

臺中市政府農業局

臺中市農業產銷班幹部性別比例分析

115 年 8 月

壹、前言

近年來，政府積極推動性別主流化政策，並依據「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 及其施行法，逐步將性別平等觀點融入各項政策規劃與施政作為。臺中市政府亦配合行政院及中央相關政策推動性別平等工作，透過性別統計、性別分析及性別影響評估等工具，檢視政策推動過程中不同性別之參與情形與資源分配狀況，以作為後續政策精進與改善之依據。

依據農業部「農業發展條例」及「農業產銷班設立及輔導辦法」規定，農業產銷班係由農民自願組成之基層農業組織，其目的在於透過共同經營、共同採購、共同運銷及技術交流等方式，提升農業經營效率與農民收益。農業產銷班同時亦為政府推動農業政策、農業推廣及農業輔導之重要基層組織。

惟農村社會長期受傳統性別分工觀念影響，農業組織之決策權與領導職務多由男性擔任，女性雖實際參與農業生產與家庭經營，卻較少進入組織之核心決策階層，致使農業產銷班幹部之性別比例長期存在差異。為了解臺中市農業產銷班幹部性別分布情形及其變化趨勢，本分析彙整 110 年至 114 年臺中市農業產銷班班長、副班長、會計及書記等幹部職務之性別統計資料，進一步分析女性參與農業組織決策之現況與性別落差情形，並作為未來推動農業性別平等政策及女性農業人才培育之參考依據。

本分析主題與我國性別平等政策架構亦具有關聯性，諸如行政院性別平等政策綱領之「權力、決策與影響力」領域強調提升女性參與決策及公共事務之機會；另配合行政院性別主流化政策則透過性別統計及性別分析等工具，將性別觀點融入政策規劃與執行。本案以農業產銷班幹部性別統計為基礎，檢視女性在農業基層組織之領導及決策

參與情形，符合上述政策精神。

此外，本分析亦可對應 CEDAW 第 7 條及第 14 條之精神，CEDAW 第 7 條強調婦女應享有與男性平等參與公共生活、公共事務及社團管理與決策之權利；第 14 條則特別關注農村婦女，要求締約國採取適當措施，確保農村婦女平等參與農村發展及相關組織運作。因此，農業產銷班女性幹部比例可作為觀察農村婦女實質參與農業公共事務及組織決策的重要指標。

貳、性別統計分析

一、統計指標說明

(一)統計分析指標

本分析以「臺中市農業產銷班幹部性別比例分析」為主題，針對臺中市農業產銷班幹部之性別分布情形進行統計分析。

(二)統計範圍

本分析資料期間為 110 年至 114 年，統計職務包括班長、副班長、會計及書記等幹部職務，並包含各產業類別班員人數。

(三)資料來源

依據農業部農糧署「農業產銷班組織體系資料服務系統」，彙整 110 年至 114 年各產業類別農業產銷班班長、副班長、會計、書記及班員之性別統計情形。惟該系統可取得之統計資料以二元性別、職務及產業類別為主，尚無多元性別、年齡、教育程度、行政區域、農業類型、新住民及身心障礙身分等統計資料可供運用。

各年度統計資料整理如下：

表 1、110 年臺中市農業產銷班幹部性別統計表

產業類別	班長 (男)	班長 (女)	副班長 (男)	副班長 (女)	會計 (男)	會計 (女)	書記 (男)	書記 (女)	班員 (男)	班員 (女)
蔬菜	77	3	49	3	67	8	64	1	1,396	138
果樹	302	18	191	13	259	38	240	41	4,666	969
花卉	40	0	21	2	25	9	33	5	406	101

產業類別	班長 (男)	班長 (女)	副班長 (男)	副班長 (女)	會計 (男)	會計 (女)	書記 (男)	書記 (女)	班員 (男)	班員 (女)
雜糧	13	1	9	0	14	0	10	2	230	36
稻米	43	0	33	1	38	5	36	5	943	75
特用作物	11	1	6	3	9	3	10	2	159	52
菇類	24	0	18	1	20	2	18	5	346	34
蜂	8	1	7	0	7	2	6	2	72	16
合計	518	24	334	23	439	67	417	63	8,218	1,421

