**國家發展委員會105年度推動性別主流化成果報告**

1. **依據**
2. 行政院102年10月28日函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫（103至106年度）」。
3. 國家發展委員會推動性別主流化執行計畫（103至106年度）。
4. **計畫目標**
5. 加強性別觀點融入國家發展委員會（以下簡稱本會）業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱CEDAW）及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。
6. 提升婦女勞動力參與率。
7. 落實本會重要任務編組決策機制之性別比例。
8. 強化本會人員出席國際會議（組織）之女性參與率。
9. 賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：
10. 加強落實性別主流化訓練。
11. 強化本會性別平等專案小組運作機制。
12. 提升性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形。
13. 加強性別統計及分析。
14. 強化性別預算分析。
15. **重要辦理成果**
16. **加強性別觀點融入機關業務，強化CEDAW及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標**

**（一）關鍵績效指標1：提升婦女勞動力參與率**

1、目標達成情形

| 年度  項目 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 1.依據國家發展計畫（102至105年）訂定目標值，每一年度目標值將於前一年年底時公布。  2.為提升婦女經濟能力，促進婦女就業，宜以較直接的增加婦女就業量為目標，爰「國家發展計畫-106年至109年四年計畫暨106年計畫」未再訂定婦女勞參率目標，而由勞動部改以健全職場平權法制，深化婦女就業協助措施，每年協助婦女二度就業者至少2萬人就業為目標。 | | | |
| 目標值(X) | 50.7% | 50.85% | 51.0% | - |
| 實際值(Y) | 50.64% | 50.74% | 50.8%\* | - |
| 達成度(Y/X) | 99.9% | 99.9% | 99.6% | - |

註：105年之實際值為1-11月之平均。

2、重要辦理情形：

1. 本會102-105年國家發展計畫有關促進提升婦女勞動力參與率之政策重點為「營造兼顧家庭與工作友善職場，促進婦女勞動參與」，已邀集相關部會研商提升婦女勞動參與對策，並於104年1月29日「總統府財經月報第55次會議」研提「我國人口結構變遷趨勢與勞動力發展因應作為」報告，針對提升中高齡及婦女勞參率，綜整「友善職場」、「友善服務」及「友善家庭」三大策略，其中針對提升婦女勞動參與部分，主要為「友善家庭」推動策略，內容含括「托育安親普及化」及「提供完善照顧服務」等措施，分別由勞動部、衛福部及教育部等相關部會推動辦理，以營造兼顧家庭與工作之友善職場，強化婦女專業培力，促進婦女勞動參與。
2. 目標值達成情形

依據「102-105年國家發展計畫」，105年婦女勞動力參與率目標值為51.0%，經行政院主計總處之統計資料計算，105年1-11月婦女勞動力參與率為50.8%，趨近原訂目標值，目標值達成度為99.6%【（50.8%÷51.0%）×100%=99.6%】。

3、檢討及策進作為：本會將持續協調相關部會辦理下列工作：

1. 推動相關促進婦女就業計畫，加強培力我國女性參與並發展創新經濟。
2. 落實職場性別平權推動同工同酬、同值同酬及鼓勵企業建立友善家庭之職場環境。
3. 鼓勵男性參與家務工作，共同分擔家庭照顧責任。

**（二）關鍵績效指標2：本會重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一**

1、目標達成情形

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 年度  項目 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
| 衡量標準 | 〔本會重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一之個數÷本會重要任務編組總數〕×100% | | | |
| 目標值(X) | 65% | 75% | 100% | 100% |
| 實際值(Y) | 75% | 100% | 100% | - |
| 達成度(Y/X) | 115.38% | 133.34% | 100% | - |

2、重要辦理情形：

1. 本會重要任務編組係包括本會性別平等專案小組、本會性騷擾申訴評議委員會、本會人事甄審及考績委員會、第8屆國家檔案管理委員會等4個，各重要任務編組之任一性別比例分布情形如下：

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 本會105年度重要任務編組性別比例 | | | | | |
| 重要任務編組名稱 | 女性 | | 男性 | | 合計  (人數) |
| 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 本會性別平等專案小組 | 9 | 52.94% | 8 | 47.06% | 17 |
| 本會性騷擾申訴評議委員會 | 7 | 63.64% | 4 | 36.36% | 11 |
| 本會人事甄審及考績委員會 | 14 | 60.87% | 9 | 39.13% | 23 |
| 第8屆國家檔案管理委員會 | 12 | 41.38% | 17 | 58.62% | 29 |

