

大陸委員會114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

性別議題1: 促進公部門決策參與性別平等

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 $= (\text{任一性別比率達} 40\% \text{之機關所屬委員會數} / \text{機關所屬委員會總數}) * 100\%$</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</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>	<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、安全及衛生防護委員會(按：前為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>於委員換屆改(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>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>
	<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)董事達成率=$\frac{\text{任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數}}{\text{財團法人總數}} \times 100\%$</p> <p>(二)監察人(監事)達成率=$\frac{\text{任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數}}{\text{財團法人總數}} \times 100\%$</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</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>■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>一、海基會</p> <p>(一)成果重點：</p> <p>1、114年女性董事比率同113年度，為16%。</p>

	<p>團法人總數)*100%</p>		<p>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%) (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%)、女性2人 (33.33%) (2)策進會監事：男性3人 (100%)、女性0人 (0%) 二、提升達成度之具體做法： (一)提供性</p>	<p>114年： 達成目標數0個，達成度0% 【監事】 111年： 達成目標數0個，累計達成度50% 112年： 達成目標數0個，累計達成度50% 113年： 達成目標數0個，累計達成度50% 114年： 達成目標數1個，累計達成度100%</p>	<p>2、監事任一性別比例廣續維持「任一性別比例達三分之一」之政策目標。 (二)說明： 1、董事部分： 目前董事50席，其中有女性8人 (16%)、男性42人 (84%)。 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。 二、策進會 (一)成果重點： 1、策進會114年女性董事人數增加1名，女性比率達</p>
--	--------------------	--	---	--	--

			<p>別衡平人才 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</p>	<p>30%，較113年提升3.33個百分點（按：113年女性比率，$8/30=26.67\%$）。</p> <p>2、監事部分已達成「任一性別比例達三分之一」之政策目標。</p> <p><u>(二)說明：</u></p> <p>1、策進會第5屆董監事任期自111年4月16日至114年4月15日止，114年上半年適逢該會董監事換屆改選，本會爰於3月21日通函建議相關政府機關於指派代表擔任策進會第6屆董事時，優先考量女性合適人選，新屆董</p>
--	--	--	--	--

			<p>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</p>	<p>事會女性董事人數已增加1人，女性比例亦有所提升。</p> <p>2、截至114年12月31日止，策進會第6屆董監事性別組成及目標達成情形說明如下：</p> <p>(1)董事部分：</p> <p>a、董事30人，其中女性9人（30%）、男性21人（70%）；114年女性董事人數較113年底增加1名，女性比率提升3.33個百分點（按：113年女性比率，$8/30=26.67\%$）。</p> <p>b、以董事總人數計算，再</p>
--	--	--	--	---

			<p>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</p>	<p>增加1名女性董事，即可達成「任一性別比例達三分之一」之目標。</p> <p>(2) 監事部分： 監察人3人，其中女性1人(33.33%)、男性2人(66.67%)，已達成「任一性別比例達三分之一」之指標。</p> <p>3、策進作為： 本會港澳蒙藏處於114年11月3日函請策進會賡續配合本會性平推動計畫，積極促進策進會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>
--	--	--	--	---

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

			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，以提升女性參與決策比例。		
--	--	--	---	--	--

檢討策進：

一、本議題之114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、未達性別比例原因分析：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、檢討策進：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) 未達性別比例原因分析：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、民間捐助企業、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) 檢討策進：

- 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114年12月18日召開第9次聯席會議補選任董事，114年12月底為止海基會董事共50人，其中8位女性董事（16%），女性比率與113年相同，而較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，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：114年上半年適逢策進會董監事換屆改選（第5屆換第6屆），截至當年12月31日止，董事計30人，其中女性9人（30%），男性21人（70%），以董事總人數計算，再增加1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113年底相較，該會114年已新增1名女性董事，女性比率提升3.33個百分點。

(2) 未達性別比例原因分析：

- 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以上，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董事長）或捐助人及社會賢達。因此，策進會董事性別比例與相關機關（單位）所派代表之性別分布高度連動，並受到指派機關（單位）內部職位層級及業務分工影響。

- 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，倘現任董事有意願續任，原則均予留任，以維持會務運作之穩定性。
- c.受上述原因影響，策進會在達成董事性別比例目標上，確有其制度性及實務運作上之難處。

