

內政部性別平等推動計畫（115至118年）

壹、整體目標與重點

本部依據行政院秘書長114年5月函頒之「行政院所屬各部會性別平等推動計畫(115至118年)編審及推動作業注意事項」，以行政院112年修正函頒之「性別平等政策綱領」為藍本，整合運用性別主流化工具，持續加強推動性別平等業務。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

（一）促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性說明

我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與之性別平等，明訂縮小決策權力職位性別差距之相關推動策略，提升女性於公共事務決策及政治參與之機會，為改善性別隔離與資源分配不均之政策指引，因此，提升本部主管委員會、行政法人及公設財團法人之性別比例、鼓勵全國性社會團體及職業團體擴大女性參與，並鼓勵政黨提名女性候選人，強化及擴展女性在社會的影響力，成為促進女性決策參與之重要推動方向。

2. 現況與問題

(1)截至113年12月底止，本部主管委員會(不含任務編組)共計93個，其中73個委員會已達任一性別比例40%以上，24個委員會已達性別衡平性；本部主管之行政法人及政府捐助超過50%之財團法人共計8個，其董事任一性別比例已達40%共計5個，監事任一性別比例已達40%共計3個，未來仍需朝性別衡平之目標持續邁進。

(2)為促進全國性社會團體及職業團體理事、監事任一性別比例不少於三分之一，已分別於各該團體評鑑機制以加分方式，提高女性決策參與機會。經統計，全國性社會團體於113年參加評鑑之團體數為80個，符合性別比例而獲加分之團體數為40個、占50%；114年參加評鑑之團體數為75個，獲加分之團體數為35個、占47%。另全國性職業團體於113年參加評鑑之團體數為125個，符合性別比例而獲加分之團體數為18個、占14.4%；114年參加評鑑之團體數為115個，獲加分

團體數為16個、占13.9%。為提升女性參與團體會務與決策之比例，仍需持續鼓勵團體重視女性參與。

(3)截至113年12月底止，地方民意代表女性當選比率，直轄市議員為39.79%、縣(市)議員為36.02%、鄉(鎮、市、區)民代表為26.15%。目前鄉(鎮、市、區)民代表女性當選比例未符性別平等政策綱領設定之30%中程目標，各界迭有建議透過制度調整予以落實。另政黨是培育女性參政的重要平臺，為使各政黨重視性別平等議題，透過多元管道向政黨宣導性別平等意識，並推動政黨補助金一定比例用於培育女性公共事務人才，鼓勵政黨拔擢女性為黨務主管及挹注資源辦理女性培力課程，並於選舉時重視所提名之女性候選人占比，亦是在性別平等政策上需積極努力之面向。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
一、促進公部門決策參與性別平等 (一)行政院各部會所屬委員會朝性別均等邁進 (二)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	一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會任一性別比率達40%之達成率 ¹ 為95% 二、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會性別衡平性達	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、訂定暫行特別措施。 三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 四、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。	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%。 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。 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。 三、本部業管行政院任	本部所屬委員會委員： 一、任一性別比例達40%之達成率： 115年：81.72% 116年：84.95% 117年：88.17% 118年：95.70% 二、性別衡平性達成率： 115年：35.48% 116年：45.16% 117年：54.81% 118年：70.97%

¹ 達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
邁向40% 二、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	成 ² 為70%		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。	
	三、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 ³ ，董事60%、監事90	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、訂定暫行特別措施。 三、增進女性培力與發展，建置人才資料	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%。 一、函請政府捐助財團法人於董、監事遴	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： 【董事】 115年：72% 116年：73% 117年：74% 118年：75% 【監事】 115年：79% 116年：83% 117年：86%

² 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%。

³ 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)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%。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
	%	庫。 四、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。 五、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。	聘或改選時，配合性別比例之政策規定辦理。 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)。 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。	118年：90%
	四、全國性社會團體評鑑，理事及監事符合任一性別不少於三分之一者提升至70%。	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。 三、運用考核評鑑、獎	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	【理事】 115年：54% 116年：55% 117年：60% 118年：70% 【監事】 115年：55% 116年：56% 117年：60% 118年：70%

