

## 行政院性別平等會第 33 次委員會議會前協商會議紀錄

壹、時間：114 年 7 月 30 日(星期三)下午 2 時

貳、地點：行政院第一會議室

參、主持人：林執行秘書明昕

紀錄：尚靜琦

肆、出(列)席人員：詳如簽到表。

伍、主席致詞：略。

陸、報告案

### 第 1 案

提案單位：本院性別平等處

案由：本會第 32 次委員會議決議事項暨本會歷次交議分工小組研議事項之辦理情形，請鑒核案。

決定：

- 一、本案洽悉，有關委員建議請教育部、數位部、通傳會及勞動部帶回研議；大專校院系所專任教師任一性別比例過低之具體改進策略，請教育部進一步補充後續蒐集資料之規劃期程；另請勞動部協助釐清部會如載明依 CEDAW 第 4 條暫行特別措施，所研議採行之優惠性差別待遇，是否違反「性別平等工作法」相關法令。
- 二、本會歷次交議分工小組研議事項編號第 1 案「同酬日顯示之性別薪資差距問題分析報告及策進作為」案辦理情形，提報至本會第 33 次委員會議決定；第 4 案有關「跨部會推動防治網路性別暴力」辦理情形，請主責部會依委員建議再行研議，另請本院性別平等處召開專案會議研議，餘各案依幕僚建議辦理。

## 第 2 案

提案單位：本會國際及公共參與組

報告單位：外交部

**案由：2025 年參與第 69 屆聯合國婦女地位委員會(CSW)相關會議及女力外交專案辦理成果，請鑒核案。**

**決定：**

- 一、請外交部參考委員建議，依據聯合國「婦女地位委員會」公布之明(2026)年會議主題，會同司法院、法務部、內政部、勞動部、衛福部及教育部等相關機關，蒐整我國推動《性別暴力防治國家行動計畫》、研修性平三法及公共參與等亮點成果，後續請相關部會配合外交部規劃，於明年度女力專案共同合作，將臺灣性別平等成就推向國際舞臺，擴展我國於國際場域的發聲管道及影響力。
- 二、本案涉及明年度部會出國參與及相關經費編列，請外交部與相關部會進一步研商，並於簡報補充後續工作期程與跨部會協作規劃，本案列為本會第 33 次委員會議議案。

## 第 3 案

提案單位：本會各分工小組

報告單位：本院性別平等處

**案由：重要性別議題院層級議題 113 年辦理情形，請鑒核案。**

**決定：**

- 一、洽悉，委員及本院性別平等處所提意見，請相關機關納入未來執行參考，或納入本院性別平等重要議題（院層級議題）(115-118 年)草案規劃辦理。
- 二、本案不列為本會第 33 次委員會議議案。

## 第 4 案

提案單位：本會就業及經濟組  
報告單位：勞動部

**案由：國籍航空公司訂定空服員服儀規範應行注意事項檢討，請鑒核案。**

- 一、有關研擬推動事業單位服儀涉及性別平等之整體性指引，請勞動部納入 115 至 118 年性別平等推動計畫之部會層級議題，參考本案服儀規範注意事項相關精神，積極規劃及評估推動，引導事業單位服儀相關規範應具合理性、必要性，不得因不同性別訂有差別待遇或性別刻板之規定，儘可能提供服儀多樣性選擇，並加強納入工會和基層勞工的意見及勞資協商。
- 二、請勞動部參考委員建議妥善處理，另於簡報補充後續推動之具體規劃方向，本案列為本會第 33 次委員會議議案。

## 第 5 案

提案單位：本會就業及經濟組  
報告單位：國科會、經濟部、交通部、數發部

**案由：「工程科技領域研究人員性別分析」報告，請鑒核案。**

- 一、請國科會及經濟部就研究人員及管理職位出現之「管漏現象」（越往高層女性人數越少）進行原因分析，探究可能涉及之結構性因素，例如職場文化、升學管道限制或升遷制度設計等，研提積極改善策略，並定期追蹤成效。
- 二、請國科會、經濟部、交通部及數位發展部在未來目標訂定，可

