

臺中市政府勞工局性別平等專案小組

113 年度第 1 次會議紀錄

◎開會日期：113 年 2 月 27 日(二)上午 10 時

◎開會地點：本局勞資爭議調解會議室

◎主席：賴主任秘書緣如

紀錄：蔡欣汝

◎出席委員及列席單位人員：詳如簽到表

一、主席致詞(略)

二、報告事項：

依據本局推動性別主流化實施計畫(112-115 年)，本局 112 年度性別主流化執行成果報告(詳附件 1，第 5-21 頁)，建請各位委員協助審視，成果報告擬於 6 月 30 日前公告於本局官方網站「性別主流化專區」。

委員建議：

邁向高齡化社會，可研議將托老服務比照托兒服務措施納入輔導企業推動辦理事項。

決議：洽悉，奉核後請依限公告於本局網站。

三、討論事項

提案一：

提案單位：綜合規劃科

案由：

有關本局推展性別平等工作策略及具體措施，提請討論。

說明：

依本局推動性別主流化實施計畫(112-115 年)暨 CEDAW 第 4 次國家報告審查委員會結論性意見與建議，113 年預計辦理項目如附表(詳附件 2，第 22-23 頁)，請各單位配合辦理。

委員建議：

有關輔導事業單位設置托兒設施或措施計畫，建議可與經發局合作，將資本額 1 億元以上之企業名單列入輔導對象，並就性別平等

工作法修法重點加強宣導。

決議：

請各單位依照 CEDAW 第 4 次國家報告及委員審查意見落實辦理。

提案二：

提案單位：會計室

案由：

有關本局 112 年性別分析「提升員工無憂專線男性使用人數之性別分析」之具體建議事項，提請討論。

說明：

- 一、依據本府主計處 112 年 12 月 28 日中市主三字第 1120011716 號函說明四「依行政院性別平等處建議，應將性別分析結論與建議應用於政策、計畫或措施，就分析中所提出與主題相關之具體建議事項進行後續分工、制定明確落實機制、規劃相關計畫/行動/方案等，爰貴機關 112 年所撰性別分析應提送至性別平等專案小組會議研析，據以修訂、調整政策」辦理。
- 二、本局 112 年性別分析(詳附件 3，第 24-36 頁)中所列具體建議事項摘述如下：
 - (一)男性成功案例宣傳：員工無憂專線辦理新聞媒體宣傳時，以男性之成功案例進行宣傳，期鼓勵男性使用。
 - (二)結合企業宣導：與企業合作，主動進入男性較多之事業單位宣傳無憂專線。
 - (三)營造友善職場環境：
 1. 持續向事業單位或勞工宣傳性別平等工作法及彈性工時部分。
 2. 持續推動獎勵企業托兒措施計畫，以協助解決托兒問題，達成工作與生活平衡。

辦法：

- 一、請勞動基準科持續向事業單位或勞工宣傳性別平等工作法及彈性工時等友善職場環境相關法令規定。

二、請福利促進科持續推動獎勵企業托兒措施計畫，並於本年度宣傳員工無憂專線時依所提方案辦理。

委員建議：

本案內容完整豐富，若有其他性平輔導會議可推薦此篇提案。

決議：照案通過。

提案三：

提案單位：會計室

案由：

有關 113 年度臺中市政府性別主流化工具-本局性別分析預訂主題「臺中市辦理移工中文教育訓練參訓概況分析」之妥適性，提請討論。

說明：

為撰寫本局 113 年度性別分析，填列「113 年性別分析主題檢視表」（附件 4，第 37-38 頁），請委員協助檢視預訂主題之妥適性。

辦法：

如經本局性別平等專案小組會議討論決議後，依限將「113 年性別分析主題檢視表」電子檔上傳至本市公務統計行政管理系統。

委員建議：

本案可補充社福類移工特有處境(質性資料)、改善其工作處境的方法及移工參訓後的反饋內容等，作為本計畫執行之政策建議。

決議：請依委員意見修正辦理。

提案四：

提案單位：人事室

案由：

性別主流化及 CEDAW 教育訓練需求調查統計結果，提請討論。

說明：

性別主流化及 CEDAW 教育訓練需求調查於 113 年 1 月 31 日至 113 年 2 月 7 日於本局發放 35 份問卷以調查本局同仁對於前開性別主流化及 CEDAW 教育訓練學習背景及需求(統計結果詳附件 5，第

39-43 頁)。

辦法：

依調查結果擬研議請講師以電影賞析欣賞短片播放性別平等相關影片並結合研討及案例討論方式，帶領同仁瞭解性別主流化(性別意識培力及 CEADW) 之相關規範。

委員建議：

請人事室邀請講師，並增加講述性別平等工作法修法內容、提供書面資料供同仁參考，建議施行前、後測，以了解同仁學習效果。

決議：照案通過。

四、臨時動議：

提案單位：會計室

案由一：

為提升性別統計品質，並落實新增性別統計指標，以豐富性別統計資料完整性，提請討論本局(含所屬) 113 年擬編製性別統計指標項目之妥適性。

說明：

為充實性別統計的完備性，本府主計處請各機關檢討性別統計指標相關作業，就本局所管業務及所推動政策方針，討論重點一為 113 年擬編製性別統計指標之妥適性，重點二為業務中增辦統計「跨性別或多元性別」情形，重點三為利用已編製性別統計指標資料運用於政策情形，並檢視各項性別平等業務是否有待加強之處，說明如下：

依據本府主計處 113 年 2 月 5 日府授主三字第 1130032769 號函規範，一級機關均應自行新增至少 1 項以上指標或複分類，本次由本局勞資關係科考量職業災害屬勞資爭案件中影響勞工權並重大之類型，爰擬新增勞資爭議人數複分類-按職業災害與否共計 2 項指標，另同科依 112 年第 7 屆第 2 次性平會決議之「性別圖像書刊」，建議同時修正機關性別統計指標，將「勞工團體理監事人數按性別分」併入各級工會理事長人數計算，將各指標內容改為各級工會理監事人數按性別分共刪除 2 項指標。

檢附本局(含所屬) 臺中市政府 113 年機關擬辦理性別統計指標清單(詳附件 6 第 44-49 頁)。

決議：照案通過。

案由二：

提案人：林育苡委員

勞動部辦理工作場所性騷擾調查專業人士知能培訓，培訓對象僅限委員及調查專業人士等；為減少資訊落差，建議貴局辦理有關之教育訓練，可將事業單位納入，以避免事業單位不了解性別平等工作法修法後相關企業之責任。

決議：請基準科規劃辦理性別平等工作法教育訓練，對象應包含調查人員、本局同仁及事業單位。

五、散會：上午 11 時。

臺中市政府勞工局性別平等專案小組

113 年度第 1 次會議簽到表

小組成員	單位	職稱	姓名	簽名
召集人	勞工局	局長	林淑媛	請假
副召集人	勞工局	副局長	羅群穆	請假
委員 (本局性別 聯絡人)	勞工局	主任秘書	賴緣如	賴緣如
執行秘書	勞工局	科長	姚以文	姚以文
外聘委員		律師	林育苡	林育苡
外聘委員	彭婉如文教 基金會	執行長	王兆慶	王兆慶
委員	綜合規劃科	股長	張智雄	張智雄
委員	勞資關係科	股長	孫芳梅	孫芳梅
委員	勞動基準科	股長	姜俊豪	姜俊豪
委員	福利促進科	科員	林佩萱	林佩萱
委員	外勞事務科	科員	李孟樺	李孟樺
委員	就業安全科	科員	季道婷	季道婷
委員	人事室	主任	吳枝謀	吳枝謀
委員	會計室	科員	張惠琪	張惠琪

列席單位

單位	職稱	姓名	簽名
勞資關係科	助理員	郭怡廷	郭怡廷
綜合規劃科	科員	蔡欣汝	蔡欣汝
就業安全科	股長	莊仁閔	莊仁閔
就業服務處	處長	李美麗	李美麗
就業服務處	課長	蔡 軒	蔡 軒
就業服務處	約用人員	施亞慧	施亞慧

臺中市政府勞工局性別平等專案小組

113 年度第 1 次會議議程

◎開會日期：113 年 2 月 27 日(二)上午 10 時

◎開會地點：本局勞資爭議調解會議室

◎會議流程

一、主席致詞

二、報告事項：

- 1、依據本局推動性別主流化實施計畫（112-115 年），本局 112 年度性別主流化執行成果報告（詳附件 1，第 5-21 頁），建請各位委員協助審視，成果報告擬於 6 月 30 日前公告於本局官方網站「性別主流化專區」。

決定：

三、討論事項

提案一：

提案單位：綜合規劃科

案由：

有關本局推展性別平等工作策略及具體措施，提請討論。

說明：

依本局推動性別主流化實施計畫(112-115 年)暨 CEDAW 第 4 次國家報告審查委員會結論性意見與建議，113 年預計辦理項目如附表(詳附件 2，第 22-23 頁)，請各單位配合辦理。

決議：

提案二：

提案單位：會計室

案由：

有關本局 112 年性別分析「提升員工無憂專線男性使用人數之性別分析」之具體建議事項，提請討論。

說明：

一、依據本府主計處 112 年 12 月 28 日中市主三字第 1120011716 號函說明四「依行政院性別平等處建議，應將性別分析結論與建議應用於政策、計畫或措施，就分析中所提出與主題相關之具體建議事項進行後續分工、制定明確落實機制、規劃相關計畫/行動/方案等，爰貴機關 112 年所撰性別分析應提送至性別平等專案小組會議研析，據以修訂、調整政策」辦理。