(3) 檢討策進：

考量策進會目前董事組成仍以男性佔多數，117年辦理董監事改選時，本會將再次發函建議推派董事之政府機關，優先指派女性合適人選擔任；民間代表部分，則積極自產官學界尋找適當女性人選，並優先考量遴聘，以持續縮小性別比例差距。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。

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
<p>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。</p>	<p>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%。</p>	<p>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>	<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 	<p>■未達成</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、因114年本會綜合規劃處預算遭立法院大幅刪減，爰未辦理「中國大陸事務研習計畫」，然為廣續辦理性別平等宣導作業，本會仍提供研習課程及講師名單之建議資料予縣市政府視情辦理，並鼓勵將性平議題納入研習活動。 2、本議題114年度因係預算遭刪減致未能達成預定績效指標，爰建請免列入114年度績效指標達成數。

			學習環境。	
--	--	--	-------	--

檢討策進：

一、指標說明：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%。

二、未達成之原因分析及策進作為：

(一) 因114年本會綜合規劃處預算遭立法院大幅刪減，爰未辦理「中國大陸事務研習計畫」，然為賡續辦理性別平等宣導作業，仍提供研習課程及講師名單之建議資料予縣市政府視情辦理，並鼓勵將性平議題納入研習活動。

(二) 本議題114年度因係預算遭刪減致未能達成預定績效指標，爰建請免列入114年度績效指標達成數。

(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	<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：</p>

			<p>達參與性別平等之目標。</p>	<p>114年研習營已於7月完成2梯次活動，學員計105人，女性64人（60.95%）、男性41人（39.05%），參與學員任一性別比例均不少於三分之一。</p> <p>2、活動前先行了解學員關心的性別議題面向，並於活動中安排性別平等專題講座：</p> <p>本案課程規劃採團體分組進行，並按整體男、女學員人數比例均衡配置組員人數；並於活動前先行了解學員對於性別議題關</p>
--	--	--	--------------------	---

			<p>心的面向，適時於研習活動融入性別平等教育相關概念，提供課程講師參考，以提升性別平等課程多樣性。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85%以上：</p> <p>據本案意見調查問卷顯示，學員整體滿意度達95%，女性學員滿意度100%，男性學員滿意度85%。</p>
--	--	--	---

檢討策進：

※本議題之114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	<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。 	<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、偏鄉陸配到府關懷： (1)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。 (2)本年4月16日、5月14日、6月11日</p>

			<p>會同移民署關懷訪視偏鄉（澎湖、雲林、花蓮）陸配，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，有效貼近及落實政府關懷新住民之政策。</p> <p>2、官網設置 陸配專區，提供便民服務，減少資訊落差： 本會官網設置「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網路獲取相關資訊。</p> <p>3、辦理關懷陸配活動：</p>
--	--	--	--

			<p>(1)本會於114年2月27日、4月25日、5月2日及5月8日分別於新北市、金門縣、連江縣及臺北市辦理四場次關懷陸配活動。</p> <p>(2)受訪視人數共計150人(新北市30人、金門縣20人、連江縣20人、臺北市80人)；性別比例：男性15%、女性85%</p> <p>(3)透過活動交流來瞭解陸配在臺的生活情形及問題，並宣導有關性別平等議題，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</p>
--	--	--	--

			<p>題，提供資源管道協助適應在臺生活。</p> <p>(4) 此類活動是採取直接交流方式，並非以舉辦營隊或講座等方式進行。爰不現場發送問卷給參與者填寫，故僅於活動完成後，由本會人員口頭詢問參與者對活動之評價，至於各場次參與者皆表滿意，並期待多舉辦類似活動。</p>
--	--	--	---

檢討策進：

※本議題之114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相關活動，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。</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 年度成果： 1、本會港澳蒙藏處114年辦理港澳學生相關營隊時，將三分之一性別比例原則納入活動計畫書，明定「參與學員任一性別比不少於三分之一」，力求各性別參與機會之平等： (1)「2025臺港澳學生金門體驗營」：本活動係為增進港澳青年學生對臺灣多元文化發展的瞭解，爰規劃具有金門地方特</p>