從招募、升遷制度，以及職涯發展與家庭平衡支持措施等面向思考，檢視各項制度性別友善性，主動發掘並培育潛在女性人力，提升女性參與人數，促使科研職場環境納入更多元之女性觀點。另建立性別統計數據部分，宜以性別比例方式呈現，以作為瞭解工程科技領域研究人力整體性別分布及差異之參考。

三、本案不列為本會第 33 次委員會議議案。

柒、臨時動議：無

捌、散會（下午 4 時 30 分）。

## 委員發言紀要

### 壹、報告案

#### 第 1 案

提案單位：本院性別平等處

案由：本會第 32 次委員會議決議事項暨本會歷次交議分工小組研議事項之辦理情形，請鑒核案。

## 委員發言紀要

### 姜貞吟委員：

有關研議適當名稱取代「處女膜」及「惡露」進度與後續規劃案，「處女膜」在國家教育研究院辭典部分，目前已經有修改完成，但在網頁下方「辭書」說明，我覺得不是很妥當，內容為「在歐美國家對處女膜的要求，不是那麼嚴苛，但是國內仍停留在雙重標準的陰影下，要求女性要有完整的處女膜，不過以新婚初夜的落不落紅，來判斷女性貞節是不對的，好的婚姻是基於互信、互諒、互愛的理念來共同維持，並不是單靠一層處女膜來做決定」。這段文字雖然利益良善，試圖破除貞潔的迷思，但論述方式我覺得應該要把婚姻跟處女膜的連結回到比較科學事實的根本，比如說把價值的主張聚焦在身體自主權上面，我覺得可能會比較好。所以網頁的註明，我認為需要再做修正。

有關「同酬日顯示之性別薪資差距問題分析報告及策進作為」案，勞動部雖然提出策進作為，我國 2025 年同工同酬日，事實上比去年 2024 年再多兩天，也就是女性要比男性多工作 58 天；2025 年是公布去年的，今年公布是 2 月 27 號，臺灣目前表現最好的是 2021 年的 2 月 20 號，這 5 年來其實持續保持 7 天到 5 天。而勞動部目前設定關鍵績效指標「性別薪資落差每年要逐漸縮小 0.2%」，看起來勞動部所提策進作為不是非常有效，特別是同工同酬的檢核表在發出去後，有 63% 的事業單位是沒有進行改善措施。所以希望在這議題上面，是不是可有更積極的一些作為，比如參考國際做法推動更有實質效率，類似薪資透明化的制度 或者是請企業來揭露性別薪資差距資

訊，可以先對薪資差距較大產業進行檢查或者輔導，因為事實上我們是在退步當中，女性需要比男性多工作 58 天才可以達到相同的全年薪資。

### 秦季芳委員：

有關「跨部會推動網路性別暴力防治工作」辦理情形，希望可以從源頭更進一步的去做努力，因為現在市面許多販售、製造或輸入偷拍的器材，我覺得會成為非常大的隱憂。想請通傳會、數發部，能否儘量研發出當事人如果需要自保，有否工具可偵測環境是否有偷拍的器材；另外偷拍的工具它如何被販售或流通，我們可否進一步研議控管機制，從源頭來減少案件發生，或許對防治性別暴力也是非常重要的一環。

### 吳惠玲委員：

有關「跨部會推動網路性別暴力防治工作」辦理情形，勞動部提到持續辦理職場平權跟性騷擾防治相關研習，並且要把常見態樣列為研習的重點，未來還要持續收集相關的案例樣態，作為相關研習的參考。我在高雄協助高雄市政府進行相關研習的課程講授，但到目前為止，我沒有看到高雄市針對數位性別暴力研習課程進一步的推展，我想瞭解勞動部如何規劃將所蒐集到案例資料提供地方政府和勞工局，讓勞工局在辦理相關研習課程，能把這些案例作為課程授課範圍，也讓講師也知道有這樣的案例，協助企業界、地方政府勞工局取得相關案例資源。

### 方念萱委員：

數位性別暴力現在主要在人身安全組管考，可是以數位的方式對峙數位暴力的概念發展 APP，其實討論過很多次，在今年 4 月下旬衛福部辦理數位性暴力防治會議，警政署同仁也曾經提出性影像鑑識，除縣市的科偵組、婦幼大隊等單位，其他單位可能沒有辦法負擔一年 100 萬 APP 的費用，所以當時與會專家包括前政委羅秉成，他也提到是否可能請數發部研發關於國內性影像鑑識系統，這樣我們就不用每一個縣市單位都花 1-200 萬去訂 APP，因為我們付不起這個錢，我只是舉這個例子，過去通傳會、數發部也不斷帶案子回去討論，但因為當前數位性別暴力的防治，常思考發展數位的工具來對峙數位性暴力，可是在過去這幾年不同的會議當中，我始終不知道發展數位科

