

# 原住民族委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）修正

## 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，本會除規劃性別議題包括院層級議題計 2 項，分別為「推動三合一政策之托育公共化」及「促進公私部門決策參與之性別平等」，另增列重要議題三「去除性別刻板印象與偏見」—「消除職訓、就業中男女任務定型偏見」及「加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪」，議題五「促進公私部門決策參與之性別平等」—「暫定特別措施」及「研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。」；部會層級計 3 項，分別為「加強推廣原住民族性別平等知識」、「提升原住民職業訓練參與之性別平等」與「創造友善的原住民貸款環境」。

## 貳、性別議題、性別目標與策略

### 一、院層級議題

#### （一）性別議題 1：推動三合一政策之托育公共化

##### 1. 重要性

(1)我國目前總生育率低於「超低生育率 1.3 (人)」：我國自 1984 年以後，人口淨繁殖率 (net reproduction rate) 開始低於人口長期維持不增不減之替換水準 (replacement level) 2.1(人)，之後生育率持續下降。至 2003 年，總生育率降至超低生育率 1.3 下，近十年則在 1.0 至 1.1 上下，2010 年農曆生肖虎年生育率未達到 1 (僅 0.895)，2012 年龍年生育率為 1.27 亦未超過 1.3。在低生育率的困境下，將連帶影響勞動力人口減少、高齡人口增加及扶養比上升等問題，影響我國社會及經濟層面甚鉅。女性擁有生育的選擇權，而影響女性是否生育包含許多因素，例如勞動條件（工時與薪資）、社會福利（津貼與補助）及友善家庭之職場（育嬰假或哺集乳室等）。是否提供平價、近便性與可及性的托育服務，是影響女性生育的重要原因之一，因此，本議題聚焦在政府提供之公共化托育服務上，創造支持女性願意生育且能繼續就業的資源與環境，進而提

高女性之生育意願。同時，也能保障托育與教保人員合理薪資，提升托育品質，降低家庭負擔，支持父母雙薪，增加家庭收入(含托育與教保人員薪資之提升)，讓家庭有能力生養兩個以上小孩，以有效緩解少子女化。

(2)2016年蔡總統競選政見之一及關注議題：蔡總統競選政見五大社會安定計畫之一「推動幼兒托育服務公共化」包含：建構完善「保母照顧體系」，增加社區保母訓練及提供保母支持服務，提高服務供給量及品質；利用及改善閒置校園等公共空間，擴大辦理公共幼兒園及非營利幼兒園，提供優質可負擔的「幼兒教育服務」；普及「國小課後照顧服務」，以減輕家長的育兒負擔，支持家庭養育子女。於原住民族政策則提出以「因族因地制宜」及「在地化」為原則，協助原住民參與訂定符合文化及區域需求的健康服務計畫，包含兒童照顧服務。

## 2. 現況與問題

(1)現況：原住民族部落托育，僅5家社區互助教保服務中心，都會區原住民族的托育有一定比例可優先進入公立托育機構，惟仍需進一步了解現行托育資源之妥適性。有關偏鄉及部落托育服務，0-2歲托育機構目前依照《兒童及少年福利機構設置標準》之托嬰中心設置標準，但場地設置標準於部落或偏鄉似形成門檻，使得托嬰中心在偏鄉或部落難以設置。2-6歲教保服務依2014年訂定《社區互助式或部落互助式教保服務實施辦法》，放寬離島、偏鄉地區2-6歲教保服務設立標準，現有8所社區互助教保服務中心，位於屏東縣、高雄市與新竹縣。

(2)問題：原住民族部落托育部分，因社區互助教保服務中心(2-6歲)數量少，對偏鄉或部落兒童的照顧資源分配不足且不均。另在都會區之托育、教保內容似較缺乏原住民族文化特色。

## 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
擴大平價、近便性、可及性兼具之公共化托育	補助社區(部落)互助教保服務中心營運所需經費至111年至少9家	增設社區(部落)互助教保服務中心	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	108年：6家 109年：7家 110年：8家 111年：9家 ※配合教育部盤

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
服務			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 1/3 經費，本會負擔 2/3 經費。	點偏鄉及原鄉托育需求，得視評估結果適時滾動修正。

## (二) 性別議題 2：去除性別刻板印象與偏見

### 1. 重要性

隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰；CEDAW 第 5 條針對社會文化模式則指出，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。

### 2. 現況與問題

(1) 依據 107 年原住民族就業狀況調查顯示，原住民 15 歲以上男性占 47.80%，女性占 52.20%(勞參率約維持 50%)；原住民就業者從事職業以服務及銷售工作人員最多(24.16%)，其次為技藝有關工作人員(18.03%)，再其次為基層技術工及勞力工(15.01%)與機械設備操作及組裝人員(14.37%)。爰本會透過職業訓練，運用多元職訓類別，修正、改善或消除歧視女性的性別刻板印象而導致之職業隔離。

