

# 大陸委員會 112 年度性別平等推動計畫成果報告 (修正案)

113.03.28

## 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</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>111年： 達成目標數6個，達成度85.7%</p> <p>112年： 達成目標數6個，達成度85.7%</p> <p>113年： 維持達成目標數6個，維持達成度85.7%</p> <p>114年： 維持達成目標數6個，維持達</p>	<p>■達成</p> <p>年度成果說明：</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個已達成任一性別達40%之目標(占85.71%)，達成112年度目標值。</p> <p>二、委員會議女</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
別比例 達三分 之一			<p>%)。</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(補)聘時，提供適當平衡名單供首長參考，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>	成度85.7%	<p>性委員出席人數不低於三分之一：</p> <p>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。</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>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>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：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)提供性別衡平人才建議名</p>	<p>【董事】</p> <p>111年： 達成目標數0個，達成度0%</p> <p>112年： 達成目標數0個，達成度0%</p> <p>113年： 達成目標數0個，達成度0%</p> <p>114年： 達成目標數0個，達成度0%</p>	<p>■未達成</p> <p>年度成果說明： 海基會與策進會女性董事112年雖尚未達成指標，然海基會女性董事增加1人，已較111年提升1.73個百分點；策進會女性董事新增4人，已較111年大幅提升13.28個百分點，分別說明如下：</p> <p>一、海基會董事： 海基會112年女性董事增加1人，女性比率較111年提升1.73個百分點： (一)董事部分： 1、目前董事51</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>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</p>		<p>位，其中有女性7人(13.73%)、男性44人(86.27%)。</p> <p>2、111年董事原為50人，112年增為51人，女性董事較111年增加1人，女性比率已較前一年提升1.73百分點(按：111年女性比率<math>6/50=12\%</math>)</p> <p>(二)未來持續宣導增加海基會女性董事比例的政策目標： 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</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，以落實行政院性別比例政策目標。</p> <p>2. 對於政府</p>		<p>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。</p> <p><b>二、策進會董事：</b></p> <p>策進會 112 年新增 4 名女性董事，女性比率較 111 年大幅提升 13.28 個百分點：</p> <p>(一) 策進會董事係由政府代表、民間捐助單位代表及社會賢達組成，本屆任期至 114 年 4 月 15 日。現有董事 29 人，其中女性 6 人 (20.69%)、男性 23 人 (79.31%)。</p> <p>(二) 至 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
			<p>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</p>		<p>年 10 月，策進會已改聘 4 名女性董事，女性比率較 111 年大幅提升 13.28 個百分點（按：111 年女性比率 <math>2/27=7.41\%</math>）。</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
			序漸進， 推 動 改 善，以落		

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>實行政院 性別比例 政策目 標。</p> <p>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 性學者或 專家擔任</p>	<p><b>【監事】</b></p> <p><b>111年：</b> 達成目標 數2個，達 成度100%</p> <p><b>112年：</b> 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%</p> <p><b>113年：</b> 維持達成 目標數1 個，維持達 成度 50%</p> <p><b>114年：</b> 達成目標 數2個，達 成度100%</p>	<p><b>■達成</b></p> <p><b>年度成果說 明：</b></p> <p><b>一、海基會監 事：</b> 海基會目前監 事6位，其中有 女性2人(33.33 %)、男性4人 (66.67%)，<b>已 達成任一性別 比例不少於三 分之一之指 標。</b></p> <p><b>二、策進會監 事：</b> (一)策進會監 事係由政府代 表、民間捐助單 位代表及社會 賢達組成，本屆 任期至114年4 月15日。現有 監察人3人，均 為男性(100%)。 (二)未來將持</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
			監察人， 以落實性 別比例政 策目標。		續宣導增加女 性董、監事的目 標，請該會循序 改善，以落實行 政院性別比例 政策目標。

## 檢討策進：

一、本議題之 112 年度績效指標項數共 3 項、達成項數 2 項、未達成項數 1 項。

二、未達目標值部分之原因分析及檢討策進：

### (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：為致力公部門決策參與之性別平等，於召開大陸委員會委員會議時，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，努力達成女性參與比例不低於三分之一目標。

