

經濟部 100 年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	100 年辦理情形
<p>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</p>	<p>(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之組成應符合性別比例規定</p>	<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>	<p>99-102 年</p>	<p>本部人事處、所屬行政機關及事業機構</p>	<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 99 年 6 月改聘，現有女性委員 16 名、男性委員 8 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，其中李委員芳惠及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 3)屆委員任期自 99 年 6 月 17 日至 101 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： (1) 工業局： 該局性別平等專案小組，置委員 9 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 6 人；女性委員 3 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。 (2) 國際貿易局： 該局性別主流化業務工作小組，置委員 20 人，由該局各單位主管擔任委員，目前男、女性委員各 10 人，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
					<p>(3) 智慧財產局： 該局性別主流化業務工作小組，置委員 14 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 5 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，人事主任為當然委員外，餘由各單位推派委員擔任，其中男性委員 7 人、女性委員 14 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 10 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 6 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 91 年成立「楠梓加工出口區性別工作平等會」，置委員 9 人，其中一人為主任委員，由管理處處長指定業務主管副處長一人兼任之；其餘委員，由管理處、勞工團體、雇主團體、婦女團體推薦代表參加，並聘請學者專家 1 人擔任委員，目前委員男女比例為 5：4，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，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>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
		。			<p>(8) 水利署： 該署性別主流化業務工作小組，置委員 23 人，委員為各組室推派薦任八職等以上正式職員擔任，目前男性委員 9 人，女性委員 14 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 11 人，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>(12) 貿易調查委員會： 該會性別主流化業務工作小組，組成成員共 8 人，現有男、女性委員各 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 10 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、女性委員性別比例為 5:5，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
					<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 3 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>(15) 台電公司： 該公司性別主流化業務工作小組，置委員 9 人，目前男性委員 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>(16) 中油公司： 該公司性別主流化工作小組，置委員 11 人，其中男性委員 6 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>(17) 漢翔公司： 該公司性別主流化業務推動委員會，共有 8 位委員，5 位男性、3 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 9 名，男性委員 6 名、女性委員 3 名，符合任一性別比例三分之一以上規定。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
	<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>	<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> <p>2、所屬機關(構)：</p> <p>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>	5		<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，100 年已分別於 4 月 19 日、8 月 19 日及 11 月 16 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 7 案及討論案 3 案，會中除已通過本部 99 至 102 年度推動性別主流化實施計畫推動措施修正案及提報婦女權益重點分工表辦理情形、本部主管 101 年度性別預算編列及 99 年度預算執行情形、本部主管 101 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情形外，並請本部工業局、加工出口區管理處、中小企業處等 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：</p> <p>該局已於 100 年 3 月 21 日及 9 月 22 日分別召開 2 次「工業局性別平等專案小組委員會」會議竣事，會中邀集各委員討論 100-101 年辦理性別主流化相關議題，包含性別主流化訓練規劃、性別主流化宣導活動、婦女人力資源發展策略規劃、人才培訓計畫及科技計畫導入性別意識、檢視性別預算、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性別主流化業務成果報告等事宜。</p> <p>(2) 國際貿易局：</p> <p>該局 100 年度性別主流化業務工作小組會議業於 10 月 3 日召開，會中除配合本部新修正之「推動性別主流化推動措施一覽表」討論 100 年度執行成果外，並就 101 年推動方向及擬辦事項於會中討論。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
					<p>(3) 智慧財產局：</p> <p>該局於 100 年 2 月 21 日召開會議討論本部推動性別主流化實施計畫(99 至 102 年度)100 年所需辦理事項及本部性平專案小組 99 年第 3 次委員會會議決議事項，有關「女性參加國際發明獎比賽請智慧財產局多給予協助，並請加強女性發明人獎之宣傳及提高女性得獎人之獎勵」一案之研擬情形；另為加強該局性別主流化業務工作小組成員及各單位性別聯絡窗口之性別意識培力，並於會中安排相關議題之宣導與經驗分享，茲將辦理情形摘陳如下：</p> <p>A. 宣導行政院修正「行政院與所屬機關及地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫」案，俾各單位配合推動及辦理相關事項。</p> <p>B. 就該局 99 年度辦理性別影響評估之「專利法第 28 條修正草案」、「商標法第 4 條修正草案」及「該局組織條例第 7 條、第 16 條、第 17 條修正草案」等 3 法律案，安排承辦單位以實例簡要分析說明，俾使各單位熟悉性別影響評估操作之程序。</p> <p>C. 安排本部性別平等專案小組委員江麗敏主任（該局代表），以其出席本部性別平等專案小組會議及參加性別主流化相關訓練、座談會等累積之心得、經驗，提出心得分享報告。</p> <p>(4) 標準檢驗局：</p> <p>該局於 100 年 11 月 28 日召開性別主流化業務工作小組會議，檢討就國家標準、度量衡檢定及商品檢驗業務等推動性別主流化價值之辦理情形。另該小組除積極配合「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」及本部推動性別主流化實施計畫，以深化推動各項性別平等政策外，並鼓勵委員就性別平等提出改進方案。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