(2) 鑒於現代社會仍以女性承擔家庭照顧者責任居多，顯示我國在性別角色分工上仍受傳統觀念影響甚深，為隨時代社會變遷，婚姻與家庭型態多元化，惟國人針對多元性別現行處境，多元型態的家庭成員之支持與認識仍待加強。

### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
一、消除基於男女	一、基於男女任務定型所產生偏	消除職訓、就業中男女任	一、針對不利處境群體之女性，修正或消除歧視女性	108 年：21% 109 年：22% 110 年：23%



性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
接受度。		之女性描繪	導及性別平等概念，並逐年增加1則宣導性平意識相關議題則數與頻率。	

### (三) 性別議題 3：促進公私部門決策參與之性別平等

#### 1. 重要性

(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) 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。另，《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。

#### 2. 現況與問題

(1) 現況：

A. 2017 年 7 月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 95.02%，較前次調查 (2017 年 1 月) 之 94.38% 略為上升；2017 年 7 月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 63.379%、監察人（監事）為 75.26%，兩者均較前次調查（2017 年 1 月）之 61.39%、72.73%略有提升。

B. 2017 年 7 月國營事業其董(理)事任一性別比例達三分之一者占 8.33%，與前次(2017 年 1 月)調查持平；監察人（監事）為 75%，較前次調查（2017 年 1 月）62.5%提升。

C. 本會委員會或小組組成計 11 個，其中 9 個已提升至 40%性別比例，另 2 個已達例任一性別不少於三分之一，將持續提升至 40%之性別目標。另 108 年本會捐助超過 50%之財團法人，其董事任一性別比例尚未達三分之一，預定於審薦提名階段或董、監事屆期改選時，考量性別比例或增加提名人選，逐步達成任一性別比例達三分之一目標。

(2)問題：公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標，雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。

### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
公部門達成任一性別不少於三分之一	提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	推動財團法人原住民族文化事業基金會董事及監察人之決策任一性別比例不得低於三分之一	依《財團法人原住民族文化事業基金會設置條例》規定，董事、監察人每屆任期三年，第 3 屆任期自 105 年 12 月 1 日至 108 年 11 月 30 日止，將自第 4 屆起，依公開徵選程序，於審薦提名階段考量性別比例或增加提名人選，使後續審查結果可符合任一性別比例達三分之一之政策目標。	108 年：33% 109 年：33% 110 年：33% 111 年：33%
持續提升公部門性別較少者參與比例	已達成任一性別比例不少於三分之一者，持續提升性別比例	增進本會聘用委員及訴願審議委員會之任一性別平等比	一、本會聘用委員：本會聘用委員之聘期，係隨主任委員異動而更易，嗣後本會適時於新任主任委	108 年：達成目標數 0 個，累計達成度 0%。 109：達成目標數 1

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
		例	<p>員遴聘委員時併同納入考量。</p> <p>二、本會訴願審議委員會：本會 109 年下屆(第 11 屆)訴願審議委員會委員之聘任作業，將提升任一性別委員比率達 40%以上。</p>	<p>個，累計達成度 50%。</p> <p>110 年：達成目標數 2 個，累計達成度 100%。</p> <p>111 年：達成目標數 2 個，累計達成度 100%。</p>

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>一、公部門達成任一性別不少於三分之一</p> <p>(一)提升本院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(二)提升本院各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人(以下簡</p>	<p>一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率</p>	<p>訂定暫行特別措施。</p>	<p>依《財團法人原住民族文化事業基金會設置條例》規定，董事、監察人每屆任期三年，第3屆任期自105年12月1日至108年11月30日止，將自第4屆起，依公開徵選程序，於審薦提名階段考量性別比例或增加提名人選，使後續審查結果可符合任一性別比例達三分之一之政策目標。</p>	<p>108年：達成目標數1個，達成度100%。 109年：達成目標數0個，達成度100%。 110年：達成目標數0個，達成度100%。 111年：達成目標數0個，達成度100%。</p>
		<p>訂定暫行特別措施。</p>	<p>一、本會訴願審議委員會：第10屆委員任期至108年12月31日止，(下屆委員之聘任作業，將提升任一性別委員比例達40%以上目前女性36.36%)。</p> <p>二、本會原住民族長期照顧推動小組：第1屆委員任期至108年11月30日止，(下屆委員之聘任作業，將提升任一性別委員比例達40%以上目前女性64.29%)。</p>	<p>108年：達成目標數0個，累計向上提升比率0%。 109年：達成目標數2個，累計向上提升比率100%。 110年：達成目標數0個，累計向上提升比率100%。 111年：達成目標數0個，累計向上提升比率100%。</p>
		<p>研議相關</p>	<p>一、本會有11個委</p>	<p>108年：</p>

