

## 114 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

### 林綠紅委員

#### 優點

- 一、經濟部所屬業務層面廣泛，涉及性別議題範疇多元，在性別平等宣導上，運用的方式、內容多元且豐富，同時善於運用所轄不同業務辦理的獎勵活動，融入性別平等的相關指標，有助於擴大性平政策推動的社會影響力。
- 二、透過自辦國際會議或研討，並積極參與性別平等相關國際交流活動，將性平議題之國際參與豐富且具有亮點。

#### 改善及建議事項

- 一、部會層級性別議題 3，女性代表參與能源領域，於成果中雖有說明有女性專家的參與，但並沒有敘明性別比例，由於公共參與中，性別比例仍是重要的指標，建議不僅有參與多少案，亦應有參與的性別比例。
- 二、將性別友善納入各獎勵或表揚的獎項的做法為推動企業或事業單位關注性別平等價值的可行措施之一，不過，仍須辨明敘獎評分的指標與性平的關連性，許多獎項評分標準中，皆有納入 EAP 等關懷員工的做法，然 EAP 與個別員工的處境關心協助有關，但並非性別友善措施，建議獎項的部分可在聚焦性別友善措施。其次，有些獎項，例如：中堅企業選拔、國家品質獎等的標準為友善職場，但是否為性別友善，並未有說明。
- 三、智慧健康照護產業推動、醫療器材產業技術輔導與推動等相關計畫，目前與性別相關的部分似多以減低女性照顧者或醫護人員之負擔作為與性別關連之處，較未從使用者端的性別議題為思考。以智慧健康照護產業中輔具的研發，與性別差異有關，無論就生理性別的體型上的差異，或就社會性別上，使用習慣的差異，均可融入性別視角，鼓勵性別化創新。而就醫療器材的部分，不論歐盟或美國 FDA 均有納入性別差異考量的措施，以確保女性病患使用上的安全與效能。再者，衛福部已於 112 年公告「醫療器材臨床試驗性別差異評估指引」，建議於輔導廠商時納入考量。
- 四、臺灣婦女企業網雖立意良善，建議網站上增加對於促進女性創業或相關的說明，否則較無法彰顯鼓勵女性創業的意涵。

## 廖福特委員

### 優點

- 一、「商業服務業受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業薪資及營運資金補貼」分析報告及「會展產業及貿易業受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業薪資及營運資金補貼性別分析報告」符合結論性意見且預期成效可呈現進展。
- 二、推動城鄉創生轉型輔導計畫，計畫主持人若為女性列入加分項目。
- 三、將「營造性別平等友善職場」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則，納入相關機關主辦之國家產業創新獎、A+企業創新研發淬鍊計畫等多項獎項。
- 四、所屬國營事業機構之董事及監事任一性別比例均達 1/3。
- 五、性平成果及 114-115 年主題式任務規劃規劃從友善職場、創業環境及產品設計三面向檢視推動重點，並推展新措施。
- 六、產發署及智慧局之僱用人員及工友參加性別平等訓練課程之參訓率達 100%。
- 七、輔導或補助多家企業設計生產商品融入性別觀點、不利處境者技術創新。

### 改善及建議事項

- 一、或可進一步善用國營事業性別薪資統計報告，作為決策之參考依據。
- 二、請加強經濟部所屬機關結合業務推動自製具性別平等觀點之內容。
- 三、或可強化推動城鄉創生轉型輔導計畫中女性擔任農業相關事業提案計畫主持人之數目及比例。
- 四、仍有 4 個經濟部所屬委員會任一性別比例未達 1/3，應可持續努力。而經濟部部主管政府捐助超過 50%之財團法人之董事及監事任一性別比例達 1/3 比例，仍有強化之空間。
- 五、曾經發生延遲繳交性別平等推動計畫之滾動修正計畫的情形，未來應可避免再次發生類似之狀況。

## 黃馨慧委員

### 優點

- 一、性別統計辦理情形，新增「未含」不利處境者之性別統計指標 6 項，新增「含」不利處境者之性別統計指標 9 項，成果豐富，值得肯定。
- 二、經濟部性別預算執行率 112 年度及 113 年度，兩年平均為 93.79% 值得肯定。
- 三、經濟部性別意識培力辦理情形良好，一般公務人員、辦理性平業務人員及高階主管參與率皆達 90% 以上，且政務人員參訓達 100%。

- 四、109-112 年辦理 CEDAW 實體訓練，辦理訓練之內容與受訓對象業務具關聯性，且加總實體課程受訓涵蓋率無論是一般公務人員或是主管人員之參訓比率皆逾訓練目標，值得肯定。
- 五、自辦意識培力實體課程，有針對不同屬性對象設計不同課程，課前辦理課程需求評估、課後辦理滿意度調查(其中部分單位有進行前測及後測)及結果分析並進行年度課程辦理之檢討。

### **改善及建議事項**

- 一、經濟部一級單位及三級機關辦理性別分析之涵蓋率為 27.78%，已達評核指標，值得肯定，但就行政院性平處所抽到的三份報告中，部分「性別分析報告」在品質評量上，仍有許多進步的空間，例如除依報告主題蒐集相關質性或量化性別資料分析外，性別統計宜有複分類統計做交織性分析，並宜進一步針對所呈現之性別差異加以探究分析，同時在性別分析結果之應用深化上，亦應提出對建議之明確分工或機制，且亦應運用分析結果落實在相關計畫或措施上。建議未來在性別分析報告上，宜針對上列各項缺失，加以改善，並將所提之性別分析報告，於各機關性平專案小組中加以檢核修正之。
- 二、辦理性別影響評估之品質，仍有許多進步的空間，在行政院性平處抽取的五份性別影響評估中，部分性別影響評估，有的未利用性別統計，有的未提出別議題，有的沒有對應之性別目標、執行策略，建議未來進行性別影響評估之撰寫，宜針對上列各項缺失，加以改善，並將所提之性別影響評估報告，於各機關性平專案小組中加以檢核修正之。

