

數位發展部性別平等推動計畫(115至118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115-118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、建立性別友善職場與提升女性經濟力：促進女性於數位產業相關領域之參與及經驗擴散。
- 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、促進認識與尊重多元性別及多元家庭型態。
- 四、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」、「打造數位性別包容的社會」及「推動數位科技性別友善職場」等5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、促進公部門決策參與性別平等 (一)行政院各部會所屬委員會委員朝性別均等邁進 (二)行政法人、政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例邁向40%	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95%	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、訂定暫行特別措施。 三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 四、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。	一、截至114年6月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有21個，扣除1個行政院任務編組(行政院國家資通安全會報)，計有20個，其中17個已達任一性別比例40%，達成率為85%，將由本部各司署業	115年：達成目標數17個，達成率85%。 116年：達成目標數18個，達成率90%。 117年：達成目標數18個，達成率90%。 118年：達成目標數19個，達成率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)
			<p>管單位持續改進，提升性別比例。</p> <p>二、有關促進本部資通安全署主管行政院任務編組國家資通安全會報成員決策參與性別平等之精進規劃及作為說明如下：</p> <p>(一) 為提升本會報參與人員（例如會報委員、各機關資安長、資訊主管或陪同人員等）之性別平衡性，擬於未來辦理本會報會議，出席回復作業階段，提醒各機關應參酌我國性別平等政策綱領與國際趨勢指派參與人員。</p> <p>(二) 未來於本會報委員組成屬性異動或人數調整時（例如加入學者、專家派（聘）兼），將考量性別平衡性辦理派</p>	

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)
	<p>二、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員性別衡平性達成為70%</p>		<p>(聘)事宜。</p> <p>一、截至114年6月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有21個，扣除1個行政院任務編組(行政院國家資通安全會報)，計有20個，其中14個已達成性別衡平性，達成率為70%，將由本部各司署業管單位持續辦理。</p> <p>二、有關促進本部資通安全署主管行政院任務編組國家資通安全會報成員決策參與性別平等之精進規劃及作為說明如下：</p> <p>(一)為提升本會報參與人員(例如會報委員、各機關資安長、資訊主管或陪同人員等)之性別衡平性，擬於未來辦理本會報會議，出席回條回復作業階段，提醒</p>	<p>115年：達成目標數14個，達成率70%。</p> <p>116年：達成目標數14個，達成率70%。</p> <p>117年：達成目標數14個，達成率70%。</p> <p>118年：達成目標數14個，達成率70%。</p>

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)
			<p>各機關應參酌我國性別平等政策綱領與國際趨勢指派參與人員。</p> <p>(二) 未來於本會報委員組成屬性異動或人數調整時(例如加入學者、專家派(聘)兼),將考量性別衡平性辦理派(聘)事宜。</p>	
	<p>三、行政法人及政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達40%之達成率,董事60%、監事90%</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、訂定暫行特別措施。</p> <p>三、增進女性培力與發展,建置人才資料庫。</p> <p>四、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。</p> <p>五、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。</p>	<p>截至114年6月底止,本部主管行政法人計有1個及捐助或出資超過50%之財團法人共計有2個,合計3個,董、監事任一性別比例達成率如下: 董事:計1家任一性別比例達40%,餘2家均達1/3。 監事:排除計列2家監事僅有3人之法人(按:任一性別比例已達1/3),餘1家任一性別比例已達40%;前揭排除計列監事僅有3人之政府捐助財團法人,該監事任一性別比例仍應不少於1/3規定。</p>	<p>【董事】 115年:達成目標數1個,達成率33.33%。 116年:達成目標數1個,達成率33.33%。 117年:達成目標數1個,達成率33.33%。 118年:達成目標數2個,達成度66.67%。 【監事】 115年:達成目標數1個,達成率100%。 116年:達成目標數1個,達成率100%。 117年:達成目標數1個,達成率100%。</p>

