

臺北市警察局長性別平等專案小組 105 年度第 3 次會議紀錄暨指示分辦表

時間	105 年 10 月 7 日	自 15 時 00 分 至 16 時 30 分	地點	本局六樓 第一會議室
主席	周副局長壽松		記錄	科員賴哲偉

出席人員

王委員嘉衡、吳委員進宗、李委員國禎、張委員江良、王委員文伸、林委員麗珊、黃委員煥榮、王委員美惠、王委員世馨

列席人員

人事室科員賴哲偉、婦幼隊組長袁雲激、警員黃筱倫、行政科警務正張恆睿、保安科警務正謝易達、防治科警務正李志平、外事科書記林筱婷、後勤科專員張騰貴、技佐連仁里、犯罪預防科專員王慶星、巡官許雁涵、督察室警務正陳俊誠、保防室股長楊麗華、法規室股長陳國海、公關室書記蔡芝蕙、資訊室助理管理師吳愛如、勤指中心辦事員任桂湘、民管中心股長夏天恩、會計室科員粘瑜芬、統計室辦事員郭俊良、政風室股長陳名芳、市政府性別平等辦公室視察蔡楊玄

壹、主席致詞(略)

貳、含前次會議決議事項

一、規劃本局照顧跨性別同仁居住空間辦理情形。

周副局長壽松：

洽悉。

二、婦幼隊現有男性或女性家暴案件的數據及趨勢。

周副局長壽松：

洽悉。

三、有關性別創意提案核予獎勵。

周副局長壽松：

洽悉。

四、規劃製作具性別平等意識的宣導文宣。

人事室：

詳如工作報告一。

周副局長壽松：

洽悉。

五、本局性別友善廁所的圖示顏色改為較柔和協調的色彩。

後勤科：

本局性別友善廁所之圖示經委員建議擬由原黑底白字改為碧底白字，因碧色較難調色，業請本科庶務股督促廠商務必於10月底製作完成並掛牌。

周副局長壽松：

洽悉。

六、賡續製作學習雷達圖。

婦幼隊：

詳如工作報告二。

周副局長壽松：

洽悉。

七、本局暨所屬機關申請育嬰留職停薪情形。

人事室：

俟工作報告再進行討論。

周副局長壽松：

洽悉。

八、有關本局落實性別主流化暨推展性別平等工作計畫(105-108年)，應針對警察局的特質融入亮點。

周副局長壽松：

洽悉。

參、業務工作報告

一、本局暨所屬機關申請育嬰留職停薪情形。——人事室報告

人事室：

上次會議委員提出想瞭解本局暨所屬機關男性及女性同仁申請育嬰留職情形，本室爰統計本局近3年申請育嬰留職停薪人數並製作圖表，經本室統計分析，女性申請育嬰留職停薪人數仍高於男性，原

因如上次會議向各委員報告，如性別平權觀念未普及、女性產假完返回工作崗位未能適應、女性須補餵嬰孩母乳及兼顧家庭收入等。

黃委員煥榮：

非常感謝人事室整理相關數據，這邊提出幾項建議，目前只看到絕對人數的數值，比較沒有看到比率，比率並非指男、女性的比率，而是指符合資格人數申請育嬰留職停薪的比率，我比較想瞭解警察局符合性平法所規定申請育嬰留職停薪資格的同仁會不會想申請育嬰留職停薪。從許多文獻可以得知，育嬰留職停薪未必是一項最好的措施，假設公共托育設施完整，育嬰留職停薪其實對機關人力的調派是會造成困擾，第一，我想瞭解符合育嬰留職停薪總人數是多少，可以跟申請的數據做比較，這樣比較看的出來分布的情況，第二，我看到一個滿有趣的現象是北投分局 105 年有 6 位男性申請育嬰留職停薪，想瞭解背後是否有特殊的原因可以跟大家做分享。

周副局長壽松：

謝謝黃委員的指教，有符合育嬰留職停薪資格同仁而不提出申請，我們有辦法得知相關數據嗎？

人事室：

人事室針對申請生育補助同仁有統計育有 0 至未滿 3 歲子女的員警人數，但如同仁不願提出申請生育補助及育嬰留職停薪，我們是無法得知是否育有 0 至未滿 3 歲子女的狀況，另補充有關北投分局 105 年申請育嬰留職停薪情形，因本室統計數據發現申請者均為男性，經瞭解年齡分布介於 30 至 35 歲之間，申請的時間都非常短暫，多為夫妻之間輪流申請以照顧幼兒。

性別平等辦公室：

目標是建立一個性別友善職場，除了育嬰假等權益的宣導外，對於懷孕的員工，也應包含勤務的調整（性平法第 19 條）、擠哺乳空間的建置。

人事室：

本局對於懷孕女性同仁會根據身體狀況適時調整勤務，另本局及所屬機關均有設置哺乳室供同仁使用。

二、檢討本局男、女廁所比例，以落實兩性平權政策—政風室報告

後勤科：

依建築技術規則相關規定，假設本局人數為 800 人，男用大便器須 4.7 個、女用大便器須 16.8 個、小便器須 7.2 個，故本棟大樓經檢討符合建築技術規則設備編相關規定。另政風室巡查本局各樓層時發現男、女廁所比例不均，倘確實造成同仁如廁時須排隊等候，請具體敘述時間及樓層，供本科進一步檢討改進。