表 2、111 年臺中市農業產銷班幹部性別統計表

產業類別	班長 (男)	班長 (女)	副班長 (男)	副班長 (女)	會計 (男)	會計 (女)	書記 (男)	書記 (女)	班員 (男)	班員 (女)
蔬菜	76	3	48	3	66	8	63	1	1,378	145
果樹	298	18	191	12	255	40	234	41	4,633	977
花卉	40	0	21	2	26	8	32	6	412	101
雜糧	13	0	8	0	13	0	11	1	224	33
稻米	43	0	33	1	39	4	34	6	942	75
特用作物	10	2	6	3	9	3	11	1	159	54
菇類	23	0	18	1	20	2	18	4	331	34
蜂	8	1	7	0	7	2	6	2	75	17
合計	511	24	332	22	435	67	409	62	8,154	1,436

表 3、112 年臺中市農業產銷班幹部性別統計表

產業類別	班長 (男)	班長 (女)	副班長 (男)	副班長 (女)	會計 (男)	會計 (女)	書記 (男)	書記 (女)	班員 (男)	班員 (女)
蔬菜	77	3	48	3	67	9	63	1	1,387	149
果樹	297	19	190	12	254	41	234	40	4,647	998
花卉	40	0	21	2	25	9	32	6	408	101
雜糧	14	0	9	0	13	1	11	1	234	35
稻米	43	0	33	1	39	4	34	6	928	81
特用作物	11	2	6	2	10	3	12	1	171	55

產業類別	班長 (男)	班長 (女)	副班長 (男)	副班長 (女)	會計 (男)	會計 (女)	書記 (男)	書記 (女)	班員 (男)	班員 (女)
菇類	23	0	18	2	19	3	18	4	336	35
蜂	9	0	7	0	7	2	6	2	78	20
合計	514	24	332	22	434	72	410	61	8,189	1,474

表 4、113 年臺中市農業產銷班幹部性別統計表

產業類別	班長 (男)	班長 (女)	副班長 (男)	副班長 (女)	會計 (男)	會計 (女)	書記 (男)	書記 (女)	班員 (男)	班員 (女)
蔬菜	74	2	44	3	65	7	59	2	1,337	152
果樹	293	21	188	12	249	43	231	42	4,636	1014
花卉	40	0	20	3	26	9	32	6	406	99
雜糧	14	0	9	0	13	1	11	1	234	35
稻米	44	0	33	1	39	5	36	5	917	85
特用作物	12	1	7	2	10	3	12	1	179	58
菇類	22	0	17	2	19	2	17	4	320	33
蜂	9	0	7	0	7	2	6	2	80	20
合計	508	24	325	23	428	72	404	63	8,109	1,496

表 5、114 年臺中市農業產銷班幹部性別統計表

產業類別	班長 (男)	班長 (女)	副班長 (男)	副班長 (女)	會計 (男)	會計 (女)	書記 (男)	書記 (女)	班員 (男)	班員 (女)
蔬菜	74	2	44	3	64	8	57	2	1,341	164
果樹	293	22	188	12	246	44	230	42	4,593	1036
花卉	38	1	19	2	26	8	31	6	379	102
雜糧	14	1	10	0	14	1	12	1	254	35
稻米	44	0	33	1	39	5	36	5	918	84
特用作物	12	1	7	2	10	3	12	1	190	59
菇類	23	0	18	2	18	3	17	5	327	37
蜂	7	1	7	0	6	2	5	2	75	18
合計	505	28	326	22	423	74	400	64	8,077	1,535

二、臺中市農業產銷班幹部性別概況

表 6、110 年至 114 年臺中市農業產銷班幹部性別統計表

年度	男性幹部人數	女性幹部人數	幹部總人數	女性幹部所占比率
110 年	1,708	177	1,885	9.39%
111 年	1,687	175	1,862	9.40%
112 年	1,690	179	1,869	9.58%
113 年	1,665	182	1,847	9.85%
114 年	1,654	188	1,842	10.21%

由表 6 可知，臺中市農業產銷班女性幹部人數由 110 年的 177 人增加至 114 年的 188 人，5 年間增加 11 人；女性幹部所占比率則由 110 年 9.39% 提升至 114 年 10.21%，增加 0.82 個百分點，顯示女性參與農業產銷班組織運作及擔任幹部之情形已呈現逐步成長之趨勢。

惟整體而言，女性幹部所占比率僅約一成，顯示農業產銷班核心組織職務係以男性為主，女性參與組織決策之機會與男性仍存在明顯落差。因此，本案政策重點不僅止於增加女性班員，應更進一步關注女性由「參與」進入「決策」之轉換情形。

