

臺北市府勞動局 105 年度性別平等專案小組第 3 次會議 會議紀錄

開會時間:105 年 10 月 31 日(星期一)下午 3 時

開會地點:本府勞動局第 1 諮詢室

主席:召集人 賴香伶(局長因接待吉里巴斯國副總統參訪，由徐玉雪副局長代理)

記錄：郭素靜

出席人員：黃馨慧委員、王蘋委員、莊美珠委員、蔡天縱委員、林玉滿委員、
李進欽委員、何洪丞委員、康水順委員、王妙鶯委員、陳威霖委員、
紀彩鳳委員、朱子鈞委員、張芳菁委員、劉家鴻委員。

請假委員：黃煥榮委員、蔡佩臻委員、梁蒼淇委員、魏麗惠委員。

列席人員：性別平等辦公室 葉靜宜

就業安全科陳恩美

壹、主席致詞：歡迎政風室蔡天縱主任加入。

貳、確認前次會議紀錄。

決議：通過。

參、歷次會議主席裁(指)示事項執行情形。

決議：洽悉。

肆、報告案：

報告案一：補充勞動局 106 年性別預算佔比(報告單位：會計室)。

說明：依 105 年第 2 次會議主席裁示辦理。

委員意見：

黃馨慧委員 | 從預算表中的計畫項目中的文字，看不出來跟性別有甚麼關

	係，像是辦理勞動教育，宣導勞動法令，提升勞動意識等，這部分試試看能不能寫得更清楚一點，例如宣導性平相關法令等。另外勞工權益基金有那麼多的預算，應該也是有跟性別有關的，如果全部都不列為性別預算，是否也無法真實呈現。
王蘋委員	我是從沒有列性別預算的單位去檢視，就業服務處針對二度就業婦女的協助或是勞動檢查也應該包含性別工作平等的勞檢等，都應該與性別有關，我了解在實際狀況下業務單位的確很難將性別相關的預算區分出來，但是這應該是大家都會遇到的問題，大家可以討論看看，或是性平辦也可以幫忙想想有甚麼樣的方式可以處理。 另外像是勞資爭議調解項目，我想應該還是有很多性別歧視的爭議，但是這邊並未列預算金額。
會計室補充	有關 106 年勞資爭議的預算是列在權益基金項目中，表單中未刪除本項，將予以修正。
勞動教育文化科說明	有關委員建議將勞動教育的內容寫得更清楚，業務單位會參考的委員的建議修正。
勞動基準科說明	有關權益基金相關補助項目，因為皆是勞動條件所引起之爭議，非單從性別因素去判斷是否可補助，也不是單純因性別引起之爭議，業務單位從該基金的補助項目，或勞動爭議項目來認定，所以才沒有列入性別預算。
王蘋委員	請問二度就業婦女或是育嬰留職停薪關懷措施的業務，是會列在那個預算中？
就業服務處說明	關於二度就業婦女與新移民的就業輔導，就服處一直都有在執行相關業務，只是這部分的經費不是列在公務預算而是以中央的就業基金來執行相關業務。
就業安全科說明	有關育嬰留職停薪相關宣導或措施，是列在性別工作平等暨就業歧視防制工作。

黃馨慧委員	性別預算是要讓大家了解，在各單位的業務中，有多少的預算是與性別相關的，在性別主流化推動多年之後，我們現在應該要去看的是業務中的性別，當然很多業務不是單純從性別因素來做政策的規劃，也許我們可以參考以往的歷史資料，檢視已執行業務中有多少比例是與性別有關，可能很困難，但是大家一步一步來做，讓我們的性別預算更能呈現真實狀況。
性別平等辦公室	性別預算一直是想反映各單位有多少預算是與性別有關的。我們目前還是在研議，看有沒有更新或更好的統計的方式。建議勞動局在編列 107 年性別預算的時候，可以參考 105 年、106 年的執行成果，也許在個別的项目中把屬於性別業務的預算在區分出來，例如就業歧視項目中的懷孕歧視、性別歧視等，大家可以再討論看看。
王蘋委員	性別預算應該是幫助大家檢視業務的執行上有多少是與性別相關，逐年的比較與檢討，是不是要把每個業務細項、每個個案都一一分類，我覺得對承辦人員來說也是困擾，預算應該是看一個大方向，很多業務我相信也很難分割，我建議還是大方向為主。
主席裁示	本局明年度性別預算的時候，可參考委員的意見編列。

