

CEDAW 第 3 次國家報告第 25 點結論性意見與建議各權責機關之回應表

25a 主辦：性平處 P. 1

25b 主辦：各部會 P. 2

25c 主辦：性平處 P. 14、各部會

25d 主辦：各部會 P. 50

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
24 25 (a)	25. 審查委員會建議政府： (a) 根據 CEDAW 第 4 條第 1 段與 CEDAW 委員會第 25 號一般性建議，採取行動加強對暫行特別措施的理解，以作為加速實現公約內所有領域中女性實質平等的	主辦：性平處	<p>一、我國已推動的暫行特別措施，包含憲法增修條文及地方制度法分別訂有不分區立法委員及縣市議員之婦女保障比例及名額，與行政院所屬任務編組委員會任一性別比例不少於三分之一原則，均提高女性參與機會。</p> <p>二、目前雖已推動前述暫行特別措施，但並未普遍運用，其他領域進展仍相當緩慢，審查委員會建議在公部門及政治領域之女性代表方面，以及自遭受交叉及多重歧視之不利處境群體之女性(如農村、偏遠地區、身心障礙、原住民、高齡、移民、同性戀、雙性戀、跨性別女性)方面，仍應採用暫行特別措施。</p>	<p>一、為落實推動暫行特別措施，本院於 107 年 11 月 7 日召開暫行特別措施專案會議，由性平處提供 24 項建議，以及部會自行規劃 8 項暫行特別措施，供各部會參考運用暫行特別措施。</p> <p>二、於 109-110 年 CEDAW 教育訓練及宣導計畫中安排「暫行特別措施」課程，加強對暫行特別措施的理解。</p>	<p>一、過程指標：透過暫行特別措施專案會議，討論形塑各機關之暫行特別措施。</p> <p>二、過程指標：辦理種子人員訓練 1 場次，約 100 人參與。</p>	<p>一、短期：107 年 12 月 31 日前。</p> <p>二、中期：110 年 12 月 31 日前。</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
	必要策略，特別是不利處境群體之女性；					
25 (b)	25 (b) 於女性代表不足或仍居不利處境的領域中施行新的暫行特別措施，如針對目標對象之招募、雇用、升遷及配額和具時程表之人數目標，包括提高教育領域中資	教育部	<p>一、相關性別統計與分析：</p> <p>(一) 依據教育部統計，103 至 106 年國小女教師比例為 70.5%至 71%；103 年至 106 年女性一級行政主管比率為 46.6%至 49.4%，約占一半；103 年至 106 年國小女校長比率為 33.2%至 34.4%，約占三分之一。</p> <p>(二) 103 至 106 年國中女教師比率為 68.6%至 69.1%；103 年至 106 年女性一級行政主管比率為 49.5%至 52%，約佔一半；103 年至 106 年國中女校長比率為 29.8%至 30.5%，逐步接近三分之一。</p> <p>(三) 103 至 106 年高級中等學校女教師比率為 57.9%至 58.2%；103 年至 106 年女性一級行政主管比率為 43.1%至 45.2%，接近一半；103 年至 106 年高級中等學校女校長比為</p>	<p>一、現行高級中等學校校長遴選由各遴選委員就候選人資經歷、參與遴選學校之經營理念及未來校務發展計畫等，依其代表性及專業性綜合考量後，獨立行使投票權，係以合議制之遴選委員會遴選校長。遴選會之組成已有性別比例規範，現行遴選機制已落實女性參與之代表性。</p> <p>二、教育部國教署將於相關會議提案，請各地方政府教育局處，以女性教師比例</p>	<p>一、過程指標：各國立大學遴委會之組成，任一性別委員，符合占委員總數 3 分之 1 以上之規定。</p> <p>二、過程指標： (一) 落實校長遴選會之組成依性別比例規範組成。 (二) 於相關會議提案，請各地方政府教育局處，研議提高女性同仁參與主任及校長甄選任行政職比例之具體策略。 (三) 請地方政府</p>	<p>一、中期：109 年 12 月 31 日</p> <p>二、 (一) 短期：108 年 12 月 31 日 (二) 短期：108 年 12 月 31 日 (三) 中</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
	深管理階層及決策職位的女性代表性和增加女性教授、女性外交人員及公私企業內高層女性管理職的人數；		<p>19.5%至 20.9%，女性比率逐年微幅提升，大約占五分之一。</p> <p>二、查各級學校校長資格規定於「教育人員任用條例」(第 4~10 條)等法令中，大多須具備擔任教師、一級主管、副教授或教授等職務若干年資歷；遴選程序另以其他法令規定，國民中小學校長候選人須為經公開甄選且儲訓合格者，其他等級學校之校長遴選委員會得就候選人產生方式及遴選基準進行審議。</p> <p>三、國立大學校長遴選屬競爭型制度，以校長遴選委員會(以下簡稱遴委會)係合議制，提升女性校長比例，宜藉由落實女性代表之參與機制加以實現。</p> <p>四、103 至 106 年大專校院女教師比率為 35.2%至 36%，副教授女性比率為 33.9%，教授女性比率為 22.2%；103 年至 106 年女性一級行政主管比率為 23%至 25.7%，約四分之一；103 年至 106 年大專校院女性校長比率為 5.9%</p>	<p>及女性擔任行政職比例現況，研議提高女性同仁參與主任及校長甄選任行政職比例之具體策略(例如調整主任及校長候用人員甄選積分審查認定標準之特殊加分或錄取名額之性別比例等措施)。</p> <p>三、教育部將請地方政府針對提升高級中等學校女性校長之做法研提具體作法策略及提供意見。</p> <p>四、地方政府重視校長及一級主管性別比例合理性，未來列為一般性補助款考核指標。</p> <p>五、大學法第 9 條訂定之國立大學校長遴</p>	<p>針對提升高級中等學校女性校長之做法研提具體作法策略及提供意見。</p> <p>(四)地方政府重視校長及一級主管性別比例合理性，未來列為一般性補助款考核指標。</p> <p>(五)將大專校院女性教師及女性一級主管比率之提升，自 109 年起納入私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。</p> <p>(六)校長或教務長等會議上配合</p>	<p>期：109 年 12 月 31 日</p> <p>(四)中期：109 年 12 月 31 日</p> <p>(五)長期：112 年 12 月 31 日</p> <p>(六)短期：</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>至 10.8%，雖呈逐年提升趨勢，惟女性比率仍明顯偏低，僅約十分之一。</p> <p>五、為改善高等教育階段女性校長比率偏低現象，本部（人事處）於 2009 年 9 月研編「性別友善—校長遴選提問原則」，強化校長遴選委員會口試評選人員性別平等之意識、規劃訂定提問原則，促進遴選委員與口試評選者具有性別平等認知，於同年 12 月函送國立大專校院，提供遴選委員參考使用；並於 2011 年修訂「大學法」第 9 條第 4 項，規定各校校長遴選委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。</p>	<p>選委員會組織及運作辦法第 2 條第 4 項規定，遴委會任一性別委員應占委員總數 3 分之 1 以上。依前開規定，各國立大學遴委會之組成，任一性別委員應占委員總數 3 分之 1 以上，以落實女性參與之代表性。</p> <p>六、為提升教育領域中資深管理階層及決策職位的女性代表性和增加女性教授人數比率，各校執行情形，將自 109 年起納入私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。</p> <p>七、於校長或教務主管會議宣導各校應持</p>	<p>本部性別平等教育委員會宣導，針對目標對象之招募、雇用、升遷及配額能達到性別平等發展，以達性別地位之實質平等，並建立性別平等之教育環境。</p>	<p>108 年 12 月 31 日</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>續宣導及推動性別平等教育理念，針對目標對象之招募、雇用、升遷及配額能達到性別平等發展，促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，推動性別平等教育工作，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。並請各校務必配合性別平等相關法規辦理。</p>		
		<p>主辦： 內政部</p>	<p>一、中央警察大學資深管理階層及決策職位以各學系系主任為主，並須具有副教授以上資格。查該校目前具有副教授以上資格者共計 100 人，其中女性計 20 人(占 20%)；另於兼任系主任之 13 人中，女性計 4 人(占 30.1%)，爰女性系主任占所有系主任之比率，高於女性副教授以上資格占所有副教授以上資格者之比率。此外，該校教師</p>	<p>提升中央警察大學女性教授聘任比率，於辦理新聘教師甄選作業時，如應試者各項能力評分相當，優先錄取女性應試者，以逐步提高女性教授占全體教授比率。</p>	<p>結果指標： 中央警察大學女性教授占全體教授之比率 5 年內(112 年)提高 1%，10 年內(117 年)提高 3%。</p>	<p>長期： 111 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>現有 138 人，其中女性 31 人(占 22.5%)，於 138 位教師中包含教授 62 人，其中女性計有 11 人(占 17.7%)，爰存在女性教授占全體教授比率低於女性教師占全體教師比率之情形。</p> <p>二、臺灣警察專科學校教師現有 36 人，其中女性計有 14 人(占 38.9%)；另於 36 位教師中包含教授 3 人，其中女性計有 1 人(占 33.3%)，已符合任一性別比率達 1/3 原則。</p>			
		主辦：勞動部	<p>一、101 年至 103 年期間，女性擔任工會理事、監事之比例呈現逐年成長趨勢，而自 103 年度起均維持在 30% 以上的比例。工會部分尚難適用強制推行三分之一性別比例之規定，須透過培育訓練活動加強提升女性領導能力及提高參與工會會務，以改善女性決策參與比例。</p> <p>二、本部駐外人員員額 2 位，目前實務上男性及女性各 1 位，達到各 50% 之性別比例。</p>	<p>一、加強工會會員及幹部之性別意識培力。</p> <p>二、成立女性領導力培訓專班，結訓人員納入優先幹部、相關委員之建議名單。</p> <p>三、於相關工會補助要點中，將工會理事、監事之性別比例列為補助金額之加分項目。</p>	過程指標	<p>1. 中期</p> <p>2. 配合駐外人員遷調時程辦理。</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
				四、於選任駐外人員時加註性別比例建議。		
		主辦：外交部	<p>一、性別平等已成為公部門主流思維。為確保資源分配合理性，讓任一性別受益，此為國際潮流所趨，也是社會文明進步的象徵。</p> <p>二、外交特考自 54 年起開始招考女性，惟錄取名額設限，54-84 年間每年錄取 13 至 51 名女性，錄取率約為 12%。85 年起取消錄取名額限制，女性比例逐年提高，近年更有錄取女性同仁多於男性情形。目前本部女性科長 58 人已高於男性 51 人。</p> <p>三、本部目前女性館長 10 位，佔全體館長比率為 9%，與外交特考 54-84 年間女性錄取率相近，顯示女性館長比例較低係因 84 年之前外交特考對女性錄取人數設限所致。惟近年駐外人員女性比例 33.7%，其中簡任佔 15.3%，人數及比例均逐年提高，本部未來女性館長人數必定逐步成長。</p>	<p>一、辦理中高階主管培訓時，女性參訓人員以達三分之一以上為原則。</p> <p>二、辦理駐外人員陞遷作業時，提供現有女性簡任官比例及駐外館長女性比例資料，供長官參考。</p>	過程指標：推動女性簡、薦任主管人員比例逐年增加 2%，以達到佔主管職三分之一的目標。	一、本部近年男、女外交人員比例已逐漸達成平衡，為進一步提升女性外交人員擔任管理職比例，將設定逐年提升女性簡、薦任主管人數比例，期藉由增加女性簡、薦任主管

