

## 新竹市性別平等委員會 112 年第 3 次會議紀錄

壹、時間：112 年 12 月 26 日（星期二）14 時 30 分

貳、地點：本府第一會議室

參、主持人：張副召集人治祥

肆、出席人員：如後附簽到簿

紀錄：李育菁

伍、主席致詞：(略)

陸、上次會議決議事項執行情形報告：

案號	決議之應辦事項	辦理情形	辦理單位	列管意見
111-2-2	<p>一、請秘書單位(社會處邀請專家學者討論新竹市性別主流化的實施計畫內容，請社會處邀請委員進行修正計畫討論。</p> <p>二、依本市性別平等委員會112年第2次會議，委員建議計畫分工內容及機制，可再更臻明確。建議人事處與社會處再予討論。</p>	本案尚待與人事處研議討論中。	社會處	持續列管
112-1-1	「111年度新竹市政府性別預算執行情形總表」成果主席裁示請下次會議補充說明辦理情形，請各局處將111年度新竹市政府性別預算執行情形總表重新盤點，未編列預算及執行率需加上原因說明。	為完整呈現該年度性別預算執行全貌，將於明(113)年初再另行彙整各局處112年性別預算執行情形，並提大會報告。	主計處	持續列管

案號	決議之應辦事項	辦理情形	辦理單位	列管意見
112-1-2	請各局處提出消除刻板印象的具體作為，並於下次委員會報告。	本市性別平等委員會12個局處所提之消除刻板印象的具體作為，彙整如附件1。	警察局 文化局 衛生局 社會處 教育處 勞工處 民政處 人事處 行政處 主計處 都市發展處、 產業發展處	解除 列管
112-2-1	請都市發展處依專案報告內容，提供青年租屋補助、社會住宅及最新年度包租代計畫性別統計資料，以書面資料補充方式提供委員參閱。	都市發展處提供補充資料，如附件2。	都市發展處	解除 列管

(一)案號：111-2-2：

1、何委員碧珍：

(1)本案原決議之應辦事項，應有二部分，第一項是各縣市皆會依照中央性別平等政策綱領，由地方提出自己的性別政策、方針或大綱，依照各縣市條件狀態重點工作去提擬，再交由市府各局去推展，但這個部分新竹市一直還沒有規劃，所以希望要儘快處理，訂定架構後分工小組才會有功能。目前我覺得分工小組功能不大，有點勞師動眾，大家都聚在一起開會，但沒有內容、沒有議題等於這個機制是有問題的。

(2)第2個部分，尚與人事處研議，但研議時間已3個月還沒有結論。一般來說，不管是中央還是各縣市如果是公務人員的培訓課程，一定都是人事單位自己辦。如果是其他能力的加碼，例如性別主流化能力的加強或性別統計的加強，一般是主計單位負責、性別影響評估的加強，就是主掌的研考、研(考)發體系要負責，那所有整體公務人員課程的培力，那就是人事單位負責。其實這部分是很清楚、明確的。不曉得為什麼3個月還沒有結論，所以特別提出來，覺得我們的積極度要高一點。上次大會，人事處有提出困難，不曉得困難解決了沒有，有困難可以再提出來，請主席再裁示。

## 2、人事處陳委員建宏：

(1)分2點回應委員的垂詢，第一個是性別綱領，在上一次大會說過，在行政院有一個性平處，性平處是針對整體性別相關的議題，作政策性的宣示，包含每年要作的事情、及要作的教育訓練的工作。人事單位負責人事行政總處所規範公務人員的一般性的專業訓練。舉例說明：上星期列席勞工處所辦理勞安的相關會議，他們也要求我們明年針對公務人員20小時共通性課程，希望人事處辦理職場霸凌跟性別平等相關的數位學習課程，我們答應辦理，因為這是一般政策性的訓練。但如果針對提升整體專業的性別意識培力及業務的處理，當時的建議還是回歸專業的單位。

(2)人事處刻正建構本府的學習地圖，也請了2位參議作為我們分組審查委員，來指導各處及人事處，以界定各處的相關教育訓練、專業科目領域以及師資、學習時數的資料。至於會議要如何召開，我們還是建議由社會處主動提出時間，我們隨時願意與社會處一起來洽商跟探討。