報告案二：確認本局 105 年推動性別平等工作策略及具體措施案(報告單位：各單位)

說明：1. 本局 105-108 年落實性別主流化暨推展性別平等工作計畫第伍點「推展性別平等工作策略及具體措施」，本局每年至少辦理 5 類，總計至少 6 項措施，各單位每年度依其業務或計畫內容，擇 1-2 項配合執行。

2. 依 105 年第 2 次會議主席裁示，各單位於 7 月 8 日前從 6 類中任

選3類，每項類別中再選1項，各單位至少提報3項，並依業務性質將達成率最高列為1，依序排列(1、2、3)提供給就業安全科彙整，「105年各單位推動性別平等工作策略及具體措施」就業安全科彙整如附件。

3. 另本府各機關性別平等專案小組年度成果報告，經與性別平等辦公室電話聯繫後，擬於105年11月22日召開大會時討論成果報告製作方式及格式，因有關本(105)年度計畫各單位執行成果俟性平辦通知後再請各單位提供，以利製作成果報告。

4. 請各單位逐項報告。

委員意見：

黃馨慧委員	針對勞檢處所提「辦理教育訓練課程加入宣導性別工作平等，預計辦理20場」，想請問業務單位，是辦理幾場中的20場次？
王蘋委員	報告中無論自辦或委辦的教育訓練，場次都很多，20場是只有自辦的還是包含委辦的部分
勞動檢查處說明	正確的場次，需要再確認，勞檢處再行補充。
性別平等辦公室	勞檢處有關性別平等宣導，應該較符合(五)市民性別平等及CEDAW宣導第2項。
會計室說明	有關勞資科報告執行項目中「臺北市失業勞工子女就學費用補助」，其經費是編列於勞權基金中，所以業務單位是否要將勞權基金此部分列為性別預算？
勞動基準科說明	業務科因為考量此項預算的時候，是從補助「非自願勞工」為依據，並非以性別為主，所以當時才沒有列為性別預算。如果勞資關係科認為這項業務，符合性別平等業務，明年編列107年預算時可以再跟勞資關係科討論。

黃馨慧委員	對於失業勞工子女的就學補助，就實質上是幫助一個家庭，無論是貧窮男性或是貧窮女性，所以我認為本項列入性別議題應該是符合的。另外想請問一下，就失業給付的男女比，不知道有沒有相關的資料？
就業服務處說明	印象中，以臺北市而言男女的差距並不大，女性比男性可能略高一點，不過詳細的數據需要再查證。
勞資關係科說明	有關失業勞工子女的就學補助列為性別預算一項，下年度相關預算編列時再與勞基科討論。
主席裁示	勞基科所提「105 年度勞動基準法令研習會」應該屬於宣導項目中，請修正列入(五)2.
主席裁示	職能發展學院所提「哺集乳室認證」因屬常設，不符(三)5. 辦理活動項目。
主席裁示	請就業服務處在(三)5. 新增新移民活動的臨托服務。
王蘋委員	局內有編列性別平等案例的彙編，常有單位將此彙編當作教材使用，本席認為可以列入(四)2. 「具性別平等意識」案例彙編中。
就業安全科說明	將於成果報告中列入本年度製作之性平相關手冊。
王蘋委員	就業服務處針對「里幹事工作會報」時做性平的宣導，可否說明是什麼樣的宣導內容？
就業服務處說明	我們是以 DM 或海報宣導為主，我們會針對活動內容做不同的性別意識的宣導，無論是對企業或是民眾。
王蘋委員	希望業務單位提列宣導項目時，可以清楚的說明宣導內容，盡量避免用「相關」兩個字。
主席裁示	有關「所屬一級機關構任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則」一項，請各單位將各自負責的委員會重新提報彙整。

人事室說明	目前「公務人員考績甄審委員會均符合三分之一性別比例原則」一項，目前僅列局內的，是否要請所屬單位的考績會一併列入？
主席裁示	「委員會是否符合性別比例」一項，請附屬單位一併將考績委員會列入。
主席裁示	請各單位依上述討論決議及各委員建議事項修正。

報告案三：專題報告(報告單位：勞資關係科、就業安全科、職業安全衛生科)
說明：依據本局實施計畫及任務輪派表，本次性別統計分析由勞資關係科及就業安全科報告，性別影響評估由職業安全衛生科報告

