

CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

主題四：性別友善社會環境與決策參與

CEDAW 第 3 次國家報告第 24 至 25(a)、(b)、(d)點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形	2
CEDAW 第 3 次國家報告第 32 至 33 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形	27
CEDAW 第 3 次國家報告第 64 至 65 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形	44
CEDAW 第 3 次國家報告第 66 至 67 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形	54
CEDAW 第 3 次國家報告第 68 至 69 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形	66

CEDAW 第 3 次國家報告第 24 至 25(a)、(b)、(d)點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

結論性意見與建議：

24. 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：

(a) 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；

(b) 目前使用較無效的自願性措施及其他誘因，而非法定配額；且

(c) 暫行特別措施的使用受限，可能反應出政府對此概念之認識並不完全符合 CEDAW 第 4 條第 1 段及 CEDAW 委員會第 25 號一般性建議對此類措施之看法。

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必要策略，特別是不利處境群體之女性；

(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；

(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。

25(a)主辦機關：行政院性平處

25(b)主辦機關：教育部、內政部、勞動部、外交部、法務部、農委會、經濟部、交通部、金管會、財政部

25(d)主辦機關：內政部、經濟部、農委會

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
2425-a-01	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。 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。	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。 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。	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。 二、過程指標：辦理種子人員訓練 1 場次，約 100 人參與。	一、短期：107 年 12 月 31 日前。 二、中期：110 年 12 月 31 日前。	行政院性平處： 一、為落實推動暫行特別措施，由本院羅政務委員秉成於 107 年 11 月 7 日召開暫行特別措施專案會議，研商本處建議之暫行特別措施及部會自行規劃之暫行特別措施；經彙整部會依據會議決議之參採情形，總計參採 14 項、部分參採 7 項及未參採 10 項。 二、為加強機關對暫行特別措施之理解，並進一步充分使用暫行特別措施以加速實質平等，本處業於「CEDAW 教育訓練及成效評核實施計畫(105-108 年)」將「暫行特別措施」列入課程內容；「CEDAW 教育訓練及宣導計畫(109-112 年)」賡續將「暫行特別措施」列入課程內容，加強各機關認識與運用暫行特別措施，並規劃將在 110 年 12 月 31 日前辦理 1 場次種子人員訓練。
2425-b-01	一、相關性別統計與分析： (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	一、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	過程指標： 一、 (一) 落實校長遴選會之組成依性別比例規範組成。	一、 (一)短期：108 年 12 月 31 日	教育部 一、 (一) 查高級中等教育法第 14 條第 5 項規定授權訂定「高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法」第 2 條規定：「(第 1 項)

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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。 (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。 (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 19.5%至 20.9%，女性比率逐年微幅提升，大約占五分之一。 二、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	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）。 二、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。 三、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。 四、教育部將針對各級學校的女性教師、擔任高階行政主管或校長職的人數跟比例相對偏低一節，進行委託或自行研究分析，以理解成因與現況，再形成對策。 五、大學法第 9 條訂定之國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法第 2 條第 4 項規定，遴選委員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	(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。 二、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	(二)短期：108 年 12 月 31 日 二、中期：109 年 12 月 31 日	各該主管機關辦理公立高級中等學校校長遴選，應召開遴選委員會（以下簡稱遴選會）。…(第 5 項)公立高級中等學校校長遴選會任一性別委員，應占委員總數三分之一以上。…」委員組成之性別比例，符合性別平等相關規定。另有關國立高級中等學校校長遴選，係以公平、公正、公開方式辦理，並以合議制之遴選委員會遴選校長，無不利於任一性別校長職涯發展。（二）本部國教署 108 年 10 月 22 至 23 日辦理「性別平等教育工作經驗傳承研討會」進行宣導；另本部國教署 108 年度持續於相關會議宣導各該活動中應適時納入 CEDAW 課程以提升性別平等意識，並俟 109 年專案研究分析後，將具體作法策略提供地方政府參考，以提升女性教師擔任高階行政主管或校長職之比例。 二、預計 109 年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。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	已落實女性參與之代表性。 三、有關女性教師擔任高階行政主管或校長比例較低之狀況，將透過研究以了解其成因後，進行強化策略以提升女性參與之比例。 四、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。 五、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。 六、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	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。 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。 七、於校長或教務主管會議宣導各校應持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。	體作法策略及提供意見。 三、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。 四、進行各級學校女性教師擔任高階行政主管或校長職比例相對偏低之研究分析。 五、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。 六、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。	三、中期:109 年 12 月 31 日 四、中期:109 年 12 月 31 日 五、中期:109 年 12 月 31 日 六、長期:112 年 12 月 31 日	三、考核指標訂定之合理性應以地方政府具有可達成性、普遍性、公平性為訂定準則；另現行一般性補助款考核指標並無人事部分相關指標，爰研議以相關性別平等教育考核指標作為考核參據。 四、預計 109 年進行高級中等學校的女性教師擔任高階行政主管或校長職比例相對偏低委託專案研究分析，以理解成因與現況。 五、108 年 1 至 12 月選定新任校長之國立大學校院計有國立臺灣戲曲學院 1 校，其校長遴選委員會之組成，符合任一性別委員不得少於委員總數 3 分之 1 之規定。 六、有關大專校院女性教師及女性一級主管比率之提升納入私校獎補助及國立大專校院校務基金（績效型）補助之指標一案，因衡量項目與指標需經研議且提前一年公告，爰將於 110 年將學校一級主管之女性增加比例納入國立大學績效型指標補助款、私校獎補助款衡量指標，並配合後續辦理。另於 109

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	之一。103 年至 106 年大專校院女性校長比率為 5.9%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。 七、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。		七、校長或教務長等會議上配合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。	七、短期：108 年 12 月 31 日	年全國大專校院校長會議及大學校院教務、校務經營主管聯席會議持加強宣導。 七、業於 108 年 1 月 10 日至 11 日召開之全國大專校院校長會議、108 年 6 月 13 日至 14 日召開之大學校院教務、校務經營主管聯席會議及 108 年 9 月 18 日辦理之教務主管會議向各校宣導，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，建請各校聘任師資時，在受聘者之專長等條件相同下，優先考量聘任單一性別過低之師資，以達性別地位之實質平等。 八、為宣導促進各領域聘用師資性別平衡發展，已於 104 年 3 月 24 日以臺教技(三)字第 1040036590 號函知各校，並於年度教務相關主管會議宣導，聘用師資時，在受聘者之專長等條件相同時，優先考量聘任單一性別過低之師資。
2425-b-02	一、中央警察大學資深管理階層及	一、提升中央警察大學女性教	結果指標：	長期：117 年	內政部：(最近更新日期：109/01/20)

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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有副教授以上資格者之比率。此外，該校教師現有 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。 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%)；於 6 名科主任中女性計有 3 人(占 50%)，已符合任一性別比率達 1/3 原則。 三、本部警政署高階決策層級(簡任主管以上)人員相關性別統計資料說明如下：	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，以逐步提高女性教師比率，進而提高女性教授占全體教授比率。另經參酌該校教授近 5 年增加人數及未來 10 年內屆齡退休教授人數，推估 5 年內女性教授占全體教授比率可達 20%，10 年內可達 20.3%。 二、為鼓勵女性從事警察工作，自 100 年起實施警察人員雙軌分流考試制度，「公務人員特種考試警察人員考試」及「公務人員特種考試一般警察人員考試」等 2 項國家考試，均已取消分定男女錄取名額限制，男女錄取比例漸趨平衡。另中央警察大學、臺灣警察專科學校目前僅學士班四年制及專科警員班正期學生組等 2 種班期，係依用人機關需求分定男女名額，餘學士班二年制技術系、研究所碩士班及博士班	1. 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%。 2. 移民署女性簡任主管占全體簡任主管之比率 5 年內(112 年)提高 1%，10 年內(117 年)提高 3%。	12 月 31 日	一、截至 108 年 12 月底止，中央警察大學計有教授 61 人，其中女性 11 人占 18%，較基準年(107 年)17.7%提升 0.3%。108 學年度新聘教師作業刻正辦理中，將優先進用優秀女性教授。 二、截至 108 年 12 月底止，臺灣警察專科學校計有教授 3 人，其中女性 1 人占 33.3%。 三、本部警政署持續鼓勵女性從事警察工作；相關陞遷事宜，均依「警察人員人事條例」及「警察人員陞遷辦法」等規定辦理，不因性別而有差別處理；另為符勤(業)務需要，業規定直轄市、縣(市)政府警察局婦幼警察隊隊長、副隊長須有 1 人由女性擔任，並要求各地方警察局落實辦理。 四、截至 108 年 12 月底止，本部移民署計有簡任主管 25 人，其中女性 5 人占 20%，較基準年(107 年)15.4%提升 4.6%；為持续提升女性主管比例，本部移民署重大專案均優先徵詢女性同仁承辦意願，提

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	(一)截至 108 年 1 月 31 日止，全國警察機關警察官總計 6 萬 8,422 人，其中男性計有 6 萬 636 人(占 88.6%)，女性計有 7,786 人(占 11.4%)；另於 6 萬 8,422 位警察官中包含警監 320 人，其中女性計有 10 人(占 3.1%)。 (二)全國警察機關具簡薦委官等總計 4,223 人，其中男性計有 1,844 人(占 43.7%)，女性計有 2,379 人(56.3%)；另於 4,223 人中包含簡任級 10 人，其中女性計有 7 人(占 70%)。 (三)警察人員陞遷均應依「警察人員人事條例」及「警察人員陞遷辦法」等相關規定辦理，未因性別而有差別處理；另為符勤(業)務需要，業規定直轄市、縣(市)政府警察局婦幼警察隊隊長、副隊長須有 1 人由女性擔任，並要求各地方警察局落實辦理。 四、本部移民署高階決策層級(簡任主管以上)人員相關性別統計資料說明如下：	均無分定男女錄取名額限制。惟為使男女有同等機會接受警察教育，於辦理上開 2 種班期招生入學考試時，在複試體格檢查及體能測驗項目中，已充分考量男女生理結構、體能條件等不同因素分定不同合格標準，俾使男女通過複試之比例相當。 三、積極培育本部移民署女性主管，如遇重大專案業務，將優先徵詢女性同仁承辦意願，提供其發揮專長及歷練之機會。			供其發揮專長及歷練之機會。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	(一)截至 108 年 1 月 31 日止，移民署總計 2,181 人，其中男性計有 1,254 人(占 57.5%)，女性計有 927 人(占 42.5%)。 (二)簡任級人員總計 42 人，其中男性計有 36 人(占 85.7%)，女性計有 6 人(占 14.3%)。分析女性簡任級人員偏低原因，應為該署係於 96 年 1 月 2 日成立，並由警政署及前入出境管理局等機關移撥相關人員，總計 1,929 人，其中男性計有 1,484 人(占 76.9%)，女性計有 445 人(23.1%)，且勤(業)務具特殊性，不同於一般行政機關，爰人員結構以男性為多；惟該署近年來女性人數大幅提高，推測未來透過內部陞遷，女性主管人數可望有所提升。				
2425-b-03	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	一、加強工會會員及幹部之性別意識培力。 二、成立女性領導力培訓專班，結訓人員納入優先幹部名單。 三、於選任駐外人員時加註性別比例建議。	一、過程指標： 1. 持續辦理工會會員及幹部性別意識培力之教育訓練。 2. 辦理工會幹部性別統計，並自 108 年起依理事、監事以及工	1. 中期：111 年 7 月 31 日 2. 短期：109 年 7 月 31 日。	勞動部：(最近更新日期：109/01/20) 1. 108 年度女性工會幹部暨會務人員培訓班 2 場次活動業於 10 月 23 日及 10 月 31 日辦理完竣，參加對象包含女性工會理事、監事、會員代表及會務人員。 2. 108 年本部駐外人員分別為駐美國

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	務，以改善女性決策參與比例。 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。		會類型(企業、產業、職業工會)分別統計。 二、結果指標：本部駐外人員任一性別比例須達三分之一。	3. 本部目前已達標，嗣配合駐外人員遷調時程辦理。	代表處及駐歐盟兼駐比利時代表處共 2 位，現任駐外人員性別均為女性。
2425-b-04	(一) 國際性別平等發展趨勢 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。 (二) 過去辦理情形、成果或執行成效(請儘可能提供數據) 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。 (三) 當前面對的困境或問題：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	(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。 (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。	過程指標： (一) 持續推動女性簡、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。 (二) 視需要提供本部女性簡任官及駐外館長資料，供首長陞遷選拔參考。	(一) 短期：109 年 7 月 31 日：提供本部女性簡任官及駐外館長資料，供首長陞遷選拔參考。 (二) 長期：111 年 7 月以後：逐年增加女性簡、薦任主管人員比例，以至少佔主管職三分之一為原則。本部近年男、女外交人	外交部：(最近更新日期：109/01/31) 本部已配合行政院性平處之政策，加強宣導 CEDAW 公約、運用並行使公約中所賦予個別女性權利之條文，進年來本部女性外交人員擔任管理職之比例逐年提升。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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。			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、薦任主管人數，進而實現女性外交人員擔任管理職比例上升的目標。	
2425-b-05	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	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	結果指標：駐外館處有派駐 2 人以上者，任一性別比例需達三分之一。	中期：111 年 7 月 31 日	法務部：(最近更新日期：109/01/16) 本局現有駐外人員目前僅有 1 個駐地派駐 2 人，其餘駐地均只派駐 1 人，派駐 2 人之駐外管處均為男性，其中 1 人將於 109 年 7 月任期屆滿，本局業完成遴選女性 1 名，將於 109 年 7 月底前派任前往，屆時該駐地駐外人

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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。 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。 本部及所屬三級機關簡任主管級以上性別比例現況如下： 一、本部、本部司法官學院、各級檢察機關、本部行政執行署（含所屬）簡任主管級以上任一性別比例均達三分之一以上，現行人事案件係依「公務人員陞遷法」逐級辦理陞遷作業，透過人員逐級陞遷來強化工作經驗、溝通協調、業務規劃、領導統御等能力，以使人員適才適所，並培養中、高階主管人才。是以，人員陞遷主要係按工作表現、業務需要等面向進行規劃，性別並非主要考量因素。 二、本部調查局簡任主管級任一性別比例偏低係因該局具高危險性及	三分之一」之目標。 本部及所屬三級機關簡任主管級以上性別比例： 一、性別比例均達三分之一以上簡任主管之機關，性別比例雖有差距，惟任一性別比例均達三分之一以上，日後仍將積極朝性別平權之政策方向努力。 二、本部調查局提高高階主管性別比對策如下： （一）紮根落實性別平等觀念提高女性陞遷比率須以營造性別平等的組織文化及工作環境為基礎，調查局藉調查人員養成訓練與在職訓練之機會，隨班進行性別平等相關訓練或演講。另運用影片播放、數位學習平台線上學習、重要會議宣達及內部網路資源分享等多元化型態辦理性別意識培力及宣導，俾利性別平等理念於該局各項業務及員工觀念中紮根。 （二）大幅增加進用女性調查			員可達人權指標之結果指標。 一、本部、本部司法官學院、各級檢察機關簡任主管性別比例已達三分之一以上之機關仍積極朝性別平權之政策方向努力。另本部行政執行署於 108 年 8 月，女性簡任主管減少 1 名，致女性比例下降，截至 108 年 11 月底，計有簡任主管 34 名，其中女性簡任主管為 10 名，日後仍將積極朝性別平權之政策方向努力。 二、本部調查局提高高階主管性別比最新辦理情形如下：在不違反資績並重之陞遷原則下，於候選人員資歷相當情形下，優先晉升表現優異且具發展潛能之女性，本（108）年辦理晉升簡任主管作業時，即拔擢 1 名女性晉升簡任主管（站主任），以逐步提升女性參與決策程度。 三、本部廉政署積極規劃辦理薦任第九職等政風主管研究班等薦任高階主管訓練，藉以培育優秀簡任人才，

