

國家科學及技術委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）(修正版)

壹、整體目標與重點

2015 年聯合國於 2030 永續發展議程提出 17 項「永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，其中，第 5 項核心目標即為「實現性別平等，增強所有女性權能」。此外，行政院於 100 年函頒「性別平等政策綱領」(以下簡稱性平綱領)，做為我國性別平等政策最高指導方針，並於 106 年修正函頒，以與時俱進、回應社會各界建議；110 年行政院為使性平綱領朝向整體性政策目標及策略方向發展，並能適時掌握及順應社會與國際脈動趨勢，以及符應現行性別平等工作之推動機制，經再次修正性平綱領，期能協助不同性別者於各領域均獲得充分發展與保障，以營造性別友善之幸福社會。

國科會依據上開修正之性平綱領，並根據推動國家整體科技的發展、支援學術研究的職掌，研擬本推動計畫。其任務主要是補助大專校院及研究機構的研究人員從事專題研究計畫，藉由各項計畫之推動，就性別平等相關議題探究其成果與性別分析，進而做為相關科技政策規劃之參考。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

(一)促進公私部門決策參與之性別平等

1.重要性說明

(1)參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

(2)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 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30%至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主；第 3 次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c)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。

- (3)世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司 (Morgan Stanley Capital International) 所編製的證券指數 (MSCI) 全球指數分析，「富具女性領導力」的公司 (指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人 (CEO) 且在董事會中有至少一位女性成員)，較一般公司高出 36% 的股本回報率 (經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%)，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力；2020 年 MSCI ACWI 指數亦指出，全球董事會中女性人數不斷

增加，且董事會成員全為男性之情形亦持續下降。

2.現況與問題

(1)現況

A.公部門決策參與：

(A)行政院所屬各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事任一性別不少於三分之一性別比例

我國自 2004 年起由行政院人事行政總處陸續管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，2017 年起由行政院性別平等處接續追蹤。為持續提升決策參與性別比例，行政院請部會針對尚未達成三分之一性別比例者，自 2019 年起以 2 屆任期內達成為原則辦理，已達成三分之一性別比例者則應持續提升性別比例，除列為行政院性別平等重要議題，請部會研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，透過研訂績效指標、年度目標值及具體做法，納入各部會性別平等推動計畫(108 至 111 年)外，另於(CEDAW)第 3 次國家報告結論性意見與建議 25(c)追蹤辦理情形，亦作為行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之評核指標之一。

上開性別平等重要議題各部會透過改選(派)時提升女性推薦名額或男女代表相同名額，修改相關設置要點、組織章程，運用性別比例檢核表檢視成員組成，於非指定委員異動改派時，提供性別比例供首長參考，鼓勵女性參加票選委員評選，蒐集並建置女性

專家學者資料庫、強化女性中高階人員培力與推薦等做法，促進決策參與性別衡平。辦理成效如下：

- a.2020 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 88.57%，較 2018 年 12 月底 86.65%提升 1.92 個百分點；達成任一性別比例 40%者，則占 65.52%，較 2018 年 55.61%，提升 9.91 個百分點。
- b.2020 年 12 月統計，政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 66.36%、監察人（監事）為 84.4%，兩者較 2018 年 65.45%、78.35%分別提升 0.91 及 6.05 個百分點。
- c.國營事業其董（理）事任一性別比例達三分之一者占 25%、監察人（監事）為 58.33%，兩者較 2018 年 8.33%、50%分別提升 16.67 及 8.33 個百分點。
- d.本(2021)年 2 月統計，41 位內閣閣員中，女性計 3 人，占 7.32%。我國永續發展目標(SDGs)已將女性閣員占全體閣員比率提高至 20%訂為 2030 年目標。

(B)女性地方民意代表

依據「地方制度法」第 33 條規定，各選舉區選出之直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表名額達四人者，應有婦女當選名額一人，未符合性別平等政策綱領中揭示之北京行動綱領 30%之中程目標，且依據中央選舉委員會統計資料顯示，2018 年地方民意代表當選人中，除直轄市議員女性當選人比率已達 35.79%外，縣（市）議員女性當選人比率為 32.14%、鄉（鎮、市）民代表女性當選人比率則為 24.93%。

