

## 科技部性別平等推動計畫（108 至 111 年）

### 壹、整體目標與重點

行政院性別平等處為精進我國性別平等發展，並呼應國際重視性別平等議題之潮流，引領各部會實踐「性別平等政策綱領」，推動性別主流化、引導施政及預算編列納入性別觀點、積極落實 CEDAW 及各項性別平等政策，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。

今行政院性別平等處依據聯合國於 2014 年 11 月提出新策略強調「性別整合途徑」和「性別標的途徑」應並重，即先篩選出具有優先性的性別議題，設計一個最理想的整合型計畫，並適切安排所需資源。爰調整我國性別平等推動計畫，以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，整合運用性別主流化工具研訂促進性別平等相關政策或措施，並編列執行所需的性別預算，以減少資源重複配置，重複管考而影響行政效能。

科技部的職掌在推動國家整體科技的發展，其任務之一是「支援學術研究」，對此任務的推動，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，進而作為相關科技政策規劃之參考。

### 貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題(106 年 11 月 30 日行政院性別平等會第 16 次委員會議核定)

(一) 性別議題：強化高齡社會之公共支持

#### 1. 重要性

根據國發會 2016 年推估，臺灣的 65 歲以上老年人口占總人口比例，將於 2018 年達到 14% 的高齡社會，並將於 10 年後(2126 年)達到 20% 的超高齡社會。其中，失能與失智症風險均高的「75 歲以

上」高齡者，占我國所有 65 歲以上老年人口的比例，在未來 20 年內會快速攀升，並於 2161 年升高到 60%。「75 歲以上」女性人口將於 2126 年升高為男性人口的 1.36 倍，於 2161 年達到 1.47 倍。

參考國際經驗，皆以永續方式面對人口高齡化之問題，同步從觀念與政策著手，如強化「老年生活自理」之觀念、普設「支持老年生活自理」之社區與家庭支持服務、調整硬體環境與軟體資源，以充實高齡者的社會參與機會等。

## 2. 現況與問題

就老年生活自理狀況，依衛生福利部 2013 年老人狀況調查報告分析結果，65 歲以上日常生活活動自理(ADLs)有困難者占 20.8%，就性別觀察，女性在「食物烹調」、「家務維持」及「洗衣服」等項目上，能夠自理之能力明顯高於男性，而男性能獨力完成之活動以「外出活動」及「處理財務能力」明顯高於女性。

就老年支持服務與人力發展上，我國亟需在各社區生活圈發展高齡公共支持服務，並將該場域做為普及培育我國初階照顧就業人力之來源，以為未來 20 年超高齡人口膨脹時之長照需求預作準備。公共支持服務影響老人生活的獨立性，因不友善的環境造成老年人不願出門或互動，如老人使用輔具之意願、便利可負擔的公共無障礙交通服務、轉乘接駁等配套作法及友善設施等，都是老人生活的基本支持。

## 3. 性別目標與策略

| 性別目標                         | 關鍵績效指標(含期程及目標值)                  | 策略                 | 具體做法                      | 績效指標(含期程及目標值)         |
|------------------------------|----------------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------|
| 支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防 | 1. 老人社會活動參與情形達 70%。<br>2. 老人獨立外出 | 開發亞健康族群日常生活輔具及推廣使用 | 1.透過補助【高齡社會議題】相關計畫觀察社會現象。 | 1.呈現高齡化社會議題相關之研究補助情況： |

| 性別目標        | 關鍵績效指標(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法   | 績效指標<br>(含期程及目標值)  |
|-------------|-----------------|----|--|--|
| 失能，減輕女性照顧負擔 | 活動比率達77%。       |    | 2.研發亞健康高齡者、身心障礙者健康照顧的輔具，協助研發團隊了解輔具需求者與使用者的意見。本計畫為扣合性別目標，計有六項研發主題：(1)結合 ICT 及感測器之智慧型生活輔助科技；(2)神經感知/照護自動化系統/人工智慧科技；(3)微小化之數位技術的溝通及資訊輔助科技；(4)新材料及新設計的生活輔助 | 107年:1件<br>108年:2件<br>109年:3件<br>110年:3件<br>111年:3件<br><br>2.研發亞健康高齡者、身心障礙者健康照顧的輔具，並透過輔具雛型品開發，經由實際場域驗證，使產品開發更接近實際生活應用。以下為每年預計產出之雛型品件數：<br>107年:3件，已完成新型脊柱矯具之原發脊柱側彎輔具開發，可有效的讓學童脊椎側彎早期發現早期治療；樂齡健康照護陪伴型機器人開發，陪伴高齡者外出， |

