

外交部性別平等推動計畫（111 至 114 年）

壹、依據

依據行政院 110 年 8 月 11 日院臺性平長字第 1100181938 號函頒「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（111 至 114 年）編審及推動作業注意事項」辦理。

貳、整體目標與重點

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱 CEDAW）及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標：
 - （一）提升本部及所屬之任務編組委員會成員，任一性別比率達 40% 之達成率為 75%；及捐助或出資超過 50% 之財團法人董監事任一性別達 1/3 比例。
 - （二）安排外賓拜會參訪我性平機構、辦理各項研習營（班）活動、辦理國際合作及技術交流計畫、協助友邦及友好國家推動教育訓練計畫等納入性別主流化觀點，宣介我落實性別平等之決心與成果，促進性平國際交流。
 - （三）協助洽邀國際審查委員來臺參與 CEDAW 國家報告審查工作，向國際社會宣導我推動性別平等之成果，透過性別平等軟實力，提升我國國際形象。
 - （四）各駐外館處適時研蒐駐在國性別議題資訊，提供國內相關主管機關參考。

- (五) 鼓勵及協助女性參與及辦理國際會議，例如參與聯合國相關會議、「亞太經濟合作」APEC 相關會議、多元平權及協助婦女 NGO 團體在臺辦理國際活動等。
 - (六) 提升女性於外交領域之參與、任命及晉升比例。
 - (七) 切合時勢，辦理性別平等主題相關之高等國際人力培訓研習班。
 - (八) 賡續辦理外籍配偶入國前輔導計畫，推廣性別平權。
- 二、以性別議題為導向，賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

- (一) 培養本部性別主流化業務種籽人員及一般同仁對性別主流化政策之基本概念與知能，及認識多元平權。
- (二) 強化本部性別平等專案小組之運作功能。
- (三) 施政規劃執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料。
- (四) 擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明。
- (五) 中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別影響評估。

參、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

(一) 性別議題一：促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性說明

- (1) 參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。
- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標（SDGs）亦強調女性參與公共生活和領導決策之重要性，並將確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導列為目標之一。另「消除對婦女一切形式歧視公約」（CEDAW）強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30% 至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主；第 3 次國家報告結論性意見與建議更提出「25（c）考慮將三分

之一性別比例提升至 40%目標或以性別平衡原則（50:50）取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」，期許我國精進相關作為。

2. 現況與問題

（1）現況

A. 公部門決策參與：

行政院所屬各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事任一性別不少於三分之一性別比例

我國自 2004 年起由行政院人事行政總處陸續管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，2017 年起由行政院性別平等處接續追蹤。為持續提升決策參與性別比例，行政院請部會針對尚未達成三分之一性別比例者，自 2019 年起以 2 屆任期內達成為原則辦理，已達成三分之一性別比例者則應持續提升性別比例，除列為行政院性別平等重要議題，請部會研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，透過研訂績效指標、年度目標值及具體做法，納入各部會性別平等推動計畫（108 至 111 年）外，另於（CEDAW）第 3 次國家報告結論性意見與建議 25（c）追蹤辦理情形，亦作為行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之評核指標之一。

上開性別平等重要議題各部會透過改選(派)時提升女性推薦名額或男女代表相同名額，修改相關設置要點、組織章程，運用性別比例檢核表檢視成員組成，於非指定委員異動改派時，提供性別比例供首長參考，鼓勵女性參加票選委員評選，蒐集並建置女性專家學者資料庫、強化女性中高階人員培力與推薦等做法，促進決策參與性別衡平。辦理成效如下：

- (A) 2020 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 88.57%，較 2018 年 12 月底 86.65%提升 1.92 個百分點；達成任一性別比例 40%者，則占 65.52%，較 2018 年 55.61%，提升 9.91 個百分點。
- (B) 2020 年 12 月統計，政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 66.36%、監察人(監事)為 84.4%，兩者較 2018 年 65.45%、78.35%分別提升 0.91 及 6.05 個百分點。
- (C) 2021 年 2 月統計，41 位內閣閣員中，女性計 3 人，占 7.32%。我國永續發展目標(SDGs)已將女性閣員占全體閣員比率提高至 20%訂為 2030 年目標。

