

經濟部性別平等專案小組 106 年度第 3 次會議紀錄

壹、開會時間：106 年 12 月 14 日（星期四）上午 9 時 30 分

貳、主持人：龔召集人明鑫（陳副召集人怡鈴代理）

參、開會地點：本部簡報會議室

肆、出席人員：如後附出席人員簽名冊

伍、主持人致詞：略

記錄：王好蕙

陸、報告事項

第一案：本部性別平等專案小組上次（106 年第 2 次）會議決定（議）事項辦理情形。

決 定：

- 一、董監事任一性別達至少三分之一目標，請各業管單位持續努力達成；另於推派董監事人選時，提供不同性別名單作為人選參考，以逐步改善未達成情形。
- 二、有關本部所屬國營事業、財團法人董監事任一性別達至少三分之一情形，併入行政院性別平等重要議題「促進公私部門決策參與」進行列管；其餘各案同意解除列管。

第二案：行政院性別平等會（含大會、會前協商會議及分工小組會議）相關重要決定（議）事項。

決 定：本案洽悉。

第三案：有關本部中央地質調查所推動性別主流化業務簡報，及明（107）年度起調整本部所屬機關推動性別平等業務成果簡報方式。

決 定：

- 一、本案洽悉；請各機關依照報告順序安排期程及簡報參考架構內容辦理。另下次會議請本部礦務局、投資審議委員會進行推動性別平等業務成果報告，簡報內容併請加強突顯未來規劃辦理事項，非僅現有成果。
- 二、請總務司確認本部制式採購合約規定（包含遵守國家性別平等政策相關文字），並提供本部各機關、單位遵循，由制度面加強推動性別平等。
- 三、請本部各機關、單位盤點尚未參與性別平等相關課程人員，並加強安排渠等人員參訓，以提升性平意識。另建議各機關、單位辦理各項研討會，研議將參加對象範圍擴大至外部，以擴散其效益。

柒、討論事項

案 由：本部就行政院性別平等重要議題研訂具體做法及績效指標一案。

決 議：

- 一、照案通過。各項績效指標請各機關、單位持續努力，並配合行政院性別平等處後續召開相關會議滾動檢討修正。
- 二、請人事處整理本部評選機制所選拔性別友善之標竿企業具體案例，並請各相關機關、單位透過適當場合（包含網站）擴散該案例，以突顯其具體事蹟。

三、另請投資業務處研議於攬才平台設置「彈性工作媒合專區」。

四、請技術處研議是否有輔具研發計畫可列入指標。

捌、臨時動議：無

玖、散會：11 時 30 分。

委員發言紀要

壹、報告事項

第一案：本部性別平等專案小組上次（106 年第 2 次）會議決定（議）事項辦理情形。

王委員素彎：上次會議建議設定達成時間表以及董監事人選考量納入女性人才，惟董監事係屬任期制，不易立即調整，建議可改為年度列管，毋需每次會議均提出報告。

人事處代表：目前國營事業委員會已建立董監事人選人才庫，提供遴選參考。另董監事任一性別至少三分之一比例部分，將配合行政院性別平等重要議題「促進公私部門決策參與」填報最新辦理情形。

國營會代表：有關委員建議「台灣女科技人學會」人才資料庫名單已轉請各事業機構參考。

第三案：有關本部中央地質調查所推動性別主流化業務簡報，及明（107）年度起調整本部所屬機關推動性別平等業務成果簡報方式。

李委員芳惠：（一）簡報中提到要求委辦計畫合約列入不得有歧視婦女情事，惟不歧視婦女之概念抽象，建議可朝要求合約廠商須有性騷擾防治及申訴辦法等方向訂定，由公司聲明反對性騷擾行為，並訂定相關辦法及處理機制，如有性騷擾情事發生，公司將可進行後續處理，避免無相關規定或依據遵循，即具體不歧視婦女之作法。（二）在性別平等課程部分，是否可瞭解此課程之普及率，尚有多少員工未上過相關課程之統計資料，以掌握員工性別意識培力情形。（三）簡報提到設置婦幼優先停車格，一般係設置提供孕婦、身障人士使用，如提供婦幼優先停車格，將致男性停車機會下降，實際運作上恐有困難。

嚴委員祥鸞：建議下一階段可朝永續發展目標（SDGs）17 項目標中水資源、地質環境等方向發展，亦可請相關性別平等議題專家授課。

王委員素鸞：簡報中性別統計部分相當詳盡，但在前一版會議資料中原有呈現委託研究計畫女性主持人比例僅有 4% 至 5%，建議未來計畫中可增加女性協同主持人或共同主持人人數，以培訓或充實女性研究能力。