			<p>色之行程，活動參與學生計35人，其中女性20人（57%）、男性15人（43%），任一性別不少於三分之一。參與學員對活動整體滿意度達100%，無性別差異。</p> <p>(2) 「2025港澳青年知性之旅-南臺灣深度參訪團」：本活動係為增進港澳青年對臺灣多元社會文化的認識，帶領港澳學生探索南臺灣豐富的人文歷史與自然美景；活動參與學生計40人，其中女性24人（60%）、男性16人（40%），任</p>
--	--	--	---

			<p>一性別不少於三分之一。參與學員對活動整體滿意度達97.4%，不同性別滿意度（女性100%、男性93.75%）均達90%以上。</p> <p>2、本會港澳蒙藏處114年辦理在臺港澳人士相關活動時，積極融入性平相關宣導：</p> <p>（1）114年辦理「港澳畢業生留臺評點制講座」、「港澳學生留臺就業創業座談會」及「關懷在臺港澳人士居留定居座談會」等活動時，均於活動前投放行政院性平會或本會自製之性平宣導海報</p>
--	--	--	--

			<p>及影片，並由同仁進行簡短說明，宣導性別友善職場、家務共享及尊重多元性別等概念，另放置紙本文宣供活動參與者自由取閱。</p> <p>(2) 相關講座及座談活動，除解答港澳人士留臺發展及居留定居所遇問題，並增進活動參與者對性平相關概念及臺灣性別主流化政策之認識，以協助渠等在臺安身立命，進而安居樂業，共同建構多元涵容、性別友善之社會。</p> <p>(2) 114年辦理相關活動及講座共11場，</p>
--	--	--	--

			<p>參與者逾900人次，就回收問卷數據顯示，參與者對整體活動滿意度達90%以上，不同性別滿意度（女性91.8%、男性92.6%）均達90%以上。</p> <p>3、「2025香港影展」選入多位女性導演作品，並觸及多元性別議題：</p> <p>（1）本會及財團法人臺港經濟文化合作策進會合辦「2025香港影展」，精選13部近年香港的代表作，勾勒出現代香港社會的多元樣貌與深層情感，其中包含6位女性導演之作品，展現影視產業中的女力</p>
--	--	--	--

			<p>與潛能，並希望透過女性視角的作品，引導觀眾看見不同的觀點與敘事。</p> <p>(2) 影片題材亦涵蓋了多元的性別議題，其中《破地獄》觸及殯葬文化及儀式中的性別隔離及月經汙名，《虎毒不》聚焦新手媽媽的母職經驗，包含身分的轉換和困境，《從今以後》則揭露了同性伴侶在法律及家庭結構中的弱勢處境；影展並安排映後座談，由導演及影評人就影片內容及創作心路歷程等，與觀眾進行交流分享，期望透</p>
--	--	--	--

				過文化的交流與碰撞，增進臺港人士間的相互理解與包容，並喚起活動參與者對相關議題的共鳴與反思。影展參與人次共963人。
--	--	--	--	--

檢討策進：

※本議題之114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	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	<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、於社群平臺宣導本會業務，同時結合性平觀點與重</p>

		<p>訊，讓青年學生培養性平觀念，學習多元尊重與包容。</p>	<p>行宣導。 2.定期檢視成效並視情修正製作貼文之內容。</p>	<p>大政策議題，製作具性別平等、性別友善觀點之內容，114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、三八婦女節貼文。</p> <p>a. 3/8【女力綻鋒芒☀️向所有的女性朋友致敬!!】-婦女節貼文</p> <p>b. 5/10【明天是母親節！想送禮卻還在苦惱嗎？】</p> <p>c. 8/8【外表堅毅的父親，其</p>
--	--	---------------------------------	---------------------------------------	---

			<p>實有顆柔軟的心，牽掛你每一次的遠遊，擔心你能否安然歸來。】</p> <p>(2)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、宣傳表彰陸配在臺創業成功等貼文，例如：</p> <p>a. 1/10【本會與相關單位來到桃園關懷新住民，聆聽中國大陸配偶在臺生活、創業的心路歷程】</p> <p>b. 3/2【本會邱垂正主委、梁文傑副主委率同陸委會、海基會工作夥伴，前往林</p>
--	--	--	---

