

# 經濟部性別平等推動計畫（108 至 111 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、提升女性經濟力—提升女性勞動參與率，縮小兩性薪資差距。
- 二、去除性別刻板印象與偏見—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。
- 三、強化高齡社會之公共支持—支持高齡者積極參與社會、延緩老化並預防失能、減輕女性照顧負擔。
- 四、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。
- 五、加強性別觀點融入本部及所屬各機關業務—強化性別平等政策與措施之規劃、執行及評估，促進實質性別平等。

## 貳、性別議題、性別目標與策略

- 一、**院層級議題**（行政院秘書長 107 年 3 月 23 日院臺性平字第 1070167199 號函核定；同年 8 月 9 日院臺性平字第 1070184057 號函修正「議題二、提升女性經濟力」及「議題三、去除刻板印象與偏見」）（以下僅摘錄涉及經濟部議題）

### （一）性別議題 1: 提升女性經濟力

#### 1、**重要性**（摘錄）

低勞參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，兩性經濟力的平等是進步社會的普世價值，女性能否進入優質勞動市場並持續就業是性別平等的重要指標。

## 2、現況與問題(摘錄)

(1) 2016 年女性平均勞參率與男性落差 16.3%。

(2) 婚育年齡(30-39 歲)女性勞參率降至 79.48%，已婚者較未婚者勞參率差距 19.54%，已婚女性約近 2 成曾因婚育離職。

(3) 55 歲以後女性勞參率大幅下降(約 4 成)；歐美、日本、新加坡中高齡女性勞參率皆在 6 成以上。

(4) 性別薪資落差為 14%。

## 3、性別目標與策略 (經濟部列管部分)

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
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。 二、重塑中高齡勞動價值，避免女性提早退休。 三、縮小職業性別隔離及薪資差距。	提升 30-39 歲及 50-59 歲女性勞動參與率，使未來四年之增長幅度，皆不低於前三年之平均增幅。	<b>促進婦女創(就)業</b>	一、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。 <b>【中小企業處】</b> 二、辦理提升女性專業知能之培力課程，以促進女性創(就)業。 <b>【中小企業處、商業司】</b> 三、樹立女性創業典範，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。 <b>【中小企業處】</b>	一、協助成立女性新創事業達成件數。 107 年：80 家。 108 年：80 家。 109 年：80 家。 110 年：80 家。 111 年：80 家。 二、辦理提升女性專業知能之培力課程達成培訓人次。 107 年：2,170 人次。 108 年：2,170 人次。 109 年：2,170 人次。 110 年：2,170 人次。 111 年：2,170 人次。 三、樹立女性創業典範。 107 年：15 家。 108 年：15 家。 109 年：15 家。 110 年：15 家。 111 年：15 家。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			<p>四、透過諮詢、診斷、陪伴式輔導等輔導措施，於微型企業面臨相關法規問題時，提供解決建議，使其降低經營風險。<b>【中小企業處】</b></p> <p>五、協助台灣具外銷能力之女性企業家開拓國際貿易市場，促進女性企業透過網路進入國際市場。<b>【國際貿易局】</b></p>	<p>四、提供微型企業線上諮詢與協處服務案次。(以專線電話及資通訊科技應用等工具，協助微型企業線上即時諮詢與協處服務，提供問題解決建議，使其降低經營風險)</p> <p>107年：800案次。 108年：800案次。 109年：800案次。 110年：800案次。 111年：800案次。</p> <p>五、於「台灣經貿網(Taiwan Trade)」設立英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利於國際買主快速瀏覽搜尋合作對象。</p> <p>107年：瀏覽人次24,000人次。 108年：瀏覽人次25,000人次。 109年：瀏覽人次26,000人次。 110年：瀏覽人次27,000人次。 111年：瀏覽人次28,000人次。</p>
		營造性別平等友善職場	<p>一、推動性別主流化標竿廠商，將不同規模的廠商、企業採用不同的協助措施(分層辦理)，並納入篩選機制中，誘發提升女性經濟力。<b>【工業局】</b></p> <p>二、規劃於加工出口</p>	<p>一、樹立性別主流化標竿廠商，將不同規模的廠商/企業納入篩選機制之家數(評選作業：2年/次)。</p> <p>107年：6家。 109年：6家。 111年：6家。</p> <p>二、於加工出口區試辦</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			<p>區試辦友善職場入廠輔導，以瞭解事業單位對於友善職場推動情形，並邀請專家學者及召集業務單位組成專案輔導小組，針對事業單位落實性別平等、健康保護、勞動法令、職場平權等執行入廠輔導，以提升友善職場環境。【加工處】</p> <p>三、將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評分項目。【技術處、工業局、能源局、中小企業處】</p> <p>四、運用科專計畫，要求廠商於申請計畫書中訂定「營造性別平等工作環境」規劃作法，並納入審查說明項目。【技術處】</p>	<p><b>友善職場入廠輔導家數。</b></p> <p>107年：7家。 108年：7家。 109年：7家。 110年：7家。 111年：7家。</p> <p>三、將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評選準則占分項目。</p> <p>107年：6項。 108年：6項。 109年：6項。 110年：6項。 111年：6項。</p> <p>四、申請計畫書中提出「營造性別平等工作環境」規劃作法之廠商家數。</p> <p>107年：2家。 108年：5家。 109年：5家。 110年：5家。 111年：5家。</p>
