

經濟部113年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 性別議題1：促進公司部門決策參與

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)	績效指標達成情形及年度成果
一、促進公部門決策參與性別平等 (一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40% (二) 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一 二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工	機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率 達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、查經濟部(下稱本部)所屬委員會共71個，目前已達成委員任一性別不少於三分之一者計有67個，其中已達成任一性別比例達40%者計有58個，占委員會總數81.69%。 二、為促進公部門決策參與性別平等，本部各委員會(任務編組)於其委員任期屆滿簽辦改聘(兼)時，應增加未達40%性別之委員人選，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	本部所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率 113年：達成目標數59個，達成率83.10%	■達成 □未達成 說明： 113年計59個委員會達成任一性別比率達40%，達成率83.10%。

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)	績效指標達成情形及年度成果
會及上市櫃公司)女性參與決策	政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率 董事達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100% 監察人(監事)達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、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。	一、查本部22個政府捐助財團法人，目前董事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有15個，占財團法人總數68.18%；另監事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有18個，占財團法人總數81.82%。 二、為促進公部門決策參與性別平等，各業管單位及財團法人利用女性董事、監察人資料庫，於其簽辦改聘(兼)時增加所提供女性董事、監察人人選，並應隨案檢附「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	【董事】 本部業管政府捐助財團法人董事任一性別比例達1/3之達成率 113年：達成目標數20個，達成率90.91% 【監察人】 本部業管政府捐助財團法人監察人任一性別比例達1/3之達成率 113年：達成目標數22個，達成率100%	☐達成 ☒未達成 說明： 【董事】 113年計14個財團法人達成董事任一性別比例達1/3，達成率63.64% (詳如後述「檢討策進」) 【監察人】 113年計19個財團法人達成監察人任一性別比例達1/3，達成率86.36%(詳如後述「檢討策進」)

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)	績效指標達成情形及年度成果
			體做法。 三、辦理本部主管之經濟事務財團法人董事及監察人（監事）任一性別比例不低於三分之一之敘獎作業。 四、將董事、監察人性別比例達成情形，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。		
	國營事業董、監事任一性別比例達1/3之達成率 董(理)事達成率=(任一性別比例達1/3之國營事業數/國營事業總數)*100% 監察人(監事/審計委員會)達成率=(任一性別比例達1/3之國營事業數/國營事業總數)*100%	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、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	一、本部所屬國營事業機構董事及監察人（含審計委員會委員），目前均已達成任一性別達1/3，達成率為100%。 二、持續依「經濟部及所屬機關事業機構遴派公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）推派人選時，以符合政府任	【董事】 本部所屬國營事業董事任一性別比例達1/3之達成率 113年：100%。 【監察人/審計委員會委員】 本部所屬國營事業監察人或審計委員會委員任一性別比例達1/3之達成率 113年：100%。	■達成 □未達成 說明： 【董事】 本部所屬國營事業董事任一性別比例達1/3之達成率為100%。 【監察人】 本部所屬國營事業監察人（含審計委員會委員）任一性別比例達1/3之達成率為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)	績效指標達成情形及年度成果
		利處境者。 三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。	一性別比例不少於三分之一政策目標為原則。 三、持續依本部所屬事業各年度工作考成實施要點之評估指標，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。 四、持續更新女性董監事人選資料庫，並增加女性董監事人選之推薦。		

檢討策進：

- 113年度績效指標項數共3項、達成項數2項，未達成之項目計1項。
- 未達成之指標為「本部業管政府捐助財團法人董監事任一性別比例達1/3之達成率」，計有台灣雜糧發展基金會等6家董事、3家監察人(事)之任一性別比例未達1/3，說明如下：
 - 屆期未改選：中興工程顧問社、石材暨資源產業研究發展中心及中興工程科技研究發展基金會等3家董事及中興工程科技研究發展基金會1家監察人，原規劃113年換屆時達成任一性別比例三分之一之目標，惟目前3家法人屆期均延任中，將於換屆改選時，積極努力達成任一性別比例三分之一之目標。
 - 部分董事成員須具族群部落代表性：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係因應特定目的設立之財團法人，其設立宗旨即為尊重蘭嶼族人自決權，且基金會之董事、監察人組成成員多以族人身分為主，又部分董事成員須具族群部落代表性，本部對於族人推派之董監事人選原則予以尊重，後續於改派董事人選時，將加強溝通，力求符合性別比例規定。
 - 該領域女性專業人才偏少難覓：查工業技術研究院及台灣雜糧發展基金會等2家法人，因其業務屬性為技術研發及農糧相關領域，女性專業人員較少，較難覓得女性人選，致女性董監事均未達三分之一。惟台灣雜糧發展基金會第18屆已較第17屆新增1名女

性董事，且其董事及監察人均僅差1名女性，即可達任一性別比例三分之一之目標，未來將持續努力在產官學界尋找適當女性人選，並於董監事改派時，積極努力達成性別比例之目標。

(二) 性別議題2：提升女性經濟力與建立性別友善職場

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】
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、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業	一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。 二、提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。 三、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。 四、提升中高齡(45-64歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於1.5%。	營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視	利用將「營造性別平等友善職場」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則，或輔導計畫之審查機制等方式，鼓勵企業落實營造性別平等友善職場之政策目標(含多元性別者之需求)，並將廠商優良事蹟進行宣傳廣為周知，達成擴散效應，樹立企業營造性別平等友善職場之典範。	將「營造性別平等友善職場」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則，或輔導計畫之審查機制項數 113年：9項	■達成 □未達成 說明： 本部就性平指標納入各評選相關準則之情形如次： 1. <u>國家產業創新獎</u>：已將「營造友善職場工作環境」納入獎項評審指標。本(第9)屆共112家組織進行初審，皆具備「提供員工健康防護或促進與關懷措施」、「已訂定性騷擾防治措施及申述管道」及「已訂定產假規定，並提供陪產假、員工生理假、員工家庭照顧假」等3項友善職場措施。 2. <u>A+企業創新研發淬鍊計畫</u>：113年度核定通過之45家廠商於申請時，皆於計畫書提出「營造性別平等工作環境」作法。 3. <u>國家磐石獎</u>：已將「營造性別平等友善職場工作環境」納入「永續經營」項下評選標準，綜合評分。 4. <u>中堅企業遴選</u>：已於評選標準中將「領導與經營策略」增列「積極營造友善職場環境」，由進入複審企業中擇優選出營造友善

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】
					職場優良中堅企業。第 8 屆自 113.7.16 至 113.9.30 受理申請，共 124 家進入初審，預計 114 年完成複審及決審。 5. <u>國家品質獎</u>：已將營造友善職場環境等項目納入評審項目「領導」及「人力資源與知識管理」。第 28 屆自 113.10.1 至 114.1.15 受理申請，截至 113 年 12 月計有 43 家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」。 6. <u>節約用水績優單位選拔</u>：已將「營造性別平等友善職場工作環境」指標納入選拔評審項目。 7. <u>「經濟部節能標竿獎」與「經濟部能源署業界能專計畫」</u>：已將「營造性別平等友善職場」指標納入審查機制之加分項目。 8. <u>台灣精品選拔</u>：已將「營造性別友善職場」指標納入「品質」面向評選準則。該項選拔主要係針對產品的研發、設計、品質、行銷、臺灣產製等面向進行評選，第 33 屆共有 460 家 866 件產品報名。
			透過辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「職家共融友善企業獎遴選」	辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「科技產業園區性別友善職場標	■達成 □未達成 說明： 本部辦理相關標竿廠商遴選如次：

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】
			選」，以挖掘事業單位在推動「彈性工作」、「友善家庭」、「員工關懷」等優於法令之最佳措施，鼓勵事業單位重視性別平權、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。	竿企業訪視」之標竿篩選機制 113年：2項	1. 辦理性別主流化標竿廠商遴選，將「營造性別平等友善職場」納入評分標準 (1)每2年辦理1次，113年進行第二階段企業訪談，已完成6家廠商企業訪談。 (2)透過標竿企業訪談，挖掘其在於「彈性工時」、「友善家庭」、「員工關懷」等優於法令之相關措施，作為企業執行性平業務之範例，後續將完成標竿廠商文宣。 2. 辦理「職家共融友善企業獎」 (1)為鼓勵事業單位提供多元性別友善職場措施，自112年7月起辦理本獎項評選，取代「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」。 (2)113年度計有8家企業獲選，本部針對獲獎企業實施之性別平等友善職場措施，製成宣導單張、刊登園區區刊，並於官網等公開揭示，以擴散至其他事業單位跟進效法。
			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	辦理科技產業園區事業單位性別工作平等法勞動檢查之家數 113年：90家	■達成 □未達成 說明： 本部已完成科技產業園區勞動檢查97家次，辦理重點如次： 1. 法令規定部分：檢查事業單位符合性別平等工作法