## 3、社會處補充報告：

本市112-114年性別主流化實施計畫，經裁示仍由社會處辦理相關教育訓練計畫。為了爭取考核的佳績，今年度仍由社會處先完成公務人員相關教育訓練時數。希望在明年初，依照委員建議，並參採其他縣市目前辦理狀況，研商出一個更適合新竹市及市府組織規模的執行方式，讓整體性平教育及業務可以推廣。

## 4、何委員碧珍補充：

決議應辦事項2，依本市性別平等委員會112年第2次會議，委員建議計畫分工內容及機制，可再更臻明確，建議人事處與社會處再討論。當時跟人事處的爭議，是依據性別主流化分工，針對全市府公

務人員的訓練要人事處承辦，不是人事處要作計畫分工跟機制的討論。有關性別主流化的培力的加強課程，例如性別統計是主計處、性別影響評估是研考、性別其他意識的培力，人事單位會依照我們的需求載入。另外針對亮點、性別意識計畫，會在秘書處處理，或委託人事處開辦。

#### 5、黃委員佳婷：

在上次會議，委員有提到可參考其他縣市分工，來訂定新竹市政府性別平等委員會的架構。這個部分，因上次大會是在9月底，後續是議會期間，年底在處理明年度的相關計畫招標方案。確實在進度上，需要加快腳步。最近也有積極在跟同仁討論要如何處理，待這次會後，會趕快準備研擬，希望在下次大會提出，跟委員報告。

#### 主席裁示：

1. 本市性平委員會組織架構部分，請幕僚單位加緊研議。
2. 教育訓練部分，有通案性的、有專業性的部分，就請人事處納入學習地圖，進行盤點，從業務上的專業分工來處理。

#### (二)案號：112-1-2：

#### 1、何委員碧珍：

- (1)有關會議手冊第91頁各局處提出消除性別刻板印象的具體作為附件，謝謝各局處整理提出，之後我們就會比較清楚如何協助各局處。各局處針對業務中的性別刻板印象、偏見都有提出，但性別統計與落差，書寫狀況則較不理想。舉例第94頁衛生局-縮小出生性別差距，這部份的性別統計與落差應該很容易填寫，照理來說，這是衛生局直接的業務，但反而沒有填。不止衛生局，包括96頁，文化局也沒有。其實這就是性別主流化運用的整體呈現，這個表之後是大會的附件，會持續追蹤1年，要請各局處有缺漏的部分要慢慢的補齊。
- (2)針對性別統計落差整理的呈現，重要的是母數跟佔比。例如以91頁警察局為例，112年申請育嬰留職停薪男性3人，女性10人；111年男性0人，女性7人。所謂的母數就是有資格申請育嬰留職停薪的人數是多少人。如果沒有母數的話，我們就不知道呈現這個數字的重要性在哪裡。請大家再檢示目前資料，再把性別統計落差好好整理呈現。
- (3)第92頁勞工處-破除職場中男性比女性優越、有權勢的迷思，這個

確實是職場中的刻板印象，但性別統計與落差欄位的說明跟刻板印象沒有關聯。前面應該針對高階主管的性別統計，高階主管定義，其實就是男女升遷問題，呈現男女性別統計的落差。性別刻板印象跟性別統計落差可以扣合，後面的策進作為跟績效指標及辦理情形才會正確。

