

「性別平等重要議題(院層級議題)(111-114年)」113年修正版

目錄

議題一、促進公私部門決策參與之性別平等	1
議題二、提升女性經濟力與建立性別友善職場	97
議題三、消除性別刻板印象、偏見與歧視	167
議題四、防治數位/網路性別暴力	256
議題五、促進健康及照顧工作之性別平等	300
議題六、打造具性別觀點的環境空間及科技創新	342

議題一、促進公私部門決策參與之性別平等

一、重要性說明

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。

二、現況與問題

(一) 現況

1. 公部門決策參與：

(1) 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。

(2) 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%。

2. 私部門決策參與：

(1) 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. 農業部於 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。

(2) 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%。

(二) 問題

1. 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。
2. 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。

三、目標與策略

辦理機關：內政部、外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、勞動部、農業部、衛生福利部、環境部、文化部、國家科學及技術委員會、國家發展委員會、大陸委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院公共工程委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處、中央銀行、國立故宮博物院、核能安全委員會、中央選舉委員會、公平交易委員會、國家通訊傳播委員會、數位發展部

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	性平處建議事項
一、促進公	一、機關(包含	研議相關	截至 110 年 6 月底止，本部	當年度本部及所屬機關主	內政	

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	性平處建議事項
部門決策參與 性別平等 (一)行政院 各部會 所屬委員 會委員任 一性別比 率達40 %	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	措施或修 正相關規 定，提升 性別比 例。	及所屬機關主管之委員會 (含任務編組)計有 83 個，其 中 54 個已達任一性別比例 40%以上，達成率為 65.06 %，將持續落實性別比例。	管之委員會(含任務編組) 任一性別比率達 40%之達 成目標數及達成率： 111 年：達成目標數 2 個， 達成度 67.47%。 112 年：達成目標數 2 個， 達成度 69.88%。 113 年：達成目標數 2 個， 達成度 72.29%。 114 年：達成目標數 3 個， 達成度 75.90%。	部	
(二)政府捐 助財團 法人及 國營事 業董監 事任一 性別比		研議相關 措施或修 正相關規 定，提升 性別比 例。	查本部所屬 8 個委員會，其 委員任一性別比例均已達 40 %，績效指標已達 100%，本 部將針對本項持續落實性別 比例。	111年：達成目標數8個，達 成度100% 112年：達成目標數8個，達 成度100% 113年：達成目標數8個，達 成度100% 114年：達成目標數8個，達 成度100%	外交 部	

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	性平處建議事項
例達三分之一 二、提升私部門 (全國性社會團體、 農、漁、工會及 上市櫃公司)女性 參與決策	%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部計有 45 個委員會，其中，任一性別比率達 40% 者計 18 個(40%)。 二、定期追蹤本部及所屬機關委員會之任一性別比例，檢討各委員會性別比例原則納入組織規定或設置要點之可能性，以逐年提高任一性別比例之達成率。	111 年：比率達 40% 之達成率為 66.67 % (30/45*100%) 112 年：比率達 40% 之達成率為 68.88 % (31/45*100%) 113 年：比率達 40% 之達成率為 71.11 % (32/45*100%) 114 年：比率達 40% 之達成率為 75.55 % (34/45*100%)	國防部	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、部屬委員會計 113 個，其中 80 個委員會任一性別比率達 40%(達成率為 70.80%)，將推動其他 33 個委員會於改選時積極提升性別比率。 二、研議部屬委員會相關措施或修正相關規定，將	111 年：70.80% (80/113) 112 年：75.22% (85/113) 113 年：79.65% (90/113) 114 年：84.07% (95/113)	財政部	

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	性平處建議事項
			<p>性別比例原則納入。</p> <p>三、委員異動或屆期改聘時，優先推薦符合資格之少數性別，持續提升性別比例。</p>			
		<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、截至 110 年 6 月 30 日止，本部及所屬機關(構)列管委員會總計 181 個，其中 136 個委員會任一性別比率已達 40% 以上(達成率為 75.14%)，已逾 75% 之目標值，未來將持續推動各委員會達成任一性別比率達 40% 以上目標，並逐年提升達成率。</p> <p>二、請本部及所屬機關(構)推薦名單時，充分提列相同名額之不同性別名單，供首長遴派時參考，</p>	<p>111 年：預計達成 141 個，達成率 77.90%。</p> <p>112 年：預計達成 146 個，達成率 80.66%。</p> <p>113 年：預計達成 151 個，達成率 83.43%。</p> <p>114 年：預計達成 156 個，達成率 86.19%。</p>	<p>教育部</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	性平處建議事項
			<p>並經本部各業管單位(本部人事處、終身教育司、國民及學前教育署、體育署、青年發展署及國家教育研究院)列管督導。</p>			
		<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、截至 110 年 6 月底止，本部及所屬機關所屬委員會共 66 個，有 59 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 50 個已達成 40%(任一性別比例達 40%者占 75.76%)。</p> <p>二、惟查本部矯正署將於 111 年增加 3 個所屬委員會，其中 2 個委員會任一性別比目前未達 40%，爰計算 111 年初本部及所屬機關所屬委員</p>	<p>111 年：機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比例達 40%之達成率為 75%。</p> <p>112 年：76%</p> <p>113 年：77%</p> <p>114 年：78%</p>	<p>法務部</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	性平處建議事項
			<p>會共 69 個，其中 51 個達成 40%(任一性別比例達 40%者占 73.91%)。</p> <p>三、本部將於委員會屆期改選或成員異動時，充分提供性別衡平之名單，供首長遴派時參考，並定期追蹤委員會任一性別比例，檢討各委員會性別比例原則納入組織規定或設置要點之可能性，以逐年提升性別比例目標值。</p>			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、查本部所屬委員會共 71 個，目前已達成委員任一性別不少於三分之一者計有 67 個，其中已達成任一性別比例達 40% 者計有 58 個，占委員會	本部所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率 111 年：達成目標數 56 個，達成度 68.29% 112 年：達成目標數 60 個，達成度 74.07%	經濟部	

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	性平處建議事項
			<p>總數81.69%。</p> <p>二、為促進公部門決策參與性別平等，本部各委員會(任務編組)於其委員任期屆滿簽辦改聘(兼)時，應增加未達40%性別之委員人選，並應隨案檢附「經濟部及所屬機關任務編組性別比例檢核表」，就任一性別比例未達目標者說明原因、改善期程、計畫或具體做法。</p>	<p>113年：達成目標數59個，達成度83.10%</p> <p>114年：達成目標數60個，達成度84.51%</p>		
		<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、交通部及所屬三級機關所屬委員會計有87個委員會，有81個已達成任一性別不少於三分之一，其中77個已達成40%(任一性別比率達40%者占88.51%)，將推動其他4個委員會</p>	<p>111年：達成目標數15個，達成率70.83%。</p> <p>112年：達成目標數4個，累計達成率75.51%。</p> <p>113年：達成目標數1個，累計達成率89.66%。</p>	<p>交通部</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	性平處建議事項
		二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。	<p>於改選時積極提升性別比率。</p> <p>二、屆期改選或成員異動時，提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女(男)性，以達成任一性別比率達 40% 之目標。</p> <p>三、將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。</p>	114 年：達成目標數 1 個， 累計達成率 90.8%。		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<u>一</u> 、勞動部及所屬機關所屬委員會共 90 個，均已達成任一性別不少於三分之一，其中 63 個已達成 40% (任一性別比率達 40% 者占 70%)，將推動其他 27 個委員會於委員改選時積極提升性別比率。	<p>一、</p> <p>111 年：達成目標數 1 個， 達成率 71.1%。</p> <p>112 年：達成目標數 1 個， 達成率 72.2%。</p> <p>113 年：達成目標數 1 個， 達成率 73.3%。</p> <p>114 年：達成目標數 2 個， 達成率 75.6%。</p>	勞動部	

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	性平處建議事項
			<p><u>二</u>、勞動部捐助或出資超過50%之公設財團法人共計1個，董、監事任一性別比例均已達1/3、達成率100%，將持續落實性別比例。</p>	<p>二、勞動部當年度捐助或出資超過50%之公設財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率：</p> <p>【董事】 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%</p> <p>【監事】 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%</p>		
		<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>農業部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</p>	<p>本部列管委員會數計107個，預計分年達成任一性別比率達成40%情形如下： 111年：預計達成91個，達成率85.05% 112年：預計達成92個，達</p>	<p>農 業 部</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	性平處建議事項
			員會於改選時積極提升性別比率。	成率 85.98% 113 年：預計達成 93 個，達成率 86.92% 114 年：預計達成 94 個，達成率 87.85%		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部及所屬機關委員會共 199 個，目前有 158 個委員會委員任一性別比率達 40%，達成率為 79.39%，已逾 75%之目標值，111 年至 114 年以每年持續再提升達成率 1%為目標。	111 年：達成目標數 2 個，達成度 80.40%。 112 年：達成目標數 2 個，達成度 81.40%。 113 年：達成目標數 2 個，達成度 82.41%。 114 年：達成目標數 2 個，達成度 83.41%。	衛生福利部	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部及所屬機關(構)所屬委員會共 69 個，有 68 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 62 個已達成 40%，任一性別比率達 40%者占整體委員會 91.18%。	111 年：達成目標數 1 個，任一性別比率達 40%之達成率 80%。 112 年：達成目標數 3 個，任一性別比率達 40%之達成率 95.65%。	環境部	

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	性平處建議事項
			<p>二、本部所屬委員會辦理委員改聘(派)相關作業時，均由人事處確認任一性別比例是否符合政策規定。對於未符合規定者，請相關單位提出無法符合原因及檢討說明，並納入列管檢討重點。</p> <p>三、各單位函請相關機關或團體推薦人選時，均請其積極聯繫推薦人選之性別衡平性，並提供更多女性委員名單供長官勾選，適時提醒長官留意任一性別比率之規定。</p> <p>四、各委員會修正相關組織或設置要點規定時，建議應將委員會之任一性</p>	<p>113年：達成目標數1個，任一性別比率達40%之達成率92.65%。</p> <p>114年：達成目標數1個，任一性別比率達40%之達成率94.12%。</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	性平處建議事項
			別不少於三分之一比例原則納入設置依據，並將任一性別比率達40%列為目標。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	文化部及所屬機關所屬委員會共93個，有82個已達成任一性別不少於三分之一，其中69個已達成40%(任一性別比率達40%者占74.19%)，將推動其他13個委員會於改選時積極提升性別比率。	111年：達成目標數3個，達成率77.4%。 112年：達成目標數3個，達成率80.6%。 113年：達成目標數3個，達成率83.9%。 114年：達成目標數4個，達成率88.2%。	文化 部	
		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不含行政院任務編組共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%。	國家 科學 及技 術委 員會	

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	性平處建議事項
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>國發會及所屬機關委員會共 14 個，已達成任一性別不少於三分之一計有 12 個。另有關本指標達成 40% 部分，本會檔案局之「勞工退休準備金監督委員會」因組成人數僅 3 人不予以納入，本會委員會、小組計 13 個，已達成 10 個(任一性別比率達 40% 者占 77%)，未來將推動以下做法，持續提升性別比例，逐年達成目標。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本會委員會部分，將本於職責於非指定委員異動簽請改派時，提供目前委員性別比例或各國女性參政現況等資料供首長參考，以逐步達到任一性別 40% 之比率。 2. 其他相關委員會於出缺或 	<p>111 年：維持達成目標數 9 個，達成率 81% 112 年：維持達成目標數 10 個，達成率 91% 113 年：維持達成目標數 10 個，達成率 77% 114 年：維持達成目標數 10 個，達成率 77%</p>	國家發展委員會	

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	性平處建議事項
			改聘(派)時適時提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比率不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至40%以上。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、本會所屬委員會、小組、會報共 7 個(大陸委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理小組、甄審暨考績委員會、安全及衛生防護小組、政府資料開放諮詢小組、廉政會報)，有 6 個已達成任一性別不少於三分之一(占 85.71%)。</p> <p>二、除本會委員因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別不少於三分之一外，其餘各委員會、小組、會報將於委員換屆改(補)聘時，提供</p>	<p>111 年：達成目標數 6 個，達成度 85.7%</p> <p>112 年：達成目標數 0 個，累計達成度 85.7%</p> <p>113 年：達成目標數 0 個，累計達成度 85.7%</p> <p>114 年：達成目標數 0 個，累計達成度 85.7%</p>	大陸委員會	

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	性平處建議事項
			適當衡平名單供首長參考，致力賡續達成委員任一性別比率達 40% 以上之目標，積極提升性別比例。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	目前本會及所屬委員會共計 48 個，其中 38 個已達成任一性別比率達 40% (占 79.17%)。未來本會將透過下列具體做法，積極推動以達成目標值： 一、本會及所屬機關推動業務委託民間辦理及執行情形專案小組(無改聘週期)： (一)依據「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第 5 點規定，各主管機關及所屬各機關應分別組	111 年：達成目標數 5 個，達成度 89.58%。 112 年：達成目標數 1 個，達成度 91.67%。 113 年：達成目標數 0 個，達成度 91.67%。 114 年：達成目標數 0 個，達成度 91.67%。	金融監督管理委員會	

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	性平處建議事項
			<p>成專案小組推動本機關業務委外事宜，並指定副首長或幕僚長 1 人為召集人，負責策劃督導。</p> <p>(二)本小組委員共計 14 名，其中男性 10 名、女性 4 名，女性比例 28.57%。在符合前開行政院規範下，配合修正本小組組成之法規依據「本會及所屬機關(構)推動業務委託民間辦理實施及評核要點」第 3 點規定，放寬由「單位主管」擔任，修正為「二級單位主管以上人員」，以符合任一性別比例達 40%之目標。</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	性平處建議事項
			<p>二、本會安全及衛生防護小組(無改聘週期)：</p> <p>(一)依據「公務人員安全及衛生防護辦法」第4條第1項規定，各機關應指定適當人員，並得聘請相關專家學者，組成防護小組，負責規劃並督導安全及衛生防護事項。</p> <p>(二)本小組委員共計9名，其中男性7名、女性2名，女性比例22.22%。在符合前開辦法之規範下，配合修正放寬小組成員，由原是「單位主管」擔任調整為「二級單位主管以上人員」擔任，以符合任一性別比例達40%之目標。</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	性平處建議事項
			<p>三、本會資料開放諮詢小組(每年改聘):本小組委員共計17名,其中男性13名、女性4名,女性比例23.53%。本屆委員任期至110年9月20日止,屆期遴聘機關與民間代表時,將考量委員性別比例。</p> <p>四、存保公司勞工退休準備金監督委員會(每3年改聘):本委員會共計7名委員,其中男性2名、女性5名,女性比例88.89%。7名委員中該公司企業工會選派者計5名,企業工會選派女性委員比例過高,該公司將請企業工會次屆增加選派男性委員比例。</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	性平處建議事項
			<p>五、銀行局勞工退休準備金監督委員會(無改聘週期):本委員會共計9名委員(資方3名、勞方6名),其中男性1名、女性8名,女性比例88.89%。目前勞工(技工友與駕駛)及雇主(機關代表人)中僅1名男性,其餘均為女性,尚難達成性別比例。待勞工(技工友與駕駛)有異動(退休或調離),需從他機關商調人員時將性別比例納入考量。</p> <p>六、本會證券期貨局勞工退休準備金監督委員會(每4年改聘):本委員會共計9名委員(資方3名、勞方6名)中,其中</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	性平處建議事項
			<p>男性 2 名、女性 7 名，女性比例 77.78%。嗣後於外補缺額時，在資績條件相同情況下，優先錄取少數性別，並優先聘用少數性別為委員，以達性別比例之衡平。</p> <p>七、本會內部控制(兼內部稽核)專案小組(無改聘週期)：</p> <p>(一)本會內部控制專案小組於 100 年度成立時即簽奉核定由本會副主任委員擔任召集人，小組成員由本會主任秘書、各處室主管及各局副局長組成。嗣依該小組第 4 次會議決議，本會內部稽核工作由內部控制小組辦理，不</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	性平處建議事項
			<p>單獨設置內部稽核小組。</p> <p>(二)本小組委員共計 14 名，其中男性 11 名、女性 3 名，女性比例 21.43%。由本會副主任委員擔任召集人，本會主任秘書、各處室主管及各局副局長擔任小組成員，該等成員隨職務異動，尚難以訂定完成目標年度。</p> <p>八、本會性騷擾評議委員會(每 2 年改聘):本委員會委員共計 9 名，其中女性 6 名，女性比例 66.67%。本屆委員任期至 110 年 9 月 12 日止，將於下屆改選時，以任一性別比例達 40%為目</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	性平處建議事項
			<p>標。</p> <p>九、本會廉政會報(每 2 年改聘)：目前 18 名委員中男性 12 名、女性 6 名，女性比例 33.33%。依設置要點規定，其中 16 名組成委員皆已明定，隨職務異動，無法逕行指定人選，尚無法訂定完成目標年度。</p> <p>十、保險業務發展基金管理委員會(每 2 年改聘)：</p> <p>(一)本委員會計 15 名員額，目前有 14 位委員，男性 9 名、女性 5 名，女性比例 35.71%。委員會由金管會代表 4 名、保險業代表及社會公正人士各 3 名組成，其中 5 名係由所代表之機關推派，4</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	性平處建議事項
			<p>名學者專家則由金管會聘任。</p> <p>(二)本屆委員任期至 111 年 9 月 30 日止，將於聘期屆滿 111 年底前改聘時，廣邀女性專家學者參與，以達成任一性別比例 40% 目標。</p>			
		<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、委員如有異動時，非當然委員部分建議承辦單位推薦男女比例相當之人選名單供首長遴聘，以提升性別比率。</p> <p>二、委員改聘時提供足夠之專家學者供首長遴聘參考，並建請首長留意性別比例。</p> <p>三、定期於召開性別平等專案小組委員會議時，檢視所屬委員會之性別比</p>	<p>本會截至 111 年 12 月底止，共計 38 個委員會，其中依據「事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則」所設立之二項委員會，委員組成僅 3 人，屬特殊情形，無法達成任一性別比達 40% 之目標，得不予採計，爰本項計算母數以 36 為之。另為積極促進決策參與之性別平等，擬定目標值分年度逐步達成：</p>	<p>海洋委員會</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	性平處建議事項
			<p>例，並檢討提升之狀況，逐步達成關鍵指標。</p> <p>四、現行目標值係以本會暨所屬機關(構)截至109年12月底為止之34個委員會，任一性別比例未達40%(包含未達1/3)計14個；已達任一性別比例40%計20個；達成率為58.82%。</p> <p>五、所訂之績效指標。若有新增之委員會本會將另訂其達成任一性別比率達40%之期程，不計入當年度績效指標中(績效指標滾動修正)。</p>	<p>111年：64.71%</p> <p>112年：88.89%</p> <p>113年：94.44%</p> <p>114年：97.22%</p>		
		研議相關措施或修正相關規定，提升	一、僑務委員會所屬委員會共10個(含113年新增「內稽小組」)，截至113年2月底，有9個已達成任一性別	<p>111年：77.78%</p> <p>112年：88.89%</p> <p>113年：90%</p> <p>114年：90%</p>	僑務 委員會	

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	性平處建議事項
		性別比例。	<p>不少於三分之一，其中 9 個已達成 40% 以上（達成率為 90%），已逾關鍵績效指標 75% 之目標值，將持續落實性別比例。</p> <p>二、本會針對「未達成任一性別不少於三分之一」僑務委員之女性比例，研議提升性別比例作法如下：</p> <p>依本會組織法第 4 條規定，僑務委員任期 3 年。本會將於各任期屆滿，函請全球各駐外館處優先考慮推薦女性人選，本會多年來積極透過僑社性平培力等活動之推展，從中發掘年輕、專業之女性領袖，接受僑界推薦評估遴選僑務促進委員，以利長期培育為僑務委員遴薦人選。</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	性平處建議事項
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會及所屬三級機構委員會計77個，已達40%者計54個(70.13%)，已請各委員會訂定分年績效指標，持續提升性別比例。	111年：-- 112年：達成目標數2個，達成率72.73%。 113年：達成目標數1個，達成率74.03%。 114年：達成目標數1個，達成率75.32%。	國軍 退除 役官 兵輔 導委 員會	
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、訂定暫行特別措施。	本會所屬共13個委員會(本會人事甄審暨考績委員會、本會文發中心人事甄審暨考績委員會、性別平等專案小組、性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、法規會、政府資料開放諮詢小組、原住民族委員會、原住民族長期照顧推動小組、原住民族綜合發展基金管理會、就業促進委員會、訴願審議委員會、廉政會報、業務委託民間辦理小組)，透過增聘任一性別之	111年：達成率86% 112年：達成率93% 113年：達成率100% 114年：達成率100%	原住 民族 委員 會	

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	性平處建議事項
			委員，積極達成任一性別比率不得少於 40% 之政策目標。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會委員會總數為 14 個(含所屬客家文化發展中心)，均已達任一性別比率 40%，達成率為 100%，未來倘遇屆期改選，將優先遴補少數性別者。	本會及所屬各委員會任一性別比例達 40% 之達成率。 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	客家委員會	
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、增進女性培力與發展，建置人才	一、本會所屬委員會共 10 個，有 7 個已達成任一性別比率 40% (達成率 70%)，將持續推動其他 3 個委員會於委員出缺或屆期改選時積極提升性別比率。 二、促進「專家學者建議名單資料庫」之女性專家學者人數提升，以利機關組成採購評選委員會時有較多女性專家學者遴聘來源，進而促進採購評選作	一、本會委員會等 10 個任務編組任一性別比率達 40% 之達成率。 111 年：70% 112 年：80% 113 年：80% 114 年：80% 二、提升本會「專家學者建議名單資料庫」之女性專家學者人數，自 111 年起年增率 2%(依 110 年 5 月 6 日統計資料，	行政院公共工程委員會	

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	性平處建議事項
		資料庫	業納入性平觀點。 (註：依 110 年 5 月 6 日統計資料，資料庫中男性 2503 人、女性 495 人，總計 2998 人，惟該資料庫配合專家學者名單定期檢討，總人數將隨時調整)	女性人數 495 人，預估 111 年女性專家學者人數達 505 人)，年度年增率目標值(百分比)： 111 年：2.5(%) 112 年：2.5(%) 113 年：2.5(%) 114 年：2.5(%)		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本總處計有 14 個委員會，截至 110 年 8 月 31 日尚有 7 個委員會任一性別比率未達 40%，餘均已達 40%(占 50%)，未來於委員出缺或屆期改選時，除考量專業領域外，並加強檢視性別比例，以達成決策參與之性別平等。	111 年：57.14% 112 年：64.29% 113 年：71.43% 114 年：78.57%	行政院主計總處	
		研議相關措施或修正相關規定，提升	一、配合行政院來函，會請各單位填復各任務編組委員任一性別比例管制定調查時，加強政策宣導。	111 年：增加 2 個，達成目標數計 9 個，達成率 64%。 112 年：增加 1 個，達成目	行政院人事行政總	

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	性平處建議事項
		性別比例。	<p>二、本總處及所屬機構計有14個任務編組，現行任一性別比率已達40%之7個任務編組(占50%)，賡續維持。</p> <p>三、要求現行任一性別比率未達40%之7個任務編組於遴(改)聘委員時，均應加強檢視符合任一性別比例標準。</p>	<p>標數計10個，達成率71%。</p> <p>113年：增加2個，達成目標數計12個，達成率86%。</p> <p>114年：增加1個，達成目標數計13個，達成率93%。</p>	處	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本行所屬委員會或小組共8個，均已達成委員任一性別不少於三分之一，其中7個已達成40%。未來委員會或小組改選時，將持續推動委員任一性別比率達40%，以達成年度目標值。	<p>111年：達成率62.5%</p> <p>112年：達成率62.5%</p> <p>113年：達成率100%</p> <p>114年：達成率100%</p>	中央 銀行	
		研議相關措施或修正	一、積極推動將所屬委員會設置依據修正為「任	一、研議修正所屬委員會設置依據，明列「任一性	國立 故宮	

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	性平處建議事項
		正相關規定，提升性別比例。	一性別比例達 40%」。 二、促使每個委員會遴選時均以任一性別比例達成 40%為目標，並使本院每年達成率維持 100%。	別比率達 40%」規定，每年目標值如下(達成數) 111 年：4 個。 112 年：1 個。 113 年：1 個。 114 年：0 個。 二、所屬委員會組成任一性別比率達 40% (達成率) 111 年：達成率 100%。 112 年：達成率 100%。 113 年：達成率 100%。 114 年：達成率 100%。	博物院	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	各委員會於改聘(派)時適時提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比率不少於三分之一之規定，並鼓勵提高至 40%以上。 【截至 112 年 12 月，本會列	111 年：0 個，達成率 53.84%。 112 年：1 個，達成率 57.69%。 113 年：0 個，達成率 75.00%。	核能安全委員會	

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	性平處建議事項
			<p>管所屬委員會總數計 16 個，委員任一性別比率達 40% 者計 12 個，達成率為 75%。考量本會職員男女性別比率、委員會委員組成因素(隨本職兼任、票選產生、其他機關團體推派代表等)，提升現有委員會委員任一性別比率達 40% 有一定困難及挑戰度，爰本會規劃於實務可行範圍內，於列管 16 個委員會中兼年再提升 1 個委員會性別比率達 40%，於 114 年委員會委員任一性別比率達 40% 之達成率為 81.25%。】</p>	<p>114 年：1 個，達成率 81.25 %。</p>		
		<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比</p>	<p>一、本會列管之相關委員會共有 12 項，截至 110 年 10 月，其中 10 項已達任一性別比率 40% 之目標，達成率為 83.3</p>	<p>111 年：達成目標數 1 個，達成率 91.7% 112 年：累計達成目標數 2 個，達成率 100% 113 年：達成率 100%</p>	<p>中央選舉委員會</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	性平處建議事項
		例。	<p>％。</p> <p>二、為配合單一性別比率超過40%之規定，針對尚未到達標準之委員會，進行委員會改選，並在相關委員會議上進行宣導。</p>	114年：達成率100%		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會委員會(含任務編組)計有公平交易委員會、甄審及考績委員會、性別平等專案小組、資料開放諮詢小組、內部稽核工作小組、安全及衛生防護小組、推動業務委託民間辦理專案小組、廉政會報及公平交易委員會勞工退休準備金監督委員會等9個，配合政府推動委員會委員組成三分之一性別比例原則，截至110年8月底止，上開委員會/任務編組任一性別	本會所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率： 111年：88.89% 112年：88.89% 113年：88.89% 114年：100%	公平 交易 委員 會	

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	性平處建議事項
			<p>比例均已達三分之一，其中廉政會報男女比例分別為64.29%、35.71%，任一性別未達40%，其餘委員會/任務編組任一性別均超過40%（占88.89%%）。未來本會仍將繼續努力，透過下列具體做法，朝任一性別比率達40%目標邁進。</p> <p>一、公平交易委員會 本會委員係由行政院院長提名，經立法院同意後任命。本會將於每屆委員任期屆滿前，請行政院人事行政總處簽院時將性別比例納入參考。</p> <p>二、本會資料開放諮詢小組 修訂「公平交易委員會資料開放行動方案」內</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	性平處建議事項
			<p>容規定，提升任一性別比例至 40% 以上。</p> <p>三、本會廉政會報 遴聘下屆外聘委員時，優先建議遴聘女性擔任委員，以期達成性別平衡性。</p> <p>四、本會勞工退休準備金監督委員會 本屆委員任期自 110 年 9 月 1 日至 114 年 8 月 31 日止，任期中委員倘有異動(如退休或轉調他機關等情事)，將由同性別候補委員遞補，以維持本委員會性別平衡性。</p> <p>五、本會其它委員會/任務編組 任期中委員如有異動或</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	性平處建議事項
			重新遴派/改聘時，將性別比率納入考量，優先推薦少數性別人選，以期達成性別平等之目標。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會所屬委員會共 15 個，其中 8 個已達委員任一性別比例 40% 以上(53.33%)，惟原有 2 個委員會因業務移轉改主管機關為數位發展部，另近期新成立 1 個委員會，目前計有 14 個委員會，將持續推動提升性別比例，逐年達成目標。	111 年：達成率 57% 112 年：達成率 69% 113 年：達成率 74% 114 年：達成率 80%	國家 通訊 傳播 委員會	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	截至 112 年 2 月底止，本部及所屬機關主管之委員會計有 14 個，其中 10 個已達任一性別比例 40%，達成率為 71.43%，將由本部各司署業管單位持續改進，提升性別比例。	當年度本部及所屬主管之委員會(含任務編組)任一性別比率達 40% 之達成目標數及達成率： 112 年：達成目標數 10 個，達成度 71.43%。	數位 發展 部	

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	性平處建議事項
				113年：達成目標數 11 個， 達成度 78.57%。 114年：達成目標數 12 個， 達成度 85.71%。		
		修正共通 性任務編 組設置依 據，納入 三分之一 性別比例 規定。	一、向全國採購稽核小組(總 計 38 個) 宣導及試辦稽 核委員及稽查人員之派 聘應符合「任一性別人數 不得少於三分之一」之性 別比例。 二、修正「採購稽核小組組織 準則」第 5 條第 2 項及 第 6 條第 2 項規定，增 列「任一性別人數不得少 於三分之一」文字。	111 年：就性別比例原則納 入規定乙事辦理 2 場次宣導活動宣 導。 112 年：符合性別比例之稽 核小組個數達 50 %。 113 年：符合性別比例之稽 核小組個數達 75 %。 114 年：完成修正「採購稽 核小組組織準則」， 納入三分之一性別 比例規定。	行政 院公 共工 程委 員會	
		修正共通 性任務編	配合檢修「政府內部控制監 督作業要點」相關規定。	111 年：完成修正	行政 院主	

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	性平處建議事項
		組設置依據，納入三分之一性別比例規定。			計總處	
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。	完成修正「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」，納入各機關推動業務委託民間辦理專案小組委員，應符合三分之一性別比例規定。	111年：完成修正「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」。 112年：(無) 113年：(無) 114年：(無)	行政院人事行政總處	
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。	檢討修正中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點，以落實相關性別比例政策目標規定。	111年：中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點完成修訂。 112年：無 113年：無 114年：無	法務部	

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	性平處建議事項
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。	1. 檢視(修正)共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定。 2. 如有新增共通性任務編組，配合研訂納入三分之一性別比例規定。	112 年：於年底前完成「政府資料開放諮詢小組設置要點」修正作業，「中央二級機關諮詢小組」納入任一性別委員人數不少於三分之一規定。 113 年：如有新增共通性任務編組，配合檢視滾動修正研訂。 114 年：如有新增共通性任務編組，配合檢視滾動修正研訂。	數位發展部	
	二、政府捐助財團法人董、監事任一性別	研議相關措施或修正相關規定，提升	截至 110 年 6 月底止，本部捐助或出資超過 50% 之公設財團法人計有 6 個，董、監事任一性別比例均已達 1/3、	當年度本部捐助或出資超過 50% 之公設財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率：	內政部	

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	性平處建議事項
	<p>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</p>	<p>性別比例。</p>	<p>達成率 100%，將持續落實性別比例。</p>	<p>【董事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%</p> <p>【監事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%</p>		
	<p>監察人(監事)達成率=(任一性別比例達 1/3</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>本部所屬 3 個財團法人中，董事部份共 2 個財團法人達成任一性別比例不少於三分之一，監事部分均已達標，未來將續均衡考量性別比例，以符合推動性別平等之政策目標。</p> <p>財團法人臺灣民主基金會</p> <p>【董事】</p>	<p>【董事】 111 年：達成目標數 2 個，達成度 66.67% 112 年：達成目標數 2 個，達成度 66.67% 113 年：達成目標數 2 個，達成度 66.67% 114 年：達成目標數 3 個，達成度 100%</p> <p>【監事】</p>	<p>外交部</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	性平處建議事項
	之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100 %		<p>一、依據「財團法人臺灣民主基金會捐助暨組織章程」第7條及8條規定，該會設董事會，由董事13人至17人組成。董事包含產、官、學、政黨代表及非政府組織人士，席次一半以上為政黨代表，另立法院院長、總統府秘書長、外交部部長為該會當然董事。</p> <p>二、該會於110年4月完成第七屆董監事推選並經董事會議決議通過，共17位董事包含：</p> <p>(一) 當然代表計3位，其中0位為女性，佔0%。</p> <p>(二) 政黨代表計10位，其中3位為女性，佔30%</p>	<p>111年：達成目標數3個，達成度100 %</p> <p>112年：達成目標數3個，達成度100 %</p> <p>113年：達成目標數3個，達成度100 %</p> <p>114年：達成目標數3個，達成度100 %</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	性平處建議事項
			<p>％。</p> <p>(三)產、學代表及非政府組織人士計 4 位，其中 1 位為女性，佔 25%。</p> <p>三、本部已續促請該基金會遴選產、學及非政府組織代表及建議各政黨提名董事人選時均考量性別比例，俾符合我國推動性別平等之整體國家政策目標。</p> <p>【監事】 該基金會監察人共 5 席，女性 3 席，女性比例達 60%。</p> <p>財團法人國際合作發展基金會</p> <p>【董事】 一、依據「國際合作發展基金會設置條例」第八條規</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	性平處建議事項
			<p>定，基金會設董事會，置董事 11-15 人，由行政院院長就下列人員遴聘之。</p> <p>(一) 外交部部長 (二) 經濟部部長 (三) 行政院不管部會政務委員 1 人 (四) 中央銀行總裁 (五) 行政院農業委員會主任委員 (六) 其他有關部會首長 (七) 專家學者及全國工商團體代表，不得少於 1/3</p> <p>二、國合會董事已於上(109)年 7 月 1 日完成第 9 屆董監事改聘作業，計 15 位董事中，9 位男性，6 位女性，男性佔 60%，女性比例 40%，符合所規定</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	性平處建議事項																									
			<p>之任一性別比例 1/3 之目標。</p> <table border="1" data-bbox="754 432 1218 1031"> <tr> <td data-bbox="754 432 857 595">董事 共 15 人</td> <td colspan="2" data-bbox="857 432 1041 595">當然代表 共 6 人</td> <td colspan="2" data-bbox="1041 432 1218 595">遴選代表 共 9 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 595 857 651">性別</td> <td data-bbox="857 595 952 651">男</td> <td data-bbox="952 595 1041 651">女</td> <td data-bbox="1041 595 1135 651">男</td> <td data-bbox="1135 595 1218 651">女</td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 651 857 707">人數</td> <td data-bbox="857 651 952 707">5</td> <td data-bbox="952 651 1041 707">1</td> <td data-bbox="1041 651 1135 707">4</td> <td data-bbox="1135 651 1218 707">5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 707 857 868">性別 比率 (%)</td> <td data-bbox="857 707 952 868">83.33</td> <td data-bbox="952 707 1041 868">16.67</td> <td data-bbox="1041 707 1135 868">44.44</td> <td data-bbox="1135 707 1218 868">55.56</td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 868 857 1031">總性別 比率 (%)</td> <td colspan="4" data-bbox="857 868 1218 1031">男：60、女：40</td> </tr> </table> <p>【監事】 一、依據「國際合作發展基金會設置條例」第十條之規定，本基金會置監事三人至五人，其中一人為常務監事，由行政院長遴聘</p>	董事 共 15 人	當然代表 共 6 人		遴選代表 共 9 人		性別	男	女	男	女	人數	5	1	4	5	性別 比率 (%)	83.33	16.67	44.44	55.56	總性別 比率 (%)	男：60、女：40						
董事 共 15 人	當然代表 共 6 人		遴選代表 共 9 人																												
性別	男	女	男	女																											
人數	5	1	4	5																											
性別 比率 (%)	83.33	16.67	44.44	55.56																											
總性別 比率 (%)	男：60、女：40																														

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	性平處建議事項																									
			<p>之。</p> <p>二、國合會第 9 屆董監事名單中，監事共計 3 名，其中有 2 名女性，1 名男性，女性比例達 67%。亦符合任一性別比率 1/3 之目標。</p> <table border="1" data-bbox="786 699 1187 1193"> <tr> <td data-bbox="786 699 958 863">監事 共 3 人</td> <td colspan="2" data-bbox="958 699 1070 863">常務監 事 共 1 人</td> <td colspan="2" data-bbox="1070 699 1187 863">遴選代 表 共 2 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 863 958 922">性別</td> <td data-bbox="958 863 1021 922">男</td> <td data-bbox="1021 863 1070 922">女</td> <td data-bbox="1070 863 1133 922">男</td> <td data-bbox="1133 863 1187 922">女</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 922 958 981">人數</td> <td data-bbox="958 922 1021 981">1</td> <td data-bbox="1021 922 1070 981">0</td> <td data-bbox="1070 922 1133 981">0</td> <td data-bbox="1133 922 1187 981">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 981 958 1086">性別比率 (%)</td> <td data-bbox="958 981 1021 1086">10 0</td> <td data-bbox="1021 981 1070 1086">0</td> <td data-bbox="1070 981 1133 1086">0</td> <td data-bbox="1133 981 1187 1086">10 0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 1086 958 1193">總性別 比率 (%)</td> <td colspan="4" data-bbox="958 1086 1187 1193">男：33、女：67</td> </tr> </table> <p>三、本部將持續促請該會於遴聘董監事作業時均衡考量性別比例，以符合推動性別平等之政策目</p>	監事 共 3 人	常務監 事 共 1 人		遴選代 表 共 2 人		性別	男	女	男	女	人數	1	0	0	2	性別比率 (%)	10 0	0	0	10 0	總性別 比率 (%)	男：33、女：67						
監事 共 3 人	常務監 事 共 1 人		遴選代 表 共 2 人																												
性別	男	女	男	女																											
人數	1	0	0	2																											
性別比率 (%)	10 0	0	0	10 0																											
總性別 比率 (%)	男：33、女：67																														

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	性平處建議事項												
			<p>標。</p> <p>財團法人太平洋經濟合作理事會</p> <p>【董事】</p> <table border="1" data-bbox="781 592 1189 978"> <tr> <td>董事 共 15 人</td> <td colspan="2">遴選代表 共 15 人</td> </tr> <tr> <td>性別</td> <td>男</td> <td>女</td> </tr> <tr> <td>人數</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>總性別 比率 (%)</td> <td colspan="2">男：40%、女：60 %</td> </tr> </table> <p>財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會（CTPECC）董事共計 15 人，其中有 9 位女性，女性比例達 60%。</p> <p>一、依據「財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會捐助章程」第七條</p>	董事 共 15 人	遴選代表 共 15 人		性別	男	女	人數	6	9	總性別 比率 (%)	男：40%、女：60 %				
董事 共 15 人	遴選代表 共 15 人																	
性別	男	女																
人數	6	9																
總性別 比率 (%)	男：40%、女：60 %																	

