

臺南市政府婦女權益促進委員會

第2屆第2次會議紀錄

時間：102年8月19日（一）上午9時

地點：永華市政中心6樓簡報室

主席：賴市長清德

出席人員：如簽到簿

記錄：林琬禎

壹、主席致詞：(略)

貳、宣讀上次會議決議事項辦理情形

- 一、新住民人數參與活動不多，可由里幹事跟里長結合，或由學校辦理親子會，或配合收音機、電台等管道，在適當的時間做宣導。透過戶政系統了解新移民概況，了解潛藏問題，例如離婚率、婆媳問題等，請民政局、教育局充分了解以提供協助。

主席裁示：解除列管。

- 二、交通局、工務局也需要重視婦女權益，可將相關資料列入委員會工作報告。

主席裁示：解除列管。

- 三、對社區居民關懷訪視除民政局里幹事外，衛生局衛生所工作人員、社會局關懷據點志工、社工，亦能提供關懷協助。

主席裁示：解除列管。

參、報告事項

- 一、各單位工作報告：(略)

(一)曹局長補充：

1. 有關CEDAW法規檢視本府第一階段法律案已報送36案至行政院性平處，第二階段自治規則已報送235案，第三階段行政措施540案正提報各局處修正中，將再進行後續報送。

2. 有關 CEDAW 法規檢視提醒各單位，每案都要有詳細的性別統計；另，委員會單一性別委員不得少於三分之一，仍有不少委員會未達此標準，有些委員會委員為民間單位推薦，請主管單位應在民間單位推薦時要求單一性別不得少於三分之一。

(二)委員意見：

1. 卓委員春英書面意見：建議市府積極建構無障礙環境，以利作為家庭照顧者的女性，在照顧老人及幼兒上的方便性。

2. 周委員玟琪：

(1) 臺南在一級主管的性別比例看來，單一性別有達到三分之一，但在二級主管或區長部分未達到，性別主流化不只是形式的平等，更應促進實質的平等。

(2) 有關勞工局申請育嬰留職停薪部分，申請案件有增加，想瞭解女性返回原職是否有困難，有機會請勞工局調查女性返回原職的實際情況。

肆、專題報告：

一、單位：衛生局

題目「臺南市性侵害被害人一站式服務-醫療篇」

(一) 曹局長補充：8月22日網絡會議將再研議一站式服務的對象，以及地檢署檢察官人力等問題，結果於下次會議再跟大家報告。

(二) 卓委員書面意見：針對衛生局報告建議增加台南北區的一站式據點以服務受害女性，而目前已設據點所遭遇問題，建議市府應積極協調解決。

(三) 主席裁示：請社會局及衛生局於與各方研討後再議。

二、單位：人事處

題目「推動性別主流化-建構性別平等公務環境」

(一)委員意見：

1. 鄭委員津津：

(1)如果因組織內單一性別員工較多，導致其性別主管較多是可以理解的，應以能力為升遷考量，不需特意拉拔性別人數較少的一方。

(2)性別主流化數位課程之「性別主流化與就業歧視」，應將就業歧視獨立列出，因就業歧視之涵蓋內容很廣，不需將其與性別主流化課程併列辦理。

2. 陳委員儀珊：有些女性不願晉升主管，可探討背後原因是什麼？

3. 陳委員秀峰：有些女性因有照顧責任，因此不願晉升主管，男性應分擔照顧責任。

4. 洪委員秋蓮：性別數字統計仍有必要性，可以看出過程變遷及提出佐證，並且女性應當更加充實自己能力，促使性別更加平等。

(二)主席裁示：尊重各性別選擇職場升遷或家庭照顧的意願。

肆、討論提案

提案一

提案單位：周委員玟琪

案由：有關建立具體目標與採取具體行動措施，提升本市各級女性主管的比率，以縮小性別差距，落實性別平等及性別主流化精神與「聯合國消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 CEDAW)及我國的 CEDAW 執行法，提請討論。

