

勞動部112年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

註：配合《性別工作平等法》於112年8月16日經總統修正公布修正為《性別平等工作法》，爰112年起各欄位提及《性別工作平等法》部分均修正為《性別平等工作法》。

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
一、促進 公部門 決策參 與性別 平等 (一)行政 院各部 會所屬 委員會 委員任 一性別 比率達 40%	一、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% 達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、勞動部及所屬機關(構)所屬委員會共90個，均已達成任一性別不少於三分之一，其中63個已達成40%(任一性別比率達40%者占70%)，將推動其他27個委員	一、 111年：達成目標數1個，達成率71.1%。 112年：達成目標數1個，達成率72.2%。 113年：達成目標數1個，達成率73.3%	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、本部及所屬機關(構)委員會 1. 本部及所屬機關(構)計有92個委員會，截至112年12月均已達成任一性別不少於三分之一委員會。 2. 另有關持續提升任一性別比率達成

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)政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一 二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工會及上市櫃公司)女性			會於委員改選時積極提升性別比率。 二、勞動部捐助或出資超過50%之公設財團法人共計1個，董、監事任一性別比例均已達1/3、達成率100%，將持續落實性別比例。	%。 114年：達成目標數2個，達成率75.6%。 二、勞動部當年度捐助或出資超過50%之公設財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率： 【董事】 111年：100% <u>112年：100%</u> 113年：100% 114年：100% 【監事】 111年：100% <u>112年：100%</u>	40%以上之委員會個數部分，112年預計達成目標數為1個，截至112年12月，累計持續提升任一性別比率達40%以上之委員會個數計9個，達成率78.3%，已達成112年目標值。 3. 性別比例已達三分之一之92個委員會中，計有54個委員會已將性別比例原則納入相關組織或設置要點中明文規範部分，另38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
參與決策				113年：100% 114年：100%	<p>委員會具特殊事由免納入組織規定。</p> <p>二、本部捐助或出資超過50%之公設財團法人共計1個，董、監事任一性別比例均已達1/3、達成率100%，已達成112年目標值。</p> <p>三、本項議題之績效指標均已完成。</p>
	七、工會 (一)女性理、監事占比均達1/3 女性理事占比	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、辦理女性工會培育訓練活動，並於補	一、辦理女性工會培育訓練活動及加強性	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>一、112年度辦理47場次工會培育</p>

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
	<p>$=(\text{女性理事人數}/\text{所有理事人數})\times 100\%$</p> <p>女性監事占比=$\text{女性監事人數}/\text{所有監事人數}\times 100\%$</p> <p>(二)提升工會理、監事任一性別比例達1/3之達成數</p>	<p>二、提升個別工會之理/董事及監事等三分之一性別比例達成率。</p> <p>三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p>	<p>助工會辦理勞工教育訓練時，持續將「性別平等意識」課程列為核心課程，另持續於辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會業務運作意願之相關課程，以提供</p>	<p>別平等宣導座談會場次，年度目標值(場次)；</p> <p>111年：30 112年：32 113年：34 114年：36</p> <p>二、女性工會理、監事占比比率，年度績效目標值：</p> <p>(一)女性理事占比(女性理事人數/所有理事人數)$\times 100\%$</p> <p>111年：32% 112年：32.2</p>	<p>訓練活動及加強性別平等宣導座談會，計有2,274人次參與。</p> <p>二、女性工會理、監事占比比率</p> <p>1. 112年女性理事占比為34.2%、女性監事占比為36.3%。</p> <p>2. 全國各行政區域理事任一性別占比達1/3之比率為54.5%、監事為72.7%。</p> <p>三、為凝聚工會理、監視任一性別占比達1/3比例之共識，本部於112年</p>

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
			<p>經驗交流之機會。</p> <p>二、提升全國各行政區域「工會幹部任一性別占比達1/3」之比例。</p> <p>三、推動建立統計工會理事及監事達成三分之一性別比例機制。</p>	<p>113年：32.3%</p> <p>114年：32.5%</p> <p>(二)女性監事占比(女性監事人數/所有監事人數*100%)</p> <p>111年：36%</p> <p>112年：36.3%</p> <p>113年：36.6%</p> <p>114年：36.9%</p> <p>三、全國各行政區域「工會理事、監事任一性別占比達1/3」比例，年</p>	<p>11月29日與縣(市)政府召開1場次研商會議與工會進行溝通。</p> <p>四、本項議題之績效指標均已完成。</p>

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
				度目標 值： (一)理事(工會理事任一性別占比達1/3之行政區域數額/全國行政區域數22)*100 % 111年：40.9 % 112年：40.9 % 113年：45.4 % 114年：50% (二)監事(工會監事任一性別占比達1/3之行政區域數額/	

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
				全國行政區域數 $22) \times 100\%$ 111年：68.1% 112年：68.1% 113年：72.7% 114年：77.2% 四、推動建立統計工會理事及監事達成三分之一性別比例機制，年度目標與達成率： 111年：與縣(市)政府召開1	

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
				場次研 商會議 進行溝 通(完成 率 25 %)。 <u>112年：與縣</u> <u>(市)政</u> <u>府召開1</u> <u>場次研</u> <u>商會</u> <u>議，進</u> <u>行溝通</u> <u>並凝聚</u> <u>共識(完</u> <u>成率 50</u> <u>%)。</u> 113年：推動 建置統 計工會 理事及 監事達 成三分 之一性 別比例 數據機 制(完成 率 75	

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
				%)。 114年：完成建置推動建置統計工會理事及監事達成三分之一性別比例數據機制(完成率100%)。	

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共9項、達成項數9項、未達成項數0項。

(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
<p>一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離職場者之回任或再就業機制。</p> <p>二、提升中高齡女性勞動參與</p>	<p>一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35 %。</p> <p>二、提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65 %。</p> <p>三、性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。</p> <p>四、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>一、推動彈性工作時間與地點</p>	<p>一、每年度辦理勞動基準法令研習會，加強宣導部分工時勞工之權益保障。</p> <p>二、透過調查瞭解受僱者彈性工作時間地點之現況及需求、召開焦點座談會議，蒐集更具彈性之措施及改善作法，作為研修《性別平等工作法》之參考。</p> <p>三、將「彈性工作時間</p>	<p>一、「勞動基準法令研習會」參與人數，年度目標值(人次)</p> <p>111年：1,700人</p> <p>112年：1,800人</p> <p>113年：1,900人</p> <p>114年：2,000人</p> <p>二、</p> <p>111年：為瞭解本次110年《性別工作平等法》修法前後之狀況及需求變化，辦理調查。</p> <p>112年：依調查結果召</p>	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>一、112年度勞動基準法令研習會已辦理26場次，共計2,436人參加。</p> <p>二、彈性工作調查</p> <p>1. 性別平等工作法(修正前為「性別工作平等法」)於111年1月18日修正施行時，新增第19條第2項，受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，得與雇主協商請求每天減少1小時或調整工作時間以</p>

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
與， 促進 中高 齡女 性再 就業。			地點」納入企業表揚評選指標(2年辦理1次)。	<p><u>開座談會</u> <u>蒐集各界</u> <u>意見。</u></p> <p>113年：研修《性別平等工作法》。</p> <p>114年：透過研習會加強宣導。</p> <p>三、</p> <p>111年：辦理工作生活平衡獎表揚。</p> <p><u>112年：規劃</u> <u>工作生活</u> <u>平衡獎評</u> <u>選指標及</u> <u>辦理方</u> <u>式。</u></p> <p>113年：辦理工作生活平衡獎表揚。</p> <p>114年：規劃工作生活平衡獎評</p>	<p>撫育未滿3歲子女。</p> <p>2. 本部111年辦理「僱用管理就業平等概況調查」及「工作場所就業平等概況調查」，已將受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者得與雇主協商請求減少或調整工作時間項目列入年度調查項目。</p> <p>3. 依本部111年工作場所就業平等概況調查，有未滿3歲子女之女性、男性受僱者最近一年曾申請調整工作時間分別占</p>

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
				選指標及辦理方式。	<p>51.7%、27.2%；曾申請減少工作時間均占2.9%，沒有申請調整或減少工作時間者，女、男性之主要原因皆為「有家人、保母或托嬰中心會負責照顧」。</p> <p>4. 另員工規模29人以下之事業單位，為撫育未滿3歲子女申請減少工作時間之受僱者，因「公司規模未滿30人，遭公司拒絕」之比率已由110年之0.7%大幅降低為111</p>

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
					<p>年之0.1%； 申請調整工作時間者，因前述原因遭拒絕之比率亦由110年之0.6%降低為111年之0.3%，顯見已有相當成效。</p> <p>5. 另本部亦曾召開相關會議研商彈性育兒措施，並於112年函請經濟部針對中小企業研議員工友善育兒措施之替代性支持方案，相關會議結論及機關回復顯示，未滿30人之小、微型企業占我國企業數</p>

