

大陸委員會 111 年度性別平等推動計畫成果報告 (修正案)

112.3.25

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 性別議題1：促進公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
<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</p>	<p>111 年： 達成目標數 <u>6</u> 個，達成度 <u>85.7%</u></p> <p>112 年： 達成目標數 <u>0</u> 個，達成度 <u>85.7%</u></p> <p>113 年： 達成目標數 <u>0</u> 個，達成度 <u>85.7%</u></p> <p>114 年： 達成目標數 <u>0</u> 個，達成度 <u>85.7%</u></p>	<p>一、 <input type="checkbox"/>達成 <input checked="" type="checkbox"/>未達成</p> <p>二、年度成果： (一)111 年任一性別比率達 40%之小組新增 1 個： 1、政府資料開放諮詢小組於 111 年 8 月改選時，聘用委員計 18 人，其中女性 8 人 (44.44%)、男性 10 人 (55.56%)，達成任一性別比率 40%之目標。 2、目前已達成任</p>

			<p>政會報)，有 6 個已達成任一性別不少於三分之一（占 85.71%），其中 4 個（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、廉政會報）已達成任一性別比率 40% 之指標（任一性別比率達 40% 者占 57.14%）。</p> <p>二、本會委員因受內閣成員性別比例影響，尚難</p>		<p>一性別比率 40% 之指標者共計 4 個（性別平等專案小組、廉政會報、性騷擾申訴處理小組、政府資料開放諮詢小組），占 57.14%。</p> <p>(二)修正本會廉政會報設置要點，將性別比例原則納入規範：</p> <p>為廣納廉政業務意見及落實性別比例政策、順應性別平等潮流，本會政風室於 111 年 11 月 8 日廉政會報提案修正本會廉政會報設置要點，增訂第三點第二項有關委員任一性別比例不得少於百分之四十之規定，並於 111 年 11 月 24 日修正生效。</p> <p>(三)委員會議女性委員出席人數不低於三分之一：</p>
--	--	--	---	--	--

			<p>達成任一性別不少於三分之一。其餘任一性別比率未達40%之委員會或小組，將利用委員換屆改(補)聘時，提供適當衡平名單供首長參考，積極提升性別比例。</p>		<p>1、本會委員會因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別比例不少於三分之一，然為致力於公部門決策參與之性別平等，於召開委員會時，如為代理人出席，積極請與會機關優先考量指派適合之女性代理人出席，以期納入不同性別的觀點及意見。</p> <p>2、111年本會委員會共計開會11次，計有10次開會女性出席人數不低於三分之一。</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</p>	<p>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</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</p>	<p>【董事】 111年： 達成目標數 <u>0</u> 個，達成度 <u>0</u> % 112年： 達成目標數 <u>0</u> 個，達成度 <u>0</u> %</p>	<p>一、 <input type="checkbox"/>達成 <input checked="" type="checkbox"/>未達成 二、年度成果： (一)海基會部分： 1、海基會第11屆董事已較第10屆新增2名女性代</p>

<p>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>與發展，建置人才資料庫。</p>	<p>一情形如下：</p> <p>(一)董事部分：均未達成</p> <p>(二)監事部分：海基會已達成(占50%)，策進會未達成。</p> <p>二、提升達成度之具體做法：</p> <p>(一)提供性別平衡人才建議名單：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。</p> <p>(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</p>	<p>%</p> <p>113年：達成目標數<u>0</u>個，達成度<u>0</u>%</p> <p>114年：達成目標數<u>0</u>個，達成度<u>0</u>%</p> <p>【監事】</p> <p>111年：達成目標數<u>2</u>個，達成度<u>100</u>%</p> <p>112年：達成目標數<u>0</u>個，達成度<u>100</u>%</p> <p>113年：達成目標數<u>0</u>個，達成度<u>100</u>%</p> <p>114年：達成目標數<u>0</u>個，達成度<u>100</u>%</p>	<p>表：</p> <p>海基會董監事任期3年，第11屆董監事業於109年12月1日改選，第11屆已較第10屆新增2名女性代表，截至111年度海基會董監事計有6位女性董事、3位女性監事(已達成，占50%)。</p> <p>2、持續宣導增加海基會女性董監事比例的政策目標：</p> <p>海基會董事係由民間捐助企業、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，未來將持續建請相關政府部門優</p>
--	---------------------	--	--	--

