

臺北市政府警察局性別平等專案小組

104 年度第 2 次會議紀錄暨指示分辨表

時間	104 年 6 月 30 日	自 15 時 00 分 至 16 時 20 分	地點	本局六樓 第一會議室
主席	周副局長壽松		記錄	科員 李明峰
出席人員	詳如簽到表			

壹、主席致詞(略)

貳、業務工作報告(含前次會議決議事項)

一、公共工程計畫性別影響評估具體辦理情形。——後勤科報告(略，詳如會議資料)

後勤科：

有關公共工程性別影響評估辦理情形，本案在去年 12 月 5 日，委員有提供將設計圖部分納入性別影響評估，在 12 月 5 日本局有將設計圖給需求單位(南港派出所)審查時有請該單位主管及分局男女警代表，將男女警使用需求、相關平面空間使用方式及哺乳室無障礙廁所方式，有請男女警來審視，而非單由主管來審視。另去年 12 月 27 日，本局設計圖審查簽會時，有請人事室轉性平委員給予提供相關之意見，本局設計圖及試辦表均依委員意見來做修正。另外初步設計已於 6 月 18 日完成核定，後續細部設計部分我們參照委員意見，還是會針對性別部分，請男女警及相關人士來審閱。另本次配合委員意見有填列行政院版本供參，如附表 2 部分。

黃委員煥榮：

回復情況其實蠻好的，本人沒有太多之意見，有關性別影響評估部分，本人覺得做的蠻好的，只是不太瞭解性別影響評估有一部分是提到男女警比例，在社區部分，社區男性與女性比例大概是一半一半，我們男女警比例差距很大，不知是整個警察局差距，還是南港分局南港派出所特有情況，如果是特有的情況，可

否調整各派出所之比例一致，考量整個職務分派，如果調成一致，會不會有任何困難，倘有困難，我們在性別影響評估可以做一些說明。

周委員壽松：

黃老師剛提到社區男性跟女性比例一半，男女警比例是 9 比 1，其實據我所了解，我們臺北市女性同仁占我們總員額之 12%。本局各派出所沒有以轄區比例去做男女性比例分配，我們認為警察執勤無分男警或女警均可值勤，沒有因人口數來特別區分。另外未來警察政策，女警同仁會越來越多。

黃委員煥榮：

警察執勤時是否因民眾性別而有影響，例如太陽花學運時，將學生牽引出來，對於向女性同學執勤，男警比較不方便執行，女警比較方便。另外對於家庭暴力，我認為女性員警去處理可能比較好，簡言之，有些業務上沒有性別差異，有些業務上女警在處理上較有方便性。有關處理性別之案件，女性同仁比較少，會不會造成業務推動上困擾，我不太了解，是否因執勤時因性別而有一些困擾產生。

周委員壽松：

謝謝老師指教，抬離女性陳抗者，原則是由女性同仁抬離，另外提到家防官部分，剛好昨天參加婦幼隊上半年婦幼會議，我們臺北市每分局依人口數會有 1 至 2 位家防官，據我瞭解本局 14 分局，只有 1 位家防官是女性，其他全都男性，依我的觀念，當你在某領域是專業時候，民眾不會因為你的性別就不相信你，我們家防官做得很好，也很細膩，在處理家暴案件時，除非當事人需要女性來協助，否則我們用我們專業來協助。

性別平等辦公室：

感謝同仁有依上次會議做調整，上次會議有說可以提供平面圖，這次會議資料沒有看到，所以我想請教一下，題項第 2 點有提供社區民眾部分，已依上次委員們所建議調整，想確認提供民眾廁所是否有友善廁所，哺乳室部分是否為無障礙設施，還是僅提供非身心障礙民眾使用、男女廁狀況，是否有友善廁所，如果

有，想再確認設置的情形。

後勤科：

有關性別友善廁所部分，我們廁所提供民眾跟員警使用，一般還是分男女警部分，平面圖好像還沒將哺乳室跟性別友善廁所部分設置其中，有關委員提到無障礙設施及哺乳室部分，我們在1樓都有設置。

性別平等辦公室：

如果有無障礙設施的話，是否可以寫在題項5的部分，補充已有針對身心障礙設置相關友善措施，如果還有針對性別的措施也可以寫進去，我們認為既然都做了，那就把成果寫更清楚明瞭。最後，想再確認貴局填寫府版性別影響評估，跟中央版性別影響評估部分，目前會以哪一版為主，還是二版都會提出去備審。

