

營造性別平等的幸福社會

吳秀貞*、容怡仙**

壹、前言

我國憲法第 7 條揭櫫中華民國人民無分男女在法律上一律平等及增修條文第 10 條所定國家應消除性別歧視、促進性別地位實質平等，均揭示促進性別平等及相關權益保障存在於政治、經濟、社會、文化、公民等面向中，且須仰賴政府具體展現重視性別平等價值，並透過公私部門多元對話落實各項性別平等政策。

我國性別平等於 80 年代後期起迅速的發展，其重要的力量來自於民間婦女團體倡議，以及國際浪潮的洗禮。隨著解嚴及民主體制的發展，民間婦女團體與政府成為參與治理的夥伴關係，自 90 年代中後各項改善婦女處境的相關法規陸續通過，如防暴三法（《性騷擾防治法》、《性侵害犯罪防治法》、《家庭暴力防治法》）及性平二法（《性別工作平等法》、《性別平等教育法》），使婦女在各個領域的權益獲得進一步的保障。政府為展現對於婦女權益的重視，於 86 年在行政院成立婦女權益促進委員會，88 年成立財團法人婦女權

* 行政院性別平等處處長。

** 行政院性別平等處諮議。

益促進發展基金會，使得參與式民主平臺得以建立。透過民間共同參與讓我國可以突破非聯合國會員之障礙與聯合國接軌，將性別主流化實踐於我國政府體制中。

為回應社會的快速變遷以及全球化的發展，政府與民間團體共同努力之下，於 101 年 1 月 1 日正式成立行政院性別平等處（以下簡稱性平處）作為我國推動性別平等的第一個專責單位，同時將行政院婦女權益促進委員會改制為行政院性別平等會，成為我國推動性別平等的重要基石。

貳、我國推動性別平等重要政策

為讓我國能朝向性別平等、多元包容與尊重的社會邁進，使不同性別的人均能適性發展，政府積極推動《性別平等政策綱領》、《消除對婦女一切形式歧視公約》（the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women，以下簡稱 CEDAW）及性別主流化等性別平等重要政策。

在推動機制方面，針對中央部會，行政院性別平等會採三層級議事運作模式，由行政院長召開委員會議、執行秘書召開會前協商會議，並由性平會下設 6 個分工小組召開分工小組會議，原則每 4 個月召開 1 次會議。在地方政府方面，由府層級設置性別平等委員會或婦女權益促進委員會，邀集民間委員定期召開會議，部分地方政府亦有下設分工小組、局處層級之性別平等

小組會議等，以落實推動性別平等政策。

一、性別平等政策綱領

行政院因應社會發展與國際人權趨勢，於 100 年函頒《性別平等政策綱領》，作為擘劃我國性別平等政策之最高指導方針及政策藍圖。綱領之制定立基於「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」及「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」三大理念，內容涵括總論及專論。總論敘說綱領之基本理念及政策內涵，並以專論「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「人口、婚姻與家庭」、「教育、媒體與文化」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「環境、能源與科技」等 7 大領域篇章分別論述各領域之現況與背景分析、基本理念與觀點、政策願景與內涵，以及 255 項具體行動措施。

為與時俱進及回應社會各界建議，於 106 年將具體行動措施修正為 221 項，並於 110 年 5 月再次修正函頒，除參酌納入 CEDAW 及其第 3 次國家報告審查委員會結論性意見與建議、聯合國永續發展目標 (SDGs)、身心障礙者權利公約(CRPD)及 APEC 婦女與經濟論壇(WEF) 等國際公約、宣言及發展目標之精神，並特別關注不利處境者（如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及

同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)之權益保障，以及強化新興數位／網路性別暴力之重視與防治及性別化創新概念的運用等。本次修正之《性別平等政策綱領》，願景為「保障自由、自主的性別人權，建立共治、共享、共贏的永續社會」；理念為「性別平等是公平正義、永續社會的基石」、「提升女性權益是促進性別平等的優先任務」、「性別主流化是實現施政具性別觀點的有效途徑」及「尊重、保護與實現不同性別者在各領域的權利是國家的義務」；政策目標為「促進決策參與的性別平等」、「整合就業與福利提升女性經濟賦權」、「建構性別平等的社會文化」、「消除基於性別的暴力」、「提供性別平等的健康照顧」及「落實具性別觀點的環境、能源與科技發展」；以「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、媒體與文化」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「環境、能源與科技」等 6 大領域為架構，訂定 33 項推動策略，由中央各部會依權責分工合作積極推動相關工作具體落實性別平等。而原綱領內容則附為附錄，作為闡釋各領域性別平等精神與發展背景之重要參考資料。

