

行政院大陸委員會性別平等專案小組 第 30 次會議會議紀錄

壹、時間：106 年 7 月 24 日（星期一）上午 10 時

貳、地點：本會 16 樓第 2 會議室

參、主持人：林副主任委員正義

記錄：吳科長靜瑜

肆、出席單位及人員：詳簽到冊

伍、報告事項：

報告第 29 次會議決議執行情形：

- 一、本會文教處提「邀請中國大陸大眾傳播研究生來臺交流之性別統計影響分析」案，照案通過。
- 二、本會聯絡處提「大專院校師生申請參訪本會之性別影響評估」案，照案通過。
- 三、有關法政處提報「本會 CEDAW 法規檢視表」一案，修正通過，並已依限陳報。
- 四、有關填報本會 105 年 1 月至 12 月「性別平等政策綱領各篇具體行動措施」辦理成果一案，修正通過，並已依限上網填報。
- 五、有關填報本會 105 年度推動性別主流化執行成果報告一案，修正通過，並已依限上網填報。

陸、討論事項：

案由一：本會企劃處提「公務員參與中國大陸事務研習活動之性別統計影響分析」案，請討論。

說明：

- 一、本會長期與地方政府合作辦理大陸事務研習計畫，100 年統計發現女性參加人數比例略低，爰提出「促進女性公務員參與大陸事務研習計畫」，建議調整大陸事務研習活動設計規劃，增進不同性別獲得相關資訊的公平性。
- 二、檢附公務員參與中國大陸事務研習活動之性別影響

評估計畫 1 份（如附件 1，P.4-P.10）。

決議：請企劃處依委員意見修正資料，並送請外聘委員審閱確認後通過。

案由二：本會法政處提「『臺灣地區與大陸地區人民關係條例』第 9 條等公務員赴陸規範之性別影響評估」案，請討論。

說明：

- 一、對於公務員進入中國大陸之管理，依據「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」（簡稱兩岸條例）第 9 條第 3 項及第 4 項之規定，內政部訂有「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」及「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」，就公務員赴陸之申請許可或核准訂定相關規範；本計畫期藉由檢視高階公務員赴陸相關法規，並對相關統計進行初步分析後，探討相關管理措施是否符合性別平等之要求，進而提出初步政策建議。
- 二、檢附「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 9 條等公務員赴陸規範之性別影響評估計畫 1 份（如附件 2，P.11-P.19）。

決議：請法政處依委員意見修正資料，並送請外聘委員審閱確認後通過。

案由三：有關主計室提報本會「107 年度性別預算編列情形表」一案，請討論。

說明：

- 一、依據行政院性別平等處函送本(106)年 4 月 27 日召開「性別預算工作小組第 6 次會議」紀錄略以，各部會於籌編預算階段應融入性別觀點，於本年 7 月底前將「性別預算編列情形表」（註：各欄位填寫說明詳見「性別預算編列原則及注意事項」之規定）提報各部會性別平等專案小組，同時請行政院性別平等處與會提

供審查意見，並於本年 9 月 15 日前配合中央政府總預算案調整修正，於性別預算系統報送至行政院性別平等處彙編。

二、檢陳本會「107 年度性別預算編列情形表」（如附件 3，P.20-P.21），是否妥適？請討論。

決議：請主計室依性平處列席人員意見修正後，依限上網填報。

參、臨時動議：無。 print.0689

肆、散會：上午 11 時 20 分。

性別影響評估計畫（企劃處）

- ◎ 屬性：法案 政策/措施 研究/計畫 其他
◎ 類型：社會發展 公共建設 科技發展 其他

壹、填報單位：行政院大陸委員會 填報日期：106 年 6 月

貳、計畫名稱：公務員參與中國大陸事務研習活動之性別統計影響分析

參、主（協）辦單位：企劃處

肆、承辦人：徐宜平 曾受過性別課程訓練 無

伍、計畫內容簡要說明：

- 一、本會長期與地方政府合作辦理大陸事務研習計畫，100 年統計發現女性參加人數比例略低，爰提出「促進女性公務員參與大陸事務研習計畫」，建議調整大陸事務研習活動設計規劃，增進不同性別獲得相關資訊的公平性。
- 二、為吸引女性公務員參加研習，本處設計研習課程已納入女性可能關切主題。據統計，近 5 年大陸事務研習計畫實際執行結果，女性參加人數比例均高於男性。
- 三、另本會自行舉辦中國大陸工作研習會，女性參加人數比例亦大幅提升，由 103 年 36.36% 增至 105 年 53.97%，顯示本項計畫已普遍提升女性公務員參與大陸事務研習活動。

