

臺北市政府勞動局 103 年度推動性別主流化成果報告

壹、依據臺北市政府勞動局推動性別主流化實施計畫(101-103 年)辦理

貳、為落實推動性別主流化，本局訂有推動性別主流實施計畫，依該計畫主要推動措施有「成立性別平等專案小組」、「性別意識培力」、「性別影響評估」、「性別統計與性別分析」、「性別預算」等 5 項措施，茲將各項推動措施成果分述如下：

一、成立性別平等專案小組

(一)定期召開會議

1. 該小組置委員 13 人，召集人由本局局長擔任，委員由本局各科室主管暨外聘委員擔任，每季召開會議一次為原則。
2. 該小組 103 年度召開 4 次會議，相關統計如下表：

序號	會議日期	出席人數	出席率	討論議案
1	3 月 20 日	13	81.25	7
2	6 月 30 日	13	81.25	2
3	9 月 24 日	13	81.25	3
4	12 月 18 日	14	87.5	5

二、性別意識培力

(一)「性別主流化」數位學習課程：

為增進同仁性別意識培力，除辦理講習外，並安排數位學習「性別主流化」課程，俾利同仁學習，以增加相關知能，103 年度 103 年 1 月 24 日至 3 月 31 日間，共計 169 人參與性別意識培力課程，參訓率 100%。相關培力課程訓練。

(二)實體課程：

為實踐理想工作環境，特開設「職場性別平權與勞動實務探

討」，使本局同仁更深入了解性別平等與勞動實務間的關連性與重要性，本課程邀請政治大學勞工研究所劉梅君教授，分別講授兩場，共計 97 人參加。

三、性別影響評估

本局性別影響評估試辦計畫於 103 年共計演練 8 件影響評估，茲將各計畫評估成果說明如下：

(一)臺北市勞工職業災害慰問金發給自治條例

1. 於 103 年度性別平等專案小組第 2 次會議確認備查。
2. 本市勞動力重建運用處，為協助本市因職業災害致死亡、失能之勞工及其家屬，發給職災慰問金，以避免勞工及其家庭因發生職災事件，導致家庭陷入經濟危機而制定。經委員意見統計 102 年度罹災勞工產業類別統計顯示，罹災勞工大多以營造、製造業為主，又此類從業人員多為男性(86.21%，25/29)。又經統計除職災導致失能之勞工皆由本人申領外，可發現死亡職災案件之申領權人主要為配偶，占總申領權人(17/22)之 77%，並以女性為多。
3. 經查 102 年度服務職災勞工及家屬共計 169 人，提供服務共計 1,356 人次(包含福利諮詢 455 人次、法律協助 54 人次、經濟補助 203 人次、就業服務 22 人次、勞資爭議協處 107 人次、心理支持輔導 462 人次、復工職業重建 6 人次、身體職能復健 12 人次；而統計有關 102 年申請本市勞工職業災害慰問金共計 29 人，慰問金計新臺幣 745 萬元(執行率 90%)。

(二)照顧服務員培育計畫

1. 於 103 年度性別平等專案小組第 2 次會議確認備查。
2. 本市職能發展學院，針對受訓學員做相關統計，就業市場中機構式照顧服務員統計(含外籍監護工)：男性 2,699 人(11%)、女性 22,183 人(89%)，合計 24,882 人。學院受訓學員統計部分：

1. 99 年至 102 年參訓人數為 230 人，男性 61 人(26.52%)，女性 169 人(73.48%)；2、結訓人數：99 年至 102 年結訓人數 220 人，男性 57 人(25.91%)，女性 163 人(74.09%)；3、就業人數：99 年至 102 年就業人數 189 人，男性 45 人(23.81%)，女性 137 人(72.49%)。

3. 配合委員意見增加宣導管道，將招生報名流程、相關資格、錄訓名單公佈日期於招生簡章內清楚載明，簡章放置(1)平面媒體：各大報紙刊登、勞動臺北及臺北畫刊等雜誌(2)電子媒體：電視跑馬燈、捷運宣傳(3)網站：本學院網頁(4)公部門臨櫃：市府各區公所、就業服務處及各就業服務站、本市 3 處新移民會館、勞動局及社會局臨櫃等地點透過不同的方式讓不同族群或生活習慣之民眾於各處洽公、諮詢的同時，獲得職能培育資訊。

