

桃園市政府人事處 109 年第 1 次性別平等專責小組會議 會議紀錄

開會時間：109 年 4 月 20 日(一)上午 10 時

開會地點：本府 13 樓 1301 會議室

主席：黃召集人新維

出席人員：許委員雅惠、王委員崇斌、鄭委員明耀、高委員幸如、蕭委員志芳、
曾委員咸超、游委員建盛、陳委員苑芳、詹委員佳瑛、戴委員沁滢、
辛委員春燕、陳委員建宇、張委員佩婷

列席人員：簡參事秀蓮、張聘用研究助理雯婷

紀錄：陳則寧

壹、主席致詞：略。

貳、各科室工作報告：

一、修正本處 108-111 年推動性別主流化實施計畫。(附件 1, P. 1-P. 6)(秘書室)

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)主席決議：洽悉。

二、本市性別平等政策方針-就業、經濟與福利面向分工表「108 年 1-12 月辦理成果」、「109 年工作內容/工作規劃」及「109 年 1-4 月辦理成果」。(附件 2, P. 7-P. 9) (人力科)

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)許委員雅惠

1. 有關「一級機關主管人員」的部分，建議可備註含括的職務。
2. 因政策方針包含「逐步改善並提倡女性人力資本」，建議可補充實際作為(如辦理相關女性主管的教育訓練、未來預定辦理事項等)。

3. 關於考績會及甄審委員會任一性別比例低於 1/3 之機關，建議將員工性別組成結構的性別比例一併敘明。

(三)簡參事秀蓮：關於考績會及甄審委員會任一性別比例低於 1/3 之機關，建議可將相關資料列給該機關首長參考，以提高性別比例。

(四)業務單位回應：

1. 目前 109 年有規劃在中高階主管專班中，加強培育女性的領導能力，預計開設 2 班，訓練對象分別為：府內股長、專員，及科室主管層級。

2. 考績及甄審委員會未達任一性別 1/3 比例之機關(消防局、警察局、秘書處)，其人員組成上就有單一性別偏高之情形，故組成委員會時較難符合。

(五)主席決議

洽悉，並請人力科和考訓科依照委員的建議修正補充。

三、108 年度性別主流化各項工具完整年度執行成果。(附件 3，P.10-P.13) (各科室)

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)許委員雅惠：關於性別預算的編列，在性別平等政策方針都沒有項目，建議可將原列為其他的 2 筆預算：「哺乳室器具汰換維修及濕紙巾、衛生紙等各項用品補充」放在「就業、經濟與福利」項目，「本處公務人員健康檢查補助費」放在「健康、醫療與照顧」項目。

(三)主席決議：洽悉，並請會計員參考委員意見酌修。

四、109 年工作內容。(附件 4，P.14-P.17) (各科室)

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)許委員雅惠

1. 由於這是寫一整年的工作內容，建議填寫目標時需寫出 KPI (績效指標)，俾同時有質化及量化的目標，方便後續執行時可依該目標去進行調整。

2. CEDAW 教材的重要，除了讓大家去思考一些不公平的事情之外，最重要是要有一些特別的做法及策略，想知道是否能納入一些桃園市在地的特色或搜集國內外的做法，讓參訓人員可以腦力激盪。另外想了解本教材的適用對象是本府的員工還是人事人員，隨著對象的不同，CEDAW 教材也會不同，可以非常多元。

3. 有關女力提升培育方案的部分可在目標敘述辦理的人數或人次，及其效益為何。如因採小班方式辦理致人數較少，可加上名稱予以區分(例如菁英戰鬥班)，可避免因參加人數少但經費太高的質疑。
4. 未婚聯誼編列預算 10 萬元，可以給多少人參加？建議能提出清楚的目標，讓後續做法清晰。是否不同性別補助金額不同？是否可以有更細項的安排，像是依分齡、分教育程度，分類明確，活動就可有多元性。

(三)業務單位回應：

1. CEDAW 教材的對象會以本府員工為主，後續執行時會參採委員的建議，考慮不同的參訓對象，多元的內容呈現。
2. 女力提升培育方案的部分，由於疫情的緣故，今年預計採小班制，針對女性主管提升管理職能及協助其職家平衡，為避免造成將預算花費在少數人的印象，故未於目標敘明預計辦理人數。
3. 未婚聯誼的部分，預計辦理 5 梯次，每梯次預計人數 30~40 人，女性參加人數預計 15~20 人，希望未來在報名率的部分，女性可以達到 80%以上。目前有分齡辦理(例如 35 歲以上或以下)，會針對 35 歲以下年齡層辦理比較活潑的活動，以吸引同仁參加。