技以對峙數位性暴力，究竟應該是哪個單位可以承擔這個責任，我要在人身安全組負責管考的這些進展，所以我很困惑，可能其他人身安全組委員，也有同樣的困擾。

在人身安全組，我也提出類似問題，警政署當時不認為有鑑識 APP 預算不足的問題，可是在衛福部會議上，其實這個問題已經被提出來，所以我碰到歷年來在不斷管考、不同的討論平台，有人反映其實是資源人力不足，可是在人身安全組的會議上，可能層級不同，評估的結果認為其實沒有這個問題。但是我認為這只是一個例子，發展數位工具來防堵或者鑑識，而且時間要趕得上的數位性影像散布，這一點其實是有需求的，只是在討論平台上，不知道究竟應該是哪個部會主責，或者警政署這邊可再提供更具體的資料。

**顏玉如委員：**

剛行政院性別平等處提到將「跨部會推動網路性別暴力防治工作」與性別暴力防治國家行動計畫做工作項目列管的整合，我個人也支持，不過大概從上屆到這屆委員，不論在教育部數位暴力防治會議或人身安全組會議，我們一直討論的是跨部會整合的問題，到底誰應該要來領導，如何往前邁進研發等；或者假設警政署沒有預算，可以怎麼解決問題，又需要什麼樣的技術等。如果我們又再回到人身安全組討論，可能又會持續不斷討論而沒有結果，這是過去在人身安全組民間委員所面臨的困境。

**第 2 案**

提案單位：本會國際及公共參與組

報告單位：外交部

案由：2025 年參與第 69 屆聯合國婦女地位委員會(CSW)相關會議及女力外交專案辦理成果，請鑒核案。

**委員發言紀要**

**鄧筑媛委員：**

明年 CSW 參與策略在第 2 個回顧主題重點放在全面有效參與公共決策，因為臺灣性別參政其實是重要的亮點，例如像《地方制度法》的修法等，因此可能內政部也要納入一起參與；另第一個主題涉及強化司法平等部分，在與司法院的協調，因為是平行單位，司法院所扮演的角色為何。另外目前參與專案的規劃上，是否有預期要發生什麼樣的影響力，在平等的司法近用上，是否有相關規劃與其他的國家共同達成一些影響力作協議或交流，可以評估作為本案達成的預期目標。

### **秦季芳委員：**

我們可以提出「性別暴力防治國家行動計畫」和其他國家分享，但因國內最近剛好發生土城家暴殺人案，國內立法院、司法院、警政署、衛福部、法務部，都有提出相關報告，我覺得在內部的檢討部分，如何在明年之前可以有一些改善的具體作為，亦可提出來，與其他國家分享。外交部在本案可以使力的部分，其實是把各部會能夠提供的素材，以更好的方式去呈現，所以在這裡拜託相關部會，配合外交部提供一些相關資訊，不一定全部都要做宣傳。重點是我們所做的努力可以與其他國家在這個場合做經驗的交流，讓我國做的很不錯的地方，被更多人認識及看到。希望大家願意主動參與這樣的活動，我們可以從這樣的互動與回饋當得到更多反思，也讓國內社會更為進步。

### **杜思誠委員**

今年 CSW 現場看到蔡前總統的影片，其實還蠻感動的，也很謝謝各位委員與各單位的共同努力。這幾年大家其實都很努力的希望可以讓更多 NGO 可以一起參與這項活動，去分享臺灣美好的經驗。但像今年民間團體在申請的過程中遇到狀況，可能因核銷的規定要符合政府的規定或要求，讓參與變得比較困難，比如說機票需要有 3 家報價等規定，是否可能在明年 NGO 申請的過程不要讓相關規定的門檻不要這麼高，如果都要比照政府單位的話，每個 NGO 人力、物力其實沒有那麼的多，所以其實要做相關的工作都蠻耗費人力，如果我們希望明年 CSW 還是持續讓臺灣 NGO 能夠有更好的參與表現的話，那在這部分是否可給 NGO 更多協助。

