

新北市政府人事處性別平等專案小組第5屆第1次會議 會議紀錄

壹、時間：本(109)年9月10日(星期四)下午3時

貳、地點：本府行政大樓2701會議室

參、主席：莫副處長永榮(劉主任秘書裕仁代)

肆、出席人員：如簽到表。

伍、主席致詞：略

紀錄：陳品穎

陸、上次會議決議辦理情形

決議：確認。

柒、報告事項：

案由：有關本府性別平等委員會第5屆委員會第3次委員會議會前會議，涉及本處事項辦理情形。

序號1：有關「性別主流化工具推動情形」部分。

委員意見：

(一) 郭委員玲惠：

1、有關訓練滿意度部分，滿意度僅為評估訓練成效之其中一種方式，學員對於課程滿意度高不代表訓練有效。以中央機關評估訓練成效方式為例，先前係採訓後測驗，近來改為訓練前後皆進行測驗，由訓練辦理單位決定題目難易度，並於訓前將題目提供給講師參考，若學員訓後分數變高，即可得知訓後有一定學習成果。另建議可針對課程設定不同議題(如直接歧視、間接歧視或家務分工等)，並與當年度市府性別主軸(例如性平生活年)結合，使訓練具有層次，及避免每年訓練的內容均相同。

2、另測驗方式部分，使用紙本或掃描QR code以線上方式進行測驗皆可，例如人力發展學院係採用掃描QR code進行測驗，雖較能掌握教育訓練成果，惟缺點為學員若缺乏相關設備則無法測驗。

(二) 張委員筱筠：本府目前部分課程已採用委員建議方式辦理訓練前後測，將把委員建議納入未來辦理其他課程之參考。

決定：本案因涉及未來中央性平考核時所需呈現之課程效益，請考訓科依委員建議研議，並推廣至性平相關課程。

序號2：有關近期勞工局之「新北勞動雲」臉書職災文宣爭議。

委員意見：

- (一) 祝委員春紅：本府 109 年 7 月 6 日辦理「文宣及媒體中的性別議題識讀」課程，參訓對象是否僅有勞工局同仁？若有其他局處參與，建議臚列出來。
- (二) 張委員筱筠：
 - 1、本課程參訓對象為本府各機關同仁，將補列參與機關，另課前業請各機關提供相關文宣作為教材。
 - 2、本府現已針對宣導媒材部分製作性平概念檢核表，各機關於文宣發布前會依檢核表自行檢視是否符合性平的相關規定。
- (三) 郭委員玲惠：本項建議結合性平訓練課程，因「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」第 5 條與性別刻板印象相關，建議於本年度下半年或明(110)年度將「文宣及媒體中的性別議題識讀」納入 CEDAW 課程，各機關可提供文宣做為課程教材並進行分享，以引導同仁自行發現問題，本項未來可研議做為年度重要議題。

決定：請考訓科修正辦理情形，並於爾後辦理相關訓練時，將委員意見納入規劃。

捌、討論事項：

- 一、案由：有關本處「性別平等政策方針」109 年 1 至 7 月辦理情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

工作重點一：辦理中高階文官訓練課程，逐年提高女性擔任主管，有關「女性主管培力工作坊」項目。

委員意見：

- (一) 郭委員玲惠：本項目前預算執行率僅 45.33%，建議增列本年度下半年預計辦理之課程，以免被誤解執行率過低。另辦理「中高階主管訓練課程」之目的為借由不同性別間之學員互動，從中覺察與思考性別自我意識，惟本年上半年課程 20 位學員中僅有 1 位男性，無法促進不同性別瞭解溝通，建議下半年辦理課程時，參訓對象任一性別至少要達三分之一。另滿意度如前所述，需有效評估訓練前後之成效。
- (二) 張委員筱筠：本項男女參訓比例懸殊之原因，係由於機關會依業務情況派員參加，爰較難確保參訓對象任一性別比例達三分之一，但調訓時皆會提醒機關應注意性別比例。另因本年度訓練尚未辦完竣，爰本項尚未統計女性受益比例。

