

國營會 107 年性別平等工作小組第 2 次會議記錄

一、時間：107 年 12 月 7 日(星期五)下午 3 時。

二、地點：本會 610 會議室

三、主席：吳副主委豐盛（劉主任禎祥代理）

記錄：司徒曉琳

四、出席人員：（後附簽到表）

嚴教授祥鸞、邱委員萬金(游步弘代理)、劉委員禎祥、

蔡委員淑娟、陳委員慧珍(陳敬強代理)。

五、列席人員：

第一組游科長步弘、第二組吳副組長國卿、第三組蔡副組長淑娟、

第四組陳科長敬強、政風室吳主任狄馬、主計室孫主任慧

核廢小組張哲恩工程師

六、報告事項：(詳附件)

八、委員建議及主席裁(指)示事項：

(一)報告資料內哺乳室請改為哺(集)乳室。

(二)有關經濟部性別平等推動計畫(108 至 111 年)，與本會有關部分，包括(1)

請本部所屬事業機構落實實施彈性上班措施、(2)110 年起辦理本部所屬

事業機構性別統計分析、(3)本部所屬事業董事或監事任一性別 1/3 比例，

至 111 年達成目標數 4 家等，請第一、二、三組賡續努力辦理。

(三)性別平等政策綱領中，有關「在防災、救災與重建過程中，積極結合民

間網絡，促進不同民間團體的對話，並確保女性能充分參與決策過程」

一項，現已增加統計「本部所屬事業辦理各項防災演習，邀請不同公民

營團體參與數量」，未來除持續統計外，建議可邀請各地「社區發展協會」

參加，俾能更貼近當地居民特點及需求。

九、散會：下午 4 時。

經濟部國營事業委員會 107 年性別平等工作小組第 2 次會議

一、時間：107 年 12 月 7 日(星期五)下午 3 時。

二、地點：本會 606 會議室

三、主席：吳副主委豐盛

記錄：司徒曉琳

四、出席委員：

嚴教授祥鸞 嚴祥鸞	劉委員禎祥 劉禎祥	陳委員慧珍 陳霞滄
邱委員萬金 邱萬金	蔡委員淑娟 蔡淑娟	

五、列席人員：

第一組 邱萬金	第二組 英國卿	第三組 蔡淑娟
第四組 陳霞滄	政風室 吳松山	主計室 孫慧
核廢小組 張功恩		

本會 107 年性別平等工作小組第 2 次會議

一、報告及討論事項

(一)本部所屬事業機構增加任一性別董監事達三分之一之執行情形。

1、106 年 12 月、107 年 6 月、107 年 12 月統計數據：

106 年 12 月	107 年 7 月	107 年 12 月
(1)台電：董事共 15 人，女性 1 人(6.7%)，無監察人。 (106.06.23~108.06.22)	(1)台電：董事共 13 人(缺額 2 名)，女性 1 人(7.7%)，無監察人。 (106.06.23~108.06.22)	(1)台電：董事共 13 人(缺額 2 名)，女性 1 人(7.7%)，無監察人。 (106.06.23~108.06.22)
(2)中油：董事共 13 人，女性 1 人(7.7%)。監察人共 3 人，女性 1 人(33%)。 (106.06.12~108.06.11)	(2)中油：董事共 13 人，女性 1 人(7.7%)。監察人共 3 人，女性 1 人(33.3%)。 (106.06.12~108.06.11)	(2)中油：董事共 13 人，女性 1 人(7.7%)。監察人共 3 人，女性 1 人(33.3%)。 (106.06.12~108.06.11)
(3)台糖：董事共 14 人，女性 1 人(7.1%)，無監察人。(董事不含民股董事) (105.11.06~107.11.05)	(3)台糖：董事共 14 人，女性 1 人(7.1%)，無監察人。(董事不含民股董事) (107.06.14~109.06.13)	(3)台糖：董事共 14 人，女性 1 人(7.1%)，無監察人。(董事不含民股董事) (107.06.14~109.06.13)
(4)台水：董事共 15 人，女性 4 人(26.7%)。監察人共 5 人，女性 2 人(40%)。 (106.06.23~108.06.22)	(4)台水：董事共 15 人，女性 4 人(26.7%)。監察人共 5 人，女性 2 人(40%)。 (106.06.23~108.06.22)	(4)台水：董事共 15 人，女性 4 人(26.7%)。監察人共 5 人，女性 2 人(40%)。 (106.06.23~108.06.22)

2、目前本部所屬事業董監事任一性別不低於 1/3 政策目標執行情形，與七月份無異動。

3、中油及台水公司監察人已達成任一性別不低於 1/3 政策目標[中油公司監察人共 3 人，女性 1 人(33.3%)；台水公司監察人共 5 人，女性 2 人(40%)]。

(二)為展現對婦女權益及性別人權保障之重視，我國於 106 年 12 月公布 CEDAW

第3次國家報告，並於107年7月16至20日辦理CEDAW第3次國家報告國外專家審查暨發表會議。依據本部107年11月14日經研字第10700726550號函及行政院秘書長函示107年11月1日院臺性平字第1070198832號函，請各單位對本案有功人員予以獎勵。本會第一組邱組長代表本會出席CEDAW第3次國家報告國外專家審查暨發表會議；承辦人員第一組林婷郁工程員負責撰擬CEDAW第3次國家報告本會部份資料，並隨同出席CEDAW第3次國家報告國外專家審查暨發表會議；賴永軒管理師協助撰擬CEDAW第3次國家報告本會部份資料，業經本會人評會審議通過，各敘嘉獎1次之獎勵。

