

大陸委員會113年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 性別議題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
<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</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</p>	<p>■達成</p> <p>年度成果：</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，維持85.7%之累計目標值。</p> <p>二、委員會議女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</p>

			<p>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(補)聘時，提供適當平衡名單供首長參考，致力廣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>計達成度85.7%</p>	<p>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>
	<p>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</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</p>	<p>【董事】111年：達成目標數0個，達成度0%</p>	<p>■董事任一性別比例未達成</p> <p>■監事任一性別比例已達成</p> <p>年度成果：</p>

	<p>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>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： 1、均未達成。 2、現有人數說明如下(112年底止)： (1)海基會董事：男性44人(86.27%)、女性7人(13.73%) (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： 1、海基會已達成，策進會未達成。 2、現有人數說明如下(112年底止)： (1)海基會監事：男性4人(66.67%)、</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>【監事】</p> <p>111年：達成目標數0個，累計達成度50%</p> <p>112年：達成目標數0個，累計達成度50%</p> <p>113年：達成目標數0個，累計達成度50%</p> <p>114年：</p>	<p>一、海基會</p> <p>(一) 成果重點：</p> <p>1、113年女性董事較112年增加1名，女性比率達16%，提升2.27百分點。 (按：112年女性比率7/51=13.73%)</p> <p>2、監事任一性別比例賡續維持已達1/3之目標值。</p> <p>(二) 說明：</p> <p>1、董事部分： (1) 目前董事50席，其中有女性8人(16%)、男性42人(84%)。 (2) 112年董事原為51人，113年3月董事增加民眾黨及勞動部代表，增為53人；後因中國航運彭蔭剛董事過世、中鋼來函表示不再派任，爰董事減少2席。至11</p>
--	---	--	--	---	---

			<p>女性2人 (33.33%) (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、政府機關及各政黨依其業務及內部職務分派之考量</p>	<p>達成目標數1個，累計達成度100%</p> <p>月4日董事長推選完成，且各部會因520內閣改組異動之代表均已改派完成，海基會董事補足為51人。嗣因勞動部許傳盛次長辭職，迄113年12月底止，海基會董事為50人，維持8名女性董事，女性比率較前一年提升2.27百分點 (按：112年女性比率 $7/51=13.73\%$)。</p> <p>2、監事部分： 目前監事6位，其中有女性2人 (33.33%)、男性4人 (66.67%)，已達成任一性別比例達1/3之指標。</p> <p>二、策進會 <u>(一) 成果重點：</u></p>
--	--	--	--	---

			<p>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，以落實行政院性別比例政策目標。</p> <p>2.對於政府機關代表</p>	<p>1、監事之任一性別比例提前於113年達成1/3之目標值。</p> <p>2、113年女性董事較112年增加2名，女性比率達26.67% (8/30=26.67%)，提升5.98百分點 (按：112年女性比率6/29=20.69%)。</p> <p>3、積極函請相關機關優先指派女性人選(113年發函2次)。</p> <p><u>(二)說明：</u></p> <p>1、董事部分： 目前董事30人，其中女性8人(26.67%)、男性22人(73.33%)，以現有董事總人數計算，再增加2名女性董事即可達成「任一性別比例達三分之一」之目標，未來將賡續努</p>
--	--	--	---	---

			<p>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. 組織結構說明：</p> <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</p>		<p>力增加女性董事人數。</p> <p>2、監事部分： 目前監察人3人，其中女性1人（33.33%）、男性2人（66.67%），與112年底相較，113年已增加1名女性（按：112年底女性比率為0/3=0%），已提前達成目標值（按：原規劃於114年達成）。</p> <p>3、積極函請優先指派女性人選： (1) 考量新政府於113年5月20日上任後，相關機關可能因人員或業務分工異動，而需重新指派兼任策進會董監事之代表，本會爰於6月6日通函相關機關於重新指派代表時，優先考慮女性人選。</p>
--	--	--	---	--	---

