

數位發展部114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： 114年本部及所 屬機關主管之 14個委員會 (含任務編 組)共計13個 已達成任一性 別比率40%，達 成率92.86%， 已達成114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：114年無新 增共通性任務 編組，符合114 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： 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114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： 有關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，截至114年10月已辦理15場次活動或課程，觸及女性485人：</p> <p>1. 透過辦理免費AI賦能交流活動或課</p>

性再就業	使每年增長幅度不低於1.5%。				<p>程共6場次，並搭配平日或假日等不同授課時間安排，部分亦採線上辦理方式，供女性不受地點限制參加，另酌予邀請女性企業代表擔任講師，促進女性經驗擴散。</p> <p>2. 透過線上及多元時段授課等設計，提供具家庭照護、生育後回歸職場需求等女性學員，能在家授課權與家庭平衡之狀態下，提升上課意願；另辦理交流活動及業師一對一輔導，鼓勵女性參與數位產業相關活動。以上共計6場次。</p> <p>3. 分別辦理導入AI應用說明會及轉型等主題活動共3場次，鼓勵女性參與數位產業相關活動，並促進中小微型企業數位轉型。</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：114年於本部臉書刊登自製具性別平等觀點之內容貼文5則如下： <ol style="list-style-type: none"> 1140308【3月8日國際婦女節 性別平等，讓世界更美好】。 1140722【CEDAW 消除對婦女一切形式歧視公約】。 1140812【數位領域性別化創新操作手冊 / CEDAW 公約與性別化創新】。 1141001【CEDAW 公約與數位/網路性別暴力防治/DNS RPZ 自律機制】。 1141209【葛麗絲·穆雷·霍普_「COBOL 之母」，女性程式設計師介紹】
			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：已針對資安人才培訓、健康照護產業 AI 化、遊戲分級宣導、補助計畫等主題，共計31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。
			3. 辦理資安	數位課程總時	<input checked="" type="checkbox"/> 達成

		<p>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。</p>	<p>數： 112年：6小時 113年：6小時 114年：6小時</p>	<p><input type="checkbox"/>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><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 年度成果： 114年於「軍民通用資安技術研發補助計畫」、「遙控無人機資安檢測補助」及「數位服務創新補助計畫」申請須知落實性別平權政策宣導，請獲獎補助企業應落實性別平權政策及友善家庭職場環境，以支持各場域之性別意識，並要求申請企業須於計畫書內說明營造友善職場環境之規劃(含公司有關兩性平權、友善家庭職場環境等)，以提供委員做為審查參考項目之一。已分別於6月24日、7月24日、9月16日、17日及18日辦理5場次說明會進行宣導。</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制，如適切之性別廁所數量，並於</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100% 114年：當年資安職能遴選訓練</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>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</p>

	辦理資安職能訓練課程時注意其實際辦理情形。	機構數，完成率100%	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： 已搭配數位人才、資安及AI領域相關培訓課程及活動等，運用行政院性別平等會之「性別友善職場圖文懶人包」、「職業不分性別_直式中文」、「平字版(中文)-直式」、「發揮潛能-直式」、「消除對婦女一切形式歧視公約」內「性別平等平字版」宣導文宣、衛生福利部「禁止性騷擾」之推廣文宣、勞動部編製「性別平等工作法修法重點」、「性別平等工作法大哉問 TOP10」、自行編製「性別平權未來不設限」媒材等，以及播放性平影片(含括新北市政府勞工局「拋開成見不歧視，職場就業憑本事」、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「XX的房間」)，推廣性別平等意識，總計已推廣24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	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 透過數位遊戲產業自律推動委員會每季舉辦之遊戲產業諮詢會議，運用性平文宣、影片等素材，向業者宣導遊戲內容及相關廣

