

大陸委員會性別平等專案小組 第 22 次會議紀錄

壹、時間：114 年 3 月 26 日（星期三）上午 10 時 30 分

貳、地點：本會第二會議室

參、主持人：李副主任委員麗珍 紀錄：簡秀靜

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 21 次會議執行情形：

（一）本會法政處提報「兩岸婚姻關懷工作坊參加人員之性別統計報告」案，依委員意見修正後通過。

（二）「大陸委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）」院層級議題（113 年 1 至 10 月）辦理情形案，照案通過。

（三）「大陸委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）」部會層級議題（113 年 1 至 10 月）辦理情形案：

1、性別議題 1、2 無修正。

2、性別議題 3、4，依委員及性平處意見修正後通過。

3、有關性別議題 5，請各處未來依性平處建議，進一步延伸活動宣導議題範圍，資料並提供聯絡處製作本會社群平台貼文，以充實宣導議題的廣度。

（四）臨時動議：建議就辦理性別平等相關業務人員適時給與獎勵案，獎勵機制已簽奉核可，人事室另案簽辦敘獎事宜。

決議：准予備查。

二、有關「大陸委員會 113 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 113 年度性別平等推動計畫成果報告，業於本年 2 月 7 日函報行政院。
- (二) 案經性平處本年 2 月 13 日函復以，所提意見請本會納入未來計畫推動時參考；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。
- (三) 本會業於本年 2 月 13 日通報本會各處室依性平處意見檢視成果報告內容，並賡續推動本會性別平等相關業務。
- (四) 檢附「大陸委員會 113 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 5-49）。

決議：准予備查並公布於本會網頁。

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或民調單位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 2，頁 50-57）。

決議：依委員及性平處意見修正後通過。

案由二：有關本會聯絡處提報「陸委會社群平臺性別分析報告」案，請討論。

說明：

- 一、本會因應新媒體時代及社群媒體即時發布與廣為傳散的特性，依不同年齡、性別等受眾，加強政策說明的廣度與深度，同時透過公開政府政策資訊，建立民眾對政府監督與信任的制衡機制，將本會政策以更貼近生活、即時且快速的方式傳達給國人。
- 二、檢附「陸委會社群平臺性別分析報告」案（如附件3，頁58-62）。

決議：一、依委員及性平處意見修正後通過。

- 二、為提高民眾觀看本會社群平臺，增加貼文觸及率，各處未來可就業管範圍設計提供與人民生活、權益相關的性別議題，如參考實際個案，製作生活化（或小故事）的宣導資料，提供給聯絡處宣導。

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，並參考性平處對年度成果報告所提檢視意見，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，將修正之推動計畫併同修正對照表函送行政院。

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4,頁63-86)。

決 議：依性平處意見修正後通過。

柒、臨時動議：無

捌、散會：11時30分

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85.71%)。</p> <p>二、除本會委員因受內閣成員性別</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>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>		<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=(任一性別</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</p>	<p>【董事】</p> <p>111年：達成目標數0個，達成度0%</p> <p>112年：</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>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>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%)、女性2人(33.33%)</p>	<p>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： 達成目標數1個，累計達成度100%</p>	<p>年度成果： 一、海基會 (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</p>
--	--	--	---	--	--

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

			<p>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</p>		<p>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 (一) 成果重點：</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>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，</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</p>
--	--	--	---	--	---

			<p>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</p>		<p>三分之一」之目標，未來將賡續努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：</p> <p>(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，</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>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</p>		<p>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> <p>(2)另本會亦於8月30日函請策進會廣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>
--	--	--	--	--	--

			<p>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，亦將建議相關機</p>		
--	--	--	---	--	--

			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 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 	<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</p>

			<p>別平等之友善學習環境。</p>	<p>畫任一性別比例不少於研習總人數三分之一之績效指標。</p> <p>2、據縣市政府提供之各課程滿意度調查結果，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</p>

				<p>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：</p> <p>本案課程規劃均採團體分組進行，並按整體男、女學員人數比例均衡配置組員人數；並於每梯次活動中邀請學者進行「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</p>
--	--	--	--	---

				(女性 94%，男性 95%)
--	--	--	--	-----------------

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

				<p>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，以提升陸配權益保障。</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</p>
--	--	--	--	--

				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、可以了解相關法律知識、認識臺灣在地文化歷史等。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。因此，未來設計活動時可考量增加文化元素，並於假日辦理，延長活動時間，同時兼
--	--	--	--	---

				顧活動地點友善性及交通可近性。
--	--	--	--	-----------------

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
本會辦理在臺港澳人士關懷座談等活動，內容含括不同性別之需求，參與對象符合性別比例之原則，活動具備	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。	<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、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：</p> <p>本營隊參酌國內就業市場情形，以及港澳學生留</p>

<p>性別平等之意涵。</p>			<p>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</p>
-----------------	--	--	--

				<p>當：</p> <p>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：</p> <p>本營隊安排之講師含括多元性別，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投放行政院性平會及本會自製宣導文宣，並於交</p>
--	--	--	--	---

				<p>流座談時，針對學員關心港澳人士與臺灣人同婚後申請居留、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 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> 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： (1) 積極消除

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

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

				<p>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：</p> <p>(1) 113 年已辦理 19 場師</p>
--	--	--	--	---

				<p>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、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</p>	 

			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。	
3	大陸委員會 法政處	端午節活動	<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>	
4	大陸委員會 法政處	中秋節活動	<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：

- 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)。
- 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】」。
- 「特殊事由與其他【B】」情形，包含如下：
 - 設置依據屬法律位階者(如機關組織法)。
 - 委員全數為指定職務人員。
 - 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。
 - 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。
 - 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。

