

國家發展委員會112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

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
議題一：促進公部門決策參與性別平等	【行政院各部會所屬委員會任一性別比率達40%】 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13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」及「人事甄審考績委員會」因組織結構因素不予納入，本會委員會計11個，已達成9個(任一性別比率達40%者占81.8%)，未來將推動以下做法，持續提升性別比例，逐年達成目標。 一、本會委員會部分，將本職責於非指定委員異動簽請改派時，提供目前委員性別比	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：維持達成目標數10個，達成率91% 114年：維持達成目標數10個，達成率91%	■達成：本項議題之績效指標均已完成 年度成果：【資訊室、人事室、秘書室、政風室、檔案局】 1. 本會及所屬機關委員會計13個，其中檔案局之「勞工退休準備金監督委員會」及「人事甄審及考績委員會」因機關組織結構因素(技工、工友人數偏低且逐年減少、男性員工人數過低等)不予納入目標值計算，故以11個委員會計算任一性別比率達40%。 2. 本項目標數，112年由達成9個提升為10個。經統計11個委員任一性別比率達40%計有10個，達成率91%，已達112年績效目標。 3. 「本會委員會」未達成目標，委員組成係組織法所明訂，為行政院政務委員或部會首長等兼任。為提升不同性別參與，本會於112年2月4日及112年8月14日辦理委員會

			<p>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。</p> <p>二、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。</p>		<p>非指定委員異動簽請改派時，提供目前委員名單及性別資料供院長參考。</p>
--	--	--	--	--	---

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

(二) 性別議題2

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
<p>提升女性經濟力</p> <p>一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留場，並強化</p>	<p>一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。</p> <p>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</p>	<p>增強女性經濟賦權，促進女性就業</p>	<p>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</p>	<p>邀請女性創業家、投資人或專業人士分享創業經驗：</p> <p>111年：20人 112年：22人 113年：24人 114年：26人</p>	<p>■達成：本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：【產業處、人力處(就業金卡)、國土處(地方創生)】</p> <p>為增強女性經濟賦權，促進女性就業創業目標，本會112年邀請女性創業家、投資人或專業人士分享創業及就業情形，說明如下：</p>

<p>開職場者之回再就業制。</p> <p>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%。</p> <p>三、提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。</p> <p>四、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。</p>		<p>政策納入多元觀點。</p>	<p>1. 產業處與國家新創品牌辦公室、Garage+、數位時代等單位合辦各式新創論壇活動、錄製podcast 影音等，共計邀請26位(人次)女性專家分享經驗，如邀請 JAFCO Taiwan 投資經理 Asta Chang、大阪產業局經理 Nae Nakamura 達盈管理顧問合夥人林桂光、美商中經合集團副總經理郭安妮、Intel 副總裁與事業群總經理 Vivian Lien 連慧盈、Cloudflare 的副首席信息安全官蔣蘇珊 (Susan Chiang)、微軟資深總監曹貝蒂 (Betty Tsao)、日本貿易振興機構 (JETRO) 理事河田美緒等參與論壇，及邀請植物肉新創 Lypid 共同創辦人李博婷、糖話生醫創辦人黃韻如、Lydia AI 的 Jonathan Yu、毛小愛創辦人 Cadence 及 AppWorks 東南亞事業負責人邱敬媛等錄製影音節目，向國際展現臺灣女性創業家能量。相關活動並於 podcast、Facebook 等平台分享。</p> <p>2. 國土處辦理地方創生相關活動：</p> <p>(1) 地方創生論壇，與會者共計455人，其中</p>
--	---	--	------------------	--

					<p>男性231人(50.8%)、女性224人(49.2%)，另邀請女性主持人或與談人計6人。相關活動並於國發會YouTube 頻道影音分享。</p> <p>(2) 地方創生交流分享會，邀請日本及臺灣3名女性創業家包括來自日本九州的深川沙央里女士、台南的廖宜霈女士及雲林的王毓琦女士，主講「漁村發展與女力創業」，在互動交流過程展現女性創業者面對解決問題的堅韌，給予不同性別參與者啟發。</p> <p>(3) 《獎勵青年投入地方創生行動計畫》成果發表會暨市集，與會者共計275人，其中男性116人(42%)、女性159人(58%)，另邀請女性主持人或與談人計4人。</p> <p>3. 本會就業金卡辦公室於7月28日舉辦2場 Goddess Yoga-Gold Card Women's Event，提供女性就業金卡人與其配偶參加，課程結束有交流活動時間，讓參與者互相認識，拓展渠等在臺連結，進而願意深耕臺灣。</p>
--	--	--	--	--	--

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

二、部會層級議題

(一) 性別議題1：辦理疫情對女性經濟影響報告

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
強化將性別議題納入政策規劃與分析	<ol style="list-style-type: none"> 111年蒐集相關統計資料、進行分析並規劃研究議題。 研提分析報告1篇，提報本會性平專案小組討論 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 研提分析報告，提報本會性平專案小組討論，做為未來政策規劃之參考。 	<ol style="list-style-type: none"> 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)。 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研究議題(綜規處、人力處、管考處、經濟處；經濟處綜整)。 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。 	<p>■達成：本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：【經濟處】</p> <p>本會經濟處會同綜規處、人力處、社發處及管考處共同撰擬完成「疫情對女性經濟影響報告」，並經本會112年第1次精進性平業務專案會議研商討論，修正後報告於112年6月6日函送行政院性別平等處參酌，供相關部會參考運用，並於本會官網性別主流化專區提供下載。</p>

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

(二) 性別議題2：落實性別平等參與政策規劃

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
於政策規劃或計劃審議時，考量參與人員之性別比率，落實性別	<ol style="list-style-type: none"> 規劃111年至114年逐年提升外部專家學者女性比例，逐步邁向任一性別不少於三分 	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	<ol style="list-style-type: none"> 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時，將注意性別比例。 	<p>■達成：本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：【各單位】</p> <ol style="list-style-type: none"> 經統計112年有外聘學者專家參與之相關諮詢、審查、

<p>平等參與 政策規劃</p>	<p>之一比例原則。 2. 111年至114年目標值： 111年 32.0%； 112年 33.0%； 113年 34.0%； 114年 35.0%。</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。 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>	<p>座談會議等，因會議屬性及議題差異，外部專家學者女性參與情形，女性參與比例20%至80%，多數為30%左右，平均占比約為33%，已符合年度目標值33%。（計算方式：各會議女性參與人數合計／會議人數合計） 2. 有關未達成任一性別不少於三分之一目標之會議，為委員會議或小組會議，其成員之組成為政府部門代表，多為機關首長、副首長或主責單位主管；學者專家部分，本會均已留意女性委員比例。 3. 本會未來對於委員組成將隨時留意外部專家學者之女性比例，並視會議類型及議題需要，審酌加邀民間女性代表參與，另如屬邀請外聘學者專家參與之相關諮詢、審查等會議，亦將持續敦請各單位注意不同性別參與情形，俾符目標。</p>
----------------------	---	--	--	--

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

(三) 性別議題3：維護國家檔案應用之性別平權

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
<p>以性別角度調查國家檔案使用者之各項性別統計分析，評估調整檔案應用服務策略，期能消弭數位落差及性別隔離之現象。</p>	<p>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月底公布。</p>	<p>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在資訊素養及使用習慣之差異。</p>	<p>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。</p>	<p>■達成：本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：【檔案局】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 截至112年12月15日止，民眾申請應用國家檔案計1,103人次；男性為696人、女性為407人，分別為63.1%及36.9%。 2. 其中，利用國家檔案資訊網產出應用申請書，男性518人(占男性申請總人數74.4%)、女性335人(占女性申請總人數82.3%)。 3. 民眾申請應用國家檔案之歷年性別統計情形分析說明如下： <ol style="list-style-type: none"> (1) 近3年(110至112年) 民眾申請應用國家檔案人次，110年計801人次，男性為490人、女性為311人；111年計994人次，男性為639人、女性為355人；112年截至12月15日計1,103人次，男性為696人、女性為407人。無論男性或女性之申請者均有成長。 (2) 至利用國家檔案資訊網產出應用申請書之申請人，110年男性315人(占男性申請總人數

				<p>64.3%)、女性 200 人(占女性申請總人數 64.3%);111 年男性 428 人(占男性申請總人數 67%)、女性 245 人(占女性申請總人數 69%);112 年截至 12 月 15 日男性 518 人(占男性申請總人數 74.4%)、女性 335 人(占女性申請總人數 82.3%)。由此可見除透過電子化方式提出申請者，無論性別，所占比例均逐年提升，且男、女比例均已超過 70%，顯示數位落差及性別隔離並不明顯。</p> <p>(3) 有關民眾申請應用國家檔案性別統計成果(性別、居住地、年齡)統計資料如附件 1。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：本議題之 112 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項，均已完成。

