

臺北市女性權益促進委員會

第 12 屆第 1 次委員會 會議紀錄

時間：108 年 8 月 29 日（四）下午 2 時

地點：臺北市政府中央區 11 樓吳三連廳

主席：蔡炳坤副主任委員

記錄：葉靜宜

出席者：

王麗容副主任委員	林志潔委員	黃馨慧委員
張惠美委員	葉德蘭委員	杜思誠委員
羅珮嘉委員	簡至潔委員	蔡易儒委員
胡勝翔委員	于政民委員	周亦宣委員
王淑芬委員	陳雪慧委員	黃世傑委員
林秀怡代理委員	謝素分代理委員	郭芙志代理委員
何雅娟代理委員	吳欣珮代理委員	徐玉雪代理委員
黃啟澤代理委員	張慕貞代理委員	郭國塏代理委員
黃嫻嬪代理委員	張貴華代理委員	江孟芳代理委員

列席者：本府 30 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 11 屆第 7 次）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。

【11 三提三】

案由：鑑於幼兒出生數將持續下跌，國小校園餘裕教室日後勢必不斷增加。建請
針對未來如何有效運用國中小校園餘裕空間，優先佈建社區化公共照顧服

務（含托育及長照），擬訂政策方針或自治法規，俾先行作為中央與其他縣市之表率。（教育局）

決議：請社會局和衛生局下次會議報告幼托及長照使用校園餘裕空間情形及整體規劃。（同 12-2 會前會報告案 2）

【11 五提一】

案由：本委員會 6 分工小組所提「臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策」架構之六大面向行動方案，提請討論。（人事處、勞動局）

決議：

（一）人事處解除列管。

（二）請勞動局將「研議向中央主管機關建議修訂性別工作平等法或相關法規，參考公務人員法規及比照育嬰留職停薪相關規定，增加侍親留職停薪之假期及津貼」一案填列行動方案並追蹤勞動部最新進度，於下次分組會議納入列管。

報告案 3、本委員會分工小組重要議案報告。

【人身安全及法律組】（11-3 人安臨一）

案由：本市 Me Too 回應政策之建構與推動。

決議：

（一）繼續列管。（同 12-2 會前會報告案 2）

（二）請人事處就委員所提公部門性騷擾相關議題於下次社會與教育組報告本府現行處理機制等相關辦理情形。

【人身安全及法律組】（11-4 人安提一）

案由：為針對「消除對婦女一切形式歧視公約」（簡稱 CEDAW）第 35 號一般性建議「關於基於性別的暴力侵害婦女行為」結合人身安全及法律組推動相關政策措施之探討。

決議：繼續列管。

【環境能及與科技組】（11-5 大會）

案由：有關臺北市公共場所男女廁間比例，請就建築相關法規、臺北市現況、市府執行方式和管控機制為完整說明。

決議：

（一）繼續列管。（同 12-2 會前會報告案 2）

（二）請建築管理工程處於下次分組會議報告親子廁所盥洗室相關法規及本府規劃與辦理情形。

【健康及醫療組】（第 11 屆第 5 次委員會分組會議提案討論 2）

案由：有關女性障礙者在婦科、產檢與婦女預防性檢查場所之可及性。

決議：解除列管；後續相關議題歡迎委員提出其他議案。（同 12-2 會前會報告案 2）

【環境能及與科技組】(10-6-1)

案由：本府對外投資事業或財團法人之官派代表之性別比例。

決議：繼續列管。(同 12-2 會前會報告案 2)

報告案 4、本府參與 2019 年第 63 屆聯合國婦女地位委員會暨非政府組織婦女地位委員會之相關成果。(性別平等辦公室)

決議：請將今年出國成果簡報公開於性平辦及工務局之網頁。

參、提案討論

討論案 1、本委員會分工小組組織，提請討論。(性平辦)

決議：

(一) 本案組織表請納入相關原則，並將名稱改為「臺北市女性權益促進委員會第 12 屆小組組織及分工」。

(二) 本案修正後通過。

肆、臨時動議

臨時提案 1、建請市府研議參與 2020 Generation Equality Forum。(王麗容副主任委員)

決議：請性平辦再行瞭解會議相關資訊，並評估辦理之可行性。

臨時提案 2、建議臺北市職場性別平等指標納入多元性別議題。(杜思誠委員)

決議：本案請勞動局於經濟賦權與照顧組報告及討論。

臨時提案 3、未來本府參與國際會議，返國後應分享可借鏡、學習之國外經驗。(郭芙志代理委員)

