

交通部 113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 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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%。	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	1. 交通部及所屬三級機關所屬委員會計有87個委員會，有81個已達成任一性別不少於三分之一，其中77個已達成40%(任一性別比率達40%者占88.51%)，將推動其他4個委員會於改選時	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89.66%。 114年：達成目標數1個，累計達成率90.8%。	☒ 達成 113年度預定達成目標數1個，已達成1個。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		培力與發展，建置人才資料庫。	積極提升性別比率。 2. 屆期改選或成員異動時，提供性別衡平之名單供首長參考，並建議優先遴派女(男)性，以達成任一性別比率達40%之目標。 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。		
	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	【董事】 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%。	☒ 未達成 董事113年度預定達成目標數為2個，已達成0個。 ☒ 達成 監察人113年度預定達成目標數為1個，已達成1個。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			一(占50%)，監察人部分有3個已達成任一性別不少於三分之一(占75%)，另有1個未達三分之一(占25%)，將於改選時積極推動以達成目標值。 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： (1) 性別衡平之推派名單。	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%。 【監察人】 111年：達成目標數0個，累計達成率75%。 112年：達成目標數0個，累計達成率75%。 113年：達成目標數1個，累計達成率100%。 114年：達成目標數0個，累計達成率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)	績效指標達成情形及年度成果
			(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。 (3) 相關領域之女(男)性專家學者名單。 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。		
	國營事業董、監事任一性別比例達1/3之達成率均為100%	1. 研議相關措施或修正相	1. 目前本部4個國營事業，董事部分，有1個已達成任一性別達40%以上(占	【董事】 111年：達成目標數0個，累計達成率0%。	☑未達成 董事113年度預定達成目標數為2個，已達成1個；監察人113年度預定達成目標數為1個，已達成0個。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		關規定，提升性別比例。 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	25%)、另3個未達成任一性別不少於三分之一(占75%)，監察人部分有3個已達成任一性別不少於三分之一(占75%)，另有1個未達三分之一(占25%)，將於改選時積極推動以達成目標值。 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	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75%。 114年：達成目標數1個，累計達成率100%。 【監察人】 111年：達成目標數0個，累計達成率66.67%。 112年：達成目標數0個，累計達成率66.67%。 113年：達成目標數1個，累計達成率100%。 114年：達成目標數0個，累計達成率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)	績效指標達成情形及年度成果
		是不利處境者。	標： (1) 性別衡平之推派名單。 (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。 (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：

一、本議題之113年度績效指標項數共5項、達成項數2項、未達成項數3項。

二、未達目標值之績效指標：

(一)政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3—董事113年度預定達成目標數為2個，已達成0個：因交通建設、軌道工程等領域專業女性從業者較為稀缺，致無法達成本項績效指標；本部業以函文重申，促請各單位、機關(構)於遇董監事屆期改選或成員異動時，提供性別衡平之人選名單供首長參考，並建議優先遴派女(男)性，以達提升性別比例之目標。

(二)國營事業董、監事任一性別比例達1/3—董事113年度預定達成目標數為2個，已達成1個；監察人113年度預定達成目標數為1個，已達成0個；未達目標值績效指標之國營事業均為臺灣港務公司，相關檢討策進說明如次：

1. 臺灣港務公司董事，除有本部機關代表、專家學者，另包括中央部會機關、港口所在地之地方政府及企業工會所提供推薦名單，故部分董事席位仍應尊重前開機關推薦名單，致無法達成本項績效指標；屆期改選作業時，將請公司企業工會於推薦勞工董事派任人選及各推薦機關遴派機關代表，就性別比例妥為考量。
2. 臺灣港務公司監察人之遴派，係以該人選是否具企業經營管理之豐富學識經驗，或具會計相關專業知能為主要考量，致無法達成本項績效指標；屆期改選作業時，將就性別比例妥為考量。

(二) 提升女性經濟力

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
1. 建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留職，並強化開場之回任再就業機制。	1. 提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。 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%。 3. 提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。 4. 性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。	改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。	1. 自製文宣、宣導影片、成功案例教材於各運輸場站進行宣導，強化性別平等觀點，並持續至校園進行破除職業性別刻板印象之宣導活動等。 2. 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑，進而督促渠等重視性別友善職場環境之必要性及重要性。	1. 辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動： (1) 飛航駕駛員及空服員： 111年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理1場次宣導活動。 112年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理2場次宣導活動。 113年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理3場次宣導活動。 114年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理4場次宣導活動。	本項議題之績效指標均已完成 ☒ 達成 一、辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動 (一)飛航駕駛員及空服員： 1. 民用航空局以女性飛航駕駛員Amelie分享如何開啟飛行斜槓人生，以及在兼具專業飛行員和母親的身分下，如何轉換角色的心路歷程，與傳遞母親價值之「行行出老母」團隊合作，製作「機師老母的故事，Amelie」，置於該局全球資訊網宣導，作為鼓勵女性報考飛航駕駛員之宣傳案例。 2. 辦理3場次校園宣導活動： (1) 於113年5月28日、9月23日使用自製「性別齊視 創造無限」、「乘風而行性平飛揚相尊重從性別開始」海報至虎尾科技大學分別向20位及13位學生宣導機

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
2. 提升中齡女性勞動參與，促進中齡女性再就業。				(2) 航港人員(含船員)： 111-114年每年至少辦理1場次成功案例宣導活動及9場次校園徵才宣導。 (3) 氣象人員： 111年： A.完成1部宣導短片。 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。 112年： A.籌備宣導短片(113年)腳本。 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。 113年： A.完成1部宣導短片。	師、空服員職業不分性別均能勝任，鼓勵女性挑戰報考機師、男性投身空服員，翻轉外界對於航空業刻板印象；參與學生均對活動表示滿意，且對性別平等觀點更加瞭解。 (2) 6月27日使用自製「夢想啟航就業零歧視」海報至朝陽科技大學向27位學生宣導性別平權及中高齡女性勞動參與仍能勝任，破除職業性別刻板印象與促進中高齡女性再就業，參與學生均對活動表示滿意，且對性別平等觀點更加瞭解。 (二)航港人員(含船員)： 1. 航港局： (1) 為鼓勵學生向航商申請實習、就業，辦理並宣導「海員新星培育計畫」，同時兼顧宣傳性別平等議

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				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。 114年：針對113年宣導短片進行網路推廣，並辦理2場次校園宣導活動。 (4) 臺鐵司機員及副站長： A.宣導措施：於臺灣鐵路公司轄下共計2,930個車次內以跑馬燈進行改善職場性別隔離宣導： 111年：至少於10%車次宣導。 112年：至少於55%車次宣導。 113年：至少於70%車次宣導。 114年：至少於75%車次宣導。	題，邀集女性船員擔任講師分享職涯經驗，提升女性學子投入船員職場意願。 (2) 4-9月於新竹、臺東、嘉義及屏東辦理5場次船員宣導實體說明會，以全臺國高中學校為主要宣導對象，9月辦理1場次線上說明會，參與人員包含屏東光春國中、鶴聲國中、萬新國中、東新國中、南投瑞峰國中、桃園大崙國中、臺北市敦化國小等教職員、商船系新生、國中生及公務員等，總計宣導人數約300人以上。 (3) 另為宣導性別平等觀點，辦理1場次「自由貿易港區事業自主管理專責人員講習」，對13家業者宣導，26人參加，其中男性14人(54%)、女性12人(46%)。 2. 臺灣港務公司：

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				B.女性副站長比例： 110年女性副站長人數為100名，占全體副站長人數比例為20%，以逐年增加1%為目標。 111年：21%。 112年：22%。 113年：23%。 114年：24%。 (5) 高鐵駕駛員、主任控制員、維修人員： 111-114年每年至少製作1則成功案例文宣海報於內外部公開平台或交通運輸場站宣導。 (6) 客運駕駛： 各區監理所每年至少自製1張女性客運駕駛宣導海報(含納入性平三法修法重點)向轄管公路客運業者(目	為破除「航運業是男性所主導行業之觀念」及「女性不能從事船員之傳統民俗禁忌」等議題，於32場校園徵才活動發放與議題相關之 L 夾及自製宣導品，幫助學生們破除對航運業的刻板印象，進而延攬符合產業需求之人才，共計約4,500人次參與。 (三)氣象人員： 中央氣象署完成製作113年破除職業性別刻板印象宣導短片「溫柔堅定超能力」，置於該署全球資訊網性別主流化專區對外公開宣導，該專區113年瀏覽人次計1,445次；於10月23日至臺南市建興國中辦理到校服務活動時進行宣導，計1場次，服務人數30人，其中男性22人(73%)、女性8人(27%)。 (四)臺鐵司機員及副站長：

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				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%。 2. 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑： (1) 公路局(112、114年):每兩年辦理公路汽車客運營運與服務評鑑作業，針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評分： A. 111年及112年：辦理公路汽車客運營運及服務品質評鑑，並根據評鑑結果，對業	1. 臺鐵公司為破除臺鐵司機員及副站長職業性別刻板印象，於轄下推拉式自強號、普悠瑪自強號、太魯閣自強號、EMU800、900、3000型及莒光號車廂內，以 LED 跑馬燈宣導「培養多元性別觀，消弭性別不友善」、「職場無歧視，展現真本事」及「防治騷擾要做到，勞工權益能確保」等性平標語，已於85%車次宣導。 2. 為促進女性勞動力參與率，打破性別隔閡，公司積極提升女性副站長比例。副站長總人數為502人，其中女性副站長為146人(29%)、男性副站長為356人(71%)。 (五)高鐵駕駛員、主任控制員、維修人員： 高鐵公司於內部網站建構「友善高鐵性平專區」，定期以電子化方式更新性別平等文宣及海報資訊，113年度以「跳脫性別

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)	績效指標達成情形及年度成果
				者未達成性別相關考核指標之項目予以輔導改善。 B. 113 年：辦理公路汽車客運業營運與服務評鑑作業。 C. 114 年：就 113 年評鑑作業結果，業者未達成性別相關考核指標之項目予以輔導改善，並特別公布性別友善職場措施之優秀客運業者案例，提供民眾作為搭乘參考。 (2) 民用航空局(111、113 年)：評鑑民航業者辦理性別主流化專題演講及相關訓練課程、	角色框架，性別平權攜手向前」及「性別歧視不存在，職場寬廣無障礙」為主題製作 Q 版海報文宣；鐵道局並建議高鐵公司後續製作相關文宣海報時，可將人員圖片更換為具該公司特色之形象，更彰顯海報內容主題與公司之相關性。 (六)客運駕駛： 為宣導性平三法之修法重點、支持女性擔任駕駛等，公路局各區監理所均已自製1張女性客運駕駛宣導海報，向轄管全數 47 家公路客運業者宣導完成。 二、針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑 (一)公路局 1. 公路汽車客運營運及服務品質評鑑之性平指標項目包含「教育訓練是否包含性別平等及性騷擾防治相關課程」、「業者是否營造友善職場工作環境(設置

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				營造公司性別友善之環境，包含建立員工性騷擾處理之準則與作業流程、提供性別平等之空運服務措施，及性別平等其他具體事蹟與未來相關規劃。 (3) 鐵道局(每年辦理)：評鑑高鐵公司辦理性別平等專業演講、相關訓練課程時數、提供性別平等之服務設施項目及數量等情形。 (4) 航港局(每年辦理)：於辦理年度遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑時，將「不同性別、年齡之設	性別平等之廁所或休息室)」、「業者招聘駕駛員之公告或招聘過程有無性別歧視」及「公司內部駕駛員(女性/男性)比例及薪資福利或加給」等。 2. 已於113年辦理112年公路汽車客運營運及服務品質評鑑作業，並完成評鑑性平指標調查。至有關受評機構評鑑結果、評鑑項目達成情形及未達成原因等，將於114年彙整各公路客運業者評鑑結果後續處，並就評鑑未達成項目輔導業者進行改善，以回應績效指標所定期程及目標。 (二) 民用航空局 1. 為辦理113年度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作業，112年6月13日邀集中華航空、長榮航空、星宇航空、台灣虎航、立榮航空、華信航空及德安航空7家國籍航空公司辦理性別評鑑

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				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。	說明會，說明本次評鑑重點，以督促業者營造性別友善職場。 2. 113年11月20日完成評鑑，評鑑結果除函送業者外，亦同步於民用航空局全球資訊網公告表揚，業者重要績效摘述如次： (1) 為落實深化性平觀念，各業者均為員工辦理性別主流化教育訓練，亦對主管辦理相關課程，以深化性平思維融入公司日常營運管理。 (2) 為建立婚育及妊娠期間之同仁友善環境，除法定事項外，業者依據業務性質提供不同措施，例如懷孕客艙組員提供轉任地勤工作選擇、提供托育、產後護理或坐月子機構等簽署企業服務、懷孕員工孕服制服或孕婦優先席等。 (3) 為擴大職場性別平等友善措施至空運服務領域，有

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					業者提供代訂嬰兒餐、設置懷孕旅客專屬報到櫃檯並安排較合適座位，以及協助優先登機等服務。 (三)鐵道局 1. 高鐵公司113年度辦理性別平等專業演講、相關訓練課程成果如次： (1) 播放線上影片「放心生育、安心育嬰實質平等工作權」，提供在職同仁瞭解性別友善職場之相關措施。 (2) 以線上課程方式辦理職場性騷擾防治宣導，受訓人數為男性3,168人(占整體男性100%，占總人數65%)、女性1,674人(占整體女性99%、占總人數34%)，整體完訓率達99%。 (3) 以實體課程方式向新進人員就性別友善職場、性騷擾防治、不法侵害及職場

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					霸凌等內容宣導，計開辦7梯次，共計396人完訓，其中男性216人(55%)、女性180人(45%)。 2. 高鐵公司提供性別平等之服務設施如次：所轄場站及辦公處所已設置員工專屬之無障礙廁所27間、親子廁所(無分性別)1間、男廁260座、女廁225間及哺乳室19間。 3. 鐵道局114年除以書面審查高鐵公司推動情形外，另適時規劃現場訪視，並已建議該公司，爾後辦理相關訓練納入問卷或安排課前、課後測試，以回饋訓練效果。 (四)航港局 1. 113年度遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑於11月18-19、25-26日辦理實地評鑑作業，考評駕訓機構是否提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境，並將「友善性別環境設施」等