				<p>口「柒寶嚴選餐廳」與當地十多位中國大陸配偶相見歡。】</p> <p>c. 3/9【本會與移民署、海基會，日前一同來到臺中新社的「安琪兒愛手作工作室」，訪視中國大陸配偶趙娟女士。】</p> <p>d. 3/23【短影音：絕大多數來到台灣的陸配姊妹們，在台灣友善、包容與自由的社會裡，安身立命進而安居樂業，並善盡所能以專業熱誠回</p>
--	--	--	--	---

				<p>饋台灣這個新故鄉。】</p> <p>e. 4/26【陸委會邱主委造訪小金門關懷陸配家庭，並說明當前各項政策及政府協助措施】</p> <p>f. 5/2【母親節將至，陸委會、海基會及內政部共同舉辦「114年度母親節陸配關懷活動」，邀請數十位陸配與家人們體驗手作押花及餐敘交流。】</p> <p>g. 5/9【陸委會到馬祖，謝謝所有陸配媽媽們對當地的熱愛與付出，獻</p>
--	--	--	--	---

				<p>上母親節誠摯祝福】</p> <p>h. 5/11【母親節陸配活動短影音】</p> <p>i. 6/21【本會與海基會、移民署的跨部會行動服務列車，走訪全台，關懷不停歇。本月，我們拜訪了在南投投身社會服務的陸籍新住民安改寧女士。】</p> <p>j. 11/20【本會楚恆惠參事代表邱垂正主委，會同內政部移民署與財團法人海峽交流基金會同仁，近期前往高雄市，關懷當地中</p>
--	--	--	--	---

			<p>國大陸配偶 王英女士】</p> <p>k. 12/18【  國際移民日：感謝你（妳）們，讓台灣更美好！】</p> <p>2. 透過師生拜會場合提供性平宣導資訊達15次以上： 114年已辦理40場師生拜會，總計1,134人次。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、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</p>
--	--	--	--

				與包容多元性 別。
--	--	--	--	--------------

檢討策進：

- ※本議題之114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、114年其它推動性別平等政策綱領之成果

(一) 促進女性決策參與，積極拔擢女性主管人才

- 1、本會為落實性別平等政策綱領推動策略（一）權力、決策與影響力，積極拔擢女性主管，透過內外部培訓及職務輪調，提供公平的陞遷機會，致力促進權力、決策及影響力的性別平等，持續提升女性在中高階決策職位的比例。
- 2、114年科長以上層級女性計有44人（比率57.89%），已連續5年（110-114）均達50%以上。
- 3、114年陞任科長層級以上人員計有5人，其中女性4人（80%），男性1人（20%）。

(二) 辦理「兩公約、性別及藝文欣賞」活動

- 1、為落實性別平等政策綱領推動策略（三）「教育、媒體與文化」中，有關消除文化及傳統觀念的性別刻板印象，提升女性的可見性與主體性一節，本會於114年5月29日辦理「兩公約、性別及藝文欣賞」活動，帶領同仁至國立歷史博物館參訪，觀賞「玩色·巧師：臺灣戰後第一代女性藝術家鍾桂英」特展等展覽。透過觀賞鍾桂英女士的作品，使同仁瞭解女性藝術家以其柔韌與智慧，用畫筆所紀錄的臺灣社會與環境變遷。
- 2、本次活動參加同仁計有87人，其中男性39人（44.83%），女性48人（55.17%），活動問卷調查各項滿意度達85%以上。

(三) 落實性騷擾防治多元管道宣導

為落實府院政策方向，建構友善健康公務職場，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，並分為以多元方式強化內部宣導及教育訓練兩方面辦理，114年辦理情形說明如下：

- 1、多元方式強化內部宣導：

(1) 辦理走動式宣導及有獎徵答，有效提高宣導效益：

為提高性騷擾防治宣導效果，人事室辦理走動式宣導，製作性騷擾防治資源看板，至處室宣導本會性騷擾防治政策及申訴管道等資源，並辦理3場次性騷擾防治有獎徵答，同仁均踴躍參與，宣導人次計250人次，有效提高訊息觸及率。