決議：未來本府參與國際會議，返國後除分享辦理情形及成果，也請一併分享國外帶回的經驗。

伍、散會：下午 4 時 10 分。

臺北市女性權益促進委員會

第 12 屆第 1 次委員會 發言摘述

報告案 3、本委員會分工小組重要議案報告。

【人身安全及法律組】(11-3 人安臨一)

案由：本市 Me Too 回應政策之建構與推動。

- 林志潔委員
1. 本人之前參與過司法改革國是會議及司法院性騷擾事件，公、私部門的性騷擾防治重點不太一樣。公部門有人員也會涉及勞基法適用，且均適用性別工作平等法，想確認這些法規的釐清上是否能很明顯地突顯救濟程序？
 2. 目前為止，很多企業和公部門仍認為性騷擾是行為人個人的行為問題，並未意識到性騷擾其實是職場工作不平等重要的一環。性別工作平等法所target的是雇主責任，也就是說臺北市政府本身也是雇主，也須依性別工作平等法盡雇主應負的義務。在Me Too裡，除了empower受害人，也對行為人加強性別意識，在雇主責任上這才是政府部門風險管控的重點之一。
 3. 在先前司法院法官騷擾其助理的例子裡，我發現公部門完全未意識到自己的雇角色，一旦發生性騷擾，雇主要有立即回應的義務。
 4. 現在公部門一旦發生Me Too事件，組織體本身是有責任的，其實性騷擾問題也是組織體制裡的問題，它不僅是性自主權、保護的問題，我認為市府要建立這個觀念，每個組織裡的主管要意識到雇主的責任。

陳儀執行秘書（性平辦） 請警察局同仁說明Me Too回應政策是否包括公部門對性騷擾事件的處理；請人事處說明市府對公務單位內部性騷擾事件的處理方式。

警察局 人身安全及法律組的Me Too架構主要是針對一般民眾進行日常宣導，較未涉及公部門。之後可再將委員意見列入參考。

郭國墀代理委員 有關市府對內部性騷擾事件的處理，由各機關自己負責，人事處沒辦法去管這一塊，完全在各機關。

王淑芬委員 去年底勞動局召開記者會，推廣職場性別平等指標及徵選優良企業，請教目前職場性別平等的執行狀況？

王麗容副主任委員 1. 臺北市政府Me Too回應政策架構是follow聯合國的4P，包括Prevention、Protection、Prosecution、Partnership等，讓各個單位在架構下提出自己的回應政策，再到分工小組列管、檢視。

	<ol style="list-style-type: none"> 2. 臺北市政府推動職場性別平等指標有7個面向，其中之一是要求企業要落實職場人身安全，包括性騷擾、性侵害。 3. 剛才人事處說明是由各機關處理，建議如臺北市政府內部機關發生性騷擾事件，市府應有清楚架構，包括申訴管道和申訴機制。市府員工應該得到性別平等意識的提升以及性別平等的保護和保障。
蔡炳坤副主任委員	市府各機關是獨立的，每個機關都要落實職場人身安全，但是各機關人事一條鞭，因此人事處有義務及責任貫徹人事單位，公部門必須要率先落實並做出典範。本案請後續於分工小組繼續探討。

【環境能源與科技組】(11-4 環能臨一)

案由：有關臺北市公共場所男女廁間比例，請就建築相關法規、臺北市現況、市府執行方式和管控機制為完整說明。

周亦宣委員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 親子廁所比例其實滿少的，有時候帶小朋友外出，無法找到親子廁所換尿布。 2. 本人甫自荷蘭返國，荷蘭在公共管理區域，除男女廁之外，另設置2至3個大型親子廁所，不只設置兒童便器，還有兒童安全座椅，但臺灣目前親子廁所比例非常低，想請教相關細節？
林志潔委員	建議政府公共工程可有更巧思的做法以及更節省成本，例如親子廁所內供兒童使用的洗手臺，事實上只需提供小椅子讓他們踩上去可以洗手，即可解決問題。
陳儀執行秘書（性平辦）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「兒童及少年福利與權益保障法」規範須設置親子廁所盥洗室，期限內如未改善完成將開罰。這部分依照法規，由本府建築管理工程處統一處理。委員關注部分，建議下次於健康、環境與科技組請建築管理工程處說明相關規劃與辦理情形。 2. 「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」有列出設備要求，剛才委員提到洗手臺放小椅子，有的地方不能放小椅子是因為會滑，要考慮場所並因地制宜。「既有公共場所親子廁所盥洗室替代改善計畫作業程序及認定原則」有相關的規範，詳細內容也請建築管理工程處下次分組會議說明。
蔡炳坤副主任委員	請建築管理工程處於下次分組會議報告。

