大陸委員會性別平等推動計畫（111至114年）修正案

112.03.25

壹、整體目標與重點

為推動「性別平等政策綱領」及「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」落實性別主流化工作，將性別觀點融入機關業務之推動及相關政策之規劃、執行與評估，促進性別實質平等的實現，爰訂定本計畫，分級推動，計有院層級議題（1項）與部會層級議題（5項），整體目標與重點如下：

1、 院層級議題：致力促進本會各委員會、小組、會報，及監督之公設財團法人決策參與之性別平等，積極提升性別比率。

2、 部會層級議題：將性別觀點融入機關業務，重視不同性別者的經驗與觀點，針對本會辦理之各種活動或研習，加強統計及分析活動滿意度及參與者需求，據以發掘政策問題，並研擬因應做法，致力使決策具備性別敏感度，積極推動性別平等。

貳、性別議題、目標與策略

1、 院層級議題

(1) 性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性說明：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. 現況與問題：

（1）本會所屬委員會、小組、會報共7個（大陸委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理小組、甄審暨考績委員會、安全及衛生防護小組、政府資料開放諮詢小組、廉政會報），其中除本會委員會外，其餘均已達成任一性別比例達三分之一以上之目標，並於換屆改選時，致力賡續達成委員任一性別比率達40%以上之目標。

（2）本會監督之公設財團法人計有2個（海基會、策進會），其中海基會監事已達成任一性別比例達三分之一之目標；策進會監事則尚未達成目標。

（3）本會委員會係受限於女性內閣成員比例問題，至財團法人董事部分，海基會董事係由民間捐助企業、政府機關、政黨及社會賢達依其業務及內部職務分派之考量指派產生；策進會董事結構多元，包括政府代表、民間捐助人及社會賢達等，均由政府機關、民間捐助企業依其內部職務及業務指派產生；由於各政府機關、政黨及民間捐助企業於指定董事人選時有其內部職務分派之考量，達成任一性別比例不少於三分之一之目標實有執行難度；然本會於是項職務出缺時，將持續建請相關機關單位優先指派女性擔任董事，期能逐步落實決策參與之性別平等。另策進會監事部分，將於換屆（114年）改選時致力改善，期達成任一性別比例不少於三分之一之目標。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
一、促進公部門決策參與性別平等 (一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40% (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	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% 二、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、 本會所屬委員會、小組、會報共7個（大陸委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理小組、甄審暨考績委員會、安全及衛生防護小組、政府資料開放諮詢小組、廉政會報），有6個已達成任一性別不少於三分之一（占85.71%）。 二、 除本會委員因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別不少於三分之一外，其餘各委員會、小組、會報將於委員換屆改（補）聘時，提供適	**111年：** 達成目標數6個，達成度85.7% **112年：** 達成目標數6個，達成度85.7% **113年：** 維持達成目標數6個，維持達成度85.7% **114年：** 維持達成目標數6個，維持達成度85.7%

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)
			當衡平名單供首長參考，致力賡續達成委員任一性別比率達40%以上之目標，積極提升性別比例。	
	一、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% (一)董事達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100% (二)監察人(監事)達成率=(任一性別比例達1/3之政府	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。	一、本會計有2個公設財團法人（海基會、策進會），董監事達成任一性別比例不少於三分之一情形如下： (一)董事部分： 均未達成。 (二)監事部分： 海基會已達成（占50%），策進會未達成。 二、提升達成度之具體做法： (一) 提供性別衡平人才建議	【董事】 **111年：** 達成目標數0個，達成度0% **112年：** 達成目標數0個，達成度0% **113年：** 達成目標數0個，達成度0% **114年：** 達成目標數0個，達成度0% 【監事】 **111年：** 達成目標數2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)
	捐助財團法人數/財團法人總數)*100%		名單：建置兩岸經貿及文化女性人才名冊，供海基會及策進會增(改)聘人員參考。 (二)海基會部分: 海基會董事部分，係由民間捐助企業、政府機關及各政黨依其業務及內部職務分派之考量指派產生，董事性別比例有其歷史背景，達成任一性別不少於三分之一之比例尚有其困難，惟未來仍將持續研擬相關精進做法如下：	達成度100% **112年：** 達成目標數依實務狀況修正為1個，達成度依實務狀況修正為50% **113年：** 維持達成目標數1個，維持達成度50% **114年：** 達成目標數2個，達成度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)
			1. 未來將滾動式檢視可精進之具體做法，並向海基會持續宣導增加女性董事的政策目標，請該會循序漸進，持續推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。 2. 對於政府機關代表之董事，未來如有異動時，將建議相關政府部門優先指派女性副首長擔任董事，以提升女性參與決策之人數。 (三)策進會部分: 1. 因章程規定連選得連	

