

勞動部性別平等推動計畫（111-114 年） （113 年滾動修正版）

壹、整體目標與重點

- 一、依行政院秘書長 110 年 8 月 11 日函檢送之「行政院所屬各部會性別平等推動計畫(111 至 114 年)編審及推動作業注意事項」辦理。
- 二、勞動部(以下簡稱本部)持續加強性別觀點融入機關業務,強化「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱CEDAW)及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估,以達成實質性別平等之目標,推動重點如下:
 1. 建構友善就業環境,去除性別刻板印象與偏見,支持婚育年齡女性留任職場,強化高齡社會之公共支持,並促進女性再就業機制,以提升女性經濟力。
 2. 促進女性就(創)業,提升婦女職業技能,並強化女性工會幹部培力,厚植女性人力資本,提升女性經濟賦權。
 3. 落實性別平等工作法制,保障女性勞工(就業)保險之權益,確保女性勞動者工作權益。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

(一)促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性說明

- (1)參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利,亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會,然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象,女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會,因此,提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦

女會議與婦女政策的重要議題。

(2)我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導決策之重要性，並將確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導列為目標之一。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30%至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主；第 3 次國家報告結論性意見與建議更提出「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、經濟決策中女性代表之上限」，期許我國精進相關作為。

(3)世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF) 2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司(Morgan Stanley Capital International)所編製的證券指數(MSCI)全球指數分析，「富具女性領導力」的公司(指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人(CEO)且在董事會中有至少一位女性成員)，較一般公司高出 36%的股本回報率(經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%)，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力；2020 年 MSCI ACWI 指數亦指出，全球董事會中女性人數不斷增加，且董事會成員全為男性之情

形亦持續下降。

2. 現況與問題

(1) 現況

A. 公部門決策參與：

(A) 行政院所屬各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事任一性別不少於三分之一性別比例

我國自 2004 年起由行政院人事行政總處陸續管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，2017 年起由行政院性別平等處接續追蹤。為持續提升決策參與性別比例，行政院請部會針對尚未達成三分之一性別比例者，自 2019 年起以 2 屆任期內達成為原則辦理，已達成三分之一性別比例者則應持續提升性別比例，除列為行政院性別平等重要議題，請部會研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，透過研訂績效指標、年度目標值及具體做法，納入各部會性別平等推動計畫(108 至 111 年)外，另於(CEDAW)第 3 次國家報告結論性意見與建議 25(c) 追蹤辦理情形，亦作為行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之評核指標之一。

上開性別平等重要議題各部會透過改選(派)時提升女性推薦名額或男女代表相同名額，修改相關設置要點、組織章程，運用性別比例檢核表檢視成員組成，於非指定委員異動改派時，提供性別比例供首長參考，鼓勵女性參加票選委員評選，蒐集並建置女性專家學者資料庫、強化女性中高階人員培力與推薦等做法，促進決策參與

性別衡平。辦理成效如下：

- a. 2020 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 88.57%，較 2018 年 12 月底 86.65% 提升 1.92 個百分點；達成任一性別比例 40% 者，則占 65.52%，較 2018 年 55.61%，提升 9.91 個百分點。
- b. 2020 年 12 月統計，政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 66.36%、監察人(監事)為 84.4%，兩者較 2018 年 65.45%、78.35% 分別提升 0.91 及 6.05 個百分點。
- c. 國營事業其董(理)事任一性別比例達三分之一者占 25%、監察人(監事)為 58.33%，兩者較 2018 年 8.33%、50% 分別提升 16.67 及 8.33 個百分點。
- d. 本(2021)年 2 月統計，41 位內閣閣員中，女性計 3 人，占 7.32%。我國永續發展目標(SDGs)已將女性閣員占全體閣員比率提高至 20% 訂為 2030 年目標。

(B) 女性地方民意代表

依據「地方制度法」第 33 條規定，各選舉區選出之直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額達四人者，應有婦女當選名額一人，未符合性別平等政策綱領中揭示之北京行動綱領 30% 之中程目標，且依據中央選舉委員會統計資料顯示，2018 年地方民意代表當選人中，除直轄市議員女性當選人比率已達 35.79% 外，縣(市)議員女性當選人比率為 32.14%、鄉(鎮、市)民代表女性當選人比率則為 24.93%。

B. 私部門決策參與：

(A) 為促進女性在社會組織、企業中擔任決策位置，主管

全國性社會團體、工會、農會、漁會及上市櫃公司之部會，運用考評、獎、鼓勵措施，引導前開私部門採行三分之一性別比例原則：

- a. 內政部於 2014 年起透過全國性社會團體績效評鑑，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵。
- b. 勞動部自 2008 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部。
- c. 行政院農業委員會於 2016 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，另於 2019 年完成修訂「漁會考核辦法」之「漁會考核計分表」，將漁會聘任漁會女性選任人員達一定比例，列入「特殊功過」加分項目。
- d. 臺灣證券交易所公司治理中心於 2016 年將「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目。

(B)性別統計現況如下：

- a. 2016 年全國性社會團體之現任女性理事占 30.2%、女性監事占 35.8%。又 2016 年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 39.2%，較 2015 年之 27.8%有所提升。
- b. 2019 年女性工會幹部（理、監事）占比為 32.3%，較 2015 年之 30.3%提升 2 個百分點，近 5 年（2015 至 2019 年）女性占比於 30%至 33%間波動；其中，女性工會理事占比為 31.8%，女性工會監事占比為

33.7%，至個別工會符合任一性別比不少於三分之一性別比例者之統計仍亟待未來建立，以觀察工會落實不同性別參與情形。

- c. 2015 年至 2019 年女性農會會員比例由 32.2% 提升為 33%，略為提升 0.8 個百分點，另各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）中，女性占 6.24%，較 2015 年之 4.88% 提升 1.36 個百分點，相較於男性，仍有極大落差。另截至 2021 年 5 月統計，全臺農會計 302 個，其中理事達成任一性別三分之一性別比例原則者，計有臺北市景美區、新北市樹林區、新北市中和區、澎湖縣等 4 區農會，占 1.32%；監事達成任一性別三分之一性別比例原則者，計有臺北市大安區等 33 區農會，占 10.93%。
- d. 2019 年女性漁會會員占 49.58%，與男性會員相當，惟各級漁會女性選任人員（理事、監事、會員代表）占 9.20%，較 2015 年之 7.82% 提升 1.38 個百分比，女性比例仍低。全臺漁會合計 40 個，其中理事均未達成任一性別三分之一性別比例原則，監事計有永安、梓官、恆春、澎湖及金門等 5 區漁會達成任一性別三分之一性別比例原則，占 12.50%。
- e. 2020 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人占比分別為 14.28% 及 25.98%，均較 2015 年 12.6% 及 23.2% 微幅提升，惟女性比例仍低。為配合公司治理永續發展藍圖之推動，上市上櫃公司將於 2022 年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任，爰有關各公司審計委員性別統計尚須建置。至個別公開發行公司達成三分之一性別比例情形，2020 年上市、上櫃及興

櫃公司總計 1,999 家，董事性別比例達成率分別為 9.92%、11.83%及 13.21%。

(2)問題

A. 公部門決策參與應以推動性別平衡原則為目標，持續縮小決策權力的性別差距：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 15 年，具有一定成效，惟如 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議所揭示，為免三分之一性別比例成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限，宜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，政府捐助財團法人、國營事業之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有很大的進步空間；另女性內閣成員比例與三分之一性別比例原則有相當之差距。有關直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額部分，需藉由制度性保障以提升女性擔任地方民意代表之機會。

B. 私部門女性參與決策比例亟待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式，加速提升女性決策參與比例；另個別農、漁、工會及公開發行上市上櫃(含興櫃)公司等三分之一性別比例達成情形，亟待建立相關統計資料與進行追蹤，以作為未來改善參考，進而落實不同性別平等參與之目標。

3. 目標與策略

辦理機關：內政部、外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、勞動部、行政院農業委員會、衛生福利部、行政院環境保護署、文化部、科技部、國家發展委員會、大陸委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院公共工程委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總