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。

(2) 另本會亦於8月30日函請策進會賡續配合本會性平推動計畫，積極促進董監事性別比例之衡平，以逐步落實決策參與之性別平等。

			<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</p>		
--	--	--	---	--	--

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。

(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，以提昇女性參與決策比例。

檢討策進：

一、本議題之113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50人，其中女性董事8人(16%)，欲達成任一性別比例達三分之一目標，尚須9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，113年12月底為止海基會董事共50人，其中8位女性董事(16%)，女性比率較112年增加2.27個百分點(按：112年女性比率 $7/51=13.73\%$)。

- b. 監事共6人，其中2位女性監事（33.33%），賡續維持任一性別比例達三分之一之目標值。
- c. 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、策進會董事

(1) 現況說明：策進會本（第5）屆董監事任期自111年4月16日至114年4月15日止，目前董事30人，其中女性8人（26.67%），男性22人（73.33%），以現有董事人數計算，再增加2名女性董事即可達成「任一性別比例達三分之一」之目標。另與112年底相較，該會113年已新增2名女性董事，女性比率年增幅達5.98個百分點。

(2) 未達性別比例原因說明：

- a. 策進會係協助政府處理臺港事務之公設財團法人，現行章程規定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。由於臺港事務之推動須借重相關部會之專業，且所派代表需有一定層級，目前董事組成仍以政府代表佔半數，並多由相關部會負責港澳事務之副首長兼任，其餘董事成員亦是基於專業性及代表性等政策考量而選任，包含民間捐助單位代表（目前均為該單位理事長）或捐助人及社會賢達，因此，董事成員性別比例受政府及捐助單位內部職位及業務分工之影響。
- b. 另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，變動幅度不宜過大，換屆改選時，倘現任董監事有意願續任，原則均予留任（章程規定董監事連選得連

任，本會爰例亦會報請行政院核准該會董事連任人數不受財團法人法第48條之連任比例限制)，以維持會務運作之穩定性。

c.受上述原因影響，策進會在達成董監事性別比例目標上，確有其制度性及實務運作上之難處。

(3) 改善計畫：

考量策進會目前董監事組成仍以男性佔多數（比例逾三分之二），114年辦理董監事改選時，本會將再次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，另民間代表部分，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，以持續縮小性別比例落差，促進決策參與之性別平等。

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"> 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。 	<p>■達成</p> <p>本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、113年度本會與縣市政府合辦「大陸事務研習計畫」，計5個縣市政府執行5項計畫。參加人員共459人，其中女性294人(64.05%)、男性165人(35.95%)，尚符合參與研習計畫任一性別比例不少於研習總人數三分之一之績效指標。 2、據縣市政府提供之各課程滿意度調

				<p>查結果，男、女學員滿意度分別為92%、91%，顯示本研習計畫獲得不同性別學員之高度支持及達成滿意度差距不高於6%之績效指標。</p> <p>3、根據縣市政府成果報告，學員多認為課程可增進對兩岸關係更深入認識，有助未來兩岸事務推展。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

- ※ 本議題之113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</p> <p>本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：</p> <p>1、參加學員任一性別比例已達目標值： 113年研習營活動已於7至8月完成3梯次活動，學員計167人，女性89人（53.3%）、男性78人（46.7%），參與學員任一性別比例均不少於三分之一。</p> <p>2、課程安排性別平等專題講座： 本案課程規劃均採團體分組進行，並按整體</p>

			<p>男、女學員人數比例均均衡配置組員人數；並於每梯次活動中邀請學者進行「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。</p> <p>3、不同性別滿意度達90%以上：</p> <p>據本案意見調查問卷顯示，學員整體滿意度達95%，不同性別滿意度均達90%以上（女性94%，男性95%）</p>
--	--	--	---

檢討策進：

- ※ 本議題之113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。

(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	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	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。	<p>■達成</p> <p>本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：</p> <p>1、本會於113年9月5日、10月11日、11月18日會同移民署關懷訪視偏鄉（金門、臺東、新竹寶山鄉）陸配。</p> <p>2、另本會官網亦設置「陸配專區」，提供陸配在臺工作、生活及親屬來臺問答集，及各機關輔導資訊，以網路替代馬路，使偏鄉陸配亦得透過</p>