		推動彈性工作時間地點	一、將「彈性工作時間地點、薪資結構、性別薪資差異等」納入加工出口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	一、辦理加工出口區事業單位性別工作平等法勞動檢查家數。 <p>107年：80家。 108年：80家。 109年：80家。 110年：80家。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			<p>單位推動彈性工作時間地點。<b>【加工處】</b></p> <p>二、將「彈性工作時間地點」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以鼓勵企業/廠商推動彈性工作時間地點。<b>【技術處、工業局、能源局、中小企業處、中辦】</b></p> <p>三、將「推動彈性工作時間地點」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業推動彈性工作時間地點。<b>【工業局】</b></p> <p>四、請本部所屬事業機構落實實施彈性上下班措施，並視需要自行訂定彈性上下班時間或經勞資協議進行工作時間彈性調配（包括開放員工因哺育 3 歲以下子女申請縮減工時措施）。<b>【國營會、各事業機構】</b></p>	<p>111 年：80 家。</p> <p>二、將「彈性工作時間地點」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數。</p> <p>107 年：7 項。 108 年：7 項。 109 年：7 項。 110 年：7 項。 111 年：7 項。</p> <p>三、發送「推動彈性工作時間地點」相關文宣資料份數。</p> <p>107 年：50,000 份。 108 年：50,000 份。 109 年：50,000 份。 110 年：50,000 份。 111 年：50,000 份。</p> <p>四、本部所屬事業機構落實彈性上下班及彈性工作時間，開放員工經勞資協議進行工作時間彈性調配。</p>
		促進二度就業	一、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	一、增列「僱用二度就業婦女」於輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			<p>選準則，以促進二度就業。<b>【技術處、工業局、能源局、中辦】</b></p> <p>二、辦理傳統市場攤商教育訓練或活動，宣導攤商經營者僱用二度就業婦女。<b>【中辦】</b></p> <p>三、將「鼓勵企業僱用二度就業婦女」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用二度就業婦女。<b>【工業局】</b></p>	<p>項數。</p> <p>107年：5項。 108年：5項。 109年：5項。 110年：5項。 111年：5項。</p> <p>二、針對傳統市場攤商經營者宣導僱用二度就業婦女場次。 107年：3場次。 108年：4場次。 109年：5場次。 (110年以後尚未確定)。</p> <p>三、發送「鼓勵企業僱用二度就業婦女」相關文宣資料份數。 107年：50,000份。 108年：50,000份。 109年：50,000份。 110年：50,000份。 111年：50,000份。</p>
		避免提早退休	<p>一、將「僱用中高齡勞工」指標納入相關輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以鼓勵企業/廠商僱用中高齡勞工。<b>【技術處、工業局、能源局】</b></p> <p>二、將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明</p>	<p>一、增列「鼓勵企業僱用中高齡勞工」於輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數。 107年：4項。 108年：4項。 109年：4項。 110年：4項。 111年：4項。</p> <p>二、發送「鼓勵企業僱用中高齡勞工」相關文宣資料份數。 107年：50,000份。 108年：50,000份。 109年：50,000份。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用中高齡勞工。 <b>【工業局】</b>	110年：50,000份。 111年：50,000份。
		改善科系/職場性別隔離	<p>一、提升台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含女性發明人，鼓勵女性進入智慧財產領域。<b>【智慧財產局】</b></p> <p>二、辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講，增進廠商性別意識，促進廠商加速改善性別隔離情形。<b>【工業局】</b></p> <p>三、於本部、各事業機構網站及本部所屬事業機構永續報告書揭露其員工、主管性別比例資料，以瞭解性別落差。<b>【國營會、各事業機構】</b></p>	<p>一、提升台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含女性發明人之比率。 107年：30%。 108年：30%。 109年：30%。 110年：30%。 111年：30%。</p> <p>二、於本部所轄工業區，辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講場次。 107年：40場。 108年：40場。 109年：40場。 110年：40場。 111年：40場。</p> <p>三、公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 107年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 108年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 109年：公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料。 110年：辦理本部所屬事業機構員</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			四、辦理所轄加工出口區性別統計(包含薪資)，以瞭解性別落差。 【加工處】	工、主管性別統計分析，並研提建議。 111年：辦理本部所屬事業機構員工、主管性別統計分析，並研提建議。 四、辦理所轄加工出口區性別統計(包含薪資)，並公開於本部性別平等專區網站。

