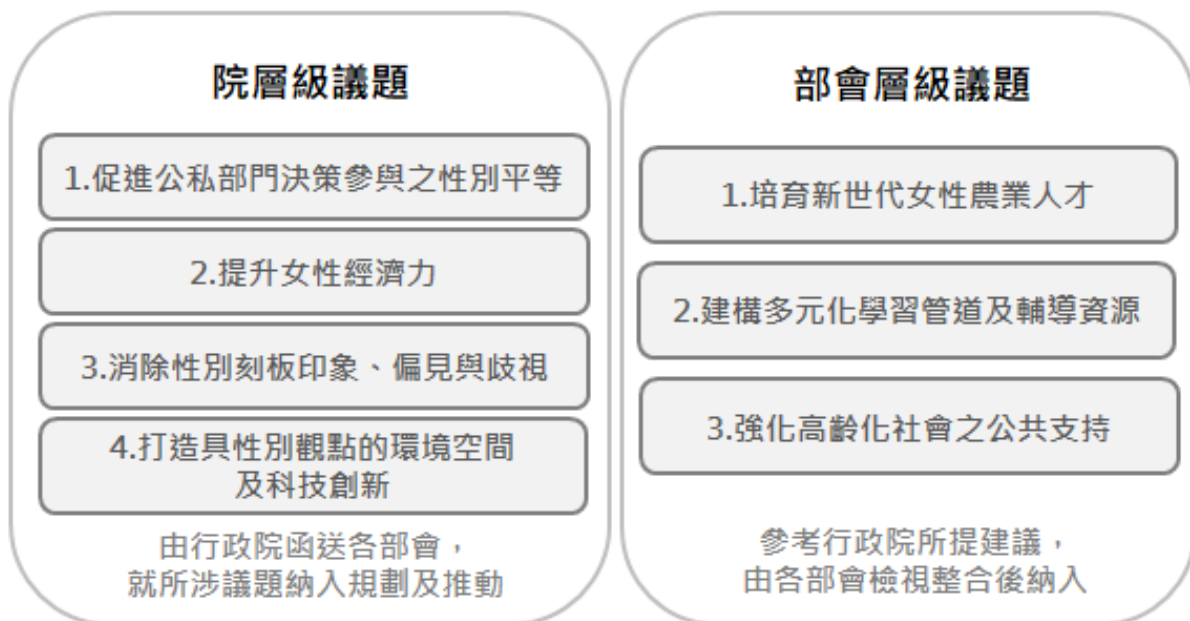


行政院農業委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）

壹、整體目標與重點

- 一、依據行政院性別平等處於 110 年 5 月 19 日修正函頒性別平等政策綱領(以下簡稱性平綱領)，為引領推動性平綱領揭示之重點工作，明訂推動機制，以性平綱領為藍本，運用性別主流化工具，訂定性別平等推動計畫，以落實推動各項工作，並以「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」、「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」等 6 項性別平等重要議題為推動重點，納入新一期計畫自 111 年開始執行。
- 二、有關本推動計畫之性別議題，按行政院所屬各部會性別平等推動計畫(111 至 114 年)編審及推動作業注意事項，分就院層級議題及部會層級議題等兩類進行規劃。院層級議題(即上述之性別平等重要議題)係由行政院函送各部會，就所涉議題納入本推動計畫之規劃及推動；部會層級議題則係指院層級議題以外之部會重要性別議題，以本會整體角度整合後進行研訂。
- 三、本會參與之議題為「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」及「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」等 4 項；部會層級議題則係指院層級議題以外之部會重要性別議題，經參考行政院建議之議題清單，本會規劃「培育新世代女性農業人才」、「建構多元化學習管道及輔導資源」及「強化高齡化社會之公共支持」等 3 項議題，納入本推動計畫。



四、各項性別議題之目標與重點如下：

- (一)鼓勵農村女性培養多元能力，強化其權利之保障，促進公私部門決策參與之性別平等。
- (二)促進兩性經濟力之平等，提高農村女性勞參率，
- (三)改善農村服務之性別刻板印象，提供在地化服務，破除男女任務定型觀念。
- (四)鼓勵農業科技創新將女性與男性不同需求納入考量，改善女性就業條件。

貳、性別議題、性別目標與策略

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

(本會分工：主辦及彙整窗口-人事室、協辦-輔導處、漁業署)

1. 重要性

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. 現況與問題

- (1)公部門決策參與任一性別不少於三分之一性別比例：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%；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%；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%；41位內閣閣員中，女性計 3人，占 7.32%。
- (2)私部門決策參與採行三分之一性別比例原則：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。本會於 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。
- (3)農會選任人員比例：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%。

- (4)漁會選任人員比例：女性漁會會員與男性會員比例相當，惟漁會女性會員年齡偏高(平均 54 歲)，多從事漁業輔助及家管工作，且選任人員皆為無給職，實務上漁村婦女對選舉事務無太多興趣，參選意願較低。如 2021 年漁會選任人員屆次改選，女性會員登記參選理監事比率僅為 9.4%、會員代表為 13.0%。而當選選任人員之女性比率為 10.2%，較上一屆次(2017 年)9.2%增加 1.0 百分點，其中女性理監事總人數計有 39 人(占 6.0%)，高於上一屆次 30 人(占 4.7%)。另全臺漁會合計 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%。
- (5)從農會統計資料中，女性農會會員比率約為三分之一(33.4%)，但目前農會女性職員、女性主管已占多數。加上農會法明訂，農會員工須經統一考試合格方得錄用，因此考上農會的員工越來越多女性。110 年農會屆次改選會員代表女性參選人數 1,168 人，占參選比率 9%。參選理事女性比率 5.1%，參選監事女性比率 5.5%。本會持續辦理性平宣導並運用考評、獎勵機制等，協助農會女性之決策參與。

