

**CEDAW 第 3 次國家報告第 33 點結論性意見與建議各權責機關之回應表**

33a 主辦：各部會 P. 1

33b 主辦：各部會 P. 4

33c 主辦：教育部 P. 5、勞動部 P. 6、衛福部 P. 7、內政部 P. 9、農委會 P. 9、經濟部 P. 14、金管會 P. 14、原民會 P. 14

點次	結論性意見	主/協辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程
33(a)	33(a) 確保有效落實現有措施以進一步增加女性於政治及公共參與之代表性，特別是在各層級之決策以及公私機構、企業中的領導職位；	主辦：內政部	一、有關政治團體部分，政治團體輔導之法源依據原係人民團體法第 9 章特別規定，各團體得依民主原則自行運作，政府歷來均未就其組成方式予以限制或要求定期陳報，爰無法確切掌握女性參與程度及政黨對促進女性參政之資源投入程度。另政黨法業於 106 年 12 月 6 日公布施行，其中規定政治團體應於該法施行後 2 年內轉換為政黨或解散，並延續人民團體法揭示之民主原則，尊重政黨自主運作，未強制其是否應有選任人員及其性別比例；惟政黨如領取補助，應將部分經費用於政黨人才培育。 二、有關社會團體部分，現行人民團體法未來規劃改採三法分立，擬由政	一、輔導各主要政黨將政黨補助金用於提升女性參政之機會與能力，並請領取補助金之政黨每年定期提報補助金使用計畫。 二、向各政黨宣導性別平等觀念，並鼓勵政黨辦理女性培力課程，以促進女性參政。 三、研議是否將政黨選任人員之性別比例原則納入政黨法修法。考量集會	一、過程指標：輔導政黨定期提報補助金使用計畫，鼓勵其提升女性參政機會。  二、過程指標：每年向政黨宣導性別平等觀念達 3,000 人次以上。  三、結構指標：滾動檢討政黨法	一、中期：110-111 年  二、中期：110-111 年  三、長期：111 年以後

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
			<p>黨法、社會團體法(草案)及職業團體法(草案)取代，其中社會團體法(草案)已規劃將社會團體之設立由「許可制」改採「登記制」，故未來社團職員選任、聘任尊重團體自治，且部分團體基於不同之結社目的，於團體名稱或章程明示其會員之性別限制(如女法官協會、婦女協會、女性領導人協會、男校或女校校友會等)，故造成社會團體理、監事性別比例有所落差。</p> <p>三、有關職業團體部分，係由同一行業之工廠、公司行號、團體或同一職業之從業人員所組成之團體，因工業、商業及自由職業團體之屬性不同，部分產業本身即存在性別比例失衡現象，進而影響整體會員之性別比例(如船長公會多為男性；護理師/護士公會多為女性)。另職業團體屬高度自主管理之組織，且團體選任人員(理事、監事)係經由會員大會以選</p>	<p>結社自由受憲法保障，且現行政府對人民團體之輔導亦朝開放、自治、最小限制等方向，對於是否應以法律明確規範各團體內部選任人員之方式及其比例，將提報政黨審議會討論，並適時召開座談會及公聽會等蒐集社會各界意見，俟凝聚相當共識後再行檢討修法。</p> <p>四、修訂「全國性社會團體績效評鑑要點」，納入選任之理事、監事任一性別不低於三分之一者及於章程中訂定</p>	<p>四、結構指標：完成修訂「全國性社會團體績效評鑑要點」。</p>	<p>四、短期： 108-109 年</p>

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
			<p>舉方式所產生，團體理事、監事之性別比例，相當程度係反映其整體會員之性別比例。</p>	<p>理事、監事任一性別不低於三分之一者，分別予以加分之規定，並就獲獎者給予獎勵。</p> <p>五、修訂「內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點」，團體於章程中訂定理事、監事任一性別不低於三分之一者，將予以加分，以增加女性公共參與機會。</p> <p>六、每年於辦理社會團體研習活動中，納入提升女性領導或決策意識之相關課程。</p>	<p>五、結構指標：完成修訂「內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點」。</p> <p>六：過程指標：108 年社會團體會務研習活動納入性別平等相關課程。</p>	<p>五、短期： 108-109 年</p> <p>六、短期： 108-109 年</p>
		<p>主辦： 衛福部</p>	<p>一、查 107 年 10 月底本部科長級以上主管計有 96 人，其中女性 67 人，</p>	<p>一、本部科長級以上女性主管將近 7</p>	<p>一、維持本部科長級以上女性主管</p>	<p>賡續辦理</p>