二、本局 112 年性別分析(詳附件 3，第 24-36 頁)中所列具體建議事項摘述如下：

(一)男性成功案例宣傳：員工無憂專線辦理新聞媒體宣傳時，以男性之成功案例進行宣傳，期鼓勵男性使用。

(二)結合企業宣導：與企業合作，主動進入男性較多之事業單位宣傳無憂專線。

(三)營造友善職場環境：

1. 持續向事業單位或勞工宣傳性別平等工作法及彈性工時部分。
2. 持續推動獎勵企業托兒措施計畫，以協助解決托兒問題，達成工作與生活平衡。

辦法：

- 一、請勞動基準科持續向事業單位或勞工宣傳性別平等工作法及彈性工時等友善職場環境相關法令規定。

二、請福利促進科持續推動獎勵企業托兒措施計畫，並於本年度宣傳員工無憂專線時依所提方案辦理。

決議：

提案三：

提案單位：會計室

案由：

有關 113 年度臺中市政府性別主流化工具-本局性別分析預訂主題「臺中市辦理移工中文教育訓練參訓概況分析」之妥適性，提請討論。

說明：

為撰寫本局 113 年度性別分析，填列「113 年性別分析主題檢視表」(附件 4，第 37-38 頁)，請委員協助檢視預訂主題之妥適性。

辦法：

如經本局性別平等專案小組會議討論決議後，依限將「113 年性別分析主題檢視表」電子檔上傳至本市公務統計行政管理系統。

決議：

提案四：

提案單位：人事室

案由：

性別主流化及 CEDAW 教育訓練需求調查統計結果，提請討論。

說明：

性別主流化及 CEDAW 教育訓練需求調查於 113 年 1 月 31 日至 113 年 2 月 7 日於本局發放 35 份問卷以調查本局同仁對於前開性別主流化及 CEDAW 教育訓練學習背景及需求(統計結果詳附件 5，第 39-43 頁)。

辦法：

依調查結果擬研議請講師以電影賞析欣賞短片播放性別平等相關影片並結合研討及案例討論方式，帶領同仁

瞭解性別主流化(性別意識培力及 CEADW) 之相關規範。
決議：

四、臨時動議：

提案單位：會計室

案由：

為提升性別統計品質，並落實新增性別統計指標，以豐富性別統計資料完整性，提請討論本局(含所屬) 113 年擬編製性別統計指標項目之妥適性。

說明：

為充實性別統計的完備性，本府主計處請各機關檢討性別統計指標相關作業，就本局所管業務及所推動政策方針，討論重點一為 113 年擬編製性別統計指標之妥適性，重點二為業務中增辦統計「跨性別或多元性別」情形，重點三為利用已編製性別統計指標資料運用於政策情形，並檢視各項性別平等業務是否有待加強之處，說明如下：

依據本府主計處 113 年 2 月 5 日府授主三字第 1130032769 號函規範，一級機關均應自行新增至少 1 項以上指標或複分類，本次由本局勞資關係科考量職業災害屬勞資爭案件中影響勞工權並重大之類型，爰擬新增勞資爭議人數複分類-按職業災害與否共計 2 項指標，另同科依 112 年第 7 屆第 2 次性平會決議之「性別圖像書刊」，建議同時修正機關性別統計指標，將「勞工團體理監事人數按性別分」併入各級工會理事長人數計算，將各指標內容改為各級工會理監事人數按性別分共刪除 2 項指標。

檢附本局(含所屬) 臺中市政府 113 年機關擬辦理性別統計指標清單（詳附件 6 第 44-49 頁）。

決議：

五、散會

臺中市政府勞工局 112 年性別主流化執行成果報告

經本局性別平等專案小組 113 年 2 月 27 日會議決議通過

壹、基本資料

	單位(科室)	職稱	姓名	辦理性別平等業務之年資
性別聯絡人	局本部	主任秘書	賴緣如	☒ 2 年以上 ☐ 1-2 年 ☐ 1 年以下
性別聯絡人(代理人)	局本部	專門委員	陳小菲	☒ 2 年以上 ☐ 1-2 年 ☐ 1 年以下
性別業務聯絡窗口(承辦人)	綜合規劃科	科員	林曉君	☒ 2 年以上 ☐ 1-2 年 ☐ 1 年以下

貳、性別平等專案小組

項目	衡量標準	辦理情形	達成
1、小組召集人	是否由主任秘書以上層級擔任	召集人：局長	☒ 是 ☐ 否
2、外聘委員	應聘至少 1 名外聘委員(其中 1 名以本市性平會現任外聘委員為聘任名單)	外聘委員：林育苙、王兆慶	☒ 是 ☐ 否
3、小組成員性別比例	單一性別比是否達 1/3 以上	男：5 人、女：8 人 特殊情形說明：	☒ 是 ☐ 否

4、定期召開性別平等專案小組會議	每半年至少召開一次，並做成紀錄	上半年：112 年 3 月 1 日 下半年：112 年 7 月 26 日	☒ 是 ☐ 否
5、性別平等專案小組會議運作情形	是否於會議中討論性別主流化六大工具執行情形或性別平等相關措施	提案說明： (1) 上半年會議： 1. 訂定本局推動性別主流化實施計畫（112-115 年）草案。 2. 提報「臺中市政府各機關推動性別平等創新計畫」第四屆希朵獎-「性別平等故事獎」及「性別平等創新獎」。 3. 討論有關本局推展性別平等工作策略及具體措施。 4. 性別主流化及 CEDAW 教育訓練需求調查統計結果。 5. 有關 112 年度臺中市政府性別主流化工具-本局性別分析預訂主題「員工無憂專線性別分析」之妥適性。 6. 討論本局(含所屬)112 年擬編製性別統計指標項目之妥適性及 111 年已編製性別統計指標資料(包含歷年資料)各項性別平等業務待加強之處。 (2) 下半年會議： 1. 有關本局提報本府辦理計畫案性別影響評估案-113 年度臺中市政府勞工局職場性別平權宣導計畫。 2. 有關本局編製 113 年度	☒ 是 ☐ 否

		性別預算案。 3. 有關本局參與本市性別平等委員會各分工小組會議人員列席本局性別平等專案小組會議案。	
6、訂定專案小組作業要點	請參酌作業要點範本訂定	公告網址： https://www.labor.taichung.gov.tw/1229068/98650/98698/1820579/1820594/1820794/post	☒ 是 ☐ 否
7、訂定性別主流化實施計畫	請參酌本府推動性別主流化實施計畫訂定	公告網址： https://www.labor.taichung.gov.tw/1229068/98650/98698/1820579/1820594/1820794/post	☒ 是 ☐ 否
8、性別主流化實施計畫涵蓋六大工具	六大工具為： 1. 機制（會議） 2. 性別意識培力 3. 性別影響評估 4. 性別統計 5. 性別分析 6. 性別預算	☒ 皆涵蓋六大工具 ☐ 未涵蓋六大工具，缺： _____	☒ 是 ☐ 否

參、性別意識培力

1、性別聯絡人暨聯絡窗口性別主流化教育訓練情形

	應研習時數	實際研習時數	完成率 (實際研習時數/ 應研習時數)
性別聯絡人	6 小時	12	100%
性別聯絡人 (代理人)	6 小時	6	100%
性別業務聯絡窗口 (承辦人)	10 小時	22	100%

2、 其他公務人員性別主流化教育訓練情形

	應研習時數	總人數	實際完成 參訓人數	完成率 (實際完成 參訓人數/ 總人數)
政務人員	2 小時	1	1	100%
中高階主管	2 小時	25	25	100%
一般公務人員	2 小時	136	136	100%

3、 CEDAW 教育訓練涵蓋情形

機關總 人數	實際完成 參訓人數	應研習時數	完成率 (實際完成參訓人數/機關 總人數)
136	136	2 小時(含實體及數位課程)	100%

肆、性別影響評估

1、 計畫案

序號	計畫案名稱	程序參與 者姓名	程序參與者來源	通過性別 平等專案 小組時間
1	113 年度臺中市政府 勞工局職場性別平權 宣導計畫	王兆慶	■ 現任或曾任臺 中市婦女權益促 進委員會或性別 平等委員會委員 ■ 本市性別人才	112/03/01

			資料庫之民間專家學者	
--	--	--	------------	--

2、 自治條例（若無可免填）

序號	自治條例名稱	程序參與者姓名	程序參與者來源	通過性別平等專案小組時間
1	無		☐ 現任或曾任臺中市婦女權益促進委員會或性別平等委員會委員 ☐ 本市性別人才資料庫之民間專家學者	/ /

伍、性別統計

項次		說明	
(一)性別統計指標公布網址		https://www.labor.taichung.gov.tw/1229008/1229009/822283/822333/822371/post	
(二)性別統計指標數		本局性別統計指標項目個數 224 項	
(三)本年性別統計指標增修說明			
項次	新增/修正	指標項目名稱	新增指標定義或 指標修正說明
1.	新增	接受市府職業訓練人數按性別分	增加多元性別

2	新增	失業者職業訓練參訓狀況	增加多元性別
3	新增	職業訓練人數(職種別)	增加多元性別
4	新增	青年創業服務人數	增加多元性別
5	新增	照顧服務員訓練就業狀況	增加多元性別
6	新增	勞工大學	新增複分類-年齡別

陸、性別分析

項次		說明		
(一)性別分析公布網址		https://www.labor.taichung.gov.tw/1229008/1229009/822283/822333/822371/post		
(二)今年性別分析總篇數		1 篇		
(三)性別分析提送性別平等專案小組時間		113 年 2 月 27 日		
(四)今年新增之性別分析說明				
序號	性別分析名稱	承辦科/室	承辦人	公告上網日期
1.	提升員工無憂專線男性使用人數之性別分析	福利促進科	吳翊菱	113.1.12
性別分析摘要(200 字以內為原則)				

近年隨著社會及經濟快速發展，讓勞工生活及工作壓力越來越大，大小事均可能影響情緒，進而導致生產力下降、工作無法專心，釀成職業災害。考量到國人面對自身負向情緒，較不習慣主動向外求助，多是自己默默承擔負向能量，導致心理健康情緒日益下滑，因此，臺中市政府勞工局106年起全國首創辦理 0800-666-160 免付費「員工無憂專線」電話服務，透過具隱密性、安全性的專線提供勞工直接的心理健康諮詢與相關生活照護服務，以促進職場心理健康。