(三)本會107年度性別預算編列、規劃、執行情形。

預算項目	預算金額	預算說明	107年1-12月份執行情形
性別主流化實施計畫	8千元	1. 邀請專家學者蒞所舉辦性別相關專題講座及播放數位學習影片，達成本會同仁參加性別主流化相關訓練課程之參訓率80%以上。 2. 召開2次性別平等專案小組會議，會中提案討論性別相關可行措施，4千元。(自107年1月1日起，行政院修正「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」會議出席費已調整為2500元上限)。	1. 本會107年度截至107年11月30日已執行2萬6,842元： (1)性平會議1次，外聘委員出席費2千500元。 (2)外聘講師費1萬2千元。 ● 馬偕醫院精神醫學部資深臨床心理師鍾昭瑛老師至本會講授「身心健康與壓力調適」課程，3小時，6,000元。 ● 107年9月26日邀請考試院公務人員保障暨培訓委員會劉昊洲委員講授「機關改制員工權益保障事項」課程，3小時，6,000元。 (3)重新裝修哺(集)乳室窗簾1萬1,300元。 (4)影片購置3部1,042元。 順雲、爸媽不在家、漢娜的遺言 13 Reasons Why 2. 預估107年12月尚須執行2萬2,500元： (1)性平會議1次，外聘委員出席費2

			千 500 元。 (2)重新裝修哺(集)乳室購置設備約 2 萬元。
--	--	--	---

(三)本會性別相關統計：

1. 人員進用：

- (1)本會 107 年 1-12 月新進編制職員計 12 人(男性 3 人，女性 7 人)。
- (2)本會 107 年 1-12 月新進借調、派駐人員計 7 人(男性 5 人、女性 2 人)。

2. 人員陞遷：本會 107 年辦理科長級主管陞遷 1 人(男性，本會簡任級人員及科長級人員目前仍屬超額列管)。

3. 本會 107 年 1-12 月無性騷擾申訴案件。

4. 本會 107 年 1-12 月已申請育嬰留資停薪人數 0 人。

5. 本會 107 年 1-12 月已申請產假人數 2 人(編制職員 1 人、派駐 1 人)。

6. 本會 107 年 1-6 月申請侍親留資停薪 0 人。

(四) 107 年重新裝修本會哺(集)乳室(本會 704 室)，將於本(107)年 12 月底前完工，俾利本會產假同仁銷假上班後使用。

(五) 托育措施：

1、107 年度 11 月本會員工托育需求調查：

托嬰服務				托兒服務				課後照顧服務			
育有「未滿 2 歲」子女之情形		希望將子女受托在機關內部(含附近)設置之托嬰設施		育有「滿 2 歲至入國民小學前」子女之情形		希望將子女受托在機關內部(含附近)設置之托兒設施		育有「國民小學學齡」子女之情形		希望將子女受托在機關內部(含附近)設置之課後照顧設施	
員工人數	子女人數	員工人數	子女人數	員工人數	子女人數	員工人數	子女人數	員工人數	子女人數	員工人數	子女人數
5	5	3	3	10	11	6	7	15	22	3	4

2、為應同仁需求及符合性別工作平等法之規定，本會 107 年度已擬與「立法院附設臺北市私立員工子女托嬰中心」簽訂特約托兒服務機構收托所屬員工子女契約。

3、因本會同仁居住地分散，前經洽詢本會希望將子女受托在機關附近設置之同仁，咸認為本會辦公處所附近托育費用過於昂貴，即便有折扣，亦不如居住地經濟。爰未來如有同仁有其他托育需求，且對本會員工子女有折扣或其他優惠，人事室亦得出面協商簽約。

(六) 性別平等政策綱領：

1、依據本部 107 年 3 月 9 日經研會字第 10704457550 號函轉行政院秘書長 106 年 7 月 27 日院臺性平字第 1060182237 號函以，為簡化行政作業，「性別平等政策綱領」毋須填報各項辦理情形，改由各單位自主管理。另為配合行政院辦理「108 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，案內評審項目「性別平等政策綱領」相關執行情形，將納入性別平等業務輔導考核。

2、「性別平等政策綱領」與本會有關部分，107 年度執行情形(詳如附件 1)。

(七) 經濟部性別平等推動計畫(108 至 111 年)，與本會有關部分，請第一組廣續辦理。

1、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)【國營會、各事業機構】

2、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。【國營會、各事業機構】(目標:110 年起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)

3、所屬國營事業董事或監事任一性別尚未達 1/3 性別比例，目標至 111 年達成目標數 4 家，累計達成度 100%。具體做法執行情形①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。②請公股代表之政府機關(構)以推派女性同仁擔任為原則。③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。

(八) 「108 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」相關考核指標，與本會有關部分，已列本會分工項目(詳如附件 2)，請相關組室預為準備。

(九)本會 107 年度員工協助方案推動情形：

1. 本會業已訂定並發布 107 年度員工協助方案工作計畫，並組成員工協助方案工作圈。
2. 目前本會員工協助方案視需要提供同仁轉介諮詢，包括心理與法律諮詢，每年(1-12 月)得於 8 個小時及每小時 2,000 元額度內由機關付費。惟 107 年度尚無人申請。
3. 本會於 107 年 8 月 10 日邀請馬偕醫院精神醫學部資深臨床心理師鍾昭瑛老師至本會講授「身心健康與壓力調適」課程。
4. 本會 107 年度撥放性別平等(性騷擾防治)及員工協助方案影片共 2 部。
 - (1) 107 年 9 月 11 日辦理性別平等影片欣賞《順雲》及本會員工協助方案宣導，參加人次 58 人。
 - (2) 107 年 9 月 12 日辦理員工協助方案，親子教育影片欣賞《爸媽不再家》及本會員工協助方案宣導，參加人次 46 人。
5. 本會於 107 年 9 月 26 日邀請考試院公務人員保障暨培訓委員會劉昊洲委員講授「機關改制員工權益保障事項」課程。
6. 本會已購置影片《漢娜的遺言 13 Reasons Why》，預計 108 年初播放。