(四)主席決議：洽悉，並請各科室參考委員意見補充或酌修文字。

參、討論事項：

案由一：確認本處 110 年辦理性別影響評估之非府決行計畫，提請討論。

說明：

- 一、依本府(研究發展考核委員會)108 年 3 月 5 日府研綜字第 1080039955 號函，為配合本府政策及行政院性別平等處對地方性別平等業務考核，及因應 108-111 年本府推動各機關性別主流化實施計畫規定，各一級機關每年應至少提 1 案非府決行計畫，辦理性別影響評估作業，故請各機關於本次會議中擇定須辦理性別影響評估之 110 年非府決行計畫案件。
- 二、本處 110 年非府決行計畫擬提報之性別影響評估案件為「本府員工健康檢查優惠方案」。(附件 5，P.18) (給與科)

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)許委員雅惠

1. 辦理性別影響評估最擔心計畫寫得太簡略，像業務單位在報告時有提到事件的分析，建議將已完成的統計分析、辦理理由、相關資料都放進來，以提高性別的關聯比。性別影響評估裡的性別議題就是性別目標，建議可給專屬女性的健診套裝設計，針對個別需求加強檢查項目，或與醫療院所洽談相關方案也可納入。
2. 因為性別影響評估只是幫大家再一次檢查，我們在思考的時候是不是有把性別的觀點放進去，故建議性別影響評估案件要具有「目標、策略」，讓同仁日後可以檢視使用。
3. 建議把計畫做出差異化，突顯男女有別的差異，提供不同性別多元的選擇、還有時間上面友善的安排及宣傳上的文字等，對性別影響評估案有加分的效果。

(三)簡參事秀蓮：因為去年才開始有健診的套裝方案，部分局處也有使用率低的情形，建議可以增加設計專屬女性的方案，能用很少的經費享受到很好的健檢品質。

決議：通過，並請給與科參考委員建議撰寫相關內容。

案由二：新增性別統計指標及性別分析項目一案，提請討論。

說明：

- 一、依據本府主計處 108 年 2 月 1 日桃主公統字第 1080001133 號函，為配合本府性別平等辦公室訂定之「108-111 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」，請各局(處)每年新增性別統計指標(幕僚機關每年增加 1 項以上)及性別統計分析(每年新增 1 篇以上)，並於每年 10 月底前提提交主計處。
- 二、本處 109 年性別統計指標新增項目：「桃園市政府所屬機關員工個別諮詢服務開案人次」。
- 三、本處 109 年性別分析新增項目：「桃園市政府員工性別現況分析」。

發言摘要

(一)業務單位報告內容：略。

(二)許委員雅惠

1. 性別統計指標部分，想了解「開案」的定義，有開案沒開案有什麼差別？是所有的諮詢服務都會開案嗎？另「議題及身分別」的

分類建議可更多元，像目前的心理、工作、法律、財務、醫療、管理，他的面向其實還滿大的，像如果是親職教養這樣的問題就不知道要納入哪個類別，建議能提供更細膩、更明確的面向分類，如果是不能歸類的就獨立出一個項目，以期能點出同仁來諮詢的樣態，日後這些統計內容才能夠應用。並建議新增「一般諮詢」、「開案」類別，並用案次的概念來統計。

2. 性別分析的目的，是為了發展後續有意義的方案，並把深層的脈絡挖出來，可以回答出「why/what/how」的問題，所以希望透過這個分析把女性在職場上的困境顯現出來，找出各種人員在職場上的角色/處境/資源等的差異，最後能提供出不同的方案，來看哪一種方案對性別最友善。目前的資料基本上都在講女性，建議可修改題目，主題更聚焦，並把性別平權、政策宣導的部分拿掉。也建議可以參考行政院性別分析指南。
3. 性別分析可以用更聚焦的方式來寫，但需注意後續是否能提供資料(如問卷、意見回饋等)，收集該資料後做內容分析，讓最後能導向到「業務上能做到的改變」。

(三)業務單位回應：

1. (考訓科)目前員工諮詢的部分是由聘用的心理師辦理，如心理師判斷諮詢者需開案，就會送顧問公司辦理，一年辦理約200~300案。由於經費有限，故以輔導員工、提高工作績效為主。
2. (人力科)擬用更聚焦主題的方式來寫統計分析，並從中挑選代表性的案例，用質化量化的方式來呈現。

決議：通過，並請考訓科參考委員建議再修正「桃園市政府所屬機關員工個別諮詢服務開案人次」複分類；另有關性別分析新增項目請人力科依委員建議修正。

肆、臨時動議：無

伍、散會：上午11時20分。