陸、計畫目標（含性別目標）

在 100 年「促進女性公務員參與大陸事務研習計畫」基礎上，經由統計分析檢視大陸事務研習活動女性參加比例的變化，並進一步研提女性公務員參加研習活動品質的提升。

柒、性別統計與分析

- 一、100 年統計發現大陸事務研習計畫女性參加人數比例略低：為增進公務人員對政府兩岸政策與兩岸交流情形的瞭解，提升處理大陸事務專業知能，進而提高政府兩岸政策執行效能，本會長期與地方政府合作辦理大陸事務

研習計畫。100 年統計當年參訓人員男女比例約 52%：48%，女性略低於男性，本處爰提出「促進女性公務員參與大陸事務研習計畫」，建議調整大陸事務研習活動設計規劃。

二、增加女性關切主題課程，吸引女性學員參加：為吸引女性公務員參加研習，5 年來本處依學員反映與建議，動態調整相關課程，安排女性關切議題相關課程，包括：兩岸文教、青年、藝文、宗教、大眾傳播、大陸配偶、食品安全、觀光旅遊等，供縣市政府規劃參考，及邀請女性公務員參與，增進不同性別獲得相關資訊的公平性。

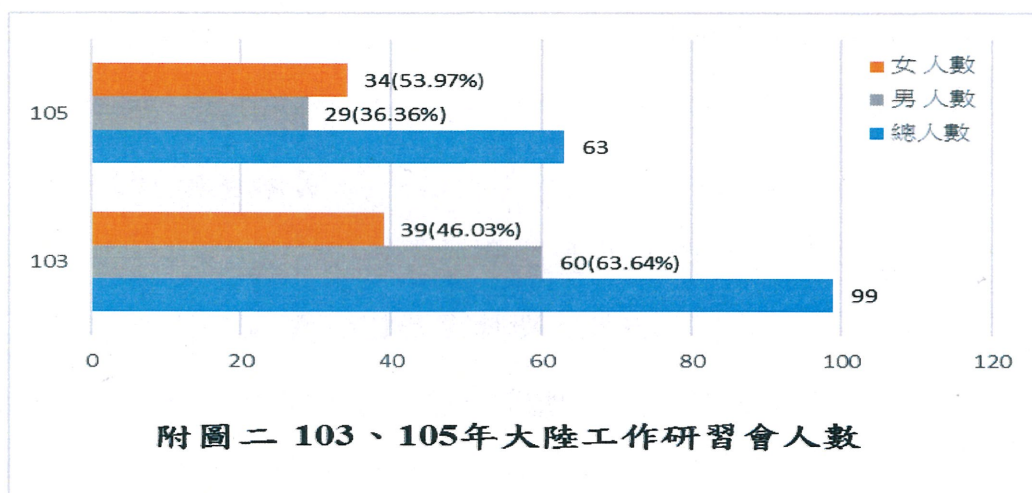
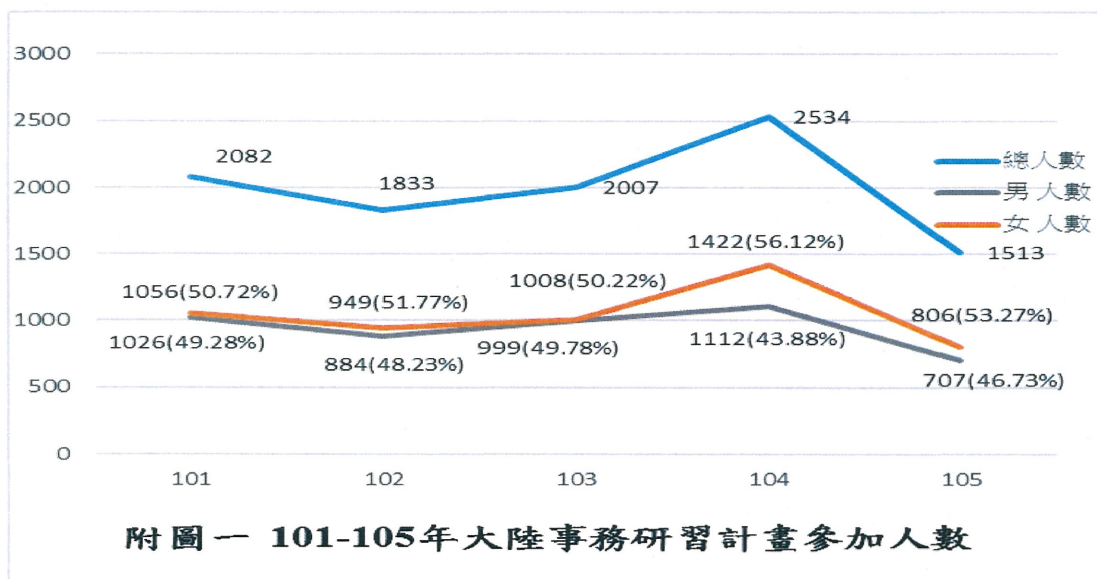
三、統計近 5 年女性參加比例已提升：據統計近 5 年大陸事務研習計畫實際執行結果，參加人員的男女性比例分別為 101 年 49.28%：50.72%、102 年 48.23%：51.77%、103 年 49.78%：50.22%、104 年 43.88%：56.12%、105 年 46.73%：53.27%，女性均高於男性（附圖一）。另本會於 103、105 年自行舉辦中國大陸工作研習會，男女性參加人數比例由 103 年 63.64%：36.36%，至 105 年 46.03%：53.97%，女性參加比例增加 17.61%（附圖二）。此外，對照銓敘部網站公布近 5 年地方機關公務人員統計資料，男性比例均高於女性（如附表三），顯示本項計畫已有效擴大女性公務員參與大陸事務研習活動。