1. 目標值達成情形：

上開4個重要任務編組之委員任一性別比例皆達1/3，實際值為100%【（4個÷4個）×100%=100%】，已達成原預定目標值，目標值達成度為100%【（100%÷100%）×100%=100%】。

3、檢討及策進作為：

1. 105年度本會辦理性別平等專案小組、性騷擾防治申訴評議委員會及人事甄審及考績委員會委員之聘任及改聘，均考量人員性別比例，俾符合行政院推動任一性別不低於三分之一之政策規定，未來本會亦將依該規定賡續辦理。
2. 本（第8）屆國家檔案管理委員會：甫完成新一屆委員之聘任及改聘作業，已考量委員任一性別比例，符合行政院推動任一性別比例不得低於1/3之政策規定，未來進行新任委員派聘作業時亦將依循該政策目標辦理。

**（三）關鍵績效指標3：本會人員出席國際會議（組織）之女性參與率**

1、目標達成情形

| 年度  項目 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 〔本機關及所屬機關當年度參與國際會議女性職員人次÷本機關及所屬機關當年度參與國際會議總人次〕×100% | | | |
| 目標值(X) | 48% | 50% | 52% | 54% |
| 實際值(Y) | 61% | 55.77% | 58.10% | - |
| 達成度(Y/X) | 127.08% | 111.54% | 111.73% | - |

2、重要辦理情形：

105年本會各單位及所屬檔案管理局職員奉派參與國際會議（組織）計62人次，其中36人次係女性，女性所占比例達59%，已超過原訂目標值，目標值達成度為111.73% 【58.10%÷52）%×100%=111.73%】。

3、檢討及策進作為：

本會未來除考量業務相關性，將積極鼓勵或遴選女性代表參加出席國際會議或參與國際組織相關工作，並促進不同性別者參與國際交流之機會均等。

1. **賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效**

**（一）關鍵績效指標1：性別主流化訓練參訓率(%)**

1、目標達成情形

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 年度  項目 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
| 衡量標準 | 〔本機關及所屬機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數÷本機關及所屬機關職員總數〕×100% | | | |
| 目標值(X) | 80% | 82% | 84% | 86% |
| 實際值(Y) | 96% | 96% | 98% | - |
| 達成度(Y/X) | 120% | 117% | 117% | - |

2、重要辦理情形：

1. 本會及所屬檔案局均主動辦理促進性別平權、推動性別主流化之訓練及宣導課程，訓練及課程如次

| **性質** | **名稱** | **講座** | **辦理**  **日期** | **辦理**  **單位** | **參加人數(次)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 實體訓練  **基礎**  課程 | 「從性別主流化談工作與家庭平衡」專題演講 | 衛生福利部人事處謝處長銀沙 | 105.4.20 | 本會 | 215人 |
| 「新視界～談性別平等與性騷擾防治」專題演講 | 社團法人中華民國書香關懷協會理事長黃理事長瑞汝 | 105.7.13 | 本會 | 133人 |
| 實體訓練  **進階**  課程 | 「CEWDAW實務及案例研討」專題演講 | 國立臺北大學法律學系郭教授玲惠 | 105.6.1 | 本會 | 147人 |
| 「性別主流化之實踐與性別 工作平等理念之達成」 | 中央研究院歐美研究所焦教授興鎧 | 105.12.8 | 本會 | 55人 |
| 數位訓練課程 | 播放性別平等影片：「女生向前走」、「為愛璀璨」 |  | 105.9.26  105.9.30  共4場次 | 本會 | 426人次 |
| 播放性別平等影片：「北國性騷擾」 |  | 105.12.22105.12.23  共2場 | 本會 | 108人次 |
| 「性別意識與性別平等」數位課程研習 |  | 105.6.16 | 檔案局 | 36人 |
| 行政院人事行政總處公務人力發展中心及其他機關辦理性別主流化相關實體及數位訓練研習課程 |  | 依據主辦機關開課時程參訓 | 檔案局 | 51人 |

1. 目標值達成情形：

本會於105年度辦理性別主流化等相關訓練課程，參加性別主流化相關訓練課程人數計有477人，本會及檔案局職員總數計有500人，參訓比例為95.4%，參訓率達成度為117%。【（98%÷84%）×100%=117%】。