處、中央銀行、國立故宮博物院、行政院原子能委員會、中央選舉委員會、公平交易委員會、國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%</p> <p>(二)政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一</p> <p>二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工會及上市櫃</p>	<p>一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為75%</p> <p>達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、勞動部及所屬機關(構)所屬委員會共90個，均已達成任一性別不少於三分之一，其中63個已達成40%(任一性別比率達40%者占70%)，將推動其他27個委員會於委員改選時積極提升性別比率。</p> <p>二、勞動部捐助或出資超過50%之公設財團法人共計1個，董、監事任一性</p>	<p>一、</p> <p>111年：達成目標數1個，達成率71.1%。</p> <p>112年：達成目標數1個，達成率72.2%。</p> <p>113年：達成目標數1個，達成率73.3%。</p> <p>114年：達成目標數2個，達成率75.6%。</p> <p>二、勞動部當年度捐助或出資超過50%之公設財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率：</p> <p>【董事】</p> <p>112年：100%</p> <p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p> <p>【監事】</p> <p>112年：100%</p> <p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
公司)女性參與決策			別比例均已達 1/3、達成率 100%，將持續落實性別比例。	
	<p>七、工會</p> <p>(一)女性理、監事占比均達 1/3</p> <p>女性理事占比=(女性理事人數/所有理事人數)*100%</p> <p>女性監事占比=女性監事人數/所有監事人數*100%</p> <p>(二)提升工會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成數</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、提升個別工會之理/董事及監事等三分之一性別比例達成率。</p> <p>三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p>	<p>一、辦理女性工會培育訓練活動，並於補助工會辦理勞工教育訓練時持續將「性別平等意識」課程列為核心課程，另持續於辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會會務運作意願之相關課程，以提供經驗</p>	<p>一、辦理女性工會培育訓練活動及加強性別平等宣導座談會場次，年度目標值(場次)；</p> <p>111年：30</p> <p>112年：32</p> <p>113年：34</p> <p>114年：36</p> <p>二、女性工會理、監事占比比率，年度績效目標值：</p> <p>(一)女性理事占比(女性理事人數/所有理事人數)*100%</p> <p>111年：32%</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
			<p>交流之機會。</p> <p>二、提升全國各行政區域「工會幹部任一性別占比達1/3」之比例。</p> <p>三、推動建立統計工會理事及監事達成三分之一性別比例機制。</p>	<p>112年：32.2%</p> <p>113年：32.3%</p> <p>114年：32.5%</p> <p>(二)女性監事占比(女性監事人數/所有監事人數*100%)</p> <p>111年：36%</p> <p>112年：36.3%</p> <p>113年：36.6%</p> <p>114年：36.9%</p> <p>三、全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達1/3」比例，年度目標值：</p> <p>(一)理事(工會理事任一性別占比達1/3之行政區域數額/全國行政區域數22)*100%</p> <p>111年：40.9%</p> <p>112年：40.9%</p> <p>113年：45.4%</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
				<p>114年：50%</p> <p>(二)監事(工會監事任一性別占比達1/3之行政區域數額/全國行政區域數22)*100%</p> <p>111年：68.1%</p> <p>112年：68.1%</p> <p>113年：72.7%</p> <p>114年：77.2%</p> <p>四、推動建立統計工會理事及監事達成三分之一性別比例機制，年度目標與達成率：</p> <p>111年：與縣(市)政府召開1場次研商會議進行溝通(完成率25%)。</p> <p>112年：與縣(市)政府召開1場次研商會議，進行溝通並凝聚共識</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
				<p>(完成率50%)。</p> <p>113年：推動建置統計工會理事及監事達成三分之一性別比例數據機制(完成率75%)。</p> <p>114年：完成建置推動建置統計工會理事及監事達成三分之一性別比例數據機制(完成率100%)。</p>

(二)提升女性經濟力與建立性別友善職場

1. 重要性說明

- (1)低勞動力參與及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。透過建構性別友善職場，消除職場性別歧視與性別隔離，提升各領域及不同處境女性之勞動力參與率與經濟賦權，肯定女性勞動價值與經濟實力，使充分發揮潛能及經濟力。
- (2)我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以及增強女性經濟賦權等。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 11 條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 50-57 點，提出審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，並積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性，鼓勵父親請育嬰假以分擔家庭責任，另建議政府制定措施、更加努力並分配足夠資源以促進身心障礙婦女等不利處境群體女性於開放勞動市場就業。聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調承認和尊重無薪酬的護理照料和家務，給予女性獲取經濟資源的平等權利，以及提升女性對技術的運用，以增強其權能等。

2. 現況與問題

- (1)女性平均勞動力參與率逐年微幅成長，仍低於男性 15.83%：2020 年我國女性勞動力參與率達 51.41%，相較於 2010 年女性勞動力參與率為 49.89%，近 10 年女性勞動力參與率已上

升 1.52 個百分點；相較於 2020 年男性勞動力參與率為 67.24 %、2010 年男性勞動力參與率為 66.51%，男性勞動力參與率 10 年上升 0.73 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅達男性 2 倍多，女性勞動力參與率逐年均微幅上升，惟女性勞動力參與率仍低於男性 15.83%，整體女性勞動力參與率尚待努力提升。

(2) **女性勞動力參與率於 25-29 歲達到高峰後逐步下降，且未能止跌回升：**隨女性教育程度及經濟自主意識逐漸提升，我國 15 歲以上女性平均勞動力參與率於 2012 年突破 5 成，惟女性勞動力參與率按年齡組別觀察，近年我國女性勞動力參與率於 25-29 歲為 9 成最高，之後受婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，40-44 歲約 7 成 6，50-54 歲約 6 成 3，至 55 歲以上已跌至 5 成以下，相較於歐美、日本、南韓中高齡女性勞參率皆在 6 成以上，顯見我國女性勞動力早退情形，不符合當前延後退休的國際趨勢。再者，近年監測中高齡女性勞動力參與率雖有上升情形，2020 年中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率達 52.33%，惟提升中高齡女性勞動參與及穩定就業仍有待努力空間。另 2020 年 30-39 歲女性勞動力參與率增幅卻低於前 3 年平均增幅，該年齡區間女性是否於 2020 年因受 COVID-19 疫情衝擊而影響勞動參與，需進一步持續觀察與促進回升。

(3) **女性因育兒照顧負擔而退出職場：**依衛生福利部 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，已婚婦女曾因結婚離職者占 20.9%，主要原因為「準備生育(懷孕)」；已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占 22.7%，主要原因為「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿 12 歲兒童」。2019 年已婚婦女曾因結婚或生育(懷孕)離職者，曾復職者均約占 6 成(結婚復職率占 60.6 %、生育復職率占 59.9%)，4 成未曾復職而退離職場。復為建構友善職場環境，我國自 2009 年 5 月起陸續將育嬰留職停

薪納入社會保險，其中育嬰留職停薪津貼初次核付件數，女性從2009年24,209件增加至2020年67,926件，男性從2009年4,973件增加至2020年15,097件，10餘年間男性申請育嬰留職停薪雖有增長，但仍遠低於女性，男性申請比率從2009年約占17%，至2020年約占18.2%不到2成，成長幅度緩慢。依勞動部2020年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位(包含另謀他職及離開職場)的主要原因，女性因「家庭因素自願離開職場」占35.8%，較男性12.4%高出23.4個百分點，均顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。因此落實性別友善職場，推動更為彈性的工作時間與地點，鼓勵男性共同分攤家庭育兒照顧，以維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場為刻不容緩之要務。

- (4) **職場既存的性別偏見與歧視**：性別平等工作法雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。依勞動部2020年調查，受僱者仍有因性別在職場遭受不平等待遇之情形，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之3.3%最高，男性受僱者則以「工作分配」之2.5%最高；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」約占5%最高，其次為「階級」等因素；女性及男性受僱者均有因照顧家人在職場遭受到歧視或不平等待遇情形。此外，觀察2020年性別工作平等申訴案件件數統計，受理、評議或成立件數中，按類別分以性騷擾防治申訴最多，其次為性別歧視申訴(按歧視態樣又分為性別、性傾向、性別認同)，其三為工作平等措施申訴。故為保障不同性別者之就業平等，透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，為多元社會需努力之議題。

- (5) **性別薪資差距女性仍低於男性約 14.8%**：依 2020 年薪資統計，我國女性平均時薪 294 元，為男性 345 元之 85.2%，兩性薪資差距為 14.8%，近 10 年我國兩性平均時薪差距由 2010 年 17.1% 下降至 2020 年 14.8%，女性需增加工作天數由 63 天減少至 55 天。依 2020 年人力資源調查統計，我國女性就業於行業別主要集中於製造業、批發及零售業、教育服務業，男性就業則集中於製造業、批發及零售業、營造業；又根據薪資及生產力統計按中分類行業分，2020 年製造業中，平均薪資較低的「成衣及服飾品製造業」男性與女性就業人數分別為 9,108 人及 28,391 人，女性約占 76%，而平均薪資較高的「石油及煤製品製造業」男性與女性就業人數則分別為 10,132 人及 1,383 人，女性約占 12%，顯示女性相對於男性仍集中於薪資較低的行業。另觀察各職業性別結構，女性多集中於服務及銷售工作人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員，男性則以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工較多，其次為服務及銷售工作人員，以及技術員及助理專業人員。由於女性及男性就業者從事不同行業或職業，亦產生薪資差異結果，尤其女性多從事較低薪行業或職業，擔任決策階層亦較男性為少。雖我國性別平等工作法已明文禁止同工不同酬，但因水平及垂直之職業性別隔離等因素，使事業單位組織內外仍存有薪資性別差距情形，故縮減性別薪資差距仍為社會各界共同努力之目標。
- (6) **不利處境女性的低勞動力參與率及高失業率**：依 2019 年性別統計，原住民族女性勞動力參與率為 54.4%，高於同年全國女性(51.4%)；身心障礙女性勞動力參與率為 14.7%，則明顯低於全國女性；在失業率方面，身心障礙者女性失業率(8.1%)及原住民族女性失業率(3.8%)均高於全國女性(3.6%)。故為促進不利處境女性平等參與勞動市場，其勞動權益及勞動條件保障亦為重要之課題。

