

臺中市政府勞工局性別平等專案小組
110 年度第 2 次會議紀錄

◎開會日期：110 年 7 月 28 日(三)上午 10 時

◎開會地點：視訊會議

◎主席：賴主任秘書緣如

紀錄：林曉君

◎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

(一)有關本局性別平等工作策略及具體措施 110 年上半年辦理情形，彙整如下表。

性別平等工作策略及具體措施彙整表			
類別	計畫/方案名稱	內容簡述	110 年上半年辦理情形
結合本機關業務辦理去除性別刻板印象與偏見的宣導或政策措施。	110 年度臺中市政府性別平等宣導計畫 (基準科)	1. 辦理性別平等宣導講座 ：敦聘專家學者講授「性別平等」相關法令及案例解析，增進違反性別工作平等法之事業單位及本市各事業單位、一般民眾、高中職與大專院校學生對於職場性別平權之認識與瞭解，透過辦理宣導講座，強化倡導友善職場觀念。	1. 原訂 110 年 7 月開始辦理性別平等宣導講座 9 場次，因受到疫情影響，配合停止辦理室內 4 人以上集會，故難以辦理實體宣導講座，規劃自 110 年 8 月起改採「線上宣導講座」方式辦理性別平等宣導講座。 2. 110 年度預計將辦理 9 場次(其中，6 場次為事業單位，3 場次為校園)。 3. 媒體宣導部分，自 110 年 7 月至 9 月於好事 903 及全國廣播進行法令宣導，宣導檔次為 370 檔次。

		2. 辦理促進性別工作平等會委員功能強化研討會：敦聘專家學者於研討會上針對職場平權等面向進行專題講座，並結合個案解析及討論，以落實性別工作平等。 3. 性別平等媒體宣導：透過廣播、性騷擾防治海報印製加強民眾瞭解性別工作平等相關規定及申訴管道。	
	工會幹部、女性工會領袖知能提升研習營（勞資科）	為提升女性幹部投入工會運作之意願與能力，本局擬於110年辦理工會幹部、女性工會領袖知能提升研習營，預計針對女性工會幹部辦理1梯次研習營，以鼓勵女性參與工會決策，或是保障女性參與名額，提供工會幹部性別主流化及工作與	本局原規劃於110年7-9月份辦理工會幹部、女性工會領袖知能提升研習營，惟因疫情影響取消辦理。 本局另透過工會辦理性別主流化及性別平權相關勞工教育課程，提供工會會員性別主流化及工作與家庭平衡等課程，以消除性別刻板印象及偏見，傳達性別工作平等理念。110年上半年本市各工會辦理性別主流與工作平權等相關勞工教育課程，計有4家工會辦理4梯次，參與人數共計433人次（男性：214人次，女性：

		家庭平衡等課程，以消除性別刻板印象及偏見。	219 人次)。
	110 年東協移工培力交流暨關懷計畫 (外勞科)	鑒於國際移工及新住民人數與日俱增，本局率先整合跨界資源，於東協廣場 3 樓設置「國際移工生活照顧服務中心」、「東協廣場溝通互動平臺」、「東協四國駐臺辦事處巡迴服務中心」3 個服務中心，提供市民及外籍移工、新住民等族群即時多元服務，並舉辦移工國語文班、東南亞文化識讀活動等活動，促進本市與東協各國的交流。	110 年上半年服務概況說明如下： 1. 國際移工生活照顧服務中心服務人次共計 866 人次，其中男性 569 人次，女性 297 人次。 2. 因應新冠肺炎疫情因素，東協四國駐臺辦事處巡迴服務中心暫停相關服務，又東協廣場溝通互動平台部分業於 110 年起停止補助辦理，併予敘明。 3. 移工國語文班共計開辦 3 班，合計 49 名移工參訓，其中男性 33 名，女性 16 名。課程中適時納入性別平等教育宣導、性侵害及性騷擾防治相關內容，由熟諳東協四國語言之老師以母語加強向移工宣導有關性別平等及相關觀念。 4. 考量新冠肺炎疫情嚴峻，為避免群聚感染，移工相關活動計畫已暫緩實施，後續視疫情狀況滾動調整。
結合企業推動女性就業措施或其他性別平等政策措施。	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(就安科)。	1. 辦理女性創業所需之諮詢、講座、交流媒合會，活絡創業就業氛圍：自 109 年起設置「臺中市青年一站式創業服務站」，提供	一、提供女性創業所需之諮詢、講座、交流媒合會： (一)工作規劃：為提供青年創新創業能力，規劃辦理交流媒合會，協助新創團隊吸引合作對象與開發行銷宣傳，鎖定目標群發揮實質效益；辦理創能力提升活動，以提供雙向互動、

		青年一站式創業輔導服務，協助創業青年完善各項創業準備及培力創業。 2. 辦理青年創業貸款利息補貼，提升女性經濟力：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方案。	經驗分享及增進創新思維，有效促成自我能力提升。 (二)執行概況：本局110年上半年度辦理創業諮詢、4場創業職能培力講座課程。 (三)執行成效(含性別統計分析)： 1. 提供79人次創業諮詢輔導服務，諮詢人數男性40人次(佔51%)、女性39人次(佔49%)。 2. 辦理4場創業職能培力講座課程，經統計4場活動共計61人參與，其中男性32人次(佔52%)，女性為29人次(佔48%)。 (四)策進作為：積極推廣辦理諮詢、講座、交流媒合會，另研議增加女性創業課程等相關議題。 二、辦理青年創業貸款利息補貼，提升女性經濟力 (一)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。 (二)執行概況： 1. 110年上半年，核准新增50人申請案，另延續補助108年及109年申請案，合計補助203人次。 2. 利息補貼延長1年紓困措施：110年上半年，共受理申請53案，補助金額75萬餘元。 (三)執行成效(含性別統計分
--	--	--	---

			析)：110年上半年新申請50人，其中男性37位（佔74%）、女性13位（佔26%）。 策進作為：配合本府「青年創業一站式服務」，持續宣傳青年創業貸款利息補貼方案，並函請本市金融機構、臺中各大專院校育成中心協助宣傳本方案。
建構性別友善環境所推動之政策措施。	臺中市政府勞工局110年度獎勵事業單位辦理勞工托兒措施計畫（福利科）	1. 服務對象：僱用員工總人數20人至249人，且登記設立於臺中市並辦理勞工托兒措施之事業單位。 2. 計畫內容：為營造「工作與家庭平衡」的職場環境，減少勞工因子女照顧問題離開職場，核發辦理勞工托兒措施之事業單位最高6萬元獎勵金。	本局110年獎勵事業單位辦理勞工托兒措施計畫申請日期自110年1月1日起至110年12月3日，截至6月共有4家申請，已核定獎勵金計1萬8,000元。
結合本機關業務研發自製CEDAW教材，並公布於官網供參考運用。	勞工局研發自製CEDAW教材（人事室）	擬於本局性平專案小組會議中，請業務科提供勞政相關案例與CEDAW結合之教材，並公布於官網參考運用。	將由本室吳委員於110年7月28日舉行之性平專案小組視訊會議中，請業務科提供結合CEDAW與勞政相關案例之教材，並公布於官網參考運用。

委員建議：各項業務辦理狀況如因疫情受到影響，建議改採視訊或其他方式辦理。

決定：

1. 各單位請參照委員建議積極辦理各項業務；如因疫情影響，仍應及早規劃視訊方式為替代方案。
2. 有關本局研發自製 CEDAW 教材，請人事室規劃研議，自各單位提報之「性別平等故事獎」資料中擇定 1 案，並會同原提案單位參酌委員建議教材型式，調整呈現方式後於下次會議前列入本年度性平成果報告。

(二) 有關辦理本府性別主流化實施計畫，分工表如下。

辦理項目	辦理週期	109 年提報單位	110 年提報單位
性別影響評估 (計畫案)	每 1 年提報 1 次	勞動基準科 「就業平權性別平等宣導計畫」	勞動基準科 勞資關係科
性別分析報告	每 1 年提報 1 次	外勞事務科 「臺中市東協移工 中文班移工參訓概況分析」	勞動基準科