(三) 赴事業單位辦理勞動教育課程計畫

1. 於 103 年度性別平等專案小組第 3 次會議確認備查。
2. 本計畫之服務使用者為在本市立案事業單位之員工，102 年度實際補助辦理 36 場，總受益人次 1,293 人，其中男性 452 人，女性 841 人，男女比例約 1：2。又申請課程類別為：「勞資關係促進」1 場次(2.8%)、「勞動條件法令解析」12 場次(33.3%)、「性別主流化」2 場次(5.6%)、「職場安全維護」3 場次(8.3%)、「職場心理衛生」18 場次(50%)。以「職場心理衛生」及「勞動條件法令解析」課程最多。參與「職場心理衛生」課程之男女比例約 1：2；參與「勞動條件法令解析」課程之男女比例約 1：3.6。未來仍將督促講師加強授課內容設計，以鼓勵及吸引事業單位男性同仁多參與性別主流化等相關課程。

(四) 臺北市政府辦理職業訓練及就業服務期間照護補助辦法

1. 於 103 年度性別平等專案小組第 3 次會議確認備查。
2. 此辦法提供設籍本市市民或在本市有居留權之外籍配偶或大陸籍配偶，並參加本局、社會局或本市就業服務處自辦、委辦或補助辦理之職業訓練或就業服務者。
3. 101 年申請補助人數男女比為 9%:91%(男 7 人，女 69 人)；102 年申請補助人數男女比為 16%:84%(男 10 人，女 53 人)。本補助無論性別，只要符合申請資格者均可提出申請，有助於參訓者於受訓期間安心受訓，習得技能。
4. 為考量民眾資訊取得之方便性，在公開的各個公部門網站放置或露出相關補助訊息，並於第一線服務人員(就服處及職訓輔導員)轉知相關訊息，擴大傳遞範圍。

(五) 臺北市安全衛生人員之職業安全衛生訓練規則

1. 於 103 年度性別平等專案小組第 4 次會議確認備查。
2. 為使臺北市安全衛生人員具有安全衛生知能，擬定、規劃及推動事業單位安全衛生管理業務。本案主要針對勞工安全衛生人員，由統計資料顯示，不論勞工安全衛生業務主管、營造業勞工安全衛生業務主管或勞工安全衛生管理人員，參訓人員性別比例皆是以男性為高(男女比為 72:28)，營造業勞工安全衛生業務主管之男性學員占比更高達 81%。
3. 以上三類人員之參訓目的為擔任事業單位執行勞工安全衛生業務，參訓性別人數比以男性為高，其可能因素略述如下：
 - (1) 事業單位擔任勞工安全衛生管理工作多涉及工程技術改善，較傾向由男性擔任，故事業單位多調派男性員工受訓考照。
 - (2) 可能受特定類別行業從業男女比例差異所影響，例如：營造業從業人口中，根據行政院主計總處 102 年人力資源調查統計年報顯示，102 年臺灣從事營造業之男性約占總營造業就業人數 88%，女性則占 12%。而此項比例差異原因成因可能為求學時期的

專業選擇的性別區隔、性別化的社會期待、或系統性的性別排除等等因素影響。

4. 本局除在局網開闢職業安全衛生服務專區宣導外，更辦理 8 場次職業安全衛生宣導說明會及建議大專院校鼓勵學生多研習職業安全衛生課程，以增加儲備自身就業能量。

(六) 臺北市勞資爭議調解統計分析

1. 依勞資爭議處理法第 9 條第 1 項規定：「勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關提出調解申請書。」，故民眾工作地點位於本市者，即可向本局提出調解之申請。
2. 102 年本局受理調解案件之爭議男女性別人數統計為男性 3,174 人(46.44%)、女性 3,660 人(53.56%)，又至 103 年 11 月止，申請人數男性 2,383 人(46.39%)、女性 2,754 人(53.61%)。
3. 102 年至 103 年(1-11 月)男女性別發生勞資爭議行業別前三名，

年度	性別	行業別		
		1	2	3
102 年	男	批發零售業	製造業	支援服務業
	女	其他服務業	批發零售業	住宿及餐飲業
103 年	男	批發零售業	支援服務業	住宿及餐飲業
	女	其他服務業	批發零售業	住宿及餐飲業

4. 民眾如有勞資爭議，本局透過勞動服務臺、義務律師現場諮詢服務及辦理宣導會等方式，傳達相關訊息。

(七) 依工會法第 17 條，「工會應置理事及監事」

1. 工會法第 17 條選舉理、監事、理事長、監事會召集人相關規定，係為鼓勵其會員積極參與工會公共事務，共同保障勞工權益。本市登記設立有案之工會，於 102 年底共有 556 家工會。
2. 人數部分，臺北市登記有案工會約 559,000 人，男性約 271,000 人，佔 48.4%；女性約 288,000 人，佔 51.6%。工會幹部(理、監事)約 3,870 人，男性約 2,513 人，佔 64.9%；女性約 1,364 人，佔 35.1%。