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	高機動性等業務屬性，在 95 年以前調查人員特考調查工作組係採分定男女錄取名額招考，女性名額較少，95 年始修正考試規則放寬，由於該局女性調查人員顯著增加為近 10 年間之事，故拔擢較多女性擔任簡任主管目前仍較為不易。 三、本部廉政署簡任主管級女性偏低，由於政風機構早期班別以男性人員為多，因人員職務歷練及逐期陞遷，致現行政風機構同等級主管以男性政風同仁為主。另公開甄選（外補）部分，因屬自由報名，且應徵人員需通過筆試及面試，無法強制限制性別比例。 四、本部法醫研究所之法定職掌係受理各項死因、病理、毒物化學及刑事證物鑑定，法醫師於解剖後，將所採集之檢體，依不同送驗檢體：毒化檢體（血液、尿液、膽汁及胃內容物等）、DNA 檢體（血液、骨骼、牙齒及棉棒等）及病理組織等分別封籤送回該所，是類檢體除具有高度腐敗性外，人員於處理檢	人員為提升性別平權，調查特考於 95 年取消分定男女錄取名額規定，使近年調查局女性職員比率已有顯著增加，例如取消分定男女錄取名額以後進用之調查班 44 期至 55 期薦任調查人員中，女性比例已達 40% 以上。鑑於參與該局各項核心調查工作之女性比率顯著提升，奠定女性參與決策程度及未來女性主管分布之基礎。 （三）辦理陞遷時在資歷相當情形下優先晉升女性 除上述提高女性調查人員進用外，在不違反資績並重之陞遷原則下，於候選人員資歷相當情形下，優先晉升表現優異且具發展潛能之女性，以致力提升基層與中階女性主管比例，期能在未來遞補簡任出缺職務時，有更多的中階主管層級之女性候選人員，進一步提高未來女性簡任主管之比例。			最近一期訓練學員總數 39 人，其中女性 10 人，女性比例已佔 25%，女性比例已有逐漸增加趨勢。 四、本部法醫研究所 目前簡任一級單位主管未有出缺，仍繼續維持現有人數比例，未來若有出缺將適時建議首長任用時，考量性別平衡。 五、本部矯正署 本(108)年度矯正機關科長以上層級人員陞遷作業，業拔擢李宗莉副組長等優秀女性公務人員(如后附標示人員)，109 年遷調作業，屆時該署將適時考量性別平等原則，賡續辦理拔擢績優女性公務人員。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	體之過程中，亦有一定風險性，與一般行政機關業務性質不同。因此，前述職掌屬於技術性業務，工作環境具有高度風險，符合任用資格及專業能力之公務人員本來就少，且早年技術性職務之公務人員以男性居多，同時該所簡任主管(係屬一級單位主管)僅有 4 名，在員額本來就少之因素下，容易造成男女性別不平衡。 五、法務部矯正署(含所屬)業務性質特殊，為應勤務上之需要，各矯正機關所收容之收容人性別比例，係影響各機關職員性別組成之主要因素；如以該署臺北監獄為例，係收容男性收容人，爰該監職員之性別組成，即以男性為主。	三、本部廉政署提高高階主管性別比對策如下： (一) 政風機構近期班別女性同仁人數漸多，透過人員逐級陞遷訓練，薦任第 9 職等主管中女性比例已佔 2 成，且政風機構簡任 10、11 職等職務亦有多位女性同仁在任，另近期高考分發人員中女性已佔過半比例，故現行政風機構人員男女比例已接近 1:1，隨時間推移，日後相關職務男女比例亦將逐漸趨於一致。 (二) 自該署成立迄今，有關簡任主管層級人員有 2 位女性外補人員，然因陸續陞任政風機構職務，導致比例降低，之後在辦理陞遷時將會持續注意性別比例。 四、本部法醫研究所提高高階主管性別比對策如下： (一) 遴用簡任主管考量性別平衡 查公務人員陞遷法第 10 條規			

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
		定，機關內部一級單位主管職務得免經甄審，由首長逕行核定。爰未來該所若有簡任職務出缺，本部將適時考量性別平衡。 (二) 該所職員男、女性人數漸趨相當，未來單位主管女性出任機會仍高 目前法醫研究所男性職員有 13 人，女性則有 12 人，兩性人數相當，另在該所工作環境具有高度風險，同時符合任用資格及專業能力之公務人員少之情形下，透過外補進用之機會少，大多都是經由考試分發之方式進用，爰該所女性職員人數日益增加之情形下，未來女性透過內陞出任單位主管之機會仍高。 (三) 積極建立對性別友善之工作場域，落實性別平衡 法醫研究所係國內唯一之法醫鑑識及研究機關，自 87 年 7 月 1 日成立以來，時間雖短，但在			

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
		全體同仁努力下，有關法醫解剖、鑑定及研究工作發展，都已建立專業形象與地位。然而，長期以來存在之法醫工作環境欠佳、法醫人才預算員額編制不足及案件量負荷沈重等問題，都有待逐一克服解決。面對當前諸多挑戰，在有限人力及資源下，期望能突破困境，建立現代化國際標準認證之法醫實驗室及對性別友善之工作場域，提高同仁工作士氣，同時落實性別平衡，並兼顧保障人權與維護正義之職責。 五、本部矯正屬署（含所屬）提高高階主管性別比對策如下：為落實性別平等政策，本部矯正署及所屬矯正機關簡任主管以上性別比例雖有差距，未來仍應配合機關屬性，於辦理該署及所屬矯正機關之遷調作業時，積極拔擢績優女性公務人員。			

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
2425-b-06	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%)。 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%。	一、未來擬於駐外人員出缺時，提供誘因並加強宣導。 二、設計問卷請本會各單位具公務人員資格之女性同仁協助填寫問卷，不想駐外工作的原因調查。共發出問卷 140 份，回收 137 份，其中有意願駐外 37 份(佔整體問卷份數 27%)，無意願駐外者 100 份(佔 73%)，主要係家庭因素、語文能力不足及駐外工作並非個人職涯規劃等原因。	結果指標:駐外館處有派駐 2 人以上者，任一性別比例須達三分之一。	長期:111 年 12 月 31 日	農委會:(最近更新日期:109/01/17) 108 年農業主管機關所屬派駐海外人員共 11 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 2 位(占 27%)，較 107 年之女性駐外人員增加 1 位。行政院於 107 年 11 月 07 日會議決議：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%。未來擬於駐外人員出缺時，提供誘因並加強宣導。
2425-b-07	國營事業 一、本部所屬國營事業機構進用新進員工係依「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。 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	國營事業 一、108 年：由本部所屬各國營事業機構分別成立工作圈，蒐集資料及分析探討女性員工及主管比例偏低之原因，並據以擬定因應對策，提報本部性別平等專案小組審議。 二、109 至 111 年：執行上開因應對策並廣續滾動檢討相關作法，另於每年 2 月底前將上年度執行情形(成果)陳報本部。國營事業機構董事、監察人	國營事業 一、過程指標：成立工作圈，蒐集資料、探討女性員工及主管比例偏低原因，並擬定對策。 二、過程指標：本部所屬各國營事業機構執行改善女性主管比例之因應對策。	國營事業 一、短期:108 年 12 月 31 日前。 二、長期:111 年 12 月 31 日前。	經濟部:(最近更新日期:109/01/13) 【國營事業】 一、本部所屬各國營事業均已成立工作圈，蒐集資料及分析探討女性員工及主管比例偏低之原因，並擬定對策，提報本部性別平等專案小組審議。 二、本部所屬各事業配合上開工作圈，已定期辦理工作圈會議，研討女性員工人數及女性主管比例偏低之原因，並研擬相關可行措施。截至 108 年 12 月止，各事業 108

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	也偏低。 國營事業機構董事、監察人 一、本部所屬國營事業機構部分董事、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。 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。 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。 財團法人 一、統計至 108 年 1 月底止，本部	一、請公股代表之政府機關(構)以推派女性同仁擔任為原則。 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。 三、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。 四、將本部所屬國營事業董(監)事任一性別比例不少於三分之一，納入本部國營事業年度工作考成實施要點之評估指標。 五、規劃修正「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」，將董監事性別比例規定納入。 財團法人 一、訂定「經濟部主管之經濟事務財團法人董事及監察人	三、結果指標：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%。 國營事業機構董事、監察人 一、過程指標：建立女性董監事人選資料庫。 二、過程指標：修正訂定本部國營事業年度工作考成實施要點之評估指標。 三、過程指標：於 108 年檢討修正「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」。 財團法人 一、過程指標：108	三、長期：111 年 12 月 31 日前。 國營事業機構董事、監察人 一、短期：108 年 12 月 31 日前。 二、短期：108 年 12 月 31 日前。 三、短期：108 年 12 月 31 日前。 財團法人	年度共召開 10 次會議。 三、另經統計至 108 年 12 月止，本部所屬各事業 108 年女性員工比例較 107 年成長 0.53%，女性主管比例較 107 年成長 0.85%，兩項指標皆較去年成長。 【國營事業董事、監察人】 一、本部所屬事業已建立女性董監事人選資料庫，增加提供女性董監事人選之推薦供遴選。 二、事業董(監)事任一性別不少於三分之一，業已納入本部所屬國營事業 108 年度工作考成實施要點之評估指標，並於 108 年 2 月 23 日奉行政院備查。 三、修正「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」，增訂所屬事業之董監事，任一性別比例分別不得低於各該董監事總人數之三分之一等文字，並以 108 年 5 月 30 日經人字第 10803663130 號函下達在案。 【財團法人】

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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： (一)董監事皆符合任一性別不低於三分之一比例者，計有 10 家： 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. 中小企業信用保證基金 7. 台灣中小企業聯合輔導基金會 8. 全國認證基金會 9. 專利檢索中心 10. 台灣糖業協會 (二)僅董事符合任一性別不低於三分之一比例者，計有中華經濟研究院 1 家。 (三)僅監事符合任一性別不低於三分之一比例者，計有 3 家： 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 (四)董監事皆未達任一性別不低於	(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。 二、規劃修正「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」，將董監事性別比例規定納入。 三、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。 四、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。 五、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，以加強宣導政府當前推動性別平權政策。	年檢討修正「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」，將董監事性別比例規定納入。 二、結果指標：預計於 111 年 12 月 31 日前，本部主管政府捐助超過 50%之 22 家財團法人，努力達成董監事任一性別不低於三分之一比例規定。	一、短期：108 年 12 月 31 日前。 二、長期：111 年 12 月 31 日前。	一、修正「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」，增訂政府捐助之財團法人之董監事，任一性別比例分別不得低於各該董監事總人數之三分之一等文字，並以 108 年 5 月 30 日經人字第 10803663130 號函下達在案。 二、經統計至 108 年 12 月底止，本部主管政府捐助基金累計超過 50 %之經濟事務財團法人(共 22 家)董、監事性別比例如下： (一)財團法人董、監事皆符合任一性別至少三分之一比例者：計有中國生產力中心、台灣手工業推廣中心、專利檢索中心、台灣機電工程服務社、中衛發展中心、自行車暨健康科技工業研究發展中心、中小企業信用保證基金、台灣中小企業聯合輔導基金會、全國認證基金會、生物技術開發中心、台灣糖業協會等 11 家。 (二)財團法人僅董事符合任一性別

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	三分之一比例者，計有 4 家： 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 4. 台灣手工業推廣中心 (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： 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 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。				至少三分之一比例者：計有石材暨資源產業研究發展中心 1 家。 (三)財團法人僅監事符合任一性別至少三分之一比例者：計有金屬工業研發中心、中興工程顧問社、船舶暨海洋產業研發中心、台灣非破壞檢測會等 4 家。 (四)財團法人董、監事皆未達任一性別至少三分之一比例者：計有台灣區雜糧發展基金會、工業技術研究院、中華經濟研究院、台灣電子檢驗中心、中興工程科技研究發展基金會等 5 家。 (五)財團法人監事僅 1 人，無法達成任一性別至少三分之一比例者：計有台灣地理資訊中心 1 家。
2425-b-08	1. 中華郵政公司： (1)該公司透過人員訓練，及職務輪調方式，循序培育人才，目前中高	1. 持續透過各公司中高階人員年度訓練計畫積極培育，以提昇決策職位之性別均衡。	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	短期：108 年 1 月 9 日已完成	交通部：(最近更新日期：109/01/09)已於 108 年 1 月 9 日修正本部所屬國營事業 108 年度工作考成實施要點之

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	階主管計 998 人，女性占 421 人，42.18%，已達三分之一性別比例。 (2)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%。 2. 桃園機場公司： (1)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%。 (2)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%。 3. 臺灣港務公司： (1)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%。 (2)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%。	2. 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。	營事業年度工作考成實施要點之評估指標。		評估指標，並於 109 年賡續辦理。
2425-b-09	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	提升上市(櫃)公司女性董事所占比例。	過程指標： 一、請證交所於 108 年研議於公司治理評	一、中期：109 年 12 月 31 日	金管會：(最近更新日期：109/01/09)證交所已修正公司治理評鑑指標加分項目為「若公司董事每一性別達董

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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。 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。		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」增列每一性別達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。 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。	二、中期：109 年 12 月 31 日	事會席次三分之一以上，則總分加 1 分」，並於 108 年 12 月 24 日公告 109 年適用上開指標。
2425-b-10	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	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。	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納入公司董事任一性別達董事會席次三分之一以上為加	短期：108 年 12 月 31 日前完成。	財政部：(最近更新日期：109/01/13)財政部辦理所屬國營事業 107 年度工作考成作業，已將董事任一性別達董事會席次三分之一以上，列為公司治理成效評估指標加分項目。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	報財產等，須尊重其擔任意願。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。		分項目。		
2425-d-01	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，查 107 年地方公職人員選舉，該屆女性地方民意代表僅占 27.51%，其中直轄市女性議員為 35.79%；縣（市）女性議員為 32.14%；鄉（鎮、市、區）民女性代表為 24.9%，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。	一、研修地方制度法第 33 條條文，將婦女保障名額修正為男女當選名額，並提高保障額度。 二、地方民意代表婦女保障名額制度之檢討，本部前業擬具地方制度法第 33 條修正條文徵詢各界意見，惟大部分地方政府及議會針對提高保障比例恐衍生民意代表性不足及引起選區劃分爭議等，仍有諸多疑慮。考量修法影響層面廣泛，本部將持續審慎研議並積極協調溝通，於獲致共識後據以推動修法事宜。	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。	中期：109 年 12 月 31 日	內政部：(最近更新日期：109/01/20) 一、為瞭解各國地方民意代表選舉保障性別參政相關資料，本部業於 108 年 2 月 23 日函請外交部轉請駐外單位協助蒐集資料。經分析蒐得之 11 國資料中，明確規範保障性別參政者有澳大利亞、法國、韓國、德國及智利等 5 國，或採立法明定候選人提名名單性別比例，或由政黨自發性於內部提名候選人時，採用一定性別比例提名名單，與我國於地方制度法明定保障地方民意代表婦女當選名額有別。 二、考量各界對於是否進一步提升性別保障名額仍有相當爭議及諸多疑慮，本部將持續審慎研議地方制度法第 33 條條文修法事宜，並積極協調溝通，俾於獲致共識後據以推動辦理。
2425-d-02	一、為促進公私部門決策參與之性	透過委託研究瞭解其他國家作	過程指標：於 108 年	短期：108 年	經濟部：(最近更新日期：109/01/10)

