

交通部性別平等推動計畫（111 至 114 年）

壹、整體目標與重點

加強性別觀點融入機關業務及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，包含強化高齡者與弱勢族群之公共支持、促進公私部門決策參與之性別平等、消除各領域之職業性別隔離、營造無障礙、性別友善且安全的交通運輸環境，以達成實質性別平等之目標。

貳、性別議題、性別目標與策略

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

- (1) 參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。
- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導決策之重要性，並將確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導列為目標之一。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30%至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主；第 3 次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c)考慮將三分之一性別比例提升至 40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」，期許我國精進相關作為。

(3)世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司 (Morgan Stanley Capital International) 所編製的證券指數 (MSCI) 全球指數分析，「富具女性領導力」的公司 (指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人 (CEO) 且在董事會中有至少一位女性成員)，較一般公司高出 36% 的股本回報率 (經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%)，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力；2020 年 MSCI ACWI 指數亦指出，全球董事會中女性人數不斷增加，且董事會成員全為男性之情形亦持續下降。

2. 現況與問題

(1) 現況

A. 公部門決策參與：

(A) 行政院所屬各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事任一性別不少於三分之一性別比例

我國自 2004 年起由行政院人事行政總處陸續管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50% 之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，2017 年起由行政院性別平等處接續追蹤。為持續提升決策參與性別比例，行政院請部會針對尚未達成三分之一性別比例者，自 2019 年起以 2 屆任期內達成為原則辦理，已達成三分之一性別比例者則應持續提升性別比例，除列為行政院性別平等重要議題，請部會研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，透過研訂績效指標、年度目標值及具體做法，納入各部會性別平等推動計畫 (108 至 111 年) 外，另於 (CEDAW) 第 3 次國家報告結論性意見與建議 25(c) 追蹤辦理情形，亦作為行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之評核指標之一。

上開性別平等重要議題各部會透過改選 (派) 時提升女性推薦名額或男女代表相同名額，修改相關設置要點、組織章程，運用性別比例檢核表檢視成員組成，於非指定委員異動改派時，提供性別比例供首長參考，鼓勵女性參加票選委員評選，蒐集並建置女性專家學者資料庫、強化女性中高階人員培力與推薦等做法，促進決策參與性別衡平。辦理成效如下：

a. 2020 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關 (構) 所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 88.57%，較 2018 年 12 月底

86.65%提升 1.92 個百分點；達成任一性別比例 40%者，則占 65.52%，較 2018 年 55.61%，提升 9.91 個百分點。

- b. 2020 年 12 月統計，政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 66.36%、監察人(監事)為 84.4%，兩者較 2018 年 65.45%、78.35%分別提升 0.91 及 6.05 個百分點。
- c. 國營事業其董(理)事任一性別比例達三分之一者占 25%、監察人(監事)為 58.33%，兩者較 2018 年 8.33%、50%分別提升 16.67 及 8.33 個百分點。
- d. 本(2021)年 2 月統計，41 位內閣閣員中，女性計 3 人，占 7.32%。

(B)女性地方民意代表

依據「地方制度法」第 33 條規定，各選舉區選出之直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額達四人者，應有婦女當選名額一人，未符合性別平等政策綱領中揭示之北京行動綱領 30%之中程目標，且依據中央選舉委員會統計資料顯示，2018 年地方民意代表當選人中，除直轄市議員女性當選人比率已達 35.79%外，縣(市)議員女性當選人比率為 32.14%、鄉(鎮、市)民代表女性當選人比率則為 24.93%。

B. 私部門決策參與：

- (A)為促進女性在社會組織、企業中擔任決策位置，主管全國性社會團體、工會、農會、漁會及上市櫃公司之部會，運用考評、獎、鼓勵措施，引導前開私部門採行三分之一性別比例原則：
 - a. 內政部於 2014 年起透過全國性社會團體績效評鑑，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵。
 - b. 勞動部自 2008 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部。
 - c. 行政院農業委員會於 2016 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，另於 2019 年完成修訂「漁會考核辦法」之「漁會考核計分表」，將漁會聘任漁會女性選任人員達一定比例，列入「特殊功過」加分項目。
 - d. 臺灣證券交易所公司治理中心於 2016 年將「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目。

(B)性別統計現況如下：

- a. 2016 年全國性社會團體之現任女性理事占 30.2%、女性監事占 35.8%。又 2016 年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 39.2%，較 2015 年之 27.8%有所提升。
- b. 2019 年女性工會幹部（理、監事）占比為 32.3%，較 2015 年之 30.3%提升 2 個百分點，近 5 年（2015 至 2019 年）女性占比於 30%至 33%間波動；其中，女性工會理事占比為 31.8%，女性工會監事占比為 33.7%，至個別工會符合任一性別比不少於三分之一性別比例者之統計仍亟待未來建立，以觀察工會落實不同性別參與情形。
- c. 2015 年至 2019 年女性農會會員比例由 32.2%提升為 33%，略為提升 0.8 個百分點，另各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）中，女性占 6.24%，較 2015 年之 4.88%提升 1.36 個百分點，相較於男性，仍有極大落差。另截至 2021 年 5 月統計，全臺農會計 302 個，其中理事達成任一性別三分之一性別比例原則者，計有臺北市景美區、新北市樹林區、新北市中和區、澎湖縣等 4 區農會，占 1.32%；監事達成任一性別三分之一性別比例原則者，計有臺北市大安區等 33 區農會，占 10.93%。
- d. 2019 年女性漁會會員占 49.58%，與男性會員相當，惟各級漁會女性選任人員（理事、監事、會員代表）占 9.20%，較 2015 年之 7.82%提升 1.38 個百分比，女性比例仍低。全臺漁會合計 40 個，其中理事均未達成任一性別三分之一性別比例原則，監事計有永安、梓官、恆春、澎湖及金門等 5 區漁會達成任一性別三分之一性別比例原則，占 12.50%。
- e. 2020 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人占比分別為 14.28%及 25.98%，均較 2015 年 12.6%及 23.2%微幅提升，惟女性比例仍低。為配合公司治理永續發展藍圖之推動，上市上櫃公司將於 2022 年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任，爰有關各公司審計委員性別統計尚須建置。至個別公開發行公司達成三分之一性別比例情形，2020 年上市、上櫃及興櫃公司總計 1,999 家，董事性別比例達成率分別為 9.92%、11.83%及 13.21%。