3. 性別目標與策略

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)	辦理單位
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%</p> <p>(二)政府捐助財團法人及</p>	<p>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%</p> <p>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%</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、提升個別農會、漁會、工會及上市櫃公司之理/董事及監事等三分之一性別比例達成率。</p> <p>三、修正共通性任務編組設置依據，納入</p>	<p>農業委員會及所屬機關所屬委員會共107個，有106個已達成任一性別不少於三分之一，其中90個已達成40%(任一性別比率達40%者占84.11%)，推動其他17個委員會於改選時積極提</p>	<p>本會列管委員會數計107個，預計分年達成任一性別比率達成40%情形如下：</p> <p>111年：預計達成91個，達成率85.05%</p> <p>112年：預計達成92個，達成率85.98%</p> <p>113年：預計達成93個，達成率86.92%</p> <p>114年：預計達成94個，達成率87.85%</p>	<p>人事室</p>

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)	辦理單位
<p>國營事業董監事任一性別比例達三分之一</p> <p>二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工會及上市公司)女性參與決策</p>	<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總數/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</p>	<p>三分之一性別比例規定。</p> <p>四、訂定暫行特別措施。</p> <p>五、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。</p> <p>六、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p> <p>七、辦理相關研究，作為精進決策參與相</p>	<p>升性別比率。</p> <p>農業委員會及所屬機關列管之公設財團法人計21個，董事部分有7個已達成任一性別不少於1/3(佔33.33%)，監事部分有13個已達成任一性別不少於1/3(佔61.90%)，推動作法如下： 一、推薦財團</p>	<p>本會列管之公設財團法人計21個，預計分年達成任一性別比率達成1/3情形如下：</p> <p>【董事】</p> <p>111年：預計達成8個，達成率38.10%</p> <p>112年：預計達成9個，達成率42.86%</p> <p>113年：預計達成11個，達成率52.38%</p> <p>114年：預計達成17個，達成率80.95%</p> <p>【監事】</p> <p>111年：預計達成14個，達成率66.67%</p>	<p>人事室</p>

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)	辦理單位
	法人數/財團法人總數)*100%	關措施之參考。	<p>法人機關代表董、監事名單時，請建議機關提出候選名額之不同性別名單，俾遴派時參考。</p> <p>二、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。</p> <p>三、機關代表於董事會議列席或本會辦理業務實地查訪時適時宣導，若各</p>	<p>112 年：預計達成 15 個，達成率 71.43%</p> <p>113 年：預計達成 16 個，達成率 76.19%</p> <p>114 年：預計達成 19 個，達成率 90.48%</p>	

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)	辦理單位
			該財團法人董事於任期中因故改聘時，提醒優先考量以提升任一性別比例為原則選聘新任董事。		
	三、農會 (一)女性農會選任人員¹比率提升 50% 女性選任人員占比=女性選任人員/所有選任人員		提升農會女性選任人員所占比例： (一)加強「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，針	(一)女性農會選任人員比率(農會 4 年選舉一次，下次於 114 年辦理選舉) 111 年：7.6% 112 年：7.6% 113 年：7.6% 114 年：11.4%	輔導處

¹農會選任人員為上級農會與基層農會之理事、監事與會員代表人數合計。

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)	辦理單位
	<p>*100%</p> <p>(二) 農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率</p> <p>1. 理事達成率為 2%</p> <p>理事達成率 = (任一性別比例達 1/3 之農會數 / 農會總數) * 100%</p> <p>2. 監事達成率為 16.6%</p> <p>監事達成率 = (任一性別比例達 1/3 之農會數 / 農會</p>		<p>對選任人員女性比率較高之農會列為優先補助對象，鼓勵農會重視女性選任人員性別比例。</p> <p>(二) 於農會考核辦法增訂推動性別平等工作之獎勵措施，以促進農會重視性別平等推廣工作加分。</p> <p>(三) 持續辦</p>	<p>(二) 農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率</p> <p>1. 理事達成率</p> <p>111 年：1%</p> <p>112 年：1%</p> <p>113 年：1%</p> <p>114 年：2%</p> <p>2. 監事達成率為</p> <p>111 年：11%</p> <p>112 年：11%</p> <p>113 年：11%</p> <p>114 年：16.6%</p>	

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)	辦理單位
	總數)*100%		理相關宣導措施及相關研究，以提高女性會員參與農會決策之意願：辦理農會人員訓練講習，鼓勵農村婦女積極參選農會選任人員，強調女性參與組織決策之重要性，針對農會理事長、常務監事及總幹事		

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)	辦理單位
			集會與業務檢討會持續說明性平觀念，以改變農會決策人員思維。		
	<p>四、漁會</p> <p>(一)女性漁會選任人員²比率提升50%</p> <p>女性選任人員占比=女性選任人員/所有選任人員*100%</p> <p>(二)漁會理、監事</p>		<p>一、漁會女性選任人員現況：女性理事 29 人、女性監事 10 人、女性會員代表 190 人，所有選任人員 2,246 人。</p>	<p>(一)女性漁會選任人員比率(漁會 4 年選舉一次，下次 114 年辦理選舉)</p> <p>111 年：10.0%</p> <p>112 年：10.0%</p> <p>113 年：10.0%</p> <p>114 年：15.0%</p> <p>(二)漁會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率</p> <p>1.理事達成率</p>	漁業署

²漁會選任人員為理事、監事及會員代表人數合計。

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)	辦理單位
	<p>任一性別比例 達 1/3 之達成率</p> <p>1. 理事達成率為 5%</p> <p>理事達成率 =(任一性別比例達 1/3 之漁會數/漁會總數)*100%</p> <p>2. 監事達成率為 20%</p> <p>監事達成率 =(任一性別比例達 1/3 之漁會數/漁會總數)*100%</p>		<p>二、提升漁會女性選任人員所占比例：</p> <p>(一)透過推廣教育、媒體文宣、漁會重要會議等管道宣導性別平等理念，提升女性會員關心公共事務意願，鼓勵參選擔任理、監事及會員代表，共同參與漁會決</p>	<p>111 年：0%</p> <p>112 年：0%</p> <p>113 年：0%</p> <p>114 年：5%</p> <p>2. 監事達成率為</p> <p>111 年：12.5%</p> <p>112 年：12.5%</p> <p>113 年：12.5%</p> <p>114 年：20.0%</p>	

