臺北市政府警察局性別平等專案小組
103 年度第 3 次會議紀錄暨指示分辦表

時間	103 年 12 月 5 日　自 10 時 00 分 至 11 時 30 分	地點	本局六樓 第一會議室
主席	周副局長壽松	記錄	助理員 鄭永誠
出席人員		詳如簽到表	

壹、主席致詞

周委員壽松：

謝謝在場委員老師指教，在每次會議中不斷學習，讓我的性別平等意識日漸成熟，在此表達，對出席委員老師的感謝，接續請按照程序進行。

貳、業務工作報告(含前次會議決議事項)

一、 將本專案小組會議視為性別培力課程，並核予出席者公務人員終身學習時數（略，詳如會議資料）。

二、 持續規劃辦理性別主流化問卷調查（略，詳如會議資料）。

三、 婦幼文宣品於印製前，提本專案小組或商請性別平等辦公室協助檢視內容用字（略，詳如會議資料）

周委員壽松：

請問目前有無內外勤單位於印製文宣品前，提本專案小組或商請性別平等辦公室協助檢視內容用字？

婦幼警察隊：

婦幼隊報告，針對婦幼文宣品部分，在上次會議結束後，本隊即將相關文宣品提供性別平等辦公室研究員，請其提供修正建議，本隊即修正完成。

周委員壽松：

請問還有沒有其他單位？做一件事情，如果有要求將後續辦理情形具體呈現，即應續行辦理，讓委員知道我們有確實在執行面上落實，而非僅止於轉達，後續各單位中，有些有印製性平相

關文宣或進行宣導，但是卻無法顯現成果，除了剛剛婦幼隊有提到，但是在資料中，卻也無法顯現，因此在執行面上必須一一檢視，委員才知道裁指示事項的後續辦理，這點請各業務單位爾後有類似情形，應落實辦理。

四、 公共工程計畫（102 年度-105 年度）性別影響評估—後勤科報告(略，詳如會議資料)

周委員壽松：

後勤科針對新建工程，有提到是委託新工處辦理，他們是否具有性別平等相關概念？當然都是委外，如新工處或設計公司，我們有提供男女同仁數比例，讓他們規劃，對於這樣的概念，設計歸設計，委託歸委託，他只是按照要求去做，你有沒有對他們的設計進行檢視？如男女比例、硬體設計構造，有沒有按照這個方向做一個瞭解，不曉得有無相關檢視？

後勤科：

跟主席報告，在規劃及各階段設計完成後，皆會由本局及使用單位依照所提出建築技術規格及其餘設計層面進行審視，審視符合後，本科才會簽給新工處核定設計報告。

周委員壽松：

針對有關公共工程計畫裡面有關性別平等的概念，不曉得委員有沒有什麼建議？

張委員錦麗：

主席，各位先進，我想請教，像這樣所謂的性別影響評估，有請外部的性別專家來做檢視嗎？如果有的話，他們有任何的建議，可以在這個資料上看到嗎？你看那個具體建議事項都沒有填，所以我不知道中間的過程。

後勤科：

報告委員，因為警察單位的建築工程，大部分是係屬內部，故我們跟新工處就沒有請委外的委員來做性別議題的瞭解及建議。

張委員錦麗：

請問你們如何進行性別影響評估？

後勤科：

我們針對性別評估填表，有參考其他案例，如公園路燈管理處在建造公園的時候，會訪查公園周邊鄰里的男女使用比例，因為警察機關比較特殊，主要使用人員為服勤男女警，相對其他公共設施，使用者較為單純，故只針對本身男女警進行探討。

周委員壽松：

我無法同意這樣的說法，我解釋一下委員的意思，在進行性別影響評估，不是先有公共工程，然後填表，我們通常習慣，性別就是男警女警進行相關對談，看看設施有沒有符合，有時候性別專家，他們的思維不是限於男警女警，而在整個硬體軟體都有考慮，所以剛剛委員的意思是，你要做一個公共工程，應該請性別專家來，針對他的思維來探討。

