

# 本會111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：促進公私部門決策參與之性別平等

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)	績效指標達成情形及年度成果
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一) 行政院各部會所屬委員會任一性別比率達40%</p> <p>(二) 政府捐助財團法人及國</p>	<p>一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會任一性別比率達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>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、訂暫特別措施。</p>	<p>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)，佔本會全部所屬委員會比率達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</p>	<p>111年：達成率86%</p> <p>112年：達成率93%</p> <p>113年：達成率100%</p> <p>114年：達成率100%</p>	<p>■未達成年度成果：</p> <p>一、111年本會所屬14個委員會，其中任一性別比率達40%之委員會共計11個(人事甄審暨考績委員會、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、業務委託民間辦理小組、廉政會報)，佔本會全部所屬委員會比率78%。</p> <p>二、另有本會任一性別比率未達成</p>

<p>營業董事一性別比例達三分之一、二、提升部門（全國性社會團體、農、漁、工、會及市櫃公司）女性參與決策</p>	<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</p>	<p>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>	<p>【董事】 111年：達成率100% 112年：達成率100% 113年：達成率100% 114年：達成率100%</p> <p>【監事】 111年：達成率100% 112年：達成率100% 113年：達</p>	<p>40%之委員會計3個（本會文發中心人事甄審暨考績委員會、政府資料開放諮詢小組及勞工退休準備金監督委員會），其中勞工退休準備金監督委員會委員人數，於111年7月28日已修改章程，由委員5人變更為3人（含資方、勞方）均為女性，無法達任一性別比率40%，建議本委員會刪除，不列入績效指標。</p>
		<p>所管2個政府捐助財團法人，董事、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，其女性董事比率達53%，女性監察人成員比率為40%。</p> <p>二、本會捐助財團法人原住民族文化事業基金會，其女性董事比率僅25%，女性監察人成員比率為40%。</p>	<p>【董事】 111年：達成率100% 112年：達成率100% 113年：達成率100% 114年：達成率100%</p> <p>【監事】 111年：達成率100% 112年：達成率100% 113年：達</p>	<p>■部分達成年度成果： 一、董事： 111年財團法人原住民族語言研究發展基金會董事成員任一性別比率業達40%以上；財團法人原住民族文化事業基金會董事成員任一性別比例未達三分之一。綜上，董事部分111年達成率50%。 二、監事：</p>

<p>法人總數)*100% 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>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>成率100% 114年：達成率100%</p>	<p>111年財團法人原住民族語言研究發展基金會及財團法人原住民族文化事業基金會監事成員任一性別比例皆達三分之一。綜上，監事部分，111年達成率100%。</p>
---	--	--------------------------------	---

檢討策進：

1. 本議題之111年度績效指標數共3項、達成數1項、未達成項數2項。
2. 有關本會所屬14個委員會，111年度計有3個委員會未達成任一性別比率達40%（政府資料開放諮詢小組、勞工退休準備金監督委員會、本會文發中心人事甄審暨考績委員會），其中勞工退休準備金監督委員會如成果欄所敘，刻正評估112年計畫滾修之可行性。委員會總數調整為13個，本會達成11個；其餘本會將持續追蹤並逐步增聘任一性別之委員，以達成績效指標。
3. 有關財團法人原住民族文化事業基金會董事成員任一性別比例未達三分之一部分，該基金會業於107年著手修正原文會文化事業基金會設置條例，經多次徵求各界意見及諮詢專家學者，其修正內容除將本設置條例更名為原住民族文化傳播發展法(草案)，並於草案第9條增列任一性別比例不得少於三分之一。為更審慎修正本草案內容，須再廣徵各界意見及諮詢專家學者，爰本草案之修正仍需時日評估調整，以臻完善；另本會已將董事、監察人成員任一性別比例達三分之一之內涵，提報至該基金會第5屆董事、監察人候選人審查會議，請審查委員務必考量成員性別比例後行使同意權。另查第5屆董事、監察人候選人符合任一性別比例達三分之一原則，本會業將前開名單提送行政院審查。