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)
			任，即現有董事倘有意續任，均予以留任。未來將持續宣導增加女性董、監事的目標，請該會循序漸進，推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。 2.112年策進會董監事若有政府機關代表職務異動時，將建議相關機關優先指派女性副首長或合適人選擔任董事或監事，以提升女性參與決策。另民間代表部分，將建議該會優先聘用女	

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)
			性學者或專家擔任監察人，以落實性別比例政策目標。	

2、 部會層級議題

(1) 性別議題1：增進不同性別參與中國大陸事務研習活動之平等權利

1. 重要性說明：為增進公務人員對政府兩岸政策與交流情形的瞭解，提升處理中國大陸事務專業知能，本會長期與地方政府合作辦理「中國大陸事務研習計畫」，並鼓勵不同性別之公務員參與研習活動及享有平等學習權利。

2. 現況與問題：

(1)「中國大陸事務研習計畫」係由本會提供課程規劃及講座建議名單，並函請地方政府依實際業務需求提報研習計畫。為提高公務人員參與意願，本會依兩岸情勢及兩岸地方交流情況逐年調整課程內容及活動設計，根據近3年參訓人員性別統計，女性均高於男性（如下表），反映近年來女性公務員對兩岸及公共議題之關注已有所提升。另根據109年至110年地方政府提供成果報告顯示，女性對研習計畫滿意度亦略高於男性（109年男92%：女94%；110年男87%：女91%）；111年度女性滿意度略低於

男性（男95%：女89%）。

	108年		109年		110年		111年	
	男	女	男	女	男	女	男	女
臺北市	31	73	19	46	-	-	-	-
新北市	15	32	-	-	-	-	-	-
桃園市	52	85	84	86	-	-	47	92
臺南市	33	44	30	54	14	25	-	-
高雄市	100	80	13	17	-	-	-	-
嘉義縣	-	-	20	24	9	12	-	-
屏東縣	17	46	-	-	-	-	-	-
宜蘭縣	34	30	32	43	-	-	-	-
臺東縣	19	41	15	35	-	-	-	-
金門縣	38	54	37	48	38	56	29	30
連江縣	-	-	19	25	-	-	-	-
基隆市	40	55	-	-	-	-	-	-
新竹市	21	32	-	-	-	-	-	-

	108年		109年		110年		111年	
	男	女	男	女	男	女	男	女
嘉義市	42	35	-	-	-	-	-	-
小計	442	607	269	378	61	93	76	122
百分比	42.1%	57.9%	41.6%	58.4%	39.6%	60.4%	38.38%	61.62%

（2）「中國大陸事務研習計畫」係由地方政府依業務需求提報計畫，不同性別參與計畫之情形受該地方政府公務員性別比例及業務性質等因素影響，將持續運用性別統計，瞭解不同性別參加比例及滿意度變化，並鼓勵地方政府將性別平等觀念納入研習活動課程規劃，以瞭解本研習計畫落實性別平等情形。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
增進不同性別參與兩岸事務研習活動之參與機會，促進性別平等。	111 至 114 年參與「中國大陸事務研習計畫」任一性別不少於當年參與研習總人數的三分之一，且不同性別滿意度差距不高於 6%。	將性別平等議題納入課程規劃，增進不同性別享有參與活動之平等學習權利。	1. 將兩岸性平課程及具性別議題等專長之學者專家納入課程規劃。 2. 發函地方政府，鼓勵將性別平等議題納入研習活動，並關注研習活動報名情形，及瞭解不同性別參加比例及滿意度變