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】																																								
			促進事業單位落實性別友善職場。		禁止性別歧視、給予法令規定假別、公開揭示性騷擾防治措施與申訴及獎懲規範、100人以上事業提供托兒設施或適當托兒措施並完備哺（集）乳室設置等。 2. 推動職場平權情形：包括事業推動員工工作與家庭平衡情形，如可否申請減少或調整工時、可否申請提早或延後上班、為照顧家庭可否申請在家工作、職務調整等。 3. 執行檢查過程再次宣導促進工作平等措施相關規定，以及宣導本部(園管局)推動托兒服務相關措施。																																								
			本部所屬事業辦理申請家庭照顧相關假別及留職停薪之性別統計，以確保友善職場措施有效性。	113年： 辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並與前2年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。	■達成 □未達成 說明： 1. 台電公司：與 112、111 年比較，家庭照顧假及育嬰留職停薪人數增加，陪產(檢)假人數減少。 <table><tr><th>項目</th><th>男性</th><th>女性</th><th>總計</th></tr><tr><td>家庭照顧假</td><td>3315 (74%)</td><td>1155 (26%)</td><td>4470</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+677</td><td>+181</td><td>+858</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+997</td><td>+349</td><td>+1346</td></tr><tr><td>陪產(檢)假</td><td>639 (100%)</td><td>0 (0%)</td><td>639</td></tr><tr><td>較112年</td><td>-14</td><td>0</td><td>-14</td></tr><tr><td>較111年</td><td>-11</td><td>0</td><td>-11</td></tr><tr><td>育嬰留職停薪</td><td>130 (47%)</td><td>145 (53%)</td><td>275</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+56</td><td>+16</td><td>+72</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+54</td><td>+7</td><td>+61</td></tr></table> 2. 中油公司：與 112、111 年比較，家庭照顧假及育嬰	項目	男性	女性	總計	家庭照顧假	3315 (74%)	1155 (26%)	4470	較112年	+677	+181	+858	較111年	+997	+349	+1346	陪產(檢)假	639 (100%)	0 (0%)	639	較112年	-14	0	-14	較111年	-11	0	-11	育嬰留職停薪	130 (47%)	145 (53%)	275	較112年	+56	+16	+72	較111年	+54	+7	+61
項目	男性	女性	總計																																										
家庭照顧假	3315 (74%)	1155 (26%)	4470																																										
較112年	+677	+181	+858																																										
較111年	+997	+349	+1346																																										
陪產(檢)假	639 (100%)	0 (0%)	639																																										
較112年	-14	0	-14																																										
較111年	-11	0	-11																																										
育嬰留職停薪	130 (47%)	145 (53%)	275																																										
較112年	+56	+16	+72																																										
較111年	+54	+7	+61																																										

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】																																																																																																																								
					留職停薪人數增加，陪產(檢)假人數則有所增減。 <table><tr><td>項目</td><td>男性</td><td>女性</td><td>總計</td></tr><tr><td>家庭照顧假</td><td>995 (69%)</td><td>443 (31%)</td><td>1,438</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+207</td><td>+79</td><td>+286</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+220</td><td>+101</td><td>+321</td></tr><tr><td>陪產(檢)假</td><td>371 (100%)</td><td>0 (0%)</td><td>371</td></tr><tr><td>較112年</td><td>-10</td><td>+0</td><td>-10</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+19</td><td>+0</td><td>+19</td></tr><tr><td>育嬰留職停薪</td><td>75 (41%)</td><td>110 (59%)</td><td>185</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+0</td><td>+9</td><td>+9</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+11</td><td>+41</td><td>+52</td></tr></table> 3. 台糖公司：與 112、111 年比較，家庭照顧假及陪產(檢)假人數增加，育嬰留職停薪人數減少。 <table><tr><td>項目</td><td>男性</td><td>女性</td><td>總計</td></tr><tr><td>家庭照顧假</td><td>241 (63%)</td><td>142 (37%)</td><td>383</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+13</td><td>+31</td><td>+44</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+56</td><td>+48</td><td>+104</td></tr><tr><td>陪產(檢)假</td><td>40 (100%)</td><td>0 (0%)</td><td>40</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+4</td><td>+0</td><td>+4</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+8</td><td>+0</td><td>+8</td></tr><tr><td>育嬰留職停薪</td><td>7 (32%)</td><td>15 (68%)</td><td>22</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+1</td><td>-5</td><td>-4</td></tr><tr><td>較111年</td><td>0</td><td>-2</td><td>-2</td></tr></table> 4. 台水公司：與 112、111 年比較，育嬰留職停薪人數增加，陪產(檢)假人數減少，另家庭照顧假人數則有所增減。 <table><tr><td>項目</td><td>男性</td><td>女性</td><td>總計</td></tr><tr><td>家庭照顧假</td><td>131 (58%)</td><td>104 (42%)</td><td>235</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+15</td><td>+8</td><td>+23</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+4</td><td>-17</td><td>-13</td></tr><tr><td>陪產(檢)假</td><td>90 (100%)</td><td>0 (0%)</td><td>90</td></tr><tr><td>較112年</td><td>-5</td><td>0</td><td>-5</td></tr><tr><td>較111年</td><td>-14</td><td>0</td><td>-14</td></tr><tr><td>育嬰留職停薪</td><td>13 (29%)</td><td>32 (71%)</td><td>45</td></tr><tr><td>較112年</td><td>+0</td><td>+17</td><td>+17</td></tr><tr><td>較111年</td><td>+4</td><td>+11</td><td>+15</td></tr></table>	項目	男性	女性	總計	家庭照顧假	995 (69%)	443 (31%)	1,438	較112年	+207	+79	+286	較111年	+220	+101	+321	陪產(檢)假	371 (100%)	0 (0%)	371	較112年	-10	+0	-10	較111年	+19	+0	+19	育嬰留職停薪	75 (41%)	110 (59%)	185	較112年	+0	+9	+9	較111年	+11	+41	+52	項目	男性	女性	總計	家庭照顧假	241 (63%)	142 (37%)	383	較112年	+13	+31	+44	較111年	+56	+48	+104	陪產(檢)假	40 (100%)	0 (0%)	40	較112年	+4	+0	+4	較111年	+8	+0	+8	育嬰留職停薪	7 (32%)	15 (68%)	22	較112年	+1	-5	-4	較111年	0	-2	-2	項目	男性	女性	總計	家庭照顧假	131 (58%)	104 (42%)	235	較112年	+15	+8	+23	較111年	+4	-17	-13	陪產(檢)假	90 (100%)	0 (0%)	90	較112年	-5	0	-5	較111年	-14	0	-14	育嬰留職停薪	13 (29%)	32 (71%)	45	較112年	+0	+17	+17	較111年	+4	+11	+15
項目	男性	女性	總計																																																																																																																										
家庭照顧假	995 (69%)	443 (31%)	1,438																																																																																																																										
較112年	+207	+79	+286																																																																																																																										
較111年	+220	+101	+321																																																																																																																										
陪產(檢)假	371 (100%)	0 (0%)	371																																																																																																																										
較112年	-10	+0	-10																																																																																																																										
較111年	+19	+0	+19																																																																																																																										
育嬰留職停薪	75 (41%)	110 (59%)	185																																																																																																																										
較112年	+0	+9	+9																																																																																																																										
較111年	+11	+41	+52																																																																																																																										
項目	男性	女性	總計																																																																																																																										
家庭照顧假	241 (63%)	142 (37%)	383																																																																																																																										
較112年	+13	+31	+44																																																																																																																										
較111年	+56	+48	+104																																																																																																																										
陪產(檢)假	40 (100%)	0 (0%)	40																																																																																																																										
較112年	+4	+0	+4																																																																																																																										
較111年	+8	+0	+8																																																																																																																										
育嬰留職停薪	7 (32%)	15 (68%)	22																																																																																																																										
較112年	+1	-5	-4																																																																																																																										
較111年	0	-2	-2																																																																																																																										
項目	男性	女性	總計																																																																																																																										
家庭照顧假	131 (58%)	104 (42%)	235																																																																																																																										
較112年	+15	+8	+23																																																																																																																										
較111年	+4	-17	-13																																																																																																																										
陪產(檢)假	90 (100%)	0 (0%)	90																																																																																																																										
較112年	-5	0	-5																																																																																																																										
較111年	-14	0	-14																																																																																																																										
育嬰留職停薪	13 (29%)	32 (71%)	45																																																																																																																										
較112年	+0	+17	+17																																																																																																																										
較111年	+4	+11	+15																																																																																																																										
		改善水平及垂直職場性別隔	辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分	持續運作工作圈並辦理本部所屬事	☒達成 ☐未達成 說明：																																																																																																																								

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】
		離，縮小性別薪資差距	析，以瞭解並研提縮小性別薪資差距之做法	業員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提縮小性別薪資差距之做法 113年：各公司至少1項	本部所屬事業機構均持續運作工作圈並辦理員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提提升友善環境、縮小性別薪資差距之做法。
			利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助產業升級轉型，以縮小性別薪資差距。	協助女性負責人之產業及商業模式轉型之計畫案 113年：5項	■達成 □未達成 說明： 本部利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助女性負責人產業及商業模式轉型，說明如下： 1. 「協助傳統產業技術開發計畫」：於申請須知強化性別平等之重要性，如申請業者之負責人女性、企業整體女性員工人數達三分之一或女性主管達三分之一者，申請時檢附相關證明文件，於審查時得酌予加分。113年共完成3項，鼓勵女性企業主參與創新研發，協助產業升級轉型計畫。 2. 「連鎖加盟鏈結國際發展計畫」：輔導女性創辦人之連鎖加盟企業共計2家次，強化經營管理與開拓市場。 3. 「建構零售暨服務業數據共享創新服務計畫」：輔導業者透過數據共享進行