3、檢討及策進作為：

未來本會仍將規劃辦理性別主流化基礎及進階課程，並納入年度訓練計畫，鼓勵同仁踴躍參與，以使同仁具備性別主流化之基本概念，於政策規劃上更能融入性別意識觀點，並使性別主流化之理念、目標及操作架構與業務相結合。(本會職員402人，參訓397人，檔案局職員98人，參訓80人)

**（二）關鍵績效指標2：中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數**

1、目標達成情形：

| 年度  項目 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 本機關及所屬機關年度提報之中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數  （註：性別考核指標係指為衡量性別目標達成情形所訂之績效指標。） | | | |
| 目標值(X) | 2項 | 2項 | 3項 | 3項 |
| 實際值(Y) | 3項 | 3項 | 3項 | - |
| 達成度(Y/X) | 150% | 150% | 100% | - |

2、重要辦理情形：

本會業就提升婦女勞動力參與、本會任務編組性別比例及出席國際會議之女性參與等涉及性別議題之相關政策或措施，於本會性別主流化執行計畫（103至106年）目標一項下訂定3項關鍵績效指標：「提升婦女勞動力參與率」、「本會重要任務編組任一性別比例不低於三分之一」、「本會人員出席國際會議（組織）之女性參與率」，作為性別考核指標，已超過原訂目標值，目標值達成度為100%【（3項÷3項）×100%=100%】。

3、檢討及策進作為：

1. 未來除賡續檢視前開各項性別考核指標達成情形外，亦將審視本會及所屬檔案管理局各項中長程個案計畫、計畫或措施，就所涉性別議題強化訂定性別考核指標，於業務內涵中融入性別觀點及性別敏感度，落實性別平等目標。
2. 檔案局：未來本局所管中長程個案計畫、年度計畫或措施如有訂定性別考核指標之情形，將考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向，建立制度化的相關機制，以達成性別目標。

**（三）關鍵績效指標3：性別統計指標項目新增數**

1、目標達成情形

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 年度  項目 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
| 衡量標準 | 本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數 | | | |
| 目標值(X) | 12項 | 1項 | 1項 | 1項 |
| 實際值(Y) | 12項 | 1項 | 1項 | - |
| 達成度(Y/X) | 100% | 100% | 100% | - |

2、辦理情形說明：

為使本會推動之性別主流化相關業務更為公開透明，於本會網站「性別主流化」專區下設置「性別統計」專區，除原已公布之13項性別統計項目持續檢視更新至105年12月底之資料，105年度新增「本會及所屬參與國際會議性別統計」1項，目標值達成度為100%【（1項÷1項）×100%=100%】。

3、檢討及策進作為：

本會105年度目標值係就本會各單位及所屬檔案管理局等相關業務之性別統計項數，全面性進行盤點整合訂定，105年度新增1項，已達原訂目標值，本會將賡續執行本計畫所訂關於加強性別統計各項措施，嗣後各年度如有需新增之性別統計及專題分析項目，將再適時檢討修正。

**（四）關鍵績效指標4：性別影響評估計畫預算比重增加數**

1、目標達成情形

| 年度  項目 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 比重=［性別影響評估計畫預算編列數 ÷(機關預算數-人事費支出-依法律義務必須編列之支出)］×100%  增加數=當年度比重-前年度比重 | | | |
| 目標值(X) | 0% | 0% | 0.5% | 0.5% |
| 實際值(Y) | -0.35% | 5.49% | -0.86% | - |
| 達成度(Y/X) | **-** | - | -172% | - |

2、辦理情形說明：

本會及所屬106年度(當年度)比重為【586,504千元÷（3,061,429千元-778,298千元-1,212,200千元）】×100%=54.77%，105年度(前年度)比重為【600,514千元÷（3,086,985千元-795,229千元-1,212,200千元）】×100%=55.63%，實際值為54.77%-55.63%=-0.86%。

3、檢討及策進作為：

本會爾後除確實依衡量標準計算實際值及達成度外，將依行政院規定詳實填具「性別影響評估計畫預算編列情形表」等性別預算表件，並提報本會性別平等專案小組核備。

1. **其他重要執行檢討及策進作為**
2. 強化本會性別平等專案小組之運作功能：
3. 本會訂有「國家發展委員會性別平等專案小組設置要點」，現有3位外聘民間委員，分別為台灣婦女團體全國聯合會楊芳婉理事長、輔仁大學法律系吳志光教授、中央研究院歐美研究所焦興鎧研究員，其中楊委員為現任行政院性平會委員之一，符合「各部會性別平等專案小組運作原則」之外聘民間委員其中一人須為現任行政院性平會委員之規定。
4. 本會定期召開性平專案小組會議，105年度共召開3次會議如下：