3. 目標與策略

辦理機關：內政部、國防部、教育部、經濟部、交通部、勞動部、行政院農業委員會、衛生福利部、行政院環境保護署、科技部、國家發展委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、原住民族委員會、行政院公共工程委員會、行政院人事行政總處、行政院原子能委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
<p>一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。</p> <p>二、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業。</p>	<p>一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%。</p> <p>二、提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%。</p> <p>三、性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。</p> <p>四、提升中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於</p>	<p>一、推動彈性工作時間與地點</p>	<p>一、每年度辦理勞動基準法令研習會，加強宣導部分工時勞工之權益保障。</p> <p>二、透過調查瞭解受僱者彈性工作時間地點之現況及需求、召開焦點座談會議，蒐集更具彈性之措施及改善作法，作為研修《性別</p>	<p>一、「勞動基準法令研習會」參與人數，年度目標值(人次)</p> <p>111 年：1,700 人</p> <p>112 年：1,800 人</p> <p>113 年：1,900 人</p> <p>114 年：2,000 人</p> <p>二、</p> <p>111 年：為瞭解本次 110 年《性別工作平等法》修法前後之狀況及需求變化，辦理調查。</p> <p>112 年：依調查結果召</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
	1.5%。		<p>平等工作 法》之參考。</p> <p>三、將「彈性工 作時間地 點」納入企 業表揚評選 指標(2年 辦理1次)。</p>	<p>開座談會蒐集 各界意見。</p> <p>113年：研修《性別工 平等作法》。</p> <p>114年：透過研習會加 強宣導。</p> <p>三、</p> <p>111年：辦理工作生活 平衡獎表揚。</p> <p>112年：規劃工作生活 平衡獎評選指 標及辦理方式。</p> <p>113年：辦理工作生活 平衡獎表揚。</p> <p>114年：規劃工作生活 平衡獎評選指 標及辦理方式。</p>
		<p>二、營造性別 平等友善職 場，消除 職場性 別歧視</p>	<p>一、辦理「工作 生活平衡」 宣導講座， 輔導企業建 立工作生活 平衡措施，</p>	<p>一、</p> <p>111年：辦理10場次宣 導講座。</p> <p>112年：辦理12場次宣 導講座。</p> <p>113年：辦理13場次宣</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
			<p>營造性別平等友善職場。</p> <p>二、因應 110 年《性別工作平等法》修法，研修相關配套法令，調查男性申請性別平等工作法(舊法為性別工作平等法，112 年 8 月 16 日正式修正)相關假別及育嬰留職停薪之狀況及需求，提升性別平等友善平等職場措施。</p> <p>三、111-112 年</p>	<p>導講座。</p> <p>114 年：辦理 14 場次宣導講座。</p> <p>二、</p> <p>111 年：因應 110 年《性別工作平等法》修法，研修相關配套法令。</p> <p>112 年：透過相關調查結果瞭解男性申請性別平等工作法相關假別及育嬰之狀況是否符合受僱者之需求。</p> <p>113 年：透過相關調查結果，滾動檢討，研擬可行之友善平等職場措施。</p> <p>114 年：透過研習會加強宣導相關規定及措施。</p> <p>三、製作多元性別職場</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
			<p>為改善多元性別者就業歧視情形，製作相關線上課程提供雇主或事業單位內部業務相關人員研習。</p> <p>四、113-114 年辦理職場平權及性騷擾防治研習會，持續提升雇主及民眾之認知，落實《性別平等工作法》相關規定，以消除職場性別歧視及刻板印象，營造性別友善職場。</p> <p>五、將友善職場</p>	<p>平權相關線上課程，置於全民勞教 e 網推廣之累計瀏覽人次，年度目標值：</p> <p>111 年：製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教 e 網推廣。</p> <p>112 年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達 4,000 人次。</p> <p>四、每年度職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值：</p> <p>113 年：1,900 人。</p> <p>114 年：2,000 人。</p> <p>五、</p> <p>113 年：配合修正「國家人才發展獎選拔表揚計畫」，將友善職</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
			<p>概念融入國家人才發展獎之評分項目。</p>	<p>場概念納入審查評分項目。</p>
		<p>三、改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距</p>	<p>一、擇定女性參訓人數落差較明顯之一項訓練職類，加強鼓勵其參加該職類意願之宣導，以期提升參訓比率。</p> <p>二、訂定事業單位同工同酬檢核表，並加強宣導，以利雇主加以運用。</p>	<p>一、 111-114 年：滾動式每年擇定一個女性參訓率較低之職類，依該職類近年之女性參訓率及其職類特性、就業市場需求等因素訂定提升參訓率。</p> <p>二、 111 年：訂定事業單位同工同酬檢核表。 112 年：透過網站等多元管道加強宣導，鼓勵雇主運用本檢核表。 113 年：瞭解雇主運用本檢核表之情</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
				形。 114年：滾動檢討修正 本檢核表。
		四、增強女性 經濟賦 權，促進 女性就 創業(含 重回職 場或二 度就 業、中高 齡者及 高齡者 就業)	一、運用自辦、 委託或補助 辦理等方 式，辦理多 元類別職業 訓練，以提 升婦女職業 技能，促進 就業。 二、透過各地公 立就業服務 機構提供一 案到底專人 就業服務， 並運用就業 促進工具。 另建置台灣 就業通網站 及 0800-77788 8 客服專 線，提供就	一、女性占總訓練人數 之年度目標值： 111年：65% 112年：65% 113年：65% 114年：65% 二、預計協助女性求職 者就業(人次)： 111年：230,000 112年：231,000 113年：232,000 114年：233,000 三、協助二度就業婦女 就業服務人次，年 度目標值(人次)： 111年：15,000 112年：15,100 113年：15,200

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
			<p>業資訊及線上媒合推介服務。</p> <p>三、運用僱用獎助、臨時工作津貼、職場學習津貼等就業促進工具，協助二度就業婦女返回職場。</p> <p>四、為支持中高齡及高齡女性退休後再就業，運用職務再設計排除就業障礙，補助提供退休再就業辦理職業訓練強化就業技能，並透過僱用獎助、職場學</p>	<p>114年：15,300</p> <p>四、協助中高及高齡女性退休後再就業人次，年度目標值(人次)：</p> <p>111年：1,400</p> <p>112年：1,415</p> <p>113年：1,430</p> <p>114年：1,445</p> <p>五、協助45-64歲女性取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)：</p> <p>111年：100</p> <p>112年：102</p> <p>113年：104</p> <p>114年：106</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
			<p>習適應津貼 等獎補助協 助措鼓勵雇 主進用，促 進重返職 場。</p> <p>五、協助 45-64 歲女性取得 創業貸款及 利息補貼。</p>	
		<p>五、保障不利 處境女 性勞動 權益及 勞動條 件(含各 行業別)</p>	<p>一、透過公立就 業服務機構 提供一案到 底個別化就 業服務。並 透過地方政 府提供職業 重建服務， 依女性身心 障礙者需求 開發彈性工 作機會、協 助在地就 業、提供職 前準備服務</p>	<p>一、協助女性身心障礙 就業服務人次，年 度目標值(人次)：</p> <p>111年：12,625 112年：12,800 113年：12,928 114年：13,057</p> <p>二、協助家庭暴力被害 婦女就業年度目 標值(人次)：</p> <p>111年：420 112年：430 113年：440</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
			<p>強化就業能力以協助女性身心障礙者就業及提升勞參率。</p> <p>二、公立就業服務機構提供一案到底個別化及支持性就業服務，並運用臨工津貼、僱用獎助等補助，協助家庭暴力被害婦女就業。</p> <p>三、每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會，持續提升雇主及民眾之認知，落實《性別平等工作</p>	<p>114年：450</p> <p>三、每年度職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值：</p> <p>111年：1,700人</p> <p>112年：1,800人</p> <p>113年：1,900人</p> <p>114年：2,000人</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
			<p>法》相關規定，俾利保障女性勞動權益。</p> <p>四、按年提供行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之各行業別男女性薪資、工時，「人力運用調查」之各大類職業別男女性受僱就業者每月主要工作之收入、工時等統計資訊，以了解不同行、職業男女性勞動條件及經濟收益的差異。</p>	