## (二) 性別議題 2: 去除性別刻板印象與偏見

### 1、重要性(摘錄)

性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰；CEDAW 第 5 條針對社會文化模式則指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。

### 2、現況與問題(摘錄)

- (1)我國性別角色分工仍受傳統觀念影響。
- (2)女性依舊負擔主要的家庭照顧責任，性別刻板家務分工不利女性參與勞動市場。
- (3)婚姻與家庭型態愈趨多元，但民眾對於多元性別樣態之生活處境，以及多元家庭成員之支持與認識仍待加強。

### 3、性別目標與策略(經濟部列管部分)

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
一、消除基於	一、基於男女任	配合加強宣	一、透過多元學習	一、辦理加強男性



性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>男女任務定型所產生之偏見。</p> <p>二、使雙親瞭解教養子女為其共同責任。</p> <p>三、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度。</p>	<p>務定型所產生偏見情形減少10%。</p> <p>二、15歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)之平均每日無酬照顧時間(含照顧子女)由1.13小時提升至1.3小時。</p> <p>三、民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度提高10%。</p>	<p>導15歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)參與家庭照顧之觀念及行動改善家務分工之性別刻板印象。(提升「15歲以上有偶女性之丈夫之平均每日無酬照顧時間」策略四)</p>	<p>管道提升男性參與家庭照顧(含料理家務)之認知與能力：<b>【加工處、各事業機構】</b></p> <p>(一)規劃辦理強化家庭價值、親職教育或料理家務技能等相關課程或演講，例如男性家政專班、褓母班、烹飪班、縫紉班、清潔收納班、居家照顧班…等。</p> <p>(二)發揮創意舉辦實用有趣的動態活動，提升男性分擔家務的興趣與意願，例如男性家事達人賽、烹飪金手獎、收納點子王、一日奶爸…等。</p> <p>二、將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入</p>	<p><b>參與家庭照顧(含料理家務)相關活動、課程或演講之場次。</b></p> <p>107年:22場。 108年:28場。 109年:34場。 110年:40場。 111年:46場。</p> <p>二、將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			企業輔導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則或評分項目中。【技術處、工業局、中小企業處、能源局】	企業輔導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則或評分項目之項數。 107年：5項。 108年：5項。 109年：5項。 110年：5項。 111年：5項。