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：法務部	<p>一、本部調查局現有駐外人員計 25 人，女性比例佔 20%，目前僅有 1 個駐地派駐 2 人，其餘駐地均只派駐 1 人，因轄區幅員廣大，且經常需於夜間訪聯對等機關人員、友我人士等，而在亞洲地區更須與對等機構協同偵辦毒品販運、追緝外逃通緝犯等任務，具高度危險性顧慮。故女性同仁對於具危險顧慮或偏遠落後地區通常較無報名意願。</p> <p>二、本部調查局目前派任 2 人之駐外管處均為男性，其中 1 人始於本(107)年 7 月間派任。因本局駐外人員任期為 4 年，需依任期屆滿時間辦理遴選作業。</p>	<p>未來辦理派駐 2 人以上駐外館處接任人員遴選作業時，鼓勵女性同仁報名，當報名人員各項表現優異程度相當時，將考量以女性優先，期於 111 年 7 月前達成「駐外館處有派駐 2 人以上者，任一性別比例需達三分之一」之目標。</p>	<p>過程指標： 駐外館處有派駐 2 人以上者，任一性別比例需達三分之一。</p>	<p>人數，進而實現女性外交人員擔任管理職比例上升的目標。</p> <p>中期</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
		主辦：農委會	<p>一、107 年農業主管機關所屬派駐海外人員共 9 位，派駐國外人員出缺時，係經公開甄選遴派，其中簡任女性 1 位及薦任 1 位(占 22.2%)，較 106 年之女性駐外人員增加 1 位(占 12.5%)。</p> <p>二、行政院於 107.11.07 會議決議：駐外館處有派駐 2 人以上者，繼續列管。查農委會目前有美國、日內瓦及日本等地派駐人員為各 2 人，計 6 人，其中女性 1 名，占 16.7%。</p>	未來擬於駐外人員出缺時，提供誘因並加強宣導。	結果指標。	長期：持續辦理(需於駐外人員出缺時加強宣導)。
			衛福部未回駐外人員			
		主辦：經濟部	<p>一、本部所屬事業進用新進員工係依據「國營事業管理法」第 31 條規定以公開甄試方式行之，職位升遷或轉換工作之職位變動則依相關規定辦理，均未設有性別之限制條件。</p> <p>二、因電、油、糖、水等各事業產業特性，工作類別多以理工類科為主，爰女性員工比例普遍偏低，約僅佔全體員工之 12.5%至 28.6%，造成女性主管占全體主管人員之比例也偏低。</p>	改善職場工作環境、保障女性員工權益，以提高女性報考比例及員工人數。再根據能力盡量拔擢女性擔任管理職，逐步提高女性主管比例。	<p>一、過程指標：</p> <p>(一)108 年：由本部所屬國營事業成立工作圈，蒐集資料及分析探討女性員工及主管比例偏低之原因，並擬定因應對策。</p> <p>(二)將上開性別統計(分析)及所提出之因應對策</p>	中期：預計 108 年底前完成所屬國營事業女性員工及主管比例之資料分析；109 年後，針對分析結

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>提報本部性別平等專案小組審議。</p> <p>(三)109 至 111 年：執行因應對策及滾動檢討，並於每年 2 月底前提報上年度執行情形(成果)。</p> <p>二、結果指標：提高本部所屬事業女性員工占比，以逐步提高女性主管比例。</p>	<p>果，持續檢討及提出改善對策，並於每年 2 月底前提報上年度執行情形(成果)；</p> <p>預計於 111 年 12 月 31 日達成所屬國營事業女性主管占全體主管人員之比例較 107 年底提高 3%。</p>
		主辦：交通部	一、中華郵政公司： (一) 該公司透過人員訓練，及職務輪	一、持續透過各公司中高階人員年度訓練	一、過程指標：持續辦理各公司高	一、短期：持續

