

行政院性別平等會「教育、媒體及文化組」 第 35 次會議紀錄

時間：115 年 2 月 4 日（星期三）下午 2 時

地點：本部 216 會議室（臺北市中正區中山南路 5 號）

主席：朱常務次長俊彰兼召集人

紀錄：陳珮萱

出席人員：詳如簽到表

壹、主席致詞（略）

貳、確認本次會議議程

決 定：確認。

參、確認行政院性別平等會「教育、媒體及文化組」第 34 次會議紀錄。

決 定：確認。

肆、報告案

第一案：行政院性別平等會「教育、媒體及文化組」第 34 次會議決定（議）事項
辦理情形報告案，報請公鑒（報告單位：秘書單位）。

決 定：

（一）編號 1、編號 4 及編號 5 解除列管。編號 5，請教育部（國教署）依
委員意見持續推動辦理。

（二）編號 2 持續列管。

（三）編號 3 解除列管：

1. 本案依程序提報第 35 次委員會議會前協商會議確認。

2. 請內政部及勞動部依委員及行政院性別平等處意見修正辦理情形。

3. 請內政部、勞動部及教育部（高教司、技職司）積極運用相關政策
工具改善系所教師性別比例，並將明確改善目標與具體策略納入

各業務權管之性別平等推動計畫（115-118 年度），以利定期檢視辦理情形並持續精進。

第二案：相關部會盤點教育、媒體與文化組相關推動成果、重要政策及外界關注或新興議題，提請討論，報請公鑒（報告單位：秘書單位）。

決 定：

- （一）請各部會依行政院檢視意見修正或調整後，於 115 年 2 月 26 日（星期四）前，以電子郵件方式提供秘書單位擬提報之議題名稱；如部會擬提報兩項議題，請一併提供議題優先順位，以利後續彙整及議程安排。另，經行政院性別平等處同意，本次經濟部、勞動部、衛生福利部、國家科學及技術委員會及行政院主計總處免予提報。
- （二）請各部會依序進行議題報告，每次會議報告 2 項議題，首次議題報告將安排於本會第 36 次會議進行；報告架構應包含 1. 依據、執行方法及成果、2. 議題現況，及 3. 檢討及策進作為。報告內容應運用性別主流化工具（如質化訪談與量化性別統計資料），從結構性因素分析性別不平等成因，並據以提出具體策進措施。

伍、 臨時動議

提案委員：余委員秀芷

案 由：為國軍教育召集訓練場域之性別平等案，提請討論。

決 議：請國防部會後提供書面資料，交由秘書單位轉寄予余委員秀芷參考。

陸、 散會（下午 3 時 45 分）

出席委員及行政院性別平等處發言紀要

一、報告案第一案：行政院性別平等會「教育、媒體及文化組」第 34 次會議決定（議）事項辦理情形報告案

※王委員兆慶：

編號 1，對於教育部國教署的辦理情形及規劃無意見，同意解列。

※顏委員玉如：

編號 3：

- (一) 本議題之看法與勞動部略有不同。倘法律規範確有抵觸 CEDAW 之情形，原則上應透過法規修正因應；CEDAW 強調當性別落差顯著時，應運用暫時特別措施，以於短期內縮小性別落差。性別工作平等法之立法精神，亦在於縮小工作領域中的不平等情形，若運用 CEDAW 暫行特別措施作為縮小性別落差之手段，原則上並無不妥，惟相關文字論述仍應清楚交代其脈絡。歷年 CEDAW 國際審查委員均多所強調並期待各國積極運用暫時特別措施條款，故本議題中宜就此加以說明，而非僅以 CEDAW 與性別工作平等法有所抵觸作為論述重點。
- (二) 教育部於參考美國 ADVANCE 計畫所提出之相關策略時，提醒該計畫也很強調組織變革與學校氛圍，這是相當重要的議題。另在研究彈性授課等措施時，宜同時留意臺灣人口老化及本土化情況，不僅限於兒童照顧議題，亦應將長期照顧需求納入考量，並研議相關支持措施，通盤納入多元性別議題。
- (三) 請確認三個部會（內政部、國防部及教育部）所提相關措施是否已納入 115 年至 118 年性別平等推動計畫，以利持續追蹤辦理情形；如已納入，原則上不再重複列管。

編號 5：

- (一) 助理人員時薪與月薪反映收入與保障的差異，當初規劃期望盡量採取月薪方式，但目前實施情形仍有明顯落差，請問這是否因勞動條件限制、政策尚未普及，或執行上遇到困難所致。

