

## 交通部 112 年度性別平等推動計畫成果報告

### 壹、性別議題年度成果

#### 一、院層級議題

##### (一) 促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
促進公部門決策參與性別平等。	機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為75%。	<ol style="list-style-type: none"> <li>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</li> <li>增進女性培力發展，建置</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>交通部及所屬三級機關所屬委員會計有95個委員會，有88個已達成任一性別不少於三分之一，其中84個已達成40%(任一性別比率達40%者占92.63%)，將推動其他11個委員會於改選時積極提升性別比率。</li> <li>屆期改選或成員異動時，提供性別衡平之名單供</li> </ol>	111年：達成目標數15個，累計達成率70.83%。 112年：達成目標數4個，累計達成率75.51%。 113年：達成目標數1個，累計達成率76.53%。 114年：達成目標數1個，累計達成率77.55%。	<b>本項議題之績效指標均已完成</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>本部業於111年3月14日(交人字第1115003310號)書函轉知部內單位及所屬機關「交通部暨所屬機關111至114年任一性別比例分年達成目標彙總表」，並請權責機關(單位)依照分年目標期程積極辦理。</li> <li>112年度預定達成目標數4個，目前已達成4個。</li> </ol>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		人才 資料 庫。	<p>首長參考，並建議優先遴派女(男)性，以達成任一性別比率達40%之目標。</p> <p>3. 將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。</p>		
	政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%。	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	1. 目前本部 4 個公設財團法人，董事部分有 2 個已達成任一性別不少於三分之一(占 50%)，另有 2 個未達三分之一(占 50%)，監察人部分有 3 個已達成任一性別不	<p><b>【董事】</b> 111 年：達成目標數 0 個，累計達成率 50%。 112 年：達成目標數 0 個，累計達成率 50%。 113 年：達成目標數 2 個，累計達成率 100%。 114 年：達成目標數 0 個，累計達成率 100%。</p> <p><b>【監察人】</b></p>	<p>1. 本部業於 111 年 3 月 14 日(交人字第 1115003310 號)書函轉知部內單位及所屬機關「交通部暨所屬機關 111 至 114 年任一性別比例分年達成目標彙總表」，並請權責機關(單位)依照分年目標期程積極辦理。</p> <p>2. 未來改選時，將提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>少於三分之一(占 75%)，另有 1 個未達三分之一(占 25%)，將於改選時積極推動以達成目標值。</p> <p>2. 屆期改選或成員異動時，視財團法人業務特性，提供下列資料供首長參考，並建議首長優先遴派女(男)性，以達成任一性別比例達 1/3 之目標：</p> <p>(1) 性別衡平之推派名單。</p> <p>(2) 本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>111 年：達成目標數 0 個，累計達成率 75%。</p> <p>112 年：達成目標數 0 個，累計達成率 75%。</p> <p>113 年：達成目標數 1 個，累計達成率 100%。</p> <p>114 年：達成目標數 0 個，累計達成率 100%。</p>	<p>派女性，以達成任一性別不少於三分之一目標。</p> <p>3. 董事 112 年度達成目標數為 0 個；監察人 112 年度目標數為 0 個。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>(3) 相關領域之女(男)性專家學者名單。</p> <p>3. 將本部派任機關代表之任一性別比例原則納入「交通部與所屬事業機構派任公營事業機構及財團法人機關代表遴選管理及考核要點」規定。</p>		
	<p>國營事業董、監事任一性別比例達1/3之達成率均為100%</p>	<p>1. 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>1. 目前本部3個國營事業，董事部分，有1個已達成任一性別達40%以上(占33.33%)、另2個未達成任一性別不少於三分之一(占66.67%)，監察人部分有2個已達成任一性別不少於三分之一</p>	<p><b>【董事】</b> 111年：達成目標數0個，累計達成率0%。 112年：達成目標數1個，累計達成率33.33%。 113年：達成目標數2個，累計達成率100%。 114年：達成目標數0個，累計達成率100%。 <b>【監察人】</b></p>	<p>1. 本部業於111年3月14日(交人字第1115003310號)書函轉知部內單位及所屬機關「交通部暨所屬機關111至114年任一性別比例分年達成目標彙總表」，並請權責機關(單位)依照分年目標期程積極辦理。</p> <p>2. 本部業於111年12月29日修訂「交通部所屬事業112年度工作考成實施要點」，將董、監事任一性別不少於三分之一納入評估</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		2. 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，尤其不利處境者。	<p>(占 66.67%)，另有 1 個未達三分之一 (占 33.33%)，將於改選時積極推動以達成目標值。</p> <p>2. 屆期改選或成員異動時，視國營事業業務特性，提供下列資料供首長參考，並建議首長優先遴派女(男)性，以達成任一性別比例達 1/3 之目標：</p> <p>(1) 性別衡平之推派名單。</p> <p>(2) 本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>111 年：達成目標數 0 個，累計達成率 66.67%。</p> <p>112 年：達成目標數 0 個，累計達成率 66.67%。</p> <p>113 年：達成目標數 1 個，累計達成率 100%。</p> <p>114 年：達成目標數 0 個，累計達成率 100%。</p>	<p>指標(包含官派女性董、監事及及勞工女性董事比率)。</p> <p>3. 未來改選時，將提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女性，以達成任一性別不少於三分之一目標。</p> <p>4. 董事 112 年度達成目標數為 1 個，目前已達成 1 個；監察人 112 年度目標數為 0 個。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			(3) 歷屆董監事之專家學者代表名單。 (4) 本部暨所屬機關近3年參加高階領導研究班等高階文官訓練班名冊。 3. 將董事、監察人任一性別目標納入本部所屬事業年度工作考成實施要點之評估指標。		

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共5項、達成項數5項。

## (二) 提升女性經濟力

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
1. 建構友善就業環境，	1. 提升女性勞動力參與率，使每	改善水平及垂直職場	1. 自製文宣、宣導影片、成功案例教材於各運輸場	1. 辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動：	<b>本項議題之績效指標均已完成</b> 1. 辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動：

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
<p>維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。</p> <p>2. 提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業。</p>	<p>年增長幅度不低於 0.35%。</p> <p>2. 提升中高齡 (45-64 歲) 女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%。</p> <p>3. 提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育 (懷孕) 復職率達 65%。</p> <p>4. 性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。</p>	<p>性別隔離，縮小性別薪資差距。</p>	<p>站進行宣導，強化性別平等觀點，並持續至校園進行破除職業性別刻板印象之宣導活動等。</p>	<p>(1) 飛航駕駛員及空服員：</p> <p>111 年：自製至少 1 種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理 1 場次宣導活動。</p> <p>112 年：自製至少 1 種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理 2 場次宣導活動。</p> <p>113 年：自製至少 1 種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理 3 場次宣導活動。</p> <p>114 年：自製至少 1 種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理 4 場次宣導活動。</p> <p>(2) 航港人員 (含船員)：</p> <p>111-114 年每年至少辦理 1 場次成功案例宣導活動及 9 場次校園徵才宣導。</p>	<p>(1) 飛航駕駛員及空服員：民用航空局辦理：</p> <p>A. 與中華航空事業發展基金會合作，製作「A350 機師孫慧君體能 X 專業 X 抗壓=機師的日常」座談影片，並置於該局網站宣導，由女性飛航駕駛員孫慧君分享一名飛行員應該具備的資格，包括體能條件、基本專業能力與人格特質，以及機師養成流程，以宣導女性也能成為優秀的飛航駕駛員</p> <p>B. 自製「航空職場性別平等-破除職業性別刻板印象 航空職場男、女均可擔任」海報，於 112 年 2 月 3 日至虎尾科技大學辦理第 1 場次破除職業性別刻板印象之宣導活動，活動主題除了聚焦在駕駛員及空服員之破除職業性別刻板印象外，並強化宣導性別平等及提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業，宣導人次計 21 人，均對活動表示滿意，且對性別平等觀點更加瞭解。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				<p>(3)氣象人員：</p> <p>111年：</p> <p>A. 完成1部宣導短片。</p> <p>B. 針對111年宣導短片進行網路推廣並辦理1場次校園宣導活動。</p> <p>112年：</p> <p>A. 籌備宣導短片(113年)腳本。</p> <p>B. 針對111年宣導短片進行網路推廣並辦理1場次校園宣導活動。</p> <p>113年：</p> <p>A. 完成1部宣導短片。</p> <p>B. 針對113年宣導短片進行網路推廣並辦理1場次校園宣導活動。</p> <p>114年：針對113年宣導短片進行網路推廣，並辦理2場次校園宣導活動。</p>	<p>C. 另自製「乘風而行 性平飛揚 相尊重 從性別開始」海報，於112年9月7日至朝陽科技大學辦理第2場破除職業性別刻板印象之宣導活動，活動主題係以多元環境，人盡其才之角度宣導破除職業性別刻板印象，宣導人次計19人，均對活動表示滿意，且對性別平等觀點更加瞭解。</p> <p>D. 女性飛航駕駛員游惠宇技士於112年11月24日至國立台灣科技大學進行性別主流化宣導活動，分享從民間飛行員至民用航空局檢查員角色轉換之歷程，宣導人次約60人，均對活動表示滿意，且覺得本次分享活動很有意義。</p> <p>E. 與國家運輸安全調查委員會合作，分別於112年8月25日及112年11月22日，由該局女性飛航駕駛員游惠宇技士及客艙安全檢查員陳怡如至該會進行性別主流化宣導活動，分別分享從民間飛行員至民用航空局檢查員角</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				<p>(4) 臺鐵司機員及副站長：</p> <p>A. 宣導措施：於臺鐵局(於113年改制為國營臺灣鐵路股份有限公司)轄下共計2,930個車次內以跑馬燈進行改善職場性別隔離宣導：</p> <p>111年：至少於10%車次宣導。</p> <p>112年：至少於55%車次宣導。</p> <p>113年：至少於60%車次宣導。</p> <p>114年：至少於65%車次宣導。</p> <p>B. 女性副站長比例：</p> <p>110年女性副站長人數為100名，占全體副站長人數比例為20%，以逐年增加1%為目標。</p> <p>111年：21%。</p>	<p>色轉換之歷程、推廣客艙安全及性別平等工作議題。宣導人次分別約30人及15人，均對活動表示滿意。</p> <p>(2) 航港人員(含船員)：</p> <p>A. 航港局為鼓勵青年學子(特別是女性)加入船員行列，提升船員性別比例之衡平，並照顧偏鄉弱勢青年學子，該局於111年起與社會團體、航商、海事院校等機構共同合作推動「海員新星培育計畫」。112年度舉辦船員相關宣導活動計11場次，已邀請5位船員(2位為女性)及111年錄取本計畫之女性學生1名分享船員職涯工作經驗及參與計畫心得與登船、訓練機構參訪等方式辦理，宣導人次約724人。112年度共計有38名學生錄取本計畫(含1位女性學生)，期透過本計畫可吸引更多女性選擇船員作為職業。</p> <p>B. 臺灣港務股份有限公司112年計辦理41場校園徵才活動(企業說明會22場、校園就業博覽會19</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				112年：22%。 113年：23%。 114年：24%。 (5) 高鐵駕駛員、主任控制員、維修人員： 111-114年每年至少製作1則成功案例文宣海報於內外部公開平台或交通運輸場站宣導。 (6) 客運駕駛： 各區監理所每年至少自製1張女性客運駕駛宣導海報向轄管公路客運業者（目前總計為47家）並全面宣導，每年宣導比率均須達100%。 111年：100%。 112年：100%。 113年：100%。 114年：100%。	場），發放性別主流化相關主題L夾及自製宣導文宣品，宣導「破除職業隔離」、「破除性別刻板印象」、「多元性別」及「家務分工」等議題，透過與在場民眾互動，達到深化性別主流化意識，共計約5,000人參與。 (3) 氣象人員： A. 刻正進行拍攝破除職業性別刻板印象短片相關籌備作業，112年已完成人物角色選定及拍攝腳本事項，將於113年正式拍攝並於年底完成宣導短片製作。 B. 針對111年拍攝「改善交通領域的職業性別隔離」宣導短片，辦理12場次校園活動宣導，分別為112年3月17日進學國小、3月21日永華國小、3月25日金城國中、4月24日大光國小、4月28日永福國小、9月23日南梓實小、9月22日東光國小、9月28日後營國小、10月6日山美國小、10月11日來吉國小、10月19日中正國小及11月2日十字國小，後續將持