### **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。經濟部所屬機關運用影片、宣導劇、性平手冊、社群媒體貼文、新聞稿等多種型態及管道，宣導性別平等意識及議題，並於能源、智慧財產權、交通等領域融入性別意識，破除性別刻板印象，廣泛觸及社會大眾、科技園區廠商、國營事業、不同規模民間企業等。此外，經濟部設有多種表揚、獎勵平臺機制，辦理友善職場相關獎項，並將性平相關指標納入評審項目，藉由表揚機制對企業界發揮重要影響力。另經濟部業務連結多種國際交流活動，積極展開婦女經濟賦權多邊交流，並

結合外部資源與美國在臺協會(AIT)合作開辦「女性創業學院」，以及與台灣服務業聯盟協會公私協力舉辦「實現亞太地區婦女經濟賦權及女性領導力線上國際研討會」，促進國際公、私部門交流，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

(一) 基本項目

1. 對外性平宣導：經濟部各所屬單位辦理性別平等宣導活動，主題內容豐富，如性別主流化、性別友善職場、客運女力、加油站性平、性別視角檢視能源業務、職場工作平權、IP 女力掘起等性別意識培力題材，惟缺乏辦理參與者回饋機制，較為可惜。建議可採量化與質化綜合方式，就不同性別參與者辦理滿意度調查及蒐集回饋意見，以評估及精進宣導成效及方式。
2. 表揚、獎勵平臺：考量我國中小企業占全體企業 98%以上，中小企業家數龐大，建議經濟部各種獎項規劃可納入中、小企業為對象，並設計適宜遴選標準，將政府推動資源，擴散到中、小企業，提升其向上動力。
3. 經濟部所屬機關皆訂有性別平等推動計畫，惟大多缺少成果評估及策進相關資料。建議強化運用性別統計及性別分析，並藉由辦理滿意度調查、訂定政策回饋與改善機制等，評估成效及精進計畫執行內涵。
4. 建議經濟部檢視與地方政府業務互動機制與平臺，向地方政府推動性別平等業務交流，或與地方政府合作促進私部門推動性別平等。
5. 國際交流業務：經濟部於許多國際交流平臺積極開展婦女經濟賦權多邊交流，建議將國際分享經驗或實務案例，融入業務推動，並追蹤辦理情形及成效。另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，建議經濟部於辦理國際經貿合作時，積極融入性別平等觀點，協助女性企業進入國際市場，並展現我國推動婦女經濟賦權之軟實力。

(二) 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

1. 第 4 次國家報告結論性意見與建議第 47-48 點有關改善性別薪資差距，經濟部收集分析並公告國營事業性別薪資統計報告，網站已公告 109 至 111 年報告，惟尚未見 112、113 年報告，建議建立機制定期檢核落實情形。
2. 第 67-68(a)點有關農村婦女的生計、財產和經濟機會，經濟部推動城鄉創生轉型輔導計畫，僅提及計畫主持人若為女性列入加分項目，且占總件

數比例僅有 25%，且現行指標性別濃度較為不足，建議盤點計畫資源，扣合農村婦女的生計、財產和經濟機會，提出與行動策略相符合之關鍵績效指標。

### (三) 性別主流化

1. 性別分析辦理情形：建議參考本院出版之《性別分析參考手冊》，加強性別資料使用與分析，如運用性別、年齡、族群及交織性等面向，蒐集利害關係人(政策規劃者、服務提供者、受影響者)之性別統計資料，檢視性別落差及評估需求，尤其關注不利處境者受影響之情形，以及依報告分析之性別議題，提出因應策略及分工，並納入業務執行。另建議參考「能源署暨委辦計畫員工之性別分析及性別平等推動措施」性別分析研究報告之良好範例。
2. 性別影響評估辦理情形：部分案件欠缺完整之性別統計資料，以及未進行交織性分析，並依性別議題評估結果訂定性別目標、策略或措施及性別預算等，未來可再加強辦理性別影響評估之品質，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段融入性別觀點。另未提出免報院案件，建議納入辦理為宜。
3. 性別意識培力辦理情形：建議年度教育訓練計畫，於規劃開課先就機關、人員辦理需求評估，以提升辦訓效益。

(四) 決策參與：所屬 22 個財團法人中，董事任一性別比例達 1/3 者 14 家、監事任一性別比例達 1/3 者 19 家，達成率仍有提升空間，請再研議具體改善措施，例如於遴聘董監事作業時，提名人選時均衡考量性別比例，並可透過修訂章程、考核獎勵等方式，以及早達標。

### (五) 加分、扣分項目

1. 本次提報之加分項目，部分尚未完成，不屬於 112 年、113 年推動成果，或與前次考核加分項目內容相似，以及外部合作案未融入性別平等內涵之情形，建議依據加分項目評核指標內容，發展具創新性之性別平等推動工作，並加強考核自評及相關佐證資料之歸納與綜整作業。
2. 本次考核提報之部分成果資料，僅提供自評說明，未有其他佐證資料，建議提報資料須對應考核指標內涵，並周延、豐富化相關佐證，以完整呈現辦理性別平等業務之具體作為。