

數位發展部性別平等推動計畫(112至114年)

壹、整體目標與重點

本計畫以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，整合運用性別主流化工具，研訂促進性別平等相關目標、政策或措施，以推動本部性別平等業務，營造無性別歧視之環境。

本部配合111-114年院層級性別平等重要議題之目標與策略，推動相關作為包括：

- 一、促進公私部門決策參與之性別平等：提高所屬委員會委員任一性別比率達40%比例及政府捐助財團法人董監事任一性別比例達三分之一，以促進決策參與之性別平等。
- 二、提升女性經濟力：增強數位產業之女性經濟賦權及女性就創業。
- 三、消除性別刻板印象、偏見與歧視：於本部業務範圍內，製播具性別平等觀點的內容、推展及落實數位職場的性別意識培力、改善數位相關培訓課程或活動的性別落差、營造性別平等的數位/網路文化、促進認識與尊重多元性別及多元家庭型態。
- 四、防治數位/網路性別暴力：檢視本部法令與行政措施、促進民眾及本部人員對於數位/網路性別暴力之認知。
- 五、打造具性別觀點的環境空間及科技創新：配合國科會制定之操作指引，發展數位領域性別化創新操作手冊、業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。

除配合上述院層級議題研提具體做法及績效指標外，另參考性別平等政策綱領之推動策略，由各單位審視所轄業務，研提「深化數位發展性別統計相關資訊(數位發展調查)，提供各機關決策參考」、「深化性別平權，強化不同性別使用數位工具的能力」及「促進本部主管財團法人加強性別意識之宣導」等3項部會層級議題，藉由深入調查分析數位發展機會與風險之性別落差，並透過就(創)業、可近性與可及性、人才培訓等3大面向強化不同性別使用數位工具之能力，同時提升本部主管財團法人之性別平等意識等，促進整體數位環境之性別平等。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

(一) 性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性說明

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3次國家報告結論性意見與建議更提出「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。

2. 現況與問題

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。

3. 目標與策略：

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
一、促進決策參與之性別平等 (一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40% (二)政府捐助	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% 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%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	截至112年2月底止，本部及所屬機關主管之委員會計有14個，其中10個已達任一性別比例40%，達成率為71.43%，將由本部各司署業管單位持續改進，提升性別比例。	當年度本部及所屬主管之委員會(含任務編組)任一性別比率達40%之達成目標數及達成率： 112年：達成目標數10個，達成度71.43%。 113年：達成目標數11個，達成度78.57%。 114年：達成目標數12個，達成度85.71%。
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例	1. 檢視(修正)共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規	112年：於年底前完成「政府資料開放諮詢小組設置要點」修正作業，「中央二級機關

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一		規定。	定。 2. 如有新增共通性任務編組，配合研訂納入三分之一性別比例規定。	諮詢小組」納入任一性別委員人數不少於三分之一規定。 113年：如有新增共通性任務編組，配合檢視滾動修正研訂。 114年：如有新增共通性任務編組，配合檢視滾動修正研訂。
	二、政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率均為100% 董事達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100% 監察人(監事)達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	截至112年2月底止，本部捐助或出資超過50%之財團法人共計有2個(財團法人電信技術中心、財團法人台灣網路資訊中心)，董、監事任一性別比例均已達1/3，達成率100%，將持續落實性別比例。	當年度本部捐助或出資超過50%之財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率： 【董事】 112年：100% 113年：100% 114年：100% 【監事】 112年：100% 113年：100% 114年：100%

(二) 性別議題2：提升女性經濟力

1. 重要性說明：

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. 現況與問題：

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。

3. 目標與策略：

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
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。 二、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業	一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。 二、提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。 三、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。 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1.5%。	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)	辦理友善女性參與之數位技能培訓課程，或鼓勵女性參與數位產業相關活動。	相關活動場(班)次： 112年：10場(班)次 113年：10場(班)次 114年：10場(班)次