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>續適時安排及推動校園相關宣導活動</p> <p>(4) 臺鐵司機員及副站長：</p> <p>A. 為提升女性勞動力參與率，臺灣鐵路管理局(113年改制為國營臺灣鐵路股份有限公司)致力建構友善職場環境，以逐步打破性別隔閡，112年最新統計資料，女性副站長為117名、男性副站長為385名，女性副站長占全體副站長人數比例為23%。</p> <p>B. 在臺灣鐵路管理局轄下推拉式自強號、普悠瑪自強號、太魯閣自強號、EMU800型、EMU900型、EMU3000型及莒光號車廂內以LED跑馬燈宣導「性別齊視不歧視，職場平等有共識」、「尊重多元性別認同，共同營造友善環境」及「杜絕職場性騷擾，安心工作沒煩惱」等性平標語，配合跑馬燈期程檔期排入，已於70%車次宣導。</p> <p>(5) 高鐵駕駛員、主任控制員、維修人員：</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>A. 高鐵公司性別平等文宣及海報等資訊以電子化方式於內部網站「友善高鐵性平專區」進行「性別平權心職場，友善環境好窩心」宣導文宣，112 年度已完成女性駕駛海報及高鐵女力相關報導 2 則成功案例宣導海報，透過高鐵女力之宣導，提升同仁之性平觀念，並鼓勵提升女性於就業職場之自信心。</p> <p>B. 112 年新進人員女性 213 人、男性 128 人(女 62.5%：男 37.5%)，另現職控制員女性 3 人，男性 4 人(女 42.9%：男 57.1%)。</p> <p>C. 111 年至 112 年育嬰留停人數共計 183 人，其中 169 人復職，復職率高達 92%，女性 128 人，男性 41 人(女 75.7%：男 24.3%)。</p> <p>(6)客運駕駛：公路局(112 年 9 月 15 日組改前為公路總局)各區監理所自製女性客運駕駛宣導海報向轄管公路客運業者宣導，112 年公路客運業者總計 49 家，皆已完成宣導，達成率 100%。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>2. 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑，進而督促渠等重視性別友善職場環境之必要性及重要性。</p>	<p>2. 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑：</p> <p>(1) 公路局(112、114年)：辦理公路汽車客運營運及服務品質評鑑，並根據評鑑結果，對業者未達成性別相關考核指標之項目予以輔導改善。</p> <p>(2) 民用航空局(111、113年)：評鑑民航業者辦理性別主流化專題演講及相關訓練課程、營造公司性別友善之環境，包含建立員工性騷擾處理之準則與作業流程、提供性別平等之空運服務措施，及性別平等其他</p>	<p>2. 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑：</p> <p>(1) 公路局(112、114年)：邀集各區監理所召開會議，針對公路客運評鑑結果未達性平指標之業者進行輔導改善，包含安排性別平等及性騷擾防治訓練課程、設置性別平等廁所及休息室、招聘駕駛員無限定性別且過程無歧視，相關業者均已完成改善，112年度目標達成率為100%。</p> <p>(2) 民用航空局(111、113年)：</p> <p>A. 依「交通部民用航空局辦理國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑執行要點」規定，每2年辦理1次評鑑，本次評鑑將於113年執行。</p> <p>B. 為深化航空業者推動性別平等業務，研擬本次評鑑執行重點為國籍民用航空運輸業者辦理性別意識培力訓練及相關主管人員參與情形、業者積極破除職場性別刻板化印象之具體作為、具備員工性騷擾處理準則與作業流程、針</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				<p>具體事蹟與未來相關規劃。</p> <p>(3) 鐵道局(每年辦理): 評鑑高鐵公司辦理性別平等專業演講、相關訓練課程時數、提供性別平等之服務設施項目及數量等情形。</p> <p>(4) 航港局(每年辦理): 於辦理年度遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑時, 將「不同性別、年齡之設施設備完備者」納入評鑑內容, 檢視各駕訓機構是否有提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。</p>	<p>對婚育、年齡較高的女性及不利處境族群是否有相關妥適對待或其他友善措施等, 於 112 年 6 月 13 日辦理「113 年交通部民用航空局辦理經營定期航線之國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑說明會」, 以督促業者更為重視性別友善職場環境之必要性及重要性, 並請各國籍航空公司參考 111 年性別評鑑結果之建議事項, 持續精進推動性別平等業務。</p> <p>(3) 鐵道局(每年辦理): 112 年 5 月執行高鐵年度定期檢查, 查察該公司相關措施辦理情形:</p> <p>A. 訓練與講座:</p> <p>(A) 新訓課程內容除『放心生育、安心育嬰之實質平等工作權』宣導外, 另包含性騷擾防治、不法侵害及職場霸凌等宣導內容。112 年新訓課程共計辦理 8 梯次, 341 人參與, 女性 213 人、男性 128 人(女 62.5%: 男 37.5%), 較去年增加 1 場次, 增加 131 人參與, 女性參與率大幅提升。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>(B) 112 年職場不法侵害預防暨人際溝通課程(含性騷擾防治)，共辦理 6 場，計 282 人參與，女性 100 人、男性 182 人(女 35.5%：男 64.5%)，女性參與率較 111 年增加 40 人，提高 1%。</p> <p>(C) 性騷擾防治線上課程總人數 4,883 人截至 12 月 20 日受訓人數共 4,665 人，女 1,568 人，男性 3,097 人(女 33.6%：男 66.4%)，完訓率為 95%，課程持續開辦至 112 年 12 月 31 日</p> <p>B. 提供員工專用之性別平等服務與設施(辦公室內及車站員工專用)：與 42 間(111 年 41 間)托育機構簽訂合作契約；設置哺(集)乳室 19 間(111 年 18 間)、(總公司並獲 111 年度臺北市政府衛生局優良哺集乳室認證)、無障礙廁所 27 間(註：依內政部建築研究所對公共場所之性別友善廁所規劃建議及營建署 2010 年「公共建築物衛生設備設計手冊」，行動不便廁所(多功能廁所)內容已具</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>「性別友善廁所」之雛形，具相同性質)、男廁 260 間、女廁 225 間(男女員工比為 65%：35%)。另桃園運務大樓 1 間親子廁所(無性別)。</p> <p>C. 推動母性保護措施：該公司於 111 年起為鼓勵懷孕同仁及早通報，以及時接受母性職場健康評估，特別規劃贈送懷孕媽媽「好孕禮」，營造友善職場環境，讓同仁於工作中能安心孕育新的生命誕生。111 年母性使用人數 9 位，112 年使用 15 位，增加 6 位使用，參與率高達 93.5%。透過母性保護風險評估、職醫諮詢以及護理師部定期衛教及指導，持續追蹤懷孕同仁產後情形，以提升對母性之照護</p> <p>(4)航港局(每年辦理)：112 年度遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑計有 10 家駕訓機構受評，業於 10 月 19、26、27 日、11 月 2、14、15 日及 21 日完成 10 間駕訓機構實地評鑑，考評駕訓機</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					構是否提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境，並將「友善性別環境設施」等性別平等項目列入督考重點。

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共9項、達成項數9項。

### (三) 消除性別刻板印象、偏見與歧視

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
1. 消除性別刻板印象、偏見與歧視。 2. 促進民眾對多元性別及	1. 民眾之性別平等觀念提高4%。 2. 有偶(含同居)女性之配偶含同居人之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小	鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	1. 各機關自製消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，及增進民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度等議題之宣導品。並將性別平等宣導品於交通運輸場站、機關處所、網站、臉書、跑馬燈、	111年：本部所屬各機關均製作至少2種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。 112年：本部所屬各機關均製作至少2種以	<b>本項議題之績效指標均已完成</b> 1. 公路局： (1) 製作「消除性別刻板印象、偏見及歧視」宣導海報及「消除性別刻板印象、偏見及歧視」、「多元性別及多元家庭」為觀點之宣導布條、性平標語口罩、性平標語貼紙等宣導品，並經112年3月23日該局112年度第1次性別平等工作小組會議檢視後，向外部民眾宣導。 (2) 另以海報、跑馬燈或臉書登載相

