

臺北市政府勞動局 113 年度性別平等專案小組第 1 次會議

會議紀錄

開會時間：113 年 3 月 1 日(星期五)下午 3 時 30 分

開會地點：本局 5 樓北區第 1 諮詢室

主 席：召集人高寶華

紀錄：吳思齊

出席委員：王如玄委員、郭玲惠委員、楊倍瑜委員、林妙靜專員(代理葉思延委員)、陳伯端委員、詹曉慧專員(代理陳明鈴委員)、蔡惠鈞委員、蔡惠雅委員、藍己秀委員、黃筑鈺委員、相志強科長(代理梁蒼淇委員)、洪三凱副處長(代理何洪丞委員)、張秉洋委員、黃建文委員、吳思齊委員 (出席 15 人)

請假委員：黃馨慧委員、薛竹婷委員、黃毓銘委員(未出席 3 人)

列席人員：

勞動力重建運用處宋筱昫助理督導、就業安全科曾韋禎股長、勞動檢查處胡秀芬主任、勞動教育文化科劉怡欣股長、勞動教育文化科吳夙珊約僱辦事員
性別平等辦公室朱一宸聘用督導、性別平等辦公室吳亞蓓聘用研究員

壹、主席致詞：略

貳、確定前次會議紀錄(如附件)。

主席裁示：紀錄確定。

參、歷次會議主席裁(指)示事項執行情形：

案 次	指示事項	列管單位	執行情形	主席裁示	執行等級
1121023 報告案 2	性別影響評估報告—臺北市提升職業安全衛生管理人員設置報備率： 請勞動檢查處依委員所提建議修正，本案備查。	勞動檢查處	業依委員意見，更正為有訂定性別目標及性別策略，且補充女性職安人員懷孕措施改善(母性健康保護)，並附上執行提升職業安全衛生管理人員設置報備率之執行方式及數據。 詳第 12 至 45 頁。	請參酌委員意見修正後，於下次會議報告。	B

1121023 報告案 3	性別影響評估報告—臺北市身心障礙者職務再設計服務之性別影響評估：請勞動力重建運用處依委員所提建議修正，本案備查。	勞動力重建運用處	業依委員建議補充職務再設計服務內涵及申請內容、行業別(工作類型)、障別與性別之分析等，修正部分如檢視表以紅字表達。詳第 46 至 71 頁。	解除列管。	A
1121023 報告案 4	性別影響評估報告—勞雇雙方協商減少工時通報(無薪假通報)：本案備查。	就業安全科	業依委員建議補充有關於疫情期間，女性承擔較多家庭照顧責任之相關研究數據及相關說明。詳第 72 至 83 頁。	請參酌委員意見修正後，於下次會議報告。	B
1121023 報告案 5	有關就業安全科擬刪除 7 項臺北市性別統計指標案：本案備查。	就業安全科	已報送 112 年 12 月性平會經濟賦權與照顧小組，並完成備查。	解除列管。	A

執行等級代號說明：A、已結案(含辦理完成、停止辦理)。B、屬經常性業務遵照辦理中。C、依進度執行中：請於「執行情形」欄位，註明預定結案日期。D、規劃中：請於「執行情形」欄位，註明預定結案日期。E、無法執行：請於「執行情形」欄位敘明理由。

肆、報告案：

報告案一：有關本局 113 年度性平專案小組行政機關委員及專家學者委員變更一案。(報告單位：人事室)

說明：

- (一) 本局行政機關委員由科室主管及二級機關首長擔任，查原洪福記委員於 113 年 1 月 16 日退休，經簽奉核可，改由楊倍瑜科長擔任委員職務。
- (二) 專家學者委員由外聘之專家學者組成，計有 3 位。經簽奉核可，聘請常青國際法律事務所顧問王如玄律師、國立臺北大學法律學系郭玲惠教授、及國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系黃馨慧(退休)副教授擔任委員職務。

(三) 委員經變更後全體委員 19 人，其中女性 10 人、男性 9 人，符合三分之一性別比例原則，並更新局網性別主流化專區委員名單。

主席裁示：備查。

報告案二：有關本局 112 年度性別平等專案小組第 3 次會議紀錄、113 年性別預算報告、性別影響評估報告-「臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例」、性別影響評估報告-「原機工大樓及學員宿舍用地改建工程」，業上載本局網站。(報告單位：人事室)