權力、決策與影響力篇

目標	本部單位	具體行動措施	規劃重點及預期目標	107 年執行情形
<p>(二) 提升女性參與機會，擴大參與管道</p>	<p>經濟部(本部人事處、國營會)</p>	<p>1. 持續推動並擴大實行三分之一性別比例原則</p> <p>我國公務官的性別比例並未有法律規範，而是植基於總統的競選承諾。然而，除內閣閣員外，考試委員、監察委員、與大法官也是總統任命職。因此針對總統任命職的部分，修改相關法令，設定性別比例。</p> <p>自 2004 年行政院婦權會決議行政院所屬各部會的委員會都應符合三分之一性別比例原則以來，委員會治理的部分已經廣泛適用性別比例原則，未來持續推動外，將性別比例原則擴展至<u>國公營事業董監事會</u>、<u>政府出資或贊助超過 50%之財團法人董監事會</u>與<u>社團法人之理監事會</u>等。公職人員簡任官的拔擢或</p>	<p>經濟部</p> <p>規劃重點</p> <p>一、國營事業董監事</p> <p>(一) 建立經濟部所屬事業女性董監事人選資料庫。</p> <p>(二) 函請各事業增加女性董監事人選之推薦。</p> <p>預期目標</p> <p>一、國營事業董監事</p> <p>(一) 國營事業部分，除繼續維持中油公司及台水公司之監察人任一性別不低於三分之一之政策目標外，餘機構仍將持續推動</p>	<p>一、國營事業董監事</p> <p>(4) 台電：董事共 13 人(缺額 2 名)，女性 1 人(7.7%)，無監察人。(106.06.23~108.06.22)</p> <p>(5) 中油：董事共 13 人，女性 1 人(7.7%)。監察人共 3 人，女性 1 人(33.3%)。(106.06.12~108.06.11)</p> <p>(6) 台糖：董事共 14 人，女性 1 人(7.1%)，無監察人。(董事不含民股董事)(107.06.14~109.06.13)</p> <p>(4) 台水：董事共 15 人，女性 4 人(26.7%)。監察人共 5 人，女性 2 人(40%)。(106.06.23~108.06.22)</p> <p>二、中油及台水公司監察人達成任一性別不低於 1/3 政策目標。</p>

目標	本部單位	具體行動措施	規劃重點及預期目標	107年執行情形
		<p>是升任簡任官前的九職等官員，以單位為基礎，在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，以達到各單位中每一職等符合三分之一性別比例為原則。</p>		
<p>(四) 深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性</p>	<p>本部所屬幕僚單位、行政機關、事業機構</p>	<p>2. 落實政府資訊公開透明，建立參與平等資訊之可及性是平等參與的前提。各部會有重大影響之性別政策，應採取積極措施，透過大眾媒體，以淺顯易懂方式，讓民眾瞭解，而非僅於網路上公布，方能縮小資訊差距，建立參與平等。</p>	<p>規劃重點 經濟部所屬各行政機關及事業機構，均持續透過網路、大眾媒體及編製永續報告書，或以參與就業博覽會方式等方式，公開揭露性別統計及性別主流化相關資訊。</p> <p>預期目標 透過性別主流化業務運作機制，縮小資訊差距，以建立兩性參與活動之平等性，落實資訊之可及性，並利用電子看板方式，增加民眾對於性別資訊之瞭解。</p>	<p>本部所屬各事業透過大眾媒體等多元方式，縮小資訊差距之具體做法包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用全台各服務據點之跑馬燈、LED 電視、懸掛布條及每期寄送用戶之帳單，宣導業務訊息。 2. 成立客服中心，提供 24 小時免付費 1910 客服專線，受理用戶有關業務之諮詢、處理問題，<u>經統計 107 年度話務進線量為 920,568 通，平均每月話務量為 76,714 通。</u> 3. 對於偏鄉地區，考量居民對網路運用能力及接受度不足，並透過地方廣播電台以閩南語播放各項業務宣導廣告，及適時利用巡迴廣播車及村里辦公室廣播、張貼社區佈告欄或媒體刊載等方式加強宣導，必要時輔以報紙、有線電視台發布消息。 4. 定期指派服務專員拜訪用戶及村(里)辦公室、不定期舉辦學校、社區教室宣導會、偏鄉行動服務站，配合各機關、地方舉辦宣導活

目標	本部單位	具體行動措施	規劃重點及預期目標	107年執行情形
				動。 5. 於事業官網或永續報告書中，公開揭露性別統計資料及性別主流化相關資訊。

人身、安全與司法篇

目標	本部單位	具體行動措施	規劃重點及預期目標	執行情形
(一) 消除對婦女的暴力行為與歧視	投資處、工業局、中企處、加工處、國營會(含所屬事業機構)	5-2. 推動企業參與防暴 (2)推展企業員工安全照顧觀念，經由辦理企業講座、教育訓練及入場輔導等，促使企業實施具性別敏感度之「員工協助方案」，協助企業建立防暴機制與相關服務方案。	規劃重點 於推動計畫之刊物、計畫說明會、座談會及人培課程資料中，納入性別平等之廣宣資料，以擴散性別平等概念；並透過員工協助方案(如心理諮詢)或辦理廣宣活動，落實員工安全照顧觀念，建立防暴機制與相關服務措施 預期目標 推展企業或員工性別平等或安全照顧觀念、實施具性別敏感度之員工協助方案。	1. 國營會 107 年度辦理相關課程 3 場次，參訓人數計 136 人次(男 84 人，女 52 人)。 2. 台電公司 107 年度辦理相關課程 21 場次，參訓人數計 2331 人(男 1810 人，女 521 人)。 3. 中油公司 107 年度辦理相關課程 14 場次，參訓人數計 529 人(男 413 人，女 116 人)。 4. 台糖公司 107 年度辦理相關課程 65 場次，參訓人數計 3,048 人次(男 2,611 人，女 437 人次)。 5. 台水公司辦 107 年度辦理相關課程 47 場次，參訓人數計 2,700 人(男 1,794 人，女 906 人)。