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
<p>多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。</p>	<p>時。</p> <p>3. 高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至29.33%。</p> <p>4. 民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。</p>		<p>電視牆等媒介向外部民眾宣導，以提升民眾性別平等意識及觀念。</p> <p>2. 另為確保本部及所屬機關各項宣導媒材均符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。</p>	<p>上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。</p> <p>113年：本部所屬各機關均製作至少2種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。</p> <p>114年：本部所屬各機關均製作至少2種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精</p>	<p>關文宣及訊息宣導；代檢廠、駕訓班、各運輸場站及民眾洽公地點辦理宣導。112年統計各機關宣導「性別主流化」執行情形，宣導活動共有609次，估計宣導人數共34,020人，其中男性19,716人(57.95%)、女性14,304人(42.05%)。</p> <p>2. 民用航空局：製作2種宣導品(海報13幅、便利貼2款)：</p> <p>(1) 宣導海報：自製「性別平權 攜手同愛」及「多元成家 寬心擁抱」(臺北站)、「想飛，與性別無關」(高雄站)、「出門無障礙，一起愛旅行」及「樂活到老，樂遊到老」(花蓮站)、「性別齊視，創造無限」(澎湖站)、「消除性別刻板印象-多元環境 人人盡其才」(臺東站)、「性別平等」及「教養子女為雙親共同責任」(金門站)、「尊重彼此 航向幸福」(臺中站)、「破除職業刻板印象」(嘉義站)、「教養子女為雙親共同責任」(總臺)及「性別平等」(航訓</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。	<p>所)等主題海報。</p> <p>(2) 便利貼：製作「消除歧視 性別平等」(臺南站)及「教養子女為雙親共同責任」(總臺)主題便利貼。</p> <p>(3) 上開宣導品均已提報該局 112 年 3 月 27 日召開之性別平等工作小組 112 年度第 1 次會議審查通過，並已於機關官網、電視牆、場站電子看板等媒介及對外飛安宣導、業務交流時，向外部民眾宣導性別平等，以提升民眾性別平等意識及觀念。</p> <p>3. 中央氣象署(112 年 9 月 15 日組改前為中央氣象局)：</p> <p>(1) 製作完成「幸福的負擔父母一起擔」、「放尊重勿騷擾」及「《跟蹤騷擾防制法》已上路」3 種宣導海報；「放尊重勿騷擾」及「《跟蹤騷擾防制法》已上路」宣導海報以不分性別方式呈現，目的係為破除特定性別較易構成性騷擾行為之刻板印象。宣導海報業依該署 111 年 12 月 26 日召開之</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>性別平等工作小組會議檢視意見並完成細部修改，於112年4月正式上架宣導。</p> <p>(2) 前開3種宣導海報業自112年4月26日起登載該署官網性別主流化專區，提升宣導訊息之曝光量。另張貼於該署1樓大廳服務臺及各氣象站供民眾購買氣象資料之服務櫃臺，期使民眾於該署或各氣象站洽公時，接觸性別平等資訊，提升或內化民眾性平意識及觀念。</p> <p>4. 觀光署(112年9月15日組改前為觀光局):計製作宣傳海報4種、宣導品18種，並辦理宣傳活動3場次向外部宣導，增進民眾對多元性別及多元家庭之認識等議題。</p> <p>5. 運輸研究所：  (1) 自製「『勇敢追夢吧，小虎！』繪本」：參考CEDAW公約的主要精神，各性別族群應享有完整人權並消除一切歧視，本繪本宣導鼓勵行動不便者勇敢走出家門實</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>現夢想。透過預約式通用計程車制度設計以及運用先進資通訊技術，建構身心障礙者、高齡者及失能者之無障礙友善環境，達到交通平權的目標。另因行動不便者之照顧者多為女性，透過宣導亦能對照顧者及使用者的不平等處境提供協助。</p> <p>(2) 製作「領航盃：無人機創意應用大賽口罩」。</p> <p>(3) 2 項宣導品，並經該所 112 年 6 月 17 日召開性別平等工作小組第 2 次會議審查完竣。</p> <p>6. 高速公路局：</p> <p>(1) 自製 15 種消除性別刻板印象、偏見與歧視之宣導品，並經機關性別平等委員檢視完竣，分述如下：</p> <p>A. USB 電源供應器：以家事全家做，幸福隨手得為主題，融合 CEDAW 公約第 5 條消除性別刻板印象和偏見之內涵，宣導家務分工觀念。</p> <p>B. 隨身碟：以家事全家做，幸福隨手得為主題，融合 CEDAW 公約第 5</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>條消除性別刻板印象和偏見之內涵，宣導家務分工觀念。</p> <p>C. 海報：以「性別不設限 服務看得見」為宣導主題，傳遞 CEDAW 第 5 條「改變男女的社會和文化行為模式」之精神。</p> <p>D. 防疫包：以「性別不是問題 能力沒有距離」為主題，傳遞 CEDAW 第 11 條「工作平等權」之精神。</p> <p>E. 資料夾：以「多元服務 跨越性別」為主題，宣導多元性別平權意識。</p> <p>F. 捲尺：製作「多元性別，工作平權」捲尺，描述職業不應限制性別，目標為打破性別職業隔離，去除性別刻板印象與偏見，透過捲尺文宣品，融入性平推廣意念，促進民眾對於職場上多元性別者之認識及接受度。</p> <p>G. 四格漫畫：製作「工作能力無差異，多元性別都可以」四格漫畫，描述職場上常見的性別歧視樣態，讓民眾了解職場歧視對於職場的傷害，強化民眾對於多元性別的認識，並於職場中有更高的</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>包容。</p> <p>H. 海報：製作「多元性別齊步走，職場歧視不再有」描述性別對於職業而言不是阻礙，只要有心，人人都可以成為理想的自己：我想、我能、我做，無關性別。透過海報宣導提醒、強化性別平權。</p> <p>I. 影片：製作「找尋關廟服務區的性別友善設施拼圖」短片，以認識關廟服務區的性別友善設施為主軸，引起用路人興趣，引導用路人蒐集服務區周遭性別平等友善措施，同時讓用路人可以清楚知道未來至服務區時，可以依據自身的需求使用。</p> <p>J. 廣播帶：製作「國道小趣味，性平Every where」廣播帶，環繞今年度全新開幕的關廟服務區「性別友善廁所」為主題，以國道大使的角度向用路人介紹服務區的特色，對話輕鬆愉快，引發聽眾注意，從外觀設計的理念至內部性別友善的設計，促進民眾對於多元性別者的理解，並保障其不受</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>歧視的權利。</p> <p>K. 海報：以「性別平等幸福升等、家事分擔大家一起來」為主題，宣導家務分工。</p> <p>L. 肥皂：印製「性別齊視不歧視、職場平等有共識」。</p> <p>M. 馬卡龍鑰匙圈：以「職業無分別跳脫性別框架」為主題，於宣導品外包裝上黏貼宣導小語，宣導職業不受性別限制。</p> <p>N. 貼紙：以「職業無分別跳脫性別框架」為主題，宣導職業不受性別限制。</p> <p>O. 手機掛繩及墊片：以「性別平權幸福在線」為主題，宣導多元性別平權意識。</p> <p>(2) 運用辦公處所、跑馬燈、電視牆、所轄服務區、跨機關合辦，利用各類宣導品，向一般民眾、用路人、監造單位、承包商、勞務承攬人員進行宣導，以提升外部民眾性別意識，共計辦理 22 場次，分述如次：</p> <p>A. 112 年 3 月 7 日配合警廣臺中分</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>臺「空中博愛、挽袖捐血」活動，引導捐血民眾認識 CEDAW 公約精神，計 200 人參與，男性 130 人，占 65%、女性 70 人，占 35%。</p> <p>B. 112 年 4 月 21 日關廟服務區開幕活動，透過播放「找尋關廟服務區的性別友善設施拼圖」影片，向用路人宣導關廟服務區性別友善設施，加深民眾對於公共設施的性別意識，也增進其對多元性別者的包容，本場次計 50 人參加，男性 30 人，占 60%、女性 20 人，占 40%。</p> <p>C. 112 年 4 月 26 日至宜蘭縣政府所舉辦綠色博覽會活動現場，以請民眾填寫問卷方式進行性別平權之對外宣導活動，向民眾宣導跟蹤騷擾防制法及家務分工觀念，並發放性別平等宣導品，本場次計 60 人參加，男性 17 人，約占 28%、女性 43 人，約占 72%。</p> <p>D. 112 年 4 月 28 日旗津中洲廣濟宮，與公路局(高雄市區監理所苓雅監理站)辦理聯合宣導活動，透</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>過播放「找尋關廟服務區的性別友善設施拼圖」短片，並現場還邀請當地民眾一同舉牌複誦口號等親民活動，場面熱鬧輕鬆，藉此活動讓民眾對服務區友善設施有更深入的了解，並將性平觀念落實於生活中。本場次計 100 人參加，男性 35 人，占 35%、女性 65 人，占 65%。</p> <p>E. 112 年 5 月 30 日國道鋪面管理系統教育訓練，應用自製海報「多元性別齊步走，職場歧視不再有」向私人企業講解職場歧視對於職員的傷害，倡導職場性別平權的議題，以強化業者在職場中包容多元性別者，本場次計 10 人參加，男性 6 人，占 60%、女性 4 人，占 40%。</p> <p>F. 112 年 6 月 3 日「2023 年世界自行車日」，透過自製海報簡單明瞭的 I want、I can、I do, without gender 的口號向民眾說明歧視源自長期累積的先入為主刻板印象，逐漸形成對特定族群的偏見，</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>使錯誤的印象慢慢影響日常行為、言談，進而導致職場歧視。淺白的解說，讓現場民眾產生共感，期能強化其性別意識，本場次計 200 人參加，男性 170 人，占 85%、女性 30 人，占 15%。</p> <p>G. 112 年 6 月 6 日配合警廣臺中分臺「空中博愛、挽袖捐血」活動，引導捐血民眾認識 CEDAW 公約精神及多元性別平權議題，計 80 人參與，男性 48 人，占 60%、女性 32 人，占 40%。</p> <p>H. 112 年 6 月 17 日上午配合清水服務區輪胎健檢活動，對用路人宣導 CEDAW 第 5 條「改變男女的社會和文化行為模式」及 CEDAW 第 11 條「工作平等權」之內涵，計 200 人參與，男性 52 人，占 26%、女性 148 人，占 74%。</p> <p>I. 112 年 6 月 17 日下午配合西螺服務區端午節活動，對用路人宣導 CEDAW 第 5 條「改變男女的社會和文化行為模式」及多元性別平權議題，計 50 人參與，男性 17 人，</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>占 34%、女性 33 人，占 66%。</p> <p>J. 112 年 7 月 6 日至宜蘭縣政府所舉辦童玩節活動現場，以請民眾填寫問卷方式進行性別平權之對外宣導活動，向民眾宣導跟蹤騷擾防制法及家務分工觀念，並發放性別平等宣導品，本場次計 50 人參加，男性 20 人，占 40%、女性 30 人，占 60%。</p> <p>K. 112 年 7 月 13 日「工作能力無差異 多元性別都可以」性平宣導，透過自製影片及四格漫畫的呈現，描述職場上常見的性別歧視樣態，讓民眾了解職場歧視對於職場的傷害，強化民眾對於多元性別的認識，並於職場中有更高的包容，本場次計 50 人參加，男性 30 人，占 60%、女性 20 人，占 40%。</p> <p>L. 於泰安、西湖、清水及南投等服務區透過 LED 電子字幕機(跑馬燈)播放「性別平等幸福升等 家事分攤大家一起來」文字宣導性別平等觀念。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>M. 分送該局(第一新建工程分局)製作「性別平等幸福升等、家事分擔大家一起來」海報及印有「性別齊視不歧視、職場平等有共識」宣導品至所轄監造單位及承包商於辦公處所明顯處張貼，宣導性別平等觀念及提升性別平等意識。</p> <p>N. 利用各會議播放內政部警政署規劃製作之「跟蹤騷擾防制法」宣導短片，以增進監造單位及承包廠商對「跟蹤騷擾防制法」之認識，共計 7 場次。</p> <p>O. 配合母親節活動，掃描性平宣導海報上的 Qrcode 填答問卷，分送勞務承攬、行政襄助、監造支援等外部人員黏有宣導貼紙之文宣品並宣導性別平等觀念，合計 20 人參加，男性 12 人，占 60%、女性 8 人，占 40%。</p> <p>P. 辦理施工交通維持宣導暨友善敦睦活動，以性別工作平等法為基礎之問題向 186 標監造施工團隊進行有獎徵答，分送黏有宣導貼紙之文宣品並宣導性別平等觀</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>念，合計 28 人參加，男性 17 人，約占 61%、女性 11 人，約占 39%。</p> <p>7. 鐵道局：</p> <p>(1) 於 112 年 3 月 7 日召開 1 次性別平等工作小組會議審查自製海報及影片等 2 種具性別平等觀點的宣導品，經由機關網頁、臉書、及研討會等媒介向外部民眾宣導。宣導內容包含多元性別、多元家庭認識及去除性別刻板印象，提升民眾性別平等意識及觀念。</p> <p>(2) 研討會</p> <p>A. 112 年 3 月 18 日中原大學土木工程系學生參訪該局北工分局工地之機會宣導性別平等觀念合計 37 人參加(男 35 人占 95%、女 2 人占 5%)。</p> <p>B. 112 年 5 月 26 日該局(中工分局)邀請監造顧問、施工承商參加「CEDAW 政策暨跟蹤騷擾防制法案例宣導」研討會合計 74 人參加(男 57 人占 77%，女 17 人占 23%)並於課程結束後辦理滿意度調</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>查，針對講座內容滿意程度：滿分 10 分，本項調查結果平均分數為 9.18 分，講座課程安排滿意度：滿分 10 分，本項調查結果平均分數為 9.15 分。整體滿意度：滿分 100 分，本項調查結果平均分數為 95.15 分，顯示本次教育訓練能達到多數同仁之需求。</p> <p>C. 112 年 6 月 19 日該局(中工分局)前往臺中市南區區公所辦理「性別平等友善車站」跨機關宣導說明會。宣導於 111 年完工之嘉義高鐵站至蒜頭糖廠五分車延駛計畫，介紹結合性別平等意識進行多元設計理念的沖孔版設計及性別友善設施介紹，合計參加人數 33 人(男 13 人占 40%，女 20 人占 60%)。</p> <p>(3) 該局(南工分局)自製多元性別認同旗幟及同性婚姻打卡板辦理對外宣導：</p> <p>A. 112 年 5 月 25 日辦理 CEDAW 教育訓練時向臺灣鐵路管理局相關段及所轄監造、廠商宣導，參加人數</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>24人(男13人占54%、女11人占46%)。</p> <p>B. 112年5月1日赴行政院南部聯合服務中心向員工辦理多元性別認同及同性婚姻之性平觀念宣導，參加人數30人(男22人占73%、女8人占27%)。</p> <p>C. 112年5月25日邀請該局南工分局史副分局長春華、王副分局長淳玄、林主任淑媛，透經驗交流方式辦理【形塑性別平權的家庭環境】分享會，參訓人數計30人(男25人、33%，女5人、17%)。</p> <p>(4) 海報4幅：該局(北工分局、中工分局及東工分局)自製性別平權、支持多元家庭、家務分工及多元性別認識等海報宣導品。</p> <p>(5) 影片1支：自製鐵道女力-鐵路列車駕駛檢定制之建立宣導品並分於112年3月3日及112年7月19日分向林務局、台糖公司及高鐵公司宣導，參與人次：女性10人，男性18人(女35.7%；男64.3%)，以提升性平觀念。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>(6) 懶人包 2 則：該局(東工分局)自製消除性別刻板印象懶人包宣導品、跟蹤騷擾防制宣導懶人包，除公告於網站，並張貼於承商辦公室及圍籬，以作為對外宣導，共張貼 13 處。</p> <p>(7) 其他：</p> <p>A. 該局(東工分局)提報「說到『子宮』，您會不會有點兒尷尬？『新城(太魯閣)車站』-建築、藝術、人文三重奏」獲得「112 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」性別平等創新獎項。</p> <p>B. 該局(東工分局)為瞭解造訪新城車站的旅客，感受到的服務品質、使用滿意度及性別平等意識，於 112 年 3 月 27 日前往新城車站針對《織路》此公共藝術品設計有關子宮議題辦理問卷調查及專人現場導覽，共計回收 153 份(男 58%；女 41%；其他 1%)。後續進行問卷調查結果分析並加以應用與深化，積極研擬相關後續作為與改</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>進，多數項目滿意度均高達 91%以上。從問卷結果來看，「新城車站」所有設施的使用滿意度皆高於「全臺車站平均」，其中最多人使用的設施為廁所，滿意程度高於全臺車站平均。另問卷分析結果足以顯示導覽說明、公共藝術及車站設施，對「性別平等」的推廣有顯著的成效，顯示「專人現場導覽」新城車站公共藝術與性平之結合，確具高度成效。</p> <p>C. 112 年 1 月 10 日該局(北工分局)業務檢討會邀請桃園捷運公司、清石營造公司、大陸工程公司、台灣新鈞公司及台灣世曦公司等參加，以簡報方式對外宣導「性別平權從生活開始」之性別觀念。合計 220 人參加(男 185 人占 84%、女 35 人占 16%)。</p> <p>D. 112 年 8 月 4 日該局(中工分局)結合 112 年親子日活動，前往臺中市私立信望愛智能發展中心附設沙發后花園辦理跨機關(私部門)家務分工宣導說明會，透過影</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>片播放宣導家務分工外，並邀請參與活動的同仁、眷屬、發展中心學員共同參與分享幫忙做家事的心得，以提倡「家務一起做，幸福大步走」之理念，本宣導合計參加人數 43 人(男 19 人，占 44%，女 24 人，占 56%)。</p> <p>8. 航港局：為鼓勵不同性別人員投入海運專業領域，消除職業性別刻板印象，該局 112 年以女性考生通過航海人員測驗投入船員職涯成功案例發布新聞稿 1 篇、臉書貼文 1 篇：</p> <p>(1) 4 月 14 日發布新聞稿「留俄碩士搶當航海王，攻讀海大學士後專班一次就上榜」，計有 15 家數位媒體報導。</p> <p>(2) 4 月 14 日發布臉書貼文「112 年第一次航海人員測驗榜示」，並以女性考生成功案例為主題，觸及人數計 3,538 人，曝光次數計 3,950 次，互動次數計 804 次。</p> <p>(3) 前開性平宣導品製作完成後業送該局性別平等工作小組外聘</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>委員檢視。</p> <p>9. 臺灣鐵路管理局：</p> <p>(1) 製作有關女性同仁性平宣導影片「誰說女生不可以-臺鐵女力真本事」性別平等宣導影片，於112年10月製作完成並自同年11月17日於各場站及車廂內播放。</p> <p>(2) 製作性別平等宣導品口罩，擬置於各場站服務臺及便當販賣處供民眾取用，已於112年11月完成宣導單設計，將辦理發故事宜。</p> <p>(3) 另製作性別平等宣導海報「妳也可以-平權有愛、性別無礙」，已於112年8月印製並張貼於簡易站以上之各車站(250張)、EMU500型車廂內之空白廣告框內(120張)、各車勤服務部及餐廳(30張)，以宣導性別平等觀念及相關議題。</p> <p>10. 中華郵政股份有限公司：</p> <p>(1) 為消除職業性別刻板印象，並配合職階人員甄試宣傳性別平等</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>政策，規劃製作「歡迎女性朋友加入綠衣天使行列」電子宣導海報，並經該公司性別平等工作小組 112 年第 1 次會議審議通過，於各支局營業廳電子看板播放。</p> <p>(2) 另設計「性別齊視不歧視，職場平權有共識」宣導插頁，經該公司性別平等工作小組 112 年第 2 次會議審議通過，將用於贈送壽險保戶之年度手冊中，另製作紙本海報提供各支局於公告欄張貼宣導。</p> <p>11. 臺灣港務股份有限公司：業已製作 2 種以上具性別平等觀點的宣導品，透過校園徵才、旅客服務中心、公司活動等進行宣導發放，以提升公司同仁及一般民眾對於消除性別刻板印象及偏見、性別平等、家務分工、性騷擾防治等意識。宣導品業經該公司性別平等工作小組 112 年 4 月 24 日第 31 次會議及 112 年 8 月 29 日第 32 次會議供各委員審查完畢：</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>(1) 筆記本：以「專業不分性別 攜手領航未來」為主題自製宣導筆記本。</p> <p>(2) 紅包袋：以「破除職業隔離、破除性別刻板印象、家務分擔性別議題」為主題，自製宣導紅包袋。</p> <p>(3) 手機擦拭巾：以「性(姓)別平等 父母姓氏自由選」、「工作不分男女 港務職域歡迎你」為主題，自製宣導擦拭巾及手機擦拭貼。</p> <p>(4) 襪子：以「性別不是阻力 專業不分男女」為主題，自製宣導襪子。</p> <p>(5) 毛絮黏把、菜瓜布：以「家事同分擔 幸福好簡單」為主題，自製毛絮黏把及菜瓜布。</p> <p>(6) 桌曆、馬克杯、杯墊、磁鐵、海報：以「消除刻板印象 職業不分性別」為主題，自製桌曆、馬克杯、杯墊、磁鐵及海報。</p> <p>(7) 環保筷：以「消除無意識偏見」、「性騷擾防治」、「職場霸凌防治」為主題，自製環保筷。</p> <p>12. 桃園國際機場股份有限公司：已完成製作鼓勵及促進媒體製播</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>具性別平等觀點並提升民眾性別平等觀念之2項宣導品並請性別平等委員完成檢視。說明如次：</p> <p>(1)電子海報：(標題為：桃園機場支持多元、平等與共融)，於桃園機場出境長廊、入境長廊，已電子看版播放，向往來旅客及民眾進行宣導。以提升民眾性別平等意識及觀念。</p> <p>(2)T恤、手板：結合世界自行車日單車遊程嘉年華及全臺環騎活動及該公司親子日消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，增進民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度。</p>

