性別平等重要議題(院層級)114 年度執行成果

資料時間：114 年 1 月至 12 月

目錄

議題名稱：一、促進公私部門決策參與之性別平等 1
議題名稱：二、提升女性經濟力與建立性別友善職場 136
議題名稱：三、消除性別刻板印象、偏見與歧視 253
議題名稱：四、防治數位/網路性別暴力 405
議題名稱：五、促進健康及照顧工作之性別平等 479
議題名稱：六、打造具性別觀點的環境空間及科技創新 522

議題名稱：一、促進公私部門決策參與之性別平等

一、 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、數位發展部、國家發展委員會、國家科學及技術委員會、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、中央選舉委員會、公平交易委員會、國家通訊傳播委員會、核能安全委員會

二、 目標

（一） 促進公部門決策參與性別平等

1. 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達 40%

2. 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一

（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

三、 關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)

（一） 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%

（二） 政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%

（三） 國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%

（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%

（五） 女性農會選任人員比率提升 50%

（六） 農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率-理事 2%、監事 16.6%

（七） 女性漁會選任人員比提升 50%

（八） 漁會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率-理事 5%、監事 20%

（九） 工會女性理、監事占比均達 1/3

（十） 提升工會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成數

（十一） 公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升 6%

（十二） 公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比提升 4%

（十三） 提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率-上市公司董事 10.5%、上櫃公司董事 13%、興櫃公司董

事 15%

（十四）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%

（十五）提升內閣女性閣員比率

（十六）提升地方民意代表女性當選比率達 33%

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
截至 110 年 6 月底止，本部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。	當年度本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)任一性別比率達 40%之達成目標數及達成率： 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%。	■達成 截至 114 年 12 月底止，本部及所屬機關主管之委員會(含任務編組)計有 97 個，其中 74 個已達任一性別比例 40%以上，達成率為 76.29%(74/97*100%)，將持續請各委員會(任務編組)積極落實性別比例原則。	無	內政部	無意見
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	■達成 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	無	外交部	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
	成度 100% 114 年：達成目標數 8 個，達成度 100%	針對本項持續落實性別比例。			
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%)	■達成 本部共計列管 54 個委員會(刪除國防部國軍官兵權益保障會等 6 個、新增國防部北部地方軍事法院官兵權益保障會等 2 個)，截至 114 年 12 月 31 日止，任一性別比率達 40%計 51 個(94.4%)；本部持續追蹤所屬機關委員會之任一性別比例，逐年提高任一性別比例之達成率。	無	國防部	無意見

關鍵績效指標 1

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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，將性別比例原則納入。 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。	111 年：70.80%（80/113） 112 年：75.22%（85/113） 113 年：79.65%（90/113） 114 年：84.07%（95/113）	▓達成 一、達成情形 本部及所屬委員會截至 114 年底任一性別比率達 40%計 110 個，達成度 116%。 二、年度成果 114 年目標值為 95 個委員會，經檢視相關法規或設置依據，適時將性別比例原則納入，並於屆期改派(聘)或職務異動時優先推薦少數性別之適任人選，110 個委員會達成任一性別比率 40%。	無	財政部	無
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	111 年：預計達成 141 個，達成率 77.90%。 112 年：預計達成 146 個，達成率 80.66%。	■達成 本部暨所屬機關(構)共計 193 個委員會，截至 114 年 12 月 31 日，已達標之委員會數量為	無	教育部	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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、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。	113 年：預計達成 151 個，達成率 83.43%。 114 年：預計達成 156 個，達成率 86.19%。	189 個，達成率為 97.93%。			
一、截至 110 年 6 月底止，本部及所屬機關所屬委員會共 66	111 年：機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別	▓達成 截至 114 年 12 月 31 日，本部及所屬三級機	無	法務部	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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%)。 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會共 69 個，其中 51 個達成 40%(任一性別比例達 40%者占 73.91%)。 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	比例達 40%之達成率為 75%。 112 年：76% 113 年：77% 114 年：78%	關經管委員會共計 79 個，其中 74 個委員會達成任一性別 40%以上，占 93.67%，達成 114 年 78%目標值。關於委員會以職稱兼任、選任等方式組成未達性別比，本部積極以放寬委員資格及委員建議等方式辦理中。			

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。					
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	▓達成 「中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點」業已完成修正，自 111 年 4 月 28 日生效，增定全體委員任一性別比例不得少於 40%規定。	無	法務部	無意見
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	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%	■達成 一、查本部所屬委員會原共 71 個，經濟部水資源協調會報，其設置要點已於 114 年 5 月 15 日停止適用，另行	無	經濟部	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
有 58 個，占委員會總數 81.69%。 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。	113 年：達成目標數 59 個，達成度 83.10% 114 年：達成目標數 60 個，達成度 84.51%	政院國家永續發展委員會非核家園推動專案小組」因應屬行政院任務編組，爰不予計列；又新增標準檢驗局安全衛生防護委員會，爰將委員會個數由 71 個調整為 70 個。 二、本項達成目標數 62 個，達成度 88.57%，已達年度目標值。			
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	111 年：達成目標數 15 個，達成率 70.83%。 112 年：達成目標數 4 個，累計達成率 75.51%。 113 年：達成目標數 1 個，累計達成率 89.66%。	■未達成 截至 114 年 12 月底統計資料，交通部暨所屬中央三級機關所屬 86 個運作中的委員會(不含行政院任務編組、總人	未來配合屆期改選週期或成員異動時，擴大提供性別衡平之人選名單供首長參考，並建議優先遴派女(男)性；以積極提升少數	交通部	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，請於辦理委員改選作業時，參考

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
性別比率達 40%者占 88.51%)，將推動其他 4 個委員會於改選時積極提升性別比率。 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。 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。	114 年：達成目標數 1 個，累計達成率 90.8%。	數 3 人者)，計有 78 個已達成任一性別比率達 40%目標、達成率 90.7%。	性別占比達 40%。		採行擴大指定委員範圍、調整外聘委員人數等作法，並於簽陳公文中具體敘明前揭政策理念，擬具性別衡平（50/50）之委員名單供首長遴選參考，以積極提升不同性別參與政治、國家與公共事務之決策參與機會；另請評估辦理女性專業人才培力及建置女性人才資料庫等配套措施，循序推動性別平衡原則之落實。

關鍵績效指標 1

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
一、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。 二、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。	一、勞動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 1 個，達成率 71.1%。 112 年：達成目標數 1 個，達成率 72.2%。 113 年：達成目標數 1 個，達成率 73.3%。 114 年：達成目標數 2 個，達成率 75.6%。 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： 【董事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 【監事】 111 年：100%	▓達成 一、本部及所屬機關(構)所屬委員會 (一) 本部及所屬機關(構)計有 88 個委員會，截至 114 年 12 月計有 87 個委員會達成任一性別不少於三分之一。其中「最低工資審議會」組成，係依據《最低工資法》規定，該會於 113 年組成時，委員計 21 人，女性 7 人（33%）、男性 14 人（67%），符合任一性別比例不少於 3 分之 1 規定，後因部長辭職，新任部長為男性而未達	無	勞動部	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
	112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	性別比例，將於 115 年改選時，積極達提升性別比例。 (二) 有關持續提升任一性別比例達成 40%以上之委員會個數部分，114 年預計達成目標數為 2 個，截至 114 年 12 月，累計持續提升任一性別比例達 40%以上之委員會個數計 17 個，達成率 88.6%，已達成 114 年目標值。 二、本部捐助或出資超過 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、			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		達成率 100%，已達成 114 年目標值。			
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 個委員會於改選時積極提升性別比率。	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%	■達成 經本部重行檢視盤點，114 年列管委員會調整為 128 個，截至 114 年 12 月底任一性別比例達成 40%者計 118 個，達成率 92.19%，符合 114 年目標值。	無	農業部	無意見
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：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%。	■達成 本部及所屬機關委員會共 199 個，新設 38 個委員會，扣除 20 個裁撤之委員會、2 個總人	無	衛生福利部	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
111 年至 114 年以每年持續再提升達成率 1%為目標。	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%。	數為 3 人之委員會，迄 114 年 12 月之 215 個委員會中，計 185 個任一性別比例達 40%，較 113 年增加達成目標數 13 個，達成率 86.05%。			
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%。 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	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%。 113 年：達成目標數 1 個，任一性別比率達 40%之達成率 97.1%。 114 年：達成目標數 1 個，任一性別比率達 40%之達成率 98.55%。	■達成 一、本部及所屬機關（構）所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率，前於提報本部 114 年第 3 次性別平等專案小組會議確認時，經統計至 114 年 10 月 31 日列管有案之委員會為 72 個，其中 68 個委員會任一性別比率達 40%，達成率為 94.44%（114 年績效指標為達成目標數 1 個，即應有	114 年度績效指標項數共 2 項、達成項數 2 項、未達成項數 0 項。2.　本項議題之績效指標均已完成。	環境部	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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。 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。		64 個委員會任一性別比率達 40%；達成率 94.12%），符合績效指標。 二、另本部前於擬訂本部性別平等推動計畫（115 年至 118 年）之績效指標時，亦係考量當時委員會列入計算任一性別比例達 40%之委員會總數為 70 個，其中 67 個委員會任一性別比例達 40%，達成率為 95.71%，爰訂定相關績效指標。 嗣於 114 年 12 月 31 日時因解散 2 個委員會、新增 7 個委員會，致列管有案之委員會增加為 77 個，其中 71 個委員會任一性別比率達 40			

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		%，達成率為 92.21%。考量委員會變動情形，為應實際狀況及執行，本部將報院修正性別平等推動計畫（115 至 118 年）之績效指標。			
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%。	■達成 本部及所屬機關所屬委員會共 135 個，有 134 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 122 個已達 40%，達成率 90.37%（=122/135），已達成目標值。	無	文化部	無意見。
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	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%。 113 年：達成目標數 11 個，達	■達成 114 年本部及所屬機關主管之 14 個委員會（含任務編組）共計 13 個已達成任一性別比率 40%，達成率 92.86	無	數位發展部	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
改進，提升性別比例。	成度 78.57%。 114 年：達成目標數 12 個，達成度 85.71%。	%，已達成 114 年績效指標，將持續落實性別比例。			
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	▓達成 「中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點」業已完成修正，自 111 年 4 月 28 日生效，增定全體委員任一性別比例不得少於 40%規定。	無	法務部	無意見
一、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	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%	■達成 一、本會及所屬機關委員會計 14 個，其中檔案局之「勞工退休準備金監督委員會」因組織人數僅 3 人不予納入目標值計算，故以 13 個委	無	國家發展委員會	1.「淨零公正轉型委員會」委員任一性別比率未達 40%部分，為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，請

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 二、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。 三、其他相關委員會於出缺或改聘(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		員會計算任一性別比率達 40%。 二、本項 114 年達成率為 77%，經統計 13 個委員會任一性別比率達 40%計有 10 個，達成率 77%，符合 114 年績效目標。 三、3 個委員會未達成目標性別比率原因說明： (一) 國家發展委員會：委員組成係組織法所明定，為行政院政務委員或部會首長等兼任。為提升不同性別參與，本會於非指定委員異動簽請改派時，本會均提供目前委員			於辦理委員改選作業時，於簽陳公文中具體敘明前揭政策理念，擬具性別衡平（50/50）之委員名單供首長遴選參考，以積極提升不同性別參與政治、國家與公共事務之決策參與機會。 2.另「檔案保存價值鑑定委員會」委員任一性別比率未達 40%部分，設置要點於 103 年訂定，建議後續檢討修正規定時，將性別比例三分之一原則納入相關規範。

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
之規定，並鼓勵提高至 40%以上。		名單及性別資料供院長參考。 (二) 淨零公正轉型委員會：由民間委員及公部門委員共同組成。其中公部門委員部分，由 2050 淨零轉型各關鍵戰略主責機關副首長、公正轉型相關議題所涉機關副首長兼任，公部門委員性別比例部分，仍需視相關各機關副首長而定。為提升女性參與公部門決策，未來本會對於委員組成將隨時留意女性比例，於民間委員異動簽請改派時，提供目前委			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		員性別比例供參，以逐步達成任一性別不少於 40%之比率。 (三) 檔案管理局檔案保存價值鑑定委員會:委員人數 13 人，男性 5 人，女性 8 人，尚未達承認一性別比率 40%以上，將於委員異動改聘(派)時努力達成。			
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%。	■達成 截至 12 月 31 日止，本會及所屬機關所屬 36 個委員會(已扣除 2 個委員會，因人數僅有 3 人不列入計算)，其中計有 35 個已達任一性別比例不少於 40%之目標，達	※本議題之 114 年度績效指標項數共 2 項、達成項數 2 項。 ※114 年度績效指標均已達成，將持續於委員會改選時，提升性別比率，縮減性別	國家科學及技術委員會	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		成率為 97.22%，已達目標值。	落差，達成決策參與之性別平等目標。		
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%）。 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	111 年：達成目標數 6 個，達成度 85.7% 112 年：達成目標數 0 個，達成度 85.7% 113 年：維持達成目標數 0 個，維持達成度 85.7% 114 年：維持達成目標數 0 個，維持達成度 85.7%	■達成 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、安全及衛生防護委員會（按：前為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 個已達成任一性別達 40%之目標，維持 85.7%之累計目標值。	為致力公部門決策參與之性別平等，於召開大陸委員會委員會議時，如為代理人出席，積極請與會機關優先考量指派適合之女性代理人出席，以期納入不同性別的觀點及意見，努力達成女性參與比例不低於三分之一目標。	大陸委員會	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，請於辦理委員改選作業時，於簽陳公文中具體敘明前揭政策理念，擬具性別衡平(50/50)之委員名單供首長遴選參考，以提升女性參與決策之比例。

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
（補）聘時，提供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。		二、委員會議女性委員出席人數不低於三分之一：本會委員會因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別比例不少於三分之一，然為致力於公部門決策參與之性別平等，於召開委員會議時，如為代理人出席，積極請與會機關優先考量指派適合之女性代理人出席，以期納入不同性別的觀點及意見。			
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	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%。	■達成 本會及所屬委員會截至 114 年 12 月底已達成目標數 8 個，達成度	無	金融監督管理委員會	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 (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	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%。	95.83%((38+8)/48*100%) 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)：男性 8 人(53.33%)、女性 7 人(46.67%)，已達任一性別比率 40%目標。 二、本會安全及衛生防護委員會(原安全及衛生防護小組，依 114 年 7 月 1 日修正生效之公務人員執行職務安全及衛生防護辦法，配合修正名稱)：男性 5 人(45.45%)、女性 6 人(54.55%)，已			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 二、本會安全及衛生防護小組(無改聘週期)： (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		達成任一性別比率 40%目標。 三、本會資料開放諮詢小組(113 年 9 月 23 日改為每 2 年改聘)：114 年 12 月局處人事職務異動改聘各機關代表，性別比率為男性 9 人(52.95%)，女性 8 人(47.05%)，已達成任一性別比率 40%目標。 四、存保公司勞工退休準備金監督委員會(每 3 年改聘)：女性 4 人(57%)，男性 3 人(43%)。已達成任一性別比率 40%目標。			

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
安全及衛生防護事項。 (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。 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		五、銀行局勞工退休準備金監督委員會(每 4 年改聘)：銀行局勞工退休準備金監督委員會共計 6 名委員，原為資方代表 2 名(均為男性)、勞方代表 4 名(均為女性)。該委員會已於 114 年 2 月時召開臨時會就 1 名女性勞方代表退休進行出缺改選，改選結果為 1 名男性勞方代表遞補之。經改選後，該委員會之男性及女性委員均為 3 名，已達成任一性別比率 40%目標			

關鍵績效指標 1

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
與民間代表時，將考量委員性別比例。 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。 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		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)：1.114 年 4 月 30 日發函向臺北市政府勞動局提出申請變更，異動本局勞工退休準備金監督委員會主任委員，該局於 114 年 5 月 9 日同意核定，變更後目前委員會男女委員比例為 2：1。2.114 年 12 月 22 日向臺北市政府勞動局提出申請變更，異動證期局勞工退休準備金監督委員會主任委員，該局於 114 年 12 月 23 日同意			

關鍵績效指標 1

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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，		核定，變更後目前委員會男女委員比例為 1：2。維持資方代表 1 人、勞方代表 2 人，並符合任一性別比例三分之一規定，因總人數為 3 人，不列計任一性別比率 40%之目標。 七、本會內部控制(兼內部稽核)專案小組(無改聘週期)：成員共有女性 7 人（50%）、男性 7 人（50%），已達任一性別比率 40%目標。 八、本會性騷擾申訴評議委員會(每 2 年改聘)：本委員會總人			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 七、本會內部控制(兼內部稽核)專案小組(無改聘週期)： (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，不單獨設置內部稽核小組。 (二) 本小組委員共計 14 名，其中男性 11		數 9 人，主任秘書林志吉 114 年 12 月 31 日退休，爰截至 114 年 12 月底，委員會總人數為 8 人，男性 3 人(37.50%)、女性 5 人(62.50%)，未達任一性別比率 40%目標。 九、本會廉政會報(每 2 年改聘)：本會報外聘委員於 114 年 1 月 1 日改聘，本會一級單位部分主管異動結果，截至 114 年 12 月止，總計 19 名委員中男性 10 名（占 52.6%）、女性 9 名(已含外聘委員 2 名，			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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%為目標。 九、本會廉政會報(每 2 年改聘)：目前 18 名委		占 47.4%)，已達任一性別比率 40%目標。 十、保險業務發展基金管理委員會(每 2 年改聘)：現有 15 名委員，女性 6 名(40%)，男性 9 名(60%)，已達任一性別比率 40%目標。			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 十、保險業務發展基金管理委員會(每 2 年改聘)： (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					

關鍵績效指標 1

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
派，4 名學者專家則由金管會聘任。 (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。					
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。 二、委員改聘時提供足夠之女性專家學者供首長遴聘參考，並建請首長留意性別比例。 三、定期於召開性別平等專案小組委員會議	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: 111 年：64.71% 112 年：88.89%	■達成 海洋委員會截至 114 年 12 月底，共計 48 個委員會，其任一性別比例達成情形如下： 一、達 1/3 以上未達 40%以上者：計 3 個，包含「海洋委員會勞工退休準備金監督委員會」、「海洋委員會海洋保育署勞工退休準	無	海洋委員會	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
時，檢視所屬委員會之性別比例，並檢討提升之狀況，逐步達成關鍵指標。 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%。 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)。	113 年：94.44% 114 年：97.22%	備金監督委員會」與「國家海洋研究院勞工退休準備金監督委員會」，因委員人數僅 3 人者，其委員會僅能符合任一性別比例不少於 1/3，未能達 40%之目標。 二、任一性別比率達 40%：本會餘 45 個委員會，全數任一性別比率皆達 40%，爰本項已達 114 年目標值。			

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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 個已達成任一性別不少於三分之一，其中 9 個已達成 40%（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。 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：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	111 年：77.78% 112 年：88.89% 113 年：90% 114 年：90%	■達成 【僑務委員】 一、截至 114 年 12 月，本會僑務委員女性人數比例為 34.9%。 二、依據本會組織法規定僑務委員員額 90 到 180 人，其等廣泛分佈於全球，各國或各僑區配額少者可能僅有 1 至 2 人；僑務委員向均由當地具有聲望，且願意無償出錢出力協助推動僑務工作之僑界領袖 三、有關僑務委員組成及產生，需綜合考量全球僑務布局、各國僑情結構、成	一、本會僑務委員性別比例，97 年女性比例為 21.3%、107 年女性比例 28%，110 年 8 月 31 日僑務委員女性比例 32.9%，111 年女性比例提升為 33.5%，達成性別比例三分之一目標，復因動態調整女性性別比例略降為 32.9%，112 年中動態調整，女性性別比例略調升為 33.1%，至 113 年 1 月 1 日新任僑務委員核布後本會僑務委員女	僑務委員會	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，建議僑務委員遴聘作業除綜合考量各國僑情結構與僑務布局外，優先推薦資歷及條件相當之女性人選，鼓勵並培力海外僑界女性參與僑務活動及委員遴選，以兼顧不同性別參與決策之衡平，提升女性僑務委員之比率。

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。		因、性別現象限制，本會尚無法主觀主導全球各地區以性別限制擬任人選。 四、僑務委員之遴選有一定程序及政策性考量，其所具備之資格條件及組成，事涉全球僑社結構及人才分布，僑務委員任一性別比例達三分之一之目標，實具相當挑戰。惟查 105 年至 112 年間，本會僑務委員女性比例隨著僑務委員總數動態調整，占全體委員比例於 29.4%至 33.1%間；經過 10	性性別比例調升為 34.7%，達成性別比例三分之一之目標。至 114 年年底本會僑務委員人數動態調整為 169 人，女性人數為 59 人，女性性別比例提升為 34.9%，續維持達成性別比例三分之一之目標。 二、近十多年來，本會僑務委員之性別受限於各僑區文化脈絡與根深蒂固的風土民情，對於女性賦權有其界限，各地區女性參政意		

關鍵績效指標 1

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		年的努力，女性委員比例業於 114 年底達成 34.9%，已達成任一性別不少於三分之一之目標。 五、目前本會僑務委員遴聘作業進程分 2 梯次，依次將於 115 年 12 月 31 日進行第 1 梯次改選、116 年 12 月 31 日進行第 2 次改選；本會仍將賡續採取彈性作為，循序漸進於辦理僑務委員之遴聘作業時，特別函請駐外館處優先考慮推薦女性，期使僑務委員任一性別比例至	願不同、意識形態不同或當地社會環境風氣等，欲遴選出女性僑務委員或有不同難度。誠如本會之說明，僑務委員組成及產生需兼顧全球僑務布局、各國僑情結構、成因、性別現象限制，本會目前係以因勢利導及適切引導之方式，希冀盡快達成目標，惟尚無法主觀主導各地區以性別強度限制僑務政策或限制擬任人選，爰本會於辦理僑		

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		少得以維持達三分之一目標，並期未來能早日達成任一性別比率達成 40%之政策目標。 【年度成果】 本會所屬 10 個委員會，114 年績效指標追求 9 個委員會委員達成任一性別比例 40%之目標（114 年績效指標為 90%），統計至 114 年 12 月底，本會有 9 個委員會已達成 40%之性別比例目標，僅僑務委員女性比例為 34.9%，雖已達三分之一，惟仍未達成 40%之性別比例目標。	務委員之遴聘作業時，均特別函請駐外館處優先考慮推薦女性人選。對於僑胞人數稀少且女性擔任榮譽職意願不高之國家，僅能朝向培養性別平等意識且兼顧功能性之方向努力，並期望未來能持續精進並追求達成性別比例目標。		

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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%。	■達成 本會所屬屏東榮民總醫院於 114 年下半年度新增 2 個委員會，截至 114 年 12 月底，本會及所屬三級機構委員會計 78 個，委員會任一性別比率達 40%者計 75 個，達成率 96.15。	本項議題之績效指標均已完成。	國軍退除役官兵輔導委員會	無意見。
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	111 年：達成率 86% 112 年：達成率 93% 113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100%	■達成 一、本會所屬 13 個委員會性別比率均達成任一性別比率 40%，本年度達成率為 100%，達成本(114)年績效指標。 二、承上，各委員會性別比率分列如下 (一)本會人事甄審暨考績委員會：總人數 19 人，男性 11 名	本項議題之績效指標均已完成。	原住民族委員會	無意見

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
會、廉政會報、業務委託民間辦理小組），透過增聘任一性別之委員，積極達成任一性別比率不得少於 40%之政策目標。		(58%)、女性 8 人(42%)。 (二)本會原發中心人事甄審暨考績委員會：計 9 名，男性 5 名(56%)、女性 4 名（44%）。 (三)性別平等專案小組：總人數 18 人，男性 9 人(50%)、女性 9 人(50%)。 (四)性別歧視及性騷擾申訴評議委員會：總人數 9 人，男性 4 人(44%)、女性 5 人(56%)。 (五)法規會：總人數 12 人，男性 7 人(58%)，女性 5 人(42%)。			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(六)政府資料開放諮詢小組：總人數 17 人，男性 9 人(53%)、女性 8 人(47%)。 (七)原住民族委員會：總人數 26 人，男性 15 人(58%)、女性 11 人(42%)。 (八)原住民族長期照顧推動小組：總人數 15 人，男性 8 人(53%)、女性 7 人(47%)。 (九)原住民族綜合發展基金管理會：總人數 15 人，男性 7 人(47%)、女性 8 人(53%)。 (十)就業促進委員會：總人數 21 人，男			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		性 9 人(43%)、女性 12 人(57%)。 (十一)訴願審議委員會：總人數 11 人，男性 6 人(55%)、女性 5 人(45%)。 (十二)廉政會報：總人數 17 人，男性 10 人(59%)、女性 7 人(41%)。 (十三)業務委託民間辦理小組：總人數 9 人，男性 5 人(56%)、女性 4 人(44%)。			
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，	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%	■未達成 本會（含所屬客家文化發展中心）委員會總數為 18 個，其中「客家委員會」未達 40%（達	將於未來屆期改選時優先遴補少數性別者，以促進決策參與之性別平等。	客家委員會	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，請於辦理委員

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
將優先遴補少數性別者。	114 年：100%	1/3），未來屆期改選將建請優先遴補少數性別者。			改選作業時，參考採行擴大指定委員範圍、調整外聘委員人數等作法，並於簽陳公文中具體敘明前揭政策理念，擬具性別衡平（50/50）之委員名單供首長遴選參考，以積極提升不同性別參與政治、國家與公共事務之決策參與機會；另請評估辦理女性專業人才培力及建置女性人才資料庫等配套措施，循序推動性別平衡原則之落實。

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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	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，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(%)	■未達成 一、本會 10 個委員會及任務編組(包含本會委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴評議會、法規委員會、訴願委員會、考績甄審委員會、政府資料開放諮詢小組、安全及衛生防護委員會、風險管理及危機處理專案小組、推動業務委託民間辦理專案小組)，除本會委員會、法規委員會、風險管理及危機處理專案小組、及推動業務委託民間辦理專案小組受限組成專業人	一、依本會組織條例第 8 條規定：「本會置委員 11 人至 15 人，均為無給職，由行政院就相關部會主管及工程專家派兼或聘兼之」。本會現有委員 15 人，由相關部會主管派兼者 7 人，另由本會遴聘工程專家學者計 8 人，均須報送行政院核定派（聘）兼。 二、本會委員原無任期，依規定得隨業務改派（聘）兼；循例於首長或委員職務異動	行政院公共工程委員會	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，請於辦理委員改選相關作業時，參考採行擴大指定委員範圍、調整外聘委員人數等作法，並於簽陳公文中具體敘明前揭政策理念，擬具性別衡平（50/50）之委員名單供首長遴選參考，以積極提升不同性別參與政治、國家與公共事務之決策參與機會；另請評估辦理女性專業人才培力

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
該資料庫配合專家學者名單定期檢討，總人數將隨時調整）		員來源性別即不均衡(例如工程背景人員，女性人員比率偏低)外，其餘 6 個委員會均已達成任一性別比率達 40%目標。將持續推動其他 4 個委員會於委員出缺或屆期改選時提升性別比率。 二、截至 114 年 12 月底止，專家學者參考單資料庫」之女性專家學者人數為 786 人，與 113 年 12 月底女性人數 755 人相比，其成長率為 4.1%((786-755)/755*100%)，已達成年增率 2.5	時，始辦理改派（聘）兼作業。配合 110 年度本會委員改為任期制，每屆任期 2 年，期滿得續任之，但機關代表派兼委員職務異動者，由其機關另行指派函知本會遴聘。依 111 年度委員名單，計男性 11 人、女性 4 人，女性比率為 26.7%；至 114 年 5 月 15 日行政院核定委員名單，計有男性 10 人、女性 5 人，女性比率為 33.3%，已達委		及建置女性人才資料庫等配套措施，循序推動性別平衡原則之落實。

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		%之目標值。囿於資料庫人數 3 年有效期、委員意願等因素影響，妥人數為浮動值。	員任一性別比例三分之一，亦較過去年度大幅增加。 三、由於本會業務所涉公共工程事務，工程專業領域人員目前仍以男性居多，本會委員現階段尚難符合任一性別比例 40%之目標，未來將於首長或委員職務異動改派或委員名額出缺時，機關代表部分函請相關部（會）儘量推薦女性主管派兼，專家學者部分將參考本會建置之		

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
			女性專家學者資料庫遴選適切人員，後續將逐步達成任一性別比例 40%目標。 四、為積極展現本會推動性別平等之用心與努力，本會已蒐集具工程或政府採購背景之女性學者及業界女性專家名單，並考量本會委員會之定位為全國公共工程及政府採購之政策諮詢，所遴聘專家學者委員應具備相當社會聲望，以及專家學者委員人數等考		

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
			量，建置女性專家學者資料庫供本會委員會遴聘委員之參考。 五、本會法規委員會委員未達任一性別比例 40%，委員如有異動，將優先考量使任一性別比率達成 40%目標：依本會法規委員會組織規程第 3 條及第 4 條規定，法規會置主任委員及副主任委員各 1 人，由本會主任委員指定本會副主任委員 1 人及就本會適當人員中指定 1 人兼任		

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
			之；委員 7 人至 11 人，由本會主任委員指派本會有關高級人員兼任或就學者、專家聘兼之，任期均為二年。法規會任一性別委員人數不得少於三分之一。本會法規委員會於 113 年 8 月任期屆滿辦理聘派時，已考量性別比率，惟依遴聘名單洽詢委員意願結果，男性 8 人、女性 5 人，女性比例為 38.5%，已達任一性別比例三分之一，未		

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
			達 40%，因目前已達人數上限 13 人，無法增加女性委員，委員後續如有異動，將優先考量使任一性別比率達成 40%之目標。 六、本會風險管理及危機處理專案小組、本會推動業務委託民間辦理專案小組尚未達任一性別比例 40%：114 年本會風險管理及危機處理專案小組總人數 14 人，計女性 5 人及男性 9 人，任一性別比例為 35.7%，該		

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
			小組奉核由主任秘書、技監及本會一級主管擔任，目前尚未達成 40%之規定；另本會推動業務委託民間辦理專案小組委員共 9 人，男性 6 人、女性 3 人，女性比例為 33.3%，目前尚未達任一性別比例 40%之目標。考量本會任務屬性與性別平等之推動需求，未來將在主管職缺出現時，積極遴選並任用女性主管，以逐		

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
			步提升女性參與比例。		
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。	■達成 本會已於 114 年 8 月 8 日修正發布「採購稽核小組組織準則」，增訂稽核委員及稽查人員任一性別比例不得少於三分之一之規定。	無	行政院公共工程委員會	無意見
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，	111 年：57.14% 112 年：64.29% 113 年：71.43% 114 年：78.57%	■達成 本項績效指標已達年度目標，截至 114 年 12 月底止，本總處計有 14 個委員會，委員任一性	本總處未來於委員出缺或屆期改選時，除考量委員會當然委員職務異動之影響及專業領域外，並加強檢視性別比例，以達成	行政院主計總處	無意見

關鍵績效指標 1

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。		別比率達 40%之達成率為 100%。	決策參與之性別平等。		
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	■達成 本項績效指標已達年度目標，「政府內部控制監督作業要點」業於 111 年 9 月 12 日完成檢修， 納入三分之一性別比例規定。	本總處未來於委員出缺或屆期改選時，除考量委員會當然委員職務異動之影響及專業領域外，並加強檢視性別比例，以達成決策參與之性別平等。	行政院主計總處	無意見
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調查時，加強政策宣導。 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。	111 年：增加 2 個，達成目標數計 9 個，達成率 64%。 112 年：增加 1 個，達成目標數計 10 個，達成率 71%。 113 年：增加 2 個，達成目標數計 12 個，達成率 86%。 114 年：增加 1 個，達成目標數計 13 個，達成率 93%。	■達成 截至 114 年 12 月 31 日止，本總處及所屬機構所屬 15 個任務編組中，任一性別比率均達 40%以上，達成率 100%，已符合目標值。	無。	行政院人事行政總處	無意見

關鍵績效指標 1

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。					
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)	■達成 本項已於 111 年達成，114 年未訂定目標值。	無。	行政院人事行政總處	無意見。
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。	111 年：達成率 62.5% 112 年：達成率 62.5% 113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100%	■達成 本行所屬委員會或小組共 8 個，計 7 個已達成委員任一性別比率達 40%；另 1 個委員會已達成委員任一性別比例達三分之一，惟因總成員人數為 3 人，爰不列入任一性別比率達 40%之	無	中央銀行	無意見

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		統計。爰達成率 100%(7/7)，達成 114 年目標值 100%，分述如下： 一、本行資料開放諮詢小組：委員總人數 12 人，男性 7 人(58.33%)，女性 5 人(41.67%)，委員任一性別比率達 40%。 二、本行人事評審考核會：委員總人數 21 人，男性 10 人(47.62%)，女性 11 人(52.38%)，委員任一性別比率達 40%。 三、本行性別平等專案小組：委員總人數 15 人，男性 7 人(46.67%)，女性 8			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		人(53.33%)，委員任一性別比率達 40%。 四、本行性騷擾申訴處理委員會：委員總人數 11 人，男性 5 人(45.45%)，女性 6 人(54.55%)，委員任一性別比率達 40%。 五、本行廉政會報：委員總人數 19 人，男性 9 人(47.37%)，女性 10 人(52.63%)，委員任一性別比率達 40%。 六、本行訴願審議委員會：委員總人數 5 人，男性 3 人(60%)，女性 2 人(40			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		%)，委員任一性別比率達 40%。 七、本行勞工退休準備金監督委員會：委員總人數 3 人，男性 2 人(66.67%)，女性 1 人(33.33 %)，委員任一性別比例達三分之一。因總成員人數為 3 人，爰不列入任一性別比率達 40%之統計。 八、本行推動業務委託民間辦理評核小組： (一) 中央銀行推動業務委託民間辦理評核要點第 3 點規定：「(第 1 項)為辦理本要點規定之專案			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		績效評核事宜，本行應設評核小組，由秘書處處長擔任召集人，秘書處、會計處、資訊處副處長或襄理級(襄理、研究員、會計、稽核、秘書)人員各一人及人事室、政風室、法務室等單位主管為成員。但評核小組成員任一性別比例不得低於三分之一。(第 2 項)前項秘書處、會計處、資訊處副處長或襄理級人員各一人為評核小組成員，由人事室簽報召集人核定。」			

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		(二) 本行推動業務委託民間辦理評核小組依前開規定，於辦理專案績效評核事宜時設置，成員總人數 7 人，依規定任一性別比例不低於三分之一，亦同時可達任一性別比率 40%。			
一、積極推動將所屬委員會設置依據修正為「任一性別比例達 40%」。 二、促使每個委員會委員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%。	一、研議修正所屬委員會設置依據，明列「任一性別比率達 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、所屬委員會委員組成任一性別比例達 40%(達成率) 111 年：達成率 100%	■達成 一、研議修正所屬委員會設置依據，明列「任一性別比例達 40%」規定，114 年度績效指標為 2 個： (一) 3 月 20 日訂定「國立故宮博物院職場霸凌防治與申訴處理要點」(第六點	無	國立故宮博物院	無意見

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	112 年：達成率 100% 113 年：達成率 100% 114 年：達成率 100%	「設職場霸凌+申訴評議會...任一性別委員比例應達百分之四十」);復配合「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」修正，爰與公務人員安全及衛生防護小組整併為安全及衛生防護委員會。 (二) 6 月 4 日訂定「國立故宮博物院身心障礙者文化參與諮詢會設置要點」(第三點「諮詢委員任一性別比例不得少於百分之四十」)。 二、列管 15 個委員會現有委員組成任一性別比例均達 40			

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		%。			
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%。 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。	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% 114 年：達成率 100%	■未達成 一、本會列管之委員會共有 13 個，分別為本會委員會、甄審委員會、考績委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理委員會、訴願審議委員會、安全及衛生防護小組、推動業務委託辦理專案小組、政府資料開放諮詢小組、內稽小組、節約能源推動小組、勞工退休準備金監	無	中央選舉委員會	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，請於辦理委員改選作業時，參考採行擴大指定委員範圍、調整外聘委員人數等作法，並於簽陳公文中具體敘明前揭政策理念，擬具性別衡平（50/50）之委員名單供首長遴選參考，以積極提升不同性別

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		督委員會、廉政會報。截至 114 年 12 月，除本會性別平等專案小組未達成任一性別比率 40%目標外，其餘 12 個委員會皆已達成任一性別比率 40%目標，達成率為 92.3%。 二、另有關本會委員會，置委員 11 人，截至 114 年 12 月，其中 1 人辭職、6 人於 114 年 11 月 3 日屆滿，現有委員共 4 人，女性 2 人，男性 2 人，任一性別比率達 50%，又依本會組織法第 3 條規			參與政治、國家與公共事務之決策參與機會。

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		定，委員任命均由行政院院長提名經立法院同意後任命。委員任期為 4 年，任滿得連任一次。有關本會委員之提名，係屬行政院院長權責。 三、本會性別平等專案小組共 7 人，因副主任委員（兼任本專案小組召集 3 人）於 114 年 11 月 3 日任期屆滿，目前現有委員 6 人，其中女性 4 人、男性 2 人，男性比率為 33%，未達任一性別比率 40%之目標，預定於 115 年達成目標。			

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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	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%	■未達成 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，截至 114 年 12 月底止，除「公平交易委員會」外，其餘委員會/任務編組任一性別比例均已達 40%，達成率 88.89%。	一、本議題之 114 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 0 項、未達成項數 1 項。 二、本議題之績效指標未達成原因，主要係「公平交易委員會」現有委員人數 5 人，其中男性 4 人(80%)、女性 1 人(20%)，任一性別比例未達 40%所致。 三、「公平交易委員會」委員人選係由行政院院長提名，並經立法院同意後方得任命，非本會得自	公平交易委員會	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，請於辦理委員改選作業時，參考採行擴大指定委員範圍、調整外聘委員人數等作法，並於簽陳公文中具體敘明前揭政策理念，擬具性別衡平（50/50）之委員名單供首長遴選參考，以積極提升不同性別參與政治、國家與公共事務之決策參與機會；另請評估辦理女性專業人才培力及建置女性人才資料庫等

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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。 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」內容規定，提升任一性別比例至 40%以上。 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			主決定之人事事項，故無從就此類人事安排進行上開實質調整。實務上，除「公平交易委員會」外，本會各項委員會及任務編組之委員性別比例均已達成任一性別不低於 40%之目標，顯示本會積極推動性別平等業務之努力。倘不將「公平交易委員會」納入計算，本會其餘 8 個委員會皆已完全符合任一性別比例達 40%之		配套措施，循序推動性別平衡原則之落實。

關鍵績效指標 1 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
員，以期達成性別衡平性。 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。 五、本會其它委員會/任務編組任期中委員如有異動或重新遴派/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。			要求，達成率實為 100%。 四、為提升委員性別多元性，本會於每屆委員任期屆滿前，或遇有職缺需補實時，均已行文請行政院人事行政總處於簽報院長提名人選時納入性別比例考量，並已獲總處採納。(5)至於各委員會及任務編組委員於任期內如有異動，或需重新遴派、改聘時，本會亦均將性別比例納入評估重點，並優先推薦少數性		

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
			別之人選，以期持續達成性別平等目標。此外，已建議於相關績效考核指標中，對於非本會可主動決定之人事任命事項予以分開列計並合理排除，以利考核制度發揮正向激勵與政策推動之本旨。		
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 各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	111 年：達成率 57% 112 年：達成率 69% 113 年：達成率 74% 114 年：達成率 80%	■達成 一、本會所屬委員會（含小組等任務編組）計有 15 個。 二、113 年 8 月 1 日因本會 3 位委員任期屆滿退職，同年 12 月 1 日前代理主任委員再配合	無	國家通訊傳播委員會	有關「廉政會報」委員任一性別比例未達不分之四十，依「中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點」第 4 點規定略以，廉政會報委員

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
續推動提升性別比例，逐年達成目標。		本會組織法修正第 16 條條文施行，停止延任並退職，惟新任委員名單於 114 年 11 月 7 日經立法院審議不通過，以致有 2 個委員會因需由本會委員兼任，無法達成任一性別比率 40%。 三、扣除前開 2 個委員會，本會計有 13 個任務編組，僅 1 個尚未達成任一性別比率 40%，其他 12 個均已達成（達成率為 92.31%）。			任一性別比例不得少於百分之四十，爰請依前揭作業要點規定，請於辦理委員改選作業時，敘明前揭規定，並擬具性別衡平委員名單供首長遴選參考，以積極提升不同性別參與政治、國家與公共事務之決策參與機會。
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。	111 年：0 個，達成率 53.84%。 112 年：1 個，達成率 57.69%。	■達成 截至 114 年 12 月 31 日止，本會(含所屬機關)列管委員會數量總計 17 個，全數委員會任一性	無	核能安全委員會	無意見

關鍵績效指標 1 **機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%」**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
【截至 112 年 12 月，本會列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%。】	113 年：0 個，達成率 75.00%。 114 年：1 個，達成率 81.25%。	別比率皆達 40%，達成率 100%，已達 114 年績效指標。			

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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、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%之公設財團法人董、監事任一性別比例達 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%	【董事】■達成 【監事】■未達成 一、截至 114 年 12 月底止，本部捐助或出資超過 50%之公設財團法人計 7 個，董事任一性別比例達 1/3 者計 7 個達成率為 100%，將持續落實性別平等。 二、截至 114 年 12 月底止，本部捐助或出資超過 50%之公設財團法人計 7 個，監事任一性別比例達 1/3 者計 6 個，達成率為 85.71%(6/7*100%)，其中「財團法人中央營建技術顧問研究社」監事總人數為 2 人，皆為女性，故任一性別比例未達目標值，於下次監事改選時，將	當年度本部捐助或出資超過 50%之公設財團法人監事任一性別比例達 1/3 部分，其中「財團法人中央營建技術顧問研究社」監事總人數為 2 人，皆為女性，故任一性別比例未達目標值，於下次監事改選時，優先以男性為考量，以符合行政院性別平等政策。	內政部	有關「財團法人中央營建技術顧問研究社」之監事性別比例未達年度目標值，請於辦理改選作業時將性別衡平性納入考量，以達成決策參與性別平等。

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		優先以男性為考量，以落實性別平等。			
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。 財團法人臺灣民主基金會 【董事】 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、	【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% 【監事】 111 年：達成目標數 3 個，達成度 100% 112 年：達成目標數 3 個，達成度 100% 113 年：達成目標數 3 個，達成度 100% 114 年：達成目標數 3 個，達成度 100%	【董事】■未達成 【監事】■達成 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。 **未達標之財團法人臺灣民主基金會** 【董事】 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	該基金會向尊重各政黨推派之政黨代表董事名單，惟為符合前述章程性別比例之規定，該基金會前曾於確認新一屆董事會名單時，函請各政黨將「性別比例」納入推派擔任該基金會政黨代表董事之考量，未來將賡續辦理。2026 年例行函知各黨當年度政黨補助經費分配額度時，亦將再次提醒。另倘未來董事人數需增加時，將建請以女性為優先。	外交部	有關財團法人臺灣民主基金會女性董事比例尚未達年度目標值，請積極輔導及協助該基金會提升女性董事，除函示提醒各政黨推派代表應注意外，另建議可提升產學及非政府組織代表女性董事比例(現為 25%)，以及早平衡性別比例，落實決策參與之性別平等。

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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： (一) 當然代表計 3 位，其中 0 位為女性，佔 0%。 (二) 政黨代表計 10 位，其中 3 位為女性，佔 30%。 (三) 產、學代表及非政府組織人士計 4 位，其中 1 位為女性，		然董事。 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： (一) 當然代表計 3 位，其中 0 位為女性，佔 0%。 (二) 政黨代表計 10 位，其中 3 位為女性，佔 30%。 (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%。 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。			

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
佔 25%。 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。 【監事】 該基金會監察人共5席，女性 3 席，女性比例達 60%。 財團法人國際合作發展基金會 【董事】 一、依據「國際合作發展基金會設置條例」第八條規定，基					

關鍵績效指標 2 政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 (一) 外交部部長 (1) 經濟部部長 (二) 行政院不管部會政務委員 1 人 (三) 中央銀行總裁 (四) 行政院農業委員會主任委員 (五) 其他有關部會首長 (六) 專家學者及全國工商團體代表，不得少於 1/3 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					

關鍵績效指標 2

政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見

%，女性比例 40%，符合所規定之任一性別比例 1/3 之目標。

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			

關鍵績效指標 2

政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
【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，由行政院長遴聘之。 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。					

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

關鍵績效指標 2

政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見

性別比率（%）	100	0	0	100
總性別比率（%）	男：33、女：67			

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標。

財團法人太平洋經濟合作理事會

【董事】

董事共 15	遴選代表共 15 人

關鍵績效指標 2

政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見

人		
性別	男	女
人數	6	9
總性別比率（%）	男：40%、女：60%	

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%。

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，設置董事 7 至 15 人，董事人數應為單數，董事任一

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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： (一) 中央或地方機關（構）有關業務人員。 (二) 國內外對捐助目的富有研究之專家、學者。 (三) 社會公正人士。 二、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。 三、本部已請該會未來持續依照性別平等					

關鍵績效指標 2

政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
原則，遴聘董事。 【監事】 監事共 2 人：遴選代表共 2 人 性別：男 1、女 1 總性別比率（%）：男：50%、女：50% 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%。 一、依據「財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會					

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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。					
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%)。	【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，	【董事】■未達成 【監事】■達成 一、本部列管之各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人，共計財團法人國防工業發展基	財團法人國防安全研究院因委員任期須至117年後始改選，戮力達成任一性別不少於三分之一性別比例原則；	國防部	「財團法人國防安全研究院」董、監事之任一性別未達1/3部分，建議於辦理董監事遴選聘任作業時，廣納不同

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	達成率 50% 114 年：達成目標數 2 個，達成率 100%。 【監事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 0%。 112 年：達成目標數 0 個，達成率 0%。 113 年：達成目標數 0 個，達成率 0%。 114 年：達成目標數 1 個，達成率 50%。	金會及財團法人國防安全研究院 2 個，114 年達成目標數董事 1 個，監事 1 個(財團法人國防工業發展基金會)。 二、財團法人國防安全研究院委員最近屆期至 117 年 3 月 28 日止，董事及監察人部份尚未符合任一性別三分之一比例目標，未來持續請各相關機關依性別平等政策綱領優先薦派女性，或擇優舉薦具國防安全背景女性學者專家，擔任該院董事及監察人，期促進該院多元性別參與決策制定。	另因董監事係隨各單位代表之本職異動，無法指定董監事性別，仍持續請各相關機關依性別平等政策綱領優先薦派女性，或擇優舉據國防安全背景女性學者專家，擔任該院董事及監察人。		性別之外聘學者或專業人士，提供性別衡平（50：50）之推薦名單供長官圈選，並於公文簽陳中具體說明我國性別平等政策綱領理念與國際趨勢等，以積極提升決策參與性別平等。另可評估修正組織章程之規定或運用 CEDAW 暫行特別措施，納入女性配額規定，俾加速實現決策參與之性別平等。

關鍵績效指標 2

政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。					
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	【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%。 【監事】	【董事】■達成 【監事】■達成 【董事】 本部暨所屬機關(構)共計 9 個財團法人，截至 114 年 12 月 31 日，已達標之財團法人數	無	教育部	無意見

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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。	111 年：達成率 100%。 112 年：達成率 100%。 113 年：達成率 100%。 114 年：達成率 100%。	量為 9 個，達成率為 100%。 【監事】 本部暨所屬機關(構)共計 9 個財團法人，截至 114 年 12 月 31 日，已達標之財團法人數量為 9 個，達成率為 100%。			
本部主管 2 個政府捐助財團法人，其中財團法人福建更生保護會董、	【董事】 111 年：100% 112 年：100%	【董事】■達成 【監事】■達成 一、本部主管 2 個政府捐助	無	法務部	無意見

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	113 年：100% 114 年：100% 【監事】 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	財團法人，包括財團法人福建更生保護會及財團法人犯罪被害人保護協會。其中關於財團法人犯罪被害人保護協會部分，「犯罪被害人權益保障法」業於 112 年 2 月 8 日經總統公布，其董、監事遴聘明定任一性別不得少於三分之一。 二、本項董、監事均已達成任一性別不少於三分之一。達成率 100%。			
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	【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，	【董事】■未達成 【監事】■未達成 【董事】本項達成目標數 16 個，達成度 72.73%，未達成年度目標值(詳如後述檢討策進」) 【監察人】本項達成目標數	一、114 年度績效指標項數共 5 項、達成項數 1 項、未達成項數 4 項。 二、未達成指標說明	經濟部	有關董、監事皆未達成年度目標值部分，建議進一步研議修訂組織章程及設置要點納入性別比例之可行做法，以確保不同性別觀

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有 18 個，占財團法人總數 81.82%。 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	達成度 86.36% 113 年：達成目標數 20 個，達成度 90.91% 114 年：達成目標數 22 個，達成度 100% 【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 111 年：達成目標數 20 個，達成度 90.91% 112 年：達成目標數 21 個，達成度 95.45% 113 年：達成目標數 22 個，達成度 100% 114 年：100%	16 個，達成度 72.73%，未達成年度目標值。(詳如後述「檢討策進」)	(一) 指標「本部業管政府捐助財團法人董事任一性別比例達 1/3 之達成率及本部業管政府捐助財團法人監察人任一性別比例達 1/3 之達成率」 1.目標值及達成值： (1) 董事任一性別比例達 1/3：114 年目標達成數 22 個，目標達成率 100%；實際達成數 16 個，實際達成率 72.73%。		點納入各該組織決策機制。

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
做法。 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。 四、將董事、監察人性別比例達成情形，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。			(2) 監察人任一性別比例達 1/3：114 年目標達成數 22 個，目標達成率 100%；實際達成數 16 個，實際達成率 72.73%。 2.落後原因檢討與策進：114 年計有台灣雜糧發展基金會等 6 家董事、6 家監察人(事)之任一性別比例未達 1/3，茲說明如下： (1) 屆期未改選，或人員尚未遞補完成：中興工程科技研究		

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
			發展基金會之董事及監察人，原規劃113年換屆時達成任一性別比例1/3之目標，惟目前其屆期延任中；另台灣糖業協會原置監察人3人(女性2人，男性1人)，嗣該名男性監察人因職務異動免兼監察人職務(尚未遞補)，致性別比例下降。未來將於換屆改選或遞補人員時，積極努力		

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
			達成任一性別比例 1/3 之目標。 (2) 部分董事成員具族群部落代表性：核廢料蘭嶼貯存場使用雅美(達悟)族原住民保留地損失補償基金會係因應特定目的設立之財團法人，其設立宗旨即為尊重蘭嶼族人自決權，且基金會之董事、監察人組成成員多以族人身分為主，又部分董事成員具		

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
			族群部落代表性，本部對於族人推派之董監事人選原則予以尊重，後續於改派董事人選時，將加強溝通，力求符合性別比例規定。 (3) 該領域女性專業人才偏少難覓，致實務上較難落實性別比例目標：查工業技術研究院、台灣雜糧發展基金會、中興工程顧問社及法人船舶暨海洋產業研		

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
			發中心（董事部分）等 4 家法人，因其業務屬性為技術研發、農糧、工程及船舶產業相關領域，女性專業人員比例相對較低，致合適之女性人選不易覓得。未來將繼續於產官學界積極尋覓適當女性人選，並加強與民間團體之溝通宣導，於未來董監事人選改派時，努力達成性別比例 1/3		

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
			之目標。		
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。 二、屆期改選或成員異	【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%。 【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%。	【董事】■未達成 【監事】■未達成 截至 114 年 12 月底統計資料，交通部 4 個公設財團法人： 一、【董事】部分計有 2 個(財團法人台灣郵政協會、財團法人台灣電信協會)已達成任一性別比例不少於 1/3 目標、達成率 50%。 二、【監察人】部分計有 3 個(財團法人中華顧問工程司、財團法人台灣郵政協會及財團法人鐵道技術研究及驗證中心)已	未來配合屆期改選週期或成員異動時，擴大提供性別衡平之人選名單、本部暨所屬機關主管人員人才資料庫及相關領域專家學者名單供首長參考，並建議優先遴聘女(男)性；請主管單位督導財團法人評估辦理女性人才培力研習相關工作，積極培力各領域女性人才。	交通部	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，請於辦理董、監事改選作業時，並於簽陳公文中具體敘明前揭政策理念，擬具性別衡平(50/50)之委員名單供首長遴選參考，以積極提升不同性別參與政治、國家與公共事務之決策參與機會；另建議建置女性人才資料庫等配套措施，循序推

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
動時，視財團法人業務特性，提供下列資料供首長參考，並建議首長優先遴派女(男)性，以達成任一性別比例達 1/3 之目標： (一) 性別衡平之推派名單。 (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。 (三) 相關領域之女(男)性專家學者名單。 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	114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。	達成任一性別比例不少於 1/3 目標、達成率 75%。			動性別平衡原則之落實。

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
表遴選管理及考核要點」規定。					
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。	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： 【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%	【董事】■達成 【監事】■達成 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%，已達成 114 年目標值。	無	勞動部	無意見
農業部及所屬機關列管之公設財團法人計 21	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	【董事】■達成 【監事】■達成	無	農業部	考量提升農、漁會女性參與決策，已

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
個，董事部分有 7 個已達成任一性別不少於 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： 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。 二、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。 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	率達成 1/3 情形如下： 【董事】 111 年：預計達成 8 個，達成率 38.10% 112 年：預計達成 9 個，達成率 42.86% 113 年：預計達成 15 個，達成率 71.42% 114 年：預計達成 17 個，達成率 80.95% 【監事】 111 年：預計達成 14 個，達成率 66.67% 112 年：預計達成 15 個，達成率 71.43% 113 年：預計達成 19 個，達成率 90.48% 114 年：預計達成 20 個，達成率 95.24%	[董事] 一、本部列管之公設財團法人共計 21 個，截至 114 年 12 月底董事任一性別比例達 1/3 者計 18 個，達成率 85.71%，符合 114 年目標值。 二、未達任一性別比例 1/3 之財團法人及其董事性別比例為中央畜產會(30.43%)、農業科技研究院(26.67%)及桃園農田水利研究發展基金會(20%)。 [監事] 一、本部列管之公設財團法人共計 21 個，截至 114 年 12 月底監事任一性別比例達 1/3 者計 20 個，達成率 95.24%，符合			納入本院 115 至 118 年性別平等重要議題草案，其中明訂「漁會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率」為關鍵績效指標，以及包括加強補助、獎勵、宣導、教育訓練及評估修法放寬理、監事候選人資格等具體做法，爰除上開加強宣導鼓勵、運用考核引導農、漁會等措施之外，建議針對農、漁會女性選任人員占比過低進行調查分析，以了解性別落差原因，作為研訂相關有效改進措

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。		114 年目標值。 二、未達任一性別比例 1/3 之財團法人及其監事性別比例為桃園農田水利研究發展基金會(20%)。			施之參考，並請農業部積極評估並確實規劃修訂農會法及相關法規之工作與辦理期程，以期儘速完成法規修正，俾利於 118 屆次改選時，據以辦理候選人登記參選作業。 2.消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 14 條及第 34 號一般性建議為保障農村及偏鄉婦女的重要參考文件，建議農業部納入各項業務中積極落實推動。

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
本部目前主管 9 個政府捐助財團法人，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。(註：查財團法人藥害救濟基金會於 111 至 112 年期間，接受本部食品藥物管理署捐助，其累計政府捐助基金比率達 50.14%，自 113 年起轉換為政府捐助之財團法人，總計為 10 家。)	【董事】 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%。	【董事】■達成 【監事】■達成 一、截至 114 年 12 月止，本部主管 10 個政府捐助財團法人董事性別比例任一性別比例達成 1/3，達成率 100%。 二、截至 114 年 12 月止，本部主管 10 個政府捐助財團法人監察人任一性別比例均達成 1/3，達成率 100%。	無	衛生福利部	無意見

關鍵績效指標 2

政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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%。	【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%	【董事】■達成 【監事】■達成 一、環境資源研究發展基金會:董事 9 人(男性 4 人,占 44.44%;女性 5 人,占 55.56%)監事 4 人(男性 2 人,占 50.00%;女性 2 人,占 50.00%)。 二、環境與發展基金會:董事 9 人(男性 4 人,占 44.44%;女性 5 人,占 55.56%)監事 2 人(男性 1 人,占 50.00%;女性 1 人,占 50.00%)。 三、環境權保障基金會:董事 9 人(男性 4 人,占 44.44%;女性 5 人,占 55.56%)監事 2 人(男性 1 人,占 50.00%;女性 1 人,占 50.00%)。 四、大嵙崁環境永續發展基	無	環境部	無意見

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		金會:董事 11 人(男性 7 人,占 63.63%;女性 4 人,占 36.36%)監事 2 人(男性 1 人,占 50.00%;女性 1 人,占 50.00%)。			
目前本部 11 個公設財團法人，監事部份有 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%)，董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%。	【董事】■達成 【監事】■未達成 一、本部 12 個公設財團法人之董事，均已達成任一性別不少於三分之一，達成率 100%。 二、本部 12 個公設財團法人之監事，除「財團法人國家文化藝術基金會」任一性別未達三分之一外，其餘 11 個均已達成任一性別不少於三分之一。 三、上開監事未達成主要原因係監事提前卸任，已於 115 年 1 月進行改選	本議題之 114 年度績效指標項數共 2 項、達成項數 1 項，係本部 12 個公設財團法人之監事，除「財團法人國家文化藝術基金會」任一性別未達三分之一外，其餘 11 個均已達成任一性別不少於三分之一。上開監事未達成主要原因係監事提前卸任，已於 115 年 1 月進行改選時達成任一性別	文化部	文化部計有 12 個公設財團法人之監事，其中「財團法人國家文化藝術基金會」監事提前卸任，於 115 年 1 月始完成改選並已符合任一性別 1/3，因未達成 114 年目標值，爰本項達成率為 11/12=91.7%。