教育、媒體及文化篇

目標	本部單位	具體行動措施	規劃重點及預期目標	執行情形
(一) 積極落實性別平等教育與性別平等教育白皮書之	本部人事處、國營會(並含各事業機構)、及所屬行政機關	5. 強化並落實研發具性別平等意識的職前與在職訓練課程(含師資培育、軍公教、司	規劃重點： 透過規劃實體或數位課程、宣導短片及性別相關議題電影等納入在職教育訓練，並對於不同對象(如新進或在職)施以初	1. 國營會 107 年度辦理相關課程 1 場次，參訓人數計 58 人次(男 26 人，女 32 人)。 2. 台電公司 107 年度辦理相關課程 16 場次，參訓

目標	本部單位	具體行動措施	規劃重點及預期目標	執行情形
規劃		法、醫事、社福、30人以上公司行號等)。	階至進階的性別教育課程，持續辦理性別平等教育訓練。 預期目標： 期能提升經濟部同仁性別意識，並培養業務承辦人辦理運用性別主流化工具。以強化並落實全體同仁性別平等意識。	人數計 1731 人(男 1340 人，女 391 人)。 3. 中油公司 107 年度辦理相關課程 25 場次，參訓人數計 1,691 人(男 1,201 人，女 490 人)。 4. 台糖公司 107 年度辦理相關課程 66 場次，參訓人數計 1,007 人(男 883 人，女 124 人)，總時數 2,327 小時。 5. 台水公司辦 107 年度辦理相關課程 35 場次，參訓人數計 2,102 人(男 1,497 人，女 605 人)。

領環境、能源與科技篇

目標	本部單位	具體行動措施	規劃重點及預期目標	執行情形
(一) 讓各政策領域內的性別隔離到最小	工業局、地調所、水利署、能源局、國營會	2. 擴建環境、能源與科技領域的性別專業人才與民間團體之資料庫；或在既有工程、環境、科技等人才資料庫內，充實女性學者專家比例。	規劃重點： 於科技計畫審查委員手冊訂定任一性別達 1/3 比率之規定；並持續充實水再生、氣候變遷、地質調查及能源領域等女性專家學者比例。 預期目標： 積極邀請女性學者參與各領域座談及相關評選會議，以期提升女性比例。	國營會現已建立電力能源領域女性董事人才資料庫名單(台電公司 6 人、中油公司 19 人)，日後經濟部所屬事業亦將配合性平處意見，適時推薦女性專家學者，提升女性參與比例，惟囿於部分領域女性專家學者較少，恐難訂定具體目標執行。
(二) 不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足	國營會	3. 針對大眾運輸、水電瓦斯、鐵公路、橋樑道路、路燈、公廁、衛生下水道、人行道、公園綠地、圖書館等各種基礎公共建設使用經驗，就性別與城鄉差距面向，進行調查研究，並	規劃重點： 經濟部所屬事業機構各項基礎建設，均符合法規要求，提升水電之普及率不因性別而有所差異。 預期目標： 對於大眾需求，以貼近男女或城鄉居民使用的習慣與便利性，減少城鄉差距。	1. 經濟部所屬事業均致力於提升基礎公共建設設施普及率，不因性別或城鄉而有所差異，建議無須就性別或城鄉差距面向進行調查研究。 2. 此外，中油公司並定期檢視全省直營加油站公廁區域安全設備(如男女廁標示、照

目標	本部單位	具體行動措施	規劃重點及預期目標	執行情形
		研提出改善方案。		明設備及監視器等)，提供不同性別使用需求。
(二) 不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足	水利署、國營會(請含各事業機構)、礦務局	5. 針對氣候變遷之環境敏感地區，研擬符合在地脈絡及社區、部落認同的防災策略，調查瞭解女性在減災與調適計畫中的角色需求與貢獻。	規劃重點： 調查女性在氣候變遷對水環境衝擊與調適相關計畫中的角色需求與貢獻；各項災害防救訓練及演習(如礦災)，秉持兩性平等原則辦理工安、災害防救訓練，並鼓勵女性同仁參與平日各地的防災睦鄰廣宣。 預期目標： 提升女性減災與調適的意識，並鼓勵女性參與各項災防訓練與教育訓練，有助於瞭解女性在各類災害扮演之角色與貢獻。	經濟部所屬事業辦理演習或訓練時，除部分特殊演練須指派適任員工擔任外，餘均秉持兩性平等原則由全體員工共同參加，並鼓勵女性積極參與。但鑒於各單位人員組成差異，難以訂定女性參與量化目標。
(四) 結合民間力量，提高治理效能	國營會	3. 以資源挹注在地、社區化組織的成長，培力民間環保團體的永續發展，以結合民間力量，持續推動生活環保的實踐、環境風險的監督與資訊宣導，例如河川汙染監督、環境賀爾蒙之流向分布途徑和影響等。	規劃重點： 持續擴大並結合在地社群，進行守護河川經驗智識搜集，並建置網站提供知識交流；培力民間團體參與能源議題相關活動。 預期目標： 積極建構河川社群及環保團體與中央及地方政府互動平台，啟動民間關心河川議題的意識與行動力；持續結合民間力量，並推動與能源議題相關之活動。	1. 經濟部所屬事業針對事業排放物均致力於符合相關法規規範，甚以更嚴標準為目標，除裝設先進環保設備、進行環境監測外，台電公司並建置 ISO14001 環境管理系統，落實 PDCA 管理方式及持續改善績效之環境政策，另與中部四縣市環保團體合作，共同平行監督台中電廠煙氣對中部縣市空氣品質之影響。 2. 中油公司現有擴建則以汰舊換新方式，提供高品質低硫油品，協助改善移動式污染源，既有工場並使用優於法規標準之燃料，提高氣體燃料使用比例，且擴大 LNG 供應量、研發潔淨綠燃料。 3. 台水公司亦加強所管水庫之巡查，由各區