B.私部門決策參與

(A)為促進女性在社會組織、企業中擔任決策位置，主管全國性社會團體、工會、農會、漁會及上市櫃公司之部會，運用考評、獎、鼓勵措施，引導前開私部門採行三分之一性別比例原則：

- a.內政部於 2014 年起透過全國性社會團體績效評鑑，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵。
- b.勞動部自 2008 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部。
- c.行政院農業委員會於 2016 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，另於 2019 年完成修訂「漁會考核辦法」之「漁會考核計分表」，將漁會聘任漁會女性選任人員達一定比例，列入「特殊功過」加分項目。
- d.臺灣證券交易所公司治理中心於 2016 年將「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目。

(B)性別統計現況如下：

- a.2016 年全國性社會團體之現任女性理事占 30.2%、女性監事占 35.8%。又 2016 年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 39.2%，較 2015 年之 27.8%有所提升。
- b.2019 年女性工會幹部（理、監事）占比為 32.3%，較 2015 年之 30.3%提升 2 個百分點，近 5 年（2015 至 2019 年）女性占比於 30%至 33%間波動；其中，

女性工會理事占比為 31.8%，女性工會監事占比為 33.7%，至個別工會符合任一性別比不少於三分之一性別比例者之統計仍亟待未來建立，以觀察工會落實不同性別參與情形。

- c.2015 年至 2019 年女性農會會員比例由 32.2% 提升為 33%，略為提升 0.8 個百分點，另各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）中，女性占 6.24%，較 2015 年之 4.88% 提升 1.36 個百分點，相較於男性，仍有極大落差。另截至 2021 年 5 月統計，全臺農會計 302 個，其中理事達成任一性別三分之一性別比例原則者，計有臺北市景美區、新北市樹林區、新北市中和區、澎湖縣等 4 區農會，占 1.32%；監事達成任一性別三分之一性別比例原則者，計有臺北市大安區等 33 區農會，占 10.93%。
- d.2019 年女性漁會會員占 49.58%，與男性會員相當，惟各級漁會女性選任人員（理事、監事、會員代表）占 9.20%，較 2015 年之 7.82% 提升 1.38 個百分比，女性比例仍低。全臺漁會合計 40 個，其中理事均未達成任一性別三分之一性別比例原則，監事計有永安、梓官、恆春、澎湖及金門等 5 區漁會達成任一性別三分之一性別比例原則，占 12.50%。
- e.2020 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人占比分別為 14.28% 及 25.98%，均較 2015 年 12.6% 及 23.2% 微幅提升，惟女性比例仍低。為配合公司治理永續發展藍圖之推動，上市上櫃公司將於 2022 年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任，爰有關各公司審計委員性別統計尚須建置。至個別公開發行公司達

成三分之一性別比例情形，2020 年上市、上櫃及興櫃公司總計 1,999 家，董事性別比例達成率分別為 9.92%、11.83%及 13.21%。

(2)問題

- A.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；另女性內閣成員比例與三分之一性別比例原則有相當之差距。有關直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表名額部分，需藉由制度性保障以提升女性擔任地方民意代表之機會。
- B.私部門女性參與決策比例亟待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式，加速提升女性決策參與比例；另個別農、漁、工會及公開發行上市上櫃（含興櫃）公司等三分之一性別比例達成情形，亟待建立相關統計資料與進行追蹤，以作為未來改善參考，進而落實不同性別平等參與之目標。

3.目標與策略

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)
促進公部門決策參與性別平等 1.行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%	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。	國科會及所屬機關所屬委員會共38個，其中36個(扣除2個委員會，因人數僅有3人不列入計算)，已有32個達成任一性別比例不少於40%，達成率為88.89%。	111年：達成目標數1個，達成率70.27%。 112年：達成目標數1個，達成率91.67%。 113年：達成目標數1個，達成率94.44%。 114年：達成目標數1個，達成率97.22%。
2.政府捐助財團法人及國營事業董監		研議相關措施或修正相關規定，提	本會2個捐助超過50%之財團法人國家實驗研究院及財團法人國家同步輻射研究	【董事】 111年：達成率100% 112年：達成率100%

事任一 性別比 例達三 分之一		升性別 比例。	中心董監事會，本 屆(自 110.03.01 起至 113.02.28)董監事皆 已達成任一性別 不少於 1/3 之比 例，且將繼續維 持。	113 年： 達成率 100% 114 年： 達成率 100% 【監事】 111 年： 達成率 100% 112 年： 達成率 100% 113 年： 達成率 100% 114 年： 達成率 100%
--------------------------	--	------------	--	--