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		時達成任一性別不少於三分之一。	不少於三分之一。		
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%	【董事】■達成 【監事】■達成 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%，已完成 114 年績效指標，將持續落實性別比例。	無	數位發展部	無意見
本會 2 個捐助超過 50%之財團法人國家實驗研究院及財團法人國家同步輻射研究中心董監事會，本屆(自 110.03.01	【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%	【董事】■達成 【監事】■達成 財團法人國家實驗研究院及財團法人國家同步輻射研究中心董監事會已達成任一性	無	國家科學及技術委員會	無意見

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	【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%	別不少於 1/3 之比例，達成率 100%，已達目標值。			
一、提升達成度之具體做法： (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，供海基會及策進會增（改）聘人員參考。 (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	【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，累計達成度 50% 112 年：達成目標數 0 個，累計達成度 50% 113 年：達成目標數 0 個，累計達成度 50%	【董事】■未達成 【監事】■達成 一、海基會 (一) 成果重點： 1.114 年女性董事比率同 113 年度，為 16%。 2.監事任一性別比例賡續維持「任一性別比例達三分之一」之政策目標。 (二) 說明： 1.董事部分：目前董事 50 席，其中有女性 8 人（16%）、男性 42 人（84%）。 2.監事部分：目前監事 6 位，其中有女性 2 人	一、海基會董事 (一) 海基會第 12 屆董事已較第 11 屆新增 1 名女性代表：海基會董監事任期 3 年，第 12 屆董監事業於 112 年 12 月 1 日改選，114 年 12 月底為止海基會董事共 50 人，其中 8 位女性董事（16%），女性比率與 113	大陸委員會	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，建議可研擬暫行特別措施(如將性別比例納入組織章程中)、積極辦理相關女性專業人才培力或建立女性人才資料庫等措施，以逐步實現性別平等政策綱領揭示之性別平衡原則。

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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： 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，以落實行政院性別比例政策目標。 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。	114 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100%	（33.33%）、男性 4 人（66.67%），已達成任一性別比例達 1/3 之指標。 二、策進會 (一) 成果重點： 1.策進會 114 年女性董事人數增加 1 名，女性比率達 30%，較 113 年提升 3.33 個百分點（按：113 年女性比率，8/30＝26.67%）。 2.監事部分已達成「任一性別比例達三分之一」之政策目標。 (二) 說明： 1.策進會第 5 屆董監事任期自 111 年 4 月 16 日至 114 年 4 月 15 日止，114 年上半年適逢該會董監事換屆改選，本會爰於 3 月 21 日通函建議相關政府機關於指派代表擔任策進會第 6	年相同，而較 112 年增加 2.27 個百分點(按：112 年女性比率 7/51=13.73%)。 (二) 監事共 6 人，其中 2 位女性監事（33.33%），賡續維持任一性別比例達三分之一之目標值。 (三) 持續宣導增加海基會女性董事比例的政策目標：海基會董事係由民間捐助企業、政府機關及各政		

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
(三) 策進會部分： 1.組織結構說明 (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		居董事時，優先考量女性合適人選，新屆董事會女性董事人數已增加 1 人，女性比例亦有所提升。 2.截至 114 年 12 月 31 日止，策進會第 6 屆董監事性別組成及目標達成情形說明如下： (1) 董事部分：a、董事 30 人，其中女性 9 人（30%）、男性 21 人（70%）；114 年女性董事人數較 113 年底增加 1 名，女性比率提升 3.33 個百分點（按：113 年女性比率，8/30＝26.67%）。b、以董事總人數計算，再增加 1 名女性董事，即可達成「任一性別比例達三分之一」之目標。	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，未來將持續建請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。 二、策進會董事考量策進會目前董事組成仍以男性佔多數，117 年辦理董監事改選時，本會將再次發函建議推派董事之政府機關，優先指派女性		

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 (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。 2.精進做法： (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		(2) 監事部分：監察人 3 人，其中女性 1 人（33.33%）、男性 2 人（66.67%），已達成「任一性別比例達三分之一」之指標。 3.策進作為：本會港澳蒙藏處於 114 年 11 月 3 日函請策進會賡續配合本會性平推動計畫，積極促進策進會董監事性別比例之衡平，以逐步落實決策參與之性別平等。	合適人選擔任；民間代表部分，則積極自產官學界尋找適當女性人選，並優先考量遴聘，以持續縮小性別比例差距。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。		

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 (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。					

關鍵績效指標 2

政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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%。	【董事】■達成 【監事】■未達成 財團法人台灣金融研訓院之董事及監察人任一性別比例符合規定：該院第 16 屆董監事自 113 年 10 月 15 日上任，董事 15 席，女性占 6 席，比重 40%；監察人 5 席，女性占 2 席，比重 40%，任期至 116 年 10 月 15 日，已符合行政院推動財團法人董監事單一性別比例不低於 1/3 原則。另補充說明：財團法人金融消費評議中心(下稱評議中心)之董事已達成任一性別比例達三分之一，惟監察人任一性別比例暫時未達三分之一，將透過下列具體做法，積極推動以達成目標值：評議中心之監察人(每 3 年改聘):目前 2 位	評議中心之監察人為每 3 年改聘，預計於本屆任期(112 年 9 月 6 日至 115 年 9 月 5 日)屆滿或成員異動改派時，優先推薦女性監察人，以期達成行政院推動性別比例之目標。	金融監督管理委員會	財團法人金融消費評議中心因人事異動致暫未能達性別比例目標，建議未來仍請參照「上市櫃公司永續發展行動方案」之董事性別多元化推動措施，積極宣導以期提升本項達成率。

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		監察人(含督導評議中心之 1 名本會業務主管)，其中男性 2 名，女性比例 0%。本屆任期至 115 年 9 月 5 日止，於下屆任期屆滿或成員異動改派時，將優先推薦女性監察人，以期達成性別比例目標。			
本會有 2 個公設財團法人，董事部份有 1 個已達成任一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	【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%	【董事】■達成 【監事】■達成 本會於改選或各捐助單位改派時，均敦請各派任單位推派專業代表應著重性別平等並將性別比例納入董、監事派任之考量，以達成任一性別比例達三分之一之目標，且 2 個基金會董事之性任一性別比例更達 40%以上。 【年度成果】 本會所管財團法人信保基金及海華基金會等 2 個公設財	無	僑務委員會	無意見

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。		團法人之董事及監事之任一性別比例均已全部達成三分之一，114 年績效指標達成率為 100%。其中，信保基金及海華基金會董事之性別比例更達 40%以上，已超越原先設定績效指標。			
所主管之 1 個政府捐助財團法人榮民榮眷基金會第 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： 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	【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：達成目標數 0 個，達成率 100%。 112 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。	【董事】■達成 【監事】■達成 本會財團法人榮民榮眷基金會第 11 屆委員(任期自 114 年 7 月 1 日起至 117 年 6 月 30 日止)董事 15 人(女性委員 7 人，男性委員 8 人)；監察人 5 人(女性委員 2 人，男性委員 3 人)，董、監事任一性別比例均已達 1/3。 【董事】 114 年：達成目標 0 個，達成 率 100%。	本項議題之績效指標均已完成。	國軍退除役官兵輔導委員會	無意見。

關鍵績效指標 2

政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
央部會官派董事職務異動，致董事女性未達 1/3。 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。 三、為符合單一性別比例 1/3 之規定，董	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】 114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。			

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
監事之薦派及遴選聘任做法如下： (一) 本會薦派董事 2 人部分，擬依專長薦派不同性別各 1 人。 (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。 (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。					

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	【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%	【董事】■達成 【監事】■達成 一、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第董事、監察人任一性別比例皆達三分之一，達成本(114)年績效指標。 二、承上，上開單位董事、監事性別比率分列如下： (一) 董事:1.財團法人原住民族語言研究發展基金會第 3 屆董事計 15 人，分別為男性 7 人(47%)、女性 8 人(53%)。2.財團法人原住民族文化事業基金會第 5 屆董事計 12 人，分別為男性 7 人(58%)、女性 5 人(42%)。	本項議題之績效指標均已完成。	原住民族委員會	無意見

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		(二) 監事:1.財團法人原住民族語言研究發展基金會第 3 屆監察人計 3 人，分別為男性 1 人(33%)、女性 2 人(67%)。2.財團法人原住民族文化事業基金會監察人計 3 人，分別為男性 2 人(67%)、女性 1 人(33%)。			
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%	【董事】[redacted]達成 【監事】[redacted]達成 財團法人客家公共傳播基金會目前設有董事 14 人及監察人 3 人，合計 17 人。其中女性董事 7 人(50%)，女性監察人 1 人(33.3%)。114 年財團法人客家公共傳播基金會董、監事任一性別比例皆達 1/3，達成率為 100%。	無	客家委員會	無意見

關鍵績效指標 2 **政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
	114 年：100%				
目前本會主管政府捐助之財團法人計 2 家，董事及監察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： 一、多元管道宣導，並督促列入捐助章程落實辦理。 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)	【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%	【董事】■達成 【監事】■達成 董事： 一、輻射防護協會第 12 屆董事(任期自 113 年 5 月 1 日~117 年 4 月 30 日)，計 15 位，女性 6 人(40.0%)，男性 9 人(60.0%)。 二、核能資訊中心第 10 屆董事(任期自 113 年 2 月 1 日至 117 年 1 月 31 日，共計 11 位，女性 4 人(36.3%)，男性 7 人(63.6%)。 監察人：	無	核能安全委員會	無意見

關鍵績效指標 2

政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。		一、輻射防護協會第 2 屆監察人(任期自 113 年 5 月 1 日至 117 年 4 月 30 日)，計 3 位監察人，女性 1 人(33.3%)，男性 2 人(66.7%)。 二、核能資訊中心第 2 屆監察人(任期自 113 年 2 月 1 日至 117 年 1 月 31 日)，計 2 位監察人，女性 1 人(50.0%)，男性 1 人(50.0%)。 三、上述 2 家法人均已將任一性別比例規定納入捐助章程中，並依捐助章程規定改選董事及監察人，任一性別比例均已達 114 年績效指標。			

關鍵績效指標 3 **國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標(含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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	【董事】 111 年：75% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100% 【監事】 111 年：75% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	【董事】■未達成 【監事】■未達成 一、達成情形：本部所屬 4 家國營事業截至 114 年年底任一性別比例不少於三分之一，達成度分別為董事 50%及監事 75%，未達成績效指標目標值。 二、年度成果：經採取左列措施後，本部所屬 4 家國營事業，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：臺灣金融控股股份有限公司(下稱臺灣金控)及臺灣土地銀行股份有限公司(下稱土銀)(2 家)之董事任	將持續於核派董監人事案時，提供性別比例情形，及提出優先遴派少數性別之建議，供首長瞭解，並適時向事業負責人宣導。	財政部	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，建議依董監事屆期改選時間，設定預計達成之目標及期程，並輔以多元化宣導措施，如鼓勵及培力女性加入工會、擔任工會幹部及參與勞工董事選舉，強化女性勞工參與決策之影響力，使公司董事會決策觀點更加多元

關鍵績效指標 3 **國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標(含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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，及提出優先遴派少數性別之建議，供首長瞭解。		一性別比例達三分之一，達成度 50%。 (二) 監事：臺灣金控、土銀及中國輸出入銀行(3 家)之監事任一性別比例達三分之一，達成度 75%。			化。
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%。	【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%。	【董事】■未達成 【監事】■未達成 一、本部所屬國營事業董事任一性別比例達 1/3 之達成率為 75%。 二、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 之達成率為 75%。(詳如後述「檢討策進」)	指標「本部所屬國營事業董事任一性別比例達 1/3 之達成率、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」 一、目標值及達成值： (一) 本部所屬國營事業董事任一性別比例達 1/3 之達成率 100%，實際達成率 75%。 (二) 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 100%，實際達成率 75%。 二、落後原因檢討與策進	經濟部	為落實我國《性別平等政策綱領》所揭示之促進決策參與性別平等政策目標，建議進一步研議修訂組織章程及設置要點納入性別比例之可行做法，以確保不同性別觀點納入各該

關鍵績效指標 3 國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	【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%。		(一) 董事：本項未達成者為中油公司，該公司目前尚有 1 名董事待補，若為女性董事將達成任一性別不少於 1/3 目標，將持續更新女性董事人選資料庫，並增加女性董事人選之推薦，積極努力達成目標。 (二) 監察人或審計委員會委員：未達成者為台電公司，該公司目前 3 名審計委員會委員均為女性，將於下屆改選時(116 年)增加男性委員人選之推薦，積極努力達成目標。		組織決策機制。
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	【董事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 0%。	【董事】■未達成 【監事】■未達成 截至 114 年 12 月底統計資料，交通部 4 個國營事業：	未來配合屆期改選週期或成員異動時，擴大提供性別衡平之人選名單、本部暨所屬機關高階人員人才資料庫及歷屆董監事之專家學者代表名單供首長參考，增加遴聘彈性	交通部	無意見

關鍵績效指標 3 **國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標(含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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： (一) 性別衡平之推派名單。 (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。 (三) 歷屆董監事之專家學者代表名單。 (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。	112 年：達成目標數 1 個，達成率 33.33%。 113 年：達成目標數 2 個，達成率 75%。 114 年：達成目標數 1 個，達成率 100%。 【監事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 66.67% 112 年：達成目標數 0 個，達成率	一、【董事】部分計有 2 個(中華郵政公司、桃園機場公司)已達成任一性別比例不少於 1/3 目標、達成率 50%。 二、【監察人】部分計有 3 個(中華郵政公司、桃園機場公司及臺灣鐵路公司)已達成任一性別比例不少於 1/3 目標、達成率 75%。	以降低因既有性別結構所致失衡，並建議優先遴聘女(男)性；任一性別達成目標將配合修正納入本部所屬事業年度工作考成實施要點之評估指標；請國營事業積極培力公司專業部門女性人才，於領導、管理發展等相關訓練課程優先薦派女性參訓，以建立女性領導人才梯隊；國營事業將持續與企業工會溝通協調，請工會就推派勞工董事人選之性別予以充分考量，以提升勞工群體性別代表性。		

關鍵績效指標 3 **國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標(含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
(五) 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。	66.67%。 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%。				

關鍵績效指標 4

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%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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%，監事為女性占 10.86%、男性占 89.13%。 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	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% 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%	社會團體評鑑[redacted]達成 一、本部前於 108 年起辦理全國性社會團體公益貢獻獎與優良工作人員選拔暨表揚，針對社會團體理監事合計任一性別比例不低於三分之一者，予以加總分 2 分。 二、本部於 114 年 2 月 12 日公布「114 年全國性社會團體公益貢獻獎評選表揚計畫」，鼓勵團體投入社會公益服務。經統計參加評審之團體計 75 個，其中理監事任一性別比例不少於三分之一者占 47%，已達原訂績效指標 45%之目標。 三、考量社會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(通常為 1 至 4 年，視其章程規範))，故性別比例提升有賴長期推動，本部持續加強宣導，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。	無	內政部	查全國職業團體女性理、監事各占 4.07%、11.14%，性別落差較大，惟現行做法及績效指標僅限於當屆參與評鑑之團體，建議未來強化全國性職業團體性別衡平引導措施或鼓勵機制，並適時滾動修正 115 至 118 年性別平等推動計畫，將關鍵績效指標目標值擴大至全國職業性團體。

關鍵績效指標 4

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%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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)。 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。		職業團體評鑑[redacted]達成 一、本部前於 110 年起辦理工商自由職業團體績效評鑑，針對職業團體理事、監事任一性別比例不低於三分之一者，予以加總分 2 分。 二、本部於 114 年 2 月 16 日公布「114 年工商自由職業團體績效評鑑及全國性職業團體優良工作人員選拔」，經統計參加評鑑之團體計 115 個，其中理監事任一性別比例不少於三分之一者占 17%，已達原訂績效指標 15%之目標。 三、考量職業團體理事及監事選舉係團體自治事項，且各團體改選之日期不同，故性別比例提升有賴長期推動，本部持續加強宣導，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。			

關鍵績效指標 5 **女性農會選任人員比率提升 50%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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，鼓勵農會重視女性選任人員性別比例。 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。 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	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%	農會選任人員 ■未達成 農會選任人員每 4 年屆次改選，114 年農會屆次改選後農會女性選任人員比率為 9.46%，較 110 年屆次(任期 110-113)改選後成長 0.46 百分點，並較 109 年年底農會女性選任人員性別比率 7.02%，成長 2.42 百分點，符合 111 年至 113 年績效指標。2.未來將透過各項宣導措施、補助要點及考核辦法等規範之引導，持續強化女性投入意願。	「女性農會選任人員比率」 114 年目標值為 11.4%：查 114 年農會屆次改選後農會女性選任人員比率為 9.46%，較 110 年屆次(任期 110-113)改選後成長 0.46%，符合 111 年至 113 年之績效指標，但未達 114 年指標。未來將透過各項宣導措施、補助要點及考核辦法等規範之引導，持續強化女性投入意願。	農業部	一、考量提升農、漁會女性參與決策，已納入本院 115 至 118 年性別平等重要議題草案，其中明訂「漁會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率」為關鍵績效指標，以及包括加強補助、獎勵、宣導、教育訓練及評估修法放寬理、監事候選人資格等具體做法，爰除上開加強宣導鼓勵、運用考核引導農、漁會等措施之外，建議針對農、漁會女性選任人員占比過低進行調查分析，以了解性別落差原因，作為研訂相關有效改進措施之參

關鍵績效指標 5 女性農會選任人員比率提升 50%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。					考，並請農業部積極評估並確實規劃修訂農會法及相關法規之工作與辦理期程，以期儘速完成法規修正，俾利於 118 屆次改選時，據以辦理候選人登記參選作業。 二、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 14 條及第 34 號一般性建議為保障農村及偏鄉婦女的重要參考文件，建議農業部納入各項業務中積極落實推動。

關鍵績效指標 6 **農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率-理事 2%、監事 16.6%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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)。	農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率 一、理事達成率 111 年：1% 112 年：1% 113 年：1% 114 年：2% 二、監事達成率為 111 年：11% 112 年：11% 113 年：11% 114 年：16.6%	農會理事■達成 農會監事■未達成 一、114 年屆次改選後，符合農會理事任一性別比例達 1/3 家數為 12 家(3.97%)，符合 114 年目標值。較 110 年屆次改選之結果 4 家(1.32%)，成長 8 家，且符合 111-113 年目標值。 二、114 年屆次改選後，各級農會女性理事人數由 131 人增加至 180 人，較 110 年屆次增加 37.4%；且女性理事長由 11 人增加至 15 人。較 110 年屆次增加 37.4%。3.114 年農會屆次改選後，辦理新任理事長、常務監事研習，納入性平課程，宣導性別平等意識。共辦理 6 梯次訓練，計 469 人次(女 30 人，男 439 人)參與訓練。 三、114 年屆次改選後，農會監事任一性別比例達 1/3 家數為 39 家(12.92%)，較 110 年屆次改選選舉結果，農會監事任一性別比例達 1/3 家數為 33 家(10.93%)成長 6 家，惟尚未達成 114 年目標值。經分析 33 家達成農會者均為基層農會，上級農會因監事人數較多，較難達成目標，需持續宣導性別平等意識。 四、114 年屆次改選後，各級農會女性監事人數由 47 人減為 45 人，較 110 年屆次降低 4.26%，惟常務監事	「農會監事任一性別比例達 1/3 之達成率」114 年目標值為 16.6%：查 114 年屆次改選後，農會監事任一性別比例達 1/3 家數為 39 家(12.92%)，較 110 年屆次改選選舉結果，農會監事任一性別比例達 1/3 家數為 33 家(10.93%)成長 6 家，惟尚未達成 114 年目標值。114 年農會屆次改選後，辦理新任理事長、常務監事研習，納入性平課程，持續宣導性別平等意識，共辦理	農業部	同關鍵績效指標 5 之性平處意見

關鍵績效指標 6 **農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率-理事 2%、監事 16.6%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		由 11 人增加至 17 人，成長 54.5%，已確實促進女性參與決策職位。3.114 年農會屆次改選後，辦理新任理事長、常務監事研習，納入性平課程，持續宣導性別平等意識。共辦理 6 梯次訓練，計 469 人次(女 30 人，男 439 人)參與訓練。	6 梯次訓練，計 469 人次(女 30 人，男 439 人)參與訓練。		

關鍵績效指標 7 **女性漁會選任人員比提升 50%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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，鼓勵參選擔任理、監事及會員代表，共同參與漁會決策。 (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。 三、對於女性選任人員比率較高或聘用女性總幹事之漁	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%	漁會選任人員■未達成 一、漁會選任人員每 4 年屆次改選，114 年漁會屆次改選，全國各漁會選出理事、監事及會員代表共計 2,257 人，其中男性 1,963 人占 87%，女性 294 人占 13%，未達成目標值 15%。 二、漁會為人民團體，其理監事選舉結果為會員自治之民主表現，亦在結社自由保障之範圍，應予尊重。漁業署已盡力宣導性別平等之觀念，並佐相關之行政措施引導漁會，惟因女性會員參與漁會選舉意願低致達成率提升速度慢。 三、鑒於漁會會員觀念仍較傳統，需要長時間調整始能有顯著進展，未來將持續加強宣導、鼓勵女性會員登記、參選。	「女性漁會選任人員比率」114 年目標值為 15.0%：查 114 年漁會屆次改選，全國各漁會選出理事、監事及會員代表共計 2,257 人，其中男性 1,963 人占 87%，女性 294 人占 13%，未達成目標值 15%。未來將持續加強宣導、鼓勵女性會員登記和參選。	農業部	同關鍵績效指標 5 之性平處意見

關鍵績效指標 7 女性漁會選任人員比提升 50%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
會，於推廣計畫酌增補助額度 5%~10%。					

關鍵績效指標 8 **漁會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率-理事 5%、監事 20%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
同關鍵績效指標 7 之具體做法	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% 113 年：0% 114 年：5% 二、監事達成率為 111 年：12.5% 112 年：12.5% 113 年：12.5% 114 年：20.0%	漁會理事■未達成 漁會監事■達成 一、全國各級漁會共 40 家，截至 114 年 12 月底漁會理事任一性別比例達 1/3 計 1 家，達成率 2.5%。另全國各級漁會理事計 495 人，其中男性 453 人占 91.5%，女性 42 人占 8.5%。 二、全國各級漁會共 40 家，截至 114 年 12 月底漁會監事任一性別比例達 1/3 計 9 家，達成率為 22.5%，符合 114 年目標值。	「漁會理事任一性別比例達 1/3 之達成率」114 年目標值為 5%：全國各級漁會共 40 家，截至 114 年 12 月底漁會理事任一性別比例達 1/3 計 1 家，理事任一性別比例 1/3 之達成率 2.5%。鑒於漁會會員觀念仍較傳統，需要長時間調整始能有顯著進展，未來將持續加強宣導、鼓勵女性會員登記、參選。	農業部	同關鍵績效指標 5 之性平處意見

關鍵績效指標 9

工會女性理、監事占比均達 1/3(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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 1/3」之比例。 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。	一、女性理事占比(女性理事人數/所有理事人數)*100% 111 年：32% 112 年：32.2% 113 年：32.3% 114 年：32.5% 二、女性監事占比(女性監事人數/所有監事人數*100%) 111 年：36% 112 年：36.3% 113 年：36.6% 114 年：36.9%	工會理事■達成 工會監事■達成 114 年度統計女性工會理、監事占比比率統計: 一、女性理事占比 35.3% 二、女性監事占比 37.6%。	無	勞動部	無意見

關鍵績效指標 10

提升工會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成數(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
同關鍵指標 9 之具體做法	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、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： (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％ 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％ 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，年度目	工會理事■達成 工會監事■達成 一、114 年共辦理 62 場次，計有 2,857 人次參與。 二、全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達 1/3」比例統計： (一) 工會理事任一性別占比達 1/3 比例為 59％。 (二) 工會監事任一性別占比達 1/3 比例為 77.2％。 三、已完成建置統計工會理事及監事達成三分之一性別比例數據機	無	勞動部	無意見

關鍵績效指標 10 **提升工會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成數**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標** **(含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
	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%)。 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%)。 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%)。 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%)。	制。			

關鍵績效指標 11

公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升 6%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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，女性董事占比分別為 13.52%、15.01%及 15.41%。 二、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。	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) 111 年：1% 112 年：2% 113 年：4% 114 年：6%	■達成 上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升比率：114 年底上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比為 21.04%(上市 20.42%、上櫃 21.65%、興櫃 21.57%)，與 110 年底之 14.69%(上市 13.94%、上櫃 15.31%、興櫃 15.86%)相較，已提升 6.35%，已達成 114 年之績效指標，將持續追蹤其變動情形。	無	金融監督管理委員會	金管會透過上市櫃公司永續發展行動方案，促進董事會成員之多元化，其中規定 114 年起上市櫃公司任一性別董事席次未達 1/3 者，須於年報具體揭露原因與採行之措施，並得見女董比例已逐步上升，建議隨著董事會成員逐漸多元化，後續可進一步研議相關支持機制，如針對新任或屬少數性別之董事，建立內部與外部高階領導支持網絡，如設立專為女董設計的領導力培訓或跨企業交流平台(如 WomenonBoards、30%Club 等)，協助其在董事會中發揮更積極的監督功能。不僅有助落實性別平等與包容，亦有助於強化公司治理品質，進一步推動我國永續金融與企業社會責任的深化發展。

關鍵績效指標 12 **公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比提升 4%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
一、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%。 二、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。	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%	■達成 上市上櫃公司女性審計委員占比提升比率：114 年底上市上櫃公司女性審計委員占比為 23.54%(上市 23.29%、上櫃 23.85%)，與 111 年底之 14.79%(上市 14.65%、上櫃 14.95%)相較，已提升 8.75%，已達成 114 年之績效指標，將持續追蹤其變動情形。	無	金融監督管理委員會	無意見

關鍵績效指標 13 **提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率-上市公司董事 10.5%、上櫃公司董事 13%、興櫃公司董事 15%**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
一、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%。 二、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。	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% 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%	■達成 上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率：114 年底上市、上櫃及興櫃公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率為 19.44%、28.6%及 24%，已達成 114 年之績效指標，將持續追蹤其變動情形。	無	金融監督管理委員會	無意見

關鍵績效指標 14

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%(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2.訂定暫行特別措施。3.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
一、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一性別比例達 1/3 之比率分別為 30.28%及 32.3%。 二、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。	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%	■達成 上市上櫃公司審計委員任一性別比例達 1/3 之達成率增加：114 年底上市上櫃公司審計委員任一性別比例達 1/3 之達成率為 38.78%(上市 38.97%、上櫃 38.56%)，與 111 年底之 31.2%(上市 30.28%、上櫃 32.3%)相較已提升 7.58%，已達成 114 年之績效指標，將持續追蹤其變動情形。	無	金融監督管理委員會	無意見

關鍵績效指標 15 **提升內閣女性閣員比率**(策略：1.研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 2.增進女性培力與發展，建置人才資料庫。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討 策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。	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。	■達成 一、政務人員之進用，向由行政院院長就整體國家政務推展需求通盤考量後決定，本總處並無建議擬任人選之權力，惟為增加女性政務人員派任機會，本總處於每月中旬均提供最新內閣性別比例及我國永續發展目標之相關期待，供院長衡酌選擇政務人員之參考，並於相關人事作業時建請院長留意性別比例之議題，期能逐步實現三分之一性別比例之原則。 二、又為落實政府資訊公開透明，協助各界瞭解我國性別平等發展現況及長期趨勢，本總處每季均定期於重要性別統計資料庫及本總處全球資訊網更新女性閣員比例以促進性別統計資料之應用與流通。 三、另截至 114 年 12 月 31 日止，現有女性閣員 9 人，占實際派任(含代理)閣員比率 21.95%(總數 41 人，並含副院長、秘書長、發言人、政務委員，其中 3 人為政務委員兼任)，已符合目標值。	無。	行政院人事行政總處	無意見

關鍵績效指標 16 **提升地方民意代表女性當選比率達 33%**(策略：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%。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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。	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： 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。 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。	■未達成 一、「政黨法」部分條文修正草案前經行政院於 112 年 1 月 12 日函送立法院審議，因屆期不續審，本部將配合其他新興議題滾動檢討，持續推動修法作業。 二、本部 114 年辦理鼓勵女性參政之其他作為成果如下： (一) 本部函請民主進步黨、中國國民黨及台灣民眾黨等 3 政黨領取政黨補助金時，業請各該政黨應提撥一定比例促進女性參與政治活動。 (二) 114 年間本部計列席 4 場次政黨成立大會，會中致詞時均積極宣導，請政黨於設立後，鼓勵女性參與政治活動，並積極推薦女性候選人參選。 ■達成 一、「地方制度法」第 33 條修正案已於 114 年 12 月 3 日經總統公	無	內政部	有關「推動政黨法修法作業」績效指標，因立法院屆期不續審因素，內政部前於 112 年 1 月函送立法院審議之草案已被退回，建議與立法委員積極溝通，俾儘速完成立法作業。另請補充鼓勵政黨支持女性參與政治活動或培力女性參與政治活動之其他作為之相關成果。

關鍵績效指標 16 提升地方民意代表女性當選比率達 33%(策略：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%。)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
三、持續推動「地方制度法」第 33 條提高地方民意代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。	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。 113 年：2 場次。 114 年：2 場次。	布，將現行地方民意代表每 4 人應有婦女保障當選名額 1 人之規定，修正為每 3 人應有任一性別當選名額 1 人，並自 119 年 12 月 25 日起適用。 二、截至 114 年 12 月底止，已補助 2 場次由銘傳大學及中國地方自治學會辦理之學術研討會，議題涉及公民參與及性別平等。			

議題名稱：二、提升女性經濟力與建立性別友善職場

一、 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、數位發展部、國家發展委員會、國家科學及技術委員會、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

二、 目標

（一）建構友善就業環境。

（二）維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。

（三）提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業

三、 關鍵績效指標

（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率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%

（三）性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%

（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%

四、 策略

（一）推動彈性工作時間與地點

（二）營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視

（三） 改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資

（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業、中高齡者及高齡者就業）

（五）保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)

策略一：推動彈性工作時間與地點					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
1、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。 2、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。 3、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)。	1、「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 2、 111 年：為瞭解本次 110 年《性別平等工作法》修法前後之狀況及需求變化，辦理調查 112 年：依調查結果召開座談會蒐集各界意見 113 年：研修《性別平等工作法》 114 年：透過研習會加強宣導 3、 111 年：辦理工作生活平衡獎表揚。 112 年：規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。 113 年：辦理工作生活平衡獎表揚。 114 年：規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。	■達成 □未達成 1、114 年辦理勞動基準法令研習會，宣導部分工時勞工之權益保障，參與人數為 2,503 人，其中女性 1,738 人、男性 765 人。 2、114 年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習，宣導性別平等工作法之減少或調整工作時間規定，114 年辦理共 26 場次，參加人次 2,119 人，其中女性 1,571 人、男性 547 人，其他 1 人。 3、為鼓勵企業推動工作與生活平衡措施，本部業於 113 年辦理「工作生活平衡獎」評選暨表揚，肯定事業單位針對員工需求，提供彈性調整工作時間或地點等友善員工措施；另於本(114)年辦理工作生活平衡實務講座，邀請獲獎企業分享友善職場推動經驗，並規劃本獎項評選指標及辦理方式，預計於 115 年辦理表揚，並新創設「大型企業組」及「中小	無。	勞動部	無意見

策略一：推動彈性工作時間與地點					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		企業組」，帶動更多中小企業響應推動。 4、賡續將性別平等及多元友善等指標列為評分重點，鼓勵參獎單位強化性別友善之人才發展策略，已於 114 年 5 月 9 日勞動發能字第 1140504487A 號令修正發布，並於 114 年適用實施。			
1、 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(含所屬一級機關)及直轄市、縣(市)政府彈性工作時間之協助建議。 2、 運用多元管	1、 111 年至 114 年，每年提供行政院所屬各主管機關（含所屬一級機關）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。 2、 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	■達成 □未達成 1、有關透過調查瞭解行政院所屬各主管機關（含所屬機關）及直轄市、縣（市）政府辦理彈性工作時間之實際情形一節，113 年行政院所屬各機關已實施彈性上下班措施達 98.7%，113 年直轄市、縣（市）政府已實施彈性上下班措施達 100%。上述比率納入本總處研擬「115-118 年性別平等推動計畫」之目標參據，該計畫並於 114 年 12 月 23 日經行政院函復審查通過，已符合目標值。 2、有關運用多元管道，持續宣導彈	無。	行政院人事行政總處	一、有關透過調查瞭解行政院所屬各主管機關（含所屬機關）及直轄市、縣（市）政府辦理彈性工作時間之實際情形一節，所提 113 年本院所屬各主管機關實施彈性上下班措施之機關比率

策略一：推動彈性工作時間與地點					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。		性工作時間等措施，增進公務人員相關法規之認知一節，本總處於 114 年度已宣導 10 場次，1,489 人次（男性 387 人次、女性 1,102 人次），已符合目標值，說明如下： (1)「人事專業法令與實務案例說明-差假管理」(南投院區第 1 期)：87 人次（男性 14 人次、女性 73 人次）。 (2)「高雄市政府差勤管理（含服勤實施辦法）及天然災害防救緊急應變」：70 人次（男性 13 人次、女性 57 人次）。 (3)「臺中市政府天然災害停止上班及上課通報作業（含差勤管理、勤休新制）法規及實務」：388 人次（男性 92 人次、女性 296 人次）。 (4)「苗栗縣政府天然災害停止上班及上課通報作業（含差勤管理、勤休新制）法規及實務」：185 人次（男性 58 人次、女性 127 人次）。			98.7%，直轄市、縣(市)政府達 100%，請補充已實施及尚未實施彈性上下班措施之機關數。 二、建議未來進一步瞭解彈性工作相關措施於各機關推行狀況是否符合同仁需求，以及調查未實施彈性工時機關之困難，並研擬協助作法，以進一步精進公務機關推動彈性上班制度。

策略一：推動彈性工作時間與地點					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(5)「雲林縣政府天然災害停止上班及上課通報及差假研習」:193 人次（男性 60 人次、女性 133 人次）。 (6)「差假服務實務案例研討與交流」人力學院臺北院區第 1 期 71 人次(男性 18 人次、女性 53 人次)。 (7)「嘉義縣政府勤休制度及差勤管理」：104 人次（男性 29 人次、女性 75 人次）。 (8)「人事專業法令與實務案例說明差假管理」人力學院南投院區第 2 期 89 人次（男性 14 人次、女性 75 人次）。 (9)「苗栗縣政府最新人事法規與案例研討－差假服務」:189 人次(男性 63 人次、女性 126 人次）。 (10)「桃園市政府天然災害停止上班及上課通報作業暨差勤管理（含行政院與所屬中央及地方各機關（構）公務員服勤實施辦法）」：113 人次(男性 26 人次、女性 87			

策略一：推動彈性工作時間與地點					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		人次）。			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
1、 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	1、 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 2、 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	1、 ■達成 □未達成 本部國土管理署於 114 年 2 月 18 日函請營造業公會加強宣導設置「性別友善環境」設施，並將持續協請公會鼓勵營造業者設置女性專用空間，以營造性別平等友善職場，及 114 年 8 月 12 日函請營造業公會加強宣導	無	內政部	內政部部分指標之具體做法仍停留於發函宣導，建議未來可規劃盤點各警察機關及消防機關環境設施之性別友

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 2、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。 3、為營造性別平等友善環境，	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 3、推動各消防機關規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。	建議設置「性別友善環境」之設施，並辦理性別平等友善職場環境講習，包含「女性工地工作者權益與保護」、「兩性薪資職務平等」等主題另於 114 年 12 月 16 日函請營造業公會統計會員設置性別友善環境之設施相關數據。 2、 ▓達成 □未達成 本部警政署於 114 年 4 月 16 日及 6 月 27 日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。囿於廳舍老舊、現行可供規劃運用空間有限，為持續推動性別平等，營造友善環境，每年均編列廳舍修繕經費進行維護（計有南投縣政府警察局埔里分局國姓分駐所廁所及高雄市政府警察局刑事大樓 3、4 樓廁所等整修案），並針對現有廁所空間進行調整規劃改善，以提供同			善性，併同考量宿舍及備勤空間之不同性別者個人隱私需求，同時強化宿舍管理人員對多元性別議題之敏感度與尊重，並評估透過提高經費補助等誘因，鼓勵各警察及消防機關積極改善，以營造性別友善職場。

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。		仁良好工作環境。 3、 ■達成 □未達成 一、本部消防署於 114 年 5 月 8 日及 10 月 31 日函發各級消防機關宣導規劃建置性別區隔獨立休憩空間、設計門禁安全系統等，並落實改善與精進相關設施。 二、本部消防署補助全國 15 縣(市)辦理消防廳舍新建、修繕或整修事宜，精進「性別友善環境」之設施項目如下： (一)廳舍出入門口是否規劃加裝錄影設備。 (二)廳舍之樓梯間和地下室等是否規劃加強照明。 (三)規劃性別區隔獨立休憩空間，並設計門禁安全系統。 (四)廳舍之備勤室及住宿等是否提供安全及危急援助環境（如警鈴、緊急電話等安全系統之設置）。 (五)廳舍廁所規劃逐步汰換廁所為坐			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		式馬桶或提升廁間坐式馬桶之比率為 50%。 (六)辦公室不採取密閉隔間，如需密閉隔間，應使用玻璃或半透明材質，使活動其中人員能被看見，以提升空間安全性。			
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www.gwsm.gov.tw)及配合教	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。 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	一、 ■達成 □未達成 (1)國防部已完成「非營利幼兒園」及「職場互助教保中心」建置，並於福利處網站刊登托(育)兒優惠，供全軍參考運用，置重點於美語學校課後輔導教育需求。 (2)114 年相關招生資訊業公告於全國教保資訊網，供官兵及眷屬參考運用，迄 114 年 12 月已完成「非營利幼兒園」及「職場互助教保中心」計 30 處。 (3)國軍公共化教保服務機構，由三軍司令部、憲兵、資通電軍指揮部、軍備局、軍醫局、全民防衛動員暑、國防大學及中正預校等 10 個	賡續增加提供國軍人員托(育)兒優惠協議及措施，並加強各項多元化宣導，以促進友善職場及消除職場性別歧視。	國防部	本項成果著重在製作文宣之數量，較缺乏具體成效影響之相關內容，建議未來可補充文宣觸及（發送）人次，適時評估蒐集宣導成效方式，以瞭解宣導後人員認知改變情形。

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
育部規劃「公共化教保服務設施」推動進度及成效。 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)。	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，112學年度就讀學童約1,300至1,600員幼生。 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，本部原設置教保服務設施，賡續配合地方教育局招生目標辦理。 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。	單位委辦；另國防部各處「公共化教保服務」機構，經教育部112、113學年度績效考評結果均為「通過」，且連續2學年獲評90分以上高分計21處。			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	二、 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。	二、 ■達成 □未達成 為落實性別平等觀念，消除職場性別歧視，114 年運用青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊、莒光園地電視教學及漢聲廣播電臺節目等文宣管道，刊播合計 356 則，區分家務分工宣導 193 則、性別刻板印象去除 309 則、女性人力運用 160 則、性騷擾防治 259 則、多元性別 225 則、安心生養 190 則，成效良好。			
1、 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％、	1、 本部所屬教育人員育嬰留職停薪復職情形。 111 年：復職率 83％ 112 年：復職率 84％ 113 年：復職率 85％ 114 年：復職率 86％ 2、 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	■達成 □未達成 1、本部所屬教育人員育嬰留職停薪復職情形： (一)111 學年度復職率約 98.48%。 (二)112 學年度復職率約 98.9%。 (三)113 學年度復職率約 98.17%。 (四)114 學年度截至 114 年 12 月 31 日止復職率約 100%。	無。	教育部	無意見

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 2、 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。 3、 於本部補助大專校院教學實	治宣導工作，確實落實性別平等友善職場環境。 111 年：1 場次 112 年：1 場次 113 年：1 場次 114 年：1 場次 3、 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 4、 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	■達成 □未達成 2、每年辦理全國人事主管及佐理員會報。 (一)全國人事主管會報業於 114 年 9 月 25 日至 9 月 26 日辦理完竣，由崑山科技大學柯助理教授玲琴講授性平相關課程，本次針對職場性騷擾議題進行宣導。 (二)全國人事佐理員會報於 114 年 11 月 13 日至 11 月 14 日辦理，全國人事佐理員會報於 114 年 12 月 3 日至 12 月 4 日辦理完竣，本次係針對性騷擾議題，由林信宏律師講授相關課程。 ■達成 □未達成 3、於大專校院教學實踐研究計畫領域召集人會議資料說明。 本部將於 114 年 12 月 1 日辦理「教育部推動 115 年大專校院教學實踐研究計畫研商會議」並宣導未來相關領域審查分數相近者，可基於性別平等之衡平考量，優先選擇任一性別。			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
踐研究計畫徵件說明會上鼓勵女性教師積極投件。 4、 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。		■達成 □未達成 4、於辦理大專校院教學實踐研究計畫說明會上宣導。 （一）針對115年申請大專校院教學實踐研究計畫作業部分，本部已於114年10月7日辦理教學實踐研究計畫徵件說明會進行說明。 （二）115 年度申請者之男女比率為52%、48%。			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
1、 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。 2、 透過辦理「性別主流化標竿廠	1、 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，或輔導計畫之審查機制項數 111 年：7 項 112 年：8 項 113 年：9 項 114 年：10 項 2、 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 111 年：2 項 112 年：2 項 113 年：2 項 114 年：2 項 3、 辦理科技產業園區事業單位性別平等工作法勞動檢查之家數 111 年：80 家 112 年：85 家 113 年：90 家 114 年：95 家 4、 111 年：辦理員工申請家庭照顧假、陪	1、 ■達成 □未達成 本部就「營造性別平等友善職場」等指標納入相關評選準則之情形如次： (1)總統創新獎：「國家產業創新典範推動計畫」工作項下之「總統創新獎」評選作業已將「營造性別平等工作環境」納入，並列為獎項評審指標之占分項目 3 分。本屆於 9 月底完成徵選，共 106 家參選團體於性別友善職場指標得分平均 2.1 分，本屆刻正辦理評審作業。 (2)經濟部國家產業創新獎：本獎項評核指標已納入「投入社會責任履行績效闡述(含營造友善職場工作環境及 ESG 措施)」，第 9 屆於 114 年 6 月完成表揚，獲獎組織全部 25 家皆具備友善職場措施。 (3)「A+企業創新研發淬鍊計畫」：要求廠商於申請計畫書中訂定「營	無。	經濟部	有關績效指標「將營造性別平等友善職場指標納入評選準則等機制」，經濟部積極於諸多獎項納入，帶動企業推動性平，成效斐然。建議進一步分析參獎或獲獎之企業於性平相關項目得分情形，如企業得分比例較低，可思考是否分數之設計對於企業得獎與否之影響力過低，例如：優良老店獎及菁英

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 3、 將促進工作平等措施執行情形及育嬰留職	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 年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。 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。	造性別平等工作環境」規劃作法，截至 12 月核定通過之 36 家廠商皆於計畫書提出「營造性別平等工作環境」作法，較具體者如落實母性健康保護計畫，聘請醫師，為女性同仁提供完善健康措施、明訂禁止性別歧視政策並設立性平專線、僱用二度就業婦女、跨性別等員工、建立性騷 擾防治及申訴協調處理機制等。 (4)中堅企業遴選：已於評選標準中將「領導與經營策略」增列「積極營造友善職場環境」。第 8 屆(113-114 年)共受理 157 家企業申請，共 60 家業者通過，並邀請性平專家審查，選出徠通科技及大安化學製藥為本屆「營造友善職場優良中堅企業」，於 114.12.5 由行政院卓院長頒獎表揚。 (5)國家品質獎：為鼓勵企業、組織及其經營者落實營造性別平等友善職場，於第 28 屆(113 年)起，歸			老店獎之獲選 17 案僅有 5 案（29.4%）、業界能專計畫獲補助之 7 項計畫中 0 案於性平項目獲得分數。分析後據以精進相關評分項目之設計，以達本工作項目之推動目的。

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 4、 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。		入評審基準「領導」及「人力資源與知識管理」。第 28 屆共受理 83 件企業、組織及個人申請，於 114 年 10 月起進行複審，預定 115 年第一季完成決審，報請行政院核定得獎名單並舉辦頒獎典禮。 (6)新創事業獎：已將「推動性別主流化、提升生活與工作平衡(打造友善職場環境)」納入新創事業獎之評選加分機制，以推動企業永續發展。114 年 20 家獲獎廠商中有 13 家符合，占比為 65%。 (7)小巨人獎：已將「性別平等友善工作環境」納入獎項評選標準永續經營中，114 年度 14 家獲獎企業中，落實性別平等及友善職場環境計 11 家(79%)，其中 5 家尚有鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工。 (8)國家磐石獎：性別平等及友善職場環境落實程度已納入評選指標			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		-永續經營，114 年 5 家獲獎廠商中，營造性別平等友善職場工作環境者 5 家。 (9)女性創業菁英獎：性別友善職場已納入評選項目「永續發展及 ESG」，114 年 11 家獲獎廠商中，營造性別友善職場者 11 家。 (10)創新研究獎：社會責任之「性別友善職場」納入評選項目申請企業之目前及中長期研發構想及營運，114 年 25 家獲獎廠商中，營造性別友善職場者 25 家。 (11)優良老店/菁英老店選拔：已將性別平等措施宣導納入加分項目，114 年獲選 17 案有 5 案應用，占比 29.4%。 (12)觀光工廠輔導評鑑：將「員工照顧及社會關懷」納入「經營理念與未來發展」項下「企業責任與價值」之評選標準、優良觀光工廠評選將「彈性工時」、「員工人數達性別比例原則 1/3」等相關			

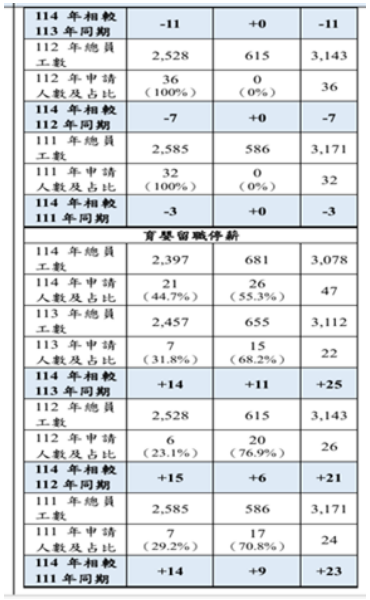
策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		指標納入「企業社會責任」之加分項目內。114 年國際亮點觀光工廠評選，共 3 家申請，經評選計 3 家入選；優良觀光工廠評選共 15 家申請，經評選 9 家入選，並於 11 月舉辦頒獎典禮表揚。 (13)「經濟部節能標竿獎」與「經濟部能源署業界能專計畫」：已將「營造性別平等友善職場」指標作為審查機制之加分項目，114 年共計 20 家廠商推行相關措施。 (14)節水績優單位選拔：依據「經濟部水利署表揚節約用水績優單位及節水達人實施要點」辦理年度節水績優單位選拔活動，已將「營造性別平等友善職場工作環境、雇用中高齡勞工」等納入評審項目及權重之一，114 年度選拔活動單位組報 34 個單位，提列性別友善職場指標之單位有 21 個，約 61.2%。 (15)台灣精品選拔：於台灣精品選拔			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		「品質」項目之評核指標第五項「公司已能提升至品質經營之層次」，請報名企業說明其「公司已善盡社會責任，營造性別友善職場，做到員工滿意、利害關係人滿意，且會回饋社會。」之具體作為與實踐；114 年辦理第 34 屆選拔，獲獎計 336 件、179 家企業，獲獎企業中表達性別友善之職場環境為 55 家 (約 31%)，並於 114.11.26 辦理頒獎典禮。 (16)另整理獎項情形如附件。 2、 ■達成 □未達成 說明： 本部辦理相關標竿廠商遴選如次： (1)性別主流化標竿廠商遴選：每 2 年辦理 1 次遴選，本次為第 7 屆（114 至 115 年）。114 年本部產發署各業務組自其輔導之廠商中，推薦性別平等及友善職場表			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		現優良者，合計推薦 17 家廠商，已完成 4 場次官方訪談。預計於 115 年就企業其優於法令之相關措施，製作文宣品推廣。 (2)辦理「職家共融友善企業獎」：為鼓勵園區事業提供多元性別友善職場措施，自 112 年 7 月起辦理本獎項評選，取代「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」。114 年計有 10 家企業參與評選，由全漢企業、達興材料及亞洲光學等 3 家企業脫穎而出，本部(園管局)針對獲獎企業之性別平等友善職場措施，製成宣導單張廣宣週知，並進行頒獎，鼓勵其他事業跟進效法。 (3)完成企業建構性別友善職場資源手冊：蒐整以往年度性別主流化標竿廠商及職家共融獲獎企業之作法，於 114 年完成資源手冊，並於 114.11.28 辦理經濟部性別友善職場企業交流會，分別由不			

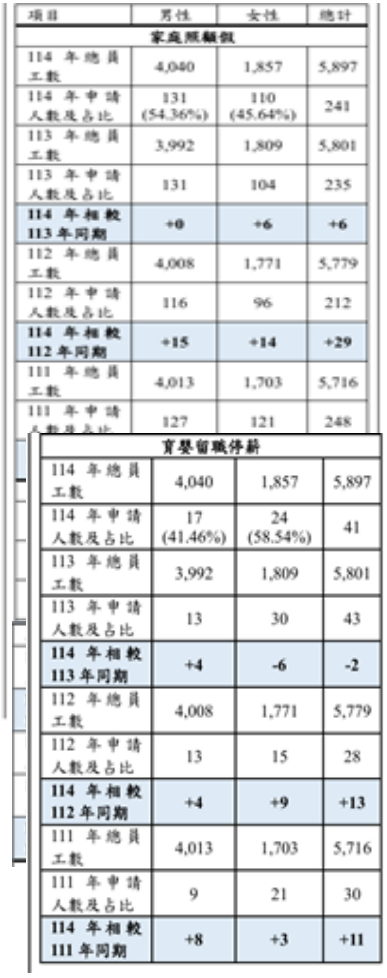
策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		同規模廠商分享其作法，期透過觀摩學習，讓更多企業建構更為友善之職場環境。 3、 ■達成 □未達成 說明： 本部(園管局)已完成勞動檢查 100 家次，檢查結果摘要如次： (1)僱用 10 人以上未達 30 人之事業，均已訂定性騷擾申訴管道，並在工作場所公開揭示。 (2)僱用 30 人以上之事業，均已訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範。 (3)僱用 100 人以上之事業，均已設置哺(集)乳室並提供托兒設/措施。 4、 ■達成 □未達成 說明： 1. 台糖公司：「家庭照顧假」及「育嬰留職停薪」人數均較前 3			

<table>
<tr><th colspan="6">策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視</th></tr>
<tr><th>具體做法</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th><th>檢討策進</th><th>辦理機關</th><th>性平處意見</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>年增加，僅「陪產(檢)假」人數略下降。
<table>
<tr><th>項目</th><th>男性</th><th>女性</th><th>總計</th></tr>
<tr><td colspan="4">家庭照顧假</td></tr>
<tr><td>114 年總員工數</td><td>2,397</td><td>681</td><td>3,078</td></tr>
<tr><td>114 年申請人數及占比</td><td>271
（64.4%）</td><td>150
（35.6%）</td><td>421</td></tr>
<tr><td>113 年總員工數</td><td>2,457</td><td>655</td><td>3,112</td></tr>
<tr><td>113 年申請人數及占比</td><td>241
（62.9%）</td><td>142
（37.1%）</td><td>383</td></tr>
<tr><td>114 年相較113 年同期</td><td>+30</td><td>+8</td><td>+38</td></tr>
<tr><td>112 年總員工數</td><td>2,528</td><td>615</td><td>3,143</td></tr>
<tr><td>112 年申請人數及占比</td><td>228
（67.3%）</td><td>111
（32.7%）</td><td>339</td></tr>
<tr><td>114 年相較112 年同期</td><td>+43</td><td>+39</td><td>+82</td></tr>
<tr><td>111 年總員工數</td><td>2,585</td><td>586</td><td>3,171</td></tr>
<tr><td>111 年申請人數及占比</td><td>185
（66.3%）</td><td>94
（33.7%）</td><td>279</td></tr>
<tr><td>114 年相較111 年同期</td><td>+86</td><td>+56</td><td>+142</td></tr>
<tr><td colspan="4">陪產（檢）假</td></tr>
<tr><td>114 年總員工數</td><td>2,397</td><td>681</td><td>3,078</td></tr>
<tr><td>114 年申請人數及占比</td><td>29
（100%）</td><td>0
（0%）</td><td>29</td></tr>
<tr><td>113 年總員工數</td><td>2,457</td><td>655</td><td>3,112</td></tr>
<tr><td>113 年申請人數及占比</td><td>40
（100%）</td><td>0
（0%）</td><td>40</td></tr>
</table></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="6">策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視</td></tr>
<tr><td>具體做法</td><td>績效指標
(含期程與目標值)</td><td>績效指標達成情形及年度成果</td><td>檢討策進</td><td>辦理機關</td><td>性平處意見</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>

<table>
<tr><td>114 年相較
113 年同期</td><td>-11</td><td>+0</td><td>-11</td></tr>
<tr><td>112 年總員工數</td><td>2,528</td><td>615</td><td>3,143</td></tr>
<tr><td>112 年申請人數及占比</td><td>36
（100%）</td><td>0
（0%）</td><td>36</td></tr>
<tr><td>114 年相較
112 年同期</td><td>-7</td><td>+0</td><td>-7</td></tr>
<tr><td>111 年總員工數</td><td>2,585</td><td>586</td><td>3,171</td></tr>
<tr><td>111 年申請人數及占比</td><td>32
（100%）</td><td>0
（0%）</td><td>32</td></tr>
<tr><td>114 年相較
111 年同期</td><td>-3</td><td>+0</td><td>-3</td></tr>
<tr><td colspan="4">育嬰留職停薪</td></tr>
<tr><td>114 年總員工數</td><td>2,397</td><td>681</td><td>3,078</td></tr>
<tr><td>114 年申請人數及占比</td><td>21
（44.7%）</td><td>26
（55.3%）</td><td>47</td></tr>
<tr><td>113 年總員工數</td><td>2,457</td><td>655</td><td>3,112</td></tr>
<tr><td>113 年申請人數及占比</td><td>7
（31.8%）</td><td>15
（68.2%）</td><td>22</td></tr>
<tr><td>114 年相較
113 年同期</td><td>+14</td><td>+11</td><td>+25</td></tr>
<tr><td>112 年總員工數</td><td>2,528</td><td>615</td><td>3,143</td></tr>
<tr><td>112 年申請人數及占比</td><td>6
（23.1%）</td><td>20
（76.9%）</td><td>26</td></tr>
<tr><td>114 年相較
112 年同期</td><td>+15</td><td>+6</td><td>+21</td></tr>
<tr><td>111 年總員工數</td><td>2,585</td><td>586</td><td>3,171</td></tr>
<tr><td>111 年申請人數及占比</td><td>7
（29.2%）</td><td>17
（70.8%）</td><td>24</td></tr>
<tr><td>114 年相較
111 年同期</td><td>+14</td><td>+9</td><td>+23</td></tr>
</table>
2. 中油公司 114 年申請家庭照顧假人數均較前 3 年增加。114 年申請陪產假人數均較前 3 年減少。114 年申請育嬰留職停薪人數較 113、112 年減少；較 111 年增加。</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		項目 | 男性 | 女性 | 總計 家庭照顧假 114年總員工數 | 14,443 | 2,721 | 17,164 114年申請人數及占比 | 1,191 (70%) | 500 (30%) | 1,691 113年總員工數 | 14,039 | 2,598 | 16,637 113年申請人數及占比 | 995 (69.2%) | 443 (30.8%) | 1,438 **114年相較113年同期** | **+196** | **+57** | **+253** 112年總員工數 | 14,479 | 2,663 | 17,142 112年申請人數及占比 | 788 (68.4%) | 364 (31.6%) | 1,152 **114年相較112年同期** | **+403** | **+136** | **+539** 111年總員工數 | 14,096 | 2,586 | 16,682 111年申請 陪產(檢)假 114年總員工數 | 14,443 | 2,721 | 17,164 114年申請人數及占比 | 343 (100%) | 0 (0%) | 343 113年總員工數 | 14,039 | 2,598 | 16,637 113年申請人數及占比 | 371 (100%) | 0 (0%) | 371 **114年相較113年同期** | **-28** | **-** | **-28** 112年總員工數 | 14,479 | 2,663 | 17,142 112年申請人數及占比 | 381 (100%) | 0 (0%) | 381 **114年相較112年同期** | **-38** | **-** | **-38** 111年總員工數 | 14,096 | 2,586 | 16,682 111年申請人數及占比 | 352 (100%) | 0 (0%) | 352 **114年相較111年同期** | **-9** | **-** | **-9**			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		育嬰留職停薪 114年總員工數 14,443 2,721 17,164 114年申請人數及占比 70 (41.7%) 98 (58.3%) 168 113年總員工數 14,039 2,598 16,637 113年申請人數及占比 75 (40.5%) 110 (59.5%) 185 **114年相較113年同期** **-5** **-12** **-17** 112年總員工數 14,479 2,663 17,142 **114年相較112年同期** **-5** **-3** **-8** 111年總員工數 14,096 2,586 16,682 111年申請人數及占比 64 (48.1%) 69 (51.9%) 133 **114年相較111年同期** **+6** **+29** **+35** 3.台水公司114年申請家庭照顧假人數較113、112年增加，較111年減少。114年申請陪產假人數均較前3年減少。114年申請育嬰留職停薪人數較113年減少，較112、111年增加。			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
					

項目	男性	女性	總計
家庭照顧假			
114 年總員工數	4,040	1,857	5,897
114 年申請人數及占比	131 (54.36%)	110 (45.64%)	241
113 年總員工數	3,992	1,809	5,801
113 年申請人數及占比	131	104	235
114 年相較 113 年同期	**+0**	**+6**	**+6**
112 年總員工數	4,008	1,771	5,779
112 年申請人數及占比	116	96	212
114 年相較 112 年同期	**+15**	**+14**	**+29**
111 年總員工數	4,013	1,703	5,716
111 年申請	127	121	248