### (二) 財團法人部分：

#### 1、海基會董事

(1) 現況說明：海基會董事計有 51 人，其中女性董事 7 人 (13.73%)，欲達成任一性別比例達三分之一目標，尚須 10 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 12 屆董事已較第 11 屆新增 1 名女性代

表：海基會董監事任期 3 年，第 12 屆董監事業於 112 年 12 月 1 日改選，第 12 屆已較第 11 屆新增 1 名女性代表，目前為止海基會董監事計有 7 位女性董事（13.73%）、2 位女性監事（33.33%）。

- b. 持續宣導增加海基會女性董事比例的政策目標：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、監事

- (1) 現況說明：策進會現任董事 29 人，其中女性董事 6 人（20.69%），欲達成任一性別比例不少於三分之一之目標，尚需 4 名女性；現任監察人 3 人，其中女性 0 人，欲達成任一性別比例不少於三分之一之目標，尚需 1 名女性。

### (2) 未達目標值之原因分析：

- a. 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，其餘成員包含民間捐助單位代表及社會賢達等；監察人則應由行政院及本會各指派 1 人。現任董事 29 人（女性 6 人）及監察人 3 人（女性 0 人），多由政府機關、民間捐助單位依其內部職務及業務分工指派，有其專業性及代表性考量，因而董監事成員性別比例會受政府及捐助單位代表現任人員之性別分布影響。

- b. 策進會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及熟稔業務，換屆改選時現任董監事倘有意願續任，原則均予留任。
- C. 112 年該會新增 4 名女性董事，女性比率達 20.69%，已較 111 年（7.41%）大幅提升 13.28 個百分點，惟受上述原因影響，暫難達成任一性別不少於三分之一之目標。

**(3) 改善計畫：**

- a. 策進會 112 年董事新增 4 名女性代表，年度增幅達 13.28 百分點：該會新增 4 名女性董事，女性比率已達 20.69%，較 111 年(7.41%)大幅提升 13.28 個百分點。
- b. 於換屆改選時請他機關優先考量指派或邀請女性適合人員擔任：
  - (a) 114 年辦理董監事改選時，除現任董監事續任外，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。
  - (b) 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，以循序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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>3. 透過地方政府提報之研習成果報告書，瞭</li> </ol>	<p>■達成【本項議題之績效指標均已完成】</p> <p><b>年度成果說明：</b></p> <p>一、112年本會與縣市政府合辦「中國大陸事務研習計畫」，計6個縣市政府執行6項計畫，參加人數489人，女性292人（59.71%）、男性197人（40.29%），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一之績效指</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之友善學習環境。</p> <p>標。</p> <p>二、據縣市政府提供之滿意度調查結果，112年男女學員滿意度皆為96%，男女滿意度相當，達成參與研習計畫不同性別滿意度差距不高於6%之績效指標。</p> <p>三、本項議題之執行，已達成績效指標。未來將續請縣市政府進行不同性別參與率及滿意度分析，以作為精進研習計畫之參考。</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。
- ※ 本項議題之績效指標均已完成。

**(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>■達成【本項議題之績效指標均已完成】</p> <p><b>年度成果說明：</b></p> <p>一、112年研習營活動已於8月23日完成3梯次，學員計182人參加，包括男性學員67人(36.8%)，女性學員115人(63.2%)，參與學員任一性別比例均不少於三分之一。</p> <p>二、本案課程規劃均採團體分組進行，並按整體男、女學員人數比例均衡配置組員人數；並於每梯次活動中邀</p>

			<p>請學者進行「媒體素養與性別平等」專題演講，透過研習主題適時融入性別平等教育相關概念（針對該課程，女性滿意度90%、男性81%）。</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93%）。</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。
- ※ 本項議題之績效指標均已完成。