1、105年第1次會議業於1月20日召開竣事，內容包含「本會104年度推動性別主流化及『性別平等政策綱領』成果報告」等議題。

2、105年第2次會議業於6月24日召開竣事，包括有關本會及所屬檔案管理局106年度性別預算編列情形表等議題。

3、105年第3次會議業於10月4日召開竣事，包括有關本會及所屬檔案管理局106年度性別預算編列情形表、行政院國家發展基金105年度性別預算編列情形表及國發會『消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）』教育訓練教材（參考版）草案等議題。

1. 本會網頁設有性別主流化專區，均按規定提供相關資料公告上網，以落實性平小組運作之公開透明。
2. 落實性別目標達成情形：
3. 管考性別目標之規劃作法：

中長程個案計畫之性別影響評估檢視表中已訂定性別敏感指標者，各部會於作業計畫及計畫評核等2子系統應予登錄名稱及其目標值。至105年12月31日止，計有文化部國立傳統藝術中心「跨藝匯流．傳統入心公共建設跨域加值發展計畫」等10項計畫，「培育專業人才」等14項指標列明為性別敏感指標。本會為落實行政院自主管理及分層課責之管考作業簡化政策，依「行政院所屬各機關個案計畫管制評核作業要點」第14點規定，前開性別敏感指標之評核回歸各部會權責自主管理，期能落實以成果為導向之績效管理。

1. 研議於國營事業年度工作考成實施要點內訂定性別目標達成情形考成指標之可行性：

有關於國營事業工作考成實施要點增訂性別平等指標，本會原則尊重各事業體屬性之差異性，由主管機關及所屬事業機構研商，並視需要訂定。

1. **其他重大或特殊具體事蹟**
2. 推動創新創業辦理成果：
3. 本會已於104年3月開始推動創新創業園區計畫並命名「臺灣新創競技場」推動相關業務，園區計畫主持人由女性擔任並主導相關業務推動(創業課程、新創活動、業師諮詢服務、國際行銷等)，執行團隊女性成員比例約占70%。
4. 目前本計畫輔導團隊包含多家女性共同創辦的新創事業，如︰Loopd、phone doctor、alfred等；另也邀請多位女性業師，如︰「Yahoo鄒開蓮女士」、「PicCollage陳慶梅女士」、「Forward Taiwan陳郁敏女士」、「500 Startups程希瑾女士」及「Pinkoi林怡君女士」等相關具有實務經驗之女性擔任諮詢業師，輔導新創團隊發展及落實性別平等發展。
5. 延續去年帶領我國優秀新創團隊赴外參展的經驗，105年臺灣新創競技場持續帶領我國新創團隊參與國際新創年會，105年4月參與於日本舉辦的Slush Asia，由我國新創團隊SkyRec，奪得創業競賽(Pitch)冠軍(共同創辦人為女性，並由其上臺報告)。此外，105年臺灣新創競技場與Facebook合作，在臺灣辦理SheMeansBusiness女性創業家論壇，協助臺灣女性創業家增加國內外市場能見度。
6. 105年數位機會調查辦理成果：

本會105年個人/家戶數位機會調查，自105年6月至8月進行，從賦能、融入、摒除（風險）三大構面分析我國民眾在資訊素養、參與各類數位活動，以及資訊社會衍生的負面影響。採用電腦輔助電話調查訪問全國23,465位12歲以上民眾，調查報告結果顯示：1.12歲以上男性有78.9%曾使用電腦，80.3%曾使用網路，女性有76.6%曾使用電腦，79.2%曾使用網路，兩項比例男性較女性多了3.7與1.1個百分點，其中105年男性與女性上網率已幾無差異。2.進一步分析不同年齡層的兩性網路使用情形，12-14歲網路使用率分別為，男性96.3%，女性97.43%，15-19歲男性98.6%，女性99.7%，20-29歲男性98.8%，女性98.8%，30-39歲男性97.8%，女性97.3%，40-49歲男性93.7%，女性94.4%，50-59歲男性72.0%，女性75.8%，60歲以上男性37.4%，女性33.6%，結合性別及世代分析發現，女性資訊近用狀況略低於男性，是為60歲以上高齡婦女資訊使用率較低所造成，60歲以上女性的電腦及網路使用率分別較男性低6.6及3.8個百分點；至於60 歲以下年齡層中，20歲以下及 40-59歲世代尚呈現女性電腦及網路使用率高於男性的現象。本調查結果將提供相關部會作為未來政策研訂及推動參考。

