

臺北市政府勞動局 111 年度性別平等專案小組第 2 次會議

會議紀錄

開會時間：111 年 6 月 22 日(星期三)下午 2 時 0 分

開會地點：視訊會議

主 席：召集人陳信瑜

紀錄：吳思齊

出席委員：葉孝慈委員、杜思誠委員、余建中股長(代理蔡明宏委員)、葉思延委員、黃安心技正(代理陳伯端委員)、陳昆鴻委員、蔡惠雅委員、蔡惠鈞股長(代理洪福記委員)、藍己秀委員、黃筑鈺委員、歐宛寧委員、施貞夙副處長(代理梁蒼淇委員)、劉愷怡課長(代理何洪丞委員)、陳銘章委員、黃毓銘委員、甘珮甄委員、吳思齊委員 (出席 17 人)

請假委員：李安妮委員(未出席 1 人)

列席人員：

勞動力重建運用處簡明山執行長、會計室林巧耘股長、就業安全科詹曉慧股長、勞動基準科郭素靜股長、勞動基準科簡士舜助理員(列管案報告人)

性別平等辦公室洪芳婷研究員

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
1101110 報告案 6	性別影響評估報告-「職業重建個案管理服務對身障者就業之性別影響評估」： 請依委員意見修正後提下次會議報告。	勞動力 重建運 用處	1. 已提供委員「109 年職業重建個案管理服務對身障者生活品質效益評估研究」報告。 2. 業於 111 年 3 月 1 日向主席報告本案改善	請依委員意見修正文字說明後，解除列管。	A

			<p>執行策略之作法。</p> <p>3. 另於 111 年 4 月 29 日安排性別平權教育訓練課程-認識多元性別及權益，報名人數計有 86 人。</p> <p>4. 業依委員意見修正，詳第 10 至 22 頁。</p>		
1110216 報告案 3	性別影響評估報告-「勞資會議勞資代表名冊備查」：請依委員意見修正，於下次會議補充報告。	勞資關係科	業依委員意見修正，詳第 23 至 44 頁。	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 111 年度性別平等專案小組第 1 次會議紀錄、性別分析報告-以臺北市美食外送員問卷為例、性別影響評估報告-服裝構成製作班培育計畫，業上載本局網站。(報告單位：人事室)

說明：

- (一)本局 111 年度性別平等專案小組第 1 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。

報告案二：112 年性別預算報告。(報告單位：會計室)

說明：詳第 45 至 49 頁。

委員意見：

<u>杜思誠</u> 委員	表格最右邊備註寫說 111 年的性別預算本來是 577 萬 4,000 元，加計就服處於 112 年將 3 萬 5,000 元列入，所以 111 年是 580 萬 9,000 元，可是就服處是 112 年，為什麼是改 111 年的性別預算？
<u>葉孝慈</u> 委員	杜委員剛才講的部分，是不是 110 年有做追加預算？看來 111 年的預算其實本來有編列 577 萬這金額，後來在審視 112 年概算表時，發現這個項目在 110 年也有認列的必要，因此再追加 3 萬 5,000 元。
會計室補充說明	這是就服處 111 年新增的項目，去年未將它放入性平預算，是今年在編 112 年預算時，發現這一項應該也算是性平預算，所以才補列入 111 年度，跟追加預算沒有關係。
<u>杜思誠</u> 委員	了解，因為光看文字會看不太懂，會計室補充關於補列部分的說明也請做文字修正，謝謝。
性平辦	1、勞動局局本部也有辦理性別平等意識培力的課程，請問這部分的預算是被放在哪個項目之下？ 2、關於職場性別平等認證計畫，應該也有相關的經費，但就目前看到編列的表格內容，也是看不到這個計畫，建議將它補上，或請會計室再做說明。 3、其他機關也都有編列的預算是像今天召開的性別平等專案小組，應該也是有專家出席費，那是否有在我們預算涵蓋的範圍內？
人事室補充說明	勞動局是有辦性平訓練，但是由局本部及 4 個所屬輪流辦理，局本部是安排在明年辦理性平訓練，相關訓練費用都是編在業務費項下。另

	關於專家學者出席費，基本上本局是勻用就業安全科的業務費，若以後性平辦希望我們編列後呈現在預算書的話，會配合調整。
性平辦	因為職場性別平等認證計畫是很重要的工作內容，所以建議補充在工作內容欄位中，說明有 1 項是執行職場性別平等認證計畫的費用。
會計室補充說明	後續會再請業務科將這些文字加入。