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】
					數位轉型，補助女性負責人共計 7 案。由受補助業者帶領產業鏈上的合作店家，利用雲端服務，蒐集並共享數據，帶動企業數位轉型。
		增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）	利用商業服務業輔導計畫及女性創業飛雁計畫，辦理女性領導力專班及創（就）業知能培訓課程。	辦理女性領導力專班及創（就）業培訓課程 113年：21場/班次	■達成 □未達成 說明： 本部辦理女性相關培訓課程計 28 場次，說明如下： 1. 辦理女性創業知能課程 26 場次，合計 2,378 人參與。 2. 辦理「女性領導班課程」2 場次，針對欲從事商業服務業工作或任職於商業服務業中的女性，辦理女性創業、領導力之遠距培訓課程，合計 102 人參與。
			利用「產業專業人才培訓」及職業訓練相關計畫，在培訓產業需求人才的同時，以開放的態度，讓傳統較多男性的產業，提供人才培訓之管道，讓有意願投入該產業的女性得以學習專業技能，減少進入專業領域障礙，提	辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程 113年：21場/班次	■達成 □未達成 說明： 本部辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程36班次，說明如下： 1. 產發署辦理相關課程 8 班：為鼓勵女性參與傳統較多男性之產業，提供女性保障名額等優惠措施課程，讓有意願投入該產業之女性得以學習專業技能，113 年辦理課程包括「ESG 從觀念到實踐工作坊(台北班、高雄班)」、「ISO/IEC 17025：2017 實驗室品質管理基礎訓練」

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】
			升女性就業機會。		等 8 班，計 230 人次參加(男性 82 人次、女性 148 人次)。 2. 園管局辦理相關課程 28 班次：針對園區內廠商需求，辦理勞工安全衛生教育訓練等，計有 501 人次參加(男性 159 人次、女性 342 人次)。
			利用女性創業飛雁計畫依據女性創業特質，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	對女性新創事業提供輔導機制之家數 113年：94家	■達成 □未達成 說明： 本部(中企署)推動「女性創業飛雁計畫」，依不同創業階段及需求，提供創業諮詢輔導等服務，113年共輔導94家女性新創事業。
			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。	辦理女性創業菁英選拔以樹立女性創業典範 113年：1場	■達成 □未達成 說明： 本部(中企署)辦理「第十三屆女性創業菁英獎」，113年度共計277家企業報名，最終入選13家優勝企業，並於113.11.15辦理頒獎典禮。
			於「台灣經貿網(Taiwan Trade)」項下設英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利國際買主	於台灣婦女企業網展示產品獲買主直接在網站進行採購詢價之則數。 113年：270則詢價	■達成 □未達成 說明： 本部(貿易署)透過台灣經貿網定期發送電子報等方式加強宣導婦女企業網，讓更多女性藉由該網站提升創業機會與能力，113年獲買主採購詢價計274則。

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】
			快速瀏覽搜尋合作對象。		
			為增強女性經濟賦權，促進中高齡女性再就業，將相關評選指標納入各項輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，鼓勵企業建構友善求職環境。	(一) 已將「僱用二度就業婦女」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則 數： 113年：7項	■達成 □未達成 說明： 本部將「僱用二度就業婦女」指標納入輔導/表揚之評選準則，說明如下： 1. 國家產業創新獎：業將「僱用二度就業婦女」納入評選作業之「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項評審指標。 2. 中堅企業：業將「僱用二度就業婦女」納入遴選申請須知之「營造友善職場自我評量表」評量項目。 3. 國家品質獎：業將「僱用二度就業婦女」指標，納入評選廠商「友善職場環境評量表」評核項目之一，並列為共同檢視項目，綜合評分。 4. 優良觀光工廠：業將「僱用二度就業婦女」指標，納入評選優良觀光工廠「企業社會責任」之加分項目。 5. 國家磐石獎：業將「僱用二度就業婦女」納入「永續經營」項下評選標準，綜合評分。 6. 傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫：業將「僱用二

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)	績效指標達成情形及年度成 果 【本項議題之績效指標均已 完成】
					度就業婦女」列為優良市 集評核項目。 7. 「<u>經濟部節能標竿獎</u>」與 「<u>經濟部能源署業界能專 計畫</u>」：業將「僱用二度 就業婦女」指標納入審查 機制之加分項目。
				(二) 已 將 「鼓勵 企業僱 用中高 齡員工 」指標 納入輔 導、表 揚/獎 勵或審 查機制 評選準 則 項 數： 113年：6項	■達成 □未達成 說明： 本部將「鼓勵企業僱用中高 齡員工」指標納入輔導/表揚 之評選準則，說明如下： 1. <u>國家產業創新獎</u>：業將 「鼓勵企業僱用中高齡勞 工」納入「營造友善職場 工作環境」參選單位自評 表，並且列為獎項評審指 標之占分項目。 2. <u>中堅企業</u>：業將「鼓勵企 業僱用中高齡員工」納入 遴選申請須知之「營造友 善職場自我評量表」評量 項目。 3. <u>國家品質獎</u>：業將「僱用 中高齡勞工」，納入評選廠 商「友善職場環境評量 表」評核項目之一，並列 為共同檢視項目，綜合評 分。 4. <u>國家磐石獎</u>：業將「鼓勵 企業僱用中高齡員工」納 入「永續經營」項下評選 標準，綜合評分。 5. <u>節約用水績優單位選拔</u>： 業將「僱用中高齡勞工」 指標納入選拔評審項目。

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】
					6. 「 <u>經濟部節能標竿獎</u> 」與「 <u>經濟部能源署業界能專計畫</u> 」：業將「僱用中高齡勞工」指標納入審查機制之加分項目。

檢討策進：無

(三) 性別議題3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

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)	績效指標達成情形及年度成果
一、消除性別刻板印象、偏見與歧視 二、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、新移民、單身、隔代教養）之認識與接受度。	一、民眾之性別平等觀念提高4%。 二、有偶（含同居）女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由1.48小時提升至1.83小時。 三、高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至29.33%。 四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。	鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	為落實本部辦理相關業務之宣傳品具性別平等觀點之內容，定期向本部各單位宣導，參考通傳會「廣電媒體製播性別議題內容原則」辦理自製宣導媒材，以避免落入性別刻板印象、偏見與歧視。	結合業務推動自製具性別平等觀點之內容，包含臉書貼文、拍攝影片（含平面）則數。 113年：18則	☒ 達成 ☐ 未達成 說明： 本部相關機關共自製宣傳品計21則： 1. 產發署結合落實性別平等及營造友善職場環境之優良廠商，自製性平廣宣影片1則。 2. 中企署發布性平有關臉書貼文3則。 3. 貿易署於FB及LINE發文有關台灣婦女企業網貼文1則。 4. 能源署自製「國際淨零

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)	績效指標達成情形及年度成果
					女性圖卡」1則。 5. 園管局於科技產業園區性別平等電子報刊登職家共融友善企業獎得獎企業優良措施、「杜絕性騷大膽畫」藝文徵件獲獎作品公布等6則，並辦理「職場就業 so easy」卡通動畫短片1則。 6. 智慧局於臉書張貼2024臺灣IP領域傑出女性專訪系列貼文2則及鼓勵女性發明人參與台灣創新技術博覽會、分享性平資訊應注意之著作權貼文共2則。 7. 標準局自製具性別平等觀點海報4則。

檢討策進：無

(六) 性別議題6：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

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)	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】
促進科學研究及技術研發之性別化創新	完成操作指引/手冊及機制建立。	一、發展性別化創新操作指引/操作手冊。 二、完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	一、發展智慧化科技領域性別化創新操作手冊 二、研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定	113年：發展智慧化科技領域性別化創新操作手冊。	■達成 □未達成 說明： 1. <u>「智慧化科技領域性別化創新操作手冊」</u>：本部(技術司)已完成「智慧化科技領域性別化創新操作手冊」1份，提出智慧化科技領域納入性別化創新的國際作為及建議作法。 2. <u>「機器人研發領域性別化創新操作手冊」</u>：本部(產發署)依據國科會112年發布的科學研究及技術研發性別化創新操作指引，以及參考相關領域業者的性平機制，完成「機器人研發領域性別化創新操作手冊」。

檢討策進：無

二、部會層級議題

(一) 性別議題1：增進女性培力突破職場性別隔離

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
增進女性培力與發展，	地礦中心相關礦業文化紀錄與地質研	增進女性培力與發展，增進	藉由多元化礦業與地質活動及課	■達成 □未達成

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。	習報告及野外紀錄之女性創造與發表能力，以作者權重與篇數做為參考指標。	創造與發表能力，逐步消除職場性別隔離，達成礦業與地質環境領域相關行業決策之性別平等。	程，以鼓勵女性創造與發表，提升女性參與礦業與地質科學領域之比例。	說明： 1. 本部(地礦中心)11位女性同仁於113年中華民國地質學會與中華民國地球物理學會暨學術研討會發表17篇業務相關論文。 2. 另113年地質季刊43卷第3期刊登1篇女性技師文章。
重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。	女性主管占全體主管比率較前一年度提升 台電公司 113年：0.2個百分點 中油公司 113年：0.3個百分點 台糖公司 113年：0.2個百分點 台水公司 113年：0.2個百分點	提升所屬國營事業機構女性主管比例，以增加不同性別之決策者，達成決策具備敏感度之目標。	一、鼓勵所屬事業女性員工參加晉升主管培訓課程。 二、辦理主管職缺甄選時，提供符合該職缺甄選資格之名冊，鼓勵首長參考選派。	☐ 達成 ☒ 未達成 說明： 各事業機構女性主管比例如次，除台水公司女性主管占全體主管比率未較前一年度提升外(詳如後述「檢討策進」)，其餘均達標： 1. 台電公司： (1)112年17.1% (2)113年17.3% 2. 中油公司： (1)112年20.8% (2)113年21.1% 3. 台糖公司： (1)112年6.9% (2)113年8.0% 4. 台水公司： (1)112年27.2% (2)113年26.8%
	宣導職場性別申訴機制及辦理防治職場性騷擾、歧視、霸凌之教育訓練場次 113年：84場	加強辦理有關職場性別申訴機制之宣導，及防治職場性騷擾、歧視、霸凌之教育訓練，以提升同	因本部所屬事業機構場域多樣化且員工數眾多，為避免發生性別申訴案件後將影響工作士氣及國營事業形象，爰	☒ 達成 ☐ 未達成 說明： 1. 為落實職場性別平權，本部針對近3年發生性騷擾案件之機關(構)，以及考量各國營事業因

