

僑務委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）

壹、整體目標與重點

本會以性別平等政策綱領為藍圖，持續運用行政院性別主流化策略，積極推動本會性別平等業務，針對本會核心業務，研提「促進公私部門決策參與之性別平等」、「運用性別主流化工具（性別影響評估）推展僑務業務」、「協輔海外僑團辦理宣導性別平權相關活動」、「海外文化教師性別衡平」、「協助僑臺商女性創業輔導」、「建構性別平等的教育制度與友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離」及「增加女性僑領、僑臺商新聞報導露出機會」等目標，以落實性別意識培力、去除性別刻板印象、提升女性專業知能及促進性別平等，且透過媒體報導女性參與公共事務、僑界及僑團活動，除了可提高成功女性的能見度外，更可樹立女性學習楷模的典範，並致力宣導我國性平成果及積極參與性平國際交流。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題：促進公私部門決策參與之性別平等（權責分工單位：僑民處、僑教處、僑商處）

1. 重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦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. 現況與問題

本會所屬計有僑務委員等 9 個委員會，僅僑務委員未達成四成關鍵績效指標，餘皆達任一性別四成之目標。另本會所管財團法人海華文教基金會及財團法人信用保證基金（以下簡稱信保基金）等 2 個財團法人，僅信保基金董事之任一性別未達三分

之一比例，餘皆達任一性別三分之一之目標，有關僑務委員、及信保基金未達性別目標之現況與問題說明及其改進作法如下：

(1) 僑務委員部分：

A、現況與問題：僑務委員之人選，係經長期培養，循序漸進，原則需先擔任本會僑務促進委員、僑務顧問等僑務榮譽職，並視其於僑社服務績效及貢獻等因素，聘任為僑務委員。委員組成事涉全球僑社結構人才分布，其任一性別比例達三分之一，實有現實上之困難。然本會鼓勵海外僑界女性積極參與僑社活動已有初步成效。經查本會「僑務促進委員」女性比例102年為34%，107年提高至36.6%，108年底女性比例為37.1%，截至109年底女性比例提高至38.69%，顯示未來將有更多女性有機會參與僑務委員遴選。

B、改進作法：為提升女性成為僑務委員候選人選比例，本會將透過培力育才策略，由本會主辦或透過僑界推動相關活動，以發掘優秀女性僑社領袖人才，透過上述作法，除可培育優秀女性僑社領袖人才，納入僑務榮譽職遴選對象外，並透過僑務促進委員之女性比例逐步增加，有效充實僑務委員備選人才庫。另外，透過因地制宜策略，衡酌各區僑情的不同，於具增幅潛力及穩定成長之地區，增加遴聘女性僑務委員比例。本會在推動僑務工作時，並將隨時進行人才盤點，依前開培力育才及因地制宜等面向，盤點符合僑務委員資格要件之僑界領袖，並依性別平權原則建置人才庫。在辦理僑務委員遴選作業時，仍將特別函請駐外館處優先考慮推薦女性人選，期能逐漸改善僑務委員任一性別比例。

(2) 信保基金部分：

A、現況與問題：依據財團法人海外信用保證基金捐助章程第六條規定，本會僑商處督導副委員長及僑商處處長為當然董事，爰 109 年 1 月張處長淑燕接掌僑商處，以及同年 5 月徐副委員長佳青接任督導僑商處副委員長，致女性董事比例偏高。

B、改進作法：本屆董監事任期至 111 年 8 月 27 日，為避免人事頻繁更迭影響基金效能及審核品質，本會將於下屆董事改選或各捐助單位改派時，先予提供基金目前性別比例現況及預定達成比例目標，敦請各派任單位推派專業代表時，除衡酌各董事所必需之外匯及風險等相關專業知能外，應將性別參與決策機會之衡平性納入董事派任考量。透過上述作法，期達成任一性別比例不少於三分之一之目標。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標(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) 政府捐助財團法人及國營事	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% 達成率=(任一性別比率達 40%之機關所屬委員會數/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。	一、僑務委員會所屬委員會共 10 個(含 113 年新增「內稽小組」),截至 113 年 2 月底,有 9 個已達成任一性別不少於三分之一,其中 9 個已達成 40% 以上(達成率為 90%),已逾關鍵績效指標 75%之目標值,將持續落實性別比例。 二、本會針對「未達成任一性別不少於三分之一」僑務委員之女性比例,研議提升性別比例作法如下:	111 年: 77.78%。 112 年: 88.89%。 113 年: 90%。 114 年: 90%。