			<p>政黨依其業務及內部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：</p> <p>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</p>		<p>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> <p>(二)策進會部分： 1、策進會下設之文化合作委員會女性委員比例近三分之一：</p> <p>策進會設有文化合作委員會，負責規劃及推動臺港間文化交流與合作事宜。現有委員34名，其中女性委員11名，佔單一性別比例近三分之一（32.35%），對於規劃及推動有關臺港間文化藝術之展演、學術研討等各項交流活動與合作事宜時，有助擴大不同性別者的參與管道，納入不同性別者的經驗與觀點，使決策具</p>
--	--	--	---	--	---

			<p>性別比例政策目標。</p> <p>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> <p>(三)策進會部分：</p> <p>1.因章程規定連選得連任，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</p>	<p>備性別敏感度，有助於達成影響力的平等。</p>
--	--	--	--	----------------------------

		<p>進，推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。</p> <p>2.111 年策進會董監事換屆，有關政府機關之代表，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性學者或專家擔任監察人，以落實性別比例政策目標。</p>	
--	--	--	--

檢討策進：

一、本議題之 111 年度績效指標項數共 3 項、達成項數 0 項、未達成項數 3 項。

二、未達成部分之檢討策進如下：

(一) 委員會部分：

1、未達性別比例原因說明：

本會委員會因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別比例不少於三分之一。

2、改善計畫：

(1) 大陸委員會委員會議女性參與比例不低於三分之一：

為致力於公部門決策參與之性別平等，於召開委員會議時，如為代理人出席，積極請與會機關優先考量指派適合之女性代理人出席，以期納入不同性別的觀點及意見。

(2) 甄審暨考績委員會、安全及衛生防護小組未來俟換屆改選時提升性別比率：

前揭 2 小組於 111 年 6 月換屆改選，委員計 23 人，其中女性 14 人 (60.87%)、男性 9 人 (39.13%)，已接近任一性別比率 40% 之指標，未來將俟換屆 (預定為 112 年 6 月) 改選時提升性別比率。

(二) 財團法人部分：

1、海基會董事：

(1) 海基會董事計有 50 人，其中女性董事 6 人 (12%)，欲達成任一性別比例達三分之一目標，尚須 11 名女性董事。

(2) 未達性別比例原因說明：

海基會為政府唯一授權處理兩岸事務的民間團體，其

董事成員結構多元，包括政府代表、民間捐助人、政黨代表及社會賢達等，均由捐助企業、政府機關及各政黨依其業務之指派產生，有其內部職務分派之考量。

(3) 改善計畫：

a. 海基會第 11 屆董事已較第 10 屆新增 2 名女性代表：

海基會董監事任期 3 年，第 11 屆董監事業於 109 年 12 月 1 日改選，第 11 屆已較第 10 屆新增 2 名女性代表，目前為止海基會董監事計有 6 位女性董事、3 位女性監事。

b. 持續宣導增加海基會女性董監事比例的政策目標：

海基會董事係由民間捐助企業、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，未來將持續建請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。

2、策進會董事、監事：

(1) 策進會董事計有 27 人，其中女性董事 2 人 (7.41%)，欲達成任一性別比例達三分之一目標，尚須女性董事 7 名；監事計有 3 人，其中女性監事 0 人，欲達成任一性別比例達三分之一目標，尚須女性監事 1 名。