張委員瓊玲：目前工業局將接受公款補助廠商之契約書明訂須遵守國家性別平等政策及相關法制規定，包括性騷擾防治規定，簽約時可善盡教示及宣導

之責；另可參考政府採購法條文，亦包含歧視婦女、原住民或弱勢團體人士等文字。

水利署代表：鼓勵計畫主持人或協同主持人為女性，雖有助於培養其專業厚度，惟可能僅形式上為女性，須考量其實質意義。另從政府採購法規範公平採購角度思考，如將性別平等項目列為評分差異，目前尚無相關規範，建議由政策面從上而下研擬將該項之核心價值納入評分項目之可行性。

性平處代表：簡報提到地質專家女性人員較少，亦影響相關計畫或研習之女性比例較少，簡報第 16 頁「地質敏感區與土地開發研討會」之報名對象限定為公務人員、地質法六大技師及相關專業人員，目前性平處推動鼓勵女性進入科學技術領域，經濟部亦屬行政院性別平等會環境、能源與科技組委員，建議未來相關研習對象可擴大至大專院校女性學生，培養其專業能力厚度，有助於職涯銜接，並增進其領導力及參與機會。

地調所代表：（一）關於停車格部分，目前所內身障停車格使用率較低，因此設置方式係與婦幼停車位併用，執行上較無困難。（二）有關性別平等課程參訓人數，每次課程均有進行人員登記，未進一步進行統計，後續將針對未參加課程人員加強宣導鼓勵參訓。（三）有關委辦計畫書增列性騷擾及申訴管道之相關規定，將研擬其可

行性。(四) 考量計畫主持人之性別，屬較難決定或掌握之範圍，爰本次會議資料未列入該部分資料。(五) 「地質敏感區與土地開發研討會」係有限制報名對象為公務人員，其餘研討會未限制報名對象，即所有國民均可參加。

貳、討論事項

案由：本部就行政院性別平等重要議題研訂具體做法及績效指標一案。

李委員芳惠：有關「提升女性經濟力」議題提到推動彈性工作/地點，隨科技發展許多工作被機器取代，或婚後女性為養育子女選擇在家工作，建議可於法令規定範圍內，參考納入彈性調整工作型態、時間或地點。

張委員瓊玲：(一) 彈性工作需視產業規模及屬性，例如透過訪談獲悉歐萊德公司會計部門運用傳輸科技可在家完成工作，並節省公司管銷成本。因此考量各部會所賦予之職掌不同，政策工具亦不相同，建議可透過補助或獎項等方式，遴選不同態樣標竿之亮點並善加推廣，以發揮經濟部之政策工具。(二) 會議資料第 31 頁具體做法第 5 點「提升雇主性別意識(含輔導其薪資分級揭露及鼓勵推動友善家庭措施)」，性平處建議研提縮小性別薪資差距之策略，可於所管轄之工業區試辦，惟事實上工業區揭露薪資有其困難性，往往面臨雇主拒絕提供薪資資料，或是提供假的資料，考量本項績效指標尚

須透過財政部財稅資料中心報稅資料或勞保相關資料輔助作為參考依據，才可獲得相對真實資訊，建議經濟部可依基礎統計資料輔導廠商逐步縮小薪資差距，並加以表揚同工同酬之企業，再訂定可操作之績效指標較為妥適。

(三) 本次會議係協助經濟部所訂目標能夠更符合目標，從會議資料委員意見得知希望非僅聚焦於事後修補的輔具，尚有事前預防部分，建議可補充智慧家庭相關計畫資料，以回應事前預防部分。(四) 經濟部商業司辦理財團法人查察，建議可於會議紀錄列出糾正事項，此即一項政策工具。經濟部所被賦予之政策工具雖僅能進行道德勸說，但可從調查密度及紀錄次數持續努力。

王委員素彎： (一) 友善認證制度是性平處參考國外資料，將相關指標列出逐步實施，例如初級認證係由企業自行揭露幾個項目，長遠目標是邁向中級或高級認證。目前薪資揭露等涉及營運機密等資料對企業而言尚有困難，一開始可由員工性別比例等簡單項目進行，鼓勵企業申請認證，避免企業打退堂鼓，考量目前實施有其難度，尚未決定由哪個機關主導。(二) 有關金管會辦理公司治理評鑑曾研議薪資揭露部分，亦有提到企業質疑薪資揭露與公司治理評鑑之相關性及目的性，爰該部分尚在研議。(三) 具體做法中有提到運用各種獎項縮小薪資差