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	性平處建議事項
			<p>規定，設置董事 7 至 15 人，董事人數應為單數，董事任一性別人數不得少於三分之一。董事總人數二分之一以上，應由主管機關就下列人員遴聘之：</p> <p>(一) 中央或地方機關(構)有關業務人員。</p> <p>(二) 國內外對捐助目的富有研究之專家、學者。</p> <p>(三) 社會公正人士。</p> <p>其餘董事由前屆董事會就產官學界著有聲譽或具相當代表性之人士中選任之，並報請主管機關備查。</p> <p>二、本部已請該會未來持續依照性別平等原則，遴聘董事。</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	性平處建議事項												
			<p>【監事】</p> <table border="1" data-bbox="804 379 1167 815"> <tr> <td data-bbox="804 379 902 488">監事 共 2 人</td> <td colspan="2" data-bbox="902 379 1167 488">遴選代表 共 2 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="804 488 902 544">性別</td> <td data-bbox="902 488 1039 544">男</td> <td data-bbox="1039 488 1167 544">女</td> </tr> <tr> <td data-bbox="804 544 902 600">人數</td> <td data-bbox="902 544 1039 600">1</td> <td data-bbox="1039 544 1167 600">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="804 600 902 815">總性別 比率 (%)</td> <td colspan="2" data-bbox="902 600 1167 815">男：50%、 女： 50%</td> </tr> </table> <p>財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會（CTPECC）監事共計 2 人，其中有 1 位女性，女性比例達 50%。</p> <p>一、依據「財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會捐助章程」第七條規定，設置監事 2 至 5 人，監事至少應有一人由主管機關遴聘，如遴</p>	監事 共 2 人	遴選代表 共 2 人		性別	男	女	人數	1	1	總性別 比率 (%)	男：50%、 女： 50%				
監事 共 2 人	遴選代表 共 2 人																	
性別	男	女																
人數	1	1																
總性別 比率 (%)	男：50%、 女： 50%																	

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	性平處建議事項
			<p>聘人數三人以上時，其任一性別人數不得少於三分之一。監事由董事長提名並經董事會同意後聘任之。</p> <p>二、本部已請該會未來持續依照性別平等原則，提名並聘任監事。</p>			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、本部列管 2 個政府捐助財團法人，其中，董事、監事達成三分之一性別比例者計有 1 個(50%)、0 個(0%)。</p> <p>二、財團法人國防工業發展基金會每屆董、監事委員任期 3 年 (105.01.01-107.12.31)董事部份,108 年改選積極蒐整產官學研界從事科技工業女性名單並於 109 年修正共通性任</p>	<p>【董事】 111 年：達成目標數 1 個，達成率 50%。 112 年：達成目標數 1 個，達成率 50%。 113 年：達成目標數 1 個，達成率 50% 114 年：達成目標數 2 個，達成率 100%。</p> <p>【監事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 0%。</p>	國防部	為促進決策參與性別平等，請關注主管之政府捐助財團法人監事性別衡平性，運用推薦衡平名單、修改相關組織章程或訂定暫行特別措施(如設定配額)，提升監事任一性別不少於三分之一目標，並適時修

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	性平處建議事項
			<p>務編組設置依據，將董事遴聘納入三分之一性別比例規定，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則；另監事1席當然監事為行政院主計總處主計長，其餘2席為行政院指定之公務機關長官擔任。</p> <p>三、財團法人國防安全研究院尚未符合任一性別三分之一比例目標，研議相關措施，在未來更積極蒐整產官學研界從事相關領域女性名單，並函請相關單位推薦代表提供名女性名冊，俾利改選時提供長官勾選參考，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則。</p>	<p>112年：達成目標數0個，達成率0%。</p> <p>113年：達成目標數0個，達成率0%。</p> <p>114年：達成目標數1個，達成率50%。</p>		<p>正本項績效指標年度目標值。</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	性平處建議事項
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、截至 110 年 6 月 30 日止，本部及所屬機關(構)列管捐助財團法人總計 9 個，其中 7 個董事任一性別比率已達三分之一以上(達成率為 77.78%)，監事部分皆已達三分之一，未來將持續推動各捐助財團法人達成任一性別比例不少於三分之一目標，並逐年提升達成率。</p> <p>二、請本部及所屬機關(構)推薦名單時，充分提列相同名額之不同性別名單，供首長遴派時參考，並經本部各業管單位(本部人事處、國民及學前教育署)列管督導。</p>	<p>【董事】 111 年：達成率 77.78%。 112 年：達成率 88.89%。 113 年：達成率 88.89%。 114 年：達成率 100%。</p> <p>【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%。</p>	教育部	
		研議相關	本部主管 2 個政府捐助財團	【董事】	法務	

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	性平處建議事項
		措施或修正相關規定，提升性別比例。	法人，其中財團法人福建更生保護會董、監事已達成任一性別不少於三分之一；至財團法人犯罪被害人保護協會部分，本部刻正進行「犯罪被害人保護法」研修工作，有關董事遴聘規定，已於修正草案中增訂「任一性別不得少於三分之一」規定，並預計於本(110)年底董、監事改選後達任一性別不少於三分之一。	111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100% 【監事】 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	部	
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、運用考	一、查本部22個政府捐助財團法人，目前董事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有15個，占財團法人總數68.18%；另監事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有18個，占財團	【董事】 本部業管政府捐助財團法人董事任一性別比例達 1/3 之達成率 111年：達成目標數 19 個，達成度 86.36% 112年：達成目標數 19 個，達成度 86.36%	經濟部	

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	性平處建議事項
		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>法人總數81.82%。</p> <p>二、為促進公部門決策參與性別平等，各業管單位及財團法人利用女性董事、監察人資料庫，於其簽辦改聘(兼)時增加所提供女性董事、監察人人選，並應隨案檢附「經濟部主管公設財團法人董監事單一性別達三分之一自我檢查表」，就任一性別比例未達目標者說明原因、改善期程、計畫或具體做法。</p> <p>三、辦理本部主管之經濟事務財團法人董事及監察人(監事)任一性別比例不低於三分之一之敘獎作業。</p> <p>四、將董事、監察人性別比</p>	<p>113年：達成目標數 20 個， 達成度 90.91%</p> <p>114年：達成目標數 22 個， 達成度 100%</p> <p>【監事】 本部業管政府捐助財團法人監事任一性別比例達 1/3 之達成率</p> <p>111年：達成目標數 20 個， 達成度 90.91%</p> <p>112年：達成目標數 21 個， 達成度 95.45%</p> <p>113年：達成目標數 22 個， 達成度 100%</p> <p>114年：100%</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	性平處建議事項
			例達成情形，納入年度經濟事務財團法人績效評估作業及業務實地查核之評估指標。			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、目前本部 4 個公設財團法人，董事部分有 2 個已達成任一性別不少於三分之一(占 50%)，另有 2 個未達三分之一(占 50%)，監察人部分有 3 個已達成任一性別不少於三分之一(占 75%)，另有 1 個未達三分之一(占 25%)，將於改選時積極推動以達成目標值。</p> <p>二、屆期改選或成員異動時，視財團法人業務特性，提供下列資料供首長參考，並建議首長優先遴</p>	<p>【董事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 50%。 112 年：達成目標數 0 個，達成率 50%。 113 年：達成目標數 2 個，達成率 100%。 114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。</p> <p>【監事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 75% 112 年：達成目標數 0 個，達成率 75%。 113 年：達成目標數 1 個，達成率 100%。</p>	交通部	

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	性平處建議事項
			<p>派女(男)性，以達成任一性別比例達 1/3 之目標：</p> <p>(一)性別衡平之推派名單。</p> <p>(二)本部科長以上人員及所屬機關副首長層級以上人員等人才資料庫。</p> <p>(三)相關領域之女(男)性專家學者名單。</p> <p>三、將本部派任機關代表之任一性別比例原則納入「交通部與所屬事業機構派任公民營事業機構及財團法人機關代表遴選管理及考核要點」規定。</p>	114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。		
		研議相關措施或修正相關規	農業部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	本部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	農業部	

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	性平處建議事項
		定，提升性別比例。	<p>少於 1/3(占 33.33%)，監事部分有 13 個已達成任一性別不少於 1/3(占 61.90%)，推動作法如下：</p> <p>一、推薦財團法人機關代表董、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。</p>	<p>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 15 個，達成率 71.42%</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>112 年：預計達成 15 個，達成率 71.43%</p> <p>113 年：預計達成 19 個，達成率 90.48%</p> <p>114 年：預計達成 20 個，達成率 95.24%</p>		
		研議相關	本部目前主管 9 個政府捐助	【董事】	衛生	

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	性平處建議事項
		措施或修正相關規定，提升性別比例。	財團法人，董、監事均已達成任一性別不少於 1/3 比例規定，達成率為 100%，111 年至 114 年以持續維持董、監事之任一性別比例 1/3 達成率 100% 為目標。	111 年：維持 100%。 112 年：維持 100%。 113 年：維持 100%。 114 年：維持 100%。 【監事】 111 年：維持 100%。 112 年：維持 100%。 113 年：維持 100%。 114 年：維持 100%。	福利 部	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、本部主管 4 個政府捐助財團法人，其董、監事任一性別均已達 1/3 比例規定，倘遇屆期改選，亦將充分考量性別平等相關面向，積極維持該目標值。 二、檢視本部所管政府捐助財團法人之捐助章程，規範其董、監事任一性別比例不得低於三分之	【董事】 111 年：達成率 100% 112 年：達成率 100% 113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100% 【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%	環境 部	

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	性平處建議事項
			一。 三、監督政府捐助財團法人 董、監事任一性別比例 達 1/3，累積達成度達 100%。			
		研議相關 措施或修 正相關規 定，提升 性別比 例。	目前本部 11 個公設財團法 人，董事部份有 10 個已達成 任一性別不少於三分之一，1 個未達三分之一(占 90.9 %)，監事部分皆已達三分之 一(達 100%)，將於改選時積 極推動以達成目標值。	【董事】 111 年：達成目標數 1 個， 達成率 100%。 112 年：達成目標數 0 個， 達成率 100%。 113 年：達成目標數 0 個， 達成率 100%。 114 年：達成目標數 0 個， 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%。	文化 部	
		研議相關	本會 2 個捐助超過 50%之財	【董事】	國家	

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	性平處建議事項
		措施或修正相關規定，提升性別比例。	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，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。	111年：達成率100% 112年：達成率100% 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%	科學 及技 術委 員會	
		一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、增進女性培力與發展，建	一、本會計有2個公設財團法人(海基會、策進會)，董監事達成任一性別比例不少於三分之一情形如下： (一)董事部分： 1.均未達成。 2.現有人數說明如下(112年底止)： (1)海基會董事：男性44人(86.27%)、女性7人	【董事】 111年：達成目標數0個，達成度0% 112年：達成目標數0個，達成度0% 113年：達成目標數0個，達成度0% 114年：達成目標數0個，達成度0% 【監事】 111年：達成目標數0個，	大陸 委員 會	

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	性平處建議事項
		置人才 資 料 庫。	<p>(13.73%)</p> <p>(2)策進會董事：男性23人 (79.31%)、女性6人 (20.69%)</p> <p>(二) 監事部分：</p> <p>1. 海基會已達成，策進會 未達成。</p> <p>2. 現有人數說明如下(112 年底止)：</p> <p>(1)海基會監事：男性4人 (66.67%)、女性2人 (33.33%)</p> <p>(2)策進會監事：男性3人 (100%)、女性0人(0 %)</p> <p>二、提升達成度之具體做法：</p> <p>(一) 提供性別衡平人才建 議名單：建置兩岸經 貿及文化女性人才名 冊，供海基會及策進</p>	<p>累計達成度 50%</p> <p>112 年：達成目標數 0 個， 累計達成度 50%</p> <p>113 年：達成目標數 0 個， 累計達成度 50%</p> <p>114 年：達成目標數 1 個， 累計達成度 100%</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	性平處建議事項
			<p>會增(改)聘人員參考。</p> <p>(二)海基會部分： 海基會董事部分，係由民間捐助企業、政府機關及各政黨依其業務及內部職務分派之考量指派產生，董事性別比例有其歷史背景，達成任一性別不少於三分之一之比例尚有其困難，惟未來仍將持續研擬相關精進做法如下：</p> <p>1. 未來將滾動式檢視可精進之具體做法，並向海基會持續宣導增加女性董事的政策目標，請該會循序漸進，持續推動改善，以落</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	性平處建議事項
			<p>實行政院性別比例政策目標。</p> <p>2. 對於政府機關代表之董事，未來如有異動時，將建議相關政府部門優先指派女性副首長擔任董事，以提升女性參與決策之人數。</p> <p>(三) 策進會部分：</p> <p>1. 組織結構說明</p> <p>(1) 策進會係協助政府處理臺港事務之民間團體，董事二分之一以上應由本會遴聘，其中應有政府代表 10 人以上，另民間捐助單位代表及個人目前計有 7 人；監察人則應由行政院及本會各指派 1 人，故</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	性平處建議事項
			<p>該會董監事性別比例大幅受到政府機關及捐助單位指派人員之性別分布影響。而相關機關(單位)於指派代表時，均有其業務分工及職務層級等專業性及代表性考量，故策進會在達成「董監事任一性別比例達三分之一」之目標上，實有其制度性難處。</p> <p>(2)另章程規定董監事連選得連任，由於該會業務涉高度機敏性，成員須具備相當專業性並熟稔業務，換屆改選時，現任董監事倘有意願續任，原則均予留任。</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	性平處建議事項
			<p>2. 精進做法：</p> <p>(1) 114 年辦理董監事改選時，除現任董監事續任外，政府代表部分，本會將發函建議推派董監事之政府機關，優先指派女性合適人選擔任；民間代表部分，則請策進會參考本會女力人才資料庫，或徵詢該會專業委員會現任女性委員擔任意願，優先邀請女性合適人選擔任。</p> <p>(2) 改選前如遇個別董監事異動，亦將建議相關機關及策進會優先指派或邀請女性合適人選擔任，以提升女性參與決策比例。</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	性平處建議事項
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	目前本會主管 2 個政府捐助財團法人，董事部分皆已達成任一性別比例達三分之一(占 100%)，監事(監察人)部分有 1 個已達成任一性別比例達三分之一(占 50%)。尚未達成者將透過下列具體做法，積極推動以達成目標值：財團法人台灣金融研訓院之監察人(每 3 年改聘)：目前 5 名委員中男性 4 名、女性 1 名，女性比例 20%。本屆委員任期至 110 年 9 月 16 日止，於下屆任期前將建議主管單位優先推薦女性監察人，以期達成任一性別三分之一比例目標。	【董事】 111 年：達成率 100%。 112 年：達成率 100%。 113 年：達成率 100%。 114 年：達成率 100%。 【監事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 50%。 112 年：達成目標數 0 個，達成率 50%。 113 年：達成目標數 1 個，達成率 100%。 114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。	金融監督管理委員會	
		研議相關措施或修	本會有 2 個公設財團法人，	【董事】 111 年：100%	僑務委員	

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	性平處建議事項
		正相關規定，提升性別比例。	性別不少於三分之一，1 個未達三分之一(占 50%)，監事部分皆已達三分之一(達 100%)之性別比例要求，本會研議提升性別比例作法如下： 財團法人海外信用保證基金第 11 屆董事任期至 111 年 8 月 27 日止，將於下屆改選或各捐助單位改派時，敦請各派任單位推派專業代表應將兩性平等比例納入董事派任考量，以達成任一性別比例達三分之一之目標。	112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 【監事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	會	
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	所主管之 1 個政府捐助財團法人榮民榮譽基金會第 9 屆董監事任期自 108 年 7 月 1 日起至 111 年 6 月 30 日止，其中董事 13 人，監察人 5 人，以下依現況分析及具體做法說明如下：	【董事】 111 年：達成目標數 1 個，達成率 100%。 112 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。 113 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。	國軍 退除 役官 兵輔 導委 員會	

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	性平處建議事項
			<p>一、自 108 年 7 月 1 日起第 9 屆董監事單一性別比例符合 1/3 規定(董、監事達成率均為 100%)，惟後續因中央部會官派董事職務異動，致董事女性未達 1/3。</p> <p>二、榮民榮眷基金會捐助暨組織章程修正，自 111 年 7 月 1 日第 10 屆起，董事人數由 13 人增加為 15 人，包括官派董事 8 人(輔導會 2 人；行政院外交國防法務處、國防部、內政部、財政部、大陸委員會及財團法人海峽交流基金會各 1 人)、民選董事 6 人及學者專家 1 人。</p> <p>三、為符合單一性別比例 1/3</p>	<p>114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。</p> <p>【監事】</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。</p> <p>112 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。</p> <p>113 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。</p> <p>114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。</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	性平處建議事項
			<p>之規定，董監事之薦派及遴選聘任做法如下：</p> <p>(一)本會薦派董事2人部分，擬依專長薦派不同性別各1人。</p> <p>(二)官派董監事部份，將函請中央部會儘量薦派不同性別者出任。</p> <p>(三)民選董監事部份，將比照公職人員選舉罷免法精神，單一性別當選人少於1/3時，應將該性別候選人所得選舉票單獨計算，以得票數較多者為當選。</p>			
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比	有關本會捐助財團法人原住民族語言研究發展基金會、財團法人原住民族文化事業基金會，透過將任一性別比例達三分之一之內涵納入其	<p>【董事】</p> <p>111年：達成率100%</p> <p>112年：達成率100%</p> <p>113年：達成率100%</p> <p>114年：達成率100%</p>	原住民族委員會	

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	性平處建議事項
		例。	董事、監察人候選人審查會議，請審查委員考量成員性別比例後行使同意權，達成董事、監察人任一性別比例達三分之一。	【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%		
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會捐助之 1 個財團法人-「財團法人客家公共傳播基金會」之董、監事任一性別比例均達 1/3(達成率均達 100%)，倘遇屆期改選，將優先遴補少數性別者。	客傳基金會董、監事於遴聘時任一性別比例達 1/3 之達成率。 【董事】 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100% 【監事】 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	客家 委員 會	
		研議相關措施或修	目前本會主管政府捐助之財團法人計 2 家，董事及監察	【董事】 111年：100%	核能 安全	

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	性平處建議事項
		正相關規定，提升性別比例。	<p>人均已達任一性別不少於三分之一之目標(達100%)，將透過下述措施進行宣導，俾持續落實性平參與：</p> <p>一、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。</p> <p>二、於董事會議列席或業務實地查訪時適時宣導，若各該財團法人董事或監察人於任期中因故改聘時，提醒(發函)優先考量以提升任一性別比例為原則選聘新任董事或監察人。</p>	<p>112年：100%</p> <p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p> <p>【監事】</p> <p>111年：100%</p> <p>112年：100%</p> <p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p>	委員會	

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	性平處建議事項
		研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	截至 112 年 2 月底止，本部捐助或出資超過 50% 之財團法人共計有 2 個(財團法人電信技術中心、財團法人台灣網路資訊中心)，董、監事任一性別比例均已達 1/3，達成率 100%，將持續落實性別比例。	當年度本部捐助或出資超過 50% 之財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率： 【董事】 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 【監事】 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	數位發展部	
	三、國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100% 董(理)	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	財政部所屬 4 家國營事業，計 2 家事業之董事(達成率 50%)、3 家事業之監事(監察人、審計委員會)(達成率 75%) 達成任一性別比例不少於三分之一，將配合該等事業董事會屆期改選時調整，期逐年達成目標。相關措施	【董事】 111 年：75% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 【監事】 111 年：75% 112 年：100%	財政部	

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	性平處建議事項
	<p>事達成率 =(任一性別比例達 1/3 之國 營事業數 / 國營事 業 總 數) * 100 % 監 察 人 (監 事 / 審 計 委 員 會) 達 成 率 = (任 一 性 別 比 例 達 1/3 之 國 營 事 業 數 / 國 營 事 業 總 數) * 100</p>		<p>如下： 一、按各該組織特性設計指標，將事業機構董（監）事任一性別比例不少於三分之一，納入財政部所屬國營事業年度工作考成實施要點之「公司治理」或獨立評估項目。 二、建議工會推派勞工董事席次時，納入任一性別達三分之一比例原則。 三、請國營事業於董事會成員任期屆滿改選（派）前，按性別平等政策目標規劃推薦適任人選。至遇有任期屆滿前出現缺額，亦應優先推薦少數性別適任人選陳報。 四、於核派董監人事案時，提供性別比例情形，及提出</p>	<p>113 年：100% 114 年：100%</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	性平處建議事項
	%		<p>優先遴派少數性別之建議，供首長瞭解。</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、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</p>	<p>本部所屬國營事業機構董事及監察人（含審計委員會委員），目前均已達成任一性別達 1/3，達成率為 100%。</p>	<p>【董事】 本部所屬國營事業董事任一性別比例達 1/3 之達成率 111 年：100%。 112 年：100%。 113 年：100%。 114 年：100%。</p> <p>【監事】 本部所屬國營事業監察人或審計委員會委員任一性別比例達 1/3 之達成率 111 年：100%。 112 年：100%。 113 年：100%。 114 年：100%。</p>	經濟部	

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	性平處建議事項
		<p>其是不利處境者。</p> <p>三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</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、運用考核評鑑、獎</p>	<p>一、目前本部 4 個國營事業，董事部分，有 1 個已達成任一性別達 40% 以上(占 25%)、另 3 個未達成任一性別不少於三分之一(占 75%)，監察人部分有 3 個已達成任一性別不少於三分之一(占 75%)，另有 1 個未達三分之一(占 25</p>	<p>【董事】</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，達成率 0%。</p> <p>112 年：達成目標數 1 個，達成率 33.33%。</p> <p>113 年：達成目標數 2 個，達成率 75%。</p> <p>114 年：達成目標數 1 個，達成率 100%。</p> <p>【監事】</p>	交通部	

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	性平處建議事項
		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>%)，將於改選時積極推動以達成目標值。</p> <p>二、屆期改選或成員異動時，視國營事業業務特性，提供下列資料供首長參考，並建議首長優先遴派女(男)性，以達成任一性別比例達 1/3 之目標：</p> <p>(一)性別衡平之推派名單。</p> <p>(二)本部簡任以上人員及所屬機關副首長層級以上人員等人才資料庫。</p> <p>(三)歷屆董監事之專家學者代表名單。</p> <p>(四)本部暨所屬機關近 3 年參加高階領導研究班等高階文官訓練班名冊。</p>	<p>111 年：達成目標數 0 個，達成率 66.67%</p> <p>112 年：達成目標數 0 個，達成率 66.67%。</p> <p>113 年：達成目標數 1 個，達成率 100%。</p> <p>114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。</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	性平處建議事項
			<p>三、將董事、監察人任一性別目標納入本部所屬事業年度工作考成實施要點之評估指標。</p>			
	<p>四、全國性社會團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至45%。</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、截至111年12月底止，本部主管之全國性社會團體及職業團體分別計有2萬2,905個及476個。另本部人民團體資訊系統已登載之全國性社會團體理事長為女性占27.67%、男性占72.33%(至理事及監事性別統計，配合後續系統建有統計性別之功能提供相關統計資料);已提送本部之全國性職業團體理、監事簡歷資料，其中理事為女性占12.97%、男性占87.03%，</p>	<p>一、當屆社會團體評鑑之理事及監事任一性別比例不少於三分之一之比率： 111年：38% 112年：39% 113年：40% 114年：45%</p> <p>二、當屆職業團體評鑑之理事或監事任一性別比例不少於三分之一之比率： 111年：12% 112年：13% 113年：14% 114年：15%</p>	<p>內政部</p>	<p>為促進團體中決策階層之性別平等，有關「當屆社會團體/職業團體評鑑之理事及/或監事任一性別比例不少於三分之一之比率」，請於3年內研議修正將理事及監事分開計列，並納入績效指標及設定目標值。</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	性平處建議事項
			<p>監事為女性占10.86%、男性占89.13%。</p> <p>二、為鼓勵社會團體及職業團體正視不同性別參與決策，本部業研修各該團體之評鑑機制，分別於103年修正「全國性社會團體績效評鑑要點」及於105年修正「內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點」，對於參與評鑑之社會團體及職業團體理事及監事任一性別比例不少於三分之一者予以加分，並於108年提高加分之分數(社會團體由原1分調整為2分；職業團體由原1分調整為3分)。經統計，108年至110年社會團體及</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	性平處建議事項
			<p>職業團體評鑑之理事及監事任一性別比例不少於三分之一平均達成值分別為37.26%及11.98%(年度目標值計算基礎分別為：社會團體評鑑之理事及監事合計任一性別比例不少於三分之一之團體數／參評團體總數；職業團體評鑑之理事或監事任一性別比例不少於三分之一之團體數／參評團體總數)。</p> <p>三、考量社會團體及職業團體理事及監事選舉係團體自治事項，且各團體改選之屆期不同(社會團體通常為1至4年，視其章程規範；工商團</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	性平處建議事項
			體為 3 年，自由職業團體依各專法規範)，爰性別比例提升有賴長期推動，本部將持續加強宣導，鼓勵團體落實理、監事性別比例衡平原則，以促進女性參與團體決策。			
	五、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 * 100	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別農會之理 / 董事及	一、農會女性選任人員現況：女性理事 131 人、女性監事 44 人、女性會員代表 1,043 人，所有選任人員 16,016 人。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	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% 二、農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率 (一)理事達成率	農業部	

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 機關	性平處建議事項
	<p>％</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% 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% 監事達成</p>	<p>監事等 三分之 一性別 比例達 成率。</p> <p>三、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>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>	<p>111 年：1% 112 年：1% 113 年：1% 114 年：2%</p> <p>(二)監事達成率為 111 年：11% 112 年：11% 113 年：11% 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 機關	性平處建議事項
	率=(任一性別比例達1/3之農會數/農會總數)*100%		二、農會理、監事任一性別比例達1/3之達成率現況：理事達成率1%(4個/302個)、監事達成率11%(33個/302個)。			
	六、漁會 (一)女性漁會選任人員 ² 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*100%	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別漁會之理/董事及監事等	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。 二、提升漁會女性選任人員所占比例： (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	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) 111年：10.0% 112年：10.0% 113年：10.0% 114年：15.0% 二、漁會理、監事任一性別比例達1/3之達成率 (一)理事達成率 111年：0% 112年：0%	農業部	

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 機關	性平處建議事項
	<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</p>	<p>三分之一性別比例達成率。</p> <p>三、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>任理、監事及會員代表，共同參與漁會決策。</p> <p>(二)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，於推廣計畫酌增補助額度5%~10%。</p>	<p>113年：0%</p> <p>114年：5%</p> <p>(二)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 機關	性平處建議事項
	$\text{率} = (\text{任一性別比例} \geq 1/3 \text{ 之漁會數} / \text{漁會總數}) * 100\%$					
	<p>七、工會 (一)女性理、監事占比均達 1/3 女性理事占比 = (女性理事人數 / 所有理事人數) * 100% 女性監事占比 = 女</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別工會之理/董事及監事等三分之</p>	<p>一、辦理女性工會培育訓練活動，並於補助工會辦理勞工教育訓練時持續將「性別平等意識」課程列為核心課程，另持續於辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會會務運作意願之相關課程，以提供經驗交流之機會。 二、提升全國各行政區域「工會幹部任一性別占比達</p>	<p>一、辦理女性工會培育訓練活動及加強性別平等宣導座談會場次，年度目標值(場次)； 111年：30 112年：32 113年：34 114年：36 二、女性工會理、監事占比比率，年度績效目標值： (一)女性理事占比(女性理事人數/所有理事</p>	<p>勞動部</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	性平處建議事項
	<p>性監事人數/所有監事人數*100%</p> <p>(二)提升工會理事、監事任一性別比例達1/3之達成數</p>	<p>一性別比例達成率。</p> <p>三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p>	<p>1/3」之比例。</p> <p>三、推動建立統計工會理事及監事達成三分之一性別比例機制。</p>	<p>人數)*100%</p> <p>111年：32%</p> <p>112年：32.2%</p> <p>113年：32.3%</p> <p>114年：32.5%</p> <p>(二)女性監事占比(女性監事人數/所有監事人數*100%)</p> <p>111年：36%</p> <p>112年：36.3%</p> <p>113年：36.6%</p> <p>114年：36.9%</p> <p>三、全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達1/3」比例，年度目標值：</p> <p>(一)理事(工會理事任一性別占比達1/3之行政區域數額/全國行政區域數22)*100%</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	性平處建議事項
				111年：40.9% 112年：40.9% 113年：45.4% 114年：50% (二)監事(工會監事任一性別占比達1/3之行政區域數額/全國行政區域數22)*100% 111年：68.1% 112年：68.1% 113年：72.7% 114年：77.2% 四、推動建立統計工會理事及監事達成三分之一性別比例機制，年度目標與達成率： 111年：與縣(市)政府召開1場次研商會議進行溝通(完成率25%)。		

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	性平處建議事項
				<p>112年：與縣(市)政府召開1場次研商會議，進行溝通並凝聚共識(完成率50%)。</p> <p>113年：推動建置統計工會理事及監事達成三分之一性別比例數據機制(完成率75%)。</p> <p>114年：完成建置推動建置統計工會理事及監事達成三分之一性別比例數據機制(完成率100%)。</p>		
	<p>八、公開發行上市上櫃(含興櫃)公司</p> <p>(一)公開發行</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比</p>	<p>一、上市上櫃(含興櫃)公司女性董事現況：109年上市、上櫃及興櫃公司女性董事人數共計15,616人，女性董事占</p>	<p>一、上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升比率：(均與110年相較)</p> <p>111年：1%</p> <p>112年：2%</p>	<p>金融監督管理委員會</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	性平處建議事項
	<p>上市上櫃 (含興櫃) 公司女性 董事占比 提升 6%³。</p> <p>女性董 事占比 =(女性董 事人數/ 所有董事 人 數)*100 %</p> <p>(二)公開發行 上市上櫃 公司女性 審計委員</p>	例。	<p>比分別為 13.52%、 15.01%及15.41%。</p> <p>二、上市上櫃公司女性審計 委員現況：配合公司治 理永續發展藍圖之推 動，上市上櫃公司於 111年底前完成設置審 計委員會取代監察人。 111年底上市及上櫃公 司女性審計委員共計 5,546人，女性審計委 員占比分別為14.65% 及14.95%。</p> <p>三、上市上櫃(含興櫃)公司 董事任一性別比例達 1/3比率現況：109年上</p>	<p>113年：4% 114年：6%</p> <p>二、上市上櫃公司女性審計 委員占比提升比率： (均與111年相較) 112年：1% 113年：2% 114年：4%</p> <p>三、上市上櫃(含興櫃)公司 董事任一性別比例達 1/3之達成率： (一)上市公司董事達成率： 111年：9.95% 112年：10% 113年：10.2% 114年：10.5% (二)上櫃公司董事達成率： 111年：12%</p>		

³ 公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比 2018 年為 13.67%、2019 年為 13.84%、2020 年為 14.28%，自 2018 年至 2020 年提升 4.46%，考量擔任公司董事多有延續性，整體未必能以一定比率持續成長，推估訂定 2021 年至 2025 年提升 6%之目標。

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	性平處建議事項
	占比提升 4% ⁴ 女性審 計委員占 比=(女性 審計委員 人數/所 有審計委 員 人 數) * 100 % (三)提升公 開發行上 市上櫃(含 興櫃)公 司董事及 審計委員 會任一性		市、上櫃及興櫃公司總 計1,999家，董事任一 性別比例達1/3之比率 分別為9.92%、11.83% 及13.21%。 四、上市上櫃(含興櫃)公司 審計委員會任一性別 比例達1/3比率現況： 配合公司治理永續發 展藍圖之推動，上市上 櫃公司將於111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。111年底上市及上 櫃公司審計委員會任	112年：12.2% 113年：12.5% 114年：13% (三)興櫃公司董事達成率： 111年：13.5% 112年：14% 113年：14.5% 114年：15% 四、公開發行上市上櫃公 司審計委員會任一性 別比例達1/3之達成率 增加：(均與111年相 較) 112年：1% 113年：2% 114年：4%		

⁴ 配合公司治理永續發展藍圖推動，上市上櫃公司已於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。2022年整體上市上櫃公司女性審計委員占比為14.79%。

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	性平處建議事項
	<p>別比例達 1/3 之達 成率</p> <p>1. 上市公司 董事任一 性別比例 達 1/3 之 達成率為 10.5%</p> <p>2. 上櫃公司 董事任一 性別比例 達 1/3 之 達成率為 13%</p> <p>3. 興櫃公司 董事任一 性別比例 達 1/3 之 達成率為</p>		<p>一性別比例達1/3之比 率分別為 30.28% 及 32.3%。</p> <p>五、本項具體做法：辦理董事 會性別多元化之相關 宣導活動，並定期檢討 董事會及審計委員會 性別占比提升情形。</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	性平處建議事項
	15% (四)公開發 行上市上 櫃公司審 計委員會 任一性別 比例達 1/3之達 成率增加 4% 董事達成率 =(任一性別 比例達 1/3 之公 司數/公司總 數)*100%					
	九、提升內閣 女性閣員 比率	一、研議相 關措施 或修正 相關規	一、定期提供女性內閣比率 之統計資料供院長參 考。 二、定期公告女性內閣比率	以女性參與政務相當職位 為目標，逐步實現三分之一 性別比例原則。	行政 院人 事行 政總	為達成我國永續 發展目標(SDGs) 所訂 2030 年目標 (女性閣員占全體

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	性平處建議事項
		定，提升性別比例。 二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。	之統計資料供各界瞭解。 三、配合行政院需要，適時提供女性內閣比率之統計資料。		處	閣員比率提高至20%)，請擴大培力女性高階人員(含文官人員)，並適時研訂內閣女性閣員比率年度目標值，以逐步實現性別平等政策綱領揭示之性別平衡原則。
	十、提升地方民意代表女性當選比率達33%	鼓勵政黨支持女性參與政治活動，提高地方民意代表女性當選比率至達33%。	一、依立法院於106年通過「政黨法」時，作成附帶決議：「政黨補助金乃公共資源，應提撥一定比例用於提升社會弱勢與性別的參政機會與能力。」每年函請獲政黨補助金之政黨將該金額之一定比例運用於提升女性參政機會及能力；並	一、推動「政黨法」修法作業： 111年：「政黨法」修正草案送立法院。 112年：配合立法院審議。 113年：「政黨法」修正草案送立法院審議。 114年：配合立法院審議。 二、於選舉期間鼓勵政黨黨內初選之女性參與：	內政部	為提升地方民意代表女性當選比率，請加強培力、倡議女性參與全國性及地區性公共事務、政治活動等課程，以及蒐集並彰顯女性參與公共事務典範，以逐步提升女性參

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	性平處建議事項
			<p>積極推動政黨法修法，明文規定政黨補助金每年應有一定比例用於培育或促進單一性別參與政治活動。</p> <p>二、鼓勵政黨支持女性參與政治活動，每隔 2 年辦理 1 次中央、1 次地方公職人員選舉，於函請政黨依「公職人員選舉罷免法」第 101 條規定提報黨內提名作業規定時，配合宣導政黨本於機會平等和民主原則，注意男女候選人人數均等之問題，鼓勵女性參與，俾提高推薦候選人中之女性所占比例。</p> <p>三、持續推動「地方制度法」第 33 條提高地方民意代</p>	<p>111 年：於函請政黨提報地方公職人員選舉黨內初選作業規定時，加強宣導應注意男女候選人人數均等觀念。</p> <p>112 年：於函請政黨提報中央公職人員選舉黨內初選作業規定時，加強宣導應注意男女候選人人數均等觀念。</p> <p>三、積極邀請並補助大學或學術研究機構辦理性別平等參政或公民參政權保障相關議題之學術研討會、座談會場次數： 111 年：1 場次。 112 年：1 場次。</p>		<p>與政治活動機會與能力，落實地方制度法修法之目標。</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	性平處建議事項
			<p>表婦女保障名額修法作業，依行政院性別平等會第22次委員會議會前協商會議決議、第29次委員會議會前協商會議決議，積極徵詢學者專家及各界利害關係人意見，並就選舉制度、選舉區劃分、政黨提名等修法影響層面綜合評估、審慎研議，持續凝聚各界修法共識。</p>	<p>113年：2場次。 114年：2場次。</p>		

議題二、提升女性經濟力與建立性別友善職場

一、重要性說明

- (一) 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。
- (二) 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。

二、現況與問題

- (一) **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。

- (二) **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。
- (三) **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。另 2021 年行政院所屬中央各主管機關(含所屬一級機關)已實施彈性上下班措施達 99%。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。

- (四) **職場既存的性別偏見與歧視**：性別平等工作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，根據本院 2023 年「我國多元性別者(LGBTI)生活狀況調查」顯示，有 45% 的受訪者表示曾因自己多元性別者的身分而遇到不友善的言語或行為對待，顯見多元性別者對於職場仍存在有不安全感。另觀察 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（含多元性別）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。
- (五) **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

別平等工作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。

(六) 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。

三、目標與策略

辦理機關：內政部、國防部、教育部、經濟部、交通部、勞動部、農業部、衛生福利部、環境部、國家科學及技術委員會、國家發展委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、原住民族委員會、行政院公共工程委員會、行政院人事行政總處、核能安全委員會、數位發展部

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	性平處建議事項
一、建構友善就業環境。 二、維繫婚育年齡女性持續留任職場，	一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%。 二、提升已婚婦女結婚復職	一、推動彈性工作時間與地點	一、每年度辦理勞動基準法令研習會，加強宣導部分工時勞工之權益保障。 二、透過調查瞭解受僱者彈性工作時間地點之現況及需求、召開焦點座談會議，蒐	一、「勞動基準法令研習會」參與人數，年度目標值(人次) 111年：1,700人 112年：1,800人 113年：1,900人 114年：2,000人 二、	勞動部	

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	性平處建議事項
<p>並強化離開職場者之回任或再就業機制。</p> <p>三、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業</p>	<p>率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%。</p> <p>三、性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。</p> <p>四、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%。</p>		<p>集更具彈性之措施及改善作法，作為研修《性別平等工作法》之參考。</p> <p>三、將「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選指標(2 年辦理 1 次)。</p>	<p>111 年：為瞭解本次 110 年《性別工作平等法》修法前後之狀況及需求變化，辦理調查</p> <p>112 年：依調查結果召開座談會蒐集各界意見</p> <p>113 年：研修《性別平等工作法》</p> <p>114 年：透過研習會加強宣導</p> <p>三、</p> <p>111 年：辦理工作生活平衡獎表揚。</p> <p>112 年：規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。</p> <p>113 年：辦理工作生活平衡獎表揚。</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	性平處建議事項
				114年:規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。		
			<p>一、透過調查瞭解各機關辦理彈性工作時間之實際情形，適時提出行政院所屬各主管機關(含所屬機關)及直轄市、縣(市)政府彈性工作時間之協助建議。</p> <p>二、運用多元管道，持續宣導彈性工作時間等措施，並增進公務人員相關法規之認知。</p>	<p>一、111年至114年，每年提供行政院所屬各主管機關(含所屬機關)及直轄市、縣(市)政府實施彈性工作時間之機關比率，未來4年內，能朝55%目標滾動檢討。</p> <p>二、運用多元管道，持續宣導彈性工時相關規定，年度目標值如下： 111年：600人次 112年：650人次 113年：700人次 114年：750人次</p>	行政院人事行政總處	