					<p>(5) 中小企業處： 已利用現有員工參與及建議制度，鼓勵員工提出有關性別主流化提案。</p> <p>(6) 加工出口區管理處： 為落實性別主流化之推動，培養公務人員具有性別敏感度及性別平權觀念，於規劃或檢視各項政策和法令時，納入性別觀點以追求性別平等，該處均配合召開小組會議討論性別主流化之推動方向。</p> <p>(7) 水利署： 該署已於 100 年 4 月 29 日及 9 月 29 日分別召開推動性別主流化工作小組第 1、2 次會議，辦理成果如下： A. 檢視該署暨所屬機關設置哺（集）乳室設置情形及托育安親事宜，並加強女性員工環境空間友善性及安全性。 B. 請各業務組室於重大水利工程計畫說明會或公聽會時，多邀請婦女團體及女性專家學者社區女性參與，以性別不同之觀點提供相關建議。 C. 另請各業務組室報告性別影響評估、性別意識培力及鼓勵女性擔任水利業務志工之辦理情形。</p> <p>(8) 中央地質調查所： 視業務需要配合本部性別主流化實施計畫規定所需辦理事項，適時召開會議討論。</p> <p>(9) 礦務局： 於 100 年 11 月 30 日召開工作小組會議，討論本部性別主流化實施計畫所需辦理事項或其他性別主流化業務。</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>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
					<p>(11) 投資審議委員會： 為配合辦理性別主流化相關業務，該會將視需要，就有關本部推動性別主流化實施計畫規定所需辦理事項或其他相關業務召開會議討論。</p> <p>(12) 貿易調查委員會： 該會已於 100 年 5 月 11 日召開性別主流化業務工作小組委員會會議竣事，會中除報告 99 年推動性別主流化情形，並研商規劃 100 年性別主流化推動事項及訓練。</p> <p>(13) 能源局： A. 該局已於 100 年 3 月 24 日及同年 9 月 5 日召開 2 次「能源領域性別主流化推動工作」工作會議，分別確認 100 年度性別主流化推動工作項目內容，包括：完成能源領域性別主流化專區建置與上線、以性別觀點進行能源相關議題之分析、協助推薦具能源領域專業之性別主流化專家、召開跨領域專家座談會等及討論「能源政策規劃過程中的性別主流化」專題，該專題修正後將作為後續舉辦跨領域專家座談會及局內專題演講之素材。另於 100 年 10 月 17 日由行政院婦女權益促進委員會李委員安妮與該局陳主任秘書玲慧共同召開「推動能源領域性別主流化」之專家座談會。 B. 另該局亦於 100 年 10 月 20 日召開性別主流化業務工作小組會議，針對該局 100 年度配合本部修訂之 99 至 102 年度推動性別主流化實施計畫，所辦理相關性別主流化業務之實施成效，進行檢討。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
					<p>(14) 台糖公司： 將視業務需要，不定期召開會議。</p> <p>(15) 台電公司： 將視業務需要，不定期召開會議。</p> <p>(16) 中油公司： 由該公司性別主流化工作小組，專責推展性別主流化相關事宜。</p> <p>(17) 漢翔公司： 該公司已依年度計畫於 100 年 9 月 28 日召開性別主流化業務推動委員會會議竣事。</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。工作小組主要任務為配合行政院婦女權益促進委員會及本部推動性別主流化實施計畫(99-102)，督導該公司暨所屬單位規劃辦理各項性別主流化工作。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
二、性別影響評估	(一) 強化中長程個案計畫之撰擬及審議。	<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：</p> <p>(1) 期初：</p> <p>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> <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>	99-102 年	本部各幕僚單位、所屬行政機關及事業機構	<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：</p> <p>(1) 本部技術處： 本部技術處 100 年度報院核定新興中程個案計畫計有「人機協同智慧機器人系統技術開發綱要計畫」、「嘉義產業創新研發中心研發服務平台建置及推動計畫」及「資通安全與資料防護技術發展綱要計畫」等 3 項計畫。上開中長程個案計畫於進行性別影響評估時，均邀請性別影響評估之專家學者提供審議意見，符合中長程個案計畫之撰擬及審議之要求。</p> <p>(2) 工業局： 該局 100 年及 101 年中程個案計畫，已邀請張瓊玲教授參與「性別影響評估」之個案審查會，並依委員意見修正後函送國科會審查完竣。另 102 年中程個案計畫，預計於 101 年 4 月辦理「性別影響評估」之個案審查會，屆時將邀請行政院婦權會委員參與審查。</p> <p>(3) 國際貿易局： 該局「國家會展中心(南港展覽館擴建)興建計畫」中長程個案計畫修正(期程自 102 年底延至 104 年 3 月)，業於 100 年 1 月邀請本部性別平等專案小組張瓊玲委員擔任諮詢委員，辦理性別影響評估。並依委員建議(增加安全性方面之設計，如空間規劃應避免有死角及應有足夠之照明及監視器等)修正該計畫，並奉審核通過。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
		<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>(4) 智慧財產局： 該局 100 年度重要施政計畫中，屬中長程個案計畫者僅「國外專利資訊檢索優質化計畫（99 年-102 年）」1 項，已於 98 年研擬階段依規定邀請性別影響評估專家學者文化大學行政管理學系張瓊玲副教授提供性別觀點意見，完成性別影響評估檢視表。評估結果顯示，該計畫主要目的係為引進國外專利及非專利資料庫並提升專利檢索效能，未涉及性別議題。</p> <p>(5) 中央地質調查所： 該所 101-104 年新興中長程計畫「建構完善的地質知識服務網絡」，業依規定填具「性別影響評估檢視表」，並於 99 年 9 月 8 日邀請本部性別平等專案小組張瓊玲委員提供審查意見，並於 99 年 9 月 10 日函送本部審查。另「強化坡地環境地質與防災應用（100 年-103 年）」計畫，亦於 99 年 12 月 21 日邀請張瓊玲委員提供審查意見，完成該計畫之性別影響評估。據評估結果顯示，該計畫將能考慮不同性別之任用及管理情形，不僅符合「尊重多元發展、落實性別平等」的國際發展趨勢，並符合兩性具有「平等擴展潛能、公平發揮機會」的婦女政策願景。</p> <p>(6) 水利署： 該署辦理「重要河川流域整體治理綱要計畫」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，評估結果為，該計畫目的係以防災減災，改善環境為主，直接受益對象為流域內之全體民眾，並無特定性別、性傾向或性別認同者，故無直接或間接涉及性別。</p> <p>(7) 台電公司： 該公司涉及陳報行政院之中長程個案計畫，僅「第七輸變電計畫」（由系統規劃處主辦陳報行政院），並已依規定填報性別影響評估檢視表。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