張委員錦麗：

我再補充一下，我知道同仁都很辛苦，但是我要說的是，其實做性別影響評估，目的是要瞭解性別的不同需求，以及怎麼去回應，以便在設施的硬體及軟體做改善，一般而言，如果自己做性別影響評估會比較容易產生盲點，假設你有性平專家、性別平等辦公室，或性平委員，就可以避免這個問題。我們也瞭解不同性別需求，雖然現在女警很少，譬如說，我家就住在大直派出所旁邊，其實大直派出所在服務做得很好，該所雖然小，不過他有很多功能，如鐵馬驛站、打氣、裝水甚至洗澡，我常在想說，派出所功能已經發揮到無限大，其實你會看到也會有男性也會有女性，也就是說一個派出所的功能絕對不是只限於男警跟女警在使用，他其實也是為民服務，開放給民間使用，另外就是性別影響評估，為什麼要性別平等專家，其實也希望增加未來在決策跟執行的透明度。尤其在選舉過後，大家其實可以看到這個社會，要求變革的心態跟心情，這些決策透明度就顯的非常重要，如何納入更多參與，是應該思考的如讓民間團體、專家來審視。然後另外一個部分就是要特別注意，派出所絕對不是只有男警女警在使用而已，其實也是提供民間、民眾使用，當民眾來報案並接受各項服務，是否關照他們的需要呢？這些都是未來要注意的一些方

向。

周委員壽松：

謝謝張委員的指教，爾後我們朝這個方向，盡可能多容納一些性平專家，或性別平等辦公室的意見。

黃委員煥榮：

主席、各位委員我再提供一些個人的淺見，第一個是我蠻同意剛才張委員所提的，警察局在規劃這些工程的時候，需要考慮到不同的性別需求，而這個需求不是只限於員警，也需要考慮民眾，所以在填性別影響評估的時候，剛剛提到的都是屬於硬體的部分，我覺得有一個東西需要在性別影響評估表裡面呈現出來，就是有建置哪些性別友善的設施，其實後面有做一個性別主流化的問卷，這是非常好的，其實大家認為最重要的是這些設施是不是能夠更友善，剛才報告時有提到有設哺乳室，集乳室等等，既然已經做了，其實在評估表上應該要呈現出來，並做一些解釋，另外一點想要請教的是，因為每一個警察局，分局或派出所，其實他目前男女警的比例是不大一樣的,如萬華分局目前有 29 位女警，關渡派出所有 0 位女警，但是在蓋工程時，不可以因為沒有女警，就沒有女性的設施，其實人員的異動很頻繁，我們很想要瞭解男女警是怎麼分配的，設施以後能不能隨著人員的替換做一個調整，我覺得做性別影響評估很重要的是要回答這一點，我們有沒有一些是不同性別的設施，有沒有一些是共同的，或者當做人員異動時，有沒有調整空間，也就是說人員異動很頻繁，但是設施需要一些彈性的空間，當我們在看評估表時，自然就會想到在規劃時，是否有做這些考量。第二部分是，我們會注意到男女警的性別比例，一般我們性平辦公室會用百分比來顯示，而非這邊的 23：2，或 15：3，而無法很直覺的看到他的比例，所以請你盡量把他換成百分比的形式，我想整體來說做的不錯，不過還有一些改進的空間。

周委員壽松：

謝謝黃委員給的指教，這幾點都是往後在規劃建設時，後勤科應該要注意的。

陳委員銘政：

主席，各位委員，督察室，包括我個人到派出所去的時候，如果這個派出所有女警，我都會問一下派出所的所長或副所長，女警盥洗、休息的地方在哪，當然有些辦公廳舍因為已經相當老舊了，所以有些派出所的作法就是隔了一間小間的給臨時派來的女警使用，這個辦公廳舍也無法改變，但是我在資料中發現，有幾間派出所在剛好要新建，在性別影響檢視評估面向中，特別提到設計的過程有無充分諮詢，除了剛才兩位委員提到的，對民眾來講，對於本身女警，看報告中提到，規劃、設計、審查報告皆由該所所長與會，我建議後勤科以後應請男警女警做為代表，不是由主管代表，如果是由基層同仁，對需求或者回應應能較為實際，每個主管的想法不同，如果主管未徵詢基層同仁意見，做出來的結果將不能真正符合同仁需求。