(2) 未達性別比例原因說明：

a. 策進會為協助政府處理臺港事務之民間團體，董事成員結構多元，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。

b. 於 111 年第五屆董事會改組時，曾多方邀請女性之

合適人選擔任民間董事，惜未獲同意。

(3) 改善計畫：

a. 策進會下設之文化合作委員會女性委員比例近三分之一：

策進會設有文化合作委員會，負責規劃及推動臺港間文化交流與合作事宜。現有委員 34 名，其中女性委員 11 名，佔單一性別比例近三分之一 (32.35%)，對於規劃及推動有關臺港間文化藝術之展演、學術研討等各項交流活動與合作事宜時，應有助擴大不同性別者的參與管道，納入不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，有助於達成影響力的平等。

b. 於次屆辦理董監事改選時致力提升女性董監事人數：

策進會規劃於 114 年辦理董監事改選時，參考陸委會女力人才資料庫邀請女性學者或專家擔任，或徵詢現任策進會文化合作委員會女性委員擔任意願，以提升女性決策參與比例。

二、部會層級議題

(一) 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

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
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。	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>3、透過地方政府提報之研習成果報告書，瞭</p>	<p>一、 V 達成： 本項議題之績效指標均已完成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>二、年度成果： (一)111 年本會與縣市政府合辦「中國大陸事務研習計畫」，計 2 個縣市政府執行 2 項計畫，參加人數 198 人，女性 122 人 (61.62%)、男性 76 人 (38.38%)，達成參與研習計畫任一性別比例不少於研習總人數的三分之</p>

			<p>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友善學習環境。</p>	<p>一之績效指標。</p> <p>(二)據縣市政府提供之滿意度調查結果，111年學員整體滿意度略有差異（女生89%、男性95%），仍符合本計畫績效指標。未來將續請縣市政府進行性別分析，以作為精進研習計畫之參考。</p>
--	--	--	---	--

(二) 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

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
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。	<p>一、 V 達成： 本項議題之績效指標均已完成 <input type="checkbox"/> 未達成</p> <p>二、年度成果： (一)111年研習營活動已於8月19日完成，學員計122人參加，包括男性學員43人，女性學員79人，參與學員任一性別比例均不少於三分之一。 (二)本案課程規劃均採</p>

			<p>團體分組進行，並按整體男、女學員人數比例均衡配置組員人數；於活動中邀請學者進行 2 場性平專題演講，適時融入性別平等教育相關概念。</p> <p>(三)據本案意見調查問卷顯示，學員整體滿意度達 93%，不同性別滿意度均達 90% 以上(女性 93%、男性 92%)。</p>
--	--	--	--

(三) 性別議題3：中國大陸配偶權益保障及生活適應

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標 達成情形 及年度成 果
減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中國大陸配偶居住人數最少的5個縣市之一	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规或性別平等課程。 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。	一、 V達成： 本項議題之績效指標均已完成 <input type="checkbox"/> 未達成 二、年度成果： (一)本會於111年8月3日及8月24-26日分別於嘉義縣及澎湖縣辦理2場次關懷陸配活動： 1、邀集46名陸配進行交流座談，瞭解陸配在臺的生活情形及問題，由中央及地方政府共同

			<p>回應，並宣講有關性別平等議題，讓陸配瞭解政府相關性平業務，及分享家居性別平等的生生活經驗；另針對陸配所提問題，提供資源管道協助適應在臺生活。</p> <p>2、發放政策文宣資料，使陸配深入瞭解性平、兩岸人民等相關政策，提升陸配權益保障，減少偏鄉陸配資訊的落差。</p> <p>3、關懷訪視 3位在澎湖創業有成之陸配，分享融入當地生活的經驗，並透過政府及社會資源等扶持順利</p>
--	--	--	--

			<p>創業成功，也為其他在臺陸配帶來正面影響，促進陸配融入在臺生活。</p> <p>(二) 本會於111年12月8日於臺北辦理1場次兩岸婚姻關懷工作坊：</p> <p>1、安排兩岸婚姻政策及相關法令、CEDAW 與兩岸婚姻常見實務問題課程，使學員認識CEDAW 條文及政府推動 CEDAW 成果，會後並以問卷調查方式瞭解陸配的學習情形。</p> <p>2、活動共計37名學員參與，均滿意本會課程及CEDAW 課</p>
--	--	--	---

