

經濟部 101 年度推動性別主流化辦理情形表

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	辦理情形
一、本部性別平等專案小組暨所屬機關(構)別主流化業務工作小組	(一)本部性別平等專案小組暨所屬機關(構)性別主流化業務工作小組應符合性別例規定	<p>1. 本部： 小組成員任一性別比例應符合三分之一之規定，且外聘委員應至少含 1 位現任婦權會委員。</p> <p>2. 所屬機關(構)： 為利性別主流化業務之推動，部屬機關(構)應設置「性別主流化業務工作小組」，且其成員任一性別比例應符合三分之一之規定。</p>	99-102 年	本部人事處、所屬行政機關及事業機構	<p>1. 本部： 本部「性別平等專案小組」置委員 24 人，由政務次長擔任召集人、主任秘書及研發會執行秘書等 2 人兼任副召集人，並由人事處處長兼任執行秘書。小組委員經 101 年 6 月改聘，現有女性委員 14 名、男性委員 10 名，已達委員任一性別比例不得低於三分之一規定。另本部外聘委員計有 5 名，其中張委員瓊玲為現任行政院婦權會委員，業符合外聘委員應至少含 1 位現任婦權會委員之規定，本(第 4)屆委員任期自 101 年 6 月 1 日至 103 年 5 月 31 日止。</p> <p>2. 所屬機關(構)： 本部暨所屬機關(構)悉依推動性別主流化實施計畫，逐步推動相關性別主流化工作，目前部屬機關(構)均已成立性別主流化業務工作小組，其成員任一性別比例均符合三分之一以上規定，茲將所屬機關(構)設置性別主流化業務工作小組情形臚列如下：</p> <p>(1) 工業局： 該局性別平等工作小組，置委員 12 人，設召集人、副召集人、執行秘書各 1 人，其餘委員由各組副組長以上人員擔任，目前男性委員 8 人；女性委員 4 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(2) 國際貿易局： 該局性別主流化業務工作小組，置委員 21 人，由該局各單位主管擔任委員，目前男性委員 10 人、女性委員 11 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(3) 智慧財產局： 該局性別主流化業務工作小組，置委員 15 人，由各組室正或副主管 1 人擔任委員，目前男性委員 9 人、女性委員 6 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(4) 標準檢驗局： 該局性別主流化業務工作小組，置委員 21 人，除由副局長擔任主席，人事主任為當然</p>

					<p>委員外，餘由各單位推派委員擔任，其中男性委員 9 人、女性委員 12 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(5) 中小企業處： 該處推動性別主流化業務工作小組，置委員 11 人，由該處何主任秘書晉滄擔任委員兼召集人，其餘委員由各業務組室指派 1 位同仁擔任，目前男性委員 4 人、女性委員 7 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(6) 加工出口區管理處： 該處性別主流化業務工作小組，置委員 12 人，目前男性委員 4 人、女性委員 8 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(7) 中央地質調查所： 該所已於 100 年 3 月 16 日成立性別主流化業務工作小組，101 年 6 月 13 日更名為「本所性別平等工作小組」，置委員 9 人，由副所長擔任召集人，現有男性委員 4 人，女性委員 5 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(8) 水利署： 該署性別主流化業務工作小組，置委員 18 人，召集人為副署長、副召集人為主任秘書，其餘委員為各組室由科長級以上人員擔任，目前男性委員 6 人，女性委員 12 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(9) 礦務局： 該局性別主流化業務工作小組，置委員 9 人，由副局長兼任主任委員，現有男性委員 4 人、女性委員 5 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(10) 國營事業委員會： 該會性別主流化業務工作小組，由執行長擔任召集人，另有男、女性委員各 2 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(11) 投資審議委員會： 該會性別主流化業務工作小組，置委員 12 人，男性委員 4 人，女性委員 8 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(12) 貿易調查委員會：</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>該會性別主流化業務工作小組，組成成員共 5 人，男性委員 5 人，女性委員 4 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(13) 能源局： 該局性別主流化業務工作小組，置委員 12 人，現由主任秘書擔任召集人，其餘委員由各單位主管擔任，男性委員 5 人，女性委員 7 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(14) 台糖公司： 該公司性別主流化業務工作小組，置委員 8 人，現有男性委員 4 人，女性委員 4 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(15) 台電公司： 該公司性別主流化業務工作小組，置委員 10 人，目前男性委員 5 人、女性委員 5 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(16) 中油公司： 該公司性別主流化工作小組，置委員 11 人(含外聘委員 1 人)，其中男性委員 6 人，女性委員 5 人，符合任一性別比例需達三分之一之規定。</p> <p>(17) 漢翔公司： 該公司性別平等工作小組，共有 8 位委員，3 位男性、4 位女性，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p> <p>(18) 台水公司： 該公司性別主流化業務工作小組，委員共 11 名，男性委員 6 名、女性委員 5 名，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p>
	(二) 落實本部性別平等專案小組暨所屬機關(構)性別主流化業務工作小組功能。	<p>1. 本部：</p> <p>(1) 每年至少召開 3 次小組會議，每次會議並至少有 1 名外聘委員參加。</p> <p>(2) 討論事項：包含性別主流化實施計畫成果報告、性別主流化訓練規劃、性別影響評估及性別預算審議、任務編組委員性別比例、歷次婦權會決議事項辦理情形、婦女權益重點分工表辦理情形及其他推動性別平等事宜。</p>	99-102 年	本部人事處、所屬機關及事業機構	<p>1. 本部：</p> <p>(1) 本部性別平等專案小組每年定期召開 3 次會議，101 年已分別於 4 月 6 日、9 月 6 日及 12 月 12 日召開 3 次會議竣事，均邀請外聘委員蒞臨指導。</p> <p>(2) 另上開 3 次會議議案計有報告案 13 案及討論案 5 案，會中除已通過本部主管 102 年度性別預算編列及 100 年度預算執行情形、本部主管 102 年度預算案已辦理性別影響評估作業之中長程個案計畫預算編列</p>

		<p>2. 所屬機關(構): 就本實施計畫所需辦理事項或其他性別主流化業務，召開會議討論。</p>			<p>情形、本部建置性別統計資料、本部性別平等政策綱領本年1月至9月辦理情形、「漢翔航空工業股份有限公司設置條例」修正草案之性別影響評估、審查「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)法規及行政措施檢視表」法律案部分，並請本部國際貿易局、國營事業委員會、水利署等3機關分別簡報「推動性別主流化辦理情形」，對於本部及所屬機關性別主流化業務之推動有具體成效。</p> <p>2. 所屬機關(構)均視業務實際需要，召開性別主流化業務工作小組會議，茲將辦理情形臚列如下：</p> <p>(1) 工業局： 該局每半年召開一次會議，每次會議並至少有1名外聘委員參加，討論議題包含性別主流化實施計畫成果報告、性別主流化訓練規劃、性別影響評估及性別預算審議、性別平等會及其相關會議事項辦理情形、性平政策綱領分工表辦理情形及其他推動性別平等事宜。</p> <p>(2) 國際貿易局： 該局101年度性別主流化業務工作小組會議業於101年2月29日召開101年度第1次會議，會議中擬定本局推動方向；101年10月4日召開101年第2次會議會議內容包括報告事項9案，討論事項2案。</p> <p>(3) 智慧財產局： 該局性別平等工作小組業分別於101年7月5日及10月8日就配合該部推動性別主流化業務所需辦理事項、相關辦理情形等開會討論，相關決議事項並作成紀錄通函各單位辦理。另為加強工作小組成員及各單位性別聯絡窗口之性別意識培力，本年度並於會中安排下列有關性別主流化之宣導及管考作業說明，如：行政院性別平等處與行政院性別平等會之成立目的及其業務功能、本部訂定「經濟部所屬機關(構)性別平等工作小組運作原則」、行政院修正</p>
--	--	---	--	--	--

