

數位發展部113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%。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成 果： 113年本部及所 屬機關主管之 14個委員會 (含任務編 組)共計12個 已達成任一性 別比率40%，達 成率85.71%， 已達成113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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成 果：113年無新 增共通性任務 編組，符合113 年績效指標。

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>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%</p> <p>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%</p> <p>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%</p>	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。	<p>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：</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>	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>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%，已完成113年績效指標，將持續落實性別比例。</p>

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</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，</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)	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>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</p> <p>□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：</p> <p>(1)於113年3月1日至3月27日辦理「AIGC數位內容實務應用班」課程、3月5日至3月26日辦理「AI</p>

性再就業	使每年增長幅度不低於1.5%。				<p>繪圖實務應用」課程、4月13日至5月18日辦理「AIGC 新媒體行銷實務應用班」課程、4月16日至5月7日辦理「AI 人力資源大數據分析」課程、4月22日辦理「社交工程資安防護及案例分享」課程、4月30日辦理「企業面對新世代威脅下的資安思維」課程、6月25日辦理「個資法認知與實務」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，增進參與意願外，部分課程亦採線上授課方式，供女性不受地點限制參加。</p> <p>(2)前揭7場次課程總計471人次參與（男302人，占</p>
------	-----------------	--	--	--	--

					<p>64.1%；女169人，占35.9%)；其中，透過友善女性參與之機制設計，AI相關課程已吸引高比例女性參與(總計65人次參與，女性達43人，占66%)。後續將持續評估透過女性優先錄取或保障名額等方式，精進數位技能培訓課程之女性參與情形。</p> <p>2. 鼓勵女性參與數位產業相關活動：113年第6屆創業歸故里競賽與經濟部中小及新創企業署「女性創業飛雁計畫」合作，透過其「AWE女性創業學院」之社群平台廣為推廣，鼓勵其學員踴躍參與，以協助女性創業者獲得多元化政府創業資源支持。另於113年6月19日辦理1場次「創</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>業歸故里同 學會」交流 活動，以第1 屆至第5屆通 過複賽及第6 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，並邀 請女性創業 家進行經驗 分享，以促 進女性透過 交流互動精 進創業能 力。此外，9 月13日辦理1 場次「2024 創業歸故里 Demo Show魅 力新星交流 會活動」，活 動結合主題 沙龍座談及 媒合交流， 邀請女性企 業代表擔任 座談會主持 人、與談人 及參與團隊 及媒合洽談， 以激發參賽 團隊之女性 成員新思 維。另「臺 灣雲市集」 計畫亦已於 113年9月11 日及10月24 日，辦理高 雄場及台北 場資服小聚 活動計2場 次，並酌予</p>
--	--	--	--	--	---

					安排女性講師分享。前揭4場次活動總計447人次參與(男271人，占60.6%；女176人，占39.4%)。
--	--	--	--	--	---

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。	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	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果：113年於本部臉書刊登自製具性別平等觀點之內容貼文4則如下： 1. 1130308【海蒂·拉瑪被尊稱為「藍牙之母」、「wifi之母」】。 2. 1131008【愛達·勒芙蕾絲日(ALD)】。 3. 1131011【國際女孩日】。 4. 1131101【勇敢向數位性別暴力say NO!】。
			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	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 已針對數位及資安人才培訓、公益創新·徵案100、遊戲分級宣導、補助計畫等主題共27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。</p>	<p>數位課程總時數： 112年：6小時 113年：6小時 114年：6小時</p>	<p>■達成 □未達成 年度成果： 已於「e等公務園+學習平臺」建置資安數位課程，通識課程計16門課，專業課程計16門課，並將視需要持續更新課程內容，前述課程教材均已避免落入性別刻板印象，偏見或歧視等，並且以線上平台方式供不分性別人員皆容易存取閱讀。</p>
	<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。</p>	<p>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。</p>	<p>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>	<p>■達成 □未達成 年度成果： 1. 於「2024 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113年4月2日需求媒合說明會中，同步說明此項評核項目，以促進參賽團隊性平意識。 2. 另於「數位新創應用獎勵計畫」、「數位服務創新補助計畫」、「數位雲服務研發補助計畫」及「高齡數位賦能創新服務補助計畫」申請須知落實性別平權政策宣導，並配合於113年1月30日、3月12日、5月22日、6月12日4場次說明會中進行宣導。</p>
		<p>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</p>	<p>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</p>	<p>■達成 □未達成 年度成果： 113年資安職能訓練機構遴選作業已辦理完成，並將性別友善措施納入</p>

		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。	100% 114年：當年資安職能遴選訓練機構數，完成率100%	評分項目，包含是否有提供臨托服務，遴選出4家訓練機構均符合上課環境之性別友善條件。
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	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： <ol style="list-style-type: none"> 已於113年舉辦5場次「高中生 AI 實作體驗營」，依據在學高中職生學習程度及興趣發展，辦理多梯次實體培訓營隊，於其中結合 AI 基礎知識和操作應用體驗，供不分科及性別之高中職生參與。其中1場次安排於高雄市立高雄女子高級中學辦理，學員全員由女性組成，鼓勵高中職女學生跳脫數位科技領域性別隔離意識，向下扎根 AI 教育。 同時搭配數位人才及資安領域相關培訓說明會、課程及活動等，運用新北市政府勞工局「拋開成見不歧視，職場就業憑本事」影片，以及勞動部編製之「性別平等工作法修法重點」、「性別平等工作法大哉問 TOP10」等宣導媒材，推廣性別平等意識，總計已推廣12場次。 	
五、營造性別平等的數位/網路文	透過業者說明會、論壇或工作坊等，運用相	宣導企業家次： 112年：20家次 業者 113年：20家次	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： <ol style="list-style-type: none"> 已於113年1月31日、3 	