		宣 導 ， 推 展 性 別 平 等 意 識 。		宣 除 落 實 相 關 法 令 規 範 外 ， 宜 避 免 遊 戲 內 容 及 遊 戲 廣 告 製 作 涉 及 物 化 女 性 刻 板 印 象 ， 或 內 容 涉 及 兩 性 議 題 等 易 引 發 大 眾 觀 感 不 佳 之 內 容 ， 以 提 升 遊 戲 產 業 人 員 性 平 意 識 。 114 年 已 分 別 於 3 月 21 日 、 6 月 26 日 、 9 月 25 日 辦 理 3 場 次 遊 戲 產 業 諮 詢 會 議 ， 共 觸 及 79 家 次 業 者 。
	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 資 安 人 才 培 訓 、 健 康 照 護 產 業 AI 化 、 遊 戲 分 級 宣 導 及 數 位 等 相 關 課 程 、 說 明 會 或 活 動 等 ， 分 別 透 過 苗 栗 縣 政 府 編 製 之 「 尊 重 多 元 性 別 營 造 友 善 環 境 」、 臺 北 市 政 府 編 製 之 「 職 場 多 元 性 別 平 等 由 認 識 LGBTI 開 始 」、 與 「 認 識 同 志 家 庭 」、 及 播 放 性 平 影 片 (含 括 新 北 市 政 府 勞 工 局 「 拋 開 成 見 不 歧 視 ， 職 場 就 業 憑 本 事 」、 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 「 XX 的 房 間 」、 自 製 簡 報 及 多 格 漫 畫 等 宣 導 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 32 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	策略	具體做法	績效指標(含期)	績效指標達成情形
----	-------	----	------	----------	----------

	標(含衡量標準與目標值)			程與目標值)	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： 業請本部各司處署盤點有關「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)，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： 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」，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，共同防制兒少數位性暴力違法網站快速散播；另於該參考程序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，

					<p>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，並於宣導活動中發放前後測問卷。</p>	<p>配合宣導場次：</p> <p>112年：10場次 113年：10場次 114年：10場次</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>年度成果：</p> <p>114年度已完成11場次遊戲相關宣導活動，有統計男女比例之場次共10場。相關活動時間如下：</p> <p>1. 6場民眾宣導活動（1月23-26日台北國際電玩展、7月19日數位逗鎮趣-花蓮場、8月9日數位逗鎮趣-台中場、8月30日數位逗鎮趣-苗栗場、9月13日數位逗鎮趣-桃園場、10月4日數位逗陣趣-台南場），設置攤位辦理民眾宣導，透過闖關活動讓民眾在遊戲的同時能夠對於遊戲分級制度、消費爭議及防治數位性別暴力與識詐有進一步的認識。</p> <p>2. 1場校園宣導（3月10日臺南市大灣高中），</p>

					<p>透過互動教學與實例分享，提升學生對遊戲安全的意識，並於校園宣導教材結合數位/網路性別暴力防治等觀念，傳遞防治數位性別暴力以及性別平等議題，並辦理宣導前後測，截至目前可得之調查結果顯示平均約有9成以上受訪者表示對「防治數位/網路性暴力」題組各題的「有些理解」或「完全理解」。</p> <p>3. 4場跨部會宣導(6月27日 iWIN 兒少保護專員培訓課程、7月3日桃園消保小尖兵夏令營-新街國小、7月4日新北市少年消保官一日體驗營、8月25日桃園消保小尖兵夏令營-東門國小)，於課程中向業者、學生介紹遊戲分級制度，並輔以實際案例說明遊戲分級及性別平等重要性，強化跨部會兒少保護宣導之合作成效。</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/網路性別暴力之認識及防治能力。</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： 本部及所屬機關性別平等業務承辦人員共計15人，114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114年績效指標。</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 checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 114年已研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定(如附件)。

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： 「114年數位近用調查報告」預計於115年年初公告於本部網站，其中「第柒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及歷年分析，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： 114年已辦理11場次數位產業相關活動、課程及辦理一對一輔導會議，共計有724人參與，其中男性379人(56%)、女性298人(44%)，包含「AI ONE MEET UP 彰化賦能交流會」、「2025 AIA 夏季論壇」、產業資安課程以及產業AI轉型輔導交流或說明會等，透過邀請女性企業創辦人及專家學者，分享及擴散數位技術與工具運用之經建與案例等，或搭配線上授課方式，供女性不受地點限制參加等多元形式，促進女性於數位產業活動或數位技能培訓課程之參與及經驗擴散。
推動電信事業普及服務，落	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，	實施成果分章說明語音及數據執行成果，讓民眾	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果：

