

## 經濟部性別平等推動計畫（115 至 118 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—擴大女性參與政治、國家及公共事務的管道，建立性別平權決策參與機制，以促進權力、決策及影響力的性別平等。
- 二、 性別友善職場與提升女性經濟力—強化私部門建構性別友善職場環境，縮減職場性別隔離與薪資落差，提升女性創業環境，保障女性經濟安全。
- 三、 促進健康之性別平等—推動不同性別者的健康平等，提供性別友善的健康照顧服務。
- 四、 打造具性別觀點的環境空間及科技創新—將性別觀點導入科學研究或研發，並於產品研發設計融入多元性別觀點，以確保落實性別化創新應用。

### 貳、性別議題、目標與策略

#### 一、 院層級議題(行政院秘書長 114 年 12 月 3 日院臺性平長字第 1145023523 號函核定)

##### (一) 議題一、促進公私部門決策參與之性別平等

##### 1. 重要性說明(摘錄)

- (1) 提升女性權力、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。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；賴總統亦於國家希望工程國政願景中，提出促進女性決策與政治參與之政策方向。此外，聯合國永續發展目標(SDGs)強調確保婦女全面參與政治經濟與公共決策，以及有公平的機會參與各個階層的決策領導；「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第 25(c)點次進一步指出「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」。

- (2) 麥肯錫 2023 年《多元越來越重要》(Diversity Matters Even More)報告、

世界經濟論壇(WEF)2023 年《多元、平等、共融燈塔》報告，以及臺灣女董事協會《2024 年女性治理白皮書》等，均明確指出女性加入決策階層，組成多元化的領導團隊，將為企業帶來更多好處，包括財務表現更佳、員工滿意度與人才留任率高，以及能夠提升正面社會影響力與企業形象。

綜上，國內外不同官方與民間組織報告或文件，均顯示積極促進女性參與各領域與各階層決策的重要性。

## 2. 現況與問題(摘錄)

- (1) 依 113 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會委員任一性別比例達 40%者占 90.39%；政府捐助或出資超過 50%之財團法人董監事任一性別比例達 40%者，監事提升至 86.54%，惟董事尚未達 50%；國營事業董事與監事任一性別比例達 40%者為 30.77%及 50%，仍有很大努力提升的空間。
- (2) 有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 20 年，行政院更於 108 年起逐步引導朝向 40%邁進，相關工作已初具成效，惟如 CEDAW 第 40 號一般性建議所指出，儘管締約國針對婦女有權在所有決策系統中享有平等和包容性的代表權，取得重要的進展，但這項權利仍未得到尊重，這也嚴重阻礙 CEDAW 規定的所有其他權利的落實。而在政府捐助財團法人、國營事業之董、監事部分，也有很大的進步空間。

### 3. 目標與策略

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)
1. 促進公部門決策參與性別平等 (1) 行政院各部會所屬委員會朝性別均等邁進	機關(包含二級與三級機關)所屬委員會 1. 委員任一性別比率達 40%之達成率為 95% 2. 委員性別衡平性之達成率為 70%	1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 2. 訂定暫行特別措施。 3. 增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。	一、經濟部所屬委員會截至 114.4.30 共計 69 個，委員性別比率達 40%者，計 56 個(81.16%)。28 個委員會達成性別衡平(40.58%)。 二、請各任務編組於其任期屆滿前，增加任一性別委員人選，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。 三、經濟部擔任幕僚作業之行政院任務編組計 2 個及促進其成員任一性別比率達成政策目標之具體做法，說明如下： (一) 有關促進行政院水及流域永續推動小組成員性別衡平性部分： 1. 依「行政院水及流域永續推動小組設置要點」規定，該小組委員係部會首長，爰較難掌控達	一、委員任一性別比率達 40%之達成率 115 年：84.06% 116 年：89.86% 117 年：94.20% 118 年：97.10% 二、委員性別衡平性達成情形 115 年：43.48% 116 年：59.42% 117 年：66.67% 118 年：71.01%