	化。	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。	業者 114年：20家次 業者	月25日、5月7日、7月1日、9月11日舉辦5場遊戲點數阻詐執行成效會議，每場皆邀請遊戲點數發行重點業者與相關產業公協會到場，透過宣導文宣等向業者宣導避免遊戲物化女性刻板印象、性別平等工作法修法重點與職場性平友善措施等，並請遊戲業者共同參與落實，總計已觸及約25家次業者。 2. 另已於113年3月25日、6月21日、8月23日辦理3場遊戲分級適切性審查會，透過數位遊戲自律委員會，向業者宣導性別平等及防治數位性別暴力等議題，提醒並輔導業者遊戲製作避免有違性別平等觀點之情事。
	六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態。	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。	配合宣導場次： 112年：26場次 113年：27場次 114年：28場次	<input checked="" type="checkbox"/> 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、遊戲分級宣導、獎勵或補助計畫等相關說明會或活動等，分別透過播放桃園市政府社會局「CEDAW及性別平等知能影片『彩虹之路』」、行政院多元性別宣導影片、苗栗縣政府編製之「尊重多元性別 營造友善環境」等文宣，以多元推廣形式，促進多元性別或多元家庭型態之認識與尊重，總計已辦理29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113年11月18日數位法制決字第1130601051號函及同年12月20日以電郵請本部各司處署盤點，盤點完成率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	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： 1. 鑒於近期部分機關有透過DNS RPZ自律機制及時防堵違法網站之需求，爰訂定「運用DNS RPZ自律機制停止解析違法網站處理參考程序」草案，透過本部、國家通訊傳播委員會、教育部及國家科學及技術委員會及財團法人台灣資訊中心(TWNIC)分工協力，共同防制兒少數

			<p>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。</p>		<p>位性暴力違法網站快速散播；另於該草案規範類此案件處分書應記載事項，包含精簡發文對象及提供例稿供處分機關套用，期降低處分機關之行政成本，提供有關機關參考運用。</p> <p>2. 違反兒童及少年性剝削防制條例、性侵害犯罪防治法及家庭暴力防治法之性（影像）犯罪相關網頁資料，依法院判決、裁定或衛福部行政處分得運用 DNS RPZ 自律機制，由本部主管之財團法人台灣網路資訊中心（TWNIC）協調自願加入此機制之網際網路接取服務提供者（IASP），停止解析境內、外該等惡意或不當之網域名稱。透過限制使用者瀏覽性（影像）犯罪相關網頁資料，以有效防堵性（影像）犯罪訊息快速散播流傳。</p>
<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，</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5場民眾宣導、7場校園宣導及3場消費者保護宣導，共計15場宣導活動，現場配合推廣遊戲分級及數位/網路性別暴力防治等觀念，辦理情形說明如次： (1)5場民眾宣導：於113年1月25日至1月28日參與2024台北國際電玩展活動；7月20日、8月10日、9月7</p>

			<p>並於宣導活動中發放前後測問卷。</p>	<p>日分別於花蓮、臺中、高雄參與2024 iWIN 夏日網安總動員；以及於8月28日至衛福部南區兒童之家，現場設置攤位辦理民眾宣導，透過闖關活動讓民眾於遊戲之同時，能對遊戲分級制度、消費爭議、防治數位/網路性別暴力及識詐有進一步認識。</p> <p>(2)7場校園宣導：於113年4月8日、4月30日、5月29日、7月1日、8月15日、8月16日及8月22日分別至苗栗縣大湖國中、南投縣羅娜國小、臺南市家齊高中、桃園市元生國小、台東縣錦屏國小及桃園市建國國小參與7場校園宣導講座，透過互動教學與實例分享，提升學生對遊戲安全、防治數位/網路性別暴力及性別平等之意識。</p> <p>(3)3場消保宣導：於113年7月22日、7月26日及9月14日分別至花蓮縣體育高中、新北市政府與桃園市政府，參與縣市政府消保機構合作之營隊及聰明消費親子嘉年華宣導活動，透過簡報或攤位說明、闖關遊戲等多元形式，宣導防治數位/網路性別暴力及性別平等觀念。</p> <p>2. 113年度於校園宣導教材結合數位/網路性別</p>
--	--	--	------------------------	---

					暴力防治等觀念，並辦理網路連線遊戲行為問卷調查，題目含括「防治數位/網路性暴力」題組，共計回收14,867份，調查結果顯示約七成以上之受訪者表示透過宣導增進對相關知識之理解。
	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%	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力。	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。	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%	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 本部及所屬機關性別平等業務承辦人員共計14人，113年均接受數位/網路性別暴力防治教育訓練，涵蓋率為100%，已達成113年績效指標。

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 checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 113年已完成數位領域性別化創新操作手冊，並請本部各司署於申請及執行科技計畫或相關研究時，參考運用手冊及自我檢核表導入性別觀點。