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
實平等之電信接取服務		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。	了解普及服務之執行成果。	114年8月15日公告113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，藉由電信普及服務之實施，讓96個偏遠地區（87個偏遠地區及9個視為偏遠地區），92萬不分性別、種族國民（男性占52.45%；女性占47.55%），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）114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%以上（男性52.34%；女性47.66%）。
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，已於114年辦理17場次培訓課程，透過課程主題安排或線上直播授課等方式，

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3,010人次參與(男1,913人，占64%；女1,097人，占36%)。
	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 已完成5場次宣導，包括分別於「UNEXT 數位創新人人才增能培育計畫」2場次(6月30日、7月21日)見習生主題式課程，及「數位青年T大使推動計畫」3場次活動(9月1日、11月7日、11月11日)，運用行政院性別平等會多元性別宣導影片「XX的房間」、新北市政府勞工局「拋開成見不歧視，職場就業憑本事」、桃園市政府社會局「CEDAW 及性別平等知能影片『彩虹之路』」等單位編製之宣導文宣，推廣性別平等意識。上開活動總計687人次參與(男312人，占45%；女

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
				375 人，占 55%)。
	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： 本年度共召開 58 場資訊專業課程，計 1,619 人次參訓，其中男性 975 人次、女性 644 人次，男、女比例分別為 60% 及 40%，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。	<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 10 場次，已達成 114 年績效指標： 1. 電信技術中心 (TTC)：業於 114 年 8 月 14 日與 8 月 21 日各辦理 2 場「職場性騷擾與其他不法侵害防治課程(管理職必訓)」及「職場性騷擾與其他不法侵害防治課程(一般

				<p>同仁必訓)」，共計 4 場次線上課程。</p> <p>2. 台灣網路資訊中心 (TWNIC)：於 114 年 7 月 4 日辦理「修煉/鍊/練愛情我們的情感學習路」，計 1 場次實體課程。</p> <p>3. 資訊工業策進會：業辦理主管必修之「職場霸凌實務解析」、「職場不法侵害與性騷擾防制」、「職場互動困境（性騷擾與不法侵害）與有效處理策略」等 3 場線上及實體課程，及同仁選修「職場不法侵害預防」、「宣導職場性騷擾修法重點」等 2 場線上課程。</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、114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114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、本部及所屬機關聘用人員性別統計	<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>	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>截至114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216人。 男111人（51.39%），女105人（48.61%）。 1. 簡任：共51人。 男32人（62.75%），女19人（37.25%）。 2. 薦任：共153人 男76人（49.67%），女77人（50.33%）。 3. 委任：共12人 男3人（25%），女9人（75%）。 （二）聘用：共16人。 男7人（43.75%），女9人（56.25%）。</p> <p>二、數產署</p> <p>（一）職員：共119人。 男58人（48.74%），女61人（51.26%）。 1. 簡任：共30人。 男13人（43.33%），女17人（56.67%）。 2. 薦任：共83人。 男42人（50.6%），女41人（49.4%）。 3. 委任：共6人。 男3人（50%），女2人（50%）。 （二）聘用：共19人。 男10人（52.63%），女9人（47.37%）。</p> <p>三、資安署</p> <p>（一）職員：共105人。 男55人（52.38%），女50人（47.62%）。 1. 簡任：共18人。 男11人（61.11%），女7人（38.89%）。</p>

			<p>2. 薦任：共76人。 男40人（52.63%），女36人（47.36%）。</p> <p>3. 委任：共11人。 男4人（36.36%），女7人（63.64%）。</p> <p>（二）聘用：共28人。 男13人（46.43%），女15人（53.57%）。</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
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。</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。	114年本部辦理10場法制作業相關教育訓練，經性別統計之結果，共計531人次參訓，其中男性204人次、女性327人次，男、女比例分別為38%及62%，單一性別比率均高於1/3，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	1. 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	<p>1. 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。</p> <p>2. 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</p>	<p>1. 114年資源管理業務指定補助案共5項計畫，針對各受補助法人團隊之性別人數及比例，說明如下：</p> <p>(1) 合計男性72人（64%），女性40人（36%）。</p> <p>(2) 加入年齡變項進行統</p>