(四) 性別議題 4：辦理性別平等意識教育訓練，使同仁具備性別敏感度

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
加強落實本會公務人員性別平等意識培力訓練，培養性別敏感度。	<ol style="list-style-type: none"> 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 	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，以提升性平意識與知能。	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>■ 達成：本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：【人事室、社發處、檔案局】</p> <p>● 國發會</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本會人事室 112 年度自辦實體性別平等意

	<p>課後測驗平均成績，每年維持 80 分以上。</p>		<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>識培力課程共計 5 場次，說明如下：</p> <p>(1) 課前辦理訓練需求調查。112 年 2 月 13 日至 18 日期間，以「希望學習到哪些面向的性別議題知識」及「最想瞭解 CEDAW 本會業務有關的 2 個領域內容」2 個主要面向，就本會公務人員及聘僱人員辦理「本會性別主流化進階課程(含 CEDAW) 教育訓練需求調查」，調查結果摘要如下：</p> <p>A. 希望學習到哪些面向的性別議題知識，以「認識多元性別」為最高，「學會辨識性別歧視」為次高。</p> <p>B. 最想瞭解 CEDAW 與本會業務有關的 2 個領域內容，以「健康、醫療與照顧」為最高，「就業、經濟與福利」為次高。</p> <p>(2) 人事室依據訓練需求調查結果，在考量同仁及業務需求後，訂定性平訓練計畫書，規劃多元主題課程(如多元性別、CEDAW、辨識性別歧視)及課程設計方式(如戶外參訪、電影賞析、專書導讀及專題演講)，以提升同仁性別平等意識，及強化業務與性平的連結，又上開室內課程部</p>
--	------------------------------	--	---	---

			<p>分，除採實體及視訊併行方式辦理，並導入 Slido 線上提問平台，提升互動品質，擴大學習效益，說明如下：</p> <p>A. 112年4月17日、4月26日辦理2場次「本會檔案管理局鹽業特展戶外參訪課程」由策展人帶領本會同仁探討台灣鹽業經濟發展，及透過女性鹽工的故事，瞭解早期女性勞動力情形，共計56人次參加。</p> <p>B. 112年10月3日辦理「小王子 公主心-愛與勇氣的真實故事」-認識 CEDAW 影片賞析會，邀請臺灣伴侶權益推動聯盟許秀雯律師透過跨性別兒童的生活記錄，探討性別認同、性別不安、CEDAW 第3次國家報告(反歧視)、婚姻平權、跨性別免術換證等議題，參訓人數計154人，課程測驗平均成績前測為88.75分、後測為95.07分，Slido 互動訊息共14則(如附件2)。</p> <p>C. 112年11月2日辦理「迎接新世代：跨越性別框架的 AI 行動方案」專題演講，邀請財團法人人工智慧科技基金會溫怡玲執行長，以自身經驗分享女性跨域深耕甘苦</p>
--	--	--	--

				<p>談，及非 AI 專業領域人員如何理解 AI，並透過推動臺灣產業 AI 化的豐富實戰經驗，談公部門導入 AI，參訓人數計 191 人，課後實施滿意度調查，81.7%填寫者認為本課程有增加對性別平等的認知程度；78%填寫者認為本課程在業務上有實質的幫助，並有 12 則具體心得回饋、Slido 互動訊息共 9 則(如附件 3)。</p> <p>D. 112 年 11 月 21 日辦理「臺灣第 1 本女性服務設計專書『女性生活設計』導讀會-以設計思維開創女力經濟」，邀請本專書製作團隊串門子社會設計有限公司黃珮婷執行長進行導讀，以性別平等、充權女性為目標，導入社會設計思維，分享國際與臺灣女性就業、醫療照護等案例，參訓人數計 180 人。課後實施滿意度調查 98.6%填寫者認為本課程有增加對性別平等的認知程度 97.2%填寫者認為本課程在業務上有實質的幫助，並有 9 則以上具體心得回饋、Slido 互動訊息共 5 則。(如附件 4)</p>
--	--	--	--	---

			<p>(3) 本會現職公務人員及聘僱人員為 437 人，112 年度參加性別主流化數位及實體課程者計 433 人，參訓涵蓋率為 99%。</p> <p>2. 為深化本會業務與性別平等觀點之連結，本會社發處委託財團法人婦女權益促發展基金會（以下簡稱婦權基金會），以不同主題、不同參與對象，於 112 年 10 月 17 日及 10 月 20 日各舉辦 1 場次培力工作坊，辦理情形說明如下：</p> <p>(1) 第 1 場次邀請世新大學性別研究所副教授伍維婷老師，以「我的業務 CEDAW 了嗎？」題，請本會、檔案局、國發基金各單位性平業務窗口、業務承辦同仁及主管、相關專案辦公室人員參與。透過本會相關業務與 CEDAW 及性平主流化等目標或指標連結，與實務案例，建立同仁運用性別主流化六大工具，並扣合業務之性別議題能力。</p> <p>(2) 第 2 場次邀請婦權基金會顏詩怡組長、文化大學社會企業暨創新法制研究中心召集人方元沂老師，以「國際性別趨勢」及「如何對焦性平方向的關鍵目標」為題，邀請</p>
--	--	--	--

				<p>簡任層級以上主管人員參與，說明近幾年國際組織倡議之性別議題、趨勢及與本會業務連結，並透過目標管理工具，協助業務與推動目標有效對焦，及以小組討論及實作練習方式並報告分享，深化性別平等意識融入業務，期透過由上而下的參與及投入，確實將性別平等觀點納入業務推展。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 檔案局 <ol style="list-style-type: none"> 1. 112年5月9日辦理 CEDAW 主管人員教育訓練「CEDAW 與性別平權」專題演講，邀請國立臺灣大學政治系教授黃長玲擔任講座，透過 CEDAW 在歷史上演變的歷程，探討我國傳統文化的性平意識及各國 MeToo 等議題，參訓人數計43人。 2. 112年7月4日辦理 CEDAW 一般人員教育訓練「CEDAW 的多重宇宙：電影中的性別意識」，邀請臺北市中正區忠孝國民小學陳建榮老師擔任講座，透過電影中性別角色介紹了解 CEDAW 精神，自我認同、關注女性與兒少性剝削議題，參訓人數計76人。
--	--	--	--	--

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

(五) 性別議題5：提升企業內性別平等意識

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
<p>提倡企業性別平等意識</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<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。 	<p>■達成：本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：【國發基金】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 國發基金業於112年3月25日發函各股權代表，並以電子郵件請其適時協助建議轉投資事業採取性別友善職場等事宜；後續並透過股權代表及業務承辦同仁於董事會或以電子郵件等方轉知各投資事業，請其適時採取性平措施，以營造性別平等之企業文化。 2. 國發基金截至112年底已辦理「女性創業與元宇宙跨域實戰經驗漫談」、「女性的創業意圖與決策因素」、「新時代女性的自我修

				<p>練」等3場性 平內部訓練 課程，協助 基金，同仁 解性別平等 意涵，俾利 將性平思維 融入國發基 金業務。</p> <p>3. 國發基金於 簽派股權代 表案時持續 參行政院人 性平處人才 資料庫、各 部會永續治 理相關人才 資料庫等資 訊，將所具 專長與本基 金投資之學 者相納，推 薦名單，並 提供女性董 事代表席次 與整體性別 代表說明以 例首長遴聘 參考。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項，均已完成。

貳、其他年度重要成果

一、112年其它推動性別平等政策綱領之成果

(一) 參與促進女性經濟賦權之相關會議

1. APEC 人力資源發展工作小組(Human Resources Development Working Group, HRDWG) 【人力處】

互連、創新及包容為2023年主辦經濟體美國所設優先領域，本次會議旨在為所有人創造一個具有韌性和永續的未來。婦女與經濟政策夥伴(PPWE)主席分享：推動包容及永續成長應該重視女性的處境，目前仍有許多女性在教育 and 訓練機會受到限制、職場受到歧視，且無論支薪或不支薪，照顧工作主要由女性提供，但她們卻缺乏社會支持，平衡家庭與工作對於女性勞動參與格外重要，因此結構改革是必要的，應讓男性多參與照顧工作，並鼓勵 HRDWG 增加以性別平權為主軸的計畫。

2. 主辦2023淨零經濟時代下創造新就業機會論壇 (2023 APEC Forum on Creating New Employment Opportunities in the Era of Net-Zero Economy) 【人力處】