三、決策職務性別差異分析

表 7、114 年臺中市農業產銷班各職務性別統計表

職務	男性人數	女性人數	合計	女性所占比率
班長	505	28	533	5.25%
副班長	326	22	348	6.32%
會計	423	74	497	14.89%
書記	400	64	464	13.79%

依 114 年統計資料顯示，女性擔任班長僅 28 人，占班長總人數 5.25%；女性副班長 22 人，占副班長總人數 6.32%，均明顯低於會計職務的 14.89% 及書記職務的 13.79%。

從職務性質觀察，女性在會計及書記等行政、財務或文書性質職務之參與比率相對較高，但在班長及副班長這類較高組

織領導及決策權責之職務則明顯偏低，顯示女性參與農業組織經營雖已逐漸增加，但從一般參與者進入核心決策階層之轉換仍有限。

此傳統性別角色分工情形不宜單純解讀為女性缺乏參與意願，應多方面考量農業產銷班組織、選舉與接班文化、會議開會時間、家庭照顧責任分工、女性領導培力政策，以及實際掌握農業經營或土地權利登記者等結構性因素。

四、各產業類別性別分析

表 8、114 年臺中市各產業類別女性幹部統計表

產業類別	男性幹部人數	女性幹部人數	女性幹部所占比率
蔬菜	239	15	5.91%
果樹	957	120	11.14%
花卉	114	17	12.98%
雜糧	50	3	5.66%
稻米	152	11	6.75%
特用作物	41	7	14.58%
菇類	76	10	11.63%
蜂	25	5	16.67%

依 114 年統計資料分析，各產業類別中以果樹產業之女性幹部人數達 120 人為最多，主要因果樹類產銷班之數量及班員規模均為全市最高，為臺中市最主要之農作物產業類別。

若以女性幹部所占比率觀察，則以蜂產業 16.67%最高，其次為特用作物 14.58%、花卉 12.98%及菇類 11.63%，顯示部分精緻農業或多元經營型態產業，女性參與組織管理及決策之情形較為明顯。

相較之下，蔬菜、雜糧及稻米等傳統農作產業之女性幹部所占比率仍偏低，反映部分產業仍受傳統性別分工觀念影響，女性參與決策機會相對有限。

五、女性參與趨勢分析

(一)女性幹部人數趨勢分析

圖 1、110 年至 114 年女性幹部人數趨勢圖



由圖 1 可知，臺中市女性幹部人數由 110 年 177 人增加至 114 年 188 人，5 年間增加 11 人，整體呈現穩定成長趨勢。其中 111 年女性幹部人數略為下降，惟 112 年至 114 年逐年成長，顯示近年女性參與農業產銷班組織運作及公共事務之情形已逐步提升。

(二)女性幹部所占比率趨勢分析

圖 2、110 年至 114 年女性幹部所占比率趨勢圖



由圖 2 可知，女性幹部所占比率由 110 年 9.39% 提升至

114 年 10.21%，增加 0.82 個百分點，並於 114 年首次突破 10%，說明女性幹部不僅人數上增加，於產銷班幹部整體之占比亦呈現緩步上升，顯示本局近年推動性別平等政策、女性農業人才培育及女性公共參與相關措施已逐步展現成效。

六、110 年至 114 年農業產銷班男女班員人數分析

表 9、110 年至 114 年臺中市農業產銷班男女人數統計表

年度	男性人數	女性人數	合計	女性所占比率
110 年	9,926	1,598	11,524	13.87%
111 年	9,841	1,611	11,452	14.07%
112 年	9,879	1,653	11,532	14.33%
113 年	9,774	1,678	11,452	14.65%
114 年	9,731	1,723	11,454	15.04%

由表 9 可知，產銷班女性參與總人數由 110 年 1,598 人增加至 114 年 1,723 人，顯示女性投入農業產銷班之情形已有成長趨勢。

若進一步分析，114 年女性班員所占比率為 15.04%，但女性幹部所占比率僅 10.21%(圖 2)，兩者相差 4.83 個百分點，女性班長比率更僅占 5.25%，顯示「女性加入產銷班」與「女性進入決策職務」之間仍存在落差，後續政策規劃應更加著重女性之經營領導與幹部培育等機制。