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					性別平等項目列入督考重點； 評分項目及標準說明如次： (1) 在學科場地(40分)與訓練場地(40分)2項指標中，有關考評項目「不同性別、年齡之設施設備完備」，評分各占10分，檢視項目包含是否設置集哺乳室及性別友善廁所、於場所公告性騷擾防治資訊及無障礙程度等，不符者依具體事實比例扣分。 (2) 為鼓勵女性參與遊艇與動力小船駕駛訓練課程，於8月7日發函鼓勵各訓練機構於辦理前開課程時提供女性學員報名費優惠，相關統計資料亦將納入年度評鑑「研究發展與政策配合」(40分)項目之評分參考；截至12月計有25名女性學員受惠。有關提供女性報名費優惠措施，計入「配合政策宣導航行安

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					全、遊艇活動、性別平等意識等」之考評項目中，合計共占10分，依每班次宣導頻率酌予給分。 2. 另為落實宣導性騷擾處理與防治措施，研議請駕訓機構於開班時，在報名須知或學員手冊等文件置入性騷擾防治資訊，並請班主任在開場時向學員及教職員工廣泛宣導；受評業者亦皆積極落實性別平等意識宣導及性騷擾防治宣導。 3. 針對評鑑分數的高低給予不同週期的獎勵，受評機構評鑑總成績經評定結果為合格以上者，得依該年度評鑑之分數等級辦理下一週期之年度評鑑：特優者，以3年為一週期；優等者，以2年為一週期；合格者，以1年為一週期。受評業者如有應立即改善事項，將於改善完成後提報轄區航務中心確認。 4. 113年度評鑑結果說明如次： (1) 特優：中華民國港口總工

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					會遊艇與動力小船駕駛訓練中心(簡稱港總)。 (2) 優等：維尼動力小船駕駛訓練班(簡稱維尼)、佳航動力小船駕駛訓練班(簡稱佳航)。 (3) 合格：國立臺灣海洋大學(簡稱海大)。 5. 受考核之4家業者皆積極建置性別友善環境，說明如次： (1) 佳航、海大、維尼及港總共4家設置性別友善廁所/無障礙廁所。 (2) 佳航及維尼共2家於女廁設置尿布台。 (3) 佳航、維尼及港總共3家設置哺集乳室。 (4) 海大1家備有女性生理用品。 (5) 佳航、維尼、港總共3家設有無障礙電梯。 6. 未來在公告遊艇與動力小船駕駛訓練機構年度評鑑結果時，將一併公告營造性別友善職場

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					措施的優秀案例，並持續輔導業者建立性別友善職場環境。

檢討策進：本議題之113年度績效指標項數共11項、達成項數11項。

(三) 消除性別刻板印象、偏見與歧視

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	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. 促進民對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非	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小時。 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%。 4. 民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。	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、電視牆等媒介向外民眾宣導，以提升民眾性別平等意識及觀念。 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	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種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。 113年：本部所屬各機關均製作至少2種	本項議題之績效指標均已完成 ☒ 達成 本部所屬各機關(構)均已製作至少2種以上具性別平等觀點的宣導品，且均已送請性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見，說明如次： 一、公路局 (一)為宣導消除性別刻板印象、偏見與歧視，以及多元性別及多元家庭等性別平等及性平三法精神，所屬17機關各製作2件以上各式性別平等觀點宣傳品。 (二)宣導品公開置於各所屬機關辦公處所(16處)、跑馬燈(10處)、海報(43處)、工地現場與對外宣導活動含交通安全活動、校園活動及里民活動等(8處)。 二、民用航空局 (一)為宣導航空業尊重多元性別、擁抱性別差異、提倡機師、地勤與空服員職場性別平權及機

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
同居、家庭、移、新、民、單、身、隔、代、教、養、) 認識與接受度。			關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。	以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等及性平三法精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。 114年：本部所屬各機關均製作至少2種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等及性平三法精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。	場拒絕性騷擾等議題，完成符合性別平等精神之4種宣導品(海報10幅、短片1部、明信片4款、吊飾背卡2款)。 (二)上開宣導品已持續透過該局全資訊網、臉書粉絲專頁、電視牆、航空站電子看板等媒介，與對外飛安宣導、業務交流及參訪活動時，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。以飛航服務總臺為例，分別於4月24日、8月15日及8月19日對赴總臺參訪或會勘之華航在訓機師、桃園機場航務處航管師、財團法人中華航空事業發展基金會及軍方人員宣導共計50人，其中男性31人(62%)、女性19人(38%)。 三、高速公路局 (一)自製19種具性別平等觀點的宣導品，共辦理24場對外部民眾之宣導活動，參與人數共計649人。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					(二)辦理情形及成果如次： 1. 宣導「消除社會中對婦女一切形式的歧視」、「多元性別」、「性別齊視不歧視」等並加強宣導暫行特別措施，7月9日宜蘭童玩節設攤辦理性別平等宣導活動，活動現場持手板及海報宣導，並請民眾填寫問卷發放印製「性別齊視不歧視」文字之濕紙巾宣導品。計60人參加，其中男性27人(45%)、女性33人(55%)。 2. 為使性別平等、破除刻板印象之觀念向下扎根，落實在每一個家庭及生活裡，8月22日北區養護工程分局親子日辦理性別平等說明會，活動對象為該分局員工與其配偶及子女；介紹性別平等基本意涵，並透過有獎徵答發放封面印有「尊重個別差異 包容多元族群」文字及6種彩虹顏色為底圖之多色標籤紙、便條紙宣導品。對外宣導人數計44人，其中男性20人

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					(45%)、女性24人(55%)；小朋友人數計34人，其中男性15人(34%)、女性19人(56%)。 3. 向民眾傳達 CEDAW 公約、家事分工等多項議題，加深民眾對於消除性別歧視的認知與概念，3月1日警廣臺中分臺捐血活動、5月14日西螺服務區南站性平宣導活動、5月27日南投服務區性平宣導活動、6月12日大甲體育場捐血活動，發放「多元性別 多彩生活」小熊毛巾、「消除性別歧視，從你我開始做起」木漿海棉洗碗擦宣導品。4場次共計104人參加，其中男性32人(31%)、女性72人(69%)。 4. 向民眾宣導多元性別觀念應該得到更多尊重及包容，強調性別不再受到舊有的框架的限制，7月3日公路局臺中區監理所性平宣導活動、10月23日鉅立營造股份有限公司工地現場性平宣導活動，發放「多元性

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					別，包容無限」客製化茄芷袋、「就業爭本事，性別無歧視」客製化壓克力手機架鑰匙圈。2場次共計52人參加，其中男性12人(23%)、女性40人(77%)。 5. 為使性平教育向下扎根，8月7日南區養護工程分局親子日性平宣導活動，宣導對象為職員工家屬，以有獎徵答發放「性別暴力防治由家做起」手機背繩。計44人參加，其中男性21人(48%)、女性23人(52%)。 6. 宣導消除施加於婦女一切形式的暴力，從家庭根本做起，讓性別暴力防治工作得以真正落實，8月28日岡山交流道加油站新建工程會議向承包商進行性平宣導，透過填答QR code問卷發送「性別暴力防治由家做起」保健潔牙組。計19人參加，其中男性10人(53%)、女性9人(47%)。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					7. 向用路人介紹服務區性別友善設施、關懷多元性別、照顧者與被照顧者的性別平等友善措施，引導用路人依據自身需求使用相關設施並提升性平意識，9月11日「愛護地球生生不息暨交通安全月活動」至古坑服務區運用「國道服務區性平設施」推廣短片及「雙親共同教養家務一起分擔」海報辦理宣導；並為宣導生活落實性平、雙親共同分擔家務，向填答問卷者發放「教養子女為雙親共同責任」菜瓜布宣導品。計85人參加，其中男性20人(24%)、女性65人(76%)。 8. 向承包商宣導友善職場性平觀念，藉由短片及海報探討職場上的性別歧視，10月14日南區工程養護分局邊坡排水工程檢討會，運用「多元包容友善職場」動畫短片及「職業不分性別」海報辦理宣導，並透過 QR code 問卷回饋發送「教養子女

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					為雙親共同責任」保鮮袋宣導品，以提升參與討論度，鼓勵承包商一同為多元友善職場努力。計11人參加，其中男性8人(73%)、女性3人(27%)。 9. 向監造單位、承包商、委外人員及民眾宣導並提升「消除社會中對性別一切形式的歧視」、「職業不受性別限制」、「性別平等幸福升等」及「家事分擔大家一起來」等性別平等觀念及意識，6月14日、6月18日、6月26日、7月1日、7月4日、7月12日第一新建工程分局施工督導會報、7月9日宜蘭童玩節及9月30日委外人員會議等共辦理8場次宣導活動，發放「性別平權共創和諧圖卡」摺疊電扇及「改善性別刻板印象圖卡」口單宣導品。共計有139人參加： (1) 監造單位、承包商106人，其中男性70人(66%)、女性36人(34%)。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					(2) 委外人員15人，其中男性9人(60%)、女性6人(40%)。 (3) 民眾18人，其中男性7人(39%)、女性11人(61%)。 10. 幫助工作人員瞭解日常生活如果遇到職場歧視，有哪些自保及求助管道，3月7日第二新建工程分局新春聯誼餐會，於福容大飯店麗寶店與會場工作人員互動，透過投影屏幕撥放該分局自製「職業不分性別」宣導短片。計17人參加，其中男性7人(41%)、女性10人(59%)。 11. 5月13日母親節性平宣導暨通車典禮敦親睦鄰活動，於186標工程施工場地設攤宣導性別平等，凡至攤位呼出性平口號「性別地位實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，不同機會，同樣的機會與資源。」，即發送「性別平等，值得一提」飲料提袋。計25人參加，男性13人(52%)、女性12人(48%)。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					12. 5月27日於西湖服務區辦理性別平等暨認識 CEDAW 工作坊，運用小組形式討論何謂性別平權、職場歧視，向參與者發送「性別平等，值得一提」飲料提袋及「性別平權，不能再等」貼紙。計30人參加，其中男性17人(57%)、女性13人(43%)。 13. 7月30日所轄工程 M16標工務所辦理「破除刻板印象、認識多元性別」座談會，由主持人負責引領討論的方向，透過播放自製「職業不分性別」宣導短片及相關案例解說，將在場施工、監造廠商分為2組進行多元性別議題的正反辯論，向參與者發放「性別平等，值得一提」飲料提袋。計19人參加，其中男性17人(89%)、女性2人(11%)。 四、航港局

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					(一)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，機關臉書航港女力系列於3月23日發布「臺灣首位賞鯨業女船長邱百合」，獲得相當好評，貼文按讚數為1,049、轉貼數為38則、貼文觸及人數為12,989人、曝光次數為16,598次，留言內容則以對航港女力的支持與鼓勵為大宗。 (二)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，9月27日發布女性考生通過航海人員測驗新聞稿1篇「交通部航港局113年第三次航海人員測驗榜示『從資訊人變成航海人的追夢之旅』」，其中該局全球資訊網新聞稿點閱率為607次，亦露出於行政院新聞稿、交通部新聞稿，計見報1則、中央社等網路新聞共4則。 五、中央氣象署

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					(一)為破除特定性別較易構成性騷擾行為之刻板印象，並增進瞭解性騷擾防治應無性別差異，海報以不分性別方式呈現，完成製作「性平三法修法宣導海報」及「跟騷法態樣宣導海報」2種宣導海報。 (二)6月正式上架該署全球資訊網性別主流化專區，該專區113年瀏覽人次達1,445次，並於1樓大廳服務臺及公告欄進行對外宣導。 六、鐵道局 (一)自製24種對外(外部人員)宣導性別平等文宣品： 1. 海報7幅：以宣導遠離職場霸凌與性騷擾、職場性別友善等議題。 2. 影片1支：「說到『子宮』您會不會有點兒尷尬」宣導性別平等。 3. 物品2項：濕紙巾及環保購物袋，並隨機張貼就業零歧視、

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					性別平權、性騷擾防治等12款性平宣導標語。 4. 簡報1份：113年5月28日於鐵道局全球資訊網宣導「民之所欲，常在我心」南迴車站美學友善環境之我見。 5. 教材1份：自製「性別友善車站工程經驗回饋~落實於業務精進」簡報，並置於鐵道局全球資訊網。 (二)辦理研討會9場： 1. 4月1日及5月23日辦理2場專題教育訓練，於課程中向外部人員、其他機關人員併同宣導性別平等觀念。 2. 5月20日召開「『嘉義縣市鐵路高架化延伸計畫』(民雄段)系統機電設計會議」，邀請臺灣世曦、亞新工程顧問股份有限公司共同參與，於會前播放性騷擾防治宣導投影片。 3. 2月23日、5月8日、5月14日、5月20日、5月31日及6月12日於各工程施工協調會，以性別車

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					站海報、體育不分性別海報及點亮性別之微電影性別平等觀念等宣導方式，向與會人員宣導導性平意識。 (三)對外部民眾宣導4場： 1. 8月18日辦理花蓮縣富里鄉非都土地徵收補償費發放，於會場張貼海報及向領款民眾發放宣導品。 2. 9月25日於宜蘭轉運站辦理交通場站活動時，發放含性別觀點標語之宣導品。 3. 10月4日於花蓮縣壽豐鄉工程用地公聽會會場張貼海報，向與會民眾發放宣導品。 4. 10月4日於花蓮縣光復鄉工程用地公聽會會場張貼宣導海報，向與會民眾發放宣導品。 七、觀光署 (一)為增進民眾對多元性別及多元家庭等議題之認識，觀光署各國家風景區管理處製作宣傳品及宣導海報計26種，於遊客中