- (1) 本會規劃辦理該論壇並優先設定由女性勞動專家擔任講者，以彰顯我方 APEC 活動對於性別平衡的重視，計有17個經濟體出席，超過60人與會，其中女性人數超過30人。
- (2) 論壇共分兩場次，場次一主題為「透過綠色就業與公正轉型促進亞太區域永續發展未來」，場次二為「圓桌論壇：淨零經濟時代下創造新就業機會最佳實施範例分享」。透過國內外專家演講，以及與各經濟體代表交流互動，提升同儕學習與政策經驗分享。
- (3) 女性在綠色經濟中的參與是產業和就業轉型的關鍵，而公正轉型是面對氣候變遷的因應措施，須考量婦女、原住民和弱勢群體權益，同時強調教育和相關技能培訓對綠色就業的重要性。
- (4) 論壇總結建議中呼籲 APEC 經濟體在推動培育淨零經濟所需職業與技能時，應關注針對女性、弱勢族群以及青年之能力建構，此亦有助提升 APEC 包容性人力資源發展。

3. 參與強化 APEC 結構改革議程(EAASR)期中檢視會議 【綜規處】

- (1) EAASR 自2021年結構改革部長會議(SRMM)通過後，即規劃於2023

年進行期中檢視工作，爰美國於2023年8月13日辦理「EAASR 期中檢視會議」，以追蹤APEC全域及個別會員體執行結構改革進展，擘劃後續推案工作；會中安排EAASR實施期中進展評估、經濟體分享個別行動經驗、展望未來新興挑戰與機遇交流，以及服務業、婦女、第四次工業革命及環境永續等4個領域與結構改革之分組討論等環節。

- (2) 本會綜規處張惠娟處長作為公部門治理(PSG)主席之友(FotC)召集人擔任分組討論環節之「婦女與結構改革」小組討論主持人，探討需持續推動之婦女或性別平等相關 EC 工作，並於分組討論後向大會報告討論結果；其中建議可推動工作面向包括：針對婦女經濟貢獻發展工具套件進行量化分析、探討強化性別平等之非GDP指標及相關計畫之性別影響、推動男、女性之平等教育權、工作保障、透過數位科技運用提供女性更好的工作機會、促使女性從非正式經濟轉型為正式經濟等；為推動上開工作，小組提倡更多與婦女與經濟政策夥伴(PPWE)及人力資源發展工作小組(HRDWG)等論壇之合作，並辦理與公、私部門之對話。



4. 赴愛沙尼亞參與「開放政府夥伴關係聯盟 (Open Government Partnership, OGP) 2023年高峰會」【社發處】

OGP 定期舉辦全球高峰會，由來自世界各地之政府機關、公民團體組織等參與者，就開放政府相關議題進行交流分享。本屆峰會議程重點為探討科技在塑造未來開放政府中的關鍵角色，計有反貪腐、公民空間與參與、氣候、數位科技、司法及民主韌性等6大議題。

其中有關性別平等議題，本會參與「女性在網路及公民社會中如何發言的更自由和安全」、「利用開放政府提升婦女在公共採購中的參與」2場會議，重點如下：

- (1) 網路社會女性較以往更加容易受到歧視和暴力對待，導致女性對於數位參與可能卻步，政府可透過立法、媒體識讀等多元方式，

促進數位公民空間的性別平等。

- (2) 女性領導企業(women-lead enterprise)在公共採購中常面臨門檻嚴苛、資訊取得、政府付款延遲等困境，政府應提供適當輔導。

(二) 於政策規劃時落實性別平等

1. 就業金卡 【人力處】

- (1) 本會推動之「外國專業人才延攬及僱用法」於107年2月正式施行，針對高階的外國特定專業人才核發四證合一之就業金卡，持卡者得自由來臺工作及創業，就業金卡性別統計資料公布於本會官網，至112年底就業金卡累積核發8,962張，其中男性為7,389張、女性1,573張，男女比例約4.7:1，其中依領域別男女比例觀之，科技8:1、數位6.7:1、建築設計5.7:1、經濟5.5:1、金融3.3:1、教育3:1、文化藝術2:1、體育2:1等。
- (2) 有關外國專業人才有效依親配偶性別統計，111年底(112年資料尚待統計更新)外國專業人員配偶依親居留計2萬3,860人次，占外國專業人員人數的51.3%，其中男性4,149人次、女性19,711人次；男性外國專業人才其配偶依親比率約57.8%、女性外國專業人才其配偶依親比率33.5%，男性外國專業人才舉家遷移來臺比率相對較高。

2. 地方創生 【國土處】

本會為建立地方創生政策之性別統計基礎，就一般民眾與地方創生推動團隊等二群體，於112年規劃並分別展開問卷調查。民眾端問卷調查之目的係為瞭解民眾對於地方創生政策的認知；團隊端調查之目的主要在瞭解計畫內涵及推動效益，問項包括性別、推動區域、對應聯合國永續發展目標、組織類型、產業類別、返鄉、留鄉、移居原因、推動事業價值及效益等。一般民眾問卷回收1,226份、推動團隊問卷回收327份，藉由問卷調查歸納不同群體對於地方創生政策認知的基礎資料，作為後續政策推動參考。

(三) 計畫審議納入性別平等觀點及辦理相關教育訓練

1. 辦理公共建設及社會發展中長程個案計畫審議 【國土處、產業處、社發處】

本會負責中長程公共建設及社會發展個案計畫之審議，於審議時

有效督促各該計畫確實納入性別影響評估相關作業，112年審議公共建設計畫160件、社會發展計畫76件，均有納入性別影響評估相關作業。

2. 透過中長程個案計畫及先期作業講習會推廣性別平等【社發處】

為強化「中長程個案計畫性別效益評估」作業，於年度行政院政府計畫管理資訊系統操作教育訓練向各機關說明，包括「中長程個案計畫性別影響評估」填寫方式說明、範例等，並將課程相關內容提供機關參考。另利用課程開始前或中間休息時間運用性別平等相關宣導影片或文宣，向各機關同仁宣導性別平等觀念，融入業務推動。



2023年3月辦理行政院政府計畫管理資訊系統操作教育訓練

(四) 持續推動永續發展，關注女性相關議題

1. 「臺灣永續發展目標」對應性別平等指標及目標達成情形【經濟處】

- (1) 107年12月通過「臺灣永續發展目標」18項核心目標及143項具體目標，於108年7月核定「臺灣永續發展目標」336項對應指標，其中核心目標5「實現性別平等及所有女性之賦權」，包含6項具體目標及13項對應指標，另其餘8項核心目標（SDG1、SDG2、SDG3、SDG4、SDG8、SDG10、SDG11、SDG16）設有53項性別平等對應指標。
- (2) 111年經行政院核定，修正我國SDG對應指標為337項，其中刪除已達標之對應指標5.3.1(女性法定結婚年齡)，現性別平等對應指標共計65項。112年評估111年目標達成情形，65項對應指標中，計43項指標已達成預期目標。(部分目標數據尚未公布)

2. 國家永續發展獎將推動性別平等情形納入評獎基準【經濟處】

國家永續發展獎表揚對象共分4類型，包含教育類、企業類、民間團體類及政府機關類，為鼓勵各界積極投入永續工作及具備支持性措施（如推動性別平等措施、營造友善多元之空間或服務、資訊平權），實現尊嚴、公正、包容的和平社會，落實臺灣永續發展之性別平等目標。為導引民間積極投入企業社會責任與國家永續發展相關工作，表揚對願景卓有貢獻之單位，國家永續發展獎將「是否營造友善多元之空間或服務」、「是否推動性別平等措施」納入評選基準，占比10%，另對於推動成果指標性、複製性、是否引導後續推動等，亦納入評分考量。



行政院永續會陳主任委員建仁及費執行長明鑫與35位受獎代表合影

（五）推動淨零公正轉型，辨識不同群體潛在的議題及機會【綜規處、社發處】

1. 為辨識淨零轉型下不同群體潛在的公正轉型議題及機會，為增進大眾對淨零公正轉型的認知，112年與 NGO 共同推動淨零公正轉型相關活動，其中：辦理「淨零公正轉型中的女力行動工作坊」，建立台灣氣候女性網絡，有助於結合更多團體與資源，讓女性得共同推進淨零轉型；辦理「青聽我說：淨零轉型如何公正工作坊」，邀集青年世代對話，參與者女性占比50%；辦理「淨零公正轉型國際論壇」及「淨零公正轉型 NGOs 交流會」，邀請 UNFCCC 獨立顧問 Hwei Mian Lim 參與，針對公正轉型議題提出性別觀點。