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)	辦理單位
			<p>策。</p> <p>(三)針對推動性別平等工作、聘用女性總幹事及鼓勵女性會員參選擔任選任人員之漁會，在漁會考核時加分鼓勵。</p> <p>(三)對於女性選任人員比率較高或聘用女性總幹事之漁會，於推廣計畫酌增補</p>		

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)	辦理單位
			助 額 度 5%~10%。		

(二) 性別議題 2：提升女性經濟力

(本會分工：主辦及彙整窗口-輔導處、協辦-漁業署、農糧署、林務局)

1. 重要性

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，使其充分發揮潛能及經濟力。

我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，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。

農業，是具國家發展歷史性及民生需求重要性的產業，在各式各樣的農產業政策推動及農民照顧上，除政府資源直接挹注農村外，亦輔導農會，使其成為農產業的重要推手。農會組織中，有農業推廣部門，在協助農業政策宣傳、農業經營及技術輔導、農村文化傳承等業務，推廣對象為青農、農村婦女、青少年、高齡者等；其中，輔導農村婦女成立家政班、田媽媽班及女性青農投入農業行列，從創業輔導、終身學習、文化傳承到長期照護等進行有系統的培訓。

為響應 1979 年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 CEDAW)，以及我國「消除對婦女一切

形式歧視公約施行法」，落實「尊重多元性別差異、消除性別歧視」之實質平等，並提升職場之性別人權標準，爰本會在邀集各社區參與巡護工作及環境教育時，並無性別之限制，讓更多女性參與及瞭解山林生態的重要性與知識，以實現憲法及 CEDAW 對於平等權及人格尊重的保障。

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。

- (3) **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。
- (4) **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。
- (5) **輔導農漁會之家政班發展新事業**，本會自 2003 年開始輔導農村婦女發展新事業，並建立「田媽媽」品牌，輔導農漁村婦女創業的機制，創業業種多為利用在地農漁特產品之加工或烹飪業，提高農漁特產品的附加價值以擴大農業產值。初期先以婦女為主要輔導對象，然隨著性別平等意識普及化，每年逐漸增加二代青年及男性成員參與，田媽媽班之男性成員比率從 94 年 0%，至 109 年已達 25%(表 1)。本會持續滾動檢討辦理田媽媽分類分級輔導及定期評鑑，加強田媽媽品牌行銷，除每年參與美食展、臺北國際旅展等大型展會行銷田媽媽外，並於農業易遊網建立田媽媽專頁、FB 建立田媽媽粉絲團及粉絲社群、於臺北希望廣場固定攤位展售，有效提升「田媽媽」品牌知名度。

【表 1】本會 106 年至 109 年期間輔導田媽媽班創業統計表

年度	田媽媽班數	組成及性別比		
		男性	女性	合計
106	133 班	227 人(23%)	742 人(77%)	969 人
107	125 班	229 人(25%)	699 人(75%)	928 人
108	117 班	215 人(25%)	642 人(75%)	857 人
109	114 班	209 人(25%)	640 人(75%)	849 人

(6)本會自 2012 年辦理「結合社區加強森林保護工作計畫」

(2018 年併入社區林業計畫森林保護篇章)邀集國有林周邊社區籌組山林巡守隊加入守護台灣山林資源。惟臺灣山脈峰巒相疊，山林起伏，溪流交織，溪澗峽谷，地勢陡峭，這樣險峻的環境讓森林護管工作具有高度挑戰性，除了大自然的考驗，更有山老鼠的威脅，這樣的工作背景也造就社會大眾長久以來的刻板印象，常認為森林護管工作需要男性或較具陽剛之人才較能勝任。本會林務局統計 2019 年女性參與社區林業計畫共同巡護山林比例，其女性占山林巡守隊人數比例為 26.9%(社區巡守隊人數為 783 人，女性人數為 211 人)；2020 年女性參與社區林業計畫共同巡護山林比例，其女性占山林巡守隊人數比例為 31.2%(社區巡守隊人數為 973 人，女性人數為 304 人)。期盼透過積極宣導及溝通，以及增加辦理巡護安全訓練課程及宣導，讓更多女性了解巡護山林的重要性與知識，以持續縮小性別比率差距。

3. 性別目標與策略

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)	辦理機關
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。 二、提升中高齡女性勞動	一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。 二、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%。 三、提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。	一、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)	持續辦理田媽媽班創新服務、經營管理及專業技能之培訓工作，扶植並創造農村婦女就業機會，並辦理行銷推廣活動，提升田媽媽效益。	辦理田媽媽專業培訓、共識經營、田媽媽代間傳承經營培訓等訓練，並於每年美食展期間辦理田媽媽行銷推廣、及於農業易遊網及社群平台行銷田媽媽： 111年：24場次、20則，產值提升1% 112年：24場次、20則，產值提升1% 113年：24場次、20則，產值提升1% 114年：24場次、20則，產值提升1%	輔導處
	四、性別薪資落差每年逐漸縮小	二、改善水平及垂直職場性	一、藉由向社區積極宣導之方	一、女性參與社區林業計畫共同巡護山林比例	林務局、輔導處