而受到傳統性別刻板印象之影響，男性從小被教育「要勇敢、堅強」、「男兒有淚不輕彈」，因此相較於女性更少表露自身情緒與困擾。經統計106年至111年「員工無憂專線」使用人次之性別比率，女性、男性占比各約為64.81%與35.19%，對照全國性之「安心專線」110年使用情形，女性、男性占比各約為64%與31.2%(另有4.8%為不詳)，其性別比率相似，女性占比均高於男性。

消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第5條「(a)改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」，以及行政院性別平等政策綱領之推動策略，「就業、經濟與福利」及「健康、醫療與照顧」面向分別提及「建構性別友善職場，促進工作與生活平衡」及「消弭性別刻板印象對身心健康的影響，減少社會文化成因造成的生理與心理健康威脅」，爰此，本文將以106年至111年度無憂專線之使用人次及來電內容進行性別統計及分析，探究其中之性別差異及原因，並試圖提出改善方案，以達精進員工無憂專線服務及促進性別平等之目標。

柒、性別預算

一、112年性別預算編列情形

序號	計畫項目	112年預算數		對促進性別平等之 影響
		原預算	追加(減)後預算	

1	112 年度臺中市 政府勞工局職場 性別平權宣導計 畫	500,000		促進性別平等工作 機會預算。
2.	112 年度企、產、 職業工會女性幹 部研習計畫	150,000		促進及深化工會團 體性別平等及社會 參與機會
3.	112 年性別主流 化教育訓練研習	12,000		促進及深化本局同 仁性別意識。
4.	112 年度獎勵事 業單位辦理勞工 托兒措施計畫	450,000		透過標竿示範及核 發獎勵金，促進企 業積極主動辦理多 元托兒友善措施。
5.	青年一站式創業 服務	2,743,186		促進性別平等創業 機會。
6.	青年創業貸款利 息補貼	5,000,000		增進性別平等之創 業機會。

二、111 年度及 112 年度性別預算差異比較

序號	計畫項目	111 年 預算數	112 年 預算數	預算數增減情形		備 註
				金額	超過 10% 差異說明	
1	112 年度臺中 市政府勞工局 職場性別平權 宣導計畫	500,000	500,000	0		
2.	112 年度企、 產、職業工會 女性幹部研習 計畫	150,000	150,000	0		
3.	112 年性別主 流化教育訓練 研習	10,000	12,000	+2,000	增加 1 小 時講師鐘 點費	

4.	112 年度獎勵 事業單位辦理 勞工托兒措施 計畫	450,000	450,000	0		
5.	青年一站式創 業服務	1,867,162	2,743,186	+876,024	112 年增 加編列 1 名專案計 畫人力。	
6.	青年創業貸款 利息補貼	5,000,000	5,000,000	0		

捌、性別平等措施

性別平等措施成果 報告公告網址	https://www.labor.taichung.gov.tw/1229068/98650/98698/1820579/		
性別平等措施成果報 告提送性別平等專案 小組通過時間	113 年 2 月 27 日		
性別平等措施成果彙整表			
類別	計畫/方案名稱	內容簡述(成果報告 請以附件方式呈現)	備註
應辦項目(以下每一類別均須填報)			
辦理去除性別刻板印 象與偏見的政策措 施。	幸福職場評選 獎勵活動 <u>CEDAW 第 3 次國 家報告審查委員 會結論性意見與 建議點次 32</u>	112 年度臺中市幸福職 場評選獎勵活動業於 112 年 6 月 16 日開始報 名，並於報名表中將 「單位男/女主管人數 比例 ☐ 均不低於三分之 一，男女主管比例:男 人:女__人。	

		☐特定性別低於三分之一」 列為重點勞動政策，請報名事業單位協助填列，以供評選小組委員評選時參考。 另於112年11月20日辦理公開表揚，獲得星等獎之24家事業單位中，共計15家(62.5%)，男/女主管人數比例不低於三分之一。	
建構性別友善環境所推動之政策措施	1. 輔導100人以上事業單位依性別平等工作法規定設置托兒設施或措施 2. 獎勵企業、事業單位辦理多樣化勞工托兒服務及措施 <u>CEDAW 第3次國家報告審查委員會結論性意見與建議點次 52</u>	1. 輔導100人以上事業單位依性別平等工作法規定設置托兒設施或措施： (1)發函轄內100人以上事業單位(共計883家)轉知勞動部辦理事業單位設置哺集乳室與托兒服務說明會。 (2)發函社會局、教育局及各幼教協會(共計6家)協助轉知所屬托嬰中心及幼兒園，協助事業單位合作簽約辦理托兒措施事宜。 (3)發函及電訪各事業單位(哺集乳室146家，托兒設措施182家)輔導辦理友善職場育兒環境之托兒設措施計畫。 (4)截至112年底入場輔導訪視共計157家。 (5)112年底止設置哺(集)乳室設置為768家	

		達成率 86.98%、托兒設(措)施設置 724 家達成率 81.99%。 2. 獎勵企業、事業單位辦理多樣化勞工托兒服務及措施，如設置哺(集)乳室、與托兒機構簽約、提供員工托(育)兒津貼、辦理親子成長活動、實施彈性上下班或提供有薪之彈性家庭照顧假等，獎勵金額最高 6 萬元。為鼓勵事業單位提供多樣化托兒服務及措施，如事業單位提供之托兒措施曾向本局申請補助，重複項目核發 2,000 元獎勵金： (1)112 年本市共計 15 家事業單位申請，15 家事業單位提供之托兒措施共計 42 項，其中 27 項為事業單位新增辦理之措施，另 15 項為賡續辦理之措施，爰已核定獎勵金共計 44 萬 5,000 元。 (2)受益人次：1,233 人次，男性員工 172 人次(13.9%)，女性員工 1,061 人次(86.1%)，另兒童 1,064 人次。	
自製 CEDAW 教材案例，教材以講義或數	提報本局自製 CEDAW 教材案例	透過案例翻轉「男主外、女主內」之性別刻	

位課程方式呈現，內容應含機關業務或案例、相關 CEDAW 條文、一般性建議及性別統計	- 打破性別框架，促進工作與家庭平衡	板印象，強調家庭應是夫妻雙方共同承擔，互相協助家務，除學習子女養育外，亦包含家務重新分工。而本局「員工無憂專線」係依據性別友善概念創立而生，無憂專線服務模式，以電話諮詢提供勞工心理紓壓管道，並經接線諮商師評估確有需求者，始得接受後續諮商服務。此案例中之案主，即透過與諮商師之對談，意識到自身過去的教養與現在的性別平等觀念有所落差，透過諮商師之引導，與太太重新分配並學習家務，進而達到工作與家庭平衡之目的。	
辦理性別平等宣導	辦理性別平等 宣導 -法令宣導會	透過辦理宣導講座，強化倡導友善職場觀念。112 年度上半年度籌劃辦理性平宣導會，業於 112 年 6 月 2 日配合勞動部辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」，另截至 112 年 12 月 31 日止，共辦理 12 場性平線上宣導講座及 2 場性平實體宣導講座。	

選辦項目			
訂定跨機關合作之性別平等政策、計畫	112 年堆高女力-辦理不利處境女性堆高機專班	1. 112 年辦理荷重在一公噸以上堆高機操作人員證照女性優先錄取專班 2 班次，女性須達 2/3 錄訓人數始得開班。另為擴及不利處境女性參與，本局與本府社會局、民政局及原住民族事務委員會相互合作，由渠等局會專業評估後推薦有意願就業之不利處境女性對象優先參與甄選後錄訓。 2. 第 1 班次結訓 14 名皆為不利處境女性(含身心障礙 1 名，原住民 1 名，新住民 12 名)，報考檢定考證照 14 人，報考率 100%，10 人及格，及格率 71.43%；第 2 班次結訓 15 名女性(其中 13 名不利處境女性含新住民 7 名，生活扶助戶 2 名，獨力負擔家計者 2 名，45 歲以上中高齡 2 名及其他女性 2 名)，擬參加 113 年 3 月第一梯次即測即評檢定	

		考照。 3. 針對堆高機操作人員證照女性專班輔導措施： (1)修正訓練計畫：為符合本市性別政策方針，破除傳統刻板印象，消除職業性別隔離，參酌 CEDAW 第 4 條及第 11 條精神修正短期職業訓練暨技能認證訓練計畫，俾規劃堆高機操作人員證照班為女性優先錄取專班，並提供女性參訓保障名額相關規定。 (2)跨局處輔導：各轉介局處提供學員訓練前中後輔導，訓練前協助學員了解專班訓練計畫與課程安排，訓練中派員進班輔導，考照前提供關懷輔導。 (3)提供考照輔導：針對不利處境新住民，學科題庫提供越南文、印尼文、泰文、英文等四國語言版本，以利考取證照。	
--	--	--	--

		為利學員熟悉堆高機操作流程，提供每位學員考前免費練習。採團體報名，以增強團隊學習動機及學員考照意願。 (4)提供學員就業輔導：112年第1班次2名失業者參訓，第2班次3名失業者參訓，本局連結本府就業服務處豐原就業服務站進班宣導就業服務資源，並轉介提供後續就業媒合服務。	
辦理促進女性就創業的政策措施（如：女性就創業課程）或結合企業、私部門推動其他促進女性就創業的措施。	提供女性創業所需之諮詢、講座、交流媒合，輔以青年創業貸款利息補貼服務等，協助自立創業。	1.辦理女性創業所需之諮詢、講座、交流媒合會，活絡創業 (1)112年度共提供顧問輔導213人次服務，男性96人次(46%)、女性114人次(53%)、多元性別1人次(1%)；創業諮詢服務男性50人次(佔40%)、女性74人次(佔60%)。 (2)已辦理8場創業講座，分別為新創公司設立與股權規劃實務、營運	