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	別平等，依據 CEDAW 第 3 次國家報告建議與結論性意見配合採取暫行特別措施，其中建議本部修正公司法，將「董事任一性別不低於三分之一」之規定入法。 二、考量公司法規範對象為全國近 70 萬家公司，且多屬中小企業，影響層面大，啟動修法宜審慎考量。	法或進行國內實證研究(如增加女性決策經營者，是否提升公司經營績效)，作為修正公司法之參據。	12 月 31 日前完成委託研究案，提供相關實證研究報告。	12 月 31 日前。	1、108 年 4 月 11 日與李安妮委員及何碧珍委員業就委託研究案研究架構及內容研析等進行探討。 2、完成蒐集、整理及分析女性決策經營者與上市櫃公司經營績效之關聯性，於 11 月中完成研究報告 1 式，並已於 108 年 11 月 26 日向李安妮委員報告研究成果。
2425-d-03	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，由家中男性代表加入農會會員，因此農會會員女性大約占三分之一。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。 二、截至 107 年 12 月底，農會選任人員(含理事、監事、會員代表)性別比例，男性占 93.71%，女性占 6.29%，兩性比率差為 87.42%，兩	一、農會選任人員每 4 年屆次改選，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，並將辦理性平宣導活動列入農會評鑑指標之一，以促進農會重視性別平等推廣工作，希望提升 110 年度屆次改選後農會女性選任人員比率。 二、持續辦理相關宣導措施，	一、結構指標：農會選任人員女性比例由 108 年 5.75%(106 年已改選完成)，經 110 年屆次改選後提升為 9.35%。 二、結構指標：漁會選任人員女性比例由 108 年 9.2% (106 年已改選完成)，經 110 年屆次改選後提升為 12.0%。	一、中期：110 年 12 月 31 日。 二、中期：110 年 12 月 31 日。	農委會：(最近更新日期：109/01/17) 一、農會選任人員每 4 年屆次改選，為提升農會決策層級女性比率，本會輔導處已於「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，並將辦理性平宣導活動列入農會評鑑指標之一，以促進農會重視性別平等推廣工作，希望提升 110 年度屆次改選後農會女性選任人員比率。 二、108 年農會選任人員性別比率落差為 86.14%，女性選任人員比例

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	性比率差由 99 年之 92.16%，逐年降低至 107 年底為 87.42%。原因分析： 1. 女性會員參與選舉意願不高。 2. 農會法第 14 條規定一戶限一人，女性參與機會受到侷限。(註：立法院蘇治芬委員已於 107 年 12 月 24 日提案，刪除農會法第 14 條：「農會會員每戶以一人為限。」之規定，惟 107 年 12 月 28 日立法院院會決議退回程序委員會。) 3. 家庭財產繼承(特別是農地)通常還是由男性繼承，鮮少由女性繼承，為農會選任人員女性比率低之主因。 4. 農委會於 108 年 3 月 12 日函請各級農會共 302 家農會填具「提升農會會員代表女性比率達 25% 可行性調查表」，三分之二以上之農會認為不可行，主因為女性會員年齡偏高而參選意願低。倘強制規定會員代表保障女性名額，卻無人參選或推派不出候選人，恐影響農會正常營運及違法之虞。	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。 三、鼓勵農會任用女性員工為主管，參與農業推廣與農業發展之重要工作，在實務上，農會女性員工已占農會員工總數之一半以上，截至 107 年底女性員工已占 59.90%，女性主管占 52.25%，均參與諸多農業推廣工作，而且大部分農會之重要決策者是總幹事，近年來女性總幹事逐年增加，對於農業推廣工作不遺餘力，而對於農業政策研擬之影響亦不容忽視，更是重要推動者，女性總幹事比率由 100 年之 15.23% 提升至 107 年之 20.54%。 四、為鼓勵性別平等理念融入			7.57%，將持續辦理宣導作業及辦理農會人員有關性平意識培力課程之教育訓練。 三、為鼓勵漁村女性關心漁會公共事務參與決策，本會漁業署訂定計畫補助漁會辦理漁村女性培力、性平推廣課程。同時為促進性平理念融入漁會決策層級，提供性平海報文宣等請漁會於理監事會議及會員大會中宣導。另為鼓勵漁會提升女性決策層級比率，漁會考核辦法增訂女性擔任總幹事或女性選任人員達到一定比例，列入特殊功過計分項目。 四、108 年漁會選任人員性別落差比率 81.6%，女性選任人員比例 9.2%，將持續辦理宣導，並期以多重措施以提升漁會決策階層女性比例。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	三、漁會以保障漁民權益，提高漁民知識、技能，增加漁民生產收益，改善漁民生活，促進漁業現代化，並謀其發展為宗旨，為漁村重要民間自主團體。各區漁會男女會員人數相當，女性會員可自行參加理監事及會員代表選舉，會員代表由會員投票選出，理監事則由會員代表投票選出。唯漁村婦女多從事漁業輔助工作，對漁會公共事務參與的意願不高，目前女性擔任選任人數比例仍偏低。	漁會，提升漁會決策層級女性比率，漁會考核辦法增訂女性擔任總幹事或女性選任人員達到一定比例，列入加分項目。漁會執行推廣教育業務時，補助上述漁會經費時酌增 5%~10%。為鼓勵漁會推廣教育性平理念，增訂漁會考核辦法，將漁會推動性平業務列入評鑑指標，促進性別平等理念早日融入漁村，鼓勵女性會員參與漁會公共事務，提升漁會女性選任人員比例。			

CEDAW 第 3 次國家報告第 32 至 33 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

結論性意見與建議：

32. 審查委員會注意到女性於政治及公共參與的進展，包括有更多女性獲選立委及臺灣於 2016 年選出首位女性總統。亦注意到監察院中女性比例顯著增加。然而，審查委員會關切大法官、司法體系中高階職位、市長、其他民選地方首長、上市公司董事長及監察人、資深外交官員、海外代表團團長，以及醫療機構、教育及研究機構中，特別是行政主管人員，女性持續不足。

33. 審查委員會建議政府：

(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；

(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，加速女性充分和平等的參與，包括透過採用更有效的暫行特別措施，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；

(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體女性於決策職位上之代表性。

33(a)主辦機關：內政部、衛福部

33(b)主辦機關：內政部

33(c)主辦機關：內政部、農委會、經濟部、金管會、原民會、勞動部、衛福部、教育部

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
3233-a-01	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	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	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。	一、中期：109 年 12 月 31 日	內政部：(最近更新日期：109/01/20) 一、本部自 107 年起，持續要求並積極輔導符合領取補助金資格之 5 政黨(中國國民黨、民主進步黨、親民黨、新黨、時代力量)每年於領取

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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。 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	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。 四、訂定「108 年全國性社會團體公益貢獻獎評選表揚計畫」，納入社會團體理事、監事任一性別比例不低於三分之一者，將予以加分之規定，並提高加分比重(2 分)，及就獲獎者給予獎勵。 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	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。 四、結構指標：完成訂定「108 年全國性社會團體公益貢獻獎評選表揚計畫」。	二、中期：109 年 12 月 31 日 三、長期：111 年 12 月 31 日 四、短期：108 年 12 月 31 日 五、中期：111 年 7 月 31 日	補助金時提交使用計畫。各政黨 107 及 108 年度使用計畫均已繳交，其用於提升女性參政機會之方式主要係利用政黨補助金增加聘用女性工作人員或提高女性工作人員之薪資；並舉辦各種女性參政培力課程，提升女性參政能力及機會。 二、108 年 1 月至 12 月本部派員出席政黨相關會議，向政黨宣導性別平等觀念達 2,200 人次。 三、配合政黨法第 43 條所定政黨及政治團體 2 年轉換過渡期(108 年 12 月 7 日前)，本部刻正蒐集政黨法施行後各政黨及政治團體適用法律之態樣，以作為後續修法參考。 四、本部業於 108 年 2 月 21 日訂定「108 年全國性社會團體公益貢獻獎評選表揚計畫」，納入社會團體理事、監事任一性別比例不低於三分之一者，予以加分(2 分)之規定；未來將持續透過宣導，鼓勵各社會團體加強女性參與。經統計，於 108 年評鑑之 125 個參評團體中，計有

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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。	任一性別不低於三分之一者，將另外予以加分，以增加女性公共參與機會。 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。	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」。 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。	六、短期：108 年 12 月 31 日	45 個(36%)達成理事及監事任一性別比例不少於三分之一的目標。 五、本部依「內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點」辦理評鑑，業就團體理事、監事任一性別比例不低於三分之一者加計 1 分。經統計，於 108 年評鑑之 162 個參評團體中，計有 17 個(10.5%)團體達成理事及監事任一性別比例不少於三分之一的目標，其中有 2 個團體係因上開加分標準，由原先乙等升等為甲等；本部並透過公開表揚方式，向各團體宣導提升女性進入決策階層之機會。另業於 108 年 11 月 25 日函頒修正前開要點，提高上述性別比例之加分比重，由原加 1 分提高為加 3 分，以鼓勵團體增加女性公共參與機會。 六、於 108 年 10 月 24 日至 25 日假中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 5 會議室舉辦「108 年度全國性社會團體經營管理研習基礎班」，課程融入性別平等議題，計 364 人參加，其中女性 208 人占 57%、男性 156 人

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
					占 43%。
3233-a-02	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。	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。	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	短期：107 年 1 月 1 日	衛福部：(最近更新日期：109/01/20) 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。
3233-b-01	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，查 107 年地方公職人員選舉，該屆女性地方民意代表僅占 27.51%，其中直轄市女性議員為 35.79%；縣(市)女性議員為 32.14%；鄉(鎮、市、區)民女性代表為 24.9%，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。	一、研修地方制度法第 33 條條文，將婦女保障名額修正為男女當選名額，並提高保障額度。 二、地方民意代表婦女保障名額制度之檢討，本部前業擬具地方制度法第 33 條修正條文徵詢各界意見，惟大部分地方政府及議會針對提高保障比例恐衍生民意代表性不足及引起選區劃分爭議等，仍有諸多疑慮。考量修法影響層面廣泛，本部將持續審慎研議並積極協調溝通，於獲致共識後據以推動修法事宜。	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。	中期：109 年 12 月 31 日	內政部：(最近更新日期：109/01/20) 一、為瞭解各國地方民意代表選舉保障性別參政相關資料，本部業於 108 年 2 月 23 日函請外交部轉請駐外單位協助蒐集資料。經分析蒐得之 11 國資料中，明確規範保障性別參政者有澳大利亞、法國、韓國、德國及智利等 5 國，或採立法明定候選人提名名單性別比例，或由政黨自發性於內部提名候選人時，採用一定性別比例提名名單，與我國於地方制度法明定保障地方民意代表婦女當選名額有別。 二、考量各界對於是否進一步提升性別保障名額仍有相當爭議及諸多疑慮，本部將持續審慎研議地方制

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
					度法第 33 條條文修法事宜，並積極協調溝通，俾於獲致共識後據以推動辦理。
3233-c-01	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。 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%)。 三、有關多重弱勢女性參政權之保障，憲法、地方制度法及公職人員選舉罷免法對於中央及地方公職人員席次及保障名額已有相關明文規定，爰可另朝非名額保障方式進行研議。至政黨補助金部分，已於第 32、33(a)點次研提相關措施，有關是否進一步降低多重弱勢女性選舉保證金以利參選，依公職	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，並研議修正相關遴選規定，增訂新住民女性代表應占所有民間團體代表委員比例達 1/3 以上，以加強保障新住民女性之權益。 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。 三、會商中央選舉委員會研議調降多重弱勢女性候選人保證金之可行性。	一、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。 二、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。	一、中期：109 年 12 月 31 日 二、中期：109 年 12 月 31 日	內政部：(最近更新日期：109/01/20) 一、行政院新住民事務協調會報第 2 屆委員(106 年 5 月至 108 年 6 月)，民間團體代表計 10 位，其中新住民女性 4 位占 40%，刻正辦理第 3 屆委員聘任事宜；新住民發展基金管理會第 3 屆委員(108 年 1 月至 109 年 12 月)，民間團體代表計 11 位，其中新住民女性 6 位占 55%；另本部移民署刻正研修該 2 委員會相關遴選規定，以明文保障新住民女性參與權益。 二、截至 108 年 11 月底止，本部移民署計辦理新住民家庭教育及法令宣導 309 場次、7,564 人次參加(其中女性 4,984 人次占 65.9%、男性 2,580 人次占 34.1%；另新住民 3,990 人次占 52.7%、國人配偶及其家屬 3,574 人次占 47.3%)。另本部移民署將於 109 年度新住民家庭教

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	人員選舉罷免法第 32 條規定，係屬中央選舉委員會權責。		三、過程指標：會商中央選舉委員會研議調降多重弱勢女性候選人保證金之可行性。	三、中期：109 年 12 月 31 日	育及法令宣導方案中，增加提升女性決策及領導能力等課程或專班，以強化新住民女性參與公共決策之能力。 三、有關公職人員選舉罷免法第 32 條候選人保證金繳納及發還制度，係為防止恣意參選，耗費社會資源；至保證金數額之訂定，係屬中央選舉委員會權責。針對調降多重弱勢女性候選人保證金議題，本部刻正蒐集國外相關資料，將適時邀集中央選舉委員會研議調降多重弱勢女性候選人保證金之可行性。另為降低發還保證金門檻，維護候選人權益，本部業擬具公職人員選舉罷免法部分條文修正草案，擬將未當選候選人保證金發還之計算標準由「選舉人總數」修正為「投票人數」。
3233-c-02	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，由家中男性代表加入農會會員，因此農	一、農會選任人員每 4 年屆次改選，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	一、結構指標：農會選任人員女性比例由 108 年 5.75%(106 年已改選完成)，經 110 年屆次改選後提升為	一、 中期：110 年 12 月 31 日。	農委會：（最近更新日期：109/01/17） 一、農會選任人員每 4 年屆次改選，為提升農會決策層級女性比率，本會輔導處於「農業推廣教育

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	會會員女性大約占三分之一。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。 二、截至 107 年 12 月底，農會選任人員(含理事、監事、會員代表)性別比例，男性占 93.71%，女性占 6.29%，兩性比率差為 87.42%，兩性比率差由 99 年之 92.16%，逐年降低至 107 年底為 87.42%。原因分析： 1. 女性會員參與選舉意願不高。 2. 農會法第 14 條規定一戶限一人，女性參與機會受到侷限。(註：立法院蘇治芬委員已於 107 年 12 月 24 日提案，刪除農會法第 14 條：「農會會員每戶以一人為限。」之規定，惟 107 年 12 月 28 日立法院院會決議退回程序委員會。) 3. 家庭財產繼承(特別是農地)通常還是由男性繼承，鮮少由女性繼	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，並將辦理性平宣導活動列入農會評鑑指標之一，以促進農會重視性別平等推廣工作，希望提升 110 年度屆次改選後農會女性選任人員比率。 二、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。 三、鼓勵農會任用女性員工為主管，參與農業推廣與農業發展之重要工作，在實務上，農會女性員工已占農會員工總	9.35%。 二、結構指標：漁會選任人員女性比例由 108 年 9.2% (106 年已改選完成)，經 110 年屆次改選後提升為 12.0%。	二、 中期：110 年 12 月 31 日。	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，並將辦理性平宣導活動列入農會評鑑指標之一，以促進農會重視性別平等推廣工作，希望提升 110 年度屆次改選後農會女性選任人員比率。 二、108 年農會選任人員性別比率落差為 86.14%，女性選任人員比例 7.57%，將持續辦理宣導作業及辦理農會人員有關性平意識培力課程之教育訓練。 三、為鼓勵農會任用女性員工為主管，參與農業推廣與農業發展之重要工作，在實務上，農會女性員工已占農會員工總數之一半以上，108 年女性員工已占 60.33%，女性主管占 54.96%，均參與諸多農業推廣工作，而且大部分農會之重要決策者是總幹事，近年來女性總幹事逐年增加，對於農業推廣工作不遺餘