20231004淨零轉型女性工作坊



20231029 淨零轉型青年工作坊



20231217淨零公正轉型國際論壇

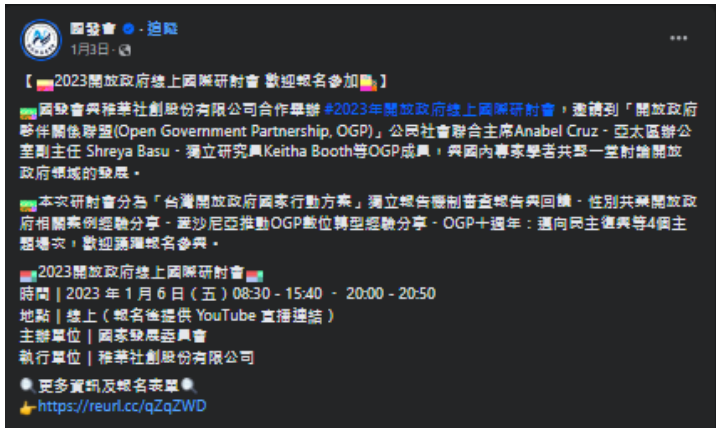
2. 本會於112年期間舉辦多場次公眾諮商活動，其中112年11月23日場次以「性別公正的淨零轉型」為題，邀請性別平等專家學者、國家永續發展委員會委員、參與綠色經濟的女性代表、公部門等參與，就轉型過程對不同性別之就業、生活、健康、福祉等影響進行討論，以開創新的性別賦權機會。



(六) 推動臺灣開放政府國家行動方案，推動促進性別包容對話與參與【社發處】

為提升各界對「臺灣開放政府國家行動方案」之認知及行動能力，本會持續辦理培力工作坊及國際線上研討會。112年1月6日籌辦「開放政府線上國際研討會」，討論主題包括「性別共榮開放政府相關案例經驗分享」，分別邀請婦女權益促進發展基金會、彩虹平權大平台與印尼性別運動團體 Asosiasi LBH APIK Indonesia 共同對談，線上參與計929人次；另於112年2月10日辦理培力工作坊，安排「促進性別包容對話與參與」課程主題，邀請第一線教師及民間團體分享實踐經驗，並與行政院性別平等處代表進行交流，工作坊全程線上及實體併行，並以 YouTube 進行同步直播，實體出席54人、線上出席196人。





(七) 政府服務獎將性別平等納入評審標準項目 【社發處】

為引導各機關及地方政府共同推動性別平等，本會於113年1月2日函頒「第7屆政府服務獎評獎實施計畫」評獎標準項目「效益及影響」，納入性別友善、族群共融及人權保障等相關服務內容。

(八) CEDAW 第四次國家報告建議辦理情形 【經濟處、綜規處】

涉及本會權責之結論性意見與建議為第19、20、26(b)點次，相關辦理情形說明如下：

1. 點次19及20：有關我國永續發展目標中66項性別對應指標，國際審查委員建議，參考聯合國原則與標準，重新檢討、納入特定性別指標。有關國際審查委員之建議，經本會函商前揭66項指標之主辦機關後，已研提「我國永續發展目標66項跨目標性平指標檢討建議表」於112年8月24日函送行政院性別平等處卓參。
2. 第26(b)點次：「國家發展計畫(110-113年)」納入行政院性別平等處研提之重要性平政策，包括「推動托育公共化」、「提升女性經濟力」、「去除性別刻板印象及偏見」、「強化高齡社會之公共支持」、「促進公私部門決策參與性別平等」等議題，刻正由行政院性別平等處協同相關部會積極推動中。本會規劃於研擬下一期「國家發展計畫(114-117年)」時，請性平政策主管機關行政院性別平等處研擬性別平等重要政策，由本會綜整納入計畫；同時，亦請各部會於研提業管重要政策時，須將性平觀點納入考量。

(九) 公共政策參與平臺，促進參與性別平等 【法制處】

本會為「公共政策網路參與平臺」之管理機關，民眾得透過此平臺對行政院各項政策施政提出具體建議，民眾提議內容除涉及性別歧視者則將依公共政策網路參與實施要點規定不予進入附議外，

其他有關如女性服兵役、跨性別者免手術換證、代理孕母、同性婚姻等性別議題均開放進入附議與討論。本會將持續以促進參與式平等模式運作此平臺，以確保不同性別、族群等皆享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，以達到實質性別平等，符合性別主流化之精神。

(十) 促進女性創業與就業性別平等

1. 透過創業天使投資方案鼓勵女性創業，並於相關活動或訓練時，向參與者宣導性別平等及友善職場等【國發基金】

112年辦理20場創業天使投資方案廣宣說明會，至112年本方案新創事業中女性擔任負責人、董事或為主要經營團隊成員之比率約為36.11%。藉此鼓勵女性勇於創業，提升女性創業成功機率，另於創業天使投資方案辦理投資事業活動或訓練時，亦同步宣導性別友善職場，促進投資事業，落實性別平等，俾利營造企業內性別平等意識與工作環境。



2. 督促地方政府及相關團隊於推動地方創生相關工作時，妥予關注落實性別平等事項【國土處】

加速推動地方創生計畫執行過程中，本會持續透過地方創生分區輔導中心、專案辦公室等機制，督促地方政府推動執行時，妥予

關注並落實性別平等相關事項，於舉辦地方創生全國論壇時，邀請青年培力工作站相關計畫主持人分享女性推動創生工作經驗，俾協助民間企業落實性別平等。另本會亦持續進行相關調查及統計，如「地方創生青年培力工作站」執行團隊成員之性別組成、偏鄉是否存在性別文化差異致影響年輕人返鄉意願等，以作為後續相關政策規劃之參考。

3. 臺灣新創競技場及亞洲·矽谷計畫執行中心帶領臺灣團隊參加新加坡 SWITCH 展會，協助新創公司引介資源、落地拓展。【產業處】

本會112年8月委託婦女權益促進發展基金會舉辦之「性別平等業務策進推動計畫焦點座談—產業發展及人才培育」場次，與會專家學者敘及，女性進入新創產業門檻相較其他產業平等，且新創產業工時較為彈性，便於育兒及家庭照顧等，依相關統計亦發現，新創產業及相關社群中女性工作者與負責人比例相對較高。

為協助臺灣新創發展，本會與國家新創品牌辦公室、Garage+、數位時代等單位合辦各式新創論壇活動、錄製 podcast 影音等，112年計邀請26位女性專家分享就創業經驗，另為協助臺灣新創進軍東南亞市場，本會攜手證交所及經濟部亞灣新創園，由高仙桂副主任委員於10月31日至11月2日率27家優質新創赴新加坡，參加亞洲新創指標性展會 SWITCH (Singapore Week of Innovation and Technology) 參展。

在 SWITCH 展期間並由本會旗下的新創品牌 Startup Island Taiwan 和旭時報辦理臺灣展演專場 Taiwan Tech Solution Day，展示臺灣新創的科技創新服務。希望以臺灣作為科技節點，邀請市場豐富的臺灣科技新創來分享經驗，增加國內科技新創的國際能見度，提升媒合機會。



4. Startup Island TAIWAN 帶領臺灣數位科技新創登陸越南【產業處】

本會旗下的新創品牌國家新創品牌辦公室 Startup Island TAIWAN 於112年8月23日，偕同國內創業者與上市公司，領軍14家臺灣數位科技新創企業，於越南胡志明市舉辦 Taiwan Tech Solution Day，活動展現臺灣新創優勢，及協助女性投入新創產業。

活動邀請越南計劃投資部（Ministry of Planning and Investment）旗下的國家創新中心（National Innovation Center，NIC）阮氏玉蓉女士參加，其代表越南政府介紹越南新創發展潛力，並歡迎臺灣新創在越南尋找更多的商機。



5. 辦理「眺望新南向智慧醫療市場商機 臺商成功落地經驗分享」【產業處】

本會透過亞洲·矽谷計畫執行中心辦理「眺望新南向智慧醫療市場商機 臺商成功落地經驗分享」，活動邀請工研院產業科技國際策略發展所的1位女性研究員代表，為與會廠商剖析東協國家智慧醫療趨勢。另藉由新加坡金融科技嘉年華之大會舞台舉辦「Digital dynamo: Taiwan's trailblazing FinTech solutions」活動，邀請喬睿科技與臺灣就業金卡辦公室共2位女性代表，為參與貴賓展示臺灣金融科技解決方案及數位領域就業金卡方案。期待透過女性代表於新南向舞台之分享與交流，展現臺灣科技領域女性專業人才之影響力。



工研院產業科技國際策略發展所研究員分享東協智慧醫療趨勢



臺灣就業金卡辦公室專案經理說明數位領域就業金卡方案



喬睿科技業務協理展示臺灣金融科技解決方案

(十一) 公共治理協調會報深化中央及地方政府性平治理 【管考處】

為加強相關部會及地方政府主管研考業務單位之聯繫，協調解決各機關間相互配合問題，交換工作經驗及研究心得，國發會與交通部112年12月13日合作舉辦「行政院第13次公共治理協調會報」。

因性別平等業務多由機關綜合規劃（研考）單位擔任主辦單位，為強化相關人員對業務融入性別平等議題之認知，特別邀請行政院性別平等處吳秀貞處長以「綜觀治理，性平同行」為題，分享性別平等業務幕僚角色，及可能面對的推動困境與如何強化相關工作之推動等，期透過中央與地方政府相關業務主管人員約百餘人與會共同研討，建立種子成員概念，協力相關業務之強化推動。