七、性別落差原因分析

依據統計結果、農業產業特性及產銷班組織文化分析，目前臺中市農業產銷班女性幹部比率偏低之可能因素歸納如下：

(一)傳統農村性別分工觀念

早期農業生產高度依賴體力，農村社會容易形成男性主要負責農業生產及其經營決策；女性負責家庭照顧並協助農務之性別分工，此種傳統角色分工可能延續至農業組織之幹部選任與決策參與。

(二)家庭照顧責任影響公共參與

女性除參與農業工作外，仍可能承擔較多家務及兒童與長者的照顧責任，使其投入產銷班會議、組織活動及幹部工作之時間受到限制。

(三)農產業經營及土地權利結構

產銷班成員通常與農地或農場等農產業經營具有一定關聯，而傳統農村土地繼承及農業經營者登記以男性較多，可能間接影響女性進入產銷班及取得組織領導職務之機會。

惟目前產銷班統計資料尚無法進一步掌握農場實際負責人及家庭分工情形等經營樣態資訊，後續仍需透過調查或資料蒐集加以驗證。

(四)女性領導及組織管理培力仍有精進空間

女性農民可能具有農業專業及實務經驗，但若缺乏組織管理、領導統御、公共表達及產業經營等參與決策之相關培力，可能影響其參選或擔任幹部之意願與信心。

(五)農業組織文化及接班網絡

部分產銷班幹部長期由男性擔任，組織內可能形成既有的人際網絡及接班模式，若女性缺乏進入相關網絡之機會，可能形成「女性班員增加，但女性領導者成長較慢」之現象。

參、規劃&目標

一、政策連結

本案政策目標與 CEDAW 第 7 條及第 14 條、行政院性別平等政策綱領之「權力、決策與影響力」領域、行政院性別主流化政策及臺中市政府性別平等政策方針均具有關聯性。

政策核心並非單純追求男女比率數字一致，而是透過專業培力、制度誘因、參與機會及改善組織文化等，使女性能夠從農業產銷班的一般參與者進一步進入組織管理及決策階層。

二、預期成果與目標

(一)提升女性農業公共參與及決策權

透過教育訓練、政策宣導及制度鼓勵措施，逐步提升女性參與農業產銷班組織運作及決策之機會。

(二)強化女性農業領導能力

透過辦理農業經營管理、組織文化、領導統御及推廣行銷等課程，提升女性農民擔任幹部所需之專業知能。

(三)提升女性幹部所占比率

以女性幹部所占比率、女性班長及副班長所占比率等作為重要追蹤指標，逐步縮小農業組織決策之性別落差。

三、性別成效指標

以 114 年最新統計資料之女性幹部所占比率 10.21%為核心總體指標，並以 114 年其它各項統計資料為基準，暫不擬訂年度指標數字，採「逐年追蹤、滾動修正」方式管理成效指標。

表 10、女性參與農業產銷班組織決策之性別成效指標

成效指標	114 年基準值	指標意義
女性班員所占比率	15.04%	觀察女性參與基礎
女性幹部所占比率	10.21%	核心總體指標
女性班長所占比率	5.25%	觀察女性核心領導參與
女性副班長所占比率	6.32%	觀察女性領導培育及接班
女性培力課程	4 場	觀察培力資源投入
女性學員人數占比	58.76%	觀察女性培力參與程度
結訓後擔任產銷班幹部人數	(後續追蹤)	評估培訓與決策參與之連結

其中，女性幹部所占比率為本案最主要之成效指標；女性班長或副班長所占比率則作為決策核心參與指標；女性培力課程、培訓人數及結訓後擔任幹部情形，則作為方案投入及課程參與成果指標。

四、發展選擇方案

(一)方案一：農業產銷班經營管理課程專班

為提升女性農民參與組織經營能力，本局辦理「臺中市豐收計畫」，融入性別觀點並鼓勵女性參與相關教育訓練課程，以強化農民、農事小組、家政班及產銷班之組織管理與經營能力。

(二)方案二：產銷班評鑑性別平等加分機制

於農業產銷班評鑑制度中，將女性班員比率及女性擔任幹部情形納入加分項目，鼓勵各產銷班主動提升女性參與組織運作與決策之機會。

(三)方案三：宣導放寬加入產銷班之家庭人數限制

依據農業部農糧署「農業產銷班設立及輔導辦法」規定，產銷班之班員，每一產業每戶原則以一人為限。惟同戶共同經營之配偶，或直系血親且屬不同性別者，得二人參加同一農業產銷班。