大陸委員會 113 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 6 項。</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： 增進不同性別參與兩岸事務研習活動之參與機會，促進性別平等。	無意見。
部會議題二： 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	建議未來於辦理課程前可進行需求調查，了解參與學員對於性別議題之興趣所在，進而提升性別平等課程內容與辦理形式之多樣性，依學員需求規劃個別課程內容及教材案例。
部會議題三： 減少居住偏遠地區的中國大陸配偶性平相關資訊的落差	無意見。

<p>部會議題四： 本會辦理在臺港澳人士關懷座談等活動，內容含括不同性別之需求，參與對象符合性別比例之原則，活動具備性別平等之意涵。</p>	<p>無意見。</p>
<p>部會議題五： 宣導性別平等價值，消除性別刻板印象、偏見與歧視</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、社群平臺等多元管道，將宣導對象拓展至一般民眾等作法，值得肯定。</p> <p>2、建議可於各節日宣導貼文中，宣導相關性別平等議題，如母親節、父親節活動可宣導有關雙親共同分擔家務與子女照顧責任，以促進工作與家庭平衡，同時鼓勵男性申請家庭照顧假及育嬰留職停薪，建立家事分工一起來的觀念。</p>
<p>參、其他年度重要成果</p>	
<p>1、有關二、辦理與性別平等相關之宣導活動，除辦理實體活動外，同時透過網路、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，以增加性平議題之豐富性，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、偏見與歧視等議題。</p> <p>2、有關八、其他性別平等推動事項，(一)陸委會針對 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)，除積極以公私協力模式，為同性伴侶來臺提供協助外，後續於 113 年 9 月依內政部函釋，允許兩岸同性伴侶得比照現行兩岸異性伴侶於第三地結婚之相關規定辦理結婚登記。並於陸委會官網設置「第三地結婚兩岸同性伴侶辦理婚登」專區，彙整辦理流程圖、問答集等資料，供民眾辦理使用，值得嘉許。</p>	

肆、綜合意見

1. 陸委會為落實性騷擾防治之雇主責任，完備職場友善環境，針對不同層級辦理提升性別敏感度及性別意識課程（如性平三法課程），並將性騷擾防治專區獨立規劃，調整至官網首頁「快捷服務」，同時多元宣導及整合多項資源服務，以完善性騷擾防治之效。
2. 另，積極深化性別統計相關資訊、參與性別平等相關之國際交流活動、將性別友善職場推動作業擴及承攬人員等工作，值得肯定；建議未來持續強化蒐集各項活動、措施不同性別的參與情形及回饋意見，以精進辦理策略及成效。
3. 陸委會性平業務推動部分著重於針對弱勢性別提供資源，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，關注焦點可從單一弱勢性別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

綜合規劃處

114 年 2 月 27 日修

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；2005 年政府推動實施「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」，業將「性別分析」列為推展性別主流化的重要工具；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，在作成各項決策之前，透過「性別分析」，考量不同的性別角色、性別認同與性傾向，運用性別為基礎之事實資料（含性別統計等量化資料），辨認不同性別之差異和需求，並依據性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫處理相關議題，促使政府資源配置合理分配，讓不同性別者均平等獲取參與公共事務及資源取得機會，最終達到實質性別平等目標。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或民調單位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對兩岸議題態度。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

48.8% : 51.2%)；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 112 年（3 月、7 月、10 月調查）及 113 年（4 月、8 月、12 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，7 成左右認為大陸政府對我政府不友善，男性認知「不友善」比例略高於女性（圖一）：在整體趨勢方面，112 至 113 年民眾認為中國大陸政府對我政府不友善比例維持在 7 成左右（68.8%-73.2%），大幅高於友善度（12.4%-17.5%）。其中 113 年調查顯示，民眾認知中國大陸政府對我政府「不友善」比例（平均 72.7%），較 112 年調查（平均 69.7%）略升，或與民眾感受中共持續對臺軍事恫嚇、外交打壓及經濟脅迫等不友善作為有關。根據交叉分析，男性、年齡為 20-29 歲、學歷為大學及以上，認為中國大陸政府對我政府不友善比例，相較其他族群高。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，維持相同趨勢，平均差距為 7.4 個百分點（男性平均比例約 75.0%，女性平均比例約 67.6%）。

(二) 在「中國大陸政府對我人民態度」議題，逾 5 成認為大陸政府對我人民不友善；男性認知「不友善」比例略高於女性（圖二）：在整體趨勢方面，112 至 113 年民眾認知中國大陸政府對我人民不友善度在 5 成至 5 成 5 左右（51.1%-56.6%），高於友善度（30.7%-33.3%）。其中 113 年整體調查結果顯示，民眾認知中國大陸政府對我人民不友善度平均 5 成 5（平均 55.9%），較 112 年調查高（平均 53.1%）。根據交叉分析，男性、年