(二)提升女性經濟力

1.重要性說明

- (1)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)我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以及增強女性經濟賦權等。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 11 條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安

全保障等權利。CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 50-57 點，提出審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，並積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性，鼓勵父親請育嬰假以分擔家庭責任，另建議政府制定措施、更加努力並分配足夠資源以促進身心障礙婦女等不利處境群體女性於開放勞動市場就業。聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調承認和尊重無薪酬的護理照料和家務，給予女性獲取經濟資源的平等權利，以及提升女性對技術的運用，以增強其權能等。

2.現況與問題

(1)女性平均勞動力參與率逐年微幅成長，仍低於男性 15.83%：2020 年我國女性勞動力參與率達 51.41%，相較於 2010 年女性勞動力參與率為 49.89%，近 10 年女性勞動力參與率已上升 1.52 個百分點；相較於 2020 年男性勞動力參與率為 67.24%、2010 年男性勞動力參與率為 66.51%，男性勞動力參與率 10 年上升 0.73 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅達男性 2 倍多，女性勞動力參與率逐年均微幅上升，惟女性勞動力參與率仍低於男性 15.83%，整體女性勞動力參與率尚待努力提升。

(2)女性勞動力參與率於 25-29 歲達到高峰後逐步下降，且未能止跌回升：隨女性教育程度及經濟自主意識逐漸提升，我國 15 歲以上女性平均勞動力參與率於 2012 年突破 5 成，惟女性勞動力參與率按年齡組別觀察，近年我國女性勞動力參與率於 25-29 歲為 9 成最高，之後受婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，40-44 歲約 7 成

6，50-54 歲約 6 成 3，至 55 歲以上已跌至 5 成以下，相較於歐美、日本、南韓中高齡女性勞參率皆在 6 成以上，顯見我國女性勞動力早退情形，不符合當前延後退休的國際趨勢。再者，近年監測中高齡女性勞動力參與率雖有上升情形，2020 年中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率達 52.33%，惟提升中高齡女性勞動參與及穩定就業仍有待努力空間。另 2020 年 30-39 歲女性勞動力參與率增幅卻低於前 3 年平均增幅，該年齡區間女性是否於 2020 年因受 COVID-19 疫情衝擊而影響勞動參與，需進一步持續觀察與促進回升。

(3)女性因育兒照顧負擔而退出職場：依衛生福利部 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，已婚婦女曾因結婚離職者占 20.9%，主要原因為「準備生育(懷孕)」；已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占 22.7%，主要原因為「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿 12 歲兒童」。2019 年已婚婦女曾因結婚或生育(懷孕)離職者，曾復職者均約占 6 成(結婚復職率占 60.6%、生育復職率占 59.9%)，4 成未曾復職而退離職場。復為建構友善職場環境，我國自 2009 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪納入社會保險，其中育嬰留職停薪津貼初次核付件數，女性從 2009 年 24,209 件增加至 2020 年 67,926 件，男性從 2009 年 4,973 件增加至 2020 年 15,097 件，10 餘年間男性申請育嬰留職停薪雖有增長，但仍遠低於女性，男性申請比率從 2009 年約占 17%，至 2020 年約占 18.2%不到 2 成，成長幅度緩慢。依勞動部 2020 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位(包含另謀他職及離開職場)的主要原因，女性因「家庭因素自願離開職場」占 35.8%，較男性 12.4%高出 23.4 個百分

點，均顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。因此落實性別友善職場，推動更為彈性的工作時間與地點，鼓勵男性共同分攤家庭育兒照顧，以維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場為刻不容緩之要務。

(4)職場既存的性別偏見與歧視：性別工作平等法雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。依勞動部 2020 年調查，受僱者仍有因性別在職場遭受不平等待遇之情形，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3% 最高，男性受僱者則以「工作分配」之 2.5% 最高；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」約占 5% 最高，其次為「階級」等因素；女性及男性受僱者均有因照顧家人在職場遭受到歧視或不平等待遇情形。此外，觀察 2020 年性別工作平等申訴案件件數統計，受理、評議或成立件數中，按類別分以性騷擾防治申訴最多，其次為性別歧視申訴（按歧視態樣又分為性別、性傾向、性別認同），其三為工作平等措施申訴。故為保障不同性別者之就業平等，透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，為多元社會需努力之議題。