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					心跑馬燈及張貼文宣海報、辦理活動等方式宣導，並辦理10場性別平等實體宣傳活動，透過有獎徵答發放各式含宣傳標語之文宣品，民眾均能接受性別平權觀念，反應良好。 (二)辦理性別平等實體宣傳活動10場： 1. 4月9日西拉雅國家風景區管理處辦理資通安全教育訓練，以簡報宣導性平三法修正，參與人數45人，其中男性21人(47%)、女性24人(53%)。 2. 4月19日、4月29日、5月4日參山國家風景區管理處於獅山遊客中心、中彰榮家、八卦山藤山步道辦理性別平等宣導活動。 3. 6月14日西拉雅國家風景區管理處辦理志工培訓課程，宣導性別平等意識標語，參與人數56人，其中男性24人(43%)、女性32人(57%)。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					4. 6月22日配合茂林國家風景區管理處「部落廚藝學校」活動，於神山部落辦理性平宣導活動。 5. 9月15日參山國家風景區管理處於后里花市宣導發放「促進性別平等，讓社會更美好」性平宣導貼紙。 6. 11月6日西拉雅國家風景區管理處辦理登山旅遊安全暨淨山活動，發放文宣品向民眾宣導性平觀念。 7. 8月13日阿里山國家風景區管理處親職活動辦理性別平等觀念宣導，計約100人次參與。 8. 11月21日阿里山國家風景區管理處辦理他機關快閃宣導活動，計宣導人次約20人次。 八、運輸研究所 (一)為宣導檢測工作無性別之分，具備專長的每個人皆可在合適當崗位發揮所長，期許性別平等觀念能在運輸領域扎根落

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					實，參考 CEDAW 公約的主要精神，設計橋梁檢測人員反光背心，寓意各性別族群應享有完整人權並消除一切歧視。 (二)為傳達 CEDAW 性別平等之意識及觀念，在運輸規劃、研究及實務運作上不分性別，以多元色彩呈現專業領航、追求卓越與性別平等之概念，設計 L 型資料夾，將陸、海、空運輸、最新 AI、無人機科技、運輸監測技術及試驗等元素融入，表徵運輸研究所為交通部智庫，並提供 QR code 進一步查詢瞭解。 九、中華郵政公司 製作3種具性別平等、性騷擾防治觀點宣導品，透過校園宣導、捐血活動或樂齡運動等活動進行宣導發放，以提升同仁及民眾性別平等意識及觀念： (一)為協助推廣性平三法修正，製作「尊重性別平等，拒絕性別

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)	績效指標達成情形及年度成果
					暴力」宣導海報，除提供各支局於公告欄張貼宣導，另將置於贈送壽險保戶年度手冊之宣傳插頁。 (二)為消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，製作「性別齊視不歧視，職場平權有共識」宣導面紙。 (三)為宣導性別平等及禁止性騷擾觀念，製作性平宣導「一口袋 equal bag」飲料提袋。 十、臺灣港務公司 (一)為破除「航運業是男性所主導行業之觀念」、「女性不能從事船員之傳統民俗禁忌」及「性騷擾防治」等議題，在實體宣導方面，於32場校園徵才活動發放與議題相關之 L 夾及自製宣導品，幫助學生們破除對航運業的刻板印象，進而延攬符合產業需求之人才，共計約4,500人次參與；線上宣導方面，將所製宣導品電子檔放置

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					於公司全球資訊網，總瀏覽人次共計2,766次。 (二)為宣導性平三法修法內容，製作馬克杯、壓克力手機支架、壓克力冰箱磁鐵、帆布袋、手機掛繩、貼紙及性騷擾防治Q&A等7種宣導品。 十一、桃園機場公司 (一)為鼓勵及促進具性別平等及性平三法精神，並提升民眾性別平等觀念，製作「性別平權共創和諧」標語之手機架、「EQUALITY GENDER」標語之手機背帶及「GENDER EQUALITY」標語之手板與餅乾等宣導品。 (二)上開宣導品結合公司親子單車活動及家庭親子日活動，宣導消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，並以繪本說故事方式導入家庭分工，增進員工及眷屬對多元性別及多元家庭之認識與接受度。

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)	績效指標達成情形及年度成果
					十二、臺灣鐵路公司 (一)為提升旅客民眾及公司同仁性別平等意識及觀念，設計製作「性別平等 從你我做起」便利貼、「有愛無礙 幸福同在」及「性別平權 共創和諧」2款磁鐵，共2種宣導品。 (二)於臺鐵車站服務臺、便當本舖及夢工廠發放予一般民眾；於公司業務會報等重要會議發放給與會人員及各區營運處、各一級單位等公司同仁。便利貼發放3,500份、2款圖案磁鐵總計發放3萬2,000份。

檢討策進：本議題之113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 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境	各機關場館性別友善空間改善比率達30% 公式：已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)	1. 依相關規範盤點及改善營業學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例	1. 提升航空站設施之性別友善性：民用航空局改善所轄10個航空站設施之性別友善設施。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性：觀光署改善所轄 13 個國家風景區設施之性別友善設施。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性：高速公路局改善所轄 15 個國道服務區設施之性別友善設施。 4. 提升新/改建車站設施之性別友善性：鐵道局改	1. 提升航空站設施之性別友善性： 111年：進行航空站盤點(0%)。 112年：完成改善1個航空站性別友善設施(11%)。 113年：完成改善2個(累計3個)航空站性別友善設施(30%)。 114年：完成改善2個(累計5個)航空站性別友善設施(50%)。 2. 提升國家風景區設施之性別友善性： 111年：進行13個國家風景區盤點(0%)。 112年：持續改善國家風景區性別友善設施(0%)。	本項議題之績效指標均已完成 ☒ 達成 一、提升航空站設施之性別友善性： (一)民用航空局為將性別友善理念融入航空站設施，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檢視。 (二)112年就金門航空站、113年於臺南及臺中航空站完成性別友善設施改善，說明如次： 1. 臺南航空站： (1) 已設有廁所(無障礙廁所、性別友善廁所及親子廁所)、哺集乳室、停車空間(親子專用停車位、無障礙停車位等)等性別友善設施。 (2) 考量各性別者均可能遭遇性騷擾或性侵害，經檢視後調整內候機室無障礙廁所上方求救鈴設置高度，

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)	績效指標達成情形及年度成果
		如廁所、哺乳室、停車空間等)的性別友善性。	善 12 個新/改建車站之性別友善設施。 5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性：中華郵政公司改善所轄 6 個 6 都車站特級支局郵局(註:因鄰近車站交通便利，為用郵民眾最多郵局)之性別友善設施。 6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性：臺灣港務公司改善所轄 9 個商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性。	113年：持續改善國家風景區性別友善設施(0%)。 114年：完成改善4個國家風景區性別友善設施(30%)。 3. 提升國道服務區設施之性別友善性：111年：進行15個國道服務區性別友善設施盤點及完成2處服務區性別友善設施(13%)。 112年：完成改善1處(累計3處)服務區性別友善設施(20%)。 113年：完成改善2處(累計5處)服務區性別友善設施(33%)。 114年：完成改善1處(累計6處)服務區性別友善設施(40%)。	並於大廳男廁增設求救鈴。 (3) 為增進各性別之身障者或推車、輪椅使用者行進動線安全性，於計程車招呼站前方斜坡側邊階梯，添加油漆警示，以利辨識避免誤踩。 2. 臺中航空站： (1) 為建構兒童及其照顧者方便進出及使用之友善環境，依據「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」規定改善親子廁所尿布台設備規格。 (2) 已設有親子專用及無障礙等停車空間，為提升多元族群停車繳費之方便性，新增提供 QR code 等多元繳費方式，加大方向指引標示牌面及字體，並於機車停車場車道入口處，增設無障礙機車停車位之導引標示。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				4. 提升新/改建車站設施之性別友善性： 111年：進行12個新/改建車站盤點，並完成1個新/改建車站性別友善設施(8%)。 112年：完成1個(累計2個)新/改建車站性別友善設施(16%)。 113年：完成1個(累計3個)新/改建車站性別友善設施(25%)。 114年：完成1個(累計4個)新/改建車站性別友善設施(33%)。 5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性： 111年：進行6個 6都車站特級支局郵局盤點(0%)。	二、提升國家風景區設施之性別友善性： 觀光署所屬各國家風景區管理處已完成改善性別友善(含無障礙)廁所計62間、通用設施(含無障礙設施及親子停車位)64處。 三、提升國道服務區設施之性別友善性： (一)高速公路局111年就中壢、西螺、東山；112年就湖口、古坑、關廟；113年就西湖、南投，累計完成8處服務區性別友善設施改善。 (二)國道服務區性別友善設施：無障礙廁所、性別友善廁所及親子廁所、哺集乳室、停車空間(婦幼專用停車位、無障礙停車位等)、無障礙座位區、成人照護床、兒童尿布台及穆斯林祈禱室等設施。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				112年：完成2個6都車站特級支局郵局性別友善設施(33%)。 113年：完成2個(累計4個)6都車站特級支局郵局性別友善設施(67%)。 114年：完成2個(累計6個)6都車站特級支局郵局性別友善設施(100%)。 6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性： 111年：完成1個商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(11%)。 112年：完成1個(累計2個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(22%)。	四、提升新/改建車站設施之性別友善性： (一)鐵道局分別於6月16日及11月30日完成中壢臨時站及鳳鳴臨時站(含夜間婦女搭乘區域，保障婦女安全)性別友善設施：無障礙廁所、親子廁所(兒童安全座椅、尿布台、洗面盆、馬桶)、男女廁所(含無障礙小便器及兒童小便器)、無障礙電梯、無障礙停車位、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。臨時站雖為新建車站施工期間之過渡車站，車站友善設施比照車站規定設置，以打造具性別觀點的環境空間。 (二)已累計完成4個新/改建車站性別友善設施(A22車站、鳳山車站、中壢臨時站及鳳鳴臨時站)，優於年度原設定目標值。 五、提升6都車站特級支局郵局設施之性別友善性：

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				113年：完成1個(累計3個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(33%)。 114年：完成1個(累計4個)商港旅運場站、各港區旅客服務中心性別友善設施(44%)。	中華郵政公司113年度已建置完成桃園成功路郵局及臺中民權路郵局2個特級支局性別友善設施： (一)桃園成功路郵局：性別友善設施設有性別友善廁所、無障礙廁所及哺(集)乳室；性別友善廁所設有獨立且具隱私性的小便斗及馬桶可供一般民眾使用；哺(集)乳室內設有洗手台、冷氣、開飲機、冰箱、沙發及明亮的空間等，另輔以清晰的標誌及順暢的通路供民眾辨識及使用。 (二)臺中民權路郵局：性別友善設施設有性別友善廁所(含無障礙廁所)及哺(集)乳室；性別友善廁所內設置無障礙馬桶、無障礙小便斗及無障礙洗手台，可供各性別及行動不便者使用，並輔以清晰明顯的性別友善廁所外部識別標誌供民眾辨識；哺(集)乳室內設有洗手台、開飲機、冰箱、沙發、嬰兒床及USB 撥放音響，牆上掛有可愛

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					的嬰兒及卡通圖案，民眾有舒適的使用空間並可撥放音樂放鬆心情。 (三)上開哺(集)乳室均符合公共場所哺(集)乳室設置及管理標準。 六、提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性： (一)臺灣港務公司邀請自由空間教育基金會呂建儒副執行長、謝偉士委員及高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系陳建州教授訪視布袋港旅客服務中心，就場域環境進行檢視並提供改善建議。 (二)公司已就專家學者建議，完成改善布袋港旅客服務中心設施： 1. 哺集乳室提供濕紙巾供家長清潔使用，並修正緊急求救鈴高度，提高安全性。 2. 調整無障礙廁所洗手台與扶手高度、增加置物架及修復馬桶

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					扶手分段式升降設備，提升身障人士空間使用友善性。 3. 將無障礙廁所內插座加蓋及加強地面排水板厚度，降低插座遇水觸電及積水滑倒的危險性。 4. 親子廁所之洗手台改善為圓角，並將緊急求救鈴改為至順手方向，提升空間友善及安全性。 5. 增設無障礙等候區，安排適宜的候船位置予身障朋友，增加安全及舒適性。 6. 調整男廁鏡子高度，避免廁所外旅客可直接或間接看到小便斗，增加如廁的隱私性。 7. 增設候船大廳廁所指示圖示及平視標誌，以利旅客或長輩及孩童辨識，提升友善度。 8. 親子候船區臺階改為斜坡，提高空間使用安全性。
		2. 針對業管的場	1. 提升航空站之性別友善性：航空站針對機場內身	1. 提升航空站之性別友善性：逐年提升航空站身心障礙、	☒ 達成 一、提升航空站之性別友善性：

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		域進 行量 化或 質化 調查， 回應 不同 性別 者(尤 其是 身心 障礙 者、 高齡 及多 元性 別者) 的需 求與 滿意 度， 並顧 及不	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。 2. 提升國家風景區 設施之性別友善 性：國家風景區 管理處每年針對 風景區內身心障 礙、性別、高齡 及多元性別等友 善空間及設施辦 理遊客滿意度調 查，以了解不同 性別經驗及感 受，作為回饋改 善計畫之參考。 3. 提升國道服務區 設施之性別友善	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%。 2. 提升國家風景區設 施之性別友善性： 逐年提升國家風景 區管理處轄內身心 障礙、性別、高齡 及多元性別等友善 空間及設施之遊客 滿意度。 111年：70%。 112年：73%。 113年：77%。 114年：80%。 3. 提升國道服務區設 施之性別友善性： 逐年提升民眾對國 道服務區性別平等	(一)民用航空局局長信箱「身心障 礙、性別、高齡及多元性別等 無障礙設施」滿意度調查結 果： 1. 112年度為74%、113年度提升 至80%，顯示民眾對於整體機 場相關設施之性別友善性給予 正面評價。 2. 航廈設施分布適當、航廈舒適 度及廁所方便充足度等面向， 就旅客給予正面評價部分進行 性別分析，顯示各性別者感受 無差異： (1) 航廈設施分布適當：男性 為86.7%、女性為88.3%。 (2) 航廈舒適度：男性93.3%、 女性93.4%。 (3) 廁所方便充足度：男性 95.2%、女性92.4%。 (二)民用航空局將持續提供身心障 礙、性別、高齡及多元性別等 友善空間與設施，並就民眾反 映事項列為規劃改善措施之參 考。