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>稱政府捐助財團法人)其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率</p> <p>(三) 提升本院各部會主管國營事業董(理)、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(四) 持續鼓勵及輔</p>		<p>措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>員會均達1/3性別比例(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、法規委員會、原住民族委員會、原住民族教育審議委員會、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)，其中9個已提升至40%性別比例，2個未提升至40%性別比例(訴願審議委員會、原住民族長期照顧推動小組)。</p> <p>二、「針對已達1/3性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定規範」說明如下：</p> <p>(一)已納入者(5個)：性別平等專案小組、性別歧視及性騷擾</p>	<p>達成目標數0個，累計達成度83.3%。</p> <p>109年：達成目標數1個，累計達成度100%。</p> <p>110年：達成目標數0個，累計達成度100%。</p> <p>111年：達成目標數0個，累計達成度100%。</p>

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>導地方府落實三分之一性別比例原則。</p> <p>二、持續提升公部門性別較少者參與比率</p> <p>三、提升私部門女性參與決策比例</p> <p>(一) 提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例</p> <p>(二) 提升農、漁會</p>			<p>申訴評議委員會、法規會、就業促進委員會、原住民族長期照顧小組。</p> <p>(二)待納入者(1個)：原住民族綜合發展基金管理會。</p> <p>(三)具特殊事由免納入者(5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)(上位組織法規範)、原住民族委員會(設置法源由法律位階組織法明定)、原住民族教育審議委員會(上位組織法規已明訂，自108年6月19日修正公布原住民族教育法，第7條規定召開原住民族教育政策會，已明訂任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一之規定)、訴願審議委員會(上位組織法規範)。</p>	

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>女性會員、選任人員及總幹事所占比例</p> <p>(三)提升公開發行上市櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。</p> <p>四、促進女性賦權與性別平等的預算</p>				

## 二、部會層級議題

### (一) 性別議題 1：編制具有原住民族性別平等意識之族語多元教材，利用網路媒體管道，提供族人與一般國人習知具原住民族性別平等相關傳統知識管道

#### 1. 重要性

- (1) 臺灣為南島語族國家之一，南島語系計 1,200 餘種語言，大致可劃分為 10 大支系，臺灣南島語即涵蓋了其中的 9 大支系，此即說明臺灣南島語在整個南島語發展史皆扮演十分重要的角色，更譽為臺灣送給全世界最美的禮物。語言涵蓋一個民族的知識體系、歷史記憶，亦是文化的根本與乘載體，因此臺灣原住民族語更是臺灣重要的文化資產，透過學習族語的過程，漸進地探究每個字句的原住民族文化內涵。
- (2) 本會為推動原住民族語言之保存與發展，於 106 年 6 月 14 日頒布實施原住民族語言發展法，賡續推動及新增規劃各項措施及法規，其中族語教材之編制，即為語言發展重要基石之一，更為傳承原住民相關傳統知識及性別平等意識之重要載具。

#### 2. 現況與問題

- (1) 本會為保存及傳習原住民族語言，編製族語教材，及建置族語資料庫，為能使一般族人及國人習知原住民族語言詞彙、例句等內容，透過設立原住民族語 E 樂園之網站平台，以增加學習族語及文化之可近性及廣度。
- (2) 除原住民族語言詞彙及例句等紙本教材外，網站亦置有動畫、繪本、線上遊戲等多項媒體教材，惟有關具有原住民族性別平等相關傳統知識散布於該等教材中，若能綜合彙編具性別平等意識之族語教材，將具有原住民族性別平等之指標性意義。

#### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
增加學習 具原住 民族性 別平等 相關傳 統知識	一、績效指標：綜合彙編具 性別平等意識之族語教 材。 二、期程及目標值： 108年：彙編4件教材。 109年：彙編4件教材。 110年：彙編4件教材。 111年：彙編4件教材。	彙編具 性別平 等意識 之族語 教材	綜合彙編具性別平等意 識之族語教材，透過原住 民族族語 E 樂園網路平 台，將教材以紙本或多媒 體方式呈現，提供族人及 一般國民學習相關知識 之管道。

## (二) 性別議題 2：提升原住民職業訓練參與之性別平等

### 1. 重要性

配合本會產業發展政策、就業市場需求及原住民族就業狀況調查，針對原住民想要（再）參加政府或民間機構所辦理之職訓項目，訂定原住民職業訓練計畫，俾利訓後媒合就業機會，提升職業訓練成效。