表 11、提升女性參與農業產銷班組織決策方案比較表

方案名稱	性別落差議題	主要執行方式	預期成效
農業產銷班經營管理課程專班	女性缺乏經營管理及領導培力支持	辦理女性經營管理、領導統御及行銷推廣等課程。	增加女性專業知能及擔任幹部意願
產銷班評鑑性別平等加分機制	促進女性進入決策階層之誘因不足	將女性班員及女性幹部參與情形納入產銷班評鑑加分項目。	創造產銷班主動提升女性參與之誘因
宣導放寬加入產銷班人數限制	傳統「一家一男」入班模式限制女性參與	宣導同戶配偶或不同性別之直系血親可共同加入產銷班。	擴大女性農業組織參與人數基礎

五、方案評估及選定

(一)方案一：農業產銷班經營管理課程專班

以培力方式改善女性缺乏組織管理、領導統御及公共參與知能之問題，屬於較具長期性的人才培育措施。

(二)方案二：產銷班評鑑性別平等加分機制

透過政策制度誘因，鼓勵產銷班主動提升女性班員及女性幹部參與程度，較能直接影響產銷班組織行為。

(三)方案三：宣導放寬加入產銷班之家庭人數限制

依現行規定，每一產業每戶原則以一人為限，惟同戶共同經營之配偶，或直系血親且屬不同性別者，得二人參加同一農業產銷班。透過宣導，可增加家庭內不同性別成員共同參與產銷班之機會。

(四)方案選定

三項方案具有互補性，可採取「課程培力為主、政策誘因並行、擴大參與基礎」之策略。其中以方案一「農業產銷班經營管理課程專班」作為女性人才培育基礎；方案二作為組織端之政策制度誘因；方案三則擴大女性進入產銷班之參與基礎，並透過三者相互配合，逐步建立女性由「參與」至「培力」再至「領導及決策」之發展路徑。

表 12、性別平等方案政策規畫預期效益評估表

評估指標 \ 政策規畫 預期效益	方案 1 培力課程	方案 2 評鑑加分	方案 3 放寬入班
提升女性幹部所占比率	高	高	低
提升女性班長、副班長比率	中	中	低
擴大女性班員參與	低	中	高
建立長期人才培育基礎	高	低	中
短期政策誘因	低	高	中

六、農業產銷班經營管理課程專班「臺中市豐收計畫」辦理情形

臺中市政府農業局辦理「臺中市豐收計畫」，融入性別觀點並鼓勵女性參與相關教育訓練，輔導本市各區農會提升農民、農事小組、家政班及產銷班之自我能力，並強化組織營運管理等專業知識，以促進農村婦女參與公共事務經營與決策，增強農村婦女經濟賦權。113 及 114 年度辦理情形如下：

表 13、113 年度臺中市豐收計畫辦理情形

辦理單位	男性學員人數	女性學員人數	學員總人數	女性所占比率
臺中市新社區農會	20 人	30 人	50 人	60.0%
臺中市東勢區農會	5 人	30 人	35 人	85.7%
臺中市梧棲區農會	55 人	35 人	90 人	38.9%
合計	80 人	95 人	175 人	54.3%

表 14、114 年度臺中市豐收計畫辦理情形

辦理單位	男性學員人數	女性學員人數	學員總人數	女性所占比率
臺中市梧棲區農會	93 人	77 人	170 人	45.3%
臺中市龍井區農會	43 人	20 人	63 人	31.8%
臺中市大安區農會	19 人	58 人	77 人	75.3%
臺中市東勢區農會	5 人	73 人	78 人	93.6%
合計	160 人	228 人	388 人	58.8%

由表 13 及表 14 可知，113 年度女性學員 95 人，占全部學員約 54.29%；114 年度女性學員 228 人，占全部學員約 58.76%，女性參與人數及所占比率均較 113 年度增加，部分場次女性學員甚至明顯高於男性，顯示女性農民對於參與相關培力課程具有相當程度之需求與意願。

本計畫自 113 年起規劃每年預計開設 2 場次課程，輔導本市農業產銷班輔導單位辦理領導統御、組織管理、行銷或農業經營等課程內容，期藉由提升女性農業人才專業知能，促進農村婦女參與公共事務之經營與決策。