				<p>網路獲取相關資訊。</p> <p>3、本會於113年9月27日、9月1日、10月11日及10月24日分別於臺北市、臺中市、高雄市及新北市辦理四場次關懷陸配活動：</p> <p>(1)透過交流座談來瞭解陸配在臺的生活情形及問題，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活經驗；另針對陸配所提問題，提供</p>
--	--	--	--	---

				<p>資源管道協助適應在臺生活。</p> <p>(2)由本會人員講授性平課程，並在課程中發放相關性平資料，以提昇陸配權益保障。</p> <p>(3)四場活動計90位學員參與，填寫問卷學員計82位，其中女性77位，男性5位。不同性別學員針對課程內容、走讀行程、室內課程場地及餐飲等之滿意度均達95%以上。有學員表示課程內容豐富、可了解相關</p>
--	--	--	--	--

				<p>法律知識、認識臺灣文化歷史等。另有學員表示希望未來能有機會再舉辦、能延長活動時間以及加入更多文化活動等。此設計時可增加元素，並於假日辦理活動，同時兼顧地點友善性及交通可近性。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

- ※ 本議題之113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等活動，內容含不同性別需求，對參與對象符合性別之原則，活動具備性別等涵。</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>	<p>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。</p>	<p>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>	<p>■達成 本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：</p> <p>1、113年辦理「臺港澳學生職涯啟航培訓營」，辦理結果已達年度目標值： 本營隊參酌國內就業市場情形，以及港澳學生留臺可從事之工作領域，規劃「媒體產業、風格設計」和「觀光整合、文化創意」等2主題，邀請相關領域之在臺港澳人士，以「學長姐」的身分進行經驗分享，增進</p>

			<p>學員對產業運營實務及留臺工作應備知能之瞭解，並安排學員至企業、藝廊、旅店等進行實地觀察與學習，以深化渠等對臺灣媒體、創意及觀光產業發展脈絡的認識。</p> <p>2、營隊規畫融入不同性別之經驗及觀點，重視性別平等及友善：</p> <p>(1) 參與學員性別比例相當： 參與學員包括臺港澳學生共計48名，其中男性24人，女性24人，各性別參與機會均等。</p> <p>(2) 課程安排納入性平意識： 本營隊安排</p>
--	--	--	--

				<p>之講師包括多元性別，如有男性港澳「學長姐」分享在臺生活及創業歷程，亦有女性產業人士帶領學員進行實地參訪，以協助學員跳脫產業性別框架，做好職涯規畫。活動中亦透過投影幕播放行政院性平會及本會自製宣導文宣，並於交流座談時，針對學員關心港澳人士與臺灣人同居後申請居留、定居相關規定，詳予說明釋疑，有助增進學員對臺灣性平政策及推動性別主流化成果之認識。</p>
--	--	--	--	--

				<p>(3) 活動規畫包括不同性別之需求： 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士的觀點及需求，具備性別友善之意涵。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

- ※ 本議題之113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：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

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
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。	<p>■達成 本項議題之績效指標均已完成</p> <p>年度成果：</p> <p>1、於社群平臺宣導本會業務，同時結合性平觀點與重大政策議題，製作具性別平等、性別友善觀點之內容，113年相關貼文已達績效10則：</p> <p>(1) 積極消除或導正傳統習俗中對性別之偏見及刻板印象，於本會臉書、IG及Line@張貼慶祝5月母親節、8月父親節貼文，亦配合</p>

				<p>相關節日辦理網路活動。</p> <p>(2) 宣導尊重多元性別角色貼文，例如9月19日「兩岸同性伴侶得比照兩岸異性於第三地結婚之規定，自即日起檢附經政府駐外機構驗證之結婚證明文件，向戶政機關辦理結婚登記」、10月8日「於第三地結婚之兩岸同性伴侶在臺辦理結婚登記流程及問答集」，提供更加便民的服務。</p> <p>(3) 強調任何性別在多元社會各領域中均應受到尊重，關懷陸配在臺生活、宣傳</p>
--	--	--	--	--