### 第 3 案

提案單位：本會各分工小組

報告單位：本院性別平等處

案由：重要性別議題院層級議題 113 年辦理情形，請鑒核案。

#### 委員發言紀要

##### 秦季芳委員：

有關議題一「促進公私部門決策參與之性別平等」部分，我們討論人員組成的性別比例，因為這會影響做成決策的結果，所以如何透過更多元的決策者組成，確保決策的周延性，考驗各部會在處理性別比例議題的治理能力，如果有一些事實上的困難，比方說有些工程領域，其實就是去理解為什麼它的組成會如此，找出原因想辦法改善。在農會的部分，好不容易女性會員可以到三成以上，可是目前在相關規定中每戶戶籍裡只有一人才能當農會的會員，而在偏鄉戶籍內誰可以去當農會的會員，大家可想而知；另外如果當了農會理、監事候選人，又有一個門檻，就是你可能要有參與多少事情等限制與框架。而我們漁會理、監事男性、女性比例懸殊，但在漁會男性、女性會員比例其實是相近的，可能就需要瞭解一下原因，這些女性在參與上還有什麼障礙，這也連帶影響不同的地方。如何讓這些人的聲音，可以在更多的地方出現，而不去忽略或造成決策上的偏誤，希望大家可以從這方面去找出原因，瞭解為何性別比例上會有這樣的一個問題。比方最近 WEF 公布全球性別落差報告，其實冰島連續多年都第一名，可以從財政破產中重生，就是因為非常重視性別平等，這也是建構我們臺灣韌性，可以與其他地方有很大差異之處，所以還是希望特別在決策參與部分，大家可以再想辦法做進一步的努力。

##### 姜貞吟委員：

議題一「促進公私部門決策參與之性別平等」，關於內政部所提的關鍵績效指標「提升地方民意代表當選比率達 33%」，《政黨法》在 2023 年行政院函送立法院審議，但從去年到現在好像未函送行政院版的《政黨法》到立法院，所以請內政部對於《政黨法》修法可以再積極一點，讓政黨可以藉由各種不同的措施來增加女性的提名，或者提升女性參與政治的意願。另外女性當選比例 33 %，在 2022 年國內直轄市六都大概全部都達到 33%，最高是

臺北市，但臺灣的情況女性參政公共參與的部分，其實問題是出在鄉鎮跟縣市的部分，在 16 個縣市中，有 11 個縣市女性候選人不到 33%，當選不到 33%，有 7 個縣市，包括新竹、雲林、宜蘭、澎湖、嘉義、金門、連江縣等縣市，更基層的鄉鎮市民代表選舉，總共有 13 個縣市，但是在女性候選人的比例平均值是 24 %；男性候選比例是 75.8%，而男性當選人占 73%，女性當選人占 26%，也就是說國內 13 個縣市的鄉鎮市民代表的女性當選比例，全部都沒有達到 33%，最高的是嘉義縣與花蓮縣的 31%，最低是宜蘭縣 17% 我覺得這個現象，其實呈現過去幾年臺灣女性政治參與的高度菁英化，並集中在都會區，其實鄉鎮在地女性參政狀況一直很不好，請內政部再積極努力，比如說可以函請向政黨宣導，或者在學術研討會上或其他更加主動的措施，讓城鄉女性參政比例差距可以縮小。

議題三「消除性別刻板印象偏見跟歧視」，客委會過去一直在努力縮短縮小客庄內的性別差距，所以像在姑婆牌、姑婆塔都有很好的一個成效。近期在新枝新丁版的新丁節慶部分，看到臺中、六堆客家鄉鎮也蠻努力，讓女性的出生嬰兒可以慶祝慶賀，但我最近有瞭解桃園的狀況，好像桃園市的客家鄉鎮跟新竹的客家鄉鎮，目前不太允許女性的新生嬰兒可以慶祝慶賀，所以可能要請客委會關心一下桃園跟新竹新枝慶賀的狀況，因為同樣都是出生，女性的出生沒有辦法被慶賀，還是保留傳統的性別刻板印象，而且他們的運作方式，通常都是在宮廟跟祭祀圈，也就是說聯動地方社群，他們只認定男性的出生嬰兒是這個地方社群的永久成員，但是他們不認為女性是在地的永久成員，因為女性會嫁出去。我覺得這部分可能要再請客委會關注桃園跟新竹的狀況。