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	性平處建議事項
		二、營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視	<p>一、本部營建署函請各營造業相關公會加強宣導建議設置「性別友善環境」之設施，如設立女性專用衛浴設備、住宿空間，提供女性獨立衣櫃及專用休息區等，以提高女性勞動者參與營造業意願。</p> <p>二、為營造性別平等友善環境，本部警政署函請各警察機關持續改善與精進「性別友善環境」之設施，如設立女性專用衛浴設備、住宿空間，提供專用休息區等，以營造性別平等友善職場環境。</p>	<p>一、鼓勵營造具性別平等之營造業職場之宣導次數： 111年：3次 112年：3次 113年：3次 114年：3次</p> <p>二、推動各警察機關建置女性同仁專用衛浴設備、住宿空間及視實際需求規劃安排，並督導各警察機關落實改善與精進相關設施之宣導次數： 111年：2次 112年：2次 113年：2次 114年：2次</p> <p>三、推動各消防機關規</p>	內政部	

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	性平處建議事項
			<p>三、為營造性別平等友善環境，本部消防署函請各消防機關持續改善與精進「性別友善環境」之設施，如規劃性別區隔獨立休憩空間、設計門禁安全系統等，以營造性別平等友善職場環境。</p>	<p>劃建置性別區隔獨立休憩空間、設計門禁安全系統等，並請各消防機關落實改善與精進相關設施之宣導次數： 111年：2次。 112年：2次。 113年：2次。 114年：2次。</p>		
			<p>一、提供委外合作托育情形(每年由福利事業管理處與登記立案之私立托(育)兒機構合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並於國防部資訊平臺，供全體國軍人員(含其眷屬)參考運用</p>	<p>一、 111年：福利事業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另依行政院公共化</p>	<p>國防部</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	性平處建議事項
			<p>www. gwsml. gov. tw) 及配合教育部規劃 「公共化教保服務 設施」推動進度及成 效。</p> <p>二、運用精神教育宣教主 題、青年日報、奮鬥 月刊、吾愛吾家雙月 刊及漢聲電臺等文 宣管道逐年增加宣 導資料，促進友善職 場及消除官兵性別 刻板印象(含多元性 別)。</p>	<p>托育政策，配合 教育部規劃，由 各軍司令部、憲 兵、後備、國防 大學、中正預校 等執行單位依官 兵需求、部隊集 中及交通便利等 原則盤整合宜場 址，預於11縣市 設置非營利幼兒 園或職場教保服 務中心，約可招 收 1,200 至 1,500 員幼生。</p> <p>112年：福利事業管理處 與登記立案之教 保服務機構商洽 合作，提供國軍 人員托(育)兒優</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	性平處建議事項
				<p>惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另依行政院公共化托育政策，本部原設置教保服務設施，112 學年度就讀學童約 1,300 至 1,600 員幼生。</p> <p>113 年：福利事業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另依行政院公共化托育政策，本部</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	性平處建議事項
				<p>原設置教保服務設施，賡續配合地方教育局招生目標辦理。</p> <p>114年：福利事業管理處與登記立案之教保服務機構商洽合作，提供國軍人員托(育)兒優惠協議，並置於福利處網站供全軍參考運用；另依行政院公共化托育政策，本部原設置教保服務設施，賡續配合地方教育局招生目標辦理。</p> <p>二、</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	性平處建議事項
				111年:辦理各項文宣宣 導,每年文宣種 類應包含性別刻 板印象去除 40 則、女性人力運 用 40 則、性騷擾 防治 40 則。 112 年:辦理各項文宣宣 導,每年文宣種類 應包含女性人力運 用 45 則。 113 年:辦理各項文宣宣 導,每年文宣種類應包 含女性人力運用 50 則。 114 年:辦理各項文宣宣 導,每年文宣種類應包 含女性人力運用 55 則。		

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	性平處建議事項
			<p>一、查本部所屬教育人員近 3 學年度(107 學年度至 109 學年度)育嬰留職停薪復職率約分別為 83.76%、79.7%、83.21%，為持續提升復職率，將賡續完善本部所屬教育人員育嬰留職停薪申請條件及復職相關規定，並請機關落實規定，以營造友善生養環境。</p> <p>二、每年辦理全國人事主管及佐理員會報，列入加強職場性別歧視防治宣導工作，確實落實性別平等友善職場環境。</p> <p>三、營造國訓中心性別</p>	<p>一、本部所屬教育人員育嬰留職停薪復職情形。</p> <p>111 年:復職率 83% 112 年:復職率 84% 113 年:復職率 85% 114 年:復職率 86%</p> <p>二、每年辦理全國人事主管及佐理員會報，列入加強職場性別歧視防治宣導工作，確實落實性別平等友善職場環境。</p> <p>111 年:1 場次 112 年:1 場次 113 年:1 場次 114 年:1 場次</p> <p>三、為營造國訓中心性別平等友善職場，</p>	教育 部	

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	性平處建議事項
			<p>平等友善職場，消除職場性別歧視。</p> <p>(一)研議更為友善照顧制度，將家庭照顧假日數提高。</p> <p>(二)為營造國訓中心性別平等友善職場，消除職場性別歧視，賡續辦理「性別平等、性別主流化、性騷擾防治」等相關宣導課程。</p> <p>(三)性騷擾申訴處理委員1屆2年，規劃於上任時辦理「性騷擾案件調查案例研討與實務演練」課程，以增加委員相關職能。(任期110-111年於110年辦理)</p>	<p>消除職場性別歧視。</p> <p>(一)111年12月底前研修「本中心員工請假作業要點」竣事。111年:完成修正發布。</p> <p>(二)邀請專家學者蒞臨本中心,辦理「性別平等平權、性別主流化、性騷擾防治」等相關宣導課程。 111年:2場次 112年:2場次 113年:2場次 114年:2場次</p> <p>(三)以性騷擾申訴處理委員為對象,辦理「性騷擾案件調查案例研討與實務演</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	性平處建議事項
			<p>(四)邀請專家檢視國訓中心友善職場達成之情形，依專家建議達成性別友善職場之目標。</p> <p>四、於本部補助大專校院教學實踐研究計畫徵件說明會上鼓勵女性教師積極投件。</p> <p>五、修訂「教育部補助大專校院教學實踐研究計畫作業要點」規定，納入有育嬰需求教師本計畫可展延至育嬰留職停薪結束復職後1年，最長不得逾3年之規定。</p>	<p>練」課程。</p> <p>112年：1梯次 114年：1梯次</p> <p>(四)邀請專家檢視國訓中心性別友善職場情形，依專家建議達成性別友善職場（國訓中心已改善項目數/國訓中心待改善數）。</p> <p>111年：請專家檢視國訓中心性別友善職場達成情形，依據專家建議研提改善方案。</p> <p>112年：依專家建議之改善方案完成改善項目達50%。</p> <p>113年：依專家建議之改善方案完成</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	性平處建議事項
				改善項目達 100 %。 四、於辦理大專校院教學實踐研究計畫說明會上宣導。 111 年：1 場次 112 年：1 場次 113 年：1 場次 114 年：1 場次 五、辦理教學實踐研究計畫說明會進行宣導。 111 年：1 場 112 年：1 場 113 年：1 場 114 年：1 場		
			一、利用將「營造性別平等友善職場」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則，或輔導計	一、將「營造性別平等友善職場」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則，或輔	經濟部	

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	性平處建議事項
			<p>畫之審查機制等方式，鼓勵企業落實營造性別平等友善職場之政策目標(含多元性別者之需求)，並將廠商優良事蹟進行宣傳廣為周知，達成擴散效應，樹立企業營造性別平等友善職場之典範。</p> <p>二、透過辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「職家共融友善企業獎遴選」，以挖掘事業單位在推動「彈性工作」、「友善家庭」、「員工關懷」等優於法令之最佳措施，鼓勵事業單位重視性別平權、提供多元性別友</p>	<p>導計畫之審查機制項數</p> <p>111年：7項 112年：8項 113年：9項 114年：10項</p> <p>二、辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」之標竿篩選機制</p> <p>111年：2項 112年：2項 113年：2項 114年：2項</p> <p>三、辦理科技產業園區事業單位性別工作平等法勞動檢查之家數</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	性平處建議事項
			<p>善職場措施。後續並宣傳獲獎事業單位所推動執行之性別友善具體措施，深化擴散學習效應。</p> <p>三、將促進工作平等措施執行情形及育嬰留職停薪復職關懷等納入科技產業園區事業單位性別平等工作法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位落實性別友善職場。</p> <p>四、本部所屬事業辦理申請家庭照顧相關假別及留職停薪之性別統計，以確保友善職場措施有效性。</p>	<p>111年：80家 112年：85家 113年：90家 114年：95家</p> <p>四、 111年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計。 112年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並與前1年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。 113年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並與前2年</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	性平處建議事項
				<p>度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。</p> <p>114年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並與前3年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。</p>		
			<p>一、辦理「工作生活平衡」宣導講座，輔導企業建立工作生活平衡措施，營造性別平等友善職場。</p> <p>二、因應110年《性別工作平等法》修法，研修相關配套法令，調查男性申請性別平等工作法(舊法為性</p>	<p>一、</p> <p>111年：辦理10場次宣導講座。</p> <p>112年：辦理12場次宣導講座。</p> <p>113年：辦理13場次宣導講座。</p> <p>114年：辦理14場次宣導講座。</p> <p>二、</p>	<p>勞動部</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	性平處建議事項
			<p>別工作平等法，112年8月16日正式修正)相關假別及育嬰留職停薪之狀況及需求，提升性別平等友善平等職場措施。</p> <p>三、111-112年為改善多元性別者就業歧視情形，製作相關線上課程提供雇主或事業單位內部業務相關人員研習。</p> <p>四、113-114年辦理職場平權及性騷擾防治研習會，持續提升雇主及民眾之認知，落實《性別平等工作法》相關規定，以消除職場性別歧視及刻板印象，營造性別</p>	<p>111年：因應110年《性別工作平等法》修法，研修相關配套法令。</p> <p>112年：透過相關調查結果瞭解男性申請性別平等工作法相關假別及育嬰之狀況是否符合受僱者之需求。</p> <p>113年：透過相關調查結果，滾動檢討，研擬可行之友善平等職場措施。</p> <p>114年：透過研習會加強宣導相關規定及措施。</p> <p>三、製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教e</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	性平處建議事項
			<p>友善職場。</p> <p>五、將友善職場概念融入國家人才發展獎之評分項目。</p>	<p>網推廣之累計瀏覽人次，年度目標值：</p> <p>111年：製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教e網推廣。</p> <p>112年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達4,000人次。</p> <p>四、每年度職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值：</p> <p>113年：1,900人。</p> <p>114年：2,000人。</p> <p>五、113年：配合修正「國家人才發展獎選拔表揚計畫」，將友善職場概念納入</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	性平處建議事項
				審查評分項目。		
			<p>一、女性醫師：醫師係依其醫學專業技能，受雇於醫療機構，其薪資不以其性別不同而有差別待遇。營造女性醫師性別平權之友善工作環境部分，本部業於醫院評鑑基準中制定相關規定如下：</p> <p>(一)查現階段醫師尚未納入勞基法之規範，但為保障孕婦健康(含女性醫師)，醫院仍應比照勞動基準法第51條「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，</p>	<p>一、申請當年度醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率：</p> <p>111年：— 112年：80% 113年：82% 114年：84% (因應 COVID-19 疫情，本部業於 110 年 6 月 10 日公告暫停辦理 110 至 111 年度醫院評鑑，111 年暫不訂定目標值)(108 年：78%)</p> <p>二、為提升托育職場性平意識，規劃辦理</p>	衛生福利部	

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	性平處建議事項
			<p>雇主不得拒絕，並不得減少其工資」規定辦理。</p> <p>(二)每年辦理醫院評鑑時，於現場督導醫院建立性別平權之工作環境，設計及數量應考量兩性需要(如：廁所、更衣室、休息室、哺(集)乳室等)，並符合法令規定。</p> <p>二、托育人員：辦理托育相關會議時邀請專家講授職場平權、多元性別、性別主流化、防制就業歧視等課程，提升托育職場性平意識並營造友善環境。</p> <p>三、護理人員：</p>	<p>托育相關宣導： 111年：1場次 112年：1場次 113年：1場次 114年：1場次</p> <p>三、 (一)男性護理人員執業佔全國執業護理人員比率： 111年：3.8% (約6,800人) 112年：4.0% (約7,200人) 113年：4.2% (約7,500人) 114年：4.4% (約7,900人) 註：男性護理人員執業比率=(全國男性護理執業人數÷</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	性平處建議事項
			<p>(一)與護理團體共同推動護理專業形象宣導，辦理男性護理職場工作現況與優勢宣導，藉由男性護理人員之現身說法於護師節或相關活動露出，並加強男性護理角色招募、宣傳用語和圖像。</p> <p>(二)監控及糾正媒體對護理性別化形象扭曲之報導、書籍期刊，減少性別化的語言。</p> <p>(三)推動護理人員性別工作平等在職教育課程。</p> <p>(四)鼓勵及協助安排男性護理人員參與專業團體活動、擔任團體</p>	<p>全國護理執業總人數)$\times 100$</p> <p>(二)女性護理人員執業人數每年增加2,000人 112年：達182,000人。 113年：達184,000人。 114年：達186,000人。</p> <p>四、增列鼓勵女性學者育兒期間進行研究彈性規範： 111-112年：擬定相關規定。 113-114年：全面推動至26家部立醫院實施。</p> <p>五、鼓勵長照人員取得性別敏感度之課程積分：</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	性平處建議事項
			<p>代表(如專業學協會 理監事、政府機關之 專家代表等)與政策 參與，強化專業地位 與自我認同。</p> <p>(五)建置「護理職場爭議 通報平台」，提供職場 性別不友善案件通報 管道，改善職場困境。</p> <p>四、附屬醫療及社會福 利機構管理：研擬修 正「衛生福利部所屬 醫療機構年度研究 發展獎勵申請審查 作業要點」，增列鼓 勵女性學者育兒期 間進行研究彈性規 範。</p> <p>五、長照人員：依長期照 顧服務法設立之長</p>	<p>111年:性別敏感度 課程於長照人員數 位學習平台上架。</p> <p>112年:於長照人員 數位學習平台完成 性別敏感度課程人 數成長10%。</p> <p>113年:於長照人員 數位學習平台完成 性別敏感度課程人 數成長12%。</p> <p>114年:於長照人員 數位學習平台完成 性別敏感度課程人 數成長14%</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	性平處建議事項
			照機構，其機構評鑑 指標工作人員教育 訓練計畫納入性別 友善平等課程內容， 鼓勵長照人員取得 性別敏感度之課程 積分。			
			一、針對育嬰留職停薪 人員，定期調查並 提供行政院暨所屬 機關(構)公務人員 育嬰留職停薪後復 職或離職比率，以 維繫公務人員留任 職場，適時提出相 關措施。另將相關 性別統計資料公布 於人事行政總處網 站「性別主流化專	一、建置並公布行政 院暨所屬機關 (構)公務人員育 嬰留職停薪後復 職或離職情形之 性別統計。 111年：完成建置並公 布統計資料。 二、運用多元管道，持 續宣導男性申請 育嬰留職停薪及 家庭照顧假，年度	行政 院人 事行 政總 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	性平處建議事項
			<p>區」。</p> <p>二、運用多元管道，持續宣導男性申請育嬰留職停薪及家庭照顧假。</p>	<p>目標值如下：</p> <p>111年：600人次 112年：650人次 113年：700人次 114年：750人次</p>		
		<p>三、改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距</p>	<p>一、經統計，近3年女性工地主任執業證領證人數占比平均值為4.7%。本部營建署將函請全國營造業工地主任公會鼓勵營造業女性工作者報考工地主任執業證照，以提升營造業女性工作者知識與技能。</p> <p>二、警察機關辦理各項職缺陞補，均未以性別加以限制，且為有效發揮婦幼警察組</p>	<p>一、營造業工地主任執業證女性占比逐年提高：</p> <p>111年：5.9% 112年：6.1% 113年：6.3% 114年：6.5%</p> <p>二、女性警官占比逐年提高：</p> <p>111年：13.54% 112年：13.69% 113年：13.84% 114年：13.99%</p> <p>三、各消防機關鼓勵女性消防人員參與消</p>	<p>內政部</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	性平處建議事項
			<p>織功能，業於「警察人員陞遷辦法」定明直轄市、縣(市)警察局婦幼警察隊隊長、副隊長須至少有1人由女性擔任，近3年女性警官比率平均值為13.51%。本部警政署將持續督導各警察機關積極提升女性警官比率。</p> <p>三、本部消防署持續落實性別平等工作，並自111年起函請各消防機關加強宣導，鼓勵所屬女性消防人員參與消防宣導或專業課程，並鼓勵其取得相關消防專業證照，增進專業知識</p>	<p>防宣導或專業訓練課程，以及取得消防專業證照之機關比率：</p> <p>111年：30% 112年：50% 113年：60% 114年：70%</p> <p>四、女性消防人員具備1張以上消防勤業務相關專業證照之比例：</p> <p>113年：50% 114年：60%</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	性平處建議事項
			<p>與技能，以提升職場競爭力。消防人員養成教育安排眾多訓練課程，本部重視女性同仁之權益及執勤安全，後續規劃調查全國女性消防人員持有專業證照之數量，滾動調整政策輔導女性同仁受訓並取得證照。</p>			
			<p>一、明定幼教產業教職員工之薪資基準，保障薪資待遇，並納入幼兒園基礎評鑑指標。</p> <p>(一)明定薪資基準，保障薪資待遇：</p> <p>1. 於「公立幼兒園契約進用人員之進用考核</p>	<p>一、明定幼教產業教職員工之薪資基準，保障薪資待遇，並納入幼兒園基礎評鑑指標。</p> <p>111年：教職員工之津貼權益、保險及退休制度等納入幼兒園基礎評鑑指</p>	<p>教育部</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	性平處建議事項
			<p>及待遇辦法」、「非營利幼兒園實施辦法」訂定公立、非營利幼兒園教保服務人員之薪資支給基準，期能引領提升教保服務人員薪資待遇。</p> <p>2. 私立幼兒園加入準公共幼兒園之要件，亦訂有教師及教保員薪資規範，幼兒園並應訂定調薪機制，可引導私幼提升薪資等勞動條件。</p> <p>(二)納入幼兒園基礎評鑑指標：教職員工之津貼權益、保險及退休制度等納入指標，經追蹤評鑑仍未改善者，於幼照法第 49</p>	<p>標，經追蹤評鑑完成改善者達 70%。</p> <p>112 年：經追蹤評鑑完成改善者達 75%。</p> <p>113 年：經追蹤評鑑完成改善者達 80%。</p> <p>114 年：經追蹤評鑑完成改善者達 85%。</p> <p>二、於全國高級中等學校及特殊教育學校校長會議及地方政府聯繫會議宣導，建請各校聘任一級主管時，在受聘者之專長等條件相同下，優先考量聘任單一性別過低之主</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	性平處建議事項
			<p>條第 9 款訂有罰則。</p> <p>二、於全國高級中等學校及特殊教育學校校長會議及地方政府聯繫會議宣導，為達性別地位之實質平等，並建立性別平等之教育環境，建請各校聘任一級主管時，在受聘者之專長等條件相同下，優先考量聘任單一性別過低之主管(CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 24、25 點次)。</p> <p>另依教育人員任用條例第 4、5、6 條規定，擔任一級主管為校長基本條件之一，</p>	<p>管，以達性別地位之實質平等。</p> <p>111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次</p> <p>三、大專校院獎補助納入學校一級主管之女性比率之績效指標，將逐年提升標準。</p> <p>111 年：學校一級主管之女性比率達一級主管員額總數數之三分之一以上或一級主管之女性人數較上一年增加百分之一以上。</p> <p>112 年：學校一級主管之女性比率達一</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	性平處建議事項
			<p>爰提升任一性別一級主管比率，亦同時提升符合校長資格之女性比率。</p> <p>三、大專校院獎補助納入學校一級主管之女性比率之績效指標，將逐年提升標準：</p> <p>(一)依教師法第 31 條規定略以，「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障」。另依教師待遇條例第 2 條規定：「教師之待遇，分本薪（年</p>	<p>級主管員額總數百分之三十五以上，或一級主管之女性人數較上一年度增加百分之一點二以上。</p> <p>113 年：學校一級主管之女性比率達一級主管員額總數百分之三十五以上，或一級主管之女性人數較上一年度增加百分之一點二以上。</p> <p>114 年：學校一級主管之女性比率達一級主管員額總數百分之三十五以上，或一級主管之女性人數較上一年度增</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	性平處建議事項
			<p>功薪)、加給及獎金。」是以，依前揭條文之規定，未有因性別差異而致權利或待遇不同之情形。</p> <p>(二)本部將持續向技專校院宣導落實性別工作平等之精神，另為減少性別薪資差距，業於110年度大專校院獎補助納入「學校一級主管之女性比率達一級主管員額總數數之三分之一以上或一級主管之女性人數較上一年增加百分之一以上」之標準，將逐年提升前項標準。</p>	<p>加百分之一點二以上。</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	性平處建議事項
			<p>一、辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分析，以瞭解並研提縮小性別薪資差距之做法。</p> <p>二、利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助產業升級轉型，以縮小性別薪資差距。</p>	<p>一、持續運作工作圈並辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提縮小性別薪資差距之做法</p> <p>111年：各公司至少1項 112年：各公司至少1項 113年：各公司至少1項 114年：各公司至少1項</p> <p>二、協助女性負責人之產業及商業模式轉型之計畫案</p> <p>111年：3項 112年：4項 113年：5項</p>	經濟部	

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	性平處建議事項
				114年：6項		
			<p>一、自製文宣、宣導影片、成功案例教材於各運輸場站進行宣導，強化性別平等觀點，並持續至校園進行破除職業性別刻板印象之宣導活動等。</p> <p>二、針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑，進而督促渠等重視性別友善職場環境之必要性及重要性。</p>	<p>一、辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動：</p> <p>(一)飛航駕駛員及空服員：</p> <p>111年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理1場次宣導活動。</p> <p>112年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理2場次宣導活動。</p> <p>113年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，</p>	交通部	

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	性平處建議事項
				<p>並辦理 3 場次宣導活動。</p> <p>114 年：自製至少 1 種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理 4 場次宣導活動。</p> <p>(二)航港人員(含船員)： 111-114 年每年至少辦理 1 場次成功案例宣導活動及 9 場次校園徵才宣導。</p> <p>(三)氣象人員： 111 年： 1. 完成 1 部宣導短片。 2. 針對 111 年宣導短片進行網路推</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	性平處建議事項
				廣並辦理 1 場次 校園宣導活動。 112 年： 1. 籌備宣導短片 (113 年)腳本。 2. 針對 111 年宣導 短片進行網路推 廣並辦理 1 場次 校園宣導活動。 113 年： 1. 完成 1 部宣導短 片。 2. 針對 113 年宣導 短片進行網路推 廣並辦理 1 場次 校園宣導活動。 114 年：針對 113 年宣導短片進行 網路推廣，並辦 理 2 場次校園宣		

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	性平處建議事項
				<p>導活動。</p> <p>(四)臺鐵司機員及副站長：</p> <p>1. 宣導措施：於臺灣鐵路公司轄下共計 2,930 個車次內以跑馬燈進行改善職場性別隔離宣導：</p> <p>111 年：至少於 10% 車次宣導。</p> <p>112 年：至少於 55% 車次宣導。</p> <p>113 年：至少於 70% 車次宣導。</p> <p>114 年：至少於 75% 車次宣導。</p> <p>2. 女性副站長比例：</p> <p>110 年女性副站長人數為 100 名，占全體副站長人數比例為 20%，以逐年增</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	性平處建議事項
				<p>加 1% 為目標。 111 年：21% 112 年：22% 113 年：23% 114 年：24%</p> <p>(五) 高鐵駕駛員、主任 控制員、維修人員： 111-114 年每年至 少製作 1 則成功案 例文宣海報於內外 部公開平台或交通 運輸場站宣導。</p> <p>(六) 客運駕駛：各區監 理所每年至少自製 1 張女性客運駕駛 宣導海報(含納入 性平三法修法重 點)向轄管公路客 運業者(目前總計 為 47 家)並全面宣</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	性平處建議事項
				<p>導，每年宣導比率均須達100%。 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%</p> <p>二、針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑： (一)公路局(112、114年)：每兩年辦理公路汽車客運營運與服務評鑑作業，針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評分： 1. 111年及112年：辦理公路汽車客運營運及服務品質評鑑，並根據評鑑結果，對</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	性平處建議事項
				<p>業者未達成性別相關考核指標之項目予以輔導改善。</p> <p>2. 113 年:辦理公路汽車客運業營運與服務評鑑作業。</p> <p>3. 114 年:就 113 年評鑑作業結果,業者未達成性別相關考核指標之項目予以輔導改善,並特別公布性別友善職場措施之優秀客運業者案例,提供民眾作為搭乘參考。</p> <p>(二)民用航空局(111、113 年):評鑑民航業者辦理性別主流化專題演講及相關</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	性平處建議事項
				<p>訓練課程、營造公司性別友善之環境，包含建立員工性騷擾處理之準則與作業流程、提供性別平等之空運服務措施，及性別平等其他具體事蹟與未來相關規劃。</p> <p>(三)鐵道局(每年辦理):評鑑高鐵公司辦理性別平等專業演講、相關訓練課程時數、提供性別平等之服務設施項目及數量等情形。</p> <p>(四)航港局(每年辦理):於辦理年度遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑時，</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	性平處建議事項
				將「不同性別、年齡之設施設備完備者」納入評鑑內容，檢視各駕訓機構是否有提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。		
			<p>一、擇定女性參訓人數落差較明顯之一項訓練職類，加強鼓勵其參加該職類意願之宣導，以期提升參訓比率。</p> <p>二、訂定事業單位同工同酬檢核表，並加強宣導，以利雇主加以運用。</p>	<p>一、 111-114年：滾動式每年擇定一個女性參訓率較低之職類，依該職類近年之女性參訓率及其職類特性、就業市場需求等因素訂定提升參訓率。</p> <p>二、 111年：訂定事業單位同工同酬檢核表。 112年：透過網站等多元管道加強宣導，</p>	勞動部	

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	性平處建議事項
				鼓勵雇主運用本 檢核表。 113年：瞭解雇主運用本 檢核表之情形。 114年：滾動檢討修正本 檢核表。		
			一、藉由向社區積極宣 導之方式，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 性農務人數占比。	一、女性參與社區林業 計畫共同巡護山林 比例 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%	農業 部	

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	性平處建議事項
			<p>一、長照人員：</p> <p>(一)改善投入長照領域照顧服務員之薪資待遇，於直轄市、縣(市)政府特約長期照顧服務契約書參考範本，明列照顧服務員薪資保障。</p> <p>(二)於長照服務宣導中強化長照服務人員專業形象，鼓勵男性投入長照工作領域。</p> <p>二、托育人員：每年查調托育人員平均投保薪資，進行分析有無性別差距，以落實同工同酬原則。</p>	<p>一、鼓勵男性投入長照工作領域：</p> <p>111年：當年底於長照領域任職照顧服務員之男性比例達15.5%。</p> <p>112年：當年底於長照領域任職照顧服務員之男性比例達16%。</p> <p>113年：當年底於長照領域任職照顧服務員之男性比例達16.5%。</p> <p>114年：當年底於長照領域任職照顧服務員之男性比例達佔17%。</p> <p>二、瞭解托育人員平均投保薪資，以落實</p>	衛生福利部	

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	性平處建議事項
				<p>同工同酬原則。</p> <p>111年：查調1次</p> <p>112年：查調1次</p> <p>113年：查調1次</p> <p>114年：查調1次</p>		
			<p>一、於本部委辦空氣品質監測站維運計畫中訂定監測站維護運轉人員不分性別適用同一薪資基準與調整機制。工作、經驗、績效、年資相同人員應核算平等薪資。並請測站維運承商於年終提出本項工作履行說明，供本部評估確認。</p> <p>二、調查公民營清除處理機構是否有同工不同酬之情事，並於</p>	<p>一、</p> <p>111年：將薪資性別平等納入新監測站維護計畫招標文件要求。</p> <p>112年：完成1家次監測站維運人員薪資性平評估，展現監測站維運人員薪資性別平等。</p> <p>113年：完成1家次監測站維運人員薪資性平評估。</p>	<p>環境部</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	性平處建議事項
			<p>相關會議中宣傳導入性別友善職場環境，打造同工同酬之工作環境，改善職場性別隔離及薪資差距。</p> <p>三、針對回收處理業進行平均時薪調查，並於回收處理業從業人員說明會中提出相關數據，並聘請性評講師就縮小性別薪資差距進行宣導。</p> <p>四、調查從事土壤及地下水污染監測、調查、整治或資料分析等業務之補助地方計畫人員性別薪資落差。使兩性平均薪資低於8%以內。</p>	<p>114年：完成1家次監測站維運人員薪資性平評估。</p> <p>二、</p> <p>111年：1場次 112年：1場次 113年：1場次 114年：1場次</p> <p>三、</p> <p>111年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為15%以內。 112年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為14.8%以內。 113年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為14.6%以</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	性平處建議事項
			<p>五、病媒防治業將規劃以病媒防治業公會會員為調查樣本，透過問卷調查瞭解業界是否有同工不同酬情形。</p>	<p>內。</p> <p>114年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為 14.4% 以內。</p> <p>四、</p> <p>111年：調查性別薪資落差情形。</p> <p>112年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差距為 10% 以內。</p> <p>113年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差距為 9% 以內。</p> <p>114年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差距為 8% 以內。</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	性平處建議事項
				五、 111年：調查1場次。 112年：調查1場次。 113年：調查1場次。 114年：調查1場次。		
			一、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。 二、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性別平權資訊，惟	一、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 二、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%	國家 科學 及技 術委 員會	

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	性平處建議事項
			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。	113年：98.5% 114年：99.5%		
			<p>一、以多元方式宣導同仁懷孕生育及育嬰留職停薪(含復職)相關權益事項，使有需求之同仁(含約聘僱人員)更能瞭解其相關權益，俾建構安心懷孕友善生養就業環境，及提升留職停薪後之復職再就任意願。</p> <p>二、配合相關法規之修正，檢修相關法規及</p>	<p>一、宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項： 衡量標準：[宣導人數/本會職員數(含約聘僱人員)]*100%</p> <p>111年：80% 112年：85% 113年：100% 114年：100%</p> <p>二、每年自製宣導文宣，並運用多元方</p>	海洋 委員會	

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	性平處建議事項
			<p>作業，並更新懷孕生育及育嬰留職停薪(含復職)權益說明事項；對於懷孕及育有3歲以下孩童之同仁提供彈性上下班時間，並提供托育機構資訊等支持措施，以健全友善職場相關制度。</p> <p>三、為鼓勵女性投入海洋領域(海洋保育、海洋科研及海巡事務)，爰對民眾、NGO團體、廠商或專業人士辦理相關活動時，鼓勵女性踴躍參加，藉以縮小海洋領域水平或垂直隔離現象。</p>	<p>式實施宣導。</p> <p>111年：3場次，女性參與率36%。</p> <p>112年：女性參與率37%。</p> <p>113年：女性參與率38%。</p> <p>114年：女性參與率40%。</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	性平處建議事項
			<p>為建構友善就業環境，改善職場性別隔離，縮小性別薪資差距，於技師講習課程加強宣導職場性別平等措施及工作家庭平衡觀念，如彈性工時、育兒津貼、育嬰假及家庭照顧假，及性別友善工程、女性技師執業之成功案例等內容，以提升其進入職場及留任意願。透過鼓勵女性技師踴躍參加相關技師講習訓練，提升職場競爭力，每年辦理至少12場次，且女性技師參訓人次逐年成長。</p>	<p>每年女性技師人數參與技師訓練之比率(以111年6.5%為基礎)，每年提升0.2%。</p> <p>111年：550人次 112年：6.7% 113年：6.9% 114年：7.1%</p>	<p>行政院公共工程委員會</p>	
			<p>向輻射防護產業有關之業者宣導，鼓勵所屬女性員工多參與輻射防護或醫療品保等相關研討會、</p>	<p>輻射防護或醫療品保等相關研討會、決策會議、宣導或訓練課程之女性出席比例。</p>	<p>核能安全委員會</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	性平處建議事項
			決策會議、宣導或訓練課程，並鼓勵其取得相關輻防專業證照；期能提升女性從業人員之輻射防護專業能力與職場競爭力。原能會於辦理相關活動時，亦將納入性別考量，透過人數比例調控之方式，以保障女性從業人員之參訓名額，提昇其薪資待遇之競爭力。	111年：40% 112年：41% 113年：42% 114年：43%		
		四、增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就	一、委託台灣主婦聯盟生活消費合作社辦理「合作找幸福－合作事業推廣計畫」，藉由該社以婦女為主體的合作事業成功經驗及對社會關懷精神，廣邀婦女團體、社會大眾、經濟弱勢者、非營	合作社社員任一性別比例不少於三分之一占比逐年提高： 111年：45% 112年：45.5% 113年：46% 114年：46.5%	內政 部	

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	性平處建議事項
		業、中 高齡者 及高齡 者 就 業)	<p>利組織的核心幹部及意見領袖等參加研習課程或實地觀摩活動，並對有心成立合作社之團體，提供切合需求之培力課程，提升女性就業機會。</p> <p>二、針對一般民眾及地方鄉鎮社區辦理認識合作社制度宣導活動，透過介紹合作社制度，提倡合作社是達到婦女經濟安全的最佳屏障，並鼓勵女性、二度就業者及新住民女性等透過成立合作社，展現尊嚴勞動環境，提升其經濟自主性與社會地位。</p> <p>三、盤點各類合作社社</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	性平處建議事項
			員組成之性別落差， 並針對女性社員較少 之合作社研擬輔導作 為。			
			<p>一、利用商業服務業輔導計畫及女性創業飛雁計畫，辦理女性領導力專班及創(就)業知能培訓課程。</p> <p>二、利用「產業專業人才培訓」及職業訓練相關計畫，在培訓產業需求人才的同時，以開放的態度，讓傳統較多男性的產業，提供人才培訓之管道，讓有意願投入該產業的女性得以學習專業技能，減少進入</p>	<p>一、辦理女性領導力專班及創(就)業培訓課程 111年:21場/班次 112年:21場/班次 113年:21場/班次 114年:21場/班次</p> <p>二、辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程 111年:15場/班次 112年:20場/班次 113年:21場/班次 114年:22場/班次</p> <p>三、對女性新創事業提供輔導機制之家數</p>	經濟部	

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	性平處建議事項
			<p>專業領域障礙，提升女性就業機會。</p> <p>三、利用女性創業飛雁計畫依據女性創業特質，提供育成課程、陪伴輔導、商機拓展、資金媒合、網絡建置等服務。</p> <p>四、樹立女性創業典範，以推廣女性創業、激勵潛在女性創業者，並推薦至各界，加強女性創業信心，提升女性創業實踐力。</p> <p>五、於「台灣經貿網(Taiwan Trade)」項下設英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利國際買主快</p>	<p>111年：90家 112年：92家 113年：94家 114年：96家</p> <p>四、辦理女性創業菁英選拔以樹立女性創業典範 111年：1場 112年：1場 113年：1場 114年：1場</p> <p>五、於台灣婦女企業網展示產品獲買主直接在網站進行採購詢價之則數。 111年：250則詢價 112年：260則詢價 113年：270則詢價 114年：280則詢價</p> <p>六、</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	性平處建議事項
			<p>速瀏覽搜尋合作對象。</p> <p>六、為增強女性經濟賦權，促進中高齡女性再就業，將相關評選指標納入各項輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，鼓勵企業建構友善求職環境。</p>	<p>(一)已將「僱用二度就業婦女」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則項數：</p> <p>111年：6項 112年：6項 113年：7項 114年：8項</p> <p>(二)已將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則項數：</p> <p>111年：6項 112年：6項 113年：6項 114年：6項</p>		
			<p>一、運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理</p>	<p>一、女性占總訓練人數之年度目標值：</p>	<p>勞動部</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	性平處建議事項
			<p>多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。</p> <p>二、透過各地公立就業服務機構提供一案到底專人就業服務，並運用就業促進工具。另建置台灣就業通網站及 0800-777888 客服專線，提供就業資訊及線上媒合推介服務。</p> <p>三、運用僱用獎助、臨時工作津貼、職場學習津貼等就業促進工具，協助二度就業婦女返回職場。</p> <p>四、為支持中高齡及高齡女性退休後再就業，運用職務再設計</p>	<p>111年：65% 112年：65% 113年：65% 114年：65%</p> <p>二、預計協助女性求職者就業(人次)： 111年：230,000 112年：231,000 113年：232,000 114年：233,000</p> <p>三、協助二度就業婦女就業服務人次，年度目標值(人次)： 111年：15,000 112年：15,100 113年：15,200 114年：15,300</p> <p>四、協助中高及高齡女性退休後再就業人次，年度目標值(人</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	性平處建議事項
			<p>排除就業障礙，補助提供退休再就業辦理職業訓練強化就業技能，並透過僱用獎助、職場學習適應津貼等獎補助協助措施鼓勵雇主進用，促進重返職場。</p> <p>五、協助 45-64 歲女性取得創業貸款及利息補貼。</p>	<p>次)：</p> <p>111 年：1,400 112 年：1,415 113 年：1,430 114 年：1,445</p> <p>五、協助 45-64 歲女性取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)：</p> <p>111 年：100 112 年：102 113 年：104 114 年：106</p>		
			<p>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。</p>	<p>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：</p>	<p>農 業 部</p>	<p>請研議增列有關所轄業務可促進女性就創業之其他具體做法及對應指標，例如培育女青農、促進女性智慧農業人</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	性平處建議事項
				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%		才。
			於創新創業政策諮詢、計畫審查、展會論壇等活動中，邀請數位經濟領域之成功女性創業家、投資人或專業人士參與，以傳承經驗，促進女性創業成功，並有助於政策納入多元觀點。	邀請女性創業家、投資人或專業人士分享創業經驗： 111年：20人 112年：22人 113年：24人 114年：26人	國家 發展 委員會	
			一、督導銀行公會按季更新銀行(暨其所屬基金會)協助女性就業或創業相關融資	111年：督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。 112年：督導銀行公會	金融 監督 管理 委員會	