(2) 以紙本通報、本會電子公布欄、張貼文宣等進行多元宣導：

以紙本通報（1則）、電子公布欄（4則）、張貼文宣（2則）宣導本會性騷擾防治措施申訴及懲戒要點修正事宜、職場性騷擾防治觀念及當事人可利用之諮詢資源。

(3) 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。

(4) 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、針對不同人員（全體人員、新進人員）辦理性別平等相關教育訓練：

(1) 辦理性騷擾防治線上教育課程

a、114年7月針對全體同仁辦理性騷擾防治線上教育課程，欣賞影片「我12歲，你介意嗎？」，參訓對象共268人，完訓人數251人，其中男性104人（41.43%）、女性147人（58.57%），完訓率達93.7%。

b、辦理效益：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。

(2) 新進人員教育訓練 (性別平等訓練課程部分)

- a、114年11月18日針對新進人員辦理教育訓練，其中安排「性別平等、職場霸凌及性騷擾防治宣導」課程，並播放行政院人事行政總處「育嬰留職停薪大哉問」、「超級奶爸闖關去」等2部影片，宣導育嬰留職停薪相關訊息。
- b、上開活動參加人數13人，其中男性7人(53.85%)、女性6人(46.15%)，課後填答課程滿意度結果達90%以上。嗣後將參考同仁回饋意見，納入後續相關課程規劃，以持續精進課程品質及強化訓練成效。

(四) 建構性別友善職場，促進工作生活平衡

本會致力營造友善支持的職場環境，使同仁得以同時安心工作及照顧家庭，相關做法說明如次：

1、落實性別平等工作法及考績法針對友善職場之保障規定：

本會徹底落實性別平等工作法有關生理假等給假規定，及考績法針對友善職場之保障規定：

- (1) 同仁申請家庭照顧假、生理假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假和因安胎事由所請事病假，及配合114年10月10日生效之公務人員身心調適假，均不得做為考績等次考量。
- (2) 針對身心障礙同仁的考績，請各處室主管適度衡酌其身心狀況、覈實考評。
- (3) 年度內請娩假或流產假、申請育嬰留職停薪者，均不計入考績考列甲等人數計算。
- (4) 114年度請假情形統計如下：

	家庭照顧假	生理假	產前假及娩假	陪產檢及陪產假	安胎事由請事病假	身心調適假	育嬰留職停薪
男	17						
女	26	19	1		1		2

2、設置哺（集）乳室，照顧育兒同仁的需求：

本會設置有哺（集）乳室，配置舒適的靠背椅、桌子、電源設備、冰箱、洗手設施、可由內部上鎖之門、及緊急求救電話。並由專人負責管理維護，定期檢查各項設備之可用性並做成紀錄。

3、運用員工協助方案，營造友善工作環境：

- (1) 為促進員工生活、工作及身心健康，本會訂有員工協助方案114年度工作計畫，提供健康、婚姻、家庭、財物、法律等諮詢服務，協助員工解決工作及生活的各類問題，使同仁能兼顧工作與家庭生活的平衡。
- (2) 另為充分運用員工協助方案的資源，本會主動為性騷擾事件被害人提供諮詢、醫療或心理諮商管道，繕製「臺北市性騷擾防治案件當事人可用資源」，彙整臺北市可用之法律諮詢資源及心理輔導資源，置於本會官網/快捷服務/性騷擾防治專區項下，以利運用。

(五) 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114年辦理勞務承攬採購案（包含行政事務工作委外勞務、檔案管理、文書處理及清潔等），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。

(六) 積極宣導托育資源

為協助同仁兼顧家庭與生活，本會積極克服硬體環境的限制，利用共享資源提供托育服務：

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：目前簽約之教保中心共計6家：立法院附設臺北市私立員工子女托嬰中心、何嘉仁企業托育服務、教育部職場互助教保服務中心、衛福部職場互助教保服務中心、農業部職場互助教保服務中心、內政部移民署職場互助教保服務中心。

(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，114年共計宣導4則，宣導人次達1,000人次。

(3) 本會特約托育機構運用情形：

本會114年育有「入國民小學前」子女之員工人數共計17人，其中運用本會特約托育機構者計有3人，使用人數比率為17.65%，較前一年（113年使用率為16.67%）增加1人，增加比率為0.98%。

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	法政處	「到府關懷、宅配愛擴大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114年1-10月分別於澎湖縣、花蓮及南投等地辦理12個場次，訪視對象共計39名陸港澳籍配偶及多個新住民團體。</p>	  