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度 成果																													
		仁之性別敏感度，達成職場性別平權。	請各事業機構加強辦理宣導職場性別申訴機制及防治職場性騷擾、歧視、霸凌等教育訓練。同時，近3年有受理性別申訴案件（無論申訴是否成立）之機關亦應加強辦理。	職業場域多樣化且員工數眾多，要求加強辦理防治職場性騷擾及職場霸凌課程。 2. 113年本部及所屬機關(構)計辦理157場防治職場性騷擾及職場霸凌課程： (1)本部6場次。 (2)貿易署2場次。 (3)中企署3場次。 (4)水利署55場次。 (5)能源署5場次。 (6)台糖公司13場次。 (7)台電公司12場次。 (8)中油公司29場次。 (9)台水公司32場次。																													
加強落實性別平等教育訓練，重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度。	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。 113年：90%	持續加強所屬公務人員提升性平意識與知能。	依課程目標及實際需要，辦理性別平等相關課程，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。	■達成 □未達成 說明： 本部及所屬機關公務人員113年參加性別平等相關訓練達2小時以上達95%。 <table><tr><th rowspan="2">機關</th><th>比例</th></tr><tr><th>參訓人數 /總人數</th></tr><tr><td rowspan="2">本部</td><td>93.37%</td></tr><tr><td>479/513</td></tr><tr><td rowspan="2">商業署</td><td>98.05%</td></tr><tr><td>151/154</td></tr><tr><td rowspan="2">產發署</td><td>91.47%</td></tr><tr><td>193/211</td></tr><tr><td rowspan="2">貿易署</td><td>93.31%</td></tr><tr><td>307/329</td></tr><tr><td rowspan="2">能源署</td><td>92.17%</td></tr><tr><td>153/166</td></tr><tr><td rowspan="2">中企署</td><td>92.08%</td></tr><tr><td>93/101</td></tr><tr><td rowspan="2">水利署</td><td>96.51%</td></tr><tr><td>1,494/1,548</td></tr><tr><td rowspan="2">智慧局</td><td>94.9%</td></tr><tr><td>744/784</td></tr><tr><td></td><td>91.44%</td></tr></table>	機關	比例	參訓人數 /總人數	本部	93.37%	479/513	商業署	98.05%	151/154	產發署	91.47%	193/211	貿易署	93.31%	307/329	能源署	92.17%	153/166	中企署	92.08%	93/101	水利署	96.51%	1,494/1,548	智慧局	94.9%	744/784		91.44%
機關	比例																																
	參訓人數 /總人數																																
本部	93.37%																																
	479/513																																
商業署	98.05%																																
	151/154																																
產發署	91.47%																																
	193/211																																
貿易署	93.31%																																
	307/329																																
能源署	92.17%																																
	153/166																																
中企署	92.08%																																
	93/101																																
水利署	96.51%																																
	1,494/1,548																																
智慧局	94.9%																																
	744/784																																
	91.44%																																

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果	
				園管局	235/257
				標準局	98.67% 887/899
				地礦中心	95.98% 167/174
				總計	95.46% 4,903/5,136

檢討策進：

- 113年度績效指標項數共4項、達成項數3項，未達成之項目計1項。
- 未達成之指標為「女性主管占全體主管比率較前一年度提升」，台水公司113年女性主管占全體主管比率為26.8%，未達目標(較前一年度提升0.2百分點)，說明如下：
 - (1)因113年1月1日至6月30日間女性主管退休，致未達目標。
 - (2)台水公司為提升女性主管人數，於主管職務出缺時鼓勵女性人員報名參加甄審，並開設女性主管人員培育訓練增加其管理專業能力以提升擔任主管之意願，且適時推薦優秀女性同仁名單供首長參考。

(二) 性別議題2：提升女性創（就）業機會與能力

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果 【本項議題之績效指標均已完成】
結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。	辦理二度就業婦女職涯講座工作坊 113年：3場次	於就業媒合場合辦理性別平等工作法宣導及職涯講座，提升二度就業婦女職涯規劃行動力。	於辦理徵才活動同時辦理促進工作平等措施等性別工作平等法令宣導及二度就業婦女職涯講座，採10人以下小團體工作坊方式，讓與會學員深入探索個人的就業經驗，覺察個人未來職涯發展，進而展現職涯規劃行動力。	☒ 達成 ☐ 未達成 本部(園管局)配合徵才活動，113年辦理二度就業婦女職涯講座工作坊4場次(3/8、6/14、8/23、11/15)，參加人數包括園區求職者及從業員工計58人次，其中男性12人次(21%)、女性46人次(79%)。
掌握國際性別議題趨勢，積	參與國際性別會議或交流活動場次	利用參與國際性別會議或交流活動機會，就涉及國際經貿部	透過參與國際性別會議或交流活動，藉分享國際	☒ 達成 ☐ 未達成 說明：

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及 年度成果 【本項議題之績效指 標均已完成】
極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度，成為亞洲標竿，接軌國際。	113年：1場	分，協助女性掌握國際經貿趨勢，展現經貿女力，並提升我國性別平等成果能見度。	經貿議題趨勢以開展其商務視野，提升經貿專業，並深化女性海外拓銷經驗及策略運用，積極培養女性經貿人才。	1. 透過參與國際性別會議或交流活動之情形： (1)我國常駐 WTO 代表團113年度出席 WTO 性別與貿易非正式工作小組 (IWG)舉辦之特別會議與3次例會，主席除於 MC13期間發布題為「藉由性別平等，以促進包容性、可持續性貿易成長並建立性別回應之 WTO」之共同聲明外，並於2024-2025年推動貿易與性別相關議程，如性別主流化之貿易援助工作等 MC13主席聲明建議工作項目，另規劃由 WTO 與聯合國婦女署共同舉辦2025年世界貿易性別大會。 (2)支持參與秘魯 APEC「透過貿易政策與貿易協定推動女性經濟賦權」提案如下： a.113年3月本部(貿易署)協調相關主政機關填復問

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及 年度成果 【本項議題之績效指 標均已完成】
				卷，分享我國在貿易政策與貿易協定中性別主流化措施。 b.113年8月出席在秘魯舉行之研討會，我國專家學者分享「APEC地區貿易協定性別條款的研究成果」，並於會中簡介我國「女性創業飛雁計畫」。 2. 本部(貿易署)為協助女性掌握國際經貿趨勢並接軌國際，委託外貿協會辦理「國際企業經營班」以及各類在職訓練課程，113年女性參與人數共計2,207人。
提升女性取得創(就)業知能及進入市場機會	「專利」領域相關法令及資料庫檢索等業務說明會之女性參與比例 113年：37.5%	辦理女性參與專利領域之業務說明會，提升女性增加進入專利領域之能力。	持續透過官網、FB 宣導等管道，加強鼓勵女性從業人員參加專利領域之業務說明會。	■達成 □未達成 說明： 本部(智慧局)辦理3場次「113年專利法令說明會」，計有232人參加，其中男性138人(59.48%)、女性94人(40.52%)，會中簡報並提供兩性平等文宣，鼓勵女性從

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及 年度成果 【本項議題之績效指 標均已完成】
				業人員多參加專利領 域業務說明會。
	女性運用中小企業 網路大學校進行學 習進修比例 113年：45%	以不受時間地點限制 之數位學習平臺，整 合多元學習資源，提 供女性多樣化的學習 管道，強化職場競爭 力。	中小企業網路大 學校平臺提供線 上學習資源、直 播服務、活動資 訊等一站式企業 組織學習服務， 激發企業員工學 習動機，提升中 小企業人力培育 能量。	■達成 □未達成 說明： 本部中小企業網路大 學推動情形： 1. 中小企業網路大 學113年新增會員 總數47,784人，其 中女性會員新增 24,485人(51%)。 2. 開設「女性創 業」專區，包含 女力數位行銷6 門、女創經驗談5 門、產業轉型4 門，透過主題課 程提供女性多樣 化學習管道，強 化職場競爭力。
	舉辦數位貿易課程 及說明會，女性參 加人次 113年：1,600人次	協助女性企業掌握 AI、區塊鏈及數位轉 型等數位貿易趨勢， 提升數位拓銷能力。	辦理數位貿易課 程及說明會，推 出電商全球趨 勢、企業數位轉 型策略、數位貨 幣及數據解析相 關主題，提升女 性企業主數位貿 易行銷技巧，俾 女性企業運用網 路開拓國際貿易 市場。	■達成 □未達成 說明： 本部(貿易署)舉辦多 項數位貿易課程及說 明會，協助女性企業 主運用流量拓銷商 機、掌握跨境電商趨 勢、數位轉型、關鍵 字廣告及數據分析 (SEO 搜尋引擎最佳 化 及 Google Analytics) 等多種行 銷技巧，創造數位商 機，113年女性參加