- (二) 若從照顧者及被照顧者的角度來看，政策應同時兼顧照顧者的勞動權益，以及被照顧者的福利與需求，未來相關措施的推動亦應如此考量。

※薛委員文珍：

編號 3：

- (一) 教育部前於專案報告中提及將相關措施納入高教深耕計畫推動，惟目前所提辦理情形未見高教深耕計畫相關內容，僅以「STEM 領域女性研發人才培育計畫」作為推動方式。鑑於該計畫規模明顯小於高教深耕計畫，請釐清是否為政策方向調整，或係尚未將高教深耕計畫相關作為納入辦理情形說明，並進一步說明本議題之改進策略係納為高教深耕計畫之評分項目或檢核項目。
- (二) 從勞動部所提辦理情形文字觀之，對於性別平等相關概念之理解似有待進一步釐清。其所稱「市場自然選擇的結果」所指為何？請說明。以男性教授佔絕大多數的理工科系為例，所謂市場自然選擇，難道是指由現有男性主導之決策結構與評選機制所做成之「自然」選擇結果？當結構與制度本身存在性別嚴重失衡現象，主事者無所作為，放任「自然」發展，正是目前性別失衡系所難以改善的原因，若反而據此認為問題無須處理，恐倒因為果，無視性別平等政策有效介入的必要性。
- (三) 另請釐清勞動部所稱「優惠性差別待遇」之具體意涵為何？就性別嚴重失衡之理工系所為例，女性資格已符合、甚至表現更為優秀之情況下，或無法吸引女性前來應徵，最終仍錄取男性的狀況，無法突破女性掛零的窘境，如何改善才是本議題關切的重點。因此，絕非主張對特定性別給予「優惠」與「差別待遇」，而是如何突破既有制度與決策結構的限制，確保能夠延攬到各個性別的優秀人才，並給予公平之對待。
- (四) 建議勞動部於後續召開相關會議及研議政策時，進一步納入科技領域女性實際所面臨之處境與制度脈絡，以避免對議題重要性與必要性之理解產生落差。另就 CEDAW 暫行特別措施與其他法規可能存在之適用疑義，亦不宜僅以「不符」為由即不予處理，仍有必要回到議題脈絡加以釐清，以利研

議適當之政策回應方式。

(五) CEDAW 暫行特別措施並非意指必須優先或僅錄取女性，而是強調在招募與遴選流程上，應引入不同於既有模式之思維，並自制度源頭進行設計與規劃。以東京大學為例，其曾匯集一筆規模相當可觀之經費，專門用於聘任女性教授，藉由制度性支持改善性別結構。經過數年推動，這些女性教授取得終身職之比例已高於校內平均值，顯示相關作法具有兼顧性別衡平與品質提升的實質成效，為可供參考之經驗，以上亦提供內政部警政署與國防部參考。

※吳委員志光：

編號 3：

此議題討論的重點並非保障名額或優惠措施，而在於由特定性別擔任決策主導者，對少數性別可能造成不利後果。在公部門或教育場域均可觀察到女性比例較高，但在升遷及具有決策權的關鍵主管職位上，長期存在結構性不平衡現象。要改善此現象，需檢視所有不利於女性的因素，從源頭著手進行改善；而勞動部的說法則未充分反映此議題的完整面向。

※Ciwang Teyra 委員：

編號 3：

此議題複雜性高，教育部雖召開兩場專家學者會議，但若邀請者背景與經驗不足以多元代表，蒐集的資料可能受限，例如原住民族、多元性別者、身心障礙者等。建議可採研究型方式，全面彙整女性教師所面臨的困境與結構性議題，以利政策具體回應。

※行政院性別平等處：

編號 3：

本案關鍵問題在於 CEDAW 第 4 條暫行特別措施的法效力為何，以及其與性別工作平等法的競合情況。基於此，第 32 次委員大會決議請勞動部協助三部會說明與性別工作平等法的競合狀況。但目前勞動部辦理情形仍有疑義，建議可先行釐清，並請修正說明。

二、報告案第二案：相關部會盤點教育、媒體與文化組相關推動成果、重要政策及外界關注或新興議題案

※行政院性別平等處：

- (一) 共通性意見部分，報告架構至少包含 1.依據（是指有相關計畫、辦理背景、社會現象或者是新興性平議題；非依第 35 次會議決議辦理）、2.議題現況（含執行方法及成果）、3.檢討及策進作為。報告內容，建議運用性別主流化工具（例如質化訪談與量化性別統計資料），從結構性因素（例如性別分工）檢視性別不平等之成因（例如女性集中於特定職類，或男性較少投入照顧工作），並據以研提具體策進措施。
- (二) 針對各部會盤點的議題，建議參考院層級議題三消除性別刻板印象，聚焦該議題提出尚待可討論的議題或委員關注議題、新興議題來研擬提報議題。

※Ciwang Teyra 委員：

- (一) 肯定原民會透過調查方式了解各族群內部文化中，世代間對性別角色的不同印象。每個族群的觀點各異，因此該案需要採取參與式、由下而上的研究方式，透過豐富的族群與世代對話，全面呈現不同族群對傳統文化中性別角色與規範的理解與詮釋。此類調查工作量大，可能需要較長時間完成，也建議原民會考慮給受委託單位更多時間，涵蓋不同族群與世代族人的觀點，並關注部落女性及多元性別者在日常生活與文化實踐中是否經驗到限制。
- (二) 調查亦顯示部分族群中，過去有女性參與打獵，現在也有男性參與傳統勞作。這些生命經驗的蒐集非常重要，能呈現族群內對性別角色鬆動的情況。族群內不同成員對議題的解讀各有差異，因此建議進一步採取由族群自身出發的內部討論方式，以豐富呈現資訊，而非僅依賴學者或特定單位進行簡略調查。