

# 數位發展部 112 年度性別平等推動計畫成果報告

## 壹、性別議題年度成果

### 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

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)	績效指標達成情形及年度成果
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)政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一	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%。	■達成 □未達成 年度成果： 112 年本部及所屬主管之 14 個委員會(含任務編組)共計有 11 個已達成任一性別比率 40%，達成率為 78.57%，已達成 112 年績效指標，將持續落實性別比例。
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。	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。	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。	■達成 □未達成 年度成果： 本部業於 112 年 11 月 27 日以前授數多字第 112301832 號函頒修正「政府資料開放諮詢小組設置要點」，明定「中央二級機關諮詢小組」委員性別比例，納入任一性別委員人數不少於三分之一規定。未來如有新增共通性任務編組，亦將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%	■達成 □未達成 年度成果： 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%，已達 112 年績效指標，將持續落實性別比例。

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

(二) 性別議題 2：提升女性經濟力

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)	績效指標達成情形及年度成果
<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1.5%。</p>	<p>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)</p>	<p>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。</p>	<p>相關活動場(班次)：</p> <p>112年：10場(班次)</p> <p>113年：10場(班次)</p> <p>114年：10場(班次)</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>年度成果：</p> <p>1. 友善女性參與之數位技能培訓課程：於112年6月27日至7月4日辦理「ChatGPT商務文案自動生成實戰班」課程、7月21日及8月4日辦理資安領袖工作坊、7月25日至8月15日辦理「AI人力資源大數據分析課程」、8月14至15日辦理資安領域專班課程、8月5日至9月24日辦理資安專業人才養成班、11月2至9日辦理「ChatGPT商務文案自動生成實戰班」第二梯課程，透過平日、假日及不同時段多元授課時間安排，供女性配合自身情形擇選，增進參與意願，7場次課程總計175人次參與(男115人、女60人)。</p> <p>2. 鼓勵女性參與數位產業相關活動：</p> <p>(1) 已於112年3月21日及9月14日辦理2場次「臺灣雲市集推廣說明會」，鼓勵女性企業家申請臺灣雲市集，提升數位能力，創造業績，總計89人次參與(男40人，女49人；包含高齡女性4人)。</p> <p>(2) 已於112年6月15日辦理1場次「創業歸故里同學會」交流活動。於活動參與邀請部分，以第1屆至第4屆通過複賽及第5屆通過初賽團隊為對象，鼓勵創業團隊之女性成員代表與會，以促進女性透過交流互動精進創業能力。活動總計143人次參與(男83人，女60人)。</p>

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

### (三) 性別議題3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

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)	績效指標達成情形 及年度成果
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、非同居家庭、新移民、單代教養)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。	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	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>年度成果： 本部已針對資安攻防演練、零歧視日、史上第一位程式設計師等議題，自製具性別平等觀點之相關圖文於臉書粉絲專頁刊登。</p>
			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。	活動辦理場次： 112年：24場次 113年：27場次 114年：28場次	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>年度成果： 已針對數位及資安人才培訓、公益創新·徵案100、線上遊戲分級宣導、數位新創應用獎勵等主題共24場次相關活動，檢視確認現場廣宣媒材未落入性別刻板印象、偏見或歧視；其中3場次亦搭配自製性別平等宣導易拉展進行推廣。</p>
			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，以供不分性別人員皆容易存取其內容。	數位課程總時數： 112年：6小時 113年：6小時 114年：6小時	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>年度成果： 1.前於行政院資安處時期已於e等公務園+學習平臺建置「電子郵件社交工程介紹與防護」、「資通安全管理法介紹」、「勒索軟體介紹與防護」等共計10小時之資安數位課程，本部資通安全署成立後持續檢視更新課程內容。前述課程之相關媒材已符合左列訂定之性別平等觀點內容。 2.本部資通安全署於製作113年度數位化課程，業依委員意見於數位課程審查紀錄表中列入「課程內容講述實例有無性別刻板印象」。</p>
		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。	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。	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	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>年度成果： 1.於「2023 AI+新銳選拔賽」初審評核標準之「團隊能力」項目中，納入「參賽團隊成員之性別比例平衡」內容，並於112年4月21日競賽徵案說明會中，同步說明此項評核項目，以促進參賽團隊性平意識。</p>

					2. 另於「數位服務創新補助計畫」申請須知落實性別平權政策宣導，並配合於112年4月6日、7日及12日辦理3場次說明會進行宣導。
			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。	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%	<input type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 ■本項無112年績效指標 年度成果： 112年資安職能訓練機構遴選作業已於4月7日辦理完成，故112年無相關績效指標，未來會研議將訓練機構上課環境之性別友善、師資性別比例等指標〔如：性別友善廁所、婦幼專用停車位、溫馨哺(集)乳空間、非單一性別之師資〕納入遴選機構委員評分表的項目。
	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	■達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 1. 已於112年舉辦5場次「高中生AI實作體驗營」，提供不分科及性別之高中職生參與，並於實體課程中運用行政院編製之宣導媒材，推廣性別平等意識。 2. 同時搭配數位人才及資安領域相關培訓說明會、課程、交流會及講座等，運用行政院等相關機關編製之宣導媒材，推廣性別平等意識，總計已推廣10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	■達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 1. 已於112年6月29日「遊戲產業諮詢會議」，透過宣文宣向業者推廣遊戲性平議題，包含職場性平友善措施，內容涵蓋推動員工工作與家庭平衡、員工懷孕、分娩及育兒時應提供友善措施、積極錄取已婚二度就業婦女、夜歸女性員工接送等，並請遊戲業者共同參與落實，總計觸及31家次業者。 2. 另亦於3月22日起至9月13日期間，配合遊戲點數阻詐執行成效會議，以及線上遊戲事業(遊戲營運商)防制洗錢國家風險評估報告說明會等持續推廣。	
	六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭	透過人才培訓課程、業務相關說明會、交流會或宣導活動等，運用相	配合宣導場次： 112年：26場次 113年：27場次 114年：28場次	■達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 搭配數位及資安領域人才培訓、公益創新·徵案100、線	

