

## 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

### 外交部

#### 孫旻瑋委員

##### 優點

- 一、外交部在 114 年度不僅延續「女力外交」專案，更新增「補助青年代表辦法」，並以「年輕女性影響力培力」為主題舉辦平行會議，展現出將性別平等與青年國際參與結合的前瞻性與制度化努力。
- 二、性別分析與國際合作相互結合在推動國際援助及發展計畫時，已導入性別影響評估，如「拉丁美洲及加勒比海經濟復甦暨婦女賦權計畫」及「國際會議參與性別預算執行分析」等，顯示外交部能將性別平等主流化理念落實於跨國專案中，具體展現跨部門與跨國界的專業連結。
- 三、外交部透過修正「性騷擾防治申訴及調查處理要點」、製作 QA 手冊、加強駐外館處宣導與職前訓練，以及配合行政院性平處撰擬 CEDAW 國家報告，顯示在性騷擾防治制度化及國際規範接軌方面均有明確進展。

##### 改善及建議事項

- 一、強化成果影響的追蹤與資料公開化：雖然已有滿意度調查與問卷機制，但建議外交部可進一步建立公開透明的成果指標，定期對外揭露性別平等相關專案的效益數據，讓民間與國際合作夥伴更易理解臺灣在性平外交上的具體成就。
- 二、深化中高階女性領導職能培訓與接班規劃：114 年女性中高階主管培訓比例雖明顯提升，但仍應持續追蹤培訓後的實質升遷與領導力發揮情形，並規劃跨部會交流、導師制度，以確保人才培育能真正轉化為組織文化的性別平等成果。

#### 許秀雯委員

##### 優點

機關所屬 8 個委員會，任一性別比例均達 40%。

##### 改善及建議事項

- 一、機關捐助之基金會，仍有任一性別比例未達三分之一之情形，應擬定具體策略改善。

二、依據「國籍」此一單一因素，列定清單，系統性決定該國籍人與我國人結婚須進行婚姻面談(始得在我國登記結婚)，此一政策做法(無異於以通過面談作為結婚登記之前提)業經來臺進行 ICERD 國家報告審查之委員於結論性意見中明白認定具有歧視性。建議應確實面對此一問題，得參照各國制度及實務，儘速研商適合我國之替代措施，於政策調整前之過渡期間，並應持續優化面談實施方式，避免種族、性別刻板印象及偏見。

## 游美惠委員

### 優點

- 一、在性別主流化工具之運用上，性別統計辦理情形頗佳，值得肯定。
- 二、外交部為增進國內婦女暨團體與國際接軌之能力，補助國內婦女或性別平等團體出席相關國際會議之團體數量有顯著成長，值得肯定。

### 改善及建議事項

- 一、在性別主流化工具之運用上，性別分析之運用結果，較欠缺在分析之中提出具體建議事項，且分析報告亦未提出明確之分工或訂有明確機制，尤其是應將分析結果落實於相關計畫/行動/方案/措施之中，這些面向均可再加強。
- 二、辦理性別影響評估之品質部分，仍有較大的改善空間。性別影響評估應探究計畫內容蘊含的性別差異原因且進行交織性的性別分析，且也應有相應的性別預算訂定。相關計畫應訂定性別目標、績效指標及目標值，這一項也較欠缺。另所提之佐證資料有一項無計畫，也不符合評分要件，在考核資料準備上應加強改善。
- 三、公務人員參與主流化訓練情形仍有改善空間，應朝向一般公務人員參訓比率及高階主管人員參訓比率達 90%的目標邁進。
- 四、在自辦性別意識培力實體課程之辦理品質面向，其中「檢討年度課程辦理情形」方面仍有改善的空間。未來可以加強每年因應國際時事議題、依據參訓人員對課程教學回饋意見、及立委與監委關切之性平案例等，滾動式調整課程安排及教育訓練。
- 五、加分項目其中之「依本院性別電影院、讀書會活動推廣方案，推動性別電影院(含映後座談會)或讀書會活動成果。依辦理場次及效益評分。依本院性別電影院、讀書會活動推廣方案辦理相關宣導活動」，此項應該可以積極達成相關工作項目，目前表現成果不佳，建議未來改善之。

六、在「引導機關僱用人員(不具公務人員身分)、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)參加性別平等訓練課程，且年度參訓率達50%」，此項應該是可以達成之相關工作項目，目前表現成果不佳，建議未來積極改善之。

## 性平處

### 綜合意見

一、外交部及所屬機關運用外交部通訊、「今日台灣」(Taiwan Today)多國語言版本之電子報、潮台灣及各類社群媒體等資源，宣傳我國女力外交及性別平等政策成果，宣傳管道及議題多元；另辦理修正「外交部補助民間團體從事國際交流及活動要點」，新增就受補助民間團體違反性別平等相關法令得追回部分或全部補助款之規定，以及修訂「民間團體及學校申請經費補助審查小組會議審查案件彙整表」，增加「辦理性別平等措施或建立性騷擾防治措施」項目之評分欄位，值得肯定。