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	性平處建議事項
			<p>等金融措施(包括提供特殊境遇者之各種措施),並揭露於該公會網站。</p> <p>二、本會及周邊單位辦理金融教育宣導時,可提示銀行公會網站有相關資訊可供有貸款需求者查詢,俾利有就/創業融資需求之女性獲得相關資訊。</p> <p>三、為持續鼓勵金融機構支持女性企業主取得資金,本會每年5月及11月受理金融機構申請增設分支機構相關措施,已將金融機構對於女性中小企業主放款</p>	<p>每季更新相關融資措施於該公會網站。</p> <p>113年： (一)督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。 (二)於公司治理評鑑相關宣導活動加強宣導多元性別友善職場議題。</p> <p>114年： (一)督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。 (二)於公司治理評鑑相關宣導活動加強宣導多元性別友善職場議題。</p>	會	

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	性平處建議事項
			<p>核貸績效結果，列為審核金融機構申請增設國內分支機構之評核項目之一。</p> <p>四、為鼓勵上市櫃公司建構多元性別友善職場，證交所於 112 年新增公司治理評鑑指標 4.20「公司是否制定職場多元化或推動性別平等政策，並揭露其實施情形」，並於該項指標參考範例中增加 LGBTQI+ 相關內容，未來將持續於每年公司治理評鑑宣導會加強宣導，引導企業重視相關議題。</p>			
			一、為鼓勵、協助原住民	一、「輔導精實創業計	原住	

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	性平處建議事項
			<p>族創新創業，自 104 年起辦理「臺灣原住民族輔導精實創業計畫」，提供創業方案之競賽平台。</p> <p>二、為持續鼓勵原住民族女性之參與率，除提供輔導撰寫創業構想書、開設培訓課程、輔導改善經營體質進而創新研發、提供銷售平台及商機媒合等一連串階段性作法外，輔以金融教育課程，以建構族人信用觀念，並提供專屬融資管道，協助取得營運所需資金，厚植原住民族產業發展。</p>	<p>畫」創業方案競賽女性參與率之年度目標值：</p> <p>112年：40% 113年：40% 114年：40%</p> <p>二、鼓勵進用原住民族中高齡女性勞工人數：</p> <p>111年：50人 112年：50人 113年：50人 114年：50人</p>	民族委員會	

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	性平處建議事項
			<p>三、考量104年至110年參與創業方案競賽平台之原住民族男女之參與率，爰訂定112年至114年，女性參與率每年40%(111年訂定女性參與率每年逐步以3%增加)</p> <p>四、透過僱用獎勵措施鼓勵企業僱用原住民族中高齡勞工，鼓勵進用單位進用原住民中高齡女性，達到穩定就業。</p>			
			<p>辦理友善女性參與之數位技能培訓課程，或鼓勵女性參與數位產業相關活動。</p>	<p>相關活動場(班)次： 112年：10場(班)次 113年：10場(班)次 114年：10場(班)次</p>	<p>數位 發展 部</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	性平處建議事項
		五、保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業)	截至 111 年 12 月止，新住民人數已達 57 萬 7,900 人，其中女性 52 萬 2,212 人，占 90.36%。考量新住民來臺面臨語言、文化及風俗民情等生活適應問題，尤其女性新住民兼負家庭經濟重擔，又需照顧家中長輩及幼子之責，對其投入勞動市場明顯不利，本部移民署自 110 年起推動「新住民多元文化人才培訓計畫」，已於 110 年 8 月開辦初階及進階 2 階段培訓課程，透過培育新住民及其子女成為多元文化種子人員，逐步建立多元文化教學人才培訓模式及多元文化人才名冊資料庫，完成培訓後可於本部移民署各服務站及社區推動	本部移民署各服務站聘請新住民多元文化人才培訓計畫培訓人才擔任新住民家庭教育講師之累計人次： 111 年：達 25 人次 112 年：達 50 人次 113 年：達 75 人次 114 年：達 100 人次	內政 部	

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	性平處建議事項
			<p>多元文化交流，有助於培力女性新住民，並提高其公共參與及就業機會。另本部移民署各服務站每年均有辦理家庭教育講習，可聘請「新住民多元文化人才培訓計畫」培訓人才，各界如有需多元文化講師，亦可由多元文化人才名冊推薦。</p>			
			<p>一、透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。並透過地方政府提供職業重建服務，依女性身心障礙者需求開發彈性工作機會、協助在地就業、提供職前準備服務強化就業能力以協助女性身心障礙者就業</p>	<p>一、協助女性身心障礙就業服務人次，年度目標值(人次)： 111年：12,625 112年：12,800 113年：12,928 114年：13,057 二、協助家庭暴力被害婦女就業年度目標值(人次)： 111年：420</p>	<p>勞動部</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	性平處建議事項
			<p>及提升勞參率。</p> <p>二、公立就業服務機構提供一案到底個別化及支持性就業服務，並運用臨工津貼、僱用獎助等補助，協助家庭暴力被害婦女就業。</p> <p>三、每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會，持續提升雇主及民眾之認知，落實《性別平等工作法》相關規定，俾利保障女性勞動權益。</p> <p>四、按年提供行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之各行業別男女性薪資、工時，「人力運用調查」之</p>	<p>112年：430</p> <p>113年：440</p> <p>114年：450</p> <p>三、每年度職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值：</p> <p>111年：1,700人</p> <p>112年：1,800人</p> <p>113年：1,900人</p> <p>114年：2,000人</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	性平處建議事項
			<p>各大類職業別男女性受僱就業者每月主要工作之收入、工時等統計資訊，以了解不同行、職業男女性勞動條件及經濟收益的差異。</p>			
			<p>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</p>	<p>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</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(累計班數/總班數)</p>	<p>農業部</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	性平處建議事項
			<p>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。</p>	<p>111 年：1 班/4 班 112 年：2 班/4 班 113 年：2 班/4 班 114 年：4 班/4 班</p>		
			<p>提供或轉介家庭暴力被害人就業協助。</p>	<p>提供或轉介家庭暴力被害人就業協助年度目標值 111 年：1,800 人次 112 年：1,900 人次</p>	<p>衛生福利部</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	性平處建議事項
				113年：2,000人次 114年：2,100人次		
			透過全國 10 區原住民族就業服務辦公室 85 名具原住民身分之就業服務專員，結合公立就業服務機構或資源，加強宣導不同行業別之勞工權益，特別關注原住民族女性於職場勞動條件及權益，以提升及保障原住民族人「知」的權利。	辦理原住民族(含不同行業及不利處境女性)之勞動權益宣導場次： 111年：10場次 112年：10場次 113年：10場次 114年：10場次	原住 民族 委員 會	

議題三、消除性別刻板印象、偏見與歧視

一、重要性說明

- (一) 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。無論是明顯的敵意（例如認為女性是非理性的）、或是看似溫和的（例如認為女性即照顧者），有害的刻板印象都會使不平等持續存在，例如：將女性視為照顧者的傳統觀點意味著照顧孩子的責任通常只落在女性身上。此外，性別刻板印象與其他刻板印象相互交織，對某些性別群體產生了不成比例的負面影響，例如原住民族女性、身心障礙女性、新移民女性、高齡女性、多元性別及多元家庭等。性別刻板印象將個別女性或男性的特徵或角色歸因於其所屬社會群體，但當性別刻板印象導致人權或基本權利的侵害，即是錯誤的偏見。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⁵。
- (二) 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，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 第 5 條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。此外，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。

二、現況與問題

⁵引自聯合國人權事務高級專員辦事處 (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 縮寫為 OHCHR) 對性別刻板印象之定義，網址：<https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx> (瀏覽日期：2021 年 7 月 19 日)。

(一) 文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象與歧視有待全面盤點及逐步改善

1. 文化、民間信仰與習俗觀念對廣大民眾日常生活影響深遠，且會持續複製與傳承，如其內涵帶有性別刻板印象、偏見或歧視，就需要做出改變以導向性別平等的人權價值。然而，文化及傳統觀念隱微又潛移默化，禮俗及儀典則是長久依循的信仰，人們通常較難以覺察其中與性別平等價值之衝突，抑或畏懼、憂慮改變帶來之後果，使得文化與觀念的轉變困難而緩慢。
2. 近年來相關部會已陸續針對婚喪及生育等禮俗重新詮釋及調整，使其兼顧禮俗良善立意及性別平等價值（內政部）；制定「民俗文化資產性別平等檢視表」，辦理重要民俗訪視，推廣性別平權概念（文化部）；編製具性別平等意識之原住民族語多元教材，提供族人習知管道（原住民族委員會）；推動客家族群性別研究，透過展覽及媒體推廣具性別意識的客家文化（客家委員會）。惟文化及傳統觀念範圍廣泛，現行採取每年擇選特定民俗、逐一檢視改善，或採取廣泛宣導，難以檢視及呈現進展，有待相關部會協同地方政府先全面盤點全國待改善之標的，建構完整之推動範圍，評估改善之難易度及優先性，設定改善期程分階段逐步改善。

(二) 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

1. 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⁶。
2. 目前相關政策法令雖有要求廣電媒體應避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象，應以正面、積極、多元的方式呈現性別角色，然前述現象仍屢見不鮮，且許多網路媒體及社群之言論仍處執法之灰色地帶，有待完善相關規範、推動民眾數位及媒體素養教育、媒體自律與民間團體倡議，以改善媒體及數位/網路文化。

(三) 「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

⁶數位/網路性別暴力之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(四)防治數位/網路性別暴力。

1. 《民法》親屬編自 1995 年起多次修正從夫居、冠夫姓、子女姓氏、保障妻之財產、子女監護與親權等法律規定，希望能讓婚姻及家庭性別平等。然在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⁷，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⁸。
2. 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。然傳統社會文化仍期待女性兼顧家務與照顧工作，新舊文化間的緊張關係，使得許多女性工作與家庭兩頭燒，甚而選擇不結婚、不生育子女或退出職場。2020 年瑞典女性與男性圖像 (Women and men in Sweden. Facts and figures 2020) 顯示，2019 年瑞典女性非勞動力人口中，料理家務者僅占 1%，男性則無從事料理家務者，女性與男性差異小。反觀我國 2019 年女性非勞動力人口中，料理家務者占 50.42%，男性料理家務者僅 1.83%，男性與女性差異大，刻板化的性別分工成為提升我國女性經濟力之阻礙⁹。

(四) 女性參與政治事務之性別歧視事件時有所聞

我國女性參與政治事務之比例雖在 1999 年地方制度法制定後有所增長，但與男性相比仍有明顯差距，且較易遭受性別歧視。例如 2019 年我國第 15 任總統、副總統選舉後，世界第三大、法國最大的通訊社「法新社」評價，臺灣作為亞洲最進步的民主國家之一，大選仍出現許多歧視女性候選人之言論¹⁰，女性公共參與仍有性別刻板印

⁷2016 年「婦女婚育與就業調查報告」之無酬照顧係指「照顧子女」、「照顧老人」、「照顧其他家人」、「做家事」、「志工服務」；2019 年「婦女生活狀況調查報告」之無酬照顧係指「照顧未滿 12 歲兒童」、「照顧日常生活起居活動需要協助的 65 歲以上家人」、「照顧日常生活起居活動需要協助的 12 至 64 歲家人」、「做家務」、「志工服務」。

⁸家庭照顧之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(五)促進健康及照顧工作之性別平等。

⁹職場之性別刻板印象、偏見與歧視之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(二)提升女性經濟力。

¹⁰法新社 (2019) 人身攻擊與性別歧視—臺灣大選浮現的仇女政治文化。2019 年 12 月 27 日，網址：<https://bit.ly/2KbsNPL>，瀏覽日期：2021 年 4 月 22 日。

象、偏見與歧視的無形障礙待破除¹¹。

(五) 教育選擇中「男理工、女人文」之性別隔離現象仍顯著，影響女性職涯及薪資的發展

1. 依世界經濟論壇出版之「2021 年全球性別落差報告 (Global Gender Gap Report 2021)」，20 大經濟體所需 8 大新興職類僅有兩類女性占比與男性相近，而資料分析與人工智慧 (Data & AI)、工程、雲端運算等領域中之女性則約占 32%、20%及 14%，性別差距仍顯著。前揭報告也發現，轉職從事 Data & AI 之女性中有 48.2%屬低技能相似性之轉職 (low skills similarity transitions)，顯示女性在社會中學習 STEM (科學、技術、工程、數學) 課程和科技領域的工作經驗，對於形塑她們成為不同於男性的潛在專業人才更有助益。
2. 2019 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%，較 10 年前增加 2.15 個百分點。近年教育部雖持續鼓勵女學生瞭解及選擇 STEM 相關科系及職涯，進展仍相當有限。有鑑於數位科技持續發展，數位轉型人力需求持續增加，因此積極消除教育科系選擇之性別隔離是因應未來社會發展趨勢，促進女性職涯發展及薪資性別平等之基礎。

(六) 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 年本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%)；另據本院 2023 年「我國多元性別者 (LGBTI) 生活狀況調查」顯示，有 48%受訪者表示在過去 12 個月內曾因多元性別身分而被歧視或有不舒服之感受，其中感覺到不舒服、被歧視的情境或場域有 32%在原生家庭中、29%在工作中，也有 7%的受訪者曾經在與司法、警政人員互動過程中感到不舒服；同時多元性別者認為造成歧視增加的主因包括媒體的負面報導達 43.40%、政治人物或政黨的負向態度或論述達 15.47%、多元性別者在日常生活中的能見度很低達 14.80%，顯示民眾及各領域專業人員對於多元性別之認識，仍有提升空間。

¹¹女性參與決策之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(一)促進公私部門決策參與之性別平等。

(七) 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

1. 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。
2. 又為保障不同性傾向和性別認同者之權益，「性別平等教育法」及「性別平等工作法」均已立法保障，促進多元性別之實質平等，營造平等與尊重多元之社會環境。並於 108 年 5 月 24 日施行「司法院釋字第七四八號解釋施行法」，以法律承認同性婚姻關係，截至 2020 年底止，全國同性伴侶完成結婚登記對數計 5,328 對，其中男性 1,603 對、女性 3,725 對。同性婚姻家庭尚有許多權益仍待進一步推動，也有待國民更多的認識及接納。
3. 另截至 108 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。

三、目標與策略

辦理機關：內政部、外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、勞動部、農業部、衛生福利部、文化部、海洋委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處、國立故宮博物院、國家通訊傳播委員會、數位發展部

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	性平處建議事項
一、消除性別刻板	一、民眾之性別平等觀	一、促進文化、禮	因部分宗教傳統儀式仍存在男尊女卑與性別不	一、補助宗教團體辦理教育宣導及講習活動	內政部	

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	性平處建議事項
印象、偏見與歧視 二、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之	念提高 4% ¹² 。 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 ¹³ 。 三、高等教育中女性畢業於科	俗、儀典及傳統觀念的性別平等。	平等之現象，本部透過結合地方政府與宗教團體資源，辦理消除宗教性別歧視習俗之教育宣導及活動： 一、透過政策補助方式，鼓勵宗教團體主動舉辦有關性別議題(如：性騷擾防治、性別暴力、多元性別)之跨宗教座談會、研討會、論壇或其他對話與交流形式活動。 二、編製消除宗教性別刻板印象、宗教平等之	之場次數： 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 二、結合地方政府辦理相關教育宣導活動場次數： 111 年：2 場次 112 年：40 場次 113 年：40 場次 114 年：40 場次 三、消除宗教性別刻板印象、宗教平等之海報及其他相關文宣之宣導次數：		

¹²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%。

¹³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	性平處建議事項
認識與 接受度。	學、技術、 工程及數 學領域比 例提升至 29.33 % ¹⁴ 。 四、民眾對多 元性別及 多元家庭 之認識與 接受度提 高4% ¹⁵ 。		海報及其他相關文 宣，函請各直轄市、 縣(市)政府針對轄 內宗教團體進行宣 導。 三、於本部全國宗教資訊 網站宣導宗教習俗 及性別平等觀念。	111年：2次 112年：2次 113年：2次 114年：2次 四、辦理全國寺廟及財團 法人負責人性別年 度統計相關作業： 111年：建置宗教團 體負責人性別統計 資料。 112年：比較分析 111年及112年統計 結果，並視分析結 果，研提相關精進策 略。		

¹⁴2019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%。

¹⁵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	性平處建議事項
				<p>113 年：比較分析 111 年至 113 年統計結果，並視分析結果，研提相關精進策略。</p> <p>114 年：比較分析 111 年至 114 年統計結果，並視分析結果，研提相關精進策略。</p> <p>五、依教別盤點及輔導全國性別不平等現象之宗教團體相關作業：</p> <p>111 年：盤點全國有性別不平等現象之宗教團體及其總數。</p> <p>112 年：與有性別不平等觀念或行為之宗教團體進行對話，</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	性平處建議事項
				<p>並加以輔導。</p> <p>113年：與有性別不平等觀念或行為之宗教團體進行對話，並加以輔導。</p> <p>114年：與有性別不平等觀念或行為之宗教團體進行對話，並加以輔導。</p>		
			<p>一、研發符合性別平等原則之文化、儀典、多元性別、多元家庭等相關議題之教案示例，公告於高級中等學校性別平等教育資源中心網站 (https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender)，提</p>	<p>一、研發符合性別平等原則之文化、儀典、多元性別、多元家庭等相關議題之教案示例，公告於高級中等學校性別平等教育資源中心網站 (https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender)，提供高中教師參考運用</p>	教 育 部	

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	性平處建議事項
			<p>供高中教師參考運用，並於相關會議中宣導周知。</p>	<p>111 年：研發教案 1 件。 112 年：研發教案 1 件。 113 年：研發教案 1 件。 114 年：研發教案 1 件。</p> <p>二、於全國高級中等學校教務主任會議及全國教育局處特教科長會議宣導、周知高級中等學校性別平等教育資源中心研發之特殊需求領域之性平教案。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次</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	性平處建議事項
			<p>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。</p> <p>二、本會水土保持局將持續與縣市政府合作推動農村在生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</p>	<p>一、縮小農會家政班班員性別落差</p> <p>111年：性別落差縮減至96個百分點</p> <p>112年：性別落差縮減至94個百分點</p> <p>113年：性別落差縮減至92個百分點</p> <p>114年：性別落差縮減至90個百分點</p> <p>二、全年度參與農村社區培根課程人數</p> <p>111年：4,000人(含男性1,950人及女性2,050人)</p> <p>112年：4,200人(含男性2,050人及女性2,150人)</p> <p>113年：4,400人(含男性2,150人及女性</p>	農 業 部	

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	性平處建議事項
			再生計畫，實現農村再生由下而上、計畫導向之目的。	2,250人) 114年：4,600人(含男性2,250人及女性2,350人)		
			持續辦理重要民俗訪視，透過訪視委員推廣性平檢視內容，提供民俗保存者參考，鼓勵推展各性別參與民俗活動或相關決策之平權；鼓勵各直轄市、縣市政府擬訂轄內登錄民俗文資保存維護計畫時納入性別檢視內容。	一、於111年至114年針對當年度辦理之重要民俗訪視，推廣各性別參與民俗活動或相關決策之平權概念，並以訪視累計比率(已完成訪視數/當年度辦理祭儀之重要民俗數)為指標： 111年：80% 112年：85% 113年：90% 114年：95% 二、建置決策者性別統計之重要民俗項數：	文 化 部	

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	性平處建議事項
				111年：10項 112年：12項 113年：14項 114年：16項		
			一、辦理或參與座談及研討會。 二、電視製播及廣播製播專案節目。 三、原住民族電視臺宣導性別平等報導及性別平等概念。 四、透過與國史館臺灣文獻館及原住民族文獻會共同研究及探討原住民族傳統文化、禮俗、儀典，傳達多元文化之人觀(含性別觀點)，逐步進行公共溝通，促進民眾對於性別差異	一、辦理或參與座談及會議時，納入性平議題探討： 113年：2次 114年：2次 二、電視製播及廣播製播專案節目： 113年：1集 114年：1集 三、原住民族電視台宣導性別平等報導： 111年：100則 112年：100則 113年：100則 114年：100則 四、	原住民族委員會	

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	性平處建議事項
			性的認識與尊重。	<p>111年：盤點及了解目前仍有性別歧視之原住民文化之內涵，建立其清冊。</p> <p>112年：針對前盤點清冊提供性別平等觀點之詮釋或建議之累計比率：30%。</p> <p>113年：針對前盤點清冊提供性別平等觀點之詮釋或建議之累計比率：60%。</p> <p>114年：針對前盤點清冊提供性別平等觀點之詮釋或建議之累計比率：100</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	性平處建議事項
				%。		
			<p>一、推動性別平等觀念的主題展演，針對客家傳統文化中的性別不平等現象，於重點文化或指標性客庄聚焦辦理具性別平等意識之展演活動，以循序漸進方式，透過展演內容促進及深入性平意識。</p> <p>二、以本會所屬臺灣客家文化館及六堆客家文化園區（博物館）作為「論壇」平臺，促進社會持續關注社會變遷過程的性平議題及作為。</p>	<p>一、規劃辦理場次如下： 111年：10場次 112年：12場次 113年：14場次 114年：16場次</p> <p>二、辦理具文化禮俗性別意識之研究、調查或教育課程等之案件數。 111年：1案 112年：1案 113年：2案 114年：2案</p>	客家委員會	
		二、鼓勵及促進媒	本部移民署與電視臺共同製播新住民資訊宣導	製播新住民資訊宣導之節目集數：	內政部	

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	性平處建議事項
		體製播具性別平等觀點的內容。	節目，介紹新住民及其子女於臺灣生活之各個面向，如新住民單親媽媽成功創業、跨性別者與同性婚姻之新住民等故事；於製作專題過程，請電視臺團隊依「廣電媒體製播性別議題內容原則」為拍攝綱領，並落實以正面、積極、多元方式呈現性別角色，同時要求主持人或採訪記者，適時提醒或導正受訪者無意間表現之傳統性別刻板印象。另為確保製播內容，無性別刻板印象，由該署科長級以上人員擔任審查委員，定期每月召開審查會議，並於每月播出前預先審查腳本大綱，播出後檢視並檢	111年：每月1集，年度製播12集專題新聞。 112年：年度製播12集專題新聞。 113年：年度製播12集專題新聞。 114年：年度製播12集專題新聞。		

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	性平處建議事項
			<p>討播出內容，以作為後續修正製播之參考，落實宣導性別平等之觀點，促進大眾對新移民、多元家庭等之認識。</p>			
			<p>宣導國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別議題內容原則」，公告於政戰資訊服務網，並運用青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊及漢聲電臺等文宣管道逐年增加宣導資料，並鼓勵官兵撰擬心得投書各軍種臉書專頁，活化宣教成效；另新聞媒體負責單位，每年辦理性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。</p>	<p>111年：將國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播性別議題內容原則」，公告於國軍內部網路(政戰資訊服務網)，供全軍辦理性平議題文宣時，自我檢視、審查使用，另辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達250則，其中種類應包含家務分工宣導50則、性別刻板印象去除40則、女性人力運用40則；另「軍事新聞處」、</p>	<p>國防部</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	性平處建議事項
				<p>「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理一場次(1-2小時)性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。</p> <p>112年：辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達260則，其中種類應包含家務分工宣導55則、性別刻板印象去除45則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理1場次(1-2小時)性別平等意識訓</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	性平處建議事項
				<p>練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。</p> <p>113 年：辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達 270 則，其中種類應包含家務分工宣導 60 則、性別刻板印象去除 50 則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理 1 場次(1-2 小時)性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。</p> <p>114 年：辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至</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	性平處建議事項
				少達 280 則，其中種類應包含家務分工宣導 65 則、性別刻板印象去除 55 則；另「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理 1 場次(1-2 小時)性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。		
			一、運用多元方式宣導性別平權 (一)研發並製作性別平權相關議題之懶人包、海報、簡報、宣導短片、四格漫畫或其他宣導媒材，關注	一、研發宣導媒材，或運用行政院性別平等資料庫或其他具性平觀點之相關資源，利用多元管道宣導。 (一)研發宣導媒材 111 年：13 則	財 政 部	

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	性平處建議事項
			<p>數位性別暴力、「跟蹤騷擾防制法」與性騷擾防治議題及相關法令適用，參考國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播涉及性別相關內容指導原則」進行檢核，並經各機關性別平等工作小組會議檢視後對外宣導。</p> <p>(二)運用多元管道，例如使用社群網路 Line、臉書、YouTube 等，透過內部教育訓練、對外業務講習，轉發公文予業者公會、利用企業參訪、與地方政府或民間私部門合作等，舉辦性別平</p>	<p>112 年：13 則 113 年：24 則 114 年：24 則</p> <p>(二)多元管道宣導(觸及人數) 111 年：7,425 人次 112 年：95,260 人次 113 年：107,380 人次 114 年：113,500 人次</p> <p>二、開辦有關生活家事訓練及性別平權之相關課程 111 年：辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。 112 年：辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。</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	性平處建議事項
			<p>等宣導活動，透過遊戲、有獎徵答、辦理性別平等議題電影結合行政院性別平等資料庫或其他具性別平等觀點之相關資源導讀資訊、主題讀書會等互動方式，對多元族群、地區宣導性別平等及CEDAW保障性別平權觀念，提升宣導效益。</p> <p>二、開辦有關生活家事訓練及性別平權之相關課程，並於徵得講座同意後錄製成數位課程供更多同仁線上學習。藉由性別平權議題說明，突破</p>	<p>113年：辦理2場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約150人。</p> <p>114年：辦理2場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約150人。</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	性平處建議事項
			<p>性別相處不平等之僵化模式，於不同課程中分別推廣下列議題：</p> <p>(一)日常生活照護、家庭管理所需之家事訓練，以提升有偶女性之配偶（含同居人）每日無酬照顧時間，減輕有偶（含同居）女性負擔，使家事性別分工合理化。</p> <p>(二)高齡化社會照顧議題，使家庭成員間妥適分擔照顧工作，避免照顧責任落於特定性別。</p> <p>(三)同婚法制與多元家庭議題，以促進對多元性別及多元家庭</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	性平處建議事項
			<p>之認識與接受度。</p> <p>一、補助將性別平等教育議題納入媒體製作刊播終身學習節目內容。</p> <p>二、持續運用大眾媒體、網站及刊物宣導方式，並結合社會資源，以加強性別平等教育社會推展之成效：</p> <p>(一) 辦理本部性別平等教育全球資訊網網站：建置性別平等教育全球資訊網，提供本部推動性別平等教育工作相關訊息、活動、教學資源、師資資訊、辦理成果等內容，</p>	<p>一、補助將性別平等教育議題納入媒體製作刊播終身學習節目內容。</p> <p>111年：3件 112年：3件 113年：3件 114年：3件</p> <p>二、持續編列性別平等教育宣導經費，辦理建置及維護本部性別平等教育全球資訊網網站、委託辦理「性別教育 easy go」廣播節目、編輯及發行性別平等教育季刊，以提升社會大眾之性別平等意識。</p>	<p>教 育 部</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	性平處建議事項
			<p>俾各級學校及社會大眾於推動性別平等教育工作參考運用及增益性別平等教育知能。</p> <p>(二) 持續委託國立教育廣播電臺辦理「性別教育 easy go」廣播節目：內容主題重點包括：性別與習俗、性平電影、性平書評、婚姻平權、同志議題，以及許多教師關注的性別平等教育議題。本部並業已協調該臺於規劃節目時，將消除家庭和社會中的性別刻板印象之議題。除主</p>	<p>111 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。</p> <p>112 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。</p> <p>113 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。</p> <p>114 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。</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	性平處建議事項
			<p>軸議題外，也規劃多元的性別教育議題(含消除各類性別迷思、性別歧視之相關內容)，提供教師與社會大眾更多元的性別教育知能，與教學教法之運用。</p> <p>(三)辦理性別平等教育季刊之編輯、發行：本部持續發行性別平等教育季刊，以推廣性別平等教育、深究性別重要議題。</p> <p>三、將通傳會「廣電媒體製播性別議題內容原則」提報至本部性別平等專案小</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	性平處建議事項
			組會議，宣導各機關(單位)辦理之文宣、影片應依上開原則辦理。			
			為落實本部辦理相關業務之宣傳品具性別平等觀點之內容，定期向本部各單位宣導，參考通傳會「廣電媒體製播性別議題內容原則」辦理自製宣導媒材，以避免落入性別刻板印象、偏見與歧視。	結合業務推動自製具性別平等觀點之內容，包含臉書貼文、拍攝影片(含平面)則數。 111年：5則 112年：16則 113年：18則 114年：20則	經濟部	
			一、各機關自製消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，及增進民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度等議題之宣導品。並將性別平等宣導品於交通運輸場	111年：本部所屬各機關均製作至少2種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完	交通部	

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	性平處建議事項
			<p>站、機關處所、網站、臉書、跑馬燈、電視牆等媒介向外部民眾宣導，以提升民眾性別平等意識及觀念。</p> <p>二、另為確保本部及所屬機關各項宣導媒材均符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。</p>	<p>成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。</p> <p>112 年：本部所屬各機關均製作至少 2 種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。</p> <p>113 年：本部所屬各機關均製作至少 2 種以上具性別平等觀點的宣導品，</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	性平處建議事項
				<p>並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等及性平三法精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。</p> <p>114 年：本部所屬各機關均製作至少 2 種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等及性平三法精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相</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	性平處建議事項
				關專家提供檢視 意見。		
			<p>一、定期提醒本部各單位及所屬機關構依據國家通訊傳播會「廣電媒體製播性別議題內容原則」，檢視辦理之文宣、影片符合性別平等觀點。</p> <p>二、為改善多元性別者就業歧視情形，製作相關線上課程提供雇主或事業單位內部業務相關人員研習。</p>	<p>製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教e網推廣之累計瀏覽人次，年度目標值：</p> <p>111年：製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教e網推廣。</p> <p>112年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達4,000人次。</p> <p>113年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達40,000人次。</p> <p>114年：多元性別職場平權相關線上課程瀏</p>	勞 動 部	

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	性平處建議事項
				覽人次累計達 42,000 人次。		
			透過採訪農漁業女性人物，並以節目報導、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。	採訪報導農漁業領域傑出表現女性人物。 111 年：採訪報導 5 位。 112 年：採訪報導 5 位。 113 年：採訪報導 6 位。 114 年：採訪報導 6 位。	農 業 部	
			一、規劃辦理針對女孩及女性之正向描繪相關宣導及廣告等，說明如下：透過每年定期配合節慶及台灣	一、宣導性別平等活動 111 年：至少 2 次宣導活動。 112 年：至少 2 次宣導活動。	衛 生 福 利 部	

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	性平處建議事項
			<p>女孩日進行託播廣播帶或廣告或新聞搞等宣導活動，以「宣導性別平等，女孩男孩都是寶」觀念。並參酌行政院國家通訊傳播委員會函頒『廣電媒體製播性別議題內容原則』，自行檢視內容是否符合性別平等精神。</p> <p>二、為提高民眾愛滋防治知能，每年持續與各部會合作，運用各部會通路，提升 15-49 歲民眾對愛滋預防、篩檢及治療等正確認知率。持續以「年度衛教媒體素材-性</p>	<p>113 年：至少 2 次宣導活動。 114 年：至少 2 次宣導活動。</p> <p>二、提升 15-49 歲民眾對愛滋防治認知率 111 年：85% 112 年：86% 113 年：87% 114 年：88%</p> <p>三、具性別平等觀點之媒體露出量 111 年：至少 20 則 112 年：至少 20 則 113 年：至少 20 則 114 年：至少 20 則</p> <p>四、每年書面查核 500 家業者(如該縣市轄內重點行業不及 500 家，則另以實際查核家數</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	性平處建議事項
			<p>別印象檢核表」檢視年度預計製作之衛教媒體素材是否違反性別平等意識(性別盲或性別刻板印象)。</p> <p>三、為促進媒體製播具性別平等觀點的內容，本部社會及家庭署，將透過以下方式進行：</p> <p>(一)結合民間團體辦理女孩日等慶祝活動，強化女孩權益及培力等正向宣導工作。</p> <p>(二)藉由國際婦女節、母親節慶祝活動，結合民間團體辦理宣導活動，以提升社會大眾對女性權益之關</p>	<p>為主)</p> <p>111年：500家</p> <p>112年：500家</p> <p>113年：500家</p> <p>114年：500家</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	性平處建議事項
			<p>注。</p> <p>四、賡續透過社福考核督促各縣(市)政府及防治網絡單位強化飲酒業、宗教團體、交通運輸業、觀光住宿業、社會福利機構、補教業，百貨商場、大賣場、運健身業、按摩業、網路平台業者等重點行業別之性騷擾防治宣導，精進防治措施作為。</p>			
			<p>一、辦理電視節目、劇本補助係鼓勵業者開發多元題材與類型，透過現有輔導機制補助或獎勵呈現性別平等議題之節目或劇本。</p>	<p>一、補助或獎勵呈現性別平等議題之節目或劇本：</p> <p>111年：1件 112年：1件 113年：1件</p>	<p>文 化 部</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	性平處建議事項
			<p>二、訂定「文化部社群廣 宣性別議題內容原則」， 確保本部臉書等社群媒 體無性別刻板印象。</p>	<p>114年：1件 二、確保本部臉書等社群 媒體無性別刻板印 象： 111年：訂定「文化部 社群廣宣性別議題內 容原則」 112年：檢視本部臉 書等社群媒體內容， 年度完成率為100% 113年：檢視本部臉 書等社群媒體內容 達，年度完成率為 100% 114年：檢視本部臉 書等社群媒體內容， 年度完成率為100%</p>		
			<p>一、以多元方式自製對外 宣導消除性別刻板 印象、偏見與歧視之</p>	<p>一、本會及所屬機關(構) 年度規劃並製作性 別平等文宣件數：</p>	<p>海 洋 委 員 會</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	性平處建議事項
			<p>宣導文宣。</p> <p>二、參照「廣電媒體製播性別議題內容指導原則」，編制「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」，並於本會及所屬機關(構)對外宣導文宣或影片發布前，以此檢核表作為檢視，確保影片媒材符合性別平等精神。</p> <p>三、海巡署及所屬機關(構)於辦理職前教育(如志願士兵司法警察專長訓練班、專業士官班…等)及在職教育(如士官高級班、海巡研究班等)</p>	<p>111年：5項 112年：5項 113年：7項 114年：8項</p> <p>二、本會及所屬機關(構)年度發布對外推廣多元化文宣(非性平主題)前，先行以「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」，確保無涉及性別刻板印象再製。每年非性平主題影片製播事前之勾稽達成率目標值： 111年：3項 112年：100% 113年：100% 114年：100%</p> <p>三、辦理各項性別主流化</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	性平處建議事項
			時，納入「多元性別 敏感度議題」課程， 並新增前(後)測驗。	課程中，納入多元性 別敏感度內容，課前 先行實施前測，以瞭 解學員基礎狀況；課 後實施後測，分數目 標值為 80 分，以受 測人超過 80 分之比 例為最終達成率，目 標如下： 113 年:100% 114 年:100%		
			一、辦理座談或研討會探 討消除性別刻板印 象、偏見與歧視，以 及多元性別、多元家 庭等議題，並請講者 針對廣電媒體內容 涉性別議題之不妥 案例進行說明。活動 將邀請廣電產業不	一、參與座談或研討會之 媒體從業人員建立性 別平等意識比率分別 為： 111年：86% 112年：88% 113年：89% 114年：90% 二、每年撰寫廣電媒體製	國 家 通 訊 傳 播 委 員 會	

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	性平處建議事項
			<p>同階層從業人員出席，俾強化廣電從業人員有關消除基於男女任務定型所產生之偏見或提升多元家庭等性別議題之認知及態度，進而產製符合性別平等之廣電影音內容。</p> <p>二、定期撰寫廣電媒體製播內容涉性平歧視之分析報告。</p>	<p>播內容涉性平歧視之分析報告： 111年：1份 112年：1份 113年：1份 114年：1份</p>		
			<p>一、本部為促進數位轉型與資通安全業務之宣導具性別平等觀點之內容，參考通傳會「廣電媒體製播性別議題內容原則」辦理自製宣導媒材，以避免落入性別刻</p>	<p>一、結合業務推動自製具性別平等觀點之內容，包含臉書貼文、拍攝影片(含平面)則數。 112年：3則 113年：4則 114年：5則</p>	<p>數位 發展 部</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	性平處建議事項
			<p>板印象、偏見與歧視。</p> <p>二、活動辦理之相關廣宣媒材避免落入性別刻板印象、偏見或歧視；或活動搭配性別平等相關議題，透過各類宣導媒材進行推廣。</p> <p>三、辦理資安教育訓練宣導或數位課程之相關媒材避免落入性別刻板印象、偏見或歧視，並將部分數位課程置於e等公務園+學習平臺，以供不分性別人員皆容易存取其內容。</p>	<p>二、活動辦理場次： 112年：24場次 113年：27場次 114年：28場次</p> <p>三、數位課程總時數： 112年：6小時 113年：6小時 114年：6小時</p>		
		三、推展及落實各	一、有關中央警察大學及臺灣警察專科學校	一、中央警察大學及臺灣警察專科學校辦理	內政部	

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	性平處建議事項
		場 域 (家 庭、學 校、職 場及社 會) 的 性別意 識 培 力。	就學生辦理之性別意 識培力相關做法： (一)每年各別辦理性別 平等教育講座，於講 座中融入多元家庭、 多元性別平權及性 別意識教育觀念。 (二)中央警察大學於各 學年度為使全數學 生均能習得多元性 別敏感度與友善性 之相關內涵，規劃將 其納入校定共同必 修課程 2 學分「性別 平權與警察實務」課 程之教學大綱。開設 「性別平權與警察 實務」、「婦幼法規」、 「家庭暴力與法 令」、「婦幼安全理論	性別平等教育宣導場 次數及參與人次： (一)111 年：辦理 4 場次， 約 1,000 人次參與。 112 年：辦理 5 場次， 約 1,400 人次參與。 113 年：辦理 5 場次， 約 1,400 人次參與。 114 年：辦理 5 場次， 約 1,400 人次參與。 (二)中央警察大學校定 共同必修「性別平權 與警察實務」課程開 設情形： 113 年：達 10 門。 114 年：達 10 門。 二、於警察常年訓練辦 理「性別議題與執法 及性別主流化、宣導 我國同性婚姻合法及		