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>調方式，循序培育人才，目前中高階主管計 998 人，女性占 421 人，42.18%，已達三分之一性別比例。</p> <p>(二) 截至目前該公司董事計 14 人，女性占 4 人，29%、監察人 3 人，女性占 2 人，67%。</p> <p>二、桃園機場公司：</p> <p>(一) 該公司對於人才培育主要係針對人員所需之職能及專業核心能力，目前中高階主管計 76 人，女性占 16 人，21%。</p> <p>(二) 截至目前該公司董事計 13 人，女性占 1 人，8%、監察人 3 人，女性占 1 人，33%。</p> <p>三、臺灣港務公司：</p> <p>(一) 該公司對於二級主管辦理人才進階班訓練、一級主管辦理高階共識營，目前中高階主管計 294 人，女性占 78 人，27%。</p> <p>(二) 截至目前該公司董事計 22 人，女性占 5 人，23%、監察人 4 人，女性占 1 人，25%。</p>	<p>計畫積極培育，以提升決策職位之性別均衡。</p> <p>二、配合修正本部所屬國營事業 108 年度工作考成實施要點之評估指標，將董監事任一性別不少於三分之一原則納入。</p>	<p>階人員年度訓練。</p> <p>二、過程指標：將董監事任一性別不少於三分之一納入本部所屬國營事業年度工作考成實施要點之評估指標。</p>	<p>辦理。</p> <p>二、短期：自 108 年起。</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
		主辦：金管會	<p>一、截至 107 年 11 月 20 日止，金管會所轄中央存款保險公司，董事會成員 9 位，其中 4 位為女性，另監察人 3 位中，2 位為女性。中高級管理階層(11 職等(科長級)以上)職員計 75 位，其中女性 34 位，女性比率 45.33%，中高級管理階層中 15 職等(副總經理級) 2 位皆是女性。全公司職員 153 位，其中女性 75 位，女性比率 49.02%，爰中央存保公司尚無左列結論性意見中之女性代表不足或仍居不利處境之情形，故尚無需施行新的暫行特別措施。</p> <p>二、</p> <p>(一)為促進我國上市(櫃)公司董事會成員多元化，金管會業已督導證交所公司治理中心於公司治理評鑑指標納入有關董事會成員多元化之相關評鑑指標，包括「公司是否訂定董事會成員多元化之政策，並將多元化政策落實情形揭露於年報及公司網站?」、「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事?」及其加分項目「公司董事每一</p>	<p>一、無</p> <p>二、提升上市(櫃)公司女性董事所占比例。</p>	<p>一、無</p> <p>二、過程指標： (一)請證交所於 108 年研議於公司治理評鑑加分項目「若公司董事每一性別達董事會席次四分之一以上且至少包含一席女性獨立董事」</p>	<p>一、無</p> <p>二、中期：108 年至 109 年完成</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>性別達董事會席次四分之一以上且至少包含一席女性獨立董事」，以鼓勵上市(櫃)公司董事會多元化。</p> <p>(二)2017 年底上市(櫃)公司女性董事計 1,619 人，占 12.85%，相較男性董事計 10,971 人(占 87.14%)為低，仍需持續推動女性參與上市(櫃)公司之董事會。</p>		<p>增列每一性別三分之一之企業再予加重給分之可行性，並於 109 年研議將該指標由加分項目改列為占分項目之可行性。</p> <p>(二)請證交所於 109 年研議將「公司應訂定女性培育計畫，以提升女性決策參與」納入公司治理評鑑指標之可行性。</p>	
		主辦：財政部	<p>本部辦理國營事業董監事核派案件，除考量人選應符合「財政部派任公民營事業機構負責人經理人董監事管理要點」規定資格條件，並優先審酌其專業背景能否與事業業務屬性相符。此外，擔任國營事業董監事尚需負擔各項法定義務如申報財產等，須尊重其</p>	<p>將董(理)事任一性別不少於三分之一事項納入相關部會所屬國營事業年度工作考成實施要點評估指標，作為加分項目。</p>	<p>過程指標： 自 107 年度起於國營事業年度工作考成實施要點所列公司治理成效評估指標中明定「若公司董事任</p>	<p>短期：108 年 6 月 30 日前完成。</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
			擔任意願。本部賡續精進並落實現有措施以提升國營事業女性決策職位。		一性別達董事會席次三分之一以上且至少包含1席女性獨立董事」為加分項目。	
25 (c)	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	主辦：性平處	一、CEDAW 第 23 號一般性建議第 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。我國為提升女性參與公共事務之機會，於「性別平等政策綱領」明訂公部門推動三分之一性別比例原則，並督促政府積極運用相關政策與資源，促進私部門採行此原則。 二、為持續促進女性參與，2018 年本院將「提升公私部門決策參與之性別平等」列為重要推動之性別平等議題，除針對尚未達成三分之一性別比例者，持續督導各部會落實推動之外，並督促已達成三分之一性別比例者，朝向持續提升決策階層女性比率努力，由各部會訂定關鍵績效指標及具體做	一、研修性別平等政策綱領。 二、滾動修正性別平等重要議題-提升公私部門決策參與之性別平等，將任一性別不少於 40%納入目標及關鍵績效指標。	一、過程指標：完成性別平等政策綱領研修。 二、過程指標：完成性別平等重要議題-提升公私部門決策參與之目標及關鍵績效指標修正。	一、中期：109 年 12 月 31 日前 二、中期：110 年 12 月 31 日前

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
	中女性代表之上限；		<p>法，以強化我國女性參與公共事務決策機會，未來將配合性別平等重要議題滾動修正作業，將任一性別不少於40%納入議題目標及關鍵績效指標研議。</p> <p>三、另為符合國際性別平等潮流，並與聯合國 2030 年達到 50-50(Planet 50-50 by 2030) 之性別平等目標接軌，擬於修正性別平等政策綱領時，將上開三分之一性別比例原則向上提升比例納入研議。</p>			
		主辦：衛福部	<p>一、依原行政院婦女權益促進委員會(現為「行政院性別平等會」)94 年 7 月 25 日第 22 次委員會議決定略以，各部會所屬委員會委員組成之性別比例須達任一性別比例三分之一目標。</p> <p>二、98 年 12 月 22 日第 32 次委員會議決定略以，各機關主管之政府捐助之財團法人遴聘董監事之性別比例應依「任一性別比例不得低於三分之一」之原則進行檢討改善。</p>	<p>一、依行政院性別平等處 107 年 2 月 7 日性別平等重要議題研商會議決議，持續提升所屬委員會委員任一性別比例達 40%以上。</p> <p>二、於任務編組成立、更換委員及捐助之財團法人遴聘(更換)董監事時，檢視性</p>	逐年提升任務編組及捐助之財團法人遴聘董監事任一性別比例達 40%以上。	賡續辦理

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>三、行政院性別平等處 107 年 2 月 7 日性別平等重要議題研商會議決議，持續提升所屬委員會委員任一性別比例達 40%以上。</p> <p>四、截至 107 年 6 月止，本部 108 個任務編組及 10 個財團法人中，任一性別達三分之一以上比例分別已達 89.81%、80%。</p>	別比例，以達成性別比例之目標。		
		主辦：內政部	<p>截至 107 年 1 月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)、捐助或出資超過 50%之財團法人女性代表比例如下：</p> <p>一、本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有 49 個：除 1 個屬通案性質不列入管考外，其餘 48 個委員會委員任一性別比例均達三分之一。其中，計有 27 個女性委員比例介於 1/3 至 40%之間，其餘 21 個均達 40%以上。</p> <p>二、本部捐助或出資超過 50%之財團法人計有 7 個：董事部分，僅有 1 個未符合任一性別比例達三分之一之規定，其中 4 個女性占比介於 1/3 至 40%</p>	<p>一、逐步提升本部主管委員會及公設財團法人任一性別比例達 40%之目標。</p> <p>二、要求已達成三分之一性別比例之本部各所屬委員會，將性別比例原則納入委員會設置規定中，如有特殊事由(如已於組織規定明定性別比例、全數為指定機關委員或其他原因等)，應提出設置規定及不</p>	<p>結果指標：</p> <p>一、本部主管 27 個委員會委員女性比例介於 1/3 至 40%之間者，提升至 40%，108 年達成目標數 14 個，累計達成度 50%；109-110 年達成目標數 19 個，累計達成度 70%；111 年達成目標數 27 個，累計達成度 100%。</p> <p>二、本部主管 4 個公設財團法人之女性董事占比介於 1/3 至</p>	<p>長期： 111 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
			之間，其餘 2 個均達 40% 以上；監察人（監事）部分，僅有 1 個未符合任一性別比例達三分之一之規定，其中 1 個女性占比介於 1/3 至 40% 之間，其餘 5 個均達 40% 以上。	納入該規定之理由，經提報行政院性別平等處檢視後得予以免列。	40% 者，提升至 40%，111 年達成目標數 4 個，累計達成度 100%。	
		主辦：客家委員會	一、客家委員會組織法(100.6.29 公布)第 4 條規定，設置委員 21 人~27 人，為無給職，由主任委員提請院長就客家地區代表、有關機關代表及學者、專家聘(派)兼之；據此，本會自 101 年第 1 屆委員聘任起，即衡酌地域衡平、客家人口、客語腔調、年齡、性別比例等原則，遴聘符合本會業務需求且任一性別比例均不少於三分之一的委員。 二、為促進公部門決策參與之性別平等，持續提升性別比例，業於「客家委員會性別平等推動計畫(108 至 111 年)」擬訂配合委員任期屆期改選，逐年調整提升任一性別比例至 40% 為目標。	「客家委員會性別平等推動計畫(108 至 111 年)」，業納入本會委員之性別比例為關鍵績效指標，並配合委員任期屆期改選，逐年調整提升性別比例。年度目標值如下： 108 年：33% 109 年：37% 110 年：37% 111 年：40%	過程指標： 擬訂「客家委員會性別平等推動計畫(108 至 111 年)」，有關性別議題「促進公私部門決策參與之性別平等」中「已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例」之目標。	108 至 111 年
		主辦：經	<u>國營事業：</u>	<u>國營事業：</u>	<u>國營事業：</u>	<u>國營事</u>