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
					<p>逾97%(未滿5人者逾80%)，各行各業經營型態不同，勞工工作型態上及工作時間上多有輪班、排班，部分工作專業門檻高，事業單位尋找替代人力實為不易。爰上，各項促進工作平等措施之修正，對於我國小、微型企業有一定程度的影響，本部將持續凝聚社會共識，蒐集各界意見，研擬更符合實際需求之方案。</p>

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
					<p>三、為鼓勵企業推動工作與生活平衡措施，本部規劃於113年辦理「工作生活平衡獎」評選暨表揚，將「彈性工作」列入參選類別，肯定及表揚企業提供彈性調整工作時間或地點等友善員工措施，帶動更多企業響應推動。</p> <p>四、本項議題之績效指</p>

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
		<p>二、營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視</p>	<p>一、辦理「工作生活平衡」宣導講座，輔導企業建立工作生活平衡措施，營造性別平等友善職場。</p> <p>二、因應 110 年《性別工作平等法》修法，研修相關配套法令，調查男性申請性別工作平等法相關假別及育嬰留職停薪之狀況及需求，提升</p>	<p>一、</p> <p>111 年：辦理 10 場次宣導講座。</p> <p>112 年：辦理 12 場次宣導講座。</p> <p>113 年：辦理 13 場次宣導講座。</p> <p>114 年：辦理 14 場次宣導講座。</p> <p>二、</p> <p>111 年：因應 110 年《性別工作平等法》修法，研修相關配套法令。</p> <p>112 年：透過相關調查結果瞭解男性申請</p>	<p>標均已完成。</p> <p>■達成 □未達成</p> <p>一、為促進性別平權，支持員工兼顧工作與家庭照顧，本部辦理「工作生活平衡」教育訓練、宣導說明會及種子培訓課程等活動，協助企業建立工作生活平衡措施，112 年共辦理 15 場次，計 1,964 人次企業代表參加。</p>

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
			<p>性別平等 友善平等 職場措施。</p> <p>三、為改善多元性別者就業歧視情形，製作相關線上課程提供雇主或事業單位內部業務相關人員研習。</p>	<p><u>性別平等</u> <u>工作法相關假別及育嬰之狀況是否符合受僱者之需求。</u></p> <p>113年：透過相關調查結果，滾動檢討，研擬可行之友善平等職場措施。</p> <p>114年：透過研習會加強宣導相關規定及措施。</p> <p>三、製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教e網推廣之累計瀏</p>	<p>二、本部辦理「僱用管理就業平等概況調查」及「工作場所就業平等概況調查」，已將男性申請《性別平等工作法》相關假別及育嬰之狀況及需求納入問項，相關調查結果業於112年3月公布於本部勞動統計專網(統計調查專區)。</p> <p>三、已於全民勞教e網</p>

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
				<p>覽人次， 年度目標 值： 111 年：製作 多元性別 職場平權 相關線上 課程，置 於全民勞 教 e 網推 廣。</p> <p><u>112 年：多元 性別職場 平權相關 線上課程 瀏覽人次 累計達 4,000 人 次。</u></p> <p>113 年：多元 性別職場 平權相關 線上課程 瀏覽人次 累計達 6,000 人 次。</p> <p>114 年：多元</p>	<p>上架多元 性別平權 相關影片 「營造職 場多元性 別平等環 境」及 「職場中 多元性別 友善措施 之實務探 討」，瀏 覽人次累 計 達 39,250 人 次。</p> <p>四、本項議題 之績效指 標均已完 成。</p>

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
				<p>性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達8,000人次。</p>	
		<p>三、改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距</p>	<p>一、擇定女性參訓人數落差較明顯之一項訓練職類，加強鼓勵其參加該職類意願之宣導，以期提升參訓比率。</p> <p>二、訂定事業單位同工同酬檢核表，並加強宣導，以利雇主加以運用。</p>	<p>一、111-114年：滾動式每年擇定一個女性參訓率較低之職類，依該職類近年之女性參訓率及其職類特性、就業市場需求等因素訂定提升參訓率。</p> <p>二、111年：訂定事業單位同工同酬檢核表。</p> <p>112年：透過<u>網站</u>等<u>多元管道</u>加強宣導，</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>一、提升特定職類少數性別參訓比率</p> <p>1. 以參加工業類職業訓練之成功就業女性學員為案例，加強宣導並鼓勵失業女性參加工程職類職業訓練，以翻轉工業類就業市場僅適合男性之性別刻板印象。</p>

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
				<p><u>鼓勵雇主運用本檢核表。</u></p> <p>113年：瞭解雇主運用本檢核表之情形。</p> <p>114年：滾動檢討修正本檢核表。</p>	<p>2. 透過就業中心就業諮詢協助失業女性釐清未來就業方向，並鼓勵其適性參訓，增加女性參訓率。</p> <p>3. 本部112年擇定工程職類推動，預期女性參訓比率較近5年平均值21%提升至25%，計訓練974人，其中男性698人、女性276人，女性參訓比率為28%。</p> <p>二、本部已於112年訂定「事業單位同工同酬檢核</p>

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
					<p>表」，公布於本部官方網站及就業平等網，並函請各地方勞工行政主管機關加強宣導，透過事業單位自我檢核，落實性別同工同酬規定，促進職場工作平權。</p> <p>三、本項議題之績效指標均已完成。</p>
		<p>四、增強女性經濟賦權，促進女性就創業(含重回職場或</p>	<p>一、運用自辦、委託或補助辦理等方式，辦理多元類別</p>	<p>一、女性占總訓練人數之年度目標值： 111年：65% 112年：65%</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>一、有關「女性占總訓練人數」部分，112</p>

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
		二度就業、中高齡者及高齡者就業)	<p>職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。</p> <p>二、透過各地公立就業服務機構提供一案到底專人就業服務，並運用就業促進工具。另建置台灣就業通網站及0800-777888 客服專線，提供就業資訊及線上媒合推介服務。</p> <p>三、運用僱用獎助、臨時工作津</p>	<p>113年：65%</p> <p>114年：65%</p> <p>二、預計協助女性求職者就業(人次)：</p> <p>111年：230,000</p> <p>112年：<u>231,000</u></p> <p>113年：232,000</p> <p>114年：233,000</p> <p>三、協助二度就業婦女就業服務人次，年度目標值(人次)：</p> <p>111年：15,000</p> <p>112年：<u>15,100</u></p> <p>113年：15,200</p> <p>114年：15,300</p>	<p>年運用自辦、委託或補助方式辦理多元類別職業訓練，計訓練4萬9,554人，其中男性1萬5,916人、女性3萬3,638人，女性占68%。</p> <p>二、112年計協助女性求職者就業30萬3,051人次。</p> <p>三、各公立就業服務機構提供二度就業婦女一案到底個別化就業服務，並運用僱用獎</p>

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
			<p>貼、職場學習津貼等就業促進工具，協助二度就業婦女返回職場。</p> <p>四、為支持中高齡及高齡女性退休後再就業，運用職務再設計排除就業障礙，補助提供退休再就業辦理職業訓練強化就業技能，並透過僱用獎勵、職場學習適應津貼等獎補助協助鼓勵雇主</p>	<p>四、協助中高及高齡女性退休後再就業人次，年度目標值(人次)：</p> <p>111年：1,400 112年：1,415 113年：1,430 114年：1,445</p> <p>五、協助45-64歲女性取得創業貸款及利息補貼年度目標值(人次)：</p> <p>111年：100 112年：102 113年：104 114年：106</p>	<p>助，臨工津貼、職場學習津貼等就業措施，協助二度就業婦女返回職場，112年協助二度就業婦女2萬68人次就業。</p> <p>四、協助中高及高齡女性退休後再就業，112年協助女性退休者4,068人次就業。</p> <p>五、有關創業者取得創業貸款及利息補貼措施，112年協助45-64歲女性</p>

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
			進用，促進重返職場。 五、協助 45-64 歲女性取得創業貸款及利息補貼。		取得創業貸款及利息補貼，計127人。 六、本項議題之績效指標均已完成。
		五、保障不利處境女性勞動權益及勞動條件(含各行業別)	一、透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務。並透過地方政府提供職業重建服務，依女性身心障礙者需求開發彈性工作機會、協助在地就業、提供職前準備服務強化就業能力	一、協助女性身心障礙就業服務人次，年度目標值(人次)： 111 年：12,625 112 年： <u>12,800</u> 113 年：12,928 114 年：13,057 二、協助家庭暴力被害婦女就業年度目標值(人次)：	■達成 □未達成 一、透過公立就業服務機構提供一案到底個別化就業服務、並透過地方政府提供職業重建服務，以協助女性身心障礙者就業。112年協助女性身心障礙者就業1萬5,936人次