報告案 4、本府參與 2019 年第 63 屆聯合國婦女地位委員會 (CSW)
暨非政府組織婦女地位委員會(NGO CSW)之相關成果。
(性平辦)

李沐磬專門
委員 (工務
局)

(簡報本次出國成果)

王麗容副主
任委員

1. 這次臺北市政府的參與非常成功，市府如何獲得NGO CSW同意主辦2場次平行論壇，其實是個很好的申辦經驗，讓臺灣走出去，讓世界走進來。當市府團隊在報告臺北市性別平等推動成果時，臺下很多聽眾舉手發言提問，反應很熱烈，最後還說想搬到臺北市這個gender friendly city。
2. 很成功的原因在於性平辦努力建立國際連結，例如舊金山市，是臺北市的姊妹市，今年就邀請他們分享職場性別平等指標推動情形。明年7月在巴黎將舉行gender equality forum，可能有更多城市交流，請臺北市政府評估能否挪出經費。
3. 目前為止沒有任何地方政府，可以像臺北市在聯合國NGO會議發表性別平等成果，最重要是臺北市有實力，各機關很辛苦推動，透過國際平臺，性平辦把各機關成果整合行銷。今年柯市長去紐約只行銷環保和性別平等，分別由臺大詹教授和性平辦簡報。
4. 請各位為明年會議提供建議，也請性平辦開始規劃，讓臺北市明年能夠繼續在NGO CSW報告。

葉靜宜研究
員 (性平
辦)

1. 可能因為比較幸運，有機會將各機關的性別平等工作成果帶到國外分享，也去的比較多次，所以比較熟悉會議的進行方式，也都受到府外委員的照顧。每次去都會跟市府機關合作，帶著成果與其他國家交流。
2. 的確今年特別不一樣，臺北市在性別議題的國際連結上走出一條新的路，過去較仰賴民間團體的協助，可能真的要深耕多年才會發現一些小小的進展。本屆新委員相當多，未來很需要各位委員的協助，希望有新的合作和機會，再把臺北市的成果帶往國際，讓世界上更多人知道亞洲有個臺灣，臺灣有個臺北市，在性別平等的工作推動上非常的傑出。亞洲最性別平等的城市就在臺北。

莊怡臻高級
專員 (婦女
救援基金
會)

非常感謝臺北市政府提供我出國發表的機會，也有非常多的學習。這次在論壇上發表的主題是NGO如何和社福領域合作，在家暴服務輸送上提供更完善的服務。這次有很多國家提問，在家暴婦女服務還有社會倡議上有很多交流。

蔡炳坤副主任委員	謝謝4位把臺北帶到全世界分享。
簡至潔委員	臺北市過去4年在多元性別相關的市政成果豐碩，包括同性伴侶註記、彩虹地景，而且臺北市有亞洲最大的同志遊行，是亞洲地區被認為最多元性別友善的城市。過去4年，同志業務聯繫會報或是女性權益促進委員會有很多相關提案及公、私部門協力的成果，請問這些成果是否有行銷到國際？姊妹市舊金山市又是全球同志最友善的城市，是最好的交流。
蔡炳坤副主任委員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 李專委的專長在工務，在有限時間內談較多硬體，其實臺北市政府在軟體方面做的更多。 2. 今年同志遊行擴大舉行，以往由本府民政局與主辦單位對口，今年升格由副市長主持跨機關會議，但市府不會喧賓奪主，會盡全力協助，讓民間力量能夠展現。
王麗容副主任委員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性平辦介紹臺北市性別平等工作時有提到LGBT議題。我們要更積極地自己組織forum，有系統、有策略地行銷臺灣。 2. 建議各位委員提供議題給性平辦，因為每年規劃出國並不容易，所以盡量找出與聯合國主題相關的議題，希望委員多提供意見。
葉德蘭委員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 臺北市每年在性別議題國際參與非常傑出，尤其今年本人也在現場，該場panel結束後聽眾都希望搬來臺北市，回應很熱烈。建議今天的英文簡報公開在臺北市政府網頁，讓所有人都可以看到。 2. 王副主委提到的forum，日期尚未確認，但是主題已經宣布，就是跨世代對話，如果臺北市有興趣，也許未來可以往這個層面走。
蔡炳坤副主任委員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請將今年出國成果簡報公開於性平辦及工務局之網頁。 2. 本人進入臺北市政府工作，看到各位累積起來的成果且不斷往前。在本府任何一件事，絕對不會說這個不是我的事情，每一件事情都有關，像女性議題，與每個單位一定有關，而且要去思考可以做些什麼，這就是本府做事的態度。臺北市政府能夠繼續往前走，一定是所有單位同仁的貢獻，每個單位都貢獻一點力量，自然會產生很大的績效。

