

性別統計與性別影響評估

實踐大學社工系

嚴祥鸞教授

2015

嚴祥鸞教授

- 美國亞歷桑那州立大學（Arizona State University）社會學博士
- 實踐大學社會工作學系教授
- 經歷：
 - 臺北市政府專任顧問
 - 臺北市政府勞工局局長
 - 國立中正大學勞工關係學系暨勞工研究所系主任兼所長
 - 國立中正大學勞工研究所教授
- 專長領域：
 - 研究方法、工作社會學、法律社會學、勞工和社會政策法令、性別和族群研究

大綱

- 性別主流化（Gender Mainstreaming）
 - 性別統計
 - 何謂性別影響評估 性別參考依據
 - 性別影響評估檢視清單
 - 簡易性別相關參考依據
 - 案例：「育嬰留職停薪津貼」
 - 案例：外交特考性別比例
 - 案例：國防部「國防部女性人力運用」
性騷擾申訴管道性別友善評估
 - 案例：經濟部「人才培力」
「創業貸款」
- 新思維:促進工作與家庭平衡 ;科專計畫

性別主流化（Gender Mainstreaming）

- Sex?（生物性別） Gender?（社會性別：藍色－理性 vs. 粉紅色－感性）
- 性別主流化的概念：性別主流化是策略，性別平等是目標 - 1995年，第四屆聯合國婦女大會北京行動綱領宣言，「性別主流化是促進性別平等的策略。」

性別主流化：台灣推動現況

- 立法和人才培訓
- 性別統計
- 性別檢視清單
- 性別分析
- 性別影響評估
- 性別預算

分析任務

詢問男女對責任、活動、利益以及優先次序的觀點，並且了解性別經驗不同的問題；

問題假設前提：家庭家戶以及人的因素隱藏在問題的提出或政策的形成；

蒐集資料或資訊，得以分析男性和女性的經驗和情況；找出影響男性和女性決策的觀點和資訊；

確保女性為主的活動，如家務工作受到重視；避免假設男性和女性有相同的需要和觀點；

分析問題或議題，並提出具有性別觀點的政策可能，而且提出可以促進性別平等的分配、利益以及機會的方案。

議題與發展

政治權力的不平等，如，參與決策或政治代表性；
家戶內地位不平等；
法律地位和權力的不平等；
經濟的性別分工不公；
家務/無給部門的不公；
家暴；以及歧視態度。

President - John - F - Kennedy - signs - the - Equal -
Pay - Act - for - women - into - law June 10, 1963



Scalia: Constitution does not prohibit discrimination against women



教育機會均等，取得資源均等？

女性申請學貸的比例都比男性高

2010 男大學生申請學貸的比例17.39%，女大學生20.77%，差距超過3%。

不論哪一個類型的學校，女生申請學貸的比例都比男生高，學貸比例最高的私立科技大學，女生比男生更高出近5%

性別主流化（Gender Mainstreaming）

- 婦女(性別)人權是人權
- 性別主流化是項工具、手段，不是目的!
- 性別平等 (gender equality) 男女機會
- 性別正義 (gender equity) 公平正義
性/別資源分配的合理性!

CEDAW 1:歧視定義

「對婦女的歧視」：係指基於性別(所作之任何區別、排斥或限制，且此一區別之目的或效果足以妨礙婦女在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由之行使

性別隔離的教育 男/女校

性別隔離的工作 男/女性的工作

CEDAW 條約11，一般建議13

■ 為了詳細解釋特別公約規範的意義和指導各國在實質的主要議題。CEDAW委員會執行的任務之一，即是發佈一般建議(GR)。一般建議13, 16和17適用於廣泛的勞工議題。

■ 一般建議13

同工不同酬存續已久的法則

■ 1989年，CEDAW委員會發布一般建議13

■ 男性和女性做同樣的工作獲得相等的報酬。這個原則也是國際勞動組織為條款第100號(International Labour Organization (ILO) Convention No. 100) 的宗旨。CEDAW委員會指出，為了完全的實踐公約的第十一條約和消除這種工作職場的歧視，鼓勵政府承認國際勞動組織條款第100號。

性別隔離的教育：大專校院學生人數 —3大分類科系及性別比例

	合計(男/女)	人文	社會	科技
2004	51/49	32/68	34/66	68/32
2005	51/49	32/68	35/65	68/32
2006	51/49	32/68	36/64	68/32
2007	51/49	32/68	37/63	69/31
2008	51/49	31/69	37/63	68/32
2009	51/49	31/69	38/62	68/32

- 為什麼女性在人文和社會比較多？為什麼女性在科技比較少？

2008-2009：大學院校專任教師（性別比）

	總計		教授		副教授		助理教授	
	男	女	男	女	男	女	男	女
科技	18,027	4,568	5,214	661	5,787	1,120	4,666	1,267
	(79.78)	(20.22)	(88.75)	(11.25)	(83.78)	(16.22)	(78.64)	(21.36)
社會	7,758	4,700	1,579	405	2,426	1,226	2,588	1,600
	(62.27)	(37.73)	(79.59)	(20.41)	(66.42)	(33.58)	(61.61)	(38.39)
人文	7,369	6,769	1,410	666	1,904	1,658	1,580	1,662
	(52.12)	(47.88)	(67.92)	(32.08)	(53.45)	(46.55)	(48.74)	(51.26)

1998-2012：大學院校女性專任教師

	教授	副教授	助理教授	講師	其他
1998	12.44	23.63	28.17	43.8	28.8
2004	15.4	25.84	29.61	47.56	34.2
2012	18.9	30.91	36.88	53.82	50.25

大學科技類別的男/女性

科技類別的女性在這10年中並無任何改變，比例始終在32%－33%

社會 人文 科技

2011	32.42	39.3	67.16
	67.58	60.7	32.84

「管漏現象」 (leaky pipeline phenomenon)