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

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	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
以不同性別角度調查數位近用變化情形，提出消弭性別數位落差與性別隔離具體指標。	每年辦理數位近用(發展)調查，並定期發布相關研究成果。	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 「113年數位近用調查報告」業於113年12月2日公告於本部網站，其中「第五章性別數位近用機會分析」，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 https://gov.tw/mfW)

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	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 1. 113年已辦理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

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>與意願外，部分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357人次參與(男225人，占63%；女132人，占37%)。</p> <p>2. 除於113年辦理2場次臺灣雲市集資服小聚活動，其女性參與者多為公司領導人或高階主管外；針對113年6月19日辦理之「創業歸故里同學會」交流活動，以及9月13日辦理之「2024創業歸故里 Demo Show 魅力新星交流會」，於現場放置桌上型媒材，或以大型螢幕投影廣宣等形式宣導性別平等觀念，並邀請具創業資源之女性貴賓參與活動，引導女性創業者積極進行交流，建立合作網絡關係；此外，於活動前、後安排創業輔導，協助女性創業</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				者精進創業能力，並引薦所需資源。前揭2場次創業歸故里交流活動總計350人次參與(男199人，占56.9%；女151人，占43.1%)。
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： 113年8月14日公告112年度電信普及服務提供者之電信普及服務補助金額及相關項，藉由電信普及服務的實施，讓97個偏遠地區(87個偏遠地區及10個視為偏遠地區)，93萬不分性別種族國民，得按合理可負擔之價格，使用不可或缺之基本品質之電信服務。
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： 有效帶動主要電信業者(中華電信、台灣大哥大及遠傳電信)113年於偏遠地區(計779個村里)行動通信網路之村里人口涵蓋率均達97.92%(男性

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				52.40%；女性(47.60%)以上。
人才培訓	<p>相關培訓課程、工作坊或活動等場次：</p> <p>112年：9場次 113年：12場次 114年：15場次</p>	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。	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>年度成果： 針對AI及資安等數位專業領域，已於113年辦理12場次培訓課程，透過多元授課時段安排或線上直播授課等方式，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952人次參與(男651人，占68.4%；女301人，占31.6%)。</p>
	<p>搭配宣導之說明會或活動等場次：</p> <p>112年：5場次 113年：5場次 114年：5場次</p>	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><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>年度成果： 已搭配113年3月29日2場次跨域數位人才研習申請說明會、3月4日及5月27日2梯次數位青年T大使推動計畫開訓典禮、6月29日T-time 2gether台中場青年交流活動等，共計5場次活動，分別透過勞動部編製之宣導文宣、課程間性別平等推廣影片播放等多元形式，促進性別平權意識擴散。前揭活動總計706人次參與(男359，占</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				50.8%；女 347 人，占 49.2%)。
	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 本年度至 12 月底共召開 68 場資訊專業課程，計 2,183 人次參訓，其中男性 1,326 人次、女性 857 人次，男、女比例分別為 61% 及 39%，單一性別比率均高於 1/3。

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	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
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平意識。(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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 本部主管之財團法人辦理內部性別平等教育訓練共計 6 場次，已達成 113 年績效指標： 1. 電信技術中心 (TTC)：業分別於 113 年 5 月 14 日辦理「職場性平講座－尊重差異／辨識與防範性騷擾事件」、同年 6 月 21 日上午辦理「友善職場－性騷擾防治講

				<p>座」及同日下午辦理「友善職場－性騷擾防治講座－進階班」，共計 3 場次之實體課程。</p> <p>2. 台灣網路資訊中心 (TWNIC)：於 113 年 6 月 21 日辦理「職場中必需知道的性騷擾防治 & 性平三法修正事項」計 1 場次實體課程。</p> <p>3. 資訊工業策進會：業辦理「職安－性騷擾宣導－職場性騷擾修法重點（主管必修）」及「職安－性騷擾宣導－鹹豬手別來，拒絕職場性騷擾」等 2 場次線上課程。</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、113年其它推動性別平等政策綱領之成果

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113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
<p>本部及所屬機關職員性別統計、本部及所屬機關聘用人員性別統計</p>	<p>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>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。</p>	<p>截至113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> <p>一、本部</p> <p>（一）職員：共224人。男119人（53.12%），女105人（46.88%）。</p> <p>1. 簡任：共54人。男37人（68.52%），女17人（31.48%）。</p> <p>2. 薦任：共156人。男75人（48.08%），女81人（51.92%）。</p> <p>3. 委任：共14人。男7人（50%），女7人（50%）。</p> <p>（二）聘用：共21人。男9人（42.86%），女12人（57.14%）。</p> <p>二、數產署</p> <p>（一）職員：共117人。男58人（49.57%），女59人（50.43%）。</p> <p>1. 簡任：共29人。男14人（48.28%），女15人（51.72%）。</p> <p>2. 薦任：共82人。男39人（47.56%），女43人（52.44%）。</p> <p>3. 委任：共6人。男5人（83.33%），女1人（16.67%）。</p> <p>（二）聘用：共19人。男8人（42.11%），女11人（57.89%）。</p> <p>三、資安署</p> <p>（一）職員：共97人。男48人（49.48%），女49人（50.52%）。</p> <p>1. 簡任：共15人。</p>

			<p>男7人(46.67%)，女8人(53.33%)。</p> <p>2. 薦任：共74人。 男39人(52.7%)，女35人(47.3%)。</p> <p>3. 委任：共8人。 男2人(25%)，女6人(75%)。</p> <p>(二) 聘用：共28人。 男16人(57.14%)，女12人(42.86%)。</p>
--	--	--	---