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			<p>以協助女性身心障礙者就業及提升勞參率。</p> <p>二、公立就業服務機構提供一案到底個別化及支持性就業服務，並運用臨工津貼、僱用獎助等補助，協助家庭暴力被害婦女就業。</p> <p>三、每年度辦理職場平權及性騷擾防治研習會，持續提升雇主及民眾之認知，落實《性</p>	<p>111年：420 112年：430 113年：440 114年：450</p> <p>三、每年度職場平權及性騷擾防治研習會之參與人數，年度目標值： 111年：1,700人 112年：1,800人 113年：1,900人 114年：2,000人</p>	<p>就業。依衛生福利部110年「身心障礙者生活狀況及需求調查報告」與本部108年「身心障礙者勞動狀況調查報告」，女性身心障礙者勞參率已提升1.96%。</p> <p>二、公立就業服務機構提供家庭暴力被害婦女一案到底個別化及支持性就業服務，並運用臨工津貼、僱用</p>

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
			<p>別平等工作法》相關規定，俾利保障女性勞動權益。</p> <p>四、按年提供行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之各行業別男女性薪資、工時，「人力運用調查」之各大類職業別男女性受僱就業者每月主要工作之收入、工時等統計資訊，以了解不同行、職業</p>		<p>獎助等補助協助家庭暴力被害婦女就業。112年協助家庭暴力被害婦517人次就業。</p> <p>三、112年辦理職場平權及性騷擾防治研習會共26場次，參加人次1,967人。</p> <p>四、行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之各行業別男女性薪資、工時統計結果均按月及按年發</p>

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
			<p>男女性勞動條件及經濟收益的差異。</p>		<p>布，供各界參考運用；另112年「人力運用調查」之各大類職業別男女性受僱就業者每月主要工作之收入、每週經常性工時統計結果已於112年11月23日發布。</p> <p>五、本項議題之績效指標均已完成。</p>

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共16項、達成項數16項、未達成項數0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
一、消除性別刻板印象、偏見與歧視 二、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移	一、民眾之性別平等觀念提高4%。 二、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。 三、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%。 四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。	二、鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	一、定期提醒本部各單位及所屬機關構依據國家通訊傳播會「廣電媒體製播性別議題內容原則」，檢視辦理之文宣、影片符合性別平等觀點。 二、為改善多元性別者就業歧視情形，製作相關線上課程提供雇主或事業單位內部業務相關人員研習。	製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教e網推廣之累計瀏覽人次，年度目標值： 111年：製作多元性別職場平權相關線上課程，置於全民勞教e網推廣。 112年： <u>多元性別職場平權相關線上課程</u> 瀏覽人次 <u>累計達4,000人次</u> 。 113年：多元性別職場平權相關	■達成 □未達成 一、全民勞教e網多元性別平權相關影片「營造職場多元性別平等環境」及「職場中多元性別友善措施之實務探討」，瀏覽人次累計達39,250人次。 二、本項議題之績效指標均已完成。

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
民、單身、隔代教養)之認識與接受度。				<p>線上課程瀏覽人次累計達6,000人次。</p> <p>114年：多元性別職場平權相關線上課程瀏覽人次累計達8,000人次。</p>	

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

(四) 防治數位/網路性別暴力

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
<p>一、完善法令與行政措施及其相關成效</p>	<p>一、檢視後應行訂修之法律案報本院審查率及非法律案完成訂修率均達100%。</p>	<p>一、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤點主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)及行政措施(計畫或方案等)。</p>	<p>函請本部各單位、所屬機關(構)盤點主管法令(法律、法規命令、行政規則與職權命令)，是否足以涵蓋「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」。</p>	<p>111年：盤點法律24個，相關法令(本部截至110年10月止所轄法律24個、命令226個、行政規則406個)總數656個，</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>1. 本部函請各業管單位及所屬機關檢視其主管之法規命令、職權命令(計226個)，是否涉及「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，如涉及者，判斷是否足以涵蓋該定義、類型及其內涵。</p> <p>2. 另下列法規命令，列為優先進行檢視：</p>

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
				完成 率 3.7 %。 112 年：盤點 <u>法規</u> <u>命令</u> 、 <u>職權</u> <u>命令</u> 226 個， 累積 <u>完成</u> <u>率 38</u> <u>%。</u> 113 年：盤點 行政 規則 406 個， 累積 完成 率 100 %。 114 年：重行 盤點 法	(1)性別平等 工作法施 行細則、 工作場所 性騷擾防 治措施申 訴及懲戒 辦法訂定 準則(有關 性騷擾防 治等規 定)。 (2)職業安全 衛生法施 行細則、 職業安全 衛生設施 規則(有關 執行職務 因他人行 為遭受身 體或精神 不法侵害 之預防等 規定)。 (3)就業服務 法施行細

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
				律、法規命令、行政規則，完成率100%。	則、私立就業服務機構許可及管理辦法(有關招募員工之廣告或揭示等規定)。 3. 本案初步檢視結果，上開優先檢視之6部法規命令，經檢視不涉及「數位網路性別暴力之定義、類型及其內涵」。 4. 上開檢視結果，業於本部第29次性別平等專案小組會議提請討論，並經通過在案。

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
					5. 本項議題之績效指標均已完成。
		二、訂修法令及行政措施。	勞動部各主管法令(法律、法規命令、職權命令、行政規則)之業管單位,針對上開盤點檢視結果,如有不足或不符合之部分,進行訂修法令之相關法制作業。	111年:針對檢視結果應行進行訂修之法律案,其報院審查率達50%。 <u>112年:針對</u> <u>檢視</u> <u>結果</u> <u>應行</u> <u>進行</u> <u>訂修</u> <u>之</u> <u>法</u> <u>規</u> <u>命</u> <u>令</u> <u>、</u> <u>職</u> <u>權</u>	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 依本年度各業管單位檢視結果,未有不足或不符合之部分,爰無應配合修正之法規命令。 2. 另請業務單位依本部第29次性別平等專案小組會議決定,持續滾動檢討業管法規。又,本部年度立法計畫將「防治數位或網路性別暴力」列為檢視原則,如

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
				<p><u>命令案</u>，<u>其完成訂修率</u> <u>達 80 %</u>。</p> <p>113年：針對檢視結果應進行訂修之行政規則案，其完成訂修率達 100 %。</p> <p>114年：針對檢視結果應行進行</p>	<p>有修正法規之需要，由業務單位提報列入年度立法計畫，並按季檢討更新。</p> <p>3. 本項議題之績效指標均已完成。</p>

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
				訂修 之 法 令 ， 包 含 法 律 案 報 院 審 查 率 及 法 命 令 、 權 命 令 、 行 政 規 則 完 成 訂 修 率 均 達 100 %)。	
	二、數位/網路性別暴力事件之通報、申訴、起訴	一、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」	依據「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵，針對	111年：請各地方 政府 勞工 行政 機關	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、數位/網路性騷擾案件資訊公開情形

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
	率、定罪率及刑度等資訊公開率應達100%。	相關類型與內涵所涉法規進行(案)件通報或申訴(含申請調查及檢舉)之相關業務統計資訊，法規中央主管機關除依法限制資訊公開外，主動公開於機關網頁之相關資訊應達一定比率。	性別平等工作法申訴案件，請各地方勞工行政主管機關配合盤點並至相關系統登載，統計結果適時公布於網站。	配合盤點，並至相關系統登載。 <u>112年：規劃更新或建置系統以利收集統計資料，統計結果適時公布於網站。</u> <u>113年：更新或建置系統以</u>	1. 已建置性別平等工作法性騷擾申訴案件涉及「數位/網路」相關問項，請各地方勞工行政主管機關配合至相關系統登載。 2. 112年度違反性別平等工作法涉及數位/網路性騷擾共計5件，樣態以網路跟蹤及網路性騷擾居多。違法事業單位資訊已定期於網站公布。 二、本項議題之績效指標均已完成。

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
				<p>利收 集統 計資 料， 統計 結果 適時 公布 於網 站。</p> <p>114年：滾動 檢討 改善 系統 以符 需求， 統計 結果 適時 公布 於網 站。</p>	
二、促進 民眾 及公 部門	一、民眾對於 數位/網路 性別暴力認 識提高20個	透過「數位素 養教育推動 會」(或其他 任務編組)與	每年度辦理職 場平權及性騷 擾防治研習 會，納入透過	每年度辦理職 場平權及性騷 擾防治研習會 之參與人數，	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、112年辦理 職場平權

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
對於數位/網路性別暴力之認知	百分點。	相關機關規劃推動，完備教育宣導機制，植基民眾防治觀念。	「數位或網路」方式進行職場性騷擾之案例分析，提升雇主及民眾對於數位/網路性別暴力之認知。	年度目標值： 111年：1,700人 112年：1,800人 113年：1,900人 114年：2,000人	及性騷擾防治研習會共26場次，參加人次1,967人；另辦理性別平等工作法性騷擾防治法令說明會23場次，參與人數2,144人次。以上合計4,111人次參與。 二、本項議題之績效指標均已完成。
	二、機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練涵蓋率達	強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。	一、調查本部及所屬機關執法人員名冊，並針對執法人員，	一、教育訓練： 111年：涵蓋率 80 % 112年：涵蓋	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果： 一、執法人員教育訓練