## (二) 性別議題2：提升女性經濟力

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
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	一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。 二、提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。 三、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。 四、	一、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)	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。 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。 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	一、「輔導精實創業計畫」創業方案競賽女性參與率每年成長百分比之年度目標值： 111年：3% 112年：3% 113年：3% 114年：3% 二、鼓勵進用原住民族中高齡女性勞工人數： 111年：50人 112年：50人 113年：50人 114年：50人	■部分達成 年度成果： 一、111年企業創新創業輔導計畫-百萬創業計畫參賽女性計88人(51.76%)、男性計82人(48.24%) ，較110年度女性參與108人(53.20%)成長百分比為-2.7%。 二、111年採用僱用獎勵措施，透過提供獎勵津貼，提高僱主誘因進用原住民族中高齡勞工。共計促進87名中高齡原住民(男性26人、女性61人)進入製造業、營造業、醫療保健及社會工作服務業、用水供應及污染整治業、支援服務業等行業領域穩定就業。

離開職場者之回任或再就業機制。	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%。		至114年，女性參與率每年逐步以3%穩健增加。 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中高齡女性，達到穩定就業。		
		二、保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)	五、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	■達成 年度成果： 透過走動式就業服務宣導方式，111年辦理11場次勞動權益相關宣導，百工職缺的多樣式及近年薪資調漲，業提升女性經濟力意識崛起，宣導面亦針對不同行業別，增加其職場特性之宣導內容，如職災發生率較高之營造、製造及運輸倉儲業，強化其職災預防宣導；農務型態業別，則加強非典型勞動權益宣導；對於二度就業、中高齡及妊娠等不利處境之婦女勞工更輔以福利資源連結等宣導，提供適其所需之服務；據統計每場次平均35人，女性比率占25(70%)人，男性10(30%)人。

檢討策進：

1. 本議題之111年度績效指標數共3項、達成數2項、未達成項數1項。

2. 111年企業創新創業輔導計畫-百萬創業計畫參賽女性計88人(51.76%)、男性計82人(48.24%)，較110年度女性參與108人(53.20%)成長百分比為-2.7%，雖未達原定年度目標值，惟女性參與人數仍略高於男性，且高於前四年(107-110年)女性參與率平均值49.45%(分別為42.9%、47.6%、54.1%、53.2%)；另考量本計畫男女參與率已趨近平衡，本項績效指標(女性參與率每年成長3%)於實務層面推動困難，本會參酌性別平等專案小組委員建議，刻正評估績效指標調整之可行性(如女性參與率達40%或不低1/3)。

### (三) 性別議題3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

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>一、消除性別刻板印象、偏見與歧視</p> <p>二、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非同居家庭、新移民、單</p>	<p>一、民眾之性別平等觀念提高4%。</p> <p>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。</p> <p>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%。</p> <p>四、民眾對多</p>	<p>促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。</p>	<p>一、辦理或參與座談及研討會。</p> <p>二、電視製播及廣播製播專案節目。</p> <p>三、原住民族電視臺宣導性別平等報導及性別平等概念。</p> <p>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</p>	<p>一、原住民族電視臺宣導性別平等報導：</p> <p>111年：100則</p> <p>112年：100則</p> <p>113年：100則</p> <p>114年：100則</p> <p>二、111年：盤點及了解目前仍有性別歧視之原住民族文化之內涵，建立其清冊。</p> <p>112年：針對前盤點清冊提供性別平等觀點之詮釋或建議</p>	<p>■部分達成</p> <p>年度成果：</p> <p>一、參與消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)進階訓練課程及電影賞析共3場次。</p> <p>二、原住民族電視臺111年為傳達性平概念，製作具性別友善精神之節目或專題業達100則，節錄如下：</p> <p>(一)電視製播：</p> <p>1.新聞類： 《每日新聞》共播出17則 《ITA看世界》共播出28則 《LiMA新聞世界》共播出13則</p> <p>2.節目類： 《Lima幫幫忙》共播出8集 《讀力創作》共播出8集 《同學我就問》共播出2集 《ila跟土地學做飯》共播出1集</p> <p>(二)廣播製播： 《阿嘍 mathariri》共播出51集</p> <p>三、原住民族電視臺111年辦理教育訓練課程總共4場次。</p> <p>四、有關盤點及了解目前仍有性別歧視之原住民族文化之內涵，建立其清冊一節：</p> <p>(一)111年本會《原住民族文獻季刊》至今已出版53期，並組成工作小組，經盤點文獻季</p>