說明：

(一) 本局 112 年度性別平等專案小組第 3 次會議紀錄，置本局網站/施政資訊/性別主流化專區/歷次性別平等專案小組會議記錄項下。

(二) 相關報告業依委員意見修正，更新後上載於本局網站/施政資訊/性別主流化專區/各項主題項下。

主席裁示：備查。

報告案三：性別分析報告—「勞動檢查來處為民服務」。(報告單位：勞動檢查處)

說明：詳會議資料第 84 至 103 頁。

委員意見：

<p><u>郭玲惠</u>委員</p>	<p>勞檢處同仁做問卷很辛苦，但問卷本身有些地方需要改進：</p> <ol style="list-style-type: none">1、問題未完全聚焦於性別，題目較為模糊，例如題目不問你是否滿意勞檢處提供性別友善的程度，而是問對勞檢處的整體感受。2、民眾不清楚專有名詞定義，問卷上也未說明，例如性別主流化、性平法，民眾可能並不了解，應加以說明，否則問題會失真。3、建議做問卷前同仁先討論題目，使題意較為精準。
<p><u>王如玄</u>委員</p>	<ol style="list-style-type: none">1、問卷(二)性別主流化之相關措施的部分請刪除：因性別主流化的觀念大部分人是答不出來的，會引來別人質疑問題的設計跟結果的

	<p>可信度。</p> <p>2、問卷回收的性別比與整體洽滿意度的男女同意比例應該是接近的，沒有顯著的性別差異。</p>
主席	<p>1、在問卷裡面，最主要的還是把題目說明清楚，像性別主流化，並非不能問，但要跟民眾說明清楚，讓他清楚這個題目的意思，再來回答，例如宣導品有3種，滿意是對全部還是其中1項。</p> <p>2、請依委員意見，將問卷(二)性別主流化之相關措施拿掉，再對整體洽公滿意度的結論加強敘述，或是在前面鋪陳時就清楚敘明，這樣後面的結論可以呼應前面的說明。</p>

主席裁示：請依委員所提建議修正後，本案同意備查。

報告案四：性別影響評估報告—「赴事業單位辦理勞動教育課程計畫」。(報告單位：勞動教育文化科)

說明：詳會議資料第 104 至 139 頁。

委員意見：

郭玲惠委員	<p>雖說本計畫沒有訂定性別目標與策略，但從參與的人員到課程的設計，不同的性別都能參與計畫，課程設計是性別主流化，而且希望男生、女生都參與，其實這就是有性別目標。</p>
勞動教育文化科	<p>做報告時可能有點誤解性別目標的意思，之後修正會再補上。</p>
郭玲惠委員	<p>1、簡報第 9 頁表格內比例呈現的是各性別對不同課程的興趣比例，但我們想知道的是參與課程的男女比例(例：參加勞動條件勞資關係的促進課程分別有多少男性及女性)，再去和原來事業單位參加的員工的性別比例比較，判斷是否比例懸殊，以決定是否要鼓勵這種狀態。</p> <p>2、從推薦課程開始性別落差就蠻大的，在分析</p>

	<p>時可能要思考一下，男女比例要平衡，我們的目標規劃不同性別，也希望不同性別都可以參與不同的課程。</p> <p>3、所以請修正這部分的統計表，因為無法呈現性別目標。它呈現的是各性別去選擇課程的比例，但無法呈現男女性來上課在總人數的比例，沒有課程未來規劃的面向。</p>
主席	<p>簡報第 9 頁以 A 這個課程為例，男性 133 人，女性 322 人，兩者總和 455 人，用參加這個課程的男女性來對比，找出參加這個課程的男女比例，有助於我們找出原因，設法讓男性願意參加這個課程，據以修正執行策略。</p>

主席裁示：請依委員意見修正表格，將數據統計出來後，本案同意備查。

報告案五：112 年推動性別平等工作成果報告。(報告單位：人事室)