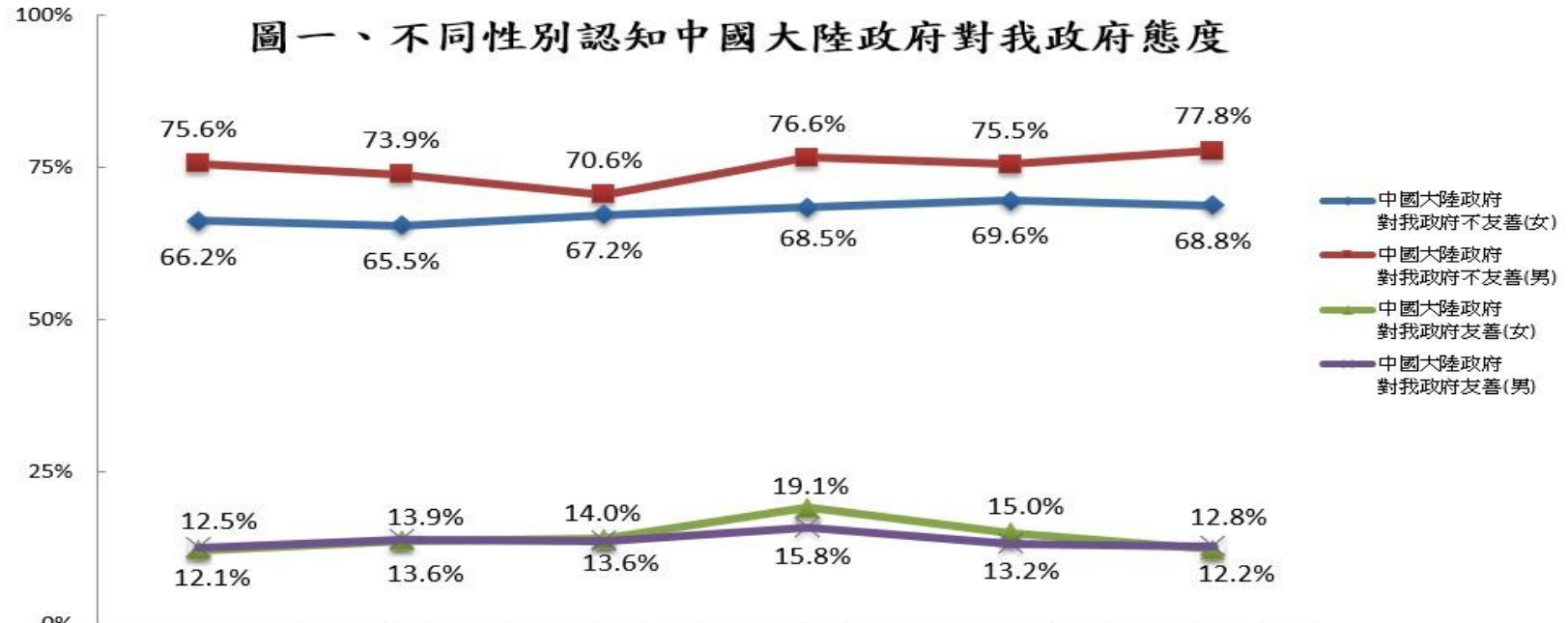
齡為 20-29 歲，認為中國大陸政府對我民眾不友善比例，相較其他族群高。進一步分析不同性別態度，男性普遍認知中國大陸政府對我人民不友善比例略高於女性（男性平均比例約 55.2%，女性平均比例約 53.8%），平均差距 1.4 個百分點，惟差距不大。

(三)在「兩岸交流速度」議題，多數民眾認為交流速度「剛剛好」；女性認為「剛剛好」比例略高於男性（圖三）：在整體趨勢方面，112 至 113 年民眾認知兩岸交流速度「剛剛好」比例（36.9%-39.4%）高於「太慢」（34.3%-39.2%）及「太快」（5.6%-7.9%）。其中 113 年整體調查顯示，民眾認為兩岸交流速度「太慢」呈現下降趨勢（4 月 39.2%、8 月 36.2%、12 月 36.4%），而「剛剛好」比例呈現上升趨勢（4 月 37.8%、8 月 37.1%、12 月 38.9%），民眾認知兩岸交流速度的態度變化，或受兩岸情勢氛圍影響。根據交叉分析，女性、年齡為 20-29 歲，認為兩岸民間交流速度「剛剛好」比例高於其他族群。進一步分析不同性別趨向，女性普遍認知兩岸交流速度「剛剛好」比例高於男性（女性：39.2%；男性：36.9%），平均差距 2.3 個百分點。而認為兩岸交流速度「太慢」或「太快」比例，男性則均高於女性（「太慢」：男性 40.1%；女性 32.7%。「太快」：男性 7.3%；女性 6.3%）。

(四)在「統獨立場」議題，不同性別態度在統計上並無顯著差異性（圖四）：在整體趨勢方面，112 至 113 年調查顯示，近 6 成民眾主張「維持現狀」（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 62.7%），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 7.1%）和「偏向獨立」（儘快宣布獨立、維持現狀，以後走向獨立。平均 25.0%），維持長期穩定趨勢。根據交叉分析，年齡為 50-59 歲，認為「維持現狀」比例，相較其他族群高；年齡為 20-29 歲、學歷為大學及以上，認為「偏向獨立」比例較高。進一步分析不同性別民眾的趨向，除主張「維持現狀」（男性：62.5%、女性：63.0%），女性略高於男性外，另「偏向統一」（男性：8.0%；女性：6.3%）、「偏向獨立」（男性：25.8%；女性：24.2%），則以男性比例略高於女性，惟差距均不大，在統計上並無顯著差異性。