二、「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)

民國 68 年(1979 年)聯合國大會通過 CEDAW，於 70 年正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、

就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。

為提升我國之性別人權標準，落實性別平等，於 100 年 5 月 20 日通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》（以下簡稱 CEDAW 施行法），並自 101 年 1 月 1 日起施行，將 CEDAW 國內法化。

CEDAW 於國內生效是我國推動性別平等的重要里程碑，促使我國性別人權狀況與國際接軌，並明定各級政府機關有消除性別歧視以及推動性別平等之義務。依 CEDAW 施行法，每 4 年提出我國消除對婦女歧視國家報告，並邀請相關學者專家及民間團體代表審閱，提出結論性意見與建議，由性平處進行列管追蹤權責機關之改善情形，積極接軌國際，落實婦女權益保障。我國自 98 年 3 月提出第 1 次國家報告，目前正進行第 4 次國家報告之撰寫。

行政院於 101 年 6 月 21 日函頒「性別平等大步走—落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫」，督導各級政府機關依 CEDAW 施行法第 8 條規定，於施行 3 年內完成法令之制定、修正或廢止，及行政措施之改進，以符合 CEDAW 規定。103 年各級政府完成 3 萬 3,157 件法規及行政措施，並確認 188 件不符合 CEDAW 法規，其類型包含強化性別刻板印象、限制婦女工作權、財產權、對女性差別待遇、違反婦女身體或生育自主權、強化父系家庭體制等，性平處持續透過中央及地方政府推動性別平等業務之輔導考核機制進行追蹤列管後續修正或廢止事宜。

此外，行政院訂頒 CEDAW 教育訓練及宣導計畫（109 至 112 年），提升公務人員辨識歧視、瞭解及運用 CEDAW 及多元性別等知能，並鼓勵各機關自製教材，並運用各種生活化、生動活潑之媒材及社群媒體向社會大眾進行宣導，另製作「CEDAW 法規檢視案例彙編」及「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例」等，積極落實 CEDAW 及國家報告國際審查委員所提出之結論性意見。

三、性別主流化（Gender Mainstreaming）

民國 84 年（1995 年）聯合國第 4 屆世界婦女會議正式通過之「北京宣言暨行動綱領」提出將「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略，期許所有政府計畫與法律具有性別觀點，在決策前對不同性別的可能影響進行分析，促使各國政府確保不同性別平等享有參與社會、公共事務及資源取得之機會。

我國深受國際潮流影響，研發符合我國體制之性別主流化工具，包含性別平等機制、性別意識培力、性別統計、性別分析、性別預算以及性別影響評估等，於 94 年 12 月 29 日前行行政院婦女權益促進委員會第 23 次委員會議通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」，開始積極推動性別主流化工作協助各部會在分析問題、制定法律、政策、方案、計畫及資源分配時，納入性別觀點。101 年性平處成立後，積極研發精

進主流化工具，編撰性別意識教材、性別統計分析，引導及督導各部會定期擬訂 4 年期之推動性別主流化計畫，並於每年年底提報成果報告至部會性別平等專案小組通過後再報送行政院，以增進性別主流化實施成效。