(2) 問題

- A. 公部門決策參與應以推動性別平衡原則為目標，持續縮小決策權力的性別差距：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 15 年，具有一定成效，惟如 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議所揭示，為免三分之一性別比例成為公部門、

政治、經濟決策中女性代表之上限，宜將三分之一性別比例提升至 40% 目標或以性別平衡原則(50:50)取代，政府捐助財團法人、國營事業之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有很大的進步空間；另女性內閣成員比例與三分之一性別比例原則有相當之差距。有關直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額部分，需藉由制度性保障以提升女性擔任地方民意代表之機會。

- B. 私部門女性參與決策比例亟待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式，加速提升女性決策參與比例；另個別農、漁、工會及公開發行上市上櫃(含興櫃)公司等三分之一性別比例達成情形，亟待建立相關統計資料與進行追蹤，以作為未來改善參考，進而落實不同性別平等參與之目標。

3. 目標與策略

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)
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"> 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 增進女性培力與發展，建置人才資料庫。 	<ol style="list-style-type: none"> 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 個委員會於改選時積極提升性別比率。 屆期改選或成員異動時，提供性別平衡之名單供首長參考，並建議優先遴 	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%。

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)
			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	【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%。 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】

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)
			<p>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>(3) 相關領域之女(男)性專家學者名單。</p> <p>3. 將本部派任之機關代表之一性別比例原則納入「交通部與所屬事業機構派任公民營事業機構及財團法人機關代表遴選管理</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>

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)
	國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研議相關措施或修正相關規定，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，尤其是不利處境者。 	<p>核要點」規定。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 之目標： 	<p>【董事】</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，累計達成率 0%。</p> <p>112 年：達成目標數 1 個，累計達成率 33.33%。</p> <p>113 年：達成目標數 2 個，累計達成率 75%。</p> <p>114 年：達成目標數 1 個，累計達成率 100%。</p> <p>【監察人】</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>

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)
			(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。	

(二)提升女性經濟力

1. 重要性說明

- (1) 低勞動力參與及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。透過建構性別友善職場，消除職場性別歧視與性別隔離，提升各領域及不同處境女性之勞動力參與率與經濟賦權，肯定女性勞動價值與經濟實力，使充分發揮潛能及經濟力。
- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善

職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以及增強女性經濟賦權等。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 11 條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 50-57 點，提出審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，並積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性，鼓勵父親請育嬰假以分擔家庭責任，另建議政府制定措施、更加努力並分配足夠資源以促進身心障礙婦女等不利處境群體女性於開放勞動市場就業。聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調承認和尊重無薪酬的護理照料和家務，給予女性獲取經濟資源的平等權利，以及提升女性對技術的運用，以增強其權能等。

2. 現況與問題

- (1) 女性平均勞動力參與率逐年微幅成長，仍低於男性 15.83%：2020 年我國女性勞動力參與率達 51.41%，相較於 2010 年女性勞動力參與率為 49.89%，近 10 年女性勞動力參與率已上升 1.52 個百分點；相較於 2020 年男性勞動力參與率為 67.24%、2010 年男性勞動力參與率為 66.51%，男性勞動力參與率 10 年上升 0.73 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅達男性 2 倍多，女性勞動力參與率逐年均微幅上升，惟女性勞動力參與率仍低於男性 15.83%，整體女性勞動力參與率尚待努力提升。
- (2) 女性勞動力參與率於 25-29 歲達到高峰後逐步下降，且未能止跌回升：隨女性教育程度及經濟自主意識逐漸提升，我國 15 歲以上女性平均勞動力參與率於 2012 年突破 5 成，惟女性勞動力參與率按年齡組別觀察，近年我國女性勞動力參與率於 25-29 歲為 9 成最高，之後受婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，40-44 歲約 7 成 6，50-54 歲約 6 成 3，至 55 歲以上已跌至 5 成以下，相較於歐美、日本、南韓中高齡女性勞參率皆在 6 成以上，顯見我國女性勞動力早退情形，不符合當前延後退休的國際趨勢。再者，近年監測中高齡女性勞動力參與率雖有上升情形，2020 年中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率達 52.33%，惟提升中高齡女性勞動參與及穩定就業仍有待努力空間。另 2020 年 30-39 歲女性勞動力參與率增幅卻低於前 3 年平均增幅，該年齡區間女性是否於 2020 年因

