

大陸委員會性別平等專案小組 第 19 次會議紀錄

壹、時間：113 年 3 月 28 日（星期四）下午 3 時

貳、地點：本會第一會議室

參、主持人：李副主任委員麗珍 紀錄：簡科員秀靜

肆、出（列）席單位及人員：詳簽到冊

伍、報告事項：

一、報告本會性別平等專案小組（以下簡稱本專案小組）第 18 次會議（書面審查）執行情形：本會法政處就「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」第 4 次國家報告結論性意見與建議行動回應表填具 112 年度辦理情形，依委員建議修正後報送行政院性別平等處（以下簡稱性平處）。

決議：同意備查。

二、有關「大陸委員會 112 年度性別平等推動計畫成果報告」提本專案小組備查案：

（一）本會 112 年度性別平等推動計畫成果報告，業就年度所列議題之績效指標達成情形及執行成果於本年 2 月 5 日函報行政院，總計有下列 6 項議題：

- 1、院層級議題 1 項：「促進公私部門決策參與之性別平等」。
- 2、部會層級議題 5 項：包括「增進不同性別參與中國大陸事務研習活動之平等權利」、「增進臺灣青少年學生交流，促進不同性別於各領域發展」、「中國大

陸配偶權益保障及生活適應」、「與在臺港澳人士及團體交流活動納入性平意識」、「『兩岸政策及新聞聯繫交流研習營』性別平等推動計畫」。

- (二) 案經性平處本年 2 月 20 日函復以，依該處檢視意見表之意見據以補充修正成果報告，提報本專案小組會議備查，於本年 3 月底前公布於本會網站。另有關涉及修正推動計畫績效指標或具體做法等相關內容者，併請納入本年度推動計畫滾動修正參考。
- (三) 本會業於本年 2 月 26 日通報本會各處室依性平處意見修正成果報告內容，並賡續推動本會性別平等相關業務。
- (四) 檢附修正後「大陸委員會 112 年度性別平等推動計畫成果報告」及性平處檢視意見表各 1 份（如附件 1，頁 6-43）。

決議：依性平處意見修正後公布於本會網站。

三、有關本會性別平等業務精進作業辦理情形：

- (一) 本會依「112 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」及「111-112 年行政院性別平等會委員輔導部會精進性別平等業務作業」，就本會 112 年性別平等業務實地考核之考核委員具體改善意見，於 112 年 12 月 22 日召開本會「性別平等業務精進專案會議」及「性別平等業務精進內部檢討會議」，並就本會考核弱項研具改進策略及分工表。
- (二) 前揭改進策略及分工表規劃列案管考，定期提報本專案小組會議（預計提報 7 月及 11 月會議）。
- (三) 檢附本會性別平等業務改進策略及分工表、考核委員綜合建議事項各 1 份（如附件 2，頁 44-51）。

決議：同意備查，並於下次會議附上 112 年評分標準表供

參，及再次檢視考核委員建議應強化的事項，如有尚未列入者，則補充列入前揭分工表。

四、有關本會推動消除服裝性別刻板印象工作辦理情形：

(一) 依行政院秘書長 113 年 1 月 23 日來函，請各機關參照 CEDAW 第 5 條 a 條(消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法)之意旨，檢視機關相關服裝規定是否違反前揭規定意旨。

(二) 本會經依前揭來函檢視後，尚無違反前揭 CEDAW 規定意旨情事，說明如下：

- 1、駐衛警察制服：本會駐衛警察係依內政部「各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法」設置管理，服式及標幟均無違反前揭 CEDAW 規定意旨。
- 2、本會與主管監督之財團法人海基會、策進會均無訂定服裝規定。

決議：修正文字後同意備查。

陸、討論事項：

案由一：有關本會綜合規劃處提報「民眾對兩岸相關議題看法民調性別分析」案，請討論。

說明：

- 一、本會長期委託學術機構辦理兩岸關係相關議題民意調查，透過長期累積的民調資料，瞭解及分析臺灣民眾對重要兩岸議題之態度變化及未來趨向，作為政府兩岸政策規劃及評估參考。
- 二、檢附「民眾對兩岸相關議題看法民調性別分析」案(如附件 3，頁 52-59)。

決議：依委員及性平處意見修正後通過。

案由二：有關本會文教處提報「大陸委員會 113 年國際及兩岸事務種子培育營」性別影響評估案，請討論。

說明：

- 一、為協助臺灣青少年學生瞭解國際關係及兩岸情勢發展與政府政策，認識臺灣優勢與民主社會多元及文化軟實力，並從國際事務視野瞭解兩岸關係。爰規劃辦理本營隊活動，研習內容包含專題講座、互動討論、參訪活動及心得報告寫作等，培育營內容除了針對媒體識讀的主題外，在兩岸關係部分的共通課程也安排兩場專題講座，並結合性別平等的觀念，強化本次研習營的多樣性。
- 二、為將性別觀點融入該培育營活動，爰就案內培育營計畫辦理性別影響評估。
- 三、檢附「大陸委員會 113 年國際及兩岸事務種子培育營」性別影響評估案（如附件 4，頁 60-70）。

決議：依委員及性平處意見修正後通過。

案由三：有關提報本會性別平等推動計畫（111 至 114 年）修正草案，請討論。

說明：

- 一、依「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（111 至 114 年）編審及推動作業注意事項」略以，各部會每年應根據計畫前一年度辦理情形進行檢討，並參考部會性別平等專案小組及性平處所提檢視意見，視需要向行政院提出修正計畫（按：依性平處通知，113 年度係於 4 月 15 日前提報）。
- 二、檢附本會性別平等推動計畫（111 至 114 年）修正草案及修正對照表各 1 份（如附件 5，頁 71-102）。

決 議：依委員及性平處意見修正後通過。

參、臨時動議：無

肆、散會：下午 4 時 30 分

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>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>
	一、政府捐助財團法人董、	一、研議相關措	一、本會計有2個公設財	【董事】	■未達成

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>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>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>團法人(海基會、策進會)，董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單：建置兩岸經貿及文化女性人才名</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>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： 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位，其中有女性7人(13.73%)、男性44人</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>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</p>		<p>(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$6/50=12\%$)</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三分之一之比例尚有其困難，未來將持續建請相關政府</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>難，惟未來仍將持續研擬相關精進做法如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 2. 對於政府機關代表之董事，未來如有異動時， 		<p>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>二、策進會董事：</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 年 10 月，策進會已改聘 4 名女性董事，女性比率較 111</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
			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		年大幅提升13.28個百分點 (按：111年女性比 率 2/27=7.41%)。

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>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，請該會循序漸進，推動改善，以落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</p>	<p>【監事】</p> <p>111年： 達成目標數2個，達成度100%</p> <p>112年： 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>113年： 維持達成目標數1個，維持達成度50%</p> <p>114年： 達成目標數2個，達成度100%</p>	<p>■達成</p> <p>年度成果說明：</p> <p>一、海基會監事： 海基會目前監事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不少於三分之一之指標。</p> <p>二、策進會監事： (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)未來將持續宣導增加女</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
			<p>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監察人，以落實性別比例政策目標。</p>		<p>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。</p>

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"> 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 	<p>■達成【本項議題之績效指標均已完成】</p> <p>年度成果說明：</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>年度成果說明：</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</p>

				<p>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（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"> 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。 5. 邀請當地的地方政府宣導陸籍配偶權益。 	<p>■達成【本項議題之績效指標均已完成】</p> <p>年度成果說明：</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。</p> <p>(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
本會辦理在臺港澳人士關懷座談等	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 	<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。 	<p>■達成【本項議題之績效指標均已完成】</p>

<p>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>者及活動對象。</p> <p>3. 配合活動宣導性別主流化意識。</p>	<p>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。</p> <p>3. 座談內容須納入不同性別人士之經驗及觀點議題。</p>	<p>年度成果說明：</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>二、參與學員及講師性別比例相當：參與學員包括臺港澳學生共計 80 名，其中男性</p>
---	--	---	--	--

			<p>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>三、課程規畫</p> <p>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土的觀點，符合不同性别人士之需求，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别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。	■ 未達成 年度成果說明： 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

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

				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	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	

			<p>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 法政處	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 法政處	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。

附件

大陸委員會 112 年度性別平等推動計畫成果報告

行政院性別平等處檢視意見表

壹、年度績效指標整體檢視	
<p>一、院層級議題：促進公私部門決策參與之性別平等：</p> <p>(一) 本年度績效指標達成情形：共 3 項，達成 2 項。</p> <p>(二) 摘要說明：「政府捐助財團法人董事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%」1 項指標未達成。</p> <p>二、部會層級議題：</p> <p>(一) 本年度績效指標達成情形：共 6 項，達成 4 項。</p> <p>(二) 摘要說明：部會層級議題五「兩岸政策及新聞聯繫交流研習營」性別平等推動計畫之績效指標「每年度研習營至少安排與性平議題相關之課程 1 次」及「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」2 項指標未達成。</p>	
貳、性別議題年度成果	
院議題： 促進公私部門決策參與之性別平等	有關政府捐助成立之財團法人董事性別比例未達年度目標值一節，建議可研擬暫行特別措施(如將性別比例納入組織章程中)、積極辦理相關女性專業人才培力或建立女性人才資料庫等措施，以逐步實現性別平等政策綱領揭示之性別平衡原則。
部會議題一： 增進不同性別參與中國大陸事務研習活動之平等權利	本研習活動進行滿意度調查之作法值得肯定，惟男性學員針對課程滿意度低於女性，建議進行性別分析，瞭解男性滿意度較低之原因，並考量多元交織之因素，作為未來精進研習活動的參考。
部會議題二： 增進臺灣青少年學生交流，促進不同性別於各領域發展	無意見。
部會議題三：	1. 有關辦理兩岸婚姻關懷工作坊安排 CEDAW 課程一節，建