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	<p>1. 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。</p> <p>2. 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。</p>	<p>1. 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。</p> <p>2. 資安種子師資培訓講師名單，納入性別比例。</p>	<p>已於113年年9月6日、9月9日、9月10日辦理3場次活動，共計22人參訓，其中男性16人、女性6人，男、女比例分別為73%及27%。及共邀請講師男性1名、女性1名，男、女比例各為50%。</p>
本部同仁參與法制作業相關教育訓練之性別統計	<p>1. 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。</p> <p>2. 本部法制處辦法制作業相關教育訓練，係透過法制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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>

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"> 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。 研析整理 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。 建置高空平臺通訊技術驗證場域，掌握發展 NTN 之關鍵技術，建構行動通信立體組網可行性，並強化行動通信網路基礎設施韌性。 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 性別統計：113 年資源管理業務指定補助案共 6 項計畫，包含「ITU 及國內頻率資源管理規範研究計畫」、「晶片驅動產業創新再升級計畫」、「電信事業申請頻率使用費折扣查核計畫」、「無線電頻率核配相關干擾評估計畫」、「網際網路事務或研討活動推動」及「異質網路技術匯聚下之頻率資源管理制度革新研析計畫」，針對各受補助法人團隊之性別人數及比例，說明如下： <ol style="list-style-type: none"> 合計男性 65 人（53%），女性 58 人（47%）。 加入年齡變項進行統計後，20—29 歲區間男性 7 人（22%），女性 25 人（78%）；30—39 歲區間男性 15 人（44%），女性 19 人（44%）；40—49 歲區間男性 25 人（56%），女性 8 人（24%）；50—59 歲區間男性 18 人（78%），女性 5 人（22%）；60—64 歲區間男性 0 人（0%），女性 1 人（100%）。 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

議題	說明	規劃作法	實施成果
	<p>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>5. 處理無線電頻率核配案件與干擾評估，以保障頻譜資源和諧共用、提升使用效率且確保無線電頻率之和諧有效使用。</p> <p>6. 推廣網際網路工程任務組(IETF)教育訓練、協助舉辦網路技術相關論壇及輔導我國專家學者參與相關國際網路社群會議、技術講習等事項。</p> <p>7. 針對未來多樣化網路技術匯聚之趨勢，預先研議國際發展趨勢，並探討國內頻率管理法制政策應如何因應、調整，以完善我國頻率管理制度環境。</p>		<p>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：114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>數位近用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，建構我國數位近用指標，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。</p> <p>2. 本部每年定期辦理數位近用(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</p>	<p>1. 每年定期辦理數位近用(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</p>	<p>1. 「113年數位近用調查報告」業於113年12月2日公告於本部網站，其中「第五章 性別數位近用機會分析」，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 https://gov.tw/mfW)</p> <p>2. 113年數位近用調查報告顯示，我國12歲以上民眾，女性</p>

議題	說明	規劃作法	實施成果
	<p>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、婦女等數位近用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近用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>	<p>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>(85.3%)的上網率較男性(90.1%)落後4.8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66.4%，女性為57.5%，男性領先8.9個百分點，是女性整體上網率落後主因。</p> <p>3. 在一般上網使用情形上，女性網路族在下載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6.2及6.3個百分點，但在數位影音編輯及商品或服務資訊查詢的使用上都較男性網路族活躍，分別超出10.8及3.4個百分點。</p> <p>4. 由數位發展區域和性別的差異來看，數位發展潛力區上網比率男女差距為5.3個百分點最高，其次是數位發展成熟區上網比率男女差距為4.8個百分點，數位發展起步區上網比率男女差距為2.5個百分點，數位展萌動區上網比率男女差距為0.5個百分點，差異最少。(各發展區定義，詳https://gov.tw/6xT)</p> <p>5. 在偏遠地區，本次調查發現女性上網率82.4%高於男性(75.6%)6.8個百分</p>

議題	說明	規劃作法	實施成果
			<p>點；在離島地區，調查發現男性上網率86.8%高於女性(80.8%)6個百分點。</p>
<p>行政院所屬二級機關政府資料開放諮詢小組性別比例</p>	<p>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。 2. 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。</p>	<p>進行行政院所屬二級機關政府資料開放諮詢小組性別統計。</p>	<p>行政院所屬二級機關之政府資料開放諮詢小組委員，男性計248人、女性211人，比例分別為54.03%、45.97%，已達成任一性別委員人數不少於委員總數三分之一之原則。各機關政府資料開放諮詢小組委員性別比例如下：</p> <p>內政部：男12人(54.55%)，女10人(45.45%) 外交部：男7人(66.67%)，女4人(33.33%) 國防部：男6人(46.15%)，女7人(53.85%) 財政部：男10人(55.56%)，女8人(44.44%) 教育部：男9人(60.00%)，女6人(40.00%) 法務部：男6人(50.00%)，女6人(50.00%) 經濟部：男8人(50.00%)，女8人(50.00%) 交通部：男9人(60.00%)，女6人(40.00%) 勞動部：男13人(61.90%)，女8人(38.10%) 農業部：男9人(60.00%)，女6人</p>