					<p>「行政院所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」、消除對婦女一切形式歧視公約施行法、性別平等政策綱領、性別平等大步走-落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫等。</p> <p>(4) 標準檢驗局： 該局於 101 年 8 月 20 日及 12 月 28 日召開本局性別平等工作小組 101 年第 1、2 次會議，會中討論包括本局性別主流化推動措施分工一覽表、執行情形報告、性別主流化訓練規劃、性別影響評估及性別預算審議、任務編組委員、財團法人董監事、歷次婦權會決議事項辦理情形、婦女權益重點分工表辦理情形、CEDAW 法規檢視及其他推動性別平等事宜。</p> <p>(5) 中小企業處： 定期召開會議討論本處推動性別主流化業務辦理情形，並鼓勵同仁提出有關性別主流化提案。</p> <p>(6) 加工出口區管理處： 該處於 101 年 3 月 12 日及 12 月 5 日召開小組會議，會中討論性別主流化訓練規劃、宣導性騷擾防治、哺乳室規劃、CEDAW 法規檢視等議題。</p> <p>(7) 水利署： 該署已召開推動性別主流化工作小組第 2 次會議，並於會中宣導性平業務相關法令：例行政院與所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫相關計畫、行政院第一個性別平等專責單位成立、行政院性別平等會主要任務、行政院性別平等政策綱領、環境、能源與科技篇政策綱領簡介、消除對婦女一切形式歧視公約施行法 CEDAW。</p> <p>(8) 中央地質調查所： 101 年度共召開 2 次會議，並討論相關性別議題 4 案，均依決議事項函各組室配合辦理相關事宜。</p> <p>(9) 礦務局： 101 年已召開 1 次工作小組會議，討論本性別主流化實施計畫所需辦理事項或其</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>他性別主流化業務。</p> <p>(10) 國營事業委員會： 該會性別主流化業務工作小組業務執掌包括：性別主流化實施計畫成果報告、性別主流化訓練規劃、性別影響評估及性別預算審議、任務編組委員性別比例、歷次婦權會決議事項辦理情形、婦女權益重點分工表辦理情形及其他推動性別平等事宜，將視業務需要，適時召開會議討論。</p> <p>(11) 投資審議委員會： 為配合辦理性別主流化相關業務，該會101年度召開2次會議，著重於加強營造女性就業環境友善性及安全性。此外增列外聘民間委員，並邀請外聘委員與會提供建言。</p> <p>(12) 貿易調查委員會： 該會101年6月11日召開第1次性別平等工作小組會議，會中除報告100年推動性別主流化情形，並討論檢視所管法規是否符合 CEDAW 之規範及建立性別統計數據情形；另研商規劃101年性別主流化訓練等3案討論事項；101年11月26日召開第2次性別平等工作小組會議，將行政院性別平等會及本部性別平等專案小組決議事項納入會議討論，以推動性別主流化業務。</p> <p>(13) 能源局： 該局於101年10月25日、101年12月19日召開小組會議，計提該局性別平等專案小組委員聘任情形、有關「經濟部性別平等專案小組101年度第2次委員會會議」重要決議案件、該局性別預算辦理情形、該局「消除對婦女一切形式歧視公約」法規及行政措施檢視辦理情形、該局性別意識培力辦理情形及配合行政院性別平等會環境、能源及科技組會議提案，就「節能減碳救地球」及為配合「黃金十年」願景五：永續環境之推動，落實「節能減碳新能源，保安保育好環境」政策理念，請就施政主軸「綠能減碳」之策略與具體做法提出報告，並請分析女性參與相關產</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>業、有關「經濟部性別平等專案小組 101 年度第 3 次委員會議」重要決議案件等 3 項報告案及性別平等政策綱領各篇有關本局部分辦理情形、該局推動性別主流化業務簡報綱要、該局推動性別主流化辦理情形等案。</p> <p>(14) 台糖公司： 該公司 101 年 9 月 17 日召開第 1 次小組會議，且邀請 1 名女性外聘委員（成功大學曹攻蓉老師）參加。會中討論議題包含編組委員介紹（含性別比例）、預定推動事宜與分工情形及其他性別主流化等事項。</p> <p>(15) 台電公司： 該公司 101 年度內已分別於 7 月 25 日及 10 月 1 日召開 2 次會議。</p> <p>(16) 中油公司： 該公司每半年召開 1 次會議，並於 101 年 12 月 28 日召開小組會議討論上級機關追蹤管考事項納入報告及討論，並推動性別平等相關事宜。</p> <p>(17) 漢翔公司： 該公司已於 101 年 11 月 1 日召開 101 年度第 1 次性別平等工作小組委員會竣事。</p> <p>(18) 台水公司： 該公司性別主流化業務工作小組原則每 3 個月召開會議 1 次，必要時得召開臨時會。並於 101 年 4 月 27 日召開第 1 次會議，會中除檢視公司各項政策規定是否有因性別不同而有差異，並檢討改善（如討論女性員工值日員、士級得否互換一節，會中決議同意員、士級得互換）外，並分享工業局推動性別主流化案例。</p>
二、性別影響評估	(一) 強化中長程個案計畫之撰寫及審議。	<p>1. 撰擬階段： 本部報院之中長程個案計畫，各單位應於不同階段配合辦理所列事項： (1) 期初： ① 規劃階段應辦理期前評估，收集相關性別統計及評估該計畫是否在性別上有重要影響，如有關兩性生活狀況，權力與資源分布，則需在計畫中陳述或評估。</p>	99-102 年	本部各幕僚單位、所屬行政事業機構	<p>1. 撰擬階段： 本部各幕僚單位、所屬行政機關及事業機構若有需進行性別影響評估之計畫，均配合行政院研考會中長程計畫提報時程，於中長程個案計畫提報前，邀請性別影響評估之專家學者提供審議意見。例如： (1) 工業局： 該局於 101 年度辦理全程計畫績效評估作業，邀請 1 位性平專家擔任審查委員，檢</p>

		<p>②本部報院之中長程個案計畫於進行性別影響評估時，應視計畫內容邀請性別影響評估之專家學者提供審議意見，供本部加強修正相關計畫內容之參考。</p> <p>(2) 期中： 正在執行計畫之評估，可即時調整。</p> <p>(3) 期末： 計畫已執行完成之評估，可作為後續計畫研擬之參考。</p> <p>2. 審議階段：</p> <p>(1) 本部各類計畫主管機關(分工如附表)應確實辦理初審作業，檢視「性別影響評估檢視表」之填寫內容、程序參與等相關程序是否完備妥適。</p> <p>(2) 本部各類計畫主管機關於計畫審議時，檢視該計畫或方案之性別觀點，以強化性別影響評估之審議機制。</p>		<p>研發會 水利署 能源局 技術處 資訊中心</p>	<p>視 30 項受評計畫在性別預算、性別統計及性別意識宣導等方面之執行成果，並針對未來應如何精進性別主流化推動成效提供寶貴意見，以提升該局科技計畫在性別主流化之推動成效。</p> <p>(2) 智慧財產局： 該局「國外專利資訊檢索優質化計畫」屬中長程個案計畫，計畫期程為 99~102 年，研擬初期即於 97 年 8 月邀請性別專家張瓊玲教授提供性別觀點意見完成性別影響評估檢視作業。評估結果顯示，本計畫標的為專利檢索工具，未涉及公共建設之空間規劃，受益對象為智慧財產局專利審查人員，並無特定性別或性傾向，計畫內容亦未涉及一般社會認知既存的性別偏見。本計畫執行迄今尚無修正計畫實質內容，且未有重大變更，執行年度中如計畫實質內容遇重大變更，將配合辦理性別影響評估檢視作業。</p> <p>(3) 水利署： 該署辦理「濁水河流域整體治理綱要計畫(101~104 年)」(草案)，邀請亞洲大學社會工作學系助理教授南玉芬參與，提供審議意見；辦理「曾文河流域整體治理綱要計畫(101 至 104 年)」、「淡水河流域整體治理綱要計畫(101~104 年)」(草案)，邀請中山大學公共事務管理研究所副教授彭滄雯參與，提供審議意見。</p> <p>2. 審議階段：</p> <p>(1) 研發會： 辦理公共建設「工商設施」次類別及「社會發展」類中長程個案計畫，將進行性別影響評估初審作業，101 年已將工業局「補助地方政府及民間開發工業區更新示範計畫」(102 年至 105 年)及加工處「產業園區工安環保緊急應變計畫」(103 年至 106 年)2 項計畫納入。</p> <p>(2) 水利署： 辦理「濁水河流域整體治理綱要計畫(101~104 年)」、「曾文河流域整體治理綱要</p>
--	--	--	--	---	--