目標	關鍵績效指標(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)
業董監 事任一 性別比 例達三 分之一			依本會組織法第 4 條規定,僑務委員任期 3 年。本會將於各任期屆滿,函請全球各駐外館處優先考慮推薦女性人選,本會多年來積極透過僑社性平培力等活動之推展,從中發掘年輕、專業之女性領袖,接受僑界推薦評估遴選僑務促進委員,以利長期培育為僑務委員遴薦人選。	
	<p>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%</p> <p>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%</p> <p>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 / 財團法人總數)*100%</p>		<p>本會有 2 個公設財團法人,董事部份有 1 個已達成任一性別不少於三分之一,1 個未達三分之一(占 50%),監事部分皆已達三分之一(達 100%)之性別比例要求,本會研議提升性別比例作法如下:</p> <p>財團法人海外信用保證基金第 11 屆董事任期至 111 年 8 月 27 日止,將於下屆改選或各捐助單位改派時,敦請各派任單位推派專業代表應將兩性平等比例納入董事派任考量,以達成任一性別比例達三分之一之目標。</p>	<p>【董事】 111 年:100%。 112 年:100%。 113 年:100%。 114 年:100%。</p> <p>【監事】 111 年:100%。 112 年:100%。 113 年:100%。 114 年:100%。</p>

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：運用性別主流化工具（性別影響評估）推展僑務業務（權責分工單位：綜合規劃處）

1. 重要性

「性別影響評估」係落實性別主流化的具體操作方式，藉由性別影響評估檢視表，將性別觀點及多元意見融入政策制訂、規劃設計與決策過程，評估政府計畫及法律案對不同性別者的正、負面影響及受益程度，藉以調整政策，消弭因性別所造成的差別性影響，促使不同性別者均得以公平合理的取得社會資源，享有同等參與公共事務之機會，進而達成性別平等。

本會為推動僑務工作，辦理各項國內外僑務活動、研習、人才培訓、文化交流及華語文教材等業務，為永續落實僑務工作價值，允宜擴大運用性別影響評估，作為業務單位研提相關政策及規劃活動之參考，以擬定更具性別平等及權益保障之僑務政策，提升僑務業務品質及擴大辦理成效。

2. 現況與問題

各部會重要之中長程個案計畫與法律案於陳報行政院審議前，均須依相關規定進行性別影響評估檢視作業，以符合性別平等與公平正義原則。本會自 108 年起，逐步擴大推動其他非屬中長程個案計畫之性別影響評估，從 108 年 3 項計畫增至 110 年 4 項計畫，鑒於成效良好，爰規劃未來 4 年賡續逐步擴大推動其他非屬中長程個案計畫之性別影響評估事宜。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
擴大性別影響評估檢視範圍及提升辦理品質	中長程個案計畫、法律案、各項計畫及措施進行性別影響評估之案件數 1. 111 年：4 項。	除中長程個案計畫及法律案外，另擴大本會各項計畫及措施列入性別影響評估檢視範圍，並加強分析與	1. 每年由業務單位就業管計畫及措施擇定辦理性別影響評估之案件。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	2.112年：4項。 3.113年：4項。 4.114年：5項。	檢視，使性別平等觀點落實於各項政策及措施中。	2. 業務單位於計畫或措施研擬階段，徵詢性別平等專家學者意見，並填寫性別影響評估檢視表，確保納入性別觀點，據以發展形成政策或修正現有政策之不足。 3. 經性別影響評估之計畫及措施，提報性別平等專案小組討論與回應。

(二) 性別議題 2：協輔海外僑團辦理宣導性別平權相關活動（權責分工單位：僑民處）

1. 重要性

配合各駐外使領館處辦理海外宣傳及協輔僑團舉辦性別平權相關活動，適時宣導兩性平權，除展現當地婦女僑團之活力與創意，並充分能彰顯我政府及本會駐外僑務人員於當地努力推動性別平權的成果。