<p>中國大陸配偶權益保障及生活適應</p>	<p>議補充與會人員及滿意度調查之性別統計等資料，以作為未來精進研習活動的參考。</p> <p>2. 本議題之績效指標原列 3 項，經檢視指標內容應為 1 項，爰請調整為下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="695 651 938 824"> <tr> <td>111 年</td> <td>辦理 2 場</td> </tr> <tr> <td>112 年</td> <td>辦理 2 場</td> </tr> <tr> <td>113 年</td> <td>辦理 3 場</td> </tr> <tr> <td>114 年</td> <td>辦理 3 場</td> </tr> </table> <p>3. 另請併同修正檢視策進之績效指標項數。</p>	111 年	辦理 2 場	112 年	辦理 2 場	113 年	辦理 3 場	114 年	辦理 3 場
111 年	辦理 2 場								
112 年	辦理 2 場								
113 年	辦理 3 場								
114 年	辦理 3 場								
<p>部會議題四： 與在臺港澳人士及團體交流活動納入性平意識</p>	<p>請補充「策略 3 配合活動宣導性別主流化意識」之辦理情形。</p>								
<p>部會議題五： 「兩岸政策及新聞聯繫交流研習營」性別平等推動計畫</p>	<p>1. 為持續結合新聞聯絡業務及性別平等議題之政策宣導，透過網路、社群平台等多元管道，將宣導對象拓展至一般民眾等作法，值得肯定。</p> <p>2. 然有關本研習營因疫情與實際業務需求未辦理一節，殊為可惜。本議題若非每年固定辦理之活動，請調整該項議題及績效指標，以利管考規劃符合實際推動性平業務情形。</p>								
<p>參、其他年度重要成果</p>									
<p>1. 有關辦理與性別平等相關之宣導活動內容，請補充所列活動之參與人員及滿意度等性別統計數據。</p> <p>2. 有關其他性別平等推動事項(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，擴大宣導效益作法，值得肯定。建議未來可擴大宣導多元性平價值及各式主題，以增加性平價值豐富性，如家務平等分工、最新性平法案及政策、(多元) 性別友善職場、消除性別刻板印象、偏見與歧視</p>									

等議題。

肆、綜合意見

1. 陸委會辦理性別平等訓練課程需求調查及性別饗宴系列活動，以多元方式推廣性別平等，值得肯定，建議辦理相關活動，可進一步蒐集參與學員相關建議並進行性別分析，以提升活動品質並精進性別平等相關工作。
2. 112 年考核成績仍有進步空間，建議加強重點如下：
 - (1) 目前 CEDAW 教材僅有「第 11 條-中國大陸配偶就業」乙篇，建議參考其他部會教材，並結合陸委會業務，增加更多篇教材。
 - (2) 中國、香港、澳門均加入簽署 CEDAW，並曾提出 CEDAW 國家報告，可研議將落實 CEDAW 各項權利之措施做為兩岸交流議題。
 - (3) 有關兩岸同婚事宜，請積極推動相關配套措施，以保障兩岸同性伴侶之婚姻及家庭團聚權。另建議兩岸其他議題的交流，可融入性平議題，如 CEDAW 第 30 號一般性建議女性參與和平議題或國際間推廣可持續發展目標與性平有關議題。
 - (4) 建議未來針對兩岸政策或重點業務辦理相關研究時，融入性別觀點，並將研究結果建議事項融入業務運用，如兩岸婚姻、家暴、詐騙與交流活動相關研究可進一步做性別分析。
 - (5) 陸委會性平業務推動著重於提供弱勢性別資源，建議應進一步擴散到性別平權及友善多元性別等其他面向。亦建議關注焦點可從單一性別弱勢進一步推展到性別平權及多元性別議題，例如：男女薪資平等、工作家庭平衡、消除性別刻板印象及多元性別等，以真正達成性別平等目標。

性別平等業務改進策略及分工表

(113 年度)

	改進項目	建議作法	分工處室
1	辦理對外性別平等宣導及網頁部分	<p>建議自製文宣：</p> <p>1、文宣內容納入更多性平宣導議題（如破除性別刻板印象、家庭中的平等、消除基於性別的暴力等）。</p> <p>2、於本會社群媒體投放自製文宣。</p> <p>3、於本會辦理之各項對外活動會場放置自製文宣。</p>	<p>【各處室】</p> <p>【聯絡處】：請小編協助自製文宣</p>
		<p>調整性別主流化專區入口：</p> <p>建議調整性別主流化專區入口網頁位置，以利使用者搜尋。</p>	<p>【人事室】</p> <p>（按：已調整完畢）</p>
		<p>關注多元議題：</p> <p>推動性別平等相關業務時，關注焦點可從單一性別弱勢，進一步推展到多元性別議題，如關注男女薪資平等、工作家庭平衡等議題。</p>	<p>【各處室】</p>

	改進項目	建議作法	分工處室
2	向民間私部門推動性別平等	提供滿意度資料： 結合地方政府資源，辦理之「中國大陸事務研習計畫」，應提供其活動滿意度資料，以展現辦理成效。	【綜規處】
3	辦理國際交流部分	增加參與會議場次： 踴躍參加性平相關國際會議，參加場次可列入計分。	【各處室】
4	建置完善性別友善職場	強化創新度： 創新度較不足，未來可加強呈現遭遇之困難、解決方案及其創新度。	【秘書室】 【人事室】
5	與性平議題相關之委託研究案	於委託研究案加入性平相關章節： 建議可針對兩岸政策或重點業務之委託研究案加入性平相關研究或章節（如兩岸婚姻、家暴或詐騙防治、交流活動等），並將研究結果融入業務運用。	【各處】
6	部會性平推動計畫之辦理情形	1、多元化性別議題宣導： 於辦理各項營隊活動或工作坊時活動課程納入多元化性平議題進行宣導。 2、提供滿意度資料： 強化提供各項活動之滿意度及意見回饋資	【各處】

	改進項目	建議作法	分工處室
		料。	
7	CEDAW 之辦理情形	加強提供本會針對 CEDAW 國家報告結論性意見與建議行動回應表之辦理情形資料（兩岸同婚議題部分）。	【法政處】
8	性別分析辦理情形	1、本會提報之性別報告多描述性統計，未進行與其他項目（如年齡、行業別等）之交織分析。 2、未來建議進行交織分析，就分析結果提供具體建議，並運用於業務當中。	【各處】
9	性別影響評估	活動需辦理性別影響評估：規劃辦理營隊、研討會等活動時，於事前辦理性別影響評估。	【各處】

112 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項

陸委會

王增勇委員

優點

針對大陸跨國同性通婚尚未修法通過前，陸委會與伴侶盟合作建立專案制度，透過分類建制給予入境便利，是主動回應婚姻平權的良好案例。

缺點

業務性質為處理兩岸關係，具高度政治性，不易與性平業務具有直接關連。但服務對象如陸配，則具明顯的性別意涵，仍具有發揮空間。

綜合意見

- 一、決策過程中，建議善用民間組織，例如陸配團體，聽取當事人的經驗，作為決策依據。
- 二、針對懷孕同仁，設有職務調遷與育嬰留職停薪等措施，建議將懷孕擴大定義為家庭照顧責任，以支持具有家庭照顧責任的同仁。

秦季芳委員

優點

- 一、因疫情及邊境管制措施，致中國大陸配偶無法符合在臺居留天數，或有探親或奔喪等需要，能協調移民署從寬認定，保留專案審查彈性並以專案協助，創新作為值得肯定。
- 二、積極檢討修正遷調作業規定，有益建構友善性別職場使孕婦遷調受優先考量，雖尚未有人運用，但建立機制立意良善。
- 三、有四個委員會中明定性別比例，且在未有規範者亦均致力達成。

缺點

- 一、雖有對內同仁運用 Line 為宣導及取得資訊之平台，但宣導內容與性平相關部分不足，未有如翻轉刻板印象或防治性別暴力之資訊，殊為可惜。

- 二、對外宣導之部分，與性別平等的關聯性說明不足，也缺乏以性別相關宣導具體成效之說明。
- 三、部分活動未有參加者之性別統計，服務對象多係女性之陸配，宜思考舉辦時間及場所之友善性，如未有臨時托育服務，或辦在假日，可能陸配反因照顧責任無法順利參加，可適度分不同方式，滿足不同情況下的參與需要。

綜合意見

- 一、雖可看到努力用心之處，但整體對活動及資訊之處理，性別敏感度不足影響成果之呈現，也較無法將各項作為與性別平等觀念作良好連結及未能說明有達成如何之效益，宜予調整。
- 二、會內任務雖具高度政治性，然回到施政所為係及於具體個人及其家庭。仍可就各措施多作統計與分析，以覺察需求，進而調整政策及精進作為，增進陸籍人士因性別平等在台生活之幸福感，俾利社會之安和與進步。

黃馨慧委員

優點

- 一、性別預算配置合宜，且無論是「性別預算辦理情形表」或是「性別預算執行情形表」皆有提送性平專案小組通過或備查。
- 二、109 到 111 年辦理 CEDAW 實體訓練達成情形，無論在訓練內容及三年加總實體課程受訓涵蓋率，皆符合評量指標，給予該項最高分之肯定。
- 三、辦理性平專案小組會議皆由召集人親自主持，且召開會議之內容議題多元。

綜合意見

- 一、性別分析之撰寫雖有圖表佐以說明，但未運用性別統計數據，針對性別差異情形探究其因，且僅有描述性統計呈現，相關性

別統計未進行交織性分析，報告內容未有落實行動之具體建議，因此，建議未來性別分析報告，除結論外亦宜提出對政策或行動之具體建議，以達所分析資料具深化運用之效。

- 二、「免報院之案件辦理情形之性別影響評估案件數」為零。因此，在性別影響評估業務有待積極改善，建議未來有關機關的一般課程、辦理的活動或相關措施，皆可做為性別影響評估的案子。尤其是明年將擴大性別影響評估的實施範圍，建議人事室可辦理「性別影響評估」相關研習，培訓同仁在此專業業務之相關能力。
- 三、性別意識培力辦理情形仍有進步的空間，在「公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形」項中，一般公務人員參訓比率及高階主管人員參訓比率，皆未達 90%，建議未來可在受訓期限前，提醒未參者相關培訓資訊，並建立考核機制，以利相關人員參加培訓。另外，建議宜針對不同人員屬性設計課程內容，以供不同屬性同仁參加依其職務所需之課程。

性平處

綜合意見

- 一、大陸委員會 110-111 年積極推動性別平等業務，針對上(110 年)次業務輔導考核審查委員建議，積極落實追蹤檢討，在性平業務宣導、性別影響評估及性別統計與分析等面向，可見其努力，值得肯定，惟性平業務推動以在提供弱勢性別資源為主上，建議應進一步擴散到性別平權及友善多元性別等其他面向。
- 二、各機關辦理對外性別平等宣導及網頁部分：
 - (一)舉辦座談會形式宣導-辦理兩岸婚姻關懷工作坊及營隊活動納入性平課程等，皆有對外宣導但無自製文宣運用，實屬可惜。另在議題運用上應多推廣各種性別平等價值，如破除性別刻板印象、

