

# 臺北市性別平等委員會

## 第14屆第5次委員會會議紀錄

時間：113年4月15日（一）上午9時30分

地點：臺北市政府12樓劉銘傳廳

主席：王麗容副主任委員

記錄：葉靜宜

### 出席者：

王麗容副主任委員	杜思誠委員	林麗珊委員
陳柏偉委員	蔡涓鈴委員	蔡瓊姿委員
謝玉璇委員	吳姿瑩委員	張瑋軒委員
陳景寧委員	廖書雯委員	鄧筑媛委員
施雅馨委員（覃玉蓉代）	陳俊安委員	高寶華委員
陳彥元委員	俞振華委員	張建智委員
姚淑文委員（鄭文惠代）	湯志民委員（陳素慧代）	連堂凱委員（沈杏霖代）
陳永德委員（林冠伶代）	張榮興委員（吳在堂代）	蔡詩萍委員（蔡依婷代）

列席者：本府22個一級機關（詳後附簽到冊）

### 壹、主席致詞（略）

### 貳、報告事項

報告案1、確認前次會議（第14屆第4次委員會）紀錄。

決議：會議紀錄確認。

報告案2、歷次委員會決議事項執行情形追蹤。

#### 【14二報三】

案由：建請相關單位說明校園免費提供衛生用品相關政策，內容至少包含2022年執行情形（至少包含政策背景、成效指標、預期成效、經費預算、執行方式、實際執行率、成效檢討、是否回應了月經貧窮的問題等內容）與2023年執行規劃（至少包含成效

指標、預期成效、經費預算及執行方式等，並說明與前一年度之異同）。

決議：繼續列管；請教育局彙整從113年3月系統上線起半年之女學生領取生理用品狀況，包含一般身分與不利處境學生，並依該數據研議如何提高不利處境女學生的領取比例，或與資訊局推動其他多元領取方式配套措施，再次於本會報告。

#### 【14二臨一、14三提一】

案由：針對近期 Me Too 運動如火如荼，請教育局說明對各級學校相關輔導措施；目前學校性平委員會組成成立，是否教育局有相關原則帶領學校執行，以及如何確保學校有落實；學校是否提供學生發生事件受害可匿名通報的系統以及提供輔導心靈療癒管道。

決議：教育局及性平辦繼續列管；勞動局及人事處解除列管。

#### 【14三報四】

案由：本府推動友善家庭職場議題成果彙整報告。

決議：

（一）請研考會組成專案小組協助臺北市時間運用調查案。

（二）請勞動局於公開宣傳「臺北市職場性別平等認證」時，說明該認證計畫之成果以及對企業的好處為何；另請勞動局於會後提供「臺北市職場性別平等認證」計畫與案例成果相關資料供委員參考。

（三）請產業局於下次會議再次報告與勞動局合作推廣臺北市職場性別平等認證之相關規劃與成果。

#### 【14四臨一】

案由：三八婦女節前後，市府是否有相關活動或企劃，可對外宣傳臺北市性平工作的亮點？

決議：解除列管；請社會局於會後提供本次活動成果書面資料供委員

參考。

報告案3、本委員會分工小組重要議案報告。

【健康環境與科技組】（13-7健環提一）

案由：為提供跨性別市民友善安全之運動環境，評估規劃本市共融公共游泳池措施情形。

決議：繼續列管。

【健康環境與科技組】（14-1健環提一）

案由：為促進數位時代下之性別平等，建議：（一）就北市現有之數位工具或平台（如台北通或其他互動式網站及手機 APP），進行使用者或使用方式之性別調查分析；（二）研議數位消費工具（如悠遊付）於女性或其他弱勢社群經濟培力方案結合。

決議：

（一）資訊局及交通局解除列管。

（二）本案改列委員會層級報告案；請產業局參考委員建議修正報告內容，並於下次會議提報。

報告案4、本府112年第4季府級任務編組委員性別比例統計情形。

決議：洽悉。

報告案5、本府暨各機關（構）112年推動性別平等工作成果報告。

決議：洽悉。

報告案6、配合本府參與113年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫，彙整「性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效」。

決議：洽悉。

報告案7、有關本府列管「臺北市性別統計指標」112年辦理情形。

決議：請欲刪除性別統計指標之權管機關評估是否建議中央修訂或提供資料，並經本會3分工小組充分檢視，由主計處彙整後於下

次會議提報。

### 參、提案討論

討論案1、有關「臺北市政府強化性別統計推動計畫」部分規定修正草案。

決議：請主計處依下列方向修改「臺北市政府強化性別統計推動計畫」，本案修正後通過：

(一)「臺北市政府性別統計指標新增、刪除及修正流程圖」改為均須送性平會分工小組審議。

(二)評估納入性別統計資料研究結果轉化成相關機關研議政策之可能性。

肆、散會：下午12時14分。

# 臺北市性別平等委員會

## 第14屆第5次委員會議發言摘述

報告案2、歷次委員會決議事項執行情形追蹤。

### 【14二報三】

案由：建請相關單位說明校園免費提供衛生用品相關政策，內容至少包含2022年執行情形（至少包含政策背景、成效指標、預期成效、經費預算、執行方式、實際執行率、成效檢討、是否回應了月經貧窮的問題等內容）與2023年執行規劃（至少包含成效指標、預期成效、經費預算及執行方式等，並說明與前一年度之異同）。