四、未來政策及行動建議

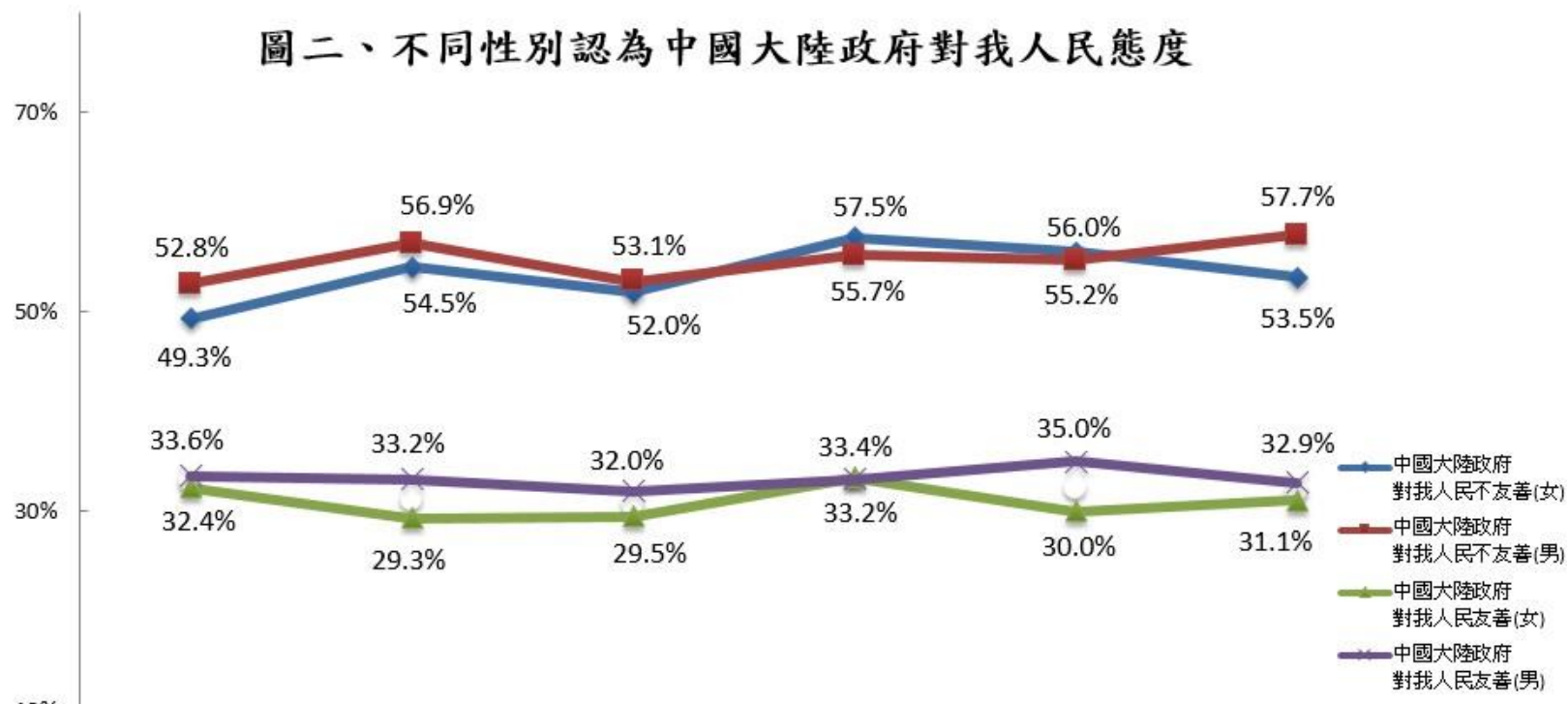
- (一) 112 至 113 年調查結果顯示，不同性別在中國大陸政府對我政府及人民態度、兩岸交流速度、統獨立場等議題，僅略有差異，但不同性別的民意變化與整體調查結果趨勢一致。整體而言，民眾對兩岸相關議題的立場，多受中共對臺作為及兩岸情勢變化影響，本會將持續掌握民意脈動，使兩岸政策規劃更貼近民眾期待。
- (二) 臺灣民眾認知中國大陸政府對我政府與人民明顯不友善，尤其是對我政府更具敵意，相關調查反映中國大陸政府持續對我打壓，並在宣傳上刻意區隔我政府與民眾間的差異，針對中國大陸的「兩手策略」，本會已持續透過多元管道，包括：例行記者會、官網、社群媒體，製作微電影、短影音、懶人包及辦理相關座談或活動等，加強向社會大眾闡述政府兩岸政策立場及說明中共對臺作為、兩岸議題動態等，爭取各界支持，擴大凝聚國人共識。
- (三) 根據前揭調查結果顯示，在民眾主要獲取資訊的管道中，最常使用電視或廣播與社群媒體，其中臉書（Facebook）係最多人使用的平台。未來政府進行政策溝通時，將善用民眾獲得資訊的管道，透過不同傳播方式，精準投放兩岸政策資訊，進行分眾溝通，防控錯假訊息對我社會影響，即時澄清、回應民意，讓目標受眾獲知正確資訊。
- (四) 本會民調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。性別主流化是現代國家追求平等之重要政策，未來本會將持續藉由民意調查，長期探詢及分析不同性別對兩岸議題的認知態度。



	112年3月	112年7月	112年10月	113年4月	113年8月	113年12月
中國大陸政府對我政府不友善(女)	66.2%	65.5%	67.2%	68.5%	69.6%	68.8%
中國大陸政府對我政府不友善(男)	75.6%	73.9%	70.6%	76.6%	75.5%	77.8%
中國大陸政府對我政府友善(女)	12.1%	13.6%	14.0%	19.1%	15.0%	12.2%
中國大陸政府對我政府友善(男)	12.5%	13.9%	13.6%	15.8%	13.2%	12.8%
不友善(整體)	70.7%	69.6%	68.8%	72.4%	72.5%	73.2%
友善(整體)	12.4%	13.8%	13.8%	17.5%	14.1%	12.5%