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	承，為農會選任人員女性比率低之主因。 4. 農委會於 108 年 3 月 12 日函請各級農會共 302 家農會填具「提升農會會員代表女性比率達 25% 可行性調查表」，三分之二以上之農會認為不可行，主因為女性會員年齡偏高而參選意願低。倘強制規定會員代表保障女性名額，卻無人參選或推派不出候選人，恐影響農會正常營運及違法之虞。 三、漁會以保障漁民權益，提高漁民知識、技能，增加漁民生產收益，改善漁民生活，促進漁業現代化，並謀其發展為宗旨，為漁村重要民間自主團體。各區漁會男女會員人數相當，女性會員可自行參加理監事及會員代表選舉，會員代表由會員投票選出，理監事則由會員代表投票選出。唯漁村婦女多從事漁業輔助工作，對漁會公共事務參與的意願不高，目前女性擔任選任人數比例仍偏低。	數之一半以上，截至 107 年底女性員工已占 59.90%，女性主管占 52.25%，均參與諸多農業推廣工作，而且大部分農會之重要決策者是總幹事，近年來女女性總幹事逐年增加，對於農業推廣工作不遺餘力，而對於農業政策研擬之影響亦不容忽視，更是重要推動者，女性總幹事比率由 100 年之 15.23% 提升至 107 年之 20.54%。 四、為鼓勵性別平等理念融入漁會，提升漁會決策層級女性比率，漁會考核辦法增訂女性擔任總幹事或女性選任人員達到一定比例，列入加分項目。漁會執行推廣教育業務時，補助上述漁會經費時酌增 5%~10%。為鼓勵漁會推廣救育性平理念，增訂漁會考核辦法，將漁會推動性平業務列入評鑑指標，促進性別平等理念早日融入漁村，鼓勵女性會員			力，且對農業政策研擬之影響力亦不容忽視，更是重要推動者，女性總幹事比率由 100 年之 15.23% 提升至 108 年之 21.33%。 四、為鼓勵漁村女性關心漁會公共事務參與決策，本會漁業署訂定計畫補助漁會辦理漁村女性培力、性平推廣課程。同時為促進性平理念融入漁會決策層級，提供性平海報文宣等請漁會於理監事會議及會員大會中宣導。另為鼓勵漁會提升女性決策層級比率，漁會考核辦法增訂女性擔任總幹事或女性選任人員達到一定比例，列入特殊功過計分項目。 五、108 年漁會選任人員性別落差比率 81.6%，女性選任人員比例 9.2%，將持續辦理宣導，並期以多重措施以提升漁會決策階層女性比例。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
		參與漁會公共事務，提升漁會女性選任人員比例。			
3233-c-03	依據行政院性別平等處 107 年 11 月 7 日及同年 12 月 13 日召開會議決議(「精進公私部門決策參與」研商會議)，配合檢討本部所屬委員會(任務編組)三分之一性別比例達成情形。	一、本部所屬 11 個委員會現三分之一性別比例達成情形：僅中小企業政策審議委員會任一性別比例未達三分之一，餘 10 個委員會任一性別比例已達三分之一。 二、已達成三分之一性別比例者，逐步提升性別比例(朝 40% 比例努力)，並將性別比例原則適時檢討納入相關設置要點之規定中。 (一)已納入組織規定或設置要點：本部性別平等專案小組及本部性騷擾申訴評議會。 (二)建議排除之委員會： 1、本部訴願審議委員會：委員會設置依據(行政院及各級行政機關訴願審議委員會組織規程)係屬上位法性質，建議排除。 2、本部法規委員會：配合組改規劃，預計與本部訴願會合	結果指標： 一、任一性別比例已達三分之一者，將性別比例原則適時檢討納入相關設置要點之規定中，並分年訂定累計達成度，累計達成度=【前一年度已納入組織規定或設置要點之委員會(任務編組)個數+預計該年度納入組織規定或設置要點之委員會(任務編組)個數】/所有委員會(任務編組)個數*100%。 (一)108 年：40% (二)109 年：100% 二、任一性別比例未達三分之一者，以達成三分之一為目標。	中期：109 年 12 月 31 日前。	經濟部：(最近更新日期：109/01/13) 經濟部資料同 24、25

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
		併成立法制司，相關組織法規已報院審議中，且未來是否仍有法規委員之設置尚於研議中，擬暫不修正組織規程，建議排除。 3、本部考績委員會、進修甄審委員會及甄審委員會：「考績委員會組織規程」、「公務人員陞遷法施行細則」等，已有相關規範，建議排除。 三、未達成任一性別不少於三分之一者，除配合性別比例調查，提供最近屆期、改聘週期、總人數上限、達成性別比例尚需名額等基礎資料外，並研議採行相關措施，以 2 屆任期內達成為原則。			
3233-c-04	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	提升上市(櫃)公司女性董事所占比例。	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	一、中期：109 年 12 月 31 日	金管會：(最近更新日期：109/01/09) 同 25(b) 證交所已修正公司治理評鑑指標加分項目為「若公司董事每一性別達董事會席次三分之一以上，則總分加 1 分」，並於 108 年 12 月 24 日公

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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。 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。		獨立董事」增列每一性別達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。 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。	二、中期：109 年 12 月 31 日	告 109 年適用上開指標。
3233-c-05	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%。 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用條例聘用，任期隨主任委員	一、函請各機關盡量推派女性人選。 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。 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%	一、結果指標：單一性別委員達三分之一。 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時提升性	一、中期：110 年 12 月 31 日。 二、中期：109 年 12 月 31 日。 三、中期：110 年 12 月 31 日。 四、短期：108 年 12 月 31 日。	原民會：(最近更新日期：109/02/10) 一、本會(原住民族委員會)委員 107 年及 108 年任一性別人數比例提升情形如下： 1、107 年 12 月 31 日：總計 25 人，其中女性計 12 人，比率 48%。 2、108 年 3 月 31 日：總計 27 人，其中女性計 13 人，比率 48.15%。 3、108 年 12 月 31 日：總計 29 人，其中女性計 14 人，比率 48.2%。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	異動而異動，目前共有 16 名。 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。 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。 (二)訴願審議委員會 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。 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，	目標或以性別平衡原則。 四、本會將於近期函文與各縣市政府原民會（局、處），請各局處按行政院函頒之「性別平等政策綱領」性別比例原則，選任委員時，原住民女性委員應佔 3 分之 1，以提升女性之參與及代表性。	別比例。 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。 四、結構指標：各縣市原民會（局、處）選任委員時，應達成原住民女性委員比例 3 分之 1。	日。	二、本會業於 108 年 4 月 29 日原民綜字第 1080028235 號函及 109 年 1 月 8 日以原民綜字第 1090001563 號函知各縣市政府原住民族行政單位。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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。 (三)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。 三、長期以來，原住民婦女受傳統文化、刻板印象之限制，較少參與公共事務決策，近年來隨著教育普及、社會觀念改變，原住民女性社會地位獲得重視，惟提升女性之參與及確保決策權仍是重要之課題。 四、有關各縣市原民會選任委員時，應按行政院函頒之「性別平等政策綱領」性別比例原則，原住民女性委員應佔 3 分之 1，本會擬函				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	發公文請各縣市政府原民會於遴選委員時，儘量提升女性委員比例至 3 分之一。				
3233-c-06	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 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)。	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員。	過程指標：本部促進身心障礙者訓練與就業推動小組至少遴聘女性身心障礙者 1 名擔任小組委員。	短期：108 年 8 月 31 日	勞 動 部：(最近更新日期：109/01/20) 本部已於 108 年 4 月 10 日以勞動發特字第 1080503100 號令修正促進身心障礙者訓練與就業推動小組設置要點，並於 108 年 6 月 18 日聘任本部促進身心障礙者訓練與就業推動小組第 4 屆委員，包含聘任一位身心障礙者女性擔任委員。
3233-c-07	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之保障。	1. 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	過程指標： 1. 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。 2. 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。	1. 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。 2. 中、長期(2-4 年)：本	衛 福 部：(最近更新日期：109/01/20) 1. 本署委託辦理「身心障礙者公民參與機制研究」業於 108 年 6 月 13 日辦理完竣，該研究有助於瞭解身心障礙者(含身心障礙女性)參與公共政策之現況，以及為協助身心障礙者順利參與公共政策，政府應提供的支持措施。 2. 為強化部身權小組之成員代表性，目前本部於遴聘委員時均請各

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
		優先推派身心障礙者為代表，本部亦優先遴聘其擔任本部身權小組委員。 2. 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。		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。	目的事業主管機關、民間相關機構及團體等推派任一性別代表表各 1 名(最多推派 2 名)，且優先推派身心障礙者為代表，本部亦優先遴聘身心障礙者擔任本部身權小組委員，及兼顧任一性別比例。 3. 本部身心障礙者權益保障推動小組已有 2 名女性障礙者擔任委員。
3233-c-08	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 月 31	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、教育部特殊教育學生鑑定及就學輔導會新聘之委員，至少有一位女性身心障礙者。 三、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會」委員屆期時至少聘用一	結構指標： 一、「教育部特殊教育諮詢會」規劃於本屆委員屆期時至少聘請 2 名不同障礙類別之身心障礙女性擔任委員。 二、「教育部特殊教育學生鑑定及就學輔導會」於本屆委員屆	一、短期：108 年 8 月 1 日 二、短期：108 年 8 月 1 日 三、短期：108 年 10 月 15 日	教育部： 一、教育部特殊教育諮詢會第 12 屆，任期自 108 年 8 月 1 日至 110 年 7 月 31 日，本屆聘請 2 名不同障礙類別(腦性麻痺、肢體障礙)之身心障礙女性擔任委員。 二、國教署已聘請 1 位身心障礙女性為第 4 屆教育部特殊教育學生鑑定及就學輔導會委員。(任期為 108 年 8 月 1 日至 110 年 7 月 31 日)。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	日止，包含一名女性身心障礙委員。 二、教育部特殊教育學生鑑定及就學輔導會，本會置委員 27 人至 35 人，其中一人為召集人，一人為副召集人，由本部部長指定人員兼任之；其餘委員由召集人就學者專家、教育行政員、學校行政人員、同級教師組織代表、家長代表、特殊教育相關專業人員、相關機關（構）及團體代表聘（派）兼之。惟未特別明定女性身心障礙者為必要委員。 本次聘期自 107 年 12 月 25 日至 108 年 7 月 31 日，未包含身心障礙女性委員。 三、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	名身心障礙女性委員。	期時至少聘用一名身心障礙女性委員。 三、「績優身心障礙運動選手及其有功教練獎勵審查會」於本屆委員屆期時至少聘用一名身心障礙女性委員。		三、遵依 「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」及暫行特別措施會議決議，為提升身心障礙女性決策職位代表性，本部體育署已於 108 年 10 月 9 日第 10 屆「績優身心障礙運動選手及其有功教練獎勵審查會」委員改聘時（聘期：108 年 10 月 15 日至 110 年 10 月 14 日），聘任 1 位身心障礙女性委員。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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。 四、本部國教署所轄特教學校共 14 所，目前校長女性 5 人男性 9 人，包含校長在內之二級以上主管人數共 259 人，男性 91 人，女性 168 人，女性比例約佔 65%。				

CEDAW 第 3 次國家報告第 64 至 65 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

結論性意見與建議：

64. 審查委員會欣見政府致力於發展多項社會保護措施和國民年金保險。同樣地，審查委員會亦讚賞政府增強女性經濟力的措施，如「微型創業鳳凰」小額信貸計畫。然而，委員會注意到下列事項，並對此提出關切：（a）福利措施的基礎架構是許多分散的方案，可能會降低其效率；（b）目前的年金和津貼給付，不足以保障處境困難的婦女有合宜的生活水準；（c）福利政策不足，對高齡婦女造成更嚴重的影響，尤其是那些一生為家庭從事無償照顧工作的婦女；以及（d）小額信貸方案主要著重於發展小規模收入創業，可能會使婦女開創企業的能力侷限於低階事業。

65. 審查委員會建議政府：

(a)修訂國家福利策略，著重於最不利處境與最邊緣化的女性群體，尤其是高齡、農村偏鄉、原住民和身心障礙婦女，以確保其涵納所有女性，並鼓勵女性積極參與政治、經濟、社會和文化生活的所有面向；

(b)增加年金與津貼額度，並確保該制度之永續；

(c)消除對高齡婦女事實上（de facto）的歧視，並解決她們處於不利處境的根本原因，包括承認其家庭中無償工作的價值，並提供補償；

(d)增加女性創業者獲得各層級經濟和金融創業活動的機會，包括鼓勵她們參與上市公司和企業的董事會。

65(a)主辦機關：衛福部

65(b)主辦機關：衛福部

65(c)主辦機關：衛福部、勞動部

65(d)主辦機關：經濟部、金管會

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
6465-a-01	我國各項社會福利政策在規劃相關補	1. 衛生福利部身權小組(預計	結果指標：	中期：110	衛福部：(最近更新日期：