家庭中的平等、消除基於性別的暴力、人口販運等及多元性別友善部分，建議在宣導時納入更多性平議題。

(二)陸委會性別主流化專區設置內容尚屬完整，惟專區非建置於入口網站上方之分類項目中，分類細項亦無性別主流化專區，僅能於搜尋關鍵字及網頁下方本會連結中進入該專區，建議調整性別主流化專區網頁放置位置，以利民眾搜尋，如放置於資訊園地項下較佳。

三、各機關辦理國際交流情形部分：持續處理兩岸同婚議題，並蒐整各界意見，建議兩岸其他議題的交流，可融入性平議題，如 CEDAW 第 30 號一般性建議女性參與和平議題或國際間亦在推廣可持續發展目標與性平有關議題。

四、委託或自行辦理與性別議題有關之研究部分：110 年及 111 年均無辦理與性別議題有關之研究，建議未來可針對兩岸政策或重點業務辦理相關研究，並將研究結果建議事項融入業務運用，如兩岸婚姻、家暴、詐騙與交流活動相關研究或章節可做性別分析。

五、有關執行其他推動性平政策綱領情形：包含辦理台灣青年學生兩岸關係研習營、港澳學生領袖培訓營等研習活動重視不同性別者的經驗與觀點、關注偏鄉陸籍(含港澳)配偶在臺生活適應情形等，建議未來納入更多元性平議題進行宣導。另研習營有提出參與人數及性別比率、陸籍配偶訪視活動有提供場次人數，惟未提出滿意度調查與意見回饋，資料呈現上建議未來相關活動皆可提供調查滿意度。

六、有關性別分析辦理情形：陸委會「大陸地區人民來臺從事商務交流活動之性別統計分析」，未運用性別統計數據針對性別差異探

究成因，僅描述性統計，未有交織分析，例如：年齡、行業別等等。另應用深化程度部分僅建議內政部強化活用資料庫，建議未來運用調查統計結果及分析，並進一步深入探究及提出相關部會精進業務建議。

七、建議關注焦點可從單一性別弱勢進一步推展到性別平權及多元性別議題，例如：男女薪資平等、工作家庭平衡、消除性別刻板印象及多元性別等，以真正達成性別平等目標。

民眾對兩岸相關議題看法民調性別分析

一、背景

1995 年聯合國第四屆世界婦女大會通過「北京宣言及行動綱領」，正式將「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略；2011 年行政院訂頒「性別平等政策綱領」，作為各機關推動性平工作之總綱要領；政府在推動政策時，計畫與法律要具有性別觀點，並在作成決策之前，對男性和女性可能影響進行分析，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終達到實質性別平等。推動「性別主流化」具體工具包括性別統計、性別分析等，並輔以統計資料為基礎，透過科學方法分析數據，確保相關政策有助落實性別主流化之政策目標。

二、現況說明

- (一)本會長期辦理兩岸議題民意調查，掌握民意趨向以作為政府規劃兩岸政策參考。本會長期委託學術機構辦理兩岸關係相關議題民意調查，透過長期累積的民調資料，瞭解及分析臺灣民眾對重要兩岸議題之態度變化及未來趨向，作為政府兩岸政策規劃及評估參考。
- (二)調查對象經加權後符合母體分佈比例，基本資料分析有助瞭解不同性別態度。本會歷年進行例行民意調查（每年 3 次），調查對象為臺灣地區年滿 20 歲以上的成年人，樣本代表性檢定均依照樣本在人口統計變數的分佈比例進行檢定（樣本數至少 1068 份，男女樣本比例分別為 49%：51%）；為使樣本結構符合母體結構，針對樣本分布特性使用多變數「反覆加權法」與母體的分佈比例進行加權處理，加權後的樣本結構與母體無差異性。每次民意調查除撰擬調查結果摘要分析，亦將樣本基本

變項（性別、年齡、教育程度、地區）與問卷各題進行交叉分析，藉以瞭解不同性別對兩岸相關議題的態度與趨向。

三、性別分析

本會 111 年（3 月、8 月、10 月調查）及 112 年（3 月、7 月、10 月調查）計辦理 6 次例行民調，其中 4 項長期調查議題，包括：「中國大陸政府對我政府」及「中國大陸政府對我人民」態度友善與否、「兩岸交流速度」及「統獨立場」之調查結果，在不同性別態度變化之分析如下：

（一）在「中國大陸政府對我政府態度」議題，男性認知不友善比例略高於女性（圖一）：在整體趨勢方面，民眾認為中國大陸政府對我政府不友善維持在 7 成至 8 成（68.8%-80.8%），大幅高於友善度（7.4%-13.8%）。其中 112 年 3 次調查結果顯示，民眾認知中國大陸政府對我政府「不友善」比例（平均 69.7%），較 111 年 3 次調查結果（平均 77.9%）下降，或與民眾感受疫後兩岸逐步恢復交流，有助緩解兩岸情勢有關。惟整體而言，臺灣主流民意仍認為中國大陸政府對我政府不友善。進一步分析不同性別民眾的態度，男性普遍認知中國大陸政府對我政府不友善比例略高於女性（男性平均比例約 77.3%，女性平均比例約 70.4%），平均差距約為 6.9 個百分點。

（二）在「中國大陸政府對我人民態度」議題，男性認知不友善比例略高於女性（圖二）：在整體趨勢方面，民眾認知中國大陸政府對我人民不友善度在 5 至 6 成左右（51.1%-66.6%），均高於友善度。其中 112 年 3 次調查結果顯示，民眾認知中國大陸政府對我人民不友善度維持 5 成以上（平均 53.1%），較 111 年 3 次調查結果顯示低（平均 62.4%）。進一步分析不同性別態度，男性普遍認知中國大陸政府對我人民不友善比例略高於女性（男性平均比例約 59.9%，女性平均比例約 55.6%），平均差距約為 4.4

個百分點。

(三)在「兩岸交流速度」議題，男性普遍認知「太慢」比例高於女性（圖三）：在整體趨勢方面，111至112年民眾認知兩岸交流速度「剛剛好」（34.3%-45.3%）高於「太慢」（27.4%-37%）及「太快」（5.6%-8.7%）。其中112年3次調查顯示，民眾認為兩岸交流速度「太慢」呈現上升趨勢（3月34.3%、7月34.6%、10月37%），而「剛剛好」比例呈現下降趨勢（3月39.4%、7月38.3%、10月36.9%），10月調查更顯示，「太慢」與「剛剛好」比例相當，進一步分析不同性別民眾的態度，男性普遍認知兩岸交流速度「太慢」比例高於女性（男性平均比例約38.6%，女性平均比例約28.3%），平均差距約為10.3個百分點。

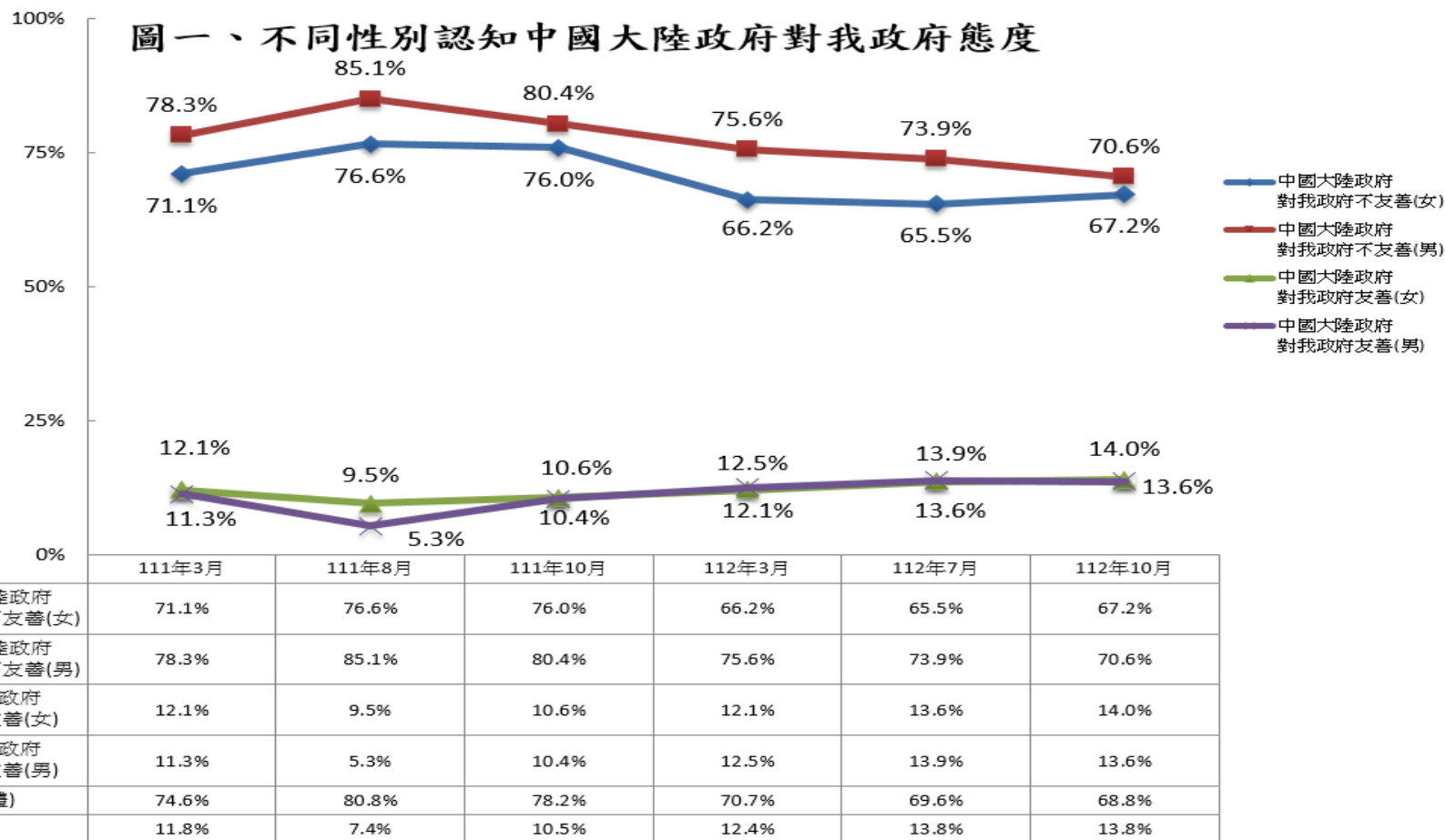
(四)在「統獨立場」議題，不同性別態度並無顯著差異性（圖四）：在整體趨勢方面，111至112年調查顯示，6成民眾主張「維持現狀」比例（包括：永遠維持現狀、維持現狀，看情形再決定獨立或統一。平均60.4%），大幅高於「偏向統一」（包括：儘快統一、維持現狀，以後走向統一。平均7.6%）和「偏向獨立」（，儘快宣布獨立、維持現狀，以後走向獨立。平均26.5%），維持長期穩定趨勢。進一步分析不同性別民眾的趨向，男性或女性主張「維持現狀」的比例，均在6成左右（男性：59.9%、女性：60.9%），在統計上並無顯著差異；另在「偏向統一」、「偏向獨立」等立場，不同性別態度亦無差異性。

