

大陸委員會性別平等推動計畫（111至114年） 修正案

114.03.26

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；其餘則尚未達成目標。
- (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。另策進會董、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) |
|--|---|------------------------------|--|---|
| <p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%</p> <p>(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</p> | <p>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%</p> <p>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%</p> | <p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> | <p>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%)。</p> <p>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</p> | <p>111年： 達成目標數6個，達成度85.7%</p> <p>112年： 達成目標數0個，累計達成度85.7%</p> <p>113年： 達成目標數0個，累計達成度85.7%</p> <p>114年： 達成目標數0個，累計達成度85.7%</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) |
|----|--|--|--|--|
| | | | <p>(補)聘時，提供適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。</p> | |
| | <p>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%</p> <p>(一)董事達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人</p> | <p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p> | <p>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：</p> <p>(一)董事部分：</p> <p>1、均未達成。</p> <p>2、現有人數說明如下(112年底止)：</p> <p>(1)海基會董事：男性44人(86.27%)、女性7</p> | <p>【董事】</p> <p>111年：</p> <p>達成目標數0個，達成度0%</p> <p>112年：</p> <p>達成目標數0個，達成度0%</p> <p>113年：</p> <p>達成目標數0個，達成度0%</p> <p>114年：</p> <p>達成目標數0個，達成度0%</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) |
|----|---|----|---|---|
| | <p>數/財團法人總數)*100%</p> <p>(二)監察人(監事)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%</p> | | <p>人(13.73%)</p> <p>(2)策進會董事：男性23人(79.31%)、女性6人(20.69%)</p> <p>(二)監事部分：</p> <p>1、海基會已達成，策進會未達成。</p> <p>2、現有人數說明如下(112年底止)：</p> <p>(1)海基會監事：男性4人(66.67%)、女性2人(33.33%)</p> <p>(2)策進會監事：男性3人(100%)、女性0人(0%)</p> <p>二、提升達成度之具體做法：</p> <p>(一)提供性別衡平人才建議名單：建置</p> | <p>【監事】</p> <p>111年：</p> <p>達成目標數0個，累計達成度50%</p> <p>112年：</p> <p>達成目標數0個，累計達成度50%</p> <p>113年：</p> <p>達成目標數0個，累計達成度50%</p> <p>114年：</p> <p>達成目標數1個，累計達成度100%</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) |
|----|-------------------|----|---|---------------|
| | | | <p>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。</p> <p>(二)海基會部分：</p> <p>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</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) |
|----|-------------------|----|--|---------------|
| | | | <p>下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>(三)策進會部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 組織結構說明： | |

| 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) |
|----|-------------------|----|---|---------------|
| | | | <p>(1) 策進會係協助政府處理臺港事務之民間團體，董事二分之一以上應由本會遴聘，其中應有政府代表10人以上，另民間捐助單位代表及個人目前計有7人；監察人則應由行政院及本會各指派1人，故該會董監事性別比例大幅受到政府機關及捐助單位指派人員之性別分布影響。而相關機關(單位)於指派代表時，均有其業務分工及職務層級等專業性及代表</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) |
|----|-------------------|----|--|---------------|
| | | | <p>性考量，故策進會在達成「董監事任一性別比例達三分之一」之目標上，實有其制度性難處。</p> <p>(2) 另章程規定董監事連選得連任，由於該會業務涉高度機敏性，成員須具備相當專業性並熟稔業務，換屆改選時，現任董監事倘有意願續任，原則均予留任。</p> <p>2.精進做法：</p> <p>(1) 114年辦理董監事改選時，除現任董監事續任</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) |
|----|-------------------|----|---|---------------|
| | | | <p>外，政府代表部分，本會將發函建議推派董監事之政府機關，優先指派女性合適人選擔任；民間代表部分，則請策進會參考本會女力人才資料庫，或徵詢該會專業委員會現任女性委員擔任意願，優先邀請女性合適人選擔任。</p> <p>(2) 改選前如遇個別董監事異動，亦將建議相關機關及策進會優先指派或邀請女性合適人選擔任，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) |
|----|-------------------|----|-------------|---------------|
| | | | 提升女性參與決策比例。 | |