育嬰留職停薪			
114 年總員工數	4,040	1,857	5,897
114 年申請人數及占比	17 (41.46%)	24 (58.54%)	41
113 年總員工數	3,992	1,809	5,801
113 年申請人數及占比	13	30	43
114 年相較 113 年同期	**+4**	**-6**	**-2**
112 年總員工數	4,008	1,771	5,779
112 年申請人數及占比	13	15	28
114 年相較 112 年同期	**+4**	**+9**	**+13**
111 年總員工數	4,013	1,703	5,716
111 年申請人數及占比	9	21	30
114 年相較 111 年同期	**+8**	**+3**	**+11**

<table>
<tr><th colspan="6">策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視</th></tr>
<tr><th>具體做法</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th><th>檢討策進</th><th>辦理機關</th><th>性平處意見</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>4.台電公司 114 年家庭照顧假人數均較前 3 年增加。114 年陪產(檢)假人數均較前 3 年減少。114 年育嬰留職停薪人數較 113 年減少，較 112、111 年增加。
<table>
<tr><th>項目</th><th>男性</th><th>女性</th><th>總計</th></tr>
<tr><td colspan="4">家庭照顧假</td></tr>
<tr><td>114 年總員工數</td><td>24,710</td><td>5,293</td><td>30,003</td></tr>
<tr><td>114 年申請人數及占比</td><td>4,052
(74.2%)</td><td>1,410
(25.8%)</td><td>5,462</td></tr>
<tr><td>113 年總員工數</td><td>24,042</td><td>5,097</td><td>29,139</td></tr>
<tr><td>113 年申請人數及占比</td><td>3,315
(74.2%)</td><td>1,155
(25.8%)</td><td>4,470</td></tr>
<tr><td>114 年相較113 年同期</td><td>+737</td><td>+255</td><td>+992</td></tr>
<tr><td>112 年總員工數</td><td>23,349</td><td>4,864</td><td>28,213</td></tr>
<tr><td>112 年申請人數及占比</td><td>2,638
(73.0%)</td><td>974
(27.0%)</td><td>3,612</td></tr>
<tr><td>114 年相較112 年同期</td><td>+1,414</td><td>+436</td><td>+1,850</td></tr>
<tr><td>111 年總員工數</td><td>23,416</td><td>4,663</td><td>28,079</td></tr>
<tr><td>111 年申請人數及占比</td><td>2,318
(74.2%)</td><td>806
(25.8%)</td><td>3,124</td></tr>
<tr><td>114 年相較111 年同期</td><td>+1,734</td><td>+604</td><td>+2,338</td></tr>
</table></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		陪產(檢)假 114 年總員工數 24,710 5,293 30,003 114 年申請人數及占比 620 (100%) 0 (0%) 620 113 年總員工數 24,042 5,097 29,139 113 年申請人數及占比 639 (100%) 0 (0%) 639 **114 年相較 113 年同期 -19 - -19** 112 年總員工數 23,349 4,864 28,213 112 年申請人數及占比 653 (100%) 0 (0%) 653 **114 年相較 112 年同期 -33 - -33** 111 年總員工數 23,416 4,663 28,079 111 年申請人數及占比 650 (100%) 0 (0%) 650 **114 年相較 111 年同期 -30 - -30** 育嬰留職停薪 114 年總員工數 24,710 5,293 30,003 114 年申請人數及占比 101 (44.5%) 126 (55.5%) 227 113 年總員工數 24,042 5,097 29,139 113 年申請人數及占比 107 (43.1%) 141 (56.9%) 248 **114 年相較 113 年同期 -6 -15 -21** 112 年總員工數 23,349 4,864 28,213 112 年申請人數及占比 74 (36.3%) 130 (63.7%) 204 **114 年相較 112 年同期 +27 -4 +23** 111 年總員工數 23,416 4,663 28,079 111 年申請人數及占比 80 (36.7%) 138 (63.3%) 218 **114 年相較 111 年同期 +21 -12 +9**			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
1、 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。 2、 因應 110 年《性別平等工作法》修法，研修相關配套法令，調查男性申請性別平等工作法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。 3、 111-112 年為改善多元性別者就業歧視情	1、 111 年：辦理 10 場次宣導講座。 112 年：辦理 12 場次宣導講座。 113 年：辦理 13 場次宣導講座。 114 年：辦理 14 場次宣導講座。 2、 111 年：因應 110 年《性別平等工作法》修法，研修相關配套法令。 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。 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。 114 年：透過研習會加強宣導相關規定及措施。 3、 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： 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。 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。	■達成 □未達成 1、為積極營造友善生養職場環境，提升勞動參與率，本部 114 年規劃，已自 115 年 1 月 1 日起推動「育嬰留職停薪以日申請」及「家庭照顧假以小時計」新制，勞工得以「日」為單位申請育嬰留職停薪，可彈性申請不超過 30 日。雙親合計可以請 60 日，在原請領育嬰留職停薪津貼期間內仍可以請領 8 成薪資補貼；以及家庭照顧假與因照顧家人的事假，放寬得以「小時」為單位申請，一年合計 112 小時，雇主不得扣發其全勤獎金。 2、114 年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習共 26 場次，參加人次 2,119 人次，其中女性 1,571 人、男性 547 人，其他 1 人。 3、為促進性別平權，支持員工兼顧工作與家庭照顧，本部辦理「工作生活平衡」教育訓練、宣導說	無。	勞動部	有關 114 年將性別平等及多元友善指標納入國家人才發展獎評選機制，值得肯定。建議未來建立系統性追蹤機制，持續觀察獲獎企業實施成效，並彙整標竿案例供各界參考，以擴大政策影響力。

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 4、 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，營造性別友善職場。 5、 將友善職場概念融入國家人才發展獎之評分項目。	4、 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： 113 年：1,900 人。 114 年：2,000 人。 5、 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審查評分項目。	明會及種子培訓課程等活動，協助企業建立工作生活平衡措施，截至 114 年共辦理 16 場次，計 2,122 人次企業代表參加，其中男性 13%，女性 87%。			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
1、 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： (1) 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	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：— 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%) 二、為提升托育職場性平意識，規劃辦理托育相關宣導： 111年：1場次 112年：1場次 113年：1場次 114年：1場次 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)	(■達成 □未達成) 114年申請醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率已達 84%以上。 (註：115年1月27日公告65家) (#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。) (■達成 □未達成) 本部社會及家庭署業於114年10月21日於居家托育服務中業務督導及聯繫會報辦理性別平等課程1場次，提高托育職場性別平等意識。 (■達成 □未達成) 114年度全國護理執業人數為19萬8,526人，男性護理人員執業人數為9,581人(4.8%)，另女性護理人員執業人數為18萬8,945人(95.2%)，均已達本年度目標值。	無。	衛生福利部	無意見

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資」規定辦理。 (2) 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。 2、 托育人員：辦理托育相關會議時邀請專家講授職場平	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÷全國護理執業總人數)×100 (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。 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。 五、鼓勵長照人員取得性別敏感度之課程積分： 111 年：性別敏感度課程於長照人員數位學習平台上架。 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%。 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%。	(■達成 □未達成) 本部已研擬增列懷孕或育有三歲以下子女學者育兒期間之研究彈性規範，已完成修正「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」，並於 111 年 8 月 3 日函文所屬醫療機構，本項績效指標已達成。 (■達成 □未達成) 性別敏感度課程已於 111 年 10 月 11 日上架至長期照顧專業人員數位學習平臺。111 年 12 月底通過人數為 1,127 人；截至 114 年 12 月底通過人數為 5 萬 4,775 人，成長逾 14%，已達成本年度績效指標。 (#備註：本項以截至填列本年度成果			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 3、 護理人員： (1) 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。 (2) 監控及糾正媒	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%	報告時，可取得最新統計數據為之。)			

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 (3) 推動護理人員性別工作平等在職教育課程。 (4) 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。 (5) 建置「護理職場爭議通報平台」，提供職場					

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
性別不友善案件通報管道，改善職場困境。 4、 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。 5、 長照人員：依長期照顧服務法設立之長照機構，其機構評鑑指標工作人員教育訓練計畫納入性別					

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。					
1、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	1、 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。 2、 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	■達成 □未達成 1、 有關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，公布於本總處網站一節，本總處自 111 年起已於本總處全球資訊網「性別平等專區」公布「行政院及所屬機關（構）育嬰留職停薪公務人員回職復薪及離職情形性別統計表」資料，已符合目標值。(本項業於 111 年達成績效指標，114 年未訂目標值爰不列計指標數) 2、 有關運用多元管道，持續宣導男性申請育嬰留職停薪及家庭照顧假一節，本總處於 114 年度已宣導 10 場次，共 1489 人（男性	無。	行政院人事行政總處	無意見。

策略二：營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
「性別主流化專區」。 2、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。		387 人次、女性 1,102 人次）（同前開宣導彈性工作時間場次），已符合目標值。			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
1、 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。 2、 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織功能，業於「警	1、 營造業工地主任執業證女性占比逐年提高： 111 年：5.9% 112 年：6.1% 113 年：6.3% 114 年：6.5% 2、 女性警官占比逐年提高： 111 年：13.54% 112 年：13.69% 113 年：13.84% 114 年：13.99% 3、 各消防機關鼓勵女性消防人員參與消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： 111 年：30% 112 年：50% 113 年：60% 114 年：70% 4、 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： 113 年：50%	1、 ■達成 □未達成 截至114 年 12 月底止，營造業工地主任執業證女性占比 10%，較績效指標 6.5%，提升 3.5 個百分比。 2、 ▩達成 □未達成 截至114 年 12 月底止，全國警官人數計 1 萬 3,983 人，其中女性警官人數計 2,226 人，比率由 113 年 15.56% 提升至 15.92%。依據「警察人員陞遷辦法」第 8 條規定，本部警政署辦理警察機關間人員之陞遷，應設立全國警察機關人事甄審委員會，辦理甄審相關事宜。警察機關、中央警察大學辦理所屬人員之陞遷，應設立人事甄審委員會，辦理甄審相關事宜。經查警察人員職務發展並未因性別不同而有所差異，仍將持續關注各警察機關積極提升女性警官比率情形。 3、	無	內政部	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 3、 本部消防署持續落實性別平等工作，並自 111 年起推動各消防機關促進函請各消防機關加強宣導，	114 年：60%	■達成 □未達成 本部消防署每年發函鼓勵女性消防人員參與宣導或專業訓練課程，達成率 100%。 4、 ■達成 □未達成 截至 114 年 12 月止，女性消防員取得 1 張專業證照比率達 68.2%。			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。					

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
1、 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。 (1) 明定薪資基準，保障薪資待遇： 1. 於「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」、「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。 2. 私立幼兒園加	1、 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。 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標，經追蹤評鑑完成改善者達 70％。 112 年：經追蹤評鑑完成改善者達 75％。 113 年：經追蹤評鑑完成改善者達 80％。 114 年：經追蹤評鑑完成改善者達 85％。 2、 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管，以達性別地位之實質平等。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 3、 大專校院獎補助納入學校一級主	■達成 □未達成 1、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。教職員工之津貼權益、保險及退休制度等業納入 112 學年至 116 學年幼兒園基礎評鑑指標，截至 114 年 11 月 7 日，各該指標經追蹤評鑑完成改善者皆已達 100％。 ■達成□未達成 2、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。 (一) 114 學年度全國高級中等學校及特殊教育學校校長會議」於 114 年 8 月 5 日至 6 日（北區）及 8 月 12 日至 13 日（南區）辦理，並已將性別平等相關政策納入業務手冊宣導，其中包含各校聘任一級主管時，在受聘者之專長	無	教育部	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 (2) 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 條第 9 款訂有罰則。 2、 於全國高級中等學校及特殊教育學校校長	管之女性比率之績效指標，將逐年提升標準。 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。 112 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。 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。 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加百分之一點二以上。	等條件相同下，優先考量聘任單一性別過低之主管。 (二) 本部國教署於 114 年 6 月 27 日辦理「114 年度直轄市、縣(市)政府校園性別事件及體罰事件第 2 次聯繫會議」時，向各地方政府宣導，為達性別地位之實質平等，並建立性別平等之教育環境，請轉知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，以符合 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 24、25 點次之意旨。 ■達成 □未達成 3、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。 (一)高教司已配合將「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」納入私校獎補助及國立大學績效型補助指標。			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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)。另依教育人員任用條例第4、5、6條規定，擔任一級主管		114年計21間私立大學校院獲得補助經費。115年計19所國立大學校院獲得補助經費。 (二)技職司業已配合將「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」納入私校獎補助及國立技專校院校務基金補助指標。 (三)技專校院：依技專校院校務基本資料庫，111學年度為28.7%(840人/2,925人)，112學年度為28.5%(811人/2,848人)。113學年度為29.1%(796人/2,732人)，較前學年度增加2.1%。 (四)公私立大學校院：依大學校院校務基本資料庫數據檢視，112年女性主管人數1,299人(公立及私立)；113年女性主管人數1,361(公立及私立)，較前一年度增加4.77%。(114年度數據需俟私校獎補助團隊調查彙整後，約115年3~5月間方能提供)			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
為校長基本條件之一，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。 3、 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： (1) 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					

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 (2) 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					

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。					
1、 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。 2、 利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助產業	1、 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 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 2、 協助女性負責人之產業及商業模式轉型之計畫案	1、 ■達成 □未達成 說明： 1. 台電公司 (1)台電公司屬公用電力事業，人員敘薪係依其所任職務及年資而定，未有因性別而計給不同標準之薪資。 (2)另為提升女性參與電力事業及擔任主管意願，於 114.5.27 及	無	經濟部	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
升級轉型，以縮小性別薪資差距。	111 年：3 項 112 年：4 項 113 年：5 項 114 年：6 項	114.11.27 召開「性別平等工作圈小組」會議，會中探討女性員工及主管比例偏低議題，並研提縮小性別薪資差距之具體作法，如：追蹤員工申請家庭照顧假及育嬰留職停薪等假別統計、於《台電月刊》邀請女性優秀主管及員工接受專訪、持續以甄才(選)說明會及拍攝影音展現女性員工在職期間適才適所；另請各單位於職位派補時，均適時提供職務性別比率情形，供權責主管參考，鼓勵女性同仁擔任主管，俾縮小性別薪資差距。 2.中油公司： (1)114.6.4 及 114.12.29 召開探討女性員工及主管比例偏低工作圈會議，期透過追蹤儲備主管培訓班開班情形及成效、各單位於自行出版之刊物邀請女性員工或主管撰述文章，並於《石油通訊》持續刊登相關性別平等報導，以及將			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		性別平等教育訓練採實體及線上課程等作為，使更多女性同仁能勝任傳統由男性擔任之工作，並提升女性員工擔任主管之意願，藉以改善職場性別隔離，縮小性別薪資差距。 (2)中油公司男女員工按月固定薪資性別中位數之落差，其原因係國營事業薪資採同職等同職級同薪資，薪資差異取決於年資及是否擔任主管職務，男性員工平均年資(15.06 年)高於女性員工(13.2年)，致有此落差情形，其年資高低亦影響「考核獎金」及「績效獎金」。 3.台糖公司： (1)為提升女性員工及主管比例，並縮小性別薪資差距，業於 114.6.16 召開研商提升女性員工及主管比例工作圈（CEDAW 圈）會議，透過工作圈機制，定 期追蹤女性人力進用、培訓及晉升情形，並滾			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		動檢討措施。 (2)為鼓勵女性同仁擔任主管，除持續營造性別友善晉升環境外，亦透過宣導「消除性別刻板印象、偏見與歧視」等理念，以消除「基於安全考量，現場應配置男性人力」等既有刻板觀念，避免因性別限制女性參與特定職務，以提升女性同仁擔任主管職務之意願與機會，藉以改善職場性別隔離，縮小性別薪資差距。 (3)台糖公司女性平均薪資 113 年約為 59,105 元，114 年約為 63,124 元，平均薪資調升 4,019 元，除因 114 年公司調薪影響外，亦拔擢多名女性主管所致。經性別薪資統計分析，男女員工薪資差異主要受年資及是否擔任主管職務影響，男性員工平均年資高於女性員工，致有此落差情形。 4.台水公司： (1)持續運作工作圈，業於 114.5.15			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		及 114.11.10 召開 2 次會議，並辦理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。 (2)為縮小性別薪資落差，台水公司持續以「提高僱用人員女性人數」為目標，做法為將友善女性職場環境之福利措施，刊登於公司官網員工福利專區，並公告於公司官網就業資訊，以吸引更多 女性報考。 2、 ■達成 □未達成 本部利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助女性負責人產業及商業模式轉型，說明如下： 1.協助傳統產業技術開發計畫：於申請須知中為強化性別平等之重要性，如申請業者之負責人女性、企業整體女性員工人數達三分之一或女性主管達三分之一者，申請時檢附相關證明文件，於審查時			

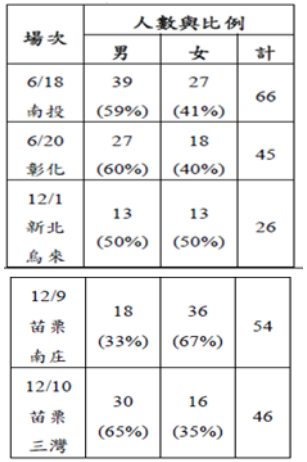
策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		得酌予加分，協助女性企業主參與研發，協助其產業及商業模式轉型，114 年共完成 4 項，如下： (1)新世代居服員派遣管理系統技術開發計畫-哈佛公司。 (2)無人機巡航監測與即時數據處理平台開發計畫-巨獸科技公司。 (3)低碳生質 100%天然橡膠發泡之護具產品開發計畫-安佃實業公司。 (4)應用於矩陣式頭燈之光學鏡頭創新開發與可靠度驗證開發計畫揚明光學公司。 2.產業升級創新平台輔導計畫：於廠商申請計畫書中為強化性別平等之重要性，計畫內容須說明公司性別平權政策及友善職場環境建置情形，鼓勵女性企業主參與以縮小政府資源之性別落差。114 年共完成 2 項，如下： (1)次世代動態通訊重機用藍芽耳機研發計畫-原兆科技公司。 (2)高柔韌機能型聚醯胺材料研發與			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		應用驗證計畫-國喬石化公司、國亨化學公司、德春公司、三芳化學公司、域誠環保科技公司、綠能奈米公司。 3.「服務業創新研發計畫」及「商業服務業數據驅動價值創造計畫輔導案」：將推動友善多元性別納入「服務業創新研發計畫」(6 案應用營造性別平等友善職場指標)、「商業服務業數據驅動價值創造計畫輔導案」(2 案為女性負責人)、「建構零售暨服務業數據共享創新服務計畫數位轉型補助」(5 案為女性負責人)等 3 項 計畫加分項目。			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
1、 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。 2、 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。	1、 辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動： (1) 飛航駕駛員及空服員： 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。 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。 113 年：自製至少 1 種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理 3 場次宣導活動。 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。 (2) 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。 (3) 氣象人員： 111 年： 1. 完成 1 部宣導短片。	本項議題之績效指標均已完成 ■達成 1、辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動： (1)飛航駕駛員及空服員： A. 民用航空局以女性飛航駕駛員孫慧君豐富的經歷與成就，分享女性機師如何成功追求夢想與克服挑戰，並與中華航空事業發展基金會合作，製作「想飛-夢想與挑戰」座談會影片，置於機關網站宣導，作為鼓勵女性報考飛航駕駛員之宣傳案例。 B. 辦理 4 場次校園宣導活動說明如次： a. 114 年 3 月 27 日朝陽科技大學場：使用自製「機場百工 航向職業性別平權」影片，並以多元開放角度積極營造多元性別觀點之交通運輸環境為主題，鼓勵女性挑戰報考機師、男性投身空服員，消除航空領域之職	無	交通部	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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。 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 場次校園宣導活動。 (4) 臺鐵司機員及副站長： 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： 111 年：至少於 10%車次宣導。 112 年：至少於 55%車次宣導。	業性別隔離。宣導人次計 26 人，其中男性 25 人(96%)、女性 1 人(4%)，均對活動表示滿意，且對性平觀點更加瞭解。 b. 5 月 12 日中華科技大學場：使用自製「航空職場性別平等」海報，並以航空職場中不分性別、人盡其才之觀點，宣導破除職業性別刻板印象。宣導人次計 11 人，其中男性 10 人(91%)、女性 1 人(9%)，均對活動表示滿意，且對性平觀點更加瞭解。 c. 6 月 30 日虎尾科技大學場：使用自製「性別平等無歧視」海報，並以航空相關產業不分性別、於機場分工中各司其職無歧視之觀點，宣導破除職業性別刻板印象。宣導人次計男性 24 人，均對活動表示滿意，且對性平觀點更加瞭解。 d. 9 月 25 日朝陽科技大學場：使用自製「性別平等 幸福共享」			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	113 年：至少於 70%車次宣導。 114 年：至少於 75%車次宣導。 2. 女性副站長比例：110 年女性副站長人數為 100 名，占全體副站長人數比例為 20%，以逐年增加 1%為目標。 111 年：21% 112 年：22% 113 年：23% 114 年：24% (5) 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。 (6) 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）並全面宣導，每年宣導比率均須達 100%。 111 年：100%	影片，以消除職業性別刻板印象、改變觀念及落實性平從日常生活開始的角度，宣導不分性別均能擔任飛航駕駛員、空服員。宣導人次計 27 人，其中男性 25 人(93%)、女性 2 人(7%)，均對活動表示滿意，且對性平觀點更加瞭解。 (2)航港人員(含船員)： A. 為吸引學生投身航運產業，航港局辦理「海員新星培育計畫」宣導活動，同時兼顧推廣性平觀念，已於 114 年 6 月 18、20 日、12 月 1、9 及 10 日辦理 5 場次說明會宣傳海員職業，提升女性學子投入船員職場意願(參與人數如下表)。			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	 B. 臺灣港務公司 114 年計辦理 34 場校園徵才活動(企業說明會 21 場、校園就業博覽會 13 場)，發放性別主流化相關主題 L 夾與自製文宣品，宣導「破除職業隔離」、「破除性別刻板印象」、「多元性別」及「家務分工」等議題，共計約 3,283 人次參與。 (3)氣象人員： 中央氣象署 113 年完成製作翻轉職業性別刻板印象宣導短片「溫			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		柔堅定超能力」，置於機關網站性別主流化專區對外公開宣導，該專區 113 年至 114 年 12 月瀏覽人次計 2,395 次；並於 114 年辦理到校服務活動時，以該影片進行校園宣導計 59 場次，服務人數計 1,578 人，其中男性 785 人(49.7%)、女性 793 人(50.3%)。 (4)臺鐵司機員及副站長： A. 宣導措施：為宣導破除臺鐵司機員及副站長職業性別刻板印象，於轄下推拉式自強號、普悠瑪自強號、太魯閣自強號、EMU800、900、3000 型及莒光號車廂內，以 LED 跑馬燈宣導「培養多元性別觀，消弭性別不友善」、「職場無歧視，展現真本事」及「防治騷擾要做到，勞工權益能確保」等性平標語，已達成 100%車次宣導。 B. 女性副站長比例：為促進臺鐵乘務人員女性勞動力參與率，打破			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		職業性別隔閡，公司積極提升女性副站長比例。副站長總人數為518人，其中女性為149人(29%)、男性為369人(71%)。 (5)高鐵駕駛員、主任控制員、維修人員： 高鐵公司內部網站建構「友善高鐵性平專區」，定期以電子化方式更新性平文宣；114年宣導主題為「性別平等，職得尊重」，宣達該公司重視職場性別平權之決心。 (6)客運駕駛： 公路客運業者現為47家，公路局各區監理所已自製歡迎女性擔任駕駛、性平三法修法重點等議題海報，向全數47家業者完成宣導，宣導比率達100%。 2、針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑： (1)公路局： 公路汽車客運業營運與服務評鑑結			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	2、 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑： (1) 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： A. 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，對業者未達成性別相關考核指標之項目予以輔導改善。 B. 113 年:辦理公路汽車客運業營運與服務評鑑作業。 C. 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。 (2) 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	果，公路局 114 年 2 月 26 日函請各區監理所針對未達性平指標之業者進行輔導改善，於 4 月 24 日完成各項改善作業，包含增加性平及性騷擾防治訓練課程次數、設置符合性平觀點之休息室，並公布性別友善職場措施之優秀客運業者案例，提供民眾搭乘參考。 (2)民用航空局： A. 依「交通部民用航空局辦理經營定期航線之國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑執行要點」規定，每 2 年辦理 1 次評鑑(前次評鑑於 113 年辦理完成，下次評鑑將於 115 年辦理)。 B. 115 年評鑑(評鑑期間自 113 年 7 月 1 日起至 115 年 6 月 30 日)將國籍民用航空運輸業者辦理性別意識培力專題演講與訓練課程、決策權人員參與有關訓練之完訓率、積極提供			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	及相關訓練課程、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。 （3）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。 （4）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，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。	顧客有關性別、不利處境族群相關之平等服務措施、對婚育或妊娠之同仁是否有妥適及友善對待、提供空服員多元性別制服選項，以及向員工宣導公司性騷擾處理準則與作業流程實際作法情況等情形納入評鑑項目。114 年 10 月 30 日已辦理說明會邀請受評鑑航空公司參加。(114 年無績效指標須辦理) (3)鐵道局： 114 年 5 月 6 日前往高鐵公司執行檢查作業時，已併同瞭解該公司推動性別平等相關辦理情形，尚無發現未符相關規定之情事： A. 公司內部網站建構「友善高鐵性平專區」，定期以電子化方式更新性平文宣；114 年宣導主題為「性別平等，職得尊重」，宣達該公司重視職場性別平權之決心。			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		B. 已向在職及新進同仁辦理5場次性平專業演講訓練課程，並同時播放「放心生育、安心育嬰實質平等工作權」線上影片，已完訓之新進員工共196人，其中女性79人(40%)、男性117人(60%)。 C. 為使新進員工更具性平意識，每年定期辦理性騷擾防治教育課程，已完訓員工共計4,991人，其中男性2,973人(60%)、女性2,018人(40%)。 (4)航港局： A. 114年11月3、5、7、21、25、26日及12月3日辦理114年度遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑作業，考評駕訓機構是否提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境，並將「友善性別環境設施」等性平項目列入督考重點。評分項目與標準說明如次：			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		a. 在學科場地(40 分)與訓練場地(40 分)2 項指標中，有關考評項目「不同性別、年齡之設施設備完備」評分各占 10 分，檢視項目包含是否設置哺集乳室及性別友善廁所、於場所公告性騷擾防治資訊及無障礙程度等，不符者依具體事實比例扣分。 b. 為落實宣導性騷擾處理與防治措施，請各駕訓機構將性騷擾防治相關資訊於場所公告，亦納入年度評鑑項目「研究發展與政策配合」(40 分)評分參考，有關考評項目「配合政策宣導航行安全、遊艇活動、性別平等意識等」，合計共占 10 分，依每班次宣導頻率酌予給分。 c. 另為落實宣導性騷擾處理與防治措施，請駕訓機構於開班時，在報名須知或學員手冊等			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		文件置入性騷擾防治資訊，並請班主任在開場時向學員與教職員工廣泛宣導；受評業者亦均積極落實性平意識與性騷擾防治宣導。 B. 114 年度評鑑結果說明如次： a. 特優：台北海洋科技大學(簡稱北海)及台灣遊艇帆船協會(簡稱台帆)。 b. 優等：璉業企業有限公司(簡稱璉業)、國立金門高級農工職業學校(簡稱金門農工)、宏林動力小船駕駛訓練中心(簡稱宏林)、哈瑪星船舶企業公司(簡稱哈瑪星)、通順國際股份有限公司(簡稱通順)及國立臺灣海洋大學(簡稱海大)。 c. 合格：財團法人中華航業人員訓練中心(簡稱航訓)。 C. 受考核之 9 家業者均積極建置性別友善環境，說明如次： a. 北海、台帆、金門農工、通順			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		及航訓共5家設置性別友善廁所/無障礙廁所。 b. 台帆及航訓共2家為無障礙碼頭。 c. 北海、台帆及金門農工共3家設置哺集乳室。 d. 海大、北海、台帆、金門農工、通順、航訓及宏林共7家教室設有無障礙電梯或位於1樓。 D. 未來在公告遊艇與動力小船駕駛訓練機構年度評鑑結果時，將一併公告營造性別友善職場措施的優秀案例，並持續輔導業者建立性別友善職場環境。			
1、 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	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。 二、 111 年:訂定事業單位同工同酬檢核表。	■達成 □未達成 請說明年度成果： 一、提升特定職類少數性別參訓比率 (一)有關「提升特定職類少數性別參訓比率」，以參加工業類職業訓練之成功就業女性學員為案例，加強宣導並鼓勵失業女性參加營建	無	勞動部	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
參訓比率。 2、 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。	112 年:透過網站等多元管道加強宣導，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。	職類職業訓練，以翻轉工業類就業市場僅適合男性之性別刻板印象。 (二)114 年擇定營建職類推動，預期女性參訓比率較近 5 年平均值 41.7%提升至 45%，計訓練 388 人，其中男性 189 人、女性 199 人（女性參訓比率為 51%）。 二、本部已於 114 年 5 月修正發布「事業單位同工同酬檢核表」，透過事業單位自我檢核，落實性別同工同酬規定。另為加強宣導該檢核表之運用，114 年起將「事業單位同工同酬自我檢核表」納為勞動條件法令遵循訪視表之附件，各執行單位於執行法遵訪視時發送。			
1、 藉由向社區積極宣導之方式，讓更多女性了解巡護	1、 女性參與社區林業計畫共同巡護山林比例 111 年：33% 112 年：34%	1、[巡護山林] ■達成 □未達成 114 年度參與社區林業總人數為 1,258 人，其中女性有 452 人，比例	無	農業部	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 2、 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。	113 年：35% 114 年：36% 2、 提升女性於農務人員比例 111 年：31% 112 年：32% 113 年：33% 114 年：34%	為 36%，符合 114 年目標值。 2、[農務人員] ■達成 □未達成 落實辦理農務人員招募及錄取，鼓勵女性成為農務人員，114 年在職農務人員合計 1,025 人(女 561 人，男性 464 人)，女性農務人員比例 55%，符合 114 年目標值。			
1、 長照人員： (1) 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	1、 鼓勵男性投入長照工作領域： 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%。 112 年：當年底於長照領域任職照顧服務員之男性比例達 16%。 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%。 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%。 2、 瞭解托育人員平均投保薪資，以	1、(■達成 □未達成) 截至 114 年 10 月底，於長照領域任職照顧服務員之男性比例已達 18.71%。 (#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。)	無	衛生福利部	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
保障。 (2) 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。 2、 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。	落實同工同酬原則。 111 年：查調 1 次 112 年：查調 1 次 113 年：查調 1 次 114 年：查調 1 次	2、(■達成 □未達成) (1)配合公共化及準公共托育機制業於 107 年 8 月上路，依法 4 年內須符合投保薪資 28,000 元規定。111 年查調，男性托育人員平均投保薪資為 3 萬 1,967 元，女性托育人員平均投保薪資為 3 萬 1,367 元，差距 600 元。 (2)為提升托嬰中心托育人員勞動條件，於 112 年將投保薪資條件調整為每月固定薪資最低標準。經查 112 年男性托育人員平均固定薪資為 3 萬 1,968 元，女性托育人員平均固定薪資為 3 萬 1,526 元，差距 442 元。 (3)本部 114 年 1 月 3 日修正「直轄市、縣(市)政府辦理未滿二歲兒童托育公共化及準公共服務作業要點」，明定 114 年起托嬰中心之托育人員固定薪資至少達 3 萬			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		3,200 元，續於每年定期查調托育人員薪資，持續關注薪資差距議題。經 114 年 9 月查調托育人員薪資，男性托育人員平均固定薪資為 3 萬 6,642 元，女性托育人員平均固定薪資為 3 萬 5,129 元，差距 1,513 元。 (註：查 114 年 9 月男性托育人員僅 189 人，且多擔任主管，薪資較高於托育人員；女性托育人員 1 萬 6,266 人，加以托育人員流動率相較主管為高，致有所落差。)			
1、 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	一、 111 年：將薪資性別平等納入新監測站維運計畫招標文件要求。 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。 113 年：完成 1 家次監測站維運人員薪資性平評估。 114 年：完成 1 家次監測站維運人員薪資性平評估。	一、 ■達成 □未達成 已完成 1 家次監測站維運人員薪資性平評估(如附件)。	無	環境部	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 2、 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。 3、 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	二、 111 年：調查性別薪資落差情形。 112 年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差距為 10%以內。 113 年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差距為 9%以內。 114 年：補助地方計畫人員兩性平均月薪差距為 8%以內。 三、 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。	二、 ■達成 □未達成 從事土壤及地下水污染監測、調查、整治或資料分析等業務人員的薪酬狀況，透過檢視薪資結構，推動縮小兩性平均薪資差異。經 114 年 6 月調查結果顯示，女性平均月薪為 39,647 元，男性平均月薪為 40,811 元，男女平均薪資已縮小至 1,164 元，薪資差距僅為 2.9%，已達成本(114)年度目標。 三、 ■達成 □未達成 1.針對 114 年病媒防治業「同工不同酬」情形進行問卷調查，共計回收 550 份問卷，並已於 11 月底完成「114 年病媒防治業從業人員統計分析報告」。 2.透過該分析報告，瞭解病媒防治業			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
瞭解業界是否有同工不同酬情形。 4、 調查公民營清除處理機構是否有同工不同酬之情事，並於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。 5、 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		男性與女性在從業人數、年齡分布、職位、雇用型態、年資及薪資等面向之差異，其形成原因可能與行業特性下的刻板印象、工作經驗差異、體能需求、工作負荷及施作業態等因素相關。 3.針對 114 年剔除 20,000 以下未滿一年年資且不合理之數值，男性薪資主要落在 30,001 至 50,000 元；而女性多落在 30,001 至 40,000 元。 4.經調查結果，男性主要從事技術性在外施作，而女性則為行政類，其可能導致其薪資與升遷會有差異。 5.為縮短病媒防治業男女薪資之差異，建議改善措施如下： (1)建議專業技能提升與培訓(提供更多技能培訓機會，提高技術能力，進而增強競爭力，縮小薪資差距）。 (2)建議設備輕量化(採購輕便型的防治機具，以減少體力負擔）。 (3)工作時間改善（彈性安排工作班			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
評講師就縮小性別薪資差距進行宣導。	四、 111 年：1 場次 112 年：1 場次 113 年：1 場次 114 年：1 場次	次，避免將女性工作人員安排在體力要求高或不便的時段）。 四、 ■達成 □未達成 1.114 年 6 月 10 日以 Google 雲端問卷方式辦理完成。 2.已回收 51 家機構問卷(包含員工 1,734 人次，含男性 1,308 名、女性 426 名)，其中男性平均月薪 46,937 元、女性 40,533 元，並未有同工不同酬之情事，但部分公司、企業會因個人工作能力、人員日夜班輪值、年資、取得專業證照等因素給予不同薪資等級或獎金。 3.已於「114 年公民營廢棄物清除處理機構管理及法規宣導說明會(114 年 9 月 24 日北區場及 114 年 9 月 26 日南區場)」辦理公民營清除處理機構業者座談會為性別友善工作職場加強宣導作業，總計有 121 位從業人員參加。 五、			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
	五、 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%以內。 114 年：回收處理業人員兩性平均時薪差距為 14.4%以內。	■達成 □未達成 1.已於 114 年 4 月 9 日、6 月 11 日及 6 月 20 日辦理南、中及北區總計 3 場次回收處理業從業人員教育訓練，共計 244 人參與。邀請性平專家講授性別平等、相關法規、性別意識培力、職場性別歧視案例等，並依據薪資統計數據宣導縮小性別薪資差距，透過會議宣導強化性別平等意識。各場次訓練除採實體方式辦理外，亦併同視訊會議同步進行，持續深化性別友善職場觀念。 2.114 年完成之性別調查統計分析，從業人員男性人數 6,460 人(佔 68%)、女性人數 3,054 人(佔 32%)，總計 9,514 人，結果顯示男性員工平均時薪為 206 元，女性員工平均時薪為 190 元，時薪差距為 7.77%。本項已達本年度調查性別薪資落差情形之目標（時薪差距 14.4%以內），本項議題之績效指標均已完			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		成。			
1、 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。 2、 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	1、 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 2、 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% 113 年：98.5% 114 年：99.5%	1、 ■達成 □未達成 114 年三園區合計辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」等法令宣導會 7 場次，計有 238 家廠商、343 人參加，以改善職場性別隔離及縮小性別薪資差距，並增進勞雇雙方對法令之瞭解、確實保障勞工權益。 2、 ■達成 □未達成 (1)三園區透過鼓勵廠商發行 ESG 永續報告書及揭露性別平等相關資訊，經統計 114 年三園區事業單位發行 ESG 永續報告書共 324 家(竹科 158 家；中科 47 家；南科 119 家)，其皆於 ESG 永續報告書揭露性別平等相關資訊，揭露比例達 100%。 (2)三園區透過辦理職場平權研習會	114 年度績效指標均已達成，將持續透過職場平權宣導、鼓勵園區廠商揭露性別平等相關資訊及推動友善就業措施，穩健提升女性經濟力。	國家科學及技術委員會	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
等措施等相關性別平權資訊，惟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。		時，除宣導性別平等工作法令事項外，亦同時宣導並鼓勵廠商主動於 ESG 永續報告書揭露性別平等相關資訊，使企業更具競爭力，並顯示對社會責任的重視。 (3)園區大廠如聯詠、世界先進、華邦電子、台達電子、台積電、群創等公司之 ESG 報告書所揭露內容涵蓋性別薪資、決策層級性別比例、性別平等措施等資訊，呈現薪資、主管層級不因性別而有差異，保障工作權的性別平等，摘錄廠商於報告書中性平相關資訊如附件。			
1、 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	1、 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% 111 年：80% 112 年：85% 113 年：100% 114 年：100%	1、 ■達成 □未達成 《宣導育嬰留停後復職權益事項》 1.海委會： (1)本會 114 年度申請育嬰留職停薪職員人數計 6 員(男性 3 員及女性 3 員)，為保障同仁權益，人事處以電話與上開人員聯繫，關心同仁	無	海洋委員會	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 2、配合相關法規之修正，檢修相關法規及作業，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	2、每年自製宣導文宣，並運用多元方式實施宣導。 111 年:3 場次，女性參與率 36%。 112 年：女性參與率 37%。 113 年：女性參與率 38%。 114 年：女性參與率 40%。	留職停薪期間近況，並傳達宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項。 (2)人事處業整理有關同仁懷孕生養權益及育嬰留職停薪人員相關權益說明表，置放於本會內網員工協助專區提供同仁參考；人事處每月亦編輯人事服務電子報，宣導說明同仁相關權益，並以電子郵件傳送本會各同仁周知。 (3)114 年度本會現有職員及約聘僱人數計 144 人，全數以 Email 通知，宣導率達 100%。 2.海巡署： (1)海巡署以多元方式對同仁宣導懷孕生育及育嬰留職停薪(含復職)相關權益事項，並將「軍文職人員育嬰留職停薪津貼事項」公布於內網讓該署各級人員知悉，俾利同仁瞭解相關權益事項。			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
健全友善職場相關制度。 3、 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。		(2)114 年度該署現有職員數 382 人(含約聘僱人員)，宣導人數 382 人，本項目宣導率達 100%。 3.海保署： (1)製作友善職場假別福利一覽表寄予全體同仁周知，置於該署內網業務資訊-EAP 專區及人事室共用區，內容包含產前假、娩假、陪產檢假、生育給付(補助)等項目，並透過各項會議實體宣導，宣導率達 100%。 (2)針對 114 年請育嬰留職停薪之同仁(女性 3 名)，以電子郵件寄送並輔以電話說明方式，加強宣導其育嬰留職津貼請領以及協助辦理等權益事項，以建構友善職場。 (3)針對宣導育嬰留職停薪後復職相關權益與性平友善職場措施事項，114 年度該署現有職員數 144 人(含約聘僱人員)，宣導人數 144 人，宣導率達 100%。			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		4.國海院： (1)該院 114 年度申請育嬰留職停薪職員人數(含復職)計女性 5 員，已針對渠等懷孕期間、育嬰留職停薪或回職復薪後有親自哺乳需求者，分別提供有關育嬰留職停薪津貼申請、彈性上班時間及哺乳時間等相關權益事項詳加說明，俾利同仁瞭解運用。 (2)該院製作「國家海洋研究院申請育嬰留職停薪人員相關權益說明」，置於共用區，並以電子郵件，及於院務會議宣導同仁知悉。 (3)該院 114 年度在職總人數為 79 人(含約聘僱 13 人)，宣導率達 100%。 2、 ■達成 □未達成 《運用多元方式實施宣導》為鼓勵女性投入海巡工作，海巡署積極督導各分署(中心)對外辦理相關宣導活動時，以多元方式，透過人才招募、海			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		洋體驗營等活動鼓勵女性人員參與或加入海巡行列，114 年度辦理各類活動，統計有 33,168 人次參與(男性 18,034 人次、女性 15,134 人次)，整體女性參與率約 46%，達成 114 年女性參與率標準。			
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	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%。 111 年：550 人次 112 年：6.7% 113 年：6.9% 114 年：7.1%	114 年度技師講習課程截至 12 月底已辦理 12 場次，參訓 1,565 人，其中女性技師參訓人數為 141 人，女性技師參訓比率為 9.01%，達成年度目標值。	1. 女性勞動力參與率雖逐年微幅成長，惟部分女性因婚育等因素而退出職場，致使我國女性勞動力有早退情形，提升中高齡女性勞動參與及穩定	行政院公共工程委員會	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。			就業仍有努力空間。 2. 為期各領域優秀女性執業技師能持續穩定就業並兼顧家庭，本會將持續透過技師講習課程，進一步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、育嬰假及		

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
			家庭照顧假、性別友善空間等（如建置不分性別廁所、工地現場設備及夜間安全設施等），致力建構友善就業環境。 3. 依據依據行政院性平處 112 年度性別平等成果報告檢視意見，自 113 年 3 月起，本		

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
			會於各場次技師講習課程結束後，透過問卷調查瞭解技師對於性別平等觀念之提升情形，經統計 114 年課後調查問卷結果，目前業界回饋認為「執業過程或工作環境中已無傳統性別之刻板印象」者約		

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
			占 87.6%，認為「專業程度、薪資高低及升遷考績與性別無關」者，約占 77.76%，後續將持續依據問卷調查結果或意見滾動修正宣導方式與內涵。		
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、決策會議、宣導或訓	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。 111 年：40% 112 年：41% 113 年：42%	■達成 □未達成 透過辦理業務宣導說明及教育訓練，鼓勵列管業者女性同仁參與輻射防護研討會、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，另基於增進女性競爭力及專業知	無	核能安全委員會	無意見。

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。	114 年：43%	識之培養，鼓勵未來投身輻射相關領域之女性，提早建立安全防護觀念，辦理大專院校防護講習，提供未來職業相關之輻射安全防護知識。114 年總計已辦理 15 場活動，共 835 人出席，女性計 436 人(52.2%)，男性計 399 人(47.8%)。本會仍持續鼓勵女性參加，以提升女性之輻射防護專業能力與職場競爭力。本項議題之績效指標均已完成，相關辦理情形如下: 1.辦理輻防會議、訓練及宣導會等活動共 14 場次，共 605 人參加，女性計 230 人 (38.0%)，男性計 375 人(62.0%)；其中包含眼球水晶體劑量管制宣導說明會、空勤人員宇宙射線劑量管理試辦計畫討論會議、國家海域放射性物質擴散預警及安全評估技術研討會、游離輻射安全諮詢會、醫療設備輻射醫療曝露品質保證實作訓練等活動。 2.至護理學校辦理「大專院校醫護輻射安全防護教育訓練」1 場，共 230			

策略三：改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		人出席，女性計 206 人(89.6%)，男性計 24 人(10.4%)，提供未來投身護理專業之學子，於正式進入職場前即建立輻射安全防護觀念。			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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	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%	□達成 ■未達成 一、「合作找幸福－合作事業推廣計畫」 114 年持續透過辦理合作社籌組講習，推動臺灣合作社運動，並提倡女性透過成立或參與合作社，提升其經濟自主性與社會地位。截至 114 年 12 月底止，已辦理籌組講習 24 場，計 825 人次參與(男性 387 人次，占 46.9%；女性 438 人次，占 53.1%）。 二、截至 114 年 12 月底止，我國各級合作社個人社員數男性占所有社員數(154 萬 9,400 人）之 54.0683 萬 7,686 人）、女性占 45.94% 71 萬 1,714 人），與 113 年底男性占 54.12%、女性占 45.88%之差距些許拉近。 三、有關各類合作社社員組成之性別落差，目前我國女性社員較少之合作社類型主要為農業類生產、	有關合作社社員任一性別比例不少於三分之一占比逐年提高，截至 114 年 12 月底止，我國各級合作社個人社員數男性占所有社員數(154 萬 9,400 人）之 54.06% (83 萬 7,686 人)、女性占 45.94% (71 萬 1,714 人)，與 113	內政部	無意見。

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
需求之培力課程，提升女性就業機會。 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。		運銷合作社及計程車運輸合作社，且同一經濟戶原則以一社員入社，顯示性別落差受產業及人力資源結構影響，於各產業皆有之現象，實需透過大眾文化與教育等途徑加以弭平。本部刻正推動「合作事業振興發展計畫(114-117 年）」，將就女性參與合作事業之益處、合作社經濟模式對女性就業創業之優勢等面向加以推廣，以吸引更多女性加入合作事業行列。	年底男性占54.12%、女性占45.88%之差距些許拉近。		

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
三、盤點各類合作社社員組成之性別落差，並針對女性社員較少之合作社研擬輔導作為。					
1、 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。 2、 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	1、 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 2、 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 3、 對女性新創事業提供輔導機制之家數 111 年：90 家	1、 ■達成 □未達成 本部辦理女性相關培訓課程計 42 場次，說明如下： 1.本部(中企署)女性創業飛雁計畫辦理女性創業知能課程 40 場次，合計 2,715 人次參與。 2.本部(商業署)於 114.9.24、114.9.25 分別舉辦「友善職場新視界：從職場潛規則到共融共榮」及「女性與工作相遇－實踐案例分享」2 場講座，講座內容以友善職場等性平措施對企業發展和效率之助益為重點，共計 86 人參加(第 1 場：48 人參加，其中男性 14 人、女性	無	經濟部	一、有關績效指標「辦理女性領導力專班及創(就)業知能培訓課程」，年度目標值為辦理 21 場次，實際執行 40 場次，並另針對提升企業性平意識辦理講座，值得肯定。建議未來持續辦理，並積極鼓勵企業管理

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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，減少進入專業領域障礙，提升女性就業機會。 3、 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。 4、 樹立女性創業典範，以推廣	112 年：92 家 113 年：94 家 114 年：96 家 4、 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 5、 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 6、 (1)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： 111 年：6 項	24 人，女性參與率 71%；第 2 場：38 人參與，其中男性 9 人、女性 29 人，女性參與率 76%)，期能提升企業性別平等之意識。 2、 ■達成 □未達成 本部辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程 33 班次，說明如下： 1.本部(產發署)為鼓勵提升女性參與產業及 STEM 領域進修意願，透過優先保留女性參訓名額或學費部分減免等方式，協助有意願投入產業之女性學習專業技能與強化實務能力。114 年已完成辦理 9 班，共 189 人次結訓(男性 76 人次、女性 113 人次)，女性參與比例(59.8%)，開課班別如下： (1)品牌數位化應用與大數據創意設計(13 人，男性 5 人、女性 8 人) (2)2025 年智財分級管理培訓			階層人員踴躍參與。 二、有關績效指標「於台灣婦女企業網展示產品或買主直接在網站進行採購詢價之則數」，建議未來透過多元管道向業主及買主推廣採用，提升展示產品上架數量及能見度，以協助更多女性企業產品進入國際市場。

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 5、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，俾利國際買主快速瀏覽搜尋合作對象。 6、為增強女性經濟賦權，促進中高齡女性再	112 年：6 項 113 年：7 項 114 年：8 項 (2)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： 111 年：6 項 112 年：6 項 113 年：6 項 114 年：6 項	─TIPS(AA 級)課程-智財經營 (13 人，男性 5 人、女性 8 人) (3)用智慧工具寫產品企劃與行銷實戰工作坊 (14 人，男性 7 人、女性 7 人) (4) 設計思維導入跨域跨業創新實務應用課 (15 人，男性 6 人、女性 9 人) (5)纖維的分類、性質及紡絲、加工絲與紡紗工程的製程介紹(36 人，男性 17 人、女性 19 人) (6)鞋面製程與數位縫製應用班(12 人，男性 5 人、女性 7 人) (7)醫療器材臨床評估報告 CER 撰寫實務(39 人，男性 13 人、女 性 26 人) (8)食品工廠環境監控與管理實務班(34 人，男性 12 人、女性 22 人) (9)先進製程積體電路佈局工程師實務演練學程(13 人，男性 6 人、女性 7 人)			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。		2.本部(園管局)辦理相關課程 24 班次：包含多益檢定輔導班、移工中文學習班等，計有 521 人次參加，其中男性 33 人次(6%)、女性 488 人次(94%)。 3. ■達成 □未達成 說明：女性創業飛雁計畫共輔導 96 家女性新創事業，依不同創業階段及需求，提供主題式創業諮詢輔導。 4. ■達成 □未達成 114 年辦理「女性創業菁英獎」共 計 135 家企業報名，最終入選 11 家優勝企業，並於 114.11.19 辦理「2025 年小巨人獎、新創事業獎、創新研究獎暨女性創業菁英獎聯合頒獎典禮」。 5. ■達成 □未達成 說明：本部(貿易署)透過台灣經貿網			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		定期發送電子報等方式加強推廣婦女企業網，讓更多女性藉由該網站開拓創業機會並增進營運能力，截至12月獲買主採購詢價共計283則。 6. (1) ■達成 □未達成 本部將「僱用二度就業婦女」指標納入輔導/表揚之評選準則，說明如下： 1.「總統創新獎」評選：業將「僱用二度就業婦女」納入「營造性別平等工作環境」參選單位自評表，並列為獎項評審指標之占分項目 3分。本屆初審之106家參 選團體，共72家參選團體符合 (72.6%)。 2.中堅企業：第8屆(113-114年)起，將「僱用二度就業婦女」納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」評量項目中。第8屆受理157家企業申請，共60家業者通過，並邀請性平專家審查，選出徠通			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		科技及大安化學製藥為本屆「營造友善職場優良中堅企業」，於114.12.5 由行政院卓院長頒獎表揚。 3.國家品質獎：第 25 屆(105 年)起，「營造友善職場環境評量表」已將「提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會(如僱用二度就業婦女)」等情形納入審視;第 28 屆(113 年)起，將友善職場共同檢視項目常態化,歸入評審基準「領導」及「人力資源與知識管理」中進行審查。第 28 屆共受理 83 件企業、組織及個人申請，預定 115 年第一季完成決審，報請行政院核定得獎名單並 舉辦頒獎典禮。 4.國家磐石獎：已將「僱用二度就業婦女」納入獎項之永續經營指標，114 年 5 家獲獎廠商均符合本項指標之規定。			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		5.優良市集評核：已將「市集內僱用二度就業婦女」納入 2025 優良市集評核表社會責任項目內，114 年評核參加評核攤商計 224 家，共 224 家攤商符合(100%)。 6.觀光工廠輔導評鑑：已將「僱用二度就業婦女」納入加分項目。114 年國際亮點觀光工廠評選，共 3 家申請，經評選共計 3 家入選；優良觀光工廠評選共 15 家申請，經評選 9 家入選，並於 11 月舉辦頒獎典禮表揚。 7.「經濟部節能標竿獎」與「經濟部能源署業界能專計畫」：已將「僱用二度就業婦女」指標作為審查機制之加分項目，114 年共計 5 家廠商推行相關措施。 (2) ■達成 □未達成 說明：本部將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標納入輔導/表揚之評選準			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		則，說明如下： 1.「總統創新獎」評選：業將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入「營造性別平等工作環境」參選單位自評表，並列為獎項評審指標之占分項目 3 分。本屆初審之 106 家參選團體，共 94 家參選團體符合(88.7%)。 2.中堅企業：自第 8 屆（113-114 年）起，將「鼓勵企業僱用中高齡員工」納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」評量項目中。第 8 屆共受理 157 家企業申請，共 60 家業者通過，並邀請 性平專家審查，選出徠通科技及大安化學製藥為本屆「營造友善職場優良中堅企業」，於 114.12.5 由行政院卓院長頒獎表揚。 3.國家品質獎：第 25 屆(105 年) 起，「營造友善職場環境評量表」已將「僱用中高齡勞工，並提供職務			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		再設計措施，避免員工提早退休」等情形納入審視;第 28 屆(113 年)起，並將友善職場共同檢視項目常態化，歸入評審基準「領導」及「人力資源與知識管理」中進行審查。第 28 屆共受理 83 件企業、組織及個人申請，預定 115 年第一季完成決審，報請行政院核定得獎名單並舉辦頒獎典禮。 4.國家磐石獎：已將「鼓勵企業僱用中高齡員工」納入獎項之永續經營指標,114 年 5 家獲獎廠商均符合本項指標之規定。 5.新創事業獎：已將「企業僱用身心障礙者(包含高齡者)」納入評選加分機制，114 年 20 家獲獎廠商中有 7 家符合，占比為 35%。 6.「經濟部節能標竿獎」與「經濟部能源署業界能專計畫」：已將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標作為審查機制之加分項目,114 年共			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		計 9 家廠商推行相關措施。			
1、運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。 2、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	1、女性占總訓練人數之年度目標值： 111 年：65% 112 年：65% 113 年：65% 114 年：65% 2、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 3、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 4、協助中高及高齡女性退休後再就業人次，年度目標值(人次)：	■達成 □未達成 請說明年度成果： 1、有關「女性占總訓練人數」部分，114 年運用自辦、委託或補助方式辦理多元類別職業訓練，計訓練 4 萬 8,656 人，其中男性 1 萬 5,637 人、女性 3 萬 3,019 人（女性佔 68%）。 2、114 年計協助女性求職者就業 30 萬 7,932 人次。 3、各公立就業服務機構提供二度就業婦女一案到底個別化就業服務，並運用僱用獎助，臨工津貼、職場學習津貼等就業措施，協助二度就業婦女返回職場，114 年度協助二度就業婦女 2 萬 1,803 人次就業。 4、協助中高齡及高齡女性退休後再就業，114 年度協助女性退休者	創業者取得創業貸款及利息補貼措施，114 年協助 45-64 歲女性取得創業貸款及利息補貼計 87 人次，未達預期目標 106 人。本署創業貸款利息補貼協助對象為微型創業者，114 年因受美國實施對等關稅措施，企業經	勞動部	有關女性占總訓練人數比例已達年度目標值，建議未來除維持女性占比外，亦請同步提升女性參訓總人次，以擴大女性職能培訓之整體效益。

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
服務。 3、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。 4、為支持中高齡及高齡女性退休後再就業，運用職務再設計排除就業障礙，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鼓	111 年：1,400 112 年：1,415 113 年：1,430 114 年：1,445 5、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)： 111 年：100 112 年：102 113 年：104 114 年：106	5,901 人次就業。 5、■未達成 114 年協助 45-64 歲女性取得創業貸款及利息補貼，計 87 人次。 本署創業貸款利息補貼協助對象為微型創業者，114 年因受美國實施對等關稅措施、新臺幣匯率等不確定因素，致微小型創業者多採取觀望態度，爰申請貸款人數降低。將持續推廣創業協助措施，協助女性創業者穩定事業經營。	營成本上升壓縮利潤率，致微小型創業者多採取觀望態度，爰本年度貸款者人數降低。將持續滾動調整創業協助措施，以符合創業實際需求。		

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
勵雇主進用，促進重返職場。 5、 協助 45-64 歲女性取得創業貸款及利息補貼。					
持續辦理田媽媽班創新服務、經營管理及專業技能之培訓工作，扶植並創造農村婦女就業機會，並辦理行銷推廣活動，提升田媽媽效益。	辦理田媽媽專業培訓、共識經營、田媽媽代間傳承經營培訓等訓練，並於每年美食展期間辦理田媽媽行銷推廣、及於農業易遊網及社群平台行銷田媽媽： 111 年：24 場次、20 則，產值提升 1% 112 年：24 場次、20 則，產值提升 1% 113 年：24 場次、20 則，產值提升 1% 114 年：24 場次、20 則，產值提升 1%	■達成 □未達成 一、辦理田媽媽期初、期末聯繫會報計 2 場次、先修輔導孵育訓練 5 場次、個案陪伴輔導 21 家等專業培訓共計 28 場次。 二、透過農業易遊網、FB 社群平台發布逾 104 則行銷貼文。 三、輔導田媽媽參加台北希望廣場展售活動、2025 臺灣美食展展售活動、線上直播、線下推廣活動及 2025 年度各場家營業額，累積達 7.28 億元，產值較 113 年提升 1.5%，符合 114 年度目標值。	無	農業部	統計去(114)年度田媽媽參訓人數：男:128 人、女:280 人，共計 408 人。目前田媽媽班別已透過展售與社群經營產出 7.28 億元的年營業額，成長 1.5%，成果亮眼。建議田媽

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
					媽可以從傳統的家政加工形象，轉向永續食農品牌或精緻文化創意產業，提高農村女性的經濟收益。另為破除田媽媽品牌之性別刻板印象，建議逐步調整名稱，於推動性別平等同時，亦保留原品牌的知名度及信任度。
於創新創業政策諮詢、計畫審查、展會論壇等活動中，邀請	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	■達成：本項議題之績效指標均已完成	無	國家發展委員會	有關邀請成功女性分享創業經驗一

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	112 年：22 人 113 年：24 人 114 年：26 人	年度成果： 為增強女性經濟賦權，促進女性就創業目標，本會 114 年邀請 60 位女性專業人士分享創業及就業情形，說明如下： 1.產業處： 與國家新創品牌辦公室、數位時代等單位合辦各式新創論壇活動、錄製 podcast 影音等，共計邀請 30 位女性專家分享經驗，如開發創新管理顧問(股)公司協理魏如伶、AppWorks 投資經理林亭妁、台大校友創投管顧副總蘇怜媛、日本 Headline Asia investor Kate Liu、91APP 財務長高儷玲、Berkeley SkyDeck 執行董事 Caroline Winnett、矽谷 Taiwan Next 基金會執行長謝凱婷、SotaTek 商務發展經理 Queenie Nguyen 等，顯示女性在投資營運、創新創業、國際事務等各方面具有影響力。 2.國土處：			節，建議未來系統性歸納女性創業家的成功模式，並將成功案例建立為典範，深度分析其創業歷程與挑戰因應，並融入多元及性別觀點，關注不同背景女性(如新住民、原住民、偏鄉女性)的特殊需求，並透過交織性分析，探討性別與產業、地域、年齡等因素的

