

## 原住民族委員會性別平等推動計畫（111至114年）（草案）

### 壹、 整體目標與重點

為加強性別觀點融入機關業務，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，以提升原住民族性別意識，強化不同族群性別者平等獲取資源機會，達成實質性別平等之目標，本會規劃性別議題包括院層級議題計5項，分別為「促進公私部門決策參與之性別平等」、「提升女性經濟力」、「消除性別刻板印象、偏見與歧視」、「促進健康及照顧工作之性別平等」與「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」；部會層級計4項，分別為「持續提升南島民族青年國際交流之性別主流意識」、「提供司法機關原住民族相關文化傳統參考」、「重視女性的經驗與傳統知識」及「落實環境、能源與科技領域公民參與和審議機制，確保女性充分參與」。

### 貳、 性別議題、性別目標與策略

#### 一、 院層級議題

##### （一） 性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等

##### 1. 重要性說明

- （1） 參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。
- （2） 我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導決策之重要性，並將確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導列為目標之一。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第23號一般性建議第13段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第16段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到30%至35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第17段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主；第3次國家報告結論

性意見與建議更提出「25(c)考慮將三分之一性別比例提升至 40% 目標或以性別平衡原則(50:50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」，期許我國精進相關作為。

- (3) 世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司 (Morgan Stanley Capital International) 所編製的證券指數 (MSCI) 全球指數分析，「富具女性領導力」的公司 (指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人 (CEO) 且在董事會中有至少一位女性成員)，較一般公司高出 36% 的股本回報率 (經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%)，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力；2020 年 MSCI ACWI 指數亦指出，全球董事會中女性人數不斷增加，且董事會成員全為男性之情形亦持續下降。

## 2. 現況與問題

### (1) 現況

#### A. 公部門決策參與：

- a. 行政院所屬各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事任一性別不少於三分之一性別比例

我國自 2004 年起由行政院人事行政總處陸續管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，2017 年起由行政院性別平等處接續追蹤。為持續提升決策參與性別比例，行政院請部會針對尚未達成三分之一性別比例者，自 2019 年起以 2 屆任期內達成為原則辦理，已達成三分之一性別比例者則應持續提升性別比例，除列為行政院性別平等重要議題，請部會研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，透過研訂績效指標、年度目標值及具體做法，納入各部會性別平等推動計畫 (108 至 111 年) 外，另於 (CEDAW) 第 3 次國家報告結論性意見與建議 25(c) 追蹤辦理情形，亦作為行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之評核指標之一。

上開性別平等重要議題各部會透過改選 (派) 時提升女性推薦名額或男女代表相同名額，修改相關設置要點、組織章程，運用性

別比例檢核表檢視成員組成，於非指定委員異動改派時，提供性別比例供首長參考，鼓勵女性參加票選委員評選，蒐集並建置女性專家學者資料庫、強化女性中高階人員培力與推薦等做法，促進決策參與性別衡平。辦理成效如下：

- b. 2020 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 88.57%，較 2018 年 12 月底 86.65% 提升 1.92 個百分點；達成任一性別比例 40% 者，則占 65.52%，較 2018 年 55.61%，提升 9.91 個百分點。
- c. 2020 年 12 月統計，政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 66.36%、監察人(監事)為 84.4%，兩者較 2018 年 65.45%、78.35% 分別提升 0.91 及 6.05 個百分點。
- d. 國營事業其董(理)事任一性別比例達三分之一者占 25%、監察人(監事)為 58.33%，兩者較 2018 年 8.33%、50% 分別提升 16.67 及 8.33 個百分點。
- e. 本(2021)年 2 月統計，41 位內閣閣員中，女性計 3 人，占 7.32%。

#### B. 女性地方民意代表

依據「地方制度法」第 33 條規定，各選舉區選出之直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額達四人者，應有婦女當選名額一人，未符合性別平等政策綱領中揭示之北京行動綱領 30% 之中程目標，且依據中央選舉委員會統計資料顯示，2018 年地方民意代表當選人中，除直轄市議員女性當選人比率已達 35.79% 外，縣(市)議員女性當選人比率為 32.14%、鄉(鎮、市)民代表女性當選人比率則為 24.93%。

#### C. 私部門決策參與：

- a. 為促進女性在社會組織、企業中擔任決策位置，主管全國性社會團體、工會、農會、漁會及上市櫃公司之部會，運用考評、獎、鼓勵措施，引導前開私部門採行三分之一性別比例原則：
  - (a) 內政部於 2014 年起透過全國性社會團體績效評鑑，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵。
  - (b) 勞動部自 2008 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部。

- (c) 行政院農業委員會於 2016 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，另於 2019 年完成修訂「漁會考核辦法」之「漁會考核計分表」，將漁會聘任漁會女性選任人員達一定比例，列入「特殊功過」加分項目。
- (d) 臺灣證券交易所公司治理中心於 2016 年將「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目。
- b. 性別統計現況如下：
- (a) 2016 年全國性社會團體之現任女性理事占 30.2%、女性監事占 35.8%。又 2016 年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 39.2%，較 2015 年之 27.8% 有所提升。
- (b) 2019 年女性工會幹部（理、監事）占比為 32.3%，較 2015 年之 30.3% 提升 2 個百分點，近 5 年（2015 至 2019 年）女性占比於 30% 至 33% 間波動；其中，女性工會理事占比為 31.8%，女性工會監事占比為 33.7%，至個別工會符合任一性別比不少於三分之一性別比例者之統計仍亟待未來建立，以觀察工會落實不同性別參與情形。
- (c) 2015 年至 2019 年女性農會會員比例由 32.2% 提升為 33%，略為提升 0.8 個百分點，另各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）中，女性占 6.24%，較 2015 年之 4.88% 提升 1.36 個百分點，相較於男性，仍有極大落差。另截至 2021 年 5 月統計，全臺農會計 302 個，其中理事達成任一性別三分之一性別比例原則者，計有臺北市景美區、新北市樹林區、新北市中和區、澎湖縣等 4 區農會，占 1.32%；監事達成任一性別三分之一性別比例原則者，計有臺北市大安區等 33 區農會，占 10.93%。
- (d) 2019 年女性漁會會員占 49.58%，與男性會員相當，惟各級漁會女性選任人員（理事、監事、會員代表）占 9.20%，較 2015 年之 7.82% 提升 1.38 個百分比，女性比例仍低。全臺漁會合計 40 個，其中理事均未達成任一性別三分之一性別比例原則，監事計有永安、梓官、恆春、澎湖及金門等 5 區漁會達成任一性別三分之一性別比例原則，占 12.50%。

(e) 2020 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人占比分別為 14.28%及 25.98%，均較 2015 年 12.6%及 23.2% 微幅提升，惟女性比例仍低。為配合公司治理永續發展藍圖之推動，上市上櫃公司將於 2022 年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任，爰有關各公司審計委員性別統計尚須建置。至個別公開發行公司達成三分之一性別比例情形，2020 年上市、上櫃及興櫃公司總計 1,999 家，董事性別比例達成率分別為 9.92%、11.83%及 13.21%。

## (2) 問題

- A. 公部門決策參與應以推動性別平衡原則為目標，持續縮小決策權力的性別差距：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 15 年，具有一定成效，惟如 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議所揭示，為免三分之一性別比例成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限，宜將三分之一性別比例提升至 40% 目標或以性別平衡原則(50:50)取代，政府捐助財團法人、國營事業之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有很大的進步空間；另女性內閣成員比例與三分之一性別比例原則有相當之差距。有關直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表名額部分，需藉由制度性保障以提升女性擔任地方民意代表之機會。
- B. 私部門女性參與決策比例亟待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式，加速提升女性決策參與比例；另個別農、漁、工會及公開發行上市上櫃（含興櫃）公司等三分之一性別比例達成情形，亟待建立相關統計資料與進行追蹤，以作為未來改善參考，進而落實不同性別平等參與之目標。

## 3. 目標與策略

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)
一、促進公部門決	一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會	一、研議相關措施或修正相關規	一、本會所屬共 14 個委員會，其中任一性別比率達 40%之委員會共	111 年：達成率 86% 112 年：達