議題	說明	規劃作法	實施成果
			<p>(40.00%)</p> <p>衛生福利部：男9人(64.29%)，女5人(35.71%)</p> <p>環境部：男7人(46.15%)，女8人(53.85%)</p> <p>文化部：男5人(45.45%)，女6人(54.55%)</p> <p>數位發展部：男6人(54.55%)，女5人(45.45%)</p> <p>國家發展委員會：男5人(45.45%)，女6人(54.55%)</p> <p>國家科學及技術委員會：男9人(56.25%)，女7人(43.75%)</p> <p>大陸委員會：男8人(42.11%)，女11人(57.89%)</p> <p>金融監督管理委員會：男50人(58.82%)，女35人(41.18%)</p> <p>海洋委員會：男11人(52.38%)，女10人(47.62%)</p> <p>僑務委員會：男7人(53.85%)，女6人(46.15%)</p> <p>國軍退除役官兵輔導委員會：男9人(60.00%)，女6人(40.00%)</p> <p>原住民族委員會：男9人(56.25%)，女7人(43.75%)</p> <p>客家委員會：男6人(46.15%)，女7人(53.85%)</p> <p>行政院公共工程委員會：男7人(46.67%)，女8人(53.33%)</p> <p>行政院主計總處：男5人(45.45%)，女6人</p>

議題	說明	規劃作法	實施成果
			(54.55%) 行政院人事行政總處：男6人(42.86%)，女8人(57.14%) 中央銀行：男7人(58.33%)，女5人(41.67%) 國立故宮博物院：男9人(60.00%)，女6人(40.00%) 中央選舉委員會：男7人(58.33%)，女5人(41.67%) 公平交易委員會：男8人(57.14%)，女6人(42.86%) 國家通訊傳播委員會：男9人(52.94%)，女6人(47.06%)

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"> 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，建構我國數位近用指標，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。 本部每年定期辦理數位近用(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。 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、婦女等數位近用程度較需 	<ol style="list-style-type: none"> 每年定期辦理數位近用(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。 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 	<ol style="list-style-type: none"> 「113年數位近用調查報告」業於113年12月2日公告於本部網站，其中「第五章性別數位近用機會分析」，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https://gov.tw/mfW) 113年數位近用調查報告顯示，我國12歲以上民眾，女性(85.3%)的上網率較男性(90.1%)落後4.8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

議題	說明	規劃作法	實施成果
	<p>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近用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>	<p>為施政參考。</p>	<p>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66.4%，女性為57.5%，男性領先8.9個百分點，是女性整體上網率落後主因。</p> <p>3. 在一般上網使用情形上，女性網路族在下載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6.2及6.3個百分點，但在數位影音編輯及商品或服務資訊查詢的使用上都較男性網路族活躍，分別超出10.8及3.4個百分點。</p> <p>4. 由數位發展區域和性別的差異來看，數位發展潛力區上網比率男女差距為5.3個百分點最高，其次是數位發展成熟區上網比率男女差距為4.8個百分點，數位發展起步區上網比率男女差距為2.5個百分點，數位展萌動區上網比率男女差距為0.5個百分點，差異最少。（各發展區定義，詳https://gov.tw/6xT）</p> <p>5. 在偏遠地區，本次調查發現女性上網率82.4%高於男性（75.6%）6.8個百分點；在離島地區，調查發現男性上網率86.8%高於女性（80.8%）6個百分點。</p>

(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	<p>1. 數位轉型已成為產業發展重要趨勢，宜增進弱勢性別獲取數位技能之機會與誘因，以促進任一性別實質資源平等，進而帶動性別經濟平等。</p> <p>2. 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。</p>	<p>1. 統計參訓者各性別人數及比例。</p> <p>2. 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。</p>	<p>1. 跨域數位人才：113年度推動跨域數位人才加速躍升計畫，總計培訓218名跨域數位人才(男103名，占47%；女115名，占53%)。</p> <p>2. 數位青年：113年度辦理數位青年 T 大使推動計畫，總計培育568名數位青年(男277名，占49%；女291名，占51%)。</p> <p>3. 專業領域人才：113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1,463人(男951人，占65%；女512人，占35%)。考量專業領域從業人員原即存在性別比例差異，113年已透過多元課程主題及授課時段安排，抑或採用線上授課等方式增進女性參與意願，女性參訓比例已較112年度提升，後續將持續推動及精進。</p>

(四)人身安全與司法

1. 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。

議題	說明	規劃作法	實施成果
完善數位性別暴力防治措施	財團法人台灣網路資訊中心(TWNIC)規劃 DNS RPZ 自律機制停止解析惡意或不當的網域名稱，一經法院判決、裁定或處分機關依法處分，始得啟動。	衛福部等處分機關依法令 IASP 執行限制接取，並通知 TWNIC 協助，該中心將協調加入 DNS RPZ 自律機制之 IASP，停止解析該網域名稱。	鑒於近期部分機關有透過 DNS RPZ 自律機制及時防堵違法網站之需求，爰訂定「運用 DNS RPZ 自律機制停止解析違法網站處理參考程序」，提供

議題	說明	規劃作法	實施成果
			有關機關參考運用。

3. 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	本部為數位遊戲主管機關，規劃搭配遊戲分級相關法規對外活動推廣，輔以調查問卷，促進民眾對於數位/網路性別暴力之認知，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，並進行問卷調查。	113年度於校園宣導教材結合數位/網路性別暴力防治等觀念，並辦理網路連線遊戲行為問卷調查，題目含括「防治數位/網路性暴力」題組，共計回收14,867份，調查結果顯示約七成以上之受訪者表示透過宣導增進對相關知識之理解。