第13次公共治理協調會報於日月潭勸業場會館辦理



(十二) 舉辦焦點座談會議，蒐集業務融入性別平等觀點建議 【社發處】

本會導入外部專家協力推動性別平等業務，委託婦權基金會於112年8月至9月間，以產業發展及人才培育、地方創生、政府治理、淨零臺灣與公正轉型四大主軸，辦理4場焦點座談，邀請具性別平等專業的專家學者18人及國發會相關業務單位代表30人參與，以梳理本會重點業務與推動性別平等的關聯性，並透過專家意見蒐整，思考本會於辦理相關政策規劃時之應關注性別平等議題、機會與挑戰。



(十三) 國發會附設中興幼兒園為性平教育向下扎根 【中興辦】

為性平教育向下扎根及於家庭內建立相關觀念，爰透過教育部所列性平教育繪本，向小朋友及家長宣導性別平等觀念。自112年1月起迄今，每月由老師們輪流辦理性平宣導推廣計12場，每場參加人數計男生7名，女生16名，並鼓勵家長共同參與。



(十四) 推廣轉型正義性別意識 【檔案局】

1. 檔案局112年度提報文策院潛力文史題材「撫慰人心的白衣天使，守護民主的傳奇女性：陳翠玉」，經該院轉化內容後公開於創意內容媒合交流平台，並於網路媒體平台推廣。113年將辦理轉型正義檔案事證教育場域資源整備及活動推廣案，預計融入性別意識於活動設計內，並於114年國家檔案館開館執行。
2. 至於各部會推動轉型正義之工作，考量各項業務係依促進轉型正義條例分工，由各部會進行規劃與執行，相關性平事項由各部會本於職責依業務屬性及其適用對象予以整體評估，檔案局亦將於計畫提報與審議等各階段，請各部會將促進轉型正義相關預算使用情形，提報各該性別平等小組討論，以維持促轉基金補助推動業務之性別意識平等原則。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

(一) 檔案展 【檔案局】

策辦「白金鹽憶-臺灣鹽業檔案特展」透過國家檔案呈現鹽業發展及鹽民生活故事(特別從檔案轉製成1970年代鹽工人數統計表，女性占比較高)，並於入口主視覺、鹽工一日展區及摺頁擇選女鹽工耙鹽及腳踏龍骨水車的身影，展現女性生產力。本展除實體展外，亦以該展主題元素，延伸製作30秒宣傳短片，編輯發行專書，以及辦理系列推廣活動，新莊展次自111年10月19日起至112年8月4日止；臺南展次自112年10月3日起至113年7月31日止(展出中)，112年1至11月觀展計約近9萬人次，引導參加民眾瞭解鹽業發展歷程及鹽工生活故事，期透過歷史資料，找出與一般大眾印象不同的元素，進而動搖參觀者對於行業的性別既定印象。



即日起至2024年7月31日止在七股鹽山展出的「白金鹽憶-臺灣鹽業檔案特展」，3日期展典禮請來國家檔案局陳美蓉副局長(右4)、雲嘉南濱海國家風景區管理處陳程川處長(右3)、臺鹽公司總經理陳世偉(左4)等貴賓共同剪綵。

(二) 教育宣導 【社發處、檔案局、人事室、國新中心】

1. 政府服務獎參與對象包括中央部會及地方政府，於辦理政府服務創新標竿學習暨評獎說明會時，為宣導性別平等觀念並期望相關人員能將性別平等觀念融入推動業務，於相關分享或說明會時併同辦理性別平等議題宣導。



2. 檔案局所在之「行政院新莊聯合辦公大樓公共空間告示(螢幕公告)」播放性平相關影片宣導，透過多元管道宣導讓洽公民眾及聯合辦公大樓辦公同仁們認識及了解性別議題。
3. 透過本會臉書發布及宣導性別平等相關訊息
 - (1) 112年3月10日響應為女著紅日，發布臉書貼文關心女性朋友心血管健康，透過響應活動的機會，推廣大家體諒與關懷不同性別有不同生理構造，本篇觸及人數達2,467人。



- (2) 112年3月8日配合婦女節發布臉書貼文，推廣及宣導性別平等，鼓勵不同性別都能發揮自己的才華、追求夢想，築夢踏實，符合本會持續推動提升婦女創就業目標。本篇觸及達2,552人，有效推動性平意識。

4. 本會內部網站 (intra) 發布及宣導性別平等相關訊息，提供民眾及本會同仁多元管道了解性別平等之意義及相關活動，並鼓勵同仁參與。

國家發展委員會
National Development Council

入口網頁, 公佈欄, 公告檢視

【轉知】行政院性別平等處函，檢送「性別友善職場圖文懶人包」，請協助轉知民間企業團體及廣為宣導，請查照。
公告對象：國家發展委員會(包含下屬單位)

許家璠 公告期間：112-11-03 13:00 到 112-12-03 23:55:00 瀏覽人次：0人

一、目標個人包括讓企業瞭解性別平等議題的重要性及效益，並提出「工作生活平衡」、「人才招募與支持」、「具包容性的職場文化」、「組織結構與制度」及「社會影響力」共5大面向之實際做法，搭配參考企業動例，以增進企業對性別友善職場之瞭解與具體行動。
二、懶人包一併上傳至行政院性平會網站(請至<https://gec.gov/PAGE/C40E566453C49C65408b4c3b-867-484-6671-6f7844b04a34>下載)。歡迎各界參考運用。

檔案

全部下載

20230115_04_具包容性的職場文化

20230115_05_組織結構與制度

20230115_06_社會影響力

國家發展委員會
National Development Council

入口網頁, 公佈欄, 公告檢視

【轉知-免費欣賞好電影】12/21伴侶盟「誰來做主：運動殘酷記事」Category: Woman 電影欣賞座談會
公告對象：國家發展委員會(包含下屬單位)

宋怡慧 公告期間：112-11-30 10:05 到 112-12-30 23:55:00 瀏覽人次：108人

各位長官、同仁好

台灣伴侶權益推動聯盟和全國律師聯合會多元性別委員會於2023/12/21(四)18:00在西门町辦理「誰來做主：運動殘酷記事」Category: Woman 電影欣賞座談會，歡迎有興趣者，逕行線上報名，謝謝
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQL0F-Sf-e-l-1_Y2shWw7XPc-euTLrydMOBkfyMDJfjRuSW5umjRA/viewform

何為「女性」?

