

## 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

### 大陸委員會

#### 何振宇委員

##### 優點

- 一、具性平工作推動之基礎性。
- 二、有關員工協助方案，該會與桃園生命線簽訂合作並追蹤使用狀況，雖未見大量使用成效，但逐一檢視服務項目與需求，仍值得肯定。

##### 改善及建議事項

- 一、建議該會於辦理性平相關業務時，宜結合類同服務對象或網絡(例如移民署)，與提供相關服務之民間私部門共同合作，進行相關演講、訓練、或活動辦理。避免單打獨鬥，例如：「113 年共針對技術服務、檔案管理業務委外、清潔委外人員 4 人辦理性別平等教育訓練活動，共計辦理 4 場次、宣導 5 人次」，不但效益不佳，且服務對象之團體動力稀缺情形下，受訓成效亦難以樂觀。
- 二、近年受大環境之影響，我國境內陸配之處境更形為難。建議結合相關民間單位(委託或補助)，加強進行對我境內陸配提供生活適應、精神支持與輔導，落實人權精神並促進社會及家庭和諧。

#### 姜貞吟委員

##### 優點

- 一、兩岸同性伴侶權益之便民服務與資訊整備到位：為落實 CEDAW 第 78、79 點，陸委會已在官網設立「第三地結婚兩岸同性伴侶辦理婚登」專區，並製作宣導影片，使办理流程更具可近性與易理解性。此外，也備有 Q&A 文件，詳細說明面談所需文件、證明與適用法規，提供高實用性的指引，有效降低民眾查詢和理解的時間成本。
- 二、弱勢婦女生活條件，將性別平權內化為同仁訓練：為回應 CEDAW 第 14 條，陸委會將性平精神融入內部訓練，例如參訪「2023 臺灣社會住宅展」，並結合暴力受害婦女安置案例，將「住房」與「照顧」等議題納入公務學習。這項具體作法有明確的日期與內容紀錄，也反映在參與訓練的人次與性別比例統計上。

- 三、性別友善職場與制度逐漸完善：陸委會在官網首頁「快捷服務」設置「性騷擾防治專區」，整合員工協助方案及法律、心理諮詢等外部資源，讓使用者能更直覺地獲取資訊。陸委會於 2024 年依新法修訂「性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」，並透過主管會報及多管道宣導，確保決策層能帶頭落實新規定。
- 四、支援家庭照顧：擴大托育合作與即時宣導，陸委會近兩年與鄰近機關新增簽約 2 處教保中心，使合作總數達到 6 間。同時，透過公告與紙本通報即時推送招生資訊，提升同仁申請托育資源的可近性。
- 五、性平要求延伸至委外與承攬：陸委會在招標與契約中明訂「工作與生活平衡」、「禁止歧視與性騷擾」等性平要求，並納入教育訓練與送查機制，將性別平權規範擴展到非編制人員。
- 六、深化性別平權訊息的文化傳播：透過「eye 臺灣 win」短片競賽，呈現新住民女性的賦權故事。此舉符合《性別平等政策綱領》中「教育、媒體與文化」的推動策略，兼具政策倡議與社會溝通雙重功能。同時與移民署等單位合作舉辦「到府關懷、宅配愛」等活動，在偏遠地區進行政策宣導與即時服務，同時關注陸配權益與性平議題。