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
		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。	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，於總分加1分。 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。 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	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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。	
	五、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%	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、增進少數性別者培力與發展，建置人才資料庫。 三、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。	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，各計7個(占6%)；符合監事任一性別比例不少於1/3者，各計13個(占11%)。 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： (一)章程納入性別平等措施者，總分加1分： 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。 2.性別比例規定：	【理事】 115年：16% 116年：19% 117年：22% 118年：25% 【監事】 115年：16% 116年：19% 117年：22% 118年：25%

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			明定理監事選舉須符合任一性別不少於三分之一的規定。 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。 4. 性騷擾防治措施：訂定性騷擾防治與申訴處理機制。 (二)女性擔任理事長者加分機制，總分加1分： 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。 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。 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。 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	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			會員進行性別平等觀念宣導。 二、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。 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。 四、透過對職業團體辦理相關業務活動或	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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。	
	六、提升地方民意代表女性當選比率朝40%邁進。	一、修正地方制度法。 二、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。	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%。 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。 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	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。 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

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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單一性別參與政治活動。 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。	議。 117年：配合立法院審議。 118年：配合立法院審議。 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人員選舉黨內初選作業規定時，加強宣導應注意候選人性別均等觀念。 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，加強宣導應注意候選人性別均等觀念。

(二) 建立性別友善職場與提升女性經濟力

1. 重要性說明

我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利及重視混合式經濟體制的

發展潛能，提升女性經濟賦權，建構性別友善職場，消除職場水平及垂直性別歧視為推動策略，並營造有利合作事業發展的環境，達成具性別觀點的經濟發展目標。因此，建構性別友善職場，鼓勵女性擔任建築研究主持人及研究人員、消除建築產業職場既存之傳統性別偏見與歧視，是現階段重要之推動目標，並透過合作社民主參與機制提升女性就業機會，健全我國女性就業環境，為目前政策重要推動方向。

2. 現況與問題

- (1) 建築產業勞動力長久以來以男性為多，為破除建築產業水平及垂直職業之性別隔離，應積極鼓勵女性投入高齡者建築研究、建築產業數位轉型等具較前景之研究領域，增進女性專業技能及領導能力，消除職場性別歧視及刻板印象，建立友善性別職場。消防領域亦屬男性居多之行業，建立職場性別友善環境，並提升女性消防人員專業執照持有率，以消除職場性別歧視與破除職業性別隔離。
- (2) 112年及113年全國合作社女性社員占全體社員分別約45.6%、45.88%，女性人數占比雖有提升，惟仍須透過加強宣導合作制度，以提升女性參與合作社意願，強化女性充權及經濟賦權。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
一、建立性別友善職場 二、提升女性勞動參與及經濟 三、促進薪資待遇之性別平等	一、提升女性勞動參與率 (一) 整體女性勞動參與率： 每年增加0.2百分	一、營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境	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。 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	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： 115年：30人次 116年：30人次 117年：30人次 118年：30人次 二、消防署補助直轄市及縣(市)政府一般性補助款指

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)															
	點。 ⁴ (二) 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。 ⁵ (三) 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。 ⁶	二、縮小水平及垂直職業性別隔離	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。 一、經統計，111至113年度女性擔任或參與本部建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： <table><tr><td></td><td colspan="2">女性擔任或參與研究主持人及研究員人數</td></tr><tr><td></td><td>高齡者建築研究計畫</td><td>應用建築資訊模型計畫</td></tr><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></table> 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。 二、為改善主管建築產業性別隔離，透過鼓勵女性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		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	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： 115年：12件 116年：13件 117年：14件 118年：15件 一、女性參與高齡者建築研究計畫及應用建築資訊模型研究計畫： 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。 116年：女性擔任高齡者建
	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																	

⁴ 女性勞動力參與率近5年(109-113年)平均增加0.11百分點。

⁵ 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。

⁶ 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

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
	二、縮小性別薪資差距，每年縮小0.2百分點。 ⁷		訊模型（Building Information Modeling, BIM）等數位科技相關工作。 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 Information 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。 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。	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。 117年：女性擔任高齡者建築研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。 118年：女性擔任高齡者建築研究計畫主持人

年)平均增加1.06百分點。

⁷ 性別薪資差距近5年(109-113年)平均增加0.16百分點。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
				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。 二、提升緊急救護技術員證照女性持有比例 115年：緊急救護技術員證照女性持有率達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%
		三、促進各行業薪資待遇之	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，並宣導使用同工同酬檢核表，提高女性在職場留任及晉陞至決策階	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