(三)消除性別刻板印象、偏見與歧視

1. 重要性說明

- (1)性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的概化看法或先入之見。當性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。無論是明顯的敵意（例如認為女性是非理性的）、或是看似溫和的（例如認為女性即照顧者），有害的刻板印象都會使不平等持續存在，例如：將女性視為照顧者的傳統觀點意味著照顧孩子的責任通常只落在女性身上。此外，性別刻板印象與其他刻板印象相互交織，對某些性別群體產生了不成比例的負面影響，例如原住民族女性、身心障礙女性、新移民女性、高齡女性、多元性別及多元家庭等。性別刻板印象將個別女性或男性的特徵或角色歸因於其所屬社會群體，但當性別刻板印象導致人權或基本權利的侵害，即是錯誤的偏見。錯誤的性別刻板印象與偏見是性別歧視的常見原因，它是導致一連串基本權利（健康權、教育權、婚姻和家庭關係權、工作權、言論自由權、行動自由權、政治參與和代表權、有效司法救濟和免於基於性別的暴力）遭受侵害的因素¹。
- (2)我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍包括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第5條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。此外，我國CEDAW第3次國家報告審查委員會結論性意見與建議第26、

¹引自聯合國人權事務高級專員辦事處 (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 縮寫為 OHCHR) 對性別刻板印象之定義，網址：<https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx> (瀏覽日期：2021年7月19日)。

27 點提出，女性及其社會家庭角色的刻板態度仍持續存在，導致女性在許多領域中仍處弱勢，並導致女性遭受廣泛基於性別的暴力，應有系統性及全面性的計畫，解決各種形式的性別刻板印象及其導致的歧視。聯合國永續發展目標(SDGs) 目標 5 亦將「在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視」列為首要的細項目標。

2. 現況與問題

(1)文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象與歧視有待全面盤點及逐步改善

- A. 文化、民間信仰與習俗觀念對廣大民眾日常生活影響深遠，且會持續複製與傳承，如其內涵帶有性別刻板印象、偏見或歧視，就需要做出改變以導向性別平等的人權價值。然而，文化及傳統觀念隱微又潛移默化，禮俗及儀典則是長久依循的信仰，人們通常較難以覺察其中與性別平等價值之衝突，抑或畏懼、憂慮改變帶來之後果，使得文化與觀念的轉變困難而緩慢。
- B. 近年來相關部會已陸續針對婚喪及生育等禮俗重新詮釋及調整，使其兼顧禮俗良善立意及性別平等價值（內政部）；制定「民俗文化資產性別平等檢視表」，辦理重要民俗訪視，推廣性別平權概念（文化部）；編製具性別平等意識之原住民族語多元教材，提供族人習知管道（原住民族委員會）；推動客家族群性別研究，透過展覽及媒體推廣具性別意識的客家文化（客家委員會）。惟文化及傳統觀念範圍廣泛，現行採取每年擇選特定民俗、逐一檢視改善，或採取廣泛宣導，難以檢視及呈現進展，有待相關部會協同地方政府先全面盤點全國待改善之標的，建構完整之推動範圍，評估改善之難易度及優先性，設定改善期程分階段逐步改善。

(2) 媒體及數位/網路社群迭有強化性別刻板印象與偏見之內容與言論

- A. 近年電子媒體、新媒體、自媒體及各種網路社群蓬勃發展，競爭日熾。各種媒體迭有將「創意」扭曲為操弄性別偏見的符號，製作及播送性別刻板印象與偏見之內容與廣告，包括對傳統「男主外、女主內」、「男尊女卑」、「男陽剛、女陰柔」的宣揚、對不同族裔族群的標籤化、對多元性別者的窺密、性別暴力事件之報導失焦等。網路社群則常有性別歧視之言論聚集，鞏固或激化性別偏見，成為推動性別平等、消除性別暴力之阻力²。
- B. 目前相關政策法令雖有要求廣電媒體應避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象，應以正面、積極、多元的方式呈現性別角色，然前述現象仍屢見不鮮，且許多網路媒體及社群之言論仍處執法之灰色地帶，有待完善相關規範、推動民眾數位及媒體素養教育、媒體自律與民間團體倡議，以改善媒體及數位/網路文化。

(3) 「男主外、女主內」傳統觀念仍存在，成為女性追求經濟自主與職涯發展的阻礙

- A. 《民法》親屬編自 1995 年起多次修正從夫居、冠夫姓、子女姓氏、保障妻之財產、子女監護與親權等法律規定，希望能讓婚姻及家庭性別平等。然在日常生活與社會文化上，「男主外、女主內」的傳統性別分工觀念仍然存在。依據 2019 年「15-64 歲婦女生活狀況調查」結果，有配偶或同居伴侶婦女家庭平均每日無酬照顧時間 4.41 小時，高於全體婦女 3.18 小時，其配偶或同居伴侶則為 1.48 小時³，反映仍由女性扮演較多家務處

²數位/網路性別暴力之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(四)防治數位/網路性別暴力。

³2016 年「婦女婚育與就業調查報告」之無酬照顧係指「照顧子女」、「照顧老人」、「照

理、教養子女的角色，男性也可能因此錯失參與家務及育兒的機會⁴。

B. 經濟自主與勞動參與已漸成為當代女性普遍價值觀，女性在工作中發展潛能、獨立及自信，兩性共同承擔家務及育兒責任也逐漸成為社會普遍認同的新觀念。然傳統社會文化仍期待女性兼顧家務與照顧工作，新舊文化間的緊張關係，使得許多女性工作與家庭兩頭燒，甚而選擇不結婚、不生育子女或退出職場。2020 年瑞典女性與男性圖像 (Women and men in Sweden. Facts and figures 2020) 顯示，2019 年瑞典女性非勞動力人口中，料理家務者僅占 1%，男性則無從事料理家務者，女性與男性差異小。反觀我國 2019 年女性非勞動力人口中，料理家務者占 50.42%，男性料理家務者僅 1.83%，男性與女性差異大，刻板化的性別分工成為提升我國女性經濟力之阻礙⁵。

(4) 女性參與政治事務之性別歧視事件時有所聞

我國女性參與政治事務之比例雖在 1999 年地方制度法制定後有所增長，但與男性相比仍有明顯差距，且較易遭受性別歧視。例如 2019 年我國第 15 任總統、副總統選舉後，世界第三大、法國最大的通訊社「法新社」評價，臺灣作為亞洲最進步的民主國家之一，大選仍出現許多歧視女性候選人之言論⁶，女性公共參與仍有性別刻板印象、偏見與

顧其他家人」、「做家事」、「志工服務」；2019 年「婦女生活狀況調查報告」之無酬照顧係指「照顧未滿 12 歲兒童」、「照顧日常生活起居活動需要協助的 65 歲以上家人」、「照顧日常生活起居活動需要協助的 12 至 64 歲家人」、「做家務」、「志工服務」。

⁴ 家庭照顧之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(五)促進健康及照顧工作之性別平等。

⁵ 職場之性別刻板印象、偏見與歧視之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(二)提升女性經濟力。

⁶ 法新社 (2019) 人身攻擊與性別歧視—臺灣大選浮現的仇女政治文化。2019 年 12 月 27 日，網址：<https://bit.ly/2KbsNPL>，瀏覽日期：2021 年 4 月 22 日。

歧視的無形障礙待破除⁷。

(5)教育選擇中「男理工、女人文」之性別隔離現象仍顯著，影響女性職涯及薪資的發展

A. 依世界經濟論壇出版之「2021 年全球性別落差報告 (Global Gender Gap Report 2021)」，20 大經濟體所需 8 大新興職類僅有兩類女性占比與男性相近，而資料分析與人工智慧 (Data & AI)、工程、雲端運算等領域中之女性則約占 32%、20%及 14%，性別差距仍顯著。前揭報告也發現，轉職從事 Data & AI 之女性中有 48.2 %屬低技能相似性之轉職 (low skills similarity transitions)，顯示女性在社會中學習 STEM (科學、技術、工程、數學) 課程和科技領域的工作經驗，對於形塑她們成為不同於男性的潛在專業人才更有助益。

B. 2019 學年度我國高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學 (STEM) 領域比例 25.03%，較 10 年前增加 2.15 個百分點。近年教育部雖持續鼓勵女學生瞭解及選擇 STEM 相關科系及職涯，進展仍相當有限。有鑑於數位科技持續發展，數位轉型人力需求持續增加，因此積極消除教育科系選擇之性別隔離是因應未來社會發展趨勢，促進女性職涯發展及薪資性別平等之基礎。

(6)民眾性別平等觀念、對多元性別 (同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人) 的認識雖有進步，但仍有提升空間

2021 年本院辦理性別平等觀念電話民意調查，民眾性別平等觀念為 77.2 分，較 2020 年增加 1.6 分 (+2.2%)；對同性戀的觀念與接受度為 71.4 分，較 2020 年增加 1.1 分 (+1.5%)；對跨性別的觀念與接受度為 72.4 分，較 2020