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>成性別比例政策目標。</p> <p>2. 未來行政院檢討設置要點時，適時建議將委員層級調整為簡任級以上主管或增列專家學者委員，並就少數性別提供建議人選名單，供行政院派兼之參考，以提升委員會組成之性別衡平性。</p> <p>(二) 行政院國家永續發展委員會非核家園推動專案小組成員性別衡平性部分：</p> <p>1. 行政院國家永續發展委員會非核家園推動專案小組運作要點已於 114 年 3 月將任一性別不得少於三分之一規定納入並完成修訂。</p> <p>2. 辦理新任諮詢委員作業時，就諮詢委員中少數性別者提供具性別衡平性建議名單。</p> <p>四、至不利處境女性決策參與部分，考量各任務編組成立目的及任務差異大，經濟</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)
			部將視議題內容，提升不利處境女性參與率。	
1. 促進公部門決策參與性別平等 (2)政府捐助財團法人董監事任一性別比例邁向40%	政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達40%之達成率： 董事60%、監事90%	1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 2. 訂定暫行特別措施。 3. 增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 4. 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 5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利	一、經濟部主管22家政府捐助財團法人，截至113.12.31，董事任一性別比例達40%者，計8家，達成率36.36%；另監事(監察人)任一性別比例列入達40%者，計9家，已達成7家，達成率77.78%。 <b>【按：監事(監察人)排除計列僅3人之政府捐助財團法人，惟該監事(監察人)任一性別比例仍應不少於1/3。】</b> 二、經濟部主管22家政府捐助財團法人，截至113.12.31董監事任一性別比例未達1/3名單： (一)董監事均未達者，計台灣雜糧發展基金會、工業技術研究院及中興工程科技研究發展基金會等3家。 (二)董事未達者，計金屬工業研究發展中心、中興工程顧問社、台灣非破壞檢測協會、	<b>【董事】</b> 115年：36.36% 116年：40.91% 117年：50% 118年：63.64% <b>【監事】</b> 115年：77.78% 116年：88.89% 117年：100% 118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)
			<p>石材暨資源產業研究發展中心及核廢料蘭嶼貯存場使用雅美(達悟)族原住民保留地損失補償基金會等 5 家。</p> <p>三、改進措施：</p> <p>(一) 請業管單位督導法人將性別比例原則納入設置依據規範 (依行政院秘書長 113.1.18 函之精進建議)。</p> <p>(二) 各業管單位及財團法人建立女性董事、監察人資料庫，以利提供女性董事、監察人人選。</p> <p>(三) 每年辦理敘獎作業，並將性別比例達成情形，納入年度經濟事務財團法人績效評估作業及業務實地查核之評估指標。</p> <p>(四) 落實個案檢討，於辦理董事、監察改聘作業時，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。</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>(五) 依核定之推動計畫績效指標，滾動修正內部控管表，並函知業管單位，以加強控管。</p> <p>(六) 於實地業務查核時，進行性別平等議題之政策宣導。</p>	
<p>1. 促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(2) 國營事業董監事任一性別比例邁向40%</p>	<p>國營事業董、監事任一性別比例達40%之達成率：</p> <p>董事40%、監事70%</p>	<p>1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>2. 訂定暫行特別措施。</p> <p>3. 增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p> <p>4. 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>一、經濟部所屬國營事業機構董事及監察人(含審計委員會委員)，將持續依「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)，依績效指標性別比率目標推派人選。</p> <p>二、經濟部所屬國營事業機構董事「任一性別達40%達成率」之績效指標現況值為25%(目前4家公司有1家達成)。</p> <p>三、經濟部所屬國營事業機構(4家)監事之績效指標現況值為100%(台電、中油、台糖公司各為3人，不列入計算，僅台水公司符合任一性別</p>	<p>【董事】</p> <p>115年：25%</p> <p>116年：25%</p> <p>117年：25%</p> <p>118年：50%</p> <p>【監事】</p> <p>115年：100%</p> <p>116年：0%</p> <p>117年：0%</p> <p>118年：0%</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>比例達 40%)。</p> <p>四、已排除計列監事(或獨立董事)僅有 3 人之國營事業，惟該監事(或獨立董事)任一性別比例仍應不少於 1/3。</p> <p>五、台電、中油及台糖公司監事各為 3 人，不列入計算，因台水公司監事有 5 人，爰僅將台水公司 1 家列入本項績效指標計算(達成值為 100%或 0)。</p> <p>六、台水公司監事 2 年改選一次，114 年已改選完畢，目前監事任一性別比例達 40%，本項績效指標現況達 100%，爰修正 115 年為 100%，惟本屆屆期至 116 年 6 月，考量本項績效指標僅納入 1 家機構，且該領域女性較少，爰建議本項績效指標 116 年暫列 0%，經濟部將持續滾動檢討。</p>	
2. 提升私部門(全國性職業團體)	全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別	1. 研議相關措施或修正相關規定，提升	經濟部將透過函文通知採礦工程技師公會等，或於辦理相關業務活動及	



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)
女性參與 決策	不少於三分之一 者提升至 25%	性別比例。 2. 增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。 3. 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	座談會時張貼資訊加強性別平等、組織性別衡平等觀念宣導。	

## (二) 議題二、建立性別友善職場與提升女性經濟力

### 1. 重要性說明(摘錄)

- (1) 女性低勞動力參與及低薪除導致其較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。應透過建立性別友善職場，消除職場性別歧視與破除職業性別隔離，提升各年齡層、各領域及不同處境女性之勞動參與及經濟賦權，協助其自主充分發揮潛能及經濟力。
- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，另 CEDAW 第 11 條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。賴總統並於國家希望工程國政願景中，以及最近一期國家發展計畫(114 年至 117 年)，均提出建立「雙就業、雙照顧」的友善職場。
- (3) 聯合國 2015 年通過《2030 永續發展議程》，宣布 17 項「2030 永續發展目標」，包括核心目標 5「實現性別平等及增強所有女性之權能」及核心目標 17「建立多元夥伴關係，協力促進永續願景」。在此同時，企業治理亦更關注永續經營議題，相關倡議從提出 CSR 企業社會責任概念，到 ESG 實踐永續經營原則。又全球報告倡議組織（GRI）要求企業需揭露人權政策與盡職調查，國際企業已將推動 DEI 多元共融、性別友善職場等，視為達成 ESG 目標的手段。綜上，透過公私協力促進民間共同推動性別平等，營造性別友善職場與社會環境，以促進女性及不利處境者積極參與勞動市場及續留職場，實現及發揮其經濟潛力，為提升國家永續競爭力之重要議題。

### 2. 現況與問題(摘錄)

- (1) 女性勞動力參與率逐年穩定成長，惟仍低於其他先進國家：113 年我國女性勞動力參與率達 51.95%，相較於 103 年女性勞動力參與率 50.64%，近 10 年女性勞動力參與率上升 1.31 個百分點；惟我國女性平均勞動力參與率相較其他先進國家如南韓、日本、新加坡、美國等國家仍偏低，仍需積極透過各項做法提升。
- (2) 男性共同參與育兒照顧仍待提升，減少女性因育兒退離職場：《性別平等工作法》明定受僱者可申請育嬰留職停薪，我國自 98 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪津貼納入各社會保險，惟至 109 年每年男性核付件數

占比均僅 2 成以下，110 年 7 月政府提高津貼成數及放寬申請期間彈性等政策，111 年男性核付件數及占比大幅提升至 25.2%，112 年初次核付總件數雖略為減少，惟男性申請比率仍有提升至 25.6%，113 年男性申請占比提升至 26.9%。期透過優化友善職場配套措施，使婚育女性續留職場。