<p>朱一宸執行秘書（性平辦）</p>	<p>代為說明陳書芳委員書面意見：</p> <p>有關本案，很期待教育局能呈現統計數據，前次已有手動勾稽數據提供部分不利處境學生領取生理用品的狀況，但無論一般身份或特殊處境學生，似乎領取狀況並不廣泛，因此前次決議請教育局就本案進行成效評估，若無法實際幫助到真正有需求的人，這項政策資源是否能有其他的利用？委員想確認事項如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、 112年度的數據是否完全沒辦法提供？</li> <li>2、 建議教育局訂定期程，瞭解本案在發放過程中是否能促進、擴大不利處境學生的領取，或者重新評估本案是否有必要繼續執行。</li> </ol>
<p>陳素慧代理委員（教育局）</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 生理用品領取的方式是讓女學生依照發放的代碼去超商領取，並沒有區分任何身份別，所以資料上只能看到是否領取。去年特別拜託學校幫我們做手動勾稽身分別，依委員建議，我們今年在系統上已經請學校加註身份別，所以今年開始，我們就會知道她是不是屬於不利處境女學生。</li> <li>2、 建議彙整從113年3月系統上線起半年之領取狀況，於113年6月中或8月中再進行報告，較能有效呈現不利處境女學生領取情形，依此再做後續的評估或推動其他的配套措施，提高不利處境女學生的領取比例。</li> </ol>
<p>王麗容副主任委員</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 非常感謝書芳委員瞭解到資源的配置如果有錯置也是很可惜。我也贊成多給教育局一點時間做評估，因為影響政策執行或方案落實的因素非常多，並非政策本身不好，可能是可及性不高，或是可用性較弱，影響到整個政策的推動。</li> <li>2、 另外，非常重要的就是數位化管理系統，因為資訊局已經on</li> </ol>

the way，建議下次會議跟教育局一起提出更完整的報告。

### 【14二臨一、14三提一】

**案由：針對近期 Me Too 運動如火如荼，請教育局說明對各級學校相關輔導措施；目前學校性平委員會組成成立，是否教育局有相關原則帶領學校執行，以及如何確保學校有落實；學校是否提供學生發生事件受害可匿名通報的系統以及提供輔導心靈療癒管道。**

林麗珊委員	我記得當時性別平等教育法通過的時候，社區大學和補習班比較有疑慮，社區大學以及補習班裡的師生好像沒有被納入性別平等教育法的管轄的範圍內，這一點我有點模糊不太清楚，想請教是由哪個單位管轄？
陳素慧代理委員（教育局）	教育局有督導社區大學跟補習班，社區大學都是成人來在職進修或學習，所以原則是依照「社區大學性騷擾防治、申訴及調查處理措施」，以及「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」，剛開始實施時，有向每個社大及每個補習班確認是否將相關資訊公告給學員知道。如果在這個場域裡面有發生性騷擾，都可以向社大提出。
林麗珊委員	請問向社大提出申訴時，是屬於性別平等工作法還是性別平等教育法？
陳素慧代理委員（教育局）	如果性騷擾的行為人是職員或講師，就由社大或補習班依照性別平等工作法來調查處理；如果是一般學員跟學員之間，就依性騷擾防治法相關規定送社會局或警察局，看當事人要採哪個管道進行申訴。
林麗珊委員	如果是師生的話，就是三法都要併用嗎？
陳素慧代理委員（教育局）	社大的師生不屬於校園性平事件的處理範圍，它屬於性騷擾防治法和性別平等工作法處理的範圍。
徐煒勛企劃師（教育局）	補習班原則是適用性騷擾防治法，因為依性別平等教育法第三條規定之校園性別事件「一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生」，學生的定義是他要有學校的學籍，所以假設補習班師生的身分別是符合性別平等教育法範疇，就優先適用性別平等教育法，其他部分就會適用性騷擾防治法。
王麗容副主任委員	簡單來說，因為案件本身發生的當事人、場域及狀況的差異性，所以適用的法令是不一樣的。
吳姿瑩委員	謝謝各局處的努力。因為整個Metoo運動中，其實有很多事件是發生在職場，所以職場的性別平等工作法這次有非常大幅度的修正，我們也看到勞動局在修法過後其實做了很多因應措施，包括辦理宣

