

**「性別平等重要議題(院層級議題)(115-118 年)」**

## 目錄

議題一、促進公私部門決策參與之性別平等 .....	1
議題二、建立性別友善職場與提升女性經濟力 .....	118
議題三、消除性別刻板印象、偏見與歧視 .....	204
議題四、促進健康及照顧工作之性別平等 .....	288
議題五、打造具性別觀點的環境空間及科技創新 .....	334

### 【整體意見】

有關各部會所提績效指標，請依各年度執行情形，評估訂定「產出型指標」或「成果型指標」，並於每年滾動時，設定逐年向上提升，且具挑戰性之目標值，以衡量促進性別平等目標之達成情形。

## 議題一、促進公私部門決策參與之性別平等

### 一、重要性說明

- (一) 參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。
- (二) 我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距；賴總統亦於國家希望工程國政願景中，提出促進女性決策與政治參與之政策方向。此外，聯合國永續發展目標(SDGs)強調確保婦女全面參與政治經濟與公共決策，以及有公平的機會參與各個階層的決策領導；「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第3次國家報告結論性意見與建議第25(c)點次更指出「將三分之一性別比例提升至40%目標或以性別平衡原則(50/50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」。此外，第40號一般性建議第14段更指出，只有當決策是建立在50/50均等的基礎上，並平等考慮到雙方的利益，決策才會具有真正的、動態的意義和持久的影響；另第15段也指出，均等意味著男女以50/50的比例，充分平等地分享權力，這是包括政治、公共和經濟生活在內的所有領域永久核心特徵。而第27段更說明，婦女可能面臨多重交織形式的歧視，因此特別不斷地強調各類婦女參與各級決策的權利。此外，第4次國家報告結論性意見與建議第26(c)點次亦提出「為公、私營部門組織建立明確的指標、數據收集和績效評分系統，以及與監管相關的激勵措施，以改善監測機制，並在過程中確保婦女非政府組織、私營部門和民間社會組織的充分參與」，期許我國能精進相關作為。
- (三) 世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF) 2015年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司(Morgan

Stanley Capital International) 所編製的證券指數 (MSCI) 全球指數分析, 「富具女性領導力」的公司 (指董事會女性成員在三位以上; 或女性為企業經理人 (CEO) 且在董事會中有至少一位女性成員), 較一般公司高出 36% 的股本回報率, 亦即女性參與領導職, 能為公司創造三成以上的盈利能力; 歐盟於 2022 年通過《企業董事會性別平衡指令》(The Gender Balance on Corporate Boards Directive), 針對在公司董事會中代表性不足的性別設定最低目標, 以助於打破上市公司董事會存在的男女性別失衡現象。而麥肯錫 2023 年《多元越來越重要》(Diversity Matters Even More) 報告、世界經濟論壇 (WEF) 2023 年《多元、平等、共融燈塔》報告, 以及臺灣女董事協會《2024 年女性治理白皮書》等, 均明確指出女性加入決策階層, 組成多元化的領導團隊, 將為企業帶來更多好處, 包括財務表現更佳、員工滿意度與人才留任率高, 以及能夠提升正面社會影響力與企業形象。綜上, 國內外不同官方與民間組織報告或文件, 均顯示積極促進女性參與各領域與各階層決策的重要性。另依據歐洲性別平等局統計顯示, 在 2024 年歐盟各會員國上市公司董事會女性成員比例平均為 34%; 在有強制性別配額的國家中, 如法國、義大利與荷蘭等國, 女性董事比例平均已達 39.6%, 而在僅有軟性措施的國家則為 33.8%, 未採取任何行動的國家則僅占 17%<sup>1</sup>。

## 二、現況與問題

### (一) 現況

#### 1. 公部門決策參與

(1) 行政院所屬各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事已逐步達成任一性別不少於 40%, 並向 50/50 的性別均等邁進

我國自 93 年起由行政院人事行政總處陸續管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及

---

<sup>1</sup> 資料來源：[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_25\\_22](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_22)。

國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，106年起由行政院性別平等處接續追蹤。為持續提升決策參與性別比例，行政院請部會針對尚未達成三分之一性別比例者，自108年起以2屆任期內達成為原則辦理，已達成三分之一性別比例者則應持續提升性別比例，並自111年起輔導各部會任一性別性別比例朝向40%邁進，各相關議題除列為行政院性別平等重要議題，納入各部會性別平等推動計畫執行，並作為行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之評核指標之一。有關111年至114年相關政策推動現況與成果如下：

A. 行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會委員任一性別比例達40%者大幅提升至88.38%

依據113年12月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占98.09%，較109年12月底88.52%提升9.57個百分點；達成任一性別比例40%者，則占90.39%，較109年12月底65.48%，提升24.91個百分點。

B. 政府捐助或出資超過50%之財團法人董監事任一性別比例達40%者，監事提升至86.54%，惟董事尚未達50%

依據113年12月統計，政府捐助或出資超過50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占83.78%、監察人(監事)為91.89%，兩者較109年12月統計66.36%、84.40%分別提升17.42及7.49個百分點；另達成任一性別比例40%者，董事為48.65%、監察人(監事)為86.54%，兩者較109年38.18%、77.78%分別提升10.47及8.76個百分點。

C. 國營事業董事與監事任一性別比例達40%者為30.77%及50%，仍有很大努力提升的空間

依據113年12月統計，國營事業其董(理)事任一性別比例達三分之一者占69.23%、監察人(監事)為84.62%，兩者較109年25%、58.33%分別提升44.23及26.29個百分點；另達成任一性別比例40%者，董事為

30.77%、監察人（監事）為 50%，兩者較 109 年 8.33%、0% 分別提升 22.44 及 50 個百分點。

D. 本院內閣女性閣員 111 年至 114 年間持續提升占比，惟仍有成長空間

截至 114 年 9 月統計，41 位內閣閣員中，女性計 9 人，占 21.95%，較 110 年 2 月統計，41 位閣員中，女性計 3 人，占 7.32%，4 年間提升 14.63 個百分點。

(2) 地方民意代表除鄉(鎮、市)民代表外，我國女性民意代表占比已達三分之一以上

依據「地方制度法」第 33 條規定，各選舉區選出之直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表名額達 4 人者，應有婦女當選名額 1 人，未符合性別平等政策綱領中揭示之北京行動綱領 30% 之中程目標，且依據中央選舉委員會統計資料顯示，111 年地方民意代表當選人中，除直轄市議員女性當選人比率已達 39.8% 外，縣（市）議員女性當選人比率為 36%、鄉（鎮、市）民代表女性當選人比率則為 26.2%。

2. 私部門決策參與

為促進女性在社會組織、企業中擔任決策位置，主管全國性社會團體、職業團體、工會、農會、漁會及上市櫃公司之部會運用考評、獎、鼓勵措施，逐年精進各項措施，引導前開私部門採行三分之一性別比例原則，包括：勞動部自 97 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部；內政部於 103 年起透過全國性社會團體績效評鑑，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵；臺灣證券交易所公司治理中心於 105 年將「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目；農業部於 105 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，另於 108 年完成修訂「漁會考核辦法」之「漁會考核計分表」，將漁會聘任漁會女性選任人員達一定比例，列入「特殊功過」加分項目；另金管會為配合公司治理永續發展藍圖之推動，逐步精進「公司治理評鑑指標」相關指標項目，於 109 年針對公司董事任一性別達 1/3 者給予總分加分、輔導

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，且審計委員全數由獨立董事擔任，並自 114 年起要求上市/櫃公司任一性別董事席次未達 1/3 者，應於年報具體揭露原因與規劃提升性別多元化之採行措施。有關 111 年至 114 年相關政策推動現況與成果如下：

(1) 全國社會團體女性參與決策比例提升，社團理事長女性比例已達 31.20%

依據內政部「人民團體數位櫃檯」統計至 113 年 12 月底資料顯示，全國性社會團體理事長為女性者計有 2,159 人，占 31.20%；較 110 年女性理事長占比 26.63%，提升 4.57 個百分點。又統計 113 年參與評鑑之全國性社會團體理監事符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 50%，較 109 年之 40% 提升 10 個百分點。

(2) 全國職業團體女性參與決策比例偏低，理、監事女性占比尚未突破 12%

截至 113 年 12 月底，全國職業團體計 482 個，又依據內政部全國性職業團體理、監事簡歷資料統計，其中理事為女性者占 4.07%、男性占 95.93%；監事為女性者占 11.14%、男性占 88.86%，顯示女性擔任理監事者比例仍偏低。為鼓勵職業團體正視不同性別決策參與，內政部 108 年修正「內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點」，對參與評鑑之全國性職業團體理事及監事任一性別比例達三分之一者，加分由 1 分調升為 3 分；統計 113 年參加職業團體評鑑之團體計 125 個，其中理、監事任一性別比例達三分之一者占 14.4%，較 108 年至 110 年平均值 11.98%，提升 2.42 個百分點。

(3) 全國工會理事及監事女性占比持續在 33%至 36%間波動，且尚待建置個別工會女性參與情形之統計機制

113 年女性工會幹部占比為理事 34.6%、監事 36.9%，較 110 年理事 33.3%、監事 35.2%，分別提升 1.3 及 1.7 個百分點，近 3 年（110 至 112 年）女性工會理事占比於 33%至 34%間波動，女性工會監事占比則於 35%至 36%間波動；另 113 年全國各行政區域工會理事、監事任一性別占比達三分之一者，理事達成率為 54.5%，監事達成率為 72.7%。勞動部則已規劃於 114 年建置個別工會之性別統計機制，以觀察個別工會落

實不同性別參與情形。

(4) 全國農會及漁會女性會員比例雖有提升，惟選任人員(理事、監事及會員代表)女性占比仍未突破 11%

109 年至 112 年女性農會會員比率由 33%提升為 34%，略為提升 1 個百分點，另 112 年各級農會選任人員(理事、監事、會員代表)中，女性占 7.93%，較 109 年之 6.29%提升 1.64 個百分點，惟相較於男性，仍有極大落差。112 年女性漁會會員占 50.4%，已超過男性會員(49.6%)，惟 112 年各級漁會女性選任人員(理事、監事、會員代表)占 10.15%，雖較 109 年之 9.2%提升 0.95 個百分點，女性比例仍低。

(5) 全國上市、上櫃(含興櫃)公司女性董事比例仍低，3 年來僅微幅提升

113 年公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比為 18.92%(上市 18.35%、上櫃 19.19%、興櫃 20.17%)，與 110 年底 14.69%(上市 13.94%、上櫃 15.31%、興櫃 15.86%)相較，已提升 4.23 個百分點；另 113 年底上市上櫃公司女性審計委員占比為 19.88%(上市 19.91%、上櫃 19.84%)，與 111 年底 14.79%(上市 14.65%、上櫃 14.95%)相較，已提升 5.09 個百分點，惟女性比例仍低。至個別公開發行公司達成三分之一性別比例情形，113 年上市、上櫃及興櫃公司董事達成率分別為 15.91%、17.18%及 19.31%。

## (二) 問題

1. 公部門決策參與應以推動性別均等為目標：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 20 年，行政院更於 108 年起逐步引導朝向 40%邁進，相關工作已初具成效，惟如 CEDAW 第 40 號一般性建議所指出，儘管締約國針對婦女有權在所有決策系統中享有平等和包容性的代表權，取得了重要的進展，但這項權利仍未得到尊重，這也嚴重阻礙了 CEDAW 規定的所有其他權利的落實。而在政府捐助財團法人、國營事業之董、監事部分，也有很大的進步空間。另有關直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額部分，更需藉由制度性保障積極提升女性擔任地方民意代表之機會。

2. 私部門女性參與決策比例亟待積極改善：有關私部門決策層級性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才、行政獎勵措施及暫行特別措施等方式，加速提升女性決策參與比例；另個別農、漁、工會及公開發行上市上櫃（含興櫃）公司等三分之一性別比例達成情形，亟待深化相關統計資料，並加以分析與追蹤改善，以作為未來推動決策參與性別平等的改善參考，進而落實不同性別平等參與之目標。

### 三、目標與關鍵績效指標

(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、運動部<sup>2</sup>、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

#### (二) 目標

##### 1. 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朝性別均等邁進

(2) 行政法人、政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例邁向 40%

##### 2. 提升私部門(全國性社會團體、職業團體、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)

---

<sup>2</sup> 運動部業於 114 年 9 月成立，有關該部所涉議題內容，將於 115 年 7 月後納入該部性別平等推動計畫(115 至 118 年)中辦理。

1. 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比例達 40%之達成率<sup>3</sup>為 95%
2. 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員性別衡平性達成率<sup>4</sup>為 70%
3. 行政法人及政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 40%之達成率<sup>5</sup>，董事 60%、監事 90%
4. 國營事業董、監事任一性別比例達 40%之達成率<sup>6</sup>，董事 40%、監事 70%
5. 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 70%
6. 全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至 25%
7. 農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率(理事達成率<sup>7</sup>為 5%、監事達成率<sup>8</sup>為 20%)
8. 漁會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率(理事達成率<sup>9</sup>為 15%、監事達成率<sup>10</sup>為 35%)
9. 提升工會理、監事任一性別比例達 1/3 比例：理事 45%，監事 35%
10. 公開發行上市上櫃(含興櫃)公司

(1)公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比達 22%<sup>11</sup>

<sup>3</sup> 達成率=(任一性別比例達 40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)\*100%。

<sup>4</sup> 達成率=各機關委員會多數性別與少數性別人數相減後，數字為 0 或 ±1 之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)\*100%。

<sup>5</sup> 董事達成率=(任一性別比例達 40%之政府捐助財團法人數/財團法人總數)\*100%。

監察人(監事、審計委員會)達成率=(任一性別比例達 40%之政府捐助財團法人數/財團法人總數)\*100%。

<sup>6</sup> 董(理)事達成率=(任一性別比例達 40%之國營事業數/國營事業總數)\*100%。

監察人(監事)達成率=(任一性別比例達 40%之國營事業數/國營事業總數)\*100%。

<sup>7</sup> 理事達成率=(任一性別比例達 1/3 之農會數/農會總數)\*100%。

<sup>8</sup> 監事達成率=(任一性別比例達 1/3 之農會數/農會總數)\*100%。

<sup>9</sup> 理事達成率=(任一性別比例達 1/3 之漁會數/漁會總數)\*100%。

<sup>10</sup> 監事達成率=(任一性別比例達 1/3 之漁會數/漁會總數)\*100%。

<sup>11</sup> 公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比 113 年為 18.92%、110 年為 14.69%，自 110 年至 113 年已提升 4.23 個百分點，推估訂定 115 年至 118 年提升女性董事占比達 22%目標。女性董事占比=(女性董事人數/所有董事人數)\*100%。

(2)公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比達 28%<sup>12</sup>

(3)提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司董事及審計委員會任一性別比例<sup>13</sup>達 1/3 之達成率

A. 上市公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率為 18%

B. 上櫃公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率為 20%

C. 興櫃公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率為 22%

(4)公開發行上市上櫃公司審計委員會任一性別比例達 1/3 之達成率為上市公司 32%、上櫃公司 36%

11. 提升內閣女性閣員比例達 1/3

12. 提升地方民意代表女性當選比例朝 40%邁進

---

<sup>12</sup> 配合公司治理永續發展藍圖推動，上市上櫃公司已於 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。113 年整體上市上櫃公司女性審計委員占比為 19.88%。女性審計委員占比=(女性審計委員人數/所有審計委員人數)\*100%。

<sup>13</sup> 董事達成率=(任一性別比例達 1/3 之公司數/公司總數)\*100%。  
審計委員會達成率=(任一性別比例達 1/3 之公司數/公司總數)\*100%。

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>截至 113 年底止，本部及所屬機關主管之委員會(不含行政院任務編組)計有 93 個，其中 73 個已達任一性別比例 40%以上，達成率為 78.49%；其中 24 個已達性別衡平性，達成率為 25.81%。</p> <p>一、於委員會屆期改選或委員異動時，提供性別衡平名單供長官遴派參考，並加註提醒至少須勾選委員性別數。</p> <p>二、於各該委員會委員總數規定範圍內，增聘外聘委員，以朝性別衡平目標邁進。</p> <p>三、本部業管行政院任務編組之幕僚機關計 3 個(行政院治安會報、行政院防制人口販運及消除種族歧視協調會報、行政院新住民事務協調會報)，視其內部委員性別比例，提供性別衡平之專家學者名單供長官遴派參考，以達性別衡平之目標，惟部分任務編</p>	<p>一、任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：81.72%</p> <p>116 年：84.95%</p> <p>117 年：88.17%</p> <p>118 年：95.70%</p> <p>二、性別衡平性之達成率</p> <p>115 年：35.48%</p> <p>116 年：45.16%</p> <p>117 年：54.81%</p> <p>118 年：70.97%</p>	<p>內政部</p>	

**關鍵績效指標 1、2**

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
組因涉機敏性業務，組織成員為內閣成員及地方政府首長，性別比率隨職務派(選)任情形變化，須仰賴組織文化影響。			

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、查本部所屬 8 個委員會，截至 113 年 12 月 31 日止，其委員任一性別比率均已達 40%，績效指標已達 100%，本部將針對本項持續落實性別比例（現況值 100%）。</p> <p>二、本部 114 年 4 月性別衡平性達成率為 25%，與目標 70%相差 45%，考量各委員會成員多為一級單位主管為主的指定委員，短期內難以達成任一性別比率 50%，恐需修正委員會組織規定及架構，爰以漸進方式自 115 年起由 25%(2 個委員會)逐年遞增至 70%（現況值 25%）。</p>	<p>一、任一性別比例達 40%之達成率：</p> <p>115 年：100 %            116 年：100 %            117 年：100 %            118 年：100 %</p> <p>二、委員會性別衡平性達成率：</p> <p>115 年：25 %            116 年：37 %            117 年：50 %            118 年：70 %</p>	<p>外交部</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本部計有 54 個委員會，其中任一性別比例達 1/3 者，計有 52 個(52/54, 96.30%)；另有 47 個委員會(排除 7 個委員會僅 3 人者)任一性別比例達 40%者計有 42 個(42/47, 89.36%)；任一性別比例達衡平者計有 26 個(26/54, 48.15%)。</p> <p>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。</p> <p>三、依「全民防衛動員準備法」第 8 條第 1 項規定，行政院動員會報置召集人、副召集人各 1 人，分別由行政院院長、副院長兼任；委員若干人，由行政院院長就政務委員、有關機關首長派兼。行政院動員會報編組委員係依「全民防衛動員準備法」組成。</p>	<p>一、任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：比率達 40%達成率為 89.36%。</p> <p>116 年：比率達 40%達成率為 91.49%。</p> <p>117 年：比率達 40%達成率為 93.62%。</p> <p>118 年：比率達 40%達成率為 95.74%。</p> <p>二、性別衡平性之達成率</p> <p>115 年：性別衡平性達成率為 53.70%。</p>	<p>國防部</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	116 年：性別衡平性達成率為 59.26%。 117 年：性別衡平性達成率為 64.81%。 118 年：性別衡平性達成率為 70.37%。		
一、部屬委員會計 117 個，其中 110 個委員會任一性別比例達 40%(達成率為 94.0%)，將推動其他 7 個委員會於改選時積極提升性別比率。 二、部屬委員會計 117 個，其中 67 個委員會性別衡平性(達成率為 57.3%)，將推動其他 50 個委員會於改選時積極提升性別比率。 三、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。	一、任一性別比例達 40%之達成率 115 年：95% 116 年：95.7% 117 年：96.6% 118 年：97.4% 二、性別衡平性之達成率	財政部	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>四、委員異動或屆期改聘時，優先推薦符合資格之少數性別，持續提升性別比例。</p>	<p>115年：58%                      116年：61.5%                      117年：65.8%                      118年：70%</p>		
<p>一、截至 114 年 2 月 28 日止，本部及所屬機關(構)列管委員會總計 196 個，其中 194 個委員會任一性別比率已達 40%以上，達成率 98.98%，已逾 95%之目標值，未來將持續推動各委員會達成任一性別比例達 40%以上目標，並朝達成率 100%邁進。</p> <p>二、請本部及所屬機關(構)推薦名單時，充分提列相同名額之不同性別名單，供首長遴派時參考，並由本部各業管單位(本部人事處、終身教育司、國民及學前教育署、青年發展署及國家教育研究院)列管督導。</p>	<p>一、任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：預計達成 195 個，達成率 99.49%。                      116 年：預計達成 196 個，達成率 100%。                      117 年：維持達成率 100%。                      118 年：維持達成率 100%。</p> <p>二、性別衡平性之達成率</p>	<p>教育部</p>	

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>三、截至 114 年 2 月 28 日止，本部及所屬機關(構)列管委員會總計 196 個，其中 124 個委員會性別衡平性達成率為 63.27%，未來將持續推動各委員會達成衡平性之目標，並逐年提升達成率。</p> <p>四、請本部及所屬機關(構)各部會委員會屆期改選或成員異動時，提供性別衡平名單供首長遴派參考，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、青年發展署及國家教育研究院)列管督導。</p> <p>五、可透過調整外聘委員人數方式，或將不利處境女性納入決策層級等方式辦理，以提升委員會組成之性別衡平。</p> <p>六、另請本部各單位適時檢討各委員會性別比例原則納入設置依據。</p>	<p>115 年：達成率 64%。</p> <p>116 年：達成率 66%。</p> <p>117 年：達成率 68%。</p> <p>118 年：達成率 70%。</p>		

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>七、另針對促進行政院任務編組成員性別衡平性部分：</p> <p>(一) 截至 114 年 8 月 5 日止，本部擔任幕僚之行政院任務編組總計 3 個(行政院教育經費基準委員會、行政院技職教育審議會及行政院青年諮詢委員會)，其中 2 個任務編組成員任一性別已達 40%，達成率為 66.67%。未來將持續推動各任務編組達成任一性別比例不少於 40%目標，並逐年提升達成率。</p> <p>(二) 本部提列名單時，充分考量相同名額之不同性別名單，供行政院擇選；並適時提醒行政院遴派任務編組成員時，應留意任一性別比例達 40%之規範，以符政策目標。</p>			

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本部及三級機關所屬委員會 114 年共計 76 個，其中 69 個委員會任一性別比例達 40%，達成率 90.79%；45 個委員會達成性別衡平，達成率 59.21%。</p> <p>二、本部將於委員會屆期改選或成員異動時，充分提供性別衡平之名單，供首長遴派時參考，並定期追蹤委員會任一性別比例，檢討各委員會性別比例原則納入設置依據，以逐年提升委員會性別比例達成情形。</p> <p>三、針對本部擔任幕僚機關之行政院任務編組成員任一性別比例達 40%或性別衡平(50:50)部分，115-118 年改善目標與期程如下：(不計入績效指標，僅於具體做法敘明)</p> <p>(一)行政院人權保障推動小組(任一性別 114 年 6 月現況值：38.46%)</p>	<p>一、任一性別 40%達成率：</p> <p>115 年：91%</p> <p>116 年：92%</p> <p>117 年：93%</p> <p>118 年：95%</p> <p>二、性別衡平達成率：</p> <p>115 年：61%</p> <p>116 年：64%</p> <p>117 年：67%</p> <p>118 年：70%</p>	<p>法務部</p>	

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>1. 本小組委員需具人權領域專業背景或實務經驗，遴選過程多由各部會推薦，致性別比例未達規定標準，後續將擴大多元來源。</p> <p>2. 近期適逢辦理本小組第 18 屆委員派(聘)兼任事宜，本部業於 114 年 6 月 11 日以院人權字第 11402515770 號函請內政部等 9 機關推薦學者或專家代表，刻正辦理相關作業，後續將優先考量女性學者專家參與本小組，期可改善整體性別比例。</p> <p>(二)行政院毒品防制會報(任一性別 114 年 6 月現況值：39.13%)</p> <p>1. 本會報除院長、副院長外，委員人數為 19 至 21 人，其中 14 至 15 人為司法院代表、政務委員、行政院秘書長或部會首長，其性別比例難以限定；另民間委員為相關機關就參與毒品防制工作之民間團體</p>			

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>代表或毒品防制領域之專家、學者推薦，由院長聘任之，此部分已達任一性別 40%之標準。</p> <p>2. 本屆委員任期於 114 年 12 月 31 日 屆滿，屆時將請各機關推薦專家、學者或民間團體代表時，斟酌性別衡平比例推薦。</p> <p>(三)中央廉政委員會(任一性別 114 年 6 月現況值：27.27%)</p> <p>1. 該委員會任務係為規劃審議國家重大廉政政策，多數委員係由行政院院長就該院政務委員、秘書長及一級機關首長派兼，難以限定性別，亦不宜修法達成任一性別比例。</p> <p>2. 該委員會之委員係採任期制(2 年 1 任)，每屆改聘委員時，針對「專家學者及社會公正人士三人至五人」部分，將優先推薦性別衡平名單供行政院院長</p>			

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
圈選，現「專家學者及社會公正人士」5 位委員中男性 2 人、女性 3 人，任一性別比例達 40%。			
<p>一、經濟部所屬委員會截至 114. 4. 30 共計 69 個，委員性別比率達 40%者，計 56 個 (81.16%)。28 個委員會達成性別衡平 (40.58%)。</p> <p>二、請各任務編組於其任期屆滿前，增加任一性別委員人選，並應隨案檢附「經濟部及所屬機關任務編組性別比例檢核表」，就任一性別比例未達目標者說明原因、改善期程、計畫或具體做法。</p> <p>三、經濟部擔任幕僚作業之行政院任務編組計 2 個及促進其成員任一性別比率達成政策目標之具體做法，說明如下：</p> <p>(一)有關促進行政院水及流域永續推動小組成員性別</p>	<p>一、委員任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：84.06%</p> <p>116 年：89.86%</p> <p>117 年：94.20%</p> <p>118 年：97.10%</p> <p>二、委員性別衡平性達成情形</p> <p>115 年：43.48%</p> <p>116 年：59.42%</p> <p>117 年：66.67%</p>	經濟部	

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>衡平性部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>依「行政院水及流域永續推動小組設置要點」規定，該小組委員係部會首長，爰較難掌控達成性別比例政策目標。</li> <li>未來行政院檢討設置要點時，適時建議將委員層級調整為簡任級以上主管或增列專家學者委員，並就少數性別提供建議人選名單，供行政院派兼之參考，以提升委員會組成之性別衡平性。</li> </ol> <p>(二)行政院國家永續發展委員會非核家園推動專案小組成員性別衡平性部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>行政院國家永續發展委員會非核家園推動專案小組運作要點已於 114 年 3 月將任一性別不得少於三分之一規定納入並完成修訂。</li> <li>辦理新任諮詢委員作業時，就諮詢委員中少數性</li> </ol>	118 年：71.01%		

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>別者提供具性別衡平性建議名單。</p> <p>四、至不利處境女性決策參與部分，考量各任務編組成立目的及任務差異大，經濟部將視議題內容，提升不利處境女性參與率。</p>			
<p>一、截至 113 年底統計資料，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、總人數 3 者)，計有 78 個已達成任一性別比例達 40%目標、達成率 90.70%，將請委員會任一性別比率未達 40%之主管單位與機關，配合屆期改選週期積極提升性別比率。</p> <p>二、截至 113 年底統計資料，交通部暨所屬中央三級機關所屬 88 個運作中的委員會(不含行政院任務編組)，計有 49 個已達成性別衡平性、達成率 55.68%，將請委員會不同性別人數差距為±2、± 3 之主</p>	<p>115 年：任一性別比例達 40%之達成率為 91.86%。</p> <p>116 年：任一性別比例達 40%之達成率為 93.02%。</p> <p>117 年：任一性別比例達 40%之達成率為 94.19%。</p> <p>118 年：任一性別比例達 40%之達成率為 95.35%。</p> <p>115 年：性別衡平性之達成率為</p>	交通部	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>管單位與機關，配合屆期改選週期積極提升性別比率。</p> <p>三、屆期改選或成員異動時，提供性別衡平名單予首長遴派參考，並建議優先遴派女(男)性。</p> <p>四、請性別比例原則應納入設置依據而尚未納入之 5 個委員會，將該原則納入設置要點等規定中予以規範。</p> <p>五、請各委員會之主管單位與機關，視委員會設置目的、業管議題性質及考量成員組成，以「將所涉不利處境女性或民間團體代表納入外聘委員」為目標。</p> <p>六、截至 113 年底，由交通部暨所屬擔任幕僚機關之行政院任務編組計有中央道路交通安全會報、行政院推動桃園航空城核心計畫專案小組及行政院觀光產業振興諮詢會議共 3 個。因行政院所設任務編組</p>	<p>59.09%。</p> <p>116 年：性別衡平性之達成率為 62.50%。</p> <p>117 年：性別衡平性之達成率為 65.91%。</p> <p>118 年：性別衡平性之達成率為 70.45%。</p>		

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>及其所需人員均有其一定業務需求考量，除依規定應由特定職務擔任委員外，將於屆期改選或成員異動時，提供性別衡平名單予長官遴派參考，並於公文簽陳中具體說明我國性別平等政策綱領與國際趨勢。</p>			
<p>一、截至 113 年 12 月 31 日止，勞動部及所屬機關所屬委員會計 89 個，其中 75 個委員會任一性別比例達 40%(達成率為 84.3%)，持續推動各委員會於改選時積極提升性別比率。</p> <p>二、截至 113 年 12 月 31 日止，勞動部及所屬機關所屬委員會計 89 個，其中 54 個性別人數相減後，數字為 0 或±1，達成率為 60.7%，持續推動各委員會於改選時積極提升性別衡平性。</p> <p>三、委員異動或屆期改聘時，優先推薦與徵詢符合資格</p>	<p>一、任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：預計達成 77 個，達成率 86.5%。</p> <p>116 年：預計達成 79 個，達成率 88.8%。</p> <p>117 年：預計達成 82 個，達成率 92.1%。</p> <p>118 年：預計達成 85 個，達成率</p>	<p>勞動部</p>	

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
之少數性別或不利處境女性，持續提升性別比例及衡平性。	95.5%。  二、性別衡平性 115 年：預計達成 56 個，達成率 62.9%。 116 年：預計達成 58 個，達成率 65.2%。 117 年：預計達成 60 個，達成率 67.4%。 118 年：預計達成 63 個，達成率 70.8%。		

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、截至 113 年 12 月底，本部及所屬機關所屬委員會共 124 個，任一性別比例均達 1/3，任一性別比例達成 40%者計 114 個，達成率 91.9%。</p> <p>二、本部及所屬機關所屬委員會共 124 個，截至 113 年 12 月底共計 74 個委員會多數性別與少數性別人數相減後，數字為 0 或 ±1，性別衡平性達成率為 59.6%。</p> <p>三、本部將於各委員會委員因故出缺改派時，督促優先考量以提升任一性別比例為原則遴聘新任委員；或於委員會任期屆期改派時，請各業管單位積極落實任一性別比例達 40%及性別衡平性。</p> <p>四、行政院任務編組：本部係「打擊非法與未報告及不受規範漁業專案小組」任務編組之幕僚機關，辦理委員建議名單遴選作業時，業將性別衡平等因素納</p>	<p>本部列管委員會數計 124 個，預計分年達成任一性別比率達成 40%情形如下：</p> <p>115 年：預計達成 116 個，達成率 93.55%</p> <p>116 年：預計達成 117 個，達成率 94.35%</p> <p>117 年：預計達成 118 個，達成率 95.16%</p> <p>118 年：預計達成 119 個，達成率 95.97%</p> <p>本部列管委員會數計 124 個，預計分年達成性別衡平性比率</p>	<p>農業部</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>入規劃注意事項，惟多數委員係由行政院院長就該院政務委員、本部部長及相關機關副首長派兼，難以限定性別，實務執行仍有難度。後續辦理前述委員建議名單，將提供具性別衡平性之推薦名單供行政院遴選參採，以期提升相關任務編組之性別衡平性。</p>	<p>情形如下：                      115 年：預計達成 77 個，達成率 62.10%                      116 年：預計達成 80 個，達成率 64.52%                      117 年：預計達成 83 個，達成率 66.94%                      118 年：預計達成 87 個，達成率 70.16%</p>		
<p>一、囿於本部業務屬性，專業領域性別結構長期存在差異，具備相關專業資格與實務經驗人才供給有限或受限機關代表性別等因素，本部所屬委員會(含三級)、政府捐助之財團法人董事、監察人，達成任一性別比 40%之目標實屬不易。</p>	<p>一、本部及所屬機關(構)所屬委員會委員任一性別比例達 40%之目標數及達成率。                      115 年：達成目標數 4 個，達成率 84.69%。</p>	衛生福利部	所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率」及「委員性別衡平性之達成率」之 2 項績效指標

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、面對上述多重限制，本部仍積極推動多項具體措施如下：</p> <p>(一)要求現有及新設委員會，將性別比例原則納入設置要點或相關規範，以制度化方式推動性別衡平。</p> <p>(二)委員屆期改聘時，提供性別衡平名單供首長圈選，並優先推薦符合資格之少數性別，以持續提升性別比例。</p> <p>(三)業將非主管人員納入建議名單、適度調整外聘委員人數配置，以優化整體委員性別組成結構。</p> <p>(四)就特定議題之委員會，於設置要點明訂一定比例之保留席次予不利處境婦女，確保其能實質參與政策討論與制定。</p> <p>三、又為利委員會實質運作成效及決策品質，本部將在確保專業基礎上，切實體現性別平等之核心價值，</p>	<p>116 年：達成目標數 4 個，達成率 86.60%。</p> <p>117 年：達成目標數 4 個，達成率 88.52%。</p> <p>118 年：達成目標數 4 個，達成率 90.43%。</p> <p>二、本部及所屬機關(構)所屬委員會委員性別衡平性之目標數及達成率。</p> <p>115 年：達成目標數 2 個，達成率 43.87%。</p> <p>116 年：達成目標數 2 個，達成率 44.81%。</p>		<p>之 118 年目標值皆低於院層級整體目標值，後續請逐年檢視前項績效指標之統計值變化，依關鍵績效指標滾動修正 118 年目標值，朝向決策參與之性別平等邁進。</p>

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>達成各項關鍵績效指標如下：</p> <p>(一)機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比例達 40%之達成率：本部及所屬機關委員會共 212 個，扣除 3 個總人數為 3 人之委員會共計 209 個，截至 113 年 12 月 31 日止任一性別比例達 40%之委員會共計 173 個，達成率為 82.78%。每年以再提升達成率 1.91%為目標持續邁進。</p> <p>(二)機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員性別衡平性達成率：本部及所屬機關委員會共 212 個，截至 113 年 12 月 31 日止達成性別衡平之委員會共計 91 個，達成率 42.93%。每年以再提升達成率 0.94%為目標持續邁進。</p> <p>四、本部院級任務編組委員共 6 個，其任一性別比均達 1/3，爾後將持續依行政院秘書長 113 年 8 月 1</p>	<p>117 年：達成目標數 2 個，達成率 45.75%。</p> <p>118 年：達成目標數 2 個，達成率 46.70%。</p>		

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>日院臺性平長字第 1135011947 號函，以任一性別占比達 40%或性別衡平(50:50)邁進；將請各相關業務單位於屆期改聘時，提列性別衡平名單，供行政院圈選，以持續精進性別比例衡平性。</p>			
<p>一、本部及所屬機關(構)截至114年7月所屬委員會共 71個(114年有1個委員會委員人數僅3人)，其中67個任一性別比例達40%，達成率95.71%；其中44個委員會委員具性別衡平性，達成率61.97%。</p> <p>二、委員會屆期改選或成員異動時，如需函請相關機關或團體推薦人選，均請其落實推薦人選之性別衡平性，於簽請長官遴派時，提供性別衡平之候選名單，並適時提醒長官留意任一性別比率及性別衡平之目標。</p>	<p>115年：委員任一性別比例達40%之委員會68個，達成率97.14%。</p> <p>116年：委員任一性別比例達40%之委員會68個，達成率97.14%。</p> <p>117年：委員任一性別比例達40%之委員會68個，達成率97.14%。</p> <p>118年：委員任一性別比例達40%</p>	<p>環境部</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達40%之達成率為95%」、「委員性別衡平性達成率為70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>三、各委員會修正相關組織或設置要點規定時，以將任一性別比例達40%納入規定及依委員會議題性質將所涉及不利處境女性納入委員為目標。</p>	<p>%之委員會68個，達成率97.14%。</p>		
<p>四、部屬委員會辦理委員改聘(派)相關作業時，均由人事處確認任一性別比例是否符合政策規定。對於未符合規定者，請相關單位提出無法符合原因及檢討說明，並納入列管檢討重點。</p>	<p>115年：委員達成性別衡平性之委員會45個，達成率63.38%。</p> <p>116年：委員達成性別衡平性之委員會46個，達成率64.79%。</p>		
<p>五、本部擔任幕僚作業之行政院任務編組以委員任一性別比例達40%或委員具性別衡平性為目標。</p>			
<p>(一)行政院緊急公害糾紛處理小組：本小組係於國家發生重大緊急公害糾紛事件時組成之任務編組，依組織規程規定，委員均為特定職務人員。目前本部刻正辦理公害糾紛處理法研修作業，將於爾後</p>	<p>117年：委員達成性別衡平性之委員會48個，達成率達67.61%。</p>		
	<p>118年：委員達成性別衡平性之委員會50個，達成率</p>		

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>訂定本小組設置要點時，研議以增加外聘委員方式提升委員性別衡平性之可行性。</p> <p>(二) 國家化學物質管理會報：於本會報委員屆期改選或成員異動時，於民間團體提報候選委員時及提供專家學者名單供行政院院長遴派時，注意任一性別比例原則。</p>	70.42%。		
<p>一、文化部及所屬機關所屬委員會共 126 個，均全數已達成任一性別不少於三分之一，其中 112 個已達成 40% (任一性別比例達 40%者占 88.89%)，嗣賡續推動其他 14 個委員會於改選時積極提升性別比率。</p> <p>二、文化部及所屬機關所屬委員會共 126 個，其中有 97 個多數性別與少數性別人數相減後，數字為 0 或±1，爰目前委員性別衡平性達成率為 76.98%</p>	<p>一、任一性別比例達40%之達成率</p> <p>115 年：達成目標數 116 個，達成率 92.06%</p> <p>116 年：達成目標數 120 個，達成率 95.24%</p> <p>117 年：達成目標數 124 個，達成率 98.41%</p>	文化部	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>(=97/126)，嗣賡續推動其他 29 個委員會於改選時積極提升委員性別衡平性達成率。</p> <p>三、另針對促進行政院任務編組成員性別衡平性部分：</p> <p>(一) 截至113年12月31日止，本部擔任幕僚之行政院任務編組為「行政院文化會報」，其委員每2年改選1次。該會報委員任一性別比例未達三分之一，未來將持續推動各任務編組達成任一性別比例不少於40%之目標。該會報已於114年9月18日屆期，將於改選時積極提升成員性別衡平性。</p> <p>(二) 本部提列名單時，充分考量相同名額之不同性別名單，供行政院擇選；並適時提醒行政院遴派任務編組成員時，應留意任一性別比例達40%之規範，以符政策目標。</p>	<p>118年：達成目標數 126 個，達成率 100%</p> <p>二、性別衡平性之達成率</p> <p>115年：達成目標數 99 個，達成率 78.57%。</p> <p>116年：達成目標數 101 個，達成率 80.16%</p> <p>117年：達成目標數 103 個，達成率 81.75%。</p> <p>118年：達成目標數105個，達成率83.33%</p>		

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、截至 114 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 21 個，扣除 1 個行政院任務編組(行政院國家資通安全會報)，計有 20 個，其中 17 個已達任一性別比例 40%，達成率為 85%，將由本部各司署業管單位持續改進，提升性別比例。</p> <p>二、截至 114 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 21 個，扣除 1 個行政院任務編組(行政院國家資通安全會報)，計有 20 個，其中 14 個已達成性別衡平性，達成率為 70%，將由本部各司署業管單位持續辦理。</p> <p>三、有關促進本部資通安全署主管行政院任務編組國家資通安全會報成員決策參與性別平等之精進規劃及作為說明如下：</p>	<p>一、任一性別比例達40%之達成率</p> <p>115年：達成目標數17個，達成率 85.00%。</p> <p>116年：達成目標數18個，達成率 90.00%。</p> <p>117年：達成目標數18個，達成率 90.00%。</p> <p>118年：達成目標數 19 個，達成率 95.00%。</p> <p>二、性別衡平性之達成率</p> <p>115年：達成目標數14個，達成率 70.00%。</p>	<p>數位發展部</p>	

**關鍵績效指標 1、2**

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>(一) 為提升本會報參與人員(例如會報委員、各機關資安長、資訊主管或陪同人員等)之性別衡平性，擬於未來辦理本會報會議，出席回條回復作業階段，提醒各機關應參酌我國性別平等政策綱領與國際趨勢指派參與人員。</p> <p>(二) 未來於本會報委員組成屬性異動或人數調整時(例如加入學者、專家派(聘)兼)，將考量性別衡平性辦理派(聘)事宜。</p>	<p>116年：達成目標數14個，達成率 70.00%。</p> <p>117年：達成目標數14個，達成率 70.00%。</p> <p>118年：達成目標數14個，達成率 70.00%。</p>		

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會及所屬機關委員會共17個，除本會檔案局之「勞工退休準備金監督委員會」因委員只有3人不予以納入，爰本會及所屬機關計16個委員會中，114年已達成任一性別比例達40%者計12個，達成率75%。未來將本於職責，於各委員會屆期改選或成員異動時，提供性別衡平名單供首長遴派參考，並檢討各委員會性別比例原則納入設置依據，以逐年達成目標。</p> <p>二、本會及所屬機關17個委員會中，114年已達成委員性別衡平性者計7個，達成率為 41.17%。未來將本於職責，於各委員會屆期改選或成員異動時，提供性別衡平名單供首長遴派參考，並檢討各委員會性別比例原則納入設置依據，以逐年達成目標。</p> <p>三、本會主政之院層級任務編組計4個，包括行政院開</p>	<p>一、本會委員會任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：75%</p> <p>116 年：81.25%</p> <p>117 年：87.50%</p> <p>118 年：93.75%</p> <p>二、本會委員會委員性別衡平性達成率</p> <p>115 年：47.05%</p> <p>116 年：52.94%</p> <p>117 年：58.82%</p> <p>118 年：70.59%</p>	<p>國家發展委員會</p>	<p>所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率」績效指標之118年目標值低於院層級整體目標值，後續請逐年檢視前項績效指標之統計值變化，依關鍵績效指標滾動修正118年目標值，朝向決策參與性別平等邁進。</p>

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>放政府國家行動方案推動小組、行政院離島建設指導委員會、行政院花東地區發展推動小組及行政院國家永續發展委員會等，將以委員任一性別比例達40%或委員具性別衡平性為目標，考量公部門委員性別比率受限於各機關人事任用情形，未來為強化女性參與公共決策，將隨時檢視性別分布，並於各委員會民間委員改派或異動時，主動提供現行委員性別比率供行政院院長參酌，以逐步達成性別平衡目標。</p>			
<p>一、截至114年6月統計，國科會及所屬機關之所屬委員會共38個，已有37個達成任一性別占比不少於40%，達成率已達95%以上。</p> <p>二、截至114年6月統計，國科會及所屬機關之所屬委員會共38個，已有21個達成性別衡平性，達成率為55%，將依績效指標，於委員改選時，逐步達成性別</p>	<p>一、本會委員會任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：達成率維持 95%以上</p> <p>116 年：達成率維持 95%以上</p> <p>117 年：達成率維持 95%以上</p> <p>118 年：達成率維持 95%以上</p>	<p>國家科學及技術委員會</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>衡平性之目標。</p> <p>三、行政院任務編組：本會科技辦公室係「行政院科技顧問會」、「行政院智慧國家推動小組」任務編組之幕僚作業單位，前述任務編組均係以提供國家層級之科技發展諮詢及建言為任務，辦理委員建議名單遴選作業時，除衡酌國際學術聲望、專業領域代表性等因素外，業將性別衡平等因素納入規劃注意事項，惟囿於部分外在客觀因素，實務執行仍有難度。後續辦理前述委員建議名單，將提供具性別衡平性之推薦名單供行政院遴選參採，以期提升相關任務編組之性別衡平性。</p>	<p>二、 性別衡平性之達成率</p> <p>115年：達成率 55%</p> <p>116年：達成率 60%</p> <p>117年：達成率 65%</p> <p>118年：達成率 70%</p>		
<p>一、本會所屬委員會、小組、會報共7個(大陸委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理小組、甄審暨考績委員會、安全及衛生防護小組、政府資料開放諮詢小組、廉政會報)。</p>	<p>任一性別比例達40%之達成度：</p> <p>115年：85.71%</p>	大陸委員會	所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率」績效指標

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、除本會委員會外，其餘6個均已達成任一性別比例達40% (截至114年6月，現況值85.71%)。</p> <p>三、又目前計有4個委員會或小組(安全及衛生防護小組、性騷擾申訴處理小組、廉政會報、甄審暨考績委員會已達成)達成委員性別衡平性(截至114年6月，現況值57.14%)。</p> <p>四、除本會委員因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別達40%外，其餘各委員會、小組、會報將於委員換屆改(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例達40%以上、且達至性別衡平性之目標，積極提升性別比例。</p> <p>五、未來將配合內閣成員之異動改派，以逐步達成性別比例原則為目標，適時修正本項績效指標之年</p>	<p>116年：85.71%</p> <p>117年：85.71%</p> <p>118年：85.71%</p> <p><b>性別衡平性之達成度：</b></p> <p>115年：71.43%</p> <p>116年：71.43%</p> <p>117年：71.43%</p> <p>118年：85.71%</p>		<p>之118年目標值低於院層級整體目標值，後續請逐年檢視前項績效指標之統計值變化，依關鍵績效指標滾動修正118年目標值，朝向決策參與性別平等邁進。</p>

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
度目標值。			
<p>目前本會及所屬委員會共計 62 個，扣除總人數 3 人之 1 委員會不列入計算後，其中 56 個已達成任一性別比例達 40%(占 56/61=91.80%)。未來本會將透過下列具體做法，積極推動以達成目標值：</p> <p>一、本會委員會：目前委員會成員 7 名，均係依本會組織法由行政院院長就相關機關首長等人派(聘)兼之。未來成員異動改派時，將以逐步達成性別比例原則為目標。</p> <p>二、本會推動雙語政策小組：依本會推動雙語政策小組要點規定，小組成員任一性別比例不得低於 1/3。截至 113 年 12 月 31 日止，11 位小組成員中有 4 位女性(36.36%)，未來將以達成任一性別比例 40%</p>	<p>一、任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：達成目標數 1 個，達成度 93.44%</p> <p>116 年：達成目標數 1 個，達成度 95.08%</p> <p>117 年：達成目標數 0 個，達成度 95.08%</p> <p>118 年：達成目標數 0 個，達成度 95.08%</p> <p>二、性別衡平性之達成度</p>	<p>金融監督管理委員會</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>為目標。</p> <p>三、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)，於該委員會出缺改選時鼓勵男性參選，以達成任一性別比例達 40%之相關規定。</p> <p>四、保險局財產保險商品審查委員會：目前委員為男 13 人(62%)、女 8 人(38%)，因審查委員選任涉及各領域專業資格，有遴選限制，且目前審查會委員男女比例皆已達成任一性別比例三分之一，未來遴聘委員時，仍持續將性別納入考量。</p> <p>五、保險局強制汽車責任保險費率審議委員會：目前男 9 人(64.3%)、女 5 人(35.7%)，審查委員選任涉及各領域專業資格，有遴選限制，且目前審查會委員男女比例皆已達成任一性別比例三分之一，未</p>	<p>115 年：達成目標數 1 個，達成度 67.74%</p> <p>116 年：達成目標數 1 個，達成度 69.35%</p> <p>117 年：達成目標數 1 個，達成度 70.97%</p> <p>118 年：達成目標數 0 個，達成度 70.97%</p>		

