

經濟部性別平等專案小組 107 年度第 1 次會議紀錄

壹、開會時間：107 年 3 月 13 日（星期二）下午 2 時 30 分

貳、主持人：龔召集人明鑫

參、開會地點：本部第一會議室

肆、出席人員：如後附出席人員簽名冊

伍、主持人致詞：略

記錄：李文菁

陸、報告事項

第一案：本部性別平等專案小組上次（106 年第 3 次）會議決定（議）列管事項辦理情形。

決 定：本案洽悉，並同意解除列管。

第二案：本部礦務局及投資審議委員會所推動性別平等業務成果簡報。

決 定：本案洽悉；請簡報機關參酌委員意見持續精進，未來如果有一些成果也可以進行分享。

柒、討論事項

案由一：本部 106 年度推動性別主流化執行計畫成果報告。

決議：照案通過；並請各機關參酌委員建議修正相關資料後送人事處彙整。

案由二：本部提升 15 歲以上有偶女性丈夫之平均每日無酬照顧時間具體措施。

決 議：

- 一、照案通過；本案除原列 KPI 之外，請各單位再評估於現有鼓勵企業推動性別平等的作法中，加入

這個元素（不管是獎項、加分或是表揚等），另請事業機構除了講習以外，也辦理一些相關的動態活動。

二、請相關單位將補充之 KPI 送人事處彙整後再行報院。

捌、臨時動議：無

玖、散會：16 時 50 分。

委員發言紀要

壹、報告事項

第二案：本部礦務局及投資審議委員會所推動性別平等業務成果簡報。

李委員芳惠：請問礦務局與廠商簽約時，有無要求廠商蒐集性別相關的統計數字，因為簡報中都沒有看到相關的數據，不曉得是蒐集困難還是沒有蒐集？

何委員碧珍：（一）培訓資料顯示花蓮地區因災害造成就業機會減少，因礦場任職工作較穩定，爰女性參與培訓的人數變多，未來希望礦務局可以多加強女性的就業宣導，除可以區別職業的隔離外，亦可以吸納更多有志在這方面發展的女性進到這個職場。（二）礦務局簡報第 10 頁，106 年的女性全體人員是 43 位，但是第 22 頁，106 年的培訓課程女性參訓人數是 44 位，不曉得資料是否有誤？（三）礦務局「公務人員職

場評價調查」結果顯示女性工作壓力較大，我擔心在女性較少的機關，各機關為了呈現女性的參與率，將造成女性同仁不斷的重複參加各種講習或活動，建議機關還是要依性別的結構去做一個衡平，以免造成女性同仁額外的負擔。（四）投審會簡報第 16 頁資料顯示僑外服務業與非服務業，設置或提供哺乳室設施的比率均偏低，因為這裡的資料沒有顯示這些投資者的規模大小，所以無法看出是否需依相關法規設置或提供哺乳室設施，不曉得這些統計數據是否均針對一定規模的公司進行調查，另外如果這些數據是合理的，未來可能要大力的推動或進行相關要求，如果是依法要做卻沒有做，其實是要提醒甚至是要處罰的，因為等於是沒有符合勞動檢查，如果是依法無需設置，但他有做，則應該予以獎勵，這部分可否再提供進一步的說明，另外建議以後統計時應區分規模大小，才不會造成統計數據失真。（五）投審會第 10 頁的簡報，顯示有二個法律案有進行性別影響評估，並徵詢性別平等專家之意見，我相信在法律上這樣的法案應該是沒有性別的偏頗，可是就業務上來講，我期待投審會可以多做一些事情，包括外國人來台的投資或者是華僑回國的投資，有沒有進行一些性別統計的工作，這還蠻重要的，我們在國內有推動女性的創業、就業，其實在國際上我們算是慢

的了，很多國際上的女性創業的推動都比我們早很多，所以期待不管在吸引外資或是吸引僑胞回國投資時，能不能針對女性投資者有一些作法來吸引她們，這些要從基礎的統計開始，包括性別、種類、年齡等。台灣的性別平等在亞洲應該是名列前茅的，在國際上也不是太差，甚至是相當被看重的，希望能以這樣的環境、條件去吸引那些同樣也看重這件事情的投資者來台，我覺得我們可以多做一些，性別影響評估是一件事，法律規定是一件事，可是我們在業務上的推動或作法上，還是要能更敏感的去看見在性別方面我們可以更進步及努力的地方，期待以後在這方面能夠有更具體、更詳細的整理資料可以分享。