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)
<p>策參與性別平等</p> <p>(一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%</p> <p>(二)政府捐助財團法人及國營事業董事任一性別比例達三分之一</p> <p>二、提升私部門(全</p>	<p>委員任一性別比率達40%之達成率為75%</p> <p>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%</p>	<p>定,提升性別比例。</p> <p>二、訂定暫行特別措施。</p>	<p>計12個(人事甄審暨考績委員會、人事甄審暨考績委員會(本會文發中心)、性別平等專案小組、性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、法規會、原住民族委員會、原住民族綜合發展基金管理會、就業促進委員會、訴願審議委員會、原住民族長期照顧推動小組、勞工退休準備金監督委員會、業務委託民間辦理小組),</p> <p>估本會全部所屬委員會比例達86%。</p> <p>二、經查本會政府資料開放諮詢小組委員組成,為行政院「政府資料開放諮詢小組設置要點」所規定,機關召集人由機關資訊長兼任,機關成員為法治、主計、資訊、其他業務單位主管、所屬機關主任秘書層級以上人員,本會於下屆諮詢小組改選時,擬遴聘足比例之女性民間代表,以期達到性別比例之要求。</p> <p>三、本會廉政會報設置要</p>	<p>成率93%</p> <p>113年:達成率100%</p> <p>114年:達成率100%</p>

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)
國性 社會 團體、 農、 漁、 工會 及市 櫃公 司 ) 女性 參與 決策			<p>點規定，應聘委員 7 人以上，其中本會主任委員為召集人，政務副主任委員為副召集人，其餘委員為本會常務副主任委員、主任秘書、各處室一級主管及本會所屬文化發展中心主任派兼。因設置要點未規範任期，本會於盤點後另訂提升性別比例之暫行措施(例：聘請女性廉政專家學者)，並視盤點狀況再行簽派委員。</p>	

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)
	<p>二、政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率均為100%</p> <p>董事達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%</p> <p>監察人(監事)達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%</p>		<p>所管 2 個政府捐助財團法人，董、監察人1/3 性別比例之達成率分別為 50%、100%。</p> <p>一、本會捐助財團法人原住民族語言研究發展基金會，其女性董事比例達53%，女性監察人成員比例為40%。</p> <p>二、本會捐助財團法人原住民族文化事業基金會，其女性董事比例僅25%，女性監察人成員比例為40%。</p> <p>三、原住民族文化事業基金會目前第4屆任期為108年12月1日起至111年11月30日止。本會擬於第4屆任期將屆改選之際，修正財團法人原住民族文化事業基金會設置條例(原住民族文化傳播發展法)，依公開程序徵選，使董監事成員性別比例可符合任一性別比例達三分之一之政策目標。</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>111年：達成率100%</p> <p>112年：達成率100%</p> <p>113年：達成率100%</p> <p>114年：達成率100%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>111年：達成率100%</p> <p>112年：達成率100%</p> <p>113年：達成率100%</p> <p>114年：達成率100%</p>

## (二) 性別議題 2：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。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。
- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以及增強女性經濟賦權等。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 11 條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 50-57 點，提出審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，並積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性，鼓勵父親請育嬰假以分擔家庭責任，另建議政府制定措施、更加努力並分配足夠資源以促進身心障礙婦女等不利處境群體女性於開放勞動市場就業。聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調承認和尊重無薪酬的護理照料和家務，給予女性獲取經濟資源的平等權利，以及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%**：2020 年我國女性勞動力參與率達 51.41%，相較於 2010 年女性勞動力參與率為 49.89%，近 10 年女性勞動力參與率已上升 1.52 個百分點；相較於 2020 年男性勞動力參與率為 67.24%、2010 年男性勞動力參與率為 66.51%，男性勞動力參與率 10 年上升 0.73 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅達男性 2 倍多，女性勞動力參與率逐年均微幅上升，惟女性勞動力參與率仍低於男性 15.83%，整體女性勞動力參與率尚待努力提升。
- (2) 女性勞動力參與率於 25-29 歲達到高峰後逐步下降，且未能止跌回升：隨女性教育程度及經濟自主意識逐漸提升，我國 15 歲以上女性平均勞動力參與率於 2012 年突破 5 成，惟女性勞動力參與率按年齡組別觀察，近年我國女性勞動力參與率於 25-29 歲為 9 成最高，之後受婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，40-44 歲

約 7 成 6，50-54 歲約 6 成 3，至 55 歲以上已跌至 5 成以下，相較於歐美、日本、南韓中高齡女性勞參率皆在 6 成以上，顯見我國女性勞動力早退情形，不符合當前延後退休的國際趨勢。再者，近年監測中高齡女性勞動力參與率雖有上升情形，2020 年中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率達 52.33%，惟提升中高齡女性勞動參與及穩定就業仍有待努力空間。另 2020 年 30-39 歲女性勞動力參與率增幅卻低於前 3 年平均增幅，該年齡區間女性是否於 2020 年因受 COVID-19 疫情衝擊而影響勞動參與，需進一步持續觀察與促進回升。

- (3) **女性因育兒照顧負擔而退出職場：**依衛生福利部 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，已婚婦女曾因結婚離職者占 20.9%，主要原因為「準備生育(懷孕)」；已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占 22.7%，主要原因為「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿 12 歲兒童」。2019 年已婚婦女曾因結婚或生育(懷孕)離職者，曾復職者均約占 6 成(結婚復職率占 60.6%、生育復職率占 59.9%)，4 成未曾復職而退離職場。復為建構友善職場環境，我國自 2009 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪納入社會保險，其中育嬰留職停薪津貼初次核付件數，女性從 2009 年 24,209 件增加至 2020 年 67,926 件，男性從 2009 年 4,973 件增加至 2020 年 15,097 件，10 餘年間男性申請育嬰留職停薪雖有增長，但仍遠低於女性，男性申請比率從 2009 年約占 17%，至 2020 年約占 18.2%不到 2 成，成長幅度緩慢。依勞動部 2020 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位(包含另謀他職及離開職場)的主要原因，女性因「家庭因素自願離開職場」占 35.8%，較男性 12.4%高出 23.4 個百分點，均顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。因此落實性別友善職場，推動更為彈性的工作時間與地點，鼓勵男性共同分攤家庭育兒照顧，以維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場為刻不容緩之要務。
- (4) **職場既存的性別偏見與歧視：**性別工作平等法雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。依勞動部 2020 年調查，受僱者仍有因性別在職場遭受不平等待遇之情形，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3%最高，男性受僱者則以「工作分配」之 2.5%最高；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」約占 5%最高，其次為「階級」等因素；女性

及男性受僱者均有因照顧家人在職場遭受到歧視或不平等待遇情形。此外，觀察 2020 年性別工作平等申訴案件件數統計，受理、評議或成立件數中，按類別分以性騷擾防治申訴最多，其次為性別歧視申訴（按歧視態樣又分為性別、性傾向、性別認同），其三為工作平等措施申訴。故為保障不同性別者之就業平等，透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，為多元社會需努力之議題。

- (5) **性別薪資差距女性仍低於男性約 14.8%**：依 2020 年薪資統計，我國女性平均時薪 294 元，為男性 345 元之 85.2%，兩性薪資差距為 14.8%，近 10 年我國兩性平均時薪差距由 2010 年 17.1% 下降至 2020 年 14.8%，女性需增加工作天數由 63 天減少至 55 天。依 2020 年人力資源調查統計，我國女性就業於行業別主要集中於製造業、批發及零售業、教育服務業，男性就業則集中於製造業、批發及零售業、營造業；又根據薪資及生產力統計按中分類行業分，2020 年製造業中，平均薪資較低的「成衣及服飾品製造業」男性與女性就業人數分別為 9,108 人及 28,391 人，女性約占 76%，而平均薪資較高的「石油及煤製品製造業」男性與女性就業人數則分別為 10,132 人及 1,383 人，女性約占 12%，顯示女性相對於男性仍集中於薪資較低的行業。另觀察各職業性別結構，女性多集中於服務及銷售工作人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員，男性則以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工較多，其次為服務及銷售工作人員，以及技術員及助理專業人員。由於女性及男性就業者從事不同行業或職業，亦產生薪資差異結果，尤其女性多從事較低薪行業或職業，擔任決策階層亦較男性為少。雖我國性別工作平等法已明文禁止同工不同酬，但因水平及垂直之職業性別隔離等因素，使事業單位組織內外仍存有薪資性別差距情形，故縮減性別薪資差距仍為社會各界共同努力之目標。
- (6) **不利處境女性的低勞動力參與率及高失業率**：依 2019 年性別統計，原住民族女性勞動力參與率為 54.4%，高於同年全國女性(51.4%)；身心障礙女性勞動力參與率為 14.7%，則明顯低於全國女性；在失業率方面，身心障礙者女性失業率(8.1%)及原住民族女性失業率(3.8%)均高於全國女性(3.6%)。故為促進不利處境女性平等參與勞動市場，其勞動權益及勞動條件保障亦為重要之課題。