		<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設計是否具性別觀點，以強化性別影響評估之審議機制。</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，得參得參照前述撰擬階段進行性別影響評估。資產投資計畫，得參照前述撰擬階段進行性別影響評估。</p>		研發會、水利署、能源局、技術處、資訊中心	<p>2、審議階段：</p> <p>(1)研發會： 本部所屬單位提報之公共建設「工商設施」次類別及「社會發展」類中長程個案計畫（如標準檢驗局「國家度量衡標準基礎建設精進計畫」、中部辦公室「重塑傳統零售市集新風貌中長程計畫」及商業司「商業交易安全認證跨境應用與服務推動計畫」等3項計畫），將進行性別影響評估初審作業。</p> <p>(2)技術處： 本部100年度科技預算之計畫，皆依國科會規定格式填寫「性別影響評估檢視表」及辦理評估作業。</p> <p>(3)水利署： 該署辦理「重要河川流域整體治理綱要計畫」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業於100年8月22日以本部經研字第10004508930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102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>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
	(二) 落實法律案性別影響評估機制。	<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>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。</p>	99-102 年	<p>本部各幕僚單位、所屬行政機關及事業機構</p> <p>法規會</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)智慧財產局研擬之專利法及該局組織條例 2 法律修正案分別於 98 年及 99 年徵詢性別平等學者專家意見，完成性別影響評估作業；其中專利法於 100 年 11 月 29 日經立法院三讀通過，並經總統同年 12 月 21 日令修正公布，該局組織條例則於 100 年 12 月 12 日經立法院三讀通過，並經總統同年 12 月 28 日令修正。另商標法全盤修正案於 98 年 12 月徵詢性別平等學者專家意見，完成性別影響評估作業，該法案業於 100 年 5 月 31 日經立法院三讀通過，並經總統於 6 月 29 日公布。</p> <p>(2)水利署 99 年至 100 年間修正之法令(如溫泉法第 5、31 條、自來水法第 12 條之 2、基隆河流域整治特別條例第 4、8 條條文、石門水庫及其集水區整治特別條例第 2、8 條、水患治理特別條例第 3、10、16 條、水利法第 91 條)均經性別影響評估結果無直接或間接涉及性別，並經總統公布竣事。</p> <p>(3)能源局研擬「石油管理法」第 24 條修正草案時，即徵詢本部性別平等專案小組委員如張委員瓊玲及嚴委員祥鸞等 2 人意見，完成性別影響評估作業，並參酌委員意見重行檢視、調整法律案內容。</p> <p>(4)台電公司於協助草擬「低放射性廢棄物最終處置設施場址設置條例」法案時，亦依規定進行法案的性別影響評估工作。</p> <p>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。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100年辦理情形
	<p>(三) 擇定案例提報本部性別平等專案小組：</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>1、中長程個案計畫：</p> <p>(1)各機關提報方式：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(2)推動性別平等專案小組作為「程序參與」之平臺：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>2、法律案：</p> <p>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。</p>	99-102年	本部各幕僚單位、所屬行政機關及事業機構	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。

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
三、性別統計	<p>(一)持續充實本部統計處性別統計專區相關資訊：</p> <p>1、新增本部公務統計方案中，利用性別統計資料所產製之統計報表，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，但尚未提供性別統計分析報告之單位，請業管單位將執行性別主流化之工作成效，以統計分析方式編製，提供本部統計處建置於性別統計</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>99-102 年</p> <p>99-102 年</p>	<p>本部統計處</p> <p>本部各幕僚單位、所屬行政機關及事業機構</p>	<p>1、本部統計處負責兩性統計資料之彙整，99 年各月及全年本部主管之兩性資料計 45 張統計表及 22 份統計分析，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。網址如下： (<a href="http://2k3dmz2.moea.gov.tw/gnweb/Gender/wFrmGender.aspx">http://2k3dmz2.moea.gov.tw/gnweb/Gender/wFrmGender.aspx</a>)；其中商業司「會議展覽服務業暨周邊相關產業從業人員性別統計」已將該業務移撥至國際貿易局，將由國際貿易局提供 100 年資料供參；而礦務局「礦業職業災害結構分析」報表，因近 4 年來，各類礦場均無災害發生，故無資料可提供；另工業局「設計產業性別統計分析」報表，因該調查分析非每年固定調查，故近 3 年來均未能提供統計資料。 另新增國際貿易局自行辦理各項研討會性別比例統計表、國際貿易局委託辦理之各項展覽培訓性別比例統計表及投資審議委員會之海外投資事業國內母公司性別統計表共 3 式，該處已彙核資料並置於性別統計專區。</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(例如人事處提供「推動性別主流化辦理訓練情形統計表」、「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」及「經濟部所屬國營事業機構董事及監察人(監事)性別比例表」等 3 項統計表；<u>國際貿易局</u>提供該局自行辦理各項研討會性別比例統計及委託辦理之各項展覽培訓性別比例統計等 2 項統計表；<u>投資審議委員會</u>除提供海外投資事業國內母公司性別統計表外，並於「海外投資事業及僑外投資事業營運狀況調查」增列雇用員工性別統計；<u>工業局</u>提供該局 99 年度人才培訓計畫性別統計分析報告、科技專案計畫委辦人力單位需求統計分析報告、數位內容學院計畫人才培訓課程性別統計分析報告、該局主管各工業區</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
	<p>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>員工性別統計分析報告等 4 項統計資料；<u>智慧財產局</u>提供專利新申請案之發明人(或創作人)含本國女性之案件數、商標註冊申請案申請人性別、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等 4 項統計表；<u>中小企業處</u>提供創業貸款性別、台灣地區中小企業就業人數及創業家圓夢計畫等 3 項性別統計；<u>標準檢驗局</u>提供標準資料服務、受託試驗業務申請統計、標準資料諮詢服務等 3 項性別統計資料；<u>礦務局</u>提供礦場重大災害、礦場災變、礦業員工人數及薪資、職業災害概況等性別統計資料。) )</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(可參考加工出口區作法)，俾利各界查詢參用。</p>	<p>發文工業局評估本項作業之可行性。</p>	<p>100-102 年</p>	<p>本部統計處、本部工業局</p>	<p>有關以工業區面向分析之相關性別統計，本部工業局已於 100 年 6 月 15 日配合提供「99 年度工業局主管各工業區員工性別統計分析報告」完竣，並將按年更新。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