黃委員煥榮：

現在常在談性別友善廁所的概念，性別友善廁所另有一個好處是具有通用性，除了讓少數性別可以使用價值外，本身是有所謂的通用性。我們除了將廁所做男女嚴格的分配之外，有沒有所謂的一些通用，國外有些廁所沒有特別標示男女圖示，假設當事人可接受這種觀念的話，廁所是男女均可共同使用的。在某些餐廳也可以看到，如果空間有限的話，不見得可區分那麼細，想請教後勤科是否有考量可以允許共通性廁所的存在或是怎樣做調配，這是可以大家做思考的問題。

林委員麗珊：

德國有一家餐館，空間非常狹小，廁所只有一間，裡面只有一個大便器，上面並沒有特別註明男女共用，不過有貼一個圖示，站著小便的男生打一個 X，要求男生要坐在大便器上，才不會污染便器邊緣。誠如黃委員講的，國外這種性別的多元化已經蠻被大家所接受，警察局後勤科也非常先進的做到跨性別友善廁所，做法很簡單，就是因為空間有限，所以把原來身障廁所加入多元性別的符號，就可以變通用並提高使用率，還有當我們在講 gender 的時候，這個字比較不翻成兩性，盡量用性別平權政策，不用兩性平權政策。

性別平等辦公室：

建議科室仍應就本身相關業務中之性別統計項目，或業務對象，諸如警政風紀相關政策，或肅貪相關成果之性別差異，找出報告題目。

周副局長壽松：

謝謝委員指教，我記得上次政風室有針對男性或女性風紀案件進行統計。至於在廁所方面，在日本看過廁所有一些是坐式馬桶，但有提供消毒液供使用者擦拭，本次議會也有議員提到，希望世大

運的廁所可以設置相關消毒措施。至於剛剛黃委員提到的，對與使用便器的通用性，本局廁所及便器經後勤科統計是符合相關規範，如後有機會也可以增加性別友善廁所的標示。

三、本局 105 年性別統計分析摘要報告。—統計室報告

統計室：

各分局轄區特色不同，活動人口特性不一，吸引不同犯罪類型，經由分析發現就各分局轄區不同性別被害人案類占比差異，或可做為分局進一步探究為何該案類於轄內單一性別被害比例高於其他轄區原因，再就原因分析研擬治安改善防處對策，例如何以在萬華分局轄區女性被害人因妨害性自主罪受害比例高於其他轄區，如是反映轄區內行業分布特性結果，則不同轄區治安對策重點不同，接下來則須觀察防治對策是否有效，該現象是改善或惡化。或在中山、大安轄區可考慮針對男性易被詐欺得逞手法及男性接收犯罪預防最有效宣導管道，加強對男性反詐騙訊息傳遞，至於大同、信義、北投分局轄區則可能須對轄內女性被詐欺手法及宣導管道，另謀對策。此外，大同、中正第二及士林分局轄區預防及取締酒駕工作則建議持恆加強辦理，保障轄內民眾生命財產安全。

性別平等辦公室：

性別統計分析應針對統計差異提出原因分析，以「104 年各分局轄區案類特性及被害人占比差異分析」的「結論」為例，分局應探究案類被害人單一性別比例高於其他轄區的原因，研擬治安改善防處對策。該「結論」已揭示了統計分析的目標，建議可著手相關的原因分析。

周副局長壽松：

洽悉。

四、製作「保障婦女權益及促進性別平等之法規彙編」。—法規室報告

黃委員煥榮：

我對法規室能做這個工作非常敬佩，但是法規室本次所做的彙編工作應該由市政府統一來做，因為很多項目都適用於其他局處，對工作也有助益，提供性平辦參考，由市政府來編一套保障婦女權益及促

進性別平等之法規彙編，因涉及的層面很廣，不應由法規室單獨來做這份工作，同仁也很辛苦。

周副局長壽松：

謝謝黃委員的提議，提供給性平辦作為參考。

五、本局性別友善職場統計指標。—人事室報告

周副局長壽松：

感謝人事室對本局警職身分的同仁進行相關分析，分別從人數、學歷、假別等進行整理和統計，我覺得這樣的分析相當的清楚。

性別平等辦公室：

性平辦有兩點想瞭解，第一，假別分析請確認是以「人次」或「人數」為計，以「生理假」為例，僅看得生理假的請假，分別有多少比例是由警正或警佐所申請，並看不出有多少女警的比例申請生理假，第二，育有0歲至未滿3歲子女之員警人數，指標項目為「人數」，單位欄為「人次」，請釐清單位；此外，僅看得出滿足該條件之內的職級性別比例，看不出相對於全體員警的佔比。