捌、性別影響評估表（如附件）

玖、未來建議

一、近 5 年大陸事務研習活動女性參與人數明顯上升，未來將視情酌增不同性別參訓率統計並著重質的提升。由於參加研習活動多屬基層人員，建議強化實務課程，以增進女性學員兩岸事務專業知能。

二、另為使研習活動符合不同性別學員需求，建議未來可透過問卷設計瞭解男女公務員對研習活動的看法，包括：課程主題、時間安排、講座專業及課程教材等，俾利活動規劃參考。



附表三 101-105 年地方機關人數

年	人數	男性		女性	
		總人數	人數	比例	人數
101 年	156,191	94,776	61%	61,415	39%
102 年	159,053	95,437	60%	63,616	40%
103 年	159,784	94,866	59%	64,918	41%
104 年	160,498	94,329	59%	66,169	41%
105 年	161,430	94,356	58%	67,074	42%

資料來源：銓敘部網站

填表日期：106 年 6 月 20 日

填表人姓名：徐宜平

職稱：科長

身分：業務單位人員

電話：02-23975589#2026

e-mail：yphsu@mac.gov.tw

非業務單位人員

(請說明：_____)

填 表 說 明

- 一、行政院所屬各機關之中長程個案計畫除因物價調整而需修正計畫經費，或僅計畫期程變更外，皆應填具本表。
- 二、「主管機關」欄請填列中央二級主管機關，「主辦機關」欄請填列提案機關（單位）。
- 三、建議各單位於計畫研擬初期，即徵詢性別平等專家學者或各部會性別平等專案小組之意見；計畫研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與，參酌其意見修正計畫內容，並填寫「拾、評估結果」後通知程序參與者。

壹、計畫名稱	公務員參與中國大陸事務研習活動之性別統計影響分析		
貳、主管機關	行政院大陸委員會	主辦機關（單位）	企劃處
參、計畫內容涉及領域：	勾選（可複選）		
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域			
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域	V		
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述計畫涉及領域）			

肆、問題與需求評估

項 目	說 明	備 註
4-1 計畫之現況問題與需求概述	本會長期與地方政府合作辦理大陸事務研習計畫，100 年統計發現女性參加人數比例略低，爰提出「促進女性公務員參與大陸事務研習計畫」，建議調整大陸事務研習活動設計規劃，增進不同性別獲得相關資訊的公平性。	簡要說明計畫之現況問題與需求。