<p>身、隔代教養)之認識與接受度。</p>	<p>元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。</p>	<p>住民族傳統文化、禮俗、儀典，傳達多元文化之觀人觀點(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。</p>	<p>之累計比率:30%。 113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: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:100%。</p>	<p>刊資料，僅有2期2主題文章，對性別主題發表如下： 1. 2013年10月第11期別「律法矛盾：以泰雅族及布農族女性為例」。 2. 2017年10月第13期別「遷徙、作物和婚姻：布農族與平埔族群的對遇」。 (二)經檢視上開內文，並無針對原住民族文化歧視事件，主要說明原住民族性別分工，主要受到原住民族傳統文化、當時社會結構下所因應之作為，目前並無發現因性別歧視文化造成不當的行為。 (三)綜上，透過111年度盤點文獻季刊部分，略有不足，宜規劃委託專業團隊協助擴大檢視及了解目前仍有性別歧視之原住民族文化之內涵，建立其清冊，並且提供性別平等觀點之詮釋或建議，俾本會逐步進行公共溝通，促進民眾對於性別差異性的認識與尊重。</p>
------------------------	-----------------------------	---	--	--

檢討策進：本議題之111年度績效指標數共2項、達成數1項、未達成1項。



(四) 性別議題4：促進健康及照顧工作之性別平等

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)	績效指標達成情形及年度成果
一、平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策	一、0歲至2歲(未滿)：幼兒家外送托率達24%。 二、2歲至6歲(未滿)：可提供公共學名額占比達44%。 三、參加公辦國民小學兒童課後照顧班學生總體有意願參加國民小學學生比例達50	鼓勵偏鄉或部落地區設置社區(部落)互助教保服務中心。	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。 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	配合教育部補助設置社區(部落)互助教保服務中心： 111年：9家 112年：10家 113年：10家 114年：11家 ※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。	■達成 年度成果： 一、111年整體補助金額約3,000萬元，本會與教育部各負擔二分之一經費。 二、111年度教育部已於全臺核准設置12家教保中心。目前本會補助縣市政府有新竹縣、高雄市、屏東縣、臺東縣、花蓮縣等5縣市政府，合計11家教保中心，第12家將於112年開始營運，111年業達績效指標。 三、111年受托幼兒人數約220位，教保人員29位。其中111年新增之花蓮港口教保中心係以阿美族幼兒為主，並以全阿美族語方式進行幼教活動。

	％。		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。		
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>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</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>■未達成年度成果：</p> <p>一、業於111年7月27日辦理宣導說明會，共計有133人與會出席，項計於112年至網站建置利用人數之統計。</p> <p>二、為掌握原住民族健康不均等的問題，每年編製出版「原住民族人口及健康統計年報」，其造成健康差距之原因多元，為縮短差距，透過與跨部會共同研議相關政策，以提升族人健康識能。</p> <p>三、另本會與衛生福利部為改善原住民族地區健康與醫護資源差距，積極參與衛福部「衛生福利部原住民健康照護諮詢會」透過跨部會及產官學界溝通，致力於改善原</p>

四、身心障礙女性乳房攝影檢查服務率、頸子抹片檢查涵蓋提升4個百分點。		更便利的查詢，以更妥適分配資源。		住民族地區醫療衛生水準、建構普及性之醫療照護體系，以消弭健康不均等狀況。
	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。	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。	原住民族文化安全導論師資培訓： 111年：培訓50人次 112年：培訓50人次 113年：培訓50人次 114年：培訓50人次	■達成 年度成果： 本案111年業委託廠商定於112年7月31日前完成100人培訓。並於開訓期間追蹤參訓學員之男女比例。

檢討策進：

1. 本議題之111年度績效指標數共3項、達成數2項、未達成項數1項。
2. 有關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一節，前開系統因111年尚未建置利用人數統計功能，本會刻正建置相關功能，俾檢視及辨別績效指標達成情形。另本會於111年宣導說明會期間帶領參與人員（參與人數133人）逐步查詢及利用系統，積極朝本項指標工作之精神邁進。
3. 有關原住民族文化安全導論師資培訓一節，為提升長照人員及醫事人員所需的文化能力與文化敏感度課程綱要，本會依衛生福利部長照2.0計畫研擬辦理原住民族文化安全導論師資培訓。111年因應衛生福利部修正「長期照顧服務人員訓練認證繼續教育及登錄辦法」，相關教育訓練時數於111年9月2日公告確定，致相關訓練之採購規劃較原訂期程晚，爰調整期程預定今(112)年7月31日前完成2年之目標共100人。