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>來遴聘委員時，仍持續將性別納入考量。</p> <p>六、截至 113 年底，本會及所屬委員會共計 62 個，其中 41 個已達性別衡平性，占比 66.13%，將於各委員會屆期或成員異動改派時，將性別納入考量，以逐步達成性別衡平為目標。</p>			

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會 113 年計有 43 個所屬委員會，其中 3 個委員會（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備金監督委員會、國家海洋研究院勞工退休準備金監督委員會）委員人數僅 3 人。</p> <p>（一）3 個委員人數僅 3 人之委員會的任一性別比例皆達 1/3。</p> <p>（二）餘 40 個委員會委員性別比率達 40%之達成率為 100%。</p> <p>（三）43 個委員會委員性別衡平性達成率為 69.77%。</p> <p>二、所屬委員會委員改聘時，提供數量足夠之專家學者供首長遴聘參考，並建請首長留意性別比例。</p> <p>三、所屬委員會委員如有異動時，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</p>	<p>一、本會（包含二級與三級機關）所屬委員會委員任一性別比例達 40%之達成率。</p> <p>115 年：100%</p> <p>116 年：100%</p> <p>117 年：100%</p> <p>118 年：100%</p> <p>二、本會（包含二級與三級機關）所屬委員會委員性別衡平性之達成率。</p> <p>115 年：70%</p> <p>116 年：72.5%</p> <p>117 年：75%</p>	<p>海洋委員會</p>	

**關鍵績效指標 1、2**

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
聘，以提升性別比率。 四、於召開性別平等專案小組會議時，檢視所屬委員會之性別比率，並檢討提升之狀況，逐步達成關鍵績效指標。	118 年：77.5%		

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、僑務委員會所屬委員會共 11 個，截至 114 年 6 月底，其中，有 10 個達成任一性別比例達 40%，達成率為 90.91%，為達成關鍵績效指標 95%之目標值，本會將賡續落實委員會之性別比例目標</p> <p>二、為達成本會所屬委員會之任一性別比例達 40%，本會研議作法為委員會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，以達成任一性別比例達 40%之目標。</p> <p>三、僑務委員會所屬委員會共 11 個，截至本年 6 月底，有 9 個委員會達成性別衡平之目標，達成率為 81.82%，已逾 70%之關鍵績效指標。本會將持續推動各委員會達成性別衡平比率並逐年提升達成率至 90.91%。</p>	<p>一、任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：90.91%</p> <p>116 年：90.91%</p> <p>117 年：90.91%</p> <p>118 年：100%</p> <p>二、性別衡平性之達成率</p> <p>115 年：81.82%</p> <p>116 年：81.82%</p> <p>117 年：81.82%</p> <p>118 年：90.91%</p>	<p>僑務委員會</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>四、為達成本會所屬委員會性別衡平之目標，本會研議作法為委員會屆期改選或成員異動時，由業管單位擬具「性別衡平之男、女性建議人數表」，供首長參考，並建議優先遴派女(男)性，以達成性別衡平性之目標。</p>			
<p>一、截至 114 年 6 月 1 日，本會及所屬三級機構委員會計 76 個，任一性別比已達 40%者計 72 個(94.74%)，已請各委員會訂定分年績效指標，持續提升性別比例。</p> <p>二、截至 114 年 6 月 1 日，本會及所屬三級機構委員會計 76 個，達性別衡平性者計 32 個(42.11%)，已請各委員會訂定分年績效指標，持續提升。</p>	<p>一、任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：達成目標數 1 個，達成率 96.05%。</p> <p>116 年：達成目標數 1 個，達成率 97.37%。</p> <p>117 年：達成目標數 1 個，達成</p>	<p>國軍退 除役官 兵輔導 委員會</p>	

**關鍵績效指標 1、2**

機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	率 98.68%。 118 年：達成目標數 0 個，達成率 98.68%。  二、性別衡平性達成率： 115 年：達成目標數 28 個，達成率 78.95%。 116 年：達成目標數 5 個，達成率 85.53%。 117 年：達成目標數 2 個，達成率 88.16%。 118 年：達成目標數 1 個，達成率 89.47%。		

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會(包括所屬三級機關)共 14 個委員會(本會性別平等專案小組、政府資料開放諮詢小組、業務委託民間辦理推動小組、就業促進委員會、原住民族長期照顧推動小組、原住民族綜合發展基金管理委員會、勞工退休準備金監督委員會、人事甄審暨考績委員會、性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、原住民族委員會委員、廉政會報、法規委員會、訴願審議委員會、本會原發中心人事甄審暨考績委員會)，截至 114 年 11 月，因勞工退休準備金監督委員會僅 3 人不計列，故本會委員會委員任一性別比例達 40%之達成率為 100% (13/13)，將持續於各委員會改選時透過調整外聘委員人數方式，或視委員會性質將不利處境女性納入決策層級等方式，以達成各委員會任一性別比例達 40%之達成率 100%</p>	<p>115 年：本會所屬委員會任一性別比例達 40%之達成率 100%</p> <p>116 年：本會所屬委員會任一性別比例達 40%之達成率 100%</p> <p>117 年：本會所屬委員會任一性別比例達 40%之達成率 100%</p> <p>118 年：本會所屬委員會任一性別比例達 40%之達成率 100%</p> <p>115 年：本會所屬委員會達性別</p>	<p>原住民族委員會</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>之目標。</p> <p>二、本會行政院任務編組計有 1 個委員會(行政院原住民族基本法推動會)，截至 114 年 11 月，任一性別比率已達 40%，將於委員會改選持續掌握任一性別比例達 40%之目標。</p> <p>三、本會(包括所屬三級機關)14 個委員會計有 8 個委員會(本會性別平等專案小組、業務委託民間辦理推動小組、原住民族長期照顧推動小組、原住民族綜合發展基金管理委員會、性別歧視及性騷擾申訴評議委員會、法規委員會、訴願審議委員會、本會原發中心人事甄審暨考績委員會)達性別衡平性(多數性別與少數性別人數相減數字為 0 或±1)，截至 114 年 11 月，達成率為 57%(8/14)，將於各委員會改選或成員異動時，提供性別衡平名單供首長遴派參考，以達成各委員會達性別衡平性之達成</p>	<p>衡平性之達成率 57%</p> <p>116 年：本會所屬委員會達性別衡平性之達成率 57%</p> <p>117 年：本會所屬委員會達性別衡平性之達成率 64%</p> <p>118 年：本會所屬委員會達性別衡平性之達成率 71%</p>		

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>率為 70% 之目標。</p>			
<p>一、本會及所屬目前(114年8月)現有 17 個委員會，任一性別比例達 40%者共計 16 個、未達 1 個，將俟 114 年 12 月 31 日本會第 7 屆委員會屆期改選，達成任一性別比例達 40%標準。</p> <p>二、按性別衡平性達成率之計算方式，本會及所屬 17 個委員會中，多數性別與少數性別人數相減數字為 0 或 ± 1 者共計有 14 個，故性別衡平性達成率為 <math>(14/17) \times 100\% = 82.35\%</math>。</p>	<p>一、本會及所屬各委員會任一性別比例達 40%之達成率。</p> <p>115 年：100%            116 年：100%            117 年：100%            118 年：100%</p> <p>二、委員會性別衡平性達成率：</p> <p>115 年：82.35%            116 年：84%            117 年：86%            118 年：88%</p>	<p>客家委員會</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會所屬 10 個委員會，截至 114 年 6 月，計有 8 個達成任一性別比率 40% (達成率 80 %)，將持續推動其他 2 個委員會於委員出缺或屆期改選時積極提升性別比率。</p> <p>二、本會所屬 10 個委員會，截至 114 年 6 月，計有 7 個委員會達性別衡平性，將積極推動各委員會屆期改選或成員異動時，提供性別衡平名單供首長遴派參考，亦可藉由單位非主管擔任各委員會成員或調整外聘委員人數等方式，以提升委員會組成之性別衡平。</p>	<p>本會委員會等 10 個任務編組任一性別比例達 40%之達成率。</p> <p>年度目標值(百分比)：</p> <p>115 年：80%</p> <p>116 年：80%</p> <p>117 年：90%</p> <p>118 年：95%</p> <p>本會委員會多數性別與少數性別人數相減後，數字為 0 或 ±1 之委員會數 / 委員會總數)*100%。</p> <p>年度目標值(百分比)：</p> <p>115 年：70%</p>	<p>行政院公共工程委員會</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	116 年：70% 117 年：70% 118 年：70%		
一、本總處計有 15 個委員會，截至 114 年 5 月 31 日，委員任一性別比率達 40%之達成率為 100%，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。 二、截至 114 年 5 月 31 日，本總處 15 個委員會中有 10 個委員會委員已達性別衡平性，達成率 66.67%，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。	一、任一性別比例達 40%之達成率 115 年：100% 116 年：100% 117 年：100% 118 年：100%  二、性別衡平性之達成率 115 年：66.67% 116 年：66.67% 117 年：66.67% 118 年：73.33%	行政院 主計總處	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、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。</p> <p>二、本總處及所屬機構計有 15 個任務編組：</p> <p>(一)截至 113 年 12 月，符合委員任一性別比例達 40% 以上，達成率 100%，賡續維持。</p> <p>(二)截至 113 年 12 月，符合委員性別衡平性之 10 個任務編組(占 67%)，賡續維持，並要求未符合之 5 個任務編組於遴改聘委員時，均應加強檢視衡平性標準。</p>	<p>一、委員任一性別比例達 40%：</p> <p>115 年：維持達成率 100%</p> <p>116 年：維持達成率 100%</p> <p>117 年：維持達成率 100%</p> <p>118 年：維持達成率 100%</p> <p>二、委員性別衡平性：</p> <p>115 年：增加 1 個，達成目標數計 11 個，達成率 73%</p> <p>116 年：增加 1 個，達成目標數計 12 個，達成率 80%</p> <p>117 年：維持達成率 80% 以上</p> <p>118 年：維持達成率 80% 以上</p>	<p>行政院 人事行政總處</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本行所屬委員會或小組共8個，計6個已達成委員任一性別比例達40%；另1個委員會已達成委員任一性別比例達三分之一，惟因委員總人數為3人，爰不列入任一性別比例達40%之統計，委員任一性別比例達40%之現況值(114年7月)為85.7%。另性別衡平性達成率現況值(114年7月)為62.5%。</p> <p>二、未來委員會或小組改選、改派或成員異動時，將持續推動委員性別衡平，促進單位非主管擔任成員、調整外聘委員人數等，以達成年度目標值。</p>	<p>一、所屬委員會或小組委員任一性別比例達 40%之達成率            115 年：100%            116 年：100%            117 年：100%            118 年：100%</p> <p>二、所屬委員會或小組委員性別衡平性達成率            115 年：75%            116 年：75%            117 年：75%            118 年：75%</p>	<p>中央 銀行</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本院所屬委員會組成任一性別比例達 40%達成率之現況值(114 年 7 月)為 100%，將以維持每個委員會遴選時以任一性別比例達成 40%為目標，並使每年達成率為 100%。</p> <p>二、本院所屬委員會委員性別衡平性達成率之(截至 114 年 7 月)為 57%，將於遴選時以性別均等原則為考量，以提升委員會組成之性別衡平。</p> <p>三、召開身心障礙者文化參與諮詢會議，邀請不利處境者(身心障礙團體或機構代表)及專家學者參與決策與諮詢。</p>	<p>一、所屬委員會組成任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：達成率 100%            116 年：達成率 100%            117 年：達成率 100%            118 年：達成率 100%</p> <p>二、所屬委員會委員性別衡平性達成率</p> <p>115 年：達成率 57%            116 年：達成率 60%            117 年：達成率 60%            118 年：達成率 70%</p>	<p>國立故宮博物院</p>	

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會列管之相關委員會共有 13 個，截至 113 年 12 月，其中 12 個已達任一性別比率 40%之目標，達成率為 92.31%。</p> <p>二、為配合任一性別比例達 40%之規定，於委員會改選或成員異動時，提供性別衡平名單供首長遴派參考，並檢討各委員會性別比例納入設置依據。</p> <p>三、本會列管之相關委員會共有 13 個，截至 113 年 12 月，性別衡平性達成率為 92.31%。</p> <p>四、促進單位非主管擔任任務編組成員或調整外聘委員人數，以提升委員會組成之性別衡平。</p>	<p>一、任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：達成率 92.31%</p> <p>116 年：達成率 92.31%</p> <p>117 年：達成率 92.31%</p> <p>118 年：達成率 100%</p> <p>二、性別衡平性之達成率</p> <p>115 年：達成率 92.31%</p> <p>116 年：達成率 92.31%</p> <p>117 年：達成率 92.31%</p> <p>118 年：達成率 100%</p>	<p>中央選舉委員會</p>	

**關鍵績效指標 1、2**

**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會計有 9 個委員會(含任務編組)，截至 114 年 5 月，達成任一性別比例 40%者占 88.89%，性別衡平性者占 44.44%。</p> <p>二、有關公平交易委員會委員係由行政院院長提名，經立法院同意後任命，將於每屆委員任期屆滿前或於委員出缺時，請行政院人事行政總處簽院時納入參考。</p> <p>三、至本會其它 8 個委員會(含任務編組)，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。</p>	<p>一、所屬委員會委員任一性別比例達 40%之達成率</p> <p>115 年：88.89%</p> <p>116 年：88.89%</p> <p>117 年：88.89%</p> <p>118 年：100%</p> <p>二、所屬委員會委員性別衡平性達成率</p> <p>115 年：44.44%</p> <p>116 年：55.56%</p> <p>117 年：66.67%</p> <p>118 年：77.78%</p>	<p>公平交易委員會</p>	

**關鍵績效指標 1、2**  
**機關(包含二級與三級機關)所屬委員會「委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」、「委員性別衡平性達成率為 70%」**(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。4. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會所屬委員會組成任一性別比例達40%達成率之現況值為71.43%(截至114年6月3日止),將於各委員會屆期改選或成員異動時,適時調整委員性別比例之組成,以逐年達成本項績效目標。</p> <p>二、本院所屬委員會委員性別衡平性達成率之現況值為78.57%(截至114年6月3日止),將於各委員會屆期改選或成員異動時,適時調整委員性別比例之組成,以逐年達成本項績效目標。</p>	<p>一、委員任一性別比率 40%達成率</p> <p>115年：82%</p> <p>116年：84%</p> <p>117年：87%</p> <p>118年：95%</p> <p>二、委員性別衡平性達成率</p> <p>115年：78.57%</p> <p>116年：78.57%</p> <p>117年：78.57%</p> <p>118年：78.57%</p>	<p>國家通訊傳播委員會</p>	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>截至 113 年底止, 本部行政法人(國家住宅及都市更新中心)及政府捐助財團法人計有 8 個, 其中 5 個董事已達任一性別比例達 40%, 董事達成率為 62.5%; 其中 3 個監事已達任一性別比例 40%, 扣除 4 個監事為 3 人者, 監事達成率為 75%。</p> <p>一、函請政府捐助財團法人於董、監事遴聘或改選時, 配合性別比例之政策規定辦理。</p> <p>二、盤點未達性別比例之政府捐助財團法人, 並定期函請該法人改善, 以促進女性參與決策機會(113 年性別比例未達 1/3 者, 為財團法人中央營建技術顧問研究社之監事, 將於 116 年 1 月董監事改選時加強督導及協調, 以確保符合性別平等相關規定)。</p> <p>三、已排除計列監事僅有 3 人之政府捐助財團法人及行政法人共計 4 個, 惟該監事任一性別比例仍應不少於 1/3 之規定。</p>	<p>行政法人及政府捐助財團法人任一性別比例達 40%之達成率:</p> <p><b>【董事】</b></p> <p>115 年: 72%</p> <p>116 年: 73%</p> <p>117 年: 74%</p> <p>118 年: 75%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115 年: 79%</p> <p>116 年: 83%</p> <p>117 年: 86%</p> <p>118 年: 90%</p>	<p>內政部</p>	

**關鍵績效指標 3**

行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40% 之達成率：董事 60%、監事 90%」

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本部3個政府捐助財團法人中，截至113年12月31日止，董、監事各有1個已達成任一性別比例達40% (即董事：財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會，及監事：財團法人臺灣民主基金會，現況值皆為33.33%)。</p> <p>二、董、監事任一性別比例未達成情形：</p> <p>(一)董事部分：</p> <p>1. 任一性別比例未達成 1/3 計 1 個(財團法人臺灣民主基金會)。</p> <p>2. 任一性別比例未達成 40%計 2 個(財團法人臺灣民主基金會、財團法人國際合作發展基金會)。</p> <p>(二) 監事部分：已排除計列監事僅有 3 人之政府捐助財團法人，惟該監事任一性別比例仍應不少於 1/3 之規定(即財團法人國際合作發展基金會、財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會)。</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115年：33.33%</p> <p>116年：66.67%</p> <p>117年：66.67%</p> <p>118年：66.67%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115年：100%</p> <p>116年：100%</p> <p>117年：100%</p> <p>118年：100%</p>	外交部	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>1. 任一性別比例已達成1/3計1個(財團法人臺灣民主基金會)。</p> <p>2. 任一性別比例已達成40%計1個(財團法人臺灣民主基金會)。</p> <p>三、董、監事績效指標設定以本部3個政府捐助財團法人任一性別比例達40%之達成率計算, 其中監事部分排除計列僅3人。</p> <p>四、本部將促請未達成任一性別比例40%財團法人, 於遴聘董、監事作業時均衡考量並配合任一性別比例; 未來本部也持續於各財團法人董、監事出缺或改選董監事作業時, 督促優先考量遴聘或推薦符合任一性別比例為原則人選, 積極落實提升並配合任一性別比率達40%之政策規定辦理, 以符合推動性別平等之政策目標。</p>			

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本部列管 1 個行政法人及 2 個政府捐助財團法人, 其中國家中山科學研究院董事會及財團法人國防安全研究院董、監事部分, 任一性別比率尚未達 1/3, 未來配合董監事遴選時機, 請相關機關優先推薦符合學、經歷等資格女性代表, 戮力達成任一性別達 40%之比例原則。</p> <p>二、列管 1 行政法人及 2 財團法人董事部份, 任一性別比率皆未達 40%(截至 114 年 1 月現況值為 0%), 監事部分不計列 3 人之國防工業發展基金會及國防安全研究院(惟監事任一性別比例仍應不少於 1/3 之規定), 剩 1 行政法人之中山科學研究院董事會監事計 4 人, 女性監事計 0 人(截至 114 年 1 月現況值為 0%)。</p> <p>三、國家中山科學研究院董事會任期為 3 年, 並置董事</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115 年: 達成目標數 0 個, 達成率 0 %。</p> <p>116 年: 達成目標數 0 個, 達成率 0 %。</p> <p>117 年: 達成目標數 1 個, 達成率 33.33 %。</p> <p>118 年: 達成目標數 2 個, 達成率 66.67 %。</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115 年: 達成目標數 0 個, 達成率 0 %。</p> <p>116 年: 達成目標數 0 個, 達成率 0 %。</p>	<p>國防部</p>	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>11 至 15 人、監事 3 至 5 人,尚未符合任一性別達 40%目標;依中科院董事及監事遴選辦法,部長為董事長,國科會、經濟部次長為當然董事,且本部董事為總人數 1/3 以上,行政院主計總處副主計長及本部主計局局長為當然監事,爰此,本部及政府機關代表董事為 7 至 8 人、監事 2 人,占董監事總人數逾 50%。另中科院董事會為最高決策層級,為利國防武器研發及量產任務執行,董監事預具備國防科技及武器系統發展相關學、經歷資格,目前女性具備前揭條件人數仍占少數,倘女性比例預達 40%,實屬不易。未來本部 辦理中科院董監事遴選時,函請相關機關優先推薦符合學、經歷等資格女性代表,以達性別比例目標。</p> <p>四、財團法人國防工業發展基金會每屆董、監事委員任</p>	<p>%。</p> <p>117 年:達成目標數 0 個,達成率 0%。</p> <p>118 年:達成目標數 1 個,達成率 100%。</p>		

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>期 3 年, 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, 戮力達成任一性別達 40%之性別比例原則; 另監事 1 席當然監事為行政院主計總處主計長, 其餘 2 席為行政院指定之公務機關長官擔任。</p> <p>五、財團法人國防安全研究院尚未符合任一性別比例目標, 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, 戮力達成任一性別達 40%之比例原則。</p>			
<p>一、截至 114 年 2 月 28 日止, 本部及所屬機關(構)列管捐助財團法人總計 9 個, 其中 4 個董事任一性別比例達 40%, 達成率為 44.44%; 其中 3 個監事(監</p>	<p><b>【董事】</b> 115 年: 達成率 50%。 116 年: 達成率 54%。</p>	<p>教育部</p>	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>察人)任一性別比例達 40%,扣除 6 個監事為 3 人者,監事達成率為 100%。未來將持續推動各捐助財團法人董事達成任一性別比例達 40%目標,並逐年提升達成率;監事部分已排除計列監事僅有 3 人之政府捐助財團法人,惟該監事任一性別比例仍應不少於 1/3 之規定。</p> <p>二、請本部及所屬機關(構)於出缺改聘時優先遴聘女性,或於簽核時擬具性別衡平名單供首長遴派時參考,並適時提醒性別比例原則等方式,提升董、監事達成性別均等,另需經本部各業管單位(本部人事處、國民及學前教育署)列管督導。</p>	<p>117 年:達成率 58%。 118 年:達成率 60%。</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115 年:達成率 100%。 116 年:達成率 100%。 117 年:達成率 100%。 118 年:達成率 100%。</p>		
<p>一、本部主管 2 個政府捐助基金累計超過 50%之財團法人,分別為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。</p> <p>二、福建更生保護會:</p>	<p>一、<b>【董事】</b></p> <p>115 年:50% 116 年:100%</p>	法務部	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>(一)董事: 該會預計 116 年 6 月改選董事, 將配合改選期程, 達到任一性別比例 40%之目標。(114 年現況值: 任一性別比例 33.3%)。</p> <p>(二)監察人: 依「更生保護會組織及管理辦法」, 更生保護會置監察人 3-5 人, 因福建更生保護會轄區為金門、連江離島地區, 業務及組織較為單純, 爰監察人僅置 3 人, 其任一性別比例 114 年現況為 33.3%。</p> <p>三、犯罪被害人保護協會:</p> <p>(一)董事: 114 年任一性別比例為 46.7%, 現況已達成目標值。</p> <p>(二)監察人: 因法定總人數為 3 人, 114 年任一性別比例為 33.3%。</p> <p>四、因上揭財團法人監察人僅 3 人, 已排除計列任一性別比例達 40%之達成率, 惟該監察人任一性別比例仍應不少於 1/3。</p>	<p>117年: 100%</p> <p>118年: 100%</p> <p>二、【監事】(任一性別比例不少於1/3)</p> <p>115年: 100%</p> <p>116年: 100%</p> <p>117年: 100%</p> <p>118年: 100%</p>		

<b>關鍵績效指標 3</b> <b>行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」</b> (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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
一、經濟部主管 22 家政府捐助財團法人,截至 113 年 12 月 31 日,董事任一性別比例達 40%者,計 8 家,達成率 36.36%;另監事(監察人)任一性別比例列入達 40%者,計 9 家,已達成 7 家,達成率 77.78%。 <b>【按:監事(監察人)排除計列僅 3 人之政府捐助財團法人,惟該監事(監察人)任一性別比例仍應不少於 1/3。】</b>	<b>【董事】</b> 115 年:36.36% 116 年:40.91% 117 年:50% 118 年:63.64%	經濟部	
二、經濟部主管 22 家政府捐助財團法人,截至 113 年 12 月底董監事任一性別比例未達 1/3 名單: (一)董監事均未達者,計台灣雜糧發展基金會、工業技術研究院及中興工程科技研究發展基金會等 3 家。 (二)董事未達者,計金屬工業研究發展中心、中興工程顧問社、台灣非破壞檢測協會、石材暨資源產業研究發	<b>【監事】</b> 115 年:77.78% 116 年:88.89% 117 年:100% 118 年:100%		

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>展中心及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等 5 家。</p> <p>二、改進措施：</p> <p>(一) 請業管單位督導法人將性別比例原則納入設置依據規範(依行政院秘書長 113.1.18 函之精進建議)。</p> <p>(二) 各業管單位及財團法人建立女性董事、監察人資料庫, 以利提供女性董事、監察人人選。</p> <p>(三) 每年辦理敘獎作業, 並將性別比例達成情形, 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。</p> <p>(四) 落實個案檢討, 於辦理董事、監察改聘作業時, 檢附「經濟部主管公設財團法人董監事單一性別達三分之一自我檢查表」, 就任一性別比例未達目標者說明原因、改善期程、計畫或具體做法。</p>			

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>(五) 依核定之推動計畫績效指標, 滾動修正內部控管表, 並函知業管單位, 以加強控管。</p> <p>(六) 於實地業務查核時, 進行性別平等議題之政策宣導。</p>			
<p>一、截至 114 年 3 月統計資料, 交通部 4 個公設 財團法人, 董事部分計有 0 個已達成任一性別比率達 40% 目標(註: 財團法人中華顧問工程司、財團法人鐵道技術研究及驗證中心及財團法人台灣電信協會仍未達 1/3)、達成率 0%; 監察人部分計有 1 個已達成任一性別比例達 40% 目標(註: 財團法人台灣電信協會仍未達 1/3)、達成率 100%(總人數 3 人者不列入統計), 將請財團法人任一性別比率未達 40% 之主管單位, 配合屆期改選週期積極提升性別比率。</p> <p>二、屆期改選或成員異動時, 視財團法人業務特性, 提供下列資料予首長參考, 並建議優先遴派女(男)性:</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115 年: 任一性別比例達 40% 之達成率為 0%。</p> <p>116 年: 任一性別比例達 40% 之達成率為 25%。</p> <p>117 年: 任一性別比例達 40% 之達成率為 75%。</p> <p>118 年: 任一性別比例達 40% 之達成率為 75%。</p> <p><b>【監事】</b></p>	<p>交通部</p>	

**關鍵績效指標 3**

行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>(一)性別衡平遴派參考名單。</p> <p>(二)交通部科長級以上人員及所屬機關副首長層級以上人員等人才資料庫。</p> <p>(三)相關領域之女(男)性專家學者名單。</p> <p>三、請性別比例原則應納入設置依據而尚未納入之 1 個財團法人,將該原則納入捐助章程等規定中予以規範。</p> <p>四、請主管單位督導各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。</p> <p>五、另已排除計列監察人僅有 3 人之政府捐助財團法人,惟該監察人任一性別比例仍應不少於 1/3。</p>	<p>115 年:任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p> <p>116 年:任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p> <p>117 年:任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p> <p>118 年:任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p>		

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、依財團法人職業災害預防及重建中心(下稱職災預防及重建中心)捐助章程第 5 條規定, 職災預防及重建中心董事會, 置董事 15 人, 董事任一性別比例不得低於 2/5; 及同章程第 7 條規定, 置監察人 3 人, 任一性別比例不得低於 1/3。</p> <p>二、前項職災預防及重建中心監察人僅設置 3 人, 得排除計列監事僅有 3 人之政府捐助財團法人, 惟該監察人任一性別比例仍應不少於 1/3 之規定。</p> <p>三、為辦理職災預防及重建中心之查核, 本部定有勞動部主管政府捐助之勞動財團法人查核要點, 將捐助章程所定董事及監察人之性別比列, 納入查核項目, 倘查核認有缺失, 本部得命其限期改善, 屆期未改善、改善無效或缺失情形重大者, 本部得依本法為必要之處理。</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115 年: 任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p> <p>116 年: 任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p> <p>117 年: 任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p> <p>118 年: 任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p>	<p>勞動部</p>	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本部及所屬機關列管之公設財團法人計21家,截至113年12月底,董、監事任一性別比例達成率如下:                      (一)董事部分:計8家任一性別達40%(占38%)。                      (二)監事部分:扣除6家總人數僅3人者後(按:總人數1人、3人者不計入達40%統計),計有14家任一性別達40%(佔93.33%),<math>14/(21-6)=93.33\%</math>。</p> <p>二、本部現行僅財團法人桃園農田水利研究發展基金會1家董、監事任一性別比例均未達1/3,惟本屆董監事任期至116年6月30日,屆期間如遇董、監事因故出缺改派時,將督促其以提升任一性別比例為原則遴聘新人選,並於任期屆滿改派時,積極落實任一性別比例達40%。</p> <p>三、其餘財團法人董、監事已達任一性別比例1/3惟尚</p>	<p>本部列管之公設財團法人計 21 家,考量各財團法人董、監事任期多為 3 年或 4 年 1 屆,為兼顧各董監事會運作,預計分年達成任一性別比例達 40%情形如下:  <b>【董事】</b>                      115 年:預計達成 9 個,達成率 42.86%                      116 年:預計達成 10 個,達成率 47.62%                      117 年:預計達成 11 個,達成率 52.38%                      118 年:預計達成 13 個,達成率</p>	<p>農業部</p>	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>未達40%者(按:排除計列監事僅有3人之政府捐助財團法人, 惟該監事任一性別比例仍應不少於1/3之規定。), 將於各財團法人董、監事因故出缺改派時, 督促優先考量以提升任一性別比例為原則遴聘新任人選; 或於董、監事任期屆期改派時, 請各業管單位積極落實任一性別比例達40%。</p>	<p>61.90%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115年: 預計達成 14 個, 達成率 93.33%</p> <p>116年: 預計達成 15 個, 達成率 100%</p> <p>117年: 預計達成 15 個, 達成率 100%</p> <p>118年: 預計達成 15 個, 達成率 100%</p>		

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>本部主管政府捐助之財團法人董事、監察人任一性別比例達 40%之達成率:本部主管政府捐助之財團法人計 10 個, 截至 113 年 12 月 31 日, 達成任一性別比例達 40% 目標, 董事部分, 計 5 個財團法人(包含財團法人國家衛生研究院、婦女權益促進發展基金會、賑災基金會、財團法人醫藥品查驗中心及醫療財團法人病理發展基金會), 達成率為 50%; 監察人部分, 排除 5 個總人數為 3 人之財團法人(包含財團法人國家衛生研究院、婦女權益促進發展基金會、鄒濟勳醫學研究發展基金會、賑災基金會、器官捐贈移植登錄及病人自主推廣中心等 5 個財團法人, 惟該監事任一性別比例仍應不少於 1/3 之規定), 達成率為 100%。董事部分, 每年以再提升達成率 10% 為目標持續邁進; 至監察人目前均已達成任一性別比例達 40% 目標, 爰 115-118 年持續維持 100%。</p>	<p>本部主管政府捐助之財團法人任一性別比例達 40%之達成率。</p> <p><b>【董事】</b></p> <p>115 年: 60% 116 年: 70% 117 年: 80% 118 年: 90%</p> <p><b>【監察人】</b></p> <p>115 年: 100% 116 年: 100% 117 年: 100% 118 年: 100%</p>	<p>衛生福利部</p>	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達40%之達成率:董事60%、監事90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>本部所管4家「政府捐助財團法人」(下稱政捐法人)之董、監事任一性別比例績效指標,其辦理情形及未來目標說明如下:</p> <p>一、本部主管政府捐助財團法人(下稱政捐法人)共計4家,其董事及監察人係由本部依財團法人法及該財團法人章程規定辦理遴聘事宜,本部將於4家政捐法人董事及監察人屆期改選或期中補選時,充分考量性別平等相關面向,積極維持該目標值。</p> <p>二、現況達成率分析,有關「董、監事任一性別比例達40%」之績效指標,本部所管4家政捐法人達成情形分析如下:</p> <p>(一)董事部分:</p> <p>全數3家法人達成指標,1家未達成,達成率為75%。 惟考量仍可能會有董事辭任或其他因素等而無法</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115年:70% 116年:70% 117年:70% 118年:70%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115年:90% 116年:90% 117年:90% 118年:90%</p>	<p>環境部</p>	

<b>關鍵績效指標 3</b> <b>行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」</b> (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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
達成,故訂定115-118目標為70%。 (二) 監察人部分: 4家法人均達成指標,達成率為100%。惟考量仍可能會有監察人辭任或其他因素而無法達成,故訂定115-118年目標為90%。			
一、目前文化部3個行政法人及12個公設財團法人,共計15個,截至113年12月31日止,董事有10個已達成任一性別比例達40%(占66.67%);監事有4個已達成任一性別比例達40%(占26.67%)。 二、其中監事部分,依行政院性別平等處114年7月3日研商會議之共通性檢視意見,已排除計列監事僅有3人之行政法人及政府捐助財團法人,惟該監事任一性別比例仍應不少於三分之一之規定說明如下: (一)監事總人數4人 以上共計5個,其中4個已達成任	<b>【董事】</b> 115年:達成目標數11個,達成率73.33%。 116年:達成目標數12個,達成率80%。 117年:達成目標數13個,達成率86.67%。 118年:達成目標數15個,達成率100%。	文化部	

**關鍵績效指標 3**

行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一性別比例達 40% (占 80%)。</p> <p>(二) 監事總人數為 3 人共計 10 個,皆已達成任一性別比例達三分之一 (100%),嗣持續維持。</p> <p>三、上述行政法人及政府捐助財團法人比例未達標部分,嗣將於改選時積極推動以達成目標值。</p>	<p><b>【監事】</b></p> <p>115 年:達成目標數 5 個,達成率 100%。</p> <p>116 年:達成率 100%。</p> <p>117 年:達成率 100%。</p> <p>118 年:達成率 100%。</p>		
<p>截至 114 年 6 月底止,本部主管行政法人計有 1 個及捐助或出資超過 50%之財團法人共計有 2 個,合計 3 個,董、監事任一性別比例達成率如下:</p> <p>一、董事:計 1 家任一性別比例達 40%,餘 2 家均達 1/3。</p> <p>二、監事:排除計列 2 家監事僅有 3 人之法人(按:任一性別比例已達 1/3),餘 1 家任一性別比例已達 40</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115年:達成目標數1個,達成率 33.33%。</p> <p>116年:達成目標數1個,達成率 33.33%。</p> <p>117年:達成目標數1個,達成率 33.33%。</p>	數位發展部	

**關鍵績效指標 3**

行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>%;前揭排除計列監事僅有 3 人之政府捐助財團法人,該監事任一性別比例仍應不少於 1/3 之規定。</p>	<p>118年:達成目標數2個,達成度 66.67%。</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115年:達成目標數1個,達成率 100%。</p> <p>116年:達成目標數1個,達成率 100%。</p> <p>117年:達成目標數1個,達成率 100%。</p> <p>118年:達成目標數1個,達成率 100%。</p>		

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、截至 114 年 6 月統計,本會行政法人及政府捐助超過 50%之財團法人董、監事比例:</p> <p>(一)行政法人國家太空中心:董事共 11 人,男 7 人(63.6%)女 4 人(36.4%)。監事共 3 人,男 2 人(66.6%),女 1 人(33.4%)。</p> <p>(二)行政法人國家災害防救科技中心:董事共 13 人,男 7 人(53.8%),女 6 人(46.2%)。監事共 3 人,男 1 人(33.3%),女 2 人(66.7%)。</p> <p>(三)財團法人國家實驗研究院:董事共 13 人,男 8 人(61.5%)女 5 人(38.5%)。監事共 3 人,男 1 人(33.3%),女 2 人(66.7%)。國研院已於捐助章程中明訂董、監事任一性別比例不得少於董、監事總人數三分之一。</p> <p>(四)財團法人國家同步輻射研究中心:董事共 15 人,</p>	<p>參考本會所轄 4 法人(行政法人國家太空中心、行政法人國家災害防救科技中心、財團法人國家實驗研究院、財團法人國家同步輻射研究中心)現況值設定績效 指標目標值。</p> <p><b>【董事】</b></p> <p>115 年:達成率 50%。 116 年:達成率 50%。 117 年:達成率 60%。 118 年:達成率 75%。</p>	<p>國家科學及技術委員會</p>	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>男 8 人(53.4%)女 7 人(46.6%)。監事共 3 人,男 1 人(33.3%),女 2 人(66.7%)。</p> <p>【備註】本會所轄 4 法人監事皆僅 3 位。</p> <p>二、本會行政法人及政府捐助超過 50%之財團法人將積極於產官學界尋找適當女性人選,於出缺改聘時優先遴聘女性,或於簽核時擬具性別衡平名單供圈選,並提醒性別比例原則等方式,提升董、監事達成性別均等(已排除計列監事僅有 3 人之相關法人,惟該監事任一性別比例仍應不少於 1/3 之規定)。</p>			
<p>一、現況說明:</p> <p>(一)海基會、策進會董事部分,任一性別比例皆未達三分之一(截至114年6月,現況值為0%),監事部分之任一性別比例則均已達到三分之一。</p> <p>(二)董事部分雖尚未達成目標值,但111年至114年女性</p>	<p>【董事】</p> <p>115年:0%</p> <p>116年:0%</p> <p>117年:0%</p>	大陸委員會	所屬政府捐助財團法人「董事任一性別達成率」績效指標之 118 年目標值低於院層級

**關鍵績效指標 3**

行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項															
<p>董事比率均有增加, 增加情形說明如下:</p> <table border="1" data-bbox="181 564 943 780"> <thead> <tr> <th>女性董事 比率 (%)</th> <th>111 年</th> <th>112 年</th> <th>113 年</th> <th>114 年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>海基會</td> <td>12</td> <td>13.73</td> <td>16</td> <td>17.65</td> </tr> <tr> <td>策進會</td> <td>7.41</td> <td>20.69</td> <td>26.67</td> <td>31.03</td> </tr> </tbody> </table> <p>二、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。</p> <p>三、海基會部分:</p> <p>(一) 未來將滾動式檢視可精進之具體做法, 並向海基會持續建議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。</p> <p>(二) 對於政府機關代表之董事, 未來如有異動時, 將建</p>	女性董事 比率 (%)	111 年	112 年	113 年	114 年	海基會	12	13.73	16	17.65	策進會	7.41	20.69	26.67	31.03	<p>118 年: 0%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115 年: 0%</p> <p>116 年: 100%</p> <p>117 年: 100%</p> <p>118 年: 100%</p>		<p>整體目標值, 後續請逐年檢視前項指標之統計值變化, 依關鍵績效指標滾動修正 118 年目標值, 朝向決策參與之性別平等邁進。</p>
女性董事 比率 (%)	111 年	112 年	113 年	114 年														
海基會	12	13.73	16	17.65														
策進會	7.41	20.69	26.67	31.03														

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>議相關政府部門優先指派女性副首長擔任董事, 以提升女性參與決策之人數。</p> <p>四、策進會部分:</p> <p>(一) 已排除計列監事僅有3人之政府捐助財團法人, 惟該監事任一性別比例仍應不少於1/3之規定。</p> <p>(二) 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。</p> <p>(三) 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。</p> <p>五、未來將賡續關注董監事性別衡平性, 利用董監事異動改派機會, 以逐步達成性別比例原則為目標, 適時修正本項績效指標之年度目標值。</p>			

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>截至 113 年底, 本會主管 2 個政府捐助財團法人, 金融研訓院之董事及監事(監察人), 已達成任一性別比例達 40%; 金融消費評議中心之董事及監察人任一性別比例均尚未達 40%, 將透過下列具體做法, 積極推動以達成目標值:</p> <p>一、<b>金融消費評議中心之董事(每 3 年改聘)</b>: 目前 9 位董事, 其中男性 6 名、女性 3 名, 女性比例三分之一。本屆任期至 115 年 9 月 5 日止, 於下屆任期或成員異動改派時, 將優先推薦女性董事, 以期達成任一性別 40% 之目標。</p> <p>二、<b>金融消費評議中心之監察人(每 3 年改聘)</b>: 目前 2 位監察人(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, 於下屆任期或成員異動改派時, 將優先推薦女性監察人, 以期達成任一性別 40% 之目標。</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115 年: 達成目標數 1 個, 達成率 100%。</p> <p>116 年: 達成目標數 0 個, 達成率 100%。</p> <p>117 年: 達成目標數 0 個, 達成率 100%。</p> <p>118 年: 達成目標數 0 個, 達成率 100%。</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115 年: 達成目標數 1 個, 達成率 100%。</p> <p>116 年: 達成目標數 0 個, 達成率 100%。</p>	<p>金融監督管理委員會</p>	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	率 100%。 117 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。 118 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。		
一、本會所管財團法人為海外信用保證基金及海華文教基金會等2個財團法人，截至114年6月底，本會業管財團法人之董事任一性別比例均達40%，達成率為100%，惟監事部分因總人數僅3人，致未能達成任一性別比例達40%，達成率為0%。 二、為達成本會所管財團法人之董事性別比例目標，本會研議業管財團法人之董事屆期改選或異動時，提供性別衡平名單供首長遴派參考，並由成員核派或	<b>【董事】</b> 115 年：100% 116 年：100% 117 年：100% 118 年：100%	僑務委員會	

**關鍵績效指標 3**

行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>調整外部董事人數方式, 達成董事之任一性別比例達40%。</p> <p>三、已排除計列監事僅有3人之政府捐助財團法人, 惟該監事任一性別比例仍應不少於1/3之規定。</p>			
<p>截至 114 年 6 月 1 日, 本會主管政府捐助財團法人榮民榮眷基金會 1 個, 第 10 屆董監事任期自 111 年 7 月 1 日起至 114 年 6 月 30 日止, 其中董事 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, 均達任一性別比例 40%, 達成率皆為 100%。</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115 年: 達成率 100%。 116 年: 達成率 100%。 117 年: 達成率 100%。 118 年: 達成率 100%。</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115 年: 達成率 100%。 116 年: 達成率 100%。 117 年: 達成率 100%。 118 年: 達成率 100%。</p>	<p>國軍退 除役官 兵輔導 委員會</p>	

**關鍵績效指標 3**

**行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會捐助財團法人計有財團法人原住民族語言研究發展基金會(下稱原語會)、財團法人原住民族文化事業基金會(下稱原文會), 截至 114 年 11 月, 2 家基金會董事任一性別比例皆達 40%, 達成率為 100%。</p> <p>二、截至 114 年 11 月, 2 家基金會監事任一性別比例皆未達 40%, 達成率為 0%, 原因係 2 家基金會現況僅有置監察人 3 人, 爰無法達成任一性別比例達 40%之目標, 依行政院性別平等處 114 年 7 月 3 日研商會議之共通性檢視意見, 已排除計列監事僅有 3 人之政府捐助財團法人, 惟該監事仍應符合任一性別比例不少於 1/3 之規定。</p> <p>三、本會持續於 2 家基金會董事、監察人改聘期間, 將任一性別比例達 40%內涵納入董事候選人審查會</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115 年: 2 家基金會董事任一性別比例達 40%之達成率 100%。</p> <p>116 年: 2 家基金會董事任一性別比例達 40%之達成率 100%。</p> <p>117 年: 2 家基金會董事任一性別比例達 40%之達成率 100%。</p> <p>118 年: 2 家基金會董事任一性別比例達 40%之達成率 100%。</p>	<p>原住民族委員會</p>	

**關鍵績效指標 3****行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
議, 並將任一性別比例不少於 1/3 內涵納入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, 以達成性別比例目標。			

**關鍵績效指標 3****行政法人及政府捐助財團法人「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 60%、監事 90%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。5. 促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會目前有 1 個政府捐助財團法人。</p> <p>二、「財團法人客家公共傳播基金會(以下稱客傳會)設置條例」第 9 條第 4 項規定:「董事、監察人之客家人比例各不得少於二分之一, 且任一性別不得少於三分之一。」故客傳會設置條例對女性性別有三分之一規定之法定保障比例。現財團法人客家公共傳播基金會董事 14 人, 男: 7 人占 50%, 女: 7 人占 50%, 符合前揭規定。</p> <p>三、監察人部分, 依客傳會設置條例第 8 條規定, 設置監察人 3 人, 現客傳會監事 3 人, 男: 2 人占 66.67%, 女 1 人占 33.33%, 尚符合前揭規定, 合先敘明。</p> <p>四、囿於目前法定監事人數尚難符合任一性別比例達 40%」規定, 擬於後續修法時參酌本項目標暨財團法人法第 49 條「…置監察人二人至五人…」之規定評估辦理。</p>	<p>客傳基金會董、監事於遴聘時任一性別比例達 40%之達成率:</p> <p><b>【董事】</b></p> <p>115 年: 100% 116 年: 100% 117 年: 100% 118 年: 100%</p> <p><b>【監察人】</b></p> <p>115 年: 100% 116 年: 100% 117 年: 100% 118 年: 100%</p>	客家委員會	

**關鍵績效指標 4**

**國營事業「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 40%、監事 70%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、財政部所屬4家國營事業計1家事業之董事任一性別比例達40%(達成率25%)。</p> <p>二、財政部所屬4家國營事業,計2家事業之監事(監察人、審計委員會)任一性別比例達40%(達成率66.67%),另中國輸出入銀行因監事席次為3人不列計,惟其監事任一性別比例仍應不少於三分之一。</p> <p>三、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:</p> <p>(一)建議工會(中國輸出入銀行除外)推派勞工董事席次時,納入任一性別達三分之一比例原則。</p> <p>(二)請國營事業於董事會成員任期屆滿改選(派)前,按性別平等政策目標規劃推薦適任人選。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</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115年:25%</p> <p>116年:25%</p> <p>117年:50%</p> <p>118年:50%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115年:66.67%</p> <p>116年:66.67%</p> <p>117年:66.67%</p> <p>118年:100%</p>	<p>財政部</p>	

<b>關鍵績效指標 4</b> <b>國營事業「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 40%、監事 70%」</b> (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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。)			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
報,並積極配合金融監督管理委員會,就董(理)事會性別多元化相關規定妥為辦理。 (三)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,供長官瞭解。 (四)國營事業中國輸出入銀行董事、臺灣菸酒股份有限公司董事及監事任一性別比例未達三分之一,將適時向事業負責人宣導。			
一、經濟部所屬國營事業機構董事及監察人(含審計委員會委員),將持續依「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」規定,請公股代表之政府機關(構),依績效指標性別比率目標推派人選。 二、經濟部所屬國營事業機構董事「任一性別達 40%達成率」之績效指標現況值 114 年為 25%(目前 4 家	<b>【董事】</b> 115 年:25% 116 年:25% 117 年:25% 118 年:50%  <b>【監事】</b>	經濟部	所屬國營事業監事「任一性別比例達 40%之達成率」績效指標,所訂 116-118 年目標值皆低於現況值,後續請逐年檢視前項績效指標之統計

