

**桃園市政府人事處 109 年第 2 次性別平等專責小組會議
會議紀錄**

開會時間：109 年 10 月 28 日(三)下午 2 時

開會地點：本府 13 樓 1301 會議室

主席：黃召集人新離

出席人員：許委員雅惠、王委員崇斌、鄭委員明耀、蕭委員志芳、江委員坤遠、
游委員建盛、陳委員苑芳、詹委員佳瑛、戴委員沁澄、辛委員春燕、
鍾委員媚芳、黃委員毓婕

列席人員：簡參事秀蓮

紀錄：陳則寧

壹、主席致詞：略。

貳、各科室工作報告：

一、配合本府修正「108-111 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」，修正本處 108-111 年推動性別主流化實施計畫。
(秘書室)

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)許委員雅惠：建議在性別意識培力項目中增加教育訓練的成效評估、納入分流分級的辦理內容，以滿足不同類型公務人力的需求。並放入成效的呈現，讓後續辦理教育訓練時有所依據。

(三)簡參事秀蓮：本次各局處修正性別主流化實施計畫係依市府公版製作，建議性別主流化工具主責機關（人事處、研考會、法務局、主計處）將主責彙整的業務納入報告案中，以符合實際的工作內容。

(三)主席決議：洽悉，請業務科依委員的意見辦理，另簡參事建議，人事處會配合市府政策辦理。

二、本市性別平等政策方針-就業、經濟與福利面向分工表「109 年工作規劃」、「109 年 1-9 月辦理成果」、「110 年工作規劃」。
(人力科)

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)許委員雅惠：

1. 請補充 109 年下半年規劃的女性高階主管專班的辦理成果。
2. 方針重點部分，期待未來可以納入「人力資本提升」的說明（例如進修補助、公假等，可放入性別比例、教育程度、公假進修等相關統計數字），也可自由發想，看能用什麼樣的方式發展和規劃人力。

(三)業務單位回應：

1. 目前有訂定「桃園市政府及所屬各機關學校公務人員申請公餘進修費用補助作業要點」，並由進修人員依需求選擇申請「部分辦公時間進修」或「公餘時間進修」。
2. 近日有調查本府薦任八職等以上主管職人員，54%的人學歷為碩士以上，顯示本府主管人力素質已具水準。

(四)主席決議：

洽悉，並請人力科和考訓科依照委員的建議修正補充。

三、本處 109 年度性別主流化 1-9 月執行成果。(各科室)

發言摘要

- (一)業務單位報告內容：略。
- (二)主席決議：洽悉。

四、109 年本處性別平等宣導之執行成果。(考訓科、秘書室)

發言摘要

- (一)業務單位報告內容：略。
- (二)許委員雅惠：請將 6 月 30 日的 CEDAW 課程的宣導主題加上「一般性建議」。
- (三)主席決議：洽悉，並請秘書室依委員意見修正文字。

參、討論事項：

案由一：有關本處 110 年辦理性別影響評估案件「職場健康管理-優質健康促進服務計畫」，提請討論。

說明：

- 一、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，及因應 108-111 年本府推動各機關性別主流化實施計畫規定，各一級機關每年應至少提 1 案非重大施政計畫，辦理性別影響評估。
- 二、依 109 年 4 月 20 日召開之本處 109 年第 1 次性別平等專責小組會議，決議提報 110 年非重大施政計畫之性別影響評估案件為「職場健康管理-優質健康促進服務計畫」。

三、本計畫業已聘請暨南國際大學社會政策與社會工作學系教授許雅惠擔任民間性別平等專家進程序參與，對該計畫提出多項建議事項，本處業依專家所提各項意見將計畫調整，並訂定健康促進服務計畫書。(給與科)

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)許委員雅惠：業務單位撰寫的很用心，期待後續的執行情形。

決議：照案通過。

案由二：有關本處 109 年具體行動措施執行成果，提請討論。

說明：

一、依據 108 年 10 月 14 日召開之本處 108 年第 2 次性別平等專責小組會議決議辦理。

二、本處所提報之 109 年具體行動措施計畫為「女性公務人員領導職能提升計畫」。(考訓科)

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)許委員雅惠：

1. 有關滿意度調查，目前的呈現方式不夠精準，建議可以用滿意度幾分以上有幾成，幾分以下有幾成的方式來呈現，這樣才能看出統計數字背後真正的意義。
2. 建議把問卷中的每一個題項指標詳列出來，並以圖表呈現出分數的統計數值，把平均數和百分比的概念都清楚呈現以讓評估結果到位。

(三)簡參事秀蓮：109 年女性傑出公務人員選拔及表揚活動，建議還是可以在市政會議上公開表揚，激勵本府女性公務人員爭取榮譽。

(四)業務單位回應：

1. 每一堂課都會發問卷，問卷用四點量表，主要分為三大題項，第一大類是個人基本資料，第二大類是規劃的認同度，第三大類是課程講師的滿意度。
2. 針對女性傑出公務人員表揚活動，往年都會在市政會議上表揚，惟今年疫情考量，府一層長官裁示改由機關轉發獎牌並頒發禮券。

決議：通過，並請考訓科參考委員建議修正內容。

案由三：有關本處自製 CEDAW 教材案例，提請討論。

說明：

- 一、依據 109 年 4 月 20 日召開之本處 109 年第 1 次性別平等專責小組會議及本府 CEDAW 案例教材進階培力工作坊實施計畫辦理。
- 二、本處所提報之 CEDAW 教材案例為「女性公務人員育嬰留職停薪 Don't worry」。(人力科)

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)許委員雅惠：

1. 由於目前統計數字上，男性落差比例特別大，建議案例名稱改為「男性公務人員育嬰留職 Don't worry」，增加對男性公務人員鼓勵的效果，並且降低性別落差。
2. 案例中有寫到營造友善職場環境並提供支持，但目前無法從文字中看到如何具體提供公務人員支持，是否有成立支持團體？或者一個育嬰社團？亦可舉國外的例子來發想各類創意活動（例如舉辦爸爸日、贈送育嬰留停同仁卡片、或者帶孩子來一日職場等活動，表達機關的友善）。由於案例教材是用來教育其他單位，鼓勵大家可以朝什麼樣的方向前進，所以不一定要已經做到的事情，反而能放入各種促進男性參與育兒的新措施，讓大家覺得「我們還可以做些什麼」。

(三)簡參事秀蓮：去年性平辦有拍一部性平微電影「大大的勇氣」，就是在鼓勵男性申請育嬰留停，建議可以想一些有利的措施，以增加男性育嬰留停的意願。

(四)業務單位回應：會再針對府內有育嬰留職停薪需求的同仁，規劃更多友善、即時的關懷措施或活動。

決議：通過，請人力科參考委員建議修正內容。

肆、臨時動議：無

伍、散會：下午 4 時 00 分。