### 3. 目標與策略

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)
----	---------------------------	----	------	-----------------------

<p>一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。</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>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、提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。</p> <p>三、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。</p> <p>四、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1.5%。</p>	<p>四、增強女性經濟賦權，促進女性就業(含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業)</p>	<p>一、為鼓勵、協助原住民族創新創業，自104年起辦理「臺灣原住民族輔導精實創業計畫」，提供創業方案之競賽平台。</p> <p>二、為持續鼓勵原住民族女性之參與率，除提供輔導撰寫創業構想書、開設培訓課程、輔導改善經營體質進而創新研發、提供銷售平台及商機媒合等一連串階段性作法外，輔以金融教育課程，以建構族人信用觀念，並提供專屬融資管道，協助取得營運所需資金，厚植原住民族產業發展。</p> <p>三、為逐年訂定具挑戰性之績效指標，參酌104年至110年參與創業方案競賽平台之原住民族男女之性別比例，爰訂定111年至114年，女性參與率每年逐步以3%穩健增加。</p> <p>四、透過僱用獎勵措施鼓勵企業僱用原住民族中高齡勞工，鼓勵進用單位進用原住民族中高齡女性，達到穩定就業。</p>	<p>一、「輔導精實創業計畫」創業方案競賽性與每年成長百分比之年度目標值：</p> <p>111年：3%</p> <p>112年：3%</p> <p>113年：3%</p> <p>114年：3%</p> <p>二、鼓勵進用原住民族中高齡女性勞</p>
---	--	---	---	---

				工 人 數： 111 年： 50 人 112 年： 50 人 113 年： 50 人 114 年： 50 人
--	--	--	--	---

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)
		五、保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)	透過全國 10 區原住民族就業服務辦公室 85 名具原住民身分之就業服務專員，結合公立就業服務機構或資源，加強宣導不同行業別之勞工權益，特別關注原住民族女性於職場勞動條件及權益，以提升及保障原住民族人「知」的權利。	辦理原住民族(含不同行業及不利處境女性)之勞動權益宣導場次： 111 年：10 場次 112 年：10 場次 113 年：10 場次 114 年：10 場次

### (三) 性別議題 3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

#### 1. 重要性說明

- (1) 性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的概化看法或先入之見。當性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。無論是明顯的敵意(例如認為女性是非理性的)、或是看似溫和的(例如認為女性即照顧者)，有害的刻板印象都會使不平等持續存在，例如：將女性視為照顧者的傳統觀點意味著照顧孩子的責任通常只落在女性身上。此外，性別刻板印象與其他刻板印象相互交織，對某些性別群體產生了不成比例的負面影響，例如原住民族女性、身心障礙女性、新移民女性、高齡女性、多元性別及多元家庭等。性別刻板印象將個別女性或男性的特徵或角色歸因於其所屬社會群體，但當性別刻板印象導致人權或基本權利的侵害，即是錯誤的偏見。錯誤的性別刻板印象與偏見是性別歧視的常見原因，它是導致一連串基本權利(健康權、教育權、婚姻和家庭關係權、工作權、言論

自由權、行動自由權、政治參與和代表權、有效司法救濟和免於基於性別的暴力) 遭受侵害的因素<sup>1</sup>。

- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 第 5 條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。此外，我國 CEDAW 第 3 次國家報告審查委員會結論性意見與建議第 26、27 點提出，女性及其社會家庭角色的刻板態度仍持續存在，導致女性在許多領域中仍處弱勢，並導致女性遭受廣泛基於性別的暴力，應有系統性及全面性的計畫，解決各種形式的性別刻板印象及其導致的歧視。聯合國永續發展目標(SDGs) 目標 5 亦將「在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視」列為首要的細項目標。

## 2. 現況與問題

### (1) 文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象與歧視有待全面盤點及逐步改善

- A. 文化、民間信仰與習俗觀念對廣大民眾日常生活影響深遠，且會持續複製與傳承，如其內涵帶有性別刻板印象、偏見或歧視，就需要做出改變以導向性別平等的人權價值。然而，文化及傳統觀念隱微又潛移默化，禮俗及儀典則是長久依循的信仰，人們通常較難以覺察其中與性別平等價值之衝突，抑或畏懼、憂慮改變帶來之後果，使得文化與觀念的轉變困難而緩慢。
- B. 近年來相關部會已陸續針對婚喪及生育等禮俗重新詮釋及調整，使其兼顧禮俗良善立意及性別平等價值(內政部);制定「民俗文化資產性別平等檢視表」,辦理重要民俗訪視,推廣性別平權概念(文化部);編製具性別平等意識之原住民族語多元教材,提供族人習知管道(原住民族委員會);推動客家族群性別研究,透過展覽及媒體推廣具性別意識的客家文化(客家委員會)。惟文化及傳統觀念範圍廣泛,現行採取每年擇選特定民俗、逐一檢視改善,或採取廣泛宣導,難以檢視及呈現進展,有待相關部會協同地方

---

<sup>1</sup>引自聯合國人權事務高級專員辦事處(Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 縮寫為 OHCHR)對性別刻板印象之定義,網址:<https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>(瀏覽日期:2021年7月19日)。



政府先全面盤點全國待改善之標的，建構完整之推動範圍，評估改善之難易度及優先性，設定改善期程分階段逐步改善。

## (2) 媒體及數位/網路社群迭有強化性別刻板印象與偏見之內容與言論

- A. 近年電子媒體、新媒體、自媒體及各種網路社群蓬勃發展，競爭日熾。各種媒體迭有將「創意」扭曲為操弄性別偏見的符號，製作及播送性別刻板印象與偏見之內容與廣告，包括對傳統「男主外、女主內」、「男尊女卑」、「男陽剛、女陰柔」的宣揚、對不同族裔族群的標籤化、對多元性別者的窺密、性別暴力事件之報導失焦等。網路社群則常有性別歧視之言論聚集，鞏固或激化性別偏見，成為推動性別平等、消除性別暴力之阻力<sup>2</sup>。
- B. 目前相關政策法令雖有要求廣電媒體應避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象，應以正面、積極、多元的方式呈現性別角色，然前述現象仍屢見不鮮，且許多網路媒體及社群之言論仍處執法之灰色地帶，有待完善相關規範、推動民眾數位及媒體素養教育、媒體自律與民間團體倡議，以改善媒體及數位/網路文化。

## (3) 「男主外、女主內」傳統觀念仍存在，成為女性追求經濟自主與職涯發展的阻礙

- A. 《民法》親屬編自 1995 年起多次修正從夫居、冠夫姓、子女姓氏、保障妻之財產、子女監護與親權等法律規定，希望能讓婚姻及家庭性別平等。然在日常生活與社會文化上，「男主外、女主內」的傳統性別分工觀念仍然存在。依據 2019 年「15-64 歲婦女生活狀況調查」結果，有配偶或同居伴侶婦女家庭平均每日無酬照顧時間 4.41 小時，高於全體婦女 3.18 小時，其配偶或同居伴侶則為 1.48 小時<sup>3</sup>，反映仍由女性扮演較多家務處理、教養子女的角色，男性也可能因此錯失參與家務及育兒的機會<sup>4</sup>。

---

<sup>2</sup>數位/網路性別暴力之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(四)防治數位/網路性別暴力。

<sup>3</sup>2016 年「婦女婚育與就業調查報告」之無酬照顧係指「照顧子女」、「照顧老人」、「照顧其他家人」、「做家事」、「志工服務」；2019 年「婦女生活狀況調查報告」之無酬照顧係指「照顧未滿 12 歲兒童」、「照顧日常生活起居活動需要協助的 65 歲以上家人」、「照顧日常生活起居活動需要協助的 12 至 64 歲家人」、「做家務」、「志工服務」。

<sup>4</sup>家庭照顧之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(五)促進健康及照顧工作之性別平等。