受 COVID-19 疫情衝擊而影響勞動參與，需進一步持續觀察與促進回升。

- (3) 女性因育兒照顧負擔而退出職場：依衛生福利部 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，已婚婦女曾因結婚離職者占 20.9%，主要原因為「準備生育(懷孕)」；已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占 22.7%，主要原因為「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿 12 歲兒童」。2019 年已婚婦女曾因結婚或生育(懷孕)離職者，曾復職者均約占 6 成(結婚復職率占 60.6%、生育復職率占 59.9%)，4 成未曾復職而退離職場。復為建構友善職場環境，我國自 2009 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪納入社會保險，其中育嬰留職停薪津貼初次核付件數，女性從 2009 年 24,209 件增加至 2020 年 67,926 件，男性從 2009 年 4,973 件增加至 2020 年 15,097 件，10 餘年間男性申請育嬰留職停薪雖有增長，但仍遠低於女性，男性申請比率從 2009 年約占 17%，至 2020 年約占 18.2%不到 2 成，成長幅度緩慢。依勞動部 2020 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位(包含另謀他職及離開職場)的主要原因，女性因「家庭因素自願離開職場」占 35.8%，較男性 12.4%高出 23.4 個百分點，均顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。因此落實性別友善職場，推動更為彈性的工作時間與地點，鼓勵男性共同分攤家庭育兒照顧，以維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場為刻不容緩之要務。
- (4) 職場既存的性別偏見與歧視：性別工作平等法雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。依勞動部 2020 年調查，受僱者仍有因性別在職場遭受不平等待遇之情形，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3%最高，男性受僱者則以「工作分配」之 2.5%最高；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」約占 5%最高，其次為「階級」等因素；女性及男性受僱者均有因照顧家人在職場遭受到歧視或不平等待遇情形。此外，觀察 2020 年性別工作平等申訴案件件數統計，受理、評議或成立件數中，按類別分以性騷擾防治申訴最多，其次為性別歧視申訴(按歧視態樣又分為性別、性傾向、性別認同)，其三為工作平等措施申訴。故為保障不同性別者之就業平等，透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，為多元

社會需努力之議題。

- (5) 性別薪資差距女性仍低於男性約 14.8%：依 2020 年薪資統計，我國女性平均時薪 294 元，為男性 345 元之 85.2%，兩性薪資差距為 14.8%，近 10 年我國兩性平均時薪差距由 2010 年 17.1% 下降至 2020 年 14.8%，女性需增加工作天數由 63 天減少至 55 天。依 2020 年人力資源調查統計，我國女性就業於行業別主要集中於製造業、批發及零售業、教育服務業，男性就業則集中於製造業、批發及零售業、營造業；又根據薪資及生產力統計按中分類行業分，2020 年製造業中，平均薪資較低的「成衣及服飾品製造業」男性與女性就業人數分別為 9,108 人及 28,391 人，女性約占 76%，而平均薪資較高的「石油及煤製品製造業」男性與女性就業人數則分別為 10,132 人及 1,383 人，女性約占 12%，顯示女性相對於男性仍集中於薪資較低的行業。另觀察各職業性別結構，女性多集中於服務及銷售工作人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員，男性則以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工較多，其次為服務及銷售工作人員，以及技術員及助理專業人員。由於女性及男性就業者從事不同行業或職業，亦產生薪資差異結果，尤其女性多從事較低薪行業或職業，擔任決策階層亦較男性為少。雖我國性別工作平等法已明文禁止同工不同酬，但因水平及垂直之職業性別隔離等因素，使事業單位組織內外仍存有薪資性別差距情形，故縮減性別薪資差距仍為社會各界共同努力之目標。
- (6) 不利處境女性的低勞動力參與率及高失業率：依 2019 年性別統計，原住民族女性勞動力參與率為 54.4%，高於同年全國女性 (51.4%)；身心障礙女性勞動力參與率為 14.7%，則明顯低於全國女性；在失業率方面，身心障礙者女性失業率 (8.1%) 及原住民族女性失業率 (3.8%) 均高於全國女性 (3.6%)。故為促進不利處境女性平等參與勞動市場，其勞動權益及勞動條件保障亦為重要之課題。

3. 目標與策略

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)
<p>1. 建構友善就業環境，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. 提升中女勞動參與，促進高齡女性再就業。</p>	<p>1. 提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 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>改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。</p>	<p>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。</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，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>1. 辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 氣象人員： 111年：</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)
				<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>(4) 臺鐵司機員及副站長：</p> <p>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：</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)
				<p>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。</p> <p>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。</p> <p>111 年：21%。 112 年：22%。 113 年：23%。 114 年：24%。</p> <p>(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。</p> <p>(6) 客運駕駛：各區監理所每年至少自製 1 張女性客運駕駛宣導海報(含納入性平三法修法重點)向轄管公路客運業者(目前總計為</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)
				<p>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%。</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： (1) 公路局 (112、114 年)：每兩年辦理公路汽車客運營運與服務評鑑作業，針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評分： A. 111 年及 112 年：辦理公路汽車客運營運及服務品質評鑑，並根據評鑑結果，對業者未達成性別相關考核指標之項目予以輔導改善。</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)
				<p>B. 113 年:辦理公路汽車客運業營運與服務評鑑作業。</p> <p>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。</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</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)
				<p>措施，及性別平等其他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>

(三)消除性別刻板印象、偏見與歧視

1. 重要性說明

- (1) 性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的概化看法或先入之見。當性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。無論是明顯的敵意（例如認為女性是非理性的）、或是看似溫和的（例如認為女性即照顧者），有害的刻板印象都會使不平等持續存在，例如：將女性視為照顧者的傳統觀點意味著照顧孩子的責任通常只落在女性身上。此外，性別刻板印象與其他刻板印象相互交織，對某些性別群體產生了不成比例的負面影響，例如原住民族女性、身心障礙女性、新移民女性、高齡女性、多元性別及多元家庭等。性別刻板印象將個別女性或男性的特徵或角色歸因於其所屬社會群體，但當性別刻板印象導致人權或基本權利的侵害，即是錯誤的偏見。錯誤的性別刻板印象與偏見是性別歧視的常見原因，它是導致一連串基本權利（健康權、教育權、婚姻和家庭關係權、工作權、言論自由權、行動自由權、政治參與和代表權、有效司法救濟和免於基於性別的暴力）遭受侵害的因素。
- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第5條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。此外，我國 CEDAW 第3次國家報告審查委員會結論性意見與建議第26、27點提出，女性及其社會家庭角色的刻板態度仍持續存在，導致女性在許多領域中仍處弱勢，並導致女性遭受廣泛基於性別的暴力，應有系統性及全面性的計畫，解決各種形式的性別刻板印象及其導致的歧視。聯合國永續發展目標(SDGs)目標5亦將「在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視」列為首要的細項目標。