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		本處辦理地方創生業務，所舉辦各式實體及線上課程、通路媒合活動、參訪行程、成果發表會等，共計邀請30位女性專家分享經驗，如中華開發資本南怡君總經理、家樂福文教基金會蘇小真執行長、蝦皮購物商務開發顧問曾詩云、資誠永續發展服務公司蔡佳芸副總經理、裕毛屋企業股份有限公司林霈萱總經理、台灣文創發展基金會葉益青副執行長、醒來吧文化聚落陳芃伶負責人等，顯示女性在地方創生、產業創新、社會關懷行動展現之影響力。			互動影響，讓女性創業經驗成為可複製、可傳承的知識體系，進一步促進性別平等與經濟創新發展。
1、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等金融措施(包括	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：督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。 113年： 1. 督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。	■達成 □未達成 一、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金融措施彙整表」，並揭露於該公會網站，略以： (一)7家公股銀行配合辦理「微型創業鳳凰貸款」之政策性貸款。	無	金融監督管理委員會	無意見。

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
提供特殊境遇者之各種措施)，並揭露於該公會網站。 2、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。 3、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	2. 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。 114年： 1. 督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。 2. 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。	(二)1 家銀行所屬基金會提供具創業潛力之弱勢民眾低利率創業貸款。 (三)1 家銀行提供專屬房貸，提供女性房貸利率減碼。 (四)1 家銀行提供女性企業主專屬之週轉金貸款，提供貸款利率優惠。 (五)3 家銀行推出信貸專案，對女性顧客提供信貸利率優惠。 (六)8 家銀行專為女性設計之信用卡，提供女性卡友專屬優惠活動。 二、持續鼓勵金融機構支持女性企業主取得資金： (一)為鼓勵金融機構支持女性企業取得資金，將金融機構對於女性中小企業主放款核貸績效結果，列為審核金融機構申請增設國內分支機構之評核項目。 (二)114年4月29日發布有關每年5			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 4、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		月及11月受理金融機構申請增設國內分支機構相關措施之新聞稿，已將前揭措施納入宣導。 (三)114年計有5家金融機構申請增設分支機構並獲准設立，其中有4家符合該評核項目標準予以計分。 三、證交所已於公司治理評鑑指標4.20之參考範例中納入LGBTQI+揭露內容，並於114年3月4日、3月6日、3月7日、3月10日、3月12日及3月13日之公司治理評鑑宣導課程宣導多元性別友善職場議題。			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。					
1、為鼓勵、協助原住民族創新創業，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。 2、為持續鼓勵原住民族女性之	1、「輔導精實創業計畫」創業方案競賽女性參與率之年度目標值： 112年：40% 113年：40% 114年：40% 2、鼓勵進用原住民族中高齡女性勞工人數： 111年：50人 112年：50人 113年：50人	■達成 □未達成 說明年度成果： 1、「百萬創業計畫(原輔導精實創業計畫)」創業方案競賽女性參與率皆達成年度目標值 40%，114年共15人獲計畫補助，其中有9位女性參與，參與率已達 61.61% ，超過預期目標值40%。 2、依據本會性別平等專案小組就業	無	原住民族委員會	無意見。

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 3、考量 104 年至 110 年參與創業方案競賽平台之原住民族男	114 年：50 人	及經濟分工小組 114 年第 1 次會議決議，提高「輔導精實創業計畫創業方案競賽女性參與率」為 45%、「鼓勵進用原住民族中高齡女性勞工人數」為 58 人。為促進原住民族中高齡勞工積極進入就業市場，並支持原住民族高齡者繼續就業，透過獎勵措施，114 年提供勞工獎勵津貼計 88 名中高齡原住民勞工，男性 32 人(占 36%)、女性 56 人 (佔 64%)，並透過全國 10 區就業服務辦公室鼓勵企業僱用原住民族中高齡勞工以達穩定就業。			

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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) 4、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。					
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。	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	有關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，截至 114 年 10 月已辦理 15 場次活動或課程，觸及女性 485 人： 1.透過辦理免費 AI 賦能交流活動或	無	數位發展部	本項年度成果已說明相關課程或活動之辦理場次、人數，考

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		課程共6場次，並搭配平日或假日等不同授課時間安排，部分亦採線上辦理方式，供女性不受地點限制參加，另酌予邀請女性企業代表擔任講師，促進女性經驗擴散。 2.透過線上及多元時段授課等設計，提供具家庭照護、生育後回歸職場需求等女性學員，能在授課權與家庭平衡之狀態下，提升上課意願；另辦理交流活動及業師一對一輔導，鼓勵女性參與數位產業相關活動。以上共計6場次。 3.分別辦理導入 AI 應用說明會及轉型等主題活動共3場次，鼓勵女性參與數位產業相關活動，並促進中小微型企業數位轉型。			量本項策略係促進女性就創業，為瞭解所辦理相關課程或活動之成效，建議收集參加培訓課程女性學員意見，並適時建立成效追蹤機制。此外，為促進女性人才進入數位產業及發展，建議研議建立女性數位專業人才名單，或是女性人才交流平台，以及提供

策略四：增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
					職涯銜接相關資源或協助。

策略五：保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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	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	■達成 □未達成 本部移民署各服務站辦理「家庭教育及法令宣導」，聘請「新住民多元文化人才培訓計畫 」所培訓之人才擔任新住民家庭教育講師，截至 114 年 12 月底止，已累計 135 人次，將持續積極辦理並廣為宣導。	無	內政部	無意見。

策略五：保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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					

策略五：保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
薦。					
1、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及提升	1、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 2、協助家庭暴力被害婦女就業年度目標值(人次)： 111 年：420 112 年：430 113 年：440 114 年：450 3、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： 111 年：1,700 人 112 年：1,800 人 113 年：1,900 人 114 年：2,000 人	■達成 □未達成 1、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，以協助女性身心障礙者就業。114 年度協助女性身心障礙者 1 萬 5,958 人次就業。依本部 113 年及 108 年「身心障礙者勞動狀況調查報告」，女性身心障礙者勞參率已提升 2%。 2、公立就業服務機構提供家庭暴力被害婦女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。114 年度協助家庭暴力被害婦女 508 人次就業。 3、114 年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習，宣導性別平等工作法	無	勞動部	無意見。

策略五：保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
勞參率。 2、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。 3、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		之減少或調整工作時間規定，114年辦理共26場次，參加人次2,119人，其中女性 1,571人、男性547人，其他1人。 4、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、工時統計結果均按月發布，另以公務大數據編製經常性薪資中位數及分布統計亦按月或按季發布，供各界參考運用；「人力運用調查」之各大類職業別男女性受僱就業者每月主要工作收入統計結果自113年起停止發布，而113年每週經常性工時統計結果已於同年11月28日發布。(114年「人力運用調查」由原114年5月調整至同年10月辦理，統計結果發布日期順延至115年3月26日。)			

策略五：保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
權益。 4、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。					

策略五：保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
1、 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。 2、 為強化參與農業產銷班之性別平衡之實質決策權，110 年 6 月 3 日修正農業產銷班設立及輔導	1、 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 2、 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) 111 年：1 班/4 班 112 年：2 班/4 班 113 年：2 班/4 班 114 年：4 班/4 班	[港口查報員及漁船監控技術員] ■達成 □未達成 114 年僱用之港口查報員及漁船監控技術員共 60 人，其中女性員工為 29 人(占 48%以上)，符合 114 年目標值。 [農業產銷班女性管理專班] ■達成 □未達成 截至 114 年 12 月底，農業產銷班女性經營管理培訓累計班數已辦理 4 班，符合 114 年目標值。	無	農業部	無意見。

策略五：保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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					

策略五：保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
計分標準中。					
提供或轉介家庭暴力被害人就業協助。	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 113 年：2,000 人次 114 年：2,100 人次	■達成 □未達成 114 年 1 至 10 月提供或轉介家庭暴力被害人就業協助達 1,887 人次。 (#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。)	無	衛生福利部	無意見。
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	■達成 □未達成 說明年度成果： 一、114 辦理 14 場次原住民族勞動權益宣導，參與人數計 489 人，每場次平均 35 人，女性比率占 74%(363 人)，男性占 26%(126 人)。 二、本會因應不同行業別及職場特性，針對職災發生率較高之行業，強化職災預防宣導；對農務型態業別，則加強非典型勞動型態之宣導；另二度就業、中高齡及妊娠等處於不利就業情境之	無	原住民族委員會	無意見。

策略五：保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		女性勞工，輔以福利資源連結等宣導措施。 三、宣導過程除透過就業服務人員與參與者直接互動，以開放式提問回饋機制，瞭解民眾滿意度情形；另規劃問卷調查，採量化與質化方式，由就業服務人員現場蒐集資料，掌握性別職場不利處境，強化民眾知的權利。			

議題名稱：三、消除性別刻板印象、偏見與歧視

一、 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、數位發展部、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、國家通訊傳播委員會、國立故宮博物院。

二、 目標

(一)消除性別刻板印象、偏見與歧視

(二)促進民眾對多元性別及多元家庭（含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養）之認識與接受度。

三、 關鍵績效指標

(一)民眾之性別平等觀念提高 4%[1]。

(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[2]。

(三)高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至 29.33%[3]。

(四)民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%[4]。

四、 策略

(一)促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。

(二)鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。

(三)推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力。

(四)改善科系選擇的性別隔離。

(五)營造性別平等的數位/網路文化。

(六)認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態。

---

[1]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%。

[2]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。

[3]2019 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%。

[4]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%。

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
因部分宗教傳統儀式仍存在男尊女卑與性別不平等之現象，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。	一、補助宗教團體辦理教育宣導及講習活動之場次數： 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： 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	■達成□未達成 一、 本部業於 114 年 4 月 25 日核定 114 年宗教議題政策性補助方案，補助辦理有關建立性別友善宗教環境之主題，並函知地方政府、全國性宗教財團法人、全國性宗教社會團體、各大專校院及宗教研究系所申請，計核定補助 2 場： (一)補助「佛教弘誓學院」辦理第二屆「性別友善自在營」 3 天 2 夜活動，內容包括「宗教法制中的反性別歧視以反歧視法為例」、「宗教右派如何跟政治勢力匯流，影響臺灣的性別政策」、「建構宗教團體中的性別平等倡議溝通能量」、「實踐性別平等之宗教經典再詮釋以臺灣的佛／道／民間信仰為例」、「實踐性別平等之宗教經典再詮釋以臺灣的泛基督宗教為例」等演講，以及「同婚與信仰當事人經		內政部	無意見。

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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。 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。 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。 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： 111 年：盤點全國有性別不平等現象之宗教團體及其總數。 112 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。 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。 114 年：與有性別不平等觀念	驗分享」等論壇及宗教對話，內容均係消除宗教性別刻板印象、偏見與歧視，促進宗教文化、宗教禮儀及傳統觀念的性別平等，共 107 人參與女性 75 人占 70 .1%;男性 32 人占 29.9%。 (二)補助「松山霞海城隍廟」辦理「性別平權 X 反詐行動特別宣導計畫」， 於 114 年 10 月 17 日至 31 日間，在臺北、基隆、南投等 6 所學校舉辦 6 場宣導活動，對象為校園學生與社區民眾，每場活動 2 小時，內容包括結合音樂、舞蹈、特技與戲劇的創意演出，將性別平權、反詐騙等議題融入藝術形式、40 分鐘主題演講、20 分鐘有獎徵答，透過案例互動方式模擬情境加強學習，總計參與人數約 4,000 人。 ■達成□未達成 二、 本部業於 114 年 2 月 8 日及 9 月 4			

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	或行為之宗教團體進行對話，並加以輔導。	日計 2 次檢附問卷及成果調查表，函請地方政府辦理宗教團體相關講習、座談會時，開設「宗教性別平等」、「防治性別暴力」等相關課程或進行相關宣導活動。經彙整 22 個地方政府成果如下： (一)114 年度共辦理 38 場聘請專業講師授課之宣導課程，總時數 27 小時，參與人數 2,731 人，經回收問卷調查統計 2,046 份，認為課程有助於性平意識提升 1,932 人，有助於增進性平認識 1,640 人，對於課程內容滿意者 1,755 人，整體滿意度 85.8%(1,755/2,046) 。 (二)另有關消除宗教性別歧視習俗、防治性別暴力相關宣導，114 年度共辦理 101 場宣導活動，總受影響人數約 6 萬 6,720 人。 ■達成□未達成 三、 本部業於 114 年 2 月 8 日及 9 月 4			

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		日計 2 次函送有關消除宗教性別歧視習俗、防治性別暴力相關電子文宣 1 份，並檢附相關網址，請全國性宗教財團法人、全國性社會團體，以及地方政府轉知所轄宗教團體協助宣導。 ■達成□未達成 四、 本部業於 114 年 2 月 8 日函請地方政府配合於所轄寺廟負責人及宗教財團法人董事長變動時，確實至全國宗教資訊網更新相關欄位資訊，俾利本部辦理宗教團體負責人性別統計。分析 4 年變動如下： (一)111 年底寺廟負責人 1 萬 2,092 位，其中女性 1,689 位；112 年底寺廟負責人 1 萬 2,131 位，其中女性 1,736 位；113 年底寺廟負責人 1 萬 2,181 位，其中女性 1,785 位，114 年底寺廟負責人 1 萬 2,043 位，其中女性 1,828 位，較 113 年度增加 43 位			

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(0.53 百分點)，較 112 年度增加 92 位，較 111 年增加 139 位(1.21 百分點)，女性負責人持續增長中。 (二)111 年底宗教財團法人董事長 1,706 位，其中女性董事長 294 位；112 年底宗教財團法人董事長 1,729 位，其中女性董事長 321 位，113 年底宗教財團法人董事長 1,739 位，其中女性董事長 331 位， 114 年底宗教財團法人董事長 1,642 位，其中女性董事長 358 位，較 113 年度增加 27 位(2.5％)，較 112 年度增加 37 位(3.23%)，較 111 年度增加 64 位 (4.57%)，女性董事長持續增長，顯示各項宣導工作頗具成效。 (三)因宗教團體負責人主要係由信眾選舉產生，女性負責人增加不僅代表女性能力之提升，亦係觀念逐漸改變所累積之成果，本部			

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		將賡續加強對宗教團體之宣導，鼓勵女性信徒擔任重要宗教職務，俾持續精進。 ■達成□未達成 五、 輔導性別不友善團體「台灣夏加師利佛學會」以下簡稱該會 113 年 3 月 8 日本部收到新北市政府家庭暴力暨性侵害防治中心檢送個案轉介表，表示該市成人疑遭該會所屬神職人員不當對待，請本部卓處。本部旋分別行文該會、本部合作及人民團體司、文化部、外交部進行事實調查。查證後雖因事證不足，未移送檢調單位，惟本部仍函送「全國性宗教團體性騷擾防治自主檢查表」請該會查復，並依據自主檢查表輔導建立性騷擾防治機制，包括輔導該會訂定「台灣夏加師利佛學會性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，納入有關協助保全證據、必要時通知警察到場、檢討所屬場所安全、定期舉辦或參與教育訓練			

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		等規定，並要求提供公開揭示性騷擾防治措施之地點照片。114 年並輔導該會召開理監事會議，於 114 年 4 月 29 日修正章程，將防治性騷擾相關原則及處罰納入章程規定中。			
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，並於相關會議中宣導周知。	(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。 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。 (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。	■達成□未達成 **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。** 本部國教署高級中等學校性別平等教育資源中心 113 學年研發符合性別平等原則之文化、儀典、多元性別、多元家庭、性侵害防治、數位/網路性別暴力防治、臺灣女孩日等相關議題之教案示例 38 件，已掛載於性平資源中心網站 (https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender)，提供教師下載運用。 ■達成□未達成 **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**		教育部	無意見。

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次	**會議宣導。** 本部國教署業於 114 年 10 月 3 日及 10 月 21 日辦理全國高級中等學校教務主任會議業務宣導；業於 114 年 7 月 3 日與 7 月 4 日辦理全國特殊教育科科長會議，並於會中進行宣導。			
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，期破除男女任務定型觀念。 二、本會水土保持局將持續與縣市政府合作推動農村再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再生計畫，實	一、縮小農會家政班班員性別落差 111 年：性別落差縮減至 96 個百分點 112 年：性別落差縮減至 94 個百分點 113 年：性別落差縮減至 92 個百分點 114 年：性別落差縮減至 90 個百分點 二、全年度參與農村社區培根課程人數 111 年：4,000 人(含男性 1,950 人及女性 2,050 人) 112 年：4,200 人(含男性 2,050 人及女性 2,150 人) 113 年：4,400 人(含男性 2,150 人及	□達成■未達成 一、[家政班性別落差] (一) 推動「幸福農村推動計畫」，為農會體系鼓勵家政班開設適合性別共同參加的課程，以提高非特 定性別農村民眾參加之誘因。114 年農會家政班性別落差比例 93.6 百分點(男性 3.2%，女性 96.8%，尚未達標)，惟男性班員 較 113 年增加 14%，係因女性班員基數龐大，致性別落差百分點 難以縮減。 (二) 已降低使用農村婦女等詞彙，並將持續調查不同性別者之需求，安排男性較有興趣課題(如與在地產業或文化資源鏈結更佳)，	★未達成為績效指標一「縮小農會家政班班員性別落差」，114 年目標值為「性別落差縮減至 90 個百分點」：本部推動「幸福農村推動計畫」，為農會體系鼓勵家政班開設適合性別共同參加的課程，	農業部	本項農會家政班班員性別落差縮減至 93.6 個百分點，未達預期目標值 90 個百分點，建議事前調查不同性別民眾之需求、參訓及未參訓之原因。或將

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
現農村再生由下而上、計畫導向之目的。	女性 2,250 人) 114 年：4,600 人(含男性 2,250 人及女性 2,350 人)	納入農村家政班推動，規劃多元課程，鼓勵不同性別者參與，或鼓勵非班員身分者參加家政推廣課程或活動，進而吸引多元之潛在民眾加入家政班，期增進大眾對家政多元特色與價值之認識，以消除刻板印象及偏見。 ■達成□未達成 二、[農村社區培根課程人數] 農村水保署持續督導辦理多元增能及農村再生培根計畫，推動農村社區人才培育，由農村社區在地組織及團體以自主精神，整合當地居民之意見，共同對農村社區建設提出構想並研提之農村永續發展及活化再生計畫。截至 114 辦理多元增能及 農村再生培根計畫，總培訓人數 5,180 人，女性達 2,834 人。	以提高非特定性別農村民眾參加之誘因。114 年農會家政班性別落差比例 93.6 百分點 (男性 3.2%，女性 96.8%，相較 114 年目標值落後 3.6 百分點)。已降低使用農村婦女等詞彙，並將持續調查不同性別者之需求， 10 安排男性較有興趣課題(如與在地產業或文化資		家政班轉型為「生活技能工作坊」或「農村永，降低男性加入的心理門檻，並於課程後辦理滿意度調查，以檢視推動成效。續經營班」，強調智慧農業、農產加工營銷或居家修繕等中性技能。

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
			源鏈結更佳)，納入農村家政班推動，規劃多元課程，鼓勵不同性別者參與，或鼓勵非班員身分者參加家政推廣課程或活動，進而吸引多元之潛在民眾 加入家政班，期增進大眾對家政多元特色與價值之認識，以消除刻板印象及偏見。		
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	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	■達成□未達成 一、114 年持續辦理重要民俗訪視，透過持續觀察民俗活動中各性		文化部	1. 依據文化資產局「114

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。	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： 111 年：10 項 112 年：12 項 113 年：14 項 114 年：16 項	別參與情形，並於訪視會議時，與訪視委員推廣性平檢視內容，提供民俗保存者參考，宣導性平概念。 ■達成□未達成 二、114 年 1 月至 12 月已辦理計有 19 項重要民俗活動，包含「馬祖擺暝」、「鄒族 mayasvi」（特富野社及達邦社）、「羅漢門迎佛祖」、「東山碧軒寺迎佛祖暨遶境」、「學甲上白礁」、「北港迎媽祖」、「北港進香」、「金門迎城隍」、「大甲媽祖繞境進香」、「白沙屯媽祖進香」、「南關線三大廟王醮暨遊社」、「南鯤鯓代天府五府千歲進香期」、「雲林六房媽過爐」、「口湖牽水車藏（狀）」、「Makotaay（港口）部落阿美族 ilisin 豐年祭」、「雞籠中元祭」、「褒忠亭義民節祭典」、「邵族 Tungkariri			年重要民俗決策組織成員性別比例」，20 個保存團體中僅有 2 個女性比例達 33% 以上，有 5 個比例為 0，存在明顯性別落差。為促進女性參與民俗保存團體

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		Lus'an（祖靈祭）」等 19 場次之現勘訪視，除檢視性平內容外，鼓勵保存者未來推展各項民俗活動之保存維護可朝向更具性別平權之方式進行，達成率為 100%(19/19)。			決策機會，建議進一步探究各團體性別落差原因(如女性決策人才不足、遴選推薦機制未考量性別衡平、缺乏鼓勵女性參與誘因等)，並研議因應策略

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
					(如補助女性幹部培訓專班、修正遴選規定、優先補助女性比例提升之團體、建立女性典範等)。 2. 為加強各界關注及支持女性參與民俗團體

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
					決策之議題，並追蹤性別落差改善情形，請將前開性別統計上載至性別平等專區之「性別統計」專區。
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	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	■達成□未達成 一、 114 年原住民族電視臺宣導性別平等報導(新聞部)計 167 則，依性別政策網領六大面向，涉及 面向統計如下(含節目、廣播) (一)權力、決策與影響力 82 則。	★未達成為績效指標四「針對盤點清冊提供性別平等觀點之詮釋或建議之累計比	原住民族委員會	1.本處於 115 年 1 月 20 日函復原民會 (1)績效指標一依

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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性的認識與尊重。	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、 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。 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%。 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%。 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%。	(二)就業、經濟與福利 57 則。 (三)教育、媒體與文化 174 則。 (四)人身安全與司法 105 則。 (五)健康、醫療與照顧 62 則。 (六)環境、能源與科技 19 則。 ■達成□未達成 二、114 年原住民族電視臺辦理或參與座談及會議時，納入性平議題探討計 6 場次，分列如下 (一)3 月 26 日性別平等工作法與性騷擾防治法之修正解析與 因應對策（主管版）。 (二)3 月 27 日性別平等工作法與性騷擾防治法之修正解析與因應對策。 (三)5 月 5 日工作場所性騷擾防治責任與案例分享。 (四)9 月 18 日魔法學園 2：數位性別暴力與霸凌防治桌遊 。 (五)10 月 9 日職場性騷擾防治。 (六)11 月 20 日性私密影像遭散 布平台防禦機制與實務處理 。	率達 100%」。本會辦理「原住民族文化所涉性別議題研究」並於 115 年 3 月決標，後續將依履約期程精進履約管理，預計於 115 年底完成作業。		性別平等政策綱領六大面向之報導計 167 則，及績效指標五原發中心辦理相關展覽等2節，建議擇要補充宣導及展覽之主題內容，並說明與性別平等之關聯性，俾

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		■達成□未達成 三、 114 年原住民族電視臺電視製播 及廣播製播性平相關專案節目 (一)「廣播部-阿嘟 mathariri」74 集。 (二)「節目部-Mathariri 說說 話」3 集。 □達成■未達成 四、本會已依性平處意見將 114 年績效指標更改為 「原住民族文化所涉性別議題研究案」，該研究案之研究目的、研究範圍與重點業經諮詢會議確認，並於 114 年 11 月辦理招標作業。			瞭解相關工作辦理成效。 (2) 績效指標三電視及廣播製播節目，為瞭解該2節目與性別平等之關聯性，請擇要補充節目主題內容，另建議將製播之性平宣導節目，上

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
					載於原民會官網性別平等專區，提供大眾點閱，可強化宣導效益。 (3)績效指標四盤點清冊提供性別平等觀點之詮釋或建議之累計比率一節，本處於114年3月請原

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
					民會就111年度已完成盤點之文獻季刊與「台灣原住民族傳統性別文化專輯（上、下）」之原住民文化內涵，委託具性別專長之學者專家協助盤點，再針對具有性別

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
					刻板印象或歧視之文化內涵，思考破除與消弭之策略，以重新賦予性別平等的詮釋觀點，進而達成本項性別目標；惟查本項刻正辦理「原住民族文化所涉性別議

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
					題研究案」招標作業，尚未完成本項工作，爰請針對本項補充檢討策進作為。 2.原民會115年4月14日召開之性平專案小組會議，已參採本處意見，補充說明於預

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
					計於115年底完成。
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。 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。	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 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	■達成□未達成 一、 【藝傳處】114年度共完成22場次，說 明如下： (一)1月10日至 12日辦理《雨馬》8場次演出，繁花公主在國內外疫情嚴峻時刻拯救世界。 (二)8月 10日至 10月 12日辦理2025精緻客家大戲《1895乙 未英烈—徐驤》8場次，以全民皆兵， 女性在戰事當中亦扮演重要 角色，隨徐驤夫人帶領客家婦女支援參戰。 (三)114年收冬戲演出作品《三打白骨 精》、《烏 龍院》、《將門鳳 戀》及《青 白蛇傳》計演出6場次，並 以女性為主要角色，刻劃 的性別議題及情感之呈現跳 脫傳統框架，本會將賡續規		客家委員會	無意見。

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		劃相關展演活動，以促進及 深入性平意識。 (四)歡喜扮戲團辦理「青春風 正好活動計畫」，以客家女性 特質為創 作主軸， 邀集客家青年藝術家共同參與展演，並融入在地特色進 行轉化創作與呈現，活動結束後進行問卷調查，針對參與民眾就演出內容及女性觀點進行調查。 (五)114 年雙十國慶演出，以「臺灣細妹放勢行」為主軸，集結全女性表演者組成演出團隊，藉由傳統音 樂、流行音樂、舞蹈、戲曲、傳統技藝等，共同呈現臺灣客家女性的豐富樣貌，並傳遞其在時代變遷中所展現的自主精神、創新能量與 深厚文化魅力。後針對「國慶客家演出以女性為主體之呈現」進 行問卷意見蒐集，了解民眾 對於「多元性別展 演」展現 高度開放與支持態度。			

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(六)相關活動問卷統計結果，活動對觀眾性別平等觀念增加皆達90% 以上。 ■達成□未達成 【客發中心】 二、 114 年度共完成 2 案，說明如下： (一)114 年完成《落泥 時》紀錄片拍攝， 其紀錄片係探討客庄新住民女性堅韌力量的展 現，期許透過此紀 錄片提升客庄新住民女性的性別與文化平權，降低對女性的歧 視。此紀錄片入圍2025 年第二屆孢子囊影展，並於114 年 5 月 3 日及 5 月 17 日配合 518 博物館日，在六堆客家文化園區 及臺灣客家文化館各放映 1 場並舉辦映後座談。而映後座談亦 吸引來自高雄新住民社團成員參與。 (二)「六堆校園行動 展」取材改編自客籍文學作家鍾理和短篇小			

策略一：促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		說〈假黎婆〉，透過原住民族女性嫁入 客庄成為客家阿婆之案例，反映當時原、客族群生活的特殊經 驗，呈現不同族群 女性在客家文化傳承與教育實踐中的角色。本展後續提供給學 校、機關申請借展，114 年於高雄市美濃區龍 肚國小校園首展，後續分別 至高雄市立圖書館 美濃分館 及高雄市 盤花公園展出，已累積 3 場 次巡展，目前亦受理屏東縣內埔國小申請借展，賡續推廣性別 平等教育意義與展 示效益。			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
本部移民署與電視臺共同製播新住民資訊宣導節目，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。	製播新住民資訊宣導之節目集數： 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。	■達成□未達成 (一) 有關新住民影音紀實報導計畫製播《我們一家人》專題新聞，委外電視臺團隊依「廣電媒體製播性別議題內容原則」作為拍攝綱領，落實宣導性別平等之觀點，114 年計製播 12 集節目，其中女性 6 名，男性 6 名。 (二) 本案透過製播內容宣導性別平等之觀點,打破傳統性別刻板印象，並融入「消除一切形式種族歧視國際公約」(ICERD)概念，亦適時加入相關政府資源如教育訓練、創業協助等輔導政策。播出內容摘述如下： 1. 胡玉鳳（越南籍，女性）：來臺後即參加本部移民署新住民生活適應輔導課程,之後取得空中大學社工系及生命科學系文憑，畢業後在臺東縣政府社會處擔任社工員、多元文化及性別平等種子教師，在新住民團體、樂齡社區活動，積極推動性別平權、		內政部	無意見。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		所有族群、性別及性向不受歧視的觀念，破除性別刻板印象。 2. 韓秀光（新加坡籍，男性）:身為旅居臺灣的男同志，原本從事廣告業，來臺後與臺灣伴侶主廚一同經營餐廳，成為臺灣婚姻平權運動的支持力量，打破傳統性別刻板印象，與客家伴侶攜手以料理促進不同族群間的相互理解及文化傳承，其行動體現ICERD精神。渠身體力行推動性別平等觀念，促進大眾對新移民、多元家庭等之認識。本集另配英語字幕版。 3. 費裘娜（澳洲籍，女性）：父親為英國人，母親為臺灣排灣族人，現任澳洲昆士蘭州駐臺貿易暨投資辦事處處長，也是該處歷任以來第2位女性處長，費裘娜投身臺澳間經貿合作及原住民間文化與體育交流。該處曾多次邀請澳洲消防員來臺進行防(救)災交流，並鼓勵臺灣女性投			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		入救災工作。費裘娜積極促進不同族群間的睦誼、推廣文化傳承及破除傳統職業性別刻板印象，體現 ICERD 的精神。本集另配英語字幕版。 4. 張庭維(新住民二代，男性)：其母親來自於中國的新二代，從小對護理工作充滿熱忱，陸續在醫院 ICU 以及長照機構擔任護理人員，過去曾參與本部移民署培力課程，成為新二代親善大使第 1 期團員。張庭維也在民間機構教授新住民急救知識，回饋社會，貢獻專業促進社會安全及性別地位之實質平等，對待不同種族、族群及性別的病患均秉持專業及耐性照獲，維護人格尊嚴。 5. 柯力文（法國籍、男性）：即使母親與姐姐大力反對，柯力文仍投身成為國際知名花藝師，打破職業性別刻板印象與性別限制；定居臺灣 26 年，成立花藝教室，善於將花卉與臺灣文化融合，發			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		展法式及臺式花藝特色，培養出無數花藝國手，帶領臺灣隊為國爭光；鼓勵學生追求自我特色與創意發揮。 6. 洪麗夢（柬埔寨籍、女性）：熱衷新住民事務，在鄰里間推廣柬埔寨文化。將生活中的磨難，視為人生的淬鍊，勇於接收挑戰的洪麗夢，透過勞動部職訓課程和教育訓練，拿到多項證照，包括聯結車駕照，突破性別刻板印象。洪麗夢堅信「我能做到」的精神，榮獲 113 年雲林縣新住民模範母親肯定，展現不受限的多元女力。 7. 杜莉莎（甘比亞籍、女性）:來自西非甘比亞的杜莉莎，10 多年前和先生一起來臺灣定居，沒多久大女兒小艾就在臺灣出生。新手媽媽的杜莉莎，在「關愛之家」創辦人楊婕妤的幫忙下，逐漸克服在異鄉的大小挑戰，並下定決心考上駕照，成為「關愛之家」			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		的行政人員，除負責清點、搬運物資還擔任駕駛員，所有傳統由男性處理的事都難不倒她。如今她已領有臺灣身分證，育有 3 個可愛的孩子，把自己受到的幫助也回饋給黑戶寶寶和移工，並努力圓夢想成為 1 名記者，為弱勢發聲。杜莉莎打破傳統性別限制，符合 ICERD 觀念。本集另配英語字幕版。 8. 林宗洧（越南新二 代、男性）：林宗洧目前就讀臺灣大學文學研究所碩士班，高中時就參加反空汙、保存彰中日式宿舍等社會運動，亦是聯合國兒童權利公約國際會議代表；他申請到移民署「築夢計畫」，帶新二代國中生到臺北的小菲律賓區、印尼商圈、緬甸街體驗，讓他們深刻瞭解移工、跨國婚姻家庭的問題，也參與國際 NGO 女性難民議題會議，積極推廣兒少權益與性平觀念。本集另配越南語字幕版。			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		9. 陳學昇（馬來西亞籍、男性）:來自馬來西亞的陳學昇於大三來臺灣念書，因為 109 年臺灣領先全亞洲，率先通過婚姻平權法，讓他毅然來臺灣追尋自我，並開始拍攝短影音分享在臺生活，如在路上和同性伴侶手牽手不會引人側目、不必隱藏自己的性向.....他運用所學所長，拍攝許多在臺灣擁抱平權，身為同志可以非常自由、自在的影片，也分享如何和家人說自己是 LGBTQ 等內容，引發許多共鳴，讓他覺得臺灣真是個寶島，不僅獲得溫暖更找回真正的自己。本集另配印尼語字幕版。 10. 卡霞（波蘭籍、女性）:來自波蘭的卡霞出生於戲劇世家，13 歲立志成為演員，97 年獲波蘭最佳年輕女演員獎。因父親病逝後來臺旅遊，102 年移居臺灣。她在臺成立「自然而然」劇團，也開設戲劇課程，將環保及女權議			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		題融入創作，不僅實踐零廢棄劇場，更打破傳統舞臺界線，把劇場搬進街頭、礦坑、博物館等自然場域，她用強烈肢體與情感跨越隔閡，讓女性平權的精神徹底展現。本集另配英語字幕版。 11. 庫司（菲律賓籍、男性）：在加拿大長大的庫司，為讓孩子接受中文教育，放棄設計工程的本業，與臺灣太太於 112 年定居臺中。庫司顛覆男主外女主內的刻板形象，原本信仰天主教的他非常接地氣，每逢初二、十六都會拜土地公，真正做到入境隨俗。原本完全不會中文的庫司，為了家人努力學習快速融入，目前與太太經營自助洗衣店及民宿，在臺灣一步步實現安居樂業的理想。本集另配英語字幕版。 12. 黃靖媚（臺菲新二代、女性）：黃靖媚從小在臺菲兩地生活，社工系畢業的她除擔任移工庇護中心社工，也是新住民二代的母			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		語老師。她在成長過程中確認自己女同志身分，除文化平權，更努力倡議性別平權。她曾經於移民署舉辦的「新住民二代培力就業座談會」代表新住民二代發聲，參與教育部「青年社區參與行動計畫」，以「看見屏東南洋MAMA」為計畫名稱，推動新住民融入社區。另參與南洋姐妹劇團推出新作《渡海．度老》的演出，真實呈現第一代新移民女性如何在臺灣安頓晚年的故事。本集另配泰語字幕版。			
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	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	■達成□未達成 (一)114年透由莒光園地電視教學節目，對全體官、士、生、兵、文職及聘雇人員實施「女性人力運用」等概念宣教，計製播「我從軍我驕傲」等8則節目。 (二)運用青年日報、奮鬥月刊及吾愛吾家雙月刊等文宣管道，刊載「尊重多元，營造性別平等社會」等性別相關社論、新聞報導、	賡續加強各項多元化宣導，以促進友善職場及消除官兵性別刻板印象。	國防部	無意見。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
媒體從業人員性別平等意識。	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。 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）性別平等意識訓練課程，提升多媒體從業人員性別平等意識。 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	論壇及專文計 90 則。 (三)透由漢聲廣播電臺「性別 TALKTALK」及「向性騷擾說不」等節目，宣導「臺灣女力真善美」等性別平等議題口播與插播計 258 檔次。 (四)綜整「一報二刊」、漢聲廣播電臺節目及莒光園地電視教學媒播文宣數量，114 年合計 356 則，區分家務分工宣導 193 則、性別刻板印象去除 309 則、女性人力運用 160 則、性騷擾防治 259 則、多元性別 225 則、安心生養 190 則，成效良好。 (五)青年日報社於 9 月 8 日辦理性別平等意識訓練課程，並結合「奈良美智」藝文特展參訪，強化課程效果；另漢聲廣播電臺亦於 8 月 14 日辦畢。 (六)依據「行政院性別平等委員會輔導部會精進性別平等業務」專案會議對「建立性別宣導觸及率或成效統計」之要求，本年度性別			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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。 114年：辦理各項文宣宣導，每年文宣數量至少達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。	平等文宣經大數據系統分析，共計聲量1,854則，正負情緒(P/N)比為3.97，屬正面肯定，社群活躍度（S/N）比為6.73，屬高度活躍，顯示性別議題具廣泛觸及效果，分析摘要如下： 1. 觀察輿情、新聞與社群討論，114年度聲量高峰落於7月10日國內媒體採訪赴美結訓的 M1A2T 駕駛、裝訓部戰車營第二連長鄭宇君上尉，次要高峰點為1月28日特戰部隊「陸上滲透」演練活動中，陸軍特戰連長余雅倫上尉曝敵後滲透隱伏密技，兩起事件均引發社群高度關注女性軍職之專業角色，並帶動大量正向互動，為本年度主要正向聲量來源。 2. 經觀察年內雖亦出現性騷擾爭議及官兵不當互動等負面事件，但對整體情緒影響相對有限；正面亮點仍成功形塑國軍落實性別平等與專業展現的社會觀感，建議未來持續提升女性軍職專業能見			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		度，並同步強化調查透明度、領導幹部性別敏感度與情境式教育訓練，以進一步穩固正向聲量並深化軍中性別文化。			
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，並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。 (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，	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 112 年：13 則 113 年：24 則 114 年：24 則 (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 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，	■達成□未達成 一、 ➢ 達成情形 (一)宣導媒材則數：114 年本部所屬機關自製懶人包、海報、宣導短片及四格漫畫等計 31 則宣導媒材，達成度 129%。 (二)觸及人數：23 萬 3,340 人次，達成度 206%，將賡續研發製作宣導媒材，積極宣導。 ➢ 年度成果 (一)本部及所屬 114 年製作前揭媒材利用多元管道，如使用社群媒體 Line、臉書、YouTube，及機關網站、講習會、活動等進行宣導，且經檢核均符合國家通訊傳播委員會之指導原則各項規定。 (二)自製「數位性別暴力」及「跟蹤騷擾防制法」媒材及使用傳統媒		財 政部	無意見。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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： (一)日常生活照護、家庭管理所	參訓人數(含線上學習)約 150 人。 113 年：辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。 114 年：辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。	體案例： 1.媒材： (1)臺北國稅局製作「防治數位性別暴力」宣導圖卡。 (2)中區國稅局製作「同婚家庭 稅法權利義務皆相同」(含保護隱私抵制數位性別暴力)宣導圖卡。 (3)南區國稅局製作「跟蹤騷擾行為的構成要件」宣導圖卡。 (4)財政資訊中心製作「尊重他人，從你我做起！」宣導圖卡。 (5)關務署將「你/我/他/她越界了嗎?你知道強搭肩膀也可能是性騷擾嗎？」數位教材上架至「e 等公務園+學習平臺」。 2.傳統媒體： (1) 臺北國稅局透過復興電臺宣導「平等創業新時代，稅務相挺創未來」、「繼承人之繼承權無性別差異，無論男女均有繼承權」及性騷擾防治議題。 (2) 南區國稅局透過轄內財團法人屏東市聖帝廟慈鳳宮，運用其多			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 (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。 (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之認識與接受度。		媒體播放器(跑馬燈)刊登「繼承贈與不分男女，尊重彼此無分性別」、「任一性別、族群，納稅者權利皆受保護」及性騷擾防治議題；透過嘉樂廣播電臺、Podcast 頻道「yes52+1」及國立教育廣播電臺臺東分臺等宣導性別平等(下稱性平)及性騷擾防治議題。 ■達成□未達成 二 ➢ 達成情形 （一）114 年辦理 3 場次專業訓練課程，達成度 150%。 （二）前揭課程參訓人數 207 人次，達成度 138%。 ➢ 年度成果 (一)辦理「性平家務分擔議題」、「高齡化社會照顧議題」及「同婚法制與多元家庭議題」計 3 場專業訓練課程。 (二)前揭課程參訓人數分別為，75 人(女男比率：64%、36%)、78 人			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(女男比率：58.9%、41.1%)及 54 人(女男比率：46.3%、53.7%)。			
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容。 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： (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，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。 (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	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。 111 年：3 件 112 年：3 件 113 年：3 件 114 年：3 件 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。 111 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。 112 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。 113 年：「性別教育 easy go」廣播	■達成□未達成 **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。** 持續依據「媒體製作刊播終身學習節目或內容補助獎勵辦法」及「教育部補助媒體製作刊播終身學習節目或內容實施要點」，鼓勵媒體製作刊播終身學習節目或內容，並受理符合實施要點內容作品認定基準之補助申請(含性別平等相關議題)，114 年度共 25 個單位提出申請，申請案件計 27 件，核定補助 21 件，其中有將性別平等教育議題納入節目內容共 7 件，包括大眾廣播股份有限公司-「法律知多少」(討論議題包含性別平等，聽眾可透過節目學習相關法律知識、保障自身權益)、益世廣播電臺-「相遇在百福」、冬山河廣播電臺-「廟口講故事」(於「臺灣音樂廳」節目單元融入性別平等相		教育部	無意見。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 (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。 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組會議，宣導各機關(單位)辦理之文宣、影片應依	節目 52 集、發行性別平等教育季刊。 114 年：「性別教育 easy go」廣播節目 52 集、發行性別平等教育季刊。	關製播題材，促進性別平等意識提升及行動)、正聲廣播股份有限公司臺東廣播電臺-「閱讀越快樂」(透過親子共讀瞭解性別平權)、財團法人苗栗客家文化廣播電臺-「小 OA 的天空」(以兒童及青少年為主軸，並於節目單元「生活加油站」融入性別平等教育內容，以消除性別刻板印象)、正聲廣播股份有限公司宜蘭廣播電臺-「學習好時光」(透過性別平權相關議題新知，邀請專業領域人士透過訪談方式進行深入探討)、紫色姊妹廣播電臺-「詔安有意思」(訪問詔安文化有意思的人事物，主題包含性別平權。) ■達成□未達成 **二、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。** (一)114 年持續辦理建置及維護本部性別平等教育全球資訊網網			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
上開原則辦理。		站（委託期程 114 年 5 月 13 日至 116 年 5 月 12 日）。 (二)委託教育廣播電臺辦理「性別教育 easy go」廣播節目，於每週日 15：05 至 16：00 播出。114 年至 12 月 31 日止，共製播 52 集。 (三)114 年已出版第 107-110 期，計 4 期，第 107 期主題為「修法之後-校園性平實境解謎中」、第 108 期主題為「性/別小宇宙：家長必修的星球指南」、第 109 期主題為「求生術 101：如何在性平教育現場活下來?」及第 110 期主題為「TLC 女遊生活頻道」。			
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	■達成□未達成 本部相關機關共自製宣傳品計 26 則： (一)商業署製作性 別平等推廣社群貼文 6 則： 包括多元共融商業服務環境、服務業女力、母親節、國際婦女節 等，並於臉書		經 濟部	無意見。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		「商業發展署-關心商業大小事」露出。 (二)產發署製作第 6 屆「性別主流化標竿廠商」文宣品 1 則，除刊登該署官網供瀏覽 下載外，亦作 為說明會、座 談會等相關活動之性平廣宣 教材之一(於 12 月辦理 12 場次業者說明會，現場發放性別主流化文宣品)。 (三)貿易署錄製一 支 Podcast 並 於合作頻道「聽經濟」之相關 Podcast 平台上架(例如 Spotify, Apple 等)。 (四)中企署完成具 性別平等觀點內容之臉書貼 文 1 則、拍攝 影片 1 則。 (五)能源署製作能 源相關性平文宣、影音以及 圖文共計 7 則，並上傳「能源署性別平等專區」或「節約能源園 區粉絲團」供各界參考： 1. 文宣 2 則：能源與性平知識問答、能源與性平學習單。			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		2. 影音 1 則：加 油站落實性別平等及營造友善職場環境影片。 3. 圖文 4 則：童話故事下集居家節電之 道、這一天懂節電的妳最美、省電神隊友還是豬隊友、省省吧 洗衣機。 (六)園管局自製 7 則： 1. 性平電子報 6 則：以雙月出刊方式辦理，以性別平權結合節慶時事為發行主題。 2. 「職家共贏小尖兵」卡通動畫短片 1 則，上傳 youtube，將「家務是全家的事，一起分工才是一家人」觀念，透 過動畫向園區 事業及從業員工廣宣。 (七)智慧局於該局 臉書刊登女性發明人作品 2 則 ： 包括「113 年國家發明創作獎 女性優秀得獎 作品『記憶體模組』獲創作獎銀牌」及「2025 台灣創 新技術博覽會-發明競賽區女性發明人作品介紹」共 2 則。			
一、各機關自製消除性別刻板	111 年:本部所屬各機關均製作至少	■達成□未達成		交 通	無意見。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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。	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。 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。 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，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。	本部所屬各機關(構)均已製作 2 種以上具性平觀點的宣導品，送請性平工作小組或相關專家學者提供檢視意見，並完成對外宣導，說明如次： (一)公路局： 為宣導職場平權、家事分工、多元成家及性別主流化等重要議題觀點，製作 38 種具性平觀點之宣導品(海報 25 款、背包 1 款、手提袋 1 款、雨衣 1 款、衛生紙包 1 款、便利貼 3 款、洗碗海綿 1 款、環保杯 1 款、紙扇 1 款、鑰匙圈 1 款、面紙 1 款、濕紙巾 1 款)對外宣導，並於 114 年 9 月 4 日召開機關性平工作小組會議，請小組委員提供宣導品檢視意見。 (二)民用航空局： 1.為宣導航空業尊重多元性別、擁抱性別差異、提倡機師、地勤與空服員職場性別平權及機場拒絕性騷擾等議題，經機關 114 年 3 月 24 日性平工作小組 114 年度第 1 次會議檢視，完成符合性平精神共 4 種宣導品(海報 11 幅、宣導單張 1 份、		部	

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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關專家提供檢視意見。	社群媒體粉絲專頁貼文 2 則、便利貼 1 款)。 2.上開宣導品已持續透過機關網站、臉書粉絲專頁、電視牆及航空站電子看板等媒介，於對外飛安宣導、業務交流、機關宣導及參訪活動時，向外部民眾宣導。 3.以飛航服務總臺為例，分別於 9 月 1、24 日與 10 月 16、29 日對赴總臺參訪或會勘之空軍官校飛安中心、桃園市機師職業工會、通訊資訊聯隊及萬能科技大學航空暨運輸服務管理系宣導共計 120 人，其中男性 87 人(72.5%)、女性 33 人(27.5%)。 (三)高速公路局： 1. 為推廣及宣導性別平權理念，深化民眾對多元性別理解與接納，進而消除性別刻板印象、偏見與歧視，並落實性平三法之核心精神，製作 27 種具性平觀點之宣導品(海報 8 款、小物 14 款、短片 5 部)，並經專家學者提供檢視意			

<table>
<tr><td colspan="6">策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。</td></tr>
<tr><td>具體做法</td><td>績效指標
(含期程與目標值)</td><td>績效指標達成情形及年度成果</td><td>檢討策進</td><td>辦理機關</td><td>性平處意見</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>見。
2. 上開宣導品已持續透過國道服務區電子看板、分局電視牆、所轄工程監造單位及承包商工務所等媒介與管道，以及辦理 33 場次宣導活動等方式(如下表)，向學齡兒童、新住民、中高齡者等外部民眾、承包廠商及用路人等對象宣導。
<table>
<tr><td>日期</td><td>宣導場次與人數</td></tr>
<tr><td>1/14</td><td>大肚區老人活動中心宣導活動
37 人
-男 2(5%)
-女 35(95%)</td></tr>
<tr><td>1/14</td><td>大肚戶政事務所
宣導活動
8 人
-男 0(0%)
-女 8(100%)</td></tr>
</table></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。								
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果					檢討策進	辦理機關	性平處意見
			1/17	彰化縣和東國小宣導活動 178 人 -男 101(57%) -女 77(43%)					
			2/20	福容飯店新春聯誼餐會 19 人 -男 8(42%) -女 11(58%)					
			3/13	潭子戶政事務所宣導活動 26 人 -男 8(31%) -女 18(69%)					
			3/24	委外廠商會議會後宣導活動 50 人 -男 35(70%) -女 15(30%)					
			4/14	海洋大學航管系性平座談會					

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。								
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果					檢討策進	辦理機關	性平處意見
				17 人 -男 4(24%) -女 13(76%)					
			4/18	「禮尚往來，溫暖你我-從友善職場談性別平等」教育訓練					
				53 人 -男 22(42%) -女 31(58%)					
			4/23	宜蘭綠色博覽會性平宣導活動					
				100 人 -男 45(45%) -女 55(55%)					
			4/28	北外環-第 1 季施工之交通管制 措施擴大會議					
				38 人 -男 31(82%)					

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。								
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果				檢討策進	辦理機關	性平處意見
				-女 7(18%)				
			5/8	基隆監理站性別平等宣導活動				
				60 人 -男 26(43%) -女 34(57%)				
			5/19	后里七星國小宣導活動				
				19 人 -男 10(53%) -女 9(47%)				
			5/31	鹿港慶端陽宣導活動				
				50 人 -男 19(38%) -女 31(62%)				
			6/6	臺南市東區樂齡學習中心**合辦**多元性別宣導活動				
				23 人 -男 4(17%)				

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。							
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果				檢討策進	辦理機關	性平處意見
				-女 19(83%)				
			6/30	南分局第二辦公室拆除改建工程協議組織會議 宣導活動				
				17 人 -男 12(71%) -女 5(29%)				
			7/15	宜蘭國際童玩藝術節性別平等 宣導活動				
				51 人 -男 18(35%) -女 33(65%)				
			7/31	自充填混凝土結構物外觀問題及改善對策教育 訓練課間宣導				
				23 人 -男 17(74%)				

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。								
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果				檢討策進	辦理機關	性平處意見
				-女 6(26%)				
			8/4	北外環-第 2 季施工之交通管制 措施擴大會議				
				33 人 -男 28(85%) -女 5(15%)				
			8/8	北分局親子日暨性別平等說明會				
				49 人 -男 23(47%) -女 26(53%)				
			8/17	「Apa Kabar 台中・尼好！」宣導活動				
				63 人 -男 27(43%) -女 36(57%)				
			8/18	國 1 增設造橋交流道工程祈福				

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。								
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果					檢討策進	辦理機關	性平處意見
				動土典禮					
				49 人 -男 32(65%) -女 17(35%)					
			9/4	五股交流道改善工程施工督導 會議會後宣導					
				11 人 -男 9(82%) -女 2(18%)					
			9/5	桃園機場第三跑道工程施工督導會議會後宣導					
				20 人 -男 14(70%) -女 6(30%)					
			9/22	一分局委外人員工作檢討會議 會前宣導					
				20 人					

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。							
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果				檢討策進	辦理機關	性平處意見
				-男 8(40%) -女 12(60%)				
			9/26	新營服務區「愛護地球生生不息暨交通安全月活動」宣導活動				
				93 人 -男 57(61%) -女 35(38%) -其他 1(1%)				
			10/3	國 1 中豐交流道新建工程施工督導會議會後宣導				
				10 人 -男 7(70%) -女 3(30%)				
			10/13	114 年度第 3 季一分局轄管工程「安全衛生暨環境保護措				

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。								
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果				檢討策進	辦理機關	性平處意見
				施擴大會議」會後宣導				
				19 人 -男 15(79%) -女 4(21%)				
			10/14	國 3 增設金城交流道工程施工督導會議會後宣導				
				42 人 -男 33(79%) -女 9(21%)				
			10/15	公路局嘉義監理所**合辦**性別友善職場宣導				
				52 人 -男 14(27%) -女 38(73%)				
			10/15	東山服務區聯合性平宣導活動				
				41 人 -男 9(22%)				

<table>
<tr><td colspan="6">策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。</td></tr>
<tr><td>具體做法</td><td>績效指標
(含期程與目標值)</td><td colspan="2">績效指標達成情形及年度成果</td><td>檢討策進</td><td>辦理機關</td><td>性平處意見</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"><table>
<tr><td></td><td>-女 32(78%)</td></tr>
<tr><td>10/20</td><td>「Became a family」教育訓練
47 人
-男 24(51%)
-女 23(49%)</td></tr>
<tr><td>10/21</td><td>日常生活中的性別覺醒：從新聞標題到 AI 生成內容的識讀挑戰
30 人
-男 13(43%)
-女 17(57%)</td></tr>
<tr><td>10/30</td><td>國 1 林口交流道改善工程施工
督導會議
25 人
-男 15(60%)
-女 10(40%)</td></tr>
</table>
(四)航港局：</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		1. 為提升民眾瞭解海運產業及分享女性船員案例，製作新聞稿、臉書各1則，於114年7月1日完成外聘委員審查作業，並於7月4日第2次航海人員測驗榜示時發布。 2. 新聞稿「交通部航港局114年第二次航海人員測驗榜示『航向世界的起點：新世代學子的航海夢』」，機關全球資訊網新聞稿點閱率為812次，並同步露出於行政院新聞稿、本部新聞稿，計見報1則；鮮週報新聞網等網路新聞共4則；亦於機關臉書上架，瀏覽次數49,350次、按讚數208人次。 (五)中央氣象署： 1. 為翻轉僵化職業性別定位及特定性別較易構成性騷擾行為之刻板印象，讓民眾瞭解職業選擇及性騷擾防治不應有性別差異，製作完成「職場定位 不因性別而設限」及「性別暴力零容忍」2種議題宣導海報。			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		2. 經送請機關性平工作小組委員提供檢視意見，修正完成後並提報114年6月6日召開之機關性平工作小組會議檢視審查通過。 3. 已於114年7月11-14日舉辦OPEN HOUSE開放參觀活動期間設置性別主流化專區，公開展示上開議題宣導海報，並於同月上架機關網站性別主流化專區、1樓大廳服務臺及公告欄進行對外宣導。 (六)鐵道局： 自製臉書貼文等6種具性平觀點的宣導品，均已請機關性平小組或專家學者提供檢視意見： 1. 114年5月11日發布臉書貼文1則：宣傳家庭照顧不分性別觀念及車站親子廁所等友善鐵道設計，計有160按讚數與9次分享。 2. 「打破性別角色刻板印象 共享照顧責任 男性 也可以申請育嬰假喔！」等7幅性平議題海報：置於機關網站、各辦公場所及公			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		布欄，並於召開各項會議時，向所屬監造單位與廠商進行宣導，同時亦請各顧問公司、監造單位及施工廠商辦公室，協助張貼海報，加強向所屬同仁宣導。 3. 「尊重性別共創和諧」杯墊：內部辦理「一番賞」性騷擾防治 Q&A 遊戲、參與「2025 世界自行車日全台響應活動」、對外辦理活動或記者會及外部參訪時發放。 4. 於潔膚紙巾及帆布飲料提袋共 2 款宣導小物，張貼「勇敢說不，騷擾止步」等 12 款宣導標語：辦理公聽會或對外會議時發放。 5. 宣導影片：於辦理公聽會時對外部民眾播放「說到子宮您會不會有點尷尬」影片。該影片以新城太魯閣車站公共藝術品《織路》有如「子宮」外形為出發點，宣導鐵道局以優於法令規定、優質的空間規劃、適用的友善設計及有感的貼心服務，打造性平及性別友善空間等理念。			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(七)觀光署：為增進民眾認識多元性別與多元家庭等性平議題，已於114年8月8日經機關性平工作小組會議審議自製共29種宣傳品，透過遊客中心跑馬燈、張貼文宣海報、臉書貼文及舉辦活動等方式，向外部民眾宣導。 (八)運輸研究所： 自製2種具性平觀點的宣導品，已於114年4月30日機關性平工作小組114年度第1次會議進行初審；11月11日機關性平工作小組114年度第2次會議審查完竣： 1.參考消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)各國應保障女性在就業上的平等權利，杜絕基於性別的歧視等意旨，設計貨運物流珪藻土吸水杯墊： (1) 以職場性別平等為核心理念，性別不受限為主軸，展現在貨運物流產業中，無論男女皆能發揮專業與熱情，完成同樣的工作任務。			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(2) 已於 11 月 7 日召開「我國貨運需求模式系列研究(1/2)-貨運資料調查及模式架構分析」案專家學者座談會，向專家學者、機關代表及中華民國汽車貨運商業同業公會全國聯合會等出席人員發放計 33 份。 2.設計因應氣候變遷調適知識本： (1) 內容包含納入脆弱族群、原住民族等觀點，體現對不同性別與身分需求的重視，促進包容與公平；將性別平等納入氣候調適決策與行動中，強化政策對不同性別族群的回應能力，提升整體韌性；強化在地參與鼓勵各性別角色參與調適規劃與實踐，共創具性別敏感度的永續運輸環境。 (2) 已於 10 月 30 日辦理「114 年因應氣候變遷調適系列課程」，以 QR code 方式將調適知識本(電子檔)提供參加學員(運輸管理機關(構)與運輸相關顧問公司人員)計 25 人。			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(九)中華郵政公司： 為破除職業性別刻板印象，經公司性平工作小組會議審議，製作「職業不分性別，郵我共同守護」宣導海報，提供各支局於公告欄張貼宣導，並將置於贈送壽險保戶年度手冊之宣傳插頁；「職業不分性別，郵我共同守護」L 型透明文件夾宣導品已於 114 年 9 月招商製作完成，配發各局(中心)宣導。 (十)臺灣港務公司： 1. 已製作海報、磁鐵、帆布提袋、荷葉扇、壓縮海綿、帆布杯套、防狼噴霧及防身哨子共 8 種具性騷擾防治觀點的宣導品，並經公司性平工作小組 114 年 5 月 13 日第 37 次會議供小組委員審查完畢。 2. 已於公司辦理之 34 場校園徵才活動中發放上開自製宣導品，共計約 3,283 人次參與。 (十一)桃園機場公司： 為推廣消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，增進民眾對多元性別及多元			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		家庭之認識與接受度，經公司性平工作小組第7屆第6次會議決議製作便利貼與行李飄帶共 2 種具性平觀點的宣導品，結合 114 年 6 月 2 日公司親子日遊程活動向員工家屬宣導。 (十二)臺灣鐵路公司： 1. 提升旅客民眾與公司同仁家務分工等性平意識及觀念，經 114 年 7 月 29 日公司性平工作小組會議審查通過，設計製作「性平和諧從尊重開始」吸水杯墊、「性別平等好觀念，家事分擔一起來」便利貼共 2 種宣導品。 2. 發放數量為便利貼 3,500 份、吸水杯墊 2,000 份，總計發放 5,500 份，由各區營運處安排於臺鐵車站服務臺、便當本舖及夢工廠發放。			
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	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：	■達成□未達成 已於全民勞教 e 網上架多元性別平權相關影片「營造職場多元性別平等環境」及「職場中多元性別友善措施之實務探討」，瀏覽人次累計達		勞動部	無意見。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
辦理之文宣、影片符合性別平等觀點。 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。	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。 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。 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。 114 年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達 42,000 人次。	84,516 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。	■達成□未達成 114 年採訪報導 7 位農漁業領域傑出表現女性人物，名單如下： 1. 永安區漁會推薦之漁民蔡蘇麗華(113 年度模範漁民) 2. 彰化區漁會推薦之漁民楊宜樺(113 年度模範漁民) 3. 「洄遊吧 FISH BAR」創辦人黃紋綺(第一屆國家食農教育傑出貢獻獎優等) 4. 海洋委員會海洋保育署署長陸曉筠		農業部	