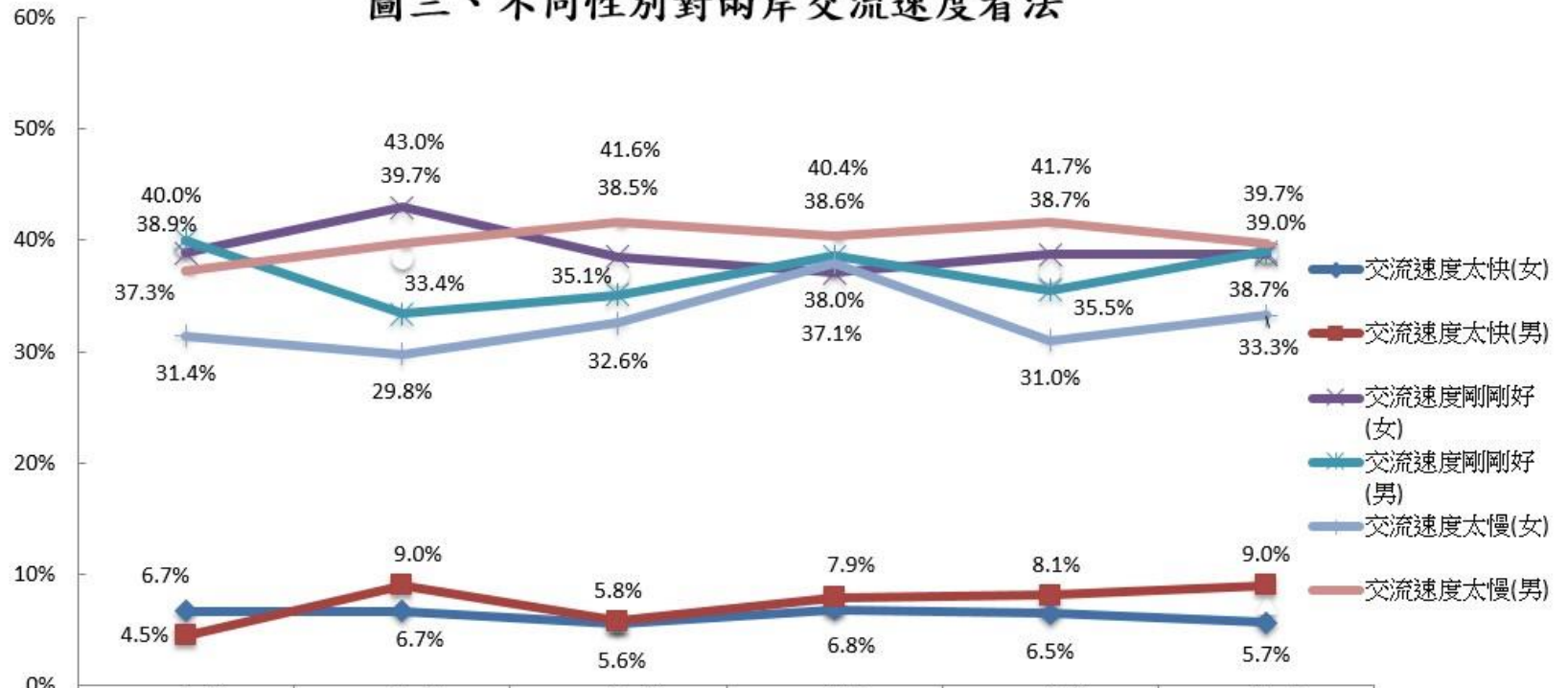
備註：附圖一至四調查時間、樣本數及抽樣誤差說明如下
 1.112.3.16-3.20 調查，樣本數 1072 份，抽樣誤差±2.99。
 2.112.6.28-7.3 調查，樣本數 1081 份，抽樣誤差±2.98。
 3.112.10.19-10.23 調查，樣本數 1077 份，抽樣誤差±2.99。
 4.113.4.3-4.8 調查，樣本數 1080 份，抽樣誤差±2.98。
 5.113.7.26-7.30 調查，樣本數 1073 份，抽樣誤差±2.99。
 6.113.11.26-11.30 調查，樣本數 1071 份，抽樣誤差±2.99。