(二) 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	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"> <li>1. 安排專家學者講授政策法規或性別平等課程。</li> <li>2. 播放影片或提供宣導資料。</li> <li>3. 參考學員問卷適時調整課程內容。</li> <li>4. 發送中國大陸配偶相關權益文宣。</li> <li>5. 邀請當地的地方政府宣導陸籍配偶權益。</li> </ol>	<p>■達成【本項議題之績效指標均已完成】</p> <p><b>年度成果說明：</b></p> <p>一、本會於 112 年辦理多場次陸配關懷訪視活動： (一)1 月 5 日至嘉義關懷 3 個陸配家庭，近距離瞭解陸配及其家庭在臺生活情形，包括夫妻家務平等分工、親子互動、職場就業及性別友善情形。 (二)3 月 7 日、4 月 14 日於臺北關懷 2 名陸配個案，瞭解其家庭困境與</p>

			<p>需政府協助事宜。</p> <p>(三)6月30日至高雄、7月7日至馬祖、7月24日25日於澎湖、9月15日至臺東共訪視7個在地陸配，瞭解其生活、分享夫妻間家務及職場分工，並逐一提供參加陸配家暴防治、社會福利等文宣資料袋。</p> <p>二、本會於112年共辦理3場次兩岸婚姻關懷工作坊活動</p> <p>(一)北中南共3場次120名各地陸配參與，活動均會發放政策文宣資料，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>(二)活動安排</p>
--	--	--	--

			<p>兩岸婚姻政策及相關法令、CEDAW 與兩岸婚姻常見法律實務課程，並透過文化走讀方式讓陸配體驗臺灣在地文化特色。</p> <p>(三)另邀請宜蘭縣家暴防治之種子教師(丁姓陸配)，分享性平及家暴防治法規、故事，讓陸配姊妹了解面對家暴的處理方式；茶敘時間並透過性平、家暴防治、職場性別友善等宣導簡報，讓陸配姊妹們邊看邊充分分享夫妻家務分工、生活工作經驗及如何協助其他遭受家暴或生活困難的陸配朋友經驗。</p> <p>(四)學員對於活動內容及</p>
--	--	--	--

				<p>CEDAW 課程內容適當性滿意度達 99.79%，其中女性佔 96%，男性佔 3%（鑒於男性中國大陸配偶與國人結婚對數較少，統計資料顯示女性陸配佔總陸配人數 94%，男性陸配則佔 6%，致參加活動的男性陸配極少）。</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。
- ※ 本項議題之績效指標均已完成。

(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
<p>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涵。</p>	<p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依照不同性別需求規劃活動。</li> <li>2. 考量性別比例原則邀請講者及活動對象。</li> <li>3. 配合活動宣導性別主流化意識。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 規劃可吸引不同性別港澳人士參加座談主題。</li> <li>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。</li> <li>3. 座談內容須納入不同性別人士之經驗及觀點議題。</li> </ol>	<p>■達成【本項議題之績效指標均已完成】</p> <p><b>年度成果說明：</b></p> <p>一、本會 112 年辦理「2023 臺港澳學生職涯啟航培訓營」：本營隊參酌國內就業市場缺工情形，以及港澳學生留臺可從事之工作領域，規劃「餐旅服務」、「金融服務」、「資訊科技」及「營建管理」等 4 主題之培訓課程，邀請相關領域的專業人</p>

			<p>士擔任產業沙龍講師，增進學員對相關產業運營實務及留臺工作應備知能之瞭解。</p> <p><b>二、參與學員及講師性別比例相當：</b>參與學員包括臺港澳學生共計 80 名，其中男性 36 人，女性 44 人，符合性別參與平衡。另產業沙龍講師，男性 5 人，女性 3 人，性別比例相當，兼顧專業與性別平衡。</p> <p><b>三、課程規畫</b>含括不同性別之需求：各主題學員對於產業沙龍、企業參訪及整體活動滿意度均達 9 成以上，性別比例亦無明顯差別，顯示活動相關規畫及課程安排已納入不同性別人</p>
--	--	--	---

				<p>士的觀點，符合不同性別人士之需求，具備性別平等之意涵，另各梯次均由講師配合主題講解不同性別人士在相關領域之發展情形，宣導性別主流化意識。</p>
--	--	--	--	---

**檢討策進：**

- ※ 請敘明本議題之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。
- ※ 本項議題之績效指標均已完成。