周委員壽松：

非常謝謝陳委員的建議，個人表示贊同，有時候男性的所長主管，在一些觀念，可能還在學習當中，所以思考面可能不盡周全，所以剛剛張委員、黃委員都提到應注意事前諮詢，在往後規劃設計公共工程的建築上，能夠盡可能的周延，因此爾後應務必依陳委員建議辦理。

陳研究員嘉鴻：

主席，各位委員，各位同仁大家好，很感謝警察局所提供的資料非常豐富，看完之後認為已經開始初步進行性別影響評估，並具備相關意識，在資料中，我認為很難得的是，萬華分局及士林社子派出所有邀請專家學者參與討論，我認為這個部分可以多做補充，如剛剛黃委員說的，可以加入討論及諮詢的部分，另一方面，我覺得關於稍後討論到的另一議案，就是 103 年性別主流化問卷，我覺得這份研究非常的珍貴難得，難得在如同剛剛陳委員所提到，有無諮詢過警員意見，其實在第 83 頁到 85 頁的部分有提到他有針對空間的問卷調查，其中有提出關於隱私的部分，就如同剛剛陳委員所說，女警休息，衛浴的設備，備勤室的空間是否充足，在新建築的計畫中有無納入考量，另外的部分我覺得

蠻值得稱許的是第 25 頁的哺集乳室，高達 94%的警政單位有設置，這點在新的建築物中都應納入考量，如同剛才黃委員所說，目前北投部分派出所無女警，不過未來也許有，或者剛才張委員曾提到的民眾需求，如果能夠提供是類空間，則不論在身、心理上都能夠獲得安定的感覺，如果空間夠友善，將更能符合評估表所寫的，讓民眾覺得便民及對治安更為安心，因此個人期待在空間的規劃部分，能夠放進性別分析表格中，而研究報告也確實做出呈現，有朝著性別評估部分，就業、經濟、福利的篇章邁進，進而在工作與家庭間取得平衡，有沒有可能在評估表中能夠更多呈現空間規劃部分，剛剛各位委員所提的部分若時間、空間能夠配合，應該都能在做的更細緻周延。

周委員壽松：

謝謝陳委員的指教，這些意見都應該納入規劃，如剛剛所提大部分警察單位都有哺乳室，哺乳室的布置夠不夠溫馨，他的設備是否便利，有沒有安全，使用上的感覺是否舒適，而不是僅僅是個空間，這就是更細緻的部分，應該是我們所要考量的。如果沒有其他委員有建議的話，請將剛剛委員們所提的建議註記下來，往後在做時，逐一檢視。

五、 以性別平等政策綱領七大類指標為分類基準，建構本局性別統計資料庫之可行性報告—統計室報告(略，詳如會議資料)

周委員壽松：

感謝統計室報告，針對性別平等政策綱領七大類指標，簡要根據實務上，科室業務單位做分類，還有很多可以討論的空間，秘書也很客氣請各業務單位如果有意見，待會可以提出，針對這個報告，不曉得各位委員有沒有什麼指教？

張委員錦麗：

我想請教一下，其實指標是非常有意義的東西，因為他不僅引領性別的工作藍圖，另外也可以展現警察局在性別工作的具體成效，所以指標的建構非常重要，在第 19 頁說明歷年資料有 49 項，性別統計圖像有 20 項已經公布在全球資訊網，另外我建議說這三年來，有無新增統計指標項目，其實如果是隨著業務擴展、

增進，因為他要引領工作藍圖，或者展現業務成效，這個部分一定會回到業務單位，所以不應該只是透過這個會議，而不知道統計室有無與各業務單位討論，他們想要擴展什麼項目，而且這些項目在準備資料時，應該要讓外部的委員也能夠瞭解，以求精進，另外我也要特別說明，現在列成這 7 項性別政策綱領，他是不是一定能適用到地方，當然他這邊也保留一個彈性，可以進行擴展，我會建議，其實可以去蒐集六都的，如新北市每年都會做性別圖像並出版，因為他已經做了兩年，因此建議可參考其他縣市如新北、高雄的相關資料，因為中央所提綱領地方不一定適用，我們畢竟是地方，臺北當然有引領的作用，尤其是臺北已經做了這麼久了，也許可以參考其他縣市的資料，來做為性別指標的基礎。