主席裁示：請會計室及就業安全科依委員意見修正報告內容。

報告案三：性別分析報告-職場性騷擾申訴案統計分析報告。(報告單位：就業安全科)

說明：詳第 50 至 69 頁。

葉孝慈委員	報告第 64 頁有提到撤案的理由多為和解，想確認是因為當事人自己有提出和解書嗎？還是什麼原因你們可以統計出來大部分的理由是和解或是取得賠償金？
就業安全科補充說明	關於和解這部分，我們都會要求申訴人要填具正式的書面撤案單。至於第二個部分，通常在撤案單上，他們只會寫和解但不提及和解內容，但我們會私下詢問申訴人是否有提供對應的賠償金。
葉孝慈委員	未來做宣導或清查那些公司有沒有依規定訂定性騷擾防治相關辦法時，請提醒雇主如果沒有做到應有之預防或補救之措施時，雇主可能也必須跟行為人一起負連帶賠償責任。
杜思誠委員	關於報告內容圖表有些小錯誤的地方，是否可以修正後再給我們 1 份。
性平辦	1、報告第 65 頁提到，這 4 年來在男性部分有 10 件敵意式性騷擾，請問這 10 件總數如何計算出來？還有如果是不成立的案件，也會

	<p>被算在性騷擾的類型裡面嗎？另外這 4 年間女性申訴案件總數是 109 件，和後面 3 頁的總和數字似乎對不起來？</p> <p>2、請問參加性別工作平等法宣導會的對象是違法的事業單位嗎？參加者層級為何？</p>
<p>就業安全科補充說明</p>	<p>1、有關數字上總數與後面分頁對不起來的問題，回去會再做通盤瞭解，若有需要會一併修正。至於性騷擾不論成立與否都會算入總件數內，案件申請的件數包含有成立、不成立、撤案等。</p> <p>2、有關性平宣導會參加的事業單位有兩大類：第 1 類是投勞保人數在 150 人以上的事業單位；第 2 類是曾被申訴性騷擾或性別平等案件，不過因為邀請在法規上沒有硬性規定，所以只能發函邀請。至於參加的人員類別，通常都是公司的人事單位人員。</p>

主席裁示：請就業安全科依委員所提建議修正報告內容。

報告案四：性別影響評估報告-勞動基準法第 45 條無礙身心健康認定審查。(報告單位：勞動基準科)

說明：詳第 70 至 89 頁。

<p>性平辦</p>	<p>1、評估項目 1-1 是要填性平相關的法規或政策。因為在勞基法第 45 條中有明確提到不得從事的工作其中 1 項就包含違反公共秩序及善良風俗，這就是指性交易的工作，如果對未滿 15 歲兒童就是違反兒童及少年性剝削防制條例，就是不要讓兒童去從事可能讓他們被性剝削的工作，與 CEDAW 第 6 條及第 38 號一般性建議都有相關，建議可將此部分納入相關法規呈現。</p> <p>2、請修正評估項目 1-2 性別統計與性別分析，第 74 頁有關於 110 年本市核准人數(按年齡</p>
-------------------	--

層劃分)表格中，「12歲以上15歲未滿」女性人數應該是33人。

- 3、評估項目 2-1 性別目標，勞基法第 45 條認定基準及審查的辦法裡面規定，不能提供兒童從事性交易的工作，其實就是營造性別友善職場環境，同時是保障這群工作者在職場裡面的性別人身安全，建議可將這部分放入性別目標成為 1 項。
- 4、評估項目 2-2，針對性別目標有什麼執行策略，在「勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法」第 13 條有規定定期或不定期實施勞動檢查，所以勞動檢查就是執行策略的一種，建議這部分也可以納入。
- 5、關於評估項目 2-3 請根據實際情形勾選「有」或「無」編列或調整經費。

主席裁示：請勞動基準科配合性平辦意見修正。

伍、報告事項：本局 111 年度性別平等專案小組第 3 次會議預訂於 111 年 10 月份召開，依任務輪派表，請勞動教育文化科負責性別分析報告、職業安全衛生科及勞動檢查處負責性別影響評估報告。

主席裁示：備查。

陸、臨時動議：無。

柒、散會：下午 4 時。