嚴委員祥鸞：（一）本次二個機關的簡報都僅做薦任人員的統計，建議以後也可以做委任人員的統計，這時候就會有年齡層的出現，像這次的二個機關剛好是對比的，一個是男性集中，一個是女性集中，這時候就可以做一個比較，也可以比較清楚的了解一開始在起步的時候，我們也有照顧到他們。另外這個部分就會回應到前面所談到女性對於健康工作環境、工作壓力與倦怠的問題，我很好奇，有沒有辦法看到年齡層，如果剛好是育兒階段，我們可以做什麼，我跟大家分享在臺北市政府，當我們在做員工年齡與性別的統計時發現，50歲以上職級比較低的男

性，他的家庭負擔是重的，他要照顧老人，其實是很有壓力的，因為我們在做長照，所以就反推回來，市府是否要先了解員工他們的工作負荷跟家庭照顧壓力有沒有重疊，建議你們如果有相關資料，可以回去檢視一下，也許人事主管可以幫忙做些調整。（二）礦務局簡報第 7 頁，優先聘請女性專家學者參與委員會部分，建議參與委員不一定要有工程背景的，像審計、法律等相關背景也可以。（三）礦務局第 21 頁簡報，有關辦理職員親子聯歡活動所選的性平繪本主題「我的媽媽真麻煩」很棒，我很好奇這個活動的性別統計，是爸爸帶女兒來，帶兒子來，還是媽媽帶來，因為礦務局是一個男性集中的單位，又這個會呼應到很多年前，我曾經建議經濟部在做親子聯歡活動的時候，可以特別強調男性（就是爸爸）帶女兒來，像希拉蕊在做總統夫人的時候，也非常積極的鼓勵女性去參與理工科的相關活動，其實父傳子跟父傳女的意義是不一樣的，如果有這方面的相關數據，就可以看看比例上有什麼不一樣，有沒有什麼後面的效果。（四）對於投審會我只有一個小小建議，一般我們對於性別的統計與分析，我們大概會做個 generation 是做女性的比例，如果只放一個百分比，我們會放女性的比例，這是現在國際的作法，這個部分以後只要稍微注意一下就好。

王委員素鸞：（一）在礦務局簡報中，未來的辦理事項第 1 點有提到要提高女性比例參與委員會，可是前面的資料都沒有提到委員的比例，是不是可以補充說明。（二）第 2 點有提到要持續推動研討會與研習班保障女性參與的名額，我們看到前面的資料女性已經有不少人在參與了，有 20% 多，不曉得這樣的比例是保障以後的結果，還是還沒保障就已經有這樣的結果了，另外你們有無規劃目標是多少，希望要有多少女性參與才能達到你們的目標。（三）礦務局相關的業務都是性別比例落差較大的行業，不曉得有沒有考量到一些大學去做一些宣導，讓更多人了解礦務局的業務，也讓更多女性有興趣來參與這個行業，所以教育宣導這個部分，也許是你們未來可以考慮的。（四）投審會在未來辦理事項第 2 點中，有提到未來會持續向僑外投資事業宣導性別主流化的相關措施，不過在前面的資料中，並沒有提到目前你們對於僑外投資事業有做了哪些性別宣導，所以是否可以再補充說明，又未來還可以持續朝向哪個方向去執行。

礦務局代表：（一）本局與廠商簽約時，尚無要求廠商蒐集性別相關統計數據，未來將遵照委員意見辦理。（二）有關本局女性人員應為 43 人，第 22 頁資料（44 人）係誤繕，另有關於本局女性同仁是否因重複受訓造成心理壓力與倦怠，本

局將會另行瞭解狀況及原因。(三) 剛剛委員所提親子活動部分，有些配偶也會來參加，今年我們會評估看看是否要做個性別統計。(四) 本局簡報第 7 頁有提到本局的女性委員只有 1 位。(五) 有關保障女性參加名額，本局今年會再繼續提升女性參與的比率，我們的預期目標是 30%。(六) 有關去學校做教育宣導部分，應該是到高中進行，因為學生到大學就已經選好科系了，這部分我們會再進行評估可行性。

