

國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議草案 辦理性別影響評估之參考文件

- 壹、目的：為促使政策制定者清楚掌握不同性別處境並設定預期結果，使性別落差獲得改善，確保國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議從研擬規劃、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，並共同推動性別平等。
- 貳、適用對象：行政院及所屬各機關或其授權之機構、團體。
- 參、適用範圍：依據《條約締結法》、《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》及《香港澳門關係條例》與其他國家、中國大陸、香港、澳門締結之條約、協定、協議及備忘錄草案等（以下簡稱約文草案）。
- 肆、辦理方式：形式不拘，可參考本參考文件「陸、操作步驟」採用自行評估或委託評估、召開會議等方式辦理。如立法院要求各機關報告時，請提供約文草案相關性別影響評估研究、會議紀錄等。
- 伍、運用時機：
- 一、請於談判及研擬約文草案初期即閱讀並掌握本參考文件「陸、操作步驟」進行評估；並就草案方向或構想，視草案機密程度，得諮詢機關內部性別諮詢員或行政院性別平等處，收集性別平等觀點之意見，作為研擬或相關交流規劃之參考。惟如遇時機緊迫，請於執行約文時，進行評估。
 - 二、執行約文時宜建立確保執行過程落實性別平等之機制，包括後續訂定之執行計畫（方案）中，納入性別平等工作事項；另如該執行計畫（方案）屬行政院核定，請準

用「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」辦理評估並隨文併附。

- 三、如於執行約文時，另發現涉及其他性別議題，請再次針對所涉議題進行研析，擬訂因應措施，並得視需要提報至各部會性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

陸、操作步驟：看見性別與回應性別

- 一、**檢閱性平重要文件**：請參考性別平等相關國際重要倡議、我國法規及政策，找出與約文草案之相關性，例如聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)、《永續發展目標》(SDGs)、我國憲法、法律及性別平等政策綱領，可參考行政院性別平等會網站 (<https://gec.ey.gov.tw>)。

- 二、**蒐集性別統計與性別分析**：請蒐集與約文草案相關之性別統計及性別分析（含前期或相關約文之執行結果），並分析性別落差情形及原因。

- （一）請查閱行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(<https://www.gender.ey.gov.tw/research/>)、「重要性別統計資料庫」(<https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/>)、「性別影響評估案例資料庫」(https://www.gender.ey.gov.tw/GecDBGIA/Impact_GIA_PlanDB.aspx)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(<https://gec.ey.gov.tw/Page/FF17EFA346515D07>)。

- （二）性別統計及性別分析資料蒐集範圍包含下列3類群體：

1. **政策規劃者**（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。

2. **服務提供者**（例如：機關執行人員；聘用至對方國進行服務者；從事技術交流之專家及人員）。

3. **受影響者**（例如：被引渡者；於經貿合作下，受影響之相關產業從業人員）。

（三）前項之性別統計與性別分析應關注交織性（例如：性別與種族、族群、年齡、職業、身心障礙狀態、性別認同、性傾向、性別特質等交織），探究不同處境或需求是否存在差異，以及造成差異之原因（例如：於經貿合作時，辨識受影響之行業，分析該行業之性別分布，及各職類之性別統計），並分析多重處境不利群體之需求。

（四）前述經分析所發現之性別落差的原因及不同性別之需求（尤其是處境不利群體），應於後續「三、找出性別議題與因應措施」之項目進行評估。

（五）未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本約文草案相關的性別統計與性別分析」列入「三、找出性別議題與因應措施」之項目，於條約、協定或協議執行時，建立並蒐集、追蹤相關之性別統計與性別分析。

三、找出性別議題與因應措施：請根據上開的評估結果，找出約文草案之性別議題與因應措施，性別議題與因應措施「舉例」如次：

（一）**共同議題及因應措施：**

1. **參與人員**

（1）**性別議題：**政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，關注性別參與失衡、不利處境群體參與不足及缺乏性別敏感度等問題。

(2)因應措施：

- ① 本約文草案研擬、決策及執行之參與成員、組織或機制（例如：締約雙方共同成立之委員會），宜考量性別衡平性，符合任一性別不少於三分之一原則，並諮詢不利處境群體代表意見。
- ② 前項研擬、決策及執行之過程，諮詢性別專家學者意見；適時將性別議題納入約文草案相關會議討論。
- ③ 約文草案研擬、決策及執行之參與成員參加性別平等相關課程。

2. 受影響情形

- (1)性別議題：受影響者人數之性別比例差距過大，或受影響者偏離母體性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：參與商會交流、技術人員訓練；取得融資管道），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。

(2)因應措施：

- ① 若對人民權益有重大影響，應與民眾進行充分政策溝通，並促進性別參與平衡（例如：辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施）。
- ② 針對可能受影響之目標對象（例如：不同年齡、族群或居住地民眾）採取多元傳播方法傳布訊息（例如：透過網路、APP、電視、報紙、廣播等多元管道公開訊息，或結合農會、工會或勞動、產業、婦女團體傳布訊息）。

③ 與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

④ 請參考下列【(二) **個別議題及因應措施**】之做法。

(二) **個別議題及因應措施**：

1. 引渡

(1) **性別議題**：拘提、偵訊及羈押之安排，缺乏考慮不同性別之需求時，將影響被引渡者之人權。

(2) **因應措施**：交流分享雙方於拘提、羈押之人權經驗（例如：提升拘提與偵訊之性別敏感度及訓練；羈押作業之安排，關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性）。