				程內容的適當性，並對於 CEDAW 有初步的認識，有助於中國大陸配偶性平意識之提升。
--	--	--	--	--

(四) 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

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
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。	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	<p>一、 V 達成： 本項議題之績效指標均已完成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>二、年度成果： (一)參與學員性別比例相當： 本會於 111 年 9 月 19 日至 10 月 14 日舉辦</p>

			<p>「2022 在臺港澳學生職涯啟航培訓營」，活動設定智慧建築、金融服務、媒體產業以及藝術文化等四種主題，整體學員性別比例相當(男性 33 人:女性 35 人)，符合性別參與平衡。</p> <p>(二)兼顧講師性別比例：</p> <p>前揭活動於甄選學員時，除考量就讀學系是否相關，亦留意整體學員之性別平衡，避免過於集中於單一性別。另邀請講者性別比例為 6 男 2 女，主要係考量其專業性，男</p>
--	--	--	---

			<p>性人數仍高於女性，針對金融服務、智慧建築等不同子題類別建置「少數性別師資人才庫」，預定於112年6月前完成，並於規劃講師名單及實際邀請時，盡可能兼顧專業與性別平衡。</p> <p>(三)納入不同性別視角的課程規劃：</p> <p>據本次培訓課程講師觀察，雖然空間設計或建築業界人士仍多以男性為主，但本活動學員有許多女性的設計能力，其實擁有不同的思維與創意；此</p>
--	--	--	--

				外，因女性在議題上較具敏銳性，從事媒體編輯產業以女性為多，但目前也有愈來愈多男性加入，也能帶動多方觀點的討論，未來在安排培訓課程時，宜多強化說明，鼓勵學員跳脫職場現況之性別差異。
--	--	--	--	---

(五) 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

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
確保研習學員之組成及研習內容符合性別平等	1、每年度研習營至少安排與性平議題相關之課程1次。	1、研習課程中加入性平相關議題，建議課程講師適時納入	1、以重視兩性不同經驗與特質之角度適時納入性	一、 <input type="checkbox"/> 達成 <input checked="" type="checkbox"/> 未達成 二、年度成

<p>政策目標</p>	<p>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。</p>	<p>講題中討論，或利用團體課程活動之參與達到性平目標。</p> <p>2、研習活動問卷增加性別平等之調查項目。</p>	<p>別平等課程；安排媒體識讀、生態導覽課程，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。</p> <p>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。</p>	<p>果：</p> <p>(一)新聞研習營係針對中央及各縣市政府新聞聯繫窗口人員所辦理之研習活動，旨在促進公務機關對兩岸政策之了解、強化相關新聞業務之聯繫與互動。然本研習營非固定辦理之活動項目，且考量國內疫情發展與實際業務需求，爰 111 年度並未辦理。</p> <p>(二)然為持續結合本會新聞聯絡業務及性別平等議題之政策宣導，本會透過網路、社群平台等多元管道，將對象拓展至一般</p>
-------------	--	--	--	--

			<p>民眾。</p> <p>(三)為使民眾瞭解政府對陸港澳配偶的關懷與照顧，本會111年持續就陸配政策、權益及保障等資訊，於本會FB、IG及LINE@張貼本會辦理陸配活動、陸配在臺創業成功或陸配新移民第二代成長小故事，如3月19日「新住民之子，大學學測5科滿級分」、3月26日「陸配姐妹勇敢追夢 胡辣湯姐姐在臺灣辣出精采人生」、5月8日「母親節快樂」、6月15日「在臺陸配深受臺</p>
--	--	--	---