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項。

(四) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
<p>打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境</p>	<p>各機關場館性別友善空間改善比率達30% 公式：已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)</p>	<p>1. 依相關規範盤點及改善管業學校、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</p>	<p>1. 提升丙等以上航空站設施之性別友善性：民用航空局改善所轄9個丙等以上航空站設施之性別友善設施。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性：觀光署改善所轄13個國家風景區設施之性別友善設施。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性：高速公路局改善所轄15個國道服務區設施之性別友善設施。</p>	<p>1. 提升丙等以上航空站設施之性別友善性： 111年：進行丙等以上航空站盤點(0%)。 112年：完成改善1個丙等以上航空站性別友善設施(11%)。 113年：完成改善1個(累計2個)丙等以上航空站性別友善設施(22%)。 114年：完成改善1個(累計3個)丙等以上航空站性別友善設施(33%)。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性： 111年：進行13個國家風景區盤點(0%)。</p>	<p><b>本項議題之績效指標均已完成</b> 1. 提升丙等以上航空站設施之性別友善性：112年金門航空站為觸及性別友善理念之深水區，經邀請身障人士、年輕爸媽及銀髮族等各類性別人士共同參與航空站設施檢視，完成性別友善設施改善如次： (1) 原視障用點字版周邊太尖銳，為避免誤傷使用者，已將邊緣做平整處理。 (2) 因旅客動線有多處止滑條已破損，考量使用者安全，已換新止滑條並將顏色更換為紅色，使長者、幼童及推車輪椅使用者等，可輕易辨識。 (3) 航廈廁所及哺集乳室改善工程完工啟動： A. 引進金門地區首創的多功能廁所，該廁所係順應國際潮流，提高無障礙廁所之使用率，並配合旅客需求，在無障礙廁所中加入兒</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		車空 間等) 的性 別友 善性。	<p>4. 提升新/改建車站設施之性別友善性：鐵道局改善 12 個新/改建車站之性別友善設施。</p> <p>5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性：中華郵政公司改善所轄 6 個 6 都車站特級支局郵局（註：因鄰近車站交通便利，為用郵民眾最多郵局）之性別友善設施。</p> <p>6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性：臺灣港務公司改善所轄 9</p>	<p>112 年：持續改善國家風景區性別友善設施 (0%)。</p> <p>113 年：持續改善國家風景區性別友善設施 (0%)。</p> <p>114 年：完成改善 4 個國家風景區性別友善設施 (30%)。</p> <p>3. 提升國道服務區設施之性別友善性： 111 年：進行 15 個國道服務區性別友善設施盤點及完成 2 處服務區性別友善設施 (13%)。</p> <p>112 年：完成改善 1 處 (累計 3 處) 服務區性別友善設施 (20%)。</p> <p>113 年：完成改善 2 處 (累計 5 處) 服務區性別友善設施 (33%)。</p>	<p>童馬桶、嬰兒安全座椅、換尿布檯、換裝平檯、人工肛門污物盆，具備多功能性，不僅作為無障礙廁所，更可作為親子廁所、人工肛門者廁所。</p> <p>B. 哺集乳室改善除符合「公共場所哺乳室設置及管理標準」要求，更融入溫馨童趣之設計氛圍，讓媽媽和寶寶們擁有舒適自在的使用環境。</p> <p>C. 男女廁所內設置超過 5 間者，內部規劃 2 間配置免治馬桶、可更換式兒童座椅、換裝平檯、掛勾、嬰兒安全座椅、安全扶手、行李箱置放區等設備，讓旅客皆可享受性別平等之待遇。</p> <p>D. 各男女廁所、無障礙廁所、親子廁所與哺集乳室等設施之標示皆採用中性符碼，出入口外牆規劃主題設計、標誌指引燈箱，並設置滿意度調查設備，蒐集各性別使用者意見回饋。</p> <p>E. 考量男女如廁使用需求差別，廁所數量重新合理分配，相關設備</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>個商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性。</p>	<p>114年：完成改善1處(累計6處)服務區性別友善設施(40%)。</p> <p>4. 提升新/改建車站設施之性別友善性：</p> <p>111年：進行12個新/改建車站盤點，並完成1個新/改建車站性別友善設施(8%)。</p> <p>112年：完成1個(累計2個)新/改建車站性別友善設施(16%)。</p> <p>113年：完成1個(累計3個)新/改建車站性別友善設施(25%)。</p> <p>114年：完成1個(累計4個)新/改建車站性別友善設施(33%)。</p> <p>5. 提升6都車站特級支局郵局設施之性別友善性：</p>	<p>與如廁空間之規劃，符合不同性別、性傾向或性別認同者使用上之便利性。</p> <p>F. 男女廁所、親子廁所及哺集乳室之地坪鋪面材質，採防滑材質及柔和色調，提升環境營造、老人小孩使用安全。</p> <p>2. 提升國家風景區設施之性別友善性：</p> <p>(1) 觀光署所屬13個國家風景區管理處計有10個管理處進行通用無障礙設施改善工程。</p> <p>(2) 各國家風景區管理處針對所轄管區域，逐步強化各項性別友善設施，包括：</p> <p>A. 強化無障礙廁所設置，另於其廁所內部增設換尿布臺、兒童便座，增加其通用性，方便父、母如廁或是為小朋友更換尿布使用，此外亦有結合性別友善及親子使用之通用型態之性別親子友善廁所。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				<p>111年：進行6個6都車站特級支局郵局盤點(0%)。</p> <p>112年：完成2個6都車站特級支局郵局性別友善設施(33%)。</p> <p>113年：完成2個(累計4個)6都車站特級支局郵局性別友善設施(67%)。</p> <p>114年：完成2個(累計6個)6都車站特級支局郵局性別友善設施(100%)。</p> <p>6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性：</p> <p>111年：完成1個商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(11%)。</p> <p>112年：完成1個(累計2個)商港旅運場</p>	<p>B. 停車場亦設置有婦幼及無障礙停車空間，遊客中心亦設置有哺乳室等性別友善空間。</p> <p>(3) 未來將持續提升國家風景區設施之性別友善性。</p> <p>3. 提升國道服務區設施之性別友善性：</p> <p>(1) 高速公路局已完成2處服務區賣場改裝工程開放，關廟服務區於112年4月重新開幕，古坑服務區於112年12月重新開幕，持續提供服務區性別友善環境及設施。</p> <p>(2) 關廟及古坑服務區提供性別友善環境設施如次：性別(中性)友善廁所、無障礙廁所、親子廁所、哺乳室、夜間婦女停車位、駕駛人休息室、無障礙用餐區等設施。</p> <p>4. 提升新/改建車站設施之性別友善性：</p> <p>(1) 為回應並滿足旅客對車站性別友善設施的實際需求，鐵道局經盤點施工中車站計有：A22(已於</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				<p>站、各港區旅客服務中心性別友善設施(22%)。</p> <p>113年：完成1個(累計3個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(33%)。</p> <p>114年：完成1個(累計4個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(44%)。</p>	<p>111年完成)、A23、五分車高鐵站、鳳山車站開發大樓、鳳鳴、桃園、中路、桃園醫院、內壢、中原、中壢、平鎮、嘉義、嘉北、北回歸線、臺南、林森、南臺南、知本、太麻里、金崙、大武、內獅、加祿、佳冬、南州站等26車站。預計每年完成1個新/改建車站性別友善設施。</p> <p>(2) 112年底已完成嘉義蒜頭糖廠五分車延駛至故宮南院通車及鳳山車站開發大樓，說明如次：</p> <p>A. 五分車高鐵站係由太保國小及竹崎高中共同創作，將甘蔗、糖晶及在地意象融入月台設計，傳承糖鐵文化珍貴資產，除可提供親子同遊的活動場域，更間接宣導育兒是父母共同的責任，對推動兩性平等亦有助益，雖無設置性別友善設施，但鄰近之高鐵嘉義站具有親子廁所、哺集乳室、孕婦停車位等相關設施，可滿足使用需求。</p> <p>B. 鳳山車站開發大樓之性別友善</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>設施完善，共設 6 間親子廁所，3 間哺集乳室，另外在男、女廁所內並設有兒童小便器、兒童洗面盆、兒童安全座椅，充分提供雙親育兒需求。此外，亦有完善的無障礙設施，如無障礙電梯、無障礙廁所、無障礙停車位（汽車、機車）、相關引導標誌、無障礙坡道、監視系統、求助鈴、緊急廣播、緊急照明等，而且男女廁所並設有無障礙馬桶、無障礙小便器，因應我國 2025 年將邁入超高齡社會(65 歲以上人口佔 20%以上)，因國人男、女平均壽命為男性 76.63 歲、女性 83.28 歲，女性高齡人口比男性為多，完善無障礙設施，不僅可預為因應超高齡社會的來臨，亦有利高齡長者(尤其是女性長者)使用，對性別平等亦有實質助益。後續將交付予國營臺灣鐵路股份有限公司辦理招商營運並正式啟用。</p> <p>5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>之性別友善性：中華郵政股份有限公司 112 年度已完成臺北北門郵局及板橋文化路郵局 2 個特級支局郵局性別友善設施建置。</p> <p>6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性：臺灣港務股份有限公司 112 年完成改善臺北港旅客服務中心設施，以提升使用者空間友善性：</p> <p>(1) 通往無障礙廁所及女廁之走道牆壁已打空並安裝透明玻璃，讓原走道牆壁具通透性，增加身障人士及女性如廁安全。</p> <p>(2) 從戶外斜坡道至旅客服務中心門口，設置塑膠導盲磚墊，以提升視障者空間友善性。</p> <p>(3) 無障礙廁間設置符合適當高度之折疊式置物架及蓮蓬頭滑桿，以提升身障人士空間使用友善性。</p> <p>(4) 哺乳座位旁增設緊急求救鈴，確保第一時間排除旅客問題，提高安全性。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					(5) 於女性備勤室設置緊急求救鈴，連結保全系統，以提高女性同仁安全性。
		2. 針對業管場域進行量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身心障礙者、高齡及多元性別者)的需求	<p>1. 提升丙等以上航空站之性別友善性：丙等以上航空站針對機場內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施調查，將依年度局長信箱旅客滿意度調查結果，改善及創造航空站性別平等之友善環境。</p> <p>2. 提升國家風景區設施之性別友善性：國家風景區管理處每年針對風景區內身心障礙、性</p>	<p>1. 提升丙等以上航空站之性別友善性：逐年提升丙等以上航空站身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之旅客滿意度： 111年：70%。 112年：73%。 113年：77%。 114年：80%。</p> <p>2. 提升國家風景區設施之性別友善性：逐年提升國家風景區管理處轄內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之遊客滿意度： 111年：70%。</p>	<p>1. 提升丙等以上航空站之性別友善性： (1) 逐年提升丙等以上航空站身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之旅客滿意度：民用航空局統計112年度局長信箱滿意度，「身心障礙、性別、高齡及多元性別等無障礙設施」滿意度為74.07%；民眾對於「哺集乳室及無障礙設施」給予正面評價，較不滿意部分為「無障礙停車位動線」，後續將列為規劃改善措施之參考。 (2) 另外航空站分別調查「婦幼(孕婦及育有六歲以下兒童者)停車位」、「性別友善廁所標示」及「廁所洗手台高度」等三大面向，旅客給予正面評價的比例，進行性別分析如次： A. 婦幼(孕婦及育有六歲以下兒童者)停車位：男性為74.2%，女性</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性。	別、高齡及多元性別等友善空間及設施辦理遊客滿意度調查，以了解不同性別經驗及感受，作為回饋改善計畫之參考。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性：為瞭解民眾對於國道服務區所提供各項服務設施之需求及滿意度，於每年度辦理 1 次服務區民眾滿意度調查(含性別、年齡)，以了解不同性別經驗及感受作為改善服務區性別平	112 年：73%。 113 年：77%。 114 年：80%。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性：逐年提升民眾對國道服務區性別平等友善環境之滿意度： 111 年：75%。 112 年：78%。 113 年：80%。 114 年：82%。 4. 提升新/改建車站設施之性別友善性： 每次調查 2 種不同屬性車站在身心障礙、性別、高齡及多元族群對車站性別友善空間及設施之使用需求差異，調查結果並作為規範修訂之參考。	為 80.8%。 B. 性別友善廁所標示：男性為 83%，女性為 84%。 C. 廁所洗手台高度：女性為 87.8%，男性為 94.1%。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性：逐年提升國家風景區管理處轄內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之遊客滿意度： (1) 觀光署國家風景區管理處轄內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之遊客滿意度為 91.13%。 (2) 為了解不同性別者的需求與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性，觀光署各國家風景區管理處針對其服務設施進行滿意度調查，例如花東縱谷管理處即委託東華大學進行滿意度調查，並針對性別與年齡等面項進行交叉分析，針對其需求進行服務設施之改善依據。

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>等友善環境之參考。</p> <p>4. 提升新/改建車站設施之性別友善性：鐵道局所屬工程處分別針對不同屬性之車站(城際、通勤、觀光、郊區車站)進行調查，俾了解不同屬性車站在身心障礙、性別、高齡及多元性族群對車站性別友善空間及設施之使用需求差異，調查結果並作為規範修訂之參考。</p> <p>5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性：於用郵人</p>	<p>111 年：進行問卷調查。</p> <p>112 年：提出性別分析報告。</p> <p>113 年：進行問卷調查。</p> <p>114 年：提出性別分析報告。</p> <p>5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性：逐年提升 6 都車站附近特級支局身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之民眾滿意度：</p> <p>111 年：70%。</p> <p>112 年：73%。</p> <p>113 年：77%。</p> <p>114 年：80%。</p> <p>6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服</p>	<p>(3) 各國家風景區管理處 113 年將進行服務設施滿意度調查時，加強性別與年齡或身障等面向交叉分析，了解高齡婦女、身障婦女等不利處境者之需求，做為改善相關服務設施之依據。</p> <p>3. 提升國道服務區設施之性別友善性：逐年提升民眾對國道服務區性別平等友善環境之滿意度：</p> <p>(1) 高速公路局 112 年服務區滿意度調查結果為 89.41 分。</p> <p>(2) 服務區整體滿意度針對性別、年齡交叉分析後，性別部分為男性滿意度 96.9% 高於女性 95.8%；另各階層年齡滿意度如次：</p> <p>A. 18-29 歲滿意度 96.5%。</p> <p>B. 30-39 歲滿意度 97.5%。</p> <p>C. 40-49 歲滿意度 95.9%。</p> <p>D. 50-59 歲滿意度 95.5%。</p> <p>E. 60 歲以上滿意度 95.8%。</p> <p>(3) 112 年度滿意度調查結果，民眾滿意度評價最高為其他服務設施(服務台所提供之各項服務)，較不滿意部分為熱熟食價格</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>潮眾多之 6 都車站特級支局，針對局內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施，辦理民眾滿意度調查，以作為後續改善之參考。</p> <p>6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性：進行港區旅客服務中心環境性別友善滿意度調查，持續改善性別空間友善性。</p>	<p>務中心設施之性別友善性：</p> <p>111 年：辦理 111 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。</p> <p>112 年：提報 111 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理 112 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。</p> <p>113 年：提報 112 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理 113 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。</p> <p>114 年：提報 113 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理 114 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。</p>	<p>4. 提升新/改建車站設施之性別友善性：</p> <p>(1) 為更加瞭解旅客到車站搭車所可能衍生的性別平等問題及相關需求，鐵道局採問卷調查方式，讓旅客回饋相關意見及對車站各項設施的滿意程度，並進行問卷調分析，實際了解旅客需求。</p> <p>(2) 辦理觀光車站（知本車站、金崙車站）及郊區車站（加祿車站、南州車站）之問卷調查，於 112 年 8 月 31 日完成問卷調查分析報告，作為該局精進車站設計之參考。</p> <p>(3) 鐵道局辦理南迴 9 座車站改善，採用問卷調查方式，實際了解旅客對南迴地區不同屬性車站（觀光、郊區車站）之使用需求，例如經由調查分析得知：觀光車站搭車的旅客年齡層普遍較通勤車站高，可見到南迴觀光旅客以退休長者或家庭旅遊為主，故觀光車站之無障礙友善環境更應臻</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>於完善。此外，多數旅客對南迴車站所規劃的設施多為滿意或無意見，可見目前車站設計尚符合多數使用者的需求。</p> <p>5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性：逐年提升 6 都車站附近特級支局身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之民眾滿意度：中華郵政股份有限公司 112 年已完成臺北北門郵局、板橋文化路郵局、桃園成功路郵局、臺中民權路郵局、臺南成功路郵局及高雄新興郵局等 6 都車站附近特級支局性別友善設施民眾滿意度調查，平均滿意度為 75.14%。</p> <p>6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性： (1) 臺灣港務股份有限公司就 111 年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告分析結果，分別以性別、身障、高齡等面向進行交叉分析如次：</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>A. 性別：在整體通關環境滿意度方面，女性旅客相較於男性旅客較重視通關動線安排順暢程度、通關環境舒適度及引導標示；各項設施滿意度的部分，女性旅客相對於男性較重視如廁環境。</p> <p>B. 身障：在各項環境滿意度及整體滿意度方面，無障礙使用者較重視空間是否安全無死角及引導標示清楚與否；在設施滿意度方面，則為廁所及哺集乳室環境之滿意度。</p> <p>C. 高齡：在環境滿意度方面較重視動線安排是否適宜；對於設施滿意度方面則較重視廁所環境滿意度。</p> <p>(2) 有關112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查已於10月31日完成。</p>
		3. 研提改善計畫、訂修法令或行政	研提丙等以上航空站、國家風景區、國道服務區、新/改建車站、6都車站特級支局郵	111-114年：依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。	1. 民用航空局：自112年起，依111年度各場站實際盤點狀況及調查結果，改善金門航空站之性別友善設施，調整視障用點字版材質，避免誤傷使用者，並改善路面止