**關鍵績效指標 4****國營事業「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 40%、監事 70%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>公司有 1 家達成)。</p> <p>三、經濟部所屬國營事業機構 (4 家) 監事之績效指標現況值 114 年為 100% (台電、中油、台糖公司各為 3 人，不列入計算，僅台水公司符合任一性別比例達 40%)。</p> <p>四、已排除計列監事 (或獨立董事) 僅有 3 人之國營事業，惟該監事 (或獨立董事) 任一性別比例仍應不少於 1/3。</p> <p>五、台電、中油及台糖公司監事各為 3 人，不列入計算，因台水公司監事有 5 人，爰僅將台水公司 1 家列入本項績效指標計算(達成值為 100%或 0%)。</p> <p>六、台水公司監事 2 年改選一次，114 年已改選完畢，目前監事任一性別比例達 40%，本項績效指標現況達 100%，爰修正 115 年為 100%，惟本屆屆期至 116</p>	<p>115 年：100%</p> <p>116 年：0%</p> <p>117 年：0%</p> <p>118 年：0%</p>		<p>值變化，依關鍵績效指標滾動修正 118 年目標值，朝向決策參與性別平等邁進。</p>

**關鍵績效指標 4**

**國營事業「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 40%、監事 70%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>年 6 月, 考量本項績效指標僅納入 1 家機構, 且該領域女性較少, 爰建議本項績效指標 116-118 年暫列 0%, 經濟部將持續滾動檢討。</p>			
<p>一、截至 113 年底統計資料, 交通部 4 個國營事業, 董事部分計有 1 個已達成任一性別比例達 40% 目標(註: 桃園國際機場股份有限公司與臺灣港務股份有限公司仍未達 1/3)、達成率 25%; 監察人部分計有 0 個已達成任一性別比例達 40% 目標(註: 臺灣港務股份有限公司仍未達 1/3)、達成率 0%(總人數 3 人者不列入統計), 將請國營事業配合屆期改選週期積極提升性別比率。</p> <p>二、屆期改選或成員異動時, 視國營事業業務特性, 提供下列資料予首長參考, 並建議優先遴派女(男)性:</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115 年: 任一性別比例達 40% 之達成率為 25%。</p> <p>116 年: 任一性別比例達 40% 之達成率為 50%。</p> <p>117 年: 任一性別比例達 40% 之達成率為 50%。</p> <p>118 年: 任一性別比例達 40% 之達成率為 50%。</p> <p><b>【監事】</b></p>	<p>交通部</p>	

**關鍵績效指標 4****國營事業「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 40%、監事 70%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>(一)性別衡平遴派參考名單。</p> <p>(二)交通部簡任級以上人員及所屬機關副首長層級以上人員等人才資料庫。</p> <p>(三)歷屆董監事之專家學者代表名單。</p> <p>(四)交通部暨所屬機關近 3 年參加高階領導研究班等高階文官訓練班名冊。</p> <p>三、董、監事任一性別達成目標配合修正納入交通部所屬事業年度工作考成實施要點之評估指標。</p> <p>四、請性別比例原則尚未納入設置依據之 3 個國營事業,將該原則納入公司章程等規定中予以規範。</p> <p>五、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。</p> <p>六、國營事業亦將持續與企業工會溝通協調,請工會就推</p>	<p>115 年:任一性別比例達 40%之達成率為 0%。</p> <p>116 年:任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p> <p>117 年:任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p> <p>118 年:任一性別比例達 40%之達成率為 100%。</p>		

**關鍵績效指標 4****國營事業「董、監事任一性別比例達 40%之達成率:董事 40%、監事 70%」**

(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。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>派勞工董事人選之性別予以充分考量。</p> <p>七、另已排除計列監察人僅有 3 人之國營事業,惟該監察人任一性別比例仍應不少於 1/3。</p>			
<p>一、中央存款保險股份有限公司第 14 屆 (113 年 9 月 23 日-116 年 9 月 22 日)董事會董事成員 9 位,其中女性 3 位,另監察人成員 3 位,其中女性 2 位,董監事符合任一性別比例均已達三分之一 (114 年現況為女性董事 3 位未達 40%,達成率為 0%)。</p> <p>二、中央存款保險股份有限公司董事由本會遴派,未來屆期或成員異動改派時,將以逐步邁向 40%為目標。</p> <p>三、中央存款保險股份有限公司圍於監察人數為 3 人已排除計列,惟該公司監察人仍應符合任一性別比例不少於 1/3 之規定。</p>	<p><b>【董事】</b></p> <p>115 年:0%</p> <p>116 年:100%</p> <p>117 年:100%</p> <p>118 年:100%</p>	<p>金融監督管理委員會</p>	

<b>關鍵績效指標 5</b> <b>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 70%。</b> (策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。3. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
截至 114 年 10 月底，參加社會團體評鑑之團體計 75 個，其中，符合理(監)事任一性別比例不少於 1/3 者，各計理事 40 個(占 53.3%)、監事 41 個(占 54.6%)。(計算方式：理(監)事實際任一性別之人數/章程所訂理監事總人數之比例，不少於三分之一者。) 一、因人民團體理事及監事選舉係團體核心自治事項，本部透過獎勵措施鼓勵團體落實理、監事性別比例衡平原則： (一)自 108 年起於考核指標訂定加分項目：社會團體理、監事任一性別比例不低於三分之一者，總分加 2 分。 (二)為增進團體性別意識培力，擬擴大獎勵指標，如章程納入性別平等措施或明訂性別平等比例者、設置性別平等委員會、訂定性騷擾防治措施等，於總	<b>【理事】</b> 115年：54% 116年：55% 117年：60% 118年：70% <b>【監事】</b> 115年：55% 116年：56% 117年：60% 118年：70%	內政部	

**關鍵績效指標 5**

**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 70%。**

(策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。3. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>分加1分。</p> <p>二、透過每年辦理教育訓練、聯繫會報、會務觀摩等活動，對社會團體幹部或會員進行性別平等觀念宣導。</p> <p>三、持續充實「人民團體數位櫃檯暨管理系統」社會團體理監事之性別資料。目前系統內已建置人民團體理監事性別統計欄位，團體於報送理監事改選/補選資料時，須填寫上開欄位（必填欄位）；至於團體成員之性別統計，本部已請系統維運廠商規劃增修相關欄位功能，完成後即可上線，俾後續滾動修正績效指標。</p>			

**關鍵績效指標 6****全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至 25%**

(策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。3. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>114年參加職業團體評鑑之團體計115個，其中符合理事、監事任一性別比例不少於三分之一者(計算方式：理事、監事實際任一性別之人數/章程所訂理事、監事總人數之比例，不少於三分之一者)，其中，符合理事任一性別比例不少於1/3者，計7個(占6%)；符合監事任一性別比例不少於1/3者，計13個(占11%)。</p> <p>一、辦理年度全國性職業團體評鑑，針對以下項目酌予加分，以促進女性參與職業團體決策：</p> <p>(一)章程納入性別平等措施者，總分加1分：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 明訂性別平等條款：團體章程需明確納入性別平等相關條款，如保障不同性別者的參與權利與機會。</li> <li>2. 性別比例規定：明定理監事選舉須符合任一性別不少於三分之一的規定。</li> <li>3. 性別平等委員會設定：規定設定性別平等推動委員會或指定專人負責。</li> </ol>	<p><b>【理事】</b></p> <p>115年：16%</p> <p>116年：19%</p> <p>117年：22%</p> <p>118年：25%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115年：16%</p> <p>116年：19%</p> <p>117年：22%</p> <p>118年：25%</p>	內政部	

**關鍵績效指標 6****全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至 25%**

(策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。3. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>4. 性騷擾防治措施：訂定性騷擾防治與申訴處理機制。</p> <p>(二) 女性擔任理事長者加分機制，總分加1分：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 促進領導階層性別平衡：考量理事長職位多由男性擔任的現況，特設定女性擔任理事長加分項目。</li> <li>2. 評分標準：評鑑年度由女性擔任理事長者，可獲得額外1分。</li> <li>3. 加分期限：此加分機制實施至理事長性別比例達到合理平衡為止，每年檢討1次。</li> </ol> <p>二、透過每年辦理教育訓練、聯繫會報、會務觀摩等活動，對職業團體幹部或會員進行性別平等觀念宣導。</p> <p>持續充實「人民團體數位櫃檯暨管理系統」職業團體理監事之性別資料。目前系統內已建置人民團體理監事性別統計欄位，團體於報送理監事改選/補選資料時，須填寫上開欄位（必填欄位）；至於團體成員之性</p>			

**關鍵績效指標 6****全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至 25%**

(策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。3. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>別統計，本部已請系統維運廠商規劃增修相關欄位功能，完成後即可上線，俾後續滾動修正績效指標。</p> <p>三、建築師公會教育訓練納入性別平等課程，以增進相關人員性別平等意識。另本部定期辦理「中華民國傑出建築師獎」評選及行銷推廣活動，截至114年3月底止，計有5位女性傑出建築師，由得獎者進行專題講座，並製作專訪影片供各界瀏覽，以塑造女性典範，進而促進女性參與決策之機會。</p> <p>四、透過對職業團體辦理相關業務活動或訓練(對象含業管地政士公會及不動產估價師公會團體及人員)時，進行性別平等觀念宣導外，並函請業管全國性職業公會團體配合於理監事改選時提升任一性別比例不少於 1/3。</p>			
財政部就業管之記帳士、記帳及報稅代理人與報關業，透		財政部	

**關鍵績效指標 6****全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至 25%**

(策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。3. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
過函知全國聯合會、地方公會、或於業者座談會、官網及臉書張貼資訊等多元管道加強宣導，引導渠等公會理監事組成之性別平等。			
<p>「全國律師聯合會」由執業律師組成全國性律師職業團體，近2屆理事長均為女性，該會章程設有「家事、性別及兒少委員會」、「性騷擾申訴處理委員會」、「女律師委員會」及「多元性別委員會」，訂有「全國律師聯合會性騷擾防治措施及申訴處理暨調解辦法」，設置「性騷擾防治與申訴處理委員會」。該會理事、監事任期2年，本屆(114、115年)理事、監事人數計56人，男性34人及女性22人，任一性別比例為39.29%，符合任一性別不少於三分之一。另律師具有高度法律專業知識，執業前之職前訓練課程，全國律師聯合會均安排2小時性別平等教育課程及在職訓練提供性別平等課程，以使律師性別平等意識更具完備。</p>	<p>理事及監事任一性別不少於三分之一之維持率達95%以上：</p> <p>115年：100%</p> <p>116年：100%</p> <p>117年：100%</p> <p>118年：100%</p>	法務部	

**關鍵績效指標 6****全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至 25%**

(策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。3. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
經濟部將透過函文通知採礦工程技師公會等，或於辦理相關業務活動及座談會時張貼資訊加強性別平等、組織性別衡平等觀念宣導。		經濟部	
		衛生福利部	請就所主管之醫療衛生與社會福利領域之專技人員職業團體，請參考內政部、財政部所提相關宣導策略，積極引導各該人員職業團體理監事之組成，朝向性別衡平邁進，並納入具體做法說明。
一、透過函知會計師公會全國聯合會，宣導人民團體選		金融監	

**關鍵績效指標 6****全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至 25%**

(策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。3. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>舉罷免辦法第6條有關人民團體理事及監事之選舉，應考量性別平等之規定及內政部辦理工商自由職業團體績效評鑑要點第7點規定，理事、監事任一性別比例不少於三分之一者，另予加分，又內政部另有章程納入性別平等措施及女性擔任理事長之加分機制。</p> <p>二、於會計師公會全國聯合會理監事任期即將屆滿前(116年8月)，函請會計師公會全國聯合會轉知團體會員，請該等團體會員於推薦候選人時，考量理監事任一性別比例達三分之一，以促進性別平等。</p>		督 管 理 委 員 會	
<p>現行執業技師依技師法及人民團體法組成之各科技師公會，各公會之理監事均係由會員(即執業技師)選舉產生，理監事之組成屬職業團體自治範疇；另考量職業團體之考核評鑑則屬內政部及縣市政府社會局權責，且現行女性執業技師比率約7~8%，爰本會仍將持續透過相關技師講習訓</p>		行 政 院 公 共 工 程 委 員 會	請就所主管之相關技師公會，請參考內政部、財政部所提相關宣導策略，積極引導各該人員職業團體理監事

**關鍵績效指標 6****全國性職業團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至 25%**

(策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。3. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
練、補助技師公會辦理相關研討活動等加以引導，鼓勵女性技師投入職場，逐步提升女性執業技師比率，促進專技人員從業人數之邁向性別平等。			之組成，朝向性別衡平邁進，並納入具體做法說明。

<b>關鍵績效指標 7</b> <b>農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率:理事達成率為 5%、監事達成率為 20%</b> (策略:1. 研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。2. 提升個別農會之理事及監事等三分之一性別比例達成率。3. 增進女性培力與發展,以及訂定暫行特別措施。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。)			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
一、農會選任人員每4年屆次改選,最近1次改選係於114年4月間完成,114年4月底之統計資料: (一)女性理事達 1/3 之農會數達成率為 3.97%(110年4月屆次改選後達成率為 1.32%)。 (二)女性監事達 1/3 之農會數達成率為 12.92%(110年4月間屆次改選後達成率為 10.92%)。 (三)農會理監事女性占比尚有異動的可能(理監事資格檢舉案),故績效指標分別設定為 3.5%及 12.5%,又因任期內可能有理監事過世、離職等狀況以致性別比例有異動,故 115 至 117 年指標維持,直至 118 年 4 月間屆次改選後目標達成率預擬為理事 5%、監事 15%。 二、115-117年將持續推動落實下列做法,俾利達成118年指標: (一)加強落實「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助	<b>【理事】</b> 115年:3.5% 116年:3.5% 117年:3.5% 118年:5%  <b>【監事】</b> 115年:12.5% 116年:12.5% 117年:12.5% 118年:15%	農業部	所提農會監事績效指標之 118 年目標值雖有提升,惟後續請逐年檢視農會監事任一性別比例達 1/3 達成率之相關統計值變化,依關鍵績效指標滾動修正 118 年目標值,朝向決策參與性別平等邁進。

**關鍵績效指標 7****農會理、監事任一性別比例達 1/3 之達成率:理事達成率為 5%、監事達成率為 20%**

(策略: 1. 研議相關措施或修正相關規定, 提升性別比例。2. 提升個別農會之理事及監事等三分之一性別比例達成率。3. 增進女性培力與發展, 以及訂定暫行特別措施。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>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。</p> <p>(二) 加強落實「農會考核辦法」推動性別平等工作之獎勵措施, 以促進農會重視性別平等推廣工作加分。</p> <p>(三) 持續辦理相關宣導措施及研究, 以提高女性會員參與農會決策之意願: 辦理農會人員訓練講習, 鼓勵農村婦女積極參選農會選任人員, 強調女性參與組織決策之重要性, 針對農會理事長、常務監事及總幹事集會與業務檢討會持續說明性平觀念, 以改變農會決策人員思維。</p> <p>(四) 規劃邀集產、官、學、農會界研商檢討相關法規之修法草案, 以調降農會理事、監事女性候選人土地持有面積門檻及新增女性保障名額等面向之評估。</p>			

**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:理事達成率為 15%、監事達成率為 35%**

(策略:1. 研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。2. 提升個別漁會之理事及監事等三分之一性別比例達成率。3. 增進女性培力與發展,以及訂定暫行特別措施。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、漁會選任人員每 4 年屆次改選,最近 1 次改選係於 114 年 4 月間完成,114 年 4 月底之統計資料:</p> <p>(一)女性理事達 1/3 之漁會數達成率為 2.5%(110 年 4 月屆次改選後達成率為 0%)。</p> <p>(二)女性監事達 1/3 之漁會數達成率為 22.5%(110 年 4 月間屆次改選後達成率為 7.5%)。</p> <p>(三)漁會理監事女性占比尚有異動的可能(理監事資格檢舉案),故績效指標分別設定為 2.3%及 17.5%,又因任期內可能有理監事過世、離職等狀況以致性別比例有異動,故 115 至 117 年指標維持。</p> <p>二、115-117 年將持續推動落實下列做法,俾利達成 118 年指標:</p> <p>(一)透過推廣教育、媒體文宣、漁會重要會議等管道宣導性別平等理念,提升女性會員關心公共事務意願,</p>	<p><b>【理事】</b></p> <p>115 年:2.3%</p> <p>116 年:2.3%</p> <p>117 年:2.3%</p> <p>118 年:5.0%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p>115 年:17.5%</p> <p>116 年:17.5%</p> <p>117 年:17.5%</p> <p>118 年:20%</p>	<p>農業部</p>	<p>所提漁會理、監事「任一性別比例達 1/3 達成率」績效指標皆未達 118 年目標值,請依關鍵績效指標滾動修正 118 年目標值,朝向決策參與性別平等邁進。</p>

**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:理事達成率為 15%、監事達成率為 35%**

(策略:1. 研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。2. 提升個別漁會之理事及監事等三分之一性別比例達成率。3. 增進女性培力與發展,以及訂定暫行特別措施。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>鼓勵參選擔任理、監事及會員代表,共同參與漁會決策。</p> <p>(二)針對推動性別平等工作、聘用女性總幹事及鼓勵女性會員參選擔任選任人員之漁會,在漁會考核時加分鼓勵。</p> <p>(三)對於女性選任人員比率較高或聘用女性總幹事之漁會,於推廣計畫酌增補助額度 5%~10%。</p> <p>(四)規劃 118 年屆次改選前邀集產、官、學、漁會界研商檢討相關法規之修法草案,以調降漁會理、監事女性候選人參選門檻或新增女性保障名額等面向之評估。</p>			

**關鍵績效指標 9**

**提升工會理、監事任一性別比例達 1/3 比例：理事 45%、監事 35%**

(策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 提升個別工會之理/董事及監事等三分之一性別比例達成率。3. 增進女性培力與發展，建置人才資料庫。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、工會理、監事任一性別占比達1/3之比例，截至114年11月統計如下，爰績效指標目標值依現況值訂定並逐年調升：</p> <p>(一) 任一性別理事佔理事人數比例達1/3家數佔總家數比例為36%。</p> <p>(二) 任一性別監事佔監事人數比例達1/3家數佔總家數比例為26%。</p> <p>(三) 現況統計值：工會總家數為5,838家，任一性別理事皆佔理事人數比例達1/3家數為2,115家，任一性別監事佔監事人數比例達1/3家數為1,573家。</p> <p>二、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」相關課程列為規定課程，另持續於辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強</p>	<p>一、辦理女性工會培育訓練活動及加強性別平等宣導座談會場次，年度目標值(場次)：</p> <p>115年：38場</p> <p>116年：40場</p> <p>117年：42場</p> <p>118年：44場</p> <p>二、工會理事、監事任一性別占比達1/3比例，年度目標值：</p> <p>(一) 任一性別理事占比達1/3比例(任一性別理事占比達1/3工會家數/全國工會家數)*100%</p>	<p>勞動部</p>	<p>工會理、監事任一性別比例達1/3比例等2項績效指標之118年目標值皆低於院層級整體目標值，後續請逐年檢視前項績效指標之統計值變化，依關鍵績效指標滾動修正118年目標值，朝向決策參與性別平等邁進。</p>

**關鍵績效指標 9****提升工會理、監事任一性別比例達 1/3 比例：理事 45%、監事 35%**

(策略：1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。2. 提升個別工會之理/董事及監事等三分之一性別比例達成率。3. 增進女性培力與發展，建置人才資料庫。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>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。</p> <p>三、於本部及所屬機關、各縣(市)政府辦理各類經費補助計畫時，將工會理事、監事之性別比例列為補助金額之審酌項目。</p>	<p>115 年：36.5% 116 年：37.5% 117 年：38.5% 118 年：39.5%</p> <p>(二) 任一性別監事占比達 1/3 比例(任一性別監事占比達 1/3 工會家數 / 全國工會家數)*100% 115 年：27% 116 年：28% 117 年：29% 118 年：30%</p>		

**關鍵績效指標 10**

(一)公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比達 22% (二)公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比達 28%

(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

上市公司達成率 18%、上櫃公司達成率 20%、興櫃公司達成率 22%

(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:上市公司 32%、上櫃公司 36%

(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。3. 訂定暫行特別措施。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、現況說明:</p> <p>(一)觀察歷年(107 年至 112 年)女性董事成長率, 每年僅成長約 1%上下, 本會為進一步提升我國上市櫃公司女性董事比例, 自 112 年起採取董事不同性別之強制性規範, 包含自 112 年起申請上市櫃掛牌公司董事會須有至少 1 名不同性別董事, 自 113 年起已上市櫃公司應依董事屆期改選委任至少 1 名不同性別董事, 及自 114 年起上市櫃公司董事會任一性別董事席次未達三分之一者, 應於年報具體揭露原因與採行之措施等, 使上市櫃公司女性董事及董事任一性別比例達 1/3 之達成率於 113 年度始有相對較高之成長, 截至 113 年底逾八成上市櫃公司已有至少 1 名不同性別之董事, 預期整體女性董事占比未來將維持穩定水準,</p>	<p>(一)公開發行上市上櫃 (含興櫃)公司女性董事占比</p> <p>115 年: 達 19.5%。 116 年: 達 20%。 117 年: 達 20.5% 118 年: 達 21%</p> <p>(二)公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比</p> <p>115 年: 達 20.5%。 116 年: 達 21%。 117 年: 達 21.5%。 118 年: 達 22%</p>	<p>金融監督管理委員會</p>	

**關鍵績效指標 10**

(一)公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比達 22% (二)公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比達 28%

(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

上市公司達成率 18%、上櫃公司達成率 20%、興櫃公司達成率 22%

(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:上市公司 32%、上櫃公司 36%

(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。3. 訂定暫行特別措施。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>並於每年微幅成長。</p> <p>(二)另審計委員係由獨立董事擔任, 獨立董事須符合法定獨立性及專業資格條件, 故上市櫃公司於遴選獨立董事時, 多以專業知識、實務經驗及獨立性等為首要考量, 加上部分上市櫃公司董事會設置獨立董事席次較少, 均會影響公司對董事會女性成員之配置。</p> <p>二、本會近期甫施行至少 1 名不同性別董事之強制規範, 且部分公司依屆期可遲至 115 年始適用, 短期內再另採其他強制性措施恐影響公司營運, 經參考歷史成長率, 並考量擔任公司董事及獨立董事多有延續性, 整體未必能以一定比率持續成長, 加上興櫃公司因規模較小且易轉至主板上市或上櫃而變動較大, 建議每年以 0.5% 成長率估計。</p>	<p>(三)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:</p> <p>115 年: 上市 16.5% 上櫃 17.5% 興櫃 18.5%</p> <p>116 年: 上市 17% 上櫃 18% 興櫃 19%</p> <p>117 年: 上市 17.5% 上櫃 19% 興櫃 20%</p>		

**關鍵績效指標 10**

(一)公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比達 22% (二)公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比達 28%

(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

上市公司達成率 18%、上櫃公司達成率 20%、興櫃公司達成率 22%

(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:上市公司 32%、上櫃公司 36%

(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。3. 訂定暫行特別措施。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制, 引導不同性別參與決策位置, 尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>三、本項具體做法: 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。將逐年檢視「興櫃公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率」及「上市公司審計委員會任一性別比例達 1/3 之達成率」達成情形, 滾動修正績效指標目標值。</p>	<p>118 年: 上市 18% 上櫃 20% 興櫃 21%</p> <p>(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:</p> <p>115 年: 上市 28.5% 上櫃 34%</p> <p>116 年: 上市 29% 上櫃 34.5%。</p> <p>117 年: 上市 30% 上櫃 35%</p>		

**關鍵績效指標 10**

(一)公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比達 22% (二)公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比達 28%

(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

上市公司達成率 18%、上櫃公司達成率 20%、興櫃公司達成率 22%

(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:上市公司 32%、上櫃公司 36%

(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。3. 訂定暫行特別措施。4. 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制,引導不同性別參與決策位置,尤其是不利處境者。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	118 年:上市 31% 上櫃 36%		
		經濟部 交通部 衛生福利部	請就轄下所主管之特許事業進行盤點(如礦業、石油煉製業、公用天然氣事業發電業、醫藥業及交通運輸業等),規劃宣導性平觀點之相關促進措施,引導上市櫃公司董事與審計委員之組成達成性別衡平,積極提升不同性別者參與決策管理階層。

**關鍵績效指標 11****提升內閣女性閣員比例達 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. 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)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、截至114年5月統計，41位內閣閣員中，女性計9人，占21.95%。</p> <p>二、定期提供女性內閣比率之統計資料供院長參考。</p> <p>三、定期公告女性內閣比率之統計資料供各界瞭解。</p> <p>四、配合行政院需要，適時提供女性內閣比率之統計資料。</p> <p>五、將國家政務研究班及高階領導研究班結訓人員資料納入人才資料庫，並定期瞭解女性研究員訓後職務陞遷情形，計算方式如下：</p> <p>(一) 統計區間及對象：自97年迄今完成受訓人數(非人次)，並以每年12月31日為分析時點。</p> <p>(二) 職務陞遷比率：係女性陞遷人數占女性完訓人數比率。</p>	<p>一、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。</p> <p>二、國家政務研究班及高階領導研究班女性研究員訓後職務陞遷比率符合三分之一性別比例原則。</p>	<p>行政院 人事行政總處</p>	

**關鍵績效指標 12****提升地方民意代表女性當選比例朝 40%邁進。**

(策略：1. 修正地方制度法。2. 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朝 40%邁進。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>截至113年12月底止，地方民意代表女性當選比率，直轄市議員39.79%、縣(市)議員36.02%、鄉(鎮、市、區)民代表26.15%。</p> <p>一、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，將現行每4人應有1人為婦女當選名額之規定，修正為每3人應有任一性別當選名額1人。</p> <p>二、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，如女性人才培力工作、辦理女性政治參與之研討會或相關宣導活動，或鼓勵提升提名女性候選人之比例等；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</p>	<p>一、推動「地方制度法」修法作業： 115年：「地方制度法」修正草案送立法院。 116年：配合立法院審議。 117年：配合立法院審議。 118年：配合立法院審議。</p> <p>二、推動「政黨法」修法作業： 115年：「政黨法」修正草案送立法院。 116年：配合立法院審議。 117年：配合立法院審議。 118年：配合立法院審議。</p> <p>三、於選舉期間鼓勵政黨黨內初選之女性參與 115年：於函請政黨提報地方公職</p>	內政部	

**關鍵績效指標 12****提升地方民意代表女性當選比例朝 40%邁進。**

(策略：1. 修正地方制度法。2. 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朝 40%邁進。)

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>單一性別參與政治活動。</p> <p>三、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，注意男女候選人性別均等之問題，鼓勵女性參與，俾提高推薦候選人中之女性所占比例。</p>	<p>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性別均等觀念。</p> <p>116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性別均等觀念。</p>		

## 議題二、建立性別友善職場與提升女性經濟力

### 一、重要性說明

- (一) 從國家層面觀之，隨著高齡化及少子女化的人口趨勢，未來勞動力人口預估將持續減少，亟需鼓勵女性投入勞動力市場，以緩解就業人口短缺並提升國家競爭力。從個人層面觀之，女性低勞動力參與及低薪除導致其較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。爰應透過建立性別友善職場，消除職場性別歧視與破除職業性別隔離，提升各年齡層、各領域及不同處境女性之勞動參與及經濟賦權，維護女性勞動尊嚴與價值，協助其自主充分發揮潛能及經濟力。
- (二) 我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，重視混合式經濟體制的發展潛能，以及增強女性經濟賦權等。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 11 條強調消除就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。且 CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議略以，建議政府加緊努力，透過消除依性別分類的水平及垂直職業隔離，引入工作評估架構，推廣實施同值同酬原則，以進一步縮小和消除性別薪資差距，並提高女性集中領域的薪資水準；另亦建議政府積極推行政策，為身心障礙女性在工作場所提供適當的適應資源，以協助、支持和促進其就業。賴總統並於國家希望工程國政願景中，以及最近一期國家發展計畫(114 年至 117 年)，均提出建立「雙就業、雙照顧」的友善職場，提升女性勞動價值，並縮短女性勞工與男性勞工的薪資差距等工作重點。
- (三) 聯合國 2015 年通過《2030 永續發展議程》(The 2030 Agenda for Sustainable Development)，並宣布了 17 項「2030 永續發展目標」，包括核心目標 5「實現性別平等及增強所有女性之權能」及核心目標 17「建立多元夥伴關係」，

協力促進永續願景」。在此同時，企業治理亦更關注永續經營議題，相關倡議從提出 CSR (Corporate Social Responsibility) 企業社會責任概念，到 ESG (環境保護 Environmental、社會責任 Social、公司治理 Governance) 實踐永續經營的原則，許多企業或投資人採用 ESG 評分，做為企業是否能永續經營之重要指標及投資決策評估參考。又全球報告倡議組織 (GRI) 要求企業需揭露人權政策與盡職調查，包含 DEI (職場多元 Diversity、平等 Equity、共融 Inclusion) 等作為，國際企業已將推動 DEI 多元共融、性別友善職場等，視為達成 ESG 目標的手段。綜上，透過公私協力促進民間共同推動性別平等，營造性別友善職場與社會環境，以促進女性及不利處境者積極參與勞動市場及續留職場，實現及發揮其經濟潛力，為提升國家永續競爭力之重要議題。

## 二、現況與問題

### (一) 女性勞動力參與率逐年穩定成長，惟仍低於其他先進國家

1. 113 年我國女性勞動力參與率達 51.95%，相較於 103 年女性勞動力參與率 50.64%，近 10 年女性勞動力參與率上升 1.31 個百分點；相較於 113 年男性勞動力參與率 67.08%、103 年男性勞動力參與率 66.78%，男性勞動力參與率 10 年上升 0.3 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅為男性 4 倍多且逐年穩定成長，男女勞動力參與率差距逐漸縮小。觀察女性各年齡層之勞動力參與率，於 93 年至 113 年近 20 年間，我國女性勞動力參與率除 15-19 歲及 20-24 歲兩年齡區間因求學年限延長或教育程度提升，而分別下降或僅微幅提升外，餘各年齡層均呈明顯上升趨勢。我國女性勞動力參與率均在 25-29 歲達高峰約 9 成，113 年 25-29 歲女性勞動力參與率為 89.83%，其後受婚育等因素影響，各年齡層隨年齡增加而逐漸遞減，至 55 歲以上已跌至 5 成以下。
2. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，透過相關部會推動彈性工作時間地點、營造性別平等友善職場、增強女性經濟賦權及促進女性就創業等策略，提升女性勞動力參與率，於 109 年至 114 年期間，女性整體勞動力參

與率每年增長幅度約介於 0.16%至 0.41%之間，在 COVID-19 疫情期間仍維持微幅成長，惟我國女性平均勞動力參與率相較其他先進國家如南韓、日本、新加坡、美國等國家仍偏低，需積極透過各項做法提升。

## (二) 男性共同參與育兒照顧仍待提升，減少女性因育兒退離職場

1. 依衛生福利部 113 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，婦女曾因結婚、生育(懷孕)及照顧等原因離職 3 個月以上占 21.6%，其中以因照顧未滿 12 歲兒童占 11.4%為最高，其次為因生育(懷孕)離職占 10.1%，因結婚離職占 5.0%。

113 年婦女曾因生育(懷孕)離職者 66.5%有復職，婦女曾因照顧未滿 12 歲兒童離職者 69.2%有復職，相較 108 年調查已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者 59.9%有復職，近年婦女因生育(懷孕)離職之復職率已有提升。《性別平等工作法》明定受僱者可申請育嬰留職停薪，我國自 98 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪津貼納入各社會保險，惟至 109 年每年男性核付件數占比均僅為 2 成以下，性別落差甚鉅。

2. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，109 年男性申請育嬰留職停薪津貼占比為 18.2%，110 年 7 月政府提高育嬰留職停薪津貼成數及放寬申請期間彈性等政策，使政策實施次年度(111 年)男性核付件數及占比大幅提升至 25.2%，112 年初次核付總件數雖略為減少，惟男性申請比率仍有提升至 25.6%，113 年男性申請占比提升至 26.9%，男性申請總件數及申請比率均有提升。期透過優化友善職場配套措施，鼓勵男性共同分攤育兒照顧，使婚育女性續留職場而不退離，有助於提升女性勞動力參與率與經濟力，促進女性在職場上發揮潛能。

## (三) 職場既存的性別偏見與歧視仍待消除

1. 《性別平等工作法》雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。依勞動部 112 年調查，受僱者仍有因性別在職場遭受不平等待遇之情形，以性別觀之，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3%最高，其次為「薪資給付標準」及「工作分配」，

各占 2.8%，男性受僱者則以「工作分配」之 1.7%最高；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」居多，女、男性分別占 3.9%、4.9%；女性受僱者最近一年有照顧家人之需求占 28.2%，與男性之 28.1%相距不遠，惟女性因照顧家人在職場遭受歧視或不平等待遇有 2.9%，男性僅 0.5%，而女性遭受歧視或不平等待遇以「請假刁難」占 2.1%居多。另根據本院 112 年「我國多元性別者(LGBTI)生活狀況調查」顯示，有 45%的受訪者表示，曾因多元性別者身分而遭遇職場不友善言語或行為對待；「工作」是多元性別者常感受到被歧視的場景之一，曾在工作中遭遇歧視的受訪者有 29%，僅次於來自原生家庭的歧視經驗，顯見多元性別者對於職場仍存在有不安全感。

2. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，訂有營造性別平等友善職場、消除職場性別歧視等策略，相關部會透過各種職場性別平等教育、宣導活動、獎項、輔導、友善措施等多元方式戮力消除職場性別歧視，惟營造性別友善工作環境屬長期工作，尤其我國中小企業占全體企業達 98%以上，所面臨之挑戰更大。依本院 114 年「促進民間推動性別平等策略」研究顯示，中小企業本身囿於缺乏推動性別平等人力、經費與議題專業度，政府須就其遭遇困難制定因應策略及提供協助資源；另企業老闆、董事會或主管是否重視性別平等議題，亦為公司自主推動性別平等之關鍵。故透過公私協力建立性別友善職場，特別是提升不同規模之企業雇主及主管之性別平等意識，為本期議題增加著力之處，以推動私部門性別意識培力為開端，延伸營造職場性別友善環境、促進組織決策性別平等、促進薪資待遇性別平等相關精進作為。

#### **(四) 性別薪資差距增加，應探究原因加以改善**

1. 依 113 年人力資源調查統計，我國女性就業行業別主要集中於「製造業」、「批發及零售業」及「住宿及餐飲業」，男性則集中於「製造業」、「批發及零售業」及「營造工程業」，職業水平隔離現象仍存；另觀察各職業性別結構，女性多集中於「服務及銷售工作人員」、「事務支援人員」及「技術員及助理專業人員」，男性則以

「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」較多，其次為「技術員及助理專業人員」及「服務及銷售工作人員」，尤其擔任「民意代表、主管及經理人員」之男性人數為女性人數 2 倍多，垂直隔離現象顯著。

2. 依 113 年受僱員工薪資調查，針對工業及服務業薪資初步統計結果，我國女性平均時薪為新臺幣 327 元，為男性 389 元之 84.2%，性別薪資差距 15.8%，較 112 年性別薪資差距 15.1% 增加 0.7 個百分點，較 108 年增加 0.2 個百分點。參考經濟合作暨發展組織(OECD)公布國際性別薪資差距，我國性別薪資差距表現情形居中，性別薪資差距低於美國、日本、韓國，惟高於比利時、挪威、丹麥等北歐國家，以及紐西蘭、澳洲及英國等。
3. 以行業別(中類)觀察性別薪資差距情形，113 年「醫療保健業」性別薪資差距約為 44.3%，居各行業之冠，亦為女性占多數之行業；其次為「電子零組件製造業」及「電腦、電子產品及光學製品製造業」差距分別為 41.2%、41%；再次「運動、娛樂及休閒服務業」差距為 38.6%，「航空運輸業」差距為 36.4%，性別落差均大，可能與該行業中不同性別於不同職類間之分布，以及該行業中各職類之薪資增長狀況差異有關。另參考勞動部調查，以行業別觀察不同性別給薪、進用及升遷平等情形，最近一年從事「營建工程業」之女性，在薪資給付標準、調薪幅度、求職及考核(考績或獎金)等方面，因性別遭受不平等待遇比率，分別為 10.3%、8%、7.8%及 6.9%，高於其他各業；陞遷遭受不平等待遇以「運輸及倉儲業」6.8%最高；訓練進修遭受不平等待遇以「出版影音及資通訊業」4.7%最高；資遣離職或解僱遭受不平等待遇以「其他服務業」4.3%最高。綜上，事業單位內外仍存有薪資性別差距及性別不平等情形，故縮減性別薪資差距及促進職場性別平等，仍屬公私部門應共同努力之目標。
4. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，訂有改善水平及垂直職場性別隔離，以及縮小性別薪資差距等策略，相關部會如勞動部訂定「事業單位同工同酬自我檢核表」，其他部會透過對所屬事業進行性別薪資分析及調查、明定薪資基準、鼓勵廠商揭露性別薪資資訊及輔導計畫等做法推動，惟性別薪資差距(採平均時薪)於 110 年

為 16.3%，111 年維持 16.3%，112 年降至 15.1%，至 113 年增加為 15.8%，性別薪資差距未能逐年穩定縮小，尤其部分行業性別薪資差距顯著，需積極針對該行業別研析原因，制定相應對策以縮減性別落差，同時應針對女性集中且薪資待遇低之行業，致力提升該行業薪資水準及勞動條件，並因應未來數位科技產業變遷趨勢，促進女性進入或轉職至較不易被取代且具前景之工作。

#### **(五) 不利處境女性勞動力參與率低、失業率高、無酬勞動多或未能掌握創新生產技術**

1. 113 年 5 月身心障礙者女性勞動力參與率為 16.7%，明顯低於全國女性勞動力參與率 51.95%，身心障礙者女性失業率 7.5%，高於身心障礙者男性失業率 6.9%及全國女性失業率 3.4%；113 年原住民族女性勞動力參與率為 57.46%，雖高於全國女性，惟失業率 3.62%高於原住民男性 3.26%及全國女性 3.4%。
2. 113 年中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率為 56.12%，較 109 年 52.33%上升 3.79 百分點；109 年至 113 年間，中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率每年增長幅度約介於 1.18%至 2.19%之間。近年中高齡女性勞動參與有所提升，惟我國 55 歲以上女性勞動力參與率已低於五成，另相較於歐美、日本、南韓之中高齡女性勞動力參與率皆在 6 成以上，且女性二度就業情形較佳，我國女性勞動力有早退情形，中高齡女性勞動參與，尤其 55 至 64 歲中高齡女性仍需努力提升。
3. CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議關切農村及偏鄉地區缺乏足夠的基礎設施、經濟機會和創新模式。另研究<sup>14</sup>顯示，鄉村婦女除私人活動時間(必要時間)外，用在薪資勞動、無酬勞動(含家事及協助農事)的時間較多，協助農事(無酬)時間與薪資勞動時間相近，且農村女性多負責「費工」的勞動，較未能掌握屬於現代科學形式的生產技術，顯現農村婦女勞動價值與專業技能仍待提升。

---

<sup>14</sup> 蔡培慧、鍾怡婷(2013)農村婦女勞動時間運用調查研究。婦女權益促進發展基金會，網址：  
<https://www.iwomenweb.org.tw/cpa6d2.html?n=446258303976F571>

4. 本議題在前一期計畫(111-114年)中，訂有保障不利處境女性勞動權益及勞動條件、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）等策略，相關部會推動包括中高齡者及高齡者就業促進專法、多元就業開發方案及婦女再就業計畫等，支持中高齡、不利處境女性就業與二度就業等。惟依前述統計，相對於全國女性，身心障礙女性為低勞動力參與率及高失業率，原住民族女性則為高勞動力參與率及高失業率，中高齡女性勞動參與率雖有提升但仍較其他國家為低，故不利處境女性（身心障礙者、中高齡、農民、原住民族）之勞動參與及就業協助仍為本議題需著力推動之重點。

### 三、目標、關鍵績效指標與策略

（一）辦理機關：內政部、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、運動部<sup>15</sup>、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

（二）目標

1. 建立性別友善職場
2. 提升女性勞動參與及經濟力
3. 促進薪資待遇之性別平等

（三）關鍵績效指標

1. 提升育嬰留職停薪男性申請比率，每年增加 1.8 個百分點<sup>16</sup>

<sup>15</sup> 運動部業於 114 年 9 月成立，有關該部所涉議題內容，將於 115 年 7 月後納入該部性別平等推動計畫(115 至 118 年)中辦理。

<sup>16</sup> 男性申請育嬰留職停薪比率係採育嬰留職停薪津貼初次核付件數之男性占比計算，近 5 年(109-113 年)平均增加 1.66 百分點。

2. 提升女性勞動力參與率

(1) 整體女性勞動力參與率：每年增加 0.2 百分點<sup>17</sup>

(2) 30-39 歲女性勞動力參與率：30-34 歲每年增加 0.2 百分點，35-39 歲每年增加 1.5 百分點<sup>18</sup>

(3) 55-64 歲女性勞動力參與率：55-59 歲及 60-64 歲每年增加 1.5 百分點<sup>19</sup>

3. 縮小性別薪資差距，每年縮小 0.2 百分點

(四) 策略

1. 優先推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視

2. 營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境

3. 縮小水平及垂直職業性別隔離

4. 促進各行業薪資待遇之性別平等

5. 促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境

6. 促進不利處境（身心障礙者、中高齡、農民、原住民族）女性就業

---

<sup>17</sup> 女性勞動力參與率近 5 年(109-113 年)平均增加 0.11 百分點。

<sup>18</sup> 30-34 歲女性勞動力參與率近 5 年(109-113 年)平均增加 0.09 百分點，35-39 歲女性勞動力參與率近 5 年(109-113 年)平均增加 1.21 百分點。

<sup>19</sup> 55-59 歲女性勞動力參與率近 5 年(109-113 年)平均增加 1.31 百分點，60-64 歲女性勞動力參與率近 5 年(109-113 年)平均增加 1.06 百分點。

策略一：優先推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
辦理職場性別平等宣導活動，並將事業單位之雇主及主管列為優先參訓對象，增進事業單位對性別歧視意識之建立及法令之認識，消除職場性別歧視，並於活動後辦理意見反饋調查。	辦理職場平權及性騷擾防治研習會場次，年度目標值(參與人數)： 115年：2,200人 116年：2,200人 117年：2,200人 118年：2,200人	勞動部	
一、本部(中企署)於榮譽指導員協進會辦理講座、論壇、座談會等活動期間，安排性別平等相關之議題進行宣導與教育。  二、推動專利檢索中心、專利師公會及台灣商標協	一、於榮譽指導員協進會講座等活動安排性別平等相關議題之場次 115年：3場次 116年：3場次 117年：3場次 118年：3場次  二、辦理課程場次	經濟部	

策略一：優先推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>會參與或辦理性別平等課程，以及針對著作權集體管理團體高階人員辦理性別意識培力課程，協助其建置性別平等推動政策與具體措施，推展性別意識培力。</p> <p>三、本部將接續近年做法，針對具影響力之特定族群如：雇主、董/理/監事、部門主管等，辦理性別意識培力及宣導課程。藉由公私協力辦理課程講座分享，以強化效益。課程並增設管理實務中應用性平原則的案例分享，納入「推動多元友善性別員工措施」等具體作法，強調職場合理調整以及進用弱勢族群對提升企業競爭力的好處。</p>	<p>115年：至少1場 116年：至少1場 117年：至少1場 118年：至少1場</p> <p>三、辦理課程場次 115年：2場 116年：2場 117年：2場 118年：2場</p>		

策略一：優先推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>四、邀請性平專家對經濟部專案計畫法人代表，辦理性別意識培力講座。</p> <p>五、透過聘請專家學者，依照特定議題(如：性別歧視禁止、工作場所性騷擾防治、促進工作平等措施、彈性工作、友善家庭等)以及企業需求，提供專人入廠輔導(要求部門主管以上層級參加)，協助企業建構支持員工平衡工作與生活之友善職場環境。輔導對象由廠商自主報名，變更為從違法次數、員工人數及廠商意願等面向綜合評估，兼顧公平性及資源最大化，並事先邀集廠商及講師召開視訊會議，討論輔導當日案件解析及議題設定，輔導後亦進行滿意度調查，追蹤後</p>	<p>四、辦理講座場次</p> <p>115年：2場次</p> <p>116年：2場次</p> <p>117年：2場次</p> <p>118年：2場次</p> <p>五、辦理性別友善專案入廠輔導之場次</p> <p>115年：10場次</p> <p>116年：10場次</p> <p>117年：10場次</p> <p>118年：10場次</p>		

策略一：優先推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>續改善情形，以提升活動效益。</p> <p>六、於能源相關獎補助評核指標中，新增「近三年，辦理主管層級性別平等意識課程」做為加分項目，並蒐集廠商案例。</p>	<p>六、蒐集並彙整申請獎補助廠商案例</p> <p>115年：3例</p> <p>116年：3例</p> <p>117年：3例</p> <p>118年：3例</p>		
<p>一、為強化金融業之雇主及從業人員性別平等意識，督導各金融業公會辦理推廣性別平等相關議題宣導課程，針對金融事業之雇主、主管、從業人員等，辦理性別意識培力及宣導課程，以達營造性別友善職場、多元共融、不歧視及無意識偏見。</p> <p>二、除督導所轄各金融業公會，於辦理各項專業訓</p>	<p>115年：</p> <p>各金融業公會於辦理各項專業訓練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣導，並辦理1場次以上推廣性別平等相關議題之宣導課程。</p> <p>116年：</p>	金融監督管理委員會	

策略一：優先推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣導外，另請各金融業公會規劃辦理性別平等相關議題宣導之專屬課程。</p> <p>三、未來將視專屬課程學員反應，評估是否加開專屬課程，抑或於專業課程中加強宣導性別平等，再進行滾動修正。</p> <p>四、於「永續金融評鑑」指標中納入「董事、負責人及高階經理人，是否均已接受身心障礙者權利公約(CRPD)等弱勢族群權益保障(含性別平等)相關教育之訓練課程」、「正職人員接受前開課程之比重」，以鼓勵金融業者將性別平等及多元、公平及共融落實於企業文化。</p>	<p>各金融業公會於辦理各項專業訓練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣導，並辦理 1 場次以上推廣性別平等相關議題之宣導課程。</p> <p>117 年： 各金融業公會於辦理各項專業訓練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣導，並辦理 1 場次以上推廣性別平等相關議題之宣導課程。</p> <p>118 年： 各金融業公會於辦理各項專業訓練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣</p>		