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
		性別平等	層之機會。	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
		四、促進女性就業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境	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）。 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。	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參與率達37%；年度新成立的合作社，女性社員

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
				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。

(三) 消除性別刻板印象、偏見與歧視

1. 重要性說明

依據 CEDAW 第5條規範，政府應採取一切適當措施，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法，「性別平等政策綱領」亦明確揭示「建構性別平等的社會文化」之政策目標。我國女性於社會地位及傳統家庭角色的刻板印象仍持續存在，導致女性在許多領域中仍處弱勢，應培養全民性別平等意識及尊重多元文化的觀念。因此，提升女性在宗教、規制與傳統儀式之可見性及主體性；強化警察廣播電臺從業人員、機關專業人員及公務人員性平意識；促進新住民家庭多元性別意識；翻轉警校科系隔離；透過業務宣導多元性別之理解與接納，消除各領域性別刻板印象、偏見與歧視，營造性別友善社會文化，為政府的重要任務。

2. 現況與問題

(1) 現行「祭祀公業條例」對於派下員繼承規定影響女性平等繼承土地的權利，需予以修訂，以確保不同性別享有平等繼承之權利。我國宗教習俗與婚喪禮儀中仍存有不合宜之性別偏見或歧視，應持續加強宣導性別平等觀念，以提升社會大眾性別平權意識。

(2) 「司法院釋字第748號解釋施行法」於108年5月24日施行，象徵多元社會往前邁進，惟部分政黨仍持有性別刻板印象之意識形態、多元性別

者政黨參與程度偏低或扶助其發展之資源有限，以及面臨保守團體等社會壓力等困境，仍有賴政府機關與政黨共同努力突破。

(3) 政府制定各項政策與規劃公共設施的過程中，往往受限於公務人員自身性別角色之刻板印象，導致較難以就不同性別者之需求與適用性充分考量，政府有必要加強各類公務人員性別平等意識，以及強化多元性別的理解及接納，培養人員具有性別敏感度及破除性別刻板印象。

(4) 截至114年6月底止，我國婚姻移民人數已逾60萬人，其中女性約占9成。婚姻移民來到與原生家庭不同語言及文化的地方生活，相較於原生家庭所擁有的資源及社會網絡顯得薄弱，政府應加強性別平等與多元文化教育，營造友善包容環境。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
一、消除性別刻板印象、偏見與歧視。 二、促進民眾對多元性別之認識與接受度。	一、民眾之性別平等觀念達81.5分以上 ⁸ 。 二、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%。 三、民眾對多元性別之認識與接受度達73	一、研議以創新作法翻轉社會傳統觀念，推動文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。	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。 二、修法完成前，已於112年6月20日訂定「憲法法庭一百一十二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	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。 二、辦理祭祀公業業務講習會(北、中、南各辦1場講習，參與人數合計280人)： 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

⁸本院「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數，114、111年分別為81.4分、76.9分，考量80分以上逐漸萬入統計高原期，提升幅度將趨緩，爰將關鍵績效指標訂為「達81.5分」。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
	分 以 上 ⁹ 。		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。 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。 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。 五、政策補助宗教	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。 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： 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。 四、向社區高齡民眾宣導現代婚喪禮儀觀念，提升其認同度： 115年：400人次，認同度63% 116年：400人次，認

⁹ 本院「性別平等觀念民意調查」，「同性戀觀念」114、111年分別為75.1分、72.5分，「跨性別觀念」114、111年分別為71.5分、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」。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			團體主動辦理教育宣導及講習活動。 六、結合地方政府辦理宗教團體性別教育宣導活動。 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。	同度65% 117年：400人次，認同度67% 118年：400人次，認同度70% 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 118年：30場次 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
		二、運用獎勵或補助，強化傳統	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。	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：

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
		媒體、電子媒體、新媒體、自媒體等從業人員性平意識。	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。	115年：82% 116年：84% 117年：86% 118年：88%
		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、老師、司法人員、社會工作人員、醫事人員、戶政人員、運動專業人才)及公務人力的性別意識。	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。 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。 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。 四、為增進本部移民署人員多元性別意識，賡續推廣與加強	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% 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，並分享推廣： 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