三、結論

(一) 111至112年調查結果顯示，不同性別在「統獨立場」的態度無顯著差異，在中國大陸政府對我政府及人民態度、兩岸交流速度等議題，男性與女性態度僅略有差異，但不同性別的民意變化與整體調查結果趨勢一致。整體而言，調查結果反映，臺灣主流民意認為即使中共對臺灣不友善，但仍希望

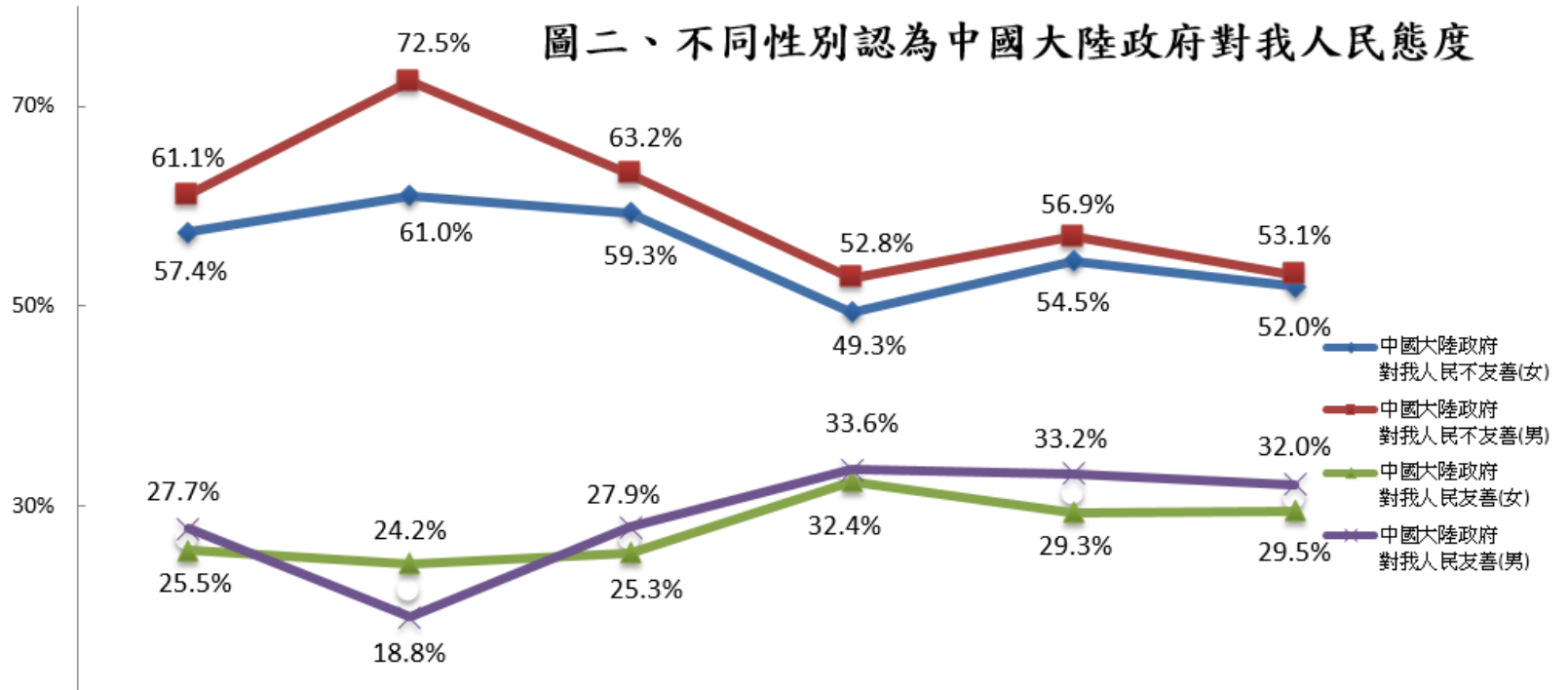
透過兩岸交流穩定情勢。本會將持續掌握民意趨向及各界意見，並作為政府研議兩岸政策措施之參考。

- (二)本會歷年委託辦理之民意調查，均納入不同性別與各議題的交叉分析，民調結果除作為政府規劃兩岸政策參考外，並函送立法院供立法委員參閱；另公布於本會網站，提供各界運用，相關民調結果經常為學術界引用，為觀察兩岸關係發展之重要參考依據，有助各界瞭解臺灣民意趨向。未來本會將持續藉由民意調查，探詢不同性別民意對兩岸議題態度，俾利政府推動兩岸政策與民意相契合。



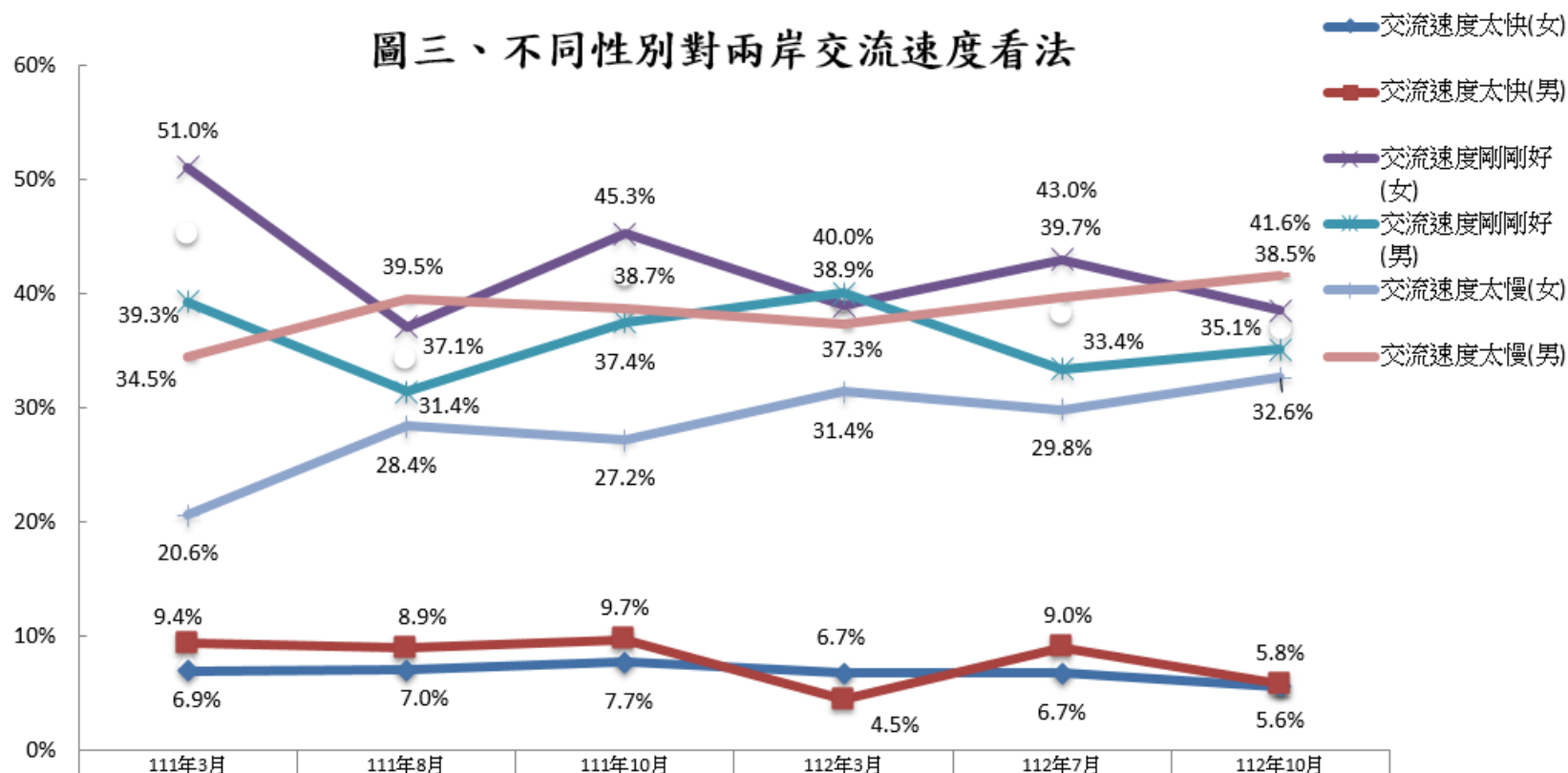
備註：附圖一至四調查時間、樣本數及抽樣誤差說明如下
 1.111.3.17-3.21 調查，樣本數 1086 份，抽樣誤差±2.97。
 2.111.8.10-8.14 調查，樣本數 1076 份，抽樣誤差±2.99。
 3.111.10.19-10.23 調查，樣本數 1096 份，抽樣誤差±2.96。
 4.112.3.16-3.20 調查，樣本數 1072 份，抽樣誤差±2.99。
 5.112.6.28-7.3 調查，樣本數 1081 份，抽樣誤差±2.98。
 6.112.10.19-10.23 調查，樣本數 1077 份，抽樣誤差±2.99。