討論案 1、本委員會分工小組組織，提請討論。(性平辦)

蔡炳坤副主任委員	首先謝謝3個分組的秘書機關，未來請3位分組召集人親自主持分組會議。分工小組很重要，可以較細緻思考問題及討論。
黃世傑委員	衛生局一向積極辦理。

陳雪慧委員	社會局負責社會與教育組，歡迎各位一起關注這個議題；未來本人會親自主持每次分組會議。
徐玉雪代理委員	今天賴局長安排健檢，沒有辦法親自出席。局長對這個議題也很關心，會帶領各位共同討論、研議。主席的要求，我回去會再轉告局長。
葉德蘭委員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建議SDG要加s。 2. CEDAW議題的「第6條：人口販運和對他人剝削賣淫」其實和暴力非常相關，有些一般性建議其實是跨領域，建議在表格上增加重點，而不是排除性。因為這是女性權益促進委員會，目標是協助市政府推動性別平等，建議將SDGs 5性別平等獨立出來作為上位指導原則，從UN Women的角度，SDG 5和SDG 17促進目標實現的夥伴關係是整個指導原則的核心目標。 3. CEDAW一般性建議「第25號：暫行特別措施」，涉及非常多條款，不僅限社會與教育，建議應獨立出來，有指標性的作用。
王麗容副主任委員	<ol style="list-style-type: none"> 1. SDGs的17個目標都有跟性別平等相關的指標，建議將與性別有關的指標列出來。 2. SDG 5是個umbrella，如何建構各組和SDGs議題的關聯性，可以再思考。我的建議是不要列所有的目標，把主要相關內容、性別指標列出，才有辦法檢視，必須跟性別有關才有辦法處理。
葉德蘭委員	性別平等大概到2030年都還不會實現，其實SDG 5最重要的是增強婦女與女童的權能，這與經濟賦權直接相關，包括健康、環境、科技以及我們身處的數位時代，因此建議在目標的層次，而不在指標的層次。
蔡炳坤副主任委員	從SDGs到CEDAW，3個面向是共通的，各組都會touch到，建議不必分3個向度，這樣比較合適。
陳儀執行秘書（性平辦）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 列出SDGs和CEDAW，主要是讓委員參考提案方向和會分到哪一組，最重要欄位應該還是委員關注議題，每屆委員任期兩年，可能沒有辦法把目標放那麼大。 2. 表格中幾個屬於跨組性質的議題或目標，包括特別暫行措施或是性別平等，我們來修正，畫一個跨組的部分，比較概念性。
胡勝翔委員	健康、環境與科技組的成員機關沒有社會局，因為其實對身分交織者和身心障礙婦女來說，健康不應該只著重醫療，還包含社區的支持，建議這組可以納入社會局？也是要看社會局的意願，因為負擔已經滿重的。
陳儀執行秘書（性平辦）	目前先運作看看，如果有相關的議題一定會請社會局參與，但可不固定參與，建議視運作的狀況，如需要，可以滾動修正。

蔡炳坤副主任委員	有跨議題的狀況，就有機關跨組參與。如果健康、環境與科技組有需要，會請社會局列席。
葉德蘭委員	有關指標，UN Women聯合國婦女署有列出54個指標，部分SDGs目標並沒有性別相關指標，因為它是2016年就公布，但是2017年EU歐盟訂出來的指標有57個，跟UN Women不太一樣，但兩者綜合後，每一個SDGs目標都有性別相關指標。
陳儀執行秘書（性平辦）	UN的指標我們有看過，但還沒看過EU的指標，會再找出EU的SDGs指標做檢視。
蔡炳坤副主任委員	1. 本案組織表請納入相關原則，並將名稱改為「臺北市女性權益促進委員會第12屆小組組織及分工」。 2. 本案修正後通過。

臨時動議 1、建請市府研議參與 2020 Generation Equality Forum。(王麗容副主任委員)

王麗容副主任委員	剛才提到generation equality forum，已公布在UN Women網站，明年7月23日在Paris舉行，之前5月在Mexico City舉行，目的是要把1995年之後到現在都沒有開過的世界婦女大會，重新要開一個generation equality forum代間平等的世界大會，希望市政府可以有預算讓委員和同仁有機會參與。
蔡炳坤副主任委員	本府非常積極，希望能夠讓世界看見臺北，讓臺灣走出去。請性平辦再行瞭解會議相關資訊，並評估辦理之可行性。