委員建議：各業務單位於新增計畫時可試作性別影響評估及性別分析報告。

決定：

1. 有關下次提報性別影響評估及性別分析報告單位按分工表辦理。
2. 本局後續年度之性別分析報告提報順序為勞資關係科、福利促進科、外勞事務科、就業安全科、勞動基準科。

(三) 有關本局列席臺中市性別平等委員會各分工小組會議，各組前次會議決議事項，彙整如下表。

【第1組社會參與組】
1. 由勞資科林專員幸璇及福利科王股長婉玲奉派列席。
2. 另本次會議與本局有關為填列「跨局處性別平等合作議題」，該組 110 年度合作議題為「青年女性社會資本培力」(6/23 跨局處合作議題討論會議依委員建議更改議題為「促進年輕女性社會參與及充能」)，惟本局各單位皆無相關計畫提報。

【第 2 組勞動與經濟組】

1. 本次會議由賴主任秘書緣如主持，本局各權管業務單位列席。
2. 本組跨局處合作議題-「提升女性青年經濟力」109 年度辦理情形。
 - (1)請各機關於下次會議提出與其他機關之具體合作機制，並確實訂定共同目標。
 - (2)另依 110 年 6 月 23 日社會局召開性平業務輔導工作坊第二階段第 3 場次會議紀錄，委員建議除了減少勞參率的性別差異之外，可增加其他追蹤指標如不同職業別的薪資差距、職業性別隔離、職涯中斷議題、青年低薪問題或職涯知能等。並建議縮小「女性青年」的年齡層範圍為 15-30 歲，聚焦本組議題人口群。

【第 3 組人口、婚姻與家庭組】

1. 由基準科洪專員及福利科姜股長奉派列席。
2. 本次會議決議與本局有關為補充該組 110 年臺中市性別平等政策方針重點工作策進作為或改善措施。

【第 5 組健康與醫療組】

1. 由基準科張股長智雄、就安科王股長曉先及就服處卓課長佳興奉派列席。
2. 本次會議與本局有關為專案報告「108-109 年照顧服務員訓練男性參訓比例及訓後就業案例分享」，委員建議事項如下：
 - (1)男性從事照服員之優劣勢分析後，應針對分析結果研擬精進策略。
 - (2)提供服務過程中，因性別差異而產生之服務阻礙，可透過專業化服務、在職進修訓練或於課程中融入性別問題解決等方式。
 - (3)建議分享案例可增加原本不甚喜愛照顧服務、後因實際投入而熱愛之案例，以鼓勵更多男性加入服務行列。
 - (4)為鼓勵男性加入照顧服務員服務而提供相關獎勵誘因如薪資福利、升遷管道等之同時，應留意是否因此對女性造成另一種失衡。

【第 6 組人身安全與司法組】

1. 由基準科洪科員若慈及福利科吳科員翊菱奉派列席。
2. 本次會議尚無本局應辦事項。

委員建議：建議有關工會幹部相關統計資料可提供第 1 組社會參與組秘書單位參考。

決定：

有關工會幹部年齡層分布統計資料，請勞資科提供予第 1 組社會參與組分工小組秘書單位參考。

三、討論事項：

提案一：

提案單位：會計室

案由：

有關本局編製 111 年度性別預算乙案，提請討論。

說明：

(一) 依據臺中市政府各機關性別預算編製作業流程辦理。

(二) 本局 111 年度性別預算計畫案，如附表，提請討論。

決議：照案通過。

臺中市政府各機關 111 年度性別預算編列情形表

機關代碼及名稱：臺中市政府勞工局

項次	性別平等業務類型	性別平等業務類型次分類	計畫名稱	辦理內容	性別平等年度預期成果(請參考填表說明)	計畫年度經費(A)	111 年度(單位:千元)		110 年度性別預算數(C) (單位:千元)	增(減)數(B-C)	增減原因說明	是否經性別影響評估	是否通過機關之性別平等專案小組會議	落實性別回應預算情形	111 年度預算書頁碼	性別平等工作事項	備註
							性別預算數(B)	性別預算數占比(B/A)									
總 計							2,448	1,110	45.34%	0	1,110						
1	第 2 類 綱領類	2-2 提升女性經濟力	111 年度企業職工會女性幹部研習計畫	邀請性別主流化專業領域學者專家及工會運作實務工作者，以講授、討論、演練等多元方式進行，課程內容包括性別主流化(基礎、進階課程)、工會實務運作(會議程序/爭議)及總工會與績優工會實務議題研討等。 本計畫實施須符合中央疫情指揮中心規定，屆時如因應疫情發展需要，將改採分梯次線上(同步/非同步)方式實施。	(一)培養女性工會幹部性別平等意識。 (二)鼓勵將性別平等觀點納入工會年度工作計畫。 (三)鼓勵女性會員代表積極投入工會團體事務並參與工會決策。 (四)增進總工會與基層工會交流學習機會，提升工會運作素質。	150	150	100%		150							
2	第 3 類 工具類	3 性別主流化工具	111 年度臺中市政府勞工局職場性別平權宣導計畫	一、 辦理「性別工作平等法宣導講座」 (一) 對象：針對本市事業單位、學校或一般受僱勞工。 (二) 辦理方式： 敦聘專家學者講授「性別工作平等法」法令及案例解析，增進違反性別工作平等法之事業單位及本市各事業單位、一般民眾、高中職與大專院校學生對於職場性別平權之認識與瞭解，透過辦理宣導講座，強化倡導友善職場觀念。 二、 辦理「促進性別工作平等會委員功能強化研討會」	1. 性別工作平等法宣導講座:預計辦理 8 場次，每場次 80 人，計 640 人參加。 2. 促進性別工作平等會委員功能強化研討會:預計辦理 1 場次，每場人數共 25 人參加。 3. 性別工作平等媒體宣導:預計播放 300 檔次，預估約可觸及 10 萬人次。	500	500	100%		500							

4	第 4 類 性 平法令類	4 促進性別平 等相關法律(法 律名稱請於備 註敘明)	111 年度獎勵 事業單位辦 理勞工托兒 措施計畫	一、目的：為落實性別工作平 權政策，鼓勵事業單位辦理勞 工托兒措施，解決員工托兒問 題，營造「工作與家庭平衡」 的職場環境，減少勞工因子女 照顧問題離開職場，穩定勞動 生產力，提昇員工凝聚力、向 心力與企業競爭力。 二、獎勵對象：僱用員工總人 數 20 人至 249 人，且登記設立 於臺中市之事業單位。 三、辦理勞工托兒措施： (一) 設置哺(集)乳室 (二) 與托育機構簽約(如托嬰 中心、幼兒園、課後照顧服務 中心) (三) 提供員工托(育)兒津貼 (依性別工作平等法第 23 條規 定，僱用 100 人以上之事業單 位，應提供上列「第 1 項」及 「第 2、3 項擇一」之托兒措施。) (四) 提供員工延長(或臨時) 托兒服務之津貼 (五) 辦理親子成長活動(一年 至少 3 次) (六) 實施彈性上下班或提供 有薪之彈性家庭照顧假 (七) 提供員工優於法令之措 施 (八) 其他托兒措施 四、獎勵金額：最高核發 6 萬 元獎勵金	111 年預計獎勵 10 家企業	450	450	100.00%		450						
---	-----------------	--------------------------------------	------------------------------------	--	---------------------	-----	-----	---------	--	-----	--	--	--	--	--	--

提案二：

提案單位：綜合規劃科

案由：

有關本局提報參選「性別平等故事獎」及「性別平等創新獎」乙案，提請討論。

說明：

(一) 依據臺中市政府各機關推動性別平等創新計畫辦理。

(二) 本次提報「性別平等故事獎」共計 6 案及「性別平等創新獎」共計 6 案，請擇定本局提報參選案件。

性別平等故事獎		
編號	名稱	提報單位
1	友善職場，安心生養	勞動基準科
2	讓男性成為家裡真正的英雄	福利促進科
3	您好！我是男性照服員	就業安全科
4	女力創業年代	就業安全科
5	兩性平權，職場天秤不傾斜	勞動檢查處
6	從「新」出發，就業成功	就業服務處
性別平等創新獎		
編號	名稱	提報單位
1	職場性別平權宣導計畫	勞動基準科
2	促進工會團體會員性別平等意識提昇計畫	勞資關係科
3	推動企業與勞工心理照護促進方案委託服務計畫	福利促進科
4	照顧服務員專班及用人單位自訓自用訓練計畫	就業安全科
5	提升機關同仁參與性別意識培力課程暨職場性別友善計畫	勞動檢查處
6	新住民就業促進計畫	就業服務處