目標	本部單位	具體行動措施	規劃重點及預期目標	執行情形
				處逕洽該地區巡守隊或自發性團體，協商共同執行水庫周邊環境監督作業。
(四) 結合民間力量，提高治理效能	國營會	4. 與社區、農村、婦女團體，如社區發展協會、部落發展協會或農會家政班等合作，推動節能減碳與生態教育，同時進行性別意識的培力；鼓勵社區、農村女性以集體力量爭取決策位置。	規劃重點： 持續與社區、農村、婦女團體等合作辦理水利與能源議題業務廣宣及教育推廣活動，並鼓勵女性參與決策。 預期目標： 合作辦理愛水節水相關系列推廣活動；並鼓勵女性參與關注能源議題。	經濟部所屬事業於辦理業務宣導活動時均本著專業、加強服務為精神，採公開、自由、不具名之方式辦理，無限定性別參與之情形，亦難統計參與性別人數。
(四) 結合民間力量，提高治理效能	能源局、水利署、國營會、礦務局	5. 在防災、救災與重建過程中，積極結合民間網絡，促進不同民間團體的對話，並確保女性能充分參與決策過程。	規劃重點： 經濟部所屬機關及事業機構，舉辦各類防災演練，不分性別，全員參與；並鼓勵女性同仁從事災害防救業務，發揮整體力量，落實推動各項防災、減災、應變及重建事宜，以促進女性參與決策過程。 預期目標： 提升女性積極參與、配合、支援各級防災、救災與重建應變演練與實際行動等，進而整合各方力量，提高防、救災效能。	1. 經濟部所屬事業辦理防災作業訓練時，均不分性別共同參與。鑒於各單位人員組成差異，難以訂定女性參與量化目標。 2. 本部所屬事業辦理各項防災演習，邀請不同公民營團體參與情形。 (1) 台電公司 107 年度辦理防災演習 106 場次，邀請不同公民營團體 36 個(次)共同參與。 (2) 中油公司 107 年度辦理防災演習 244 場次，參與人數計 6877 人次，其中女性參與人數 722 人次，身心障礙者參與 17 人次。 (3) 台糖公司 107 年度辦理防災演習 50 場次，邀請不同公民營團體 10 個(次)共同參與。 (4) 台水公司 107 年度

目標	本部單位	具體行動措施	規劃重點 及預期目標	執行情形
				辦理防災演習 53 場次，邀請不同公民營團體 9 個(次)共同參與。

附件 2 108 年性別平等業務考核指標（本部/本會-分工表）

壹、基本資料

填寫內容	評核項目	綜整或辦理單位(機關)
一、編制內員工人數(含約聘僱、軍官人員)	各官等人數統計表： 1. 二級機關 2. 所屬機關	人事處、本部所屬各機關 (本會人事室)
二、組織圖	1. 單位層級(含機關內部及所屬機關)。(組織圖) 2. 性別聯絡人、辦理性別業務承辦人	人事處 (本會人事室)
三、機關委員會、所屬財團法人、國公營事業成員概況	1. 委員會 2. 國公營事業 3. 政府出資或贊助超過 50%之財團法人董監事會	人事處、國營會 (本會第一組)
四、性別歧視申訴機制	1. 是否有提供性別歧視申訴機制。(如：專線、專人、信箱、處理流程) 2. 案件類型、數量、統計	人事處、本部所屬各機關 (本會人事室)

貳、自我評量分數（表列綜整或辦理之機關、單位得視業務推動需要，另行通知相關權責機關、單位依評核指標及考核基準配合辦理相關工作）

一、基本項目(32分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	<u>綜整或辦理單位(機關)</u>
(二)各機關辦理對外性別平等宣導(含網頁平台)。(8分)	<p>1. 有自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。(不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項。)</p> <p>2. 多元性別及多元家庭權益宣導。</p>	<p>1. 「自製」文宣種類：(6分)</p> <p>(1)自製宣導內容(2分) 對外宣導且主題多元化、符合性別平等意識者，每項可得 0.5 分。【同一主題最多僅計算 2 項。】</p> <p>(2)對外宣導主題 (2分)</p> <p>a. 必須由 3 個以上不同業務單位數(含所屬機關)，宣導不同主題，最高可得 2 分。</p> <p>b. 僅由 2 個不同業務單位數(含所屬機關)，宣導不同主題，最高得 1 分。</p> <p>c. 僅由 1 個業務單位辦理宣導，最高得 0.5 分。</p> <p>(3)宣導之效益：(2分) 宣導產生之效益有助於促進性別平等。(0-2分)</p> <p>2. 多元性別及多元家庭權益宣導：(2分) 辦理對外宣導主題融入多元性別、多元家庭權益等相關議題且符合性別平等意識者，包含自製文宣或自辦活動，每項可得 1 分。</p>	<p>1. 「對外」、「對內」宣導之定義：</p> <p>*「對外」(對外部人員)宣導，得委託辦理，列計範圍如下：短片、廣播帶、研討會、座談會、海報、新聞稿、臉書(Facebook)、懶人包等。(但只有標語的文宣品不列計如文宣筆；補助案亦不列計。)</p> <p>*「對內」(對內部員工)宣導，不列計範圍如下：人事單位對機關內辦理性別平等教育訓練課程、講義、利用電子郵件、簡報、人事簡訊或公告等對機關內部員工宣導性別平等。</p> <p>(1)性平宣導辦理時間(106年-107年期間)、宣導主題、宣導內容及宣導方式。若刊物有「專章專篇」介紹「性平內容」，可以計分；惟若一篇文章中僅數行提及性別平等，而無較詳細內容，則不予計分。宣導主題、內容與性別平等無直接相關者亦不予計分。依法應辦理「性騷擾防治」之相關文宣、設置「性別平等專區」網站不列入自製文宣。</p>	<p>商業司、投資業務處、技術處、中部辦公室、本部所屬各機關 (本會人事室)</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)
			<p>(2) 不同業務單位辦理不同宣導主題：如○○司辦理宣導為家務分擔性別議題、○○司辦理破除職業隔離議題、○○司辦理多元性別議題。若宣導全由單一業務單位辦理(如○○署)所有性平宣導主題，則得0.5分。</p> <p>(3) 宣導之效益：依宣導計畫之對象、方式、管道之妥適性及辦理成果，予以整體質化評分。</p> <p>2. 「多元性別及多元家庭權益宣導」不與前項「自製文宣」重覆計算分數。</p>	