目 標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果																								
		同性別者參與育兒及照顧之空間友善性。	性：為瞭解民眾對於國道服務區所提供各項服務設施之需求及滿意度，於每年度辦理 1 次服務區民眾滿意度調查(含性別、年齡)，以了解不同性別經驗及感受作為改善服務區性別平等友善環境之參考。 4. 提升新/改建車站設施之性別友善性：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	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、高齡及多元性族群對車站性別友善空間及設施之使用需求差異，調查結果並作為規範修訂之參考。 111年：進行問卷調查。 112年：提出性別分析報告。 113年：進行問卷調查。	二、提升國家風景區設施之性別友善性： (一)觀光署各國家風景區管理處辦理性別等友善空間及設施之遊客滿意度調查，滿意度均達85%以上，調查結果如下表： <table><tr><th>風景區</th><th>樣本數分布</th><th>滿意度</th></tr><tr><td>東北角及宜蘭海岸</td><td>407 人 -男性 49% -女性 51%</td><td>滿意 99% 普通 1%</td></tr><tr><td>東部海岸</td><td>1,559 人 -男性 43% -女性 57%</td><td>滿意 96% 普通 4%</td></tr><tr><td>花東縱谷</td><td>2,154 人 -男性 41% -女性 59%</td><td>滿意 98.96% 普通 1% 不滿意 0.04%</td></tr><tr><td>澎湖</td><td>470 人 -男性 47% -女性 53%</td><td>滿意 96% 普通 4%</td></tr><tr><td>馬祖</td><td>1,147 人 -男性 38% -女性 62%</td><td>滿意 98% 普通 2%</td></tr><tr><td>北海岸及觀音山</td><td>630 人 -男性 35% -女性 65%</td><td>滿意 92.7% 普通 6.5% 不滿意 0.3% 未填答 0.5%</td></tr><tr><td>參山</td><td>3,065 人</td><td>滿意 98.45%</td></tr></table>	風景區	樣本數分布	滿意度	東北角及宜蘭海岸	407 人 -男性 49% -女性 51%	滿意 99% 普通 1%	東部海岸	1,559 人 -男性 43% -女性 57%	滿意 96% 普通 4%	花東縱谷	2,154 人 -男性 41% -女性 59%	滿意 98.96% 普通 1% 不滿意 0.04%	澎湖	470 人 -男性 47% -女性 53%	滿意 96% 普通 4%	馬祖	1,147 人 -男性 38% -女性 62%	滿意 98% 普通 2%	北海岸及觀音山	630 人 -男性 35% -女性 65%	滿意 92.7% 普通 6.5% 不滿意 0.3% 未填答 0.5%	參山	3,065 人	滿意 98.45%
風景區	樣本數分布	滿意度																											
東北角及宜蘭海岸	407 人 -男性 49% -女性 51%	滿意 99% 普通 1%																											
東部海岸	1,559 人 -男性 43% -女性 57%	滿意 96% 普通 4%																											
花東縱谷	2,154 人 -男性 41% -女性 59%	滿意 98.96% 普通 1% 不滿意 0.04%																											
澎湖	470 人 -男性 47% -女性 53%	滿意 96% 普通 4%																											
馬祖	1,147 人 -男性 38% -女性 62%	滿意 98% 普通 2%																											
北海岸及觀音山	630 人 -男性 35% -女性 65%	滿意 92.7% 普通 6.5% 不滿意 0.3% 未填答 0.5%																											
參山	3,065 人	滿意 98.45%																											

目 標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果																							
			齡及多元性族群對車站性別友善空間及設施之使用需求差異，調查結果並作為規範修訂之參考。 5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性：於用郵人潮眾多之 6 都車站特級支局，針對局內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施，辦理民眾滿意度調查，以作為後續改善之參考。 6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性：進行港區旅客服務	114年：提出性別分析報告。 5. 提升 6 都車站特級支局郵局設施之性別友善性：逐年提升 6 都車站附近特級支局身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之民眾滿意度。 111年：70%。 112年：73%。 113年：77%。 114年：80%。 6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性： 111年：辦理111年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。 112年：提報111年度旅客服務中心環境性	<table><tr><td></td><td>-男性 45% -女性 55%</td><td>普通 1.45% 不滿意 0.1%</td></tr><tr><td>日月潭</td><td>503 人 -男性 32% -女性 68%</td><td>滿意 91.05% 普通 2.79% 不滿意 6.16%</td></tr><tr><td>阿里山</td><td>939 人 -男性 49% -女性 51%</td><td>滿意 92% 普通 6% 不滿意 2%</td></tr><tr><td>雲嘉南 濱海</td><td>505 人 -男性 46% -女性 54%</td><td>滿意 97.66% 普通 2.34%</td></tr><tr><td>西拉雅</td><td>406 人 -男性 40% -女性 60%</td><td>滿意 85.1% 普通 14.9%</td></tr><tr><td>茂林</td><td>350 人 -男性 50% -女性 50%</td><td>滿意 89% 普通 11%</td></tr><tr><td>大鵬灣</td><td>319 人 -男性 47% -女性 53%</td><td>滿意 97.8% 普通 2.2%</td></tr></table>		-男性 45% -女性 55%	普通 1.45% 不滿意 0.1%	日月潭	503 人 -男性 32% -女性 68%	滿意 91.05% 普通 2.79% 不滿意 6.16%	阿里山	939 人 -男性 49% -女性 51%	滿意 92% 普通 6% 不滿意 2%	雲嘉南 濱海	505 人 -男性 46% -女性 54%	滿意 97.66% 普通 2.34%	西拉雅	406 人 -男性 40% -女性 60%	滿意 85.1% 普通 14.9%	茂林	350 人 -男性 50% -女性 50%	滿意 89% 普通 11%	大鵬灣	319 人 -男性 47% -女性 53%	滿意 97.8% 普通 2.2%	(二)依據調查，民眾對於廁所清潔度、無障礙廁所設施及停車位數量反應之不滿意程度較高，114年將持續進行改善增加無障礙廁所設施及停車位數量。	
	-男性 45% -女性 55%	普通 1.45% 不滿意 0.1%																										
日月潭	503 人 -男性 32% -女性 68%	滿意 91.05% 普通 2.79% 不滿意 6.16%																										
阿里山	939 人 -男性 49% -女性 51%	滿意 92% 普通 6% 不滿意 2%																										
雲嘉南 濱海	505 人 -男性 46% -女性 54%	滿意 97.66% 普通 2.34%																										
西拉雅	406 人 -男性 40% -女性 60%	滿意 85.1% 普通 14.9%																										
茂林	350 人 -男性 50% -女性 50%	滿意 89% 普通 11%																										
大鵬灣	319 人 -男性 47% -女性 53%	滿意 97.8% 普通 2.2%																										

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			中心環境性別友善滿意度調查，持續改善性別空間友善性。	別友善滿意度調查報告，及辦理112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。 113年：提報112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理113年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。 114年：提報113年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理114年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。	三、提升國道服務區設施之性別友善性： (一)高速公路局就113年度服務區民眾滿意度調查成果報告，分析結果如次： 1. 113年度服務區整體滿意度為88.35%，顯示民眾對於整體服務區相關設施之性別友善給予正面評價。 2. 服務區提供性別友善設施之滿意度、清潔度等面向，用路人均給予正面評價；男、女性對於服務台提供之各項服務滿意度(96%)、哺集乳室(92.4%)、無障礙設施(92.2%)及駕駛人休息室(91.6%)，性別分析無顯著差異；廁間整體滿意度，男性(94.7%)顯著高於女性(92.4%)。 (二)高速公路局將持續提供身心障礙、性別友善、高齡及多元性別等友善空間環境及設施，並就民眾反映事項列為規劃改善措施之參考。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					四、提升新/改建車站設施之性別友善性： (一)為瞭解身心障礙、性別、高齡及多元性族群對不同屬性(城際、通勤)車站性別友善空間與設施之使用需求差異，鐵道局已完成問卷調查： 1. 城際車站(桃園車站、嘉義車站)問卷樣本數各60份，均已於10月完成民眾使用車站性別設施之滿意度調查。 2. 通勤車站(中壢車站、嘉北車站)問卷樣本數各60份，均已於10月完成民眾使用車站性別設施之滿意度調查。 (二)依據績效指標(含期程與目標值)，113年進行城際、通勤車站之問卷調查，114年將就不同項目滿意度結果進行性別分析，研提性別分析報告，作為車站設計調整及相關設計規範修訂之參考依據。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					五、提升6都車站特級支局郵局設施之性別友善性： (一)中華郵政公司已完成113年度「性別友善設施客戶滿意度調查」，112年度滿意度平均為75.14%，113年度提升至78.26%，顯示民眾對於公司6都車站特等支局性別友善設施給予正面評價。 (二)就6都支局設施外部標示、設置位置、內部空間隱密性及整潔度等面向之顧客正面評價部分，性別分析如次： 1. 設施外部標示及環境：男、女性顧客無顯著差異。 2. 設施設置位置：男、女性顧客無顯著差異。 3. 設施隱密性：女性顧客較男性顧客重視如廁及哺(集)乳室空間隱密性。 4. 設施整潔度：女性顧客較男性顧客重視如廁及哺(集)乳室空間內部環境整潔度。

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)	績效指標達成情形及年度成果
					(三)根據調查，女性顧客較重視性別友善設施內部整潔程度及隱密性，將持續提供顧客優質的性別友善設施，並就民眾重視事項列為規劃及改善措施之考量。 六、提升商港旅運場站、各港區旅客服務中心設施之性別友善性： (一)臺灣港務公司就112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，分析結果如次： 1. 性別： (1) 環境滿意度，女性旅客相較於男性旅客重視通關動線安排、空間安全無死角、空間環境整潔及引導標誌清楚。 (2) 各項設施滿意度，女性旅客相對於男性較重視如廁環境，另男、女性對於無障礙設施及哺集乳室無顯著差異。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					(3) 各項服務滿意度，女性較男性更重視人員服務態度及專業程度。 2. 身障： (1) 各項環境滿意度及整體滿意度，無障礙使用者之環境滿意度隨著空間安全、等候空間環境整潔及引導標誌清楚明確與否的滿意度提升。 (2) 設施滿意度，隨著廁所、哺集乳室的滿意度提升。 (3) 服務滿意度，無障礙使用者重視人員服務態度及專業程度。 3. 年齡： (1) 各項環境滿意度，31-40歲者較重視通關動線安排及空間安全有無死角；21-30歲者較重視空間環境整潔及引導標誌是否清楚。 (2) 設施滿意度，21-30歲者更重視廁所環境及無障礙設

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					施；51-60歲較31-40歲者更重視哺集乳室。 (3) 各項服務滿意度，21-30歲者較其他年齡者更重視人員服務態度及專業程度。 (二)另已完成113年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查，有效問卷計2,747份(114年提報調查報告)。
		3.研提改善計畫、訂修法令或行政措施。	研提航空站、國家風景區、國道服務區、新/改建車站、6都車站特級支局郵局、商港旅運場站及各港區旅客服務中心等交通運輸場站之性別友善設施改善計畫或行政措施。	111-114年：依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。	☒達成 一、航空站 民用航空局依111年度各場站實際盤點狀況及調查結果分年規劃改善場站性友善設施，112年完成改善金門航空站、113年完成改善臺南航空站及臺中航空站之性別友善設施。 二、國家風景區 觀光署各國家風景區管理處透過「重要觀光景點建設中程計畫」，持續於各項重要景點建設中導入性別友善設施等通用設計，營造性別友善環境。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					三、國道服務區 高速公路局服務區將於111-114年重新辦理招商及優先續約，屆時服務區於進行增改修建工程時，將就老舊設備(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。 四、新/改建車站 (一)鐵道局為使車站設計與時俱進，以建構友善車站環境，已函頒施行新修訂之「鐵路車站旅運與站務設施設計注意事項」。 (二)113年度施作之中壢臨時站及鳳鳴臨時站，設置無障礙設施及夜間婦女搭乘區域等，供行動不便者使用及保障婦女同胞安全。 五、6都車站特級支局郵局

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					(一)中華郵政公司111年度已完成6都車站特級支局郵局性別友善設施盤點；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；113年已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；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。 (二)同時進行「性別友善設施客戶滿意度調查」，以作為提升服務品質及後續改善之參考；公司已請相關責任中心局就滿意度調查結果加強改善性別友善空間環境及設施，並要求各局應對用郵客戶之性別、年齡等差異做進一步分析，以提供更優質服務，提升性別平等效益。 六、商港旅運場站及各港區旅客服務中心 臺灣港務公司各港參考112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告分析結果，已

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					就可立即改善之事項進行改善；高雄港棧9-2庫旅運中心整修優化工程，亦將參考該報告予以優化工程計畫。
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。	☒ 達成 一、本部已完成「交通科技領域性別化創新操作指引」草案內容。 二、鐵道局已研提鐵道車站概念設計指引(草案)，指引內容包含：室內空間友善設計、車站空間設計及性別友善設計等。

檢討策進：本議題之113年度績效指標項數共14項、達成項數14項。

二、部會層級議題

(一) 優化無障礙旅遊服務

目標	績效指標 (含期程與目標值)	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	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，以營造無障礙旅運環境。 111-114年： 每年辦理1次評鑑。 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環境，提升住宿品質： 111年：2場次	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。	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，以營造無障礙旅運環境。 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	本項議題之績效指標均已完成 ☒達成 一、台灣好行年度考核評鑑： (一)觀光署113年度台灣好行年度考核評鑑已將辦理駕駛員相關教育訓練課程、推出性別平等作為(夜間安全乘車環境，如婦女候車專區)、無障礙推廣作為(如候車亭無障礙服務燈)，以及於場站或車輛上張貼性騷擾防治宣導與申訴電話(如跑馬燈、海報、貼紙)等友善作為，納入年度評鑑指標。 (二)113年查核結果顯示，84條營運中台灣好行路線，有7條路線未張貼相關性騷擾防治宣導標示，已請路線客運業者限期改善。 (三)阿里山國家風景區管理處於7月18日及8月19日辦理「台灣好行服務品質提升」教育訓練，對台灣好行駕駛員與導覽解說志工進行性別平等概念宣導。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	112年：3場次 113年：3場次 114年：3場次		環境，藉由辦理星級旅館行銷推廣宣導、說明會，使業者自發性參與評鑑，以提升整體旅宿之服務品質。	(四)另為營造無障礙旅運環境，阿里山國家風景區管理處與公車處評估協調後，台灣好行阿里山 B 線增加4班次無障礙班次，無障礙服務占比可達40%；台灣好行瑞里線增加2班次無障礙班次，無障礙服務占比達33%；台灣好行太平線增加4班次無障礙班次，無障礙服務占比達33%。 二、星級旅館行銷推廣宣導、說明會：觀光署113年辦理星級旅館說明會計7場次，輔導旅宿業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，營造友善旅遊住宿環境，提升住宿品質。
	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: 111-114年：每年辦理1次評鑑。	透過辦理觀光遊樂業年度督導考核競賽，督導觀光遊樂業者營造性別友善之旅遊	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	☒ 達成 一、觀光署113年7月22日至9月6日就領有觀光遊樂業執照且營業中之26家業者辦理督導考核競賽，並將「友善環境設施辦理情形」納入考核競賽項目，由業者說明公司內部男女員工比例、男女主管比例，並就全