### 鄧筑媛委員：

行政院性別平等處簡報提到行政院性別平等重要議題推動計畫（115 至 118 年）的目標正在設定當中，其實前兩週蠻多性平委員很努力的與各部會一起開會討論，審查下次計畫的目標，想瞭解 115 年到 118 年性別平等重要議題（院層級議題）草案未來政策討論的期程，這部分是否會在下一輪會議做確認。

## 第 4 案

提案單位：本會就業及經濟組

報告單位：勞動部

案由：國籍航空公司訂定空服員服儀規範應行注意事項檢討，請鑒核案。

### 委員發言紀要

#### 秦季芳委員：

空服員常要應付到飛機上一些重要的狀況，可是發生火災的時候，絲襪是會融化和著火的，然後包含空服員穿裙子，其實有可能會遭受到大面積的灼傷；另外還有可能穿著有跟的鞋子，在必須來回的在機艙內走動的時候，也容易造成職業的傷害或是在急難的時候，也很容易脫落，或者造成腳部的受傷。我認為所有的服儀很重要是要確保這些從業人員的安全，你不應該讓員工的服裝成為他的風險，或者是造成職業上的傷害。特別在航運、郵輪上需要應付到緊急狀況的時候，他的服裝及管理措施的要求，不應該成為造成他受傷或致命的原因，所以我還是希望勞動部可以再評估。剛才其實主席也特別提到說我們到底要在什麼樣的地方去訂規範，那我認為可以在某些法規，在行政規則、法規命令上能不能加一些例示的規定，這些規定提醒企業在某些情況的規定可能會構成性別的歧視，或者造成他的不法侵害。如果在相關操作指引上可以更進一步去訂定規範，我希望可以幫助更多不同的職業類別去留意這件事，避免服裝跟儀容的要求變成是造成這些從業員傷害的來源，或者是造成一個歧視性的後果，所以還是希望可以我們能不能再繼續的往前一步走。

#### 吳志光委員：

前幾年長榮航空曾爆發女性空服員被迫幫身材比較胖美國籍客人擦大便的事件，事件凸顯問題就是長榮航空上面沒有男性空服員，長榮航空在招聘空服員的時候，並沒有所謂性別歧視，只是空服員的那些補習班都會告訴大家，長榮航空不會用男生，男生錄取了也上不了飛機，這是長榮航空成立之後的潛規則，後來才引發這個問題的重視。長榮航空現在已經有男性空服員了，但是比例上來看，顯然低於其他本國籍航空跟外國籍航空公司，所以說基本而言，我覺得也是要關心的問題，就是說在空服員這個行業，是不是有所

謂間接性別歧視的現象，雖然未限定特定性別報考，但考上後在這樣的環境也待不下去，例如可能比較容易受到排擠，這是額外所提出來問題。我們為什麼會特別關注女性的服儀，是因為看到幾乎都女性空服員，男性空服員本來就是褲裝，那男性空服員為什麼消失了？這不是消失，只是與外籍航空公司比較起來男性較為罕見，這樣的現象在長榮航空特別明顯。

如果服儀規範涉及像秦委員所說安全的問題，剛好勞動部現在因為職場霸凌問題，在修訂《職業安全衛生法》，其實不用到法律層次，修訂《職業安全衛生法》後，一定會修訂相關辦法，是不是也將服儀安全性的問題納進去，以公務人員來講的話，保訓會在今年6月29號發布，7月1號施行「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」，如果服儀的問題涉及所穿衣服本身不利於逃生、妨礙救災或影響身體健康等議題，在《職業安全衛生法》、《公務人員保障法》所授權的執行職務安全、衛生保護辦法應該是比較貼切的，一方面融入性別觀點，二方面的話安全的部分應該納入規範，但是公務人員部分應該是考試院的權責範圍，需要向考試院進一步反映。