- 2006-2007，台灣大學校院科技領域的專任教授，男性教授為4,697人（89.4%），女性教授僅558人（10.6%）
- 女性教授人數明顯偏低，隨著學術階層越高，女性參與科學比例越低
- CEDAW 1, 5, 10, 11 & 4
- 任何基於性別而為之區別、排斥、和限制

性別統計： 公務員職等和性別比例－2007

	男	女	主管性別比	
一般行政	56%(77,129)	44%(60,396)	71/29	
衛生醫療	25%(4,305)	75%(12,774)	54/46	
警察	93%(64,376)	7%(4,718)	97/3	
合計	65%(145,810)	35%(77,888)	78/22	

簡任官

1991 22/1

2010 (男)7,174/(女)2,030

暫行特別措施 → 逆向歧視

2012:公務員職等和性別比例

	男	女
行政機關	63.85%(146,160)	36.15%(82,735)
扣除警察		51%
衛生醫療	24.47%(4,815)	75.53%(14,861)
公營事業	71.42%(49,381)	28.58%(19,756)
公立學校	24.6%(6,428)	75.4%(19,707)

2013 女性 委任 57.21%
薦任 51
簡任 28.4

外交部性別統計

2014/04/28 出國訪問

2014/07/22 人員講習訓練;國際間勳章收授情形

訪台外賓批次及人數;訪台外賓國籍、身分及人數

僑民及旅外國人服務;外交使節會議辦理情形

本部內外互調人次;對外技術服務人數—種類及國家別

2014/07/29

本部及駐外機構人員數;我國駐外館處人員數

2014/08/12

參加國際組織、國際會議、國際活動情形—性質別

歷屆外交領事人員特考男女錄取人數 (民國49- 96年)

年	女 / 男+女	
49-60 *	3/254	1%
61-70 **	57/245	23%
71-80	44/440	10%
81-84	27/185	15%
85-90	109/237	45%*
91- 96	91/190	48%

***85年取消性別限制**

2007外交部員工職等和性別比例

	本部		駐外	
	男	女	男	女
	56%(564)	44%(448)	61%(1037)	39%(666)
特任	67%(2)	33%(1)	100%(27)	0%(0)
簡任	90%(142)	10%(16)	91%(352)	9%(36)
薦任	65%(241)	35%(128)	68%(409)	32%(195)
委任	24%(43)	76%(138)	22%(5)	78%(23)
雇、聘員	13%(25)	87%(161)	37%(244)	63%(412)
技工工友	97%(111)	3%(4)		

暫行特別措施?

06/2014外交部員工職等和性別比例

	男	本部 女	駐外 男	女
特任	51%(585)	49%(581)	51%(915)	49%(883)
簡任	100%(2)	0	82%(9)	18%(2)
薦任	84%(166)	16%(31)	84%(356)	16%(69)
委任	49%(230)	51%(236)	60%(368)	40%(250)
雇、聘員	15%(22)	85%(123)	16%(3)	84%(16)
技工工友	22%(45)	78%(159)	25%(179)	75%(546)
	89%(99)	11%(12)		

暫行特別措施?

性別統計:

外交部員工職等和性別比例—2010

	外交部本部		駐外機構	
	男性	女性	男性	女性
特任				
簡任	87%(?)	13%(?)	90%(?)	10%(?)
薦任	51%(?)	49%(?)	68%(?)	32%(?)
委任	13%(?)	87%(?)	28%(?)	72%(?)
主管別				
一級	83%	17%	正副館長	91% 9%
二級	57%	43%	組長	86% 14%

- 一級單位主管(正副司處長，含所屬機關正副首長及簡任主管)
- 二級單位主管(科組長、含所屬機關薦任科組長)

-
- 外交部網站

台灣就業 薪資

教育：碩士班女性學生7.8萬人(42.7%)，較2007年增加2%
博士班女性學生9,610人(28.47%)，較2007年增加1.17%

就業地位：2007年

女性就業人數 442.6萬人，占 43.0%，增 3.6 %

專業、技術人員者占28.0%，提升 6.4%

生產操作及體力工占32.2 %，則減少5.0%

2009年

女性就業人數達450.2萬人，佔43.8%。

專業、技術人員者占29.98%。

生產操作及體力工占26.34%。

平均薪資：工業及服務業：

1997 - 女性平均月薪為31,563元 (72%)，男性 43,755元；

2007 - 女性為39,522元(79%)，男性則為49,705 元

2009 - 女性為39,464元(78%)，男性則為50,078 元

2010 - 女性為39,176元(80%)，男性則為48,898 元

「性別影響評估」

- 評估過程除運用性別統計及性別分析方法檢視日常生活中現存的性別刻板印象及因不平等對待所造成的性別差異外，亦透過徵詢各機關性別平等專案小組民間委員、性別平等專家學者或婦女團體意見之參與過程，將性別觀點融入政策規劃與決策過程，期能詳實評估政府計畫及法律案之實施結果，對不同性別者的正、負面影響及受益程度，促使政府資源配置有助於不同性別、性傾向或性別認同者獲取平等享有參與社會、公共事務及資源取得之機會。

- 2009年1月1日起，各機關需報院核定之重要中長程個案計畫，均應進行性別影響評估
- 滾動修正性別影響評估制度，經本會辦理「性別影響評估實施檢討及成效評估」政策建議書、交流座談會、試辦作業等，綜整各界提出之建議，修正性別影響評估檢視表（中長程個案計畫）；
- 2013/10/01 「法案及性別影響評估檢視表」，

何謂性別影響評估

- 「性別影響評估」落實「性別主流化」的具體操作方式，以「性別」作為測量工具的過程。
- 「性別參考依據」的重要元素，如目標、如何與方案結合、方法、成果宣傳是否兼顧性別差異、預算、方案/活動的評估檢討、受益對象等項目為經，另發展出10項原則為緯。

性別參考依據：7大類目10項原則

1. 目標 Objectives
(1)闡述活動或研究計畫
2. 結合方式 Linkages
(2)瞭解男/女性參與的方式及程度
3. 方法 Methodology
(3)簡述男/女性參與活動/方案/研究計畫的發展與執行的平等方法。
(4)如何蒐集、使用性別分類統計資料，評估專題對男/女性的影響