(5)性別薪資差距女性仍低於男性約 14.8%：依 2020 年薪資統計，我國女性平均時薪 294 元，為男性 345 元之 85.2%，兩性薪資差距為 14.8%，近 10 年我國兩性平均時薪差距由 2010 年 17.1% 下降至 2020 年 14.8%，女性需增加工作天數由 63 天減少至 55 天。依 2020 年人力資源調查統計，我國女性就業於行業別主要集中於製造業、批發及零售業、教育服務業，男性就業則集中於製

造業、批發及零售業、營造業；又根據薪資及生產力統計按中分類行業分，2020 年製造業中，平均薪資較低的「成衣及服飾品製造業」男性與女性就業人數分別為 9,108 人及 28,391 人，女性約占 76%，而平均薪資較高的「石油及煤製品製造業」男性與女性就業人數則分別為 10,132 人及 1,383 人，女性約占 12%，顯示女性相對於男性仍集中於薪資較低的行業。另觀察各職業性別結構，女性多集中於服務及銷售工作人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員，男性則以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工較多，其次為服務及銷售工作人員，以及技術員及助理專業人員。由於女性及男性就業者從事不同行業或職業，亦產生薪資差異結果，尤其女性多從事較低薪行業或職業，擔任決策階層亦較男性為少。雖我國性別工作平等法已明文禁止同工不同酬，但因水平及垂直之職業性別隔離等因素，使事業單位組織內外仍存有薪資性別差距情形，故縮減性別薪資差距仍為社會各界共同努力之目標。

(6)不利處境女性的低勞動力參與率及高失業率：依 2019 年性別統計，原住民族女性勞動力參與率為 54.4%，高於同年全國女性(51.4%)；身心障礙女性勞動力參與率為 14.7%，則明顯低於全國女性；在失業率方面，身心障礙者女性失業率(8.1%)及原住民族女性失業率(3.8%)均高於全國女性(3.6%)。故為促進不利處境女性平等參與勞動市場，其勞動權益及勞動條件保障亦為重要之課題。

3.目標與策略

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)
1. 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。 2. 提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業。	1. 提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。 2. 提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。 3. 性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。 4. 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%。	改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。	1. 透過辦理職場平權研習會，以督促事業單位落實職場平權法令，消弭性別差別待遇，確保勞工權益。 2. 園區廠商發行之 ESG 永續報告書內容主要揭露企業於環境、社會及經濟 3 大面向作為，其中社會面向涵蓋性別薪資揭露、決策層級性別比例、性別平等措施等相關	1. 職場平權研習會三園區合計場次及參加人數： 111 年：3 場 112 年：4 場/180 人 113 年：5 場/250 人 114 年：6 場/330 人 2. 鼓勵三園區發行 ESG 永續報告書之廠商揭露性別平等相關資訊，逐年提高比例(揭露性平家數/發行家數)： 111年：100家 112年：97.5% 113年：98.5%

			性別平權資訊，惟各企業於報告書揭露內容不一，未來將透過辦理ESG推廣說明會，鼓勵廠商發行ESG永續報告書及揭露性別平等相關資訊。	114年：99.5%
--	--	--	--	------------

(三)打造具性別觀點的環境空間及科技創新

1.重要性說明

(1)環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨全球氣候變遷、高齡少子化、疫情發展等因素，對於不同性別者的影響及面臨風險更為深遠，尤其是不利處境者。此外，科技的發展若缺乏對人的關懷，將帶來全人類社會更大的隱憂。此領域過去較忽略性別平等議題，在性別主流化的國際趨勢下，各項國際公約以及聯合國會議的結論，已將促進性別平等列為必須兼顧的主要目標，我國宜加速推動此領域之性別平等，積極打造具性別觀點環境空間及推動運用性別分析促進科技研究發展，達到公共資源與設施的分配正義與永續。

(2)在都市空間與交通、生活科技研發等規劃、設計與管理上，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」(Gendered