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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果進行成效評估，以利後續相關策略、課程或教材規劃。	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、辦理移民人員性別平等課程，提升參訓人員性別平等意識之認同度： 115 年：70% 116 年：75% 117 年：80% 118 年：85%
		四、於各教育階段翻轉科系選擇傳統觀念，積極改善科系的性別隔離。	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	一、中央警察大學學科教師研習會宣導參與人次： 115 年：200 人 116 年：200 人 117 年：200 人 118 年：200 人 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： 115 年：80% 116 年：85% 117 年：90% 118 年：95%

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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。 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。 三、定期辦理多元化講座，增進教職員瞭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。	
		五、促進對多元性別的理解、接納與平等對待。	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	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：

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			性別權利保障，引領社會營造友善多元性別之環境。 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，以消弭性別刻板印象，並促進多元性別之認識、理解與接納。 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。 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	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政黨補助金主要政黨數辦理宣導事宜。 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%。 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、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： 115年：認同度達80% 116年：認同度達81%

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目 標值)
			同仁對於課程內容理解程度。 五、為提升在職員警性別平等相關知能，已於常年訓練學科講習必修課程中納入「多元性別」課程。 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。 七、為提升婚姻移民家庭生活適應能力，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	117年：認同度達82% 118年：認同度達83% 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、在職員警性平教育訓練講習涵蓋率： 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，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

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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，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	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、辦理新住民家庭教育及法令宣導方案，提升參與者性平意識之認同度： 115年：70% 116年：75% 117年：80% 118年：85% 八、強化下水道作業人員性別平等觀念： 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80%以上。 九、警察學校多元性別

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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。 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」、	意識培力： (一)中央警察大學每學年辦理性別平等專題演講2場次，受訓覆蓋率： 115年：90% 116年：95% 117年：98% 118年：100% (二)臺灣警察專科學校性別議題課程，受訓覆蓋率： 115年：78% 116年：80% 117年：82% 118年：85% 十、本部空勤人員多元性別意識課程： 115年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數80%。 116年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數85%。 117年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數90%。 118年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數95%。 十一、辦理高齡者建築

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目 標值)
			「婦幼安全理論與實務」、「性犯罪專題研究」等性別平等相關課程，厚植性平意識。 (二)中央警察大學每學年辦理性別平等專題演講2場次。 (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。 (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觀念，	研究講習會，同時宣導多元性別意識： 115年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數82%。 116年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數83%。 117年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數84%。 118年：目標測驗分數80分以上，占測驗人數85%。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目 標值)
			厚植教職員工性別平等意識，俾理解、尊重多元性別權益。 (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。 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。 十一、辦理高齡者建築研究講習會，同時宣導多元性別意識，並施予測驗，以促進對多元性別的理解。	

(四) 促進健康及照顧工作之性別平等

1. 重要性說明

我國「性別平等政策綱領」揭示提升健康/醫療的自主性，發展不同性別者生命週期各階段的健康資訊與服務，透過衛教宣導影片、社群平臺(如 Facebook、LINE、YouTube 等)多元管道，宣導疾病防治、成人及新住民預防保健及健康教育宣導；透過心理諮商、宣導課程等方式，強化高風險族群(警察人員、消防人員、警校生及替代役役男)自殺防治與心理健康服務的可近性。

2. 現況與問題

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，根據許多醫學研究顯示，男性較容易因傳統觀念及社會期待，容易忽略自身心理及生理健康，對於預防保健及健康觀念普遍低於女性，且男性的平均壽命一般較女性少2到3歲，透過役男兵役體檢衛教宣導、新住民健康教育、警察人員職場諮商服務，並辦理消防人員、警校生及替代役役男相關宣導課程，營造具支持性與關懷氛圍之社會及職場環境。

3. 目標與策略

目 標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策 略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)																		
一、促進不同性別者的健康平等	一、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 表1. 成人預防保健服務利用率(%) <table><tr><td>年度</td><td>男性</td><td>女性</td></tr><tr><td>108</td><td>27</td><td>32.9</td></tr><tr><td>109</td><td>25.4</td><td>31.1</td></tr><tr><td>110</td><td>24.8</td><td>30.2</td></tr><tr><td>111</td><td>23.8</td><td>29.2</td></tr><tr><td>112</td><td>26.4</td><td>31.8</td></tr></table>	年度	男性	女性	108	27	32.9	109	25.4	31.1	110	24.8	30.2	111	23.8	29.2	112	26.4	31.8	一、於預防保健宣導，強化性別及文化適切的健康宣導與教育。	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	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，宣導有關愛滋病或其他性傳染病、男性較高發生率之疾病，及運
年度	男性	女性																				
108	27	32.9																				
109	25.4	31.1																				
110	24.8	30.2																				
111	23.8	29.2																				
112	26.4	31.8																				