(2) 問題

公部門決策參與應以推動性別平衡原則為目標，持續縮小決策權力的性別差距：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 15 年，具有一定成效，惟如 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議所揭示，為免三分之一性別比例成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限，宜將三分之一性別比例提升至 40 % 目標或以性別平衡原則（50:50）取代，政府捐助財團法人、國營事業之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有很大的進步空間；另女性內閣成員比例與三分之一性別比例原則有相當之差距。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標 1 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
一、促進公部門決策參與性別平等 (一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40% (二)政府捐助財團法人國事董事一性別比例達三分之一	一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為75% $\text{達成率} = (\text{任一性別比率達40\%之機關所屬委員會數} / \text{機關所屬委員會總數}) * 100\%$	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	查本部所屬8個委員會，其委員任一性別比例均已達40%，績效指標已達100%，本部將針對本項持續落實性別比例。	111年：達成目標數8個，達成度100% 112年：達成目標數8個，達成度100% 113年：達成目標數8個，達成度100% 114年：達成目標數8個，達成度100%

目標	關鍵績效指標 1 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
	二、政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100% 董事達成率 = (任一性別比例達 1/3 之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100% 監察人(監事)達成率 = (任一性別比例達 1/3 之政府捐助財團法人數/財團	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本部所屬3個財團法人中，董事部分共2個財團法人達成任一性別比例不少於三分之一，監事部分均已達標，未來將續均衡考量性別比例，以符合推動性別平等之政策目標。 財團法人 臺灣民主基金會 【董事】 一、依據「財團法人臺灣民主基金會捐助暨組織章程」第7條及8條規定，該會設董事會，由董事13人至17人組成。董事包含產、官、學、政黨代表及非政府組織人士，席次一半以上為政黨代表，另立法院院長、總統府秘書長、外交部部長為該會當然董事。 二、該會於110年4月完成第七屆董監事推選並經董事會議決通過，共17位董事包含： (一)當然代表計3位，其中0位為女性，佔0%。 (二)政黨代表計10位，其中3位為女性，佔30%	【董事】 111年：達成目標數2個，達成度66.67% 112年：達成目標數2個，達成度66.67% 113年：達成目標數2個，達成度66.67% 114年：達成目標數3個，達成度100% 【監事】 111年：達成目標數3個，達成度100% 112年：達成目標數3個，達成度100% 113年：達成目標數3個，達成度100% 114年：達成目標數3個，達成度100%

目標	關鍵績效指標 1 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)
	法人總數)*100%		%。 (三) 產、學代表及非政府組織人士計 4 位，其中 1 位為女性，佔 25 %。 三、本部已續促請該基金會遴選產、學及非政府組織代表及建議各政黨提名董事人選時均考量性別比例，俾符合我國推動性別平等之整體國家政策目標。 【監事】 該基金會監察人共 5 席，女性 3 席，女性比例達 60%。 財團法人 國際合作發展基金會 【董事】 一、依據「國際合作發展基金會設置條例」第八條規定，基金會設董事會，置董事 11-15 人，由行政院院長就下列人員遴聘之。 (一) 外交部部長 (二) 經濟部部長 (三) 行政院不管部會政務委員 1 人 (四) 中央銀行總裁 (五) 行政院農業委員會主	

目標	關鍵績效指標 1 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)																									
			任委員 (六) 其他有關部會首長 (七) 專家學者及全國工商團體代表，不得少於 1/3 二、國合會董事已於上(109)年 7 月 1 日完成第 9 屆董監事改聘作業，計 15 位董事中，9 位男性，6 位女性，男性佔 60%，女性比例 40%，符合所規定之任一性別比例 1/3 之目標。 <table border="1"> <tr> <td>董事 共 15 人</td><td colspan="2">當然代表 共 6 人</td><td colspan="2">遴選代表 共 9 人</td></tr> <tr> <td>性別</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td></tr> <tr> <td>人數</td><td>5</td><td>1</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr> <td>性別 比率 (%)</td><td>83.33</td><td>16.67</td><td>44.44</td><td>55.56</td></tr> <tr> <td>總性別 比率 (%)</td><td colspan="4">男：60、女：40</td></tr> </table> 【監事】 一、依據「國際合作發展基金會設置條例」第十條之規定，本基金會置監事三人至五人，其中一人為常務監事，由行政院長遴聘之。 二、國合會第 9 屆董監事名單中，監事共計 3 名，	董事 共 15 人	當然代表 共 6 人		遴選代表 共 9 人		性別	男	女	男	女	人數	5	1	4	5	性別 比率 (%)	83.33	16.67	44.44	55.56	總性別 比率 (%)	男：60、女：40				
董事 共 15 人	當然代表 共 6 人		遴選代表 共 9 人																										
性別	男	女	男	女																									
人數	5	1	4	5																									
性別 比率 (%)	83.33	16.67	44.44	55.56																									
總性別 比率 (%)	男：60、女：40																												