七、延伸議題：建立女性農業人才長期發展機制

建立女性農業人才長期發展機制不僅止於輔導農村婦女參與單次知能課程，而應逐步建立長期人才培育機制，可考量整合農會家政班、四健會、青年農民組織及農業產銷班等既有農業組織資源，建立女性農民由基礎參與、專業培力、組織服務甚至領導決策之培育路徑。

表 15、女性農業人才長期培育方向規畫表

階段	培育方向	主要措施	預期成果
第一階段	擴大參與	宣導女性加入產銷班、參與班會及農業活動。	增加女性參與基礎
第二階段	能力培育	經營管理、組織文化及領導課程。	提升專業及領導能力
第三階段	實務參與	鼓勵擔任工作小組長、會議代表或承接班級業務。	累積公共參與實務經驗
第四階段	領導培育	女性幹部培訓、交流及經驗傳承。	增加女性幹部人數
第五階段	接班領導	女性農業領導人才資料庫及整合機制。	建立長期女性領導人才

八、追蹤管考及滾動修正機制

綜整上述預期成果目標、性別成效指標、女性參與組織決策方案及評估指標，本案後續將逐步建立內部追蹤管考機制如下：

(一)年度性別成效追蹤

每年度彙整女性班員、女性幹部、女性班長及女性副班長等資料，檢視女性參與農業組織決策成效之變化。

(二)女性培力成果追蹤

逐步建立女性參與培訓之人數及後續參與情形，未來可追蹤參訓後是否擔任產銷班幹部或參與其他農業公共事務。

(三)建立各區農會性別平等追蹤資料

研議由各區農會配合彙整女性參與農業組織、培訓及幹部等數據，逐步建立性別平等追蹤資料基礎。

(四)滾動修正機制

若女性班員比例持續提高，但女性幹部比例未同步提升，將進一步檢視現行培力課程、制度誘因及宣導效益等面向，必要時調整執行策略。

肆、結語

農業產銷班為我國農村地區最基層且重要之農民組織，對於農業政策推動、農業技術交流及農產品共同運銷具有重要功能。隨著農業經營型態逐漸轉變及性別平等觀念日益受到重視，女性農民在農業生產與農村發展中所扮演之角色亦愈加重要。

本次分析 110 年至 114 年資料顯示，臺中市農業產銷班女性班員人數由 1,598 人增加至 1,723 人，女性所占比率由 13.87% 提升至 15.04%，增加 1.17 個百分點；女性幹部人數則由 177 人增加至 188 人，女性幹部所占比率由 9.39% 提升至 10.21%，增加 0.82 個百分點，顯示女性參與農業產銷班之程度已有逐步提升。

惟進一步觀察職務別資料，114 年女性班長僅占 5.25%，女性副班長占 6.32%，明顯低於女性會計 14.89% 及女性書記 13.79%。由此可見，目前女性參與農業產銷班之問題，已不僅是女性是否加入產銷班，而是女性能否由一般參與者進一步進入組織核心決策階層。

另一方面，臺中市政府農業局自 113 年起辦理「臺中市豐收計畫」，融入性別觀點並鼓勵女性參與農業經營管理及組織領導決策相關課程，113 年度女性學員計 95 人，占全部學員約 54.3%；114 年度女性學員計 228 人，占全部學員約 58.8%，顯示女性對相關培力課程具有一定參與意願，且部分場次女性學員人數明顯高於男性學員。

然而，現階段分析資料尚無法掌握參訓女性學員後續是否擔任產銷班幹部，因此不能單純將女性幹部比例增加歸因於「臺中市豐收計畫」之培力課程。未來若建立女性農業人才長期發展機制之追蹤資料，將可進一步評估女性培力政策之實際成效，亦可作為方案間評估指標成效比較之重要依據。

未來臺中市政府農業局將持續透過女性農業人才長期培育、性別平等政策宣導、制度誘因鼓勵及專業知能教育訓練等措施，提升女性參與農業組織決策之機會，並逐步改善農村傳統性別分工觀念，促進女性農民之公共參與及經濟賦權，持續朝向性別平等及永續農業發展目標邁進。

同時，以女性幹部所占比率、女性班長及副班長所占比率、女性參與培訓人數，以及逐步建立之「培訓後擔任幹部比例」等量化指標，持續檢視政策成效；並透過年度追蹤及內部管考修正機制，依執行成果滾動修正方案，使性別分析不僅停留於統計資料呈現，而能進一步轉化為具體政策行動，逐步提升女性農民參與農業組織領導及決策之機會，落實 CEDAW 實質平等精神。