- (3) 職場既存的性別偏見與歧視仍待消除：《性別平等工作法》雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。營造性別友善工作環境屬長期工作，依行政院 114 年「促進民間推動性別平等策略」研究顯示，中小企業囿於缺乏推動性別平等人力、經費與議題專業度，政府須制定因應策略及提供協助資源；另企業老闆、董事會或主管是否重視性別平等議題，亦為公司自主推動性別平等之關鍵。爰透過公私協力建立性別友善職場，特別是提升不同規模企業雇主及主管之性別平等意識，為本期議題增加著力之處，以推動私部門性別意識培力為開端，延伸營造職場性別友善環境、促進組織決策性別平等、促進薪資待遇性別平等相關精進作為。

- (4) 性別薪資差距增加，應探究原因加以改善：

依 113 年人力資源調查統計，我國女性就業行業別主要集中於「製造業」、「批發及零售業」及「住宿及餐飲業」，男性則集中於「製造業」、「批發及零售業」及「營造工程業」，職業水平隔離現象仍存；另觀察各職業性別結構，女性多集中於「服務及銷售工作人員」、「事務支援人員」及「技術員及助理專業人員」，男性則以「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」較多，尤其擔任「民意代表、主管及經理人員」之男性人數為女性人數 2 倍多，垂直隔離現象顯著。

以行業別（中類）觀察性別薪資差距情形，113 年「醫療保健業」約為 44.3%，居各行業之冠，亦為女性占多數之行業；其次為「電子零組件製造業」及「電腦、電子產品及光學製品製造業」差距分別為 41.2%、41%，性別落差均大，可能與該行業中不同性別於不同職類間之分布，以及該行業中各職類之薪資增長狀況差異有關。

整體性別薪資差距於 110 年為 16.3%，111 年維持 16.3%，112 年降至 15.1%，至 113 年增加為 15.8%，未能逐年穩定縮小，尤其部分行業性別薪資差距顯著，需積極研析原因，制定相應對策，同時應針對女

性集中且薪資待遇低之行業，致力提升該行業薪資水準及勞動條件，並因應未來數位科技產業變遷趨勢，促進女性進入或轉職至較不易被取代且具前景之工作。

- (5) 不利處境女性勞動力參與率低、失業率高、無酬勞動多或未能掌握創新生產技術：相對於全國女性，身心障礙女性為低勞動力參與率及高失業率，原住民族女性則為高勞動力參與率及高失業率，中高齡女性勞動參與率雖有提升但仍較其他國家為低，爰不利處境女性（身心障礙者、中高齡、農民、原住民族）之勞動參與及就業協助仍為本議題需著力推動之重點。

### 3. 目標與策略

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)
1. 建立性別友善職場 2. 提升女性勞動參與及經濟力 3. 促進薪資待遇之性別平等	1. 提升育嬰留職停薪男性申請比率，每年增加 1.8 個百分點 2. 提升女性勞動力參與率 (1) 整體女性勞動力參與率：每年增加 0.2 百分點 (2) 30-39 歲女性勞動力參與率：30-34 歲每年增加 0.2 百分點，35-39 歲每年增加 1.5 百分點 (3) 55-64 歲女性勞動力參與率：55-59 歲及 60-64 歲每年增加 1.5 百分點 3. 縮小性別薪資差距，每年縮小 0.2 百分點	優先推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視	經濟部於榮譽指導員協進會辦理講座、論壇、座談會等活動期間，安排性別平等相關之議題進行宣導與教育。	於榮譽指導員協進會講座等活動安排性別平等相關議題之場次 115 年：3 場次 116 年：3 場次 117 年：3 場次 118 年：3 場次
			推動專利檢索中心、專利師公會及台灣商標協會參與或辦理性別平等課程，以及針對著作權集體管理團體高階人員辦理性別意識培力課程，協助其建置性別平等推動政策與具體措施，推展性別意識培力。	辦理課程場次 115 年：至少 1 場 116 年：至少 1 場 117 年：至少 1 場 118 年：至少 1 場
			經濟部將接續近年做法，針對具影響力之特定族群如：雇主、董/理/監事、部門主管等，辦理性別意識培力及宣導課程。藉由公私協力辦理課程講座分享，以強化效益。課程並增設管理實務中應用性平原則的案例分享，納入「推動多元友善性別員工措施」等具體作法，強調職場合理調整以及進用弱勢族群對提升企業競爭力的好處。	辦理課程場次 115 年：2 場 116 年：2 場 117 年：2 場 118 年：2 場

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)
			邀請性平專家對經濟部專案計畫法人代表，辦理性別意識培力講座。	辦理講座場次 115 年：2 場次 116 年：2 場次 117 年：2 場次 118 年：2 場次
			透過聘請專家學者，依照特定議題(如：性別歧視禁止、工作場所性騷擾防治、促進工作平等措施、彈性工作、友善家庭等)以及企業需求，提供專人入廠輔導(要求部門主管以上層級參加)，協助企業建構支持員工平衡工作與生活之友善職場環境。輔導對象由廠商自主報名，變更為從違法次數、員工人數及廠商意願等面向綜合評估，兼顧公平性及資源最大化，並事先邀集廠商及講師召開視訊會議，討論輔導當日案件解析及議題設定，輔導後亦進行滿意度調查，追蹤後續改善情形，以提升活動效益。	辦理性別友善專案入廠輔導之場次 115 年：10 場次 116 年：10 場次 117 年：10 場次 118 年：10 場次
			於能源相關獎補助評核指標中，新增「近三年，辦理主管層級性別平等意識課程」做為加分項目，並蒐集廠商案例。	蒐集並彙整申請獎補助廠商案例 115 年：3 例 116 年：3 例 117 年：3 例 118 年：3 例