本次活動將放映第三十屆台灣國際女性影展引進之紀錄片「誰來做主：運動殘酷記事」Category: Woman (片長76分鐘)，並於映後邀請專家進行與談。

本紀錄片主要聚焦於奧運賽車歷史中，對於女性運動員及女子組賽事之性別檢查，希望藉由此影片促進參與者對於性別二元體制以及運動賽事採取二元性別分類規範之反思。

導演菲莉絲·埃利斯 Phyllis ELLIS，其作品獲得許多獎項肯定，導演本人曾為奧運選手，於1984年以加拿大草地曲棍球國家代表隊身分參加夏季奧運。

本片則是其2022年出品之作，紀錄四位受到僵化性別體制所困之女性/雙性人運動員真實故事，尖銳探問菁英運動賽事之中對於性別的規範與限制。

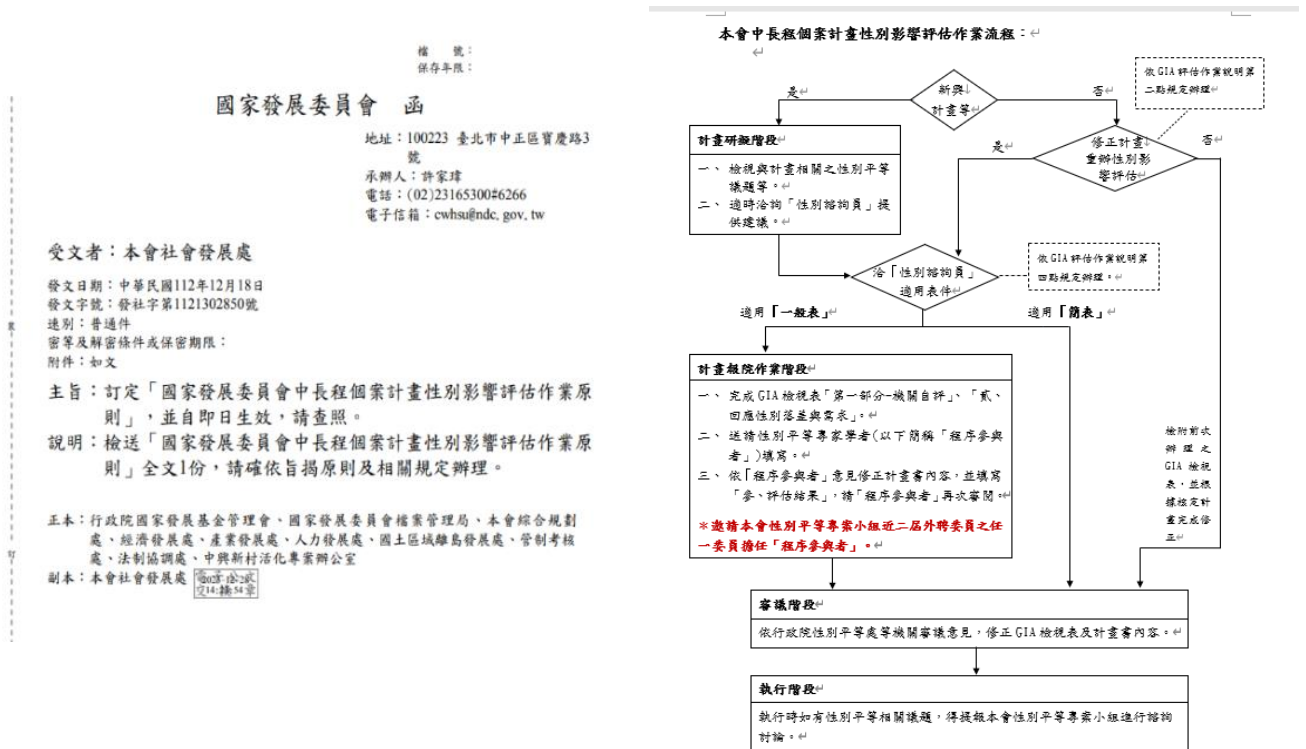
進決策參與之性別平等，將委員之任一性別比例不得少於三分之一納入要點規範。

(三) 函訂行政院所屬各機關113年度重要社會發展計畫先期作業編審原則【社發處】

本會會同有關機關（單位）辦理重要社會發展計畫先期作業，依據行政院施政重點及部會資源需求，審酌各部會中長程個案計畫執行情形與資源配置之合宜性，建議部會各中長程個案計畫次一年度計畫順序及經費。112年3月8日函送各部會113年度重要社會發展計畫先期作業編審原則，納入「落實性別平等」審議原則，就部會提報之重要社會發展計畫優予考量。

(四) 訂定本會中長程個案計畫性別影響評估作業原則【社發處】

本會配合行政院重要施政，陸續提報中長程個案計畫，為強化本會辦理計畫之性別影響評估及性別影響評估檢視表相關作業，研擬「國家發展委員會中長程個案計畫性別影響評估作業原則」，並經本會112年度性別平等專案小組第3次會議討論，於112年12月18日將上開原則函送國發基金、檔案管理局及本會各單位，請確依該原則及相關規定辦理。



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	疫情對女性 經濟影響 報告	經濟處	機關自辦	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究目的： <ol style="list-style-type: none"> 1. 109年初爆發 COVID-19疫情後，因疫情日趨嚴重，同年3月 WHO 宣布進入大流行，影響所及涵蓋全球各地區及國家。疫情延燒造成全球經濟危機，對女性在就業、經濟甚至於家庭都造成相關衝擊。 2. 為瞭解疫情對女性經濟層面之影響，確保女性經濟力之維持，本會經濟處會同人力處、綜規處、管考處及社發處針對疫情對女性經濟影響進行資料蒐集及分析規劃。 ● 研究方法及內容： <ol style="list-style-type: none"> 1. 文獻探討：本研究先由文獻回顧瞭解全球內疫情對女性經濟影響之情形，進而分析疫情對國內女性經濟、社會的影響及可能原因，再探討政府支持女性就業相關政策，最後提出結論與政策建議。 2. 蒐集統計資料：111年蒐集相關統計資料、進行分析並規劃研究議題。透過統計數據，瞭解女性經濟受疫情影響情形。 3. 問題分析：蒐集研析疫情對女性經濟影響相關研究報告，分析瞭解疫情對於個人及整體經濟之短中長期影響。 4. 研提分析報告：提報本會性平專案小組討論，做為未來政策規劃之參考。 ● 研究內容： <ol style="list-style-type: none"> 1. 國際情形：聯合國、APEC、IMF、國際勞工組織(ILO)、麥肯錫等國際組織或研究機構相關報告指

				<p>出，疫情對女性經濟的影響大於男性，並加重女性家庭照顧負擔。中長期而言，疫情加速產業數位轉型，並可能加劇性別歧視，使女性參與經濟的障礙將加大且長期化。</p> <p>2. 疫情對國內女性經濟與生活影響：</p> <p>(1) 109年至110年疫情期間，國內女性失業率增幅較男性高，且疫情期間女性非典型工作者就業人數呈現減少，歸納主因女性高度集中於服務業工作，而該等行業為受疫情三級警戒衝擊較大產業，使女性就業受到比男性更多影響。</p> <p>(2) 疫情期間因應子女停課，或遇家人須居家隔離、檢疫，易由女性家長申請防疫照顧假，除加重照顧負擔、面臨非自願離職及減薪風險，亦可能有較高被感染風險。惟根據衛福部統計資料，尚無法看出疫情導致女性受到家庭暴力風險提高。</p> <p>(3) 109年疫情期間女性整體網路使用率低於男性，但在許多網路活動參與面向較男性更為活躍。由於國內高齡族群的女性上網比率明顯低於男性，顯示男女數位落差主要集中於高齡族群。</p> <p>3. 政府支持女性就業相關政策：</p> <p>(1) 我國於疫情期間女性相關之紓困政策，主要針對女性從業較多、受創較大之服務業，提供從業人員補貼，並為中小型企业及新創事業放寬融資及還款條件、輔導女性業者提升數位技能等。</p> <p>(2) 依據聯徵中心資料顯示，申請109年勞工紓困貸款及利息補</p>
--	--	--	--	--

				<p>貼措施之申請者中，男性占比略高於女性；但衛福部紓困方案4.0無加保勞工急難紓困措施，獲救助金之女性占比則略高於男性，上述措施對於紓解女性弱勢勞工及其家庭的生活困境具有助益。</p> <p>(3) 政府於國發計畫中持續推動「托育公共化」、「提升女性經濟力」、「去除性別刻板印象及偏見」、「強化高齡社會之公共支持」、「促進公私部門決策參與性別平等」等重要性平議題。另相關部會亦提供個別化就業服務、補助雇主辦理托兒措施、辦理「女性創業飛雁計畫」及提供創業貸款、提升女性數位能力等相關措施，以提升女性就業力並營造性別友善職場環境。</p> <p>● 研究結果與發現：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在促進女性經濟力方面，除持續強化既有機制，因應疫情期間遠距工作模式興起，建議精進彈性工時與地點制度，並加強女性部分工時勞工權益保障，提高育齡婦女留任職場意願。另因應後疫情時代的企業數位與淨零轉型需求，建議持續提升女性相關職能，加強協助女性爭取產業轉型所衍生的工作機會。 2. 在提升女性生活福祉方面，除持續強化社會安全網，提升防治網絡對家庭暴力之辨識及因應，確保女性在家庭和工作場所的人身安全，另持續提升性別平權意識，強化宣導男女共同承擔家庭照顧責任，並加強關注貧困老年
--	--	--	--	---

				<p>女性的生活，減少社會保障覆蓋領域的性別差距。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 運用於性別平等業務： <ol style="list-style-type: none"> 1. 該報告經本會112年第1次精進性平業務專案會議研商討論後，修正後報告於112年6月6日函送行政院性別平等處參酌，提供相關部會參考運用，並於本會官網性別平等專區提供下載。 2. 依據相關研究發現，疫情期間遠距及彈性工時等工作模式快速發展，更有助於女性投入職場及兼顧家庭，本會就主責相關業務範疇內將持續協力女性在新創產業之創業及就業發展，另配合淨零公正轉型需求，持續關注對於女性或不利族群之影響，協助女性爭取產業轉型所衍生的工作機會。
--	--	--	--	---

五、其他性別平等推動事項

(一) 性別預算 【主計室】

1. 性別預算編列：本會主管公務預算及附屬單位預算，113年度性別預算編列數(預算案)均較112年度增加，編製概況分述如下：

(1) 本會主管公務預算113年度性別預算數1,686萬6,000元，較112年度編列數1,631萬7,000元，增列54萬9,000元，預定辦理項目為：

- A. 辦理性別主流化及性騷擾防治相關教育訓練。
- B. 召開性別平等專案小組會議。
- C. 召開性別平等業務諮詢會議。
- D. 提升女性創業者專業技能。
- E. 國家檔案典藏及服務建設計畫。
- F. 國家檔案應用申請人之性別統計以及顧客服務諮詢之性別統計及滿意度。
- G. 辦理性別主流化課程。