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
		經濟部	<p>一、本部所屬事業部分董事、監察人係由本部依「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」規定遴選(或提名)為候選人,由股東會選任;部分董事係由勞工董事代表或縣市政府股東代表組成。</p> <p>二、本部歷年遴派董事、監察人均以對事業富有貢獻度、服務成績優異、現任職務與事業業務密切關係且適合事業業務需要,並考量是否具事業所需專長及其職責程度,從事工商業聲譽卓著等條件遴派。</p> <p>三、勞工董事代表或縣市政府股東代表,性別因素難以設限。尤其本部所屬事業女性員工比例普遍偏低,約僅佔全體員工之 12.5%至 28.6%,不易推派女性勞工董事人選。</p> <p>財團法人:</p> <p>一、統計至107年11月1日止,本部主管政府捐助超過50%之財團法人共22家,其董監事性別比例如下:</p>	<p>一、規劃於董事、監察人任期屆滿前,提供女性人選名單供遴選,以逐步提升部屬事業董事、監察人之女性比例。</p> <p>二、鼓勵女性同仁參與工會事務,提高工會中女性角色地位,以利提升參選勞工董事意願。</p> <p>財團法人:</p> <p>現行本部為促使主管政府捐助超過50%之財團法人,達成董監</p>	<p>過程指標:</p> <p>一、建立女性董監事人選資料庫,於董事、監察人任期屆滿前,增加提供女性董監事人選之推薦供遴選。</p> <p>二、請公股代表之政府機關(構)以推派女性同仁擔任為原則。</p> <p>三、請工會推派勞工董事(3人)時,以符合政府任一性別比例不少於三分之一政策目標為原則。</p> <p>財團法人:</p> <p>結果指標:本部主管政府捐助超過50%之 22 家財團</p>	<p>業:</p> <p>中期:</p> <p>預計於 CEDAW 第 3 次國家報告國外專家審查暨發表會議結束 2-4 年內(111 年底前)達成 4 家事業機構董監事任一性別比例不低於三分之一。</p> <p>財團法人:</p> <p>中期:</p> <p>預定於</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>(一)董監事皆符合任一性別不低於三分之一比例者，計有9家：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.生物技術開發中心。 2.中國生產力中心。 3.台灣機電工程服務社。 4.中衛發展中心。 5.自行車暨健康科技工業研究發展中心。 6.台灣中小企業聯合輔導基金會。 7.全國認證基金會。 8.專利檢索中心。 9.台灣糖業協會。 <p>(二)僅董事符合任一性別不低於三分之一比例者，計有2家：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.中華經濟研究院。 2.台灣手工業推廣中心。 <p>(三)僅監事符合任一性別不低於三分之一比例者，計有4家：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.金屬工業研發中心。 2.船舶暨海洋產業研發中心。 3.石材暨資源產業研究發展中心。 4.中小企業信用保證基金。 	<p>事任一性別不低於三分之一比例規定，相關措施如下：</p> <p>(一)函請各財團法人加強宣導性別平權政策；於董監事任期將屆前，行文各該法人遴派新任董監事時，注意任一性別不低於三分之一比例之目標，並應檢附自我檢查表。</p> <p>(二)函請各財團法人視其運作情形修正其捐助章程，規定董監事任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(三)將董監事性別比例達成情形，納入年度經濟事務財團法人業務監督及績效考評項目，以加強宣導政</p>	<p>法人，均達成董監事任一性別不低於三分之一比例規定。</p>	<p>111 年底 前，本部 主管政府 捐助超過 50%之 22 家財團法 人，均達 成董監事 任一性別 不低於三 分之一比 例規定。</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>(四)董監事皆未達任一性別不低於三分之一比例者，計有3家：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.台灣區雜糧發展基金會。 2.工業技術研究院。 3.台灣電子檢驗中心。 <p>(四)監事僅1人，無法達成任一性別至少三分之一比例者，計有4家：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.台灣地理資訊中心。 2.中興工程顧問社。 3.台灣非破壞檢測會。 4.中興工程科技研究發展基金會。 <p>二、經瞭解上述未能達成董監事任一性別不低於三分之一比例者，除中華經濟研究院及台灣手工業推廣中心之監察人均為女性，致男性比例較低；其餘多係因為捐助章程規定(如部分代表由政府相關機關首長兼任、董事席次須與捐助金額比例相當等)，或產業特性因素，致較難覓得適當女性代表，爰女性比例較低。</p>	<p>府當前推動性別平權政策。</p> <p>(四)訂定「經濟部主管之經濟事務財團法人董事及監察人(監事)任一性別比例不低於三分之一之敘獎原則」，以促進本部落實性別平等。</p>		
		主辦：教育部	一、考量性別平等意識已為趨勢，而各類委員會宜遵循共同參與決策、性	達成三分之一性別比例之行政院各部會所	結構指標：	中期：109 年 12

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>別比例平衡原則，達成任一性別比例達全體委員三分之一原則，促進性別工作實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴。</p> <p>二、本部所屬列管委員會，共計51個。其中未達三分之一性別比例之委員會，計3個；達40%性別比例之委員會，計28個。</p>	屬委員會，將性別比例原則納入相關組織規定中。	將性別比例原則明訂於各相關組織章程規定。	月 31 日
		主辦：交通部	<p>本部所屬委員會截至 107 年 7 月統計已達三分之一性別比例者計 8 家。</p> <p>1. 相關設置要點已納入性別比例規範者計 3 家：「交通部性別平等專案小組」、「交通部性騷擾防治申訴評議委員會」及「108 年甄審暨考績委員會」。</p> <p>2. 其餘 5 家(本部環保小組、法規會、訴願會、公共藝術審議會、交通費率委員會)已達成性別比例之委員會分屬不同業務單位權責，其設置功能、目的、組成委員專業條件或為法定當然委員等特殊限制，致未設限性別比例規範。</p>	<p>規劃通函請本部已達成三分之一性別比例但未將性別比例原則納入組織規定之委員會，將性別比例原則納入相關組織規定。如有特殊事由，無法將性別比例原則納入組織規定者，將請各主政單位提出具體理由，並報經行政院性別平等處檢視後予以排除列管。</p>	結構指標	<p>中期： 2 至 4 年內將性別比例原則納入相關組織規定中</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
		主辦：科技部	行政院各部會所屬委員會自 95 年開始推行三分之一性別比例，107 年 7 月達成率為 94.19%，惟委員會成員之性別比例會因屆期重選而產生高低落差，為使委員會成員性別比例維持一定水準且穩定之性別衡平，建議將性別比例原則納入相關組織規定。	建議已達成三分之一性別比例之行政院各部會所屬委員會，將性別比例原則納入相關組織規定中。	過程指標：預計修正「型政院傑出科技貢獻獎審議會設置要點」	短期：預定於 108 年度完成。
		主辦：大陸委員會	<p>一、<u>現有情形</u>：</p> <p>本會委員係依本會組織法第 5 條：「本會置委員 17 人至 27 人，由行政院院長派兼或聘兼之。」之規定，由業務相關部會首長兼任，現計有 25 人，其中女性委員 3 人（行政院政務委員陳美伶、文化部部長鄭麗君及國家通訊傳播委員會主任委員詹婷怡）。</p> <p>二、<u>未達原因</u>：</p> <p>本會委員因受限於相關部會首長性別分布因素，要達到任一性別比例達 1/3 之規定似有實際之困難，爰經行政院人事行政總處核定本會委員係屬特殊事由之管考分類。因此，基於本會委員均聘請與本會業務相關之部會首長兼</p>	無	無	無