議題	說明	規劃作法	實施成果
	<p>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。</p> <p>2. 研析整理 ITU 有關「衛星」、「行動」、「固定」、「航空」、「航海」等業務頻段、特殊應用之限制、干擾防範建議，辦理 WRC-23 各項議提討論結果之關注及 WRC-27 潛在討論議題跟進等工作。</p> <p>3. 推動我國非地面通訊關鍵技術與應用發展，完成近地高空通訊平臺之建置與應用服務驗證，並布局國內高空通訊平臺產業之發展。</p> <p>4. 推動行動通信業者優化偏鄉地區網路涵蓋率及藉由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數位多元應用，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. 關注網際網路技術治理相關動能、維</p>	<p>作法，以確保政策制定納入不同性別之觀點。</p> <p>3. 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。</p>	<p>計後：</p> <p>A. 20-29 歲區間男性 4 人 (27%)，女性 11 人 (73%)；</p> <p>B. 30-39 歲區間男性 29 人 (74%)，女性 10 人 (26%)；</p> <p>C. 40-49 歲區間男性 19 人 (54%)，女性 16 人 (45%)；</p> <p>D. 50-59 歲區間男性 19 人 (90%)，女性 2 人 (10%)；</p> <p>E. 60-64 歲區間男性 1 人 (50%)，女性 1 人 (50%)。</p> <p>(3) 性別比例：(男/女)</p> <p>A. 「ITU 及國內頻率資源管理規範研究」：1/1</p> <p>B. 「晶片驅動產業創新再升級—非地面通訊關鍵技術與應用推動」：27/17</p> <p>C. 「電信事業申請頻率使用費折扣查核計畫」：3/1</p> <p>D. 「無線電頻率核配相關干擾評估計畫」：17/6</p> <p>E. 「強化我國網際網路技術社群參與及觀測稀缺資源發展計畫」：5/2</p> <p>2. 性別統計分析：</p> <p>(1) 整體性別比例較去 (113) 年男性有較多的情形，推測係因今年計畫技術成分較高，導致性別比例差異不同。</p> <p>(2) 年齡變項統計部分，29 歲以下之女性比例和去年</p>

議題	說明	規劃作法	實施成果
	<p>護我國數位主權及深化與國際間之連結合作。</p>		<p>相同仍比男性為多，顯示鼓勵女性進入電信領域的作為已有初步成效；另40-49歲的女生比例明顯較去年為多，此部分為研究單位的主力，亦顯示法人團隊在性平教育的部分有顯著成果。</p> <p>(3) 本部仍持續提醒法人團隊內應注重皆有不同性別之參與，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：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</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形，提出具體指標，如資訊近用、學習活動參與、就業與收</p>	<p>1. 「114年數位近用調查報告」預計於115年初公告於本部網站，其中「第七章 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/43W)</p> <p>2. 114年數位近用調查報告顯示，我國12歲以上民眾，女性(88.2%)的上網率較男性(92.5%)落後4.3個百分點；進一步</p>

議題	說明	規劃作法	實施成果
	<p>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>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>分析，男性資訊機會領先的情形主要發生於70歲以上世代，70歲以下世代，女性上網率都與男性相當或微幅領先，70歲以下女性上網率都與男性相當，但70-74歲男性上網率為75.9%，女性為60.3%，男性領先15.6個百分點；75歲以上男性上網率為49.5%，女性為36.5%，男性領先13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，女性網路族在資訊查詢及下載遊戲以外軟體的使用比率較男性網路族分別少4.3及3.8個百分點，但在數位影音編輯較男性網路族活躍，超出9.5百分點。</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4.7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3.9個百分點，數位發展起步區上網比率男女差距為3.8個百分點，數位展萌動區上網比率男女差距為2.7個百分點，差異最少。（各發展區定義，詳https://gov.tw/6xT）</p> <p>5. 114年數位近用調查採用中央研究院於112年重新進行的鄉鎮市區分類，依層別8（偏</p>

