

114 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項  
國家科學及技術委員會

**黃怡翎委員**

**優點**

- 一、自製性別平等主題之宣導內容形式多元，包括影片、刊物與數位平臺，且內容具深度，能結合 STEM 與性別議題，展現主題性宣導的專業度與影響力。
- 二、積極辦理國際性平交流活動，將性別議題納入議程，並與國際專家學者交流，展現臺灣科技女力，建立女性投入 STEM 領域的典範，提升國際能見度。
- 三、推動 DEI(多元、公平、包容)概念導入研究計畫與申請程序，鼓勵研究團隊在設計與組成階段考量多樣性與包容性，提升研究的公平性與創新性。

**改善及建議事項**

- 一、科普及徵才活動雖參與人數眾多，但成果多偏重人次等量化數據，缺乏質化成效評估，如受眾性別平等意識的改變或後續影響；建議未來增設滿意度調查、案例追蹤與深度回饋機制，以提升政策效益的可見性。
- 二、STEM 領域的女性參與推廣雖具成效，但多集中於科普或短期活動，缺乏長期追蹤與支持措施；建議可設計後續培育管道，如實習計畫、研究補助或企業合作方案，以強化持續性並擴大影響。
- 三、委託或自行辦理之性別相關研究，多停留於描述或成果展示，未能有效轉化為政策推動措施或後續業務應用；建議應積極研議運用研究結果納入政策修正、教育教材或推廣方案，以提升研究價值與落實度。

**秦季芳委員**

**優點**

- 一、對女性科研人員之支持及給予優惠補助措等鼓勵措施，已略見成效，值得肯定。
- 二、積極辦理 ESG 推廣及鼓勵科學園區廠商發行 ESG 永續報告書及揭露性別平等相關資訊、保障科學園區內就業機會及性別工作權平等努力，亦具相當成效。
- 三、科技領域之女性，向在參與、職業發展前景及從業支持上較受限制，國科會在推動宣導及傳達性別平等知能管道之多元及創新，可為其他部會之借

鏡，值得效法。

四、重視性別化創新之推動，對促進各科技及學術領域之性別平等影響深遠。

### **改善及建議事項**

- 一、部分辦理活動之性別統計應予適度呈現，以確認宣導之受眾情況，並應有具體之成效說明，以適度評估宣導之精進或調整可能性，俾評估判斷各作法之效益。
- 二、雖有鼓勵女性科研人員，但部分成效仍略微，應考慮是否增加暫行特別措施項目或內容，以推動更多改變，促成 STEM 領域內女性有適當資源支持突破職業內之窠臼發揮所長。
- 三、因師大女足事件，各計畫是否善盡研究倫理、研究中對性別差異之妥適處理與分析，避免有傷害女性之行為，相關規範雖已修訂，仍應鑑往知來，妥為作適當避免相關弊端產生之作法，以杜絕類似不當壓迫再度發生。

## **王兆慶委員**

### **優點**

- 一、所評分之五案性別影響評估，皆有一定撰寫品質。對政策規畫者、服務提供者、受益者，皆蒐集性別統計，據以看見方案涉及之性別議題，值得肯定。
- 二、CEDAW 實體訓練涵蓋率高達九成，值得嘉許。

### **改善及建議事項**

性別分析報告品質可再精進。特別是撰文提出政策建議後，需再呈現如何盡速落實於相關計畫、方案、措施。

## **性平處**

### **綜合意見**

- 一、國科會近年致力推動性別平等，將性別平等列為「科學技術白皮書(112 至 115 年)」首要目標，包括營造有利於女性發展的科學研究環境、促進具性別內涵之科技創新研究，以及補助科學園區廠商設置托兒設施或措施，積極推動科學園區營造性別友善職場環境等，值得肯定。
- 二、尚待精進方向如下。

#### **(一)辦理與性別議題有關之研究**

本次考核提出 4 項初探臺灣 STEM 女性科研/學術人才職涯發展困境、挑

戰與支援系統等相關等相關研究，並進行跨國比較分析及提出相關政策建議，例如「STEM 女力培育策略之推動與評估-以澳洲促進女性 STEM 人才培育為例」於「5.2 結論與建議」章節提出在推動 STEM 女性人才培育計畫方面，可以結合配套機制(例如：企業訪談活動、人際網絡建立、導師輔導與在學期間的額外支持等)，建議將相關建議事項融入業務運用，進一步協助女性科研人才接軌職涯，落實培育之實益。

## (二)性別影響評估

1. 本次抽案之性別影響評估內容，多數已提出性別議題，惟在訂定性別目標、執行策略及編列性別預算部分仍有進步空間，如「生醫創新產業商品化人才培育計畫」從性別統計及分析發現過往參與培訓人員以男性為主(約占 63%)，建議依所提並提出職場性別友善及性別參與等議題，提出性別目標(如提升女性生醫人才)並訂定績效指標(如培育跨域生醫產品開發及創新人才，女性逐年成長○%)，並依性別預算編列原則及注意事項將相關工作所需經費編列性別預算。
2. 有關運用性別主流化逐年檢討績效部分，本次考核提出以性別預算執行情形及計畫執行人力符合 1/3 性別比例原則檢視其中長程個案計畫之性別平等工作辦理情形，建議可針對個別計畫中的性別目標，以及所推動之性別平等措施內容呈現其辦理情形及效益，例如「高雄第三(楠梓)園區聯外交通整體計畫」，可針對其性別影響評估表提出之鼓勵廠商相關教育訓練課程中，增加性別意識培力課程等內容，於年度績效檢討時，運用性別統計與性別分析，呈現其辦理情形並檢討說明目標達成情形(場次)及效益(學習滿意度)。

## (三)性別分析

1. 本次考核提報分析報告內容，部分僅呈現描述性統計，未針對所呈現的性別差異探究原因，例如「國家科學及技術委員會暨所屬機關職員性別、官等及年齡統計分析」指出：113 年國科會簡任部分 40 至 49 歲間，男性比率為 6.7 成，女性比率為 3.3 成，女性比率略少於全國一般公務人員一節，建議進一步分析性別差異之原因，並據以提出具體建議事項。
2. 本次提報分析報告之具體建議事項，均未見落實於相關計畫、方案或措施，建議可透過性平相關機制，如工作小組討論具體做法。

## (四)決策參與

國科會擔任常務副首長、幕僚長、三級機關常務正副首長及幕僚長、一級單位主管人員之女性比率偏低，例如 113 年僅占 21.43%，請加強培力女性人才，並在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，以逐步促進決策階層之性別平等。

- 三、為強化科技研發的性別觀點，本院性別平等重要議題「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」揭示將促進科學研究及技術研發之「性別化創新」，已於 111 至 114 年間引導相關部會完成編製醫療、健康、交通、農業、數位、環境等各專業領域之性別化創新操作指引/手冊。建議國科會運用補助專題研究計畫之機制，引導學研界參考上開指引/手冊，強化科學技術研究納入性別觀點的分析。
- 四、為持續借鏡國際進步作法，建議可蒐集各國推動進展，如澳洲政府發布《評估 STEM 性別平等計畫：有效計畫評估指引》，評估 STEM 計畫推動的成效並精進優化；韓國將科學與技術應進行性別分析納入「科學技術基本法」修正條文內容，作為未來精進推動策略之參考。