- (4)第 93 頁都發處-去除女性不勝任夜間值勤及值外勤之刻板印象及偏見，以這個為去除性別刻板印象是沒問題的。但於性別統計與落差欄位寫到原夜間建物公安稽查，由 2 名男性同仁負責，自 110 年起改為 5 名男性及 5 名性女同仁共計 10 員輪流執勤，如果 110 年都已經調整，那就表示已經達成目標，應該改列其他事項努力。
- (5)第 95 頁-人事處部分，建議性別刻板印象應該簡短，不用太多文字的描述。性別統計與落差部分，111 年本府公務人員申請家庭照顧假為 139 人，其中男性 21 人，而女性則為 118 人，這樣的性別統計呈現沒有錯，因為有母數 139 人。但這部分應該要呈現的是家庭照顧假的內容是什麼，如果在性別統計中，能夠呈現出，是照顧老人、小孩或身心障礙家庭等，了解家庭照顧假請假的事由是什麼，就可以看到男女請假的懸殊，差異為何。如果能夠把男女申請的內容呈現，仔細分析比較。在策進作為部分，人事管理就可以了解應用什麼方法來支持同仁，讓同仁在承擔家庭照顧過程中，從職場中獲得支持。但目前策進作為欄位寫到辦理「爸爸力-研習…」與統計落差看到的事項就會有偏差。
- (6)績效指標部分，要用數據呈現。例如是提升多少人次、比率等，績效指標是 KPI 是數字，不是文字形容。請大家下次再填寫時，注意自己的 KPI 要如何訂定。
- (7)本案建議解除列管，但因考核指標就是需要大家重視這個部分，所以，還是請各局處把有修改及執行情形，列為每次大會的附件，進行檢視及進度說明。

主席裁示：

1. 謝謝何委員給予具體的指導，請各局處再檢視所提去除性別刻板印象內容是否恰當，包含統計內容等。
2. 另外，未來如有已有達成兩性平等作為的議題，日後也可列為專案報告進行分享。
3. 本案納入固定報告事項，同意解除列管。

(二)案號：112-1-2：

1、何委員碧珍：

想請請教法定預算與性別平等業務類型這2項有何不同?法定預算是26.4億，性別平等業務類型是26.9億，這兩者差別的關聯性是什麼?

2、李委員慧君回應：

法定預算是經過議會同意的預算數，稱為法定預算。另外，針對業務單位所推動的業務類別為推動性平之計畫類、綱領類、工具類、法令類或其他類有關之預算，據以填入而得性別平等業務類型預算，部分會有重覆計算情形。

3、何委員碧珍：

謝謝主計處李委員的回應，建議可以在表件部分有備註說明，以利了解所填列的內容。

**主席裁示：謝謝委員建議，再請業務單位加註備註說明。**

**柒、報告案**

報告案一：有關112年「新竹市政府性別主流化人才資料庫」推薦名單1案，  
報請備查。 報告單位：社會處

說明：

- 一、依據本府性別主流化人才資料庫建置與維護工作計畫第五點，本府應受理推薦名單之資格審議事宜，該推薦名單審議通過後，即納入本資料庫，並送本市性別平等委員會備查。
- 二、本府性別主流化人才資料庫現共計有49名專家學者名單(女性44名；男性5名)。
- 三、為落實任一性別比例不少於三分之一情形，社會處於112年5月2日函請各局處及婦女團體推薦性別主流化人才名單，優先推薦男性專家學者，及邀請鄰近縣市性別平等男性委員。本次受理推薦名單共新增2名男性專家學者、5名女性專家學者(附件3)，業於112年11月10日112年第3次人口、婚姻與家庭/決策與影響力分工小組會議決議通過審查。
- 四、報經本委員會備查後，由社會處公告至本府性別主流化專區

**決議：同意備查。**

報告案二:有關「新竹市政府113年度性別預算總表」(附件4) 1案，報  
請備查 報告單位:主計處

說明:

- 一、依據新竹市政府各機關推動訂定性別主流化實施計畫(112-114年)辦理。
- 二、業請本府暨所屬機關等21個局處填寫113年度性別預算編列情形表。
- 三、113年度性別預算26億4,406萬6千元，較112年度性別預算23億8,011萬2千元，增加2億6,395萬4千元。

### 委員詢問及建議

一、蔡委員蕙婷:

有關這個報告案，我想詢問有2個局處沒有編列113年的性別預算，想請這2個業務單位說明，在預算編列上有無困難。

二、李委員慧君委員回應:

主計處在編製這張性別預算時，都有通報各業務單位，就自己目前辦理的業務去判別那些跟性別預算有關的計畫。此部分也有再跟都發處溝通，請都發處再努力盤點，但得到回應就是如呈現的狀況，所以也無法幫都發處回應。