議題	說明	規劃作法	實施成果
			遠鄉鎮) 女性上網率 86.4% 低於男性 (92.5%) 6.1 個百分點；在離島地區，調查發現男性上網率 83.2% 和女性 83.3% 相當。
行政院所屬二級機關政府資料開放諮詢小組性別比例	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	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。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部於「政府資料開放平臺」公告「行政院政府資料開放諮詢小組」委員名單及性別比例（網頁路徑：政府資料開放平臺/諮詢小組），皆達成「任一性別比例達 1/3」或「任一性別比例達 40%」之標準。 2. 另「中央二級資料開放諮詢小組委員名單」各部會小組委員名單及性別比例，亦同步於上述網頁路徑公告。

(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"> 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。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 統計參訓者各性別人數及比例。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 跨域數位人才：114 年度推動跨域數位人才加速躍升計畫，總計培育 92 名數位人才（男 44 名，占 48%；女 48 名，占 52%）。 2. 數位青年：114 年度辦理數位青年 T 大使推動計畫，現階段總計 463 名青年參與（男 210 名，占 45%；女 253 名，占 55%）。 3. 專業領域人才：114 年度針對 AI 及資安

議題	說明	規劃作法	實施成果
			等數位專業領域辦理培訓課程，參訓者計3,010人(男1,913人，占64%；女1,097人，占36%)。考量專業領域從業人員原即存在性別比例差異，114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，女性參訓者較113年度提升，後續將持續推動及精進。

(四) 人身安全與司法

3. 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	本部督管之財團法人台灣網路資訊中心(TWNIC)已建立DNS RPZ自律機制，如各目的事業主管機關或司法警察機關判定網域違反其主管法規，為避免對民眾造成急迫且重大危險，應有即時處置之必要，得令IASP停止解析或限制接取，TWNIC將協調加入DNS RPZ自律機制之IASP，停止解析該網域名稱。	DNS RPZ自律機制係經法院判決、裁定或處分機關依法處分啟動。	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，爰本部訂定「運用DNS RPZ自律機制停止解析違法網站處理參考程序」，並於7月11日函知有關機關參用，以簡化衛生福利部等處分機關執行限制接取之行政作業，並確保違法性影像網域名稱阻擋範圍更加完整。

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	本部督管之財團法人台灣網路資訊中心(TWNIC)已建立DNS RPZ自律機制，如各目的事業主管機關或司法警察機關判定網域違反其主管法規，為避	DNS RPZ自律機制係經法院判決、裁定或處分機關依法處分啟動。	114年已配合攔阻違法性影像322件。

議題	說明	規劃作法	實施成果
	免對民眾造成急迫且重大危險，應有即時處置之必要，得令 IASP 停止解析或限制接取，TWNIC 將協調加入 DNS RPZ 自律機制之 IASP，停止解析該網域名稱。		

(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，實有引入性別觀點之必要。	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 	本部114年韌性建設業務指定補助案共4項計畫，共計136人參與，其中男性共89人、女性47人，男、女比例分別為65.4%及34.6%，任一年齡區間均非僅單一性別之人員。
本部同仁參與資訊相關職能和進修機會性別統計	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 提出改善策略與具體做法，持續監測性別 	<p>本部114年度辦理資訊相關培訓共計11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50.8%，相較於113年的47.8%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"> 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。

	<p>多元、包容的工作環境，提升組織整體競爭力。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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> <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和榜樣，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</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 114 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 13 人。女性 4 人 (31%)，男性 9 人 (69%)。</p> <p>(2) 第二季共計 16 人。女性 6 人 (38%)，男性 10 人 (63%)。</p> <p>(3) 第三季共計 16 人。女性 7 人 (44%)，男</p>