(三) 性別議題3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

1. 重要性說明：

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。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。

2. 現況與問題：

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；「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；女性參與政治事務之性別歧視事件時有所聞；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；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；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。

3. 目標與策略：

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
一、消除性別刻板印象、偏見與歧視 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。	一、民眾之性別平等觀念提高4%。 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。 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%。 四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。	二、鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	1. 本部為促進數位轉型與資通安全業務之宣導具性別平等觀點之內容，參考通傳會「廣電媒體製播性別議題內容原則」辦理自製宣導媒材，以避免落入性別刻板印象、偏見與歧視。 2. 活動辦理之相關廣宣媒材避免落入性別刻板印象、偏見或歧視；或活動搭配性別平等相關議題，透過各類宣導媒材進行推廣。 3. 辦理資安教育訓練宣導或數位課程之相關媒材避免落入性別刻板印象、偏見或歧視，並將部分數位課程置於e等公務園+學習平臺，以供不分性別人	結合業務推動自製具性別平等觀點之內容，包含臉書貼文、拍攝影片(含平面)則數。 112年：3則 113年：4則 114年：5則 活動辦理場次： 112年：24場次 113年：27場次 114年：28場次 數位課程總時數： 112年：6小時 113年：6小時 114年：6小時

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
			員皆容易存取其內容。	
		三、推展及落實各場域(家庭、學校、職場及社會)的性別意識培力。	3.1.於獎補助評選或活動徵選等，納入性別平等促進措施之加分機制或評分機制，或於計畫網站及申請須知落實性別平等政策宣導。 3.2.遴選資安職能訓練機構作業時，將上課環境之性別友善納入評量機制，如適切之性別廁所數量，並於辦理資安職能訓練課程時注意其實際辦理情形。	獎補助評選或活動等宣導場次： 112年：4場次 113年：5場次 114年：5場次 遴選資安職能訓練機構作業場次： 113年：當年資安職能遴選訓練機構數，完成率100% 114年：當年資安職能遴選訓練機構數，完成率100%
		四、改善科系選擇的性別隔離。	配合數位相關人才培訓課程、說明會或活動，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣文宣或影片等宣導媒材，推廣性別平等意識；或透過數位科技體驗活動，供不分科及性別之高中職生參與。	配合宣導之課程、說明會或活動場次： 112年：15場次 113年：15場次 114年：15場次
		五、營造性別平等的數位/網路文化。	透過業者說明會、論壇或工作坊等，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣媒材進行宣導，推展性別平等意識。	宣導企業家次： 112年：20家次業者 113年：20家次業者 114年：20家次業者
		六、認識、尊重及保障多元性別及多元家	透過人才培訓課程、業務相關說明會、交流會或宣導	配合宣導場次： 112年：26場次 113年：27場次

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
		庭型態。	活動等，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣媒材，藉由文宣品發送、影片播放或簡要說明等各類方式進行推廣，促進多元性別及多元家庭型態之認識與尊重。	114年：28場次

(四) 性別議題4：防治數位/網路性別暴力

1. 重要性說明：

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。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。

2. 現況與問題：

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。民眾及公部門防治觀念待強化，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. 目標與策略：

目標	關鍵績效指標	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	一、檢視後應行訂修之法律案報本院審查率及非法律案	一、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說	依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，每年盤點主管法令(法	112年：盤點法規及措施，完成率90%。 113年：盤點法規及措施，完成率95%。