目標	關鍵績效指標 1 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)																									
			其中有 2 名女性，1 名男性，女性比例達 67%。 亦符合任一性別比率 1/3 之目標。 <table border="1"> <tr> <td>監事 共 3 人</td><td colspan="2">常務監事 共 1 人</td><td colspan="2">遴選代表 共 2 人</td></tr> <tr> <td>性別</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td></tr> <tr> <td>人數</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>2</td></tr> <tr> <td>性別比率 (%)</td><td>100</td><td>0</td><td>0</td><td>100</td></tr> <tr> <td>總性別 比率 (%)</td><td colspan="4">男：33、女：67</td></tr> </table> 三、本部將持續促請該會於遴聘董監事作業時均衡考量性別比例，以符合推動性別平等之政策目標。	監事 共 3 人	常務監事 共 1 人		遴選代表 共 2 人		性別	男	女	男	女	人數	1	0	0	2	性別比率 (%)	100	0	0	100	總性別 比率 (%)	男：33、女：67				
監事 共 3 人	常務監事 共 1 人		遴選代表 共 2 人																										
性別	男	女	男	女																									
人數	1	0	0	2																									
性別比率 (%)	100	0	0	100																									
總性別 比率 (%)	男：33、女：67																												

目 標	關鍵績效指標 1 (含衡量標準 與目標值)	策 略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)												
			財團法人 太平洋經濟合作理事會 【董事】 <table><tr><td>董事 共 15 人</td><td colspan="2">遴選代表 共 15 人</td></tr><tr><td>性別</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>人數</td><td>6</td><td>9</td></tr><tr><td>總性別 比率(%)</td><td colspan="2">男：40%、 女：60%</td></tr></table> 財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會（CTPECC）董事共計 15 人，其中有 9 位女性，女性比例達 60%。 一、依據「財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會捐助章程」第七條規定，設置董事 7 至 15 人，董事人數應為單數，董事任一性別人數不得少於三分之一。董事總人數二分之一以上，應由主管機關就下列人員遴聘之： （一）中央或地方機關（構）有關業務人員。 （二）國內外對捐助目的富有研究之專家、學者。 （三）社會公正人士。 其餘董事由前屆董事會就產官學界著有聲譽或具相當代表性之人士中	董事 共 15 人	遴選代表 共 15 人		性別	男	女	人數	6	9	總性別 比率(%)	男：40%、 女：60%		
董事 共 15 人	遴選代表 共 15 人															
性別	男	女														
人數	6	9														
總性別 比率(%)	男：40%、 女：60%															

目 標	關鍵績效指標 1 (含衡量標準 與目標值)	策 略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)												
			選任之，並報請主管機關備查。 二、本部已請該會未來持續依照性別平等原則，遴聘董事。 【監事】 <table><tr><td>監事 共 2 人</td><td colspan="2">遴選代表 共 2 人</td></tr><tr><td>性別</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>人數</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>總性別 比率 (%)</td><td colspan="2">男：50%、 女：50%</td></tr></table> 財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會（CTPECC）監事共計 2 人，其中有 1 位女性，女性比例達 50%。 一、依據「財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會捐助章程」第七條規定，設置監事 2 至 5 人，監事至少應有一人由主管機關遴聘，如遴聘人數三人以上時，其任一性別人數不得少於三分之一。監事由董事長提名並經董事會同意後聘任之。 二、本部已請該會未來持續依照性別平等原則，提名並聘任監事。	監事 共 2 人	遴選代表 共 2 人		性別	男	女	人數	1	1	總性別 比率 (%)	男：50%、 女：50%		
監事 共 2 人	遴選代表 共 2 人															
性別	男	女														
人數	1	1														
總性別 比率 (%)	男：50%、 女：50%															

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：向國際社會宣導我推動性別平等之成果， 透過性別平等軟實力，提升我國國際形象

1. 重要性

- (1) CEDAW 第 23 號一般性建議指出，將性別觀念和婦女人權納入所有國際組織的議程中，是各國政府義不容辭的責任。
- (2) 「性別平等政策綱領」權力、決策與影響力篇有 3 項推動策略與本議題有關，包括：
 - A. 增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。
 - B. 重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。
 - C. 掌握國際性別議題趨勢，積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度，成為亞洲標竿，接軌國際。
- (3) 我國外交處境特殊，官方參與國際交流管道受限，需透過更多非正式參與，取得國際認同以穩固實質主權地位，議題上則可透過爭議性低之性別平等普世價值議題爭取國際認同。行政院性別平等會多位委員均關切本部如何善用我國性別平等成果進行外交突圍策略，拓展我國國際空間。