	<p>(二)為支援各部會進行性別影響評估，檢視需增加之性別統計項目：</p> <p>1、針對本部各單位舉辦之常川性調查，本部統計處將邀集各主管單位研議，增列以性別為統計分類，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)、商業司(B2C 電子商店經營調查)。</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、所屬行政機關及事業機構</p>	<p>100 年辦理情形</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、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，已計畫於 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>3、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>4、另能源局持續就其業務範圍蒐集建立性別統計資料，例如透過修改申報資料法定格式而取得業者所提供的性別資料。另該局 100~102 年委辦之部門別能源消費調查計畫(100~102 年分別為運輸、工業、農業部門)均在其中安排有關性別因素影響力的內容。</li> </ol>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
	<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性別比例報表之可行性。</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、本部人事處及本部國營會</p>	<p>有關增列董、監事會董事之性別比例報表，本部人事處已於 99 年配合本部統計處提供「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，並將按年更新。</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、能源局目前已蒐集取得「電力技術人員性別統計資料」、「最近 2 年能源管理人員訓練班學員性別統計資料」、「最近 3 年民眾對於節能標章與能源效率分級標示之認知度調查」、「住宅部門能源消費調查」、「經濟部能源局職員與委辦計畫研究人員性別統計資料」等性別統計或性別分析資料。</p> <p>2、另該局 100~102 年已（或將）委辦之部門別能源消費調查計畫（100~102 年分別為運輸、工業、農業部門）均已（或擬）在其中納入有關性別因素影響力之內容。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
四、性別分析	(一) 進行性別分析，提供政策規劃之參考	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。 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。	99-102 年	本部各幕僚單位、所屬行政機關及事業機構	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： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工業局 100 年完成「貿易自由化對女性就業的影響與因應」研究報告 1 份，提出發現與建議，摘要說明如下：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 我國貿易自由化與女性就業成長、就業行業分佈變遷顯著相關。</li> <li>(2) 貿易自由化有助降低我國職場的性別薪資差距。</li> <li>(3) ECFA 現階段對我國女性就業變化影響應不大，長遠而言對服務業女性雇用影響可能大過對製造業女性雇用影響，由於我國女性就業者目前七成集中於服務業，加上 ECFA 早收清單亦包含服務業清單，後續兩岸也將可能進行服務業相關貿易談判，故宜持續觀察相關變化以及早因應。</li> <li>(4) 鼓勵外派常駐員工攜眷外派，並協助外派眷屬爭取在外派當地的的工作權。</li> <li>(5) 成立外派人員在派駐當地之緊急救助網絡平台：我國外派中國大陸人員在中國大陸除了台商協會，幾乎沒有任何結構性的支援網絡，由於台灣外派或赴中國大陸工作者日眾，政府應可鼓勵、協助成立外派人員在派駐當地之緊急救助網絡平台，以協助這些至異地工作的國民(包括女性就業者)因應生活急難或提高人身安全保障。</li> </ol> </li> <li>2. 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>3. 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；另該局暨各分局辦理之各項訓練，結訓後均須依規定格式填具「訓練及評</li> </ol>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
					<p>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>4. 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」分析企業雇用員工之性別分布情形，提供政策規劃參考。</p> <p>5. 能源局「100 年民眾節能意識調查」，在落實節能行為及接觸節能議題方面均將性別納入研究範疇，其中女性落實節能行為及接觸節能議題比例均較男性高，顯示女性節能意識及行為的落實較男性積極，將持續調查分析，並據以作為相關分眾節約能源推動策略之參考依據。</p> <p>6. 國際貿易局已將 99 年度及 100 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 100 年度女性參與比率均較 99 年明顯提高，其中自辦部分 100 年 1-10 月女性參與比率達 57.32%，較 99 年高出 4.41 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。</p> <p>7. 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>8. 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>9. 另中油公司則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>
	(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。

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
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、所屬行政機關及事業機構	<p>1、本項經洽請本部各機關（單位）就 101 年度「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 101 年度性別影響評估計畫預算編列情形表」完竣，並於 100 年 5 月 16 日以經計字第 10004021660 號函送行政院審查。</p> <p>2、本部工業局於 100 年重新檢視性別主流化相關宣導活動及教育訓練、輔導特定對象在職進修、規劃婦女人力資源發展策略、課程及開發新產品等工作內容經費，並同時於規劃 101 年預算時，加入性別觀點，建置不同性別的友善環境。另 101、102 年度該局各組性別預算經費，已於該局 102 年科技專案計畫策略規劃會議進行報告，並確立預算編列原則。</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	<p>1. 本部會計處已於 99 年 1 月 26 日舉辦「性別主流化及其預算編列研習班」1 班，計 48 人參加。</p> <p>2. 另 100 年度部分，考量 99 年度已開班訓練，爰於 101 年度概算編製時，請本部各機關（單位）確實依「中央各主管機關編製 101 年度概算應行注意辦理事項」第 11 點「各機關擬編概算除應注重主管業務範圍內各中長程個案計畫、法律案之性別影響評估結果外，並請持續關照婦女權益重點分工表有關婦女之需求，其中經性別影響評估檢視屬直接受益需優先推動之計畫，應在各該機關所獲配年度主管歲出概算額度內，優先編列預算辦理」規定辦理，不另開班訓練。至以後年度，將視業務需要予以規劃或併入預算編製相關課程中辦理。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