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)	辦理機關
參與，促進中高齡女性再就業	0.2%。	別隔離，縮小性別薪資差距	式，讓更多女性了解巡護山林的重要性與知識，提升女性參與社區林業計畫共同巡護山林比例。 二、落實招募及錄取農務人員時不限制性別，並逐漸提升女性農務人數佔比。	111年：33% 112年：34% 113年：35% 114年：36% 二、提升女性於農務人員比例 111年：31% 112年：32% 113年：33% 114年：34%。	漁業署、農糧署
		三、保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)	一、由「建置沿近海漁業智能管理作業環境及大數據查報匯集分析」計畫僱用女性為港口查報員	一、僱用女性擔任港口查報員及漁船監控技術員比例 111年：40%以上 112年：40%以上 113年：40%以上 114年：40%以上	

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)	辦理機關
			<p>及漁船監控技術員，提升女性投入漁業資源管理工作。</p> <p>二、為強化參與農業產銷班之性別平衡之實質決策權，110年6月3日修正農業產銷班設立及輔導辦法，開放同戶配偶或不同性別的直系血親，得共同加入農業產銷班，放寬農作類農業產銷班每戶僅得1人參加之限制。為促使</p>	<p>二、111-114年度辦理農業產銷班女性管理專班，促進女性班員參與產銷班決策權</p> <p>111年：1班。 112年：1班。 113年：1班。 114年：1班。</p>	

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)	辦理機關
			農會積極推動女性加入產銷班，摒除父權傳統思維，將促進農業產銷班性別平等業務，納入農會考評辦法計分標準中。		

(三) 性別議題 3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

(本會分工：主辦及彙整窗口-輔導處;協辦-漁業署、水保局)

1. 重要性

性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的概化看法或先入之見。當性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。錯誤的性別刻板印象與偏見是性別歧視的常見原因，它是導致一連串基本權利（健康權、教育權、婚姻和家庭關係權、工作權、言論自由權、行動自由權、政治參與和代表權、有效司法救濟和免於基於性別的暴力）遭受侵害的因素。

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，推動範圍包括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。我國 CEDAW 第 3 次國家報告審查委員會結論性意見與建議第 26、27 點提出，女性及其社會家庭角色的刻板態度仍持續存在，導致女性在許多領域中仍處弱勢，並導致女性遭受廣泛基於性別的暴力，應有系統性及全面性的計畫，解決各種形式的性別刻板印象及其導致的歧視。聯合國永續發展目標(SDGs)目標 5 亦將「在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視」列為首要的細項目標。

透過中央與各縣市政府合作，農村社區藉由農村再生培根計畫的資源挹注，培養農村社區居民由下而上的自主學習精神、建立社區共識，進而帶動社區居民、不分男女共同參與公共事務之意願。

2. 現況與問題

- (1) **媒體及數位/網路社群迭有強化性別刻板印象與偏見之內容與言論**：近年電子媒體、新媒體、自媒體及各種網路社群蓬勃發展，競爭日熾。各種媒體迭有將「創意」扭曲為操弄性別偏見的符號，製作及播送性別刻板印象與偏見之內容與廣告，包括對傳統「男主外、女主內」、「男尊女卑」、「男陽剛、女陰柔」的宣揚、對不同族裔族群的標籤化、對多元性別者的窺密、性別暴力事件之報導失焦等。網路社群則常有性別歧視之言論聚集，鞏固或激化性別偏見，成為推動性別平等、消除性別暴力之阻力。
- (2) **「男主外、女主內」傳統觀念仍存在，成為女性追求經濟自主與職涯發展的阻礙**：日常生活與社會文化上，「男主外、女主內」的傳統性別分工觀念仍然存在。依據 2019 年「15-64 歲婦女生活狀況調查」結果，有配偶或同居伴侶婦女家庭平均每日無酬照顧時間 4.41 小時，高於全體婦女 3.18 小時，其配偶或同居伴侶則為 1.48 小時，反映仍由女性扮演較多家務處理、教養子女的角色，男性也可能因此錯失參與家務及育兒的機會。經濟自主與勞動參與已漸成為當代女性普遍價值觀，女性在工作中發展潛能、獨立及自信，兩性共同承擔家務及育兒責任也逐漸成為社會普遍認同的新觀念。
- (3) **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**：2021 年行政院辦理性別平等觀念電話民意調查，民眾性別平等觀念為 77.2 分，較 2020 年增加 1.6 分（+2.2%）；對同性戀的觀念與接受度為 71.4 分，較 2020 年增加 1.1 分（+1.5%）；對跨性別的觀念與接受度為 72.4 分，較 2020 年增加 0.5 分（+0.7%），仍有提升空間。

- (4)民眾對多元家庭型態（同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養）之瞭解與尊重仍待提升：隨著臺灣社會變遷及少子女化、高齡化的趨勢，婚姻及家庭型態已有許多轉變，傳統的核心家庭（父母及子女）、三代家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態已成為新的社會現象。比較近 10 年（98 年及 109 年）家庭型態的變化，核心家庭呈減少趨勢，其他多元家庭型態則有增加趨勢。政府應正視社會實際已存在的多元家庭型態，並於相關政策及措施保障其家庭、子女或伴侶之各項權益。截至 2019 年 12 月底，我國外裔、外籍與大陸（含港澳）婚姻移民人數已有 55 萬 7,450 人，其中女性占 91.34%。婚姻移民家庭面臨之性別歧視、文化歧視及社會適應問題，是性別人權關注之重點。政府應使相關移民法規與婚姻制度符合性別平等與族群正義原則，並加強性別平等與多元文化教育，帶動民情風俗的轉變。
- (5)本會推動之農業推廣教育分為農事、四健、家政及綜合性推廣，其中家政班以農村婦女為主要對象，透過農漁會推廣人員輔導農村婦女人力，教導家庭衛生、環境改善、營養保健、親職教育及副業技能，近年來已逐步調整家政推廣教育內容，著重於生活應用與創新，透過方法示範與實作「做中學」，自助而助人，參與農村社區工作。並逐步調整課程內容，消除農、漁村家政班為女性團體之刻板印象，鼓勵女性班員邀請先生加入家政班，並將性別主流化納入漁村家庭家政教育體系，積極鼓勵夫妻或祖孫三代親子共同參與，期破除性別刻板化及男女任務定型觀念。本會輔導農村家政班推廣，2017 年度班員 71,510 人，其中男性班員由 2012 年之 403 人，增加至 2020 年之 1,954 人，