### (三) 性別議題 3: 強化高齡社會之公共支持

#### 1、重要性(摘錄)

- (1) 根據國發會 2016 年推估，臺灣的 65 歲以上老年人口占總人口比例，將於 2018 年達到 14% 的高齡社會，並將於 10 年後（2026 年）達到 20% 的超高齡社會。
- (2) 鑑諸世界經驗，應同步從觀念與政策兩管道入手，一方面強化「老年生活自理」之觀念；次方面及時普設「支持老年生活自理」之社區與家庭支持服務，以創造多世代融合式的高齡友善社會，化解我國的高齡化危機。

#### 2、現況與問題(摘錄)

- (1) 2014 年女性平均餘命較男性多 6 歲，惟不健康存活年數為 9.8 年(男性 8 年)。
- (2) 2018 年老年人口比率將達 14.5%(高齡社會)，又老年人社會活動參與度有待提升。
- (3) 初階照顧服務就業人力不足，造成亞健康與輕度失能失智症長者之服務有限，預防效果不足，形同加重我國社會超高速高齡化之長照負擔。

#### 3、性別目標與策略 (經濟部列管部分)

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕女性照顧負擔	<p>一、老人社會活動參與情形達70%。</p> <p>二、老人獨立外出活動比率達77%。</p>	開發亞健康族群日常生活輔具及推廣使用。	<p>一、推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群及高齡者所需之日常生活輔具，加速產業升級轉型；另研發預防與照護需求之智慧健康整合系統，推動健康福祉產業。【工業局、技術處】</p> <p>二、推廣國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範，建立標準、檢測及驗證體系，滿足高齡者行動無礙、生活無礙、安全及舒適需求，促進輔具產業發展。【標準檢驗局】</p>	<p>一、推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群、高齡者所需輔具及研發預防與照護需求之智慧健康服務：</p> <p>107年：2案 108年：2案 109年：2案 110年：2案 111年：2案</p> <p>二、辦理國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範之推廣活動：</p> <p>107年：2案 108年：2案 109年：2案 110年：2案 111年：尚未確定</p>

#### (四) 性別議題 4: 促進公私部門決策參與之性別平等

##### 1、**重要性**(摘錄)

(1)參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會；提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

(2)世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 2015 年發表報告

指出，依摩根史丹利資本國際公司（Morgan Stanley Capital International）所編製的證券指數（MSCI）全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人（CEO）且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出 36% 的股本回報率（經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%），亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。

## 2、現況與問題（摘錄）

(1) 公部門的決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，影響決策參與及資源分配之權力。

A. 2017 年 7 月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 95.02%，較前次調查（2017 年 1 月）之 94.38% 略為上升。

B. 2017 年 7 月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 63.379%、監察人（監事）為 75.26%，兩者均較前次調查（2017 年 1 月）之 61.39%、72.73% 略有提升。

C. 2017 年 7 月國營事業其董（理）事任一性別比例達三分之一者占 8.33%，與前次（2017 年 1 月）調查持平；監察人（監事）為 75%，較前次調查（2017 年 1 月）62.5% 提升。

(2) 私部門女性參與決策性別比例差距較為懸殊，仍待改善。【2016 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 13.1% 及 24.3%，均較 2015 年 12.6% 及 23.2% 微幅提升，女性比例仍低】

## 3、性別目標與策略（經濟部列管部分）

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
一、公部門達成任一性別不少於三	一、提升公部門決策參與機制中任一性	委員會	一、於辦理中小企業政策審議委員會委	一、經濟部委員會委員任一性別不少於三分之一達成率：