周委員壽松：

謝謝張委員的指導，就麻煩統計室參考新北市性別圖像部分，也請到各科室，討論未來期程、目標、項目並進行歸納，請統計室依這個方向辦理。

統計室：

報告主席，針對剛剛委員所提到跟業務單位討論部分，其實我們每年大概在四月份都會詢問各業務單位有要新增的統計項目，今年四月則特別針對性別議題去請教各業務單位，今年也確實新增了針對家暴蠻大篇幅的性別統計項目。

周委員壽松：

如果可以的話，請更深入的去瞭解業務上的推展，剛剛也提到請參考其他縣市的部分，謝謝。

黃委員煥榮：

我蠻贊同張老師剛才提到的想法，就是廣泛的蒐集指標，就現有的指標提供兩個意見，第一個是在性別決策跟影響力的部分，看到是官職等跟管理職務的性別比例，這是很有意義的，另外在警察工作中，他有沒有存在水平的隔離？比如說內外勤，男女的比例如何，會不會女性都是擔任內勤的工作，外勤的部分其實女性擔任的比例偏低，也就是說不同的工作性質，他的性別比例是如何？這在警察的部分應該是蠻重要的，希望能夠納入統

計，另外就是性騷擾的部分，性別工作平等法規範是內部的性騷擾，也就是同仁間的性騷擾，但是因為警察工作比較特殊，也有可能是對外部造成性騷擾，如果不小心民眾提出申訴，就可能涉及到性騷擾防治法中的一些議題，我覺得也可以納入這個部分，就是說性騷擾其實有許多樣態，也不應該只限定在內部，這樣的一個指標可能會更完整，謝謝。

周委員壽松：

感謝黃老師給我們指教，剛剛提到，不管是官職等，或水平的隔離，其實警察局在這方面，確實除了尊重當事人的意願外，通常人事在作業的時候會先調查，不會依性別來做，而是以當事人的意願進行，大部分女性同仁都有他自己的考量，所以本局在這方面並未就性別為限制，所以剛剛黃老師所提到的角度，我們是很落實的在執行，當然提到內部及外部性騷擾，這也是我們要注意的，需納入思考的空間，謝謝黃老師。

陳研究員嘉鴻：

剛剛黃老師所提到的部分，我在想根據剛剛提到的 103 年性別主流化問卷報告中，我覺得蠻值得注意的是除了內部外還有外部性騷擾，在報告的第 22、23 頁有提到性騷擾的狀況，還是有 14%到 32.9%的同仁對這個法令不熟悉，張委員也提到這是個提醒，是個藍圖，未來工作成果的評估方式，在這個方向可以感覺到警察局追求性別平等的企圖，因此建議針對尚未受訓的同仁可以再開這個課程，可以更清楚內部、外部的流程以及相關法令，這樣可以更符合指標中人身安全的部分。

周委員壽松：

謝謝陳研究員，我記得訓練科曾經排過相關課程，有沒有？

訓練科：

報告各位委員，關於性騷擾防制，訓練科每年有四季學科講習，各分局大隊都有，我們將針對警職人進行補充進去，這個部分訓練科會來進行並使用本身諮商股的相關資源。

周委員壽松：

謝謝訓練科，剛剛研究員所提到的，應該也要納入相關的課

程。

葉研究員靜宜：

我們看到警察局的統計項目其實很豐富，除了一般警政的統計外，另外再列出從性別友善職場出發的 7 項分類來做，也呼應剛剛張委員提到的，指標的項目其實有引領跟呈現成效的功能，雖然可以參考六都，其實如果指標呈現出重要性，其實看指標的時候，就可以大概分析出現象，除了在地化的概念，是不是也可以跟國際接軌，可以參考國際上警察人身安全的指標，可以從中進行篩選指標，另外非常值得鼓勵讚許的是，因為警察值勤的時間是比較長而且不固定，緊急勤務時須犧牲家庭，所以在指標有關健康醫療照顧、人口婚姻家庭，這幾個指標把他建立出來，比較能去瞭解倒底有多少警務人員是可以去使用家庭照護假、或育嬰留職停薪，從這個數據可以看到，可能比例是偏低的，要如何提出積極改進的措施,要如何讓警務人員在工作跟家庭取得平衡。