(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政策目標	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。	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。	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、生態導覽課程，藉由室內及戶外授課方式，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	<p>■未達成</p> <p><b>年度成果說明：</b></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，非固定辦理之活動項目，且112年尚基於Covid-19疫情因素之考量，爰未規劃辦理。未來如有兩岸政策新情勢將再列入規</p>



			<p>之意見回饋差異性，做為下次辦理之調整參考。</p> <p>劃。</p> <p>二、為持續結合本會業務及性別平等議題之宣導，本會透過網路、社群平臺等多元管道，將宣導對象拓展至一般民眾。</p> <p>三、另為使各界瞭解政府對陸港澳配偶的關懷與照顧，本會 112 年持續就陸配政策、權益、保障等資訊，及本會辦理陸配活動、陸配在臺成功創業或陸配第二代成長小故事等，計製作 15 則貼文於本會社群平臺 (FB、IG 及 LINE@) 張貼，並配合節日辦理母親節網路活動，傳達關懷及感謝陸港澳配偶的付出，期能透過社群平臺等</p>
--	--	--	---

				管道彰顯婚姻及家庭中性別平等的價值，形塑平權的環境。
--	--	--	--	----------------------------

### 檢討策進：

※ 本議題之112年度績效指標項數共2項、達成項數0項、未達成項數2項。

※ 新聞研習營之績效指標計有2項，其內容及檢討策進作為說明如下：

#### 一、指標說明：

(一) 指標 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 次。

(二) 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：本研習營非每年固定辦理之活動，且 112 年尚基於 Covid-19 疫情因素之考量，爰未規劃辦理。未來兩岸政策如有新情勢將再列入規劃，112 年度建請免列入績效指標達成數。

#### 三、策進作為：

(一) 112 年雖未辦理本項研習營活動，然為持續結合本會業務及性別平等議題之宣導，本會賡續透過網路、社群平臺等多元管道，將宣導對象拓展至一般民眾。

(二) 112 年以社群平臺製作性別平等相關宣導貼文 15 則，傳達政府對陸港澳配偶的關懷政策：

為使各界瞭解政府對陸港澳配偶的關懷與照顧，本會 112 年持續就陸配政策、權益、保障等資訊，及本會辦理陸配活動、陸配在臺成功創業或陸配第二代成長

小故事等，計製作 15 則貼文，期能透過社群平臺等管道彰顯婚姻及家庭中性別平等的價值，形塑平權的環境。

## 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

(一) 積極宣導性平三法修正資訊，於 112 年辦理 3 項宣導活動，宣導總人次達 319 人次。

1、強化高階領導管理階層人員對職場性騷擾的瞭解（宣導人次小計 24 人次，其中男性 12 人[50%]、女性 12 人[50%]）：

112 年 7 月 12 日為加強領導管理階層人員對職場性騷擾的瞭解與處理方式，於主管會報宣導性平三法及性騷擾防治相關事項，對象包括本會主任委員、副主任委員、各處室處長或主任、副處長等高階主管人員共 24 人，使領導管理階層人員瞭解職場性騷擾常見實務案例與處理方式。

2、積極宣導性平三法相關修法規定：

(1) 利用人事室 Line@ 宣導：( 宣導人次小計 250 人次 )

112 年 7 月以人事室 Line@ 官方帳號對會內同仁宣導性平三法相關修法規定，除了簡介性平三法本次修正內容，並介紹性騷擾防治相關知識，及宣導本會性騷擾處理機制及處理流程。

(2) 辦理實體課程，後測填答正確率提升 13.86%：( 宣導人次小計 45 人次，其中男性 16 人[35.56%]、女性 29 人[64.44%] )

112 年 10 月 11 日辦理性騷擾防治講座「您不可不

注意的職場性騷擾」：因應「性平三法」(性別平等教育法、性騷擾防治法及性別平等工作法)修正草案於 112 年 8 月 16 日三讀通過，為落實行政院重視性騷擾防治的政策方向，使同仁及時認識新修正之法規內容及各種實務樣態，培養相關防治意識，爰規劃辦理本項課程。