2. 現況與問題

- (1) 文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象與歧視有待全面盤點及逐步改善
- A. 文化、民間信仰與習俗觀念對廣大民眾日常生活影響深遠，且會持續複製與傳承，如其內涵帶有性別刻板印象、偏見或歧視，就需要做出改變以導向性別平等的人權價值。然而，文化及傳統觀念隱微又潛移默化，禮俗及儀典則是長久依循的信仰，人們通常較難以覺

察其中與性別平等價值之衝突，抑或畏懼、憂慮改變帶來之後果，使得文化與觀念的轉變困難而緩慢。

- B. 近年來相關部會已陸續針對婚喪及生育等禮俗重新詮釋及調整，使其兼顧禮俗良善立意及性別平等價值（內政部）；制定「民俗文化資產性別平等檢視表」，辦理重要民俗訪視，推廣性別平權概念（文化部）；編製具性別平等意識之原住民族語多元教材，提供族人習知管道（原住民族委員會）；推動客家族群性別研究，透過展覽及媒體推廣具性別意識的客家文化（客家委員會）。惟文化及傳統觀念範圍廣泛，現行採取每年擇選特定民俗、逐一檢視改善，或採取廣泛宣導，難以檢視及呈現進展，有待相關部會協同地方政府先全面盤點全國待改善之標的，建構完整之推動範圍，評估改善之難易度及優先性，設定改善期程分階段逐步改善。

(2) 媒體及數位/網路社群迭有強化性別刻板印象與偏見之內容與言論

- A. 近年電子媒體、新媒體、自媒體及各種網路社群蓬勃發展，競爭日熾。各種媒體迭有將「創意」扭曲為操弄性別偏見的符號，製作及播送性別刻板印象與偏見之內容與廣告，包括對傳統「男主外、女主內」、「男尊女卑」、「男陽剛、女陰柔」的宣揚、對不同族裔族群的標籤化、對多元性別者的窺密、性別暴力事件之報導失焦等。網路社群則常有性別歧視之言論聚集，鞏固或激化性別偏見，成為推動性別平等、消除性別暴力之阻力。
- B. 目前相關政策法令雖有要求廣電媒體應避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象，應以正面、積極、多元的方式呈現性別角色，然前述現象仍屢見不鮮，且許多網路媒體及社群之言論仍處執法之灰色地帶，有待完善相關規範、推動民眾數位及媒體素養教育、媒體自律與民間團體倡議，以改善媒體及數位/網路文化。

(3) 「男主外、女主內」傳統觀念仍存在，成為女性追求經濟自主與職涯發展的阻礙

- A. 《民法》親屬編自 1995 年起多次修正從夫居、冠夫姓、子女姓氏、保障妻之財產、子女監護與親權等法律規定，希望能讓婚姻及家庭性別平等。然在日常生活與社會文化上，「男主外、女主內」的傳統性別分工觀念仍然存在。依據 2019 年「15-64 歲婦女生活狀況調查」結果，有配偶或同居伴侶婦女家庭平均每日無酬照顧時間 4.41 小時，高於全體婦女 3.18 小時，其配偶或同居伴

侶則為 1.48 小時，反映仍由女性扮演較多家務處理、教養子女的角色，男性也可能因此錯失參與家務及育兒的機會。

- B. 經濟自主與勞動參與已漸成為當代女性普遍價值觀，女性在工作中發展潛能、獨立及自信，兩性共同承擔家務及育兒責任也逐漸成為社會普遍認同的新觀念。然傳統社會文化仍期待女性兼顧家務與照顧工作，新舊文化間的緊張關係，使得許多女性工作與家庭兩頭燒，甚而選擇不結婚、不生育子女或退出職場。2020 年瑞典女性與男性圖像 (Women and men in Sweden. Facts and figures 2020) 顯示，2019 年瑞典女性非勞動力人口中，料理家務者僅占 1%，男性則無從事料理家務者，女性與男性差異小。反觀我國 2019 年女性非勞動力人口中，料理家務者占 50.42%，男性料理家務者僅 1.83%，男性與女性差異大，刻板化的性別分工成為提升我國女性經濟力之阻礙。

(4) 女性參與政治事務之性別歧視事件時有所聞

我國女性參與政治事務之比例雖在 1999 年地方制度法制定後有所增長，但與男性相比仍有明顯差距，且較易遭受性別歧視。例如 2019 年我國第 15 任總統、副總統選舉後，世界第三大、法國最大的通訊社「法新社」評價，臺灣作為亞洲最進步的民主國家之一，大選仍出現許多歧視女性候選人之言論，女性公共參與仍有性別刻板印象、偏見與歧視的無形障礙待破除。