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
	95%。		<p>將數位/網路性別暴力防治教育融入其相關教育訓練及影片宣導。</p> <p>二、辦理職場平權種子師資培訓研習會，納入透過「數位或網路」方式進行職場性騷擾之案例分析，提升各地方勞工行政主管機關人員對於數位/網路性別暴力之認知。</p>	<p>率 85%</p> <p>113年：涵蓋率 90%</p> <p>114年：涵蓋率 95%</p> <p>二、每年度辦理職場平權種子師資培訓研習會之參與人數，年度目標值：</p> <p>111年：40人</p> <p>112年：40人</p> <p>113年：40人</p> <p>114年：40人</p>	<p>1. 經彙整本部及所屬機關(構)執法人員名冊，計191名人員辦理職場平權及勞動檢查相關業務。</p> <p>2. 112年共計辦理4場次數位/網路性別暴力防治教育訓練，計172名執法人員參訓，訓練涵蓋率為90%。</p> <p>二、職場平權種子師資培訓研習會</p> <p>1. 針對各級勞工行政</p>

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
					<p>機關之行政人員，辦理112年度性別平等工作法性騷擾案件處理培訓營3場次，參與人數150人次。</p> <p>2. 辦理112年度工作場所性騷擾專業調查人員培訓營3場次，參與人數為299人。</p> <p>三、本項議題之績效指標均已完成。</p>
三、全面建構數位/網路	完成數位/網路性別暴力之公務調查統計及盛行率調查。	一、辦理調查統計，系統性蒐集與建置統	請各地方勞工行政主管機關配合盤點並至相關系統登載	111年：請各地方政府勞工	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>1. 已建置性別平等工作法</p>

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
性別暴力調查統計		計數據(含加害人及被害人性別統計)。	(含被害人性別統計)，同時進行相關系統之更新或建置作業，以利收集統計資料。	行政機關配合盤點並至相關系統登載(含被害人性別統計)，完成率 20%。 <u>112 年：更新或建置系統以利收集統計資料，完成率 50%。</u>	性騷擾申訴案件涉及「數位/網路」相關問項(含被害人性別統計)，並請各地方勞工行政主管機關配合至相關系統登載。 2. 本項議題之績效指標均已完成。

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：更新或建置系統，完成率70%。 114年：更新或建置系統，滾動檢討改善系統以符需求，完成率100%。	
		二、針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令及行	依據「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」相關類型與內涵，針對	111年：請各地方政府勞工行政機關	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、「數位/網路性別暴力」申訴案件統計

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
		政措施訂修參考。	《性別平等工作法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷擾案件之統計資料予以分析，加強宣導，並研擬可行策略建議。	配合盤點並至相關系統登載，完成率20%。 112年：分析 <u>《性別平等工作法》申訴案件涉及「數位或網路」方式進行職場性騷</u>	1. 已建置性別平等工作法「數位/網路性別暴力」申訴案件相關問項，請各地方勞工行政主管機關配合至相關系統登載。 2. 112年度違反性別平等工作法涉及數位/網路性騷擾共計5件，樣態以網路跟蹤及網路性騷擾居多。違法事業單位資訊已定期於網站公布。 二、本項議題之績效指標均已完成。

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
				<p><u>擾案件之統計資料，完成率 50%。</u></p> <p>113年：廣續辦理相關統計分析，並透過例研習會加強宣導，完成率 70%。</p> <p>114年：廣續辦理相關</p>	

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
				統計分析，研擬可行策略建議，完成率100%。	

檢討策進：

1. 本議題之112年度績效指標項數共8項、達成項數8項、未達成項數0項。
2. 另為因應性別平等工作法部分條文業於112年8月16日修正公布，部分條文將自本(113)年3月8日施行，有關職場性騷擾防治規定大幅度修正，113年將依績效指標持續積極辦理。

(五) 促進健康及照顧工作之性別平等

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
<p>一、平價、優質、近便的公共化及準公共兒童照顧政策</p>	<p>一、0歲至2歲(未滿): 幼兒家外送托率達24%。</p> <p>二、2歲至6歲(未滿): 可提供公共化就學名額占比達44%。</p> <p>三、參加公辦</p>	<p>三、鼓勵公部門及企業設置職場托育(0-2歲)或職場教保中心(2-6歲)。</p>	<p>一、辦理推動事業單位提供哺(集)乳室及托兒設施措施觀摩說明會, 推廣新型態職場托育模式。</p> <p>二、針對有意願設</p>	<p>111年: 辦理6場次觀摩說明會及專家諮詢輔導; 補助雇主辦理托兒設施或措施, 達200家次。</p> <p>112年: 辦理8場次觀摩說</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>一、112年共計辦理16場次觀摩說明會及專家諮詢輔導, 另補助雇主辦理托兒設施或措施達453家次。</p> <p>二、本項議題之績效指標均已完成。</p>

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
	國民小學兒童課後照顧班學生占總體有意願參加國民小學學生比例達 50%。		置托兒設施之事業單位提供免費專家諮詢輔導服務，就設置規劃之相關事項提供協助。 三、辦理托兒設施或措施。	明會及專家諮詢輔導； 補助雇主辦理托兒設施或措施， 達 220 次。 113 年：辦理 8 場次觀摩說明會及專家諮詢輔導； 補助	

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
				雇主辦理托兒設施或措施，達240家次。 114年：辦理10場次觀摩說明會及專家諮詢輔導；補助雇主辦理托兒設施或措施，達280	

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
				家次。	
<p>二、促進不同性別者的健康平等</p>	<p>一、提升13-34歲女性規律運動比率4個百分點。</p> <p>二、降低高齡女性工具性日常生活活動有困難比率3個百分點。</p> <p>三、提升</p>	<p>一、運用具性別觀點及交織性之健康統計與分析，針對不利處境者了解其生理與心理疾病及健康不平等的社會</p>	<p>一、已於勞工健康保護規則第25條明定，對於符合癌症篩檢條件之勞工，於事業單位實施勞工健檢時，得經</p>	<p>依據勞工保險局年度給付統計資料，分析不同族群(含性別)勞工罹患工作相關疾病之情形：</p> <p>111：分析110年度資料</p> <p>112：分析111年度資料</p> <p>113：分析112年度資料</p> <p>114：分析113年度資料</p>	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>1. 經分析111年度勞保職業病給付中涉《職業安全衛生法》第6條第2項「重複性作業促發肌肉骨骼疾病、過負荷促發腦心血管疾病、與工作壓力致罹患精神疾病」之相關統計與作為說明如下：</p> <p>(1) 肌肉骨骼疾病：111年度計423人，男性共228人(54%)、女性195人(46%)，分布之行業以營建工程業居首，其次為製造業及其他服務業；其中男性主要服務於營建工程業，女性為製造業及其他服務業(如美容美髮、洗衣業等)為主，且多為手臂肩頸疾病。</p> <p>(2) 腦心血管疾病：111年度計48人，男性共40人(83.3%)、女性8人(16.7%)，分布之行業以支援服務業(如保全等)居首，其次為製造業，運輸及倉儲業。</p> <p>(3) 精神疾病：111年度計5人，男性共1人(20%)、女性4人(80%)，分布之行業為批發及零售業、運輸及倉儲業與支援服務業。</p> <p>(4) 本部職安署就前揭疾病之高風險行業已納入年度「勞工身心健康保護專案檢查」之對象，並委請專業團體提供工作環境改善與臨場健康服務之輔導，及強化預防措施之宣導。另考量肌肉骨骼疾病為國人勞保給付職業病之</p>