(三) 另為利本局提報「性別平等故事獎」及「性別平等創新獎」更具效率，擬於本次會議決定下次提報單位。

決議：

1. 經全體委員票選，性別平等故事獎本局擬建議提報項目為：「兩性平權，職場天秤不傾斜」（勞動檢查處）、「讓男性成為家裡真正的英雄」（福利促進科）及「女力創業年代」（就業安全科），詳如附件 1；性別平等創新獎本

局擬建議提報項目：「促進工會團體會員性別平等意識提昇計畫」（勞資關係科）、新住民就業促進計畫（就業服務處）、「推動企業與勞工心理照護促進方案委託服務計畫」（福利促進科）及「照顧服務員專班及用人單位自訓自用訓練計畫」（就業安全科），詳如附件 2。

2. 「性別平等故事獎」後續年度之提報單位依下列順序：外勞事務科、就業服務處、勞動基準科、勞資關係科、就業安全科、福利促進科、勞動檢查處。
3. 「性別平等創新獎」後續年度之提報單位依下列順序：勞動檢查處、福利促進科、就業安全科、外勞事務科、就業服務處、勞動基準科、勞資關係科。

四、臨時動議：無。

五、散會：下午 12 時 7 分。

臺中市政府各機關推動 性別平等故事獎

兩性平權，職場天秤不傾斜

臺中市勞動檢查處

中華民國110年 月 日

性別不同，工作權相同

以男性為主的營造工地裡，女性從業人員在傳統思想及刻板印象之限制下，如何定義「自我」，在邁向職場性別平等這條路上又將面對那些框架，有鑑於台灣傳統思想下，一般家庭任務分工大都是「男性賺錢養家，女性相夫教子」，隨著時代變遷及現代生活模式的轉變，越來越多女性投入職場，除了需以雙薪來分擔家庭經濟壓力外，女性也積極透過工作來實現自我價值。因此當女性投入職場將因為刻板印象而衍生的性別歧視又有哪些呢，尤其是在以男性為主的營造工地裡，有著無意識的性別歧視，在以拳頭說話，喝酒談事的工地文化中，男性對於女性有著根深蒂固的貶低心態，充分表現在招募、甄試、進用、分發及配置上，在招募前工地老大哥們就已經跟上層明確表達「不要女生，不好用啦」，老大哥心理 OS 都是「吼~女生來工地能幹嗎」、「穿裙子的沒有用啦」、「女生不是都很怕曬黑」、「女生又不懂工程」、「女生結婚生小孩拍拍屁股就要走啦，幹嘛浪費時間教」，這些先入為主及預設立場的觀念，進而剝奪女性進入職場的機會。在甄試階段，面試官口試時只著重在「已婚?未婚?」、「有結婚打算嗎?」、「後續有育嬰留停的可能性嗎?」、「工作與家庭發生牴觸時如何取捨?」、「能配合出差嗎?」，這些旁敲側擊的詢問皆在暗示女性無法勝任該職務，這些既有的刻板印象削減了進用女性的機率，都是屬於性別歧視。在分發及配置上，因為性別偏見認定女性之抗壓力、專業能力不足無法承擔重要任務，預設立場認定女性需要照顧家庭無法100%投入工作，因此在工作分發及角色定位上，繁雜無技術性之文書作業一律指派予女性，直接扼殺女性展現本質學能的空間也失去挑戰自我的機會，進而影響薪資結構、派遣受訓及升遷管道等，皆因既有性別偏見而傾向男性優先之現象。

性別不歧視，別再物化女性

東方人之文化習俗也體現於營造工地裡，工地特別注重開工動土典禮，開工前之祭祀必須得要挑選良辰吉日大肆操辦，這樣工程才能如期如質順利竣工，開工動土典禮除了金鎚子是炙手可熱的助孕神器外，備受關注的就是「金釵」，金釵要件為年輕美眉、五官標緻、身材高挑，服裝標配是合身旗袍腳踩高跟鞋，評斷開工動土典禮場面大不大，與「金釵」陣容息息相關，這是性別不平等的現象。早在2016年臺灣女總統蔡英文女士的就職典禮上，就已經將「金

釵」正名為「禮賓人員」，而且當日「禮賓人員」男女各半，做一樣的事情，蔡英文總統也呼籲「不要再叫金釵」，此舉乃是促進性別地位之實質平等。女性在營造工地這個環境下，常被迫接受性別不平等的待遇，例如，職場言語性騷擾，工人素質良莠不齊，物化女性開開黃腔這是日常，也被視為工地文化之一。再者工地大小會議的召開，端茶遞水都是女性，在工地你不會看到由男性去端茶遞水，這些都是性別不平等的待遇。

從「心」出發，終獲認同

歷史上的工地禁忌，謹遵所謂的「約定俗成」，除了注重開工動土典禮、數字的吉凶外，還特別忌諱女性進入隧道工程，就如同航海禁忌女性不得上船會招來厄運，吃魚不得翻面會翻船等傳說，這些神話般的禁忌也隨著時代演變有了翻轉的契機，2018年臺灣已有首位女性工地主任帶領工程團隊完成「台9線南迴公路拓寬改善後續計畫草埔隧道工程」，這名工地主任鄭敬伶女士接受採訪時表示：「自己需先打開心結，告訴自己這是職責所在，工程出問題不要牽拖於性別...」，這位打破禁忌的先驅者，為兩性平權做了一次最佳示範。

以我親身經驗為例，從事勞動檢查工作開始，初出茅廬懵懵懂懂之際，進入工地一手拿著相機，一手連忙出示勞動檢查證，頭戴著安全帽與前來招呼的工地主任一同巡查工地，現場工地主任一看到是女性檢查員詫異又好奇地詢問「小姐哩納唉幾勒郎來？」；「一个查某囡仔跑來工地不會怕？」，笑笑地什麼也沒多說，繼續執行自己所負責的檢查職務，在工區當中穿梭在施工架間，常見到無奇不有的景象，偶爾看到畏懼害怕的基層勞工，一見到勞檢來了立刻躲到一旁角落休息故作鎮定，更常遇到不理不睬，投以冷眼不屑的眼神，繼續使用著不合格的工具毫不害怕的工作著，認為反正女生也不了解工地生態也不認識工具的操作方法，或甚至認為女生進入工地只是來輔導的，遇到這種情形也算稀鬆平常，倒也不需刻意多加以表述，仍然以不慌不忙若無其事的態度繼續著檢查工作，檢查過程不免發現缺失，硬著頭皮以不太道地的台語以及從檢查經驗當中學到的工地術語提醒現場大哥「大哥，工作要小心啊，安全帶要繫勒，凡事要注意，辛苦賺來的錢也要有命花呀！」，苦口婆心了一番，大哥們用著看似凶神惡煞，卻很有人情味的方式回應「賀啦！這阮瓏災啦，多謝啦，小姐，工地很危險的，你自己走路麻艾卡注意勒」，接著自知理虧隨即默默地把違規的地方連忙復原回去，慢慢地卸下敵意的心房，也不再質疑我們的專業。此時

聽見勞工的一聲「謝謝」，就是對我們最大的鼓勵，覺得這一切都值得了。對女性檢查員而言，平日單槍匹馬深入建築工地做勞檢，每天要在幾十層工地大樓爬上爬下，在烈日下曝曬又耗體力，防曬不離身，一個女生穿梭在廣大的工地裡，走到每個陌生的角落，盡力找出勞工於工作場所中潛藏的危險，除了體力負荷和挑戰外更需克服現場人員質疑專業能力，在檢查過程只能透過不斷叮嚀現場人員是否有做好防止工人受傷墜落及避免觸電的防護工作，由女性擔任的檢查員，多了一份比陽剛男性的耐心溝通，讓檢查方式能更加彈性柔和，藉由反覆提醒注意事項，多體諒勞工朋友的處境，設身處地為他們著想，反而能使在較為緊張對立的場面時緩和氣氛，達成溝通的目的，在環境複雜的工地當中進而協助輔導現場改善完成，得以讓工程繼續順利進行，也兼顧安全，也因為有著千叮嚀萬交代、耳提面命、具有同理心的女性特質，更拉近與現場勞工之間的距離，也讓勞動檢查更多了一份溫柔的力量。