(5) 教育選擇中「男理工、女人文」之性別隔離現象仍顯著，影響女性職涯及薪資的發展

- A. 依世界經濟論壇出版之「2021 年全球性別落差報告 (Global Gender Gap Report 2021)」，20 大經濟體所需 8 大新興職類僅有兩類女性占比與男性相近，而資料分析與人工智慧 (Data & AI)、工程、雲端運算等領域中之女性則約占 32%、20%及 14%，性別差距仍顯著。前揭報告也發現，轉職從事 Data & AI 之女性中有 48.2%屬低技能相似性之轉職 (low skills similarity transitions)，顯示女性在社會中學習 STEM (科學、技術、工程、數學) 課程和科技領域的工作經驗，對於形塑她們成為不同於男性的潛在專業人才更有助益。
- B. 2019 學年度我國高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學 (STEM) 領域比例 25.03%，較 10 年前增加 2.15 個百分點。近年教育部雖持續鼓勵女學生瞭解及選擇 STEM 相關科系及職涯，進展仍相當有限。有鑑於數位科技持續發展，數位轉型人力需求持續增加，因此積極消除教育科系選擇之性別隔離是因應未來社

會發展趨勢，促進女性職涯發展及薪資性別平等之基礎。

- (6) 民眾性別平等觀念、對多元性別（同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人）的認識雖有進步，但仍有提升空間

2021 年行政院辦理性別平等觀念電話民意調查，民眾性別平等觀念為 77.2 分，較 2020 年增加 1.6 分 (+2.2%)；對同性戀的觀念與接受度為 71.4 分，較 2020 年增加 1.1 分 (+1.5%)；對跨性別的觀念與接受度為 72.4 分，較 2020 年增加 0.5 分 (+0.7%)，仍有提升空間。

- (7) 民眾對多元家庭型態（同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養）之瞭解與尊重仍待提升

- A. 隨著臺灣社會變遷及少子女化、高齡化的趨勢，婚姻及家庭型態已有許多轉變，傳統的核心家庭（父母及子女）、三代家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態已成為新的社會現象。比較近 10 年（98 年及 109 年）家庭型態的變化，核心家庭呈減少趨勢，其他多元家庭型態則有增加趨勢。政府應正視社會實際已存在的多元家庭型態，並於相關政策及措施保障其家庭、子女或伴侶之各項權益。
- B. 又為保障不同性傾向和性別認同者之權益，「性別平等教育法」及「性別工作平等法」均已立法保障，促進多元性別之實質平等，營造平等與尊重多元之社會環境。並於 108 年 5 月 24 日施行「司法院釋字第 748 號解釋施行法」，以法律承認同性婚姻關係，截至 2020 年底止，全國同性伴侶完成結婚登記對數計 5,328 對，其中男性 1,603 對、女性 3,725 對。同性婚姻家庭尚有許多權益仍待進一步推動，也有待國民更多的認識及接納。
- C. 另截至 108 年 12 月底，我國外裔、外籍與大陸（含港澳）婚姻移民人數已有 55 萬 7,450 人，其中女性占 91.34%。婚姻移民家庭面臨之性別歧視、文化歧視及社會適應問題，是性別人權關注之重點。政府應使相關移民法規與婚姻制度符合性別平等與族群正義原則，並加強性別平等與多元文化教育，帶動民情風俗的轉變。

3. 目標與策略

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)
<p>1. 消除性別刻板印象、偏見與歧視。</p> <p>2. 促進民多別性多元及家庭(含性姻親婚家新民身代養)認識與接受度。</p>	<p>1. 民眾之性別平等觀念提高4%。</p> <p>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。</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>鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。</p>	<p>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>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。</p> <p>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。</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及性平三法精神，製作完成後將送機關</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)
				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。

(四) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

1. 重要性說明

- (1) 環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨全球氣候變遷、高齡少子化、疫情發展等因素，對於不同性別者的影響及面臨風險更為深遠，尤其是不利處境者。此外，科技的發展若缺乏對人的關懷，將帶來全人類社會更大的隱憂。此領域過去較忽略性別平等議題，在性別主流化的國際趨勢下，各項國際公約以及聯合國會議的結論，已將促進性別平等列為必須兼顧的主要目標，我國宜加速推動此領域之性別平等，積極打造具性別觀點環境空間及推動運用性別分析促進科技研究發展，達到公共資源與設施的分配正義與永續。
- (2) 在都市空間與交通、生活科技研發等規劃、設計與管理上，由於傳統角色的性別分工，造成女性較少參與決策，因此，應加強從性別的觀點出發，重新檢討延襲已久的目標與標準，在科技研發方面，「性別化創新」(Gendered Innovations) 是一種新興的研究方法，由 Londa Schiebinger 於 2005 年提出，其核心意涵為

「利用性別分析達到科技的創新發展」，就是在科技的研發過程中，納入生理性別（sex）與社會性別（gender）的分析視角，促成科學技術的知識革新。「歐盟委員會」（European Commission）於 2020 年 11 月發布最新說明，預計透過「Horizon Europe」計畫的執行，將研究的每個階段及相關領域強制納入性別化創新，讓公共資源的投入與分配能回應不同性別者（尤其是不利處境者）基本需求。

- (3) 我國「性別平等政策綱領」揭示推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點。聯合國永續發展目標(SDGs)目標 9「建構民眾可負擔、安全、對環境友善，且具韌性及可永續發展的運輸」、11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」細項目標 11.2 及 11.7 亦提及在 2030 年以前提供安全的、包容的交通運輸及公共空間，特別是婦女及不利處境者的需求。CEDAW 關於農村婦女權利的第 34 號一般性建議特別增加「發展國家的農村婦女」一節，關注小農被邊緣化的問題，指出政府「必須促進和扶持替代的、促進性別平等的農業發展方案，使小規模的婦女生產者能夠參與農業，並從農村發展中受益」。聯合國身心障礙者權利公約(CRPD) 第 9 條確保身心障礙者環境、空間無障礙、第 20 條思考身心障礙者的各種不同需求，並製造出適合的輔助用具。科學技術基本法第 14 條亦提及為促進科學技術之研究、發展及應用，政府應培養、輔導及獎勵女性科學技術人員，採取必要措施，改善科學技術人員之工作條件，健全科學技術研究之環境。基此，我國除應積極培育女性科學技術人員，更應透過建立相關機制來促進科技領域創新及研發，以回應國際促進科技性別主流化趨勢及符合未來社會發展需要。