人事室：

有關生理假的統計係依女性同仁依照身體狀況主動提出申請，如女性同仁有此需求，一個月內可以申請8小時的生理假，故有可能同一位女性同仁重複提出申請，爰母數群體採有提出申請的女性同仁為主。另有關育有0歲至未滿3歲子女之員警數據，係統計本局申請生育補助同仁進行分析，如同仁未申請生育補助我們無法得知是否育有0歲至未滿3歲子女，因涉及私人問題，爰無法統計滿足該條件之內的員警人數，另本室於會後立即將該指標項目「人次」修正為「人數」，謝謝委員指教。

六、性別影片心得分享。—防治科、犯防科報告

林委員麗珊：

主席、各位委員好，有幾點心得跟大家分享，我覺得台灣是一個在緩慢進步的國家。我多年來擔任臺北市政府警察局性別平等專案小組委員，我覺得我們越來越好、越來越進步，人事室事先有將會議資料寄到我辦公室，我們從開會剛開始都沒什麼資料到現在都很完整呈現了統計分析以及相關業務報告，這是一個很棒的方式這邊有個小小

的建議，請婦幼隊在做教育訓練的時候，是不是針對處理性騷擾、性侵害的 SOP 再做加強。最近輔大性侵害事件鬧的沸沸揚揚，自輔大去年 6 月發生以來，很多的學生和我討論這件事情，這件事情從一開始沒處理好導致後來會那麼的混亂，根據性別平等教育法，一但學校發生了性侵害案件，24 小時之內就必須通報學校的性平會，性平會就必須通報主管機關，結果學校沒做這一點，失職的人員可以被處 3 到 15 萬，甚至被免職。因為一開始就沒落實導致後面鬧的沸沸揚揚，為什麼我要提這件事情，因為我聽到剛剛雁涵提到有關賣牛仔褲的店家，禁止男生去試穿這件事情，就好像在很早以前，有餐廳禁止黃種人和狗進入用餐，甚至在現在的社會，還是有餐廳禁止同性戀者進入用餐，因為在餐廳裡面看到異性戀親吻還可以接受，看到同性戀親吻就難以接受，其實這裡面都隱藏著歧視，所以這店家一開始的作法就是一種歧視的表現，不管店家講的理由多麼冠冕堂皇。美國著名服裝品牌 A&F 的行銷總監曾經大刺刺的對媒體說，我們的服裝只給身材纖細的人穿，並在衣服上放上很多歧視亞洲人的圖案或字眼，竟然有一些黃種人還在穿這品牌的衣服，後來有些人瞭解之後會去抵制穿這品牌的服裝，這商家後來在臉書上被罵翻了，當然，我們並不贊成有人去罵商家這種行為，這變成社會都捲入了語言暴力，就像輔大這案子捲入了大量的語言暴力而互相傷害，可是我們要想源頭在哪裡，這是我們要去了解的地方。

今天我看到兩篇的心得，我對於李志平警務正說的一段話非常的感動，就是「顯性歧視的時代過去了，但隱性歧視仍在。我們活在一個充滿禁忌以及歧見的世界，只是我們學會一種社會化後的禮貌，我們歧視但是並不高調」，到現在我們社會至少還有 5 種歧視，種族歧視、年齡歧視、性別歧視、身障者的歧視以及對胖子的歧視，我們比較不會錄取肥胖的人，因為在很多的場合會覺得肥胖的人比較懶惰所以變胖，不管我們表面上多麼冠冕堂皇的掩飾我們的行為，背後隱性的歧視才是最嚴重的。第二篇雖然不是雁涵寫的，但有一段話寫的很棒，就是「一個劃時代的大人物，終究還是毀在對同性戀迫害的那個年代裡」，我們現在沒有對同性戀迫害了嗎？根據中研院 103 年的一項調查，台灣人對於同性戀的接納度只有 3.8，滿分為 10 分，瑞典等

北歐國家可以到 7.8，我們不想要跟哪些人當鄰居呢？嗑藥的、愛滋病患者，另外第四高，佔了 55%，就是不想跟同性戀當鄰居。我覺得這樣談出來很好，我們在這樣的釐清當中，可以瞭解到為什麼我們要持續做性別平權的議題，因為學校沒有落實，我們在這麼多年的努力之下，警察在處理性騷擾、性侵害的案件是不是有按照標準作業流程，這是我們要繼續努力的。

周副局長壽松：

謝謝林委員給我們一些指教，讓我們對於性別平權產生想法和觀念，也謝謝承辦單位根據委員的建議讓我們朝向性別平權的方向前進。

參、臨時動議

人事室：

依本局各單位提報推動性別平等工作順序表，請資訊室、秘書室、公共關係室於下次會議中，從本身相關業務提報推動本局性別平等議題。

周副局長壽松：

請相關單位依順序表提報。

肆、綜合決議事項

主、協辦單位

- 一、加強宣導及重申處理性騷擾、性侵害的標準作業流程。
- 二、請資訊室、秘書室、公共關係室於下次會議中，從本身相關業務提報推動本局性別平等議題。

婦幼隊

資訊室、秘書室、
公共關係室