投審會代表：(一) 有關簡報第 16 頁所做的調查，本會的確沒有區別投資規模的大小，有關僑外服務業與非服務業「設置或提供哺乳室設施」比率偏低的原因可能有二種情形，一種是公司有做但沒有填、一種是真的沒有做。今年我們在做調查的時候，會將規模的大小列為應填的選項以做為一個篩選，另外針對沒有符合規定的部分，我們會再加強宣導。(二) 外國人來台的投資人類別可以區分二類，一類是公司法人，這類沒有辦法做性別統計，另外一類是自然人，針對自然人投資性別統計的部分，未來我們將會更完整的呈現性別統計相關資料，包括自然人的性別、年齡等，這方面我們會再努力。(三) 我們在核准這些僑外投資事業時，對於國內的相關規定我們會做基本的告示，未來我們針對僑外投資事業，尤其是那些不符合規定的廠商，我們會再加強做一些宣導，另外

我們每年都會辦一些業務宣導會（1 年約有 5 至 6 場），未來我們也會透過業務宣導會持續進行性別主流化相關措施的宣導。

貳、討論事項

案由一：本部 106 年度推動性別主流化執行計畫成果報告。

何委員碧珍：（一）首先恭喜經濟部得到這麼好的成績，都是同仁共同的努力，不曉得部裡針對努力的同仁有無敘獎。（二）106 年的成果已經出來了，應該於 3 月底就要上網進行填報，另外性平處於 108 年會針對 106 年及 107 年的執行情形進行考核，目前考核的方式及內容都有些微的變化，所以以後性平處不會看到那麼細，不過我認為我們自己訂的這些 KPI 在部會裡的各單位中也要持續推動，甚至已經做的很好的 KPI 也可以改變一下，加入新的元素、新的方向。（二）會議資料第 13 頁，有關中小企業處 106 年推動「青年創業及啟動金貸款」女性獲貸比率執行成果，其中有備註：「青年築夢創業啟動金貸款業於 102 年底結束申請」，我不太了解為何會提到 102 年，這邊的資料是否有錯誤。（三）會議資料第 12 頁，有提到能源局 106 年「節能標竿選拔活動」評選指標中，將「兩性節能參與」更改為「營造性別平等的工作環境」，我認為這二個指標講得是不同東西，而且都是蠻重要的，「營造性別平等的工作環境」應該是一個普遍大家都要做到的標準，可是「兩性

節能參與」則是能源局在業務上要去特別努力的方向，所以不太清楚能源局當初為什麼要改指標，建議未來這二個指標都能夠併呈。(四)會議資料第 28 頁，針對關鍵指標 3，有關性別統計部分，我認為有些培訓統計只是了解活動辦理的狀況，不應該列為一種性別統計，所謂的統計是要跟業務相關，並且要有累積性、有趨勢性、有前瞻性、有未來的分析性，這裡工業局、能源局都列了很多培訓的講習、課程等的性別統計，我建議未來這一類的統計可以不用放進來。到是有很多值得統計的東西，例如：性別平等工作環境，單位申請育嬰假、家庭照顧假的統計，這些統計都是在做基礎的了解與盤點、又例如：彈性工時有無人申請、董監事的性別比例統計，這些統計的趨勢整理都是很重要的，建議未來經濟部如果要做統計可以朝這個方向去思考。另外想請問這些新增的性別統計，是由各單位自行提出還是由主計單位所提出。我想針對各單位所提的性別統計，我覺得重點還是要跟業務有相關，另外最近我有協助工業局檢視案子當中有關性別主流化推動的情形，我感覺每個計畫應該是有一個制式的要求，都要把性別主流化載進去，我看到很多都只是參與者的統計，但針對性別的預算與分析能力都很弱，所以未來我建議人事單位辦理的培訓，可以加強性別敏感度及性別分析

的能力，也就是能夠運用統計去進行性別分析。（五）會議資料第 32 頁最後一行，有關工業局自 102 年起訂定「性別優良廠商標竿企業篩選機制」，這個名稱有點奇怪，是否應修正為「性平推動優良廠商標竿企業篩選機制」。