二、性別平等政策綱領(10分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)
各機關辦理之內容與成果，符合各項具體行動措施之目標。(10分)	<p>檢視各機關推動之內容及成果：</p> <p>1. 符合各項具體行動措施之目標。</p> <p>2. 推動方式具備系統性規劃，辦理成果具廣度及深度。</p> <p>3. 資源整合或跨機關/內部單</p>	<p>1. 推動內容符合各項具體行動措施目標之程度。(2分) 機關整體推動內容與權責具體行動措施目標之符合程度。0-2分</p> <p>2. 推動方式具系統性規劃，辦理成果具廣度及深度。(6分) 推動範圍擴及所屬機關(構)/內部單位或民間私部門，且規劃內容及執行結果可達到具體目標及任務，給予整體質化評分。0-6分</p>	<p>1. 考核期間推動性平綱領成果由部會提供，不需就具體行動措施逐項呈現辦理情形，依各篇具體行動措施之目標綜合呈現推動情形及辦理成果。</p> <p>2. 本項若所計算後之比率有小數點，均以4捨5入方式計算至小數點第2位辦理。</p>	研發會(綜整)、本部所屬各機關(本會一二三組提報、人事室彙整)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)
	位之合作程度。	(1)執行成效優良。最高6分 (2)執行成效普通。最高4分 (3)執行成效低。最高2分 (4)無成效。0分 3. 資源整合或跨機關/單位合作程度。(2分) 建立溝通協調機制、資源或訊息連結與分享、資訊傳遞情形、相關機關/內部單位之合作情形。0-2分		