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，並強化同仁對性別影響評估理念及操作過程之熟悉度。</p>	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、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「性別平權法律研習班」：</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，本部於100年4月11日辦理「性別平權法律研習班」，邀請台北地方法院鄭法官麗燕擔任講座，講授重點包括憲法所揭示兩性平權原則之探討、性別工作平等法之立法目的、性騷擾之定義與防治、民法親屬篇之修訂等，參訓人數計38人。</p> <p>B. 辦理「性別主流化種籽師資培訓班」：</p> <p>為強化本部辦理性別業務人員之專業知能，使受訓學員執行業務時能融入性別主流化觀點，並加強宣導各機關性別主流化相關業務，本部於100年7月5、6日舉辦「性別主流化種籽師資培訓班」，分別邀請志遠法律事務所吳律師宜臻、中央研究院歐美研究所焦教授興鎧、實踐大學社會工作學系嚴教授祥鸞、文化大學行政管理學系張副教授瓊玲等4人講授「性別主流化業務與發展」、「我國各類性別員工在勞動市場上之態樣與因應對策」、「性別預算與性別統計」及「性別影響評估與實務演練」等相關議題，參訓人數計32人，並請各機關(單位)參訓學員於受訓後3個月內完成性別主流化業務宣導，宣導方式計有辦理宣導會、課程簡報印製成冊傳閱單位同仁知悉、單位業務會報宣導及數位學習宣導等各種方式。</p> <p>C. 辦理「女性領導研習班」：</p> <p>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100年10月12、13、14日舉辦「女性領導研習班」，分別邀</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
		<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>請行政院經濟建設委員會綜合計畫處曾處長雪如、台灣經濟研究院龔副院長明鑫、台灣大學政治系黃副教授長玲、崇右技術學院企業管理學系張教授威龍、實踐大學國際經營與貿易學系王副教授漢源及文化大學行政管理系張副教授瓊玲等 6 人講授「我國經濟創新發展願景與策略」、「台灣產業發展與經濟動能」、「如何促進兩性平衡之公共參與(含案例討論)」、「服務行銷與管理(含案例討論)」、「團體激勵與團體領導(含案例討論)」及「部屬培育與輔導(含案例討論)」等課程，參訓人數計 27 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，100 年度辦理性別主流化專題演講、宣導計 71 場次，共計 4,096 人參加(男 2,436 人、女 1,660 人)。</p> <p>2、派員參訓： (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 4 人，「性別主流化進階研習班」，參訓人數計 3 人，「性別主流化業務程辦人員研習班」，參訓人數計 4 人，「性別主流化訓練規劃執行研習班」，參訓人數計 4 人。 (2) 另為增進性別主流化相關知能之瞭解，本部薦送技術處陳專員素惠 1 人參加「性別影響評估學分班」(6 星期)。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
		<p>3、數位學習： 運用性別議題相關影片及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>(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，例如行政院勞工委員會「防制就業歧視業務研討會」、教育部之性別議題專題演講，以及中華民國全國工業總會辦理之「性別工作平等法暨性騷擾防治法宣導會」等。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： (1) 為落實推動性別主流化之推動，充分運用各項學習工具與資源，本部於 100 年 12 月 8 日辦理性別主流化相關議題研習，本部暨所屬機關(構)參加人數計 72 人。 (2) 另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>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
	(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	<p>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，業於 100 年 10 月 11 日至 13 日舉辦「女性領導研習班」，茲將辦理情形說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 參訓對象：本部各機關（單位）薦任第九職等以上並具發展潛能之女性同仁，參訓人數計 30 人。</li> <li>2. 課程內容：分別邀請行政院經濟建設委員會綜合計畫處曾處長雪如、台灣經濟研究院龔副院長明鑫、台灣大學政治系黃副教授長玲、崇右技術學院企業管理學系張教授威龍、實踐大學國際經營與貿易學系王副教授漢源及文化大學行政管理系張副教授瓊玲等 6 人講授「我國經濟創新發展願景與策略」、「台灣產業發展與經濟動能」、「如何促進兩性平衡之公共參與（含案例討論）」、「服務行銷與管理（含案例討論）」、「團體激勵與團體領導（含案例討論）」及「部屬培育與輔導（含案例討論）」等課程</li> </ol>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
	(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：</p> <p>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（含性別影響評估）訓練或研討會」之推動方式辦理。</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：</p> <p>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 100 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：</p> <p>為強化本部辦理性別業務人員之專業知能，使受訓學員執行業務時能融入性別主流化觀點，並加強宣導各機關性別主流化相關業務，本部於 100 年 7 月 5、6 日舉辦「性別主流化種籽師資培訓班」，分別邀請志遠法律事務所吳律師宜臻、中央研究院歐美研究所焦教授興鎧、實踐大學社會工作學系嚴教授祥鸞、文化大學行政管理學系張副教授瓊玲等 4 人講授「性別主流化業務與發展」、「我國各類性別員工在勞動市場上之態樣與因應對策」、「性別預算與性別統計」及「性別影響評估與實務演練」等相關議題，參訓人數計 32 人，並請各機關（單位）參訓學員於受訓後 3 個月內完成性別主流化業務宣導，宣導方式計有辦理宣導會、課程簡報印製成冊傳閱單位同仁知悉、單位業務會報宣導及數位學習宣導等各種方式。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
	(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，100 年度賡續函請本部所屬機關(構)、單位推薦性別專家據以更新本部「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 43 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	1、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。) 2、鼓勵所屬各單位、機關(構)蒐集並整理國內外性別主流化相關資訊或相關性別研究報告(含能源政策規劃過程中的性別主流化相關資料)提供本部人事處置放本部性別主流化專區，以擴大學習效果及供各界參考。	99-102 年	本部人事處、本部各幕僚單位、所屬行政機關及事業機構	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，100 年賡續更新上開內容，除經再函請本部所屬機關(構)、單位推薦性別專家後，計有文化大學行政管理學系副教授張瓊玲等 43 位學者專家列入外；另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，持續蒐集國內外性別主流化相關資訊或研究報告，100 年計增列 11 篇研究報告及 1 個國內性別主流化相關網址。