圖二、不同性別認為中國大陸政府對我人民態度



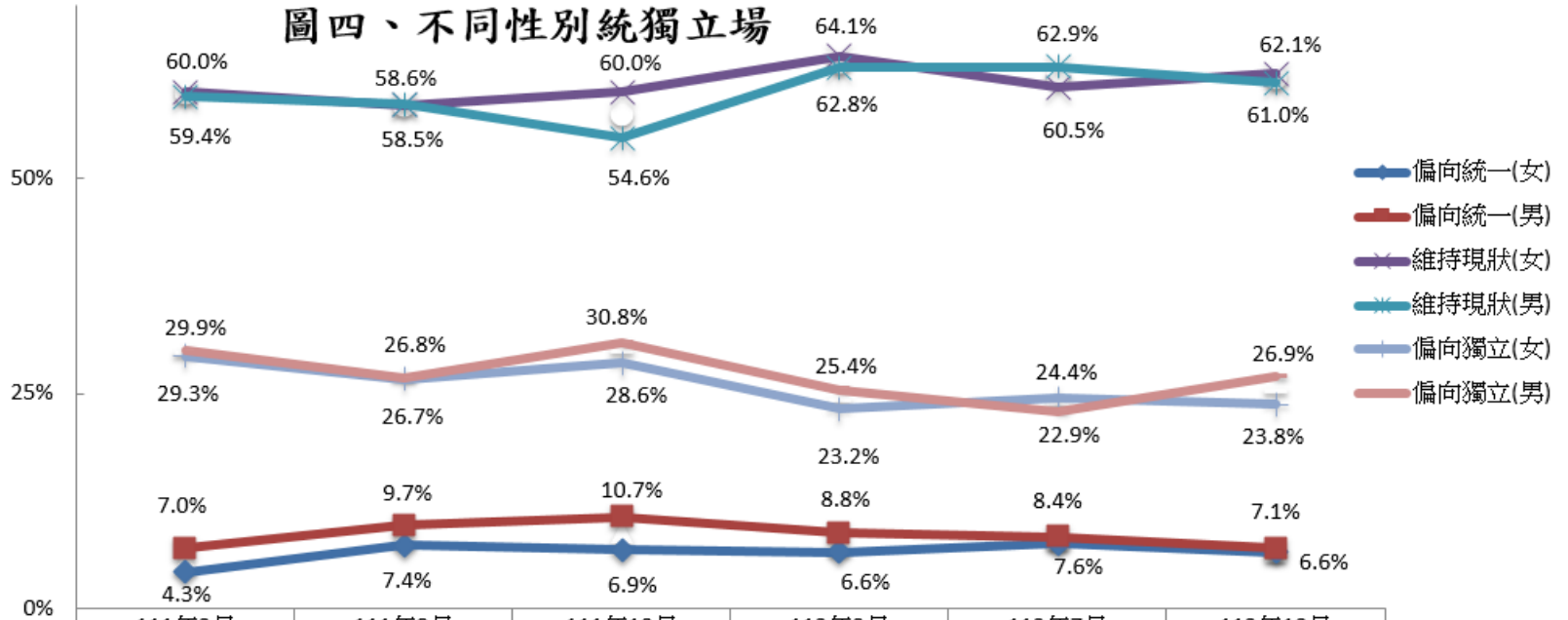
	111年3月	111年8月	111年10月	112年3月	112年7月	112年10月
中國大陸政府對我人民不友善(女)	57.4%	61.0%	59.3%	49.3%	54.5%	52.0%
中國大陸政府對我人民不友善(男)	61.1%	72.5%	63.2%	52.8%	56.9%	53.1%
中國大陸政府對我人民友善(女)	25.5%	24.2%	25.3%	32.4%	29.3%	29.5%
中國大陸政府對我人民友善(男)	27.7%	18.8%	27.9%	33.6%	33.2%	32.0%
不友善(整體)	59.3%	66.6%	61.3%	51.1%	55.7%	52.6%
友善(整體)	26.6%	21.5%	26.6%	33.0%	31.2%	30.7%

圖三、不同性別對兩岸交流速度看法



	111年3月	111年8月	111年10月	112年3月	112年7月	112年10月
交流速度太快(女)	6.9%	7.0%	7.7%	6.7%	6.7%	5.6%
交流速度太快(男)	9.4%	8.9%	9.7%	4.5%	9.0%	5.8%
交流速度太快(整體)	8.1%	7.9%	8.7%	5.6%	7.9%	5.7%
交流速度刚刚好(女)	51.0%	37.1%	45.3%	38.9%	43.0%	38.5%
交流速度刚刚好(男)	39.3%	31.4%	37.4%	40.0%	33.4%	35.1%
交流速度刚刚好(整體)	45.3%	34.3%	41.5%	39.4%	38.3%	36.9%
交流速度太慢(女)	20.6%	28.4%	27.2%	31.4%	29.8%	32.6%
交流速度太慢(男)	34.5%	39.5%	38.7%	37.3%	39.7%	41.6%
交流速度太慢(整體)	27.4%	33.8%	32.9%	34.3%	34.6%	37.0%

圖四、不同性別統獨立場



	111年3月	111年8月	111年10月	112年3月	112年7月	112年10月
偏向統一(女)	4.3%	7.4%	6.9%	6.6%	7.6%	6.6%
偏向統一(男)	7.0%	9.7%	10.7%	8.8%	8.4%	7.1%
偏向統一(整體)	5.6%	8.6%	8.7%	7.7%	8.1%	6.8%
維持現狀(女)	60.0%	58.5%	60.0%	64.1%	60.5%	62.1%
維持現狀(男)	59.4%	58.6%	54.6%	62.8%	62.9%	61.0%
維持現狀(整體)	59.7%	58.5%	57.3%	63.4%	61.7%	61.6%
偏向獨立(女)	29.3%	26.7%	28.6%	23.2%	24.4%	23.8%
偏向獨立(男)	29.9%	26.8%	30.8%	25.4%	22.9%	26.9%
偏向獨立(整體)	29.6%	26.8%	29.7%	24.2%	23.7%	25.2%

中長程個案計畫性別影響評估檢視表【一般表】

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

【填表說明】各機關使用本表之方法與時機如下：

一、計畫研擬階段

(一) 請於研擬初期即閱讀並掌握表中所有評估項目；並就計畫方向或構想徵詢作業說明第三點所稱之性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。

(二) 請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：

1、將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節。

2、將達成性別目標之主要執行策略納入計畫書草案之適當章節。

二、計畫研擬完成

(一) 請填寫完成【第一部分－機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」後，併同計畫書草案送請性別平等專家學者填寫【第二部分－程序參與】，宜至少預留 1 週給專家學者（以下稱為程序參與者）填寫。

(二) 請參酌程序參與者之意見，修正計畫書草案與表格內容，並填寫【第一部分－機關自評】之「參、評估結果」後通知程序參與者審閱。

三、計畫審議階段：請參酌行政院性別平等處或性別平等專家學者意見，修正計畫書草案及表格內容。

四、計畫執行階段：請將性別目標之績效指標納入年度個案計畫管制並進行評核；如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將計畫提報至性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

註：本表各欄位除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

計畫名稱：大陸委員會 113 年國際及兩岸事務種子培育營

主管機關

(請填列中央二級主管機關)

大陸委員會

主辦機關(單位)

(請填列提案機關/單位)

文教處

壹、看見性別：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。

評估項目

評估結果

1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】

性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）可參考行政院性別平等會網站（<https://gec.ey.gov.tw>）。

本計畫以「媒體識讀」為研習主題，安排「媒體素養與性別平等」專題演講，與「性別平等政策綱領」政策目標(三)「建構性別平等的社會文化」、推動策略(三)教育、媒體與文化有關，透過專家學者分享媒體素養中之性別平等觀念，強化與會青少年學生性別平等的認知與觀念。

評估項目	評估結果
<p>1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析(含前期或相關計畫之執行結果),並分析性別落差情形及原因】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a.歡迎查閱行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/) (含性別分析專區)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec ey.gov.tw/)。</p> <p>b.性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列 3 類群體：</p> <p>①政策規劃者 (例如:機關研擬與決策人員；外部諮詢人員)。</p> <p>②服務提供者(例如:機關執行人員、委外廠商人力)。</p> <p>③受益者 (或使用者)。</p> <p>c.前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性別傾向、性別特質及性別認同者,探究其處境或需求是否存在差異,及造成差異之原因;並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如:高齡身障女性、偏遠地區新住民女性),探究在各因素交織影響下,是否加劇其處境之不利,並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因,應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】,及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。</p> <p>d.未有相關性別統計及性別分析資料時,請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標(如 2-1 之 f)。</p>	<p>1.本計畫規劃者說明如次：</p> <p>(1)研擬及執行人員：本計畫於研擬過程中,蒐集青少年關切議題及對活動回饋意見並討論,參與研擬者共 3 人,男性人數為 2 人,女性人數為 1 人,符合任一性別不低於 1/3 原則。</p> <p>(2)決策人員：本計畫參與決策之一級單位主管共 2 人,男性人數為 1 人,女性人數為 1 人,亦符合任一性別不低於 1/3 原則。</p> <p>2.本計畫前期(112 年)服務提供者說明如下：本計畫於 112 年活動中每梯次活動中邀請學者進行「媒體素養與性別平等」專題演講共 3 人,男性人數為 1 人,女性人數為 2 人,符合任一性別不低 1/3 原則。</p> <p>3.本計畫前期(110-112 年)受益者說明如下：經查 110 年到 112 年參加研習人數男女性別比例如下：</p> <p>(1)110 年度參加計畫人數為 120 人,男女性別比例 33：67。</p> <p>(2)111 年度參加計畫人數為 122 人,男女性別比 35：65。</p> <p>(3)112 年度參加計畫人數為 182 人,男女性別比例 37：63。</p> <p>(4)依上開統計結果,男女比例落在 33%~37%：67%~63%區間,符合任一性別不低於 1/3。</p>
評估項目	評估結果
<p>1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果,找出本計畫之性別議題】</p> <p>性別議題舉例如次：</p> <p>a.參與人員</p> <p>政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時,宜關注職場性別隔離(例如:某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任)、職場</p>	<p>綜合 1-1 及 1-2 評估結果,確認本研習計畫性別議題包含以下幾點：</p> <p>1.本研習計畫參與人員,包括研擬、決策及提供者,已涵蓋不同性別參與、規劃及討論,並關注不同性別之需求,納入不同性別之觀點。</p> <p>2.本研習計畫安排「媒體素養與性別平等」專題演講,帶領學員共同思考生活中媒體報導</p>

<p>性別友善性不足（例如：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺乳室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及性別參與不足等問題。</p> <p>b. 受益情形</p> <p>① 受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。</p> <p>② 受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。</p> <p>c. 公共空間</p> <p>公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。</p> <p>① 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。</p> <p>② 安全性：消除空間死角、相關安全設施。</p> <p>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> <p>d. 展覽、演出或傳播內容</p> <p>藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。</p> <p>e. 研究類計畫</p> <p>研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。</p>	<p>背後所隱藏的性別議題，引導學員建立正確的媒體素養與性別平等觀念。</p>
<p>貳、回應性別落差與需求：針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。</p>	
<p>評估項目</p>	<p>評估結果</p>