			<p>灣人情味感動，把愛傳遞下去」、9月15日「陸委會持續關懷在臺陸配及陸港澳朋友們」、9月23日「陸委會邀請陸配朋友們參觀澎湖地方法院，讓大家更瞭解臺灣司法制度」、10月14日「2022年總統教育獎得主新二代程耀寬同學」等貼文。另亦配合節日辦理母親節網路活動，傳達關懷感謝陸港澳配偶的付出，並彰顯婚姻及家庭中的性別平等價值，期能型塑平權的家庭環境。</p>
--	--	--	---

檢討策進：

一、績效指標達成情形：本議題之 111 年度績效指標項數共 2 項、達成項數 0 項、未達成項數 2 項。

二、未達成部分之檢討策進如下：

(一) 新聞研習營之績效指標計有 2 項，其內容說明如下：

1、指標 1：每年度研習營至少安排與性平議題相關之課程 1 次。

2、指標 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。



(二) 未達成之原因分析：本研習營非為固定辦理之活動且受疫情影響。

新聞研習營係針對中央及各縣市政府新聞聯繫窗口人員所辦理之研習活動，旨在促進公務機關對兩岸政策之了解、強化相關新聞業務之聯繫與互動。然本研習營非固定辦理之活動項目，且考量國內疫情發展，故 111 年度並未辦理，致無法達成 111 年度績效指標，爰請免於列入當年度績效指標數。

貳、其他年度重要成果

一、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	大陸委員會法政處	111 年到府關懷、宅配愛便民行動服務增值方案	<p>一、為貼近及落實政府關懷新住民，本會與內政部移民署共同展現行動服務熱忱並強化移民輔導網絡功能，針對偏遠且資源較少地區之新住民提供便民即時服務，並適時宣導政府政策及說明政府法規，如陸配權益、性平政策等。</p> <p>二、本活動於111年8-10月分別於臺中、苗栗、臺南等辦理8個場次，訪視對象共計21名陸港澳籍配偶。</p>	  
2	大陸委員會法政處	訪視創業成功個案楊波先生	<p>本會於111年5月訪視老東北餐廳老闆楊波先生，關懷疫情期間陸配家庭生活及工作情形等，並適時提供資源協助，提升陸配權益保障，幫助其瞭解政府相關政策。</p>	

3	大陸委員會 法政處	關懷陸配 團體小型 交流活動	<p>一、本會與陸配及相關團體代表進行小型交流座談，關懷其在臺生活情形，提供資源管道協助適應，有助其瞭解政府相關政策。</p> <p>二、本活動於臺北辦理3個場次，對象包含10名陸籍配偶或相關協會團體代表。</p>	 
---	--------------	----------------------	---	---

三、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

- (一) 針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含2、3級機關，不含本院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。
- (二) 統計至111年12月底¹，本會計有6個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除3個具特殊事由²，(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)免納入組織規定或設置要點後，計有3個委員會(廉政會報、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理小組)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3個委員會(廉政會報、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理小組)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。

31 _____

¹ 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至111年12月底之數據一致。

² 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。

三、其他性別平等推動事項

(一) 修正本會廉政會報設置要點，將性別比例原則納入規範：

為廣納廉政業務意見及落實性別比例政策、順應性別平等潮流，本會政風室於111年11月8日廉政會報提案修正本會廉政會報設置要點，增訂第三點第二項有關委員任一性別比例不得少於百分之四十之規定，並於111年11月24日修正生效。

(二) 透過網路、社群平台等多元管道，將性別平等宣導對象拓展至一般民眾：

1、為使民眾瞭解政府對陸港澳配偶的關懷與照顧，本會111年持續就陸配政策、權益及保障等資訊，於本會FB、IG及LINE@張貼本會辦理陸配活動、陸配在臺創業成功或陸配新移民第二代成長小故事等訊息。

