

## 112 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 國科會

### 王兆慶委員

#### 優點

- 一、 宣導推廣活動或媒材豐富，成效優良，且有佐證說明滿意度及民眾回饋意見、感想。
- 二、 將性別平等納入科學技術白皮書這樣重大官方文件的目標，足見機關對性平的重視度，值得嘉許。

#### 缺點

科普教育的推廣活動，理論上有助於打破性別教育（科系）隔離，惟目前實際成效的佐證資料有限。建議未來可蒐集青年學子的回饋故事，了解他們如何因為參與科普，而覺察自身興趣，進而突破自身或身邊家人的性別刻板印象，如此將更有助於外界了解科普的性別平等促進效果。

#### 綜合意見

研究計畫主持人於育兒期間，可追加補助研究人力，是非常有創意的支持措施。惟目前申請條件是「女性主持人」+「單親或育嬰留停中的男性主持人」，有可以再研討之處。若未來在經費預算方面有餘力，建議可以微調成「單親、育嬰留停或雙薪家庭的男性主持人」。原因是，學理上促進家內育兒分工平等的條件有二，首先是女性要就業（形成雙就業家庭），其次再提供制度誘因，鼓勵男性投入共同承擔育兒責任（形成雙照顧家庭）。雙薪家庭本身已經達到第一項條件，本政策若微調放寬，或許也有助形成第二項條件。

### 許秀雯委員

#### 優點

- 一、 貴會擘劃 112 至 115 年科技白皮書，將性平納入首要目標願

- 景之一，頗具開創性，令人矚目與期待。
- 二、貴會推動「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，針對近 3 年沒有申請過專案計畫補助的女性科研人員，給予優惠補助措施，使其研究生涯不會因家庭因素等而受阻、中斷，符合 CEDAW 國際審查委員所建議「透過暫行特別措施加快消除職業性別隔離」之方向精神，頗值肯定，但目標值（預計於 114 年底前提升 0.2%）似尚偏低，建議可更具企圖心，持續研議提出切合需求、多樣化且能提高績效之作法。

### **缺點**

首長職、高階主管之女性占比仍有諸多提升與努力空間。

### **綜合意見**

- 一、貴會掌握龐大資源，針對近來風起雲湧之 MeToo 運動，應研議如 貴會補助之對象為性騷擾事件行為人時，應依循如何之程序採取「適當之管理作為」以有效處理和積極回應。
- 二、在性平領域之努力，除著重打破性別職業隔離等議題之外，宜與時俱進融入對於多元性別 ( LGBTI+ ) 權益保障之認識，畢竟「三百六十行，行行有同志」，傳統上男性主導之理工科技領域，更應敏感與留意避免「厭女」( misogyny )、「恐同」( homophobia )、「恐跨」( transphobia )之情況，營造友善性別環境。
- 三、促進女性參與 STEM 領域之作為，宜更為系統性，例如在方式上，「延續性」之活動，原則上可能優於「一次性」舉辦之活動，相關促進作為並均應盡可能建立效益評估方式，並應思考此類促進作為如何多面向整合資源，以及如何在制度面找到切入點「排除不利阻礙」並「增強誘因」，以利深化並擴展其效益。

### **顏玉如委員**

#### **優點**

- 一、國科會整體主流化推動多有進展，特別是性別預算成長三成以上，資源的投入也顯示國科會大力推動性別的實質展現。
- 二、性別統計指標多有應用於政策、新聞稿或施政成果，提高社會見聞。

### 綜合意見

- 一、性別統計：國科會性別統計含括國內與國際指標，且有定期更新，惟部分統計資料內容宜再釐清或說明，以增加資料完整性，如國際科技指標可增加資料來源及說明，又或學術研究計畫指標之專題研究計畫，學門別統計部分指標重覆。此外，性別統計指標可依性別工作重點進行擴充，例如女性從事科研主題統計指標，從女性研究人力、補助相關專題計畫、大專生計畫、到推廣活動，透過性別統計定期收集公布，再進行性別分析與相關政策效益，形成實證為基礎的性別政策回饋機制。
- 二、性別分析：肯定國科會以補助學者進行相關性別專題研究結果作為性別分析題材作法，有助增加性別問題掌握且資料相對蒐集完整。惟性別分析係屬政策分析，除了對於現象面的探索，還需要針對分析結果提出具體政策建議。然在所提報的三篇性別分析中，政策建議部分較為薄弱，使得應用深化程度低，甚為可惜。建議未來應加強對於分析結果的具體策略作為，包括執行單位、分工等，提升性別分析的應用性。此外，就科研領域長期存在性別落差現象的背後，有更多來自性別角色規範、及其所產生權力關係與資源配置不平等，因此建議在分析焦點上，也可朝向深化此些議題及其影響，以消除性別歧視、重新定位性別角色為目標，逐步形成組織變革，此也是聯合國近年性別主流化工作重點。
- 三、性別預算：111年、112年性別預算雖有成長，但就預算類別來看，部分預算項目未能提列，如性別影響評估計畫。故建議未來需進一步檢視與確認，提升性別預算品質。