B. 經濟自主與勞動參與已漸成為當代女性普遍價值觀，女性在工作中發展潛能、獨立及自信，兩性共同承擔家務及育兒責任也逐漸成為社會普遍認同的新觀念。然傳統社會文化仍期待女性兼顧家務與照顧工作，新舊文化間的緊張關係，使得許多女性工作與家庭兩頭燒，甚而選擇不結婚、不生育子女或退出職場。2020 年瑞典女性與男性圖像 (Women and men in Sweden. Facts and figures 2020) 顯示，2019 年瑞典女性非勞動力人口中，料理家務者僅占 1%，男性則無從事料理家務者，女性與男性差異小。反觀我國 2019 年女性非勞動力人口中，料理家務者占 50.42%，男性料理家務者僅 1.83%，男性與女性差異大，刻板化的性別分工成為提升我國女性經濟力之阻礙<sup>5</sup>。

#### (4) 女性參與政治事務之性別歧視事件時有所聞

我國女性參與政治事務之比例雖在 1999 年地方制度法制定後有所增長，但與男性相比仍有明顯差距，且較易遭受性別歧視。例如 2019 年我國第 15 任總統、副總統選舉後，世界第三大、法國最大的通訊社「法新社」評價，臺灣作為亞洲最進步的民主國家之一，大選仍出現許多歧視女性候選人之言論<sup>6</sup>，女性公共參與仍有性別刻板印象、偏見與歧視的無形障礙待破除<sup>7</sup>。

#### (5) 教育選擇中「男理工、女人文」之性別隔離現象仍顯著，影響女性職涯及薪資的發展

A. 依世界經濟論壇出版之「2021 年全球性別落差報告 (Global Gender Gap Report 2021)」，20 大經濟體所需 8 大新興職類僅有兩類女性占比與男性相近，而資料分析與人工智慧 (Data & AI)、工程、雲端運算等領域中之女性則約占 32%、20%及 14%，性別差距仍顯著。前揭報告也發現，轉職從事 Data & AI 之女性中有 48.2% 屬低技能相似性之轉職 (low skills similarity transitions)，顯示女性在社會中學習 STEM (科學、技術、工程、數學) 課程和科技領域的工作經驗，對於形塑她們成為不同於男性的潛在專業人才更有助益。

<sup>5</sup>職場之性別刻板印象、偏見與歧視之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(二)提升女性經濟力。

<sup>6</sup>法新社 (2019) 人身攻擊與性別歧視—臺灣大選浮現的仇女政治文化。2019 年 12 月 27 日，網址：<https://bit.ly/2KbsNPL>，瀏覽日期：2021 年 4 月 22 日。

<sup>7</sup>女性參與決策之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(一)促進公司部門決策參與之性別平等。

B. 2019 學年度我國高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學 (STEM) 領域比例 25.03%，較 10 年前增加 2.15 個百分點。近年教育部雖持續鼓勵女學生瞭解及選擇 STEM 相關科系及職涯，進展仍相當有限。有鑑於數位科技持續發展，數位轉型人力需求持續增加，因此積極消除教科系選擇之性別隔離是因應未來社會發展趨勢，促進女性職涯發展及薪資性別平等之基礎。

**(6) 民眾性別平等觀念、對多元性別 (同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人) 的認識雖有進步，但仍有提升空間**

2021 年本院辦理性別平等觀念電話民意調查，民眾性別平等觀念為 77.2 分，較 2020 年增加 1.6 分 (+2.2%)；對同性戀的觀念與接受度為 71.4 分，較 2020 年增加 1.1 分 (+1.5%)；對跨性別的觀念與接受度為 72.4 分，較 2020 年增加 0.5 分 (+0.7%)，仍有提升空間。

**(7) 民眾對多元家庭型態 (同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養) 之瞭解與尊重仍待提升**

A. 隨著臺灣社會變遷及少子女化、高齡化的趨勢，婚姻及家庭型態已有許多轉變，傳統的核心家庭 (父母及子女)、三代家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態已成為新的社會現象。比較近 10 年 (98 年及 109 年) 家庭型態的變化，核心家庭呈減少趨勢，其他多元家庭型態則有增加趨勢。政府應正視社會實際已存在的多元家庭型態，並於相關政策及措施保障其家庭、子女或伴侶之各項權益。

B. 又為保障不同性傾向和性別認同者之權益，「性別平等教育法」及「性別工作平等法」均已立法保障，促進多元性別之實質平等，營造平等與尊重多元之社會環境。並於 108 年 5 月 24 日施行「司法院釋字第七四八號解釋施行法」，以法律承認同性婚姻關係，截至 2020 年底止，全國同性伴侶完成結婚登記對數計 5,328 對，其中男性 1,603 對、女性 3,725 對。同性婚姻家庭尚有許多權益仍待進一步推動，也有待國民更多的認識及接納。

C. 另截至 108 年 12 月底，我國外裔、外籍與大陸 (含港澳) 婚姻移民人數已有 55 萬 7,450 人，其中女性占 91.34%。婚姻移民家庭面臨之性別歧視、文化歧視及社會適應問題，是性別人權關注之重點。政府應使相關移民法規與婚姻制度符合性別平等與族群

正義原則，並加強性別平等與多元文化教育，帶動民情風俗的轉變。

### 3. 目標與策略

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)
一、消除性別刻板印象、偏見與歧視 二、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、	一、民眾之性別平等觀念提高4% <sup>8</sup> 。 二、有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由1.48小時提升至1.83小時 <sup>9</sup> 。 三、高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至29.33% <sup>10</sup> 。 四、民眾對多元性別及多元	一、促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。	一、辦理或參與座談及研討會。 二、電視製播及廣播製播專案節目。 三、原住民族電視臺宣導性別平等報導及性別平等概念。 四、透過與國史館臺灣文獻館及原住民族文獻會共同研究及探討原住民族傳統文化、禮俗、儀典，傳達多元文化之人觀(含性別觀點)，逐步進行公共溝通，促進民眾對於性別差異性的認識與尊重。	一、原住民族電視台宣導性別平等報導： 111年：100則 112年：100則 113年：100則 114年：100則 二、111年：盤點及了解目前仍有性別歧視之原

<sup>8</sup>本院2021年「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數較2020年增加1.6分，增幅為2.12%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為4%。

<sup>9</sup>本項關鍵績效指標之訂定係參考2016年「婦女婚育與就業調查報告」之「15歲以上有偶(同居)女性之丈夫(同居人)每日無酬照顧時間」1.13小時及2019年「婦女生活狀況調查報告」之「婦女配偶(同居伴侶)平均每日從事無酬照顧時間」1.48小時增幅0.35小時訂定。

<sup>10</sup>2019學年度高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例為25.03%(女性STEM畢業生/全體STEM畢業生)。因2016年之前統計領域別定義有變動，爰參考近3年(2017-2019年)設定關鍵績效指標目標值。2017-2019年女性比例之增減比率為+0.29%、+1.07%、+1.23%，年平均增減比率為+0.86%。2025年底預計產出2024學年度統計，爰將關鍵績效指標目標值設定為25.03%+0.86%\*5=29.33%。

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)
新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。	家庭之認識與接受度提高4% <sup>11</sup> 。			居民文化之內涵，建立其清冊。 112年：針對前盤點清冊提供性別平等觀點之詮釋或建議之累計比率：30%。 113年：針對前盤點清冊提供性別平等觀點之

<sup>11</sup>本院 2021 年「性別平等觀念民意調查」之「同性戀觀念」及「跨性別觀念」平均分數較 2020 年增加 0.8 分，增幅為 1.13%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為 4%。

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)
				釋 或 建 議 之 累 計 比 率 :60 %。 114年：針對前 盤 點 清 冊 提 供 性 別 平 等 觀 點 之 詮 釋 或 建 議 之 累 計 比 率 :10 0%。

#### (四) 性別議題 4：促進健康及照顧工作之性別平等

##### 1. 重要性說明

- (1) 2020年我國女性勞動力參與率達51.41%，近10年女性勞動力參與率上升1.52個百分點。惟女性勞動力參與率按年齡組別觀察，近年我國女性勞動力參與率於25-29歲為9成最高，之後受婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，40-44歲約7成6，50-54歲約6成3，至55歲以上已跌至5成以下，顯示女性勞動力受婚育及家庭照顧責任影響，自勞動市場流失情形仍嚴重，影響我國國力。又依2019年15-64歲婦女生活狀況調查報告顯示，婦女每天無酬照顧未滿12歲兒童所需花費時間平均每天4.28小時，其配偶(同居伴侶)為1.87

