

## 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 僑委會

### 王增勇委員

#### 優點

- 一、新增性平中長程計劃。
- 二、會內有公開出櫃同志，出櫃後會內同仁給予正向支持，顯示會內為多元性別友善職場，值得肯定。

#### 缺點

- 一、會內對性平的認知仍多停留在兩性平等，對多元性別著墨不多。
- 二、同仁對於「老僑」的想像限制多元性別納入業務的可能想像，鼓勵同仁克服這樣的恐懼。

#### 綜合意見

- 一、婚姻平權是蔡英文總統執政重要成果，僑委會面對海外僑胞，應跟上腳步，讓僑胞認識台灣在同志人權的進展。同志人權已經成為台灣國家認同的重要指標。
- 二、建議比照青年文化大使，透過同志文化大使讓海外華人傑出同志，成為介紹台灣同志人權的媒介。
- 三、為建立會內成為家庭照顧友善職場，建議會內外派人員的教育訓練內容納入家庭照顧安排課程，並與類似家庭照顧者關懷總會的長照組織進行簽約，引介服務資源給有家庭照顧責任的同仁。

### 秦季芳委員

#### 優點

- 一、性平相關宣導與培訓能與時俱進，將我國立法當時關注及性別暴力如跟蹤騷擾、數位性別暴力等議題融入，表現甚佳。
- 二、針對女性華裔青年採暫行措施，以及自編華語文教材主動修改以消除刻板印象，值得肯定。

三、藉外派之培訓及見習，有效提升女性參與比例，積極養成外派女性人才，成效顯著。

四、製作「傑出女性專訪」影片，推廣女性成就，及努力培養女性、介紹我國性別平等進展，用心甚佳。

### **缺點**

一、部分演講及活動與性別平等的關聯性說明不足，尤其與婚姻家庭相關內容有無翻轉刻板印象，未能完全掌握及確認。除有配偶者，社會上單親或單身之成功典範亦可介紹，以擴展不限於一般係有偶者方受肯定之觀念。

二、部分項目內容有提報重複情況，成效之具體情況可再加強呈現，有些項目之配置宜予調整。

### **綜合意見**

一、不同性別人員外派也可能有不同需求之支持或事先之培訓及準備，若相關培訓及講習，能更貼近不同性別之所需，並列入常規課程內容，可更增加外派人員工作之順利度。

二、不同僑團情況及所處地區狀況各異，可適度分區分眾作性別議題或認識多元性別、婚姻平權宣導，且不限於僅補助女性團體進行慈善活動，可適度推動其他團體進行不同活動，以拓展與性平議題連結的豐富性。

### **黃馨慧委員**

#### **優點**

一、本會性別統計辦理情形良好，新增性別統計指標數有四項，性別統計指標複分類之占比達 100%，同仁的努力，值得肯定。

二、性別預算辦理情形良好，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。

三、本會性別影響評估之辦理，免報院之性別影響評估案件數計有

四件，且本會「海外華語文學習深耕計劃」之性別影響評估，辦理品質獲得行政院性平處優良案例之肯定，且置於「性別影響評估案例資料庫」中供各界參考，值得肯定。

四、本會性平專案小組運作情形良好，除召集人親自主持會議外，且會議之討論議題多元並能與業務結合。

### **綜合意見**

一、本會公務人員依規定參加主流化相關訓練，包括高階主管及一般公務人員之參訓比率，皆未達考核基準 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。

二、性別分析之撰寫仍有進步的空間，建議宜依所分析之結果，提出對政策或計劃之具體建議，以達性別分析之實質功能。

三、本會 110 年因疫情關係，多項相關實體培訓課程難以進行，以致缺乏 110 年所應呈現之資料，建議未來如再面臨非預期(如疫情)之情形，亦宜積極彈性應變辦理之。

### **性平處**

#### **綜合意見**

僑務委員會 110 年及 111 年性別平等推動計畫各項關鍵績效指標均已達成，並致力於改善 110 年性別平等業務輔導考核各委員之建議，提升性別平等業務推動之成效，值得肯定，惟建議加強落實深化下列業務：

一、深化性別分析應用：性別影響評估與性別分析多能妥善運用適當之性別統計資料進行分析，建議增加探究性別落差成因及交織性議題，以利提出之策略做法與性別議題扣合，如「財團法人海外信用保證基金性別分析報告」、僑務促進委員及僑民訓練等，建議蒐集瞭解不同性別使用經驗、參與情形與需求，以作為

後續精進之參考。

- 二、加強辦理性別影響評估：建議未來可於相關行政命令或措施等持續辦理性別影響評估，探討性別落差情形與原因，確保從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。
- 三、提升及擴大女性決策參與機會：僑務委員會 110、111 年常務副首長 1 人及幕僚長(主任秘書)1 人均為男性；111 年女性簡任人員 14 人(占簡任總人數 43.75%)、110 年 19 人(占 55.88%)，較 110 年減少；另在晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關常務女性正副首長及幕僚長、主管人員仍有努力的空間，建議加強關注機關內部女性中高階主管比率，積極拔擢優秀女性人才進入決策層級，促進女性參與決策機會。
- 四、強化機關性騷擾防治義務：因應本(112)年性平三法修正通過，為強化機關內性騷擾防治機制，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾處理及防治相關課程，建置僑民遭性騷擾與海外渡假打工之案例，作為宣導素材，並積極宣導申訴流程等，營造性別友善環境。