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>任，且本會委員會議係辦理大陸工作協調與聯繫之跨部會決策及執行相關事項，會議討論過程有時更涉及高度機敏性業務。案經本會分別於 101 年 5 月、102 年 1 月進行檢討研議改善其性別比例，經簽奉核定，考量政策意涵，本會委員不宜為改善性別比例問題，而改聘副首長或以增加外聘委員人數方式處理。</p>			
		<p>主辦： 海委會</p>	<p>一、海洋相關領域，諸如海事工程、海洋科學、海上運輸及海洋漁業等，傳統上參與者以男性為主，致有職業性別隔離之傾向。本會應統合海洋相關政策規劃而設，受上開因素影響，單位一級主管以上之管理階層人員，亦以男性為主。為提升女性參與海洋事務討論與決策之機會，有必要提升本會委員會議女性比例，以強化女性參與海洋事務之機會及代表性。</p>	<p>一、為落實「CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議」點次 25(b)及 25(c)，於女性代表不足或仍居不利處境的領域中施行新的暫行特別措施，並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，本會於遴聘委員會議專家學者委員時，設定女</p>	<p>一、本會委員會議專家學者委員女性比例。 [本會委員會議女性專家學者委員人數/本會委員會議專家學者委員人數] x 100% 目標值：40%</p>	<p>一、短期： 108 年 1 月 1 日</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>二、行政院各部會所屬委員會自 95 年開始推行三分之一性別比例，107 年 7 月達成率為 94.19%，惟委員會成員之性別比例會因屆期重選而產生高低落差，為使委員會成員性別比例維持一定水準且穩定之性別衡平，將性別比例原則納入相關組織規定。</p>	<p>性比例達 40% 以上。</p> <p>二、已達成三分之一性別比例之所屬各委員會，將性別比例原則納入相關組織規定中。</p>	<p>二、將委員任一性別應達三分之一以上之性別比例原則納入組織規定之委員會比例（不含組織規定非本會及所屬機關（構）主管者）。 [將委員任一性別應達三分之一以上之性別比例原則納入組織規定之委員會數量/本會及所屬機關（構）所屬各委員會數量（不含組織規定非本會及所屬機關（構）主管者）] x 100% 目標值：100%</p>	<p>二、中期：109 年 12 月 31 日</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
		主辦：故宮	<p>1. 涉及本院者，僅有序號 6「建議已達成三之一性別比例之行政院各部會所屬委員會，將性別比例原則納入相關組織規定中」一項。該序號決議係「請各機關自訂期程，將性別比例原則納入組織規定為原則，如有特殊事由(如已於組織規定明定性別比例等)，可提出組織規定及不納入規定之理由，經性平處檢視後得予免列。」</p> <p>2. 本院前以本院設置之常設委員會有「兒童暨青年事務推動諮詢會」及「性別平等專案小組」，依其設置要點，均已明定委員任一性別比例不得少於三分之一或需達三分之一以上。</p> <p>3. 另考績暨甄審委員會之組織依據為公務人員陞遷法施行細則及考績委員組織規程，屬銓敘部業管。本院亦按規定，置委員 21 人，其中女性 12 人(57.14%)，男性 9 人(42.86%)。</p> <p>4. 檢送設置要點規定，建議免列本院為該項次之權責部會。</p>			
		主辦：中	行政院各部會所屬委員會自 95 年開始	本會相關委員會計有	無	無

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
		央選舉委員會	推行三分之一性別比例，107 年 7 月達成率為 94.19%，惟委員會成員之性別比例會因屆期重選而產生高低落差，為使委員會成員性別比例維持一定水準且穩定之性別衡平，建議將性別比例原則納入相關組織規定。	<p>人事甄審委員會、考績委員會、性騷擾防治申訴評議委員會、性別平等專案小組及訴願審議委員會，其性別比例原則納入相關規定情形如下：</p> <p>(一)本會甄審委員會及考績委員會，係分別依公務人員陞遷法施行細則第 7 條及考績委員會組織規程規定辦理，前開法規係由考試院主管，爰應由考試院通盤檢討修法事宜。</p> <p>(二)本會及所屬選舉委員會性騷擾防治及申訴處理要點第 5 點第 2 項已規範性騷擾申訴處理委員會女性委員不得少於二分之一，男性委員不得少於</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>三分之一，藉以維持一定水準且穩定之性別衡平。</p> <p>(三)本會性別平等專案小組設置要點第 3 點已規範性別平等專案小組任一性別委員比例不得少於三分之一。</p> <p>(四)訴願委員係依行政院訂定之「行政院及各級行政機關訴願審議委員會組織規程」聘任，該規程尚未將性別比例原則納入規定，惟本會聘任委員仍參照行政院婦女權益促進委員會第 22 次委員會議決議，即行政院各部會所屬委員會全體委員組成之性別比例，單一性別委員比例應達三分之一。</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
		主辦：退輔會	<p>一、過去辦理情形、成果或執行成效：</p> <p>(一)本會已達成 1/3 性別比例之委員會包括「法規審議委員會」、「國家賠償事件處理小組」及「訴願審議委員會」，成立以來，即依據行政院婦女權益促進委員會 94 年 12 月 9 日第 23 次會議有關婦女比例不得少於 1/3 之決議，符合聘任女性委員比例。</p> <p>(二)另本會「甄審委員會」自 102 年 11 月 1 日組織改造以來，均依公務人員陞遷法、同法施行細則及本會甄審委員會設置要點等規定設置甄審委員會，委員組成 23 人，且任一性別比例均高於 1/3。</p> <p>二、當前面對的困境或問題：</p> <p>為使前揭委員會委員性別比例維持穩定之性別衡平，爰規劃將 1/3 任一性別比例原則納入相關組織規定。惟「訴願審議委員會」係依「行政院及各級行政機關訴願審議委員會組織規程」組成，該規程屬行政院主管法規，應由行政院辦理修正。</p>	<p>本會預定採用法定性別配額，將推動 1/3 任一性別比例原則，納入組織規定，各該委員會遴選委員之法規依據如下：</p> <p>一、「法規審議委員會」係依「國軍退除役官兵輔導委員會法規會設置要點」設置。</p> <p>二、「國家賠償事件處理小組」係依「國軍退除役官兵輔導委員會國家賠償事件處理要點」設置。</p> <p>「甄審委員會」係依「國軍退除役官兵輔導委員會甄審委員會設置要點」設置。</p>	結構指標。	<p>短期：</p> <p>一、「國軍退除役官兵輔導委員會法規會設置要點」及「國軍退除役官兵輔導委員會國家賠償事件處理要點」預定於 108 年 12 月 31 日前修正完成。</p> <p>二、「國軍退除役官兵輔導委員會甄</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
						審委員會設置要點」預定於 108 年 6 月 30 日前修正完成。
		主辦：環保署	行政院各部會所屬委員會自 95 年開始推行三分之一性別比例，107 年 7 月達成率為 94.19%，惟委員會成員之性別比例會因屆期重選而產生高低落差，為使委員會成員性別比例維持一定水準且穩定之性別衡平，建議將性別比例原則納入相關組織規定。	建議已達成三分之一性別比例之行政院各部會所屬委員會，將性別比例原則納入相關組織規定中。 備註： 1. 本署「核能一廠、二廠環境影響評個相關計畫審結論監督委員會」因開發案停工及未動工、「核能四廠環境保護監督委員會」因開發案封存，暫停籌組及運作。 2. 「中部科學工業園	過程指標： 本署列管委員會共 26 個： 108 年 6 月前完成 11 個委員會將性別比例原則納入組織規定。 108 年 12 月前完成 8 個委員委員會將性別比例原則納入組織規定。	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
				<p>區第三期(后里基地—后里農場部分)開發計畫環境影響評估說明書審查結論執行監督小組」「南科液晶電視及產業支援工業區(樹谷園區)環境影響評估相關計畫審查結論監督委員會」「六輕相關計畫環境影響評估審查結論執行監督委員會」均由機關委員、居民及民間團體代表與專家學者代表組成，其中機關委員及民間團體委員由單位自行指派，僅能商請儘量指派女性委員，其性別比例之不確性高。專家學者委員由本署遴選之，爰於設置要點中納入：</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>「...置專家學者委員 8 人，專家學者委員之女性代表不得低於三分之一」。</p> <p>3.本署訴願審議委員會係依「行政院及各級行政機關訴願審議委員會組織規程」規定設置，依行政院政策配合辦理。</p> <p>4.其餘委員會配合環境資源部組織改造或相關法令修法期程修正。</p> <p>5.相關組織規定修正前，本署仍持續落實委員會任一性別 1/3 原則。</p>		
		主辦：勞動部	一、本部各任務編組委員會之組成於實務上均已達成任一性別 1/3 比例，為能穩定維持，擬將 1/3 比例之原則納入相關組織規定。	一、函請各機關單位將 1/3 性別比例原則納入各相關組織規定。	一、結構指標	一、業以 107 年 11 月 23 日本部勞動人