目前營造工地女性從業人員雖然還是少數，但也不乏出現女性身影，記得在一次的勞動檢查中，在漆黑的地下室裡，看到一位不高但身材壯碩，莫約60多歲的女子正俐落使用拆模器拆除牆壁模板，此時帶領的工地主任突然大喊：「師傅阿！帽子要戴拉！」，這位女師傅才連忙戴上帽子。隨後工地主任連忙解釋：「這位女師傅是模板包商，下次會請她好好戴帽子，不過我也是第一次看到女生在做模板的，效率跟力氣還不輸給男師傅捏！」，檢查完回到辦公室，回憶起過年時，全家一起到台南姑姑家拜年，從小就聽聞姑姑因為姑丈生病離世，便一個人辛苦帶大2個小孩，為了生活，經朋友介紹到工地做一些輕鬆的工作，賺取生活費用。在茶餘飯後中，和姑姑聊到自己學習土木領域，非常希望自己能夠到工地學習，當時父母非常反對，因此希望姑姑能以過來人分享在工地工作的經驗，我們便聽她娓娓道來，她說：「剛開始進入工地主要做鋼筋綁紮、混拌泥料或搬運較輕材料，後來家庭開銷越來越大，且聽到師傅的工錢更多，所以才拜託模板老師傅教她，但老師傅一看到是個女生，就說你這不行，女的不行，根本沒力氣搬模板，效率不夠高，也吃不了苦！」，後來姑姑每天自己工作做完後，就跑去幫模板老師傅搬模板，並且從旁學習釘模板及拆模板的技巧，幾次過後，老師傅因缺人手，所以願意讓姑姑來學習。幾年後，小孩長大、生活也穩定了，姑姑也從小工變模板師傅。姑姑也說道：「在工地的日子非常煎熬，當時只有我一個女子進入工地，上廁所也不方便，也常常遇到工人在我面前大小便、說我剋夫、開黃色笑話或被喝醉酒工人毛手毛腳。」當下我

聽到這些時，露出驚恐的表情，雖然工地這些事都聽前輩們說過，但這些事完全發生在自己親人身上時，頓時覺得非常可怕。在過去傳統觀念中，男尊女卑、性別歧視的思想非常嚴重，但也因像姑姑這樣堅強的女人，讓這個社會有了改變，然而現今人們對於「性別的平等」有了新的認知，且對於職場的霸凌及性騷擾，都有法律相關的保護，不論對男生或女生都有一定的保障！

盼性別平等，實現兩性平權

身為女性勞動檢查員，在兩性平權上，除了時刻鞭策自身展現專業技能來證明自我價值外，每到營造工地經查倘有女性從業人員，必將依據職業安全衛生設施規則第319條：「男女廁所以分別設置為原則，並予以明顯標示。」之規定，確實要求事業單位，以行動推動兩性平權。

性別平等法開宗明義第1條即明白指出本法係：「保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等」之精神所設，因此不僅女性面臨傳統思想及刻板印象之限制，男性同樣也囿於社會觀感的期待，無法從事自己所喜愛之職業，性別平等法分為總則之一般規定、性別歧視禁止、性騷擾防治、促進工作平等措施和救濟及申訴程序這五大部分，政府期望透過性別歧視的消除、積極進行性騷擾防治，讓兩性平權的觀念能在每個人的心理紮根，創造一個友善的工作場域，以實現職場兩性平權。臺灣在性平的路上走了18年，尚未窺得終點，這是一部開往兩性平權的列車，在沒有到達終點不會停止。

臺中市政府各機關推動
性別平等故事獎

讓男性成為家裡真正的英雄

臺中市政府勞工局

中華民國110年 月 日

一、家務事是會影響工作效能的

家茂（化名）是一家傳產工廠的主管，在這個三十而立之後的幾年間，家茂也按部就班地進入了婚姻。成家立業是家茂認為最重要的事，確實也讓家茂感覺到自己「成為一個有肩膀的男人了」。

然而，有肩膀的樣子是沉重的、是有代價的，人人稱羨的背後，家茂卻因為接踵而至的家庭規劃而苦惱著。家茂開始思考著傳宗接代、養兒育女的計畫，但卻萬萬沒想到生育後的生活改變是如此的劇烈。

原先是雙薪家庭的家茂，並不以為意，認為金錢能解決所有養育的問題。但隨之而來的半夜餵奶、嬰兒哭鬧、親職教養、家務重新分工等難題，都讓家茂感到崩潰，也在工作表現上受到了前所未有的衝擊。

隨著這些家庭生活失衡愈演愈烈，白天忙碌工作的夫妻倆人，在下班後又要因應養育的問題，不只是手足無措，甚至開始對彼此不耐煩、惡言相向。原先彼此還是一對戀人時，甚或是結婚初期，雙薪家庭的兩人在工作下班後能彼此鼓勵，成為支持、激勵彼此於上班時更加努力；而今下班後的紛擾，讓家茂在工作表現上愈來愈差、出錯率愈來愈高……。

在主管提醒了好幾次的疏漏後，家茂也擔心自己的工作效能會影響此份工作的考核，多方訴苦後，家茂輾轉得知了臺中市勞工局提供的無憂專線服務。起初家茂是很抗拒將家事告訴陌生人的，還記得前幾次的通話，家茂理性上雖然明白電話那頭的陌生人是專業的心理師，但情感上就是有種說不出的彆扭。

然而隨著進線尋求無憂專線服務的次數變多，家茂也逐漸對電話那頭陌生的專業心理師感到信賴，傾訴的內容逐漸深刻、細節，才決定親自走進勞工局無憂服務配合的諮商所進行諮商服務。

二、外包親職任務取得短暫平衡

原來，儘管原先就是雙薪家庭的家茂，雖然享受著性別平權的部分成果——女性也踏出家門，承擔賺奶粉錢的責任，但卻仍然在內心深處認為養育兒子的任務還是要由妻子主責。

家茂覺得自己好兩難，雖然在近期的時事潮流與政策推動之下，性別平等意識進展了許多；但實際上的家茂，不僅不懂得如何煮飯做菜，更沒想過教養小孩這件大事。

在與心理師談話過程中（部分情節，為顧及諮商保密性，而有編修），家茂不僅意識到自己過去的教養與現在的性別平等觀念有所落差，而導致此種心有餘而

力不足之感慨。在職場上更實際的難處是，雖然有育嬰留職停薪的法定保障權益，但真正要申請時，家茂也難以開口要求。

不僅僅是前述的能力問題，家茂想像：儘管請了育嬰留職停薪，一個人在家也不太有自信能勝任養育小孩的任務；更擔心著被公司的其他男性們議論紛紛、甚至嘲笑；也擔心若是一次請6個月的育嬰留職停薪，是不是自己的職務會被他人取代等等，而導致事業上被迫半途而廢的擔憂。

家茂的困擾，一度依循著家茂先前的念頭，錢能解決此事吧！沒錯，家茂與太太，有了務必要在白天找到褓母或托育的共識，一來可以避免夫妻因為照顧兒子而造成的精神不濟，也能讓夫妻關係不因為教養的負擔而惡化，保住了工作表現又能平衡家務，讓家茂以為問題就此迎刃而解。

三、育兒責任的性別刻板印象

結果，美好的平衡宛如曇花一現，在臺灣的 Covid-19 疫情意外地爆發之後，家茂不再能夠放心地將寶貝兒子送給保母日間托育；先前對於育兒的擔憂才下眉頭，卻上心頭，終於必須與太太正視育兒分工以及育嬰留職停薪的申請辦法了。

其實除了擔憂自己並不擅長家務事或哄小孩、餵奶、換尿布以外，家茂也在意著同事的眼光，不知道自己如果真的請育嬰留職停薪會不會被同事議論紛紛；包含那些「怕太太」、「妻管嚴」、「聽某嘴，大富貴」等等的閒言閒語。