1. 國家檔案使用者調查及統計分析辦理成果：
2. 105年1月至12月底，民眾申請應用國家檔案計有513人次，其中申請人為自然人者共計503人次，依性別區分，男性計有334人次、占66.40%，女性計有169人次、占33.60%。
3. 經分析國家檔案申請人之個人背景資料顯示，男性與女性之申請目的多以學術研究為主；申請目的與居住地之分布皆無明顯性別差異；年齡層方面，女性申請人之年齡分布較男性申請人低。檔案申請方式部分，線上產出申請書之比例女性略高於男性；檔案應用方式部分，則無明顯性別差異。
4. 前開國家檔案使用者調查及統計分析，包括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，將據以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。
5. 國家檔案應用分析：

為促進國家檔案之開放與運用，便捷檔案目錄查詢，建置國家檔案資訊網，提供單一查詢窗口服務，俾利民眾查檢目錄，並提出應用申請。另依據使用者對國家檔案資訊網檢索功能與使用介面之回饋意見，賡續檢討改善網站相關功能，以精進網站及民眾使用效能。此外，105年編印完成「5W2H應用國家檔案So Easy」摺頁中(英)文版及全球資訊網暨檔案應用相關網站之套卡等文宣品，以推廣國家檔案應用，並協助民眾申請應用檔案。

1. 「行政院改善所得分配專案小組」辦理成果：
2. 本會辦理「行政院改善所得分配專案小組」幕僚作業，於研擬相關政策及具體方案時，將不同性別、地域及族群之差異與需求納入考量。有關「改善所得分配具體方案」104年度執行成果，業於105年8月10日提報專案小組會議討論，相關重要性別差異分析分述如次：

1、持續強化社會救助，照顧弱勢民眾：104年底納入政府救助照顧之低收入戶人數中，女性占48%，男性占52%。

2、協助經濟弱勢民眾適性就業，並提升在地就業機會︰104年推介就業人數中，女性為6,502人，占總人數58.03%，男性為4,703 人，占總人數41.97%。

3、積極推動失業者職前訓練，104年接受訓練者中，女性為33,951人，占總人數64.9%，男性為18,362人，占總人數35.1%。

1. 為持續強化本方案改善所得分配效果，本會經分析我國所得分配變動趨勢及原因，並盤點相關政策後，規劃調整本方案內容，並經105年8月9日「行政院改善所得分配專案小組」第11次會議決議修正後實施，後續將由相關部會據以持續推動各項重點工作。
2. 「完善生養環境方案」推動成果：

為使父母能安心工作、放心育兒，政府提出「完善生養環境方案」(105至107年)，透過強化家庭、社區、雇主及政府間的合作機制，推動「衡平職場與家庭」、「支持家長育兒」及「安親托育普及化」3大策略，以滿足不同型態家庭的育兒需求，營造友善的養育與照護環境。為進一步擴大提升公共化教保服務，教育部於105年10月20日行政院院會報告「擴大幼兒教保公共化相關規劃」，並依院會裁示研擬「擴大幼兒教保公共化計畫(106年至109年)」，報行政院核定，預計106年至109年增設非營利及公立幼兒園等公共化幼兒園達1,000班，將可減輕家長負擔，提升婦女勞動參與率。

1. 年金改革有關性別議題之政策規劃及推動成果：
2. 為改革國家年金體系，永續發展公共年金制度，總統府自105年6月8日起設置國家年金改革委員會（以下簡稱委員會），提供總統相關諮詢事項。並同步於行政院成立年金改革辦公室，由本會會同相關部會共同辦理國家年金改革幕僚工作。
3. 委員會共計完成20次會議，會中除對於我國財政概況及13項年金制度進行專案報告，相關年金制度資訊大幅透明公開並充分討論，並特於第13次會議由行政院性別平等處提出「我國年金制度性別統計與分析」報告，內容包括我國各社會保險及職業退休金之性別統計，及年金性別落差分析，作為相關權責機關政策規劃及制度調整之參據。另自第12次會議起，委員會依序就「年金制度架構」、「財源」、「給付」、「領取資格」、「特殊對象」、「基金管理」及「制度轉換」等實質議題進行探討，並提出「年金改革構想與備選方案」，於105年12月31日起舉辦之國是會議分區會議及全國大會進行討論，凝聚改革共識。
4. 前揭「年金改革構想與備選方案」中，特將「制度轉銜」列入改革議題之一，針對在不同職域轉換工作或中斷工作（加入國民年金），導致分別未達領取年金之最低年資，提出設計不同制度間「年資併計」、「年資分計」機制，將有助於保障女性於不同職域進出時之年金權益。
5. 研發具專業領域之性別平等意識訓練課程、教材(含本會CEDEW訓練教材)及充實師資人力之規劃：
6. 基礎課程