策略一：優先推展雇主及主管性別意識培力，消除職場性別歧視			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	導，並辦理 1 場次以上推廣性別平等相關議題之宣導課程。		
<p>一、三園區管理局持續透過辦理職場平權/性騷擾防治研習會，以督促園區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。</p> <p>二、所轄法人針對具影響力之特定族群如：雇主、董/理/監事、部門主管等，辦理性別意識培力及宣導，內容包括：(1)性別平等意識、(2)認識性別主流化、(3)CEDAW 實體訓練、(4)性別平等工作法、(5)性騷擾防治宣導與預防措施宣導、(6)職場不法侵害與申訴權利。</p>	<p>一、</p> <p>115 年：6 場</p> <p>116 年：6 場</p> <p>117 年：6 場</p> <p>118 年：6 場</p> <p>二、</p> <p>115 年：8 場</p> <p>116 年：8 場</p> <p>117 年：8 場</p> <p>118 年：8 場</p>	國家科學及技術委員會	

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、運用多元管道，包含懶人包圖卡、研習、講座及座談會等方式，持續宣導彈性工作、差勤管理（含家庭照顧假）等相關友善職場措施，鼓勵男性同仁參訓及各機關推行，並增進公務人員對相關法規之認知。另透過研習、講座、座談會等活動場合與公務人員及基層人事人員進行意見交流，瞭解彈性工作相關措施於各機關推行狀況及是否符合同仁需求，以作為政策調整之參據。</p> <p>二、育嬰留職停薪相關措施：            (一)針對育嬰留職停薪人員，定期調查並提供行政院暨所屬機關（構）公務人員育嬰留職停薪後復職或離職比率，以維繫公務人員留任職場，適時提出相關措施。另將相關性別統計資料(含</p>	<p>一、辦理宣導彈性工作時間及居家辦公措施等相關規定，目標值如下：            115年：850人次            116年：900人次            117年：950人次            118年：1,000人次</p> <p>二、以提高男性申請育嬰留職停薪為目標，實現性別平等友善職場環境，男性申請育嬰留職停薪比率目標值如下：</p>	<p>行政院            人事行政總處</p>	

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>家庭照顧假)公布於本總處網站「性別平等專區」。為落實育嬰留停不停權，鼓勵公務人員增進個人知能、追求自我成長，於 111 年已放寬公務人員依公務人員留職停薪辦法辦理留職停薪者，於留職停薪期間得從事進修。</p> <p>(二)運用多元管道，持續宣導男性申請育嬰留職停薪。</p>	<p>115 年：25%</p> <p>116 年：25%</p> <p>117 年：26%</p> <p>118 年：26%</p>		
<p>一、將「彈性工作」及「友善家庭」納入工作生活平衡獎企業表揚評選指標。</p>	<p>一、推動工作生活平衡獎</p> <p>115 年：辦理工作生活平衡獎表揚。</p> <p>116 年：推廣工作生活平衡獎獲獎企業之創意作法。</p> <p>117 年：規劃工作生活平衡獎評選指標及辦理方式。</p>	<p>勞動部</p>	

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、辦理工作生活平衡宣導講座，輔導企業建立工作生活平衡措施，營造性別平等友善職場。</p> <p>三、為落實雙就業雙照顧，推動彈性育兒政策，以營造性別平等友善職場。</p>	<p>118 年：辦理工作生活平衡獎表揚。</p> <p>二、辦理工作生活平衡宣導講座</p> <p>115 年：16 場次、1,200 人次 116 年：16 場次、1,200 人次 117 年：16 場次、1,200 人次 118 年：16 場次、1,200 人次</p> <p>三、推動彈性育兒政策</p> <p>115 年：推動彈性申請育嬰留職停薪及家庭照顧假。</p> <p>116 年：透過研習會加強宣導相關規定及措施，辦理 25 場次。</p> <p>117 年：透過研習會加強宣導相關規定及措施，辦理 25 場次。</p>		

## 策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境

具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>118年：透過相關調查結果瞭解申請育嬰留職停薪及使用家庭照顧假之狀況是否符合受僱者之需求。</p> <p>四、推動友善家庭照顧標章</p> <p>115年：規劃友善家庭照顧標章評分基準。</p> <p>116年：宣導及受理企業申請友善家庭照顧標章。</p> <p>117年：宣導及受理企業申請友善家庭照顧標章，並推廣績優案例。</p> <p>118年：宣導及受理企業申請友善家庭照顧標章，並推廣績優案例。</p>		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、經濟部園管局將透過官網「性別平等專區」建置「育嬰留停復職協助」項目，並與鄰近就業服務站台合作，透過勞保局提供之「同意接受育嬰留職停薪後續關懷協助名冊」及執行性別平等勞動檢查，讓留停員工及事業單位皆可藉由專區資源，了解相關權利義務及園管局協助措施。</p> <p>二、將促進工作平等措施執行情形及育嬰留職停薪復職關懷等納入科技產業園區事業單位性別平等工作法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位落實性別友善職場。</p>	<p>一、於經濟部園管局官網「性別平等專區」建置「育嬰留停復職協助」項目</p> <p>115年：新增 1 處 116年：新增 2 篇文章 117年：新增 2 篇文章 118年：新增 2 篇文章</p> <p>二、將申請育嬰留職停薪之勞工所屬雇主列為勞動檢查之優先對象，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</p> <p>115年： 80 家 116年： 85 家</p>	經濟部	

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>三、辦理「性別主流化標竿廠商遴選」並針對所轄園區辦理「職家共融友善企業獎」遴選，挖掘事業單位在推動「友善職場」等優於法令之最佳措施，其中並針對所轄園區廠商，競賽組別區分為大、中、小型企業，鼓勵不同規模事業單位皆能重視性別平權、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。</p> <p>四、持續將友善職場指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則。另刻正編製「經濟部推動民間廠商建構性別友善職場資源手冊」，後續將由各單位協助宣導，轉請公協會參考。</p>	<p>117年：90家 118年：95家</p> <p>三、持續辦理友善企業遴選項數(遴選指標逐年滾動調整)</p> <p>115年 2項 116年 2項 117年 2項 118年 2項</p> <p>四、納入評選準則之獎項數</p> <p>115年：新增1項 116年：無 117年：無 118年：無</p>		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
五、輔導優良市集，將女性幹部達 1/3 列為評鑑項目。	五、輔導優良市集之比例(輔導優良市集其女性幹部比例達 1/3) 115 年：60% 116 年：60% 117 年：77% 118 年：77%		
六、透過辦理說明會、工作坊等相關活動，宣導企業推動 ESG，並發送性別平等文宣。	六、辦理活動場次 115 年：2 場次 116 年：2 場次 117 年：2 場次 118 年：2 場次		
七、為擴大性平宣導，於辦理計畫說明會、座談會、人培課程等相關活動，規劃性平相關知識與觀念傳遞與會業者，辦理性別友善職場宣導活動。	七、辦理活動場次 115 年：60 場次 116 年：60 場次		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
八、蒐集與發布性別友善職場優良案例，並辦理中堅企業遴選表揚活動，舉辦頒獎典禮頒發獎狀予以表揚，針對標竿企業製作文宣品，以達擴散效果。	117 年：60 場次 118 年：60 場次 八、蒐集案例數 115 年：2 項 116 年：2 項 117 年：2 項 118 年：2 項		
一、邀請性別主流化標竿金融機構或金融周邊單位，於本會性別平等專案小組上分享性別主流化作法，並頒發感謝狀，於會後將相關推動經驗及成果資料公布於本會網站性別平等專區分享，提供民間企業參考。 二、本會於會後擇期頒發感謝狀予該金融機構，除感謝其向其他金融機構分享性平推動經驗外，亦鼓勵其持續精進推動性別平等友善職場。	115 年： 1. 新增公布 3 則性別主流化標竿金融機構或金融周邊單位推動經驗及成果資料，提供民間企業參考。 2. 於辦理 ESG 相關業務宣導會加強推廣友善職場婚育措施議題 8 場	金融監督管理委員會	

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>三、本會並鼓勵金融機構於永續報告書、年報或網站揭露推動性別友善職場環境之措施與成果。</p> <p>四、本會督導證交所及櫃買中心每年辦理 ESG 相關宣導會，加強宣導及鼓勵上市櫃公司於永續報告書主動揭露優於法規(如勞動法令)之友善職場婚育措施。</p>	<p>116 年：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新增公布 3 則性別主流化標竿金融機構或金融周邊單位推動經驗及成果資料，提供民間企業參考。</li> <li>2. 於辦理 ESG 相關業務宣導會加強推廣友善職場婚育措施議題 9 場</li> </ol> <p>117 年：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新增公布 3 則性別主流化標竿金融機構或金融周邊單位推動經驗及成果資料，提供民間企業參考。</li> <li>2. 於辦理 ESG 相關業務宣導會加強推廣友善職場婚育</li> </ol>		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	措施議題 10 場 118 年： 1. 新增公布 3 則性別主流化標竿金融機構或金融周邊單位推動經驗及成果資料，提供民間企業參考。 2. 於辦理 ESG 相關業務宣導會加強推廣友善職場婚育措施議題 11 場		
一、為促使園區事業單位遵守性別平等工作法及推動職場平權之概念，將持續辦理性別平等工作法專案勞動檢查及入廠輔導。	一、辦理性別平等工作法專案勞動檢查及入廠輔導 115 年：90 場 116 年：93 場 117 年：93 場 118 年：96 場	國家科學及技術委員會	

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、各園區管理局每年辦理推動職場平權評選活動時，將性別平等納入職場平權相關評分項目，藉以鼓勵廠商更加落實友善職場環境，發揮外溢效果，並分享得獎廠商優良事蹟。</p>	<p>二、辦理職場平權評選活動</p> <p>115年：3場</p> <p>116年：3場</p> <p>117年：3場</p> <p>118年：3場</p>		
<p>三、三園區廠商發行之 ESG 永續報告書內容，主要揭露企業於環境、社會及經濟 3 大面向作為，其中社會面向涵蓋性別薪資揭露、決策層級性別比例、性別平等措施等相關性別平權資訊。各園區管理局未來將透過辦理 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。除事業單位發行 ESG 永續報告書之揭露性別平等相關資訊比例達 100%外，另規劃於辦理推動職場工作平權優良事業單位</p>	<p>三、事業單位發行 ESG 永續報告書之揭露性別平等相關資訊比例</p> <p>115年：100%</p> <p>116年：100%</p> <p>117年：100%</p> <p>118年：100%</p>		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
評選活動時，納入「供應商行為守則中定有性別平等條款或內容」為加分項目。			
加強宣導請機關辦理採購案之評選項目納入企業社會責任（CSR）指標，以引導企業推動優於法令之職場性別友善措施，未來將接軌社會、環境、公司治理（ESG）指標。	115 年：13,778 件 116 年：14,054 件 117 年：14,335 件 118 年：14,622 件	行政院 公共工 程委員 會	
一、輔導全國漁會並由該漁會每年辦理各級漁會性別友善職場教育訓練，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。  二、輔導林產業相關協會每年辦理協會會員性別友善職場教育訓練，列入加強職場性別歧視防	一、漁會性別平等友善職場課程 115 年：1 場次 116 年：1 場次 117 年：1 場次 118 年：1 場次  二、林業產業相關協會性別平	農業部	

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>治宣導工作，確實落實性別平等友善職場環境。</p> <p>三、輔導畜牧產業相關協會每年辦理協會會員性別友善職場教育訓練，列入加強職場性別歧視防治宣導工作，確實落實性別平等友善職場環境。</p>	<p>等友善職場課程</p> <p>115年：1場次</p> <p>116年：1場次</p> <p>117年：1場次</p> <p>118年：1場次</p> <p>三、畜牧產業相關協會性別平等友善職場課程</p> <p>115年：1場次</p> <p>116年：1場次</p> <p>117年：1場次</p> <p>118年：1場次</p>		
<p>一、請營造業相關公會辦理教育講習或座談交流，透過公會宣導會員業者重視性別平等相關法規與政策，加強輔導會員業者建立性別友善職場環境，提升產業整體性別意識與包容性。</p>	<p>一、請營造業相關公會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」等主題：</p>	內政部	

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、消防署對直轄市及縣（市）政府一般性補助款指定辦理施政項目管制考核作業實施計畫-消防署為消除消防人員職場性別隔離，健全女性消防員平等就業環境，補助地方消防局辦理性別友善廳舍環境檢測及設施設備補強，藉由硬體面改善，提升人員性別平權意識。</p>	<p>115 年：30 人次 116 年：30 人次 117 年：30 人次 118 年：30 人次</p> <p>二、消防署補助直轄市及縣（市）政府一般性補助款指定辦理健全女性消防員平等就業環境，每年完成改善性別友善設施數：</p> <p>115 年：12 件 116 年：13 件 117 年：14 件 118 年：15 件</p>		
<p>一、為鼓勵醫院營造友善工作環境，本部於醫院評鑑基準訂有相關規定，醫院建立性別平權之工</p>	<p>一、申請當年度醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之</p>	衛生福利部	績效指標一未來請視執行情形滾動調升績效指

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>作環境，設計及數量應考量不同性別者需要(如：廁所、更衣室、休息室、哺(集)乳室等)，並符合法令規定。</p> <p>二、辦理牙醫醫院評鑑時，於現場督導醫院建立性別平權之工作環境，設計及數量應考量不同性別者需要(如：廁所、更衣室、休息室、哺(集)乳室等)，並符合法令規定。</p> <p>三、為營造建立性別平等友善職場環境，業於精神科醫院評鑑基準訂定「致力於建置完善合宜之工作環境，訂有且執行員工健康促進活動與福</p>	<p>比率</p> <p>115年：85%</p> <p>116年：85%</p> <p>117年：85%</p> <p>118年：85%</p> <p>二、申請當年度牙醫醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率</p> <p>115年：50%</p> <p>116年：50%</p> <p>117年：60%</p> <p>118年：60%</p> <p>三、申請當年度精神科醫院評鑑之精神科醫院，累計通過相關評鑑基準之比率</p>		<p>標之目標值。</p>

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>利制度」評鑑條文，包括：建立性別平權之工作環境、檢視女性醫師於妊娠期間之值班規定等。</p> <p>四、於中醫醫院評鑑基準訂有相關規範，醫院建立性別平權工作環境，設計及數量應考量兩性需要(如：廁所、更衣室、休息室、哺(集)乳室等)，並符合法令規定。</p>	<p>115 年：82%</p> <p>116 年：82%</p> <p>117 年：83%</p> <p>118 年：83%</p> <p>四、申請當年度中醫醫院評鑑之醫院，通過相關評鑑基準之比率(註：中醫醫院評鑑採 4 年為週期)</p> <p>115 年：NA</p> <p>116 年：50%</p> <p>117 年：NA</p> <p>118 年：NA</p> <p>(註：上述辦理各類醫院評鑑，由於各醫院通過評鑑效期不同，每一年申請評鑑家數亦有</p>		

**策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境**

具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>五、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友善平等課程內容。</p>	<p>所不同，需依實際評鑑結果核算當年通過率(通過家數/申請家數，每年不同)，非以逐年成長概念為之。)</p> <p>五、115-118 年度長期照顧服務機構評鑑基準-以住宿式為例，A9 項次「工作人員教育訓練計畫訂定及辦理情形」查閱機構員工教育訓練內容包含多元性別等議題。(註：評分達 C 以上為 8 項評分項目中有 6 項符合標準)</p> <p>115 年：評分達 C 以上者占 70%</p> <p>116 年：評分達 C 以上者占 72%</p>		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>六、於本部補(捐)助辦理國際衛生事務計畫公開徵求作業說明中規定。受補助單位應依受補助計畫屬性訂定性騷擾防治與性別平等相關措施，並因應各國法令及國情採行因地制宜之訂定機制，並於申請計畫書中敘明。</p> <p>七、為提高辦理傳染病防治工作之醫事機構及其他相關團體推動防疫相關性別平等計畫或性別友</p>	<p>117年：評分達C以上者占75% 118年：評分達C以上者占75%</p> <p>六、接受本部補(捐)助辦理國際衛生事務計畫訂定性騷擾防治與性別平等相關措施情形。(註：通過初審之補助單位 / 申請補(捐)助之單位訂定性騷擾防治與性別平等相關措施*100%)</p> <p>115年：100% 116年：100% 117年：100% 118年：100%</p> <p>七、受推薦團體功績包含推動防疫相關性別平等計畫或</p>		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
善措施，於每年辦理之防疫獎勵作業，將融合性別平等之防疫相關事蹟納入推薦功績適用範圍。	性別友善措施情形。(註：自 114 年防疫獎勵作業實施，推薦功績包含推動防疫相關性別平等計畫或性別友善措施之團體數 / 受推薦團體總數 *100%) 115 年：至少 10% 116 年：至少 10% 117 年：至少 10% 118 年：至少 10%		
一、公路局、民用航空局及航港局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。 (一)公路局每 2 年辦理公路汽車客運業營運與服務	一、針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑： (一) 公路局	交通部	

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>評鑑，針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評分，並檢討提高配分權重。評鑑年度次年依據評鑑結果，對業者未達成性別相關考核指標之項目加以輔導改善，並宣導性別友善職場措施之優良案例，作為業者學習參考及對外推廣。</p> <p>(二)民用航空局每 2 年辦理國籍民用航空運輸業者推動性別平等業務評鑑，評鑑成績達甲等以上者，於機關網站公告表揚。</p>	<p>115 年：辦理年度評鑑。</p> <p>116 年：依據評鑑結果，對業者未達成性別相關考核指標之項目加以輔導改善，並宣導性別友善職場措施之優良案例。</p> <p>117 年：辦理年度評鑑。</p> <p>118 年：依據評鑑結果，對業者未達成性別相關考核指標之項目加以輔導改善，並宣導性別友善職場措施之優良案例。</p> <p>(二)民用航空局</p> <p>115 年：辦理年度評鑑，並表揚評鑑成績達甲等以上之業者。</p> <p>117 年：辦理年度評鑑，並表揚評鑑成績達甲等以上之業者。</p>		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
(三)航港局每年辦理遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑，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。	(三)航港局 115年：辦理年度評鑑，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。 116年：辦理年度評鑑，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。 117年：辦理年度評鑑，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。 118年：辦理年度評鑑，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。		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、觀光署：</p> <p>(一)將性別平等宣導納入旅行業相關從業人員在職訓練，鼓勵受訓學員將性別平等概念帶回職場，營造性別友善職場環境。</p> <p>(二)於導遊、領隊人員職前訓練相關課程中納入性別平等宣導議題，且列入結業測驗，加強受訓學員性別平等意識，尊重多元性別差異，消除性別歧視，使性別平等概念融入導遊、領隊帶團實務技巧。</p> <p>三、中華郵政股份有限公司辦理促進性別平權、推動性別主流化相關政策宣導或訓練活動，並於公司業務考核時，就轄屬責任中心局所提供性別平等優良措施案例酌予加分。</p>	<p>二、觀光署辦理性別平等宣導 納入旅行業在職訓練：</p> <p>115年：25場次 116年：25場次 117年：25場次 118年：25場次</p> <p>三、中華郵政股份有限公司辦理 性別平等相關政策宣導或 訓練活動；轄屬責任中心局 提供性別平等優良措施案 例：</p>		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>四、桃園國際機場股份有限公司於性別比例明顯失衡之部門開設見習職位，優先鼓勵性別比例相對較低者報名參與實習，以降低職場性別障礙，提升性別職涯探索機會。</p> <p>五、臺灣港務股份有限公司建立友善家庭職場環境，陸續推行以下強化彈性工作之協助性措施： (一)提供養育未滿 3 歲子女之同仁，可申請每日減少 1 小時工作時間，以及擴大彈性上下班，薪</p>	<p>115 年：2 場；2 例 116 年：2 場；2 例 117 年：2 場；2 例 118 年：2 場；2 例</p> <p>四、桃園國際機場股份有限公司於性別比例失衡部門開設見習職位： 115 年：1 個見習職位 116 年：1 個見習職位 117 年：2 個見習職位 118 年：2 個見習職位</p> <p>五、臺灣港務股份有限公司榮獲友善職場或幸福企業等相關人力資源獎項： 115 年：2 項</p>		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>資照給，無考績、獎金等不利處分。</p> <p>(二)實施遠距辦公，用以協助須親自照顧 12 歲以下子女或孫子女、懷孕或配偶懷孕、本人或親屬具身心障礙或重大傷病之同仁，提供更具彈性的辦公地點。</p> <p>(三)針對須親自照顧 6 歲以下子女、懷孕、具身心障礙或重大傷病同仁實施擴大彈性上下班。</p> <p>(四)於同仁提出育嬰留職停薪申請時，主動提供各協助性措施申請表；並於復職前主動聯絡提醒同仁並告知相關資訊。</p> <p>(五)每年定期召開勞資會議及業會合作協調會議蒐集意見，用以瞭解各項彈性工作措施是否符合使用者需求。</p>	<p>116 年：2 項</p> <p>117 年：2 項</p> <p>118 年：2 項</p>		

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、</p> <p>(一) 針對公民營清除處理機構從業人員辦理宣導說明會，邀請性平委員或專家學者進行性別平等宣導，並加強宣導性別意識培力、職場性騷擾防治措施及實際案例說明等。</p> <p>(二) 本部資源循環署已於清除處理機構服務管理資訊系統中，以置頂方式向業者宣導性別平等觀念，並提供相關文宣資料或模範作法供機構業者使用。</p> <p>二、辦理回收處理業從業人員性別結構與薪資現況調查，並於教育訓練會議聘請性平專家宣導打造職場性別友善環境，如性別友善職場措施及案例、職場性別平等、性別意識培力(性騷擾防治)、縮小性別薪資差距宣導及破除職業性別隔離等。</p>	<p>一、辦理公民營清除處理機構從業人員性別平等宣導會</p> <p>115年：1場次</p> <p>116年：1場次</p> <p>117年：1場次</p> <p>118年：1場次</p> <p>二、辦理回收處理業從業人員教育訓練，宣導性別平等，打造性別平等友善職場環境</p> <p>115年：3場次</p> <p>116年：3場次</p> <p>117年：3場次</p> <p>118年：3場次</p>	環境部	

策略二：營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
三、各地方環保局委辦計畫對於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從業人員，召開宣導相關會議或以影片形式傳達性別平等及性別友善職場觀念，如破除職業性別隔離、消除性別歧視、優化友善職場配套措施、職場性騷擾防治等，藉此提升性別平等意識，營造性別平等友善職場。	三、促請各地方環保局對於土壤及地下水污染整治相關從業人員，每年至少進行 1 場次性別平等觀念宣導相關會議或影片宣導，營造性別友善職場環境。  115 年：平均 1 場次 116 年：平均 1 場次 117 年：平均 1 場次 118 年：平均 1 場次		

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、擇定科學、技術、工程、數學(STEM)相關領域之女性參訓人數落差較明顯之一項訓練職類，加強鼓勵其參加該職類意願之宣導，以期提升參訓比率。</p> <p>二、擇定女性參訓人數落差較明顯之職業訓練職類，建構 STEM 職能基準；協力推動職能基準發展。</p>	<p>一、</p> <p>115-118 年：滾動式每年擇定一個 STEM 女性參訓率較低之職類，依該職類近年之女性參訓率及其職類特性、就業市場需求等因素訂定提升參訓率。</p> <p>115 年：「配線」職類提升 2%</p> <p>116 年：「水電」職類提升 2% (暫定)</p> <p>117 年：「CNC(電腦數值控制)」職類提升 2% (暫定)</p> <p>118 年：「自動控制」職類提升 2% (暫定)</p> <p>二、</p> <p>115 年：200 萬(30 項基準)</p>	<p>勞動部</p>	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
三、辦理就業媒合人員教育訓練，進行性別意識培力課程。	116 年：240 萬(35 項基準) 117 年：270 萬(40 項基準) 118 年：300 萬(45 項基準)  三、就業媒合人員參與率之年度目標值(%) 115 年：65% 116 年：65% 117 年：65% 118 年：65%		
一、辦理製造產業 AI 應用人才培育，鼓勵女性投入，以利破除 STEM 領域之性別隔離，強化女性 AI 應用及實作技能。	一、辦理 AI 應用人才培育班數及人次 115 年：20 班共 500 人次(女性 100 人次，比例 20%) 116 年：20 班共 500 人次(女性	經濟部	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、辦理能源相關培訓活動，以培訓女性提升能源知識並鼓勵女性投入 STEM 領域，以逐步改善能源領域的性別職</p> <p>三、與勞動部合辦職場平權研習會，擴大勞動知能培訓辦理時間及人數，新增前、後測問卷，驗收培訓成果、收集改善建議。透過辦理勞動知能培</p>	<p>100 人次，比例 20%) 117 年：20 班共 500 人次(女性 100 人次，比例 20%) 118 年：20 班共 500 人次(女性 100 人次，比例 20%)</p> <p>二、設計並辦理女性參與能源 領域培力活動或課程之場 次 115 年：6 場次 116 年：6 場次 117 年：6 場次 118 年：6 場次</p> <p>三、辦理轄管園區職場平權研 習會及勞動知能培訓場次 115 年：5 場次</p>		

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>訓或職場平權研習會，強化人資人員性別意識培力，以消除性別及就業歧視，打破職業性別刻板印象。</p> <p>四、持續透過官網、臉書，及辦理專利相關說明會、研習課程中，加強宣導鼓勵女性投入專利領域。</p>	<p>116年：5場次 117年：5場次 118年：5場次</p> <p>四、辦理專利相關領域宣導活動次數： 115年：4次 116年：4次 117年：5次 118年：5次</p>		
<p>一、本會已督導證交所及櫃買中心要求上市櫃公司應依GRI準則，包含GRI405-1(員工的多元化)等編製永續報告書，上市櫃公司如鑑別員工多元化與性別平等為其重大主題，應於永續報告書揭露職級與性別相關之內容，證交所並已發</p>	<p>於辦理ESG相關業務宣導會加強推廣多元性別友善職場議題： 115年：8場 116年：9場</p>	<p>金融監督管理委員會</p>	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>布「永續報告書模板及參考範例手冊」，於 GRI 405-1 參考範例中列有垂直職級(主管、非主管)與水平性別(女、男)內容。</p> <p>二、為鼓勵上市櫃公司勞動力組成多元化及性別平等，證交所訂有公司治理評鑑指標 4.20「公司是否制定職場多元化或推動性別平等政策，揭露其實施情形」，並於該項指標參考範例中列有水平及垂直(女性占總員工、所有主管、基層主管、高階主管等)內容，本會亦將瞭解上市櫃公司達成該指標之情形，以作為制訂政策之參考。</p> <p>三、為使上市櫃公司經營管理階層重視性別平等議題，將透過每年持續於 ESG 相關業務宣導會或公司治理評鑑宣導會加強宣導，以縮短職場性別落差。</p>	<p>117 年：10 場</p> <p>118 年：11 場</p>		
一、經統計，111 至 113 年度女性擔任或參與本部建	一、女性參與高齡者建築研究	內政部	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離																			
具體做法		績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項															
<p>築研究所高齡者及應用建築資訊模型計畫之女性研究人員人數如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">女性擔任或參與研究 主持人及研究員人數</th> </tr> <tr> <th></th> <th>高齡者建 築研究計 畫</th> <th>應用建築 資訊模型 計畫</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>111年</td> <td>4人次/年</td> <td>5人次/年</td> </tr> <tr> <td>112年</td> <td>4人次/年</td> <td>7人次/年</td> </tr> <tr> <td>113年</td> <td>1人次/年</td> <td>4人次/年</td> </tr> </tbody> </table> <p>為鼓勵女性參與相關研究，採漸進提升年度目標值之方式，以提升女性研究人員專業知能。</p> <p>二、為改善主管建築產業性別隔離，透過鼓勵女性</p>			女性擔任或參與研究 主持人及研究員人數			高齡者建 築研究計 畫	應用建築 資訊模型 計畫	111年	4人次/年	5人次/年	112年	4人次/年	7人次/年	113年	1人次/年	4人次/年	<p>計畫及應用建築資訊模型研究計畫：</p> <p>115年：女性擔任高齡者建築研究計畫主持人及研究人員 4 人次；應用建築資訊模型研究計畫 10 人次；女性參與應用建築資訊模型產業講習活動至少 50 人次。</p> <p>116年：女性擔任高齡者建築研究計畫主持人及研究人員 5 人次；應用建築資訊模型研究計畫 12 人次；女性參與應用建築資訊模型產業講習活動至少 60 人次。</p> <p>117年：女性擔任高齡者建築研</p>		
	女性擔任或參與研究 主持人及研究員人數																		
	高齡者建 築研究計 畫	應用建築 資訊模型 計畫																	
111年	4人次/年	5人次/年																	
112年	4人次/年	7人次/年																	
113年	1人次/年	4人次/年																	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>擔任研究計畫案之主持人及研究人員等方式，支持及促進女性投入建築領域具前景之高齡者建築研究，以及應用建築資訊模型（Building Information Model-ing, BIM）等數位科技相關工作。</p> <p>三、基於建築產業朝向結合數位科技改變現有工作流程及技術，從勞力密集轉向技術密集，提供較傳統工法更為多元的工作模式與環境之發展趨勢，將鼓勵女性參與建築產業應用建築資訊模型 Building Infor-mation Modeling,BIM）等講習活動，提升女性在建築工程領域占比，改善現有產業性別落差較大之現況。</p> <p>四、消防署每半年函請地方消防局，注重性別平權，提升消防專業證照人員女性持證比例。</p>	<p>究計畫主持人及研究人員 6 人次；應用建築資訊模型研究計畫 14 人次；女性參與應用建築資訊模型產業講習活動至少 70 人次。</p> <p>118 年：女性擔任高齡者建築研究計畫主持人及研究人員 7 人次；應用建築資訊模型研究計畫 16 人次；女性參與應用建築資訊模型產業講習活動至少 80 人次。</p> <p>二、提升緊急救護技術員證照女性持有比例</p> <p>115 年：緊急救護技術員證照女</p>		

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	性持有率達 70% 116 年：緊急救護技術員證照女性持有率達 75% 117 年：緊急救護技術員證照女性持有率達 80% 118 年：緊急救護技術員證照女性持有率達 85%		
一、落實招募及錄取農務人員時不限制性別及年齡，並漸提升女性農務人數占比。 二、本部於規劃農業訓練相關課程時納入智慧農業培訓課程，包含智慧溫室管理、農業物聯網應用、數位行銷等模組(或其他已辦理課程)，並提供女性優先錄取名額、線上課程等友善參訓措施，鼓勵女性進入智慧農業創新科技等較具前景之農業相關領域。	提升女性於農務人員比例 115 年：34% 116 年：35% 117 年：36% 118 年：37%	農業部	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、改善主管行業病媒防治業水平與垂直性別隔離：透過病媒防治同業公會向公會會員進行「性別友善職場文化」與「性別平等」等內容宣導；另於辦理環境用藥法規及資訊系統操作說明會時，宣導「性別友善職場文化」與「性別平等」等內容，並進行問卷調查，蒐集性別統計，依據問卷結果，掌握病媒防治業現況，以尋求改善產業中病媒防治業的水平與垂直職業性別隔離問題。</p> <p>二、改善國家環境研究院研究人力性別隔離，鼓勵女性投入 STEM 領域：</p> <p>(一) 調整公告徵才資格條件(ex：專長、畢業科系、經歷等)，讓女性更容易進入 STEM 領域。</p> <p>(二) 擴大招募宣傳方式：利用多元管道刊登徵才訊息，並轉知環工學會、氣膠學會，並請教育部協</p>	<p>一、辦理環境用藥法規及資訊系統操作說明會</p> <p>115 年：2 場 116 年：2 場 117 年：2 場 118 年：2 場</p> <p>二、國家環境研究院研究人力女性占比</p> <p>115 年：女性占比 36% 116 年：女性占比 36% 117 年：女性占比 37% 118 年：女性占比 37%</p>	環境部	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>助轉知國家環境研究院研究人員招募訊息，讓更多有豐富經驗或專業知識的女性人員加入本院研究團隊。</p> <p>(三)建構性別平等選才機制：公告招募人才，於簽請研究院院長圈選時，會註明目前研究人員男女性別比例，適時提醒圈選優秀女性人員進入國家環境研究院服務。</p> <p>三、因應未來數位科技產業變遷趨勢，支持及促進女性進入至較不易被取代且具前景之工作：</p> <p>(一)鼓勵本院女性同仁擔任計畫主持人或協同主持人，強化其研究量能。</p> <p>(二)支持本院女性同仁參加國內外研習課程或參加國內外研討會，以深化 STEM 領域學習機會。</p> <p>四、建構女性 STEM 職能，以及辦理性別意識培力，</p>	<p>三、統計各類環保專責及技術人員訓練之性別比例</p> <p>115 年：1 次</p> <p>116 年：1 次</p> <p>117 年：1 次</p> <p>118 年：1 次</p>		

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>剷除職業性別刻板印象：</p> <p>(一)利用職務再設計（例如採樣設備輕量化、AI判煙技術開發及虛擬實境訓練技術等）提升女性參加 STEM 職能機會。</p> <p>(二)每年辦理 2 場次性別課程，以提升性別意識培力，消弭職業性別刻板印象。</p> <p>五、統計各類環保專責及技術人員訓練之性別比例，瞭解性別分布情形。依性別統計結果針對落差較大之類別製作宣傳圖卡，供訓練機構招生宣導。</p>			
<p>一、破除交通領域職業性別刻板印象：</p> <p>(一)公路局：</p> <p>1. 於駕駛徵才活動、行動監理服務及公、工會座談會等相關活動，以自製文宣宣導破除職業駕駛性別刻板印象。</p> <p>2. 針對轄管駕訓班業者辦理性別平等觀念宣導；於</p>	<p>破除交通領域職業性別刻板印象：</p> <p>(一)公路局</p> <p>1. 115-118 年每年至少辦理 50 場次宣導。</p> <p>2.全國駕訓班女性教練參與率：</p>	交通部	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>每 2 年定期考核之督導考核評分表，納入「聘用女性教練、講師酌予加分」項目；鼓勵全國各駕訓班自主辦理性別平等宣導活動促使業者重視性別友善職場環境。</p> <p>(二)民用航空局以「飛航駕駛員及航空器維修工程師」之職業性別議題，運用自製文宣、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；持續至校園進行破除職業性別刻板印象之宣導活動，並辦理參加人員性別平等觀點問卷調查，以瞭解宣傳成效。</p>	<p>115 年：增加 0.1%</p> <p>116 年：增加 0.1%</p> <p>117 年：增加 0.1%</p> <p>118 年：增加 0.1%</p> <p>(二)民用航空局</p> <p>115 年：使用自製 1 則文宣、宣導影片或成功案例教材至校園辦理 1 場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。</p> <p>116 年：使用自製 1 則文宣、宣導影片或成功案例教材至校園辦理 2 場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。</p>		

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>(三)航港局持續至偏鄉或校園進行船員宣導活動等，破除職業性別刻板印象。</p> <p>(四)桃園國際機場股份有限公司製作具破除職業性別刻板印象等性別平等觀點之宣導品或辦理</p>	<p>117年：使用自製1則文宣、宣導影片或成功案例教材至校園辦理3場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。</p> <p>118年：使用自製1則文宣、宣導影片或成功案例教材至校園辦理4場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。</p> <p>(三)航港局</p> <p>115-118年：每年辦理至少1場次船員形象宣導活動。</p> <p>(四)桃園國際機場股份有限公司</p> <p>115-118年：每年自製至少2種</p>		

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>性別電影院、讀書會活動推廣。</p> <p>(五)臺灣港務股份有限公司每年辦理至少 30 場次校園徵才(含就業博覽會、自辦徵才說明會等)宣導破除職業性別隔離。</p> <p>二、中華郵政股份有限公司擇定女性參訓人數落差較明顯之職業訓練職類提升女性參與比例，縮小垂直性別隔離。</p>	<p>具破除職業性別刻板印象等性別平等觀點的文宣，並辦理 1 場次宣導活動。</p> <p>(五)臺灣港務股份有限公司 115 年：30 場次 116 年：31 場次 117 年：32 場次 118 年：33 場次</p> <p>二、中華郵政股份有限公司 初任第一線主管之核心職能訓練—「員工協助方案第一線主管專業訓練」女性主管參訓比率 115 年：44% 116 年：46%</p>		

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	117 年：48% 118 年：50%		
考量科技領域之職業性別隔離可溯源自教育現場之性別隔離，為消除女性在教育、職場等各階段受到性別刻板印象影響，並促使女性能更自由地選擇志趣領域學習並發揮所長，達成未來有更多女性投入 STEM 領域就業或從事科研工作，辦理專屬女性資安競賽，從培育女學生對資安正確觀念著手，將資安向下扎根，鼓勵女性投入科學、技術、工程、數學 (STEM) 領域。	每年度規劃辦理尋找資安女媧思競賽活動，並辦理線上/線下講座或推廣座談會，持續鼓勵女性投入 STEM 領域。 115 年：推廣活動 15 場次；競賽活動 1 場次 116 年：推廣活動 15 場次；競賽活動 1 場次 117 年：推廣 20 活動場次；競賽活動 1 場次 118 年：推廣 20 活動場次；競賽活動 1 場次	國家科學及技術委員會	
一、於針對地方政府、各級公私立學校、公立研究	一、將性別平等注意資訊納入	海洋委	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>機構、民間團體（職業或社會團體、財團法人、農漁會等）辦理獎補捐助事宜時，將性別平等注意資訊納入事前公告或申請須知，並請受獎補捐助單位於辦理各項活動時，鼓勵各性別參與。</p> <p>二、於辦理對一般民眾、專業人士、團體或廠商之活動時，鼓勵女性踴躍參加，適時投入海洋領域（如海洋科研、海洋保育及海巡事務等），藉以縮小海洋領域之水平或垂直隔離現象。</p> <p>三、以多元方式對同仁（含約聘僱人員）宣導懷孕生育及育嬰留職停薪（含復職）等相關事項，使有需求之同仁更能瞭解其相關權益；另對懷孕及育有 3 歲以下孩童之同仁，提供彈性上下班時間及托育機構資訊等支持措施，俾建構安心懷孕友善生養之就業環境，並提升留職停薪後復職再任之意願。</p>	<p>獎補捐助事前公告或申請須知。</p> <p>註：達成率=(已將性別平等資訊納入獎補捐助計畫數/本會獎補捐助計畫數)*100%。</p> <p>115 年：100%</p> <p>116 年：100%</p> <p>117 年：100%</p> <p>118 年：100%</p> <p>二、以多元方式對同仁宣導懷孕生育、育嬰留職停薪（含復職）、彈性上下班時間及托育機構資訊等相關權益事項。</p> <p>註：達成率=(宣導人數/本會職</p>	<p>員會</p>	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
四、配合相關人事管理法規之修正，檢修本會職場安全衛生之相關規定及作業，以完善友善職場制度。	員(含約聘僱人員)數)*100%。 115年：100% 116年：100% 117年：100% 118年：100%		
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，於技師講習課程宣導優良女性工程人員之案例，強化女性仍可勝任工程職場環境觀念，提升其進入職場及留任意願。並透過鼓勵女性技師踴躍參加相關技師講習訓練，提升職場競爭力。	每年女性技師人數參與技師訓練之比率(以114年6月實際值8.03%為基礎)，每年提升0.1%。 年度目標值(百分比)： 115年：8.1% 116年：8.2% 117年：8.3% 118年：8.4%	行政院 公共工程委員會	
與護理團體共同推動護理專業形象宣導，辦理男性	一、男性護理人員執業占全國	衛生福	

策略三：縮小水平及垂直職業性別隔離			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
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。推動護理人員性別工作平等在職教育課程。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。推動「護理職場爭議通報平台」，提供職場性別不友善案件通報管道，改善職場困境與。	<p>執業護理人員比率</p> <p>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</p> <p>115年：4.6%</p> <p>116年：4.8%</p> <p>117年：5%</p> <p>118年：5.2%</p> <p>二、女性護理人員執業人數每年增加 2,000 人</p> <p>115年：195,000 人</p> <p>116年：197,000 人</p> <p>117年：199,000 人</p> <p>118年：201,000 人</p>	利部	

策略四：促進各行業薪資待遇之性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
加強宣導事業單位同工同酬檢核表，以利雇主加以運用。	115 年：每年辦理 26 場次職場平權及性騷擾防治研習會、製作宣導資料、提供 5 萬家事業單位運用本檢核表。 116 年：每年辦理 25 場次職場平權及性騷擾防治研習會、製作宣導資料、提供 5 萬家事業單位運用本檢核表。 117 年：每年辦理 25 場次職場平權及性騷擾防治研習會、製作宣導資料、提供 5 萬家事業單位運用本檢核表。 118 年：每年辦理 25 場次職場平權及性騷擾防治研習會、製	勞動部	

策略四：促進各行業薪資待遇之性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	作宣導資料、提供 5 萬家事業單位運用本檢核表。		
<p>一、請金融研訓院就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析，逐步引導銀行業性別薪資差距之改善。</p> <p>二、分階段要求一定規模以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊，另將持續透過與金融業者之各項重要會議或課程中，加強對各金融業者宣導性別薪資平等議題。</p>	<p>一、就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，每二年進行一次性別統計分析：</p> <p>115 年：1 次 116 年：0 次 117 年：1 次 118 年：0 次</p> <p>二、分階段要求一定規模以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊：</p> <p>115 年：實收資本額 100 億元以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊家數之達成率 100%。 116 年：舉辦宣導會鼓勵實收資</p>	金融監督管理委員會	

策略四：促進各行業薪資待遇之性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>本額未達 100 億元之上市櫃公司主動揭露員工性別薪資資訊，計 4 場次。</p> <p>117 年：舉辦宣導會鼓勵實收資本額未達 100 億元之上市櫃公司主動揭露員工性別薪資資訊，計 5 場次。</p> <p>118 年：實收資本額 50 億元以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊家數之達成率 100%。</p>		
製作「電子零組件製造業」暨「電腦、電子產品及光學製品製造業」、「餐飲業」行業性別薪資落差分析報告。經濟部將依據報告，評估研議相關輔導措施，並透過相關說明會或實體活動向企業或產業公協會宣導性平相關概念，以縮短性別薪資落差。	<p>製作分析報告份數</p> <p>115 年：2 份</p> <p>116 年：2 份</p> <p>117 年：2 份</p> <p>118 年：2 份</p>	經濟部	

策略四：促進各行業薪資待遇之性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
有關已取得營造業相關技術證照之女性，鼓勵會員業者晉用女性進入營建工程行業之認識與信心，強調性別薪資職務平等，並宣導使用事業單位同工同酬自我檢核表，提高女性在職場留任及晉陞至決策階層之機會。	請營造業相關公會辦理薪資待遇性別平等相關講習，包含「性別薪資職務平等」、「女性工地主任留任及晉陞機制」及「宣導使用同工同酬檢核表」等主題： 115年：30人次 116年：30人次 117年：30人次 118年：30人次	內政部	
一、本部國教署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。	一、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，確實落實性別平等友善職場環境。 115年：1場次	教育部	

策略四：促進各行業薪資待遇之性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、明定幼教產業教職員工之薪資基準，保障薪資待遇，並納入幼兒園基礎評鑑指標。</p> <p>(一)明定薪資基準，保障薪資待遇：</p> <p>1. 於「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」、「非營利幼兒園實施辦法」訂定公立、非營利幼兒園教保服務人員之薪資支給基準，期能引領提升教保服務人員薪資待遇。</p> <p>2. 私立幼兒園加入準公共幼兒園之要件，亦訂有教師及教保員薪資規範，幼兒園並應訂定調薪機制，可引導私幼提升薪資等勞動條件。</p> <p>(二)納入幼兒園基礎評鑑指標：教職員工之津貼權益、保險及退休制度等納入指標，經追蹤評鑑仍</p>	<p>116年：1場次 117年：1場次 118年：1場次</p> <p>二、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</p> <p>115年：經追蹤評鑑完成改善者達95% 116年：經追蹤評鑑完成改善者達95% 117年：經追蹤評鑑完成改善者達95% 118年：經追蹤評鑑完成改善者達95%</p>		

策略四：促進各行業薪資待遇之性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
未改善者，於幼照法第 52 條第 8 款訂有罰則。相關指標於 113 學年度基礎評鑑通過率為 98.47%；於 112 學年度基礎評鑑通過率為 98.61%，經追蹤評鑑完成改善者達 100%；於 111 學年度基礎評鑑通過率為 91.02%，經追蹤評鑑完成改善者達 94.44%；於 110 學年度基礎評鑑通過率為 92.46%，經追蹤評鑑完成改善者達 95.35%。			
一、民用航空局 (一)鼓勵轄管業者營造非以性別影響薪資待遇的職場環境，避免有相關性別差異待遇情事，持續宣導運用同工同酬檢核表，以利業者自我檢核。	一、民用航空局： (一)運用同工同酬檢核表： 115 年：提供及宣導轄管 7 家民用航空運輸業者運用同工同酬自我檢核表。 116 年：持續輔導及追蹤轄管 7 家民用航空運輸業者運用同工	交通部	

策略四：促進各行業薪資待遇之性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>(二)每 2 年統計公開發行上市上櫃 (興櫃 )之航空運輸業人員非主管、主管職務相關薪資資訊，營造同工同酬之性別友善職場環境。</p> <p>二、觀光署透過輔導觀光遊樂業者運用同工同酬自我檢核表，引導業者營造不以性別影響薪資待遇的職場環境，促進薪資待遇之性別平等。</p>	<p>同酬自我檢核表辦理情形。 117 年：持續輔導及追蹤轄管 7 家民用航空運輸業者運用同工同酬自我檢核表辦理情形。 118 年：持續輔導及追蹤轄管 7 家民用航空運輸業者運用同工同酬自我檢核表辦理情形。</p> <p>(二)性別薪資統計 116、118 年：每 2 年統計 1 次公開發行上市上櫃(興櫃)之 4 家航空運輸業人員非主管、主管職務相關薪資資訊。</p> <p>二、觀光署： 115 年：提供及宣導轄管 15 家業者運用同工同酬自我檢核</p>		

策略四：促進各行業薪資待遇之性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>表。</p> <p>116年：持續輔導及追蹤轄管 17 家業者運用同工同酬自我檢核表辦理情形。</p> <p>117年：持續輔導及追蹤轄管 19 家業者運用同工同酬自我檢核表辦理情形。</p> <p>118年：持續輔導及追蹤轄管 21 家業者運用同工同酬自我檢核表辦理情形。</p>		
<p>一、社工人員：依行政院 108 年 9 月 2 日院臺衛字第 1080020620 號函及 112 年 7 月 5 日院臺衛字第 1121025568 號函核復修正，自 109 年起實施「補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫」，補助民間單位社工人員之專業服務費，</p>	<p>一、訂定「補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫」及配合軍公教員工待遇調整幅度調薪，起薪及各項加給金額均明確公布。</p>	<p>衛生福利部</p>	

