

# 經濟部性別平等推動計畫（111 至 114 年）

## 壹、整體目標與重點

以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，整合運用性別主流化工具策略，研訂執行促進性別平等的相關政策與措施，致力達成下列目標：

- 一、促進公私部門決策參與之性別平等—提升公、私部門女性決策參與比例，促進資源合宜分配。
- 二、提升女性經濟力—提升女性勞動參與率，縮小性別薪資差距。
- 三、落實環境、能源與科技領域公民參與和審議機制—打造具性別觀點的環境空間及科技創新，確保女性及不利處境者充分參與，並將性別觀點導入科學研究或研發，以確保落實性別化創新應用。
- 四、消除性別刻板印象、偏見與歧視—消除男女任務定型的偏見、提高民眾對多元性別及家庭的認識。
- 五、防治數位/網路性別暴力—以教育宣導課程厚植民眾及所屬公務人員防治數位/網路性別暴力觀念。

## 貳、性別議題、目標與策略

- 一、**院層級議題**(行政院秘書長 110 年 12 月 15 日院臺性平長字第 1100195300 號函核定)(以下僅摘錄涉及經濟部議題)

### (一) 性別議題 1：促進公私部門決策參與之性別平等

#### 1. 重要性說明（摘錄）

我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導決策之重

要性，並將確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導列為目標之一。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第3次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c)考慮將三分之一性別比例提升至40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」，期許我國精進相關作為。

## 2. 現況與問題 (摘錄)

- (1) 如 CEDAW 第3次國家報告結論性意見與建議所揭示，為避免三分之一性別比例成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限，宜將委員會委員三分之一性別比例提升至40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代。政府捐助財團法人、國營事業之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有進步空間。
  - A. 2020年12月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占88.57%，較2018年12月底86.65%提升1.92個百分點；達成任一性別比例40%者，則占65.52%，較2018年55.61%，提升9.91個百分點。
  - B. 2020年12月統計，政府捐助或出資超過50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占66.36%、監察人(監事)為84.4%，兩者較2018年65.45%、78.35%分別提升0.91及6.05個百分點。
  - C. 國營事業其董(理)事任一性別比例達三分之一者占25%、監察人(監事)為58.33%，兩者較2018年8.33%、50%分別提升16.67及8.33個百分點。

(2) 私部門女性參與決策性別比例差距較為懸殊，仍待改善。

【2020年公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事及監察人所占比例分別為14.28%及25.98%，均較2015年12.6%及23.2%微幅提升，惟女性比例仍低】

### 3. 目標與策略(經濟部列管部分)

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
一、促進公部門決策參與性別平等 (一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40% (二)政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一	機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為75% 達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、查本部所屬委員會共82個，目前已達成委員任一性別不少於三分之一者計有68個，其中已達成任一性別比例達40%者計有50個，占委員會總數60.98%。 二、為促進公部門決策參與性別平等，本部各委員會(任務編組)於其委員任期屆滿簽辦改聘(兼)時，應增加未達40%性別之委員人選，並應隨案檢附「經濟部及所屬機關任務編組性別比例檢核表」，就任一性別比例未達目標者說明原因、改善期程、計畫或具體做法。	本部所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率 111年:達成目標數56個，達成度68.29% 112年:達成目標數60個，達成度73.17% 113年:達成目標數61個，達成度74.39% 114年:達成目標數62個，達成度75.61%
二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工會及上市櫃公司)女性參與決策	政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成	一、研議相關措施或修正相關規	一、查本部22個政府捐助財團法人，目前董事已達成任一性別比例不少	【董事】 本部業管政府捐助財團法人董事任一性別比例達1/3之