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
		環境、建構完善的無障礙旅遊設施。	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。	齡化通用設計(含性別平等)、婦幼友善環境設施執行情形，以及每年度辦理性別平等相關課程講習成果進行說明。 二、業者均有配合辦理性別平等相關課程講習，並持續推動性別平等通用設計與環境設施改善等，考核結果均為合格。
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臺鐵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。 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。	分析整合旅遊活動景點及行程規劃，以便民眾輕鬆掌握氣象資訊，讓旅遊更順暢安全。	依據分析整合結果，持續擴增旅遊活動類型、景點及行程規劃，提供便利無障礙的氣象隨選服務，方便民眾依據需求擁有專屬的氣象導航員。	☒ 達成 一、中央氣象署已於氣象隨選平台之氣象導航服務中，引入臺北捷運(121個點位)、高雄捷運(39個點位)、桃園捷運(22個點位)、臺中捷運(18個點位)、高雄輕軌(38個點位)及淡海輕軌路網(14個點位)資料。 二、語音天氣報讀功能已於113年11月19日正式上架，提供高效且便捷的無障礙旅遊氣象資訊服務。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	113-114年： 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。 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	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	☒ 達成 一、中華郵政公司為持續鼓勵銀髮族壽險保戶及其親友參與社會活動，拓展人際關係，提升自我健康管理觀念，達到「樂活忘齡」效果，已由各等郵局舉辦「中華郵政樂齡運動」活動，並請各局將參加對象擴大至身心障礙、行動不便、新住民及原住民。 二、相關活動內容： (一)活動主題多元，包括戶外踏青、體適能、城市漫遊、健行等，以及歌唱聯誼、電影欣賞、各式講座、手

目 標	績效指標 (含期程與目標值)	策 略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果																		
	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。		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、身障行動不便者之參與，以完整呈現對高齡客戶辦理樂齡系列活動之成效。	作體驗及樂齡歡唱等，由各局依據當地特色自行規劃。 (二)參加對象：年滿65歲之郵政壽險有效契約要保人、被保險人、身心障礙、行動不便者與其陪伴同行者、新住民及原住民，均可免費報名參加。 (三)參加人數：每季不限1場，特等及一等甲郵局每季至少110人、一等乙及二等甲郵局每季至少90人、二等乙郵局每季至少60人。 三、活動辦理成果： (一)共辦理38場，合計有3,895人參與。 (二)相關參與者年齡及性別統計資料如下表： <table><tr><th>參與對象</th><th>男性人數</th><th>女性人數</th></tr><tr><td>65歲以上</td><td>871</td><td>1,285</td></tr><tr><td>15-64歲陪同者</td><td>180</td><td>403</td></tr><tr><td>未滿15歲陪同者</td><td>22</td><td>37</td></tr><tr><td>身心障礙者</td><td>89 (65歲以上 37)</td><td>118 (65歲以上 45)</td></tr><tr><td>新住民</td><td>16 (65歲以上 4)</td><td>70 (65歲以上 11)</td></tr></table>	參與對象	男性人數	女性人數	65歲以上	871	1,285	15-64歲陪同者	180	403	未滿15歲陪同者	22	37	身心障礙者	89 (65歲以上 37)	118 (65歲以上 45)	新住民	16 (65歲以上 4)	70 (65歲以上 11)
參與對象	男性人數	女性人數																				
65歲以上	871	1,285																				
15-64歲陪同者	180	403																				
未滿15歲陪同者	22	37																				
身心障礙者	89 (65歲以上 37)	118 (65歲以上 45)																				
新住民	16 (65歲以上 4)	70 (65歲以上 11)																				

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果		
				原住民	31 (65歲以上 13)	55 (65歲以上 23)
				郵政公司 退休人員	313	405
	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家業者完成失智公共識能相關課程。 112年：協調至少4家業者完成失智公共識能相關課程。 113年：協調至少4家業者完成失智公共識能相關課程。 114年：協調至少4家業者完成失智公共識能相關課程。	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(女性)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相關課程，藉由培訓航運工作人員認識失智症，瞭解失智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。	☒ 達成 一、航港局113年已協調7家客運船舶運送業者於員工教育訓練納入失智公共識能課程，業者已就不同性別失智症乘客的需求，提供更為貼心且多元化的服務。 二、為完善後續年度之教育訓練課程，航港局業請相關從業人員填寫課後滿意度調查，並獲44位員工回復相關滿意度內容，其中多數從業人員表示，公司確實有考量不同性別失智症乘客的需求，並進行相關差異化服務。另針對少數表示無相關差異化服務意見業者(約9位)，規劃於後續將性別差異化議題更新至失智症教材內容供業者參考。		
4.優化國道服務區無障礙	高速公路服務區於招商及續約文件增列性	於服務區招商文件將無	高速公路服務區於招商文件增列性別相關加分	☒ 達成		

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
旅遊服務環境	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： 111年：完成3個服務區。 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。	障礙環境觀點納入整體空間規劃，以優化旅遊服務。	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。	一、高速公路局於招商文件中增列如「因應未來趨勢，將高齡化、性別平等觀點納入」等性別相關加分項目，鼓勵民間企業發揮創意營造性別友善服務環境。 二、113年完成西湖及南投服務區重新招商，經營廠商更換並重新裝修，以整體空間規劃構想，優化性別友善設施及服務項目包含：無障礙廁所、性別友善廁所、駕駛人休息室、旗艦級哺集乳室、親子等候遊戲區、兒童遊戲區、親子用餐區、攜帶寵物客席區、寵物公園等。 三、高速公路各服務區以多元友善環境規劃站區設施，如區站指標字體加大、識別圖像化、空間走道動線加大、設施無銳角設計、無障礙結帳櫃台、服務台(輪椅、放大鏡、輪椅充電服務)、醫療設施(AED、氧氣瓶)及入口設置愛心服務鈴等設施，兼顧高齡者、婦女或幼童等族群需求，提供性別友善服務設施，優化服務區無障礙旅遊服務環境。

檢討策進：本議題之113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

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
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	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：核定各縣市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，推廣臺鐵推拉式自強號之親子	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。	1. 每兩年辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查：透過公運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型新城際列車第7車之多功能	本項議題之績效指標均已完成 ☒達成 一、每兩年辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查： (一)為落實無障礙運輸服務，公路局113年度辦理全臺22縣市「無障礙服務及性平友善度調查」。 (二)新北市、臺中市及桃園市等21縣市已申請辦理上開調查，經各區監理所初審及公路局召開2次審查會議通過，已於6月完成21縣市計畫核定作業；臺北市已自行編列預算辦理該市市區客運評鑑，並已將上開調查納入評鑑內容。 二、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： 客座利用率平均為45%。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	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： 111年：40%。 112年：42%。 113年：44%。 114年：46%。 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： 111年：至少增加優先座位或無障礙座位數量達260個、總達成率至少達40%。 112年：至少增加優先座位或無障礙座位數量達200個、總達		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。 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：臺灣鐵路公司針對新購置之區間車及城際列車，增加優先座位或	三、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： 臺鐵公司城際電聯車累計完成交車600輛(56列)，每列車提供4個無障礙座位，小計224座位數(4位*56列)；通勤電聯車累計完成交車520輛(52列)，每列車提供8個無障礙座位，小計416座位數(8位*52列)，合計640無障礙座位數，達成率114%(640/560*100%)。 四、提升轄管之區間車及城際列車等場域性別及親子友善性： (一)臺鐵公司上半年度收集彙整旅客諮詢系統等管道之意見，就「推拉式自強號的親子車廂及多功能車廂改造後的客室通道門(非端面連接其他車廂的通道門)為電動門，建議修改通道門的動作模式」，研提1項改善作為：

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	成率至少達80%。 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%。 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%。 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： 111-114年：每年上下年度各1次收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。 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		無障礙座位數，以建置顧及多元族群之友善乘車環境。 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。 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：國道服務區 ETC 門市規劃設置老花眼鏡、敬老愛心窗口、預	推拉式自強號 PPP 及 PPM 車型通道門，於關門作動時觸碰開門按鈕或紅外線感應器，通道門會以漸停方式進行關門動作並具有防夾裝置，公司已錄案存參，作為爾後車輛更新設計依據。 (二)臺鐵公司下半年度收集彙整旅客諮詢系統等管道之意見，就「車廂內男用廁所門為何裝設透視窗」，研提1項改善作為： 根據旅客疑問，提供回應與解答：「車廂內男用廁所加裝透視窗，是為了讓列車長確認使用中的乘客是否安全無虞，倘造成旅客使用上之疑慮，本公司已錄案存參，作為爾後車輛更新設計依據。」 五、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： (一)9月30日起，服務區遠通公司 ETC 直營門市新增愛心預約專線，提供行動不便、年長者及孕婦等用路人友

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	服務措施及相關性別友善設施： 111年：完成15處(22站)提供老花眼鏡。 112年：完成15處(22站)設置敬老愛心窗口。 113年：規劃愛心預約專線(適用15處[22站])。 114年：規劃愛心預約 line@介面(適用15處[22站])。 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： 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。		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。 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：桃園國際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	善免下車申裝 eTag 服務，用路人可提前於申辦前1天撥打愛心預約專線 (02)7716-1998，即可於中壢、泰安、新營等全臺15處服務區遠通直營門市預約申裝 eTag 服務。 (二)將持續利用網站、ETC App 推播等多元管道推廣愛心預約專線服務。 六、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：為提升機場設施性別友善性，桃園機場公司5月17日辦理1場機場設施總體檢，邀請外部性平委員、公司不同性別委員及身心障礙人員等多元性族群，就機場場域空間之性別友善設施進行機場設施總體檢試走活動，並於會勘結束後提出檢討報告，作為工程及維護單位機場設施設備修正及勘檢依據。 七、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，

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	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。 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： 111年：60%。 112年：65%。 113年：70%。 114年：75%。 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： 111年：整備興建浮動碼頭。		施設備修正及勘檢依據。 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、升降設備、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購票、通關服務環境。 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	以達性別友善並符合不同使用者需求： 臺灣港務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100%。 八、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： (一)為兼顧各類族群如高齡者、婦女或幼童等登離船需求，提供性別友善服務設施，航港局規劃興建浮動碼頭，已提前完成澎湖大倉、馬公第三漁港2座浮動碼頭興建，並於7月完成澎湖商港馬公碼頭區上下岸安全設施工程，另於12月完成布袋商港風雨走廊暨浮動碼頭。 (二)為瞭解近年補助地方政府規劃興建浮動碼頭辦理成效，航港局已於6月25日函請各地方政府就近年新建完工之浮動碼頭，掌握民眾使用意見

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	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。 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： 111年：完成督檢1處旅運場站。 112年：完成督檢1處旅運場站。 113年：完成督檢1處旅運場站。 114年：完成督檢1處旅運場站。 10.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		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。 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。 10.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：透過對航運業者	回饋，以納入未來規劃設計之參考。 九、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： (一)為提升海運客運場站之安全及友善性，航港局檢查場站無障礙及性別友善相關設施是否符合身心障礙者、婦嬰、高齡者及其照顧者等各類旅客不同需求，航港局已於元旦暨春節假期、清明節連續假期、端午節連續假期及中秋暨國慶假期完成共計4次海運客運場站聯合督檢，總計完成督檢11處旅運場站。 (二)其中缺失項目涉及無障礙服務部分，包含身心障礙櫃台未配置手寫板、無障礙廁所故障及出入口雜物多及無障礙服務櫃台標示不夠明確等共計7項，前述缺失項目均已限期改善完成，各場站之無障礙設施均符合規定。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	議題(包含性平三法)至少1場次。		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。	十、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：航港局於5月10日「113年基隆港區船員業務宣導」，向所轄業者具決策權人員進行性別平等相關議題宣導，宣導業者數量約10家，共計37人，其中男性31人(84%)、女性6人(16%)。
提升性別友善職場環境	本部及所屬機關(構)各就員工及主管每年辦理性平三法有關性騷擾教育訓練至少2場(1場須為專責人員教育訓練)。	將性平三法有關性騷擾修正部分之意涵具象納入工作場域	1. 對所有員工辦理教育訓練，強化員工對於性平三法之認知，並適時邀請轄管業者共同參與。 2. 加強處理性騷擾專責人員處理知能。 3. 循既有機制強化單一性騷擾申訴窗口(含處理 SOP)。	☒ 達成 一、本部 (一)113年5月6日第一場次性別平等教育訓練： 1. 邀請德臻法律事務所張雅安律師及碩成國際法律事務所黃文玲律師，分別講授「性平三法修法介紹，及多元性別等議題於法律實務案例分享」及「性平三法施行後，性騷法等相關法規實務案例解說」，以辦理性別平等相關業務之主管及同仁為優先派訓對象。 2. 訓練成果：參訓人數116人，其中男性42人(36%)、女性74人(64%)；回收課程回饋問卷88份，填答滿意率達94.32%。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				(二)8月2日第二場次性別平等教育訓練： 1. 邀請碩成國際法律事務所黃文玲律師講授「多元性別議題介紹暨相關法律實務案例解說」，以尚未參訓之主管及同仁為優先派訓對象。 2. 訓練成果：參訓人數111人，其中男性45人(41%)、女性66人(59%)；回收課程回饋問卷83份，填答滿意率達87.95%。 (三)10月23日第三場次性別平等教育訓練(進階)： 1. 邀請現代婦女基金會性別友善職場團隊劉容任顧問講授帶領「交通領域性騷擾案件處理實務研商工作坊」，以性騷擾防治業務、專責場站性騷擾防治督導查核業務之主管，以及性騷擾防治業務、專責場站性騷擾防治督導查核業務之承辦人員為優先派訓對象。 2. 訓練成果：參訓人數35人，其中男11人(31%)、女24人(69%)；回收課程回饋問卷32份，填答滿意率達100%。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				二、公路局 公路局及所屬17機關各辦理性平三法有關性騷擾教育訓練至少2場(1場為專責人員教育訓練)，均已辦理完竣。 三、民用航空局 113年度辦理3場性騷擾防治教育訓練，邀請臺北大學法律學系郭玲惠教授擔任講座： (一)5月30日辦理「從性平三法修正談性騷擾事件之申訴及處理」專題演講，就主管人員及單位專責性騷擾防治人員強化處理知能，共計152人參訓，其中男性77人(51%)、女性75人(49%)。 (二)6月5日辦理「從性平三法修正談性騷擾案例」專題演講，對一般同仁宣導性平三法修正重點，共計146人參訓，其中男性65人(45%)、女性81人(55%)。 (三)6月12日辦理「性平三法修正對業務之影響」專題演講，就須至監督管理廠商督導及查核之同仁及主管，