⁷女性參與決策之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(一)促進公私部門決策參與之性別平等。

年增加 0.5 分 (+0.7%)，仍有提升空間。

(7)民眾對多元家庭型態（同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養）之瞭解與尊重仍待提升

- A. 隨著臺灣社會變遷及少子女化、高齡化的趨勢，婚姻及家庭型態已有許多轉變，傳統的核心家庭（父母及子女）、三代家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態已成為新的社會現象。比較近 10 年（98 年及 109 年）家庭型態的變化，核心家庭呈減少趨勢，其他多元家庭型態則有增加趨勢。政府應正視社會實際已存在的多元家庭型態，並於相關政策及措施保障其家庭、子女或伴侶之各項權益。
- B. 又為保障不同性傾向和性別認同者之權益，「性別平等教育法」及「性別平等工作法」均已立法保障，促進多元性別之實質平等，營造平等與尊重多元之社會環境。並於 108 年 5 月 24 日施行「司法院釋字第七四八號解釋施行法」，以法律承認同性婚姻關係，截至 2020 年底止，全國同性伴侶完成結婚登記對數計 5,328 對，其中男性 1,603 對、女性 3,725 對。同性婚姻家庭尚有許多權益仍待進一步推動，也有待國民更多的認識及接納。
- C. 另截至 108 年 12 月底，我國外裔、外籍與大陸（含港澳）婚姻移民人數已有 55 萬 7,450 人，其中女性占 91.34%。婚姻移民家庭面臨之性別歧視、文化歧視及社會適應問題，是性別人權關注之重點。政府應使相關移民法規與婚姻制度符合性別平等與族群正義原則，並加強性別平等與多元文化教育，帶動民情風俗的轉變。

3. 目標與策略

辦理機關：內政部、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、勞動部、行政院農業委員會、衛生福利部、文化

部、海洋委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處、國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
<p>一、消除性別刻板印象、偏見與歧視</p> <p>二、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。</p>	<p>一、民眾之性別平等觀念提高 4%⁸。</p> <p>二、有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時⁹。</p> <p>三、高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%¹⁰。</p> <p>四、民眾對多元性別及多元家庭</p>	<p>二、鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。</p>	<p>一、定期提醒本部各單位及所屬機關構依據國家通訊傳播會「廣電媒體製播性別議題內容原則」,檢視辦理之文宣、影片符合性別平等觀點。</p> <p>二、為改善多元性別者就業</p>	<p>製作多元性別職場平權相關線上課程,置於全民勞教 e 網推廣之累計瀏覽人次,年度目標值:</p> <p>111 年:製作多元性別職場平權相關線上課程,置於全民勞教 e 網推廣。</p> <p>112 年:多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達 4,000 人次。</p> <p>113 年:多元性別職場平權相關線上課程</p>

⁸本院 2021 年「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數較 2020 年增加 1.6 分,增幅為 2.12%。考量題目不變下,未來增幅將趨緩,爰訂定為 4%。

⁹本項關鍵績效指標之訂定係參考 2016 年「婦女婚育與就業調查報告」之「15 歲以上有偶(同居)女性之丈夫(同居人)每日無酬照顧時間」1.13 小時及 2019 年「婦女生活狀況調查報告」之「婦女配偶(同居伴侶)平均每日從事無酬照顧時間」1.48 小時增幅 0.35 小時訂定。

¹⁰2019 學年度高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例為 25.03%(女性 STEM 畢業生/全體 STEM 畢業生)。因 2016 年之前統計領域別定義有變動,爰參考近 3 年(2017~2019 年)設定關鍵績效指標目標值。2017~2019 年女性比例之增減比率為+0.29%、+1.07%、+1.23%,年平均增減比率為+0.86%。2025 年底預計產出 2024 學年度統計,爰將關鍵績效指標目標值設定為 25.03%+0.86%*5=29.33%。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
	之認識與接受 度提高4% ¹¹ 。		歧視情形， 製作相關線 上課程提供 雇主或事業 單位內部業 務相關人員 研習。	瀏覽人次累計達 40,000 人次。 114 年：多元性別職場平 權相關線上課程 瀏覽人次累計達 42,000 人次。

¹¹本院 2021 年「性別平等觀念民意調查」之「同性戀觀念」及「跨性別觀念」平均分數較 2020 年增加 0.8 分，增幅為 1.13%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為 4%。

(四)防治數位/網路性別暴力

1. 重要性說明

- (1)伴隨數位科技發展迅速及運用普及，利用或透過網路或數位方式之性別暴力層出不窮，態樣益趨多元，誠然對於個人隱私及名譽等法益造成嚴重侵害。如以強暴、脅迫等違反被害人意願之方式，使其拍攝性交或猥褻影片並加以散布或播送，此除戕害個人性自主權、隱私權及身體控制權，應由加害人擔負民刑事責任外，基於網路廣泛流通及快速等特性，該等影片一經揭露，殊難完全移除下架，形同強加被害人無法清除之網路刺青，揮之不去之數位烙印，影響終其一生。鑑於是類行為所生惡害實屬非輕，全面盤點檢討現行法規及措施之規範密度是否足資涵蓋新興數位/網路性別暴力，刻不容緩。
- (2)考量數位/網路性別暴力係屬性別暴力之一環，數位科技發展日新月異，可預見未來衍生之數位/網路性別暴力類型或態樣將屬多元紛呈並占性別暴力相當比例，是以有效防治數位/網路性別暴力，方屬消弭性別暴力之不二途徑。國際相關研究報告俱試圖就數位/網路性別暴力釐明其定義及類型，據以研提相關因應與防治策略。我國「性別平等政策綱領」關注人口販運與性剝削等相關網路犯罪預防及調查機制之建立，及社群網路服務提供者自律之強化，期冀建構有效性別暴力防治網絡，落實被害人權益保障。聯合國永續發展指標5.2並將「消除公開及私人場合中對婦女的各種形式的暴力，包括人口走私、性侵犯，以及其他各種形式的剝削」列為具體目標。
- (3)「消除對婦女一切形式歧視公約」(下稱CEDAW)第35號一般性建議指出，基於性別之暴力侵害婦女行為，存在於人際接觸所有空間及領域，包括在網路或其他數位環境中發生之暴

力行為。CEDAW 第33號、第35號及第36號一般性建議指出，締約國在數位/網路性別暴力防治之法制及措施面部分，應採取措施，包括制定立法，以保護婦女不受各種網路犯罪之害，並頒布界定和懲處所有形式之基於信通技術與線上騷擾婦女及女童行為之法律；從教育宣導及支援服務著手，制訂全面方案，並為司法機構成員、律師與執法人員，包括法醫人員、立法人員和保健專業人員，以及所有教育、社會與福利人員，包括在寄宿制護理院、庇護中心及監獄與婦女共事之人員，提供強制性、定期及有效之能力建設、教育和培訓，以使他們能夠適當預防與應對基於性別之暴力侵害婦女行為之能力，這種教育與培訓應包含對性別陳規定型觀念和偏見如何導致基於性別之暴力侵害婦女行為與不充分作為，及瞭解創傷和其後遺影響。CEDAW 第19號及第35號一般性建議復強調，國家有義務採取一切適當手段及政策來消除一切基於性別之暴力行為，包含具體之預防及懲罰性措施，解決導致基於性別之暴力行為根本原因，包括性別不平等之觀念及成見、家庭內部之不平等；並為被害人建立服務或給予支助，包括收容所、法律、保健、康復及諮詢等，鼓勵旁觀者報告此類暴力並加以干預；及瓦解普遍歸咎受害人之信條，即被害人應為其自身安全及所遭受之暴力承擔責任。

2. 現況與問題

(1) 防治法令及措施不完備

A. 行政院參考 CEDAW 第19號第6段一般性建議意旨及相關國際研究報告界定之類型，公布「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」(下稱「數位性別暴力定義」)，定義數位/網路性別暴力係指「透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制

和剝奪其他行動自由等。」，包含（但不限於）下列10種類型：網路跟蹤、惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料、網路性騷擾、基於性別貶抑或仇恨之言論或行為、性勒索、人肉搜索、基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅、招募引誘、非法侵入或竊取他人資料、偽造或冒用身分（詳請參閱行政院性別平等會網頁）。據法務部依「數位性別暴力定義」盤點常涉之現行法規，所揭法規密度尚有不足部分，如「數位性別暴力定義」之網路跟蹤類型部分，業經制定公布跟蹤騷擾防制法；惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料類型部分，刻正針對未經同意散布性私密資料行為，研議修正刑法及性侵害犯罪防治法等。惟數位科技日新月異，現行法令之訂修因須踐行一定程序，往往礙難緊隨科技發展即時完成法制或相關作業以資因應新型態數位/網路性別暴力，宜持續滾動訂修政策及法令，適時填補規範漏洞。