目標	關鍵績效指標(含 衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
	率均為 100%  董事達成率 =(任一性別比 例達 1/3 之政 府捐助財團法 人數/財團法 人總數)*100 % 監察人(監事) 達成率=(任一 性別比例達 1/3 之政府捐 助財團法人數 /財團法人總 數)*100%	定，提 升性別 比例。 二、運用考 核 評 鑑、獎 勵措施 及補助 機制， 引導不 同性別 參與決 策 位 置，尤 其是不 利處境 者。	於三分之一者計 有13個，占財團法 人總數59.09%； 另監事已達成任 一性別比例不少 於三分之一者計 有19個，占財團法 人總數86.36%。 二、為促進公部門決 策參與性別平 等，各業管單位及 財團法人利用女 性董事、監察人資 料庫，於其簽辦改 聘(兼)時增加所 提供女性董事、監 察人人選，並應隨 案檢附「經濟部主 管公設財團法人 董監事單一性別 達三分之一自我 檢查表」，就任一 性別比例未達目 標者說明原因、改 善期程、計畫或具 體做法。 三、辦理本部主管之 經濟事務財團法 人董事及監察人 (監事)任一性別 比例不低於三分 之一之敘獎作業。 四、將董事、監察人性 別比例達成情 形，納入年度經濟 事務財團法人績 效評估作業及業	達成率 111年:達成目標數 19個，達 成度86.36 % 112年:達成目標數 21個，達 成度95.45 % 113年:達成目標數 22個，達 成度100% 114年:100% <b>【監察人】</b> 本部業管政府捐助 財團法人監察人任 一性別比例達 1/3 之達成率 111年:達成目標數 20個，達 成度90.91 % 112年:達成目標數 21個，達 成度95.45 % 113年:達成目標數 22個，達 成度100% 114年:100%

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
			務實地查核之評估指標。	
	<p>國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%</p> <p>董(理)事達成率=(任一性別比例達 1/3 之國營事業數/國營事業總數)*100%</p> <p>監察人(監事/審計委員會)達成率=(任一性別比例達 1/3 之國營事業數/國營事業總數)*100%</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。</p> <p>三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p>	<p>一、本部所屬國營事業機構董事及監察人(含審計委員會委員)，目前除中油公司已屆期尚未改選外，其餘公司均已達成任一性別達 1/3，達成率分別為董事75%；監察人100%。</p> <p>二、持續依「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」規定，請公股代表之政府機關(構)推派人選時，以符合政府任一性別比例不少於三分之一政策目標為原則。</p> <p>三、持續依本部所屬事業各年度工作考成實施要點之評估指標，請工會推派勞工董事(3人)時，以符合政府任一性別比例不少於三分之一政策目標為原則。</p> <p>四、持續更新女性董監事人選資料庫，並增加女性董監事人選之推薦。</p>	<p><b>【董事】</b> 本部所屬國營事業董事任一性別比例達 1/3 之達成率 111 年：100%。 112 年：100%。 113 年：100%。 114 年：100%。</p> <p><b>【監察人/審計委員會委員】</b> 本部所屬國營事業監察人或審計委員會委員任一性別比例達 1/3 之達成率 111 年：100%。 112 年：100%。 113 年：100%。 114 年：100%。</p>

## (二) 性別議題 2：提升女性經濟力

### 1. 重要性說明（摘錄）

低勞動力參與及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。透過建構性別友善職場，消除職場性別歧視與性別隔離，提升各領域及不同處境女性之勞動力參與率與經濟賦權，肯定女性勞動價值與經濟實力，使充分發揮潛能及經濟力。

### 2. 現況與問題（摘錄）

- (1) 女性平均勞動力參與率逐年微幅成長，2020 年仍較男性勞參率低 15.83%。且女性勞參率於 25-29 歲達到高峰後，隨年齡增加而急速下降，40-44 歲約 7 成 6，50-54 歲約 6 成 3，至 55 歲以上已跌至 5 成以下，相較於歐美、日本、南韓中高齡女性勞參率皆在 6 成以上，顯見我國女性勞動力早退情形，不符合當前延後退休的國際趨勢。
- (2) 依 2020 年薪資統計，我國女性平均時薪 294 元，為男性 345 元之 85.2%，兩性薪資差距為 14.8%。另由於女性及男性就業者從事不同行業或職業，亦產生薪資差異結果，尤其女性多從事較低薪行業或職業，擔任決策階層亦較男性為少。雖法已明文禁止同工不同酬，但因水平及垂直之職業性別隔離等因素，使事業單位組織內外仍存有薪資性別差距情形。
- (3) 依勞動部 2020 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位(包含另謀他職及離開職場)的主要原因，女性因「家庭因素自願離開職場」占 35.8%，較男性 12.4% 高出 23.4 個百分點，均顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。因此落實性別友善職場，推動更為彈性的