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)
				118年：達成目標數1個，達成率100%。

(二)性別議題2：建立性別友善職場與提升女性經濟力

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 15.13%：2024 年我國女性勞動力參與率達 51.95%，相較於 2014 年女性勞動力參與率為 50.64%，近 10 年女性勞動力參與率已上升 1.31 個百分點；相較於 2024 年男性勞動力參與率為 67.08%、2014 年男性勞動力參與率為 66.78%，男性勞動力參與率 10 年上升 0.3 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅達男性 4 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 15.13%，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、建立性別友善職場 二、提升女性勞動參與及經濟力 三、促進薪資待遇之性別平等	一、提升女性勞動力參與率 (一) 整體女性勞動力參與率：每年增加 0.2 百分點。 (二) 30-39 歲女性勞動力參與率：30-34 歲每年增加 0.2 百分點，35-39 歲每年增加 1.5 百分點。	五、促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境	透過如邀請女性講者或審查委員、鼓勵企業或團隊女性代表參與、提供彈性時段或線上參與選項、評估女性優先名額機制等多元形式，促進女性於數位產業相關活動之參與。 註-現況值：本做法過往類似辦理方式為鼓勵女性參與數位產業相關活動，113年計辦理4場次，惟為期配合	相關活動參與人次： 115年：540人次 116年：540人次 117年：540人次 118年：540人次

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)
	點。 (三) 55-64歲女性勞動力參與率：55-59歲及60-64歲每年增加1.5百分點。 二、縮小性別薪資差距，每年縮小0.2百分點。		各類性質各異之業務實質推動情形，靈活運用多元形式，促進女性之參與或經驗擴散，爰重新研議提報如上。	

(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	一、民眾之性別平等觀念提高4%。 二、有偶(含同	二、運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒	配合遊戲產業相關會議、說明會或活動等，運用相關機	宣導企業家次： 115年：20家次業者 116年：20家次業者

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)
見與歧 視 二、促 進民眾 對多元 性別之 認識與 接受 度。	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%。	體、自媒體等 從業人員性平 意識。	等)編製之推廣文宣 或影片等宣導媒 材，推廣性別平等 意識。	117年：20家次業者 118年：20家次業者
		五、促進對多 元性別的理 解、接納與平 等對待。	透過人才培訓課 程、業務相關說明 會、交流會或宣導 活動等，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。	115年：18場次 116年：20場次 117年：22場次 118年：24場次 註-現況值： 113年計辦理27場 次，惟因應114年預 算被大幅刪減，並為 期配合各類業務實質 推動情形，爰重新研 議提報如上。

(四)性別議題5：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	一、召開本部性別平等專案小組會議提案討論，與部內單位及性別平等專家學者進行分享交流，並請部內單位提供實際案例相關建議。 二、邀集相關專家學者討論，同時依部內重要政策推動需要擇定案例，並與該案之提案單位協作深化案例內容，將案例納入手冊。 三、依部內單位及專家學者回饋意見滾動修正操作手冊內容。	115年： 研擬手冊案例運用及內容精進相關作法，於本部性別平等專案小組會議提案討論，與部內單位及性別平等專家學者進行分享交流，並請部內單位提供實際案例相關建議。 116年： 邀集相關專家學者討論，同時依部內重要政策推動需要擇定案例，並與該案之提案單位協作深化案例內容，將1案例納入手冊，並依部內單位及專家學者回饋意見滾動修正操作手冊內容。 117年： 研擬手冊案例運用及內容精進相關作法，於本部性別平等專案小組會議提案討論，與部內單位及性別平等專家學者進行分享交流，並請部內單位提供實際案例相關建議。 118年： 邀集相關專家學者討論，同時依部內重要政策推動需要擇定案例，並與該案之提案單位協作深化案例內容，將2案例納入手冊，並依部內單位及專家學者回饋意見滾動修正操作手冊內容。

二、部會層級議題

(一)性別議題1：深化數位發展性別統計資訊(數位近用調查)，以供各機關決策參據

1. 重要性說明：

為持續掌握我國數位發展現況，奠定長期追蹤與國際比較之基礎，本部每年定期辦理「數位近用調查」。本項調查從數位機會與風險之角度，分析不同性別數位應用現況之差異，作為各機關擬定及檢視數位發展、數位涵容與性別平權相關政策之依據，並回應國際對性別統計與數位平權之倡議，強化我國在性別主流化實務之應用。

2. 現況與問題：

本部目前以全國12歲以上民眾為對象辦理數位近用調查，並針對中高齡者、新住民、身心障礙者及女性等族群進行交叉分析，以掌握其在網路使用與數位應用方面之性別差異與挑戰。調查成果已成為評估數位落差改善情形、支援跨部會推動數位涵容與性別友善政策之依據。現行統計架構將持續強化性別交叉分類，深化性別統計在數位治理及資源配置中的應用價值。