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		5. 海洋委員會國家海洋研究院長陳璋玲 6. 台北海洋科技大學海洋休閒觀光管理系副教授江欣潔(致力推動友善釣魚工作) 7. 漁業署高級管理師莊歆宜(專責推動遠洋漁船勞動條件之改善)			
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。 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	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。 113 年：至少 2 次宣導活動。 114 年：至少 2 次宣導活動。 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% 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	■達成□未達成 一、 (一)本部國民健康署持續透過多元社群管道宣導性別平等，113 年出生性別比為 1.074，較 112 年 1.078 降低。 (二)114 年 1 月及 10 月於本部國民健康署官網發布 2 篇新聞稿，提醒民眾把握理想生育年齡，並倡議性別平等，禁止非醫學理由之性別篩選，點閱率分別為 1,482 次及 1,748 次，配合國際女孩日，114 年 10 月期間於網路媒體刊登「女孩男孩都疼愛，向性別篩選說不」等文字廣告宣導性別平等。		衛生福利部	1.具體做法二，有關民眾愛滋認知率超過 88%，建議未來調查區分不同性別認知率，以瞭解是否具性別差異。 2.具體做

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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)。 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： (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。 (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注。 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	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為主) 111 年：500 家 112 年：500 家 113 年：500 家 114 年：500 家	(三)為讓人工生殖機構掌握該機構、全國人工生殖機構與全國整體出生性別比數據，114 年 10 月 31 日函知 103 家人工生殖機構 111 至 112 年間人工生殖活產出生性別比數據並請機構張貼禁止性別篩選宣導海報。 ■達成□未達成 二、 (一)製作暴露愛滋病毒前預防性投藥(PrEP)、愛滋篩檢及性傳染病防治衛教文宣素材，梅毒及淋病防治核心教材、消除愛滋相關汙名與歧視、年輕族群愛滋防治核心教材、愛滋防治 U=U 科學與醫學實證教育訓練數位課程等，並透過各縣市衛生局、相關部會、民間團體等共同宣傳。所有宣導品、核心教材及指引等，業經檢視皆無違反性別平等意識，且均公布於本部疾病管制署全球資訊網，依照分眾族群及宣導素材分類，方便民眾快速找到所			法四，查核重點行業別已逾 1 萬家，遠超過所訂目標值 500 家，建議未來訂定目標值時應具有挑戰性。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
體、交通運輸業、觀光旅宿業、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。		需的衛教資訊。 (二)透過社群及新興媒體(Facebook、LINE、Instagram、Podcast、Twitter 等)進行愛滋防治宣導，以圖文方式發布簡單易懂之宣導資訊，並適時發布相關新聞稿。 (三)提高民眾愛滋防治知能，持續與各部會及民間團體等合作，運用多元宣導管道，共同推動各族群愛滋防治宣導，提升民眾對愛滋預防、篩檢及治療等正確認知，對象涵蓋學生、一般民眾、醫事人員、警消、官兵及社福與長照機構人員、矯正機關收容人、新住民/外籍移工等。 (四)依本部疾病管制署進行之愛滋防治政策民意調查、跨部會辦理之愛滋防治教育宣導及補助民間團體辦理講座等調查綜合評估，民眾在愛滋知識皆有提升，114 年認知率超過 88%。 ■達成□未達成			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		三、 (一)本部社會及家庭署藉國際婦女節、母親節及臺灣女孩日等慶祝活動，結合民間團體製播具性別平等觀點的內容，以「女孩勇敢發聲，打破偏見」為主題辦理10場次「偏見眼鏡行」巡迴戲劇體驗工作坊；114年度透過公私夥伴關係，婦女權益和性別平等達成的進展，並倡議持續透過國家政策、社會投資、友善職場、家務分工的推動，支持並提升女性的自由選擇、自我實現與社會共好之宣導；114年相關媒體露出量達35則。 (二)本部社會及家庭署補助地方政府、民間團體辦理臺灣女孩日、性別意識等議題之倡議活動，114年計補助5個單位對一般及特殊處境女孩辦理自我認識、職涯探索、性平、性別敏感度等課程、講座及校園宣導等相關活動計畫，總體宣導效益預計達			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		2,200 人次以上。 ■達成□未達成 四、 各地方政府 114 年查核重點行業別已逾 1 萬家。(#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。)			
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。 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。	一、補助或獎勵呈現性別平等議題之節目或劇本： 111 年： 1 件 112 年： 1 件 113 年： 1 件 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%	■達成□未達成 一、 (一)114 年度廣播節目製播補助共計 1 件獲補助。代表作品《幸福理想國》以聯合國永續發展目標 SDG 5「性別平權」為主軸，重點在於消除歧視與暴力、賦權女性，並透過不同背景女性的經歷分享，促進社會全面發展。 (二)114 年度紀錄片製作補助共計 2 件獲補助。包含探討同志伴侶求子與「家」之定義的《家族的風景》，以及聚焦原住民性別少數者（ADJU）如何在傳統文化與信仰中尋找自我認同的《歌舞的我們》。		文化部	無意見。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(三)113 年度劇集劇本開發補助（第二梯次)共計 1 件獲補助(於 114 年 3 月公告）。作品《她與七個丈夫的告別式》從女性視角出發，結合臺灣電視史，藉由女演員的人生演變來呈現 1960 年代至今的女性成長歷程。 (四)第 15 屆劇集劇本創作獎入圍作品共計 6 件呈現性別議題。題材多元，包含約會強暴與身體自主權(《再一次，小小的死亡》)、1970 年代女性困境、離婚與同性關係、生育意義、性別互換下的女性處境，以及探討多元愛情的 BL 題材。 (五)第 16 屆劇集劇本創作獎入圍作品共計 7 件呈現性別議題。探討範疇更為深入，包含校園性騷擾與權力結構(《十字路口》、《花葬密語》)、女性裸露與偏見標籤化、婚姻自由與家族羈絆、母女關係與世代傳承，以及在女子監獄或二戰戰爭背景下女性命			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		運的重新建構。 ■達成□未達成 二、 依據「文化部社群廣宣性別議題內容原則」，檢視本部臉書等社群媒體內容，114 年 12 月完成率為 100%。			
一、以多元方式自製對外宣導消除性別刻板印象、偏見與歧視之宣導文宣。 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。 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	一、本機關及所屬機關年度提報之宣導文宣件數(訂於每年第一次性別平等專案小組提出該年度文宣製作期程與計畫)： 111 年：5 項 112 年：5 項 113 年：7 項 114 年：8 項 二、本機關及所屬機關(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勾稽達成率目標值: 111 年:3 項	■達成□未達成 一、自製宣導文宣 (一)海委會：本年度透過 FB 粉絲專頁製作 1 則宣導文案，說明如下：「藉由熱門台劇童話故事下集宣導海洋性別平權」貼文於 3 月 8 日發布，貼文心情、留言和分享為 402 次，觸及總人數為 17,767 人次。 (二)海巡署：該署及所屬本年度製作性別平等宣導文宣計 6 件： 1. 「反騷擾、霸凌及歧視宣言」海報：該署為提升國際對海上船員騷擾、霸凌及歧視等議題觀注，推動船上騷擾、霸凌及歧視零容忍政策，爰以《海巡無騷擾，安心護藍海》為主題，自製海報宣		海洋委員會	無意見。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
究班等)時，納入「多元性別敏感度議題」課程，並新增前(後)測驗。	112 年:100% 113 年:100% 114 年:100% 三、辦理各項性別主流化課程中，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%	導。 2. 「我的安心船」影片： (1) 為響應國際海事組織(IMO)因應 2025 國際海員節(6 月 25 日)推動「MyHarassment-FreeShip」運動，該署以《我的安心船》為主題，請艦隊分署錄製反騷擾及霸凌宣導影片，透過畫面播映，彰顯年輕女性同仁投入航行工作，與男性並肩扛責的神采，另上傳該署粉絲頁等多元媒體，以發揮社群傳播效益。 (2) 本影片並邀請管主任委員及張署長共同呼籲打造友善職場，在影音片尾，管主任委員更以「讓尊重與安全，隨船啟航」溫馨期勉各界響應，共同建立無騷擾、無歧視、無恐懼的海事文化，讓每位海上執勤的夥伴都能自在、安心且被尊重。 3. CEDAW 主題海報：為協助女性海巡同仁得專注為海巡工作貢獻心力，並同時兼顧工作與家			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		庭，該署以「女性權利海巡守護，工作家庭可兼顧」為題，藉由海報宣導，積極落實性別平等意識。 4. 海巡季刊：A.123 期：刊登「建構海巡友善職場環境:防治職場霸凌、不當管教及性騷擾」，具體有效宣導該署性騷擾之防治及處理方式。B.124 期：宣導該署反霸凌、騷擾及歧視宣言海報，並刊登行政院網站 QRcode，利於讀者連結政府落實推動性別平等措施訊息。C.125 期：為挹注海巡團隊新血，該署規劃人才招募海報宣導文宣 1 件，期望透過招募同仁於向校園學子或社會青年等外部單位徵才時，傳達海巡署長期致力於性別友善職場之訊息。 (三)海保署：以小女生拿著康乃馨之意象，於母親節當天在海保署臉書粉絲專頁發布母親節貼文，祝全天下辛苦的媽媽們母親快樂，			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		感謝女性一直以來對海洋的貢獻。 (四)國海院： 1. 114 年 3 月 8 日於該院臉書發布 1 篇歡慶”2025 國際婦女節”貼文，共有 55 人案讚、22 則留言，共同推廣性平概念。 2. 114 年 6 月 8 日於國家海洋日系列擺攤，以「SDGs 一起嗨：海洋 x 性別 x 教育」為主題，以九宮格闖關遊戲，現場超過 200 位民眾參與，讓民眾從遊戲中學習 SDGs 概念及性平意識。 3. 114 年 10 月 11 日於該院臉書發布 1 篇歡慶「臺灣女孩日」貼文，以該院全國兒童海洋繪畫比賽得獎的女孩為主題，一同宣傳性平概念。 ■達成□未達成 二、媒體製播涉及性別相關內容檢核本會 114 年度總計製作 105 支對外影片（詳如附錄 2），皆依據「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容			

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		檢核表」進行檢核，達成度 100%，已達 114 年目標。 ■達成□未達成 三、性別主流化課程納入多元性別敏感度內容 海巡署教育訓練測考中心辦理職前訓練及在職教育班隊時，均完成多元性別敏感度課程。自該署於 114 年 5 月 7 日函轉海洋委員會性別平等修正計畫起，114 年度相關課程前(後)測驗辦理情形如下： 1. 就施測學員而言：前測成績平均分數為 93.53 分，經課程學習後，後測成績平均分數提升至 97.29 分。 2. 就整體施測班隊而言：前測成績合格者(80 分以上)比率為 94.51%，後測成績合格者比率提升至 97.75%。 3. 各訓練班隊均於 114 年 12 月底前對成績未達 80 分之學員完成補測，成績合格率業達 100%。			
一、辦理座談或研討會探討消	一、參與座談或研討會之媒體從業	■達成□未達成		國 家	針對從業

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 二、 定期撰寫廣電媒體製播內容涉性平歧視之分析報告。	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	(一)本會 114 年邀請廣電產業不同職級、性別之從業人員，於 9 月 12 日、10 月 3、16 日及 11 月 20 日辦理消除性別偏見、多元性別、多元家庭議題相關之培訓課程共計 4 場，課後發放之測驗問卷及格率平均為 99.30%，建立性平意識達 90%以上。(出席比率：男性 33.8%、女性 66.2%；主管 41%，非主管 59%)。 □達成□未達成 ■未計列 (二) 1. 有關廣電媒體製播內容涉性平歧視之案例分析報告，係依據當年度實際核處案例提交予專家學者協助撰寫，惟本會目前現有委員人數未達委員法定總額過半，無法召開委員會議審議，爰 114 年度相關核處案件仍在辦理程序中，無法依實際相關核處案例撰		通訊傳播委員會	人員建立性平意識比率已達標，惟檢視所附表件「114 年『辦理廣電媒體素養專業培訓』各課程場次明細表」所呈現各職級性別比之參與人員，其中製作人、企劃、編審導播、執行製作之參與情形為 0%或參與比

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		寫分析報告。俟未來委員人數達法定總額過半，將依實際相關核處案例撰寫分析報告，並摘錄報告內容，以顯示政策成效。 2. 另 113 年度之分析報告，除公布於本會網站外，亦發函予廣電公學會轉知所屬會員，以促使廣電媒體於製播相關節目內容時能更具性平意識及避免性別歧視之情形。 3. 本案經考量該報告僅以裁罰案件為撰寫主體，為避免有未審先判之疑慮及符合行政程序法等相關規定，爰行政院性平處擬同意排除計列該項績效指標，並經本會性別平等專案小組 115 年第 1 次會議確認備查。			率偏低，考量前揭人員之性別平等意識對於節目內容扮演重要且關鍵的角色，爰建議進一步瞭解前開人員未能參加培訓原因，並據以研議因應策略做法，以廣泛提升媒體從業人員之性平意識。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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，以避免落入性別刻板印象、偏見與歧視。 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。 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。	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 二、活動辦理場次： 112 年：24 場次 113 年：27 場次 114 年：28 場次 三、數位課程總時數： 112 年：6 小時 113 年：6 小時 114 年：6 小時	■達成□未達成 一、 114 年於本部臉書刊登自製具性別平等觀點之內容貼文 5 則如下： (一) 1140308【3 月 8 日國際婦女節｜性別平等，讓世界更美好】。 (二) 1140722【CEDAW 消除對婦女一切形式歧視公約】。 (三) 1140812【數位領域性別化創新操作手冊/ CEDAW 公約與性別化創新】。 (四) 1141001【CEDAW 公約與數位/網路性別暴力防治/DNS RPZ 自律機制】。 (五) 1141209【葛麗絲·穆雷·霍普_「COBOL 之母」，女性程式設計師介紹】 ■達成□未達成 二、已針對資安人才培訓、健康照護產業 AI 化、遊戲分級宣導、補助計畫等主題，共計 31 場次相關活動，檢視確認現場廣宣媒材未落入性別刻板印象、偏見或歧視；其中 3 場次		數位發展部	無意見。

策略二：鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		亦搭配自製性別平等宣導易拉展進行推廣。 ■達成□未達成 三、 已於「e 等公務園+學習平臺」建置資安數位課程，通識課程計 16 門課，專業課程計 16 門課，並將視需要持續更新課程內容，前述課程教材均已避免落入性別刻板印象，偏見或歧視等，並且以線上平台方式供不分性別人員皆容 易存取閱讀。			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
一、有關中央警察大學及臺灣警察專科學校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	一、 (一) 中央警察大學及臺灣警察專科學校辦理性別平等教育宣導場次數及參與人次： 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尊重多元性別等相關課程場次數及參與人次： 111 年：辦理 100 場次，約 8,000 人	■達成□未達成 一、 (一) 中央警察大學及臺灣警察專科學校辦理性別平等教育宣導共計 7 場次，7,574 人次參與： 1. 中央警察大學 114 年共辦理 3 場次，約 3,700 人次，學生參訓率 100%，主題分別為「性別平等意識與知能」、「校園性別事件的調查與處理機制」及「認識多元性別友善執法」， 3 次演講均包含多元性別敏感度與友善性之相關內涵等意旨；另針對 114 學年度入學新生於預備教育辦理 3 場次「性別平權及人權民主法治教育」，受訓人次 374 人次。 2. 臺灣警察專科學校共辦理 1 場次，約 3,500 人次參與。 (二) 中央警察大學辦理教育訓練課程，開設「性別平權與警察實務」10 班，共 241 人，以推展及落實各場域的性別意識培力。 ■達成□未達成		內政部	1. 所訂具體做法多聚焦於警校進行性別平等宣導及課程等，相關成果多著重於場次、人次、時數等，為精進教育訓練之品質與成效，建議蒐集性別統計、辦

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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程。 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。 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。	次參與。 112 年：辦理 300 場次，約 2 萬人次參與。 113 年：辦理 300 場次，約 2 萬人次參與。 114 年：辦理 300 場次，約 2 萬人次參與。 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： 113 年：各班期至少 2 小時。 114 年：各班期至少 2 小時。 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： 114 年：宣導主要政黨數 3 個。 五、移民署人員多元性別課程參訓率： 113 年：參訓率達 60%。 114 年：參訓率達 70%。	二、各警察機關常年訓練相關課程，截至 114 年 12 月底止，共辦理 1,575 場次，4 萬 4,780 人次參與。 ■達成□未達成 三、警察人員進修教育及深造教育： (一)進修教育 1.巡佐班： 3 小時。 2.警佐班第 1 類： 7 小時。 3.警佐班第 2 類： 8 小時。 4.警佐班第 3 類： 7 小時。 (二)深造教育警正班 33 期： 9 小時。 ■達成□未達成 四、 已於 114 年 3 月 25 日函請民主進步黨、中國國民黨及台灣民眾黨等 3 政黨，為落實性別平等政策，請各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，營造性別平等友善環境。 ■達成□未達成 五、 為增進本部移民署人員多元性別觀			理課程前瞭解學員之需求，並於課後辦理測驗評估等，俾瞭解課程辦理效益。 2. 績效指標「中央警察大學及臺灣專科學校辦理性別平等教育宣導場次數及參

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。		念，提升多元性別者與機關互動時之友好感受，自 113 年起教育訓練業將多元性別議題列為獨立項目， 114 年同仁多元性別課程參訓率已達 100%，持續推廣與加強同仁對多元性別者之友善意識。			與人次」114 年度成果已達年度目標值；惟考量警校除學生(員)外，亦應鼓勵警校教職員、各級幹部等積極參與性別平等意識培力課程，俾強化性別平等

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
					工作之落實。
一、每年上、下半年「外派人員領事事務講習課程」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。 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。 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。 四、建置性別友善廁所，打造多元友善空間。	一、 113年：規劃於5月及11月各辦理1場次講習，每場次2小時。 114年：規劃於5月及11月各辦理1場次講習，每場次2小時。 二、 113年： 辦理一次 114年： 辦理一次 三、 113年： 辦理一次 114年： 辦理一次 四、 113年：建置一間 114年：建置一間	■達成□未達成 一、建置友善廁所 (一) 本部業於2025年8月將辦公大樓地下1樓前棟西側(OK便利商店旁)之洗手間改為兼具性別友善洗手間之功能，並依規製作性別友善廁所標示與指示牌妥予懸掛，以落實本部推動性別平等推動計畫。 (二) 外交學院參考各樓層之使用情形，規劃性別友善廁所之配置空間，2025年已完成增建2間性別友善廁所之目標（位於2樓、5樓），樓層涵蓋率達1/4。 ■達成□未達成 二、 (一) 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 1. 本部已於2025年10月25日辦理參加「第23屆臺灣同志遊	外交學院於性別友善廁所建置完成後，設計問卷調查，整體而言回覆者均認為其整體空間、隱私性及友善性皆滿意。本學院將據相關回饋意見精進，以提供合適且完善之設施。	外交部	1. 有關外交部辦公大樓及外交學院建置性別友善廁所一節，建議執行內容除設置標示與指示牌外，可參考內政部所頒布「性別友善廁所設計

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		行」，並於本部電子公布欄及通函向部內各單位及駐外館處公告宣達遊行資訊，歡迎同仁自由參加，積極推動多元平權。 2. 2025 年 10 月 2 日於本部官網發布 2025 雙十國慶影片，其中在「多元文化」篇章部分呈現我國同志遊行相關畫面片段，彰顯我國多元平權價值。 3. 本部臉書及 IG 2025 年 1 至 12 月刊登多元性別相關貼文共 3 篇，內容為祝賀泰國正式立法承認同性婚姻及第 23 屆台灣同志遊行；「潮台灣」臉書本年 1 至 12 月刊登多元性別相關貼文共 2 篇，內容包含妮妃雅在 2025 雙北世壯運閉幕典禮表演及妮妃雅參與美國知名變裝皇后節目分享台灣美食。 4. 本部 X 平台 2025 年 1 至 12 月刊登多元性別相關推文共 4 篇，內容包括肯定泰國同志婚姻合法化及引用台北同志遊行宣介			指引」，從設計中立性及便利性、隱私與安全性等面向，思考不同性別、年齡與族群之需求，並據以規劃廁所空間配置，俾藉由設置性別友善廁所，提升使用

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		台灣民主的多元與包容。 5. 本部於 2025 年 10 月 1 日電子公布欄發布員工協助方案共享好文:「他？她？溝通也能很性別友善」,並函送部內各單位及駐外各館處，有效促進性別多樣化之認識與尊重。 6. 外交學院配合 2025 年度 10 月臺灣同志大遊行，於 9 至 11 月間開設「從 LGBTQ＋身障者的視角談友善制度」、「全球性別平等的現況與風險」及「解析北歐平等主義的決策」專班課程，以深化本部及行政院所屬其他涉外機關同仁之多元性別認同。 7. 本部領務局於 2025 年 10 月 LINE 官方帳號波鴿 x 啾波麻糬系列貼圖中，特別設計一張波鴿波妹搭乘飛機用語為「Go!Go!」之貼圖，其背景有象徵多元平權之六色彩虹圖案，以自然之方式宣傳多元平權，並提供以該圖為樣式之抽獎活動文宣品限量壓克力			者性別友善意識。 2. 有關蒐報英、美兩國推動職場多元平權友善措施研究一節（報告第10、12頁),所蒐集之政府推動策略、機制及最新統計具參考價值，

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		吊飾，提升推廣效益。 (二) 另本部領務局 2025 年持續於 3 樓領務大廳電視播放行政院性平處製作之 CEDAW 成果中英文宣導影片及於上年10 月播放外交部 2025 雙十國慶影片「堅韌的台灣」中英文版本（2025 年國慶文宣影片納入台灣同志遊行素材），以及放置行政院性別平等處出版之「2025 性別圖像」中文版手冊，供洽公民眾自行取閱，有助民眾瞭解我政府在推動性別平等工作上之努力。 ■達成□未達成 三、2025 年業函請駐美、英 2 處撰擬多元平權友善措施研究報告，作為本部推動及精進性別平等業務之參考。 ■達成□未達成 四、每年上、下半年「外派人員領事事務講習課程」中納入多元平權課程（如「外籍配偶面談程序與			建議可擇適宜方式或管道加以推廣運用(如：納入領事人員多元平權相關課程之講習內容、公告於外交部網站性別平等專區等)，以利相關人員之多元性別意

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		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。 本部領務局於每年上、下半年各舉辦「外交部外派同仁領務講習課程」乙次（為期 3 天半），除由領務局各業務單位主管擔任講師，講授領務法規與實務，並開設「外籍配偶結婚面談」課程，由領務局簽證組主管及內政部移民署北區專勤隊人員分別授課 1 小時，提醒同仁於進行「婚姻真實性」查察時，應避免詢問個人敏感隱私及性別私密問題，提問時亦須注意當事人感受，加強宣導我政府開放同婚及多元平權概念；另領務局陳前代理局長尚友及鄭局長正勇分別於 2025 年上、下半年領務講習綜合座談中，提醒外派同仁辦理「外籍配偶結婚面談」時，相關提問應避免涉及過多個人隱私及尊重兩性差異。此外，領務局透過不定期舉辦之領務巡迴及講習，宣導性別平權觀念，並要求各駐			識培力及提供社會大眾參考。

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		外館處進行外籍配偶結婚真實性之查察及輔導時，應具備性別平等敏感度。			
依「國防部推動性別主流化訓練計畫」及行政院函頒「各機關性別平等訓練計畫」人事行政總處訂頒之「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，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。	111 年：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：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%。 113 年： 1.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%。 2.多元性別課程時數應占每年訓練總時數 50%以上；另文職人員辦理 1 場次，約 90 人次參訓 114 年： 1. 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%。	■達成□未達成 (一) 年度性別主流化講習於 114 年 4 月 13 日假海軍司令部辦理，採專題講演方式實施授課，以合堂講授，聚焦於性別主流化工作之實務分析、相關理論知能及未來作為，以凝聚性別主流化政策執行共識，參加人員計各軍司令部業管副參謀長、軍事校院校院長、各聯參單位主官管等計 332 員。 (二) 本部所屬單位性別主流化訓練執行成效 114 年迄今共計辦理 1,186 場次、參訓人數 210,639 人次，參訓率 89.7%(男性共 156,823 人次占 74.5%、女性共 53,816 人次占 25.5%)；主官(管)參訓場次計 520 場，參訓共計 16,820 人次參訓率 91%(男性 11,584 人次占 68.9%、女性 5,236	賡續加強各項多元化宣導，以促進友善職場及消除官兵性別刻板印象。	國防部	建議未來辦理性別平等教育訓練時，參考運用本院訂頒之「各機關辦理人權教育訓練之監測與成效評估指引」及相關檢核表(本處 114 年 12 月 31 日院臺性平字第 1145025712 號函諒

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	2. 多元性別課程時數應占每年訓練總時數55%以上；另文職人員辦理1場次，約100人次參訓。	人次占31.1%)，多元性別課程時數占總訓練時數65%，持續推動辦理。 (三) 經統計實體及數位課程，本部及所屬機關公務人員實施性別平等意識訓練課程參訓人數為254人(男105人占41.3%、女149人占58.7%)，參訓率為100%；另主官(管)人員參訓率為100%。			達)，以評估課程效益及未來課程精進之處。
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	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：產製中文版建議模式、流程與檢視清單。 112年：產製英文版建議模式、流程與檢視清單。 113年：產製大學性別主流化專書/Good practice 參考手冊。 114年：開發2門以上線上大學性別主流化專業課程。 二、推動家庭、學校及社會的性別平等教育。	■達成□未達成 **一、 建立大學性別主流化資源中心。** (一) 已於112年6月、113年7月委託國立臺灣大學辦理「設置大專校院性別主流化中心計畫」（第三、四期），計畫執行期間為112年7月1日至113年6月30日（第三期）、113年7月1日至114年6月30日（第四期）。 (二) 本部已於113年6月出版「大專校院性別主流化參考手冊」。 (三) 本部已於114年7月4日辦理「大專校院性別主流化成果交流會議」。	★ 1. 未達成績效指標為十九「大專校院『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』達成55% 以	教育部	1. 針對績效指標十九未達標一節，建議瞭解各校未達標之具體原因（例如多元性別權益保障課程因

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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、樂齡學習中心及家庭教育中心等管道，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。 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。 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「協助其他領域之輔導團員進行性別	(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。 111 年：470 場次 112 年：470 場次 113 年：530 場次 114 年：550 場次 (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 (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 (四) 社區大學開設性別平等意識及認識多元性別之課程或活動。 111 年：70 門	(四) 本部已於 114 年完成二階段 12 單元線上大學性別主流化專業課程。 ■達成□未達成 **二、推動家庭、學校及社會的性別平等教育。** (一) 家庭教育中心辦理性別平等教育相關議題活動：業依行政院性別平等重要議題、各項國際人權公約及國家人權行動計畫等政策要求系統性訂定重要議題請家庭教育中心納入家庭教育課程活動及宣導規劃執行，114 年 1-12 月辦理情形如下。 1. 基礎議題/性別平等意識成長：341 場次，2 萬 2,443 人次參與(男 9,062,女 1 萬 3,381)。 2. 進階議題 (1) 親職角色與共親職(含育兒照顧及教養的協商與合作)：780 場次，5 萬 6,075 人次參與(男 2 萬 0,989，女 3 萬 5,086)。 (2) 消除孩子的性別框架(含避免複	上」。惟 114 年辦理成果：公私立大專校院為 30.5%、私立技專校院為 40%。 2. 原因分析：多數大專校院及技專校院雖然辦理教師、行政人員等人員性別教育相關訓練或研習，但訓練或研習主題需符合「多元性別權益保障」議		採融入式辦理而非以主題形式呈現，致無法計列等)，並據以修正相關規定，加強引導；另除私立學校外，併請檢視公立大專校院推動情形。 2. 教育部

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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。 六、辦理全國教育局（處）學管科長會議，將性別平等教育議題列為重要業務宣導事項。 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、	112 年：75 門 113 年：80 門 114 年：85 門 (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 (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)。 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。 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。 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。 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	製性別刻板化的教養態度)：228 場次，2 萬 0,671 人次參與(男 8,315，女 1 萬 2,356)。 (3) 子女之情感教育(含全面性教育)：293 場次，2 萬 8,251 人次參與(男 9,601，女 1 萬 8,650)。 (4) 工作與家庭的平衡(含家庭照顧及家務工作的協商與合作)：256 場次，9,903 人次參與(男 3,599，女 6,304)。 3. 新興議題 (1) 多元型態家庭的認識與尊重：284 場次，1 萬 7,144 人次參與(男 6,933，女 1 萬 0,211)。 (2) 防治數位/網路性別暴力：142 場次，5,947 人次參與(男 2,096，女 3,851)。 (二) 樂齡學習中心：辦理性別平等相關議題活動：114 年度將性別平等(含子女姓氏選擇、財產平等繼承及多元性別等)持續納入教育部補助各直轄市及縣(市)政府申辦樂齡學習中心實施計畫之	題，方才符合教育部獎勵補助私立大專校院及技專校院整體發展經費核配及申請要點所訂之檢核項目，致未達指標。 3. 策進作為：本部將持續向大專校院及技專校院宣導落實性別平等教育，以提升「教師、行政人員等應接受具		於 115 年 3 月 25 日召開之性平專案小組會議，已參採本處意見，於 115 年度規劃滾動修正相關規範，透過更具彈性、廣泛且多元之認定標準，引導學校

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
儀典及傳統觀念的性別平等之概念。 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育議題共備社群。 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。 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。 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成以上。	萬人次。 2.國立自然科學博物館 112年：展覽1項及活動2項。 113年：展覽1項及活動2項。 114年：展覽1項及活動2項。 3.國立臺灣科學教育館 112年：展覽1項、活動3項。 113年：展覽1項、活動3項。 114年：展覽1項、活動3項。 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。 111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。 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。 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	課程議題，全國各樂齡學習中心114年1月至12月辦理386場次，計1萬0,352人次參與(女7,919人次、男2,433人次)。 (三) 為鼓勵不同性別中高齡者參與樂齡學習中心課程：114年鼓勵全國樂齡學習中心辦理如居家修繕、水電維修、木工改造等，共辦理80場次活動，1,697次參與(男494人次，女1,203人次)。 (四) 社區大學開設性別平等意識之課程或活動：鼓勵社區大學辦理性別平等教育相關課程或活動，並將性別平等教育推動之成果（含相關性別統計），納入社區大學獎勵申請之審查。114年度1-12月計有183門相關課程或活動，開設課程如宜蘭縣羅東社區大學辦理「走訪湯圍女路」及「2025宜蘭女性藝術節《彳亍·起步走！》」研習講座、新北市板橋社區大學辦理「平溪地方知識：我的家族與女性家人社團、	有性別平等意識的教材之定期及適當的訓練」情況。		推展各類性別平等教育研習與訓練。會議並決議請高教司及技職司於115-118年性別平等推動計畫時新增公立學校之績效指標，期能全面檢視各校之

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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)。 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	修定。 114 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。 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 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 六、學管科長會議宣導性別平等教育相關議題。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次	新竹市竹松社區大學辦理「多元論壇-教習劇場(婦女劇團)」社團、屏東縣屏北社區大學開設「好野・女子」課程等。 (五) 辦理成人基本教育研習班新住民專班師資研習：114 年度成人基本教育研習班新住民專班師資研習 2 場次業於 114 年 7 月 30 日至 8 月 1 日於國家教育研究院三峽院區、114 年 8 月 6 日至 8 月 8 日國家教育研究院中部辦公室分別辦理完畢，計 55 人參加(男 12，女 43)，並於該研習課程內容納入多元文化、性別平等相關內容，以利增加參與者學員相關意識增能。 (六) 部屬社教機構策劃性別相關議題之展覽活動： 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： (1) 截至 114 年 12 月已辦理 5 場性平繪本故事(媽媽的假髮)導讀，合計 5 小時。114 年 3 月 19 日、6 月 25			辦理情形。

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
架、釐清目標、協助職涯發展。 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。 十六、每年於高等教育重要主管會議進行宣導性別平等教育。 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。 十八、部屬社教機構策劃性別相關議題之展覽活動。	七、辦理性別平等議題融入各學科教學研習。 111 年：15 場次 112 年：16 場次 113 年：17 場次 114 年：18 場次 八、學群科中心辦理性平教育增能研習。 111 年:5 場次 112 年:6 場次 113 年:7 場次 114 年:8 場次 九、高級中等學校性別平等教育資源中心每月召開 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	日、9 月 17 日辦理 3 天共 6 場繪本故事音樂會，會中播放以性別意識為主題，且為全國學生圖畫書創作獎特優作品-「媽媽的假髮」之動畫，合計有幼兒園及國小師生約 1,447 人參與。 (2) 已於 114 年 9 月 26 日至 11 月 29 日完成全國學生圖畫書創作獎展覽 2 場，並播映性平相關動畫影片，參觀人數約 6,613 人次。將續於 114 年 12 月辦理 1 場館外巡迴展及性平動畫影片播映。全年參觀人次預計達 2 萬人次。 (3) 於 114 年 11 月辦理 2 場次館外設攤活動，計 2 天 2 場次、播放性平動畫 16 小時。另於 114 年 12 月 10 日續辦 2 場次繪本音樂會，計 1 天 2 場次、播放性平動畫 1 小時。 2. 國立自然科學博物館： (1) 展覽： A. 「考古番仔園文化」特展(114 年 4 月 30 日至 115 年 3 月 1 日)「種稻」單元中將呈現出南勢坑			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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 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：達成率 85%。 114 學年度：達成率 90%。	遺址居民婦女會種植稻米、「穀倉」單元中說明平埔族婦女每夜舂米供隔日食用等，展現性別多樣分工之情形。 B. 珍與科博：珍古德與科博館的珍貴情緣特展(114 年 10 月 21 日至 114 年 11 月 2 日)回顧女性科學家珍古德第一次來台灣的展覽-珍愛黑猩猩六十年攝影展，闡述生態保育、人與自然和諧共生的精神，其中珍古德以母系血緣命名：幼猩猩與母親名字首字母相同的方式具特別性。 (2)活動： A.「原住民族科學工藝學習營-阿美族漁獵生活系列活動」 A. 本活動結合生活文化、語言學習、民族植物；期能達到推動全民原教，促進全民認識原住民族文化及科學發展。早期原住民漁獵活動僅限於男性參加，隨著時代變遷以及人口減少，已經逐步開放給女性參與。本活動已於			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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 73%。 114 學年度：達成率 75%。 十五、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) 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。 113 年：3 場培訓營。 114 年：3 場培訓營。	114 年 8 月 2 日辦理。 B. 2025 年台積電女科學家之旅 科博館攜手財團法人台積電文教基金會，共同舉辦「台積電女科學家之旅」活動，這項科學研習營隊，邀請全台高中女學生參加，致力培育未來女性科學人才。活動將深入淺出介紹物理學、材料科學等理論，並連結至半導體產業的實際應用，激發女學生對科學的興趣與潛能。透過實作與互動，期望增強女性在科技領域的參與度，為臺灣科技產業注入多元創新力量。2025 年台積電女科學家之旅預計辦理 6 場次，辦理日期為 10/1-10/2、10/30-10/31 、 10/20-10/21 、 10/27-10/28、12/4-12/5、12/11-12/12 辦理 6 場次，邀請 12 所學校女高中生參與。 3. 國立臺灣科學教育館： (1) 展覽：設計我們的世界-科技性別化創新展。 (2) 活動： A. 設計我們的世界-展場活動(透過展覽中的女性故事、科技性別化			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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 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、行政人員等應接受具有性別平等意識的教材之定期	創新案例以及動手做活動，進行教育推廣活動)，截至 12 月共計 1 萬 0,453 人次參加。 B. 科學人音樂劇〈她與她的多重頻率 ver2.0〉：以獨角戲音樂劇的形式，透過被附身的女演員貝拉，帶領大家認識這位與眾不同的女性科學人-海蒂拉瑪。114 年 3 月 8 日-3 月 9 日共辦理 2 場次，共有 712 人次參與。 C. Math Talk-非凡的女數學家暨天文學家：在任何時代，一個女子想克服反女性教育的限制，往往需要有熱烈的決心及不記得失的豁達。於此，我們要介紹幾位不凡的女子，在數學領域中克服重重障礙，縱橫馳騁且聲名卓著，她們活躍的時代貫穿了整個數學史，一起來認識她們吧！114 年 3 月 8 日辦理 1 場次，共有 86 人次參與。 D. 科普活動偏鄉中學生特色科普教育賦能計畫-寒暑假營隊活			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	及適當的訓練」之指標。 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。 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期及適當的訓練」之指標。	動：結合「設計我們的世界」性別展以及「我家」生物多樣性特展區，設計暑假營隊活動，以 12-15 歲中學生為主，並以偏遠地區及非山非市學校，或有意推動女性參與科學為校本特色的女校，到校辦理營隊課程活動。1 月 21 日至 1 月 23 日於彰化埤頭國中、2 月 3 日至 2 月 5 日於宜蘭利澤簡中心辦理，共計 2 場，31 人參加。SciTalk 從森林開始的科學夢：珍・古德的故事，11 月 22 日辦理 1 場次，45 人次參加。 ■達成□未達成 **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。** 依本部 114 年度調查 113 學年度師資職前教育課程之議題融入情形，全部共 49 所師資培育大學皆有開設性平相關課程。於各類師資職前教育課程開設性別平等教育相關課程統計如			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		下： (一) 專題式課程(開設以性平教育為主要內容之課程)：共 16 校，458 人次師資生修習。 (二) 主題式課程(於課程大綱或內容規劃性平教育之主題課程)：1.教育議題專題共計 43 校 4,312 人次師資生修習；2.其他主題式課程共 20 校 4,403 人次師資生修習。 (三) 融入式課程(於課程中融入各項性平相關議題之課程)：共 37 校 20,484 人次師資生修習。 (四) 113 學年度師資職前教育課程之議題融入情形，已達成「師資生修習性別平等教育相關課程，至少達 7,000 人次」。 ■達成□未達成 **四、研發性別平等教育議題融入之相關刊物或示例。** 國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團協助國民教育中央輔導團其他領域分團進行性別平等教育，並			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		協助發展性平議題融入領域教案設計。目前已研發性平融入綜合活動及社會領域教案各 1 件共計 2 份，已達成 114 年度績效指標。 ■達成□未達成 **五、辦理性別平等教育議題到團服務或工作坊。** 國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團透過辦理到團輔導等活動，協助性別平等教育議題相關課程政策之傳達與轉化，114 年度業辦理 9 場到團服務及 9 場跨縣市工作坊研習，以提升國中小教師之性別平等教育課程與教學專業知能，已達成 114 年績效指標。 ■達成□未達成 **六、學管科長會議宣導性別平等教育相關議題。** 114 年度全國教育局（處）學管科長會議，業於 114 年 3 月 18 日及 9 月 25 日辦理完竣，並於會中宣導性別平等相關政策，已達成 114 年績效指標。			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		■達成□未達成 **七、辦理性別平等議題融入各學科教學研習。** 本部國教署 114 年度透過國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團辦理性別平等議題融入領域教學之增能研習，藉由講座協助各縣市國民教育地方輔導團性別平等教育議題分團增能，業辦理相關研習 18 場次，已達成 114 年績效指標。 ■達成□未達成 **八、學群科中心辦理性平教育增能研習。** 本部國教署學群科中心截至 114 年 1 月至 12 月底，已辦理 73 場次性別平等議題增能研習。 ■達成□未達成 **九、高級中等學校性別平等教育資源中心每月召開 1 場次共備社群會議。** 本部國教署高級中等學校性別平等教育資源中心召開社群會議，114 年 1 月至 12 月已辦理 32 場次。			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		■達成□未達成 **十、辦理特殊教育學校教師性平親師研習。** 本部國教署委請國立大湖高級農工職業學校於114年6月份辦理全國特殊教育學校暨全國公私立高中職特教及資源班教職員工性別平等相關知能研習活動共計4天，共323人參加。 ■達成□未達成 **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。** 本部國教署辦理特殊教育學校教師性平親師研習計2場次，業於114年7月22日委託國立宜蘭特殊教育學校辦理「北區教師助理員、學生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」，參加人數男生33人；女生89人，合計122人；114年7月7日於國立屏東特殊教育學校辦理「南區教師助理員、學生助理員暨住宿生管理員性別平等教育及危			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		機處理知能研習」，參加人數男生 31 人；女生 199 人，合計 230 人。 ■達成□未達成 **十二、辦理教保服務人員性別平等教育相關議題研習。** 依據教保服務人員條例第 34 條規定，教保服務機構之教保服務人員，應於任職後每 2 年應接受性別平等相關課程各 3 小時以上。本部國教署 114 年核定補助地方政府辦理 112 場次教保服務人員性別平等教育相關議題研習課程。 ■達成□未達成 **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。** (一) 依據「性別平等教育法」第 16 條規定，教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；次依教育部 111 年 8 月 1 日所發布之「性			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		別平等教育白皮書 2.0」，已明定教育人員與性別平等業務承辦人員每學年應完成 3 小時性別平等教育融入教學實務之在職進修課程，爰各校應依前開規定完成 100%。 (二) 為督導主管高級中等以下學校落實完成上開規定，本部國教署每年透過地方政府聯繫會議、性別平等教育傳承研討會、性別平等教育委員會運作實務工作坊、全國高級中等學校校長會議及全國局處長會議等場合，加強宣導並要求學校確實辦理。 (三) 本部國教署於 114 年 12 月 16 日召開 114 年度第 4 次直轄市、縣(市)政府校園性別事件及體罰事件聯繫會議向教育局(處)宣導，督導主管學校落實「學校教育人員（含校長、教師、職員、運動教練等）的部分，每學年應辦理 3 小時性別平等教育融入教學實務之課程」及「學校教職員工(含			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		性別平等業務承辦人員）的部分，每學年則應辦理 3 小時性別平等意識相關課程」，以強化學校人員推動性平教育知能。 ■達成□未達成 **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。** (一) 本部歷年辦理大專校院性別平等教育業務辦理情形書面審查，其中將「對教職員工之職前教育、新進人員培訓及在職進修等，納入性別平等教育(需包含多元性別權益保障議題)之內容，並達成一定參訓比率」列為指標項目之一。經由審查評核各校之年度辦理情形，督促學校落實辦理相關事宜。114 年度審查計 38 所大專校院。 (二) 經查 114 年 151 所公私立大專校院辦理性別平等教育研習情形，總計 112 所大專校院達成，達成率 76.82%。本部將持續督導各			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		大專校院每年辦理研習情形。 ■達成□未達成 **十五、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)** (一) 持續依參訓人員類別及推動相關業務所需知能，辦理本部性別意識培力訓練課程，並於每月月初 moeall 請同仁選讀線上性別主流化相關課程。本部應完成每年最低學習時數至少 2 小時規定，計有 1,009 人，截至 114 年 12 月 31 日，已全數達成，達成率為 100%。 (二) 本部國教署每年規劃辦理 5 場性別平等教育研習課程如下： 1. 性別平等教育基礎課程： 第一場次： (1) 時間：114 年 3 月 18 日(星期二)上午 9 時至 12 時。 (2) 講師：潘琴葳諮商心理師。			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(3) 課程名稱：拒絕職場性騷擾、你我相處不困擾。 (4) 課程內容：性別平等教育之發展與現況。 第二場次： (1) 時間：114 年 3 月 25 日(星期二)下午 2 時至 5 時。 (2) 講師：徐慶發助理教授。 (3) 課程名稱：性別平等教育與法律關係-兼論職場性騷擾防治。 (4) 課程內容：性別平等教育法。 第三場次： (1) 時間：114 年 3 月 31 日(星期一)下午 2 時至 5 時。 (2) 講師：蘇真以心理師。 (3) 課程名稱：性別敏感度。 (4) 課程內容：性別平等教育概論。 第四場次： (1) 時間:114 年 4 月 9 日(星期三)、同年 4 月 10 日(星期四)上午 10 時至 12 時、113 年 8 月 23 日(星期五)上午 10 時至 12 時。 (2) 課程主題：消除對婦女一切形式			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		歧視公約(CEDAW)於性別平等教育之實踐。 (3) 影片名稱：高年級實習生。 2. 新興議題（特殊課程）： (1) 時間:114 年 4 月 16 日(星期三)、同年 4 月 17 日(星期四)上午 10 時至 12 時、114 年 4 月 18 日(星期五)上午 10 時至 12 時。 (2) 課程名稱:認識多元性別議題及其處境。 (3) 影片：誰先愛上他的。 3. 本部國教署應完成每年最低學習時數至少 2 小時規定，計有 559 人，截至 114 年 12 月 31 日止，已全數達成，達成比率 100%。 (三) 本部青年署應接受至少 2 小時性別平等教育訓練(含實體及數位)人數 83 人，截至 114 年 12 月 31 日止，完成人數 83 人，達成比率 100%。 (四) 114 年度本院自辦 7 門性別平等訓練課程合計 18 小時(分別於 5			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		月 21 日、5 月 26 日、6 月 3 日、6 月 13 日、6 月 30 日、7 月 4 日、7 月 9 日辦理)，並列管院內專任人員必修其中相關課程 2 小時，性平業務承辦人及單位主管必修其中相關課程 6 小時，計至 114 年 12 月 31 日止，共計 371 人，其中 371 人(100%)(男 119 人、女 252 人)已完成 2 小時性別平等教育訓練 (含實體及數位)。 (五) 機構 1. 國立自然科學博物館:計有 343 人，已全數完成 2 小時性別平等教育訓練 (含實體及數位)，將持續督導同仁完成課程。 2. 國立臺灣科學教育館:計有 74 人，其中 74 人(100%)已完成 2 小時性別平等教育訓練(含實體及數位)，並持續督導同仁完成課程。 3. 國立科學工藝博物館:計有 120 人，全體同仁 120 人(100%)已完			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		成 2 小時性別平等教育訓練(含實體或數位)。 4. 國立海洋生物博物館: 計有 93 人，已全數完成 2 小時性別平等教育訓練(含實體及數位)，將持續督導同仁完成課程。 5. 國立海洋科技博物館: 計有 34 人，已全數完成 2 小時性別平等教育訓練(含實體或數位)，將持續督導同仁上網選讀性別平等相關課程，並於年度內完成研習時數。 6. 國立教育廣播電臺:總臺計有 112 人，全體同仁(100%)完成 2 小時性別平等教育訓練(含實體及數位)，已達成 114 年度目標。 7. 國家圖書館:業請全體同仁(70 人)於 114 年度業全數完成性別主流化相關課程 2 小時(含實體及數位)。 8. 國立臺灣圖書館:職員計 127 人(不含留職停薪 2 人)，於 114 年 3 月 28 日辦理性別暴力防治數			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		位課程 2 小時，另於同年 5 月 28 日辦理性騷擾防治宣導實體會議，共計 3 場次，累計 208 人次參加，截至 114 年 10 月 31 日止，全體同仁 127 人(占比 100%)皆達成至少 2 小時性平相關學習時數。 9. 國立公共資訊圖書館:全體同仁(93 人)，114 年度該館於 1 月 20 日自辦 1 門「哈佛暴女養成記」性別平等影片欣賞性別平等訓練課程合計 2 小時，參加人數共 78 人；6 月 23 日自辦「職場無霸凌！杜絕性騷擾！尊重你和我！」講座課程計 2.5 小時，參加人數共 70 人。參加公務人力發展學院等外部單位辦理之性別平等相關外訓課程共 22 人。截至 114 年 12 月 31 日止，已有 93 人(占比 100%)達成至少 2 小時性平相關學習時數。 10. 國立臺灣藝術教育館：於 114 年 6 月 13 日及 16 日分別邀請「台			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		灣國家婦女館」合作講師洪幸如、林麗鈴以「大稻埕女性空間的移動」主題講授，參與人數計32人。該館114年應接受至少2小時性別平等教育訓練(含實體及數位)人員計37人，皆已完成性別主流化相關課程2小時(含實體及數位)。 ■達成□未達成 **十六、辦理大專女學生領導力培訓營。** 本署於114年7月至8月間分別於北、中及南區辦理3場次培訓營，培育女學生領導與行動力，計270人參加；另配合「臺灣女孩日」辦理歷屆學員交流分享會，邀請蔡前總統及楊玉欣前立委等臺灣具領導力女性現身說法，促進跨世代經驗傳承與網絡連結，計116人參加，共計386人參加。 ■達成□未達成 **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。**			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		本部 114 年度補助大專校院辦理「性別平等教育課程教學開發及推動策略研究計畫」及補助大專校院所設「性別相關研究中心」或「性別相關系所」辦理性別平等教育課程教學推動或教材教法研發計畫，計申請補助 30 案。 ■達成□未達成 **十八、高等教育重要主管會議進行宣導。** 本部已於 114 年 2 月 20 至 21 日大專校院校長會議宣導、114 年 6 月 16 日至 17 日教務校務主管聯席會議、114 年 9 月 25 日技專校院教務主管會議宣導性別平等教育。 □達成■未達成 **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。** (一) 依學務司提供核配 114 年國立學校績效型補助及私校獎補助之資料計算各校辦理情形，其中 22 間公、私立大學校院達成「學			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		校教師、行政人員等應接受具有性別多元意識的教材之定期及適當的訓練」之基準，占30.5%(22校/72校)。 (二) 依學務司提供核配114年私校獎補助之資料計算各校辦理情形，其中26間私立技專校院達成「確保教師、教練、學校行政人員及性別平等教育委員會成員等，上述至少三類人員定期接受多元性別權益保障議題之研習或訓練」之基準，占45.61%(26校/57校)。			
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。 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	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	■達成□未達成 一、 (一) 與廣播電臺合作宣導： 1. 宣導「民法成年規定（含結、訂婚規定）」議題，於114年3月13日派員至國立教育廣播電臺於節目「生活法律通」進行法治教育宣講。 2. 提供「民法成年規定（含結、訂婚規定）」之廣播宣導帶，於114		法務部	無意見。

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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人員，協助學校推動性別教育輔導課程或團體活動。 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。 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性別敏感度與友善度並奠定承辦相關案件之必要知能。	性別平等宣導影片或視情況請講師授課宣導，提升調解委員性別平等意識： 111 年：10 場次 112 年：12 場次 113 年：14 場次 114 年：15 場次 二、 輔導課程或團體活動融入性別教育及多元性別內涵： 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。 三、 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： 111 年：1 場次 112 年：1 場次 113 年：1 場次 114 年：1 場次 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	年 3 月、6 月、10 月及 12 月在全國各廣播電臺公益時段辦理託播事宜。 3. 宣導「淺談婚姻關係權利義務及最新修法情形」議題，於 114 年 9 月 25 日派員至國立教育廣播電臺於節目「生活法律通」進行法治教育宣講。 (二) 動畫短片宣導： 1. 民法成年規定(含結、訂婚規定）宣導短片置於本部 Instagram、YouTube 網站，並持續透過全國無線電視臺（114 年 3 月、4 月、5 月、6 月及 9 月）辦理託播宣導事宜。 2. 有關【子女姓氏】、【夫妻財產制】、【財產繼承】共 3 則宣導動畫之國語、台語、客語及手語版共 4 版本，置於本部網站及 YouTube 網站，持續供民眾點閱。 3. 114 年 6 月 4 日及 27 日辦理 2 場次「落實性別平權建構友善職			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	前訓練各班開設性別平等相關課程至少 2 小時。 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	場」講座，播放前揭民法修正重點及身分法宣導動畫。 (三) 宣導文宣： 1. 【子女姓氏】、【夫妻財產制】、【財產繼承】等主題之海報圖檔及漫畫宣導資料，持續置於本部全球資訊網供民眾下載。 2. 為使民眾瞭解民法規定繼承人不分性別皆有平等繼承權，以及子女姓氏之選擇應由父母約定等性別平等概念，將身分法宣導資料夾檔案，持續置於本部全球資訊網供民眾下載。 (四) 持續透過 Podcast「成年起步走」專輯節目宣導「民法成年規定（含結、訂婚規定）」議題： 該 Podcast 專輯節目共有 5 集，邀訪跨領域、跨世代的各界人士代表，持續透過時下年輕族群喜愛的各大 Podcast 網路媒體平臺以及本部網站，供民眾隨時點播收聽。 (五) 持續推廣「民法成年指南」： 該指南內容包含民法成年規定（含			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		結、訂婚規定），並持續透過本部網站，以電子書形式，供民眾隨時點閱及下載。 (六) 持續推廣「婚姻法律問題權益保障手冊」： 為使民眾瞭解婚姻關係所產生之權利義務，以保障自身權益，將「婚姻法律問題權益保障手冊」電子書及電子檔，持續置於本部全球資訊網供民眾瀏覽及下載。 (七) 本部於 114 年分別與 15 個直轄市、縣(市)政府合辦 23 場次之鄉鎮市調解研習會，於研習會中透過播放「110 年行政院點亮性別之眼微電影徵選活動」獲獎之多元性別宣導影片，提升學員學習興趣及性別平等意識。 ■達成□未達成 二、 矯正學校輔導教師利用輔導課程(綜合活動、生涯規劃、生命教育)融入性別平等教育於課程教學，專輔人員開辦性別教育小團體課程，114 年共辦			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		理 275 小時。 ■達成□未達成 三、 本部於 114 年 5 月 7 日至 9 日辦理「婦幼保護及性別平等研習會」，排定課程如「創傷與性侵害案件的關聯性」，其課程設計即以強化執法人員之性別意識出發，以期妥適偵辦相關案件。 ■達成□未達成 四、 (一) 司法官學院於司法官、檢察事務官、觀護人、書記官等司法官及司法人員職前訓練班皆持續開設性別平等相關課程。 (二) 114 年於司法官養成教育及司法人員職前訓練各班開設之性別平等相關課程如下：司法官第 66 期「司法與性別平權」及「在多元性別時代，性別平等面臨的挑戰」、遴選檢察官職前研習班第 8 期「在多元性別時代，性別平等面臨的挑戰」、檢察事務官訓			

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		練班「在多元性別時代，性別平等面臨的挑戰」2 小時、「司法與人權系列-CEDAW 與司法(含[女性日常]電影賞析)」2 小時；書記官班「性別主流化意識培力-電影欣賞與評析」3 小時及「CEDAW 與司法」2 小時；觀護人班「性別平等」、「CEDAW 與司法」2 小時。 (三) 114 年已達成職前訓練各班開設性別平等相關課程至少 2 小時之績效指標。			
一、為鼓勵男性共同分擔家庭責任，於育兒親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。 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	一、運用育兒親職網推廣男性參與親職教育： 111 年：瀏覽人次成長 5%。 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。 113 年：增設 2 支增進性別角色平等相關內容之教材。 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。 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	■達成□未達成 一、 本年度已於 114 年 4 月運用本部社會及家庭署 facebook 宣導育兒親職網及家庭成員共同育兒觀點，已達成年度績效指標。 ■達成□未達成 二、 114 年 1 至 6 月全國受性別暴力防治宣導教育之村里數計 2,364 個，涵蓋		衛生福利部	無意見。

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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相關課程，透過在職教育，增進其性別意識。	教育之村里數／全國村里數)。 111 年：7% 112 年：9% 113 年：11% 114 年：13% 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%	率 30.5%。 (#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。) ■達成□未達成 三、 114 年度社會工作師繼續教育中辦理性別平等相關課程參訓人次為 2,792 人次，新增領有社會工作師執照者為 911 人，受訓率為 100%。開課單位將持續辦理相關課程並邀請社會工作師參訓，增進其性別意識。			
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、偏見與歧視。	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，選課人數達 10 萬人	■達成□未達成 一、實體課程： (一) 人力學院 113 年 7 月 29 日召開 114 年度性別平等相關班期課程規劃諮詢會議，邀請性別平等專家學者、行政院性別平等處代表等共同研商課程綱要與規劃，以期各類性別平等教育課程能助		行政院人事行政總處	未來辦理性別平等相關實體及數位課程時，建議可增列成效導向之績效指

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
一、　實體課程：每年召開次年度程諮詢會議，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防治成效。 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。	次。 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。 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。 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。	於公務人員瞭解性別平等觀念並助於公務職場之應用。 (二) 為消除性別刻板印象、偏見與歧視，人力學院 114 年度辦理「認識 CEDAW 公與活用第 4 條暫行特別措施」、「向性騷擾 Say No-您必須知道的事（防治/申訴/關懷資源）」、「機關與組織該如何做？性別平等三法修法新變革」等性別平等研習課程共 6 門，已符合目標值。 ■達成□未達成 二、數位課程：人力學院 114 年於「e 等公務園+學習平臺」提供 105 門性別平等相關數位課程，選課人數達 795,321 人次，已符合目標值，強化性別平等意識教育宣導成效顯著。			標，如課程滿意度、測驗及格率等，作為評估辦理成效之參考。
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	一、獎補助評選或活動等宣導場次： 112 年：4 場次 113 年：5 場次	■達成□未達成 一、 114 年於「軍民通用資安技術研發補助計畫」、「遙控無人機資安檢測補		數位發展部	為增強相關獎補助計畫引導企業落實