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
其相關成效	完成訂修率均達100%	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)。	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)，並追蹤與數位/網路性別暴力之條文或內容及列管應檢討相關規範，以完備與數位/網路性別暴力有關法制。	114年：盤點法規及措施，完成率100%。
		二、訂修法令及行政措施。	針對每年盤點與「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」有關主管法令(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)進行檢討，並將應訂修之法律案函報行政院審查及非法律之法令及行政措施完成訂修作業。	針對應訂修之數位/網路性別暴力有關主管法律案函報行政院審查及非法律案完成訂修作業之比率： 112年：90% 113年：95% 114年：100%
二、促進民眾及公部門對於數位/網路性別暴力之認知」	一、民眾對於數位/網路性別暴力認識提高20個百分點。	搭配對外活動推廣，完備教育宣導機制，植基民眾防治觀念。	為促進數位/網路性別暴力防治，並提升兒少或遊戲業者對數位/網路性別暴力之認知，於遊戲軟體分級規定等兒少宣導場次，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣媒材進行宣導，並於宣導活動中發放前後測問卷。	配合宣導場次： 112年：10場次 113年：10場次 114年：10場次
	二、機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練涵蓋	強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治	利用數位學習及實體課程之方式辦理本部及所屬性別平等業務承辦人員接	本部及所屬性別平等業務承辦人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練之涵蓋

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
	率達95%	能力。	受數位/網路性別暴力防治教育訓練。	率： 112年：70% 113年：85% 114年：95%

(五) 性別議題6：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

1. 重要性說明：

由於傳統角色的性別分工，造成女性較少參與決策，因此，應加強從性別的觀點出發，重新檢討延襲已久的目標與標準，在科技研發方面，「性別化創新」是一種新興的研究方法，其核心意涵為「利用性別分析達到科技的創新發展」，就是在科技的研發過程中，納入生理性別與社會性別的分析視角，促成科學技術的知識革新。

2. 現況與問題：

由於 STEMM(科學、科技、工程、數學、醫學)領域女性參與比例過低，多以傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，而缺乏對使用者的不同經驗與需求的瞭解，致許多研究及研發無法從性別的觀點提出創新改革方案。為促進性別化創新應用，仍需相關部會推廣並透過機制建立落實應用於政府各項研發，例如發展性別化創新操作手冊並辦理相關推廣活動，並引導相關部會建立制度，將性別觀點導入自辦或補助科學研究或研發，以確保落實性別化創新應用，達成修正知識的目的。

3. 目標與策略：

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
二、促進科學研究及技術研發之性別化創新	完成操作指引/手冊及機制建立。	一、發展性別化創新操作指引/操作手冊。 二、完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制	1.發展數位領域性別化創新操作手冊。 2.研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	113年： 發展數位領域性別化創新操作手冊。 114年： 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。

二、部會層級議題

(一) 性別議題1：深化數位發展性別統計相關資訊(數位發展調查)，提供各機關決策參考

1. 重要性說明：

為持續追蹤我國數位化發展現況，建立長期與國際序列比較基礎，緊跟國際數位發展腳步，本部每年定期辦理數位發展調查，以數位機會與風險角度研析我國不同性別之差異，以利後續相關政策之研訂及參考。

2. 現況與問題：

本部透過調查蒐集全國民眾於網路應用之現況，分年對中高齡、新住民、身心障礙者、婦女等數位發展程度較需關懷的族群進行研究，相關結果有助於檢視我國性別間數位發展差異及評估執行推動縮減數位落差成效之用，彰顯對於性別主流化的重視。

3. 目標與策略：

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
以不同性別角度調查數位發展變化情形，提出消弭性別數位落差與性別隔離具體指標。	每年辦理數位發展調查，並定期發布相關研究成果。	建構數位發展指標，探討分析我國數位機會與風險現況，藉以瞭解在不同社經地位、族群、家庭背景及性別等不同面向是否存在資訊近用機會、資訊素養及能力上之差異。	1. 調查報告以專章分析性別間數位應用能力及數位發展之落差現象。 2. 針對性別及目標族群之數位機會與風險情形，提出具體指標，如資訊近用、學習活動參與、就業與收入、公民參與、健康促進等不同性別比率，提供相關部會作為施政參考。

(二) 性別議題2：深化性別平權，強化不同性別使用數位工具的能力

1. 重要性說明：

(1) 就(創)業：

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。透過提升女性數位技能及促進女性負責人企業數位賦能，帶動各領域女性勞動力參與率與經濟賦權。