	<p>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>性 9 人 (56%)。</p> <p>(4) 第四季共計 17 人。 女性 7 人 (41%)，男性 10 人 (59%)。</p> <p>2. 本部數位產業署：</p> <p>(1) 第一季共計 9 人。女性 6 人 (66.67%)，男性 3 人 (33.33%)。</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 12 人。女性 6 人 (50%)，男性 6 人 (50%)。</p> <p>(4) 第四季共計 15 人。女性 9 人 (60%)，男性 6 人 (40%)。</p> <p>3. 本部資通安全署：</p> <p>(1) 第一季共計 10 人。女性 4 人 (40%)，男性 6 人 (60%)。</p> <p>(2) 第二季共計 10 人。女性 5 人 (50%)，男性 5 人 (50%)。</p> <p>(3) 第三季共計 9 人。女性 5 人 (55.55%)，男性 4 人 (44.45%)。</p> <p>(4) 第四季共計 10 人。女性 6 人 (60%)，男性 4 人 (40%)。</p> <p>4. 本部及所屬機關：</p> <p>(1) 第一季共計 32 人。女性 14 人 (43.75%)，男性 18 人 (56.25%)。</p> <p>(2) 第二季共計 36 人。女性 18 人 (50%)，男性 18 人 (50%)。</p> <p>(3) 第三季共計 37 人。女性 18 人 (48.65%)，男性 19 人 (51.35%)。</p> <p>(4) 第四季共計 42 人。女性 22 人</p>
--	--	--

			(52.38%)，男性20人(47.62%)。
本部及所屬機關職員申請育嬰留職停薪情形性別統計	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 	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。	本部及所屬機關截至114年12月31日止，職員申請育嬰留職停薪之性別人數及比例統計如下： <ol style="list-style-type: none"> 1. 本部：2人次，均為男性(100%)。 2. 本部數位產業署：共計2人次，均為女性(100%)。 3. 本部資通安全署：共計2人次，男性1人(50%)，女性1人(50%)。

4. 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
優先核發身心障礙同仁及懷孕同仁停車證	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	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。	<ol style="list-style-type: none"> 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. 114年度本部延平大樓停車位申請結果為：汽車車位35個，申請人數26名、機車車位51個，申請人數53名，其中有身心障礙同仁1名申請汽車停車位，依管理要點優先核發停車證，免辦理抽籤，另無懷孕同仁申請停放。 3. 本部將持續依管理要點辦理每年度停車位使用需求調查，並優



			先核發停車證予身心障礙同仁及懷孕同仁。
--	--	--	---------------------

2. 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。	114年舉行四場次審議式工作坊，總計120人次，女63人(52%)、男57人(47%)。
「AI應用的期待與風險調查」者性別統計	1. 本部於114年7月7日至8月31日辦理「AI應用的期待與風險認知調查」，鼓勵民眾提出對未來AI應用之想像，並廣泛蒐集民眾對AI應用潛在風險之認知與評估，彙整民眾就政府AI風險管理規範架構之建議意見，俾作為後續調整「AI風險分類框架」之重要參考依據。	1. 透過多元傳播渠道宣傳，確保不同領域、性別的受眾接觸參與機會，並於活動結束後統計投件者各性別人數及比例。	1. 「AI應用的期待與風險認知調查」總計徵得5,994件作品，經盤點填寫者者性別比例，其中女性比例占51.55%；男比例占45.35%；其他性別比例占3.05%。整體投件者男女性別差距不大。
注重女性參與數位經濟發展之施政對話	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。 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	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。 2. 本諮詢會規劃每年上、下半年各辦理1場次委員會議。	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%)。 2. 專家之建言將作為本部各項數位施政之重要參據。

	<p>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>		
--	--	--	--

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	數位產業署	追尋性別平等足跡參訪宣導活動	<p>為提升數位產業署同仁對性別及族群平等認知，以及促進對性別平權及多元性別認同，分別於114年7月25日及同年8月22日參訪台灣國家婦女館，除由館方人員導覽館內當期展覽、「愛別離苦」及「太陽的孩子」影片賞析與映後討論，強化同仁的性別意識，活動尾聲由人事室進行職場性騷擾宣導，參加人數分別計17人、15人。</p>	<p>114. 7. 25活動照片</p>   <p>114. 8. 22活動照片</p>  
2	人事處	辦理性別暴力(含性騷擾)防治工作坊	<p>為提升本部同仁瞭解性別暴力(含網路性別暴力及性騷擾)之定義、態樣、預防方式及因應措施，於114年6月27日辦理性別暴力(含性騷擾)防治工作坊，並安排室內課程及室外走讀活動，參</p>	 <p>(室內課程)</p>