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	助、津貼時，均已涵納女性需求，為考量高齡、農村、原住民及身心障礙者婦女需求，已規劃女性於政治、經濟、社會文化之參與： 1. 政治參與方面：為確保不利處境女性的政策參與機會，包括確保女性身心障礙者參與衛生福利部身心障礙者權益保障推動小組及年長女性參與衛生福利部老人福利推動小組委員會之比例。 2. 經濟安全方面： (1)持續提供特殊境遇家庭緊急生活扶助、子女生活津貼、傷病醫療補助、兒童托育津貼、法律訴訟補助等扶助措施。 (2)持續辦理中低收入老人生活津貼、身心障礙者生活補助費，每4年依消費者物價指數(CPI)累積成長率自動調整津貼額度，提供基本生活保障。 (3)國民年金保險(下稱國保)主要係為保障家庭主婦(夫)及無(待)業國民之老年基本經濟安全，並採「量能付費」原則由政府提供不同比率之保費補助。2018年10月份國保被保險人330萬7,515人，除低收入戶(6萬9,510	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1名女性身心障礙者擔任委員。 2. 衛生福利部老人福利推動小組於委員任期屆滿辦理改(補)聘作業時，委員會任一性別比例達40%，且至少有1/5為長者。 3. 每年依「身心障礙者生活補助費發給辦法」領取補助費之女性比例為39%。 4. 為布建綿密之據點服務，預計每年新增100個據點辦理社區照顧關懷據點，提供健康促進、關懷訪視、電話問安及餐飲服務。 5. 本部將持續協同勞工保險局、原住民族委員會及各地方政府，透過多元管道宣導，鼓勵民眾繳納國保保費以累積更多年資，以利未來領取更高額之年金。另如擬以提高國保	1. 女性身心障礙者擔任本部身權小組及身心障礙福利機構評鑑諮詢小組委員人數。 2. 依據行政院性別平等處107年2月7日性別平等重要議題研商會議，各部會所屬委員會委員任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例達40%，本部老人福利推動小組於107年因委員任期屆滿，辦理改(補)聘作業時，已依前開規定辦理(委員共27人，女14人、男13人，其中老人代表6人)。 3. 每月統計分析中低收入老人生活津貼請領情形。 4. 為布建綿密之據點服務，預計每年新增	年12月31日	109/01/20) 【社會及家庭署】 1. 本部身心障礙者權益保障推動小組已有2名女性障礙者擔任委員。 2. 身心障礙福利機構評鑑諮詢小組委員女性占60%，以確保女性參與政策參與機會。 3. 有關中低收入老人生活津貼：108年10月份計15萬3,056人請領。(註：現有最新數據僅到10月份)。 4. 已於108年10月達成新增100個社區照顧關懷據點之目標，以提供綿密之據點服務。 【社會保險司】 1. 國保開辦至今(97年10月至108年8月)，被保險人應收保險費金額為3,468億餘元，截至108年12月9日止，已收金額1,958億餘元，被保險人繳費率為56.47%。 2. 依據勞保局108年12月16日統計資料顯示，108年10月老年年金給付核付人數計108萬5,181人(其中男性48萬3,842人；女性60萬

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	人，女性占 49.48%)補助 100%保費及身心障礙者(22 萬 7,158 人，女性 41.45%)補助 55%-100%保費外，家庭總收入較低者可申請「所得未達一定標準」(16 萬 8,468 人，女性占 60.61%)以獲得 55%-70%保費補助，其餘被保險人(284 萬 2,379 人，女性占 51.81%)則補助 40%保費，已可有效減輕弱勢民眾之保費負擔。2018 年 11 月之各項給付(含津貼性質給付)領取人數為 173 萬 2,571 人(女性 98 萬 432 人，占 56.58%)。又國保各項年金給付係按繳費年資及年資替代率計算核給金額，因國保開辦迄今僅 10 年，民眾年資尚短，爰年金金額較少，隨著制度開辦愈久，被保險人將持續累積更多年資，其年金即會隨之增加。 3. 社會文化生活方面：為強化並促進女性長者及身心障礙女性之社會參與，支持社會福利團體規劃辦理多元化活動，提供考量女性需求之服務內容，提升其參與意願。	年資替代率方式，以提高老年年金給付水準，因事涉國民年金財務健全及制度變革，本部將配合總統府國家年金改革委員會之中長期改革規劃期程，並持續邀請專家學者及民間團體代表提供改革建議，納入未來國民年金法修正之參考。 6. 針對經濟困難的婦女如符合低收入戶或中低收入戶之資格，可向直轄市、縣(市)政府提出申請，經審核通過後可領取生活扶助，除現金給付外，另包括(孕產)婦營養品提供(含未婚媽媽新生兒營養補助)、生育補助、優先入住社會住宅、住宅租金補助與傷病住院看護費用補助等。	100 個據點辦理社區照顧關懷據點，提供健康促進、關懷訪視、電話問安及餐飲服務。 5. 每月統計分析國保被保險人保費繳費率及老年年金請領情形(含性別分析)，以保障民眾的老年基本生活。 結構指標：持續依法每 4 年依消費者物價指數(CPI)累積成長率自動調整津貼額度，確保制度永續發展。 藉由本措施之執行，預期達到下列人權指標目標值： 過程指標：持續結合原住民族委員會及各地方政府進行多元宣導，以提升民眾繳費		1,339 人)。 3. 為使國民年金權益能有效傳達至被保險人，本部、原民會、勞保局及各地方政府持續利用各式宣導管道宣導國民年金保險制度內涵、保費補助措施及權益事項，並運用各地方政府國保服務員及原住民族家庭服務中心社工員辦理訪視輔導，以提升被保險人繳費率，保障渠等給付權益。 4. 依據勞保局統計資料顯示，108 年 10 月被保險人總計 326 萬 93 人(其中男性 158 萬 2,607 人；女性 167 萬 7,486 人)，提高保費補助比率者 45 萬 5,015 人(佔 13.96%，其中男性 22 萬 9,796 人；女性 22 萬 5,219 人)；108 年 10 月請領各項國民年金保險給付人數為 118 萬 8,293 人(其中男性 55 萬 8,565 人；女性 62 萬 9,728 人)，保障人數持續增加。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
			率及領取國保各項給付的人數，保障民眾的老年基本經濟安全。		
6465-b-01	1. 世界各國為確保國民老年經濟生活安全，主要是以基礎年金(國民年金)、職業年金、及自願性保險(私人壽險)與私人儲蓄構成多層次的老年經濟生活保障，並非只靠基礎年金一項制度。另因國保開辦甫 10 年，故目前國保老年年金給付金額較低；隨被保險人累積更多保險年資，即可獲得較高年金，以現行月投保金額 18,282 元、年資給付率 1.3%及年資 40 年計算，國保老年年金給付金額約 9,507 元，加上定期依消費者物價指數調整，將可保障領取年金者的購買力。如欲提高年資給付率以調高年金給付金額，則須相對調高保險費率，涉及民眾保費負擔能力及年金制度重大變革，後續將配合國家年金改革委員會之中長期改革規劃期程研議辦理。 2. 為保障老人及身心障礙者基本生活保障，中低收入老人生活津貼發給辦法第 4 條第 2 項及身心障礙者生活補助費	1. 國民年金各項給付金額，已依法明定隨物價指數成長率調整，可避免年金給付受物價成長之影響；另國保財務每 2 年精算 1 次，並依精算結果檢討調整保險費率，可確保國保財務穩健及制度永續，以落實保障請領老年年金民眾之老年基本經濟安全。 2. 持續依法每 4 年依消費者物價指數(CPI)累積成長率自動調整津貼額度，確保制度永續發展。	過程指標： 1. 持續依法調整國保老年年金加計金額及老年基本保證年金之給付額度，保障老年基本經濟安全，確保制度永續發展。 2. 持續依法每 4 年依消費者物價指數(CPI)累積成長率自動調整津貼額度，確保制度永續發展。	中期：110 年 12 月 31 日	衛福部：(最近更新日期：109/01/20) 【社會保險司】 為照顧領取國保各項年金給付之弱勢民眾，避免因通貨膨脹或物價波動影響基本經濟生活，本部已依國民年金法第 54 條之 1 規定，於 105 年 1 月 1 日起依消費者物價指數(CPI)成長率 3.65%調漲國民年金 6 項年金給付金額。將於 109 年 1 月 1 日再度依每 4 年調整機制進行上開年金給付金額之調漲作業。 【社會救助及社工司】 針對經濟困難的婦女如符合低收入戶或中低收入戶之資格，可向直轄市、縣(市)政府提出申請，經審核通過後可領取生活扶助，除現金給付外，另包括(孕產)婦營養品提供(含未婚媽媽新生兒營養補

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	發給辦法第 3 條第 2 項，其津貼及補助額度已明定應隨物價指數成長率調整，避免津貼受物價成長之影響。				助)、生育補助、優先入住社會住宅、住宅租金補助與傷病住院看護費用補助等。108 年 9 月底低收入戶及中低收入戶總計 62 萬 8,441 人，以性別來看男性占 53%，女性占 47%，並無明顯性別差異。 【社會及家庭署】 依法將於 109 年度參照中央主計機關發布之最近 1 年消費者物價指數較前次調整之前 1 年消費者物價指數成長率公告調整之。
6465-c-01	1. 依行政院主計總處調查，我國中高齡及高齡女性勞動參與率雖已逐年成長，但仍低於日、韓、新加坡等主要國家。 2. 為協助中高齡及高齡女性就業，勞動部透過公立就業服務機構，由專人提供個別化一案到底就業服務、提供符合市場需求之免費職前訓練，並運用僱用獎勵、職場學習及再適應計畫等措施，106 年計協助中高齡及高齡女性 88,221 人就業。 3. 依勞動部 106 年工作場所就業平等概	1. 為建構友善就業環境，促進中高齡者及高齡者人力運用，勞動部研訂中高齡者及高齡者就業法草案，主要內容包括禁止年齡歧視、協助在職者穩定就業、促進失業者就業、支持退休者再就業及開發就業機會等。草案已於 107 年 10 月 31 日送行政院審查。 2. 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	1. 結構指標：完成「中高齡者及高齡者就業法」。 2 2. 結果指標：(1)提升	1. 中期：110 年 12 月 31 日 2. 中期：	勞動部：(最近更新日期：109/01/20) 1. 本部已研訂中高齡者及高齡者就業法草案，並於 107 年 10 月 31 日送行政院，經行政院 108 年 7 月 25 日第 3661 次院會討論通過，108 年 7 月 26 日函送立法院審議，經立法院 108 年 11 月 15 日三讀審議通過，總統於 108 年 12 月 4 日公布，後續將儘研訂相關施行細則與子法。 2. 108 年協助高齡者求職 11,381 人

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	況調查統計，受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視，以「年齡」就業歧視居多，男女性分別占 3.8%、5.2%；且中高齡受僱者因「年齡」遭受就業歧視比率較其他年齡層高。	就業機制。重塑中高齡勞動價值，避免女性提早退休。	中高齡女性勞動力參與率，使 108-111 年之增長幅度，皆不低於前 3 年(105-107 年)之平均增幅。 (*本指標係行政院列管各部會共同主政之指標) (2)推介高齡者就業率(求職推介就業人次/求職登記人次)，以 107 年 70.7%為基礎，每年成長 0.3%，年度目標值 108 年：71.0%； 109 年：71.3%； 110 年：71.6%； 111 年：71.9%。	110 年 12 月 31 日	次、推介就業 7,380 人次，相較於 106 年高齡者推介就業 5,914 人次，就業人次已增加 24.79%。108 年高齡者推介就業率 64.84%。
6465-c-02	1. 為保障弱勢長輩基本經濟安全，爰於 87 年依據老人福利法第 12 條規定授權訂定中低收入人生活津貼發給辦法發放中低收入老人特別照顧津貼。另針對實際照顧上開對象之家庭成員，得請領中低收入老人特別照顧津貼，其中女性	1. 依據「老人福利法」第 12 條及「中低收入老人生活津貼發給辦法」、「中低收入老人特別照顧津貼發給辦法」規定辦理。 2. 依據「衛生福利部 107 年度	1. 結果指標：每年結合團體辦理 2 場次宣揚家庭無償工作價值之宣導活動。 2. 過程指標： (1)每月統計分析中	中期：110 年 12 月 31 日 中期：110 年 12 月 31 日	衛福部：(最近更新日期：109/01/20) 【社家署】 1. 截至 108 年 12 月底已結合 4 個民間團體辦理 4 場活動，弘揚家庭以宣揚女性家中無償工作價值。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	請領者逾六成，以補償其為照顧而未能從事全時工作。 2. 為保障我國國民老年基本經濟安全，國民年金保險(下稱國保)制度於 2008 年 10 月 1 日正式開辦，將中華民國 25 歲以上、未滿 65 歲，且未參加軍、公教、勞、農保的國民納入社會安全網，2018 年 11 月底止，各項給付(含津貼性質給付)領取人數為 173 萬 2,571 人，其中女性領取人數為 98 萬 432 人，占 56.58%。國保各項年金給付係按繳費年資及年資替代率計算核給金額，國保開辦僅 10 年，故民眾繳費年資短，致目前領取之年金金額略低；但隨時間經過，民眾持續累積更多保險年資，其年金即會隨之增加。	長照服務發展基金政策性獎助經費申請作業規定暨獎助項目及基準」，獎助民間團體辦理宣揚家庭無償工作價值之活動以肯定其辛勞。 3. 本部將持續宣導鼓勵民眾繳納國保保費以累積更多年資，以利未來領取更高額之年金，另因提高國保老年年金給付水準(年資替代率)事涉國民年金財務健全及制度變革，本部業於 107 年召開「提升國民年金繳費率之制度改革諮詢會議」以及「研商國民年金法部分條文修正草案會議」，並邀請專家學者及民間團體代表持續提供意見，本部將廣泛蒐集社會各界對於國民年金制度之具體建議，納入未來修法之參考。	低收入老人生活津貼請領情形。 (2)每季統計分析收中低收入老人特別照顧津貼請領情形。 (3)持續向國民宣導國民年金相關給付條件及重要權益事項，以提升民眾繳費率及領取國保各項給付的人數，保障民眾的老年基本經濟安全。	日	2. 中低收入老人生活津貼：108 年 10 月份計 15 萬 3,065 人請領。(註：現有最新數據僅到 10 月份)。 3. 中低收入老人特別照顧津貼：108 年第 3 季 6,414 人次請領(註：現有最新數據僅到第 3 季)。 【社會保險司】 1. 為將國民年金權益有效傳達國保被保險人，本部、勞保局、各地方政府及相關單位等已自 97 年國民年金保險開辦起陸續透過各式宣導管道宣導國民年金保險制度內涵、保費補助措施及相關權益事項，並藉由各地方國保服務員的面對面訪視，提升國保繳費率，保障渠等給付權益。 2. 考量國民年金各期保費 10 年補繳期陸續屆至，影響民眾權益至深，本部於 108 年 1 月至 3 月透過電視媒體及新媒體等管道加強推播 10 年補繳期宣導影片，提醒民眾趕快補繳，以維護自身未來請領給付之權益。另有關保費補助、國保財

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
					務穩健及遺屬年金給付申請補發等重要議題，亦透過廣播、網路、平面及本部臉書粉絲團、Line 等媒體管道持續推播讓民眾知悉並了解。 3. 本部將持續檢討國民年金制度，後續並配合國家年金改革委員會之中長期改革方向，規劃辦理國民年金法有關繳費與領給付的相關修法事宜，以落實照顧國民老年基本經濟安全之意旨。
6465-d-01	經濟部運用信用保證機制，協助微型企業自金融機構取得營運所需資金。	提供資金協助加強中小企業信用保證細部計畫	中小企業信用保證基金提供信用保證，協助微型女性企業融資金額比例每年增加 0.25%，108 年達 30.50%。	短期：108 年 12 月 31 日	經濟部：(最近更新日期：109/01/10) 中小企業信用保證基金提供信用保證，協助微型女性企業融資金額比例 108 年達 31.09%。
6465-d-02	一、女性創業時面臨資金取得及建立管理模式等困難。 二、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	一、督導櫃買中心建置創櫃板，提供女性創業者一個友善的創業管道。 二、提升上市(櫃)公司女性董事所占比例。	過程指標： 一、本會已督導櫃買中心建置創櫃板，提供女性創業者一個友善的創業管道，不僅提供免費輔導功能，協助解決女性創業時	一、已完成	金管會：(最近更新日期：109/01/09) 一、櫃買中心 108 年 4 月與勞動部「微型創業鳳凰計畫」合作，針對其歷屆核貸之女性創業家舉辦交流群聚活動，並介紹創櫃板制度及可運用資源，以提供女性創業過程中