(2) 可近性、可及性：

a. 藉由電信事業普及服務基金，分攤普及服務提供者於偏遠地區提供普之服務的虧損，以推動偏遠地區及離島之電信基礎網路建設，保

障國民的基本通信權益，使不分性別及種族的全體國民，得按合理價格公平享有一定品質之必要電信服務，皆能享有平等之電信接取服務。

- b. 為平衡城鄉差距、縮短數位落差及保障弱勢權益，政府致力於優化偏鄉之網路涵蓋率，滿足偏遠地區網路服務需求，以利網路與經濟、社會緊密結合，使其得以結合教學與技能培育等資源，培養偏遠地區民眾的數位應用能力及開展在地創新經濟活動。

(3) 人才培訓：

- a. 數位轉型已成為產業重要發展趨勢之際，促進不同科系、任一性別均可獲取數位技能與企業實作資源，增進弱勢性別學習機會與誘因實具必要性。透過增進數位工具使用能力，藉由任一性別實質資源平等，期能帶動性別經濟平等。此外，持續強化性別平權意識，以深耕性別平等觀念，建立友善且相互尊重的工作環境亦同等重要。
- b. 人才是國家發展的重要基礎，基於政府數位轉型之必然趨勢，本部數位政府司正戮力培養資訊領域之公務人員數位專業核心職能，開辦相關資訊職能課程及數位治理課程提供公務人員在職學習，並同步接受公務人員保障暨培訓委員會委託辦理資訊職系人員初任公職實務訓練課程。惟過往並無針對參與課程之學員性別進行資料蒐集或調查，為因應性別平等之重大政策目標，將開始著手收集本部數位專業課程學員之性別參與率、瞭解目前各課程參與者之性別概況，使各性別均能有平等機會接受訓練，培養數位知能。

2. 現況與問題：

(1) 就(創)業：

根據2022年中小企業白皮書，2021年可區分企業代表人性別的企業家數，共計159萬4,301家；其中，女性企業主家數計58萬9,147家，約占總數37%。另女性企業主中，高達99.52%為中小企業，而女性中小企業主經營年數少於10年比率略高於男性，同時約有6成為獨資經營。初步可探知女性企業主在數量及經營層面上，更需相關資源挹注予以協助。此外，我國女性於數位產業領域就業方面，仍面臨不少困難和挑戰，例如：無法獲得男女平等培訓機會(女性具照顧家庭或其他因素考量，無法配合培訓時間)、無法獲得公平之升遷與薪酬(女性具照顧家庭

或其他因素考量，無法配合長時間常態性加班，致使薪資與升遷未臻平等)、工作場所多樣性與包容性不足(工時不彈性，需於假日工作，高強度工作環境對女性身心健康造成影響)等。

(2) 可近性、可及性：

- a. 電信業者為考量投資效益與競爭能力，對偏遠地區與特定用戶收取高額費用，以減少營收的虧損，本部藉由電信事業普及服務基金，分攤電信事業虧損，使不分性別及種族的全體國民能享有理價格公平享有一定品質之必要電信服務。
- b. 偏遠地區部分鄉鎮市區，因電信業者考量基地臺建置困難度及成本，致未投入相關網路基礎設施建設，使當地居民較不易取得通信網路服務。

(3) 人才培訓：

- a. 依教育部統計數據，2020年度科學、技術、工程及數學領域(STEM)高等教育畢業總人數為92,573人，其中女性為23,693人，僅占25.59% (資料來源：教育部統計處-性別統計專區、行政院性別平等會-重要性別統計資料庫)。基於社會角色期待、社會刻板印象等因素，間接促使女性選擇文科相關科系，致使其於數位技能或資通訊(ICT)相關領域之接觸與培訓不足，繼而弱化女性就業職能，甚至影響性別群體於社會權力之強弱。我國女性進入職場後，多數仍承擔較高比例之家庭照顧(包括兒童、少年及老人)及家務工作，壓縮職業婦女投入在職進修自我充實、接受培訓及提升職能之時間，間接降低女性經濟力。
- b. 目前本部數位政府司進行數位人才培訓課程，將開始於各項課程新增性別調查項目，藉以長期追蹤參加上述數位課程之性別參與比例，作為後續是否需調整或訂定相關規範之參考。