後勤科：

有關二個表部分，主要以臺北市政府公共工程中程計畫之性別影響評估試辦表為主而提出審查，因為這個部分會影響預算審查部分，另外市府試辦部分，一定給研考會做審查動作，至於行政院版本，因為研考會沒有特別要求，我們只是依委員提供意見配合填列，在公文辦理部分不會給研考會做處理。

性別平等辦公室：

如果是府內版本，如果後續有需要，本辦再跟貴局人事同仁討論。

二、性別雷達圖：—婦幼隊報告(略，詳如會議資料)。

周委員壽松：

有關性別雷達圖之每項得分，總得分如果有努力達到之空間，請問需要如何加強，例如性別分析、性別統計及性別預算部分。另外請問統計是統計哪些項目。

婦幼隊：

針對性別統計跟性別預算方面，我們員警在數位學習選項上比較不容易點到專業區塊。而性別統計是統計族群、年齡、階層作為統計數據資料。性別主流化指標是臺北e大上面選項，公訓中心有針對這方面做一些上課時數統計，達到5分以上，例如婦

幼隊性別意識、性別分析、性別影響評估及性別機制，另外 2 項性別統計跟性別預算得分較低，是因為同仁對這方面課程比較不會去點選。

周委員壽松：

性別雷達圖得分下來之結論如果在哪幾項是比較弱，是否可以有一個結論或評估出來，就像是我們做測驗時候，有無類似結論出來。

婦幼隊：

鼓勵同仁自主性學習，以多元化學習方式來點選課程。

周委員壽松：

如果請會計室查填，那性別預算不就滿分，請統計室查填是不是性別統計即滿分。

洪委員粹蓮：

臺北 e 大可能將性別主流化分成這六大類，不同專業背景人，選課之偏好，可能跟專業背景比較有關，可能不同行業特性、專業特性，選課偏好不同。

黃委員煥榮

根據性別主流化之 6 大工具，婦幼隊選課不是很平均，可能比較偏好性別意識，而性別統計及預算點選之比例比較低。第二，雷達圖無法看出婦幼隊同仁平均幾分，我們有 6 面向，每個面向都有分數，整個平均是幾分？應有平均值、基準值或期望值以供比較，公訓處應該有一個規範就是希望大家可以拿到幾分，我們同仁平均拿到幾分，這當中是否可以說明？雷達圖是要呈現各個指標之間的差別，但是我們如果把它做一個統整來看的話，我們同仁有無達到平均水準，這邊好像沒有說明，可否請婦幼隊說明一下。

周委員壽松：

請婦幼隊於下次會議中報告。

性別平等辦公室：

想確認這些統計數據是否包括實體課程。

婦幼隊：

這些數據是包括實體課程而統計出來的。

性別平等辦公室：

本辦相當肯定貴局對於性別培力成效彙整之用心，很多指標不太容易達到，我們以同仁執勤需求為基礎，思考同仁於性平議題部分較可實際運用之情況，有無可能依其為基礎進行調整，這些指標應為公訓處所制定，誠如黃老師剛剛所提到，男女警性別比例跟居民之差異會不會有落差，應該有可能透過性別主流化課程訓練讓性別觀點跟敏感度提高，使不分性別之同仁可以避免性別歧視之嫌，因此，性別敏感度是較為重要的指標，建議整併性別統計及分析、性別影響評估及性別預算為兩個指標，屬於較為進階的課程，本府開課內容較為基礎、課程數量可能也沒有性別意識多。另外，針對同仁執勤部分，能否加進性別案例分析部分，或性別意識之類案例瞭解，例如有家暴、性侵及同志議題部分，如何讓他們更有性別敏感度，建議增加性別敏感度之案例分析為新的指標，是否可以整併與新增指標，提請權責單位研議。6 大指標都很重要，考量同仁實際上是否可以運用部分，大家都很有意願投入學習，將同仁的努力成效體現於雷達圖。

周委員壽松：

如果可以的話，請秘書單位參考辦理。

人事室：

遵照辦理。

三、更新、擴大性別議題聯絡人名冊：—人事室報告(略，詳如會議資料)。

性別平等辦公室：

警察局性別聯絡人除了平常性別事務聯繫外，是否擔任其他角色。

周委員壽松：

警察局性別聯絡人只是性平會之窗口，還是要辦其他業務。

四、打造性別友善職場統計指標草案報告。(略，詳如會議資料)