三、訂定/修正與性別平等相關之法案：無

四、辦理與性別議題相關之研究：無

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	6	0	0	0	6
	%	85.71	0	0	0	85.71
未達 1/3	個數	0	1	0	0	1
	%	0	14.29	0	0	14.29
總計	個數	6	1	0	0	7
	%	85.71	14.29	0	0	100.00

※填列說明：

1. 請提報截至 114 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 114 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 114 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)「2025香港影展」選入多位女性導演作品，並觸及多元性別議題：

- 1、本會及財團法人臺港經濟文化合作策進會合辦「2025香港影展」，精選13部近年香港的代表作，勾勒出現代香港社會的多元樣貌與深層情感，其中包含6位女性導演之作品，展現影視產業中的女力與潛能，並希望透過女性視角的作品，引導觀眾看見不同的觀點與敘事。
- 2、影片題材亦涵蓋了多元的性別議題，其中《破地獄》觸及殯葬文化及儀式中的性別隔離及月經汙名，《虎毒不》聚焦新手媽媽的母職經驗，包含身分的轉換和困境，《從今以後》則揭露了同性伴侶在法律及家庭結構中的弱勢處境；影展並安排映後座談，由導演及影評人就影片內容及創作心路歷程等，與觀眾進行交流分享，期望透過文化的交流與碰撞，增進臺港人士間的相互理解與包容，並喚起活動參與者對相關議題的共鳴與反思。影展參與人次共963人。

(二)建置「第三地結婚兩岸同性伴侶辦理婚登」專區：

1、兩岸同婚議題的重大里程碑：

本會持續傾聽兩岸同性伴侶當事人心聲，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、於官網設置便民服務專區：



為使民眾瞭解此項同婚議題重大政策，及便利民眾辦理相關行政作業，本會於官網快捷服務設置專區，除發布新聞告、自製影片宣導之外，並彙整辦理流程圖、問答集等資料，提供更加便民的服務。

(三) 114年自製性別平等文宣宣導情形：

- 1、本會自製數樣性別平等主題文宣資料，於辦理對外活動時提供與會人員取閱，期能結合本會業務，宣導性別平等意識。
- 2、114年文宣設計主題計有三項：「宣導多元包容」、「建立性別友善職場、工作生活平衡」、「家務共享」。利用辦理關懷港澳人士居留定居座談會、兩岸經貿座談會等機會，針對港澳人士（含學生）、地方政府公務人員或專家學者，於活動現場放置前揭性別平等文宣或於活動螢幕投影。宣導計6場次，宣導人次共計516人次。

時間	活動名稱	宣導對象 及 宣導人次	宣導照片
114年4月18日	關懷港澳人士居留定居座談會(臺北場)	對象：在臺港澳人士 人次：約160人	 

時間	活動名稱	宣導對象 及 宣導人次	宣導照片
114年5月9日	港澳畢業生評點制暨關懷港澳人士居留定居座談會	對象：港澳學生及在臺港澳人士 人次：約 130 人	 
114年7月11日	關懷港澳人士居留定居座談會(臺南場)	對象：在臺港澳人士及臺南市戶政事務所及區公所同仁 人次：57人	 

時間	活動名稱	宣導對象 及 宣導人次	宣導照片
114年8月14日	關懷港澳居民來 臺居留定居座談 會(新北場)	對象：在臺港澳 人士 人次：97人	 

時間	活動名稱	宣導對象 及 宣導人次	宣導照片
114年8月28日	關懷港澳居民來 臺居留定居座談 會(臺北場)	對象：在臺港澳 人士 人次：約 60 人	 

時間	活動名稱	宣導對象 及 宣導人次	宣導照片
114年9月2日	114年第2場小型 兩岸經貿座談會 - 「美中新情勢 對中國財政金融 之影響及因應」	對象：專家學者 及台綜院人員 人次：12人	 <p>The top photograph shows several informational brochures and documents displayed on a table. One brochure is titled '多元包容' (Diversity and Inclusion). The bottom photograph shows a meeting room with a long table. A man is seated at the table looking at documents, while a woman stands nearby. The room has wood-paneled walls and large windows with curtains.</p>