### 改善及建議事項

- 一、決策參與：針對未達標的委員會逐一提出「未達 1/3 與 40%者」的補強路徑（遴聘時程、潛在名單、跨部會女性人才庫）。會議允許代理時，建議以「同職等優先女性代理」寫入會議通知或作業指引並公開（以制度化取代個案溝通）。建議在處長、副處長與專委層級建立「女性領導人候用名單+導師制」，KPI 採兩年滾動平均，並揭露女性候用人數與調任結果。
- 二、CEDAW 第 78、79 點（兩岸同婚）：既已有專區／影片與 Q&A，建議再補上「一張圖看懂第三地同婚登記→面談→來臺團聚→後續權益」路徑，並附中文／簡中／英語版本；同時公開「面（訪）談通過率、平均等待天數、退補件類型」等匿名統計，讓服務標準化。另可與戶政／移民機關建立「常見問題快答庫」，每季以例行函釋同步更新，避免窗口解釋落差（民間團體亦可參與校對情境題）。
- 三、CEDAW 第 14 條（住房／照顧）：建議可將參訪洞見轉化為政策行動，陸委會可將參訪社會住宅展所獲得的觀察，整理成年度「新住民婦女居住與托育可近性」政策簡報，內容涵蓋個案分析、服務落差及跨部會協調事項。此外，儘

管已增加合作托育中心數量，但實際使用率仍偏低。建議舉辦「托育可近性焦點訪談」，找出使用率低落的原因，例如距離、時間、費用或名額等問題。也可考慮將「保留預約名額」與「彈性接送時段」納入下一年度合約協商的條件，優化托育服務使用率，來提升同仁使用意願。

## 陳月娥委員

### 優點

- 一、性別預算編列與執行成效均達指標。
- 二、辦理性別影響評估的數量及品質均良好。
- 三、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、運用的 3 項性別統計指標「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」及「大陸委員會參與決策女性主管性別統計表」均未包含不利處境者的性別統計，且多數都已在前次(112 年)考核時已建置列入，請再斟酌加入性別與身分別、身障與否、中高齡等複分類變項，例如：大陸委員會參與決策女性主管性別統計表，可考量加入服務年資、年齡、婚姻狀況等複分類變項分析，以期有更完整且深入的發現。
- 二、已完成的兩篇性別分析報告之應用深化程度不足，例如：「兩岸青年學生公民新聞研習營之性別統計影響分析(109-111 年)」及「『2023 臺港澳學生職涯啟航培訓營』活動成果及性別分析」，未見明確分工計畫，亦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。請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，已提升性別分析報告品質。
- 三、辦理性別主流化或 CEDAW 課程的缺失及改善建議依序臚列如下：
  - (一)公(政)務人員參加性別主流化訓練的涵蓋率中，僅主管人員參訓率 83.9%，未達指標 90%，請加強管控各類公務人員的訓練課程參訓比率，並適時提醒參加或規劃辦理。
  - (二)性別平等課程主題雖呈現多元化，但未區分初階及進階課程，且 112 年辦理的方式多以課程講授為主，多元化明顯不足，113 年已見改善，爾後

請賡續辦理。可參考行政院設計的性別平等初階及進階課程詳加區分規劃辦理。

(三)每年度均未辦理性別平等課程訓練需求評估，以為設計課程參考，爾後請確實在年度結束前針對學員進行課程需求評估，再依據需求規劃新年度的適切課程，以符需求。

(四)訓練課程的課後雖有進行回饋與後測，但未針對回饋內容提出具體調整或精進做法，請改進辦理。

(五)均未製作與貴會主管業務有關之性別平等教材(例如：案例研究或評估報告等)，請就前述的性別統計分析發現或性別分析專題的建議改進具體措施等，製作與貴會所轄相關的縮減性別落差或促進性別平等的具體作法之自製教材，已為後續教育或媒體宣導的重要素材。

四、請視性別平等業務的專業屬性，研提參與行政院辦理的性別平等創新獎及深耕獎競賽，以為創新業務或深化性平之重要推動力量。

五、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，亦即本考核指標中貴會所提指加分項目明顯不夠，可就貴會業務屬性及服務對象的性別差異考量，甚或參考前述的性別統計分析呈現的性別落差，邀集相關人員研議創新作法或更加深化固有活動或計畫，以凸顯重視服務對象或利害關係人的性別議題。

## 性平處

### 綜合意見

一、陸委會 112-113 年積極推動性別平等業務，針對上(112 年)次業務輔導考核審查委員建議，已展現落實追蹤與檢討之努力。在性平業務宣導、性別影響評估及性別分析等面向，有許多進步，值得肯定。惟目前推動重點多聚焦於弱勢性別資源之提供，建議後續可進一步擴展至性別平權及友善多元性別等面向，俾擴大政策推動之廣度，並提升整體效益。