占比 2.54%，已逐漸將男性班員從事家政班活動觀念導入農村。

- (6)透過農村社區培根課程，吸引農村居民不分男女共同參與公共事務，將有更多機會達成社區均衡發展之目的：農村再生培根計畫截至 2021 年 8 月底累計已有約 2 萬 6,702 人參與培訓課程，其中 2 萬 2,821 人並已順利完成培訓工作，目前參與培根課程之男女比率尚屬均衡。在固定農村社區培訓課程之機制下，將有更多機會吸引女性參與公共事務，亦有機會產出更多女性農村意見領袖，其所引導農村社區之公共決議將更為均衡、更能廣納農村社區之各種面向需求，進而使未來的農村社區更能均衡發展。

3. 性別目標與策略

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)	辦理機關
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)	一、民眾之性別平等觀念提高4% ³ 。 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 ⁴ 。 三、高等教育中女性畢業於科學、	一、促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。	一、針對農村地區加強性別培力課程、培育農村性別平等之種子師資、研訂農村性別平等教案等措施,共同協助改變性別角色刻板印象,其破除男女任務定型觀念。 二、本會水土保持局將持續與縣市政府合作推動農村在生	一、縮小農會家政班班員性別落差 111年:性別落差縮減至96個百分點 112年:性別落差縮減至94個百分點 113年:性別落差縮減至92個百分點 114年:性別落差縮減至90個百分點 二、全年度參與農村社區培根課程人數	輔導處、水保局

³本院2021年「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數較2020年增加1.6分,增幅為2.12%。考量題目不變下,未來增幅將趨緩,爰訂定為4%。

⁴本項關鍵績效指標之訂定係參考2016年「婦女婚育與就業調查報告」之「15歲以上有偶(同居)女性之丈夫(同居人)每日無酬照顧時間」1.13小時及2019年「婦女生活狀況調查報告」之「婦女配偶(同居伴侶)平均每日從事無酬照顧時間」1.48小時增幅0.35小時訂定。

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)	辦理機關
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。	技術、工程及數學領域比例提 升至 29.33% ⁵ 。 四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4% ⁶ 。		培根計畫相關培訓課程，由農村社區在地組織及團體以自主精神，整合當地居民之意見，共同對農村社區建設提出構想並研提之農村永續發展及活化再生計畫，實現農村再生由下而上、計畫導向之目的。	111 年：4,000 人 (含男性 1,950 人及女性 2,050 人)。 112 年：4,200 人 (含男性 2,050 人及女性 2,150 人)。 113 年：4,400 人 (含男性 2,150 人及女性 2,250 人)。 114 年：4,600 人 (含男性 2,250 人及女性 2,350 人)。	
		二、鼓勵及促進媒	透過採訪農漁業女性人物，並以節目報	採訪報導農漁業領域傑出表現女性人物：	漁業署

⁵2019 學年度高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例為 25.03% (女性 STEM 畢業生/全體 STEM 畢業生)。因 2016 年之前統計領域別定義有變動，爰參考近 3 年 (2017~2019 年) 設定關鍵績效指標目標值。2017~2019 年女性比例之增減比率為 +0.29%、+1.07%、+1.23%，年平均增減比率為 +0.86%。2025 年底預計產出 2024 學年度統計，爰將關鍵績效指標目標值設定為 25.03%+0.86%*5=29.33%。

⁶本院 2021 年「性別平等觀念民意調查」之「同性戀觀念」及「跨性別觀念」平均分數較 2020 年增加 0.8 分，增幅為 1.13%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為 4%。

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)	辦理機關
		<p>體製播 具性別 平等觀 點的內容。</p>	<p>導、臉書及雜誌文章等方式露出，讓大眾了解女性在農漁業領域之傑出貢獻、成就及自我成長的故事，並遵循「廣電媒體製播性別議題內容原則」製作相關文宣，以激勵與破除女性只能從事特定工作的刻板印象，鼓勵女性勇於突破框架、追求夢想、自我肯定。</p>	<p>111年：採訪報導5位。 112年：採訪報導5位。 113年：採訪報導5位。 114年：採訪報導5位。</p>	

(四) 性別議題 4：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

(本會分工：主辦及彙整窗口-林務局;協辦-科技處、農糧署、漁業署)

1. 重要性

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。

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)是一種新興的研究方法，由 Londa Schiebinger 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，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。

2. 現況與問題

- (1)環境及空間友善性不足：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。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)，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。
- (2)性別化創新應用不足：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。
- (3)農村勞動力老化與不足：由於我國人口分布趨向老化及農村勞力出現不足問題，因此亟需研發應用於作物生產至加工等作業之省工與省力動力機械設備或機構等開發，且適合男性與女性從農人員方便操作。

3. 性別目標與策略

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)	辦理機關
一、打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境	各機關場館性別友善空間改善比率達30% 公式：已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)	一、依相關規範 ⁷ 盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例如廁所、哺	一、森林育樂場域:依相關規範盤點及改善本局國家森林育樂場域列管公廁、哺集乳室、停車空間等的性別友善性項目 21 座(包括:18 座國家森林遊樂區及 3 座林業文化園區)。	一、改善森林育樂場域: 111 年：0% (0/21 座) 112 年：9.5% (2/21 座) 113 年：19% (4/21 座) 114 年：33% (7/21 座)	林務局、農糧署、漁業署

