

國家發展委員會性別平等推動計畫(111至114年)再修正版

111年1月17日院臺性平字第1110161333號函核定

112年4月13日院臺性平字第1121009944號函核定

113年5月16日院臺性平字第1131013056號函核定

壹、整體目標與重點

本會新一期性別平等推動計畫，除配合「促進公私部門決策參與之性別平等」及「提升女性經濟力」兩項院層級議題，研提具體做法及績效指標外，並參考性別平等政策綱領之推動策略、本會性平專案小組委員及院性平處意見，由各單位審視所轄業務，研提「辦理疫情對女性經濟影響報告」、「落實性別平等參與政策規劃」、「維護國家檔案應用之性別平權」、「辦理性別平等意識教育訓練，使同仁具備性別敏感度」，以及「提升企業內性別平等意識」等5項部會層級議題，以落實性別平衡原則，增進女性培力與發展，促進女性創業，增強女性經濟賦權，提升公私部門的性別平等意識，並探討 Covid-19 疫情對女性經濟影響，以作為相關部會後續政策規劃之參考。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

(一)促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性說明

- (1)公共事務之管理長久以來女性較少出任具決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力決策權與影響力為婦女政策的重要議題。
- (2)我國「性別平等政策綱領」、聯合國永續發展目標(SDGs)、「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)與其相關一般性建議，以及 CEDAW 第3次國家報告結論性意見與建議不約而同的關注到促進決策參與的性別平等議題 CEDAW 國家報告更指出考慮將 1/3 性別比例提升至 40%目

標或性別平衡原則 50%，避免 1/3 性別比例成為公部門女性代表之上限。

2. 現況與問題

(1) 現況

國發會及所屬機關之委員會、小組、會報計有：社發處 1 個(112 年成立，113 年納入本計畫)、資訊室 1 個、人事室 4 個、秘書室 2 個、政風室 1 個、檔案局 5 個，合計 14 個，其中任一性別比率不少於 1/3 比率個數 12 個，比率 85.71%；任一性別比率達 40% 個數 10 個，比率 77% (註：113 年起檔案局「勞工退休準備金監督委員會」因組成人數僅 3 人不予納入)。

(2) 問題：

- a. 本會委員會委員組成係為法律明定，由行政院院長指定行政院政務委員、秘書長、財政部部長等相關部會首長兼任，多屬法定當然委員。該委員會受內閣成員性別比例影響甚多，目前仍難達成任一性別不少於 1/3 之比率。
- b. 本會檔管局因以下組織結構因素，難以達成任一性別比率 40%。
 - (a) 該局勞工退休準備金監督委員會因技工、工友人數少 (計 9 位)，該委員會由 3 人組成，且該等技工、工友人數正逐年減少。(因委員會總人數為 3 人，經同意可不予列計，於總數中扣除)
 - (b) 該局人事甄審考績委員會之甄審或考績委員係按性別受考人占機關受考人比例遴選，查該局職員 110 年度預算員額人數 118 人，現行男性 37 人，男性比例目前低於 1/3，依規定僅勉予維持委員任一性別比率不少於 1/3。
- c. 公正轉型委員會於 112 年設立，係配合 2050 淨零排放路徑及策略總說明」及「臺灣 2050 淨零轉型(公正轉型)關鍵戰略行動計畫」，為建構公正轉型推動機制，提供我國推動淨零公正轉型相關計畫及措施建言。委員組成為我國 2050 淨零轉型各關鍵戰略主責機關副首長、公正轉

型相關議題所涉機關副首長、專家學者、產業界代表及公民團體代表等，公部門委員性別比例部分，仍需視相關之各機關副首長而定，目前仍難達成任一性別不少於1/3之比率。

3. 目標與策略

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)
促進公部門決策參與性別平等 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%	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%之達成率為75% 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。	國發會及所屬機關委員會共14個，已達成任一性別不少於三分之一計有12個。另有關本指標達成40%部分，本會檔案局之「勞工退休準備金監督委員會」因組成人數僅3人不予以納入，本會委員會、小組計13個，已達成10個(任一性別比率達40%者占77%)，未來將推動以下做法，持續提升性別比例，逐年達成目標。 1.本會委員會部分，將本於職責於非指定委員異動簽請改派時，提供目前委員性別比例或各國女性參政現況等資料供首長參考，以逐步達到任一性別40%之比率。 2.其他相關委員會於出缺或改聘(派)時適時提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比率不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至40%以上。	111年：維持達成目標數9個，達成率81% 112年：維持達成目標數10個，達成率91% 113年：達成目標數10個，達成率77% 114年：達成目標數10個，達成率