2. 現況與問題

(1) 查 108 年本部性別主流化成果報告呈現國際宣導成果均有達標，包括：

- A. 撰刊報導、專文以增進國際社會及國內民眾對我國致力保護及提升婦女權益之瞭解。
- B. 該部 6 種語版 8 種期刊及各語版《臺灣光華雜誌》撰刊相關報導。
- C. 協助國內婦女團體及原住民族婦女團體參與或觀摩聯合國與所屬相關會議及活動。
- D. 鼓勵及協助各領域女性代表參與 APEC 相關會議及活動。
- E. 鼓勵及協助國內婦女 NGO 團體出席相關國際會議或在臺舉辦國際活動。

(2) 次查本部現行外交策略及管道包括：

- A. 結合民間能量協助邦交國及辦理國際人道援助。
- B. 參與國際組織並做出貢獻。
- C. 運用國內外文宣及新媒體。
- D. 協助洽邀國際委員來臺出席第 4 次 CEDAW 國家報告審查會，展現我國主動配合國際人權規範之決心，以及對性別平等之重視。
- E. 自願性參與國際公約、宣言及執行各項國際目標。
- F. 簽訂雙邊或多邊合作協議。
- G. 高層率團出國訪問。
- H. 協助城市外交。

I. 協助及補助 NGO 進行國際交流。

- (3) 本部國際交流策略及管道多，尚有許多推廣我性別平等成果方式，建議廣泛運用我相關成果，融入既有外交戰略。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
增加外賓訪團拜會 行政院性別平等處 及性平機構或辦理 性平相關活動，促進 國際性平交流	關鍵績效指標 2 111 年 9 次 112 年 12 次 113 年 15 次 114 年 18 次	請各地域 司及相關 司處增加 外賓訪團 拜會行政 院性平處 及性平機 構次數， 以推廣性 平外交	111~114 年 提升外賓訪 團拜會行政 院性平處及 性平機構次 數或辦理線 上相關性平 活動，促進 國際交流， 年成長 3 次
撰刊報導、專文、外 館參與性平活動及 駐地重要性平活動 消息、以增進國際社 會及國內民眾對 我 國致力保護及提升 婦女權益之瞭解	關鍵績效指標 3 111 年 65 篇 112 年 70 篇 113 年 75 篇 114 年 80 篇	獲媒體刊 篇數(篇)	111~114 年 提升媒體刊 登篇數，年 成長 5 篇
協助及補助 INGO 及我 NGO 參與性 平國際會議及活動， 透過參與、宣傳與該 會議或活動主題相 關之我國性別平等 推動成果	關鍵績效指標 4 111 年 2 篇 112 年 4 篇 113 年 6 篇 114 年 8 篇	成果報告 刊登於本 部網站篇 數	受補助之 INGO 及我 NGO，於成 果報告分享 之性別平等 主題及交流 內容摘要， 年成長 2 篇

(二) 性別議題 2：提升女性於外交領域中之參與、任命及晉升比例

1. 重要性

(1) CEDAW 公約第 8 條及其第 23 號一般性建議提到包括：

- A. 締約各國應採取一切適當措施，保證婦女在與男子平等不受任何歧視的條件下，有機會在國際上代表本國政府和參加各國際組織的工作。
- B. 各國政府有責任確保婦女有機會參與各層級和各領域的國際事務，從而促使其參與經濟和軍事事務、多邊和雙邊外交活動，以及成為國際和區域會議的官方代表團。
- C. 讓大批婦女參與國際談判、維持和平活動、所有層級的預防性外交、調解、人道主義援助、社會和解、和平談判以及國際刑事司法制度，將會產生重要差異。在解決武裝或其他衝突問題時，性別觀點和分析有助於理解，而對男女造成不同影響。

(2) 「性別平等政策綱領」權力、決策與影響力篇有 1 項推動策略與本議題有關，包括：推動性別平衡原則縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。