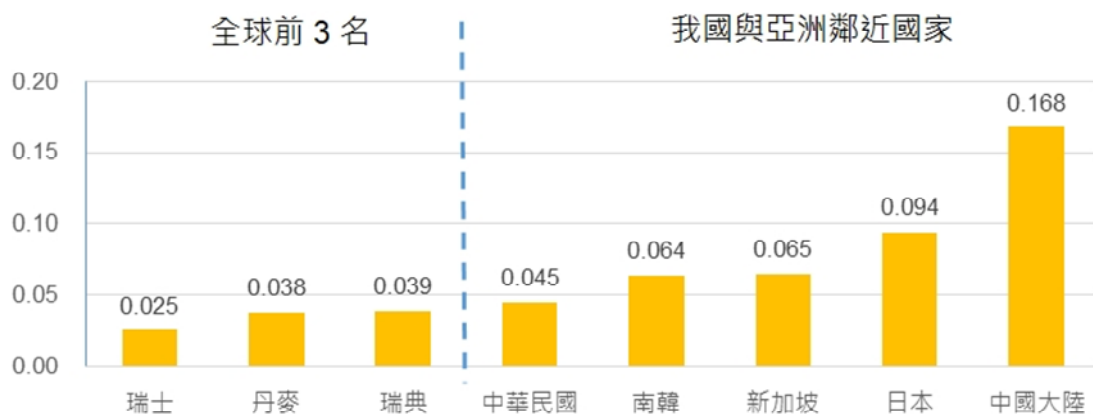
為強化性別主流化工具整合運用於性別平等議題之中，於第 3 期「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫（103 至 106 年度）」屆期後，行政院規劃以《性別平等政策綱領》為藍本，分析我國性別平等推動亟待解決問題，研議每 4 年一期之重要性別平等議題，以及該議題所對應之目標、關鍵績效指標、策略、具體做法及衡量指標等，並由各部會整合運用性別主流化策略，研訂促進性別平等相關政策或措施，編列執行所需的性別預算，以制定其性別平等推動計畫落實執行。

參、我國推動性別平等重要成果

近年我國透過各項性別平等推動機制，以及民間團體倡議等各方之努力下，在性別平等推動展現亮眼成果，如 108 年我國性別不平等指數（GII）名列亞洲第一、108 年通過「司法院釋字第七四八號解釋施行法」（以下簡稱同婚專法）成為亞洲第一個同性婚姻合法化國家，以及 109 年我國女性立委比率為亞洲第一，以下從各面向分述我國推動性別平等重要成果。

一、性別平等綜合表現

聯合國開發計畫署 (UNDP) 自西元 2010 年 (99 年) 起編製「性別不平等指數」(簡稱 GII)，以生殖健康、賦權及勞動市場 3 個領域之 5 項指標衡量各國性別平等情形。GII 全球排名以瑞士居第 1，丹麥次之，瑞典第 3，將我國資料代入 GII 公式計算，108 年我國 GII 值在 163 個國家中位居第 6 名，亞洲名列第 1 名。



來源：聯合國開發計畫署 (UNDP)「Human Development Report 2019」、內政部、行政院主計總處、衛生福利部。

說明：GII 值越低越佳 (0 代表非常平等，1 代表非常不平等)；我國加入評比後，排名居我國之後者均較原報告退後 1 名。

圖 1 2019 年主要國家 GII 排名

資料來源：行政院性別平等處，2021 性別圖像。

二、決策參與

自 105 年蔡英文總統當選中華民國第 14 屆總統並連任 (第 15 屆) 總統至今，為憲政史上首位女性總統，展現我國提升女性決策力得以被實現。

在立法委員部分，我國選舉制度採行婦女保障名額，108 年我國女性立法委員比率 39.8%，109 年 1 月第 10 屆立法委員女性當選席次更突破 4 成，達 41.6%。依據世界銀行統計資料顯示，108 年 192 個國家國會議員女性比率未達 2 成者占約 4 成 4 (84 國)，將我國資料帶入計算，表現居第 23 位、名列亞洲第 1 位。