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																																																																																							
	原住民男性及女性成人預防保健服務利用率各1.5個百分點。 四、身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹	因，以公平分配醫療資源。	勞工同意，一併進行口腔癌、大腸癌、女性子宮頸癌及女性乳腺癌之篩檢，前揭檢查結果不列入健康檢查結果紀		<p>首，且好發於中高齡工作者，故本署除訂定「中高齡及高齡工作者安全衛生指引」供業界推動人因危害預防參考外，並於今(112)年首次舉辦「職場人因危害預防優良實務案例競賽活動」，鼓勵企業集結專業與創意，找出工作場所之人因危害與風險，並發展實用且具效益性之作業環境改善方案，積極預防及消除因工作造成肌肉骨骼傷病風險，同時提升企業之生產效率與品質，並將獲獎優良案例彙編成冊置放於官網，提供企業落實人因危害預防之參考。</p> <table border="1" data-bbox="975 1126 1490 1675"> <thead> <tr> <th rowspan="2">疾病種類</th> <th rowspan="2">年齡別</th> <th colspan="2">44歲以下勞工</th> <th colspan="2">45歲至64歲勞工(中高齡)</th> <th colspan="2">65歲以上勞工(高齡)</th> <th rowspan="2">總計</th> </tr> <tr> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>骨骼肌肉疾病</td> <td>人數</td> <td>45</td> <td>48</td> <td>144</td> <td>176</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>423</td> </tr> <tr> <td></td> <td>%</td> <td>48.4</td> <td>51.6</td> <td>45</td> <td>55</td> <td>60</td> <td>40</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>腦心血管疾病</td> <td>人數</td> <td>2</td> <td>12</td> <td>6</td> <td>26</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td></td> <td>%</td> <td>14.3</td> <td>85.7</td> <td>18.8</td> <td>81.3</td> <td>0.0</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>精神疾病</td> <td>人數</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>%</td> <td>66.7</td> <td>33.3</td> <td>100</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>人數</td> <td>49</td> <td>61</td> <td>152</td> <td>202</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>476</td> </tr> <tr> <td></td> <td>%</td> <td>44.5</td> <td>55.5</td> <td>42.9</td> <td>57.1</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. 本項議題之績效指標均已完成。</p>	疾病種類	年齡別	44歲以下勞工		45歲至64歲勞工(中高齡)		65歲以上勞工(高齡)		總計	女	男	女	男	女	男	骨骼肌肉疾病	人數	45	48	144	176	6	4	423		%	48.4	51.6	45	55	60	40	100	腦心血管疾病	人數	2	12	6	26	0	2	48		%	14.3	85.7	18.8	81.3	0.0	100	100	精神疾病	人數	2	1	2	0	0	0	5		%	66.7	33.3	100	0	0	0	100	總計	人數	49	61	152	202	6	6	476		%	44.5	55.5	42.9	57.1	50	50	100
疾病種類	年齡別	44歲以下勞工		45歲至64歲勞工(中高齡)				65歲以上勞工(高齡)		總計																																																																																		
		女	男	女	男	女	男																																																																																					
骨骼肌肉疾病	人數	45	48	144	176	6	4	423																																																																																				
	%	48.4	51.6	45	55	60	40	100																																																																																				
腦心血管疾病	人數	2	12	6	26	0	2	48																																																																																				
	%	14.3	85.7	18.8	81.3	0.0	100	100																																																																																				
精神疾病	人數	2	1	2	0	0	0	5																																																																																				
	%	66.7	33.3	100	0	0	0	100																																																																																				
總計	人數	49	61	152	202	6	6	476																																																																																				
	%	44.5	55.5	42.9	57.1	50	50	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
	片檢查篩檢涵蓋率提升4個百分點。		錄表。 二、分析不同族群勞工於勞保給付案中屬職業安全衛生法第6條第2項所涉及疾病種類(例如：骨骼肌肉、心理		

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
			<p>壓力 精神 疾病 及過 勞 等) 之差 異 性， 以作 為提 供職 業病 預防 之參 據。</p>		

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、提升不同生命週期及不利處境者的生理及心理健康識能及體能健康，建立具近便性及性別敏感度的體能活動環境。	透過委託建置勞工健康服務中心、相關專業團體或勞動檢查機構，依產業特性及需求，提供事業單位勞工健康宣導、輔導或諮詢服務，包含職場危害評估、健康管理與促進、工作相關疾病預防、適性選配工等，營造性別平等及健康的	依產業特性及需求，提供健康保護之諮詢、輔導或宣導： 111年：300家次； <u>112年：350家次；</u> 113年：400家次； 114年：450家次。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 本部112年度，共輔導400家次，涵蓋之勞工人數計34,355人次，其中男性20,122人(58.6%)、女性14,233人(41.4%)。 2. 本項議題之績效指標均已完成。

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
			工作環境。		

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共3項、達成項數3項、未達成項數0項。

二、部會層級議題

(一) 保障女性勞工(就業)保險之權益

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
維護女性勞工(就業)保險加保權益。	111年至114年每年輔導及查核女性就業比例較高之行業依規定申報所屬員工加保(家次): 111年:500; 112年:500; 113年:500; 114年:500。	參考行政院主計總處統計之臺灣地區業者之行業資料,加強對女性就業比例較高之行業進行輔導及查核。	1. 為維護勞工之保險權益,已持續運用經濟部等政府機關提供之新設立單位資料,輔導雇主申報員工加保,並配合各項勞動條件專案檢查及與其他政府機關進行聯合稽查,暨辦理各年度加強輔導查核計畫等,以督促雇主依規定申報所屬員工加保。 2. 另為維護女性勞、就保加保權益,擬篩選女性就業比例較高之行業進行輔導及查核申報所屬員工加保情形,藉	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 112年度針對財政部新設籍課稅之單位、經濟部商業發展署新辦理商業登記單位及各縣市新設立之短期補習班,發函及派員輔導依規定加保共計7,970家;針對已成立健保投保單位惟尚未成立勞(就、職)保投保單位之餐飲業、營造業及人力派遣業,發函及派員輔導依規定加保共計422家。 2. 另參酌行政院主計總處統計

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
			以保障女性權益。	111年臺灣地區各行業就業者男女從業比例，及近期受僱者反映雇主未申報員工加保情形，就女性從業比率逾50%之行業中，篩選補習班（教育業）100家、長照機構（醫療保健及社會工作服務業）100家、飲料店業（住宿及餐飲業）200家及超商（批發及零售業）100家，共計500家，進行查核及輔導依規定申報員工加保，經查未依規定申報員工加保核處罰鍰者計74家，違規比率

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
				<p>為 14.8%，罰鍰金額計 173 萬餘元。除裁處罰鍰外，並再函請該等單位應依規定申報員工加保。</p> <p>3. 本項議題之績效指標均已完成。</p>

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

(二) 促進不同性別工作者之職場健康平等

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
促進不同性別工作者的職場健康平等。	勞工身心健康保護措施檢查場次： 111年：200 <u>112年：250</u> 113年：300 114年：350	1. 依風險分級原則篩選事業單位實施勞動檢查。 2. 督促雇主落實職業安全衛生法所定勞工身心健康保護措施。	每年規劃辦理勞工身心健康保護措施專案檢查，並納入女性勞工母性健康保護措施之檢查項目。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 112年度勞工身心健康保護措施專案檢查計835場次，其中有12家事業單位未採取母性健康保護措施，依法處以罰鍰，並將相關違法樣態強化宣導及列入翌年強化稽查項目。 2. 本項議題之績效指標均已完成。

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

(三) 消除職場性別歧視並營造性別平等友善職場

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
進行職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究。	完成職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究： 111年：1項； <u>112年：1項</u> ； 113年：1項； 114年：1項。	1. 辦理職場性別歧視與營造性別平等友善職場研究。 2. 針對研究結果提出策略分析建議。	1. 針對性別刻板印象、偏見與歧視進行具性別觀點之研究調查分析。 2. 運用具性別觀點之研究調查分析，針對婚育年齡男性與女性了解家庭育兒負擔不平等的社會文化成因，推動更為彈性的工作時間與地點，及推動性別友善職場與工作生活平衡，並維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場。並隨社會脈動與時俱進，針對特殊族群勞工進行	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 112年度辦理「彈性申請育嬰留職停薪或增訂親職假之可行性探討研究」，研究方法採以文獻分析、問卷調查、焦點座談等進行。 2. 本研究案蒐集國際組織、瑞典、德國、日本及韓國等國家對彈性育嬰制度或親職假之文獻分析資料，以及1,050份事業單位問卷調查、4場次專家焦點座談會以及1場次的成果演示會，

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
			職場性別友善議題研究。 3. 研究報告上網公開、提供勞工行政主管機關推動參考，並納入政策分析及研擬。	焦點座談會中已納入勞工性別特性等議題探討。 3. 研究報告業於112年12月13日辦理期末會議審查，後續修正完成後，提送本部勞動條件及就業平等司參考，並上網公開。 4. 本項議題之績效指標均已完成。

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

(四) 培訓長期照顧人力以減輕女性照顧負擔

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
培訓長期照顧人力以減輕女性照顧負擔	依衛生福利部每年調查之長期照顧人力訓練需求人數參據規劃辦理訓練： 111年：8,500人； <u>112年：8,500人</u> ； 113年：8,500人； 114年：8,500人。	配合衛生福利部所提人力訓練需求，以補助地方政府依其轄區長期照顧人力供需，在地辦理長期照顧人力培訓。	1. 依衛生福利部制定「照顧服務員訓練實施計畫」規定之課程、訓練時數及師資條件等施訓。 2. 本部照顧服務員訓練辦理模式：專班訓練及用人單位自訓自用訓練。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、本部推動培育照顧服務員，辦理照顧服務員訓練，112年計訓練9,201人。 二、本項議題之績效指標均已完成。

