

## 經濟部性別平等專案小組 113 年度第 2 次會議紀錄

壹、時間：113 年 7 月 30 日（星期二）下午 2 時

貳、地點：本部第一會議室

參、主持人：陳召集人正祺

（討論案二起由許執行秘書嘉玲接續主持）

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

**報告案一：本部性別平等業務追蹤管考-「本部性別平等推動計畫、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及 CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議」之辦理情形(綜規司)**

**決 定：**

一、洽悉。

二、性別平等推動計畫部分，針對委員會委員任一性別比例達 40%、財團法人董監事任一性別比例達 1/3 之指標，尚未達成目標數一節，請人事處督導相關單位，於屆期改選時注意性別比例，以期年底前達成目標；另請技術司、能源署及台水公司等單位參考委員意見，包括針對 A+企業創新研發淬鍊計畫所提兩性平等委員會重新檢視名稱、邀集不利處境者參與能源議題、女性主管比例應由現有符合遴選條件之人數進行分析等，補充相關辦理情形。

三、有關 CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議行動

回應表，針對第 47-48 點背景/問題分析所提礦業及土石採取業女性從業意願低、無薪資歧視問題等，請地礦中心參考委員意見強化相關依據之論述，續依程序送行政院性別平等處。

**報告案二：本部主管 112 年度性別預算執行情形及 114 年度性別預算編列情形(會計處)**

**決 定：**本部各單位 114 年度性別預算提列標準不一，請各單位依「性別預算作業原則及注意事項」(詳附件)及行政院性平處意見，調整修正性別預算編列情形表，續請會計處綜整檢視後報送行政院性平處備查。

**報告案三：本部性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點修正情形(人事處)**

**決 定：**洽悉。

**討論案一：本部未來兩年性別平等主題式任務規劃-創業面(中企署)**

**決 議：**

- 一、女性創業飛雁計畫係依企業發展階段包括預備及初創業、新創企業、菁英企業提供不同資源，建議後續納入相關統計數據、服務內容/績效等說明，包括各階段輔導人數、行業別、輔導諮詢內容/次數、成功創業比例等，以清楚呈現執行情形。
- 二、針對女性創業之企業，是否推動相關性別友善措施，建議納入未來輔導內容。

三、創業連結 AI 工具之發展，後續應用上應注意大數據演算下，可能衍生之就業歧視、性別刻板印象等 AI 倫理問題。

**討論案二：本部未來兩年性別平等主題式任務規劃-商業服務業（商業署）**

**決議：**請商業署針對新興商業模式、性別統計進一步評估及推展，在兩年主題任務推動上將更為明確，讓女性可因應新型態，發展新的領域。

柒、臨時動議：無。

捌、散會。（下午 4 時）

## 張委員瓊玲

- 一、針對 114 年度性別預算編列一案，經濟部於 112 年組織調整，請再衡酌表件中機關名稱是否調整，另相關單位所提預算規模差異大，建議機關間應相互參照、重新檢視編列情形。
- 二、關於女性創業飛雁計畫之報告，建議具體呈現輔助女性創業方面的福利措施及政策工具，參照報告案一部會層級議題已提出前開計畫輔導 60 家女性新創事業，建議年度輔導家數納入報告呈現，並強化說明輔導之行業類型、服務內容、創業諮詢輔導次數、收費情形及執行率；另有關「創業結合 AI」執行內容，係指「把女性送去學習當電腦工程師」，或者「導入 AI 在企業作為性別友善環境的輔助工具」，或是「面試時使用 AI 輸入資訊時沒有性別刻板印象」，請再具體說明之。
- 三、針對商業服務業性平業務推動方面，建議政策規劃應考慮未來趨勢，例如工作形態改變、生活形態、商業模式跟商業行為，研擬開創性思考方案，以配合更多新型態之發展。

## 黃委員怡翎

- 一、有關報告案一性別平等業務追蹤管考，主要包括三大案之管考作業，考量資料內容較多，建議後續可採逐案報告方式處理；針對院及部會層級議題辦理情形部分，提出 2 點意見：
  - (一) 依本次填報情形，經濟部提出部分指標可能於年底前無法達成，因尚有半年執行期程，建議仍應盡速趕上進度。
  - (二) A+企業創新研發淬鍊計畫提及兩性平等委員會，請補充說明該委員會性質，並建議名稱調整為性別平等委員會，較