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)
		營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境	經濟部園管局將透過官網「性別平等專區」建置「育嬰留停復職協助」項目，並與鄰近就業服務站合作，透過勞保局提供之「同意接受育嬰留職停薪後續關懷協助名冊」及執行性別平等勞動檢查，讓留停員工及事業單位皆可藉由專區資源，了解相關權利義務及園管局協助措施。	於經濟部園管局官網「性別平等專區」建置「育嬰留停復職協助」項目 115 年：新增 1 處 116 年：新增 2 篇文章 117 年：新增 2 篇文章 118 年：新增 2 篇文章
			將促進工作平等措施執行情形及育嬰留職停薪復職關懷等納入科技產業園區事業單位性別平等工作法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位落實性別友善職場	將申請育嬰留職停薪之勞工所屬雇主列為勞動檢查之優先對象，辦理科技產業園區事業單位性別平等工作法勞動檢查之家數 115 年：80 家 116 年：85 家 117 年：90 家 118 年：95 家
			辦理「性別主流化標竿廠商遴選」並針對所轄園區辦理「職家共融友善企業獎」遴選，挖掘事業單位在推動「友善職場」等優於法令之最佳措施，其中並針對所轄園區廠商，競賽組別區分為大、中、小	持續辦理友善企業遴選項數(遴選指標逐年滾動調整) 115 年 2 項 116 年 2 項 117 年 2 項 118 年 2 項

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)
			型企業，鼓勵不同規模事業單位皆能重視性別平權、提供多元性別友善職場措施。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。	
			持續將友善職場指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則。另刻正編製「經濟部推動民間廠商建構性別友善職場資源手冊」，後續將由各單位協助宣導，轉請公協會參考。	納入評選準則之獎項數 115 年：新增 1 項 116 年：無 117 年：無 118 年：無 (經濟部相關遴選/表揚評選多已納入友善指標)
			輔導優良市集，將女性幹部達 1/3 列為評鑑項目。	輔導優良市集之比例(輔導優良市集其女性幹部比例達 1/3) 115 年：60% 116 年：60% 117 年：77% 118 年：77%
			透過辦理說明會、工作坊等相關活動，宣導企業推動 ESG，並發送性別平等文宣。	辦理活動場次 115 年：2 場次 116 年：2 場次 117 年：2 場次 118 年：2 場次
			為擴大性平宣導，於辦理計畫說明會、座談會、人培課程等相關活動，規劃	辦理活動場次 115 年：60 場次 116 年：60 場次



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)
			性平相關知識與觀念傳遞與會業者，辦理性別友善職場宣導活動。	117 年：60 場次 118 年：60 場次
			蒐集與發布性別友善職場優良案例，並辦理中堅企業遴選表揚活動，舉辦頒獎典禮頒發獎狀予以表揚，針對標竿企業製作文宣品，以達擴散效果。	蒐集案例數 115 年：2 項 116 年：2 項 117 年：2 項 118 年：2 項
		縮小水平及垂直職業性別隔離	辦理製造產業 AI 應用人才培育，鼓勵女性投入，以利破除 STEM 領域之性別隔離，強化女性 AI 應用及實作技能。	辦理 AI 應用人才培育班數及人次 115 年：20 班共 500 人次(女性 100 人次，比例 20%) 116 年：20 班共 500 人次(女性 100 人次，比例 20%) 117 年：20 班共 500 人次(女性 100 人次，比例 20%) 118 年：20 班共 500 人次(女性 100 人次，比例 20%)
			辦理能源相關培訓活動，以培訓女性提升能源知識並鼓勵女性投入 STEM 領域，以逐步改善能源領域的性別職業隔離。	設計並辦理女性參與能源領域培力活動或課程之場次 115 年：6 場次 116 年：6 場次 117 年：6 場次 118 年：6 場次

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)
			與勞動部合辦職場平權研習會，擴大勞動知能培訓辦理時間及人數，新增前、後測問卷，驗收培訓成果、收集改善建議。透過辦理勞動知能培訓或職場平權研習會，強化人資人員性別意識培力，以消除性別及就業歧視，打破職業性別刻板印象。	辦理轄管園區職場平權研習會及勞動知能培訓場次 115年：5場次 116年：5場次 117年：5場次 118年：5場次
			持續透過官網、臉書，及辦理專利相關說明會、研習課程中，加強宣導鼓勵女性投入專利領域。	辦理專利相關領域宣導活動次數： 115年：4次 116年：4次 117年：5次 118年：5次
		促進各行業薪資待遇之性別平等	製作「電子零組件製造業」暨「電腦、電子產品及光學製品製造業」、「餐飲業」行業性別薪資落差分析報告。經濟部將依據報告，評估研議相關輔導措施，並透過相關說明會或實體活動向企業或產業公協會宣導性平相關概念，以縮短性別薪資落差。	製作分析報告份數 115年：2份 116年：2份 117年：2份 118年：2份
		促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境	透過女性創業飛雁計畫，辦理提升女性專業知能之培力課程，以協助女性創業。	辦理女性創業培訓課程場/班次 115年：21場/班次 116年：22場/班次 117年：23場/班次

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)
				118 年：24 場/班次
			因應全球數位轉型浪潮及 AI 技術快速演進，規劃辦理 AI 相關課程，協助女性提升未來職場及創業所需之數位技能，強化女性於新興產業中的競爭力。課程內容設計兼顧基礎知識與實務應用，並提供實體及線上課程供學員選擇。	培訓女性學員數 115 年：1,610 人 116 年：1,620 人 117 年：1,630 人 118 年：1,640 人
			利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助產業升級轉型。	針對女性負責人或企業整體女性員工人數達 1/3 之企業，協助產業轉型之計畫 115 年：1 項 116 年：1 項 117 年：1 項 118 年：1 項
			依據女性創業特質，透過女性創業飛雁計畫，針對不同需求女創企業協助擴大內需市場以及拓展國際市場之輔導。在創業初期女性新創企業，提供創業培訓課程、業師輔導、交流媒合會等，協助女性企業完善商業模式及擴大內需市場；針對成熟階段之女性企業協助拓展國際市場及參與展	對女性新創事業提供輔導機制之家數 115 年：96 家 116 年：96 家 117 年：96 家 118 年：96 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)
			會，以取得海外市場訂單。	
			每年舉辦女性創業菁英獎，透過歷屆菁英獎得主及產業公協會宣導推薦，選拔 10-15 位具卓越經營表現及傑出領導能力的臺灣女性創業菁英典範，並公開表揚女性創業家創業歷程、營運績效及社會影響力等，樹立女性創業典範，以推廣女性創業並激勵潛在女性創業者，加強女性創業信心，提升女性創業實踐力。	辦理女性創業菁英獎，樹立女性創業典範 115 年：1 式 116 年：1 式 117 年：1 式 118 年：1 式
			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。	「台灣婦女企業網」獲買主直接在網站進行採購詢價之則數 115 年：270 則 116 年：275 則 117 年：280 則 118 年：285 則
			將「彈性工作地點」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則	納入評選準則項數 115 年：1 項 116 年：1 項 117 年：1 項 118 年：1 項
			委託專家、學者、智庫針對國際貿易情勢影響女性企業及女性就業等情	自 115 年起，每年進行 1 次性別影響評估，並提交報