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5年參訓人員性別統計，女性均高於男性，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110年至113年地方政府提供成果報告顯示，不同性別對研習計畫滿意度互有高低，惟皆為高滿意度（110年男87%：女91%；111年度男95%：女89%；112年男96%：女96%；113年男92%：女91%）。

(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，將持續鼓勵地方政府將性別平等觀念納入研習活動課程規劃，及運用性別統計，瞭解不同性別參加比例及滿意度變化並進行初步分析，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。 | <ol style="list-style-type: none"> 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，113年男女比率為男性學員78人（46.7%）、女性學員89人（53.3%）。

(2) 經查本活動參與學員女性略多於男性，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；並設計活動問卷，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 | 111年-112年每年辦理2場次。113年-114年每年辦理3場次。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 | <ol style="list-style-type: none"> 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。 |

(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：受香港情勢影響，近年移居來臺港人大幅增長，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) 鑒於移居來臺港澳人數日益增多，為強化對渠等之關懷照顧，並鼓勵港澳人才留臺發展，本會持續辦理生活適應、政策說明、文化交流、居留定居及就創業座談等多元活動。

(2) 本會將持續規劃性別友善之活動，協助不同性別之港澳人士留臺發展及適應臺灣生活。

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 <u>相關</u> 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。 | 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：結合性平觀點與政策議題，透過社群平臺管道，宣導多元性平價值

1.重要性說明：

(1) 根據我國性別平等政策綱領之政策目標「建構性別平等的社會文化」，培養民眾性別平等意識及尊重多元文化的觀念，以消除各領域對性別之刻板印象、偏見及歧視。

(2) 兩岸政策攸關我國家安全及未來，亦為民眾關切之重大議題，將結合兩岸政策議題及性平觀點，透過官網、社群平臺等多元管道，將性別平等價值及各式性平議題宣導對象拓展至一般民眾，擴大宣導效益。

2. 現況與問題：

(1) 兩岸政策因較為嚴肅，可適時搭配陸港澳籍配偶或學生等軟性議題宣導，不僅可讓外界瞭解政府對渠等之相關政策及權益之照顧，亦可讓一般民眾對多元文化及性平議題有更進一步的認識。此外，亦利用各大專院校及公立高中師生來陸委會參訪時，於活動開始前提供性平相關資料及網站資訊，讓師生獲取最新性平政策資訊。

(2) 透過多元管道呈現多樣化的宣導內涵，藉由拓展宣導層面，廣泛接觸一般大眾，傳遞性別平等價值。

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 |
|-------------------------|--------------------------------------|--|---|
| 宣導性別平等價值，消除性別刻板印象、偏見與歧視 | 1. 相關貼文10則。 2. 透過師生拜會場合提供性平資訊15次。 | 1. 在貼文中加入性平相關議題，提升民眾對性別平等之意識，進而尊重差異，欣賞多元文化之精神。 2. 透過師生拜會場合，提供性平相關資料及網站資訊，讓青年學生培養性平觀念，學習多元尊重與包容。 | 1. 以重視不同性別經驗與特質之角度適時納入性別平等觀點，藉由多元管道，如本會官網或社群平臺(臉書、IG、LINE)進行宣導。 2. 定期檢視成效並視情修正製作貼文之內容。 |

參、考核及獎勵

- 一、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。
- 二、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。
- 三、本會對於執行性別平等推動計畫著有績效人員，酌予獎勵。

