

# 推動性別平等工作心得文章

機關名稱：經濟部

撰擬人員：秘書林純存

## 一、推動性別平等工作之策略

### (一) 對性平之發想

經濟部(下稱本部)自 112 年底起重新檢視性別平等業務推動，從核心職能思考，聚焦友善職場、創業環境及產品設計三面向，由各單位提出相關措施，滾修納入年度指標及新一期性別平等推動計畫。三面向主要推動重點如次：

#### 1. 引導私部門營造性別友善職場環境

- (1) 精進性別統計分析：除持續辦理既有項目(如職員、培訓人員)性別統計外，並精進辦理不利處境者性別統計，另新增 STEM 領域相關法人性別統計。
- (2) 強化企業營造友善職場環境：持續透過獎項、獎補助評選/審核機制，鼓勵企業/法人導入性別友善職場觀念，並整理標竿廠商及其做法，製作資源手冊及辦理分享會擴散交流，共同建構性別友善職場環境。
- (3) 提升性平意識宣導或職業培訓：除就機關內人員加強性平訓練課程外，另對包括督導之法人、輔導廠商或計畫執行

團隊辦理相關課程或自製宣導文宣，強化其性平意識或宣導性平相關議題。

## 2. 促進女性創業

- (1) 盤點女性創業需求，協助資金取得、市場拓展及商業模式轉型：透過辦理女性創業飛雁計畫，提供不同創業階段諮詢輔導，並協助女性企業主掌握數位轉型，以及透過網頁及社群曝光協助拓銷。
- (2) 辦理職能培育課程：強化結合各地協會資源，辦理女性創業培力課程及活動，並於「中小企業網路大學校」網站開設「女性創業」專區課程，提升女性創業能力。

## 3. 性平意識導入產品開發

- (1) 鼓勵發明作品具性別友善性：於台灣創新技術博覽會辦理發明競賽，鼓勵團隊針對不同性別之使用者需求，研發具生活便利性及友善性。
- (2) 鼓勵企業將性別觀點導入產品設計：透過輔導計畫，協助企業於產品設計過程中，考量不同性別需求，並將「營造性別友善職場」指標納入台灣精品「品質」面向評選準則。

### (二) 業務推動機制

1. 由上至下引導各單位積極推動：為引導本部各機關（單位）

性平業務推動，由政務次長擔任本部性別平等專案小組召集人，透過定期召開會議（含不定期會前會）及各項性別平等資料或報告，掌握落實情形。

2. 由下而上思考業務與性別之連結：本部各機關（單位）持續檢視主政業務中與性別之關聯性，於業務推動過程中融入性別觀點，並就本職能提出相對應措施，另透過擇定主題方式，由所屬機關（構）辦理經驗分享，以利交流學習。考核期間並由綜規司（性別平等業務主要幕僚單位）綜整各單位執行成果及待改善部分，作為下一期計畫之精進方向。
3. 擬定並落實性別平等推動計畫：本部研訂4年計畫過程中，依循行政院性平處所訂整體推動方向，由各機關（單位）就上開三個面向從本職能出發，研提各項指標及年度目標值，並因應新興議題以及委員與性平處建議，透過年度滾修計畫機制，修正指標及目標值。另為掌握各指標執行情形，透過性別平等專案小組會議定期追蹤，以掌握執行過程中是否有待解決議題，以期各項工作順利達成。

## 二、執行過程

### （一）遭遇之困難

1. 性平業務相關追蹤管考作業機制較冗長，本部業務面向廣泛，

且考量承辦人員異動情形，業務銜接推動較不易

- (1) 本部業務橫跨製造業、商業服務業及中小企業輔導、國際經貿、能源/水資源管理、智慧財產、標準檢驗、地質調查、礦業管理等，業務屬性相差大，如何將性平觀點融入不同領域為一大課題。
- (2) 為掌握本部性別平等推動計畫各項指標達成情形及性平會相關會議列管事項，除於本部性平專案小組追蹤外，年度成果或相關執行情形並分別提報行政院性平會分工小組、委員會會議（含會前協商會議）等，另並有 2 年 1 次考核作業，部分指標或評估事項亦非屬短期內有一定成果，相關進度填報頻率高且繁重，須投入較多人力及資源，且相關業務承辦人多有異動，業務推動較不容易。

2. 性平評核項目多，相關成果難以完整呈現，且評核項目配比難以激勵第一線承辦人員

- (1) 性平資料繁複，難以具體完整展現成果：有鑑於本部所屬單位、機關數量較多，所屬機關尚需跨單位資料整合，續由本部幕僚單位（綜規司）綜合各單位、機關所提自評資料，相關作業繁瑣。另考核項目多，各項目須檢附佐證文件或有重複，且考核資料類型不同，整體資料量龐大，全數資料並須