四、何委員碧珍回應

有關手冊第101頁，落實居住正義部份，如果有針對性別議題跟進且需要支應費用，其實就是相對應的預算。新竹市是一個年輕人很多的城市，相信在都市發展中，有更多要貼近年輕人、年輕族群、家庭要提供的服務。建議都發處可以參考台北市都發展局網站，了解可以運用於性平的工作狀況。

五、主席回應:

委員已經說明，在會議手冊101、102頁，社宅的出租辦法都有特別保障性平議題，預算都有使用，但卻未有填寫編列預算，請都發處與會同仁會後向處長報告。政風處的部分再請社會處轉知並審視。

五、陳委員伯昂:

在性別預算的編列上，看見交通處與城市行銷處預算的編列較多，期待可以看到這2個局處在經費的運作上是如何執行。因

目前2個局處未在性別分工小組中，不知道是否有機會邀請加入，因為他們的預算應該可以作蠻多的事情。

主席回應：

謝謝委員提醒，我們性平未來的組織架構中，預算較多的局處，可以評估納入小組。

**決議：洽悉**

一、113年度性別預算填報為0的局處，請再輔導修正。

二、性別預算較多的局處，納入分工小組作預算執行的呈現。

**捌、分工小組報告(略)：**

一、委員詢問及建議：

(一)健康醫療小組

1、何委員碧珍：

依照衛生局提出的去除性別刻板印象的案例，建議如果「男性自殺比率偏高」，既已是列為分工小組重要的議題討論，那可以提列到去除性別刻板印象去檢視。但待釐清的部分，請確認台灣自殺比率女性之性別比例。如和其他縣市相比，如果本市有比國內其他縣市的平均值高，那確實是一個很重要的議題，需要特別了解為什麼，落差是多少，以及如何策進工作，減少落差。如果全國針對此議題，平均都是女性多於男性，可是新竹市是男性多於女性，且多了3%、5%，就很值得衛生局列成一項重要工作去努力減少落差。

會議資料說明的部分，自殺防治通報系統顯示本市男性25-54歲年齡層自殺比率偏高，但並不是跟女性比，而是男性跟男性比，這個年齡層較高。但這樣的性別統計太籠統，無法真正的看出該年齡區間的男性是不是真的自殺率比較高。

2、主席回應：

這個議題，請衛生局持續了解，從自殺防治的角度，了解有沒有性別刻板印象的議題。

(二)教育文化小組

1、何委員碧珍：

未見「教育文化」分工小組之報告。

2、行政處回應：

教育文化小組，今年度由行政處主責召開會議辦理。本次分



工小組會議已於 12 月 7 日辦理完畢，但因工作時程，會議紀錄來不及呈送。(已於會後補充，詳見本府社會處網站-性別主流化專區)

### 3、主席回應：

請各主責單位注意會議紀錄陳核時效。

## 玖、業務單位工作報告(略)：

### 一、業務單位補充

會議手冊第 23 頁，針對性別意識培力課程參與及辦理情形職員/主管/性別承辦參訓情形。有關性別平等業務人員參訓 6 小時這個欄位，秘書單位在 12 月 14、15 及 19 日分別辦理 3 個梯次的相關課程。會議手冊送印時，是暫以這 3 場還未辦訓前數字填列。辦訓後，經業務單位初步統計，成績可達 85%，以上補充。

### 二、委員詢問及建議：

#### (一)蔡委員蕙婷：

會議手冊第 24 頁，委員會任一性別比例達三分之一者，有 65 個委員會達標的在 A 表，但其中有 21 個委員會，將在今年屆期，請業務單位要特別注意，提醒這 21 個委員會注意，避免落入 B 表(任一性別未達 1/3)。

113 年考核指標，新增委員會任一性別 40%的統計，但我們的表件未有相關統計，建議下次列計任一性別達 40%的統計。

#### (二)何委員碧珍：

建議 A 表及 C 表可融合在一起，因為有達任一性別超過 1/3 比例，才能納入設置要點。但有些未達 1/3，但有納入設置要點，要後續追蹤，不要再掉入未達 1/3。另會議手冊 111 頁，建議調整表格內容，將未達標原因，調整為「未納入要點原因」；可達標的時程，調整為「可納入的時程」，可以更簡明，C 表可以不用使用。B 表部分，已納入設置要點，但無法達到 1/3 規定，此部分如實務上作不到，那建議局處要將原因說明清楚。因為這個表格是被中央列管的，是考核的基本分，如果連基本分都拿到不到，就比較可惜，建議還是要實質相符。