Innovations)¹ 是一種新興的研究方法，由 Londa Schiebinger(美國史丹佛大學性別化創新專家)於 2005 年提出，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 (sex) 與社會性別 (gender) 的分析視角，促成科學技術的知識革新。「歐盟委員會」(European Commission)於 2020 年 11 月發布最新說明，預計透過「Horizon Europe」計畫的執行，將研究的每個階段及相關領域強制納入性別化創新²，讓公共資源的投入與分配能回應不同性別者(尤其是不利處境者)基本需求。

- (3)我國「性別平等政策綱領」揭示推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點。聯合國永續發展目標(SDGs)目標 9「建構民眾可負擔、安全、對環境友善，且具韌性及可永續發展的運輸」、11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」細項目標 11.2 及 11.7 亦提及在 2030 年以前提供安全的、包容的交通運輸及公共空間，特別是婦女及不利處境者的需求。CEDAW 關於農村婦女權利的第 34 號一般性建議特別增加「發展國家的農村婦女」一節，關注小農被邊緣化的問題，指出政府「必須促進和扶持替代的、促進性別平等的農業發展方案，使小規模的婦女生產者能夠參與農業，並從農村發展中受益」。聯合國身心障礙者權利公約(CRPD)³第 9 條確保身心障礙者環境、空間無障礙、

¹ 性別化創新中文網 <http://genderedinnovations.taiwan-gist.net/what-is-gendered-innovations.html>

² 性別與科技相關規劃推動計畫 <https://reurl.cc/qgrQVy>

³ 聯合國身心障礙者權利公約 (CRPD)https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=C&bulletinId=1241

第 20 條思考身心障礙者的各種不同需求，並製造出適合的輔助用具。科學技術基本法第 14 條亦提及為促進科學技術之研究、發展及應用，政府應培養、輔導及獎勵女性科學技術人員，採取必要措施，改善科學技術人員之工作條件，健全科學技術研究之環境。基此，我國除應積極培育女性科學技術人員，更應透過建立相關機制來促進科技領域創新及研發，以回應國際促進科技性別主流化趨勢及符合未來社會發展需要。

2.現況與問題

(1)環境及空間友善性不足

A.長期以來對於環境及空間等各領域的政策議題或服務提供較少進行量化或質化的調查，忽略不同性別者(尤其是不利處境者)需求，導致環境空間設計規劃較缺乏性別觀點。例如，2017 年「老人狀況調查」⁴指出，擔心自己容易跌倒是高齡者最常面臨的威脅，不友善的環境成為老年人不願出門或互動主要原因之一；又如身心障礙者對無障礙設施(備)可近性仍未獲得滿足，例如部分地下停車場未設置電梯，造成輪椅族或嬰兒車需從車道斜坡進出，未考量使用者需求且安全性堪慮，交通運輸服務之積極主動性仍需強化，例如低地板公車及斜坡板已考量輪椅使用者需求，但常忽略推著嬰兒車的乘客、無障礙公車涵蓋率城鄉差距明顯等；此外，公共空間較少考量多元性別者使用需求，例如校園宿舍、哺集乳室、廁所等對於多元性別者的友善程度仍有改善空間；行動不便或身體不適者需就近於診所就醫時，可能因診所空間缺乏無障礙設置或性別友善性不足(如無法順利進入診間看診或使用廁所等)，

⁴ 衛生福利部 2017 年「老人狀況調查」<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-1767-38429-113.html>

均需要強化將性別觀點融入政策計畫擬定過程或檢修相關空間設計規範，重新檢討環境與空間規劃及設計的便利、友善與安全性，建構宜居的生活環境空間。

B.現有學校(教室、體育館、會議室、圖書館)、醫療院所、交通設施(航站、鐵公路車站、休息站)、藝文場館、觀光及休旅(大型公園、風景區、遊客中心)雖已設置相關無障礙設備及設施，惟相關設施或服務提供仍未能妥善的回應不同性別(特別是不利處境者)需求，例如哺集乳室空間設計或標示未考慮男性陪同參與育兒事務、廁所設置未考量父攜女童或母攜男童、行動不便者之伴護為異性之不便，以及多元性別者之使用權益(如設置性別友善廁所)，停車場照明設備或監視器未定期更新、孕婦需要較大停車空間等，皆需透過盤點來檢視資源配置適足性，並進一步以調查或研究來蒐集不同使用者經驗，提出改善計畫/措施來完備性別友善無障礙環境。