4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析	從 101-105 年大陸事務研習計畫人數、103 及 105 年大陸工作研習會人數，進行男女比例統計。	1. 透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計與性別分析。 2. 性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。
4-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法	近 5 年大陸事務研習活動女性參與人數明顯上升，未來將著重質的提升，建議透過問卷設計，瞭解男女公務員對研習活動的看法。	說明需要強化的性別統計類別及方法，包括由業務單位釐清性別統計的定義及範圍，向主計單位建議分析項目或編列經費委託調查，並提出確保執行的方法。
伍、計畫目標概述(併同敘明性別目標)	在以往「促進女性公務員參與大陸事務研習計畫」基礎上，經由統計分析檢視大陸事務研習活動女性參加比例的變化，並進一步研提女性公務員參加研習活動品質的提升。	
陸、性別參與情形或改善方法(計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制，如計畫相關組織或機制，性別比例是否達 1/3)	101-105 年參加大陸事務研習計畫女性公務員比例，均超過 5 成；另參加中國大陸工作研習會女性人數比例，由 103 年 36.36% 增至 105 年 53.97%，並無單一性別未達三分之一的情形。且已於研習課程納入女性關切主題。	

柒、受益對象

- 若 7-1 至 7-3 任一指標評定「是」者，應繼續填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9 及「第二部分一程序參與」；如 7-1 至 7-3 皆評定為「否」者，則免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9，逕填寫「第二部分一程序參與」，惟若經程序參與後，10-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9。
- 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因，應有量化或質化說明，不得僅列示「無涉性別」、「與性別無關」或「性別一律平等」。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
7-1 以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象		V	本計畫對象為公務人員，未指定特定性別為受益對象。	如受益對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
7-2 受益對象無區別，但計畫內容涉及一般社會認知既存的性別偏見，或統計資料顯示性別比例差距過大者		V	本計畫未限於特定性別人口，統計資料顯示並無單一性別未達三分之一的情況。	如受益對象雖未限於特定性別人口群，但計畫內容涉及性別偏見、性別比例差距或隔離等之可能性者，請評定為「是」。

7-3 公共建設之空間規劃與工程設計涉及對不同性別、性傾向或性別認同者權益相關者		V	本計畫未有影響性別的設計因素。	如公共建設之空間規劃與工程設計涉及不同性別、性傾向或性別認同者使用便利及合理性、區位安全性，或消除空間死角，或考慮特殊使用需求者之可能性者，請評定為「是」。
--	--	---	-----------------	--

捌、評估內容

(一) 資源與過程

項 目	說 明	備 註
8-1 經費配置：計畫如何編列或調整預算配置，以回應性別需求與達成性別目標	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。
8-2 執行策略：計畫如何縮小不同性別、性傾向或性別認同者差異之迫切性與需求性	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	計畫如何設計執行策略，以回應性別需求與達成性別目標。
8-3 宣導傳播：計畫宣導方式如何顧及弱勢性別資訊獲取能力或使用習慣之差異	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明傳佈訊息給目標對象所採用的方式，是否針對不同背景的目標對象採取不同傳播方法的設計。
8-4 性別友善措施：搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明計畫之性別友善措施或方案。

(二) 效益評估

項 目	說 明	備 註
8-5 落實法規政策：計畫符合相關法規政策之情形	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明計畫如何落實憲法、法律、性別平等政策綱領、性別主流化政策及 CEDAW 之基本精神，可參考行政院性別平等會網站 (http://www.gec.ey.gov.tw/)。
8-6 預防或消除性別隔離：計畫如何預防或消除性別隔離	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明計畫如何預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。
8-7 平等取得社會資源：計畫如何提升平等獲取社會資源機會	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明計畫如何提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。
8-8 空間與工程效益：軟硬體的公共空間之空間規劃與工程設計，在空間使用性、安全性、友善性上之具體效益	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	1. 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 2. 安全性：消除空間死角、相關安全設施。

		3. 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。
8-9 設立考核指標與機制：計畫如何設立性別敏感指標，並且透過制度化的機制，以便監督計畫的影響程度	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。 print.0689	1. 為衡量性別目標達成情形，計畫如何訂定相關預期績效指標及評估基準（績效指標，後續請依「行政院所屬各機關個案計畫管制評核作業要點」納入年度管制作業計畫評核）。 2. 說明性別敏感指標，並考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向。

性別影響評估計畫（法政處）

◎ 屬性：法案 政策/措施 研究/計畫 其他

◎ 類型：社會發展 公共建設 科技發展 其他

壹、填報單位：行政院大陸委員會 填報日期：106 年 6 月 19 日

貳、計畫名稱：「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 9 條等公務員赴陸規範之性別影響評估

參、主（協）辦單位：法政處 [print.0689](#)