但隨著防疫因應，公司 AB 分流的辦公，家茂偶爾會與妻子同時在家中工作，家茂看見了太太一邊工作一邊照顧孩子的畫面，其心中的感謝之意油然而生，原來自己企盼的美滿的家，是這樣被太太撐起來的。

家茂開始運用這些 AB 分流的時機，向太太學習與討論，包括孩子的生活習慣、怎麼安撫孩子時有的莫名情緒、以致滿足孩子身心所需的各式各樣方法，在過程中，家茂發現這種細膩的照顧遠比洗碗、掃地拖地、曬衣服等等的家務勞動來得更形困難。於是家茂開始與太太重新分配家務，只要與太太同時在家辦公的日子，家茂決定扛起相對擅長的家庭勞務來執行。

隨著學習餵奶、安撫小孩、換尿布的技巧逐漸上手後，家茂也不再害怕自己一個人在家照顧小孩的日子，當然，辛苦的程度是不變的，只是家茂不再抗拒嘗試養育的任務，不再迴避承擔共同養育的責任了。

雖然家茂認為 AB 分流制度暫時緩解了照顧孩子的問題，但家茂也體會到同時負擔養育責任以及職業婦女身份的太太，平時面臨的負擔有多大。一陣子後，家茂與太太主動談起輪流請育嬰留職停薪的考量。家茂注意到請育嬰留職停薪還可以向勞保局申請6到8成薪資的「育嬰留職停薪津貼」，而且在民國110年5月7日之

後，勞工也不須一次請滿6個月以上，可以與資方協商如何調配育嬰留職停薪期間的人力調度。

四、讓男性成為真正的英雄

雖然家茂知道申請育嬰家可能會影響到工作上的分派以及在公司受重用的可能性，但家茂有了先前親眼見證了心愛的妻子幾近獨力育兒有多麼辛苦之後，決定之後即便疫情結束分流之後，仍考量育嬰留職停薪的可能性。

有了這樣與太太的共識之後，不僅兩人的家庭勞務分工變得均衡，也緩和了先前下班後仍爭執不斷的窘境，感覺兩人的情感更形親密。對於在家中育兒上手的家茂來說，也開始跟同事提到「爸爸經」，而在聊著爸爸經的過程，也漸漸有更多對自己「奶爸身份」的覺察，以及對此的認同與驕傲。

家茂從原本擔心同事的異樣眼光，到實際體驗育嬰任務之後，不僅感受到取得家事與工作平衡的成就與重要性，和太太之間的關係也隨著因為有共同的育兒話題也逐漸回溫。家茂對奶爸的身份不像從前一樣的抗拒；這可以是一個「有能力」、「有肩膀」的展現，而不是原本設定男性賺錢養家就是英雄的版本。

儘管家茂依然對於返回工作崗位後，是否仍然能夠勝任或有效管理員工的問題有所擔憂；但家茂也清楚，若是妻子提出育嬰留職停薪也會面臨類似的問題，雙方勢必要對育嬰留職停薪的使用與調配進行更務實的討論。

五、性別平等不是苛求，是讓彼此自由

雖然對於日後是否要申請育嬰留職停薪仍是個懸而未解的考量，家庭的分工也是隨著兩人的負荷滾動式調整並非定案；但在這個有機會看見、參與育兒的在家辦公（working from home）期間，意外成為家茂心境上的轉折與家庭分工認知上鬆動的契機。

原先家茂與許多勞工朋友一樣，並沒有想到在家裡的「家內事」會影響到工作的表現，透過了勞工局提供的無憂專線服務才發現原來不只是職場上的事情才能尋求協助，甚至是任何生活面向進而影響到工作表現能力時都能尋求專業協助。

這段家茂逐漸變成英雄奶爸的日子裡，有專業的心理師陪伴在家茂的決策過程中：從一開始的不得不面對托育的問題，到因應疫情分流上班而能有機會見證妻子辛勞養育的契機，再到一同學習並討論育兒方法的實際體驗，以及家務重新分工的嘗試與參與；讓家茂對於所謂的「性別平等」推動，有了不僅僅是口號、空談理想，而是真真切切地感受到性別平等的重要性與影響力，許多人害怕討論到性別平等，害怕那些過去習慣的事物都要改變，甚至因此喪失原有的既得利益，而家茂的例子清晰可見並非因為太太權益提升，而失去自身的權益，他甚至獲得

更多親密的權益。

倘若這個節骨眼，並沒有性別平等觀念的介入與引導，家茂或許還是仍然認為「養孩子」不是男人擅長的事，不是「自己/爸爸」的主要任務；而卻同時忽略了自己的太太（或現在多數的女性）也有自己的工作要忙碌，甚至忽略了給與伴侶真實依靠的感受。性別平等的概念，並不是要家茂與妻子直接交換角色，也不是要家茂從今爾後獨自負擔育兒的責任。只不過是開啟一個對等的、自由的視角，自此家茂的新生家庭有了重新討論與調配權責的契機，讓家茂有「選擇成為一位驕傲的奶爸」的機會、讓家茂「選擇成為太太真正可親密依靠的伴侶」。

在職場中的性平推動是如此的重要，讓每一個人都有機會能參與自己小孩的成長，讓每一個家庭能夠用最適合每個家庭的方式來調配育嬰分工；這是性別平等在職場落實後最大的的好處，讓家庭裡任一性別都有機會參與家庭經營，亦都有機會發展自身職涯。

臺中市政府各機關推動
性別平等故事獎

性別平等
女力創業年代

臺中市政府勞工局
中華民國 110 年 月 日

當媽媽跟創業都是不容易的事情~~

但是二件事都讓我遇到了!!

『媽咪~項發燒了，你要馬上來帶他回家!』

火速的與主管報告要立刻請假接小孩去看醫生，與同仁交待完待辦事項，5分鐘內立刻離開辦公室，走到停車場的同時，電話預約家庭醫師準備看診，再來到小孩的托嬰中心，接走孩子。『全程大概不到20分鐘吧，或許我更適合當賽車選手!!』珊珊笑著說。

『傳統社會對母親的要求與現代經濟壓力，在我們這個世代正在同步進行中』

『其實會想創業，主要是經歷過小孩從出生到二歲之前藥不離口的時期。那個時候我們的家庭醫生，還曾經很憤怒的跟我說，你不能不上班專心顧小孩嗎?為什麼要讓小孩一直吃藥?』，『媽咪，項六個月還不會爬哦!應該是因為喝母乳沒有營養，你要不要帶他去看醫生?檢查看看是不是有發展遲緩?』珊珊平靜的說起這一段過程，也回憶著一邊上班一邊托育時期遇到狀況，經濟壓力與育兒問題的力不從心，總是在矛盾中拉扯。

『家人與朋友的支持，讓我堅持信念的往前走』

女性創業，對我們來說，是可以更加明白自己的優點與缺點。在一開始創業的過程中，長輩並不支持，但以女性特質來說，對任何事情會更加的謹慎與小心，在目前疫情時代，或許這是一個極大的優點，讓我們能夠提早準備並因應。

但又對於傳統社會而言，媽媽的角色，就是要全心全意的看顧家庭與顧著小孩，或許在創業路上，讓我們能夠更容易的調配自己的時間，讓家庭與事業能夠兼顧

因為人生過程都沒有餐飲業的工作經驗，所以一開始決定要創業的時候也不知道要做些什麼，所以創業這個想法只是在心中放著，也無法真正的實現。

直到有一次跟公司同事聊天的過程中，他與我提到某一家店的咖啡很好喝，便與先生來到那咖啡店品嚐並與業主詢問開設咖啡店的相關細節，所幸我們遇到很好的業主，很仔細的給我們很多建議，更教導我們如何製作冰拿鐵咖啡。

『其實我在開咖啡店以前是不喝咖啡的~喝咖啡是會心悸跟頭痛的人』珊珊聊自己的過往~~也不知道哪裡來的勇氣，完全沒有餐飲經驗的一個人，就這樣開了一家咖啡店。

還記得剛開幕的第一天，我凌晨放鞭炮，然後準備去上班，前來幫忙的朋友跟我說『你現在要去哪?你怎麼沒有準備內用的杯子?』，上門消費的客人說『老闆我要一杯熱的拿鐵。』那個時候的我跟朋友說『我要來去上班啊!還沒有要營業啦!!』，跟客人說『我們只有冰的拿鐵哦!因為熱的我還不會做!』，就這樣看著大家不可思議的表情，開啟我的創業之路。

現在回想起來啊~實在是感謝家人的無條件支持、朋友的一路幫忙還有無條件當白老鼠的客人。

『所幸遇到貴人，輔導我們將問題迎刃而解』

每個人的創業條件都不一樣，也不是大家都有接觸過相關的專業培訓，我每天都在思考著『我是誰?』，如何在咖啡店競爭強烈的環境中讓顧客願意成為你的忠實顧客?你有什麼本事讓客人願意一直跟著你?