(三) 祝委員春紅：

- 1、中高階主管訓練並無針對特定性別，中高階主管中男性比例較高，於培訓女性主管時，建議可讓男性主管分享其工作經驗及成果，俾促進不同性別彼此間之瞭解。
- 2、為避免受訓人員性別比例落差過大，建議請機關派訓時可推薦男女性各 1 名，並排定優先順序，由人事處彙整後，依性別比例排定受訓名單後再辦理訓練，可使課程獲得較佳效益。另本項辦理成果無法對應預期效益，請再修正相關內容，使其互相呼應。

決議：請考訓科參酌委員建議辦理調訓事宜；另有關辦理成果之女性參訓受益比例部分，請於年度訓練辦理完竣後進行統計及修正執行成果。

工作重點二：辦理中高階文官訓練課程，逐年提高女性擔任主管，有關「鼓勵各機關進用優秀女性公務人員擔任主管職務」項目。

委員意見：

- (一) 郭委員玲惠：請說明辦理各機關拔擢優秀女性擔任主管敘獎，與各機關提高女性主管比例，提升女性決策參與機會之關聯性為何。
- (二) 莊委員雅雲：因機關首長有主管之任免權責，為鼓勵首長進用優秀女性擔任主管職務，當機關進用女性主管比例較前一年度增加，並符合本府敘獎標準時，即可辦理敘獎。

決議：請人力科將委員詢問事項納入工作內容說明。

工作重點三：具體落實各委員會、公營事業單位及政府財團法人機構等委員會委員任一性別不低於三分之一之原則。

委員意見：

- (一) 郭委員玲惠：本工作計畫 109 年及 110 年改善作為均不夠具體，建議將未符性別比例之委員會依其原因分類，並加以列管，如：委員任期尚未屆滿、委員會無法尋得合適委員、修改委員會組成規定等類別，並請機關回復精進改善作法及 109 年與 110 年預計能達成之比例，具體呈現兩年差異、進步及彰顯本府努力成果，並列出執行困難處供首長參考。
- (二) 祝委員春紅：本府部分未達成性別比例之委員會，是因為委員專業考量或由府外團體推派，故無法由本府控制。例如醫

事審議委員會，可能府外團體習慣推派固定人員擔任委員，所以未達成性別比例。建議於委員改選時，請府外團體推薦2名不同性別委員人選並排列優先順序，使本府能掌握部分主導權，或許能較快達成性別比例。

(三) 張委員妙慈：本處已於110年工作內容要求未達成性別比例之機關，針對實際狀況研擬具體改進計畫，將把委員前述建議併同納入改善措施，例如透過訂定分年度或期程達成目標、修訂設置規定、擴大委員名單資料庫或培訓人才等，並提報至該機關性平專案小組討論，針對無法達成性別比例具體原因進行分析及改善。

決議：請企劃科參考委員建議修正工作計畫，並持續列管未達性別比例之委員會。

二、案由：有關本處「性別平等政策方針」110年工作計畫一案，提請審議。

提案單位：企劃科

工作重點一：辦理中高階文官訓練課程，逐年提高女性擔任主管，有關「辦理『女性主管培力工作坊』及『中高階主管訓練』」項目。

委員意見：郭委員玲惠建議盡量不要以專題演講方式辦理，可運用世界咖啡館等方式，讓講師多與同仁互動，課程將更有深度及廣度，例如邀請國內外女性高階主管(如：新北地方法院院長(女性))或請經發局引薦在地企業女性主管進行引言及經驗分享，另亦可瞭解同仁的想法(如女性主管需要哪些能力、參訓後對於個人是否有助益及課程是否有需要調整的地方等)後再予規劃課程及調整。

決議：請考訓科辦理相關訓練時，將委員建議納入參考。

三、案由：有關研提新北市性別平等政策方針修正意見一案，提請審議。

提案單位：企劃科

說明：本案委員無建議事項。

決議：照案通過。

四、案由：有關本處性別主流化實施計畫109年1至7月辦理情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