			<p>表彰陸配在臺創業成功等貼文，例如：</p> <p>a.2月6日「今夜回娘家圍爐 - 陸委會邱太三主委邀請陸配朋友提前共度農曆新年」、</p> <p>b.5月10日活動紀實「法政處周處長鳴瑞代表陸委會邀請陸配朋友們齊聚一堂提前過母親節」、</p> <p>c.8月2日、17日「第7屆「eye 臺灣win 兩岸」短片徵選競賽」徵件貼文兩則、</p> <p>d.9月17日「陸委會至金門關懷陸配，重視與支持陸配多元創意的職涯展現及融入生活」、</p>
--	--	--	---

				<p>e.9月27日 「梁文傑副 主委出席 『113年度 兩岸婚姻關 懷活動』傾 聽陸配朋友 們的心 聲」、</p> <p>f.11月7日 陸 委會前往彰 化，為新住 民朋友在臺 發揮創意、 努力生活， 表達關懷與 支持。</p> <p>2、透過師生 拜會場合提供 性平宣導資訊 達15次以上： (1) 113年已 辦理19場師 生拜會，於 活動場合， 提供行政院 性別平等處 編印 CEDAW手 冊相關資訊 網址，並利 用本會自製 文宣，宣導 性別平權、 家務分工、</p>
--	--	--	--	---

				<p>家庭暴力防治及多元友善家庭等議題，讓青年學生培養性平觀念，學習尊重與包容多元性別。</p> <p>(2) 辦理1場次陸配網紅茶敘座談，關懷陸配在臺生活及權益。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

※本議題之113年度績效指標項數共2項、達成項數2項、未達成項數0項。

※本項議題之績效指標均已完成。

貳、其他年度重要成果

一、113年其它推動性別平等政策綱領之成果

第7屆 eye 臺灣 win 兩岸短片徵選競賽中的女力揮灑：

本會辦理第7屆 eye 臺灣 win 兩岸短片徵選競賽，以兩岸（含港澳）人民，或其他新住民（含在臺定居、居留、求學、工作或交流）在臺生活經驗、文化交流及情感連結的人文故事為主。

（一）辦理效益：

- 1、這些故事有助於透過觀影經驗的潛移默化，達到性別平等政策綱領推動策略之「教育、媒體與文化」一節的宣導功效。
- 2、例如「築夢臺灣」，述說主角自廣西來到臺灣，克服喪夫與獨立撫養子女的挑戰，透過創業實現夢想的過程，不僅創立自有食品品牌，將家鄉獨特的味道融入臺灣的飲食文化，更積極參與新住民社群，成立「新住民關懷之家」，幫助其他新住民姊妹找到發展的機會。「異鄉的麻辣滋味：重慶姑娘在臺灣」，講述來自四川重慶的主角，因思念家鄉滋味，在同鄉姊妹鼓勵下，與丈夫一同經營麻辣鍋店，她在兼顧開店與照顧家庭的雙重壓力下，揮灑堅毅自信的美麗。
- 3、影片中的主角，擺脫新住民女性弱勢思維框架，展露其自我賦權的意識，達成經濟自主，提升生活水平，並實現自我夢想，充分展現女力的強大。

（二）擴大政策宣導範圍：

透過短片競賽的形式及廣告宣傳通路，能廣為傳達兩岸及臺港澳交流的感人故事，有助於促進彼此關係的正常交流與發展，有效擴大政策傳播之範圍與效果，且有助

於推廣民眾認識、學習尊重多元化的家庭型態。

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 會法政處	113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113年6-12月分別於金門、苗栗及新竹等地辦理12個場次，訪視對象共計25名陸港澳籍配偶及多個新住民團體。</p>	  
2	大陸委員會 會法政處	母親節活動	<p>本會於113年5月10日邀請全臺各地陸配共同參與本會母親節活動，在溫馨的氛圍下共同用餐，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>	 

