

## 臺北市政府人事處性別平等專案小組第40次會議紀錄

壹、時間：112年10月31日（星期二）上午10時

貳、地點：本處1103會議室（視訊及實體混成會議）

參、主席：李花書副處長

紀錄：王暉慈

肆、出（列）席人員：外聘委員黃馨慧委員、王蘋委員、黃煥榮委員、本處林長宏委員、曾玉嫻委員、黃望釗委員、陳麗美委員（劉益成專員代理）、陳俊男委員、邱百章委員、吳佳彥委員、張翊辰委員（蔡家宜佐理員代理）、張憶媚委員、楊智喬委員、張詠涵委員、陳渤潮委員、蔡錦發委員（郭瑞庭股長代理）、林鳳燕委員、性別平等辦公室黃逸君聘用組員、梁立慧股長、蕭薰怡科員、高鵬翔助理員。

伍、確認上次會議紀錄

主席裁示：確認洽悉。

陸、工作報告：

報告一：本處性別平等專案小組（以下簡稱性平小組）歷次會議裁示事項執行情形一依本處性平小組第39次會議紀錄辦理（管理科、考訓科、給與科、資訊室及主計機構）。

黃馨慧委員：

- （一）有關107至111年本府公務人員一般健檢總利用率及不同性別利用率比較一覽表，其中男性平均利用率37.93%，女性平均利用率41.71%，但結論是男性平均利用率高於女性，請再確認此結論。
- （二）有關性別影響評估檢視表2-1及2-2部分，報告勾選「未訂有性別目標」及「未訂執行策略」，惟根據敘述情形已有具體建議呈現，建議修正勾選為「有訂定性別目標」及「有訂定執行策略」之欄位。

(三) 性別影響評估是就規劃辦理之計畫項目進行評估，並將評估結果運用於該項目中；現在性別影響評估是就當年度的計畫項目做評估，希望本次性別影響評估列出的性別目標與策略納入明年計畫的修正及調整。

**黃煥榮委員：**關於員工協談個別預約申請表根據上次會議增加性騷擾相關議題是很好的修正，不過在保訓會受理復審的案件多為考績或陞遷不公，其議題在預約申請表上似乎無法選擇；又協談多分為個人、家庭及職場3個層次，因此主要問題或諮詢事項欄位是否能增加考績或陞遷等議題。

**性別平等辦公室：**

- (一) 性別影響評估表係針對原計畫是否訂定性別目標與性別策略，因此根據本府員工協助方案計畫確實無訂定性別目標與性別策略。
- (二) 於活動計畫前進行性別影響評估是理想狀態，有些機關係以例行性業務進行性別影響評估，並依據今年辦理情形經性別影響評估結果，做為次年計畫項目修正或調整性別目標及性別策略之參考；若為大型或獨特活動如世大運，即希望機關能在計畫執行前，事先辦理性別影響評估。
- (三) 有關性別統計分析專題報告，仍有少數呈現「兩性平等」之文字，建議利用搜尋及取代功能，修正為「性別平等」。

**給與科：**依委員意見酌修文字。

**考訓科：**本府員工協談個別預約申請單主要問題或諮詢項目之分類是根據人事總處提供的手冊為基礎，目前個人與工作議題比例為80%及20%，有關考績或陞遷的案件1年約10幾件，晤談初期須建立關係，較少人員會直接針對核心議題，

尤其員工協談非僅考績相關，諮詢欄位並不會特別增加上開議題。

**主席裁示：**

- (一) 請各科室完成專題報告或性別影響評估時，多加利用搜尋功能，避免使用「兩性平等」之文字。
- (二) 有關性別統計分析專題報告及性別影響評估檢視表依委員意見修正並調整。

報告二：本處暨所屬人事機構人事人員至機關（學校）擔任主管之因素調查與統計（管理科）。

**黃煥榮委員：**

- (一) 本案報告之男性與女性選擇因素差異性不大，以學校人事主管為例，在調任因素選擇方面，男性就工作型態較穩定是大於女性比例，看似打破性別刻板印象。
- (二) 所屬人事人員在調任職務時，是否能夠自主選擇或是由人事處安排？如依據同仁意願進行平調或陞遷，調任因素調查才具有意義性。
- (三) 目前任職機關僅分機關或學校，機關是否可以再細分為一級機關、二級機關或三級機關，學校是否可區分為高中、國中或國小呢？

**黃馨慧委員：**調查對象的基本資料有分類，是否可以複分類交叉分析，提供更多、多完整的資料。

**性別平等辦公室：**附議委員的建議，可提供複分類的交叉統計分析，並且提出結論作為政策的參考，便可以呈現深入又完整的報告。

**管理科：**

- (一) 本處暨所屬人事機構各職缺均上網公開甄選，由同仁根據自身的資格條件及專業職能，評估是否報名職缺，報名人員經核算資績評分後，依據公務人員陞遷法規定提甄審委員會審議，再陳請處長圈選陞任人員。
- (二) 本報告問卷調查之基本資料，區分一級機關及二級機關，學校無再區分國中、國小等，另有公務總年資、主管年資、已婚、未婚等資訊。

