

臺北市政府公務人員訓練處性別平等專案小組
105 年第 3 次小組會議 會議紀錄

- 壹、 會議時間：105 年 11 月 29 日(星期二)下午 2 時
- 貳、 會議地點：公訓處 C209 會議室
- 參、 主持人：曲召集人兆祥
- 肆、 主席致詞：略
- 伍、 出席人員：陳委員皎眉、王委員佳煌、劉委員嘉怡、陳委員蓋武(公出)、陳委員惠君、湯委員皓宇(公出)、楊委員燦能、曾委員文勇、簡委員琛格、曾委員郁芬、李委員淑芬、郭委員政修
- 陸、 報告事項：

報告案一：確認前次會議紀錄。

主席裁示：紀錄確定。

報告案二：裁示事項列管案執行情形追蹤。

主席裁示：

(一)同意備查。

(二)建議處理等級移除「E、建議解除列管」。

案件編號	決議事項	主責單位	執行情形	105-3 會議決議
1040818-1	一、本處落實性別主流化暨推展性別平等工作計畫(105-108)一案，依各委員及性平辦公室意見修正本計畫草案。 (1)議程第 10 頁有關處內委員組成部分，刪除「或其職務代理人」。	教務組	已依各委員意見修正計畫內容，並於 105 年 9 月 2 日奉鈞長核定後上網公告施行。	A、已辦理完成(解除列管)

	(2)議程第 12 頁「本府各機關(構)性別平等相關主管人員」部分，刪除「性別平等相關」。			
	二、請性平辦公室協助確認非主管人員得否擔任性別議題聯絡人或研擬相關配套措施。	性平辦公室	「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」所指性別議題聯絡人係具備諮詢審核之功能及角色(例如該機關內性別影響評估表最後審核人員，或機關內性別議題諮詢)，故仍建議性別議題聯絡人為具核稿權限之基層主管。本辦公室預計於明年召開專案會議就前揭計畫討論調整內容，屆時將相關建議納入討論。	A、已辦理完成(解除列管)
	三、請教務組訂定 C 區大禮堂班期，男廁調移為女廁之權宜措施。	教務組	本處已擬定相關措施，詳細辦理情形併報告案三。	A、已辦理完成(解除列管)

報告案三：有關本處 C 區廁所因應班期及活動調移措施一案。

說明：

- (一)、依據本處落實性別主流化暨推展性別平等工作計畫(105-108 年)暨本處 105 年第 2 次性別平等專案小組會議決議辦理。
- (二)、本處於 C 區大禮堂辦理訓練或相關活動時，由於人數眾多，且下課休息時間集中，而因男女如廁時間的不同，常見女廁不敷所需大排長龍，而男廁完全不用排隊的情形，造成供需失衡、資源的浪費，為因應女性如廁時間較長且需較多女廁，將調移 1 樓男廁作為女廁使用，使受訓學員均能有充足的如廁空間，營造性別友善的教學環境。

1、適用情形：本處於 C 區大禮堂辦理課程或相關活動時，女性

學員佔總人數 40%以上時。

2. 相關措施：

(1)、將一樓大禮堂旁之男廁調移作為女廁使用。

(2)、擺設告示牌宣導調移措施(總務組協助)，包含男性學員如廁請移至 B1 或 2 樓廁所。

(3)、於課前班務說明時，清楚告知上課學員廁所調移情形。

(三)、本案已於 105 年 10 月 20 日奉鈞長核定後施行，並轉知本處全體同仁知悉。

討論摘述：

曲召集人兆祥

本人昨日才剛從大陸回來，在那邊就還可看到女性上廁所大排長龍的現象，就有感台灣在推動性別主流化方面還是做的比較落實。

陳委員皎眉

請問廁所調整前的男女間數比例為何？調整後為何？為何定 40%的比例，另也需要其計算基準做為依據。

教務組

調整前女性廁所有 6 間、男廁有 2 間，調整後女性廁所總共可以有 8 間，會定 40%才調整也是顧及班期也有男性學員及如廁需求，以目前執行運作情形來看，調整後的女廁數量，尚足夠女性學員如廁使用。

主席裁示：本案洽悉。

報告案四：辦理臺北 e 大主題課程學習推廣活動--性別「齊」視-他她去丫。

說明：

(一)、為協助提升本府同仁及市民性別意識、推動性別主流化教育，臺北

e 大於本年 9 月份辦理【性別「齊」視-他她去丫】主題課程學習推廣活動，推薦 10 門性別教育相關線上課程提供會員選讀。凡學員於活動期間完成推薦課程 5 門，且填完意見調查表者，即擁有本活動抽獎資格。另，亦鼓勵學員於學習論壇討論區發表學習心得。