4. 散播宣傳成果

5. (5)出版或宣傳適合男/女性的傳播方式？

5. 預算 Budget

(6)女性是否參與資源分配的決策過程？

(7)分配給有特殊需求的女性？

6. 評估 Assessment of project

(8)如何評估該案是否符合性別評估指標的各個項目？對於女性的影響程度？

受益人 Beneficiary

(9)方案實施嘉惠女性？

(10)方案受益對象？性別平衡

性別參考依據	檢視清單	說明（以APEC架構為例）
基本條件		
2, 3	-	
	1. 方案規劃發展時，是否徵詢女性的意見？	例如APEC工作小組是否徵詢APEC婦女領袖網路會議（WLN）、「性別聯絡人網絡」(Gender Focal Point Network, GFPN)，或論壇的性別聯絡人（GFPs）。
8	2. 方案是否已納入女性的觀點？	-將女性觀點納入方案？
2, 3	3. 方案執行過程中，是否有徵詢女性的意見？	-例如徵詢女APEC婦女領袖網路會議（WLN）、「性別聯絡人網絡」(Gender Focal Point Network, GFPN)與論壇的性別聯絡人（GFPs）意見。
1, 8	4. 方案是否涉及對女性有助益的行業或領域？	<ul style="list-style-type: none"> -例如：多數女性員工的企業或職業，如服務業、餐飲業、文書與護理業。 -女性可能獲益的領域-如兒童照顧、教育、健康、保育。 -需要採取行動促進女性權益的領域，包含電子商務、網際網路。

性別參考依據	檢視清單	說明 (以APEC架構為例)
8	<p>5. 方案是否有任何可能對女性不利的潛藏因素或影響？</p> <p>6. 若有，如何修改方案以降低這些負面影響？</p>	<p>- 例如在某些產業，女性比男性更難獲得職業訓練的機會。與專家商討修改之後，職業訓練的時間和地點都儘量以女性方便為原則，並提供相關的托兒設施。</p>
1, 8	<p>7. 方案是否包含女性相關的議題與權益？</p>	<p>- 環境保護、健康的議題、中小型企業(SMEs)與旅遊業。</p>
1, 4	<p>8. 方案是否蒐集與使用性別分類統計資料或資訊？</p>	<p>依性別分類統計資料，如： 方案監督者是否為女性？ 參與方案者的性別比例是否均等？ 方案是否分配金額給女性？</p>

性別 參考 依據	檢視清單	說明（以APEC架構為例）
2	9. 方案是否與女性相關網站有連結？	-例如「性別聯絡人網絡會議」(Gender Focal Point Network, GFPN); APEC婦女領袖網路會議（WLN）；企業女性的組織。
7	10. 方案的預算項目是否有分配給女性相關領域？	-預算包含工作場所提供托兒設施，或產業的女性員工有職業訓練的機會？
7	11. 預算規劃是否有含納女性需求的項目？	有
6	12. 審核方案的預算時，是否徵詢女性的意見？	-例如徵詢APEC婦女領袖網路會議（WLN），「性別聯絡人網絡會議」(Gender Focal Point Network, GFPN)。

檢視清單

說明（以APEC架構為例）

1	13. 方案是否考慮到對兩性的影響？	-請見上面檢視清單中4, 5, 7, 8的例子。
5	14. 如何針對女性(婦女團體)宣傳方案的成果？	-不同類別的宣傳策略，包含女性網絡（例如：女性商業網站、女性非政府組織網站、女性小型企業網絡）與女性雜誌等
9	15. 是否會將女性納入結論小組？	是否納入女性參與撰擬？

工作坊/研討會 / 協商會/訓練計畫

3	16.報告是否有女性發表？	所有報告者的男女性別比例是否均衡。
1	17.家庭主婦/夫是否能夠參與這些工作坊與研討會？	-為了方便家庭照顧者參與研習，是否有托兒設施？ 減少其出席障礙 -是否提供遠距學習？
1, 2	18.研討會與工作坊是否含納性別議題為主的議程？	-內容如是否可以增加增加女性在女性較少的科學/運輸業領域的參與。

1, 2	19.研討會與工作坊是否考慮兩性雙方的需求？	<ul style="list-style-type: none">-內容與資料可含女性相關的經驗與範例（如：遠距學習）-內容可含性別觀點（如：增加論壇工作坊中的女性參與）-陳述的方式與風格是否讓女性願意回應，並符合女性的個別需求（如：視覺呈現）
1, 7	20.方案規劃能否滿足目標人口群的需要？	<ul style="list-style-type: none">-課程規劃是否符合女性學習的需求
9, 10	21.方案規劃的師資及學員是否有考慮性別平衡？	<ul style="list-style-type: none">-授課講師是不是有含一定比例的女性(性別意識更為重要!)

網站

- | | | |
|---|----------------------|---|
| 1 | 22. 網站是否提供女性議題的訊息？ | - 網站內容是否有包含女性相關議題的內容或網頁 |
| 1 | 23. 網站是否提供性別相關網站的連結？ | - APEC 性別網站、台灣婦女聯合網、台灣婦女網... 等。
- 或其他經濟組織相關的性別網站（如世界銀行 <World Bank>，國際貨幣基金 <IMF>，世貿組織 <WTO>。 |

研究

1	24. 該研究是否考量到性別？	-研究指出對女性可能造成的負面與正面影響？。
		研究指出如何提升婦女的參與率？
1	25. 該研究中的女性相關議題是否受到檢視/重視？	- 女性相關議題包括：環境保護、中小型企業、微型企業; 社會服務、照顧服務…等。
1	26. 此研究是否探討如何提升女性的技能？	-例如，研究結果有利於募集女性往人力短缺之技術性工作發展。
1, 2	27. 該研究是否有助於打破女性職業性別隔離障礙？	- 如：科學；漁業；海洋保護；醫生；農業。