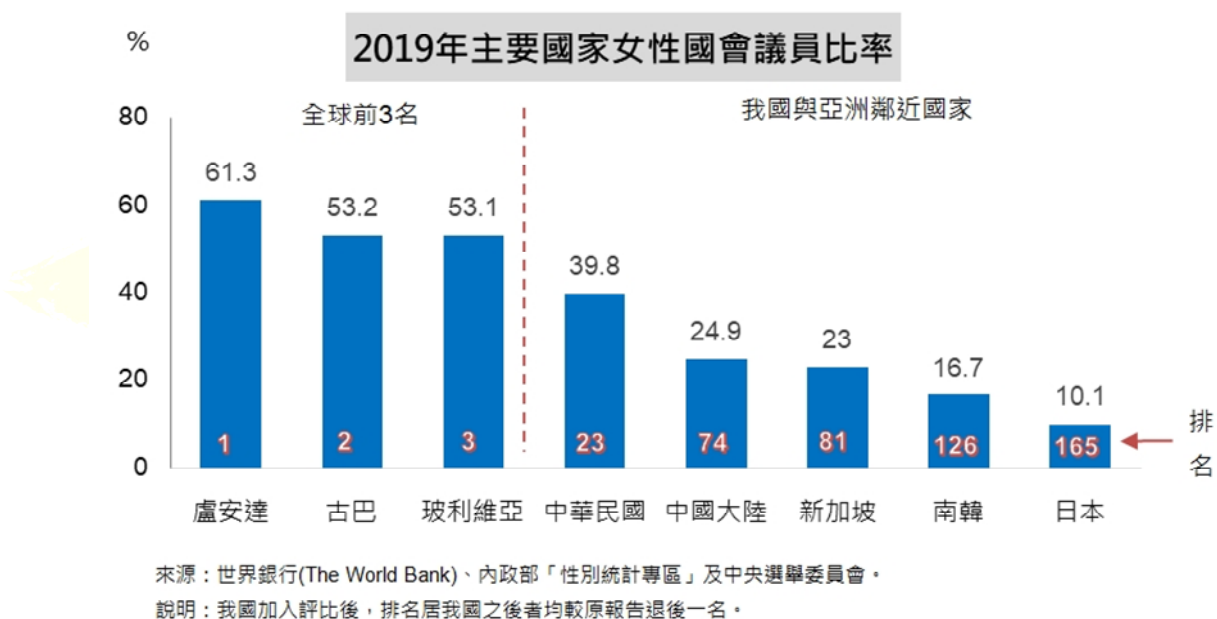


圖 2 2019 年主要國家女性國會議員比率

資料來源：行政院性別平等處，2021 性別圖像。

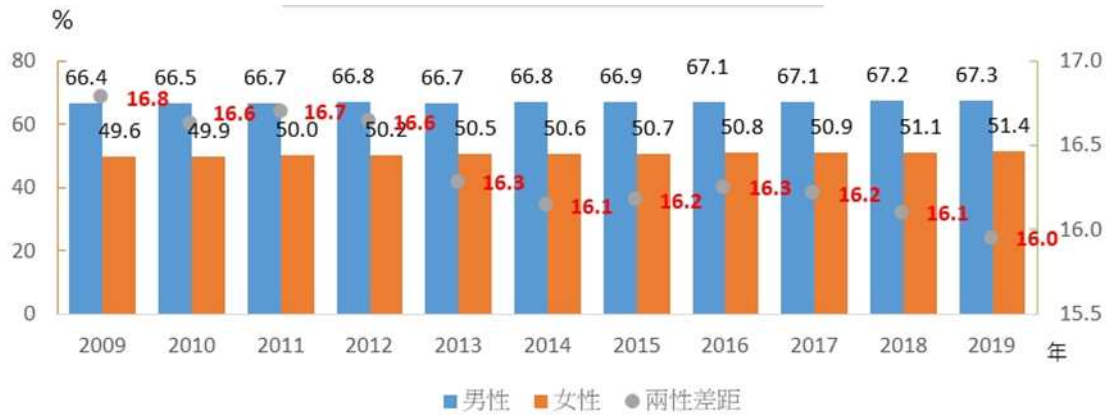
此外，為提升女性決策參與機會與管道，公部門持續推動三分之一性別比例原則，108 年我國考試委員、監察委員、法官及簡任（派）公務人員均已超越三分之一性別比例之最低門檻，並持續往性別衡平（50：50）邁進。

三、教育平權

教育具有開發潛能及培養能力之功能，我國女性受高等教育之比率逐年提升。108 學年度我國就讀學士班女性比率與男性比率相當，就讀碩士、博士班之高等教育女性比率亦逐年上升中，其中就讀博士班女學生已超過三成，較 98 學年度提升 5.8 個百分點。另 108 學年度女性就讀科技領域學科比率已達 36.4%，相較 98 學年僅 32.1%，呈現逐年增加之趨勢，逐步破除傳統「男理工、女人文」之學科領域性別隔離現象。