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	性平處建議事項
			<p>與實務」、「性犯罪專題研究」等性別平等相關課程，厚植性平意識。另臺灣警察專科學校於各學年度開設性別議題必(選)修課程，如「性別平等與性侵家暴處理」等必修課程及「家庭暴力案件執法實務」等選修課程。</p> <p>二、為提升在職員警性別平等相關知能，已於常年訓練學科講習必訓課程中納入「性別議題與執法及性別主流化、宣導我國同性婚姻合法及尊重多元性別」等相關」課</p>	<p>尊重多元性別」等相關課程場次數及參與人次：</p> <p>111年：辦理100場次，約8,000人次參與。</p> <p>112年：辦理300場次，約2萬人次參與。</p> <p>113年：辦理300場次，約2萬人次參與。</p> <p>114年：辦理300場次，約2萬人次參與。</p> <p>三、於警察人員進修教育與深造教育辦理「性別平等、性別主流化、尊重多元性別」等課程時數：</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	性平處建議事項
			<p>程。</p> <p>三、於警察人員進修教育與深造教育辦理「性別平等、性別主流化、尊重多元性別」等相關課程。</p> <p>四、透過每年發函通知主要政黨領取政黨補助金時，請政黨向黨員宣導多元性別者之正向意象及多元性別權利保障，引領社會營造友善多元性別之環境。</p> <p>五、為提升移民署人員性別敏感度，透過教育訓練提升移民人員多元性別意識。</p>	<p>113年：各班期至少2小時。</p> <p>114年：各班期至少2小時。</p> <p>四、於每年發函通知主要政黨領取政黨補助金時，進行多元性別意識宣導：</p> <p>114年：宣導主要政黨數3個。</p> <p>五、移民署人員多元性別課程參訓率：</p> <p>113年：參訓率達60%。</p> <p>114年：參訓率達70%。</p>		
			<p>一、每年上、下半年「外派人員領事事務講</p>	<p>一、113年：規劃於5月及11月各辦理1場</p>	<p>外交部</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	性平處建議事項
			<p>習課程」中納入多元平權課程(如「外籍配偶面談程序與注意事項」或邀請多元性別平權專家授課),以提升駐外同仁辦理外籍配偶面談案時之性別敏感度。</p> <p>二、蒐報先進國家外交部門職場多元平權友善措施研究,作為推動及精進參考。</p> <p>三、每年10月底台灣同志大遊行舉辦期間,辦理性別友善活動,推廣多元平權。</p> <p>四、建置性別友善廁所,打造多元友善空間。</p>	<p>次講習,每場次2小時。</p> <p>114年:規劃於5月及11月各辦理1場次講習,每場次2小時。</p> <p>二、113年:辦理一次 114年:辦理一次</p> <p>三、113年:辦理一次 114年:辦理一次</p> <p>四、113年:建置一間 114年:建置一間</p>		
			依「國防部推動性別主流	111年:實施性別平等意	國防	

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	性平處建議事項
			<p>化訓練計畫」及行政院函頒「各機關性別平等訓練計畫」，對國軍人員(含公務人員)、主管及辦理性別平等業務相關人員等不同業務身分者，自行或聯合其他機關辦理合適之性別主流化課程，課程內容宜納入 CEDAW、性別觀點教育及各項性別主流化工具與實例運用，以提升機關人員運用性別主流化工具辦理 CEDAW 要求各項措施之能力並達到促進性別平等之效果。</p>	<p>識訓練課程每年參訓率至少達 82%；另主官(管)人員參訓率每年至少達 82%。</p> <p>112 年：實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 83%；另主官(管)人員參訓率每年至少達 83%。</p> <p>113 年：</p> <p>(一) 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 84%；另主官(管)人員參訓率每年至少達 84%。</p> <p>(二) 多元性別課程時數應佔每年訓練總時數 50%以上；另文職人員辦理 1 場次，</p>	部	

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	性平處建議事項
				約 90 人次參訓 114 年： (一) 實施性別平等意識 訓練課程每年參訓 率至少達 85%；另 主官(管)人員參訓 率每年至少達 85 %。 (二) 多元性別課程時數應 佔每年訓練總時數 55%以上；另文職人員 辦理 1 場次，約 100 人 次參訓。		
			一、為提升大專校院性 別主流化效益，委 託國立臺灣大學人 口與性別研究中心 建立大學主流化資 源中心，預計以四 年為期，協助我國	一、為提升大專校院性 別主流化效益，委託 國立臺灣大學人口 與性別研究中心建 立大學主流化資源 中心。 111 年：產製中文版建議	教 育 部	

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	性平處建議事項
			<p>公私立大專校院，包括一般性和技職體系進行校內性別主流化工作。強化大專校院性別主流化功能，結合應用性別主流化六大工具，整合相關資源配置，以確保性別觀點納入學校各項政策及計畫，且不同性別享有平等參與學校事務及資源取得之機會、待遇和結果，達到實質性別平等。</p> <p>二、推動家庭、學校及社會的性別平等教育：結合社區大學、部屬社教機構、樂</p>	<p>模式、流程與檢視清單。</p> <p>112年：產製英文版建議模式、流程與檢視清單。</p> <p>113年：產製大學性別主流化專書/Good practice 參考手冊。</p> <p>114年：開發2門以上線上大學性別主流化專業課程。</p> <p>二、推動家庭、學校及社會的性別平等教育。</p> <p>(一)家庭教育中心辦理性別平等教育、多元型態家庭的認識與尊重及數位/網路性別暴力之防治等相關議題活動。</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	性平處建議事項
			<p>齡學習中心及家庭教育中心等管道，推動推動具性別平等意識(含認識多元性別)、數位/網路性別暴力之防治及多元性別議題等面向之課程或活動，並提供協助資訊之管道。</p> <p>三、持續督導設有師培中心之大學，配合開設性別平等教育相關課程供師資生修習，以提升師資生性別平等意識。</p> <p>四、中央課程與教學輔導諮詢教師團隊性別平等教育議題組將「協助其他領域</p>	<p>111年：470場次 112年：470場次 113年：530場次 114年：550場次</p> <p>(二)樂齡學習中心辦理性別平等相關議題活動。 111年：130場次 112年：130場次 113年：130場次 114年：130場次</p> <p>(三)以性別融合角度(男性及女性共同參與)，試辦「工棚計畫」。 111年：10場次 112年：15場次 113年：20場次 114年：25場次</p> <p>(四)社區大學開設性別平等意識及認識多</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	性平處建議事項
			<p>之輔導團員進行性別平等教育議題融入領域教學之增能研習」納入各學年度輔導群計畫工作事項，協助各領域能出版相關刊物或發展示例以融入課程教學。</p> <p>五、中央課程與教學輔導諮詢教師團隊性別平等教育議題組透過中央—地方—學校三級輔導體系，辦理到團服務、跨縣市工作坊研習課程，協助輔導縣市增能。</p> <p>六、辦理全國教育局（處）學管科長會</p>	<p>元性別之課程或活動。</p> <p>111年：70門 112年：75門 113年：80門 114年：85門</p> <p>(五)辦理新住民成人基本教育師資研習。 111年：2場次 112年：2場次 113年：2場次 114年：2場次</p> <p>(六)部屬社教機構策劃性別相關議題之展覽活動(含數位/網路性別暴力之防治及多元性別等議題)。</p> <p>1. 國立臺灣藝術教育館辦理巡迴展納入性平教育推廣活動。</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	性平處建議事項
			<p>議，將性別平等教育議題列為重要業務宣導事項。</p> <p>七、學群科中心持續辦理性別平等議題融入各學科教學研習及工作坊，透過整合性別平等教育議題課程與教學之精神內涵，建立學生在文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等之概念。</p> <p>八、高級中等學校性別平等教育資源中心每年培訓研究/種子教師，並成立種子教師專業學習社群，協助各區域學校建立性別平等教</p>	<p>112年：完成3場巡迴展結合性平故事動畫之推廣活動，參觀人數2萬人次。</p> <p>113年：完成3場巡迴展結合性平故事動畫之推廣活動並規劃女性書法家主題展，參觀人數2萬人次。</p> <p>114年：完成3場巡迴展結合性平故事動畫之推廣活動，參觀人數2萬人次。</p> <p>2. 國立自然科學博物館</p> <p>112年：展覽1項及活動2項。</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	性平處建議事項
			<p>育議題共備社群。</p> <p>九、強化特殊教育學校教師、教師助理員之文化與性別平等知能，積極鼓勵文化教育的推動與實施，並融入性別平等意識培力。</p> <p>十、辦理教保服務人員性別平等教育相關議題研習，積極鼓勵文化教育的推動與實施。</p> <p>十一、本部主管國(私)立高級中等以下學校教職員工(含校長)每年應完成2小時以上性別平等教育相關研習比率達9</p>	<p>113年：展覽1項及活動2項。</p> <p>114年：展覽1項及活動2項。</p> <p>3. 國立臺灣科學教育館</p> <p>112年：展覽1項、活動3項。</p> <p>113年：展覽1項、活動3項。</p> <p>114年：展覽1項、活動3項。</p> <p>三、持續督導設有師培中心之大學，配合開設性別平等教育相關課程供師資生修習，以提升師資生性別平等意識。</p> <p>111年：各師資培育</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	性平處建議事項
			<p>成以上。</p> <p>十二、於獎補助大專校院整體發展經費核配指標及大專校院推動性別平等教育工作辦理情形書面審查指標納入「完成研習時數 2 小時之受訓比例應達 9 成以上」之指標。</p> <p>十三、本部暨所屬機關(構)及行政法人同仁(政務人員、一般公務人員及其他專任人員)每年均應接受至少 2 小時性別平等教育訓練(含實體及數位)。</p>	<p>之大學師資生修習性別平等教育相關課程，至少達3,000人次。</p> <p>112年：各師資培育之大學師資生修習性別平等教育相關課程，至少達3,000人次，後依前期成效再行修定。</p> <p>113年：各師資培育之大學師資生修習性別平等教育相關課程，至少達3,000人次，後依前期成效再行修定。</p> <p>114年：各師資培育之大學師資生修習</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	性平處建議事項
			<p>十四、辦理大專女學生領導力培訓營，規劃領導力、生涯發展課程，並邀請性平領域專家學者擔任講師，透過法規介紹或案例分享，讓學員了解性平內涵與重要性，破除性別刻板框架、釐清目標、協助職涯發展。</p> <p>十五、積極鼓勵大專校院進行性別平等教育課程教學教材開發及研究發展計畫。</p> <p>十六、每年於高等教育重要主管會議進</p>	<p>性別平等教育相關課程，至少達3,000人次，後依前期成效再行修定。</p> <p>四、研發性別平等教育議題融入之相關刊物或示例。 111年度：2份 112年度：2份 113年度：2份 114年度：2份</p> <p>五、辦理性別平等教育議題到團服務或工作坊。 111年度：5場次 112年度：5場次 113年度：5場次 114年度：5場次</p> <p>六、學管科長會議宣導性別平等教育相關</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	性平處建議事項
			<p>行宣導性別平等教育。</p> <p>十七、依本部「獎勵補助私立大專校院整體發展經費核配及申請要點之認列須知」之規定略以，學校教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練，以作為補助核配之基準。</p> <p>十八、部屬社教機構策劃性別相關議題之展覽活動。</p>	<p>議題。</p> <p>111年：2場次 112年：2場次 113年：2場次 114年：2場次</p> <p>七、辦理性別平等議題融入各學科教學研習。</p> <p>111年：15場次 112年：16場次 113年：17場次 114年：18場次</p> <p>八、學群科中心辦理性平教育增能研習。</p> <p>111年：5場次 112年：6場次 113年：7場次 114年：8場次</p> <p>九、高級中等學校性別平等教育資源中心</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	性平處建議事項
				每月召開 1 場次共 備社群會議。 111 年：12 場次 112 年：12 場次 113 年：12 場次 114 年：12 場次 十、辦理特殊教育學校 教師性平親師研習。 111 年：80 人 112 年：80 人 113 年：80 人 114 年：80 人 十一、辦理特殊教育學 校教師助理員暨 住宿生管理員性 別平等教育及危 機處理知能研習。 111 年：200 人 112 年：200 人 113 年：200 人		

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	性平處建議事項
				114年：200人 十二、辦理教保服務人員性別平等教育相關議題研習。 111年：50場次 112年：55場次 113年：60場次 114年：65場次 十三、本部主管國(私)立高級中等以下學校教職員工(含校長)每年應完成2小時以上性別平等教育相關研習達9成以上 111學年度：達成率75%。 112學年度：達成率80%。 113學年度：達成		

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	性平處建議事項
				率 85%。 114 學年度：達成 率 90%。 十四、本部主管大專校 院之教職員工(含 校長)每年應完成 2 小時以上性別平 等教育相關研習 達 9 成以上。 111 學年度：達成 率 60%。 112 學年度：達成 率 70%。 113 學年度：達成 率 80%。 114 學年度：達成 率 90%。 十五、本部暨所屬機關 (構)及行政法人 同仁(政務人員、		

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	性平處建議事項
				一般公務人員及其他專任人員)每年均應接受至少2小時性別平等教育訓練(含實體及數位) 111年：達成率97%。 112年：達成率98%。 113年：達成率99%。 114年：達成率100%。 十六、辦理大專女學生領導力培訓營。 111年：3場培訓營。 112年：3場培訓營。		

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	性平處建議事項
				113 年：3 場培訓營。 114 年：3 場培訓營。 十七、補助大專校院辦理性別平等教育課程教學議題相關計畫。 111 年：補助 25 案。 112 年：補助 25 案。 113 年：補助 25 案。 114 年：補助 25 案。 十八、高等教育重要主管會議進行宣導。 111 年：1 場 112 年：1 場		

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	性平處建議事項
				113年：1場 114年：1場 十九、大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之情況。 111年：百分之四十以上之大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。 112年：百分之四十五以上之大專校院達成「教師、		

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	性平處建議事項
				<p>行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。</p> <p>113年：百分之五十以上之大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」之指標。</p> <p>114年：百分之五十五以上之大專校院達成「教師、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定</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	性平處建議事項
				期及適當的訓練」 之指標。		
			<p>一、運用多元宣導方式(例如：行政院各單位 LED 電子字幕機(跑馬燈)託播、廣播、動畫及平面宣導等多元管道)，普及民法親屬及繼承編有關性別平等之法律概念。</p> <p>二、矯正學校依據十二年國教課程綱要，性別平等教育融入課程教學，相關課程計畫報送教育部審查，課程規劃並融入多元性別內涵；另矯正學校編制輔導教師及專輔</p>	<p>一、持續於本部全球資訊網及 Youtube 網站提供多元宣導資料予民眾下載，包括【子女姓氏】、【夫妻財產制】、【財產繼承】之宣導動畫、海報圖檔、漫畫宣導資料、宣導資料夾等；另與直轄市、縣(市)政府合辦調解業務研習會，就調解相關法令及實務進行教育宣導活動，於活動中播放相關性別平等宣導影片或視情況請講師授課宣導，提升</p>	法 務 部	

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	性平處建議事項
			<p>人員，協助學校推動性別教育輔導課程或團體活動。</p> <p>三、每年辦理防制人口販運及兒少性剝削、家庭暴力、性侵害案件等實務研習會，並將CEDAW及性別意識列入課程設計，以強化執法人員之性別意識。</p> <p>四、司法官養成教育（含遴選檢察官職前研習班）及司法人員職前訓練各班持續開設性別平等相關課程，並將多元性別融入性平課程以強化多元性別敏感度與友善度並</p>	<p>調解委員性別平等意識：</p> <p>111年：10場次 112年：12場次 113年：14場次 114年：15場次</p> <p>二、輔導課程或團體活動融入性別教育及多元性別內涵：</p> <p>111年：每學期辦理4小時。 112年：每學期辦理5小時。 113年：每學期辦理6小時。 114年：每學期辦理7小時。</p> <p>三、辦理防制人口販運及兒少性剝削、家庭暴力、性侵害案</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	性平處建議事項
			<p>奠定承辦相關案件之必要知能。</p>	<p>件等實務研習會，並將 CEDAW 及性別意識列入課程設計：</p> <p>111 年：1 場次 112 年：1 場次 113 年：1 場次 114 年：1 場次</p> <p>四、司法官養成教育（含遴選檢察官職前研習班）及司法人員職前訓練各班開設性別平等相關課程至少 2 小時。</p> <p>111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%</p>		
			<p>一、為鼓勵男性共同分擔家庭責任，於育兒親</p>	<p>一、運用育兒親職網推廣男性參與親職教育：</p>	<p>衛生福利</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	性平處建議事項
			<p>職網站提供男性參與親職教育之相關教材，以增進性別角色平等的觀念。</p> <p>二、賡續透過經費補助在地社區組織或民間團體辦理性別暴力防治之社會教育及宣導活動，包括家庭暴力、性侵害及性騷擾防治教育，宣導並建立「平等、尊重」、「積極同意權」與「身體自主權」等觀念，消除傳統文化合理化暴力行為的迷思與信條。</p> <p>三、針對領有社會工作師執照之人員繼續教育均完成性別平等</p>	<p>111年：瀏覽人次成長5%。</p> <p>112年：提供2支性別角色平等或男性參與等相關內容之教材。</p> <p>113年：增設2支增進性別角色平等相關內容之教材。</p> <p>114年：至少運用1種媒體宣導網站及家庭成員共同育兒觀點。</p> <p>二、性別暴力防治宣導教育之村里預計覆蓋率（受性別暴力宣導教育之村里數／全國村里數）。</p> <p>111年：7%</p> <p>112年：9%</p> <p>113年：11%</p> <p>114年：13%</p>	部	

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	性平處建議事項
			<p>相關課程，透過在職教育，增進其性別意識。</p>	<p>三、社會工作師繼續教育中辦理性別平等相關課程，指標依該年度新增領有社會工作師執照之參訓人次計算，參訓人次/新增人次*百分比，即受訓率達100%。 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%</p>		
			<p>人力學院將持續規劃辦理公務人員性別平等相關實體及數位課程，經由以下訓練課程使公務人員深入瞭解性別主流化相關概念，進而融入各項重要政策或施政過程中，藉以破除性別刻板印象、</p>	<p>一、實體課程： 111年：3門 112年：3門 113年：3門 114年：3門 二、數位課程： 111年：提供20門性別平等相關數位課程，選</p>	<p>行政 院人 事行 政總 處</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	性平處建議事項
			<p>偏見與歧視。</p> <p>一、實體課程：每年召開次年度課程諮詢會議，邀請行政院性平處、專家學者等與會，共同研商課程綱要，將性別平等教育議題及觀念融入各領域課程設計，辦理性別平等基礎研習班、消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）基礎研習班、性別平等業務研習班、多元性別權益保障訓練及性別暴力防治研習班等班別，藉以消除職場性別歧視及提升性騷擾</p>	<p>課人數達 10 萬人次。</p> <p>112 年：提供 32 門性別平等相關數位課程，至年底選課人數達 30 萬人次。</p> <p>113 年：提供 60 門性別平等相關數位課程，至年底選課人數達 60 萬人次。</p> <p>114 年：提供 62 門性別平等相關數位課程，至年底選課人數達 62 萬人次。</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	性平處建議事項
			<p>防治成效。</p> <p>二、數位課程：於「e等公務園+學習平臺」成立性別主流化專區，提供及宣導性別平等教育與性別平等相關數位課程提供研習，藉以擴大宣導效益。</p>			
			<p>一、於獎補助評選或活動徵選等，納入性別平等促進措施之加分機制或評分機制，或於計畫網站及申請須知落實性別平等政策宣導。</p> <p>二、遴選資安職能訓練機構作業時，將上課環境之性別友善納入評量機制，如適切</p>	<p>一、獎補助評選或活動等宣導場次： 112年：4場次 113年：5場次 114年：5場次</p> <p>二、遴選資安職能訓練機構作業場次：</p>	數位發展部	

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	性平處建議事項
			之性別廁所數量，並於辦理資安職能訓練課程時注意其實際辦理情形。	113年：當年資安職能遴選訓練機構數，完成率100% 114年：當年資安職能遴選訓練機構數，完成率100%		
		四、改善科系選擇的性別隔離。	一、中央警察大學及臺灣警察專科學校招生名額，係依據用人機關考量未來人力需求、勤務特性、編制設備等條件，預先核定新生錄取名額，並辦理招生與教育訓練事宜；學生於入學時即已選定就讀科系。對於學生教學及生活管理之教學教法、成績評量等，2校均秉持一致性原則	中央警察大學及臺灣警察專科學校辦理教師研習會或座談會場次數及參與人次： 111年：辦理4場次，約310人次參與。 112年：辦理4場次，約600人次參與。 113年：辦理4場次，約600人次參與。 114年：辦理4場次，約600人次參與。	內政部	

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	性平處建議事項
			<p>辦理，未因性別不同而有所差異或限制。</p> <p>二、另定期辦理教師研習會或座談會，向各科系教師說明遵守性別平等相關規定，且教學上不得因學生性別或性傾向有差別待遇。</p>			
			<p>運用各軍事學校招生時機，融入女性相關元素之宣導內容與文宣資料，進而提高女性報考軍校意願。</p>	<p>111年：各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素，提供多元選擇，融入女性元素比率達 2% (1/50*100%)；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達 1 場。</p> <p>112年：各軍事學校製作</p>	國防部	

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	性平處建議事項
				<p>相關文宣時，融入女性元素，提供多元選擇，融入女性元素比率達 4% (2/50*100%)，並由女性學生返回原就讀高中職學校，進行現身說法，宣導從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，經驗分享校數達 1 校；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達 2 場。</p> <p>113 年：各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素，提供多元選擇，融入女性元素比率達 6% (3/50*100</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	性平處建議事項
				<p>%)，配合本部各項招募座談與宣傳時機，由各軍事校院女性學生實施現身說法，宣導從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，經驗分享達1場次；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達3場。</p> <p>114年：本部運用年度於各媒體投放融入女性元素之招募廣告，傳遞女性從軍正確資訊，吸引女性學生報考意願，融入女性元素比率達8% (4/50*100%)；另由</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	性平處建議事項
				女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科之心得，經驗分享場數達4場。		
			一、國中小階段持續辦理「提升國民中小學女學生科學學習興趣推廣計畫」，以採訪具理工背景或於此領域發揮的女性科學家紀錄影片，以及辦理工作坊或計畫活動，協助學生瞭解科學領域的生活與未來發展的可能性，並引導師生解除習以為常的性別刻板印象。	一、提升國民中小學女學生科學學習興趣推廣計畫，並針對參與學生規劃相關成效評估之調查。 111 年度：完成 3 部影片及 5 場次工作坊或計畫活動。 112 年度：完成 3 部影片及 5 場次工作坊或計畫活動。 113 年度：完成 3 部影片及 5 場次工作坊或計畫活動。 114 年度：完成 3 部影片	教 育 部	

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	性平處建議事項
			<p>二、透過補助 22 縣市成立計 100 所自造教育及科技中心，辦理結合女性與科技相關議題師資增能研習，以提升兼顧兩性議題及 STEM 教育之科技領域教學知能，降低科系選擇上之性別觀念。</p> <p>三、為提高女性對於科學領域之興趣，自 101 學年度起辦理「高中女校科學教育巡訪計畫」，教導學生國際數理學科奧林匹亞競賽相關之實驗操作，並邀請臺灣傑出女科學家獎得主巡訪高中</p>	<p>及 5 場次工作坊或計畫活動。</p> <p>二、辦理結合女性與科技相關議題師資增能研習。</p> <p>111 年度：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。</p> <p>112 年度：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。</p> <p>113 年度：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。</p> <p>114 年度：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。</p> <p>三、持續規劃每學年度辦理 10 場巡訪。</p> <p>111 學年度：10 場</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	性平處建議事項
			<p>女校(生)，以激勵女學生投入科學領域，期能提升女性從事數理科學領域</p> <p>四、學科之學習及研究。</p> <p>五、辦理課程諮詢教師召集人共識營與專業知能研習，培訓相關師資。</p> <p>六、為推廣技職教育及職業工作之內涵，促進學生適性入學，與國立社教館所辦理以農林漁牧等工業類領域為主之職業試探體驗活動，過往農林漁牧工等產業多有男性從業之刻板印象，</p>	<p>112學年度：10場 113學年度：10場 114學年度：10場</p> <p>四、辦理高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營與專業知能研習。</p> <p>111年：辦理2場高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營，北中南區各2梯次課程諮詢教師專業知能研習，培訓師資約1500人。</p> <p>112年：辦理2場高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營，北中南區各2梯次課程諮詢教師</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	性平處建議事項
			<p>為破除此種刻板印象，展覽中導入男女皆可從業之性別衡平觀點規劃策展。</p> <p>七、每年至少於 1 場高等教育重要主管會議進行宣導改善科系選擇的性別隔離。</p> <p>八、配合政策納入年度專科以上學校總量發展規模與資源條件標準提報作業說明會宣導。</p> <p>九、大學入學考試中心自 101 學年度起，學測及指考已透過具有性別教育專長之專家學者的試題檢</p>	<p>業知能研習，培訓師資約1500人。</p> <p>113年：辦理2場高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營，北中南區各2梯次課程諮詢教師業知能研習，培訓師資約1500人。</p> <p>114年：辦理2場高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營，北中南區各2梯次課程諮詢教師業知能研習，培訓師資約1500人。</p> <p>五、職業試探體驗活動預期111年至114年達成之女性參與比</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	性平處建議事項
			<p>討，逐步從試前命題教育宣導至試後試題檢討，多年來各科命題委員已具有相當之性別平等意識，並將各入學測驗命題分析結果及相關建議提供高中參考。於命題各階段落實宣導，以利符合性別平等原則及消除性別刻板印象。</p> <p>十、為引導大學提供獎學金讓少數性別學生就讀，以鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育，持續將「性別平等教育」成效納入私校</p>	<p>率(以學習單等方式統計)：</p> <p>111年：達參觀人次40%。 112年：達參觀人次40%。 113年：達參觀人次40%。 114年：達參觀人次40%。</p> <p>六、高等教育重要主管會議進行宣導。 111年：1場 112年：1場 113年：1場 114年：1場</p> <p>七、辦理專科以上學校總量發展規模與資源條件標準作業提報作業說明會宣導。 111年：2場 112年：2場 113年：2場 114年：2場</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	性平處建議事項
			獎補助及國立大專校院績效型補助指標，並自 110 年起於該指標新增學校是否提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀。	八、持續檢視學測、指考及統測試題命題，落實宣導，以利符合性別平等原則及消除性別刻板印象。 111 年：每年 1 場檢討會。 112 年：每年 1 場檢討會。 113 年：每年 1 場檢討會。 114 年：每年 1 場檢討會。		
			矯正學校設置輔導教師、特教教師及專業輔導人力，於收容少年入校後，實施心理測驗及性向調查，並辦理性向探索課程，另學生學習意願亦納入課程規劃考量，開設相關技能訓練課程，透過相關課程安排給予學生多元學習及自我探索之機會。	學生興趣探索、修習志向探索課程比率： 111 年：80% 112 年：85% 113 年：90% 114 年：95%	法 務 部	

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	性平處建議事項
			配合數位相關人才培訓課程、說明會或活動，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣文宣或影片等宣導媒材，推廣性別平等意識；或透過數位科技體驗活動，供不分科及性別之高中職生參與。	配合宣導之課程、說明會或活動場次： 112年：15場次 113年：15場次 114年：15場次	數位 發展 部	
		五、營造性別平等的數位/網路文化。	一、本部國教署性別平等教育議題輔導群及科技領域輔導群，於分區策略聯盟交流活動或跨縣市工作坊中，探討教學現場對於媒體的性別識讀能力以及網路性別暴力與霸凌等相關議題。並於「媒體素養」教師增能研習	一、辦理性別平等教育議題結合媒體素養之分區策略聯盟交流活動、跨縣市工作坊或研習。 111年：3場次 112年：3場次 113年：3場次 114年：3場次 二、辦理性別平等教育議題之分區策略聯	教 育 部	

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	性平處建議事項
			<p>中，納入性別平等教育相關議題。</p> <p>二、為提高教學現場對於媒體的性別識讀能力並能減少網路色情暴力與霸凌，本部國教署性別平等教育議題輔導群將「科技資訊與媒體的性別識讀」納為研討會之主題，並於分區策略聯盟交流活動或跨縣市工作坊中探討網路性別暴力與霸凌等相關議題。本部國教署「國民中小學媒體素養教師增能暨資源整合計畫」亦將性別平等教育議題納入教師研習</p>	<p>盟交流活動、跨縣市工作坊或研討會以及國民中小學媒體素養教育教師研習。</p> <p>111年：2場次 112年：2場次 113年：2場次 114年：2場次</p> <p>三、於相關會議或研習中推廣運用所研發之教案示例。</p> <p>111年：1場次 112年：1場次 113年：1場次 114年：1場次</p> <p>四、資訊素養宣導納入性別平等相關議題。</p> <p>111年：辦理自我評量網路活動，計10萬人參加。</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	性平處建議事項
			<p>討論。</p> <p>三、高級中等學校性別平等教育資源中心研發數位/網路性別暴力議題融入課程之教案示例，並於相關會議或研習中推廣運用。</p> <p>四、資訊素養宣導融入性別平等相關議題，以提升親師生多元性別意識。(資科司)</p> <p>五、增修「臺灣學術網路管理規範」，加入促進性別平等之條款，請連線單位及使用者配合辦理。</p>	<p>112年：辦理自我評量網路活動，計10萬人參加。</p> <p>113年：辦理自我評量網路活動，計10萬人參加。</p> <p>114年：辦理自我評量網路活動，計10萬人參加。</p> <p>五、增修「臺灣學術網路管理規範」。</p> <p>111年：召開「臺灣學術網路技術小組」及「臺灣學術網路管理會」，研議增修條文。</p> <p>112年：發布修正後之「臺灣學術網路管理規範」。</p> <p>113年：持續敦促連線單</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	性平處建議事項
				位及使用者遵循規範。 114年：持續敦促連線單位及使用者遵循規範。		
			督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理兒少上網安全教育宣導活動時，適時增加與性別平等相關之議題，如網路素養教育、兒少性剝削、兒少私密影像等，提升宣導對象對於性別議題之認知及態度，進而減少性別刻板印象、偏見與歧視。	iWIN 網路內容防護機構提報辦理兒少上網安全教育宣導活動涉及性別平等相關議題之場次，各年度目標值為： 111年：5場 112年：10場 113年：15場 114年：20場	國家通訊傳播委員會	
			透過業者說明會、論壇或工作坊等，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣媒材進行宣導，推展性別平等意識。	宣導企業家次： 112年：20家次業者 113年：20家次業者 114年：20家次業者	數位發展部	

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	性平處建議事項
		六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態。	<p>一、為提升婚姻移民家庭生活適應，本部移民署近3年辦理新住民家庭教育等課程平均約319場次、7,606人次參與。將持續督導各服務站規劃新住民家庭教育等課程，針對轄內有學習需求之新住民家庭，或初入境新住民至服務站領取居留證時，邀請與其家屬一同參與課程。</p> <p>二、課程中除倡導跨國婚姻、性別平等、多元文化、我國同性婚姻合法及尊重多元性別觀念外，尊重多元文化及性別平等觀念</p>	<p>一、新住民家庭教育及法令宣導方案之宣導場次數及參與人次： 111年：200場次，4,050人次參與。 112年：220場次，4,500人次參與。 113年：240場次，4,950人次參與。 114年：260場次，5,400人次參與。</p> <p>二、推動役男兵役體檢檢查醫院設置「性別友善環境」，並督導各縣(市)政府、體檢醫院落實施行： 113年：函請各直轄市、縣(市)政府及各體檢醫院，於辦理</p>	內政部	

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	性平處建議事項
			<p>外，並安排彼此分享多元文化經驗及增進家庭互動關係之宣導，提供新住民家庭瞭解促進幸福婚姻之技巧，以提升家庭生活品質，落實尊重多元文化社會。</p> <p>三、為尊重及保障多元性別，本部役政司將函請各直轄市、縣(市)政府及各體檢醫院，於辦理役男兵役體檢時提供「性別友善環境」服務，如：</p> <p>(一)提供隱密單一的獨立換裝空間，供役男換穿體檢袍。</p> <p>(二)提供性別友善的如廁空間，供役男安心</p>	<p>役男兵役體檢時提供「性別友善環境」設施；並研議修訂「役男體檢醫院督導考核項目評分紀錄表」，增列設置「性別友善環境」設施服務，以落實多元性別服務措施。</p> <p>114年：辦理6場次督導考核縣市政府及體檢醫院，以落實施行。</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	性平處建議事項
			<p>如廁及尿液檢體收集。</p> <p>(三)尊重役男自主意願，依個別需求安排於體檢人數較少的零星時段，選派專人全程陪同受檢或由醫院指定專人輔導協助接受重點檢查。</p>			
			<p>一、本部國教署性別平等教育議題輔導群透過教學示例的研發及辦理「跨縣市工作坊研習課程」，藉此提高國中小階段認識、尊重多元性別及多元家庭型態。</p> <p>二、高級中等學校性別平等教育資源中心</p>	<p>一、辦理性別平等教育議題之跨縣市工作坊，並研發教學示例。</p> <p>111年：工作坊1場，示例1則。</p> <p>112年：工作坊1場，示例1則。</p> <p>113年：工作坊1場，示例1則。</p>	<p>教 育 部</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	性平處建議事項
			<p>研發多元性別、多元家庭型態議題融入課程之教案示例，公告於高級中等學校性別平等教育資源中心網站 (https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender) 並發文函知各地方政府及所屬高級中等學校，提供教師參考運用。</p>	<p>114年：工作坊1場，示例1則。 二、高級中等學校性別平等教育資源中心研發多元性別、多元家庭型態議題融入課程之教案示例，並積極推廣應用。 111年：研發教案1件，發文推廣1次。 112年：研發教案1件，發文推廣1次。 113年：研發教案1件，發文推廣1次。 114年：研發教案1件，發文推廣1次。</p>		
			<p>與機關或團體合辦宣導活動，課程內容包括同性婚姻相關法律及反歧視等平權理念。</p>	<p>辦理同性婚姻相關法律及反歧視等平權理念之宣導活動： 111年：2場次</p>	<p>法務部</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	性平處建議事項
				112年：2場次 113年：2場次 114年：2場次		
			<p>一、補助收出養媒合服務機構提供多元型態(含單身、同志、原住民、新住民等)收養家庭支持服務，促進其與被收養童之融合與適應。</p> <p>二、補助地方政府結合民間團體辦理兒少及家庭社區支持服務方案，提供多元家庭型態(含隔代教養、單親、新住民等)預防性、支持性及發展性服務方案，保障多元家庭權益。</p>	<p>一、補助辦理多元收養家庭支持服務 111年：5案 112年：5案 113年：5案 114年：5案</p> <p>二、兒少及家庭社區支持服務方案服務多元家庭型態(含隔代教養、單親、新住民等)年度總戶數： 111年：5,000戶 112年：5,250戶 113年：5,500戶 114年：5,750戶</p>	衛生福利部	

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	性平處建議事項
			運用 109 年人口及住宅普查資料試編相關統計，並依試編結果報告評估修正相關指標。	111 年：提出試編結果報告 112 年：(無) 113 年：(無) 114 年：(無)	行 政 院 主 計 總 處	
			透過人才培訓課程、業務相關說明會、交流會或宣導活動等，運用相關機關(行政院、教育部等)編製之推廣媒材，藉由文宣品發送、影片播放或簡要說明等各類方式進行推廣，促進多元性別及多元家庭型態之認識與尊重。	配合宣導場次： 112 年：26 場次 113 年：27 場次 114 年：28 場次	數 位 發 展 部	
			增加多元性別者之能見度。於補助活動、辦理展覽或館舍空間中融入多元性別者之正向形象、辦理多元性別之特展或推動多元性別之文化地景。	113 年：辦理多元性別相關活動 2 件。 114 年：辦理多元性別相關活動 2 件	文 化 部	

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	性平處建議事項
			辦理多元性別相關展覽，邀集原民藝術家(含多元性別)，分別展出以多元性別生命歷程為發想，所創作出充滿多元性別氛圍之作品，以彰顯多元性別角色之銳變。	(一)113年3月至5月：辦理1場藝術展覽。 (二)113年5月至7月：辦理2場藝術展覽。 (三)113年11月至114年2月：辦理1場藝術展覽。	原住民族委員會	
			透過展演、宣傳、講座等推廣方式，持續關注多元性別及多元家庭議題，加強性別平等與多元文化教育，促進社會的包容和平等。	辦理多元性別或多元家庭等議題之展演、宣傳、講座…等推廣作為之案件數。 113年：2案 114年：2案	客家委員會	
			邀請大專院校多元性別社團或多元性別社會團體參觀展覽，並與策展人、當代多元性別學者專家，共同舉辦座談交流活動。	擇年度重要展覽主題與策展內容，結合多元性別議題或以多元性別者為對象規劃設計教育推廣活動：	國立故宮博物院	

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	性平處建議事項
				113 年：北部院區「公主 駕到」特展 1 場(或案/件 數)。 114 年：南部院區「浮 世繪」特展 1 場(或案/ 件數)。		

議題四、防治數位/網路性別暴力

一、重要性說明

- (一) 伴隨數位科技發展迅速及運用普及，利用或透過網路或數位方式之性別暴力層出不窮，態樣益趨多元，誠然對於個人隱私及名譽等法益造成嚴重侵害。如以強暴、脅迫等違反被害人意願之方式，使其拍攝性交或猥褻影片並加以散布或播送，此除戕害個人性自主權、隱私權及身體控制權，應由加害人擔負民刑事責任外，基於網路廣泛流通及快速等特性，該等影片一經揭露，殊難完全移除下架，形同強加被害人無法清除之網路刺青，揮之不去之數位烙印，影響終其一生。鑑於是類行為所生惡害實屬非輕，全面盤點檢討現行法規及措施之規範密度是否足資涵蓋新興數位/網路性別暴力，刻不容緩。
- (二) 考量數位/網路性別暴力係屬性別暴力之一環，數位科技發展日新月異，可預見未來衍生之數位/網路性別暴力類型或態樣將屬多元紛呈並占性別暴力相當比例，是以有效防治數位/網路性別暴力，方屬消弭性別暴力之不二途徑。國際相關研究報告俱試圖就數位/網路性別暴力釐明其定義及類型，據以研提相關因應與防治策略。我國「性別平等政策綱領」關注人口販運與性剝削等相關網路犯罪預防及調查機制之建立，及社群網路服務提供者自律之強化，期冀建構有效性別暴力防治網絡，落實被害人權益保障。聯合國永續發展指標5.2並將「消除公開及私人場合中對婦女的各種形式的暴力，包括人口走私、性侵犯，以及其他各種形式的剝削」列為具體目標。
- (三) 「消除對婦女一切形式歧視公約」(下稱 CEDAW) 第35號一般性建議指出，基於性別之暴力侵害婦女行為，存在於人際接觸所有空間及領域，包括在網路或其他數位環境中發生之暴力行為。CEDAW 第33號、第35號及第36號一般性建議指出，締約國在數位/網路性別暴力防治之法制及措施面部分，應採取措施，包括制定立法，以保護婦女不受各種網路犯罪之害，並頒布界定和懲處所有形式之基於信通技術與線上騷擾婦女及女童行為之法律；從教育宣導及支援服務著手，制訂全面方案，並為司法機構成員、律師與執法人員，包括法醫人員、立法人員和保健專業人員，以及所有教育、社會與福利人員，包括在寄宿制護理院、庇護中心及監獄與婦女共事之人員，提供強制性、定期及有效之能力建設、教育和培訓，以使他們能夠適當預防與應對基於性別之暴力侵害婦女行為之能