出版品Manuals

1 28. 出版品是否報導女性 - 如：吸引更多女性加入職場
性相關議題？

資料庫Databases

2 29. 方案是否考慮到資料庫中的性別分析統計資料和資訊？
鼓勵經濟體建立性別分析統計資料。

使用手冊第11頁的簡易性別相關參考依據得到下列結果：

檢視清單	七類目十項原則	評估結果
方案設計及執行過程中，相關依據（2） 徵詢女性的意見	方法（3和4）	有
方案有蒐集並使用性別 分類統計資料	目標（1） 方法（4）	有
協助女性循序漸近地參 與方案及規劃執行	評估（8）	政策發起、顧問、 規劃執行者皆女性
方案有助於女性發展	目標（1） 評估（8）	成功育成許多 女性微型企業家。

檢視清單	七類目十項原則	評估結果
努力找出對女性不利的潛在因素	評估 (8)	有
此方案重視女性	目標 (1)	是
女性的參與應納入方案評估項目中	評估 (8)	有
女性能充分獲得方案中的相關資訊	散播、宣傳 (5)	透過辦理說明會、研習營、特刊、電子及平面媒體的通路讓女性及團體瞭解

I.1. 育嬰留職停薪津貼－計算方式-

9/9/2008

- 參加就業保險之勞工，不分男女，可請育嬰留職停薪假，都可申請「育嬰留職停薪津貼」。
- 「育嬰留職停薪津貼」申請資格為參加就保年資累計滿一年，且子女在三歲以下的勞工，給付標準以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資六十%計算。父或母均可申請。每一子女父母各得請領最長六個月，合計最長可領十二個月。

I.2. 育嬰留職停薪津貼－計算方式

9/9/2008

假設：勞工請育嬰留職停薪假6個月，以勞工育嬰留職停薪之當月起前六個月投保薪資平均值為30,000元（目前最高投保薪資43,900）

請假期間每個投保人：

每月可領 $30,000 \text{元} \times 60\% = 18,000 \text{元}$ 。

6個月合計： $18,000 \text{元} \times 6 = 108,000 \text{元}$ 。

一個小孩合計最多可請領12個月(父母親各6個月) $108,000 \times 2 = 216,000 \text{元}$

I.3. 緣由

- 性平法第十六條第一項及第三項規定，育嬰留職停薪制度之申請限制及「育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。」
- 取消30人的雇主限制
- 男性也可以履行「照顧責任」

I.4 影響評估

- 勞工育嬰留職停薪津貼擬由就業保險基金支應，據勞委會統計，每年有7萬7千個婦女申請勞保的生育津貼，四成八在政策實施後有申請意願，以父母各申請六個月計算，估計每年經費約需八十一億元。
- 以申請勞保生育給付算，推估30人以下中小企業每年約1萬人申請育嬰留職停薪津貼，相較於國內中小企業數量而言，每一企業承受之人力調節壓力極其輕微，勞工育嬰照顧之政策意義重大。

育嬰留職停薪津貼 核付

- 1萬6,677人申請，按月分期給付，期末發給，
- 98年6月開始發放第1期津貼，截至98年7月31日，共11,211人，件數:1萬8,111件，金額： 2億8,994萬餘元，平均每件給付為1萬6,009元。

申請者之性別及年齡

女性15,404件（85.05%）、金額為2億4,856萬餘元；

男性2,707件（14.95%）、金額為4,137萬餘元

男:1933(17%) 女:9754(83%)

年齡均以30-34歲最多（44.21%）。

■ 投保單位的規模

30人以下 計9,688件，約53.49%；

30人以上 計8,423件，約46.51%。

育嬰留職停薪津貼 核付

	件數	男	女	核付金額(千元)
2009	121,299	20,002	101,297(84%)	1,720,272
2010	211,814	38,463	173,351(82 %)	3,128,374
2011	119,592	20,529	99,063 (83%)	1,825,370
公				
2009	11,438	638	10,800(94%)	
2010	21,160	1,613	19,547(92%)	
2011	11,220	1,079	10,141(90%)	

I. 外交特考性別比例(簡易性別相關參考依據)

檢視清單

方案設計及執行過程
有徵詢女性意見
此方案有蒐集
並使用性別分類統計資料
協助女性循序漸近地
參與方案及規劃執行
方案有助於女性發展

七類目十項原則

依據 (2)
方法 (3和4)
目標 (1)
方法 (4)
評估 (8)
目標 (1)
評估 (8)

評估結果

有徵詢報考
特考女性意見?
使用?
政策發起、顧問、
規劃執行者皆為?性
成功育成許多女性
外交人員?

II. 外交特考性別比例(簡易性別相關參考依據)

■ 檢視清單	七類目十項原則	評估結果
進行研究?找出對女性不利的潛在因素	評估(8)	
此方案重視女性女性的參與應納入	目標(1)	?
方案評估項目	評估(8)	?
女性能充分獲得方案的相關資訊	散播、宣傳(5)	透過辦理說明會、研習營電子以及平面媒體的通路

國防部女性人力運用(簡易性別相關參考依據)

檢視清單	七類目十項原則	評估結果
在方案設計及執行過程中，有徵詢女性的意見	相關依據 (2) 方法 (3和4)	?
此方案有蒐集並使用性別分類統計資料	目標 (1) 方法 (4)	目前有多少女性? 男性?
協助女性循序漸近地參與方案及規劃執行	評估 (8)	政策發起、顧問、規劃執行者皆有女性參與?
此方案有助於女性發展	目標 (1) 評估 (8)	成功育成許多女性軍官?