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及 年度成果 【本項議題之績效指 標均已完成】
				數位貿易課程及說明 會者計1,604人次。

檢討策進：無

(三) 性別議題3：打造具性別觀點的環境及能源領域並鼓勵女性進

入

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情 形及年度成果
落實環境、能源與科技領域公民參與和審議機制，確保女性充分參與，尤其是不利處境者。	以新住民及國際移工慣常使用之語種編製能源（水、電、瓦斯等）使用安全或節約使用之宣導手冊或宣導品，增加其節約能源觀念，落實平日生活。 113年：3款	為減少新住民及國際移工因語言溝通或生活適應之困難，於推行環境及能源領域之政策時，確保女性，尤其不利處境者普遍可參與性。	邀請新住民或國際移工代表協助、共同參與或檢視宣導品之編製，搭配不同國情及文化編擬宣導手冊及宣導品，更能使其落實生活達到節約能源或相關政策之推行，以提升女性，尤其不利處境者普遍參與性。	■達成 □未達成 說明： 本部為新住民及國際移工慣常使用之語種編製宣導手冊情形如次： 1. <u>節水文宣</u>： (1) 本部(水利署)已完成10大省水好習慣圖文設計，提供2款印尼及越南文本。 (2) 台水公司邀請新住民共同參與設計1款「滴滴水，不浪費」印尼文電子海報。 2. <u>「微電腦瓦斯表」</u>：為促進新移民及國際移工居家用氣安全，以及保障對於微電腦瓦

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				斯表3大安全遮斷功能瞭解，本部(能源署)於113年度新編製1則英文版「微電腦瓦斯表」宣導海報。
	女性代表參與能源業務推動案例。 113年：6例	透過邀請女性(尤其不利處境者)代表參與能源業務之審議與推動，保障參與權與影響力。	邀請女性及民間團體代表或意見領袖參與能源業務推動，確保女性(尤其不利處境者)充分參與能源議題。	■達成 □未達成 說明： 本部(能源署)已就6項業務推動過程，納入女性觀點： 1. 於電價審議會、能源教育標竿學校選拔、再生能源電能躉購費率審定會、土壤及地下水污染防治(整)治專業輔導等決策審議會，邀請相關不同領域之女性專家或NGO意見領袖參與，確保決策議題納入多元女性聲音。 2. 有關不利處境女性參與能源議題及推動： (1)漁電共生環社檢核機制關注在地民眾聲音：本部(能源署)蒐集在地民

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				眾意見(包含高齡女性漁民)，並製作成紀錄片，確保環社檢核機制兼顧社會及環境共榮，獲 2024 APEC ESCI「智慧就業和消費者」優良案例評選金獎。 (2)能源政策溝通強調多元參與：結合各縣市說故事志工推廣量能出版能源繪本，力邀民眾參與志工(包含中高齡女性)培訓，培訓過程考量其家庭照顧需求調整培訓時間，使中高齡女性更易參與能源政策推動。
	參與主管災害防救業務計畫修訂之女性或各類型公民團體代表數(2年修訂1次) 113年：6位/個公民團體代表	邀請女性及不利處境者參與本部主管災害防救業務計畫討論，確保公民參與及審議。	邀請相關專家學者、女性及各類型公民團體代表，參與本部修正主管災害防救業務計畫，以確保女性及不利處境者之充分參與。	■達成 □未達成 說明： 本部主管災害防救業務計畫包括水災、旱災、公用氣體與油料管線、輸電線路、工業管線及礦災災害防救業務計

目 標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				畫，其中須於113年修訂者如次，修訂過程邀請女性及弱勢團體代表，確保女性及弱勢團體公民參與及審議權益： 1. <u>水、旱災業務計畫</u>：113.1.9分別召開「水、旱災業務計畫修正草案研商會議」，邀請專家學者14名(男女各7名)，包括中央災害防救會報專家學者委員7名，行政院災害防救專家諮詢委員會颱風組委員3名、身心障礙者權益推動小組委員2名、性別平等會委員2名。 2. 礦災災害防救業務計畫：113.6.6辦理「礦災災害防救業務計畫修正草案」研商會議，邀請專家學者共12名(男性7名，女性5名)，包括中央災害防救會報專家學者

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				委員7名、行政院災害防救專家諮詢委員會委員3名、身心障礙推動小組委員1名及性別平等會委員1名。
	關於土地、水務之自然資源管理業務之組織，於實際運作時，委員任一性別比例不低於40%。 113年：1案 「經濟部地層下陷防治推動委員會設置要點」	本部或相關業務機關函請有關機關、團體、公私立大專院校或研究機構推薦代表人選及專家學者遴選名單時，將建議優先推薦女性，以降低性別落差及逐步達成性別平等目標。	本部或相關業務機關函請有關機關、團體、公私立大專院校或研究機構推薦代表人選及專家學者遴選名單時，建議優先推薦女性，使該等組織實際運作時，達成女性比例不低於40%。	☐ 達成 ☒ 未達成 說明： 「經濟部地層下陷防治推動委員會」已達「1/3 性別比例原則」，惟因設置要點規定由機關指派人員兼任者多為男性，致整體任一性別比例尚未達40%。(詳如後述「檢討策進」)
提高廠商及僱用員工之性別平等意識及知能，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。	辦理性別平等有獎徵答、法令講習、藝文競賽及國際移工宣導活動，並宣導服儀規定不宜有性別差異。 113年：15場次	落實資訊公開透明機制，使各項政策資訊不因民眾之性別、族群或地區而有差別待遇。	透過辦理性別平等法令宣導、藝文競賽等有獎徵答之軟性活動，增加各項政策可近性，並利用實體公佈欄、網路活動或臉書直播等多元宣傳舉辦方式，增加資訊公開及便利性。	☒ 達成 ☐ 未達成 說明： 1. 本部(園管局)辦理性別平等有獎徵答等活動計59場次：法令講習22場次、國際移工宣導5場次、特別活動28場次(有獎徵答、藝文活動、性平電影院、讀書會、設攤宣導等)、二度就

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				業婦女職涯講座4場次，共計15,099人次（男性4,540人次、女性10,536人次、其他23人次）參加。 2. 113年邀請8位專家學者入廠至10家事業單位講授，累計365人次參與，其中男性187人(51%)、女性178人(49%)。
改善水利產業職場性別隔離。	水利相關產業宣導及媒合活動，女性參與比例 113年：30%	以提升女性參與，產業輔導、宣傳及媒合活動比例，改善職場性別隔離。	辦理產業宣導活動優先洽請女性專家學者出席與會；辦理產業媒合活動，邀請業界公司與會時，建請該公司女性員工優先併同與會，以確保女性參與比例。	☒ 達成 ☐ 未達成 說明： 113 年度水利產業主題館辦理展前說明會2場次(6/13及9/5)及國內外展後經驗分享交流會(10/1)，女性參與比例分別為30.5%、32.1%及31.6%。
向下扎根，改善水利領域之科系與性別隔離。	辦理水利相關論壇，女性學員比例 113年：23%	利用水利相關論壇，加深女性參與水利事務之深度與廣度，突破性別職業隔離。	透過辦理新時代水文化價值國際論壇等相關活動，於文宣簡章標明女性優先等字樣，以鼓勵女性青年投入水利事務。	☒ 達成 ☐ 未達成 說明： 本部(水利署)於113年9月辦理2024台灣國際水週-國際論壇，參與水領袖峰會及9場分論壇人數共1,261人次，其中男性953人次，女

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				性 308 人次，女性參與比例為 24.4%。
向下扎根，改善能源領域之科系與性別隔離。	辦理「能源教育教師研習活動」，女性學員參與比例 113年：48%	利用能源教育推廣工作，消除性別與科系、職場之隔離	能源署依「輔導中小學推動能源教育計畫」辦理「能源教育教師研習活動」，並設計女性優先條款，鼓勵國中、小學之女性教師參與能源教育推廣及STEM領域課程，培訓教師基礎能源教育知能，使能源教育向下扎根，逐步改善科系與性別、職場與性別之隔離。	■達成 □未達成 說明： 本部(能源署)辦理7場次「能源教育教師研習活動」，總計220名教師參與，其中女性參與人數132名，參與比例達60%。
向下扎根，改善礦業領域之科系與性別隔離。	辦理採礦工程、礦石與地質科學等環境教育活動並設定女性優先條款，女性參與比例 113年：38%	利用環境教育推廣工作，突破性別職業隔離。	開放礦物岩石標本室提供導覽服務，透過認識礦物用途、瞭解礦業永續議題，另設計問卷及學習單收集參與者回饋意見。轉化剛性的工程知識為柔性的環境教育，進而促進改善科系與性別隔離。	■達成 □未達成 說明： 1. 本部(地礦中心)辦理地質相關說明會及訓練研習課程24場次，女性參與比例46%。 2. 礦物岩石標本室導覽，女性參與比例為44%；另於導覽預約說明增列「如因場域空間限制且預約時段衝突時，為鼓勵女