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>二、本部各任務編組委員會，達成任一性別比例三分之一而未達 40%者共 8 個。</p>	<p>二、配合本部 108-111 年性別平等推動計畫辦理，提升性別比例大於 33%之委員會個數。</p>	<p>二、結構指標</p>	<p>1 字 第 10701012 84 號函，請本部各單位（機關）自訂期程，將 1/3 比例之原則納入相關組織規定。 二、107 年：增加 1 個。 108 年：增加 2 個。 109 年：增加 1 個。</p>
		<p>主辦：財政部</p>	<p>一、本部經列管所屬 23 個委員會(小組、管理會)，截至 107 年 6 月 30 日，僅「中央政府債務基金管理會」未達成</p>	<p>研議將性別比例納入組織規定 一、中央政府債務基</p>	<p>過程指標：將任一性別比例原則納入相關組織規定。</p>	<p>一、短期：108 年 12 月 31 日前</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>委員性別比例三分之一原則(女性占比 87.5%、男性占比 12.5%)，主要原因為 106 年中央銀行派兼委員異動所致。107 年初已函請各機關嗣後推薦委員時應含男、女各 1 名。</p> <p>二、依據行政院 107 年 11 月 7 日暫行特別措施會議決議，部分所屬委員會因特殊事由建請免列性別比例規定，歸類如下：</p> <p><u>(一)組織規定已明定性別比例</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.財政部性別平等專案小組(附件 1)(綜合規劃司) 2.財政部性騷擾申訴評議委員會(附件 2)(人事處) 3.處理大陸事務任務小組(附件 3)(法制處) 4.財政部人權工作小組(附件 4)(法制處) 5.甄審委員會(銓敘部權責)(附件 5)(人事處) 6.考績委員會(銓敘部權責)(附件 	<p>金管理會(國庫署) 將任一性別比例原則納入「中央政府債務基金收支保管及運用辦法」規定。</p> <p>二、公益彩券回饋金運用及管理作業小組、財政部公益彩券監理委員會(國庫署)將性別比例原則納入「公益彩券監理會組成辦法」規範。</p> <p>三、中央菸酒稽查及取締督導小組(國庫署) 該委員會由機關代表及 3 位地方政府財政局(處)長共同組成，分由行政院消費者保護處、農業委員會漁業</p>		<p>完成。</p> <p>二、短期： 配合「公益彩券發行管理條例」修正案立法院審議通過後 6 個月內完成。</p> <p>三、短期： 108 年 12 月 31 日前完成。</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>6)(人事處)</p> <p><u>(二)組織規定非屬本部權責</u></p> <p>1.訴願審議委員會(行政院權責)(附件 7)(法制處)</p> <p>2.財政部所屬事業移轉民營評價委員會(國家發展委員會權責)(附件 8-1、附件 8-2)(國庫署)</p> <p><u>(三)委員會於 108 年底退場</u></p> <p>財政部地方建設基金管理會依 107 年 7 月 3 日國家發展委員會「非營業特種基金退場檢討」會議決議，地方建設基金(下稱本基金)109 年度退場，爰本基金管理會將隨同於 108 年 12 月 31 日退場，修正本基金收支保管運用辦法納入性別比例原則規定，不具實益，爰不予修正。</p> <p><u>(四)委員會全體委員為指定機關職務派兼</u></p> <p>1.財政部績效評核小組(附件 9)(人事處)</p> <p>2.財政部內部控制督導小組(附件 10)(會計處)</p>	<p>署、法務部、衛生福利部食品藥物管理署、國民健康署、海洋委員會海巡署、內政部警政署、保安警察第三總隊及本部賦稅署、關務署、國庫署及地方政府等機關派任，且隨職務異動更迭，尚無法強制要求機關指派人員之性別。惟為使該委員會委員達任一性別三分之一比例，於地方政府派任委員屆期時，視整體性別比例調整聘任。</p> <p>四、財政部關務獎勵金核發審議小組(關務署)</p> <p>採用法定性別配額，</p>		<p>四、短期：108 年 12 月 31 日前完成。</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>3.財政部計畫與預算綜合評審小組(附件 11)(會計處)</p> <p>4.災害防救緊急應變小組(附件 12)(秘書處)</p> <p>5.稅務獎勵金核發審議小組(附件 13)(賦稅署)</p> <p><u>(五)特殊事由</u></p> <p>1.促參申訴審議會(附件 14)(法制處)</p> <p>(1)促參申訴審議會任一性別已達三分之一，並無第 25 點(c)所稱情形。</p> <p>(2)遴選或派兼委員時，簽核資料均注意性別比例，以利遴選或核定權責人員注意性別比例；另委員出缺時，亦優先補足性別比例不足部分。</p> <p>(3)委員會組成，已不復見女性代表不足或仍居不利處境之情形(第 25 點 b 參照)，爰應無另施行暫行特別措施及於設置要點或組織規定中明定之必要。</p> <p>(4)委員會多係對個案之行政救濟，期委員就促參面向提出專業意見，與結論性意見所稱(第 33 點 a 參照)</p>	<p>將三分之一性別比例原則納入「財政部核發關務獎勵金作業要點」規定。</p> <p>五、財政部關稅稅率審議小組(關務署)</p> <p>採用法定性別配額，將三分之一性別比例原則納入「財政部關稅稅率審議小組設置要點」規定。</p>		<p>五、短期:108 年 12 月 31 日前完成。</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>尚屬有間。</p> <p>(5)鑑於現行實務已遵照性別意識運作，爰建議免予列管。</p> <p>2.廉政會報(政風處) 依據廉政會報設置要點(附件 15),107 年委員組成由本部部長、政(常)務次長、主任秘書、一級單位首長(主管)等 25 名固定職務者擔任委員，另視業務屬性，邀請 3 名專家學者及社會公正人士擔任委員。因此，原則上該會報主要以指定之機關(單位)首長(主管)代表擔任委員，如指定之機關(單位)代表女性比例未達三分之一，則該會報組成比例無法達到三分之一。相關性別比例擬於陳核「外聘委員」名單時，提陳首長參考核定。因此建議暫不於該要點設置三分之一性別比例之相關規定。</p> <p>3.中央公共債務管理委員會 (1)公共債務管理委員會係依公共債務管理委員會組織規程(附件 16)規定組成，並依性別比例須達任一性</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>別三分之一為原則遴聘委員。本屆女性委員聘任比率 46.7%，符合前述性別比率原則。</p> <p>(2)公共債務管理委員會組織規程涉及中央、6 個直轄市及 16 個縣(市)公共債務管理委員會之組成。倘將任一性別比例原則納入前揭規定，將擴及地方政府一體適用。綜上，本規程修正涉及層面較廣，建議不納入性別比例規定。</p>			
		主辦：法務部	本部所屬委員會達任一性別比例三分之一比例約七成，惟委員性別比例因屆期重選、專業領域之需求或當然委員等因素產生波動，而未能任一性別比例達到三分之一，且部分委員原會具通案性質(通案法規規範、全數委員為指定單位委員、票選或其他原因)。	定期追蹤本部委員會之任一性別比例三分之一比例，檢討各委員會性別比例原則納入組織規定可行性，並逐年提高任一性別比例達三分之一比例，如有特殊事由(如已於組織規定明定性別比例、全數為指定機關委員或其他原因)，可提出組織規定	過程指標： 本部所屬委員會達任一性別比例達三分之一比例 108 年 75% 109 年 76.33% 110 年 77.66% 111 年 80%	中期

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：農委會	<p>審查委員會注意到目前已有各種暫行特別措施來加速女性和男性實質平等，但此等努力仍相當有限。審查委員會亦注意到行政院將「促進公私部門決策參與之性別平等」設為 2018 年重要議題，然而審查委員會關切：</p> <p>一、未充分使用加速實質性別平等之暫行特別措施，尤其在公部門及政治領域之女性代表方面，以及來自遭受交叉及多重歧視之不利處境群體之女性（如農村、偏遠地區、身心障礙、原住民、高齡、移民、同性戀、雙性戀、跨性別女性）方面。</p> <p>目前使用較無效的自願性措施及其他誘因，而非法定配額。</p>	<p>及不納入該規定之理由，經行政院性別平等處檢視後得予以免列管。</p> <p>一、農委會配合行政院組織調整改為農業部，該部組織法草案已送立法院，目前無法修訂納入性別比例，且農委會委員之派任，均考量以符合規定為原則。</p> <p>至本會其他所屬委員會部分將配合辦理，已達成三分之一性別比例之委員會，於未來修正相關委員會組織規定（如設置要點或組織規程等）時，將性別比例原則納入規定中；惟如所屬委員會性質特殊或有特殊</p>	<p>結構指標：已達成三分之一性別比例之委員會，於修正相關委員會組織規定（如設置要點或組織規程等）時，將性別比例原則納入規定中。</p>	<p>長期：111 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
				事由，併提出組織規定及不納入該規定之理由。		
		主辦：國發會	本會委員會委員組成為法律所明定，由行政院院長指定行政院政務委員、秘書長、財政部部長等相關部會首長兼任，多屬法定當然委員，爰如內閣成員性別比例未達任一性別不少於三分之一之比率，本會委員會委員組成亦難達成任一性別不少於三分之一之比率(目前本會委員會成員 19 位，女性 2 位，女性比率約 10.53%)，爰提升本會委員會委員性別比例達成任一性別不少於三分之一實有窒礙難行之處。	依國發會組織法第 3 條規定，本會委員會委員係由行政院院長指定行政院政務委員、秘書長、財政部部長、經濟及能源部部長...等相關部會首長兼任之，應屬特殊事由之全數為指定機關委員(詳註)，建議免列。	—	—
		主辦：金管會	背景： 建議已達成三分之一性別比例之行政院各部會所屬委員會，將性別比例原則納入相關組織規定中。 問題分析： 一、本會考績委員會、甄審委員會、性別平等專案小組、性騷擾評議委員會任一性別比例已達三分之一。 二、查本會性別平等專案小組及性騷擾	無	無	無