李委員芳惠：（一）會議資料第 23 頁，關鍵績效指標 11「有關辦理中小企業、加工出口區廠區性別培力課程場次」重要辦理情形第 2 項，加工處辦了很多活動，可是都沒有提供相關的性別統計數字，但是最後的檢討及策進作為有提到未來將持續精進課程內容，以增加參訓人次，如果之前都沒有統計人次的話，以後就無法看出參訓人次有無增加，是否可以再補充相關的性別統計數字。（二）有關中小企業的標準不曉得是依據什麼訂定的，它是按照投資金額，還是營業額，還是用人數，因為我看會議資料第 13 頁第一行，有關中小企業處 106 年度協助女性企業新設立 84 家，可是新增就業人次只有 211 人，這表示一家企業只有 2 至 3 人，這個數字不太理想，是否因為這些企業是新創的，所以規模較小，如果是這樣的情形，對於新創事業，中小企業處有無持續的追蹤它是否有繼續成立，人數是否有越來越多，因為我看飛雁計畫從 103 年開始就有，到 106 年已持續那麼多年，你前面輔導她們新創，後面持續是否還有相關數字，如果有我認為應該要列入。（三）

另外想請問會議資料第 14 頁，提到的中小企業處 106 年度辦理 SBIR 計畫，可否說明一下什麼是 SBIR 計畫。

王委員素彎：會議資料第 13 頁，有關中小企業處的「青年創業及啟動金貸款」資料中有提到勞動部的「微型創業鳳凰貸款」它的條件比較優渥，其實還有一個很大的原因是現在各大縣市都有自辦創業貸款，它的條件相對於「青年創業及啟動金貸款」也比較優渥，例如：臺北市的創業貸款，他們是貸款期間全部免息，這樣的條件比起「青年創業及啟動金貸款」優惠太多了，我覺得也許可以去了解縣市政府的相關規定，並且可以考慮「青年創業及啟動金貸款」也有調整的必要。

嚴委員祥鸞：會議資料第 14 頁，談到的是關鍵績效指標「科專計畫」，我一直覺得科專計畫有很多的錢，可是我們一直都沒有看到很明顯的效果，如果我沒記錯很久以前科專計畫當中女性主持人的比率是 29%，然後寫報告的 60% 是女性，這很吊詭，那個時候我們做了很多性別影響評估，可是我不知道後面的追蹤結果是什麼，現在會議資料第 14 頁及第 15 頁剛好做了一個重要辦理情形，還有檢討及策進，這都值得肯定，但是我覺得可不可以有一個數據出來，就是這幾項指標我們原本的數據是多少，那我們逐年其實是有增加，因為現在我只有看到單年

的數據，所以無法做比較，我希望可以看到這幾年整體趨勢的相關統計，這樣才可以了解在經過努力跟推動相關措施之後，我們有沒有進步或只是在原地踏步。

中企處代表：（一）青年創業及啟動金貸款的執行率只有90%，主要是結構性的問題，因為這個貸款方案不是只有 for 女性，而勞動部的微型創業鳳凰貸款方案，只有 for 女性（另也 for 中高齡及離島地區）而且方案比我們優渥，前2年免息，貸款期間為7年（其中1年可以只繳息不繳本），所以女性企業貸款時就會先選擇勞動部的鳳凰貸款方案。未來我們將採取2種方式來努力達到原訂30%的目標，第一，我們會利用各種計畫向女性企業加強宣導貸款的項目，第二，我們信保在辦相關活動的時候，也會跟行庫做相關說明，希望他們能夠增加女性企業的核貸率。（二）「青年築夢創業啟動金貸款」及「青年創業貸款」以前係屬青輔會業務，因應政府組織改造，青輔會的第一處於102年1月1日併入本處，爰青輔會上開貸款與我們中小企業處相關的貸款做一個合併，並於103年1月1日起改為「青年創業及啟動金貸款」，因為「青年築夢創業啟動金貸款」的貸款期限是6年，所以現在雖然不能申請貸款了，但因還在貸款期間，所以還有很多是掛著這個名稱，我們將會在備註再說明清楚。（三）針對

