

經濟部性別平等專案小組 111 年度第 2 次會議紀錄

- 壹、開會時間：111 年 7 月 13 日（星期三）下午 2 時
- 貳、主持人：陳召集人正祺（另有要公，由陳副召集人怡鈴代理）
- 參、開會地點：本部第一會議室
- 肆、出席人員：如後附出席人員簽名冊
- 伍、主持人致詞：略
紀錄：范卓擘
- 陸、報告事項

第一案、行政院性別平等會暨本部性別平等專案小組歷次會議決議（定）列管事項辦理情形。

決 定：

- 一、本案洽悉。
- 二、項次 1：暫不解除列管，請能源局加強呈現近年我國女性參與再生能源領域國際會議人數、比例等性別統計資料。
- 三、項次 5：暫不解除列管，請工業局重新檢視「營造友善職場環境自我評量表」之內容及用詞是否妥適，並提出修正後內容。
- 四、其餘項次均照主席裁示之管考建議辦理（賡續列管）。

第二案、本部性別平等推動計畫（111 至 114 年）111 年 1 至 6 月辦理情形，請鑒核案。

決 定：本案洽悉，截至本（111）年 6 月尚未達成半年目標值者，請持續努力推動；另請各機關填報辦理情形時，應加強說明各項績效指標之具體辦理成效。

第三案、有關本部主管 110 年度性別預算執行情形，請備查案。

決 定：本案同意備查，請各機關避免因疫情停辦各項業務，應

改以其他形式執行。

柒、討論事項

案由：有關本部主管 112 年度性別預算編列情形，請討論案。

決議：請各單位依下列性平處意見檢討修正後，送會計處依權責於期限內至系統完成報送。

- 一、建議「性別平等年度預期成果」儘量填列量化目標值，並列明性別預算認列計算方式及所占比例由來。
- 二、建議參考會議資料第 166 頁傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫及第 176 頁新創加速成長計畫之計算說明方式臚列，以利未來追蹤執行成果及因應外界詢問。

捌、臨時動議

張委員瓊玲：建議各機關可先於本專案小組分享有關各項性別平等重要議題之宣導、辦理經驗與成果，後續再至行政院性別平等會各分工小組報告。

主席裁示：請人事處適時規劃相關性別議題，安排各機關分享性別工作辦理成果。

玖、散會：下午 4 時

報告事項

第一案、行政院性別平等會暨本部性別平等專案小組歷次會議決議
(定)列管事項辦理情形。

(項次 1)

劉委員梅君：此係陳委員曼麗於上次會議(行政院性別平等會第 26 次委員會議會前協商會議)所提建議，我希望看到再生能源領域女性國際參與的辦理情形，而非說明臺灣的節能減碳進展，所以建議能源局呈現近幾年派員參與國際會議的人數，還請同仁呈現相關統計資料，才知道進步的幅度多寡，或只是原地踏步。

性平處代表：本案係羅政務委員秉成於行政院性別平等會第 25 次委員會議會前協商會議決議事項，也與性別平等國際交流策略相關，該策略成果報告案在第 26 次委員會議中也受院長重視，希望各部會能在國參組分享如何在 APEC 各工作小組、計畫或會議活動中納入性別觀點促進性別平等，以及如何爭取 AEPC 經費補助、提升國際能見度，爰建議本項持續在本專案小組列管，之後再配合行政院性別平等會國際及公共參與組的安排，提該分工小組報告。

主席：本項暫不解除列管，請能源局填列辦理情形時，可減少再生能源部分的論述，並著重在性平業務內容的呈現。

(項次 2)

劉委員梅君：經濟部在前(109)年遵照聯合國工商企業與人權指導原則(UNGPs)，訂定「企業與人權國家行動計畫」，目的是讓國際社會、貿易大國等看到我國推動人權的誠意，很多國際組織無論雙邊、多邊都會綁定人權保障的議題，

所以我國在這件事情上做得愈好，就會愈有利於我國經貿發展，與他國談判或簽訂協定時就可站在愈有利的位置，期待我國有更好的結果。目前我不確定在訂定計畫後是否有其他進展。