上傳至「性別平等業務考核系統資料庫」，囿於系統限制，自評文字字數及格式亦有受限，致相關成果難以完整呈現。

- (2) 評核項目比重配分上較難鼓勵第一線承辦人員：考核評核分為基本項目、性別平等推動計畫及性別平等綱領、CEDAW、性別主流化、決策參與及加分、扣分項目、特殊加分六大項(共計包括 18 項評核項目、近 60 項考核基準)，其中辦理性平課程、性別統計、性別議題研究、編制業務指引/手冊、加分等考核基準計算繁複及分數配置比重低(如每案/每項 0.3 分、0.5、1 分，涵蓋率達 25%以上得 1 分、加分項目每項得 0.5 分等)，惟決策參與部分，相關考核分數占比相對較高(如所屬委員會任一性別比例達成情形最高 3 分，惟任一性別比例達 1/3 之達成度未達 100%者即扣 1 分)，難以鼓勵第一線人員進行相關研究或性平業務推動。

## (二) 解決方法

1. 持續辦理訓練以強化業務銜接：本部經常性透過對內多元化性別宣導(如辦理電影院、性平講堂等)以及辦理「CEDAW 應用於業務」、「性別工具應用」等相關訓練課程，強化同仁將性平概念融入業務之能力，並擇選業務推動範例，至本部性別平等專案小組會議分享。

2. 簡化執行進度管考流程：啟動檢討本部性別平等專案小組運作方式，自 113 年第 1 次會議起，針對行政院性平會各分工小組相關決議，由本部相關單位配合各小組辦理，俟有具體成果或待討論事項，提報本部專案小組報告或討論，以減少重複性管考。另並透過性平處業務訪評期間，提供意見交流溝通，期降低各項內容填報頻率。

### 三、執行成效

#### (一) 建立性別友善職場環境

1. 性別友善職場概念融入獎項或評鑑機制：辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「職家共融友善企業獎」，並將「營造性別平等友善職場」指標納入 16 項遴選/表揚/獎勵評選準則，或輔導計畫審查機制，鼓勵企業建構性別平等友善職場，未來將蒐集企業案例，並辦理企業交流活動，以擴散相關作法。
2. 結合業務自製性別平等相關文宣：透過製作宣導劇、動畫、摺頁、電子報以及社群媒體貼文等方式，對督導對象或大眾進行多元方式宣導。
3. 辦理性別平等課程或宣導活動：針對計畫執行團隊、園區內廠商，邀請講師進行主題分享，另並辦理相關研討會、有獎徵答、藝文徵件、設攤宣導等活動，就業務推動對象透過多

元方式進行宣導。

4. 辦理機關內部性別意識培力課程：透過課程需求評估，滾動修正課程規劃，以提升辦理品質。

## (二) 提升女性經濟力-促進女性就業及創業

1. 辦理培訓課程：持續辦理女性創業知能課程，協助女性企業主運用行銷技巧；另辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程，透過保留參訓名額方式鼓勵女性參與產業及 STEM 領域進修。
2. 提供女性創業諮詢輔導，並辦理女性創業菁英選拔：辦理「女性創業菁英獎」樹立女性創業典範，激勵潛在女性創業者，提升女性創業實踐力。
3. 參與國際交流活動，提升國際能見度：本部透過參與 APEC 會議，推薦及邀請女性參與，吸取各國性平經驗，另並辦理新南向國家商機研討會、說明會強化女性參與新南向市場，提供女性企業主爭取商機。

## (三) 性平意識導納入計畫輔導

本部透過輔導計畫，協助企業於產品設計過程中，考量不同性別需求，改善職場環境流程及措施，或將性別意識導入廠商產品設計開發，如開發適合女性使用之電動機車、自動開箱作業、

多功能推床椅導入人因工程設計等，以提升生活上之性別友善度及減輕女性工作者負擔。

#### 四、 展望

本部持續運用性別統計(統計分析回饋至政策檢討)、性別意識培力、性別平等專案小組等性別主流化工具，精進建構性別友善職場面、促進女性就業及創業、性平意識導入產品開發等三面向之相關措施，另因應 AI、氣候變遷等新興議題中與性別相關之主題，除對內提升同仁意識外，對外針對輔導之企業及督導之財團法人，逐步透過辦理性平電影院或講堂及分享交流等較為有趣的方式，導入私部門，未來亦將持續蒐集不同規模企業做法，以提供更多企業及法人參考運用。