	<p>導會以及設置諮詢專線，其實比較期待因應修法的後續狀況，應該是性別平等作法能否落實的重要關鍵。我們有沒有機會可以更了解設置諮詢專線或是在宣導會的現場，雇主的需求會是什麼？例如雇主在建立相關的因應措施上是否有困難？在諮詢上是否需要協助？是否能整理諮詢專線或宣導會現場收集到雇主的意見，依此下一步再去推動職場的措施，這樣應該更能夠去因應雇主或是勞工的需求。</p>
高寶華委員 (勞動局)	<p>1、感謝委員建議，112年8月修法後，本局有持續注意，今年3月8日法令開始施行，本局人力部分都已經有招募，會陸續進來，大概到6、7月時會全部補齊。</p> <p>2、Metoo事件之後，有很多人願意講出來，希望能夠加以處理。我們也注意到，從3月8日到目前為止，大概有300多通諮詢電話，大多數都在詢問中小企業要如何設置申訴管道，或者他們要怎麼樣遵守法令等問題，其他比較是個人詢問的。這個部分，我們會持續的觀察。我們預計在半年之後整理諮詢電話的相關資料，例如來電數量、詢問的內容項目等，會在本局性別平等專案小組提報，然後再到大會報告。</p>
王麗容副主任 委員	<p>1、姿瑩委員關心兩件事：</p> <p>(1) 第一是follow up的工作，如果今天受害者要來使用諮詢服務的話，勞動局提供的資源若無法滿足時，是否有替代資源可用，或許將來可以提供一些連結，讓受害者知道現代婦女基金會也有提供相關服務。我自己調查過大概幾百件案子，其實事後的創傷服務非常重要。</p> <p>(2) 第二是有關於體制，其實很多企業都擔心被處罰，因為修法上路後，對雇主的罰則很重，所以辦20場以上的宣傳已經很了不起。</p> <p>請姿瑩委員繼續follow，看下一次有哪些可以再提出來，本案勞動局解除列管。</p> <p>2、人事處已經依照中央的指示進行法令的修改及宣導，先解除列管。</p> <p>3、性平辦說因為還在調查中，要做橫向資料的整合，還有亮點計畫的整理，所以需要多一點時間，也希望各機關在提供資料時特別幫忙，這牽涉到本府在Metoo運動後整體的績效表現。本案性平辦繼續列管。</p>

#### 【14三報四】

案由：本府推動友善家庭職場議題成果彙整報告。

陳俊安委員 (產業局)	<p>1、這個案子過去在性平的部分，可能勞工局在前端扮演比較多的角色，這幾次的會議其實有討論到如何在產業端落實，上星期我其實有跟同仁說，這案子後續一定還有需要大家一起努力之</p>
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>處，我們會召集勞動局，先了解勞動局在前端計畫執行的情形，以及本局後續怎麼做連結與配合。</p> <p>2、各位委員可能對於產業局掌控產業部分有很多的期待與想像，確實臺灣是較開放式的自由市場，其實政府部門對於產業端較多的是勸導、輔助，以及在現行法規及政策工具之下，我們盡可能與勞動局共同看如何推動在產業端的落實，以鼓勵性質多請企業來參與。當然性別平等也是企業落實ESG及善盡企業社會責任的重要指標，在本局下半年度或是年度的計畫當中如何落實，讓更多企業願意主動參與，是未來我們跟勞動局進行更多的溝通後，可能會採取的方向。</p>
<p>陳景寧委員</p>	<p>謝謝勞動局局長和產業局局長認真努力想要在這個議題上合作。我提供2個建議：</p> <p>1、在今天的報告中，關於職場如何造成女性離職及性別不平等，其實有兩個非常關鍵的時間點，一個是育兒階段，另一個是中高齡照顧父母親而離職的階段，中高齡一直被忽略，到目前為止，所有的宣傳素材都是強調育兒階段，但事實上包括市府很多員工，都已經遇到中高齡提早退休或離職的壓力，還是請勞動局要注意到中高齡離職的議題，企業怎麼樣導入，尤其政府一年投入將近多八、九百億的長照資源，事實上，雇主只要讓員工知道這些訊息並提供快速的連結，可能就可以快速降低員工的離職率。</p> <p>2、關於產業群的部分，剛剛提到ESG，我提供一個數據，2022年全國約有1,141萬的勞工，其中8成勞動集中在163萬的中小企業，但是只有2成約228萬的勞力在3萬的大型企業裡；其實我們期待產業局可以做一點有策略的計畫，2022年上市櫃公司約有1,813家，而且大部分集中在臺北，建議在下次的簡報中提出研擬的策略，並非全部的企業都要做，因為幾百家企業一起做是不可能的事情，但是至少在臺北市的百大企業，其中10家、20家、30家都好。金管會最新的公司治理的政策要求從2022年開始，20億以上的公司必須提出永續報告書，然後2025年起，20億以下的公司也必須提出，所以這是一股很大的助力，永續報告書中有一個非常重要的就是員工的權利保障，剛才產業局提到怎麼樣引導、協助企業，並非要強制企業去做，但我相信有很多企業想做，如果可以整合政府和民間的資源一起來協助企業把員工照顧得更好，又可以納入永續報告書的內容，我相信很多企業是非常歡迎的。重點在於政府怎麼產出有用的內容，讓企業覺得簡單卻又不花錢，這就是政府必須擘劃的部分。</p>
<p>張瑋軒委員</p>	<p>1、請問產業局或勞動局是否有目前臺北市企業中男性請育嬰假的比例？以及是否逐年提升？我們在做友善職場計畫時，希望不只是女性能夠有機會兼顧自己的家庭跟工作發展的機會，也鼓勵男性回歸家庭、善盡責任。我建議可以共同關注及提倡，鼓</p>