圖二、不同性別認為中國大陸政府對我人民態度



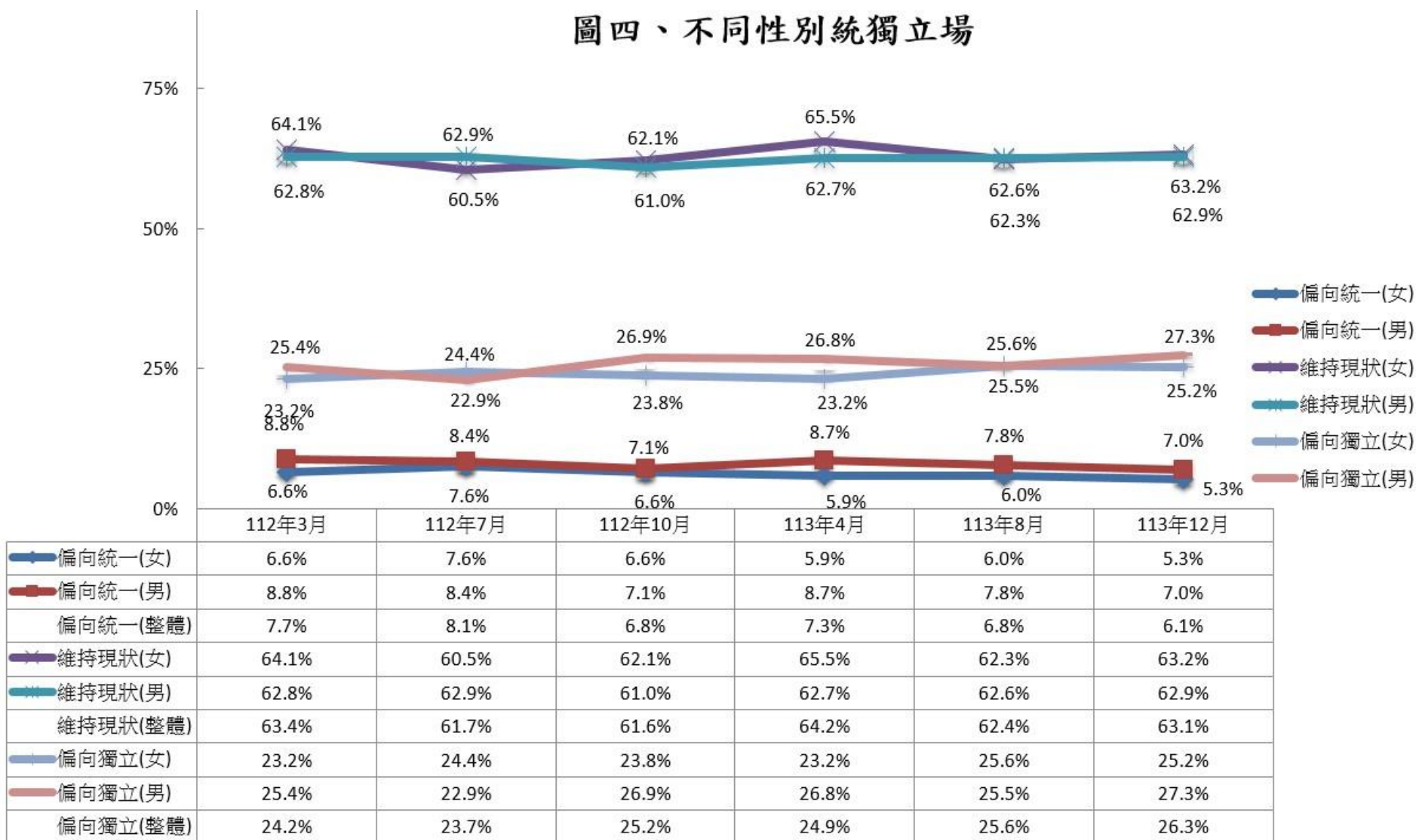
	112年3月	112年7月	112年10月	113年4月	113年8月	113年12月
中國大陸政府對我人民不友善(女)	49.3%	54.5%	52.0%	57.5%	56.0%	53.5%
中國大陸政府對我人民不友善(男)	52.8%	56.9%	53.1%	55.7%	55.2%	57.7%
中國大陸政府對我人民友善(女)	32.4%	29.3%	29.5%	33.4%	30.0%	31.1%
中國大陸政府對我人民友善(男)	33.6%	33.2%	32.0%	33.2%	35.0%	32.9%
不友善(整體)	51.1%	55.7%	52.6%	56.6%	55.6%	55.6%
友善(整體)	33.0%	31.2%	30.7%	33.3%	32.4%	32.0%

圖三、不同性別對兩岸交流速度看法



	112年3月	112年7月	112年10月	113年4月	113年8月	113年12月
交流速度太快(女)	6.7%	6.7%	5.6%	6.8%	6.5%	5.7%
交流速度太快(男)	4.5%	9.0%	5.8%	7.9%	8.1%	9.0%
交流速度太快(整體)	5.6%	7.9%	5.7%	7.3%	7.3%	7.3%
交流速度剛剛好(女)	38.9%	43.0%	38.5%	37.1%	38.7%	38.7%
交流速度剛剛好(男)	40.0%	33.4%	35.1%	38.6%	35.5%	39.0%
交流速度剛剛好(整體)	39.4%	38.3%	36.9%	37.8%	37.1%	38.9%
交流速度太慢(女)	31.4%	29.8%	32.6%	38.0%	31.0%	33.3%
交流速度太慢(男)	37.3%	39.7%	41.6%	40.4%	41.7%	39.7%
交流速度太慢(整體)	34.3%	34.6%	37.0%	39.2%	36.2%	36.4%

圖四、不同性別統獨立場



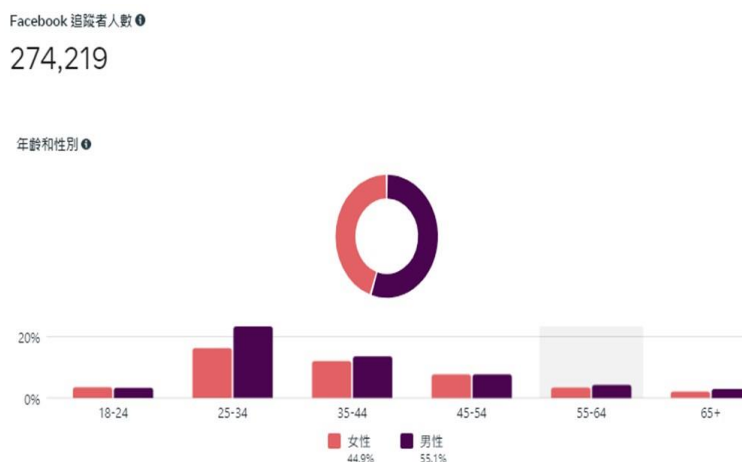
陸委會社群平臺性別分析報告

壹、計畫內容簡要說明：

- 一、DataReportal 發布了「Digital 2024: Taiwan」臺灣數位趨勢報告，剖析各大社群平台脈動，截至 2024 年 1 月，臺灣有 88.5% 的網路使用者（不分年齡層）都至少用過一個社群媒體平台，其中 50.4% 為女性，49.6% 為男性。臺灣 16-64 歲最常使用的社群平台前五名分別為 LINE、Facebook、Instagram、Facebook Messenger、TikTok。
- 二、本會因應新媒體時代及社群媒體即時發布與廣為傳散的特性，依不同年齡、性別等受眾，加強政策說明的廣度與深度，同時透過公開政府政策資訊，建立民眾對政府監督與信任的制衡機制，將本會政策以更貼近生活、即時且快速的方式傳達給國人。目前本會已成立 FB、IG、LINE@、YouTube、Threads 及 X (Twitter) 等 6 個社群平臺 (X 以海外宣導為主，暫不列入本次分析)，謹將各社群平臺資料分析如下：(統計至 113 年 12 月 31 日止，詳表 1)