			化。 3. 透過地方政府提報之研習成果報告書，瞭解參加人數、性別比例、及不同性別對研習活動之整體滿意度，俾供未來研習規劃參考及建構性別平等之友善學習環境。

(2) 性別議題2：增進臺灣青少年學生交流，促進不同性別於各領域發展

1. 重要性說明：為協助臺灣青少年學生瞭解國際關係及兩岸情勢發展與政府政策，認識臺灣優勢及文化軟實力，並從國際事務視野瞭解兩岸關係，特藉此促進青少年學生瞭解來自不同領域性別成員之想法及特長，學習民主包容與多元尊重，有助於未來不同性別之人才於相關領域之發展。

2. 現況與問題：

（1）本會自108年起持續辦理「國際及兩岸事務種子培育營」，邀請高中學生參與三天二夜研習活動，包括國際情勢、兩岸關係與兩岸政策等課程學習及參訪活動等，111年男女比率為男性學員43人（35%）、女性學員79人（65%）。

（2）經查本活動參與學員女性多於男性，未來將持續於招標文件要求單一性別比例不得少於三分之一；另外亦將設計活動問卷，期能進一步瞭解男女參與意願不同之原因。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
辦理國際及兩岸事務種子培育營，參與學員單一性別不少於三分之一	當年度本會辦理國際及兩岸事務種子培育營，參與之高中學生男、女學生之單一性別不少於所有梯次人數之三分之一，不同性別滿意度均達80%以上。	確保高中男、女學生平等參與研習營活動之機會。	為避免單一性別比例過高，未來辦理本研習活動時，將參酌過往參與學員之性別比例，適時檢討招生程序、課程設計及學習環境安排，以達參與性別平等之目標。

（3） 性別議題3：中國大陸配偶權益保障及生活適應

1. 重要性說明：依內政部統計，截至110年10月為止，中國大陸配偶共計37萬1,518人，佔全體新住民配偶65.29%，為我新住民之多數，且女性比率約92.45%（男性比率約7.55%），占絕大多數，因而透過辦理活動過程中，提供中國大陸配偶性平意識的資訊及觀念。

2. 現況與問題：

（1）中國大陸配偶散居於各地，依內政部統計，中國大陸配偶居住人數最多的縣市分別為新北市69,384人、臺北市43,524人及高雄市43,019人，均為6都之一；而居住人數最少則為連江533人、澎湖863人及金門2,420人，均為離島；本島則以臺東2,766人、嘉義3,497人為居住人數較少的縣（市）。

（2）政府長期關懷中國大陸配偶在臺生活情形，本會每年辦理相關的輔導活動，惟多於居住人數較多的都會區辦理。因此，偏遠地區或離島則有資源較為貧

乏，中國大陸配偶在性平意識及觀念，有資訊上的落差。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
減少居住偏遠地區的中國大陸配偶性平相關資訊的落差	1. 111年-112年每年辦理2場次。 2. 113年-114年每年辦理3場次。 3. 辦理活動之地點需為資源較少、接收新資訊速度較慢之偏遠地區。	於辦理之活動中安排有關性平的課程	1. 安排專家學者講授政策法規或性別平等課程。 2. 播放影片或提供宣導資料。 3. 參考學員問卷適時調整課程內容。 4. 發送中國大陸配偶相關權益文宣。 5. 邀請當地的地方政府宣導陸籍配偶權益。

（4） 性別議題4：與在臺港澳人士及團體交流活動納入性平意識

1. 重要性說明：近年移居來臺港人大幅增長，受香港情勢影響，預期未來港澳移居來臺人數可能持續增加。如何協助渠等順利適應及融入臺灣社會，並確保不同性別擁有公平的社會參與機會及資源分配，為重要之議題。