(2)性別化創新應用不足

A.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。例如新藥物開發如未考量不同性別者的影響，致產生某一性別健康危害，同時對人類健康產生重大的威脅。再以汽車設計為例，由於駕駛座的安全設計未考量不同性別者的身材比例，致發生車禍時傷亡的機率更高。顯見在研究或研發時，納入不同性別者的觀點，其結果才能符合不同性別者需求。

B.我國在推動將性別觀點納入科技研發方面，國科會於

2014 年引進性別化創新方法，建立中文版翻譯網站，作為國內學者及業者推動科技產業研發的重要創意來源，並委託學術團隊辦理工作坊。在機制部分，雖然中長程個案計畫及「性別與科技研究計畫」已規定辦理性別影響評估，以及向國科會申請補助的專題研究涉及臨床試驗者亦規範需進行性別分析，惟其餘研究計畫，尤其是以人為研究主體醫學研究，以及各年度綱要計畫亟需建立相關機制來引導納入性別觀點。因此，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(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)
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。	1.發展性別化創新操作指引/操作手冊。 2.完善科學研究及技術研發辦	1.發展統整操作指引。 2.研擬科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	111-112 年(1-6 月): 邀集專家學者研擬統整科研各學術領域操作指引，完成整體性操作指引。 112 年(7-12 月): 辦理性別化創新操作指引說明會 4 場次。

		理性別 分析之 機制。		113 年： 研議發展國科會補助計畫之性別化創新操作手冊。 114 年： 完成科學研究及技術研發各領域辦理性別分析之機制，以醫學領域優先辦理。
--	--	-------------------	--	--

二、部會層級議題

(一)建立各學術領域之女性社群

1.重要性說明

我國「性別平等政策綱領」揭示應落實科技領域女性充分參與，營造有利於女性進入、升遷及發展的科技領域職場，同時亦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。

2.現況與問題

從求學至繼續從事研究工作歷程中發現，女性在科學及技術領域研究的實力堅強且具貢獻，但因受到不同階段的外在挑戰，不斷從研究領域流失，產生女性進入研究領域的管漏現象。為利女性科研人員持續累積研究能量，有需要建立社群相關機制，增進經驗傳承與交流。110 年本會共辦理 5 場女性科研交流活動。

3.目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
營造有利於女性發展的科學研究環境，促進其良性互動與交流	辦理各領域女性學者研討會與相關交流活動。 111 年：5 場 112 年：6 場 113 年：7 場 114 年：8 場	建立各學術領域之女性社群，以傳承、分享及交流科研生涯發展相關經驗，於專業領域中營造友善成長氛圍。	建立或擴大各領域女性工作小組，並與各學術團體合作，舉辦性別議題或女性科學家相關之論壇、演講或研討會等活動，或邀請女性科學家分享科研相關經驗。

(二)於遴選學門召集人及複審委員時，考量學術專業及性別衡平

1.重要性說明

- (1)聯合國各次世界婦女會議與婦女政策已將提升女性的權力、決策權與影響力列為重要議題。婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。
- (2)為結合民間力量，提高政府治理效能，我國「性別平等政策綱領」揭示落實科技領域公民參與和審議機制，確保女性有效參與全國性科技等決策的管道。

2.現況與問題

支援學術研究為國科會主要任務之一，分配研究資源之相關審查人員組成，除考量學術專業度外，宜兼顧性別衡平，以利強化與學術界之溝通審議，並確保弱勢與不利處境者充分參與，提高政府的回應性與效能。

近年學門召集人及複審委員之女性占比，自然司平均約 14%、工程司約 8%、生科司約 24%及人文司約 36%。

依「國科會研究計畫審查機制及審查委員遴選作業要點」規定，於遴選召集人及複審委員時，應考量學術專業，並兼顧學門領域、地域、公私立機構及性別衡平等條件。各領域性別比例有別，符合學門召集人及複審委員資格者皆為該領域之佼佼者，且須考量地域、年齡等多項因素，將兼顧公平並積極落實女性及不利處境者充分參與。

