桃園市政府人事處 112 年第 1 次性別平等專責小組會議 會議紀錄

開會時間：112 年 4 月 26 日（星期三）下午 2 時

開會地點：本府 13 樓 1301 會議室

主席：林召集人妙貞（前段）

王副召集人偉曦（後段）

紀錄：陳則寧

出席人員：許委員雅惠、盧委員孟宗、高委員幸如、蘇委員美嘉、陳委員苑芳、
鄭委員喬中、楊委員秀枝、辛委員春燕、鍾委員媚芳、葉委員祐寧、
張委員展嘉、陳委員政隆、黃委員思維

列席人員：劉參議怡伶、張雯婷

壹、主席致詞：非常感謝兩位外聘委員與參議參與本處性別平等專責小組會議，共同策進本處性平業務。本次會議提出多項討論議題，請各位委員不吝指導。

貳、確認上次會議紀錄（附件 1）

主席決議：洽悉。

參、各科室工作報告：

一、本市性別平等政策方針-就業、經濟與福利面向分工表「112 年工作規劃」、「112 年 1-4 月辦理成果」。(附件 2)

發言摘要

(一) 業務單位報告內容：略。

(二) 許委員雅惠：一級機關局處長、區長的性別比例為婦女團體特別關注的議題，建議可將此情形報告給首長，作為後續任用參考。

(三) 劉參議怡伶：一級機關局處長、區長的性別比例確實是本府需要持續提升的項目。希望人事處持續有積極作為，像是提供資訊給首長、辦理女性主管培訓班等方式，藉此拔擢及培訓女性人才。

(四) 盧委員孟宗：有關附表之一級單位主管人員性別比率，提醒仍要留意部分機關有女性人數比例偏高，但男性主管比例偏高之落差情形。

(五) 業務單位回應：會將六都一級機關局處長、區長的性別比例資料及委員意見綜整，供首長作為用人決策之參考。

(六) 主席決議：

1. 有關一級機關局處長性別比例，已向首長做業務簡報，會持續

提供首長意見以改善性別落差。

2. 區長的遴薦係由民政局主責，會請考訓科和民政局聯繫並研議課程規劃事宜。

二、112-115 年本處推動性別主流化實施計畫。(附件 3)

發言摘要

- (一) 業務單位報告內容：略。
- (二) 許委員雅惠：「成立性別平等專責小組」中提到外聘民間委員 2 位以上（其中 1 位至少為現任或曾任性平會外聘委員），建議改為 2 位都是現任或曾任性平會外聘委員。
- (三) 性別平等辦公室回應：因本府有 32 個一級機關，各機關性平專責小組會議需於每年 4 月和 10 月辦理，如果各機關外聘委員都為現任或曾任性平會外聘委員，可能各委員會議時程容易撞期。另考量各機關業務屬性不同，建議仍有 1 位委員為其他領域之專家，協助提供不同的專業建議。
- (四) 盧委員孟宗：目前條文上規定外聘民間委員 2 位以上，所以各機關都會以達標方式僅聘任 2 位委員。也許未來能規劃請各機關聘任 3 位委員，其中 2 位為現任或曾任性平會外聘委員的方式，為機關兼顧性別及專業觀點。
- (五) 劉參議怡伶：建議於推動措施中加入「性別平等工作團隊」文字內容。
- (六) 業務單位回應：有關本處性別平等工作團隊，由副機關首長擔任性別平等督導，秘書室主任擔任議題聯絡人，人事管理員擔任性別議題代理人，已持續運作多年。將依委員意見將文字訂入計畫中。
- (七) 主席決議：
 1. 有關外聘民間委員之建議內容，提供給性別平等辦公室參考規劃。
 2. 請秘書室依委員意見修改 112-115 年本處推動性別主流化實施計畫。

三、111 年度性別主流化各項工具執行成果。(附件 4)

發言摘要

- (一) 業務單位報告內容：略。
- (二) 許委員雅惠：
 1. 性別意識培力項目是否有放上本府辦理情形？
 2. 性別影響評估欄位中的「較前一年持平」建議刪除；建議納入委員意見參採情形。
 3. 性別統計與性別分析欄位中，由於各機關都有將成果放在網站