三、消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)(10分)— 無本會應辦事項

四、性別主流化(48分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)
(二)部會性別平等網頁維運情形(3分)	性別平等專區網頁建置及維運情形。	依機關性別平等專區網頁建置情形給予綜合性質化評分。(3分) 1. 專區入口便利性、查詢友善性及時效性。(最高1分) 2. 專區內容豐富度。 (1)基本內容。(最高1分) (2)其他內容。(最高1分)	1. 網頁入口便利性、查詢友善性及時效性：機關網站首頁是否設置專區、分類架構是否清晰、提供搜尋功能及資料時效性等。 2. 專區內容豐富度： (1)基本內容：應包含性別平等相關計畫及成果(如性別主流化計畫及成果)、性別平等專案小組(含委員名單、會議紀錄、公開接受推薦民間委員及開放民間提案機制)、CEDAW 訓練教材、性別統計專區。 (2)其他內容：如性別意識培力教材、	人事處(綜整) (本會第二組)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)																
			性別分析、性別相關研究或出國報告、研討會、宣導及文宣，以及其他性別平等相關議題資料等。 (3)專區內容豐富度可加入國內外相關業務、行政院性平會及部會所屬機關之網頁連結。																	
(三)部會性別統計辦理情形。(3分)	性別統計專區指標辦理情形	1. 部會性別統計專區新增或運用於政策之性別統計指標項數(1分)。(每項得0.2分) 2. 性別統計指標具複分類之占比(1分) (占比 = $\frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區 107 年底指標數}} \times 100\%$) 占比 80%以上者得 1 分 占比 50%以上未滿 80%得 0.5 分 占比 30%以上至未滿 50%得 0.25 分 未達 30%不計分 3. 國際性別統計比較報表(1分) 每項 0.5 分	1. 配合部會重要性別議題或國際統計指標新增或運用之指標項數。 2. 本項依據 107 年底性別統計專區指標具有性別與其他複分類交織統計項數之占比給分；如無法進行交織性統計，請提出合理說明後排除計算。 範例：序號 1、3 排除計算，本項占比 = $1/2 * 100\% = 50\%$ ，本項得分 0.5 分。 性別統計專區一覽表 <table border="1" data-bbox="1169 951 1682 1372"> <thead> <tr> <th>序號</th> <th>指標名稱</th> <th>複分類</th> <th>排除計算說明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>性平委員性別統計</td> <td>性別</td> <td>本項已於序號 2 進行交織統計</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>性平委員性別統計</td> <td>性別、教育程度</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>育齡婦女</td> <td>縣市別</td> <td>為重要性</td> </tr> </tbody> </table>	序號	指標名稱	複分類	排除計算說明	1	性平委員性別統計	性別	本項已於序號 2 進行交織統計	2	性平委員性別統計	性別、教育程度		3	育齡婦女	縣市別	為重要性	統計處(綜整) (本會第一組)
序號	指標名稱	複分類	排除計算說明																	
1	性平委員性別統計	性別	本項已於序號 2 進行交織統計																	
2	性平委員性別統計	性別、教育程度																		
3	育齡婦女	縣市別	為重要性																	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註		綜整或辦理單位(機關)	
				總生育率 別議題； 惟無法擴 展交織性 統計		
(四)各機關 辦理性 別分析 情形。 (3分)	性別分析辦理情形。	新增性別分析報告。(3分) 每篇最高 1.5 分 (得分=各組取最高分之報告計分)	4	計程車駕 駛人男女 比率 性別	3. 如參考 SDGs 指標、UN 最低限度指標及 WHA、ILO 等國際組織運用之指標進行比較。如無可進行比較之國際指標請提出說明並扣除該項分數後重新計算總分。 1. 本項性別分析報告內容應扣合主題並具備以下元素： (1) 性別資料使用：運用性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)據以分析不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。 (2) 應用深化：性別分析報告之結論或建議之具體程度、可應用性或參考價值。 2. 得分方式：擇得分最高之 2 篇報告，加總計分。	統計處(綜整) (本會第一組)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)
(五)部會辦理性別預算編列情形。(2分)	性別預算編列情形。	<p>各機關編列性別預算之情形。(2分)</p> <p>(1)中長程個案計畫就已進行性別影響評估之計畫，依據性別影響評估結果配合編列性別預算。(1分)</p> <p>(2)性別平等政策綱領及其他性別平等相關工作事項有配合編列性別預算。(1分)</p>	<p>本項指標以 106、107 年度各部會所填報之「性別影響評估計畫預算編列情形表」及「性別預算編列情形表」(含公務預算及基金預算)進行評核。</p> <p>1. 第 1 項考核基準：若中長程個案計畫有進行性別影響評估，且依本院主計總處規定填報「性別影響評估計畫預算編列情形表」獲得 1 分；如機關無報院之中長程個案計畫則扣除本項分數並換算總分重新計分。</p> <p>2. 第 2 項考核基準：</p> <p>(1)以「性別預算編列情形表」有無編列性別平等政策綱領及其他性別平等相關工作事項(各部會推動性別主流化實施計畫、消除對婦女一切形式歧視公約)作為評核依據；以上均有編列相關預算得 1 分，部分有編列相關預算得 0.5 分，未編列相關預算得 0 分。</p> <p>(2)如未能於「性別預算編列情形表」編列性別平等政策綱領及其他性別平等相關工作事項之預算者，若有特殊原因(如關注性別參與情形但未有經費支出，或非屬性別預算編列範圍使未能呈現經費投入等)，請提出說明或佐證資料，將酌予調整給分。</p>	會計處(綜整) (本會主計室)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)
(六)部會性別影響評估辦理情形。(5分)	1.報院中長程個案計畫及法律案辦理性別影響評估之情形。 2.非中長程個案計畫之報院計畫、方案或條約、協定或協議等辦理性別影響評估之情形。 3.非屬前 2 項之其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估之情形。	1.報院中長程個案計畫及法律案之性別影響評估之品質(3分) (每篇最高 3 分,得分=辦理性別影響評估案件之得分平均) 2.非中長程個案計畫之報院計畫、方案、條約、協定或協議等辦理性別影響評估之品質。(1分) (每篇最高 1 分,得分=辦理性別影響評估案件之得分平均) 3.其他非屬前開 2 項之其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估之品質。(1分) (每篇最高 1 分,得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)	1.各項指標計算範圍均以 106、107 年度內已核定或通過之案件。如未有第 1、2 項指標範圍之報院計畫或方案請提出說明並扣除分數換算總分。 2.第 2、3 項案件之辦理形式可視需要採現行性別影響評估檢視表進行評估或以召開專案會議、委託研究等方式辦理。 3.性別影響評估之品質依性別影響評估表之填列內容是否(1)運用性別統計及分析、(2)針對不同性別、性傾向或性別認同者的影響及受益程度進行評估及檢討、(3)依性別影響評估結果訂定性別目標或調整計畫內容或預算等綜合評分。	研發會、技術處、法規會 (本會第二組、第三組)
(七)各機關公務人員參加性別主流化相關訓練及課程辦理情形。(6分)	1.公務人員依規定參加性別主流化相關訓練課程之情形。 2.高階主管人員參加課程人數比率。 3.106-107 年辦理 CEDAW 教育訓練(實體課	1.公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形。(0分) 【下列任一項未達 90%每項扣 0.5 分,最多扣 1 分。】 (1)(106 年一般公務人員參訓比率+107 年一般公務人員參訓比率)之平均值。 (2)(106 年辦理性別平等業務相關人員參訓比率+107 年辦理性別平等業務相關人員參訓比率)之平均值。	1. (1)係依據「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」之規定評核。 (2)一般公務員 106 年需參訓 1 小時以上,107 年需參訓 2 小時以上;性別平等業務相關人員每年需參訓 6 小時以上。(性別平等業務相關人員認定範圍同「一、(一)部會辦理性別平等業務人員」所提供之人員)。	人事處(綜整) (本會人事室)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)				
	<p>程)達成情形。</p> <p>4.機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質。</p>	<p>2. 高階主管人員參訓比率(2分)： 【比率：(高階主管參訓人數/高階主管總數)×100%】 得分=高階主管人員參訓比率。</p> <p>(1)90%以上。2分 (2)80%以上未滿90%。1分 (3)未滿80%者。0分</p> <p>3.各機關辦理 CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形，依下列指標計算得分。(2分)</p> <p>(1)一般公務人員參加 CEDAW 教育訓練課程人數占該部會一般公務人員總數比率。(1分) 【僅計算實體課程，若尚未辦理則本項不計分】</p> <p>a. 實體課程依機關人數規模達「目標」5成。1分 b. 實體課程依機關人數規模達「目標」3成。0.5分</p> <p>(2)高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)參加 CEDAW 教育訓練課程人數占該部會高階公務人員總數比率。(1分) 【僅計算實體課程，若尚未辦理則本項不計分】</p> <p>a. 實體課程依機關人數規模達「目標」5成。1分</p>	<p>(3)一般公務人員及辦理性別平等業務相關人數，得排除於年度截止日前3個月內任現職者。如年度截止日為107年12月31日，則以107年9月30日在職人數計算。</p> <p>(4)參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。</p> <p>2.</p> <p>(1)高階主管人員：係指擔任薦任第9職等以上正、副主管之公務人員。 (2)高階主管人員人數，得排除於年度截止日前3個月內任現職者。如年度截止日為107年12月31日，則以107年9月30日在職人數計算。 (3)參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。</p> <p>3.</p> <p>(1)係依據「消除對婦女一切形式歧視(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫，請參酌該實施計畫辦理。 (2)實體課程需符合 CEDAW 訓練及成效評核訓練計畫內容(不含 CEDAW 概論課程)，且依該計畫 106-108 年受訓比率及人數應達下列「目標」：</p> <table border="1" data-bbox="1189 1209 1675 1378"> <thead> <tr> <th data-bbox="1189 1209 1431 1294">機關總人數</th> <th data-bbox="1431 1209 1675 1294">實體課程參訓比率及人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1189 1294 1431 1378">未滿 1,000 人(含)</td> <td data-bbox="1431 1294 1675 1378">40%</td> </tr> </tbody> </table>	機關總人數	實體課程參訓比率及人數	未滿 1,000 人(含)	40%	
機關總人數	實體課程參訓比率及人數							
未滿 1,000 人(含)	40%							

