

新竹市性別平等委員會分工小組會議紀錄表

| | | | | |
|--------------|--|-----|--------|-------------------------------|
| 小組名稱 | 就業、經濟與福利 | | 會議時間 | 111 年 11 月 9 日 14:00-14:45 |
| 業務單位 參與人員 | 職 稱 | 姓 名 | 府外委員代表 | 何碧珍 |
| | 勞工處 科長 | 李蘭珠 | | 陳伯昂 |
| | 科員 | 李琬諭 | | |
| | 科員 | 楊淑芬 | | |
| | 主計處約僱人員 | 張淑華 | | 蔡蕙婷 |
| | 社會處 社工師 | 姜欣妤 | | |
| 議題討論 摘要 | <p>案由：為促進工會女性決策參與，提升個別工會理、監事任一性別比例達三分之一，推動相關具體措施內容，提請討論。</p> <p>說明：</p> <p>一、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評審項目標準，在工會推動性別平等項目包括提升工會女性決策參與之具體措施、提升「個別」工會理監事任一性別比例達三分之一情形，較往年更具體深化。</p> <p>二、本府推動現行相關措施，如將「理監事任一性別比例達三分之一以上」及「推動性別平等措施」列為工會會務評鑑項目、透過參與會員大會或會員代表大會宣導性別平等意識及補助工會辦理勞工教育研習課程，以強化女性工會幹部培力等。</p> <p>三、本市女性工會幹部比例自 108 年 35.07% 提升至 110 年 37.41%，增 2.34 個百分點，高於政策規定及全國平均值，惟仍與男性工會幹部比例落差甚大，為使提升工會性別平等工作情形更臻完善，爰提請研議相關具體措施。</p> <p>討論摘要：</p> <p>勞工處：</p> <p>一、110 年度共 160 家工會，以整個大水庫的概念來看，幹部性別比例是達標的，但以個別工會計算，只有 60 家符合任一性別比例達三分之一以上。未達標的 100 家中，有 25 家是完全男性幹部、7 家是完全女性幹部。因為有部分工會本身在會員人數上就存在非常懸殊的性別比例，針對這類工會是不是可以依照會員人數的性別比例去做一個達標的比例計算，工會較不會在推動性平方面感到受挫，也更有意願去做。</p> <p>二、勞工教育的課程是由工會自行申請辦理，勞工處會羅列一些核心課程包括性別平等，由工會自主性選擇。辦理方式得採課程</p> | | | |

講授、座談、影片欣賞、實地參訪等，通常工會是採用講座的方式辦理。

何委員：

- 一、以大水庫的概念比較沒有辦法突顯職業區隔的問題，中央訂定這樣的指標，其實最主要是職業區隔太嚴重，在很多職場領域呈現很大的性別落差，透過檢視個別工會，可以精細的去看到一些狀況，運用策略推動性平，對於現況能有些改變。未來我們在追蹤這項工作的推動情形，還是需要先把性別統計資料整理出來，瞭解性別落差在哪裡，做好分類或分幾個層次，針對落差，採取階段性策略，逐步規劃逐步改善，把會務評鑑的獎勵機制更細緻化，不是只有一套而已，不同程度的進步給予對應的獎勵措施，如與市長合影、表揚。勞工處好好規劃這樣一個策進計畫，就會是一個很棒的性別亮點計畫。
- 二、另一個是鼓勵女性在決策的參與裡頭能夠浮現出來，我認為在課程方面最好是能鎖定在公共決策的部分，要給她們一些鼓勵、信心，最好有些 Model(女性標竿)進來，培訓她們怎麼當幹部，讓她們覺得自己也可以做得到。在對工會課程的補助上，也許我們先設計好課程，提供講師、課程內容，讓工會來申請，按我們規劃內容進行。

陳委員：

- 一、先瞭解工會的理監事全部是男性或女性的是哪些產業類別，才能個別去想出策略來幫助他們做改進。工會幹部四年才改選一次，提早告知工會評鑑加分的部分，有利因在的時候，工會或許可以在改選前招募到一些新的會員進來，改善性別落差的狀況。工會運作都有自己的傳統跟習慣，需要一一的去瞭解他們的營運模式，才能從中找到破口去做調整和改變。
- 二、課程研習的方式除了講座之外，也可以拍攝短片，讓受眾可以在短時間內接收到我們想傳達的訊息，我想性別平等的核心價值應該是尊重不同的個體，討論的議題也包括同志族群或是跨性別族群，且宣導短片能多次且長期使用。

蔡委員：

- 一、建立完整的統計資料，包含工會總數達成率、個別工會理監事及會員的性別比，可以清楚知道個別工會的現況，以及距離達標的進程如何，對於只有些微差距即可達標的工會，做較積極性的輔導。
- 二、透過統計分析，才會知道在性別意識培力訓練上工會的覆蓋率是多少，瞭解這 160 家工會的參與度如何，我想這個細緻度可以多增加。針對優良的工會或是將幹部的性別比例納入工會章

| | |
|-----------------------|--|
| | <p>程等，給予表揚，或者補助工會辦理性平課程，跟總工會合作做一些性別意識培力或幹部訓練，這些也可以納入推動工會幹部性別比例的努力。現在對於決策參與的性別比例是希望提升到 40%，針對達到這項指標的策略，業務單位可能需做更多的功課跟準備。</p> |
| <p>府外委員 建議</p> | <p>一、完整建立工會的性別統計資料，就性別落差情形分類，擬訂不同的輔導改善策略，並分別對應評鑑的獎勵措施，下次會議就以這個統計資料表追蹤後續各個工會性別比例提升情形、研習活動的參與，這樣一個小小策進計畫就可以做為勞工處推動性別平等的亮點計畫。</p> <p>二、在補助工會辦理性別平等課程內容上，最好鎖定在領導力、公共參與等面向，培力女性學習擔任幹部，可以主動先替工會規劃幾個課程方案讓工會選擇。辦理的形式除講座外，能有其他更多元的型態。業務單位也能拍攝一些宣傳短片，到工會或企業輔導時可以播放。</p> <p>三、臨時動議： 何委員：公務體系都要辦理性別主流化業務，市府各局處均應分別納入各分工小組，建議重新檢討各局處參與各分工小組配置的問題。</p> |
| <p>未來工作目標 及策略</p> | <p>決議事項：</p> <p>一、請業務單位針對工會會員及幹部性別比例的現況，做成統計分析表，按個別工會的性別比例落差情形分類，做為設計規劃輔導策略的參據，並參採委員建議，設計更細緻的評鑑標準及獎勵措施，鼓勵個別工會持續提升工會中的少數性別積極參與工會事務。</p> <p>二、未來在年度五一模範勞工表揚大會上，對於理監事單一性別比例提升有顯著進步的工會，一併予以表揚。</p> <p>三、有關勞工教育課程內容設計成套裝課程的模式提供工會選擇這個部分，勞工處會朝這個方向努力，短期內會先把一些與性別有關的新議題放到勞教核心的課程規劃中，在性別平等的課程資源部分也請社會處協助。</p> <p>四、臨時動議何委員的建議事項，錄案提報性別平等委員會討論。</p> |

*本市婦權會每年訂於 5、11 月召開，各小組會議時間請於每年 3、9 月進行。

*各小組會議結束後請完成紀錄表，並函送委員知悉，副本抄送社會處。