小時，顯見女性仍承擔較多家務，職業女性更是家庭及工作蠟燭兩頭燒。

- (2) 近10餘年來生育率徘徊在1.10-1.20間，2019年僅出生17萬7,767名嬰兒，總生育率僅1.05人。依2019年15-64歲婦女生活狀況調查報告，婦女不想有小孩的原因，包含經濟負擔太重、擔心孩子教養或未來發展、缺乏理想幼兒托育服務等。另我國老年人口年齡結構快速高齡化，2018年轉為高齡社會，2020年超高齡(85歲以上)人口占老年人口10.3%，推估將於2025年邁入超高齡社會。伴隨高齡人口增加，不僅國家勞動力面臨挑戰，隨高齡化、少子化，家庭結構趨向小型化，家庭照顧承擔照顧的壓力及負荷愈來愈大，減輕女性家庭照顧負擔為首要任務。
- (3) 面對來自高齡化社會、城鄉差距、跨國婚姻、婚育年齡延遲及多重歧視的挑戰，不同性別者在健康促進上，也直接或間接產生健康機會、資源及服務利用的不平等。除了不同性別者的健康促進外，亦應針對不同生命週期及不利處境者(高齡者、身心障礙者、原住民族、新住民、多元性別者等)，持續在生理及心理健康提供及精進支持措施，使其都能具充足性、可近性及自主性的健康促進及醫療照顧服務。
- (4) 我國「性別平等政策綱領」提倡充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育安全與支持環境；提升健康/醫療/照顧過程中的自主性，發展不同性別者生命週期各階段的健康資訊與服務，特別關注不利處境者的需求與服務可及性；推動不同性別者的健康平等，提高健康餘命及預防失能，強化對多元家庭的支持服務及權益保障。聯合國永續發展目標(SDGs)5.4強調透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照顧與家事操勞，5.6強調確保普遍享有性健康和生殖健康及權利；「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第27號一般性建議特別關注高齡婦女尊嚴老化及其權利促進，包含健康、社會福利、參與公共生活等面向；CEDAW 第3次國家報告結論性意見與建議第52、53點指出政府必須進一步加強努力來增加易取得、可負擔之公營托育服務；CEDAW 第3次國家報告結論性意見與建議第62及63點建議醫療服務應回應且敏察身心障礙婦女和女孩之需求，並提供及時且全面之心理健康、性健康和生殖健康服務...且服務應涵蓋農村、偏遠地區及離島等地。顯示在全球及國內政策討論上，國家共同分擔家庭責任是促進女性就業與性別平等重要之措施，並提升不利處境之女性在健康/醫療/照顧過程中的自主性。

## 2. 現況與問題

### (1) 兒童照顧

#### A. 0-2歲兒童托育服務量能及品質有待提高

0-2歲兒童約有85%由家長或親屬家人照顧，僅約15%由相關托育服務(托嬰中心、公共家園及居家托育)照顧。依據2019年15-64歲婦女生活狀況調查報告，因生育(懷孕)第1胎而離職女性有5成離職原因為照顧未滿12歲兒童，顯示家長的送托意願仍有待提高，而影響家長托育意願的原因包含托育照顧的服務品質、費用及近便性。因此，國家應共同承擔育兒責任，持續擴大優質、平價、公共化的托育服務量能，營造支持女性願意生育、願意送托並繼續就業的資源與環境。在2018年開始推動托育公共化及準公共化政策至今，家外送托率2021年3月達15.61%，仍屬偏低。

#### B. 2-6歲兒童平價教保服務有待提升

2019學年度，公共化幼兒園2,645園(其中181園為非營利幼兒園)、約可招收近21萬人，私立幼兒園4,142園、約可招收48.6萬人，2歲至6歲(未滿)學齡人口數計約84.3萬人，公共化幼兒園(含非營利幼兒園)約占39%，公共化幼兒園(含非營利幼兒園)核定招收人數約占30.1%。另私立幼兒園收費高且價差大，對於多數育兒家庭經濟負擔重。依OECD國家推動提升生育率的經驗，提供高比率的公共化教保服務，是讓父母安心生養子女的關鍵策略；國家發展委員會調查結果也顯示，逾7成以上家長希望政府增設公共化幼兒園等托育設施。我國目前持續增加公共化幼兒園班次，並於2018年建置準公共化機制，透過公私合作增加平價教保供應量，減輕家長托育費用負擔。2020學年度全國準公共幼兒園簽約率已達55%，公共化及準公共化平價幼兒園園數占比超過58%，仍有成長空間。

#### C. 6-12歲兒童課後照顧服務不符家長需求

現行6歲至12歲兒童課後照顧大致區分為3類，課後照顧服務中心、兒童課後照顧服務班及私立補習班。依教育部統計，2019年(國小)課後照顧服務中心(安親班)招收人數為2萬6,773人，共805家中心。2019年(國小)兒童課後照顧服務班(學校)參加人數32萬7,390人，共1,841校開辦(公立國小涵蓋率約為71%)。因安親班及補習班收費相對學校的課後照顧服務班較高，也成為家長沉重的經濟負擔；另多數課後照顧寒暑假不開班，或開班時段不符家長使用需求，除持續擴展平價、友善及優質的6-12歲兒童課後照顧服務，課後照顧服務時間的安排亦應須考量家長的多元需求。



## (2) 健康促進

### A. 健康識能及規律運動之性別差異

自我健康的評估及健康識能對促進個人健康及影響個人健康決策相當重要，整體國人的健康識能仍有進步空間，依據2017年國民健康訪談調查，15至64歲國人健康識能良好率，男性為46.2%，女性為50.1%。另依2017年老人狀況調查報告分析結果，65歲以上女性工具性日常生活活動(IADLs)活動有困難比例為31.43%，高於男性之24.14%。然而規律運動或體適能活動能延緩失能，如依2020年國人規律運動人口比率顯示，全體女性(30.4%)低於男性(35.7%)，尤其13歲至34歲女性規律運動比率顯著低於同年齡男性。除性別差異之外，亦需關注到不利處境者參與運動的情形及障礙，提供社區或家庭內適宜的運動輔具、運動方式及近便的運動場地，鼓勵高齡者及身心障礙者規律運動。

### B. 醫療環境及服務的性別友善及文化敏感度不足

缺乏性別意識、文化敏感度的醫事人員及醫療環境，容易提供具性別刻板印象甚至歧視不利處境者的健康醫療服務，且增加其照顧成本及負擔。例如，2018年全國懷孕女性產檢平均利用率94.5%，至少8次產檢利用率89.5%，但身心障礙懷孕女性產檢平均利用率為90.7%，至少8次產檢利用率81.0%，顯示一般性預防篩檢、產前檢查服務品質或器材，仍未能完全切合身心障礙女性的需求；或缺乏性別敏感度的醫病溝通，可能僅考量生理性別，未能意識到社會性別，影響同志或跨性別病人的看診意願及病情診療；如缺乏對原住民族或新住民多元文化的理解，或未提供不同語言的醫療資訊，醫病關係之間則無良好的溝通，難以提供有效的照護。

### C. 不利處境者的健康不平等更為嚴重

統計顯示，透過性別、種族、年齡及地區等面相的交織，發現不利處境者的健康不平等問題更為嚴重。例如，原住民族男女性除平均餘命均低於全國之外，2017年主要死因中，慢性肝病及肝硬化死亡率原住民男性不僅高於原住民女性3倍，亦是全國男性平均的5倍。不利處境者面對的健康風險、疾病成因及健康不平等主要來自其所處的社會條件及社會結構，例如長期處於貧窮或高壓力的職場環境容易產生營養不均、菸癮及藥物濫用問題，罹患癌症及慢性病的風險相對較高；或是心理健康議題上，除男性自殺率高於女性，憂鬱症及產後憂鬱議題越受到重視，另對多元性別者歧視或高齡歧視嚴重的社會，多元性別者及高齡者的心理健康問題較嚴重且容易被忽略(目前已規劃於2022年執行多元性別