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				加強權勢性騷擾及場所管理者之責任說明，共計125人參訓，其中男性60人(48%)、女性65人(52%)。 四、高速公路局 (一)4月16日就一般同仁舉辦「認識多元性別與性騷擾防治」專題講座，深入探討性騷擾議題，提升同仁防治意識，共計62人參加，其中男性28人(45%)、女性34人(55%)。 (二)4月16日就各級主管、參與性騷擾申訴事件處理與調查者舉辦「性騷擾防治精進作為」專題講座，加強各級主管及專責人員的知識與能力，預防性騷擾事件的發生，共計59人參加，其中男性40人(68%)、女性19人(32%)。 五、航港局 (一)2-3月辦理4場次性騷擾防治教育訓練，並請該領域之專業講座就專責人員、主管及非主管人員分別安排課程內容，以提升各級主管及同仁之性別意識及應處所需相關知能。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				(二)訓練成果如次： - 第1、2場次參加對象為主管人員及專責人員，計77人，其中男性44人(57%)、女性33人(43%)。 - 第3、4場次參加對象為非主管人員，計148人，其中男性83人(56%)、女性65人(44%)。 六、中央氣象署 (一)6月4日就全體同仁辦理「性平三法修正-談性騷擾防治及消除性別刻板印象」專題講座，以及就專責人員及主管人員舉辦「性平三法修正-探討性騷擾防治及消除性別刻板印象實務處理」課程，邀請「常青國際法律事務所」王如玄顧問律師蒞署授課，課程中強化同仁對性平三法修正認知，並提升主管及專責人員面對相關問題之處理知能。 (二)訓練成果如次： - 就全體同仁辦理之場次，參加人數計283人，其中男性177人(63%)、女性106人(37%)，課程滿意度97.1%。 - 就專責人員及主管人員辦理之場

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				次，參加人數計115人，其中男性66人(57%)、女性49人(43%)，課程滿意度98.4%。 七、鐵道局 共計辦理13場次實體主題教育訓練及1場數位學習課程： (一)局本部： 1. 5月22日辦理「性平三法」個案討論專題演講，邀請臺北大學郭玲惠教授主講，內容包含性平三法修正重點，並就性騷擾事件提供同仁因應方式及機關處理措施之互動教材。課後辦理回饋調查，計90人參訓，其中男性46人(51%)、女性44人(49%)、專責人員5人(5.6%)；課後瞭解性平三法之人員比例增加71%(課前18%、課後89%)。 2. 7月3日就主管人員(專責人員)辦理「拒絕與狼共舞~營造友善工作職場」訓練課程，邀請王如玄講座主講，參訓人數52人，其中男性27人(51%)、女性25人(49%)。 (二)南部工程分局：

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				2-6月辦理「性平意識解析、性騷擾迷思解構及因應作為」2小時數位課程，參訓人數118人，其中男性83人(70%)、女性35人(30%)。 5月15日及5月24日赴各段、隊宣導性騷擾防治宣導，參與人數45人，其中男性37人(82%)、女性8人(18%)。 6月1日於「2024世界自行車日全臺環騎暨響應活動」宣導性騷擾防治，參與人數60人，其中男性35人(58%)、女性25人(42%)。 8月12日辦理性別平等之性騷擾申訴處理及應具備相關知能教育訓練，計118人參加，其中男性83人(70%)、女性35人(30%)。 9月30日於臨軌工程施工安全及常見危害防範教育訓練，對外部廠商進行性別平等、拒絕職場霸凌及性騷擾宣導，計44人參加，其中男性34人(77%)、女性10人(23%)。 11月29日於電化鐵路安全須知暨鐵路沿線施工安全教育訓練，就外部廠商進行性別平等、拒絕職場霸凌

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				及性騷擾宣導，計57人參加，其中男性47人(82%)、女性10人(18%)。 (三)中部工程分局： 1. 3月8日辦理性騷擾防治宣導暨性別主流化影片欣賞，併同邀請勞務承攬廠商共同參與，參加人數138人，其中男性109人(79%)、女性29人(21%)。 2. 3月28日辦理「第11302次分局業務會報暨組織學習績效管理」課程，結合中工分局會報，宣導性別平等和性騷擾相關觀念，參加對象為分局首長、副首長及各主管(全員)，參加人數25人，其中男性23人(92%)、女性2人(8%)。 3. 4月19日辦理「性別平等工作法新修正－落實職場性騷擾之防範及處理」訓練課程，併同邀請承包、監造廠商參加，課後已就參訓人員滿意度調查及基本資料分析檢討： (1) 課程有效問卷89份，其中男性62人(70%)、女性27人(30%)。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				(2) 授課老師整體滿意度分析結果： 很好67.4%、好27%、普通5.6%。 4. 8月9日「親子日」活動，播放行政院點亮性別之眼微電影徵選活動-我要抱孫影片、張貼性別平等海報，透過影片有獎問答，加深參與者對於影片內容的印象。員工及眷屬共計28人參加，其中男性13人(46%)、女性15人(54%)。 (四)北部工程分局： 1. 4月2日辦理性平三法修法專責人員訓練及一般人員教育訓練，邀請銘傳大學犯罪防治系洪文玲助理教授擔任講座，以促進同仁瞭解並宣導性騷擾防治責任。 2. 課程前、後測及問卷調查結果如次： (1) 47人參訓，其中一般人員27人(女性10人、占分局女性25%；男性17人、占分局男性19%)、專責人員20人(女性8人、占分局女性20%；男性12人、占分局男性13%)。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				(2) 訓前測驗及訓後測驗平均分數為83.5分及84.5分，略有進步；課後問卷調查顯示有91%參訓者對性平三法更加瞭解，顯示課程有助於同仁瞭解性騷擾防治觀念。 (五)東部工程分局： 5月10日舉辦「媽的多重宇宙，探討性別平等及移民人權議題」，使同仁瞭解性平三法，並辦理課後調查： - 參與人數104人，其中男性58人(56%)、女性46人(44%)。 - 參訓人員中，非性平專責人員為95%，顯示同仁對瞭解性別平等意識之意願已逐漸提高。 - 同仁對性平三法新制之認識，從原78%提升至96%，顯示課程內容有利提升同仁認知性平三法。 7月12日「網路數位性別暴力及跟蹤騷擾之防制」性別平等教育訓練，邀請銘傳大學犯罪防治系洪文玲助理教授擔任講座，並辦理課後問卷調查：

目 標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果															
				(1) 參加課程人數85人，其中男性44人(52%)、女性41人(48%)、非性平專責人員94.5%。 (2) 學員對性別暴力及跟蹤騷擾的認識，從課前測驗89.2%提升為課後測驗99.5%，顯見同仁對於跟騷防治有明顯瞭解。 八、觀光署 觀光署及所屬各國家風景區管理處共辦理36場性平三法等性別平等教育訓練，並鼓勵所有員工參加各機關辦理性別平等相關教育課程，辦理成果如下表： <table><tr><th>機 關</th><th>訓練場次</th><th>參訓人數</th></tr><tr><td>觀光署</td><td>2</td><td>234 人 -男性 95 人(41%) -女性 139 人(59%)</td></tr><tr><td>東北角及宜蘭海岸</td><td>4</td><td>219 人 -男性 119 人(54%) -女性 100 人(46%)</td></tr><tr><td>東部海岸</td><td>3</td><td>106 人 -男性 39 人(37%) -女性 67 人(63%)</td></tr><tr><td>花東縱谷</td><td>1</td><td>68 人 -男性 16 人(24%)</td></tr></table>	機 關	訓練場次	參訓人數	觀光署	2	234 人 -男性 95 人(41%) -女性 139 人(59%)	東北角及宜蘭海岸	4	219 人 -男性 119 人(54%) -女性 100 人(46%)	東部海岸	3	106 人 -男性 39 人(37%) -女性 67 人(63%)	花東縱谷	1	68 人 -男性 16 人(24%)
機 關	訓練場次	參訓人數																	
觀光署	2	234 人 -男性 95 人(41%) -女性 139 人(59%)																	
東北角及宜蘭海岸	4	219 人 -男性 119 人(54%) -女性 100 人(46%)																	
東部海岸	3	106 人 -男性 39 人(37%) -女性 67 人(63%)																	
花東縱谷	1	68 人 -男性 16 人(24%)																	

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果			
						-女性 52 人(76%)	
				澎湖	2	78 人 -男性 41 人(53%) -女性 37 人(47%)	
				馬祖	3	50 人 -男性 16 人(32%) -女性 34 人(68%)	
				北海岸及 觀音山	3	97 人 -男性 36 人(37%) -女性 61 人(63%)	
				參山	5	186 人 -男性 83 人(45%) -女性 103 人(55%)	
				日月潭	2	116 人 -男性 67 人(58%) -女性 49 人(42%)	
				阿里山	1	34 人 -男性 17 人(50%) -女性 17 人(50%)	
				雲嘉南 濱海	2	54 人 -男性 22 人(41%) -女性 32 人(59%)	
				西拉雅	4	66 人 -男性 30 人(45%) -女性 36 人(55%)	
				茂林	2	90 人 -男性 24 人(27%) -女性 66 人(73%)	

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果			
				<table><tr><td>大鵬灣</td><td>2</td><td>56 人 -男性 33 人(59%) -女性 23 人(41%)</td></tr></table> 九、運輸研究所 共辦理性別平等3場相關訓練課程：5月24日辦理第1場性騷擾防治訓練；6月26日辦理第2場性騷擾防治訓練(主管及專責人員班)；9月25日辦理第3場性別意識培力訓練。 十、中華郵政公司 已辦理2場性平三法有關性騷擾教育訓練，其中1場(共4梯次)為性騷擾專責人員教育訓練。 十一、臺灣港務公司 (一)1月10-12日辦理性騷擾(含不法侵害)專責人員教育訓練，訓練時數共計19小時，就人事及職安單位全體主管及性騷擾(含不法侵害)承辦人員進行申訴處理原則及注意事項、HR 角色立場、溝通方式等訓練，以強化性騷擾專責人員相關意識，共計26	大鵬灣	2	56 人 -男性 33 人(59%) -女性 23 人(41%)
大鵬灣	2	56 人 -男性 33 人(59%) -女性 23 人(41%)					

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				人參加，其中男性4人(15%)、女性22人(85%)。 (二)3月7日、3月8日、3月13日及3月27日(2場)共計辦理5場次性騷擾防治實體教育訓練，並邀請港區業者共同參加，共計192人參訓，其中男性74人(39%)、女性118人(61%)，參訓人員回饋對講師授課內容表示滿意，並希望持續辦理。 (三)113年7-9月就全體人員辦理職場性騷擾防治線上課程，總計1,893人參訓，其中男性1,083人(57%)、女性810人(43%)。 十二、桃園機場公司 (一)4月23日邀請洪瑞謙心理師向全體同仁講述職安法及性騷擾防治宣導-職場人際界線篇；5月3日邀請吳紀賢律師向主管及專責人員辦理性騷擾教育訓練講述講解「職安法及性騷擾防治宣導：性平三法修法及性騷擾預防」；7月5日邀請黃智儀老師針對主管講述不法侵害預防-心理師篇。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				(二)3場性騷擾防治教育訓練就男女性別2：1之比例人數進行性平三法認知強化，課後辦理意見回饋調查，滿意度達80%。 十三、臺灣鐵路公司 (一)113年度性騷擾防治教育訓練一般人員班： 1. 7月29日邀請山河法律事務所紀冠伶律師講授，以性騷擾業務承辦人為優先派訓對象，並同時製作課前(後)測驗，檢視同仁訓後的收穫。 2. 訓練成果如次：參訓人數為165人，滿意度為91.2%，課前測驗平均分數為92分，課後平均分數進步至96分；訓後回饋意見中，同仁肯定本訓練融入「實務案例分享」之授課方式，講師上課舉例能更讓大家理解法規上的執行細節。 (二)113年度性騷擾防治教育訓練主管人員班： 1. 第一梯次為8月1日邀請山河法律事務所紀冠伶律師講授；第二梯次為8月9日邀請社團法人台灣伴侶權益推