周委員壽松：

謝謝葉研究員提供的資料，不管是跟國際接軌，或在其他地方更詳細，都可以納入參考，不知道有沒有委員有其他指教？

陳研究員嘉鴻：

剛剛黃委員曾提到水平隔離的狀況，有提出有無可能針對執勤部分做簡單調查，主席剛剛也回應說主要是看同仁的意願決定，我有一個好奇，就是就我的認知，如果擔任內勤，升遷速度會因為較無績效，功獎少而較慢，另外在此提供消防局的作法，他們是不論其性別，所有同仁都需排班，他們曾做相關調查，發現性別與值勤時間無太大的差異，所以我想說，如果是以個人意願來決定，會不會大多數女性同仁決定選擇內勤而造成水平隔離，或天花板效應。

周委員壽松：

很謝謝陳研究員的提醒，這方面請人事室來回應。

人事室：

人事室就剛剛研究員所提示進行回應，在警察機關來講，分為基層及幹部，所謂的基層指警員及巡佐，在 93 年基特班，及專

23 期之前並無限制，在之後招考時，警政署在報名簡章明訂，這些人進入警察單位是不分男女，一律分派外勤，幹部因為沒有受限制，警察局在人事升遷上，都會考慮當事人的意願，並按人員的積分，及當年的職缺的情形來分派，以個人意願為主，至於內勤外勤會不會影響到升職，由於功獎是升遷的考慮因素之一，功獎的獲得當然與所從事的工作有直接的關係，內勤有內勤的績效，外勤有外勤的功績，至於內外勤誰升的比較快，我想完全是按照他個人的工作表現，並沒有說內勤就比較慢，外勤就比較快，外勤如果沒有績效，升職也不一定會比較快。

周委員壽松：

謝謝人事室，臺北市在剛剛研究員提示的部分已經考量很多，包含業務、功績及第一線的包括幹部，都在公平的制度下升遷，這個部分我確實能向研究員報告我們真的有做到。

六、103 年度加強犯罪預防宣導執行計畫-「婦幼安全宣導工作」辦理情形報告—婦幼隊報告(略，詳如會議資料)

周委員壽松：

謝謝婦幼隊的報告，針對加強婦幼安全宣導，我很佩服你們的執行成效，個位數的人數都能算出來，非常不容易，請問你們是怎麼計算的？

婦幼隊：

報告主席，針對婦幼宣導部分，定期有做數字統計，並對資料篩選、檢視所以能夠呈現。

周委員壽松：

這樣的話我真的相當佩服，18 萬的男性、18 萬的女性，都能夠算到個位數，能夠算到多少餘人就已經很不容易了，個位數這個部分我就比較納悶，你們能夠算到這個樣子，真的是非常精準。

婦幼隊：

報告主席，人數的部分是各分局提報給，我們在進行統整。

周委員壽松：

分局提供的，不過我們很少會算到這麼精準，當然源頭的分局算過來，你們也可以去問分局，你們的數字是怎麼出來的，你

們也可以去瞭解看看。

張委員錦麗：

其實可以看到婦幼隊在這個部分做了非常多的努力，也看到他們在做犯罪預防宣導的時候非常有創意，今年除了有劇場、電子專刊，還有粉絲專頁，都是全國獨步，我覺得未來可以再強化，其實你們這些東西我都看過了，因為你們隊長只要有出版任何東西都會傳過來，這是非常好的，我們要行銷做了什麼，因為新的時代跟以前不同，做了多少，要讓別人知道，這是很棒的，未來有沒有可能再加強跟民眾的互動，譬如說白楊劇場，電子報或粉絲專頁，其實很多都是給人家訊息，未來如何去強化跟民眾的互動，例如說臺北市何處有婦幼安全的死角，歡迎民眾提報，我們有許多不同的單位，可以鼓勵他們跟民眾交流、互動，然後廣泛的蒐集民眾的意見，甚至在網路上或相關的頁面上做回應，這個部分能夠增加執行的透明度，也增加意見回饋的廣度，會使民眾更認同我們，有時候我常想，現在公務人員真的非常難做，做了非常多，掌聲卻很少，可是很重要的是，在做完後，有沒有告訴民眾我們做了什麼、有沒有引導，讓民眾的意見能夠納入體系內，如果能做到這點，成果是大家一起完成的，民眾就比較不會批評，這個部分我覺得不僅是警察局，而是所有政府單位努力的方向，我們現在已經有非常好的基礎了，可以在這樣的基礎上，繼續往前，而且我真的很讚賞婦幼隊，能夠運用時代潮流，這都是非常好的，也值得給其他縣市參考。