⁷ 包括內政部建築物無障礙設施設計規範(<https://reurl.cc/ogvNn3>)、交通部大眾運輸工具無障礙設施設置辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=K0020057>)、內政部性別友善廁所設計手冊之研究(https://www.abri.gov.tw/News_Content_Table.aspx?n=807&s=39313)、內政部公共建築物衛生設備設計手冊(<https://reurl.cc/XWxYWa>)、衛生福利部公共場所哺(集)乳室設置及管理標準(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=L0070038>)、內政部無障礙住宅設計基準及獎勵辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0070202>)、交通部孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=K0040073>)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)	辦理機關
		集乳室、停車空間等)的性別友善性	<p>二、農民市集：</p> <p>(一)希望廣場：</p> <p>1.展售區:有機專區、履歷專區、咖啡區及美食區。</p> <p>2.公共設施:辦公室、停車場(含殘障停車位)、冷凍及冷藏設備、倉儲設施、農藥檢驗室、服務台。</p> <p>3.衛生設施:廁所(無障礙廁所)、垃圾清潔區、洗濯台、防疫及消毒設備等。</p> <p>希望廣場農民市集將於 111 年辦理遷建工程，將協助管理單位</p>	<p>二、改善農民市集場域：</p> <p>111 年: 50%(1/2 座)</p> <p>112 年:100%(2/2 座)</p> <p>113 年:100%(2/2 座)</p> <p>114 年:100%(2/2 座)</p>	

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)	辦理機關
			<p>於新場域規劃設計應納入符合性別友善空間，如哺乳室、親子停車位等友善設施。</p> <p>(二)花博廣場:</p> <p>1.展售區：北市原民區、全國農民區、縣市特展區、北市農民區。</p> <p>2.公共設施：行政服務區、停車場(含殘障停車位 3 格、親子停車位 2 格)、冷凍及冷藏設備、倉儲設施。</p> <p>3.衛生設施：廁所(無障礙廁所 1 間、親子廁所 3 間(含哺乳室))。</p>		

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)	辦理機關
			<p>將逐年檢討相關設施是否符合性別友善空間，並協助管理單位改善。</p> <p>三、魚貨直銷中心： 經盤點漁業署經管魚貨直銷中心共 4 處(臺中梧棲、宜蘭烏石、基隆八斗子及臺南安平)，111-114 年規劃改善魚貨直銷中心空間，完善廁所、哺集乳室等性別友善空間。</p> <p>【備註說明： 果菜、花卉批發市場：</p>	<p>三、改善漁貨直銷中心場域： 111 年：50%(2/4 座) 112 年：<u>50%(2/4 座)</u> 113 年：<u>75%(3/4 座)</u> 114 年：100%(4/4 座)</p>	

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)	辦理機關
			批發市場係提供農產品交易之封閉場所，非屬開放大眾採購之零售市場，其進入人員有限制，場域管理規縣市政府業管，建議不納入並請性平處輔導各縣市政府納入縣市性平計畫中辦理。】		
		二、針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身心	本項意旨主要係針對林務局國家森林育樂場域、農民市集、魚貨直銷中心使用者(遊客、攤商、顧客)進行量化或質化調查，回應不同性別者	一、國家森林育樂場域之性別友善性滿意度達 111年：80% 112年：81% 113年：82% 114年：83%	林務局、農糧署、漁業署

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)	辦理機關
		障礙者、高齡及多元性別者)的需求與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性	的需求與滿意度，並適時納入身心障礙者、高齡及多元性別者等意見。	二、農民市集之性別友善性滿意度達 111年：70% 112年：80% 113年：85% 114年：90% 三、魚貨直銷中心之性別友善性滿意度達 111年：20% 112年：40% 113年：80% 114年：80%	
		三、研提改善計畫、訂修法令或行政措施	研提國家森林育樂場域、農民市集、魚貨直銷中心等場域之性別友善設施改善計畫	111-114年：依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。	林務局、農糧署、漁業署

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)	辦理機關
			或行政措施。		
二、促進科學研究及技術研發之性別化創新	各機關提出科學研究及技術研發計畫納入性別分析之比率逐年提升	一、發展領域性別化創新操作手冊 二、完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	一、發展農業領域性別化創新操作手冊 二、研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定	113年:發展農業領域性別化創新操作手冊。 114年:完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	科技處

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：培育新世代女性農業人才

(本會分工：主辦及彙整窗口-輔導處、協辦-畜牧處、漁業署、農糧署)

1. 重要性

(1)性別平等政策綱領「權力、政策與影響力」篇加強對於農會、漁會、工會、人民團體之會員及幹部，以及民間企業管理階層進行性別意識培力及能力建構，增加女性參與及進入決策階層之機會。

(2)性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇，整合政府社會福利與就業輔導窗口，強化勞政、社政之轉介與輔導體系，針對農漁村女性、原住民、新移民、受暴者、愛滋病患、多元性別認同、多元性傾向等不同群體，規劃適宜之就業輔導、創業協助、福利服務方案。

2. 現況與問題

(1)我國年輕人教育及知識水準高，但多未能留在農村持續就業，為讓農家女性農二代願意留下繼承家業，或讓新世代女性願意移居農村成家立業，應增加農村生活對於女性之吸引力，創造友善女性的農村環境。

(2)為改善農村女性經濟情況，過去我國推動家政班及其他農村副業活動，成效良好。惟推動至今發現前開職業教育產生性別隔離的情況，以2014年為例，農業產銷班女性班長比率7.1%、漁業產銷班女性班長比率11.1%、全國畜禽產業團體女性主管比率3.7%，但同年農會家政班男性班員比率2.0%、漁會家政班男性班員比率14.0%，極待改善。