- B. 又為因應防治法令及措施不完備之現況，於法制面部分，除就完善法令與行政措施之目標訂定相應指標及策略外，另針對實證面部分，為探知該目標之落實成效，並回應 CEDAW 第35號一般性建議及第3次國家報告結論性意見與建議第29點（e）有關政府應定期收集、分析和公布有關各種形式基於性別之暴力侵害婦女行為之申訴數量統計資料，包括通報、申訴、起訴和定罪比例等之建議，爰研訂數位/網路性別暴力事（案）件之通報、申訴、起訴率、定罪率與刑度等資訊公開率，及散布或未經同意散布之性私密影像移除或下架率之相關指標與策略，俾憑瞭解辦理成果，落實政府資訊公開制度，增進人民對公共事務之信賴，以利法令及行政措施之檢討訂修，兼供後續綜整評析未來科技發展可能衍生之數位/網路性別暴力新類型或態樣，資為研提下一階段院層級議題之參考，彰顯政府對此議題之關注並適時回應各界期

待。

- (2)民眾及公部門防治觀念待強化：鑑於教育宣導係數位/網路性別暴力防治基礎工程之一，CEDAW 第36號一般性建議亦建議訂定全面方案，介紹網路欺凌可能之形式及其潛在影響。茲為推動是項防治工程，教育部規劃結合衛生福利部等部會與地方政府及學者專家成立「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）統籌辦理，俾植基民眾及公部門人員防治觀念；公部門部分，各部會亦應籌劃多樣性教育宣導課程，厚植所屬人員防治素養，執法機關尤應強化所屬人員對於新興數位/網路性別暴力之認識及防治能力，進而妥善適用法規，維護遭受數位/網路性別暴力之被害人權益，周延人身安全保障。
- (3)缺乏調查統計：衛生福利部刻正辦理（數位/網路）性別暴力盛行率調查，調查結果將作為施政或措施參考。另教育部現按「數位性別暴力定義」先行辦理校安通報系統調查統計，並將相關類型納入「教育部校園安全暨災害防救通報處理中心資訊網」之統計項目，於2021年7月函請各公私立大專校院及縣市政府，如依性別平等教育法第21條進行性騷擾或性霸凌事件通報者，應循該資訊網各欄逐一填選俾便統計。嗣後將視教育部資料彙整情形，若宜由各部會參考此模式辦理者，可逐步建置完整之統計資料。

3. 目標與策略

辦理機關：內政部、教育部、法務部、經濟部、勞動部、衛生福利部、文化部、國家通訊傳播委員會

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)
一、完善法令 與行政措 施及其相 關成效	一、檢視後應行訂 修之法律案報 本院審查率及 非法律案完成 訂修率均達 100%。	一、依「數位/網路性 別暴力之定義、 類型及其內涵說 明」盤點主管法 令(法律、法規 命令、行政規則 與職權命令)及 行政措施(計畫 或方案等)。	函請本部各單 位、所屬機關 (構)盤點主管法 令(法律、法規 命令、行政規則 與職權命令),是 否足以涵蓋「數 位網路性別暴力 之定義、類型及 其內涵說明」。	111年:盤點法律24 個,相關法 令(本部截 至110年10 月止所轄 法律24 個、命令 226個、行 政規則406 個)總數 656個,完 成率3.7 %。 112年:盤點法規命 令、職權命 令226個, 累積完成 率38%。 113年:盤點行政規 則406個, 累積完成 率100%。 114年:重行盤點法 律、法規 命令、行政

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)
				規則，完成 率100%。
		二、訂修法令及行政 措施。	勞動部各主管法 令（法律、法規 命令、職權命 令、行政規則） 之業管單位，針 對上開盤點檢視 結果，如有不足 或不符合之部 分，進行訂修法 令之相關法制作 業。	111年：針對檢視結 果應行進 行訂修之 法律案，其 報院審查 率達50%。 112年：針對檢視結 果應行進 行訂修之 法規命 令、職權命 令案，其完 成訂修率 達80%。 113年：針對檢視結 果應行進 行訂修之 行政規則 案，其完成 訂修率達 100%。 114年：針對檢視結

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)
				<p>果應行進行訂修之法令，包含法律案報院審查率及法規命令、職權命令、行政規則完成訂修率均達100%)。</p>
	<p>二、數位/網路性別暴力事(案)件之通報、申訴、起訴率、定罪率及刑度等資訊公開率應達100%。</p>	<p>一、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵所涉法規進行事(案)件通報或申訴(含申請調查及檢舉)之相關業務統計資訊，法規中央主管機關除依法限制資訊公開外，主動公開於機關網頁之相關</p>	<p>依據「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵，針對性別平等工作法申訴案件，請各地方勞工行政主管機關配合盤點並至相關系統登載，統計結果適時公布於網站。</p>	<p>111年：請各地方政府勞工行政機關配合盤點，並至相關系統登載。</p> <p>112年：規劃更新或建置系統以利收集統計資料，統計結果適時公布於網站。</p> <p>113年：更新或建置</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)
		資訊應達一定比率。		<p>系統以利收集統計資料，統計結果適時公布於網站。</p> <p>114年：滾動檢討改善系統以符需求，統計結果適時公布於網站。</p>
二、促進民眾及公部門對於數位/網路性別暴力之認知	<p>一、民眾對於數位/網路性別暴力認識提高20個百分點。</p> <p>二、機關人員接受數位/網路性別暴力防治教</p>	<p>透過「數位素養教育推動會」(或其他任務編組)與相關機關規劃推動，完備教育宣導機制，植基民眾防治觀念。</p> <p>強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能</p>	<p>每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會，納入透過「數位或網路」方式進行職場性騷擾之案例分析，提升雇主及民眾對於數位/網路性別暴力之認知。</p> <p>一、調查本部及所屬機關執法人員名</p>	<p>每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值：</p> <p>111年：1,700人 112年：1,800人 113年：1,900人 114年：2,000人</p> <p>一、教育訓練： 111年：涵蓋率80%</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)
	育訓練涵蓋率 達95%。	力。	冊，並針對 執法人員， 將數位/網 路性別暴力 防治教育融 入其相關教 育訓練及影 片宣導。 二、辦理職場平 權種子師資 培訓研習 會，納入透 過「數位或 網路」方式 進行職場性 騷擾之案例 分析，提升 各地方勞工 行政主管機 關人員對於 數位/網路 性別暴力之 認知。	112年：涵蓋率85% 113年：涵蓋率90% 114年：涵蓋率95% 二、每年度辦理職 場平權種子師 資培訓研習會 之參與人數， 年度目標值： 111年：40人 112年：40人 113年：40人 114年：40人
三、全面建構數 位/網路性	完成數位/網路性 別暴力之公務調查	一、辦理調查統計， 系統性蒐集與建	請各地方勞工行 政主管機關配合	111年：請各地方政 府勞工行

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)
別暴力調查統計	統計及盛行率調查。	置統計數據(含加害人及被害人性別統計)。	盤點並至相關系統登載(含被害人性別統計),同時進行相關系統之更新或建置作業,以利收集統計資料。	政機關配合盤點並至相關系統登載(含被害人性別統計),完成率20%。 112年:更新或建置系統以利收集統計資料,完成率50%。 113年:規劃統計資料。 114年:研擬公布相關統計資料。
		二、針對數據資料提出防治策略分析建議,以供法令及行政措施訂修參考。	依據「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵,針對《性別平等工作	111年:請各地方政府勞工行政機關配合盤點並至相關系統登載,完

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)
			<p>法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷擾案件之統計資料予以分析，加強宣導，並研擬可行策略建議。</p>	<p>成率20%。</p> <p>112年：分析《性別平等工作法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷擾案件之統計資料，完成率50%。</p> <p>113年：賡續辦理相關統計分析，並透過例行研習會加強宣導，完成率70%。</p> <p>114年：賡續辦理相關統計分析，研擬可行策略建議，完成率100%。</p>

(五)促進健康及照顧工作之性別平等

1. 重要性說明

- (1)2020 年我國女性勞動力參與率達 51.41%，近 10 年女性勞動力參與率上升 1.52 個百分點。惟女性勞動力參與率按年齡組別觀察，近年我國女性勞動力參與率於 25-29 歲為 9 成最高，之後受婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，40-44 歲約 7 成 6，50-54 歲約 6 成 3，至 55 歲以上已跌至 5 成以下，顯示女性勞動力受婚育及家庭照顧責任影響，自勞動市場流失情形仍嚴重，影響我國國力。又依 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告顯示，15 歲以上有偶(含同居)女性每日無酬照顧未滿 12 歲兒童所需花費時間平均 1.68 小時，其配偶(同居伴侶)為 0.55 小時，顯見女性仍承擔較多家務，職業女性更是家庭及工作蠟燭兩頭燒。
- (2)近 10 餘年來生育率徘徊在 1.10-1.20 間，2019 年僅出生 17 萬 7,767 名嬰兒，總生育率僅 1.05 人。依 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告，婦女不想有小孩的原因，包含經濟負擔太重、擔心孩子教養或未來發展、缺乏理想幼兒托育服務等。另我國老年人口年齡結構快速高齡化，2018 年轉為高齡社會，2020 年超高齡(85 歲以上)人口占老年人口 10.3%，推估將於 2025 年邁入超高齡社會。伴隨高齡人口增加，不僅國家勞動力面臨挑戰，隨高齡化、少子化，家庭結構趨向小型化，家庭照顧承擔照顧的壓力及負荷愈來愈大，減輕女性家庭照顧負擔為首要任務。
- (3)面對來自高齡化社會、城鄉差距、跨國婚姻、婚育年齡延遲及多重歧視的挑戰，不同性別者在健康促進上，也直接或間接產生健康機會、資源及服務利用的不平等。除了不同性別者的健康促進外，亦應針對不同生命週期及不利處境者(高