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近用現況，研提消弭性別數位落差與隔離之具體指標。	每年辦理數位近用調查，並定期發布調查結果與研究成果。	建構數位近用（發展）指標，探討分析我國數位機會與風險現況，藉以瞭解在不同社會地位、族群、家庭背景及性別等面向於資訊近用機會、資訊素養及能力應用上之差異。	1. 調查報告設置性別專章（節），分析性別間在數位應用能力與發展程度之落差情形。 2. 針對性別及特定目標族群，研提數位機會與風險相關具體指標，如資訊近用、學習活動參與、就業與收入、公民參與、健康促進等性別比較數據，提供相關部會施政參考，促進政策精準化與平權化。

(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：

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。

2. 現況與問題：

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. 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
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「偏遠地區行動通信網路之村里人口涵蓋率」： 115年：達98% 116年：達99% 117年：達99% 118年：達99%	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。

(三)性別議題3：打造數位性別包容的社會

1. 重要性說明：

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。本部為利性平推動，於學員報名期間瞭解參訓學員性別，為利女性性別受教權，爰於學員錄訓過程，除法定訓係屬考試晉用，無法調整錄訓之女性比率，或單一課程女性報名人數未達1/3比率外，其餘課程之錄訓條件，已納入開辦課程女性性別比率不低於1/3之原則，以保障女性科技人才之知能培育。

2. 現況與問題：

目前數位政府司進行數位人才培訓課程，已於各項課程新增性別調查項目，藉以長期追蹤公務同仁在職數位課程之女性參與比例，作為後續是否需調整或訂定相關規範之參考。

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
人才培訓	定期追蹤本部數位政府司辦理之相關數位專業課程女性性別比例，並定期揭露。	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，以保障女性科技人才之知能培育。	政府資訊職能課程參與人數女性性別不得低於1/3。
資安數位課程提供不分性別人員皆易存取閱讀；確保資安訓練機構遴選委員組成多元，避免單一性別在決策過程中佔主導地位，從而促進更全面的觀點和決策，以體現性平意識。	1.資安數位課程： 115年：預估32堂 116年：預估38堂 117年：預估38堂 118年：預估38堂 2.遴選委員任一性別比例不得低於1/3： 115年：預估33% 116年：預估33% 117年：預估33% 118年：預估33%	1.資安數位課程提供不分性別人員皆易存取閱讀，達成資訊近用目的。 2.於資安職能訓練機構遴選作業時，納入相關性別平等指標。	1.資安訓練教材內容與案例打破性別刻板印象限制；於「e等公務園+學習平臺」建置資安數位課程，提供不分性別人員皆易存取閱讀，達成資訊近用目的。 2.將「遴選委員任一性別比例不得低於1/3」納入性別平等指標，以提升平等意識認知，促進多元性別在職場平等參與及發展機會。

(四)性別議題4：推動數位科技性別友善職場

1.重要性說明：

為強化通訊網路韌性，本部依據「推動研究與學術機構進行數位發展產業創新及研究發展補助辦法」補助相關單位執行通訊網路韌性計畫，為完備整體規劃，實有引入性別觀點之必要。

2.現況與問題：

目前數位政府司進行數位人才培訓課程，已於各項課程新增性別調查項目，藉以長期追蹤公務同仁在職數位課程之女性參與比例，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
鼓勵本部辦理之韌性建設業務補助案納入性別友善措施	每年度韌性建設業務指定補助案單一性別人數達總數之33%。	持續監督韌性建設業務補助案研究團隊之性別比例是否	本部統計韌性建設業務補助案研究團隊之性別比例及人數，基於通訊網路韌性計畫涉及電信專業，具相關專業之女性有

		符合性平綱領策略。	限，故本部鼓勵受補助單位進用人員時納入性別平權觀點，即任一性別比例不低於三分之一。
辦理資安職能訓練機構遴選作業，於遴選項目中，納入性別友善措施。	辦理資安職能訓練機構遴選作業： 115年：預估2場次 116年：預估2場次 117年：預估2場次 118年：預估2場次	於資安職能訓練機構遴選作業時，納入相關性別平等評分項目。	依實際需要辦理資安職能訓練機構遴選作業，並將訓練機構之性別友善措施納入評分項目，包含遴選訓練機構提供符合性別友善條件之學習環境；另將「講師任一性別比例要求」列入評分加分項目，以營造無性別歧視的開放學習氛圍，以期提升性別平等意識認知，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。