策略三、推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
須知落實性別平等政策宣導。 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。	114 年：5 場次 二、遴選資安職能訓練機構作業場次： 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%	助」及「數位服務創新補助計畫」申請須知落實性別平權政策宣導，請獲獎補助企業應落實性別平權政策及友善家庭職場環境，以支持各場域之性別意識，並要求申請企業須於計畫書內說明營造友善職場環境之規劃(含公司有關兩性平權、友善家庭職場環境等)，以提供委員做為審查參考項目之一。已分別於 6 月 24 日、7 月 24 日、9 月 16 日、17 日及 18 日辦理 5 場次說明會進行宣導。 ■達成□未達成 二、 114 年資安職能訓練機構遴選作業已辦理完成，並將性別友善措施納入評分項目，包含是否有提供臨托服務，遴選出 4 家訓練機構均符合上課環境之性別友善條件。			推動性別平等之效果，建議參考數發部發展之「數位領域性別化創新操作手冊」研議於各評分項目中強化性別議題 (如：數位性別暴力防治、AI 生成設計及應用之性別刻板印象、偏見與歧視)。

策略四、改善科系選擇的性別隔離					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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辦理，未因性別不同而有所差異或限制。 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。	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。	■達成□未達成 114 年中央警察大學及臺灣警察專科學校辦理教師研習會共計 4 場次，796 人次參與。 (一) 中央警察大學辦理教師研習會計 2 場次(113 年及 114 年 各辦 1 場次)，參與人數共計 246 人 (專任教師計 197 人、兼任教師 49 人)，並於 114 年 9 月辦理輔導人員座談會 1 場次，115 人次參與。 (二) 臺灣警察專科學校辦理 1 場次，435 人次參與。		內 政 部	無意見。
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。	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	■達成□未達成 經統計 114 年各軍事學校製作相關文宣時，融入女性元素現已完成 4 件(達融入女性元素比率達 8%)，文宣	賡續加強各項多元化宣導，以促進友善職場及消	國 防 部	無意見。

策略四、改善科系選擇的性別隔離					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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。 112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。 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%)，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	品為114年軍校招生摺頁，主題為「選擇你的精采」提供各招募展場宣導運用，廣告為114年軍校招生影片及高鐵車廂內廣告，提供多元選擇；另由女性戰鬥官科同仁配合返原軍事學校，分享選擇戰鬥官科計4場次。	除官兵性別刻板印象。		

策略四、改善科系選擇的性別隔離					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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。 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版印象。	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 部影片及 5 場次	■達成□未達成 **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。** 本部國教署補助國立臺灣師範大學辦理提升國民中小學女學生科學學習興趣推廣計畫。114 年度截至 12 月 31 日業完成 3 部影片，另辦理一日營共 6 場，參與學生共 131 人次；辦理 31 場演講，參與親師生共 1,310 人		教育部	無意見。

策略四、改善科系選擇的性別隔離					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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 四、學科之學習及研究。 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。	工作坊或計畫活動。 二、 辦理結合女性與科技相關議題師資增能研習。 111 年度：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。 112 年度：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。 113 年度：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。 114 年度：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次。 三、 持續規劃每學年度辦理 10 場巡訪。 111 學年度：10 場 112 學年度：10 場 113 學年度：10 場 114 學年度：10 場 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。 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	次。 ■達成□未達成 **二、 辦理結合女性與科技相關議題師資增能研習。** 本部國教署透過補助 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，114 年度迄今辦理相關議題增能研習計 50 場次。 ■達成□未達成 **三、 持續規劃每學年度辦理 10 場巡訪。** 114 年度辦理 10 場次，人數共計 1,249 人次（男 324 人次、女 925 人次）參與。 ■達成□未達成 **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。** 本部國教署 114 年度計辦理 2 場高級中等學校課程諮詢專業知能研習講師共識營，及 38 場次課程諮詢專業知能研習，說明如下：			

策略四、改善科系選擇的性別隔離					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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，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。 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。 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。 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討，	課程諮詢教師業知能研習，培訓師資約 1500 人。 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 梯次課程諮詢教師業知能研習，培訓師資約 1500 人。 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。 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。 五、 職業試探體驗活動預期 111 年至 114 年達成之女性參與比率(以學習單等方式統計)： 111 年：達參觀人次 40%。 112 年：達參觀人次 40%。 113 年：達參觀人次 40%。	(一) 114 年第 1 梯次知能研習講師共識營於 3 月 7 日辦理，與會人員共 28 人；114 年第 1 梯次課程諮詢教師知能研習於 3 月 29 日至 6 月 10 日辦理，共 19 場次，計培訓教師 749 人次（男 306 人次、女 443 人次）參與。 (二) 114 年第 2 梯次知能研習講師共識營於 8 月 27 日辦理，與會人員共 24 人；114 年第 2 梯次課程諮詢教師知能研習於 10 月 13 日至 11 月 28 日辦理，共 19 場次，計培訓教師 841 人次。 ■達成□未達成 **五、 職業試探體驗活動預期 111 年至 114 年達成之女性參與比率(以學習單等方式統計)。** 職業試探體驗活動截至 114 年 10 月 31 日止，共累計 258 萬 8,813 人次觀展、體驗，其中女性占總觀展人數 50%。 ■達成□未達成 **六、 高等教育重要主管會議進行宣**			

策略四、改善科系選擇的性別隔離					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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。	114年：達參觀人次40%。 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 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 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。	**導。** (一) 業於114年8月19日至20日114學年度公私立大學校院招生檢討會議，宣導請學校辦理各項招生試務與宣導時，納入性別平等教育之內容，依性別平等教育法第13條規定，招生選才尊重多元性別的選擇權。 (二) 本部已於114年2月20至21日大專校院校長會議、114年6月16日至17日教務校務主管聯席會議、114年9月25日技專校院教務主管會議宣導性別平等教育。 ■達成□未達成 **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。** (一) 本部於114年1月8日辦理「115學年度大學校院增設調整院系所學位學程及招生名額總量提報作業說明會」宣導鼓勵開設性別平等教育相關系所及課程。			

策略四、改善科系選擇的性別隔離					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(二) 本部於 113 年 11 月 5 日辦理技專校院 115 學年度院所系科學位學程增設、調整作業線上填報說明會，向各校宣導衡酌自身資源條件，增設性別平等相關領域系所。 ■達成□未達成 **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。** (一) 財團法人大學入學考試中心基金會大學入學考試中心每年均會辦理性別平等座談會，檢視學測、指考（111 學年度起調整為分科測驗）之各科試題內容是否符合性別平等原則。「113 學年度分科測驗暨 114 學年度學科能力測驗試題之性別平等座談會」業於 114 年 5 月 6 日辦理完竣，114 學年度分科測驗業於 114 年 7 月 11 日至 12 日完竣、115 學年度學科能力測驗預計於			

策略四、改善科系選擇的性別隔離					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		115 年 1 月 17 日至 19 日舉行，大考中心將賡續辦理試務工作、精進命題，並於考後進行試題分析。 (二) 財團法人技專校院入學測驗中心基金會於統一入學測驗（以下簡稱統測）考後均會辦理統測性別平等諮詢會議，檢視統測各科目試題內容是否符合性別平等原則。114 年度統測結束後，已於 114 年 9 月 18 日舉辦統測議題諮詢會議，協助檢視統測試題性別平等議題審視及意見交流，並作為測驗中心來年命題參考運用。			
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	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%	■達成□未達成 矯正學校針對入校之新生，進行生涯興趣測驗施測及檢測，以協助學生進行生涯探索與提供編班參考，114 年各校參與探索課程比率均達 100%。		法務部	無意見。

策略四、改善科系選擇的性別隔離					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
機會。					
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	■達成□未達成 已搭配數位人才、資安及 AI 領域相關培訓課程及活動等，運用行政院性別平等會之「性別友善職場圖文懶人包」、「職業不分性別_直式中文」、「平字版(中文)-直式」、「發揮潛能-直式」、「消除對婦女一切形式歧視公約」內「性別平等平字版」宣導文宣、衛生福利部「禁止性騷擾」之推廣文宣、勞動部編製「性別平等工作法修法重點」、「性別平等工作法大哉問 TOP10」、自行編製「性別平權未來不設限」媒材等，以及播放性平影片(含括新北市政府勞工局「拋開成見不歧視，職場就業憑本事」、桃園市政府社會局「CEDAW 及性別平等知能影片『彩虹之路』」、行政院多元性別宣導影片「ＸＸ的房間」)，推廣性別平等意識，總計已推廣 24 場次。		數位發展部	無意見。

策略五、營造性別平等的數位/網路文化					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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」教師增能研習中，納入性別平等教育相關議題。 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	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。 111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 三、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 四、資訊素養宣導納入性別平等	■達成□未達成 **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。** 本部國教署國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團 114 年度業辦理 3 場媒體性別識讀研習，以「數位性別暴力防治」為主題，透過講座及研討，增進教師教學知能，已達成 114 年績效指標。 ■達成□未達成 **二、 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以及國民中小學媒體素養教育教師研習。** 本部國教署國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團 114 年度業辦理 3 場以媒體素養相關研習，以「數位性別暴力防治」為主題，透過講座及研討等形式提升教師知能，已達成 114 年績效指標。 ■達成□未達成 **三、 於相關會議或研習中推廣**		教育部	無意見。

策略五、營造性別平等的數位/網路文化					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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討論。 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。 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) 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。	相關議題。 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。 五、增修「臺灣學術網路管理規範」。 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。 112 年：發布修正後之「臺灣學術網路管理規範」。 113 年：持續敦促連線單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。	**運用所研發之教案示例。** 本部國教署於 114 年 4 月 2 日至 6 月 26 日辦理 25 場次「性別平等教育融入課程與教學入校培力工作坊」，截止至 12 月 31 日共計辦理 25 場次，參與人數共計 532 名（男 198 名、女 334 名），於會中推廣運用所研發之教案示例。 ■達成□未達成 **四、 資訊素養宣導納入性別平等相關議題。** 114 年 9 月 8 日至 11 月 9 日辦理自我評量網路活動(含性別平等相關議題)，透過看影片和做測驗問題方式，並能立即回饋評量結果，使學生透過互動式自我檢測提高學習興趣，增強安全上網的認知。114 年共計 30 萬 1,478 名學生參與活動。 ■達成□未達成 **五、 增修「臺灣學術網路管理規範」。** (一) 臺灣學術網路管理規範第七點及第九點相關規定，已請區網中			

策略五、營造性別平等的數位/網路文化					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		心及縣(市)教網中心在網路節點架設過濾設備，以過濾不當資訊，並提供網路守護天使 3.0 免費下載軟體，可由父母安裝於電腦及手機，封鎖色情、暴力及惡意網站，以提升網路環境安全及避免使用者錯誤性平知能。 (二) 業於 112 年 10 月 26 日臺灣學術網路管理會第 75 次會議決議，修正「臺灣學術網路管理規範」，第一點，增列文字為「促進性別平等」及第二點第一款，增列文字為「成員為本部資訊及科技教育司司長一人、區域網路中心代表十三人、直轄市、縣（市）教育網路中心(以下簡稱縣市教育網路中心)代表二十二人、國家高速網路與計算中心代表一人及中央研究院代表一人，共計三十八人，任一性別比例不得低於三分之一」。業於 112 年 12 月 20 日臺教資通字第 112270830A 號發布「臺灣學術網路管理規			

策略五、營造性別平等的數位/網路文化					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		範」。 (三) 持續敦促連線單位及使用者遵循規範，連線單位之管理會成員符合規範所訂任一性別不低於三分之一，並於 114 年 6 月 5-6 日及 114 年 11 月 20-21 日區縣網會議宣導臺灣學術網路合作交流及性別平等相關事宜。			
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	■達成□未達成 114 年度已辦理 20 場校園宣導，提升宣導對象對於性別議題之認知及態度。		國家通訊傳播委員會	無意見。
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	■達成□未達成 透過數位遊戲產業自律推動委員會每季舉辦之遊戲產業諮詢會議，運用性平文宣、影片等素材，向業者宣導遊戲內容及相關廣宣除落實相關法令規範外，宜避免遊戲內容及遊戲廣告製作涉及物化女性刻板印象，或內		數位發展部	無意見。

策略五、營造性別平等的數位/網路文化					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		容涉及兩性議題等易引發大眾觀感不佳之內容，以提升遊戲產業人員性平意識。114 年已分別於 3 月 21 日、6 月 26 日、9 月 25 日辦理 3 場次遊戲產業諮詢會議，共觸及 79 家次業者。			

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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外，並安排彼此分享多元文化經驗及增進家庭互動	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。 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。 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。	■達成□未達成 一、 本部移民署114年辦理「新住民家庭教育及法令」宣導課程計310場次，共6,634人次參與，其中男性2,186人次(32.9%)、女性4,448人次(67.1%)。 ■達成□未達成 二、 本部役政司於113年修訂「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，並已於114年1月10日衛生福利部臺南醫院、1月15日臺北榮民總醫院桃園分院、2月7日臺北市立萬芳醫院、2月17日臺灣大學附設醫學院新竹分院，以及2月20日衛生福利部南投醫院、12月8日衛生福利部基隆		內政部	無意見。

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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： (一)提供隱密單一的獨立換裝空間，供役男換穿體檢袍。 (二)提供性別友善的如廁空間，供役男安心如廁及尿液檢體收集。 (三)尊重役男自主意願，依個別需求安排於體檢人數較		醫院、12 月 12 日臺北榮民總醫院新竹分院，以及 12 月 16 日國軍高雄總醫院屏東醫院，共計辦理 8 場次督導考核縣市政府及體檢醫院，達成率 100%，將持續落實性別平等，積極推動多元性別理念。			

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。					
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。 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，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	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。 111 年：工作坊 1 場，示例 1 則。 112 年：工作坊 1 場，示例 1 則。 113 年：工作坊 1 場，示例 1 則。 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	■達成□未達成 **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。** 透過國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團協助各地方政府推動性別平等教育。114 年度業辦理 3 場多元性別跨縣市工作坊研習課程，藉此宣導認識、尊重多元性別及多元家庭型態，協助學校教師相關議題融入知能，並完成示例 1 則，已達成 114 年績效指標。 ■達成□未達成 **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**		教育部	無意見。

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	次。 114 年：研發教案 1 件，發文推廣 1 次。	**應用。** 本部國教署高級中等學校性別平等教育資源中心 113 學年研發多元性別、多元家庭型態議題融入課程之教案示例 2 件，已掛載於性平資源中心網站(https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender)，並於 114 年 8 月 12 日以臺教國署學字第 1140077229 號函，函知各地方政府及所屬高級中等學校，提供教師參考運用，已達成 114 年績效指標。			
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。	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 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次	■達成□未達成 本宣導活動今（114）年賡續與企業合辦，於 114 年 6 月 4 日及 27 日分別與兆豐金融控股股份有限公司、安聯人壽保險股份有限公司共同舉辦「落實性別平權 建構友善職場」講座(共 2 場次)，邀請國立清華大學科		法務部	無意見。

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		技法律研究所林昀嫻副教授以活潑生動之方式，並輔以實際案例與司法院釋字第七四八號解釋施行法及性別平等工作法等相關法規規定，深入探討如何消除職場上的性別歧視與偏見，並建立友善平等的職場環境，促進對多元性別及家庭的尊重與認識，參加者討論踴躍，互動熱絡。			
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。 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、	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 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	■達成□未達成 一、114 年度補助收出養媒合服務機構辦理多元家庭收養家庭支持服務計 5 案。 ■達成□未達成 二、兒少及家庭社區支持服務方案 114 年 1 至 6 月服務計 6,052 戶。 (#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。)		衛生福利部	無意見

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
支持性及發展性服務方案，保障多元家庭權益。	112 年：5,250 戶 113 年：5,500 戶 114 年：5,750 戶				
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)	■達成□未達成 本項績效指標已達年度目標，說明如下： (一) 業委託臺灣人口學會進行研究，評估運用普查資料試編多元家庭統計之可行性，並已完成試編結果。 (二) 研究成果包括以普查之家戶分類為基礎，擴增婚姻型態、同居關係、老年家戶、單親家庭及無親屬關係家戶等五大面向之統計結果；整體上，試編結果能反映臺灣家庭的主要類型，亦能顯示家戶成員（特別是戶長）的個人特徵，對於新興家庭或家戶樣態，都能提出重點描繪與說明，	本總處業於 111 年運用普查資料完成「多元家庭統計」試編研究，未來將配合 119 年人口及住宅普查作業期程，研議納入多元性別統計之可行性。	行政院主計總處	無意見。

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		惟較少量家庭型態如:同性婚姻或同居之家庭形式）之資料，目前仍須透過戶籍登記資料加以驗證與補強。 (三) 研究團隊建議於規劃下一次人口普查或相關調查作業時，可適時納入新興家庭相關問項、增加性別選項、呈現家庭狀況與居住狀況、以經濟戶長取代戶籍戶長。 (四) 本案研究成果業公開於本總處全球資訊網（網址：https://www.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=1864&s=230927）。			
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	配合宣導場次： 112 年：26 場次 113 年：27 場次 114 年：28 場次	■達成□未達成 搭配資安人才培訓、健康照護產業 AI 化、遊戲分級宣導及數位等相關課程、說明會或活動等，分別透過苗		數位發展部	無意見。

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。		栗縣政府編製之「尊重多元性別 營造友善環境」、臺北市政府編製之「職場多元性別平等由認識 LGBTI 開始」與「認識同志家庭」，及播放性平影片(含括新北市政府勞工局「拋開成見不歧視，職場就業憑本事」、桃園市政府社會局「CEDAW 及性別平等知能影片『彩虹之路』」、行政院多元性別宣導影片「ＸＸ的房間」)、自製簡報及多格漫畫等宣導文宣，以多元推廣形式，促進多元性別或多元家庭型態之認識與尊重，總計已辦理 32 場次。			
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	■達成□未達成 114 年辦理多元性別相關活動 3 件，已達成目標值： (一) 文化部駐西班牙代表處文化組 3 至 11 月辦理臺灣酷兒電影專題，串聯 6 城市放映 9 部代表性		文化部	無意見。

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		影片，並辦理講座及映後座談，邀臺灣專業影人分享電影創作及文化意涵，傳遞臺灣民主人權、同志平權之形象。 (二) 新竹生活美學館於 114 年「電影藝術分享計畫－螢火蟲電影院」選映電影《春行》，劇中亦觸及同志子女的家庭互動，呈現性傾向在家庭中的被接受與包容，帶出性別角色與多元成家的討論空間。映後特別邀請性平私塾創辦人余靜葭老師進行賞析與對談，引導觀眾思考影中人物所處的社會脈絡與性別處境，透過影像與對話推廣性別平等概念，並深化大眾對傳統性別刻板印象的反思。 (三) 文化部駐法國代表處臺灣文化中心攜手駐荷蘭代表處及阿姆			

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		斯特丹亞洲驕傲協會(Asian Pride)，共同邀請變裝皇后妮妃雅(Nymphia Wind)參加阿姆斯特丹驕傲節(Amsterdam Pride)，並放映我國變裝皇后文化及性別認同等相關議題電影短片，彰顯臺灣在性別平權與文化創意領域的前瞻視野與包容精神。			
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。	■達成□未達成 原發中心辦理相關展覽： (一) 113 年 3 月至 5 月：辦理 1 場藝術展覽【黑色特工隊 -kisamulja -u!nakuya malupi 】藝術展，展出藝術家：2 位女性、2 位多元性別及 1 位男性等 5 位，提供多元性別者創作展覽機會與空間。 (二) 113 年 5 月至 7 月：辦理 2 場藝術展覽分別為【海嗨海女日常		原住民族委員會	無意見。

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		一 花之展】， 展出藝術家：由 5 位部落織女聯合展 覽；另於 8 月 16日至11月3日展出【揹獵物的女人】為主題之影像展覽，跳脫既性別 框架之思維，呈現原住民族多 元創作之元素。 (三) 113 年 11 月至 114 年 2 月：辦理 1 場 藝術展覽展出王綺穗【喚醒】個展，從城 市的原住民族、邊緣地帶女性特性，也是王綺穗作品的另一核心要素。水作不僅 象徵著生命的流動性，也代表著文化身 份的多樣性。水珠（water drop）作品成 為情感的容器，讓觀者能在其中感受到 族群、性別與生命歷史的深刻結合。 (四) 114 年 4 月 15 日至 6 月 1 日：			

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		辦理多 元性別藝術展覽(姞語)1 場，看見原住民 族藝術如何在跨文化、多元思維中不斷延展，打開更廣闊的視野。 (五) 114 年 11 月 1 日至 115 年 3 月：辦理 多元性別藝術展覽(我沒放映還沒發生 的事)1 檔以影像、聲音、物件與身體勞 動為創作媒介，開啟一場關於「凝視與被 凝視」的深層對話。支持協力多元性別原 住民族青年藝術發展、114 年 11 月 15 日 舉辦 115 性平座談會（性別交織：多元 性別實踐與展演）1 場。			
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	■達成□未達成 本會客發中心依據「認識、 尊重及保障多 元性別及多元 家庭型態」之策略，透過展 演、宣傳及講座等多元推廣 方式，持續關 注多元性別及		客 家委 員會	無意見。

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		多元家庭議 題，強化性別平等與多元文 化教育，藉由 文化內容轉譯與公共參與機 制，提升民眾 對多元性別角 色及多元家庭 型態之認識與 接受度，作為 達成關鍵績效 指標「民眾對 多元性別及多 元家庭之認識 與接受度提高 4%」之具體推動作法，114 年度共完成 2 案，辦理情形 說明如下： (一) 透過校園行動展，從教育端 深化多元性別與家庭觀念之理解。本會客發中 心於 114 年 5 月辦理「六堆校園行動展」，取材自客籍文學作家鍾理和短篇 小說〈假黎婆〉，結合中心典藏之數位影像資料，以校園為展場、以學童為主要觀展對 象，並與學校師生共同創作展品，展覽內容聚 焦不同族群女性於家庭、社			

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		會與文化傳承中的 多元角色樣貌，引導學童認識性別角色與家庭 型態並非單一或刻板形式，而是具有多元性與 流動性。透過校園場域之文化教育推廣，協助學童及師生建立性別平等與多元家庭之基礎認 知，進而向家庭與社會擴散，對提升民眾整體之理解與接受度 具正向助益，具體回應前揭關鍵績效指標之推 動目標。 (二) 藉由紀錄片放映與映後座談，促進社會大眾對多元性別角色之公共對話。本會 客發中心於114年完成《落泥時》紀錄片拍 攝，並入圍 2025 年第二屆孢子囊影展。該片透過女性生命經驗 之紀錄，呈現其於家庭、文化與社會結構中的 多重角色 與處境，			

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		彰顯女力 及文化平權意涵。 (三) 為推廣性別平等與文化平權 議題，分別於 114 年 5 月 3 日及 5 月 17 日配合 518 國際博物館日，於六堆客家文化園區及臺灣客家文化館各 辦理 1 場 紀錄片放映，透過策展論述與觀眾互動，引導民眾思考性別角色、多元生命經驗及家庭樣態之差異與共存，促進理性討論與相互理解，對提升社 會大眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度具有具體成效，並有助於達成關鍵績效指標所 設定之成長目標。			
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	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：	■達成□未達成 (一) 辦理「江戶浮世之美」特展專家對談(7 月 5 日南院集賢廳) ：性別平等專案小組召集人余佩		國立故宮博物院	無意見。

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
者專家，共同舉辦座談交流活動。	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)。	瑾副院長主持，邀請三位與談人(策展人朱龍興副研究員、藝術研究者李欽賢先生、國立清華大學歷史研究所馬孟晶副教授)針對浮世繪作品裡的性別議題發表短講後進行交叉對話，並與聽眾交流。參與人數計 215 人次(男性 98 人次、女性 117 人次)。議題包括: 1. 美人與海浪是浮世繪的寵兒，為什麼？ 2. 浮世繪與風尚。 3. 江戶浮世繪中的女性角色建構：阿藤、阿岩、阿金，與錦祥女。 (二) 辦理「多元角度觀浮世」焦點座談會（6 月 8 日）：邀請多元性別團體（含國立清華大學彩虹同志社、愛慾實務社）及國立中正大學師生共計 7 人參與，由國立			

策略六、認識、尊重及保障多元性別及多元家庭型態					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		中正大學林瓊珠副教授主持。座談以「江戶浮世之美」特展為核心，從多元性別視角展開討論，凸顯浮世繪既反映歷史背景下的性別期待，亦提供以現代性別觀點重新思考歷史之契機。本次座談成果將作為日後辦理性別議題相關活動之參考。			

議題名稱：四、防治數位/網路性別暴力

一、 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

二、 目標

（一）完善法令與行政措施及其相關成效。

（二）促進民眾及公部門對於數位/網路性別暴力之認知。

（三）全面建構數位/網路性別暴力調查統計。

三、 關鍵績效指標

(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%。

（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應達 100%。

（三）散布或未經同意而散布之性私密影像之移除、下架率或案件之服務、處置率，於 iWIN 網路內容防護機構、私 ME 成人遭散布性私密影像申訴服務網、相關機關，分別達 95%、75%、100%。

（四）民眾對於數位/網路性別暴力認識提高 20 個百分點。

（五）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%。

（六）完成數位/網路性別暴力之公務調查統計及盛行率調查。

四、 策略

(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（計畫或方案等）。

(二)訂修法令及行政措施。

(三)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之相關資訊應達一定比率。

(四)依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤點涉及數位/網路性別暴力犯罪之罪名之起訴率、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定比率。

(五)經由私 ME 成人遭散布性私密影像申訴服務網受理有關散布或未經同意而散布性私密影像之案件。
(六)經由相關機關依法處理有關散布或未經同意而散布性私密影像之案件。
(七)透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。
(八)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。
(九)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）。
(十)針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行政措施訂修參考。

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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	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	■達成□未達成 本部於 114 年 5 月 6 日 函請各單位(機關)盤點業管法律、法規命令、行政規則及職權命令，是否涉及數位/網路性別暴力，114 年均無新增涉及數位網路性別暴力之法令。	無	內政部	無意見

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。	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%。				
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	■達成□未達成 114 年因體育署改制為運動部，原盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案總數有重大異動，爰規劃依 113 年度召開諮詢會議之結論辦理：針對本部各單位及部屬機關(構)之「性騷擾防制規範」加以盤點，免予另行訂修法規，並加強行政指導及教育訓練，盤點完成率達 100%。	無	教育部	本議題整體意見: 教育部於 112 年至 114 年 6 月期間計有 5 件涉及性別平等教育法相關案件經監察院糾正(112 年至 114 年 6 月 30 日)，為強化性別友善校園環境，落實性別暴力工作，建議參考調查報告所指出之違失情形，檢視及督導現行機制，強化辦理所屬學校及地方

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
	件，累積完成率 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%。				政府教育局辦理性平事件所需專業訓練與人力配置，以利提升調查及處理品質。
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	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）。	**▓達成 □未達成** 為防制數位網路暴力，本部業於 110 年 11 月 17 日提出刑法修正草案函送行政院審查，提高竊錄性影像罪之刑度、增訂未經同意散布性影像罪、增訂以電腦合成等方法製作不實性影像罪等，經行政院 111 年 3 月 10 日第 3793 次院會通過，111 年 5 月 2 日行政院院臺法字第 1110167696 號函、司法院院台廳刑一字第 1110012943 號函送立法院審議，立法院於 112	無	法務部	無意見

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
議決議，針對犯罪被害人保護法進行全面盤整。		年1月7日三讀通過，總統112年2月8日公布，修正刑法第10條、第91條之1、增訂第28章之1「妨害性隱私及不實性影像罪章」，建構性暴力防護網絡，全面保障弱勢群體。 ▓**達成** □**未達成** 有關「犯罪被害人保護法(更名為犯罪被害人權益保障法)」之盤點與檢視部分，修正案業於112年1月7日立法院三讀通過，112年2月8日經總統公布。其中第3章「犯罪被害人保護命令」於112年7月1日正式施行。			

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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 規命令、行政規則，完成率 100%。	▓達成□未達成 請說明年度成果： 1、勞動部函請各業管單位重行檢視其主管之法令，是否涉及「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，如涉及者，判斷是否足以涵蓋該定義、類型及其內涵，並敘明法令落實之執行情形。 2、本案經各業管單位初步檢視，分述如下: (1)法律(3 部):「性別平等工作法」、「職業安全衛生法」、「就業服務法」，經檢視足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內	無	勞動部	無意見

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		涵」。 (2)法規命令(5 部):「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性別平等工作法施行細則」、「職業安全衛生法施行細則」、「職業安全衛生設施規則」，經檢視足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」；另「就業服務法施行細則」經檢視不涉及「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」。 (3)行政規則(措施)(5 部):「僱用員工三十人以上未滿一百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」、「僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」、「僱用員工五百人			

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」、「執行職務遭受不法侵害預防指引」、「加強外國人遭性侵害案件通報機制及相關單位業務聯繫分工與處理原則」，經檢視足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」。 3、上開法律、法規命令、行政規則(措施)初步檢視結果，經提請114年7月31日勞動部第35次性別平等專案小組會議討論，並經通過在案。			

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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%。	■達成 □未達成 已完成本部主管「性騷擾防治法」、「性侵害犯罪防治法」、「兒童及少年性剝削防制條例」、「家庭暴力防治法」等法規修正及相關數據與統計資料蒐集。	無	衛生福利部	無意見
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，盤點檢視現行法令及行政措施之	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%。 112 年：盤點法規及措施 197 個，累積完成率 27%。 113 年：盤點法規及措施 300 個，累積完成率 62.6%。	■達成 □未達成 一、本法規盤點作業分年進行，114 年度係辦理本部各單位之行政規則、職權命令及行政措施檢視，業於 114 年 5 月 28 日簽會本部各單位於 114 年 6 月 13 日前完	無	文化部	無意見

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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」。	114 年：盤點法規及措施 315 個，累積完成率 100%。	成行政規則、職權命令及行政措施之盤點檢視作業並回報檢視結果，各單位業辦理完畢，114 年本部各單位主管行政規則共 221 件已全數盤點完畢。 二、另本部 111 年盤點數為 31 件、112 年盤點數 228 件、113 年盤點數為 561 件、今年度(114)盤點數為 221 件，總計 1041 件，高於原定盤點總數 843，累積完成率 100%，已達目標值。			
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	應盤點之相關法規及措施總數共計 418 個，分年完成率如下： 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%。 112 年：盤點法規及措施 175 個，累績完成率 57%。	■達成 □未達成 一、查本會 114 年須盤點法規及行政措施 34 則（均為行政規則及計畫措施），計有基礎法類 12 則、組織法類 1 則、其他類 21 則，經	無	國家通訊傳播委員會	無意見

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
訂修計畫。	113 年：盤點法規及措施 146 個，累績完成率 92%。 114 年：盤點法規及措施 34 個，累績完成率 100%。	各單位盤點結果均未發現有涉及數位/網路性別暴力議題，累積完成率 100%。 二、本會 111 年至 114 年應盤點法規及措施總數 418 則，業已全部盤點完成。			
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	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%。	■達成 □未達成 業請本部各司處署盤點有關「防治數位/網路性別暴力」之主管法令（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），盤點完成率為 100%。	無	數位發展部	無意見

策略一：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（計畫或方案等）。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
別暴力有關法制。					

策略二：訂修法令及行政措施。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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法律案完成訂修作業之比率： 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	■達成□未達成 本部盤點有關「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」之主管法令及行政措施，訂修辦理情形如下: 一、111 年 6 月 1 日施行之「跟蹤騷擾防制法」依立法院附帶決議應於 3 年後啟動檢討與改善或就執行情況依本項院層級策略精神進行檢討。 二、「人口販運防制法」於 112 年 6 月 14 日修正公布，於第 20 條及第 39 條增訂網路相關規範，以保護人口販運被害人隱私。 三、113 年檢視後無應行訂修之法案。 四、114 年檢視後無應行訂修之法案。	無	內政部	無意見

策略二：訂修法令及行政措施。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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%。 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%。	■達成□未達成 114 年因體育署改制為運動部，盤點法規、報院核定之中長程個案計畫及法律案總數有重大異動，爰維持依 113 年度召開諮詢會議之結論辦理：針對本部各單位及部屬機關(構)之「性騷擾防制規範」加以盤點，免予另行訂修法規，並加強行政指導及教育訓練。	無	教育部	無意見

策略二：訂修法令及行政措施。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。	111 年：100%(修正草案報送行政院審查)。 112 年：100%(修正草案報送行政院審查)。 113 年：100%(修正草案報送行政院審查)。 114 年：100%(修正草案報送行政院審查)。	▓**達成** □**未達成** 為防制數位網路暴力，本部業於 110 年 11 月 17 日提出刑法修正草案函送行政院審查，提高竊錄性影像罪之刑度、增訂未經同意散布性影像罪、增訂以電腦合成等方法製作不實性影像罪等，經行政院 111 年 3 月 10 日第 3793 次院會通過，111 年 5 月 2 日行政院院臺法字第 1110167696 號函、司法院院台廳刑一字第 1110012943 號函送立法院審議，立法院於 112 年 1 月 7 日三讀通過，總統 112 年 2 月 8 日公布，修正刑法第 10 條、第 91 條之 1、增訂第 28 章之 1「妨害性隱私及不實性影像罪章」，建構性暴力防護網絡，全面保障弱	無	法務部	無意見

策略二：訂修法令及行政措施。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
		勢群體。			
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%)。	▓達成□未達成 1、依 114 年度各業管單位檢視結果，未有不足或不符合之部分，爰無應配合修正之法律、法規命令、行政規則(措施)。 2、另 114 年 12 月 19 日修正公布之「職業安全衛生法」修正第 6 條，增列雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害預防所採行之安全衛生措施，應建立申訴、調查及處理程序，以及增訂第 2 章之 1「職場霸凌防治」，定明職場霸凌防治相關規範。勞動部	無	勞動部	無意見

策略二：訂修法令及行政措施。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
		後續將配合修正附屬法規。			
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	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%。 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%。	■達成□未達成 已完成本部主管「性侵害犯罪防治法施行細則」、「兒童及少年性剝削防制條例施行細則」、「家庭暴力電子資料庫建立管理及使用辦法」、「家庭暴力防治法施行細則」、「行政機關執行保護令及處理家庭暴力案件辦法」、「性侵害犯罪防治法專業人士資格條件及提供協助辦法」等法規修正及措施盤點。	無	衛生福利部	無意見

策略二：訂修法令及行政措施。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
施定期盤點結果，適時滾動檢討。					
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%)。	■達成 □未達成 經本部各單位行政規則、職權命令及行政措施案之盤點檢視，現行本部主管行政規則、職權命令及行政措施為 221 部，已全數檢視完畢，因行政規則內容尚無涉及或規範「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，暫無應訂定或修正之行政規則案，完成率達 100%。	無	文化部	無意見。

策略二：訂修法令及行政措施。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
一、辦理性別平權課程，強化業者法遵及落實性別平權意識。 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。	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 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%	■達成□未達成 114 年度已針對平臺業者辦理 1 場兒少培訓專員性別議題課程，已達成績效指標。 ■達成□未達成 114 年最終盤點結果均未發現有涉及數位/網路性別暴力議題之法規或行政措施，爰無須訂修，完成率 100%。	無	國家通訊傳播委員會	無意見。
針對每年盤點與「數位網路性別暴利之定義、類型及其內涵說明」有關主管法令(法律、法規命令、行	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%	■達成 □未達成 1. 鑒於近期部分機關有透過 DNS RPZ 自律機制及時防堵違法網站之需求，爰訂定「運用 DNS RPZ	無	數位發展部	無意見

策略二：訂修法令及行政措施。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。	113 年：95% 114 年：100%	自律機制停止解析違法網站處理參考程序」，透過本部、國家通訊傳播委員會、教育部及國家科學及技術委員會及財團法人台灣資訊中心(TWNIC)分工協力，共同防制兒少數位性暴力違法網站快速散播；另於該參考程序規範類此案件處分書應記載事項，包含精簡發文對象及提供例稿供處分機關套用，期降低處分機關之行政成本，提供有關機關參考運 用。 2. 違反兒童及少年性剝削防制條例、性侵害犯罪防治法及家庭暴力防治法之性（影像）犯罪相關網頁資料，依法院判決、裁定或衛福部行政處分得運用 DNS RPZ 自律機制，由本部主管之財團法人台			

策略二：訂修法令及行政措施。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		灣網路資訊中心(TWNIC)協調自願加入此機制之網際網路接取服務提供者(IASP),停止解析境內、外該等惡意或不當之網域名稱。透過限制使用者瀏覽性(影像)犯罪相關網頁資料，以有效防堵性(影像)犯罪訊息快速散播流傳。			

策略三：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之相關資訊應達一定比率。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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，以完善與數位/網路性別暴力有關之內政統計公開資訊。	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%。 113 年：50%(賡續辦理，可公開項目之公開率達 50%)。 114 年：100%(賡續辦理， 可公開項目之公開率達 100%)。	▓達成□未達成 一、本部主管「跟蹤騷擾防制法」資料建置： 114 年截至 12 月底止，以電話、傳真、電子 通訊、網際網路或其他設備，對特定人實施跟蹤騷擾計有 1,811 人次 ，其中女 性303 人次， 占16.74% ； 男 性1,383 人 ， 占76.41% ；性別不詳 124 人次，占6.85% 、 被 害人：男性 389 人次，占 13.18%、女性 22,563 人次占 86.82%。因定義範圍不同，非均為數位網路性別暴力事 案件。 二、本部主管法規「人口販運防制法」已建置相關統計數據，均定期更新並公布於本部移民署全球資訊網「防制人口販運專區」及行政院性別平等會「性別統計專區」：	無	內政部	無意見

策略三：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之相關資訊應達一定比率。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		114 年度彙整各司法警察機關移送之人口販運案件 計 158 件（其中勞動剝削 66 件、性剝削 91 件、器 官 摘 取 1 件），被害人計 302 人，本國籍男性 62 人、非本國籍男性 35 人、本國籍女性 125 人、非本國籍女性 80 人。			
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。	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。 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。 113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	■達成□未達成 業於114年5月完成製作113年1至12月校園通報數位/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，並配合本部統計處性別統計專區公告更新數據。	無	教育部	無意見

策略三：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之相關資訊應達一定比率。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
	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。	■達成□未達成 1.本部建置「職場性騷擾案件通報系統」，114 上半年彙整通報案件共計 1,181 件，涉及數位或網路實施職場性騷擾計 120 件，並已公布於本部官網 2.本部於 114 年 2 月底完成通報系統功能優化，事業單位填報案件，如被害人「年齡未滿 18 歲」，於通知轄管地方主管機關之電子郵件標題，註記為警示案件，供主管機關運用查詢。	無	勞動部	無意見

策略三：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之相關資訊應達一定比率。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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%	■達成□未達成 性騷擾、性侵害及兒少性剝削通報及申訴調查案件情形為半年報，並定期公開於本部網頁；114年度1月至6月，公開率已達100%。 (#備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。)	無	衛生福利部	無意見

策略四：依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤點涉及數位/網路性別暴力犯罪之罪名之起訴率、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定比率。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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上標註，以利各地檢署統計室進行統計。 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	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)。	■達成□未達成一、本部於 111 年 8 月 10 日邀集內政部警政署、臺高檢署等相關機關研商「建置數位/網路性別暴力相關統計機制會議」，惟與會機關均表示依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」所載各類數位/網路性別暴力之定義，於具體個案中實不易確實區辨、分類，難於移送或報告書內載明該案係為數位/網路性別暴力案件。爰經本部研議就跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪等進行後續統計。 二、針對跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪，各地方 檢察署 114 年辦理跟蹤騷擾案件，	無	法務部	無意見

策略四：依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤點涉及數位/網路性別暴力犯罪之罪名之起訴率、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定比率。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
計。 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。		偵查終結 2,568 人(男性 2,118 人、女性 450 人)，起訴 838 人(男性 727 人、女性 111 人)；「妨害性隱私及不實性影像」罪案件，偵查終結 1,776 人(男性 1,570 人、女性 206 人)，起訴 689 人(男性 637 人、女性 52 人)，相關資料可至法務統計資訊網／性別統計專區查詢（https://www.rjsd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3.aspx?menu=GEN_VIOLENCE）。			

策略五：經由私 ME 成人遭散布性私密影像申訴服務網受理有關散布或未經同意而散布性私密影像之案件。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
適時提供遭散布性私密影像之成年被害人相關協助。	一、成年被害人： 111 年：成年性私密影像案件服務率 68%。 112 年：成年性私密影像案件服務率 70%。 113 年：成年性私密影像案件服務率 72%。 114 年：成年性私密影像案件服務率 75%。 二、考量本策略內容未涉未成年被害人服務，爰未填報。	■達成□未達成 114 年性影像處理中心計受理 6,688 件申訴網址，移除成功率(含限制接取)逾 90%，其餘網址處理中。	無	衛生福利部	114 年度性影像處理中心申訴網址移除成功率逾 90%，雖受理 6,688 件申訴，但仍缺乏被害人性別統計分析。建議未來應呈現性影像案件之被害人性別比例，以利瞭解性別差異，並作為對不同性別被害人保護策略精進之參考。

策略六：經由相關機關依法處理有關散布或未經同意而散布性私密影像之案件。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
有關本部移民署接獲通報案件，涉揭露人口販運受害者身分資訊，係依「人口販運防制法」第22條第1項及第38條規定，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	接獲通報案件涉揭露人口販運受害者身分資訊之處置比率： 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	■達成□未達成 114 年未接獲通報案件涉揭露人口販運受害者身分資訊。	無	內政部	無意見

策略六：經由相關機關依法處理有關散布或未經同意而散布性私密影像之案件。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
權。					
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少相關私密影	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%	■達成□未達成 114年iWIN接獲涉及有害兒少身心健康申訴案件為725件，自律改善343件，列入黑名單332件，境內業者疑似違法計50件，經與業者溝通無效者並全數於7天內轉權責機關處理，轉介率為100%。	無	衛生福利部	無意見

策略六：經由相關機關依法處理有關散布或未經同意而散布性私密影像之案件。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。					
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。	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： 111 年：1次 112 年：1次 113 年：1次 114 年：1次	■達成□未達成 「114年媒體類性別統計指標相關資料」已於115年1月7日公布於本會官網性別平等專區。(路徑：首頁>服務與推廣>性別平等專區>性別統計、分析與委託研究案>性別統計專區>媒體申訴案件性別統計項目)；另114年度無相關違法核處紀錄。	無	國家通訊傳播委員會	有關委託iWIN至各級學校辦理網路素養宣導，除訂定過程型指標(如場次、人次)外，建議依據活動性質增加成效導向型之績效指標(如提升性平意識之認同度、測驗及格率，或後測平均分數較前測提升情形)，以瞭解相關活動辦理具體成效，並作為精進教育宣導活動之參考。

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。	辦理犯罪預防之宣導人次： 111年：達1萬人次 112年：達6萬人次 113年：達7萬人次 114年：達8萬人次	▓達成□未達成 114年度預計宣導人次為8萬人次，經統計114年度已宣導8萬5,424人次。	無	內政部	無意見
1、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	1、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 2、於相關會議或研習中推廣運	■達成□未達成 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。 本部國教署國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團114年度業辦理2場媒體性別識讀研習，以「數位性別暴力防治」為主題，透過講座及研討提升教師知能，已	無	教育部	無意見

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。 2、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。 3、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。 4、請各家庭教育中	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 3、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。 111年：至少辦理1小時數位/網路性別暴力認知課程。 112年：至少辦理1小時數位/網路性別暴力認知課程。 113年：至少辦理1小時數位/網路性別暴力認知課程。 114年：至少辦理1小時數位/網路性別暴力認知課程。 4、各家庭教育中心辦理數位/網	達成114年績效指標。 ■ 達成□未達成 二、於相關會議或研習中推廣運用所研發之教案示例。 (一)本部國教署性別平等教育資源中心網站首頁(https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender)設置「數位/網路性別暴力」議題專區，掛載相關教學教案示，提供教師教學參考運用。 (二)本部國教署於114年3月31日、6月27日召開「114年度直轄市、縣(市)政府校園性別事件第1、2次聯繫會議」，推廣宣導研發之防治數位/網路性別暴力教案示例，已達成114年績效指標。			

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
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。 5、資訊素養宣導活動納入數位/網路性別暴力防治議題。 6、每年度彙整「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」，並辦理大專校院校園數位/網路性別暴力防治案例研討會： (1)教育部已於110年8月20日籌開「跨部會教育宣導資源	路性別暴力的認識與防治觀念教育宣導。 111年：75場次 112年：80場次 113年：85場次 114年：90場次 5、資訊素養宣導活動納入數位/網路性別暴力防治議題。 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。	□達成■移列治運動部 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。 114年賡續辦理數位/網路性別暴力相關線上課程，刻規劃中，預計於12月底前完成並上架，提供各級學校專任運動教練上網觀看。 ■ 達成□未達成 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。持續於補助各直轄市、縣（市）政府推展家庭教育實施計畫將數位/網路性別暴力之認識與防治納入政策宣導事項，並請各家庭教育中心於活動中宣導衛福部出版《我說可以才可以》易讀			

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
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。 (2)辦理大專校院校園數位/網路性別暴力防治案例研討會。 7、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。	6、每年度彙整「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」，並辦理大專校院校園數位/網路性別暴力防治案例研討會。 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。 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。 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。 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。	手冊。114年1-12月計142場次，5,947人次(男2,096，女3,851)參與。 ■ 達成□未達成 五、資訊素養宣導活動納入數位/網路性別暴力防治議題。 114年9月8日至11月9日辦理自我評量網路活動(含性別平等相關議題)，透過看影片和做測驗問題方式，並能立即回饋評量結果，使學生透過互動式自我檢測提高學習興趣，增強安全上網的認知。114年共計30萬1,478名學生參與活動。 ■ 達成□未達成 六、每年度彙整「跨部會推動數位			

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
	7、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。	/網路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。 (一)本部「跨部會數位網路性別暴力防治專案諮詢會議」第9次會議於114年4月10日召開，第10次會議於114年9月12日召開，第11次會議於114年12月30召開，每次會議皆彙整各部會推動成果提報討論。 (二)業於114年6月24日辦理大專校院校園跟蹤騷擾暨數位/網路性別暴力防治案例研討會1場次。 (三)本部已於114年8月22日辦理「數位/網路性別暴力防治短影音暨海報繪畫比賽」，已上載3件			

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		以上之宣導媒材於本部性別平等教育全球資訊網「數位/網路性別暴力防治專區」。 ■達成□未達成 七、辦理民眾數位/網路性別暴力認知調查。有關數位/網路性別暴力認識之調查分為對民眾之調查(18歲至74歲)及對學生之調查(18歲以下)，茲分述如下： (一)對民眾之調查：114年後測已委託世新大學辦理，辦理期程為114年7月1日至115年2月28日止，施測已完成，研究團隊刻正辦理成果報告及結案中。 (二)對學生之調查：國教署邀請專家學者召開諮詢會議訂具國民小學、國民中學及高級中等學校教			

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
		育階段之認識調查問卷，「113學年度中小學生數位/網路性別暴力認識問卷調查」於113年12月17日至114年1月3日進行施測。			
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。	▓達成□未達成 為使從業人員知悉性侵害或性騷擾事件法院判決實務，以為輔導個案之參考，本部補助中華非營利組織發展協會辦理「114年度數位性別暴力防治、性侵害被害者創傷復原案例專業講座」及台北大學法律營等2個團體辦理宣導。	無	法務部	無意見
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	配合宣導場次： 112年：10場次 113年：10場次 114年：10場次	▓達成□未達成 114年度已完成11場次遊戲相關宣導活動，有統計男女比例之場次共10場。相關活動時間如下： 1.6場民眾宣導活動（1月23-26日	無	數位發展部	無意見

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
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)編製之推廣媒材進行宣導，並於宣導活動中發放前後測問卷。		台北國際電玩展、7月19日數位逗鎮趣-花蓮場、8月9日數位逗鎮趣-台中場、8月30日數位逗鎮趣-苗栗場、9月13日數位逗鎮趣-桃園場、10月4日數位逗陣趣-台南場），設置攤位辦理民眾宣導，透過闖關活動讓民眾在遊戲的同時能夠對於遊戲分級制度、消費爭議及防治數位性別暴力與識詐有進一步的認識。 2.1場校園宣導（3月10日臺南市大灣高中），透過互動教學與實例分享，提升學生對遊戲安全的意識，並於校園宣導教材結合數位/網路性別暴力防治等觀念，傳遞防治數位性別暴力以及性別平等等議題，並辦理宣導前後測，截至目前可得之調查結果顯示平均約有9成以上			

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		受訪者表示對「防治數位/網路性暴力」題組各題的「有些理解」或「完全理解」。 3.4場跨部會宣導(6月27日iWIN兒少保護專員培訓課程、7月3日桃園消保小尖兵 夏令營-新街國小、7月4日新北市少年消保官一日體驗營、8月25日桃園消保小尖兵夏令營-東門國小)，於課程中向業者、學生介紹遊戲分級制度，並輔以實際案例說明遊戲分級及性別平等重要性，強化跨部會兒少保護宣導之合作成效。			
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	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	▓達成□未達成 114年辦理職場平權及性騷擾防治相關研習，宣導性別平等工作法之減少或調整工作時間規定，114年辦理共26場次，參加人次	無	勞動部	無意見

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
例分析，提升雇主及民眾對於數位/網路性別暴力之認知。	113年：1,900人 114年：2,000人	2,119人，其中女性1,571人、男性547人，其他1人。			
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	■達成□未達成 114年度於本部相關社群平台發布與數位/網路性別暴力之宣導訊息計52則。	無	衛生福利部	無意見
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、社團法人及其他人民團體，針對社會大眾辦理媒體識讀	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% 112年：65% 113年：70% 114年：75% 二、iWIN網路內容防護機構提	■達成□未達成 一、114年本會辦理「廣電媒體專業素養培訓及公民培力計畫」，與財團法人臺南市樂活關愛協會、全聯有線電視股份有限公司及新聲廣播電臺股份有限公司合作辦理公民培力活動，涉性別相關議	無	國家通訊傳播委員會	無意見

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。 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	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	題之場次合計4場次，參與人數共計422人次，上開4場次活動發放之課後測驗問卷及格率為97.58%，建立性平意識比率已達75%，另相關辦理成果明細如附表5。 ■達成□未達成 二、114年度已辦理20場校園宣導，提升宣導對象對於性別議題之認知及態度。			

策略七：透過「數位素養教育推動會」（或其他任務編組）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。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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
網路性別暴力議題之認知。					

策略八：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。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。 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，以提升員警專	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% 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% 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： 111年：95% 112年：95%	▓達成□未達成 一、針對婦幼安全工作專業人員辦理基礎班及進階班等2階段培訓課程，114年計辦理基礎班及進階班共6梯次，應訓300人中，計有299人完訓，涵蓋率為99.66%。 ■達成□未達成 二、辦理少年警察研習班及科技犯罪偵查教育訓練講習： (一)科技犯罪偵查教育訓練講習： 於114年6月9日至27日間辦理科技犯罪偵查教育訓練，為期3週共3梯次，受訓人數為84人，涵蓋率為100%。 (二)少年警察研習班講習： 於114年9月22日至26日辦理「少年警察工作研習班」，受訓人數為39人，涵蓋率為100%。 ■　達成□未達成	無	內政部	無意見

策略八：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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
業知能及查緝能量。 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。	113年：95% 114年：95%	三、 (一)進階網絡培訓：114年6月3日舉辦「114年防制人口販運進階網絡培訓」，邀請實際從事防制人口販運工作或業務之中央與地方政府及民間團體，抑或曾參與113年度通識基礎培訓或防制人口販運國際工作坊者，課程規劃包含「強迫或強制勞役與兩公約關聯研析」、「國際勞工組織（ILO）強迫勞動辨識指標及案例之分享」及「淺介聯合國人口販運議定書及歐盟相涉國際規約」等內容，參訓人數112人(男性42人，占37.5%、女性70人，占62.5%)。 (二)通識基礎培訓：114年11月20日舉辦「114年防制人口販運暨數位/網路性別暴力通識基礎培訓」，邀請實際從事防制人口販運工作			

策略八：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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		或業務之中央與地方政府及民間團體人員參訓，課程包含「人口販運通識觀念-含重視被害人權益及聲音」、「數位/網路性別暴力之態樣-含CEDAW等關聯概念淺談」，以及「我國海上強迫勞動情形及防制措施建議」，參訓人數計87人(男性39人，占44.83%、女性48人，占55.17%)。 (三)本部移民署辦理人口販運防制教育訓練，培訓人次以每年120人次為目標，114年辦理2場次(含通識及進階各1場次)，參訓總人次共計199人次，受訓涵蓋率達100%。			

策略八：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。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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)。	111年：訓練涵蓋率80% 112年：訓練涵蓋率85% 113年：訓練涵蓋率90% 114年：訓練涵蓋率95%	■達成□未達成 業於114年8月26日辦理「數位/網路性別暴力防治-網路性騷擾」課程，並請本部性別平等業務承辦人員參訓。本課程計有51人次參訓，其中性別平等業務承辦人員應到10人，實到10人，訓練涵蓋率100%。	無	教育部	無意見
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。	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% 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。	▓達成□未達成 一、本部於114年11月6日至7日辦理「防制人口販運及兒少性剝削實務研習會」，邀請加拿大檢察總長部檢控協調官　JenniferGibson講授「網路兒少性剝削:有效準備並在審判中呈現案件-全球視角」、澳洲昆士蘭警務處刑事偵查大隊長ScottBallantyne講授「暗網調查」、國際失蹤及受剝削兒童中心	無	法務部	無意見

策略八：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。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。	111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%	全國能力培力副總裁PilarRamirez講授「以被害人為核心的刑事訴訟-最佳實踐」等，強化執法人員於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。 **■達成□未達成** 二、114年開設「防治數位性別暴力之新法簡介-兼論刑後強制治療」、「性別主流化與評估」、「數位性別暴力在LGBTQ+社群中的現況」等各2小時課程，供司法官及司法人員選修，達成開設數位/網路性別暴力防治之主題課程至少2小時之績效指標。			

策略八：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。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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%	■達成□未達成 本部及所屬機關性別平等業務承辦人員共計15人，114年均接受數位/網路性別暴力防治教育訓練，涵蓋率為100%，已達成114年績效指標。	無	數位發展部	無意見
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。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	一、教育訓練： 111年：涵蓋率80% 112年：涵蓋率85% 113年：涵蓋率90% 114年：涵蓋率95% 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： 111年：40人 112年：40人 113年：40人 114年：40人	■達成□未達成請說明年度成果： 1、 執法人員教育訓練 (1)本部及所屬機關(構)計180名人員辦理職場平權及勞動檢查相關業務。 (2)114年辦理5場次數位/網路性別暴力防治教育訓練，計有503人次參訓，教育訓練涵蓋率超過95%，已達成114年目標值。 2、114年辦理職場平權種子師資培訓研習會，參加人次139人。	無	勞動部	無意見

策略八：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。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
析，提升各地方勞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)	■達成□未達成 114年各縣市政府已完成數位/網路性別暴力防治教育訓練，達成率100%。	無	衛生福利部	無意見
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	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%。	■達成□未達成 114年最終盤點結果均未發現有涉及數位/網路性別暴力議題之法規或行政措施，爰無須訂修，完成率	無	國家通訊傳播委員會	無意見

策略八：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。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
練課程，並於課程結束後，將相關課程講義教材公告於會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。		100%。			

策略九：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）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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)。	■達成□未達成一、本部主管「跟蹤騷擾防制法」資料建置：114年截至12月底止，以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人實施跟蹤騷擾計有1,811人次，其中女性303人次，占16.74%；男性1,383人，占76.41%；性別不詳124人次，占6.85%、被害人：男性389人次，占13.18%、女性22,563人次占86.82%。因定義範圍不同，非均為數位網路性別暴力事案件。 二、本部主管法規「人口販運防制法」已建置相關統計數據，均定期更新並公布於本部移民署全球資訊網「防制人口販運專區」及行政院性別平等會「性別統計專區」：(一)114年度彙整各司法警察機關移送之人口販運案件計158件性	無	內政部	無意見

策略九：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）。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		35人、本國籍女性125人、非本國籍女性80人。 (二)經統計114年度人口販運女性盛行率為1.66%，指每10萬女性人口中出現人口販運被害人之比率，係以當年度女性人口販運被害人數205人，除以每10萬名女性人（其中勞動剝削66件、性剝削91件、器官摘取1件），被害人計302人本國籍男性62人、非本國籍男口當年度女性人口總數為1,235萬人所計得；人口販運男性盛行率為0.81%指每10萬男性人口中出現人口販運被害人之比率，係以當年度男性人口販運被害人數97人，除以每10萬名男性人口當年度男性人口總數為1,196 萬 人所計得。 (三)114年度外籍人口販運被害人			

策略九：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）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
		安置服務人數計103人（男性40人、女性63人）。			
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。	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。	■達成□未達成 業於114年1月21日完成製作 113年1至12月校園通報數位/網路性別暴力事件之申請調查及檢舉事件，於114年5月結算統計公告113年度調查屬實之統計資料，並配合本部統計處性別統計專區公告更新數據。	無	教育部	無意見
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)。	▓達成□未達成 一、本部於111年8月10日邀集內政部警政署、臺高檢署等相關機關研商「建置數位/網路性別暴力相關統計機制會議」，惟與會機關均表示依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」所載各	無	法務部	無意見

