

# 桃園市政府人事處性別平等專責小組 107 年第 1 次會議紀錄

開會時間：107 年 3 月 5 日（星期一）上午 10 時

開會地點：本府 13 樓 1301 會議室

主 席：陳委員兼召集人素枝

出席人員：林委員滄崧、饒委員瑞恭、羅委員金榮、鄭委員明耀、高委員幸如、游委員建盛、陳委員苑芳、孫委員怡君、戴委員沁滢、呂委員俊潔、陳委員建宇

列席人員：簡參事秀蓮、蔡社工師美雯

記錄：李汝卿

壹、主席致詞：略。

貳、工作報告：

一、106 年度性別主流化執行成果報告。

發言摘要

## （一）簡參事秀蓮

有關性別意識培力部分，辦理性別業務人員(性別議題聯絡人及代理人)參與性別課程受訓人數為 2 人，平均受訓時數為 2.5 小時，是否有缺漏統計時數部分?依照本市性別主流化實施計畫規定，辦理性別平等業務相關人員，每人每年需 10 小時性別意識培力教育訓練。

## （二）呂委員俊潔

本處辦理性別業務人員 2 人分別於 10 月底及 11 月初始調任本處，爰平均受訓時數及參訓性別工作人數較前年為低。

## （三）主席回應：

原性別議題聯絡人及代理人雖調任他機關，此項業務有銜接性，非因人而異，應將調任他機關者其參與性別課程之受訓時數計入，爰請呂委員會後查詢相關人員 106 年度受訓資料再做修正，本(107)年則請務必多多參與相關課程。

## （四）簡參事秀蓮

有關性別人才資料庫部分，每 2 年異動本府人才資料庫名單，預計今年底將徵詢各機關推薦相關人才，建議貴處可推薦配合度佳、專業度強的

人才師資來協助，經由性平委員會作統合審查，審查名單由市長核定後公告上網，成為本府性別人才師資者，日後各機關於辦理性別影響評估或需要專家學者擔任外聘委員時，皆可從本府人才資料庫中遴選。

### **(五)主席回應**

本處將積極尋找人才，於每年辦理性別意識培力課程中，不論是自辦或是他機關辦理，應該都可從中了解這些老師的專長，屆時將把握機會推薦適當人選。

二、105 及 106 年為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為。

#### **發言摘要**

##### **(一)戴委員沁滢**

有關桃園市公教人員住宅及福利管理會設置要點，針對縮小性別統計落差，管理會共聘任 11 位委員，分別為男性 6 人(54.55%)、女性 5 人(45.45%)，105 及 106 年委員性別落差比例皆為 9.1%，且任一性別比例均較管理會設置要點規範之三分之一高。

##### **(二)主席回應**

縮小性別統計落差為性別平等考核項目之一，包括本處性別平等專責小組成員之性別落差，106 年性別落差已減緩為 0% (男性 7 人、女性 7 人)，本處已積極改進並將相關資料填送性別平等辦公室。

#### **參、討論事項**

**案由一：**有關新增性別統計指標項目一案，提請討論。

說明：

- 一、依據本府主計處 103 年 4 月 14 日以桃主統字第 1030003922 號函，規範本府業務機關自 104 年起逐年須新增 2 至 5 項性別統計指標項目，幕僚機關逐年須新增 1 至 2 項性別統計指標項目。
- 二、性別統計指標新增項目：桃園市政府所屬機關退休公務人員人數。

#### **發言摘要**

##### **戴委員沁滢**

有關 107 年退休公務人員性別統計部分，將以前一年度實際退休公務人員性別比作為統計指標項目。本府教育人員的申請及調查已回歸教育局，故本性別統計指標新增係指本府所屬機關退休公務人員，不包含教育人員。

決議：同意增列「桃園市政府所屬機關退休公務人員人數」為 107 年性別統計指標項目。

案由二：有關本處 107 年度辦理性別影響評估案件，提請討論。

說明：

- (一)依本府(研究發展考核委員會)106 年 4 月 25 日府研綜第 1060058889 號函，為配合本府政策及行政院性別平等處對地方性別平等業務考核，各機關每年應至少擇定 1 案施政計畫辦理性別影響評估。
- (二)本處 107 年無府決行計畫，非府決行計畫所提報之性別影響評估案件為「桃園市政府人事處所屬人事機構薦任第 8 職等以下人事主管職務互調原則」。