- (2) 行政院國家發展基金113年度性別預算數9萬5,000元，較112年度編列數1萬5,000元，增列8萬元，主要辦理內部及董監事性別平等相關訓練課程。
 - (3) 促進轉型正義基金113年度性別預算數300萬元，較112年度無編列數，增列300萬元，主要辦理轉型正義檔案事證紀錄蒐整運用及教育場域服務推廣。
2. 性別預算執行:本會主管公務預算及附屬單位預算，111年度性別預算執行率100%，計畫或業務項目均達成預期成果，執行情形分述如下:
- (1) 本會主管公務預算111年度性別預算數764萬8,000元，執行數764萬8,000元，執行率100%，計畫或業務項目為:
 - A. 辦理性別主流化及性騷擾防治相關教育訓練。
 - B. 召開性別平等專案小組會議。
 - C. 提升女性創業者專業技能。
 - D. 深化數位機會調查與研究計畫。
 - E. 國家檔案典藏及服務建設計畫。
 - F. 國家檔案應用申請人之性別統計以及顧客服務諮詢之性別統計及滿意度。
 - G. 辦理性別主流化課程。
 - (2) 行政院國家發展基金111年度性別預算數1萬5,000元，執行數1萬5,000元，執行率100%，計畫或業務項目為辦理性別平等相關訓練課程。
 - (3) 促進轉型正義基金：本會於111年5月31日自促進轉型正義委員會承接，該會前編製111年度預算未列有性別預算數，爰無性別預算執行數。本會112年度編列相關預算。

(二) 性別統計 【主計室】

本會官網性別統計專區-性別統計項目一覽表計有14項統計指標，相關內容包括本會人事及辦理業務不同面向之統計數，相關數據資料已更新至111年底（112年資料統計中）。

(三) 國家發展委員會112年度員工協助方案推動計畫 【人事室】

為關懷員工、友善職場、促進員工身心平衡，本會人事室持續強化本會遠距辦公及彈性工時之適用範圍，相關精進機制說明如下：

1. 擴大「遠距辦公」適用範圍，精進組織關懷機制：

為解決高齡化及少子女化趨勢下公務人員家庭照護需求，並提供重大傷病或身心障礙同仁友善職場服務，本會規劃實施「遠距辦公」措施，解決同仁因家庭照護可能影響工作效能之難題，112年核准實施同仁計86人次，其中女性67人次，申請事由如下：

- (1) 因照顧幼兒或懷孕者：6人次。
- (2) 因身心障礙、曾罹患重大傷病或特殊疾病者者：5人次。
- (3) 直系血親尊親屬年滿65歲以上且需侍奉者：4人次。
- (4) 因防疫需要者：71人次。

2. 擴大「彈性工時」適用範圍，提升友善家庭支持環境：

為支持本會同仁平衡工作、生活與家庭照顧，營造友善職場，使同仁能安心工作，促進工作效能，112年度增訂如因懷孕、身心障礙或重大傷病等情事，或有照顧學齡前子女、具特殊照護需求之配偶、子女、本人或配偶之直系血親尊親屬等需求，得申請擴大原彈性上下班時間，計有1人因育嬰需求獲准實施。

附件1

檔案局 111 年民眾申請應用國家檔案性別統計成果(性別、居住地、年齡)

一、性別統計

男性人數	男性佔總人數比例	女性人數	女性佔總人數比例	總人數
696	63.1%	407	36.9%	1103

二、性別與居住地統計

居住地	男性人數	占總男性比例	女性人數	占總女性比例
北部地區	541	77.7%	320	78.6%
中部地區	48	6.9%	29	7.1%
南部地區	79	11.4%	37	9.1%
東部、離島地區或其他地區	28	4%	21	5.2%

三、性別與年齡統計

年齡	男性人數	占總男性比例	女性人數	占總女性比例
19 歲以下	3	0.4%	1	0.2%
20 至 29 歲	202	29.0%	108	26.5%
30 至 39 歲	189	27.2%	120	29.5%
40 至 49 歲	119	17%	66	16.2%
50 至 59 歲	58	8.3%	52	12.8%
60 歲以上	111	16%	52	12.8%

註:部分申請人未提供年齡資訊

附件2

112年10月3日辦理「小王子 公主心-愛與勇氣的真實故事」影片賞析會，Slido 互動訊息共14則。



● Slido 互動訊息共14則

匿名的
2023年10月3日下午3:26
0 0 未知

薩莎好可愛，希望她未來能過的開開心心，這世界多一點溫暖與阻礙。

匿名的
2023年10月3日下午3:26
0 0 未知

請問如果遇到跨性別者，該怎麼稱呼對方比較好呢？

匿名的
2023年10月3日下午3:28
0 0 未知

請問跨性別者去和自己生理性別的廁所會犯法嗎？

匿名的
2023年10月3日下午3:29
0 0 未知

一開場醫師詢問沙夏的媽媽在懷孕時是不是出生女孩等等的問題，試圖追責母親，感覺很荒謬不專業，我懷孕時也想生女孩，但生出來的男孩長大了就是奧特曼，父母沒有刻意介入，一切都是自然而然，沒有對錯

匿名的
2023年10月3日下午3:33
0 0 未知

性別不安定會隨著年齡改變而改變嗎？使用荷爾蒙療法會有副作用嗎？無人是否有能力決定並承受決定隨之而來的風險？

匿名的 2023 年 10 月 3 日下午3:30 0 0 未知

請問新加坡性別變更登記需要什麼？容易嗎？

匿名的 2023 年 10 月 3 日下午3:31 0 0 未知

能否分享國外推動跨性別教育的案例？謝謝

匿名的 2023 年 10 月 3 日下午3:32 0 0 未知

早年看國片藍色大門的印象，一直以為個體對性別認同最早在青春期或後天形成，看著影片中莎夏純真堅定無雜念的形象，讓我開始相信有些事情也許天生既定，無法改變，又真的需要改變嗎

匿名的 2023 年 10 月 3 日下午3:32 0 0 未知

請問跨性別保障相關的權益是否需要立法（在台灣）？

匿名的 2023 年 10 月 3 日下午3:55 0 0 未知

看著莎夏的努力渴望被接納，卻不斷被拒絕，孤單無助的小小身影，真的很心痛，學校到底是教育孩子們更進步的地方，還是製造創傷的地方

匿名的 2023 年 10 月 3 日下午4:13 0 0 未知

請問目前發生了一些跨性別者參加競技比賽得獎者並引發質疑，在這部分如奧運等競技賽事或有分男女，未來國際趨勢會有什麼因應嗎？

匿名的 2023 年 10 月 3 日下午3:34 0 0 未知

請問曾經受傷、童年經驗或陰影是否會影響一個人的性別認同及性傾向？

匿名的 2023 年 10 月 3 日下午3:42 0 0 未知

跨性別對性別的論述或自我認同，是否相反地強化了性別刻板印象，例如男跨女自認具備女性的陰柔特質，但女性不需要是陰柔的



匿名的

2023 年 10 月 3 日下午4:20

0 個

未知



請問澳洲統計局社會性別的寫題男性或男性，女性或女性，很疑惑為什麼要這樣區分呢？

附件3

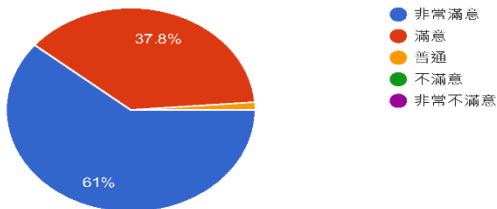
112年11月2日辦理「迎接新世代：跨越性別框架的AI行動方案」專題演講，課後實施滿意度調查，81.7%填寫者認為本課程有增加對性別平等的認知程度;78%填寫者認為本課程在業務上有實質的幫助，並有12則具體心得回饋、Slido 互動訊息共9則。



(一)滿意度調查結果

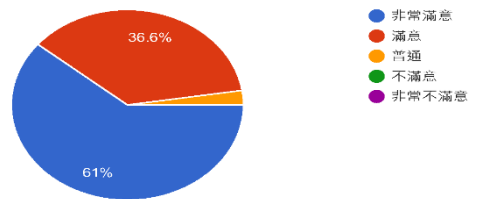
(一)1.請問您對講師授課整體表現

82 則回應



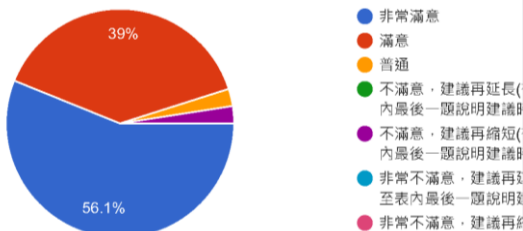
2.請問您對本課程教學方式(採專題演講)是否滿意?

82 則回應



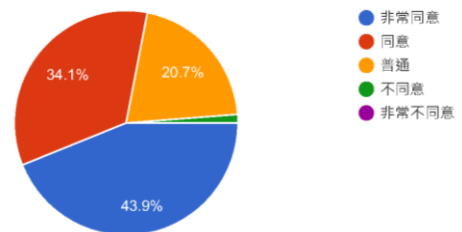
3.請問您對本課程時數安排是否滿意?