肆、承辦人：陳文林 曾受過性別課程訓練 無

伍、計畫內容簡要說明

- 一、對於公務員進入中國大陸之管理，依據「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」（簡稱兩岸條例）第 9 條第 3 項及第 4 項之規定，內政部訂有「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」（簡稱許可辦法）及「簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區作業要點」（簡稱作業要點），就公務員赴陸之申請許可或核准訂定相關規範。依據許可辦法規定，11 職等以上高階公務員赴陸係由內政部許可，該部對高階公務員赴陸具有完整性別統計資料可作分析。
- 二、本計畫期藉由檢視高階公務員赴陸相關法規，並對相關統計進行初步分析後，探討相關管理措施是否符合性別平等之要求，進而提出初步政策建議。

陸、計畫目標（含性別目標）

- 一、查「公民與政治權利國際公約」第 3 條規定：「本公約締約國承允確保本公約所載一切公民及政治權利之享受，男女權利，一律平等」。依據我國「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」第 2 條：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力」。另依據「我國消除對婦女一切形式歧視公約施行法」第 4 條：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現」。
- 二、為符合國際公約對於男女平權並消除對婦女一切形式歧視之要求，公務

員赴中國大陸之申請規定、流程，應予檢討是否符合性別平等相關原則及前揭國際公約之精神。

三、藉由比較高階公務員之性別比例與赴陸人數性別比例差異，檢視相關法規是否涉及性別歧視，及實務面運作是否因性別差異而有影響。

柒、公務員赴陸法規檢視與性別統計初步分析

一、主管法規檢視

(一)兩岸條例

print.0689

1.第九條第三項

臺灣地區公務員，國家安全局、國防部、法務部調查局及其所屬各級機關未具公務員身分之人員，應向內政部申請許可，始得進入大陸地區。但簡任第十職等及警監四階以下未涉及國家安全機密之公務員及警察人員赴大陸地區，不在此限；其作業要點，於本法修正後三個月內，由內政部會同相關機關擬訂，報請行政院核定之。

2.第九條第四項：

臺灣地區人民具有下列身分者，進入大陸地區應經申請，並經內政部會同國家安全局、法務部及行政院大陸委員會組成之審查會審查許可：

一、政務人員、直轄市長。

二、於國防、外交、科技、情治、大陸事務或其他經核定與國家安全相關機關從事涉及國家機密業務之人員。

三、受前款機關委託從事涉及國家機密公務之個人或民間團體、機構成員。

四、前三款退離職未滿三年之人員。

五、縣（市）長。

(二)許可辦法

第四條 未涉及國家機密之簡任（或相當簡任）第十一職等以上之公務員、警監三階以上之警察人員及前條第三項第一款人員，應向主管機關申請，經許可後，始得進入大陸地區。

本條例第九條第四項各款人員，申請進入大陸地區，應經主管

機關會同國家安全局、法務部及行政院大陸委員會組成之審查會共同審查許可；必要時，得徵詢申請人（原）服務機關（構）或委託機關意見。

第六條 擔任行政職務之政務人員、直轄市長、縣（市）長及涉及國家機密人員，符合下列各款情形之一者，始得申請進入大陸地區：

- 一、在大陸地區有設戶籍之配偶或四親等內之親屬。
- 二、其在臺灣地區配偶或四親等內之親屬進入大陸地區，罹患傷病或死亡未滿一年，或有其他危害生命之虞之情事，或確有探視之必要。
- 三、進入大陸地區從事與業務相關之交流活動或會議。
- 四、經所屬機關（構）遴派或同意出席專案活動或會議。

前項涉及國家機密人員為中央各機關（構）所派駐外人員、任職國家安全局、國防部、法務部調查局與其所屬各級機關（構）人員及其他從事有關國防或機密科技研究者，不得以前項第一款事由申請進入大陸地區。

第七條 第三條第二項及第三項第一款未涉及國家機密人員申請進入大陸地區，應於預定進入大陸地區當日之二個工作日前，向主管機關申請。

本條例第九條第四項各款人員申請進入大陸地區，應於預定進入大陸地區當日之七個工作日前，向主管機關申請。

因辦理兩岸協商、執行特種勤務或處理緊急事故申請進入大陸地區，經主管機關同意者，不受前二項所定申請時間之限制。

第八條 依本辦法申請進入大陸地區之現職人員，應填具進入大陸地區申請表及檢附必要佐證資料，並詳閱公務員及特定身分人員進入大陸地區注意事項後簽章，由所屬中央機關（構）、直轄市、縣（市）政府、委託機關或其授權機關審核其事由，並附註意見