周委員壽松：

很謝謝婦幼隊的辛勞，能夠有現在的成果，當然，精益求精，也是給婦幼隊一個鼓勵跟勉勵。

陳研究員嘉鴻：

我非常贊同張委員所提到的，看完後我非常感動，在執勤外還需要花其他時間做新形式的宣傳跟宣導，我在看白楊劇場時，就覺得非常不容易，從培訓、走位、燈光、編劇，很多幕後的努力其實在影片上是看不到的，這個部分的確是花了很多的心力，甚至跟國際接軌，如跟萬芳高中合拍的國際女孩日及性侵的部分

顛覆了男加害、女被害，那個影片我記得是男加害、男被害，在性騷擾的影片也顛覆了過去對於性騷擾的想像，從電視劇到音樂台，我覺得這個部分非常的棒，在音樂台上面，我記得最多好像已經到 2 千人次，或許可以在把這個部分加到成果的部分，因為音樂媒體的傳播，粉絲團的人也可以加入，未來或許在拍的部分，因為剛剛婦幼隊有提到在編手冊的部分有加入不同性別、性傾向、性別特質的人，當然劇本或劇場有限制邏輯脈絡，不可能演一演變成不同性傾向的人，或許未來在劇場或拍攝的手法上能夠有不同的樣子，家暴的部分，的確有不同的面貌，未來可以加入女加害、男被害，甚至可能加入同志間，或者多元性別的部分，能夠有更多的創新。

周委員壽松：

謝謝研究員提供非常具體的建議，表示有將我們的作品看完，謝謝委員，也是勉勵，婦幼隊已經做的很不錯了，還是可以再求進步。

陳研究員嘉鴻：

我想再做個補充，在萬芳高中的宣導名稱是婦幼宣導工作，我想，或許可以再討論，因為對象不僅僅是婦幼，其他對象婦幼隊也很努力的在進行，針對男學生，我在影片中有看到，你同不同意未成年發生親密行為，然後學生很踴躍的提出他的意見想法，的確在意見溝通上，除了我們所認知的婦幼，還有一群男生是願意站出來在性別平等這塊一起努力的。

周委員壽松：

謝謝研究員，因為剛好我也看過那個片子，針對這些國中的男生做一些比較敏感的問題，當然他們的回答也是很可愛的，都是可以提供做為參考。

七、 推動「本局性別主流化員工問卷調查」專案報告—人事室報告

（略，詳如會議資料）

周委員壽松：

謝謝業務單位，有沒有委員要提供意見？

張委員錦麗：

我覺得很棒，能夠做這個資料非常不容易，這個資料作出來非常有意義的就是，這個報告呈現了同仁對我們工作的看法，值得各業務單位參考，尤其很多法規的認知部分，還是會看到有很多的不足，不過未來假設人事單位，還要再去推動委外的調查，我會建議，也許能夠納入性別變項，進行分析，也就是說許多題目，不同的性別是怎麼看待的，假設能夠去掌握這些數據，也許在政策推動的時候，就能夠更細膩，當然能夠做到現在這樣已經是非常棒了，所以也許未來、明年度，各業務單位根據人事室所做這麼棒的調查，要怎麼去回應這些需求，然後要怎麼去強化業務面，或者落實性別平等工作，這個部分是未來非常重要的參考依據，也能夠引領未來工作，提供動能。