		<p>3. 為強化推動性別影響評估，本部每年函請各機關提報新興中長程個案計畫時，責成各單位於擬定中長程個案計畫時，視計畫性質及業務需要，應依上述撰擬階段說明，辦理各階段之評估及填具「性別影響評估檢視表」。</p> <p>4. 事業機構提報固定資產投資計畫，得參照前述撰擬階段進行性別影響評估。</p>			<p>計畫(101至104年)」及「淡水河流域整體治理綱要計畫(101~104年)」(草案)均依「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」進行性別影響評估。</p> <p>3. 為強化推動性別影響評估，本部研發會於101年7月26日以本部經研字第10104508480號書函請各機關依「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」提報103年度「社會發展」類及「公共建設—工商設施次類別」新興中長程個案計畫。</p>
	<p>(二) 落實法律案性別影響評估機制。</p>	<p>1. 依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第3點第5款規定，責成本部所屬各機關研擬法律案時應徵詢本部性別平等專案小組委員或性別平等學者專家意見，並參酌諮詢意見重行檢視、調整法律案內容。</p>	<p>99-102年</p>	<p>本部各幕僚單位、所屬行政事業機構</p>	<p>1. 茲將本部所屬機關(構)辦理法律案性別影響評估之情形，簡述如下：</p> <p>(1) 國際貿易局於101年11月間針對貿易法第20條之3及第28條修正草案進行性別影響評估，經徵詢性別專家學者實踐大學嚴祥鸞教授意見徵詢性別平等學者專家意見，完成性別影響評估作業。</p> <p>(2) 工業局101年度生技新藥產業發展條例第3條第3款修正案於報院審查時，即已針對修正條文對性別影響，製作性別影響評估檢視表，並經本部性別平等專責委員張瓊玲副教授審查，且經審核認為符合性別平等之要求。</p> <p>(3) 智慧財產局研擬「營業秘密法修正草案」，業依規定徵詢輔仁大學財經法律學系教授張懿云之專業意見進行性別影響評估作業，評估結果為本草案之實質修正內容，均未以特定性別為規範對象，執行方式亦未因不同性別而有差別待遇，對消弭性別歧視、促進性別平等有所助益。本草案業經立法院第8屆第2會期經濟、司法及法制兩委員會第1次聯席會議於11月28日完成審查，修正通過，尚待二、三讀。</p> <p>(4) 能源局研擬「能源安全與非核家園推動法」草案，於報院審查前，業辦理有關性別影響評估，並參酌委員意見重行檢視、調整法律</p>

		2. 且依前開注意事項第6點第1項第2款規定，法規會於會簽法律案報院之函稿，審核其是否踐行性別影響評估程序並檢附相關資料。		法規會	案內容。 (5)投審會研擬「華僑回國投資條例」部分條文修正草案及「外國人投資條例」部分條文修正草案業依規定完成性別影響評估，並已於101年10月2日函報行政院。  2. 本部法規會於會簽法律案報院之函稿，均逐案審核其是否踐行性別影響評估程序並檢附相關資料，且各法案皆依規定踐行性別影響評估程序及檢附相關資料。
	(三) 擇定案例提報本部性別平等專案小組： 1. 由本部各機關提報性別影響評估案例，送性別平等專案小組會議討論。 2. 推動本部性別平等專案小組作為性別影響評估「程序參與」之平臺。	1. 中長程個案計畫： (1)各機關提報方式： ①各機關自行評估如有相關性別影響評估案例可資討論，得併本部每季召開性別平等專案小組會議前，函請各機關提案作業辦理。 ②或由本部人事處幕僚作業安排欲提報之相關單位於本部性別平等專案小組會議中報告。 (2)推動性別平等專案小組作為「程序參與」之平臺： ①於本部辦理性別影響評估內部教育訓練時，廣推利用本部性別平等專案小組作為「程序參與」之平臺。 ②每年函請各機關提報新興中長程個案計畫時，說明利用本平臺之方式。 ③本部報院之中長程個案計畫，各類計畫主管機關(如附表)於初審階段，如審查計畫尚未進行性別影響評估，建請機關將該計畫提報性別平等專案小組討論。 2. 法律案： 本部所屬各機關(單位)對於重大涉及性別議題之法律案，於研擬階段中得整理爭點提本部性別平等專案小組討論。	99-102年	本部各幕僚單位、所屬行政事業機構	1. 有關本部各單位提報延續性或修正計畫，經本部研發會審查主管之公共建設「工商設施」次類別及「社會發展」類中長程個案計畫，均於報部前完成性別影響評估。 2. 工業局「補助地方政府及民間開發工業區更新示範計畫」(102年至105年)及加工處「產業園區工安環保緊急應變計畫」(103年至106年)2項新興中長程個案計畫均已進行性別影響評估。
三、性別統計	(一) 持續充實本部統計處性別統計專區相關資訊：		99-102年	本部統計處	1. 本部統計處101年各月及全年本部主管之性別統計資料共計51份統計表及29式統計分析，已依資料週期定期更新並公布於本部統計處網站/性別統計專區，提供各界參考應用。

<p>1. 新增本部分案中公務統計資料所製之統計表，如人事處(本部性騷擾申訴案件概況)等。</p> <p>2. 針對目前已產製性別統計表，但尚未提供性別分析報告之單位，請將執行性別工作成效，以統計分析方式編製，提供本部統計處建置於性別統計專區：如統計處(工廠校正暨營運調查)、人事處(推動性別主流化辦理訓練情形統計)等。</p> <p>3. 由於目前缺乏以工業區面向分析之相關性別統計，請工業局研議編製本部主管工業</p>	<p>由本部統計處性別統計承辦同仁清查本部公務統計方案，將具性別參考價值之統計表審核並上傳。</p> <p>行文各單位加強性別統計分析，並提供本部統計處建置於性別統計專區。</p> <p>發文工業局評估本項作業之可行性。</p>	<p>99-102 年</p> <p>100-102 年</p>	<p>本部各幕僚單位、所屬行政事務及事業機構</p> <p>本部統計處、本部工業局</p>	<p>2. 本部各幕僚單位、所屬行政機關及事業機構除加強性別統計外，並配合統計處調查提供性別統計分析表以建置性別統計專區。</p> <p>(1) 新增統計表：如國際貿易局新增「會議展覽服務產業性別統計」計 1 份、標準檢驗局新增「義務監視員反映案件類別統計表」計 1 份、投資審議委員會新增「僑外投資事業(國內被投資事業)員工之性別指數(服務業)」及「僑外投資事業(國內被投資事業)員工之性別指數(非服務業)」計 2 份、國營事業委員會新增「經濟部所屬國營事業機構員工人數及性別統計表」及「新進人員性別統計表」計 2 份。</p> <p>(2) 新增統計分析：統計處新增「本部性別統計分析」及「營運中 11 工廠負責人性別統計分析」計 2 式、國際貿易局新增「辦理之各項訓練或研討會(含自辦及委辦)參與人數性別統計」及「會議展覽服務產業性別統計分析」計 2 式、能源局新增「能源業務之性別隔離初步統計分析」1 式、投資審議委員會新增「僑外資廠商僱用員工之性別結構分析」及「海外資廠商僱用員工之性別結構分析」計 2 式，本部統計處已彙核該資料並置於性別統計專區。</p> <p>3. 有關以工業區面向分析之相關性別統計，工業局已提供如經濟部工業局所轄各工業區廠商員工性別統計表等資料，故此推動重點工作已如期完成。</p>
---	--	----------------------------------	---	---