說明：詳會議資料第 140 至 174 頁。

委員意見：

<u>王如玄</u> 委員	<p>第 142 至 143 頁的父親節場館優惠、好爸爸水電營等圖片，與性別沒有甚麼關聯，建議刪除這部分圖片。</p>
<u>郭玲惠</u> 委員	<p>1、第 142 頁辦理視障按摩在說好爸爸很辛苦所以要幫他按摩，這會造成刻板印象，也建議刪除。</p> <p>2、另有些圖片可以換一下，像第 140 頁的線上宣導會，應換上有宣導平權內容的圖片，使圖文一致。</p>
主席	<p>1、請依委員意見刪除或更換圖片。</p> <p>2、有的照片很難確認他的主題是否能對應文字，所以請各單位再檢視。例如第 152 頁八、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目，(一)之 2、勞資科辦理「企業設置托兒設施、措施、哺集乳室宣導會」的附圖就不</p>

	夠清楚，應換上能清楚顯示辦理內容之宣導照片，才能圖文一致。
性平辦	<p>1、第 155 頁關於(二)之 1、勞基科辦理「未成年勞工之勞資爭議調解開會通知單說明法定代理人之權責及委任事宜時，將『父母』用語改為『雙親』」，這個公文用語更換的非常好，但不知是否為個案？如為通案請以文字註明，以後這類案件均依此辦理。</p> <p>2、另第 161 頁的(六)之 3、就服處「外展員辦理就業宣導駐點服務」，請提供宣導資料，附圖看起來像是資源簡介的手冊，內容應無教案、教材或案例。</p>
郭玲惠委員	資料內有提到這是 DM。
王如玄委員	如果是 DM，屬於面向民眾的性平宣導，應該移至第 153 頁的(五)之 5、。
性平辦	<p>1、關於第 152 頁的性別平等認證，「促進多元性別」納入認證指標，看起來是 110 年 7 月訂定，111 年施行，似不適合列入 112 年成果報告。</p> <p>2、另性別平等認證符合第 152 頁的(一)之 1、「2030 邁向永續發展的臺北市性別平等政策」指標，可以列入此項目。</p> <p>3、第 153 頁(四)之 1、的重點是「建置跟改建」，目前列的兩點並非新建或改建，不適合在此項目，應調整為(四)之 2、及(四)之 3、。</p>
就業安全科	「促進多元性別」納入性別平等認證指標確實是 110 年的事，這部分會修正，但因每年均有執行，所以仍列入成果報告內。

主席裁示：請依委員所提建議修正後，本案同意通過。

報告案六：本局 113 年性別意識培力執行計畫及推展性別平等工作規劃。(報告單位：人事室)

說明：詳會議資料第 175 至 181 頁。

委員意見：

<u>王如玄</u> 委員	關於 113 年推展性別平等工作規劃，因為今年 3 月 8 日性別平等工作法有部分條文生效，這種大事我們 113 年工作計畫內應該要有相關的策略跟具體措施以為呼應。
就業安全科	1、針對 3 月 8 日就安科已在局網建置職場性騷擾防治專區，會將相關的 ppt 及王律師您解說的影片上傳，原則上會在 3 月 8 日前完成。 2、今年的規劃有針對修法這塊，從上年 12 月到今年 1 月已在執行相關教育訓練，並另向勞動部申請 20 場次相關修法的訓練(勞動部尚未核定)。
性平辦	第 179 頁(四)之 4、規劃性別友善專區提供服務，該項目指的是提供「專區」，而我們「設置跨性別友善之洽公環境」的文字說明是在公告欄張貼相關的文宣，還有宣導折頁，這邊其實是呼應 112 年性別成果報告的第 153 頁(四)，就是列在這一項必須是對特定的民眾提供專門的服務，如果是提供相關的文宣跟張貼等等，則是偏向(五)市民性別平等宣導及教育。

主席裁示：請依委員所提建議修正後，本案同意通過。

伍、下次會議提醒：本局 113 年度性別平等專案小組第 2 次會議預訂於 113 年 6 月份召開，依任務輪派表，請會計室負責 114 年性別預算報告、職業安全衛生科負責性別影響評估報告。

主席裁示：本案備查。

陸、臨時動議：無。

柒、散會：晚上 6 時。