工作時間與地點，鼓勵男性共同分攤家庭育兒照顧，以維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場。

### 3. 目標與策略（經濟部列管部分）

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
<p>一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。</p> <p>二、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業</p>	<p>一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35 %。</p> <p>二、提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%。</p> <p>三、性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。</p> <p>四、提升中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%。</p>	<p>營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視</p>	<p>一、利用將「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，或輔導計畫之審查機制等方式，鼓勵企業落實營造性別平等友善職場之政策目標，並將廠商優良事蹟進行宣傳廣為周知，達成擴散效應，樹立企業營造性別平等友善職場之典範。</p> <p>二、透過辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」，以實地訪視及訪談企業員工等方式，深入了解企業營造性別平等友善職場內容。後續並宣傳獲獎事業單位所推動執行之性別友善具體措施，深化擴散學習效應。</p> <p>三、將促進工作平等措施執行情形及育嬰留職停薪復</p>	<p>一、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，或輔導計畫之審查機制項數</p> <p>111 年：7 項 112 年：8 項 113 年：9 項 114 年：10 項</p> <p>二、辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」之標竿篩選機制</p> <p>111 年：2 項 112 年：2 項 113 年：2 項 114 年：2 項</p> <p>三、辦理科技產業園區事業單位性別工作平等法勞動檢查之家數</p> <p>111 年：80 家 112 年：85 家 113 年：90 家 114 年：95 家</p> <p>四、111 年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計。</p>

目標	關鍵績效指標(含 衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
			<p>職關懷等納入科技產業園區事業單位性別工作平等法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位落實性別友善職場。</p> <p>四、本部所屬事業辦理申請家庭照顧相關假別及留職停薪之性別統計，以確保友善職場措施有效性。</p>	<p>112 年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並與前 1 年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。</p> <p>113 年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並與前 2 年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。</p> <p>114 年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並與前 3 年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。</p>
		改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距	<p>一、辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分析，以瞭解並研提縮小性別薪資差距之做法。</p> <p>二、利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助產業升級轉型，以縮小性別薪資差距。</p>	<p>一、持續運作工作圈並辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提縮小性別薪資差距之做法</p> <p>111 年：各公司至少 1 項</p> <p>112 年：各公司至少 1 項</p> <p>113 年：各公司至少 1 項</p>



目標	關鍵績效指標(含 衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
				114 年：各公司至少 1 項 二、協助女性負責人之產業及商業模式轉型之計畫案 111 年：3 項 112 年：4 項 113 年：5 項 114 年：6 項
		增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）	一、利用商業服務業輔導計畫及女性創業飛雁計畫，辦理女性領導力專班及創（就）業知能培訓課程。 二、利用「產業專業人才培訓」及職業訓練相關計畫，在培訓產業需求人才的同時，以開放的態度，讓傳統較多男性的產業，提供人才培訓之管道，讓有意願投入該產業的女性得以學習專業技能，減少進入專業領域障礙，提升女性就業機會。 三、利用女性創業飛雁計畫依據女性創業特質，提供育成課程、陪伴輔導、商機拓展、資金媒合、網絡建置等服務。 四、樹立女性創業典	一、辦理女性領導力專班及創（就）業培訓課程 111 年：20 場/班次 112 年：20 場/班次 113 年：20 場/班次 114 年：20 場/班次 二、辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程 111 年：15 場/班次 112 年：16 場/班次 113 年：17 場/班次 114 年：18 場/班次 三、對女性新創事業提供輔導機制之家數 111 年：90 家 112 年：92 家 113 年：94 家

目標	關鍵績效指標(含 衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
			<p>範，以推廣女性創業、激勵潛在女性創業者，並推薦至各界，加強女性創業信心，提升女性創業實踐力。</p> <p>五、於「台灣經貿網(Taiwan Trade)」項下設英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利國際買主快速瀏覽搜尋合作對象。</p> <p>六、為增強女性經濟賦權，促進中高齡女性再就業，將相關評選指標納入各項輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，鼓勵企業建構友善求職環境。</p>	<p>114年：96家</p> <p>四、辦理女性創業菁英選拔以樹立女性創業典範</p> <p>111年：1場 112年：1場 113年：1場 114年：1場</p> <p>五、於台灣婦女企業網展示產品獲買主直接在網站進行採購詢價之則數。</p> <p>111年：250則詢價 112年：260則詢價 113年：270則詢價 114年：280則詢價</p> <p>六、</p> <p>(一)已將「僱用二度就業婦女」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則項數： 111年：6項 112年：6項 113年：7項 114年：8項</p> <p>(二)已將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則項數： 111年：6項</p>