<p>區以性別觀點 統計之報表及 統計分析之可 行性(可參考 加工出口區各 法),俾利各界 查詢參用</p>				
<p>(二) 為支援各行 部會進行影響 性別影響視之 評估,檢核之 需增加統計 性別項目: 1. 針對本部各 單位舉辦之調 查,本部統計 處將邀集各研 究單位以性 別為統計分 類,產製統計 資料之可行 性:如台電公 司(台灣地區 居民生活環 境與飲食習 慣調查)、商 業子商店經 營調查)。</p>	<p>邀集調查主管單位研商,增列「性別」 統計分類之可行性。</p>	<p>100-102 年</p>	<p>本部各幕 僚單位行、政 所屬關及事 業機構</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本部技術處已將承接本部科技專案計畫研究之財團法人研究機構列為統計範圍,並增列「性別」統計分類。</li> <li>2. 工業局為增加科技計畫性別統計分析之廣度與深度,101年已針對性別指標內容持續檢討,102年擬針對輔導類計畫新增受輔導廠商女性企業主人數及比例相關性別統計。</li> <li>3. 國際貿易局辦理之「會議展覽服務產業調查」其中有關會議展覽服務業暨週邊相關產業從業人員可增列「性別」統計分類,已於101年的調查問項新增「性別」統計分類,俾利日後按年提供性別統計報表及分析。</li> <li>4. 水利署為因應水旱災變時各弱勢者其生活需求,已輔導各縣市政府辦理水災危險潛勢地區保全計畫並製作該區域弱勢人員男女清冊分析供災害防救需求,以利針對不同性別其於災變時之生活需求提供協助。</li> <li>5. 能源局規劃增加「節能標章認知度調查之受訪民眾性別統計」、「節能種子教師性別統計」、「石油基金管理委員會性別統計」、「電力工程行業技術專業人員培訓性別統計」、「能源管理人員訓練班性別統計」等5項性別統計。</li> <li>6. 投審會營運狀況調查已納入投資事業僱用員工之性別結構分析。</li> <li>7. 台電公司已於年度統計要覽中增加「主管人員與性別分析」統計表,以利業務研討與長期人力規劃配置。</li> <li>8. 台水公司為了解民眾對於「自來水」之關切議題,本公司將評估並計畫在明年度委請資訊單位於「本公司民眾陳情信箱」中增列陳情人性別屬性之必填欄位。以利「性別」統計分析,俾作為未來國人用水習慣之調查。</li> </ol>

	<p>2. 由於董事會董、監事之性別比例，在國際間被作為重要的性別權力指標，但目前國內並無此一資料，請人事處、國營會評估增列本部業管之國營事業及財團法人董事會</p>	<p>邀集人事處、國營會研商增列董、監事會董事之性別比例報表之可行性。</p>	<p>100-102年</p>	<p>本部統計處、本部人事處及營本部</p>	<p>關於增列董、監事會董事之性別比例報表，本部人事處已提供「經濟部所屬國營事業機構董事及監察人（監事）性別比例表」及「經濟部主管政府捐助基金累計超過 50%之經濟事務財團法人董事及監察人（監事）性別比例表」2 式，並公布於本部統計處網站/性別統計專區並均按年更新。</p>																																												
	<p>(三) 現有能源領域性別統計資料整理</p>	<p>蒐集能源局每年固定提報予婦權會之統計項目，及近五年業務執行中之性別相關數據與性別相關之研究調查。</p>	<p>100-102年</p>	<p>能源局</p>	<p>1. 能源局委辦計畫協助增列業務相關之性別統計，包括：</p> <p>(1) 101 年太陽光電(PV)補助個人案件計 104 件 9,842 萬元，其中女性 42 件，占 40.38%；補助金額 3,681 萬元，占 37.4%。</p> <p>(2) 101 年辦理二波節能家電補助，購買總人數為 746,100 人；女性計 358,128 人(占 48%)，男性計 387,972 人(占 52%)。</p> <p>(3) 101 年辦理「低碳節能志工培訓工作坊」，培性總人數計 664 人，男性 239 人(占 36%)，女性 425 人(占 64%)。</p> <p>(4) 101 年「建構節能志工雲端資源網」，使用人次約 18 萬次，男性約占 4 成，女性約占 6 成。</p> <p>(5) 101 年能源管理人員訓練班統計情形：</p> <table border="1" data-bbox="1464 963 2123 1251"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">20-29 歲</th> <th colspan="2">30-39 歲</th> <th colspan="2">40-49 歲</th> <th colspan="2">50 歲以上</th> <th colspan="2">總計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>289</td> <td>16%</td> <td>789</td> <td>44%</td> <td>536</td> <td>30%</td> <td>193</td> <td>10%</td> <td>1807</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>20</td> <td>23%</td> <td>52</td> <td>60%</td> <td>13</td> <td>15%</td> <td>2</td> <td>2%</td> <td>87</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>309</td> <td>16%</td> <td>841</td> <td>45%</td> <td>549</td> <td>29%</td> <td>195</td> <td>10%</td> <td>1894</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. 能源局於 100 年度、101 年度、102 年度分別針對運輸部門、工業部門及農業部門進行能源消費調查，並已納入性別相關問項，俾了解兩性需求是否有差異。</p>		20-29 歲		30-39 歲		40-49 歲		50 歲以上		總計		男性	289	16%	789	44%	536	30%	193	10%	1807	100%	女性	20	23%	52	60%	13	15%	2	2%	87	100%	合計	309	16%	841	45%	549	29%	195	10%	1894	100%
	20-29 歲		30-39 歲		40-49 歲		50 歲以上		總計																																								
男性	289	16%	789	44%	536	30%	193	10%	1807	100%																																							
女性	20	23%	52	60%	13	15%	2	2%	87	100%																																							
合計	309	16%	841	45%	549	29%	195	10%	1894	100%																																							

<p>四、性別分析</p>	<p>(一)進行性別分析，提供政策規劃之參考</p>	<p>1、依業務屬性，利用性別統計資料及相關資訊，從性別意識之觀點來分析性別處境及現象。</p> <p>2、就所管業務，辦理調查統計、專題分析時，納入性別分析資料，以期性別統計之特質屬性能有效轉化為政策制定之參據。</p>	<p>99-102年</p>	<p>本部各幕僚單位、所屬行政事業機構</p>	<p>本部所屬各機關(構)單位，均能依業務屬性辦理調查統計、並利用性別統計資料及相關資訊，分析性別處境及現象，以期性別統計之特質屬性能有效轉化為政策制定之參據，例如：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工業局       <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 該局 99 年度至 101 年度人才培訓計畫，累計完成培訓 49,707 人次，男性學員 37,577 人次(75.6%)，女性學員 12,130 人次(24.4%)。女性學員比例 2.3% (23.7%成長至 26.0%)，顯示女性學員有逐年提升的趨勢。</li> <li>(2) 該局自 96 年起，針對科技計畫聘用研究人員之性別、職級、學歷等方面進行資料建檔整理，另透過科技計畫管理資料庫系統進行統計分析，俾瞭解工業局在執行科技計畫中，所聘用研究人員之性別比例等相關資訊，以提供未來在推廣性別主流化時之參據。依據 96~101 年統計工業局專案計畫委辦人力情形，男女比例約介於 57%~59%與 43%~41%之間，顯示工業局專案計畫委辦人力已符合任一性別宜達三分之一之政策目標。</li> </ol> </li> <li>2. 國際貿易局已將 101 年 1-10 月該局自行辦理或委託辦理之各項訓練或研討會初步統計結果進行簡要分析，發現 101 年度女性參與比率均較 100 年明顯提高，其中自辦部分 101 年 1-10 月女性參與比率達 62.98%，較 100 年 58.87%高出 4.11 個百分點，顯示該局在宣導及鼓勵女性從業人員參與該局人才培訓計畫之成效良好。</li> <li>3. 智慧財產局提供本部統計處置於性別統計專區之「專利新申請案之發明人(或創作人)含本國女性之案件數統計」、「商標註冊申請案之自然人申請人之性別統計」、「取得專利師資格男、女人數比率統計表及年齡分布表」及「智慧財產專業人員培訓計畫性別統計表」等 4 種統計表，均以性別統計分析方式編製，提供外界參考運用。</li> <li>4. 標準檢驗局於委辦、委託計畫合約書均增列性別平等條款，任一性別比例不得少於三分之一，以作為評選績分；另該局暨各分局辦</li> </ol>
---------------	----------------------------	---	----------------	-------------------------	--