上供民眾閱覽，建議可再放上公告網址及說明文字。

4. 性別平等課程已經辦了很多，建議可針對女性辦理跨域治理、提升核心職能類的課程，提供女性資源，培養其專才。
- (三) 盧委員孟宗：從本府性別意識培力課程參訓統計表上發現，部分機關參訓比率不滿 70%，期望持續改善。
- (四) 劉參議怡伶：今年是否會規劃首長性別平等研習、女性主管菁英班等課程？
- (五) 業務單位回應：
 1. 性別意識培力本府 111 年辦理情形已呈現於附表 1，有關部分機關參訓比率較低，會再請各該機關積極推動，辦理情形業列為人事業務績效考核評比項目。
 2. 本處辦理訓練內容多元，會針對各類人員（首長、女性主管、政務人員、一般公務員等）規劃不同課程，並嵌入性別觀點。
 3. 性別統計與性別分析欄位，後續會依委員意見放上網址及說明。
- (六) 性別平等辦公室回應：性別影響評估欄位中為本府提供各機關的制式格式，後續會和研究發展考核委員會及法務局討論欄位如何呈現、更新。
- (七) 主席決議：請各業務單位依委員意見辦理。

四、112 年本處性別預算編列情形表。(附件 5)

發言摘要

- (一) 業務單位報告內容：略。
- (二) 許委員雅惠：未婚聯誼、職家平衡等議題都存在於性別平等政策綱領中，建議可將這類預算納入性別預算編列情形表。
- (三) 業務單位回應：會後會請各單位重新盤點並更新本處 112 年性別預算。
- (四) 主席決議：請會計員依委員意見辦理。

五、112 年本處落實性別平等措施之規劃。(附件 6)

發言摘要

- (一) 業務單位報告內容：略。
- (二) 主席決議：洽悉。

肆、討論事項：

案由一：為確認本處 113 年性別影響評估之非重大施政計畫，提請討論。

說明：

- 一、因應 112-115 年本府推動各機關性別主流化實施計畫規定，各機關每年至少提 1 案非重大施政計畫辦理性別影響評估。

二、本處 113 年非重大施政計畫擬提報之性別影響評估案件為「111 年特種考試地方政府公務人員考試地政及測量製圖類科(錄取分發區：桃園市)錄取人員於集中實務訓練計畫」。(附件 7)

發言摘要

- (一) 業務單位報告內容：略。
- (二) 許委員雅惠：訓練總時數多少？和性別的相關性？
- (三) 業務單位回應：課程時數至少 15 小時，考量測量製圖類科有男性多於女性之情形，希望在課程中加入性別元素，提升職場互助氛圍。

決議：照案通過，請人力科依規劃方向開始撰寫。

案由二：有關新增性別統計指標及性別分析項目一案，提請討論。

說明：

- 一、本處 112 性別統計指標新增項目：「桃園市政府人事處暨所屬人事機構人事人員人數」之複分類「退休別」。(附件 8)
- 二、本處 112 年性別分析新增項目：「111 年桃園市政府員工協助方案諮詢情形-由性別出發」。

發言摘要

- (一) 業務單位報告內容：略。
- (二) 許委員雅惠：「桃園市政府人事處暨所屬人事機構人事人員人數」之複分類「退休別」，統計的人數只有 12 人，是否樣本數過少？
- (三) 業務單位回應：其他直轄市政府有將該項目納入複分類，故將此納入指標，期能透過統計數字，更了解本處人事人員之職涯樣貌。

決議：自願退休和屆齡退休確實呈現出不同的人員動態，預計後續數據逐年累計，可藉以瞭解本處人事人員職涯規劃。照案通過。

案由三：有關 111 年性別統計指標及性別分析一案，提請討論。

說明：

- 一、依各機關召開性別平等專責小組會議建議事項(112 年上半年)：依據 111 年第 2 次性別主流化會議決議，請各機關重新將 111 年性別統計指標及性別分析提列至本次專責小組會議重新檢視是否符合行政院性別平等業務輔導獎勵計畫衡量標準。
- 二、本處 111 年性別統計指標新增項目：「桃園市政府所屬機關學校退休公務人員人數」之複分類「年齡別」。(附件 9)
- 三、本處 111 年性別分析新增項目：「桃園市政府人事處暨所屬人事人員參加訓練情形性別分析」。(附件 10)