- 四、性別影響評估：肯定多數中長程個案計畫於計畫書中明確提列性別目標。惟部分計畫在性別統計複分類資料蒐集與交織性分析不足，又或部分計畫案性別主題過於單一，如園區籌設等，關注主題仍以該建築之硬體環境設施為主，較少將計畫中其他議題納入性別思考，如生活圈等。建議未來宜增加統計資料豐富性，另可擴大計畫中性別融入的面向，並藉由相關潛在使用者需求調查，了解相關議題性別需求，又或在專家協助性別影響評估時，可採會議方式，增加對話及性別需求的討論。
- 五、性別影響評估目前仍以中長程個案計畫為主，對於免報院計畫，建議亦可擇相關議題進行。此外，由於中長程計畫大多為多年期計畫，建議可在計畫通過後執行期間之管考或次年度計畫提報時，可納入性別效益分析，檢視階段性工作成效，以確保計畫有其性別產出效益。
- 六、性別意識培力：藉由員工協助需求調查來了解同仁對於性別培力課程需求，此融入式作法亦屬合宜。惟檢視課程需求評估，僅以 1 個個人對性別課程需要，實有不足。建議 EAP 與性別意識培力課程需求調查為出發，需求評估應應含括三個面向：規範性(符合行政院性平處、人事行政總處相關規範性)、業務推動(含政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等)與個人需求，再據以進行需求評估題項設計。其次，依需求評估結果，依不同人員屬性規劃教育訓練基礎課程、進階課程(一般、主管、性別業務人員)，辦理方式可依課程目的採多元方式辦理。
- 七、相當肯定國科會近年積極投入縮小科研人才性別落差，惟目前似乎較著重減少育兒壓力、提升理工或科學領域女性人才。儘管社會科學、人文領域女性研究者相對比例較高，然其資源配置概況、在國家長期重視科技產業前題下的性別影響，以及其他友善性別措施等均可有所作為，期待國科會可階段性逐步檢視，實踐科研領域實質性別平等。

## 性平處

### 綜合意見

- 一、國科會提出「科學技術白皮書(民國112~115年)」將推動性別平等列為首要目標，相關策略包括多元包容科研環境、推動性別化創新等，帶領我國發展具性別觀點之科技研究及技術研發；為促進女性參與科研領域，辦理「尋找資安女婕思」、「自然科學領域女性學者」研討會、建立學術領域女性支持社群等活動；另科學園區管理局辦理「推動職場工作平權」優良事業單位評選及表揚活動，評選指標將二度就業婦女友善職場措施、女性主管比例等列入加分項目，值得肯定。
- 二、深化性別影響評估及性別分析應用
  - (一)性別影響評估與性別分析多能妥善運用適當之性別統計資料進行分析，建議增加探究性別落差成因及交織性議題，以利提出之策略做法與性別議題扣合，如「國立新竹科學園區實驗高級中等學校興建綜合教學大樓中長程計畫」，建議蒐集不同性別、年齡之學生、教職員工的使用經驗與需求，並進行性別分析，了解不同群體使用經驗與需求之差異性及其原因，以作為規劃各項軟硬體設施設備配置之參考。
  - (二)本次未提出中長程個案計畫於年度績效評估時，納入性別效益分析之辦理情形，建議將訂有性別目標之績效指標，納入年度個案計畫管制及評核，以及運用性別主流化工具(如性別統計、性別分析)，檢討性別效益達成情形，如「顯示科技研發與人才培育計畫」已將女性研究人員的參與比率達一定占比納入性別目標，建議於年度績效評估時應進一步分析其辦理績效。
  - (三)為強化性別觀點導入科學領域，除中長程個案計畫及法律案外，建議進一步就其他計畫方案或行政規則辦理性別影響評估，如國科會補助延攬客座科技人才作業要點、補助產業前瞻技術計

- 畫作業要點，可就申請者、通過者進行性別統計與性別分析，探討性別落差情形與原因(如少數性別申請、通過之阻礙為何)，作為未來修正之參考。
- 三、提升及擴大女性決策參與機會：國科會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關常務女性正副首長及幕僚長、一級單位主管人員仍有努力的空間(110及111年女性占比均未達女性係數標準)，建議加強關注機關內部女性中高階主管比率，積極拔擢優秀女性人才進入決策層級，促進女性參與決策機會。
- 四、強化園區廠商性騷擾防治義務：因應本(112)年性平三法修正通過，為強化科學園區事業單位性騷擾防治機制，營造性別友善園區工作環境，建議各科學園區管理局加強對園區廠商辦理職場性騷擾處理及防治相關課程，並鼓勵事業單位雇主及高階主管參與。
- 五、加強引導園區廠商營造性別友善工作環境：有關科學園區管理局辦理「推動職場工作平權」優良事業單位評選及表揚活動，除將法定應遵循事項列為評選項目，女性主管比例、身心障礙者進用列為加分項目外，建議指標設計加強反映科技產業中女性從業人員之經驗與需求，如引導雇主於工作規劃、工作方法或流程中考量無塵室工作之女性員工，在生理期穿脫無塵衣之需求。