(五) 性別議題5：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

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>打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境</p>	<p>各機關性別友善空間改善率達30% 公式：已改善/待改善場館(針對策略一點待改善場館)</p>	<p>一、依相關規範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</p>	<p>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>	<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%)。 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%)。 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%)。 四、114年：完成改善1個臺灣原住民族文化園區之塔瑪麓灣區(累計4個)性別友善設施(100%)。</p>	<p>■達成 年度成果：111年已完成改善1個臺灣原住民族文化園區之迎賓區性別友善設施(含親子廁所、哺集乳室等設施)，績效指標達25%。</p>
		<p>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</p>	<p>本會所屬臺灣原住民族文化園區每年辦理性別友善空間</p>	<p>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%</p>	<p>■達成 年度成果：本中心111園區內性別友善空間及設施之遊客滿意度經統</p>

<p>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</p>	<p>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。</p>	<p>114年：滿意度達90%</p>	<p>計業達80%。</p>
<p>三、研提改善計畫、訂修法令或行政措施</p>	<p>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。</p>	<p>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，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。 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>	<p>■未達成年度成果：刻正依性別友善空間及設施滿意度調查結果，研擬性別友善空間改善措施。</p>

檢討策進：

1. 本議題之111年度績效指標數共3項、達成數2項、未達成項數1項。
2. 有關依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，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，因問卷於111年底辦理回收作業，爰未及於111年度辦理問卷分析及研提改善措施，本會刻正依回收問卷進行資料研析，盡速提出改善措施；爾後有關問卷回收及資料分析相關作業將提前規劃辦理，俾達成績效指標工作項目。

## 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。

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
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	<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：</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>1. 女性參訓人員及講師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等參與要求。</p> <p>2. 於課程納入性別敏感度、性平</p>	<p>1. 透過與專家學者（含原住民族專家學者）及共同召開諮詢會議，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等參與要求。</p> <p>3. 促進參訓人員交流，並鼓勵女性參訓人員分享參與小組決策。</p> <p>4. 以性別敏感度、性平意識及女以不</p>	<p>■部分達成</p> <p>年度成果：</p> <p>1. 本案臺灣培訓班（國內訓）業於 111年7月22日至27日赴臺東南王及建和部落開辦課程，討論卑南族及國際原住民族議題，培訓課程經邀請原住民族專家學者召開諮詢會議確認，後續並由原住民族人及相關領域專家學者擔任相關課程主題之講師，於兼顧建構性別敏感度、性別意識及不同性別經驗之連結原則下，討論南島民族觀光發展、樂舞與藝術創作、教育與語言復振、文創與青年返鄉，以及部落長期照護與兒童托育等議題，分享男、女性別多元觀點，包含相關實務課程，時數達5小時以上，達績效指標，授課形式包含專題演講及工作坊，藉以促進性平意識及多元思考，培養學員性別敏感度。</p> <p>2. 111年度臺灣培訓班參訓人員經學員遴選會議依性別及族群之衡平性進行審查，積極落實性別平等參與之原則；查臺灣訓參訓人員性別組成男性計8名、女性計22名，女性佔總參訓人員（30名）性別比例達三分之一以上；另講師性別組成，男性計20名、女性計11名，任一性別超過總講師（31名）三分之一比例，均達績效指標。</p> <p>3. 臺灣培訓班就議題並依性別比例進行分組，經觀察多數女性參訓人員</p>