				<p>理之各項訓練，結訓後均須依規定格式填具「訓練及評核紀錄表」進行性別統計，以作為後續規劃辦理相關訓練之參考依據。</p> <p>5. 水利署：</p> <p>(1) 針對氣候變遷影響下之高風險地區，已著手就區域性擬定相關防洪、水資源、土砂災害及防災等因應策略。另為符合性別平等原則，相關因應策略後續執行層面，應以公平及對等方式，力求均等貢獻。</p> <p>(2) 目前就業務範疇訂定包括：都會區與非都會區淹水、中部地區工業用水不足、穩定南部地區供水、河川及水庫疏濬、海嘯對水利設施之衝擊、土地徵收條例修正之衝擊及民或環保團體抗爭影響工程進程等 7 個風險項目，並進行相關風險（本質及殘餘）圖像分析完竣。其中，為降低前述 7 個風險項目之風險（危險度、脆弱度），相關策略需考量個別風險項目是否涉及兩性、族群及弱勢者等之權益，採公平及均等方式擬定之。</p> <p>6. 投資審議委員會已配合於「海外投資事業及僑外投資事業營運狀況調查」分析企業雇員員工之性別分布情形，提供政策規劃參考。</p> <p>7. 能源局</p> <p>(1) 辦理「民眾節能意識調查」，在落實節能行為及接觸節能議題方面將性別納入研究範疇，研究發現女性落實節能行為及接觸節能議題比例均較男性高，其中女性接觸家電補助 2000 元訊息明顯高出男性，且最常落實的節約能源方式以「隨手關燈」（66.9%）以及「拔除待機電力」（32.8%）為主，未來亦可針對女性進行節能議題的焦點座談，以挖掘更多節能宣導的效益及方向。另從性別觀察，女性主要透過「電視媒體」、「賣場宣導」獲知節能減碳相關訊息，未來節能補助或相關訊息建議可與賣場通路合作，強化節能減碳推廣效益。</p> <p>(2) 辦理「使用能源設備及器具效率管理與基準提升研究計畫」實施之「民眾節能標章認知度調查」，已針對不同性別對於節能標章的認知度與接受度進行量化統計，提供政策規</p>
--	--	--	--	--

					<p>劃參考。</p> <p>(3) 廠商辦理各項宣會議、講習訓練、構建專業人才資料庫等，配合建立參與者之性別統計資料，並依該局需求，配合填報相關計畫執行成果表單，俾利機關建置性別平等分析資料。</p> <p>8. 礦務局已將性別統計納入礦業統計年報，利用性別統計資料及相關資訊分析，轉化為政策制定之參據。</p> <p>9. 台糖公司依業務屬性及其所管業務於每月15日報送分類及評價職位性別人數比例統計(1項)及經濟部所屬事業各月底止員工各職級之性別比例情形(8項)，作為未來相關政策制定之參據。</p> <p>10. 台灣中油公司定期統計該公司女性主管人數，作為培育女性主管之參考。</p> <p>11. 漢翔公司經由蒐集員工性別比例與主管性別比例現況，分析比例差異狀況，提供各級主管，呼籲人員培育、任用、晉升作業時，宜多加考量性別平等，以期未來主管比例逐步達成與職員性別比例一致之目標。</p> <p>12. 台水公司為了解民眾對於「自來水」之關切議題，將評估並計畫在明年度委請資訊單位於「本公司民眾陳情信箱」中增列陳情人性別屬性之必填欄位。以利「性別」統計分析，俾作為未來國人用水習慣之調查。</p>
	(二) 住商部門能源消費性別差異分析	運用 99 年 4-6 月調查完成之「臺灣地區住商部門能源消費狀況調查」之相關資料，針對兩性在住宅、商業部門的能源使用差異進行研究分析，並根據分析結果研提政策建議。	100 年	能源局	本部能源局 100 年已完成台灣地區住宅部門能源消費狀況調查之性別分析報告，並將「能源消費及節能意識之性別差異分析」報告置於該局性別統計專區供外界參考。
五、性別預算	(一) 進行中長程個案計畫或其他計畫各階段，運用性別影響評估檢視表，檢視性別相關預算之編列。	進行中長程及其他計畫各階段，運用性別影響評估表，檢視性別相關預算之編列，於編列預算時，加入性別觀點，建制不同性別者的友善環境。	99-102 年	本部各幕僚單位、所屬行政事業機構	<p>1. 本項經洽請本部各機關(單位)就 102 年度概算「已進行性別影響評估作業並經核定之中長程個案計畫」逐項填列「性別影響評估計畫預算編列情形表」後，彙整「經濟部主管 102 年度性別影響評估計畫預算編列情形表」，並於 101 年 5 月 25 日經計字第 10104022440 號函送行政院審查。</p> <p>2. 工業局於為保障性別預算經費額度，局長於 102 年度策略規劃會議裁示各組應維持性別預算額度。預計該局科技計畫 102 年性別預</p>

					<p>算數為 5,549.6 萬元。</p> <p>3. 國際貿易局 101 年編列在台辦理 APEC 相關婦女經濟議題研討會及活動經費計新台幣 50 萬元、編列出席 APEC 及其他婦女議題相關國際會議經費計新台幣 20 萬元。並配合行政院性平處國際參與組會議決議，籌組「2012 年全球婦女高峰會議」代表團，指派女性人員 1 名參團，由國外旅費項下支應新台幣 14 萬 8,854 元。配合性別主流化政策，於該局相關訓練費項下均包含辦理兩性平權、性別主流化等教育訓練及活動之相關經費。</p> <p>4. 水利署辦理相關中長程計畫，於進行性別影響評估時，視計畫內容邀請性別影響評估之專家學者提供審議意見，並知會本署性別平等工作小組，辦理情形如下：</p> <p>(1) 辦理「濁水河流域整體治理綱要計畫(101~104 年)」(草案)，邀請亞洲大學社會工作學系助理教授南玉芬參與，提供審議意見。</p> <p>(2) 辦理「曾文河流域整體治理綱要計畫(101 至 104 年)」、「淡水河流域整體治理綱要計畫(101~104 年)」(草案)，邀請中山大學公共事務管理研究所副教授彭滄雯參與，提供審議意見。</p>
	(二) 辦理性別預算相關訓練。	視實際業務需要規劃辦理。	99-102 年	本部會計處	本部會計處於 101 年 3 月 30 日舉辦之「經濟部 102 年度公務預算實務研習班」，進行性別預算相關訓練。至以後年度將視業務需要予以規畫或併入預算編製相關課程中辦理。
六、性別意識培力	(一) 辦理性別主流化(含性別影響評估)訓練或研討會	<p>透過自行規劃辦理、派員參訓及數位學習，強化本部暨所屬機關(構)同仁性別敏感度，以能於規劃或檢視各項政策和法令時，納入性別觀點，如下：</p> <p>1、自行規劃辦理：</p> <p>(1) 本部：</p> <p>每年度規劃數種性別主流化相關研習課程(如：「性別主流化研習班」、「性別平權法律研習班」、「性別主流化種籽師資班」、「性別影響評估研習班」及「女性領導研習班」等)或舉辦演講、專題研討等活動，以提升同仁性別意識及知能，</p>	99-102 年	本部人事處、本部研發會、所屬行政事務及事業機構	<p>1. 自行規劃辦理：</p> <p>(1) 本部：</p> <p>有關本部辦理兩性工作平等相關政策宣導或訓練活動之情形，茲說明如下：</p> <p>A. 辦理「性別主流化基礎研習班」：</p> <p>為落實性別平權各項相關法令宣導，保障人身安全，創造一個性別互相尊重的生活空間，以落實兩性平權，於 101 年 3 月 22 日於本部大禮堂舉辦，邀請台灣大學外國語文學系葉教授德蘭及文化大學行政管理學系張副教授瓊玲分別講授「從性別主流化談消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(3 小時)與「落實兩性平等-性別平等政策綱領之</p>

		<p>並強化同仁對性別影響評估理念及操作過程之熟悉度。</p> <p>(2)部屬機關：藉由專題演講、讀書會、研討會或宣導會等多元方式，加深同仁對性別主流化及性別影響評估之認識。</p> <p>2、派員參訓： 派員參加公務人力發展中心等訓練機構所開辦性別主流化或性別影響評估等相關訓練活動。</p> <p>3、數位學習： 運用網路或各訓練機構製作數位課程等，營造零距離的性別學習環境。</p>			<p>探討」(3小時)，參訓學員計96人。</p> <p>B.辦理「性別主流化進階研習班」： 為強化同仁於辦理性別平等業務，除具基礎知識外，亦能具有性別主流化之工具，用以分析、評估並檢視政策影響程度等之能力，於101年4月5至6日於本部專業人員研究中心舉行，課程與講座分別為，臺中市書香關懷協會黃理事長瑞汝講授「認識消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(3小時)、文化大學行政管理學系張副教授瓊玲講授「性別影響評估與實務演練」(3小時)、實踐大學社會工作學系嚴教授祥鸞講授「性別預算與性別統計」(3小時)、警察大學葉副教授毓蘭講授「性別職場隔離分析與因應對策」(3小時)，參訓學員計41人。</p> <p>C.辦理「女性領導研習班」： 為培育本部暨所屬機關具有發展潛力之女性同仁，強化其管理才能與政策規劃能力，並促進自我成長，本部於101年11月26至28日舉辦「女性領導研習班」，課程及講座分別邀請行政院經濟建設委員會綜合計畫處處長雪如講授「我國經濟發展願景與策略」、國立彰化師範大學商業教育學系主任溫教授玲玉講授「女性主管溝通技巧」、明新科技大學社會科學教學中心主任吳副教授芸嫻講授「多元族群與性別主流化」、俊鼎機械股份有限公司魏董事長貞利講授「女性家庭與事業雙贏(經驗分享)」及藍海文化力顧問公司馮講師麗蘭講授「女性領導藝術-柔性管理之團體激勵與領導(含案例討論)」，參訓人數計32人。</p> <p>D.辦理「落實消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」法規及行政措施檢視研習班： 依據CEDAW公約第8條辦理，並為使同仁瞭解「落實消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」理念及內容，進而正確執行並順利進行本部各單位主管之法規及行政措施檢視作業，本部於101年9月21日、9月28日(2梯次)，課程及講座分別邀請中國文化大學行政管理學系張副教授瓊玲講授「消除對婦女一切形式歧視公約</p>
--	--	---	--	--	---