		型態。	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。		上遊戲分級宣導等相關說明會或活動等,分別透過播放行政院「XX的房間」多元性別宣導影片、運用縣市政府編製之「性別好青春閱讀指南」手冊、認識同志家庭摺頁、「尊重多元性別 營造友善環境」、「乘著彩虹去旅行 彩虹觀光手冊」等文宣,以簡報介紹或現場推廣等各類形式,促進多元性別或多元家庭型態之認識與尊重,總計已辦理26場次。
--	--	-----	--	--	---

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

#### (四) 性別議題 4：防治數位/網路性別暴力

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)	績效指標達成情形及年度成果
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)。	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。	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%。 114年:盤點法規及措施,完成率100%。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果: 業以112年10月24日數位法制決字第1120601080號函盤點有關「防治數位/網路性別暴力」之主管法令(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),經彙整各單位回復意見,均無與「防治數位/網路性別暴力」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),盤點完成率為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%	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果: 經盤點,本部無與「防治數位/網路性別暴力」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),故無需辦理檢討、函報行政院審查、完成相關法令及行政措施訂修等作業。

<p>二、促進民眾及公部門對於數位/網路性別暴力之認知」</p>	<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>搭配對外活動推廣，完備教育宣導機制，植基民眾防治觀念。</p>	<p>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。</p>	<p>配合宣導場次： 112年：10場次 113年：10場次 114年：10場次</p>	<p>■達成 □未達成 年度成果： 1. 已搭配3場消保宣導、3場校園宣導、3場大型市集宣導、1場親職教育宣導講座，現場配合推廣線上遊戲分級觀念、常見消費爭議介紹、遊戲點數防詐、正向遊戲觀念、線上遊戲帶來之風險以及遊戲中之性別平等、防治數位/性別暴力、多元性別/多元家庭等，場次說明如次： (1)3場消保宣導：於112年4月3日、7月10日分別至苗栗縣政府、基隆市政府舉辦消保宣導講座宣導；同時另於7月7日參與新北市政府法制局所舉辦之「一日青年消保官體驗營」進行宣導。 (2)3場校園宣導：於112年4月13日、4月19日、5月3日分別至苗栗縣頭份國中、雲林縣斗六家商、高雄市愛國國小參與校園宣導講座。 (3)3場大型市集宣導：於112年7月22日、8月12日、9月16日分別至花蓮知卡宣親水公園、高雄夢時代、台中科博館參與iWIN網路內容防護機構主辦之「2023夏日網安宣導活動」。 (4)1場親職教育宣導講座：112年10月14日參與苗栗縣頭份國中舉辦之「親職教育宣導講座」。 2. 112年透過宣導活動共計發送1,054份「2023網路連線遊戲宣導問卷」供民眾填寫。透過本問卷統計，經由宣導後認為有助於數位/性別暴力觀念提升之民眾約占95%。</p>
	<p>二、機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練涵蓋率達95%</p>	<p>強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認知及防治能力。</p>	<p>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受數位/網路性別暴力防治教育訓練。</p>	<p>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率： 112年：70% 113年：85% 114年：95%</p>	<p>■達成 □未達成 年度成果： 本部於112年8月25日辦理「數位網路性別暴力防治」課程，以本部各單位及所屬機關性別平等業務承辦人員共14人為主要參訓對象，計11名承辦人員參訓，涵蓋率為79%，已達112年績效指標；其中參訓承辦人員男性3人、女性8人，男、女比例分別為27%及73%。</p>

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

### (五) 性別議題 6：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

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)	績效指標達成情形及年度成果
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。	<input type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 ■本項無 112 年績效指標 年度成果： 112 年 12 月 18 日已派員出席國科會「科學研究及技術研發性別化創新操作指引說明會」，了解性別化創新內涵及操作指引內容，並業將「發展數位領域性別化創新操作手冊」納入本部 113 年度工作事項。

檢討策進：本項議題無 112 年績效指標。

## 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

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)
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。(數政司)	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。	■達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 「112 年數位發展調查報告」業於 9 月 15 日公告於本部網站，其中「第五章 性別數位發展機會」，係針對性別及目標族群之數位機會與風險情形，提出具體指標之不同性別比率，可供相關部會施政參考。(詳參 <a href="https://moda.gov.tw/digital-affairs/digital-service/dv-survey/6635">https://moda.gov.tw/digital-affairs/digital-service/dv-survey/6635</a> )

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

### (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

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)
鼓勵女性進入數位相關產業	相關活動場(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	■達成 <input type="checkbox"/> 未達成

	112年：10場(班)次 113年：10場(班)次 114年：10場(班)次		業相關活動；或辦理友善女性參與之數位技能培訓課程。	年度成果： 1. 於112年6月至8月辦理7場次數位產業相關課程，除安排多元授課時段，供女性配合自身情形擇選，增進參與意願外，其中3場次並以線上直播方式授課，供女性不受地點限制參加。前揭課程總計166人次參與(男113人、女53人)。 2. 針對112年6月15日辦理之「創業歸故里同學會」交流活動，於現場放置性平廣宣宣導性別平等、支持女性創業者之競賽理念外，並引導女性創業者積極進行交流，建立合作網絡關係。另於會後安排線上及實體之創業輔導，持續協助創業團隊之女性成員提升創業能力，並引薦所需創業資源。活動總計143人次參與(男83人，女60人)。 3. 於112年3月及9月辦理2場次「臺灣雲市集推廣說明會」講座，鼓勵女性企業家導入數位工具促進轉型及創造業績。說明會總計89人次參與(男40人，女49人)。
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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 於112年8月15日公告111年度電信事業普及服務成果，為87個偏遠地區及9個視為偏遠地區，計92萬8,966人(其中男性48萬8,669人，女性44萬0,297人，男女比例分別為52.6%及47.4%)，提供語音通信普及服務與數據通信接取普及服務。
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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 有效帶動我國主要電信業者(中華電信、台灣大哥大及遠傳電信)112年於偏遠地區(計778個村里)人口涵蓋率均達97.16%以上，提升偏鄉網路涵蓋率，落實偏鄉數位人權。
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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 針對AI及資安等數位專業領域，於112年6月至10月辦理9場次培訓課程，並搭配線上直播授課或安排多元授課時段等方式，以增進女性參與意願