(一) 哺集乳室與企業托兒補助暨輔導業務（勞資關係科）

委員意見：

黃馨慧委員	建議報告內相關數字的呈現，可以加上%，這樣可以更清楚。另外有關簡報內容的順序，建議可從統計說明開始，然後是統計數字的分析，最後是分析後所做的決策，這樣的報告順序，應該會更符合性別統計分析的意義，提供給大家參考。
王蘋委員	對於報告內所提到事業單位執行困難的部分，看得出來某些困難處的確很難處理，建議可以透過座談會與雇主的對談，了解問題所在，另外有機會也可以詢問現場工作者的實際需求，在企業端可能已經滿足了法的要求，是不是可以更進一步了解勞工在法令的規範外，是否有更多不同的需求，也許可以做為未來本項政策的參考。
勞資關係科補充說明	針對黃委員的意見，本局在做本項業務執行政策時，確實是先有統計數字，藉由分析結果才擬訂後續的政策，下次在報告的順序上再做調整。 針對王委員的建議，本科對於企業主無法落實執行的部分，已透過了很多不同的方式與企業主溝通，並了解困難所在，也盡力的想協助雇主解決問題，未來本局還會持續的與事業

	單位與勞工做溝通，希望能尋求更好的解決方式。
主席裁示	請業務單位繼續努力。

(二)104 年育嬰留職停薪勞工關懷措施執行報告（就業安全科）

委員意見：

王蘋委員	針對報告內「受關懷勞工基本概況 2 - 擔任主管」簡報的內容有分析主管與非主管的比例差距的原因(非主管職尋覓職務代理人可行性高，非主管職負擔責任較輕)，不知是否還有其他的相關參考資料，否則這樣的分析結果，很容易讓人認為是猜測的性質較高。
黃馨慧委員	1. 本次是量化的分析，如果只做百分比，可能使用在決策上會有點風險，建議可以再加入統計考驗，再次檢視數字的差異與真實性。 2. 從簡報的發現 2 中有提到「有少數勞工，因遭公司資遣或未能順利復職，導致勞動權益受，…」，這部分不知道勞動局對於勞工後續會有甚麼樣的協助？
就業服務處 補充說明	本項業務今年 7 月由就業服務處負責後續關懷追蹤，針對未復職的民眾，我們會提供就業諮詢輔導或是職訓的推介。
主席裁示	謝謝委員的建議，請就業服務處之後在做本項業務統計時，參考委員的意見。

(三)「臺北大工地@安康方案」推展實施計畫影響評估(職業安全衛生科)

委員意見：

王蘋委員	1. 「臺北大工地@安康方案」是希望降低工地職業災害死亡的人數，在業務單位提供的統計資料中，只有看到死亡的數字但是沒有原因，有沒有可能是因為在營造業中，
------	--

	男女的分工項目就不同，男性是不是從事風險性較高的工作為多，所以罹災率也高，從部分從資料中好像看不出來。 2. 有關題項 19：比較營造業男女的從業人員數與受訓人數，業務單位是認為「接受本方案受訓合格之工作男女比例為 9:1，而臺北市營造業從業者男女比例為 8:2，比例接近，但是實際上從數字來看，有一半的女性從業人員並未參加受訓，就比例上來看反而是女性較多，這部分在資料中也未看到相關的分析。
黃馨慧委員	1. 本案從職安的角度來看，報告做得很好，但是從性別的角度來看，好像就有不足，報告中有提到此項業務評估並未請具性別觀點的專家協助檢視，所以可能是因此少了從性別觀點出發的評估內容。 2. 從報告中有看到很多的分析數字，但是沒有看到罹災的男女比例，或是相關的分析內容，例如說職災的類型男女可能有所不同，從職災的類型中，可以再把訓練的教材以男女做為區分等。一般而言性別影響評估，可以從幾個點來看，1. 規劃者有沒有包含不同性別的人。2. 受益者或受害者有沒有包含不同性別。3. 雖然都是營造業者，但是課程的規劃是否有考量到不同性別的需求或者上課後的滿意度分析，是否可以分析出性別不同的差異性，以上提供參考。最後還是建議，可以找性別觀點專家協助，應該可以做出更符合性別影響評估內容。
主席裁示	請依委員的意見修正，各單位往後做性別影響評估的時候，一併參考委員的意見。

伍、臨時動議：無

陸、散會：下午 5 時 45 分