<p>洲標竿，接軌國際。</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>(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至4小時。</p>	<p>意識及以不同性別觀點與經驗之主題。</p>	<p>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>	<p>積極分享經驗，並擔任小組領導角色，帶領議題討論。</p> <p>4. 本培訓計畫以彙集學員問卷與心得反饋，以及結訓成果發表會後座談學員之反饋，並召開檢討會議進行討論檢視，擬定改善方式，以供來年精進相關規劃。</p> <p>5. 另111年度區域培訓班（國外訓）因政策調整定於112年3月17日至23日赴關島辦理移地培訓課程，無法計算女性參訓人員比例，爰未達成目標值。</p> <p>6. 近年，本會優先提供歷年參訓人員「原住民族國際交流獎補助」赴外國參與國際會議活動，其中近5年女性申請者所參與之國際會議活動包含聯合國原住民族議題常設論壇、聯合國氣候變遷綱要公約締約國會議週邊會議、國際原住民族生物學研討會、世界原住民族教育研討會、美國人類學年會、亞洲原住民族聯盟以及與原住民族相關議題國際研討會，就性別、環境、文化、語言、教育及氣候變遷與各國代表進行交流。</p> <p>7. 另本會於本年度首次辦理「南島民族論壇女性人才觀摩交流」，率我國原住民族女性人才赴帛琉參與帛琉共和國第29屆全國婦女大會，學習帛琉女性在社福、性別、健康、教育、環境等事務經驗，汲取帛琉推動性別相關議題之成果與經驗，積極拓展原住民族女性國際視野，交流成果豐碩。</p>
------------------	---	--------------------------	---	---

檢討策進：本議題之111年度績效指標數共3項、達成數2項、未達成1項。

(二) 性別議題2：提供司法機關原住民族相關文化傳統參考。

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
重視不同的性別經驗點，使策別敏度影響平等。	本會於110年設立「原住民司法諮詢會」於法院詢問本會是否涉及原住民傳統文化提出專業意見，並將於委員會中廣邀族群代表擔任委員一職，提高原住民女性與公共事務之機會，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比例之一，以CEDAW平等及性別平等政策綱領之要求。並屆滿時，行政院所訂定之比例原則。	旨揭原住民司法諮詢會於110年設置並函發給聘書給委員，任期為3年，其中性別皆超過三分之一。	■達成 年度成果： 截至111年12月底尚無法院申請召開原住民司法諮詢會相關案件。另111年原住民族司法諮詢會總計有24位委員，其中有8名女性委員，性別比例已達三分之一比例，符合設置要點規定。

檢討策進：本議題之111年度績效指標數共1項、達成數1項，本項議題之績效指標均已完成。



(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。

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
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，全年分別辦理至少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，並將相關資料置放於本會工程網路專區。</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建設與服務，並邀請女性專家或族人進行授課或交流，例如增加哺乳室及障礙間需求，指示標誌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>	<p>■達成 年度成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 針對加強具性別觀點之公共設計，111年度已召開2場次教育課程(累計175人)，分享友善候車空間規劃、哺(集)乳室設置等經驗，提供公共設施與友善空間設計導入性別觀點之具體作法；並分享原住民族文化融合建築、防減災工程案例，提供公共設施融合傳統知識之具體作為。</li> <li>2. 111年度已上傳4則公共通用建設與服務教材影片至本會工程施工查核互動平台，提供重視女性的經驗與傳統知識、強化具性別觀點的公共設計經驗。</li> </ol>

檢討策進：本議題之111年度績效指標數共2項、達成數2項，本項議題之績效指標均已完成。

(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。

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
結合民間力量、提高治理效能	<p>1. 地方說明會與員女例任性不於三分之一。</p> <p>2. 使用者意調查以低於90%為目標。</p>	<p>本會辦理公共建設補助計畫，持續於規畫設計階段辦理地方說明會，確保女性比率參與決策。</p>	<p>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者滿意度調查資料，列為請款要件。</p> <p>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)。</p>	<p>■達成 年度成果：</p> <p>1. 本會111年度「原住民族部落特色道路改善計畫」審查會議計召開5次，出席審查委員人次37人，其中男性佔86.49%，女性佔13.51%。</p> <p>2. 前開審查會議審查單位參與人次20人，其中男性佔45%，女性佔55%，符合性別參與比率。</p> <p>3. 地方說明會滿意度調查1萬8,106人次，其中男性參與人數9,893人，滿意度93.02%，女性參與人數8,213人，滿意度93.01%，已達成績效指標。</p> <p>4. 特道計畫內容已明訂辦理地方說明會，且列為請款要件，並鼓勵採行性別友善措施。</p> <p>5. 有關審查委員性別比例部分，將函請機關推薦委員時，提供男女各1名委員來作聯繫，俾任一性別比例不少於三分之一；另工程審查部分，可薦派本會族群委員擔任審查委員，以達女性參與決策比例。</p>
	<p>網路寬頻建置說明會人員女例一不</p>	<p>持續於建置階段辦理說明會過程中，確保女性</p>	<p>1. 本計畫之受益對象主要為原住民部落之當地民眾，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。</p>	<p>■達成 年度成果：</p> <p>1. 本年度辦理戶外無線寬頻服務建置說明會共91人參加，男性為59人、女性32人，任一性別比例皆超過三分之一。</p> <p>2. 有關本年度與會人員參與者回饋意見臚列如下： (1)屏東縣牡丹鄉(安藤部落)建置說明</p>