為妥適。

- 二、針對性平規劃創業面推動部分，除政策論述外，建議應輔以相關統計數據，以呈現未來趨勢；另女性創業上如何與 AI 連結一節，考量 AI 於經濟發展仍有探討空間，包括是否取代人力、大數據複製性別刻板印象、對性別上是否更友善，相關應用上應進一步討論及研究。
- 三、依服務業就業人數性別統計女性多於男性，惟女性薪資低於男性，顯示職務仍有性別落差，未來可思考如何讓女性升遷至較高職務。

### 嚴委員祥鸞

- 一、院及部會層級議題辦理情形部分，針對台水公司「女性主管占全體主管比率較前一年提升 0.2 百分點」之目標可能年底未能達成部分，應進一步了解原因，建議公司應檢視現有符合遴選條件之人員人數及性別情況(如母數員工人數不足，以致適合條件競爭職位的人數比例無法達到目標；或是台水公司本次符合評選主管的積分表女性與男性百分比，確實無法達到預期目標性別比例等)；另確保女性(尤其不利處境者)充分參與能源議題一節，應強化不利處境對象之參與，並納入補充。
- 二、針對女性創業飛雁計畫，請經濟部補充所培養之人數及推動大雁帶小雁之相關統計數據，以及女性創業者性別友善措施，例如性別、性騷擾與性別友善程度。
- 三、透過商業署所提誠品生活員工與主管性別占比，顯示存有性別落差情形，後續可針對科專計畫負責人、報告撰寫人比例等，進一步了解是否有落差情形。

## 行政院性平處吳諮議昀

### 一、本部性別平等業務追蹤管考

- (一)有關院層級議題一「促進公私部門決策參與之性別平等」，目前經濟部所屬委員會及財團法人董、監事之任一性別比例績效指標皆尚未達標，請經濟部宜密切關注各該委員會及法人改選(派)遴聘作業過程，透過追蹤控管、法規修訂、考核獎懲等方式，及早達標。
- (二)有關經濟部於 CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見第 47、48 點次性別薪資落差之回應說明(三)，本節經濟部僅說明業者須以勞動相關法規聘僱從業人員，以及土石採取業及礦業女性從業人數偏低之原因，若未有進一步性別薪資調查或數據分析，建議不宜逕下結論「尚無性別薪資歧視問題」。

### 二、本部主管 112 年度性別預算執行情形及 114 年度性別預算編列情形

- (一)參考審計部審核 112 年度中央政府總決算，針對性別預算執行情形中有關性別友善相關工程受設計、招標、發包等期程影響，致執行進度未如預期，提醒部會於編列次年度概算階段，督導各單位檢視工程進度，配合實際情形核實編列性別預算。另部分工作項目執行率過高，請評估於下年度性別預算增列經費。
- (二)建議相關研發計畫、檢測驗證、商業發展計畫等工項，補充性別預算數占比如何推算而來(如「工研院創新前瞻技術研究計畫」、「全齡健康之創新治療產品開發驗證計畫」、「身心障礙與高齡者智慧照護輔具檢測驗證推動」、「商業服務業深根市場創價成長計畫」)，並於「年度預期成果」一欄以量化數據

具體說明與促進性別平等目標（如改善性別落差，或滿足不同性別需求，或提出促進性別平等之具體策略、方法、設施設備等），建議可參考中小及新創企業署之寫法。

- (三) 有關獎補助計畫納入促進性別平等相關評分項目一類，建議不宜認列整筆獎項經費，請按性別平等相關審查項目之配分占比，進行部分認列（如國家品質獎及中堅企業獎納入營造性別友善環境項目、「傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫」性別比例評分項目），建議參考智慧局「辦理台灣創新技術博覽會評審作業」之寫法。
- (四) 在性別隔離較明顯之領域，辦理相關訓練並促進少數性別參與，建議可按女性參訓人數占總參訓人數之比例，部分編列性別預算數，而非認列整筆課程經費（如「法定度量衡單位校園教學活動」、科技產業園區—楠梓園區工程施工品質教育訓練等），建議可參考台電公司「辦理消防演訓課程」之寫法。
- (五) 中油公司員工協助方案及心理諮商，建議不宜整筆認列為性別預算，應參考過往近年申請諮詢內容與經費支用情形，按比例認列「對性別平等或女性健康有促進目的或促進效果」之案件數或場次。建議參考台糖公司及台水公司寫法。
- (六) 提醒各事業機構編列性別預算多有安全照明及監視器等預算，若為單純例行維修、改善照明、替換為節能燈具等目的，則不予列計為性別預算（如科技產業園區每月保養維護費），若設置目的為消除空間死角或改善婦女人身安全等目的，方可列為性別預算，建議可提醒事業機構重新檢視。