

114 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

僑務委員會

何振宇委員

優點

不僅具備性平業務之基本業務推動成效，且在資料彙整上亦呈現豐富多元之推動情形，值得肯定。

改善及建議事項

- 一、華文教師為該會推動海外工作重要的助力，建議亦納入我國推動海外工作之性平種子教師。由於國際競爭態勢日趨明顯，我國在文化上之優勢必須有更多面向的可見性。我國多年來持續推動性平工作，也具有豐富的華人文化色彩的性平教材，建議該會持續加強發展與推廣，藉由華文教師到海外各地推廣我國文化的同時，也將我國推動性別平權的特色與成果帶到海外。
- 二、考核資料中呈現該會許多海外地區的工作成果，然自明清以來金門地區有多人「落番到南洋」（簡稱「金僑」），並落地生根於斯。其對於金門之情感仍濃、對於華人文化之維繫仍重。故建議該會針對位居東南亞一帶的南洋「金僑」加強關係的維繫，並可結合教育部加強對其子弟返臺（返金）就讀我國大專校院之意願，也可藉此將我國推動性別平權之成果帶回僑居地。
- 三、自評分數偏保守，考核中少見初評分數比複評分數為低之現象，除建議業務單位在未來加強考核前評分之說明外，也對該會之實際推動性平工作成效有值得肯定之處。

姜貞吟委員

優點

- 一、制度面持續精進、對齊 CEDAW：(1)依「性平三法」修法完成本會與駐外機構之性騷擾防治要點與處理流程，並採實體＋線上併行教育訓練，提升同仁與駐外人員之法遵與敏感度（呼應 CEDAW 第 5 條、一般性建議第 19 與第 35）。(2)表單性別欄位由「生理性別」改為「社會性別／其他」或開放式，示範政府資料蒐集之包容性做法（回應一般性建議第 28 與我國性別資料治理精神）。
- 二、決策參與具體成果：所屬委員會「任一性別達 1/3」100%達成、「達 40%」達

成度亦高；中高階女性主管參訓比率達 100%，展現女性領導人才之培育管道(呼應 CEDAW 第 7 條與政策綱領「權力、決策與影響力」目標)。

三、性別主流化能量往外擴散：(1)以臺灣華語文學習中心、海外僑教、僑團活動為載體，將性別平權、性騷擾防治、多元性別等議題納入課程、競賽、讀書會與影展，形成「政策輸出+文化外交」並行的僑務性平模式。(2)協助海外僑青成立同志社團、參與國際 Pride 等，提升臺灣性平能見度與國際連結(CEDAW 第 5、7 條)。

四、教材與內容逐步去刻板化：《學華語向前走》持續編修，於圖文與對話中強化家務分工與多元家庭角色，並以專書、短片、專區等多元媒材呈現女性與多元性別故事，降低隱性偏見。

五、回應風險情境：針對高風險僑區(如南非)採取防身課程與暴力防治宣導，兼顧安全與權益倡議。

改善及建議事項

一、性騷擾預防與申訴處理，建議可由制定制度走向高信任高可親近的規劃，例如建立海外友善申訴程序：(1)多語第三方申訴專線(含匿名、24/7)，(2)「雙軌通報」—總會性別窗口+外館性平聯絡人並行，避免單一指揮鏈帶來壓力；(3)明確反報復條款與保護措施；(4)受害人身心支持與法律協助轉介等。

二、將單次的海外活動與國際倡議，建制為制度化網絡：可考慮建制僑務性平行動網絡，整合同步參與之影展、讀書會與論壇等，與在地 NGO 簽署合作備忘錄，持續與多國建立穩定的年度合作，朝向每年產出國際能見度報告(媒體觸及、跨語種報導、政策對話場次)等。