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			臺（如 Facebook、LINE、YouTube 等）多元管道，宣導疾病防治及成人預防保健。 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。 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	用社群平臺（如 Facebook、LINE、YouTube 等）多元管道宣導，並統計宣導情形。 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「傳染病及國人健康預防保健宣導」，以落實預防保健服務措施。 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。 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。 二、製作新住民健康宣導與教育素

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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。	材： 115年：1則 116年：1則 117年：1則 118年：1則
	二、降低不同性別之自殺標準化死亡率 ¹⁰ (請衛生福利部提供目標值)	二、強化自殺防治與心理健康服務的可近性。	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	一、各警察機關關老師定期走訪基層場次： 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程涵蓋率： 115年：30% 116年：40% 117年：50% 118年：60% 三、針對警校生強化自殺防治： (一)中央警察大學每學年辦理新生心理健康測驗有效問卷覆蓋率： 115年：100%，並完成盤點近3年教職員自殺現況。

¹⁰ 以各年齡別死亡率乘以 WHO 標準人口數，加總後除以標準人口總數。

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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。(現況值：114年1-6月計993場次) 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。 三、針對警校生強化自殺防治： (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。(人次依當時學	116年：100% 117年：100% 118年：100% (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(受訓人次依當時學生人數調整)： 115年：90% 116年：90% 117年：90% 118年：90% (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： 115年：100% 116年：100% 117年：100% 118年：100% 四、替代役役男健康人生講習及心理支持方案 (一) 倡議及辦理自殺防治識能宣導活動 115年：200人 116年：210人 117年：220人 118年：230人 (二) 心理支持方案 115年：1,000人次 116年：1,200人次 117年：1,368人次

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			生人數調整，111年受測人數為298人；112年受測人數為279人；113年受測人數為431人) (二) 每學年辦理自殺防治講座1場次。 (三) 每學年辦理學生心理韌性演講1場，預期每位學生於畢業前均須完成本系列「強化心智技能」、「尊重人我生命」、「蓄養適當活力」、「善用溝通技能」等4大主題之課程。 (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」、	118年：1,436 人次

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			「心理韌性與正面情緒」等相關課程。 (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。 (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	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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。(專43期學生計2,020人，註冊率達100%) 四、辦理替代役役男健康人生講習： (一)替代役基礎訓練期間，篩選高風險役男及介入處遇措施 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。 2.針對篩選出的脆弱族群予以	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			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。 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。 (二) 倡議及辦理自殺防治識能宣導活動及協助推廣	

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			心理健康衛教資訊。 (三) 針對高風險替代役役男，提供心理支持方案。	

(五) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

1. 重要性說明

依據 CEDAW 第13條規範，締約國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活方面對婦女的歧視，保證男女平等的基礎上有相同權利。另「性別平等政策綱領」明確揭示「落實具性別觀點的環境、能源與科技發展」之政策目標，以回應不同性別者及不利處境者的需求。透過人本交通規劃，納入具性別觀點的通用設計，為女性

、弱勢、各年齡層創造同等舒適順暢的通行環境為當前重要任務。環境及科技領域與民眾生活息息相關，由於女性參與科學、科技、工程、數學、醫學(STEMM)等決策領域比例較低，致缺乏對不同性別使用者及不利處境者需求與經驗之瞭解，研發易傾向承襲傳統思維之供給及技術層面，應強化女性參與決策機會、培育女性科技研發人員之專業技能，並檢討延襲已久的職場環境及科技目標與標準，達公共資源與設施的分配正義。