| 性別目標 | 關鍵績效指標(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法  | 績效指標<br>(含期程及目標值)   |
|------|-----------------|----|---|---|
|      |                 |    | <p>科技；(5)輔助參與體能、休閒、人際互動之科技及；(6)獨居老人或失能關懷與照顧之科技。</p> <p>3. 推動具創新性、突破性、國際競爭性之腦科學跨領域單一整合型研究計畫，引入工程、數理、認知、心理及通信科技產業等領域。</p> | <p>並提供扶持、載物、乘坐等服務；聽力檢查和助聽器模擬裝置 app 開發，可協助遠距醫療及獨居老人照應。</p> <p>後續年度將持續辦理輔具雛型品開發，經由實際場域驗證，使產品開發更接近實際生活應用。</p> <p>108 年:3 件<br/>109 年:3 件<br/>110 年:3 件<br/>111 年:3 件</p> <p>3.補助「以疾病為導向之腦與心智科學專案研究計畫」團隊數。</p> <p>107 年 1 組<br/>108 年 1 組<br/>109 年 1 組<br/>110 年 1 組<br/>111 年 1 組</p> |

| 性別目標 | 關鍵績效指標(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法  | 績效指標<br>(含期程及目標值)  |
|------|-----------------|----|---|--|
|      |                 |    | 4.推動強化高齡者之社會連結與認知學習的創新科技研發試辦計畫。<br><br>5.以實作場域驗證研究計畫提出的解決方案，符合樂齡族群多元需求。 | 4.補助強化高齡者之社會連結創新科技研發試辦計畫：<br>107年：5件<br>108年：4件<br><br>5.成果技術移轉授權或產學合作備忘錄2件。 |

## (二) 性別議題：促進公私部門決策參與之性別平等

### 1. 重要性

聯合國各次世界婦女會議與婦女政策將提升女性的權力、決策權與影響力列為重要議題。另 CEDAW 亦強調機會平等、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。

### 2. 現況與問題

我國自 2004 年起陸續由行政院人事行政總處（下稱人事總處）列管行政院各部會所屬委員會、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，依 2017 年 7 月調查顯示行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 95.02%，較 2017 年 1 月調查之 94.38%略為上升。另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 63.379%、監察人（監事）為 75.26%，兩者均較 2017 年 1 月調查之 61.39%、72.73%略有提升。

惟公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標，雖已較推行之初進步，但近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。

### 3. 性別目標與策略

| 性別目標   | 關鍵績效指標(含期程及目標值)  | 策略  | 具體做法  | 績效指標<br>(含期程及目標值)   |
|--|--|---|---|---|
| <p>1. 公部門達成任一性別不少於三分之一。</p> <p>(1) 提升行政院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(2) 提升行政院各部會主管政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達</p> | <p>1. 提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>2. 已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例至 40%。</p> | <p>1. 精進各部會性別比例追蹤機制。</p> <p>2. 三分之一性別比例原則持續納入性別平等業務輔導考核</p> | <p>【委員會】科技部所屬委員會共 8 個，皆達成任一性別不少於三分之一，達成率 100%，將持續推動。</p> <p>【公設財團法人】科技部捐助</p> | <p>科技部 8 個所屬委員會之一性別比例，有 7 個達到 40%之比例，僅性騷擾申訴評議會任一性別比未符 40%，將持續提升。</p> <p>性騷擾申訴評議會達成 40%任一性別比之年度目標值</p> <p>107 年：達成目標數 0 個<br/>累計達成度 0%</p> <p>108 年：同上</p> <p>109 年：同上</p> <p>110 年：同上</p> <p>111 年：達成目標數 1 個<br/>累計達成度 100%</p> <p>國家實驗研究院及同步輻射研究中心之董事任一性</p> |

| 性別目標 | 關鍵績效指標(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法  | 績效指標<br>(含期程及目標值)  |
|------|-----------------|----|---|--|
| 成比率。 |                 |    | 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中心董監事會之董監事皆達成任一性別不少於 1/3，依性平處列管原則，監察人(監事)之總人數為 3 人者以 1/3 性別比例為目標，據此，上開兩法人之監事將維持 1/3 性別比例，董事持續朝 40% 目標努力並推動。 | 別比將持續提升至 40% 之目標值。<br>董事會<br>107 年：達成目標數 0 個<br>累計達成度 0%<br>108 年：同上<br>109 年：同上<br>110 年：達成目標數 2 個，<br>累計達成度 100%<br>111 年：同上 |