				<p>(CEDAW)」、海國法律事務所律師楊律師芳婉、國立彰化師範大學輔導與諮商學系陳教授金燕講授「消除對婦女一切形式歧視公約為基準之檢視案例研討」及行政院性別平等處蔡科員芳宜講授「法規檢視填表說明及問與答」，參訓人數計 82 人。</p> <p>(2) 部屬機關： 本部所屬 14 個行政機關及 5 個事業機構為培養公務人員具備性別敏感度，均積極透過辦理訓練課程、專題演講及數位學習等方式，深化人員性別意識，101 年度辦理性別主流化專題演講、宣導計 72 場次，共計 2,280 人參加。</p> <p>2. 派員參訓：</p> <p>(1) 本部配合公務人力發展中心等訓練機構及財團法人婦權基金會所開辦之性別主流化或性別影響評估等相關訓練，函請所屬機關(構)視業務需要派員參訓，以充實同仁性別主流化或性別影響評估相關知能，本部參加公務人力發展中心辦理之各班別情形如下：「性別主流化基礎研習班」，參訓人數計 6 人，「性侵害犯罪防治研習班」，參訓人數計 13 人，「性別主流化業務程辦人員研習班」，參訓人數計 3 人，「性別主流化訓練規劃研習班」，參訓人數計 4 人，「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 施行法研習班」，參訓人數計 4 人。</p> <p>(2) 為增進性別主流化相關知能之瞭解，本部薦送台灣自來水公司同仁 2 人參加「性別影響評估學分」(6 星期)。</p> <p>(3) 另所屬機關(構)除配合本部派訓外，亦能積極派員參加其他機關所舉辦之性別主流化研習或專題演講，如行政院性別平等處與外交部協辦「CEDAW 及國際人權專題演講」1 人參訓、行政院性別平等處辦理之「落實「消除對婦女一切形式歧視公約」法規檢視種子訓練營」，計 63 人參訓，以及行政院研究發展考核委員會辦理北、中、南區之「101 年度性別主流化與性別影響評估講習會」計 16 人參訓。未來並將持續參與各地方政府、勞雇團體辦理兩性工作平等相關法令宣導活</p>
--	--	--	--	--

					<p>動，以強化員工對於兩性工作平等法之認知。</p> <p>3. 數位學習： 所屬事業機構亦與行政院人事行政局策略聯盟，使用「e學中心」網路課程，俾使全省各地員工以e化方式上網學習「兩性互動之界線-談性騷擾防治法」及「性別主流化」課程，例如台電公司即利用該公司「台電網路學院」，以網站連結、課程交換及自行規劃等方式，建置「性別主流化」等課程，供同仁於線上閱讀。</p>
(二) 辦理中高階主管性別主流化訓練	於辦理「中階主管養成班」及「高階主管領導班」等訓練時，將性別主流化及性別影響評估納入課程規劃。	99-102年	本部人事處、本部研發會、所屬行政機關及事業機構	<p>1. 中階主管養成班：於101年9月17至19日、10月3至5日、10月31日至11月5日，辦理3梯次，其中課程「性別平等政策綱領(共3小時)」邀請現代婦女基金會李專案督導麗慧講授，參訓學員計92人。</p> <p>2. 高階人員領導班：於101年9月17至19日、10月22至24日，辦理2梯次；其中規劃「性別平等大步走-認識性別平等政策綱領(共3小時)」，並邀請台中書香關懷協會黃理事長瑞汝講授，參訓學員計45人。</p> <p>3. 女性領導研習班：於本部於101年11月26至28日舉辦，課程及講座明新科技大學社會科學教學中心主任吳副教授芸嫻講授「多元族群與性別主流化」，參訓人數計32人。</p>	
(三) 培養內部性別影響評估種籽師資	<p>1、建立本部性別影響評估種籽師資名冊：</p> <p>(1) 以本部各單位承辦性別業務承辦人員或對性別主流化業務有興趣熱誠之人員為優先對象。</p> <p>(2) 請本部各單位提供擔任種籽教師人員名單，於99年4月底前送本部研發會建立名冊。各單位名單如有更動，應隨時通知該會。</p> <p>2、對本部性別影響評估種籽師資施以教育訓練： 種籽師資人員透過薦送參加本部或外部性別主流化相關議題之訓練，每年至少接受2小時以上性別影響評估訓練；至本部內部教育訓練併上項「辦理性別主流化(含性別影響評</p>	99-102年	本部研發會	<p>1. 建立本部性別影響評估種籽師資名冊： 本部研發會為培養本部性別影響評估種籽師資，已於99年4月27日及同年6月17日函請各單位提報性別影響評估種籽教師，並於101年更新種籽教師，計建立有投審會朱組長萍等25人之性別影響評估種籽師資名冊。</p> <p>2. 本部性別影響評估種籽師資教育訓練： 為強化同仁於辦理性別平等業務，除具基礎知識外，亦能具有性別主流化之工具，用以分析、評估並檢視政策影響程度等之能力，於本年4月5至6日於本部專業人員研究中心舉行辦理「性別主流化進階研習班」：，課程與講座分別為，臺中市書香關懷協會黃理事長瑞汝</p>	

		估)訓練或研討會」之推動方式辦理。			講授「認識消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(3小時)、文化大學行政管理學系張副教授瓊玲講授「性別影響評估與實務演練」(3小時)、實踐大學社會工作學系嚴教授祥鸞講授「性別預算與性別統計」(3小時)、警察大學葉副教授毓蘭講授「性別職場隔離分析與應對策」(3小時),參訓學員計41人。
	(四)建置性別專家資料庫	除蒐集本部及外部性別專家名單,建立本部性別專家庫置於本部性別主流化專區供所屬機關(構)辦理性別主流化訓練業務或性別影響評估業務參考外,並每半年定期更新該資料。	99-102年	本部人事處、本部研發會	為利本部所屬機關(構)、單位性別主流化訓練業務或性別影響評估業務之推動,更新本部「性別專家資料庫」,目前已建立文化大學行政管理學系張副教授瓊玲等42位學者專家名單,並置於本部性別主流化專區網頁供所屬機關(構)、單位查詢運用。
	(五)充實本部性別主流化專區內容	除賡續更新該專區現有內容(包括:本部相關資訊、本部性別主流化訓練課程、本部性別主流化業務活動訊息等)外,並擬請各機關(構)就所蒐集國內外性別主流化相關資訊或相關性別研究報告提供本部人事處置放該專區,以能擴大學習效果及供各界參考。	99-102年	本部人事處	本部「性別主流化專區」內容目前計有「性別主流化計畫」、「本部性別平等專案小組」、「性別統計資料」、「本部性別主流化知識庫」、「本部性別主流化相關資料」、「性別主流化相關網站」、「性別專家資料庫」等項,101年賡續更新上開內容,又為加強性別主流化之宣導及擴大性別主流化議題學習成果,並配合行政院性別平等處成立,新增「行政院性別平等處之成立目的及其職掌功能」、「行政院性別平等會之成立目的及其運作機制」之內容。
七、營造女性友善就業環境	(一)推動成立婦女創業育成網絡,強化婦女創業能力建構,間接促進婦女就業友善環境。	「婦女創業育成網絡計畫」,旨在協助婦女強化其創業網絡,提供創業不同階段所需諮詢、養成及個案輔導等服務,主要工作項目包括: 1. 每年提供婦女創業諮詢服務,並於北、中、南開設婦女創業專班。 2. 推動成立婦女創業育成聯盟,整合聯盟成員資源,辦理婦女商機及成果擴散活動。 3. 編印婦女企業資源手冊,鼓勵婦女善用政府創業創新輔導資源,並定期發行婦女創業電子報。	99-102年	本部中小企業處	101年度推動「婦女創業菁英計畫」,藉由選拔婦女創業菁英,提供深度輔導、創業籌資、廣宣加值及舉辦論壇、經驗分享等服務,以培育婦女創業亮點,以大帶小共同成長,並加強女性創業成功經驗宣導,鼓勵女性提升自主經濟力與競爭力,促進女性創業風潮。主要辦理項目與績效: 1. 辦理婦女創業菁英賽,共招募74件優質婦女創業菁英個案參與,選拔出18家婦女菁英企業。 2. 提供32家企業/團隊客製化輔導服務,累積達203小時。 3. 辦理7場次資金媒合相關活動,引進創投、天使投資人76人次,今年度協助婦女企業獲得創投資金達5,000萬元。 4. 結合各區婦女企業諮詢委員會、地方婦女創業團體、以及北、中、南超過17家有志協助婦女創業之育成單位,辦理3場次「婦女創