嚴委員祥鸞：建議貿易局針對這個議題辦理性別影響評估，多年前貿易局、勞委會都曾有辦理記錄，可參考過去經驗辦理。

貿易局代表：

- 一、目前全球各自由貿易協定已逐漸重視性別平等、女性與經濟成長、女性與貿易及經濟賦權等議題，我國將持續參考各有關國家推動作法及較佳範例，在這些議題領域展現我國重視女性發展、包容性及普世價值之目標與作法，以開展更大的經貿空間。
- 二、目前各國洽談貿易協定多半以強化女性參與經濟活動、經濟賦權等能力建構的角度來推動性別議題，強調平等機會、保障，未來我國也會持續參考各國作法，適時推動性別分析及性別影響評估。

性平處代表：本年行政院推動「性別影響評估第二期實施作業」，將性別影響評估實施擴大範圍至「國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議」，本處並已將各部會常見之議題（含經貿議題）彙整為一參考文件並函頒各部會參考，建議貿易局談判時可參考運用，適時辦理性別影響評估。

主席：請貿易局持續掌握國際趨勢及各國作法，於有進展時至行政院性別平等會國際及公共參與組報告，並於本專案小組繼續列管。

（項次 3）

性平處代表：有關余委員秀芷當時於行政院性別平等會就業及經濟分工小組第 25 次會議之提案，係針對身心障礙婦女職場安全及人身安全輔具，爰應先盤點有哪些身心障礙婦女可使用的防身輔具，再進一步納入補助提供誘因，惟

本次會議工業局所提供之附件 4 清單，為辦理輔具業務之公司清單，並未回應先前委員所提之建議（現有輔具之盤點、研發輔具之誘因等），建議本案持續加強辦理。

主席：請工業局依委員意見修正並於下次會議時提出說明。

（項次 5）

黃委員怡翎：家務本就是共同分擔，而非要求男人幫忙，所以在「營造友善職場環境自我評量表」用詞選擇的觀念上有些落差，建議工業局重新檢視表內文字及說明是否妥適，並提供修正後版本予本專案小組委員檢視及了解。

張委員瓊玲：「營造友善職場環境自我評量表」應是工業局辦理中堅企業獎所用，請工業局於辦理次屆中堅企業評選前，回應委員意見，完成「營造友善職場環境自我評量表」修正一事。

主席：本項暫不解除列管，請工業局參酌委員具體建議修正，並於修正後提供本專案小組委員檢閱。倘若次屆中堅企業獎評選辦理時間為本專案小組本年度第 3 次會議之前，可將修正後評量表請人事處先轉請委員協助檢閱。

第二案、本部性別平等推動計畫（111 至 114 年）111 年 1 至 6 月辦理情形，請鑒核案。

（院層級：序號 6—辦理科技產業園區事業單位性別工作平等法勞動檢查 80 家）

劉委員梅君：勞動部每兩年會辦理一次性別友善職場企業訪視，我擔心加工出口區管理處辦理勞動檢查只為「法遵」的調查，若沒有優於法遵，則事實上距離所謂友善還有一段距離，我想知道加工出口區管理處訪視執行方式、訪視內容項目等；另要鼓勵廠商離開加工出口區，進到臺灣大環境，與其他廠商依相同的標準參選友善職場相關獎項。建議

推薦區內廠商參選勞動部所辦「工作生活平衡獎」，達到「友善」職場的目標。

加工處代表：加工出口區管理處辦理性別友善職場時邀請性平委員共同進行訪視，並直接給予廠商辦理的建議。本處勞動檢查係依勞動檢查法授權進行，「法遵」僅為勞動檢查最低標準，目前希望在勞檢機制的基礎上以計畫的方式推動友善職場，另對於辦理成效優於勞動檢查標準之企業廠商加以表彰及推廣，並推薦優良廠商參加勞動部計畫及獎項，過去也有廠商獲獎。

主席：請加工出口區管理處依委員意見研議後續推動作法。

(院層級：序號 8—持續運作工作圈並辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提縮小性別薪資差距之作法至少 1 項)