		計畫書撰寫實務課程、財務報表及財務預測解析、市場行銷與品牌經營、產品提案和募資簡報技巧、品牌營運規劃以及數位轉型創新服務，共133人參與，其中男性44人次(佔33%)，女性89人次(佔67%)。 (3)有關本局112年提供之顧問輔導及創業諮詢服務，於服務後針對服務對象進行滿意度問卷調查分析，統計結果顧問輔導滿意度達99%、創業諮詢滿意度達98.6%。 2.辦理青年創業貸款利息補貼，提升女性經濟力 (1)工作規劃：為協助本市青年創業，減輕創業貸款利息之負擔，辦理青年創業貸款利息補貼作業。 (2)執行概況：112年核定補助140申請案，另延續補助109年至111年申請案，合計補	
--	--	--	--

		助 883 人次。 (3)執行成效(含性別統計分析)：112 年 申 請 共 140 案，其中男性 89 案(佔 63.57%)、女性 51 案 (佔 36.43%)。 (4)策進作為：結合本局「青年一站式創業服務」持續宣傳青年創業貸款利息補貼方案，並請本市金融機構、各大專院校育成中心協助宣傳本方案。	
結合機關業務自製 CEDAW 宣導媒材向民眾宣導 CEDAW(不含對內部公務人員之宣導)，宣導內容應含 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。	補助工會辦理性別主流化及性別平權相關勞工教育課程，傳達性別工作平等理念及 CEDAW 宣導，加強工會會員性別意識 <u>CEDAW 第 3 次國家報告審查委員會結論性意見與建議點次 24</u>	補助工會辦理勞工教育，包含性別主流化及性別平權等相關課程，輔導工會推動性別平等，加強工會會員之性別意識，鼓勵提升女性參與工會會務。 112 年計補助 110 家工會辦理 186 梯次勞工教育，共計 12,354 人次參與，含男性 5,689 人次 (46.05%) 及 女性 6,665 人次(53.95%)。	

性別平等工作策略及具體措施彙整表(本局 113 年預計辦理項目)		
類別	計畫/方案名稱	內容簡述
應辦項目		
辦理去除性別刻板印象與偏見的政策措施。	幸福職場評選獎勵活動 (勞動基準科) <u>CEDAW 第 4 次國家報告審查</u> <u>委員會結論性意見與建議點次</u> <u>48</u>	
建構性別友善環境所推動之政策措施。	1. 輔導 100 人以上事業單位依性別平等工作法規定設置托兒設施或措施(勞動基準科) 2. 獎勵企業、事業單位辦理多樣化勞工托兒服務及措施(福利促進科) <u>CEDAW 第 4 次國家報告審查委員會結論性意見與建議點次</u> <u>52</u>	
自製 CEDAW 教材案例，教材以講義或數位課程方式呈現，內容應含機關業務或案例、相關 CEDAW 條文、一般性建議及性別統計。	辦理性別主流化(性別意識培力及 CEDAW) 研習課程 (人事室)	
辦理性別平等宣導。	辦理性別平等宣導 -法令宣導會 (勞動基準科)	
選辦項目		

訂定跨機關合作之性別平等政策、計畫	113 年堆高女力-不利處境女性堆高機專班 (綜合規劃科彙整)	
辦理促進女性就創業的政策措施(如：女性就創業課程)或結合企業、私部門推動其他促進女性就創業的措施。	提供女性創業所需之諮詢、講座、交流媒合，輔以青年創業貸款利息補貼服務等，協助自立創業。 (就業安全科)	
結合機關業務自製 CEDAW 宣導媒材向民眾宣導 CEDAW (不含對內部公務人員之宣導)，宣導內容應含 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。	補助工會辦理性別主流化及性別平權相關勞工教育課程，傳達性別工作平等理念及 CEDAW 宣導，加強工會會員性別意識(勞資關係科) <u>CEDAW 第 4 次國家報告審查委員會結論性意見與建議點次</u> <u>30</u>	

臺中市政府勞工局

提升員工無憂專線男性使用人數之性別分析

112 年 5 月

壹、前言：

近年隨著社會及經濟快速發展，讓勞工生活及工作壓力越來越大，大小事均可能影響情緒，進而導致生產力下降、工作無法專心，釀成職業災害。考量到國人面對自身負向情緒，較不習慣主動向外求助，多是自己默默承擔負向能量，導致心理健康情緒日益下滑，因此，臺中市政府勞工局 106 年起全國首創辦理 0800-666-160 免付費「員工無憂專線」電話服務，透過具隱密性、安全性的專線提供勞工直接的心理健康諮詢與相關生活照護服務，以促進職場心理健康。

而受到傳統性別刻板印象之影響，男性從小被教育「要勇敢、堅強」、「男兒有淚不輕彈」，因此相較於女性更少表露自身情緒與困擾。經統計 106 年至 111 年「員工無憂專線」使用人次之性別比率，女性、男性占比各約為 64.81%與 35.19%，對照全國性之「安心專線」110 年使用情形，女性、男性占比各約為 64%與 31.2%(另有 4.8%為不詳)，其性別比率相似，女性占比均高於男性。

消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 5 條「(a)改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」，以及行政院性別平等政策綱領之推動策略，「就業、經濟與福利」及「健康、醫療與照顧」面向分別提及「建構性別友善職場，促進工作與生活平衡」及「消弭性別刻板印象對身心健康的影響，減少社會文化成因造成的生理與心理健康威脅」，爰此，本文將以 106 年至 111 年度無憂專線之使用人次及來電內容進行性別統計及分析，探究其中之性別差異及原

因，並試圖提出改善方案，以達精進員工無憂專線服務及促進性別平等之目標。

貳、性別統計分析：

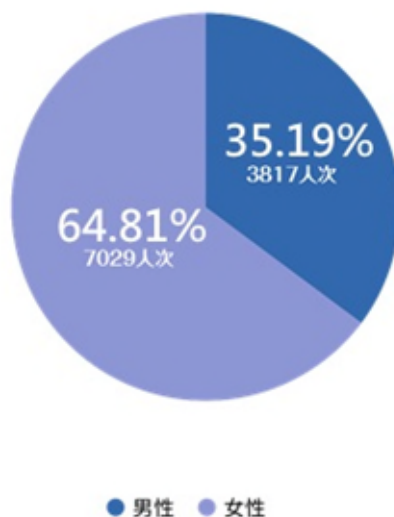
根據勞動部「工作生活平衡網」中對於員工協助方案(Employee Assistance Programs, 簡稱 EAPs)之定義：是企業透過系統化的專業服務，規劃方案與提供資源，以預防及解決可能導致員工工作生產力下降的組織與個人議題，使員工能以健康的身心投入工作，讓企業提升競爭力，塑造勞資雙贏。

臺中市政府勞工局於 106 年起全國首創「員工無憂專線」電話服務，以下茲就員工無憂專線使用人數、來電議題內容等進行性別分析說明。

一、歷年使用專線之性別差異分析

統計 106 年至 111 年累積總使用人次，無憂專線服務在性別比例上具有明顯差異。從圖 1 結果顯示，女性計 7,029 人次(64.81%)、男性計 3,817 人次(35.19%)，女性居多。從表 1 使用人次分析可知，性別雖具明顯差距，然自專線開放初期至 111 年止，男性進線求助人次已然明顯上升，惟仍有改進空間。

圖 1、106 年至 111 年使用服務累積總人次之性別比率



資料來源：臺中市政府勞工局推動企業與勞工心理照護促進方案委託服務計畫

表 1、服務人次計次一覽表

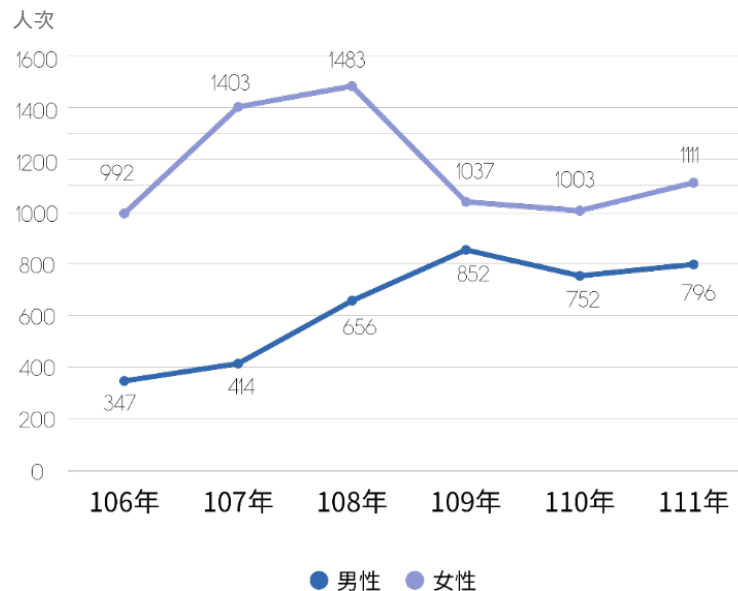
單位：人次，%

	服務人次		
年度	男性	女性	總計
106	347(25.91%)	992(74.09%)	1,339
107	414(22.78%)	1,403(77.22%)	1,817
108	656(30.67%)	1,483(69.33%)	2,139
109	852(45.10%)	1,037(54.90%)	1,889
110	752(42.85%)	1,003(57.15%)	1,755
111	796(41.74%)	1,111(58.26%)	1,907
總計	3,817(35.19%)	7,029(64.81%)	10,846

資料來源：臺中市政府勞工局推動企業與勞工心理照護促進方案委託服務計畫

另外，由圖 2 歷年使用人次趨勢顯示，106 年計 1,339 人次、107 年計 1,817 人次、108 年計 2,139 人次，逐年增加；109 年 1,889 人次及 110 年 1,755 人次，因受疫情影響致人數減少，惟 109 年男性使用人次仍呈現增加趨勢；111 年計 1,907 人次，因疫情減緩使用人次再次成長。而男女性別亦呈現成長趨勢，男女人數落差相較專線設立初期已有縮減，惟女性人數仍多於男性。