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>分之一</p> <p>(一) 提升行政院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(二) 提升行政院各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(三) 提升行政院各部會主管國營事業其董(理)、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(四) 持續鼓勵及輔導地方政府落實三分之一性別比例原則。</p>	<p>別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例。</p> <p>三、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。</p> <p>四、提升女性內閣人數。</p> <p>五、提升性別預算比率。</p>		<p>員改聘時，提升其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。【中小企業處】</p> <p>二、持續推動所屬委員會委員任一性別1/3性別比例，並以達成40%性別比例為目標。【工業局】</p>	<p>107年：100%</p> <p>108年：100%</p> <p>109年：100%</p> <p>110年：100%</p> <p>111年：100%</p> <p>二、所屬委員會委員任一性別已達成1/3，尚未達40%性別比例(計2家)之達成家數。</p> <p>108年：達成目標數1家，累計達成度50%。</p> <p>109年：達成目標數1家，累計達成度50%。</p> <p>110年：達成目標數1家，累計達成度50%。</p> <p>111年：達成目標數1家，累計達成度50%。</p>
		財團法人	<p>一、將董監事性別比例達成情形，納入年度經濟事務財團法人業務監督及績效考評項目，以加強宣導政府當前推動性別平權政策。</p> <p>二、建立女性董監事人選資</p>	<p>主管之經濟事務財團法人董事或監事任一性別尚未達1/3性別比例(計有10家)之達成家數。</p> <p>109年：達成目標數3家，累計達成度30%。</p> <p>110年：達成目標數2家，累計達成度50%。</p> <p>111年：達成目標數5家，累計達成度100%。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
二、持續提升公部門性別較少者參與比率 三、提升私部門女性參與決策比例 (一) 提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例。 (二) 提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例。 (三) 提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。 四、促進女性賦權與性別平等的預算			料庫，並增加女性董監事人選之推薦。【技術處、資訊中心、工業局、國際貿易局、標準檢驗局/人事處】	
		國營事業	一、建立女性董監事人選資料庫，並增加女性董監事人選之推薦。 二、請公股代表之政府機關(構)以推派女性同仁擔任為原則。 三、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。【各事業機構/國營會】	所屬國營事業董事或監事任一性別尚未達 1/3 性別比例(計有 4 家)之達成家數。 111 年：達成目標數 4 家，累計達成度 100%。

## 二、部會層級議題

### (一) 性別議題 1: 鼓勵女性進入能源、環境相關領域

#### 1、重要性

- (1)1995 在聯合國通過的《北京行動綱領》第 253 條明訂各國、各級政府應確保女性，有機會作為環境計畫的規劃、設計、管理、執行和評估人員，參與各級環境決策工作；第 256 條也強調要促進女孩和所有年齡女性在科學、技術、經濟以及自然資源管理有關的其他學科上的教育，並在這些領域內制定女性培訓方案，擴大僱用與升遷女性的機會。
- (2)2002 年的世界永續發展高峰會所通過的《約翰尼斯堡行動計畫》中，強調應當在能源政策加入性別觀點，讓能源的提供有助於促進平等，其關注面不應偏向技術開發，而應同樣重視服務提供與消費者的行為，瞭解弱勢使用脆弱性並開發，制定有助於社會公平與環境永續的價格與分配制度。