3. 因工會理、監事任期並無規範(僅有理事長部分，工會法規定任最多 4 年，至多連任一次)，多數工會幹部除有特殊原因(如：退會、私人因素等)，多有連任意願，故長久以來，工會幹部皆以男性為主。本局將於工會訪視時會工會召開會議時，宣導建議工會參卓團體內之性別比例選舉工會幹部，期盼工會決策或是相關福利措施符合不同性別之需求，也讓工會了解性別參與公共事務的重要性。

(八) 臺北市就業服務處個案管理服務

1. 本方案之服務對象以特定對象身分為主，包括獨力負擔家計者、原住民、身心障礙者、中高齡者、生活扶助戶、更生受保護人、家暴受害人、大陸及外籍配偶、長期失業者等，符合上述各種身分之一者，經就業服務站多次推介工作後仍無法就業者。
2. 經統計 103 年截至 9 月底提供個案管理服務的統計資料，計開案有 5,456 人次，其中，男性有 2,546 人次，佔 46.67%，女性有 2,910 人次，佔 53.33%；經輔導就業成功計有 2,347 人次，其中，輔導就業成功的男性有 1,104 人次，就業媒合率為 43.36%，輔導就業成功的女性有 1,243 人次，就業媒合率有 42.71%。進一步分析，各就業服務站輔導男性成功就業從事的職類以業務行銷最多，約佔 17%之比例，其次是電腦軟硬體工程師，有 16%之比例，第三為家事服務職類，佔 12%之比例，另有從事包括餐飲服務、品管製造、營造職類、保全警衛等，各約佔 6%至 8%之比例；而輔導女性成功就業從事的職類以行政職類約佔 25%之比例最高，業務行銷排名第二，有 24%之比例，餐飲服務排名第三，有 9%之比例，可觀察經由本處個案管理服務成功就業之特定對象身分者男性與女性從事的職類係有不同。
3. 多元方式宣傳個案管理服務，簡介 DM 將個案管理服務列為十大服務，除於各就業服務站放置宣傳 DM，各式的宣導活動、外展駐點服務、各式課程等，均提供機關簡介 DM 進行宣傳；於特定對象相關聯繫會議或社區、團體、企業等拜會之協調聯繫，宣導

個案管理服務，請相關單位轉介服務對象予以協助；定期發布新聞稿，宣導個案管理服務；透過機關網站、台北人力銀行網站宣傳個案管理服務相關資訊。

三、 性別統計與性別分析

- (一) 為建立性別統計，使本局推動之性別主流化相關業務更為公開透明，於本局全球資訊網首頁 > 施政資訊 > 統計資料，建置性別指標統計數據資料。
- (二) 本局透過執行性別統計專案分析，103 年共選定四項議題進行分析，分別為：「勞資關係科-以失業勞工子女就學補助為例」、「會計室-以本局主管性別預算表為例」、「人事室-以近 4 年職員與主管人員性別比率為例」及「秘書室-以本局近 3 年惜物網成交物品性別比率分析為例」，皆經本會同意備查，提升同仁對業務之性別分析之能力。

四、 性別預算

性別平等專案小組於 103 年第 2 會議中決議，將於 104 年第 1 次會議，編列 105 年度預算時，請各科室檢視所編列討論，並具體說明列入或未列入性別預算之原因。105 年度本局依會議決議結果編製性別預算，以提升本局性別預算。

參、性別主流化概念落實業務

一、鼓勵企業設置或提供適當托兒措施：

- (一) 依據「臺北市補助雇主辦理托兒設施或措施經費實施辦法」，以經費補助方式鼓勵雇主提供托兒服務，103 年度共受理 41 件申請補助案，共有 38 家單位符合補助資格，補助金額總計 147 萬 6,600 元。其中男性申請托兒服務的人數共 798 人，女性申請托兒服務的人數為 742 人，男女比例為 51.82%：48.18%。
- (二) 本市僱用受僱者 250 人以上應符合性別工作平等法第 23 條第 1 項之事業單位共計 803 家，已提供托兒設施或措施之單位共計 784 家，設置率達 97.63%。