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				動聯盟創會理事長許秀雯律師講授，均以公司董事長、總經理及董事為優先受訓對象)，並同時製作課前(後)測驗，檢視主管人員訓後的收穫。 2. 訓練成果如次： (1) 第一梯次：參訓人數為51人，滿意度為95%，課前測驗平均分數為94分，課後平均分數進步至95分；訓後回饋意見中，主管人員肯定融入「實務案例分享」之授課方式，講師上課舉例並講解本次性平三法修法的緣由和重點，受益良多。 (2) 第二梯次：參訓人數為37人，滿意度為92%，課前測驗平均分數為83分，課後平均分數進步至90分。
	113年、114年： 本部及所屬機關（構）每年參照CEDAW 第5條 a 款「消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女	消除有關服儀規定之性別刻板印象與偏見	本部及所屬機關（構）辦理相關服儀規定盤點檢視，並就有性別刻板印象與偏見之規定檢討規劃改善方案。	☒達成 一、公路局：已完成盤點檢視，尚無違反 CEDAW 第5條 a 款意旨等情。 二、民用航空局

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」之意旨，就機關(構)與其所業管之財團法人、國營事業及民間單位相關服儀規定，辦理盤點檢視，並考量相關族群之需求(如多元性別族群、孕婦等)： 1. 每年 5 月底前，完成前揭盤點檢視事項。 2. 每年 9 月底前，就盤點結果有違反前揭 CEDAW 第 5 條 a 款之意旨部分檢討規劃改善方案。			(一)已完成國籍航空公司服儀規定盤點，除台灣虎航空服員制服具褲裝外，餘中華、華信、長榮、立榮及星宇等5家公司女性空服員制服無褲裝選擇。經洽詢各公司現階段進度，均已著手進行相關設計作業，預計114年完成褲裝製作，於制服款式達汰換年限前供選擇。 (二)依據監察院國家人權委員會報告結論，認為國籍航空公司空服員服儀規範已構成 CEDAW 所禁止的性別歧視，該報告亦要求政府應儘速制定符合 CEDAW 意旨之服儀指引，故勞動部於113年11月8日邀集相關業者召開服儀指引研商視訊會議，民用航空局將持續配合該部共同進行辦理監察院建議事項，督促各公司按期程進行改善。 三、高速公路局 (一)高速公路局及所屬機關均無性別刻板印象與偏見之服儀規定。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				(二)5月8日請分局就轄管服務區經營廠商盤點調查服儀規定，經盤點廠商均無就性別規定服儀規範。 四、航港局 (一)2月6日完成服裝規定盤點，均無違反 CEDAW 意旨之情形。 (二)6月24日完成船上服務人員服儀規定盤點，總計調查139家船舶運送業者，其服儀規定均未存在性別差異，無違反 CEDAW 意旨之情形。 五、中央氣象署：無相關服儀規定。 六、鐵道局：經查高鐵公司制服以提供褲裝為主，服勤及站務人員制服包含褲裝及裙裝，同仁可依個人需要選擇服儀。 七、觀光署：經各國家風景區管理處盤點檢視相關服儀規定，其中雲嘉南管理處為提升該處形象，並增進團隊凝聚力，暫定週一為制服日，其制服色系無分性別，均為相同款

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				式；13個國家風景區管理處服儀規定均無性別刻板印象與偏見。 八、運輸研究所：無相關服儀規定。 九、中華郵政公司：基於整齊及專業形象考量，公司規定外勤及窗口內勤人員上班值勤期間須穿著制服，相關樣式由公司企業文化推行委員會規劃；窗口內勤員工制服均設計有長褲、褲裙及裙子三種款式可供選擇，懷孕員工亦有提供孕婦裝。 十、臺灣港務公司：無服裝(服儀)規定，且無違反 CEDAW 第5條 a 款意旨之情形。 十一、桃園機場公司：經盤點檢視，無違反上開條款的意旨或規範。 十二、臺灣鐵路公司：經檢視公司現行規範，已不再就男、女性訂定不同之頭髮、妝容、服裝等事項，藉以

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	民用航空局辦理消除女性空服員制服性別刻板印象： 113年修正「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」評分表，將「提供女性空服員裙裝以外之制服款式」理念納入評鑑項目。 114年辦理評鑑說明會，說明有關新增「提供女性空服員裙裝以外之制服款式」理念項目。	鼓勵國籍各航空公司，參考民航先進國家業者之作法，於下次制服改版前，先以現有設計下增加褲裝制服作為過渡方式，提供員工制服更多選擇。	民用航空局為於115年辦理業者推動性別平等業務評鑑時，將「提供女性空服員裙裝以外之制服款式」理念納入評鑑項目，預計113年修正「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」評分表，114年辦理評鑑說明會，以督促業者打造性別友善的優質服務場域。	落實消除性別刻板印象，建立性別友善之工作環境。 ☑達成 民用航空局已於113年5月20日完成修正「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」評分表，納入「提供女性空服員裙裝以外之制服款式」理念，並函知各受評單位作為下一期評鑑重點。

檢討策進：本議題之113年度績效指標項數共13項、達成項數13項。

(三) 提供弱勢女性就業機會

目標	績效指標 (含期程與目標值)	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、114年高速公路服務區提供弱勢女性或團體就業機會： 113年：120人。 114年：140人 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。 114年：51人。	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： (1)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「女力夢想館」銷售平台。 (2)113、114年高速公路服務區提供弱勢女性或團體就業機會：國道服務區提供視障按摩小站、弱勢街頭藝人表演等就業機會，讓弱勢女性或族群發揮	本項議題之績效指標均已完成 ☒達成 一、高速公路服務區提供弱勢女性就業機會： 高速公路局高速公路服務區提供視障按摩小站、弱勢街頭藝人及其他弱勢團體等就業機會，已提供就業人數累計達1,088人。 二、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： 觀光署各國家風景區管理處鼓勵轄下業者提供弱勢女性或團體相關就業機會，並於委外出租案及遊客中心提供弱勢女性(含原住民、新住民等)族群銷售平台，計289人。 三、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，臺灣鐵路公司評選優良身心障礙團體進駐標的物：

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	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，臺灣鐵路公司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。 113年：進駐團體簽約數達1件。 114年：進駐團體簽約數達1件。 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		專長，創造渠等就業機會。 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、性別平等觀點納入評選標準。 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	臺鐵公司已於臺北、板橋(按摩小站)及臺東(臺東縣彩券銷售人員職業工會)等站商業空間提供相關弱勢團體進駐。臺北站與板橋站進駐視障按摩小站，均與各政府之勞工局或社會局簽約合作，以其為窗口，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。 四、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： 為提升女性勞動力參與率與經濟賦權，各航空站鼓勵駐站業者或廠商進用弱勢女性。113年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、防疫服務、保全、服務台及駐站廠商)。 五、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： 113年釋出清潔或服務等工作，進用弱勢女性共計98人，較112年增加22人，並持續就所轄廠商所進用

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	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。		公司以公開遴（評）選方式，評選優良身心障礙團體進駐租賃標的物，目前臺灣鐵路公司於臺北站、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。 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: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	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，除107年建置愛兒寶托嬰中心，並於111年新建營運「職場互助教保服務中心」。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
			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响，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。 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: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	

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
			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。	
2. 促進原住民婦女就業	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。 112年：660人。 113年：660人。 114年：660人。		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，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族婦女	☒ 達成 一、觀光署於113年11月29日辦理「2024台灣部落觀光嘉年華」活動，展現近年來部落觀光的推動成果，並延續「歡迎來做部落客」主題，透過動態及靜態主題呈現各部落觀光特色、精彩樂舞表演、風味美食、精美部落工藝及各種部落特色體驗活動，展現臺灣原住民16族部落風貌及文化藝術風采。活動閉幕式邀請了臺灣全新出道原住民女團「OMAX」，用泰雅族及阿美族語打造唱跳嶄新風格之表演，透過美聲及唱跳展現部落生命力。 二、觀光署所屬各國家風景區管理處透過辦理各項部落觀光相關推廣活動

目 標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
			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。	提供原住民婦女757人就業機會，促進原住民婦女就業。

檢討策進：本議題之113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、113年其它推動性別平等政策綱領之成果

(一)權力、決策與影響力：

1. Airspace World 2024(民用航空局)：國際飛航服務組織(CANSO)113年3月18日至20日於瑞士日內瓦舉辦一年一度之全球年會，邀請航空領域之意見領袖討論當前各層面航空議題；民用航空局飛航服務總臺陳妍君管制員以國際飛航管制員協會聯盟(IFATCA)亞太區執行副主席身分，受邀參加擔任分組論壇講者，分享臺北飛航情報區增額招聘管制員、性別平等之管制工作環境與條件，以及維持年輕管制員對於管制工作熱誠之挑戰。
2. The 40th IFATCA Asia Pacific Regional Meeting(民用航空局)：國際飛航管制員協會聯盟(IFATCA)113年11月9日至11日於印度新德里舉辦一年一度之亞太地區區域年會，民用航空局飛航服務總臺陳妍君管制員以國際飛航管制員協會聯盟(IFATCA)亞太區執行副主席身分擔任會議主席，在此會議競選下一任亞太區執行副主席一職時，強調我國航管在性平議題的積極推動與鼓勵，陳員亦於此會議連任該競選職務。
3. 簽署多元共融之25by2025倡議(桃園機場公司)：國際航空運輸協會(IATA)自2019年起研提25by2025全球倡議，目的為提升全球航空業女性主管及從業人員參與率至25%，加入倡議後可揭露於公司年報、財報或相關媒體。桃園機場公司持續推動性平意識及落實多元、公平、共融(DEI)永續發展政策，已接受該協會邀請，參加25by2025倡議，成為倡議宣言之一員。

(二)就業、經濟與福利：

1. 為利家庭照顧者能兼顧家庭與工作，建構性別友善職場環境，中央氣象署配合政府托育政策，盤點署內及附屬氣象測報機構各辦公廳舍空間，於新竹氣象站建置職場教保服務中心，於111學年度第1學期開辦招生，113學年度招收學生18人；並與鄰近機關簽訂聯合托育，就近提供安全便利之托育服務。另於113年6月28日以公務信箱方式，將「人事行政總處公務福利 e 化平台」中各項福利措施，傳送署內各單位及附屬氣象測報機構，標示各地區托育及幼兒園之優惠資訊查詢加強提醒，提供同仁依需求就近搜尋相關托育服務。
2. 航港局建置性騷擾防治專區、製作性騷擾防治錦囊及張貼性騷擾防治宣導海報，運用113年3月15日第141次局務會議、3至4月之人事報報、113年中高階主管領導能力發展系列課程基礎課程「高績效同頻領導力」、4月23日與4月30日蘇澳燈塔文化&綠博永續之旅等多元管道進行性騷擾防治宣導事宜。

(三)人身安全與司法：

1. 為提升職場環境友善性與安全性，中央氣象署於1樓大廳設有無障礙廁所，以利身心障礙等族群方便使用；就大樓各空間提升照明以減少空間死角；依空間位置需求，安裝感應燈光及監視錄影設備，於廁所內部加裝緊急按鈕，夜間並有駐衛警定時巡邏；於地下1樓設置哺(集)乳室，使用前須先登記借用鑰匙並於使用完畢後歸還，以提升哺(集)乳室內部空間使用安全性，113年登記使用總人次計42次。
2. 中央氣象署為應氣象預報、地震測報輪班業務性質，提供各性別同仁舒適安全之休息環境，均設有男、女獨立專用待命室(寢室)及衛浴設備。

(四)健康、醫療與照顧：

為建構性別友善的生育安全與支持環境，協助懷孕之職場女性兼顧生育健康與職涯發展，桃園機場公司開辦母性健康保護計畫，協助妊娠中或產後婦女經由衛教指導獲得生育健康相關議題知識得以安心工作，並就欲懷孕或妊娠前後之女性同仁，巡視及勘查其工作環境，視需求調整業務或差勤安排，透過系統性的預警檢視，降低育兒潛在風險。

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	交通部高速公路局	「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」說明會	一、113年10月11日於國道1號中豐交流道新建工程施工督導會議及10月15日於國道3號增設金城交流道工程施工督導會議後，由高速公路局第一新建工程分局秘書室陳振南主任以『淺談「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」』簡報，辦理說明會2場次，對監造單位及承包商工務所人員進行宣導。 二、本次說明會於行政院性別平等會網站下載 CEDAW 條文等資料，製作『淺談「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」』簡報，內容包含	1-「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」說明會

			CEDAW 沿革、國內推動 CEDAW 過程、CEDAW 條文實質內容、CEDAW 委員會通過一般性建議、CEDAW 三核心概念及分局執行現況(以「蘇澳服務區」及「楊梅休息站」建置性別友善廁所為案例)，說明 CEDAW 與工程業務關聯性。 三、本活動計31人參加，其中男性21人(68%)、女性9人(29%)、其他1人(3%)；活動滿意度達98.5%。	
2	臺灣港務股份有限公司	攜手相『廉』，立『基』海洋-性騷擾防治簽署活動	一、113年4月27日臺灣港務股份有限公司與基隆家扶中心合作，於基隆市城際廣場辦理攜手相『廉』，立『基』海洋-性騷擾防治簽署活動，以「廉潔意識向下扎根，性騷擾防治營造幸福社會」為活動宣導主題，藉此進行性平三法修法、性騷擾防治及性別主流化等觀念宣導，使民眾認識身體界線及尊重他人身體自主權，防止性騷擾事件發生。 二、贊助並結合113年關懷兒童基隆家扶愛心園遊會擺攤方式，以簽署、電子化播放、口頭及發放文宣品等多元方式進行宣導，共計247人參與簽署活動，擴大性平意識宣導效果。	● 2.1- 攜手相『廉』，立『基』海洋-性騷擾防治簽署活動 ● 2.2- 攜手相『廉』，立『基』海洋-性騷擾防治簽署活動

3	臺灣港務股份有限公司	臺中港建港48周年暨2024中港風情・彩繪寫真兒童寫生比賽暨親子共讀性平宣導(含頒獎典禮性平短劇表演)	一、113年9月21日舉辦臺中港建港48周年暨2024中港風情・彩繪寫真兒童寫生比賽，透過「我的第一本性別平等小書」繪本，辦理親子共讀性平宣導，向現場約120位孩童倡導職業與家務分工不分性別，以及保護自己尊重他人、拒絕騷擾的觀念，並於完成任務贈予性平宣導品水彩盒，讓性平觀念透過閱讀自幼扎根。 二、10月30日辦理寫生比賽頒獎典禮，邀請「陸爸爸說演故事劇場」進行性平短劇表演，透過故事中虎克船長基於白雪公主的性別要求負責全部家事之不合理分工，說明家務分工不分性別，做家事不應再侷限於一般傳統刻板印象中的女性，男性作為家庭成員也應該共同分擔家事，對現場約100位受獎孩童及觀禮家長宣導性別平權自家庭內做起。	● 3.1-臺中港建港48周年暨2024中港風情・彩繪寫真兒童寫生比賽暨親子共讀性平宣導(含頒獎典禮性平短劇表演) ● 3.2-臺中港建港48周年暨2024中港風情・彩繪寫真兒童寫生比賽暨親子共讀性平宣導(含頒獎典禮性平短劇表演)
---	------------	---	--	---