## 二、部會層級議題

### (一) 性別議題：強化 STEM 教育，並積極吸引女性參與

#### 1. 重要性

性平綱領教育、文化與媒體篇提及應建立性別友善之學術環境，

降低科系選擇受限於性別之現象，尤其應打破性別刻板印象，並關注科學班及數理資優班學生之性別統計分析，研擬促進女性學生參與科學領域學習之措施。

近年來國際特別關注 STEM 教育，包括 APEC 婦女與經濟子基金跨論壇及美國等。STEM 教育不再只是強調知識的傳遞，知識的價值在於學以致用，具備解決困難問題的能力，懂得實證精神，以及能將各種資訊整合為可用資源的思維，因此如何讓科技與生活結合顯得更為重要，透過教學方式的改善，吸引更多女性學生的投入，有助於改善科技領域教育與職業性別隔離問題。

## 2. 現況與問題

依教育部「106-5 歷年大專校院學生人數—按性別與科系 3 分類分(實數)」性別統計顯示，105 學年度男性學生在人文、社會及科技類的人數分布分別為 84,122 人（占 13%）、201,189 人（占 31.1%）及 361,555 人（占 55.9%），女性學生人數分布為 164,737 人（占 24.86%）、306,117 人（占 46.2%）及 191,721 人（占 28.94%），統計資料呈現男理工、女人文的現象。

而在科技部科學技術統計要覽等相關統計資料，全國高等教育部門研究人員男女性別比例約 67：33；申請科技部專題計畫男女性別比例約 76：24，顯示女性研究人員之研究量能尚具不小的發展空間。另在科技部歷年專題研究計畫性別統計顯示，自然科學領域的女性研究人員約占 15.3%，工程技術領域約占 8.1%，遠低於生命科學領域及人會社會科學領域的 29.3%及 43%；呈現理工領域之女性研究人員占比依然偏低。

如以女性研究人員在各學科領域的分布比來看，105 年科技部專題研究計畫的女性主持人中，於自然科學領域占 10.67%、工程技術領域占 12.83%、生命科學領域占 26.99%、人文社會領域占 49.50%。



此分布比例，與前述教育部大專院校女性學生於理工人社領域之分布比相較，顯然較無失衡狀態。

### 3. 性別目標與策略

| 性別目標                      | 關鍵績效指標<br>(含期程及目標值)   | 策略   | 具體做法  |
|---------------------------|---|--|---|
| 強化科技領域之性別議題研究、鼓勵及支持女性參與科學 | 執行本部專題研究計畫之女性計畫主持人占比(%)<br><br>期程及目標值<br>108年：23.96%<br>109年：24.07%<br>110年：24.22%<br>111年：24.38% | 1. 提升女性學習科學興趣<br>2. 鼓勵女性參與科學、從事科學工作<br>3. 樹立女性學習科學楷模；建構女科技人典範、圖像 | 1. 持續推動與補助「性別與科技」研究計畫，並規劃研討會或網站建置，推廣研究成果，促進科技領域之性別意識。<br>2. 推動與補助「女性科技人才培育計畫之科學活動與出版計畫」，藉由活動設計與相關出版，提升女性參與科學之興趣及機會。 |

#### (二) 性別議題：精進性別分析，確保專題計畫納入性別觀點

##### 1. 重要性

性平綱領強調應確保在各種政府主導或資助的科學研究、科技產品研發、能源政策、減碳與氣候調適、都市空間與交通規劃設計中，有納入性別觀點的分析，保障弱勢者皆能獲得便利且可負擔的基礎設施服務，促進公共資源與設施的分配正義、普及與永續。