	<p>勵企業提供機會及環境讓男性回歸家庭。</p> <p>2、現在企業非常看重ESG、CSR，還有SDGs，如果政府能夠鼓勵更多企業來看這些指標，會很有幫助。</p> <p>3、臺灣的婦女39歲之後的勞動參與率其實遠遜於日本及韓國，這也顯示出目前職場上對於有婚育或育兒需求的女性其實還是不夠友善，我也建議要密切關注39歲以後有家庭育兒責任的女性是否能夠有更高的勞參率，企業提供什麼樣的環境幫助這些媽媽有機會再回到職場，或是不用因為育兒的責任而中斷職涯。</p>
<p>覃玉蓉代理委員</p>	<p>1、首先很感謝研考會在這個過程中有蠻多討論，尤其關於時間運用調查的部分。</p> <p>2、剛才研考會提到行政院性別平等處已經有個研究案有時間領域的題組，想要確認研考會是否使用行政院性平處研究案的時間領域題組嗎？那是要加掛在什麼樣的電話調查裡面？因為臺北市研考會好像是有個定期的民意調查，是掛在這個民意調查裡面嗎？如果是這樣的話，這個民意調查是不是能夠cover一些性別交織性的分析？這個電話調查是不是有蒐集包括年齡、族群別、教育程度、身心障礙資格、家庭組成，單身或單親，或者是有子女伴侶，以及戶籍地等基本資料，以及性別是不是有多元的選項？其實我們在談這個時間運用調查時蠻重視交織性的呈現。</p> <p>3、以現在行政院性平處的時間領域的幾項調查，大概只有4項或3項，這部分的調查題目是否與臺北市現行的婦女生活狀況調查重複？</p>
<p>林麗珊委員</p>	<p>1、請問研考會採用電話調查時是透過市話或手機？還是兩者併用？因為這個會有年齡層的問題，所以回答的結果會有很大的差別。</p> <p>2、請教產業局。在3月7日經濟賦權與照顧組會議中，勞動局與產業局有分工上無法協調的問題，那當時在小組會議裡面有提供了，就是說將來會在2030邁向永續的時候，產業局當時在小組會議說將來在「2030邁向永續發展的臺北市性別平等政策」會議會再提出進一步的說明，但是我在4月11日「2030邁向永續發展的臺北市性別平等政策」專案會議中，看到產業局只提供他們主要的政策就是在漁業、農業提高女性參與決策的比例，對照到經濟賦權與照顧組會議討論如何提升企業主在性別友善的政策上有所精進，我在4月11日的專案會議裡面沒有看到，在今天的性平會會議資料裡面也沒有看到，那我會覺得好像一直在巧題，就是一直在繞圈圈。建請主席能否裁示，請產業局具體地提出方案，委員才能繼續討論。</p> <p>3、我記得3月7日經濟賦權與照顧組會議上陳景寧委員提供很多如何promote企業主有關育兒與中高齡的照顧政策，蔡滄鈴委員也提供在漁業農業要怎麼樣照顧到較弱勢女性的方案。請產業局參考委員提供的資料後研議，再到性平會議提出具體政策。但</p>