圖 2、各性別歷年使用人次趨勢



資料來源：臺中市政府勞工局推動企業與勞工心理照護促進方案委託服務計畫

二、來電議題之性別差異分析：

根據來電內容進行議題類別歸屬與分析，茲將議題分類為三大類別（法律與政策面、身心健康面、及專線活動面），及 13 個分項。從表 2 無憂專線涉及求助議題的歷年累進次數統計發現，前三名以職場壓力（包含職場衝突與職場人際）為最大宗（3,775 人次），其次為活動來電（3,029 人次，因宣傳活動進線）及個人情緒與紓壓（1,906 人次）。

其中，110 年因本國新冠病毒疫情爆發，「親密關係（伴侶/家庭）」比例相較前兩年略微提高，而根據²美國印第安納大學 2020 年 4 月的研究指出，³在親密關係中有 34% 的伴侶，因為一起在家工作產生衝突，兩人之間的親密感也會急速下降，更因為衝突加劇，伴侶成為在家工作的主要壓力來源，身心健康出現問題。顯見新型態的「在家工作」

(work from home)模式產生，勞工在家時間延長，也就凸顯家庭相處的衝突議題，成為勞工面臨的挑戰與壓力。

表 2、106 年至 111 年議題歸納統計次數表

單位：人次

年度	法律與政策面				身心健康面					專線活動面				總計
	新冠 肺炎	法律 諮詢	政策 諮詢	長期 照護	個人 情緒 與紓 壓	職場 壓力 (職 場衝 突/人 際)	親密 關係 (伴侶 /家 庭)	身心 症 (精 神疾 患)	危機 處理	活動 來電	生活 分享	專線 資源 諮詢	其他	
106	0	83	384	4	173	479	95	11	1	140	67	247	119	1,803
107	0	89	371	4	211	740	109	12	4	416	94	214	139	2,403
108	0	74	349	3	211	611	68	31	6	906	146	219	64	2,688
109	20	31	270	2	354	669	83	44	8	572	164	202	21	2,440
110	154	39	132	1	461	548	117	26	13	503	158	190	29	2,371
111	30	47	218	0	496	728	72	18	2	492	186	196	8	2,493
總計	204	363	1,724	14	1,906	3,775	544	142	34	3,029	815	1,268	380	14,198

資料來源：臺中市政府勞工局推動企業與勞工心理照護促進方案委託服務計畫

然而，表 3 來電議題性別總累積次數一覽表顯示，在員工無憂專線設立主要目的之「身心健康面」部分，「個人情緒紓壓」男性占 34.68%、女性占 65.32%，「職場壓力」男性占 30.94%、女性占 69.06%，此兩項之性別比率均與員工無憂專線歷年使用累積之性別比率(圖 1，男性占 35.19%、女性占 64.81%)相似，惟「親密關係」男性占 20.22%、女性占 79.78%，「身心症」男性占 19.72%、女性占 80.28%，「危機處理」男性占 8.82%、女性占 91.18%，此三項男女比

率則更加懸殊。

表 3、來電議題性別總累積次數一覽表

單位：人次，%

		男性(百分比)	女性(百分比)
法律與政策面	新冠肺炎	99(48.53%)	105 (51.47%)
	法律諮詢	161(44.35%)	202 (55.65%)
	政策諮詢	697(40.43%)	1027 (59.57%)
	長期照護	5(35.71%)	9 (64.29%)
身心健康面	個人情緒與紓壓	661(34.68%)	1245 (65.32%)
	職場壓力 (職場衝突／職場人際)	1168(30.94%)	2607 (69.06%)
	★親密關係 (伴侶/家庭)	110(20.22%)	434 (79.78%)
	★身心症 (精神疾患)	28(19.72%)	114 (80.28%)
	★危機處理	3(8.82%)	31 (91.18%)
專線活動面	活動來電	970(32.02%)	2059 (67.98%)
	生活分享	173(21.23%)	642 (78.77%)
	專線資源諮詢	314(24.76%)	954 (75.24%)
	其他	104(27.37%)	276 (72.63%)
總計		4493(31.65%)	9705(68.35%)

資料來源：臺中市政府勞工局推動企業與勞工心理照護促進方案委託服務計畫

三、員工無憂專線性別差異原因探討：

根據⁴Seidler 等人(2016)在進行跨文化比較研究之發現，無論處於何種文化，個體傾向會將一些特質或行為表現，歸類成有「男子氣概(Masculinity)」，例如：獨立、有企圖心、有擔當、堅忍不拔、理性、強勢、攻擊行為等，分析結果不僅發現，男性個體所處的環境若非常強調這些特質，會使他們對心理諮商有較不佳之印象，因為坦承自己需要別人的幫忙，才得以解決問題是有違社會期待的；即使他們總算願意主動來尋求諮商心理師的協助，之後也容易缺席，或配

合度不佳。

另外，在不同性別之求助行為表現差異的相關研究中，於男女當事人求助人數上的差異結果，支持女性較男性積極使用心理專業資源(⁵張弘雯、陳金燕，2004；⁶周玉真，1998；Vessey & Howard，1993)，且⁷Kessler 等人（1981）指出女性比男性容易在意識層面上感受到自身的抑鬱情緒，並進而覺察自己可能有情緒上的困擾。

由上述研究中可知，女性較能意識到自身之困擾，且意識到困擾後較男性更積極求助，研究可支持本專線性別求助差異之實務現況，傳統性別刻板印象造成撥打無憂專線求助之男性人數較少，而在來電議題「身心症」及「危機處理」上，此兩項議題可能會更加顯得男性「無擔當、無男子氣概、懦弱」之特性，進而造成男女比例更加懸殊。

而社會性別角色刻板印象，普遍對於男性與女性於婚姻中的角色存有「男主外，女主內」的觀念，過去我國不少研究顯示女性在家庭婚姻與事業的選擇上仍舊較為重視家庭婚姻的照顧(⁸李美枝，1981；⁹呂玉瑕，1987；¹⁰藍采風，1985；¹¹葉紹國，1986)。另外，華人傳統文化對於男性與女性的角色期待不同，因此對其在組織情境中所應展現的行為亦產生不同的期待¹²（Eagly, Wood, & Diekmann, 2000）。

上述研究顯示，受到傳統性別及家庭角色分工影響，社會仍期待女性擔任家庭的主要照顧者，而成為女性獨特之壓力來源，加上男性參與家務或談及伴侶關係，也與「男主外、獨立、有企圖心」之傳統印象有別，因此在男女不同性別角色刻板印象之雙重影響下，使得來電議題「親密關係(伴侶/家庭)」一項，女性比例遠高於男性。

參、規劃&目標：

根據⁴Seidler 等人（2016）進行跨文化比較研究之推論，太過在意傳統所規範的男性特質，對男性的心理健康照護是有害的，而運用宣導鬆綁陽剛特質、陰柔特質之僵化社會化期待，有助於提升男性求助比例。因此，為提升員工無憂專線男性來電人數，縮減男女比例落差，規劃相關方案說明如下：

一、男性成功案例宣傳：

進行新聞宣傳時，以男性個案作為案例分享。以本專線111年之經驗，當年度兩篇新聞稿均以男性壓力做為主角與主線鋪陳，分別在5月和8月露出，而當月專線之男性使用人次與其他月份相比，有較顯著高於女性之情形，可見新聞稿凸顯男性求助正常化極有鼓勵使用之效應，為提升男性使用率，將持續以男性案例進行新聞宣傳。

二、結合企業進行宣傳：

有別於新聞宣傳需被動等待目標對象自行發現閱讀，本專線將結合男性人數較多之事業單位，主動洽詢並進入企業辦理心理健康講座，藉以宣傳員工無憂專線，除使更多男性知悉此項資源並加以運用外，講座內容亦融入性別平等觀念，期消彌性別刻板印象，提升男性求助意願。

三、營造友善職場環境：

現今社會普遍仍存在女性負擔家務、為家庭主要照顧者之印象，造成來電議題涉及家庭之女性人數較多，本局將持續向事業單位宣導性別平等工作法及彈性工時，輔導事業單位依法設置托兒措施，並提供獎勵金以鼓勵企業辦理多元托兒措施，打造友善之職場環境，減少女性因家庭與工作平衡問題引起壓力而致電員工無憂專線。

四、小結：

為達到提升員工無憂專線男性來電人數，縮減男女比例落差之目標，從對象代表性、效益及經費等面向評估上述措施成效，分析比較如表4。因本案涉及打破傳統性別刻板印象，需要持續性的影響與長時間努力，爰將採取上述措施，期互相搭配以發揮綜效，另將持續評估檢討各方案執行成效，並由本局性別平等專案小組及業務單位主管督導，定期檢視各性別參與人數變化，適時提供指導建議調整執行方向。

表 4、分析比較表

評量指標	對象代表性	效益	經費
男性成功案例宣傳	新聞宣傳對象雖為不特定人，惟案例係以男性為主之形象宣傳，可藉以鼓勵男性，具代表性。	市政新聞觀看民眾相對較少，惟以 111 年發布情形，於新聞發布後，男性人數均略高於女性，仍具一定效益。	無額外經費。
結合企業進行宣導	與企業合作，直接進入男性較多之事業單位宣傳，對象具代表性。	直接進入男性較多之事業單位宣傳，效益佳。	可於原有預算內支應。

營造友善職場環境	宣傳性別平等工作法及彈性工時部分，對象為不特定人或事業單位，較不具代表性。 另輔導事業單位設置托兒措施部分，單位內之員工均可運用，協助解決托兒問題，達成工作與生活平衡，具代表性。	涉及勞工自身權益之宣導活動，往往參與率較高。另輔導並獎勵事業單位設置托兒措施，實質提供員工托兒協助，效益佳。	可於原有預算內支應。
----------	---	---	------------