3.性別目標與策略

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
<p>培育新世代女性農業人才</p>	<p><u>一、鼓勵提升農林漁畜產業團體組織女性理事或監事比率、畜禽產業團體組織中女性擔任主管比率，農會女性主管占 50%以上；漁會女性主管占 45%以上；畜禽產業團體女性主管占 10%以上；農業產銷班女性幹部比例 8%以上。</u></p> <p><u>(一)農會女性主管比例：</u></p> <p><u>111 年：50%以上。</u></p> <p><u>112 年：50%以上。</u></p> <p><u>113 年：50%以上。</u></p> <p><u>114 年：50%以上。</u></p> <p><u>(二)漁會女性主管比例：</u></p>	<p><u>一、鼓勵女性發揮領導統御能力。</u></p> <p><u>二、加強宣導推派女性成員代表參加會議。</u></p> <p><u>三、輔導農業產銷班女性班員學習組織管理知能及鼓勵女性班員參與核心事務。</u></p>	<p><u>一、辦理相關提升自我能力之訓練班，以激發女性領導統御能力。</u></p> <p><u>二、鼓勵從事家畜禽飼養之農戶推派女性成員參加相關會議促使女性農戶加深了解畜產政策。</u></p> <p><u>三、辦理農業產銷班女性管理專班，促進女性產銷班班員參與產銷班決策權。</u></p>	<p>輔導處、畜牧處、 漁業署 農糧署 林務局</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
	<p><u>111年：45%以上。</u></p> <p><u>112年：45%以上。</u></p> <p><u>113年：45%以上。</u></p> <p><u>114年：45%以上。</u></p> <p><u>(三)畜禽產業團體女性主管比例：</u></p> <p><u>111年：10%以上</u></p> <p><u>112年：10%以上</u></p> <p><u>113年：10%以上</u></p> <p><u>114年：10%以上</u></p> <p><u>(四)農業產銷班女性幹部比例：</u></p> <p><u>111年：8.0%以上</u></p> <p><u>112年：8.2%以上</u></p> <p><u>113年：8.3%以上</u></p> <p><u>114年：8.4%以上</u></p>			

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
	<p><u>二、「表彰林業及自然保育有功人士選拔要點」評審委員任一性別不得低於三分之一之規定。</u></p> <p><u>112 年：女性評審委員占 1/3。</u></p> <p><u>113 年：女性評審委員占 1/3。</u></p> <p><u>114 年：女性評審委員占 1/3。</u></p>	<p><u>於辦理評審委員派聘作業時，性別比例納入名單考量與圈選條件，落實任一性別不得低於三分之一之規定，以符性別平等推動計畫。</u></p>	<p><u>「表彰林業及自然保育有功人士選拔要點」評審委員之遴選機制，以派聘具「對林業或自然保育富有研究及經驗之專家學者」及「關心生態環境永續發展之社會人士」之資格為要件，並增加女性評審委員建議名單，將任一性別不得低於三分之一之規定列為評審小組組成條件，以積極提升女性評審委員比例。</u></p>	

(二) 性別議題 2：建構多元化學習管道及輔導資源

(本會分工：主辦及彙整窗口-輔導處、協辦-漁業署)

1. 重要性

(1)性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇希望提升女性人力資本及資產累積，結合職業訓練、媒合就業支持體系，提供女性可近性、在地化之職訓與就業資源；尤其針對二度就業及中高齡女性進行職種再訓練，使其技能符合就業市場需求，並增加部分工時的彈性工作機會，使女性可以兼顧家庭與就業。

(2)性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇，整合政府社會福利與就業輔導窗口，強化勞政、社政之轉介與輔導體系，針對農漁村女性、原住民、新移民、受暴者、愛滋病患、多元性別認同、多元性傾向等不同群體，規劃適宜之就業輔導、創業協助、福利服務方案。

(3)性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇，提升女性人力資本及資產累積，結合職業訓練、媒合就業支持體系，提供女性可近性、在地化之職訓與就業資源；尤其針對二度就業及中高齡女性進行職種再訓練，使其技能符合就業市場需求，並增加部分工時的彈性工作機會，使女性可以兼顧家庭與就業。

2. 現況與問題

(1)另在解決農村高齡化問題上，除吸引青農返鄉外，新住民為我國農村人口之生力軍，我國新住民超過 50 萬人，女性占約 92%，其中東南亞籍約有 16 萬人(越南 63%，印尼 18%，泰國 4%，菲律賓 5%，柬埔寨 3%)。在配合新南向政策「農業資材、設備與技術外銷」、「培養跨國農業人