策略四：促進各行業薪資待遇之性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>訂有起薪、年資、學歷、執照、專科證書、執行風險業務等級等各項加給金額，並建立制度化調薪機制，自 114 年起依照軍公教員工待遇調整幅度調薪，以保障社工人員合理薪資待遇。</p> <p>二、 托育人員：每年查調托育人員平均投保薪資，進行分析有無性別差距，以落實同工同酬原則。</p>	<p>115 年：明確公布薪資標準及調整規定</p> <p>116 年：明確公布薪資標準及調整規定</p> <p>117 年：明確公布薪資標準及調整規定</p> <p>118 年：明確公布薪資標準及調整規定</p> <p>二、 定期查調托育人員薪資情形。</p> <p>115 年：查調托育人員薪資 1 次</p> <p>116 年：查調托育人員薪資 1 次</p> <p>117 年：查調托育人員薪資 1 次</p> <p>118 年：查調托育人員薪資 1 次</p>		

策略四：促進各行業薪資待遇之性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
三、長照人員：115 年啟動照顧服務員薪資調查，涵蓋照服員整體薪資與工時之量化並深化性別分析，進一步落實提升照服員勞動條件與薪資待遇之政策目標。	三、為掌握照顧服務員實際勞動待遇，規劃於 115 年度辦理 1 次全國性薪資調查，作為後續政策調整與人力資源規劃之依據。		

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境																		
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項															
<p>一、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。 近3年職前訓練女性參訓人數及比例如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>女性參訓人數 (單位：人)</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>111年</td> <td>31,216</td> <td>68.0%</td> </tr> <tr> <td>112年</td> <td>33,638</td> <td>67.8%</td> </tr> <tr> <td>113年</td> <td>33,277</td> <td>66.6%</td> </tr> <tr> <td>114(8)</td> <td>23,091</td> <td>67.6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>二、透過各地公立就業服務機構提供一案到底專人就業服務，並運用就業促進工具。另建置台灣就業通網站及 0800-777888 客服專線，提供就業資訊及線上媒合推介服務。</p>		女性參訓人數 (單位：人)	比例	111年	31,216	68.0%	112年	33,638	67.8%	113年	33,277	66.6%	114(8)	23,091	67.6%	<p>一、女性占總訓練人數之年度目標值： 115年：65% 116年：65% 117年：65% 118年：65%</p> <p>二、預計協助女性求職者就業(人次) 115年：234,000 人次 116年：235,000 人次 117年：236,000 人次 118年：237,000 人次</p>	勞動部	
	女性參訓人數 (單位：人)	比例																
111年	31,216	68.0%																
112年	33,638	67.8%																
113年	33,277	66.6%																
114(8)	23,091	67.6%																

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>三、協助女性取得創業貸款及利息補貼。</p> <p>四、為鼓勵雇主為有家庭照顧需求之婦女規劃工時調整或部分工時工作，補助雇主工時調整獎勵每一個職缺每月發給3千元獎勵，最長12個月。</p>	<p>三、協助女性取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)：</p> <p>115年：380人次 116年：381人次 117年：382人次 118年：383人次</p> <p>四、補助雇主工時調整人數年度目標值(人數)：</p> <p>115年：400人 116年：410人 117年：420人 118年：430人</p>		
<p>一、透過女性創業飛雁計畫，辦理提升女性專業知能之培力課程，以協助女性創業。</p>	<p>一、辦理女性創業培訓課程場/班次</p>	經濟部	

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、因應全球數位轉型浪潮及 AI 技術快速演進，規劃辦理 AI 相關課程，協助女性提升未來職場及創業所需之數位技能，強化女性於新興產業中的競爭力。課程內容設計兼顧基礎知識與實務應用，並提供實體及線上課程供學員選擇。</p> <p>三、利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助產業升級轉型。</p>	<p>115 年：21 場/班次 116 年：22 場/班次 117 年：23 場/班次 118 年：24 場/班次</p> <p>二、培訓女性學員數 115 年：1,610 人 116 年：1,620 人 117 年：1,630 人 118 年：1,640 人</p> <p>三、針對女性負責人或企業整體女性員工人數達 1/3 之企業，協助產業轉型之計畫 115 年：1 項 116 年：1 項</p>		

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>四、依據女性創業特質，透過女性創業飛雁計畫，針對不同需求女創企業協助擴大內需市場以及拓展國際市場之輔導。在創業初期女性新創企業，提供創業培訓課程、業師輔導、交流媒合會等，協助女性企業完善商業模式及擴大內需市場；針對成熟階段之女性企業協助拓展國際市場及參與展會，以取得海外市場訂單。</p>	<p>117年：1項 118年：1項</p> <p>四、對女性新創事業提供輔導 機制之家數</p> <p>115年：96家 116年：96家 117年：96家 118年：96家</p>		
<p>五、每年舉辦女性創業菁英獎，透過歷屆菁英獎得主及產業公協會宣導推薦，選拔10-15位具卓越經營表現及傑出領導能力的臺灣女性創業菁英典範，並公開表揚女性創業家創業歷程、營運績</p>	<p>五、辦理女性創業菁英獎，樹立 女性創業典範</p> <p>115年：1式 116年：1式</p>		

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>效及社會影響力等，樹立女性創業典範，以推廣女性創業並激勵潛在女性創業者，加強女性創業信心，提升女性創業實踐力。</p> <p>六、於「台灣經貿網(Taiwan Trade)」設立英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利於國際買主快速瀏覽搜尋合作對象。</p> <p>七、將「彈性工作地點」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則</p>	<p>117年：1式 118年：1式</p> <p>六、「台灣婦女企業網」獲買主直接在網站進行採購詢價之則數 115年：270則 116年：275則 117年：280則 118年：285則</p> <p>七、納入評選準則項數 115年：1項 116年：1項 117年：1項</p>		

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
八、委託專家、學者、智庫針對國際貿易情勢影響女性企業及女性就業等情形進行統計及分析，以了解受影響產業及進行性別影響評估。	118年：1項  八、自115年起，每年進行1次性別影響評估，並提交報告1份  115年：1份 116年：1份 117年：1份 118年：1份		
一、督導銀行公會按季更新銀行(暨其所屬基金會)協助女性就業或創業相關融資等金融措施(包括提供特殊境遇者之各種措施)，並揭露於該公會網站。 二、本會及周邊單位辦理金融教育宣導時，提示銀行公會網站有相關資訊可供有貸款需求者查	115年： 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，並督導銀行公會每季更新相關措施(含金融	金融監督管理委員會	

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>詢，俾利有就/創業融資需求之女性獲得相關資訊。</p> <p>三、為持續鼓勵金融機構支持女性企業主取得資金，本會每年5月及11月受理金融機構申請增設分支機構相關措施，已將金融機構對於女性中小企業主放款核貸績效結果，列為審核金融機構申請增設國內分支機構之評核項目之一。</p> <p>四、本會將持續對於女性中小企業主放款核貸績效結果，列為審核金融機構增設分支機構之評核項目(質化指標)，以鼓勵金融機構支持女性企業主取得資金；惟金融機構辦理放款仍應依「授信5P原則」評估借款人(People)信用狀況、資金用途(Purpose)、還款來源(Payment)、債權保障(Protection)，及借款人未來展望(Perspective)等，以降低放款風險並確保貸款</p>	<p>商品的種類及數量)於該公會網站。</p> <p>116年： 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，並督導銀行公會每季更新相關措施(含金融商品的種類及數量)於該公會網站。</p> <p>117年： 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，並督導銀行</p>		

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
順利回收。爰就金融機構辦理女性企業主放款，現階段仍以採行鼓勵性質方式為宜。	公會每季更新相關措施(含金融商品的種類及數量)於該公會網站。  118年： 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，並督導銀行公會每季更新相關措施(含金融商品的種類及數量)於該公會網站。		
一、強化參與農業產銷班之性別平衡之實質決策權，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	一、辦理農業產銷班女性管理專班(班數)  115年：1班 116年：1班	農業部	

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>務，納入農會考評辦法計分標準中。規劃 115-118 年辦理農業產銷班女性管理專班，共 4 班。</p> <p>二、設立田媽媽品牌，推廣農村料理、地產地消，及傳承地區飲食文化，並創造農村就業機會。提升女性經濟參與比例。</p> <p>三、為協助農漁業者取得營農所需資金及促進產業發展，農業部推動政策性農業專案貸款(下稱專案農貸)，提供低利營農資金，各項專案農貸中，貸放戶數居冠之農家綜合貸款，提供農漁民籌</p>	<p>117 年：1 班 118 年：1 班</p> <p>二、每年新增女性參與田媽媽品牌經營人數 10 人(合計總參與人數)</p> <p>115 年：519 人 116 年：529 人 117 年：539 人 118 年：549 人</p> <p>三、農家綜合貸款女性核貸人數比率</p> <p>115 年：30%以上 116 年：30%以上</p>		

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>措家計、消費及教育等農家生活改善所需資金，充分支應農村女性經營農業資金需求。</p>	<p>117年：30%以上 118年：30%以上</p>		
<p>四、增加培訓推廣課程場次，針對捕撈、養殖及休閒等不同漁業屬性區域女性，辦理魚產品加工、智慧養殖及生態導覽員培訓等多元課程，協助女性學習適合當地漁業屬性之專業技能，提升女性勞動參與及經濟力。</p>	<p>四、辦理推廣課程 115年：22場次，女性參與比率達50%以上。 116年：23場次，女性參與比率達50%以上。 117年：24場次，女性參與比率達50%以上。 118年：25場次，女性參與比率達50%以上。</p>		
<p>五、為促進女性創業及進入國際市場，將培養女性農業經營者獨立創業、管理組織、拓展國際市場</p>	<p>五、農產品行銷相關農民培訓課程(場次/女性參與比例)</p>		

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
及獲取資源的關鍵能力，協助打造互助共榮的女性農業社群，於 115 至 118 年農產品行銷相關農民培訓課程中，鼓勵及保障女性參加培訓。	115 年：8 場次/30% 116 年：8 場次/32% 117 年：8 場次/34% 118 年：8 場次/36%		
<p>一、於創新創業政策諮詢、計畫審查、展會論壇等活動中，邀請數位經濟領域之成功女性創業家、投資人或專業人士參與並規劃影音分享，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。</p> <p>二、近年推動地方創生的組織性質及種類多元，包括個人、公司、企業、法人、商號，以及合作社等，鼓勵各類組織參與。至鼓勵女性參與部分，為促進女性就創業，規劃辦理地方創生團隊培力課程，加強女性就創業及職業技能。</p>	<p>一、女性參與創新創業活動比率</p> <p>115 年：24% 116 年：26% 117 年：28% 118 年：30%</p> <p>二、提升地方創生女性參與培力課程比率：</p> <p>115 年：41% 116 年：42% 117 年：43% 118 年：44%</p>	國家發展委員會	

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
透過如邀請女性講者或審查委員、鼓勵企業或團隊女性代表參與、提供彈性時段或線上參與選項、評估女性優先名額機制等多元形式，促進女性於數位產業相關活動之參與。	相關活動參與人次： 115 年：540 人次 116 年：540 人次 117 年：540 人次 118 年：540 人次	數位發展部	
<p>一、合作社屬於在地且中小規模型態之事業體，為女性就創業理想途徑，可有效增加女性收入，提升其經濟地位。為促進女性投入合作經濟，本部歷年皆辦理相關培力課程提供女性參與、提升其知能(截至 114 年 9 月底止，已成立全國級新社共 13 社，其中有「3 社」女性社員超過 1/3)。</p> <p>二、本部「合作事業振興發展計畫(114 年— 117 年)」下稱本計畫於 113 年 8 月 30 日經行政院核定，性別平等目標為：協助婦女組織或參與合</p>	115 年：合作事業培力訓練女性參與率達 35%；年度新成立的合作社，女性社員超過 1/3 者至少 8 社。 116 年：合作事業培力訓練女性參與率達 36%；年度新成立的合作社，女性社員超過 1/3 者至少 10 社。 117 年：合作事業培力訓練女性	內政部	

策略五：促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
作事業，提供培訓機會，促進婦女經濟參與。透過辦理本計畫各項工作（例如：合作教育訓練、校園培力、合作制度推廣活動、國際合作社節表揚大會暨系列活動、合作事業多媒體素材推播等），向社會大眾宣導合作，向社會大眾宣導合作經濟制度的功能，吸引並鼓勵更多女性參與合作事業，進而籌組合作社，提升女性勞動參與。	參與率達 37%；年度新成立的合作社，女性社員超過 1/3 者至少 12 社。 118 年：合作事業培力訓練女性參與率達 38%；年度新成立的合作社，女性社員超過 1/3 者至少 14 社。		

策略六：促進不利處境（身心障礙者、中高齡、農民、原住民族）女性就業			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、一案到底個別化就業服務：透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務，並運用各項就業促進工具及獎補助措施，鼓勵雇主進用，並提供職務再設計服務，協助女性身心障礙者排除就業障礙。</p> <p>二、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，提供退休再就業補助辦理職業訓練強化就業技能，並透過僱用獎助、職場學習適應津貼等獎補助協助措施鼓勵雇主進用，促進重返職場。</p> <p>三、公立就業服務機構提供個別化就業諮詢、陪伴與支持，並運用「婦女再就業計畫」自主訓練及就業獎勵措施，協助二度就業婦女就業。</p>	<p>一、協助女性身心障礙就業人次，年度目標值(人次)：</p> <p>115年：12,137人次 116年：12,187人次 117年：12,237人次 118年：12,287人次</p> <p>二、協助二度就業婦女就業服務人次，年度目標值(人次)：</p> <p>115年：20,000人次 116年：20,100人次 117年：20,200人次 118年：20,300人次</p> <p>三、協助中高齡及高齡女性退休後再就業人次，年度目標值(人次)：</p>	勞動部	

策略六：促進不利處境（身心障礙者、中高齡、農民、原住民族）女性就業			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
四、持續推動「補助地方政府設置原住民族就業服務據點計畫」，提供符合原住民文化及需求之個別化就業諮詢服務，開發工作機會，促進原住民女性適性就業。	115 年：1,460 人次 116 年：1,475 人次 117 年：1,490 人次 118 年：1,505 人次 四、協助原住民族女性就業年度目標值(人次)： 115 年：13,000 人次 116 年：13,050 人次 117 年：13,100 人次 118 年：13,150 人次 五、提供身心障礙、中高齡及高齡女性職務再設計服務補助人次，年度目標值(人次)： 115 年：2,380 人次 116 年：2,410 人次		

策略六：促進不利處境（身心障礙者、中高齡、農民、原住民族）女性就業			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	117 年：2,440 人次 118 年：2,470 人次		
<p>一、由「建置沿近海漁業智能管理作業環境及大數據查報匯集分析」計畫僱用女性為港口查報員及漁船監控技術員，提升女性投入漁業資源管理工作。</p> <p>二、為鼓勵農村婦女學習林業技術，提升自我及促進農村經濟發展，加強開辦有關育苗、造林、撫育、林下經濟活動、森林育樂等技術課程，保障女性接受新知及技術權利，培養女性專業林業人才，俾打破林業領域內之性別隔離。</p>	<p>一、僱用女性擔任港口查報員及漁船監控技術員比例</p> <p>115 年：40% 以上 116 年：40% 以上 117 年：40% 以上 118 年：40% 以上</p> <p>二、開辦林業技術相關培訓課程逐年提高女性參訓比例，強化女性其專業技術職能。</p> <p>115 年：辦理 2 場次，女性參與比例達 19% 以上。 116 年：辦理 2 場次，女性參與比例達 20% 以上。</p>	農業部	績效指標一及三未來請視執行情形滾動調升績效指標之目標值。

策略六：促進不利處境（身心障礙者、中高齡、農民、原住民族）女性就業			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>三、持續推動農村料理(田媽媽)創新服務、經營管理及專業技能之培訓工作，扶植並創造農村就業機會，辦理行銷推廣活動，落實政策成效。研擬將田媽媽參與者(經營者)的性別納入統計，並進行不同身分類別統計(包括身障者、新住民、中高齡等複分類)，俾利關注不利處境女性參與情形。</p>	<p>117年：辦理2場次，女性參與比例達22%以上。 118年：辦理2場次，女性參與比例達24%以上。</p> <p>三、辦理田媽媽專業培訓，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臺行銷田媽媽</p> <p>115年：24場次、20則，產值提升1% 116年：24場次、20則，產值提升1% 117年：24場次、20則，產值提升1% 118年：24場次、20則，產值提升1%</p>		

策略六：促進不利處境（身心障礙者、中高齡、農民、原住民族）女性就業			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會辦理「原住民族職業訓練運用計畫」，媒合與穩定原住民族女性就業，現況值已促進原住民族女性 475 人次參與職業訓練，並協助就業媒合與穩定就業計 208 人次。</p> <p>二、本會辦理「推動原住民族特色農業升級計畫」，補助部落購置省工高效及碳匯的農業機具，培力女性農民進入智慧農業，本計畫辦理智慧農業的民間團體(如產銷班、農會及社區發展協會)，其中組成人員的女性比率經統計現況值為 30%，本會將持續宣導促進女性農民進入智慧農業。</p>	<p>一、促進原住民族女性參與職業訓練後媒合與穩定就業</p> <p>115 年：220 人次 116 年：240 人次 117 年：260 人次 118 年：280 人次</p> <p>二、本會「推動原住民族特色農業升級計畫」促進女性農民進入智慧農業比率</p> <p>115 年：≥30% 116 年：≥33% 117 年：≥36% 118 年：≥40%</p>	原住民族委員會	

### 議題三、消除性別刻板印象、偏見與歧視

#### 一、重要性說明

- (一) 性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的概化看法或先入之見，無論是明顯的敵意（例如認為女性是非理性的）、或是看似溫和的（例如認為女性即照顧者），都會使不平等持續存在，例如：將女性視為照顧者，意味著照顧孩子的責任通常只落在女性身上。性別刻板印象亦常與其他刻板印象相互交織，加劇部分群體的負面影響，例如原住民族女性、身心障礙女性、新移民女性、高齡女性、多元性別等。當這些性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見，亦是性別歧視的常見原因，它是導致一連串基本權利（健康權、教育權、婚姻和家庭關係權、工作權、言論自由權、行動自由權、政治參與和代表權、有效司法救濟和免於基於性別的暴力）遭受侵害的因素<sup>20</sup>。
- (二) 近來，聯合國、OECD、歐盟等國際組織強調必須運用性別主流化來規劃與執行有助於挑戰與改變傳統性別角色和性別不平等權力關係，「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 第 5 條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養是父母共同責任，聯合國永續發展目標 (SDGs) 目標 5 亦將「在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視」列為首要的細項目標。此外，我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群，111 年「性別平等教育白皮書 2.0」提出，理解性別不平等現象及其背景成因，是建立性別平等意識的第一步，以及運用科技能力識別、制止數位性別歧視／霸凌。

---

<sup>20</sup>引自聯合國人權事務高級專員辦事處 (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 縮寫為 OHCHR) 對性別刻板印象之定義，網址：<https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>

- (三) 為能改變根深蒂固的性別刻板印象，需要長期在家庭、學校、媒體等場域進行解構與翻轉。本議題請相關部會以前期辦理成果為基礎進行檢討，特別是針對文化脈絡中隱含的性別刻板印象提出具體對策，包括積極鼓勵男性加入，並擴大推動範圍，實現更性別友善與包容的社會。

## 二、現況與問題

### (一) 文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象與歧視仍需改善

1. 文化、民間信仰與習俗觀念對廣大民眾日常生活影響深遠，且會持續複製與傳承，如其內涵帶有性別刻板印象、偏見或歧視，就需要做出改變以導向性別平等的人權價值。然而，文化及傳統觀念隱微又潛移默化，禮俗及儀典則是長久依循的信仰，人們通常較難以覺察其中與性別平等價值之衝突，抑或畏懼、憂慮改變帶來之後果。因此，各類禮俗儀典及相關規範，均應依據性別平等精神進行調整，避免男女任務定型，逐步落實性別平等，例如破除女性參與祭典的限制、促進禮賓人員安排之性別衡平性、活動宣傳內容(如主視覺設計、專屬網頁及宣傳圖文等)及進行過程(如主持人口說內容、表演節目安排等)翻轉性別刻板印象，以及修正職場服儀規範，應以專業及實用為原則，避免複製性別刻板印象(如規定女性穿著裙裝)等。
2. 本議題在前一期計畫(111-114年)中，相關部會推動多項性別平等措施，包括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(內政部)；辦理重要民俗訪視，推廣性別平權概念(文化部)；盤點目前仍有歧視之原住民文化內涵並提供性別觀點之詮釋(原住民族委員會)；推動客家族群性別研究，透過展演推廣具性別意識的客家文化(客家委員會)；縮小農會家政班班員性別落差(農業部)；研發符合性別平等原則之文化儀典教案(教育部)。前期成果大多聚焦在宣導、性別參與、教案研發等，但內容較屬於一般性平觀念的宣導，推動的範圍和落實成效尚有深化空間，本期將持續擴大推動範圍並強化推動成效，涉及辦理訓練、講座、課程、座談會、宣導活動等，除訂定過程型指標(場次、人次)外，亦依據活動性質增

列成效導向之績效指標(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)。

## (二) 媒體及數位/網路社群迭有強化性別刻板印象與偏見之內容與言論

1. 近年電子媒體、新媒體、自媒體及各種網路社群蓬勃發展，競爭日熾。廣電及各種社群媒體迭有將「創意」扭曲為操弄性別偏見的符號，製作及播送性別刻板印象與偏見之內容與廣告，包括對傳統「男陽剛、女陰柔」的宣揚、對不同族裔族群的標籤化、對多元性別者的窺密、性別歧視、物化女性、仇恨言論內容等；因應數位科技快速發展(如人工智慧、AI 深偽技術、大數據演算法等)，隨之衍生各種物化女性、厭女、性別歧視及性別暴力等諸多問題，亟待改善。
2. 本議題在前一期計畫(111-114年)中，文化部補助或獎勵呈現性別平等議題之節目或劇本，國立教育廣播電台製播性別平等廣播節目、國家通訊傳播委員會督導iWIN辦理兒少對於私密影像等上網安全教宣導活動等。由於媒體從業人員在製播具性別平等觀點的內容上扮演關鍵角色，本期將引導部會透過獎勵與補助各類媒體等作法，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等各類從業人員性平意識，消弭各類媒體內容仍存在之性別歧視現象。

## (三) 各領域專業人員性別平等教育之師資及教材內容仍待逐步建立

1. 各機關專業人員在法律執行、教育與社會福利等層面扮演關鍵角色，直接影響民眾權益與資源分配，因此，在政策執行時需具有高度之性別敏感度，透過系統性培養性別敏感度與分析能力，使其能在各自專業領域中辨識並回應性別差異與交織性議題，如此不僅能提升專業服務品質，更能推動社會結構中性別平等的落實，進一步提升公共服務效能。
2. 本議題在前一期計畫(111-114年)中，相關部會在學校、司法官學院、公務人力發展學院等場域開設性別平等相關課程，持續推廣各領域的教育訓練。然而，本院113年「性別平等觀念電話民意調查」指出，雖然近年

來性別平等意識抬頭，在照顧嬰幼兒這部份仍有 5 成 8 的民眾認為女性較為適合，在育兒及婚姻方面的性別平等觀念仍存在世代差異。本期將聚焦在落實機關的專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)性別平等意識，避免在執行業務時，因性別刻板印象而產生直接或間接歧視，尤其針對不利處境者。

#### (四) 教育選擇中「男理工、女人文」現象仍顯著，影響學生對自身興趣與未來職涯的探索

1. 依世界經濟論壇出版之「2021 年全球性別落差報告 (Global Gender Gap Report 2021)」，20 大經濟體所需 8 大新興職類僅有兩類女性占比與男性相近，而資料分析與人工智慧 (Data & AI)、工程、雲端運算等領域中之女性則約占 32%、20%及 14%，性別差距仍顯著。然而，性別差異現象並不限於科技領域，男性在健康(如護理人員)、教育(如教保人員)等領域的明顯差距比例，固化的社會認知導致這些職業長期被視作具備「女性特質」，促使男性投入較少，加劇對不同性別者選擇的限制和行為框架。
2. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，教育部辦理「提升國民中小學女學生科學學習興趣推廣計畫」、「高中女校科學教育巡訪計畫」，國防部在軍事學校招生文宣融入女性相關元素等，鼓勵女學生加入非傳統領域領域等。依教育部 113 學年度大專校院學生性別統計，觀察科系選擇性別落差，其中「工程及工程業」學門，女性學生僅占 18.7%，「護理及助產」學類男性僅占 13.2%，均未達 1/3 存在明顯性別落差。本期將引導加強於各教育階段消除性別框架，改變科系選擇的傳統性別刻板觀念，並依據不同性別學生自身興趣與能力，探索非傳統領域，拓展女性/男性職涯發展機會，減少進入各類職場障礙，以利帶動消除職場性別隔離及薪資差異。

#### (五) 民眾對於多元性別及之瞭解與尊重仍須加強

1. 本院 112 年「我國多元性別者(LGBTI)生活狀況調查」顯示<sup>21</sup>，有 48%受訪者表示在過去 12 個月內曾因多元性別身分而被歧視或有不舒服之感受，其中感覺到不舒服、被歧視的情境或場域有 32%在原生家庭中、29%在工作中，也有 7%的受訪者曾經在與司法、警政人員互動過程中感到不舒服；同時多元性別者認為造成歧視增加的主因包括媒體的負面報導達 43.40%、政治人物或政黨的負向態度或論述達 15.47%、多元性別者在日常生活中的能見度很低達 14.80%，此外，社會對同志家庭存在「父親缺席」或「母親缺席」的迷思顯示民眾及各領域專業人員對於多元性別之認識，仍有提升空間。
2. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，內政部推動役男兵役體檢檢查醫院設置「性別友善環境」、法務部辦理同性婚姻及反歧視等相關法律活動，文化部、原住民族委員會、客家委員會辦理多元性別或多元家庭議題之展演等。依據本院 113 年「性別平等觀念電話民意調查」結果，民眾對同性戀的觀念與接受度為 74.6 分，較 111 年增加 2.1 分；對跨性別的觀念與接受度為 71.0 分，較 111 年減少 1.7 分，仍有可強化之處，我國在 108 年 5 月 24 日施行「司法院釋字第七四八號解釋施行法」，以法律承認同性婚姻關係，本期將促進民眾對多元性別認識與接受，營造尊重多元與性別平等之公義社會。

### 三、目標、關鍵績效指標與策略

(一)辦理機關：內政部、外交部、國防部、教育部、法務部、農業部、衛生福利部、文化部、數位發展部、運動部<sup>22</sup>、原住民族委員會、客家委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處、國立故宮博物院、國家通訊傳播委員會

#### (二) 目標

---

<sup>21</sup> 行政院 112 年「我國多元性別者(LGBTI)生活狀況調查」<https://reurl.cc/xND81N>

<sup>22</sup> 運動部業於 114 年 9 月成立，有關該部所涉議題內容，將於 115 年 7 月後納入該部性別平等推動計畫(115 至 118 年)中辦理。

1. 消除性別刻板印象、偏見與歧視
2. 促進民眾對多元性別之認識與接受度

(三) 關鍵績效指標

1. 民眾之性別平等觀念達 81.5 分<sup>23</sup>
2. 大專校院學生，女性在「工程及工程業」學門占比達 21%；男性在「護理及助產」學類占比達 14%<sup>24</sup>
3. 民眾對多元性別之認識與接受度達 73 分<sup>25</sup>

(四) 策略

1. 推動文化、禮俗、儀典的性別平等
2. 運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識
3. 提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識
4. 推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差
5. 促進對多元性別的理解、接納與平等對待

---

<sup>23</sup>依據行政院性別平等觀念民意調查，「性別平等觀念」114 年及 111 年分別為 81.4 分與 76.9 分。考量 80 分以上逐漸邁入統計高原期，提升幅度將趨緩，爰將關鍵績效指標訂為「達 81.5 分」。

<sup>24</sup> 依教育部統計處及學科分類查詢系統資料，女性在「工程及工程業」學門占比自 110 年 16.0%增至 113 年 18.7%，年均增幅約 0.65 個百分點，爰將關鍵績效指標訂為「達 21%」；男性在「護理及助產」學類占比由 110 年 12.3%增至 113 年 13.2%，年均增幅約 0.25 個百分點，爰將關鍵績效指標訂為「達 14%」(資料來源：<https://reurl.cc/VYMjzQ>、<https://reurl.cc/vQve6A>)。

<sup>25</sup> 依據行政院性別平等觀念民意調查，「同性戀觀念」面向 114 年及 111 年分別為 75.1 分與 72.5 分、「跨性別觀念」面向為 71.5 分與 72.7 分，兩個面向分數平均為 72.95 分。考量民眾對於本議題之觀念與態度尚屬多元分歧，在兼顧挑戰性與可行性之前提下，爰將關鍵績效指標訂為「達 73 分」。

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
一、依據憲法法庭112年憲判字第1號判決意旨，重新檢視「祭祀公業條例」之規定，並完成修法作業。	一、推動「祭祀公業條例」修法作業： 115年：修正草案送行政院審查完竣。 116年：將草案送立法院。 117年：配合立法院審議。 118年：審議完竣。	內政部	
二、修法完成前，已於112年6月20日訂定「憲法法庭一百十二年憲判字第一號判決日以後女子派下權申報變動及補列之處理原則」，以協助各直轄市政府、縣(市)政府處理祭祀公業及祭祀公業法人女子依該判決請求列為派下員之統一處理方式，對直轄市、縣(市)政府及公所同仁辦理業務講習。	二、辦理祭祀公業業務講習會： 115年：提升參與者性平意識之認同度達70%以上。 116年：提升參與者性平意識之認同度達75%以上。 117年：提升參與者性平意識之認同度達80%以上。 118年：提升參與者性平意識之認同度達85%以上。		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
三、為瞭解已申報之祭祀公業團體對「祭祀公業條例」修法之意見，舉辦座談會邀請團體代表參加，加強與祭祀公業團體之溝通。	<p>三、辦理「祭祀公業條例」修法座談會，邀請祭祀公業團體代表參加(由地方政府推派)，就法案修正內容向祭祀公業代表說明，並蒐集祭祀公業團體代表之意見:</p> <p>115年：1場次，參與人數50人。            116年：1場次，參與人數50人。            117年：1場次，參與人數50人。            118年：1場次，參與人數50人。</p>		
四、以各直轄市及縣(市)社區照顧關懷據點為目標，針對具有改變禮俗作法主導權之高齡民眾辦理宣導課程，宣導具現代性別平等與尊重的婚喪禮儀觀念與作法，預計每年宣導400人次。	<p>四、向社區高齡民眾宣導現代婚喪禮儀觀念，提升其認同度:</p> <p>115年：400人次，認同度63%            116年：400人次，認同度65%            117年：400人次，認同度67%            118年：400人次，認同度70%</p>		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
五、政策補助宗教團體主動辦理教育宣導及講習活動。	五、補助宗教團體辦理教育宣導及講習活動，並進行問卷調查，有助提升性平意識之認同度或滿意度達80%以上： 115年：2場次 116年：2場次 117年：3場次 118年：3場次		
六、結合地方政府辦理宗教團體性別教育宣導活動。	六、結合地方政府辦理宗教團體性平教育宣導活動，並進行問卷調查，有助提升性平意識之認同度或滿意度達80%以上： 115年：25場次 116年：25場次 117年：30場次		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	118年：30場次		
七、就盤點性別不平等觀念或行為之宗教團體的結果，進行對話，並加強輔導。	七、實地訪視宗教團體進行性平觀念對話： 115年：5家 116年：5家 117年：6家 118年：6家		
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（ <a href="https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender">https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender</a> ），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（ <a href="https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender">https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender</a> ），提供高中教師參考運用。 115年：1件，透過教案下載問卷回饋，對教案認同度達70%。	教育部	

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>116年：1件，透過教案下載問卷回饋，對教案認同度達70%。</p> <p>117年：1件，透過教案下載問卷回饋，對教案認同度達70%。</p> <p>118年：1件，透過教案下載問卷回饋，對教案認同度達70%。</p> <p>二、於全國高級中等學校教務主任會議及全國教育局處特教科長會議宣導、周知高級中等學校性別平等教育資源中心研發之特殊需求領域之性平教案。</p> <p>115年：辦理2場次，參與人數60人，透過研習後問卷調查，檢視活動之滿意度，滿意度達90%。</p> <p>116年：辦理2場次，參與人數60人，透</p>		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>過研習後問卷調查，檢視活動之滿意度，滿意度達 90%。</p> <p>117 年：辦理 2 場次，參與人數 60 人，透過研習後問卷調查，檢視活動之滿意度，滿意度達 90%。</p> <p>118 年：辦理 2 場次，參與人數 60 人，透過研習後問卷調查，檢視活動之滿意度，滿意度達 90%。</p>		
二、補助將性別平等教育議題納入媒體製作刊播終身學習節目內容	<p>三、補助將性別平等教育議題納入媒體製作刊播終身學習節目內容。</p> <p>115 年：3 件。</p> <p>116 年：3 件。</p> <p>117 年：3 件。</p> <p>118 年：3 件。</p>		
三、持續運用大眾媒體、網站及刊物宣	四、於本部相關網頁供外界收聽或瀏覽		

## 策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>導方式，並結合社會資源，以加強性別平等教育社會推展之成效：</p> <p>(一) 辦理本部性別平等教育全球資訊網網站：建置性別平等教育全球資訊網，提供本部推動性別平等教育工作相關訊息、活動、教學資源、師資資訊、辦理成果等內容，俾各級學校及社會大眾於推動性別平等教育工作參考運用及增益性別平等教育知能。</p> <p>(二) 持續委託國立教育廣播電臺辦理「性別教育 easy go」廣播節目：內容主題重點包括：性別與習俗、性平電影、性平書評、婚姻平權、同志議題，以及許多教師關注的性別平等</p>	<p>終身學習節目內容：</p> <p>115 年：收聽或瀏覽達 100 人次。</p> <p>116 年：收聽或瀏覽達 110 人次。</p> <p>117 年：收聽或瀏覽達 120 人次。</p> <p>118 年：收聽或瀏覽達 130 人次。</p> <p>五、持續編列性別平等教育宣導經費，辦理建置及維護本部性別平等教育全球資訊網網站、委託辦理「性別教育 easy go」廣播節目、編輯及發行性別平等教育季刊，以提升社會大眾之性別平等意識。</p> <p>115 年：「性別平等 easy go」廣播節目 52 集，並進行節目線上收聽效益分析；發行 4 期性別平等教育季刊，瀏覽人次計 150 萬人次，並抽樣調</p>		

**策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>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。</p> <p>(三) 辦理性別平等教育季刊之編輯、發行：本部持續發行性別平等教育季刊，以推廣性別平等教育、深究性別重要議題。</p>	<p>查訂閱者之滿意度與認同度。</p> <p>116年：「性別平等 easy go」廣播節目 52 集，並進行節目線上收聽效益分析；發行 4 期性別平等教育季刊，瀏覽人次計 160 萬人次，並抽樣調查訂閱者之滿意度與認同度。</p> <p>117年：「性別平等 easy go」廣播節目 52 集，並進行節目線上收聽效益分析；發行 4 期性別平等教育季刊，瀏覽人次計 160 萬人次，並抽樣調查訂閱者之滿意度與認同度。</p> <p>118年：「性別平等 easy go」廣播節目 52 集，並進行節目線上收聽效益分析；發行 4 期性別平等教育季刊，瀏覽人次計 170 萬人次，並抽樣調</p>		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	查訂閱者之滿意度與認同度。		
四、針對「不同年齡層設計互動式媒體識讀教材」、辦理分齡、分眾「性別平等媒體素養」教育課程。	<p>六、針對「不同年齡層設計互動式媒體識讀教材」、辦理分齡、分眾「性別平等媒體素養」教育課程。</p> <p>(一)提供媒體識讀教材教案於媒體素養教育資源網：</p> <p>115年：1件，教材教案觀看次數達200次以上。</p> <p>116年：1件，教材教案觀看次數達210次以上。</p> <p>117年：1件，教材教案觀看次數達220次以上。</p> <p>118年：1件，教材教案觀看次數達230次以上。</p> <p>(二)大專校院產出性別相關之媒體素養教</p>		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>案：</p> <p>115 年: 大專校院教師至少產出 1 篇性別相關之媒體素養教案。</p> <p>116 年: 大專校院教師至少產出 1 篇性別相關之媒體素養教案。</p> <p>117 年: 大專校院教師至少產出 1 篇性別相關之媒體素養教案。</p> <p>118 年: 大專校院教師至少產出 1 篇性別相關之媒體素養教案。</p> <p>(三) 委請師大附中、興大附農、新化高中、善化高中及竹南高中等 5 所國立高級中等學校基地學校，辦理以性別平等教育主題之媒體素養教育課程並於課後進行問卷，以瞭解參加教師對課程認同度。</p>		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>115 年：辦理 2 場次，課後問卷性別平等議題認同度達 90%。</p> <p>116 年：辦理 2 場次，課後問卷性別平等議題認同度達 90%。</p> <p>117 年：辦理 2 場次，課後問卷性別平等議題認同度達 90%。</p> <p>118 年：辦理 2 場次，課後問卷性別平等議題認同度達 90%。</p> <p>(四)發展國民中小學性別平等教育議題結合媒體識讀相關主題之教案，並將結合分區活動調查教師對教案之認同度達 70%</p> <p>115 年：1 件，認同度達 70%。</p> <p>116 年：1 件，認同度達 70%。</p> <p>117 年：1 件，認同度達 70%。</p>		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	118 年：1 件，認同度達 70%。		
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。	<p>一、提升農會家政班任一性別班員數(以 114 年為基期計算該性別人數增加比例)</p> <p>115 年：男性班員增加比例為女性班員 5 倍</p> <p>116 年：男性班員增加比例為女性班員 5 倍</p> <p>117 年：男性班員增加比例為女性班員 5 倍</p> <p>118 年：男性班員增加比例為女性班員 5 倍</p>	農業部	為回應本項策略，建議績效指標除家政班外，應就農民學院及相關局處開辦之各項培力課程進行性別統計，並針對性別比例差異較大之班別進行分析，研析是否存在結構性因素(如傳統「男主外、女主內」之分工模式)，並依前開分析結果，研擬增列多元課程管道與班別類型(例如開設輕型農機具操作班等)，吸引少數性別參與。
二、透過採訪農漁業女性人物，並以廣播節目報導、臉書或雜誌文章等方式，讓大眾了解女性在農漁業領域之傑	<p>二、採訪農漁業女性人物</p> <p>115 年：採訪報導 6 位。</p> <p>116 年：採訪報導 6 位。</p>		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
出貢獻、成就及自我成長的故事，於採訪內容納入女性的多元交織處境，以深度訪談和具體案例呈現所遇挑戰。並遵循「廣電媒體製播性別議題內容原則」製作相關文宣，以破除刻板印象，鼓勵勇於突破性別框架、追求夢想、自我肯定。	117年：採訪報導6位。 118年：採訪報導6位。		
三、農村水保署將持續補助縣市政府辦理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。凝聚社區共識，實現農村再生由下而上、包	三、農村再生培根計畫相關培訓課程女性參與人數占比 115年：女性學員佔學員比率50±3% 116年：女性學員佔學員比率50±3% 117年：女性學員佔學員比率50±3% 118年：女性學員佔學員比率50±3%		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
容共榮之發展目標。計畫亦致力於推動性別平衡，113年度女性學員比例達58%，超過年度目標50%±3%，顯示在促進女性參與農業及公共事務方面已取得成效，將繼續維持現行做法。			
一、重要民俗部分 (一) 持續辦理重要民俗追蹤訪視，並運用性平檢視成果，以網路社群媒體，或講座等形式宣導。	一、重要民俗部分 (一) 運用網路社群媒體(如FB、IG或Threads)，發布重要民俗性平推廣文；辦理重要民俗性平推廣講座 115年：2則。 116年：2場次。 117年：3則。 118年：3場次。	文化部	

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
(二) 於重要民俗活動舉辦前的籌備期間加強性平宣導。	(二) 藉由參加祭典籌備協調會議，加強對祭典職務相關人員宣導性平觀念： 115 年：2 場次。 116 年：2 場次。 117 年：2 場次。 118 年：2 場次。 (三) 為了解推廣講座參加人員或參加祭典職務的相關人員，在性別參與活動或相關決策上性別平等觀念的認識度，透過問卷等形式，運用網路社群媒體貼文宣傳民俗相關的性別議題，藉由問答測試方式，提升民俗祭儀相關的性平常識。 115年：平均達70分		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	116年：平均達75分 117年：平均達80分 118年：平均達85分		
<p>二、影視音部分：</p> <p>(一) 以現有輔導機制及尊重創作自由為前提，持續辦理電影、廣播、電視、流行音樂及新媒體內容、劇本開發補助，鼓勵業者開發多元題材及類型，並透過獎勵或補助輔導機制，鼓勵製作具性別平等觀點之內容。</p> <p>(二) 補助具性別平等意識之電影、廣播、電視、流行音樂展演、座談活動、課程，強化從業人員或民眾之性別平等意識。</p>	<p>118 影視音部分：</p> <p>(一)補助或獎勵呈現具多元性別或其他性別平等議題之電影、廣播、電視、流行音樂及新媒體作品或劇本</p> <p>115 年：1 件。 116 年：1 件。 117 年：1 件。 118 年：1 件。</p> <p>(二)補助具多元性別或其他性別平等意識之電影、廣播、電視、流行音樂展演、座談活動、課程</p> <p>115 年：1 件。</p>		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	116 年：1 件。 117 年：1 件。 118 年：1 件。		
一、本會教育文化相關活動（含開幕式、開工典禮等）之主持人或司儀援例安排華語及族語各1名，其中達性別均衡現況值為50%，本會將於規劃教育文化活動期間，考量各族群的文化特性與語言習慣，採用貼近其文化脈絡的溝通方式，將與原語會合作或邀請具族語專業之主持人，並注意活動主持人或司儀性別均衡。	115年：教育文化相關活動主持人或司儀性別均衡達成率70% 116年：教育文化相關活動主持人或司儀性別均衡達成率80% 117年：教育文化相關活動主持人或司儀性別均衡達成率90% 118 年：教育文化相關活動主持人或司儀性別均衡達成率 100%	原住民族委員會	
二、本會捐助財團法人原住民族文化事業基金會營運之原住民族電視臺宣導性別平等報導及性別平等概念，並	115年：原住民族電視臺宣導性別平等報導100則 116年：原住民族電視臺宣導性別平等報		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
與原住民族語言研究發展基金會合作，邀請具族語專業及性平知識的師資參與課程與顧問工作，協助節目團隊蒐集、整理並標準化各族語中與性別平等相關的詞彙與表達方式，宣導性別平等報導現況值近100則。	導100則 117年：原住民族電視臺宣導性別平等報導100 則 118年：原住民族電視臺宣導性別平等報導 100 則		
三、本會辦理「原住民族教育師資修習原住民族文化及多元文化教育」之研習課程現況值尚未納入性別平等議題，後續將納入性別平等訓練課程與專題講座，提升原住民族教育師資之性別平等觀念。	115年：至少 2 場研習課程納入性別平等議題。 116年：至少 2 場研習課程納入性別平等議題。 117年：至少 2 場研習課程納入性別平等議題。 118年：至少2場研習課程納入性別平等議題。		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、</p> <p>(一)於辦理有關客家節慶活動時，融入性別平等觀念，並透過客家藝文展演內容促進及深入性平意識。透過問卷調查，瞭解受眾對展演或推廣活動有助提升性別平等意識之認同度。</p>	<p>一、</p> <p>(一)有關客家展演活動，融入性別平等觀念，有助於提升性平意識</p> <p>115年性別意識認同度:72%。</p> <p>116年性別意識認同度:76%。</p> <p>117年性別意識認同度:78%。</p> <p>118年性別意識認同度:80%。</p>	客家委員會	
<p>(二)透過客家公共媒體頻道及新媒體節目，製播性平相關節目或新聞議題，全面提升性別平等意識，建構性別推廣友善環境。</p>	<p>(二)</p> <p>115年：250則</p> <p>116年：250則</p> <p>117年：250則</p> <p>118年：250則</p>		
<p>二、本會所屬客發中心將透過紀錄片放映、宣傳及座談會等推廣方式，持續關注多元性別及多元家庭議題，加強</p>	<p>115年：5場次</p> <p>116年：5場次</p> <p>117年：5場次</p>		

策略一：推動文化、禮俗、儀典的性別平等			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
性別平等與多元文化教育，促進社會的包容和平等。	118年：5場次 績效指標：提升性平意識之認同度或滿意度達 80%以上。		
辦理宣導性別平等相關活動，規劃針對女孩及女性之正向描繪相關宣導及廣告等。透過運用多元媒體管道發布廣告及新聞稿進行宣導，每年定期配合節慶或台灣女孩日，辦理至少2次宣導活動，以宣導性別平等，女孩男孩都是寶之觀念。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。	辦理宣導性別平等相關活動。 115年：至少2次宣導活動。 116年：至少2次宣導活動。 117年：至少2次宣導活動。 118年：至少2次宣導活動。	衛生福利部	

策略二：運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
本部警政署警察廣播電臺邀請專家學者於廣播節目中探討性別平等議題。廣播媒體從業人員能從節目前與專家學者對話、文稿準備過程及廣播節目向聽眾傳達資訊同時，教學相長而提高性平意識水準。	透過製播性平節目，以訪談形式，提升內 部同仁性別平等意識之認同度 115年：82% 116年：84% 117年：86% 118年：88%	內政部	
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則數，並持續與行政院「Gender 在這裡」性別視聽分享站合作，提供國防部性別平等教材，以擴大宣傳效果，強化受眾性別平等意識；另新聞媒體負責單位，每年辦理性別平等意識訓練課程(如新增「性別與性別角色多元面向介紹」及「新聞選題、用詞、視角性別敏感度實務案例分析」、參	115年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含女性人力等6項性平績效指標運用計55則；「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)多樣性性別平等意識訓練課程，並填寫國防部性別刻板印象問卷調查表(認同度須達70%以上)，以掌握課程成效，俾利提升	國防部	

策略二：運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
訪臺灣性別平等教育協會、結合家庭日辦理活動等)，提升多媒體從業人員性別平等意識。	<p>多媒體從業人員性別平等意識及敏感度。</p> <p>116年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含女性人力等6項性平績效指標運用計60則；「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）多樣性性別平等意識訓練課程，並填寫國防部性別刻板印象問卷調查表(認同度須達70%以上)，以掌握課程成效，俾利提升多媒體從業人員性別平等意識及敏感度。</p> <p>117年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含女性人力等6項性平績效指標運用計65則；「軍事新聞處」、「青年日報社」、</p>		

## 策略二：運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>「漢聲廣播電」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理2場次（1-2小時）多樣性性別平等意識訓練課程，並填寫國防部性別刻板印象問卷調查表(認同度須達70%以上)，以掌握課程成效，俾利提升多媒體從業人員性別平等意識及敏感度。</p> <p>118年： 辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含女性人力等6項性平績效指標運用計70則；「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2場次（1-2小時）多樣性性別平等意識訓練課，並填寫國防部性別刻板印象問卷調查表(認同度須達70%以上)，以掌握課程成效，俾利提升多媒體從業人員性別平等意識及敏感度。</p>		