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。

貳、其他年度重要成果

一、112年其它推動性別平等政策綱領之成果

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
(一)權力、決策與影響力		
<p>1. 推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。</p>	<p>內政部、外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、<u>勞動部</u>、農業部、衛生福利部、行政院環境保護署、文化部、數位發展部、國家發展委員會、國家科學及技術委員會、大陸委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院公共工程委員會、中央銀行、行政院主計總處、行政院人事行政</p>	<p>1. 本部性別平等專案小組(以下簡稱本小組)置委員15人，本小組112年共計召開3次會議，委員名單及會議紀錄全文均公開於本部網站性別平等專區。</p> <p>2. 為縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等，本部將「建立輔導所轄工會女性擔任理監事比例之措施或辦理相關活動」列為評鑑地方政府考核指標，鼓勵地方政府推動性別平等政策，期能有效提高女性參與工會會務意願及擔任工會理事監事之比例。</p>
<p>2. 增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。</p>	<p>總處、國立故宮博物院、行政院原子能委員會、中央選舉委員會、公平交易委員會、國家通訊傳播委員會、國家運輸安全調查委員會</p>	<p>1. 本部簡任官等人員之任命，112年已達成三分之一性別比例，落實性別平等意旨。</p> <p>2. 為突破參與上的性別區隔，達成決策的平等，本部於112年度「勞動部補助工會辦理工會教育實施要點」第十點(三)規定，</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>將「工會理事、監事性別比例」及「促進性別平等規定或措施」，列入申請本項補助審查原則；並將「性別平等」列為核心課程之一，期有效提高女性參與工會會務意願及擔任工會理事監事之比例。</p>
<p>3. 重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. 本部及所屬機關各委員會委員，112 年已達成三分之一性別比例原則。 2. 為促進重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，112 年度全國模範勞工選拔及表揚要點，將「參與並推動性別平等事項，有具體事蹟或經考核獎勵有案」納入「工會領袖組」評量項目，以鼓勵工會領袖推動工會重視性別平等。
<p>4. 增加不利處境女性參與決策的機會，並納入其經驗與觀點，從多元的角度，促進性別內的平等。</p>	<p>內政部、教育部、交通部、<u>勞動部</u>、農業部、衛生福利部、數位發展部、原住民族委員會</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因應落實《消除對婦女一切形式歧見公約》(CEDAW)第三次國家報告結論性意見第 33(C)點次，本部已於 108 年 6 月 18 日聘任「促進身心障礙者訓練與就業推動小組」第 4 屆委員，包含聘任 1

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>位身心障礙者女性擔任委員。</p> <p>2. 110年6月18日辦理聘任第5屆委員、112年6月26日辦理6屆委員，均含聘任至少1位身心障礙者女性擔任委員，參與決策討論。</p>
<p>5. 掌握國際性別議題趨勢，積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度，成為亞洲標竿，接軌國際。</p>	<p>外交部、教育部、經濟部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、文化部、原住民族委員會</p>	<p>1. 112年3月5日至17日以視訊方式參與第67屆非政府組織婦女地位委員會線上論壇（NGO CSW67），掌握國際趨勢，瞭解非政府組織對性別勞動議題之看法及經驗分享。</p> <p>2. 112年6月獲菲律賓亞太經濟合作（APEC）婦女與經濟政策夥伴（PPWE）團隊邀請，填復「透過數位平臺經濟強化技術領域之女性」（Advancing Women in Tech through the Digital Platform Economy）計畫問卷，並於7月26日以視訊方式出席焦點團體座談，瞭解菲律賓及馬來西亞之技術類數位經濟平臺自由工作者的勞動情形等議題。</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>3. 辦理新媒體培力促進女性賦能計畫第 3 階段提案「新媒體培力促進女性賦能：融入性別觀點開發新媒體數位技能提升培訓課程之政策工具包」，於 6 月 26 日獲得 APEC 採認，並取得 APEC 婦女與經濟子基金補助 15,800 美元。</p> <p>4. 於 112 年 6 月 28 日辦理「新媒體培力促進女性賦能：多元、平等、包容：數位行銷人才決勝力」工作坊，宣傳「網路行銷性別訓練能力評鑑工具包」之規劃及蒐集回饋意見，將國際資源與經驗納入工具包參考。計有秘魯、菲律賓、日本、馬來西亞、韓國、印尼等及本國計 53 人與會。</p> <p>5. 於 112 年 9 月 19 日辦理新媒體培力促進女性賦能「迎向性別友善的數位經濟」工作坊，發表「融入性別觀點開發新媒體數位技能提升培訓課程之政策工具包」，蒐集回饋意見及與各經濟體交流經驗及最佳實例。計有菲律賓、</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		智利、馬來西亞等及本國計 51 人與會。 6. 113 年 1 月於 APEC 出版融入性別觀點開發新媒體數位技能提升培訓課程之政策工具包。
(二)就業、經濟與福利		
1. 結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。	內政部、財政部、經濟部、 <u>勞動部</u> 、農業部、衛生福利部、文化部、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會	1. 為促進女性求職者就業，透過各地公立就業服務機構及台灣就業通網站提供推介媒合服務，並運用就業促進工具（包含僱用獎助、臨工津貼、跨域就業補助、缺工就業獎勵等），排除就業障礙，協助就業。112年公立就業服務機構協助女性求職者就業計30萬3,051人。 2. 各公立就業服務機構提供中低收入及低收入戶婦女個別化就業服務，並運用僱用獎助，臨工津貼、職場學習津貼等就業促進措施協助其就業，112年協助中低收入及低收入戶婦女1萬1,831人次就業。
2. 建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。	內政部、國防部、教育部、經濟部、 <u>勞動部</u> 、衛生福利部、行政院主	一、增進雇主及受僱者對性別平等工作法之認知 1. 本部每年與各地方勞工行政主管機關共同

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
	計總處、行政院人事行政總處	<p>辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」，並透過網站、臉書及摺頁等多元管道，加強宣導性別平等工作法相關規定，增進雇主及受僱者對性別平等工作法令之認知，以營造友善職場環境。</p> <p>2. 112 年辦理職場平權及性騷擾防治研習會共 26 場次，參加人次 1,967 人次。</p> <p>二、為支持企業營造友善職場辦理相關補助及輔導措施</p> <p>1. 推動雇主提供員工子女托育服務，營造友善職場育兒環境，112 年核定補助事業單位提供哺(集)乳室與托兒設(措)施計 574 家次。</p> <p>2. 持續辦理觀摩說明會及專家諮詢入場輔導，112 年共辦理 10 場次觀摩說明會，計 673 位事業單位代表參加；另提供哺(集)乳室或托兒設</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>(措)施專家諮詢輔導服務，計輔導 6 場次。</p> <p>3. 為支持企業營造友善職場，平衡員工兼顧工作與家庭照顧責任，訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助企業辦理員工關懷與協助課程、員工紓壓課程、友善家庭措施、中高齡員工退休準備及調適協助措施等，112 年共核定補助 606 家次事業單位、1,003 項友善措施。</p> <p>三、促進女性勞動力參與</p> <p>1. 本部運用自辦、委託或補助辦理等方式辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。112 年截至 11 月計訓練 4 萬 7,289 人，其中男性 1 萬 5,323 人、女性 3 萬 1,966 人（女性占 68%）。</p> <p>2. 為促進女性求職者就業，透過各地公立就業服務機構及台灣就業通網站提供推介媒合服務，並運用就業促進工</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>具（包含僱用獎助、臨工津貼、跨域就業補助、缺工就業獎勵等），排除就業障礙，協助就業。112 年截至 11 月底，公立就業服務機構協助女性求職者就業計 27 萬 9,694 人。</p>
<p>3. 消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，特別是以女性為主的職業，落實尊嚴與平等的勞動價值。</p>	<p>內政部、國防部、教育部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、行政院人事行政總處</p>	<p>112 年辦理職場平權及性騷擾防治研習會共 26 場次，加強宣導性別平等工作法之禁止性別歧視、職場性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定，參加人次 1,967 人次。</p>
<p>4. 確保國家福利策略涵納不利處境者，採取適當措施保障其勞動權益，促進包容且永續的經濟成長。</p>	<p>內政部、<u>勞動部</u>、行政院農業委員會、衛生福利部、原住民族委員會</p>	<p>1. 本部運用自辦、委託或補助辦理等方式辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。112 年計訓練 4 萬 9,554 人，其中男性 1 萬 5,916 人、女性 3 萬 3,638 人（女性占 68%）。</p> <p>2. 為協助特定對象及就業弱勢婦女就業，各公立就業服務機構提供個別化就業服務，運用臨時工作津貼、職場學習及再適應計畫，結合民間團體資源協助排除就業障礙，提供就</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		業支持。112年協助特定對象及弱勢婦女 26 萬 6,140 人次求職、19 萬 4,936 人次就業。
5. 重視混合式經濟體制的發展潛能，營造有利合作事業發展的環境，達成具性別觀點的經濟發展目標。	內政部、財政部、經濟部、 <u>勞動部</u> 、農業部、行政院公共工程委員會	<p>1. 112 年為推動社會創新，辦理多元就業開發方案及培力就業計畫，協助弱勢族群就業計 2,001 人；培訓社會創新專案經（管）理人計 185 人次；經營管理社會經濟入口網，公開展現臺灣社會創新發展現況及成果，發布中英文版文章總計 75 篇，計 168,204 人次瀏覽。</p> <p>2. 112 年 11 月合作社僱用員工參加勞保人數共計約 1 萬 4,200 人，女性被保險人約 9,300 人，占 65.5%，男性被保險人約 4,900 人，占 34.5%；勞保局已透過各項管道加強宣導，請雇主應依規定為員工辦理加保，以維護被保險人權益。</p>
6. 增強女性經濟賦權，協助女性取得資本、進入市場、建構技能、運用創新與科技及提升女性領導力，促進女性就業與創業。	財政部、教育部、經濟部、 <u>勞動部</u> 、農業部、數位發展部、國家發展委員會、國家科學及技術委員會、金融監督管	1. 本部運用自辦、委託或補助辦理等方式辦理多元類別職業訓練，以提升婦女職業技能，促進就業。112 年計訓練 4 萬 9,554