<p>2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】</p> <p>請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益：</p> <p>a.參與人員</p> <ul style="list-style-type: none"> ①促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。 ②加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。 ③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。 <p>b.受益情形</p> <ul style="list-style-type: none"> ①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 ②增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。 ③增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。 <p>c.公共空間</p> <p>回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容</p> <ul style="list-style-type: none"> ①消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。 ②提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。 <p>e.研究類計畫</p> <ul style="list-style-type: none"> ①產出具性別觀點之研究報告。 ②加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。 <p>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p> <p>g.其他有助促進性別平等之效益。</p>	<p>■有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：</p> <p>1.明確規範招收學生其中單一性別人數不得低於總人數的 3 分之 1：</p> <p>(1)本案於完成採購程序後，由受委託單位進行招生宣導受理報名，並依本會需求將招收就讀高中（職）之臺灣學生 160 人，以社團幹部優先錄取，本會已明確規範招收學生其中單一性別人數不得低於總人數的 3 分之 1，確保落實性別平等參與機制。</p> <p>(2)經查 112 年度共計 182 人參與研習活動，男性 67 人(37%)，女性 115 人(63%)，回應不同性別平等參與的需求。</p> <p>2.計畫書第 1 頁。</p> <p><input type="checkbox"/>未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。</p>
評估項目	評估結果

2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】

請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：

a. 參與人員

- ① 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。
- ② 前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。

b. 宣導傳播

- ① 針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息）。
- ② 宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。
- ③ 與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

c. 促進弱勢性別參與公共事務

- ① 計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。
- ② 規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。
- ③ 辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。
- ④ 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

d. 培育專業人才

- ① 規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施
（例如：提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、民間團

■ 有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：

1. 本計畫運用以下執行策略落實性別平等：

- (1) 本計畫研擬、決策之參與成員符合任一性別不少於三分之一原則，且成員均參與性別平等相關課程，具備性別平等意識。
- (2) 本案招收學生其中單一性別人數不得低於總人數的 3 分之 1，確保落實性別平等參與機制。
- (3) 透過「媒體素養與性別平等」主題講座，邀請性平領域學者專家講授性別平等的觀念，帶領學員探討各項性別議題，建立性別意識的完整認知。
- (4) 於活動結束前辦理研習營滿意度調查及統計，並於成果報告中以全數參加學生（含不同性別）為母體進行滿意度及差異情形分析，瞭解不同性別對參與活動之意見。

2. 計畫書第 1、4-6、20 頁

□ 未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

<p>體或組織，宣傳培訓活動)。</p> <p>②辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。</p> <p>③培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。</p> <p>④辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。</p> <p>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</p> <p>①規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。</p> <p>②製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。</p> <p>③規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（例如：女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化）。</p> <p>f.建構性別友善之職場環境</p> <p>委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職），以營造性別友善職場環境。</p> <p>g.具性別觀點之研究類計畫</p> <p>①研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。</p> <p>②以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。</p>	
評估項目	評估結果
<p>2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】</p> <p>各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>	<p><input type="checkbox"/>有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：本研習計畫無涉及性別相關經費配置，惟活動規劃與辦理可適時納人性別議題及觀點，尚無編列預算之需要。</p>

【注意】 填完前開內容後，請先依「填表說明二之（一）」辦理【第二部分－程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。

參、評估結果

請機關填表人依據【第二部分－程序參與】性別平等專家學者之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後通知程序參與者審閱。

3-1 綜合說明	於性別影響評估檢視表補充說明本計畫涉及的「性別平等政策綱領」領域相關性，另針對歷年來參與者性別比率女多於男的原因，已規劃於活動滿意度問卷中，增加「為何想參加這個活動」的問題選項，藉以瞭解並分析不同性別之參加者報名活動的原因，以做為未來調整及精進活動計畫的參考。	
3-2 參採情形	3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）	於性別影響評估檢視表補充說明本計畫涉及的「性別平等政策綱領」領域相關性，並將依計畫辦理活動。
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	
3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於 113 年 4 月 8 日將「評估結果」及「修正後之計畫書草案」通知程序參與者審閱。		

- 填表人姓名：麥玉芳 職稱：專員 電話：23975589-3008 填表日期：113 年 3 月 13 日
- 本案已於計畫研擬初期 徵詢性別諮詢員之意見，或 提報各部會性別平等專案小組（會議日期：113 年 3 月 28 日）

性別諮詢員姓名：_____ 服務單位及職稱：_____ 身分：符合中長程個案計畫性別影響評估作業說明第三點第____款（如提報各部會性別平等專案小組者，免填）（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案）

【第二部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」公、私部門之專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址:<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。
- 2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- 3.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。

(一) 基本資料

1.程序參與期程或時間	113年3月28日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input checked="" type="checkbox"/> 性別平等專案小組（會議發言要旨如附） <input type="checkbox"/> 書面意見

(二) 主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 4 至 10 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）

4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	
5.性別統計及性別分析之合宜性	
6.本計畫性別議題之合宜性	
7.性別目標之合宜性	
8.執行策略之合宜性	
9.經費編列或配置之合宜性	
10.綜合性檢視意見	
(三) 參與時機及方式之合宜性	

本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。
(簽章，簽名或打字皆可) _____

【第二部分—程序參與】提報本會性別平等專案小組會議 (會議時間：113年3月28日)

會議發言要旨：

一、參與者性別比率部分：

【廖委員福特、薛委員承泰】

有關參與者性別比率，男性參與者數年來一直都維持 33-37% 左右，是否與得標廠商的宣傳對象 (例如集中對某幾個學校進行宣傳)、或於招生源頭進行若干篩選有關？

【李委員麗珍】

就該營隊活動的參與者性別比率女多於男的現象，可試著去瞭解其成因。另建議營隊活動資源可擴散至其他地區，不要集中在北部。

【陳委員威豪回應】

- (一) 該營隊活動並未於招生時規定不同性別的名額，且於不同年度有不同得標廠商，其活動宣傳係採函發公文及網路等多元形式廣為宣傳。
- (二) 為瞭解參與者性別比率女多於男的成因，已規劃於活動滿意度問卷中，增加「為何想參加這個活動」的問題選項，藉以瞭解並分析不同性別之參加者報名活動的原因，以做為未來調整及精進活動計畫的參考。

二、綜合修正意見：

【性平處】

- (一) 有關評估項目 1-1 請修正說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，如本計畫涉及的「性別平等政策綱領」領域或 CEDAW 條文相關性。
- (二) 有關本案評估項目 2-3，已透過「媒體素養與性別平等」主題講座，邀請性平領域學者專家講授性別平等的觀念，帶領學員探討各項性

別議題，建立性別意識的完整認知。此部分請將性平講座講師費用提列於性別預算項目中。

- (三) 有關本案程序參與部分漏未完成，請補充完整，以利未來性平考核評比成績。

大陸委員會性別平等推動計畫（111至114年）修正案

113.03.28

壹、整體目標與重點

為推動「性別平等政策綱領」及「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」落實性別主流化工作，將性別觀點融入機關業務之推動及相關政策之規劃、執行與評估，促進性別實質平等的實現，爰訂定本計畫，分級推動，計有院層級議題（1項）與部會層級議題（5項），整體目標與重點如下：

- 1、院層級議題：致力促進本會各委員會、小組、會報，及監督之公設財團法人決策參與之性別平等，積極提升性別比率。
- 2、部會層級議題：將性別觀點融入機關業務，重視不同性別者的經驗與觀點，針對本會辦理之各種活動或研習，加強統計及分析活動滿意度及參與者需求，據以發掘政策問題，並研擬因應做法，致力使決策具備性別敏感度，積極推動性別平等。

貳、性別議題、目標與策略

1、院層級議題

(1) 性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性說明：參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

2. 現況與問題：

- (1) 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)，其中除本會委員會外，其餘均已達成任一性別比例達三分之一以上之目標，並於換屆改選時，致力賡續達成委員任一性別比率達40%以上之目標。

- (2) 本會監督之公設財團法人計有2個（海基會、策進會），其中海基會監事已達成任一性別比例達三分之一之目標；其餘則尚未達成目標。
- (3) 本會委員會係受限於女性內閣成員比例問題，至財團法人董事部分，海基會董事係由民間捐助企業、政府機關、政黨及社會賢達依其業務及內部職務分派之考量指派產生；策進會董事結構多元，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；由於各政府機關、政黨及民間捐助企業於指定董事人選時有其內部職務分派之考量，達成任一性別比例不少於三分之一之目標實有執行難度；然本會於是項職務出缺時，將持續建請相關機關單位優先指派女性擔任董事，期能逐步落實決策參與之性別平等。另策進會董、監事部分，將於換屆（114年）改選時致力改善，期達成任一性別比例不少於三分之一之目標。

3. 目標與策略

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)
<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</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，維持達成度85.7%</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)
			<p>(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>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</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： <u>1、均未達成。</u> <u>2、現有人數說明如下(112年底止)：</u> <u>(1)海基會董事：男性44人(86.27%)、女性7</u></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>

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)
	<p>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><u>人(13.73%)</u></p> <p><u>(2)策進會董事：男性23人(79.31%)、女性6人(20.69%)</u></p> <p>(二)監事部分：</p> <p><u>1、海基會已達成，策進會未達成。</u></p> <p><u>2、現有人數說明如下(112年底止)：</u></p> <p><u>(1)海基會監事：男性4人(66.67%)、女性2人(33.33%)</u></p> <p><u>(2)策進會監事：男性3人(100%)、女性0人(0%)</u></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單：建置</p>	<p>【監事】</p> <p>111年：</p> <p>達成目標數2個，達成度100%</p> <p>112年：</p> <p>達成目標數依實務狀況修正為1個，達成度100%</p> <p>113年：</p> <p>維持達成目標數1個，達成度100%</p> <p>114年：</p> <p>達成目標數2個，達成度100%</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)
			<p>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：</p> <p>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</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)
			<p>下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 	

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)
			<p>(三)策進會部分:</p> <p><u>1. 組織結構說明:</u></p> <p><u>(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</u></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)
			<p><u>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。</u></p> <p><u>(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</u></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)
			<p>事倘有意願續任，<u>原則</u>均予留任。</p> <p><u>2.精進做法：</u></p> <p><u>(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</u></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)
			<p><u>適人選擔任。</u> <u>(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，以提升女性參與決策比例。</u></p>	