本項講座邀請臺北大學法律學系郭玲惠教授，就職場性騷擾的實務態樣進行講解，透過討論與互動，建立及強化同仁的性騷擾防治意識。

為瞭解同仁參訓後對相關性別平等觀念是否有所提升，本次課程辦理前後測驗，前測填答正確率為 79.11%、後測填答正確率為 92.97%，提升 13.86%，顯示課程有助於提升同仁對性別平等相關概念的認識，並能及時認識性平三法新修正之法規內容及各種實務樣態。

## (二) 修正本會性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點：

修正前揭處理要點(新增第二點第二項、第三項)，納入本機關首長如涉及性別工作平等法或性騷擾防治法之性騷擾事件時之受理申訴機關，及本會所屬香港辦事處與澳門辦事處首長涉及性騷擾事件者由本會受理，其處理程序依外交部前揭來函「駐外機構接獲性騷擾申訴案件處理作業流程」辦理，使本會性騷擾申訴處理流程更為完備。

## (三) 辦理 CEDAW 教育訓練課程，宣導性別平等政策綱領推動策略「五(五)健康、醫療與照顧」：(宣導人次 50 人次，其中男性 6 人[12%]、女性 44 人[88%])

112 年 9 月 27 日辦理 CEDAW 教育訓練課程：為加強宣導前揭綱領推動策略及 CEDAW 第 14 條對弱勢

婦女的保障 (h 款針對弱勢婦女在享受適當的生活條件，特別是在住房、衛生、水電供應、交通和通訊等方面)，爰利用政府機關資源共享機會，帶領同仁參訪內政部國土管理署辦理之「2023 臺灣社會住宅展(我們+)活動」。

本次活動透過導覽使同仁認識社會住宅政策及辦理實例，並藉由介紹勵馨基金會承租林口社宅給受暴婦女孩童無償居住的案例，使同仁了解 CEDAW 第 14 條內涵，以期能將該項條文理念融入業務辦理當中。

## 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	大陸委員會政處	112 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112年6-10月分別於南投、新竹、花蓮等辦理10個場次，訪視對象共計8名陸港澳籍配偶及6個新住民團體。</p>	  

2	大陸委員會 政處	母親節活動	<p>本會於 112 年 5 月 1 日邀請全臺各地陸配共同參與本會母親節花藝活動(其中並邀請 2 名二代子女, 分享與母親在家中共學及父母家務平等分工之生活經驗), 在溫馨的氛圍下共同手做花藝, 並與本會長官互動溝通, 適時關懷陸配家庭生活及工作情形等, 幫助渠等瞭解政府相關政策; 陸配朋友亦藉此分享想在臺生活較無性別歧視、職場性別友善等體驗。</p>	
3	大陸委員會 政處	陸配關懷訪視	<p>本會於 7 月 27 日、9 月 8 日與海基會、移民署共赴雲林, 關懷訪視行動不便之陸配個案付女士, 現場關懷與瞭解付女士及其家中之現況, 並給予支持與鼓勵, 提供政府協助, 緩解其家庭困境, 期能在臺安心定居。</p>	

### 三、訂定/修正與性別平等相關之法案

112 年本會無訂定/修正與性別平等相關之法案。

### 四、辦理與性別議題相關之研究

112 年本會無辦理與性別議題相關之研究。

## 五、其他性別平等推動事項

### (一) 打造性別友善的職場環境

#### 1、提供員工協助方案服務，滿意度達 92.86%：

- (1) 為營造人性關懷、互動良好的友善職場，本會 112 年賡續與桃園市生命協會簽訂員工協助方案服務，提供電話專線諮詢、個別諮商、團體諮商等服務。本會同仁對本會提供之員工協助方案知悉率達 83.76%，滿意度達 92.86%。
- (2) 112 年度員工協助方案使用人次計 4 人次，性別均為女性，問題類型分別為法律諮詢(2 人次)、諮詢服務(1 人次)、職場適應(1 人次)。該年度無男性同仁使用，本會將賡續宣導本協助方案，持續關注不同性別使用情形及需求，並據以調整服務內容，以提供更優質的心理支援服務。
- (3) 針對本會員工關懷小組之關懷員辦理培訓課程 1 場，主題為「敏感度訓練課程」，透過案例的演練和討論，提升同仁對職場中的異常行為及情緒反應的敏感度，學習處理自己與同仁的情緒管理方法，並透過良好的溝通方式，正確地傳達工作指令，以減少職場上不必要的衝突、誤會等問題，提升工作品質。