(二)、本活動受到臺北 e 大會員熱烈支持，共計有 49,569 人次選修相關課程，於學習論壇發表學習心得計有 218 篇。分析本次活動滿意調查結果，參與者女性比例為 54%，男性為 46%。對於活動規劃與內容滿意度分析結果，感到非常滿意與滿意之比例共佔 93%。

討論摘述：

王委員佳煌

請問學員心得撰寫的內容為何及填寫問卷的總人數是多少？課程滿意度的評等是用幾分法？

綜企組(曾委員郁芬)

學員心得撰寫部分，以字數 66 個字為上限，內容無限制，填寫問卷的總人數有 212 人，而課程的滿意度評估是用 5 分法。

主席裁示：本案洽悉。

報告案五：有關本處公務人員考績暨甄審委員會及任務編組委員會符合三分之一性別比例一案。

說明：依本處落實性別主流化暨推展性別平等工作計畫，有關推展性別平等工作策略及具體措施第六款辦理情形說明如下：

(一)、本處公務人員 105 年 7 月至 106 年 6 月甄審暨考績委員會委員人數符合三分之一性別比例原則，委員會置委員 11 人，105 年 7 月至 106 年 6 月委員組成為男性 6 人、女性 5 人，符合三分之一性

別比例原則。

(二)、本處尚無設置任務編組性質之委員會。

主席裁示：本案洽悉。

柒、討論事項：

討論案一：為本處「女性菁英工作坊」課程是否繼續辦理一案，提請討論。

(提案單位：教務組)

說明：

(一)、班期規劃及緣由：

- 1、為強化女性同仁管理及領導能力，提昇政治及社會參與機會，並發展女性公務人員獨特潛力，本處自 96 年起本處每年皆規劃「女性菁英培育班」，每期研習時數 80~97 小時不等，研習對象為各機關薦任第 8 職等以上儲備主管並具潛力之女性公務人員，規劃課程主軸以核心管理能力、女性認知及自我發展等為主要面向。
- 2、105 年度起，改為「女性菁英工作坊」，課程改採議題式進行研討交流，結合經驗傳承方式辦理，每年度規劃辦理 2 期，每期 14 小時。

(二)、105 年班期執行概況：

- 1、105 年 6 月辦理第 1 期，結訓人數 19 人，課後問卷調查結果，學員對課程評估滿意度達 100%；原擬於年度內開辦第 2 期，因逢本府人事處為參加 105 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫之評審作業爭取佳績，於 6 月間委請本處辦理 2 期「中高階女性主管領導管理班」，考量課程及調訓人員與本處班期規劃重疊，為免浪費訓練資源，故取消開辦第 2 期。

- 2、針對「中高階女性主管領導管理班」進行課後評估，除有學員建議班期應以分組方式上課外，多位學員反映(如下表列)班期強調「女性」似有暗示女性能力不足才需上該班期之疑慮，結果反而營造歧視感，因此未來擬再整體檢討思考班期課程之規劃內涵。

不應僅限於女性主管需要上課。(1人)
辦理課程無須強調「女性」，無任何意義。(1人)
只有女性才需要參加，請問意涵是什麼。(1人)
主管班應針對男女主管開課受訓，為何本班針對女性另開女性主管班。(1人)
建議開設中高階男性領導管理班期。(1人)

(三)、討論事項：

本班期規劃事宜業提本處 105 年 11 月 7 日第 2 次諮詢會議委員討論，並建議未來將調整研習對象為 7 職等以上女性公務人員；惟考量以下幾項因素，有關是否仍需針對女性公務人員開設專班部分，謹提請討論，敬請惠予提供卓見：

- 1、檢視目前環境趨勢，女性政治及社會參與情形已有所提升。
- 2、本處管理階層別訓練如「中階管理才能精進班」之參訓對象為「各機關 6-8 職等主管人員、或職務列等 7-8 及 8-9 職等非主管人員」，已廣納各機關相關職級公務人員，對象重疊性高，且課程內容容易相近。
- 3、另查本府 104 年度統計資料，編制內員工人數，薦任主管部分，女性佔 13.84%，男性佔 11.19%，薦任女性主管比率略高於男