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		措施。	局、商港旅運場站及各港區旅客服務中心等交通運輸場站之性別友善設施改善計畫或行政措施。		<p>滑條，以提供更安全的動線。</p> <p>2. 觀光署：所轄花東縱谷管理處透過「重要觀光景點建設中程計畫」於各項重要景點建設中導入通用設計(含性別友善設施)；為改善轄區觀光遊憩據點之通用化旅遊環境，並成立「通用旅遊設計小組」，邀集委員每年召開會議及蒐集實際到訪遊客意見，逐年檢視、改善既有或新增據點之通用化旅遊設施，其中新增設施部分以開口修繕契約逐年改善，112年新增設施項目共計11項，分別於鯉魚潭露營區、馬太鞍公園、瑞穗溫泉公園及利吉資訊站等4處開放使用。</p> <p>3. 高速公路局：國道服務區於111-114年配合重新招商及續約，辦理服務區增改修建工程，針對老舊設備(空間)進行改善，採用全新建置或增加服務空間等，以優化服務區設備及環境，打造及提升性別友善環境。</p> <p>4. 鐵道局：112年盤點26個新/改建</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>車站狀況並調查 2 種不同屬性觀光車站及郊區車站。</p> <p>(1)經 112 年 8 月 31 日完成問卷調查分析報告，該局復於 112 年 11 月 28 日召開「鐵路車站旅運與站務設施設計注意事項」研修會議，將實際盤點狀況及問卷調查分析結果，參酌納入前揭規範，務使車站設計更能與時俱進。</p> <p>(2)旅客於問卷調查回饋有關知本、金崙、佳冬、南州車站之具體意見，將納入該局執行之「臺鐵車站美學與功能提升計畫」辦理，預訂於 114 年完成各車站之改善工程。</p> <p>(3)辦理「臺鐵車站美學與功能提升計畫」南迴 9 座車站改善，採用問卷調查方式，實際了解旅客對南迴地區不同屬性車站(觀光、郊區車站)之使用需求，問卷調查分析結果並將作為車站設計調整及相關設計規範修訂之參考依據。藉由此一滾動檢討方式，不僅可使車站設計能與時俱</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>進，建構出友善的車站性別平等空間，提供安全、安心、舒適的車站環境，使鐵路交通建設讓民眾有感，成為有溫度的交通運輸載體。</p> <p>5. 中華郵政股份有限公司：</p> <p>(1) 111 年度已完成 6 都車站特級支局郵局性別友善設施盤點。</p> <p>(2) 112 年已完成臺北北門郵局及板橋文化路郵局性別友善設施建置。</p> <p>(3) 113 年預定完成桃園成功路郵局及臺中民權路郵局性別友善設施建置。</p> <p>(4) 114 年預定完成臺南成功路郵局及高雄新興郵局性別友善設施建置。</p> <p>(5) 並視每年度性別友善設施民眾滿意度調查進行相關設施改善或更新。</p> <p>6. 臺灣港務股份有限公司：為持續創造性別友善環境，規劃於 111-114 年分年進行旅客服務中心環境性別友善滿意度調查，以盤點</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>現有設施之性別友善情形，並依調查結果進行改善措施。針對 111 年度滿意度交叉分析調查結果，研提改善措施如次：</p> <p>(1) 通關動線安排以便捷為前提進行規劃，減輕旅客通關時步行之距離，以提升通關效率、減少等候時間。並加強通關動線之通透性，以提升女性安全感。</p> <p>(2) 通關檢查區域畫設紅龍以分流一般旅客及有無障礙需求之旅客，降低身障者通關時之等候時間，提升環境友善性。</p> <p>(3) 於通關動線重要節點增設休息區並增加旅客候船空間座位數，避免高齡者久站造成不適，提升環境友善性。</p> <p>(4) 在旅運場站設置清楚設施指標，如無障礙電梯、廁所等指引，以利有相關需求者得即時取用設施。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	績效指標達成情形及年度成果
促進科學研究及技術研發之性別化創新	完成操作指引/手冊及機制建立。	1. 發展性別化創新操作指引/操作手冊。 2. 完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	1. 發展交通領域性別化創新操作手冊。 2. 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	(111-112年免列) 113年： 發展交通領域性別化創新操作手冊。 114年： 完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	111-112年免列。

本議題之112年度績效指標項數共13項、達成項數13項。

## 二、部會層級議題

### (一) 優化無障礙旅遊服務

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
1. 強化營造性別友善旅遊環境	<p>1. 透過台灣好行年度考核評鑑，督導客運業者對第一線服務駕駛員有關性別平等教育訓練之辦理情形，並將車輛及場站提供無障礙設施、夜間安全乘車環境、性別平等宣導等友善作為，納入年度評鑑指標，以營造無障礙旅遊環境。</p> <p>111-114年：每年辦理1次評鑑。</p> <p>2. 辦理星級旅館行銷推廣宣導、說明會，以營造友善旅遊住宿</p>	<p>營造性別平等、對各年齡層友善之台灣好行搭乘環境，並以旅遊路線之概念、通用設計之手法，建置國家風景區無障礙旅遊環境，並整合國內公私部門之無障礙旅遊資訊。</p>	<p>1. 透過台灣好行年度考核評鑑，督導客運業者對第一線服務駕駛員有關性別平等教育訓練之辦理情形，並將車輛及場站提供無障礙設施、夜間安全乘車環境、性別平等宣導等友善作為，納入年度評鑑指標，以營造無障礙旅遊環境。</p> <p>2. 星級旅館行銷推廣宣導、說明會：觀光署為營造友善旅遊住宿環境，輔導旅宿業者改善無障礙硬體設施，鼓勵業者提供親子、樂齡之友善環境，並從服務導向做起，以達到友善無礙之旅宿環境，藉由辦理星級旅館行銷推廣宣導、說明會，使</p>	<p><b>本項議題之績效指標均已完成</b></p> <p>1. 台灣好行無障礙路線數逐年提升，目前69條營運中之台灣好行路線中55條有提供無障礙公車服務，占比達80%。另今年度(112年)要求以固定班次行駛之台灣好行路線，無障礙班次占比不得低於15%。</p> <p>2. 觀光署業於112年9月完成台灣好行年度考核評鑑，評鑑內容包含「支援性服務設施資訊提供之辦理情形(如：借問站、親子廁所、哺乳室、等)」、「辦理駕駛員相關教育訓練課程(性別平等宣導、無障礙設施操作)」，其中38家營運台灣好行客運業者中，尚有3家業者未辦理相關教育訓練，本署已予以扣分，並要求業者持續檢討改進。</p> <p>3. 觀光署截至112年已完成辦理星級旅館輔導說明9場次，以營造友善旅遊住宿環境，提升住宿品質</p>

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	環境，提升住宿品質： 111年：2場次 112年：3場次 113年：3場次 114年：3場次		業者自發性參與評鑑，以提升整體旅宿之服務品質。	
2. 提供完整無障礙旅遊氣象資訊	111-112年： 1. 氣象隨選平台之氣象導航服務將引入台鐵	透過辦理觀光遊樂業年度督導考核競賽，營造性別友善之旅遊環境、建構完善的無障礙旅遊設施。	督導觀光遊樂業者將「友善環境設施辦理情形」之無障礙及親子服務設施與動線、全齡化(性別平等、特殊族群、銀髮族)通用設計、性別友善環境設施及職場員工性別比例等設置情形，納入年度「觀光遊樂業經營管理與安全維護檢查暨督導考核競賽」之考核項目。	觀光署業於112年6月26日至112年8月25日辦理27家觀光遊樂業督導考核作業，並將通用化、全齡化、性別友善及職場員工性別比例等建置情形，納入考核項目。

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>高鐵等跨縣市軌道服務之路網及車班資料，提供經常使用大眾運輸的族群，如高齡者、婦女、孩童等，進行相關的遊程規劃及氣象資訊查詢使用。</p> <p>2. 配合「網站無障礙」規範，規劃導入網站無障礙語音報讀服務。</p> <p>113-114年：</p> <p>1. 持續規劃引入都市捷運等路網資料，進一步提供同一族群更完整的大眾運輸工具資訊結合氣象資訊查詢服務。</p>	<p>更順暢安全。</p>	<p>象隨選服務，方便民眾依據需求擁有專屬的氣象導航員。</p>	<p>輸族群，如高齡者、婦女、孩童等，進行相關遊程規劃及氣象資訊查詢使用。</p> <p>2. 「氣象隨選平台」配合「網站無障礙」規範，目前已完成導入網站無障礙語音報讀服務之規劃，選定以服務中之「行程總覽頁面」作為報讀頁面，該頁面提供已規劃好之行程及預計停留時間之天氣資訊，不須於電子地圖上操作，該設計適合與同行旅伴分享，經評估亦適合配合無障礙語音報讀服務。配合後續委外工作規劃，預計於113年6月前完成都市捷運路網站點資料上架，於114年7月前完成語音報讀功能發展。</p>

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	2. 完成開發及導入語音天氣報讀，以提供完整之無障礙旅遊氣象資訊。			
3. 強化高齡社會之公共支持	透過關懷保戶、推廣健康觀念，深化保戶關係經營，延伸顧客經營，給予銀髮保戶及其家人加值服務，貼心打造活躍的樂齡生活並傳遞不老精神一心不老、夢想不老、行動不老，以提升生活品質，減輕照顧負擔，並善盡企業社會責任。未來除持續針對高齡客戶及其親友推廣活動，並將鼓勵身心障礙、行動不便及多元性別者，不分	鼓勵高齡者積極參與社會活動，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕照顧負擔。	1. 為促進社會參與，藉由設計有趣的團體課程，提高長輩及其親友主動參與意願與動機，使其積極走入社區，透過與社會其他成員的互動，充實生活內涵，得到自我實現之滿足感，以維持或增進身心健康，達到活躍老化之目的。因應疫情狀況，將規劃以室內或戶外實體活動為主、遠距視訊為輔之多元彈性實施計畫，以兼顧防疫及推廣活動之目	中華郵政股份有限公司為支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕女性照顧負擔，鼓勵銀髮族參與社會活動，辦理 39 場樂齡運動系列活動，邀請高齡客戶及其親友共同參與，參加人數達 4,015 人，相關參與者年齡及性別統計資料如次： 1. 65 歲以上年長者：男性 1,224 人，女性 1,816 人。 2. 15~64 歲陪同者：男性 252 人，女性 509 人。 3. 未滿 15 歲陪同者：男性 28 人，女性 37 人。 4. 身心障礙者：男性 83 人(65 歲以上 39 人)，女性 86 人(65 歲以上 41 人)。

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	年齡、族群共同參與。 參與郵政相關活動人數： 111年：2,500人。 112年：2,600人。 113年：2,700人。 114年：2,800人。		標。 2. 歷屆樂齡運動活動主題多為健康講座、唱歌跳舞、手作DIY體驗、踏青及健走等。未來將持續以上述主題辦理活動，除針對銀髮族保戶及其親友推廣，並納入性別、年齡、身心障礙行動不便者之參與，以完整呈現對高齡客戶辦理樂齡系列活動之成效。	
	協調航運業者於自辦教育訓練納入失智公共識能相關課程，以提供失智症者及照顧者友善的交通運輸服務： 111年：協調至少4家業者完成失智	營造失智友善之海運服務環境，提升失智者(多屬高齡者)搭乘海運公共運輸之便利性與安全。	因臺灣失智人口快速增加，其中以女性比例較高，且照護人力亦以女性居多，為使照顧者在陪同失智者搭乘公共運輸時能更安全與便利，爰協調航運業者自辦教育訓練納入失智公共識能	為營造友善海運服務環境，提升高齡者搭乘海運公共運輸之便利與安全，且因失智人口及所需照護人力、陪伴者以女性比例較高，為使照顧者陪同失智者搭乘公共運輸時能更安全便利，打造性別友善海運服務環境，爰透過公共運輸服務提供者之內部教育方式，使業者得即時提供搭乘者必要之協助，減少因不瞭解失智者特性而

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>公共識能相關課程。</p> <p>112年：協調至少4家業者完成失智公共識能相關課程。</p> <p>113年：協調至少4家業者完成失智公共識能相關課程。</p> <p>114年：協調至少4家業者完成失智公共識能相關課程。</p>		<p>相關課程，藉由培訓航運工作人員認識失智症，瞭解失智症者需求並提供相關協助(如以簡單詞彙溝通等)，以營造性別友善及無障礙海運環境。</p>	<p>造成歧視或誤會之情事。航港局 112 年度共計 6 家業者(南北海運公司、琉興航運公司、澎湖縣公共車船管理處、浯江輪渡公司、帆利航運公司及凱旋海運公司等)已完成課程。</p>
4. 優化國道服務區無障礙旅遊服務環境	<p>高速公路服務區於招商及續約文件增列性別相關加分項目(包含身心障礙、性別、高齡及多元性別之友善環境)並完成招商及續約：</p> <p>111年：完成3個服務區。</p>	<p>於服務區招商文件將無障礙環境觀點納入整體空間規劃，以優化旅遊服務。</p>	<p>高速公路服務區於招商文件增列性別相關加分項目，因應未來趨勢，將高齡化、性別平等觀點納入，鼓勵民間企業發揮創意營造性別友善服務環境，另於契約中新增「對於營運所僱用之人員，不得有歧視性</p>	<p>1. 各服務區依營運期之不同，辦理招商或續約，112年該局完成西湖服務區重新招商作業，於招商文件中增列性別相關加分項目(如：因應未來趨勢，將高齡化、性別平等觀點納入，鼓勵民間企業發揮創意營造性別友善服務環境)，爾後年度將持續依績效指標執行服務區續約作業。</p> <p>2. 服務區提供之高齡化設施如次：</p>

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	112年：完成1個服務區。 113年：完成1個服務區。 114年：完成1個服務區。		別、原住民、身心障礙或弱勢團體人士之情事」，營造性別友善環境，且更具性平觀點。	指標系統(識別圖像化)、空間走道動線加大、規劃博愛區座位、服務台(輪椅、放大鏡、輪椅充電服務)、醫療設施(AED、氧氣瓶)、入口設置愛心服務鈴等設施。 3. 西湖服務區經營廠商以「親子同遊」打造國道親子樂園，包含室內兒童遊戲室、北站魔幻歡樂廣場、國道最大哺集乳室(7個換尿布台及4間哺集乳室)，設置遊戲區及親子閱讀區，在高齡及無障礙友善方面，提供高齡友善就業機會、銀髮/樂活商品開發、室內專屬無障礙座位、區站指標圖碼、產品及價格字體均加大、設施無銳角設計，並設置無障礙結帳台，其他提昇優化旅遊服務包含 DOG RUN 寵物公園、設置2間駕駛人休息室並優化燈光及休憩設備、雙語環境佈設等。