				與機會，促進女性專業領域職能提升。前揭課程總計 263 人次參與（男 198 人、女 65 人）。
	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。	<p>■達成 □未達成</p> <p>年度成果： 已搭配 112 年 3 月 28 日及 3 月 31 日跨域數位人才研習申請說明會、4 月及 6 月 2 梯次數位青年 T 大使推動計畫基礎培力營、8 月 23 日求職議題快閃講座等，共 5 場次活動，分別透過行政院編製之「職業不分性別」宣導文宣、課程間播放行政院性別平等處「APEC 女性建設人才打造包容性未來」最佳範例手冊直播座談會影片，以及課中「性別平等工作法」等法規條例分享等多元形式，促進性別平權意識擴散。</p>
	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。	<p>■達成 □未達成</p> <p>年度成果： 112 年共召開 58 場數位專業課程及 1 場次資訊新知線上研討會，計 1,721 人次參訓，其中男性 1,066 人次、女性 655 人次，男、女比例分別為 62% 及 38%，單一性別比率均高於 1/3。</p>

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

### (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

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)
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。(按：由督導之本部韌性建設司、資源管理司及數位產業署辦理或授權主管財團法人辦理)	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。	<p>■達成 □未達成</p> <p>年度成果： 1.本部主管之 3 間財團法人共辦理 6 場教育訓練課程，已達 112 年績效指標，說明如下： (1)財團法人電信技術中心，辦理 2 場次： A. 112 年 4 月 25 日辦理「職場不法侵害預防」，計 12 人參訓，其中男性 4 人、女性 8 人，男、女比例分別為 33% 及 67%。 B. 112 年 7 月 11 日辦理「職場性騷擾防治與性平宣導之身心健康講座」，計</p>

				<p>197人參訓，其中男性114人、女性83人，男、女比例分別為58%及42%。</p> <p>(2)財團法人台灣網路資訊中心，辦理2場次：</p> <p>A.112年11月21日辦理「維護工作場所的心理健康，從預防性騷擾開始」，計29人參訓，其中男性16人、女性13人，男、女比例分別為55%及45%。</p> <p>B.112年11月21日辦理「如何應對職場性騷擾？MeToo運動帶來了什麼效應」，計29人參訓，其中男性16人、女性13人，男、女比例分別為55%及45%。</p> <p>(3)資訊工業策進會，辦理2場次：</p> <p>A.112年6月7日辦理「同理心溝通法則-職場不法侵害預防」，計263人參訓，其中男性83人、女性180人，男、女比例分別為32%及68%。</p> <p>B.112年6月28日辦理「性騷擾OUT 打造性別友善職場」，計504人參訓，其中男性203人、女性301人，男、女比例分別為40%及60%。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、112年其它推動性別平等政策綱領之成果(各司處署)

本部各項重要性平議題多已納入上開院層級及部會層級議題，經本部各司處署於112年檢視現行業務面向，可進一步透過深化性平統計與分析等性別主流化工具，推動強化性別平等之議題及作法如下：

#### (一)權力、決策與影響力

##### 1. 推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。

議題	說明	規劃作法	實施成果
本部及所屬機關職員性別統計、本部及所屬機	1. 為加強性別觀點融入本部及所屬機關人力資源管理，以本部及所屬機關各官等職員及聘用人員等面向為性別統計項目，提供	按簡薦委各官等分別統計本部及所屬機關職員之性別人數及比例，以及聘用人員之性別人數及比例。	截至112年12月31日止，本部及所屬機關職員與聘用人員之性別人數與比例統計如下（不含留職停薪人員及借調人員）：

<p>關聘用人員性別統計</p>	<p>本部推動性別平等政策或措施之參考。</p> <p>2. 職員及聘用人員為本部及所屬機關辦理業務之主要人力，不同性別者對於推動業務方向具有不同敏感度。</p>		<p>1. 本部：</p> <p>(1) 職員：共計 232 人。女性 108 人 (46.55%)，男性 124 人 (53.45%)。</p> <p>A. 簡任：共計 56 人。女性 15 人 (26.79%)，男性 41 人 (73.21%)。</p> <p>B. 薦任：共計 160 人。女性 81 人 (50.62%)，男性 79 人 (49.38%)。</p> <p>C. 委任：共計 16 人。女性 12 人 (75%)，男性 4 人 (25%)。</p> <p>(2) 聘用：共計 23 人。女性 14 人 (60.87%)，男性 9 人 (39.13%)。</p> <p>2. 本部數位產業署：</p> <p>(1) 職員：共計 127 人。女性 66 人 (51.97%)，男性 61 人 (48.03%)。</p> <p>A. 簡任：共計 30 人。女性 16 人 (53.33%)，男性 14 人 (46.67%)。</p> <p>B. 薦任：共計 87 人。女性 47 人 (54.02%)，男性 40 人 (45.98%)。</p> <p>C. 委任：共計 10 人。女性 3 人 (30%)，男性 7 人 (70%)。</p> <p>(2) 聘用：共計 17 人。女性 11 人 (64.71%)，男性 6 人 (35.29%)。</p> <p>3. 本部資通安全署：</p> <p>(1) 職員：共計 112 人。女性 52 人 (46.43%)，男性 60 人 (53.57%)。</p> <p>A. 簡任：共計 18 人。女性 8 人 (44.44%)，男性 10 人 (55.56%)。</p> <p>B. 薦任：共計 83 人。女性 38 人 (45.78%)，男性 45 人 (54.22%)。</p> <p>C. 委任：共計 11 人。女性 6 人 (54.55%)，男性 5 人 (45.45%)。</p> <p>(2) 聘用：共計 31 人。女性 12 人 (38.71%)，男性 19 人 (61.29%)。</p> <p>4. 本部及所屬機關：</p> <p>(1) 職員：共計 471 人。女性 226 人 (47.98%)，男性 245 人 (52.02%)。</p> <p>A. 簡任：共計 104 人。女性 39 人 (37.5%)，男性 65 人 (62.5%)。</p> <p>B. 薦任：共計 330 人。女性 166 人 (50.3%)，男性 164 人 (49.7%)。</p>
------------------	---	--	--