人事室：

今天有請問卷的廠商過來，是不是請他就調查的過程、結論及建議事項跟委員報告一下，同時未來如果各科室需要追蹤、後續辦理的，我們在後續辦理。

全國公信力民調公司：

我們依照性別主流化的主題，針對所有警局同仁調查，當然看到報告書的結果，呈現目前同仁對於相關的軟體、硬體、法規的瞭解及感受，需要先說明的是在分析上，除了他本體的結果，我們希望不同性別、年齡、年資、職等，他在這些問題上，是不是有比較不一樣的看法，尤其是針對主題，當然最關心的就是性別，可能受限於調查規模，因為我們可以看到，從警局 7 千多人中，抽出 6 百人，要寄發電子郵件，請他們來回答，最後有 375 個人回答，反應非常熱烈，在整體 7 千人中，性別比例大概只有 8.4%左右，我們回復的問卷中，女性同仁加權之後，得到樣本大概只有 30 多份而已，有些問題他可能不是男女之間沒有差異，而是在這樣的樣本下，無法呈現統計中的顯著差異，所以在撰寫這份報告的時候發現，如果想要針對性別平等做進一步的努力的話，可以針對女性同仁做需求面或現況面的進一步瞭解，畢竟你要做抽樣調查，他的樣本就是這麼少，在這樣的人數比例上，也不一定要用量化的調查，甚至可以把不同單位的女性同仁來做焦

點團體訪談，這樣比較可以瞭解許多措施的因果關係，還有他們的需求、感受，都能夠有較深入的呈現，其實看到後面的內容，有些應勤裝備，因為不同裝備性質的關係，有沒有考量到性別差異的結果落差就會很大，或者說像一些環境，比如說像備勤室、或者衛浴設備問卷結果就會有落差，一方面會考量到女性需求，不過另一方面，就是大多數的男性同仁，在勤業務的分配上的調查結果，會出現比較兩極化的結果，一個是他體認到說，目前業務多元化，有些勤業務內容是比較適合單一性別，不過有些同仁會認為，這個工作特色就是高強度、高風險性，甚至會覺得說我出勤帶女性同仁是負戰力，這樣的觀念都有，也表示說在性別平等工作上，還有需要努力的空間，一方面女性同仁的需求，一方面男性同仁的感受，這是今年第一次做的一個感受，也希望後續能夠把一些指標固定下來，做一個長期的觀察，對後續的工作能有更大的幫助。

周委員壽松：

謝謝報告，我請教一下，因為調查對象是人事室寄發，人事室在寄發的時候，有沒有事先依性別分配比例寄發，還是隨機抽樣寄發？

人事室：

我們有針對各單位員警人數比例及男女警比例去做寄發。

周委員壽松：

有沒有說我女性同仁有多少，這邊比例多一點，因為你有男性女性的不同，所以在抽樣調查比例上無法做得很明顯，如果說，能把女性的比例提升，來做一個性別變項的區分，這個差距就會更明顯，之前是只有就單位來寄發，而沒有依性別來寄發，，當然已經做得很好，希望以後對於政策的推動，考量面向的時候能夠更周延。

黃煥榮委員：

其實我很同意剛才大家的討論，因為研究的目的比較特殊，是要瞭解大家對性別主流化的感受，所以這當中性別因素是非常重要的，如果大家有這樣的體認，其實就不應該用隨機抽樣，因

為女性的人數本來就很低，能被抽中，又反映意見的就很少，3百多份問卷，最後女性的人數只有32，所以女性的意見在分析當中就被淹沒掉了，我們不是去瞭解大家的狀況，而是去瞭解大家對性別主流化的認識跟推動的狀況，所以其實剛才張老師跟主席都有這樣的意涵，就是說需要把女性的意見突顯出來，所以未來這個部分，應該用立意抽樣，或是配對樣本，比較能夠反映問題，這個部分可以再做討論，我認為這個調查非常有意義，我認為最重要的是在60頁，看到很多的資訊，譬如說未來性別平等工作還有哪些改進事項，哪些是要努力的方向，這當中兩個非常重要的項目，一個是促進平等的措施，未來也許可以進一步的去瞭解大家的期待有哪些，第二個是有關男女錄取標準的問題，這個部分不是警察局所能決定的，也許可以反映給考選部，讓考選部知道其實大家對錄取標準還是有些爭議，未來如果持續要做的話就是持續去追蹤，特別是有關大家對改進的一個看法，經過一年、二年的改進後，那個成效有沒有出來，透過這樣的不斷改進，我想在性別主流化的成效上會更好，在第60頁中，已經看到很好的方向，但是我們還想要瞭解下一個步驟是怎麼樣，就是說大家對性別意識培訓還是有一些意見，訓練科這邊一定很想知道，到底是那邊做的還有不好，或者是大家對培訓的部分那邊還有一個需求，如果可以持續追蹤下去，那麼未來推動的方向就會非常清楚。