3.目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
兼顧學術審查人之學術專業及性別衡平，維持學術環境的多樣性	自然領域學門召集人及複審委員女性占比 111年：15% 112年：15% 113年：16% 114年：16%	遴選學門召集人及複審委員時，考量學術專業及性別衡平，並持續追蹤性別比例。	1. 遴選學門召集人及複審委員時，持續考量學術專業及性別衡平性。 2. 於學門召集人會議中，加強宣導性別意識培力。
	工程領域學門召集人及複審委員女性占比 111年：11% 112年：12% 113年：13% 114年：14%		
	生命科學領域學門召集人及複審委員女性占比 111年：25% 112年：25%		

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	113 年：26% 114 年：26%		
	人文社會科學領域學門召集人及複審委員女性占比(%) 111 年：38% 112 年：39% 113 年：40% 114 年：41%		

(三)促進具性別內涵之科技創新研究

1.重要性說明

為對應「性別平等政策綱領」政策目標(六)落實具性別觀點的環境、能源與科技發展，其推動策略包括：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。

2.現況與問題

本會推動科研領域之性別主流化，持續規劃徵求「性別與科技研究計畫」，強化科技研究納入性別觀點，檢視科技領域現有觀點及內涵，提出具性別內涵之科技創新研究，做為政策擬定或業務執行參考。

以 110 年度為例，有關「性別與科技研究計畫」就計畫執行之研究成果具政策擬定或業務執行參考價值送相關機關參採共 4 件；惟因考量具政策應用參考價值計畫之件數係每年浮動，除需視審查結果決定送相關機關參採外，亦需考量學術領域均衡原則，故填列 111-112 年 3 件、113-

114 年 4 件。

3.目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
促進具性別內涵之科技創新研究	提供「性別與科技研究計畫」之研發成果，具政策擬定或業務執行參考價值。 111 年：3 件 112 年：3 件 113 年：4 件 114 年：4 件	運用「性別與科技研究計畫」研發成果，提供相關機關政策擬定或業務執行參考。	1.透過補助「性別與科技研究計畫」，促進具性別內涵之科技創新研究。 2.由各學術司成立之相關工作小組，鼓勵自然、工程、生科及人社領域學者，透過跨領域共同合作研提性別科技研究相關計畫。

(四)鼓勵科學園區廠商推動性別平等

1.重要性說明

我國「性別平等政策綱領」揭示政府應建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等，消除職場性別歧視，並增強女性經濟賦權，提升女性領導力，促進女性進入決策層級。

2.現況與問題

為鼓勵企業積極落實勞動與性平相關法令，建構和諧工作環境，提升職場之友善工作環境，應透過獎勵等機制，促使科學園區事業單位在政策管理上，應隨時具有性別意

識，提供員工相關家庭、經濟、生活等協助措施或補助專案，以促進勞資和諧。110 年三園區管理局辦理推動職場平權評選活動共 3 場次。

3.目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
於科學園區落實性別工作平等法有關職場平權之規定	三園區每年辦理推動職場平權評選活動： 111 年：3 場 112 年：3 場 113 年：3 場 114 年：3 場	透過推動職場平權評選活動，鼓勵廠商建立更為完善之性別平等相關機制並落實性別平等法令規範。	1. 分由各園區管理局每年辦理推動職場平權評選活動時，將性別平等納入職場平權相關評分項目，藉以鼓勵廠商更加落實友善職場環境，發揮外溢效果，並分享得獎廠商優良事蹟。 2. 邀請專家學者向園區廠商說明性別平等推動做法或分享性別平等觀念，以提升廠商性別平等意識並了解如何精進。

(五)優化科技領域相關性別統計指標及性別分析

1.重要性說明

不同性別者的經驗及特有的觀點與需求，對於科技政策制定的完整性扮演了重要的角色，需要透過多元的性別

統計指標，隨時掌握性別平權的實踐程度並據以精進，同時促使科技相關施政皆能將各性別所具備的特殊性與價值皆納入考量，使不同性別者都能平等享有參與科技公共事務及資源取得的機會，促進科技領域影響力的平等。

2.現況與問題

國科會已於 104 年建置「性別統計專區」，在「性別統計指標」項下計有「國際科技指標」(7 項)、「學術研究計畫」(15 項)、「科學園區指標」(4 項)及「國科會職員官等性別統計」(各季)等四類指標，為增加統計資訊可及性，運用性別分析，使決策更具備性別敏感度，進而兼顧不同族群的利益，爰規劃就本會性別統計指標予以優化，並透過性別分析及運用統計指標落實於政策規劃。