1、為使本會同仁對於性別平等政策綱領之瞭解並落實其具體行動措施，於105年4月20日辦理「從性別主流化談工作與家庭平衡」專題演講，特邀衛生福利部人事處謝處長銀沙擔任講座，並請各單位派員參與，參加人數計215人。

2、為提升本會同仁瞭解性騷擾防治及相關權益，於105年7月13日辦理「新視界～談性別平等與性騷擾防治」專題演講，特邀社團法人中華民國書香關懷協會理事長黃理事長瑞汝擔任講座，並請各單位均派員參與，參加人數計133人。

1. 進階課程：

1、為使本會同仁瞭解CEWDAW，於105年6月1日辦理「CEWDAW實務及案例研討」專題演講，特邀國立臺北大學法律學系郭教授玲惠擔任講座，並請各單位均派員參與，參加人數計147人。

2、辦理「行政院所屬各機關施政計畫及中長程個案計畫(含性別影響評估)編擬作業講習會」：共5場次、計250人參訓，有助於提升各機關同仁性別意識，熟稔中長程個案計畫性別影響評估之實務操作，於政策規劃時強化對性別議題之關注。

3、為使本會同仁瞭解業務上(社會安全網)之性別弱勢者議題，於105年12月8日辦理「性別主流化之實踐與性別工作平等理念之達成」專題演講，特邀中央研究院歐美研究所焦教授興鎧擔任講座，並請各單位均派員參與，參加人數計55人。

1. 105年9月26日及9月30日於本會播放性別平等影片「女生向前走」、「為愛璀璨」，共4場次，計426人次參加。

「女生向前走」係敘述主角在成長過程中自我認同產生矛盾，長時間的失落、迷網，讓她有了自殺的行為，醫生因而判定她有邊緣型人格異常，然這不就是因為社會的刻板印象，覺得女生才容易有精神病，且60年代正是父權當道，女性被賦予無知只能依附於男人及社會的角色，而讓她被送進精神病院。由此可知，性別角色和不平等的性別關係在不同的社會經濟背景下，會影響健康防護的機會、健康行為與求醫行為之性別差異，導致健康風險，造成健康結果的性別差異。

《為愛璀璨：永遠的葛麗絲》企圖呈現一種陰性力量，證明女性對於陽剛政治的影響力，更某程度地抵制父權，令人反思女權的平等。可聯結性別平等政策綱領有關「權力、決策與影響力篇」，符合性別平等的權力分配，其意義不在於女性與男性都獲得相等的支配性力量，而是改變我們對於權力的觀點，使得所有的人在平等的基礎上，都能免於被支配的命運，從而得到自我實現的可能。

1. 105年12月22日及12月23日於本會播放性別平等影片「北國性騷擾」，共2場次，計108人次參加。

「北國性騷擾」是真人真事改編的電影，記載了發生在美國明尼蘇達州礦場女工被集體性騷擾的故事，更是美國史上第一件性騷擾集體訴訟（class action）。本電影涉及性別工作平等法第12、13條及性騷擾防治法，值得同仁觀後省思，一些社會大眾之觀念認知仍存有性別歧視與性別權控之思維，因而合理化對於女性之暴力或性騷擾，促使法令與政策無法被接受、實施，消除根植於性別與族群的歧視才是核心關鍵。

1. 研擬本會CEDAW教育訓練教材：依據行政院104年11月25日函頒「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」教育訓練及成效評核實施計畫」規定，於105年研議本會CEDAW訓練教材，並提報105年10月3日本會性別平等專案小組第3次會議後修正通過，考量本會之政策幕僚性質，教材內容以行政院性平處製作之CEDAW通用教材為主，並將CEDAW內涵融入本會相關業務，納入女性勞動力參與、性別數位落差、女性申請應用國家檔案等議題，以實務案例方式進行性別觀點剖析與研討。前開教材業已置於本會網頁，並將納入每年規劃會內性別平等教育訓練之參考運用。