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				性參與礦業領域，將以女性預約者優先」條款。

檢討策進：

- 113年度績效指標項數共9項、達成項數8項，未達成之項目計1項。
- 未達成之指標為「關於土地、水務之自然資源管理業務之組織，於實際運作時，委員任一性別比例不低於40%」，說明如下：
 - (1) 本項指標113年度目標為「經濟部地層下陷防治推動委員會」委員任一性別比例不低於40%。
 - (2) 因設置要點規定由機關指派人員兼任者多為男性，致整體任一性別比例尚未達40%，未來辦理委員改聘，將請各相關機關薦派委員代表時優先考慮女性人選或推薦男、女性代表各1名，俾利聘任委員時衡酌性別比例，以達任一性別40%之目標。

貳、其他年度重要成果

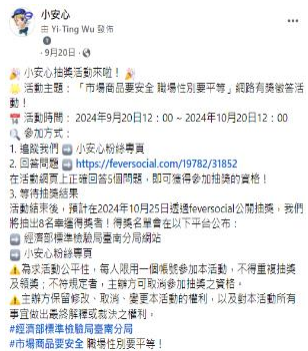
一、113年其它推動性別平等政策綱領之成果

序號	提報單位	推動策略	辦理情形
1	統計處	(一)權力、決策與影響力 3.重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。	1. 113年辦理情形： (1) 本部更新或新增統計資料表計129項： a.更新125項指標。 b.新增1項指標：新增性別統計指標「科技產業園區區內事業進用身障者統計表」。 c.新增3項指標之複分類：「產業發展署智慧財產分級管理人員培訓課程性別統計表」指標新增「身障」、「年齡65+」、「縣市」、「原住民」4項複分類；「中小企業家數性別統計」指標新增「縣市」1項複分類；「台灣地區中小企業就業人數」指標新增「年齡65+」、「年齡18-」、「縣市」3項複分類。 (2) 更新或新增分析報告計50篇： a.更新46篇。 b.新增4篇：「標準檢驗局-經濟部標準檢驗局職員性別統計分析」、「產業發展署-112年度永續發展領域專案計畫執行人力性別統計分析報告」、「智慧財產局-112年我國專利新申請案之本國自然人申請人性別統計分析」、「能源署-加油站從業人員與經營管理人員性別統計分析」。 2. 賡續更新本部性別統計年報電子書，將各單位常川辦理之性別統計彙編成年報電子書，內容包括「員工性別統計」、「企業單位負責人性別統計」、「企業輔導計畫」、「人才培訓及國際參與計畫」、「智慧財產及標準檢驗」、「能源、水利、地質、礦務」六大分類相關統計資料，藉由數字適切反應不同性別於各個政策上的處境與狀況，以提供政策規劃參考。 3. 更新性別統計常用指標，強化資料確度及分析廣度。
2	台水公司	(六)環境、能源與科技 2.打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。	台水公司為提升自來水之普及率，增進居民生活品質，拉近城鄉差距，每年針對無自來水地區進行清查，清查範圍包括一般地區、水庫週邊及原民部落等，不因性別而有所差異。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	綜規司	113年經濟部性別平等電影賞析-媽媽不在家	- 活動日期：113.10.18 - 活動內容：為使各界瞭解性別議題，深化性別平等意識，本部辦理性別電影院活動，透過法務部線上人權影展資源，以電影賞析結合專家導讀方式(邀請世新大學林承宇教授導讀)，以傳達性別平等觀念。 - 參與人員： (1)本部所屬各單位、機關(構)人員 (2)本部督導法人負責性平相關業務人員 - 參加人數：50人。 - 成效：藉由電影結合導讀方式，以較輕鬆方式引導學員思考家庭責任及性別分工。	 
2	綜規司	性平小講堂--認識多元性別與性別流動性	- 活動日期：113.11.29 - 活動內容：邀請專家說明多元性別觀念，並藉由多元性別者分享面臨的挑戰，進而理解少數族群的處境。 - 參與人員： (1)本部所屬各單位、機關(構)人員 (2)本部督導法人負責性平相關業務人員 - 參加人數：51人。 - 成效：增進公職人員多元性別觀念。	 
3	產發署	研發投資抵減說明會	- 活動日期：113.3.15 - 活動內容：研發投資抵減說明會宣導性別主流化概念。 - 參加對象：相關業者。 - 參加人數：93人。 - 成效：提升相關業者性別平等意識。	
4	產發署	半導體國際連結創新賦能計畫產業技術研習	- 活動日期：113.8.21 - 活動內容：半導體國際連結創新賦能計畫辦理產業技術研習，舉辦性別主流化暨職場倫理專題演講1場次。 - 參加對象：相關業者。 - 參加人數：1,218人次。 - 成效：提升業者性別平等意識。	

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
5	產發署	專案計畫作業手冊暨個人資料保護管理說明會(2場次)	1. 活動日期：113.9.24、113.9.25(2場次) 2. 活動內容：辦理專案計畫作業手冊說明會，邀請台灣警察專科學校張瓊玲教授進行性別主流化專題演講。 3. 參加對象：計畫執行單位人員。 4. 參加人數：合計417人。 5. 成效：提升計畫執行單位之性別平等意識。	
6	產發署	計畫管理系統暨政府科技計畫資訊網(GSTP)署內操作說明會(2場次)	1. 活動日期：113.12.5、113.12.6(2場次) 2. 活動內容：辦理操作說明會，於會前播放產發署性別主流化宣導影片，並於相關文宣置入性別主流化及改善性別隔離等性平意識。 3. 參加對象：系統操作人員。 4. 參加人數：合計82人。 5. 成效：提升同仁性別平等意識。	
7	貿易署	「實現亞太地區婦女經濟賦權及女性領導力：貿易、數位及合作」線上國際研討會	1. 活動日期：113.8.29 2. 活動內容：貿易署與台灣服務業聯盟協會合辦線上國際研討會，邀請美、澳服務業聯盟代表及我國業者交流女性企業家及勞工參與全球價值鏈及數位經濟，以及促進女性領導力等議題，並探討如何推動公私部門合作，強化女性經濟賦權之機會。 3. 參加對象：相關業者。 4. 參加人數：119人線上參與。 5. 成效：協助相關業者針對女性領導力等進行交流。	
8	能源署	性別平等讀書會(認識多元性別、認識跨性別)(2場次)	1. 活動日期：113.6.17及113.11.6(2場次) 2. 活動內容：辦理性別平等讀書會2場次，主題分別為「認識多元性別」以及「認識跨性別」。透過結合時事新聞(如變裝皇后等)討論，強化計畫成員對於性別議題之瞭解。 3. 參加對象：計畫執行人員。 4. 參加人數：15人。 5. 成效：強化計畫執行人員性別意識。	 

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
9	能源署	113年「能源領域」業務推動性別意識培力工作坊(2場次)	- 活動日期：113.11.8 - 活動內容：透過辦理2場次工作坊，邀集能源業務推動的種子人才(如能源署同仁、計畫主持人或協同主持人)，共同探討業務推動面臨的性平問題與挑戰(包含不利處境者進入能源議題討論的困境)，並研商可行做法，作為相關業務推動之參考。 - 參加對象：能源署同仁及計畫人員。 - 參加人數：45人。 - 成效：深化能源業務之性平觀點。	 
10	標準局(臺中分局)	結合充電樁檢定及檢查規定業者宣導說明會播放性平相關短片	- 活動日期：113.4.29 - 活動內容：於辦理「充電樁檢定及檢查規定業者宣導說明會」開始前播放《我就只是個男孩》紀實短片，向參加業者宣導尊重多元性別觀念。 - 參加對象：相關業者。 - 參加人數：15人。 - 成效：強化相關業者性別意識。	
11	標準局(臺南分局)	官方臉書「小安心」性平宣導貼文及有獎徵答活動	- 活動日期：113.9.20-113.10.20 - 活動內容：運用自製性平文宣，辦理「市場商品要安全、職場性別要平等」網路有獎徵答活動。 - 參加對象：一般民眾。 - 參加人數：觸及人數2,115人，互動(包含按讚、留言及分享)次數達711人，活動參加人數498人。 - 成效：提升民眾性別意識。	
12	標準局(臺中分局)	113年度年終業者座談會	- 活動日期：113.11.27 - 活動內容：於說明會開始前向轄區廠商播放「性別平等 幸福共享」影片，以宣導消除性別刻板印象、偏見與歧視並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、新移民、單身等)之認識。 - 參加對象：相關業者。 - 參加人數：18人。 - 成效：強化相關業者性別意識。	 

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
13	標準局 (基隆、台南、台中分局)	結合相關業務活動進行性別平等宣導	1. 活動日期：113年全年(50場次)。 2. 活動內容： (1)透過「商品安全業務推廣」活動，以發放文宣、張貼海報、拼圖遊戲等方式進行性別平等宣導。 (2)辦理校園宣導，運用簡報及有獎徵答活動方式，向學童宣導商品安全及性別平等觀念。 (3)於辦理計程車計費表檢定擴大服務、113年度義務監視員職前訓練暨年終檢討會，設立「消除歧視性別平等」易擴展宣導。 3. 參加對象：一般民眾。 4. 參加人數：4,599人。 5. 成效：向現場參與人員宣導，將性平相關觀念擴散至社會大眾。	 
14	標準局 (臺中、臺南分局)	結合業者來訪或至業者廠辦執行職務時進行性平推廣	運用自製性平文宣，結合業者來訪或至業者廠辦執行驗證登錄監督查核、正字標記查檢、廠場訪問等作業時進行性平宣導，113年度台南分局辦理13場次，宣導人數61人，台中分局宣導330家廠商，總宣導人數544人。	