二、設置就業歧視申訴專線，落實職場性騷擾防制機制

- (一) 設有性別工作平等申訴專線 1999(外縣市 02-2720-8889)轉 7023，由專人提供諮詢服務，為民眾解釋法令疑義及提供相關意見。本局於 103 年 9 月起，即設計相關表格，統計內容包括：來電者資訊(勞工、事業單位及性別)、詢問問題類型、通話數量等進行統計，於 103 年 9 月起至 12 月止，男性來電數為 285，女性 1,855，共計來電數為 2,140。其中諮詢案件最大宗為育嬰留職相關問題 715 件，其次陪產假 510 件及生理假 395 件。
- (二) 落實職場性騷擾防治機制措施如下
1. 為審議、諮詢及促進性別工作平等，103 年共計受理申訴案件 78 件。103 召開 6 次性別工作平等會，共評議 39 件，其中 17 件成立、22 件不成立，其中以懷孕歧視違法 9 件最多，次之為雇主未盡職場性騷擾 7 件。
 2. 辦理本市 30 人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定清查作業：本局今年清查對象為僱用員工人數 150 人以上事業單位 1,509 家，本案預計分批於每月份函請事業單

位回覆各該訂定之相關規定，並進行後續清查作業，至 103 年已完成清查 1479 家(98.01%)，再加上自行提供檢視之事業單位 79 家，共計 1,558 家。

3. 103 年 6 月 4 日假國立師範大學圖書館辦理【齊視不歧視 禁歧在我】工作平等學術研討會，共計 121 名，其中男性 38 人(31.40%)，女性 83 人(68.60%)事業單位代表參與。
4. 為加強受僱者對於性別平權之重視，於 103 年 6 月 26 日、30 日及 7 月 1 日 3 日，假國家婦女館辦理「防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾工作坊」共計 6 場次，邀集本市轄區 100 人以上的事業單位人資代表參與，協助其落實公司內部所建制的性別工作平等法相關措施，共計 318 名，其中男性 54 人(16.98%)，女性 264 人(83.02%)事業單位代表參與。
5. 103 年 7 月 3 日假國父紀念館中山講堂，辦理 103 年度「性別平權暨性騷擾防治宣導會」，共計 115 名，其中男性 32 人(27.83%)、女性 83 人(72.17%)勞工及事業單位代表參加。
6. 為促進企業重視勞工身心健康，本局積極鼓勵企業依其組織文化及員工需求建立員工協助方案服務模式，本局透過辦理講座向企業宣導建立協助遭受職場性騷擾/性侵害暨家庭暴力同仁之員工協助方案，以保障被害員工人身安全及工作權益，於 103 年 10 月 30 日假國父紀念館中山講堂辦理「協助雇主建立員工協助方案宣導會」，共計 118 人，其中男性 17 人(14.40%)，女性 101 人(85.59%)。

三、加強女性勞工勞動權益教育，補助事業單位及產職業工會辦理性別平權教育：

- (一) 本局 103 年 1-12 月補助人民團體、工會組織聯合會及基層工會已辦理完成之勞動教育課程共計 371 場，總參與學員 21,933 人，其中男性 10,971 人，女性 10,962 人，男女學員比例接近 1:1。

(二) 另 103 年度規定受補助單位補助 3 場次以上，至少應有 1 場次講授「性別相關課程」，以鼓勵受補助單位開辦性別議題課程。經統計迄 103 年 12 月已補助辦理 371 場次，其中有 37 場為「性別相關課程」，比例接近 10%。課程多元且廣泛，涵蓋性別工作平等法、女性就業議題、性騷擾防治及同性戀職場處境...等。

肆、未來展望

綜合 103 年度執行成果，有關策進作為如下：

一、 持續辦理性別意識培力

未來除持續推動性別主流化相關訓練課程(數位與實體課程)，提高同仁對性別平權的觀念、增進業務承辦人推動性別主流化之能力外，配合本府規劃事項，逐步落實「性別平等政策綱領」各項具體行動措施；另將依「性別平等大步走—落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫」辦理相關法規檢視作業及配合撰寫消除對婦女一切形式歧視國家報告。

二、 持續辦理性別統計

配合本府主計處定期更新性別統計，持續蒐集資料充實其內容，充分運用性別統計資料進行性別分析，納入性別觀點，以期性別統計之特質屬性能有效轉化為政策制定之參據。

三、 提升比局性別預算比率

配合本府主計處所訂定之「臺北市政府各機關性別預算實施計畫(102-104 年)」辦理，於 104 年度全面檢視本局各科預算編列，有無應屬性別預算，而未列入之情況，以全面提升本局性別預算之編列。