<p>三分之一。</p>	<p>比率參與決策。</p>	<p>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。</p>	<p>會，林先生提出永久屋(中興社區)也屬原安藤部落內於88水災後既已搬遷居住，且該區域電信訊號不佳(僅中華電信架設小型基地台)，因此對無線寬頻有強烈需求。</p> <p>(2)屏東縣來義鄉(義林部落)建置說明會，董小姐建議提供該鄉已建置之i-Tribe愛部落AP點位圖資，以便鄉公所公告與各村里辦公處。</p> <p>(3)宜蘭縣大同鄉(四方林部落)建置說明會，孫小姐提出鄰近寒溪巷部落與華興部落部分區域涵蓋狀況有優化之需求，建議可進行場勘並改善。</p> <p>3. 本會針對參與者反映之意見皆納入執行參考，以達結合民間力量、提高置理效能之推動目標。</p> <p>4. 111年度辦理15場次數位應用教學課程，共計223人參加，其中114位女性、109位男性，任一性別比例皆達三分之一。</p>
--------------	----------------	---	--

檢討策進：本議題之111年度績效指標數共3項、達成數3項，本項議題之績效指標均已完成。

## 貳、其它年度重要成果

### 一、111年其它推動性別平等政策綱領之成果

#### (一) 權力、決策與影響力篇：

1. 辦理性別主流化進階課程:本會於 111 年 10 月 4 日及 10 月 21 日辦理 CEDAW 進階訓練 (主管班及非主管班) 及電影賞析等 3 場性別主流化課程 (均為實體課程); 另截至 111 年 9 月 30 日, 本會 111 年度女性同仁課程參訓率達 95.45%。
2. 持續鼓勵中高階女性主管參加中高階培訓課程:截至 111 年 9 月 30 日, 查本會 111 年中高階女性主管參加中高階培訓課程參訓率達 84.21%。
3. 有關 111 年度辦理「110 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員原住民族政策集中實務訓練」, 業邀請本會第 9 屆性別平等專案小組林委員春鳳就性別主流化議題安排授課 2 小時。
4. 辦理原住民族文化館工作坊:本會 111 年度以分區形式辦理北區、中區、南區及東區共計 4 場培力工作坊, 辦理天數總計 12 天, 參與人數總計 193 人次(女性 151 人次;男性 42 人次), 其中女性參訓率達 78%, 持續提升館務人員基礎專業能力。
5. 111 年召開本會委員會議(含專家學者)提供女性實質參與本會決策制定, 本會委員人數總額計 26 名, 女性委員計 11 名, 任一性別比例達 40%。綜觀歷次會議提案, 女性委員提案聚焦於教育改革(包含族語師資培育、獎勵措施)、社會福利及文化推廣。
6. 111 年召開 5 次本會聘用委員座談會, 透過聘用委員深入原住民族地區或都市原住民居住生活圈, 廣納民生輿情, 提出政策興革建議。綜觀歷次會議提案, 女性委員提案偏向民生基礎建設, 包含聯外道路修護、設置部落集體受信箱等基礎設施及土地租用等問題, 以改善地方生活便利性; 男性委員提案偏向教育體制改革, 如建構原住民族教育文化知識體系以及文化推廣、提升社會大眾對於原住民族歲時祭儀之認識。