**策略二：運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>國立教育廣播電臺持續推動性別平等教育宣導，透過機關人事服務簡訊設置「性別平等櫥窗」，定期分享相關文章與法規，提升同仁性別意識與法令知能；並規劃多元性平研習課程。此外，積極推動創意宣導活動，包含張貼資源海報與標語，並結合貼紙設計與有獎徵答，進一步強化同仁對性別平等的認識與參與。</p>	<p>國立教育廣播電臺同仁接受性別意識數位或實體課程：</p> <p>115 年：辦理至少 1 場性別平等相關在職訓練課程，全體同仁參與率達 80% 以上。</p> <p>116 年：辦理至少 1 場性別平等相關在職訓練課程，全體同仁至少完成 2 小時之課程訓練；性平及防治人員完成 6 小時以上進階訓練。</p> <p>117 年：辦理至少 1 場次含多元性別或職場平權等主題之訓練課程。全體同仁至少完成 2 小時之課程訓練；性平及防治人員完成 6 小時以上進階訓練。</p> <p>118 年：辦理至少 1 場次含多元性別或職</p>	<p>教育部</p>	<p>為評估媒體相關從業人員對性別平等的敏感度，建議修正「績效指標」，增列成效導向之績效指標(如測驗及格率達○%以上、後測平均分數較前測提升○分/○%或有助於提升性平意識認同度達○%以上)。</p>

策略二：運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	場平權等主題之訓練課程。維持全體同仁至少 2 小時性平課程訓練，性平及防治人員持續完成 6 小時以上進階訓練。		
平面媒體部分 一、不定期函請各直轄市、縣市政府加強輔導轄內平面媒體辦理相關自律宣導。		文化部	
二、每年輔導媒體相關公(協)會結合公民團體，或公民團體結合平面媒體辦理至少 2 場次實務工作相關會議(訓練)或媒體識讀宣導活動，引導民眾、媒體檢視媒體報導性別平等、跨性別議題等多元價值之落實現況，並進行宣導活動後續效果追蹤。	平面媒體部分 一、115 年至 118 年每年輔導媒體相關公(協)會或公民團體辦理至少 2 計畫案，包含性平議題相關會議(訓練)或媒體資訊素養宣導活動，藉以達到加強媒體自律 115 年：2 件		

策略二：運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	116年：2 件 117年：2 件 118年：2 件 二、宣導活動之問卷調查，就辦理活動對 有助提升性平意識之認同度或滿意 度 115 年：80% 116 年：80% 117 年：85% 118 年：85%		
三、每年委託或補助公民團體與學界觀 察、檢視國內平面媒體中性別刻板及 歧視現況，並透過案例分析或專文， 提升媒體性別意識敏感度，並進行宣 導活動後續效果追蹤。	三、案例分析或專文數 115年：3 篇 116年：3 篇 117年：3 篇 118年：3 篇		

策略二：運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
配合遊戲產業相關會議、說明會或活動等，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。蒐集遊戲業者常見涉及性別議題的內容或情節作為媒材，並加強向業者宣導。	宣導企業家次： 115年：20家次業者 116年：20家次業者 117年：20家次業者 118年：20家次業者	數位發展部	具體做法除在遊戲產業相關會議宣導外，尚包括在說明會或活動等推廣性別平等意識，為評估遊戲產業相關從業人員對性別平等的敏感度，建議修正「績效指標」，增列成效導向之績效指標(如有助於提升性平意識認同度達○%以上)。
本會捐助財團法人原住民族文化事業基金會辦理原住民族電視臺媒體從業人員專屬性別平等訓練課程與專題講座，內容涵蓋性別平等核心理念、媒體報導倫理、族語與文化脈絡下的性別表達。	115年：辦理2場訓練或講座，課後80%以上學員認同課程有助提升性平意識 116年：辦理2場訓練或講座，課後80%以上學員認同課程有助提升性平意識 117年：辦理2場訓練或講座，課後80%以	原住民族委員會	

策略二：運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	上學員認同課程有助提升性平意識 118年：辦理2場訓練或講座，課後80%以上學員認同課程有助提升性平意識		
針對廣電從業人員辦理媒體識讀相關議題教育訓練。	115年：提升性平意識之認同度達80%以上 116年：提升性平意識之認同度達82%以上 117年：提升性平意識之認同度達84%以上 118年：提升性平意識之認同度達86%以上	客家委員會	
一、針對廣電媒體從業人員辦理專業素養培訓課程，探討消除性別刻板印象、偏見與歧視，及認識多元性別等議題，強化廣電媒體從業人員之性平	一、參與專業素養培訓課程涉及性別平權議題之廣電媒體從業人員，建立性別平等意識比率為： 115年：90%	國家通訊傳播委員會	

策略二：運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
意識，進而促進廣電媒體產製符合性別平等之影音內容。	116年：91% 117年：92% 118年：93%		
二、補助非政府設立之廣電事業、傳播相關之大專校院、財團法人及其他人民團體等，針對不同對象，分眾辦理「性別平等相關之媒體素養」講座或活動，幫助民眾消除性別刻板印象、偏見與歧視及提升多元性別之認識與接受度。	二、參與講座或活動之學員建立性別平等意識比率為： 115年：80% 116年：82% 117年：84% 118年：86%		
三、辦理數位平臺從業人員專業訓練課程，納入性別平權議題。	三、辦理數位平臺從業人員專業訓練課程，各年度目標場次： 115年：2場次、測驗及格率達80% 116年：2場次、測驗及格率達80%		

策略二：運用獎勵或補助，強化傳統媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	117年：2場次、測驗及格率達80% 118年：2場次、測驗及格率達80%		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
一、每年於戶政人員培訓課程舉辦1場次性平意識培力課程，以提升戶政人員性別意識。	一、辦理戶政人員性平意識培力課程之參訓人員測驗及格率： 115年：70% 116年：75% 117年：80% 118年：85%	內政部	有關績效指標四(移民人員)，為評估培訓課程實施對於參與人員性平意識提升情形，「績效指標」建議修正為成效導向之績效指標(如測驗及格率達○%以上、後測平均分數較前測提升○分/○%或有助於提升性平意識認同度達○%以上)。
二、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、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 115年：95% 116年：96% 117年：97% 118年：98%		
三、蒐集國內外消防職場之性平措施，運用相關訓練、座談或宣導管道，向消防相關單位分享推廣。	三、蒐集國內外消防職場之性平措施，並分享推廣： 115年：調查並審核確實適合之性別友善措		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	施。 116年：運用訓練、座談或宣導管道，向地方消防局分享推廣，至少1場次。 117年：運用訓練、座談或宣導管道，向地方消防局分享推廣，至少1場次。 118年：運用訓練、座談或宣導管道，向地方消防局分享推廣，至少1場次。		
四、為增進本部移民署人員多元性別意識，廣續推廣與加強同仁對多元性別者之友善意識。本部移民署自113年起教育訓練業將多元性別議題列為獨立項目，每年針對主管人員舉辦1場次性別平等課程教育訓練，透過課程探討各項性別議題及實務情境之應對與預防，並透過滿意度調查結	四、辦理移民人員性別平等課程之參訓人員滿意度 115年：75% 116年：80% 117年：85% 118年：90%		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
果進行成效評估，以利後續相關策略、課程或教材規劃。			
一、於駐外館長返國述職講習中持續辦理性平講座，透過實際案例分享及法規判例，導正部分同仁對性平之錯誤認知。	115年：辦理1次，課程內容理解度達80%以上。 116年：辦理1次，課程內容理解度達80%以上。 117年：辦理1次，課程內容理解度達80%以上。 118年：辦理1次，課程內容理解度達80%以上。	外交部	
二、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	115年：辦理2次，課程測驗及格率達80%以上。 116年：辦理2次，課程測驗及格率達81%以上。 117年：辦理2次，課程測驗及格率達82%		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
之性別敏感度。	以上。 118年：辦理2次，課程測驗及格率達83% 以上。		
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」，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。	115年： 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達85%，提升性平意識之滿意度達70%以上，知識性測驗及格率達80%以上；對本部及所屬機關公務人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達94%，另主官(管)人員參訓率每年至少達90%，知識性測驗及格率達80%以上。 116年： 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達88%，提升性平意識之滿意度達75%以上，知識性測驗及格率達80%以上；對本部	國防部	

**策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>及所屬機關公務人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達94%，另主官(管)人員每年至少達90%，知識性測驗及格率達80%以上。</p> <p>117年： 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達91%，提升性平意識之滿意度達80%以上，知識性測驗及格率達82%以上；對本部及所屬機關公務人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達95%，另主官管人員參訓率每年至少達91%，知識性測驗及格率達82%以上。</p> <p>118年： 實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達94%，提升性平意識之滿意度達85%以</p>		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	上，知識性測驗及格率達 82%以上；對本部及所屬機關公務人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達 95%，另主管人員參訓率每年至少達 91%，知識性測驗及格率達 82%以上。		
<p>教育部針對所屬機關(構)教職員工之性別意識培力說明如下：</p> <p>一、師資生：持續督導設有師培中心之大學，配合開設性別平等教育相關課程供師資生修習，以提升師資生性別平等意識。</p>	<p>教育部針對所屬機關(構)教職員工之性別意識培力績效指標，說明如下：</p> <p>一、師資生：</p> <p>115 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 5,000 人次。</p> <p>116 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 6,000 人次，後依前期成效再行修定。</p> <p>117 年：各師資培育之大學師資生修習性別</p>	教育部	<p>有關績效指標三(一)3.(特教教師)、三(一)4.(特教助理員及住宿生管理員)、三(四)(高中以下暨地方政府研討會)，為評估培訓課程實施對於參與人員性平意識提升情形，「績效指標」建議修正為成效導向之績效指標(如</p>

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>平等教育相關課程，至少達 7,000 人次，後依前期成效再行修定。</p> <p>118 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 8,000 人次，後依前期成效再行修定。</p>		測驗及格率達○%以上、後測平均分數較前測提升○分/○%或有助於提升性平意識認同度達○%以上)。
<p>二、學齡前階段：教保相關人員：辦理教保服務人員性別平等教育相關議題研習，積極鼓勵性平教育的推動與實施，並於研習後進行教保服務人員對性平議題研習之滿意度調查。</p>	<p>二、學齡前階段：教保相關人員：辦理教保服務人員性別平等教育相關議題研習。</p> <p>115 年：113 場次，7,400 人；且課程滿意度達 90%以上。</p> <p>116 年：114 場次，7,450 人；且課程滿意度達 90%以上。</p> <p>117 年：115 場次，7,500 人；且課程滿意度達 90%以上。</p> <p>118 年：116 場次，7,550 人；且課程滿意度</p>		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	達 90%以上。		
<p>三、學齡階段</p> <p>(一)教師</p> <p>1. 國民教育中央輔導團性別平等教育議題分團透過到團諮詢服務、跨縣市工作坊研習課程，協助輔導縣市增能。</p> <p>2. 學群科中心持續辦理性別平等議題融入各學科教學研習及工作坊，透過整合性別平等教育議題課程與教學之精神內涵，建立學生在文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等之概念。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</p>	<p>三、學齡階段</p> <p>(一)教師</p> <p>1. 辦理性別平等教育議題分區活動。 115年：4場次，滿意度達80%。 116年：4場次，滿意度達80%。 117年：4場次，滿意度達80%。 118年：4場次，滿意度達80%。</p> <p>2. 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。 115年：12場次，會議案例討論結果，滿意度達80%。 116年：12場次，會議案例討論結果，滿意度達80%。</p>		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>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。</p> <p>3. 特教相關人員：強化特殊教育學校教師、教師助理員之文化與性別平等知能，積極鼓勵文化教育的推動與實施，並融入性別平等意識培力。</p> <p>(二)教職員工：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。</p> <p>(三)各縣市教育局處承辦人或首長：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。</p> <p>(四)高級中等以下學校性平會之相關性</p>	<p>117 年：12 場次，會議案例討論結果，滿意度達 80%。</p> <p>118 年：12 場次，會議案例討論結果，滿意度達 80%。</p> <p>3. 辦理特殊教育學校教師性平研習。</p> <p>115 年：5 場次，滿意度 80%。</p> <p>116 年：5 場次，滿意度 80%。</p> <p>117 年：5 場次，滿意度 80%。</p> <p>118 年：5 場次，滿意度 80%。</p> <p>4. 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。</p> <p>115 年：2 場次，滿意度 80%。</p> <p>116 年：2 場次，滿意度 80%。</p> <p>117 年：2 場次，滿意度 80%。</p>		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>平知能培訓：辦理教育部主管高級中等以下學校暨地方政府性別平等教育工作經驗傳承研討會。</p>	<p>118年：2場次，滿意度80%。</p> <p>(二)教職員工：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。</p> <p>115年：達成率92%。</p> <p>116年：達成率95%。</p> <p>117年：達成率98%。</p> <p>118年：達成率100%。</p> <p>(三)各縣市教育局處承辦人或首長：學管科長會議宣導性別平等教育相關議題。</p> <p>115年：2場次。</p> <p>116年：2場次。</p> <p>117年：2場次。</p> <p>118年：2場次。</p>		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	(四) 辦理教育部主管高級中等以下學校暨地方政府性別平等教育工作經驗傳承研討會。 115 年：1 場次，課程整體滿意度達 84%。 116 年：1 場次，課程整體滿意度達 86%。 117 年：1 場次，課程整體滿意度達 88%。 118 年：1 場次，課程整體滿意度達 90%。		
四、大專校院： (一) 教師：本部每年辦理大專校院性別平等教育業務辦理情形書面審查計畫，並於「二、學習環境資源與教學」指標項下納入學校教師每學年應完成 3 小時性別平等教育融入教學實務之在職進修課程指標。 (二) 教職員工：針對學校性別平等教育委	四、大專校院 (一) 大專校院教師每年達成 3 小時性別平等教育訓練課程之比率(以每年書面審查學校(約 35 校)之執行情形為參據)。 115 年：70% 以上受審查學校之教師參加教育訓練情形達 80% 以上。 116 年：70% 以上受審查學校之教師參加教育訓練情形達 80% 以上。		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
員會之性平委員(多數皆為校內教職員工)辦理公私立大專校院性平會承辦人傳承研習及執行秘書座談會	117 年：70%以上受審查學校之教師參加教育訓練情形達 80%以上。 118 年：70%以上受審查學校之教師參加教育訓練情形達 80%以上。 (二)公私立大專校院性平會承辦人及執行秘書接受具性別意識訓練之比率。 115 年：參訓率達 75%。 116 年：參訓率達 80%。 117 年：參訓率達 85%。 118 年：參訓率達 90%。		
一、針對婦幼保護及性別平等、防制人口販運及兒少性剝削等議題，每年辦理實務研習會，並因應新興犯罪手法(如數位/網路性別暴力)、法律變動等	一、每年辦理婦幼保護及性別平等或防制人口販運及兒少性剝削實務研習會1場次，課程滿意度逐年提升 115年：70%	法務部	有關績效指標一(執法人員)及二(司法官)，為評估培訓課程實施對於參與人員性平意識

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
將性別意識、防治教育列入課程設計，且依每年課程滿意度調查結果，調整次年度課程內容，提升執法人員性別意識。	116年：71% 117年：72% 118年：73% (本項為新增指標)		提升情形，「績效指標」建議修正為成效導向之績效指標(如測驗及格率達○%以上、後測平均分數較前測提升○分/○%或有助於提升性平意識認同度達○%以上)。
二、司法官養成教育(含遴選檢察官職前研習班)及司法人員職前訓練各班持續開設性別平等相關課程，並將多元性別融入性平課程，以強化多元性別敏感度與友善性，並奠定承辦相關案件之必要知能。	二、職前訓練各班開設性別平等相關課程至少2小時，課程滿意度逐年提升 115年：81% 116年：82% 117年：83% 118年：84%		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
一、為提升醫事人員性別意識，醫事人員執業登記及繼續教育辦法已將性別議題列為必修課程，辦理醫事人員繼續教育性別議題課程。	一、辦理醫事人員繼續教育性別議題課程。 115年：200堂。 116年：250堂。 117年：300堂。 118年：350堂。	衛生福利部	1. 績效指標一 (1) 為能了解醫事專業人員推動性平意識成效，建議採鼓勵性措施，引導繼續教育開課及審查單位於課程辦理時同步實施成效評估。 (2) 本項「績效指標」建議依前開作法，增列成效導向之績效指標(如測驗及格率達○%以上、後測平均分數較前測提升○分/○%或有
二、推動護理人員性別平等相關在職教育課程。	二、 115年：全國護理人員「性別平等」相關繼續教育課程共計開設300堂以上。 116年：全國護理人員「性別平等」相關繼續教育課程共計開設350堂以上。 117年：全國護理人員「性別平等」相關繼續教育課程共計開設400堂以上。 118年：全國護理人員「性別平等」相關繼續教育課程共計開設450堂以上。		
三、透過辦理性別平等相關議題繼續教	三、辦理性別平等課程場次(精神照護相關		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
育課程，鼓勵精神照護相關醫事人員參訓，提升性別意識。	醫事人員)。 115年：7場次。 116年：7場次。 117年：7場次。 118年：7場次。		助於提升性平意識認同度達○%以上)。，並據以訂定成效導向績效指標。
四、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。	四、社會工作師繼續教育中辦理性別平等相關課程，受訓率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*100。 115年：100%。 116年：100%。 117年：100%。 118年：100%。		2. 績效指標二 為能了解護理人員推動性平意識成效，「績效指標二」除原有之過程型指標(如辦理場次、人次)外，建議蒐集目前開課單位皆有執行後測及滿意度回饋結果，並據以訂定成效導向績效指標。
五、督導各地方政府落實辦理新進家庭暴力防治社工人員個別性訓練，以提	五、各地方政府辦理新進家庭暴力防治社工人員個別性訓練情形。		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
升社工人員之性別暴力防治知能。	115年：90%。 116年：92%。 117年：94%。 118年：96%。		3. 績效指標三 為能了解精神照護 相關人員推動性平意 識成效，「績效指標三」 除原有之過程型指標 (如辦理場次、人次) 外，建議蒐集目前教育 訓練已訂定前後測衡 量指標之辦理成效，並 據以訂定成效導向績 效指標。
為增進公務人員性別意識，並促使其於各項重要政策規劃與施政過程中加以落實，本總處公務人力發展學院辦理性別平等相關實體及數位課程：	一、實體課程 115年：至少8場次，且課程滿意度平均達85%。 116年：至少8場次，且課程滿意度平均達	行政院 人事行 政總處	有關績效指標一(公務 人員)，為評估培訓課程 實施對於參與人員性 平意識提升情形，「績

**策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識**

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、實體課程：包括「性別平等在公部門的關鍵作用與具體實踐-從性別主流化談起」、「多元平等共融·DEI 與性別權益保障」及「向性騷擾Say No-您必須知道的事（防治/申訴/關懷資源）」等，期透過系統性訓練，破除性別刻板印象與偏見。</p>	<p>85%。 117年：至少8場次，且課程滿意度平均達85%。 118年：至少8場次，且課程滿意度平均達85%。</p>		<p>效指標」建議修正為成效導向之績效指標(如測驗及格率達○%以上、後測平均分數較前測提升○分/○%或有助於提升性平意識認同度達○%以上)。</p>
<p>二、數位課程：於「e 等公務園+學習平臺」成立性別平等專區，提供及宣導性別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，並依「e 等公務園+學習平臺數位學習資源品質管控原則」定期請各加盟機關檢視學習內容及盤點不合時宜課程進行下架，以兼顧數位課程品質及績</p>	<p>二、數位課程 115年：提供72門性別平等相關數位課程，選課人數達67萬人次。 116年：提供73門性別平等相關數位課程，選課人數達69萬人次。 117年：提供74門性別平等相關數位課程，選課人數達71萬人次。 118年：提供75門性別平等相關數位課程，選</p>		

策略三：提升各機關專業人員(警察、消防、移民專業人員、外交人員、軍人、教師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人員)的性別意識

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
效目標。	課人數達73萬人次。		

**策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差**

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理機關	性平處建議事項
<p>一、提升教師在教學場域中的性平意識：於每學期皆舉辦學科教師研習會加強教育與宣導，因應性平法規修正、政策與學生未來實務工作需要，持續提醒教師於授課教學輔導時，應注意遵守「性別平等教育法」、「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」等相關規定，並提升師生性別平等意識。</p> <p>二、實施「雙師教學」課程：於學期課程中，性別與平權課程聘任性平實務專家共同授課，強化實務案例研析與教育，俾利學生更能深入瞭解性平教育內涵，並熟悉性平實務操作流程與作為。</p> <p>三、定期辦理多元化講座，增進教職員瞭</p>	<p>一、中央警察大學學科教師研習會宣導參與人次：</p> <p>115年：200人 116年：200人 117年：200人 118年：200人</p> <p>二、臺灣警察專科學校辦理多元化講座，教職員受訓之涵蓋率：</p> <p>115年：80% 116年：85% 117年：90% 118年：95%</p>	內政部	

**策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差**

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理機關	性平處建議事項
解性別刻板印象對學生升學與職涯選擇的影響，並提供具體的輔導技巧與案例。			
<p>一、運用各軍事學校招生時機，融入女性相關元素之宣導內容與文宣資料，進而提高女性報考軍校意願。</p> <p>二、依據CEDAW促進實質平等之精神，針對教師師資培育規劃及招考並無性別區分，凡合於資格且具意願人選皆納入師資培育對象，每年均派訓女性軍官進修碩士(含)以上學位以培育師資，待其取得學位後鼓勵依其意願循教職體系發展，並納入女性專任教師人才資料庫管制派職及進用，藉女性軍職教師加入教職，提升女性專任</p>	<p>115年 軍事校院學生，女性在「工程及工程業」學門占比達15%；男性在「護理及助產」學類占比達5%；軍事校院其中任一性別教師比例為0系所數下降至17個。</p> <p>116年 軍事校院學生，女性在「工程及工程業」學門占比達15.5%；男性在「護理及助產」學類占比達5.1%；軍事校院其中任一性別教師比例為0系所數下降至16個。</p> <p>117年 軍事校院學生，女性在「工程及工程業」學門</p>	國防部	

策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差			
具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理機關	性平處建議事項
教師比例。	<p>占比達16%；男性在「護理及助產」學類占比達5.2%；軍事校院其中任一性別教師比例為0系所數下降至15個。</p> <p>118年 軍事校院學生，女性在「工程及工程業」學門占比達16.5%；男性在「護理及助產」學類占比達5.3%；軍事校院其中任一性別教師比例為0系所數下降至14個。</p>		
<p>一、推動大專校院性別主流化輔導計畫</p> <p>(一)建立學校性別主流化推動機制。</p> <p>(二)協助推動學校申請審查與聯繫分享。</p> <p>(三)提供到校輔導與諮詢服務。</p> <p>(四)充實數位平台資源。</p>	<p>一、推動大專校院性別主流化輔導計畫</p> <p>115年：計30校推動性別主流化機制。</p> <p>116年：辦理學校推動成果發表會1場。</p> <p>117年：辦理15校到校輔導與諮詢。</p> <p>118年：上傳30校性別主流化之辦理成果。</p>	教育部	有關績效指標十(大專女學生領導力培訓營)，請補充認同度之分年目標值(如達○%)
二、國中小階段持續辦理「提升國民中	二、提升國民中小學女學生科學學習興趣		

**策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差**

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>小學女學生科學學習興趣推廣計畫」，以採訪具理工背景或於此領域發揮的女性科學家紀錄影片，以及辦理工作坊或計畫活動，協助學生瞭解科學領域的生活與未來發展的可能性，並引導師生解除習以為常的性別刻板印象。</p>	<p>推廣計畫，並針對參與學生規劃相關成效評估之調查。</p> <p>115年：完成影音教材5部，並透過教案應用回饋課後問卷評估相關成效，在「提升性平意識之認同度」一項達70%。</p> <p>116年：完成影音教材5部，並透過教案應用回饋課後問卷評估相關成效，在「提升性平意識之認同度」一項達70%。</p> <p>117年：完成影音教材5部，並透過教案應用回饋課後問卷評估相關成效，在「提升性平意識之認同度」一項達70%。</p> <p>118年：完成影音教材5部，並透過教案應用回饋課後問卷評估相關成效，在「提升性平意識之認同度」一項達70%。</p>		
<p>三、透過補助22縣市成立計100所自造</p>	<p>三、辦理結合女性與科技相關議題師資增能</p>		

**策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差**

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理機關	性平處建議事項
<p>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，以提升兼顧性別議題及 STEM 教育之科技領域教學知能，降低科系選擇上之性別觀念。</p>	<p>研習。</p> <p>115 年：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次，女性教師參與率達 40%。</p> <p>116 年：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次，女性教師參與率達 40%。</p> <p>117 年：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次，女性教師參與率達 40%。</p> <p>118 年：辦理女性與科技相關議題增能研習達 50 場次，女性教師參與率達 40%。</p>		
<p>四、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」，教導學生國際數學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</p>	<p>四、「高中女校科學教育巡訪計畫」，本署持續規劃每學年度辦理 10 場巡訪並透過問卷調查瞭解女學生因參與此活動後提高對學習科學的興趣。</p> <p>115 年：辦理 10 場次，問卷調查參與女學生</p>		

**策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差**

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
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學科之學習及研究。	<p>達 80%因參與此活動後提高對學習科學的興趣。</p> <p>116 年：辦理 10 場次，問卷調查參與女學生達 82%因參與此活動後提高對學習科學的興趣。</p> <p>117 年：辦理 10 場次，問卷調查參與女學生達 85%因參與此活動後提高對學習科學的興趣。</p> <p>118 年：辦理 10 場次，問卷調查參與女學生達 88%因參與此活動後提高對學習科學的興趣。</p>		
五、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	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，並於學習單上增列性別平等滿意度調查(以學習單等方		

**策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差**

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>為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。</p>	<p>式統計)：</p> <p>115年：參觀人次達40%，且民眾認同度達60分以上。</p> <p>116年：參觀人次達40%，且民眾認同度達60分以上。</p> <p>117年：參觀人次達40%，且民眾認同度達60分以上。</p> <p>118年：參觀人次達40%，且民眾認同度達60分以上。</p>		
<p>六、於相關會議向宣導招生選才時應尊重多元性別之選擇權，並鼓勵入學後跨領域學習，以逐步降低性別刻板化印象與結構性阻礙。</p>	<p>六、於相關會議進行宣導。</p> <p>115年：2場，且參與人員認同度達80%以上。</p> <p>116年：2場，且參與人員認同度達80%以上。</p> <p>117年：2場，且參與人員認同度達80%以上。</p> <p>118年：2場，且參與人員認同度達80%以上。</p>		

**策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差**

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>七、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，逐步從試前命題教育宣導至試後試題檢討，多年來各科命題委員已具有相當之性別平等意識，並將各入學測驗命題分析結果及相關建議提供高中參考。於命題各階段落實宣導，以利符合性別平等原則及消除性別刻板印象。</p>	<p>七、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。</p> <p>115 年：1 場檢討會。 116 年：1 場檢討會。 117 年：1 場檢討會。 118 年：1 場檢討會。</p>		
<p>八、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。</p>	<p>八、獎補助指標新增學校是否提供獎學金以鼓勵少數性別學生就讀。</p> <p>115 年：納入私校獎補助及國立大學績效型補助指標補助校數達全校數之 20%；納入私校獎補助及國立大專校院績效型補助指標，達標學校數達全國技專</p>		

## 策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>校院校數之 7%。</p> <p>116 年：納入私校獎補助及國立大學績效型補助指標補助校數達全校數之 25%；納入私校獎補助及國立大專校院績效型補助指標，達標學校數達全國技專校院校數之 8%。</p> <p>117 年：納入私校獎補助及國立大學績效型補助指標補助校數達全校數之 30%；納入私校獎補助及國立大專校院績效型補助指標，達標學校數達全國技專校院校數之 9%。</p> <p>118 年：納入私校獎補助及國立大學績效型補助指標補助校數達全校數之 35%；納入私校獎補助及國立大專校院績效型補助指標，達標學校數達全國技專</p>		

**策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差**

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理機關	性平處建議事項
<p>九、各直轄市、縣(市)家庭教育中心透過親職教育課程活動讓家長培養破解性別框架的知能，宣導鼓勵讓子女在非傳統領域接受教育之觀念。</p>	<p>校院校數之 10%。</p> <p>九、各直轄市、縣(市)家庭教育中心辦理親職教育課程活動情形。</p> <p>115 年：22 縣市皆辦理，每年辦理 300 場次以上。</p> <p>116 年：22 縣市皆辦理，每年辦理 320 場次以上。</p> <p>117 年：22 縣市皆辦理，每年辦理 335 場次以上。</p> <p>118 年：22 縣市皆辦理，每年辦理 350 場次以上。</p>		
<p>十、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</p>	<p>十、辦理大專女學生領導力培訓營。</p> <p>115 年：3 場培訓營。每年培育近 300 名大專女學生，透過滿意度問卷調查，瞭解學員對性平意識之認同度。</p>		

**策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差**

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理機關	性平處建議事項
<p>與重要性，破除性別刻板框架、釐清目標、協助職涯發展，提升其對性別平權價值的認同，促進多元觀點與尊重差異的觀念養成。</p>	<p>116年：3場培訓營。每年培育近300名大專女學生，透過滿意度問卷調查，瞭解學員對性平意識之認同度。</p> <p>117年：3場培訓營。每年培育近300名大專女學生，透過滿意度問卷調查，瞭解學員對性平意識之認同度。</p> <p>118年：3場培訓營。每年培育近300名大專女學生，透過滿意度問卷調查，瞭解學員對性平意識之認同度。</p>		
<p>一、各矯正學校舉辦教職員工性別平等教育研習活動，邀請性別平等教育方面之專家學者蒞校演講，增進教職員工性別平等教育，避免性別刻板印象偏見，影響學童的觀念及學習心態。</p> <p>二、矯正學校依據十二年國教課程綱要，</p>	<p>一、矯正學校定期辦理教職員工性別平等教育研習活動課程，並提供性別平等教學、教材，輔導學生適性多元發展</p> <p>115年：課程覆蓋率100%</p> <p>116年：課程覆蓋率100%</p> <p>117年：課程覆蓋率100%</p>	法務部	

**策略四：推動校園性別主流化，於各教育階段改變科系選擇傳統觀念，積極改善校園教師與學生性別比例落差**

具體做法	績效指標(含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
將性別平等教育融入相關教學計畫、課程教學、教材；教師鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域、輔導學生修習課程、選擇科系或探索生涯發展時，鼓勵學生適性多元發展。	118年：課程覆蓋率100% (本項為新增指標)		
三、於矯正學校辦理教職員性別宣導活動，課程內容包括性別平等意識、性別權益、性別職業隔離等內容，以提升教職員平權理念。	二、矯正學校教職員性別宣導活動： 115年：2場次 116年：2場次 117年：2場次 118年：2場次 (本項為新增指標)		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
一、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。	一、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，並鼓勵政黨提供前一年度相關宣導成果報告 115年：宣導主要政黨數3個。 116年：宣導主要政黨數3個。 117年：視第12屆立法委員選舉結果之領取政黨補助金主要政黨數辦理宣導事宜。 118年：視第12屆立法委員選舉結果之領取黨補助金主要政黨數辦理宣導事宜。	內政部	有關績效指標三(人民團體及合作社)、七(新移民家庭)、八(下水道作業人員)，為評估培訓課程實施對於參與人員性平意識提升情形，「績效指標」建議修正為成效導向之績效指標(如測驗及格率達○%以上、後測平均分數較前測提升○分/○%或有助於提升性平意識認同度達○%以上)。
二、透過地政司對民間辦理相關業務宣導或訓練(對象含業管公會團體及人員)時，配合推動性別平等計畫，宣導性別平等意識及對多元性別之理解，	二、地政業務配合宣導性平意識及促進多元性別理解 115年：宣導160人次，認同度達63%。 116年：宣導180人次，認同度達65%。		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
以消弭性別刻板印象，並促進多元性別之認識、理解與接納。	117年：宣導200人次，認同度達67%。 118年：宣導220人次，認同度達70%。		
三、透過合團司每年辦理教育訓練、聯繫會報、會務觀摩等活動，對人民團體及合作社之幹部或會(社)員進行尊重多元性別權益觀念宣導。	三、針對人民團體及合作社之幹部或會(社)員宣導性別權益觀念課程滿意度： 115年：滿意度達80% 116年：滿意度達81% 117年：滿意度達82% 118年：滿意度達83%		
四、每年針對部內非主管同仁舉辦1場次一般人員性別平等教育訓練，透過教育訓練促進同仁對多元性別的認識，並辦理訓前及訓後測驗，以理解同仁對於課程內容理解程度。	四、部內非主管同仁性別平等教育訓練 115年：參訓人員後測平均成績達80分。 116年：參訓人員後測平均成績達83分。 117年：參訓人員後測平均成績達86分。 118年：參訓人員後測平均成績達90分。		
五、提升在職員警性別平等相關知能，已	五、在職員警性平教育訓練講習涵蓋率		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
於常年訓練學科講習必訓課程中納入「多元性別」課程。	115年：75% 116年：77% 117年：79% 118年：82%		
六、蒐集國內外消防職場之多元性別平等措施，運用相關訓練、座談或宣導管道，向消防相關單位分享推廣。	六、蒐集國內外消防職場之多元性別平等措施，並向消防相關單位分享推廣： 115年：調查並審核確實適合之性別友善措施。 116年：運用訓練、座談或宣導管道，向地方消防局分享推廣，至少1場次。 117年：運用訓練、座談或宣導管道，向地方消防局分享推廣，至少1場次。 118年：運用訓練、座談或宣導管道，向地方消防局分享推廣，至少1場次。		
七、為提升婚姻移民家庭生活適應能	七、新住民家庭教育及法令宣導方案之		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>力，本部移民署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本課程。課程中將跨國婚姻、多元家庭、性別平等及相關法令觀念納入宣導，除倡導跨國婚姻、尊重多元文化及多元性別觀念外，亦增進家庭互動關係，俾利新住民家庭瞭解幸福婚姻技巧，彼此分享多元文化經驗，以提升家庭生活品質，落實尊重多元文化社會，每年預估辦理260 場次，約5,400人次參與。為瞭解課程成效，將透過課後滿意度調查，掌握參與者對課程內容、講師教學及實用性之評價，</p>	<p>宣導課程滿意度</p> <p>115年：滿意度達80%</p> <p>116年：滿意度達82%</p> <p>117年：滿意度達84%</p> <p>118年：滿意度達86%</p>		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
並持續優化課程規劃，以確保服務品質與學習成效。			
八、再生水建設為全民共享之公共建設，受益對象不分性別。惟鑑於社會普遍存在「下水道作業以男性為主」之刻板印象，本計畫將導入性別主流化思維，辦理教育訓練與政策宣導，納入性別平等與性騷擾防治、多元性別的認識課程，營造友善職場環境，促進多元性別參與，透過提升女性及多元性別參訓比例、性別平等政策支持度變化等，以檢視推動成果，期落實性別平權與社會共融之永續目標。	八、強化下水道作業人員性別平等觀念 115年：滿意度達70% 116年：滿意度達72% 117年：滿意度達74% 118年：滿意度達80%		
九、警察學校多元性別意識培力： (一)中央警察大學於各學年度為使全數學	九、警察學校多元性別意識培力 (一)中央警察大學每學年辦理性別平等專		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>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」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」、「性犯罪題研究」等性別平等相關課程，厚植性平意識。</p> <p>(二)中央警察大學每學年辦理性別平等專題演講2場次。</p> <p>(三)中央警察大學於警察人員進修教育與深造教育辦理「性別平等、性別主流化、尊重多元性別」等相關課程。</p> <p>(四)中央警察大學透過辦理教育訓練、宣導等方式，融入多元性別平權之教育</p>	<p>題演講2場次，受訓覆蓋率</p> <p>115年：90%</p> <p>116年：95%</p> <p>117年：98%</p> <p>118年：100%</p> <p>(二)臺灣警察專科學校性別議題課程，受訓覆蓋率</p> <p>115年：78%</p> <p>116年：80%</p> <p>117年：82%</p> <p>118年：85%</p>		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>觀念，厚植教職員工性平意識，俾理解、尊重多元性別權益。</p> <p>(五)臺灣警察專科學校將性別議題相關課程列入必修2學分，本校持續推動性別教育，培植學生養成多元性別意識。</p>			
<p>十、針對本部空勤人員每年辦理1場多元性別意識課程，並施予課後測驗，以促進多元性別議題的理解。</p>	<p>十、本部空勤人員多元性別意識課程</p> <p>115年：目標測驗分數80 分以上，占測驗人數80%。</p> <p>116年：目標測驗分數80 分以上，占測驗人數85%。</p> <p>117年：目標測驗分數80 分以上，占測驗人數90%。</p> <p>118年：目標測驗分數80 分以上，占測驗人數95%。</p>		
<p>十一、辦理高齡者建築研究講習會，同時</p>	<p>十一、本所辦理高齡者建築研究講習會，</p>		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
宣導多元性別意識，並施予測驗，以促進對多元性別的理解。	<p>同時宣導多元性別意識：</p> <p>115年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數82%。</p> <p>116年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數83%。</p> <p>117年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數84%。</p> <p>118年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數85%。</p>		
一、研發符合性別平等原則之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 ( <a href="https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender">https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender</a> )，提供高中教師參考運用，	一、研發符合性別平等原則之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 ( <a href="https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender">https://friendlycampus.k12ea.gov.tw/Gender</a> )，提供高中教師參考運用。	教育部	

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
並於下載同時邀請回饋記錄資源使用次數與適用性滿意度調查，另於相關會議中宣導周知。	115 年：1 件，透過教案下載問卷回饋，對教案認同度達 70%。 116 年：1 件，透過教案下載問卷回饋，對教案認同度達 70%。 117 年：1 件，透過教案下載問卷回饋，對教案認同度達 70%。 118 年：1 件，透過教案下載問卷回饋，對教案認同度達 70%。		
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，推動別具平等意識(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。	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、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。 115 年：22 縣市皆辦理，每年辦理 300 場次。		

## 策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待

具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>116年：22縣市皆辦理，每年辦理320場次。</p> <p>117年：22縣市皆辦理，每年辦理335場次。</p> <p>118年：22縣市皆辦理，每年辦理350場次。</p> <p>(二)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。</p> <p>115年：90門，參與人次每年增加5%。</p> <p>116年：95門，參與人次每年增加5%。</p> <p>117年：100門，參與人次每年增加5%。</p> <p>118年：100門，參與人次每年增加5%。</p> <p>(三)辦理新住民成人基本教育師資研習。</p> <p>115年：2場次，測驗及格率達80%以上。</p> <p>116年：2場次，測驗及格率達80%以上。</p>		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	117年：2場次，測驗及格率達80%以上。 118年：2場次，測驗及格率達80%以上。		
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，並對宣導對象為課程滿意度調查，以檢視宣導成效。	115年：2場次 116年：2場次 117年：2場次 118年：2場次 每年場次之宣導對象對於宣導課程內容、實用性等整體評價滿意度達到80%以上。	法務部	有關績效指標，為評估培訓課程實施對於參與人員性平意識提升情形，「績效指標」建議修正為成效導向之績效指標(如測驗及格率達○%以上、後測平均分數較前測提升○分/○%或有助於提升性平意識認同度達○%以上)。
一、透過身心障礙福利機構院長(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	一、身心障礙福利機構院長(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50人。	衛生福利部	有關績效指標一(身障機構)、二(老福機構)，為評估培訓課程實施對於參

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
升機構服務人員多元性別敏感度。	115年：參與人數至少80 人，課程滿意度達85分。 116年：參與人數至少80 人，課程滿意度達85分。 117年：參與人數至少80 人，課程滿意度達85分。 118年：參與人數至少80 人，課程滿意度達85分。		與人員性平意識提升情形，「績效指標」建議修正為成效導向之績效指標(如測驗及格率達○%以上、後測平均分數較前測提升○分/○%或有助於提升性平意識認同度達○%以上)。
二、透過老人福利機構院長(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。	二、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70人。 115年：參與人數至少70 人，且課程滿意度平均達85%。 116年：參與人數至少70 人，且課程滿意度平均達85%。		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	117年：參與人數至少70 人，且課程滿意度平均達85%。 118年：參與人數至少70 人，且課程滿意度平均達85%。		
三、補助民間團體辦理家庭暴力被害人多元族群服務方案，針對遭受家庭暴力之多元性別族群(如同志、新住民及原住民等族群)，提供個案服務、團體活動、經濟協助、跨網絡服務、多元諮詢管道、轉介心理諮商等服務。	三、提升家庭暴力被害人多元族群服務方案受益人次。 115年：4,000人次。 116年：較前一年度增加5%。 117年：較前一年度增加5%。 118年：較前一年度增加5%。		
四、請地方政府強化宗教團體、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，包含多元性別議	四、每年書面及實地查核相關重點行業別業者。 115年：查核達1萬家以上。 116年：查核達1萬家以上。 117年：查核達1萬家以上。		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
題，精進防治措施及作為。	118年：查核達1萬家以上。		
五、補助民間團體辦理多元性別議題推廣活動，並以參與人數逐年增加方式，提升民眾對於多元性別議題之了解及接納。	五、參與多元性別議題推廣活動之人數逐年增加。 115年：參與人數500人。 116年：參與人數較前1年度增加10%。 117年：參與人數較前1年度增加10%。 118年：參與人數較前1年度增加10%。		
六、本部辦理之統計調查，每年至少1項納入多元性別問項。	六、本部辦理之統計調查納入多元性別問項情形。 115年：1項。 116年：1項。 117年：1項。 118年：1項。		
七、為提高民眾(含多元性別族群)愛滋等性傳染病防治知能，每年持續以「年	七、每年發布愛滋等性傳染病新聞稿或新媒體衛教貼文。		

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
度衛教媒體素材-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，並與各部會 合作，運用各部會通路，及透過多元 媒體、社群網路宣導管道等，提升民 眾對於愛滋等性傳染病預防、篩檢及 治療的正確認知。	115年：至少3則。 116年：至少4則。 117年：至少5則。 118年：至少6則。		
一、運用 109 年人口及住宅普查資料試 編多元家庭統計，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 家戶五大面向，並公開於本總處性別 統計專區，供各界參用。 二、配合 119 年人口及住宅普查作業期	115 年至 117 年：於本總處性別統計專區 公開多元家庭統計。 118 年：於 119 年人口及住宅普查納入多 元性別統計可行性之評估結果。	行政院 主計總 處	

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
程，評估納入多元性別統計之可行性。			
透過人才培訓課程、業務相關說明會、交流會或宣導活動等，藉由文宣品發送、影片播放或簡要說明等各類方式進行推廣，促進多元性別及多元家庭型態之認識與尊重。	115年：18場次 116年：20場次 117年：22場次 118年：24場次	數位發 展部	
增加多元性別者之能見度於補助活動、辦理展覽融入多元性別者之正向形象、辦理多元性別之特展、或相關滿意度調查。	115年：辦理多元性別相關活動2件。 116年：辦理多元性別相關活動2件。 117年：辦理多元性別相關活動3件。 118年：辦理多元性別相關活動3件。	文化部	
本會每年對於公務人員特種考試原住民族考試（下稱原特）錄取人員辦理集中實	115年：於原特集中實務訓安排1堂性平課程並進行學習後測，學員平均分數達80	原住民 族委員	

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
務訓練，將安排性平課程，除請講師於課程中納入多元性別內涵，並宣導鼓勵在自身部落會議中納入性別平等相關議題，並進行課程學習前後測測驗，現況值學員後測平均分數達 80 分，促進原特初任公務人員對多元性別之理解、接納與平等對待。	分。 116 年：於原特集中實務訓安排 1 堂性平課程並進行學習後測，學員平均分數達 80 分。 117 年：於原特集中實務訓安排 1 堂性平課程並進行學習後測，學員平均分數達 80 分。 118 年：於原特集中實務訓安排 1 堂性平課程並進行學習後測，學員平均分數達 80 分。	會	
本會每年於年初皆規劃當年度訓練計畫，並將性別議題列為重點學習課程，並採實體及數位方式並行，針對多元性別部分亦多有安排，以增加同仁認識理解及包容尊重多元性別者；另於實體課程後增加滿意	115年: 2場 116年: 2場 117年: 3場 118 年: 3 場	客家委 員會	有關績效指標，為評估培訓課程實施對於參與人員性平意識提升情形，「績效指標」建議修正為成效導向之績效指標(如

策略五：促進對多元性別的理解、接納與平等對待			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
度問卷及課程測驗，以瞭解同仁即時的回饋，據以作為未來課程修正之方向。			測驗及格率達○%以上、後測平均分數較前測提升○分/○%或有助於提升性平意識認同度達○%以上)。
以性別議題展覽為主軸，辦理博物館與多元性別相關之論壇、講座、研討會或座談交流等推廣活動，並納入學習成效評估，包含學員對性平意識提升與滿意度之調查，以檢視推動成效，深化公眾對性別權益的理解和尊重。	<p>有助提升性平意識、多元性別之認同度或滿意度：</p> <p>115年：80%以上。</p> <p>116年：81%以上。</p> <p>117年：82%以上。</p> <p>118年：82%以上。</p>	國立故宮博物院	為評估培訓課程實施對於參與人員性平意識提升情形，「績效指標」建議文字修正為「提升性平意識、多元性別之認同度」。

#### 議題四、促進健康及照顧工作之性別平等

##### 一、重要性說明

- (一) 我國生育率持續下降，113 年生育率為 0.86，新生兒數僅 13 萬 4,856 人，創歷史新低。低生育率的原因包括經濟負擔、對孩子教養的擔憂，以及缺乏理想的幼兒托育服務等。另外依據行政院主計總處、勞動部統計，112 年我國女性勞動力參與率為 51.82%，較十年前(102 年)上升 1.36 個百分點。然而，女性勞動力參與率在不同年齡層呈現顯著差異，25-29 歲達到高峰，之後因婚育等因素逐漸下降，顯示婚育女性仍在家庭中承擔較多的無酬照顧工作而退出職場，且職業女性面臨兼顧家庭照顧與工作的雙重壓力。因此，政府有責任提供公共化的兒童照顧服務，以減輕家長的照顧負擔，賴總統政見也提出 0 至 3 歲家外送托率達到 OECD 國家水準 36%之目標，並優化準公共托育品質管理。
- (二) 為打造健康台灣，落實賴總統政見，總統府成立「健康台灣推動委員會」，規劃健康台灣願景及目標，列出 11 項工作重點，包含前端健康促進、慢性病預防、提高篩檢，到後期醫療與長照銜接、安寧照護；從全面優化兒童健康，到顧及全民心理健康，也關注原住民族健康。期待透過全生命歷程的檢視，達成全人全程的健康照護。隨著社會高齡化、城鄉差距及多重歧視等挑戰，不同性別在健康機會與醫療資源利用上仍存在不平等現象。特定群體，如原住民族、身心障礙者、高齡者及 LGBTI 群體，更容易因社會結構因素而面臨健康風險與健康服務可及性不足的問題，例如我國女性規律運動比率偏低，影響其健康及失能預防；全國成人預防保健利用率男性較女性低，恐影響慢性病與重大疾病的早期發現與控制；身心障礙女性的乳房攝影及子宮頸抹片檢查服務量能及品質有待提升；各年齡層男性自殺死亡率顯著高於女性，且高齡者的心理健康問題日益嚴重；相較其他國家，我國孕產婦死亡率仍有待改進，應強化孕產婦照護品質及心理健康促進服務措施。因此需針對不同性別與不利處境者提供適切支持，確保不同性別與不利處境者享有公平的健康資源與醫療服務，