會議資料第 13 頁第一行，本處 106 年度協助女性企業新設立 84 家的數據是從飛雁計畫來的，那有關新增就業機會 211 人的數字是否有誤，我們會再予以確認。(四)有關王委員所提「青年創業及啟動金貸款」是否要予以檢討部分，我們將請本處財務組再做一個評估。(五)另外李委員有提到中小企業處認定的標準，我在此做一個簡單的報告，我們泛指製造業、營造業或是土石及礦石採取業，這三個業別，它的實收資本額在新臺幣 8 千萬以下的就是中小企業，除了這三個業別之外，我們泛指服務業，其經常僱用人數在 100 人以下或前一年的營業額在新臺幣 1 億元以下的就是中小企業，另外還有一個或的概念，剛剛提到的那三個業別，其經常僱用的人數未滿 200 人也是中小企業，又服務業的部分，未滿 100 人就是中小企業，除了以上這些條件以外的就是大企業。(三)所謂的 SBIR(Small Business Innovation Research)是指中小企業的創新研發計畫，這個計畫是前 2 年由技術處移到中小企業處的，一年的預算大約是 6 億多，因為創業是當前政府的重要政策之一，所以我們現在正在做一個轉型，就是除了創新予以補助之外，針對創業也予以補助。

加工處代表：(一)第一，本處真的是執行不力，先認錯；第二要補充報告的是我們全園區的營運廠商

只有 367 家，我們 4 年做了 4 百多家，等於有的是第 2 次重複去檢查了，同仁認為一直去檢查會不好意思，所以最後一年的檢查數就比較少；第三要補充報告的是，因為我們認為去檢查，只有就書面去看廠商是否有符合規定，為了精進作法，107 年我們將找專家學者進廠去了解廠商對於法律規定的部分有無落實執行，這部分我們會從員工數在 100 人以上的廠商先做，今年我們預計先做 7 家，讓專家學者陪我們一起進廠了解，爾後家數的部分我會請同仁再注意一下，往年我們都有超過目標值，去年真的是疏忽了。（二）會議資料第 23 頁缺人數的部分，我們將於會後補齊相關統計數字。

工業局代表：（一）委員所提「性別優良廠商標竿企業篩選機制」，有關性別這二個字可能真的不是很恰當，不過我們從 102 年起就使用這個名稱，如果委員覺得不太恰當，我們會再予以修正。（二）另外針對科專計畫重要的辦理情形，以後是否採逐年增加的方式來表達，以後我們會再改進。

統計處代表：有關委員關心的董監事性別比率、育嬰留職停薪申請人數等比較基礎的性別統計，事實上在幾年前就已經建置，只是這裡我們只有列 106 年新增的部分，也就是過去的部分並沒有列入，所以才沒有呈現出委員所提到的那些性別

統計項目。另外這些新增的性別統計是由各單位自行提出的，因為在執行政策的過程當中，各單位才會最了解他們所需要與業務結合的性別統計是什麼。至於那些基本部分的統計，本來就是每一年都要去維護的。

人事處代表：依據行政院核定的計畫，最高敘獎額度是記功 2 次，目前我們還在蒐集其他一樣列「優等」的部會，他們的敘獎情形，屆時我們會訂一個敘獎標準並函請各單位（機關）依照這個標準辦理敘獎。

能源局代表：（一）有關委員所提到的「節能標竿選拔活動」，為什麼要將「兩性節能參與」指標更改為「營造性別平等的工作環境」，主要是考量我們是要表揚那些企業自主投入推動節能的工作，如果用「兩性節能參與」的話，在節能表現上就會像礦務局一樣有性別本身的偏頗，我們希望這個獎項是比較上位的去引導這些廠商推動性平的工作，所以才會改變這樣的思維。（二）針對委員所提會議資料第 28 頁中相關的性別統計，其中能源局針對太陽能熱水器的補助申請以及產業技術人員講習的性別統計分析，本身就是屬於業務面的性別統計分析，因為我們辦這樣的講習就是要讓從業人員來參加，而我們從這樣的講習統計可以去了解人員參與的性別差異，然後再由業務面去思考要如何去做引導，才能提升女性的參與率。