齡者、身心障礙者、原住民族、新住民、多元性別者等)，持續在生理及心理健康提供及精進支持措施，使其都能具充足性、可近性及自主性的健康促進及醫療照顧服務。

- (4)我國「性別平等政策綱領」提倡充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育安全與支持環境；提升健康/醫療/照顧過程中的自主性，發展不同性別者生命週期各階段的健康資訊與服務，特別關注不利處境者的需求與服務可及性；推動不同性別者的健康平等，提高健康餘命及預防失能，強化對多元家庭的支持服務及權益保障。聯合國永續發展目標(SDGs)5.4 強調透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞，5.6 強調確保普遍享有性健康和生殖健康及權利；「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 27 號一般性建議特別關注高齡婦女尊嚴老化及其權利促進，包含健康、社會福利、參與公共生活等面向；CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 52、53 點指出政府必須進一步加強努力來增加易取得、可負擔之公營托育服務；CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 62 及 63 點建議醫療服務應回應且敏察身心障礙婦女和女孩之需求，並提供及時且全面之心理健康、性健康和生殖健康服務...且服務應涵蓋農村、偏遠地區及離島等地。顯示在全球及國內政策討論上，國家共同分擔家庭責任是促進女性就業與性別平等重要之措施，並提升不利處境之女性在健康/醫療/照顧過程中的自主性。

2. 現況與問題

(1) 兒童照顧

A. 0-2 歲兒童托育服務量能及品質有待提高

0-2 歲兒童約有 85% 由家長或親屬家人照顧，僅約 15% 由

相關托育服務(托嬰中心、公共家園及居家托育)照顧。依據 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告，因生育(懷孕)第 1 胎而離職女性有 5 成離職原因為照顧未滿 12 歲兒童，顯示家長的送托意願仍有待提高，而影響家長托育意願的原因包含托育照顧的服務品質、費用及近便性。因此，國家應共同承擔育兒責任，持續擴大優質、平價、公共化的托育服務量能，營造支持女性願意生育、願意送托並繼續就業的資源與環境。在 2018 年開始推動托育公共化及準公共化政策至今，家外送托率 2021 年 3 月達 15.61%，仍屬偏低。

B. 2-6 歲兒童平價教保服務有待提升

2019 學年度，公共化幼兒園 2,645 園(其中 181 園為非營利幼兒園)、約可招收近 21 萬人，私立幼兒園 4,142 園、約可招收 48.6 萬人，2 歲至 6 歲(未滿)學齡人口數計約 84.3 萬人，公共化幼兒園(含非營利幼兒園)約占 39%，公共化幼兒園(含非營利幼兒園)核定招收人數約占 30.1%。另私立幼兒園收費高且價差大，對於多數育兒家庭經濟負擔重。依 OECD 國家推動提升生育率的經驗，提供高比率的公共化教保服務，是讓父母安心生養子女的關鍵策略；國家發展委員會調查結果也顯示，逾 7 成以上家長希望政府增設公共化幼兒園等托育設施。我國目前持續增加公共化幼兒園班次，並於 2018 年建置準公共化機制，透過公私合作增加平價教保供應量，減輕家長托育費用負擔。2020 學年度全國準公共幼兒園簽約率已達 55%，公共化及準公共化平價幼兒園園數占比超過 58%，仍有成長空間。

C. 6-12 歲兒童課後照顧服務不符家長需求

現行 6 歲至 12 歲兒童課後照顧大致區分為 3 類，課後照顧服務中心、兒童課後照顧服務班及私立補習班。依教育部

統計，2019年(國小)課後照顧服務中心(安親班)招收人數為2萬6,773人，共805家中心。2019年(國小)兒童課後照顧服務班(學校)參加人數32萬7,390人，共1,841校開辦(公立國小涵蓋率約為71%)。因安親班及補習班收費相對學校的課後照顧服務班較高，也成為家長沉重的經濟負擔；另多數課後照顧寒暑假不開班，或開班時段不符家長使用需求，除持續擴展平價、友善及優質的6-12歲兒童課後照顧服務，課後照顧服務時間的安排亦應須考量家長的多元需求。

(2)健康促進

A. 不利處境者的健康不平等更為嚴重

統計顯示，透過性別、種族、年齡及地區等面相的交織，發現不利處境者的健康不平等問題更為嚴重。例如，原住民族男女性除平均餘命均低於全國之外，2017年主要死因中，慢性肝病及肝硬化死亡率原住民男性不僅高於原住民女性3倍，亦是全國男性平均的5倍。不利處境者面對的健康風險、疾病成因及健康不平等主要來自其所處的社會條件及社會結構，例如長期處於貧窮或高壓力的職場環境容易產生營養不均、菸癮及藥物濫用問題，罹患癌症及慢性病的風險相對較高；或是心理健康議題上，除男性自殺率高於女性，憂鬱症及產後憂鬱議題越受到重視，另對多元性別者歧視或高齡歧視嚴重的社會，多元性別者及高齡者的心理健康問題較嚴重且容易被忽略(目前已規劃於2022年執行多元性別者生活狀況調查，並納入健康面向)。

B. 醫療環境及服務的性別友善及文化敏感度不足

缺乏性別意識、文化敏感度的醫事人員及醫療環境，容易提供具性別刻板印象甚至歧視不利處境者的健康醫療服

務，且增加其照顧成本及負擔。例如，一般性預防篩檢、產前檢查服務品質或器材，仍未能完全切合身心障礙女性的需求；或缺乏性別敏感度的醫病溝通，可能僅考量生理性別，未能意識到社會性別，影響同志或跨性別病人的看診意願及病情診療；如缺乏對原住民族或新住民多元文化的理解，或未提供不同語言的醫療資訊，醫病關係之間則無良好的溝通，難以提供有效的照護。

C. 健康識能及規律運動之性別差異

自我健康的評估及健康識能對促進個人健康及影響個人健康決策相當重要，整體國人的健康識能仍有進步空間，依據 2017 年國民健康訪談調查，15 至 64 歲國人健康識能良好率，男性為 46.2%，女性為 50.1%。另依 2017 年老人狀況調查報告分析結果，65 歲以上女性工具性日常生活活動(IADLs)活動有困難比例為 31.43%，高於男性之 24.14%。然而規律運動或體適能活動能延緩失能，如依 2020 年國人規律運動人口比率顯示，全體女性(30.4%)低於男性(35.7%)，尤其 13 歲至 34 歲女性規律運動比率顯著低於同年齡男性。除性別差異之外，亦需關注到不利處境者參與運動的情形及障礙，提供社區或家庭內適宜的運動輔具、運動方式及近便的運動場地，鼓勵高齡者及身心障礙者規律運動。