大陸委員會 114 年性別平等推動計畫修正對照表

※提報 114 年 3 月 26 日部會性別平等專案小組會議通過。

| 性別議題 | 修正計畫內容 | 原計畫內容 | 修正說明 |
|--------------------------------------|---|---|------------------|
| 部會層級議題： | | | |
| 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 | 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5年參訓人員性別統計，女性均高於男性，反映近年 | 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5年參訓人員性別統計，女性均高於男性，反映近年 | 依實際情形更新性別比例相關數據。 |

| 性別議題 | 修正計畫內容 | 原計畫內容 | 修正說明 |
|---------------------------------------|---|--|---------------------------------|
| | <p>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<u>110</u>年至<u>113</u>年地方政府提供成果報告顯示，不同性別對研習計畫滿意度互有高低，惟皆為高滿意度（110年男87%：女91%；111年度男95%：女89%；112年男96%：女96%；<u>113年男92%：女91%</u>）。</p> | <p>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112年地方政府提供成果報告顯示，不同性別對研習計畫滿意度互有高低，惟皆為高滿意度（109年男92%：女94%；110年男87%：女91%；111年度男95%：女89%；112年男96%：女96%）。</p> | |
| <p>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</p> | <p>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</p> | <p>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</p> | <p>依實際情形更新性別比例相關數據，並酌作文字修正。</p> |

| 性別議題 | 修正計畫內容 | 原計畫內容 | 修正說明 |
|------|--|--|------|
| | <p>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，<u>113</u>年男女比率為男性學員<u>78</u>人（<u>46.7%</u>）、女性學員<u>89</u>人（<u>53.3%</u>）。</p> <p>(2) 經查本活動參與學員女性<u>略</u>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；並設計活動問卷，期能進一步瞭解男女參與意願不同之原因。</p> | <p>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，112年男女比率為男性學員67人（36.8%）、女性學員115人（63.2%）。</p> <p>(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；並設計活動問卷，期能進一步瞭解男女參與意願不同之原</p> | |

| 性別議題 | 修正計畫內容 | 原計畫內容 | 修正說明 |
|-----------------------------------|---|---|---|
| | | 因。 | |
| <p>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</p> | <p>1.重要性說明： <u>受香港情勢影響，近年移居來臺港人大幅增長</u>，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。</p> <p>2.現況與問題 (1) <u>鑒於移居來臺港澳人數日益增多</u>，為強化對<u>渠等</u>之關懷照顧，<u>並鼓勵港澳人才留臺發展</u>，本會<u>持續</u>辦理</p> | <p>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。</p> <p>2.現況與問題 (1) <u>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</u>，為強化</p> | <p>依現況滾動調整相關內容並酌作文字修正。</p> <p>依現況滾動調整相關內容並酌作文字修正。</p> |

| 性別議題 | 修正計畫內容 | 原計畫內容 | 修正說明 |
|------|--|---|------|
| | <p><u>生活適應、政策說明、文化交流、居留定居及就創業座談等多元活動。</u></p> <p>(2) 本會將持續規劃性別友善之活動，協助不同性別之<u>港澳人士留臺發展及適應臺灣生活。</u></p> | <p>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，<u>以加強與在臺港澳人士及團體之交流合作。</u>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<u>融入臺灣社會。</u></p> | |

| 性別議題 | 修正計畫內容 | 原計畫內容 | 修正說明 |
|------|--|--|---------|
| | 3.目標與策略/目標 本會辦理在臺港澳人士 <u>相關</u> 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。 | 3.目標與策略/目標 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。 | 酌作文字修正。 |

備註：

一、請根據前一年度辦理情形加以檢討，並參考行政院性別平等處對年度成果報告之檢視意見，視需要提出修正推動計畫，經提報部會性別平等專案小組討論通過，將修正之推動計畫(修正處請以紅字底線註記)併同本表函送本院。

二、修正院層級議題部分：

(一)原則上請僅就權責項目之「具體做法」、「績效指標(含期程及目標值)」等欄位內容，說明修正處及原因。

(二)有關擴大納入多元性別者權利保障內涵案，請權責機關參考「多元性別者權利保障內涵納入性別平等重要議題(院層級議題)(111-114年)之建議事項」辦理。