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)
			形進行統計及分析，以了解受影響產業及進行性別影響評估。	告 1 份 115 年：1 份 116 年：1 份 117 年：1 份 118 年：1 份

### (三) 議題三、促進健康及照顧工作之性別平等

#### 1. 重要性說明(摘錄)

- (1) 為打造健康台灣，落實賴總統政見，總統府成立「健康台灣推動委員會」，規劃健康台灣願景及目標。隨著社會高齡化、城鄉差距及多重歧視等挑戰，不同性別在健康機會與醫療資源利用上仍存在不平等現象。
- (2) 特定群體，如原住民族、身心障礙者、高齡者及 LGBTI 群體，更容易因社會結構因素而面臨健康風險與健康服務可及性不足的問題，因此需針對不同性別與不利處境者提供適切支持，確保不同性別與不利處境者享有公平的健康資源與醫療服務，是落實健康權利與性別平等的重要目標。

#### 2. 現況與問題(摘錄)

- (1) 依 112 年統計，女性不健康平均餘命 8.21 歲，男性 6.71 歲，規律運動有助於預防慢性疾病，提高健康平均餘命。又我國女性的 7333 規律運動(以下稱規律運動)比率長期低於男性，依據教育部體育署運動現況調查報告數據，112 年女性規律運動人口比率為 31.5%，低於男性 38.7%，尤其女性在 30 至 39 歲，其規律運動比率最低(16.4%)，顯示女性運動參與度需進一步提升。
- (2) 女性規律運動比率低可能原因包括：運動環境的安全性考量、家庭與照顧責任壓力、運動設施或課程未充分考量女性需求等。因此，應針對女性運動參與的障礙，發展更多友善措施，例如提供適合女性的運動空間及方案、發展家庭友善的運動模式，以提升女性運動參與度。

### 3. 目標與策略

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)
促進不同性別者的健康平等	每年提升女性7333 規律運動比率 0.5 個百分點	發展不同性別需求之運動推廣政策或方案	<p>一、透過經濟部(園管局)從業員工服務中心辦理瑜珈、核心間歇運動、拳擊有氧、異國風舞蹈等體適能課程，以及羽球、籃球、慢速壘球、飛鏢等運動競技比賽，方便園區從業員工依自身喜好、體能狀態及休閒時間，自由選擇參加，吸引不同性別、族群參與，提升女性運動意願及社群互動，並結合鄰近社區辦理女性運動日。</p> <p>二、經濟部(園管局)另將針對活動進行性別統計，做為後續調整活動內容與類型之參考依據。</p>	<p>經濟部針對轄管園區員工，辦理各類體適能班次或運動競技班/場次</p> <p>115 年：13 班次/場次</p> <p>116 年：13 班次/場次</p> <p>117 年：13 班次/場次</p> <p>118 年：13 班次/場次</p> <p>經濟部針對轄管園區員工，辦理女性運動日</p> <p>115 年：1 場次</p> <p>116 年：1 場次</p> <p>117 年：1 場次</p> <p>118 年：1 場次</p>

#### (四) 議題四、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)

- (1) 環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨著全球氣候變遷、疫情加速全球綠色、電動化及人工智慧(AI)發展、高齡少子化等因素，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。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。聯合國教科文組織(UNESCO)2024 年 3 月發布的研究報告指出，生成式 AI 加劇性別偏見，UNESCO 亦於 2021 年 11 月通過「人工智慧倫理建議書(Recommendation on the Ethics of AI)」之全球性規範架構，強調包容、性別平等、環境等議題。此外，第 27 屆聯合國氣候變化綱要公約締約方大會(COP27)將 11 月 14 日定為性別日(Gender Day)，探討氣候變遷的性別議題，我國「科學技術白皮書(112 年至 115 年)」，亦將推動性別平權訂為首要目標。
- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點。科學技術基本法第 14 條亦提及為促進科學技術之研究、發展及應用，政府應培養、輔導及獎勵女性科學技術人員，採取必要措施，改善科學技術人員之工作條件，健全科學技術研究之環境。基此，我國除應積極培育女性科學技術人員，更應透過建立相關機制來促進科技領域創新及研發，以回應國際促進科技性別主流化趨勢及符合未來社會發展需要。

##### 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，多以傳統思維和運作典範，傾向於供給、技術面研發，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。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。爰國家科學及技術委員會於 103 年引進性別化創新方法，作為國內學者及業者推動科技產業研發的重要創意來源。

- (2) 在各部會努力下均已完成操作指引/手冊，為促進性別化創新應用，仍需進一步由相關部會依所訂指引/手冊，發展相關案例做為教育訓練及推廣之媒材，配合案例引導，讓性別觀點導入自辦或補助科學研究或研發，並透過教育訓練回饋，充實並滾動修正手冊內容，確保性別化創新應用於各類大型研究，以及具性別觀點產品研發。