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共7項、達成項數7項。

(二) 打造性別友善的優質服務場域

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
<p>提升運輸場站、運具及為民服務場所之性別及親子友善環境度</p>	<p>1. 每兩年辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查： 111年：辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查。 112年：就111年調查結果提出改善建議，請業者及駕駛配合精進相關措施。 113年：辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查。 114年：就113年調查結果提出改善建議，請業者及駕駛配合精進相關措施。 2. 為提升鐵路交通運輸之性別及親子友善性，</p>	<p>積極研議將各類族群友善性納入交通運輸場站、運具及為民服務場所設計等，以兼顧及滿足各類族群需求。</p>	<p>1. 每兩年辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查：透過公路公共運輸服務升級計畫補助地方政府針對轄管市區客運業者辦理無障礙服務及性平友善調查，以瞭解業者及駕駛落實情形，提升無障礙服務及性平友善度。 2. 為提升鐵路交通運輸之性別及親子友善性，推廣臺鐵推拉式自強號之親子車廂及EMU3000型新城際列車之多功能友善車廂，客座利用率逐年提升：推廣臺鐵推拉式自強號第12車之親子車廂及EMU3000</p>	<p><b>本項議題之績效指標均已完成</b> 1. 每兩年辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查：公路局每兩年核定補助各縣市政府辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查，並於調查完成後提出改善建議，111至112年度全臺22縣市皆已完成調查及提出改善建議，112年度目標達成率為100%。 2. 為提升鐵路交通運輸之性別及親子友善性，推廣臺鐵推拉式自強號之親子車廂及EMU3000型新城際列車之多功能友善車廂，客座利用率逐年提升：112年最新辦理情形，客座利用率平均為49%。(另補充1至11月搭乘總人數為55,419人，每月平均搭乘人數為5,038人。) 3. 為建置顧及多元族群之友善乘車環境，配合新購置之區間客車、城際客車及支線客車，至114年至少增加560個優先座位或無障礙座位數：112年度截至12月，城</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>推廣臺鐵推拉式自強號之親子車廂及 EMU3000 型新城際列車之多功能友善車廂，客座利用率逐年提升：</p> <p>111 年：40%。 112 年：42%。 113 年：44%。 114 年：46%。</p> <p>3. 為建置顧及多元族群之友善乘車環境，配合新購置之區間客車、城際客車及支線客車，至 114 年至少增加 560 個優先座位或無障礙座位數：</p> <p>111 年：至少增加優先座位或無障</p>		<p>型新城際列車第 7 車之多功能友善車廂規劃有親子友善廁所、嬰兒車收納空間及哺（集）乳室，以親子專用空間為設計，提供鐵路交通運輸之友善環境，並滾動式檢討開行班次之適宜性，另於銷售車票時遇符合親子需求乘車之旅客，鼓勵旅客購買親子車廂座位，並宣導親子車廂業務，以提升客座利用率。</p> <p>3. 為建置顧及多元族群之友善乘車環境，配合新購置之區間客車、城際客車及支線客車，至 114 年至少增加 560 個優先座位或</p>	<p>際電聯車累計完成交車 492 輛(41 列)，每列車提供無障礙座位 4 位，小計 164 座位數 (4 位×41 列)；通勤電聯車累計完成交車 520 輛 (52 列)，每列車提供無障礙座位 8 位，小計 416 座位數 (8 位×52 列)，合計 580 無障礙座位數，達成率 103.57% (580÷560×100%)。</p> <p>4. 提升轄管之區間車及城際列車等場域性別及親子友善性：</p> <p>(1) 112 年上半年度收集彙整旅客諮詢系統等管道之意見，就「新購車輛-開關位置不明顯，導致開關門不便」，研提 1 項改善作為，辦理情形如次：</p> <p>A. EMU900 型已於內門旁加註貼紙告示。</p> <p>B. EMU3000 型貼紙已製作完成，刻正張貼中。</p> <p>(2) 112 年下半年度收集彙整旅客諮詢系統等管道之意見，就「車廂跑馬燈性別平等宣導標語」，獲民眾讚許，臺灣鐵路管理局持續推動各項性別平等政策宣導，營</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>礙座位數量達 260 個、總達成率至少達 40%。</p> <p>112 年：至少增加優先座位或無障礙座位數量達 200 個、總達成率至少達 80%。</p> <p>113 年：至少增加優先座位或無障礙座位數量達 40 個、總達成率至少達 88%。</p> <p>114 年：至少增加優先座位或無障礙座位數量達 60 個、總達成率達 100%。</p> <p>4. 提升轄管之區間車及城際列車等場域性別及親子友善性：</p> <p>111-114 年：每年上下年度各 1 次收</p>		<p>無障礙座位數：臺鐵局針對新購置之區間車及城際列車，增加優先座位或無障礙座位數，以建置顧及多元族群之友善乘車環境。</p> <p>4. 提升轄管之區間車及城際列車等場域性別及親子友善性：以現有旅客諮詢服務管道收集瞭解旅客意見進行質化或量化調查，並依據調查結果研訂相關合宜改善措施，以打造友善環境。</p> <p>5. 國道服務區 ETC 門市提供高齡者、身心障礙人士及孕婦優先辦理或免下車辦理 ETC 各項</p>	<p>造性別平等友善場域。</p> <p>5. 國道服務區 ETC 門市提供高齡者、身心障礙人士及孕婦優先辦理或免下車辦理 ETC 各項業務服務措施及相關性別友善設施：高速公路局 112 年 3 月 20 日起於該局 15 處 22 站服務區遠通直營門市設置「敬老愛心窗口」，服務櫃台張貼標示牌、取號螢幕設有一般服務與愛心服務取票，提供行動不便、孕婦、年長者或有其需求之客戶「敬老愛心窗口」。</p> <p>6. 機場設施總體檢試走活動並於每次會勘結束後提出檢討報告，以提升機場設施性別友善性：</p> <p>(1) 桃園國際機場股份有限公司業於 112 年 10 月 30 日辦理 1 場設施總體檢試走活動，所蒐集桃園機場試走族群之意見及回饋，已轉請維護單位及轄下廠商作為機場設施設備修正及勘檢之依據，內容如次：</p> <p>A. 確認 T2 3F 出境大廳有無障礙廁所指引。</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>集彙整旅客諮詢等管道之意見進行統計或分析，並依據調查結果研提 1 項改善作為。</p> <p>5. 國道服務區 ETC 門市提供高齡者、身心障礙人士及孕婦優先辦理或免下車辦理 ETC 各項業務服務措施及相關性別友善設施：</p> <p>111 年：完成 15 處(22 站)提供老花眼鏡。</p> <p>112 年：完成 15 處(22 站)設置敬老愛心窗口。</p> <p>113 年：規劃愛心預約專線(適用 15 處[22 站])。</p> <p>114 年：規劃愛心</p>		<p>業務服務措施及相關性別友善設施：國道服務區 ETC 門市規劃設置老花眼鏡、敬老愛心窗口、預約專線及 line@ 預約介面，提供年長者、身障人士及孕婦優先辦理或免下車辦理 ETC 各項業務，增加便利性並提升服務滿意度。</p> <p>6. 機場設施總體檢試走活動並於每次會勘結束後提出檢討報告，以提升機場設施性別友善性：桃園機場公司邀請不同性別、身心障礙、高齡等多元性族群對機場場域空間之性別友善設施</p>	<p>B. T2 3F 管制區北側(D1)扶手需收邊。</p> <p>C. A7 3F 候機室警示帶過長，輪椅容易絆到，建議取消 4 排凸點。</p> <p>D. 機場內之電梯清潔液之問題，包括：A5 候機室電梯清潔液過高，移至邊角，請調整高度為 100CM-110CM，方便一般旅客與無障礙旅客共同使用；T1 1F 出境北側電梯內無清潔液。</p> <p>E. A5 候機室無障礙廁所，因無障礙人士行動不便，坐墊紙較滑，請設置清潔液，方便馬桶座擦拭消毒。</p> <p>F. A 區候機室馬桶與洗手台需有側移空間，本項後續如有新增廁所，請納入設計考量。</p> <p>G. A5 候機室廁所衛生紙容易造成感應器誤動作，建議將滿意度調查器移至入口處，如施工有難度，請協助將沖水按鈕，右移約 10CM。</p> <p>H. 沖水按鈕設計為後方者，建議加裝遙控按鈕，方便施工。</p> <p>I. A5 候機室廁所前階梯請做平緩(目前為導圓角)。</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>預約 line@ 介面 (適用 15 處 [22 站])。</p> <p>6. 機場設施總體檢試走活動並於每次會勘結束後提出檢討報告，以提升機場設施性別友善性：</p> <p>111 年：辦理 1 場機場設施總體檢及提出檢討報告。 112 年：辦理 1 場機場設施總體檢及提出檢討報告。 113 年：辦理 1 場機場設施總體檢及提出檢討報告。 114 年：辦理 1 場機場設施總體檢及提出檢討報告。</p> <p>7. 逐年提升無障礙海運通用環</p>		<p>進行機場設施總體檢試走活動，並於每次會勘結束後提出檢討報告，報告結果作為工程及維護單位機場設施設備修正及勘檢依據。</p> <p>7. 逐年提升無障礙海運通用環境推動與執行率，逐步加強空間友善性，以達性別友善並符合不同使用者需求：針對廁所 (含性別友善廁所、親子廁所)、哺(集)乳室、樓梯、昇降設備、停車場、通關路線、標示牌等持續進行改善作業，以符合使用者需求，營造更友善之無障礙</p>	<p>J. A5 候機室樓梯結構搖晃。</p> <p>K. T1 3F 北側(管制區服務台前)廁所無無障礙標誌，並且廁所內廁所紙太高。</p> <p>L. T1 美食街廁所需加洗手乳，馬桶扶手高度雖為誤差範圍內，後續如有施工，請再精確尺寸。</p> <p>M. T1 美食街無障礙廁所，側邊需有無障礙標誌指引。</p> <p>(2) 桃園機場在航廈內建置之相關性別友善多元措施說明如下：</p> <p>A. 親子空間及服務：</p> <p>I. 哺(集)乳空間：哺(集)乳室具備寬敞明亮及高度穩私，備有安心小歇嬰兒床、尿布檯、因應緊急需求的各尺寸尿布及洗護用品貼心設備(洗手乳、奶瓶洗潔劑)。</p> <p>II. 於機場服務台提供輪椅及嬰兒車等設備借用服務，並由航空公司人員服務協助進行出入境之作業。</p> <p>III. 規劃設置孕婦及育有 6 歲以下之兒童停車位。</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>境推動與執行率，逐步加強空間友善性，以達性別友善並符合不同使用者需求：</p> <p>111年：60%。 112年：65%。 113年：70%。 114年：75%。</p> <p>8. 完成設置浮動碼頭，以符合不同族群登離船需求及提供優質友善服務設施：</p> <p>111年：整備興建浮動碼頭。 112年：整備興建浮動碼頭。 113年：整備興建浮動碼頭。 114年：完成設置3處浮動碼頭。</p>		<p>購票、通關服務環境。</p> <p>8. 完成設置浮動碼頭，以符合不同族群登離船需求及提供優質友善服務設施：協助地方政府及臺灣港務公司規劃興建及改善國內商港及交通船碼頭設置浮動碼頭，以提供不同需求族群之登離船需求及優質友善服務設施。</p> <p>9. 辦理港區海運客運場站執行聯合督檢措施，以提升海運運輸服務場域之安全及無障礙設施完善性：針對港區海運客運場站執行聯合督檢，並檢查無障礙</p>	<p>IV. 針對親子客群及女性旅客推出：親子友善司機組成的寶寶車隊及提供兒童安全座椅；獨自旅行的女生旅客，可指定由16位女生司機組成的美少女車隊服務。</p> <p>B. 性別友善廁所：同時兼顧多元族群使用，如男廁增設尿布台。</p> <p>C. 服務身障旅客之通用設計及服務：</p> <p>I. 在各下車處目前皆設有機場保全或捷運保全，協助引導其上下車。</p> <p>II. 在各服務設備(電走道、樓梯)設備皆設有輔助及無障礙設施。</p> <p>III. 航廈設置之電梯等升降設備，內部設有點字操作盤設備並備有中英文樓層播音，升降設備前60公分設有導盲磚。</p> <p>IV. 在通往各停車場之通廊皆設有紅綠燈等交通號誌。</p> <p>V. 於二航廈間設置電車及接駁車等公共運輸設備，提供接駁服</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>9. 辦理港區海運客運場站執行聯合督檢措施，以提升海運運輸服務場域之安全及無障礙設施完善性：</p> <p>111 年：完成督檢 1 處旅運場站。</p> <p>112 年：完成督檢 1 處旅運場站。</p> <p>113 年：完成督檢 1 處旅運場站。</p> <p>114 年：完成督檢 1 處旅運場站。</p> <p>10. 完成協助地方政府導入通用計程車特約制度，讓行動不便者更容易得到交通需求服務：</p> <p>111 年：完成 2 個直轄市。</p> <p>112 年：完成 2 個</p>		<p>相關設施，督導營運管理機關(如：地方政府或港務公司)執行改善措施。</p> <p>10. 完成協助地方政府導入通用計程車特約制度，讓行動不便者更容易得到交通需求服務：透過「推動通用計程車特約制度」研究計畫(110.7-112.4)，協助有意願推動通用計程車服務之地方政府，導入特約制度並客製化預約整合系統，讓行動不便者更容易得到交通需求服務。</p> <p>11. 每年對航商(具決策權人員)宣導，</p>	<p>務，並於一、二航廈提供愛心服務車接送。</p> <p>7. 逐年提升無障礙海運通用環境推動與執行率，逐步加強空間友善性，以達性別友善並符合不同使用者需求：臺灣港務股份有限公司配合航港局通用無障礙海運環境推動小組辦理滾動式無障礙設施勘檢作業，共計 99 項改善建議，已全數完成改善，改善率為 100%。包含無障礙通路、昇降設備、無障礙廁所盥洗室、無障礙停車空間等設施改善。該公司將持續配合主管機關政策執行及相關法律修訂以滾動式調整並改善。</p> <p>8. 完成設置浮動碼頭，以符合不同族群登離船需求及提供優質友善服務設施：為兼顧各類族群如高齡者、婦女或幼童等之登離船需求，提供性別友善服務設施，航港局規劃興建浮動碼頭，已完成興建澎湖大倉(111 年 12 月 8 日竣工)、馬公第三漁港(112 年 6 月 1 日竣工)等 2 座浮動碼頭，另布袋、</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>縣市</p> <p>113年-114年： 視後續推動計畫 內容再行訂定相 關指標。</p> <p>11. 每年對航商 (具決策權人員) 宣導，以打造性別 友善航運服務場 域：宣導性別平等 議題至少1場次。</p>		<p>以打造性別友善 航運服務場域：透 過對航運業者具 決策權人員進行 性別平等議題宣 導，引導航商具備 性別平等之觀念， 以打造性別友善 航運服務場域。</p>	<p>澎湖商港浮動碼頭工程刻正施工 中。</p> <p>9. 辦理港區海運客運場站執行聯合 督檢措施，以提升海運運輸服務 場域之安全及無障礙設施完善 性：為提升海運客運場站之安全 及友善性，檢查場站無障礙及性 別友善相關設施是否符合各類旅 客(如身心障礙者、婦嬰、高齡者 及其照顧者)之不同需求，航港局 112年度已完成布袋港旅客服務 中心、高雄港旅客服務中心、基隆 港旅客服務中心、臺北港旅客服 務中心、臺中商港、屏東縣小琉球 大福漁港候船室、屏東縣東港漁 港候船室、屏東縣塩埔漁港、馬公 商港、連江縣北竿白沙港旅運中 心、連江縣南竿福澳商港、金門縣 水頭港旅客服務中心、澎湖南海 遊客中心、澎湖縣政府車船處南 海觀光碼頭、臺東縣富岡漁港共 15處旅運場站督檢作業。</p> <p>10. 運輸研究所109至112年已完成 全國6個直轄市導入通用計程</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>車特約制度，目前持續推動愛接送服務，自 109 年 9 月 2 日至 112 年底，完成約 57 萬趟次服務。</p> <p>11. 每年對航商(具決策權人員)宣導，以打造性別友善航運服務場域：</p> <p>(1) 航港局於 112 年 5 月 8 日函請各航商(計 56 家)於徵選船員時，應以公平公正之程序進用女性實習生或船員，以符公約、相關法令規定及不同性別之工作平等權利。</p> <p>(2) 另於 112 年 6 月 1 日及 15 日拜會萬海航運業者討論實習生派船、航港發展資料庫改版等問題，與會人員為萬海航運之副總經理、部門經理或副理等，針對僱用女性船員與實習生之工作權平等議題加強宣導，並請萬海航運說明目前錄用狀況及未來規劃。</p> <p>(3) 又於 112 年 4 月至 5 月間辦理臺中港區危險品作業督導，向 9 家</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				港區業者(與會人員為經理或廠長等中高階主管人員)宣導性別平等議題如多僱用女性員工與重視職場性別平等相關事宜，以營造性別友善航運服務場域。