5. 系統性收集與分析性別暴力通報、起訴、定罪、判刑及賠償的數據，尤其針對不利處境者的分析，強化防治效能。

議題	說明	規劃作法	實施成果
DNS RPZ 有無通報數據，有請查填	財團法人台灣網路資訊中心(TWNIC)規劃 DNS RPZ 自律機制停止解析惡意或不當的網域名稱，一經法院判決、裁定或處分機關依法處分，始得啟動。	衛福部等處分機關依法令 IASP 執行限制接取，並通知 TWNIC 協助，該中心將協調加入 DNS RPZ 自律機制之 IASP，停止解析該網域名稱。	113年已配合攔阻私密性影像案件計239件。

(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	規劃作法	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	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。 2. 基於通訊網路韌性計	本部113年韌性建設業務指定補助案共9項計畫，共計255人參與，其中男性共170人、女性85人，男、女比例分別為66.7%及33.3%，任一年齡區間均非僅單一性別之人

	之必要。	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。	員。
本部同仁參與資訊相關職能培訓進修機會統計	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部分研究指出，資訊行業中存在性別刻板印象、工作負荷及家庭責任等因素，可能對特定性別在職能培訓和進修上造成阻礙。因此，提供公平且適切的培訓資源與支持，協助同仁克服這些挑戰，對於專業發展至關重要。 2. 鑒於資訊行業性別比例失衡，確保所有同仁皆能平等參與職能培訓和進修機會，有助於營造多元、包容的工作環境，提升組織整體競爭力。 3. 提供多元化且充足的資訊職能培訓（如研討會、工作坊、實體及線上課程），能有效破除參與障礙，並促進同仁在升遷與職涯發展上享有公平機會。 4. 為配合業務需求並提升同仁專業能力，本部各單位定期辦理資訊職能培訓，並積極鼓勵同仁主動進修、持續學習，透過更新專業知識與技能，強化個人職能與團隊整體效能。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對統計本部各項資訊相關職能培訓與進修機會，分析各性別參與人數及比例。 2. 探討各性別參訓比率差異的可能原因，例如：參訓名額、培訓時間、地點或方式對特定性別的影響，以及培訓主題對不同性別的吸引程度等因素。 3. 提出改善策略與具體做法，持續監測性別比例變化趨勢，並根據結果調整策略，作為未來辦理相關培訓的參考依據。 	<p>本部113年度辦理資訊相關培訓共計18場次，經統計各場次女性學員參訓情形，女性學員參訓比率平均值為47.8%，相較於112年的45.23%已有進步，並就未來可能提升女性參訓比例，提出以下促進措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 意願調查加入性別統計：在未來的培訓主題調查中，加入性別統計，以了解不同性別對培訓主題的偏好與需求。 2. 提供線上及混合式學習機會：針對育嬰留職停薪、娩假或家庭照顧假期間的員工，提供靈活的學習方式，如線上課程或混合式學習，方便員工亦能在家中或其他地方完成培訓。 3. 設計性別友善的培訓內容：避免過度偏向某一性別的內容設計，考量不同性別的興趣與需求，促進多元參與。 4. 無性別限制的參訓名額與門檻：確保參訓名額和報名條件不設性別限制，保證公平機會。

			<p>5. 創造包容的學習環境：積極推動性別平等，營造無性別歧視的開放學習氛圍。</p> <p>6. 增邀女性導師：邀請更多女性講師參與培訓，為女性學員提供支持 and 榜樣，鼓勵其積極參與。</p>
<p>本部及所屬機關職員申請家庭照顧假性別統計</p>	<p>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。</p> <p>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>按季分別統計本部及所屬機關職員申請家庭照顧假</p>	<p>本部及所屬機關 113 年度職員申請家庭照顧假性別統計如下：</p> <p>1. 本部：</p> <p>(1) 第一季共計 10 人。女性 2 人 (20%)，男性 8 人 (80%)。</p> <p>(2) 第二季共計 10 人。女性 6 人 (60%)，男性 4 人 (40%)。</p> <p>(3) 第三季共計 9 人。女性 5 人 (55.56%)，男性 4 人 (44.44%)。</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 8 人。女性 6 人 (75%)，男性 2 人 (25%)。</p> <p>(2) 第二季共計 10 人。女性 7 人 (70%)，男性 3 人 (30%)。</p> <p>(3) 第三季共計 9 人。女性 7 人 (77.78%)，男性 2 人 (22.22%)。</p> <p>(4) 第四季共計 13 人。女性 7 人 (53.85%)，男性 6 人 (46.15%)。</p> <p>3. 本部資通安全署：</p> <p>(1) 第一季共計 4 人。女</p>

			<p>性 3 人 (75%)，男性 1 人 (25%)。</p> <p>(2) 第二季共計 10 人。女性 6 人 (60%)，男性 4 人 (40%)。</p> <p>(3) 第三季共計 7 人。女性 2 人 (28.57%)，男性 5 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 22 人。女性 11 人 (50%)，男性 11 人 (50%)。</p> <p>(2) 第二季共計 30 人。女性 19 人 (63.33%)，男性 14 人 (36.67%)。</p> <p>(3) 第三季共計 25 人。女性 14 人 (56%)，男性 11 人 (44%)。</p> <p>(4) 第四季共計 27 人。女性 13 人 (48.15%)，男性 14 人 (51.85%)。</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>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子女，得申請留職停薪，機關不得拒絕。</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>本部及所屬機關 113 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 2 人，均為男性 (100%)。</p> <p>2. 本部數位產業署：共計 1 人，為女性 (100%)。</p> <p>3. 本部資通安全署：共計 2 人，均為女性 (100%)。</p>