檢視清單	七類目十項原則	評估結果
努力找出對女性不利的潛在因素	評估 (8)	有進行研究?
此方案重視女性	目標 (1)	?
女性的參與應納入方案評估項目中	評估 (8)	?
女性能充分獲得方案中的相關資訊	散播、宣傳 (5)	透過辦理說明會、研習營、特刊、電子及平面媒體的通路讓女性及團體瞭解。

國防部性騷擾申訴管道友善評估(簡易性別相關參考依據)

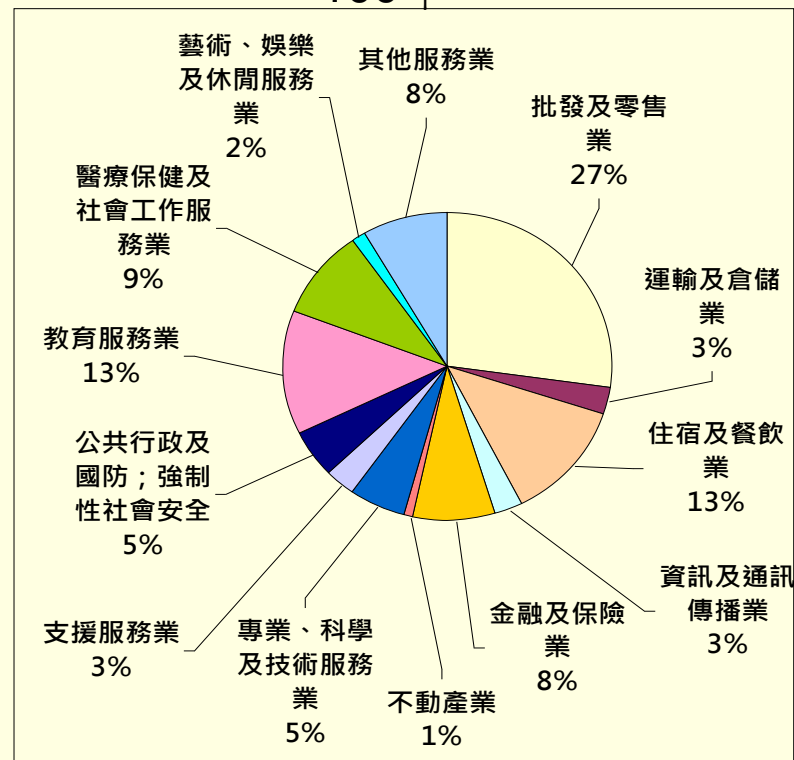
檢視清單	七類目十項原則	評估結果
在方案設計及執行過程中，有徵詢女性的意見	相關依據 (2) 方法 (3和4)	?
此方案蒐集並使用性別分類統計資料	目標 (1) 方法 (4)	有多少女性?男性?使用
協助女性循序漸近地參與方案及規劃執行	評估 (8)	政策發起、顧問、規劃執行者皆有女性參與?
此方案有助於女性申訴	目標 (1) 評估 (8)	受理?案例?有效遏止性騷擾?

檢視清單	七類目十項原則	評估結果
努力找出對女性不利的潛在因素	評估 (8)	有進行研究?
此方案重視女性	目標 (1)	?
女性的參與應納入方案評估項目中	評估 (8)	?
女性能充分獲得方案中的相關資訊	散播、宣傳 (5)	透過辦理說明會、研習營、特刊、電子及平面媒體的通路讓女性及團體瞭解。

一、企業經營性別統計- 按就業者人數

兩性女性就業者占全體就業者的比率，70年33.3%、80年37.5%，100年提高為43.9%，女性將撐起就業市場半邊天就業者結構

女性從事服務業之行業分配
100年



70%女性在服務業?

營運中工廠負責人—營收、員工規模

- 營收未滿100 萬元之工廠，女性負責人占26.8%最多，營收規模遞增，女性負責人所占比重遞減，營收1億元以上之工廠，女性為負責人之比率僅占13.0%。
- 員工人數未滿5人之小規模工廠，女性負責人占25.8%，員工規模增加，所占比率遞減，200人以上規模之工廠女性負責人僅占4.8%。

經濟部案例 I

■ 工業局

06/7/2011

4,446人 男3,500人 (78.72%)/女946人(21.28%)

女性專業人才在技術服務業之發展？

■ 中小企業處

中小企業經營管理人才 趨勢性座談及經營領袖研
習營

940人次 女性478 人次(51%)

2012工業局

- 科技計畫(專案計畫)委辦人力單位需求性別統計分析
- 數位內容學院計畫人才培訓課程性別統計分析
- 人才培訓計畫性別統計分析
- 設計人才培訓性別統計分析
- 工業區廠商員工性別統計分析

經濟部案例 II

■ 商業司 2011

「商業人才認證培育推廣計畫」；「商業優化人才培訓計畫」；「台灣美食國際化人才培育計畫」

只有人次 沒有性別資料

2012商業司

- 供銷與物流整合技術發展計畫-物流人才培訓課程性別分
- 商業優化人才培訓計畫
- 公司登記現有家數及資本額—按負責人性別及縣市別分
- 商業人才認證培育推廣計畫
- 台灣美食國際化人才培育計畫

2012商業優化人才培訓計畫-培訓課程性別分析

- 課程內容包括開放式服務創新、優化商業網絡輔導之教學個案、科技創新應用等。

- 說明：

101 年度商業優化人才培訓計畫之培訓課程，參加課程之女性共 675 人(61.36%)，為歷年女性參與培訓比重新高，可能原因包含企業倚重女性的比例開始增加、女性對於此領域的求知欲望較高、女性對於自我能力提升需求較大等因素

經濟部案例 III

■ 中小企業處「創業家圓夢坊」 2011

49 位女性成功創業 400位女性就業 1.74億民間投資

■ 微型創業鳳凰貸款 05/2010

男 193件 保證金1 億361萬元 融資1億907萬元

女 1,023件 4億 9,602萬元 5億 2,214萬元

■ 05/2011

男 75件 保證金3千980萬元 融資4千190萬元

女 326件 1億 6,150萬元 1億 7,001萬元

2012中小企業處

創業家圓夢計畫創業者分析報告

- 縣市別方面：創業風氣以五都(臺北市、新北市、臺中市、台南市及高雄市)較為興盛，其中以臺中市居冠、臺北市居次。
- 創業者年齡：集中分布**31-45歲佔62.83%**，與100年(**61.9%**)相較並無顯著差異。
- 創業者性別：男性居多，男女創業比例為**6.1 : 3.9**，與100年(**5.4 : 4.6**)相較創業女性減少
- 創業者學歷：以大專院校以上居多 (**84.51%**)，與100年(**78.79%**)相較增加。