### 3. 目標與策略

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	完善性別化創新手冊，各手冊應用於實際案例至少 2 案	提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊	經濟部已完成智慧化科技領域性別化創新操作手冊及機器人研發領域性別化創新操作手冊，將辦理操作手冊或相關計畫推廣活動。	辦理操作手冊或相關計畫推廣活動 115 年：4 場 116 年：2 場 117 年：2 場 118 年：2 場
			將手冊應用於實際案例推動	應用於實際案例數 115 年：0 案 116 年：0 案 117 年：2 案 118 年：3 案
		性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發	經濟部為瞭解水患自主防災社區在推動防災行動時，是否考量不同性別與不利處境者（如身心障礙婦女、新住民婦女等）實際需求與參與情形，將自 2026 年起，導入問卷調查機制，並將依據 2026 年問卷分析結果，進一步	115 年：完成全數實際運作社區之問卷調查，進行資料彙整與初步分析，彙整具代表性需求面向與問題類型。 116 年：將調查反映之弱勢族群需

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)
			引導社區將弱勢族群需求納入現行防災實務中，例如於防災演練與應變計畫中強化其實質參與與保護措施，提升防災作為之包容性與落實度，並逐步建立可持續的在地應變機制。	求納入防災實務作為(如：防災演練參與)；彙整社區落實案例，作為優良作法推廣與政策優化依據。

## 二、部會層級議題

### (一) 性別議題一、強化私部門建構性別友善職場

#### 1. 重要性說明

- (1) 聯合國開發計畫署研究指出，當企業進行具有性別意識且平等的管理方式，可收穫員工優秀表現與低缺勤離職率，而善盡企業社會責任則可提升企業公眾形象。
- (2) 性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」面向之推動策略，建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等；消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，特別是以女性為主的職業，落實尊嚴與平等的勞動價值。
- (3) 中小企業蓬勃發展、扮演臺灣經濟發展核心力量。依據經濟部《2024 年中小企業白皮書》，2023 年我國中小企業家數突破 167.4 萬家，占全體企業達 98% 以上，就業人數 916 萬 7 千人，占全國就業人數 79.52%，中小企業受僱人數為 694 萬 7 千人，占全國受僱人數的 74.65%。可見國人受僱於中小企業人數眾多，其職場性別友善程度對於國人生活福祉影響重大，應積極促進及改善。

#### 2. 現況與問題

- (1) 根據經濟部《2024 年中小企業白皮書》，2023 年我國中小企業家數占全體企業達 98% 以上，中小企業就業人數占全國總就業人數近 80%，中小企業受僱人數占全國受僱人數近 75%；由行業別觀察，2023 年中小企業受僱人數占比最高為「製造業」(26.30%)，其次為「批發及零售業」(16.76%)。
- (2) 上開統計資料顯示我國中小企業家數、就業人數、受僱人數龐大，其職場性別平等對於國人福祉影響重大，惟中小企業規模較小，人力及財務資源相對稀少，推動性別平等更為不易，爰應為政府推廣性別平等需要加強輔導之對象，提供中小企業必要之推動資源（獎補助、課程資源）與協助。

### 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
提供女性公平經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助改善生活與經濟處境，並增進女性培力與發展，擴大不同性別者參與管道，達成決策平等。	滾動修正經濟部企業建構友善職場資源手冊，並擇選標竿企業，每2年進行分享交流。(經濟部於114年完成資源手冊，並辦理第1場分享交流) 116年：辦理1場分享交流會 117年：完成手冊滾動修正 118年：辦理1場分享交流會	就督導業別、法人、合作對象強化友善職場環境之建置，並為符合ESG，推動優於《性別平等工作法》等法規規範事項。	一、持續將友善職場指標納入獎項/表揚、獎補助計畫、輔導計畫評選/加分表件，以推動經濟部所督導之相關業者/法人符合《性別平等工作法》等相關規範。 二、蒐整上開經濟部獎項獲獎企業於工作面、家庭面及健康面之標竿做法，以使用者角度出發，依據不同企業規模，歸納可參考的企業推動經驗，滾動修正資源手冊(含性別友善職場評選基本檢核表及加分表)，提供企業自我檢視，並辦理標竿企業做法分享活動，以將做法擴散至更多企業。
	透過計畫輔導協助商業服務業女性企業轉型、優化新商業模式及市場拓銷，並將「營造性別友善職場」指標納入服務業輔導及補助計畫評選加分準則 115年：5項 116年：5項 117年：5項 118年：5項		
	修正「職家共融友善企業獎」遴選組別之人數級距，另視中小企業參與度，評估自117年起設置獲獎輪替制度。 115年：研議修正組別人數級距 116年：評估設置獲獎輪替制度 117年：納入獲獎輪替制度 118年：檢討獲獎輪替制度		透過辦理「職家共融友善企業獎」遴選，依員工人數將競賽組別區分為大、中、小型企業，以鼓勵不同規模事業單位皆能重視性別平權，並適度簡化參選填報表件，以提高中小企業參與度及獲獎率；另研議修正各組別人數級距，以期對應性別平等工作法中不同規模之企業責任，齊一同組別之評選

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			標準。後續視中小企業參與度，評估於 117 年起設置獲獎輪替制度，以鼓勵更多不同企業參與。
	於能源獎補助評核指標中，納入優於法規規範的性別平等評分項目。 115 年：1 項 116 年：1 項 117 年：1 項 118 年：1 項		針對經濟部「性別友善職場評選基本檢核表及加分項目表」，研議納入獎補助計畫、輔導計畫評選/加分表件檢討，以推動相關業者/法人符合《性別平等工作法》等相關規範或要求。
	提升 STEM 領域法人招攬新進人數女性比例。 115 年：46% 116 年：46.5% 117 年：47% 118 年：47.5%		一、鼓勵法人推動學生參訪/研習以及實習專案，強化 STEM(科學、技術、工程、數學)等領域之科研女力。 二、督導工研院、金屬中心、船舶中心、生技中心等政捐法人持續營造完善攬才、育才、留才環境(如辦理教育訓練、完善生育、家庭照顧及回任原職等環境)。
	經濟部(部內幕僚單位)之採購案(含勞務、工程及財物類)於辦理評選時，評選項目含廠商企業社會責任【CSR】指標之案件數占總採購案件數之比例。 115 年：30% 116 年：35% 117 年：40% 118 年：45%		一、行政院公共工程委員會為鼓勵所有參與政府招標之企業提高相關企業社會責任，訂定「採購評選委員會(評審小組)評選(審)委員評分表(評選項目含廠商企業社會責任指標)」範本及持續滾動