陳月娥委員

優點

一、新增 4 項性別統計指標及 1 項不利處境的複分類指標，性別預算編列與執行成效亦達指標。

二、性別影響評估的案件數量及品質均良好，

三、參加性別意識培力課程的涵蓋率高，且課程設計依訓練需求評估結果詳加設計，課程主題亦呈現多元化，課後學習成效評估亦確實辦理前後測，值得肯定。

四、性別平等專案小組會議召開之議題多元化，且包含與業務結合之性別相關議題內容，足見用心程度。

改善及建議事項

- 一、已完成的兩篇性別分析報告之應用深化程度不足，例如：「產攜專班 112 學年度技專端在學僑生職涯意向調查性別分析報告」及「113 年財團法人海外信用保證基金性別分析報告」，均未提出具體改善措施或訂定執行策略，影響分析發現的落實改善成效。本項缺失在 112 年度考核委員已提出完整的建議改善方向，惟本(114)年度考核發現未見確實改善，請盡速針對本項缺失提出有效提升性別分析應用深化程度的具體策略，以期解決沉積已久的舊問題。
- 二、針對貴會業務中之重要性別平等議題如何積極規劃推動，以呈現貴會業務涉及之差異性主題內容稍顯不足(指加分項目)，亦即所列具體措施豐富性稍顯不足，例如針對多元性別的宣導活動，所呈現的辦理方式屬一般性，建議可與多元性別利益團體合作辦理或就會內外資源整合詳加規劃；另辦理成效的顯現也不夠，例如辦理多年的「為女著紅 Go Red for Women」活動，僅針對受眾傳遞簡單的健康訊息，深度明顯不足，宜從婦女健康的性別統計分析著手，再針對其性別落差項目或重點，提出提升或改善之具體措施，且應再呈現活動之具體效益(例如：觸及人數等)。
- 三、112 年 1 月 1 日至 114 年 6 月 30 日間關違反性別平等經監察院彈劾、糾正之案件各 1 件，糾正與彈劾事由均為職場性騷擾情事，未依法啟動調查、採取有效糾正及補救措施以及個人的權勢性騷擾案件，為達防治效果，請加強會內及所屬人員，尤其是主管人員的性別意識培力課程及機關的性騷擾防治精進措施，已確實達到拒絕性騷擾，建立性別友善職場之目標。

性平處

綜合意見

- 一、僑委會深度梳理權責業務可發展性平觸角之範疇、強化性平亮度，積極落實前次(112 年)性別平等業務輔導考核各委員建議，協輔成立多元性別僑團，將性平推廣項目列為華語文學習中心績效考評之參據，提供外派人員當地性平與家庭照顧等資源網絡，足見對性平價值的重視與努力，值得肯定。
- 二、尚待精進方向如下。

(一)性平宣導

透過話劇、海報等互動方式，113 年宣傳觸及人次較 112 年成長；惟較缺乏系統性之滿意度或回饋機制，建議未來可進一步瞭解參與者對內容吸收度、實用性與性別意識提升程度，進一步評估宣導成效，並作為後續優化素材與策略之依據。

(二)性別主流化工具的應用與實踐

1. 所提性別分析報告，多為量化統計數據，缺乏性別落差成因之探究；建議未來可依分析對象及目的，補充複分類項目，藉此評析性別與其他交織性因素之影響，並可與過往年度相較，進行趨勢分析或同期比較。分析結果可從現行法規、實務推動等面向，提出具體建議事項，並依權責分工，促進組織內部及跨機關合作。
2. 業主動擇選免報院計畫進行性別影響評估，提出政策規劃者、服務提供者之性別統計，並能初步掌握計畫相關性別議題，據此提出訂定性別目標、績效指標及目標。考量所提計畫多為例行性計畫，建議可進一步蒐整近年受益者(參與者)之性別比例、加強交織性分析；倘有性別落差，可檢視計畫細節(辦理方式、空間規劃、活動設計等)，發掘性別議題、訂定相應策略。此外，鑒於計畫已訂有性別目標及績效指標，建議將有助達標之策略與工作項目對應之經費，納入性別預算編列；另建議將性別目標、績效指標與具體目標，連同相關性別友善措施，一併納入計畫本文，以強化政策規劃之性別主流化內涵。

(三)擴大女性決策參與機會

112、113 年常務副首長 1 人及幕僚長(主任秘書)1 人均為男性，女性簡任人員分別為 14 人(46.67%)、16 人(53.33%)，均低於機關整體女性比率；建請廣續培力女性人才，並在資歷相當情形下，優先拔擢少數性別，逐步實踐性別平等政策綱領「促進決策參與性別平等」之目標。

(四)性騷擾防治之敏感度

建議依 112 年監察院關切錄案之性平事件，落實性平措施、具體檢視海內外防治網絡資訊、申訴及協助管道；於公開場所明示禁止性騷、深耕性平意識；於可積極環境條件內，確保關係人隱私保護、調查保障，提升組織處遇應變力、保障國人權益。