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
			<p>女性比例為 69.79%，已達女性參與之代表性。</p> <p>二、女性醫師與醫療專家學者在行政機關之臨床醫學與衛生行政領域比例略偏低，宜提供友善環境以保障女性參與決策之權利。</p>	<p>成，本部將持續關注女性主管人員比例。</p> <p>二、本部醫事審議委員會(醫療資源小組)業務內容攸關醫界權益，持續秉持女性委員比例達三分之一原則辦理委員聘任作業。</p>	<p>比例性別衡平原則。</p> <p>二、結構指標：醫事審議委員會(醫療資源小組)之女性委員比例達三分之一</p>	
33(b)	33(b) 於公共、政治及經濟決策中經選舉及指派所產生之職位上，加速女性充分的參與，包括透過採用更有效的暫行特	內政部	資料同第 25d			

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
	別措施， 如法定配 額，以符 合 CEDAW 第 4 條 第 1 段 以及 CEDAW 委 員會第 25 號和 第 23 號 一般性建 議；					
33(c)	33(c) 採 取特定措 施，包括 暫行特別 措施，以 促進身心 障礙女性 及其他不 利處境群	主辦： 教育部	一、教育部特殊教育諮詢會設置辦法明定應置委員 21 至 25 人，由部長擔任召集人，其餘包括委學者專家、教育行政人員、學校行政人員、全國性教師組織代表，任一性別委員應占委員總數三分之一以上，惟未特別明定女性身心障礙者為必要委員。第 11 屆特殊教育諮詢會聘有委員 25 人，任期自 106 年 8 月 1 日起至 108 年 7	一、教育部特殊教育諮詢會新聘之委員，至少有一位女性身心障礙者。 二、將依暫行特別措施會議決議，於本屆「績優身心障礙運動選手及其有功教練獎勵審查	結構指標： 一、「教育部特殊教育諮詢會」於本屆委員屆期時至少聘用一名身心障礙女性委員。 二、「績優身心障礙運動選手及其有功教練獎勵	一、短期： 108 年 8 1 日  二、短期： 108 年 10 月 15 日

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
	體女性於 決策職位 上之代表 性。		<p>月 31 日止，包含一名女性身心障礙委員。</p> <p>二、教育部體育署依據「績優身心障礙運動選手及其有功教練獎勵審查會設置及審議要點」規定設置「績優身心障礙運動選手及其有功教練獎勵審查會」(簡稱獎審會)，獎審會置委員 9 人至 11 人，其中 1 人為召集人，由體育署署長就體育署全民運動組組長或副組長擇一派兼之，其他委員，由本署署長就學者專家、社會公正人士、教練、其他機關及本署代表聘(派)兼之。目前獎審會為第 9 屆，計有委員 11 人，其中有 5 位女性，任期為 106 年 10 月 15 日至 108 年 10 月 14 日。</p>	<p>會」委員屆期時至少聘用一名身心障礙女性委員。</p> <p>三、「教育部特殊教育學生鑑定及就學輔導會」已依性別比例組成，委員會將依行政院建議，於屆期時至少聘用一名身心障礙女性委員，以實踐女性身心障礙者權益保障。</p>	<p>審查會」於本屆委員屆期時至少聘用一名身心障礙女性委員。</p> <p>三、「教育部特殊教育學生鑑定及就學輔導會」將依行政院建議，於屆期時至少聘用一名身心障礙女性委員。</p>	<p>三、短期： 108 年 8 月</p>
		主辦： 勞動部	<p>為促進身心障礙者就業，以扶助其公平參與社會生活機會，勞動部設置促進身心障礙者訓練與就業推動小組，目前為第三屆委員，計有 9 名中央及地方機關代表、身心障礙者團體代表</p>	<p>修正促進身心障礙者訓練與就業推動小組設置要點，至少聘任一位身心障礙者女性擔任委</p>	過程指標	短期