檢討策進：本議題之112年度績效指標項數共11項、達成項數11項。

### (三) 提供弱勢女性就業機會

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
1. 增加弱勢女性就業及創業機會	1. 高速公路服務區提供弱勢女性就業機會： 111年：提供弱勢女性銷售平台180人次。 112年：提供弱勢女性銷售平台90人次。 113年：視112年績效指標實際成果，逐年提升。	鼓勵轄下業者提供弱勢女性或團體相關就業機會，並持續協助提升國家風景區管理處原住民女性於觀光產業之就業人數。	1. 高速公路服務區提供弱勢女性就業機會：111年與臺南市勞工局合作，將弱勢女性之手工藝品，提供古坑服務區之「尤多拉夢想館」內之銷售平台，讓弱勢女性發揮自我專長，創造渠等就業機會。112年與嘉義市政府社會處合作，提供「女力夢	<b>本項議題之績效指標均已完成</b> 1. 高速公路服務區提供弱勢女性就業機會：高速公路服務區提供弱勢女性就業機會，至112年12月底已提供弱勢女性銷售平台90人之就業人次。 2. 國家風景區管理處提供弱勢女性(含原住民、新住民等族群)銷售平台：觀光署13個國家風景區管理處112年提供銷售平台供弱勢女性就業機會(含原住民、新住民等族群)累計達128人次。

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>114年：視112年績效指標實際成果，逐年提升。</p> <p>2. 國家風景區管理處提供弱勢女性(含原住民、新住民等族群)銷售平台： 111年：38人次。 112年：38人次。 113年：45人次。 114年：51人次。</p> <p>3. 為保障視障按摩師就業機會，並為弱勢女性爭取更多的就業及創業管道，臺鐵局評選優良身心障礙團體進駐標的物： 111年：進駐團體簽約數達1件。 112年：進駐團體簽約數達1件。</p>		<p>想館」銷售平台，113至114年將視112年實際成果再行滾動訂定績效指標。</p> <p>2. 國家風景區管理處提供弱勢女性(含原住民、新住民等族群)銷售平台：觀光署轄下計有東北角、東部海岸、澎湖、北海岸及觀音山、參山、日月潭、阿里山、雲嘉南濱海、西拉雅、茂林等10個風景區管理處規劃提供銷售平台予弱勢女性販賣物品，且在未來出租經營管理案評選項目「敦親睦鄰及公益支持計畫」中將高齡化、性別平等</p>	<p>3. 為保障視障按摩師就業機會，並為弱勢女性爭取更多的就業及創業管道，臺灣鐵路管理局評選優良身心障礙團體進駐標的物：已於臺北、板橋(按摩小站)及臺東(臺東縣彩卷銷售人員職業工會)等站商業空間提供相關弱勢團體進駐。且進駐之視障按摩小站，皆為與各政府機關(構)之勞工局或社會局簽約合作，以提供視障者就業機會也間接增加弱勢女性就業及創業機會。</p> <p>4. 民用航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供弱勢女性、新住民等族群之就業機會：各航空站鼓勵駐站業者或廠商進用弱勢女性，以提升其勞動力參與率與經濟賦權，112年度航空站及駐站廠商提供弱勢女性就業機會合計達12人(包含語言服務、保全、服務台、駐站廠商)。</p> <p>5. 桃園機場釋出清潔或門市服務等工作，以增加弱勢女性就業機會：112年共釋出清潔或服務等工作</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	<p>113 年：進駐團體簽約數達 1 件。 114 年：進駐團體簽約數達 1 件。</p> <p>4. 民用航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供弱勢女性、新住民等族群之就業機會： 111 年：保障 12 人 112 年：保障 12 人 113 年：保障 12 人 114 年：保障 14 人</p> <p>5. 桃園機場釋出清潔或門市服務等工作，以增加弱勢女性就業機會： 111 年：30 人。 112 年：35 人。 113 年：40 人。 114 年：45 人。</p>		<p>觀點納入評選標準。</p> <p>3. 為保障視障按摩師就業機會，並為弱勢女性爭取更多的就業及創業管道，臺鐵局以公開遴(評)選方式，評選優良身心障礙團體進駐租賃標的物，目前臺鐵局於臺北站、板橋站與臺東站進駐視障按摩小站，皆為與各政府機關(構)之勞工局或社會局簽約合作，提供視障者就業機會也間接增加弱勢女性就業及創業機會。</p> <p>4. 民用航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供弱勢女性、新住民等族群之就</p>	<p>進用弱勢女性共計 76 人，提供弱勢女性就業機會，並持續針對轄下廠商進用弱勢女性給予關懷及照顧。</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
			<p>業機會：由民用航空局所轄航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供弱勢女性、新住民等族群就業機會，協助渠等技能建構，營造性別友善職場、縮減性別隔離，維護其勞動尊嚴與價值，並提升其經濟賦權。另考量目前係以東南亞新住民擔任語言服務人員，但因受新冠肺炎疫情影響，東南亞航線減班，爰 111 至 113 年績效指標為 12 人，預估 114 年運量增加後，再增列至 14 人。</p> <p>5. 桃園機場釋出清潔或門市服務等工作，以增加弱勢女</p>	

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
			<p>性就業機會：由桃園機場公司釋出清潔或門市服務等工作，提供弱勢女性就業機會，並持續針對轄下廠商進用弱勢女性給予關懷及照顧，另為符合同仁照顧年幼子女需求，使其安心工作，桃園機場公司積極推動托育設施(愛兒寶托嬰中心)，並新建「職場互助教保服務中心」托育3-6歲之兒童，預計於111年8月起正式啟用。</p>	
2. 促進原住民婦女就業	<p>國家風景區管理處提供原住民婦女就業機會，帶動部落原住民婦女就業機會： 111年：660人。</p>		1. 規劃部落觀光，結合部落民宿、餐廳、工藝、美食、伴手禮等特色遊程，藉	<p>觀光署13個國家風景區管理處112年提供原住民婦女就業機會，帶動部落原住民婦女就業達669人，將持續提供媒合及創造原住族婦女就業機會。</p>

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	112年：660人。 113年：660人。 114年：660人。		以帶動部落原住民婦女就業機會。 2. 鑑於原住民族地區內服務業、餐飲業及旅宿業等業者、商家因受新冠肺炎疫情影響停業或歇業，致降低原住民就業機會，觀光署111年度目標值以660人為目標，賡續與原住民族委員會合作辦理部落觀光推廣計畫創造原住民族婦女就業機會。後續年度(112-114年)目標值目前因疫情因素暫定為660人，惟相關就業計畫之推動，後續仍需視新冠肺炎疫情發展再行評估。	

本議題之112年度績效指標項數共6項、達成項數6項。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、112年其它推動性別平等政策綱領之成果

#### (一) 航港局 112 年 7 月 25 日舉辦「APEC 韌性及永續郵輪產業論壇」：

1. 該局於 APEC 運輸工作小組(TPTWG)提出「疫後打造韌性及永續郵輪產業」計畫，獲5萬美元 APEC 基金補助，此係民國100年以後我國在 APEC 運輸工作小組之提案再次獲得 APEC 基金贊助支援的計畫，也是我國於 APEC 海運專家小組首例。
2. 計畫執行期間，該局於112年7月25日在臺北辦理1場實體論壇，共有來自12個經濟體的106位產官學研與會者，其中女性參與比例甚高，共邀請7位女性講者(占比70%)，並有63位女性與會(占比59%)；論壇亦邀請到 APEC 女性參與運輸任務小組(WiT)主席 Ronâle Taylor 擔任講座，就性別包容議題進行分享與討論。
3. 經由論壇之討論與交流，總結出4項政策建議，其中1項「透過公平的招聘、培訓及待遇，將有助減少郵輪產業的勞動力缺口，並應致力於維護 APEC 區域的包容性成長」即與性別平等相關；強調郵輪產業應正視女性從業人員受不平等待遇的情形，並重視改善性別包容、增加訓練與教育機會，且運輸政策與投資應為所有人帶來經濟利益，包括婦女、行動不便者及偏遠地區居民等。
4. 本論壇成果豐碩，並獲 APEC 海運專家小組(MEG)副主席 Trần Thị Tuyết Mai Anh 女士於第53次 TPTWG/MEG 會議中盛讚此為一場重要且非常成功的會議。

#### (二) 臺灣港務股份有限公司於 112 年榮獲 HR ASIA 2023 年「亞洲最佳企業雇主獎」及親子天下 2023 年「友善家庭職場獎」，前揭獎項係針對企業所推行友善職場相關措施及人才永續策略綜合評分，該公司自眾多企業脫穎而出，評選結果皆領先市場平均，顯示長期以來，努力打造友善職場的豐碩成果，深獲員工認同及評審肯定。該公司積極將 DEI 融入企業 DNA，透過「多元溝通管道、豐富學習資源、落實消除偏見、幸福有感措施」等作為，「以人為本」，把員工放在心上，並展現對多元共融議題的承諾與支持，提供員工具多元化、包容性及自我實踐的幸福企業環境，共創企業與員工雙贏。



臺灣港務股份有限公司榮獲 HR ASIA 2023 年「亞洲最佳企業雇主獎」



臺灣港務股份有限公司榮獲親子天下 2023 年「友善家庭職場獎」

※ 填報範圍：性平綱領中各部會所涉權責推動策略，未納入上開院層級或部會層級者，或推動策略未列為主要權責機關，惟有辦理相關業務等。

## 二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	民用航空局	Women in Aviation	1. 鑑於兩性平權已是全球性的話題，民用航空局與波音公司合作，於112年11月10日舉辦Women in Aviation活動，攜手為航空業女性賦權，首度在臺灣舉辦女性參與航空運輸場域(Women in Aviation)活動。民用航空局、波音公司、國籍航空公司、維修機構、美國在臺協會等約60位代表針對「全球公平、多元化與包容性(GEDI - Global Equality,	

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
			<p>Diversity, and Inclusion)」展開一場別開生面的對話，與會者深入探討男性同盟 (Male Allyship) 等基本概念，探討男性在工作場所中支持女性同事發揮的重要作用，以及公司如何提升工作場所包容性，為所有人創造更有利的環境。</p> <p>2. 民用航空局強調，在職場上應讓每一個人都能享受到平等的機會和待遇，不分男女在職場上都能發揮所長，並充分展現潛力。透過不斷的努力和改善，期許未來不再有性別不平等的情況存在。</p> <p>3. 民用航空局與波音公司透過舉辦類似聚會致力於營造一個進步和包容的工作環境，為航空業在吸引和留住關鍵人才方面努力邁出重要的一步。</p>	 
2	高速公路局	服務區性別平權 宣導活動	<p>1. 「性別平等，幸福升等」：112年4月21日透過播放性平影片「找尋關廟服務區的性別友善設施拼圖」及朗誦性平標語，讓民眾了解關廟服務區，性平 Every where 的性別友善設施，加深民眾對於公共設施的性別意識。宣導人數：本場次計 50 人參加，男</p>	<p>1. 「性別平等，幸福升等」</p> 

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
			<p>性 30 人，占 60%、女性 20 人，占 40%。</p> <p>2. 關廟服務區聯合宣導活動：112 年 4 月 28 日於旗津中洲廣濟宮與苓雅監理站辦理聯合宣導活動。於現場播放「找尋關廟服務區的性別友善設施拼圖」性別平等短片，並邀請民眾一同舉牌複誦口號，向民眾介紹服務區性別友善設施。宣導人數：本場次計 100 人參加，男性 35 人，占 35%、女性 65 人，占 65%。</p> <p>3. 清水服務區宣導活動：於 112 年 6 月 17 日配合清水服務區輪胎健檢，利用自行設計之文宣品(海報、防疫包)，對用路人宣導 CEDAW 第 5 條「改變男女的社會和文化行為模式」及 CEDAW 第 11 條「工作平等權」之內涵。計 200 人參與，男性 52 人，占 26%、女性 148 人，約占 74%。</p> <p>4. 西螺服務區宣導活動：於 112 年 6 月 17 日配合西螺服務區端午節活動，利用自行設計之文宣品(海報、資料夾)，對用路人宣導 CEDAW 第 5 條「改變男女的社會和文化行為模式」及多元性別平權議題。計 50 人參與，男</p>	<p>2. 關廟服務區聯合宣導活動</p>  <p>3. 清水服務區性別平權宣導活動</p>  <p>4. 西螺服務區性別平權宣導活動</p> 