我們創業沒有回頭路，以年齡來說，就業市場是殘忍的，在有小孩又年紀大的情況下，當企業在選擇時，我們或許不是最好的人才，但在這樣子的情況下創業，年齡不會是阻力，而是我們的助力，因為我們知道沒有回頭路，一定要勇往直前的一直努力下去。

『老闆，你的咖啡是什麼味道?是深焙?淺焙?這是什麼豆子?』，創業以來其實我們心知肚明，我們沒有接觸過相關的咖啡專業培訓，所以在對咖啡的一知半解之下，實在很難有相對專業的呈現。

所幸，2018 年獲選進駐光復新村青創基地，成為臺中市政府摘星青年，我們透由『勞工局一站式輔導』有系統的輔導與培訓，參與品牌規劃課程及聲音表情訓練，另還考取美國精品咖啡師協會的國際證照，並獲勞工局提供 50%的上課課程費用補助，減輕我們創業初期資金不足的壓力，又能夠強化自身的專業能力。

也因為想要測試自己的實力，以自家研發的產品參加各項比賽，在 2019、2020 年有獲得臺中市十大伴手禮好禮標章，2021 年獲選臺中市百大經典女性，在創業時間的日子裡，對於能夠獲獎，相當感謝與滿足。

『社會企業、有愛無礙』

有感於得到大家的許多幫忙，在心力能夠負荷的狀況下，我們也樂於與大家回饋分享。2019 年承蒙 facebook 的邀請，於女性創業論壇『she means business』與各界女性創業精英分享創業過程，2019、2020 年二度與臺中市婦女培力中心與二度就業婦女分享創業過程鼓勵大家勇敢追夢。2019 年我們與聖諾瑟教會合作關懷弱勢兒童的聖誕感恩餐會活動、2020 年因應新冠肺炎關懷醫療人員，捐贈咖啡濾掛包。

魯西歐咖啡的命名，就如同我們對自己的要求，『Luceo』拉丁文，意思是光明、光線。我們希望『魯西歐永遠為您留一盞燈，用味覺傳遞幸福的記憶』，用自己微小的力量，給予大家勇敢的力量，讓大家獲得幸福的記憶。



珊珊創業前在自家練習拉花，小朋友在旁邊拉著媽媽要媽媽陪他一起玩)



(美國精品咖啡師協會的國際證照『金杯沖煮 初/中級』、『義式咖啡師 初/中級』、『感官風味品嚐 初/中級』)



(SGS, Qualicert PSMA 專家神秘客稽核員)



(2019 年臺中市十大伴手禮好禮標章-昉咖啡濾掛包禮盒，
2020 年臺中市十大伴手禮好禮標章-金吉栗瑪德蓮禮盒，)



(2019 年 facebook 的邀請，於女性創業論壇『she means business』)



(2019 年、2020 年:臺中市綠川婦女福利服務中心與二度就業婦女分享創業過程，鼓勵大家勇敢的追求自己的夢想，並努力的實踐。)



『飛燕協會』新冠病毒關懷醫療人員咖啡濾掛包捐贈、



『畫畫協會』現場義賣環保飲料杯袋物品捐贈、



2020 年:臺中市霧峰農會『農村推廣計畫』，以自身為農家子弟出身的過程，與農村婦女一同分享，善用 facebook、ig 等工具，推廣自產自銷的農村好物。



與孩子共同討論研發的飲品與甜點

臺中市政府各機關推動性別平等創新計畫申請表

一、機關名稱：臺中市政府勞工局

二、計畫名稱：促進工會團體會員性別平等意識提昇計畫

三、計畫簡述：

為輔導工會團體推動性別平等，促進工會團體提升性別平權意識，鼓勵女性參與工會會務與決策，本局辦理以下措施：

(一)補助工會團體辦理性別主流化及平權相關勞工教育訓練。

(二)將工會幹部性別比例納入年度工會評鑑加分項目。

(三)辦理女性工會領袖知能提升研習營。

藉由上述措施，提升工會團體對於性別主流化之意識及重視，以消除性別刻板印象及偏見，進而鼓勵女性參與工會會務與決策。

四、實施成果：

評審標準	具體措施或成效
與性別平等之 關聯性 (10%)	本市目前工會會員人數共約 29.1 萬人，其中女性會員約 14.8 萬人，約占 51.02%，愈來愈多女性投入職場並加入工會，或擔任工會會務人員，參與工會會務運作，以本市工會團體幹部之性別比例來看，107 年至 109 年期間，女性擔任工會理事、監事之比例維持約占 3 成左右，為落實性別平等政策綱領及本府性別平等政策方針重點工作，持續推動提升本市女性參與工會之決策參與機會措施。
將性別觀點 融入業務程度 (20%)	為輔導工會團體推動性別平等，本局透過補助工會團體辦理性別主流化及平權相關勞工教育訓練，將工會理監事性別比例納入年度工會評鑑加分項目及辦理女性工會領袖知能提升研習營，藉由上述措施，提升工會團體對於性別主流

	化之意識及重視，朝消除性別刻板印象及偏見方向努力。
開發及運用資源情形(20%)	本局補助工會團體辦理勞工教育訓練，將性別平等相關課程列為勞政核心課程，鼓勵工會辦理該項課程，並每年度針對不同工會進行會務評鑑，獎勵工會採行性別比例之加分項目；本局亦透過列席輔導工會時，宣導性別平權觀念及推廣性別平等意識，提升女性領導能力及提高參與工會會務。
創意性(30%)	為提升女性幹部投入工會運作之意願與能力，本局於109年度辦理工會幹部、女性工會領袖知能提升研習營3梯次，並創新規劃以女性工會幹部為主的二天一夜培力課程，除提供專業法規課程，更加入性別主流化議題，開啟女力職場新思維，認識妳和我，更透過電影賞析，探討打破傳統性別藩籬與職場工作平權議題。
影響程度 (具體績效) (20%)	(一)補助工會團體辦理性別主流化及平權相關勞工教育訓練： 1.107年度：工會辦理性平課程共26梯次，參與工會會員人數計1,632人，含男性801人(49.08%)、女性831人(50.92%)。 2.108年度：工會辦理性平課程共44梯次，參與工會會員人數計3,446人，含男性1,745人(50.64%)、女性1,701人(49.36%)。 3.109年度：工會辦理性平課程共26梯次，參與工會會員人數計1,803人，含男性802人(44.48%)、女性1,001人(55.52%)。 (二)將工會幹部性別比例納入年度工會評鑑加分項目： 107年度受評鑑家數共138家，計有51家工會(約佔36.96%)符合加分標準；108年度受評鑑家數共137家，計有49家工會(約佔35.77%)符合加分標準；109年度受評鑑

	家數共 138 家，計有 49 家工會(約佔 35.51%)符合加分標準。 (三) 辦理女性工會領袖知能提升研習營：109 年 11 月 9 日、10 日辦理 1 梯次，計有 30 家基層工會之 60 名工會女性理、監事及會員代表參加。
--	--