才」的目標下，農村中的新住民人口同時具備我國農業知識及母國語言能力，為可立即培育之人才。

- (2)本會於 2017 年起推動改善農業季節性缺工 2.0 措施，成立各類農業人力團提供農事服務，招募之男、女性比例分別為 75% (男)、25% (女)。
- (3)為鼓勵農村婦女學習農業技術，提升自我及促進農村經濟發展，2017 年起於農民學院試辦婦女保障名額專班，培養全方位女性農業人才，俾打破農業領域內之性別隔離，保障女性優先錄取名額不低於三分之一，促進農村婦女參與農業經營，提升其經濟自主權，鼓勵農村婦女參加產銷班，並參與班務運作進而擔任幹部。
- (4)我國培育新農民返鄉從農，如何創造新世代女性農業人才回歸農村，發揮所長，並結合本會農村再生 2.0 政策，著重在擴大多元參與、強調創新合作、推動友善農業及強化城鄉合作，呈現跨區域農村產業、景觀、生態、旅遊、文化等整合發展，亦培育女性農業人才可創造農村價值。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
建構多元化學習管道及輔導資源	<p>一、開設婦女(含新住民)多元課程，加強教育訓練及宣導。</p> <p>(一)推動農民學院婦女(含新住民)優先專班，提升農村婦女受訓權益。</p> <p>111年：10班 112年：10班 113年：10班 114年：10班</p> <p>(二)為培訓改善農業缺工計畫之農業人力團成員，強化其專業技術職能，成為提供調度農會進行媒合調度之人力，每年為新招募及續任人員開設相關訓練課程，並逐年提高參訓女性比例。</p>	<p>加強教育訓練及宣導。</p>	<p>開設適合農村婦女學習之訓練課程，鼓勵農村婦女(含新住民)受訓，朝多元引入不同從農者，依其來源與背景狀態，如青年、女性、退伍軍人、退休人士、新住民等，建立分群、分級輔導培育機制，使更多有志從農者獲得適合的輔導。</p> <p>(一)為鼓勵農村婦女學習農業技術，提升自我及促進農村經濟發展，農委會針對農產品加工、園藝植物繁殖技術、種子處理技術、有機蔬菜與水果加工、園藝入門、休閒農業等多樣化課程，培養全方位女性農業人才，俾打破農業領域內之性別隔離，持續推動農民學院婦女(含新住民)優先專班，提升農村婦女受訓權益。</p> <p>(二)落實招募及錄取農務人員(農業</p>	<p>輔導處、漁業署</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
	<p>111年：10場次，15%</p> <p>112年：15場次，16%</p> <p>113年：18場次，17%</p> <p>114年：20場次，18%</p> <p>(三)輔導漁會辦理魚產品加工、智慧養殖及生態導覽員培訓等推廣課程。</p> <p>111年：20場次，女性參與比率達50%以上。</p> <p>112年：20場次，女性參與比率達50%以上。</p> <p>113年：20場次，女性參與比率達50%以上。</p> <p>114年：20場次，女性參與比率達50%以上。</p>		<p>師傅、農耕士、茶園管理師等)時不限制性別並鼓勵女性參與。錄取之農務人員，依地區、團別，委由本會之研究改良場所安排、設計課程進行訓練，包括確認從農的基本實務操作、知識，並針對該地區大宗或焦點作物聘請專業講師或優良農民(業師)進行田間講授及操作。另外，也透過實地訪視與輔導，以了解農務人員平時上工過程，遭遇的問題，並給予回應及輔導。</p> <p>(三)針對捕撈、養殖及休閒等不同漁業屬性區域女性，辦理魚產品加工、智慧養殖及生態導覽員培訓等多元課程，協助女性學習適合當地漁業屬性之專業技能，達到相輔相成效果。</p>	

(三) 性別議題 3：強化高齡化社會之公共支持

(本會分工：主辦窗口及彙整窗口-輔導處、協辦-漁業署)

1. 重要性

(1)性別平等政策綱領「健康、醫療與照顧」篇針對健康、醫療與普及公共化長期照顧政策及行動計畫應以社區/部落為主體，切合不同性別、族群、城鄉與部落需求。

(2)性別平等政策綱領「健康、醫療與照顧」篇，落實在地及活躍老化的政策精神，依照照顧對象需求，提供在地化之社區關懷、支持服務及照顧服務系統等長期照顧三層級服務，並建立社區整合型服務模式及評估其成效。

2. 現況與問題

(1)初階照顧服務就業人力不足：依據勞動部統計，95年至103年共計訓練「照顧服務員」47,689人，但衛福部106年6月統計，我國居家服務照顧服務員人力僅9,435人，日間照顧之人力迄未統計，但服務僅覆蓋到0.1%之65歲以上人口(4,283人)。輕度支持服務就業場域與人力不足，造成亞健康與輕度失能失智症長者之服務有限，預防效果不足，形同加重我國社會超高速高齡化之長照負擔。

(2)農業就業人口高齡化，依主計總處106年人力資源調查，農業就業人口65歲以下占總農業就業人口17.41%，相對顯示從事農業工作老年人口仍占多數。

(3)農村老年之服務量能不足，由於農村老年人口持續增加、關懷據點及醫療設施之普及率仍有不足，則加強老年預防保健宣導、延緩老化活動及提升老人生活品質之相關工作愈發重要，以維持老年之健康機能，避免農村老年之照顧量能無法負荷。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
強化高齡化社會之公共支持	<p>一、辦理綠色照顧站關懷之受益人數及性別比例：</p> <p>111年:12,000人(男性占10%) 112年:12,500人(男性占12%) 113年:13,000人(男性占15%) 114年:13,500人(男性占20%)</p> <p>二、輔導農會高齡者創新學習參與人次：</p> <p>111年:1,500人(男性占10%) 112年:1,700人(男性占12%) 113年:2,000人(男性占15%) 114年:2,500人(男性占20%)</p> <p>三、漁會及養殖協會高齡關懷課程參與人數：</p> <p>111年:1,900人(男性占20%) 112年:2,000人(男性占20%) 113年:2,100人(男性占20%) 114年:2,200人(男性占20%)</p>	增進社會參與、提高生活自理觀念。	<p>一、結合農村社區生活服務中心推動社區老人健康促進工作，辦理農村高齡者及其成員宣導用藥觀念、疾病預防之營養及保健、推廣適合高齡者之體適能運動等課程，並鼓勵農村男性長者一同參與。</p> <p>二、透過輔導各縣市農會辦理高齡者創新學習班，透過創新手做、代間文化傳承等課程，藉以激發農村高齡者的活力，讓高齡者對生命及生活產生自信成就感，並鼓勵農村男性長者一同參與。</p> <p>三、輔導漁會及養殖協會家政業務成立高齡關懷班，結合在地志工資源，營造友善高齡生活環境，提供身心健康的學習課程，鼓勵高齡者走出家門參與社交活動，在互助和諧人際關係中健全身心，達到健康在地老化的願景。</p>	輔導處、漁業署

參、考核及獎勵

本會由副主任委員擔任召集人之「性別平等專案小組」，不定期召開會議督導及協助本會各單位及所屬各機關進行計畫執行與推動；個措施執行有具體成效者，依相關人員之貢獻程度予以嘉獎或記功等獎勵，以資鼓勵。