臨時動議 2、建議臺北市職場性別平等指標納入多元性別議題。(杜思誠委員)

杜思誠委員	前次會議林秀怡委員有提到臺北市職場性別平等指標未納入多元性別議題，如同剛才的出國報告所提，多元性別是臺北市很值得驕傲的部分，因此很期待這份指標應該要納入多元性別，現在婚姻平權法案已經通過，指標好像還是只討論男女平等、育嬰假等議題，請問勞動局是否考慮修正？
詹曉慧股長（勞動局）	因為臺北市職場性別平等指標107年底剛定案，108到109年應該先在事業單位試行這份指標並請其自行評估，等試行一個階段時，可再滾動式修正，委員意見本局都有聽到，如要調整指標，會再考量。
蔡炳坤副主任委員	這份指標剛訂定，應該從公部門先開始做，市長常說推動政策要由公而私、由內而外。
徐玉雪代理委員	臺北市的6大市營事業有先開始做。9月有2場宣導會，會再說明指標執行的狀況。
林秀怡代理	請問勞動局9月開始要推動的指標有沒有納入LGBT？

委員	
詹曉慧股長 (勞動局)	這份指標是107年9月到12月建立出來，12月由市長公布，公告於勞動局網頁，也是108和109年要試辦的指標，確實沒有納入LGBT，會在指標修正的時候，有可能放進去，但是要未來試行後，再看專家或事業單位的反應狀況。
林秀怡代理 委員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 聽起來還沒有開始做，請問這份指標規劃的期程？什麼時候要進行滾動式修正？ 2. 因為最近大飯店員工性別歧視案件，所以大家都非常關注，再加上「司法院釋字第七四八號解釋施行法」今年開始實行，其實前天同志業務聯繫會報上，同志諮詢熱線、伴侶權益推動聯盟以及婦女新知的代表都很關注，雖然試行很重要，但是既然還沒有執行，建議先加進去？並不是推翻原有的內容，而是增加上去。請問是否有此可能性？
王麗容副主 任委員	建議提供修改指標的具體意見給勞動局參考，讓他們比較清楚怎麼修改。
蔡炳坤副主 任委員	基本上性別平等應該是共通可以接受的，對所有人都是通用的。
杜思誠委員	<p>不是指這份指標不好，男女平等或性別平等跟多元性別也並非互相衝突的概念，只目前指標還是沒有納入多元性別議題，例如性別友善廁所、公司裡是否有支持同志的員工社團，這些都是可以加分的指標。原本的指標不需要修改，但建議在這份指標加進一些多元性別概念。</p> <p>勞動局提到會做滾動式修正，請問會透過什麼方式？如果委員要提供想法和意見的話，該怎麼樣、在什麼時候提？</p>
蔡炳坤副主 任委員	本案請勞動局於經濟賦權與照顧組報告及討論。
簡至潔委員	請問這份指標的定案程序？是經過勞動局性別平等專案小組？是否曾提到本委員會討論？或未來程序會經過本委員會？
徐玉雪代理 委員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性別平等指標在就業經濟及福利分工小組有提到，責成勞動局推動，107年賴局長和性平辦一起前往紐約取經，回來責成本局推動性別平等指標。 2. 這個指標原先的構想是王麗容副主任委員提出，她建議勞動局要來推動，尤其臺北市一定要首創，勞動局也成立委員會擬訂這份指標，並非同仁自己關起門來想，指標訂定過程也是刪刪減減，經過委員不同的意見討論、折衷，思考很多方向。指標執行的過程都會到小組報告，107年本局也辦理說明會和挑戰營。 3. 市長指示我們，由公而私，本局已經先對本府6大公司做說明，民間座談會對指標草案有一些意見，例如某些指標可能達不到，也問到要怎麼符合指標。有關程序作業的手冊

目前正在編製中。

臨時動議3、未來本府參與國際會議，返國後應分享可借鏡、學習之 國外經驗。(郭芙志代理委員)

郭芙志代理 委員	未來參與國外論壇時，如有國外的政策或推動規劃，建議可借鏡、學習並分享給各位。
王麗容副主 任委員	<ol style="list-style-type: none">1. 職場性別平等指標就是之前帶回來的政策參考，現在已經在落實。2. 剛才勞動局報告目前在撰擬指標工作手冊，建議這個review的過程，性別平等辦公室可以參與，因為手冊非常關鍵。
蔡炳坤副主 任委員	未來本府參與國際會議，返國後除分享辦理情形及成果，也請一併分享國外帶回的經驗。