

## 臺北市政府人事處性別平等專案小組第 21 次會議紀錄

壹、時間：106 年 10 月 27 日（星期五）下午 2 時 30 分

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：程處長本清  
君

記錄：周怡

肆、出（列）席人員：外聘委員黃委員煥榮、王委員蘋、本處莊委員美珠、曾委員金涼、陳委員怡伶、林委員振福、林代理委員欣柔、林委員清陽、賴委員孟筠、賴委員英宏、張委員秀梅、呂委員艾蓉、性別平等辦公室鄭聘用研究員維鈞、本處許股長子涵、陳科員建宇、蔡科員明君、呂科員明芬、張助理員智惠、黃助理設計師靖雯

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-8）

主席裁示：洽悉，為配合法令用語，並請將紀錄中「升遷」一詞均改為「陞遷」。

陸、討論提案

案由一：有關本處 106 年度性別統計分析報告，提請討論。

說明：

一、依「臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（105-108 年）」（以下簡稱總計畫）規定，各機關（構）應據以訂定性別主流化各年度實施計畫，並應於每年就各該機關（構）業務撰擬統計分析專題；後續並應提送本專案小組專題報告並研析參採據以制定政策或調整、改善業務，本處每年應至少提列 1 篇。

二、茲依總計畫規定研擬本處 106 年度性別統計分析報

告，題目為「本府府級任務編組委員會之委員性別比例分析」，提請本專案小組討論(如會議資料 p12-33)。

**王委員蘋：**由本篇報告可以看出對於改善市府府層級任務編組性別比例情形，人事處確實經過一段時間努力，也因此面臨及處理許多衝突，相當不容易。想請教的是，依報告規劃均將性別比例規定納入條文明訂，代表必然要做到的話，是否有考慮到現實上的確有部分編組無法達成，而導致該編組組成不生效力，又或者仍留有相當彈性的規定？

**賴委員英宏：**本處係請各機關於設置要點中明定該性別比例標準「為原則」，以保留相當彈性及兼顧現實情形。

**主席：**針對未配合明訂性別比例標準之任務編組設置要點修正案，本處都會於機關會簽案及市政會議提會審議時，克盡職責提出建議。然而的確如王委員所說，像是土木、建築、國安及警政相關之部分任務編組，在現實上確實較難達到性別比例規定，承辦單位亦於建議意見中保留相當彈性予主管機關。

**黃委員煥榮：**感謝承辦單位撰作此篇相當好的報告，本人由衷敬佩，在此篇報告中除了對各府層級任務編組性別比例進行統計外，更提出了原因分析，使得報告更加深入。針對報告結論部分，本人有不同看法，雖然明訂各編組全體委員任一性別應符合 1/3 性別比例為原則，然而更需要探討的是未達標準之例外情形要如何處理，個人認為應該要針對該任務編組的功能性與專業性進行檢視，也許在該編組中性別比例因素並非最為重要，應尊重主管機關。人事處可與未達標準之機關開誠佈公討論，確認未能達到標準是否真有特別困難，並就該特殊情形進行論述，以說服女委會委

員。例如過去國家考試中的特種考試，常有限制性別條件或分定男女錄取名額之情形，在過去 10 多年來不斷檢討、取消限制下已有很大的改善，但像是監所管理員，因業務特殊需求，仍保有相關限制，即是對於特殊情形的特別處理，也因此個人認為性別比例標準應屬原則，而非屬必然，可將其視為暫行特別措施，但不應該是最終要達成的目標。對於無法達成之難處都應 case by case 地深入探討，而非要求同一標準適用於所有機關。如同 CEDAW 也反對以同一標準適用所有人，而是應該個案地探討與矯正不平等之情形，所以可以思考的是，未來府層級任務編組性別比例標準達成的目標也許並不是達到 100% 這樣絕對的數字，而是加入特殊情形考量，讓人事處、女委會及主管機關間能取得相當的平衡。

再者，不知外聘委員任一性別符合 1/4 性別比例或全體委員任一性別符合 1/3 性別比例何者較難，個人猜想也許是後者，因受限於指定職務委員。就本人現在所擔任行政院性平會委員的經驗分享，委員 34 人中，外聘委員 17 人，只有 2 人為男性，而這其實也是他們的苦處，因為內部委員多是指定職務之部會首長，而部會首長均以男性為多，為配合內部委員中僅有 3 位女性之狀況，外聘委員的男女比例也相對較為懸殊。在報告研究建議部分是提出調整指定職務，例如配合局長均為男性之情形，調整指定職務為副局長等，但其實從另外一個角度思考，也許應該是選任政務官時是否多加考慮任用女性人選，而這就是市長權限，也是長期以來女委會希望給予市長的督促與壓力。