肆、結語：

為協助本市勞工舒緩壓力、促進心理健康，本局首創設置0800-666-160 免付費「無憂專線」電話服務，提供勞工朋友紓壓管道，而推動性別主流化已是全球性議題，因此無憂專線近年來亦協助推廣性別平等政策，如與家庭教育中心合作，走入事業單位推廣工作與生活平衡、宣導家務分工。

透過本次性別分析可以發現，儘管員工無憂專線已是隱密且安全的紓壓管道，然受到傳統刻板印象及性別角色分工之影響，運用本專線求助之男性仍低於女性，而透露自身受精神疾患所苦及有自殺自傷意圖之男性，更是遠遠低於女性。另外，在表達家庭或伴侶關係有困擾部分，女性亦遠高於男性，顯示社會上女性在家庭中仍為主要照顧者。為提升男性來電人數，本局期透過男性成功案例宣傳、主動進入男性較多之企業宣導以及營造友善職場環境等方案，

提升男性使用人數、縮減男女比例落差。

惟現有資料僅就來電人數及議題內容進行整體之統計分析，僅能發掘男女性別差距與問題的大致方向，未來若能分別針對不同產業類別及年齡進行研析與調查，使分析內容更加細緻，例如有無某年齡層或產業別之男女人數落差相對較大，進而研擬針對該年齡層或產業別之解決方案，促進更多男性運用本專線並鼓勵勇於對外求助，以達性別平等之目標。

參考資料

1. 衛生福利部 110 年度性別平等成果報告，頁 56。
2. Grant Brenner(2020). Impact of COVID-19 on Relationship Conflict and Sexuality
3. 女人迷(2021 年 5 月 25 日)。「在家工作，伴侶竟成最大的壓力來源？」近距離相處指南：別讓疫情，成為親密關係的破口。取自 <https://womany.net/read/article/27118>
4. Seidler, Z. E., Dawes, A. J., Rice, S M., Oliffe, J. L. & Dhillon, H. M. (2016). The role of masculinity in men's help-seeking for depression: A systematic review. *Clinical Psychology Review*, 49, 106-118.
5. 張虹雯、陳金燕（2004）。諮商當事人求助行為之分析研究—以彰師社諮中心為例。彰化師大輔導學報，26(2)，57-86。
6. 周玉真（1998）。社區諮商個案之人口特徵與問題分析—以彰化師大社區心理諮商中心為例。中華輔導學報，6，89-113。
7. Kessler, R. C., Brown, R. L., & Broman, C. L. (1981). Sex differences in psychiatric help-seeking: Evidence from four large-scale surveys. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(1), 49–64. <https://doi.org/10.2307/2136367>
8. 李美枝（1981）。性別角色問卷的編制及男女大學生四種性別特質在成就動機在婚姻、事業及性態度上的比較。中華心理學刊，23(1)，23-37。
9. 呂玉瑕（1987）。《已婚婦女之性別角色態度與勞動力參與之關係：一個美國底特律的調查研究》，中央研究院民族學研究所。
10. 藍采風（1985），台灣女醫的專業、婚姻與家庭觀的初步研究。婦女在國家發展中角色研討會論文集上冊，121—166 頁。
11. 葉紹國（1986）。大學生的女性角色態度與相關因素研究。台北：台灣大學人口研究中心婦女研究室。

12. Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

113 年性別分析主題檢視表

機關：臺中市政府勞工局

撰寫人員：李孟樺 職稱：科員		聯絡電話：04-22289111 分機 35520
性別分析預訂主題：臺中市辦理移工中文教育訓練 參訓概況分析		是否為 112 年度延續主題 ☐ 是，（主題名稱）。 ☒ 否
1、分析主題是否與機關政策、計畫或方案有關？該政策為（請填列）： 為協助移工可適應在台工作及生活，避免其在職場上因語言隔閡造成誤會，本局開辦移工中文課程，以貼近生活化的主題及職業所需用語，並搭配對話演練等活潑及生動化的教學方式，協助移工提升語言溝通能力，並於課程中導入性別相關議題，提高其性別平等觀念。 又因應社福類移工工作所需，除開辦台語課程，增進與長輩的溝通，再安排專業講師進行 CPR 基本救命術及醫護常識之課程。		
2、分析主題是否與本府性別平等政策方針重點工作相關？該項目為（請填列）： 分析主題與本府性別平等政策方針重點工作第 2 組(三)「破除傳統刻板印象之就、創業限制，消除職業性別隔離，開拓女性就業領域。」相關。		
3、分析主題是否可對應 CEDAW 條文？該項目為（請填列）： 第 11 條 1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：（c）享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利。		

4、分析主題存在性別落差或性別意涵情形，請說明敘述：

經統計社福類移工以女性移工為大宗，本局透過辦理移工中文課程，鼓勵女性移工可善用資源增進自身專業能力，給予支持及關懷協助，進而破除傳統刻板印象，勇敢擘劃自身職涯或人生藍圖。

備註：1. 請於 113 年 3 月 1 日(星期五)下班前，將此表上傳至本市公務統計行政管理系統>系統布告欄>指定文件上傳公告區。

2. 完成之性別分析亦可提供性別影響評估後續應用。

3. 請勾選：

☐ 本檢視表已提案至本機關性別平等專案小組會議討論通過。

☐ 本檢視表已向本機關性別平等專案小組外聘委員諮詢建議。

性別主流化及 CEDAW 教育訓練需求調查統計結果

機關：臺中市政府勞工局
 調查期間：113年1月31日至2月7日
 發放問卷：35份
 回收問卷：35份

一、基本資料

1. 性別

	男	女	其他
人數	11	24	0
百分比	31.42%	68.57%	0%

2. 年齡

	30歲以下	31~40歲	41~50歲	51歲以上
人數	4	20	8	3
百分比	11.42%	57.14%	22.85%	8.57%

3. 任公務年資

	1年以下	1~5年	5年以上
人數	1	10	24
百分比	2.85%	28.57%	68.57%

4. 官職等

	簡任	薦任	委任	其他
人數	0	21	4	10
百分比	0%	60.00%	11.42%	28.57%

5. 是否任主管職

	主管	非主管
人數	5	30
百分比	14.28%	85.71%

二、學習背景

(一)性別主流化課程

1、曾上過的性別主流化課程內容(可複選)

◆基礎課程

	性別平等 政策綱領 概論	性別主流 化歷史發 展與總體 架構	我國性 別平等 發展概 況	婦女運 動歷史 發展	性騷擾 防治法 規及意 識	認識多元 性別者及 其面臨的 生活處境
人數	24	18	13	5	5	4
百分比	68.57%	51.42%	37.14%	14.28%	14.28%	11.42%

◆性別主流化工具與實例運用

	性別統計	性別分析	性別預算	性別影響 評估	性別議題 政策規劃
人數	22	14	9	15	12
百分比	62.85%	40.00%	25.71%	42.85%	34.28%

◆性別平等政策綱領各領域專案研討

	權力、 決策與 影響力	就業、 經濟與 福利	教育、 媒體與 文化	人身安 全與司 法	健康、 醫療與 照顧	環境、 能源與 科技
人數	10	23	7	7	8	5
百分比	28.57%	65.71%	20.00%	20.00%	22.85%	14.28%

◆多元性別權益保障

	多元性別者權益保障 法規、配套措施及政 策之評估與討論	消除對多元性別者歧 視政策、措施及案例
人數	6	5
百分比	17.14%	14.28%

2、對性別主流化的了解程度

	非常了解	了解	尚可	不了解	完全不了解
人數	0人	12人	20人	3人	0人
百分比	0%	34.28%	57.14%	8.57%	0%

3、平時業務上融入性別主流化的程度

	非常融入	融入	尚可	沒有融入	完全沒有融入
人數	0人	12人	20人	3人	0人
百分比	0%	34.28%	57.14%	8.57%	0%

(二)CEDAW 課程

1、曾上過的 CEDAW 課程內容(可複選)

	CEDAW 國際發展背景、條文內容及一般性建議	直接、間接歧視與實質平等的意涵	暫行特別措施及案例討論	CEDAW 與業務之關連與應用	引用 CEDAW 指引	法規檢視案例	交叉歧視案例
人數	24	5	13	2	7	9	4
百分比	68.57%	14.28%	37.14%	5.71%	20.00%	25.71%	11.42%

2、對 CEDAW 的了解程度

	非常了解	了解	尚可	不了解	完全不了解
人數	0人	11人	24人	0人	0人
百分比	0%	31.42%	68.57%	0%	0%

3、平時業務上融入 CEDAW 的程度

	非常融入	融入	尚可	沒有融入	完全沒有融入
人數	0人	13人	19人	3人	0人
百分比	0%	37.14%	54.28%	8.57%	0%

三、學習需求

1、希望可以開設的性別主流化課程內容(可複選，至多3項)

◆性別主流化工具與實例運用

	性別統計	性別分析	性別預算	性別影響 評估	性別議題政 策規劃
人數	9人	9人	10人	18人	21人
百分比	25.71%	25.71%	28.57%	51.42%	60.00%

◆性別平等政策綱領各領域專案研討

	權力、 決策與 影響力	就業、 經濟與 福利	教育、 媒體與 文化	人身安 全與司 法	健康、 醫療與 照顧	環境、 能源與 科技
人數	12	22	10	8	9	2
百分比	34.28%	62.85%	28.57%	22.85%	25.71%	5.71%

◆多元性別權益保障

	多元性別者權益保障 法規、配套措施及政 策之評估與討論	消除對多元性別者歧 視政策、措施及案例
人數	6	6
百分比	17.14%	17.14%

2、希望可以開設的 CEDAW 課程內容(可複選，至多3項)