距，或作為表揚、加分之準則，建議其他實質作為包括運用攬才媒合平台（包含科技人力、僑外生等需求），設置「彈性工作媒合專區」，即可回應目標「強化離開職場者再就業」，除可協助優秀女性或企業媒合合適人才，亦可提升女性勞參率。

性平處代表：（一）目前各部會係各司其職，經濟部從企業主角度、勞動部從勞工角度，困難在於部會之間如何通力合作以達成目標，性平處正在進行女性經濟力委託研究案，透過焦點座談釐清並整合許多企業主及勞工不同層面之問題，例如勞動法規限制可能造成彈性工時執行困難，期待各部會與性平處整合不同立場的問題，共同研擬政策。（二）性別平等重要議題後續會再召開分組會議，邀請委員及部會共同討論，也先請各部會就先前分組會議性平處及委員意見研議所提策略、具體做法等是否能更加符合目標，非僅侷限於現有工作。

工業局代表：（一）工業局持續努力推廣性別友善標竿企業，帶動相關企業看齊，目前討論產業五缺議題，解決策略亦納入友善職場及中高齡就業，由勞動部進行統整其中一部分；有關性平處建議工業區進行縮小薪資差距調查，除委員提到須從財稅資料、勞保資料輔助以外，若由不同部會進行調查，將可能有不同設計，亦需考量資料一致性及其目的性，例如勞動部每年進行「職

類別薪資調查」，建議可由其他部會配合主辦機關由其所轄產業共同協助。(二)工業局辦理相關研發補助計畫及卓越中堅企業、國家品質獎等獎項，設計鼓勵企業營造友善職場的評分項目，2年一次辦理從不同產業別、規模別之企業選拔6家標竿企業，並製成廣宣資料置於網站上推廣。如其他局處亦有相同做法，建議由本部整理相關資料，以發揮其縱效。(三)目前智慧化相關計畫，除智慧家庭以外，亦有健康照護部分，另外目前進行輔具相關計畫，非僅限於不健康族群，現有應用於運動、監測等領域，將再補充相關績效指標及案例(即涵蓋亞健康族之範疇)。

標準局代表：本局自101年辦理身障高齡輔具設計競賽，103年辦理優良輔具產品評選，每年約評選出20件優良輔具產品，參獎作品自103年至106年約有75至90件商品數量參選。針對亞健康族群之事前預防，本局辦理輔具部分係較屬後端。

技術處代表：將思考是否有相關計畫可提列本項(強化高齡社會之公共支持)指標。

商業司代表：全國公司約有60萬家，金管會所轄公開發行公司約有2千家，並辦理公司治理及相關規範遵循查察，由承辦人分轄區管轄，與公司接觸亦較頻繁，商業司則是負責制定公司法及從制度面去規範。

中企處代表：中小企業政策審議委員會係由 14 位相關部會副首長及 7 位外聘委員，共 21 人組成，其他部會代表均為男性，目前由 15 名男性、6 名女性組成，龔政務次長亦提醒該小組委員組成須進一步檢討（如增加外聘委員），未來於發文時將請相關部會優先選派女性，以達成任一性別不少於三分之一比例目標。

人事處代表：（一）之前性別平等重要議題分組會議討論，金管會負責針對上市櫃公司進行公司治理評鑑，目前亦在研議是否可從公司治理評鑑著手薪資揭露。（二）內政部之建築研究所展示智慧建築，運用智慧科技使生活更加便利，建議可參觀以進一步瞭解。（三）會議資料第 2 頁有關董監事任一性別不少於三分之一比例納入財團法人組織章程，本部前函請各財團法人將董監事任一性別不少於三分之一情形，配合業務狀況研訂修正捐助章程，各財團法人亦陸續召開董監事會討論執行上是否有窒礙難行情形，目前已有 5 家完成修正捐助章程，人事處亦隨同商業司進行財團法人查核時持續宣導；另在查核時亦將任一性別不少於三分之一情形納入查核內容，並將未達成者列入查核建議事項，請其董監事出缺或改選時配合達成。

研發會代表：會議資料第 37 頁提到 107 年至 111 年所屬事業新聘董監事時，較上一年度至少增加 1 名，請教是用上一年度還是上一屆較妥適？

國營會代表：本項指標係依據行政院人事行政總處來函要求於各年度新聘董監事時，較上一年度至少增加1名女性，係配合上位政策要求訂定。