## (二) 就業、經濟與福利篇：

1. 為因應原住民族不同族群、性別、年齡、地域與文化差異之就業需求，配合當前產業發展及就業市場需求，推動原住民族職業訓練，並消除勞動中男女任務定型之偏見，111 年共計 938 人參訓，男性 253 人(27%)、女性 685 人(73%)。
2. 為整合社會福利與就業輔導資源網絡體系，及尊重原住民族文化特性，透過原住民族就業服務專員，以個別化服務，積極開發職缺，提供就業資訊，推介族人適性就業，111 年度媒合成功 6,677 人次，分別為女性 4,410 人次(66%)、男性 2,267 人次(34%)。
3. 有關本會辦理原住民族綜合發展基金事業貸款及企業貸款信用保證，截至 111 年 12 月止，貸款及保證件數總計 1,757 件，其中男性 914 件(52%)、女性 843 件(48%)，持續透過本會金輔員宣導事業資金取得措施，確保原住民族女性於信貸、資金的使用權等皆擁有平等機會。
4. 有關提供原住民族女性創業服務之有效支援系統，111 年度接受本會提供受創業服務之女性人數達 55 人，持續開發原住民族女性創業之優勢領域。

## (三) 健康、醫療與照顧篇：

1. 為推動符合部落長者需求之具文化敏感度的長期照顧服務，本會規劃辦理部落文化健康站照顧服務員專業成長訓練及文化敏感度訓練課程，並於 111 年委託文化健康站專業輔導團隊，陸續辦理各 3 場實體及線上文化敏感度教育訓練課程，完成 574 位(線上 374 人及實體 200 人)，共同推動健康部落，營造高齡友善部落願景。另於 111 年成立「推動提升長照人員原住民族文化敏感度專家諮詢小組」，委員共 10 人，其中男性委員 5 人、女性委員 5 人，達任一性別比率 40%以上規定，協助長照人員有關原住民族文化敏感度課程設計及師資培訓、原住民族文化敏感度評量指標及推動提升長照人員原住民族文化敏感度策略等。
2. 為提供在地化及活躍老化的長期照顧政策，補助縣市政府布建原住民族文化健康站及建立友善空間；另成立「原住民族長期照顧推動小組」委員共 16 人，其中男性委員 9 人、女性委員 7 人，達任一性別比率 40%

以上規定。定期召開會議，增進不同族群及民間團體之參與，跨域機關為衛生福利部、勞動部、勞動部勞動力發展署、交通部公路總局；另 111 年度設置文建站 481 站，服務原住民族長者達 1 萬 5,033 人(女性約 67%、男性約 33%)。

#### (四) 環境、能源與科技篇：

1. 本會重視女性的經驗與傳統知識，運用性別化創新概念，強化具性別觀點的科學研究、技術研發及通用設計。依本會「原住民族專門人才獎勵要點」，111 年度獎勵件數(獎勵 108 年至 110 年間)，學術類(不含碩士入學)獎勵件數計 615 件，其中獎勵對象為女性者，共計 355 件，細項如下：

(1)深造碩士畢業：共 272 件，女性為 152 件。

(2)深造博士畢業：共 14 件，女性為 4 件。

(3)學術專門著作：共 46 件，女性為 13 件。

(4)考試院專門職業及技術人才高考及格：235 件，女性為 183 件。

(5)專利：共 8 件，女性為 3 件。前開案件 1 件為發明專利，2 件為新型專利，申請內容分別如下：

A. 110年專利—發明：發明第 I745725號。

B. 110年專利—新型：桌遊設備(新型第 M618077號)。

C. 109年專利—新型：安全點滴接合磁力感應裝置(新型第 M599659)。

2. 就質化指標方面，學術專門著作中計有 1 件期刊論文以「原住民女性家庭照顧者照顧經驗」為題；另專利案件中，計有 1 件新型專利「安全點滴接合磁力感應裝置」，其專利發想係因獲獎人身為女性護理師，為輔助醫護人員安全且有效率執行護理工作而產生。相較往年多為學校團隊研發之獲獎專利，本次在女性自身生活經驗分享上更有實質內容上之進步。本會將持續辦理原住民族專門人才獎勵，以鼓勵更多女性族人持續深造、投入研究及深耕專業。