說明：

一、聯合國於 1981 年即開放各國簽署 CEDAW 公約，台灣在 2011 年 5 月立法院與 6 月總統公佈的「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(CEDAW 執行法)，並在 2012 年 1 月成立行政院性別平等處，來加以推動與落實。

- 二、因此，目前行政院性別處根據 CEDAW 執行法第八條，請各級政府機關在 101 年 10 月至 102 年 6 月，進行法規與行政措施的檢視，並將檢視的結果提報行政院性別平等處。性別平等的真正內涵，包括追求形式亦追求實質平等；亦包括相同的要給予相同的待遇；不同的應給予不同的待遇。
- 三、在聯合國公約第四條中亦提到：締約各國為加速實現男女實質上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等或分別的標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。也因為男女長期在歷史上與社會生活上所產生的資源與權力差異（如台南市女性主管比例偏低即是一例），聯合國的委員會認為採取特別的措施乃為加速促成男女實質的平等，且這類措施並未歧視男性。
- 四、根據人事處所提供今年 3 月的人事統計資料可發現，目前台南市政府正式公務人員的職等分佈可發現呈現以下特質，越高職等男性比率越高，並隨之遞減，男女性別的分佈呈現類 X 型（簡任級男性為 83.5%，女性為 16.5%；薦任男性為 59.4%，薦任女性為 40.6%；委任男性為 40.2%；委任女性為 59.8%）（在此一併感謝人事處提供具體資料，以供討論）。

總 計		簡 任		薦 任		委 任		雇 員	
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
52.57%	47.43%	83.46%	16.54%	59.37%	40.63%	40.22%	59.78%	14.29%	85.71%

- 五、目前現階段一般採用的性別代表性檢視標準為任一性別的比率不得低於三分之一。台南市目前本府一級單位女性主管的比率，從 101 年 10 月至 102 年 1 月的 22% 已在 102 年 2 月至 3 月提升為 33%，此部分值得肯定努力。但區長的女性主管比率僅有 8%；區公所主任秘書、所屬一級機關首長（局長）、所屬一級機關副首長（副局長）等都僅有 11%；二級機關女性首長

的比率為 17%，所屬一級機關主任秘書為 20%。但卻也同時可看到一級單位二級主管（科長）女性主管比率高達 54%。（詳如附錄）

辦法：

- 一、藉由此次審視法規與自治規章等是否符合聯合國 CEDAW 的精神與措施，及在職缺調動與升遷考慮因素中，將促進性別平等納入思維，讓具備相同或是深具潛力的女性能有機會往較高階主管發展，縮小性別差距，尊重與實踐每個人不會因為其性別因素，而有相同的發展機會。
- 二、雖然人事處曾回復已函請各機關於職務出缺遞補時，如不違反績效陞遷原則，在候選人員資歷相當情形下，考量優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別。
- 三、但希望本市不宜僅滿足於似乎本府一級單位女性主管的比率達到 33%（實際上本府一級單位主管僅 9 位，男性 6 位，女性為 3 位），而應建立具體改善目標與採取具體行動措施，縮小各級男女主管比率的差距。如區長女性主管比率僅有 8%（男 34 位，女性僅有 3 位）；區公所主任秘書女性主管比率亦僅有 11%（男性 32 位，女性僅有 4 位）所屬一級機關首長女性主管比率僅有 11%（男性 16 位，女性僅有 2 位）；所屬一級機關副首長女性主管比率僅有 11%（男性 17 位，女性僅有 2 位）。

決議：本市提拔主管是以能力導向，不會歧視任一性別，針對數字統計部分，會持續努力改善。

伍、臨時動議

提案人：陳委員秀峰

案由：婦團聯盟希望蒐集婦女史資料，請教文化局有關資料應如何蒐集？

決議：請委員與文化局聯繫。

陸、建議事項

建議人：鄭委員邦鎮

建議事項：建議「性別主流化」是否改為「性別平等優先化」，是否比較貼切？

主席回應：此為國外翻譯的名詞。

散會：上午11時0分