四、經濟參與

促進女性勞動力參與將有助於其經濟安全，108 年女性勞動力參與率上升至 51.4%，較 10 年前提升 1.8 個百分點，呈現穩定緩步上升之趨勢。108 年女性勞動力參與率雖仍較男性勞動參與率（67.3%）為低，然女性勞動力參與率近 10 年增幅為男性勞動力參與率之 2 倍，兩性差距逐漸縮小。



來源：行政院主計總處「人力資源調查」、勞動部性別勞動統計分析。

圖 3 我國歷年兩性勞動力參與率及兩性差距

資料來源：行政院性別平等處，2021 性別圖像。

108 年我國女性平均時薪 291 元，為男性 340 元之 85.8%，兩性薪資差距為 14.2%，女性較男性需多工作 52 天才能達到整年總薪資相同，惟我國兩性平均薪資差距自 98 年 17.9% 下降至 108 年 14.2%，10 年縮小 3.7 個百分點，且我國兩性薪資差距相較美、日、韓等主要國家為小。

五、多元性別權益保障

我國於 108 年通過同婚專法後，成為亞洲第一個同性婚姻合法化國家，近年行政院持續透過制定性別平等重要議題、政策宣導、國際交流、委託研究、盤點表單及資訊系統等多項政策工具，積極破除性別刻板印象與偏見，引導各機關推動提高民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度。其中，包括制定「CEDAW 教育訓練及宣導計畫（109 至 112 年）」納入多元性別權益保障課程，拍攝「多元性別宣導影片—XX 的房間」、

建置「多元性別權益保障」教材 5 門及數位課程 1 門，並將各部會及地方政府相關宣導納入性平考核指標。

行政院辦理性別平等觀念電話民意調查結果顯示，民眾認同同性伴侶應享有合法結婚權利者持續提升，達 60.4%，較同婚法案通過前（107 年調查）提升 23 個百分點。此外，有 67.2% 的民眾同意「同性配偶應該有領養小孩的權利」，有 76.0% 的民眾同意「跨性別者可以選擇自己最舒服的打扮在學校讀書或在職場工作」，可見民眾對多元性別（LGBTI）的友善程度持續提升。

六、國際參與

我國近年透過各項國際參與機會，包括官方與非官方參與，交流性別平等推動經驗，並展現我國性別人權之國際能見度，以下簡述重要國際參與管道。

聯合國經濟社會理事會（the Economic and Social Council, UN）之婦女地位委員會（Commission on the Status of Women，簡稱 CSW）倡導性別主流化與婦女在政治、經濟與社會等權益促進，每年召開委員會議；同時由非營利組織婦女地位委員會舉辦周邊會議。我國民間團體及政府代表均積極派員與會，與各國公私部門代表就當年度議題進行意見交流。

我國自 87 年起參與亞太經濟合作會議（Asia-Pacific Economic Cooperation，簡稱 APEC）第一屆婦女事務部長會議（Ministerial Meeting on Women），至 100 年 APEC 正式設立工作小組—婦女經濟政策夥伴（Policy Partnership on Women and Economy, PPWE），在此平臺我國與其他經濟體建立網絡連結，持續為女性與經濟政策發聲，並將成功經驗推廣至亞太區域，近年我國倡議計畫包括「APEC 智慧科技農業性別化創新計畫」、「APEC 女性建設人才打造包容性未來」及「APEC 促進電信業之性別平等與包容成長」等。

另我國與歐盟雙方自 103 年「第 26 屆臺歐盟年度諮商非經貿議題會議」起建立性別平權交流合作，雙方同意擴大人權合作範圍，納入性別平等議題，並透過國際研討會、交流研習及人員互訪，掌握歐盟性別議題與發展趨勢。107 年於「首屆臺歐盟人權諮商會議」中，達成建立 3 年期「臺歐盟性別平權合作暨訓練架構」的共識，並以我國為平臺，新南向國家及日韓為核心，連結歐盟作為學習夥伴，進行廣泛的性別平等政策與經驗交流。