2. 租稅

(1) **性別議題**：

① 不同性別、年齡、障礙情形及非使用本國語言者，可能因資訊取得能力或偏好的取得管道不同，影響其受益（或導致其受罰）。

② 關注性別與稅制公平合理性之關聯。

(2) **因應措施**：

① 交流友善納稅服務措施（例如：製作多國語言稅務資訊網頁、宣導摺頁；提供多國語言諮詢窗口、口譯人員申請，友善服務不同性別、國籍或族群之居住者及營利事業）。

② 交流促進性別平等之稅制（例如：定期檢討及適時研議有助於家庭照顧需求之綜合所得稅制度及

各項扣除額，以減輕各類人口家庭照顧之經濟壓力)。

- ③ 辦理不同國籍或族群之納稅違規受罰者性別統計，作為精進友善納稅服務措施之參考。

3. 經貿合作

(1) 性別議題：

- ① 在受影響之行業/職業類別中，弱勢性別可能遭受較大衝擊：

- A. 以單一性別從業者為大宗之行業：例如美髮及美容美體業，以女性從業人數較多，且以微型企業或自營為主，開放國外資金與人員來臺投資經營，可能導致不敵市場競爭而倒閉。
- B. 低技術性勞工多以單一性別從業者為主：例如於電子零組件製造業中，從事機械設備操作及組裝人員以女性居多，產業外移，可能導致低技術性勞工面臨轉職困難及失業困境。

- ② 參與經貿活動之人員，性別比例差距過大時（例如：參加貿訪團、展覽、從事進出口貿易之企業主），不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：女性多為微型企業主，較無資金與人脈開拓海外市場）。

(2) 因應措施：

- ① 考量弱勢性別者之處境，並關注可能產生之就業衝擊，規劃建立與業者溝通之平臺，並提出因應措施（例如：為提升美髮及美容美體業市場競爭能力，提供產業技術升級、產業轉型等協助；對可能受影響之對象持續進行性別統計分析等）。

- ② 為友善中小企業、微型企業主投入國際貿易，促進貿易便捷化，簡化行政程序，提高透明度。
- ③ 提供資金融通之管道，促進弱勢性別獲得融資和補助之機會。
- ④ 提供市場行銷之管道（例如：提供促進中小型企業、弱勢性別企業主參與國際經貿展覽之友善性措施）。
- ⑤ 於雙方辦理經貿活動、會議、研討會及貿訪團時，考量參與者之性別衡平性，納入規劃促進弱勢性別參與之措施。
- ⑥ 洽簽雙邊投資協定後，建立我國企業主性別統計（例如：按投資標的國家分類），關注是否有不利弱勢性別對外投資之阻礙。
- ⑦ 於洽簽約文草案之過程中，積極爭取於約文草案中加入共同遵循之人權、性別平等條款（例如：促進業者將國際企業社會責任標準納入其內部經營政策，強調鼓勵企業尊重性別平等；成立委員會，進行有關能力建構、商業成長服務、女性貿易代表團等合作活動，以提升女性參與對外貿易的能力；消除就業及職業之歧視，推行政策以保護勞工免受性別、性取向、性別認同、照顧責任等就業歧視）。

4. 技術交流

(1) 性別議題：

- ① 駐外人員若以單一性別占多數，應關注阻礙不同性別參與之因素（例如：當地治安堪慮、陪同配偶之職涯中斷、缺乏人際網絡支持系統等）。

② 關注參與人員可能缺乏性別敏感度之問題。

(2)因應措施：

① 招募專家或技術人員至對方國進行服務時，將注意不同性別參與「徵選」與「聘用」之機會。

② 前項錄取人員，於本國可先行參加性別平等相關課程訓練，以促進技術交流時納入性別觀點之考量。

③ 視需要提供駐外人員相關安全性、友善性之措施（例如：提供當地安全保護、托兒資訊、陪同配偶之工作簽證等，以增進不同性別參與徵選意願）。

④ 辦理專業培訓、技術指導或研討會等交流活動時，應擇選專業領域中具性平意識之「師資」，適時將「課程內容」融入性別平等觀念（例如：推動性別友善措施之做法、促進不同性別之就業與參與）。

⑤ 於辦理前項活動時，納入規劃促進不同性別參與之措施（例如：強化歡迎或友善不同性別參與之宣傳設計；結合相關機關、民間團體或組織宣傳活動）。

⑥ 於派遣人員參加國內（外）訓練或交流時，性別比例不少於該領域從業人員（母數）之性別比例。

⑦ 辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。

⑧ 辦理雙邊專家/政府官員交流時，注意參與人員之性別衡平性，以及將性別議題納入討論內容。

5. 度假打工

- (1)**性別議題**：國人於海外度假打工時，可能因職場權力結構不對等、社會文化不同，遭受性別暴力之風險，應關注不同性別、性別特質或性別認同者之處境。
- (2)**因應措施**：於辦理海外度假打工計畫時，規劃提供人身安全協助相關資訊（例如：性騷擾防治資訊及申訴管道）。

柒、「國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議草案」辦理性別影響評估之參考作業流程：