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>評議委員會已將三分之一性別比例納入「本會性別平等專案小組設置要點」及「本會性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」為規範。</p> <p>三、另有關本會考績委員會及甄委員會有關組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一規定，係依據「考績委員會組織規程」及「公務人員升遷法施行細則」之規定，相關規定係屬銓敘部權責。</p> <p>四、綜上，本會性別平等專案小組及性騷擾評議委員會已將性別比例原則納入相關組織規定，另考績委員會及甄委員會之規範因係屬銓敘部權責，爰本項本會業依規定完成竣事，請予以免列。</p>			
		主辦：工程會	<p>行政院各部會所屬委員會自 95 年開始推行三分之一性別比例，107 年 7 月達成率為 94.19%，惟委員會成員之性別比例會因屆期重選產生高低落差，為使委員會成員性別比例維持一定水準且穩定之性別衡平，依行政院 107 年</p>	<p>一、本會性騷擾申訴評議委員會及性別平等專案小組之組織規定中已列入性別比例原則，至尚未明訂者之規劃措施如下：</p>	<p>1. 結構指標：配合結論性意見進行修法。</p> <p>2. 結果指標：修正相關組織規定，有助於落實性別配</p>	<p>中期：109 年 8 月 31 日前完成。</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
			11 月 7 日「研商 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 25、27、33 點次所提『暫行特別措施』會議」決議，已達成三分之一性別比例之行政院各部會所屬委員會，將性別比例原則納入相關組織規定中。	<p>1. 本會訴願審議委員會：係依「行政院及各級行政機關訴願審議委員會組織規程」規定組成，將配合行政院修法後逕予適用。</p> <p>2. 本會法規委員會：預定於下屆(109 年 8 月 31 日)改聘(派)前修正組織規程。</p> <p>二、另考量本會配合行政院組織改造將併入國家發展委員會，組改後將適用該會相關規定，併予敘明。</p>	額比例，避免因屆期改選而有人數落差。	
		主辦：主計總處	行政院各部會所屬委員會自 95 年開始推行任一性別比例達三分之一，本總處計有 8 個委員會： 一、本總處性別平等專案小組及性騷擾申訴評議會，業將其組成委員任一性別比例不得低於三分之一之規定，	將已達成三分之一性別比例之行政院各部會所屬委員會，將性別比例原則納入相關組織規定中。	結果指標：使委員會委員性別比例能穩定維持 1/3 以上。	中期：預計 111 年前完成修正本總處國民所得統計評

