



數位發展部資通安全署

Administration for Cyber Security, moda

數位發展部資通安全署 112年性別平等推動作為

數位發展部資通安全署

112年11月

1.資通安全署相關議題辦理情形

2.資通安全署相關性別統計概況

2.1本署人員性別統計

2.2本署人才培訓相關業務性別統計

2.3本署性別預算編列情形



數位發展部資通安全署
Administration for Cyber Security, moda

1. 資通安全署相關議題辦理情形

資通安全署相關議題辦理情形



數位發展部資通安全署
Administration for Cyber Security, moda

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	112年1-10月辦理情形
消除性別刻板印象、偏見與歧視	民眾之性別平等觀念提高4%	鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容	辦理資安教育訓練宣導或數位課程之相關媒材避免落入性別刻板印象、偏見或歧視，並將部分數位課程置於e等公務園+學習平臺，以供不分性別人員皆容易存取其內容。	數位課程總時數： 112-114年：各6小時	本署已於e等公務園+學習平臺建置「電子郵件社交工程介紹與防護」、「資通安全管理法介紹」、「勒索軟體介紹與防護」等計10小時之資安數位課程，並將視需要持續更新課程內容。

■ 目前課程辦理情況

序號	課程主題	單堂時數	堂數	總時數
1	物聯網安全概論	1	1	1
2	DDoS防禦實務	1	1	1
3	雲端應用安全實務	1	1	1
4	資通安全管理法介紹	1	1	1
5	資通安全管理法子法介紹	2	1	2
6	資安治理成熟度評估機制介紹	1	1	1
7	行動支付安全	1	1	1
8	電子郵件社交工程介紹與防護	1	1	1
9	勒索軟體介紹與防護	1	1	1
合計		10	9	10

■ 備註

上述課程之相關媒材已依避免落入性別刻板印象、偏見或歧視等規定，並且以線上平台（e等公務園+學習平臺）方式供不分性別人員皆容易存取。

資通安全署相關議題辦理情形

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	112年1-10月辦理情形
消除性別刻板印象、偏見與歧視	民眾之性別平等觀念提高 4%	推展及落實各場域 (家庭、學校、職場及社會) 的性別意識培力	遴選資安職能訓練機構作業時，將上課環境之性別友善納入評量機制，如適切之性別廁所數量，並於辦理資安職能訓練課程時注意其實際辦理情形	遴選資安職能訓練機構作業場次： 113年- 114年： 當年資安職能遴選訓練機構數，完成率100%	未來將訓練機構上課環境之性別友善指標(如：性別友善廁所) 納入遴選機構委員評分表的項目。



- ✓ 112年4月已完成中國文化大學、健行學校財團法人健行科技大學、東吳大學、崑山科技大學、國立高雄科技大學等5間訓練機構遴選，惟未包含性別友善指標。
- ✓ 未來將訓練機構上課環境之性別友善指標(如：性別友善廁所) 納入遴選機構委員評分表的項目。



數位發展部資通安全署

Administration for Cyber Security, moda

2. 數位部資安署相關性別統計概況

2.1 本署人員性別統計

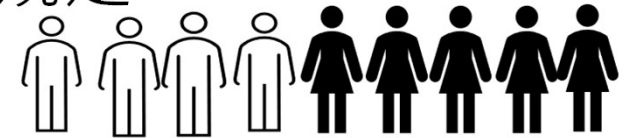
本署相關委員會及小組成員性別比例



數位發展部資通安全署
Administration for Cyber Security, moda

- 甄審、考績委員會委員：

本署112年下半年及113年上半年公務人員甄審委員會與考績委員會合併組成，置委員9人，男性4人、女性5人，符合委員任一性別比例不低於三分之一之規定。



- 性騷擾防治作為及申訴處理調查小組委員：

- 訂定「數位發展部資通安全署性騷擾防治申訴調查及懲處要點」。

- 設置性騷擾申訴處理調查小組，負責受理及調查性騷擾申訴案件。該小組置委員7人，男性3人、女性4人，符合委員任一性別比例不低於三分之一之規定。





數位發展部資通安全署

Administration for Cyber Security, moda

數位部資安署性別統計項目

2.2 本署人才培訓業務相關性別統計

資安署性別統計項目表

性別統計項目	次項目/類別	提報原因/重要性	相關背景補充資料	後續性別分析規劃(含辦理時程)	對應性平綱領策略
資通安全人才培訓	資安種子師資培訓	資通安全種子師資培訓涉及性別平衡發展，於辦理時納入性別比例統計分析，有助於了解資安人才培育之性別差異。	本署辦理資安種子師資培訓課程，於提報培訓課程師資名單時，建議納入適當的性別比例。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 分析各性別落差可能原因，如種子師資之性別比例以及資安領域之性別差異。 2. 建議資安種子師資培訓講師名單，需納入性別比例。 3. 時程規劃：預計112年12月完成。 	<p>(一)權力、決策與影響力</p> <p>2.增進女性培力與發展，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。</p> <p>(六)環境、能源與科技</p> <p>1.營造有利於女性進入、升遷及發展的環境、能源與科技領域職場，尤其是數位科技，破除水平與垂直的性別隔離。</p>



數位發展部資通安全署

Administration for Cyber Security, moda

數位部資安署相關性別統計概況

2.3 本署性別預算編列情形

本署113年度性別預算編列情形



數位發展部資通安全署
Administration for Cyber Security, moda

計畫或業務項目名稱	性別預算數(千元)	性別平等年度預期成果	性別平等業務類型
一般行政 - 性平相關會議 (含專案小組調查會議等) 外聘委員出席費	18	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性騷擾申評會 (含專案小組調查會議) 預估每年召開2次會議，外聘委員3人 2. 安全及衛生防護小組會議 (或職場罷凌調查會議) 預估每年1次會議，外聘委員1人。 3. 預計邀請委員給予相關議題之專業建議及協助，提升性平業務品質。113年度性別概算編列18千元{2.5千元*[申評會 (2*3) + 防護小組會議 (1*1)]}。 	二、性別平等政策綱領 2-7非屬前開六大重要議題之其他性別平等政策綱領涉及事項：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。 三、性別主流化工具



數位發展部資通安全署

Administration for Cyber Security, moda

資安是持續精進的風險管理