委員意見：祝委員春紅建議爾後於年度中提會討論之「推動性別主

流化成果報告」上，加註目前辦理期間（例如本次提會為1至7月），以利與年度完整報告區隔。

決議：照案通過。

五、案由：有關本處性別主流化實施計畫110年工作項目辦理期程一案，提請審議。

提案單位：企劃科

說明：本案委員無建議事項。

決議：照案通過。

六、案由：有關本處性平亮點方案109年1至7月辦理情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

委員意見：

- (一) 郭委員玲惠：亮點方案內容應具備廣度及深度，並結合性別平等重要議題，建議運用跨局處合作方式以加深議題廣度，例如本案為人事處性平亮點，但若與衛生局或體育處跨機關合作，即可提升廣度。在深度部分，主要著重在議題性別濃度，從問卷調查結果，可看出部分統計結果男女性是有差異性的，是否持續追蹤相關問題，建議可再做深化分析。
- (二) 祝委員春紅：本案從統計結果得知男性的肥胖盛行率高於女性，但實際上男性參加人數僅15人（占23.08%），似乎未依據統計結果規劃亮點方案，且本府僅65位同仁參與，參與人數太少。建議可修正計畫，針對男性需求規劃課程及設計獎勵措施，以提升男性參與動機，並補充辦理10堂健康營養課程之名稱及內容，以瞭解辦理情形。另可規劃與體育處合作辦理男性的體能活動（如射箭），或與體育處活動結合，同時安排體位、營養相關課程，宣導健康觀念，讓活動更豐富。
- (三) 曾委員國禎：去(108)年辦理該課程業發現男性參與率較低，本年度規劃時，即請人事人員鼓勵男性參加，並針對減重前3名之參加人員給予獎勵。跨機關合作部分，本次與衛生局合作宣導動健康APP，並向體育處借場地，爾後辦理時會再鼓勵男性參與。另考量疫情關係，參加活動人員需維持一定社交距離，故本次參與人數較少。
- (四) 張委員妙慈：本案建議給與科補充跨機關合作機制，及充實辦理情形內容，另委員建議事項，考量經費及辦理時程，若

本年度無法辦理，可評估列為明年度規劃事項。

(五) 主席：給與科預計辦理 10 梯次之跨機關聯誼活動，建議可將辦理成果與本案結合，以充實辦理情形。

決議：請給與科參酌委員建議修正本案執行成果，並做為爾後辦理類此活動之參考。

七、案由：關本處性平亮點方案 110 年規劃情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

委員意見：

(一) 郭委員玲惠：本案作為亮點，可再擴展計畫的廣度及深度，建議如下：

- 1、可藉由發放問卷，瞭解及分析女性主管所遇到困難或優劣勢，並將困難分類，設計不同主題，辦理系列活動或經驗分享會，以增加亮點方案的廣度。
- 2、另參與對象部分，除僅針對女性主管外，也可邀請男女性主管一起參加。辦理方式可以多元方式進行，如：「世界咖啡館」模式，透過引導者帶領，由參與者分享經驗並提出解決方案，並可邀請市長或府層級長官參加，以「市長，請聽我說」或「○○，請聽我說」等為主題及亮點，讓長官聆聽女性主管心聲，瞭解女性主管面臨的問題並協助解決。

(二) 莊委員雅雲：本案可聚焦分享女性主管所面臨的困難點，並針對問卷調查結果設定主題，分別邀請不同主管進行分享。另關於邀請市長或府層級長官出席參與部分，將再予研議。

(三) 祝委員春紅：

- 1、本案建議至少辦理兩場次，第一場邀請府外女性主管擔任講師進行經驗分享，第二場可邀請本府女性主管分享陞任主管的經驗。
- 2、本案主要目的為提升女性擔任主管的意願，建議可邀請男性主管一同參與，男女性主管皆可分享他們擔任主管時會遭遇的問題，並促進彼此間的瞭解。

決議：請人力科於規劃亮點方案時，將委員建議納入參考。

八、案由：有關本處 110 年度性別影響評估辦理情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

說明：本案委員無建議事項。

決議：照案通過。

九、案由：有關本府性別平等委員會分工小組社會參與組 109 年度跨局處性平議題一「縮減志願服務參與者之性別差異」，涉及本處部分辦理情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

委員意見：郭委員玲惠建議有關執行成果部分，可強調邀請男性志工現身說法分享經驗，以及透過多元管道轉知訊息，以鼓勵男性退休人員參與志願服務。

決議：請給與科依委員建議修正。

玖、臨時動議：無

壹拾、散會(109 年 9 月 10 日下午 4 時 41 分)