在其他國際交流方面，如 110 年在布拉格同志驕傲週（Prague Pride）期間，我國首度與捷克合作，與捷克布拉格市政府共同舉辦「臺捷性別平等進程對話」線上論壇，就女性參政、性別主流化、研究創新中的性別平等及婚姻平權等相關議題交流，會議採捷克實體、臺灣視訊，無國

界直播方式，吸引公私部門人士觀看及主流媒體關注。再者，110 年美國在臺協會（AIT）拜會後，臺美雙方初步共識在既有合作之下，進一步在 LGBTQI+ 權益保障上合作，應美方邀請出席臺美民主治理諮商會議性別平等場次，雙方達成 111 年於全球合作暨訓練架構（GCTF）下合作辦理終止性別暴力論壇之決議，我國並受邀參與美國舉辦之民主領袖峰會，提出 4 項性別平等相關承諾。另我國 110 年與加拿大首次舉辦「臺加性別分析與 GBA+ 研討會」，為臺加雙方政府部門首次就性別分析方法進行交流，開啟臺加性別平等的夥伴關係。

肆、挑戰與策進

NATIONAL ACADEMY OF CIVIL SERVICE

一、挑戰議題

隨著我國性別平等推動不斷往前推進，歷經《性別平等政策綱領》函頒 10 年，各項性別平等議題均有所進展，其中部分重要議題經檢討後仍待持續努力，例如公私部門之性別參與決策、女性經濟參與、性別刻板印象、女性家庭照顧負擔等，同時隨著社會發展亦面臨新興挑戰議題亟待推動，例如數位與網路性別暴力、環境空間之性別觀點與性別化創新應用等，另依循 CEDAW 結論性建議，更強化關注不利處境者之各項權益保障，以下分述各項挑戰與待策進議題。

(一) 公私部門決策參與之性別比例失衡

我國自 93 年起陸續推動提升決策參與之性別比例，針對各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事尚未達成三分之一性別比例者，自 108 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。推動迄今公部門所屬委員會已有長足進展，為避免三分之一性別比例成為女性代表之上限，宜將三分之一提升至 40% 目標或以性別平衡原則（50：50）取代。另財團法人、國營事業、民意代表、農漁工會及公開發行上市上櫃（含興櫃）公司等女性參與情形仍偏低，亟待積極改善。

NATIONAL ACADEMY OF CIVIL SERVICE

(二) 女性經濟參與不足且早退職場

隨女性教育程度及經濟自主意識逐漸提升，我國整體女性勞動力參與率逐年提升，惟我國女性勞動力參與率於 25 至 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且未能止跌回升，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。至我國性別薪資差距雖逐年縮小，惟依統計女性相對於男性仍集中於薪資較低的行業，並集中於服務及銷售工作人員、技術員及助理專業

人員、事務支援人員等職業，產生性別薪資差異結果。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，事業單位組織內外仍存有薪資性別差距情形。故透過持續建構性別友善就業環境，如推動彈性工作時間及地點、營造性別平等友善職場、消除職場性別歧視、保障不利處境女性勞動權益及勞動條件等，維繫婚育年齡女性持續留任職場及離職者回任或再就業，並提升中高齡女性勞動參與，促使女性經濟賦權。

(三) 社會文化既存性別刻板印象、偏見與歧視

我國《性別平等政策綱領》揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，惟時至今日，性別角色刻板的態度仍於我國社會中，形成僵化之性別角色分工及期待，使女性及不同性別者在許多領域中受到不平等對待或歧視，故有待全面盤點及逐步改善文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象與歧視，以及透過相關規範、推動民眾數位及媒體素養教育、媒體自律與民間團體倡議，改善媒體及數位／網路文化。又 108 學年度我國高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學（STEM）領域比例 25.03%，雖較 10 年前已增加 2.15 個百分點，有鑑於數位科技持續發展，數位轉型人力需求持續增加，應積極消除教科系選擇之性別隔離以因應未來社會發展趨勢，並有利於女性職涯發展及性別平

等。再者 108 年 5 月 17 日通過同婚專法，透過行政院每年辦理性別平等觀念民意調查發現，民眾性別平等觀念、對多元性別（同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人）的認識雖有進步，但仍有提升空間；另除了持續提升民眾性別平等觀念外，有關同性婚姻家庭之共同收養、跨國同性婚姻、女同性配偶人工生殖等議題，尚待處理及努力推動，以落實同性伴侶之權益保障。