					業菁英論壇暨新創企業分享會」，共吸引 500 位婦女創業家及新創企業主參與，有效強化創業台灣婦女創業育成服務網絡。 5. 完成 10 家婦女創業菁英企業於媒體露出、編印婦女菁英個案集、編印女性企業資源手冊、發行 10 期女性創業電子報，以鼓勵婦女善用政府創業創新輔導資源，並建立女性創業標竿學習對象。																																																
(二) 研究重點發展產業(技術服務業)之女性就業情況，以定落實訂定友善環境就業之法。	<p>1、本部工業局：</p> <p>(1) 分析國內技術服務業行職業結構、工作內涵、就業者之性別比例、以及性別薪資差異。</p> <p>(2) 瞭解我國技術服務業人才培訓之辦理情形，以及女性參與教育訓練狀況，以及所遇到的困難。</p> <p>(3) 瞭解國內技術服務業廠商雇用女性專業人才的意願，以及人力運用的成效，並與其他行業進行跨業比較。</p> <p>(4) 綜合上述發現提出因應對策。</p> <p>2、本部加工出口區管理處：</p> <p>(1) 研究分析加工區內廠商從業人員性別比例差異，研擬相關對策。</p> <p>(2) 研究分析女性參與教育訓練狀況，研擬相關對策。</p>	100 年	本部工業局	<p>1. 有關工業局「女性專業人才在技術服務業之發展」研究報告之研究顯示：</p> <p>(1) 技術服務業在職女性有 75.4%認為其行業適合女性發展，但相關科系女性學生不考慮進入技術服務業之主因為對該產業不瞭解。</p> <p>(2) 發現企業內員工培訓時間規劃對女性專業員工較為不便，且參訓意願較男性低。</p> <p>(3) 建議可整理「認識技術服務業」相關文件，一方面透過媒體廣宣，另一方面則提供教育部進行推廣。另可開設適合女性專業人才培訓時段之技術服務人才培訓課程，以提高女性參訓意願。</p> <p>(4) 開設適合女性專業人才培訓時段之技術服務人才培訓課程。</p> <p>2. 加工出口區管理處：</p> <p>(1) 加工出口區管理處暨所屬分處區內廠商從業人員性別比例差異如下：</p> <table border="1" data-bbox="1464 930 2123 1348"> <thead> <tr> <th rowspan="2">單位</th> <th colspan="2">職員</th> <th colspan="2">工人</th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>楠梓園區</td> <td>9826</td> <td>4307</td> <td>5354</td> <td>14832</td> </tr> <tr> <td>高雄園區</td> <td>3285</td> <td>2059</td> <td>2778</td> <td>5872</td> </tr> <tr> <td>台中園區</td> <td>3122</td> <td>1732</td> <td>3242</td> <td>6642</td> </tr> <tr> <td>中港園區</td> <td>967</td> <td>734</td> <td>2813</td> <td>1173</td> </tr> <tr> <td>屏東園區</td> <td>634</td> <td>454</td> <td>968</td> <td>641</td> </tr> <tr> <td>其他園區</td> <td>909</td> <td>497</td> <td>500</td> <td>759</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>18743</td> <td>9783</td> <td>15655</td> <td>28919</td> </tr> <tr> <td>比例</td> <td>65.7%</td> <td>34.3%</td> <td>35.1%</td> <td>64.9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>針對未來區內事業廠商招募人員性別比例差異對策如下：</p>	單位	職員		工人		男	女	男	女	楠梓園區	9826	4307	5354	14832	高雄園區	3285	2059	2778	5872	台中園區	3122	1732	3242	6642	中港園區	967	734	2813	1173	屏東園區	634	454	968	641	其他園區	909	497	500	759	合計	18743	9783	15655	28919	比例	65.7%	34.3%	35.1%	64.9%
單位	職員		工人																																																		
	男	女	男	女																																																	
楠梓園區	9826	4307	5354	14832																																																	
高雄園區	3285	2059	2778	5872																																																	
台中園區	3122	1732	3242	6642																																																	
中港園區	967	734	2813	1173																																																	
屏東園區	634	454	968	641																																																	
其他園區	909	497	500	759																																																	
合計	18743	9783	15655	28919																																																	
比例	65.7%	34.3%	35.1%	64.9%																																																	
		99-100 年	本部加工出口區管理處																																																		

					<p>A. 廣續追蹤並糾正性別歧視招募廣告。</p> <p>B. 辦理性別工作平等宣導課程。</p> <p>C. 辦理性別工作平等專案勞動條件檢查，落實「就業服務法」、「性別工作平等法」與「身心障礙者保護法」等相關法令，禁止雇主對弱勢族群之歧視。</p> <p>(2) 本部加工出口區管理處女性職員皆有參加 1 場以上的教育訓練，以提升知能。另加工處與所屬高雄分處皆有開設人力培訓課程，提供區內事業廠商及加工處所屬職員報名參加，提升工作之餘興趣或培訓第二專長。</p>
	<p>(三) 宣導推動女性友善就業環境(包括：協助企業建立兩性平權的觀念與作法、協助企業提供女性取得平等對待的機會、鼓勵企業接納女性的就業族群、增進大專院校系所對技術服務業大眾認為女性不宜從事 ICT 工作的刻板印象、加強宣導兩岸</p>	<p>1、本部工業局：</p> <p>(1) 於科專計畫內辦理業者技術交流會時，規劃相關議題(如兩性工作平等法、消除婦女職場就業障礙、營造女性友善就業環境等)，邀請兩性平權專家學者演講，加強觀念宣導。每年度至少辦理 2 場次。</p> <p>(2) 加強宣導廠商推動女性友善就業環境：</p> <p>A、99 年度：</p> <p>(a) 分別辦理 3 場「推動工業合作宣導說明會」及 2 場「技術轉移招商說明會」，加強宣導廠商提供兩性平等就業機會。</p> <p>(b) 辦理「中小企業工作環境改善計畫」講習會或研討會，宣導培養婦女工業安全與衛生知能，進而從事工業安全與衛生等相關工作。</p> <p>(c) 由北、中、南工業區管理處協助辦理 6 場座談或講習，邀請專家學者針對工業區內廠商演講，並針對兩性友善就業環境提出推動措施。</p> <p>B、100 年至 102 年：將持續規劃相關說明會宣導推動女性友善就業環境。</p> <p>(3) 透過經濟部人才快訊及工業局平面媒體廣宣，發布「認識技術服務業」</p>	<p>99-102 年</p> <p>99 年 4-12 月</p> <p>100-102 年</p> <p>100-102 年</p>	<p>工業局</p>	<p>1. 本部工業局：</p> <p>(1) 有關加強宣導廠商推動女性友善就業環境，99 年度之推動重點，工業局業已依推動期程於 99 年度辦理竣事。</p> <p>(2) 100 年至 102 年持續規劃相關說明會宣導推動女性友善就業環境如下：</p> <p>A、100 年度辦理「產業永續發展與因應國際環保標準計畫」中於 2 場次「企業社會責任(CSR)宣導活動」中發送性別主流化相關文宣資料，如「性別工作平等法公司自我檢視表」等相關資料，合計與會者達 170 人次，其中女性與會者為 75 人次，占總人次 44%。</p> <p>B、為落實遊戲分級及探討網路遊戲對兒少的影響，101 年度舉辦 2 場次座談會並協助民間成立「數位遊戲分級自律推動委員會」推動遊戲軟體分級，共計有 373 位人員與會；辦理 4 場次遊戲分級校園宣導活動，以話劇方式提醒小朋友，玩遊戲前應先看普護輔限之分級標誌，不可接觸超齡遊戲，避免網路遊戲的霸凌及性別歧視。共計 1,103 人參與；辦理 2 場次遊戲分級民眾宣導活動，結合台北電腦應用展及建國百年經建特展-台中場，辦理遊戲親子體驗、防詐及防駭宣導，推廣全家一起玩遊戲及如何營造友善的遊戲環境，總計 1,021 人參與遊戲玩樂守則簽署(女生 411、男生 610 人)，736 人參與遊戲防駭防詐問答活動(女 239、男 97 人)。」等相關資料，合計與會者達 170 人次，其中女性與會者為 75 人次，占總人次 44%。2 場</p>