者生活狀況調查，並納入健康面向)。

### 3. 目標與策略

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)
<p>一、平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策</p>	<p>一、0歲至2歲(未滿):幼兒家外送托率達24%。</p> <p>二、2歲至6歲(未滿):可提供公共化就學名額占比達44%。</p> <p>三、參加公辦國民小學兒童課後照顧班學生占總體有意願參加者國民小學學生比例達50%。</p>	<p>二、鼓勵偏鄉或部落地區設置社區(部落)互助教保服務中心。</p>	<p>一、依《幼兒教育及照顧法》及《社區互助式及部落互助式教保服務實施辦法》規定，針對2歲以上至入小學前幼兒提供教育及照顧服務，補助已完成設立登記之「社區」或「部落」互助式教保服務中心營運所需費用，由本會統籌核定，教育部負擔1/2經費，本會負擔1/2經費。</p> <p>二、目前全臺已設置10間教保中心，本會補助共計9間，互助式教保服務中心成立係考量部落因地理條件限制或未設有公、私立幼兒園等條件，才得以設立，爰教保中心成立對部落教保服務係輔助性質，部落托育的需求，主要以國小附設幼稚園(國幼班)及鄉立托兒所為主，教保中心為輔。</p>	<p>配合教育部補助設置社區(部落)互助教保服務中心：</p> <p>111年：9家 112年：10家 113年：10家 114年：11家</p> <p>※ 配合教育部盤點偏鄉及原鄉托育需求，得視評估結果適時滾動修正。</p>

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)
二、促進不同性別者的健康平等	<p>一、提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點。</p> <p>二、降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點。</p> <p>三、提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點。</p> <p>四、身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點。</p>	<p>一、運用具性別觀點及交織性之健康統計與分析，針對不利處境者了解其生理與心理疾病及健康不平等的社會成因，以公平分配醫療資源。</p>	<p>一、本會辦理「原住民族人口及健康統計年報」中，對於原住民族及全國國民相較之衛生統計數據包含各族群及性別等資料分析。</p> <p>二、另參考委員建議，將函請衛生福利部對於全體國民及原住民族之性別健康落差問題提出研析作法及交織分析。</p> <p>三、為提供產官學各界了解原住民族健康不均等的社會因素，以公平分配醫療資源，每年辦理「原住民族人口及健康統計年報」線上查詢系統宣導說明會，提供各界更便利的查詢，以更妥適分配資源。</p>	<p>提升原住民族人口及健康統計年報線上查詢系統利用人數：</p> <p>111年：100 人次</p> <p>112年：200 人次</p> <p>113年：300 人次</p> <p>114年：400 人次</p>
	<p>二、提升醫事人員的性別意識，並提供具性別友善及文化敏感度的醫療環境、資訊及服務。</p>	<p>辦理原住民族文化安全導論師資培訓，研擬各層級醫事人員所需的文化能力與文化敏感度課程綱要，並安排肝病防治、癌症防治及婦女健康衛教資訊等課程。</p>	<p>原住民族文化安全導論師資培訓：</p> <p>111 年：培訓 50 人次</p> <p>112 年：培訓 50 人次</p> <p>113 年：培訓 50 人次</p> <p>114 年：培訓 50 人次</p>	

## (五) 性別議題 5：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

### 1. 重要性說明

- (1) 環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨全球氣候變遷、高齡少子化、疫情發展等因素，對於不同性別者的影響及面臨風險更為深遠，尤其是不利處境者。此外，科技的發展若缺乏對人的關懷，將帶來全人類社會更大的隱憂。此領域過去較忽略性別平等議題，在性別主流化的國際趨勢下，各項國際公約以及聯合國會議的結論，已將促進性別平等列為必須兼顧的主要目標，我國宜加速推動此領域之性別平等，積極打造具性別觀點環境空間及推動運用性別分析促進科技研究發展，達到公共資源與設施的分配正義與永續。
- (2) 在都市空間與交通、生活科技研發等規劃、設計與管理上，由於傳統角色的性別分工，造成女性較少參與決策，因此，應加強從性別的觀點出發，重新檢討延襲已久的目標與標準，在科技研發方面，「性別化創新」(Gendered Innovations)<sup>12</sup>是一種新興的研究方法，由 Londa Schiebinger 於 2005 年提出，其核心意涵為「利用性別分析達到科技的創新發展」，就是在科技的研發過程中，納入生理性別 (sex) 與社會性別 (gender) 的分析視角，促成科學技術的知識革新。「歐盟委員會」(European Commission) 於 2020 年 11 月發布最新說明，預計透過「Horizon Europe」計畫的執行，將研究的每個階段及相關領域強制納入性別化創新<sup>13</sup>，讓公共資源的投入與分配能回應不同性別者(尤其是不利處境者)基本需求。
- (3) 我國「性別平等政策綱領」揭示推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點。聯合國永續發展目標(SDGs)目標 9「建構民眾可負擔、安全、對環境友善，且具韌性及可永續發展的運輸」、11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」細項目標 11.2 及 11.7 亦提及在 2030 年以前提供安全的、包容的交通運輸及公共空間，特別是婦女及不利處境者的需求。CEDAW 關於農村婦女權利的第 34 號一般性建議特別增加「發展國家的農村婦女」一節，關注小農被邊緣化的問題，指出政府「必須促進和扶持替代的、促進性別

<sup>12</sup> 性別化創新中文網 <http://genderedinnovations.taiwan-gist.net/what-is-gendered-innovations.html>

<sup>13</sup> 性別與科技相關規劃推動計畫 <https://reurl.cc/qgrQVy>

平等的農業發展方案，使小規模的婦女生產者能夠參與農業，並從農村發展中受益」。聯合國身心障礙者權利公約(CRPD)<sup>14</sup>第9條確保身心障礙者環境、空間無障礙、第20條思考身心障礙者的各種不同需求，並製造出適合的輔助用具。科學技術基本法第14條亦提及為促進科學技術之研究、發展及應用，政府應培養、輔導及獎勵女性科學技術人員，採取必要措施，改善科學技術人員之工作條件，健全科學技術研究之環境。基此，我國除應積極培育女性科學技術人員，更應透過建立相關機制來促進科技領域創新及研發，以回應國際促進科技性別主流化趨勢及符合未來社會發展需要。

## 2. 現況與問題

### (1) 環境及空間友善性不足

- A. 長期以來對於環境及空間等各領域的政策議題或服務提供較少進行量化或質化的調查，忽略不同性別者(尤其是不利處境者)需求，導致環境空間設計規劃較缺乏性別觀點。例如，2017年「老人狀況調查」<sup>15</sup>指出，擔心自己容易跌倒是高齡者最常面臨的威脅，不友善的環境成為老年人不願出門或互動主要原因之一；又如身心障礙者對無障礙設施(備)可近性仍未獲得滿足，例如部分地下停車場未設置電梯，造成輪椅族或嬰兒車需從車道斜坡進出，未考量使用者需求且安全性堪慮，交通運輸服務之積極主動性仍需強化，例如低地板公車及斜坡板已考量輪椅使用者需求，但常忽略推著嬰兒車的乘客、無障礙公車涵蓋率城鄉差距明顯等；此外，公共空間較少考量多元性別者使用需求，例如校園宿舍、哺集乳室、廁所等對於多元性別者的友善程度仍有改善空間；行動不便或身體不適者需就近於診所就醫時，可能因診所空間缺乏無障礙設置或性別友善性不足(如無法順利進入診間看診或使用廁所等)，均需要強化將性別觀點融入政策計畫擬定過程或檢修相關空間設計規範，重新檢討環境與空間規劃及設計的便利、友善與安全性，建構宜居的生活環境空間。
- B. 現有學校(教室、體育館、會議室、圖書館)、醫療院所、交通設施(航站、鐵公路車站、休息站)、藝文場館、觀光及休旅(大型公

<sup>14</sup> 聯合國身心障礙者權利公約(CRPD)[https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b\\_2&c=C&bulletinId=1241](https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=C&bulletinId=1241)

<sup>15</sup> 衛生福利部 2017 年「老人狀況調查」<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-1767-38429-113.html>

園、風景區、遊客中心)雖已設置相關無障礙設備及設施，惟相關設施或服務提供仍未能妥善的回應不同性別(特別是不利處境者)需求，例如哺集乳室空間設計或標示未考慮男性陪同參與育兒事務、廁所設置未考量父攜女童或母攜男童、行動不便者之伴護為異性之不便，以及多元性別者之使用權益(如設置性別友善廁所)，停車場照明設備或監視器未定期更新、孕婦需要較大停車空間等，皆需透過盤點來檢視資源配置適足性，並進一步以調查或研究來蒐集不同使用者經驗，提出改善計畫/措施來完備性別友善無障礙環境。