			C. 委任：共計 37 人。女性 21 人（56.76%），男性 16 人（43.24%）。 (2) 聘用：共計 71 人。女性 37 人（52.11%），男性 34 人（47.89%）。
--	--	--	---

## 2. 增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。

議題	說明	規劃作法	實施成果
資通安全人才培訓性別統計	<ol style="list-style-type: none"> <li>資通安全種子師資培訓涉及性別平衡發展，於辦理時納入性別比例統計分析，有助於了解資安人才培育之性別差異。</li> <li>辦理資安種子師資培訓課程，於提報培訓課程師資名單時，建議納入適當的性別比例。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>分析各性別落差可能原因，如種子師資之性別比例以及資安領域之性別差異。</li> <li>建議資安種子師資培訓講師名單，需納入性別比例。</li> </ol>	資通安全種子師資培訓制度尚在規劃階段，規劃課程審查表納入「課程內容講述實例有無性別刻板印象」項目，訓練上課環境將納入性別友善指標，如：性別友善廁所等。
本部同仁參與法制作業相關教育訓練之性別統計	<ol style="list-style-type: none"> <li>近來隨著人民法律意識抬頭，公務員之法律專業能力亦須精益求精，工作環境除應提供充足的法律相關教育訓練之機會，更應具性別衡平性，以消除性別刻板印象與偏見，落實男女平等基本權利之保障。</li> <li>本部法制處辦理法制作業相關教育訓練，係透過法制處處處理各業務單位之法律疑義時，了解其法律問題上之需求，予以客製化並安排相關之教育訓練課程，以培養與數位知能相關之法律專業。</li> </ol>	統計本部同仁參與本部法制處主辦法制作業相關教育訓練者各性別人數及比例。	本部同仁參與法制作業相關教育訓練，經性別統計之結果，具不同性別之衡平性，已擴大不同性別者的參與管道，促進女性培力與發展，突破參與上的性別區隔，具決策上的平等。

## 3. 重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。

議題	說明	規劃作法	實施成果
資源管理業務指定補助案性別統計	<ol style="list-style-type: none"> <li>為數位通傳資源之充分供給及和諧運用、與數位通傳資源規費制度之精進，依「本部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」前瞻規劃管理數位通傳資源，確保資源使用政策制定符合公共利益，爰應納入不同性別之觀點，以確保任一性別實際性別資源平等。</li> <li>研析整理我國 6G 頻譜資源整備及 ITU 有關「衛星」、「行動」、「固定」等業務頻段、特殊應用之限制、干擾防範建議，辦理 WRC-23 各</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>每年統計向本部申請指定補助法人之各性別人數及比例，並加入年齡之交織性變項。</li> <li>分析各申請補助法人性別落差可能原因，並持續觀察性別比例發展趨勢，滾動調整作法，以確保政策制定納入不同性別之觀點。</li> <li>自 113 年起，將於指定補助法人提交申請案時，持續鼓勵其提交成員名冊時，應留意所提交政策建議應納入不同性別觀點。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>性別統計：112 年資源管理業務指定補助案共 4 項計畫，包含「6G 頻譜整備研析計畫」、「ITU 及國內頻率資源管理規範研究計畫」、「電信事業申請頻率使用費折扣查核計畫」及「無線電頻率核配相關干擾評估計畫」，針對各受補助法人團隊之性別人數及比例，說明如下： (1) 合計男性 70 人（63%），女性 41 人（37%）。 (2) 加入年齡變項進行統計後，20-29 歲區間男性 8 人（32%），女性 17 人</li> </ol>

議題	說明	規劃作法	實施成果
	<p>項議題討論結果之關注及WRC-27潛在討論議題跟進等工作，以提前協調處理未來熱門頻譜，修正頻譜供應政策規定、超前布署頻譜整備作業、及加速核配新興通訊技術與應用服務所需頻譜資源，有效推動新興產業發展。</p> <p>3. 激勵行動通信業者加強偏遠地區及指定區域之行動寬頻網路建設，優化偏鄉地區網路涵蓋率。藉由行動通信頻率使用者與特定場域需求者合作得折扣頻率使用費之政策措施，促使我國行動通信業者積極發展創新垂直應用，帶動各項應用服務發展。</p>		<p>(68%)；30-39歲區間男性17人(52%)，女性16人(48%)；40-49歲區間男性29人(85%)，女性5人(15%)；50-59歲區間男性14人(88%)，女性2人(12%)；60-64歲區間男性2人(100%)，女性0人(0%)。</p> <p>2. 性別統計分析：發現所指定補助案執行內容涉及技術成分較大時，性別比例差異亦較大，而加入年齡變項教之分析後，女性人數於20-39歲區間較多，亦顯示營造有利於女性進入及發展的科技領域職場之初步成果。另所指定補助法人皆透過定期對團隊內進行性平教育訓練，加強性平意識，同時本部亦注重法人團隊內皆應有不同性別之參與，以確保提出政策建議上納入不同性別之經驗與觀點。</p> <p>3. 未來規劃：113年將持續對於指定補助法人提交申請案前，鼓勵其提交成員名冊時注重性別平衡，並應留意所提交政策建議應納入不同性別觀點。</p>
<p>數位發展調查之網路性別近用比例</p>	<p>1. 為持續追蹤我國數位化發展現況，本部參考國際數位發展、福祉及評比指標構面，建構我國數位發展指標，探討分析我國數位發展機會與風險現況，並定期發布相關研究成果，以專章分析性別間數位應用能力及數位發展之落差現象，爰研提本統計項目。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 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</p>	<p>1. 每年定期辦理數位發展調查，調查報告涵蓋12大構面70項指標，並以專章分析工作與生活平衡、就業、教育與技能等面向，相關調查結果之原始資料，可提供各界及各部會，透由不同族群、性別或區域及城鄉之交叉比對，以瞭解性別間數位應用能力及數位發展狀況。</p> <p>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。</p>	<p>1. 「112年數位發展調查報告」業於9月15日公告於本部網站，其中「第五章 性別數位發展機會」，係針對性別及目標族群之數位機會與風險情形，提出具體指標之不同性別比率（詳參<a href="https://moda.gov.tw/digital-affairs/digital-service/dv-survey/6635">https://moda.gov.tw/digital-affairs/digital-service/dv-survey/6635</a>）。</p> <p>2. 112年數位發展調查報告顯示，我國12歲以上民眾女性(85.2%)的上網率較男性(89.3%)落後4.1個百分點；進一步分析，男性資訊機會領先的情形主要發生於60歲以上世代，60歲以下世代，女性上網率都與男性相當或微幅領先，但60歲以上男性上網率為65.2%，女性為58.0%，男性領先7.2個百分點，是女性整體上網率落後主因。</p>