	<p>今天會議資料呈現的好像都是勞動局在做，然後產業局拿來做宣傳。請產業局補充說明「臺北市職場性別平等認證計畫與案例成果7則」是哪些內容。</p>
杜思誠委員	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 謝謝勞動局及產業局的報告，很高興這兩個局處有一些合作。</li> <li>2、 勞動局性別友善職場指標的網站已把得獎手冊都上傳了，非常好。因為我看這每一年的頁面都只有檔案而已，建議在最上面可以有一小段稍微描述一下，比較不會讓使用者點進去，看起來好像是一個資源區的感覺。也就是可以把得獎手冊，或者是相關報告，例如每年有多少企業參加，然後多少企業得獎等一些相關描述，使用者點進去的時候看到每一年的變化，也會知道這個計畫有一些成長，這個網頁看起來也會比較正式一點。</li> </ol>
俞振華委員 (研考會)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 行政院性平處的問卷是委外調查案執行，跟時間運用調查直接相關的題組有9題，有些題目是直接對應歐盟的，有些題目的觀念上並不是那麼好。除了時間運用調查以外，我們還會再納入一些題目。至於跟婦女生活狀況調查的區隔，我們會再處理。因此在題組方面，我們目前的規劃是用一次的調查專門來做這個主題，所以也不算是加掛題組，我們其實每次調查的題目都會是我們的主題。我不敢說下個月就執行，因為目前已經有排定的主題，但我相信未來這一期應該可以就排得上去了。</li> <li>2、 有關電訪透過傳統市話或手機，其實本會公務預算規劃的都是傳統市話調查，並未納入手機調查，民眾使用手機當然其實是高蠻多的，這點再讓我們思考一下。例如之前我在政治大學，其實每一波的調查也都透過手機，不過如果只調查臺北市，因為手機並沒有區域號碼，你光靠前面那幾碼，然後無法隨機，其實就等於是瞎子摸象，就算受訪者願意受訪，先不算設籍在臺北市，居住在臺北市的大概只有十分之一，所以這個成本其實會高非常多。我們再留意一下，看到底值不值得這樣做，這也就是為什麼我們編列公務預算執行民意調查是透過市話，市話當然還是會有一些偏誤，所以會加入手機民調，不過做選舉預測最準確的反而是市話，但我承認公共政策民調透過手機調查可能會有一些不同，我們再計算一下成本，看什麼樣的方式處理。</li> </ol>
王麗容副主任 委員	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 如果研考會已經有行政院時間運用調查的資料，這些資料也不一定符合臺北市的案子，所有研究案都有它的target，要確實能夠調查到需要的資料，臺北市有它的特殊性，所以它特殊性的調查能夠作為市政上的參考，大概是最重要的目的。</li> <li>2、 有關調查方式，請研考會組成專案小組協助這個調查案，讓大家來討論問卷設計、實施方式，以及將來可能分析的方式，讓調查結果與本案有直接的連結性。本案繼續列管。</li> </ol>
高寶華委員 (勞動局)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 謝謝這麼多委員給我們的指導，剛才陳局長也提到，其實不是勞動局和產業局的合作問題，應該說是對於性平專業的理解程度不一樣。其實我擔任勞動領域的首長快9年，在過去整個社</li> </ol>

	<p>會並沒有這麼重視性平的業務，這一年多當中跟各位學者專家中的學者專家學到非常多。我特別要跟各位說明，在勞動領域裡其實不只性別，還包括勞動檢查、工會、職業災害、勞動權益等各方面非常多的事務，產業局也一樣，有各種的事務，包括新創、科學園區的發展。在性別平等領域裡，各位在場的都是學者專家中的學者專家，所以各位的期待可能會遠遠超過我們所能做的能力或者我們的理解及認識。勞動局還比較幸運，因為有一個科在做性別平等業務及職場性別平等議題，所以還會接觸比較多，但其他的局處可能沒有這麼多的專業和認知，所以可能跟各位想像就有很大的落差。</p> <p>2、其實剛才產業局陳局長也提到，我們都是用鼓勵的方式，並不是法令規定的，其實就算是法令規定，也有很多事業單位常常不遵守，因此我們在執行的過程中確實碰到非常多的困難。這並不是找藉口，而是向各位說明真實的現況。目前雖然已經有35家來申請性別平等認證，但要怎麼突破還是很重要，我們預定今年可以提高到38家，各位可能也會認為說只有增加3家嗎？企業不來申請，也沒有任何損害，但如果申請卻沒有通過認證，顏面無光，企業反而認為不申請還好一點，我自己做就好了。這也是我們一直碰到的問題。所以在剛才前面一項裡面也特別提到，我們還特別把這項認證變成單向的獎勵，如果你做這一項做得很好，我就給你獎勵，希望你繼續維持。</p> <p>3、有關育兒友善企業獎勵，我們已經在做了，預計5月28日由市長在市政會議頒獎，我們6月份會訂出指標，從明年度起用評鑑的方式。今年因為時間較趕的關係，只能用推薦的方式，由產業局、教育局等多個局處推薦，經過嚴格審查，然後再來頒獎，讓社會大眾和企業界瞭解，別人可以做到，你們也可以做到。</p> <p>4、有關照顧中高齡家人的部分，我們未來也會繼續努力，很多勞動力40、50歲就因為照顧長輩離開職場，缺工的時代想要留住員工，這個議題確實很重要。另外，育兒、照顧家人、托老等措施應該會有助於提升女性勞參率，我們目前也會往這個方向努力。</p>
王麗容副主任委員	請勞動局會後提供「臺北市職場性別平等認證」計畫與案例成果相關資料給委員。
何明育科長（產業局）	<p>1、臺北市職場性別平等認證計畫的執行成果是由產業局自己做的，相關的成果資料本局會後提供。</p> <p>2、有關委員有提到補助的比例，會在後續報告案三說明。</p>
王麗容副主任委員	<p>1、各位對本案真的是期盼殷殷，因此請產業局下次再提更完整的報告。剛剛局長講的非常好，無論是理念上、技術上或施政上的目的性，還是需要勞動局共同協助。</p> <p>2、請勞動局公開宣傳「臺北市職場性別平等認證」時，更嚴謹地告訴社會大眾這項認證計畫的成果是什麼、對企業的好處是什麼。</p>