2. 現況與問題

根據交通部113年民眾日常使用運具狀況調查指出，女性公共運輸市占率為19.2%，男性為11.0%，而公共運輸多需搭配步行穿梭大眾運輸站點，可推估出女性對人行空間的使用需求較男性高。而現今國內人行道設置尚未完全普及，且常見障礙物阻礙通行、路面不平整或照明不足等情形，影響女性行的自由及安全。爰需結合地方政府、性別領域學者專家及社福團體力量，共同建置友善、安全的人行空間。另目前尚有騎樓未整（順）平，不利於娃娃車或輪椅等使用之情形，依「永續提升人行安全計畫」補助地方政府辦理騎樓整（順）平，將有利於建置無障礙環境。本部建築研究所投入具性別觀點的建築研究，撰寫支持家務分擔之智慧廚具 CEDAW 教材，於107年榮獲行政院金馨獎－性別平等創新獎；108年

行政院收錄「智慧化居住空間整合應用人工智慧科技發展推廣計畫」性別影響評估表為具參考價值案例；113年完成《智慧化居住空間科技性別化創新操作手冊》，惟尚待引導建築產業實踐性別化創新。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
一、打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境	各機關場館性別友善空間改善比率達70%以上 公式：已改善/待改善場館(針對策略一待改善場館)	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、哺乳室、停車空間等)的性別友善性 二、優化及精進業管場域空間	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。 二、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。 三、邀請一定比例之女性專家學	一、全國人行道適宜性比率，目標值： 115年：69% 116年：70% 117年：71% 118年：72% 二、補助地方政府辦理騎樓整(順)平： 115年：全國每年度施作騎樓整平長度之總和10公里。 116年：全國每年度施作騎樓整平長度之總和10公里。 117年：配合後續計畫辦理。 118年：配合後續計畫辦理。 三、引導建築師公會會員關注不同性別的交織性需求： 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

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標 值)
			者及身心障礙福利團體擔任考評及補助案件審查委員。 四、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。	
二、促進科學研究及技術研發之性別化創新	完善性別化創新手冊，各手冊應用於實際案例至少2案。	一、提升機關人員對於手冊之瞭解與運用。 二、蒐集使用經驗，精進手冊內容。	一、已於113年底完成「智慧化居住空間科技性別化創新操作手冊」，114年陳送行政院。 二、115年召開「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	115年：召開專家座談會，邀請性平專家學者至少5人次，就「智慧化居住空間科技性別化創新操作手冊」之推廣方式進行意見交流。 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。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
			交流。 三、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。 四、118年依據工作坊之回饋意見滾動修正操作手冊內容。	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。 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至117年工作坊使用者回饋意見，滾動修正及精進手冊內容。
		三、性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發	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。 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。 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	115年：(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。 (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。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標 值)
			淹水災害之調 適能力。	116年：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。 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。 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。

二、部會層級議題

(一)提升喪禮性別平權

1. 重要性說明

依據 CEDAW 第5條規範，政府應採取一切適當措施，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；「性別平等政策綱領」亦明確揭示「建構性別平等的社會文化」政策目標，為提升傳統喪禮文化邁向性別平等，有必要透過教育宣導，引導社會消除文化、禮俗、儀典及傳統觀念之性別刻板印象及性別歧視，尊重多元文化之差異性及獨特性。

2. 現況與問題

傳統喪禮以父權為中心，強調男尊女卑之不合時宜觀念，應隨時代變遷改善。除加強持續宣導喪禮性別平等觀念，提倡殯葬自主，尊重亡者本人意願外，還應營造尊重不同性別者之喪禮文化，深化禮儀師及殯葬服務人員之殯葬禮俗性別平等與多元尊重觀念，進而引領家屬突破傳統性別刻板印象，由下而上帶動社會整體觀念之革新。經統計至113年底止，本部核發計1,452張禮儀師證書；另至113年底止，全國合法殯葬設施經營業計129家、殯葬禮儀服務業計4,540家，將持續運用教育訓練方式，厚植禮儀師及殯葬從業人員之性別意識，落實推行殯葬喪禮性別平權。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
提升喪禮性別平權	辦理禮儀師專業教育訓練3班，每班招收60人次，實際參訓人次以90%計，年度目標值： 115年：162人次 116年：162人次 117年：162人次 118年：162人次	一、提升禮儀師性別平等與文化習俗觀念。 二、要求直轄市、縣(市)政府辦理殯葬服務業定期評鑑時，將業者落實性別平等教育訓練情形納入評分項目。 三、本部辦理直轄市、縣(市)政府殯葬管理業務績效評量，將地方政府宣導性別平等及將業者落實相關教育	一、本部核發之禮儀師證書有效期限為6年，禮儀師於證書期滿前，應完成30個小時以上之專業教育訓練，方得以向本部申請換證，因此，每年透過禮儀師專業教育回訓機制，以提升禮儀師性別平等意識。 二、透過本部辦理地方政府殯葬管理業務績效評量、地方政府辦理殯葬服務業評鑑、媒體網路及社群軟體等多元管道加強宣導課程資訊，推廣性別平等與文化習俗觀念，