二、各機關辦理對外性別平等宣導及網頁部分

(一)向其他機關(或地方政府)推動性別平等之作法，建議除列舉案例外，並應進一步說明合作方式與執行內涵，例如跨機關協調機制、共同辦理培訓或宣導活動，以及成效追蹤與回饋等，以展現合作深度與持續性。另「推廣學生營隊活動」列入本項，屬資料分類錯置，因學生對象非本項評核標準

之機關單位，且其性質較屬教育推廣宣導，應歸入其他適切項目，以確保考核資料之完整性。

(二) 陸委會性別主流化專區內容規劃尚稱完整，惟現行分類細項仍可更臻完善。建議新增「性別分析報告」、「性別影響評估」、「性別平等宣導」等分類，以精簡並調整性別統計專區下分類過於零散之情形，並提升民眾搜尋及參考之便利性。

三、委託或自行辦理與性別議題有關之研究部分：112 年及 113 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性別相關研究，並將研究結果建議事項融入業務運用，如兩岸婚姻、家庭暴力、跨境詐騙或交流活動等議題中導入性別分析，以增進政策規劃與執行之完整性與前瞻性。

四、有關執行其他推動性平政策綱領之情形：本項係依年度成果報告所載內容進行評核。建議於撰寫評核說明及各年度成果報告時，能更緊扣性平政策綱領之分類脈絡加以敘述，以清楚展現各項分類成果及政策效益。另在辦理研習活動與宣導時，應重視不同性別之經驗與觀點，建議未來納入更多元之性平議題，以拓展宣導面向。相關活動及檢討策進措施，亦須確實統計參與場次、人數及性別比例，並辦理滿意度調查及檢討回饋，以強化執行效益與政策精進。

五、有關性別統計及性別分析之辦理情形：陸委會除可考量在既有性別統計架構下增列細項分類(包含不利處境相關項目)外，亦可參酌其他部會作法，新增各類相關性別統計，例如各委員會及該會所屬員工之考績、升遷、假別、甄審情形，以及宣導對象族群等，以利強化並擴充該會性別統計成果。另有關性別分析報告，現行性別統計多屬描述性統計，尚未運用數據進一步分析性別差異成因，亦缺乏交織分析(如年齡、行業別等面向)。建議未來應充分運用調查與統計結果，進行更深入之探究，並提出具體建議，以供精進業務之參考。

六、性別意識培力辦理情形：112、113 年主管人員參訓比率平均值為 83.90%，未達考核標準 90%，建議後續應加強相關培訓規劃與督導機制，以符合評核指標。課程設計方面，尚未每年依不同人員屬性設計多元主題及授課方式，亦未區分初階與進階課程。建議落實需求導向，辦理課程需求評估，據以規劃符合不同人員屬性之初階及進階課程，適度加入讀書會、案例研討等多元

形式，以提升學員參與度及實務應用能力。另除建立課後回饋機制，亦建議適時檢討年度課程辦理情形，作為課程優化依據，期能提升性別意識培力成效，確保培訓成果落實於機關性別平等推動工作中。另有關自製教材部分，建議應定期更新或重新編制，納入最新案例與實務建議。

七、建議未來推動重點，可由現階段聚焦於單一性別弱勢之議題，進一步擴展至性別平權與多元性別等更廣泛面向。除持續關注弱勢性別之需求外，亦應納入男女薪資平等、工作與家庭平衡、消除性別刻板印象及性別分工、提升職場友善環境、以及保障多元性別群體權益等面向，以回應社會多元發展趨勢。同時應結合政策規劃、研究分析與宣導教育，透過跨部會協調、性別統計與交織分析、以及多元性別友善宣導，提升性別平等政策的廣度、深度與實質成效，全面落實性別平等目標。