是落實健康權利與性別平等的重要目標。

## 二、現況與問題

### (一) 兒童照顧

#### 1. 兒童托育服務量能及品質有待提升

113 年家外送托率達 26.83%，相較 110 年 17%，成長將近一成，顯見前期計畫(111-114 年)在推動少子女化對策計畫下，公共化及準公共化托育服務使用托育服務具有成效，未來持續往使用托育服務比率達三成邁進。然而，家長使用托育服務的意願仍受服務品質、費用及便利性影響，需持續擴大優質、平價、公共化的托育服務，營造支持女性生育與就業的環境。

#### 2. 兒童教保服務需提升品質並滿足不同家庭需求

112 學年度，公共化幼兒園（含非營利幼兒園）約占總數的 45%，108 年度約占 39%，且私立幼兒園申請加入準公共幼兒園累計 1,947 園，占全體私立幼兒園約 48.5%，提供約 22.8 萬個平價就學名額，顯見前期計畫(111-114 年)推動相關政策及做法，有效提升家長讓幼兒入園的意願。然而，私立幼兒園收費相對較高且服務品質差異大，仍需持續增加公共化及準公共化幼兒園(包含互助式教保服務)，滿足不同家長的照顧需求，減輕育兒家庭家長的經濟負擔。

#### 3. 兒童課後照顧服務未能滿足不同家庭需求

課後照顧服務對於雙薪家庭及主要照顧者至關重要，然而參與人數近年來呈現下降趨勢。依前期計畫(111-114 年)推動成果，112 年國小課後照顧服務班參加人數為 24 萬 8,905 人，較 108 年的 32 萬 7,390 人減少近四分之一，顯示除少子女化影響之外，現行服務可能無法充分滿足家長需求，影響因素包括：服務時間與家長工作時段不符，導致需求與供應落差；以及課後活動內容未能多元化，難以吸引學生參加。為提升課後照顧服

務的可近性與利用率，應檢討現行政策，擴展平價、優質且具包容性的課後照顧服務，確保家庭經濟條件不影響兒童參與課後照顧服務的權益。同時，可透過公私協力機制增加服務供應，並適度調整服務時間，以符合不同家庭需求，減輕家長育兒壓力。

## (二) 健康促進

### 1. 女性 7333 規律運動<sup>26</sup>比率偏低

依 112 年統計，女性不健康平均餘命 8.21 歲，男性 6.71 歲，規律運動有助於預防慢性疾病、提升心理健康並延緩失能，提高健康平均餘命。又我國女性的 7333 規律運動(以下稱規律運動)比率長期低於男性，依據教育部體育署運動現況調查報告數據，112 年女性的規律運動人口比率為 31.5%，低於男性的 38.7%，性別差距為 7.2 百分點，尤其女性在 30 至 39 歲，其規律運動比率最低(16.4%)，顯示前期計畫(111-114 年)推動成效仍有待強化，女性的運動參與度需進一步提升。女性規律運動比率低的可能原因包括：運動環境的安全性考量、家庭與照顧責任壓力、運動設施或課程未充分考量女性需求等。因此，應針對女性運動參與的障礙，發展更多友善措施，例如提供適合女性的運動空間及方案、發展家庭友善的運動模式，以提升女性的運動參與度。

### 2. 男性成人預防保健利用較女性低

成人預防保健服務利用率，近 5 年女性利用率均高於男性，以 112 年性別統計為例，男性利用率為 26.4%，女性為 31.8%，性別落差為 5.4 個百分點。然而，112 年原住民成人預防保健服務利用率，男性利用率為 38.2%，女性為 44.7%，原住民男性及女性的利用率均高於全國男性及女性，亦較 111 年(原住民男性為 25.6%，女性為 30%)成長，顯見於前期計畫(111-114 年)，衛生福利部透過各縣市衛生局及基層醫療院所合作，結成人

---

<sup>26</sup> 7333 規律運動定義：每週至少運動 3 次、每次 30 分鐘、心跳達 130 下或是運動強度達到會喘會流汗。

預防保健服務與癌症篩檢等項目，提供可近性之服務，並強化宣導等措施，對提升原住民男性及女性成人預防保健服務利用具有成效。因此，須考量不同性別心理、社會及文化因素，推動多元且具針對性的健康促進策略，以提高不同性別的成人預防保健服務利用率與可及性，並縮小性別落差，例如男性受傳統性別角色影響較不願意主動求醫或健康檢查，應強化適合男性的健康教育與宣導，減少其對健康檢查之抗拒；參考原住民成功經驗，將成人預防保健與癌症篩檢、慢性病管理等服務結合，提高可近性與便利性。

### **3. 前期身心障礙女性乳房攝影及子宮頸抹片檢查服務利用有待提升**

依前期計畫(111-114 年)推動成果，112 年身心障礙女性乳癌篩檢及子宮頸癌篩檢計 9 萬 7,056 人次，111 年為 9 萬 1,406 人次，均未達所設定績效指標目標值(112 年為 103,000 人次，111 年為 102,500 人次)。又現行仍未建置每年身心障礙者乳房攝影檢查人數統計及子宮頸抹片檢查人數統計，致無法計算身心障礙者乳房攝影檢查及子宮頸抹片檢查之篩檢涵蓋率，難以評估身心障礙者健康平權狀況。乳房攝影及子宮頸抹片檢查為女性重要的癌症篩檢工具，能有效降低乳癌及子宮頸癌的發生與死亡風險，且身心障礙女性的乳房攝影與子宮頸抹片檢查在醫療可近性方面仍面臨多重障礙，包括檢查設備不友善、醫療場所無障礙設施不足、醫療人員缺乏對身心障礙者需求的瞭解等。此外，部分身心障礙女性因醫療院所缺乏無障礙環境、缺乏陪伴就醫協助、資訊接收不足，或對檢查過程感到不適，而降低其篩檢的意願。因此，應建置相關統計數據、強化醫療院所的無障礙環境、提供專業的陪伴就醫與溝通支持、提升醫療人員的性別與身心障礙敏感度，確保身心障礙女性順利接受必要的篩檢服務。

### **4. 雖近年孕產婦死亡人數下降，然孕產婦死亡率仍有波動**

於國際相關指數評比中，根據我國就聯合國開發計畫署發布之性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)進行編算，我國 111 年在 167 個國家中排名第 10(0.041)，亞洲第 3，較 110 年的全球第 7 (0.036)、亞洲第 1

退步。經查我國「孕產婦死亡率」指標較前次退步，109年為13人/每10萬活產嬰兒，較106年的10人增加，表現落後於GII前10名國家及亞洲部分國家（如日本4人、新加坡7人、南韓8人等）。雖然我國孕婦死亡率(死亡人數)由109年13.00/100,000(21人)降至112年8.9/100,000(12人)，仍需長期觀察孕產婦死因及死亡率變動趨勢。為降低孕產婦死亡率或死亡人數，政府除應積極推動提升孕產婦照顧品質相關服務措施外，還應推動促進孕產婦心理健康的政策，特別是預防產前及產後憂鬱，提供更完整的篩檢、轉介、追蹤與支持體系，確保孕產婦在懷孕與生產過程中獲得全方位的健康支持。

#### 5. 男性自殺死亡率顯著高於女性，65歲以上高齡者更為嚴重

依據衛生福利部統計，112年我國女性自殺通報率64.6%，高於男性35.4%，然男性自殺死亡率為每十萬人口(以下同)21.7人高於女性的11.8人，各年齡層中，以65歲以上性別落差最大，其中男性高齡者(65歲以上)的自殺死亡率最高，為每十萬人口37.4人，女性18.3人，性別差距19.1人，顯示男性在面對老年生活變遷、健康衰退、社會角色轉變、照顧壓力及孤獨感時，可能缺乏足夠的支持系統與應對機制。傳統性別文化對男性的情緒表達與求助行為仍存有刻板印象，使許多有心理困擾的男性未能及時尋求協助，進一步提高自殺風險。影響高齡男性心理健康的因素包括喪偶、退休後社會孤立、慢性病痛、經濟壓力及缺乏社會參與機會等。由於男性往往較少主動尋求心理諮商或社會支持，應特別針對高齡男性設計適合其需求的心理健康可近措施，例如強化社會連結、提高心理健康識能、建立主動關懷機制。

### 三、目標、關鍵績效指標與策略

(一) 辦理機關：內政部、國防部、教育部、經濟部、勞動部、衛生福利部、運動部<sup>27</sup>、國軍退除役官兵輔導委

---

<sup>27</sup>運動部業於114年9月成立，有關該部所涉議題內容，將於115年7月後納入該部性別平等推動計畫(115至118年)中辦理。

員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院人事行政總處、

(二) 目標

1. 平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策
2. 促進不同性別者的健康平等

(三) 關鍵績效指標

1. 0歲至3歲幼兒家外送托率達36.9%
2. 2歲至6歲(未滿)：可提供公共化就學名額占比達50%
3. 每年提升女性7333規律運動比率0.5個百分點
4. 每年男性及女性成人預防保健服務利用率至少提升0.5百分點，且性別落差較前一年縮小
5. 身心障礙婦女乳癌篩檢及子宮頸癌篩檢服務量每年10萬人次以上
6. 孕產婦死亡率維持或低於14.0(每十萬活產)
7. 男性關懷專線總話務服務量每年成長500人次

(四) 策略

1. 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
2. 鼓勵偏鄉或部落地區設置社區（部落）互助教保服務中心
3. 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)
4. 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
5. 發展不同性別需求之運動推廣政策或方案
6. 於預防保健宣導，強化性別及文化適切的健康宣導與教育

7. 提升不同性別(尤其男性)預防保健服務之可及性
8. 強化身心障礙女性健康服務，透過支持性措施，提升就醫及篩檢服務之可近性
9. 提升孕產婦照護品質
10. 推動孕產婦心理健康促進工作
11. 強化不同性別的心理健康支持與高風險個案關懷(如高齡者、LGBTI 群體)
12. 提升男性自殺防治意識及強化自殺防治服務的可近性

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)	辦理 機關	性平處建議事項
持續布建公共化托育設施(社區公共托育家園、公設民營托嬰中心)及推動準公共化托育服務，提高0歲至3歲幼兒家外送托率。	0歲至3歲幼兒家外送托率。 115年：34.2% 116年：35.1% 117年：36% 118年：36.9%	衛生福利部	
<p>一、持續協助地方政府增設公立、非營利幼兒園及2歲專班，以提高公共化就學名額。並持續與符合合作要件之私立幼兒園合作，提升整體平價教保服務供應量。</p> <p>二、為確保幼兒接受合宜之教育及照顧，地方政府依幼兒教育及照顧法業建立日常稽查管理及輔導措施，以輔導全國幼兒園均應符合法令規定，並定期接受基礎評鑑。</p>	<p>可提供公共化就學名額占比。</p> <p>115年：47% 116年：48% 117年：49% 118年：50%</p>	教育部	<p>1. 118年績效指標訂50%，因少子女化趨勢，未具挑戰性，建議提高目標值。</p> <p>2. 實際就讀公共化托育機構比率為國際間重要指標，仍建請增列。</p> <p>3. 建議於具體做法新</p>

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)	辦理 機關	性平處建議事項
			增每年盤點全國就學幼兒中實際就讀公共化幼兒園之比例，並於每年辦理成果呈現。

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)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、提供原住民族及偏遠地區長期穩定性的托育資源挹注：</p> <p>(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。</p> <p>(二)補助民間團體，輔導當地部落或團體設立中心。</p> <p>(三)補助大專院校設立駐點輔導團隊，提供中心文化傳承及親職教育相關輔導。</p> <p>二、持續盤整輔導設立中心遭遇到的問題，協助尋求解決策略，與原住民族委員會、縣市政府及相關團體，持續定期召開過「推動社區(部落)互助教保服務中心工作圈會議」，針對中心設立相關問題。共同研商解決方式，並視需要協</p>	<p>一、提供原住民族及偏遠地區長期穩定性的托育資源挹注。</p> <p>115年：13家 116年：14家 117年：14家 118年：15家</p> <p>二、補助民間團體。</p> <p>115年：2團體 116年：2團體 117年：2團體 118年：2團體</p>	教育部	

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)	辦理 機關	性平處建議事項
調與整合相關資源。	三、 補助大專校院。 115 年：6 校 116 年：6 校 117 年：6 校 118 年：6 校		
本會自 2011 年起與教育部共同推動部落互助教保服務，設立「部落互助教保中心」收托 2 歲至未滿 6 歲之原住民族幼兒，強化部落自立照顧功能，現況已補助高雄市、新竹縣、屏東縣、花蓮縣及臺東縣等 5 縣市設置並營運 13 間社區（部落）互助教保服務中心，該項業務已於 2023 年移由教育部主政、本會辦理經費分攤，本會持續配合教育部補助設置社區（部落）互助教保服務中心。	配合教育部補助設置社區（部落）互助教保服務中心。 115 年：13 間 116 年：14 間 117 年：14 間 118 年：15 間 ※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。	原住民族委員會	

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)	辦理 機關	性平處建議事項
依據「職場互助式教保服務實施辦法」(以下簡稱職場辦法)，針對過去雇主在設置幼兒園面臨之困難，尋求適宜於職場提供教保服務之模式，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。截至 114 年 6 月補助各部會所屬機關(構)及公營公司設立職場教保中心及員工子女非營利幼兒園累計開辦 163 間。	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。 115 年：累計達 163 家 116 年：累計達 163 家 117 年：累計達 163 家 118 年：累計達 163 家	教育部	<ol style="list-style-type: none"> <li>截至 114 年 6 月補助各部會所屬機關(構)及公營公司設立職場教保中心及員工子女非營利幼兒園累計開辦 163 家，115 至 118 年目標值為 163 家，未有成長，請修正目標值提高家數。若難以提高目標值，建議調整具體做法，並另訂定績效指標。</li> <li>請於具體做法補充企業職場托育教保服務中心開辦間數之現況值。</li> </ol>

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)	辦理 機關	性平處建議事項
協助推動政府機關(構)提供員工子女托育服務。 (註：依衛生福利部 111 年 12 月 8 日修正「企業、機關(構)提供員工子女托育服務實施計畫」及 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」，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)或托嬰中心，優先收托員工子女及孫子女，如有餘額得公開招收社區居民子女及孫子女。規劃 115 年增設 5 處、116 年增設 5 處、117 年增設 5 處、118 年增設 5 處，總計增設 20 處政府機關(構)員工子女托育設施。衛生福利部協助事項如下：	協助推動政府機關(構)員工子女托育設施。 115 年：增加 5 處 116 年：增加 5 處 117 年：增加 5 處 118 年：增加 5 處	衛生福利部	

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)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>(1) 前置準備期：出席各部會辦理之說明會、專業團隊協助政府機關(構)檢視預定場地、提供準備期及營運管理所需各項表單等。</p> <p>(2) 補助機關(構)籌設所需之一次性開辦費；政府機關(構)設置之托嬰中心得比照所轄公設民營托嬰中心收費，另補助所需人事、場地租金、設施設備維修等營運費用；職場保母及托嬰中心亦得與政府簽訂準公共契約，符合規定者可申請居家托育人員專業服務獎助、托嬰中心照顧比優化及托嬰中心提升服務品質獎助等獎勵；另送托家長每月可申請托育費用補助。)</p>			

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)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、依據本部 113 年僱用管理就業平等概況調查結果，僱用 100 人以上之雇主有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」者占 78.2%。至於雇主未設立托兒服務機構的主要原因為：「沒有空間設立」、「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」及「員工分散各地」。</p> <p>二、為推動企業設置哺(集)乳室及提供托兒設施或措施，本部辦理企業觀摩說明會，推廣新型態職場托育模式，另針對有意願設置托兒設施之企業提供免費專家諮詢輔導服務。</p> <p>三、補助企業辦理托兒設施或措施。</p>	<p>一、辦理觀摩說明會及專家諮詢輔導。</p> <p>115 年：10 場次 116 年：10 場次 117 年：10 場次 118 年：10 場次</p> <p>二、補助雇主辦理托兒設施或措施。</p> <p>115 年：達 300 家 116 年：達 320 家 117 年：達 340 家 118 年：達 360 家</p>	勞動部	

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)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、依行政院核定之「我國少子女化對策計畫 2.0 (115 年-118 年)」持續推動公部門員工托育服務之執行策略，辦理下列事項</p> <p>(一) 推動各機關落實辦理員工子女托育需求調查作業。</p> <p>(二) 各機關依托育需求辦理員工子女托育服務，例如洽簽特約托育機構、自行設置托育設施或聯合設置托育設施。</p> <p>二、為瞭解各機關設置職場托育設施情形，本總處按季調查各機關完成設置職場托育設施家數之情形。</p>	<p>辦理員工子女托育需求調查作業；調查各機關完成設置職場托育設施家數之情形。</p> <p>115 年：1 次；按季調查。</p> <p>116 年：1 次；按季調查。</p> <p>117 年：1 次；按季調查。</p> <p>118 年：1 次；按季調查。</p>	人事行政總處	

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)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、將辦理國民小學兒童課後照顧班納入考核機制，持續鼓勵各縣市政府積極辦理並落實調查、提升設班率，以滿足家長及兒童之課後照顧需求。另針對資源匱乏地區設置優先扶助條件，確保各地區照顧機會均等。</p> <p>二、依地方制度法及「兒童課後照顧服務班與中心設立及管理辦法」規定，辦理「國民小學兒童課後照顧班」係屬地方政府權責，本署已將其納入一般性補助款考核機制，以督導各地方政府於學期間調查學生參加意願，並依調查結果開辦課後照顧服務班，積極提升開班率。</p> <p>三、另本服務係以平價收費、使用者付費為原則，且招收兒童5人以上即可開班，另本署依「兒童課後照顧服務班與中心設立及管理辦法」規定，於學期間已提供相關補助費用，以協助國小開辦課後照顧服務班。</p>	<p>參加公辦國民小學兒童課後照顧服務班學生佔總體有意願參加者國民小學學生比例。</p> <p>115年：90%</p> <p>116年：90%</p> <p>117年：90%</p> <p>118年：90%</p>	教育部	

策略五：發展不同性別需求之運動推廣政策或方案			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
補助本部國教署主管學校改善校園無障礙環境設施設備。	補助本部國教署主管學校改善校園無障礙環境設施設備。 115年：45所 116年：55所 117年：65所 118年：75所	教育部	<ol style="list-style-type: none"> <li>請教育部說明「補助改善校園無障礙環境設施設備」與本項策略「發展不同性別需求之運動推廣政策或方案」之關聯性。如無法說明，請更換具體做法及績效指標。</li> <li>依113年運動現況調查，13至17歲男性規律運動俾利為57.7%，女性為31.8%，差距25.9個百分點，為該年度所有年齡層性別比例差距最大。請就</li> </ol>

策略五：發展不同性別需求之運動推廣政策或方案			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
			如何提升校園女性學生參與運動或規律運動研提具體做法及績效指標。 3. 本議題運動相關策略涉及運動權責部分，將於115年7月後提出。
運用相關通路推廣健康促進活動(備註：基於職場運動非與工作直接相關，尚非雇主法定義務，爰本部將利用所屬多元通路宣導，鼓勵事業單位推廣運動風氣)。	於本部建置「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」之「準則 403-6 工作者健康促進」之基本指標及進階指標納入運動相關揭露，透過企業永續報告書統計其揭露運動相關健康促進家數，每2年	勞動部	

策略五：發展不同性別需求之運動推廣政策或方案			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	統計 1 次。 116 年：至少 300 家次 118 年：至少 400 家次		
<p>一、透過經濟部(園管局)從業員工服務中心辦理瑜珈、核心間歇運動、拳擊有氧、異國風舞蹈等體適能課程，以及羽球、籃球、慢速壘球、飛鏢等運動競技比賽，方便園區從業員工依自身喜好、體能狀態及休閒時間，自由選擇參加，吸引不同性別、族群參與，提升女性運動意願及社群互動，並結合鄰近社區辦理女性運動日。</p> <p>二、經濟部另將針對活動進行性別統計，做為後續調整活動內容與類型之參考依據。</p>	<p>一、經濟部針對轄管園區員工，辦理各類體適能班次或運動競技班/場次</p> <p>115 年：13 班次/場次 116 年：13 班次/場次 117 年：13 班次/場次 118 年：13 班次/場次</p> <p>二、經濟部針對轄管園區員工，辦理女性運動日。</p>	經濟部	

策略五：發展不同性別需求之運動推廣政策或方案			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	115 年：1 場次 116 年：1 場次 117 年：1 場次 118 年：1 場次		
本部國民健康署自 114 年度起辦理「職場健康促進自主評核制度」，協助職場確認健康促進活動辦理情形，其中包含：身體活動、體位管理等。分析男女員工、BMI、身體活動、體位管理情形之分布。	辦理身體活動、體位管理企業家數。 115 年：500 家 116 年：500 家 117 年：500 家 118 年：500 家	衛生福利部	

策略六：於預防保健宣導，強化性別及文化適切的健康宣導與教育			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
盤點成人預防保健服務之不同性別利用情形，並提供整合式服務，推動一站式的健康篩檢據點，並與基層醫療診所合作。	成人預防保健服務利用率。 115年：男性 27.0%，女性 32.3% 116年：男性 27.6%，女性 32.8% 117年：男性 28.2%，女性 33.3% 118年：男性 28.8%，女性 33.8%	衛生福利部	
藉由原住民族文化健康站專業輔導團隊訓練課程辦理多元性別敏感度與友善性別訓練，推動具性別及文化敏感度之健康宣導及提升預防保健服務使用率，現況值辦理多元性別敏感度與友善性別訓練 6 小時。	115年：多元性別敏感度與友善性別訓練 12 小時 116年：多元性別敏感度與友善性別訓練 12 小時 117年：多元性別敏感度與友善性別訓練 12 小時 118年：多元性別敏感度與友善性別訓練 12 小時	原住民族委員會	

策略六：於預防保健宣導，強化性別及文化適切的健康宣導與教育			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、為確保役男入伍健康，並維護役男服役安全，本部將函請各直轄市、縣市政府及各體檢醫院，於辦理役男兵役體檢時，透過衛教宣導影片、紙本文宣等方式，宣導有關愛滋病及其他性傳染病、以及男性較高發生率之癌症，並運用社群平臺(如 Facebook、LINE、YouTube 等)多元管道，宣導疾病防治及成人預防保健。【役政司】</p> <p>二、鑑於各年齡層男性自殺死亡率顯著高於女性，且心理健康問題日益嚴重，為確保役男服役身心健康、建立主動關懷機制，並精進役政人員體位判等知能，將邀請本部役男體位審查會精神科醫學會</p>	<p>一、役男兵役體檢衛教宣導。 115 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透過衛教宣導影片、紙本文宣等方式，宣導有關愛滋病及其他性傳染病、男性較高發生率之癌症，及運用社群平臺(如 Facebook、LINE、YouTube 等)多元管道宣導，並統計宣導情形</p> <p>116 年：修訂各直轄市、縣市役政考核之「役政業務評核項目」，增列「性傳染病防治及男性常見癌症衛教宣導」，以落實</p>	內政部	

策略六：於預防保健宣導，強化性別及文化適切的健康宣導與教育			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>代表，講授精神系統含精神官能症、性別不安等之體位判等要領及醫學知能，以落實健康權利與性別平等之目標。【役政司】</p> <p>三、新住民健康宣導與教育：製作多語版英文、越南文、緬甸文、泰文、柬埔寨文、印尼文健康宣導圖卡，置於新住民培力發展資訊網多語版，並於官方LINE帳號進行推播宣傳。</p>	<p>預防保健服務措施</p> <p>117年：辦理年度役男精神系統疾病體位判等作業講習會，全國役政人員參與人次：60人</p> <p>118年：擴大辦理年度役男體位判等作業講習會，全國役政人員參與人次：120人</p> <p>二、製作新住民健康宣導與教育素材。</p> <p>115年：1則</p> <p>116年：1則</p> <p>117年：1則</p> <p>118年：1則</p>		

策略六：於預防保健宣導，強化性別及文化適切的健康宣導與教育			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
本會預定每年取得衛福部授權其發布宣導短片，另行製作 1 部客語版，協助於本會所屬社群平台（如 Facebook、Instagram）宣傳。	製作客語版宣導短片。 115 年：1 則 116 年：1 則 117 年：1 則 118 年：1 則	客家委員會	

策略七：提升不同性別(尤其男性)預防保健服務之可及性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
本會每年補助至少 1 案義診醫療服務、衛生教育活動及衛生保健研討會等，除促進不同性別者的健康平等，並提升不同性別(尤其男性)預防保健服務之可及性。	115 年：補助至少 1 案義診醫療服務、衛生教育活動及衛生保健研討會等 116 年：補助至少 1 案義診醫療服務、衛生教育活動及衛生保健研討會等 117 年：補助至少 1 案義診醫療服務、衛生教育活動及衛生保健研討會等 118 年：補助至少 1 案義診醫療服務、衛生教育活動及衛生保健研討會等	原住民族委員會	

策略七：提升不同性別(尤其男性)預防保健服務之可及性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
為協助衛生福利部推動「成人預防保健服務利用率」，及響應賴總統健康台灣之願景，本部將利用所屬通路強化宣導，包含男性勞工比例較高之職場或行業，鼓勵勞工及醫療院所運用「成人預防保健服務」資源。	運用相關通路宣導「成人預防保健服務」。 115年：至少10場次 116年：至少10場次 117年：至少10場次 118年：至少10場次	勞動部	
透過推動職場健康，與企業合作，在男性員工比例較高的行業(如製造業、建築業、運輸業等)推動健康篩檢日，鼓勵員工定期檢查。 (1) 本部國民健康署持續透過推動成人預防保健服務及政策優化措施(如下修服務年齡及提升給付金額)，以鼓勵地方政府及醫療院所積極參與。 (2) 我國健康檢查種類多元，包含學生健檢、勞	原住民成人預防保健服務利用率。 115年：男性30%，女性34% 116年：男性30.5%，女性34.5% 117年：男性31%，女性35% 118年：男性31.5%，女性35.5%	衛生福利部	

策略七：提升不同性別(尤其男性)預防保健服務之可及性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>工健檢、軍人體檢、公教人員健檢等，成人預防保健服務是民眾接受健檢的諸多管道之一。未來將持續宣導民眾多加利用各種健檢途徑，並結合各縣市衛生局綜合保健計畫，為自身健康把關。</p> <p>(3) 期望藉此提升原住民成人預防保健服務利用率，目標每年提高約 0.5 個百分點。</p>			

策略八：強化身心障礙女性健康服務，透過支持性措施，提升就醫及篩檢服務之可近性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、辦理「醫療機構設置友善就醫環境獎勵計畫」，鼓勵醫療機構設置友善通路與廁所、友善就醫流程、多元化輔助溝通工具，及無障礙設施設備等項目。(註：110年各醫療區平均約為3.2%，112年平均約為3.4%)</p> <p>二、本部國民健康署每年度透過綜合保健計畫補助縣市癌症防治工作，縣市衛生局依不同地區、人口族群特性及醫療資源，提供因地制宜之癌症篩檢服務；並持續鼓勵各地方政府衛生局與醫療院所積極提供無障礙友善癌症篩檢服務，確保其獲得友善的醫療資源。</p>	<p>一、各一級醫療區域獎勵診所比例。</p> <p>115年：5%</p> <p>116年：6%</p> <p>117年：7%</p> <p>118年：8%</p> <p>二、以111年身心障礙婦女乳癌篩檢及子宮頸癌篩檢服務量91,406人次為基準。</p> <p>115年：94,000人次</p> <p>116年：96,000人次</p> <p>117年：98,000人次</p> <p>118年：100,000人次</p>	衛生福利部	

策略九：提升孕產婦照護品質			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本部國民健康署持續推動「周產期高風險孕產婦追蹤關懷計畫」，提供高風險孕產婦衛教諮詢、關懷追蹤及資源轉介等服務。</p> <p>二、本部已訂定醫院緊急醫療能力分級評定基準，其中訂有「高危險妊娠孕產婦及新生兒醫療」專章，對於醫療處置流程訂有規範。另孕產婦照護係本部國民健康署主責業務，將配合其相關政策及措施，辦理相關教育訓練課程。(註：現為80%)</p> <p>三、減輕原鄉地區孕婦產檢之交通上經濟障礙，使其可及早採取有效措施，提升原住民族地區孕產婦產檢服務可近性。依</p>	<p>一、降低孕產婦死亡率。</p> <p>115年：低於14.0(每十萬活產)</p> <p>116年：低於14.0(每十萬活產)</p> <p>117年：低於14.0(每十萬活產)</p> <p>118年：低於14.0(每十萬活產)</p> <p>二、每年配合醫院評鑑辦理醫院緊急醫療能力分級評定作業，並辦理相關計畫維持全國14轉診網絡基地醫</p>	衛生福利部	

策略九：提升孕產婦照護品質			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>「原住民醫療或社會福利資源使用交通費補助辦法」補助原鄉地區孕婦至醫療機構進行產檢及生產之交通費，加強孕產婦健康管理，提升產檢意願。</p> <p>四、為確保國保被保險人於國保加保期間懷孕並於退保後 1 年內生產者，均能獲得社會保險生育給付保障，本部將督請勞保局依據 114 年 3 月 13 日修正發布之國民年金法施行細則第 44 條之 3 第一項規定，宣導國保保障育齡婦女生育給付權利之修法意旨；主動勾稽比對已辦理出生登記新生兒之母親名冊(渠等於妊娠期間曾納保國保且於退保國保後 1 年內生產者)即予以通函告知可申請國</p>	<p>院皆符合「高危險妊娠孕產婦及新生兒醫療」專章重度級，全年(含假日)、24 小時(含夜間)有婦產科專科醫師提供高危險妊娠照護。其中醫院受過中央主管機關認可之高危險妊娠教育訓練時數二年 4 學分以上之產房及照護安胎孕產婦護理人員之比率應達百分比以上。</p> <p>115 年：80 % 116 年：80 % 117 年：80 %</p>		

策略九：提升孕產婦照護品質			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
保生育給付；惟同時符合其他社會保險與國保生育給付者，須擇一請領。	118年：80%  三、原鄉地區孕婦至醫療機構進行產檢及生產之交通費補助人次。 115年：2,000人次 116年：2,050人次 117年：2,100人次 118年：2,150人次  四、國保退保後一年內生產之女性被保險人，申請國保生育給付，且符合請領條件，並完備書件者領取率(領取人數/符合請領條件		

策略九：提升孕產婦照護品質			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	並完備書件者申請人數)。 115年：100% 116年：100% 117年：100% 118年：100%		

策略十：推動孕產婦心理健康促進工作			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
結合地方政府以多元方式辦理孕產婦心理健康促進宣導活動，包括身心照護講座、衛生教育宣導、孕產婦照護人員心理健康議題教育訓練等。	各縣市辦理孕產婦心理健康促進宣導活動場次。 115年：44場次 116年：44場次 117年：44場次 118年：44場次	衛生福利部	

策略十：推動孕產婦心理健康促進工作			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
透過教育部補助地方政府推動家庭教育實施計畫，請各縣市家庭教育中心納入孕產期之家庭教育宣導，協助家庭成員正向溝通、分擔照護壓力，減輕孕產婦心理壓力，重視孕產婦的心理健康。	透過教育部補助地方政府推動家庭教育實施計畫，請各縣市家庭教育中心納入孕產期之家庭教育宣導，協助家庭成員正向溝通、分擔照護壓力，減輕孕產婦心理壓力，重視孕產婦的心理康。 115年：22縣市皆辦理，至少22場次 116年：22縣市皆辦理，至少22場次 117年：22縣市皆辦理，至少22場次 118年：22縣市皆辦理，至少22場次	教育部	

策略十一：強化不同性別的心理健康支持與高風險個案關懷(如高齡者、LGBTI 群體)			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
補助民間團體辦理 LGBTI 心理健康促進方案。	結合相關機構辦理 LGBTI 心理健康促進方案。 115 年：至少 3 案 116 年：至少 3 案 117 年：至少 3 案 118 年：至少 3 案	衛生福利部	1. 請依 114 年 7 月 10 日會議委員意見(2)分析 LGBTI 心理健康方案之成效及效益。 2. 依 114 年 7 月 10 日會議委員意見(5)以委託研究方式，了解 LGBTI、青少年或高齡者之心理健康狀況及需求。  <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">備註</div> 114 年 7 月 10 日會議紀錄委員意見： (5)請透過性別統計與研究，了解不同性別者之心理健康與社會適應情形，並彙整及補足不同年齡、族群及

策略十一：強化不同性別的心理健康支持與高風險個案關懷(如高齡者、LGBTI 群體)			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
			LGBTI 等特殊群體的自殺率與心理健康資料，進行交織性與趨勢分析，就問題及需求提出具體做法及績效指標。
請地方政府輔導轄內社區基層組織、醫事機構或長期照顧服務機構布建巷弄長照站。鼓勵不分性別長者使用服務，建構高齡及性別友善之多元連續的社區關懷網絡，提升高齡者社會參與多樣性，支持在地安老。 (註：截至 114 年 7 月計 4,940 處巷弄長照站，其中女性服務對象占比約 74%、男性約 26%，因其服務內容、辦理活動與課程多元，均依當地人口需求與特色發展服務，爰本部係訂定原則性規範，巷弄長	設置巷弄長照站(含關懷據點)。 115 年：5,000 處 116 年：5,100 處 117 年：5,200 處 118 年：5,300 處	衛生福利部	

策略十一：強化不同性別的心理健康支持與高風險個案關懷(如高齡者、LGBTI 群體)			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
照站應持開放、包容態度，具有接納不同文化族群、身心狀況長者之精神，提供共融服務，亦應包含性別友善意識；衡酌其服務對象多為女性，故本部亦鼓勵巷弄長照站辦理運動、競技類相關活動，增加男性服務對象參與誘因。)			
樂齡學習中心招募志工，以協助中心活動推展，促進樂齡族終身學習與社會參與。	樂齡學習中心招募男性志工人數。 115年：達 2,000 人 116年：達 2,100 人 117年：達 2,200 人 118年：達 2,300 人	教育部	

策略十一：強化不同性別的心理健康支持與高風險個案關懷(如高齡者、LGBTI 群體)			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
推動勞工身心健康保護並透過本部成立之財團法人職業災害預防及重建中心提供勞工心理諮商。	勞工使用心理諮商人次，並依性別統計使用比例。 115年：2,000 人次 116年：2,200 人次 117年：2,400 人次 118年：2,600 人次	勞動部	

策略十二：提升男性自殺防治意識及強化自殺防治服務的可近性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
擴大辦理男性關懷專線之服務範圍，除既有提供免費線上諮詢，協助男性面對婚姻、家庭及親子關係問題之外，亦納入職場或其他心理困擾等問題及自我調適。	男性關懷專線總話務服務量。 115年：5,000 人次 116年：5,500 人次 117年：6,000 人次 118年：6,500 人次	衛生福利部	請將「全民心理健康韌性計畫(2025-2030年)」涉及強化自殺防治服務(尤其針對男性群體)之工作項目，新增於本項具體做法及績效指標。
一、本部警政署每年持續辦理「身心健康諮詢」及「委外預約諮商」服務，109年1月至114年7月員警自殺件數計35件(女性1人、男性34人)，為強化心理健康支持網絡，除積極優化諮商服務機制外，並請各警察機關規劃關老師走訪基層諮詢工作，並視所轄現況可協同心理師走訪，藉由走	一、各警察機關關老師定期走訪基層單位。 115年：2,000 場次 116年：2,050 場次 117年：2,100 場次 118年：2,150 場次 二、消防人員選讀自殺防治課	內政部	

策略十二：提升男性自殺防治意識及強化自殺防治服務的可近性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>動式關懷，主動發掘需協助人員，並宣導諮商服務資訊及推廣心理健康衛教，去除求助諮商之負面評價與刻板印象，鼓勵員警勇於尋求專業協助，以發揮初級預防功能，每年增加 50 場次，期透過面對面宣導與互動關懷，強化心輔機制傳達與初級預防功能，擴大走訪及宣導成效。</p> <p>二、消防署蒐集自殺防治課程，函發至所屬單位及地方消防局於公餘時間自由選讀。</p> <p>三、針對警校生強化自殺防治：</p> <p>(一) 每學年辦理新生心理健康測驗，並針對高風險個案進行後續追蹤輔導或轉介。</p> <p>(二) 每學年辦理自殺防治講座 1 場次。</p> <p>(三) 每學年辦理學生心理韌性演講 1 場。</p> <p>(四) 於警察人員進修教育與深造教育辦理「自殺防治」、「健康管理」、「心理韌性與正</p>	<p>程涵蓋率。</p> <p>115 年：30 %</p> <p>116 年：40 %</p> <p>117 年：50 %</p> <p>118 年：60 %</p> <p>三、針對警校生強化自殺防治。</p> <p>(一)中央警察大學每學年辦理新生心理健康測驗覆蓋率人次依當時學生人數調整。</p> <p>115 年：100 %，並完成盤點近 3 年教職員自殺現況</p> <p>116 年：100 %</p> <p>117 年：100 %</p> <p>118 年：100 %</p> <p>(二)中央警察大學每學年辦理學生心理韌性演講 1 場覆蓋率</p>		

策略十二：提升男性自殺防治意識及強化自殺防治服務的可近性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>面情緒」等相關課程。</p> <p>(五) 自殺防治旨在透過提高心理健康意識、提供心理支援，俾減少教職員自殺事件的憾事發生，本校透過教育訓練宣導自殺防治觀念，強化教職員工心理健康服務及自殺防治工作。</p> <p>(六) 編撰《學生關懷手冊》，內容涵蓋心理衛生教育資訊及諮商輔導服務指南，為學生提供實用的諮商輔導資源參考；另建置線上心輔掛號作業系統，使學生能透過自主平臺申請諮商服務。</p> <p>四、辦理替代役役男健康人生講習</p> <p>(一) 倡議及辦理自殺防治識能宣導活動及協助推廣心理健康衛教資訊。</p> <p>(二) 針對高風險替代役役男，提供心理支持方案。</p>	<p>受訓人次依當時學生人數調整。</p> <p>115年：90%</p> <p>116年：90%</p> <p>117年：90%</p> <p>118年：90%</p> <p>(三)臺灣警察專科學校線上心輔掛號作業系統學生註冊比例。</p> <p>115年：100%</p> <p>116年：100%</p> <p>117年：100%</p> <p>118年：100%</p> <p>四、替代役役男健康人生講習及心理支持方案。</p> <p>(一)倡議及辦理自殺防治識能</p>		

策略十二：提升男性自殺防治意識及強化自殺防治服務的可近性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>(三) 替代役基礎訓練期間，篩選高風險役男及介入處遇措施</p> <p>1.藉由家長填寫之「替代役役男輔導需求調查表」、「身心狀況量表電腦適性測驗」及「主動求助」篩選出脆弱族群。</p> <p>2.針對篩選出的脆弱族群予以轉介專業諮商輔導協助，並在諮商會談評估結束後，轉知役男所屬中隊軍職幹部，俾即時掌握役男心緒狀況，提供適切的協處。</p> <p>3.另針對諮商晤談評估後為高風險高危安個案則由本中心統一函文至各需用機關通知服勤單位列管關懷，並轉介專業心理諮商機構進行諮商輔導，以達早期發現及輔導治療之效。</p>	<p>宣導活動</p> <p>115年：200人</p> <p>116年：210人</p> <p>117年：220人</p> <p>118年：230人</p> <p>(二) 心理支持方案</p> <p>115年：1,000人次</p> <p>116年：1,200人次</p> <p>117年：1,368人次</p> <p>118年：1,436人次</p>		

策略十二：提升男性自殺防治意識及強化自殺防治服務的可近性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、透過心理輔導工作諮商輔導服務、心理衛生教育(自殺防治、壓力調適、情感議題、破除性別刻板印象等),協助官兵適應部隊生活,並透由推廣「主動求助」觀念,提高官兵求助意願,協助解決心理困擾,維護官兵身心健康。114年起因應官兵問題新興多元,擴大辦理「國軍心理健康照護方案」,截至6月30日止,接受心理諮商輔導人次計2,786人次,辦理心輔教育宣教60場次。</p> <p>二、迄114年10月1日止,國軍官兵自殺原因以感情因素最高,經濟因素次之,政戰局爰研提宣教通報及加強情感議題心理衛生教育,提供各級發掘預防及介入應處。</p>	<p>一、提供心理諮商輔導服務及心輔教育宣教講座,內容涵蓋「自殺防治」、「壓力調適」等心理衛生課程。</p> <p>115年:至少提供3,100人次民間部隊心理諮商輔導服務,並辦理心輔教育宣教講座40場次。</p> <p>116年:至少提供3,200人次民間部隊心理諮商輔導服務。</p> <p>117年:至少提供3,300人次民間部隊心理諮商輔導服務。</p> <p>118年:至少提供3,400人次民間部隊心理諮商輔導服務。</p> <p>二、國軍現役官兵及編制內聘雇人員回診率。</p>	國防部	

策略十二：提升男性自殺防治意識及強化自殺防治服務的可近性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	115 年：二、三級回診率 85% 116 年：二、三級回診率 90% 117 年：二、三級回診率 95% 118 年：二、三級回診率 100%		

策略十二：提升男性自殺防治意識及強化自殺防治服務的可近性			
具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、本會所屬 16 所安養機構床位依類型分：安養型 4,902 床，養護型 3,240 床，失智型 643 床，總計 8,785 床。各安養機構於 112 年至 114 年期間住民自傷事件分別為 2 件、0 件及 1 件，合計 3 件。均逐案召開會議檢討研析事件原因，惟樣本數有限，尚欠缺足以全面性分析之資料。故現行以加強自殺防治宣導及心理衛生教育為自殺防治作為。</p> <p>二、本會所屬安養機構自 115 年起辦理心理衛生講座、多元心理健康促進活動及自殺防治宣導等，各榮家每年至少辦理 1 場次，全數榮家總宣教人數應達成年度目標值，另可配合各榮院併同辦理宣導(教)活動。</p>	<p>年度內達成宣導(教)人次。</p> <p>115 年：1,000 人次</p> <p>116 年：1,200 人次</p> <p>117 年：1,400 人次</p> <p>118 年：1,600 人次</p>	<p>國軍退 除役官 兵輔導 委員會</p>	

## 議題五、打造具性別觀點的環境空間及科技創新

### 一、重要性說明

- (一) 環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨著全球氣候變遷、疫情加速全球綠色、電動化及人工智慧(AI)發展、高齡少子化等因素，對於不同性別者的影響及面臨風險更為深遠，尤其是不利處境者。此外，科技的發展若缺乏對人的關懷，將帶來全人類社會更大的隱憂。此領域過去較忽略性別平等議題，在性別主流化的國際趨勢下，各項國際公約以及聯合國會議的結論，已將促進性別平等列為必須兼顧的主要目標，我國宜加速推動此領域之性別平等，積極打造具性別觀點環境空間及推動運用性別分析促進科技研究發展，達到公共資源與設施的分配正義與永續。
- (二) 在都市空間與交通、生活科技研發等規劃、設計與管理上，由於傳統角色的性別分工，造成女性較少參與決策，因此，應加強從性別的觀點出發，重新檢討延襲已久的目標與標準，在科技研發方面，「性別化創新」(Gendered Innovations)<sup>28</sup>是一種新興的研究方法，由 Londa Schiebinger(美國史丹佛大學性別化創新專家)於 2005 年提出，其核心意涵為「利用性別分析達到科技的創新發展」，就是在科技的研發過程中，納入生理性別 (sex) 與社會性別 (gender) 的分析視角，促成科學技術的知識革新。聯合國教科文組織 (UNESCO) 2024 年 3 月發布的研究報告指出，生成式 AI 加劇性別偏見，例如在大型語言模組組織的文句中，女性從事家務勞動的頻率是男性的 4 倍，UNESCO 亦於 2021 年 11 月通過「人工智慧倫理建議書(Recommendation on the Ethics of AI)」之全球性規範架構，強調包容、性別平等、環境等議題<sup>29</sup>。此外，第 27 屆聯合國氣候變化綱要公約締約方大會(COP27)將 11 月 14 日定為性別日 (Gender Day)，探討氣候變遷的性別議題，我國「科學技術白皮書(112 年至 115 年)」，亦將推動性別

<sup>28</sup> 性別化創新中文網 <https://genderedinnovations.taiwan-gist.net/what-is-gendered-innovations.html>

<sup>29</sup> 引自聯合國教科文組織 (UNESCO) 新聞稿 <https://www.unesco.org/en/articles/generative-ai-unesco-study-reveals-alarming-evidence-regressive-gender-stereotypes>

平權訂為首要目標。

- (三) 我國「性別平等政策綱領」揭示推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點。聯合國永續發展目標(SDGs)目標 9「建構民眾可負擔、安全、對環境友善，且具韌性及可永續發展的運輸」、11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」細項目標 11.2 及 11.7 亦提及在 2030 年以前提供安全的、包容的交通運輸及公共空間，特別是婦女及不利處境者的需求。CEDAW 關於農村婦女權利的第 34 號一般性建議特別增加「發展國家的農村婦女」一節，關注小農被邊緣化的問題，指出政府「必須促進和扶持替代的、促進性別平等的農業發展方案，使小規模的婦女生產者能夠參與農業，並從農村發展中受益」。聯合國身心障礙者權利公約(CRPD)<sup>30</sup>第 9 條確保身心障礙者環境、空間無障礙、第 20 條思考身心障礙者的各種不同需求，並製造出適合的輔助用具，尤其是身心障礙者權利公約第 2 次國家報告，國際審查委員關注女性與身心障礙的交織身分議題。科學技術基本法第 14 條亦提及為促進科學技術之研究、發展及應用，政府應培養、輔導及獎勵女性科學技術人員，採取必要措施，改善科學技術人員之工作條件，健全科學技術研究之環境。基此，我國除應積極培育女性科學技術人員，更應透過建立相關機制來促進科技領域創新及研發，以回應國際促進科技性別主流化趨勢及符合未來社會發展需要。
- (四) 氣候變遷是全球面臨的重大環境挑戰，涉及到溫室氣體排放、全球暖化、極端氣候事件等，聯合國發布之「氣候變遷的性別差異影響的面向及範例」報告<sup>31</sup>指出，氣候變遷所引發的極端天氣事件對不同性別產生不同影響，並強調結構性性別歧視及傳統對性別角色期待等社會相關因素，將導致對女性的影響更為加劇。我國 CEDAW 第 4 次國家報告審查時，國際委員也關切「臺灣是易受氣候變遷影響的海島國家，政府必須從性別觀點出發，制訂其緩