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			<p>檢討修正，並函送中央各機關及地方政府得依個案特性及實際需要據以辦理。</p> <p>二、查機關辦理採適用最有利標、準用最有利標、取最有利標精神擇最符合需要者及評分及格最低標之採購案需辦理評選程序，爰針對前開需辦理評選程序之採購案，經濟部請各單位參考行政院公共工程委員會訂定之「採購評選委員會(評審小組)評選(審)委員評分表(評選項目含廠商企業社會責任【CSR】指標)」範本，參採範本內容納入評選項目，並載明其配分，以要求投標廠商善盡社會責任。</p> <p>三、查 112、113 年度經濟部(部內幕僚單位)之勞務採購案於辦理評選時，評選項目含廠商企業社會責任【CSR】指標之案件數占總採購案件數之比例為 22%、24%，經濟部後續將新增納入工程及財物類採購案參採情</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			形，以擴及更多投標廠商善盡社會責任。
提升中小企業性別意識	透過中小企業網路大專學校提供性別平等通識及專業知能課程。 115 年：2 門 116 年：2 門 117 年：2 門 118 年：2 門	開發或推廣企業(尤其中小企業)性別意識教材及數位課程	<p>一、透過中小企業網路大專學校提供性別平等通識及專業知能課程：</p> <p>(一) 性別平等通識課程，例如：認識性別、職場上的性別議題、營造性別友善及多元包容職場、工作生活平衡、從性別平等到企業永續等通識型課程。</p> <p>(二) 針對女性創業面臨之挑戰提供專業知能課程，例如：品牌行銷、通路拓展、財務法規、資金取得等課程。</p> <p>二、公私協力辦理培力課程：與我國各行業別之產業公會、企業商會合作，向中小企業招生，或由中小企業依需求申請課程訓練。</p>
	針對商業服務業辦理性別平等課程，應用不同性別特質於科技與永續，以期增進女性培力與發展，擴大不同性別者參與管道，達成決策平等。 115 年：1 場 116 年：1 場 117 年：1 場 118 年：1 場		

## (二) 性別議題二、提升女性創業環境

### 1. 重要性說明

- (1) 按瑞士聯合銀行集團(United Bank of Switzerland, UBS)發布的《女性企業家白皮書-資金差距》(Investors and female entrepreneurs: The funding gap)報告(UBS, 2023)指出，相較全由男性組成的新創團隊，有女性參與的公司業績高出 63%；此外，女企業家每投資 1 美元可創造的收入(78 美分)約是男性(31 美分)的 2.5 倍。
- (2) 依據全球創業觀察女性創業報告 (GEM Women's Entrepreneurship Report 2022/23)，臺灣女性創業者數位科技工具採納意願高，且重視 SDG 永續概念。
- (3) 我國針對聯合國永續發展目標(SDGs)目標 5，參考聯合國相關指標，並考量我國社會現況，已訂定女性參與企業之代表比率等指標，輔導鼓勵女性擔任企業代表人，以實現女性賦權。

### 2. 現況與問題

- (1) 根據本部《2024 年中小企業白皮書》，2023 年中小企業占全體企業家數 98.88%，其中新設(1 年內)之中小企業，女性企業主為 4 萬 6,751 家，占總新設(1 年內)中小企業家數約 4 成，相較 2022 年增加 3,461 家。經濟部中小及新創企業署持續推動「女性創業飛雁計畫」，協助不同階段之創業女性，建立完善優質的女性創業環境，提升女性經濟力與競爭力。
- (2) 依據 2024 年「經濟合作暨發展組織 (OECD) 性別平等論壇：引領全球轉型」會議政策建議，應加強對女性創業支持，特別是在能源、綠色與數位領域，包括為女性主導之新創企業提供資金機會，並建立女性企業家與更大網絡連接與進入市場平台。另透過政策與私營部門參與，為女性與不具代表性群體提供全面之數位與技能培訓。



### 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
協助女性取得資本、進入市場及提升女性領導力，促進女性創業	透過女性創業飛雁計畫辦理加速器培訓輔導，強化資金取得與市場拓展能力。 115 年：30 家 116 年：30 家 117 年：30 家 118 年：30 家	針對女性創業之需求，協助其資金取得、產業模式轉型及拓銷市場	盤點女性創業者之需求，透過女性創業加速器，擴大輔導領域涵蓋科技、生技等產業，輔導女創強化募資簡報能力，並協助創投鏈結(VC)、企業創投(CVC)等投資人，協助女性創業者提升資金取得與市場拓展能力。
	辦理發表會、研討會、參展團、拓銷團、洽談會等拓銷活動，鼓勵女性企業家或受僱者多元參與。 115 年：1,500 人次 116 年：1,500 人次 117 年：1,500 人次 118 年：1,500 人次		透過辦理市場研討會、產品發表會，鼓勵女性參加，以掌握國際經貿情勢；透過辦理參展團、拓銷團、洽談會等市場拓銷活動，提升女性市場拓銷經驗並爭取商機，展現經貿女力。
協助女性建構技能、運用創新與科技	鼓勵女性運用中小企業網路大學校學習 AI 課程。 115 年：女性學習比例至少 30% 116 年：女性學習比例至少 32% 117 年：女性學習比例至少 34% 118 年：女性學習比例至少 36%	推廣 AI、數位相關課程及培力課程，培力女性專業知能	一、推廣網路大學校 AI 課程，建立基礎概念，培力女性知能。 二、規劃並辦理 AI 分級培訓課程、AI 商務應用課程，課程設計涵蓋基礎知識與實務應用情境，積極鼓勵女性學員報名參加。強化女性學員之數位技能與實務操作能力，並提供實體與線上雙軌學習模式，以提升不同性別參與便利性與學習成效。
	積極鼓勵女性學員報名參加數位貿易學苑 AI 工具應用及行銷在職訓練。 115 年：女性學習比例至少 40% 116 年：女性學習比例至少 42% 117 年：女性學習比例至少 44% 118 年：女性學習比例至少 46%		