<p>3</p>	<p>大陸委員會 法政處</p>	<p>端午節活動</p>	<p>本會於113年6月7日端午前夕邀請陸配姊妹陸配姊妹齊聚於「辣吉點正宗成都串串香」餐廳，與大家歡聚交流。位於臺北市區的「串串香」餐廳由陸配開設，老闆娘用道地香料讓家鄉的味道在臺重新呈現，在香辣的火鍋湯底加入了思鄉滋味，讓在座陸配朋友吃得又辣又暖。關懷兩岸婚姻家庭一直是陸委會的重要任務，政府會將持續提供陸配朋友最即時的協助與服務，幫助陸配解決困難。</p>	
<p>4</p>	<p>大陸委員會 法政處</p>	<p>中秋節活動</p>	<p>本會於9月13日邀請陸配朋友們歡聚慶中秋，讓陸配朋友在溫馨的時節中，感受到「家」的溫暖。陸配朋友分享在臺灣生活的經驗，雖然他們來自不同地方，從事不同行業，但相同的是他們來到臺灣，在這裡建立起屬於自己的「家」，並開展精彩的人生。</p>	

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

113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

113年本會無辦理與性別議題相關之研究。

五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與 其他【B】	應納入設置 依據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	4	2	0	2	6
	%	57.14	28.57	0	28.57	85.71
未達 1/3	個數	0	1	0	1	1
	%	0	14.29	0	14.29	14.29
總計	個數	4	3	0	3	7
	%	57.14	42.86	0	42.86	100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至 113 年 12 月底所屬委員會(含 2、3 級機關，不含本院任務編組部分)將性別比例原則納入設置依據之情形(「%」請計算至小數點後第 2 位)。
2. 設置依據係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規已規定委員性別比例原則，請列計於「已納入設置依據【A】」。
3. 「特殊事由與其他【B】」情形，包含如下：
 - (1) 設置依據屬法律位階者(如機關組織法)。
 - (2) 委員全數為指定職務人員。
 - (3) 組織設置係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規未規定委員性別比例原則，機關亦未自訂相關組成規範者。
 - (4) 機關考績及甄審委員會符合「考績委員會組織規程」第 2 條第 3 項及「公務人員陞遷法施行細則」第 7 條第 1 項之「但書」規定情形。
 - (5) 尚未訂設置要點，惟已將性別比例原則評估納入組成任務編組簽文中規範。

六、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由 【B】	應納入設置 依據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0
未達 1/3	個數	0	2	0	2	2
	%	0	100	0	100	100.00
總計	個數	0	2	0	2	2
	%	0	100	0	100	100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至 113 年 12 月底主管之政府捐助財團法人將性別比例原則納入設置依據之情形(%計算至小數點後第 2 位)。
2. 機關若無主管之政府捐助財團法人，則本項無需填列。
3. 「特殊事由【B】」情形係指「設置依據屬法律位階者」。

七、主管之國營事業將性別比例納入設置依據情形

性別比例納入情形 任一性別比例達成現況		已納入設置 依據【A】	尚未納入設置 依據【B】	總計 【A+B】
已達 1/3	個數	本會無主管 之國營事業		
	%			
未達 1/3	個數			
	%			
總計	個數			
	%			

※ 填列說明：

1. 請提報截至 113 年 12 月底主管之國營事業將性別比例原則納入設置依據之情形(%計算至小數點後第 2 位)。
2. 機關若無主管之國營事業，則本項無需填列。

八、其他性別平等推動事項

(一) 本會針對 CEDAW 國家報告結論性意見與建議行動回應表之辦理情形（兩岸同婚議題部分）

1、賡續積極以公私協力模式，為同性伴侶來臺提供協助：

- (1) 本會於兩岸同婚相關法制作業尚未完備之前，積極以公私協力模式，為同性伴侶來臺提供協助。
- (2) 113年4月2日、6月6日、9月9日與台灣伴侶權益推動聯盟、台灣人權促進會及國際特赦組織台灣分會等 NGO 團體，以及兩岸同性伴侶當事人就兩岸同性婚姻議題交換意見，以瞭解渠等訴求，作為相關政策研議參據。