			<p>加人數20人(男性6人、女性14人)，說明如下：</p> <p>(一)室內課程：邀請勵馨基金會公民倡議組林組長郁瑄擔任講座，講授性別暴力防治相關之網路性別暴力、性騷擾防治等內容，並以分組方式進行主題討論或演練。</p> <p>(二)女路走讀：由國家婦女館陳美靜老師，進行「艋舺歲月·女史跡痕」走讀導覽活動，包含「女性權利發展」主題之史蹟導覽，實地走訪臺北市萬華區之婦人病院舊址、華西街、剝皮寮歷史街區等，瞭解女性視角相關歷史。</p>	 <p>(女路走讀)</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114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	「AI應用的期待與風險認知調查」填寫者性別統計	策略司	單位自辦	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部於114年7月7日至8月31日辦理「AI應用的期待與風險認知調查」，鼓勵民眾提出對未來AI應用之想像，並廣泛蒐集民眾對AI應用潛在風險之認知與評估，彙整民眾就政府

				<p>AI 風險管理規範架構之建議意見，俾作為後續調整「AI 風險分類框架」之重要參考依據。</p> <p>2. 透過多元傳播渠道宣傳，確保不同領域、性別的受眾接觸參與機會，並於活動結束後統計投件者各性別人數及比例。</p> <p>3. 「AI 應用的期待與風險認知調查」總計徵得5,994件作品，經盤點填寫者者性別比例，其中女性比例占51.55%；男比例占45.35%；其他性別比例占3.05%。整體投件者男女性別差距不大。</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	截至114年10月31日，本署總人力計134人。其中，男性職員67人，女性職員67人，男女比例各佔總員額之半數。

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	14	0	0	0	14
	%	100	0	0	0	100.00
未達 1/3	個數	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0
總計	個數	14	0	0	0	14
	%	0	0	0	0	100.00

※填列說明：

- 請提報截至 114 年 10 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)。
- 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】」。
- 「特殊事由與其他【B】」情形，包含如下：
 - 設置依據屬法律位階者(如機關組織法)。
 - 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	<u>2</u>	0	<u>0</u>	<u>0</u>	2
	%	<u>100</u>	0	<u>0</u>	<u>0</u>	100.00
未達 1/3	個數	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0
總計	個數	<u>2</u>	0	<u>0</u>	<u>0</u>	2
	%	<u>100</u>	0	<u>0</u>	<u>0</u>	100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至 114 年 10 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」。

數位發展部辦理科研計畫性別分析參考原則

114.12.4 版

一、目的：為促進數位領域科學研究及技術研發之性別化創新，提醒本部及機關在辦理科技計畫或相關研究計畫時，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點，特訂定本參考原則。

二、適用範圍

- (一) 依「數位發展部及所屬機關個案計畫管制評核作業要點」執行之科技計畫。
- (二) 依「數位發展部及所屬機關委託研究計畫作業規定」辦理涉科研之委託研究案。

三、建議作法

- (一) 為促進數位領域科學研究及技術研發之性別化創新，請於申請及執行科技計畫或相關研究時，請參考運用本部「數位領域性別化創新操作手冊」(附件)及自我檢核表導入性別觀點。
- (二) 辦理性別分析時，請參考運用行政院「性別分析參考手冊」(<https://gec.ey.gov.tw/File/A29493BC893591C4?A=C>)，並同步參閱相關中長程個案計畫之「性別影響評估檢視表」。
- (三) 辦理性別分析時，得比照「中長程個案計畫性別影響評估作業說明」(<https://theme.ndc.gov.tw/lawout/LawContent.aspx?id=GL000432>)所列「性別諮詢員」作法，適時洽詢性別平等專家學者，以會議或書面方式提供諮詢建議。
- (四) 提報本部科技計畫之年度計畫及辦理評核時，請檢附本部「數位領域性別化創新操作自我檢核表」，以確保能將性別化創新重要理念落實於計畫執行中。
- (五) 由數位策略司每年辦理性別化創新及性別分析相關教育訓練，以提升各單位及所屬機關具體操作技能。