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	辦理服務業 AI 應用培訓課程，女性學員參與培訓人次 115 年：5,000 人次 116 年：5,000 人次 117 年：5,000 人次 118 年：5,000 人次	推動服務業 AI 培訓與數位轉型相關課程，幫助女性從業人員建立 AI 基礎知能與提升專業能力。	
	規劃優先保留製造課程女性參訓名額，積極鼓勵女性學員踴躍報名，讓有意願投入產業的女性得以學習專業技能，協助提升專業能力 115 年：8 班 116 年：8 班 117 年：8 班 118 年：8 班	辦理製造業領域相關專業進修之課程，積極鼓勵女性學員踴躍報名，給予女性優惠參訓名額，協助提升專業能力。	辦理製造課程，培訓女性相關技能，提升女力。

### **(三) 性別議題三、產品研發設計融入多元性別觀點**

#### **1. 重要性說明**

- (1) 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，以致較缺乏具性別觀點之環境空間。行政院於 2021 年 5 月修正函頒「性別平等政策綱領」，其中政策目標包括「落實具性別觀點的環境、能源與科技發展」，推動策略包括打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者基本需求，尤其是不利處境者，並重視女性的經驗與傳統知識，運用性別化創新概念，強化具性別觀點的科學研究、技術研發及通用設計。
- (2) 另聯合國身心障礙者權利公約(CRPD) 第 9 條提出，應確保身心障礙者無障礙地進出物理環境及享有向公眾開放或提供之其他設施及服務，第 20 條並說明，應思考製造出適合的輔助用具，尤其國際審查委員關注女性與身心障礙的交織身分議題。

#### **2. 現況與問題**

- (1) 美國國家衛生院 (National Institutes of Health, NIH) 要求該機構下所有研究計畫於 2016 年起皆需納入生理性別考量。加拿大衛生研究院 (Canadian Institutes of Health Research, CIHR) 則致力推動健康研究使用 SGBA Plus (Sex and Gender-Based Analysis Plus)，除生理性別與社會性別外，也應考量年齡、種族、教育、語言、地域位置、文化及收入等與性別交織之因素。
- (2) 依國科會「科學研究及技術研發性別化創新操作指引」，於研究、技術製造、商品設計時納入性別等社會因素，有助於整體社會、產業，以及各領域創造卓越、多元與平等。

### 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
打造具性別觀點的環境，回應不同性別者基本需求，尤其是不利處境者。	辦理性別意識導入廠商產品設計開發或改善職場環境之宣導活動 115 年：10 場次 116 年：10 場次 117 年：10 場次 118 年：10 場次	運用政府輔導計畫、獎項選拔、標準制定等措施，將不同性別觀點導入產品設計	透過獎補助計畫，協助業者於產品設計過程中，考量不同性別需求，於產品設計開發融入多元性別觀點，或改善職場環境流程及措施，以符多元性別需求。
	協助女性及多元群體投入城鄉創生事業 115 年：協助 2 名投入。 116 年：協助 2 名投入。 117 年：協助 2 名投入。 118 年：協助 2 名投入。		透過地方創生計畫納入多元群體觀點審查加分項目，吸引多元夥伴投入地方創生。
	「身心障礙與高齡者輔具產品通用設計競賽」評審標準考量不同性別群體的接受度與認可度 115 年：將「多元性」納入輔具設計競賽評審標準。 116 年：將「多元性」納入輔具設計競賽評審標準。 117 年：將「多元性」納入輔具設計競賽評審標準。 118 年：將「多元性」納入輔具設計競賽評審標準。	運用標準制定等措施，將不同性別觀點導入產品設計	將「不同性別群體消費者的接受度及認可度」納入輔具產品通用設計之評審標準項次之一。
	「身心障礙與高齡者輔具產品通用設計競賽」之評審委員兼顧不同性別及多元群體之審視觀點		持續辦理「身心障礙與高齡者輔具產品通用設計競賽」，評審委員之遴選，任一性別委員之比例不低於

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	115 年：競賽評審委員至少一位為身心障礙團體代表，且任一性別委員比例不低於 1/3。 116 年：競賽評審委員至少一位為身心障礙團體代表，且任一性別委員比例不低於 1/3。 117 年：競賽評審委員至少一位為身心障礙團體代表，且任一性別委員比例不低於 1/3。 118 年：競賽評審委員至少一位為身心障礙團體代表，且任一性別委員比例不低於 1/3。		1/3，且評審委員中至少一位身心障礙者。
	台灣創新技術博覽會參展作品中，含女性參與之作品占總參展作品比例 115年：40% 116年：40.5% 117年：41% 118 年：41.5%	運用獎項選拔等措施，將不同性別觀點導入產品設計	台灣創新技術博覽會辦理發明競賽，為鼓勵女性參與競賽，促進研發具性別友善性之參賽作品，針對含女性參與者之發明團隊，書面審查評分予以加分。
協助產品拓銷，提升其能見度	協助女性或多元群體企業產品拓銷 115 年：協助 1 家拓銷 116 年：協助 1 家拓銷 117 年：協助 1 家拓銷 118 年：協助 1 家拓銷	透過計畫輔導協助女性企業產品推廣。	於計畫輔導、通路對接等活動，鼓勵女性企業參與。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	精品評選準則納入「營造性別友善職場」指標 115 年：2 項 116 年：2 項 117 年：2 項 118 年：2 項	透過獎項選拔協助具多元性別觀點之企業產品推廣。	辦理台灣精品選拔，持續將「營造性別友善職場」指標納入「品質」面向評選準則，並新增將「多元性別觀點」指標納入「設計」面向評選準則。