## 2、現況與問題

- (1)傳統角色的性別分工，造成女性在環境、能源與科技等廣義理工的領域，從就學到就業，都明顯屬於少數。依據教育部 2017 年(105 學年度畢業生)大專校院畢業生統計資料，醫藥及社福領域的女性畢業生占 78.5%、藝術及人文領域的女性畢業生占 70.4%；社會科學、服務及商業管理等領域的女性畢業生約占 61%~60%之間；但資訊通訊科技領域的女性畢業生只占 30.1%、工程製造及營建領域的女性畢業生只占 18.1%。
- (2)根據 105 年本部性別統計年報有關「科技研究發展人力」性別統計資料顯示從 101 年至 105 年平均女性結構比為 28%，囿於傳統角色性別分工，台灣在廣義的理工領域（包含科學、技術、工程、數學等）女性較少，造成職業性別的水平及垂直隔離。
- (3)查本部 106 年度推動性別主流化執行計畫成果報告中，能源局辦理 106 年節能標竿選拔活動，僅 16.8%的報名廠商有女性參與節能推動工作；能源局業界能專計畫 103 年至 106 年通過 138 案，女性企業主僅占 11%；又能源領域研究計畫之女性中高階主

管人員比例從 103 年占 25.9%至 106 年占 27.4%，雖略有成長，惟顯示能源領域議題具有專業性，進入門檻較高，女性投入的占比仍偏低，女性主管比例也隨之偏低。

(4)環境（包括自然與實質環境）、能源與科技等場域內缺乏女性的參與決策，也經常執著於傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，而非對使用者的不同經驗與需求的瞭解，這導致了許多政策措施對於女性與各種弱勢族群的需求或潛在貢獻容易忽略。

### 3、性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
改善職業性別 隔離	<p>一、逐年提升能源領域研究計畫之女性中、高階主管人員比例。</p> <p>108 年：25.80%</p> <p>109 年：26.40%</p> <p>110 年：26.80%</p> <p>111 年：27.00%</p> <p>二、邀請婦女團體參與能源政策相關活動。</p> <p>108 年：1 場</p> <p>109 年：1 場</p> <p>110 年：1 場</p> <p>111 年：1 場</p> <p>三、逐年提升女性參與各項能源會議比例。</p> <p>108 年：30.00%</p> <p>109 年：31.00%</p> <p>110 年：32.00%</p> <p>111 年：33.00%</p>	鼓勵女性投入能源相關領域。	<p>一、於能源領域研究計畫中，培育具決策能力之女性中、高階主管人員(含研究員級、副研究員級)。【能源局】</p> <p>二、邀請婦女團體參與能源政策相關活動，並提升各項能源會議女性參與率。【能源局】</p>



性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>一、逐年提升水利領域人才資料庫女性專家學者比例。</p> <p>108年：31.11% 109年：31.61% 110年：32.11% 111年：32.61%</p> <p>二、逐年提升地質敏感區研習班女性學員參訓比例。</p> <p>108年：25.00% 109年：26.00% 110年：27.00% 111年：28.00%</p> <p>三、逐年提升女性參加各類礦場安全管理人員訓練比例。</p> <p>108年：12.0% 109年：12.5% 110年：13.0% 111年：13.5%</p>	鼓勵女性投入環境相關領域。	<p>一、透過「e河川知識服務網」再生水服務平台、「織台灣水網」平台交流，提供產業輔導、宣傳及媒合等服務，提高女性參與機會，並透過再生水產業推動研討會、氣候變遷研討會等，鼓勵公民參與活動，提高女性參與者意願。【水利署】</p> <p>二、辦理地質研習提供三分之一參訓名額予女性報名，藉以提升女性從事地質相關工作意願。【中央地質調查所】</p> <p>三、鼓勵女性參與礦業經濟活動，並於辦理監督檢查業務時，向業者宣導指派女性參加各類礦場安全管理人員訓練，協助女性取得證照。【礦務局】</p>

## (二) 性別議題 2: 提升女性創(就)業機會與能力

### 1、重要性

(1) 女性薪資較男性為低，加上社會角色的期待等因素，可能迫使女性選擇負擔照顧及家務工作或形成非連續性就業模式，導致女性經濟力量不足。經濟資源的多寡與穩定與否不僅影響個人生活，同時也影響個人社會權力的強弱，因此性別平等必需在