二、尚待精進方向如下。

#### (一) 基本項目

1. 為鼓勵向民間私部門推動性別平等，建議未來規劃相關獎項、評鑑，或認證時納入性別平等指標，例如於外交部國際法研究獎中增加性別平等相關獎項或加分項目；另可編製或修訂相關業務指引、參考手冊，引導民間企業及團體等推動性別友善措施，以及針對不利處境族群推動性別平等事項等，例如編製國際發展援助工作融入性別平等之業務指引或參考手冊，引導非政府組織與企業於援外工作推動性別平等。
2. 本次考評於向其他機關及向地方政府推動性別平等之作法兩項提報相同之工作成果，且較欠缺實質之合作事項(例如僅將外部單位辦理之性平教育訓練活動轉知部內同仁)，建議未來加強跨機關共同推動性別平等。

(二) 性別平等推動計畫及性別平等政策綱領：部會性別平等推動計畫之檢討與策進作為，建議強化運用性別統計及性別分析，並藉由辦理滿意度調查、訂定政策回饋與改善機制等，精進計畫執行內涵。

(三) 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)：於落實 CEDAW 性別人權之成效僅提報 3 項工作重點，且辦理工作較欠缺挑戰性或困難度(例如於網頁刊登 CEDAW 公約條文及歷次國家報告等)，建議未來加強發展落實 CEDAW 之重點工作，如關注不利處境女性之國際參與或國際趨勢。

#### (四) 性別主流化

1. 性別統計辦理情形：所提報之致詞稿、新聞稿、部務會議報告及新聞說明會等，多數資料未見應用性別統計數據之情形，建議未來可運用我國性別圖像及重要性別統計資料庫之數據資料，強化性別統計運用於政策之成果。
2. 性別分析辦理情形：建議參考本院出版之《性別分析參考手冊》，加強性別資料使用與分析，如運用生理性別、社會性別及交織性等面向，蒐集利害關係人(政策規劃者、服務提供者、受影響者)之性別統計資料，檢視性別落差及評估需求，尤其關注不利處境者受影響之情形，以及依報告分析之性別議題，提出因應策略及分工，並納入業務執行。
3. 性別影響評估辦理情形：部分案件欠缺完整之性別統計資料，以及未進行交織性分析，並依性別議題評估結果訂定性別目標、策略或措施等，未來可再加強辦理性別影響評估之品質。另可增加對於國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議草案、國際合作方案等之性別影響評估，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段融入性別觀點。
4. 性別意識培力辦理情形：性別主流化相關訓練方面，一般公務人員及高階主管人員參訓比率皆未達 90%，建議規劃調訓及追蹤機制，提醒同仁及高階主管參與相關課程。

#### (五) 決策參與

1. 所屬 3 個財團法人中，財團法人臺灣民主基金會之董事任一性別比例未達 1/3，請再研議具體改善措施，例如於遴聘董監事作業時，提名人選時均衡量性別比例，以落實性別平等參與之政策目標。
2. 歷年中高階女性主管參加中高階培訓課程比率已有提升，未來可針對中高階女性訂定培力計畫、方案或措施，例如透過調查、蒐集與瞭解影響機關全體同仁擔任主管職務意願之因素，並進行性別分析，以對於女性同仁之需求開辦領導及管理職能課程等。

#### (六) 加分、扣分項目

1. 本次提報之加分項目，多有與其他考核指標及前次考核加分項目內容相似、重複提列或屬例行性業務之情形，建議依據加分項目評核指標內容，發展具創新性之性別平等推動工作，並加強考核自評及相關佐證資料之歸納與綜整作業，以避免資料重複提交。

2. 本次考核提報之部分成果資料，僅提供自評說明，未有完整之佐證資料，或有完成期間超出本次考核區間(112年-113年)，或未能與指標對應之情形(例如於「部會發展性別影響評估檢視表經本院性平處同意」一項，提供修正外交部性騷擾防治申訴及調查處理要點之情形；或於「推動性別電影院(含映後座談會)或讀書會活動成果」一項，提報女力外交專案等)，建議提報資料須對應考核指標內涵，並周延、豐富化相關佐證，以完整呈現辦理性別平等業務之具體作為。
3. 考核期間於外交部所屬駐外館處發生內部性騷擾情事，監察院亦針對加害人提出彈劾及相關性騷擾案件之處理程序提出糾正案，請加強辦理並督導所屬機關強化性騷擾防治措施，包括辦理相關教育訓練及性騷擾防治宣導，強化各級主管及受理申訴單位同仁受理性騷擾案件處理知能，並將外館辦理性騷擾防治情形納入年度績效考核等。