周委員壽松：

很謝謝黃老師給的意見，再下一步就是因為這份報告，而使的方向更明確。

陳研究員嘉鴻：

我很贊同張委員跟黃委員所講的，這的確是一個很重要的里程碑，在所有縣市中，應該臺北市是第一個做這樣子的嘗試，我覺得這個報告除了人事室跟調查公司的努力外，收到問卷的同仁其實都非常用心，因為可以看到部分同仁很願意去填選他為什麼選這個的原因，他有提出他的意見跟想法，我覺得這個是很寶貴的經驗及意見，如果想要再進一步，如果明年有經費，可以再針對某幾個項目做焦點團體，可以更明白他們當初為什麼填這個項

目，因為大多數的人還是沒有填選原因，的確如同黃委員所說，在抽樣的部分，明年可以做一些調整，這個報告很棒的是，他有囊括友善職場的幾個面向，一個是環境夠不夠友善，大家對於性別平等的法令相關規定夠不夠，有做調查，另外一個是裝備的部分，裝備好不好用，跟執勤能不能順利達成有關，第三個是對職場的感受有做進一步的調查，我比較好奇的是，填答人有提到有輕量級的槍，較輕，且後座力較小，鋼盔、盾牌、防彈衣，這個部分是否符合需求，與配槍相較較低，想瞭解一下狀況，如果不符合的比例較高，有沒有可能做一些調整？另外報告上，已經有看到性別的差異，在 50 及 56 頁的部分能夠看到兩性平權的字眼，我們會建議能不能夠改成性別平等，另一個部分，在 24 頁的圓餅圖，不知是否誤植了，調查的項目跟下面的圓餅圖不同。

周委員壽松：

謝謝研究員看得這麼仔細，剛剛裝備上，後勤科有沒有要回應的？

後勤科：

有關於盾牌跟警械，這個部分是警政署統一規劃採購，且都有納入男女警使用的不同特性來規劃採購。

周委員壽松：

我記得有包括手槍，都有適合女生的，當然這個採購是警政署統一的，不是馬上就能更動的，至少警槍上面已經有，或是包括盾牌、防彈背心，都是有這樣子的考量在裡面。我看到這個報告很有趣，第 64 頁，同一事情，男性長官對女性同仁都比較寬容，對男性同仁較嚴苛，不符合性別平等，可能以後我們要注意一下。

肆、臨時動議暨主席結論

陳委員銘政：

上次主席裁示事項，編號 3 婦幼隊的部分，因為婦幼隊的辦理情形是寫遵照辦理，我不曉得從上次開會到這次會議，到底有沒有婦幼文宣品的出現如果有，到現在為止，有沒有送給專案小組。

葉研究員靜宜： 婦幼隊確實有將文宣品送給本性別平等辦公室，不過也提醒婦幼隊，下次記得將成果列出，不要做得很辛苦，卻沒有人知道。	
伍、綜合決議事項	**主、協辦單位**
一、 本會議決議事項辦理情形，需於會議資料具體呈現，例如印製性平文宣或相關資料，在執行上必須一一去檢視，落實指示事項辦理。	**各內外勤單位**
二、 公共工程計畫性別影響評估 （一） 應多容納本專案小組或性別平等辦公室等外部性別專家意見。 （二） 性別影響評估表呈現性別友善設施，並應保留性別人數變動之空間。 （三） 評估表男女警人數比例以百分比呈現。 （四） 設計報告審查代表擴大參與，納入基層同仁意見，以符合實際使用者需求	**後勤科**
三、 建構性別統計資料庫可參考新北市（性別圖像）及其餘六都作法。	**統計室**
四、 本問卷調查結論及建議對本局辦理性別平等業務及相關硬體設施、勤業務規劃極具參考價值，各單位應思考如何運用於業務面，以回應不同性別同仁之需求，落實性別平等工作。	**人事室、各內外勤單位**