

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 經濟部

孫旻暉委員

缺點

- 一、各類活動/計畫之成果請重視成果或回饋的意見。
- 二、網頁宣導中可為「性別平等專區」設定一個獨立的 ICON，增加相關使用便利性。
- 三、相關單位或組織可利用改組之際，提升委員到達 40%。
- 四、建議針對部網或各二、三級單位建立性別友善環境檢核表；並善用部級與二、三級單位性平專區的相關資料。

葉德蘭委員

優點

- 一、經濟部在首長及長官重視下，推動多項性別平等措施，正合 Z 世代最為重視經濟機會平等之趨勢。
- 二、由國際規範深入部內業務的多方努力，可以作為擴散良好作法典範。

缺點

- 一、公眾教育活動並非僅為適合某一性別而設計，不同受眾宜有不同場次，更能消除刻板印象。
- 二、持續多年計畫宜規劃具體精進措施，以提升過去培訓等活動之後續成效，累積影響力。

綜合意見

- 一、部內已推動各項性別平等辦法及措施，建議進一步列出向私部門公司或團體推動的時程及作為，並向相關學門教科書出版商提供資料。
- 二、建議部內委員會性別比例儘速達成三分之一要求。財團法人董

事部份目前僅一半達標，宜加快改進，並提出個別法人達成期程及具體作法。

三、CEDAW 第 13 條亦與經濟部業務相關，未來可以在這一條上列出相關作為。

顏玉如委員

綜合意見

一、性別統計方面，肯定經濟部本部與各所屬機關皆有進行性別統計建置、蒐集與更新，並且許多機關亦多有複分類指標，未來亦可多利用性別統計於政策宣導，如新聞發佈等，增加社會大眾對經濟議題之性別平等工作推進概況瞭解。

二、性別分析方面，檢視相關資料發現，目前仍有可精進之處：

(一) 納入交織性與統計複分類的分析，並且同時關切和比較女性和男性處境與概況，如 110-111 年女性創業、或 109 年女性進入智慧財產領域、礦業等，若能納入男性，更可以掌握性別處境差異。

(二) 提升對於性別處境解讀的敏感度與深化，如科技產業園區員工人數及薪資性別統計分析中提及：女性平均總薪資漲幅較高，但實則女性薪資低於男性。

(三) 針對結果提出具體建議，目前所提報性別分析普遍存在應用性不足的問題，或以成果報告形式，可再強化問題意識，以及從分析資料中提出未來解決策略，又或分析與建議未能扣連，建議可再強化以針對結果提出具體建議。

(四) 另有關分析的主題方面，從過去到本次，主題多以機關內部女性工作人員為主，建議未來可針對 APEC 經濟議題，包括照顧經濟、數位經濟、女性貿易、淨零碳排等進行分析，以提升重要議題之性別處境探究，有助政策推動與落實。

三、性別影響評估，肯定除了中長程個案計畫外，一般性計畫研擬

時亦藉由性別影響評估，提升性平工作意涵，惟一般性計畫多以簡表方式進行，建議此類非報院之一般性計畫仍需依中長程計畫性別影響評估作業，只要計畫對象涉及到人，皆應用一般檢視表，而非簡表。

- 四、進一步檢視影響評估內容發現，多數計畫之性別關連性與性別目標多以專家參與性平會議性別參與比例，較為狹隘與局限，建議應與計畫目標有更強連結。以住宅能效提升計畫(家電汰舊換新補助計畫)為例，該計畫內容包括節能政策社會溝通、結合縣市共推在地節電上，又或指出女性與男性在家庭節能認知、態度及行為落實層面上的落差，這些都是很重要的性別關注焦點，惟計畫皆未有進一步的回應策略，甚為可惜。建議未來可深化性別影響評估品質，就前開類型計畫可於計畫中提列性別目標，以統整該計畫之性別策略。此外，於中長程個案計畫之年度績效評估，納入性別效益分析之辦理情形。
- 五、在整體各機關性別意識工作推動上，首先應進行課程需求評估，需求應含三個面向：規範性（符合行政院性平處、人事行政總處相關規範性）、經濟部業務推動（含政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等）與個人需求。惟目前部分所屬單位仍是以企業之員工支持性方案作為調查問卷，又或本部則僅是調查開班需求，顯與性別課程內涵有所落差，建議宜重新規劃課程需求調查問卷，再就調查結果，據以進行規劃分眾及基礎、進階課程之架構/地圖，以改善目前各機關因此自行辦理課程，而較缺乏基礎與進階以及不同職級的狀況。再者，針對執行結果進行成效評估，形成滾動性修正依據。
- 六、在 CEDAW 教材方面，多數業務單位所提出的內容較偏重機關工作成果報告，建議未來可再提升，發展可閱讀性較高之培訓教材。
- 七、性別平專案小組方面，首長親自主持具有相當重要政策宣誓意

義，建議未來部長能夠多加參與，有助工作落實與士氣提升。此外，在議題方面，相關業務單位及性別主流化工具統整單位，可主動提案，就目前工作推進與品質提升部分進行討論，強化性別主流化工具運用於業務面。