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
----	----	------	------

<p>優先核發身心障礙同仁及懷孕同仁停車證</p>	<p>1. 打造具性別觀點友善空間，回應不同性別者的基本需求。 2. 本部已於地下2樓設置婦幼專用停車位，為照顧本部身心障礙同仁及懷孕同仁，擬優先核發停車證。</p>	<p>更新數位發展部停車場使用管理要點，並於每年需求申請時供身心障礙同仁及懷孕同仁優先排序。</p>	<p>1. 本部數位發展部停車場使用管理要點修正已於113年5月8日發布，修正第四點、第五點，其中第四點優先核發人員增加身心障礙同仁及懷孕同仁。 2. 為回應不同性別者的基本需求，已修正相關規定，未來亦持續關注多元性別之需求。</p>
---------------------------	---	--	---

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
<p>發展數位領域性別化創新操作手冊</p>	<p>在數位領域、科技研發方面，「性別化創新」是一種新興的研究方法，其核心在於「利用性別分析達到科技的創新發展」。這意味著在科技研發過程中，將生理性別（Sex）、社會性別（Gender）與交織性分析（Intersectionality）的分析視角納入考量，從而促成科學技術的知識革新。這種方法不僅能提高科技產品的包容性和適用性，還能促進更加多元的創新思維，帶來更全面、更有效的解決方案。</p>	<p>發展數位領域性別化創新操作手冊，並請本部各司署於申請及執行科技計畫或相關研究時，參考運用手冊及自我檢核表導入性別觀點。</p>	<p>113年已完成數位領域性別化創新操作手冊，並提供本部各司署使用。</p>
<p>鼓勵新創團隊發展多元創新應用服務解決在地議題</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>創業歸故里競賽宜蘭團隊「磐石生活科技」，於南澳經營的段木香菇巴萊體驗館，1/3專職員工為具原住民身分之女性，並施予工作教育訓練，提升職業能力。場館活動如展覽、手作課程及場館導覽等，邀約及聘請在地原民女性耆老及藝術工作者、地方媽媽等參與，運用其工</p>



			藝手作技術經驗，向民眾介紹在地文化及產業特色，共同促進原鄉文化推廣與段木香菇產業經濟。
--	--	--	---

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
女性充分參與科技領域之審議機制	以分散式身分驗證領域為主題之審議式工作坊，進而理解民眾對於新興科技衝擊之意見。	選擇相關民眾代表時，除了篩選相關經歷、背景外，亦將性別納入考量，以確保女性之充分參與。	113年舉行四場次審議式工作坊，每場之民眾代表女性佔比皆為50%（含）以上，四場次女性佔比依序為：63%、69%、50%、56%。
「2040 點子松」投件者性別統計	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 3. 第三屆點子松於113年3月29日啟動徵件，自4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。 	<ol style="list-style-type: none"> 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、說明會辦理地點性別比過高、徵件內容設計較易吸引特定性別等。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部113年辦理第三屆點子松活動，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。 2. 第三屆點子松總計徵得3,215件作品，經盤點投件者性別比例，其中男性比例占55.63%；女性比例占43.41%；其他性別比例占0.96%。整體投件者男女性別差距不大，徵件成果符合點子松WeWe Future的精神。

<p>注重女性參與數位經濟發展之施政對話</p>	<p>1. 數位施政對話平台係整合本部內外資源，促進跨部門協作與專家參與，協助本部在數位科技發展等重要議題上凝聚共識，並為未來施政布局及政策目標提供前瞻性指導方針。</p> <p>2. 113年本部正式籌設「數位經濟發展諮詢會」，下設「韌性社會」、「產業創新」及「數位治理」3分組，並由產、學、研專家擔任諮詢委員，就重大或特定數位議題進行討論並提出具體建言，強化公私協力，以利國家數位發展政策規劃與推動。</p>	<p>1. 本部於113年11月12日訂頒本諮詢會辦理要點，業將任一性別委員不得少於1/3之原則納入，以確保女性參與諮詢會運作及審議機制。</p> <p>2. 本諮詢會規劃每年上、下半年各辦理1場次委員會議。</p>	<p>1. 本諮詢會委員經逐步洽邀充實，委員合計57位，其中男性37名、女性20名（占35%）。</p> <p>2. 專家之建言將作為本部各項數位施政之重要參據。</p>
--------------------------	--	--	---

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

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	政風處	辦理「性別平等與職場性騷擾防治」講座	113年10月1日辦理本部暨所屬機關政風人員「113年度廉政業務專精研習共識營」，邀請銘傳大學通識教育中心退休副教授蘇芊玲，以「性別平等與職場性騷擾防治」為主題，講授1小時30分課程，參加人員為本處及所屬政風機構政風人員，透過本次性別平等教育訓練，強化同仁性別平等意識，營造友善職場環境。	
2	數位產業署	擁抱性別擁抱愛參訪宣導活動	為提升數位產業署同仁之性別敏感度及性別角色議題，分別於113年6月28日及同年9月6日參訪台灣國家婦女館，除由館方人員導覽館內當期展覽、「為巴比祈禱」及「厭世媽咪日記」影片賞析與映後討論，最後由人事	 <p>(擁抱性別擁抱愛參訪宣導活動-113年6月28日場次)</p>