力，這種教育與培訓應包含對性別陳規定型觀念和偏見如何導致基於性別之暴力侵害婦女行為與不充分作為，及瞭解創傷和其後遺影響。CEDAW 第19號及第35號一般性建議復強調，國家有義務採取一切適當手段及政策來消除一切基於性別之暴力行為，包含具體之預防及懲罰性措施，解決導致基於性別之暴力行為根本原因，包括性別不平等之觀念及成見、家庭內部之不平等；並為被害人建立服務或給予支助，包括收容所、法律、保健、康復及諮詢等，鼓勵旁觀者報告此類暴力並加以干預；及瓦解普遍歸咎受害人之信條，即被害人應為其自身安全及所遭受之暴力承擔責任。

二、現況與問題

(一) 防治法令及措施不完備

1. 行政院參考 CEDAW 第19號第6段一般性建議意旨及相關國際研究報告界定之類型，公布「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」(下稱「數位性別暴力定義」)，定義數位/網路性別暴力係指「透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。」，包含(但不限於)下列10種類型：網路跟蹤、惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料、網路性騷擾、基於性別貶抑或仇恨之言論或行為、性勒索、人肉搜索、基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅、招募引誘、非法侵入或竊取他人資料、偽造或冒用身分(詳請參閱行政院性別平等會網頁)。據法務部依「數位性別暴力定義」盤點常涉之現行法規，所揭法規密度尚有不足部分，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，現行法令之訂修因須踐行一定程序，往往礙難緊隨科技發展即時完成法制或相關作業以資因應新型態數位/網路性別暴力，宜持續滾動訂修政策及法令，適時填補規範漏洞。
2. 又為因應防治法令及措施不完備之現況，於法制面部分，除就完善法令與行政措施之目標訂定相應指標及策略

外，另針對實證面部分，為探知該目標之落實成效，並回應 CEDAW 第35號一般性建議及第3次國家報告結論性意見與建議第29點（e）有關政府應定期收集、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、起訴和定罪比例等之建議，爰研訂數位/網路性別暴力事（案）件之通報、申訴、起訴率、定罪率與刑度等資訊公開率，及散布或未經同意散布之性私密影像移除或下架率之相關指標與策略，俾憑瞭解辦理成果，落實政府資訊公開制度，增進人民對公共事務之信賴，以利法令及行政措施之檢討訂修，兼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，資為研提下一階段院層級議題之參考，彰顯政府對此議題之關注並適時回應各界期待。

- （二）民眾及公部門防治觀念待強化：鑑於教育宣導係數位/網路性別暴力防治基礎工程之一，CEDAW 第36號一般性建議亦建議訂定全面方案，介紹網路欺凌可能之形式及其潛在影響。茲為推動是項防治工程，教育部規劃結合衛生福利部等部會與地方政府及學者專家成立「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）統籌辦理，俾植基民眾及公部門人員防治觀念；公部門部分，各部會亦應籌劃多樣性教育宣導課程，厚植所屬人員防治素養，執法機關尤應強化所屬人員對於新興數位/網路性別暴力之認識及防治能力，進而妥善適用法規，維護遭受數位/網路性別暴力之被害人權益，周延人身安全保障。
- （三）缺乏調查統計：衛生福利部刻正辦理（數位/網路）性別暴力盛行率調查，調查結果將作為施政或措施參考。另教育部現按「數位性別暴力定義」先行辦理校安通報系統調查統計，並將相關類型納入「教育部校園安全暨災害防救通報處理中心資訊網」之統計項目，於2021年7月函請各公私立大專校院及縣市政府，如依性別平等教育法第21條進行性騷擾或性霸凌事件通報者，應循該資訊網各欄逐一填選俾便統計。嗣後將視教育部資料彙整情形，若宜由各部會參考此模式辦理者，可逐步建置完整之統計資料。

三、目標與策略

辦理機關：內政部、教育部、法務部、勞動部、衛生福利部、文化部、國家通訊傳播委員會、數位發展部

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	性平處建議事項
一、完善法令與行政措施及其相關成效	一、檢視後應行訂修之法律案報本院審查率及非法律案完成訂修率均達100%。	一、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤點主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)及行政措施(計畫)	依據「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」,每年盤點主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)及行政措施(計畫或方案等),並追蹤與數位/網路性別暴力之條文或內容及列管應檢討相關規範,包括「跟蹤騷擾防制法」及「人口販運防制法」等法規,以完備與數位/網路性別暴力有關法制。	111年:盤點法規及措施836個(法規766個、措施70個),相關法規總數2個(無措施),完成率100%。 112年:持續盤點法規及措施836個(法規766個、措施70個),累積完成率100%。 113年:持續盤點法規及措施836個(法規766個、措施70個),累積完成率100%。 114年:持續法規及措施836個(法規766個、措施70個),累積完成率100%	內政部	

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	性平處建議事項
		或方案 等)。	函請本部各司、處、署盤 點主管法令(法律、法規 命令、行政規則與職權 命令)及行政措施(計畫 或方案等), 匡列涉及數 位/網路性別暴力之條 文或內容。	%。 111年: 依「數位/網路性 別暴力之定義、 類型及其內涵說 明」發展盤點本部 主管法規2,062件 之辦理說明, 並結 合性別影響評估 工作, 盤點報院核 定之中長程個案 計畫及法律案。 112年: 盤點法規、報院核 定之中長程個案 計畫及法律案達 700件, 累積完成 率33%。 113年: 盤點法規、報院核 定之中長程個案 計畫及法律案 1,400件, 累積完	教育 部	

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	性平處建議事項
				成率66%。 114年：全數完成盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案，累積完成率100%。		
			一、就「數位/網路性別暴力」可能涉及之罪責，盤點、檢視本部主管之法規即刑法所規定之各罪章。 二、羅政務委員秉成業於110年3月4日召開數位/網路性別暴力防治政策第3次研商會議，並裁示修法方向。 三、依行政院性別平等會第24次委員會議	111年：盤點法規及措施2個，相關法規及措施總數2個，完成率100%（檢視完成）。 112年：盤點法規及措施2個，相關法規及措施總數2個，完成率100%（檢視完成）。 113年：盤點法規及措施2個，相關法規及措施總數2個，完成率100%（檢視	法務部	請依本院性別平等會第24次委員會議決議辦理。

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	性平處建議事項
			決議，針對犯罪被害人保護法進行全面盤整。	完成)。 114年：盤點法規及措施2個，相關法規及措施總數2個，完成率100% (檢視完成)。		
			函請本部各單位、所屬機關(構)盤點主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)，是否足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」。	111年：盤點法律24個，相關法令(本部截至110年10月止所轄法律24個、命令226個、行政規則406個)總數656個，完成率3.7%。 112年：盤點法規命令、職權命令226個，累積完成率38%。 113年：盤點行政規則406個，累積完成率100%。 114年：重行盤點法律、法	勞動部	

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	性平處建議事項
				規命令、行政規則，完成率100%。		
			持續檢視及盤點本部相關主管法規，如家庭暴力防治法、性侵害犯罪防治法、性騷擾防治法或兒童及少年性剝削防制條例等，以瞭解所提供之被害人保護措施是否涵蓋數位/網路性別暴力之保護措施。	111年：盤點法規及措施5個，相關法規及措施總數14個，完成率36%。 112年：盤點法規8項，並完成8項檢視修正，完成率100%。 113年：蒐集相關數據與統計資料達70%。 114年：蒐集相關數據與統計資料達100%。	衛生福利部	請依本院性別平等會第24次會議決議辦理。
			文化部各主管法令（法律、法規命令、行政規則與職權命令）及行政措施(計畫或方案等)之業	111年：盤點法規及措施31個，相關法規及措施總數843個，完成率3.6	文化部	

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	性平處建議事項
			管單位，盤點檢視現行法令及行政措施之規範密度，是否足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」。	<p>％。</p> <p>112年：盤點法規及措施197個，累積完成率27%。</p> <p>113年：盤點法規及措施300個，累積完成率62.6%。</p> <p>114年：盤點法規及措施315個，累積完成率100%。</p>		
			每年1月請各單位全面盤點主管法令及行政措施，如與數位/網路性別暴力相關，則應檢討規定、內容是否妥適，並衡酌列入當年度法規訂修計畫。	<p>應盤點之相關法規及措施總數共計418個，分年完成率如下：</p> <p>111年：盤點法規及措施63個，相關法規及措施總數418個，完成率15%。</p> <p>112年：盤點法規及措施175個，累積完成率57%。</p>	國家 通訊 傳播 委員 會	

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	性平處建議事項
				113年：盤點法規及措施 146個，累積完成 率92%。 114年：盤點法規及措施 34個，累積完成 率100%。		
			依「數位/網路性別暴力 之定義、類型及其內涵 說明」，每年盤點主管法 令(法律、法規命令、行 政規則與職權命令)及 行政措施(計畫或方案 等)，並追蹤與數位/網 路性別暴力之條文或內 容及列管應檢討相關規 範，以完備與數位/網路 性別暴力有關法制。	112年：盤點法規及措施， 完成率90%。 113年：盤點法規及措施， 完成率95%。 114年：盤點法規及措施， 完成率100%。	數 位 發 展 部	
		二、訂修法 令及行 政 措	針對每年盤點與「數位 網路性別暴力之定義、 類型及其內涵說明」有	針對應修訂之數位/網路 性別暴力有關主管法律 案函報行政院審查及非	內 政 部	

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	性平處建議事項
		施。	關主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)及行政措施(計畫或方案等)進行檢討,並將應訂修之法律案函報行政院審查及非法律之法令及行政措施完成訂修作業。	法律案完成訂修作業之比率: 111年:100% 112年:100% 113年:100% 114年:100%		
			按匡列之主管法令及行政措施,每年召開諮詢會議研商訂修事宜,完成修訂率逐年增加。	111年:召開盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案修訂諮詢會議1場。 112年:召開盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案修訂諮詢會議1場,完成修訂率達33%。 113年:召開盤點法規、報	教育部	

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	性平處建議事項
				<p>院核定之中長程個案計畫及法律案修訂諮詢會議1場，完成修訂率達66%。</p> <p>114年：召開盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案修訂諮詢會議1場，完成修訂率達100%。</p>		
			研議於刑法「妨害秘密罪章」、「妨害電腦使用罪章」增列相關罪責。	<p>111年：100%(修正草案報送行政院審查)。</p> <p>112年：100%(修正草案報送行政院審查)。</p> <p>113年：100%(修正草案報送行政院審查)。</p>	法務部	

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	性平處建議事項
				114年：100%(修正草案 報送行政院審 查)。		
			勞動部各主管法令(法律、法規命令、職權命令、行政規則)之業管單位，針對上開盤點檢視結果，如有不足或不符合之部分，進行訂修法令之相關法制作業。	111年：針對檢視結果應 行進行訂修之法 律案，其報院審 查率達50%。 112年：針對檢視結果應 行進行訂修之法 規命令、職權命 令案，其完成訂 修率達80%。 113年：針對檢視結果應 行進行訂修之行 政規則案，其完 成訂修率達100 %。 114年：針對檢視結果應 行進行訂修之法 令，包含法律案	勞 動 部	

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	性平處建議事項
				報院審查率及法規命令、職權命令、行政規則完成訂修率均達100%)。		
			修正家庭暴力防治法及相關子法將持續增修研擬，以強化家庭暴力被害人身體隱私處影像保護措施。另配合法務部於刑法修正後，修正性侵害犯罪防治法，讓未經同意遭散布性私密影像之被害人得適用性侵害被害人保護扶助措施。後續將視法令及措施定期盤點結果，適時滾動檢討。	111年：依法務部針對刑度、罪責及罪名等修正刑法相關規定後，配合納入性侵害犯罪防治法修正，並報院審查。 112年：視盤點結果訂修相關法令及措施，並報院審查及修訂率100%。 113年：視盤點結果訂修相關法令及措施，並報院審查及修訂率100%。	衛生 福利 部	

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	性平處建議事項
				114年：視盤點結果訂修 相關法令及措 施，並報院審查 及修訂率100%。		
			文化部各主管法令（法 律、法規命令、行政規則 與職權命令）及行政措 施（計畫或方案等）之業 管單位，針對上開盤點 檢視結果，進行應行訂 修之法令及行政措施之 相關修法作業。	111年：訂修法令及行政 措施（針對本年 檢視結果啟動相 關修法作業完成 率達100%）。 112年：訂修法令及行政 措施（針對本年 檢視結果啟動相 關修法作業完成 率達100%）。 113年：訂修法令及行政 措施（針對本年 檢視結果啟動相 關修法作業完成 率達100%）。 114年：訂修法令及行政	文 化 部	

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	性平處建議事項
				措施(應行訂修 之法律案報院審 查率及非法律案 完成訂修率均達 100%)。		
			<p>一、辦理性別平權課程，強化業者法遵及落實性別平權意識。</p> <p>二、針對上開策略一盤點檢視結果，如有不足或不符合之部分，進行訂修法令之相關法制作業。</p>	<p>一、具體作法一之績效指標如下： 111年：1場 112年：1場 113年：1場 114年：1場</p> <p>二、針對上開策略一檢視結果應進行訂修之法令及行政措施之報院審查率與完成訂修率分別如下： 111年：50% 112年：60% 113年：80% 114年：100%</p>	國家 通訊 傳播 委員 會	

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	性平處建議事項
			針對每年盤點與「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」有關主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)及行政措施(計畫或方案等)進行檢討，並將應訂修之法律案函報行政院審查及非法律之法令及行政措施完成訂修作業。	針對應訂修之數位/網路性別暴力有關主管法律案函報行政院審查及非法律案完成訂修作業之比率： 112年：90% 113年：95% 114年：100%	數位 發展 部	
	二、數位/網路性別暴力事(案)件之通報、申訴、起訴率、定罪率及刑度等資訊公開率	一、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵	依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，於所涉主管法規或措施修訂以及相關統計調查辦理後，視資料之機敏性，於機關網頁完成公開作業，包括「跟蹤騷擾防制法」及「人口販運防制法」等法規，以	針對目標一項下策略一已辦理統計且非機敏性資料，進行公開作業： 111年：跨部會協調，建立統計機制。 112年：視協商結果辦理項目公開，預期可公開項目之公開率達10%。	內政 部	

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	性平處建議事項
	應達100%。	所涉法規進行事(案)件通報或申訴(含申請調查及檢舉)之相關業務統計資訊，法規中央主管機關除依法限制資訊公開外，主動公開於機關網頁	<p>完善與數位/網路性別暴力有關之內政統計公開資訊。</p> <p>110年8月業將數位/網路性別暴力事件之通報列入本部校安中心之通報分類—性騷擾/性霸凌項下，自111年起公告相關統計數據。</p>	<p>113年：50%(賡續辦理，可公開項目之公開率達50%)。</p> <p>114年：100%(賡續辦理，可公開項目之公開率達100%)。</p> <p>111年：製作校園通報數位/網路性別暴力事件之申請調查及檢舉事件，與調查屬實之統計資料1份。</p> <p>112年：製作校園通報數位/網路性別暴力事件之申請調查及檢舉事件，與調查屬實之統計資料1份。</p> <p>113年：製作校園通報數位/網路性別暴</p>	教育部	

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	性平處建議事項
		之相關 資訊應 達一定 比率。		力事件之申請調查及檢舉事件，與調查屬實之統計資料1份。 114年：製作校園通報數位/網路性別暴力事件之申請調查及檢舉事件，與調查屬實之統計資料1份。		
			依據「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵，針對性別平等工作法申訴案件，請各地方勞工行政主管機關配合盤點並至相關系統登載，統計結果適時公布於網站。	111年：請各地方政府勞工行政機關配合盤點，並至相關系統登載。 112年：規劃更新或建置系統以利收集統計資料，統計結果適時公布於網站。 113年：更新或建置系統	勞動部	

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	性平處建議事項
				以利收集統計資料，統計結果適時公布於網站。 114年：滾動檢討改善系統以符需求，統計結果適時公布於網站。		
			將相關性騷擾、性侵害及兒少性剝削通報及申訴調查案件情形主動公開於機關網頁，相關公開資訊率應達100%。	111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	衛生 福利 部	
		二、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤	一、建議由司法警察機關於移送案件時，在移送或報告書內載明該案係為數位/網路性別暴力案件，並由各地檢署分案室於分案卷面	111年：25%(跨部會協商)。 112年：50%(建立統計機制)。 113年：75%(賡續辦理，滾動式檢討)。 114年：100%(賡續辦理，	法務 部	

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	性平處建議事項
		<p>點涉及數位/網路性別暴力犯罪之起訴率、定罪率及刑度等業務統計資訊，除依法限制資訊公開外，主動公開於機關網頁之相關資訊應達一</p>	<p>上標註，以利各地檢署統計室進行統計。</p> <p>二、若被害人或相關人直接以書狀向各地檢署提出告訴或告發，經檢察官認定係為數位/網路性別暴力案件時，亦於卷面上進行標註，以供各地檢署分案室、統計室進行標記及統計。</p> <p>三、上開統計方式及數據一旦建置完成，即可公開通報、起訴、定罪率等資訊。</p>	<p>滾動式檢討)。</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	性平處建議事項
	%、75%、 100%。	未經同意而散布性私密影像之案件。	定，函請各目的事業主管機關要求國內平臺業者移除或下架散布或未經同意而散布之性私密影像，並由各該目的事業主管機關就國內違反規定者，處以罰鍰或採行其他必要之處置，以維護人口販運被害人之隱私權。	113年：100% 114年：100%		
			為強化大眾社會教育，本部自107年起邀請各部會共同擬定「兒少性剝削防制教育宣導計畫」，並建請各單位執行本計畫，應將散佈兒少性私密照案件型態列為重點宣導項目，以達到預防成效。其中 iWIN 網路內容防護機構接獲兒	iWIN 網路內容防護機構如與業者溝通無效，將於7天內轉請相關機關依法處理之轉介率。 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	衛生 福利 部	

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	性平處建議事項
			<p>少相關私密影像遭散布或有兒少遭受性剝削之虞訊息申訴時，將盡速與業者溝通下架，預防傷害擴大，並於7天內轉請相關機關依法處理。</p> <p>每年公布廣播電視節目內容涉妨害兒少身心健康之性私密影像，抑或未經同意散布之性私密影像而有違反公共秩序、善良風俗或其他違法情狀者，違法核處紀錄。</p>	<p>每年公布廣播電視節目內容涉妨害兒少身心健康之性私密影像，抑或未經同意散布之性私密影像而有違反公共秩序、善良風俗或其他違法情狀者，違法核處紀錄1次：</p> <p>111年：1次 112年：1次 113年：1次 114年：1次</p>	國家通訊傳播委員會	
二、促進民眾及公部門對	一、民眾對於數位/網路性別暴	透過「數位素養教育推動會」(或其他	為促進民眾對於數位/網路性別暴力之認知，本部警政署於犯罪預防	辦理犯罪預防之宣導人次： 111年：達1萬人次	內政部	

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	性平處建議事項
於數位 / 網路 性別暴 力之認 知	力認識提 高20個百 分點。	任務編組)與 相關機關規 劃推動,完備 教育宣導機 制,植基民眾 防治觀念。	<p>宣導內容,說明有關數位/網路性別暴力防治,以利民眾瞭解相關防治作為。</p> <p>一、為提高教學現場對於媒體的性別識讀能力並能減少網路色情暴力與霸凌,本部國教署性別平等教育議題輔導群將「科技資訊與媒體的性別識讀」納為研討會之主題,並於分區策略聯盟交流活動或跨縣市工作坊中探討網路性別暴力與霸凌等相關議題。</p> <p>二、高級中等學校性別平等教育資源中心</p>	<p>112年:達6萬人次 113年:達7萬人次 114年:達8萬人次</p> <p>一、辦理性別平等教育議題之分區策略聯盟交流活動、跨縣市工作坊或研討會。 111年:1場次 112年:1場次 113年:1場次 114年:1場次</p> <p>二、於相關會議或研習中推廣運用所研發之教案示例。 111年:1場次 112年:1場次 113年:1場次 114年:1場次</p> <p>三、為提升專任運動教</p>	教育部	

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	性平處建議事項
			<p>研發數位/網路性別暴力議題融入課程之教案示例，並於相關會議或研習中推廣運用。</p> <p>三、為提升專任運動教練知能，於增能研習增加數位/網路性別暴力認知課程。</p> <p>四、請各家庭教育中心將「對數位/網路性別暴力的認識與防治觀念」納入年度計畫規劃辦理。</p> <p>五、資訊素養宣導活動納入數位/網路性別暴力防治議題。</p> <p>六、每年度彙整「跨部會推動數位/網路</p>	<p>練知能，於增能研習增加數位/網路性別暴力認知課程。</p> <p>111年：至少辦理1小時數位/網路性別暴力認知課程。</p> <p>112年：至少辦理1小時數位/網路性別暴力認知課程。</p> <p>113年：至少辦理1小時數位/網路性別暴力認知課程。</p> <p>114年：至少辦理1小時數位/網路性別暴力認知課程。</p> <p>四、各家庭教育中心辦理數位/網路性別暴力的認識與防治觀念教育宣導。</p> <p>111年：75場次</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	性平處建議事項
			<p>性別暴力防治之教育宣導工作報告表」，並辦理大專校院校園數位/網路性別暴力防治案例研討會：</p> <p>(一)教育部已於110年8月20日籌開「跨部會教育宣導資源推動數位/網路性別暴力防治」專案諮詢會議，研訂「跨部會推動數位/網路性別暴力防治之教育宣導工作報告表」，每年度彙整各相關部會之推動成果。</p> <p>(二)辦理大專校院校園數位/網路性別暴</p>	<p>112年：80場次 113年：85場次 114年：90場次</p> <p>五、資訊素養宣導活動 納入數位/網路性別暴力防治議題。</p> <p>111年：辦理自我評量網路活動，計10萬人參加。 112年：辦理自我評量網路活動，計10萬人參加。 113年：辦理自我評量網路活動，計10萬人參加。 114年：辦理自我評量網路活動，計10萬人參加。</p> <p>六、每年度彙整「跨部會推動數位/網路性別</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	性平處建議事項
			<p>力防治案例研討會。</p> <p>七、辦理民眾對於數位/網路性別暴力認知調查，以整體了解民眾對此議題認知情形及教育宣導成效。</p>	<p>暴力防治之教育宣導工作報告表」，並辦理大專校院校園數位/網路性別暴力防治案例研討會。</p> <p>111年：每年彙整部會推動成果2次，提報教育宣導媒材3件；辦理案例研討會1場次。</p> <p>112年：每年彙整部會推動成果2次，提報教育宣導媒材3件；辦理案例研討會1場次。</p> <p>113年：每年彙整部會推動成果2次，提報教育宣導媒材3件；辦理案例研討會1場次。</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	性平處建議事項
				114年：每年彙整部會推 動成果2次，提報 教育宣導媒材3 件；辦理案例研 討會1場次。 七、辦理民眾數位/網路 性別暴力認知調查 111年：進行民調前測 114年：進行民調後測		
			透過補助獎勵民間團體 辦理宣導方式，強化民 眾對網路性別暴力之認 識。	111年：補助1團體。 112年：補助1團體。 113年：補助2團體。 114年：補助2團體。	法務 部	
			為促進數位/網路性別暴 力防治，並提升兒少或 遊戲業者對數位/網路性 別暴力之認知，於遊戲 軟體分級規定等兒少宣 導場次，運用相關機關 (行政院、教育部等)編製	配合宣導場次： 112年：10場次 113年：10場次 114年：10場次	數位 發展 部	

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	性平處建議事項
			之推廣媒材進行宣導，並於宣導活動中發放前後測問卷。			
			每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會，納入透過「數位或網路」方式進行職場性騷擾之案例分析，提升雇主及民眾對於數位/網路性別暴力之認知。	每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值： 111年：1,700人 112年：1,800人 113年：1,900人 114年：2,000人	勞動部	
			每月至少於本部相關社群平台發布1則與數位/網路性別暴力之宣導訊息，以提升社會大眾對數位/網路性別暴力之認識。	111年：12則 112年：12則 113年：12則 114年：12則	衛生福利部	
			一、補助非政府設立之廣播電視事業、傳播相關之大專校院、財團法人、社團	一、參與座談或研討會之學員建立性別平等意識比率分別為： 111年：50%	國家通訊傳播委員	

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	性平處建議事項
			<p>法人及其他人民團體，針對社會大眾辦理媒體識讀教育相關之研習活動，包含數位/網路性別暴力等主題以推動網路倫理規範，提升研習者於性別議題之認知及態度，進而於生活中落實性別平等，並提高多元性別等議題接受度。</p> <p>二、督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理兒少上網安全教育宣導活動時，適時增加與網路性別暴力相關之議題，提升宣導對象對於網路</p>	<p>112年：65% 113年：70% 114年：75%</p> <p>二、iWIN 網路內容防護機構提報辦理兒少上網安全教育宣導活動涉及網路性別暴力相關議題之場次，各年度目標值為： 111年：5場 112年：10場 113年：15場 114年：20場</p>	會	

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	性平處建議事項
	<p>二、機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練涵蓋率達95%。</p>	<p>強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。</p>	<p>性別暴力議題之認知。</p> <p>一、本部警政署辦理婦幼安全工作專業人員訓練班，包含基礎班及進階班等2階段培訓課程，每年約培訓200人，以強化防制專業與知能。</p> <p>二、另辦理少年警察研習班及科技犯罪偵查教育訓練，針對從事少年警察勤(業)務人員以及各地方政府警察機關科技犯罪偵查隊及刑事局外勤大隊人員進行專業訓練，每年約培訓80人，</p>	<p>一、辦理婦幼安全工作專業人員訓練班之參加員警受訓之涵蓋率： 111年：95% 112年：96% 113年：97% 114年：98%</p> <p>二、辦理少年警察研習班及科技犯罪偵查教育訓練講習員警受訓之涵蓋率： 111年：95% 112年：95% 113年：95% 114年：95%</p> <p>三、辦理機關內部防制人口販運教育訓練執法人員受訓之涵蓋率：</p>	內政部	

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	性平處建議事項
			<p>以提升員警專業知能及查緝能量。</p> <p>三、本部移民署為提升實務人員專業知能，定期辦理防制人口販運教育訓練，每年辦理2場次(含通識及進階各1場次)、參與培訓約120人次，並將性別暴力議題納入教育訓練內容。</p>	<p>111年：95%</p> <p>112年：95%</p> <p>113年：95%</p> <p>114年：95%</p>		
			<p>針對本部性別平等業務承辦人員辦理數位/網路性別暴力防治教育訓練(含實體及數位)。</p>	<p>111年：訓練涵蓋率80%</p> <p>112年：訓練涵蓋率85%</p> <p>113年：訓練涵蓋率90%</p> <p>114年：訓練涵蓋率95%</p>	教育部	

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	性平處建議事項
			<p>一、本部每年辦理防制人口販運及兒少性剝削實務研習會，並將數位/網路性別暴力防治教育列入課程設計，以強化執法人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。</p> <p>二、規劃於司法官養成教育及司法人員訓練課程中設計數位/網路性別暴力防治之主題課程，以加強未來司法官及司法人員對於數位/網路性別暴力之認知。</p>	<p>一、每年辦理防制人口販運及兒少性剝削實務研習會1場次。 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%</p> <p>二、司法官養成教育及司法人員職前訓練各班開設數位/網路性別暴力防治之主題課程至少2小時。 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%</p>	法務部	

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	性平處建議事項
			利用數位學習及實體課程之方式辦理本部及所屬性別平等業務承辦人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練。	本部及所屬性別平等業務承辦人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練之涵蓋率： 112年：70% 113年：85% 114年：95%	數位 發展 部	
			<p>一、調查本部及所屬機關執法人員名冊，並針對執法人員，將數位/網路性別暴力防治教育融入其相關教育訓練及影片宣導。</p> <p>二、辦理職場平權種子師資培訓研習會，納入透過「數位或網路」方式進行職場性騷擾之案例分析，提升各地方勞</p>	<p>一、教育訓練：</p> <p>111年：涵蓋率80% 112年：涵蓋率85% 113年：涵蓋率90% 114年：涵蓋率95%</p> <p>二、每年度辦理職場平權種子師資培訓研習會之參與人數，年度目標值：</p> <p>111年：40人 112年：40人 113年：40人 114年：40人</p>	勞動 部	

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	性平處建議事項
			工行政主管機關人員對於數位/網路性別暴力之認知。			
			為強化執法人員之知能訓練有其優先性，將督請各地方政府定期辦理數位/網路性別暴力教育訓練課程，並於衛生福利部衛生福利人員訓練中心辦理相關業務訓練課程。	111年：50% 112年：65% 113年：85% 114年：95% (公式：已完成此訓練課程之地方政府/全台22個地方政府)	衛生福利部	除地方政府第一線執法人員之知能訓練有其優先性及急迫性外，未來請依辦理情形滾動檢討修正，將衛生福利部及所屬機關執法人員納入具體做法及績效指標。
			一、調查機關執法人員名冊。 二、針對執法人員，每年規劃辦理相關教育訓練課程，並於課程結束後，將相關課程講義教材公告於會	111年：累積涵蓋率達50%。 112年：累積涵蓋率達55%。 113年：累積涵蓋率達75%。 114年：累積涵蓋率達95%	國家通訊傳播委員會	

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	性平處建議事項
			內網站供下載參考運用，以強化人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。	％。		
三、全面建構數位/網路性別暴力調查統計	完成數位/網路性別暴力之公務調查統計及盛行率調查。	一、辦理調查統計，系統性蒐集與建置統計數據(含加害人及被害人性別統計)。	依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，於所涉主管法規或措施修訂，以及相關統計調查辦理後，辦理統計資料蒐集，包括「跟蹤騷擾防制法」及「人口販運防制法」等法規相對應之性別統計數據。	針對目標一項下策略一所盤點之主管法規或措施已修訂完竣，涉及本目標之項目，建構相對應之統計數據： 111年：30%(現有統計項目蒐集與建置作業)。 112年：50%(定期盤點，滾動檢視)。 113年：80%(賡續辦理)。 114年：100%(賡續辦理)。	內政部	
			110年8月業將數位/網路性別暴力事件之通報	自111年起公告相關統計數據。	教育部	

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	性平處建議事項
			列入本部校安中心之通報分類—性騷擾/性霸凌項下，自111年起公告相關統計數據。	111年：5月底前公告前1年度統計數據。 112年：5月底前公告前1年度統計數據。 113年：5月底前公告前1年度統計數據。 114年：5月底前公告前1年度統計數據。		
			若司法警察機關能於移送時，於移送或報告書內註記該案為數位/網路性別暴力案件，即能配合辦理調查被告之性別統計。	111年：25%(跨部會協商)。 112年：50%(建立統計機制)。 113年：75%(賡續辦理，滾動式檢討)。 114年：100%(賡續辦理，滾動式檢討)。	法務部	
			請各地方勞工行政主管機關配合盤點並至相關系統登載(含被害人性別統計)，同時進行相關	111年：請各地方政府勞工行政機關配合盤點並至相關系統登載(含被害	勞動部	

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	性平處建議事項
			系統之更新或建置作業，以利收集統計資料。	人性別統計)，完成率20%。 112年：更新或建置系統以利收集統計資料，完成率50%。 113年：規劃統計資料。 114年：研擬公布相關統計資料。		
			建置我國數位/網路性別暴力狀況調查問卷，並進行大規模調查，並依調查結果進行公務調查統計。	111年：完成數位/網路性別暴力問卷建置及前導調查。 112年：完成數位/網路性別暴力狀況調查1,200份問卷調查及結果分析。 113年：依據問卷調查結果，設計公務調查統計報表。 114年：產出公務調查統計數據。	衛生福利部	

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	性平處建議事項
			<p>每年提供行政院性別平等處之「性別平等相關申訴、通報與諮詢機制性別統計及質性分析報告」表3「傳播媒體涉及性別歧視議題申訴案件統計表」，就數位出版品、電影與流行音樂等涉及性別歧視(屬數位/網路性別暴力類型之內涵之一)議題之申訴案件進行統計。</p>	<p>111年：配合查填達100%。 112年：配合查填達100%。 113年：配合查填達100%。 114年：配合查填達100%。</p>	文化 部	
		<p>二、針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行政措</p>	<p>依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，於所涉主管法規或措施修訂，以及相關統計調查辦理後，辦理統計資料蒐集，並進行性別分析(包含利用「跟蹤騷擾防制法」及「人口</p>	<p>針對目標三項下策略一已蒐集統計項目進行統計分析： 111年：50%(利用現有資料研擬分析議題)。 112年：100%(針對已蒐集資料進行統計</p>	內政 部	

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	性平處建議事項
		施訂修 參考。	販運防制法」等法規相對應之性別統計數據)，以供法令及行政措施訂修參考。	分析)。 113年：100%(賡續辦理)。 114年：100%(賡續辦理)。		
			110年11月委託辦理校園性別事件回報系統資料統計分析計畫。	111年：4月完成110年全年統計分析，達100%。 112年：4月完成111年全年統計分析，達100%。 113年：4月完成112年全年統計分析，達100%。 114年：4月完成113年全年統計分析，達100%。	教育部	
			此部分尚待相關數據建置、統計完成，再行滾動式檢討。	111年：25%(跨部會協商)。 112年：50%(建立統計機	法務部	

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	性平處建議事項
				制)。 113年：75%(賡續辦理， 滾動式檢討)。 114年：100%(賡續辦理， 滾動式檢討)。		
			依據「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵，針對《性別平等工作法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷擾案件之統計資料予以分析，加強宣導，並研擬可行策略建議。	111年：請各地方政府勞工行政機關配合盤點並至相關系統登載，完成率20%。 112年：分析《性別平等工作法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷擾案件之統計資料，完成率50%。 113年：賡續辦理相關統計分析，並透過例行研習會加強	勞動部	

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	性平處建議事項
				宣導，完成率70%。 114年：廣續辦理相關統計分析，研擬可行策略建議，完成率100%。		
			依據調查及公務統計數據執行相關措施之研擬。	111年：執行1項數位/網路性別暴力防治相關方案/計畫。 112年：執行1項數位/網路性別暴力防治相關方案/計畫。 113年：執行1項數位/網路性別暴力防治相關方案/計畫。 114年：執行1項數位/網路性別暴力防治相關方案/計畫。	衛生 福利 部	
			每年提供行政院性別平等處之「性別平等相關	111年：配合查填達100%。	文化 部	

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	性平處建議事項
			申訴、通報與諮詢機制 性別統計及質性分析報 告」表8「多元性別申訴 質化分析」,以供法令及 行政措施訂修參考。	112年：配合查填達100 %。 113年：配合查填達100 %。 114年：配合查填達100 %。		

議題五、促進健康及照顧工作之性別平等

一、重要性說明

- (一) 2020 年我國女性勞動力參與率達 51.41%，近 10 年女性勞動力參與率上升 1.52 個百分點。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，顯示女性勞動力受婚育及家庭照顧責任影響，自勞動市場流失情形仍嚴重，影響我國國力。又依 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告顯示，15 歲以上有偶(含同居)女性每日無酬照顧未滿 12 歲兒童所需花費時間平均 1.68 小時，其配偶(同居伴侶)為 0.55 小時，顯見女性仍承擔較多家務，職業女性更是家庭及工作蠟燭兩頭燒。
- (二) 近 10 餘年來生育率徘徊在 1.10-1.20 間，2019 年僅出生 17 萬 7,767 名嬰兒，總生育率僅 1.05 人。依 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告，婦女不想有小孩的原因，包含經濟負擔太重、擔心孩子教養或未來發展、缺乏理想幼兒托育服務等。另我國老年人口年齡結構快速高齡化，2018 年轉為高齡社會，2020 年超高齡(85 歲以上)人口占老年人口 10.3%，推估將於 2025 年邁入超高齡社會。伴隨高齡人口增加，不僅國家勞動力面臨挑戰，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，減輕女性家庭照顧負擔為首要任務。
- (三) 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。除了不同性別者的健康促進外，亦應針對不同生命週期及不利處境者(高齡者、身心障礙者、原住民族、新住民、多元性別者等)，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。
- (四) 我國「性別平等政策綱領」提倡充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育安全與支持環境；提升健康/醫療/照顧過程中的自主性，發展不同性別者生命週期各階段的健康資訊與服務，特別關注不利處境者的需求與服務可及性；推動不同性別者的健康平等，提高健康餘命及預防失能，強化對多元家庭的支持服務及

權益保障。聯合國永續發展目標(SDGs)5.4 強調透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞,5.6 強調確保普遍享有性健康和生殖健康及權利;「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 27 號一般性建議特別關注高齡婦女尊嚴老化及其權利促進,包含健康、社會福利、參與公共生活等面向;CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 52、53 點指出政府必須進一步加強努力來增加易取得、可負擔之公營托育服務;CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 62 及 63 點建議醫療服務應回應且敏察身心障礙婦女和女孩之需求,並提供及時且全面之心理健康、性健康和生殖健康服務...且服務應涵蓋農村、偏遠地區及離島等地。顯示在全球及國內政策討論上,國家共同分擔家庭責任是促進女性就業與性別平等重要之措施,並提升不利處境之女性在健康/醫療/照顧過程中的自主性。

二、現況與問題

(一) 兒童照顧

1. 0-2 歲兒童托育服務量能及品質有待提高

0-2 歲兒童約有 85%由家長或親屬家人照顧,僅約 15%由相關托育服務(托嬰中心、公共家園及居家托育)照顧。依據 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告,因生育(懷孕)第 1 胎而離職女性有 5 成離職原因為照顧未滿 12 歲兒童,顯示家長的送托意願仍有待提高,而影響家長托育意願的原因包含托育照顧的服務品質、費用及近便性。因此,國家應共同承擔育兒責任,持續擴大優質、平價、公共化的托育服務量能,營造支持女性願意生育、願意送托並繼續就業的資源與環境。在 2018 年開始推動托育公共化及準公共化政策至今,家外送托率 2021 年 3 月達 15.61%,仍屬偏低。

2. 2-6 歲兒童平價教保服務有待提升

2019 學年度,公共化幼兒園 2,645 園(其中 181 園為非營利幼兒園)、約可招收近 21 萬人,私立幼兒園 4,142 園、約可招收 48.6 萬人,2 歲至 6 歲(未滿)學齡人口數計約 84.3 萬人,公共化幼兒園(含非營利幼兒園)約占 39

%，公共化幼兒園(含非營利幼兒園)核定招收人數約占 30.1%。另私立幼兒園收費高且價差大，對於多數育兒家庭經濟負擔重。依 OECD 國家推動提升生育率的經驗，提供高比率的公共化教保服務，是讓父母安心生養子女的關鍵策略；國家發展委員會調查結果也顯示，逾 7 成以上家長希望政府增設公共化幼兒園等托育設施。我國目前持續增加公共化幼兒園班次，並於 2018 年建置準公共化機制，透過公私合作增加平價教保供應量，減輕家長托育費用負擔。2020 學年度全國準公共幼兒園簽約率已達 55%，公共化及準公共化平價幼兒園園數占比超過 58%，仍有成長空間。