※ 請提報113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：無

法規名稱	提報單位	內容說明

※ 請提報113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
1	公路局各區養護工程分局職業婦女工作壓力及休閒參與度研究	交通部公路局	公路局自辦研究	一、本研究目的與內容： (一)探討公路局各區養護工程分局職業婦女(下稱各分局職業婦女)工作壓力及休閒參與現況。 (二)分析不同背景變項之各分局職業婦女工作壓力及休閒參與差異。 (三)分析各分局職業婦女工作壓力及休閒參與間關聯。 二、本研究方法：使用工作壓力量表及休閒參與量表。 三、本研究結果與發現： (一)在不同背景變項下，可看出每週加班天數越多及花在打理家庭生活或瑣事

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
				時間越多的各分局職業婦女，工作壓力平均分數越高。 (二)上班時間越長、加班天數越多及打理家庭生活與瑣事時間越多，休閒參與度平均分數就越低。 (三)較特別的是，年齡變項中「30-39歲」職業婦女休閒參與度較其他年齡段低，推測受到女性進入婚姻及生育之影響，打理家庭生活及瑣事之時間增加而減少休閒參與度，顯示可再就此年齡段婦女提供協助，使其增加休閒活動之參與，降低工作壓力。 四、本研究為公路局首件性別平等自行研究，於113年度第2次機關性別平等工作小組會議報告竣事；有助於機關、主管與同仁間相互瞭解需求及增強工作向心力，且對該局持續推動性別平等研究指標意義重大。

※ 請提報113年辦理與性別議題有關之研究(含委託辦理)，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，以及說明如何將研究結果運用於推動性平業務，文長500字以內。

※ 提報範圍包含113年度尚未完成之研究。

五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與 其他【B】	應納入設置 依據【C】	小計 【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	60	22	4	26	86
	%	69.77	25.58	4.65	30.23	100.00
未達 1/3	個數	0	1	1	2	2
	%	0.00	50.00	50.00	100.00	100.00
總計	個數	60	23	5	28	88
	%	68.18	26.14	5.68	31.82	100.00

※填列說明：

1. 請提報截至 113 年 12 月底所屬委員會(含 2、3 級機關，不含本院任務編組部分)將性別比例原則納入設置依據之情形(「%」請計算至小數點後第 2 位)。
2. 設置依據係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規已規定委員性別比例原則，請列計於「已納入設置依據【A】」。
3. 「特殊事由與其他【B】」情形，包含如下：
 - (1) 設置依據屬法律位階者(如機關組織法)。
 - (2) 委員全數為指定職務人員。
 - (3) 組織設置係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規未規定委員性別比例原則，機關亦未自訂相關組成規範者。
 - (4) 機關考績及甄審委員會符合「考績委員會組織規程」第 2 條第 3 項及「公務人員陞遷法施行細則」第 7 條第 1 項之「但書」規定情形。

(5) 尚未訂設置要點，惟已將性別比例原則評估納入組成任務編組簽文中規範。

六、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由 【B】	應納入設置 依據【C】	小計 【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	2	0	0	0	2
	%	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00
未達 1/3	個數	1	0	1	1	2
	%	50.00	0.00	50.00	50.00	100.00
總計	個數	3	0	1	1	4
	%	75.00	0.00	25.00	25.00	100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至 113 年 12 月底主管之政府捐助財團法人將性別比例原則納入設置依據之情形(%計算至小數點後第 2 位)。
2. 機關若無主管之政府捐助財團法人，則本項無需填列。
3. 「特殊事由【B】」情形係指「設置依據屬法律位階者」。

七、主管之國營事業將性別比例納入設置依據情形

性別比例納入情形 任一性別比例達成現況		已納入設置 依據【A】	尚未納入設置 依據【B】	總計 【A+B】
已達 1/3	個數	1	1	2
	%	50.00	50.00	100.00
未達 1/3	個數	0	2	2
	%	0.00	100.00	100.00
總計	個數	1	3	4
	%	25.00	75.00	100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至 113 年 12 月底主管之國營事業將性別比例原則納入設置依據之情形(%計算至小數點後第 2 位)。
2. 機關若無主管之國營事業，則本項無需填列。

八、其他性別平等推動事項

(一) 民用航空局所屬機關重要性平事蹟：

1. 飛航服務總臺：自製「尊重多元，包容無限」文宣，放置總臺全球資訊網及臉書宣導，臉書粉絲專頁超過 41 人按讚、全球資訊網點閱率達 325 次、內網點閱率計 303 次。另將該文宣張貼於會議室外對與會人員宣導，

共計6場次121人次；向至總臺參訪或會勘人員宣導，共計3場次50人次；向總臺委外人員或至總臺擔任協調人員宣導，共計3場次9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「尊重包容，幸福升等！心中有愛，性平無礙！」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8場次54人次。
- (2) 為強化同仁性別敏感度及性別平權觀念，於113年4月26日辦理「性別主流化與 CEDAW 如何協助公務」教育訓練，計14人次參與；另為營造性別友善之工作環境，於5月8日辦理「兩性和諧互敬互愛」活動及5月20日辦理「環境美化，不分性別」活動。

3. 臺北國際航空站：

- (1) 自製「如廁無性別 性平有自覺」短片，放置全球資訊網及 YouTube 宣導點閱率約260次、於松山機場國際線報到大廳電視牆輪播，向平均每日約4,500名到訪旅客宣導；另113年11月7日及11月13日舉辦2梯次「臺北國際航空站113年航空保安訓練(初訓)」，向站內員工及駐站廠商進行性平宣導共23人參加，其中男性13人(57%)、女性10人(43%)，以提升同仁及民眾性平觀點。
- (2) 因應性平三法修正施行，為增進處理性騷擾專責人員處理知能及強化員工、業者對於性平三法之認知，6月12日對主管(含專責人員及負責督導駐站廠商之同仁)及非主管辦理性騷擾(含權勢性騷擾)防治訓練講

習，並邀駐站廠商共同參與，計75人參加，其中男性38人(51%)、女性37人(49%)；另於全球資訊網專區公告以落實機關性騷擾防治責任，提升性別友善職場環境。

4. 花蓮航空站：

- (1) 為宣導航空業機師、空服員等職務不分性別均能勝任等性別平等觀念，自製「尊重性別多彩 異同航向未來」及「就業真本事 性別無歧視」海報，於113年10月至12月間對3間國小及國中參訪師生宣導，人數總計146人，其中男性74人(51%)、女性72人(49%)。
- (2) 因應性平三法修正，為提升站內同仁瞭解修正後之法規、責任及意涵，於6月13日與6月20日舉辦「性平三法」教育訓練與專題演講，參加人數分別為31人，其中男性24人(77%)、女性7人(23%)，以及30人，其中男性18人(60%)、女性12人(40%)。

5. 澎湖航空站：

- (1) 自製「性別齊視 創造無限」海報，置於機關全球資訊網，並張貼於航廈大廳之移動式燈箱燈，向平均每日約7,000名到訪旅客宣導，以提升民眾性別平等意識及觀念。
- (2) 113年6月5日舉辦「主管人員職場霸凌」及「權勢性騷擾防治」2場次研習課程，邀請站內擔任主管職務者，以及參與性騷擾申訴事件處理、調查與決議等人員參加。「主管人員職場霸凌」課程共21人參與，其中男性16人(76%)、女性5人(24%)；「權勢性騷擾防治」課程共18人參與，其中男性12人(67%)、女性6人(33%)。

6. 臺東航空站：

自製「航行多元性別 家庭共翱翔」海報，以電子看版方式呈現於航廈大廳，期將多元性別意涵融入站內員工及駐站單位之日常職場環境中；分別於113年5月16日臺東寶桑國中及10月18日臺東商業職業學校至站內參訪時進行宣導，寶桑國中師生共21人，其中男性12人(57%)、女性9人(43%)，臺東商業職業學校師生共19人，男性10人(53%)、女性9人(47%)，另4月17日及5月15日分別在鳳凰宮及福安宮民眾申請噪音補助款時，向民眾宣導性平觀點。

7. 臺中航空站：

- (1) 結合北勢國小來站參訪，於113年6月7日併同辦理1場以多元性別為主題的宣導活動，向學生們闡述多元性別概念和重要性，並於活動結束後分發印有「擁抱多元、展翅翱翔，多元成家，航向未來」字樣的袖珍包面紙，進一步加深學生對多元性別的認識；參與此次宣導活動的師生共計37人。
- (2) 6月15日結合六寶里噪音補償金現場收件作業，併同辦理宣導多元性別為主題的活動，除分發印有「擁抱多元、展翅翱翔，多元成家，航向未來」字樣的宣導品面紙，向里民們闡述多元性別的概念和重要性，並於各進出口處放置海報立牌，以加強宣導效果；此次活動共計有186人參與宣導活動。
- (3) 12月25日聖誕節當天，結合昇恆昌公司精心策劃舉辦1場充滿節日氛圍的「聖誕報佳音」活動，邀請台中少年兒童合唱團成員與航站人員攜手向旅客派發印有「擁抱多元、展翅翱翔，多元成家，航向未來」字樣的宣導品面紙，藉此傳遞性別平等與多元包容的價值理念；此次活動約計有648人參與。

8. 金門航空站：

- (1) 自製「性別平等」海報，透過全球資訊網、航廈電子看板及對外機關參訪等媒介，向內部員工及外部民眾宣導，觸及人次約2,000人。
- (2) 為向駐站單位及站內員工介紹性別平等最新法規，性騷擾實務案例、宣導性騷擾防治及性平三法，113年4月11日辦理「113年性別主流化、CEDAW 及性騷擾防治」演講，計40人參加，其中男性28人(70%)、女性12人(30%)，並於課後辦理滿意度調查，調查結果90%表示滿意。

9. 嘉義航空站：

- (1) 自製「性別氣質無框架 尊重・互愛・包容」海報，於航廈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。
- (2) 113年9月5日舉辦「人際關係及壓力調適暨手作藝術」活動，藉由「手工藝」紓解壓力外，並藉機宣導手工藝不是女性專門手藝，男性手工藝也不輸女性之概念；參與人數計25人，其中男性13人(52%)、女性12人(48%)。
- (3) 為使同仁、駐站單位及案件專責人員瞭解職場性騷擾(含各項不法侵害類型)樣態與衍生之法律風險，提升航站整體性騷擾與不法侵害防治意識，有效降低職場性騷擾(不法侵害)發生機率，5月6日舉辦「性別、管理與處遇：當性平走入職場(主管班)」課程，計16人參與，其中男性10人(63%)、女性6人(37%)。

- (4) 為落實性騷擾防治、保護被害人權益措施、增進同仁瞭解性平三法適用情形與性騷擾各式態樣及性騷擾事件調查處理程序，協助於處理性騷擾案件時能清楚相關法規及流程，6月13日舉辦「從對話到相互尊重：職場性權的再認識與性騷擾防治」課程，參與同仁(含駐站單位)計39人，其中男性23人(59%)、女性16人(41%)。

10. 高雄航空站：

- (1) 為宣導航空機組員不分性別均可勝任、高雄機場致力於建立性別平等環境，以及「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)意涵等性別平等概念，自製「尊重多元 擁抱差異」系列明信片共4款(每款印製100張)，113年6月7日放置高雄機場國際線及國內線服務台供民眾索取，6月19日全數索取完畢。
- (2) 9月7日於高雄機場國內線2樓舉辦之「飛安宣導園遊會」設立性別平等攤位，結合闖關遊戲宣導性平及性騷擾防治觀念，加強大眾性平意識，參與人數超過300人。
- (3) 為利同仁與駐站單位瞭解職場性騷擾防治相關法令與相關案例，分別於5月17日與9月20日舉辦「職場性騷擾防治法令修正要義講座」、「職場性騷擾防治暨實務案例分享專題演講」，2場次均約70人參加。

11. 臺南航空站：

- (1) 以性別平等為概念製作「消除歧視 性別平等」宣導背卡等紀念品約150份，對搭機旅客宣導；並透過業務交流、學生參訪時，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，共計147人次(男性53%、女性47%)。

(2) 113年6月20日邀請宇聯心理治療所特約心理師許文嘉擔任講座，講述有關「性別平等工作法、性騷擾防治及跟騷法」教育訓練，並邀請航空站主管、同仁及駐站單位主管參加，共23人參訓，其中男性15人(65%)、女性8人(35%)。

(3) 11月30日臺南市大恩里健行活動宣導「使雙親瞭解教養子女為其共同責任」，參與里民約120人，其中男性50人(42%)、女性70人(58%)，以有獎徵答活動使民眾關注及參與，並增進民眾性別平等之意識。

12. 馬祖航空站：

自製「為自己喝采」海報，於南竿機場電視上播放，向平均每日約900名到訪旅客宣導。

(二)臺灣港務公司：

榮獲《HR ASIA》2024年「亞洲最佳企業雇主獎」及「DEI 多元平等共融獎」：前開獎項係由 Business Media International 集團旗下亞洲資深人力資源專長的權威刊物《HR ASIA》主辦，就企業所推行友善職場相關措施及人才永續策略，邀請企業同仁參與綜合評分，臺灣港務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，透過彈性上下班制度、在基隆、臺中、高雄港分別設有職場互助教保服務中心等，創造工作與家庭兼顧的雙贏目標，打造友善職場的豐碩成果，深獲員工認同及評審肯定。



➤ 臺灣港務公司榮獲 HR ASIA 亞洲最佳企業雇主獎及 DEI 多元平等共融獎