創業資源性別統計

1. 創業家圓夢計畫—創業者性別



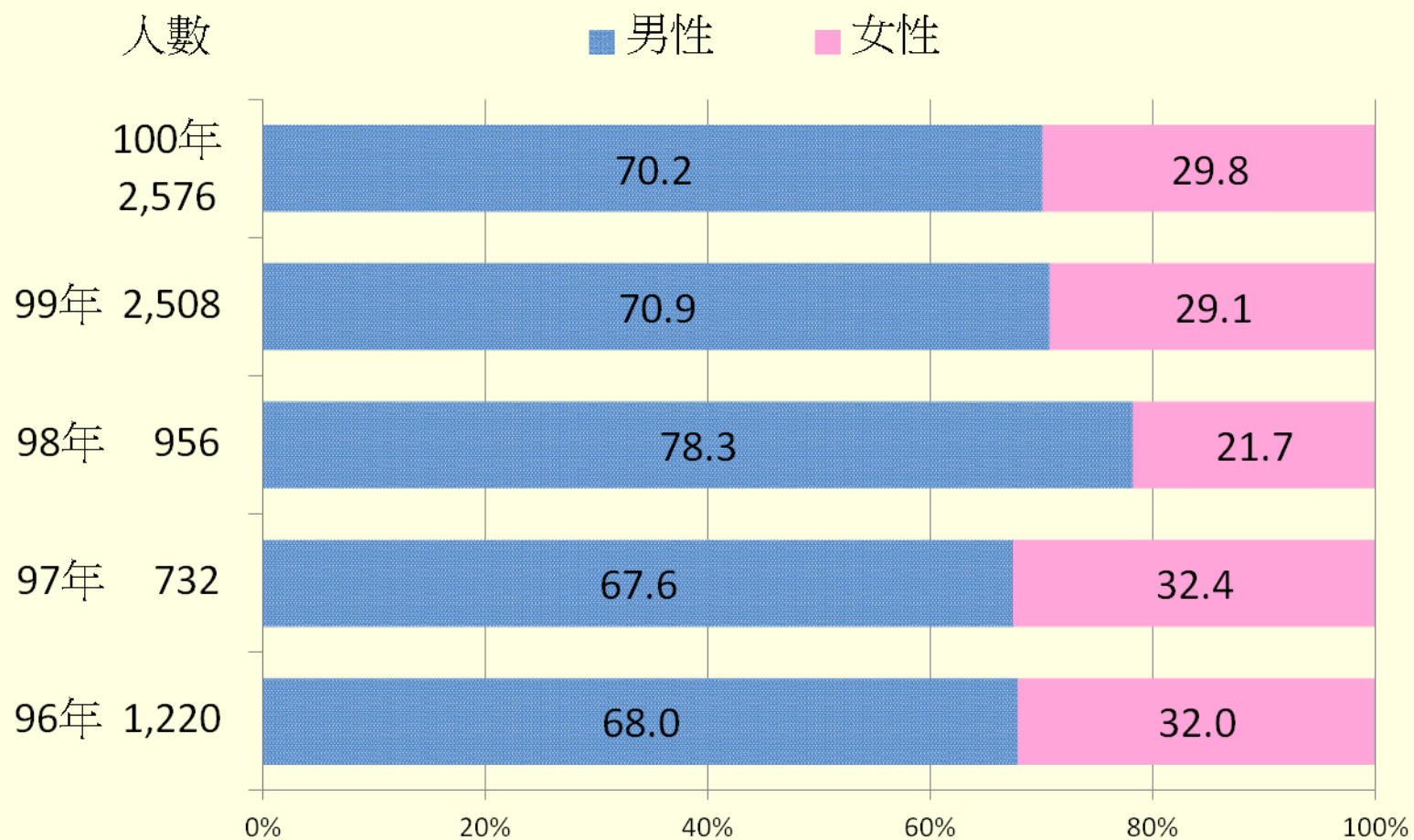
創業圓夢計畫

- 自93年至100年底止，創業圓夢計畫共扶植1,910家企業。
- 創業圓夢計畫負責人為女性的比率在35%至45%之間，其中以97年間為51.6%最高。
- 100年女性創業者以41-50歲居首，占43.0%，次為31-40歲，占31.8%；
男性創業者以31-40歲最多，占46.0%，次為41-50歲，占33.9%。
- 與93年相較，女性創業者年齡層有上升趨勢，40歲以上者所占比重由93年39.5%上升至100年55.1%；男性創業者各年齡層所占比重與93年相當。

創業家圓夢計畫—資本額、提供就業人數

- 自93年至100年底止，創業家圓夢計畫共創造10,541個就業機會，帶動民間投資金額新台幣99.4億元。
- 100年總計創造1,256個工作機會，提供兩性各約630個就業機會；在創業者投資資本額方面，100年男性創業者投入資本總額10.94億元(占89.1%)，女性為1.34億元