2. 現況與問題

(1) 環境及空間友善性不足

- A. 長期以來對於環境及空間等各領域的政策議題或服務提供較少進行量化或質化的調查，忽略不同性別者（尤其是不利處境者）需求，導致環境空間設計規劃較缺乏性別觀點。例如，2017 年「老人狀況調查」指出，擔心自己容易跌倒是高齡者最常面臨的威脅，不友善的環境成為老年人不願出門或互動主要原因之一；又如身心障礙者對無障礙設施(備)可近性仍未獲得滿足，例如部分地下停

車場未設置電梯，造成輪椅族或嬰兒車需從車道斜坡進出，未考量使用者需求且安全性堪慮，交通運輸服務之積極主動性仍需強化，例如低地板公車及斜坡板已考量輪椅使用者需求，但常忽略推著嬰兒車的乘客、無障礙公車涵蓋率城鄉差距明顯等；此外，公共空間較少考量多元性別者使用需求，例如校園宿舍、哺集乳室、廁所等對於多元性別者的友善程度仍有改善空間；行動不便或身體不適者需就近於診所就醫時，可能因診所空間缺乏無障礙設置或性別友善性不足(如無法順利進入診間看診或使用廁所等)，均需要強化將性別觀點融入政策計畫擬定過程或檢修相關空間設計規範，重新檢討環境與空間規劃及設計的便利、友善與安全性，建構宜居的生活環境空間。

- B. 現有學校(教室、體育館、會議室、圖書館)、醫療院所、交通設施(航站、鐵公路車站、休息站)、藝文場館、觀光及休旅(大型公園、風景區、遊客中心)雖已設置相關無障礙設備及設施，惟相關設施或服務提供仍未能妥善的回應不同性別(特別是不利處境者)需求，例如哺集乳室空間設計或標示未考慮男性陪同參與育兒事務、廁所設置未考量父攜女童或母攜男童、行動不便者之伴護為異性之不便，以及多元性別者之使用權益(如設置性別友善廁所)，停車場照明設備或監視器未定期更新、孕婦需要較大停車空間等，皆需透過盤點來檢視資源配置適足性，並進一步以調查或研究來蒐集不同使用者經驗，提出改善計畫/措施來完備性別友善無障礙環境。

(2)性別化創新應用不足

- A. 由於STEMM(科學、科技、工程、數學、醫學)領域女性參與比例過低，多以傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，而缺乏對使用者的不同經驗與需求的瞭解，致許多研究及研發無法從性別的觀點提出創新改革方案。例如新藥物開發如未考量不同性別者的影響，致產生某一性別健康危害，同時對人類健康產生重大的威脅。再以汽車設計為例，由於駕駛座的安全設計未考量不同性別者的身材比例，致發生車禍時傷亡的機率更高。顯見在研究或研發時，納入不同性別者的觀點，其結果才能符合不同性別者需求。
- B. 我國在推動將性別觀點納入科技研發方面，科技部於2014年引進性別化創新方法，建立中文版翻譯網站，作為國內學者及業者推動科技產業研發的重要創意來源，並委託學術團隊辦理工作坊。在機

制部分，雖然中長程個案計畫及「性別與科技研究計畫」已規定辦理性別影響評估，以及向科技部申請補助的專題研究涉及臨床試驗者亦規範需進行性別分析，惟其餘研究計畫，尤其是以人為研究主體醫學研究，以及各年度綱要計畫亟需建立相關機制來引導納入性別觀點。因此，為促進性別化創新應用，仍需相關部會推廣並透過機制建立落實應用於政府各項研發，例如發展性別化創新操作手冊並辦理相關推廣活動，並引導相關部會建立制度，將性別觀點導入自辦或補助科學研究或研發，以確保落實性別化創新應用，達成修正知識的目的。

3. 目標與策略

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)
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業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。	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：	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

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)
			<p>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>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>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：111年：進行12個新/改建車站</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)
				<p>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>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</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)
				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%)。 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%)。
		2. 針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身	1. 提升航空站之性別友善性：航空站針對機場內身心障礙、性別、高齡及多元性別等友	1. 提升航空站之性別友善性：逐年提升航空站身心障礙、性別、高齡及多元性別等友

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)
		<p>心障礙者、高齡及多元性別者)的需求與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性。</p>	<p>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。</p> <p>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、</p>	<p>善空間及設施之旅客滿意度。</p> <p>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。</p> <p>111年：70%。 112年：73%。 113年：77%。 114年：80%。</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>111年：75%。 112年：78%。 113年：80%。 114年：82%。</p> <p>4. 提升新/改建車站設施之性別友善性：</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)
			<p>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。</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</p>	<p>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。</p> <p>111 年：進行問卷調查。 112 年：提出性別分析報告。 113 年：進行問卷調查。 114 年：提出性別分析報告。</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。 111 年：70%。 112 年：73%。 113 年：77%。 114 年：80%。</p> <p>6. 提升商港旅運場站、各港區旅客服務</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)
			<p>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>中心設施之性別友善性： 111年：辦理111年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。 112年：提報111年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。 113年：提報112年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理113年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。 114年：提報113年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查報告，及辦理114年度旅客服務中心環境性別友善滿意度調查。</p>
		3. 研提改善計畫、訂修法令或行政措	研提航空站、國家風景區、國道服務區、新/改建車站、6都車	111-114年：依實際盤點狀況及調查結果，分