## 二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	原住民族委員會(地理處)	111年度原住民保留地業務研習會	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理時間:111.3.23-111.3.24</li> <li>2. 辦理地點:苗栗縣西湖大飯店巨蛋會議廳</li> <li>3. 宣導內容:「性平意識培力課程」-從家務分工看家庭中的性別平等。</li> <li>4. 宣導方式及對象:以專題講座之方式辦理,對象含各直轄市、縣(市)政府及鄉(鎮、市、區)公所之業務承辦主管、承辦人員及原住民保留地地政業務管理臨時人員。</li> <li>5. 合作單位:苗栗縣政府</li> <li>6. 辦理成果及成效:本次會議計210人參加,藉由邀請專業性平教育講師於課堂中,以分享、互動模式講述兩性意識及平等觀念,使與會人員更加認識外亦能學習如何於家庭生活中實踐。</li> </ol>	 <p>林素珍老師講授性平意識培力課程</p>
2	原住民族委員會(原住民族委員會原住民文化發展中心)	111年性別平等推廣活動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理時間:111.3.25(五)上午10時至下午5時。</li> <li>2. 辦理地點:原住民族文化發展中心二樓國際會議廳。</li> <li>3. 宣導方式及內容:邀請國立屏東大學蔣琬斯老師及樹德科技大學高宜均老師,以「【幸福了,然後呢?】-同婚專法通過後之同志家庭»,以及「【媒體是毒?媒體識讀!】-日常生活中媒體的性別刻板印象」兩個主題,向參與學員介紹同婚專法通過後之同婚家庭及媒體識讀相關議題,提醒學員以正確且理性方式判別媒體訊息之重要性。</li> <li>4. 宣導對象: (1) 全國各直轄市及縣市政府原住民行政機關、全國原住民鄉鎮市區公所。</li> </ol>	 

(2) 原住民族委員會原住民族文化發展中心同仁、計畫人員。

(3) 其他對本活動有興趣之民眾。

5. 合作單位及資源連結：

(1) 國立屏東大學大武山學院。

(2) 樹德科技大學人類性學研究所性教育推廣中心。

6. 辦理成果及成效：

(1) 活動參加人數：69人次，其中男性23人次（33%），女性46人次（67%）。

(2) 透過講座之說明與分享，激發學員對於性平觀念重視與關懷，提升大眾性別平等、尊重多元的價值觀及態度，塑造性別平等、和諧的社會文化，實現性別平等教育的目標，參與學員普遍表示活動深具意義，並願意在日常生活中逐步關懷同婚家庭及認識媒體識讀之重要性。



### 三、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含2、3級機關，不含本院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至111年12月底<sup>1</sup>，本會計有12個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除5個具特殊事由<sup>2</sup>，免納入組織規定或設置要點後，計有7個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有7個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

<sup>1</sup> 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至111年12月底之數據一致。

<sup>2</sup> 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。



## 四、其他性別平等推動事項

### (一)落實本會性別平等專案小組專責機制運作

本會性別平等專案小組分別於111年5月19日、8月9日及12月30日召開第9屆第3次、第4次及第5次會議，就「本會性別平等推動計畫（111至114年）」院及部會層級議題、「本會推動性別平等政策綱領實施計畫（111-112年度）」、原住民身分法、本會性別預算編列執行、原住民身分法、CEDAW 第34號一般性建議第54段法規檢視及修正案等重要性別議題進行討論；歷次會議紀錄及本會性別平等專案小組相關資訊，均已登載於本會全球資訊網「性別平等專區」，供民眾瀏覽。

### (二)編列性別預算

1. 本會配合行政院性別平等政策，於政府預算籌編過程中融入性別觀點，並優先編列預算辦理具促進性別平等目標與效益計畫或方案。
2. 111 年度性別預算案編列情形，公務預算部分計編列 99,103 千元，較 110 年度 92,113 千元增加 6,990 千元。
3. 原住民族綜合發展基金 111 年度性別預算案編列 309,600 千元，較 110 年度 252,000 千元增加 57,600 千元；主因貸放金額增加。
4. 原住民族就業基金 111 年度性別預算案編列為 2,700 千元。

### (三)辦理中長程個案計畫性別影響評估

111年度本會3項中長程計畫業依規定辦理性別影響評估，俾於計畫規劃及執行等階段納入性別觀點，加強落實性別平等政策，3項計畫分別為：

1. 「宜居部落建設計畫(111-114 年)」，經由完成「部落永續建設藍圖規劃」，據以推動「強化部落安全防(減)災機能」、「提升部落居住環境品質」，打造原住民族地區宜居生活環境。
2. 「原住民族部落特色道路改善計畫(111-114 年)」，提升部落道路品質，促進經濟產業發展。
3. 「原住民族亮點產業推升 4 年計畫(111-114 年)」，藉由推升「部落旅遊」、「特色溫泉」、「生活工藝」及「影視音樂」等四大亮點產業，奠定產業永續營運之基礎。