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)						
		<p>b. 實體課程依機關人數規模達「目標」3成。0.5分</p> <p>4.機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質，課程內容品質由考核委員參考下列原則給予綜合性質化評分。(最高2分)</p> <p>(1)課程內容與性別及主管業務相關。</p> <p>(2)課程辦理前有評估所屬人員興趣與需求。</p> <p>(3)課程辦理後有提供學習回饋。</p> <p>(4)機關有發展與主管業務有關之教材。(如：案例研究、評估報告)</p>	<table border="1" data-bbox="1189 213 1675 472"> <tr> <td data-bbox="1189 213 1431 300">1,001-5,000 人</td> <td data-bbox="1431 213 1675 300">30%且至少 400 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1189 300 1431 386">5,001-10,000 人</td> <td data-bbox="1431 300 1675 386">20% 且 至少 1,500 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1189 386 1431 472">10,001 人以上</td> <td data-bbox="1431 386 1675 472">15% 且 至少 2,000 人</td> </tr> </table> <p>(3) 一般公務人員之認定範圍：</p> <p>a.依法任用、派用之有給專任人員。</p> <p>b.依法聘任、聘用及僱用人員。</p> <p>c.公務人員考試錄取人員。</p> <p>前項機構不包括公營事業機構及公立學校教師。</p> <p>(5)得分計算方式舉例說明：</p> <p>若機關總人數為 2,000 人，參加 CEDAW 實體課程人數 500 人(500 人/2,000 人=25%)，而機關總人數 2,000 人之目標值為 30%且至少 400 人(實體課程參訓比率及人數)，目標值之 5 成為 15%，故實體課程參訓率 25%大於 15%，得 1 分。</p> <p>4.機關自辦性別意識培力實體課程:可參考「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」開辦課程。</p>	1,001-5,000 人	30%且至少 400 人	5,001-10,000 人	20% 且 至少 1,500 人	10,001 人以上	15% 且 至少 2,000 人	
1,001-5,000 人	30%且至少 400 人									
5,001-10,000 人	20% 且 至少 1,500 人									
10,001 人以上	15% 且 至少 2,000 人									
(九)各機關所屬委員會委員	1. 各機關所屬之委員會委員任一性別比例達	1. 各機關所屬之委員會委員任一性別比例達成情形。(2分) (1)「任一性別比例達 1/3」之達成度在	1. 考核資料以機關 107 年 7 月填復之相關性別比例調查列管資料為準，毋須另外提供佐證資料。	人事處、國營會 (本會第一組)						

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)
員、政府捐助基金累計超過 50% 之財團法人及國公營事業董監事任一性別比例達成情形。(5 分)	成情形。 2. 政府捐助基金累計超過 50% 之財團法人、國公營事業董監事任一性別比例達成情形。	100%以下者：扣 1 分。 (2)任一性別比例達 40%：得分=達成度×配分 2 分。 總得分=(1)+(2)。 【達成度=符合規定之委員會(任務編組)個數/所有委員會(任務編組)個數×100%】 2.(1)財團法人。(2 分) ①董事：(1.25 分) a.「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 40%者：0 分。 b.「任一性別比例達 1/3」之達成度在 40%以上者：得分=達成度×配分 1.25 分。 ②監事：(0.75 分) a.「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 80%者：0 分。 b.「任一性別比例達 1/3」之達成度在 80%以上者：得分=達成度×配分 0.75 分。 【達成度=(符合規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100%】 (2)國公營事業。(1 分) ①董事：(0.75 分) a.「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 20%者：0 分。	2. 機關如無本項之財團法人或國公營事業者，則扣除該項分數並換算總分重新計分；如僅有(1)財團法人或(2)國公營事業其中之一者，則未計分之項目亦扣除該項分數並換算總分重新計分。 3. 各機關所屬之委員會委員部分，依據考試院 104 年 9 月 21 日令修正發布之「考績委員會組織規程」第 2 條及「公務人員陞遷法施行細則」第 7 條，已增訂考績及甄審委員會委員任一性別比例不得低於三分之一之相關規定，爰各機關考績及甄審委員會，除屬上述修正後法規「但書」規定之情形(機關受考人性別結構本即未達任一性別比例三分之一)外，均須列入計算。 4. 監察人(監事)總數僅 1 人者，不列入統計。 5. 達成度均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	綜整或辦理單位(機關)
		b.「任一性別比例達 1/3」之達成度在 20%以上者：得分=達成度×配分 0.75 分。 ②監事：(0.25 分) a.「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 100%者：0 分。 b.任一性別比例為 40%之達成度者：得分=達成度×配分 0.25 分。 【達成度=(符合規定之國公營事業個數/所有國公營事業個數)*100%】		