社群平臺名稱	粉絲數	男性	女性
Facebook	274,219	55.1%	44.9%
Instagram	23,556	77.3%	22.7%
LINE@	397,388	49.2%	50.3%
YouTube	10,499	61.3%	38.7%
Threads	4,155	64.3%	20.9%

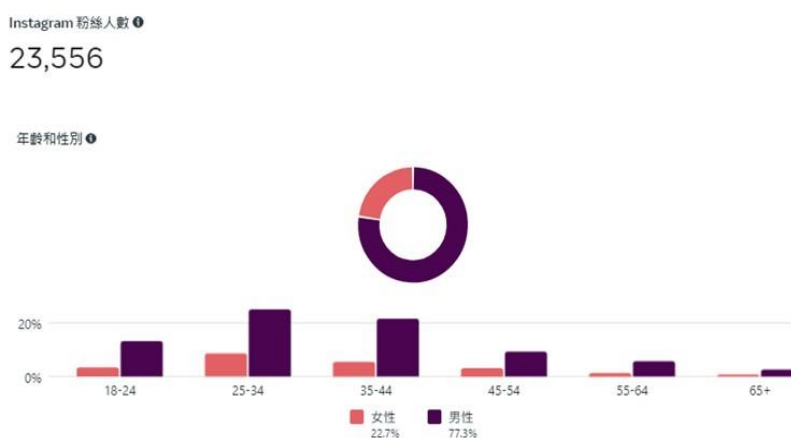
- (一) FB：粉絲數逾 27 萬人，其中女性佔 44.9%，男性佔 55.1%，男性較女性為多。



(二) LINE@: 好友數已超過 34 萬人，其中女性佔 49.2%，男性佔 50.3% (不明佔 0.5%)，男女性別比例趨於均等，男性略多。



(三) IG: 追蹤人數約 2 萬人，女性佔 22.7%，男性佔 77.3%，女性佔比明顯低於男性。



(四) YouTube: 本會 YouTube 頻道自 2009 年 12 月 4 日設立，截至 113

年 12 月 31 日止，累計訂閱人數 10,499 人，其中女性佔 38.7%，亦比男性低許多。



(五) Threads: 本會 Threads 自 2024 年設立，截至 113 年 12 月 31 日止，粉絲人數 4,155 人，其中女性追蹤人數佔 20.9%，男性佔 64.3%，其他佔 14.8%，女性明顯比男性低很多。

依性別

女性

20.9%

男性

64.3%

其他

14.8%

三、以本會 IG 貼文為例分析，113 年度總計發布 363 則貼文，其中政策性議題計 243 則，軟性議題計 91 則，其他性質議題計 14 則，政策性議題占比較多。

四、本會 5 個社群平臺中，除 Line@ 的粉絲數男女性別比例趨於均等外，餘 4 個社群平臺均以男性佔多數。究其原因，有可能是各社群平臺推播訊息方式不同，以 LINE@ 為例，只要未封鎖帳號，使用者可完全接收到訊息，其他社群平臺則依其演算法則，以使用者之習性及喜好提供訊息，亦即每則訊息未必均能傳送給使用者。另因兩岸政策以政治性議題為主，一般而言，對政治有興趣的男性外顯較多，爰演算法可能會將本會貼文推播給男性為主。長期下來，導致男女性在本會社群平臺獲得兩岸政策資訊之落差。

貳、計畫目標(含性別目標)

- 一、持續維持本會社群平臺貼文素材之性別平衡，提升女性對政府兩岸政策之瞭解及參與度，定期觀察本會社群平臺男女性別比率是否仍有顯著差異，並將持續運用網路廣告加強貼文觸及人數，讓**不同性別**在訊息接收上無明顯落差；另適時調整文宣調性，俾以淺顯易懂及平易近人之大眾語言，讓政策宣達更為順暢，擴大溝通效益。
- 二、根據 CEDAW 第 5 條，締約各國應改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分的尊卑觀念，或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。本會將持續透過圖卡的設計和貼文的文字說明，讓不同性別均能平等地享有參與社會、公共事務及獲取資源之機會，達到實質性別平等，並配合政策議題特性，適時將性別觀點融入本會政策文宣，增加不同性別瞭解政府兩岸政策之意願。
- 三、辦理各項宣導活動、座談會或各大專院校、高中、團體來會拜會時，廣為推薦本會社群平臺，讓更多人可以透過此平臺瞭解政府兩岸政策最新資訊及進展，以縮小性別資訊差距。本會於推動各項政策時，除持續以多元管道強化政策溝通說明外，亦將納入性別主流化之意識與觀點。

參、評估結果

從上述統計資料可見，本會社群平臺受眾係以男性佔多數，未來將持續致力於維持性別平衡的目標。在社群平臺創意發想與執行時，適時反思與檢討貼文內容，除避免引發性平爭議外，同時兼顧性別平等、性別友善觀點之內容，以呈現性別多元角色形象，確保政府政策資源配置平等，讓每個人都能獲取參與社會、公共事務及資源取得之機會。