性主管；惟簡任主管部分，簡任女性主管佔 19.79%，低於簡任男性主管的 43.05%，詳如下表：

身分別	簡任(共 286 人)				薦任(共 7693 人)				委任(共 5445 人)			
	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	124	57	70	37	883	1092	2935	2982	9	4	2381	3151
比率(%)	43.05	19.79	24.31	12.85	11.19	13.84	37.19	37.78	0.16	0.07	42.94	56.83
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
官等 性別比率	男：67.36% 女：32.64%				男：48.39% 女：51.62%				男：43.10% 女：56.90%			

◎註：本表統計人數含本機關，一級單位，所屬一級機關、二級機關。

討論摘述：

陳委員皎眉

辦理女性班期主要用意為提供一個公平的訓練進修管道，未來能與男性有同樣的升遷機會，而依據統計表內數據，女性薦任主管人數目前已比男性多。因此，若要針對本班期有調整，則建議可以改變辦訓頻率，如 1 年 2 期改為 1 年 1 期或是 2 年 1 期，如果要繼續辦理的話，也可調整為辦理簡任人員的班期；另外統計數據應註記資料來源。

王委員佳煌

統計數據看不出各局處的差異，應有各機關內的性別差異，建議可針對男性較多的機關辦理課程。

劉委員嘉怡

建議本課程可以維持辦理，但課程設計上不要與其他管理班期重複，此外後續本府仍需面臨女性主管人員參訓比例的性平考核，不建議移除。

教務組(陳委員惠君)

本處所自行規劃的女性菁英工作坊班期是以專題式的方式辦理，學員的滿意度其實是很高的，而因應性平處的獎勵考評計畫中，人事處委請本處辦理的「中高階女性主管領導管理班期」，因係調訓所有薦任 8 職等

以上女性同仁且是大班制，在大禮堂上課，採講授式教學並且無法充分討論，以致造成為何只針對女性上課的各項意見。

性平辦公室

針對「中高階女性主管領導管理班期」的部分，性平辦公室最近也與人事處在討論，不過因為性平獎評考核指標是中央的規定，就現況來說是會持續辦理，所以這個班期未來可能還是會辦，不過詳細辦理內容還需要再與人事處討論。

曲召集人兆祥

本班期若是改為實體+線上課程是否可行，本處的線上課程是否足夠？

教務組(陳委員惠君)

目前的線上課程足夠，只要是管理類別的課程都可以納入，本年度所辦理的課程就是混成課程，一天是在大禮堂上課，另外搭配2門管理類別的線上課程。

性平辦公室

目前行政院的考評指標無規定不能用線上課程代替，只說需要2日以上的訓練課程。

決議：

- 1、本案持續辦理，但「中高階女性主管領導管理班期」的部分調整執行方式，以混成方式規劃課程，並盡量以線上課程為主。
- 2、請性平辦公室針對行政院性平業務考評的指標內容，再向中央建議討論修正。

討論案二：為本處106年度性別平等系列課程規劃一案，提請討論。

(提案單位：教務組)

說明：

- (一)、本處為配合市政府推動性別平等業務，規劃性別平等系列班期，主要班期分為本處規劃及局處專業職能班期。

1、本處規劃班期主要係性別平等法律通識課程或配合市府各委員會推動計畫辦理相關班期(詳如附表 1);另本府於 105 年 9 月 10 日函請本處辦理性別意識培力課程時，需註明為基礎或進階課程，基礎課程之目標在使職員具備性別主流化之基本概念；進階課程之目標在使性別主流化之理念、目標與操作架構與業務工作相結合。

2、局處專業職能班期，於今年 6 月份發函各局處研提訓練需求，主要計有民政局、教育局、社會局、警察局等辦理同仁執行業務性別平等專班。(詳如附表 2)

(二)、為建構班期課程完整性，充份掌握最新性別發展趨勢及關注議題，敬請討論並惠賜卓見。

討論摘要：

性平辦公室

配合行政院性平處 CEDAW 訓練計畫，公訓處所規劃辦理的第 9 項「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 實務及案例研習班」，建議取消線上課程，全改為實體課程，並將原辦理 1 期改為 2 期，時數由 3 小時改為 6 小時，上午上課，下午實作(教案撰寫)。

教務組(陳委員惠君)

教務組配合辦理沒問題，課程是否搭配線上課程部分也可再做調整。

決議：第 9 項「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 實務及案例研習班」配合性平辦公室提議內容辦理。

捌、 臨時提案：無

玖、 下午 15 時 00 分