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)
		施。	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。	年規劃改善計畫或行政措施。
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。

二、部會層級議題

(一) 優化無障礙旅遊服務

1. 重要性

我國政府致力於推廣觀光產業，以永續、品質、友善、生活、多元為核心理念及落實宣傳，以提升臺灣觀光品質形象；另一方面，則積極營造友善旅遊環境，開發多元化旅遊產品，以提振我國觀光市場。近年我國面臨高齡化社會問題，因此，「行」的友善性將是發展觀光與營造優質生活環境的重要項目之一，包含提供銀髮族、身心障礙者旅遊資訊、營造性別友善及全齡無障礙旅遊環境、建構完善的無障礙旅遊設施等。

2. 現況與問題

(1) 現況

國內觀光發展除規劃推廣無障礙旅遊路線、輔導旅宿業改善無障礙旅宿環境，提供身心障礙者、銀髮族、孕婦及幼童等旅客友善之旅遊環境外，「台灣好行」路線公車提供串接國內主要交通運輸

場站至觀光景點間之交通接駁服務，透過無縫隙接駁服務之提供，有助於旅客選擇搭乘公共運具出遊(109 年台灣好行女性遊客占比約為 66%)，且「台灣好行」陸續導入低地板車輛(無障礙路線開行率約為 78%)及各類智慧型公車設備，包括站名播報器、e 化導覽設備、串接公車動態資訊系統及建置多語版的路線資訊查詢服務，期將性別觀點融入各項服務。

依據觀光局 107 至 109 年統計，國人國內旅遊女性人數比例超過男性，且 60 歲以上之女性高齡者人數比例增加最多，因此將此性別差異性融入氣象資訊服務，優化旅遊資訊的完整度具有必要性與效益性。此外，為鼓勵觀光業者強化無障礙硬體設施，觀光局依「獎勵旅宿業品質提升補助要點」輔導旅宿業者更新、整(修)建無障礙設施，並推廣業者參加「星級旅館評鑑」以提升服務品質。另對於觀光遊樂業之考核，則是將「友善環境設施辦理情形」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，包含：盤點無障礙及親子服務設施與動線、督導園區辦理全齡化(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。

(2) 問題

目前國內的交通運輸無障礙路線尚未整合，且未與重要觀光景點的無障礙路線進行串聯，而觀光局「旅行台灣」APP 雖有提供銀髮族及無障礙旅遊行程資訊，惟美中不足的是旅遊景點僅有觀光局所轄的國家風景區，而未包括各地方政府規劃的觀光景點。此外，觀光景點的售票處未全面提供高齡者快速便捷的購票窗口，常因購票等待站立的時間過長，影響高齡者獨立外出活動的意願。因此，如何優化無障礙旅遊的軟硬體環境，以滿足各類族群的需求，為我國發展觀光產業當前之重要課題。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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	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	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、

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>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。</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環境，提升住宿品質：</p> <p>111年：2場次 112年：3場次 113年：3場次 114年：3場次</p>	<p>內公私部門之無障礙旅遊資訊。</p>	<p>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。</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，使業者自發性參與評鑑，以提升整體旅宿之服務品質。</p>
	<p>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：</p> <p>111-114年： 每年辦理1次評鑑。</p>	<p>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環境、建構完善的無障礙旅遊設施。</p>	<p>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。</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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。 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。	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。
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	鼓勵高齡者積極參與社會活動，提高生活自理觀念，延緩老	1. 為促進社會參與，藉由設計有趣的團體課程，提高長輩

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>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，不分年齡、族群共同參與。參與郵政相關活動人數：</p> <p>111年:2,500人。 112年:2,600人。 113年:2,700人。 114年:2,800人。</p>	<p>化、預防失能，減輕照顧負擔。</p>	<p>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標。</p> <p>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。</p>
	<p>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</p>	<p>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。</p>	<p>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</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	願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。		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。
4. 優化國道服務區無障礙旅遊服務環境	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： 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。	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。	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。

(二) 打造性別友善的優質服務場域

1. 重要性

隨著我國旅運量及消費意識逐漸提升，在交通運輸場站、運具及為民服務場所，應更著重身心障礙者、銀髮族及親子等群體使用需求，發現並觸及到性別友善理念之深水區，打造性別友善的優質服務場域，並排除環境中的各種有形和無形的性別不平等障礙，落實性別平權觀念，謀求大眾運輸系統之設備與空間規劃符合各旅客族群在使用上之公平性、便利性與合理性；另於提升性別友善職場環境方面，建立正確性別平等觀念，消除性別刻板印象、偏見與歧視，促進性別平權。

2. 現況與問題

(1) 現況

為提升運輸場站及運具的性別友善度，在陸運部分，鐵路列車廁所已加裝緊急對講機及服務按鈕，計有推拉式自強號客車 300 間及 EMU500 型電聯車 170 間、車廂無階化涵蓋率達 100%、無障礙電梯涵蓋率達 92.3%；市區汽車客運已補助汰換 159 輛無障礙各類客車，汰換率達 53.34%。空運部分，106 年各航空站提供各類機型之登機輔具已達 100%，於站內設立服務台、於網站設立「無障礙服務專區」，提供有需要的旅客服務指引，並持續對航站環境與設施辦理體檢試走活動，以符合各類顧客族群需求。海運部分，港埠設施規劃興建時，已將無障礙設施設計納入考量，既有設施則進行實地踏勘及逐步改善，以提供完善之交通環境。