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

法規名稱	提報單位	內容說明
無		

四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	產發署輔導企業執行性別主流化政策之研究-從CEDAW、SDGs及ESG精神檢視性平標竿企業落實友善性別之道	產發署	中國文化大學 (委託研究)	1. 自產發署所輔導而推薦之標竿企業排名最高者，擇6案對企業進行訪談，並從 CEDAW、SDGs 及 ESG 精神，藉以瞭解標竿企業於其公司治理中，如何落實我國性別主流化政策、該公司、企業在辦理性平業務與管理措施的特質為何、如何建置友善性別環境等。 2. 期以性別主流化績效指標的各面向及人權公約精神，運用性別主流化概念及人權公約精神進行分析；並舉辦專家座談會，蒐集各界意見與建議，作為檢視企業落實性別友善環境與性別化創新與應用之參考。

五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與其 他【B】	應納入設置依 據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
已達1/3	個數	56	4	7	11	67
	%	83.58	5.97	10.45	16.42	100.00
未達1/3	個數	1	1	2	3	4
	%	25	25	50	75	100.00
總計	個數	57	5	9	14	71
	%	80.28	7.04	12.68	19.72	100.00

六、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由 【B】	應納入設置依 據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
已達1/3	個數	9	1	4	5	14
	%	64.29	7.14	28.57	35.71	100.00
未達1/3	個數	1	1	6	7	8
	%	12.5	12.5	75	87.5	100.00
總計	個數	10	2	10	12	22
	%	45.45	9.10	45.45	54.55	100.00

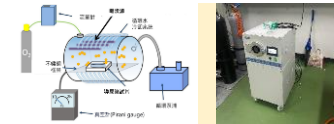
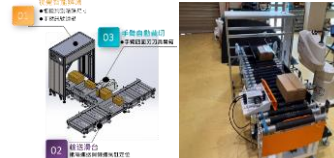
七、主管之國營事業將性別比例納入設置依據情形

性別比例納入情形 任一性別比例達成現況		已納入設置依據 【A】	尚未納入設置依據 【B】	總計 【A+B】
已達 1/3	個數	0	4 (台電、中油、台糖、台水)	4
	%	0	100.00	100.00
未達 1/3	個數	0	0	0
	%	0	0	100.00
總計	個數	0	4	4
	%	0	100.00	100.00

八、其他性別平等推動事項

(一)將性別意識納入科專計畫之輔導案件

本部(產發署)共推動輔導案件計6案如下表。

序號	計畫名稱	廠商名稱	產品名稱	產品概述	補助/輔導金額(千元)	照片
1	協助傳統產業技術開發計畫	阿爾傑科技有限公司	ZnO 抗菌材料塗佈導尿管	開發長效型重複型使用抗菌功能導尿管，減輕女性醫護人員後續工作負擔。	1,650	
2	智機產業化推動計畫	太和興業有限公司	混線來料紙箱自動辨識開箱系統開發	倉儲業者開箱作業以人工為主，開發結合機械手臂、視覺與自適應定位裁切技術的自動開箱系統，降低勞動者負擔，實現友善職場，增進女性投入職場意願。	700	
3	推動自行車產業淨零碳排及產品創新加值計畫	財團法人自行車暨健康科技工業研究發展中心-技術研發部	三輪 Longtail E-Cargo Bike	開發一款三輪 Longtail E-Cargo Bike，設計搭載雙兒童座椅裝置，增加靈活適應度並強化舒適性，提供女性騎乘載送兒童使用，提高女性穩定與安全性需求。	300	

序號	計畫名稱	廠商名稱	產品名稱	產品概述	補助/輔導金額(千元)	照片
4	優勢與利基醫材拔尖共創計畫	維致生醫科技股份有限公司	子宮內膜異位症血清診斷試劑	開發診斷試劑透過實驗室常規的 ELISA 或 LFA 檢測方式，藉由偵測血清/尿液中生物標誌，可快速且簡便診斷好發於育齡女性的子宮內膜異位症，相比於臨床高侵入性腹腔鏡檢查，消除女性隱私顧慮，提高篩檢意願，以提升健康與生活品質。	500	 
5	高分子溫馨抱擁，高齡電熱模組飾加值計畫	南良國際股份有限公司	高分子發熱衣及高分子發熱護腰	輔導業者開發高分子電熱衣飾，減緩更年期女性血液循環不良、背部和腰部疼痛問題。	500	 
6	創新市場准入價值推升計畫	太豪生醫股份有限公司	手持式超音波全乳智慧掃描檢視與診斷系統軟體	輔助乳房超音波掃描建立標準化與一致性，且可一站式進行檢查及取得智慧診斷參考結果。減少偏鄉女性病患就醫後須回診的不便性，並減少操作人員間的變異性，降低女性乳癌檢測成本與疏漏的可能性。	4,500	

(二)將友善職場環境納入科專計畫採購評選項目

針對如家庭措施(如育嬰假或侍親假)、友善性別(含多元性別)、友善族群(含對不同族群之友善措施，如廠商運用多元文化議題辦理內部訓練，或超額進用原住民族員工)、友善中高齡者及高齡、友善身心障礙或弱勢團體人士、員工協助方案、企業托兒、健康促進、彈性工時與工作安排措施(如因家庭照顧或健康因素，提供彈性調整工作時間、地點或內容)等，納入科專計畫採購評選項目，113年共計52項計畫。

(三)推動性別平等國際交流成果

計畫/會議活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
辦理 APEC 國際研討會	本部(技術司)辦理3場 APEC 國際研討會(由金屬中心、工研院等法人執行)，辦理情形如次： 1. 113年10月2日至3日於新竹舉辦「APEC 數位醫療暨智慧醫院推動國際研討會」，邀請5個經濟體共75人參與。	依 APEC 計畫強調性別平等，要求設定女性參與目標，如女性講者比例和參與人數，並強調融入女性參與技術發展之觀點。本部(技術司)推動 APEC 計畫時亦配合此要求，於113年度舉辦3場 APEC 國際研討會，促進女性在

計畫/會議 活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
	2. 113年10月16日至17日於台北舉行「APEC 精準漁業智慧科技應用國際研討會」，邀請9個經濟體共71人參與。 3. 113年11月6日至8日於高雄辦理「APEC 循環科技促進金屬產業永續發展國際論壇」，邀請9個經濟體共136人參與。	STEM領域發展，展現性別平等具體成果。各場女性參與情形如次： 1. 「APEC 數位醫療暨智慧醫院推動國際研討會」：女性講師有5位，女性參與率達21%。 2. 「APEC 精準漁業智慧科技應用國際研討會」：邀請3位女性講師，女性參與率達32%。 3. 「APEC 循環科技促進金屬產業永續發展國際論壇」：女性參與率達33%。
2024第 六屆能源智慧社區倡議最佳案例評選活動	1. 我國於113年度辦理第6屆能源智慧社區倡議 (ESCI) 最佳案例評選活動，並於 EWG68會議期間於秘魯利馬(8/13)舉辦頒獎典禮。 2. 頒獎典禮由本部(能源署)游振偉署長致開幕詞，並與美國評審團主席 Dr. Cary Bloyd 共同擔任頒獎人。EWG 美國籍主席 Ariadne BenAissa 亦於閉幕致詞表示此為 EWG 重要活動。	1. 本屆共有來自13個會員體計62件參賽案例，其中我國運研所及工研院分別以「智慧永續電動巴士解決方案：塑造智慧城市能源管理的未來」與「漁電共生環社檢核機制建立與教育推廣計畫」榮獲智慧運輸、智慧就業與消費2大主軸金獎。 2. 111年辦理第五屆活動時，為呼應APEC「拉塞雷納婦女與包容性成長路徑圖」及我國108年執行之「促進女性能源領域賦權：以性別角度擘劃能源政策」計畫的政策建議，於評分準則新增「性別」加分項目。113年度活動延用此加分項目，以鼓勵案例納入性別議題，本屆得獎的10件案例均在性別加分項目有得分。 3. 參與頒獎典禮之女性共計23人，占比達39%。
「亞太經濟合作會議/科技、技術及創新政策夥伴 (APEC/PPSTI)第23次會議」	113年2月18日至19日召開第23次「亞太經濟合作會議科技、技術及創新政策夥伴 (APEC/PPSTI)會議」，會議主軸為「以賦能、創新及數位化促進包容、永續和韌性的經濟成長」。	本部(技術司)張簡任技正於「PPSTI 第23次會議」代表 Subgroup C 向大會發言，表示將持續以永續為核心強化供應鏈韌性以促進區域經濟發展，以及持續協助並鼓勵婦女尋求創新及數位化，以促進包容性成長。