	直接、間 接歧視與 實質平等 的意涵	暫行特 別措施 及案例 討論	CEDAW 與 業務之關 連與應用	引用 CEDAW 指引	法規檢 視案例	交叉歧 視案例
人數	1	11	5	11	9	5
百分比	2.85%	31.42%	14.28%	31.42%	25.71%	14.28%

3、希望可以採用的上課形式(可複選，至多3項)

	演講	座談會	小組討論	案例研討 工作坊	電影賞析	讀書會
人數	26	12	2	5	26	0
百分比	74.28%	34.28%	5.71%	14.28%	74.28%	0%

■其他：遠距教學

4、於辦理業務上遇到與性別平等或 CEDAW 相關之問題或實例：無

5、對於辦理課程其他建議：無

四、統計結果分析：

例1：年資5年以下同仁雖對性平有一定程度之了解，但較無法將性平觀念融入業務中，應加強課程內容結合實務案例討論。

例2：同仁較希望以電影賞析方式辦理課程，研議採購性別平等相關影片之公播版，並聘請講師帶領賞析。

備註：本統計結果應作為本年度規劃課程內容及辦理方式之參考。

臺中市政府113年機關擬辦理性別統計指標清單

填表說明：

- 1.本表所列指標及相關欄位資料為112年11月經各機關盤點112年所編製之性別統計指標及其跨性別或多元性別業務、政策運用情形。
- 2.另以紅色字體標註者，為本府112年第7屆第2次性別平等委員會委員建議新增指標。
- 3.各機關需按年新增一項以上與業務相關指標或複分類，請將113年欲增列指標或複分類自行增列於此表(請於備註欄註記為113年新增指標或複分類)。
- 4.表格不足請自行增列。

機關名稱：勞工局

更新時間：113年1月

面向/組別	指標名稱	指標內涵說明(複分類)	指標數	資料來源或業務權管機關	111年辦理情形		112年新增辦理情形		備註
					是否已於業務中增辦統計「跨性別或多元性別」分類	運用於本機關政策情形	111年尚未於業務中增辦統計「跨性別或多元性別」者，112年是否有增辦？	111年以前未有運用於政策者，112年是否有運用？(至少新增1項)	
壹、社會參與	團體代表(關係科)	市總工會 理監事 人數按性別分	2	地方	是	製作性別平等CEDAW宣導媒材，包含宣傳DM、宣導影片與自製CEDAW教育訓練教材，於補助工會辦理勞工教育、列席輔導工會會員(代表)大會、工會研習營等課程、會議或活動等場合進行宣傳。	111年起已增辦。	111年以前已運用於政策。	113年修正指標內涵及數據
		市企業工會 理監事 人數按性別分	2						
		市職業工會 理監事 人數按性別分	2						
		市產業工會 理監事 人數按性別分	2						
		勞工團體理監事人數按性別分	2						
		勞工團體工會會員人數按性別分	2						
壹、社會參與	勞工局現有職員概況(人事室)	現有職員人數按性別及官等別分	8	中央	否	於辦理陞遷時將主管性別概況供長官參考。	否	111年以前已運用於政策	
壹、社會參與	勞工局職員留職停薪概況(人事室)	正式公務人員留職停薪人數按性別分	2	中央	否	本局鼓勵男性參與家務分工及申請留職停薪。	否	111年以前已運用於政策	
壹、社會參與	勞工局現有工友(技工、駕駛)概況(秘書室)	工友人數按性別分	2	地方	否		否	否	
		技工人數按性別分	2						
		駕駛人數按性別分	2						
壹、社會參與	勞工局現有約用人員概況(秘書室)	約用人員人數按性別分	2	地方	否		否	否	
		約用人員女性所占比率	1						

貳、勞動與經濟	就業輔導(就安科)	接受市府職業訓練人數按性別分	3	地方	否	https://www.labor.taichung.gov.tw/1229008/1229015/1247865/1303561/1303566/1350972/post	是	透過新聞稿方式鼓勵民眾踴躍參訓。	
		接受市府職業訓練人數結構按性別分	3	地方	否				
貳、勞動與經濟	勞資爭議及職災死亡人數(關係科、福利科)	勞資爭議人數按職業災害與否及性別分	4	中央	否		否	否	113年新增職業災害與否複分類
		勞工重大職業災害死亡人數按性別分	2	地方	否		否	否	
貳、勞動與經濟	依性別工作平等法申訴案件(基準科)	依性別工作平等法申訴就業歧視人數按性別及年齡別分	12	地方	是	辦理性別工作平等宣導會時，宣導禁止性別歧視、性騷擾防治、性別工作平等措施，營造友善工作環境，促進職場工作平權。	111年以前已辦理	111年以前已運用於政策。	
		依性別工作平等法申訴就業歧視人數結構按性別及年齡別分	12						
		無性別依性別工作平等法申訴就業歧視件數	1						
		依性別工作平等法申訴性騷擾人數按性別分	2						
		依性別工作平等法申訴性騷擾人數結構按性別分	2						
		因跨性別或性傾向依性別工作平等法申訴案件	1						
貳、勞動與經濟	失業者職業訓練參訓狀況(就安科)	失業者職業訓練參訓人數按性別分	3	地方	否	https://www.labor.taichung.gov.tw/1229008/1229015/1247865/1303561/1303566/1350972/post	是	透過新聞稿方式鼓勵民眾踴躍參訓。	
		失業者職業訓練參訓人數結構按性別分	3						
		失業者職業訓練結訓人數按性別分	3						
		失業者職業訓練結訓人數結構按性別分	3						
		失業者職業訓練結訓者輔導就業人數按性別分	3						
		失業者職業訓練結訓者輔導就業比率按性別分	3						
貳、勞動與經濟	職業訓練概況(職種別)(就安科)	職業訓練輔導就業人數按性別及行業別分	21	地方	否	https://www.labor.taichung.gov.tw/1229008/1229015/1247865/1303561/1303566/1350972/post	是	透過新聞稿方式鼓勵民眾踴躍參訓。	
		職業訓練輔導就業比率按性別及行業別分	21						

貳、勞動與經濟	就業保險育嬰留職停薪津貼概況(基準科)	就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數按性別分	2	中央	否	1. 有關育嬰留職停薪津貼係屬勞動部勞工保險局權責。 2. 於辦理性別工作平等宣導會時，加強宣導育嬰留職停薪係不分性別之法定權益，雇主依法不得拒絕。	否	1. 有關育嬰留職停薪津貼係屬勞動部勞工保險局權責。 2. 於辦理性別工作平等宣導會時，加強宣導育嬰留職停薪係不分性別之法定權益，雇主依法不得拒絕。	
		就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付女性所占比率	1						
貳、勞動與經濟	定額進用身心障礙者實際進用概況(福利科)	定額進用身心障礙者實際進用人數按性別分	2	中央	否		否	否	
		定額進用身心障礙者實際進用女性所占比率	1						
貳、勞動與經濟	勞保老年給付(關係科)	勞保老年給付請領人數按性別分	2	中央	否		否	否	
貳、勞動與經濟	主要社會保險(關係科)	勞工保險被保險人按性別分	2	中央	否		否	否	
		勞工保險被保險人女性所占比率	1						
		就業保險被保險人按性別分	2						
		就業保險被保險人女性所占比率	1						
貳、勞動與經濟	產業及社福移工概況(外勞科)	產業及社福移工人數按性別分	3	中央	否	作為移工管理宣導相關計畫、方案擬定及宣導方式參考	否	111年以前已運用於政策	
		產業及社福移工女性所占比率	1						
貳、勞動與經濟	職場性別平權宣導(基準科)	職場性別平權宣導參與人數按性別及場所分	6	地方	是	辦理性別工作平等宣導會時，宣導禁止性別歧視、性騷擾防治、性別工作平等措施，營造友善工作環境，促進職場工作平權。	111年以前已辦理	111年以前已運用於政策	
		職場性別平權宣導參與人數結構按性別及場所分	6						
貳、勞動與經濟	育嬰留職停薪復職關懷(基準科)	育嬰留職停薪復職關懷人數按性別分	2	中央	否	本局定期依勞工保險局來函發文關懷育嬰留職停薪員工之男女人數、比例及復職情形，營造友善工作環境，促進職場工作平權。	否	111年以前已運用於政策	
		育嬰留職停薪復職關懷人數結構按性別分	2						

貳、勞動與經濟	獎勵事業單位辦理托兒措施受益人數(福利科)	獎勵事業單位辦理托兒措施受益人數按性別分	2	地方	否	作為獎勵計畫之擬定、辦理托兒措施項目之規劃及宣導方式之參考	否	111年以前已運用於政策	
貳、勞動與經濟	青年創業服務(就安科)	接受青年創業服務人數按性別分	3	地方	否		是	發布新聞推廣女性創業，並策辦青創基地女力創業節。	
		接受青年創業服務人數結構按性別分	3						
參、人口、婚姻與家庭	居家托育服務(福利科)	提供托兒措施之事業單位家數	1	中央	否		否	否	
肆、教育、文化與媒體	勞工大學(就安科)	勞工大學學員人次按性別及年齡別分	18	地方	是	https://www.labor.taichung.gov.tw/1229008/1229015/1303562/1303563/post	111年以前已新增	發布新聞稿以鼓勵民眾參加勞工大學之課程	
		勞工大學學員人次結構按性別及年齡別分	18						
伍、健康與醫療	照顧服務員訓練就業狀況(就安科)	接受訓練專班輔導就業人數按性別分	3	地方	否		是	發佈新聞稿鼓勵男性參訓，加入長照產業。	
		接受訓練專班輔導就業比率按性別分	3						
		接受自訓自用班輔導就業人數按性別分	3						
		接受自訓自用班輔導就業比率按性別分	3						
陸、人身安全與司法	員工參加企業客製化講座人數(福利科)	參加企業客製化講座之員工人數按性別分	2	地方	是	依企業員工需求辦理心理健康客製化講座，包含家庭與工作平衡、情緒管理、人際溝通等相關議題，並鼓勵男性員工多加參	111年以前已新增	111年以前已運用於政策	