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>分別納入本總處性別平等專案小組設置要點與本總處性騷擾防治申訴調查及懲處要點。</p> <p>二、本總處考績委員會及甄審委員會，係依據考績委員會組織規程及公務人員陞遷法施行細則之規定設置，上開規定均已明定相關組織委員任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>另本總處國民所得統計評審會、政府會計共同規範審議會、普查評審會及法規會，其委員任一性別比例均已達成三分之一，未來將適時修正上開委員會設置規定，將性別比例原則納入。</p>			<p>審會、政府會計共同規範審議會、普查評審會及法規會等 4 個委員會之相關組織規定。</p>
		主辦：中央銀行	<p>一、依行政院性別平等處於 107 年 11 月 7 日召開「研商 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 25、27、33 點次所提『暫行特別措施』會議」決議之具體措施 6：「已達成三分之一性別比例之行政院各部會所屬委員會，將性別比例原則納入相關組織規定中。」辦理。</p> <p>二、本行已達成三分之一性別比例之</p>	配合行政院性別平等處建議，將性別比例原則納入本行人事評審考核會組織規定中。	<p>一、結構指標：修改「中央銀行人事評審考核會簡則」，將性別比例原則納入規定中。</p> <p>二、過程指標：於「中央銀行人事評審考核會簡則」增訂任一性別委</p>	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
			<p>委員會中，僅本行人事評審考核會未將性別比例原則納入組織規定中。</p> <p>三、本行人事評審考核會委員係由當然委員及票選委員組成，當然委員係因所任職務關係而擔任，性別比例隨人力結構自然形成；票選委員屬公平選舉產生，不得限制性別比例。爰本行未於其組織規定中規範性別比例。</p> <p>四、因本行人力結構組成，本行人事評審考核會委員性別比例大抵能符合政策規定，以本屆為例，女性委員比率為 47.6%，已大於三分之一，並趨近二分之一。</p>		<p>員比例不得低於三分之一之規定。</p> <p>三、結果指標：完成修訂「中央銀行人事評審考核會簡則」。</p>	
		主辦：原能會	<p>一、國際性別平等發展趨勢或相關規定：順應國際性別平等發展趨勢，落實女性參與政治與公共事務和政治之決策。</p> <p>二、過去辦理情形、成果或執行成效：自民國 96 年起，本會即依據行政院婦女權益促進委員會第 23 次會議有關「任一性別比例不得少於三分之一」之決議努力；於各委員會改聘(派)時，</p>	<p>規劃採用法定性別配額，推動三分之一性別比例原則，納入「行政院原子能委員會放射性物料安全諮詢會設置要點」、「行政院原子能委員會及所屬機關國家賠償事件處理要點」、及「行政院</p>	<p>過程指標：</p> <p>推動修正「行政院原子能委員會放射性物料安全諮詢會設置要點」、「行政院原子能委員會及所屬機關國家賠償事件處理要點」及「行</p>	<p>短期：</p> <p>預定於 109 年 3 月 31 日前完成。</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>均適時提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比例不得少於三分之一之規定。目前各委員會均已符合規定，亦有相關要點(行政院原子能委員會科學技術研究發展成果審議會設置要點、性別平等專案小組設置要點、性騷擾申訴調查處理要點)已將規定納入。</p> <p>三、當前面對的困境或問題：為免委員之性別比例會因屆期重選而產生高低落差，為使委員成員性別比例維持一定水準且穩定之性別衡平，故規劃將性別比例原則納入相關要點。</p>	<p>原子能委員會游離輻射安全諮詢會設置要點」之規定。</p>	<p>政院原子能委員會游離輻射安全諮詢會設置要點」，納入三分之一性別比例原則。</p>	
		<p>主辦：原民會</p>	<p>一、本會轄有設置人事甄審暨考績委員會等 7 個委員會及性別平等專案小組等 2 個小組，委員任一性別比例均達 40%，目前尚餘原住民族委員會及訴願審議委員會之委員，任一性別比例達 36%。</p> <p>二、茲分別說明如下： (一)本會委員區分如下： 1、聘用委員：為原住民族各族代表，由本會就各族群遴提依聘用人員聘</p>	<p>一、函請各機關盡量推派女性人選。</p>	<p>一、結果指標：單一性別委員達三分之一。</p>	<p>一、短期(108 年起 2 年內可完成者)</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>用條例聘用，任期隨主任委員異動而異動，目前共有 16 名。</p> <p>2、派兼委員：由有關之機關指派副首長以上人員擔任，交由本會提請行政院院長派兼之，目前計有內政部、教育部、衛生福利部、勞動部、行政院農業委員會等 5 個機關代表，任期至 109 年 3 月 25 日止。</p> <p>3、聘兼委員：由本會就原住民族、學者、專家遴選後，報請行政院院長聘兼之，目前共有 8 名，任期至 109 年 3 月 25 日止。</p> <p>(二) 訴願審議委員會</p> <p>1、目前本會對於各族群聘用委員之遴選，除須符合遴聘要點相關法定資格條件外，實務上更綜合考量用人唯才、超越黨派、性別比例及兼顧原鄉與都會區域平衡等原則，本會於遴聘委員時，亦提醒主任委員依性別比例原則遴選。另由各機關遴薦部分，非本會主導，惟本會於函請各機關推薦人選時，盡量推派女性人選。</p>	<p>二、本會下(第 11)屆訴願審議委員會委員之任期自 109 年 1 月 1 日起至 110 年 12 月 31 日止，將於選任行政作業程序中推薦足額女性人選，供首長遴選。</p>	<p>二、過程指標： 遴聘下一屆訴願審議委員會委員之選任作業時，將任一性別比例提升至 40% 目標或以性別平衡原則取代。 於遴聘就業促進委員會下屆委員</p>	<p>二、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>2、本會訴願審議委員會委員於 106 年 11 月進行選任行政作業程序，委員任期自 107 年 1 月 1 日起至 108 年 12 月 31 日止，本屆委員性別比例符合三分之一性別比例之要求，將於本會下(第 11)屆訴願審議委員會委員性別比率配合達成提升至 40%之要求。</p> <p>另原住民族委員會就業促進委員會設置要點(第 3 點第 2 項)，以及本會性別平等專案小組設置要點(第 3 點第 1 項)等相關委員會(或小組)之規定，委員任一性別比例均不得少於三分之一。因涉及委員任期尚未屆滿及改選作業須時，於任期屆滿始為之。</p>	<p>三、本會將依各委員會(或小組)委員任期屆期時，研擬將三分之一性別比例提升至 40%目標或以性別平衡原則。</p>	<p>時提升性別比例。</p> <p>三、過程指標： 委員遴用任一性別三分之一比例，提升至 40%目標或以性別平衡原則取代。</p>	<p>三、短期： 108 年起 2 年內完成。</p>
		<p>主辦：原民會</p>	<p>一、財團法人原住民族文化事業基金會設置條例第 7 條規範該基金會設董事會，置董事 11 人至 15 人；設監事會，置監察人 3 人至 5 人。</p> <p>二、董事、監察人人選之遴聘，係由立法院推舉人選組成審查委員會，行政院依公開徵選程序提名董事、監察人</p>	<p>修正〈財團法人原住民族文化事業基金會設置條例〉，董事成員任一性別不得低於三分之一。</p>	<p>將依會議決議修正原文會董事設置條例，研議董事成員任一性別不得低於三分之一之規範。</p>	<p>預計 109 年底前完成修正原文會董事設置條例。</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>名單，再經前開審查委員會同意後，請行政院院長聘任之。</p> <p>三、經查前開設置條例並未訂定性別比例之規範，且原文會歷屆董事、監察人係經公開徵選程序，由各界舉薦或自薦名單經行政院提名，嗣後再經審查委員會同意送行政院院長聘任，遴聘作業因採公開徵選辦理，爰無法控制性別之比例，亦無法預估審查委員會之審查結果。基此，就未來辦理公開徵選作業，審薦提名階段將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>四、原文會歷屆董事及監察人男女性比例臚列如次：</p> <p>(一) 第 1 屆原文會董事共計 13 人，男性 8 人、女性 5 人。(超過 1/3) 監察人共計 5 人，男性 4 人、女性 1 人。(未超過 1/3)</p> <p>(二) 第 2 屆原文會董事共計 13 人，男性 8 人、女性 5 人。(超過 1/3) 監</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>察人共計 4 人，男性 2 人、女性 2 人。(超過 1/3)</p> <p>(三) 第 3 屆原文會董事共計 15 人，男性 11 人、女性 4 人。(未超過 1/3)</p> <p>監察人共計 5 人，男性 3 人、女性 2 人。(超過 1/3)。</p>			
		主辦：公平交易委員會	<p>一、過去辦理情形及成果： 「公平交易委員會」之委員自第 7 屆以降(現為第 9 屆)，女性委員占比均符合三分之一比例。</p> <p>二、當前面對之問題： 公平交易委員會委員依公平交易委員會組織法第 4 條第 1 項規定，係由行政院院長提名、經立法院同意後任命，是以委員提名權非屬本會權責，委員性別比例亦非本會可決定。是以，委員會成員之性別比例於屆期重選時，因提名作業之不可抗力因素產生高低落差，致有不符三分之一比例之風險。</p>	性別平等政策綱領揭示為提升女性參與機會，明訂推動三分之一性別比例原則，且為使委員會委員單一性別比例能穩定維持三分之一以上，將推動三分之一性別比例原則納入「公平交易委員會組織法」第 4 條規定。	結構指標： 配合「公平交易委員會組織法」修正，將三分之一性別比例原則納入「公平交易委員會組織法」第 4 條規定修正草案，提出於行政院。	長期： 109 年 12 月 31 日前完成。
		主辦：人事行政總處	1. 行政院各部會所屬委員會自 95 年開始推行三分之一性別比例，107 年 7 月達成率為 94.19%，惟委員會成員之性	將三分之一性別比例原則納入本總處所屬委員會組織規定。	本總處所屬委員會(扣除排除計算者後)將三分之一	1. 行政院人事行政總處個人

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>別比例會因屆期重選而產生高低落差。為使本總處所屬委員會委員性別比例能穩定維持三分之一以上，爰將性別比例原則納入相關組織規定。</p> <p>2. 現行本總處所屬委員會業將三分之一性別比例納入組織規定者：</p> <p>(1) 行政院所屬各主管機關人事機構人事主管考績委員會。</p> <p>(2) 行政院人事行政總處人事甄審考績及進修甄審委員會（上開委員會均依考績委員會組織規程第 2 條第 3 項規定辦理）。</p> <p>(3) 行政院人事行政總處性別平等專案小組。</p> <p>(4) 行政院人事行政總處性騷擾申訴處理調查小組。</p> <p>3. 本總處所屬委員會建議排除計算者：</p> <p>(1) 委員會委員係由現職人員兼任並隨本職異動：內部控制小組、行政院人事行政總處廉政會報。</p> <p>4. 依行政院法規會主管之「行政院及各級行政機關訴願審議委員會組織規</p>		性別比例納入組織規定之達成率。	<p>資料保護執行小組：108 年 2 月底。</p> <p>2. 軍公教員工待遇審議委員會：108 年 5 月底。</p> <p>3. 行政院人事行政總處法規會：108 年 6 月底。</p> <p>行政院人事行政總處福利小組：108 年 12 月底。</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
			程」設立，組織法規之修正非本總處 權責：行政院人事行政總處訴願審議 委員會。			
			外交部未回 (1/3 性別比例納入組織法)			
			僑委會未回 (1/3 性別比例納入組織法)			
25 (d)	25(d) 當 自願性措 施及誘因 無法確保 公部門、 政治、經 濟決策中 女性平等 參與及代 表性時， 考慮採用 法定性別 配額。	主辦：內 政部	依據地方制度法第 33 條規定，各選舉 區選出之議員（代表）名額達 4 人者， 應有婦女當選名額 1 人，尚未符合性 別平等政策綱領所提單一性別比例達 30%之中程目標，且 103 年地方民意代 表當選人僅近四分之一為女性（直轄 市議員女性當選人比率為 35.5%；縣 （市）議員女性當選人比率為 27.3%； 鄉（鎮、市）民代表女性當選人比率為 22.5%），需藉由制度保障提升女性擔 任地方民意代表之機會。	一、研提地方制度法 第 33 條條文修正草 案，將婦女保障名額 修正為男女當選名 額，並提高保障額度。 二、依據立法院 107 年 4 月 11 日內政、司法 及法制委員會第 1 次 聯席會議決議「請內 政部於第 9 屆第 7 會 期提出地方制度法修 正草案，將婦女保障 名額改為性別比例原 則，並提高性別比 例」，本部業參考公聽	結構指標： 研提地方制度法第 33 條條文修正草案報經 行政院函送立法院審 議。	短期： 109 年以前

1/4 第 3 場會議討論資料(25 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
				<p>會及座談會相關意見，擬具地方制度法第 33 條條文修正草案，將地方民意代表婦女當選名額修正為男女當選名額，並提高保障比例，由每 4 人應有 1 人修正為每 3 人應有 1 人。本部將俟 107 年地方公職人員選舉結束後，即積極辦理地方制度法第 33 條修法事宜。</p>		