## (2)性別化創新應用不足

- A. 由於 STEMM(科學、科技、工程、數學、醫學)領域女性參與比例過低，多以傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，而缺乏對使用者的不同經驗與需求的瞭解，致許多研究及研發無法從性別的觀點提出創新改革方案。例如新藥物開發如未考量不同性別者的影響，致產生某一性別健康危害，同時對人類健康產生重大的威脅。再以汽車設計為例，由於駕駛座的安全設計未考量不同性別者的身材比例，致發生車禍時傷亡的機率更高。顯見在研究或研發時，納入不同性別者的觀點，其結果才能符合不同性別者需求。
- B. 我國在推動將性別觀點納入科技研發方面，科技部於 2014 年引進性別化創新方法，建立中文版翻譯網站，作為國內學者及業者推動科技產業研發的重要創意來源，並委託學術團隊辦理工作坊。在機制部分，雖然中長程個案計畫及「性別與科技研究計畫」已規定辦理性別影響評估，以及向科技部申請補助的專題研究涉及臨床試驗者亦規範需進行性別分析，惟其餘研究計畫，尤其是以人為研究主體醫學研究，以及各年度綱要計畫亟需建立相關機制來引導納入性別觀點。因此，為促進性別化創新應用，仍需相關部會推廣並透過機制建立落實應用於政府各項研發，例如發展性別化創新操作手冊並辦理相關推廣活動，並引導相關部會建立制度，將性別觀點導入自辦或補助科學研究或研發，以確保落實性別化創新應用，達成修正知識的目的。

## 3. 目標與策略

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)
一、打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境	各機關場館性別友善空間改善比率達30% 公式：已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)	一、依相關規範 <sup>16</sup> 盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性	針對本會所屬1個臺灣原住民族文化園區4個區域之性別友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)實施整體調查盤點，加以改善。	<p>一、111年：進行本會所屬臺灣原住民族文化園區盤點4個區域之友善性別空間，並完成改善1個臺灣原住民族文化園區之迎賓區性別友善設施(25%)。</p> <p>二、112年：完成改善1個臺灣原住民族文化園區之富谷灣區(累計2個)性別友善設施(50%)。</p> <p>三、113年：完成改善1個臺灣原住民族文化園區之娜麓灣區(累計3個)性別友善設施(75%)。</p> <p>四、114年：完成改善1個臺灣原住民族文化園區之塔</p>

<sup>16</sup> 包括內政部建築物無障礙設施設計規範(<https://reurl.cc/ogvNn3>)、交通部大眾運輸工具無障礙設施設置辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=K0020057>)、內政部性別友善廁所設計手冊之研究([https://www.abri.gov.tw/News\\_Content\\_Table.aspx?n=807&s=39313](https://www.abri.gov.tw/News_Content_Table.aspx?n=807&s=39313))、內政部公共建築物衛生設備設計手冊(<https://reurl.cc/XWxYWa>)、衛生福利部公共場所哺(集)乳室設置及管理標準(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=L0070038>)、內政部無障礙住宅設計基準及獎勵辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0070202>)、交通部孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=K0040073>)等

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)
				瑪麓灣區(累計4個)性別友善設施(100%)。
		二、針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身心障礙者、高齡及多元性別者)的需求與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性	本會所屬臺灣原住民族文化園區每年辦理性別友善空間滿意度進行質化及量化調查(內容包括量化及質化問項)，並適時納入年齡、身心障礙別統計。	提升臺灣原住民族文化園區性別友善空間及設施之遊客滿意度達 111年：滿意度達60% 112年：滿意度達70% 113年：滿意度達80% 114年：滿意度達90%
		三、研提改善計畫、訂修法令或行政措施	依據111年至112年盤點園區場域無障礙設施、停車場及廁所及調查結果，續訂定113年-114年改善計畫。	依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。 一、111年依性別友善空間盤點及滿意度調查結果，納入可行性與需求性，



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)
				<p>研提臺灣原住民族文化園區之各區性別友善空間改善措施。</p> <p>二、112-114 年依改善措施規劃，每年改善臺灣原住民族文化園區之 1 區之性別友善空間。</p>

## 二、部會層級議題

### (一) 性別議題 1: 持續提升南島民族青年國際交流之性別平等面向及意識。

#### 1. 重要性說明：

- (1) 為鼓勵臺灣原住民族參與國際事務，以培育參加全球性及區域性之原住民族國際會議及相關重要組織及活動之青年人才，本處自 2003 年起開辦「原住民族青年國際事務人才培訓計畫」，並於 2018 年本會重啟「南島民族論壇」後，在各會員對「青年培力」的一致重視下，將計畫更名為「南島民族論壇—青年國際事務人才培訓計畫」，透過開設多元議題之相關課程，積極促進南島區域各國青年間的交流與認識，舉凡臺灣原住民族至南島民族文化、教育、語言、經濟、土地及性別等面向皆涵蓋於歷年培訓課程。
- (2) 「性別」與「社會分工」密切相關，並導引南島民族多元文化社會運作及多樣面貌，而在現今社會重視「性別主流化」的同時，強調在經濟、政治及社會政策規劃實現性別平等的目的與價值，基於文化脈絡理解族群性別分工及意涵，與凸顯時常於文化論述遭逸失的女性形象更顯重要，故「南島民族論壇—青年國際事務人才培訓計畫」有關性別議題之課程設計及內容，不僅著力倡導脈絡理解，在尊重多元文化的基礎下培養參訓人員性別平等意識。
- (3) 另為使不同性別者都能享有機會平等、取得資源平等及結果平等，「南島民族論壇—青年國際事務人才培訓計畫」於參訓人員規劃部分，將持續促進女性的參與，並重視女性的培力與發展，藉由多元

議題討論，接軌國際；鼓勵女性參與討論、決策，擴大女性參與政治、國家及公共事務管道，進一步促進權力、決策及影響力的性別平等。

## 2. 現況與問題：

回顧過去 103-110 年本會辦理「國際事務人才培訓計畫」，在落實 CEDAW 性別平等之精神及性別平等政策綱領具體要求下，男、女性參訓人員皆達總參訓人員三分之一比例以上，且女性參訓人員比例皆高於男性比例，透過課程間討論分享女性觀點，在性別平等的原則下，鼓勵女性參訓人員參與小組決策，並擔任小組領袖，彰顯女性培力的價值。

觀諸歷年課程包含「性別主流化」、「性別及社會分工」及「女性生命經驗分享」等課程，女性擔任課程講師之比例逐年上升，且任一性別課程講師皆超過總講師三分之一比例，為持續鼓勵平等參與，在南島民族社會文化的框架下，看見更多元的性別價值及刻劃凸顯女性生命經驗，未來應持續保持，並積極提升女性擔任課程講師比例，並且在落實 CEDAW 性平及性平政策綱領的基礎上，增加南島民族性別相關社會研究及女性之生命經驗分享之課程（例如：創業、參政、女性特殊成就及貢獻）。

## 3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	權責單位
掌握國際性別議題趨勢，積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度，成為亞洲標竿，接軌國際。	<p>每年辦理「南島民族論壇—青年國際事務人才培訓」臺灣培訓班(國內訓)及區域培訓班(國外訓)，持續鼓勵女性參訓，並於課程規劃納入性別議題、邀請原住民族女性專家學者、族人擔任講師，及開設以不同性別觀點與經驗主題之專題演講；期程及目標分列如下：</p> <p>1. 111 年： (1) 女性參訓人員比例維持總參訓人員性</p>	<p>1. 女性參訓人員及講師達總體性別比例之三分之一，以落實 CEDAW 性別平等之精神及性別平等政策綱領平等參</p>	<p>1. 透過與專家學者(含原住民族專家學者)及共同召課程諮詢會議，持續建構課程與性別敏感度、性平意識及不同性別經驗之連結，並鼓勵女性族人擔任講師。</p> <p>2. 透過學員遴選會議，以族群及性別之衡平性，落實 CEDAW 性別平等之精神及性別平等政策綱領平等參與之要求。</p> <p>3. 促進參訓人員交流，並鼓勵女性參訓人員分</p>	綜規處