### 黃怡翎委員：

剛勞動部簡報最後提到考量其他職類跟行業面臨的服儀需求不同，需審慎評估訂定其他職類服儀規範，但是空服員服儀規範是人權會調查報告的建議，但為什麼會有人權會的報告，其實源起於空服員的工會不斷去向桃園勞工局反映，他們被要求要穿裙裝，以及服儀性別兩元分化的要求，他們認為這涉及性別歧視，但案子進到就業歧視委員會審查，該會都認為沒有就業歧視的問題，原因來自於是因為就業歧視必須要有受害人，他有一個人被歧視了，可是他用工會的組織力量去申訴，他們就不認同本案有受害人，所以一路申訴到勞動部，勞動部訴願會還是認為因為他沒有所謂的被害人，而認為這非屬性別歧視的問題，才會導致工會進到監察院去要求去做調查，監察院人權會調查結果其實是正面的回應，這樣的要求事實上就是違反性別平等，我覺得監察院的調查報告，讓我們可以有往下延續的空間，因為如果你要求服儀是性別兩元分別時，它其實本身就有性別框架，我們現在連校園都不敢這麼做，但是我們允許企業可以這麼做，他們有這個規範，我不會去裁罰他，除

非有一個申訴人具名去申訴，才會去認定有沒有達到歧視的原則，會不會過都還不確定，要看該歧視委員會的認定。我覺得既然人權會也做出這樣的解釋，然後也援引了非常多國際案例及公約規範，勞動部是不是可以更積極一點，針對原則性的部分來做規範，不是說對於各個企業行業類別規範，而是說對於服儀可以怎麼樣做，以及不可以做什麼樣的規範；例如說女性一定要穿裙裝，然後做性別兩元分立，甚至之前還有聽說一些公司女性不可以戴眼鏡，男性卻可以，因為男性看起來比較專業，這在就業歧視案例都非常多。是不是可以有一個服儀的原則性規範，讓給各行各業去參考，否則我會覺得這樣的問題都還要用個別案例，進到人權會去做調查報告，其實對於整體建立職場友善，還是差一大步。

### 鄧筑媛委員

延續怡翎委員所提，我覺得可參考教育部針對各國中高中所做的服儀原則，原則性的頒布能對於延伸到各個不同的業別的參考。我在網路上查到民眾寫信向金管會銀行局申訴可否放寬銀行職員服儀的部分，但當時這件事情是請銀行公會與他們業內的銀行去做協調，可是這個協調會像怡翎委員所講的情形一樣。所以我想回應怡翎委員所講的，勞動部是否可訂出一個原則性的指引，讓各個不同行業都可以去依循。勞動主管機關有頒布過這樣的指引，讓碰到這個問題的勞工有所引用，他不需要再回到更模糊的《性別平等工作法》或者是與雇主做協商。

## 第 5 案

提案單位：本會就業及經濟組

報告單位：國科會、經濟部、交通部、數發部

**案由：「工程科技領域研究人員性別分析」報告，請鑒核案。**

### 委員發言紀要

這個議題其實不僅在談性別平等，而是觀測整個國家競爭力的進展，尤其是政府與民間每年都投入大筆納稅人的錢來做科技研究。感謝各部會從去年開始，多次做統計與修訂，有很多部會今日無法在這裡報告，但是謝謝大家在