**主席裁示：**請管理科就委員之建議，思考如何再增加更詳細的資料，以完整本項報告。

#### 柒、討論提案：

案由一：有關本處112年度推展性別平等工作年度成果報告案，提請討論。(管理科)

#### 黃馨慧委員：

- (一) 有關機關推動性別平等之特色或亮點「兩性平等教育」，如無其他考量，建議修正為「性別平等教育」。
- (二) 關於心橋園社單身聯誼活動，過去均有納入多元性別，在文字敘述上較無法看出亮點部分，亦或是僅針對生理男性與生理女性，如仍有包含多元性別，建議增加相關說明，並可將其列入本年度推動性別平等之特色或亮點。
- (三) 性平三法修正，人事處因應其修正措施快速做出回應，建議多加描述，強化亮點，並可將其列入本年度推動性別平等之特色或亮點。

**王蘋委員：**附議黃馨慧委員，人事處推動相關工作有針對性別議題文字部分呈現「兩性」請修正為「性別」，除了文

字修正，也建議考量或承辦時納入多元性別；已經有具體作為部分，可以描述更加詳細的內容，以達最大亮點。

**黃煥榮委員：**有關推動及實踐性別友善環境、設施及服務項目，許多方案似乎無涉及性別議題，是否將無相關方案刪除？因為場地有提供集哺乳室或友善廁所非屬人事處權責範圍，會誤以為僅這些課程有選擇性別友善廁所或哺乳室。

**性別平等辦公室：**

- (一) 在推動性別平等具體措施第4項第2類有提及辦理活動時優先考量設有性別友善設施之場地，爰人事處在辦理相關人事業務或活動時，會考量與會人員的需求優先選擇友善場地，是符合該項目，建議在佐證說明部分加入第2類文字說明，使委員更容易檢視。
- (二) 人事處在 ME TOO 風波及性平三法的修正下，即時辦理實體課程以培訓人事人員如何因應，希望是項實體課程每年定期辦理，落實性別平等防治等工作。
- (三) 員工協助方案似無納入推動具體措施項目內，本年人事處推動不少政策，建議可以加入。
- (四) 有關員工親子休閒活動是否結合兒童節？如果於兒童節舉辦，即可符合第五項第3類之依節目規劃與性別平等相關之專題活動或方案；另外邀請劇團演出，可以多加描述劇情內容。

**給與科：**

- (一) 依委員建議修正兩性平等教育文字，並針對心橋園社單身聯誼有開放多元性別部分補充說明，以最大化工作亮點。

- (二) 有關員工親子休閒活動為每年例行性活動，會根據委員建議考量是否與兒童節相結合，並增加劇團演出之內容，以文字呈現。

**考訓科：**

- (一) 性騷擾防治或相關法規之實體課程會依委員意見，根據本年的辦理情形，於每年定期開辦課程。
- (二) 員工協談服務是一大項目，相關措施已納入性別平等工作推動項目，至於員工諮商部分因較無涉及性別平等，所以並無填列。
- (三) 因應性平三法的修正，推動本府性騷擾防治精進作為，會在依照委員建議補充文字，將資料詳細化，並列入本處本年度之亮點。

決議：請各業管科室依委員建議修正文字，並補充具體說明。

案由二：本處參與本府各機關（構）111至112年推動性別平等工作獎勵計畫之指標評分表自評部分，提請討論。（管理科）

**性別平等辦公室：**

- (一) 建議本次報告案二「本處暨所屬人事機構人事人員至機關（學校）擔任主管之因素調查與統計」加入複分類分析後，可於今年再提報1篇性別分析專題報告，依指標評分表/性別統計分析/性別分析專題之給分標準，111年至112年撰擬超過2篇加0.5分；至於其他評分項目與指標，目前填列滿詳細的，如有需酌修或增加部分，會再與管理科聯繫。
- (二) 人事處今年推辦懷孕員工及其配偶居家辦公或申請彈性上、下班等措施，是一大創舉，尤其員工懷孕

期間除健康促進辦公室關懷外，亦有其他協談服務可以使用，又生產後市府設立托嬰中心及非營利幼兒園等，在推動性別平等工作方面係非常完整的一條龍服務，建議人事處於本府辦理111至112年性平獎勵計畫時提出特別獎申請。

決議：

- (一) 有關特別獎部分，請考訓科及給與科就權管業務提出報告及相關具體資料。
- (二) 請管理科評估於本年提出第2篇性別分析專題報告之可行性，並與性別平等辦公室保持聯繫撰寫及重點呈現方式。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：上午11時55分