目標	關鍵績效指標(含 衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
				112年：6項 113年：6項 114年：6項

### (三) 性別議題 3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

#### 1. 重要性說明（摘錄）

當性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。無論是明顯的敵意（例如認為女性是非理性的）、或是看似溫和的（例如認為女性即照顧者），有害的刻板印象都會使不平等持續存在。錯誤的性別刻板印象與偏見是性別歧視的常見原因，它是導致一連串基本權利（健康權、教育權、婚姻和家庭關係權、工作權、言論自由權、行動自由權、政治參與和代表權、有效司法救濟和免於基於性別的暴力）遭受侵害的因素。

#### 2. 現況與問題（摘錄）

- (1) 依據 2019 年「15-64 歲婦女生活狀況調查」結果，有配偶或同居伴侶婦女家庭平均每日無酬照顧時間 4.41 小時，高於全體婦女 3.18 小時，其配偶或同居伴侶則為 1.48 小時，反映仍由女性扮演較多家務處理、教養子女的角色，男性也可能因此錯失參與家務及育兒的機會，「男主外、女主內」傳統觀念仍是女性追求經濟自主與職涯發展的阻礙之一。
- (2) 另媒體及數位/網路社群迭有強化性別刻板印象與偏見之內容與言論，鞏固或激化性別偏見，成為推動性別平等、消除性別暴力之阻力。

### 3. 目標與策略（經濟部列管部分）

目標	關鍵績效指標(含 衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
一、消除性別刻板印象、偏見與歧視 二、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。	一、民眾之性別平等觀念提高4% <sup>1</sup> 。 二、有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由1.48小時提升至1.83小時 <sup>2</sup> 。 三、高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至29.33% <sup>3</sup> 。	鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	為落實本部辦理相關業務之宣傳品具性別平等觀點之內容，定期向本部各單位宣導，參考通傳會「廣電媒體製播性別議題內容原則」辦理自製宣導媒材，以避免落入性別刻板印象、偏見與歧視。	結合業務推動自製具性別平等觀點之內容，包含臉書貼文、拍攝影片(含平面)則數。 111年：5則 112年：6則 113年：7則 114年：8則

<sup>1</sup>行政院2021年「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數較2020年增加1.6分，增幅為2.12%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為4%。

<sup>2</sup>本項關鍵績效指標之訂定係參考2016年「婦女婚育與就業調查報告」之「15歲以上有偶(同居)女性之丈夫(同居人)每日無酬照顧時間」1.13小時及2019年「婦女生活狀況調查報告」之「婦女配偶(同居伴侶)平均每日從事無酬照顧時間」1.48小時增幅0.35小時訂定。

<sup>3</sup>2019學年度高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例為25.03%(女性STEM畢業生/全體STEM畢業生)。因2016年之前統計領域別定義有變動，爰參考近3年(2017~2019

目標	關鍵績效指標(含 衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
	四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4% <sup>4</sup> 。			

#### (四) 性別議題 4：防治數位/網路性別暴力

##### 1. 重要性說明 (摘錄)

利用或透過網路或數位方式之性別暴力態樣益趨多元，誠然對於個人隱私及名譽等法益造成嚴重侵害。如以強暴、脅迫等違反被害人意願之方式，使其拍攝性交或猥褻影片並加以散布或播送，此除戕害個人性自主權、隱私權及身體控制權外，基於網路廣泛流通及快速等特性，該等影片一經揭露，殊難完全移除下架，形同強加被害人無法清除之網路刺青，揮之不去之數位烙印，影響終其一生。

##### 2. 現況與問題 (摘錄)

鑑於教育宣導係數位/網路性別暴力防治基礎工程之一，教育部規劃結合衛生福利部等部會與地方政府及學者專家成立「數位素養教育推動會」(或其他任務編組)統籌辦理，俾植基民眾防治觀念；公部門部分，各部會亦應籌劃多樣性教育宣導課程，厚植所屬人員防治素養，執法機關尤應強化所屬人員對於新興

年)設定關鍵績效指標目標值。2017~2019年女性比例之增減比率為+0.29%、+1.07%、+1.23%，年平均增減比率為+0.86%。2025年底預計產出2024學年度統計，爰將關鍵績效指標目標值設定為25.03%+0.86%\*5=29.33%。

