

## 經濟部性別平等專案小組 113 年度第 1 次會議紀錄

壹、時間：113 年 3 月 29 日（星期五）下午 2 時

貳、地點：本部第一會議室

參、主持人：陳召集人正祺

（討論案三起由楊副召集人志清接續主持）

肆、出（列）席單位及人員：（詳簽名冊）

伍、主持人致詞：略

紀錄：林純存

陸、報告及討論事項

**報告案：本部 112 年度性別平等推動計畫成果報告(綜規司)**

**決 定：洽悉。**

**討論案一：「本部性別平等推動計畫 113 年修正案」報告（綜規司）**

**決 議：**

一、針對行政院秘書長函請相關部會檢視各級機關(構)與其  
所主管政府捐助之財團法人、國營事業，以及輔導之民間  
單位相關服裝規定之檢視與改善一節，相關服儀規定  
不宜有性別差異：

(一) 請人事處、國營司、各法人督導機關針對所屬機關(構)、  
法人加強相關宣導。

(二) 另本部先就園區業者進行服儀宣導部分，請綜規司及  
園管局共同研討未來可行作法。

二、針對院層級議題二標題，請綜規司配合修訂為「提升  
女性經濟力與建立性別友善職場」，修正計畫並依規定  
期限函報行政院。

## 討論案二、未來兩年性平主題式任務規劃（綜規司）

### 決 議：

- 一、本次 2 年為期主題式任務，請各單位參酌委員意見及綜規司初步方向進行後續規劃，並盤點具體工作項目。
- 二、請中企署、商業署、產發署及園管局分就創業面、商業服務業、產品設計、園區友善職場等提出進一步做法，排定於本小組 113 年第 2、3 次會議報告，並視其他單位盤點情形，適時安排於本小組報告。

## 討論案三、CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議行動回應表-112 年度辦理情形（綜規司）

### 決 議：

- 一、針對第 29、30 點次，請相關單位結合討論案二共同研議規劃，就所提行動及指標務實考量可行性，並適時滾動檢討。
- 二、有關第 84、85 點次，針對離婚配偶退休年金給付分配一節，銓敘部已提出公務人員退休資遣撫卹法修正草案，請人事處協助提供相關進度，並請國營司提出相對應之指標，請於會後提供綜規司。
- 三、行政院訂於 4 月底召開期中審查會議，請綜規司掌握相關會議資訊，並請相關單位配合各點次所提業務推動。

## 討論案四、工程科技領域計畫之計畫主持人及研發人員性別統計分析及檢討（綜規司）

### 決 議：

- 一、請技術司、產發署、標準局針對所督導法人補充以下事

項，提供綜規司彙整：

- (一) 三年間研究人力及管理職性別統計，以瞭解該機構性別比例趨勢變化，並邀集相關法人提出相對應之精進做法。
- (二) 針對研究機構所提相關說明及精進作法表，請納入性別統計，以完整呈現分析。

二、建議後續可擇相關業者就其友善職場作法進行分享，提供相關機關、法人參考。

柒、臨時動議：經濟部應善盡宣導責任，請園管局、商業署試辦 1 至 2 場次宣導活動，並邀請性平委員予以指導。

捌、散會。(下午 3 時 40 分)

## 張委員瓊玲

- 一、針對員工對服儀是否有選擇性，可參考其他部會作法，建議經濟部盤點國營事業、規模較大之企業，並針對服儀提出具體宣導作為，以維持員工服儀選擇之公平。
- 二、建議經濟部可借鏡金管會做法，鼓勵大企業積極取得具公信力指標認可，並參考該會表揚做法，由首長親自頒獎以進一步宣導相關友善職場觀念。
- 三、對於受雇者環境，建議調整為友善職場環境，較符經濟部業管，創業者環境部分，應係強化性別意識，幫助不利處境女性減少職場障礙。產品設計部分，除產發署以外，標準署亦有如亞健康產品認證，透過業者取得官方給予認證，提出更多友善產品；另經濟部所提獎項，建議評核項目可納入多元性別，並可歸納出申請者必備之項目。
- 四、經濟部所提國家報告回應表中行動與指標對應上有落差，建議後續可再調整。除產發署所推動之課程外，其他單位是否可盤點男多於女之相關課程，多保留女性參與名額，指標部分可再適時滾動修正。另針對離婚配偶退休年金給付分配一節，相關條文進度及指標似有不符，請再檢討修正。
- 五、工程領域計畫及研究機構性平分析案，建議納入年度動態呈現，另可考量透過相關獎學金，鼓勵相關女性進入機構。

## 黃委員怡翎

- 一、針對服儀規定，二元分類刻板印象是否適當，有否違反性工法之性別歧視，是否有相關指引讓企業有所依循。部分服務業工

作規定，曾有服儀具性別差別待遇之情形，提醒後續應注意服儀勿差別待遇。

- 二、疫情期間女性受衝擊大，目前女性創業仍以批發零售、住宿餐飲等規模較小的行業為主，除針對不利處境之調查外，建議多提供一些資源予過去非多數女性創業之領域，讓女性有新的發展，如現行 AI、科技發展等，是否有相關鏈結、讓女性有機會參與不同類型之創業模式，避免維持既有隔離情形，仍維持於規模較小產業之情形。
- 三、有關工程領域計畫及研究機構性平分析案，後續精進作為為本案重點，並應結合研究機構組成之趨勢變化進行完整分析呈現，部分法人所提友善職場為基本要求，非精進作為。管理職部分，建議提出強化拔擢機會之相關精進做法，訓練上是否有規劃，讓管理職比例增長；另開源是重要的，學校實習專案是否有相關誘因，以鼓勵女性進入相關機構。

## 行政院性平處王科員愛嵐

- 一、性別平等推動計畫 113 年修正案
  - (一) 院層級議題二標題，請依本年 1 月 23 日本院秘書長函修訂為「提升女性經濟力與建立性別友善職場」。
  - (二) 部會層級議題一「增進女性培力突破職場性別隔離」，建議辦理各項防治職場性騷擾、歧視、霸凌等教育訓練時，同步融入說明建構包容性友善職場之意涵與重要性，特別是強化雇主及員工對於職場上多元性別者(LGBTIQ+)之同理與尊重，並確保其享有同等福利與權益保障等措施等，形塑職場共融文化。
- 二、CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見 112 年度辦理情形

- (一) 第 12 點「COVID-19 相關政策和方案進行性別影響評估」：建議簡要說明 3 份統計分析報告之分析內容與結論發現重點，以及是否納入相關政策措施參考。
- (二) 第 29 點、第 30 點「性別刻板觀念和暴力侵害婦女行為」：有關經濟部敘及 112 年智慧電子人才應用發展推動計畫優先保留女性參訓名額，積極鼓勵女性學員參與相關研習一節，請補充說明保留名額比率，以及 112 年女性參訓人數及占全體參訓人數比率，以了解推動成果。