3. 性別目標與策略：

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
鼓勵女性進入數位相關產業	相關活動場(班)次： 112年：10場(班)次 113年：10場(班)次 114年：10場(班)次	增進女性負責人之企業或女性數位賦能。	鼓勵女性負責人之企業或女性參與數位產業相關活動；或辦理友善女性參與之數位技能培訓課程。

推動電信事業普及服務，落實平等之電信接取服務	每年於8月底前公布電信事業普及成果。	推動電信普及政策，深化電信普及性別平權，公布實施成果，讓民眾瞭解本部電信普及推動作為，使全體國民，享有平等之電信接取服務。	實施成果分章說明語音及數據執行成果，讓民眾了解普及服務之執行成果。
深化性別平權基礎建設，提升偏鄉地區行動寬頻網路涵蓋，落實偏鄉數位人權	「頻率使用費收費標準」之「偏遠地區大型基地臺之村里人口涵蓋率」：我國主要電信業者於112年達95%、113年達96%。	持續依「電信管理法」第64條規定，綜觀權衡我國電波涵蓋情形與頻率使用費收費基準，健全各城鄉數位基礎建設，普惠國人數位接取。	以政策導引方式鼓勵電信業者於偏遠地區加強建置及改善信號涵蓋，促進頻率使用效率，落實偏鄉數位人權，促使偏鄉地區行動寬頻網路涵蓋再提升，享有網路服務。
人才培訓	相關培訓課程、工作坊或活動等場次： 112年：9場次 113年：12場次 114年：15場次	增進女性在數位專業領域之知識及技能。	培育數位專業領域人員，鼓勵女性學員參與，或導入適宜女性參與之機制，促進女性專業領域職能提升。
	搭配宣導之說明會或活動等場次： 112年：5場次 113年：5場次 114年：5場次	培育數位人才，並透過多元管道宣導，增進其性別平等認知。	於數位人才培育過程中，搭配相關說明會、活動或其他多元管道進行性別平等宣導，增進學員性別平權意識。
	定期追蹤本部數位政府司辦理之相關數位專業課程單一性別比例，並定期揭露參與的性別比例。	瞭解參與學員現況性別比例，研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	政府資訊職能課程總參與人數單一性別不得低於1/3。

(三) 性別議題3：促進本部主管財團法人加強性別意識之宣導

1. 重要性說明：

性別平等已成為普世價值，政府主管財團法人亦應落實各場域性別平等，透過性別主流化策略及性別意識相關教育訓練等，更瞭解不同性別者觀點與處境，營造更友善、包容之工作環境，進而減少因性騷擾、性別歧視所造成之傷害。

2. 現況與問題：

無論職場、校園或家庭中，性別歧視、性騷擾或性暴力被害人仍以女性為大宗，且近年來數位科技發展迅速，網路或其他數位環境性別暴力案件叢

生，已然成為新興犯罪型態。本部於111年8月27日始成立，目前尚處草創時期，亟待透過教育訓練課程，加強主管財團法人性別平等意識。

3. 性別目標與策略：

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
落實性別平等教育訓練	辦理性別平等意識之教育訓練課程： 112年：2場 113年：2場 114年：2場	提高本部主管財團法人性別平等意識。	依課程目標及實際需要，以多元方式辦理性別平等意識課程，以期提升性別平等意識認知，消除對性別之刻板印象與歧視，促進多元性別在職場之平等參與及發展。

參、考核及獎勵

本部對於執行本計畫著有績效人員，從優獎勵。