<sup>4</sup>行政院2021年「性別平等觀念民意調查」之「同性戀觀念」及「跨性別觀念」平均分數較2020年增加0.8分，增幅為1.13%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為4%。

數位/網路性別暴力之認識及防治能力，進而妥善適用法規，維護遭受數位/網路性別暴力之被害人權益，周延人身安全保障。

### 3. 目標與策略（經濟部列管部分）

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
促進民眾及公部門對於數位/網路性別暴力之認知	民眾對於數位/網路性別暴力認識提高20個百分點。	透過「數位素養教育推動會」(或其他任務編組)與相關機關規劃推動，完備教育宣導機制，植基民眾防治觀念。	為促進數位/網路性別暴力防治，並提升兒少/遊戲業者對數位/網路性別暴力之認知，於遊戲軟體分級規定等兒少宣導場次辦理宣導。	利用相關機關（如行政院或教育部）所編製之數位/網路性別暴力防治推廣文宣，於遊戲軟體分級規定宣導活動，辦理兒少宣導。 111年：10場次 112年：10場次 113年：10場次 114年：10場次
	機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練涵蓋率達95%。	強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。	利用數位學習課程，並輔以實體課程之方式辦理數位/網路執法部門人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練。	機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練之涵蓋率 111年：50% 112年：70% 113年：85% 114年：100%

#### （五）性別議題 5：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

##### 1. 重要性說明（摘錄）

在都市空間與交通、生活科技研發等規劃、設計與管理上，由於傳統角色的性別分工，造成女性較少參與決策，因此，應加強從性別的觀點出發，重新檢討沿襲已久的目標與標準，在科

技研發方面，「性別化創新」(Gendered Innovations) 是一種新興的研究方法，由 Londa Schiebinger(美國史丹佛大學性別化創新專家)於 2005 年提出，其核心意涵為「利用性別分析達到科技的創新發展」，就是在科技的研發過程中，納入生理性別 (sex) 與社會性別 (gender) 的分析視角，促成科學技術的知識革新。「歐盟委員會」(European Commission)於 2020 年 11 月發布最新說明，預計透過「Horizon Europe」計畫的執行，將研究的每個階段及相關領域強制納入性別化創新，讓公共資源的投入與分配能回應不同性別者(尤其是不利處境者)基本需求。

## 2. 現況與問題 (摘錄)

- (1) 由於 STEMM(科學、科技、工程、數學、醫學)領域女性參與比例過低，多以傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，而缺乏對使用者的不同經驗與需求的瞭解，致許多研究及研發無法從性別的觀點提出創新改革方案。例如新藥物開發如未考量不同性別者的影響，致產生某一性別健康危害，同時對人類健康產生重大的威脅。再以汽車設計為例，由於駕駛座的安全設計未考量不同性別者的身材比例，致發生車禍時傷亡的機率更高。顯見在研究或研發時，納入不同性別者的觀點，其結果才能符合不同性別者需求。
- (2) 我國在推動將性別觀點納入科技研發方面，科技部於 2014 年引進性別化創新方法，建立中文版翻譯網站，作為國內學者及業者推動科技產業研發的重要創意來源，並委託學術團隊辦理工作坊。為促進性別化創新應用，仍需相關部會推廣並透過機制建立落實應用於政府各項研發，例如發展性別化創新操作手冊並辦理相關推廣活動，並引導相關部會建立制

度，將性別觀點導入自辦或補助科學研究或研發，以確保落實性別化創新應用，達成修正知識的目的。

### 3. 目標與策略（經濟部列管部分）

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
促進科學研究及技術研發之性別化創新	完成操作指引/手冊及機制建立。	一、發展性別化創新操作指引/操作手冊。 二、完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	一、發展智慧化科技領域性別化創新操作手冊 二、研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定	113年:發展智慧化科技領域性別化創新操作手冊。 114年:完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。

## 二、部會層級議題

### (一) 性別議題 1：增進女性培力突破職場性別隔離

#### 1. 重要性說明

性別平等是基本權利，除了由法律層面排除各種職場之性別歧視以外，亦應透過其他的宣導推廣措施，落實平等尊嚴的勞動環境與條件，營造性別友善的職場環境，才能進一步提升(維持)女性勞動參與意願，促進工作與家庭平衡以及就業機會的平等。