肆、未來建議(替代或修正方案)

- 一、嚴謹檢視題材的創意與適當性：審慎檢視素材來源是否違反 CEDAW 原則，引發「歧視」與「刻板印象」的爭議。
- 二、文宣適當結合性平觀念：未來本會在社群平臺宣導兩岸政策議題時，相關文宣內容將適時考量**性別平衡**，包括圖文設計之**色彩及角色等**，

以利破除性別刻板印象。

- 三、持續關注本會社群平臺粉絲成長狀況、參與互動情形及網友相關建議留言，適時調整貼文內容，讓不同性別均能對政府兩岸政策感到興趣，避免資訊落差。
- 四、讓社群小編接觸更多性平相關議題，以提升對該議題之敏感度，並以性別主流化視角檢視貼文是否符合性別平等概念。

大陸委員會性別平等推動計畫（111至114年）

修正案

114.03.26

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>

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)
			(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>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：</p> <p>1、均未達成。</p> <p>2、現有人數說明如下(112年底止)：</p> <p>(1)海基會董事：男性44人(86.27%)、女性7</p>	<p>【董事】</p> <p>111年：</p> <p>達成目標數0個，達成度0%</p> <p>112年：</p> <p>達成目標數0個，達成度0%</p> <p>113年：</p> <p>達成目標數0個，達成度0%</p> <p>114年：</p> <p>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>人(13.73%)</p> <p>(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：</p> <p>1、海基會已達成，策進會未達成。</p> <p>2、現有人數說明如下(112年底止)：</p> <p>(1)海基會監事：男性4人(66.67%)、女性2人(33.33%)</p> <p>(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0個，累計達成度50%</p> <p>112年：</p> <p>達成目標數0個，累計達成度50%</p> <p>113年：</p> <p>達成目標數0個，累計達成度50%</p> <p>114年：</p> <p>達成目標數1個，累計達成度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。 <p>(三)策進會部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.組織結構說明： 	

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>(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</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>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</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>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</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)
			提升女性參與決策比例。	

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110年至113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（110年男87%：女91%；111年度男95%：女89%；112年男96%：女96%；113年男92%：女91%）。

(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，**113**年男女比率為男性學員**78**人（**46.7%**）、女性學員**89**人（**53.3%**）。

(2) 經查本活動參與學員女性**略**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 (含期程與目標值)	策略	具體做法
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	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。

(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：受香港情勢影響，近年移居來臺港人大幅增長，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) 鑒於移居來臺港澳人數日益增多，為強化對渠等之關懷照顧，並鼓勵港澳人才留臺發展，本會持續辦理生活適應、政策說明、文化交流、居留定居及就創業座談等多元活動。

(2) 本會將持續規劃性別友善之活動，協助不同性別之港澳人士留臺發展及適應臺灣生活。

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 <u>相關</u> 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。	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
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。

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 114 年性別平等推動計畫修正對照表

※提報 114 年 3 月 26 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
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	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	依實際情形更新性別比例相關數據。

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p>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<u>110</u>年至<u>113</u>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（110年男87%：女91%；111年度男95%：女89%；112年男96%：女96%；<u>113年男92%：女91%</u>）。</p>	<p>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%）。</p>	
<p>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</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</p>	<p>依實際情形更新性別比例相關數據，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>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，113年男女比率為男性學員78人（46.7%）、女性學員89人（53.3%）。</p> <p>(2) 經查本活動參與學員女性略多於男性，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。</p>	<p>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%）。</p> <p>(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</p>	

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
		因。	
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>1.重要性說明： <u>受香港情勢影響，近年移居來臺港人大幅增長</u>，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。</p> <p>2.現況與問題 (1) <u>鑒於移居來臺港澳人數日益增多</u>，為強化對<u>渠等</u>之關懷照顧，<u>並鼓勵港澳人才留臺發展</u>，本會<u>持續</u>辦理</p>	<p>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。</p> <p>2.現況與問題 (1) <u>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</u>，為強化</p>	<p>依現況滾動調整相關內容並酌作文字修正。</p> <p>依現況滾動調整相關內容並酌作文字修正。</p>

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	<p><u>生活適應、政策說明、文化交流、居留定居及就創業座談等多元活動。</u></p> <p>(2) 本會將持續規劃性別友善之活動，協助不同性別之<u>港澳人士留臺發展及適應臺灣生活。</u></p>	<p>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，<u>以加強與在臺港澳人士及團體之交流合作。</u>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。</p>	

性別議題	修正計畫內容	原計畫內容	修正說明
	3.目標與策略/目標 本會辦理在臺港澳人士 <u>相關</u> 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。	3.目標與策略/目標 本會辦理在臺港澳人士關懷座談等活動，內容含括不同性別之需求，參與對象符合性別比例之原則，活動具備性別平等之意涵。	酌作文字修正。

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，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 22 次會議

時間：114 年 3 月 26 日（星期三）上午 10 時 30 分

地點：本會 16 樓第二會議室

主持人：李副主任委員麗珍

紀錄：簡秀靜

出席人員：

廖委員福特 (請假)

秦委員季芳

王委員兆慶 (請假)

陳委員淑媚

陳委員威豪

李委員必仁

董委員玉芸

魏委員淑娟 (請假)

張委員鳳玲

許委員君如

陳委員銀哲

黃委員群芳 (請假)

黃委員秀容 (請假)

卓委員明偉

列席人員：

綜合規劃處

文教處

經濟處

法政處

港澳蒙藏處

聯絡處

主計室

行政院性別平等處