策略九：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）。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		類數位/網路性別暴力之定義，於具體個案中實不易確實區辨、分類，難於移送或報告書內載明該案係為數位/網路性別暴力案件。爰經本部研議就跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪等進行後續統計。 二、針對跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪，各地方檢察署114年辦理跟蹤騷擾案件，偵查終結2,568人(男性2,118人、女性450人)，起訴838人(男性727人、女性111人)；「妨害性隱私及不實性影像」罪案件，偵查終結1,776人(男性1,570人、女性206人)，起訴689人(男性637人、女性52人)，相關資料可至法務統計資訊網／性別統計專區查詢（https://www.rjsd.moj.gov.tw/RJS			

策略九：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）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
		DWeb/common/WebList3.aspx?menu=GEN_VIOLENCE）。			
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)，同時進行相關系統之更新或建置作業，以利收集統計資料。	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：更新或建置系統，完成率70%。 114年：更新或建置系統，滾動檢討改善系統以符需求，完成率100%。	▓達成□未達成 本部建置「職場性騷擾案件通報系統」，114上半年彙整通報案件共計1,181件，其中男性166人、女性1,009人、其他6人；涉及數位或網路實施職場性騷擾計120件，其中男性14人、女性105人、其他1人，並已公布於本部官網。	無	勞動部	無意見
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。	達成□未達成本部委託辦理「我國數位/網路性別暴力狀況調查」，並於113年7月16日召開成果發表記者會，相關報告結果公告於本部網站供各界政策研析使用。另於	無	衛生福利部	無

策略九：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）。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
	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。	114年設計產製性影像處理中心申訴統計數據，並定期彙整成果報告公告於本部網站。(https://dep.mohw.gov.tw/DOPS/lp-6706-105.html)			
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	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%。	■達成□未達成持續依行政院性別平等處「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」之表3「傳播媒體涉及性別歧視議題申訴案件統計表」及表8「多元性別申訴質化分析表」，就涉及性別歧視(屬數位/網路性別暴力類型之內涵之一)議題之申訴案件填報，113年未有申訴案，114年配合查填達100%，已達目標值。	無	文化部	無意見。

策略九：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）。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
型之內涵之一）議題之申訴案件進行統計。					

策略十：針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行政措施訂修參考。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。	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分析)。 113年：100%(賡續辦理)。 114年：100%(賡續辦理)。	▓達成□未達成 一、本部主管「跟蹤騷擾防制法」資料建置： 114年截至12月底止，以電話傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人實施跟蹤騷擾計有1,811人次，其中女性303人次，占16.74%；男性1,383人，占76.41%%；性別不詳124人次，占6.85%、被害人：男性389人次，占13.18%、女性22,563人次占86.82%。因定義範圍不同，非均為數位網路性別暴力事案件。 二、本部主管法規「人口販運防制法」已建置相關統計數據，均定期更新並公布 於本部移民署全球資訊網「防制人口販運專區」及行政院性別平等會「性別統計專區」： (一)114年度彙整各司法警察機關移	無	內政部	無意見

策略十：針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行政措施訂修參考。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		送之人口販運案件計158件（其中勞動剝削66件、性剝削91件、器官摘取1件），被害人計302人(本國籍男性62人、非本國籍男性35人、本國籍女性125人、非本國籍女性80人)。 (二)經統計，114年度人口販運女性盛行率為1.66%，指每10萬女性人口中出現人口販運被害人之比率，係以當年度女性人口販運被害人數205人，除以每10萬名女性人口(當年度女性人口總數為1,235萬人)所計得；人口販運男性盛行率為0.81%，指每10萬男性人口中出現人口販運被害人之比率，係以當年度男性人口販運被害人數97人，除以每10萬名男性人口當年度男性人口總數為1,196萬人所計得。 三、114年度外籍人口販運被害人安置服務人數計103人（男性40人、女性			

策略十：針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行政措施訂修參考。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		63人）。			
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%。	■達成□未達成 114年11月完成113年度全年校園性別事件之統計資料，112-113年之通報資料統計分析計畫則於114年11月委託辦理，於18個月內完成分析。	無	教育部	無意見
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)。	▓達成□未達成 一、本部於111年8月10日邀集內政部警政署、臺高檢署等相關機關研商「建置數位/網路性別暴力相關統計機制會議」，惟與會機關均表示依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」所載各類數位/網路性別暴力之定義，於具體個案中實不易確	無	法務部	無意見

策略十：針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行政措施訂修參考。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		實區辨、分類，難於移送或報告書內載明該案係為數位/網路性別暴力案件。爰經本部研議就跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪等進行後續統計。 二、針對跟蹤騷擾防制法、刑法「妨害性隱私及不實性影像」章之各罪，各地方檢察署114年辦理跟蹤騷擾案件，偵查終結2,568人(男性2,118人、女性450人)，起訴838人(男性727人、女性111人)；「妨害性隱私及不實性影像」罪案件，偵查終結1,776人(男性1,570人、女性206人)，起訴689人(男性637人、女性52人)，相關資料可至法務統計資訊網／性別統計專區查詢（ https://www.rjsd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3.aspx?menu=GEN_VI			

策略十：針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行政措施訂修參考。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		OLENCE）。			
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宣導，完成率70%。 114年：賡續辦理相關統計分析，研擬可行策略建議，完成率100%。	▓達成□未達成 1、 本部建置「職場性騷擾案件通報系統」，114上半年彙整通報案件共計1,181件，涉及數位或網路實施職場性騷擾計120件，並已公布於本部官網。 2、 本部於114年2月底完成通報系統功能優化，事業單位填報案件，如被害人「年齡未滿18歲」，於通知轄管地方主管機關之電子郵件標題，註記為警示案件，供主管機關運用查詢。	無	勞動部	無意見

策略十：針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行政措施訂修參考。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。	■達成□未達成 本部 114 年辦理性影像處理中心計畫，提供被害人單一受理窗口及其所需相關服務。	無	衛生福利部	無意見
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8「多元性別申訴質化分析」，以供法令及行政措施訂修參考。	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%。	■達成□未達成 持續依行政院性別平等處「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」之表3「傳播媒體涉及性別歧視議題申訴案件統計表」及表8「多元性別申訴質化分析表」，就涉及性別歧視(屬數位/網路性別暴力類型之內涵之一)議題之申訴案件填報，113年未有申訴案，114年配合查填達100%，已達目標值。	無	文化部	無意見

通訊傳播委員會附表

表 5：本會 114 年度辦理「公民培力計畫」課程有關性別議題之場次明細表

	合作單位	辦理時地	研習議題	培力對象	性別統計	辦理內容(方式)
1	財團法人臺南市樂活關愛協會	114年10月26 日於臺南文化創意產業園區	網路性別暴力與多元性別理解	身障者 一般民眾	總人數 132 人 男:60 人 女:72 人 其他:0 人	由台南市女性權益促進會蔣月琴秘書長擔任講師，活動結合專題講座與案例討論，帶領參與者瞭解包含性別平權與網路性別暴力的探討，課程中並提供手語翻譯與聽打服務，確保聽障者能平等參與。
2	全聯有線電視股份有限公司	114 年 10 月 30 日於蘆洲成功國小	數位之呼吸・全集中修煉	兒少 一般民眾	總人數 115 人 男:57 人 女:58 人 其他:0 人	由不帆心家庭教室講師趙逸帆擔任講師，活動以《守心之呼吸・暗影退散篇》作為教材主軸，透過「網路惡鬼」情境，引導學員認識常見的網路風險，其中包括虛寶誘惑、組織引誘、網路戀愛、跨齡關係、演藝夢騙局與恐嚇詐騙等情境。課程以故事、互動問答與實例圖片呈現，使學生能在情境判斷

	合作單位	辦理時地	研習議題	培力對象	性別統計	辦理內容(方式)
						中培養網路安全與媒體識讀能力，建立更健康、聰明的網路使用態度及習慣。
3	新聲廣播電臺股份有限公司	114 年 10 月 27 日於宜蘭縣慧燈中學	愛的界線-情感中的性別平等與網路性暴力	兒少 一般大眾	總人數 128 人 男：82 人 女：46 人 其他：0 人	由曾任職桃園地方法院刑事科性侵專股庭務員周美君擔任講師，講座以校園性別平等、兒少網路隱私保護及網路性暴力防治為核心，並結合司法實務經 驗與案例， 說明青少年情感互動、網路使用及人際關係中可能遭遇的性別不平等與網路性暴力風險。活動中引導學生辨識性騷擾、性暴力與不當網路互動的界線，並強調尊重他人身心界線與自我保護的重要性，同時協助師生建立對校園性別友善與支持系統的共同理解， 增進校園之性平意識。
4		114 年 12 月 24 日於桃園市中壢區自立社區活動中心	老來愛自己-銀髮世代的性別	銀髮族 一般大眾	總人數 47 人 男：12 人 女：35 人	由曾任職桃園地方法院刑事科性侵專股庭務員周美君擔任講師，講座從銀髮夫妻的日常互

	合作單位	辦理時地	研習議題	培力對象	性別統計	辦理內容(方式)
			平 等 與 生命尊嚴		其他：0 人	動與家庭分工切入，帶領長者重新看見晚年仍可能延續的性別角色期待與權力不對等，進一步把議題延伸到親密關係中的身體自主與界線表達，鼓勵學員學會說出 需要、也能自在拒絕不舒 服的互動， 同時結合法律知識，透過夫妻財產制度、繼承與遺囑的核心概念，讓銀髮族長者理解家務與照護同樣是重要貢獻、權益也值得被保障。

附表 6：iWIN 兒少上網安全教育宣導活動涉及「網路性別暴力」議題之場次

	宣導類型	地點/ 學校名稱	對象	人數	男性 (百分比)	女性 (百分比)	主題	宣導方式
1	校園宣導	台北市興華國小	學生	62	25 (40.3%)	37 (59.7%)	網路飛航旅行小秘訣： 網路交友安全及，說明網路性別暴力、網路霸凌等概念。	透過故事、插圖圖片呈現所要傳達的內容,內容以觀念傳達為主，並且以問答互動方式進行。
2	校園宣導	台北市景興國中	學生	433	231 (53.3%)	202 (46.7%)	數位時代中的性影像風暴： 從視訊裸聊、情感案詐騙等案例， 說明網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。過程中則輔以影片、有獎徵答方式以吸引學生注意力。
3	校園宣導	台北市麗山高中	教師	40	14 (35%)	26 (65%)	下架怎麼作，師長可以怎麼協助: 以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例， 說明兒少遇到性影像處遇時， 並強調下架及師長協助等內容。	內容以新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。並給予老師足夠的提問時間，回應學校實際發生案例的處理建議。

	宣導類型	地點/ 學校名稱	對象	人數	男性 (百分比)	女性 (百分比)	主題	宣導方式
4	校園宣導	屏東縣東港高中	學生	535	269 (50.3%)	266 (49.7%)	性私密照外流及網路詐騙： 以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例，並說明未成年及成人性影像外流之處理方式， 了解網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。因高中生位於成年與未成年之分界，故內容上亦提供成人性影像外流之處理,使學生知悉自身受法律保護之範圍。
5	校園宣導	嘉義縣 新港藝術高中	學生	152	70 (46.1%)	82 (53.9%)	性私密照外流及網路詐騙： 以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例，並說明未成年及成人性影像外流之處理方式，了解網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。因高中生位於成年與未成年之分界，故內容上亦提供成人性影像外流之處理,使學生知悉自身受法律保護之範圍。
6	校園宣導	花蓮縣 玉里高中(特教)	學生	5	1 (20%)	4 (80%)	網路也是我的教室：認識網路禮儀與安全，	因對象為特殊學生，故透過團體動力方式，引導學生分享其

	宣導類型	地點/ 學校名稱	對象	人數	男性 (百分比)	女性 (百分比)	主題	宣導方式
							引導學生分享其自身網路使用行為，延伸提醒可能遇到之風險， 如性別歧視、網路性別暴力等， 並說明可求助之管道，並以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例。	自身網路使用行為，並依據學生實際使用方式，提醒可 能遇到之風險，並說明可求助之管道。
7	校園宣導	花蓮縣三民國中	學生	56	39 (69.6%)	17 (30.4%)	數位時代中的性影像風暴： 從視訊裸聊、情感案詐騙等案例， 說明網路性別暴力_兒少性剝削（含兒少性影像處遇）。	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。過程中則輔以影片、有獎徵答方式以吸引學生注意力。
8	校園宣導	彰化縣彰師附工	學生	1742	1552 (89.1%)	190 (10.9%)	性私密照外流及網路詐騙： 以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例，	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。因該校以男性居

	宣導類型	地點/ 學校名稱	對象	人數	男性 (百分比)	女性 (百分比)	主題	宣導方式
							並說明未成年及成人性影像外流之處理方式，了解網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	多，故分享過程中增加男性受害者之實際案例。
9	校園宣導	台東縣龍田國小	學生	45	22 (48.9%)	23 (51.1%)	網路飛航旅行小秘訣： 網路交友安全及，說明網路性別暴力、網路霸凌等概念。	透過故事、插圖圖片呈現所要傳達的內容,內容以觀念傳達為主，並且問答互動方式進行。
10	校園宣導	台東縣富岡國小	教師	14	5 (35.7%)	9 (64.3%)	下架怎麼作，師長可以怎麼協助: 以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例，說明兒少遇到性影像處遇時，並強調下架及師長協助等內容。	內容以新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。過程中則加強問答互動方式，讓教師能夠融入實際校園場景應用。
11	校園宣導	嘉義縣國立民雄農工	學生	178	156 (87.6%)	22 (12.4%)	性私密照外流及網路詐騙： 以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例，	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。因高中生位於成

	宣導類型	地點/ 學校名稱	對象	人數	男性 (百分比)	女性 (百分比)	主題	宣導方式
							並說明未成年及成人性影像外流之處理方式， 了解網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	年與未成年之分界，故內容上亦提供成人性影像外流之處理,使學生知悉自身受法律保護之範圍。
12	校園宣導	臺南市仁光國小	學生	30	15 (50%)	15 (50%)	網路飛航旅行小秘訣： 網路交友安全及， 說明網路性別暴力、網路霸凌等概念。	透過故事、插圖圖片呈現所要傳達的內容，內容以觀念傳達為主，並且問答互動方式進行。
13	校園宣導	高雄市大樹國小	學生	127	65 (51.2%)	62 (48.8%)	網路飛航旅行小秘訣： 網路交友安全及，說明網路性別暴力、網路霸凌等概念。	透過故事、插圖圖片呈現所要傳達的內容,內容以觀念傳達為主，並且問答互動方式進行。
14	校園宣導	高雄市立前金國中	學生	86	54 (62.8%)	32 (37.2%)	數位時代中的性影像風暴： 從視訊裸聊、情感案詐騙等案例， 說明網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。過程中則輔以影片、有獎徵答方式以吸引學生注意力。
15	校園宣導	臺中市東勢高工	學生	200	150 (75%)	50 (25%)	性私密照外流及網路詐騙： 以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例，	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。因高中生位於成

	宣導類型	地點/ 學校名稱	對象	人數	男性 (百分比)	女性 (百分比)	主題	宣導方式
							並說明未成年及成人性影像外流之處理方式， 了解網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	年與未成年之分界，故內容上亦提供成人性影像外流之處理,使學生知悉自身受法律保護之範圍。
16	校園宣導	臺東縣大武國中	學生	121	65 (53.7%)	56 (46.3%)	數位時代中的性影像風暴： 從視訊裸聊、情感案詐騙等案例， 說明網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。過程中則輔以影片、有獎徵答方式以吸引學生注意力。
17	校園宣導	臺東縣賓茂國中	學生	28	18 (64.3%)	10 (35.7%)	數位時代中的性影像風暴： 從視訊裸聊、情感案詐騙等案例， 說明網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。過程中則輔以影片、有獎徵答方式以吸引學生注意力。
18	校園宣導	連江縣南竿鄉立中正國民中小學	學生	17	8 (47.1%)	9 (52.9%)	網路飛航旅行小秘訣： 網路交友安全及，說明網路性別暴力、網路霸凌等概念。	透過故事、插圖圖片呈現所要傳達的內容,內容以觀念傳達為主，並且問答互動方式進行。

	宣導類型	地點/ 學校名稱	對象	人數	男性 (百分比)	女性 (百分比)	主題	宣導方式
19	校園宣導	連江縣國立馬祖高級中 學	學生	173	91 (52.6%)	82 (47.4%)	性私密照外流及網路詐騙： 以常見違法樣態如視訊裸聊、情感誘騙等做為案例，並說明未成年及成人性影像外流之處理方式， 了解網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。因高中生位於成年與未成年之分界，故內容上亦提供成人性影像外流之處理,使學生知悉自身受法律保護之範圍。
20	校園宣導	新北市 新泰國中	學生	481	252 (52.4%)	229 (47.6%)	數位時代中的性影像風暴： 從視訊裸聊、情感案詐騙等案例， 說明網路性別暴力_兒少性剝削(含兒少性影像處遇)。	內容藉由新聞案例、及單位實際受理申訴案件來說明法律規範、應有觀念、自助及求助方式等內容。過程中則輔以影片、有獎徵答方式以吸引學生注意力。

議題名稱：五、促進健康及照顧工作之性別平等

一、 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、國軍退除役官兵輔導委員會

二、 目標

（一）平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策

（二）促進不同性別者的健康平等

三、 關鍵績效指標

（一）0 歲至 2 歲（未滿）：幼兒家外送托率達 24%

（二）2 歲至 6 歲（未滿）：可提供公共化就學名額占比達 44%

（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比例達 50%

（四）提升 13-34 歲女性規律運動比率 4 個百分點

（五）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

（六）提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各 1.5 個百分點

（七）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

四、 策略

（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

（二）鼓勵偏鄉或部落地區設置社區（部落）互助教保服務中心

（三）鼓勵公部門及企業設置職場托育（0-2 歲）或職場教保中心（2-6 歲）

（四）各地方政府鼓勵所屬國民小學辦理兒童課後照顧服務班，並考量家長的多元需求

（五）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

（六）提升醫事及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

（七）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，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境

策略一：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					
具體做法	**績效指標（含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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： (一) 提前於 112 年達成公共化增加 3,000 班之政策目標。 (二) 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： (一) 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。 (二) 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%	（■達成□未達成） 114 年度可提供公共化就學名額占比計 50%，已達目標值。	無	教育部	無意見
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	111 年：家外送托率達 20.94%。 112 年：家外送托率達 22.48%。	（■達成□未達成） 截至 114 年 12 月止，家外送托率達 31.71%。	無	衛生福利部	無意見

策略一：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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。	113 年：家外送托率達 23.16%。 114 年：家外送托率達 24%。	（備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。）			

策略二：鼓勵偏鄉或部落地區設置社區（部落）互助教保服務中心					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 （二）補助民間團體，輔導當地部落或團體設立中心。 （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。 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。	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	（■達成□未達成） 一、本部國教署補助各地方政府輔導社區(部落)互助教保服務中心完成設立許可所需相關經費，截至 114 年 12 月 31 日，全國共設 15 家社區（部落）互助教保服務中心。 二、本部國教署 114 學年度補助大專院校辦理社區(部落)互助教保服務中心輔導計畫，共輔導 13 間中心。	無	教育部	無意見
一、依《幼兒教育及照顧法法》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	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	（■達成 □未達成） 114 年補助高雄市、新竹市、屏東縣、花蓮縣及臺東縣等縣市政府計 14 家教保中 心，提供 2 歲以上至入小學前幼兒提供	無	原住民族委員會	無意見

策略二：鼓勵偏鄉或部落地區設置社區（部落）互助教保服務中心					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
經費。 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。	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。	教育及照顧服務，達成 114 年績效指標。			

策略三：鼓勵公部門及企業設置職場托育（0-2 歲）或職場教保中心（2-6 歲）					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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）」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。 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	一、補助設置全國政府機關（構）及大專校院設置職場托育設施（2-6 歲）（含職場互助教保中心及員工子女非營利幼兒園）： 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。 112 年：全國政府機關（構）及大專校院職場托育設施（2-6 歲），補助設置家數累計達 130 家。 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。	（■達成□未達成） 一、補助設置全國政府機關（構）及大專校院設置職場托育設施（2-6 歲）（含職場互助教保中心及員工子女非營利幼兒園）：截至 114 年 12 月補助各部會所屬機關（構）與公營公司之公部門設立職場教保中心及員工子女非營利幼兒園累計開辦 165 間。	無	教育部	無意見

策略三：鼓勵公部門及企業設置職場托育（0-2 歲）或職場教保中心（2-6 歲）					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討 策進	辦理 機關	性平處意見
困難，尋求適宜於職場提供教保服務之模式，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。 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。	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。 二、 鼓勵大專校院設置或轉型為非營利幼兒園（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。	（■達成□未達成） 二、鼓勵大專校院設置或轉型為非營利幼兒園： (一)為鼓勵私立大學校院配合政府持續推動增設公共化幼兒園及職場托育設施之政策辦理非營利幼兒園，以及鼓勵設有幼教幼保科系者能發揮教保專長督導承辦非營利幼兒園，本部自 112 年度起業將「申			

策略三：鼓勵公部門及企業設置職場托育（0-2 歲）或職場教保中心（2-6 歲）					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討 策進	辦理 機關	性平處意見
		請辦理非營利幼兒園成效」納入私校獎補助經費核配指標。114 年計有中信金融管理學院申請，核配 30 萬元獎勵經費。 (二)於 112 年 9 月 7 日全國技專校院教務主管會議，協助國教署宣導公共化教保服務政策，鼓勵大專校院設置或轉型為非營利幼兒園，以提供優質的托育服務；另於 111 年 2 月 22 日邀集設有幼教幼保系科之大專校院與會，會中宣導公共化教保服務政策，並鼓勵幼教幼保系科成立法人承接非營利幼兒園。 (三)本部業以 111 年 5 月 10 日臺教技通字第 1112300930 號、111 年 5 月 26 日臺教技(三)字第 1112301698 號函發各私立大專校院有關私立大專校院受國立學校或中央(地方)機關委託辦理非營利幼兒園，得依「專科以上學校產學合作實施辦法」列計於產學合作案，以利鼓勵各私校辦理，並於 113 年 9 月 19 日全國技專校院教務主管會議向技專校院宣導。 (四)為鼓勵私立大學校院配合政府持續推動增設公			

策略三：鼓勵公部門及企業設置職場托育（0-2 歲）或職場教保中心（2-6 歲）					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討 策進	辦理 機關	性平處意見
		共化幼兒園及職場托育設施之政策辦理非營利幼兒園，以及鼓勵設有幼教幼保科系者能發揮教保專長督導承辦非營利幼兒園，本部自 112 年度起將「申請辦理非營利幼兒園成效」納入私校獎補助經費核配指標。114 年計有中信金融管理學院申請，核配 30 萬元獎勵經費；技專校院有弘光科技大學申請辦理 3 園，核配共 75 萬元獎勵經費。			
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。 三、辦理托兒設施或措施。	111 年：辦理 6 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導;補助雇主辦理托兒設施或措施，達 200 家次。 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。 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，	（■達成 □未達成） 為推動雇主提供員工子女托育服務，營造友善職場育兒環境，114 年共計辦理 13 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導，另補助企業辦理托兒設施或措施達 476 家。	無	勞動部	無意見

策略三：鼓勵公部門及企業設置職場托育（0-2 歲）或職場教保中心（2-6 歲）					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	達 240 家次。 114 年：辦理 10 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 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	（■達成 □未達成） 本部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，截至 114 年 12 月核定 15 處員工子女托育設施（包含托嬰中心 10 處及職場保母 5 處）。又為積極鼓勵公部門擴大辦理，112 年 4 月 18 日訂定「衛生福利部協助政府機關（構）附設員工子女托嬰中心補助作業要點」，除比照公設民營托嬰中心收退費項目及金額辦理外，有收托員工子女及孫子女人數占總收托人數比率達 50%者，可申請本部補助營運費。截至 114 年 12 月止，已核定補助 9 處。	無	衛生福利部	無意見

策略三：鼓勵公部門及企業設置職場托育（0-2 歲）或職場教保中心（2-6 歲）					
具體做法	**績效指標（含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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： 甲、 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。 乙、 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。	111 年至 114 年： 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。 二、每季辦理 1 次各機關設置托育設施進度追蹤作業。	（■達成 □未達成） 一、有關每年辦理 1 次托育設施需求調查作業一節，因應少子女化社會現況，本總處業依行政院「我國少子女化對策計畫（107 年至 114 年）」持續推動公部門員工托育服務之執行策略，於 114 年 12 月 4 日調查 114 年度各機關員工子女托育服務成果及設置托育設施需求情形，以作為強化推動公部門職場托育服務之參據，已符合目標值。 （■達成 □未達成） 二、有關每季辦理 1 次托育設施進度追蹤作業一節： （一）為落實廣設職場托育設施之政策目標，各機關亦依子女托育需求調查結果，融入「職場互助」概念，全面盤點場地洽請教育部及衛生福利部等教保服務主管機關勘查評估，並由各機關依勘查結果陸續推動設置。 （二）經檢視各機關 114 年截至 4 季新增完成設置之職場托育設施計有 9 家，目前累計共 205 家，員	無	行政院人事行政總處	

策略三：鼓勵公部門及企業設置職場托育（0-2 歲）或職場教保中心（2-6 歲）					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討 策進	辦理 機關	性平處意見
		工送托子女人數計 3,277 人；本總處將持續定期追蹤各機關辦理進度，已符合目標值。			

策略四：各地方政府鼓勵所屬國民小學辦理兒童課後照顧服務班，並考量家長的多元需求					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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及補助低收入戶、身心障礙及原住民等三類學生。	參加公辦國民小學兒童課後照顧服務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%	(■達成 □未達成) 113 學年度(113 年 8 月 1 日-114 年 7 月 31 日)各直轄市及縣（市）政府所轄國民小學有意願參加公辦國民小學兒童課後照顧服務班者計 24 萬 7,872 人，實際參加學生計 24 萬 7,500 人。故參加公辦國民小學兒童課後照顧服務班學生占總體有意願參加者國民小學學生之比例為 99.85%，已達成 114 年績效指標。	無	教育部	無意見

策略五：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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
一、本部每年透過年度體檢自填之健康行為調查參數，分析掌握志願役官士兵吸菸及嚼檳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。 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。	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戰力。 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。 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	(■達成 □未達成) 一、為賡續落實國家重要健康政策推動，並配合健康管理系統之建置，114 年持續推動菸檳防制衛教宣導，並藉由「菸檳防制輔導員培訓」及「戒菸醫師培訓」等方式，增加基層戒治服務資源，提供本部全體人員所需之菸害暨檳榔戒治服務。 二、114 年度共計追蹤 12 萬 7,855 人，男性 10 萬 5,461 人(約占 82.5%)，其中吸菸者 18,104 人，吸菸率 17.2%，相較於 113 年度男性吸菸率 16.95%略微上升，女性 2 萬 2,362 人(約占 17.5%)，女性吸菸者 1,179 人，吸菸率為 5.3%，相較 113 年度女性吸菸率 5.24%略微下降。 三、114 年度國軍人員整體吸菸率為 15.1%，較 113 年度 14.9%微幅上升，賡續精進菸檳防制工作，確保官兵	賡續加強辦理性平相關講習及訓練，以培養官兵敏感度。	國防部	無意見

策略五：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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	發關於酒駕防制議題軍紀通報至少2則。 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。 114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	健康。另以性別區分及比較國人吸菸率(衛生福利部國民健康署年報菸害防制資料)，分析如下： (一)男性：近年(109、111、113年)全國18歲以上男性整體吸菸率分別為23.1%、24.4%、21.5%，對比國軍男性同年度(109、111、113年)吸菸率為20.36%、18.26%、16.95%，均較全國18歲以上男性整體吸菸率低，且有逐年下降趨勢。 (二)女性：近年(109、111、113年)全國18歲以上女性整體吸菸率分別為2.9%、3.7%、4.2%，對比國軍女性同年度(109、111、113 年)吸菸率為6.81%、5.75%、5.24%，均較全國18歲以上女性整體吸菸率高，推論因國軍職場男性居多（男女比約8:2），女性吸菸者在女性群體中統計上有較高比例。			

策略五：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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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。 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。	(三)統計至 114 年 12 月國軍酒後駕(騎)車人員計 150 員，其中包含向交通部公路總局查詢，酒駕暨拒絕酒測隱匿 45 員，均依人事作業規定完成檢討事宜；另本部 113 年 12 月製播「防制酒駕」軍紀單元劇，配合 114 年 12 月 19 日莒光日課程播放，並策頒「重視酒精殘值，避免酒駕肇事」等防制酒駕相關軍紀通報 8 則。			
甲、 已於勞工健康保護規則第 25 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，	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： 111：分析 110 年度資料 112：分析 111 年度資料 113：分析 112 年度資料	(■達成 □未達成) 經分析 113 年度勞工職業災害保險職業病給付中涉《職業安全衛生法》（以下簡稱職安法）第 6 條第 2 項「重複性作業促發肌肉骨骼疾病、過負荷促發腦心血管疾病、與工作壓力致罹患精神疾病」之相關統計	無	勞動部	無意見

策略五：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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
前揭檢查結果不列入健康檢查結果紀錄表。 乙、 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)之差異性，以作為提供職業病預防之參據。	114：分析 113 年度資料	與作為說明如下： 一、 肌肉骨骼疾病：113 年度計 520 人，男性共 264 人（50.7%）、女性 256 人（49.3%），分布之行業以製造業居首，其次為營建工程業與批發及零售業；其中男性主要服務於營建工程業，女性為製造業及其他服務業(如美容美髮、洗衣業等)為主，且多為手臂肩頸疾病。 二、 腦心血管疾病：113 年度計 71 人，男性共 60 人（84.5%）、女性 11 人（15.5%），分布之行業以支援服務業(如保全等)居首，其次為製造業與批發及零售業。 三、 精神疾病：113 年度計 18 人，男性共 4 人（22.2%）、女性 14 人（77.8%），分布之行業多為			

<table>
<tr><th colspan="6">策略五：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</th></tr>
<tr><th>具體做法</th><th>績效指標
（含期程與目標值）</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th><th>檢討策進</th><th>辦理機關</th><th>性平處意見</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>服務業，如金融保險服務及餐飲服務等，經分析可能因其服務不特定對象，除內部不法侵害外，亦易遭受外部職場暴力等事件而致社會心理健康危害。
四、 本署依前揭統計分析結果，持續將高風險行業等納入勞工身心健康保護專案或危害預防措施推動策略之參考，並強化高風險對象之宣導及輔導。另本部主管之職安法增訂職場霸凌防治專章，已於 114 年 12 月 19 日經總統頒布。
<table><tr><td></td><td>年齡別</td><td colspan="2">44歲以下勞工</td><td colspan="2">45歲至64歲勞工
（中高齡）</td><td colspan="2">65歲以上勞工
（高齡）</td></tr><tr><td>疾病種類</td><td>性別</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td></tr><tr><td>骨骼肌肉疾病</td><td>人數</td><td>48</td><td>79</td><td>196</td><td>174</td><td>12</td><td>11</td></tr><tr><td></td><td>%</td><td>37.8</td><td>62.2</td><td>53</td><td>47</td><td>52.2</td><td>47.8</td></tr><tr><td>腦心血管疾病</td><td>人數</td><td>2</td><td>10</td><td>8</td><td>43</td><td>1</td><td>7</td></tr><tr><td></td><td>%</td><td>16.7</td><td>83.3</td><td>15.7</td><td>84.3</td><td>12.5</td><td>87.5</td></tr><tr><td>精神疾病</td><td>人數</td><td>12</td><td>3</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>0</td></tr><tr><td></td><td>%</td><td>80</td><td>20</td><td>50</td><td>50</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>總計</td><td>人數</td><td>62</td><td>92</td><td>205</td><td>218</td><td>14</td><td>18</td></tr><tr><td></td><td>%</td><td>40.3</td><td>59.7</td><td>48.5</td><td>51.5</td><td>43.8</td><td>56.3</td></tr></table></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

策略五：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					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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，有效控制社區病毒量，降低愛滋病毒傳染風險。 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。 四、(一)將「懷孕身心障礙婦女生	一、性別專題分析 111 年：2 篇 112 年：2 篇 113 年：2 篇 114 年：2 篇 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%	(■達成 □未達成) 一、性別專題分析：已完成「113 年長期照顧之居家服務使用者及照顧服務員性別分析」、「發展遲緩兒童早期療育服務之性別分析」等 2 篇與健康有關性別分析。(https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-5112-113-xCat-y114.html) (■達成 □未達成) 二、已感染者達病毒量測不到比率：(一)持續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，與強化個案管理與伴侶服務等防治策略，使不同性別感染者均可接受	無	衛生福利部	四、(二)依衛福部 114 年性別平等推動計畫成果報告，114 年身心障礙婦女乳癌篩檢及子宮頸癌篩檢服務量資料俟 115 年下半年產出，爰本次可提供之最新資料為 113 年身心障

策略五：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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 (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。		愛滋治療，有效控制愛滋病毒量，降低愛滋病毒傳染風險。 (二)我國已感染者達病毒量測不到比率，113 年底達成值為 84%(為「已感染者知道自己感染狀態之比率」×「感染者有服藥比率」×「服藥之感染者病毒量檢測不到之比率」之三項指標乘積)。114 年度指標達成情形需待 115 年 5 月取得本部中央健康保險署及醫院上傳之完整 114 年度資料後始可計算。 (備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。) (■達成 □未達成) 三、結合 LGBTI 民間團體，推動心理健康促進方案：本部 114 年持續補助 4 家民間團體辦理「LGBTI 心理健康促進計畫」，共計辦理 30 場			礙婦女乳癌篩檢及子宮頸癌篩檢計 9 萬 5,099 人次，經檢視未達 113 年目標值（10 萬 3,500 人次），且較 112 年度 9 萬 7,056 人次略有下降，建議從性別與障礙交織觀點強化婦癌篩檢政

策略五：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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
(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。	三、結合 LGBTI 民間團體，推動心理健康促進方案 111 年：至少 3 案 112 年：至少 3 案 113 年：至少 3 案 114 年：至少 3 案 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% 四、(二)持續提升身心障礙女性乳	多元性別心理健康促進講座、工作坊或團體，服務 2 萬 1,562 人次。 (■達成 □未達成) 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：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 99.88%(統計區間為 113 年 10 月至 114 年 9 月之交付個案。 (□達成 □未達成) 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： 1.113 年身心障礙婦女乳癌篩檢及子宮頸癌篩檢共計 95,099 人次。114 年身心障礙婦女篩檢資料預計於 115 年下半年度完成計算。 2.鼓勵縣市衛生局及醫療院所加強			策，針對身心障礙婦女面臨之交通不便、資訊取得不足、醫療環境不友善等因素，提升篩檢可近性與使用率。或可擴增無障礙篩檢設備與巡迴醫療服務，並提供手語、易讀版等多項溝通支持，

策略五：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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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 人次為基線值，111 年提供篩檢服務量達 102,500 人次。 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。 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。 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。	衛教宣導並提供篩檢服務，以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。 (□達成 □未達成) 四、(三)原住民成人預防保健服務利用率：114 年 1-6 月男性為 26.7%；女性為 31.2%，整體為 29.2%(以申報資料估計，完整資料預計於 115 年下半年度完成計算)。另 113 年男性			協助不同障別婦女運用篩檢服務，並同時強化醫護人員性別與障礙敏感度訓練，有效提升身障婦女癌篩服務質量。

策略五：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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	四、(三)原住民成人預防保健服務利用率 111 年：男性：28%；女性：32%。 112 年：男性：28.5%；女性：32.5%。 113 年：男性：29%；女性：33%。 114 年：男性：29.5%；女性：33.5%。	為 38.9%；女性為 44.9%，整體為 42.3%。 (備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。)			
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。 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。 三、 為提供產官學各界了解原住	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： 111 年：100 人次 112 年：200 人次 113 年：300 人次 114 年：400 人次	(■達成 □未達成) 114 年線上查詢系統利用累積人數達 11,000 人次。	無	原住民族委員會	無意見

策略五：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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。					

策略六：提升醫事及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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
本部新住民發展基金補助地方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。	補助各地方政府辦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。	(■達成 □未達成) 為提供新住民女性享有生育保健可近性服務，本部移民署新住民發展基金補助地方政府衛生機關辦理新住民生育保健通譯員培訓課程，由各地方政府自行評估申請需求，114 年計培訓 792 人次。	無	內政部	無意見
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	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	(■達成 □未達成) 一、本部所屬國軍醫院每年均定期辦理醫護人員教育訓練，邀請專家學者講授多元性別及性別平等專題，另運用「線上教育訓練課程 e-learning」，管制人員實施 2 小時性別平等教育訓練，迄 114 年 12 月，合計辦理 42	賡續加強辦理性平相關講習及訓	國防部	無意見

策略六：提升醫事及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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
等講習(至少 1 場次包含提升醫事人員多元性別敏感度相關議題)，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管及各職類員工。	年至少達 83%。 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%及另主官(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%。	場次，內容包含「性別平等概論」、「醫療場域的性別議題」、「性別法規與性騷擾防治」、「職場性別分際」、「性別與倫理-創造友善性別環境」等性別平等相關議題，加強醫事人員正確性別平權觀念、自我保護概念。 二、統計本部所屬醫事人員現有數 8,954 員(男：2,365 員；女：6,589 員)，參訓人數 8,630 員(男：2,237 員；女：6,393 員)，參訓率：96.4%(男：94.5%；女：97%)，主官(管)現有數 800 員(男：465 員；女：335 員)，參加人數 763 員(男：441 員；女：322 員)，參訓率 95.4%(男：9 4.8%；女：96.1%)。 三、針對提升醫事人員多元性別敏感度相關議題講習，計已辦理 32 場次，醫事人員參訓率為 95.9%。 四、補課機制：本屬國軍醫院設有「線上教育訓練課程 e-learning」，可提供	練，以培養官兵敏感度。		

策略六：提升醫事及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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		人員線上補課，將賡續要求人員確實補課，以提升施訓成效。			
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 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。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、	一、(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：— 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)	(■達成 □未達成) 一、(一)114 年申請醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率已達 84%以上。 (註：115 年 1 月 27 日公告 65 家) (備註：本項以截至填列本年度成果報告時，可取得最新統計數據為之。)	無	衛生福利部	無意見

策略六：提升醫事及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					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討 策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。 (二)長期照顧服務人員訓練 認證繼續教育及登錄辦法第 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。 (三)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	(二)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	(■達成 □未達成) 一、(二)長照人員完成性別敏感度之繼續教育積分人數：114 年 1 月至 10 月 7 萬 2,167 人次。 (■達成 □未達成)			

策略六：提升醫事及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					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
活動場所等，依性別認同設計規劃之相關中階指標。 (四)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，確保員工身心健康」等相關指標。 (五)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」、	(三)113 年度長期照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 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%。 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 以上為 8 項評分項目中有 6 項符合標準。) (四)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。 113 年：50% 114 年：50%	一、(三)長期照顧服務機構評鑑基準：114 年住宿式及含住宿式之綜合式長期照顧服務機構評鑑，共有 44 家機構受評,其中評鑑基準 A9 部分,有 35 家機構符合 C 以上，占比為 79.5%，已達成 114 年績效指標。 (備註：本項以截至填列本年度成果報告時,可取得最新統計數據為之。) (■達成 □未達成) 一、(四)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:114 年度無牙醫醫院申請評鑑,既有 1 家牙醫醫院經實地輔導追蹤訪查,相關評鑑基準之符合比率為 100%。			

策略六：提升醫事及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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
「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。 (六)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。) (七)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	(五)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。 113 年：80% 114 年：82%	(■達成 □未達成) 一、(五)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：114 年度申請精神科醫院評鑑計 13 家醫院，相關評鑑基準合格之比率為 92.3%，達 114 年績效指標目標值。			

策略六：提升醫事及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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討 策進	辦理 機關	性平處意見
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。 (八)透過辦理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，提供多元性別課程，以提升機構服務人員多元性別敏感度。	(六)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率。 113 年：80% 114 年：82%	(■達成 □未達成) 一、(六)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率：114 年度計 267 家一般護理之家接受評鑑，評鑑合格者計 227 家，通過率 85.02%，已達本年度目標值。 (■達成 □未達成) 一、(七)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			

策略六：提升醫事及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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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，本部辦理原住民籍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。	(七)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。 113 年：參與人數至少 150 人。 114 年：參與人數至少 150 人。	照顧服務員等研習/在職訓練人數：為提升本部所屬身心障礙福利機構及老人福利機構院長(主任)、社工及照服員等之多元性別敏感度，114 年度身心障礙福利機構(含院長/主任)，共辦理 2 場皆已辦理完畢，參訓人數計 86 人(男性 20 人、女性 66 人)；114 年度老人福利機構部分(含院長/主任)，共辦理 2 場次，參訓人數總計 120 人(男性 44 人、女性 76 人)。 (■達成 □未達成) 二、培育原住民籍公費醫事人員：本計畫係為充實原鄉地區在地醫事人力，建構在地人服務在地人量能，於 114 年度招生培育原民籍醫事公費生共計 19 名(男性 8 名，女性 11 名)。			

策略六：提升醫事及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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	二、培育原住民籍公費醫事人員： 111 年：≧15 人 112 年：≧15 人 113 年：≧15 人 114 年：≧15 人				
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。 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	一、 原住民族文化安全導論師資培訓，研議納入能力評估： 111 年：培訓 50 人次 112 年：培訓 50 人次 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	(■達成 □未達成) 一、辦理原住民族文化安全導論師資培訓： (一)114 年 9 月 24 日至 25 日及 11 月 7 日至 8 日辦理計 2 場次培訓。 (二)114 年培訓總人數 200 人 次，男性 95 人次(48%)、女性 104 人次(52%)，達成 114 年績效指標。 (■達成 □未達成) 二、文化健康站長期照顧工作人員接	無	原住民族委員會	無意見

策略六：提升醫事及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					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
善性別之訓練。	善性別之訓練： 113 年完成訓練 500 人次 114 年完成訓練 700 人次	受多元性別敏感度與友善性別之訓練：114 年參訓 1,355 人次，男性 396 人次 (29.22%)、女性 5,959 人次 (70.78%)，達成 114 年績效指標。			
針對 16 所榮譽國民之家長期照護工作人員辦理認識多元性別平等相關教育訓練課程，每年至少 2 場次。	113 年： 16 所榮譽國民之家長期照護工作人員參加認識多元性別平等相關教育訓練課程達 90%。 114 年： 16 所榮譽國民之家長期照護工作人員參加認識多元性別平等相關教育訓練課程達 95%	(■達成 □未達成) 一、16 所榮家長期照護工作人員(含護理人員、照顧服務員、醫師、社會工作師(員)總人數計 2,450 人；各榮家邀請勵馨基金會、高醫性別平等研究所教授、樹德科技大學專業講師、各相關領域專業教師及運用行政院人事行政總處製作之性別平等教育宣導短片等，對榮家照護工作員實施多元性別平等相關教育訓練。 二、114 年本會 16 所榮家共計辦理 34 場次課程，接受多元性別平等相關教育訓練課程 2,342 人，比率	無	國軍退除役官兵輔導委員會	無意見

策略六：提升醫事及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					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		95.6%(2,342/2,450*100%=95.6%)。			

策略七：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，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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 場次心理衛教育活動，內容包含心輔人員師資培育。 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。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。 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。針對心輔幹部儲備訓練班實施 3 小時「多元文化(含多元性別)輔導」課程，辦理 3 梯次。	(■達成 □未達成) 一、114 年心輔人員在職訓練辦理計 8 場次，邀請「臺中市性騷擾防治委員會-楊顗帆心理師」、「澄語社區心理社區諮商所賴惠敏心理師」及「高雄市諮商心理師公會理事陳凱仁心理師」等師資，以「創傷知情的介紹」等主題授課，計 371 員參訓（男 138，女 233），年度總時數計 8 小時。 二、本部 114 年辦理「心輔幹部儲訓研習班」42、43 期，邀請「華人伴侶與家族治療協會常務理事徐森杰老師」及「荷光性諮商訓練中心臨床心理師陳姿曄老師」，以「伴侶與家庭處遇實務」及「性議題暨性平事件個案輔導」為題實施授課，課程內容包含「情感相處、性價值衝突及性平事件輔導要點」等議題，計 88 員參訓（男 46，女 42），多元(性別)文化輔導課程年度總時數計 16 小時。	賡續加強辦理性平相關講習及訓練，以培養官兵敏感度。	國防部	無意見

策略七：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，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
一、推廣各類型體育活動，並賡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。 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	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。 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。 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。 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。 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。 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。	（□達成■未達成） 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。 依據114年運動現況調查資料，13-34歲女性規律運動比率為28.85%，與110年(26.2%)比率增加2.65個百分點。 (■達成 □未達成) 二、辦理高級中等以下學校健康教育相關領域教師研習： (一)本部國教署於114年2月7日及2月14日辦理2場次健康促進學校計畫高級中	有關達成「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」之績效指標有所困難，為達成本項績效指標之作為，本部全民運動署將賡續輔導22個縣市政府辦理包含	教育部 (本項資料因應組改，由運動部提供)	13-34歲女性規律運動比率，未達目標值，建議可依近年運動現況調查報告書，積極推動女性友善運動措施，並檢視各縣市運動場域地點、交通及開放時段之友善性，及國人運動不足之性別落差(因家務或照顧長輩及幼兒沒有時間等)，評估增加夜間與社區化運動空間、推出多樣性運動課程，或可運用社群媒體及女性運動員宣導

策略七：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，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
署) 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，增進學生健康。(國教署) 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，	111 年：2 場次 112 年：2 場次 113 年：2 場次 114 年：2 場次 三、將健康體位（含代謝症候群防治）列入補助大專校院推	等以下學校健康教育相關領域教師增能研習，以提升教師知能，增進學生健康。 (二)本部國教署於 114 年 3 月 28 日辦理 2 場次「愛滋病防治宣導研習活動」，透過與各縣市衛生局愛滋防治相關業務人員、現職教師、大專院校學生、家長及社會人士等對話交流，協力發展「中學全面性教育教學指引」及教學方案，增進教師全面性教育知能，落實全面性教育之實施。前揭教學指引於 114 年 6 月起授權電子書公開使用。 (■達成 □未達成) 三、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：已將健康體位（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指定辦理項目，114 年計補助 126 校，占 90%，已達目標值。	體育活動、課程、培育及媒合國民體適能指導員、體適能檢測等相關計畫，視地方發展現況、特性、 人口結構、各族群等需求推展，提供民眾參與運動機會，並對於 13-34 歲女性族群規劃完善且		運動生活化，並可考慮就職場女性提供彈性運動方案與優惠措施，分眾化策略促進女性健康與運動習慣養成。

策略七：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，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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) 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、增加敏感度，以期師生共同營	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% 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	(■達成 □未達成) 四、補助大專校院辦理校園心理健康促進計畫：114 年計補助 131 校辦理校園心理健康促進計畫。	可行之連續性活動，以達該年齡層女性規律運動習慣之養成，進而提升 13-34 歲女性族群規律運動人口比例。 (本項資料因應組改，由運動部提供)		

策略七：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，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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)					
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	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 112 年：350 家次 二、 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。 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。	(■達成 □未達成) 114 年度計 257 家企業依本署增訂之性別主流化指標及案例於永續報告書揭露落實相關措施，相關性別友善措施有優於法規的產檢及產假、陪產檢及陪產假、育兒津貼、育兒措施或家庭照顧假等。	無	勞動部	無意見

策略七：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，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
配工等，營造性別平等及健康的工作環境。 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。					
一、 (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主題活動及身體活動短片徵	一、 (一)18 歲以上女性人口身體活動不足率 106 年：55.2% 預計 110 年：53.2% 預計 114 年：51.2% 預計 118 年：49.2%	(■達成□未達成) 一、(一)18 歲以上女性人口身體活動不足率： 1.依據 110 年國民健康訪問調查統計結果，18 歲以上女性人口身體活動不足率為 59.6%，相較於 106 年 55.2%增加約 7%，爰 107-110 年間推測受到新冠疫情影響，為避免傳染，國人減少外出活動等因素，使國人身體活動不足率皆有上升情形。	無	衛生福利部	無意見

策略七：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，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境					
具體做法	績效指標 （含期程與目標值）	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
選活動，鼓勵將身體活動融入日常生活中，促進健康。 (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。 二、辦理婦女(含孕產期)心理健康促進宣導活	(二)多元管道提供更年期保健資訊： 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。 112 年：持續以多元管道提供更年期保健資訊。 113 年：持續以多元管道提供更年期保健資訊。	2.結合地方政府辦理 114 年地方衛生保健計畫，針對學生、成人及長者族群辦理促進身體活動宣導。透過各地方政府衛生局、勞動局(處)或本部國民健康署委辦健康職場推廣 3 中心(北區、中區、南區)等跨單位合作，辦理身體活動及健康飲食相關衛教活動等，引導職場及培養員工健康生活的行動習慣。(註：114 年尚未達統計週期。) (■達成 □未達成) 一、(二)多元管道提供更年期保健資訊：本部國民健康署依據實證結果及國際作法，更新及編製更年期健康相關保健素材(如婦女更年期保健手冊、懶人包、多媒體影音等)，並持續以多元管道(如本部國民健康署健康九九網站、FB 粉絲專頁、Line 官方帳號、地方政府衛生局、學協會官網、記者會等)宣導，提供更年期保健資訊。			

策略七：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，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境					
具體做法	**績效指標 （含期程與目標值）**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
動。 三、補助地方政府結合轄內社區基層組織、醫事機構或長期照顧服務機構布建巷弄長照站。	114 年：持續以多元管道提供更年期保健資訊。 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 114 年：4,000 處	(■達成 □未達成) 二、各縣市辦理婦女(含孕產期)身心照護宣導活動場次：114 年各縣市辦理婦女(含孕產期)身心照護宣導活動計 500 場次，觸及對象包含孕婦及其配偶與家人、專業人員及民眾等。 (■達成 □未達成) 三、巷弄長照站：截至 114 年 12 月底，全臺 22 縣市共布建 5,030 處巷弄長照站(C據點)。			

議題名稱：六、打造具性別觀點的環境空間及科技創新

一、 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

二、 目標

(一) 打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉

(二) 環境促進科學研究及技術研發之性別化創新

三、 關鍵績效指標

(一) 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)

(二) 完成操作指引/手冊及機制建立。

四、 策略

(一) 依相關規範[5]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、停車空間等)的性別友善性

(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

(三) 研提改善計畫、訂修法令或行政措施

[5]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

（四）發展性別化創新操作指引/操作手冊。

（五）完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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	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%)。	■達成 □未達成 114 年度玉山、海洋國家公園及國家自然公園管理處已辦理哺/集乳室、親子廁所、親子停車位及身障停車位等 4 項友善設施之改善，並將持續辦理環境清潔、設施巡視及修繕事宜。	無。	內政部	無意見。

[6]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

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
友善空間(設施)作為未來精進目標。	113年:完成改善3個(累計6個)國家(自然)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%)。				
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。	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，	■達成 □未達成 (1)114年軍事校院性別友善空間改善規劃完成陸軍官校、空軍官校、國防醫學大學及中正預校等4所，本部配合各項輔訪時間驗證改建情形，以符合使用需求。 (2)盤點本部所屬國軍醫院性別友善空間已完成三軍總醫院、三軍總醫院松山分院、三軍總醫院基隆分院、三軍總醫院北投分院、三軍總醫院澎湖分院、高雄總醫院、	賡續依各年度績效指標，盤點各項性別友善設施據以規劃改善計畫或行政措施。	國防部	策略「依相關規範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的性別友善性」： 一、有關績效指標「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

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	瞭解友善空間(廁所、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)。	高雄總醫院屏東分院、左營總醫院、左營總醫院岡山分院、桃園總醫院、桃園總醫院新竹分院、臺中總醫院、臺中總醫院中清分院及花蓮總醫院等 14 間。 (3)114 年度完成 3 所軍事院校、14 間軍醫院之性別友善空間，改善進度 100%(已改善 49/待改善 49)。			改善 0)」部分，建議未來空間改善不應僅止於「設置哺乳室或友善廁所」，亦可評估於營區宿舍改建中，針對偏遠單位，強化夜間照明與通訊緊急通報系統，以強化對女性士官兵人身安全之保障。 二、針對貴部服役之作業流程與空間設施規劃，請考量多元性別受服務者之個人隱私需求，包括空間設計應設置具視線遮蔽功能之設施、浴廁空間應符合隱

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
					密性要求，同時強化作業流程對多元性別議題之敏感度與尊重，透過作業規範與人員教育訓練，輔導並鼓勵各單位建立具友善性與尊重性的性別友善服務環境。
1. 國內尚未有針對場館性別友善設施法令剛性的規定，運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	1. 補助地方政府興(整)建全民運動館 20 座及改善縣市級體育館 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）。 111 年：改善率達 3%。 112 年：改善率達 6%。 113 年：改善率達 18%。	□達成■移列至運動部 一、補助地方政府興(整)建全民運動館20座及改善縣市級體育館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）。 ■達成□未達成	無	教育部	無意見。

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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「前瞻基礎建設計畫－城鄉建設—充實全民運動環境計	114年：改善率達30%。 2. 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、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： 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%。 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%。 3. 全國計157所公私立大專校院之性別友善廁所及宿舍建	二、國家圖書館性別友善空間改善比率。 (一)111年國家圖書館已完成設置總館「孕婦、育有六歲以下兒童者之停車位」1位及設置多媒體創意實驗中心哺集乳室1處，完成場館改善比率100%，另國家圖書館主動參加113年度臺北市政府衛生局「優良哺集乳室認證」，經臺北市政府衛生局列管依法應設置470間哺集乳室中，獲得「特優」殊榮(僅78間獲特優)。(效期113年9月1日至116年8月31日)。 (二)113年國家圖書館配合館內空間改造分期進度，預計於館內新設置之早期閱讀素養實驗空間建置親子廁所2處，空間改造工程已於112年9月19日開工，親子			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。	物數改善情形（改善率=已改善/待改善建物數）： 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%。	廁所已於113年9月施工完成並開放使用。 ■達成□未達成 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）。 (一)本部業委託台灣性別平等教育協會辦理「校園性別宿舍建置參考手冊暨輔導計畫」，計畫辦理期程自114年3月27日至115年3月26日，研編「大專校院校園性別宿舍建置參考手冊」，納入文獻回顧、各國學校性別友善宿舍設計及管理（含政策及措施）、臺灣各大學宿舍現況分析、協助20所大專校院夥伴學校建置性別友			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
2. 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。 (1) 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： A. 於讀者停車場設置「孕婦、育有六歲以下兒童者之停車位」		善宿舍情形（並業於114年12月底完成20所學校之訪視）、執行成果等；俟手冊完成後，將於本部性別平等教育全球資訊網公告周知，並納入本部相關行政規則或申請計畫案之補助指標。 (二)114年度委請致理科技大學及中山醫學大學辦理分別於114年9月24日及114年11月17日辦理「大專校院校園性別友善空間研討會」(分為北區及中南區2場次)，並邀請可供參考學習之學校代表報告規劃及執行經驗，共同討論完善性別友善空間(含友善宿舍)之策略及措施，共同強化校園空間之性別友善性。 (三)114年度調查「校園性別友善廁所及宿舍」相關改善計畫-113年			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
1 位，預計 111 年完成。 B. 於新設置「多媒體創意實驗中心」規劃哺集乳室 1 處，預計 111 年完成。 C. 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。 (2) 國立臺灣圖書館、國立公共資訊圖書館經相關規範檢視結		度累計有 97 校(達 64.2%)提報。(114 年數據需俟 115 年度調查完成，預計於 115 年 7 月於專案小組更新)。			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
果性別友善性尚屬合宜，暫無尚須改善之項目。 (3) 國立臺灣藝術教育館之性別空間設施設備如廁所、哺集乳室、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)。					

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
3. 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。					
1. 提升航空站設施之性別友善性:民用航空局改善所轄10個航空站設施之性別友善設施。 2. 提升國家風景區設施之性別友善	1. 提升航空站設施之性別友善性： 111年：進行航空站盤點(0%)。 112年：完成改善1個航空站性別友善設施(11%)。 113年:完成改善2個(累計3個)航空站性別友善設施(30%)。 114年:完成改善2個(累計5個)	本項議題之績效指標均已完成 ■達成 提升航空站設施之性別友善性： 一、臺北國際航空站： (一)國內線2樓美食街西側無障礙廁所之馬桶兩側扶手間距調整符合建築物無障礙設施規範。 (二)國際航廈2樓無障礙廁所調整	無。	交通部	無意見。

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
性:觀光署改善所轄13個國家風景區設施之性別友善設施。 3. 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。 4. 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。 5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性:中	航空站性別友善設施(50%)。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性： 111 年:進行 13 個國家風景區盤點(0%)。 112 年:持續改善國家風景區性別友善設施(0%)。 113 年:持續改善國家風景區性別友善設施(0%)。 114 年:完成改善 4 個國家風景區性別友善設施(30%)。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性： 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%)。 112 年：完成改善 1 處(累計 3 處)服務區性別友善設施(20%)。	改善求救鈴、扶手與馬桶之間距。另此廁所與親子廁所共用，調整改善兒童馬桶與無障礙馬桶之間距。 二、高雄國際航空站： (一)增設哺集乳室外「使用中」中英文燈箱。 (二)調整改善國內線 1 樓行李託運處無障礙廁所內便座扶手寬度；完成改善男廁一般廁所小便斗，同樓層應至少 1 處設有扶手。 提升國家風景區設施之性別友善性： 一、 澎湖國家風景區管理處：吉貝遊客中心遊憩據點完成設置無障礙廁所 1 間；中屯自行車道休憩			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 6. 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。	113年:完成改善2處(累計5處)服務區性別友善設施(33%)。 114年:完成改善1處(累計6處)服務區性別友善設施(40%)。 4. 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%)。 5. 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都車站特級支	服務設施完成設置無障礙親子廁所1間、男廁(淨下設施)3間及女廁(淨下設施)5間。 二、 西拉雅國家風景區管理處：完成嶺頂公園、紅葉公園停車場改善工程，增設婦幼、無障礙停車位共5格；關子嶺富野溫泉會館前增設人行道候車區，並增設夜間照明設備。 三、 雲嘉南國家風景區管理處：布袋海景公園完成增設婦幼停車格2格、無障礙停車格2格；七股遊客中心完成改善哺集乳室空間及動線；口湖遊客中心完成改善哺集乳室空調設備。 四、			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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%)。 6. 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%)。	大鵬灣國家風景區管理處：「公二停車場廁所新建工程」完成設置性別友善廁所 1 間、親子廁所 1 間及無障礙廁所 1 間；大鵬灣管理處遊客中心停車場完成增設婦幼停車位 1 格及哺乳室提供女性用品；濱灣碼頭候船室哺乳室提供女性用品；小琉球 遊客中心完成設置親子無障礙廁所 1 間及哺乳室。 提升國道服務區設施之性別友善性： 高速公路局截至 114 年累計完成改善 9 處國道服務區性別友善設施(如下表)，項目包含無障礙廁所 38 間、性別友善廁所 34 間、親子廁所 59 間、哺集乳室 12 間、停車			