議題	說明	規劃作法	實施成果
	<p>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。</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. 在一般上網使用情形上，女性網路族在下载遊戲以外軟體及資訊查詢的使用比率較男性網路族分別少6.6及4.4個百分點，但在數位影音編輯、行動支付、商品或服務資訊查詢及網路銀行的使用上都較男性網路族活躍，分別超出12.4、7.1、5.2及3.1個百分點。</li> <li>4. 由數位發展區域和性別的差異來看，數位發展成熟區上網比率男女差距為3.2個百分點最低，數位發展潛力區和數位發展起步區上網比率男女差距皆為4.5個百分點數位發展萌動區上網比率男女差距皆為4.2個百分點，和全體差距4.1百分點並沒有明顯差異。(各發展區定義，詳如 <a href="https://moda.gov.tw/digital-affairs/digital-service/dv-survey/2236">https://moda.gov.tw/digital-affairs/digital-service/dv-survey/2236</a>)</li> <li>5. 在偏遠地區，本次調查發現女性上網率75.6%高於男性(63.6%)12個百分點；在離島地區，調查發現男性上網率93.6%高於女性(78.4%)15.2個百分點。</li> </ol>
<p>行政院所屬二級機關政府資料開放諮詢小組性別統計</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 參酌政府資料開放諮詢小組設置要點，任一性別委員人數不少於委員總數三分之一為原則。</li> <li>2. 為配合政府資料開放政策，建立跨域合作溝通平臺，擴大推動資料開放，達成施政便民及公開透明之目的，於行政院所屬各中央二級機關設政府資料開放諮詢小組。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 統計諮詢小組委員各性別人數及比例。</li> <li>2. 發文建議未達成「任一性別委員人數不少於委員總數三分之一」之部會於下次遴聘委員時納入考量，持續觀察性別比例發展趨勢。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 112年11月27日修正政府資料開放諮詢小組設置要點後，計有國防部、教育部、財政部等16個機關陸續召開諮詢小組會議，並達成任一性別委員人數不少於委員總數三分之一之原則。</li> <li>2. 本部後續將發文建議外交部及交通部，應將「任一性別委員人數不少於委員總數三分之一」之原則納入考量，就擬訂資料開放行動策略、強化政府資料開放質與量、建立推廣及績效管理機制、建立政府與民間溝通管道、促進多元領域代表參與資料開放諮詢及協調，增加具相關學術專長或實務經驗之女性學者專家擔任參與決策的機會，並納入其經驗與觀點，從多元的角度，促進性別內的平等。</li> </ol>

議題	說明	規劃作法	實施成果
採購案件評選委員性別統計	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 落實政府決策機制中考量性別的平衡性，營造兩性共治共決之政策參與的環境。</li> <li>2. 採購評選委員會之任務為審定招標文件之評選項目、評審標準及評定方式及辦理廠商評選，藉由選出合適之廠商協助機關達成政策目的。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 統計採購案件評選委員性別。</li> <li>2. 分析評選委員各性別落差可能原因。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 112年辦理準用最有利標、適用最有利標決標之評選案件共49案，遴聘委員人數共為275人，其中女性委員52名，約占19%，男性委員223名，約占81%。</li> <li>2. 有關本部委員之性別比例差異，涉及本部業務專業領域原即存在性別差異情形，以大專院校就讀資訊、機電、理學、工學等領域之男女學生人數為例，男性人數顯著高於女性。再者，根據行政院公共工程會各機關採購評選委員會專家學者參考名單資料庫，歷年男性委員比例皆高於女性委員比例，以致業務單位遴聘女性委員不易。</li> </ol>

**4. 增加不利處境女性參與決策的機會，並納入其經驗與觀點，從多元的角度，促進性別內的平等。**

議題	說明	規劃作法	實施成果
數位發展調查之公民參與性別比例	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為持續追蹤我國數位化發展現況，本部參考國際數位發展、福祉及評比指標構面，建構我國數位發展指標，探討我國數位發展機會與風險現況，並定期發布相關研究成果，以專章分析性別間數位應用能力及數位發展之落差現象，爰研提本統計項目。</li> <li>2. 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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年定期辦理數位發展調查，調查報告涵蓋12大構面70項指標，並以專章分析工作與生活平衡、就業、教育與技能等面向，相關調查結果之原始資料，可提供各界及各部會，透過不同族群、性別或區域及城鄉之交叉比對，以瞭解性別間數位應用能力及數位發展狀況。</li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「112年數位發展調查報告」業於9月15日公告於本部網站，其中「第五章 性別數位發展機會」，係針對性別及目標族群之數位機會與風險情形，提出具體指標之不同性別比率（詳參<a href="https://moda.gov.tw/digital-affairs/digital-service/dv-survey/6635">https://moda.gov.tw/digital-affairs/digital-service/dv-survey/6635</a>）。</li> <li>2. 112年數位發展調查報告顯示，我國12歲以上網路族中，8.5%最近三個月曾於官方或非官方線上管道發表公共議題意見，男性網路族參與公共事務較女性網路族活躍，11.2%最近三個月曾於官方或非官方線上管道發表公共議題意見，比率較女性網路族（5.8%）多出5.4個百分點。另各項政府數位服務中，兩性最近一年透過網路查詢政府資訊及收到政府主動訊息通知的比率差異不大，但透過網路申請申辦政府服務的差距則相對較多，女性網路族每百人有67人最近一年曾透過網路申請申辦政府服務，高於男性網路族（每百人有62人）。</li> </ol>