後，以網際網路方式向主管機關申請。但申請文件機密等級屬機密以上者，應以紙本方式申請之。

前項申請人為直轄市長、縣（市）長以外機關首長者，應於主管機關許可前，報經所屬機關之上一級機關核准。

依本辦法申請進入大陸地區之退離職人員，應填具進入大陸地區申請表及檢附必要佐證資料，並詳閱公務員及特定身分人員進入大陸地區注意事項後簽章，由原服務機關（構）、委託機關審核其事由，並附註意見後，以網際網路方式，向主管機關申請；原服務機關（構）、委託機關經裁撤或改組者，應由承受其業務之機關（構）或其直接上級機關申請之。

二、高階公務員赴陸申請相關統計之性別比例分析

(一)相關統計

1.全國公務人員性別比率：

(1)至 104 年，男性 202,669 人(占 58%)、女性 144,883 人(占 42%)，合計 347,522 人。

(2)至 105 年，男性 201,323 人(占 57.9%)、女性 146,249 人(占 42.1%)，合計 347,572 人。

2.高階(簡任)公務人員性別比率：

(1)至 104 年，男性 6,048 人(占 68.7%)、女性 2,752 人(占 31.3%)。

(2)至 105 年，男性 5,961 人(占 67.5%)、女性 2,865 人(占 32.5%)。

3.向內政部申請進入中國大陸之公務員性別比率(按，指 11 職等以上公務人員)：

(1)104 年全年度，男性 4,543 人次(占 79.8%)、女性 1,148 人次(占 20.2%)，合計 5,691 人。

(2)105 年全年度，男性 4,517 人次(占 80.9%)、女性 1,063 人次(占 19.1%)，合計 5,580 人。

(二)初步觀察及分析

1. 至 105 年，全國公務員人數，男性 201,323 人(占 57.9%)、女性 146,249 人

(占 42.1%)，男性雖略多於女性，但相較 104 年全國公務員男性 (占 58%) 與女性 (占 42%) 比例則無明顯變化；另高階(簡任)公務人員性別比率，至 105 年，男性比率為 67.5%、女性比率為 32.5%，相較 104 年，男性比例為 68.7%、女性比例為 31.3%，性別比率亦無明顯變化。

2. 至於向內政部申請進入中國大陸之公務員性別比率，105 年全年度，男性比例為 80.9%，男性人數高於女性，且較高階公務人員之男性比率約高 10%，此可能與進入中國大陸公務員係以「人次」統計，而非以「人數」統計有關；惟實際差異原因為何，尚無資料可作進一步分析。此外，若與 104 年全年度相較，向內政部申請進入中國大陸之公務員，男性比例為 79.8%、女性比例為 20.2%，赴陸人數男女比例無明顯變化，顯示公務員赴陸雖男多於女，但每年赴陸男女比率變化不大。

捌、性別影響評估表 (如附)

玖、評估結果

- 一、經檢視高階公務員赴陸相關法規，發現相關規範對於申請人之年齡及申請方式等，並未依性別差異而設有不同規定。經整體觀察，任一性別並未受到歧視或限制，應符合現行對於兩性平權之要求。
- 二、現行公務員赴陸法規係就公務員赴陸作整體規範，而非以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象；對於所有性別公務員將一體適用，執行方式不因性別、性傾向或性別認同不同而有差異；對於不同性別、性傾向或性別認同者不致產生不同結果。經整體觀察，尚無性別歧視之現象。