<table>
<tr><th colspan="6">策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性</th></tr>
<tr><th>具體做法</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th><th>檢討策進</th><th>辦理
機關</th><th>性平處意見</th></tr>
<tr><td></td><td>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%)。</td><td>空間(婦幼專用停車位、無障礙停車位等)、成人照護床 17 張、腸道口清洗設施 20 座、兒童尿布檯、穆斯林祈禱室及無障礙、高齡化設施等。
<table><tr><th>改善年度</th><th>服務區</th></tr><tr><td>111</td><td>中壢
西螺
東山</td></tr><tr><td>112</td><td>湖口
古坑
關廟</td></tr><tr><td>113</td><td>西湖
南投</td></tr><tr><td>114</td><td>清水</td></tr></table>提升新/改建車站設施之性別友善性：
鐵道局 111-113 年已完成機場捷運 A22、鳳山車站開發大樓、鳳鳴及中壢臨時站之性別友善設施，並於 114 年 11 月完成知本站，累計完成 5 個車站性別友善設施。</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		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 114 年完成臺南成功路郵局及高雄新興郵局性別友善設施，辦理情形如次： 一、臺南成功路郵局設有性別友善廁所、無障礙廁所及哺(集)乳室： (一)廁所為獨立且具隱私性的空間，內部設置無障礙馬桶、無障礙小便斗及無障礙洗手台，可提供行動不便者使用。 (二)哺(集)乳室符合「公共場所哺(集)乳室設置及管理標準」，空間明亮，設有洗手台、冷氣、開飲機、冰箱、消毒鍋及沙發等，另輔以清晰的標誌及順暢的通道供民眾辨識與使用。			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		二、高雄新興郵局設有性別友善廁所(含無障礙廁所)及哺(集)乳室： (一)性別友善廁所內部設置無障礙馬桶、無障礙洗手台及尿布檯，可供各性別與行動不 便者使用，並輔以清晰明顯的性別友善廁所外部識別標誌及位置指示牌供民眾辨識與前往。 (二)哺(集)乳室符合「公共場所哺(集)乳室設置及管理標準」，外部設有使用指示燈、服務鈴；內部設有對講機、洗手台、開飲機、冰箱、沙發、尿布檯、小書桌及消毒鍋，牆上掛有可愛卡通圖案，提供民眾舒適溫馨的使用空間。 提升商港旅運場站、各港區旅客			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		服務中心設施之性別友善性： 臺灣港務公司 114 年完成改善馬公港旅客服務中心設施，改善項目如次： 一、監控中心增設低高度緊急求救鈴(離地 30 公分以內)，以利跌倒者呼救使用。 二、備勤室加裝緊急求救鈴。 三、龍門尖山港區辦公室大門落地玻璃加貼貼紙，以利辨識，避免碰撞。 四、明確標示各項設施(如廁所、哺集乳室)指標，以利使用者辨識使用。 五、留意洗手台邊角弧度，提升空間友善及安全性。			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
一、森林育樂場域: 依相關規範盤點及改善本局國家森林育樂場域列管公廁、哺集乳室、停車空間等的性別友善性項目21座(包括:18座國家森林遊樂區及3座林業文化園區)。 二、農民市集： (一)希望廣場： 1.展售區:有機專區、履歷專區、咖啡	一、改善森林育樂場域： 111年：0%(0/21座) 112年:9.5%(2/21座) 113年:19%(4/21座) 114年:33%(7/21座) 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)	[森林育樂場域] ■達成 □未達成 114年持續改善新增3處森林育樂場域基礎設施為性別友善空間：(111年至114年已累計完成7座場域改善)1.東眼山森林遊樂區遊客中心設施及環境改善工程。 2.滿月圓森林遊樂區停車場及遊客中心周邊設施改善工程。 3.114年合歡山景觀台及公廁設施改善工程，預計於115年3月完成驗收。 [農民市集場域]	無。	農業部	無意見。

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 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	114 年:100%(4/4 座)	■達成 □未達成 希望廣場及花博市集已達 100%：希望廣場已設置無障礙廁所、殘障停車位 1 格、親子停車位 1 格、哺集乳室等性別友善空間；花博廣場已設置無障礙廁所、殘障停車位 3 格、親子停車位 2 格、哺集乳室等性別友善空間，符合 114 年目標值。 [漁貨直銷中心場域] ■達成 □未達成 已完成基隆八斗子、臺中梧棲、臺南安平直銷中心、松柏漁港生鱻市集(直銷中心)，計 4 座性別友善廁所建置。			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
哺乳室、親子停車位等友善設施。 (二)花博廣場： 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(無障礙廁所 1 間、親子廁所3間(含哺乳室)。 將逐年檢討相關設					

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
施是否符合性別友善空間，並協助管理單位改善。 三、魚貨直銷中心：經盤點漁業署經管魚貨直銷中心共 4 處(臺中梧棲、宜蘭烏石、基隆八斗子及臺南安平)，111-114 年規劃改善魚貨直銷中心空間，完善廁所、哺集乳室等性別友善空間。 【備註說明： 果菜、花卉批發市場:批發市場係提供農產品交易之封閉					

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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，優化哺集乳室環境，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	(■達成□未達成) 截至114年12月止，累計14間部屬醫院已完成空間性別友善性改善作業，改善比率為53.8%，本項議題年度績效指標已達成。	無。	衛生福利部	無意見。

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	%)。				
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%)。	■達成 □未達成 截至 114 年 12 月底，已累計完成改善 65 個環境教育設施場所性別友善性；說明如下： 111 年（5 家）：角板山環境教育園區、臺東縣環境教育中心、小野柳自然教室、台江國家公園、大安濱海樂園。 112 年（10 家）：宜蘭縣利澤垃圾資源回收（焚化）廠、金門縣尚義環保公園、新北市政府環境保護局樹林垃圾焚化廠、新竹市客雅水資源環境教育中心、寶山第二水庫、彰化縣王功蚵藝文化館、中正紀念堂、台南市農會走馬瀨農場、臺灣南區氣象中心、天埔社區	無。	環境部	無意見。

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		環境教育園區。 113 年（20 家）：九芎湖環境教育園區、嘉義酒廠環境教育園區、南華大學永續綠色科技、八卦山脈生態遊客中心、大坑生態園區、東勢林場遊樂區、春池玻璃資源再生教育學堂、桃園孔廟暨忠烈祠神社文化園區、雪霸國家公園、湖山自來水環境教育園區、新北市客家文化園區、法鼓心靈環保教育園地、歐萊德綠建築總部、桃園市客家文化館、台北 101 環境教育中心、海豐濕地環教場域、台糖東海豐農業循環園區、菌寶貝博物館、泰雅生活館、宜蘭縣仁山植物園。包含哺（集）乳室、親子停車位、增加男廁及女廁數量、增設性別友善廁所、增設尿布台及親			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		子廁所等。 114 年（30 家）：米國學校環境教育園區、臺中港環境教育中心、慈濟臺中靜思堂、大甲溪發電廠、內湖污水處理廠、暨大永續生活實驗室、和平島地質公園、基隆港環境教育園區、築夢森居、牡丹鄉東源部落環境教育中心、嘉義市水資源回收中心、新北市瑞芳區金瓜石社區、澎湖縣水產種苗繁殖場、臺鹽通霄環境教育園區、洄遊吧食魚體驗館、碧雲莊在地循環繪本閱讀教育園、計量與綠能探索館、慈恩休閒農場、國家生技研究園區、烈嶼鄉環境教育園區、烏山頭水庫環境教育園區、三洽水環境教育中心、松山奉天宮環境教育中心、中油高雄煉油廠環境			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		教育園區、新北市農會文山農場、台灣戲劇館、芳香植物博物館(香草菲菲)、佛光山佛陀紀念館、旗山糖廠社區環境教育中心、澗仔壢環境教育中心。包含哺（集）乳室、親子停車位、增加男廁及女廁數量、增設性別友善廁所、增設尿布台及親子廁所等。			
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)	經盤點，113 年累計已達 10 個，114年有1個館所刻正進行規劃改善性別友善性，計有國立臺灣歷史博物館等進行相關優化措施，達成度57.9%，已達成目標值。11	無。	文化部	無意見
一、安養機構：請16	一、安養機構：	一、安養機構：	無。	國軍退	有關盤點及改善安

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
所榮家依內政部建築物無障礙設施設計規範、內政部性別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。 二、醫療機構： 111 年依相關規範	111 年：0 112 年：改善 4 所(累計 4 所)榮家性別友善設施(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%) 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(100%) 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	■達成 □未達成 安養機構性別友善空間改善比率：經盤點各榮家性別友善空間，114 年完成彰化、桃園、新竹等各改善增設 1 間性別友善廁所，及增設佳里榮家婦幼停車 位，共計 4 所榮家性別友善設施建置，已累計 12 所榮家完成性別友善設施改善。 二、醫療機構 ■達成 □未達成 一、114 年醫療機構性別友善空間，計盤點 5 家榮院待改善事項，並已於年度內完成，說明如下： (一)臺中榮總：為提升走道安全性，於急診大樓地下一樓電梯口		除役官兵輔導委員會	養機構之性別友善性一項，查貴會業管之 16 所榮家，截至 114 年已累計改善 12 所之性別友善設施，針對尚未改善之 4 所榮家，請持續依相關規範改善無障礙設施、性別友善廁所、哺(集)乳室及婦幼停車位等性別友善設施之設置。

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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等，112-114年每年完備5所榮民醫院性別友善空間。 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。	(33%)。 112年：改善1場/處(累計3場/處)農林機構性別友善設施(50%) 113年：改善1場/處(累計4場/處)農林機構性別友善設施(67%) 114年：改善1場/處(累計5場/處)農林機構性別友善設施(83%)	通往綜合大樓走道加裝扶手，防止婦女與長者因斜坡發生步伐不穩，跌倒狀況，以營造友善就醫環境。 (二)高雄榮總：為提升使用者的隱私保障與空間使用效率，於「哺(集)乳室使用中」門口增設指示燈，當使用時於床位插卡，門口指示燈即自動顯示使用中狀態，有效避免不必要之干擾，營造更友善、安全的哺(集)乳環境。 (三)灣橋分院：為提升停車場斜坡道、階梯走道之安全性，增設白鐵扶手，以維 護婦女與親子之停車環境安全。 (四)桃園分院為完善友善就醫環境，增設1間親子廁所，提供育有6歲以下兒童之父母及孕婦安全、			

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		舒適的如廁空間。 (五)鳳林分院：完成院內照明燈盤點，目前使用之燈具均更換為LED 燈管，另修繕女性職員職務宿舍中央樓梯間2盞燈具。 三、農場機構 ■達成 □未達成 一、114 年：改善 1 場/處(累計 5 場)農場機構性別友善設施(100%)：彰化屏東分場 114 年 1 月完成性別友善廁所整修工程。 二、未來所屬農場將持續盤點改善性別友善相關設施或場域空間。			
針對本會所屬 1 個臺灣原住民族文化園區 4 個區域之性	1. 111 年：進行本會所屬臺灣原住民族文化園區盤點 4 個區域之友善性別空間，並完成	■達成□未達成 114 年已完成臺灣原住民族文化園區 4 區域(迎賓區、富谷灣區、	無。	原住民族委員會	無意見

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	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%)。 2. 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%)。 3. 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%)。 4. 114 年：完成改善 1 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%)。	娜麓灣區及塔瑪麓區)性別友善設施包括廁所、哺集乳室、停車空間等更新改善，累計完成比例達 100%，達成本年績效指標。			
本會列管客家文化館舍計有 22 處，經調查，已具備性別友	1. 111 年：進行本會列管客家文化館舍盤點。	■未達成【產經處】114 年度核定 6 案（1 案完成、未完成 5 案），性別友善設施比例(72.72%)，說明	有關策略一 114 年目標「完成改善 2 個(累計 6 個)本會	客家委員會	策略一 114 年目標「完成改善 2 個(累計 6 個)該會列管客

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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）政府管理單位持續進行性別友善性進行改善。	2. 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%)。 3. 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%)。 4. 114 年：完成改善 2 個(累計 6 個)本會列管客家文化館舍性別友善設施(85.71%)。	如下： 1.業函請各館舍管理單位就調查項目未符合設置部分評估改善提案，核定補助高雄市新客家文化園區、桃園市客家文化館、新竹縣好客文創園區、臺南市南瀛客家文化會館、臺南市客家文化會館及臺東縣客家文化園區等 6 處進行廁所空間改善，114 年已完成規劃設計招標作業。 2.桃園市客家文化館已完成改善，其餘新竹縣好客文創園區、臺南市南瀛客家文化會館、臺南市客家文化會館及臺東縣客家文化園區刻正施作中(目前皆已完工)。 3.高雄市新客家文化園區因舊廁所報廢需審計同意，延緩招標作業，本案工程於 115 年 3 月 12 日	列管客家文化館舍性別友善設施(85.71%)」未達標一案，現已完成 1 處，餘 5 處刻正執行中，本會將請執辦單位加速趕辦。		家文化館舍性別友善設施(85.71%)」，114 年目前僅完成 1 處改善工程，後續請加強督導工程進度。

策略一：依相關規範6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、停車空間等)的性別友善性					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		決標，刻正辦理開工前準備，將持續督導工程進度。			

策略二：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					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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%。	■達成 □未達成 一、114年度截至11月30日止，已回收1,816份有效問卷，統計結果顯示國家（自然）公園性別友善設施滿意度調查平均總體滿意度達91.40%，將作為各項設施優化檢討之參考。 二、其中無礙障及親子廁所、親子與無障礙停車位及無障礙通路等設施滿意度均達90%以上，顯示各管理處均能掌握所轄園區設施管理，以符合民眾期待。 三、哺集乳室設施空間舒適度及隱密安全性之滿意度亦均達87%以上，未來將持續作為各項設施優化檢討之參考。	無。	內政部	無意見。

策略二：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					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	1. 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。 2. 112年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達80%。 3. 113年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達80%。 4. 114年：針對前年已改善空間實施滿意度調查，滿意度達80%。	■達成 □未達成 (1)軍事校院114年性別友善空間滿意度問卷調查，各軍事校院校院共計發放7,294份，滿意度達99%，持續管制辦理。 (2)軍醫院114年度性別友善空間滿意度問卷調查，各醫院共計發放1,605份，滿意度達89.4%。	賡續依各年度績效指標，盤點各項性別友善設施據以規劃改善計畫或行政措施。	國防部	無意見
1. 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	1. 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。 113年：委辦「運動設施供給及	□達成■移列至運動部 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。	無	教育部	無意見

策略二：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					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 2. 本部所轄館所每年辦理來館民眾滿意度調查作業，並進行性別統計及分析， 3. 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	民眾使用需求調查」專案。 114 年：完成「運動設施供給及民眾使用需求調查」專案。 2. 針對業管場館進行環境、設備、服務等項目之滿意度調查，作為後續調整服務之參考。 111 年： (1)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。 (2)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。 (3)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％。 (4)國立臺灣藝術教育館：蒐集不	■達成□未達成 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。 (一)國家圖書館：配合館內空間改造工程（自 113 年 4 月起迄今），114 年度讀者滿意度調查於 9-10 月間完成，為了解讀者對服務空間及重要網路資源/系統、線上申辦服務等之滿意程度，以實體問卷/線上填答方式，依進館讀者隨機抽樣發放 1,000 份，總計回收 602 份，刪除重複填寫等無效問卷後，有效問卷 597 份，滿分以 5 分計，館員服務態度 4.61 分、空間環境 4.43 分、圖書館服務 4.28 分、圖書館設備 4.22 分，整體來說。			

策略二：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					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 4. 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，據以提報預計改善規劃措施。	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。。 112 年： (1) 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。 (2) 國立臺灣圖書館：提升育兒照顧面向之滿意度達 4.5 分。 (3) 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%。 (4) 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 80% (5) 國立科學工藝博物館:受訪	總館整體滿意度平均數 4.35 分。 (二)國立臺灣圖書館：114 年度民眾滿意度調查規劃於 114 年 8-9 月辦理，並於 12 月下旬完成調查報告。根據問卷資料顯示，填答者對「育兒照顧面向整體滿意度」平均達 84.51%以上。 (三)國立公共資訊圖書館：業於 114 年 5 月 16 日至 5 月 29 日完成 114 年度民眾滿意度調查，並於 10 月完成調查報告，受訪民眾對於性別友善空間滿意度達 98.1%。 (四)國立臺灣藝術教育館(師藝司)：114 年度至第 4 季，民眾滿意度問卷調查，對於性別友善設施的平均滿意度為 92.39%，整體平均滿意度 96.84%，持續蒐集供			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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。 (6) 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。 (7) 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平均數達 4 分以上。 (8) 國立海洋生物博物館:海生館展區、哺集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。	後續性別友善環境與設施優化之參考。 (五)國立科學工藝博物館:觀眾滿意度調查中，硬體環境資源(包括無障礙與性別友善設施)及人員服務等項目之整體滿意度達 94.9%。 (六)國立臺灣科學教育館:114 年相關滿意度問卷已於 7 月 1 日開始進行調查。受訪民眾對服務人員滿意度在 10 分量表平均分數為 8.59 分。 l 整體參觀滿意度在 5 分，量表平均分數為 4.36 分。 ● l 哺集乳室設置及使用滿意度在 5 分，量表平均分數為 4.33 分。			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	(9) 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。 (10) 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。 113 年： (1) 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。 (2) 國立臺灣圖書館：提升育兒照顧面向整體滿意度達 80%。 (3) 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%。	● l 尿布檯設置及使用滿意度在 5 分，量表平均分數為 4.29 分。 ● l 無障礙設施及服務滿意度在 5 分，量表平均分數為 4.31 分。 ● l 部分樓層親子廁所設置及使用滿意度在 5 分，量表平均分數為 4.32 分。 ● l 部分樓層性別友善廁所設置及使用滿意度在 5 分，量表平均分數為 4.29 分。 （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政體滿意度平均數達 4.5 分以上。 （八）國立海洋生物博物館:展區整體滿意度 98%，館內設施性別友善滿意度 96.5%。			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	(4) 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%。 (5) 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。 (6) 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。 (7) 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。 (8) 國立海洋生物博物館:受訪	（九）國立海洋科技博物館:本次調查的整體滿意度為4.47分(5分為滿分，得分接近「非常滿意」)。進一步評析，經統計檢定不同性別觀眾對整體滿意度的評分無統計上的顯著差異。 （十）國立教育廣播電臺:聲音故事館參訪滿意度調查，館內設施(包含無障礙及性別友善空間)滿意以上意見為97.33%。 ■達成□未達成 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。 （一）透過將性別友善空間議題			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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%。 (9) 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。 (10) 國立教育廣播電臺:受訪民眾全年滿意度達80%。 114年： (1) 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。 (2) 國立臺灣圖書館：提升育兒照顧面向整體滿意度達82%以上。 (3) 國立公共資訊圖書館:受訪民眾對於性別友善空間設施	納入公私立大專校院獎補助指標，並納入大專校院推動性別平等教育工作書面審查項目，引導各大專校院改善性別友善廁所及宿舍建物。 （二）113年業函請全國公私立大專校院規劃性別友善空間待改善項目，請各校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，預計滿意度可達成60%。114年之滿意度調查將於115年3月前完成。			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	滿意度達 86%。 (4) 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 84%。 (5) 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。 (6) 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。 (7) 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。 (8) 國立海洋生物博物館:受訪				

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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。 (9) 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%。 3. 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% 112年：滿意度達55% 113年：滿意度達60% 114年：滿意度達65% 4. 調查廁所改善工程計畫，進行學校場域需求及使用滿意度				

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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查。				
1. 提升航空站之性別友善性:丙等以上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，	1. 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%	■達成 提升航空站之性別友善性： 一、民用航空局局長信箱「身心障礙、性別、高齡及多元性別等無障礙設施」滿意度調查結果說明如次： (一)民眾對於整體機場相關設施	無。	交通部	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

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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。 2. 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，以了解不同性別經驗及感受，作為回饋改	114 年：80% 2. 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% 112 年：73% 113 年：77% 114 年：80% 3. 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%	給予正面評價，自 113 年度 80%提升至 114 年度 87%。 (二)就航廈設施分布適當、航廈舒適度及廁所方便充足度等面向，旅客給予正面評價部分進行性別分析，結果顯示各性別者感受無明顯差異： 1.航廈設施分布適當：男性 85.3%、女性 87.3%。 2.航廈舒適度：男性 97.6%、女性 95.7%。 3.廁所方便充足度：男性 93.8%、女性 93.0%。 二、民用航空局將持續提供身心障礙、高齡及多元性別等友善空間 與設施，並就民眾反映事項列為規劃改善措施之參考。			及照顧之空間友善性。 業管場域多已透過量化與質化調查蒐集使用者之滿意度及意見回饋，建議參考所蒐集之意見，研擬具體措施並納入相關計畫。例如：鐵道局透過實地問卷調查結果指出使用者對於安全感受仍有不足（照明死角、導引標示），可參考民眾反映事項，作為優化性別友善環境之參考。

策略二：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					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
善計畫之參考。 3. 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。 4. 提升新/改建車站設施之性別友善	4. 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，調查結果並作為規範修訂之參考。 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。 5. 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。 111 年：70%	提升國家風景區設施之性別友善性： 114 年觀光署各國家風景區管理處所轄設施之性別友善性遊客滿意度調查結果，填答「滿意」平均為 87.2%、「普通」為 4.9%、「不滿意」為 7.89%。 提升國道服務區設施之性別友善性： 一、高速公路局 114 年度服務區民眾滿意度調查結果顯示，民眾對服務區整體滿意度為 87.54%。			

<table>
<tr><th colspan="6">策略二：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</th></tr>
<tr><th>具體做法</th><th>績效指標
(含期程與目標值)</th><th>績效指標達成情形及年度成果</th><th>檢討策進</th><th>辦理
機關</th><th>性平處意見</th></tr>
<tr>
<td>性:鐵道局所屬工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。
5. 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</td>
<td>112 年：73%
113 年：77%
114 年：80%
6. 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：辦理 111 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。
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。
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。
114 年：提報 113 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查</td>
<td>二、滿意度較高項目如次：
<table><tr><th>項目</th><th>滿意度</th></tr><tr><td>服務台提供之各項服務</td><td>98.1%</td></tr><tr><td>哺集乳室</td><td>92%</td></tr><tr><td>友善環境設施</td><td>95.7%</td></tr><tr><td>駕駛人休息室</td><td>90.7%</td></tr></table>
三、滿意度調查有效樣本數如次：
<table><tr><td>有效樣本數</td><td>8,731份</td></tr><tr><td>男性受訪數</td><td>4,934
(56.5%)</td></tr><tr><td>女性受訪數</td><td>3,797
(43.5%)</td></tr></table>
四、受訪者年齡分布如次：
<table><tr><th>年齡</th><th>占比</th></tr><tr><td>18-29</td><td>16.5%</td></tr><tr><td>30-39</td><td>28.4%</td></tr><tr><td>40-49</td><td>25.4%</td></tr><tr><td>50-59</td><td>19.8%</td></tr><tr><td>60以上</td><td>9.9%</td></tr></table>
提升新/改建車站設施之性別友善性：
鐵道局透過實地問卷調查，針對</td>
<td></td><td></td><td></td>
</tr>
</table>

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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施，辦理民眾滿意度調查，以作為後續改善之參考。 6. 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。	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。	不同屬性之桃園、中壢、嘉義及嘉北車站(城際及通勤車站)，蒐集旅客性別友善設施與空間使用經驗、意見及建議，已於 114 年 8 月完成車站性別分析報告。綜合分析結果歸納結論與後續作為如次： 一、 結論： (一)使用者結構多元，需求差異顯著：城際車站以轉乘與觀光旅客為主；通勤車站則以學生與在地居民為主，需求面向不同。 (二)滿意度與清潔度高度相關：廁所、無障礙電梯及車站大廳為使用率最高設施，滿意度與清潔度、動線規劃及空間舒適度密切相關。			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(三)安全感受仍有不足：照明死角、地面鋪面不佳及導引標示不足，特別影響高齡者、身障者及育兒家庭的使用體驗。 (四)性別友善設計理念仍待深化：多數車站雖已具備無障礙與親子設施，但性別中立空間、安心候車區及導引系統仍有待加強。 二、 後續作為： (一)以使用者需求為核心改善設施：優先改善廁所清潔度、哺乳室可近性及整合無障礙動線，提升日常使用體驗。 (二)多元語言與智慧導引：現行多數車站已提供中、英語音，部分地			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		區設有閩南語、客語，未來視新住民與觀光需求，評估增設越南語、泰語等多語資訊，並結合智慧導引科技，提升可近性。 (三)優化空間安全與舒適度：改善照明配置、地面鋪面及導引標示，增設安心候車區、性別中立廁所及友善座椅，保障女性等不利處境族群使用 安全。 (四)融合在地特色與生活機能：站區改造可結合綠帶、人行空間及地方文化特色，營造具生活性與文化性的友善車站。 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性： 中華郵政公司已完成 114 年度「性			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		別友善設施客戶滿意度調查」，相關調查分析結果與後續作為如次： 一、114 年度滿意度 81.5%，較 113 年度 78.26%提升 3.24%，顯示民眾對於 6 都車站特級支局性別友善設施多給予正面評價。 二、就顧客給予 6 都車站特級支局設施外部標示與環境、設置位置、內部空間隱密性及整潔度共 4 個面向之正面評價部分進行性別分析： (一)外部標示與環境：顧客年齡主要分布於 30-60 歲，其中男、女性顧客無顯著差異。 (二)設置位置：顧客年齡主要分布於 30-60 歲，其中男、女性顧客無顯著差異。			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		(三)設施隱密性：顧客年齡主要分布於 30-60 歲，其中女性顧客較男性更為重視如廁及哺(集)乳室空間隱密性。 (四)設施整潔度：顧客年齡主要分布於 30-60 歲，其中女性顧客較男性更為重視如廁及哺(集)乳室環境整潔度。 三、另為提升初次使用民眾的便利性，後續將優化相關性別友善設施的導引指標及公眾廳動線。 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： 一、臺灣港務公司 113 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告分析結果，分別以性別、身障、高齡等面向進行交叉分析如次：			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		(一)性別： 1.各項環境滿意度：在「通關動線安排」、「空間安全無死角」、「空間環境整潔」及「引導標誌清楚」中，「女性」之滿意度 較「男性」更低。 2.各項設施滿意度：在「廁所」、「無障礙設施」、「哺集乳室」及「手機充電設備」中，「女性」之滿意度較「男性」更低。 3.各項服務滿意度：在「人員服務態度」及「人員專業程度」中，「女性」之滿意度較「男性」更低。 (二)身障： 1.各項環境滿意度：無障礙使用者之滿意度與「空間安全無死角」、「等候空間環境整潔」及「引導標誌清楚明確」之滿意度呈正相關。			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		2.各項設施滿意度：無障礙使用者之滿意度與「廁所」、「哺集乳室」及「手機充電設備」之滿意度呈正相關。 3.各項服務滿意度：無障礙使用者之滿意度與「人員服務態度」及「人員專業程度」之滿意度呈正相關。 (三)年齡： 1.各項環境滿意度：在「通關動線安排」及「空間安全無死角」中，「21-30 歲」及「31-40 歲」之滿意度相較其他年齡層更低；在「空間環境整潔」及「引導標誌清楚」中，「21-30 歲」之滿意度相較其他年齡層更低。 2.各項設施滿意度：在「廁所」、「無障礙設施」、「哺集乳室」及			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		「手機充電設備」中，「21-30 歲」之滿意度相較其他年齡層更低。 3.各項服務滿意度：在「人員服務態度」及「人員專業程度」中，「21-30 歲」之滿意度相較其他年齡層更低。 二、114 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查作業已於 10 月底完成，共計蒐集 2,005 份問卷，後續就調查結果予以分析。			
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	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	[國家森林育樂場域] ■達成 □未達成 經於林業保育署國家森林育樂場域進行問卷調查，性別友善滿意度達 92%。 [農民市集]	無。	農業部	無意見。

策略二：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					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	度達 111 年：70% 112 年：80% 113 年：85% 114 年：90% 三、魚貨直銷中心之性別友善性滿意度達 111 年：20% 112 年：40% 113 年：80% 114 年：80%	■達成 □未達成 經 352 件滿意度調查結果顯示： 一、對希望廣場廁所設置對性別友善性滿意度達 90%。 二、對希望廣場廁所的整潔度滿意度達 92%。三、對希望廣場的無障礙設施滿意度達 90%。 [漁貨直銷中心] ■達成 □未達成 臺中梧棲、基隆八斗子、臺南安平直銷中心及松柏漁港生蠽市集(直銷中心)，性別友善空間對外開放滿意度，114 年截至 12 月底均達到 80%，符合 114 年目標值。			

策略二：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					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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%	■達成□未達成 針對 26 間部屬醫院性別友善空間進行滿意度調查，本項議題年度績效指標已達成，其結果如下： (1)114 年整體滿意度為 84.57%。 (2)男性滿意度為 86.84%；女性滿意度為 82.53%。 (3)高齡者滿意度為 94.44%。 (4)身心障礙者滿意度為 92.61%。 (附屬醫療及社會福利機構管理會按行政院性別平等處檢視意見說明：(1)滿意度顯著提升之主要為哺集乳室、親子廁所、無障礙廁所等項目。(2)針對不滿意之主要原	無	衛生福利部	無

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		因為係因醫院受限於既有建築空間，停車位增設不易，未來將持續督導各院加強現有停車空間之運作，並滾動式優化現有空間配置，降低停車不便，以逐步提升民眾滿意度。)			
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%	■達成 □未達成 截至 114 年 12 月底，調查環境教育設施場所性別友善空間及設施，並納入身心障礙者、高齡及多元性別者需求，計 2,418 人次填答問卷，其中女性占 62.2%、男性占 36.8%、跨性別占 1.0%。活動場地硬體設施（含廁所是否符合性別友善的需求、活動場地是否符合無障礙的需求、活動場地是否符合樂齡夥伴的需求等）有 98.1%的	無。	環境部	無意見。

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		填答者表示滿意。			
本部附屬機關場館每年辦理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。	111 年：滿意度達 60% 112 年：滿意度達 83% 113 年：滿意度達 87% 114 年：滿意度達 90%	■達成 □未達成 目前計有國立臺灣歷史博物館、彰化生活美學館、新竹生活美學館、臺東生活美學館、國家鐵道博物館、工藝中心、國家交響樂團、國家美術館、中正紀念堂、國立臺灣博物館、國立臺灣史前文化博物館等 12 個館所刻正辦理性別友善空間滿意度調查，滿意度平均達 91.4%，已達成目標值。相關結果例述如下： (1)以國立臺灣博物館為例，男女	無。	文化部	文化部所轄場館大多已辦理滿意度調查，並將性別友善設施設備納入調查，作為提升服務及設施設備之品質之參考，建議鼓勵尚未辦理場館參考辦理；另為關注身障及高齡女性及多元性別者等不處境者使用需求，建議滿意度調查受訪者除「性別」增加高齡、身障、多

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		性觀眾最滿意項目，均為「建築空間」，分別為 93.33%及 93.85%；男女性觀眾滿意度第二高者均為「館內外標示」，分別為 92.56%及 90.84%；男性滿意度第三高有兩項，分別為「休憩設備」及「廁所清潔」，滿意度均為 87.54%；女性滿意度第三高則為「廁所清潔」89.45%。 (2)另國立臺灣美術館相關調查顯示，男性觀眾在「整體人員及服務」之服務滿意度表現最優，「整體展覽」與「整體硬體設施(設備)」次之，同為 85.39%；女性觀眾以「整體展覽」之滿意度表現最優，達 85.13%，「整體硬體設施(設備)」次之，達 85.12%；其他則以「整體硬體設施(設備)」和「整體人員			元性別者等分類，並將調查及析結果作為精進性別友善空間之參考。

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		及服務」並列服務滿意度最優，達100%，「整體展覽」次之，達90.00%。「附屬服務設施」一項無論在男性、女性或其他，滿意度均未達 8 成，意即對於觀眾而言，此項目普遍被認為表現較不佳。 (3)上開滿意度調查將做為未來優化館內設施性別友善性之依據。			
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。 二、醫療機構： 111 年各榮民醫院設計性別友善空間	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。 (二)性別友善空間滿意 〔公式：滿意人數/問卷調查人數〕 111 年：--	一、安養機構： ■達成 □未達成 (一)完成 16 所榮家(1 家/100 人)性別友善空間需求及滿意度調查，共完成 1,600 份問卷。 (二)達成 114 年目標值，滿意度達91.56。 二、醫療機構： ■達成	無。	國軍退除役官兵輔導委員會	無意見

策略二：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					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 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。	112 年：滿意度達 90.5% 113 年：滿意度達 91% 114 年：滿意度達 91.5% 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% 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)問卷調查滿意度目標值：	□未達成 114 年問卷設計及滿意度調查，相關說明如下: (一)調查項目計 8 項：哺(集)乳室、親子廁所、性別友善廁所、親子車位、無障礙廁所、無障礙停車位、無障礙電梯、無障礙通路(含出入口、走廊、坡道)等設施。 (二)調查對象：人數總院至少調查 300 人、區域醫院至少調查 200 人、地區院至少調查 150 人，總計 3,896 人。 (三)114 年各項性別友善措施滿意度達 94.2%%，符合 114 年性別友善空間滿意度目標值 86%以上。 三、農場機構： ■達成 □未達成			

策略二：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					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	111 年：80% 112 年：81% 113 年：82% 114 年：83%	114 年 12 月底完成問卷設計及滿意度調查如下： (一)調查項目： 哺(集)乳室、親子廁所、性別友善廁所、親子停車位、尿布檯、電梯、通路(步道)。 (二)調查對象人數：455 人。 (三)114 年各項問卷調查滿意度達 86.44%(滿意人數+非常滿意)/實際有使用性別友善設施人數*100%。			
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	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%	■達成 □未達成 園區性別友善空間及設施，經統計 114 年遊客針對園區友善設施滿意度達 90%以上，達成本(114)年績效指標。	無。	原住民族委員會	無意見

策略二：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					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
心障礙別統計。					
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%	□達成 ■未達成 【產經處】114 年針對本會補助建置之 30 處客家文化館舍進行性別友善空間滿意度調查，調查結果滿意度(非常滿意+滿意)有 20 處達 90%以上，9 處未達 90%以上，「臺東縣客家文化園區」自 114 年 1 月開始整修，未實施滿意度調查。	有關策略二-114 年目標「性別友善空間滿意度達 90%」一案，本會將請督導團偕同相關學者專家訪視 9 處未達標館舍，依現況提出改善建議。	客家委員會	無

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
1、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。 2、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	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： 111 年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。 112 年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。 113 年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。 114 年：完成檢視並視實際情形研提改善作為。 二、完成相關規定修法作業： 113 年： (1) 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	■達成 □未達成 114 年度辦理玉山、海洋國家公園及國家自然公園,3 園區設施滿意度調查及改善項目如下： 一、玉山國家公園回收 230 份問卷，平均滿意度高達 94.4%。梅山餐飲服務中心公廁 整修，增設性別友善廁所 1 間。 二、海洋國家公園回收 120 份問卷，平均滿意度為 97.4%。配合海洋國家公園管理處遊客中心等相關設施新建工程期程，穆斯林禱告室、親子廁所、哺（集）乳室、親子/身障停車位等性別友善設施已建置，後續將同步進行相關設施之室內裝修工程事宜。 三、國家自然公園回收 229 份問卷，平均滿意度為 98.4%。	無	內政部	無意見。

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。 3、 研議「建築物性	代改善計畫作業程序及認定原則」修法作業。 完成「建築物性別友善廁所設置參考指引」發布作業。	(一)北壽山停車場哺集乳室外增設夜間照明燈具。 (二)高雄、臺中都會公園管理站男性廁所各設置1座尿布台。			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。					
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施，並納入後續年度狀況改善之憑據。	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。 112 年：國軍各軍事院校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，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	■達成 □未達成 (1)盤點本部所屬軍事校院現有性別友善設施，計有性別友善廁所 30 處、哺集乳室 14 處、孕婦或親子車位 24 處，現均為妥善，並達使用需求。114 年已改善性別友善廁所 3 處(海軍官校*1、國防醫學	賡續依各年度績效指標，盤點各項性別友善設施據以規劃改善計畫或行政措施。	國防部	策略「依相關規範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的性別友善性」： 一、有關績效指標「114 年至少檢視研

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	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)。 113 年：國軍各軍事院校規劃改善性別友善廁所 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)。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)。 114 年：國軍各軍事院校規劃改善性別友善廁所所軍事校院 2 處、孕婦或親子車位 1 所軍事校	大學*1、陸軍專科學校*1)及孕婦或親子車位 5 處(中正預校*5)，改善進度 100%，賡續維護設施保養狀況，以維持使用能量。 (2)盤點本部所屬軍醫院性別友善設施，待改善項目計性別友善廁所 9 項、親子廁所 13 項、身障廁所 7 項、哺(集)乳室 7 項、婦幼親善停車格 7 項及身心障礙停車格 6 項等，累積合計 49 項；迄 114 年，已累積改善 49 項，改善進度 100%；另檢視「國軍哺集乳室設置管理原則」(105 年 9 月 29 日令頒)，目前無修正需求，後續依執行狀況滾動修正。			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)」部分，建議未來空間改善不應僅止於「設置哺乳室或友善廁所」，亦可評估於營區宿舍改建中，針對偏遠單位，強化夜間照明與通訊緊急通報系統，以強化對女性士官兵人身安全之保障。 二、針對貴部服役之作業流程與空間設施規劃，請考量多元性別受服務者之個人隱私需求，包括空間設

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
	院 1 處，累積改善進度 83%(累積改善 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)。				計應設置具視線遮蔽功能之設施、浴廁空間應符合隱密性要求，同時強化作業流程對多元性別議題之敏感度與尊重，透過作業規範與人員教育訓練，輔導並鼓勵各單位建立具友善性與尊重性的性別友善服務環境。
1. 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	1、 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	■達成 □未達成 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。	無	教育部	無意見

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
成之滿意度調查結果待改進事項，提出具體改善措施。 2. 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。 3. 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。 4. 現今國內尚未有針對性別友善廁	及措施。 112 年：檢討並改善 30%。 113 年：檢討並改善 60%。 114 年：檢討並改善 100%。 2、 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。 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%。 3、 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。	(一)國家圖書館：113 年度滿意度調查作業因配合館內空間改造工程（自 113 年 4 月起迄今），114 年度讀者滿意度調查於 9-10 月間完成，為了解讀者對服務空間及重要網路資源/系統、線上申辦服務等之滿意程度，以實體問卷/線上填答方式，依進館讀者隨機抽樣發放 1,000 份，總計回收 602 份，刪除重複填寫等無效問卷後，有效問卷 597 份，滿分以 5 分計，館員服務態度 4.61 分、空間環境 4.43 分、圖書館服務 4.28 分、圖書館設備 4.22 分，整體來說。總館整體滿意度平均數 4.35 分。 (二) 國立臺灣圖書館：113 年度滿意度調查結果中空調不足、秩序設備維護問題，皆已完成改善，114 年度民眾滿意度調查報告已			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
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，並鼓勵學校可建置性別友善廁所。 5. 督導各級學校及社教場館提供生理用品。 5.	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。 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。 113 年：滾動修正指標。 114 年：滾動修正指標。 4、 督導各級學校及社教場館提供生理用品。 (1)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 9,000 人。 (2)大專校院： A. 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%	於 12 月完成，調查報告指出本館育兒照顧設施皆能滿足多數讀者的基本期待，但需持續依人流分布評估設置地點，並檢視設備尺寸的合宜性與安全性，滿足讀者使用需求。 (三)國立公共資訊圖書館：依據 113 年度調查結果規劃待改善地下停車場清潔、動線及機車停車費多元支付等項，於 113 年 9 月底已全面改善，包括清潔、清洗地板、粉刷牆面、增加動線引導、設置行人專用道及機車多元支付，114 年完成停車場排水溝加蓋及園區照明改善。停車場並已設置 7 個親子車位(孕婦優先車位)，落實性別友善空間。114 年度民眾滿意度調查於 114 年 5 月 16 日至 5 月 29 日辦理完成，並於 10 月完成調			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	113 年：100% 114 年：100% B. 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%。 (3)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%)皆提供。	查報告。受訪民眾對於性別友善空間滿意度達 98.1% (四)國立臺灣藝術教育館(師資藝教司)：114 年度至第 4 季觀眾滿意度問卷調查，民眾對於藝教館性別友善設施的平均滿意度為 92.39%，該館環境及設施滿意度為 96.84%。將持續進行調查分析，以作為性別友善空間及設施優化之參考，俾達成檢討並改善 100%之績效指標。藝教館將再強化該館服務人員性別友善意識，引導民眾使用友善設施，並於服務過程避免使用具歧視性或刻板印象語詞，以提升該館性別友善環境及服務。 ■達成□未達成 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，			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		作為訂修法令或行政措施之參考。 至113年12月底，累計檢視有105校(達 70%)之「校園性別友善空間」相關改善計畫；114年度部分，預計於 115 年度 1 月上旬進行調查。 ■達成□未達成 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。 已將「大專校院每幢建物設置1處以上的性別友善廁所」納入國立大學績效型補助及私校獎補助之政策績效指標。 ■達成□未達成 四、　督導各級學校及社教場			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		館提供生理用品。 (一)高級中等以下學校： 114 年度督導辦理高級中等以下學校友善提供多元生理用品推動方案及措施計畫，補助 22 縣市高級中等以下學校定點取用至少 31 萬 1,621 人（1-100 人 1,923 校、101-999 人 1,322 校、1000 人以上 176 校），不利處境學生 6 萬 0,808 人，及補助本部國教署主管高級中等以下學校定點取用至少 4 萬 2,812 人（1-100 人 29 校、101-999 人 156 校、1000 人以上 27 校），不利處境學生 7,875 人，已達 114 年度績效指標。 (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之執行率：大專校院均已納入弱勢助學金措施，達			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		100%，已達預定目標值。 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：大專校院已全數採定點取用或定點販售提供多元生理用品，達成率 100%，已達原訂目標值。 (三)社教場館： 1.自 112 年 8 月 1 日起本部實施友善提供多元生理用品計畫，本司轄管 9 個社教場館採定點放置於服務臺、哺集乳室及醫務室等處，入館民眾如有需求可洽服務人員索取，此外，亦持續鼓勵辦理定點販售，提升民眾利用的近便性。 2.國立臺灣藝術教育館：自 112 年起於服務臺、廁所等處設置免費提供多元生理用品，及設置生理用品販賣機，已完成相關設置作業。113 年至 114 年維持既有設			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		施，確保供應穩定，營造性別友善環境。			
研提丙等以上航空站、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。	■達成 航空站： 民用航空局114年完成改善2個航空站性別友善設施： 一、臺北國際航空站： (一)國內線2樓美食街西側無障礙廁所之馬桶兩側扶手間距調整符合建築物無障礙設施 規範。 (二)國際航廈2樓無障礙廁所調整改善求救鈴、扶手與馬桶之間距。另此廁所與親子廁所共用，調整改善兒童馬桶與無障礙馬桶之間	無	交通部	無意見。

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		距。 二、高雄國際航空站： (一)增設哺集乳室外「使用中」中英文燈箱。 (二)調整改善國內線1樓行李託運處無障礙廁所內便座扶手寬度；完成改善男廁一般廁所小便斗，同樓層應至少1處設有扶手。 國家風景區： 觀光署各國家風景區管理處透過「重要觀光景點建設中程計畫」，持續於各項重要景點建設中導入通用設計(含性別友善設施)。 國道服務區： 高速公路局 111-114 年就所管國道服務區陸續辦理重新招商及優先續約，以友善性別、年齡及各服			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		務區用路人使用需求特性，於進行室內裝修或增改修建工程時，優化設施或就增建空間進行改善等，以打造並提升性別友善環境。 新/改建車站： 鐵道局 114 年度完成知本站修繕作業，改善老舊設備與空間(如無障礙坡道、改善照明不足處、增加停車空間)，優化行動不便者使用體驗及保障婦女安全之空間，並增加無障礙停車位。 6 都車站特級支局郵局： 一、中華郵政公司 111-114 年於鄰近 6 都車站之特級郵局進行「性別友善設施客戶滿意度調查」，作為提升服務品質及後續改善之參考。			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		二、已請相關責任中心局針對滿意度調查結果加強改善性別友善空間環境與設施，並要求各局進一步分析用郵客戶之性別、年齡等差異。 商港旅運場站及各港區旅客服務中心： 臺灣港務公司各港參考 113 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告分析結果，已針對可立即改善之事項進行改善計 26 項。			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	[國家森林育樂場域] ■達成 □未達成 林業保育署完成修訂「森林育樂設施規劃設計準則及案例彙編」，已納入應滿足不同性別、年齡及身心狀況者需求之「通用化」設計規定，並已分送各地區分署、林鐵文資處，俾據以分年檢討、規劃及改善所轄森林育樂場域設施。 [農民市集] ■達成 □未達成「農民市集鼓勵設置於鄰近性別友善設施之地點，或是設置臨時哺（集）乳室、性別友善廁所等」納入「農糧署輔導設置農村社區農產品銷售據點計畫說明」據以審核。 [漁貨直銷中心]	無	農業部	無意見。

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		■達成 □未達成 已完成梧棲漁港魚貨直銷中心建物現況及公共安全修繕工程計畫、全國漁會漁業推廣教育無障礙空間設備改善計畫。			
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。	■達成 □未達成 本項議題年度績效指標已達成。將續依調查結果，持續規劃改善計畫或行政措施。	無	衛生福利部	無意見
研提性別友善空間指引及開發相關課程： (1) 研提「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」	完成「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」 111 年：完成度 50% 112 年：完成度 100%	■達成 □未達成 112 年已完成「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」，完成度 100%。另於 113 年 3 月 19 日函請各環教設施場所配合辦理。	無	環境部	無意見

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
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。 (2) 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。					

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
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。	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。	依實際盤點狀況及調查結果，114年進行相關改善計畫或行政措施如下： (1)國家鐵道博物館：加強相關指標告示設置。 (2)國立傳統藝術中心： a.宜蘭園區親子、友善廁所共有 8 處，後續會加強廁所指標引導。 b.臺灣戲曲中心廁所數量完成觀眾服務系統並開放使用，觀眾可於個人手機上快速取得廁所分布及使用情形。 c.高雄園區性別友善廁所於馬桶間及小便斗之間增設落地不透光布簾。 (3)國家人權博物館、彰化生活美學館、工藝中心、國家交響樂團、國家鐵道博物館、文資局及國美館等提供免費生理用品。	無。	文化部	無意見。

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		(4)國立臺灣歷史博物館園區人行平板磚通路順平改善。 (5)彰化生活美學館及國美館等購置簡易型反偷拍偵測器。 (6)國家鐵道博物館廁所、無障礙廁所等空間建置求助鈴；電工場南棟無障礙坡道口設置導盲釘。 (7)設置性別友善廁所部分，國家漫畫博物館籌備處設置共計 6 間、文化資產局設置共計 1 間等。			
一、安養機構： 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。 二、醫療機構： 各院依據滿意度問卷調查結果,研提改	一、安養機構： (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。 (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。	一、安養機構： ■達成 □未達成 (一)依 114 年性別友善空間盤點結果及民眾對機構性別設施需求調查，普遍無障礙或性別友善廁所不足為改善需求。 (二)114 年完成 4 所榮家性別友善	無。	國軍退除役官兵輔導委員會	無意見。

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
善計畫或行政措施。 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。	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% 三、農林機構： (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。 (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。	空間改善，改善情形如下： 1.彰化榮家增設 1 間性別友善廁所；2.桃園榮家增設 1 間性別友善廁所；3.新竹榮家增設 1 間性別友善廁所；4.佳里榮家增設婦幼停車位 1 格。 二、醫療機構： ■達成 □未達成 各榮民醫院依據滿意度問卷調查結果，研提改善計畫或行政措施，114 年不滿意之項目計 36 項，已完成改善 36 項，改善率 100%。 三、農林機構： ■達成 □未達成 (一)依性別友善空間盤點結果及滿度調查結果研提之改善措施如下：			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理 機關	性平處意見
		1.武陵農場 委外單位 (棲蘭森林遊樂區)電梯及高齡、親子活動坡道不足一節，業於招商文件中列明，將由得標廠商改善。 2.清境農場 配合 115 年停車場營運申請時重新規劃車格(增設親子停車位)，以符實需。 (二)114 年滾動調整改善措施已完成如下： 1.清境農場 (1)育嬰哺乳室更新使用規則及註明尿布更換檯載重限制後，於 114 年 9 月獲南投縣政府衛生局認證，同年獲頒「南投縣政府親善哺(集)乳室認證」。 (2)另部分室外木質步道已逐步完成更換作業，以利親子活動。			

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
		2.武陵農場 (1)114 年度完成賓館溪樓地板更換工程，提高地板平整度，方便嬰兒車、輪椅等通行。 (2)114 年度完成 12 個露營區棧板更新，降低棧板破損，對親子、高齡行動不便遊客可能造成之傷害。 3.臺東農場 臺東農場 114 年 3 月於花蓮分場建置飲水機設備，以利哺乳室使用。			
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。	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。 1. 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，研提臺灣原住民族文化園區之各區性別友善空	■達成 □未達成 依改善措施規劃 113 年原住民族文化發展中心園區完成改善八角樓展館 1 區無障礙坡道及性別友善空間設施;114 年完成改善迎賓	無。	原住民族委員會	無意見

策略三：研提改善計畫、訂修法令或行政措施					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
	間改善措施。 2. 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。	區 1 樓廁所空間，達成本(114)年績效指標。			
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	■達成 □未達成 【產經處】114 年度共輔導 6 處，說明如下：高雄市新客家文化園區、桃園市客家文化館、新竹縣好客文創園區、臺南市南瀛客家文化會館、臺南市客家文化會館及臺東縣客家文化園區等 6 處已提出改善計畫，(本會已輔導完工 5 處，施工中 1 處，協助改善客家館舍男女廁間比例及增設性別友善廁所，以符合性別平等友善作為	無。	客家委員會	策略三「研提改善計畫、訂修法令或行政措施」：年度成果說明業依 114 年度績效指標輔導 6 個單位研擬改善計畫，請補充說明改善計畫內涵與促進性別平等之具體成果與關連性。

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
1. 發展統整操作指引 2. 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)： 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。	■達成□未達成 1.經參考國內、外相關文獻，包含美國及加拿大國家衛生研究院與歐盟 Horizon 等國際規範、作法，以及對於研究中性別考量之要求，已完成以生物醫學領域為主之「研究中的性別考量檢核表(CM16)」，並參照國科會《科學研究及技術研發性別化創新操作指引》生理性別(sex)、社會性別(gender)定義，配合修正 CM16 檢核表填寫說明之名詞定義，以達成政策指引的連貫性，並將各項目填答要旨中「受試者」修改為「受試者/研究參與者」。 2.已納入本會補助專題研究計畫作業要點十一、(六)研究計畫涉及人體試驗或人體研究者，應增填	114 年度績效指標均已達成，將持續深化性別化創新操作指引之運用，強化性別觀點於科技研發體系之落實，提升科技創新對不同性別需求之回應。	國家科學及技術委員會	無意見

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
		CM16 檢核表。			
1. 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。 2. 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。	■達成 □ 未達成 本部建築研究所已完成「智慧化居住空間科技研究發展領域性別分析機制」，該機制分成「性別分析機制注意事項」、「性別分析機制使用時機」、「性別分析機制執行者」及「性別分析機制檢核單」。其中，注意事項主要作為性別分析機制之提醒使用，檢核單主要作為性別分析機制之實際檢核使用，並請高雄師範大學性別教育	無。	內政部	無意見。

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
		研究所蔡教授麗玲協助完成檢視。			
1. 發展醫學領域性別化創新操作手冊 2. 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。	■達成 □未達成 「醫學領域性別化創新操作手冊」由國防醫學院公衛系邱于蓉副教授擔任主編，並完成內容撰擬經委員審查後，令頒全軍指引手冊參考運用，讓性別平等議題融入科學研究與實驗設計，後續將利用相關講習時機辦理宣導。	賡續依各年度績效指標，盤點各項性別友善設施據以規劃改善計畫或行政措施。	國防部	無意見

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
1. 發展人文及社會領域性別化創新操作手冊。 2. 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。	■達成 □未達成 （一）本案業於 114 年 7 月依期中報告審查意見完成內容修訂。另於 114 年 9 月 12 日及 15 日辦理專家諮詢會議，滾動式精進手冊內容，於 114 年 12 月前完成性別化創新操作手冊及科學研究及技術研發各領域性別分析之機制。 (二)本案於 114 年 11 月 18 日完成性別化創新操作手冊及科學研究及技術研發各領域性別分析之機制，並於 114 年 12 月 22 日完成期末審查會議。	無	教育部	無意見

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
1. 發展智慧化科技領域性別化創新操作手冊 2. 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制。	■達成□未達成 本部已完成「智慧化科技領域性別化創新操作手冊」及「機器人研發領域性別化創新操作手冊」，114 年並規劃團隊參與教育訓練課程、研發需求分析、利益相關者參與等機制，或於相關計畫說明會及成果分享活動中，擺放操作手冊文宣並進行宣導，向業者推廣職場性別平等及性別化創新之重要性。	無	經濟部	所提完成「智慧化科技領域性別化創新操作手冊」及「機器人研發領域性別化創新操作手冊」及提出建議作法，係屬 113 年績效指標之辦理成果。據瞭解經濟部就本議題於 114 年於廠商說明會中推廣運用，請補充相關辦理情形。
1. 發展交通領域性別化創新操作手冊。 2. 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。	■達成 已完成「交通領域性別化創新指引」；科學研究及技術研發辦理性別分析之機制，已於前開指引第陸章中規劃。	無。	交通部	無意見。

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
定。					
1. 發展農業領域性別化創新操作手冊 2. 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。	■達成 □未達成 依照國科會《科學研究及技術研發性別化創新操作指引》，完成《農業領域科學研究及技術研發性別化創新操作手冊》草稿修正。本次修正參考相關案例，新增科學研究五階段之性別分析機制及參考作法。另於 114 年 8 月辦理「新一代農業菁英培育暨合作計畫」說明會時，向大專校院新進教師及本部所屬試驗研究機構研究同仁宣導性別化創新概念，共計 4	無。	農業部	無意見。

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
		場次 85 人次參與。			
1. (1)發展衛生福利領域性別化創新操作手冊。 (2)研擬本部科技研究計畫辦理性別分析之做法及相關規定。 2. 發展人體研究領域性別化創新操作手冊。 3. 參考先進國家(例如：美國及加拿	1. 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。 2. 113 年：發展人體研究領域性別化創新操作手冊。 114 年：完成審查人體研究計畫之性別分析具體指引。 3. (1)藥品相關： 113 年：研析國際兩性納入臨床	■達成 □未達成 本部科技發展組每年皆請辦本部各單位、所屬及法人，統計本部科技研究計畫性別分析，並將性別數據交予統計處於本部統計數據公開。 (https://www.mohw.gov.tw/dl-4008-200d20ac-7485-436d-9fd3-dbe3932aa148.html) ■達成 □未達成	無	衛生福利部	無意見

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理機關**	**性平處意見**
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。	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」。 114 年：收集醫療機構與產學研各界針對此議題之回饋意見，以完善科學研究及技術研發之性別分析機制。 (2)醫療器材相關： 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」。 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	本部業以 114 年 2 月 11 日衛部醫字第 1141661010 號函頒「人體研究納入性別考量操作指引」，並上架至本部網站供參考運用。(https://dep.mohw.gov.tw/DOMA/cp-2782-9538-106.html) ■達成 □未達成 1.藥品相關： 本部食品藥物管理署於 114 年完成製作藥品臨床試驗納入性別考量指引之相關回饋問卷，共回收 255 份問卷(涵蓋醫療機構與產學研各界)，經分析，約 7 成試驗相關人員聽過該指引，及指引中各章節顯示有一定程度以上之幫助(滿分 5 分，平均分數落在 3 分以上)，另未針對指引內容提出實質			

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果	檢討策進	辦理機關	性平處意見
	療器材臨床試驗納入性別統計及分析指引」。	修改建議。考量試驗相關人員對於「藥品臨床試驗納入性別考量指引」之知悉程度仍有加強空間，未來將持續辦理相關教育訓練，宣導該指引，並配合衛生福利部性別平等推動計畫(115-118 年)，蒐集實際應用案例，以落實前述指引之應用。 2.醫療器材相關： 本部食品藥物管理署已收納 2 案醫療器材臨床試驗案，並已成功輔導 1 案臨床試驗結案報告，於試驗結果納入性別分析，另 1 案依試驗執行進度持續輔導中。			

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
1. 發展環境領域性別化創新操作手冊 2. 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。	■達成 □未達成 修正「科技發展計畫審議作業」及「科技發展計畫績效管考作業」標準作業程序，並於 114 年 11 月 13 日起生效。	無。	環境部	無意見。
1. 發展醫療領域性別化創新操作手冊 3. 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。	■達成 □未達成 4 所總院已完成訂定「科學研究及技術研發性別化創新操作指引手冊」，內容包含：醫療領域性別化創新操作與科學研究及技術研發辦理性別分析機制指引。	無。	國軍退除役官兵輔導委員會	無意見

策略四：1.　發展性別化創新操作指引/操作手冊。2.　完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。					
具體做法	**績效指標 (含期程與目標值)**	**績效指標達成情形及年度成果**	**檢討策進**	**辦理 機關**	**性平處意見**
1. 發展數位領域性別化創新操作手冊。 2. 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： 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	114 年已研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	無。	數位發展部	無意見。