#### 2. 現況與問題

(1) 根據 109 年本部性別統計年報資料顯示，109 年本部及所屬各行政機關職員女性結構比為 39.2%；所屬國營事業員工女性結構比 16.7%，顯示本部所轄部門的男性職員比例較高，且國營事業之性別落差更為明顯。



- (2) 女性在各方面條件、權益及擁有的資源均有相當程度的提升，然而傳統性別角色、定型化分工及性別歧視，限制及阻礙女性的發展，權利尚未達到實質平等。爰開辦具性別平等意識之各項職前與在職訓練課程，增進女性培力，以突破職場性別隔離。
- (3) 另依據 2020 年性別工作平等申訴案件件數統計，受理、評議或成立件數中，按類別分以性騷擾防治申訴最多，其次為性別歧視申訴（按歧視態樣又分為性別、性傾向、性別認同），其三為工作平等措施申訴。故為保障不同性別者之就業平等，透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境。

### 3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。	地質相關研習課程及活動之女性參訓比例 111 年：30% 112 年：31% 113 年：32% 114 年：33%	利用保障參訓之性別比例，增進女性培力與發展，逐步消除職場性別隔離，達成環境領域相關行業決策之性別平等。	藉由多元化地質活動及地質課程，以保障女性參訓名額方式，提升女性參與地質科學領域之比例。
重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。	女性主管占全體主管比率較前一年度提升 <b>台糖公司</b> 111 年：0.2% 112 年：0.2% 113 年：0.2% 114 年：0.2% <b>中油公司</b> 111 年：0.3% 112 年：0.3%	提升所屬國營事業機構女性主管比例，以增加不同性別之決策者，達成決策具備敏感度之目標。	一、鼓勵所屬事業女性員工參加晉升主管培訓課程。 二、辦理主管職缺甄選時，提供符合該職缺甄選資格之名冊，鼓勵首長參考選派。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	113 年：0.3% 114 年：0.3% 台水公司 111 年：0.4% 112 年：0.3% 113 年：0.2% 114 年：0.2% 台電公司 111 年：0.2%。 112 年：0.2%。 113 年：0.2%。 114 年：0.2%。		
	宣導職場性別申訴 機制及辦理防治職 場性騷擾、歧視、 霸凌之教育訓練場 次 111 年：78 場 112 年：82 場 113 年：86 場 114 年：90 場	加強辦理有關職 場性別申訴機制 之宣導，及防治 職場性騷擾、歧 視、霸凌之教育 訓練，以提升同 仁之性別敏感 度，達成職場性 別平權。	因本部所屬事業機構場域 多樣化且員工數眾多，為避 免發生性別申訴案件後將 影響工作士氣及國營事業 形象，爰請各事業機構加強 辦理宣導職場性別申訴機 制及防治職場性騷擾、歧 視、霸凌等教育訓練。同 時，近 3 年有受理性別申訴 案件（無論申訴是否成立） 之機關亦應加強辦理。
加強落實性別平 等教育訓練，重 視不同性別者 的經驗與觀點， 使決策具備性 別敏感度。	本機關及所屬機 關公務人員於當 年度參加性別平 等相關訓練課程 達 2 小時以上 比例。 111 年：90% 112 年：90% 113 年：90% 114 年：90%	持續加強所屬公 務人員提升性平 意識與知能。	依課程目標及實 際需要，辦理性 別平等相關課程， 並邀請學者專家 指導業務融入性 平觀點，提升同 仁性平意識及業 務與性平的連結。

## (二) 性別議題 2：提升女性創（就）業機會與能力

### 1. 重要性說明

我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利以提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂前揭政策應建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以增強女性經濟賦權。

## 2. 現況與問題

- (1) 根據 109 年本部性別統計年報資料顯示(109 年可以區分企業代表人性別的中小企業家數總計有 153 萬 1,197 家)，其中女性企業家數有 56 萬 5,876 家，占合計家數 37.0%，為自 104 年統計資料以來之新高，顯示女性企業對我國經濟發展之影響力與重要性逐漸上升。
- (2) 其中女性企業主經營的企業以教育服務業、住宿及餐飲業、其他服務業、支援服務業及批發及零售業為前 5 大行業別，且經營年資小於 10 年之比率高於男性企業，倘經營體質較略脆弱，恐較難獲取資金，加上女性因所處的社交與專業網絡規模較小，以致對於如何進入勞動市場、獲取就業和經商機會等的知識有限，缺乏處理經營過程中各項挑戰的資訊。此外，女性進入職場後，仍被賦予承擔大部分的家庭照顧（包括兒童、少年及老人）及家務工作責任，導致面臨無法充分接受教育及培訓的障礙。