(二)提升女性經濟力

1. 重要性說明

- (1)低勞動力參與及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。
- (2)我國「性別平等政策綱領」、「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)、CEDAW 第3次國家報告皆予關注，透過建構性別友善職場，消除職場性別歧視與性別隔離，提升各領域及不同處境女性之勞動力參與率與經濟賦權，肯定女性勞動價值與經濟實力，使充分發揮潛能及經濟力；聯合國永續發展目標(SDGs)，亦強調提升女性對技術的運用，以增強其權能等。

2. 現況與問題

- (1)女性平均勞動力參與率逐年微幅成長，仍低於男性15.83%，且於25-29歲達到高峰後逐步下降，且未能止跌回升。
- (2)職場既存的性別偏見與歧視，性別薪資差距女性仍低於男性約14.8%，且女性因育兒照顧負擔而退出職場，顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。

3. 目標與策略

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)
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	一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。 二、提升中高齡(45-64歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於	四、增強女性經濟賦權，促進女性就創業	於創新創業政策諮詢、計畫審查、展會論壇等活動中，邀請數位經濟領域之成功女性創業家、投資人或專業人士參與並規劃影音分享，以傳承經驗，促進女性創業成功，並有助於政策納入多元觀點。	邀請女性創業家、投資人或專業人士分享創業經驗： 111年：20人 112年：22人 113年：24人 114年：26人

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)
<p>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</p>	<p>1.5%。 三、提升已 婚婦女結婚復 職率達70%， 生育(懷孕)復 職率達65%。 四、性別薪資 落差每年逐漸 縮小0.2%。</p>			

二、部會層級議題

(一)辦理疫情對女性經濟影響報告

1.重要性：本會經濟處於 109 年發布「後 COVID-19 臺灣經濟發展對策報告」，分析疫情對經濟之影響，並針對後疫情之產業機會及經濟發展提出因應對策。為進一步瞭解疫情對女性經濟層面之影響，確保女性經濟力之維持，實有必要聯合本會相關單位之力，共同完成疫情對女性經濟影響之研析報告，研究結果可提供相關部會擬訂相關政策之參考。

2.現況與問題

(1)為因應 COVID-19 疫情對人民和產業之衝擊，政府已陸續推出各種紓困措施，積極協助受疫情影響的個人及產業渡過難關，並有助於促進經濟復甦。

(2)根據 APEC 研究指出，¹疫情對女性工作者經濟影響程度相對較男性更高，主要係因受影響產業中，以密集接觸型服務業及中小企業所受衝擊幅度較高，而女性的從業樣態多以服務業、中小企業、微小企業為主，故疫情將使女性工作者較易面臨就業機會減少、失業增加、薪資減少、勞參率下降、家庭生活陷於困境等問題。

3.性別目標與策略

性別目標	績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
強化將性別議題納入政策規劃與分析	1.111 年蒐集相關統計資料、進行分析並規劃研究議題。 2.研提分析報告 1 篇，提報本會性平專案小組討論	1.蒐集統計資料：藉由統計數據，瞭解女性經濟受疫情影響情形。 2.問題分析：研析疫情對女性經濟造成影響之可能因素，並規劃研究議題。 3 研提分析報告，提報本會性平專案小	1. 蒐集相關統計資料，分析女性受影響情形(綜規處、人力處、管考處、經濟處；經濟處綜整)。 2. 蒐集疫情對女性經濟影響相關研究報告，分析瞭解其可能影響因素並規劃

¹ APEC, "Women, COVID-19 and the Future of Work in APEC", APEC Policy Unit Policy Brief No. 38, Dec. 2020.