性平處

綜合意見

一、經濟部權責業務層面廣泛，涉及性別議題範疇多元，具備性別平等相關計畫執行、意識培力宣導與研究調查分析之量能。經濟部各所屬單位辦理性別平等宣導形式及管道多元，與中央及地方公私部門合作，採用平易近人方式融入性別議題，並善用社群媒體平台，廣泛觸及社會大眾及民間產業；對外推廣方面，經濟部於多個國際舞台積極開展婦女經濟賦權多邊交流，並與美國在臺協會(AIT)合作開辦「女性創業學院」，提升女性企業連結國際市場之能力；對內落實方面，經濟部要求所屬三級機關，無論是否為200人以上，皆需成立性別平等工作小組，且聘請外部專家定期提供諮詢建議；又於經濟部專案小組會議安排各所屬單位分享推動性別主流化之經驗，擴大橫向交流、促進相互學習，值得肯定。配合經濟部組改後，未來承辦性平業務窗口將由人事處移至綜合規劃司，透過雲端知識管理平台及師徒制之經驗交流，相信能順利完成業務銜接，傳承同仁對辦理性別業務的熱忱。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

(一)辦理對外性平宣導：經濟部多個獎項中將「營造性別友善職場」納入指標，建議可辦理得獎企業主經驗分享，將推動優良案例推廣至其他企業主，包括中小企業。

(二)強化各項業務推動之成效評估與回饋檢討機制：包含對外推動性別平等宣導、各三級機關所訂定性別平等推動計畫之執行成效、經濟部性別平等推動計畫與性別平等政策綱領之檢討與策

進作為等。建議未來如辦理相關活動或課程，除呈現場次、人次或觸及人次以外，應加強辦理參與者回饋機制，並可採量化與質性綜合呈現方式，如不同性別參與者之滿意度調查及回饋意見等；或進一步蒐集性別與地域、族群、年齡等交織性資訊，以了解實際受益者需求與效益；而相關計畫之執行成效評估，建議運用性別統計分析，並根據分析結果滾動提出次一年度的積極性改善作法。

(三)落實 CEDAW 結論性意見：建議應全面檢視各項計畫、方案或措施能否回應國際委員結論性意見之意涵，且是否能積極達成預期成效，特別是有關暫行特別措施相關點次(第 29-30 點、第 67-68 點)，例如有關破除性別刻板印象，經濟部回應表於「行動」面列出地質活動女性保障名額、鼓勵女性參與水利活動文宣、薦送女性參與爆破專業人員訓練等，但皆未提出與行動策略相符合之「關鍵績效指標」，且各指標性別濃度較為不足。另經濟部擬具第 4 次國家報告結論性意見行動回應表，應配合本院本年召開審查會議之決議依限提報，避免遲交。

(四)提升性別主流化辦理品質：

- 1、性別影響評估：建議各該中長程個案於年度績效評估時可進一步納入性別效益分析，檢討性別目標達成情形。
- 2、性別意識培力：建議經濟部應加強針對不同人員屬性規劃設計不同課程內容，例如分別規劃針對一般人員、性別平等業務承辦人員、主管人員、政務人員、駐外人員等開設不同專班課程；並於事前辦理課程需求評估，每年度結束後綜合檢討課程辦理情形，以滾動修正並納入次年度課程規劃設計，提升辦課之合宜性及實質效益。
- 3、性別平等專案小組運作情形：呼應經濟部首長對性別平等及女性經濟賦權之重視，時常於國際重要場域發表女性參與能源及環境議題之演說，然專案小組召集人於本次考核期間未

曾親自主持會議，較為可惜。

- (五)加強促進決策參與性別平等：經濟部所屬委員會、公設財團法人及國營事業皆有成員性別比例未達標之情形，其中，僅有50%公設財團法人達成三分之一性別比例目標，仍有努力空間。建議宜積極落實策進作為並加強督導力道，以及早達成政策目標。
- (六)加分項目：有關中小及新創企業署辦理「雲世代小微企業數位轉型創新服務計畫」，建議可進一步調查了解我國小微企業母數現況，並據以訂定目標值，以作為未來持續精進之參考。
- (七)性別與貿易為國際組織近年越加重視之議題，包含WTO及APEC皆多次對此提出倡議，建議經濟部於規劃我國經貿談判時，積極融入性別平等觀點，協助女性企業進入國際市場與全球價值鏈，提升我國國際貿易政策之效益，並展現我國推動婦女經濟賦權之軟實力。
- (八)經濟部所屬單位眾多，透過輔導等管道與相關民間產業接觸密切，配合本院於今年通過「性平三法」修正，請定期檢視所屬機關、事業機構及科技產業園區等，相關性騷擾防治機制及被害人協助措施，確認是否提供公開申訴管道，並強化相關人員受理性騷擾案件處理知能，辦理性騷擾防治等意識培力訓練課程，提高經濟部主管人員、同仁及相關廠商之性別敏感度。