3. 6-12 歲兒童課後照顧服務不符家長需求

現行 6 歲至 12 歲兒童課後照顧大致區分為 3 類，課後照顧服務中心、兒童課後照顧服務班及私立補習班。依教育部統計，2019 年(國小)課後照顧服務中心(安親班)招收人數為 2 萬 6,773 人，共 805 家中心。2019 年(國小)兒童課後照顧服務班(學校)參加人數 32 萬 7,390 人，共 1,841 校開辦(公立國小涵蓋率約為 71%)。因安親班及補習班收費相對學校的課後照顧服務班較高，也成為家長沉重的經濟負擔；另多數課後照顧寒暑假不開班，或開班時段不符家長使用需求，除持續擴展平價、友善及優質的 6-12 歲兒童課後照顧服務，課後照顧服務時間的安排亦應須考量家長的多元需求。

(二) 健康促進

1. 不利處境者的健康不平等更為嚴重

統計顯示，透過性別、種族、年齡及地區等面相的交織，發現不利處境者的健康不平等問題更為嚴重。例如，原住民族男女性除平均餘命均低於全國之外，2017 年主要死因中，慢性肝病及肝硬化死亡率原住民男性不僅高於原住民女性 3 倍，亦是全國男性平均的 5 倍。不利處境者面對的健康風險、疾病成因及健康不平等主要來自其所處的社會條件及社會結構，例如長期處於貧窮或高壓力的職場環境容易產生營養不均、菸癮及藥物濫用問題，罹患癌症及慢性病的風險相對較高；或是心理健康議題上，除男性自殺率高於女性，憂鬱症及產後憂鬱議題越受到重視，另對多元性別者歧視或高齡歧視嚴重的社會，多元性別者及高齡者的心理健康問題較嚴重且容易被忽

略，根據衛生福利部 2017 年國民健康訪問調查，12 歲以上國人有 11.1% 具有憂鬱症狀(使用 CES-D 量表)，另根據本院 2023 年「我國多元性別者(LGBTI)生活狀況調查」顯示，有 20% 受訪者有焦慮情形，26% 受訪者有憂鬱情形(使用 PHQ-9 量表)，雖比較基礎不盡相同，不過仍可參照發現多元性別者之憂鬱狀況較為嚴重，而其中憂鬱及焦慮情形平均值中以次群體分析，皆以跨性別群體最高。

2. 醫療環境及服務的性別友善及文化敏感度不足

缺乏性別意識、文化敏感度的醫事人員及醫療環境，容易提供具性別刻板印象甚至歧視不利處境者的健康醫療服務，且增加其照顧成本及負擔。例如，一般性預防篩檢、產前檢查服務品質或器材，仍未能完全切合身心障礙女性的需求；或缺乏性別敏感度的醫病溝通，可能僅考量生理性別，未能意識到社會性別，影響同志或跨性別病人的看診意願及病情診療；如缺乏對原住民族或新住民多元文化的理解，或未提供不同語言的醫療資訊，醫病關係之間則無良好的溝通，難以提供有效的照護。

3. 健康識能及規律運動之性別差異

自我健康的評估及健康識能對促進個人健康及影響個人健康決策相當重要，整體國人的健康識能仍有進步空間，依據 2017 年國民健康訪談調查，15 至 64 歲國人健康識能良好率，男性為 46.2%，女性為 50.1%。另依 2017 年老人狀況調查報告分析結果，65 歲以上女性工具性日常生活活動(IADLs)活動有困難比例為 31.43%，高於男性之 24.14%。然而規律運動或體適能活動能延緩失能，如依 2020 年國人規律運動人口比率顯示，全體女性(30.4%)低於男性(35.7%)，尤其 13 歲至 34 歲女性規律運動比率顯著低於同年齡男性。除性別差異之外，亦需關注到不利處境者參與運動的情形及障礙，提供社區或家庭內適宜的運動輔具、運動方式及近便的運動場地，鼓勵高齡者及身心障礙者規律運動。

三、目標與策略

辦理機關：內政部、國防部、教育部、勞動部、衛生福利部、原住民族委員會、行政院人事行政總處

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	性平處建議事項
一、平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策	一、0歲至2歲(未滿):幼兒家外送托率達24%。	一、增設公共化及準公共化托育服務及幼兒園,以提供近便、普及、優質、平價之托育及教保服務。	持續協助地方政府增設公立、非營利幼兒園(班),提高公共化就學名額占比: (一)擴展公共化供應量: 1. 提前於112年達成公共化增加3,000班之政策目標。 2. 未來4年(至113年)再增加約5萬個公共化名額。 (二)強化準公共機制: 1. 督導地方政府落實稽核與輔導管理機制,兼顧家長補助權益及幼兒所受教保服務品質。 2. 持續與勞保單位合作,比對準公共幼兒園教保服務人員投保情形,維護其薪資權益。	可提供公共化就學名額占比: 111年:41% 112年:42% 113年:43% 114年:44%	教育部	
	二、2歲至6歲(未滿):可提供公共化就學名額占比達44%。			配合行政院我國少子女化對策計畫,運用前瞻基礎建設計畫特	111年:家外送托率達20.94	衛生福利
	三、參加公辦國民小學兒童課後照顧班學生占總體有意願參加者國民小學學生					

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	性平處建議 事項
	比例達 50 %。		別預算補助地方政府布建公共 托育設施，提升公共托育服務 量；並推動準公共托育服務，地 方政府與符合條件的保母及托 嬰中心簽約，由政府協助支付家 長托育費用，將托育費用支出控 制在家庭可支配所得的 10-15% 間，建構讓家庭負擔得起托育服 務體系，提高家長送托率。另自 107 年準公共托育機制建置迄 今，已進行 3 次準公共托育服務 滿意度調查，作為政策擬定之參 考。	%。 112 年：家外送托率 達 22.48 %。 113 年：家外送托率 達 23.16 %。 114 年：家外送托率 達 24%。	部	
		二、鼓勵偏鄉或 部落地區設 置社區（部 落）互助教 保服務中 心。	一、提供原住民族及偏遠地區長 期穩定性的托育資源挹注： (一)持續補助各中心設立前符 合設立登記要件所需之設 施設備，以及設立(前)後 中心營運相關費用與改善 教學環境設備所需經費。	設置社區（部落）互 助教保服務中心。 111 年：10 家 112 年：11 家 113 年：11 家 114 年：12 家	教育 部	

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	性平處建議 事項
			<p>(二)補助民間團體，輔導當地部落或團體設立中心。</p> <p>(三)補助大專院校設立駐點輔導團隊，提供中心文化傳承及親職教育相關輔導。</p> <p>二、持續盤整輔導設立中心遭遇到的問題，協助尋求解決策略，與原住民族委員會、縣市政府及相關團體，持續定期召開過「推動社區(部落)互助教保服務中心工作圈會議」，針對中心設立相關問題。共同研商解決方式，並視需要協調與整合相關資源。</p>			
			<p>一、依《幼兒教育及照顧法》及《社區互助式及部落互助式教保服務實施辦法》規定，針對 2 歲以上至入小學前幼兒提供教育及照顧</p>	<p>配合教育部補助設置社區(部落)互助教保服務中心： 111年：9家 112年：10家</p>	<p>原住民族委員會</p>	<p>請配合教育部所提分年績效指標數據進行修正。</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	性平處建議 事項
			<p>服務，補助已完成設立登記之「社區」或「部落」互助式教保服務中心營運所需費用，由本會統籌核定，教育部負擔 1/2 經費，本會負擔 1/2 經費。</p> <p>二、目前全臺已設置10間教保中心，本會補助共計9間，互助式教保服務中心成立係考量部落因地理條件限制或未設有公、私立幼兒園等條件，才得以設立，爰教保中心成立對部落教保服務係輔助性質，部落托育的需求，主要以國小附設幼稚園(國幼班)及鄉立托兒所為主，教保中心為輔。</p>	<p>113年：10家 114年：11家 ※ 配合教育部盤點偏鄉及原鄉托育需求，得視評估結果適時滾動修正。</p>		
		<p>三、鼓勵公部門及企業設置職場托育</p>	<p>一、為因應我國少子女化現象，行政院核定之「我國少子女化對策計畫(107-113年)」</p>	<p>一、補助設置全國政府機關(構)及大專校院設</p>	<p>教育部</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	性平處建議 事項
		(0-2 歲)或 職場教保中 心 (2-6 歲)。	<p>第 2 篇第 4 章「友善家庭的就業職場對策」第 2 節「鼓勵民間企業參與托育服務」之執行策略之一即為推廣職場互助式教保服務，期望透過職場互助式之教保服務，鼓勵政府機關(構)、公司及非政府組織參與教保服務，除設置幼兒園外，可就近於工作場所設置職場互助教保服務中心(以下簡稱職場教保中心)，提供員工另一種教保服務之選擇，以支持員工育兒並兼顧工作及家庭照顧。</p> <p>二、依據「職場互助式教保服務實施辦法」(以下簡稱本辦法)，針對過去雇主在設置幼兒園面臨之困難，尋求適宜於職場提供教保服務之</p>	<p>置職場托育設施(2-6 歲)(含職場互助教保中心及員工子女非營利幼兒園)：</p> <p>111 年：全國政府機關(構)及大專校院職場托育設施(2-6 歲)，補助設置家數累計達 25 家。</p> <p>112 年：全國政府機關(構)及大專校院職場托育設施(2-6 歲)，補助設置家</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	性平處建議 事項
			<p>模式，並明確規範職場教保中心設立要件及相關之監督管理，積極協助有意願之設置單位設置職場教保中心。</p> <p>三、有關推動大專校院轉型為非營利幼兒園一節，係指鼓勵各校附設之私立幼兒園轉型為非營利幼兒園，本部於110年7月19日以臺教高通字第1100095357號函，函知各公私立大專校院，倘有需求可向相關單位申請設置附設托嬰中心或非營利幼兒園，後續將配合國教署推動，鼓勵大專校院設置或轉型為非營利幼兒園。</p>	<p>數累計達130家。</p> <p>113年：全國政府機關(構)及大專校院職場托育設施(2-6歲)，補助設置家數累計達135家。</p> <p>114年：全國政府機關(構)及大專校院職場托育設施(2-6歲)，補助設置家數累計達140家。</p> <p>二、鼓勵大專校院設置或轉型為</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	性平處建議 事項
				非營利幼兒園 (高教司、技職 司)。 111年：至少1場主 管會議上進 行宣導。 112年：至少1場主 管會議上進 行宣導。 113年：至少1場主 管會議上進 行宣導。 114年：至少1場主 管會議上進 行宣導。		
			一、辦理推動事業單位提供哺 (集)乳室及托兒設施措施 觀摩說明會，推廣新型態職 場托育模式。 二、針對有意願設置托兒設施之	111年：辦理6場次 觀摩說明會 及專家諮詢 輔導；補助 雇主辦理托	勞動 部	

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	性平處建議 事項
			<p>事業單位提供免費專家諮詢輔導服務，就設置規劃之相關事項提供協助。</p> <p>三、辦理托兒設施或措施。</p>	<p>兒設施或措施，達 200 家次。</p> <p>112 年：辦理 8 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達 220 家次。</p> <p>113 年：辦理 8 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達 240 家次。</p> <p>114 年：辦理 10 場次</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	性平處建議 事項
				觀摩說明會 及專家諮詢 輔導；補助 雇主辦理托 兒設施或措 施，達 280 家次。		
			爭取前瞻基礎建設特別預算補助政府機關(構)一次性開辦費，設置員工子女托育設施(110 年目標值 20 處)，並依據本部 110 年 4 月 27 日修正「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。	行政院人事行政總處 109 年盤點機關托育需求並經本部邀請專家會勘，約可設置 60 處，爰規劃自 110 年起分年設置。 111 年：20 處 112 年：10 處 113 年：5 處 114 年：5 處	衛生 福利 部	

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	性平處建議 事項
			<p>依行政院核定之「我國少子女化對策計畫(107-113年)」擴大公部門員工托育服務之執行策略，及衛生福利部訂定之「企業、機關(構)提供員工子女托育服務試辦計畫」，定期辦理下列事項：</p> <p>一、蒐整公部門辦理調查員工子女托育服務現況及設置托育設施需求情形，促使各機關融入「職場互助」概念，辦理設置托育設施評估作業，規劃具體推動措施，提供更貼近員工需求之托育服務。</p> <p>二、每季追蹤各機關辦理進度，並請主管機關協助其所屬持續推動設置及就所遭遇之困難適時予以協處。</p>	<p>111年至114年：</p> <p>一、每年辦理1次各機關員工子女托育服務辦理情形及設置托育設施需求調查作業。</p> <p>二、每季辦理1次各機關設置托育設施進度追蹤作業。</p>	行政院人事行政總處	
		四、各地方政府鼓勵所屬國	持續鼓勵各縣市政府積極辦理國民小學兒童課後照顧服務班	參加公辦國民小學兒童課後照顧服務	教育部	

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	性平處建議 事項
		民小學辦理 兒童課後照 顧服務班， 並考量家長 的多元需 求。	及補助低收入戶、身心障礙及原 住民等三類學生。	班學生占總體有意 願參加者國民小學 學生比例： 111年：50% 112年：80% 113年：82% 114年：84%		
二、促進不 同性者 的健康 平等	一、提升13-34 歲女性規 律運動比 率4個百分 點。 二、降低高齡女 性工具性日 常生活活動 有困難比率 3個百分 點。 三、提升原住民 男性及女性	一、運用具性別 觀點及交織 性之健康統 計與分析， 針對不利處 境者了解其 生理與心理 疾病及健康 不平等的社 會成因，以 公平分配醫 療資源。	一、本部每年透過年度體檢自填 之健康行為調查參數，分析 掌握志願役官兵吸菸及 嚼檳榔等之健康行為及使用 人口之性別統計，同時依其 自主戒菸、戒檳意願，提供 相關戒治服務與資源；另賡 續執行國軍「菸害及檳榔防 制整合型計畫」，以期有效 降低官兵吸菸率，並引導官 兵主動參與國家二代戒菸 服務政策，以促進醫療資源 公平分配。	111年：針對所屬國 軍官兵實施「衛 教宣導」、「戒治 服務」及「研究監 測」等構面執行 菸害暨檳榔防制 工作，並建立男、 女性吸菸人口性 別統計，配合國 家政策降低國軍 吸菸率至26.09 %，以提升官兵 健康與強化國軍	國防 部	

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	性平處建議 事項
	<p>成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點。</p> <p>四、身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率提升 4 個百分點。</p>		<p>二、本部每年持續針對吸菸者之主要測量變項如軍種、役別、性別、年齡、階級、教育程度等項目施行，且依有效問卷暨健康管理資訊系統等方式進行相關統計分析，並藉由各變項之所得結果，作為次年調整相關政策之參考方針。</p>	<p>戰力。</p> <p>112 年：針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並配合國家政策降低國軍吸菸率至 26.09%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。</p> <p>每月與交通部公路總局查詢「酒駕」或「拒絕酒測」隱匿人員，以杜絕官兵僥倖行險。另針對酒後駕車案件實施</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	性平處建議 事項
				<p>統計及分析；另為提升國軍官兵杜絕酒駕觀念，將酒駕防制議題納入軍紀單元劇拍攝，且每年令發關於酒駕防制議題軍紀通報至少 2 則。</p> <p>113 年：針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並配合國家政策降低國軍吸菸率至 24.29%，以提升官兵健康與強化國軍</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	性平處建議 事項
				<p>戰力。 每月與交通部公路總局查詢「酒駕」或「拒絕酒測」隱匿人員，以杜絕官兵僥倖行險。另針對酒後駕車案件實施統計及分析；另為提升國軍官兵杜絕酒駕觀念，將酒駕防制議題納入軍紀單元劇拍攝，且每年令發關於酒駕防制議題軍紀通報至少2則。</p> <p>114年：針對所屬國軍官兵實施「衛教宣導」、「戒治</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	性平處建議 事項
				<p>服務」及「研究監測」等構面執行菸害暨檳榔防制工作，並配合國家政策降低國軍吸菸率至 24.29%，以提升官兵健康與強化國軍戰力。</p> <p>每月與交通部公路總局查詢「酒駕」或「拒絕酒測」隱匿人員，以杜絕官兵僥倖行險。另針對酒後駕車案件實施統計及分析；另為提升國軍官兵杜絕酒駕觀念，將酒駕防制議題納</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	性平處建議 事項
				入軍紀單元劇拍攝，且每年令發關於酒駕防制議題軍紀通報至少2則。		
			<p>一、已於勞工健康保護規則第27條明定，對於符合癌症篩檢條件之勞工，於事業單位實施勞工健檢時，得經勞工同意，一併進行口腔癌、大腸癌、女性子宮頸癌及女性乳癌之篩檢，前揭檢查結果不列入健康檢查結果紀錄表。</p> <p>二、分析不同族群勞工於勞保給付案中屬職業安全衛生法第6條第2項所涉及疾病種類(例如：骨骼肌肉、心理壓力精神疾病及過勞等)</p>	<p>依據勞工保險局年度給付統計資料，分析不同族群(含性別)勞工罹患工作相關疾病之情形：</p> <p>111：分析 110 年度資料</p> <p>112：分析 111 年度資料</p> <p>113：分析 112 年度資料</p> <p>114：分析 113 年度資料</p>	勞動部	

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	性平處建議 事項
			之差異性，以作為提供職業 病預防之參據。			
			<p>一、為發現不利處境者之健康不 平等問題，本部每年至少完 成 2 篇性別專題分析，透過 性別、身分、年齡、地區… 等面向，找出相對弱勢族 群，提供相關政策單位推動 業務之參考。</p> <p>二、透過跨部會合作強化防疫體 系及效能，以及醫療、公衛 防疫人員及民間團體等積 極推動預防衛教、多元愛滋 篩檢服務、診斷即刻服藥治 療、提升感染者醫療照護品 質、與強化個案輔導追蹤等 防治策略，使不同性別感染 者均可接受愛滋治療，有效</p>	<p>一、性別專題分析 111 年：2 篇 112 年：2 篇 113 年：2 篇 114 年：2 篇</p> <p>二、已感染者達病毒 量測不到比率 111年：78% 112年：80% 113年：82% 114 年：84%</p> <p>三、結合 LGBTI 民 間團體，推動心 理健康促進方 案 111 年：至少 3 案</p>	衛生 福利 部	

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	性平處建議 事項
			<p>控制社區病毒量，降低愛滋病毒傳染風險。</p> <p>三、與 LGBTI 團體合作辦理心理健康及自殺防治相關衛教宣導活動與服務方案。</p> <p>四、</p> <p>(一)將「懷孕身心障礙婦女生育健康衛教諮詢」納入補助地方推動衛生保健工作考評指標，由各地方政府衛生局提供身心障礙孕婦生育健康衛教諮詢關懷，並適時依個案社福需求轉介社政相關平台。</p> <p>(二)考量 108 年起採用新制障別分類，身心障礙者接受乳房攝影與子宮頸抹片檢查為 102,677 人，109 年及 110 年因受 COVID-19 疫情影響，致使本部健康署癌</p>	<p>112 年：至少 3 案 113 年：至少 3 案 114 年：至少 3 案</p> <p>四、(一)各地方政府提供身心障礙懷孕婦女生育健康衛教諮詢達成率 111 年：95% 112 年：96% 113 年：97% 114 年：98%</p> <p>四、(二)持續提升身心障礙女性乳房攝影檢查及子宮頸抹片檢查服務量： 111 年：與 108 年身心障礙婦女乳癌及子宮頸癌篩檢量 102,000</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	性平處建議 事項
			<p>症篩檢之整體服務量下降。為提升身心障礙女性之乳房攝影檢查及子宮頸抹片檢查之利用率，將透過分析本部健康署癌症篩檢與社家署之資料庫，瞭解身心障礙婦女之利用情形；持續於全方位癌症防治策進計畫，111年起鼓勵縣市衛生局及醫療院所加強衛教宣導，以強化提供身心障礙女性癌症篩檢服務。</p> <p>(三)透過各種電子及平面媒體進行宣導，並透過電視、廣播、戶外、網路傳播及平面媒體，加強 55 歲以上原住民預防保健與健康促進等相關知識；並透過各縣市衛生局與基層醫療院所合</p>	<p>人次為基線值，111年提供篩檢服務量達 102,500 人次。</p> <p>112年：與 108年身心障礙婦女乳癌及子宮頸癌篩檢量 102,000 人次為基線值，112年提供篩檢服務量達 103,000 人次。</p> <p>113年：與 108年身心障礙婦女乳癌及子宮頸癌篩檢量 102,000 人次為基線值，113年提供篩檢服務量達 103,500 人次。</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	性平處建議 事項
			<p>作，結合成人預防保健服務與癌症篩檢等項目，提供可近性之服務。</p>	<p>114年：與108年身心障礙婦女乳癌及子宮頸癌篩檢量102,000人次為基線值，114年提供篩檢服務量達104,000人次。</p> <p>四、(三)原住民成人預防保健服務利用率</p> <p>111年：男性：28%；女性：32%。</p> <p>112年：男性：28.5%；女性：32.5%。</p> <p>113年：男性：29%；女性：33%。</p> <p>114年：男性：29.5%；女性：33.5%</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	性平處建議 事項
				%。		
			<p>一、本會辦理「原住民族人口及健康統計年報」中，對於原住民族及全國國民相較之衛生統計數據包含各族群及性別等資料分析。</p> <p>二、另參考委員建議，將函請衛生福利部對於全體國民及原住民族之性別健康落差問題提出研析作法及交織分析。</p> <p>三、為提供產官學各界了解原住民族健康不均等的社會因素，以公平分配醫療資源，每年辦理「原住民族人口及健康統計年報」線上查詢系統宣導說明會，提供各界更便利的查詢，以更妥適分配資源。</p>	<p>提升原住民族人口及健康統計年報線上查詢系統利用人數：</p> <p>111年：100人次 112年：200人次 113年：300人次 114年：400人次</p>	原住民族委員會	
		二、提升醫事及	本部新住民發展基金補助地方	補助各地方政府辦	內政	

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	性平處建議 事項
		長期照顧服務人員的性別意識，並提供具性別友善及文化敏感度的醫療環境、資訊及服務。	政府衛生機關辦理新住民生育保健通譯員教育訓練，包括通譯專業倫理、多元文化敏感度與同理心及生育保健等專業課程，提供有需求之衛生機關，培訓生育保健通譯員，俾使通譯員獲取有效、及時、正確之衛生保健資訊。另新住民發展基金包含「辦理家庭服務中心計畫」等4大計畫，可提供新住民女性享有可近性之服務。	理新住民生育保健通譯員教育培訓人次，年度目標值： 111年：補助1,500萬元、培訓240人次。 112年：培訓300人次。 113年：培訓350人次。 114年：培訓400人次。	部	
			針對醫事人員進行性別平等相關議題教育訓練，提升所屬人員性別敏感度。每年所屬國軍醫院利用「線上教育訓練學習課程系統 e-learning」全體員工(醫療、護理、醫事、行政等)實施2小時相關性平宣教、每年辦理至少2次相關性別平等講習(至少1場次包含提升醫事人員多元性	111年：針對所屬醫人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達82%；另主官(管)人員參訓率每年至少達82%。 112年：針對所屬醫	國防部	

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	性平處建議 事項
			<p>別敏感度相關議題)，邀集專家學者實施座談、每週院務會議時機加強宣教、每年辦理主管共識營研討。以上授課對象均為院內各級主官管及各職類員工。</p>	<p>人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達83%；另主官(管)人員參訓率每年至少達83%。</p> <p>113年：針對所屬醫人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達84%及主官(管)人員參訓率每年至少達84%；另各軍事醫院辦理醫事人員多元性別敏感度相關議題講習，其參訓率至少</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	性平處建議 事項
				達 70%。 114 年：針對所屬醫 人員實施性別 平等意識訓練 課程每年參訓 率至少達 85%； 及主官(管)人 員參訓率每年 至少達 85%；另 各軍事醫院辦 理醫事人員多 元 性別敏感度 相關議題講習， 其參訓率至少 達 80%。		
			一、 (一)本部業將性別議題課程，列 為醫事人員執業每 6 年應 完成繼續教育之必修課程； 另，為提升醫事人員 LGBT	一、申請當年度醫院 評鑑之醫院，通 過相關評鑑基 準之比率。 111 年：—	衛生 福利 部	

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	性平處建議 事項
			<p>健康照護、多元性別及多者性別者醫療困境議題，強化專業人員角色認同及性平意識，以營造友善性別平等環境。每年辦理性別課程將納入上開議題，逐年增加比率。</p> <p>(二)提供具性別友善及文化敏感度的醫療環境、資訊及服務部分，本部業於醫院評鑑基準及評量項目訂規範：醫院應明訂維護病人權利的政策或規範，並讓病人、家屬及員工瞭解、尊重其權利，並教育員工理解及尊重病人的自主性和價值觀，提供病人尊嚴且周到的醫療服務。</p> <p>(三)長期照顧服務人員訓練認證繼續教育及登錄辦法</p>	<p>112年：80% 113年：82% 114年：84% (因應 COVID-19 疫情，本部業於 110 年 6 月 10 日公告暫停辦理 110 至 111 年度醫院評鑑，111 年暫不訂定目標值)</p> <p>二、 (一)長照人員完成性別敏感度之繼續教育積分人數 113年：累計至少 3 萬人次 114年：累計至少 4 萬人次 (二)113年度長期照</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	性平處建議 事項
			<p>第 9 條第 2 項已規範長期照顧服務人員取得認證 6 年內應完成性別敏感度之繼續教育積分。</p> <p>(四)為強化機構長期照顧服務人員的性別意識，長期照顧服務機構每 4 年接受評鑑一次時，已經由評鑑基準之評核加強檢視，自 113 年起納入。在符合長期照顧服務機構設立標準規定下，鼓勵機構對於空間安排，包含寢室、衛浴設備、日常活動場所等，依性別認同設計規劃之相關中階指標。</p> <p>(五)另於牙醫醫院評鑑基準及評量項目訂有「建構安全、適合工作的環境，並重視性別平權及員工健康防護、健康促進與福利，確保員工身</p>	<p>顧服務機構評鑑基準-住宿式長期照顧服務機構評鑑基準中訂有機構員工教育訓練內容包含多元性別等議題</p> <p>113 年：受評機構 A9 項次「工作人員教育訓練計畫訂定及辦理情形」評分達 C 以上者占 60%。</p> <p>114 年：受評機構 A9 項次「工作人員教育訓練計畫訂定及辦理情形」評分達 C 以上者占 70%。 (註：評分達 C</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	性平處建議 事項
			<p>心健康」等相關指標。</p> <p>(六)為提供具性別友善及文化敏感度之醫療環境、資訊及服務，本部業於精神科醫院評鑑基準訂定「第一線工作人員服務態度親切，能提供整合、流暢之病人就醫流程、一般諮詢、引導、推送病人等服務」、「病人於門診及住院時之檢查、處置與檢體採集和運送，皆應保障其隱私及權利」之評鑑條文，規範精神科醫院在提供病人或訪客引導服務，能適合不同文化與性別；醫療團隊人員在治療與照護過程中，應確保病人隱私。</p> <p>(七)中醫醫院評鑑基準已訂定相關規範，強化員工性別議題教育訓練、提供性別平權</p>	<p>以上為 8 項評分項目中有 6 項符合標準。)</p> <p>三、申請當年度牙醫醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率。</p> <p>113 年：50%</p> <p>114 年：50%</p> <p>四、申請當年度精神科醫院評鑑之精神科醫院，通過相關評鑑基準之比率。</p> <p>113 年：80%</p> <p>114 年：82%</p> <p>五、申請當年度一般護理之家評鑑之機構，通過相關評鑑基準之比</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	性平處建議 事項
			<p>工作環境、依病人需求提供適切的溝通服務及引導服務。(註：甫於 112 年完成評鑑作業，又辦理週期為 4 年，爰不再另訂定目標值。)</p> <p>(八)鼓勵護理機構，建置多元性別友善性環境，就提供具性別友善及文化敏感度的住宿環境、資訊及服務部分，本部業於一般護理之家評鑑基準及評量項目訂有「住民服務需求評估及確實依評估結果執行照護計畫」之規定，且針對新入住住民進行適應評估與採行相關措施，依住民之需求提供適切的服務。</p> <p>(九)透過辦理身心障礙福利機構及老人福利機構院長(主</p>	<p>率。</p> <p>113 年：80%</p> <p>114 年：82%</p> <p>六、身心障礙福利機構及老人福利機構院長(主任)、社會工作人員及照顧服務員等研習/在職訓練，每年參訓人數至少 150 人。</p> <p>113 年：參與人數至少 150 人。</p> <p>114 年：參與人數至少 150 人。</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	性平處建議 事項
			<p>任)、社會工作人員及照顧服務員等研習/在職訓練，提供多元性別課程，以提升機構服務人員多元性別敏感度。</p> <p>二、為提供符合原住民族地區在地且具文化敏感度之醫療照護服務，本部辦理原住民族醫事人員養成計畫培育，於訓練完成後返鄉服務，以達原住民族地區在地人服務在地人之目標。</p>			
			<p>一、辦理原住民族文化安全導論師資培訓，研擬各層級醫事人員所需的文化能力與文化敏感度課程綱要，並安排肝病防治、癌症防治及婦女健康衛教資訊等課程。</p> <p>二、文化健康站長期照顧工作人員接受多元性別敏感度與</p>	<p>一、原住民族文化安全導論師資培訓，研議納入能力評估。</p> <p>111年：培訓 50 人次</p> <p>112年：培訓 50 人次</p>	<p>原住民族委員會</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	性平處建議 事項
			友善性別之訓練。	113 年：培訓 50 人次 114 年：培訓 50 人次 二、文化健康站長期 照顧工作人員 接受多元性別 敏感度與友善 性別之訓練： 113 年完成訓練 500 人次 114 年完成訓練 700 人次		
		三、提升不同生命週期及不利處境者的生理及心理健康識能及體能健康，建立具近便	每年邀請國內各相關領域專家、學者以敏感度訓練課程為主實施授課，並安排「多元文化輔導(含性別敏感度)」課程，以強化心輔人員(師資)性別平等知能。	111 年：每年至少辦理 2 場次心理衛 教育活動，內容 包含心輔人員師 資培育。 112 年：每年至少辦 理 3 場次心理衛	國 防 部	

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	性平處建議 事項
		性及性別敏 感度的體能 活動環境。		<p>教育活動，內容包含心輔人員師資培育。</p> <p>113 年：每年至少辦理 4 場次心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。</p> <p>針對心輔幹部儲備訓練班課程排定 3 小時「多元文化(含多元性別)輔導」課程，辦理 2 梯次。</p> <p>114 年：每年至少辦理 5 場次心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。</p> <p>針對心輔幹部</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	性平處建議 事項
				儲備訓練班實施 3小時「多元文化 (含多元性別)輔 導」課程，辦理 3 梯次。		
			<p>一、推廣各類型體育活動，並廣 續辦理國中大隊接力比賽 及各項學生運動聯賽等各項 賽事，提供運動環境與資源 之平等使用機會，以提升 女學生參與運動意願。</p> <p>二、加強輔導各直轄市及縣市 政府辦理逾 2,000 項次活 動，包含銀髮、女性、原住 民族、身心障礙、外籍移工、 新住民等多元體育活動，提 供各族群服務。(體育署)</p> <p>三、辦理高級中等以下學校健 康教育相關領域教師辦理 研習，提升教師知能，增進</p>	<p>一、帶動國人運動 風氣，增加運動 參與人口，進而 養成民眾規律 運動之習慣。</p> <p>111 年：以 110 年之 13-34 歲女性規 律運動比率為基 準，提升 1 個百 分點。</p> <p>112 年：以 110 年之 13-34 歲女性規 律運動比率為基 準，提升 2 個百 分點。</p>	教育部	

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	性平處建議 事項
			<p>學生健康。(國教署)</p> <p>四、持續將健康體位(含代謝症候群防治)列入補助大專校院推動健康促進學校計畫之必選議題，並請學校依必選議題工作檢核表自我檢核，包含開放運動設施設備及適切輔導學生正確使用運動設施設備，以防止運動傷害，並辦理提升學生體適能相關活動等。(綜規司)</p> <p>五、為積極促進大專校院校園心理健康，幫助學生透過課程教學及活動參與等方式，建立正確之價值觀，瞭解日常生活中可能遇到的困擾、可參考的解決方法、可尋求的資源，並協助相關人員(含導師、輔導專業人員等)提升專業知能、增加敏</p>	<p>113年:以110年之13-34歲女性規律運動比率為基準，提升3個百分點。</p> <p>114年:以110年之13-34歲女性規律運動比率為基準，提升4個百分點。</p> <p>二、辦理高級中等以下學校健康教育相關領域教師辦理研習。</p> <p>111年:2場次 112年:2場次 113年:2場次 114年:2場次</p> <p>三、將健康體位(含代謝症候群防</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	性平處建議 事項
			<p>感度，以期師生共同營造溫馨關懷之校園氛圍，爰訂定教育部補助各大專校院辦理「校園心理健康促進計畫」。(學務特教司)</p>	<p>治)列入補助大專校院推動健康促進學校計畫之必選議題。 111年：80% 112年：82% 113年：84% 114年：86%</p> <p>四、補助大專校院辦理校園心理健康促進計畫。 111年：100校 112年：100校 113年：110校 114年：110校</p>		
			<p>一、111-112年透過委託建置勞工健康服務中心、相關專業團體或勞動檢查機構，依產業特性及需求，提供事業單位勞工健康宣導、輔導或諮</p>	<p>一、依產業特性及需求，提供健康保護之諮詢、輔導或宣導： 111年：300家次；</p>	<p>勞動部</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	性平處建議 事項
			<p>詢服務，包含職場危害評估、健康管理與促進、工作相關疾病預防、適性選配工等，營造性別平等及健康的工作環境。</p> <p>二、113-114 年透過相關指引引領事業單位建立具性別敏感度的友善工作環境，強化工作者身心健康。</p>	<p>112 年：350 家次；</p> <p>二、</p> <p>113 年：完成修正「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」，增訂性別主流化指標與案例。</p> <p>114 年：企業永續報告書揭露落實相關措施的企業家數，至少 150 家。</p>		
			<p>一、</p> <p>(一)結合地方政府加強學生、成人及長者之身體活動宣導，將「各族群活動參與率」列為地方衛生保健計畫考評項目；針對親子、上班族等族群辦理居家運動</p>	<p>一、</p> <p>(一)18 歲以上女性人口身體活動不足率</p> <p>106 年：55.2%</p> <p>預計 110 年：53.2%</p> <p>預計 114 年：51.2%</p>	衛生福利部	

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	性平處建議 事項
			<p>主題活動及身體活動短片徵選活動，鼓勵將身體活動融入日常生活中，促進健康。</p> <p>(二)為提升不同生命週期及不利處境者的生理及心理健康識能，除免費提供更年期保健手冊及相關衛教素材供下載應用，另持續結合地方縣市政府及民間團體，以多元管道提供更年期保健資訊，並配合相關節日進行傳播更年期保健資訊，讓更多民眾了解更年期保健與自主健康管理能力。</p> <p>二、辦理婦女(含孕產期)心理健康促進宣導活動。</p> <p>三、補助地方政府結合轄內社區基層組織、醫事機構或長期</p>	<p>預計 118 年：49.2%</p> <p>(二)多元管道提供更年期保健資訊：</p> <p>111 年：持續提供更年期保健諮詢服務管道，及更年期保健相關資訊。</p> <p>112 年：持續以多元管道提供更年期保健資訊。</p> <p>113 年：持續以多元管道提供更年期保健資訊。</p> <p>114 年：持續以多元管道提供更年期保健資</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	性平處建議 事項
			照顧服務機構布建巷弄長照站。	訊。 二、各縣市辦理婦女 (含孕產期)身 心照護宣導活 動場次 111年:至少 22 場次 112年:至少 22 場次 113年:至少 22 場次 114年:至少 22 場次 三、巷弄長照站 111年:3,600 處 112年:3,700 處 113年:3,850 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	性平處建議 事項
				114 年：4,000 處		

議題六、打造具性別觀點的環境空間及科技創新

一、重要性說明

- (一) 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。
- (二) 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)³⁷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³⁸，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。
- (三) 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

³⁷ 性別化創新中文網 <http://genderedinnovations.taiwan-gist.net/what-is-gendered-innovations.html>

³⁸ 性別與科技相關規劃推動計畫 <https://reurl.cc/qgrQVy>

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)³⁹第 9 條確保身心障礙者環境、空間無障礙、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。

二、現況與問題

(一) 環境及空間友善性不足

1. 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」⁴⁰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)，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。

³⁹ 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

⁴⁰ 衛生福利部 2017 年「老人狀況調查」<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-1767-38429-113.html>

2. 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。

(二) 性別化創新應用不足

1. 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。
2. 我國在推動將性別觀點納入科技研發方面，國家科學及技術委員會於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，以及向國家科學及技術委員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。

三、目標與策略

辦理機關：內政部、國防部、教育部、經濟部、交通部、農業部、衛生福利部、環境部、文化部、國家科學及技術委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會、數位發展部

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	性平處 建議事項
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 ⁴¹ 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、哺集乳室、	本部營建署所屬 9 座國家(自然)公園管理處業依相關規範設置哺/集乳室、親子廁所、親子停車位等 3 項具性別友善設施。為落實性別觀點之友善環境，於 111 年增列 1 項性別友善空間(設施)作為未來精進目標。	提升國家(自然)公園之性別友善性： 111 年：持續檢討 9 個國家(自然)公園性別設施友善度。 112 年：完成改善 3 個(累計 3 個)國家(自然)公園性別友善性(33%)。 113 年：完成改善 3 個(累計 6 個)國家(自	內政部	

⁴¹ 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	性平處 建議事項
		停車空間 (等)的性別 友善性	<p>針對 10 所軍事院校及校區(國防大學 3 校區、陸、海、空軍官校、國防醫學院、陸軍專科學校、空軍航空技術學院及中正預校)及 14 間軍醫院性別友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)實施整體調查盤點，加以改善。</p>	<p>然)公園性別友善性(66%)。 114 年:完成改善 3 個(累計 9 個)國家(自然)公園性別友善性(100%)。</p> <p>111 年： 盤點軍事院校及醫療院所性別友善空間之數量，軍事院校部分由各司令部督管所屬軍事校院，將改善規劃納入單位性別平等專案小組及性別平等教育委員會定期會議中研議；另醫療院所部分，配合國民健康署政策推展落實要求設置哺集乳室，並透過衛生福利部醫事司醫院評鑑落實每年不定時及即時追蹤訪視，瞭解友善空間(廁所、</p>	國防部	