(四) 新興數位／網路性別暴力犯罪型態

鑑於數位科技發展迅速，近年發生數位性別暴力態樣日趨多元且層出不窮，行政院參考 CEDAW 意旨及國際研究報告界定之類型，已公布「數位／網路性別暴力」之定義、類型及其內涵說明，定義數位／網路性別暴力定義及 10 種類型等。依「數位性別暴力定義」盤點常涉之現行法規，所揭法規範密度尚有不足部分，如「數位性別暴力定義」之網路跟蹤類型部分，業經立法院於 110 年 11 月制定公布《跟蹤騷擾防制法》；惡意或未經同意散布與性／性別有關個人私密資料類型部分，刻正針對未經同意散布性私密資料行為，研議修正刑法及性侵害犯罪防治法等。惟數位科技日新月異，宜持續滾動修訂政策及法令，適時填補規範，另應定期蒐集、分析和公布有關各種形式基於性別之暴力侵害婦女行為之申訴數量統計資料，包括通報、申訴、起訴和定罪比例，俾供後續綜整評析未來科

技發展可能衍生之數位／網路性別暴力新類型或態樣，同時強化民眾及執法機關所屬人員對於新興數位／網路性別暴力之認識及防治能力。

(五) 健康促進及照顧工作負擔之性別不平等

我國 108 年生育率僅 1.05 人，近年陷入低生育率國安危機中，另我國老年人口年齡結構快速高齡化，107 年轉為高齡社會，統計推估將於 114 年邁入超高齡社會。隨高齡化、少子化，家庭結構趨向小型化，家庭照顧承擔照顧的壓力及負荷愈來愈大，國家應共同承擔育兒責任，持續擴大優質、平價、公共化的托育及兒童照顧服務，營造支持女性願意生育、願意與安心送托，並繼續就業的資源與環境。另面對來自高齡化社會、城鄉差距、跨國婚姻、婚育年齡延遲及多重歧視的挑戰，不同性別者在健康促進上，也直接或間接產生健康機會、資源及服務利用的不平等，故應針對不同生命週期及不利處境者，持續在生理及心理健康提供及精進支持措施，使其都能具充足性、可近性及自主性的健康促進及醫療照顧服務。

(六) 環境空間及科技創新缺乏性別觀點

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，較少進行量化或質性調查，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。現有學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光及休旅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需求，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。另 STEMM（科學、科技、工程、數學、醫學）領域女性參與比例過低，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。因此，為促進性別化創新應用，仍需推廣並透過機制建立落實應用於政府各項研發，以確保落實性別化創新應用，達成修正知識的目的。

NATIONAL ACADEMY OF CIVIL SERVICE

二、策進作為

(一) 性別平等重要議題（院層級議題）

行政院自 107 年起，以《性別平等政策綱領》為藍本，聚焦各項重要性別平等工作，研訂性別平等重要議題。經邀集性別平等會民間委員及各部會召開會議，訂定 4 年一期之性別平等重要議題（108 至 111 年），包括「推動三合一政策之托育公共化」、「提升女性經濟力」、「去除性別刻板印象及偏見」、「強化高齡社會之公共支持」及「促進公私部門決策參與性別平等」等 5 大院層級議題。至

110 年考量前期計畫將屆期，參酌 110 年 5 月最新修正《性別平等政策綱領》之各項推動策略，提出性別平等重要議題（111 至 114 年），包括「促進公私部門決策參與之性別平等」、「提升女性經濟力」、「消除性別刻板印象、偏見與歧視」、「防治數位／網路性別暴力」、「促進健康及照顧工作之性別平等」及「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」等 6 大院層級議題，並訂頒「行政院所屬各部會性別平等推動計畫編審及推動作業注意事項」，請相關部會就所涉議題，納入推動計畫規劃及推動，定期將辦理情形提報部會性別平等專案小組討論，徵詢小組委員意見，精進相關工作，達成議題政策目標與關鍵績效指標目標值；另由性平處彙整院層級議題相關權責部會之年度辦理成果後，於行政院性別平等會分工小組會議及會前協商會議提出綜合報告，並得擇選各院層級議題之重要工作，建議納入分工小組會議議程報告及討論，據以推動與落實性別平等工作。