又為滿足親子及孕婦在搭乘或使用交通運具之需求，親子車廂自 107 年 10 月 12 日起每週開行 74 列次、108 年 1 月 7 日起每週開行 102 列次、109 年 12 月 23 日起至今班次增加為每週開行 105 列次，提供有未滿 12 歲孩童隨行之家庭或孕婦旅客訂位乘坐。另依兒童及少年福利與權益保障法第 33 條之 1 規定，本部已訂定「孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法」，並自 107 年 6 月 29 日發布施行，要求特定場域之停車場設置孕婦、育有 6 歲以下兒童者之停車位。

查立法院 112 年 7 月 28 日、31 日先後三讀通過《性別平等教育法》及《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》修正草案，為建立本部暨所屬機關(構)同仁正確性別平等觀念，並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。

本部及所屬機關(構)需參照 CEDAW 第 5 條 a 款「消除基於性別

而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」之意旨，就有關工作場域有按性別要求員工穿著特定服飾之規定，檢視並規劃改善，及考量相關族群需求(如多元性別族群、孕婦等)，以消除性別刻板印象與偏見，另查國籍航空公司之女性空服員為裙裝制服之現行規定，其設計之時空背景，並非以性別為出發點規劃，惟隨時代演進並以性別主流化之角度出發，各公司皆有意願於下次制服改版時，將女性員工制服褲裝樣式納入規劃考量。

(2) 問題

為落實「旅客至上，服務為先」之精神，應致力於如何從現行服務設施通用化設計觀點，進而將強化性別、不同族群觀點融入服務設計，亦即除透過通用化設計滿足旅客基本服務外，更應探求各類族群使用需求(例如：不同年齡層的需求是否有所不同?)，進而與其溝通協調或邀請其參與設施、設備改造，以兼顧及滿足各類族群需求，並另提升性別平權意識、觀念，以營造性別友善職場。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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	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

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>縣市辦理市區客運業者無障礙及性平友善調查。</p> <p>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。</p> <p>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：</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</p>		<p>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，增加優先座位或無障礙座位數，以建置顧及多元族群之友善乘車環境。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>位數：</p> <p>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%。</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</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：桃園國際機場公司邀請不同性別、身心障礙、高齡等多元族群對機場場</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>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</p>		<p>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>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>體檢及提出檢討報告。</p> <p>112年：辦理1場機場設施總體檢及提出檢討報告。</p> <p>113年：辦理1場機場設施總體檢及提出檢討報告。</p> <p>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%。</p> <p>112年：65%。</p> <p>113年：70%。</p> <p>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。</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. 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>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>112 年：整備興建浮動碼頭。</p> <p>113 年：整備興建浮動碼頭。</p> <p>114 年：完成設置 3 處浮動碼頭。</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：</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. 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（包含性平三法）至少 1 場次。</p>		

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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	<ol style="list-style-type: none"> 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)。
	<p>113年、114年：</p> <p>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)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	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。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>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。</p>		
	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>

(三)提供弱勢女性就業機會

1. 重要性

我國新修正性別平等政策綱領政策目標之一為整合就業與福利提升女性經濟賦權，期能整合就業與福利資源，促進女性勞動參與，營造性別友善職場，縮減職場性別隔離與薪資落差，維護女性

勞動尊嚴與價值，推動混合式經濟體制，協助女性就創業及技能建構，以提升女性經濟賦權，保障女性經濟安全。近年女性教育程度及經濟實力雖普遍提高，惟不平等的家務負擔及傳統家庭責任對於女性的要求，仍可能造成女性勞動者進入職場障礙或處於經濟弱勢的一群，故對於提供弱勢女性就業機會，為推動性別平等策略中不可忽視之重要議題。

2. 現況與問題

(1) 現況

依「109年性別平等年報」數據顯示，108年女性勞參率為51.4%，另108年「環境、能源與科技領域相關從業人員概況」性別統計顯示，營造業女性就業者占10.7%，女性於該領域就業之比例相當低。在交通運輸領域之職業，未對女性進入有所限制，目前本部所轄之場站均已依政府採購法或促參法以公平、公開、公正方式委由廠商經營。國家風景區各管理處為扶植原住民女性就業並保障其權益，積極培植部落行銷人才、培訓部落導覽人員及輔導部落產業(包含環境整治清潔維護、歌舞展演、手工藝品課程、美食講習、套裝遊程解說等推廣活動積極進用女性)，甚至成功將商品協助推展至實體商店及線上商店上架銷售，增加文化觀光效益。本部推動原住民就業工作已漸趨成熟穩定，103至109年促進原住民女性就業總計達3,108人。

(2) 問題

本部所轄運輸場站或服務區多數採委外經營方式，在符合現行法規規範下，如何鼓勵經營業者提供弱勢女性就業機會之創新性做法，極具挑戰性。另針對如何持續推動本部所轄國家風景區各管理處積極協助原住民女性就業，及對原住民女性、部落領袖進行性別意識培力，活化原住民組織，提升原住民女性參與管道，仍將列為相關政策推動之重要課題。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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。	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	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

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>112年：提供弱勢女性銷售平台90人次。</p> <p>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</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。 114年：51人。</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。 109年：進駐團體簽約數達1件。 110年：進駐團體簽約數達1件。</p>	<p>性於觀光產業之就業人數。</p>	<p>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。</p> <p>(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專長，創造渠等就業機會。</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</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>111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：</p> <p>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：</p> <p>111年：30人。 112年：35人。 113年：40人。 114年：45人。</p>		<p>益支持計畫」中將高齡化、性別平等觀點納入評選標準。</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，臺灣鐵路公司以公開遴(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。</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：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</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
			<p>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。</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：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	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：		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

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	111年：660人。 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，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。

參、考核及獎勵

本部對於執行本計畫著有績效人員將從優獎勵。