拾、未來建議

經檢視公務員赴陸相關法規，並未發現性別歧視之問題，本會將賡續會同主管機關注意實務執行，確保不會產生性別歧視的情形。

中長程個案計畫性別影響評估檢視表

填表日期：106 年 6 月 16 日		
填表人姓名：陳文林	職稱：專員	身份： <input checked="" type="checkbox"/> 業務單位人員
電話：(02)23975589 #5026	e-mail：chy23@mac.gov.tw	<input type="checkbox"/> 非業務單位人員 (請說明：)
填 表 說 明		
<p>一、行政院所屬各機關之中長程個案計畫除因物價調整而需修正計畫經費，或僅計畫期程變更外，皆應填具本表。</p> <p>二、「主管機關」欄請填列中央二級主管機關，「主辦機關」欄請填列提案機關（單位）。</p> <p>三、建議各單位於計畫研擬初期，即徵詢性別平等專家學者或各部會性別平等專案小組之意見；計畫研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與，參酌其意見修正計畫內容，並填寫「拾、評估結果」後通知程序參與者。</p>		
壹、計畫名稱	「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第 9 條等公務員赴陸規範之性別影響評估	
貳、主管機關	行政院大陸委員會	主辦機關（單位） 法政處
參、計畫內容涉及領域：	勾選（可複選）	
3-1 權力、決策、影響力領域	V	
3-2 就業、經濟、福利領域		
3-3 人口、婚姻、家庭領域		
3-4 教育、文化、媒體領域		
3-5 人身安全、司法領域	V	
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述計畫涉及領域）		
肆、問題與需求評估		
項 目	說 明	備 註
4-1 計畫之現況問題與需求概述	本計畫期藉由檢視公務員赴陸相關法規，並對相關統計進行初步分析後，探討管理措施是否符合性別平等之要求，進而提出初步政策建議。	簡要說明計畫之現況問題與需求。

4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析	1. 銓敘部於網站所發布公務員性別比率相關統計 2. 內政部移民署於網站所發布之公務員赴陸性別相關統計	1. 透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計與性別分析。 2. 性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。	
4-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法	經檢視公務員赴陸相關法規與申請規定，並未發現性別歧視之問題，本會將賡續會同主管機關注意實務執行，也不會產生性別歧視的情形。	說明需要強化的性別統計類別及方法，包括由業務單位釐清性別統計的定義及範圍，向主計單位建議分析項目或編列經費委託調查，並提出確保執行的方法。	
伍、計畫目標概述(併同敘明性別目標)	一、為符合國際公約對於男女平權並消除對婦女一切形式歧視之要求，公務員赴陸相關法規，應予檢討是否符合性別平等相關原則及前揭國際公約之精神。 二、藉由檢視公務員赴陸相關法規，檢視是否涉及性別歧視，及實務面運作是否因性別差異而有影響。		
陸、性別參與情形或改善方法(計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制，如計畫相關組織或機制，性別比例是否達1/3)	(無)		
柒、受益對象			
1. 若 7-1 至 7-3 任一指標評定「是」者，應繼續填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9 及「第二部分一程序參與」；如 7-1 至 7-3 皆評定為「否」者，則免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9，逕填寫「第二部分一程序參與」，惟若經程序參與後，10-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9。 2. 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因，應有量化或質化說明，不得僅列示「無涉性別」、「與性別無關」或「性別一律平等」。			
項 目	評定結果 (請勾選)	評定原因	備 註
7-1 以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象	是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/>	經檢視公務員赴陸相關法規，發現相關規範對於申請人之年齡及申請方式並未依性別差異而設有不同規定。	如受益對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。

7-2 受益對象無區別，但計畫內容涉及一般社會認知既存的性別偏見，或統計資料顯示性別比例差距過大者	V	受益對象於性別上並無差異。	如受益對象雖未限於特定性別人口群，但計畫內容涉及性別偏見、性別比例差距或隔離等之可能性者，請評定為「是」。
7-3 公共建設之空間規劃與工程設計涉及對不同性別、性傾向或性別認同者權益相關者	V	(本案未涉本指標項目)	如公共建設之空間規劃與工程設計涉及不同性別、性傾向或性別認同者使用便利及合理性、區位安全性，或消除空間死角，或考慮特殊使用需求者之可能性者，請評定為「是」。

捌、評估內容

(一) 資源與過程

項 目	說 明	備 註
8-1 經費配置：計畫如何編列或調整預算配置，以回應性別需求與達成性別目標	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。
8-2 執行策略：計畫如何縮小不同性別、性傾向或性別認同者差異之迫切性與需求性	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	計畫如何設計執行策略，以回應性別需求與達成性別目標。
8-3 宣導傳播：計畫宣導方式如何顧及弱勢性別資訊獲取能力或使用習慣之差異	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明傳佈訊息給目標對象所採用的方式，是否針對不同背景的目標對象採取不同傳播方法的設計。
8-4 性別友善措施：搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明計畫之性別友善措施或方案。

(二) 效益評估

項 目	說 明	備 註
8-5 落實法規政策：計畫符合相關法規政策之情形	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明計畫如何落實憲法、法律、性別平等政策綱領、性別主流化政策及 CEDAW 之基本精神，可參考行政院性別平等會網 站 (http://www.gec.ey.gov.tw/)。
8-6 預防或消除性別隔離：計畫如何預防或消除性別隔離	7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。	說明計畫如何預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。