## 3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。	辦理二度就業婦女職涯講座工作坊 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：3 場次 114 年：4 場次	於就業媒合場合辦理性別平等工作法宣導及職涯講座，提升二度就業婦女職涯規劃行動力。	於辦理徵才活動同時辦理促進工作平等措施等性別工作平等法令宣導及二度就業婦女職涯講座，採 10 人以下小團體工作坊方式，讓與會學員深入探索個人的就業經驗，覺察個人未來職涯發展，進而展現職涯

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			規劃行動力。
掌握國際性別議題趨勢，積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度，成為亞洲標竿，接軌國際。	參與國際性別會議或交流活動場次 111年：1場 112年：1場 113年：1場 114年：1場	利用參與國際性別會議或交流活動機會，就涉及國際經貿部分，協助女性掌握國際經貿趨勢，展現經貿女力，並提升我國性別平等成果能見度。	透過參與國際性別會議或交流活動，藉分享國際經貿議題趨勢以開展其商務視野，提升經貿專業，並深化女性海外拓銷經驗及策略運用，積極培養女性經貿人才。
提升女性取得創(就)業知能及進入市場機會	「專利」領域相關法令及資料庫檢索等業務說明會之女性參與比例 111年：36.5% 112年：37% 113年：37.5% 114年：38%	辦理女性參與專利領域之業務說明會，提升女性增加進入專利領域之能力。	持續透過官網、FB 宣導等管道，加強鼓勵女性從業人員參加專利領域之業務說明會。
	女性運用中小企業網路大學校進行學習進修比例。 111年：45% 112年：45% 113年：45% 114年：45%	以不受時間地點限制之數位學習平臺，整合多元學習資源，提供女性多樣化的學習管道，強化職場競爭力。	中小企業網路大學校平臺提供線上學習資源、直播服務、活動資訊等一站式企業組織學習服務，激發企業員工學習動機，提升中小企業人力培育能量。
	舉辦數位貿易課程及說明會，女性參加人次 111年：1,600人次 112年：1,600人次 113年：1,600人次 114年：1,600人次	協助女性企業掌握 AI、區塊鏈及數位轉型等數位貿易趨勢，提升數位拓銷能力。	辦理數位貿易課程及說明會，推出電商全球趨勢、企業數位轉型策略、數位貨幣及數據解析相關主題，提升女性企業主數位貿易行銷技巧，俾女性企業運用網路開拓國際貿易市場。

### (三) 性別議題 3：打造具性別觀點的環境及能源領域並鼓勵女性進入

#### 1. 重要性說明

環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨全球氣候變遷、高齡少子化、疫情發展等因素，對於不同性別者的影響及面臨風險更為深遠，尤其是不利處境者。此外，科技的發展若缺乏對人的關懷，將帶來全人類社會更大的隱憂。此領域過去較忽略性別平等議題，在性別主流化的國際趨勢下，各項國際公約以及聯合國會議的結論，已將促進性別平等列為必須兼顧的主要目標，我國宜加速推動此領域之性別平等，積極打造具性別觀點環境空間，達到公共資源與設施的分配正義與永續。

#### 2. 現況與問題

- (1) 2019 學年度我國高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學 (STEM) 領域比例 25.03%，較 10 年前增加 2.15 個百分點。近年政府雖持續鼓勵女學生瞭解及選擇 STEM (科學、技術、工程、數學) 相關科系及職涯，進展仍相當有限。有鑑於數位科技持續發展，數位轉型人力需求持續增加，因此積極消除教育科系選擇之性別隔離是因應未來社會發展趨勢，促進女性職涯發展及薪資性別平等之基礎。
- (2) 因長期以來對於環境及空間等各領域的政策議題或服務，較易忽略不同性別者 (尤其是不利處境者) 需求，導致環境空間設計規劃較缺乏性別觀點。應將性別觀點融入政策計畫擬定過程，落實公民參與及審議機制，增加環境與空間規劃及設計的友善與安全性，以建構多元族群 (尤其是不利處境者) 宜居的生活環境空間。