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	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。 三、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。		可能面對資金取得、建立管理模式等困難，亦可透過創櫃板免除一般公開發行程序，以股權方式公開辦理籌資，獲得公司營運所需資金。 二、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	二、長期：111 年 12 月 31 日完成	募集資金之管道；108 年 7 月與新北市政府合作，邀請創櫃板女性負責人分享成功登錄創櫃板經驗，並以「創櫃板介紹與女性創業面臨之挑戰」為主題進行宣導；108 年 8 月與中小企業處「女性創業飛雁計畫-女性創業加速器」合作，針對其加速器成員介紹創櫃板，並邀請創櫃板公司與女性創業加速器成員進行交流活動，以創造產業合作契機。另持續舉辦創櫃板相關輔導課程，包括中小企業租稅規劃、資本市場公開發行流程暨經驗分享、行銷文案寫作、企業預算管理實務、中小企業募資簡報、企業如何招募甄選及留住優質人才等主題課程，以提升女性企業負責人或主管商業知識，協助其建立管理模式並拓展其營運規模。 二、證交所已修正公司治理評鑑指標加分項目為「若公司董事每一性別達董事會席次三分之一以上，則總分加 1 分」，並於 108 年 12 月 24 日公告 109 年適用上開指標。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
			且至少包含一席女性獨立董事」增列每一性別達三分之一之企業再予加重給分之可行性，並於 109 年及 111 年檢討修訂董事會性別多元化相關指標，以提升上市(櫃)公司女性董事所占比例。 三、請證交所(及櫃買中心)於公司治理評鑑相關宣導活動宣導董事會性別多元化，以提升上市(櫃)公司對該議題之認同。	三、長期：111 年 12 月 31 日完成	三、證交所及櫃買中心自 108 年 3 月 4 日起已於新竹、台中、高雄及台北舉辦 5 場次「108 年度公司治理評鑑宣導會」，並宣導有關董事會性別多元化相關指標，以提升上市(櫃)公司對董事會性別多元化之認同。

CEDAW 第 3 次國家報告第 66 至 67 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

結論性意見與建議：

66. 審查委員會讚揚政府採取措施，強化女性平等參與農村和漁業活動的管理，並促進婦女參與農村機構和協會的決策。尤其樂見政府修訂《農田水利會組織通則》，消除主席和董事會選舉中的歧視性程序，以及採取暫行特別措施，確保優先分配政府補助款給提高女性主管比例的農會。同樣地，審查委員會也肯定促進原住民女性人權及其參與原民會決策的措施。然而，資料清楚顯示，農村女性決策參與尚未達到三分之一性別比例原則。因此，審查委員會對農村地區持續存在的父權態度，以及性別刻板印象深表關切，並認為目前的策略主要以家庭經濟培訓為基礎，不足以扭轉農村社區對實質性別平等的負面態度。委員會亦關切農村婦女，特別是生活在偏遠地區和離島的女性，缺乏教育、就業和健康照護等基本服務的情況。

67 審查委員會建議政府：

- (a)採取有效措施，改變對婦女和女孩在家庭和社會中角色的傳統看法，透過發展和實施支持性別平等的全面性策略和多年期計畫，翻轉農村地區的父權態度，並透過男性和男孩的參與以及資訊通訊科技和媒體宣傳的支持下，增強婦女權能；
- (b)確保農村婦女和女孩，尤其是生活在偏遠地區或離島者，能獲得高品質的教育、就業和健康照護服務；且
- (c)充分執行 CEDAW 委員會第 34 號一般性建議（關於農村婦女權利）。

67(a)主辦機關：農委會、行政院性平處；協辦機關：原民會

67(b)主辦機關：教育部、勞動部、經濟部、農委會、衛福部

67(c)資料另案提供

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
6667-a-01	一、臺灣部分傳統家庭仍保有包括重男輕女、以男性傳宗接代等保守封建思想，並以男性為家庭主要決策者，窄化	一、透過農村再生培根計畫，結合各直轄市、縣市政府共同對農村居民宣導性別平等意	一、結果指標：預計每年 20 堂宣導課程。	一、短期：109 年 7 月 31 日。	農委會：(最近更新日期：109/01/17) 一、本會水保局 108 年透過農村再

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	女性活動與成長的空間。 二、漁會以保障漁民權益，提高漁民知識、技能，增加漁民生產收益，改善漁民生活，促進漁業現代化，並謀其發展為宗旨，為漁村重要民間自主團體。各區漁會男女會員人數相當，女性會員可自行參加理監事及會員代表選舉，會員代表由會員投票選出，理監事則由會員代表投票選出。唯漁村婦女多從事漁業輔助工作，對漁會公共事務參與的意願不高，目前女性擔任選任人數比例仍偏低。 三、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都習慣男主外，由家中男性代表加入農會會員，因此農會會員女性大約占三分之一。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。 四、依據第 6 次全國農業會議「幸福主	識，預計每年 20 堂宣導課程。 二、持續鼓勵漁會女性會員參與與漁會公共事務，針對漁村婦女辦理性別平等及女性意識培力課程。 三、農委會於辦理農業相關政策宣導及農業產銷班會議時，鼓勵女性班員積極參與農業產銷班組織運作並擔任幹部，進而參選班長，以提升女性班員擔任產銷班班長比率。亦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，如：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，以強調女性參與組織決策之重要性，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，於農會理監事會議中宣導性平議題持續說明性平觀念，以改變農會決策人員思維。 四、農業推廣是政府推動農業	二、過程指標：辦理漁村婦女性平推廣課程： 1.108 年：10 場次/150 人次。 2.109 年：10 場次/150 人次。 三、結果指標：農會選任人員女性比例由 108 年 5.75%(106 年已改選完成)，經 110 年屆次改選後提升為 9.35%。 四、過程指標：辦理各式活動時注意參與人數之任一性別比例不得低於三分之一，且於每次活動後統計參與人數之性別比例，以確實達到農村性別平等的全面性推動。	二、中期：109 年 12 月 31 日。 三、中期：110 年 12 月 31 日。	生培根計畫，結合各直轄市、縣市政府共同對農村居民宣導性別平等意識，共辦理 22 堂宣導課程。 二、本會漁業署 108 年補助漁會辦理漁村婦女培力及性平推廣課程，計有彰化、永安、臺東、東港、彌陀、雲林、南縣、梓官、新竹、林邊、貢寮、日月潭、通苑、中壢及金門區漁會辦理 15 場次 833 人參與(女 804 人，男 29 人)。 三、108 年農會選任人員性別比率落差為 86.14%，農會選任人員女性比例 7.57%，將持續辦理宣導作業及辦理農會人員有關性平意識培力課程之教育訓練。 四、本會輔導處 108 年辦理田媽媽評鑑 101 家、新班申請審查 13 班、個案輔導 20 案，並培訓新班輔導 3 場、輔導聯繫會報 4 場、16 場創新綠色餐飲及伴手研發等實務專業訓練，共計 23 場次培訓課程及輔導作業。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	軸—完善農民經濟保障，打造宜業宜居新農村」之會議結論，農委會應持續培育專業農民，朝完善從農法規調適、整合諮詢輔導體系及相關資源，並重視傳統農村文化及農業知識記錄與傳承，加強人才養成，扶植農村發展主要促進者及參與者具備多元能力，再者，現今面臨農村人口高齡海嘯，需發展綠色照護，連結都市及農村，以對接長照政策等重要結論，期能透過本計畫整合農村相關資源，創造宜居幸福新農村。 五、全國 68 萬公頃可供糧食生產之農地，尚有 37 萬公頃農地未納入農田水利會灌區管理未納入農田水利會灌區管理，為讓更多農民受惠，將擴大農田水利會服務範圍，使政府投入資源發揮綜效。	發展與加速升級過程中，最具教育性、經濟性、社會性的重要工作項目。農業推廣教育範圍至為廣泛，以農村青少年、青年農民、婦女及高齡者為輔導對象，透過各級農會農事、家政及四健等既有之農業推廣體系，結合農村社區、農產業及學校等資源，推動系統性教育、輔導培育、創新學習，以改善農村婦女生產、生活技能，促進高齡者在地健康老化，吸引青年農民從農及發展在地農村經濟事業。 五、灌溉用水為農業之核心，農田水利會原為法人組織，由會員投票選舉會長，會長任期 4 年，107 年 1 月 17 日，立法院三讀通過《農田水利會組織通則》修正草案，農田水利會改制為公務機關。	五、結構指標：107 年 1 月 17 日，立法院三讀通過《農田水利會組織通則》修正草案。		
6667-a-02	一、過去辦理情形、成果或執行成效 (一)2016 年全國各級農會家政班班員共 7 萬 4,109 人，女性占 97.9%；	一、研修性別平等政策綱領。 二、依行政院所屬各部會性別平等推動計畫(108 至 111 年)	一、過程指標：完成性別平等政策綱領研修。	一、中期：109 年 12 月 31 日前。	行政院性平處： 一、有關研修性別平等政策綱領一節：

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	2016 年 漁會家政班女性成員占 86 %；為破除農漁會家政班參與者為女性之刻板印象，鼓勵夫妻或祖孫三代親子共同參與，並將性別意識培力納入家政班課程，破除性別刻板化及男女任務定型觀念。另家政班課程安排以多元化培力為導向，包括副業培育、漁村社區活化活動、性暴力零容忍、性別意識。 (二)各農漁會辦理農村家政推廣教育，輔導農村婦女開創副業技能，增加女性收入，訓練包含發展田園料理(配合經營休閒農業、民宿等)、地方特色農產品加工、地方手工藝品、生態導覽等，輔導農村婦女獲取改善生活品質知能及生產專業技能，提升生活經營能力。2016 年田媽媽家政班計 137 班，女性占 76.4%。 二、當前面對的困境或問題：農村地區仍持續存在的父權態度以及性別刻板印象關切，而我國目前的策略主要對婦女施行家庭經濟培訓為基礎，不足以扭轉農村社區對實質性別平等的負面態度。	所定指標及推動作業注意事項所定辦理情形追蹤機制，定期監測計畫推動情形。			(一) 為周延性別平等政策綱領，朝向整體性政策方針及策略發展，引領本院各部會共同合作，落實推動性別平等工作，本處研議修正性別平等政策綱領。 (二) 在研修方向上： 1. 參酌納入消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及其第 3 次國家報告結論性意見與建議、身心障礙者權利公約(CRPD)國際審查結論性意見，以及聯合國永續發展目標(SDGs)「目標五實現性別平等及所有女性之賦權」所揭示之精神。 2. 於結構上精實框架、凝聚要項，內容上濃縮篇幅、與時俱進。 (三) 研修重點摘述如次： 1. 擴大保障不利處境者(原住民、新移民、未成年、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區女性及多元性別者)權利。 2. 加強提供婦女公平的經濟資源權利，並重視勞動條件與環境。 3. 破除性別刻板印象和積極鼓勵推展平權之性別文化，營造具性別平等意識之網路文化與環境。 4. 強化婦女健康政策及高齡社會

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
			二、過程指標:完成行政院所屬各部會性別平等推動計畫(108-111 年)滾動修正。	二、短期:每年 1 次。	公共支持與照顧政策,以建構性別友善與安全的社會環境等。 (四) 俟修正草案完成後,將邀請本院所屬各部會及專家學者提供意見。 二、 有關性別平等推動計畫(108-111 年)滾動修正一節: 1.本處於 108 年 3 月函請各部會配合本院性別平等會三層級會議機制逐級提報辦理情形,以定期監測各部會性別平等推動計畫(108 至 111 年)之辦理情形,並回饋諮詢意見協助部會提升辦理成效。 2.本院已建置各部會性別平等推動計畫滾動修正機制,每年 3 月各部會根據前一年執行情形,參考性平委員及本處參與之部會性別平等專案小組、本院性平會分工小組等相關會議所提供之意見,以及本處對於性別平等推動計畫成果檢視意見等內容,研議修正部會性別平等推動計畫。部會修正計畫草案須提報部會性平專案小組會議通過,預計於 109 年 3 月底前核定並函送本院。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
					3. 農委會已於 108 年將「破除農村性別刻板印象」作為部會層級議題，納入該會 108-111 年性別平等推動計畫中。
6667-a-03	一、原住民地區多處偏鄉及交通不便之地，補助各地辦理部落圖書資訊站，教導原住民地區之在地原住民婦女使用數位科技，補助各地方政府辦理原住民族部落大學，鼓勵原住民女性學習相關性別平等、產業及健康照護等基本知識及內容。 二、基於原鄉職缺缺乏，家庭男性擔任主要家庭收入供給者，而獨留老人與小孩，由女性扮演家庭照顧者，透過教育普及及鼓勵女性參與資訊培訓、職業訓練及意見領袖人才培訓等，增強女性權能。	一、透過辦理資訊技能教育訓練課程，培訓部落女性使用數位科技，提高婦女及女性就業及就學機會，增加女性權能。 二、辦理原住民族部落大學，開設相關產業等相關課程，鼓勵女性優先修課。 三、透過獎勵方式鼓勵公司企業或民間團體提供原住民地區內優質職缺，為原住民創造返鄉就業機會，進而深耕原鄉活絡部落。 四、辦理原住民族職業訓練運用計畫，依原住民族就業狀況調查結果，針對原住民想要參加政府或民間機構辦理之職業訓練項目，區分社會福利服務業、觀光旅遊服務業、文化產業技藝類、美容美髮等訓練主軸，辦理訓用合一、在職訓	結果指標 一、資訊技能教育訓練女性專班，預計每年學習女性人次達 100 人以上。 二、原住民族部落大學修習產業相關課程之女性學員人數每年計達 1,000 人以上。 三、預估提供 180 名原住民投入原鄉工作，女性達 50% 為目標。 四、預估培訓 500 名以上原住民，女性達 50% 為目標。 五、預計每 2 年培力 100 名以上女性意見領袖人才。	短期：108 年 12 月 31 日	原民會：(最近更新日期：109/01/02) 一、資訊技能教育訓練女性專班，108 年招收女性學員數 288 人。 二、原住民族部落大學修習女性人數計 1,200 人。 三、辦理原青 Taloma-原鄉在地化深耕就業計畫，共受理 28 人，男性 9 人、女性 19 人(67.86%)。 四、辦理原住民族職業訓練計畫，共計 333 人，男性 102 人，女性 221 人(66.37%) 五、預計每 2 年培力 100 名以上女性意見領袖人才，第 8 屆已於 107 年 8 月 25 日起分區辦理完竣，第 9 屆預計 109 年辦理。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
		練、考照訓練等計畫，以提升原鄉女性就業職能。 五、另本會每二年辦理原住民族女性意見領袖人才培訓，以鼓勵更多原住民族女性發展自我潛能，提升社會參與能力，積極投入公共事務。			
6667-b-01	一、為實踐教育機會平等原則，確保各地區教育之均衡發展，並因應偏遠地區學校教育之特性及需求，偏遠地區學校之設置與其組織、人事、經費及運作等事項應有特別訂定法規之必要，俾保障偏遠地區學校學生就學權益。 二、依據內政部截至 106 年底統計，我國 15 歲以上人口之不識字率為 1.21%，其中，女性的不識字率(2.16%)遠高於男性的不識字率(0.24)；從區域來看，尚有臺南市等位於中南部、東部及離島等 12 個縣市，其 15 歲以上女性人口的不識字率仍高於 2%。 三、爰本部每年編列經費補助地方政府開設成人基本教育班，並針對新住民開設專班；另訂定「高齡教育中程發展計畫(106-109 年)」，補助地方政府設置樂	一、為建立偏遠地區女孩獲得教育資源之相關評估指標，教育部依偏遠地區學校教育發展條例第 4 條規定辦理偏遠地區學校分級及認定，評估公立高級中等以下學校獲得教育資源之情形，並每三年檢討之，以維護偏遠地區女孩就學權益。 二、補助地方政府開辦成人基本教育班，提供失學國民多為老年女性及新住民學習機會，以具備聽、說、讀、寫、算等運用中文的能力。 三、持續補助地方政府設置樂齡學習中心，拓展 村里樂齡學習據點，以提供偏遠地區及	過程指標 一、每三年定期檢討偏遠地區學校分級及認定。	中期：111 年 7 月 31 日	教育部： 一、 持續辦理偏遠地區學生就學權益保障相關計畫專案，並於 108 年 1 月 29 日發布「教育部補助偏遠地區學校及非山非市學校教育經費作業要點」，除既有之偏遠地區學校教育措施外，新增補助以下項目： (一) 108 年度補助 505 所偏遠地區及非山非市國中小改善充實設施、設備或教學設備、教材、教具及學生就學所需費用經費計 8 億 4,454 萬 7,861 元。 (二) 108 學年度補助 851 所偏遠地區國中小辦理學生多元試探活動及教師專業發展經費計 1 億 6,147 萬 6,584 元。 (三) 108 學年度補助 18 縣市以促進學生學習為目標，規劃偏遠地區學校及非山非市學校整體發