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
	理委員會、原住民族委員會	<p>人，其中男性1萬5,916人、女性3萬3,638人（女性占68%）。</p> <p>2. 為促進女性求職者就業，透過各地公立就業服務機構及台灣就業通網站提供推介媒合服務，並運用就業促進工具（包含僱用獎助、臨工津貼、跨域就業補助、缺工就業獎勵等），排除就業障礙，協助就業。112年公立就業服務機構協助女性求職者就業計30萬3,051人。</p> <p>3. 112年持續推動「微型創業鳳凰貸款」，提供婦女優惠創業貸款融資，協助女性取解決創業資金取得不易之問題，增強女性經濟賦權，112年計協助392位婦女取得貸款。</p>
7. 肯認無酬家屬工作者及無償家務勞動者的勞動價值與完善相關措施，並保障女性於婚姻及家庭的經濟安全及資源合理分配。	國防部、教育部、法務部、 <u>勞動部</u> 、行政院農業委員會、衛生福利部	1. 無酬家屬工作者及無償家務勞動者在未參加其他社會保險，而符合國民年金保險納保資格時，勞保局即主動將其納保，以保障被保險人在生育、遭遇重度以上身心障礙或死亡事故，以及年滿65歲時，就可依規定請領相關年金給

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>付或一次性給付，提供本人或遺屬之基本經濟生活安全，並於國民年金法明訂配偶需負連帶繳納保險費義務。</p> <p>2. 112年10月國民年金納保人數共計293萬5,378人，女性被保險人為149萬3,398人，占50.88%，男性被保險人為144萬1,980人，占49.12%。</p>
(三)教育、媒體與文化		
<p>2. 推展及落實各場域、職前與在職、生命週期各階段的性別平等教育，鼓勵具性別觀點的研究、師資培育、教材與教法研發，提升全民性別平等意識。</p>	<p>內政部、國防部、教育部、經濟部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、國家科學及技術委員會、行政院人事行政總處</p>	<p>一、本部勞動力發展署各分署於職前(含自辦、委辦、補助)及在職職業訓練，持續將性別平等納入課程結構必修單元。112年度共計辦理實體課程教學1,939班次，播放影片1,157班次。</p> <p>二、112年提供職場性別主流化概念及反應性別主流化之性別平等數位課程於勞動力發展數位服務平台，民眾及相關公司行號免登入會員即可觀看並學習，累計2萬2,670人次瀏覽。</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>三、112 年辦理職場平權及性騷擾防治研習會共 26 場次，加強宣導性別平等工作法之禁止性別歧視、職場性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定，參加人次 1,967 人次。</p> <p>四、為促進性別平權，支持員工兼顧工作與生活，本部辦理「工作生活平衡」教育訓練、宣導說明會及種子培訓課程等活動，提升企業規劃工作生活平衡措施專業知能，112 年共辦理 25 場次，計 3,907 人次企業代表參加。</p>
(四)人身安全與司法		
<p>1. 提升社會大眾對性別暴力認知，完善相關法規及機制，消除基於性別的暴力行為。</p>	<p>內政部、教育部、法務部、交通部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、文化部、數位發展部、國家通訊傳播委員會</p>	<p>本部每年與各地方勞工行政主管機關共同辦理性騷擾防治相關研習，提升社會大眾對性別暴力認知，並賡續透過網站、臉書及摺頁等多元管道加強宣導，以落實性別平等工作法之性騷擾防治相關規定。<u>112 年度辦理 26 場次職場平權及性騷擾防治研習會</u>，參加人數 1,967 人次；另因應 112 年 8 月 16 日</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>性別平等工作法修法，辦理性別平等工作法性騷擾防治法令說明會 23 場次，參加人數 2,144 人次。</p>
<p>2. 消除對性別暴力被害人的歧視，鼓勵被害人申訴，提供充足保護、法律、福利、心理與就業支持，協助其經濟及生活獨立，尤其針對不利處境者。</p>	<p>內政部、教育部、法務部、<u>勞動部</u>、衛生福利部</p>	<p>1. 為提供家庭暴力被害人等特定對象及就業弱勢者多元化就業服務，本部勞動力發展署訂定「委託辦理特定對象及就業弱勢者就業服務計畫」，結合民間專業資源，開發潛在個案激發就業動機，協助排除就業障礙，提供就業支持性及預備性就業服務，協助其重返職場穩定就業。</p> <p>2. 各公立就業服務機構 112 年協助家暴被害人 907 人次求職(男性 109 人次，12.02%; 女性 798 人次，87.98%)、590 人次就業(男性 73 人次，12.37%; 女性 517 人次，87.63%)。</p>
<p>3. 加強生活空間性別暴力防治，重視新興數位/網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位/網路環境。</p>	<p>內政部、國防部、教育部、法務部、經濟部、交通部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、數位發展部、國家通訊傳播委員會</p>	<p>1. 112 年 8 月 16 日修正公布之性別平等工作法，已強化雇主防治職場性騷擾(包含透過數位/網路之性騷擾)之責任，明確化雇主知悉性騷擾情形時，應採行之「立即有效之糾正</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		<p>及補救措施」，完善被害人保護及扶助。</p> <p>2. 本部每年與各地方勞工行政主管機關共同辦理性騷擾防治相關研習，提升社會大眾對數位/網路性別暴力認知，112 年度辦理 49 場次，參加人數 4,111 人次。</p>
<p>5. 系統性收集與分析性別暴力通報、起訴、定罪、判刑及賠償的數據，尤其針對不利處境者的分析，強化防治效能。</p>	<p>內政部、教育部、法務部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、數位發展部</p>	<p>本部已建置性別平等工作法性騷擾申訴案件涉及「數位/網路」相關問項，請各地方勞工行政主管機關配合至相關系統登載，以便相關數據之統計分析。</p>
(五)健康、醫療與照顧		
<p>2. 建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識。</p>	<p>國防部、教育部、<u>勞動部</u>、衛生福利部、國軍退除役官兵輔導委員會</p>	<p>1. 112 年辦理職場平權及性騷擾防治研習會共 26 場次，加強宣導性別平等工作法之禁止性別歧視、職場性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定，參加人次 1,967 人次。</p> <p>2. 本部職業安全衛生署委託設置北、中、南、東區勞工健康服務中心，透過與各縣市政府、勞動檢查機構、各地工會等共同合作辦理定期駐點，提供勞工與事業單位就近且便利之</p>

推動策略	主要權責機關	推動情形及辦理成果
		勞工健康服務，112 年度服務共計 150 場次。
6. 推動不同性別者的健康平等，提高健康餘命及預防失能，強化對多元家庭的支持服務及權益保障。	內政部、教育部、法務部、 <u>勞動部</u> 、衛生福利部、行政院人事行政總處	本部職業安全衛生署委託設置北、中、南、東區勞工健康服務中心，依事業單位職業健康危害特性與勞工需求辦理臨場輔導服務，提供適性配工或職業健康相關諮詢等，112 年度服務 3 萬 4,355 人次。

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	勞動部	「你 就是自己的光」首映記者會	<p>1. 為提升職場平權的意識，本部112年度拍攝宣導影片，透過電視廣告、電影院託播、捷運月台層電視、公車車體廣告及網路媒體等方式宣導，總觸及率達到500萬人次、觀看人次達20萬。製作宣傳海報200張，發送本部所屬勞工保險局、勞動力發展署以、各地方勞工行政主管機關以及勞、雇團體協助張貼。</p> <p>2. 本部於112年11月13日辦理「你 就是自己的光」首映記者會，參與人數130人，呼籲社會大眾一起重視職場平權議題。相關新聞稿連結如後：https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/65111/post。另影片放置本部 youtube 官方網站(影片連結：迎光篇 https://www.youtube.com/watch?v=x9nZz0d06-4、逆光篇 https://www.youtube.com/watch?v=AfFr7ypN7zY)。</p>	<p>(「你 就是自己的光」海報-1)</p>  <p>(「你 就是自己的光」海報-2)</p>  <p>(「你 就是自己的光」首映記者會-1)</p> 