#### 2、成立員工關懷小組，建立機關內部初級預防機制：

- (1) 依本會員工協助方案 112 年度工作計畫，請各處室推薦具有熱心助人、溫暖及主動關懷特質之人員擔任關懷員，以建立本會關懷網絡，結合本會現有福利措施及相關資源，在同仁遇有影響工作效能之相關問題時，由關懷員主動提供服務或必要性協助。
- (2) 112 年關懷小組共計招募 9 人擔任關懷員（男性 1 人

[11.11%]、女性 8 人[88.89%])，人事室並針對前揭小組成員辦理「敏感度訓練課程」1 場，透過案例的演練和討論，提升關懷員對職場中的異常行為及情緒反應的敏感度，以針對同仁需求適時提供支援協助。

### 3、宣導及提供托育資訊 2 則：

- (1) 本會囿於辦公場地限制，無法自行辦理職場互助教保服務中心業務，然為持續營造性別友善職場環境，除賡續與立法院附設臺北市私立員工子女托嬰中心、何嘉仁文教集團簽訂特約托育機構契約之外，並積極為同仁提供相關托育資訊，利用會內紙本通報及電子布告欄等管道，提供鄰近其他機關辦理之職場互助教保服務中心招生訊息，使同仁可就近擇適合教保中心報名。
- (2) 112 年共計宣導教育部及移民署教保中心之報名資訊 2 則。

### 4、鼓勵申請育嬰留職停薪：

- (1) 本會積極配合行政院「建構安心懷孕友善生養環境」之政策，打造友善職場，破除「只有女性才能申請育嬰留職停薪」的刻板印象，鼓勵同仁共同擔負育兒責任，安心申請育嬰留職停薪，陪伴子女成長，取得工作與家庭生活的平衡。
- (2) 鼓勵申請育嬰留職停薪之友善措施說明如下：
  - A.112 年 6 月以人事室 Line@官方帳號宣導有關公務人員陞遷法修正後，對育嬰留職停薪人員之友善措施 1 則。
  - B.為簡化同仁申請育嬰留職停薪流程，爰設計留職停薪申請書，以表格取代公文簽呈，表格說明欄並附



有申請留職停薪可能影響之相關權益（如考績、生活津貼、公保、退撫基金、健保等），便於申請人瞭解自身相關權益。

C.本會 112 年辦理育嬰留職停薪人員計有 7 人，其中男性 2 人、女性 5 人。男性辦理育嬰留職停薪人員較 111 年增加 1 人。

**（二）運用本會人事室 Line@官方帳號辦理會內各項宣導，擴大宣導效益，112 年與性平業務相關宣導共計 3 則，宣導人次達 597 人次：**

- 1、為擴大人事相關業務訊息的宣導效益，除持續運用原有的紙本通報及本會電子布告欄宣導之外，112 年起更運用同仁熟悉的社群媒體 Line 發送訊息，使同仁能即時接收與自身權益有關之人事法規最新動態，提升有效訊息發布的即時性與便利性。
- 2、112 年以本會人事室 Line@官方帳號發行「人事報報」，彙整近期與同仁權益有關之人事法規最新動態，112 年與性別平等或友善職場相關之宣導共計 3 則，說明如下：
  - （1）112 年 6 月：宣導有關公務人員陞遷法修正後，對育嬰留職停薪人員之友善措施。
  - （2）112 年 7 月：簡介性平三法修法內容，介紹性騷擾防治相關知識，並宣導本會性騷擾處理機制及處理流程。
  - （3）112 年 8 月：辦理工法規及福利措施宣導。宣導 COVID-19 疫後給假措施異動資訊、介紹中央機關員工健檢補助相關規定。