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	性平處 建議事項
				哺集乳室、停車空間等) 是否符合使用需求。 112年： 至少檢視研議改善3所軍事院校、4間軍醫院性別友善空間，改善進度29% (已改善7/待改善17)。 113年： 至少檢視研議改善3所軍事院校、5間軍醫院性別友善空間，改善進度62% (已改善15/待改善9)。 114年： 至少檢視研議改善4所軍事院校、5間軍醫院性別友善空間，改善進度100% (已改善24/待改善0)。		
			一、國內尚未有針對場館性別友善設施法令剛性的規定，運	一、補助地方政府興(整)建全民運動館20座及改善縣市級	教育部	

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	性平處 建議事項
			<p>動場館係地方政府基於地方自治權責就場館動線、建築空間、使用需求等條件進行評估及規劃是否可設置性別友善設施；本部體育署前於108至109年完成調查我國各直轄市及縣(市)政府所轄運動設施之現況及各族群民眾使用需求，經本部體育署盤點地方政府待改善全民運動館20座及縣市級體育館22座，共42座，將透過「前瞻基礎</p>	<p>體育館22座，共42座，協助改善性別友善空間(地方政府已改善場館數/地方政府待改善場館數)。</p> <p>111年：改善率達3%。 112年：改善率達6%。 113年：改善率達18%。 114年：改善率達30%。</p> <p>二、本部業管4間藝文場館，其中國立臺灣圖書館、國立公共資訊圖書館、國立臺灣藝術教育館相關性別友善設施已設立完成。另國家圖書館將依相關規範盤點規劃改善設置「孕婦、</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	性平處 建議事項
			<p>建設計畫—城鄉建設—充實全民運動環境計畫」，計畫期程110年1月至114年8月，主動要求及協助地方政府改善性別友善空間(如哺集乳室、親子廁所、性別友善廁所、照明設施、婦幼停車格及監視器材設備等)，並以改善比率達30%為績效目標，秉持尊重與保障女性運動參與權利，積極提供安全、平等及便利的運動環境。</p>	<p>育有六歲以下兒童者之停車位」。國家圖書館性別友善空間改善比率如下：</p> <p>111年：改善國家圖書館部分設施(停車空間及哺集乳室)，完成場館改善比率0%。</p> <p>113年：改善國家圖書館部分設施(親子廁所)，完成場館改善比率比率達100%。</p> <p>三、全國計157所公私立大專校院之性別友善廁所及宿舍建物數改善情形(改善率=已改善/待改善建物數)：</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	性平處 建議事項
			<p>二、依相關規範盤點及改善本部業管4間藝文場館的性別友善性。</p> <p>(一)國家圖書館依相關規範盤點性別友善空間，經檢視相關友善空間尚屬合宜，為精進措施，目前將預計新設置之場域併同規劃，說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 於讀者停車場設置「孕婦、育有六歲以下兒童者之停車位」1位，預計111年完成。 2. 於新設置「多媒體創 	<p>111年：改善率達0%。 112年：改善率達8%。 113年：改善率達18%。 114年：改善率達30%。</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	性平處 建議事項
			<p>意實驗中心」規劃哺集乳室1處，預計111年完成。</p> <p>3. 於國家圖書館館內新設置之早期閱讀素養實驗空間(暫定)中規劃親子廁所2處，預計113年完成。</p> <p>(二) 國立臺灣圖書館、國立公共資訊圖書館經相關規範檢視結果性別友善性尚屬合宜，暫無尚須改善之項目。</p> <p>(三) 國立臺灣藝術教育館之性別空間設施設備如廁所、哺集</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	性平處 建議事項
			<p>乳室、無障礙設施等皆已完成(100%)，包含哺集乳室1間、無障礙設施7處(含坡道及廁所)及男女廁共女生27間、男生8間(另含18個小便池)。</p> <p>三、按110年研訂「公私立大專校院校園性別友善安全空間檢核及調查表」調查結果，請各公私立大專校院性別平等教育委員會依據執行現況，提報預計改善規劃措施。</p>			
			一、提升航空站設施之	一、提升航空站設施之	交通	

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	性平處 建議事項
			<p>性別友善性：民用航空局改善所轄 10 個航空站設施之性別友善設施。</p> <p>二、提升國家風景區設施之性別友善性：觀光署改善所轄 13 個國家風景區設施之性別友善設施。</p> <p>三、提升國道服務區設施之性別友善性：高速公路局改善所轄 15 個國道服務區設施之性別友善設施。</p> <p>四、提升新/改建車站設施之性別友善性：鐵道局改善 12 個新/改建車站之性別友善設施。</p>	<p>性別友善性：</p> <p>111 年：進行航空站盤點(0%)。</p> <p>112 年：完成改善 1 個航空站性別友善設施(11%)。</p> <p>113 年：完成改善 2 個(累計 3 個)航空站性別友善設施(30%)。</p> <p>114 年：完成改善 2 個(累計 5 個)航空站性別友善設施(50%)。</p> <p>二、提升國家風景區設施之性別友善性：</p> <p>111 年：進行 13 個國家風景區盤點(0%)。</p> <p>112 年：持續改善國家風景區性別友善設施(0%)。</p> <p>113 年：持續改善國家風</p>	部	

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	性平處 建議事項
			<p>五、提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性：中華郵政公司改善所轄 6 個 6 都車站特級支局郵局(註：因鄰近車站交通便利，為用郵民眾最多郵局)之性別友善設施。</p> <p>六、提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性：臺灣港務公司改善所轄 9 個商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性。</p>	<p>景區性別友善設施(0%)。</p> <p>114 年：完成改善 4 個國家風景區性別友善設施(30%)。</p> <p>三、提升國道服務區設施之性別友善性：</p> <p>111 年：進行 15 個國道服務區性別友善設施盤點及完成 2 處服務區性別友善設施(13%)。</p> <p>112 年：完成改善 1 處(累計 3 處)服務區性別友善設施(20%)。</p> <p>113 年：完成改善 2 處(累計 5 處)服務區性別友善設施(33%)。</p> <p>114 年：完成改善 1 處(累計 6 處)服務區性別</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	性平處 建議事項
				友善設施(40%)。 四、提升新/改建車站設 施之性別友善性： 111年:進行12個新/改 建車站盤點，並完成 1個新/改建車站性 別友善設施(8%)。 112年:完成1個(累計2 個)新/改建車站性 別友善設施(16%)。 113年:完成1個(累計3 個)新/改建車站性 別友善設施(25%)。 114年:完成1個(累計4 個)新/改建車站性 別友善設施(33%)。 五、提升6都車站特級支 局郵局設施之性別 友善性： 111年:進行6個6都車		

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	性平處 建議事項
				站特級支局郵局盤點(0%)。 112年:完成2個6都車站特級支局郵局性別友善設施(33%)。 113年:完成2個(累計4個)6都車站特級支局郵局性別友善設施(67%)。 114年:完成2個(累計6個)6都車站特級支局郵局性別友善設施(100%)。 六、提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性： 111年:完成1個商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善		

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	性平處 建議事項
				設施(11%)。 112年:完成1個(累計2個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(22%)。 113年:完成1個(累計3個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(33%)。 114年:完成1個(累計4個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(44%)。		
			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	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)	農業部	

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	性平處 建議事項
			<p>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)。</p> <p>二、農民市集： (一)希望廣場： 1. 展售區：有機專區、 履歷專區、咖啡區 及美食區。 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。 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>114 年:33%(7/21 座) 二、改善農民市集場域： 111 年: 50%(1/2 座) 112 年:100%(2/2 座) 113 年:100%(2/2 座) 114 年:100%(2/2 座) 三、改善魚貨直銷中心場 域： 111 年：50%(2/4 座) 112 年:50%(2/4 座) 113 年:75%(3/4 座) 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	性平處 建議事項
			<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> <ol style="list-style-type: none"> 1. 展售區：北市原民區、全國農民區、縣市特展區、北市農民區。 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。 3. 衛生設施：廁所(無 			

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	性平處 建議事項
			<p>障礙廁所 1 間、親子廁所 3 間(含哺乳室)。</p> <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、哺乳室等性別友善空間。</p> <p>【備註說明： 果菜、花卉批發市場：</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	性平處 建議事項
			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。】			
			盤點 26 家部立醫院空間的性別友善性，依相關規範改善或新增廁所之性別友善性，優化哺乳室環境，公共停車場設置無障礙或婦幼專用停車位。	提升部屬醫院空間的性別友善性： 111 年：進行部屬醫院盤點。 112 年：完成改善 1 間部屬醫院空間的性別友善性(4%)。 113 年：完成改善 5 間(累計 6 間)部屬醫院空間的性	衛生 福利 部	

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	性平處 建議事項
				別友善性(23%)。 114年：完成改善2間(累計8間)部屬醫院空間的性別友善性(31%)。		
			盤點環境教育設施場所空間設施及服務：盤點環境教育設施場所現有空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。應盤點的場館總數為218個。	提升環境教育設施場所之性別友善性： 111年：完成改善5個環境教育設施場所性別友善性(2%) 112年：完成改善10個(累計15個)環境教育設施場所性別友善性(6%)。 113年：完成改善20個(累計35個)環境教育設施場所	環境部	

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	性平處 建議事項
				性別友善性(16%)。 114年：完成改善30個(累計65個)環境教育設施場所性別友善性(30%)。		
			改善本部19個附屬機關場館的性別友善性(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)	111年進行19個附屬機關場館盤點，112-114年每年完備相關附屬機關的性別友善空間，114年達30%。 111年：0 112年：36.8%(7/19) 113年：47.4%(9/19) 114年：57.9%(11/19)	文化 部	
			一、安養機構：請16所榮家依內政部建築物無障礙設施設計規範、內政部性別	一、安養機構： 111年：0 112年：改善4所(累計4所)榮家性別友	國軍 退除 役官 兵輔	

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	性平處 建議事項
			<p>友善廁所設計手冊之研究、內政部公共建築物衛生設備設計手冊、衛生福利部公共場所哺(集)乳室設置及管理標準、交通部孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法等規範，盤點家區內無障礙設施、哺集乳室及婦幼停車位等設置。</p> <p>二、醫療機構： 111年依相關規範進行15所榮民醫院性別友善空間盤點，包含廁所、哺集乳室及婦幼停車位</p>	<p>善設施(25%) 113年：改善4所(累計8所)榮家性別友善設施(50%) 114年：改善4所(累計12所)榮家性別友善設施(75%)</p> <p>二、醫療機構 111年：0 112年：改善5所(累計5所)榮民醫院性別友善設施(33%) 113年：改善5所(累計10所)榮民醫院性別友善設施(67%) 114年：改善5所(累計15所)榮民醫院性別友善設施</p>	導委會	

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	性平處 建議事項
			<p>等,112-114年每年完備5所榮民醫院性別友善空間。</p> <p>三、農林機構： 盤點本會各農林機構(共6場/處)辦公空間與觀光休旅場域空間是否符合性別友善之相關規範。</p>	<p>(100%)</p> <p>三、農林機構： 111年：改善2場/處(累計2場/處)農林機構性別友善設施(33%)。</p> <p>112年：改善1場/處(累計3場/處)農林機構性別友善設施(50%)</p> <p>113年：改善1場/處(累計4場/處)農林機構性別友善設施(67%)</p> <p>114年：改善1場/處(累計5場/處)農林機構性別友善設施(83%)</p>		
			<p>針對本會所屬1個臺灣原住民族文化園區4個</p>	<p>一、111年：進行本會所屬臺灣原住民</p>	<p>原住 民族</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	性平處 建議事項
			<p>區域之性別友善空間(廁所、哺集乳室、停車空間等)實施整體調查盤點，加以改善。</p>	<p>族文化園區盤點4個區域之友善性別空間，並完成改善1個臺灣原住民族文化園區之迎賓區性別友善設施(25%)。</p> <p>二、112年：完成改善1個臺灣原住民族文化園區之富谷灣區(累計2個)性別友善設施(50%)。</p> <p>三、113年：完成改善1個臺灣原住民族文化園區之娜麓灣區(累計3個)性別友善設施(75%)。</p> <p>四、114年：完成改善1</p>	委員會	

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	性平處 建議事項
				個臺灣原住民族 文化園區之塔瑪 麓灣區(累計4個) 性別友善設施 (100%)。		
			本會列管客家文化館舍 計有 22 處，經調查，已 具備性別友善環境者計 有 11 處，囿於空間限制 無法依規定比例設置男 女廁者計有 4 處，完成 全面改善可符合規定者 計有 2 處，完成廁所、哺 集乳室改善作業即可符 合規定者計有 2 處，完 成停車場增設性別友善 停車空間者即可符合規 定者計有 3 處，將督促 各直轄市、縣(市)政府	111 年：進行本會列管客 家文化館舍盤 點。 112 年：完成改善 2 個本 會列管客家文化 館舍性別友善設 施(28.57%)。 113 年：完成改善 2 個(累 計 4 個)本會列 管客家文化館舍 性別友善設施 (57.14%)。 114 年：完成改善 2 個(累 計 6 個)本會列 管客家文化館舍	客家 委員 會	

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	性平處 建議事項
			管理單位持續進行性別友善性進行改善。	性別友善設施 (85.71%)。		
		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	針對 9 座國家(自然)公園管理處設置之哺/集乳室、親子廁所、親子停車位等性別友善空間進行滿意度調查，並蒐集相關意見進行改善，評估遊憩使用需求特性，檢討各設施優化提升作為。	調查國家(自然)公園哺/集乳室、親子廁所、親子停車位等性別友善空間之滿意度： 111 年：70%。 112 年：80%。 113 年：82%。 114 年：85%。	內政 部	
			結合軍事院校(10所)關、軍醫院(14間)相關評鑑，針對性別友善空間改善情形及建議，納入相關問卷調查實施。	111 年：針對待改善性別友善空間實施清查、盤點，並研擬滿意度問卷。 112 年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達 80%。	國防 部	

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	性平處 建議事項
				<p>113年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達80%。</p> <p>114年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達80%。</p>		
			<p>一、本部體育署規劃於113至114年賡續辦理「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案(前案已於108至109年辦理完成)，調查我國各直轄市及縣(市)政府所轄運動設施之現況及各族群民眾使用需求。</p> <p>二、本部所轄館所每年</p>	<p>一、辦理「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案，調查我國各直轄市及縣(市)政府所轄運動設施之現況及各族群民眾使用需求。</p> <p>113年：委辦「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案。</p> <p>114年：完成「運動設施供給及民眾使用需</p>	教育部	

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	性平處 建議事項
			<p>辦理來館民眾滿意度調查作業，並進行性別統計及分析，以了解民眾對館所硬體環境資源、人員服務、資訊傳達、關懷民眾等項目之滿意程度，並從中得到改善的方向，創造民眾最大價值，並針對民眾意見檢討及研擬改善方法，提高民眾滿意度。</p> <p>三、各公私立大專校院性別平等教育委員會應針對校園師生使用空間之性別友善性先行進行量化或質化調查，據以</p>	<p>求調查」專案。</p> <p>二、針對業管藝文場館進行環境、設備、服務等項目之滿意度調查，作為後續調整服務之參考。</p> <p>111年：</p> <p>(一)國家圖書館：受訪民眾對該館環境、設備、服務等項目之整體滿意度平均數達4分以上。</p> <p>(二)國立臺灣圖書館：於滿意度調查中新增育兒照顧滿意度之題目。</p> <p>(三)國立公共資訊圖書館：受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達80%。</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	性平處 建議事項
			提報預計改善規劃措施。	<p>(四)國立臺灣藝術教育館：蒐集不同性別、年齡之民眾對該館環境、設施、服務等項目之滿意程度意見，並完成調查。</p> <p>112 年：</p> <p>(一)國家圖書館：受訪民眾對該館環境、設備、服務等項目之整體滿意度 平均數達 4 分以上。</p> <p>(二)國立臺灣圖書館：提升育兒照顧面向之滿意度 達 4.5 分。</p> <p>(三)國立公共資訊圖書館：受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達 82%。</p> <p>(四)國立臺灣藝術教育</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	性平處 建議事項
				館：受訪民眾對於性別友善設施滿意度達80% (五) 國立科學工藝博物館：受訪民眾對硬體環境資源及人員服務等項目之整體滿意度達90%上。 (六) 國立臺灣科學教育館：受訪民眾對本館環境、設備、服務、育兒照顧面向、性別友善空間設施等項目之整體滿意度平均數達4分以上。 (七) 國立自然科學博物館：受訪民眾對環境設施、服務品質、資訊傳達、關懷民眾等面向之整體滿意度		

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	性平處 建議事項
				<p>平均數達4分以上。</p> <p>(八)國立海洋生物博物館:海生館展區、哺乳室空間使用整體滿意度目標90%以上,新增關於館內設施性別友善滿意度問項。</p> <p>(九)國立海洋科技博物館:受訪民眾對本館整體滿意度平均數達4分以上。</p> <p>(十)國立教育廣播電臺:將無障礙及性別友善空間滿意度納入參訪滿意度調查項目中。</p> <p>113年:</p> <p>(一)國家圖書館:受訪民眾對該館環境、設</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	性平處 建議事項
				<p>備、服務等項目之整體滿意度平均數達4分以上。</p> <p>(二) 國立臺灣圖書館: 提升育兒照顧面向整體滿意度達80%以上。</p> <p>(三) 國立公共資訊圖書館: 受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達84%。</p> <p>(四) 國立臺灣藝術教育館: 受訪民眾對於性別友善設施滿意度達82%。</p> <p>(五) 國立科學工藝博物館: 受訪民眾對硬體環境資源及人員服務等項目之整體滿意度達90%上。</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	性平處 建議事項
				<p>(六) 國立臺灣科學教育館: 受訪民眾對本館環境、設備、服務、育兒照顧面向、性別友善空間設施等項目之整體滿意度 平均數達 4.3 分以上。</p> <p>(七) 國立自然科學博物館: 受訪民眾對性別友善及無障礙設施 整體滿意度 平均數 達 4.1 分以上。</p> <p>(八) 國立海洋生物博物館: 受訪民眾對展區 整體滿意度 目標 92% 以上，館內設施 性別友善滿意度 目標 90% 以上。</p> <p>(九) 國立海洋科技博物館: 受訪民眾對本館</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	性平處 建議事項
				<p>整體滿意度平均數達4分以上。</p> <p>(十) 國立教育廣播電臺：受訪民眾全年滿意度達80%。</p> <p>114年：</p> <p>(一) 國家圖書館：受訪民眾對該館環境、設備、服務等項目之整體滿意度平均數達4分以上。</p> <p>(二) 國立臺灣圖書館：提升育兒照顧面向整體滿意度達82%以上。</p> <p>(三) 國立公共資訊圖書館：受訪民眾對於性別友善空間設施滿意度達86%。</p> <p>(四) 國立臺灣藝術教育</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	性平處 建議事項
				館:受訪民眾對於性別友善設施滿意度達84%。 (五) 國立科學工藝博物館:受訪民眾對硬體環境資源及人員服務等項目之整體滿意度達90%上。 (六) 國立臺灣科學教育館:受訪民眾對本館環境、設備、服務、育兒照顧面向、性別友善空間設施等項目之整體滿意度平均數達4.5分以上。 (七) 國立自然科學博物館:受訪民眾對性別友善及無障礙設施整體滿意度平均數達4.2分以上。		

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	性平處 建議事項
				(八) 國立海洋生物博物館: 受訪民眾對展區整體滿意度目標 95% 以上, 館內設施性別友善滿意度目標 92% 以上。 (九) 國立海洋科技博物館: 受訪民眾對本館整體滿意度平均數達 4 分以上。 國立教育廣播電臺: 受訪民眾全年滿意度達 85%。 三、各公私立大專校院性別平等教育委員會針對校園師生使用空間之性別友善滿意度先行進行量化或質化調查。 111 年: 滿意度達 50%		

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	性平處 建議事項
				112年：滿意度達55% 113年：滿意度達60% 114年：滿意度達65% 四、調查廁所改善工程計畫，進行學校場域需求及使用滿意度調查。 111年：本案為新興計畫，尚未有場域可進行調查。 112年：本案為2年計畫期程，工程施工期間進行需求調查。 113年：預計調查111-112年廁所改善工程計畫，10校場域需求及使用滿意度調查。 114年：預計調查111-114年預計補助10校廁所改善場域需求調		

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	性平處 建議事項
				查。		
			<p>一、提升航空站之性別友善性：航空站針對機場內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施調查，將依年度局長信箱旅客滿意度調查結果，改善及創造航空站性別平等之友善環境。</p> <p>二、提升國家風景區設施之性別友善性：國家風景區管理處每年針對風景區內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施辦理遊客滿意度調查，</p>	<p>一、提升航空站之性別友善性：逐年提升航空站身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之旅客滿意度。 111年：70% 112年：73% 113年：77% 114年：80%</p> <p>二、提升國家風景區設施之性別友善性：逐年提升國家風景區管理處轄內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之遊客滿意度。 111年：70%</p>	交通部	

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	性平處 建議事項
			<p>以了解不同性別經驗及感受，作為回饋改善計畫之參考。</p> <p>三、提升國道服務區設施之性別友善性：為瞭解民眾對於國道服務區所提供各項服務設施之需求及滿意度，於每年度辦理 1 次服務區民眾滿意度調查(含性別、年齡)，以了解不同性別經驗及感受作為改善服務區性別平等友善環境之參考。</p> <p>四、提升新/改建車站設施之性別友善性：鐵道局所屬工</p>	<p>112 年：73% 113 年：77% 114 年：80%</p> <p>三、提升國道服務區設施之性別友善性：逐年提升民眾對國道服務區性別平等友善環境之滿意度。 111 年：75% 112 年：78% 113 年：80% 114 年：82%</p> <p>四、提升新/改建車站設施之性別友善性：每次調查 2 種不同屬性車站在身心障礙、性別、高齡及多元性族群對車站性別友善空間及設施之使用需求差異，調</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	性平處 建議事項
			<p>程處分別針對不同屬性之車站(城際、通勤、觀光、郊區車站)進行調查，俾了解不同屬性車站在身心障礙、性別、高齡及多元性族群對車站性別友善空間及設施之使用需求差異，調查結果並作為規範修訂之參考。</p> <p>五、提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性：於用郵人潮眾多之 6 都車站特級支局，針對局內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設</p>	<p>查結果並作為規範修訂之參考。</p> <p>111 年：進行問卷調查。 112 年：提出性別分析報告。 113 年：進行問卷調查。 114 年：提出性別分析報告。</p> <p>五、提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性：逐年提升 6 都車站附近特級支局身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之民眾滿意度。</p> <p>111 年：70% 112 年：73% 113 年：77% 114 年：80%</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	性平處 建議事項
			<p>施，辦理民眾滿意度調查，以作為後續改善之參考。</p> <p>六、提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性：進行港區旅客服務中心環境性別友善滿意度調查，持續改善性別空間友善性。</p>	<p>六、提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性：</p> <p>111年：辦理111年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。</p> <p>112年：提報111年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。</p> <p>113年：提報112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理113年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。</p> <p>114年：提報113年度旅</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	性平處 建議事項
				客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理 114 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。		
			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。	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% 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	農業部	

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	性平處 建議事項
				友善性滿意度達 111年：20% 112年：40% 113年：80% 114年：80%		
			針對 26 間部屬醫院性別友善空間進行滿意度調查。	針對 26 間部屬醫院進行性別友善空間滿意度調查： 111年：滿意度達 50% 112年：滿意度達 60% 113年：滿意度達 70% 114年：滿意度達 80%	衛生福利部	
			針對環境教育設施場所辦理量化或質化調查，回應不同性別者的需求與滿意度，並適時納入身心障礙者、高齡及多元性別者等意見。	提升環境教育設施場所性別友善空間滿意度達 111年：80% 112年：86% 113年：88% 114年：90%	環境部	
			本部附屬機關場館每年辦理性別友善空間滿意	111年：滿意度達 60% 112年：滿意度達 83%	文化部	

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	性平處 建議事項
			度調查(內容包括量化及質化問項),並適時納入年齡、身心障礙別統計。	113年:滿意度達87% 114年:滿意度達90%		
			<p>一、安養機構:各榮家針對身心障礙者、不同年齡層及性別者進行量化、質化性別友善空間設施設備需求與滿意度調查。</p> <p>二、醫療機構: 111年各榮民醫院設計性別友善空間需求及滿意度調查問卷(含量化及質化調查,並納入年齡、身心障礙別統計),111-114年各院進行使用者(尤</p>	<p>一、安養機構: (一)期程 111年設計榮家性別友善空間需求及滿意度調查問卷。 111-114年每年進行榮家性別友善空間需求及滿意度調查。</p> <p>(二)性別友善空間滿意度〔公式:滿意人數/問卷調查人數〕 111年:-- 112年:滿意度達90.5% 113年:滿意度達91% 114年:滿意度達91.5%</p>	國軍 退除 役官 兵輔 導委 員會	

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	性平處 建議事項
			<p>其是身心障礙者、高齡長輩及多元性別者)的需求及滿意度調查。</p> <p>三、農林機構： 針對本會各農林機構(共 6 場/處)辦公空間與觀光休旅場域空間之性別友善性，進行量化或質化之需求與滿意度調查。</p>	<p>％</p> <p>二、醫療機構： 性別友善空間滿意度 111 年:滿意度達 80% 112 年:滿意度達 82% 113 年:滿意度達 84% 114 年:滿意度達 86%</p> <p>三、農林機構： (一)111 年各農林機構(共 6 場/處)針對辦公空間與觀光休旅場域空間之性別友善性，進行需求與滿意度調查問卷設計作業，111-114 年各農林機構(共 6 場/處)進行需求與滿意度問卷調查作業。 (二)問卷調查滿意度目</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	性平處 建議事項
				標值： 111年：80% 112年：81% 113年：82% 114年：83%		
			本會所屬臺灣原住民族文化園區每年辦理性別友善空間滿意度進行質化及量化調查(內容包括量化及質化問項),並適時納入年齡、身心障礙別統計。	提升臺灣原住民族文化園區性別友善空間及設施之遊客滿意度達 111年：滿意度達60% 112年：滿意度達70% 113年：滿意度達80% 114年：滿意度達90%	原住 民族 委員 會	
			針對本會補助建置之客家文化館舍進行性別友善空間滿意度調查(內容包括量化及質化問項,並適時納入年齡、身心障礙別統計),並蒐集相關意見進行改善,以提升空間友善性。	111年：滿意度達75% 112年：滿意度達80% 113年：滿意度達85% 114年：滿意度達90%	客 家 委 員 會	

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	性平處 建議事項
		三、研提改善計畫、訂修法令或行政措施	<p>一、各國家(自然)公園管理處依相關規範，針對性別友善設施設置條件，運用質化或量化調查使用者需求，主動檢討並研擬優化性別友善設施之作為，並視實際工程條件可行情況辦理改善計畫。</p> <p>二、為公共場所親子廁所盥洗室設置，本部營建署108及109年查核既有公共場所親子廁所改善情形各3處。將持續依據「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」及「既有公共場所親子廁所盥洗室替代改善計畫作業</p>	<p>一、國家(自然)公園運用質化或量化調查性別友善設施使用需求，並依相關規範及現況環境條件等，研擬優化提升作為，並視實際工程條件可行情況辦理改善計畫作業：</p> <p>111年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。</p> <p>112年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。</p> <p>113年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。</p> <p>114年：完成檢視並視實際情形研提改</p>	內政部	

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	性平處 建議事項
			<p>程序及認定原則」，督導各地方政府主管建築機關執行既有公共場所親子廁所改善工作，並依實務推動情形，持續檢討該等規範。</p> <p>三、研議「建築物性別友善廁所設置參考指引」，將公共建築物採用不分性別概念或性別友善之通用概念導入廁所設計，供公共建築物廁所空間規劃設計參考。</p>	<p>善作為。</p> <p>二、完成相關規定修法作業：</p> <p>113年：</p> <p>(一)完成「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」及「既有公共場所親子廁所盥洗室替代改善計畫作業程序及認定原則」修法作業。</p> <p>(二)完成「建築物性別友善廁所設置參考指引」發布作業。</p>		
			<p>配合軍事院校、軍醫院性別友善空間改善情形問卷調查建議結果，滾動式修正相關規畫及措</p>	<p>111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。</p> <p>112年：國軍各軍事院校依</p>	國防部	

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	性平處 建議事項
			施，並納入後續年度狀況改善之憑據。	<p>實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施，規劃改善性別友善廁所3所、軍事校院5處、孕婦或親子車位3所、軍事校院6處，改善進度 47%(已改善14/待改善30)。國軍醫院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，112年改善30項，改善進度 27%(已改善 30/待改善 110)。</p> <p>113年：國軍各軍事院校規劃改善性別友善廁所</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	性平處 建議事項
				<p>2所軍事校院4處、 哺集乳室1所軍事 校院1處、孕婦或親 子車位1所軍事校 院1處，累積改善進 度73%(累積改善 22/待改善30)。</p> <p>國軍醫院依實際盤 點狀況及調查結果， 分年規劃改善計畫 或行政措施，113年 改善40項，累積改 善進度64%(累積改 善70/待改善110)。</p> <p>114年：國軍各軍事院校規劃 改善性別友善廁所 1所軍事校院2處、 孕婦或親子車位1 所軍事校院1處，累 積改善進度83%(累</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	性平處 建議事項
				積改善 25/待改善 30)。 國軍醫院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，114 年改善 40 項，全數改善完畢，累積改善進度 100%(累積改善 110/待改善 110)。		
			一、本部業管之國立臺灣藝術教育館、國立臺灣圖書館、國立公共資訊圖書館及國家圖書館，每年針對前一年度完成之滿意度調查結果待改進事項，提出具體改善措施。 二、檢視各公私立大專	一、本部業管之國立臺灣藝術教育館、國立臺灣圖書館、國立公共資訊圖書館及國家圖書館，就前一年滿意度調查結果待改進事項，提出具體改善措施。 111年：規劃評估待改善之空間及措施。	教育部	有關運動場館部分，未來請研議運用相關政策工具進行改善，如將運動場館性別友善性空間及使用者滿意度調查反映事項，列為審查及補

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	性平處 建議事項
			<p>校院性別平等教育委員會提報改善計畫，作為訂修法令或行政措施之參考。</p> <p>三、擬定評鑑指標納入國立校務基金績效型補助及私校獎補助，以引導學校積極建置及改善校園友善環境。</p> <p>四、現今國內尚未有針對性別友善廁所法令剛性的規定，擬於核定說明會時，向學校進行「友善廁所」之相關說明，提供學校進行廁所修繕工程時參考，並鼓勵學校可建置</p>	<p>112年：檢討並改善30%。 113年：檢討並改善60%。 114年：檢討並改善100%。</p> <p>二、檢視各公私立大專校院性別平等教育委員會提報改善計畫，作為訂修法令或行政措施之參考。</p> <p>111年：檢視提報改善計畫學校數達20%。 112年：檢視提報改善計畫學校數達45%。 113年：檢視提報改善計畫學校數達70%。 114年：檢視提報改善計畫學校數達100%。</p> <p>三、擬定評鑑指標納入國立校務基金績效型補助及私校獎補</p>		<p>助地方政府興建運動場館計畫之衡量指標，並視需要滾動修正及訂定績效指標。</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	性平處 建議事項
			<p>性別友善廁所。</p> <p>五、督導各級學校及社教場館提供生理用品。</p>	<p>助。</p> <p>111年：函知各校112年起評鑑結果將納入國立校務基金績效型補助及私校獎補助依據。</p> <p>112年：辦理修法，將評鑑指標納入國立校務基金績效型補助及私校獎補助。</p> <p>113年：滾動修正指標。</p> <p>114年：滾動修正指標。</p> <p>四、督導各級學校及社教場館提供生理用品。</p> <p>(一)高級中等以下學校： 112年：至少補助6萬9,000人。 113年：至少補助6萬9,000人。 114年：至少補助6萬</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	性平處 建議事項
				9,000人。 (二)大專校院： 1. 督導大專校院納入弱勢學生生活助學金措施，購置生理用品之執行率： 112年：100% 113年：100% 114年：100% 2. 督導大專校院以定點取用或定點販售方式提供生理用品之執行率： 112年：100%。 113年：100%。 114年：100%。 (三)社教場館 112年：9個場館(100%)皆提供。 113年：9個場館(100%)皆提供。 114年：9個場館(100%)		

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	性平處 建議事項
				皆提供。		
			研提航空站、國家風景區、國道服務區、新/改建車站、6都車站特級支局郵局、商港旅運場站及各港區旅客服務中心等交通運輸場站之性別友善設施改善計畫或行政措施。	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。	交通部	
			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或行政措施。	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。	農業部	
			針對本部部屬醫院盤點結果，以及性別友善空間滿意度調查，進行改善措施。	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。	衛生福利部	
			研提性別友善空間指引及開發相關課程：	完成「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」	環境部	

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	性平處 建議事項
			<p>(一)研提「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」，邀集場所人員及性平專家及其他相關專家學者研商後，提供各環境教育設施場所，據以改善性別友善空間。</p> <p>(二)鼓勵環境教育設施場所納入性別主流化觀點，開發樂齡化課程，以供國民使用。</p>	<p>111年：完成度50%</p> <p>112年：完成度100%</p>		
			<p>針對本部附屬場館盤點結果，以及性別友善空間滿意度調查，研提改善措施/計畫。</p>	<p>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。</p>	<p>文化 部</p>	
			<p>一、安養機構：</p>	<p>一、安養機構：</p>	<p>國軍</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	性平處 建議事項
			<p>依榮家性別友善空間盤點及滿意度調查結果，研提改善計畫或措施。</p> <p>二、醫療機構： 各院依據滿意度問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施。</p> <p>三、農林機構： 就盤點辦公空間與觀光休旅場域性別友善空間結果及旅客需求與滿意度調查，研提本會各農林機構(共6場/處)辦公空間與觀光休旅場域性別友善空間改善措施。</p>	<p>(一)111年依性別友善空間盤點及滿意度調查結果，納入可行性與需求性，研提榮家性別友善空間改善措施。</p> <p>(二)112-114年依改善措施規劃，每年改善4所榮家性別友善空間。</p> <p>二、醫療機構： 進行改善計畫或行政措施之比率(公式:完成改善之項次數/不滿意之項次總數) 111年：80% 112年：82% 113年：84% 114年：86%</p> <p>三、農林機構：</p>	<p>退除 役官 兵輔 導委 員會</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	性平處 建議事項
				<p>(一)111 年各農林機構(共 6 場/處)按可行性與需求性研提辦公空間與觀光休旅場域性別友善空間之改善措施。</p> <p>(二)111-114 年各農林機構(共 6 場/處)按需求與滿意度調查問卷之建議，滾動調整改善措施，每年各完備 1-2 場(處)性別友善空間。</p>		
			<p>依據111年至112年盤點園區場域無障礙設施、停車場及廁所及調查結果，續訂定113年-114年改善計畫。</p>	<p>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。</p> <p>一、111 年依性別友善空間盤點及滿意度調查結果，納入可行性與需求性，研提臺灣</p>	<p>原住 民族 委員 會</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	性平處 建議事項
				原住民族文化園區 之各區性別友善空 間改善措施。 二、112-114 年依改善措 施規劃，每年改善臺 灣原住民族文化園 區之1區之性別友善 空間。		
			辦理館舍性別友善空間 體檢，輔導管理機關提 出改善計畫，列為審查 及補助重點，並視需要 館動修正要點。	受補助提案納入性別友 善措施/設施比率 111 年：10% 112 年輔導 2 處 113 年輔導 2 處 114 年輔導 3 處	客家 委員 會	
二、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。	一、發展性別化 創新操作指 引/操作手 冊。 二、完善科學研 究及技術研	一、發展統整操作指 引 二、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)：	國家 科學 及技 術委 員會	

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	性平處 建議事項
		發辦理性別 分析之機 制。		辦理性別化創新操作指 引說明會 4 場次。 113 年： 研議發展補助計畫之性 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。		
	一、發展智慧化居住 空間科技研究發 展領域性別化創 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： 發展智慧化居住空間科 技研究發展領域性別化 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。	內政 部		
	一、發展醫學領域性別 化創新操作手冊		113 年：	國防 部		

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	性平處 建議事項
			二、研擬業管科研計畫 辦理性別分析之做 法及相關規定	發展醫學領域性別化創 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。		
			一、發展人文及社會 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。	發展人文及社會領域性 別化創新操作手冊： 113年： 發展人文及社會領域性 別化創新操作手冊。 114年： 完成科學研究及技術研 發各領域性別分析之機 制。	教 育 部	
			一、發展智慧化科技 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	113年： 發展智慧化科技領域性 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	經 濟 部	

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	性平處 建議事項
			定。	制。		
			一、發展交通領域性別 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： 發展交通領域性別化創 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。	交 通 部	
			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。	農 業 部	
			一、 (一)發展衛生福利領域 性別化創新操作手 冊。 (二)研擬本部科技研究 計畫辦理性別分析 之做法及相關規	一、 113年：發展衛生福利領 域性別化創新操作 手冊。 114年：完成本部科技研 究計畫辦理性別分 析之機制。	衛 生 福 利 部	

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	性平處 建議事項
			<p>定。</p> <p>二、發展人體研究領域性別化創新操作手冊。</p> <p>三、參考先進國家(例如：美國及加拿大等)相關性別平等政策，評估臨床試驗納入兩性考量之可行性並研擬性別分析之做法及相關指引，發展相關領域創新操作指引手冊，以供參考。</p>	<p>二、</p> <p>113年：發展人體研究領域性別化創新操作手冊。</p> <p>114年：完成審查人體研究計畫之性別分析具體指引。</p> <p>三、</p> <p>(一)藥品相關：</p> <p>113年：研析國際兩性納入臨床試驗相關原則，發展相關領域創新操作指引手冊，例如：研擬「藥品臨床試驗納入兩性考量指引」。</p> <p>114年：收集醫療機構與產學研各界針對此議題之回饋意見，以完善科學研究</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	性平處 建議事項
				<p>及技術研發之性別分析機制。</p> <p>(二)醫療器材相關：</p> <p>113年：研析國際兩性納入臨床試驗相關原則，發展相關領域創新操作指引手冊，例如：研擬「醫療器材臨床試驗納入性別統計及分析指引」。</p> <p>114年：輔導2案醫療器材臨床試驗案，依據「醫療器材臨床試驗納入性別統計及分析指引」辦理性別分析之作法及相關規定，並收集外界意見，滾動修訂「醫療器材臨床試驗納</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	性平處 建議事項
				入性別統計及分析 指引」。		
			一、發展環境領域性別 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： 發展環境領域性別化創 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。	環 境 部	
			一、發展醫療領域性別 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： 發展醫療領域性別化創 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。	國 軍 退 除 役 官 兵 輔 導 委 員 會	
			一、發展數位領域性別 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： 發展數位領域性別化創 新操作手冊。 114年：	數 位 發 展 部	

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	性平處 建議事項
				研擬業管科研計畫辦理 性別分析之做法及相關 規定。		