決議：同意備查。

案由四：為確認本處 113 年具體行動措施計畫，提請討論。

說明：本處 113 年具體行動措施計畫擬提報：「職場爭本事-提升女性人事人員終身學習時數計畫」。(附件 11)

發言摘要

(一) 業務單位報告內容：略。

(二) 許委員雅惠：

1. 需要跳脫日常執行的業務，用有別於以往的措施，達成性別平等目標，才是具體行動措施。建議可開女性專班或用其他以往沒有課程／方式辦理。

2. 終生學習課程和核心職能課程的差異為何？建議於推動策略加入課程類別、時數、受益人數等資訊的說明。

(三) 劉參議怡伶：請在問題說明把業務單位 108 年至 110 年調查統計的發現內容、人事人員性別人數等內容加入。

決議：通過，請企劃科依委員意見調整。

案由五：有關本處 112 年金桃獎提報獎項，提請討論。

說明：

一、「金桃獎-桃園市政府推動性別平等業務獎勵計畫」內容摘陳如下：

(一)實施對象：本府各一級機關(含其所屬二級機關)及區公所。

(二)實施期程：自 108 年起，每 2 年辦理一次。

(三)評審項目：性別平等創新獎、性別平等故事獎、CEDAW 旗艦獎、性別平等卓越團隊獎、性別平等最佳推手獎。必評項目採分組辦理，本處為 A 組，至少須擇二項目(性別平等創新獎、性別平等故事獎、CEDAW 旗艦獎)提報參選。

(四)評審範圍期間：110 年至 112 年 6 月底。

(五)需於 112 年 8 月底前填報自評說明及相關佐證資料電子檔予本府性別平等辦公室。

二、本處擬提報性別平等創新獎—「職場性別不設限 桃園女傑好表現」及性別平等故事獎—「扭轉傳統觀念，活出精彩自我-退休女性的贏老生活」。

發言摘要

(一) 業務單位報告內容：略。

(二) 盧委員孟宗：兩個題目感覺都不錯，如果有需要可以把撰寫內容提供給委員協助檢視，透過外部委員的幫助來強化亮點。

(三) 許委員雅惠：創新獎需要呈現出案子的深度與廣度，故事獎則要透過好文筆說出感動人心的好故事。

(四) 劉參議怡伶：除了必評的項目，金桃獎還有自行參選的性別平等卓越團隊獎和性別平等最佳推手獎，鼓勵大家報名參加。

決議：謝謝委員的熱心協助，考訓科及給與科撰寫出內容後請持續和委員請益。

案由六：本處 112 年自製 CEDAW 案例教材及自製媒材宣導規劃，提請討論。

說明：

- 一、案例名稱：家務教養神隊友，職家平衡樂悠遊。
- 二、教材內容摘述、112 年辦理宣導方式之規劃如附件 12。

發言摘要

- (一) 業務單位報告內容：略。
- (二) 盧委員孟宗：目前宣導期程預計於 112 年 10 至 12 月，之後還會持續宣導嗎？
- (三) 許委員雅惠：職家平衡這個題目很多人做過，宣導時可能亮點有限。會不會做些時事、知識類議題，如近年憲法釋憲案做出之相關性別議題修正，如通姦除罪化、免責一方得提出離婚訴訟、離婚後子女撫養與照顧議題等權益保障的議題會更有趣？
- (四) 業務單位回應：
 1. 會持續宣導，預計會讓宣導成果成為本處的知識物件，放在公開平台供聆聽。
 2. 委員提到的議題較偏法務專業，在保障公務員的權益這一塊，本處可以做一些留職停薪、因家庭照護需求彈性上班的內容。

決議：請考訓科參酌委員意見規劃。

伍、臨時動議：無。

陸、主席指（裁）示：希望各單位主管聽了兩位外聘委員和執行長的意見後，可以持續學習、持續進步。性別平等絕非一時的業務，而應將性平意識融入各項工作，共創性別平等的永續目標

柒、散會：下午 4 時。