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
		主辦： 衛福部	<p>7 名(女性為 2 名)及專家學者 4 名，其中身心障礙者為 2 名(男性)。</p> <p>據本部身心障礙者公民參與機制研究分析，以性別為例，女性障礙者擔任各級政府身障委員會的比例並未受到任一性別不得少於三分之一的保障。</p>	<p>員。</p> <p>一、依據本部身心障礙者權益保障推動小組設置要點第四條規定略以：「…第一項委員，身心障礙者或其監護人代表及民間相關機構、團體代表如為身心障礙者，其單一性別亦不得少於身心障礙者委員總數三分之一。」為強化該小組之代表性，目前本部於遴聘委員時均請各目的事業主管機關、民間相關機構及團體等優先推派身心障礙者為代表，本</p>	<p>過程指標：</p> <p>一、透過公民參與機制了解女性身心障礙者參與公共政策之現況。</p>	<p>一、短期(2 年以內)：至少有 1 名女性身心障礙者擔任本部身權小組或身心障礙福利機構評鑑諮詢小組委員。</p>

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
				<p>部亦優先遴聘其擔任本部身權小組委員。</p> <p>二、依據本部 106 年度身心障礙機構評鑑實施計畫，評鑑諮詢小組置委員 13 至 19 人，其中 1 人為召集人，由業務主管機關兼任，其餘委員由各級主管機關及其他相關機關、身心障礙福利相關領域或學者專家、身心障礙者團體及家屬團體、績優身心障礙福利機構各聘代表組成，且各款代表總數不得逾委員總人數三分之一。</p>	<p>二、優先遴聘女性身心障礙者擔任本部身權小組委員、及身心障礙福利機構評鑑諮詢小組委員。</p>	<p>二、中、長期(2-4 年): 本部身權小組(預計 109 年改選)及下一屆身心障礙福利機構評鑑諮詢小組委員(預計 108 年改選)至少各有 2 名女性身心障礙者擔任委員。</p>

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
		內政部	<p>一、新住民女性於政治及公共參與率較低，以致其於決策職位上之代表性較為不足，相關意見無法獲得充分表達，可能導致政府施政作為與新住民實際需求有所落差。</p> <p>二、行政院新住民事務協調會報第 2 屆民間團體代表委員共計 10 人，其中新住民女性計有 4 人(占 40%)；內政部新住民發展基金管理會第 2 屆民間團體代表委員共計 11 人，其中新住民女性計有 4 人(占 36.4%)。</p>	<p>一、辦理行政院新住民事務協調會報及新住民發展基金管理會委員選任時，優先推選新住民女性擔任民間團體代表委員，以加強保障新住民女性之權益。</p> <p>二、辦理「新住民家庭教育及法令宣導方案」，並研議新增有關提升決策及領導能力等課程或專班，以期強化新住民女性參與公共決策之能力。</p>	<p>過程指標：新住民事務協調會報及新住民發展基金管理會委員，其中新住民女性代表占所有民間團體代表比例達1/3以上。</p> <p>結果指標： 108 年度新住民家庭教育及法令宣導達 5,000 參與人次，其中 50%以上為女性。</p>	<p>短期： 109年以前</p> <p>短期： 109年以前</p>
		農委會	<p>一、農會為我國農業發展上重要之農民團體，係以從事農業生產者為其農會會員組成分子，而我國家庭農場傳統上大都習慣男主外，由家中男性</p>	<p>一、農委會鼓勵漁村女青從漁或接承家業，加入漁業產銷班體系共同創</p>	<p>一、結果指標：女性班長及會員達到 40%以上。</p>	<p>一、長期： 持續辦理。</p>

