

1080911 科技部委員建議事項：

王兆慶委員：

優點：

- 一、科技部的性別相關研究案，成果豐碩。且科技部願意於 2020 年辦理成果發表會，並由專家學者組成團隊，進行四百多件性別議題研究案的文本分析，找出未來有政策參考可行性的研究案。這點值得嘉許。
- 二、園區管理局辦理性別平等優良事業單位評選獎勵，可引導科技業互相觀摩學習，有利推動性別平等的工作環境，值得持續推動。

缺點：

- 一、期待園區的性別平等宣導工作，可以更上一層樓，嘗試更多元化的性平宣導題材。
- 二、過去園區性平議題主要宣導勞動權益、性騷擾防治。但是家庭、伴侶關係的平等，家務分工、照顧責任的平等，也是性別議題在台灣的熱點，值得宣導。更進階來說，國外科技業（蘋果、google）對多元性別、性少數的職場友善觀點，也值得介紹。建議未來性別平等宣導的相關講座、文字報導或影片，可將上述題材納入範圍。

綜合意見：

- 一、資料呈現部分，期待未來再多費心思。舉例，性別平等政策綱領，建議未來還是填報「兩年執行成果」，以利訪評。
- 二、另外，綱領的自訂目標，也建議透過性別平等專案小組做一次檢視和修訂。

郭玲惠委員：

優點：

- 一、所屬委員會逐步達成任一性別比例達 40%。

二、各科學園區進行性別平等之宣導與獎勵，涵蓋率亦高。

三、有擬定鼓勵女性投入研究計畫，並有逐年成效。

缺點：

一、未能針對 CEDAW 之核心議題進行宣導。

二、對於鼓勵女性投入理工領域之研究，成效並不顯著。

綜合意見：

一、審查意見辦理情形：

(一)建議積極規劃，推動女性投入理工科領域研究，並主動式追蹤分析其成效。

(二)創新及宣導方面，竹科、南科、中科雖有不同之宣導會，亦有一定成效，但其宣導內容仍較單一，建議可結合本部之資源，進行多元方式與創新之宣導。

二、CEDAW 教材之運用，以及將 CEDAW 融入業務，並建立宣導之評估機制，始能有效落實 CEDAW 中之性別人權。

李安妮委員：

綜合意見

性別主流化是包括在所有政策、方案、計畫，從規劃、執行到成效評估的過程中均能靈活運用已建構完備之相關工具，如性別統計、性別分析、性別預算、性別機制、性別影響評估、性別意識培力等，來去除既定的性別盲並設定出性別目標的整個過程。科技部在前述幾項工具的整備上雖做得相當不錯，然並無法在中長期性別主流化實施計畫中展現出來。未來倘若能在年度性別主流化實施計畫成果報告，或修正計畫內容時將此一相互關連的系統性樣態呈現出來，必定能達成業務中落實性別平等的終極目標。

性平處：

一、為促進科技領域性別觀點，科技部導入性別化創新觀念並積極推

動「性別與科技研究計畫」，以及推動臨床試驗之研究計畫應進行性別分析，值得肯定。惟除上開研究計畫外，其他專題研究主題與性別關聯度極高，如 107 年施政績效報告提出之「智慧輔助科技研究專案計畫」，規劃使老齡者及其照護者更方便且有效率使用的輔助科技及照護系統等。建議針對涉及以個人或群體為對象之研究主題，引導申請機構進行性別分析(如納入「科技部補助專題研究計畫作業要點」引導實施、拜訪各學會推動性別分析等)。

二、近年來國際特別關注女性參與科學、技術、工程、數學(STEM)領域，科技部各科學園區亦積極推動性別友善職場環境，提升女性參與機會，值得肯定。科技部南部科學園區管理局為配合國家創新創業政策，推動園區創新轉型，訂定「南部科學園區創新創業輔導培育作業要點」，補助新創團隊設立於園區，建議建置性別統計資料，並檢視是否存在性別落差(如不同性別參與講座、培訓課程之情形)。如有很大落差，建議於審議補助計畫時，參考其他部會做法，如：經濟部已針對台北國際發明獎有招募女性成員之競賽團隊給予加分，或於獎勵補助機制研議相關鼓勵措施等。

三、提升性別友善職場環境宣導效益：

(一)加乘宣導效益：科技部科學園區辦理「推動職場工作平權優良事業單位評選獎勵活動」已透過分享會傳承相關經驗。建議將得獎優良事業單位之性別平等優良事蹟放置於網站平台(如科技部、竹科等網站)，提供其他廠商學習。

(二)連結外部資源：另外可連結外部資源於宣導活動時供園區廠商學習(如勞動部「工作生活平衡網」建置工作生活平衡獎得獎單位績優事蹟，內含友善育兒創意措施、工作彈性創意措施、員工協助創意措施等)，以利廠商營造性別友善職場環境。

四、科技部 108 年 8 月辦理「策略高峰圓桌會議」探討「如何讓科技創新驅動經濟成長」、「如何因應第四次工業革命」、「如何促進

政府與民間之合作擴大科研動能」、「因應人口結構變化對科技政策之衝擊」等四大議題。會中提及人才對於科技研發之重要性。根據『科技部 105 年 5 月「三科學工業園區管理局性別人力資源分析報告」』2014 年三大科學園區從業人員以 30-39 歲為大宗，40-49 歲以後人力驟降。為善用女性人力資本，建議了解原服務於園區之女性離開職場原因，並透過該圓桌會議關注留任及招募女性人才議題，探討如何透過具性別觀點之育才、留才、攬才之作為(例如將進用中高齡女性人才納入「推動職場工作平權優良事業單位評選獎勵活動」評分項目、推動工作彈性化措施、提供教育訓練等)，以支援科技發展之人力需求。

五、為提升科技部及所屬機關同仁提升性別敏感度，有關辦理性別平等訓練之建議如下：

(一)科技部及所屬機關之一般公務人員參訓比率平均值為 82.5%。惟進一步檢視所屬機關間之參訓率差異大(如考核資料顯示，中科平均參訓率為 49%，106 年參訓率 85%、107 年參訓率 12%)，建議瞭解落差原因並研議對策，以降低各機關參加性別主流化差異。

(二)依本院 104 年函送「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 教育訓練及成效評核計畫」，中央各部會 106 至 108 年須辦理符合計畫 CEDAW 訓練內容之實體課程，且應依機關人數達到實體課程參訓比率。此外 106-108 年 3 年內受訓涵蓋率至少達 50% (含實體、數位課程，每人至少 3 小時)。科技部自評說明提及 106-107 年未辦理 CEDAW 實體課程，請儘速規劃辦理。

(三)科技部及所屬機關自辦有關性別意識培力實體課程內容應更多元，建議辦理課程前評估所屬人員需求，再舉辦相關課程(如性騷擾防治、多元性別及家庭等)。