2. 現況與問題

本會 109 年海外僑界辦理性別平權活動，共計 55 場次，參加人次計 2,909 人次，惟仍以女性參與比例較高，為擴大活動效益，續協輔海外僑界運用實體或線上工具，以邀請性平領域專家參與講座或論壇等多元方式舉辦性別平權活動，並於活動前加強宣傳，邀請男性成員參加，以去除性別刻板印象，促進僑社公共事務參與之性別平等。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
逐年增加海外僑界辦理性別平權活動之場次及參與人次	海外僑界辦理性別平權活動及參加人次，以每年成長 3% 為目標值。	以多元活動之型態，因地制宜，引導僑界擴大辦理性別平權活動	1. 僑界自發性辦理性別平權活動，視活動之規模及效益，依本會海外僑民團體經費補助要點規定，酌予經費補助。 2. 駐外人員辦理活動績效特優者，年終檢討酌予敘獎。

(三) 性別議題 3：海外文化教師性別衡平（權責分工單位：僑教處）

1. 重要性

為增加海外僑民對優良文化之認識與學習，本會歷年來依據海外需求遴派「民族舞蹈」（如傳統舞蹈、原住民及客家舞蹈等）、「民俗體育」（如扯鈴、舞龍舞獅等）、「民俗藝術」（如書法國畫等）或其他技能類教師（如珠心算、作文等）（以下簡稱文化教師）至全球各僑居地進行教學活動。為保障國內各類文化教師可加入至海外巡迴教學行列，期遵循「任一性別比例不低於三分之一」之原則。

2. 現況與問題

目前國內文化教師數量因專長類型不同，性別比例亦不同。檢視本會近 5 年來遴派海外文化教師性別人數情況如下表所示：

年度	民族舞蹈		民俗體育		民俗藝術		其他類型		總計		合計
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	
108	12	1	4	9	3	5	2	0	21	15	36
107	12	2	5	6	5	1	2	0	24	9	33
106	17	3	5	11	4	5	2	0	28	19	47
105	21	2	6	20	7	3	3	0	39	25	64

年度	民族舞蹈		民俗體育		民俗藝術		其他類型		總計		合計
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	
104	17	2	4	15	5	4	1	1	27	22	49

【註：109 及 110 年因受新冠肺炎(疫情影響未派赴海外)】

綜上，本會每年視僑區需求、老師專長、個人時間安排及到訪國家、交通等因素進行文化教師遴派，近 5 年遴派至海外民族舞蹈類文化教師以女性居多；民俗體育類則以男性居多；民俗藝術類女性多於男性。惟在遴派總數上，多遵循任一性別不低於三分之一之原則。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
遴派海外文化教師任一性別不低於總數之三分之一	每年遴派海外之文化教師任一性別不低於總數三分之一。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 充實各類有願意赴海外進行文化教師之師資名單。 2. 於遴派時考量性別衡平性。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年請國內外大學院校及業界推薦有意願赴海外教學之民俗文化教師。 2. 於進行遴選作業時納入性別衡平因素考量，若單一類型任一性別文化教師無法達到三分之一，但至少每年遴派總數上，任一性別不低於總遴派人數之三分之一。 3. 衡平性別比例，進行成果報導。

(四) 性別議題 4: 協助僑臺商女性創業輔導(權責分工單位: 僑商處)

1. 重要性

女性經營事業可提升經濟地位，進而提升社會地位。

2. 現況與問題

- (1) 僑臺商僑居海外，各國法律、政治、經濟、社會環境差異甚大，社會對性別平等之共識亦不相同。
- (2) 僑民移居海外原因不同，因婚姻移居海外歸化者占相當比例，當事人受限家庭責任、語言、專業、掌握主流資訊之能力，比照國內，海外創業普遍難度更高。
- (3) 本會輔導之世界華人工商婦女企業管理協會團體，其組成成員為事業有成女性企業家，目前尚未有創業輔導事宜。
- (4) 本會為配合加速投資臺灣及當前政府重點經貿產業政策，加強針對六大核心戰略及新創等特定產業辦理參訪或邀訪團，依該等產業性質，報名成員以男性為多，達到女性創業輔導目標，頗有難度。
- (5) 另為因應 COVID-19 新冠肺炎疫情期間辦理實體研習參訪有其困難度，本會服務僑臺商新模式辦理產業線上講座、商機論壇及交流會，輔導企業轉型對接臺灣優勢，因線上研習活動採開放報名，不納入性別比例統計。
- (6) 本會 110 年首辦之「全球青商潛力之星」選拔賽，並擔任海內外民間團體舉辦之歷屆「海外臺商磐石獎」、「海外華人創業楷模暨相扶獎」及「華冠獎」共同指導單位，遴選傑出海外臺商企業家，予以表揚，獲獎之女性創業家及企業家可做為女性標竿典範，惟前揭獎項除華冠獎僅限女性參選之外，其餘之遴選規則皆未就性別比例訂定相關規定。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
協助僑臺商女性創業輔導	每年辦理各項邀訪研習活動及選拔活動，至少培訓女性 40 人，任一性別比率不少於 40%。	辦理提升僑臺商女性專業職能及企業經營能力活動。	1. 駐外人員辦理遴薦作業時，將性別納入考量。 2. 於辦理年度各項班別之核錄作業時，將性別納入考量。