經濟資源的平等地位上才能達成，政府應以更積極的創(就)業輔導政策協助、促進女性創(就業)或避免女性中斷就業。

- (2)根據 APEC 政策支持小組(PSU)的研究報告，性別平權在經濟發展的潛能是很大的，如能使更多女性投入經濟發展的行列，一年可為世界增加 10 兆美元以上的 GDP。臺灣婦女多數擁有高教育程度，如何提升女性創(就)業的機會及能力，將是影響女性投入職場的重要因素。
- (3)隨著高齡少子化社會的來臨，最直接面臨的問題之一即是勞動力短缺，提高女性就業、創業機會，是補足勞動缺口、擺脫經濟困境與帶領經濟前進的關鍵力量。另數位經濟的興起，亦提供女性就業、創業與營運模式創新的機會，並可降低家庭與事業的衝突，提高經濟地位的自主性。

## 2、現況與問題

- (1)依據 106 年中小企業白皮書資料顯示(105 年可以區分企業代表人性別的企業家數總計有 144 萬 958 家)，其中女性企業家數有 51 萬 6,249 家，占合計家數 35.83%，提供 5.5 兆元之銷售額，顯示女性企業對我國經濟發展之影響力與重要性。另女性企業中有高達 99.22%為中小企業(51 萬 2,214 家)，亦即女性企業以中小企業為主。
- (2)女性企業主經營的企業以批發及零售業為大宗，約有 6 成 1 為獨資經營、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，加上欠缺對借貸規定及借貸程序的相關資訊及知識，更削弱其取得資金的能力，降低金融機構對其融資之意願。又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。
- (3)現行女性進入職場後，多數仍承擔大部分的家庭照顧(包括兒

童、少年及老人) 及家務工作，導致面臨無法充分接受教育及培訓的障礙。

### 3、性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提升女性取得創(就)業知能及進入市場機會的權利。	<p>一、協助成立 5 年內之女性企業，提供業師輔導陪伴，就企業發展期間之困境提供建議，進而穩定成長並帶動勞動參與。</p> <p>108 年：40 家 109 年：40 家 110 年：40 家 111 年：40 家</p> <p>二、中小企業信用保證基金提供信用保證，每年協助微型女性企業融資金額比例規劃如下：</p> <p>108 年：30.50% 109 年：30.75% 110 年：31.00% 111 年：31.25%</p> <p>三、補助女性企業主申請科專案件數。</p> <p>108 年：132 件 109 年：133 件 110 年：138 件 111 年：138 件</p>	提升女性創(就)業機會。	<p>一、透過提供業師陪伴輔導及企業資源媒合，強化女性企業經營體質，提高永續經營之可能。【中小企業處】</p> <p>二、運用信保機制，提高金融機構辦理微型女性企業融資意願。【中小企業處】</p> <p>三、辦理女性企業主申請科專案件之加分優惠措施。【工業局、中小企業處、能源局】</p>
	<p>一、舉辦網路行銷說明會，提升女性企業網路運用技巧，女性參加人次規劃如下：</p> <p>108 年：1,560 人次 109 年：1,570 人次 110 年：1,585 人次 111 年：1,600 人次</p>	提昇女性創(就)業能力。	<p>一、提升女性企業網路運用技巧，開拓國際貿易市場，除將婦女企業網與台灣經貿網互設連結，以相互提升曝光率外，並發布成功運用網路拓銷之婦女企業報導，提供女性企業楷模。【國際貿易局】</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>二、提升女性企業資訊素養能力、組成群聚、建立偏鄉科技應用能量與網路創新應用模式。</p> <p>108年：150家 109年：150家 110年：150家 111年：150家</p> <p>三、加強宣導女性運用中小企業網路大專校進行學習，提升網路學習進修比例。</p> <p>108年：45.00% 109年：45.00% 110年：45.00% 111年：45.00%</p> <p>四、辦理智慧財產業務宣導或訓練，宣導並鼓勵女性參與，參與比例規劃如下：</p> <p>108年：47%。 109年：48%。 110年：49%。 111年：50%。</p>		<p>二、在地輔導女性企業導入網路工具應用，提升企業數位應用能力。【中小企業處】</p> <p>三、營運數位學習平臺，整合多元學習資源，增進學習管道，強化女性職場競爭力。【中小企業處】</p> <p>四、辦理「專利法令說明會」、「商標法令說明會」、「文創主題說明會」、「保護智慧財產權服務團」及「全球專利檢索系統宣導說明會」，加強女性對智慧財產權保護之瞭解，提升女性進入智財領域職場之核心職能。【智慧財產局】</p>