			室進行職場性騷擾宣導，參加人數分別計23人及26人。	 <p>(擁抱性別擁抱愛參訪宣導活動-113年9月6日場次)</p>
3	數位策略司	第三屆點子松頒獎典禮	為提升全民性別平等意識，促進未來性別平等社會之實踐，於113年11月23日於光點華山電影館舉辦第三屆點子松頒獎典禮前，播映性別平等宣導影片，宣導性別平等之重要性，參加人數線上與線下共517人參與。	
4	人事處	辦理台灣婦女館參訪活動	<p>為提升本部同仁性別平等意識（含認識多元性別及網路性別暴力防治）」，爰規劃於113年4月24日及同年6月12日安排2梯次台灣國家婦女館參訪活動，參加人數分別為14人及16人，說明如下：</p> <p>(一)第一梯次：除由館方人員導覽館內當期展覽外，並進行多元性別之影片賞析，觀賞「當他們編織時」，透過影片中對於跨性別者之母職角色等多元性別議題之討論，促進同仁對相關議題之認識與瞭解。</p> <p>(二)第二梯次：除由館方人員導覽館內當期展覽外，並邀請財團法人勵馨社會福利事業基金會公民對話處倡議組林組長郁瑄，講授「網路/數位性別暴力」課程，提升同仁對於網路及數位暴力的認知。</p>	  <p>(台灣婦女館參訪活動第一梯次113年4月24日)</p>  

				 <p>(台灣婦女館參訪活動第二梯次113年6月12日)</p>
--	--	--	--	---

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

本項無。

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"> 1. 統計113年度辦理資訊相關培訓之參加人數及性別比例。 2. 分析各性別參訓比率落差可能原因。 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。
2	「2040點子松」投件者性別統計	策略司	單位自辦	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第三屆點子松總計徵得3,215件作品，經盤點投件者性別比例，其中男性比例占55.63%；女性比例占43.41%；其他性別比例占0.96%。整體投件者男女性別差距不大，徵件成果符合點子松 WeWe Futre 多元共融的精神。 2. 有關性別與投件者「是否有使用 AIGC 工具」交叉比對結果，經分析男性投稿者中使用 AIGC 工具的比例 (55.56%) 明顯高於女性投稿者 (43.81%)。 3. 有關性別與投件者之職業類別交叉比對結果，經分析不同職業類別的性別比例有所差異，

				<p>整體而言，男性佔比略高(男女比例約6:4)，惟其中「藝文及文化創意產業」之性別比例較為衡平。</p>
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	<p>(一)本部資通安全署人員性別統計概況</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 統計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。 2. 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： <ol style="list-style-type: none"> (1)本部資通安全署甄審、考績委員會委員，共9人，其中女性委員4人(44.44%)、男性委員5人(55.56%)。 (2)本部資通安全署性騷擾申訴處理小組委員，共7人，其中女性委員4人(57.14%)、男性委員3人(42.86%)。 3. 本部資通安全署113年性別預算編列18千元，包含： <ol style="list-style-type: none"> (1)召開2次性騷擾申評會(含專案小組調查會議)外聘委員3人出席費。 (2)召開1次安全及衛生防護小組會議(職場霸凌調查會議)外聘委員1人出席費。 (3)113年辦理「資通安全管理法修正草案性別影響評估」稿費。 <p>(二)人才培訓業務相關性別統計：已於113年年9月6日、9月9日、9月10日辦理3場次活動，共計22人參訓，其中男性16人、女性6人，男、女比例分別為73%及27%。及共邀請講師男性1名、女性1名，男、女比例各為50%。</p>

五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與 其他【B】	應納入設置 依據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	12	0	2	2	14
	%	85.71	0	14.29	14.29	100.00
未達 1/3	個數	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0
總計	個數	12	0	2	2	14
	%	85.71	0	14.29	14.29	100.00

※填列說明：

1. 請提報截至 113 年 12 月底所屬委員會(含 2、3 級機關，不含本院任務編組部分)將性別比例原則納入設置依據之情形(「%」請計算至小數點後第 2 位)。
2. 設置依據係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規已規定委員性別比例原則，請列計於「已納入設置依據【A】」。
3. 「特殊事由與其他【B】」情形，包含如下：
 - (1) 設置依據屬法律位階者(如機關組織法)。
 - (2) 委員全數為指定職務人員。
 - (3) 組織設置係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規未規定委員性別比例原則，機關亦未自訂相關組成規範者。
 - (4) 機關考績及甄審委員會符合「考績委員會組織規程」第 2 條第 3 項及「公務人員陞遷法施行細則」第 7 條第 1 項之「但書」規定情形。
 - (5) 尚未訂設置要點，惟已將性別比例原則評估納入組成任務編組簽文中規範。

六、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由 【B】	應納入設置 依據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	0	0	2	2	2
	%	0	0	100.00	100.00	100.00
未達 1/3	個數	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0
總計	個數	0	0	2	2	2
	%	0	0	100.00	100.0	100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至 113 年 12 月底主管之政府捐助財團法人將性別比例原則納入設置依據之情形(%計算至小數點後第 2 位)。
2. 機關若無主管之政府捐助財團法人，則本項無需填列。
3. 「特殊事由【B】」情形係指「設置依據屬法律位階者」。