3.目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
優化科技相關政策之性別統計指標，使決策具備性別敏感度	新增性別統計指標 111 年：1 項 112 年：2 項 113 年：2 項 114 年：2 項	性別統計資訊優化，增加統計資訊的可及性，並透過性別分析，將性別統計指標運用於政策規劃。	1.就本會權管業務評估可新增之性別統計指標。 2.針對重要議題研擬性別分析報告。 3.參考性別統計指標數據運用於政策規劃。
	性別分析報告 111 年：3 篇 112 年：1 篇 113 年：2 篇 114 年：2 篇		

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	參考性別統計指標運用於政策項數： 112 年：1 項 113 年：1 項 114 年：1 項		

(六)設置職場托育或教保中心

1.重要性說明

(1)我國自 1984 年以後，人口淨繁殖率（net reproduction rate）開始低於人口長期維持不增不減之替換水準（replacement level）2.1(人)，之後生育率持續下降。在低生育率的困境下，將連帶影響勞動力人口減少、高齡人口增加及扶養比上升等問題，影響甚鉅。女性擁有生育的選擇權，而影響女性是否生育包含許多因素，例如勞動條件工時與薪資、社會福利(津貼與補助)及友善家庭之職場(育嬰假或哺集乳室等)。是否提供平價、近便性與可及性的托育服務，是影響女性生育的重要原因之一。

(2)依現行「性別工作平等法」第 23 條規定，僱用受僱者人數 100 人以上之雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，以推動營造友善的職場環境，協助員工托育子女。

2.現況與問題

(1)衛生福利部 109 年 3 月 20 日函頒「企業、機關(構)提供員工子女托育服務試辦計畫」，政府機關(構)應先調查員工托育需求以及盤點辦公場地可運用空間，擇定設置居家式托育(職場保母)、托育家園或托嬰中心，提供員工子女及孫子女優先收

托，如有餘額得公開招收社區居民子女及孫子女。另 109 年 5 月 8 日行政院性別平等會第 21 次委員會決議，公部門應率先提供公共化教保服務。因此，公部門設立非營利幼兒園及職場互助教保服務中心，提供員工子女公共化教保服務，營造友善職場環境，為政策趨勢。

(2)國科會為落實行政院「0-6 歲國家一起養—讓年輕人敢婚、願生、樂養」政策，協力促進政府公共托育普及化，以營造友善職場環境並支持年輕家庭生養子女，依職場互助式教保服務實施辦法，設置「國科會職場互助教保服務中心」，已於 110 年 8 月 1 日取得設立許可，並自 110 年 8 月 16 日起收托幼兒，名額為 50 名。

(3)同時為照顧園區事業單位勞工，三園區管理局每年編列預算與勞動部共同辦理托幼設施及措施獎補助，協助事業單位提供更友善育兒環境，積極鼓勵園區事業單位提供企業托兒服務，藉以照顧勞工共創雙贏，以建立友善職場環境。108 年至 110 年共計 17 家事業單位(竹科 6 家、中科 3 家、南科 8 家)向三園區申請並獲補助設置托兒設施或措施。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
本會及鼓勵科學園區廠商設置職場托育(0-2 歲)或職場教保中心(2-6 歲)	本會教保中心托育人數能維持額滿狀態，俾使委託辦理法人可永續經營。	1.每一學年度積極配合教保中心招生宣傳。 2.賡續關懷教保中心托育情形，並提供適當的協助。	1.積極配合教保中心招生宣傳，俾使同仁知悉，有意願者可登記托育服務。 2.不定期訪視教保中心，以瞭解該中心營運情形、

			有無需協助之處及表達本會關懷心意。
	鼓勵園區事業單位積極提供托兒設施或措施，三園區每年度補助廠商合計至少5家。	透過托育補助，減輕雇主設置托兒設施或提供托兒措施之負擔，藉以鼓勵事業單位妥善提供托兒服務、設施或措施，使員工兼顧家庭與工作。	鼓勵事業單位設置職場托育相關服務，藉由托兒經費補助，以提高企業設置意願，落實友善職場環境。

參、考核及獎勵

- 一、為鼓勵積極推動性別主流化工作，對推動性別計畫績效優良之單位及有功人員予以獎勵。
- 二、為督導加強落實本實施計畫，得視需要對各單位實地考核。