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
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	<p>「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：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	99-102 年	本 部 中 小 企 業 處	<p>1、結合「創業圓夢計畫」提供創業 3 年內之新創婦女企業有關創業諮詢、創業創新養成學苑課程及創業家圓夢坊之深入診斷輔導服務，並設置免付費婦女創業諮詢專線(0800-589-168)，提供婦女創業經營及財務規劃等諮詢服務，截至 100 年 1 至 12 月，總計 7,286 位女性接受創業諮詢服務。</p> <p>2、結合 9 家育成中心組成婦女創業育成聯盟，並舉辦下列活動：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 2011 婦女創業育成聯盟講座 (1 場次)。</li> <li>(2) 2011 創業領航 拼亮台灣 - 創新論壇暨商機展示會 (3 場次)。</li> <li>(3) 養成學苑婦女專班及每月協助師大露天文創市集招商等。</li> <li>(4) 另 100 年度達成媒合婦女商機達新台幣 500 萬元以上。</li> </ol> <p>3、《婦女企業輔導資源手冊》編印完成，並持續於每月 20 日定期發行《新美力電子報》，提供婦女創業相關新知。創業知識庫共累積 154 篇女性創業議題，累計共 461 家女性企業刊登於創業圓夢網「電子櫥窗」專區。</p> <p>4、透過媒體廣宣，除協助 10 個弱勢婦女創業個案曝光，並編撰於圓夢坊別冊 200 本及中英文專刊 100 本。</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100年辦理情形																																																																								
	(二) 研究重點發展產業(技術服務業)之女性就業情況，以落實訂定營造友善就業環境之相關做法。	<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>100年</p> <p>99-100年</p>	<p>本部工業局</p> <p>本部加工出口區管理處</p>	<p>1、有關本部工業局技術服務業之研究發現如下：</p> <p>(1) 98年專業、科學及技術服務業就業人數下滑，但女性於之就業人數不減反升，且開始高於男性。其中以智慧財產權服務、設計服務業女性員工比例最高，分別達 52.6%與 44.4%；而以自動化服務(22.6%)、研究發展服務(24.8%)、檢驗認證服務類(26.1%)女性員工比例最低。</p> <p>(2) 研究發現女性專業人才認為「人際能力(溝通、協調等)」為從事技術服務業所需加強之重要工作職能；而「可充分發揮個人專業才能」、「可獲得良好的訓練與發展機會」為選擇該產業的最重要因素；雖認為技術服務業適合女性發展，但升遷為職涯發展較弱勢的一環。</p> <p>(3) 廠商辦理的員工培訓普遍無性別區隔，除自動化服務業及檢證服務業因產業特性而形成以男性員工為主的產業文化，影響女性專才的培訓機會、參與人數、參與動機。</p> <p>2、本部加工出口區管理處：</p> <p>(1) 加工出口區管理處暨所屬分處區內廠商自 90 年至 100 年 9 月，從業人員男女比例從 32%:68%之差距縮小至 46%:54%。</p> <table border="1" data-bbox="1335 890 2159 1294"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>男性</th> <th>%</th> <th>女性</th> <th>%</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>90</td><td>19,572</td><td>32%</td><td>40,742</td><td>68%</td><td>60,314</td></tr> <tr><td>91</td><td>21,123</td><td>33%</td><td>42,814</td><td>67%</td><td>63,937</td></tr> <tr><td>92</td><td>22,381</td><td>34%</td><td>44,339</td><td>66%</td><td>66,720</td></tr> <tr><td>93</td><td>25,244</td><td>36%</td><td>45,808</td><td>64%</td><td>71,052</td></tr> <tr><td>94</td><td>26,064</td><td>37%</td><td>44,181</td><td>63%</td><td>70,245</td></tr> <tr><td>95</td><td>25,579</td><td>38%</td><td>42,067</td><td>62%</td><td>67,646</td></tr> <tr><td>96</td><td>25,844</td><td>38%</td><td>41,312</td><td>62%</td><td>67,156</td></tr> <tr><td>97</td><td>23,894</td><td>41%</td><td>34,475</td><td>59%</td><td>58,369</td></tr> <tr><td>98</td><td>24,996</td><td>43%</td><td>33,006</td><td>57%</td><td>58,002</td></tr> <tr><td>99</td><td>28,967</td><td>45%</td><td>35,935</td><td>55%</td><td>64,902</td></tr> <tr><td>100/9</td><td>32,059</td><td>46%</td><td>37,535</td><td>54%</td><td>69,594</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>	年度	男性	%	女性	%	合計	90	19,572	32%	40,742	68%	60,314	91	21,123	33%	42,814	67%	63,937	92	22,381	34%	44,339	66%	66,720	93	25,244	36%	45,808	64%	71,052	94	26,064	37%	44,181	63%	70,245	95	25,579	38%	42,067	62%	67,646	96	25,844	38%	41,312	62%	67,156	97	23,894	41%	34,475	59%	58,369	98	24,996	43%	33,006	57%	58,002	99	28,967	45%	35,935	55%	64,902	100/9	32,059	46%	37,535	54%	69,594
年度	男性	%	女性	%	合計																																																																								
90	19,572	32%	40,742	68%	60,314																																																																								
91	21,123	33%	42,814	67%	63,937																																																																								
92	22,381	34%	44,339	66%	66,720																																																																								