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
		訓練納入評鑑情形， 納入考核指標。	以提升禮儀師及從業人員性別平等意識，消除喪禮文化中之性別歧視。

(二)消除性別刻板印象

1. 重要性說明

依 CEDAW 第5條 a 款略以，締約各國應採取一切適當措施：改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。另依「性別平等政策綱領」提示「建構性別平等的社會文化」之政策目標：「……消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，完善性別平等教育體制……以建構性別平等社會文化」，可見改善及扭轉各領域內性別刻板印象，甚或性別偏見、性別歧視，解除其對個人的束縛，充分發揮全人潛能，為我國重視人權價值的實現。本部作為人民團體之主管機關，應以鼓勵及宣導方式，引導各團體致力破除會員之性別刻板印象，促進尊重不同性別/性取向/性別氣質之平等及尊嚴。

2. 現況與問題

我國人民團體中，社會團體種類、數量及關切領域眾多；另職業團體(公會)因會員皆來自各行業之工廠、公司行號及自由工作者，為強化各團體性別平等觀念，本部除透過教育宣導、評鑑及評獎等方式，鼓勵公(協)會選任人員加強落實任一性別比例不低於三分之一之目標，積極消除與會人員既有性別刻板印象，同時將其觀念回饋至會員代表所屬單位，以達到理念擴散加乘之效。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
消除性別刻板印象。	配合人民團體教育訓練、觀摩、說明會等相關場合宣導消除性別刻板印象觀念，場次數目標值： 115年：2場次 116年：2場次 117年：2場次 118年：2場次	於全國性社會團體及職業團體教育訓練、觀摩、說明會等相關場合，配合政策宣導，推廣消除性別刻板印象之理念。因人民團體極少有製作團體制服情形，為維評鑑公平性，將視	本部舉辦年度全國性社會團體及職業團體教育訓練、觀摩、說明會，於活動中融入課程或簡報，推廣消除性別刻板印象之理念，並鼓勵出席者將觀念帶回所屬團體及單位。

		推動情形再行評估列為 評鑑加分項目。	
--	--	-----------------------	--

(三) 強化員警受理性別暴力案件友善知能

1. 重要性說明

依「性別平等政策綱領」之政策目標揭示，消除基於性別的暴力，加強性別暴力防治觀念宣導，消除對被害人歧視，落實被害人權益保障，積極營造性別友善社會與司法環境。

2. 現況與問題

行政院於114年3月提出「性別暴力防治國家行動計畫」(114-116年)，期藉由政府部門間橫向協調、整合的方式，涵蓋所有性別暴力類型及現行暴力防治網絡，消除從根本上導致性別暴力的偏見和歧視，並強化預防、保護、起訴、賠償、監測和資料蒐集等相關措施，綿密人身安全防護網絡，防治實體與數位性別暴力之侵害。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
將性別友善措施納入性別暴力防治相關行政規則	納入既有規定，修訂所涉法規或措施年度目標值： 115年：1件。 116年：1件。 117年：1件。 118年：1件。	一、研擬修訂所涉法規或措施。 二、強化執法機關人員受（處）理案件性別敏感度及專業知能。	一、納入既有規定，修訂所涉法規或措施，以強化第一線員警案件處理知能及多元性別敏感度。 二、已針對警察機關受（處）理性侵害犯罪防治法、家庭暴力防治法及性騷擾防治法事（案）件相關作業程序進行全面盤點與檢視，並配合主管機關修法時程規劃，分年辦理納入性別友善措施等研修事宜。

參、考核及獎勵

一、依據「行政院所屬各部會性別平等推動計畫(115至118年)編審及推動作業注意事項」相關規定，將本部性別平等推動計畫之年度辦理成果，提報本部性別平等專案小組。

二、本計畫辦理情形將納為行政院性別平等業務輔導考核及獎勵之評核項目。