黃委員煥榮：

建立友善職場，不知是否可以建立育嬰留職停薪指標，這是

重要指標，如果同仁有這方面需求，那我們能夠提供請假項目，滿重要。如果將育嬰留職停薪這個項目列入，想瞭解警察同仁有學齡前兒童大概比例多少，而多少人有這些需求，有這些需求人多少人去請這個假，除了家庭照顧假跟生理假之外，育嬰留職停薪也是現在很重要政策，這部分可以考量。另外一個問題就是員警之學歷，這邊是否有需要建立專科，因為現在有警專警大，這部分其實蠻重要，另員警勤務用手槍數量跟友善職場是否有關，是否請訓練科解釋一下這個指標放在統計指標之涵義。

周委員壽松：

統計室設計之表格是他們提供給你們的項目，還是你們自己列進去的。。

統計室：

根據秘書單位提供之指標項目。

人事室：

有關增列育嬰留職停薪人數指標及學齡前兒童人數指標部分，人事室同意增列。

後勤科：

上次有提到男女警部分，頭盔、防彈衣那是為了任務針對勤務來穿著，並沒有針對男女警來設計，因為這是警政署核發的，但槍枝之部分男警跟女警之部分是不一樣的，所以說這是一個指標，跟主席報告。

性別平等辦公室：

想確認一下會議資料 25 頁之廁所數量之男用、女用，共同使用之名稱，是不分性別之同仁或民眾使用嗎？如果是應該算性別友善廁所，是否要統一更改為性別友善廁所名稱。

後勤科：

我們會有修正。

性別平等辦公室：

有關性別友善廁所部分，如果新建工程現在可行且有編列預算，是否可依 9-5 女委會之決議來製作性別友善廁所之標示跟顏色。

後勤科：

配合辦理。

訓練科：

有關統計室初期試辦之性別友善職場指標，其中第二部分性別主流化及性別平等相關課程：包含辦理場次、參訓人次等2項指標，依上一次會議資料有提到，由人事室負責統整，由其他單位協辦，有關統計室這項指標，為求正確性，建議改由人事室主政提供，就人事室有這個查詢權限，其他科室是沒有，只有開放人事人員，是否麻煩統計室更正。

人事室：

配合辦理。

統計室：

配合修正。

五、於本局性別平等專案小組會議議程納入「性別影片心得分享」。

(略，詳如會議資料)

行政科：

報告副座，因為今天剛接這項業務，會後會將聯絡人跟人事室做變更，因為內容尚未看過，是否讓我下次補報告。

周委員壽松：

請問上次出席是哪位同仁。

行政科：

上次是謝泰山警務正參加。

周委員壽松：

上次說的很清楚，雖然你們都代表來這出席，回去一定要確實轉達，他也沒轉達，他曉不曉得要做這樣分享，沒交代？你也沒有問之前承辦人有無注意事項，請秘書單位列入人事考核參考。

保安科：

本人也是第一次，上一次出席是吳秋皇，他現在請長假，他7月初退休，應該不會過來。

周委員壽松：

那不就無法列入考核？回去跟你們二位科長報告，我會記得清

楚，雖然非本人業管單位，請人事室列入年終考核項目。委員不好意思，我們執行不力，且秘書單位也沒有事前瞭解，我們會檢討改進，1項工作如果事前有要求，在開會時秘書單位是否有做一個檢視均有檢討之處，我會要求代表出席者要確實轉達會議內容，種種細節執行上包括秘書單位都應該注意。

參、臨時動議暨主席結論

性別平等辦公室：

關於影片分享，報告人可以將資料彙整1張A4紙，提供秘書單位納入會議資料。的確同仁辛苦，自己勤業務也要做，倘若報告人報告良好，除了考核部分是否可以研擬獎勵辦法。

周委員壽松：

剛提行政科跟保安科。就像市長做指標時候，KPI 成效考核是影響考績成數，今天把帳算在保安科跟行政科頭上，年底考績列入。請二位承辦人回去跟科長報告。另外，如果分享用心，我們考核會提出來應該沒有問題。

性別平等辦公室：

最近婦幼隊白楊樹劇場，以網路沉迷為主題拍攝影片，劇情安排相當具有性別意識，像是打破媽媽是照顧者角色、強調爸爸也是有情感需求等，在此讚許婦幼隊性別意識敏感度高。

肆、綜合決議事項	主、協辦單位
一、請後勤科於下次會議將無障礙設施列入報告公共工程計畫性別影響評估具體辦理情形。	後勤科
二、雷達圖是要呈現各個指標之間的差別及同仁學習的平均分數，請婦幼隊下次針對同仁有無達到平均指標報告說明。	婦幼隊
三、請人事室主責，整併性別統計及性別分析，性別影響評估及性別預算指標加在一起。另外，針對同仁執勤部分，是否加進性別案例分析部分，或性別意識之類案例瞭解，例如家暴、性侵及同志議題部分，讓同仁更有性	人事室、婦幼隊