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
			性 17 人，占 34%、女性 33 人，占 66%。	
3	臺灣港務股份有限公司	性別平等宣導活動	<p>1. 60週年花蓮好港情公益園遊會：於112年9月2日假花蓮港親水遊憩區與創世基金會共同舉辦公益園遊會，設置「共創性平港」攤位，藉由性騷擾及同性婚姻等問答小遊戲，讓更多民眾及小朋友認識性平重要性，達到推廣性平目的，活動人次共計1,200人。</p> <p>2. 2023中港風情彩繪寫真兒童寫生比賽暨性別平等宣導活動：於112年9月9日辦理寫生比賽暨性別平等宣導，活動設計性平題目讓現場約100多位孩童思考作答，並配合寫生主題，設計完成任務贈予性平宣導品蠟筆，以顏色不分性別的概念，扭轉社會中的性別刻板印象，創造更平等友善的環境。並於112年10月25日辦理前揭寫生比賽頒獎典禮，結合行政院性別平等處開發之線上遊戲「家事小管家」，以寓教於樂方式引導現場孩童及社會大眾關心性別平等相關議題，同時提升性別平等意識，宣導</p>	<p>1. 60週年花蓮好港情公益園遊會</p>  <p>2. 2023中港風情彩繪寫真兒童寫生比賽暨性別平等宣導活動</p> 

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
			家事分擔、情感教育及性別平等觀念。	

※ 請提報112年辦理之性別平等宣導活動，提報內容須包含辦理時間及地點、宣導活動內容(含所宣導之性平議題/概念)、宣導方式及對象、合作單位及資源連結、辦理成果(如場次、人次)及成效(影響層面、活動效益)等，文長500字以內。

※ 請各部會依重要性擇選1至3項提報，並提供照片電子檔(JPG 格式)，檔名請依「序號」及「宣導活動名稱」進行編號。

### 三、訂定/修正與性別平等相關之法案

法規名稱	提報單位	內容說明
無		

※ 請提報112年度報院或經本院院會通過與性別平等有關之法案，其提報內容應包含立(修)法目的、法案重點內容、生效日，以及與性別平等有關之議題及影響層面，文長500字以內。

### 四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
	無			

※ 請提報112年辦理(含委託辦理)與性別議題有關之研究，提報內容包括辦理機關、研究目的、研究內容、研究方法、研究結果與發現，以及說明如何運用研究結果於推動性平業務，文長500字以內。

※ 提報範圍包含112年度尚未完成之研究。

## 五、其他性別平等推動事項

### (一) 中央氣象署推動事項：

1. 為協助員工協助方案關懷員習得關懷同仁技巧等專業知能，並提升面對性騷擾相關事件之同理心及敏感度，於 112 年 4 月 13 日辦理「員工協助方案關懷員專業訓練-性騷擾防治及相關應對」，邀請中華心理健康促進協會林理事長聯章以工作坊形式辦理，共 13 人參加，滿意度 100%。
2. 為提升同仁對性騷擾相關事件及態樣之認識，於 112 年 6 月 2 日邀請中華社會福利促進協會秘書長李麗慧講授「從 CEDAW 談消除性別刻板印象及性騷擾防治(含跟蹤騷擾防制法)」，課程中以互動方式就各議題進行問答討論，並以視訊方式同步直播至該署各附屬氣象測報機構同步收視，總計 250 人參加(男 149 人，女 101 人)，計有 114 人提供課後學習回饋，滿意度調查結果，認為課程符合需求滿意度 92.1%、內容深淺得宜滿意度 93.9%、對工作或生活有幫助 93.9%，對主講者綜合滿意度約 95.4%。該署將持續性別課程需求調查及學員回饋意見，精進未來課程規劃設計。
3. 於 112 年 9 月 14 日邀請中央警察大學行政警察學系黃翠紋教授主講「性別平權與性騷擾防治」，授課對象為該署各單位及附屬氣象測報機構全數主管人員，課程中以辦理類似案件之態樣及經驗分享互動，提升各主管人員之性別相關意識。

### (二) 臺灣鐵路管理局重要性別平等工作：

1. 112 年分別針對人事人員、主管人員及一般人員等不同類型人員設計規劃辦理相關課程及訓練，以推動性別平等理念，辦理情形如次：
  - (1) 112 年兼辦人事業務人員研習班於 5 月 16 日至 17 日辦理完成，納入「性騷擾防治法及跟騷法認識」課程(3 小時)，邀請該局性別平等工作小組委員李麗慧老師擔任講座，藉由認識性騷擾防治法及跟蹤騷擾法，提升參訓同仁之性別平等觀念及法律知能，參訓人數計 56 人。
  - (2) 自辦性別意識培力相關課程，針對主管人員及一般人員等不同類型人員設計規劃辦理相關訓練：
    - A. 主管人員班於 5 月 22 日辦理完成，邀請臺北大學郭玲惠教授，為主管人員講授性騷擾防治相關概念，培養對性騷擾案件正確處理態度、因應知能及員工關懷協助等。參訓人數計 37 人，並已針對課程內容及師資進行滿意度調查回饋，滿意度達 94.2%。
    - B. 一般人員班於 5 月 29 日辦理完成，亦邀請臺北大學郭玲惠教授，為一般人員講授性騷擾防治相關概念、培養因應性騷擾案件的技巧等。參訓人數計 244 人，並將對學員進行前後測以確保訓練成效，訓練完成

後亦比照主管人員班進行滿意度調查回饋，滿意度達 87.67%。

- (3) 112 年「性別主流化工具專業知識」教育訓練於 4 月 19 日辦理完成，邀請該局性別平等工作小組委員李麗慧老師擔任講座，強化承辦性別平等業務同仁有關性別主流化工具相關觀念及專業知識。參訓人數計 32 人，訓練完成後進行滿意度調查回饋滿意度達 87.36%。
  - (4) 政策性訓練-性別主流化影片賞析於 6 月 16 日辦理完成。片名為《阿莉芙》，融合 LGBTQ 議題及原住民文化，透過這些性向與傳統概念不同的聲音反映社會的某些角落。藉由本次影片賞析期提升同仁對性別議題的重視，重新思考性別差異及兼顧多元性別差異等概念，本次參訓人數計 165 人。
  2. 訂定「推動員工協助方案落實性別平等政策綱領之衡量指標」，規劃適切服務並配合修正該局 112 年度員工協助方案推動計畫。
  3. 哺(集)乳室於 112 年度臺北市政府衛生局「優良哺(集)乳室分級認證暨績優評選活動」，經認證榮獲特優等級。
- (三) 民用航空局為建構性別友善且安全的交通運輸環境，辦理各項性別平等業務：
1. 飛航服務總臺：自製「教養子女為雙親共同責任」文宣，放置總臺官網、臉書宣導，臉書粉絲專頁超過 40 人按讚、官方網站點閱率近 400 次，並在濱江地區及北部、南部飛航服務園區電視牆播放；另製作該文宣便利貼於會議中對外部人員宣導，共計 4 場次 242 人次、向至總臺參訪或會勘人員宣導，共計 8 場次 156 人次、向總臺委外人員或至總臺擔任協調人員宣導，共計 9 場次 34 人次、至外部參加訓練或參訪時向外部人員宣導，共計 3 場次 37 人次。
  2. 民航人員訓練所：
    - (1) 為強化學員性別敏感度及性別平權觀念自製「性別平等」文宣，於學員至航訓所進行專業訓練期間適時進行宣導，共計 6 場次 45 人次。
    - (2) 為強化同仁性別敏感度及性別平權觀念，於 112 年 3 月 2 日辦理「性騷擾與性侵害防治專題講座」教育訓練，計 18 人次參與；另為營造性別友善之工作環境，於 112 年 4 月 12 日辦理「手作紓壓，包你(妳)幸福」料理教學活動，計 14 人次參與。
  3. 臺北國際航空站：
    - (1) 以「消除性別刻板印象，促進民眾對多元性別及多元家庭的認識與接受度」為概念，並以機場為背景，設計「性別平權 攜手同愛」及「多元成家 寬心擁抱」2 幅海報；於辦理訓練課程及外機關學校團體至臺北站參訪時，進行性別平等宣導，共計 8 場次，約 269 人參與。

- (2) 其中 112 年 6 月 28 日上午及下午，分別就主管及非主管以「性騷擾防治與消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW 課程」及「跟蹤騷擾防制法」為主題辦理性別主流化專題演講。講座特別就主管部分設計課程，講授面對職場性騷擾案時主管應有態度、資料調查注意事項、詢問技巧、調查報告撰寫及機關處分應注意事項，另有關跟蹤騷擾防制法法條解釋及案例做說明等。並辦理前後測調查，經統計調查結果，主管與非主管同仁於前後測成績中，後測成績皆比前測成績高，表示同仁於講座後，對於本次課程內容吸收及理解程度有所提升，其中又以主管類人員得分比非主管類人員分數較高，顯示臺北站主管人員在性別培識力上高於非主管人員，亦有助於各組室於推動性別平等業務上更順利，傳達意識及意見上更明確。
4. 高雄國際航空站：自製破除職業性別刻板印象宣導海報「想飛與性別無關」，推廣職業性別平權觀念。海報除於 112 年度性別主流化教育訓練宣導外，並置於官網性別平等專區及臉書粉絲專頁等媒介向內部員工及外部民眾宣導，觸及人數近 4,600 人。
5. 澎湖航空站：
- (1) 自製「性別齊視，創造無限」海報，並於官網、電視牆、場站電子看板等媒介，以及對外飛安宣導、業務交流時，向外部民眾宣導性別平等，以提升民眾性別平等意識及觀念。
- (2) 112 年 7 月 7 日舉辦「跟蹤騷擾防制法之立法及釋義課程」專題講座，共 31 人參訓(男性占 58%、女性占 42%)，經統計回收有效問卷共計 26 份，回收率 83%，統計結果滿意及非常滿意占 100%(26/26\*100%=100%)。
6. 臺南站航空站：
- (1) 以航空職業性別平等為概念製作「消除歧視 性別平等」便利貼 1,000 份，並將相關文宣置於官網、電視牆、場站電子看板等媒介對外宣導，另透過業務交流時，向外部民眾宣導性別平等，以提升民眾性別平等意識及觀念，計 300 人次。
- (2) 112 年 3 月 26 日臺南市大恩里辦理健行活動，對參與里民約 150 人辦理性別平等座談會，宣導「使雙親瞭解教養子女為其共同責任」，以有獎徵答活動使民眾關注及參與，並增進全民性別平等之意識。
- (3) 112 年 4 月 12 日辦理「性別主流化(含性別平等政策與實踐(家庭分工篇)、消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW、性騷擾及性侵害防治及跟蹤騷擾防制法)」訓練課程，邀請宇聯心理治療所特約心理師陳如雯擔任講座，宣導性別主流化、家務分擔及教養子女為雙親共同責任，計 23 人參加(男性占 65%、女性占 35%)。
7. 臺東站航空站：
- (1) 自製「消除性別刻板印象-多元環境 人人盡其才」海報，張貼於臺東航空站公車亭、航廈大廳移動式 LED 播

放器、航空公司櫃檯及蘭嶼站航廈大廳等處向往來旅客民眾及駐站單位宣導。

(2) 112年4月28日檳朗國小計58位師生參訪臺東航站航廈大廳時進行性平教育宣導。

(3) 臺東、蘭嶼及綠島航空站於112年3-4月間於LED電視，每60-90分鐘播放臺北站109年度製作短片「防疫在走，性平要有-子女教養是雙親責任」；另於臺東航空站跑馬燈每隔50-60分鐘宣導「子女教養是雙親責任美滿家庭生活需妳、我雙肩扛」、「性別平等 從做家事開始 家務分工 妳、我都輕鬆」各1次。

#### 8. 金門航空站：

(1) 自製「性別平等」及「教養子女為雙親共同責任」2幅海報，透過網站、航廈電子看板及對外飛安宣導及機關參訪時宣導性別平等，以提升民眾性別平等意識及觀念。

(2) 112年6月1日辦理「112年飛安宣導週寫生及書法」頒獎典禮，參加師生及學童約120人，典禮過程中安排性別平等常識宣導及有獎徵答活動，獲得師生熱烈迴響及一致好評。

(3) 112年11月4日辦理「112年航站家庭親子日」活動，參加員工及眷屬學童約80人，活動過程中辦理性別平等知識宣導及有獎徵答活動，讓性平常識往下紮根推展。

9. 臺中航空站：自製「尊重彼此 航向幸福」海報，置於官網、航站內LED看板跑馬燈、國內及國際航廈大廳立牌，對搭機旅客及機場各場域工作人員宣導；另結合亞洲大學參訪活動，於112年12月28日併同辦理宣導有關性別平等之去除各種性別刻板印象與偏見，並於活動後分發宣導品「尊重彼此，航向幸福」之書籤，加深學生對性別平等意識及觀念，寓教於樂，參與宣導活動之學生人數共計21人。

#### 10. 花蓮航空站：

(1) 結合無障礙及高齡化社會議題，自製「出門無障礙，一起愛旅行」及「樂活到老，樂遊到老」2幅海報，提倡性別平等及多元家庭之概念。

(2) 112年7月18日辦理性別主流化課程「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)導論」，駐站單位共計37人參訓。

(3) 112年7月24日辦理性別平等講座系列課程：「性別歧視~人選之人。」邀請花蓮縣秀林鄉衛生所魏翠華護理師主講「拒絕菸酒檳•清新享樂活」、「毒魔狠怪」、「性別歧視~人選之人」、「認識維他命D」，以宣導落實職場無菸害、無酒害、無檳害、無毒害措施及推動去除性別刻板印象與偏見，喚起對性別平等議題之重視，計45人參訓。

(4) 112年7月31日辦理「性別主流化」—性別平等法及性騷擾防治講座，邀請吳明益律師作為主講講師，宣導

對象含駐站單位等共計 44 人參訓。

11. 嘉義航空站：

- (1) 自製「破除性別刻板印象，建立平等性別觀念·每個職業都有妳與你的位置」海報，置於官網及臉書宣導；另於 112 年 7 月 21 日邀請社團法人雲林縣復健青年協進會-圓夢庇護工場至嘉義站辦理「讓愛發芽」公益宣導活動時置入海報宣導，參與人數約 550 人(男性占 55%、女性占 45%)。
- (2) 112 年 3 月 22 日舉辦「性別主流化 v.s 員工關懷桌遊啟動新思維」活動，透過「遊戲」的歷程和方法，使「不同性別」都能站在公平的立足點上發展潛能，並經由「遊戲」上的性別平等，宣導男女在社會上機會均等，應在性別平等互助原則下，共同建立和諧的多元社會。參與人數計 29 人，其中男性 20 人(69%)、女性 9 人(31%)。
- (3) 112 年 12 月 21 日舉辦「冬至送暖·暖心湯圓·有妳(你)有我」活動，宣導家務及廚房工作男女皆可行。參與人數計 89 人(男性占 43%、女性占 57%)。