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	齡學習中心，並擴展樂齡學習村里據點，以提供中老年人可近性之終身學習管道。 四、107 年度補助地方政府辦理成人基本教育研習班 546 班，其中新住民專班 332 班，另成立 368 所樂齡學習中心，另推動 2,857 個村里拓點計畫其中包含原住民村落及部落。	離島婦女之終身學習機會。	二、每年補助地方政府開辦成人基本教育班含新住民專班。 三、每年補助地方政府成立樂齡學習中心，並設置村里樂齡學習據點。	中期：111 年 7 月 31 日 中期：111 年 7 月 31 日	展計畫經費計 7,594 萬 5,886 元。 二、補助地方政府開辦成人基本教育班，108 年共計 408 班(普通班 161 班，新住民專班 247 班)(學員人數於 109 年年初完成統計)。 三、全國樂齡學習中心實施「村里拓點」推動模式，結合當地村里長辦公室、宗教聚會所、醫院等單位，協助推動樂齡學習村里拓點工作，預計 108 年全國 366 個樂齡學習中心推動達 3,006 個村里，進行跨域垂直及橫向整合，讓長者不用出遠門就可就地學習，108 年 1 月至 12 月，全國樂齡學習中心已辦理 8 萬 5,124 場次活動，共計有 215 萬 4,054 人次參與(男性 46 萬 5,402，女性 168 萬 8,653)。
6667-b-02	一、因偏鄉地區或離島等工作機會較缺乏，爰勞動部結合民間團體執行多元就業開發方案，提供婦女就業機會。 二、2013 年至 2018 年 9 月偏鄉地區進用總人次計 9,562 人，其中女性為 6,923 人，占進用人次之 72.4%。	勞動部透過「多元就業開發方案」由民間團體視其需求提具就業計畫，補助其工作津貼，以協助失業者在地就業，穩定其基本生活所需。多元方案協助對象已包含委員所提農村、偏鄉地區之身心障礙者、新住民、原住民、中高齡等婦	結果指標：每年預計協助偏鄉地區婦女就業占偏鄉地區進用人次約 70%。	短期：108 年 12 月 31 日	勞動部：(最近更新日期：109/01/20) 108 年協助偏鄉地區婦女就業 928 人次，占偏鄉地區進用人次約 73%。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
		女，且方案每年皆有進用統計，偏鄉地區婦女就業占偏鄉地區進用人次平均 70%。			
6667-b-03	經濟部補助地方縣市政府執行計畫，目的在協助偏鄉地區培育就業技能，辦理教育訓練及地方產業相關課程，以促進婦女就業。	藉由補助地方縣市政府推動地方產業發展，進而協助偏鄉地區培育就業技能，辦理教育訓練及地方產業相關課程，以促進婦女就業。	結果指標：穩定婦女就業人數達 800 人。	短期：108 年 12 月 31 日	經濟部：(最近更新日期：109/01/14) 108 年截至 12 月底為止帶動婦女就業人數 942 人。
6667-b-04	一、農村人口大量外移、老化及城鄉資源差距大等問題，均導致農村教育、就業和健康照護等資源及機會之短缺。 二、政府實施國民義務教育及全民健保政策，男女獲得教育機會和健康照護服務的差異不大，而偏遠地區或離島漁村因就業不易，大多協助家庭從事漁業輔助性工作或遷居外地謀職。 三、農委會農民學院係依據產業發展及農民需求，整合農委會各試驗改良場所及相關大專院校之農業專業訓練，作為一般民眾(含農村婦女)農業終身學習之管道，以提升其農業經營能力、農業專業知能、專業管理與行銷能力之建構；農民學院已於 106 年試辦婦女保障	一、鼓勵社區內，無論是原住民、新移民、老年、勞動、農村及偏遠地區之女性居民參與各階段培根課程及社區活動，進而增進女性獲取更多農村活化之智識及相關資訊，預計女性參與率達 50%。 二、偏遠或離島因保有天然美景吸引遊客前往，促使食宿需求增加，農委會補助漁會辦理生態導覽員培訓課程，培育偏遠或離島漁村婦女。 三、農委會 108 年起將依據第 6 次全國農業會議決議，針對青農、婦女、新住民、原住民、	一、結果指標：女性參與率達 50%。 二、過程指標：辦理偏遠或離島漁村婦女導覽員培訓課程：108 年:1 梯次/10 人。	一、長期：111 年 12 月 31 日。 二、中期：109 年 12 月 31 日。	農委會：(最近更新日期：109/01/17) 一、本會水保局為鼓勵社區內，無論是原住民、新移民、老年、勞動、農村及偏遠地區之女性居民參與各階段培根課程及社區活動，進而增進女性獲取更多農村活化之智識及相關資訊，108 年參與農村再生培根計畫學員數為 2,252 人，其中女性 1,229 人，女性參與率達 55%。 二、本會漁業署 108 年補助臺東區漁會，結合當地海洋生態旅遊需求，辦理生態導覽員培訓課程 1 梯次(5 堂課 13 小時)，計有 15 人結訓(女 10 人，男 5 人)，培育漁村婦

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	名額專班 5 班、107 年續辦婦女保障名額專班 6 班，辦理成效良好，108 年將持續擴大辦理班別及受訓人數，以協助農村婦女獲得高品質的教育及農業技術學習機會。	退休(伍)人員及跨域從農者，規劃分群、分級的輔導培育機制，建立系統化農民職業訓練體系，例如於農民學院中針對女性報名意願較高，且較符合女性學習農業技術之訓練班別，擴大辦理婦女保障專班，以吸引更多元的新農民(含農村婦女)投入農業工作，並獲得高品質的教育及農業技術學習機會。	109 年:1 梯次/10 人。 三、結果指標：協助農村婦女獲得高品質的教育及農業技術學習機會： 1.108 年推動農民學院辦理婦女保障專班 7 班 210 人。 2.109 年推動農民學院辦理婦女保障專班 8 班 240 人。	三、中期： 109 年 12 月 31 日。	女導覽專業技能，提高偏遠地區婦女就業能力與機會。 三、本會輔導處 108 年起本會依據第 6 次全國農業會議決議，針對青農、婦女、新住民、原住民、退休(伍)人員及跨域從農者，規劃分群、分級的輔導培育機制，建立系統化農民職業訓練體系。108 年度農民學院已辦理 8 班婦女優先班，結業人次共 263 名，另持續規劃 109 年度婦女優先班。
6667-b-05	1. 有關「偏鄉醫療人力」：為補實原住民族及離島地區等偏鄉地方基礎醫療專科之不足並因應原住民族及離島地區缺乏產婦及新生兒照顧人力問題。2017-2011 年採分年、分籍及分學系培育約 580 名公費生。2017-2018 年已培育 75 名公費生(含醫學系 38 名、牙醫系 8 名、護理學系 13 名及其他醫事人員 16 名)。 2. 考量原鄉地理環境特殊，幅員廣闊且交通不便，為強化原鄉民眾長照服務之可近性，布建原鄉與離島照顧資源。 3. 有關孕產婦保健服務：	1. 有關「偏鄉醫療人力」： (1)辦理「原住民族及離島地區醫事人員養成計畫第 4 期」(2017-2011 年)將規劃招生作業以培育相關醫事人員，預計於 2019 年 9 月確認招生情形。 (2)規劃助產所公費生招生作業，預計於 2019 年 9 月確認招生情形。 (3)醫學及牙醫學系新生入學率達 80%，另每年公費生自我申請退學人數少 5 人。	1. 有關「偏鄉醫療人力」 過程指標： (1)2019 年增額培育醫學系 50 名(原核定 20 名，增額 30 名)、牙醫系 27 名(原核定 3 名，增額 24 名)及護理系 73 名(原核定 13 名，增額 60 名)。 (2)為培育產婦及新生兒照顧人力，2019 年增額招生 7 名助產	1. 短期： 108 年 9 月 -109 年 6 月	衛福部：(最近更新日期：109/01/20) 【護理及健康照護司】 1. 依本部醫事管理系統 108 年底統計結果，男性執業護理人員男性為 5,549 人，比率為 3.17%，相較 107 年(2.89%)已有逐漸提升之趨勢。 2. 醫療資訊傳輸速度網路傳輸速度量測：傳輸容量 40Megabyte(MB)之 X 光醫療影像資料的傳輸速度由 30 秒提高至 5 秒內。(已完成建置，建議解除列管) 3. 提升偏鄉衛生所(室)及巡迴醫

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	(1)我國 106 年孕產婦死亡率(9.80/0000)前三高縣市依序為桃園市(2.60/0000)、新北市(2.10/0000)及台中市(1.50/0000)，仍以都會縣市為主，並無 CEDAW 委員會第 34 號一般性建議第 38 點所農村地區孕產婦死亡率過高情形。 (2)透過健保特約醫事服務機構，持續補助提供孕期婦女 10 次免費產前檢查服務，105 年平均利用率 94.8%（各縣市皆達 90%以上），至少 8 次產檢利用率達 89.7%(各縣市皆達 86%以上)。 (3)國民健康署建置「孕產婦免付費關懷專線」，由專業人員提供孕前、孕期至產後照護、母乳哺育指導、孕期至產後營養與體重管理、親子健康、身心調適、壓力調適、情緒困擾之心理支持與轉介諮詢服務，服務對象包括全國民眾。 (4)我國 104-106 年孕產婦死亡率為 11.7、11.6、9.80/0000，嬰兒死亡率為 4.1、3.9、4.0‰，新生兒死亡率為 2.5、2.4、2.5‰。以 106 年衛生組織(WHO)統計年報排序，在 194 個會員國中，台	2. 長照給付及支付基準對於居住於偏遠地區之長照需要者提供較高的支付價格，且放寬長照需要者等級第 2 級(含)以上即可申請交通接送服務給付。 3. 針對任職或於原偏鄉提供服務之照顧服務員額外給予每人每月 3,000 元工作獎勵津貼，另針對需往返奔波於不同服務對象之居家照顧服務員，再補助交通費，每月最高 3,000 元，以鼓勵照顧服務人力投入原偏鄉服務及留任。 4. 持續提供全國孕婦 10 次免費產前檢查服務。 5. 考量縣市嬰兒死亡率，及因應偏鄉高風險孕產婦之健康照護需要，本部健康署於 106 年起逐步補助嬰兒死亡率、未成年少女懷孕率等較高的縣市進行「高風險孕產婦健康管理試辦計畫」，於 107 年度補助嘉義縣、花蓮縣、臺東縣、	所公費生。 (3)醫學及牙醫學系新生入學率達 80%，另每年公費生自我申請退學人數少 5 人。 2. 過程指標：透過聯繫會議等機制，強化地方政府督導轄內單位落實原偏鄉照顧服務員之獎勵機制，以充實照顧人力。 3. 有關孕產婦保健服務，結果指標： (1)全國孕婦產檢利用率（至少檢查 8 次利用之比率）達 90%以上。 (2)「高風險孕產婦健康管理試辦計畫」之早產個案至少 4 次產檢達成率，每年達 90%以上。	2. 中期：111 年 7 月 31 日 3. 持續推動：持續提供全國孕婦 10 次免費產前檢查服務及「高風險孕產婦健康管理試辦計畫」。	療點網路頻寬計畫，預計於 106—109 年間提升全國原鄉離島共 403 處衛生所（室）及巡迴醫療點網路頻寬達 100M 或當地最高網速：第一期（106—107）年已完成 212 處；第二期(108—109 年)計畫截至 108 年 12 月底，已將剩餘 191 處(累計 403 處、100%)全數建置完成，提升醫療網路品質。醫療資訊傳輸速度網路傳輸速度量測傳輸容量 40Megabyte(MB)之 X 光醫療影像資料的傳輸速度由 28.8 秒提高至 4.7 秒。 4. 有關原住民族及離島地區醫療人力： (1)截至 108 年(2019 年)已培育 1,106 名養成計畫公費生，服務期滿留任率為 7 成。 (2)108 學年度養成計畫公費生錄取人數 82 名，包含醫學系 44 名、牙醫學系 25 名、護理學系 9 名及其他學系 4 名。 (3)108 年度醫學、牙醫學系新生入學率為 89%。

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	灣產婦死亡率排序第 153 高，比 152 個國家低，但仍高於 42 個國家，嬰兒死亡率排序第 36 高，比 157 個國家低，但仍高於 35 個國家。進一步與 OECD35 個國家比較，我國孕產婦死亡率排序第 26 名，嬰兒死亡率排序第 25 名，仍有進步空間。 (5)106 年嬰兒死亡(死亡人數，死亡率)主因以先天性畸形、變形及染色體異常及與早產相關死因(如：源於周產期的呼吸性疾患、與妊娠長短及胎兒生長有關的疾患)居多。	屏東縣、南投縣及宜蘭縣 6 縣衛生局結合轄區 24 家產檢院所推行，由衛生局視轄內需求調整，針對社會經濟危險因子(未滿 20 歲、低收、中低收入戶、教育程度高中職肄業或以下)，及健康風險因子(具菸、酒、檳榔、多胞胎、曾生產過早產兒、妊娠高血壓、妊娠糖尿病)、未定期產檢、藥物濫用及心理衛生問題之孕婦，經個案同意提供健康促進需求評估，透過電話追蹤及視個案需求執行到宅訪視，輔導協助個案定期產檢，提供孕期至產後 6 週關懷，如發現有需醫療或社政介入，則予以轉介。產後關懷包括提供產婦及對新生兒照護的衛教諮詢。			【長期照顧司】 108 年透過長照發展基金補助各地方政府(108)年度整合型計畫經費，由各地方政府受理及發給偏遠地區獎勵津貼及偏遠交通津貼，108 年計獎助 2,980 名居家照顧服務員，鼓勵專業照顧人力投入原偏鄉服務。 【國民健康署】 1. 全國孕婦產檢利用率(至少檢查 8 次利用之比率)：民國 107 年至少 8 次產檢利用率 89.5%(將於取得 108 年資料後補上指標達成率)。 2. 「高風險孕產婦健康管理試辦計畫」108 年結合 9 縣市推動辦理，將於彙整各縣市資料後補上指標達成率(原訂早產指標係為誤植，應為收案人數)。