評鑑項目	所佔分數	辦理情形 (由工會檢附相關資料)	分項所佔分數	評分基準	驗證資料 補充說明	評鑑情形 (由評鑑人員評註)	評分
己、其他(5%)	5	工會特色、創新加值服務、多元會務服務、TTQS認證、女性理監事比例達30%以上、公益活動等事項	5	【須有佐證資料1項給1分，本項最多5分】 1. 經管財務人員保證 (1) ☐ 經管財務人員：依規定辦妥鋪保或投保誠實信用保險 (2) ☐ 每年辦理對保一次 2. ☐ 108年度辦理工會辦理會員健檢 3. ☐ 配合政令宣導有具體事蹟：張貼、公布欄或網頁 4. ☐ 女性會員人數達工會會員人數2分之1，且女性理監事比例達30%以上。 5. ☐ 設置工會網站或臉書 6. ☐ 發行工會刊物、電子刊物或文宣 7. ☐ 通過 TTQS 評核或得獎 8. ☐ 輔導會員就業或辦理課程培訓會員工作技能者 9. ☐ 辦理工會會員團保 10. ☐ 特約商店、特約診所 11. ☐ 工會提供免費法律諮詢 12. ☐ 工會可彈性配合會員時間服務會員 13. ☐ 其他：	附佐證資料		

圖 1. 臺中市工會會務評鑑評分表之性別加分項目



圖2. 109年度女性工會領袖知能提升研習營學員踴躍參與課程

臺中市政府各機關推動性別平等創新計畫申請表

- 一、機關名稱：臺中市就業服務處
 二、計畫名稱：新住民就業促進計畫
 三、計畫簡述：

本處運用各類就業促進活動，設置新住民求職就業服務窗口，提供全方位促進就業服務予新住民求職者參加，使其就業前能先取得家庭支持及對職場環境之認知；本處針對本市具有新住民身份之求職者提供就業前適應、就業協助、提供相關工作機會與媒合、陪同面試、轉介社政及民間部門資源、追蹤個案就業後狀況等服務，並深入新住民家庭瞭解家人狀況，改善禁止新住民出外接觸人群的刻板認知，以降低新住民社會排除的可能，增加女性求職者就業成功機會。期落實在地、即時的新住民就業服務，營造幸福溫暖的新住民友善城市。

四、實施成果：

評審標準	具體措施或成效
與性別平等之 關聯性 (10%)	依據內政部入出國及移民署統計資料顯示，截至 110 年 2 月臺中市外籍配偶(含大陸及港、澳地區)人數總計為 59,702 人，居臺灣各縣市新住民人數第 5 位，男性佔 5,421 人(9.08%)，女性佔 54,281 人(90.92%)，顯見新住民中女性人口佔最多數。從研究資料顯示，新住民就業考量主要係受到家庭生命週期之影響，且容易受限於母性家庭照顧角色而影響其投入職場。本處辦理「新住民就業促進計畫」，主動開發協助新住民走出家門並連結相關就業資源或資訊，使新住民在本市就業時，享有與其配偶共同平等的工作權及獲取相同的就業資訊，瞭解各類產業現況並順利接軌職場。
將性別觀點 融入業務程度 (20%)	(一)本計畫運用各項服務為新住民注入性別平等意識，說明如下： 1、職能前導課程： 為消除新住民女性隻身來台，需面臨與夫家生活作息及工作文化等差異的困境，本處運用漸進式的職能前導課程，協助新住民針對各類專業職業訓練及工作平權概念建立基礎瞭解及認知，並讓新住民可以藉此獲取目前社會逐漸重視的相關婦女權益及性別平等相關資訊，進而鼓勵其運用各項資源提升自我職能。 2、產業鏈工作坊： (1)課程內容多元，包含旅宿、觀光導覽、異國餐飲、手工藝、會場布置、美業-醫美、美容經絡、長期照顧、電子商務課

	程等並提供產業工作現況、工作環境及人力資源需求與發展、基本勞動權益認識、防制就業歧視概念等課程，課程結合起的產業鏈至少為 4 種不同系列產業鏈，以促進新住民工作知能，並跳脫職業刻板印象及減少職場性別隔離現象。 (2)透過工作坊活動，實際體驗了解各產業之工作環境及內容，增進新住民對於各產業上下游鏈結認知，協助新住民挑選合適的工作機會，並於活動後由就業服務員提供後續就業服務，進而有效的進行就業媒合及提升職場穩定度，使新住民順利二度就業，重返職場。 (2)透過與本市多個新住民社區服務據點合作，串聯各方的資源力量，擴大就業服務網絡，挖掘更多潛在的新住民能知悉社會服務資源，進而走出家門，增進運用就業服務資源的可及性，達到就業機會性別平等之目標。
開發及運用資源情形(20%)	(一)結合民間協會及各產業資深講師，協力推展各類新住民就業促進活動： 1、本處結合社團法人台灣新住民協會，藉由產業職能前導課程培育國內新住民對各項產業職業技能及各類職業訓練課程之認知，辦理產業鏈工作坊，邀請旅宿業、餐飲業、電子商務、醫美等各產業主管或資深員工擔任講師，進行產業現場授課教學及實地體驗，推廣性別工作平權概念。 2、為增進育有幼年子女之新住民參與活動之意願，解決子女托育需求，如參加之新住民成員有同行之子女出席活動，提供相關安全防護措施或適當兒童活動設施等友善措施，以提高新住民參與率及專心度。 3、109 年迄今辦理新住民產業職能前導課程，並鼓勵新住民接續報名相關專業職前訓練，總共辦理 4 梯次，計 24 場次，共有 444 人次參加，課程結束後參加職訓班人數為 11 人。 2.109 年迄今辦理產業鏈工作坊，共 23 班次，邀請瞭解產業運作之專業講師，介紹產業上下游間分工，及服務流程環節，並提供相關實作材料，加深新住民對於各行業之實際體驗，增進該產業認知，促進加入就業市場，共計 421 人次參加，並協助 106 位新住民辦理求職登記。 (二)整合資源製作多語言文宣，排除語言隔閡障礙： 1、為強化新住民就業服務能量，每年度皆彙整及更新本府勞政、社政及民政等與新住民生活相關政策及資源，並印製中文版、英文版、印尼文版、泰文版、越南文版等 5 國語言共

	計 2,500 份，藉此消除新住民因語言隔閡、不熟捻政策資源而致其權益受損之情形。 2、透過本府各區公所、戶政事務所、本市所屬各就業服務站及各新住民民間團體協助廣為發送。 (三)盤點新住民就業優勢，開發適性工作： 依據新住民之求職需求，對新住民特有專業能力(如東南亞國家之語言、文化)有求才需求之廠商(如通譯、餐飲業、旅遊業等)開發適性工作職缺及推介媒合，以促進就業。109 年截至 110 年 3 月底，本處已服務具有新住民身份之求職者共計 739 人，就業媒合成功人數計 584 人。
創意性(30%)	(一)全國首創產業職能前導課程，提升新住民參加職訓意願： 傳統長時數及需於平日上課之專業職業訓練課程，對於吸引需照顧家庭子女及語言能力有落差的新住民朋友是具有一定困難度，為使新住民提高且順利接受適合之職業訓練，本課程除於開課前謹慎評估相關職前訓練課程內容外，也將視新住民反應逐步調整課程內容，不僅打破語言隔閡障礙，也改善新住民僅能以擔任家庭照顧為主要角色的刻板認知及保障新住民不因國籍、文化及性別而遭遇就業歧視，協助其順利銜接相關職業訓練。 (二)推動新住民產業鏈工作坊，建立雙方互動合作模式： 結合對於新住民有求才需求之事業單位，由該行業專家解說該行業應具備之職能及職涯發展，並帶領新住民親至工作現場實際瞭解該產業鏈運作，使其對於各產業端間之合作、分工能有一定瞭解後，協助於未來邁入職場前，能清楚選擇自身有興趣的職場領域或是銜接相關職業訓練，並且透過多元化的產業鏈認識，協助新住民不因對於該行業存有性別刻板印象而限縮自身發展，以引導順利進入職場。
影響程度 (具體績效) (20%)	(一)量化數據： 本計畫視案主情況連結本處就業資源，以協助個案消除就業障礙，順利穩定就業，根據勞動部勞動力發展署就業服務資訊整合系統統計，實際服務成果之性別統計分析:109 年至 110 年 3 月共新登記求職人數為 739 人，女性有 709 人，男性有 30 人，女性比例占 95.94%；成功就業人數 584 人，女性有 560 人，男性 24 人，女性比例占 95.89%。 (二)質性成果：