93	25,244	36%	45,808	64%	71,052																																																																								
94	26,064	37%	44,181	63%	70,245																																																																								
95	25,579	38%	42,067	62%	67,646																																																																								
96	25,844	38%	41,312	62%	67,156																																																																								
97	23,894	41%	34,475	59%	58,369																																																																								
98	24,996	43%	33,006	57%	58,002																																																																								
99	28,967	45%	35,935	55%	64,902																																																																								
100/9	32,059	46%	37,535	54%	69,594																																																																								

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形																																																																																																																				
		(2) 研究分析女性參與教育訓練狀況，研擬相關對策。			<p>A. 賡續追蹤並糾正性別歧視招募廣告。            B. 辦理性別工作平等宣導課程。            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)有關加工出口區內(包含區內事業、目的事業【銀行、郵局】、管理處暨各分處)員工教育程度之統計及研擬相關對策如下：</p> <table border="1" data-bbox="1310 438 2184 1053"> <thead> <tr> <th colspan="9">區內員工教育程度統計表</th> </tr> <tr> <th colspan="9">中華民國 100 年 9 月</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">項目</th> <th colspan="4">男性</th> <th colspan="4">女性</th> </tr> <tr> <th>職員</th> <th>工人</th> <th>小計</th> <th>%</th> <th>職員</th> <th>工人</th> <th>小計</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>國小</td> <td>14</td> <td>104</td> <td>118</td> <td>0.17%</td> <td>43</td> <td>329</td> <td>372</td> <td>0.53%</td> </tr> <tr> <td>國中</td> <td>108</td> <td>923</td> <td>1,031</td> <td>1.47%</td> <td>162</td> <td>3,012</td> <td>3,174</td> <td>4.51%</td> </tr> <tr> <td>高中(職)</td> <td>1,685</td> <td>7,537</td> <td>9,222</td> <td>13.11%</td> <td>2,073</td> <td>16,983</td> <td>19,056</td> <td>27.09%</td> </tr> <tr> <td>專科</td> <td>3,785</td> <td>3,047</td> <td>6,832</td> <td>9.71%</td> <td>2,116</td> <td>4,980</td> <td>7,096</td> <td>10.09%</td> </tr> <tr> <td>大學</td> <td>9,410</td> <td>3,174</td> <td>12,584</td> <td>17.89%</td> <td>4,422</td> <td>2,829</td> <td>7,251</td> <td>10.31%</td> </tr> <tr> <td>碩士</td> <td>2,594</td> <td>61</td> <td>2,655</td> <td>3.77%</td> <td>779</td> <td>40</td> <td>819</td> <td>1.16%</td> </tr> <tr> <td>博士</td> <td>108</td> <td>1</td> <td>109</td> <td>0.15%</td> <td>15</td> <td>0</td> <td>15</td> <td>0.02%</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>17,704</td> <td>14,847</td> <td>32,551</td> <td>46.28%</td> <td>9,610</td> <td>28,173</td> <td>37,783</td> <td>53.72%</td> </tr> <tr> <td>總人數</td> <td colspan="8">70,334</td> </tr> </tbody> </table> <p>A. 茲據上開統計表得知，高中(職)以下教育程度女性 22,602 人(占 32.14%)；男性 10,371 人(占 15.75%)，未來將以提升員工教育程度及訓練第二專長為目標，並鼓勵女性同仁踴躍進修。</p> <p>B. 另鼓勵區內廠商與各大專院校或高中職學校攜手合作，透過「產學合作訓練」、「勞委會雙軌旗艦專班」、「推廣教育企業專班」、「教育部產學攜手計畫」、「創新育成中心進駐」等多項學習管道，提供員工多元化進修及充實專業知能或輔導考取證照。</p>	區內員工教育程度統計表									中華民國 100 年 9 月									項目	男性				女性				職員	工人	小計	%	職員	工人	小計	%	國小	14	104	118	0.17%	43	329	372	0.53%	國中	108	923	1,031	1.47%	162	3,012	3,174	4.51%	高中(職)	1,685	7,537	9,222	13.11%	2,073	16,983	19,056	27.09%	專科	3,785	3,047	6,832	9.71%	2,116	4,980	7,096	10.09%	大學	9,410	3,174	12,584	17.89%	4,422	2,829	7,251	10.31%	碩士	2,594	61	2,655	3.77%	779	40	819	1.16%	博士	108	1	109	0.15%	15	0	15	0.02%	小計	17,704	14,847	32,551	46.28%	9,610	28,173	37,783	53.72%	總人數	70,334							
區內員工教育程度統計表																																																																																																																									
中華民國 100 年 9 月																																																																																																																									
項目	男性				女性																																																																																																																				