國家科技發展計畫除可帶動國家經濟發展外，有助於改善國人的生活方式及型態，研擬過程應一併考量不同性別及弱勢族群的需

求。科技部作為專題研究計畫補助、審查與督導機關，針對專題研究計畫融入性別觀點一節，扮演非常重要的角色。

## 2. 現況與問題

科技部於 105 年 11 月修正「科技部補助專題研究計畫作業要點」，針對研究計畫涉及臨床試驗者，增訂應進行性別分析及填列「性別分析檢核表」之規定。106 年核定通過進行性別分析之計畫件數 209 件，女性計畫主持人 73 位(34.9%)，男性計畫主持人 136 件(65.1%)。

## 3. 性別目標與策略

| 性別目標                          | 關鍵績效指標<br>(含期程及目標值)  | 策略   | 具體做法  |
|-------------------------------|--|--|---|
| 強化科技領域，尤其生醫領域之性別議題研究，以促進婦女健康。 | 執行臨床試驗計畫涉性別分析之件數較前一年度成長率(%)。<br>108 年 3%<br>109 年 3%<br>110 年 3%<br>111 年 3% | 1. 檢核研究計畫涉及臨床試驗者，應進行性別分析情形。<br>2. 審查委員評審計畫之研究對象、收案件數及性別比例是否具合理性？審查性別分析方法是否具合理性？<br>3. 確認性別分析報告繳交情形。<br>4. 加強教育與宣導。 | 1. 舉辦業務說明會宣導性別分析之必要性。<br>2. 發掘成果亮點，舉辦研究成果發表及交流。 |

### (三)性別議題：建立園區友善托幼兒服務環境

#### 1. 重要性

快樂、活力及生產力的員工，是企業與社會得以永續強健的基石，而兼顧工作與家庭照顧責任，是勞工最關切的事情，如何營造友

善職場環境，促進員工工作與生活平衡，成為勞工、雇主與政府最關心的議題。

## 2. 現況與問題

(1) 依科學園區 106 年女性行業人員性別統計及初步檢視報告，男女從業人員比例分別約為：竹科 1.5:1.0、中科 1.8:1.0、南科 1.4:1.0，為維持及鼓勵女性勞動參與比例，三園區管理局持續邀請專家學者辦理宣導會、座談或相關研習活動，並積極宣導園區事業單位雇主重視性別平等，營造友善良好的工作環境，讓女性從業員工能安心無慮的在職場工作。

(2) 為推動營造企業友善的職場環境，協助其員工托育子女，「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：

A. 科學園區受僱者 100 人以上事業單位所設置之托兒措施或設施家數，目前各園區分別為：竹科 162 家、中科 43 家及南科 62 家，其設置之托兒設施或措施，均已符合「性別工作平等法」第 23 條規定。

B. 園區管理局於 106 年 12 月調查園區事業單位勞工對托幼地點之需求，雖受僱者 100 人以上之園區事業單位均已提供托幼設施或措施，但因園區交通壅塞亦需配合相關輪班或延長工時之需求，超過 6 成以上之勞工托育地點希望於住家附近，且其他多數勞工表示希望政府提供一些免費措施或現金補助，以減輕財務負擔更具效益。

C. 有關托幼兒設施之設立，園區管理局將依修正後設管條例規定辦理，讓員工能妥善安排幼兒照顧，並安心投注於工作上，取得工作與家庭間之平衡。

## 3. 性別目標與策略

| 性別目標                        | 關鍵績效指標<br>(含期程及目標值)  | 策略  | 具體做法   |
|-----------------------------|--|---|--|
| 加強宣導以落實性別工作平等法有關雇主提供托兒服務之規定 | 1. 輔導及宣導園區事業單位積極提供托兒服務、科學園區各管理局全年度分別辦理相關說明會至少 3 場次。<br>2. 科學園區各管理局全年度共辦理 60 家以上(竹科 20 家、中科 20 家、南科 20 家)園區事業單位性別工作平等法之專案檢查 | 透過宣導性平法令有關雇主設置托兒設施或提供托兒措施之規定，積極輔導園區事業單位妥善提供托兒服務、設施或措施，並實施勞動檢查以加強輔導法令規範事項。 | 1. 輔導及宣導廠商積極提供托兒服務，輔導事業單位持續辦理托兒設施或措施，並加強宣導男性勞工申請育嬰留停及鼓勵有育兒需求員工依性別工作平等法第 19 條規定提出工時調整申請，以落實友善職場環境。<br>2. 於實施勞動檢查時，同時辦理性別工作平等法之專案檢查。 |

### 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。