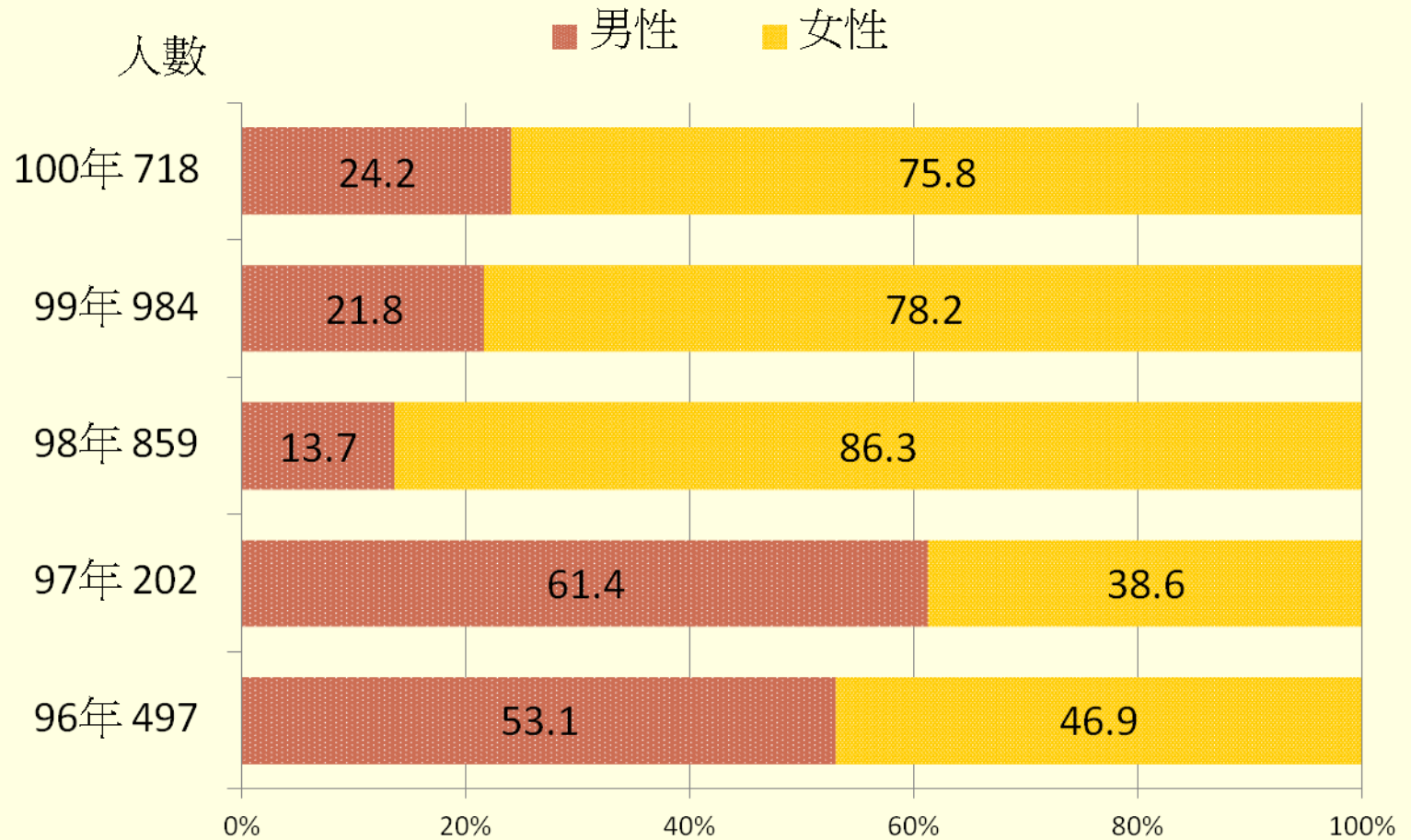
青年創業貸款



青年創業貸款

- 青年創業貸款以20-45歲初創業青年為申請對象，100年申請件數為2,576人，其中女性767人，占29.8%，較去年之731人增加4.9%。
- 近3年女性青年創業貸款申請比率緩步成長，由98年之21.7%上升至100年29.8%，且各年間女性平均貸款金額與男性相當。

微型創業鳳凰貸款



微型創業鳳凰貸款

- 為減輕婦女及中高齡者創業初期資金壓力，政府於98年將微型企業創業貸款(對象為45-65歲中高齡者)與創業鳳凰婦女小額貸款(25-65歲女性)整合為微型創業鳳凰貸款(20-65歲婦女及45-65歲國民)。
- 近3年女性申請者之比率在7成5以上，98年為86.3%、99年78.2%、100年75.8%。就貸款金額方面，女性平均貸款金額與男性相當，對降低女性取得經濟資源的障礙漸具成效。