	職員	工人	小計	%	職員	工人	小計	%																																																																																																																	
國小	14	104	118	0.17%	43	329	372	0.53%																																																																																																																	
國中	108	923	1,031	1.47%	162	3,012	3,174	4.51%																																																																																																																	
高中(職)	1,685	7,537	9,222	13.11%	2,073	16,983	19,056	27.09%																																																																																																																	
專科	3,785	3,047	6,832	9.71%	2,116	4,980	7,096	10.09%																																																																																																																	
大學	9,410	3,174	12,584	17.89%	4,422	2,829	7,251	10.31%																																																																																																																	
碩士	2,594	61	2,655	3.77%	779	40	819	1.16%																																																																																																																	
博士	108	1	109	0.15%	15	0	15	0.02%																																																																																																																	
小計	17,704	14,847	32,551	46.28%	9,610	28,173	37,783	53.72%																																																																																																																	
總人數	70,334																																																																																																																								



推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
	專業展覽之法人團體提供性別平等就業機會等。)	<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」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>100-102 年</p> <p>100-102 年</p> <p>100-102 年</p> <p>99 年 5-12 月</p>	本部商業司	<p>100 年辦理情形</p> <p>(3) 另於 100 年 9 月本部人才快訊中，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。各篇內容可至下列網站中瀏覽： <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>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
		<p>3、本部加工出口區管理處：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 舉辦人力培訓課程，提昇女性就業能力。</p>	99-102 年	本部加工出口區管理處	<p>3、本部加工出口區管理處：</p> <p>(1) 在舉辦徵才活動中，適時宣導性別平等並營造友善性別平等就業環境，期使區內事業建構更平等、友善的工作環境，茲將 99 年及 100 年度徵才活動簡述如下：</p> <p>A、99 年 10 月 30 日舉辦「2010 經濟部產業徵才博覽會」，提供 12,530 個工作職缺。</p> <p>B、100 年 2 月 12 日與高雄市政府勞工局訓練就業中心及「日月光集團」共同舉辦「日月光集團假日現場徵才活動」，提供區內勞工近 200 個工作機會。</p> <p>C、100 年 7 月 30 日舉辦「經濟部南區廠商徵才博覽會」邀集自嘉義以南至屏東之南部地區企業界暨經濟部所轄工商業(192 廠家)及大專院校(17 所)計 209 個單位共同參與，提供 12,315 職缺，參與本次活動者約 7,715 人。</p> <p>D、所屬屏東分處 99 年度計辦理廠商徵才活動 27 場次。</p> <p>(2) 99 年至 100 年 10 月計辦理 5 場次 CEO 聯誼，舉辦該項聯誼之目的，除能增進區內事業 CEO 溝通，發展廠商間業務交流，進而成為商業合作夥伴開創新商機外，並能提供更多就業職缺，及向廠商宣導提供性別平等就業機會及友善就業環境。另亦成立「楠梓加工出口區勞工安全衛生促進會」以增進楠梓加工出口區本區各事業單位勞工安全衛生合作關係，以相互合作及促進勞工安全衛生，防止災害為宗旨，適時宣導建立友善職場(100 年度計辦理 3 場次勞工安全衛生講習)。</p> <p>(3) 100 年計辦理 4 場次加工區內從業員工親子活動，藉以營造友善就業環境。</p> <p>(4) 為提昇女性就業能力，廣續舉辦人力培訓課程，100 年辦理情形如下：</p> <p>A、自 96 年 6 月起即利用事業單位生產縫紉機辦理縫紉班研習，協助中高齡女性從業員工培養第二專長，截至 100 年 10 月已辦理 13 期，計 221 人參加。</p> <p>B、另以「終身學習，人生加值」為目標，依「自我成長」及</p>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
		<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	本部國際貿易局	<p>「專業職能」兩大方向規劃課程，以厚植員工職場競爭力並兼顧員工身心靈的均衡發展，1 年分 4 次開辦職能訓練課程有語文(日文、英文、韓文)、中餐乙、丙級證照、新娘秘書培訓初級、進階等研習班及自我成長課程有創意料理、水晶串珠、咖啡調理、階梯有氧等，女性同仁可依個人興趣及時間參與，除了培養第二專長技能外，並可達到舒緩工作壓力及擴展人際關係。</p> <p>4、本部國際貿易局： (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。 (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>

推動措施	推動重點工作	推動方式	推動期程	執行單位	100 年辦理情形
	(四) 加強女性就業環境空間友善性及安全性	<p>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。</p> <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>	99-102 年	本部總務司、本部人事處、所屬行政機關及事業機構	<p>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餵母乳之政策,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>