本處與本市各區新住民相關團體建立聯繫窗口人員，並運用通訊軟體 LINE 群組即時傳送就業資源、求才職缺、職業訓練、性平議題等多元資訊，讓各新住民相關民間團體能轉知其所服務之新住民會員知悉，並規劃拍攝就業宣導短片於網路、LINE 及新住民相關活動播放，透過網路無遠弗屆的影響力，提高宣導效益，使新住民女性及其子女除能及時獲取就業資訊外，對於性別平等意識之提升、婦女權益保障之內涵亦能有所理解與認識。

(三)未來展望

- 1、由統計數據可得知本計畫之受益對象雖未限定性別，但仍以女性新住民居多，也更加凸顯二度就業婦女常面臨無法尋覓常態性工作之職場困境，故需針對彈性工時工作、臨時工作機會及友善職場的部分進行開發。
- 2、本計畫在宣導之下，已逐漸有男性參與相關活動，但學員仍舊以女性新住民為最多數，未來擬強化宣傳邀請更多男性新住民共同參與，藉由職能前導課程、產業鏈工作坊等課程，使其對於各產業與職場環境有更深入的认识，催化其投入該產業之興趣，跳脫因性別刻板印象而限制自身工作選擇之窠臼，藉由輔導新住民就業途徑，使性平概念從家庭開始扎根，並逐步深化於就業服務之中。

臺中市政府 109-110 年度新住民就業促進計畫

服務成果照片

(產業職能前導課程、產業鏈工作坊、製作宣導摺頁、設攤駐點宣導)



臺中市政府各機關推動性別平等創新計畫申請表

一、機關名稱：臺中市政府勞工局

二、計畫名稱：推動企業與勞工心理照護促進方案委託服務計畫

三、計畫簡述：

以一支專線全面服務的概念，整合企業與勞工的雙重心理健康照護，除提供婚姻、親子教養、父母照顧等免費專業諮詢，對於有需求之勞工進一步提供心理諮商服務，並就企業員工需求辦理客製化講座(如：生活與工作平衡、情緒管理、壓力管理、家務分工等)。

四、實施成果：

評審標準	具體措施或成效
與性別平等之 關聯性 (10%)	一般來說，男性相較於女性，較少表露自己的情緒，故期待透過較具隱密性的電話諮詢方式，以提升男性勞工朋友撥打意願，舒緩生活壓力，進而促進職場心理健康。另外，企業客製化講座主題除心理健康議題外，亦包含家務分工等家庭議題，透過主動進入企業辦理講座宣導，推廣性別平等觀念。
將性別觀點 融入業務程度 (20%)	考量男性較少表露自身情緒與困擾，故以隱密性之電話諮詢提供服務，且不同性別之勞工面臨到的困擾不同，本計畫依勞工個別需求提供法律、婚姻、長者照顧、親子教養、心理諮商、職業傷病、理財等專業諮詢。另電話諮詢中，許多勞工之情緒困擾來自於家庭問題，如家人照顧或無法兼顧工作與家庭，故企業客製化講座主題納入家務分工等家庭議題。
開發及運用資 源情形(20%)	1. 經費來源：本府預算。 2. 宣導方式：結合本局各式宣導會、職工福利委員會、各政府機關電子看板及承辦廠商透過企業拜訪、進行各式講座時及透過實際案例新聞稿等方式宣傳，以利民眾獲知本專線訊息及服務內容。

創意性(30%)	本計畫為全臺勞政單位首創之服務，提供專業多元之諮詢服務。原本計畫專線為一般市話，而每年市話號碼又隨承辦廠商更換而有異動，對民眾來說，每年記憶不同專線號碼確有難度。105 年起改為 0800-666-160 免付費電話，以固定專線號碼方便記憶，提供市民朋友便利之服務。 透過前端電話諮詢專線服務後，如有個別心理諮商需求，由服務團隊評估即連結個別心理諮商或家族諮商服務，協助解決本市勞工工作及生活煩憂，更可避免因工作分心致釀成職業災害。 另外，本計畫主動進入企業提供服務，依員工需求辦理客製化講座，期喚起企業主重視員工心理健康，藉由上下共同推動，共創優質職場環境。
影響程度 (具體績效) (20%)	109 年在諮詢與諮商部分，共計服務 2,046 人次，男性為 801 人次，女性 1,245 人次。男性與女性諮詢議題最多者均為壓力情緒困擾（男性佔 57.8%、女性佔 47.47%），相較 108 年度，男性諮詢壓力情緒困擾僅佔 20.12%，成長 37.68%，顯見本計畫確實提供男性紓壓管道。 另企業客製化講座主題包含家庭議題之場次計有 3 場，計 71 人參加（女性 47 人、男性 24 人）。

臺中市政府各機關推動性別平等創新計畫申請表

一、機關名稱：臺中市政府勞工局

二、計畫名稱：照顧服務員專班及用人單位自訓自用訓練計畫

三、計畫簡述：

本計畫係運用勞動部就業安定基金補助辦理照顧服務員訓練專班及用人單位自訓自用班，並透過發掘參訓後成功就業之男性照服員案例，後續發布相關新聞稿及運用電台宣傳，結合宣導相關獎勵措施，以期吸引更多男性照顧服務員投入長照產業，縮小照顧服務員之性別落差。

四、實施成果：

評審標準	具體措施或成效
與性別平等之 關聯性 (10%)	因受傳統刻板印象影響，在照顧服務產業向來以女性照服員居多，男性雖佔少數，但比起女性照服員，男性照服員較具先天生理優勢，在協助體重較重的案主移位時較有力氣，案主也較有安全感，爰為提升男性照服員從業比例，本局透過發掘參加照顧服務員訓練後成功就業之男性照服員案例，發布相關新聞稿及運用電台宣傳，並結合宣導相關獎勵措施，期吸引更多男性照服員投入長照產業，打破照顧服務員應為女性之性別刻板印象。
將性別觀點 融入業務程度 (20%)	為讓市民瞭解照顧服務產業非專屬於女性照服員，而是講求專業及敬業，不論何種性別擔任照顧者都是可行的，本局於108年12月9日安排108年參訓後成功就業之2名男性照服員至中廣電台節目「菁英會客室」專訪宣傳參訓及就業歷程，並後續發布相關新聞稿，及提報參選本市推動性別平等故事獎；又於109年10月31日市集設攤宣導職訓成果，11月19日中高齡就業博覽會，現場皆安排男性照服員與民眾互動，展現其專業形象，更進而改變民眾之刻板印象。 為持續發掘更多感動案例，本局於110年業務說明會向培訓單位宣導持續專業培訓促進男性投入照服產業，110年1月31日持續發布109年男性照服員參訓成功就業之案例新聞稿及110年度課

	程資訊，呼籲並歡迎有意願從事照顧服務之民眾投入服務照顧工作，不僅可以幫助失能者，亦有一份經濟收入。
開發及運用資源情形(20%)	1. 經費來源：勞動部勞動力發展署就業安定基金。 2. 資源運用：本局依區域職訓資源之可近性，自 107 年起，每年於本市山、海、屯、市區開辦「照顧服務員訓練專班」及「用人單位自訓自用班」約 28 班，提供有意從事照顧服務工作之民眾就近參訓，透過技能學習，充實照顧服務人力，為長照體系增加生力軍。
創意性(30%)	宣導照顧服務工作是不分性別的專業與職業： 本局開辦照顧服務員訓練班，積極培訓照顧服務產業之優質勞動力外，利用電台廣播及新聞媒體等宣導照顧服務工作是不分性別的專業與職業，縮小照顧服務員之性別落差，進而改變民眾對於照顧服務工作之性別刻板印象，而聚焦於照顧服務工作之專業形象。
影響程度 (具體績效) (20%)	1. 量化績效： 109 年共辦理 22 班照顧服務員訓練，計 657 人完成訓練(男性 175 人，占 26.6%，女性 482 人，占 73.4%)，訓後平均就業率達七成，其中男性參訓比例較 108 年(男性 21.5%，女性 78.5%)成長 5%，且隨長照 2.0 增加居家服務等多元工作機會，吸引愈來愈多男性投入照顧服務產業。 2. 質化績效： 宣導照顧服務工作專業不分性別，期待透過性別合作及各展所長以因應高齡化的照顧需求。