議題：

- 政策決定 是否有性別影響評估？
- 政策執行 是否有性別影響評估？
- 政策結果 是否有性別影響評估？

新思維

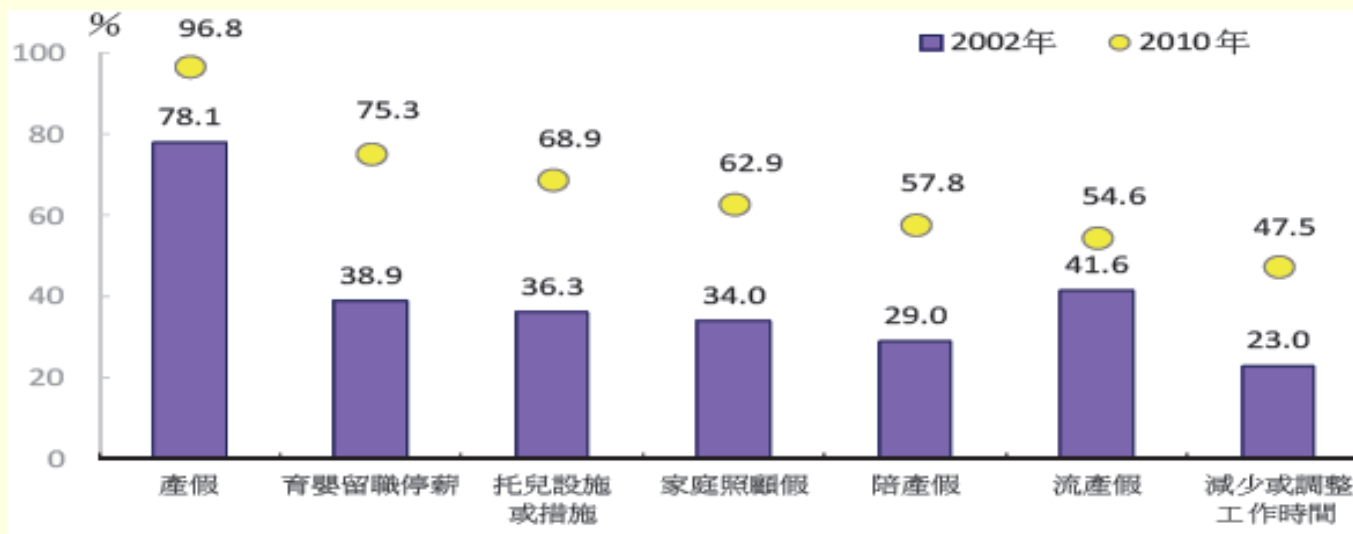
- 促進工作與家庭平衡
- 科專計畫
- 服貿性別影響評估
- 育成女性外交官

經濟部相關措施

- ◆ 重視「企業社會責任」，將「營造性別平等工作環境」納入相關企業表揚獎項之評選標準。
- ◆ 加強宣導性別平等議題，鼓勵業者建構性別平等工作環境。
- ◆ 推動工業區及加工出口區內企業設置托育設施及措施，訂定獎勵辦法，鼓勵企業營造友善家庭之職場環境

就業、經濟與福利

事業單位促進工作平等措施實施概況



多少家?受益?經費?

資料來源：行政院勞工委員會。

- ◆ 說明：家庭照顧假、育嬰留職停薪及為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間係「員工規模30人以上事業」之統計數；設置「托兒設施或提供「托兒措施」則係「員工規模250人以上事業」之統計數。
- ◆ 依據行政院勞工委員會101年僱用管理性別平等概況調查，101年員工規模250人以上之事業單位有76.7%事業單位設置托兒服務機構或提供托兒措施，較91年提高40.4個百分點。
- ◆ 自91年截至101年，核定補助企業托兒設施與措施計847家次，金額計新臺幣1億1,892萬餘元。

推動工業區及加工出口區內企業設置托育設施及措施

訂定獎勵辦法，鼓勵企業營造友善家庭之職場環境

101年度執行成效

1. 僱用員工數超過250人之廠商，提供托兒設施或適當托兒措施為34家。

2. 189家廠商設立哺乳室。

◎配合延長保育時間：托育時間早上7點至晚上7點，讓家長安心工作，無後顧之憂。

◎假日加托服務：提供週六加托服務，供區內事業從業員工利用。

我國育嬰留職停薪施行情形

根據勞委會統計，2011年1月起，至2011年10月底止，申請育嬰假人數（包含勞保、軍保與公保人員），女性占83.1%，男性僅占16.8%（行政院勞工委員會，2011）。

2011 軍公教人員男性請領1,616件 (10%)

女性請領15,276件 (90%)

民間企業，男性請領29,704件(18%)

女性請領138,967件(82%)

民間企業的男性又比公教男性較高？

注意事項

- 建議各單位於法案研擬初期，即徵詢性別平等專家學者或各部會性別平等專案小組的意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留1週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者

肆、問題界定與訂修需求

4-1問題界定	問題描述	簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2執行現況及問題之分析	<ol style="list-style-type: none">1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
	4-1-3相關之性別統計及性別分析	<ol style="list-style-type: none">1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群地區等面向。

肆、問題界定與訂修需求

須強化的性別統計及其方法	如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。
解決問題可能方案	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者併列之）。
4-3 配套措施及相關機關協力事項	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。

家庭和工作平衡

- ◆ 依據行政院勞工委員會101年僱用管理性別平等概況調查，101年員工規模250人以上之事業單位有76.7%事業單位設置托兒服務機構或提供托兒措施，較91年提高40.4個百分點。

受益人? 勞動市場的比率?

- ◆ 自91年截至101年，核定補助企業托兒設施與措施計847家次，金額計新臺幣1億1,892萬餘元

受益人? 勞動市場的比率?

伍、陸 政策目標徵詢及協商程序

伍、政策目標 簡要說明政策取向

陸、請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員
請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。

徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。

對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

陸、徵詢及協商程序

- 6-1法案主要影響對象
- 6-2對外意見徵詢
- 6-3與相關機關（構）及地方自治團體協商

柒、成本效益分析及對人權之影響

7-1 成本

7-2 效益

■ 7-3 對人權之影響

■ 7-3-1 憲法有關人民權利之規定

■ 7-3-2 公民與政治權利國際公約

■ 7-3-3 經濟社會文化權利國際公約

捌、性別議題相關性

(1) 若8-1任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2及8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如8-1皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2及8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌、8-1至8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。

捌、性別議題相關性

8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象

- 如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。

8-1-2 訂修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異

- 規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。

8-1-3 訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果

- 規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。

8-2 性別目標

8-2-1 採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等

- 基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。（本項及8-2-2不得全部填列無關）

8-2-2 營造平等環境，預防及消除性別歧視

- 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。（本項及8-2-1不得全部填列無關）

8-3 性別效益

8-3-1 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效

- 請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。

8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領等要求

- 依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。

玖、性別影響評估結果

- 請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，**11-5**「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，**9-1**至**9-3**免填。

9-1 評估結果之綜合說明

9-2 參採情形

9-2-1

- 說明採納意見後之法案調整

9-2-2

- 說明未參採之理由或替代規劃



9-3通知程序參與之專家學者本法案的評估結果 (請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白)

- 已於__年__月__日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱
- 傳真 e-mail 郵寄 其他

拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）

- 10-1 法案內容：提經法規會討論通過 已會法制單位表示意見
- 10-2 徵詢及協商程序：已徵詢及協商法案主要影響對象
- 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見
- **10-3** 訂修程序：本檢視表已完整填列
- 復核人姓名及職稱：

（二）主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見

- 11-6性別統計及性別分析之合宜性
- 11-7正當程序中性別參與之合宜性
- 11-8性別目標之合宜性
- 11-9性別效益說明之合宜性
- 11-10綜合性檢視意見

謝謝聆聽