## (二) 就業、經濟與福利

### 6. 增強女性經濟賦權，協助女性取得資本、進入市場、建構技能、運用創新與科技及提升女性領導力，促進女性就業與創業。

議題	說明	規劃作法	實施成果
數位產業人才培育性別統計	<ol style="list-style-type: none"> <li>於數位轉型已成為產業重要發展趨勢之際，促進任一性別均可獲取數位技能與企業實作資源，並增進弱勢性別學習機會與誘因，促成任一性別實質資源平等，進而帶動性別經濟平等，實具必要性。</li> <li>透過數位技能培訓課程，或輔以企業實作方式，養成跨域或專業領域數位產業人才，培育青年學習數位轉型新知，進而帶動整體產業發展。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>統計報名者或參訓者各性別人數及比例。</li> <li>針對性別比例未趨於均等部分，分析各性別落差可能原因或闡述情形，並評估研提改善作法。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>跨域數位人才：112 年度推動跨域數位人才加速躍升計畫，總計培訓 210 名跨域數位人才(男 113 名、女 97 名，男女性別比例分別為 54%及 46%)。</li> <li>數位青年：112 年度辦理數位青年 T 大使推動計畫，總計培育 511 名數位青年(男 245 名、女 266 名，男女性別比例分別為 48%及 52%)。</li> <li>專業領域人才：112 年度針對 AI 及資安等數位專業領域辦理培訓課程，參訓者計 472 人(男 335 人、女 137 人，男女性別比例分別為 71%及 29%)。考量專業領域從業人員原即存在性別比例差異，後續將評估透過多元課程主題規劃、授課時段或參訓方式等方式，鼓勵女性參與。</li> </ol>

## (四) 人身安全與司法

- 提升社會大眾對性別暴力認知，完善相關法規及機制，消除基於性別的暴力行為。
- 加強生活空間性別暴力防治，重視新興數位網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位網路環境。

議題	說明	規劃作法	實施成果
促進民眾對於數位/網路性別暴力之認知	<ol style="list-style-type: none"> <li>隨著數位科技發展日新月異，利用或透過網路/數位方式衍生之性別暴力亦以多元態樣呈現，相關宣導工作之重要性亦與日俱增。</li> <li>本部為數位遊戲主管機關，規劃搭配遊戲分級規定對外活動推廣，輔以宣導調查問卷，促進民眾對於數位/網路性別暴力之認知，以完備教育宣導機制，植基民眾防治觀念。</li> </ol>	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回饋問卷。	112 年透過 10 場次遊戲宣導活動，發送 1,054 份「網路連線遊戲宣導問卷」。透過本問卷統計，經由宣導後認為有助於數位/網路性別暴力觀念提升之民眾約占 95%。

## (六) 環境、能源與科技

## 1. 營造有利於女性進入、升遷及發展的環境、能源與科技領域職場，尤其是數位科技，破除水平與垂直的性別隔離。

議題	說明	規畫作法	實施成果
本部委託之韌性建設業務補助案性別統計	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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本部已統計韌性建設業務補助案研究團隊之性別比例及人數，本部將持續監督研究團隊之性別比例是否符合性平綱領策略。</li> <li>2. 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。</li> </ol>	本部112年韌性建設業務指定補助研究案共11項計畫，共計281人參與，其中男性共169人、女性111人，男、女比例分別為60%及40%，任一年齡區間均有二性別之人員，且任一性別均達三分之一以上。
本部同仁參與資訊相關職能培訓和進修機會性別統計	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在性別比例嚴重失衡的資訊行業中，確保不同性別都有平等的職能培訓和進修機會是關鍵。</li> <li>2. 提供充足的資訊相關職能培訓和進修機會，將有助於破除性別隔離，建立一個促進不同性別都能參與、平等升遷和發展的工作環境。</li> <li>3. 為配合業務需要、增強同仁專業職能，本部各單位定期辦理各項資訊職能培訓，除提供豐富的參訓機會(如研討會、工作坊、實體及線上課程等資訊專業發展活動)外，亦鼓勵同仁積極就資訊相關議題主動進修，以持續學習、更新知識，不斷提升個人資訊職能。</li> <li>4. 部分研究指出，在資訊行業中，特定性別在職能培訓和進修方面面臨一些挑戰和障礙。例如，性別刻板印象的存在，以及工作負荷和家庭責任的平衡問題。因此，重視不同性別同仁的專業發展和提供適切的培訓支援是必要的。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 統計本部各項資訊相關職能培訓和進修機會中，各性別參與人數及比例。</li> <li>2. 分析各性別參訓比率落差可能原因，例如：參訓名額、培訓辦理時段、地點或方式對於特定性別可能存在之影響，及培訓主題對於特定性別之吸引程度等。</li> <li>3. 提出改善策略及可行作法，持續觀察性別比例發展趨勢，並滾動式調整策略及作法，以作為未來辦理相關培訓之參考。</li> </ol>	<p>本部資訊處112年度辦理資訊相關培訓共計12場次，經統計各場次女性學員參訓比率，參訓比率平均達45.23%，已符任一性別不低於三分之一標準，並就如何提升女性參訓比例，提出以下促進措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對於參訓名額及報名門檻等，不設限制。</li> <li>2. 培訓辦理方式提供線上及實體，對於不同性別同樣友善。</li> <li>3. 考量參訓地點或時間，對於不同性別可能存在之影響。</li> <li>4. 培訓主題及教材內容，不傾向特定性別偏好。</li> <li>5. 授課師資團隊性別比例為1:1。</li> </ol>
本部及所屬機關職員申請家庭照顧假性別統計	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為加強性別觀點融入本部及所屬機關人力資源管理，以本部及所屬機關職員申請家庭照顧假作為性別統計項目，提供本部推動性別平等政策或措施之參考。</li> <li>2. 依公務人員請假規則第3條規定略以，家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每</li> </ol>	按季分別統計本部及所屬機關職員申請家庭照顧假之性別人數及比例。	<p>本部及所屬機關112年度職員申請家庭照顧假性別統計如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本部： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 第一季共計7人。女性3人(42.86%)，男性4人(57.14%)。</li> <li>(2) 第二季共計8人。女性4人(50%)，男性4人(50%)。</li> <li>(3) 第三季共計12</li> </ol> </li> </ol>