### (三) 性別議題 3: 促進公私部門加強性別意識之宣導及推廣

#### 1、重要性

(1) 性別平等是一種價值，一種思維方式，更是一種行動目的；而從經濟的觀點看，教育是使傳統僵固性別價值單一化瓦解最有效的、最經濟的方式。因此，性別平等政策綱領強調應積極落實性別平等教育，強化並研發具性別平等意識的職前與在職訓練課程，深化性別平等觀念，實現性別主流化的政策目標，落實「追求平等、

反制歧視」、「尊重差異、鼓勵多元」及「公平分配、共享資源」的基本理念。

- (2)開發女性勞動力，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)女性勞動參與的意願，促進工作與家庭的平衡以及兩性就業機會的平等。

## 2、現況與問題

- (1)根據 105 年本部性別統計年報資料顯示，101 年至 105 年本部及所屬各行政機關職員平均女性結構比為 37.66%；工業局所轄各工業區廠商員工平均女性結構比為 38.82%；加工出口區職員平均女性結構比為 33.8%，顯示本部所轄公私部門的男性職員比例較高。

- (2)提供本部暨所屬機關員工及所轄工業區、加工出口區廠商具性別平等意識的訓練課程或宣導活動，可協助其更瞭解不同性別者的觀點與處境，協助覺醒並提升性別意識、解構性別刻板印象與性別迷思，有助性別觀點融入業務，共創性別友善職場環境。

## 3、性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
加強落實性別平等教育訓練	<p>一、逐年提升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。</p> <p>108 年：82%</p> <p>109 年：83%</p> <p>110 年：84%</p> <p>111 年：85%</p> <p>二、加強辦理職場性騷擾、職場霸凌之宣導</p>	持續加強所屬公務人員提升性平意識與知能。	<p>一、依課程目標及實際需要，辦理業務相關性別平等基礎課程及進階課程，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。<b>【本部人事處及所屬各機關】</b></p> <p>二、由近 3 年有性騷擾案件之機關，加強辦理職場性騷</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p><b>措施及教育訓練課程。</b></p> <p>108年：40場次 109年：40場次 110年：40場次 111年：40場次</p>		<p>擾、職場霸凌之宣導措施及教育訓練課程。<b>【智慧財產局、加工出口區管理處、水利署及各事業機構】</b></p>
	<p><b>一、於各項說明會、專題演講或活動，發送性別平等文宣資料。</b></p> <p>108年：53,650份 109年：53,850份 110年：54,150份 111年：54,650份</p> <p><b>二、依性別平等政策綱領各領域內容或性別平等重要議題，逐年舉辦性別平等相關活動，舉辦場次規劃如下：</b></p> <p>108年：60場 109年：62場 110年：65場 111年：70場</p>	<p>提高廠商性平意識與知能。</p>	<p>一、藉由與廠商接觸的多元管道(如各項說明會、專題演講或活動等)，進行性平意識宣導(如發送文宣資料、張貼海報等)。<b>【工業局、加工出口區管理處、國際貿易局、智慧財產局、標準檢驗局、中小企業處】</b></p> <p>二、辦理性別平等講習活動、藝文競賽、有獎徵答、法令宣導及國際移工宣導活動，並於各項活動之報到及休息時間播放宣導短片。 <b>【工業局、加工出口區管理處】</b></p>