麼？我覺得更重要的是對企業有什麼好處。本案勞動局繼續列管。

### 報告案3、本委員會小組重要議案報告。

#### 【健康環境與科技組】（14-1健環提一）

案由：為促進數位時代下之性別平等，建議：（一）就北市現有之數位工具或平台（如台北通或其他互動式網站及手機 APP），進行使用者或使用方式之性別調查分析；（二）研議數位消費工具（如悠遊付）於女性或其他弱勢社群經濟培力方案結合。

鄧筑媛委員

- 1、 謝謝產業局的報告，其實這一案在小組討論時也跟產業局溝通了蠻久，我覺得今天的報告有整理不同的分析，是個很好的方向，其實可以回推到在政策上的走向，例如女性的獲貸比例增加，或是女性的參與程度增加，這些都是未來政策規劃時很重要的數據分析，這也是當初提案時希望達到的方向之一。
- 2、 另外我想要回饋的是，像簡報後半部提到的故事或是活動也都很棒，但其實都還是個人的創業經驗，但整體男性參與新創的比例還是佔大多數，建議未來在政策上做些調整，像是在活動過程中進行質化的詢問，例如他們覺得在申請貸款時有碰到什麼樣的狀況，做為產業局未來政策規劃要如何協助女性獲得更多創業資源時的參考。

蔡滄鈴委員

其實我自己是109年產業局亮點企業的獲獎人，今天有機會以民間委員的身分參與這項討論，我想在此對產業局表示我個人的感謝。

林麗珊委員

- 1、 我非常肯定產業局，剛才簡報的亮點都真的很棒。不過產業局可能沒有弄清楚，或是我沒有表達清楚，我的意見是說，一個女性創業獎的得獎人並不代表她就會照顧到她的員工，女性的亮點人物，女人不見得就一定會照顧到女人。產業局設計給女性亮點計畫或表揚計畫都很棒，但是這些企業主，不管男性或女性，他們到底有沒有建構一個性別友善的環境？現在個別的女性企業主能自我實現，但是員工有受到性別友善環境的照顧嗎？
- 2、 我記得我之前在會議中提到，經濟部辦理標竿企業選拔是針對企業主如何建構性別友善職場環境，除了leader本身非常優秀傑出，他也會照顧他的員工，例如提供二度就業婦女能夠有就業的機會，或在午間會提供瑜珈或冥想等運動，或者讓懷孕婦女有較多的休息的時間，甚至有一些有供餐的企業也會讓家裡有小孩的女性員工把剩下的餐點打包回家，或者舉辦淨灘活動讓親子參與並服務社會等要怎麼樣去鼓勵企業主能夠提出性別友善的政策，既然產業局有亮點計畫或選拔，建議能夠有一項評估是針對企業在性別友善及照顧員工有達到什麼樣的效果，

	而不只是個人研究專利的顯現。
陳景寧委員	<p>1、 剛才高局長特別提到在這邊學習很多，但確實民間組織也一直在學習，因為很多都是新議題，包括高齡化議題，全世界大概沒有像現在活得這麼老過，所以很多的企業和民眾也都沒有因應的經驗。我想這是一個很好的交流的平台，我覺得剛剛的影片非常的好，但是看起來這些女性就是創業過程中的創新，但是創新如何擴散，我覺得這是政府可以做的，包括透過更多的工作法及經驗交流，政府在中間做推手，協助把個人經驗，幫助更多離職的女性看到如何縮短那個歷程。</p> <p>2、 臺北市政府在創新過程可以扮演的角色，建議找出有哪些服務的缺口，以及女性可以投入哪些產業缺口的項目，這反而是產業局可以做的，因為掌握了非常多的數據，可以從中協助。創新擴散模式其實也可以應用在友善家庭職場，我一直在思考這個議題，有一個很關鍵的原因，就是如果推動的人自己並不相信這個問題，或者不理解這個問題存在，或是不理解企業做這件事情會有好處，即使講再多遍，雙方之間可能都會有很大的鴻溝。但事實上在全球趨勢裡，尤其目前是大缺工時代，也許過去十年講這個議題，真的沒有那個價值，但是臺灣進入大缺工時代後，產業面臨到人力只要流失就要不斷地花錢去招募，但這件事情誰去跟企業說清楚，讓他們理解且願意接受新的方法去嘗試，我想這是政府可以做的事情。</p>
黃啟殷秘書 (產業局)	這次報告主要是創業，所以我們聚焦在女性創業的事蹟分享。其實我們亮點企業裡面還有一個「友善職場貢獻獎」，就像剛委員提到的婦女二度就業或是中高齡就業保障等。另外還有一個「社會創新貢獻獎」，層面又更廣，例如當今社會議題就包含在這個獎項裡，我們每年會評選出「社會創新貢獻獎」，得獎人的故事會在活動網站露出，或是進行企業座談時，我們也會邀請得獎人分享。
王麗容副主任 委員	本案改列委員會層級報告案；請產業局剛才提到的「友善職場貢獻獎」及「社會創新貢獻獎」對職場性別平等及女性權益有什麼幫助。其實性別分析真的很到位，但我們期許性別分析結果能夠轉化成性別政策，以及剛才委員所提的內容能夠融入產業局下次的報告。