	<p>年准給7日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。</p>		<p>人。女性5人（41.67%），男性7人（58.33%）。</p> <p>(4) 第四季共計9人。女性4人（44.44%），男性5人（55.56%）。</p> <p>2. 本部數位產業署：</p> <p>(1) 第一季共計6人。女性4人（66.67%），男性2人（33.33%）。</p> <p>(2) 第二季共計11人。女性4人（36.36%），男性7人（63.64%）。</p> <p>(3) 第三季共計4人。女性3人（75%），男性1人（25%）。</p> <p>(4) 第四季共計9人。女性6人（66.67%），男性3人（33.33%）。</p> <p>3. 本部資通安全署：</p> <p>(1) 第一季共計2人，均為女性（100%）。</p> <p>(2) 第二季共計5人。女性2人（40%），男性3人（60%）。</p> <p>(3) 第三季共計4人。女性3人（75%），男性1人（25%）。</p> <p>(4) 第四季共計5人。女性2人（40%），男性3人（60%）。</p> <p>4. 本部及所屬機關：</p> <p>(1) 第一季共計15人。女性9人（60%），男性6人（40%）。</p> <p>(2) 第二季共計24人。女性10人（41.67%），男性14人（58.33%）。</p> <p>(3) 第三季共計20人。女性11人（55%），男性9人（45%）。</p> <p>(4) 第四季共計23人。女性12人（52.17%），男性11人（47.83%）。</p>
<p>本部及所屬機關職員申請育嬰留職停薪情形性別統計</p>	<p>1. 為建構性別友善職場，以本部及所屬機關申請育嬰留職停薪作為性別統計項目，提供本部推動性別平等政策或措施之參考。</p> <p>2. 依公務人員留職停薪辦法第5條第1項規定略以，公務人員為養育三足歲以下</p>	<p>統計本部及所屬機關職員申請育嬰留職停薪之性別人數及比例。</p>	<p>本部及所屬機關112年度職員申請育嬰留職停薪之性別人數及比例統計如下：</p> <p>1. 本部：共計1人，為女性（100%）。</p> <p>2. 本部數位產業署：共計0人。</p> <p>3. 本部資通安全署：共計2</p>

	子女，得申請留職停薪，機關不得拒絕。		人，均為女性（100%）。 4. 本部及所屬機關：共計3人，均為女性（100%）。
--	--------------------	--	--

## 2. 打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。

議題	說明	規劃作法	實施成果
本部性別友善空間統計	1. 打造具性別觀點友善空間環境，回應不同性別者的基本需求。 2. 本部辦理性別友善廁所，原因在促進性別平等與多元尊重的意義，探討不單以男、女作為區分標準的廁所之可能性。	1. 統計性別友善廁所設置情形。 2. 訪查性別友善廁所精進方案。	1. 本部大樓已於112年12月底完成性別友善廁所設置，經調整1、2、5及8樓可用之無障礙廁所空間，共計有4樓層無障礙廁所改設置為性別友善廁所，佔整棟大樓十分之四。 2. 另本部於地下2樓設置婦幼專用停車位及7樓設置哺乳室。 3. 為回應不同性別者的基本需求，本部已設置相關性別友善空間，未來亦持續關注多元性別之需求與經驗，將其納入空間規劃的考量。

## 3. 重視女性的經驗與傳統知識，運用性別化創新概念，強化具性別觀點的科學研究、技術研發及通用設計。

議題	說明	規劃作法	實施成果
鼓勵新創團隊發展多元創新應用服務解決在地議題	當前部分縣市出現人口外移情形，城鄉間亦存在創業資源落差，宜鼓勵創新人才返鄉落地創業，連結在地資源或特性經驗，發展在地服務帶動城鄉發展。	辦理創業歸故里創新創業競賽，廣邀新創團隊投入並發想創意(包括但不限於女性經驗)，結合智慧科技，發展多元創新應用服務解決在地議題或困難；並持續透過辦理相關交流活動及協助對接創業資源，幫助新創團隊落地並擴散創新能量。	1. 創業歸故里競賽花蓮團隊「蒔煦」，團隊核心成員近半數為具原住民身分之女性，運用其社福及工藝手作技術經驗，以部落慣行之農作物、農產加工品，組成圓夢蔬食箱共同行銷，並發展以葉子包材包裝蔬果，友善環境並構建偏鄉山村微型產業鏈。 2. 本部透過相關交流活動辦理及持續協助對接相關培力課程及訓練，以強化參與婦女之經驗及既有知識運用，並促進職務再設計，提升其社會參與及就業機會。

## 4. 落實環境、能源與科技領域公民參與和審議機制，確保女性充分參與，尤其是不利處境者。

議題	說明	規劃作法	實施成果
「2040 點子松」投件者性別統計	1. 點子松係廣納全民對數位發展的想像與期待，進而影響政策制定與產業發展，應具性別衡平性，以納入不同性別之觀點，落實開放政府之精神。	1. 統計投件者各性別人數及比例。 2. 分析投件者各性別落差可能原因，例如：行銷推廣方式對各性別之宣傳力度差異、說明會辦理地點性	1. 本部112年以「WeWe Futures：2040 多元共融」為主題，辦理第二屆點子松活動，透過 WeWe Future 精神，期擴展社會的多元性，邀請全民共同