2、部會層級議題

(1) 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

1. 重要性說明：為增進公務人員對政府兩岸政策與交流情形的瞭解，提升處理中國大陸事務專業知能，本會長期與地方政府合作辦理「中國大陸事務研習計畫」，並鼓勵不同性別之公務員參與研習活動及享有平等學習權利。

2. 現況與問題：

(1)「中國大陸事務研習計畫」係由本會提供課程規劃及講座建議名單，並函請地方政府依實際業務需求提報研習計畫。為提高公務人員參與意願，本會依兩岸情勢及兩岸地方交流情況逐年調整課程內容及活動設計，根據近5

年參訓人員性別統計，女性均高於男性，反映近年來女性公務員對兩岸及公共議題之關注已有所提升。另根據109年至112年地方政府提供成果報告顯示，不同性別對研習計畫滿意度互有高低，惟皆為高滿意度（109年男92%：女94%；110年男87%：女91%；111年度男95%：女89%；112年男96%：女96%）。

- (2) 「中國大陸事務研習計畫」係由地方政府依業務需求提報計畫，不同性別參與計畫之情形受該地方政府公務員性別比例及業務性質等因素影響，將持續鼓勵地方政府將性別平等觀念納入研習活動課程規劃，及運用性別統計，瞭解不同性別參加比例及滿意度變化並進行初步分析，以瞭解本研習計畫落實性別平等情形。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
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。
--	--	--	---

(2) 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

1.重要性說明：為協助臺灣青少年學生瞭解國際關係及兩岸情勢發展與政府政策，認識臺灣優勢及文化軟實力，並從國際事務視野瞭解兩岸關係，特藉此促進青少年學生瞭解來自不同領域性別成員之想法及特長，學習民主包容與多元尊重，有助於未來不同性別之人才於相關領域之發展。

2.現況與問題：

(1) 本會自108年起持續辦理「國際及兩岸事務種子培育營」，邀請高中學生參與三天二夜研習活動，包括國際情勢、兩岸關係與兩岸政策等課程學習及參訪活動等，112年男女比率為男性學員67人（36.8%）、女性學員115人（63.2%）。

(2) 經查本活動參與學員女性多於男性，未來將持續於招標文件要求單一性別比例不得少於三分之一；並設計活動問卷，期能進一步瞭解男女參與意願不同之原因。

3.目標與策略

目標	績效指標	策略	具體做法
----	------	----	------

	(含期程與目標值)		
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。

(3) 性別議題3：中國大陸配偶權益保障及生活適應

1. 重要性說明：依內政部統計，截至110年10月為止，中國大陸配偶共計37萬1,518人，佔全體新住民配偶65.29%，為我新住民之多數，且女性比率約92.45%（男性比率約7.55%），占絕大多數，因而透過辦理活動過程中，提供中國大陸配偶性平意識的資訊及觀念。

2. 現況與問題：

(1) 中國大陸配偶散居於各地，依內政部統計，中國大陸配偶居住人數最多的縣市分別為新北市69,384人、臺北市43,524人及高雄市43,019人，均為6都之一；而居住人數最少則為連江533人、澎湖863人及金門2,420人，均為離島；本島則以臺東2,766人、嘉義3,497人為居住人數較少的縣（市）。

(2) 政府長期關懷中國大陸配偶在臺生活情形，本會每年辦理相關的輔導活動，惟多於居住人數較多的都會區辦理。因此，偏遠地區或離島則有資源較為貧乏，中國大陸配偶在性平意識及觀念，有資訊上的落差。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
減少居住偏遠地區的中國大陸配偶性平相關資訊的落差	<u>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。</u>	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。 5. 邀請當地的地方政府宣導陸籍配偶權益。

(4) 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

1. 重要性說明：近年移居來臺港人大幅增長，受香港情勢影響，預期未來港澳移居來臺人數可能持續增加。如何協助渠等順利適應及融入臺灣社會，並確保不同性別擁有公平的社會參與機會及資源分配，為重要之議題。

2. 現況與問題

(1) 據內政部統計，109年核准來臺居留之港澳人士共計1萬1,815人，較108年(6,962人)成長近7成，為強化對在臺港澳人士之關懷及照顧，本會刻規劃辦理港人分區座談、在臺港澳學生就業創業座談及深度文化參訪等活動，以加強與在臺港澳人士及團體之交流合作。

(2) 鑒於來臺港澳人數日益增多，本會將持續觀察在臺港澳人士之性別比例，規劃性別友善之活動，協助不同性別人士適應及融入臺灣社會。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
本會辦理在臺港澳人士關懷等活動，內容含括不同性別之需求，參與對象符合性別比例原則，活動具備性別之涵。	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。	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。	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。

(5)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

1. 重要性說明：

- (1) 根據我國性別平等政策綱領之政策目標「建構性別平等的社會文化」，培養民眾性別平等意識及尊重多元文化的觀念，以消除各領域對性別之刻板印象、偏見及歧視。
- (2) 兩岸政策攸關我國家安全及未來，亦為民眾關切之重大議題，將結合兩岸政策議題及性平觀點，透過官網、社群平臺等多元管道，將性別平等價值及各式性平議題宣導對象拓展至一般民眾，擴大宣導效益。

2. 現況與問題：

- (1) 兩岸政策因較為嚴肅，可適時搭配陸港澳籍配偶或學生等軟性議題宣導，不僅可讓外界瞭解政府對渠等之相關政策及權益之照顧，亦可讓一般民眾對多元文化及性平議題有更進一步的認識。此外，亦利用各大專院校及公立高中師生來陸委會參訪時，於活動開始前提供性平相關資料及網站資訊，讓師生獲取最新性平政策資訊。
- (2) 透過多元管道呈現多樣化的宣導內涵，藉由拓展宣導層面，廣泛接觸一般大眾，傳遞性別平等價值。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
<u>宣導性別平等價值，消除性別刻板印象、偏見與</u>	<u>1. 相關貼文10則。</u> <u>2. 透過師生拜會場合提供性平資訊15次。</u>	<u>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</u>	<u>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</u>

<u>歧視</u>		<u>之精神。</u> <u>2.透過師生拜會場</u> <u>合，提供性平相關</u> <u>資料及網站資</u> <u>訊，讓青年學生培</u> <u>養性平觀念，學習</u> <u>多元尊重與包容。</u>	<u>社群平臺(臉書、</u> <u>IG、LINE)進行宣</u> <u>導。</u> <u>2.定期檢視成效並視</u> <u>情修正製作貼文之</u> <u>內容。</u>
-----------	--	--	--

參、考核及獎勵

- 一、本會將上一年度性別平等推動計畫之辦理成果，於次年提報本會性別平等專案小組審議，並於每年2月10日前報送行政院性別平等處（以下簡稱性平處），並經本會性別平等專案小組備查後，於3月底前公布於本會網站。
- 二、本計畫每年應根據前一年辦理情形加以檢討或配合計畫實際執行所需，並參考性平處對年度成果報告之檢視意見，視需要提出修正計畫。
- 三、本會對於執行性別平等推動計畫著有績效人員，酌予獎勵。

大陸委員會 113 年性別平等推動計畫修正對照表

※提報 113 年 3 月 28 日部會性別平等專案小組會議通過。

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
<p>院層級議題： 性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等</p>	<p>具體做法/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： (一)董事部分： <u>1、均未達成。</u> <u>2、現有人數說明如下（112年底止）：</u> <u>(1)海基會董事：男性44人（86.27%）、女性7人（13.73%）。</u> <u>(2)策進會董事：男性23人（79.31%）、女性6人（20.69%）。</u> (二)監事部分： <u>1、海基會已達成，策進會未達成。</u> <u>2、現有人數說明如下（112年底止）：</u> <u>(1)海基會監事：男性4人（66.67</u></p>	<p>具體做法/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： (一)董事部分： 均未達成。 (二)監事部分： 海基會已達成（占50%），策進會未達成。</p>	<p>酌作文字修正並依本會性別平等專小組會議委員意見，增列海基會及策進會董監事人數，以茲明確。</p>

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p><u>%)、女性2人(33.33%)。</u></p> <p><u>(2)策進會監事：男性3人(100%)、女性0人(0%)。</u></p>		
	<p>具體做法/二、提升達成程度之具體作法/(三)策進會部分：</p> <p><u>1.組織結構說明：</u></p> <p><u>(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</u></p>	<p>具體做法/二、提升達成程度之具體作法/(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，請該會循序漸進，推動改善，以落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</p>	<p>敘明策進會在達成「董監事任一性別比例達三分之一」之目標上，所遭遇之制度性難處，並滾動修正相應之精進及改善做法，並酌作文字修正。</p>

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p><u>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。</u></p> <p>(2) <u>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</u></p>	<p>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>	

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p>予留任。</p> <p><u>2.精進做法：</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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</u></p>		

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p><u>邀請</u>女性合適人選擔任，以提升女性參與決策<u>比例</u>。</p>		
	<p>績效指標（含期程與目標值） 【監事】</p> <p>111年： 達成目標數2個，達成度100%</p> <p>112年： 達成目標數依實務狀況修正為1個，達成度<u>100%</u></p> <p>113年： 維持達成目標數1個，達成度<u>100%</u></p> <p>114年： 達成目標數2個，達成度100%</p>	<p>績效指標（含期程與目標值） 【監事】</p> <p>111年： 達成目標數2個，達成度100%</p> <p>112年： 達成目標數依實務狀況修正為1個，達成度<u>依實務狀況修正為50%</u></p> <p>113年： 維持達成目標數1個，<u>維持</u>達成度50%</p> <p>114年： 達成目標數2個，達成度100%</p>	<p>酌作文字修正</p>
<p>部會層級議題： 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</p>	<p>2.現況與問題： (1)「中國大陸事務研習計畫」係由本會提供課程規劃及講座建議名</p>	<p>2.現況與問題： (1)「中國大陸事務研習計畫」係由本會提供課程規劃及講座建議名</p>	<p>更新統計資料及修正文字</p>