### 發言摘要

#### (一)游委員建盛

1. 研提「桃園市政府人事處暨所屬人事機構人事主管職務平調作業原則」作為 107 年本處辦理性別影響評估議題，起源係因現有人事人員比例男性約占 1/3，女性約占 2/3。依照行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點規定，原則上人事主管人員職期 3 年為一任，得連任一次。因業務特殊需要或家庭因素，於連任期限屆滿後得延長一年。近年來配合改制直轄市，本處所屬人事人員員額有逐步增加的情形，同仁在參與平調申辦部分，也有增加的趨勢，希望透過訂定上述平調作業原則，來讓女性或男性同仁有職務平調需求時，有相關申辦規定。
2. 在遷調過程中，例如任職滿 3 年申請遷調或是依照個人意願，乃至於因個人家庭因素而申請，本處承辦科經了解現況後發現，同仁提出平調的原因及比例，其中以增加職務歷練、配合職期調任及縮短通勤時間等 3 項比例較高；至於家庭或健康等因素比例則較低。
3. 從統計數據了解後，此次提出人事主管的範圍界定在薦任 8 職等以下，將去(106)年 10 月第 2 次本處性平專責小組會議討論內容稍作調整，也參考行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點及相關文獻資料，修正為互調原則，另承蒙林滄崧委員提供意見，因此而提出本處性別影響評估檢視表(計畫案)。

#### (二)林委員滄崧

1. 桃園市政府人事處所屬人事機構薦任第 8 職等以下人事主管職務互調原則(草案)第 3 點第 2 項共有 6 款條件，第 1 款將「懷孕或請娩假期間」列為申請職務互調之資格條件，此點專屬女性，其他 2 至 6 款並無專屬

女性。因此性別影響評估中有特定性別目標，早期桃園市人事人員輪調是否有訂定上述 2 至 6 款？是遇到個案就處理？還是通案定期辦理（每 3、6 個月或 1 年）？草案內容是 2 個人彼此說好互調？還是要公開但要符合資格條件規定？此部分屬於行政考量，因（特定性別）懷孕或請娩假而申請遷調，也並非不可行，依據我國性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭」篇推動意旨，本原則（草案）符合「促使公私部門均能營造友善家庭之就業環境」等政策要求。

2. 因此，建議將性別影響評估案交由顏委員玉如審視，顏委員同時也是本府現任性平會委員，在了解草案的內容、精神及依據後，若性平會其他委員有意見，顏委員即可將我們擬定這個原則意涵提出說明。性別平等政策綱領第 39 頁（行政院修訂）提到，因現在雙薪家庭很多，女性參與工作率增加，養育 3 足歲以下子女，大多數還是以女性為主，總結來說，先請顏委員確定有無意見，有問題再充分討論，待確認沒問題後再提送。

### **(三)游委員建盛**

對林委員所提三個部分說明如下：

1. 目前人事人員在本互調原則（草案）第 3 點第 2 項各款規範，係參酌行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點訂定。第 1 項即懷孕或請娩假期間；其次為養育 3 足歲以下子女；還有為本人重病須長期治療等因素，融入本互調原則（草案）。
2. 針對現職滿 5 年的人事主管，本處於每年上半年會定期檢視並確認，至於個人若有調任需求者，於平時開放平調時會上網公告，這是屬於個案需求部分。
3. 另外本互調原則（草案）第 3 點第 2 項第 2 至 6 款部分，以前並沒有通案處理的規定，未來該原則如實施後，則會有相關規範。

### **(四)主席回應**

林委員提到定期性的檢討及個案性考慮，強調如果因為懷孕請娩假因素，是否會因此單一條件而處理，林委員建議可以將 6 個條件統合，不要特別突顯懷孕單一條件，實務面作業時可以作通盤性處理。

### **(五)簡參事秀蓮**

原則(草案) 第 3 點第 2 項規定，申請人須任現職滿 3 年以上，若未滿 3 年但符合第 1 至 6 項條件時，可否提供申請互調？

### **(六)游委員建盛**

前揭規定係屬於通案性互調原則，若有個別需求或是特殊考量時，則適用本原則第 6 點規定，本處得因業務需要，主動辦理人事主管互調，不受限制。

**決議：**本案請提案單位送請顏委員玉如協助檢視，待定案後再提送研究發展考核委員會彙辦。

肆、臨時動議：無。

伍、散會：上午 10 時 50 分