## 報告案7、有關本府列管「臺北市性別統計指標」112年辦理情形。

王麗容副主任 委員	會議資料53頁提到，「因以全國資料呈現，無市縣數據者計12項」，當初討論是因為沒有縣市資料，所以刪除。請教研考會，有可能在做市政調查及分析時取得這些資料嗎？請教產業局，「上市公司女性董事比率」指標刪除後會不會影響到市政上所需要的資訊？例如「子女均在6歲以下之有偶婦女勞動力參與率」真的要刪除嗎？我真的有很多疑問，為什麼會拿不到資料？或者是說臺北市是不是要自己做調查？我想請教相關單位以及主計處。
--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

朱宜寧副處長 (主計處)	關於刪除沒有縣市數據的性別統計，以主計處來說，我們會想辦法去蒐集一些臺北市可以新增的統計，或是向中央權管機關建議，在公布全國資料時可以新增縣市別的性別統計，例如新增指標「2-16工業及服務業本國籍全時受僱員工全年總薪資按性別分」，這項指標包括薪資平均數和中位數，這就是本府建議行政院主計總處，在公布全國資料時，在符合抽樣原則下，也具有縣市別代表性的情況下新增公布。本處彙整性別統計增刪修是按照各機關提報其需要刪除及可新增的結果。
王麗容副主任 委員	我自己覺得不太能夠接受，我國的相關統計資料難道只有行政院主計總處在提供嗎？中研院很多調查都有相關統計資料，臺北市拿不到嗎？資料來源一定是國家的統計資料，如果現在沒有，並不表示未來不能做反應，或提出我們的需求。我真的覺得很難過，例如薪資比怎麼可能沒有？還有「子女均在3歲以下之有偶婦女勞動力參與率」等很多數據都拿得到啊。我自己在做研究時常常看到很多research裡面都有這些data，甚至我們自己做研究也有這些data。一定要等行政院性平會的資料才可以嗎？我自己沒辦法接受因為對於性別資料的不確定性而將它刪除。
覃玉蓉代理委 員	<p>1、我對於刪除的指標也有一些疑問。我的理解是，臺北市性別統計指標其實有個蠻重要的功能，就是可以從指標得知在市政上還有哪些可以精進的作為，這次刪掉了蠻多指標，雖然可以從中央的數據得到全國統計，但對於臺北市市政的推行其實是有重要的意義，所以我也附議主席的提問，為什麼這是必須刪掉？另外，「子女從母姓之比率」為什麼會刪除？我們都知道這項數據歷年比例很低，但是這在性別上本身就是一個問題，這就是在市政上需要去努力的部分。</p> <p>2、有關「子女均在3歲以下之有偶婦女勞動力參與率」，這項指標是從中央來的數據，但可能牽涉到蠻多局處的相關業務，在市政的推行上可以去改善，想請教刪除這些指標的考量為何？聽起來技術上或提出刪除的考量與委員的考量之間可能有落差。</p>
蔡洧鈴委員	建議預計要刪除的指標再到分工小組逐一檢視。
王麗容副主任 委員	如果我們今天定案以後，這些指標就刪除了，所以建議再回到小組討論。
陳景寧委員	建議先提專案小組明確討論再決定；除了勞動力相關指標，例如「15至64歲已婚女性因結婚、離婚而變更工作地點、變更職務者人數」以及「15至64歲已婚女性因生育子女而離職、變更職務者人數」，甚至應該要加上照顧失能家人，中央還在討論，包括勞動部人力資源調查都已經在討論，但我們反而要刪除，是逆趨勢。
朱宜寧副處長 (主計處)	指標修訂原因都列在附表1-3，多數的指標都有經過分工小組討論，各機關都有詳細說明原因。
王麗容副主任	本案這次不通過，再回到各小組檢視，可以嗎？你們有沒有時間壓

委員	力？各單位在提的時候，或許我們委員們有時候會有疏失，不知道其他委員的想法是什麼？
朱宜寧副處長 (主計處)	<p>1、主計處針對府級列管的指標，將每年增刪修的情形提報大會讓各位委員瞭解，也會公布在本府的網站上。上次是112年第14屆第1次委員會的時候，有委員對於最近一次107年或108年公布的指標，時間很久遠，或還沒有公布，或者是未來有可能會公布，所以造成整張表上有一些年度沒有的數據。因此主計處為了要讓這些指標的數據能夠更新更落實，所以函請各機關檢討權管指標，盡量找到可代表臺北市的數據指標做呈現，運用時才有實質上的意義。</p> <p>2、剛才委員提到「女性薪資與男性薪資各行業別比例」，這項指標目前沒有縣市別的資料，我們有建議行政院主計總處，針對該總處按年公布工商及服務業的薪資統計去公布縣市裡的性別資料，那也被採納了，所以這一項就有找到替代指標，那包括平均數與中位數也都公布了。如果我們還可以去努力的，也都建議中央可以公布我們所需的相關指標。</p>
王麗容副主任 委員	<p>1、如果沒有時間壓力，建議本案先回到3分工小組再充分檢視。</p> <p>2、另請主計處補充，建請中央應該做什麼樣的修訂，那些資料如果有回來的話，可以讓我們知道。</p>
朱宜寧副處長 (主計處)	但是這些資料是由中央不同部會權管，所以應由本府相關機關針對資料的權管部會提出公布市縣別資料之建議。
王麗容副主任 委員	請指標的權管機關處理或評估是否建議中央修訂或提供資料。本案下次再提報。