	<p>2. 本部辦理點子松，鼓勵民眾發揮天馬行空的想像力、身體力行的創造力，邀請全民探討各個世代、各個地區對於2040年生活的想像和期待。</p> <p>3. 第二屆點子松於112年7月1日啟動徵件，自5月起陸續於國內外展開徵件及推廣說明會，並透過社群平台等線上行銷管道推廣徵件活動。</p>	<p>別比過高、徵件內容設計較易吸引特定性別等。</p> <p>3. 提出改善策略及可行作法，持續觀察性別比例發展趨勢，並滾動式調整略及作法，以作為未來點子松徵件辦法擬議之參考。</p>	<p>探討，不論在生活、社群、職場、環境都能被友善包容及共融存在的未來。</p> <p>2. 第二屆點子松總計徵得2,013件作品，經盤點投件者性別比例，其中男性比例占48.39%；女性比例占49.48%；其他性別比例占2.13%。整體投件者男女性別比例接近，徵件成果符合點子松WeWe Future多元共融的精神。</p>
數位施政對話平台	<p>1. 本部「數位施政對話平台」係為部內未來兩年之政策聚焦及跨司署溝通對話對齊所用，提供各司署與領域專家進行對話、意見交換、激盪收斂、俾利凝聚數位發展部優先關注議題及從中產生作法。</p> <p>2. 該平台辦理之領域專家會議，係透過司署與專家學者對話的過程，指引本部願景、核心價值、策略議題及目標作法，推升本部行政治理能量。規劃「領域專家會議」4場次，就本部數位施政框架之八大施政重點進行討論。</p>	<p>領域專家會議參與之專家學者及司署代表人數任一性別不少於1/3。</p>	<p>4場會議之女性參與人數/總人數比例分別為：10/30、16/43、16/34、7/36。僅第4場未達成規劃目標，整體加總人數比例為49/143，仍符合「參與者任一性別不少於1/3」。未來將持續強化本平台相關參與機制之性別平權，確保女性充分參與。</p>

## 二、辦理與性別平等相關之宣導活動(人事處(內部宣導)、各司處署)

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
----	------	--------	---------	----------

1	人事處	從職場案例談性騷擾及跟蹤騷擾之防治與處理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理目的：為瞭解性騷擾及跟蹤騷擾等議題，透過職場案例說明，學習如何面對及處理，以提升本部同仁性騷擾防治能力。</li> <li>2. 辦理時間：112年6月17日。</li> <li>3. 辦理地點：本部新光大樓。</li> <li>4. 宣導方式：以實體課程及同步直播方式辦理。</li> <li>5. 宣導對象：本部各單位同仁。</li> <li>6. 參加人數：88人，其中男性34人、女性54人，男、女比例分別為39%及61%。</li> </ol>	 <p>(1-從職場案例談性騷擾及跟蹤騷擾之防治與處理)</p>
2	人事處	職場平權暨性騷擾防治	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理目的：認識並瞭解就業歧視、性別工作平等及性騷擾防治等議題（含性平三法修正），以營造職場平等友善的工作環境及提升性騷擾防治能力。</li> <li>2. 辦理時間：112年9月5日。</li> <li>3. 辦理地點：本部延平大樓。</li> <li>4. 宣導方式：以實體課程及同步直播方式辦理。</li> <li>5. 宣導對象：本部各單位同仁。</li> <li>6. 參加人數：91人，其中男性44人、女性47人，男、女比例分別為48%及52%。</li> </ol>	 <p>(2-職場平權暨性騷擾防治)</p>
3	數位產業署	防治職場性騷擾主管座談會	為提升數位產業署主管人員性騷擾防治知能，於112年5月1日洽邀衛生福利部簡任視察針對職場上容易發生之性騷擾案例進行分享，進而打造性別友善之工作環境，參加人數計41人。	 <p>(3-防治職場性騷擾主管座談會)</p>
4	數位產業署	認識多元性別打造友善職場	為促進數位產業署同仁對於多元性別之認識，進而打造性別友善之工作環境，爰於112年6月20日洽邀臺灣警察專科學校海洋巡防科張瓊玲教授講授有關多元性別之定義、案例、法制規定及打造友善多元性別職場環境作法等；另亦介紹職場容易遇到之性別議題及法規、跟蹤騷擾防制法及數位/網路性別暴力防治相關內涵，參加人數計32人。	 <p>(4-認識多元性別打造友善職場)</p>

### 三、訂定/修正與性別平等相關之法案

本部各單位112年無訂定/修正與性別平等相關之法案。

#### 四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	本部同仁參與資訊相關職能培訓和進修機會性別統計(性別比例)	資訊處	單位自辦	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 統計 112 年度辦理資訊相關培訓之參加人數及性別比例。</li> <li>2. 分析各性別參訓比率落差可能原因。</li> <li>3. 提出改善策略及可行作法，持續觀察性別比例發展趨勢，並滾動式調整策略及作法，以作為未來辦理相關培訓之參考。</li> </ol>
2	數位產業人才培育性別統計	數產署	單位自辦	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本項僅就數位產業署 112 年度辦理之數位產業人才相關培訓，其所涉參訓人數及性別數據進行統計： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 跨域數位人才：210 名(男 113 名、女 97 名，男女性別比例分別為 54% 及 46%)。</li> <li>(2) 數位青年：511 名(男 245 名、女 266 名，男女性別比例分別為 48% 及 52%)。</li> <li>(3) 專業領域人才：472 人(男 335 人、女 137 人，男女性別比例分別為 71% 及 29%)。</li> </ol> </li> <li>2. 經統計發現，跨領域基礎型之數位人才培訓，其參訓學員男女性別比率趨於均等；惟專業領域(含括 AI 及資安等)之培訓則呈現男性居多之情形。</li> <li>3. 考量專業領域從業人員原即存在性別比例差異，後續將評估透過多元課程主題規劃、授課時段及參訓方式等方式，鼓勵女性參與。</li> </ol>
3	本部資通安全署人員性別統計概況及人才培訓業務相關性別統計	資安署	單位自辦	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 統計本部資通安全署人員之年齡、教育程度、官等、專業背景之性別統計，交叉分析性別與其他變項之關聯及分析。</li> <li>2. 說明本部資通安全署甄審、考績委員會及性騷擾防治作為及申訴處理調查小組委員組成之性別比例。</li> <li>3. 資安職能訓練及本部資通安全署性別預算編列情形。</li> <li>4. 持續觀察性別比例趨勢，作為未來精進之參考。</li> </ol>