### 2. 現況與問題

- (1) 本會因應產業及就業市場之需求與政策發展，訂定年度原住民職業訓練運用計畫，106 年度計核定補助 21 個單位，開設 31 班，訓練計畫類型分為訓用合一計畫、在職訓練計畫及考照訓練計畫等 3 種類型，參加職訓總人數共計 628 人，女性人數計 439 人(占 69.9%)、男性人數計 189 人(占 30.1%)，性別百分比差距為 39.8%，不同性別間具顯著差距。
- (2) 初步探究，男性多為家計負擔者，已有從事之職業，且多數已具從事職業者，將職業訓練視為擬投入「新職業(場)」的準備訓練，忽略職訓亦具備提昇原從事職業之工作職能的效益，因而參訓人數較低。未來將針對男性參與職訓人數較低部分，進行原因分析研究，並適時調整各類職訓課程，提高男性參與職訓的比例，增加競爭力與第二技能。另為提升現職工作所需職能之功效，規劃相關宣導以破除男性在職者對於職業訓練之錯誤印象。

### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法
------	--------	----	------

	(含期程及目標值)		
提升原住民族職業訓練不同性別者的參訓機會	一、績效指標：縮短原住民族職業訓練不同性別參訓者之百分比差距。 二、期程及目標值： 108年:39%。 109年:38.5%。 110年:38%。 111年:37.5%。	調整符合性別差異需求的原住民族職業訓練課程	因應產業及就業市場、族人之需求與政策發展，訂定年度原住民族職業訓練運用計畫用途主軸，並結合各部會相關資源，針對課程與結訓後發展進行探究，適時調整各類職訓課程內容，縮短原住民族不同性別比率差距，共同推動多元化課程；另規劃相關宣導以破除男性在職者對職業訓練之錯誤印象。

### (三) 性別議題 3：提升任一性別族人，擁有平等的政策性金融貸款使用機會。

#### 1. 重要性

運用原住民族綜合發展基金各項貸款措施（含經濟事業貸款、青年創業貸款及微型經濟活動貸款），以協助族人創業、解決經營事業、或生活週轉的資金短缺問題，藉由不同性別在政策性貸款中核貸結果，以瞭解並持續縮短不同性別的金融近用權之差距。

#### 2. 現況與問題

(1) 歷年原住民族綜合發展基金核貸件數之性別百分比差距：

年度	經濟事業貸款		青年創業貸款		微型經濟活動貸款		總計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
104	63.44%	36.56%	46.15%	53.85%	47.01%	52.99%	47.72%	52.28%
百分比差距	<b>26.88</b>		<b>7.69</b>		<b>5.98</b>		<b>4.55</b>	
105	54.90%	45.10%	52.94%	47.06%	55.8%	44.2%	50.19%	49.81%
百分比差距	<b>9.8</b>		<b>5.88</b>		<b>11.6</b>		<b>0.37</b>	
106	59.26%	40.74%	46.27%	53.73%	50.48%	49.52%	51.08%	48.92%
百分比差距	<b>18.52</b>		<b>7.46</b>		<b>0.97</b>		<b>2.16</b>	
107	67.98%	32.02%	53.06%	46.94%	48.92%	51.08%	50.86%	49.14%

年度	經濟事業貸款		青年創業貸款		微型經濟活動貸款		總計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
百分比差距	35.96		6.12%		2.16		1.73	

(2)查 107 年度各項貸款預算總額度為新臺幣 5.5 億元整 (包括經濟產業貸款及青年創業貸款 2 億、微型經濟活動貸款 3.5 億元),截至 107 年 10 月份為止總核貸件數男性計 941 件佔 50.86%,女性計 909 件佔 49.14%,百分比差距為 1.73。

(3)次查原住民族綜合發展基金各項貸款核貸件數之性別百分比差距為「經濟事業貸款」及「青年創業貸款」差距較大,總體百分比差距較小,未來將縮小「經濟事業貸款」百分比差距為目標,以縮短不同性別族人使用政策性金融貸款之差距。

### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提升原住民族經濟事業貸款不同性別者的核貸機會	<p>一、績效指標:原住民族綜合發展基金經濟事業貸款核貸件數之性別百分比差距。</p> <p>二、期程及目標值: 108年:30%。 109年:25%。 110年:21%。 111年:18%。</p>	<p>一、追蹤各類別貸款之需求與辦理成果,據以滾動式修正貸款相關規定及訂定次年度原住民族綜合發展基金業務目標。</p> <p>二、未來將針對任一性別之貸款成果較低者進行原因分析探究,適時調整各類貸款額度及宣導方式,落實性別平等。</p>	<p>一、追蹤並統計不同性別者之金融貸款需求以及申貸結果,後續將針對任一性別之貸款成果較低者,進行原因探究,據以調整各類貸款額度及宣導方式,以落實性別平等之目標。</p> <p>二、輔導原住民女性創業及建構友善創業貸款機制,促進女性經濟自主。</p>

## 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。