環境能源與科技組的配合。性別比例和資源配置顯示一個組織的韌性和創新力，在此提出細節建議，如未來有機會進入大會報告，能更一目瞭然。針對科研和工程研發聚焦在管理者統計部分，建議聚焦在工程與科研的部門主管，而不是整體的主管，這樣比較容易觀察 STEM 背景的女性在這些領域裡面晉升為主管的情形，希望報告的單位可以在大會時確認統計，另可以加註占總體主管的比例。第二個建議是希望研究、管理者以占全體的比例來呈現，而不是人數，這樣容易瞭解整體的狀況，尤其各年的變化。請國科會能夠彙整更新過的統計試算表給委員參考。再次謝謝大家的努力。談這些性別比例意義在哪裡？以企業董事性別比例為例，挪威在 22 年前就率先通過法案，而且他們在 34 年前在性別平等法就規定公共董事會、理事會、委員會，任何一個性別代表比例至少是 40%；或許他們因為文化因素走得很前面，但絕不是盲目追求表面的公平，他們認為大型企業的穩定與成功，攸關一個國家的穩定與成功，尤其是面對突發狀況與巨變的時代，一個組織的多元性，有如生物多樣性之於地球的重要性，而性別是其中的基本，研究也顯示主管層級男女比例越平衡的公司，獲利比例會比其他的公司倍數起跳，甚至看過六倍這樣驚人的數字。歐盟更是已經用指令來要求成員國，在去年就必須完成立法，而且在明年的六月就要達標，董事席次必須達到 33%，而除去執行董事的任一性別需要達到 40%；歐盟為什麼這樣做，甚至不近人情地壓縮準備的時間，其實是著眼在創造更高的競爭力與生產力，不是追求表面平等，退一步說，其實是強化生存力。我們雖然不是公司，今天也只討論研究機構，甚至上次會議談的是高等教育機構，而且我們已經看到在倡儀教育訓練、辦理活動、給予獎勵等方面，都讓環境更友善，這是非常好的；但目前所觀察到管漏現象還是很嚴重，隨著工作年資的增長，女性人數越來越少，這是我們需要去解決的問題。另外能不能給主責單位更明確的招募誘因，甚至請他們設定目標，尤其是女性幾乎為零或是非常少的研發部門，而且女性人數遠低於該領域受高等教育女性的比例，我們可否促使主責單位主動去認識、挖掘優秀的科研女性，包括國際專才，無論未來是否找得到這樣的人才，至少我們能分享做了什麼樣的努力，大家彼此參考。再次強調性別失衡會造成劣勢，尤其在國際競合越來越詭譎多變的時代，關心這些統計是為了國家的競爭力與生存。

# 行政院性別平等會第33次委員會議會前協商會議

## 簽到表

一、時間：114年7月30日(星期三)下午2時

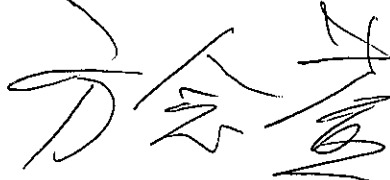

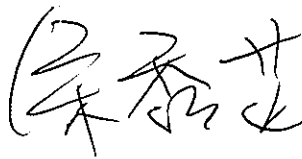
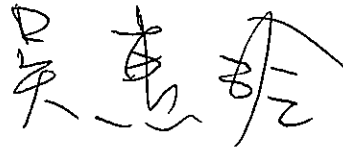
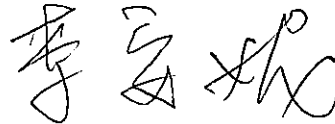
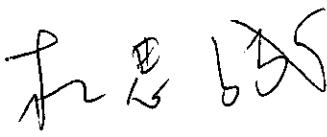


二、地點：行政院第一會議室



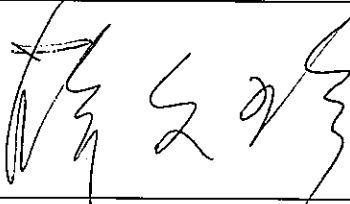
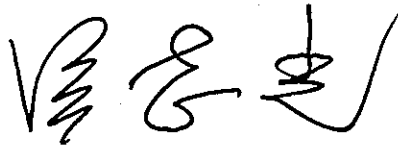
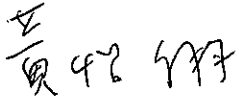

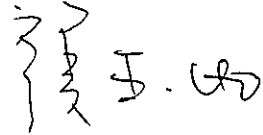
三、主持人：林執行秘書明昕

四、出席者：

出席人員	職稱	簽名處
劉委員世芳	副秘書長	周張安代
林委員佳龍	公使	譚國定代
鄭委員英耀	專明委員	許慧卿代
鄭委員銘謙	綜規司司長	王又德代
郭委員智輝	專明委員	劉之荷代
洪委員申翰	副司長	王麗蓉代

出席人員	職稱	簽名處
陳委員駿季	簡任技正	劉文斌
邱委員泰源	副司長	李千媛代
李委員遠	專委	王清雯代
劉委員鏡清	專委	謝景瑜代
吳委員誠文	副司長	賴瑩代
曾智勇 Ljaucu · Zingrur 委員	副處長	洪玲代
古委員秀妃	主秘	廖育鳳代
蘇委員俊榮	專門委員	楊景倫代