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
				<p>(「你 就是自己的光」首映記者會-2)</p> <p>(「你 就是自己的光」車體廣告)</p> 
2	勞動部	各項計畫及委外職前行政業務說明會	<p>1. 於112年3月27日、28日及31日辦理「112年度產業人才投資方案計畫」，112年10月11日至13日辦理「113年度產業人才投資方案計畫」時，播放影片進行性平宣導，共計辦理6場次，參與人數882人次。</p> <p>2. 於112年辦理「112年度企業人力資源提升計畫」時，播放影片宣導性別平等意識，共計辦理35場次，參與人數1,385人次。</p> <p>3. 於112年6月27日及28日辦理「112年度第2次委外職前行政業務說明會」時，播放影片宣導性別平等意</p>	<p>(說明會-1)</p>  <p>(說明會-2)</p> 

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
			識，共計辦理2場次，參與人數60人次。	
3	勞動部	「她們的故事」之影片分享	<p>於112年11月10日由本部、財團法人職業災害預防及重建中心主辦及本部勞動力發展署中彰投分署共同辦理「她們的故事」之影片分享，宣導正視女性勞動權益、職場安全與重視性別工作平等觀念的重要性。轄區工會團體、資方團體及婦女團體代表參與人數80人次。</p> <p>於112年11月18日辦理「她們的故事」紀錄片放映會，在「廿五淑女事件」發生50週年之際，首次回到事件發生地「旗津」播放紀錄片，別具意義。並與在地居民、全國性工會及在地工會代表等人分享，宣導正視女性勞動權益、打造性別工作平等與安全勞動環境的觀念，喚起各界對於性別平等及職業安全的關注與反思。參與人員超過700人次。</p>	<p>(她們的故事影片分享活動)</p>  <p>(她們的故事紀錄片放映會)</p> 

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
4	勞動部	性別平等教育課程及講座	<p>1. 本部勞動力發展署桃竹苗分署為117班次共2309人次訓練學員，辦理3小時性別平等課程，搭配以影片播放，向學員宣導性別平等相關概念。</p> <p>2. 本部勞動力發展署高屏澎東分署為40班次共796人次職前訓練學員，及20班次共364人次在職訓練學員，辦理實體講座及影片賞析宣導性別平等相關概念。</p> <p>3. 本部勞動力發展署雲嘉南分署針對訓練學員辦理12場次性別平等講座，宣導性別平權的理念，去除性別刻板印象，參與人次共計974人。</p>	<p>(性別平等教育課程及講座-1)</p>  <p>(性別平等教育課程及講座-2)</p> 
5	勞動部	電台廣告-育嬰不分男女，父母都可以申請育嬰留職停薪津貼	<p>112年3月及4月運用警廣及全國各地區電台廣播廣告宣導「父母可同時請領子女之育嬰留職停薪津貼」及「男性也可申請育嬰留職停薪津貼」主題，共計播出2,105檔。</p>	無

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

法規名稱	提報單位	內容說明
性別平等工作法	勞動部	<p>1. 為強化職場性騷擾防治相關機制，保障被害人權益，性別工作平等法部分條文修正案於112年8月16日經總統修正公布，名稱並修正為性別平等工作法。部分條文自公布日施行，其餘條文自今(113)年3月8日施行。</p> <p>2. 本次修正，依照「有效性」、「友善性」及「可信賴」的三大原則，期遏阻職場性騷擾事件發生，並完善被害人保護及扶助。</p> <p>3. 法案重點內容如下：</p> <p>(1) 建立外部公權力申訴調查機制，對於被申訴人為最高負責人或僱用人，及雇主未處理或不服雇主調查或懲戒結果，可直接向地方主管機關申訴，簡化申訴流程。</p> <p>(2) 強化雇主性騷擾防治責任，明確化應採行之「立即有效之糾正及補救措施」。</p> <p>(3) 增訂政府與雇主協力提供或轉介性騷擾被害人諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要服務，給予最適切的協助。</p> <p>(4) 增訂主管機關提供性騷擾申訴人法律諮詢或扶助，給予必要的支持。</p> <p>(5) 增訂最高負責人或僱用人為性騷擾行為人之罰則，最高罰100萬元；另加重權勢性騷擾懲罰性民事賠償，最高為損害額5倍，有效遏止職場性騷擾行為。</p>

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	彈性申請育嬰留職停薪或增訂親職假之可行性探討研究	勞動部	單位自辦	<p>1. 研究目的</p> <p>為能使受僱者兼顧家庭與工作，避免婚育退出勞動市場，我國性工法訂有育嬰留職停薪相關規範，隨時代變遷，部分受僱者對於育兒照顧需求已與過往不同，希望可更具有彈性空間。因此，本研究目的在瞭解國際間對於育嬰假或親職假的制度設計與彈性作法，探討國際勞工組織及相關先進國家等法制與經驗，從中擷取適合我國之法制及政策可參考之處。</p> <p>2. 研究內容及方法</p> <p>(1) 蒐集國際間對於育嬰假彈性作法，以及掌握我國事業單位對此議題之意見、困境與衝擊等進行綜整與可行性分析，並針對未來制度或政策變革，研提具體政策建議。</p> <p>(2) 透過文獻分析蒐集國際組織、歐盟、瑞典、德國、日本、韓國等相關法制與經驗；以5人以上之公司為調查對象，辦理問卷調查，共收集1,050份有效問卷，另邀請專家學者、雇主代</p>

				<p>表、勞工代表等各界人士辦理4場次焦點座談蒐集相關意見。</p> <p>3. 研究結果與發現</p> <p>經由主要國家文獻分析初步研究發現彈性的作法：</p> <p>(1)德國透過提高子女數或多胞胎加給，給予額外經濟支持，以及擴大申請留停時間自主規劃，從過去專心育兒政策調整為鼓勵父母快速就業。</p> <p>(2)瑞典制度側重讓人民可結合工作與家庭，在法制設計以性別平權為主軸，以及增加請假單位彈性化、分段申請與延長申請期間等。</p> <p>(3)韓國設計有條件減少工時制度規定與提高育嬰津貼補助，並規劃完備托兒政策。</p> <p>(4)日本制度仍以全職育嬰為主，惟育嬰留停期間免除勞工社會保險或是所得稅繳納義務以減少育嬰留停期間經濟衝擊。</p> <p>(5)綜上各國育嬰假或親職假彈性作法後，後續將納入並作為我國政策建議可行性參考。</p> <p>4. 後續運用說明</p> <p>研究報告結果後續將提送本部相關權責單位參考。</p>
2	委託辦理「在臺移工懷孕及	勞動部	委託研究，委託致理學校財團法人致理科技大學	<p>1. 研究目的</p> <p>為整體瞭解我國懷孕移工工作權益保障；移工所生子女照顧與托</p>

	<p>生育現況調查研究」</p>		<p>育及其他移工懷孕衍生問題實際情形，作為後續整體移工政策參考。</p> <p>2. 研究內容及方法</p> <p>運用文獻分析、次級資料分析、問卷調查、焦點團體座談方式，蒐集國外移工懷孕、生產及所生子女托育之法令規定，並針對在台女性移工於懷孕期間之諮詢申訴等情形、想法進行收集分析，並辦理問卷調查研究，以了解移工懷孕生育之整體現況。另歸納比較分析我國現行妊娠移工相關措施規範與其他引進移工國家措施之執行模式優缺點及成效評估。</p> <p>3. 研究結果與發現</p> <p>國際勞工組織 ILO 母性保護公約明定女性懷孕生產相關權益；另比較台灣、日本、香港、韓國及歐盟各國之移工聘僱特性、育兒友善措施、醫療與福利政策經費來源等事項。</p> <p>4. 後續運用說明</p> <p>透過本委託研究案，瞭解移工懷孕生育之整體現況、我國現行懷孕移工相關措施規範與其他引進移工國家措施之執行模式優缺點及成效，作為後續本部整體跨國勞動力政策檢討及規劃參考。</p>
--	------------------	--	---

五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

統計至112年12月，本部及所屬機關(構)計有92個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除38個具特殊事由，免納入組織規定或設置要點後，計有54個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有54個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

六、其他性別平等推動事項

本部補助桃園市政府自111年1月1日起辦理「外國籍婦幼諮詢服務中心」，協助在臺懷孕移工諮詢與工作權益之整合性服務。另於112年10月補助彰化縣政府及高雄市政府，預計113年1月對外提供服務，提供生育及工作權益之諮詢教育、支持性陪伴、緊急安置、工作持續及工作轉換等跨區服務。