**桃園市大溪區公所106年性別平等專案小組臨時會議紀錄**

時間：中華民國106年2月22日（星期三）下午2時

地點：本公所3樓會議室

主席：鄧主任秘書美玉

出席人員：詳如簽到簿

1. 主席致詞

各位委員大家好，今天召開本公所106年性平專案小組定期會議，也感謝市府性平辦公室的吳樺光參議蒞臨指導。

性別平等現在已經是各界重視的議題，本公所也成立了性平專案小組，希望能在這個議題上不斷地精進，性別平等的精神能在本公所落實。今日除了報告去年的執行成果外，也請各位委員提供寶貴意見，集思廣益，使本公所推動各項性別平等、性別主流化業務能更周全、更完善。

1. 工作報告  
   (一)、105年度性別主流化完整年度執行成果：
   1. 性別平等專責小組(含性別議題聯絡人)：
      * + 1. 本公所已於105年4月26日召開性別平等專案小組會議(附件1)、並於105年11月8日召開性別平等專案小組臨時會議(附件2)，本年度共召開2次；於105年4月26日成立大溪區公所性別平等專案小組(附件3)。
          2. 本公所性別平等專責小組委員共有13人，男性委員為9人，女性委員為4人，性別比例為9：4。
          3. 本(105)年性別議題聯絡人：許主任家寧，擔任期間：105年4月至12月，穩定度100%。
   2. 性別意識培力：
2. 本公所一般公務員(編制內員工，含約僱人員)共有75人，女性38人，佔51%；男性37人，佔49%。
3. 臨時人員共有43人，女性31人，佔72%；男性12人，佔28%。
4. 主管人員共有13人，分別男性69%，女性31%。
5. 辦理性別業務人員(含性別議題聯絡人)共有4人(分別男性0%，女性100%)。
6. 一般公務員，參與性別意識培力課程為64人(分別男性48%，女性52%)，平均時數8小時。
7. 主管人員，參與性別意識培力課程為13人(分別男性69%，女性31%)，平均時數8小時。
8. 建議：

(1)、本公所主管人員中，女性比例偏低，建議鈞長未來遴選人員時，將性別比例衡平納入考量。

(2)、本公所臨時人員中，女性比例偏高，建議鈞長未來遴選人員時，將性別比例衡平納入考量。

* 1. 105年6月7日：辦理「性別主流化之『女力時代：改寫全球社會面貌的女性新興階級』讀書會」(對內宣傳；主辦單位：人事室)(附件4)
  2. 105年7月30日：辦理「父親節表揚活動-放映CEDAW影片及福利業務DM展示」(對外宣傳；主辦單位：社會課)(附件5)
  3. 105月8月11日：辦理「社區會務人員專題演講-世界變大了-認識性別平等與性別主流化」(對外宣傳；主辦單位：社會課)(附件6)
  4. 105年11月13日：辦理「婦女福利-從性別意識培力落實婦女權益暨婦女福利事宜」(對外宣導；主辦單位：社會課。)(附件7)
  5. 106年1月13日：性別主流化政策宣導及影片欣賞(對內宣導；主辦單位：人事室) (附件8)
  6. 未來預計辦理：106年3月16日性別意識培力研習課程(對內宣導；主辦單位：人事室)

1. 提案討論
   1. 案由：為進行宣導市政府自製之CEDAW影片，本公所配合影片賞析說明或請專家協助CEDAW宣導（至少10分鐘）。

說明：為了使觀賞影片觀眾更深入了解影片涵義，由專家協助成效更好。

決議： 案由成立。

日後播放CEDAW相關影片時，可請專家協助，或由同仁做簡單的講解，並和台下觀眾作對談、互動。

宣導時，對象若為一般民眾，業務單位可先想好民眾可能關心之問題，並由內部同仁做出主動式的參與，引發拋磚引玉之效，帶動周遭人的參加互動意願，須注意執行時的參與度。

1. 臨時動議
   1. 社會局性別平等辦公室參議吳樺光：  
      建議公所在基層推動性平工作的時候，比如辦理活動、工程時，在源頭規劃設計的時候，就將性平委員找來開會、來討論，如何去推動呈現。而女性主管、男性主管於工作分配上的考量是否有不同思考的角度。
   2. 鄧主任秘書美玉：  
      性平問題且深且廣，目前我們在推動性平業務時，大部分都繞著人數比例的問題，應該思考該如何突破？在基層該如何去推動？使成效能更深入性平的意義。而在現今社會，男性、女性的差別，沒有太大的區別，男性有懦弱、女性亦有堅強，在工作分配上，不該以性別去切割，須依個案觀察。
   3. 許主任家寧：  
      大家比較欠缺如何把性別意識納入自己所負責的業務中，這個發想的東西是需要被教育的。
   4. 吳課長清曉：

有些業務，若橫向、縱向要求另一性別比例達1/3，仍有些困境須突破，並應考量實質平等。

1. 散會 下午3時