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	權責單位
	<p>別比例之三分之一以上。</p> <p>(2) 任一性別課程講師皆超過總講師三分之一比例。</p> <p>(3) 以性別敏感度、性平意識及以不同性別觀點與經驗為主題之課程開設 2 至 3 小時。</p> <p>2. 112 年：</p> <p>(1) 女性參訓人員比例維持總參訓人員性別比例之三分之一。</p> <p>(2) 任一性別課程講師皆超過總講師三分之一比例。</p> <p>(3) 以性別敏感度、性平意識及以不同性別觀點與經驗為主題之課程開設 3 小時。</p> <p>3. 113 年：</p> <p>(1) 女性參訓人員比例維持總參訓人員性別比例之三分之一。</p> <p>(2) 任一性別課程講師皆超過總講師三分之一比例。</p> <p>(3) 以性別敏感度、性平意識及以不同性別觀點與經驗為主題之課程開設 3 小時。</p> <p>4. 114 年：</p> <p>(1) 女性參訓人員比例維持總參訓人員性別比例之三分之一。</p>	<p>與之要求。</p> <p>2. 於課程納入性別敏感度、性平意識及以不同性別觀點與經驗之主題。</p>	<p>享經驗，參與小組決策。</p> <p>4. 以性別敏感度、性平意識及女以不同性別觀點與經驗為主題之課程得以專題演講及工作坊形式辦理。</p> <p>5. 透過課程間紀錄、成果發表及學員回饋逐年改善並精進課程及參訓人員規劃。</p>	

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	權責單位
	(2) 任一性別課程講師皆超過總講師三分之一比例。 (3) 以性別敏感度、性平意識及以不同性別觀點與經驗為主題之課程開設 3 至 4 小時。			

## (二) 性別議題 2：提供司法機關原住民族相關文化傳統參考。

### 1. 重要性說明：

- (1) 依據原住民族基本法第三十條：「政府處理原住民族事務、制定法律或實施司法與行政救濟程序、公證、調解、仲裁或類似程序，應尊重原住民族之族語、傳統習俗、文化及價值觀，保障其合法權益，原住民有不諳國語者，應由通曉其族語之人為傳譯。政府為保障原住民族之司法權益，得設置原住民族法院或法庭。」我國為保障原住民族司法權益，設立原住民族專業法庭，期能在國家法制下捍衛原住民族傳統文化慣習，惟我國原住民族各族文化不一，且不同部落之傳統慣習亦有差異，法院對之無法全盤掌握且深入瞭解。
- (2) 爰此，本會依據「總統府司法改革國是會議」研擬增設原住民族司法諮詢委員會，成立「原住民族司法諮詢會」，於法院認定案件是否為文化衝突案件有疑義時，得請原住民族司法諮詢會出具諮詢意見或提出文化抗辯是否成立之意見，作為辦理案件參考依據。

### 2. 現況與問題：

- (1) 本會為因應「總統府司法改革國是會議」指示及為改善法院對我國原住民族各族傳統文化無法全盤掌握及深入瞭解，於 110 年於本會成立旨揭「原住民族司法諮詢會」。
- (2) 此外，為落實 CEDAW 性別平等之精神及性別平等政策綱領平等參與之要求，旨揭委員會任一性別委員人數分別各達總體性別比例之三分之一，希望於設立原住民族司法諮詢會同時，保障不同性別族人皆有參與公共事務之機會。

### 3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	權責單位
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。	本會於 110 年設立「原住民司法諮詢會」於法院詢問本會個案行為是否涉及原住民族傳統文化提出專業意見，並將於委員名單中廣邀女性專家族群代表擔任委員一職，提高原住民女性專家參與公共事務之機會，於 111 年、112 年、113 年、114 年任一性別比例皆超過三分之一。	男女性別委員人數分別達總體性別比例之三分之一，以落實 CEDAW 性別平等之精神及性別平等政策綱領平等參與之要求。並將於任期屆滿時，遵循行政院性平處所訂定之任一性別達一定比例之原則。	旨揭原住民族司法諮詢會業於今(110)年業發布設置要點並函發聘書給各委員，任期為 3 年，其中任一性別比例皆超過三分之一。	綜規處

(三) 性別議題 3：重視女性的經驗與傳統知識，透過教育宣導及觀摩研習會議，強化具性別觀點的公共通用建設與服務。

1. 重要性說明：瞭解女性與弱勢的需求，不僅是為了達到弱勢福利的提供，更期待能進一步以生態女性主義的觀點，檢討主流的開發主義與消費主義，轉化環境、能源與科技等領域的政策思維與價值，讓各項政策計畫都能以營造一個更加友善、生態的生活環境為願景。

2. 現況與問題：

(1) 本會為提升原住民族地區公共工程施工品質管理制度 108 至 109 年間辦理 6 場次教育宣導及觀摩研習會議，宣導對象為地方政府原住民工程人員，計 540 人參訓，男性 338 人(71.85%)、女性 152 人(28.1%)，安排具性別觀點與友善空間設施相關工程規劃設計課程進行說明。

(2) 本會公共工程多屬競爭型補助案件，工程之規劃設計及發包執行均由工程主辦機關逕行權處，惟囿於地方政府原住民工程人員流動率高，以致性別觀點之理念無法有效傳承。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	權責單位
透過教育宣導及觀摩研習會加強具性別觀點之公共設計	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 積極向原住民族地區公共工程相關單位針對工程規劃設計的性別友善進行輔導及宣導，全年度分別辦理相關說明會至少 2 場次。</li> <li>2. 111-114 年，每年度上傳至少 2 則公共通用建設與服務相關教材或影片至資訊平台。</li> </ol>	<p>賡續辦理教育宣導及觀摩研習會強化具性別觀點公共通用建設與服務，並將相關宣導資料置放於本會公共工程網路平台或專區。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過教育宣導及觀摩研習會強化具性別觀點公共通用設計，並且兼顧性別友善空間之意識，適時邀請女性專家學者或族人進行授課或意見交流，例如增加哺乳室及無障礙廁所之空間需求，道路指示標誌位置不宜過高造成視覺死角等。</li> <li>2. 透過資訊平台之公開透明，提供主流社會認識到具性別觀點與友善空間設施之需求，並提供地方政府工程人員自主學習。</li> </ol>	公 建 處

**(四) 性別議題 4：落實環境、能源與科技領域公民參與和審議機制，確保女性充分參與，尤其是不利處境者。**

**1. 重要性說明：**

- (1) 針對公共建設環境領域部分，設計成果需滿足使用民眾的需求，避免因設計不良，造成女性或是多元弱勢族群使用上的問題，故政府在設計及審議階段，應讓不同族群都能充分參與，且確保設計成果，符合女性及多元弱勢族群的使用需求。
- (2) 提昇原住民族地區之資訊學習機會和網路可及性，提供可負擔之性別友善且無障礙的網路寬頻服務。

**2. 現況與問題：**

- (1) 為改善原住民族地區道路環境，本會推動原住民族部落特色道路改善計畫，在公民參與和審議部分，採取地方說明會方式辦理，透過說明會溝通設計內容，並確保設計成果符合地方使用需求，其中 110 年度已辦理 82 場次地方說明會，出席人數共 3,565 人次，其中男性 1,949 人次(佔 54.7%)，女性 1,616 人次(佔 45.3%)，平均滿意度為 91.35%。
- (2) 藉由強化原鄉部落資訊基礎建設，發展出適合原鄉部落應用所需之服務與應用，以改善原住民族部落的數位落差，並確保各性別之網路可及性。

### 3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	權責單位
結合民間力量、提高治理效能	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 地方說明會參與人員男女比例，任一性別不少於三分之一。</li> <li>2. 使用者滿意度調查，以不低於 90% 為目標。</li> </ol>	本會辦理公共建設補助計畫，持續於規劃設計階段辦理地方說明會，確保女性比率參與決策。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 實施計畫要求每件補助工程，皆需於設計階段辦理地方說明會，並將性別統計資料及使用使用者滿意度調查資料，列為請款要件。</li> <li>2. 鼓勵採行性別友善措施辦理地方說明會，用多元宣傳管道(如村里長或部落長老等)，兼顧不同性別、年齡等居民取得資訊之便利與偏好，並於籌辦說明會時回應居民參與需求，提供性別友善措施(如交通接駁、臨時托育、多時段等)。</li> </ol>	公建處、規處
	網路寬頻服務建置計畫說明會參與人員男女比例，任一性別不少於三分之一。	持續於建置階段辦理說明會過程中，確保女性比率參與決策。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本計畫之受益對象主要為原民部落之當地民眾，不存在任何性別差異，且無涉不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者問題。</li> <li>2. 辦理部落建置之前先進行場勘，由辦理建置說明會，請地方政府邀集當地村里長、傳統領袖、社區協會幹部，及居民(含部落女性族群)參加，確認建置點位及施工時間等配合事項，並於過程中確保任一性別比例皆超過三分之一。</li> </ol>	

#### 參、考核及獎勵

本會推動各項性別平等議題，如有達成績效指標者，得依本會原住民族事務專業人員獎懲要點辦理敘獎。