庭育兒負擔保障，融入性別平等觀念及教育以及提升幼兒學前教育品質；針對原住民就業權益，原住民中高齡人口失業率較一般國民中高齡人口高出1.036%，本會除獎勵雇主進用原住民中高齡者外，更增加受僱者獎勵津貼，期降低失業率並直接提升族人經濟收入，顧及性別平等，穩定就業與生活。另本會為因應不同性別、地域、族群、文化、年齡之差異與需求，規劃與執行原住民族青年就業多元輔導陪伴計畫，透過原住民就業服務專員計畫，協助原住民族群規劃適宜之就業輔導、創業協助、福利服務方案，並尋得適性工作、穩定就業，期達成福利就業化及性別平等目標。

基於先前辦理女性意見領袖所培力之人才於各行各業皆能堅守崗位，展現卓越成就，爰期透過本計畫規劃培力課程，持續擴大女性決策參與管道，追求性別平等的權力分配，從而獲得自我實現或行使權利機會，將性別平等精神貫徹至本會政策之制定，促進實質的平等。藉由持續擬訂相關政策工具開創永續的原住民族經濟發展並適時納入性平意識，以符合性別平等原則。綜觀近3年本會原住民族綜合發展基金經濟事業貸款，女性核貸件數比率業逐年提升，男女性別差距業有顯著縮小，本會將持續落實性別平等目標。

本會原住民重大災害救助金及天然災害原住民住宅重建補助，係天然災害發生後，依災害狀況及損壞情形，由原住民(不分性別)個案申請，至山區土石流災害風險及因應研究，未來將協調目的事業主管機關(如水保

局)辦理。將持續提升本會災害防救應變作業小組執行成員性別比例衡平，108 年度本會補助案件及地方說明會，出席者任一性別已達三分之一，未來將逐步提升目標。

有關性平訓練課程內容將為臻精進，提升同仁進階知識並儘量安排同仁接受進階課程，俾將性別意識融入至相關業務。另為提升參訓率，訓練課程朝向多元化，展現培訓價值吸引更多同仁參訓意願。落實性別平等，將性別平等精神貫徹至政策制定上，促進實質的平等。原住民族長期照顧推動小組除持續運作並蒐羅委員意見外，亦針對原住民族長照相關政策持續滾動修正與合理調整，提供原住民族長者專業性、文化性及具性別主流化之照顧服務。法規委員會及訴願審議委員會屆期須重聘委員時，皆遵守委員任一性別不得少於總數三分之一規定，並秉持任一性別比例達 40%以上之宗旨與目標，使委員性別衡平，有參與討論法律問題、發表個人學術或實務見解，甚而作成決策之環境與機會。另法案影響評估及法規審查，均能依法制程序及性平規範，符合性別平等，精益求精，普及所有工作同仁。

揆諸性平業務之推動，上級厲行督促本會各業處室將性別平等觀點積極融入業務及各項政策措施，促進公私部門決策參與性別平等，擴大至本會各委員會；強化女性參與決策及領導能力，並向私部門宣導三分之一性別比例原則並以邁向 40%為目標，提高女性決策參與力；致力提升女性經濟力，建構友善職場，促進女性留任職場，縮小性別隔離與薪資落差。去除性別刻板印象及偏見，深化性別平等意識，擴大性別平等觀念宣導，消除對性別角色定型化任務分工；續行推動三合一政策之托育公共化，持續擴增托育公共化名額，減輕家長負擔；強化高領社會之公共支持，活躍高齡者生活，提供原住民族長者專業性、文化性及具性別主流化之照顧服務。