#### (三)社會處補充說明：

1、考核指標規定，委員會委員任一性別比例已達 1/3，並將 1/3 性

別比例納入組織規定或設置要點之達成率，確實要 2 項同時成立，才能拿到分數。所以如同委員所述，要將 A、C 表放在一起檢視，才能獲得分數。

2、另本市目前已達到任一性別比率達 40% 的部分，全市計有 80 個委員會，達任一性別達 40% 者計有 33 個，達成率為 41%，依考核指標，還未達滿分，將繼續努力。

(四)主席回應：

請各局處在推薦委員時，男/女都要提供，讓主管在圈選時較有彈性空間。

(五)蔡委員蕙婷：

有關今年度會議資料改版，很多邏輯架構跟性平有結合，確實辛苦各業務單位，但還是提醒，在填報資料上，儘量不要填「無」，如有標題內容需再了解討論的，都可以調整。

(六)都發處回應：

因為是各科輪流辦理，可能承辦的更迭，造成資料上的落差。會後將討論是否由科內綜合單位專責辦理。

主席裁示：洽悉，請各局處依委員建議辦理。

拾、專題報告(略)：

專題報告一：警察局-案件偵處程序中之被案人性別友善服務(報告人：新竹市警察局婦幼隊林維真組長)。

(一)何委員碧珍：

- 1、謝謝警察局的報告，很精要。另提醒手冊 71 頁，受理婦幼案件被害人分析，看得出來男女差距大。期待警察局可以將每一個案件類別追蹤分析。例如被害者年齡的分析，後續可以提供的協助或宣導也會不同。另外，被性侵的男性同情度及女性被性侵害的同情度是不同的，處理的方式跟方法也會不同。
- 2、提醒性別主流化的運用上，性別統計部分是很重要的，例如性騷擾、性侵害的地點、時間，或性騷擾案是熟人還是陌生人，這個處置上都不太相同，所以也期望警察局更精進，把統計的分析做的更好，後續相關應對、處置策略就會不一樣。

(二)蔡委員蕙婷：

謝謝警察局同仁的分享，也想關心警察的性別比落差比蠻大的，想了解新竹市女性員警的友善環境，例如有無宿舍、專屬

衛浴、或者福利待遇的保障，提升性平友善環境。請業務單位可以說明或策進的部分。

(三)警察局柯政君副局長回應:

謝謝委員的關心，近年來女性同仁加入警察職場比例，確實年年提高。因為警察在處理的不確定及暴力的狀況較多。但經過幾年觀察，女性同仁在婦幼安全這部分，可以發揮所長，可以達成互補。女性同仁的宿舍警察局也有特別規劃，因為女性必竟是少數，請委員放心，我們持續精進相關的工作。

主席裁示：謝謝警察局，另外 2 位委員關注的議題，請持續精進。

專題報告二：產業發展處-性別平等-新竹市政府產業發展處業務為例(報告人：產業發展處工商科張佑嘉科長)。

何委員碧珍：

謝謝產發處的報告，業務真的繁雜。針對家政班，漁會、農會男多女少，會員理監事部分，中央也一直都在努力，可是要增加真的很困難，我們都了解。但在家政班這邊，或許有機會達到。也看到產發處有提出策略，漁會家政班成員有增加男性者，每增加 1 人給予漁會考核其他政策性任務項目加 1 分，最高加 5 分。此部分建議增設男性專班，也可以列入加分項目，提高男性參與率。另外，農會的部分，較沒看見推展，建議可以併行。

主席裁示：

謝謝委員的提示，如果開設男性專班，發展男性有興趣的課程，應有助於男性的參與，也謝謝 2 個局處對於性平業務的努力。

拾壹、主席綜合裁示：

感謝委員們提供很多具體的建議，性平與業務推進是很密切且互為影響的，請各局處持續努力加油，感謝大家。

拾貳、散會：16 時 35 分