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
利	<p>單，並函請地方政府依實際業務需求提報研習計畫。為提高公務人員參與意願，本會依兩岸情勢及兩岸地方交流情況逐年調整課程內容及活動設計，根據近5年參訓人員性別統計，女性均高於男性，反映近年來女性公務員對兩岸及公共議題之關注已有所提升。另根據109年至112年地方政府提供成果報告顯示，<u>不同性別對研習計畫滿意度互有高低，惟皆為高滿意度（109年男92%：女94%；110年男87%：女91%；111年度男95%：女89%；112年男96%：女96%）。</u></p> <p>(2)「中國大陸事務研習計畫」係由地方政府依業務需求提報計畫，不</p>	<p>單，並函請地方政府依實際業務需求提報研習計畫。為提高公務人員參與意願，本會依兩岸情勢及兩岸地方交流情況逐年調整課程內容及活動設計，根據近3年參訓人員性別統計，女性均高於男性（如下表），反映近年來女性公務員對兩岸及公共議題之關注已有所提升。另根據109年至110年地方政府提供成果報告顯示，女性對研習計畫滿意度亦略高於男性（109年男92%：女94%；110年男87%：女91%）；111年度女性滿意度略低於男性（男95%：女89%）。</p> <p>(2)「中國大陸事務研習計畫」係由地方政府依業務需求提報計畫，不</p>	

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p>同性別參與計畫之情形受該地方政府公務員性別比例及業務性質等因素影響，將持續<u>鼓勵地方政府將性別平等觀念納入研習活動課程規劃</u>，及運用性別統計，瞭解不同性別參加比例及滿意度變化 <u>並進行初步分析</u>，以瞭解本研習計畫落實性別平等情形。</p>	<p>同性別參與計畫之情形受該地方政府公務員性別比例及業務性質等因素影響，將持續運用性別統計，瞭解不同性別參加比例及滿意度變化，並鼓勵地方政府將性別平等觀念納入研習活動課程規劃，以瞭解本研習計畫落實性別平等情形。</p>	
<p>部會層級議題： 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</p>	<p>2.現況與問題： （1）本會自 108 年起持續辦理「國際及兩岸事務種子培育營」，邀請高中學生參與三天二夜研習活動，包括國際情勢、兩岸關係與兩岸政策等課程學習及參訪活動等，<u>112</u> 年男女比率為男性學員 <u>67</u> 人（<u>36.8%</u>）、女性學員 <u>115</u> 人（<u>63.2%</u>）。 （2）經查本活動</p>	<p>2. 現況與問題： （1）本會自 108 年起持續辦理「國際及兩岸事務種子培育營」，邀請高中學生參與三天二夜研習活動，包括國際情勢、兩岸關係與兩岸政策等課程學習及參訪活動等，111 年男女比率為男性學員 43 人（35%）、女性學員 79 人（65%）。 （2）經查本活動參與學員女性多</p>	<p>修正 112 年實際辦理情形，並賡續推動本計畫。</p>

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p>參與學員女性多於男性，未來將持續於招標文件要求單一性別比例不得少於三分之一；<u>並</u>設計活動問卷，期能進一步瞭解男女參與意願不同之原因。</p>	<p>於男性，未來將持續於招標文件要求單一性別比例不得少於三分之一；另外亦將設計活動問卷，期能進一步瞭解男女參與意願不同之原因。</p>	
<p>部會層級議題： 性別議題 3：中國大陸配偶權益保障及生活適應</p>	<p>3.目標與策略/績效指標（含期程與目標值） <u>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。</u></p>	<p>3.目標與策略/績效指標（含期程與目標值） (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資源較少、接收新資訊速度較慢之偏遠地區。</p>	<p>配合行政院性別平等處對本會 112 年度性別平等推對計畫推動成果報告所提檢視意見，將本議題之效指標項數合併為 1 項。</p>
<p>部會層級議題： 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</p>	<p>3.目標與策略/策略 (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>3.目標與策略/策略 (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。 <u>(3)配合活動宣導性別主流化意識。</u></p>	<p>原計畫策略 3 與績效指標之達成欠缺關聯性，爰刪除該項策略。</p>

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
<p>部會層級議題： 性別議題 5：結 合性平觀點和政 策議題，透過社 群平臺等管道， 宣導多元性平價 值</p>	<p>性別議題 5：<u>結合 性平觀點和政策 議題，透過社群平 臺等管道，宣導多 元性平價值</u></p>	<p>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</p>	<p>原議題「兩岸政策 及新聞聯繫交流 研習營」性別平等 推動計畫非固定 辦理之活動項 目，為有效落實性 別平等業務的推 動，爰更改議題為 「結合性平觀點 和政策議題，透過 社群平臺等管 道，宣導多元性平 價值」，藉由本會 社群平臺等管 道，使民眾瞭解本 會兩岸政策中的 性別觀點及落實 情況，期能擴大宣 導對象、增進宣導 效益。</p>
	<p>1. 重要性說明： <u>(1) 根據我國性 別平等政策綱領 之政策目標「建構 性別平等的社會 文化」，培養民眾 性別平等意識及 尊重多元文化的 觀念，以消除各領 域對性別之刻板 印象、偏見及歧</u></p>	<p>1. 重要性說明： 兩岸政策攸關我 國家安全及未來 發展，兩岸關係並 為媒體持續關切 之重大議題，爰期 透過辦理研習活 動，增進中央與地 方政府各新聞部 門人員對當前兩 岸政策之瞭解，強</p>	<p>修正說明同上。</p>

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p><u>視。</u></p> <p><u>(2) 兩岸政策攸關我國家安全及未來，亦為民眾關切之重大議題，將結合兩岸政策議題及性平觀點，透過官網、社群平臺等多元管道，將性別平等價值及各式性平議題宣導對象拓展至一般民眾，擴大宣導效益。</u></p>	<p>化新聞業務之聯繫互動，並鼓勵不同性別之公務員有平等學習之權利。</p>	
	<p>2. 現況與問題： <u>(1) 兩岸政策因較為嚴肅，可適時搭配陸港澳籍配偶或學生等軟性議題宣導，不僅可讓外界瞭解政府對渠等之相關政策及權益之照顧，亦可讓一般民眾對多元文化及性平議題有更進一步的認識。此外，亦利用各大專院校及公立高中師生來陸委會參訪時，於活動開始前提供性平相關</u></p>	<p>2. 現況與問題： <u>(1) 參與研習之性別統計：</u> A.本會 108、109 年各辦理 1 梯次「兩岸事務及新聞聯繫交流研習營」，2 梯次研習之性別比女性占約 6 成(108 年 58.2%，109 年 61.1%；男性 108 年 41.8%，109 年 38.9%)，顯見中央及地方機關之女性學員</p>	<p>修正說明同上。</p>

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p><u>資料及網站資訊，讓師生獲取最新性平政策資訊。</u></p> <p><u>(2) 透過多元管道呈現多樣化的宣導內涵，藉由拓展宣導層面，廣泛接觸一般大眾，傳遞性別平等價值。</u></p>	<p>參與比高於男性。</p> <p>B.另依據考選部近年資料顯示，一般行政類科之公職考試，女性錄取人數均略高於男性，此趨勢亦與本會辦理前揭研習營之女性參與比例相當，本會將持續關注研習營之參與性別比例，並將性別平等參與納入規劃辦理及後續評估之參考，未來亦將考量將性別平權及生命教育等內容適時安排於研習課程內容。</p> <p>(2) 不同性別參與研習營互動之差異觀察：本會辦理前揭研習營之課程互動過程中，涉及中國大陸</p>	

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
		<p>與臺灣政治面向的探討，確有男性學員討論參與度高於女性學員之趨勢，後續辦理研習營時，值得再觀察不同性別對兩岸議題參與的差異性，另亦將視情增加媒體識讀的課程內容，觀察不同性別的認知角度差異。</p>	
	<p>3. 目標與策略/ 欄位：目標 <u>宣導性別平等價值，消除性別刻板印象、偏見與歧視</u></p>	<p>3. 目標與策略/欄位：目標 確保研習學員之組成及研習內容符合性別平等政策目標</p>	修正說明同上。
	<p>3. 目標與策略/ 欄位：績效指標（含期程與目標值） <u>1. 相關貼文10則。</u> <u>2. 透過師生拜會場合提供性平資訊15次。</u></p>	<p>3. 目標與策略/欄位：績效指標（含期程與目標值） 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。</p>	修正說明同上。

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p>1. 目標與策略/ 欄位：策略</p> <p>1. <u>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。</u></p> <p>2. <u>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。</u></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>3. 目標與策略/ 欄位：策略</p> <p>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。</p> <p>2. 研習活動問卷增加性別平等之調查項目。</p>	修正說明同上。
	<p>3. 目標與策略/ 欄位：具體做法</p> <p>1. <u>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</u></p>	<p>3. 目標與策略/ 欄位：具體做法</p> <p>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</p>	修正說明同上。

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p><u>臺(臉書、IG、LINE)進行宣導。</u></p> <p><u>2. 定期檢視成效並視情修正製作貼文之內容。</u></p>	<p>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>聯絡人：簡秀靜 電話：02-23975589-8709 Email：chc@mac.gov.tw</p>			

備註：

一、請根據前一年度辦理情形加以檢討，並參考行政院性別平等處對年度成果報告之檢視意見，視需要提出修正推動計畫，經提報部會性別平等專案小組討論通過，於**113年4月15日前**將修正之推動計畫(修正處請以紅字底線註記)併同本表函送本院。

二、修正院層級議題部分：

(一)原則上請僅就權責項目之「具體做法」、「績效指標(含期程及目標值)」等欄位內容，說明修正處及原因。

(二)有關擴大納入多元性別者權利保障內涵案，請權責機關參考「多元性別者權利保障內涵納入性別平等重要議題(院層級議題)(111-114年)之建議事項」辦理。

大陸委員會性別平等專案小組第 19 次會議

時間：113 年 3 月 28 日（星期四）下午 3 時

地點：本會 17 樓第一會議室

主持人：李副主任委員麗珍

李麗珍

紀錄：簡秀靜

出席人員：

薛委員承泰

薛承泰

廖委員元豪（請假）

郭委員素珍（請假）

廖委員福特

廖福特

陳委員威豪

陳威豪

陳委員淑媚

陳淑媚

張委員鳳玲

張鳳玲

李委員必仁

李必仁

魏委員淑娟

魏淑娟

許委員君如

許君如

陳委員銀哲

陳銀哲

黃委員群芳

黃群芳

柯委員淑玲

柯淑玲

卓委員明偉

卓明偉

列席人員：

綜合規劃處

李金梅

文教處

陳淑娟

經濟處

陳治翰

法政處

李鳳德 李昱廷

港澳蒙藏處

鍾直姆

聯絡處

蕭三

行政院性別平等處

邱金聲