2. 現況與問題

(1) CEDAW 公約第 23 號一般性建議提到：

- A. 大部分政府的外交和外事機構中，婦女任職的人數不足，尤其是最高層級。婦女常被派往對該國的對外關係而言較不重要的使館。在某些情況下，婦女的任命會因婚姻狀況的限制而受到歧視。在其他情況下，同等地位的婦女得不到男性外交官所享有的配偶和家庭福利待遇。婦女往往不被給予參與國際事務的機會，因為婦女被假定要承擔家務，包括她們必須照顧家庭中受撫養的人而無法接受任命。
- B. 由於在任命和晉升重要職位、參加官方代表團方面，往往缺少客觀標準和程序，婦女少有機會如同男性在國際上平等代表本國政府，參與國際組織工作。

(2) 相關統計：

- A. 110 年全體駐外機構人員性別比例為：男 62.8%、女 37.2%，差距甚大。其中特任及簡任人員中，男性占 78.2%、女性占 21.8%；薦任人員中，男性占 53.2%、女性占 46.8%，差距不大；委任人員中，男性占 42.9%、女性占 57.1%，差距不大。
- B. 110 年參加國際組織、國際會議、國際活動情形：男性占 47.05%、女性占 52.95%，差距不大。

(3) 綜上，我國參加國際組織、國際會議及活動人員部分，男女比例漸趨平衡，惟細看較有影響力及官方與會之人員，如我國官方參與國際組織

代表、訪團代表、外交使節會議與會人員等，男性比例均較高，顯示在參與上仍有性別差異。前開差異原因可能為：

- A. 我國目前高階外交人員仍以男性居多，近年來外交特考錄取男女比例雖已漸趨平衡，惟可能因為早期男性較多，在年資和歷練上優於女性，導致本部內部簡任官以上仍以男性居多；而駐外人員部分現雖男女比例差異不大，高層卻多為男性，職位差距懸殊。
- B. 外交人員外派時，其配偶須離職或留職停薪，致職涯中斷及單薪，而傳統上女性外交人員多面臨需承擔家務、男性配偶不願隨同外派，致輪調受限之情形。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提升中高階女性主管比例，促進性別平等	關鍵績效指標 5 111 年 88.1% 112 年 88.6% 113 年 89.1% 114 年 89.6%	計算本部女性主管代表性指數 一、女性主管係指行政院所屬二級機關之首長、副首長、幕僚長、一級、二級單位主管女性人數 二、女性主管代表性指數=女性主管佔全體主管比例／女性員工佔全體員工比例	111~114 年提升中高階女性主管比例，促進性別平等，年成長 0.5 %
蒐集駐地托育資訊及相關轉介作法，建構駐外館處性別友善環境	關鍵績效指標 6 111 年 23 館處 112 年 28 館處 113 年 33 館處 114 年 38 館處	一、蒐報同仁幼兒托育方式分享、鄰近駐館之托育中心及保母資料、僑校安親班、幼兒友善餐廳及公園等場所、兒童醫院、中文友善醫師、嬰幼兒產品購買商店及駐地父母或新手爸	111~114 年擬由派任人數較多之 23 館處開始辦理，逐年擴展至 38 館處，推動性別友善支援，年成

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
		媽互助團體等相關幼保資訊。 二、資訊彙整後上傳於本部網站，以供同仁參用。	長 5 館處

**(三) 性別議題 3: 各駐外館處適時研蒐駐在國性別議題資訊，
提供國內相關主管機關參考**

1. 重要性

國際潮流及資訊為我國規劃及推動性別平等政策之重要依據，各部會皆宜有所掌握，以於主管業務中綜觀國際情勢，擬訂符合潮流之政策措施。

2. 現況與問題

- (1) 本部持續洽駐外館處蒐集各國性別平等資訊，包括該國參與 CEDAW 進程、推動性別主流化情形、女性參政情形、重要婦權團體及女性領袖等資料。
- (2) 性別主流化國際活動倘經駐處評估適合參與，本部已訓令適時將相關活動資訊報部，以轉請國內 NGO 及政府機關參考，駐館參與之性平活動亦請報部。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
回報適合國內 NGO 及政府機關參加之性平活動資訊，以促進性平交流	關鍵績效指標 7 111 年 16 場 112 年 18 場 113 年 20 場 114 年 22 場	報部彙整	111-114 年適時回報相關國內 NGO 及政府機關之性平活動資訊，以促進性平交流，年成長 2 場

肆、考核及獎勵

一、考核

依據「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」辦理。

二、獎勵

- (一) 為落實性別平等，推廣性別主流化，本部各單位及駐外館處辦理性平業務卓有實績者，將特函嘉勉。
- (二) 「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核」獲「優等」、「甲等」及性別平等相關獎項，依據「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之獎勵措施，辦理敘獎。

附件【各部會得視需要，增列附件】