		組討論，做為未來政策規劃之參考。	研究議題(綜規處、人力處、管考處、經濟處；經濟處綜整)。 3. 研提分析報告 1 篇，提報本會性平專案小組討論，做為未來政策規劃之參考。
--	--	------------------	---

(二)落實性別平等參與政策規劃

1. 重要性：本會負責國家發展重要政策之規劃及審議，故於規劃、審議政策或方案時，須適時邀集專家學者召開會議，以獲取專業意見或建議。為使政策的決策過程中涵蓋多元及性別觀點、更透明化，並符合性別平等之基本人權與民主價值，有必要於召開相關專家學者會議時考量出席專家學者之性別比率。

2. 現況與問題

(1)近年本會辦理相關政策規劃或計畫審議，除考量專業程度外，已將性別參與視為重要議題，並訂定性別比例目標，要求各處室逐年達成，該等要求促使本會加強女性決策參與，政策規劃設計納入性別觀點，使所規劃之政策兼顧兩性平權，內涵更臻完善。

(2)本期性別平等推動計畫係配合行政院新規劃之院層級議題、新版性別平等政策綱領等重新規劃，調整納管之委員會及專家學者會議，以專業考量為主，兼顧性別參與。

3. 性別目標與策略

性別目標	績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
於政策規劃或計畫審議時，考量參與人員之性別比率，落實性別	1.規劃 111 年至 114 年逐年提升外部專家學者女性比例，逐步邁向任	於政策規劃及計畫審查時，注意出席審查或諮詢會議之專家學者性別比率	1. 本計畫實施前，各單位召開政策規劃或計畫審議會邀集外部專家學者

<p>平等參與政策規劃</p>	<p>一性別不少於三分之一比例原則。</p> <p>2.111 年至 114 年目標值：</p> <p>111 年 32.0%；</p> <p>112 年 33.0%；</p> <p>113 年 34.0%；</p> <p>114 年 35.0%。</p>		<p>時，將注意性別比例。</p> <p>2. 本計畫實施時，請各業務單位每年提供前述會議專家學者之性別比例，以確認是否達成關鍵績效指標。</p> <p>3. 針對未達標的單位，請各單位承辦計畫審查及專家諮詢會議之同仁，於邀請行政作業中，注意參與專家學者之性別比例。</p>
-----------------	--	--	---

(三)維護國家檔案應用之性別平權

- 1.重要性說明：依檔案法所賦予民眾應用國家檔案之權利及服務機制並無性別差異，檔案局辦理民眾申請應用國家檔案之性別統計，以瞭解不同性別於年齡、職業別、檔案申請及應用方式等面向有無實務差異，有助於調整檔案應用服務策略，期能落實國家檔案應用服務近用權均等之目標。
- 2.現況與問題：性別向來為學者解釋數位落差的重要變項之一，過往認為男性對資訊科技的興趣高於女性，因此預期性別間存在數位落差。檔案局透過辦理民眾申請應用國家檔案性別統計及分析，藉以瞭解不同性別之國家檔案使用者在資訊素養及使用習慣是否存在差異。
- 3.目標與策略

性別目標	績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
以性別角度調查國家檔案使用者之各項性別統計分析，評估調整	每年辦理民眾申請應用國家檔案之性別統計，相關統計資料於隔年1月底	透過辦理民眾申請應用國家檔案之性別統計，藉以瞭解不同性別之國家檔案使用者	辦理民眾申請應用國家檔案之性別統計，據以分析利用系統產出申請書或以書面申

檔案應用服務策略，期能消弭數位落差及性別隔離之現象。	公布。	在資訊素養及使用習慣之差異。	請檔案等申請方式有無性別差異分析，據以調整檔案應用服務策略。
----------------------------	-----	----------------	--------------------------------