※請勾選下列項目後核章

☐ 本檢視表已提案至本機關性別平等專案小組會議討論通過。

☐ 本檢視表已向本機關性別平等專案小組外聘委員諮詢建議。

填表

主辦統計人員

臺中市政府113年機關擬辦理性別統計指標清單

填表說明：

- 1.本表所列指標及相關欄位資料為112年11月經各機關盤點112年所編製之性別統計指標及其跨性別或多元性別業務、政策運用情形。
- 2.另以紅色字體標註者，為本府112年第7屆第2次性別平等委員會委員建議新增指標。
- 3.各機關需按年新增一項以上與業務相關指標或複分類，請將113年欲增列指標或複分類自行增列於此表(請於備註欄註記為113年新增指標或複分類)。
- 4.表格不足請自行增列。

機關名稱：臺中市就業服務處

更新時間：113年1月

面向/組別	指標名稱	指標內涵說明(複分類)	指標數	資料來源或業務權管機關	111年辦理情形		112年新增辦理情形		備註
					是否已於業務中增辦統計「跨性別或多元性別」分類	運用於本機關政策情形	111年尚未於業務中增辦統計「跨性別或多元性別」者，112年是否有增辦？	111年以前未有運用於政策者，112年是否有運用？(至少新增1項)	
壹、社會參與	就業服務處現有職員概況	現有職員人數按性別及官等別分	6	中央	否		否	否	
壹、社會參與	就業服務處職員留職停薪概況	正式公務人員留職停薪人數按性別分	2	中央	否		否	否	
壹、社會參與	就業服務處現有約用人員概況	約用人員人數按性別分	2	地方	否		否	否	
貳、勞動與經濟	市府推介就業輔導	新登記求職人數按性別及教育程度別分	20	中央	否	於本市各區設置23個就業服務據點，提供「單一窗口」、「固定專人」、「預約制」一站式就業服務。	否	否	
		新登記求才人數按教育程度別分	11						
		有效求職推介就業人數按性別及教育程度別分	20						
		有效求才雇用人數按教育程度別分	11						
		新登記求職人數按性別及年齡別分	28						
		不拘性別及年齡新登記求才人數	1						
		有效求職推介就業人數按性別及年齡別分	28						
		不拘性別及年齡有效求才雇用人數	1						
		新登記求職人數按性別及職業別分	22						
		新登記求才人數按職業別	11						

臺中市政府113年機關擬辦理性別統計指標清單

填表說明：

- 1.本表所列指標及相關欄位資料為112年11月經各機關盤點112年所編製之性別統計指標及其跨性別或多元性別業務、政策運用情形。
- 2.另以紅色字體標註者，為本府112年第7屆第2次性別平等委員會委員建議新增指標。
- 3.各機關需按年新增一項以上與業務相關指標或複分類，請將113年欲增列指標或複分類自行增列於此表(請於備註欄註記為113年新增指標或複分類)。
- 4.表格不足請自行增列。

機關名稱：臺中市勞動檢查處

更新時間：113年1月

面向/組別	指標名稱	指標內涵說明(複分類)	指標數	資料來源或業務權管機關	111年辦理情形		112年新增辦理情形		備註
					是否已於業務中增辦統計「跨性別或多元性別」分類	運用於本機關政策情形	111年尚未於業務中增辦統計「跨性別或多元性別」者，112年是否有增辦？	111年以前未有運用於政策者，112年是否有運用？(至少新增1項)	
壹、社會參與	勞動檢查處現有職員概況	現有職員人數按性別及官等別分	6	中央	否		否	否	
壹、社會參與	勞動檢查處職員留職停薪人數按性別分	正式公務人員留職停薪人數按性別分	2	中央	否		否	否	
壹、社會參與	勞動檢查處現有工友(技工、駕駛)概況	工友人數按性別分	3	地方	否		否	否	
		技工人數按性別分	3				否	否	
		駕駛人數按性別分	3				否	否	
壹、社會參與	勞動檢查處現有約用人員概況	約用人員人數按性別分	3	地方	否		否	否	
		約用人員女性所占比率	1				否	否	
參、人口、婚姻與家庭	勞動檢查處家庭照顧假概況	正式公務人員家庭照顧假人數按性別分	2	中央	否		否	否	

※請勾選下列項目後核章

- ☐ 本檢視表已提案至本機關性別平等專案小組會議討論通過。
- ☐ 本檢視表已向本機關性別平等專案小組外聘委員諮詢建議。

填表

主辦統計人員

本局參與本市第 7 屆第 2 次性別平等委員會分工小組各組會議紀錄事項				
分工小組	與會人員	會議紀錄		
		性別平等政策方針重點工作	跨局處性別平等合作議題	其他建議事項
第 1 組 社會參與組	勞資科孫股長 芳梅	第 7 屆第 2 次會議各分工小組無討論性別平等政策方針重點工作	112-113 年「促進年輕女性社會參與及充能」計畫: (本局非合作執行機關)	
第 2 組 勞動與經濟組	基準科曾科長 傳銘 福利科王股長 婉玲 就安科王股長 曉先 就服處陳課長 景妤 綜規科姚科長 以文 綜規科張股長 智雄 綜規科林科員 曉君		112 年跨局處合作議題「辦理不利處境女性堆高機專班」 委員建議： (一) 建議追蹤參訓學員於訓後對於其不利處境之改善配套措施(例如訓後就業之托育托老措施)。 (二) 辦理訓練班別名稱建議使用較正向之用詞，避免加深標籤化。 (三) 建議協辦機關(社會局/民政局/原民會)提供更多協處辦理情形(例如如何找到轉介對象等過程)說明，以看出各局處所發揮之角色。 (四) 建議對於轉介報名參訓人員流失情形做進一步瞭解。另做性別統計(如無法參訓者及參訓者之年齡、教育程度等)，可作為後續配套措施規劃。 (五) 計畫內容建議辦理方式填報區分為轉介前、中、後各階段之情形，以利計畫完整性。 (六) 有關跨局處合作議題，建議各機關由業管業務性別落差明	

			顯之計畫挑選。 決議： (一) 112 年跨局處合作議題請各機關依委員建議事項修正填報情形。 (二) 113 年本分工小組跨局處合作議題依 112 年「堆高女力-辦理不利處境女性堆高機專班」續行辦理，114 年起之主政機關由「經濟發展局」、「農業局」、「原住民族事務委員會」及「民政局」依序提報跨局處合作議題。	
第 3 組 人口、婚姻 與家庭組	就服處蔡課長 軒		112-113 年「未滿 18 歲懷孕整合性關懷與支持服務」計畫 (<u>本局提報「受理各單位轉介 15-24 歲弱勢青少年(含未滿 18 歲懷孕少女)」，提供相關就業協助」。</u>本次會議尚無本局應辦理事項。) 委員建議： 一、建議補充針對未滿 18 歲懷孕教育權、相關權益的維護，整體的服務措施與資源為何。 二、相關局處的資源尚待整合完善，教育局應提供學生懷孕數、生產人數、休學復學的就學狀況以及托育或生活津貼需求等資料。 三、立法院已於 7 月 28 日三讀通過性別平等教育法，並於 8 月 16 日更新法規資料庫，教育局提供資料應修正為第十五條學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。另依據學生懷孕受教權維護及輔導協助要點適用之學生並非僅有 18 歲以下懷孕學	

			生，應為懷孕、曾懷孕、育有子女之學生，因配偶或伴侶懷孕、曾懷孕，而有受教權維護及輔導協助需求之學生，建議思考服務方案措施應將其納入。 四、 請教育局檢視績效指標中提出相關研習場次，應以未成年懷孕宣導場次為主。並建議新增性別目標：校方協助懷孕學生與其家庭之流程。 五、 計畫分析中有關臺灣未成年懷孕數據建議與聯合國資料數據相比，並參考亞洲區新加坡、南韓等未成年懷孕數據。 六、 近年來攜子自殺或重大兒虐事件層出不窮，建議可與未成年懷孕議題一併思考。 決議： 一、 前言可先敘述未成年懷孕現象、道德議題、烙印議題與社會議題，並呈現政府各部門的分工及架構。 二、 本案請本分工小組秘書單位另案邀集相關機關及委員，依委員所提意見研商後，再送會前協商會議討論。	
第 4 組 教育、文化 與媒體組	就安科 莊股長 仁閔		「打破性別角色陳規定型觀念與偏見，建構性別友善文化禮俗」計畫 (本局非合作執行機關)	

第 6 組 人身安全與 司法	基準科廖科員 芳娜	「建構數位性別暴力零容忍之社會意識及教育」計畫 委員建議： (一)有關「計畫依據、四點」之內容部分增加聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 第 19 號一般性建議內容及行政院(111-114 年)六大性別平等重要議題，其中防治數位/網路性別暴力列為國家重要政策，以利計畫依據內容之完整；其次，有關「問題說明/計畫分析」之性別統計部分，請分段條列式的書寫方式呈現；最後，書面資料有關兒少性剝削僅以行政院 112 年性別圖像的資料為依據，較不能呈現近年來有關兒少性剝削案件 7 成運用網路犯罪之情形。(主辦-警察局) (二)請社會局婦女福利及性別平等科針對女兒館、山海屯女孩據點宣導兒少性剝削的成效列入。另外，<u>有關刑法針對數位性別暴力修法部分，請各局處檢視在宣導時是否有將修法的部分融入宣導內容裡</u>。(主辦-各局處) (三)<u>建議此議題未來在原本的基礎上能以聚焦在特定類型、族群或年齡層等方面來加強宣導、防治，讓各局處朝這個方向做努力，期待臺中市未來能成為兒少性別剝削 / 數位性別暴力的絕緣體</u>。(主辦-各局處)	
-------------------------------	----------------------	---	--