2、於本會官網建置「第三地結婚兩岸同性伴侶辦理婚登」專區：

- (1) 本會持續傾聽兩岸同性伴侶當事人心聲，同時與相關機關持續研議兩岸同婚相關法令、行政程序及專案機制等措施，並於113年9月19日配合內政部函釋，宣布兩岸同性伴侶在承認同性婚姻之第三地結婚生效者，得比照現行兩岸異性於第三地結婚之規定，自即日起檢附經政府駐外機構驗證之結婚證明等相關文件，經面談通過後，得向戶政機關辦理結婚登記。
- (2) 於本會官網設置相關專區，彙整辦理流程圖、問答集等資料，提供更加便民的服務。

(二) 落實性騷擾防治之雇主責任，完備職場友善環境：

為傳達對性騷擾零容忍政策的重視，保護同仁於工作場所不受性騷擾之威脅，本會致力於強化機關性騷擾防治措施，並分為強化內部宣導及領導管理層級人員之教育訓練兩方面辦理，113年辦理情形說明如次：

1、強化內部宣導：

(1) 完備法制規範：

113年3月8日施行性別平等工作法及性騷擾防治法，爰本會參酌相關機關研訂資料及本會現況，配合通盤檢討後於113年6月4日修正公布本會性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點。其中全文修正共計22點，均按照「行政院所屬中央及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引」、「性騷擾防治措施及申訴處理規範訂修情形檢核表」規範辦理。另參照勞動部及衛福部提供之申訴書等表單範本，訂定本會相關適用之表單運用。

(2) 以本會電子公布欄、電子郵件及紙本通報進行多元宣導：

以電子公布欄（13則）、電子郵件（2則）及紙本通報（2則）宣導性平三法修法訊息、本會性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點修正事宜、職場性騷擾防治觀念及當事人可利用之諮詢資源，多元宣導以達綜效。

(3) 於主管會報宣導：

本會性騷擾防治推動業務獲長官高度重視及支持，利用113年6月12日主管會報宣導有關性騷擾防治及申訴等相關資訊，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，加強領導管理階層人員對職場性騷擾的瞭解與處理方式，並經首長指示將相關防治資訊轉知所屬同仁知悉。

(4) 充實本會官網性騷擾防治專區內容：

致力創造使用者友善的數位環境，將本會性騷擾防治專區獨立規劃，調整至官網首頁「快捷服務」，結合

EAP 員工協助方案之服務，彙整當事人可用之心理諮詢與法律資源，並新增勞動部與衛生福利部有關性騷擾防治資源之連結網址，便於使用者查詢利用。

(5) 張貼禁止性騷擾之書面聲明：

於辦公場所張貼「本會禁止工作場所性騷擾之書面聲明」，揭示本會申訴管道及性騷擾零容忍的態度，致力提供免於性騷擾之工作及服務環境。

2、辦理領導管理層級人員之教育訓練：

為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，提升主管性別意識及敏感度，並為利各主管彈性自主學習參與課程，爰113年以線上課程辦理（e等公務園線上課程：性騷擾勿擾：談機關防治責任與案件處理實務），參訓對象為本會科長以上主管人員共58人，已於10月底前完成訓練，未來將持續辦理各層級人員教育訓練及宣導，強化機關同仁性別意識。

(三) 積極辦理本會多元性別統計精進作業：

為配合行政院訂定之「行政院各部會性別統計精進作業」，本會就其中與本會業務有關之統計面向「面向4不利處境者性別統計」，檢視本會2項統計表「中國大陸人民來臺從事文教交流性別統計」、「大陸地區人民進入臺灣地區（各類交流）人數統計表」，研議新增性別統計指標（「身障」、「高齡（65歲以上）」、「兒少（18歲以下）」）及建立多元性別統計資料之可行性。