（二）性別平等業務輔導考核及獎勵

為引導行政院所屬各部會及地方政府於擬訂政策、計畫及措施時皆能融入性別觀點，行政院自 104 年起函頒「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」及「行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」，每 2 年評核一次，據以對各部會及地方政府推動性別平等業務進行輔導考核或輔導獎

勵。

評審項目包括必評項目及自行參選項目，並依照依機關業務屬性或性別平等業務推動進程等分組別進行評審。中央各部會之必評項目包含基本項目（性別平等業務人員、宣導、督導推動所屬機關及民間私部門、參與國際交流、性別平等研究）、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領、CEDAW、性別主流化、決策參與，以及加分、扣分項目；中央部會自行參選項目包括「性別平等創新獎」（由各部會提出考核期間所推動與性別平等相關且具有績效之創新措施或方案）及「性別平等深耕獎」（由各部會提出近 5 年機關推動與性別平等相關且績效顯著之計畫、方案或措施）。針對地方政府，必評項目則包括基本項目、性別主流化實施情形、CEDAW 辦理情形、提升女性公共參與情形、推動及落實性別平等情形、CEDAW 及其他性別平等宣導，以及加分、扣分項目；地方政府自行參選項目則包括「性別平等創新獎」（由各直轄市、縣市政府擇評審業務期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案）及「性別平等故事獎」（由各直轄市、縣市政府提出評審業務期間於推動性別平等的措施或方案過程中具有貼近人民且感動人心的內容與事蹟者）。

評審方式由行政院遴聘具婦女權益、性別平等研究專長或具實

務經驗之專家學者擔任評審委員，並由性平處處長擔任召集人，依必評項目及自行參選項目召集評審委員組成評審委員會，經各機關提送自評資料，於書面評審後，透過評審委員實地訪評，與機關訪視交流及綜合座談，並進行評審項目評分及確認評審結果。於評審作業辦理完竣後，將公告評審成績，並依計畫結果辦理「金馨獎」頒獎表揚，獎勵績優機關並舉辦交流觀摩會，分享及傳承獲獎機關推動性別平等業務之經驗供觀摩學習，並將獲獎機關分享簡報上傳至行政院性別平等會網站，供各機關參考。

伍、未來展望

NATIONAL ACADEMY OF CIVIL SERVICE

面對全球化、疫情時代、數位經濟的發展趨勢，國內社會環境變遷，少子女化及高齡化社會的來臨，未來將深耕國內，厚植地方性別平等意識，引導各機關於法令、政策、計畫、措施中融入性別觀點，關注不同性別者之需求，積極運用並結合公私部門資源全面性推動性別平等，向民間推動性別平等，讓性別平等於我國公私各領域真正形成主流，致力於破除傳統文化習俗對性別角色之限制、縮短各領域的性別落差，鼓勵女性積極參與社會、擔任決策角色並發揮潛能及影響力。

另，因應全球脈動，COVID-19 疫情時代的新經濟與工作／生活型態可

能對不同性別者的衝擊亦是未來各國應共同面對之議題，身為地球村的一份子，我們更需掌握全球脈動，超前部署，以因應最新挑戰。並放眼國際，藉由國際交流接軌新趨勢，深化國際夥伴關係，並以我國性別平等的軟實力，展現國際影響力，帶動亞太及印太區域性別平等的發展。

促進性別平等已是國際普世價值，期待透過政府政策引導及性別平等相關計畫措施之落實，營造臺灣成為一個尊重多元、性別平權、永續發展的幸福社會。



NATIONAL ACADEMY OF CIVIL SERVICE

國家文官學院

參考資料

行政院性別平等會（2021）。政策與法令／性別平等政策綱領（性別平等重要議題及推動計畫）、性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、性別平等業務輔導考核，取自：<https://gec.ey.gov.tw>。

2021 年性別圖像（2021），行政院性別平等處，頁 3-8。

109 性別平等年報（2021），行政院性別平等處，頁 5-11、35、47-49。



NATIONAL ACADEMY OF CIVIL SERVICE

國家文官學院