最後，再次說明本人論點，有關府層級任務編組性別比例標準規定應屬原則，但同時也兼容例外情形，並就例外情形加

強原因論述。同為任務編組，各委員會運作性質之考量也相當重要，即該委員會係屬代表性或是專業性較為重要，例如結構工會、技師工會等應當是以專業性為重之編組，而立法委員、性騷擾防治委員會、福利委員會等則是需要透過代表性來達成眾人意見參與的目的。有時過度強調代表性反而會造成專業性部分受質疑。以上是我的淺見，就教於大家。

**鄭聘用研究員維鈞：**首先感謝人事處多年來配合協助辦理本府府層級任務編組性別比例案，這部分一直是女委會歷次會議的列管案件，人事處這邊的努力以及部分委員會因特殊情形無法達到標準的情形，女委會的委員們也都可以同理與瞭解，針對市府施工查核小組的性別比例改善部分，委員們也都給了相當多建議，但回到明訂性別比例標準的目的，是希望在決策過程中，能讓少數性別人員都有表達意見與發聲的機會，從報告中可看出這 1 年以來其實有很大的改善，性平辦也期待未來與人事處可以繼續合作達成目標。想請教的是，報告中所提到的備選名單，是否會有性別比例失衡的情形，導致選出委員性別比例也相對失衡？另外想請問在實務作業上，是否可以提出所謂的保障名額，像是現行選舉制度，給予少數性別參與決策的權利保障？

**賴委員英宏：**府層級任務編組的外聘委員係透過遴選機制聘任，在這過程中我們都會請機關確保備選名單之性別比例。保障名額部分如確有需求，我們會請機關在簽案上說明清楚，完備各行政程序，並經市長同意。

**鄭聘用研究員維鈞：**謝謝承辦單位的回答，在報告中所提到採取的相關措施，對於提升性別比例相當有用，應屬極有成效的工具，再次感謝人事處的協助。

**王委員蘋：**附議黃委員說法，在推動性別平等的長期過程中，府層級任務編組委員會的性別比例標準限制，應該被視為一種暫時性、階段性的作法。我們長期以來在推動性別平等的脈絡中，通常所做的改善方法都是為了希望能提升女性權益，因為隱藏在性別平等背後的想像是女性是較為弱勢的一方，而如果要達到真正的實質性別平等，未來在性別光譜上我們會開始關注不男不女、非男非女的族群，像是之前單身聯誼活動報名表上增加「其他」欄位，就是一個很大的進步。而在透過這些工具進行階段性任務時，很重要的部分就是清楚地論述無法達到目標的難處與原因，才能在未來更進一步推展實質性別平等時不被卡住，也鼓勵大家思考現在推行的各項措施是為了什麼目的，才會更清楚未來的方向。

**主席裁示：**謝謝各位委員提供的寶貴意見，可做為本處在未來推動促進性別平等的墊腳石，並請任用科爾後於政策推行時參考委員意見辦理。

案由二：有關本處 107 年度性別預算案，提請討論。

說明：

- 一、依「臺北市府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（105-108 年）」規定，本府各一級機關（構）每年應編列執行落實性別主流化暨性別平等工作所需經費，並納入年度預算。
- 二、經請各業務單位填列，彙整完竣後提請本專案小組審議（如會議資料 p34-35）。

**黃委員煥榮：**性別預算編列估算其實相當不容易，因為性別預算通常是該預算項目的一部分，而非全部，像我之前常舉的

例子是警察局將設置監視器預算全部列為性別預算，然而監視器設置之效用並非僅針對婦女權益維護，應僅佔監視器設置預算之一部分，性別關聯度較低部分的預算應當要予以排除。關於本案預算項目中的「員工協談服務」，因提供協談的服務未必限定於性別有關者，也有可能是職場考核或管理方面的困擾；又本項設定計畫目標是透過協談服務，協助有「性別認同」或「性別角色困惑」這種較為特定的個案同仁，所列總預算為 138 萬 2,400 元，估算比例是否有較高的情形？