2. 現況與問題

（1）據內政部統計，109年核准來臺居留之港澳人士共計1萬1,815人，較108年(6,962人)成長近7成，為強化對在臺港澳人士之關懷及照顧，本會刻規劃辦理

港人分區座談、在臺港澳學生就業創業座談及深度文化參訪等活動，以加強與在臺港澳人士及團體之交流合作。

（2）鑒於來臺港澳人數日益增多，本會將持續觀察在臺港澳人士之性別比例，規劃性別友善之活動，協助不同性別人士適應及融入臺灣社會。

3.目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
本會辦理在臺港澳人士關懷座談等活動，內容含括不同性別之需求，參與對象符合性別比例之原則，活動具備性別平等之意涵。	111-114年參與本會辦理活動之臺港澳人士任一性別比例不少於三分之一。	1. 依照不同性別需求規劃活動。 2. 考量性別比例原則邀請講者及活動對象。 3. 配合活動宣導性別主流化意識。	1. 規劃可吸引不同性別港澳人士參加座談主題。 2. 倘參與座談者性別比例失衡，優予邀請性別比例較少之人士參加。 3. 座談內容須納入不同性別人士之經驗及觀點議題。

（5）性別議題5：「兩岸政策及新聞聯繫交流研習營」性別平等推動計畫

1. 重要性說明：兩岸政策攸關我國家安全及未來發展，兩岸關係並為媒體持續關切之重大議題，爰期透過辦理研習活動，增進中央與地方政府各新聞部門人員對當前兩岸政策之瞭解，強化新聞業務之聯繫互動，並

鼓勵不同性別之公務員有平等學習之權利。

2. 現況與問題：

（1）參與研習之性別統計：

a.本會108、109年各辦理1梯次「兩岸事務及新聞聯繫交流研習營」，2梯次研習之性別比女性占約6成(108年58.2%，109年61.1%；男性108年41.8%，109年38.9%)，顯見中央及地方機關之女性學員參與比高於男性。

b.另依據考選部近年資料顯示，一般行政類科之公職考試，女性錄取人數均略高於男性，此趨勢亦與本會辦理前揭研習營之女性參與比例相當，本會將持續關注研習營之參與性別比例，並將性別平等參與納入規劃辦理及後續評估之參考，未來亦將考量將性別平權及生命教育等內容適時安排於研習課程內容。

（2）不同性別參與研習營互動之差異觀察：本會辦理前揭研習營之課程互動過程中，涉及中國大陸與臺灣政治面向的探討，確有男性學員討論參與度高於女性學員之趨勢，後續辦理研習營時，值得再觀察不同性別對兩岸議題參與的差異性，另亦將視情增加媒體識讀的課程內容，觀察不同性別的認知角度差異。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
確保研習學員之組成及研習內容符合	1. 視業務需求辦理研習營，如該年度有辦理研習營，則至少安排與性平議題相關之課程1	1. 研習課程中加入性平相關議題，建議課程講師適時納入講題中討論，或利用團體	1. 以重視兩性不同經驗與特質之角度適時納入性別平等課程；安排媒體識讀、生態導覽

性別平等政策目標	次。 2. 不同性別對研習是否符合需求及活動各項滿意度皆達80%以上。	課程活動之參與達到性平目標。 2. 研習活動問卷增加性別平等之調查項目。	課程，藉由室內及戶外不同授課方式，提升學員對性別平等之思考，進而尊重差異，欣賞多元精神。 2. 在問卷中將調查研習活動內容、各項設施及服務，並分析不同性別之意見回饋差異性，做為下次辦理之調整參考。

參、考核及獎勵

1、 本會將上一年度性別平等推動計畫之辦理成果，於次年提報本會性別平等專案小組審議，並於每年2月10日前報送行政院性別平等處（以下簡稱性平處），並經本會性別平等專案小組備查後，於3月底前公布於本會網站。

2、 本計畫每年應根據前一年辦理情形加以檢討或配合計畫實際執行所需，並參考性平處對年度成果報告之檢視意見，視需要提出修正計畫。

3、 本會對於執行性別平等推動計畫著有績效人員，酌予獎勵。