### **(三) 辦理性別意識培力課程：**

積極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、戶外參訪活動等多元方式，深入淺出地引導同仁瞭解性別平等政策綱領各項推動策略，並鼓勵同仁踴躍利用數位學習課程。112 年參訓人數計 186 人，參訓比率為 93% (參訓人數 186 人/現有員額 200 人=93%)。未來將依問卷調查結果，賡續規劃多元形式的課程。

### **(四) 改善本會官網性別主流化專區的入口便利性，以友善使用者：**

本會除賡續充實網站性別主流化專區內容，定期更新「性別統計專區」等項目資料，增加網站內容豐富度，並將該專區連結移至「快捷服務」項下，提升查詢友善性及時效性。

### **(五) 參與性別平等相關之國際交流活動：**本會囿於機關特殊性質，尚無主辦性別平等相關之國際交流活動，然積極以其他多元方式參與是類交流活動，112 年度共計參加 2 場次活動，並通報各業務單位於主辦或參與國際會議或活動時，積極將我國性平成果納入，辦理情形說明如下：

- 1、李副主任委員麗珍 112 年 3 月 9 日參加 2023 國際婦女節慶祝午宴，活動主題為「數位包容力：以創新與科技促進性別平等」。
- 2、人事室 112 年 7 月 5、6 日以線上與會方式參加行政院舉辦之「2023 年臺歐盟性別平權論壇—促進性別平等」。

3、就行政院性別平等會第 29 次委員會議決定事項分辦表第 2 案「111 年推動性別平等國際交流成果，請鑒核案」，依會議決定事項，通報各業務單位於主辦或參與國際會議或活動時，積極將我國性平成果納入，及主動將各國的性別平等政策及推動經驗，納入施政參考。

**(六) 透過網路、社群平臺等多元管道，將性別平等宣導對象拓展至一般民眾，擴大宣導效益：**

1、112 年自製性別平等宣導貼文 15 則，宣導政府對陸港澳配偶的關懷政策，使民眾得以瞭解政府就陸配政策提供的權益保障資訊：為使民眾瞭解政府對陸港澳配偶的關懷與照顧，本會 112 年持續就陸配政策、權益及保障等資訊，及本會辦理陸配活動、陸配在臺成功創業、陸配第二代成長小故事，製作貼文於社群平臺(FB、IG 及 LINE@)張貼如下：

- (1) 4 月 11 日【全民共享經濟成果，國人已取得居留許可的陸港澳籍配偶也可領取 6000 元唷！】
- (2) 5 月 12 日【陸委會梁文傑副主委出席 112 年「花獻幸福母親節陸配關懷活動」與陸配朋友歡慶母親節】
- (3) 5 月 14 日【母親節快樂】
- (4) 6 月 17 日【「時刻充滿感恩的心」--陸配姊妹張艷君不向命運低頭】
- (5) 6 月 21 日【香港新住民投身社會服務，展現臺灣多元共「融」與共「榮」】
- (6) 7 月 7 日【陸委會邱太三主委至「琴姊廚房」品湘菜料理，分享臺灣溫暖人情】

- (7) 7 月 17 日【高粱結合咖啡，創造出馬祖新風味，兩岸婚姻的結合，也為臺灣注入新的生命力】
  - (8) 8 月 9 日【邱主委與澎湖陸配朋友們歡聚一堂，親自體驗創業辛勞】
  - (9) 9 月 14 日【陸委會周鳴瑞處長至雲林關懷陸配，致贈慰問金並見證終獲定居臺灣】
  - (10) 10 月 13 日【陸委會李佩儒組長至宜蘭關懷陸配及新二代小朋友，保障在臺的生活權益】
  - (11) 10 月 23 日【陸委會跨海關懷陸配朋友】
  - (12) 11 月 2 日【走訪臺中海線，關懷陸配 youtuber 料理生活】
  - (13) 11 月 7 日【進入咖啡的世界，體驗多元文化的人生】
  - (14) 12 月 11 日【與卓卓、查理不朗妮和小 C 調一起參觀海基會】
  - (15) 12 月 18 日【移民節快樂】
- 2、另亦配合節日於本會社群平臺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，期能型塑平權的環境。
- 3、配合宣導性別平等議題，於本會大專院校及公立高中師生拜會時提供性平網站連結資訊，112 年計宣導 27 場次。