台水代表：經統計本公司各職類平均薪資皆為女性高於男性，本公司原認為是結構因素導致性別薪資差距，將再研議改從水平、垂直面向切入分析，並賡續於工作圈會議研討並提出 1 項縮小性別薪資差距作法。

黃委員怡翎：依台水公司所填辦理情形說明該公司性別薪資差距是囿於女性主管比例增加，惟查台水公司提出之 2020 永續報告書所述，女性主管人數占全體主管人數比例未超過女性員工人數占全體員工人數之比例 (29.9%)；另女性主管人數占女性全體員工人數比例為 8.5%，惟男性主管人數占男性全體員工比例為 11.3%，所以建議台水公司重新針對職種、薪資、年資做交叉性分析，而非歸咎於女性主管人數增加。

主席：請台水公司參考委員意見及其他國營事業作法研議，並請國營事業委員會予以協助。

(院層級：序號 17—利用相關機關所編製之數位/網路性別暴力防治推廣文宣，於遊戲軟體分級規定宣導活動，辦理兒少宣導 10 場次)

性平處代表：本項目標主要是促進民眾及公部門對數位/網路性別暴力的認知，建議工業局呈現辦理數位/網路性別暴力防治推廣活動成果時，除描述辦理場次與參加人數外，可再加強說明各次活動如何納入數位性別暴力防制的宣導及宣導成效。

主席：請工業局研議如何達成關鍵績效指標「民眾對於數位/網路性別暴力認識提高 20 個百分點」具體做法，並具體說明辦理情形與成果。

(部層級：序號 6—參與國際性別會議或交流活動 1 場次)

性平處代表：本項策略與具體作法係利用參與國際性別會議或交流活動機會，就涉及國際經貿部分，協助女性掌握國際經貿趨勢，展現經貿女力，深化女性海外拓銷經驗，積極培養女性經貿人才並提升我性平成果能見度等；惟貿易局填報之 1 至 6 月辦理成果未回應前開策略有關該如何協助、展現、提升之作法，建議加強提出其他相關做法與效益，並補充於辦理成果。

貿易局代表：未來將再針對推動性別平等工作、提升婦女參與經濟活動、女性賦權等做更完整的說明，同時也會持續努力參與 APEC、WTO 及國際組織有關婦女議題及論壇的討論，分享我國作法與經驗，強化我國在此面向之貢獻及能見度。

主席：請貿易局持續補充我國參與國際會議或活動之案例。

(部層級：序號 17—辦理採礦工程、礦石與地質科學等環境教育活動 3 場次)

黃委員怡翎：請礦務局補充說明辦理地點、活動內容、參加人數、辦理成效等，以及辦理礦務環境教育與性別平等議題之關聯性。

嚴委員祥鸞：辦理採礦工程、礦石與地質科學等環境教育活動係為了

利用環境教育推廣工作，在學生尚未受到大學選課限制時，促使我國國中、高中階段的女學生，可以突破性別職業隔離；建議礦務局後續兩場規劃的對象應以國中、高中的女學生為目標。

礦務局代表：本次活動係邀請東華大學師生至礦務局參訪，其中男性 13 人次、女性 9 人次，共 22 人次。

主席：請礦務局填報後續辦理情形時，具體說明辦理細節及如何鼓勵女性參與本項活動；並依委員意見規劃辦理後續場次活動。

第三案、有關本部主管 110 年度性別預算執行情形，請備查案。

黃委員怡翎：大部分預算執行受到疫情影響所以較低，其中有機關性別平等工作小組召開的執行數幾乎是零，然而疫情並不完全影響會議召開，線上會議也是很常見的作法；另今年有些單位為因應疫情採取不同之執行方式，如購置公播版本影片播放，而導致執行數增高的情形，此種因形式改變導致預算執行改變或較低是可理解的情況，爰建議各機關可持續研議其他因應作法辦理性平相關業務。