(四)辦理性別平等意識教育訓練，使同仁具備性別敏感度

1. 重要性說明：本會負責國家發展重要政策之規劃及審議，為達到性別平等政策綱領保障不同性別者都能享有自由、自主的權利，獲得實質平等的發展與促進，進而營造一個多元共治、資源共享與平權共贏的永續社會之願景，透過性別平等意識教育訓練，培養本會公務人員具有性別敏感度，於規劃或審核各項政策及法令時，重視不同性別者的經驗與觀點，方能使決策更具備性別敏感度，達成影響力的平等。
2. 現況與問題：性別平等政策綱領前言提到，這些年來，女性在各方面條件、權益及擁有的資源均有相當程度的提升，然而傳統性別角色、定型化分工及性別歧視，加上面對少子女化、高齡化、新住民、新型態家庭等社會結構的變遷，限制及阻礙女性的發展，權利尚未達到實質平等，如在決策及經濟參與上的不足、性別刻板印象與偏見、性別暴力威脅、照顧女性化、性別友善環境不足等，尤其對不利處境者的影響更為嚴重。因此，為於規劃或審核各項國家發展重要政策時，能更周全與前瞻，提供本會公務人員具性別平等意識的訓練課程，並維持高參訓率，可協助其更瞭解不同性別者的觀點與處境，協助提升性別意識、化解性別刻板印象與偏見，促進決策參與的性別平等。

3、目標與策略

性別目標	績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
加強落實本會公務人員性別平等意識培力訓練，培養性別敏感	1.本會公務人員參加性別平等意識培力訓練相關課程參訓率，每年	鼓勵本會公務人員參加本會自辦或薦送參加外機關辦理之性別平等意識培力相關實	1. 每年自辦至少1場次實體性別平等意識培力課程，內容規劃將納入更多元

度。	維持 90% 以上。 2. 本會公務人員參加本會自辦實體性別平等意識培力課程課後測驗平均成績，每年維持 80 分以上。	體及數位課程，以提升性平意識與知能。	的主題及課程設計，併考量同仁及業務需求，以提高同仁參訓意願，同時於課後實施測驗，以增加參訓者對性別平等意識瞭解程度。 2. 另持續加強鼓勵本會公務人員參加本會自辦或薦送參加外機關辦理之性別平等意識培力相關實體及數位課程，透過教育訓練，提升本會公務人員性平意識及業務與性平的連結。
----	--	--------------------	--

(五) 提升企業內性別平等意識

1. 重要性：聯合國 2015-2030 年永續發展目標中第 17 項目標為「夥伴關係」(partnership)，係考量成功的永續發展有賴包括國際、公私部門、公民社會的承諾及合作關係，以協作實現包括目標 5 實現性別平等之各項目標。

2. 現況與問題：「產業創新條例」第 29 條規定，國發基金設立目的為加速產業創新加值，促進經濟轉型及國家發展，提供國內產業創新及研究發展與技術升級資金支援基礎，並依前揭條例 30 條規定配合國家產業發展策略挹注資金。國發基金現持股屬上市上櫃者按持股當選並派任法人董事代表者之投資事業共計 11 家、16 席，其中派有女性法人董事代表事業共計 6 家、6 席。本基金將持續留意派任之法人董事代表之女性比例。

3. 性別目標與策略

性別目標	績效指標(含期程及目標)	策略	具體做法
------	--------------	----	------

	值)		
提倡企業性別平等意識	鼓勵企業進行管理模式之創新，並向投資事業提倡性別平等業務之推動。為提升女性參與董事會比例與決策，規劃 111 年至 114 年維持女性董事比例不少於三分之一比例原則。	敦請基金股權代表適時建議所任投資事業注意企業性別平等相關議題，及隨時留意現持股屬上市上櫃者按持股當選並派任法人董事代表之單一性別比例，以利於董監事出缺時作為人選性別推薦考量，維持任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 敦請基金股權代表適時於董事會議建議公司留意企業性別平等相關議題或措施，如性別友善職場等。 2. 辦理相關訓練課程，將性別平等思維融入國發基金業務，以利基金同仁了解民間企業與其他政府單位辦理投資業務所涉性別議題及實務運作方式。 3. 持續推動簽派股權代表建議名單時，將注意單一性別所占本基金股權代表比例，作為核派參考依據，並對於本基金派任之法人董事代表將隨時留意女性比例。

參、考核及獎勵

本會對於執行本計畫著有績效人員，從優獎勵。