## 貳、提案討論

### 討論案1、有關「臺北市政府強化性別統計推動計畫」部分規定修正草案。

王麗容副主任 委員	<p>1、修訂計畫的對照表是不是以全文呈現現行計畫，然後highlight修訂部分，但現在看不到全文，因為現在是有修訂的才列出來，建議應該要呈現。</p> <p>2、會議資料第64頁，有關「性別統計分析及刊物」一節，剛剛提到保留性別統計專題分析，是不是這樣？因為看不到第2項，第3項是國際指標，原來第4項是國際指標，目前只有第1項和第3項，原來有4項，請問第2項變成什麼？</p>
朱宜寧副處長 (主計處)	<p>1、因為是部分規定的修正草案，不是全部，所以就只有列修正的部分，其餘不動。</p> <p>2、委員提到的第2項是「性別統計圖像」。</p>

王麗容副主任 委員	<p>1、 真的很敬佩主計處非常重視性別統計的呈現，我也覺得有這麼好的主計單位協助做性別統計分析，也希望各單位參考性別統計分析後提出性別回應政策。我每次在主計處看到他們做出很好的性別分析，但回到各局處後就沒有不了了之，臺北市有這麼好的主計單位在做性別統計分析，可是性別分析之後的性別回應政策是什麼，就很難去follow。</p> <p>2、 其實我很期待看到推動計畫之後的後續追蹤，不曉得能不能再融入到計畫裡，譬如說做出性別統計資料分析以後，不管是專案型或是性別圖像，各局處能不能根據這些分析做出性別政策的回應，這才是主計處的辛苦能夠被肯定的地方，或者有那個價值存在。例如做出性騷擾統計分析後，能不能回到社會局的性騷擾防治委員會去研議要提供什麼樣的性別回應政策，目前這個沒有去follow，我們性平委員會也沒辦法去follow，是不是有一個機制能夠透過這個計畫讓我們更清楚到底性別統計的意義是什麼？後續如何提供給臺北市政府做為具體的政策參考。</p>
吳姿瑩委員	<p>會議資料第68頁「臺北市性別統計指標新增、刪除及修正流程圖」，建議在「評估是否須送性平會分工小組審議」能夠多加一個評估的樣態或依循的方向，例如哪些狀況要送性平分工作小組，哪些狀況就逕自在機關性平專案小組就可以決定。</p>
王麗容副主任 委員	<p>1、 我最近在分析聯合國周邊會議時就提到，主計處針對臺北市特殊境遇家庭扶助執行結果提出非常好的分析，我們就到聯合國的周邊會議去報告，因為臺北市特境扶助的女性受益人口比例很高，能否改善相關扶助，主計處運用資料做歷年分析，我相信市政行銷有很多手段，臺北市是個國際型的都市，在聯合國周邊會議報告也不算什麼，但就是證明了主計處確實很努力做了非常重要的分析，包括弱勢女性因為特境扶助條例所得到的協助，問題及需求的轉變有哪些特殊性等。</p> <p>2、 剛剛其實姿瑩委員提到性平會分工小組非常重要，委員有責任要去把關性別統計指標。</p> <p>3、 專案型的統計分析結果如何經過各機關性平專案小組再轉化成重要的施政計畫或施政規劃參考。請主計處說明。</p>
朱宜寧副處長 (主計處)	<p>1、 目前施政上有關性別的議題日趨多元，主計處就專業上並沒有辦法掌握和了解所有的施政項目，各機關所需的施政的指標或是數據，要依照其權管業務需要產生，由各機關來決定應該需要哪些指標或數據，再提到各機關的性別平等專案小組討論，如有需要再提到分工小組討論，主計處原先的規劃是這樣。</p> <p>2、 剛才委員建議，如果認為修正後流程不夠周延的話，也可以再調整成再提到分工小組審議；主計處並沒有辦法幫各機關決定需不需要這個指標，或者需不需要增刪修訂，還是依各機關視業務需求。</p>
王麗容副主任 委員	<p>好啊。能不能再加進去有關於專案型計畫的性別分析？我每次參加主計處的性別平等專案小組，都會有特別報告，想說能不能送給相</p>



---

關單位去研議政策回應，就不只有修訂指標的建議單，還包括統計資料的研究結果，再請主計處思考，我是做這樣的建議。