嚴委員祥鸞：未來我國將持續面對疫情影響而產生變動之情勢，建議性平處研究我國因應疫情做了哪些變動，因婦女跟小孩受疫情影響是最大的。有關貿易局「補助國內公私立大學校院選送學生赴新興市場企業實習計畫」因受疫情影響，110 年無法選送學生國實習，改採在國內遠距實習模式，至補助經費執行率偏低，本項係屬人才培育，卻因疫情而使學生資源取得退回原點，期望能尋求疫情下因應之道，採取積極有效的方式辦理，幫助學生獲取資源、累積社會資本。

貿易局代表：本項係本局執行之「貿易小尖兵」計畫，選送大學校院

高年級生赴新南向國家進行為期 1 至 2 個月的實習，近二年因疫情無法實際出國，改以遠距實習方式進行。本計畫對培育我國未來的貿易人才及開發海外市場具重要性，參與之大學校院師生皆對本計畫表示高度興趣與意願，期待疫情趨緩後能實際出國學習，本局也會針對本計畫持續滾動檢討。

主席：請各機關參考委員意見避免以疫情為由而停辦各項業務，應研議改以其他形式執行。

討論事項

案由：有關本部主管 112 年度性別預算編列情形，請討論案。

黃委員怡翎：有關台糖公司因「農業循環豬場改建投資計畫」增列 1 億 5,815 元，將各項設施改建列為性別預算，是否可細部檢視基礎建設對性別議題造成的影響？

台糖代表：本公司傳統養豬場將予以改建新式養豬場，其中人員管制嚴謹，入場需進行清潔消毒，而改建皆基於性別比例進行衛浴、照明等設施建置，並依性別預算相關規範納入性別預算，其占整體工程預算比例很低。

許委員純昌：台電公司 110 年度辦理性別主流化課程及專題演講編列 10 萬元，執行數為 8 千元，而 112 年亦以相同方式編列，建議各機關可參考過去幾年性別預算執行情形編列 112 年預算。

性平處代表：

- 一、為提供各機關一致性的編列範圍與計列方法，本院訂有「性別預算作業原則及注意事項」，其中明列各機關常見案例，包括哺乳空間、性別友善/中立廁所、合理配置男女比例之廁所、無障礙設施、照明及監視器等設置、更新及改善，有助落實「性別平等政策綱領」

之提升女性經濟力、性別友善環境空間、人身安全等政策目標，爰納入性別預算編列範圍。

- 二、前開注意事項亦同時明定性別預算金額計列方法，以性別友善公共空間與設施為例，可採用性別友善設施面積占整體建築物面積之比例計列，或將性別友善設施之項目經費加總計算，提供各機關視實務狀況選用合適的計列方式。
- 三、建議「性別平等年度預期成果」儘量填列量化目標值，並列明性別預算認列計算方式及所占比例由來(如會議資料第 163 頁連鎖加盟及餐飲鏈結發展計畫、第 164 頁工廠校正及營運調、第 172 頁身心障礙與高齡者智慧照護輔具檢測驗證推動、第 185 頁性騷擾申訴評議委員會等)，建議參考第 166 頁傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫及第 176 頁新創加速成長計畫之計算說明方式臚列，以利未來追蹤執行成果及因應外界詢問。
- 四、目前規定中長程個案計畫、法律案、國際條約、協議、協定需辦理性別影響評估，另報行政院核定之政策綱領、白皮書等屬試辦性質，其他如單一年度計畫等，則是以輔導獎勵方式鼓勵各部會推動進行性別影響評估。

主 席：

- 一、請各機關參考 110 年、111 年辦理情形，並納入委員、性平處意見，重新檢視 112 年預算編列情形進行修正。
- 二、請人事處加強宣導，鼓勵各機關辦理單一年度計畫時適時進行性別影響評估作業。

臨時動議

張委員瓊玲：有一些行政院的議題，包含現在如火如荼推動的《跟蹤

騷擾防制法》相關宣導、落實、設定績效，如須到行政院性別平等會委員會議或各分工小組提交報告前，我們可先在本專案小組上進行演練，將來再至行政院性別平等會各分工小組報告時也會更加周延。

主 席：各項須於各分工小組會議所報告之議題，若能配合本專案小組開會時間，則將列入報告案進行報告；另後續請人事處適時規劃性別議題，安排各機關進行性平成果與經驗的分享。