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
			<p>代表加入農會會員，因此，導致農會會員性別結構不均衡，女性參與機會受到侷限，大約占三分之一，即女性會員人數不到男性會員人數的一半。但事實上，隨著鄉村勞動人口外移及兼業比率的持續增加，農村婦女已成為農場勞力不可忽視的供應者，因此，提升農村婦女在農產品產銷、農村建設等方面之決策影響力將有助於農業發展。</p> <p>二、為提升農會決策層級女性比率，農委會已於「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」增訂就選任人員女性比率較高之農會列為優先考量補助對象之規定，鼓勵農會重視女性選任人員性別比例；並於農會考核辦法增訂推動性別平等工作之獎勵措施，以促進農會重視性別平等推廣工作，107 年截至 9 月底共補助 7 間農會，因本規定受益之農會共計 5 間。</p>	<p>業，並修改「漁業產銷班漁事推廣補助計畫」增列加分項目，優先補助產銷班班長為女性或女性班員比率達 50% 以上之漁業產銷班，鼓勵女性擔任班長幹部，逐漸提升女性班長與班員的人數與比例，增加女性就業機會及管理經營能力。</p> <p>二、</p> <p>1. 持續辦理相關宣導措施，以提高女性會員參與農會決策之意願；辦理農會人員訓練講習，藉由適當場合鼓勵農村</p>	<p>二、結構指標：農會選任人員性別落差縮小比率(以選任人員男、女性別占全體人員比率相減所得之比率差異值)由 108 年 88.5 % 降低至</p>	<p>二、中期：110 年以後。</p>

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
				<p>婦女積極參選農會選任人員，同時針對農會理事長、常務監事及總幹事集會與業務檢討會場合，持續說明性平觀念，以改變農會決策人員思維。</p> <p>2. 農委會已檢討相關規定，尋找解決策略，並尋求農會界的共識，以提升農會決策層級女性比率，未來將加強宣導，希望提升110年度屆次改選後農會女性選任人員比率。</p> <p>3. 農會選任人員每</p>	110年81.3 %。	

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
				<p>4 年屆次改選，農會選任人員性別落差縮小比率(以選任人員男、女性別占全體人員比率相減所得之比率差異值)由 108 年 88.5 % 降低至 110 年 81.3 %。</p>		
		<p>主辦： 農委會</p>	<p>一、經查 106 年底漁會團體會員性別統計顯示，漁會男女會員比例接近 1:1，惟女性會員擔任理事、監事及會員代表比例分別為 3.5%、8.2% 及 11.6%。</p> <p>二、農會為我國農業發展上重要之農民團體，係以從事農業生產者為其農會會員組成分子，而我國家庭農場傳統上大都習慣男主外，由家中男性代表加入農會會員，因此，導致農會</p>	<p>一、</p> <p>1. 於各區漁會年度會員代表大會中，發送性別平等相關文宣品，鼓勵漁會女性會員擔任選任人員。</p> <p>2. 110 年新任理事長、常務監事及總幹事職前訓練，安排性平課程。</p>	<p>一、</p> <p>1. 過程指標： 108 年：20 區漁會 109 年：20 區漁會</p> <p>2. 過程指標：安排性平課程 1 場次。</p>	<p>一、1. 中期：109 年 12 月 31 日前完成。</p> <p>2. 中期：110 年 4-12 月。</p>

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
			<p>會員性別結構不均衡，女性參與機會受到侷限，大約占三分之一，即女性會員人數不到男性會員人數的一半。但事實上，隨著鄉村勞動人口外移及兼業比率的持續增加，農村婦女已成為農場勞力不可忽視的供應者，因此，提升農村婦女在農產品產銷、農村建設等方面之決策影響力將有助於農業發展。</p>	<p>二、 1. 持續辦理相關宣導措施，以提高女性會員參與農會決策之意願：辦理農會人員訓練講習，藉由適當場合鼓勵農村婦女積極參選農會選任人員，同時針對農會理事長、常務監事及總幹事集會與業務檢討會場合，持續說明性平觀念，以改變農會決策人員思維。 2. 農會選任人員每 4 年屆次改選，農會選任人員性別落差縮小比率（以選任</p>	<p>二、結構指標：農會選任人員性別落差縮小比率（以選任人員男、女性別占全體人員比率相減所得之比率差異值）由 108 年 88.5 % 降低至 110 年 81.3 %。</p>	<p>二、中期：110 年以後。</p>

1/4 第 3 場會議討論資料(33 點)

點次	結論性 意見	主/協 辦機關	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時 程
				人員男、女性別占全體人員比率相減所得之比率差異值)由 108 年 88.5 % 降低至 110 年 81.3 %。		
		主辦： 經濟部	資料同第 25			
		主辦： 金管會	資料同第 25			
		主辦： 原民會	資料同第 25			