#### 3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
落實環境、能源與科技領域公民參與和審議機制，確保女性充分參與，尤其是不利處境者。	以新住民及國際移工慣常使用之語種編製能源（水、電、瓦斯等）使用安全或節約使用之宣導手冊或宣導品，增加其節約能源觀念，落實平日生活。 111年：5款 112年：3款 113年：3款 114年：3款	為減少新住民及國際移工因語言溝通或生活適應之困難，於推行環境及能源領域之政策時，確保女性普遍可參與性。	邀請新住民或國際移工代表協助、共同參與或檢視宣導品之編製，搭配不同國情及文化編擬宣導手冊及宣導品，更能使其落實生活達到節約能源或相關政策之推行，以提升女性普遍參與性。
	女性代表參與能源業務推動案例。 111年：6例 112年：6例 113年：6例 114年：6例	透過邀請女性代表參與能源業務之審議與推動，保障女性的參與權與影響力。	邀請女性民間團體代表或女性意見領袖參與能源業務推動，確保女性充分參與能源議題。
	參與主管災害防救業務計畫修訂之女性或各類型公民團體代表數（2年修訂1次） 111年：6位/個公民團體代表 112年：2位/個公民團體代表 113年：6位/個公民團體代表 114年：2位/個公民團體代表	邀請女性及不利處境者參與本部主管災害防救業務計畫討論，確保公民參與及審議。	邀請相關專家學者、女性及各類型公民團體代表，參與本部修正主管災害防救業務計畫，以確保女性及不利處境者之充分參與。
提高廠商及僱用員工之性別平等意識及知能，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。	辦理性別平等有獎徵答、法令講習、藝文競賽及國際移工宣導活動 111年：10場次 112年：10場次 113年：10場次	落實資訊公開透明機制，使各項政策資訊不因民眾之性別、族群或地區而有差別待遇。	透過辦理性別平等法令宣導、藝文競賽跟有獎徵答之軟性活動，增加各項政策可近性，並利用實體公佈欄、網路活動或臉書直播等多元宣傳舉辦方式，增加資訊公開及便利性。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	114年：10場次		
改善水利產業 職場性別隔離。	水利相關產業宣導及 媒合活動，女性參與 比例 111年：10% 112年：12% 113年：17% 114年：20%	以提升女性參 與，產業輔導、 宣傳及媒合活動 比例，改善職場 性別隔離。	辦理產業宣導活動優先洽 請女性專家學者出席與 會；辦理產業媒合活動，邀 請業界公司與會時，建請該 公司女性員工優先併同與 會，以確保女性參與比例。
向下扎根，改善 水利領域之科 系與性別隔離。	辦理水利相關營隊或 論壇，女性學員比例 111年：3% 112年：7% 113年：10% 114年：12%	利用水利相關營 隊或論壇，加深 女性參與水利事 務之深度與廣 度，突破性別職 業隔離。	透過辦理水利青年營、全國 河川日活動等及新時代水 文化價值國際論壇等相關 活動，鼓勵女性青年投入水 利事務。
向下扎根，改善 能源領域之科 系與性別隔離。	辦理「能源教育教師 研習活動」，女性學員 參與比例 111年：35% 112年：40% 113年：45% 114年：50%	利用能源教育推 廣工作，消除性 別與科系、職場 之隔離	能源局依「輔導中小學推動 能源教育計畫」辦理「能源 教育教師研習活動」，並鼓 勵國中、小學之女性教師參 與能源教育推廣及STEM領 域課程，培訓教師基礎能源 教育知能，使能源教育向下 扎根，逐步改善科系與性 別、職場與性別之隔離。
向下扎根，改善 礦業領域之科 系與性別隔離。	辦理採礦工程、礦石 與地質科學等環境教 育活動 111年：3場 112年：3場 113年：3場 114年：3場	利用環境教育推 廣工作，突破性 別職業隔離。	開放礦物岩石標本室提供 導覽服務，透過認識礦物用 途、瞭解礦業永續議題，另 設計問卷及學習單收集參 與者回饋意見。轉化剛性的 工程知識為柔性的環境教 育，進而促進改善科系與性 別隔離。