2、貼文主題摘錄如下：

(1)3月19日「新住民之子，大學學測5科滿級分」

(2)3月26日「陸配姐妹勇敢追夢 胡辣湯姐姐在臺灣辣出精采人生」

(3)5月8日「母親節快樂」

(4)6月15日「在臺陸配深受臺灣人情味感動，把愛傳遞下去」

(5)9月15日「陸委會持續關懷在臺陸配及陸港澳朋友們」

(6)9月23日「陸委會邀請陸配朋友們參觀澎湖地方法院，讓大家更瞭解臺灣司法制度」

(7)10月14日「2022年總統教育獎得主新二代程耀寬同學」

3、另亦配合節日辦理母親節等網路活動，傳達關懷感謝陸港澳配偶的付出，彰顯婚姻及家庭中的性別平等價值，期能

型塑平權的家庭環境。

(三) 辦理性別平等訓練課程需求調查，增加更為多元的課程模式：

- 1、於111年9月辦理本會性別平等訓練課程需求調查，根據調查結果，本會同仁建議課程辦理方式多偏向實體講座、電影賞析及導讀、定點參訪等形式。
- 2、本次調查有助瞭解同仁對性別平等訓練課程的需求，爰111年第四季之性別饗宴系列活動即參考本次問卷調查結果規劃課程，多元模式如下：
 - (1) **實體與線上兼顧**：部分課程除實體講座外，亦同時採線上直播，使同仁不受訓練場所容納量限制，有效兼顧防疫政策，並擴大參訓人數。
 - (2) **活潑的影片賞析**：辦理影片欣賞，並邀請專人導讀，使同仁能更深入瞭解影片內容及相關之性別平等知識。
 - (3) **有趣的實地參訪**：透過城市小旅行型態，邀請專人導覽，以輕鬆方式帶領同仁，用不同的性別觀點或角度，重新認識平常熟悉的都市空間。

(四) 辦理性別饗宴系列活動，以多元方式推廣性別主流化教育：

透過實體課程講座、影片導讀賞析、女路空間小旅行等多元方式，深入淺出地引導同仁瞭解性平等政策綱領各項推動策略，建立及深化性別觀點。

- 1、111年1月14日辦理「跟蹤騷擾防制法內涵及實務」課程：邀請內政部警政署防治組婦幼安全科陳科長玲君擔任講座，就甫通過之「跟蹤騷擾防制法」進行講解及相關政策宣導，參訓人數37人。本課程使同仁瞭解該法內涵，並落實人身安全，強化對性別平等的重視。

2、111年4月29日辦理性別影片賞析「關鍵少數」：

該片係講述女性於數位科技職場及種族平權議題，參訓人數20人，使同仁有效瞭解性別平等政策綱領（六）「環境、能源與科技」項目關於科技領域職場的性別隔離問題。

3、111年8月29日、10月20日辦理 CEDAW 課程及影片賞析「男身女身配」：

參訓人數分別為28人（實體課程）、125人（含實體及線上課程），10月場次由本會法政處李組長佩儒擔任講座，就CEDAW 條文進行解說及案例分享，建立同仁對CEDAW 暫行特別措施、各種歧視、跨性別者權益等內容的基本觀念。

4、111年9月23日辦理性別影片導讀及賞析「我12歲，你介意嗎？」：

（1）本次課程採實體與線上課程同步進行，參訓人數109人。該紀錄片係講述有關兒童於網路世界可能面臨的性別暴力問題，播映前由人事室詹專門委員益龍就該片內容進行導讀，映後同仁反應熱烈，於現場踴躍發表觀影心得，不少同仁表示願意與子女再次觀賞本片，共同重新檢視家中生活空間及數位網路環境安全。

（2）本次課程使同仁有效瞭解性別平等政策綱領（三）「教育、媒體與文化」、（四）「人身安全與司法」項目之推動策略，並認識網路世界中的性別暴力及建立防治觀念，且能將課程所學活用於生活。

5、111年10月28日辦理「臺北女路之旅-松山線」小旅行：

參訓人數25人，邀請臺灣國家婦女館導覽講師隨團講解，帶領同仁由女性的角度出發，探索松山火車站、松山國

小、慈祐宮、錫口碼頭等空間地景中的女性生命故事。本次課程使同仁得以用全新的視角，重新認識平常熟悉的城市空間。