	業展覽之團體提供性別平等就業機會等。	<p>相關資訊。</p> <p>(4) 蒐集對女性在 ICT (Information and communications technology) 領域發展成功之案例，並透過經濟部人才快訊及工業局平面媒體廣宣發布。</p> <p>2、本部商業司： 於『99 年度提升連鎖加盟總部競爭力計畫』之總部輔導工作及「99 年度台灣美食科技化服務及創新整體機制暨輔導計畫」中，將營造女性友善就業環境，納入在輔導的工作項目，並於計畫中宣導推廣</p> <p>3、本部加工出口區管理處： (1) 舉辦加工區內廠商聯合徵才活動，加強宣導廠商提供性別平等就業機會及提昇友善就業環境。 (2) 舉辦 CEO 聯誼活動及勞工安全衛生講習，宣導及營造女性友善就業環境。 (3) 舉辦加工區內從業員工親子活動，營造友善性別平等就業環境。 (4) 舉辦人力培訓課程，提昇女性就業能力。</p>	<p>100-102 年</p> <p>99 年 5-12 月</p> <p>99-102 年</p>	<p>商業司</p> <p>加工出口區管理處</p>	<p>次總計約 4.5 萬人次參與。</p> <p>(3) 於 100 年 9 月經濟部人才快訊中，刊登 7 篇女性創業與就業文章，其中 2 篇為認識技術服務業，1 篇為女性在 ICT 領域發展成功之案例。請參見 <a href="http://itriexpress.blogspot.com/">http://itriexpress.blogspot.com/</a>。</p> <p>2. 本部商業司： (1) 「99 年度提升連鎖加盟總部競爭力計畫」之總部輔導工作： 於執行輔導、診斷及諮詢服務，將營造女性友善就業環境納入推廣宣導，並對於女性友善就業環境與創業給予支持。 (2) 「99 年度台灣美食科技化服務及創新整體機制暨輔導計畫」： 於計畫中訪視業者 33 家、食品科技、E 化 IT 科技及供應鏈管理輔導共 13 家、辦理美食國際化推動聯誼會 5 場次時，向業者進行宣導及推廣，藉由向業者宣導，提倡女性就業環境之改善，同時提升女生員工於職場上之地位。</p> <p>3. 本部加工出口區管理處： (1) 101 年 7 月 7 日辦理「2012 經濟部南區產業徵才博覽會」，提供職缺廠商數超過 150 家，吸引投遞履歷 8,150 人次。又於 101 年 11 月 17 日辦理「2012 中部地區廠商徵才博覽會」，計有 161 家廠商參加，總計 6,521 個職缺。 (2) 101 年 12 月 3 日舉辦 CEO 聯誼活動「活力同心、驅動創新一加工出口區發展策略論壇暨輔導成果聯合發表」，並於會場四周利用看板、簡介及實體產品等方式，具體顯現加工出口區推動產業輔導之成果。活動吸引近 200 位產、官、學、研界人士參加，論壇對話交流熱絡，深獲與會人士肯定，其中加工區事業勞資關係協進會理事長侯彩鳳及製衣工業同業公會理事長林淑蓉及總幹事李岡川等女士領導階層參與論壇活動並提供建言。另於 101 年辦理勞工安全衛生講習 2</p>
--	--------------------	---	---	----------------------------	---

		<p>4、本部國際貿易局： 受理兩岸法人團體合辦專業展覽許可時，於許可函中宣導合辦專業展覽之法人團體提供性別平等就業機會。</p>	100-102年	國貿局	<p>場次，計有 95 人參加，藉此宣導女性友善就業環境。</p> <p>(3)舉辦加工區內從業員區親子活動，營造友善職場環境：</p> <p>A. 加工處於 101 年 3 月 25 日辦理彩繪大地親子寫生，計有 323 人參加。</p> <p>B. 加工處臺中分處於 101 年 4 月 28 日舉辦該區慶祝 101 年五一勞動節「親子碳烤+合菜及自行車歡樂逍遙遊」活動，計 180 人參加。</p> <p>C. 加工處高雄分處於 101 年 6 月 2 日至 3 日舉辦「清境農場、廬山、日月潭、車埕親子之旅」、101 年 12 月 8 日至 9 日舉辦「親子之旅；谷關溫泉、八仙山森林遊樂區親子歡樂行」等。</p> <p>(4)加工處 1 年分 4 季舉辦人力培訓課程，分為一般職能訓練課程(日文檢定、中餐丙級、韓文、英文等學習班)、自我成長系列課程(心靈舒壓、烘焙研習等)及專業職能訓練(勞工安全衛生教育訓練等)，101 年度總計開設 46 班，計有 1551 人次報名參加，其中女性約為 1034 人。另加工處高雄分處所舉辦研習課程為 42 班，842 人參加，其中女性參加人數約 674 人。</p> <p>4. 本部國際貿易局：</p> <p>(1)該局目前尚無受理兩岸法人團體合辦專業展覽申請案件，未來於受理兩岸法人團體合辦專業展覽許可時，將於許可函中宣導合辦專業展覽之法人團體提供性別平等就業機會。</p> <p>(2)協助財團法人婦女權益促進發展基金會參與該局補助中華民國紡織業拓展會舉辦之「2011 年台北魅力國際服裝服飾品牌展」(期間：100 年 10 月 21 日-23 日)，發表 1 場動態展演〈名稱『台灣嫻風原住民婦女手工藝設計時尚發表會』〉及靜態攤位之展示，透過該國際展覽活動平台展示設計成果及產品，有助增加原住民婦女就業機會、提升職場競爭力，進而獲取拓展國際貿易商機。</p>
(四) 加強女性就業環境空間友善性及安全性		1. 各機關(構)調查內部及所屬區處現行設置哺乳室之需求及男女廁所設備數量分配比例之情形，並就調查結果加以改善或新設置。	99-102年	本部總務司、本部人事處、所屬行政	1. 為加強女性就業環境空間友善性及安全性，本部暨所屬機關配合政府鼓勵母親哺育母乳之政策，多已利用建置專屬空間或值日室增設哺乳室，購置各項哺乳育嬰設施，提供員

		<p>2. 各機關（構）檢討所有廁所安全警鈴及反偷拍偵測器及隱密性等設施，並儘可能弭除空間死角，增加照明設備。</p>		<p>機關及事業機構</p>	<p>工及洽公民眾使用；另本部男女廁所數量考量男女比例及殘障設施需要，業經 2 次整修現已足數使用。另配合新修正通過之「建築法」規定（辦公廳的男女廁所比例不能低於 1：3），已函請本部所屬機關（構）調查檢視男女廁所設備數量，如有不足即應加以改善。</p> <p>2. 至有關廁所安全性部分，本部暨所屬機關（構）除已積極改善照明設備，加強保全巡邏，以弭除空間死角外，並視需要加裝警鈴及辦理廁所反偷拍偵測，以提供同仁使用廁所之安全性及隱密性。</p>
--	--	---	--	----------------	---