<p>8-7 平等取得社會資源：計畫如何提升平等獲取社會資源機會</p>	<p>7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。</p>	<p>說明計畫如何提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。</p>
<p>8-8 空間與工程效益：軟硬體之公共空間之空間規劃與工程設計，在空間使用性、安全性、友善性上之具體效益</p>	<p>7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。</p> <p>print.0689</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用性：兼顧不同生理差異所產生之不同需求。 2. 安全性：消除空間死角、相關安全設施。 3. 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。
<p>8-9 設立考核指標與機制：計畫如何設立性別敏感指標，並且透過制度化之機制，以便監督計畫的影響程度</p>	<p>7-1 至 7-3 皆評定為「否」，爰免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為衡量性別目標達成情形，計畫如何訂定相關預期績效指標及評估基準（績效指標，後續請依「行政院所屬各機關個案計畫管制評核作業要點」納入年度管制作業計畫評核）。 2. 說明性別敏感指標，並考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向。

行政院大陸委員會民國 107 年度性別預算編列情形表

計畫或業務 項目名稱	性別平等業務類型 (複選)	性別預算 數(千元)	性別平等 年度預期成果
行政院大陸委員會	合計	48	本會 107 年度性別預算編列數與 106 年度相同，占本會預算 897,123 千元約 0.01%。
	一、第 1 類「計畫類」	0	
	二、第 2 類「綱領類」	18	
	三、第 3 類「工具類」	48	
	四、第 4 類「性平法令類」		
	五、第 5 類「其他類」		
	六、扣除經複選之計畫或業務項目	18	
行政院大陸委員會			
1、依行政院各部 會推動性別主 流化實施計畫 規定，實施性別 意識培力並辦 理相關研習訓 練活動	計畫小計		1. 依據：本會「推動性別主流化執行計畫」。 2. 方式及對象：以本會各單位同仁為對象，綜合運用口頭、文字、媒體等方式宣導性別平等觀念。除邀請專家學者蒞會講授性別主流化相關訓練課程或利用多元場合播放性別影片欣賞，另也
	<input type="checkbox"/> 一、中長程個案計畫 (受益對象為 <input type="checkbox"/> 7-1 <input type="checkbox"/> 7-2 <input type="checkbox"/> 7-3)		
	<input type="checkbox"/> 二、性別平等政策綱領 (具體行動措施_____)		
	<input checked="" type="checkbox"/> 三、各部會推動性別主流化實施計畫	30	
	<input type="checkbox"/> 四、促進性別平等相關法律 (法律名稱_____)		
	<input type="checkbox"/> 五、其他促進性別平等業務 (非屬第 4 類之法律/法律名稱_____ ；單一年度計畫、服務方案或經常性業務等)		

計畫或業務 項目名稱	性別平等業務類型 (複選)	性別預算 數(千元)	性別平等 年度預期成果
	<input type="checkbox"/> 六、上述項目如經複選，其重複列計金額		鼓勵同仁積極參與性別主流化相關研習，包括薦送同仁參訓或利用網路進行線上學習，使同仁能藉由不同性別者觀點與處境，持續提升性別平等意識並強化相關知能。 3. 預期成果：受訓人數達現有員額數之50%。
2、本會性別平等專案小組會議外聘委員出席費	計畫小計	18	107 年度性別平等專案小組預計每 4 個月召開 1 次會議，每次邀請 3 位外聘委員參加，期透過公、私部門間之對話，協助機關業務能融入性別觀點。
	<input type="checkbox"/> 一、中長程個案計畫 (受益對象為 <input type="checkbox"/> 7-1 <input type="checkbox"/> 7-2 <input type="checkbox"/> 7-3)		
	<input checked="" type="checkbox"/> 二、性別平等政策綱領 (具體行動措施-強化各部會性別平等專案小組)	18	
	<input checked="" type="checkbox"/> 三、各部會推動性別主流化實施計畫	18	
	<input type="checkbox"/> 四、促進性別平等相關法律 (法律名稱_____)		
	<input type="checkbox"/> 五、其他促進性別平等業務 (非屬第 4 類之法律/法律名稱_____; 單一年度計畫、服務方案或經常性業務等)		
	<input checked="" type="checkbox"/> 六、上述項目如經複選，其重複列計金額	18	