本會雖囿於統計資料性質無法新增指標，但仍積極辦理精進作為如下：

1、積極建議原始資料提供機關研議產製指標：

茲因前揭統計表之原始資料係由內政部移民署（以下簡稱

移民署)提供,本會參考精進作業【附錄】「建置不利處境者性別統計共通性原則」,協調原始資料提供機關(按:移民署)研議產製前揭性別統計指標之可能性。

2、建立多元性別統計資料：

- (1) 通報請各處室於辦理相關業務時,參考行政院前揭精進作業規劃辦理。
- (2) 港澳蒙藏處試行規劃調整各項對外活動滿意度問卷性別欄位之設計,於「男」、「女」二元式選項外,新增「其他」之選項,並留有開放式之填答空間,以更廣泛地容納多元性別之自我認同及表述。本項規畫並已試行於113年12月「關懷在臺港澳人士居留定居座談會」之報名表單。

(四) 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,113年度共計參加2場次活動,辦理情形說明如下：

- 1、113年9月10日：以實體與會方式參加行政院性別平等處舉辦之「亞太經濟合作(APEC)促進照顧相關數位健康科技之性別平等與包容性計畫國際研討會」。
- 2、113年11月7日：以線上與會方式參加故宮博物院舉辦之「2024多元性別博物館國際線上論壇：博物館中的LGBTQIA+ 平等與可見性」。

(五) 積極增加托育資源：

1、自行設置托育業務的困境說明：

本會位於中央聯合辦公大樓,囿於辦公場地限制,無法自行辦理職場互助教保服務中心(以下簡稱教保中心)業務。

2、策進作為：

為解決前揭硬體設施的限制，有效提供托育服務，本會辦理策進作為說明如下：

- (1) 積極利用共享資源，與鄰近機關辦理之教保中心簽約：
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，近2年並陸續與鄰近機關辦理之教保中心簽訂契約。
- (2) 轉知相關托育資訊：
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。

3、113年辦理效益：

- (1) 新增簽約2間托育機構：
113年新增簽約2間教保中心，使本會簽約托育機構總數達6間，且設施均位於本會鄰近場所，增加使用便利性，同仁可順道送子女至托育機構後再到會上班，減輕接送子女負擔，使同仁能兼顧家庭及工作。

簽約情形	個數	備註
113年新增	2	農業部教保中心 衛生福利部教保中心
現有簽約機構	4	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 內政部移民署教保中心 教育部教保中心

(2) 本會特約托育機構運用情形：

本會113年育有「入國民小學前」子女之員工人數共計12人，其中運用本會特約托育機構者計有2人，使用人數比率為16.67%。

(3) 貼心服務：

與農業部簽約時，因招生作業在即，為掌握時效，人事室主動先行瞭解同仁托育需求，將相關招生簡章預先通知有使用托育需求的同仁2名，以協助同仁順利報名。

(4) 宣導本會簽約教保中心之報名資訊5則：

為使同仁能即時獲知托育報名資訊，遂利用通報宣導教保中心之報名資訊，113年共計宣導5則。

(六) 性別友善職場推動作業擴及承攬人員：

1、要求委外承攬廠商落實性別平等：

本會於113年辦理勞務承攬採購案（包含技術服務、駕駛勤務、檔案管理業務委外、文書處理及清潔委外等），將廠商是否提供員工「工作與生活平衡」措施納入評選（審）項目，鼓勵投標廠商實施友善性別措施；且於採購契約「勞工權益保障」項目內，明定得標廠商應與派駐勞工訂立書面勞動契約，契約內容應包含勞動條件、就業與性別歧視禁止、性騷擾防治、違反責任及相關注意事項，並規範廠商應將該契約影本於簽約後10工作天內送交本會備查，勞動契約如有缺漏或違反相關勞動法令，本會將要求廠商補正。

2、針對承攬人員辦理職場性騷擾防治相關宣導活動：

本會亦要求承攬廠商應將職場性騷擾之法律規範、防治措施及申訴管道等事項納入員工教育訓練，並將教育訓練紀錄送交本會備查。