CEDAW 第 3 次國家報告第 68 至 69 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

結論性意見與建議：

68. 審查委員會欣見政府致力於透過降低風險策略因應氣候變遷；然而，委員會注意到政府未能充分考慮到天然災害中女性的特殊脆弱性，亦未能體認到她們作為促進改變行動者的能力。
69. 審查委員會提請政府注意 CEDAW 委員會第 37 號一般性建議(關於氣候變遷下災害風險減輕的性別相關面向)，並建議政府確保女性，尤其是農村和原住民婦女，有效參與制定和實施災害風險減輕和氣候變遷的相關政策和行動計畫，不僅是因為她們受到不成比例的嚴重影響，還因為她們是促進改變行動者。

69 主辦機關：行政院災害防救辦公室；**協辦機關：**內政部、環保署、原民會、農委會

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
6869-0-01	一、背景及現況 為致力降低災害風險，依災害防救法策訂國家災害防救策略，訂定「災害防救基本計畫(每 5 年檢討 1 次)」作為引導各災害防救計畫之綱要指導計畫。 二、過去辦理情形、成果或執行成效 災害防救基本計畫為各機關最上位階之綱要指導計畫，最新修訂之「災害防救基本計畫」業經 107 年 11 月 28 日中央災害防救會報第 39 次會議核	協助督導各中央災害防救業務主管機關依「災害防救基本計畫」之「第三章、七、研擬性別平等議題納入災害防救計畫」，擬訂各災害防救業務計畫，並據以執行。	過程指標：於初審災害防救業務計畫時，協助督導相關部會納入性別主流化議題。 結果指標：協助督導 100%災害防救業務計畫均依「災害防救基	短期：109 年 7 月 31 日 長期：111 年 8 月 1 日	行政院災害防救辦公室：(最近更新日期：109/01/03) 一、過程指標： 1. 辦理情形：於初審火災、爆炸、公用氣體與油料管線及輸電線路災害防救業務計畫督導部會納入性別主流化議題。 2. 完成 22.73% 二、結果指標： 1. 辦理情形：火災、爆炸等 2 項災害防救業務計畫內容納入：提升女

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	定，同年 12 月 27 日函頒實施，其內容敘明「研擬性別平等議題納入災害防救計畫」，以女性觀點，作為災害防救計畫政策設計依據，加強女性在防救災與重建等領域能力建構與決策參與，以及考量女性於災難預防與救援時的特殊性與脆弱性，特別是因應氣候變遷所可能帶來的自然災變，納入攸關災害預防、風險評估、災害應變與災後重建等工作的實施方針中，以確保女性，尤其是農村和原住民婦女，有效參與制定和實施災害風險減輕和氣候變遷的相關政策和行動計畫。		本計畫」納入性別平等主流化議題。	以後	性參與防災演練、訓練。 2. 完成 18.18%
6869-0-02	一、背景與現況 (一)災害防救法為綱要性、原則性之全國法規，該法第 22 條及第 27 條規定，各級政府應實施弱勢族群災害防救援助及弱勢族群特殊保護措施，並應將各項措施列入災害防救計畫。 (二)臺灣天然災害頻繁，政府防救災資源有限，亟需建立民眾防災自助互助觀念，爰自 107 年起，本部推動防災士培訓制度，藉由訓練合格之防災	一、於修訂風災、震災(含土壤液化)及火山等災害防救計畫作業時，加強邀請農村和原住民婦女共同參與。 二、加強宣導鼓勵女性參與防災士培訓，並針對經認證之防災士進行性別統計，以瞭解女性投入防救災之參與情形。	過程指標：於修訂風災等 3 項天然災害防救業務計畫時，邀請農村和原住民婦女共同參與。	中期：111 年 7 月 31 日	內政部：(最近更新日期：109/01/20) 本項持續配合主辦機關行政院災害防救辦公室辦理；另有關本部消防署推動情形部分： 一、依據災害防救法施行細則規定，中央災害防救業務主管機關每 2 年應進行勘查、評估，檢討災害防救業務計畫。爰本部預計於 109 年 7 月底前研修風災等 3 項災害防

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	士，協助社區推動防災整備工作，並於災時第一時間取得政府防災預警訊息，幫助社區居民進行初期滅火救助、避難疏散、災情查(通)報等災害應變措施，另於災後 復原重建時，擔任社區與政府部門溝通協調橋梁，促進社區自災害中快速復原。 (三)經統計，103 至 107 年因天然災害死亡(失蹤)人數計 175 人，其中男性 98 人(占 56%)、女性 77 人(占 44%)。 二、過去辦理情形、成果或執行成效 (一)本部修訂風災、震災(含土壤液化)及火山等災害防救計畫，業針對老人、外國人、嬰幼兒、孕婦、產婦及身心障礙者等弱勢族群之災害援助、特殊保護、避難收容及安置等訂有相關規範，並據以執行。 (二)本部業訂頒「防災士培訓及認證管理要點」、「防災士培訓機構認可及管理要點」、「民間防災審查輔導機構認可管理要點」，並由各級政府及民間團體依期陸續辦理防災士訓練。		結果指標：女性防災士占全國防災士之比例達 25%。	短期：109 年 7 月 31 日	救業務計畫(109 至 111 年)時，加強邀請農村和原住民婦女共同參與。 二、持續落實防災士培訓，截至 108 年 12 月底止，本部、行政院原子能委員會及各直轄市、縣(市)政府計授予 3,085 人防災士合格證書，其中女性 1,239 人占 40%。
6869-0-03	一、國際性別平等發展趨勢或相關規	每年於各縣市至少辦理 1 場次	過程指標：持續強化	中期：111	環保署：(最近更新日期：

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	定：依據(CEDAW)第 37 號一般性建議。二、過去辦理情形、成果或執行成效：行政院環境保護署(下稱環保署)持續推動強化婦女氣候變遷知能並培養參與相關決策能力，其內容茲摘陳臚列如下： (一)出版氣候變遷相關出版品 1. 於 100 年 6 月出版第一版氣候變遷圖解小百科，以圖像化及淺顯易懂的表達方式讓各界了解氣候變遷下的風險。 2. 於 104 年出版第二版氣候變遷圖解小百科持續更新強化我國民眾對於氣候變遷風險及脆弱度知能。 3. 於 107 年編製氣候變遷調適教育手冊，以增強氣候變遷對於切身利害關係的認知與感受為重點，強調對民眾生活與生計的影響，期能引起閱讀者對於氣候變遷調適議題之興趣。 (二)持續辦理氣候變遷工作坊或訓練班 為使氣候變遷相關知識與議題觸及更多在地且多元化的對象，環保署於每年度均規劃辦理氣候變遷相關訓練或	氣候變遷訓練班或宣導活動，以強化婦女在氣候變遷之風險及脆弱度相關知能，培養參與相關決策，並強化在面對氣候變遷災害時的能力。	婦女氣候變遷風險及脆弱度知能	年 7 月 31 日	109/01/13) - 為增加國人對氣候變遷認知，及提升家園環境的韌性，環保署自 98 年起便持續推動低碳永續家園工作，並積極將綠能節電、資源循環、生態綠化、低碳生活、綠色運輸及永續經營等 6 大面向的因應氣候變遷行動，融入民眾日常生活。 - 本署於 108 年 5 月 14 日邀集 107 年推動成果豐碩的得獎社區里民共同出席、分享並宣導其落實經驗並攜手展現對抗氣候變遷的行動力。 - 活動配合製作有社區推動成果短片，並已放置於本署官方臉書帳號期持續強化民眾在氣候變遷之風險及脆弱度相關知能。 - 針對強化婦女在氣候變遷之風險及脆弱度相關知能，本署已分別於 108 年 10 月 15 日、21 日、25 日及 28 日於臺北市、臺中市及臺南市辦理「108 年低碳節能訓練講習課程」，並以「低碳」及「節

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	工作坊，期擴大宣導成效。 (三)於 106 年以原住民智慧為主題，撰擬氣候變遷調適主題教案，並擇 3 個原民部落辦理試教活動。 (四)為積極推動女性參與氣候變遷相關策略制訂與計畫推動，本署溫室氣體管理基金管理委員會聘請之 21 委員中 10 位為女性，佔比約 48%。 三、當前面對的困境或問題： 由於婦女在面臨氣候變遷災害的敏感度較高，因此如何強化婦女在氣候變遷的風險及脆弱度相關知能，進而在後續持續參與相關決策，並強化在面對氣候變遷災害時的能力，係當前的主要課題。				能」為主軸開設基礎班及進階班 2 階段課程，以循序漸進的方式培訓 93 位在女性(約占總培訓人數的 42%) 強化其在面對氣候變遷災害時的知能。 5. 另在推動強化婦女氣候變遷決策參與部分，為積極推動女性參與氣候變遷相關策略制訂與計畫推動，本署溫室氣體管理基金管理委員會聘請之 21 委員中 11 位為女性，有超過半數的女性委員(占 52%) 深入參與氣候變遷相關決策。
6869-0-04	一、背景及現況 (一)原住民族委員會(下稱原民會)依災害防救法，於風災、震災及水災等中央災害應變中心開設期間配合進駐中央災害應變中心(原民會防災應變小組多由女性擔任組長，有效提升原住民女性對防災業務參與)，並辦理原住民族地區救災及災民生活安置、救助等協調事項。	持續於每年度辦理天然災害相關教育宣導會議，課程將邀請民間專業講師分享災害防救專業知識並關注女性遭逢天災之經驗，亦廣邀各原住民族地區地方政府不分性別防災業務承辦人員參與，會後針對參與人次進行性別統計。	結果指標：持續提升原住民族地區地方政府及族人防災知能。	中期：111 年 7 月 31 日	原民會：(最近更新日期：108/12/25) 一、本會於今(108)年 8 月 6、7 日假國立中山大學國際研究大樓，舉辦為期一天半之「“座”在斜坡上，”談”智慧米靈岸” mi ling an”」共計 4 場次論壇活動，議題涵蓋「部落遷建政策研擬」、「家屋文化

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	(二)原鄉地區為防災重點地區，且由於近年氣候變遷及極端氣候影響，導致複合型災害事件頻傳，公部門防災業務承辦人對各項災害的了解必須與時俱進，並隨時更新防災知能。 (三)各原鄉地方政府每年均針對部落族人(含原住民婦女)辦理災情通報、疏散撤離(原住民之土石流保全戶、重症病患及婦女等弱勢族群)、道路封閉等防災作業演練，藉由演練可提升原住民婦女參與及防災政策之推動。地方政府依災害類型、人口分布及當地狀況擬定各項災害防救業務計畫，原民會於每年度災害防救業務訪評均針對上述防災業務內容進行評核。 二、過去辦理情形、成果或執行成效 為使原民會與各原鄉地區防災承辦人員(含原住民女性)了解最新災害及防災新知，本會每年度均辦理災害防救相關教育宣導會議，並邀請不同災害面向之專業講師授課，以提升防災承辦人員防災知能。且藉由女性防災承辦人員善於溝通與對當地族人的凝聚力，能有效將防災新知回饋至當地族				重建」、「NGO 援建」、「部落產業重建」等。活動邀請曾參與莫拉克風災之產、官、學及族人擔任引言人或與談人，除了檢討過往重建政策並策進未來，並研討出適合台灣特殊環境的因應調適策略。 二、本會於今(108)年 10 月 3 日、4 日假新莊聯合辦公大樓國際會議廳，舉辦為期二天之「108 年度原住民族聚落安居作業座談會」共計 8 場次課程，主題涵蓋「國外因應氣候變遷之原住民族政策研析」、「山坡地開發環評審議重點及實例分析」、「景觀生態取向之基礎建設系統探討氣候變遷之概念」、「土地撥用、租用、地目變更相關法令」、「部落災害風險分區分級機制及案例分析」、「環境敏感地區擬定災害應變機制」及「性平防災專題—關注女性遭逢天災之經驗」。活動邀請產、官、學講

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	人。 近年度推動成果如下。 105 年度地方政府參與人次 92[男 50(54%)、女 42(46%)]；106 年度地方政府參與人次 88[男 54(61%)、女 39(46%)]；107 年度地方政府參與人次 99[男 65(65%)、女 35(35%)]				師與地方政府一同探討氣候變遷、部落防災及遷建等相關議題，將可使後續部落安居作業推動更臻完善。 三、本年度辦理之研討及座談會議均特別邀請原住民女性分享部落產業重建及女性遭逢天災之經驗，該經驗將作為未來參與制定和實施災害風險減輕、氣候變遷及部落遷建之相關政策和計畫之參考。 四、本年度辦理之論壇及研討會 12 場次共計 484 人次參與(男 275 人次、女 164 人次)
6869-0-05	一、由於全球暖化、極端降雨事件頻傳，唯有強化地方耐災能力，才是未來面對災害的長遠之道。 二、如何在可能受土石流潛勢溪流影響的社區，推動自主防災工作，並且招募培訓土石流防災專員，尤其女性專員一同加入自主防災的行列，一直是重要課題。 三、土石流防災專員性別落差在農委會持續努力下，已有顯著改善，94 年	1. 透過海報及各級地方政府推薦方式提高女性防災專員參與之比例。 2. 以女性善巧的柔性溝通能力，結合當地民眾組成自主防災社區，共同協助土石流監測，以瞭解山區雨量變化並協助災情通報與疏散、撤離等工作。 3. 女性村里長擔任防災專員，	結果指標：土石流防災專員性別落差縮小比率每年縮減 0.1%。	中期：110 年 12 月 31 日	農委會：(最近更新日期：109/01/17) 一、108 年本會水土保持局持續辦理土石流防災專員培訓計畫，共培訓 362 位土石流防災專員，其中女性為 56 位，女性參與比例 15.5%，男性為 84.5%，性別落差比率為 69%。另 108 年累計防災專員總人數有 2,994 人，女性防災專員總人數有 447

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	度防災專員總人數有 251 人，其中男性占 91%、女性占 9%；來到 107 年度累計防災專員總人數有 2,866 人，其中男性占 85%、女性已占 15%。後續預計土石流防災專員性別落差縮小比率每年縮減 0.1%。 四、透過女性專員與生俱來善於溝通與處理人際關係技巧等軟實力，以柔性方式來補強與提升整體自家乃至於社區的防災意識，實際促成防災行動改變。	在地方政府之災害防救計畫或演練宣導討論會議中為民眾發聲，提高女性於氣候變遷下災害防救決策的影響力。 4. 在土石流防災專員專刊中，詳實記載女性防災專員事蹟，提供女性參與之意願與榮譽感。			人，佔整體 15%。108 年辦理 7 場基礎訓練中運用「十字路口」與「虛擬實境」等創新訓練方式，讓女性防災專員在課程中提出問題並共同思考防災策略。另設計製作宣傳海報推廣土石流防災工作，並加強宣傳招募女性防災專員。 二、108 年辦理 2 場土石流防災精進研習營，訓練 85 位，其中女性為 19 位，女性參與比例 22.4%，課程中鼓勵女性專員在防災議題中提出意見，參與防災策略的決策，未來能在社區發揮強勁的動員力量。 三、108 年採訪 6 位女性防災專員，編輯刊物介紹女性專員在防災工作中的努力及想法，發送刊物並在社群媒體推廣，讓更多人了解女性在防災工作中的重要性。 四、108 年表揚頒發土石流防災專員 10 年資深貢獻獎牌女性防災專員共 12 位，感謝女性防災專

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
					員多年無私奉獻為土石流防災 工作的努力。