82 則回應



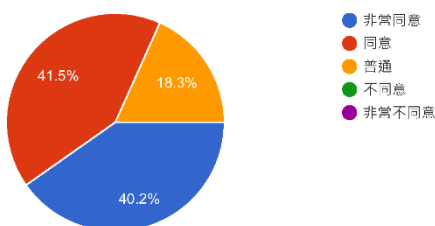
4.本課程對您在業務上有實質的幫助

82 則回應



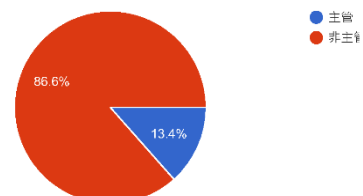
5.本課程增加您對性別平等的認知程度

82 則回應



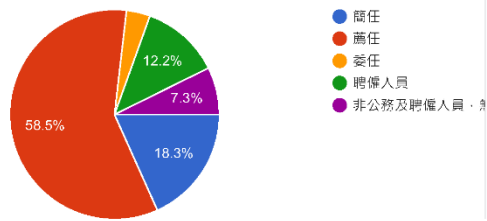
(二)1.請問您的職務為

82 則回應



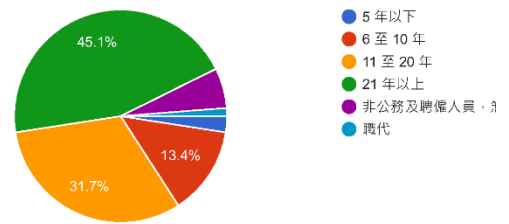
2. 請問您的官等

82 則回應



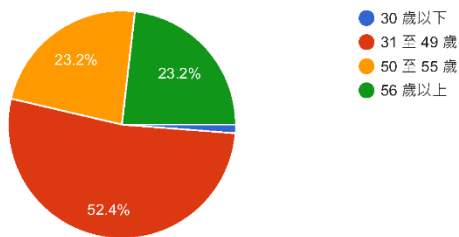
4. 請問您的公職年資

82 則回應



5. 請問您的年齡為

82 則回應



(二) 心得分享或建議

十分充實，可多多辦理

Excellent speaker.

建議講者可以依聽眾對象提供更適合的內容

謝謝

可以多辦理相關課程，辛苦了

收穫良多

希望未來也可以多辦此類演講，很有收穫，謝謝

終於知道AI是什麼了

可多分享科技新知

感謝執行長分享自身經驗，了解不要因為性別而自我受限，女性要對自己有信心，只要認真投入，都能在各領域發光發亮!

課程內容務實，突破不少科技盲腸，對業務執行有不少啟發，沒有什麼工作是非男或非女不可

打破性別框架，才能成為真正的自己

(三) Slido 互動訊息

- 匿名的
👍 3 🕒 11月2日下午 3:47

產業導入AI也有講者提到富者恆富現象，想問就講者的接觸情況，(1)什麼樣的企業最需要AI化？需要什麼幫助？(2)導入AI化企業，組織人力上如何調整？(3)應用AI，是否需要存在相關法制（具備是限制或推廣層面）？如是，您認為台灣適合管製或推廣面相法規？（此前如歐盟AI法案風險控管導向，如美國業者自律）
- 匿名的
👍 2 🕒 11月2日下午 2:27

請問執行長對10/3生效的行政院及主管機關（構）使用生成式AI參考指引有什麼想法或建議呢？
- 匿名的
👍 2 🕒 11月2日下午 2:34

女性在AI領域人數不多，是否有遇到什麼不平等事件？
- 匿名的
👍 1 🕒 11月2日下午 2:34

身為一個身兼多職且忙碌的母親，很好奇如何兼顧家庭與工作，下班後如何分配時間給自己、家庭和孩子呢？

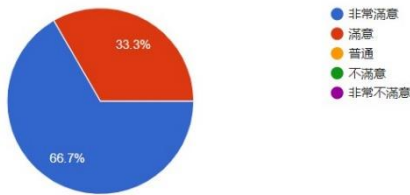
附件4

112年11月21日辦理「臺灣第1本女性服務設計專書「女性生活設計」導讀會-以設計思維開創女力經濟」，課後實施滿意度調查，98.6%填寫者認為本課程有增加對性別平等的認知程度; 97.2%填寫者認為本課程在業務上有實質的幫助，並有9則以上具體心得回饋、Slido 互動訊息共5則。

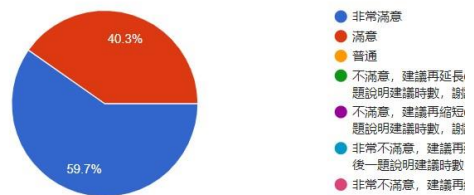


(一)滿意度調查結果

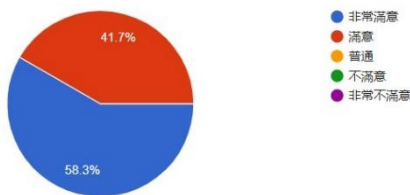
(一)1. 請問您對講師授課整體表現
72 則回應



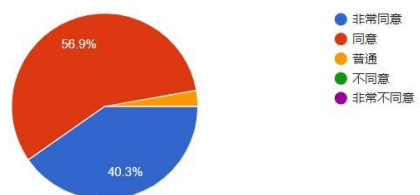
3. 請問您對本課程時數安排是否滿意?
72 則回應



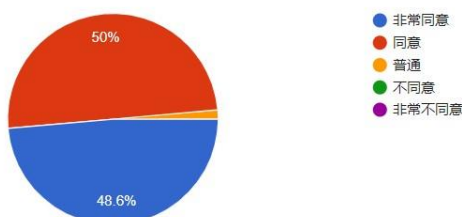
2. 請問您對本課程教學方式(採專書導讀分享)是否滿意?
72 則回應



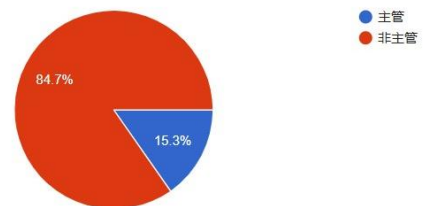
4. 本課程對您在業務上有實質的幫助
72 則回應



5. 本課程增加您對性別平等的認知程度
72 則回應



(二)1. 請問您的職務為
72 則回應



(二)心得分享或建議

講座口齒清晰、資料內容多元、獲益良多

講得很好

很生動

很好

案例精彩

很棒

感謝具有資深社工背景的講師帶來精彩生動的分享，並分享將設計概念導入女性培力的國內外實務經驗，有助於增加公部門同仁的性別平等意識與視野，獲益良多！

不確定是不是個人看錯，簡報有一頁有提及三個女性案例，第一個案例是失明的女性，最後一個是單身女性受兄弟姊妹期望照顧父母，其中第一個案例敘述是說已與老公接婚兩年還未有子女，但標題是寫未婚，再請確認一下！

女性服務、性別意識不是單一領域的政策或推進，而是每個人都意識性別背後的生活與行為差異，其中帶來的影響。

感謝講師詳細的說明和分享，感覺女性生活設計是一本務實的工具書，引導政策規劃、計畫設計者更多元全面性的發掘探討問題背後的原因，進行最有效的設計，確實引發我想借閱的慾望

本書今年7月出版、不到半年已經二刷，確有其暢銷理由！感謝人事室即時在11月安排本次導讀會並採購專書供大家借閱，謝謝

日本海媽媽食堂讓人印象深刻，看見日本偏鄉女性社區共生模式，兼具經濟與人口照顧，及青年假期返家計畫

(三)Slido 互動訊息



匿名的

👍 0 🕒 11月20日下午5:46

本書提到避免成為「善良的受虐者」，且有提到金知慧在「善良的受虐者」一書為社會表現出殘酷卻真實的註解：「人要不（產生）受虐的機率，基本上趨近於0」。為避免規劃者因自身背景、教育、經驗等影響規劃政策或推動，沒有相關個案問題（如報告或訪談涉及善意歧視）可分享 ...



匿名的

👍 0 🕒 11月21日上午8:48

本書所提女性生活服務設計多以女性為主，也有引介國際案例說明合宜創業必要，請問針對皆為女性創業，有無相關服務經驗可分享？ ...



匿名的

👍 0 🕒 11月21日上午8:59

依貴組織推動女性服務經驗，對於部門公共序列政策規劃或推動者，在性平方面，為何應有關注或建議？ ...



匿名的

👍 0 🕒 11月21日上午9:28

請問是否有更實用、更實用的方式進行性別影響評估？ ...



匿名的

👍 0 🕒 11月21日上午9:29

很好奇製作本書時遇到最困難的事情是什麼？ ...