<sup>30</sup> 聯合國身心障礙者權利公約(CRPD)[https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b\\_2&c=C&bulletinId=1241](https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=C&bulletinId=1241)

<sup>31</sup> Dimensions and examples of the gender-differentiated impacts of climate change, the role of women as agents of change and opportunities for women, UN,[https://unfccc.int/sites/default/files/resource/sbi2022\\_07.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/resource/sbi2022_07.pdf)

解和適應政策，特別關注農村及偏鄉地區的女性，納入性別影響評估，並讓女性參與緩解和適應政策的所有制訂、實施和監測過程(結論性意見第 14 點次<sup>32</sup>)」。

## 二、現況與問題

### (一) 環境及空間性別友善性不足

1. 長期以來對於環境及空間等各領域的政策議題或服務提供較少進行量化或質化的調查，忽略不同性別者(尤其是不利處境者)需求，導致環境空間設計規劃較缺乏性別觀點。例如衛生福利部 113 年 1 月出版「老人狀況調查」<sup>33</sup>指出，5 年來 65 歲以上女性增加 47.1 萬人，男性則增加 35.3 萬人，女性下肢功能衰弱比率高於男性，擔心自己容易跌倒是高齡者最常面臨的威脅；衛生福利部 112 年 4 月出版「身心障礙者生活狀況調查」<sup>34</sup>指出，5 年來女性身心障礙者增加人數及幅度均大於男性，無論男女均表示就醫時常遭遇困難為醫院(診所)內動線指引不清楚。內政部 108 年函頒修正建築物無障礙設施設計規範，已於附錄 4 其他設施納入「照護床」規定供參考，雖非強制應設項目，但仍待加強宣導，以利擴大增設。此外，公共空間較少考量多元性別者使用需求，例如校園宿舍、哺集乳室、廁所等對於多元性別者的友善程度仍有改善空間，均需要強化將性別觀點融入政策計畫擬定過程或檢修相關空間設計規範，重新檢討環境與空間規劃及設計的便利、友善與安全性，建構宜居的生活環境空間。
2. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，已請各部會就業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域出發，依相關規範盤點環境空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性是否有需待改善之處，再透過量化或質化調查了解是否有回應不同性別者的需求與滿意度，進而提出改善計畫。在各部會積極推動下，均達性別友善空間改善比率 30%之關鍵績效指標，部分部會亦發展出性別友善空間指引或方案，例如內政部「性別友善廁

<sup>32</sup> 行政院性別平等會網站「CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議」<https://gec.ey.gov.tw/Page/8311232E3E16856>

<sup>33</sup> 衛生福利部 113 年 1 月出版「老人狀況調查」<https://dep.mohw.gov.tw/DOS/cp-5095-77509-113.html>

<sup>34</sup> 衛生福利部 112 年 4 月出版「身心障礙者生活狀況調查」<https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-5096-113.html>

所設計指引」、教育部「校園性別友善廁所及宿舍設置指引」、環境部「性別友善廁所倍增行動方案」等，成為性別友善環境改善的良好基礎。本期將請相關部會以前一期成果及調查資料為基礎，參考國內外性別友善城市的作法，研提改善計畫、訂修法令或行政措施，並持續提升性別友善空間改善比率至 70%以上，讓不同性別使用者皆能具體感受到公共空間的安心幸福感，並請各部會參考前開指引及前期辦理之量化或質化調查，就調查獲得之改善建議，或滿意度仍有提升空間之具體項目，積極回應不利處境者之需求。

## (二) 性別化創新應用不足

1. 由於 STEM(科學、科技、工程、數學、醫學)領域女性參與比例過低，多以傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，而缺乏對使用者的不同經驗與需求的瞭解，致許多研究及研發無法從性別的觀點提出創新改革方案。例如新藥物開發如未考量不同性別者的影響，致產生某一性別健康危害，同時對人類健康產生重大的威脅。再以汽車設計為例，由於駕駛座的安全設計未考量不同性別者的身材比例，致發生車禍時傷亡的機率更高。顯見在研究或研發時，納入不同性別者的觀點，其結果才能符合不同性別者需求。爰國家科學及技術委員會於 103 年引進性別化創新方法，建立中文版翻譯網站，作為國內學者及業者推動科技產業研發的重要創意來源。
2. 本議題在前一期計畫(111-114 年)中，在各部會努力下，均已完成操作指引/手冊，包括國家科學及技術委員會發展統整性的性別化創新操作手冊、衛生福利部食品藥物管理署「藥品臨床試驗納入性別考量指引」及「醫療器材臨床試驗性別差異評估指引」、環境部「環境領域性別化創新操作手冊」等，為促進性別化創新應用，仍需進一步由相關部會依所訂指引/手冊，發展相關案例做為教育訓練及推廣之媒材，配合案例的引導，讓性別觀點導入自辦或補助科學研究或研發，並透過教育訓練的回饋，充實並滾動修正手冊內容，達成修正知識的目的，確保性別化創新應用於各類大型研究，以及具性別觀點產品研發。
3. 行政院於 112 年 10 月 4 日正式核定「國家氣候變遷調適行動計畫(112-115 年)」推動維生基礎設施、水資源、土

地利用、海岸及海洋、能源供給及產業、農業生產及生物多樣性、健康與能力建構等領域，確保民眾生命安全與國家永續發展。為關注氣候變遷對不同性別者的影響，並在氣候行動和能源轉型過程中落實公平且包容，不遺漏任何群體，以及將性別化創新運用於支援各部會規劃與執行氣候調適相關策略措施所需之科學研究與技術研發，爰於本期目標二項下增訂「性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發」策略，以引導各部會執行氣候變遷調適相關策略措施時強化性別觀點。

### 三、目標、關鍵績效指標與策略

(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、數位發展部、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

#### (二) 目標

1. 打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境
2. 促進科學研究及技術研發之性別化創新

#### (三) 關鍵績效指標

1. 各機關場館性別友善空間改善比率達 70% 以上，公式：已改善/待改善場館 (針對策略一待改善場館)
2. 完善性別化創新手冊，各手冊應用於實際案例至少 2 案

#### (四) 策略

1. 依相關規範改善業管學校、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
2. 優化及精進業管場域空間之性別友善性
3. 提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊
4. 性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、每年持續辦理市區道路養護管理暨人行環境無障礙考評計畫，督促各地方政府建置友善且安全的人行環境，包含設置路緣斜坡、導盲設施等無障礙設施，人行道及路口設置行人防護設施避免人車衝突，公共設施設置是否妥適不妨礙行人連續通行順暢等。</p> <p>二、邀請一定比例之女性專家學者及身心障礙福利團體擔任考評委員。</p>	<p>全國人行道適宜性比率：</p> <p>115年：69%</p> <p>116年：70%</p> <p>117年：71%</p> <p>118年：72%</p>	內政部	
<p>1. 軍事院校計 9 校區，教學環境及設施已可滿足目前學生人數及招生狀況之需求，現有性別友善空間廁所 30 處、哺集乳室 14 處、停車空間 24 處，均為妥善。</p> <p>2. 14 間軍醫院性別友善空間(廁所 171 間、哺集乳室 25 間、停車空間 200 格等)均已完成改善。</p>	<p>115 年</p> <p>軍事院校性別友善空間改善率 100%；軍醫院性別友善空間改善率 100%完成淡水營區、虎尾營區、后里營區、湖口二營區新建工程等 4 案；三</p>	國防部	<p>有關績效指標「三軍司令部」部分，建議依本項策略之關鍵績效指標「各機關場館性別友善空間改善比率達 70%」，修訂各年度目標值。</p>

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>3. 本部 111 年 5 月 4 日修訂「國軍營區設施建造原則」，其中性別友善空間改善部分，將改善餐廳、廚房及浴廁設備， 114 年刻正執行計「中正嶺校區生活設施新建工程」等 15 案，執行現況 32%；另規劃於 115 及 116 年執行計「淡水營區生活營舍新建工程」等 9 案。</p> <p>4. 三軍司令部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。</p>	<p>軍司令部針對改善性別友善空間實施清查、盤點，並研擬滿意度問卷。</p> <p>116 年 軍事院校性別友善空間改善率 100%；軍醫院性別友善空間改善率 100%完成太湖營區、湖口一營區、興中山莊、巨輪校區、臺南 基地生活營舍新建工程等 5 案；三軍司令部滿意度達 85%。</p> <p>117 年 軍事院校性別友善空間改善率 100%；軍醫院性別友善空間改善率 100%三軍司令部滿</p>		

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	意度達 85%。 118 年 軍事院校性別友善空間改善率 100%；軍醫院性別友善空間改善率 100% 三軍司令部滿意度達 85%。		
透過將性別友善空間議題納入公私立大專校院獎補助指標，並納入新一輪(113-116)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。114 年度共計針對 38 校進行性平教育工作書面審查，計 25 校得分 4 分以上 (該項改善性別友善廁所及宿舍建物分數為 7 分)，約 65.79%之學校業已積極完成改善性別友善廁所及宿舍建物。	全國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)，因待改善校數逐年降低，爰改善率相對降低： 115 年：改善率達 20%。 116 年：改善率達 30%。 117 年：改善率達 50%。 118 年：改善率達 70%。	教育部	

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>提升交通場站、國家風景區及郵局設施性別友善性及不利處境者使用可近性：</p> <p>一、 民用航空局改善 10 個航空站設施之性別友善設施；114 年預計完成 2 個，累計達 5 個(50%)。</p> <p>二、 高速公路局改善 15 個國道服務區設施之性別友善設施；114 年預計完成 1 處，累計達 9 處(60%)。</p> <p>三、 觀光署改善 13 個國家風景區設施之性別友善設施；114 年預計完成 4 個(30%)。</p> <p>四、 鐵道局改善 12 個新/改建車站設施之性別友善設施；114 年預計完成 1 個，累計達 5 個(41%)。</p> <p>五、 臺灣港務股份有限公司改善 9 個商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善設施；114 年預計完成 1 個，累計達 4 個(44%)。</p> <p>六、 中華郵政股份有限公司改善 6 個一等乙級郵局轄屬 901 支局郵局設施之性別友善設施。</p>	<p>一、 民用航空局</p> <p>115 年：完成改善 1 個 (累計 6 個)航空站性別友善設施 (60%)。</p> <p>116 年：完成改善 1 個(累計 7 個)航空站性別友善設施 (70%)。</p> <p>117 年：完成改善 1 個(累計 8 個)航空站性別友善設施 (80%)。</p> <p>118 年：完成改善 1 個(累計 9 個)航空站性別友善設施 (90%)。</p> <p>二、高速公路局</p> <p>115 年：完成改善 1 處(累計 10</p>	交通部	

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>處)服務區性別友善設施(66%)。</p> <p>116年：無招商及續約規劃，維持已完成改善之10處服務區性別友善設施品質(66%)。</p> <p>117年：完成改善1處(累計11處)服務區性別友善設施(73%)。</p> <p>118年：完成改善1處(累計12處)服務區性別友善設施(80%)。</p> <p>三、觀光署</p> <p>115年：完成改善2個(累積6個)國家風景區性別友善設施(46%)。</p>		

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>116年：完成改善2個(累積8個)國家風景區性別友善設施(62%)。</p> <p>117年：完成改善2個(累積10個)國家風景區性別友善設施(77%)。</p> <p>118年：完成改善3個(累積13個)國家風景區性別友善設施(100%)。</p> <p>四、鐵道局</p> <p>115年：完成改善1個(累計6個)車站性別友善設施(50%)。</p> <p>116年：完成改善1個(累計7個)車站性別友善設施</p>		

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	(58%)。 117年：完成改善 1 個(累計 8 個)車站性別友善設施(66%)。 118年：完成改善 1 個 (累計 9 個)車站性別友善設施 (75%)。 五、臺灣港務股份有限公司 115年：完成改善 1 個 (累計 5 個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施 (55%)。 116年：完成改善 1 個(累計 6 個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施 (66%)。		

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>117年：完成改善 1 個(累計 7 個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(77%)。</p> <p>118年：完成改善 1 個(累計 8 個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(88%)。</p> <p>六、中華郵政股份有限公司</p> <p>115年：盤點 6 個一等乙級郵局轄屬 901 支局郵局設施(0%)。</p> <p>116年：完成改善 2 個一等乙級郵局轄屬 901 支局郵局性別友善設施(33%)。</p>		

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	117年：完成改善2個(累計4個)一等乙級郵局轄屬901支局郵局性別友善設施(67%)。 118年：完成改善2個(累計6個)一等乙級郵局轄屬901支局郵局性別友善設施(100%)。		
盤點26家部屬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孕婦及育有六歲以下兒童者停車位。	115年：進行盤點18家部立醫院對於性別友善空間(如廁所、哺集乳室、停車空間等)環境改善狀況，以利掌握最新規劃內容。 116年：完成改善3家(累計11家)部屬醫院空間的性別友善性(42.3%)。 117年：完成改善4家(累計	衛生福利部	

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	15 家)部屬醫院空間的性別友善性(57.7%)。 118 年：完成改善 4 家 (累計 19 家)部屬醫院空間的性別友善性 (73.1%)。		
1. 盤點環境教育設施場所空間及設施及服務：盤點環境教育設施場所現有空間(例如廁所、哺乳室、停車空間等)的性別友善性。應盤點的場館總數為 274 個。	1. 提升環境教育設施場所之性別友善性。 115年：累計完成192個環境教育設施場所性別友善性(70%)。 116年：累計完成197個環境教育設施場所性別友善性(72%)。 117年：累計完成202個環境教	環境部	

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
2. 將「性別友善廁所」列為優先補助項目，鼓勵地方興建或修繕，同時將「績優性別友善公廁」獎項納入績優公廁評比，透過建立標竿，樹立典範，鼓勵效仿設置，提升性別友善廁所數量。	育設施場所性別友善性(74%)。 118年：累計完成208個環境教育設施場所性別友善性(76%)。 2. 累計執行數： 115年：887座 116年：975座 117年：1,063座 118年：1,246座		
改善本部 20 個附屬機關場館的性別友善性例如廁所、哺集乳室、停車空間等等，包括設置求助鈴、防偷拍設備等安全措施。惟部分場館因屬古蹟建物或受限於空間不足等因素，尚未全面達成改善；其餘館所已正積極辦理相關規劃與施工。	115年： 60%(12/20) 116年： 65%(13/20) 117年：	文化部	

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	70%(14/20) 118 年： 75%(15/20)		
安養機構： 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(111-114 年累計改善 12 所榮家性別友善設施已達 75%)，持續完成尚未改善之榮家家區內無障礙設施、哺集乳室及婦幼停車位等設置。	安養機構： 115 年：改善 2 所(累計 14 所) 榮家性別友善設施(87.5%) 116 年：改善 2 所(累計 16 所) 榮家性別友善設施(100%) 117 年：續依策略二作法執行。 118 年：續依策略二作法執行。	國軍退 除役官 兵輔導 委員會	
針對本會列管 30 處客家文化館舍不同性質之營運需求，輔導朝向多元化經營，並協助地方館舍依據中央政策及社會價值，針對空間設施朝性別友善設	本會列管 30 處客家文化設施 之性別友善空間改善比率。 115 年：60%	客家委 員會	

策略一：依相關規範改善業管學校、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 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
計持續精進，以達到性別友善之目標。	(已改善 18 處待改善 30 處) 116 年：63.33% (已改善 19 處待改善 30 處) 117 年：66.67% (已改善 20 處 待改善 30 處) 118 年：70% (已改善 21 處待改善 30 處)		

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、依「永續提升人行安全計畫」(計畫期程至 116 年，117 至 118 年配合後續計畫辦理)補助地方政府辦理騎樓整(順)平，以利建置無障礙環境。</p> <p>二、邀請一定比例之女性專家學者及身心障礙福利團體擔任考評及補助案件審查委員。</p> <p>三、藉由建築師換發開業證書應檢具建築師公會辦理建築師積分課程、會議、座談或活動等研習證明文件，將函請建築師公會全國聯合會轉知各建築師公會，於公會辦理建築師積分課程、會議、座談或活動等，應向會員宣導，加強引導關注不同性別的交織性需求。</p>	<p>補助地方政府辦理騎樓整(順)平：</p> <p>115 年：全國每年度施作騎樓整平長度之總和 10 公里。</p> <p>116 年：全國每年度施作騎樓整平長度之總和 10 公里。</p> <p>117 年：配合後續計畫辦理。</p> <p>118 年：配合後續計畫辦理。</p> <p>引導建築師公會會員關注不同性別的交織性需求：</p> <p>每年至少 1 次函請建築師公會全國聯合會轉知各地方建築師公會宣導加強引導關注不同性別的交織性需求</p>	內政部	

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
國軍醫院為打造具性別觀點的基礎設施，均已設置「性別友善廁所」，後續依照「性別友善廁所設計指引」，針對 logo 圖樣全面修正並檢視亮度、場域顏色應用及貼心小物設計等，以符合內政部指引規範。經統計 114 年軍醫院(14 間性別友善空間滿意度 86.58%	115 年： 完成改善 3 間國軍醫院性別友善設施更新，且多元友善環境滿意度達 88% 116 年： 完成改善 6 間國軍醫院性別友善設施更新，且多元友善環境滿意度達 90%。 117 年： 國軍醫院多元友善環境滿意度達 93%；三軍司令部滿意度達 85%。完成改善 10 間國軍醫院性別友善設施更新，且多元友善環境滿意度達 93%。 118 年： 完成改善 14 間國軍醫院性別友	國防部	

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	善設施更新，且多元友善環境滿意度達 95%。		
<p>一、 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，並針對各校改善計畫進行成效分析，作為訂修法令或行政措施之參考。</p> <p>二、 完成「大專校院校園性別友善宿舍建置參考手冊」，並辦理大專校院性別友善空間研討會。</p> <p>三、 配合國立高級中等學校老舊廁所修繕美化計畫，持續將性別友善廁所納入規劃中，並將在高級中等學校校長會議中，宣導各校應在規劃新建物時，一併設計建置性別友善廁所。</p> <p>四、 於公立國民中小學老舊廁所計畫導入「教育部性別友善廁所設置指引」進行規劃，針對於老舊廁所整建工程中設置性別友善廁所之學校，優先予以補助。</p>	<p>一、 檢視各公私立大專校院提報改善計畫：</p> <p>115 年：檢視提報改善計畫學校數達 3%。</p> <p>116 年：檢視提報改善計畫學校數達 5%。</p> <p>117 年：檢視提報改善計畫學校數達 8%。</p> <p>118 年：檢視提報改善計畫學校數達 10%。</p> <p>二、 辦理大專校院性別友善空間研討會。</p> <p>115 年：完成「大專校院校園性別友善</p>	教育部	

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>五、配合相關研習、會議時機，持續辦理性別友善宿舍、廁所宣導工作。</p> <p>六、本部所轄館所每年辦理來館民眾滿意度調查作業(納入性別友善空間相關議題)，就前一年滿意度調查結果待改進事項，提出具體改善措施。</p>	<p>宿舍建置參考手冊」，並辦理性別友善空間研討會 1 場次。</p> <p>116 年： 辦理性別友善空間研討會 1 場次。</p> <p>117 年： 辦理性別友善空間研討會 1 場次。</p> <p>118 年： 辦理性別友善空間研討會 1 場次。</p> <p>三、配合國立高級中等學校老舊廁所修繕美化計畫，持續於計畫內推動設置性別友善廁所，以提高性別友善廁</p>		

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>所建置率(建置率=建置校數/核定校數)，亦在高級中等學校校長會議中，宣導各校應在規劃新建物時，一併設計建置性別友善廁所。</p> <p>115 年：建置率 100%。 116 年：建置率 100%。 117 年：建置率 100%。 118 年：建置率 100%。</p> <p>四、於公立國民中小學老舊廁所計畫導入「教育部性別友善廁所設置指引」進行規劃，針對於老舊廁所整建工程中設置性別友善廁所之學校，優先予以補助。</p>		

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>115 年： 辦理老舊廁所改善工程說明會，說明規劃設計理念及原則，請學校評估納入設置之可行性。</p> <p>116 年： 視各校評估結果，擇合適學校優先補助 10 校。</p> <p>117 年： 啟動新一期計畫，辦理徵件。</p> <p>118 年： 視各校評估結果，擇合適學校優先補助 10 校。</p> <p>五、配合相關研習、會議時機，持續辦理性別友善宿舍、廁所宣導工作。</p>		

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>115 年： 辦理 2 場次，透過研習與會議問卷調查，瞭解宣導內容對建置性別友善宿舍、廁所認知度達 70% 以上。</p> <p>116 年： 辦理 2 場次，透過研習與會議問卷調查，瞭解宣導內容對建置性別友善宿舍、廁所認知度達 70% 以上。</p> <p>117 年： 辦理 2 場次，透過研習與會議問卷調查，瞭解宣導內容對建置性別友善宿舍、廁所認知度達 70% 以上。</p> <p>118 年：</p>		

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>辦理 2 場次，透過研習與會議問卷調查，瞭解宣導內容對建置性別友善宿舍、廁所認知度達 70% 以上。</p> <p>六、本部所轄館所每年辦理來館民眾滿意度調查作業(納入性別友善空間相關議題)，就前一年滿意度調查結果待改進事項，提出具體改善措施。</p> <p>115 年： 辦理 1 次滿意度調查(納入性別友善空間相關議題)，並依前 1 年滿意度調查結果待改進事項進行改善。</p> <p>116 年：</p>		

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>辦理 1 次滿意度調查(納入性別友善空間相關議題)，並依前 1 年滿意度調查結果待改進事項進行改善。</p> <p>117 年： 辦理 1 次滿意度調查(納入性別友善空間相關議題)，並依前 1 年滿意度調查結果待改進事項進行改善。</p> <p>118 年： 辦理 1 次滿意度調查(納入性別友善空間相關議題)，並依前 1 年滿意度調查結果待改進事項進行改善。</p>		
一、高速公路局依據前一期國道服務區滿意度調查所獲用路人意見與建議，將就哺乳設施熱	一、高速公路局 提升國道服務區性別友善設施	交通部	

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>水不足、婦幼及身心障礙車位遭占用等問題，加強管理或占用巡查，提升服務區性別友善設施滿意度。</p> <p>二、中華郵政股份有限公司就 6 都車站特級支局之身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施滿意度調查回饋意見或缺失建議(如優化導引標示、強化設施整潔度等項目)予以改善。</p> <p>三、臺灣港務股份有限公司：</p> <p>(一)所轄港口均依「國際(內)商港未來發展及建設計畫」規劃執行，並依「行政院所屬各機關中長期個案計畫編審要點」辦理相關性別影響評估，提供符合性別平等之場域與設施，以打造具性別觀點之環境空間。</p> <p>(二)透過性別平等工作小組定期開會討論，每年安排港口性別友善環境訪視，就商港場站現有之</p>	<p>滿意度：</p> <p>115 年：75%。</p> <p>116 年：77%。</p> <p>117 年：80%。</p> <p>118 年：82%。</p> <p>二、 中華郵政股份有限公司</p> <p>115 年：盤點 6 都車站特級支局相關設施待改善項目。</p> <p>116 年：至少改善 1 項待改善設施項目。</p> <p>117 年：至少改善 1 項待改善設施項目。</p> <p>118 年：至少改善 1 項待改善設施項目。</p>		

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>廁所、哺集乳室等相關設施進行巡檢，確保設施完善與可用，並依巡檢結果與相關規定，持續滾動檢討及加強維護與改善。</p> <p>(三)現已於蘇澳港設有性別友善廁所，刻正重新整建之澎湖港亦規劃設置中。</p>	<p>三、臺灣港務股份有限公司</p> <p>115 年：各分公司每月定期巡檢，總公司不定期訪視至少 1 次。</p> <p>116 年：各分公司每月定期巡檢，總公司不定期訪視至少 1 次。</p> <p>117 年：各分公司每月定期巡檢，總公司不定期訪視至少 1 次。</p> <p>118 年：各分公司每月定期巡檢，總公司不定期訪視至少 1 次。</p>		
<p>一、持續依遊客使用情形優化林業保育署轄管 21 處森林育樂場域之性別友善空間。</p>	<p>115 年： 47.6%(10/21 座)</p>	<p>農業部</p>	

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	116 年： 57.1%(12/21 座) 117 年： 66.7%(14/21 座) 118 年： 76.2%(16/21 座)		
二、持續依農民及民眾使用情形，優化農糧署直接輔導 1 處農民市集，打造農民市集性別友善如廁環境。	二、優化農糧署直接輔導農民市集 1 處 115 年：0%(0/1 處) 116 年：100%(1/1 處) 117 年：100%(1/1 處) 118 年：100%(1/1 處)		
三、持續依遊客使用情形優化漁業署轄管 3 處魚貨直銷中心之性別友善空間。	三、魚貨直銷中心之性別友善空間滿意度		

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	115年：82% 116年：85% 117年：87% 118年：90%		
針對26家部屬醫院性別友善空間進行滿意度調查，並透過滿意度調查結果持續精進並回應需求。	115年：滿意度達70%。 116年：滿意度達75%。 117年：滿意度達80%。 118年：滿意度達80%。	衛生福利部	
一、定期檢討「環境教育設施場所性別友善改善空間指引」，提供各環境教育設施場所，據以改善性別友善空間。另辦理環境教育設施場所性別友善空間滿意度調查。 二、將性別友善措施執行情形，納入當年度環境教育設施場所評鑑項目，經評鑑發現設施場所須改善部分，另發函限期改善。	115年：召開1場次。 116年：召開1場次。 117年：召開1場次；環境教育設施場所性別友善空間滿意度達80%。 118年：召開1場次；環境教育設施場所性別友善空間滿意度達85%。	環境部	

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>優化及精進本部 20 個場館之場域空間，包括依性別友善空間滿意度調查結果優化空間環境，以及提出相關空間精進方案 (如以性別角度改善照明設備以提升夜間安全感、優化園區行人動線與空間以便嬰兒車及行動輔具安全通行、增設照護床以便利幼兒與高齡照護需求、調整無障礙席次鄰近照顧者座位以強化陪伴、優化指引標示與視障點字系統、提供多元生理用品以回應不同性別主體生理需求等) 以全面回應各性別主體及不利處境者之實際需求，確保場域近用之平等性、便利性與安全性。</p>	<p>115 年： 45%(9/20) 116 年： 50%(10/20) 117 年： 55%(11/20) 118 年： 60%(12/20)</p>	<p>文化部</p>	
<p>一、農場機構 盤點辦公空間與觀光休旅場域空間，改善性別友善場域設施。 具體作法： 115 年度 1. 清境農場: 草原木棧步道整修。</p>	<p>一、農場機構 115-118 年辦理場域內已設置之性別友善及無障礙空間改善，訂定分年改善比率目標值 115 年： 25%(5/20)</p>	<p>國軍退 除役官 兵輔導 委員會</p>	

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
2. 武陵農場:第二賓館增設哺乳室。 3. 福壽山農場:旅遊服務中心迎賓區域動線改善。 4. 彰化農場:屏東分場無障礙、親子友善停車位標線劃設。 5. 臺東農場:知本分場、池上場部及花蓮分場無障礙廁所整修。	116 年： 50%(10/20) 117 年： 75%(15/20) 118 年： 100%(20/20)		
116 年度 1. 清境農場:賓館外圍步道夜間照明設施整修。 2. 武陵農場:國民賓館增設無障礙廁所；第二賓館增設性別友善廁所。 3. 福壽山農場:停車場環境改善及增加照明設備。 4. 彰化農場:新竹場部照明設備更新。 5. 臺東農場:池上場部增設無障礙停車位 1 處；花蓮分場整修無障礙停車位。	二、醫療機構 115 年：完成 1 所榮民總醫院優化及精進場域空間(25%)。 116 年：完成 1 所榮民總醫院(累計 2 所)優化及精進場域空間(50%)。 117 年：完成 1 所榮民總醫院(累計 3 所)優化及精進場域空間(75%)。		
117 年			

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
1. 清境農場:賓館停車場夜間照明設施整修。 2. 武陵農場:國民賓館增設無障礙電梯；停車場設置照明設備。 3. 福壽山農場:優化公廁性別友善廁所設計指引。 4. 彰化農場:屏東分場照明設備更新。 5. 臺東農場:花蓮分場更新哺乳室空間設備。	118 年：完成 1 所榮民總醫院(累計 4 所)優化及精進場域空間(100%)。  三、安養機構 115 年：改善 4 所(累計 4 所)榮家性別友善設施(25%) 116 年：改善 4 所(累計 8 所)榮家性別友善設施(50%) 117 年：改善 4 所(累計 12 所)榮家性別友善設施(75%) 118 年：改善 4 所(累計 16 所)榮家性別友善設施(100%)		
118 年 1. 清境農場:停車場車格整建。 2. 武陵農場:客房走廊及公車站增設監視系統及照明設備。 3. 福壽山農場:停車區域標線暨哺乳室設備改善(如消毒鍋、冰箱等)。 4. 彰化農場:新竹場部性別標誌更新。 5. 臺東農場:池上場部、知本及花蓮分場適時汰舊設備。			

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、醫療機構</p> <p>參考過去年度辦理之滿意度調查結果與回饋意見、國內外性別友善城市的做法，優化及精進場域空間。</p> <p>三、安養機構</p> <p>請 16 所榮家盤點家區內已設立之無障礙設施、哺集乳室及婦幼停車位等設施。115 年起以每年 4 所榮家為目標逐步改善強化設施照明設備及空間使用的語言、標示、顏色等，得以傳達性別平等的意涵。</p>			
<p>本會原住民族文化發展中心盤點所轄臺灣原住民族文化園區內迎賓區、塔瑪麓灣區、富谷灣區、娜麓灣區等 4 個區域，持續優化及精進性別友善較不足之場域空間，如改善人行道、騎樓道路使其平坦，提升娃娃車或輪椅使用性。或將「哺乳室」更名為</p>	<p>115 年：完成改善迎賓區 1 個性別友善較不足之區域。</p> <p>116 年：完成改善塔瑪麓灣區 1 個性別友善較不足之區域。</p> <p>117 年：完成改善富谷灣區 1 個</p>	<p>原住民 族委員 會</p>	

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
「親子/多功能照護室」，標示圖中除母親更納入父親、長者等多元照護者的形象。或將「婦女停車區」改為「家庭/親子停車區」、或增設「性別友善廁所」。	性別友善較不足之區域。 118年：完成改善娜麓灣區1個性別友善較不足之區域。		
一、本會為瞭解使用者之滿意度與可能需求，針對列管之30處客家文化館舍進行性別友善空間滿意度調查分析(內容包括量化及質化問項)，並納入年齡、多元性別、身心障礙別、不同性別參與育兒及照顧空間友善性統計等，於年底提送到會。	一、客家文化館舍進行性別友善空間滿意度 115年：不同性別(含身心障礙者)之滿意度達80%以上，計有5處。 116年：不同性別(含身心障礙者)之滿意度達80%以上，計有10處。 117年：不同性別(含身心障礙者)之滿意度達80%以上，計有15處。 118年：不同性別(含身心障礙者)之滿意度達80%以上，計有	客家委員會	

策略二：優化及精進業管場域空間之性別友善性			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、本會客家文化發展中心將研訂分年改善策略，115 年預定完成「好客公園」鵝卵石步道改善作業；116 年增設哺乳室使用中指示牌，確保聽障朋友可確認空間是否為有人使用之情形；117 年完成六堆園區行政中心半室內通道環境改善作業(增作隔雨設施)；118 年於哺乳室內設置相關視障點字系統，確保視障可完整接收相關資訊。</p>	<p>20 處。</p> <p>二、改善客家文化發展中心</p> <p>115 年：1 處</p> <p>116 年：1 處</p> <p>117 年：1 處</p> <p>118 年：1 處</p>		

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、「智慧化居住空間科技性別化創新操作手冊」專家座談會，邀請性平專家學者意見分享交流。</p> <p>二、116 至 118 年辦理工作坊協助建築師等專業人員，運用手冊應用於實際案例操作流程。</p> <p>三、118 年依據工作坊之回饋意見滾動修正操作手冊內容。</p>	<p>115 年： 召開專家座談會，邀請性平專家學者(至少 5 人次)。</p> <p>116 年： 辦理工作坊及協助建築師等專業人員，應用於實際 1 項案例之操作流程。</p> <p>117 年： 辦理工作坊及協助建築師等專業人員，應用於實際 2 項案例之操作流程。</p> <p>118 年： 辦理工作坊及協助建築師等專業人員，應用於實際 3 項案例之操作流程；依 116 117 年工作坊使用者回饋意見，滾動修正及精進手冊內容。</p>	內政部	

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
透過已發展醫學領域性別化創新操作指引，舉辦性別化創新教育訓練，並納入「國防醫學研究計畫」，引用醫學領域性別化創新操作指引，發展研究成果。	115年： 國防醫學大學辦理運用分工小組會議或邀請性平專家學者進行分享交流2場次，並提供成果。 116年： 辦理教育訓練2場次，並提供成果，並列入軍醫醫學研究經費申請項目，供各部門提案申請研究。 117年： 完成研究案例2件，並提供成果發表。 118年： 依據實際應用情形完成修正手冊，並提供成果。	國防部	
一、將「人文與社會領域性別化創新參考手冊」，提報至本部性別平等專案小組會議邀請性平專家學者進行分享交流。	115年： 將委託國立中正大學發展「人文與社會領域性別化創新參考手冊」(預	教育部	

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、請本部相關單位於補助學校研究案件中，鼓勵推動性別化創新試行措施，並蒐集實際應用案例。</p> <p>三、蒐集實際應用中遇到的問題與改善建議，逐年更新與完善性別化創新手冊。</p> <p>四、辦理性別化創新手冊教育訓練。</p>	<p>計於 114 年 12 月完成)，提報至本部性別平等專案小組會議邀請性平專家學者進行分享交流。</p> <p>116 年： 推動試行應用案例累計 2 案，並提供成果。</p> <p>117 年： 依實際應用問題及經驗，滾動修正並完善性別化創新操作手冊。</p> <p>118 年： 辦理 1 場次性別化創新手冊教育訓練。</p>		
<p>一、經濟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，將辦理操作手冊或相關計畫推廣活動</p>	<p>一、辦理操作手冊或相關計畫推廣活動</p> <p>115 年：4 場</p> <p>116 年：2 場</p>	經濟部	

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
二、將手冊應用於實際案例推動	117年：2場 118年：2場  二、應用於實際案例數 115年：0案 116年：0案 117年：2案 118年：3案		
一、每年辦理至少1次小組會議邀請性平專家分享性別平等推動具體做法。 二、召開交通領域性別化創新指引教育訓練，協助機關人員理解並落實推動。 三、選定至少2項特定交通科技研發或施政案例。 四、蒐集實際應用中遇到的問題與改善建議，	115年： 邀請約3位性平專家辦理至少1場次交通領域性別化創新交流與教育訓練。 116年： 邀請約3位性平專家辦理至少1場次交通領域性別化創新交流與教育	交通部	

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
逐年更新與完善性別化創新文件。	訓練。 117年： 邀請約3位專家辦理至少1場次交通領域性別化創新交流與教育訓練；並納入1項實際案例，滾動修正，完善性別化創新文件。 118年： 邀請約3位專家辦理至少1場次交通領域性別化創新交流與教育訓練；並納入1項實際案例，滾動修正，完善性別化創新文件。		
一、完善農業領域性別化創新手冊。 二、鼓勵研究人員導入性別化創新應用並推動相關案例分析。	115年：完成手冊發布1式。 116年：推動試行應用案例1案。 117年：推動試行應用案例累計2案。 118年：彙整試行案例成果報告，並	農業部	

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	討論修正手冊內容。		
<p>一、持續推廣、鼓勵本部科技計畫申請者，參考運用衛生福利領域性別化創新操作手冊。</p> <p>二、本部醫事司持續推廣、鼓勵人體研究執行單位，依所公告「人體研究納入性別考量操作指引」辦理。</p> <p>三、本部食品藥物管理署持續推廣、鼓勵藥品及醫療器材臨床試驗執行單位，依所公告「藥品臨床試驗納入性別考量指引」及「醫療器材臨床試驗性別差異評估指引」辦理。</p>	<p>一、</p> <p>115年：將性別化創新手冊列入本部科技補助計畫申請資料，供各界申請使用。</p> <p>116年：針對相關單位辦理教育訓練。</p> <p>117年：本部科技研究計畫性別化創新經驗蒐集，調查性別化創新推行情況。</p> <p>118年：精進本部科技研究計畫辦理性別化創新手冊及研擬修正建議。</p> <p>二、</p> <p>115年：辦理1場次教育訓練。</p> <p>116年：辦理1場次教育訓練，並至少蒐集實際應用案例1例。</p>	衛生福利部	為回應本項策略之政策目標及關鍵績效指標，建議分別就「衛生福利領域性別化創新操作手冊」、「人體研究納入性別考量操作指引」增列績效指標「應用於實際案例至少2案」之目標值。

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>117年：辦理1場次教育訓練，並就蒐集實際應用案例進行教育訓練模擬議題。</p> <p>118年：辦理1場次教育訓練，並就蒐集實際應用案例進行檢討指引。</p> <p>三、</p> <p>115年：針對藥品及醫療器材部分，每年辦理1場次教育訓練，並蒐集實際應用案例。</p> <p>116年：針對藥品及醫療器材部分，每年辦理1場次教育訓練，並蒐集實際應用案例。</p> <p>117年：針對藥品及醫療器材部分，每年辦理1場次教育訓練，並蒐集實際應用案例。</p> <p>118年：針對藥品及醫療器材部分，</p>		

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	每年辦理 1 場次教育訓練，並蒐集實際應用案例。藥品部分累計至少 2 例。		
<p>一、運用性別平等專案小組會議進行分享交流</p> <p>二、蒐集實際案例，完善環境領域性別化創新操作手冊。</p>	<p>115年： 辦理說明會1場次</p> <p>116年： 辦理分享交流1場次</p> <p>117-118年： 於各單位試行計畫中，挑選至少2案，滾動修正時納入性別化創新手冊中</p>	環境部	
<p>一、召開本部性別平等專案小組會議提案討論，與部內單位及性平專家學者進行分享交流，並請部內單位提供實際案例相關建議。</p>	<p>115年： 研擬手冊案例運用及內容精進相關作法，於本部性別平等專案小組會議提案討論，與部內單位及性平專</p>	數位發展部	

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>二、邀集相關專家學者討論，同時依部內重要政策推動需要擇定案例，並與該案之提案單位協作深化案例內容，將案例納入數位領域性別化創新操作手冊。</p> <p>三、依部內單位及專家學者回饋意見滾動修正操作數位領域性別化創新操作手冊內容。</p>	<p>家學者進行分享交流，並請部內單位提供實際案例相關建議。</p> <p>116年： 邀集相關專家學者討論，同時依部內重要政策推動需要擇定案例，並與該案之提案單位協作深化案例內容，將1案例納入手冊，並依部內單位及專家學者回饋意見滾動修正操作手冊內容。</p> <p>117年： 研擬手冊案例運用及內容精進相關作法，於本部性別平等專案小組會議提案討論，與部內單位及性平專家學者進行分享交流，並請部內單位提供實際案例相關建議。</p> <p>118年：</p>		

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	邀集相關專家學者討論，同時依部內重要政策推動需要擇定案例，並與該案之提案單位協作深化案例內容，將 1 案例納入手冊，並依部內單位及專家學者回饋意見滾動修正操作手冊內容。		
<p>一、邀請性平專家學者進行分享交流。</p> <p>二、辦理教育訓練協助實際應用。</p> <p>三、依據實際應用情形滾動修正手冊。</p>	<p>115 年：邀請性平專家學者至少 3 人次進行分享交流。</p> <p>116 年：辦理性別化創新手冊教育訓練 1 場。</p> <p>117 年：試辦應用於實際案例 2 案。</p> <p>118 年：依據應用情形滾動修正手冊。</p>	國家科學及技術委員會	國科會辦理「性別與科技研究計畫」補助具性別內涵之科技創新研究計畫，爰建議具體做法增列「研議蒐整各部會性別創新化手冊及相關案例資料，並公開於國科會網站『性別與科技研究計畫』專區，供申請者參考，促進補助研究

策略三：提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
			性別化創新案例」。
一、辦理提升機關人員對於科學研究及技術研發性別化創新操作指引手冊之瞭解與運用，包含：召開會議及教育訓練等。  二、應用於實際案例之經驗並精進科學研究及技術研發性別化創新操作指引手冊內容。	115年：辦理運用分工小組會議或邀請性平專家學者進行分享交流2場次，並提供成果。  116年：辦理教育訓練2場次，並提供成果。  117年：完成應用於實際案例2件，並提供成果。  118年：依據實際應用情形完成修正手冊，並提供成果。	國軍退 除役官 兵輔導 委員會	

策略四：性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>一、形塑都市風廊，降低都市熱島效應，提升不同性別、族群及年齡層之居民，面對極端溫度之調適能力。</p> <p>二、推廣綠建築標章，兼顧不同性別與不利處境者需求，促進建築環境之性別友善與永續共融。</p> <p>三、推動建築物及社區智慧雨水貯集調控系統管理技術研發，提升社區內不同性別、族群及年齡層之居民，面對淹水災害之調適能力。</p>	<p>115 年：</p> <p>(1)召開專家座談會，邀請性平專家學者至少 5 人次，就都市風廊與性別環境空間之技術創新，進行意見交流。</p> <p>(2)推廣綠建築標章，召開綠建築評估手冊滾動檢討會議時，除邀請性平專家至少 1 人次，亦邀請不同性別與不利處境者參與，或蒐集其意見。</p> <p>116 年：</p> <p>推廣綠建築標章，召開綠建築評估手冊滾動檢討會議時，除邀請性平專家至少 1 人次，亦邀請不同性別與不利處境者參與，或蒐集其意見。</p>	內政部	

策略四：性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	<p>117 年： 推動建築物及社區智慧雨水貯集調控系統管理技術研發 1 案，召開專家座談等相關會議，邀請性平專家學者至少 1 人次，就都市淹水與性別環境空間之技術創新提供建議。</p> <p>118 年： 推動建築物及社區智慧雨水貯集調控系統管理技術研發 1 案，召開專家座談等相關會議，邀請性平專家學者至少 1 人次，就都市淹水與性別環境空間之技術創新提供建議。</p>		
經濟部為瞭解水患自主防災社區在推動防災行動時，是否考量不同性別與不利處境者（如身心障礙婦女、新住民婦女等）實際需	115 年：完成全數實際運作社區之問卷調查，進行資料彙整與初步分析，彙整具代表性需求面向與問	經濟部	有關具體做法，後續調查結果倘有涉及研究或技術研發議題，建議增列具體做

策略四：性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
求與參與情形，將自 2026 年起，導入問卷調查機制，並將依據 2026 年問卷分析結果，進一步引導社區將弱勢族群需求納入現行防災實務中，例如於防災演練與應變計畫中強化其實質參與與保護措施，提升防災作為之包容性與落實度，並逐步建立可持續的在地應變機制。	題類型。 116 年：將調查反映之弱勢族群需求納入防災實務作為（如：防災演練參與）彙整社區落實案例，作為優良作法推廣與政策優化依據。		法，及 117、118 年相應之績效指標。
一、桃園國際機場股份有限公司為確保面對各類氣候災害風險時之設施設計與應變措施兼顧性別多元需求，每年將定期邀集性別平等推動小組成員（含外部專家至少 1 名）辦理機場設施巡檢與審視，並提出具體改善建議。 二、每次會勘完竣，彙整檢討報告提交至公司性別平等推動會議，請委員就不同性別之	115 年：邀請性平專家至少 1 名參與機場設施巡檢並提出具體建議。召開性平會議 1 次以上，納入「性別化環境與空間技術創新」之專業建議並作成書面紀錄。 116 年：邀請性平專家至少 1 名參與機場設施巡檢並提出具體建議。召開性平會議 1 次以上，納入「性別	交通部	

策略四：性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
<p>使用情境與需求提供專業意見，必要時納入工程與維護標準。</p> <p>三、依會議決議，由工程及維護單位據以辦理設施設備之修正、改善與複檢，確保於極端氣候情境下，不同性別使用者能安全、便利且不中斷地獲取必要資源與服務。</p>	<p>化環境與空間技術創新」之專業建議並作成書面紀錄。</p> <p>117年：邀請性平專家至少1名參與機場設施巡檢並提出具體建議。召開性平會議1次以上，納入「性別化環境與空間技術創新」之專業建議並作成書面紀錄。</p> <p>118年：邀請性平專家至少1名參與機場設施巡檢並提出具體建議。召開性平會議1次以上，納入「性別化環境與空間技術創新」之專業建議並作成書面紀錄。</p>		
<p>推動農業因應氣候變遷相關科技計畫納入性平議題，如技術採用意願與性別角色之關聯等。</p>	<p>117年-118年累計辦理至少1案科技計畫納入性平議題。</p>	農業部	

策略四：性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
		衛生福利部	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 回應聯合國氣候變遷大會(COP)將性別納入重點，COP29 討論氣候政策須具性別觀點、資源分配及透明度報告如何回應性別議題，本院性平會「環境、能源與科技組」自第 28 次會議起關注氣候變遷對我國不同性別者的影響。</li><li>2. 本院性平會「環境、能源與科技組」第 32、33 次會議委員指出，我國第三期「國家氣候變遷調適行動計畫」尚未納入</li></ol>

策略四：性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
			<p>性別觀點，為利第四期「國家氣候變遷調適行動計畫」融入性別議題，爰請本策略相關部會，就涉及氣候變遷調適業務運用性別化創新進行研究，作為強化第四期計畫性別觀點之參據。</p> <p>3. 因應氣候變遷帶來的極度高溫，可能對孕婦或胎兒產生健康衝擊，可將性別化創新應用於研究不同性別及不同背景民眾(如孕婦、身障婦女、高齡婦女)健康及健</p>

策略四：性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
			<p>康行為(如出門進行預防篩檢次數)之影響差異，做為未來提出預防性衛教內容與強化宣導方式之參考。</p> <p>4. 建議參考前開說明及意見，研提具體做法，並訂定對應之績效指標。</p>
<p>一、推動性別主流化於氣候變遷調適政策與行動方案中常規化</p> <p>二、推動因應氣候變遷規劃執行相關空氣污染防制政策及措施納入性平相關議題，如敏感、敏弱受體（民眾、學校學生、孕婦等）的防制措施。</p>	<p>一、</p> <p>115年： 各調適領域至少於1個調適行動計畫研擬過程中納入女性及脆弱群體意見</p> <p>116年： 各調適領域至少於2個調適行動計</p>	環境部	<p>有關具體做法二，後續執行倘有涉及研究或技術研發議題，建議滾修增加具體做法，並於117、118年增加相應績效指標。</p>

策略四：性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發			
具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	辦理 機關	性平處建議事項
	畫研擬過程中納入女性及脆弱群體 意見 118年： 各調適領域至少於2個調適行動計 畫研擬過程中納入女性及脆弱群體 意見 二、115-118年累計辦理至少1至4 案空氣污染防制政策及措施納入敏 感、敏弱群體意見。		