出席人員	簽名處
方委員念萱	
王委員兆慶	
余委員秀芷	
吳委員惠玲	
李委員安妮	
杜委員思誠	
林委員映均	
姜委員貞吟	

出席人員	簽名處
秦委員季芳	
鄧委員筑媛	
薛委員文珍	
吳委員志光	
黃委員怡翎	
楊委員幸真	
顏委員玉如	
Ciwang Teyra 委員	(請假)

出席人員	簽名處
林委員志潔	(請假)
陳委員月娥	(請假)

五、列席者：

機關(單位)	職稱	簽名處
本院林政務委員明昕 辦公室		
本院政務副秘書長 辦公室		
本院經貿談判辦公室	談判代表	鄭錦松
本院內政衛福勞動處	義工	趙淑卿
本院教育科學文化處	證照	傅雲祺
本院外交國防法務處	科員	黃安婷
本院交通環境資源處	空議	曹善之

機關(單位)	職稱	簽名處
內政部	<p>副主任</p> <p>股長</p> <p>偵查員</p> <p>科員(移民署)</p> <p>科員(移民署)</p> <p>組員</p> <p>警務正</p> <p>助理員</p>	<p>張長安</p> <p>張景仁</p> <p>胡文清</p> <p>許季晴</p> <p>黃奕勳</p> <p>黃懿勳</p> <p>錢佩人-李耀華-張以欣</p> <p>陳沛祥</p>
外交部	<p>專門委員</p> <p>科長</p> <p>聘用</p>	<p>連澤</p> <p>賴弘凱</p> <p>高蔚君</p>
國防部	<p>少校副處長</p> <p>少校</p>	<p>吳建星</p> <p>吳長輝</p>

機關(單位)	職稱	簽名處
財政部	副司長 科長 稽核	李宜芬 楊靜怡 何姍螢
教育部	中心主任 專門委員 專員 視察 行政組員	吳鏗城 李惠敏 傅珩堯 柯威宏 陳禹縉
法務部	主任檢察官  秘書	朱華君  顏伶涓
經濟部	科長 助理員 科員	翁燕芬 邱梓恩 林麗琪

機關(單位)	職稱	簽名處
交通部	副所長  副長 副長	王權衡 楊蕊蓉  楊惠如 陳怡柔 高信淑
勞動部	專委 視察 專員 專委	吳清成 劉翔合 蔡子恆 王麗雯
農業部	簡任技正 約用人員	劉文文 陳怡柔
衛生福利部	簡任技正  專門委員  專長	呂念慈  張靜怡  莊明輝

機關(單位)	職稱	簽名處
環境部	高級環境技術師 環境技術師	蔡和昇 謝楠的
文化部		
數位發展部	專門委員 簡任副等 技正  科長 技正	曾慶昌 江建偉 魏收非  吳政昂 王文哲
國家發展委員會		
國家科學及技術 委員會	科長	李燕偉 王彥斗

機關(單位)	職稱	簽名處
大陸委員會	專任委員	林義智
金融監督委員會	處長	林義聖
海洋委員會	副處長	黃淑玲
僑務委員會	科長	阮秋燕
國軍退除役官兵 輔導委員會	副處長	林育美
原住民族委員會		
客家委員會		

機關(單位)	職稱	簽名處
行政院公共工程 委員會		(請假)
行政院主計總處	專員 副委員	張進發
行政院人事行政總處	專門委員	林信慧
中央銀行	四等 專員	陳子怡
國立故宮博物院	編審	孫子怡
中央選舉委員會		(請假)
公平交易委員會	專門委員	薛邵娟

機關(單位)	職稱	簽名處
國家通訊傳播委員會	簡任視察 科員	林淑齡 邱顯成
核能安全委員會		(請假)
財團法人婦女權益 促進發展基金會	副執行長	黃玲芳

機關(單位)	職稱	簽名處
本院性別平等處	副處長 參議 參議	林秋良 蕭鈺芳 郭勝華
	科長 科長 科員 諮議	尚靜漪 謝滄心 王子藏 蔡芳宜 劉雅蓀 張淑群

諮議

谷昭仙 楊偉

諮議

曾于庭

科員

蔡承如

黃于琳

彭志成

邱全裕

14 助理

黃宜慧