

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 外交部

王兆慶委員

優點

考核指標要求，三級機關須訂定自己的性別平等施政相關計畫，故領務局訂有「推動性別主流化實施計畫」，內容完整清晰。不過也建議，行政院推動性別平等施政的「方法論」，已從六大工具導向演進為議題導向。故建議領務局未來參考行政院「性別平等重要議題(院層級議題)」或外交部「性別平等推動計畫」，可以更深入自己主管事務的性別議題。

缺點

考核指標「向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法」中，許多單位都有積極提出成果。不過考核指標特別要求兩件事：第一、相關行動希望有「計畫、方案或措施」的具體內容。第二、需有佐證資料呈現「執行成果有助於促進性別平等」，也許是量化調查或開放式的問卷回饋。建議未來填報此一指標時，可再精進。

綜合意見

考核指標「鼓勵向民間私部門推動性別平等」中，配分一共 5 分，其中獎項占 2 分、課程占 2 分、宣導占 1 分。但外交部提供的宣導工作成果頗多，獎項工作成果較少，這就導致拿分效果不佳。若沒有要向行政院倡議變更評分標準，建議未來還是設計一些給民間的獎項，以利性平施政推廣。

葉德蘭委員

優點

- 一、外交部部內之女性主管比例，確見大幅增加，女性參與決策程度提升。
- 二、首長正面宣示禁絕性別相關暴力之立場。
- 三、部份宣導性別平等培訓課程區分不同司處單位，而非全部內共

同參加，具分眾思考，且更能深入業務。

缺點

- 一、駐外館處面談中，不宜詢問「你家長同意嗎？」此類問題，或有可能觸及同性戀者於其原生家庭中之創傷。
- 二、部裡性別平等相關推動作為，若未於預算編列時列入，最終決算亦未能列入性別預算，殊為可惜。

綜合意見

- 一、駐外館處面談同性婚姻依親者，宜針對同性伴侶和異性伴侶不同情境之注意事項，以書面資料提醒相關事項(包括申訴管道等)。
- 二、部內所屬基金會董監事臨時異動，以致不符性別比例時，建議補選務必提請決策長官注意。
- 三、我國性別平等佳績，仍賴外交管道廣為國際社會多方周知，期待更多創新性、視覺化的數位方式之作法。

顏玉如委員

綜合意見

- 一、性別統計的建立與蒐集建議可以議題為導向，更多元且系統性的蒐集外交部資料，例如青年國際參與，除青年大使出國人數外，亦可由該方案招募、培訓到出國，各階段性別參與情形，及複分類，如校院系所等；另在資料呈現方面，也建議可再就議題加以區分，如機關內部業務、國內與國際等。此外，在性別統計指標運用上，目前所提出多是以在本部性平專案小組之主持人致辭，屬機關內部性平工作，鑒於性別平等工作是我國重要軟實力，建議外交部可將相關性別統計提供外館人員，作為外館或國外人士來台交流之用，又或國家元首或首長對外致辭或發言，如本次提報蔡總統之致辭稿則是相當良好的運用。

- 二、性別分析目的乃在於針對性別問題或落差現象，運用性別統計與質性資料進行探究，並提出具體政策建議；因應政策問題意識、相關性別統計資料蒐集完整性與豐富性、以及應用深化程度，是應具要素。惟外交部所提出的三篇性別分析，皆為性別統計分析，與性別分析之差別在於，缺乏性別問題意識與性別落差處境之探究，也沒有提出相關政策建議。因此，建議未來應強化性別分析主責單位及各業務單位人員對於性別分析的認識，並且參考行政院性別分析手冊發展外交部性別分析撰寫指引，並辦理教育訓練，讓同仁一方面了解性別分析工作重點，同時也深化性別意識，以提升性別分析品質。
- 三、性別分析議題亦可與國際援助結合，如邦交國女性健康等，進行臺灣與援外地區女性特定議題之性別與文化探究，作為提升外交人員性別文化敏感的重要政策依據。此外，亦可於外交部所進行之相關研究中納入性別專章。此些作法都有助於性別分析品質提升，並且實際與業務結合。
- 四、性別影響評估因外交部業務屬性，目前僅有 1 案中長程個案計畫，本案屬辦公廳舍與職員宿舍性質，檢視尚屬完整。惟外交部業務尚有諸多面向，對於免報院計畫，建議亦可擇相關議題進行。此外，由於中長程計畫大多為多年期計畫，建議可在計畫通過後執行期間之管考或次年度計畫提報時，可納入性別效益分析，檢視階段性工作成效，以確保計畫有其性別產出效益。
- 五、在性別意識工作方面，針對外交部人員、各機關儲備及外派駐外人員、涉外事務單位人員等開設「專班」及「隨班」基礎及進階課程作為，值得肯定。惟目前較缺乏整體性課程規劃，亦未進行課程需求評估，依據規範性政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等) 與個人需求，進行相關課程規劃。再者，對於性平業務人員培訓，除與一般人員相同之課程外，亦可針

對其角色、目前重要性平政策及性別分析與影響評估重點、考核指標內涵等，以提升其對於性別業務推動知能。最後，成效評估與檢討，目前針對課後成效評估較為簡略，建議亦可再提升，並提出滾動式課程修正建議。

六、性別主流化是推動性別平等工作的基礎與策略，由於各單位目前對於工具內涵與應用熟悉度皆有再提升之處，特別是性別分析，建議除了增加相關培訓外，亦可提報性別平等專案小組討論，強化工具主責單位及業務單位之合作機制，以提升性別主流化的落實與品質。