3. 目標與策略

辦理機關：內政部、國防部、教育部、勞動部、衛生福利部、原住民族委員會、行政院人事行政總處

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
<p>一、平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策</p>	<p>一、0 歲至 2 歲(未滿)：幼兒家外送托率達 24%。</p> <p>二、2 歲至 6 歲(未滿)：可提供公共化就學名額占比達 44%。</p> <p>三、參加公辦國民小學兒童課後照顧班學生占總體有意願參加者國民小學學生比例達 50%。</p>	<p>三、鼓勵公部門及企業設置職場托育(0-2 歲)或職場教保中心(2-6 歲)。</p>	<p>一、辦理推動事業單位提供哺(集)乳室及托兒設施措施觀摩說明會，推廣新型態職場托育模式。</p> <p>二、針對有意願設置托兒設施之事業單位提供免費專家諮詢輔導服務，就設置規劃之相關事項提供協助。</p> <p>三、辦理托兒設施或措施。</p>	<p>111 年：辦理 6 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達 200 家次。</p> <p>112 年：辦理 8 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達 220 家次。</p> <p>113 年：辦理 8 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達 240 家次。</p> <p>114 年：辦理 10 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；補助雇主辦理</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
				托兒設施或措施，達 280 家次。
二、促進不同性別者的健康平等	<p>一、提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點。</p> <p>二、降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率 3 個百分點。</p> <p>三、提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點。</p> <p>四、身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點。</p>	一、運用具性別觀點及交織性之健康統計與分析，針對不利處境者了解其生理與心理疾病及健康不平等的社會成因，以公平分配醫療資源。	<p>一、已於勞工健康保護規則第 27 條明定，對於符合癌症篩檢條件之勞工，於事業單位實施勞工健檢時，得經勞工同意，一併進行口腔癌、大腸癌、女性子宮頸癌及女性乳癌之篩檢，前揭檢查結果不列入健康檢查結果紀錄表。</p> <p>二、分析不同族群勞工於勞</p>	<p>依據勞工保險局年度給付統計資料，分析不同族群（含性別）勞工罹患工作相關疾病之情形：</p> <p>111:分析 110 年度資料 112:分析 111 年度資料 113:分析 112 年度資料 114:分析 113 年度資料</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
			<p>保給付案中屬職業安全衛生法第 6 條第 2 項所涉及疾病種類(例如:骨骼肌肉、心理壓力精神疾病及過勞等)之差異性,以作為提供職業病預防之參據。</p>	
		<p>三、提升不同生命週期及不利處境者的生理及心理健康識能及體能健康,建立具近便性及性別敏感度的體</p>	<p>一、111-112 年透過委託建置勞工健康服務中心、相關專業團體或勞動檢查機構,依產業特性及需求,提供事業單位勞工健康宣</p>	<p>一、依產業特性及需求,提供健康保護之諮詢、輔導或宣導: 111 年:300 家次; 112 年:350 家次; 二、 113 年:完成修正「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標 值)
		能活動環 境。	<p>導、輔導或諮詢服務，包含職場危害評估、健康管理與促進、工作相關疾病預防、適性選配工等，營造性別平等及健康的工作環境。</p> <p>二、113-114 年透過相關指引引領事業單位建立具性別敏感度的友善工作環境，強化工作者身心健康。</p>	<p>南」，增訂性別主流化指標與案例。</p> <p>114 年：企業永續報告書揭露落實相關措施的企業家數，至少 150 家。</p>

二、部層級議題

(一)保障女性勞工(就業)保險之權益

1. 重要性說明

兩性經濟力的平等是社會安定的要素之一，惟女性即使已就業，因同時承擔家庭照顧等因素，仍多屬經濟弱勢，故維護女性勞、就保加保權益，使女性享有社會保險應有之保障，係推動性別平等的重要工作。

2. 現況與問題

勞工保險及就業保險係為保障勞工生活，促進社會安全，雇主僱用員工，不論員工性別，或長、短期僱用，均應依規定申報加保。為維護勞工保險權益，歷年均已積極主動輔導及查核雇主申報員工加保。

另為維護女性勞、就保加保權益，爰參考行政院主計總處臺灣地區就業者之行業資料，自 107 年起即針對女性從業率較高之行業加強輔導及查核，例如批發及零售業(如超商)、教育業(如補習班)、醫療保健社會工作服務業(如診所及養護機構)等。據查核結果，各年度查核違規比率為 107 年度 20%、108 年度 21%、109 年度 24.60%，110 年度 14%，111 年度 16.4%，112 年度 14.8%。

經依違規案件分析，女性從業比率較高之行業多屬小規模事業，可能因工作管理制度較不完善、雇主未諳法令規定或為規避保險費負擔等因素，而未申報員工投保。是為維護女性就業者加保權益，健全社會安全保障，本查核專案將持續推動，並透過多元管道加強宣導正確投保觀念，以督促雇主恪守法遵，於員工(含工讀生、臨時工及兼職者)到職當日申報加保。

3. 目標與策略

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
維護女性勞工(就業)保險加保權益。	111年至114年每年輔導及查核女性就業比例較高之行業依規定申報所屬員工加保(家次): 111年:500; 112年:500; 113年:500; 114年:500。	參考行政院主計總處統計之臺灣地區就業者之行業資料,加強對女性就業比例較高之行業進行輔導及查核。	1. 為維護勞工之保險權益,已持續運用經濟部等政府機關提供之新設立單位資料,輔導雇主申報員工加保,並配合各項勞動條件專案檢查及與其他政府機關進行聯合稽查,暨辦理各年度加強輔導查核計畫等,以督促雇主依規定申報所屬員工加保。 2. 另為維護女性勞、就保加保權益,擬篩選女性就業比例較高之行業進行輔導及查核申報所屬員工加保情形,藉以保障女性權益。

(二)促進不同性別工作者之職場健康平等

1. 重要性說明

性別平等政策綱領推動策略(五)健康、醫療與照顧 2. 建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境,改善勞動條件及性別隔離,加強人員的性別平等意識。

2. 現況與問題

勞工人數占我國人口之 48%,其健康直接影響就業意願及勞動生產力。因應少子化及高齡化之社會變遷,少年與母性勞工保護日趨重要,透過宣導、輔導及補助等措施,協助事業單位

辦理職場健康管理(含母性健康保護)及職業病預防措施，營造健康工作環境。

3. 目標與策略

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
促進不同性別工作者的職場健康平等。	勞工身心健康保護措施檢查場次： 111年：200 112年：250 113年：300 114年：350	1. 依風險分級原則篩選事業單位實施勞動檢查。 2. 督促雇主落實職業安全衛生法所定勞工身心健康保護措施。	每年規劃辦理勞工身心健康保護措施專案檢查。

(三)消除職場性別歧視並營造性別平等友善職場

1. 重要性說明

- (1) 「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第11條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。
- (2) 隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰，CEDAW第5條即針對社會文化模式指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，並強調子女教養分工是父母共同責任。同時，性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。

2. 現況與問題

性別平等工作法雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。另觀察109年性別工作平等申訴案件件數統計，以性騷擾防治申訴最多，其次為性別歧視申訴（按歧視態樣又分為性別、性傾向、性別認同），其三為工作平等措施申訴。故為保障不同性別者之就業平等，透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，為多元社會需努力之議題。

依本部109年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位（包含另謀他職及離開職場）的主要原因中，女性因「家庭因素自願離開職場」占35.8%，較男性的12.4%高出23.4%，顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。因此落實性別友善職場，推動更為彈性的工作時間與地點，鼓勵男性共同分攤家庭育兒照顧，以維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場為刻不容緩之要務。

3. 目標與策略

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
進行職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究。	完成職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究： 111年：1項； 112年：1項； 113年：1項； 114年：1項。	1. 辦理職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究。 2. 針對研究結果提出策略分析建議。	1. 針對性別刻板印象、偏見與歧視進行具性別觀點之研究調查分析。 2. 運用具性別觀點之研究調查分析，針對婚育年齡男性與女性了解家庭育兒負擔不平等的社會文化成因，推動更為彈性的工作時間與地點，

			<p>及推動性別友善職場與工作生活平衡，並維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場。並隨社會脈動與時俱進，針對特殊族群勞工進行職場性別友善議題研究。</p> <p>3. 研究報告上網公開、提供勞工行政主管機關推動參考，並納入政策分析及研擬。</p>
--	--	--	---

(四)培訓長期照顧人力以減輕女性照顧負擔

1. 重要性說明

依據內政部統計，我國在 2018 年時 65 歲以上長者占總人口比率為 14%，已正式邁入高齡社會。因應人口快速老化，面臨長期照顧需求增加，為健全長期照顧服務體系提供長期照顧服務，衛生福利部制定「長期照顧服務法」，另為持續改善我國長期照顧制度，行政院亦核定「長期照顧十年計畫 2.0」，以充裕長期照顧所需人力。

2. 現況與問題

因應我國人口結構高齡化發展趨勢及人口少子女化所造成家庭結構改變，高齡及失能長者的照顧需求逐年增長，成為許多家庭及女性的負擔。依據衛生福利部 2017 年老人狀況調查的結果，生活需要協助的高齡者中，主要由家人照顧或協助者 67%；主要照顧者的性別有 65.3%為女性，高於男性的 34.7%；家庭照顧者中則有 53.9%為女性、46.1%為男性。

為充實長期照顧十年計畫 2.0 所需照顧人力，紓解家庭及女性的照顧壓力，照顧服務人員培育管道包含領有照顧服務員訓練結業證明書、領有照顧服務員職類技術士證、或高中(職)以上學校護理、照顧相關科(組)畢業等，其中照顧服務員訓練係由衛生福利部結合地方政府、行政院退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會及本部等相關部會，依其訂定之「照顧服務員訓練實施計畫」共同辦理。

3. 目標與策略

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
培訓長期照顧人力以減輕女性照顧負擔	依衛生福利部每年調查之長期照顧人力訓練需求人數參據規劃辦理訓練： 111年：8,500人； 112年：8,500人； 113年：8,500人； 114年：8,500人。	配合衛生福利部所提人力訓練需求，以補助地方政府依其轄區長期照顧人力供需，在地辦理長期照顧人力培訓。	1. 依衛生福利部制定「照顧服務員訓練實施計畫」規定之課程、訓練時數及師資條件等施訓。 2. 本部照顧服務員訓練辦理模式：專班訓練及用人單位自訓自用訓練。