**王委員蘋：**有關員工協談服務此項性別預算所編列數額為 138 萬 2,400 元，是否為整體協談服務預算項目的總額？另原本目標是針對「性別認同」與「性別角色困惑」之同仁這種較為少見且特定之情形，因該項服務應不侷限於此類情形，建議可於計畫目標欄位中，摘述同項工作內容中「員工協談室是針對有職場、生活或身心健康困擾之同仁，藉由協談服務協助員工解決困難，建立溫馨關懷的工作環境」部分文字，再予增補相關說明，闡述如何藉此預算項目打造性別友善協談服務環境。

**陳委員怡伶：**針對此預算項目補充說明，105 年度性別預算未列入此項，係於 106 年度性別預算提本小組審查時，經各委員建議新增，所編列 138 萬 2,400 元係估算本府公務同仁參與個別或團體協談之經費，並未包含健康促進課程等較不相關之部分。因參與協談的同仁所提出之問題常屬複合性質，可能同時包括職場、家庭、性別等諮商議題需求，並非僅針對單一面向討論，爰較難切割估算，且如婆媳問題等亦與性別議題有關。另因 105 年度委員建議列入性別預算後，本處於提供同仁勾選之需求表亦增加性別議題此一

類別，經統計 105 年度計有 1 位同仁有此議題需求，106 年度至今計有 4 位同仁有此議題需求。後續我們會在性別預算編列資料中依委員意見修正目標文字內容。

**王委員蘋：**建議在目標描述可列舉部分議題種類，如剛剛所述婆媳問題、性別認同等等，均屬具有性別關懷之服務，又如陳委員所述，自 105 年度起已陸續有人員獲得此類議題協助，這是相當好的事情，本人敬表支持。

**鄭聘用研究員維鈞：**想請教有關預算項目「心橋園社聯誼活動」，除了表上所列新進人員交流活動外，是否仍保留過去所辦單身聯誼活動？

**林委員振福：**新進人員交流活動和單身聯誼活動，本科都持續辦理。

**鄭聘用研究員維鈞：**請問新進人員交流活動進行的內容大概為何？因為民間企業例如谷歌，針對新進人員都會不斷宣導性別友善措施，市府這邊其實對於適用勞基法同仁推行很多優於法令的同志友善措施，建議也可以透過這種活動多加宣導市府對於性別友善職場的努力，讓新進同仁能夠認同市府對於性別平等重視的價值，也是性別培力的一種措施。

**林委員振福：**市府所辦理的新進人員交流活動與鄭委員所述民間的新進人員活動較有差別，本年度活動有 2 梯次，主要對象是市府 105 年度高普、地特考試錄取人員，考量此類人員行政經驗較為不足，讓他們可透過此活動互相交流，進行經驗分享並建立情誼，未來職場上如有困難則可互相協助支援，此外也會蒐集新進人員普遍遇到的問題，送請各相關機關協助處理。

**王委員蘋：**因為此活動是針對全市府新進人員，那像是由民政局主辦之同志聯席會報，在這會報中其實會討論到許多臺北市性別友善政策，之前也有與會人員提議如何促進市民全面瞭解各項性別友善政策，因此我也建議在此類新進人員活動中也可讓人員充分瞭解臺北市的各項性別友善政策。

**鄭聘用研究員維鈞：**臺北市政府針對多項性別友善政策其實都投入甚多，甚至在大法官釋憲前就已提出同志友善職場，而這也是屬於員工福利的一環，也彰顯出本府對於性別平等重視的價值，建議於此類活動中可多加宣導。

**林委員振福：**有關員工福利及相關性別友善措施，於人員報到時均已提供相關資料告知與宣導，本項新進人員交流活動主要是針對行政經驗交流。

**主席：**此項交流活動係一年舉辦2次，如於參與活動時再宣導恐較緩不濟急。

**莊委員美珠：**本府各機關人事單位於新進人員報到時，均已提供相關性別措施資料，並向同仁說明如遇性騷擾或不平等待遇時可採取對應的申訴管道。

**主席裁示：**各機關於新進人員報到時，亦會安排輔導員可協助新進同仁，讓同仁瞭解本府性別友善政策。有關本項性別預算中「員工協談服務」部分，於108年度預算編列時請依委員意見修正。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：下午3時35分