計畫/會議 活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
「亞太經濟合作會議/科技、技術及創新政策夥伴 (APEC/PPSTI)第24次會議」	113年8月19日至20日召開第24次「亞太經濟合作會議科技、技術及創新政策夥伴 (APEC/PPSTI)會議」，該會議主軸為「以賦能、創新及數位化促進包容、永續和韌性的經濟成長」。	1. 本部(技術司)邱司長在「PPSTI 第24次會議」上，代表 Subgroup C 向大會發言，報告 C 組專案如何達成包容性挑戰之作為。特別針對婦女、青年和弱勢群體等，並強調 C 組專案對這三個群體的貢獻。同時呼籲各經濟體應持续提升各領域包容性及社會福祉。 2. 針對我國於 Subgroup C 的1項創新科技專技術成果，將其研發背景改編為微電影，影片講述1位來自漁業家庭年輕女性科學家的故事，透過其經歷，向 APEC 展現智慧科技如何協助傳統漁業提升生產力，開創新技術發展可能性。此成果影片於 PPSTI 第24次會議中播放，成為 Subgroup C 成果展示亮點之一。
標準及符合性次級委員會 (SCSC)2024年 第1次會議	本會議於113年2月24-25日在秘魯召開，會議首日主要討論 SCSC 會員提出之各項 APEC 計畫，次日則以「女性及標準化」及「永續性之品質基礎建設」為題進行政策討論。	於「女性及標準化」議題下，加拿大、智利、中國、日本、秘魯、美國、我國及國際電工委員會(IEC)等標準化組織就女性在標準之角色，以及性別回應標準(gender-responsive standards)對於企業及經濟之效益進行討論，APEC 會員指出女性在標準制定過程參與度不足的問題，部分會員亦說明各自強化女性參與標準化活動之做法。
APEC 智慧財產權專家小組 (APEC/IPEG)第58屆會議	本部(智慧局)派員參與113年2月26日至27日秘魯利馬召開之「亞太經濟合作會議智慧財產權專家小組 (APEC/IPEG)第58屆會議」。	本次會議各國就性別平等相關作為進行意見交流及分享： 1. 加拿大簡報「智慧財產與支持包容與性別平等」 2. 智利簡報「智利工業產權局的性別章程」 3. 日本簡報「JPO 多元和包容小組」 4. 韓國簡報「韓國專利與女性」 5. 秘魯簡報「藉 IP 賦能女性：秘魯經驗」 6. 俄國簡報「增進女性於創新和企業之扮演角色：俄國經驗」

計畫/會議 活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
APEC 智慧財產權專家小組 (APEC/IPEG)第59屆會議	本部(智慧局)派員參與113年8月17日至18日秘魯利馬召開之「亞太經濟合作會議智慧財產權專家小組 (APEC/IPEG)第59屆會議」。	本次會議各國就性別平等相關作為進行意見交流及分享： 1. 智利簡報「智利工業財產局的之性別議程－蒐集及分析性別數據」 2. 日本簡報「提升多元和包容倡議」 3. 韓國簡報「2024年支持女性發明之女性發明者展」 4. 秘魯簡報「聚焦藉智財賦能女性之近況」 秘魯簡報「透過識別性標示賦能予女性」
「透過貿易政策及貿易協定推動婦女賦權」	秘魯於 CTI 提出「透過貿易政策及貿易協定推動婦女賦權」提案，旨在促進瞭解 APEC 各會員實施與性別相關貿易措施之情況，以對 APEC 區域與全球之婦女經濟賦權有所貢獻。我國參與情形如下： 1. 113年3月我國協調相關主政機關填復問卷，分享我國關於貿易政策與貿易協定中性別主流化的措施，納入秘魯提案之報告中。 2. 113年8月在秘魯舉行之研討會，我國專家學者於會中分享「APEC 地區貿易協定性別條款的研究成果」，並於會中簡介我「女性創業飛雁計畫」。	秘魯於113年8月第3次 CTI 大會分享113年8月19至20日舉辦「APEC 經濟體將性別相關條款納入 FTA 以及亞太地區貿易與性別複邊倡議之經驗分享」研討會，探討 APEC 地區貿易協定性別條款、性別相關貿易數據蒐集、促進婦女經濟賦權貿易推廣計畫等成果，盼與會員共同促進婦女經濟賦權。
東協新產業版圖－泰、馬最新產業政策及臺商布局趨勢	本活動於113年3月26日舉辦，邀請中華經濟研究院徐主任分享臺泰、臺馬關係與經濟合作展望，資誠聯合會計師事務所張副總經理共同與談。	泰國、馬來西亞為我國「新南向政策」重點國之一，為協助各界對泰、馬兩國最新政經情勢瞭解，邀請女性產、官、學代表，針對臺泰、臺馬關係現況與展望進行討論與交流。
掌握越南電子供應鏈新動向研討會	113年5月14日辦理研討會，由本部(產發署)盧副組長、工總邱副秘書長致詞揭開序幕，並由工研院產科所分享臺商在越南布局策略。	本活動邀請女性智庫專家與資深產業代表，分享越南電子產業發展現況、面臨挑戰及機會，協助業者掌握市場動向，獲得最新商機。
「六國產業鏈結高峰論壇」策略規劃	六國產業鏈結高峰論壇籌備期間，針對6個國家分別舉辦策略規劃會議(5/24、6/17、8/27、8/29及9/11)。會中深入探討並整理業界	透過各國產業代表針對關鍵產業合作議題討論，反映各國在不同領域的產業需求，並作為高峰論壇議題設計之依據。

計畫/會議 活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
會議	代表(含多位女性代表)所提議題與需求，作為制定論壇推動計畫之重要參考。	
鏈結亞太，聚焦商機－2024亞太產業國際鏈結分享	113年11月21日邀請女性專家(資誠聯合會計師事務所張秘書長、資策會 MIC 謝組長、中經院盧分析師)進行分享東南亞與印度合資實例關鍵議題、臺灣 ICT 產業於印度的布局與對策及從臺灣於菲律賓車輛相關產業之布局商機。	邀請長期觀測東南亞經濟與產業趨勢之專業分析機構及會計師，從政策、產業趨勢、產業布局與合作模式等多個面向進行解析，讓企業掌握東協及印度投資及貿易方向。
亞太產業鏈結法人公協會論壇精進討論及經驗分享會議	113年度共舉辦6場「產業鏈結高峰論壇」，113年12月10日安排經驗分享及交流學習，以增進未來籌辦論壇活動成效。	於論壇精進討論及經驗分享會議中，邀請女性講師有2位，彰顯女性在產業合作推動的角色。相關建議為未來論壇辦理注入新啟發，並展現出女性在決策層影響力，鼓勵更多女性參與國際會議。
辦理新南向市場相關研討會/說明會	113年2月23日至11月29日辦理「新南向市場交流會(台北場)印度暨泰馬菲市場交流會-解馬印實力，起菲泰容易」等3項活動，協助業者拓展海外商機。	女性參與人數計84人，參與率35.1%，協助掌握新南向市場資訊，以利爭取商機。並邀請工研院產科國際所陳副組長、勤業眾信徐經理、桃園市政府經發局招商科賴科長等女性專家擔任講者。
辦理新南向形象展、參展團及拓銷團	113年1月29日至11月23日辦理「印尼、印度、泰國臺灣形象展」等7項新南向市場相關拓銷活動。	新南向市場相關拓銷活動女性參與人數計563人，參與率43.6%，提供女性企業主與新南向買主面對面接觸機會，以利爭取商機。
世界貿易組織(WTO)貿易與性別非正式工作小組(Informal Working Group on Trade and Gender)	我國常駐WTO代表團113年度出席WTO 性別與貿易非正式工作小組(IWG)舉辦之特別會議與3次例會(分別於1、3、7及11月召開)，主要討論事項如下： 1. 性別與貿易 IWG 之2024-2025年工作計畫，含推動性別主流化之貿易援助工作等第13屆部長會議(MC13)主席聲明建議工作項目。 2. WTO 會員及相關國際組織於會中分享性平相關政策措施及研究成果：	1. IWG 共同主席於 MC13期間發布題為「藉由性別平等，以促進包容性、可持續性貿易成長並建立性別回應之WTO」之共同聲明。 2. IWG 2024-2025年工作計畫：主要內容為協助會員完成 MC13主席聲明建議工作項目，包括推動性別主流化之貿易援助工作、協助會員將婦女賦權政策執行情形納入「貿易政策檢討」報告、協助會員提供貿易與性別政策資料予國際組織進行研究等。 3. 114年度世界貿易性別大會規劃由

計畫/會議 活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
	(1)秘魯：說明113年5月於 APEC 會議舉行首次貿易及婦女事務部長聯席會議之情形，聚焦解決亞太地區女性在貿易及投資面臨之挑戰。並於 APEC 會議期間舉辦「全球貿易及性別倡議」(GTAGA) 有關婦女與貿易之專題討論會。 (2)2024 年 GTAGA 主席國墨西哥：介紹其年度工作計畫，並盼 IWG 小組能支持 GTAGA 之活動。 (3)澳洲：介紹該國與印尼合作之「利用貿易及投資促進照護經濟成長」貿易援助計畫。 (4)巴西：簡介「提升女性在國際貿易之參與」計畫，旨在降低女性企業家在國際貿易面臨之障礙。 3. 分享國際貿易性別平等獎5獲獎者簡報： (1)巴基斯坦「從在地到全球—Khadijah 女性國際貿易之旅」。 (2)西班牙「DESAFIA 舊金山女性企業家計畫」。 (3)智利「促進包容性貿易—女性賦權及縮短經濟差距」。 (4)哥倫比亞「內化計畫之性別關注—She Exports to Africa 之經驗分享」。 (5)澳大利亞「澳大利亞投資女性計畫」。	WTO 與聯合國婦女署共同舉辦。