(五) 性別議題 5：建構性別平等的教育制度與友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離（權責分工單位：僑生處）

1. 重要性

僑生政策配合國家新南向政策和人口及人才政策，自 103 年起開辦 3+4 僑生技職專班（現名：產學攜手合作僑生專班），積極招收東南亞地區初中畢業僑生來臺，以 3 年技術型高中銜接 4 年科技大學，產學合作提供 7 年連貫之技職教育，培育全球僑臺商企業所需之技術人才，至 109 學年度已累計 7,974 位東南亞華裔子弟來臺就學。在當前「強化人口及移民」政策指導下，將積極擴增招生人數，並依據我國產業人力缺口加強招收特定產業類科學生，在此關鍵轉型階段，倘於招生資料融入移除職業性別隔離之宣導，將有助潛移默化職業性別刻板印象，從青少年之觀念模塑引導，逐步降低產業別之性別隔離程度。

2. 現況與問題

產學攜手合作僑生專班配合「強化人口及移民--擴大吸引及留用僑外生」之政策，預定於 111 學年度依據國內產業人力需求類別開班招生，本案參考行政院性別平等處 2021 年性別圖像，於招生宣導中加入降低職業性別隔離之元素，鼓勵有志來臺求學青年，突破職業選擇之性別刻板印象，在各行各業均獲致平等之權利、決策力與影響力。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體作法
建構性別平等的教育制度與友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離	加入性別平等元素的招生宣導 1. 111 年：於招生文宣或影片加入 2 次性別平等宣導元素。 2. 112 年：於招生文宣或影片加入 3 次性別平等宣導元素。 3. 113 年：於招生文宣或	於招生文宣、影片、說明會等加入性別平等元素，減低職業性別隔離刻板印象	1. 於招生影片、文宣中融入非性別隔離之意象，如兩性均出現之長照人員或是營造業場景。 2. 業務單位就各類科註冊學生之性別分布，研提下學年招生文宣性別平等重點。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體作法
	影片加入 3 次性別平等宣導元素。 4.114 年:於招生文宣或影片加入 4 次性別平等宣導元素。		3. 在宣導說明會中，鼓勵各性別參與平等學習與受教育權利，減低逆性別隔離選項之焦慮。

(六) 性別議題 6：增加女性僑領、僑臺商新聞報導露出機會（權責分工單位：僑務通訊社）

1. 重要性

增加女性參與公共事務、僑界及僑團活動報導，進而提高女性參與僑界的能見度，讓更多人理解女性僑胞在各領域的傑出表現與事蹟。

2. 現況與問題

目前僑界活動與僑臺商報導多以男性僑領居多，女性僑領報導篇幅較少，若增加女性僑胞及僑領在各領域的傑出事蹟報導，可提升民眾了解女性於僑界的貢獻。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
增加女性僑領、僑臺商於媒體露出機會	於「僑務電子報」網站每月平均上載 20 則以上婦女僑胞團體參與僑社活動等新聞。	透過媒體報導女性參與公共事務、僑界及僑團活動報導，進而提高女性參與僑界的能見度，讓更多人理解女性僑胞在各領域的傑出表現與事蹟。	1. 持續透過本會「僑務電子報」網站及社群媒體平臺刊登女性參與公共事務、僑界及僑團活動等新聞報導。 2. 於「僑務電子報」網站設立「全球性女性僑團組織專區」刊登僑團活動新聞報導。 3. 本會製作相關傑出僑領介紹影片，增加女性僑領受訪者比例。

參、考核及獎勵

對於執行性別平等推動計畫有績效人員，酌予從優獎勵。