性平處

綜合意見

一、外交部及所屬機關投入人力及相關資源，結合地方政府及民間私部門協力推動性別平等業務，運用多種語言之電子及紙本媒介，透過電子報、新南向政策平台、臉書及潮台灣 YouTube 等多元管道宣導與業務相關之性別議題，內容豐富多元，並有助國際性平經驗交流及宣傳我國性別平權成果，值得肯定。另外外交部自 106 年至今由研究設計會擔任性別平等業務專責單位，即使面臨外交人員異動性高的機關生態，仍然努力傳承交接，保留組織記憶與延續學習機制，並獲得部長由上而下的支持，期許未來立基於性別平等外交政策之基礎上，可繼續擴展內部單位橫向連結機制，使外交部對內對外之業務推展更具性別濃度。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

(一) 基本項目：外交部宣傳方式及內容多元，吸引國內外人士關注，建議未來於辦理各項宣導活動，以及向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法上增加滿意度調查或回饋機制，以作為未來精進之參考，積極提升宣導效益。

(二) 性別平等推動計畫辦理情形：性別平等推動計畫及性別平等政策綱領之執行成果，建議加強運用性別統計及分析，並納入滿意度調查等政策回饋或改善機制，以瞭解及探究績效指標未達目標值之原因，並據以提出未來策進作為，或做為推動計畫滾動修正之參考。

(三) 消除對婦女一切形式歧視公約：44 (b)點次有關東南亞館處辦理「新住民配偶入國前輔導計畫」之課程教材是否具性別意識培力內容，查外交部未依審查會議修正行動回應表，於第2稿內容未訂定相關行動、績效指標等內容；另78、79點次已配合修訂「外交部及駐外館處辦理外國人與我國國民結婚申請來臺面談作業要點」相關辦法，惟跨國同婚新制推動之落實情形尚待觀察，應依審查會議結論持續追蹤執行情形，以確保掌握新制規定落實情形。

(四) 性別主流化：

1、性別分析：本次考核所提性別分析案件，多使用描述性統計，較缺乏深入探究性別差異之原因，以及提出對應之改善作法及具體建議事項，建議參考本院編印「性別分析參考手冊」，落實性別分析之內涵，以於政策推動過程中妥善適時回應性別落差與需求。另建議外交部可掌握機關優勢，深化國外駐處同仁知性別分析能力，發展與性別議題相關如外交官性別比例、女力外交政策之跨國比較分析研究。

2、性別影響評估：於考核年度期間辦理性別影響評估案件僅有「致遠新村職務宿舍活化再利用中長程計畫」1件，該計畫雖已設有性別目標並參採專家意見，改善空間設置使辦公場所

更為性別友善，建議可進一步關注多元性別者之需求；且應於逐年檢討績效時運用性別主流化工具，瞭解性別目標達成情形。建議未來除針對中長程計畫進行性別影響評估外，亦可將性別影響評估實施範圍擴及非中長程及非報院計畫，以及條約、協定、協議及政策綱領或方針等，以促進性別觀點融入政府外交政策中。

(五) 性別意識培力辦理情形：

- 1、公務人員依規定參加性別主流化相關訓練課程之情形：110年一般公務人員參加性別主流化相關訓練人數比率為65%、111年為78%；110年高階主管參加性別主流化相關訓練人數比率為66%，111年為78%，皆未達90%，建議落實檢討並規劃調訓及追蹤機制，鼓勵同仁及高階主管參與相關課程。
- 2、辦理課程需求評估：課程雖有區分「基礎」與「進階」供選擇，但未見辦理課程需求評估，建議於規劃次年度教育訓練課程前，先以需求評估瞭解人員及機關受訓需求，以針對不同職級人員、機關及業務屬性發展適合同仁學習之課程。而在辦理形式上，除專題講座及電影賞析外，尚可藉由座談、實務案例研討工作坊、交流會或讀書會等方式辦理，以持續提升人員受訓意願及學習成效。

(六) 決策參與：110年及111年中高階女性主管參加中高階培訓課程比率皆為41%，尚有可改進之空間，請加強鼓勵女性中高階主管參與培訓，以培力女性人才。

(七) 加分項目：相當積極提報加分項目，但多有與其他考核指標內容重複提列或屬例行性業務之情形，建議先釐清各項考核評核項

目、標準及填報自評說明，將各項推動業務歸類後完整填報，以充分凸顯考核期間推動成果與亮點。例如建議外交部能持續深耕並精進女力外交政策，作為協助各部會介接國際舞台的橋樑機關角色，除了配合或協助各機關相關外交禮賓事宜外，能展現更為積極主動的推動作為，向國際社會推廣我國性別平等政策成果。

- 三、加強辦理駐外機構性騷擾防治宣導及教育訓練，並落實性騷擾防治工作：近年駐外館處接連發生性騷擾案件，本(112)年經監察院關切調查駐外館處與僑委會海外單位性騷擾或性侵害事件之申訴與協處機制，又為配合本院近期通過之「性平三法」修正，建議外交部配合駐外單位訪視團，定期檢視機關是否建立完善性騷擾防治機制及被害人協助措施，以及是否公開揭示申訴管道，並強化相關人員受理性騷擾案件處理知能，加強推動性騷擾防治及性別意識培力之教育訓練，以提高主管人員及同仁之性別意識及敏感度。另請配合監察院後續追蹤調查，於 113 年 1 月 5 日前將相關措施改善情形回復本處，積極落實性騷擾防治工作。