案由二：本部提升 15 歲以上有偶女性丈夫之平均每日無酬照顧時間具體措施。

何委員碧珍：(一) 這個案子與經濟部相關的就是企業主(資方)，我們從職場上婦女就業的參與及婚育之後離開職場現象的減低，就可以推估男性在家庭照顧上增加，女性留在職場上的機率就會提高，行政院下面有一個托育、長照、女性就業三合一政策專案小組，現在都一直針對這個部分在進行討論，討論的項目包含如何讓性別工作平等法的第 19 條、第 16 條變得更合理，該法第 19 條規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。也就是法律上規定受僱者因為子女照顧的問題，可以請求雇主在工作上有一些彈性的調整，另同法第 16 條亦有規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。簡單的說就是家裡有未滿 3 歲的子女，可以申請育嬰留職停薪 6 個月，這 6 個月的期間可領六成薪，合併最長是 2 年為限。現今為因應國內少子化及減輕父母育嬰的負擔，所以希望可以放寬年齡的限制至七、

八歲，就是上小學前，第二就是原先期限上限是2年，要求集中使用（集中申請），希望可以放寬彈性，這就又回到第19條原意，每天可以減少1小時，用這方式來留住女性，當她孕育時不會離開職場。因為經濟部有牽扯到資方，希望在一開始討論時就有到場參與並提供意見。彈性工作包括彈性工時和彈性工作地點，這部分討論會影響未來資方如何去應對，另外基礎盤點工作也請預做進行，也就是各單位應做制式的性別統計，希望未來幾次討論經濟部這一類業務主管都能來參與。（二）針對這個案子有關大家所提的具體作法（辦理家庭價值、男性家政專班或親子教育等相關講座或課程），大家認為課程開完後就有辦法將男性做家事的時間從1.13小時提升至1.3小時嗎？（三）我有一個具體建議，其實我們前面有一些KPI，例如：我們可以導入獎項，如果企業有鼓勵男性申請家庭照顧假，就可以加分或是給予特別表揚等等，可否請原來的機關回去思考一下如何設定新的項目，將它融入原先的機制作法。（四）建議可以由國營企業來帶動。

李委員芳惠：是否可以鼓勵國營企業相關的廠商或者是加工區的廠商在辦活動時，新增男性做家事比賽等，以鼓勵男性學習做家事。

龔政務次長：（一）雖然經濟部是事業體、企業的主管機關，但是企業內部員工差勤的統計資料，主要是勞

動部在做，因為勞動部在做勞檢的時候，企業一定要提供給勞動部以檢視他們是否有符合勞基法的規範，所以這一部分的資料理論上勞動部和主計總處應該都有。另外有關國營事業應該率先來推動這件事，我們會配合辦理。至於將來開會我們要由誰一起去參與，將由人事處討論後安排。（二）這個案子就從我們提出的方案先試辦看看，但事後要有一些滾動檢討。

會計處代表：勞動部育嬰留職停薪申請件數一直都有增加，因為勞動部有就業保險經費，有關育嬰留職停薪都是用這個保險金去支付補助，甚至於她們申請育嬰假期間勞保費的補貼也是用這部分支付，這是勞工的權益，所以這部分的統計應該從勞方就有很完整的統計。另外補充說明一下「鳳凰貸款」，勞動部有就業安定基金，是外籍勞工的就業安定費，每年大概有 160 幾億，因為勞動部的資源比較充足，所以「鳳凰貸款」的利息補貼金額會比較優厚。

人事處代表：（一）剛何委員所提的應該是屬於女性經濟力的議題，這部分在分工上本部原本就是其中的一個負責單位，另外還有勞動部及農委會，這部分的會議本部都有參與，也有表示意見和提供相關的具體作法，在彈性工時上我們也提出一些推動措施，像是事業機構的試辦或者是如何去獎勵、提升雇主針對這部分的重視。（二）至本案所列議題三，主要是要處理去除性別刻

板印象與偏見的問題，這部分討論本部原本沒有在裡面，所以過去沒有參與會議的討論，只是羅政委在召開第2次會議處理這個議題時，要求「每個部會」必需提供一個具體的措施，所以我們就思考從加工區的廠商，還有事業機構分別試辦看看，如果我們多辦一些家務分工的課程，是不是就可以提升男性做家事的時間，但是實際的效果如何我們也不知道，我們只是從業務面去思考有哪些可以努力的。

加工處代表：加工出口區原本就有開烹飪班，以前是由女性參加為主，現在我們有規劃男性班，還有縫紉班這一類的；另外我們在辦理所有宣導活動，一開始都會播放性平的宣導短片。又我們所提的作法是針對這個議題會加開5場的座談會和宣導會以配合執行這個政策。