

僑務委員會性別平等推動計畫（115至118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」、「強化女性經濟參與及決策影響力的能見度，深化性別平等觀念」、「協輔海外僑團辦理宣導性別平權相關活動」、「僑教活動深化性別平等意識，與僑界分享臺灣性別主流化實施成果」、「透過領導與管理培訓，培育女性決策人才，以實現女性經濟賦權」、「優化產學攜手合作專班具性別敏感度之就學、就業環境，消弭僑外生留臺發展人才之性別差距」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

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，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。

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)亦強調確保婦女全面參與政治經濟與公共決策，以及有公平的機會參與各個階層的決策領導。

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。

2. 現況與問題

(1) 現況：

A. 本會所屬委員會：

(A)包含「僑務委員」、「受理捐贈僑生獎助學金委員會」、「性別平等專案小組」、「性騷擾防治申訴及調查小組」、「法規會」、「勞工退休準備金監督委員會」、「訴願審議委員會」、「甄審考績暨進修甄審委員會」、「政府資料開放諮詢小組」、「內稽小組」等10個委員會，本會114年新增「人權工作小組」，共計11個委員會。

(B)截至114年6月底，本會所屬委員會之任一性別比率達40%個數為10個，達成率為90.91%；本會所屬委員會有9個委員會已達成性別衡平性目標，達成率為81.82%。

B. 本會主管政府捐贈或出資超過50%之財團法人係海華文教基金會及海外信用保證基金等2個財團法人，截至114年6月底，其董事、監事之任一性別比例均已達三分之一，達成率為100%。董事部份任一性別比率達40%，達成率為100%，惟監事總人數均僅3人，致未能達成任一性別比例四成之目標。

(2) 有關「僑務委員」、「勞工退休準備金監督委員會」及「本會所屬委員會之監事部分」之「問題」及「改進作法」說明如下：

A、僑務委員：

(A)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，其任一性別比例達四成，實有現實上之困難，惟自105年迄112年底本會僑務委員女性比例隨著僑務委員總數動態調整，約占全體委員之29.4%至33.1%間，經過10年來的努力，業於114年初達成33.7%，達成任一性別比例三分之一之性別目標。

(B)改進作法：

為提升女性成為僑務委員候選人比例，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。本會鼓勵海外僑界女性積極參與僑社活動，經查本會「僑務促進委員」女性比例105年為35.6%，110年8月底提高至39.6%，114年7月女性比例已提高至42.7%，已具初步成效，也顯示未來將有更多女性有機會參與僑務委員遴選。

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資料。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，期能逐漸提升僑務委員任一性別比例。

B、勞工退休準備金監督委員會：

(A)問題：

依據事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第3條及本會勞工退休準備金監督委員會組織規章第4條規定，勞工代表人數不得少於委員總人數之三分之二，本會勞工退休準備金監督委員會設委員4人，勞工代表3人及雇主代表1人，且已達成任一性別比例四成之關鍵績效指標。

惟本會具勞方委員資格之女性代表將於117年7月16日前全數屆齡退休，屆時本會具勞方委員資格將剩餘3名男性；又因囿於行政院工友員額管制政策影響，無法新僱，僅能由其他機關移撥，人力來源恐將受限，屆時即便由資方代表中遴派1名女性參與，女性比例亦僅占25%，未來恐將無法達成四成之性別比例目標。

(B) 改進作法：

為促進性別平等，並確保不同性別在決策層的參與，本會將繼續落實任一性別比例達四成之性別目標，並於116年度滾動檢討本會勞工退休準備金監督委員會是否列入任一性別比例四成之關鍵績效指標。

C、本會所屬委員會之監事部分：

(A) 問題：

本會業管海華文教基金會及海外信用保證基金等2個財團法人，其中，有關監事達成任一性別比例四成之關鍵績效指標一節，茲因基金會之監事均僅置3人，且經考量基金會之規模、運作情形及人事費用負擔等因素，暫不予以酌增監事人數。基於監事之人數結構性因素，始未能達成任一性別比率40%，爰不予以列計監事之任一性別比率40%之目標。

(B) 改進作法：

本會為促進性別平等，並確保不同性別在決策層的參與，將繼續落實監事任一性別比例達三分之一之性別目標。爾後本會財團法人之規模倘日益成長，亦將配合酌增監事人數，並致力達成任一性別比例40%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朝性別均等邁進	<p>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¹為95%</p> <p>二、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員性別平衡性達成²為70%</p>	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、僑務委員會所屬委員會共11個，截至114年6月底，其中，有10個達成任一性別比例達40%，達成率為90.91%，為達成關鍵績效指標95%之目標值，本會將繼續落實委員會之性別比例目標</p> <p>二、為達成本會所屬委員會之任一性別比例達40%，本會研議作法為委員會屆期改選或成員異動時，提供性別平衡之名單供首長參考，並建議優先遴派女（男）性，以達成任一性別比例達40%之目標。</p> <p>三、僑務委員會所屬委員會共11個，截至本年6月底，有9個委員會達成性別平衡之目標，達成率為81.82%，已逾70%之關鍵績效指標。本會將持續推動各委員會達成性別平衡比率並逐年提升達成率至90.91%。</p> <p>四、為達成本會所屬委員會性別平衡之目標，本會研議作法為委員會屆期改選或成員異動「性別平衡之男、女性建議人數表」，供首長參考，並建議優先遴派女（男）性，以達成性別平衡性之目標。</p>	<p>一、任一性別比例達40%之達成率： 115年：90.91% 116年：90.91% 117年：90.91% 118年：100%</p> <p>二、性別平衡性之達成率： 115年：81.82% 116年：81.82% 117年：81.82% 118年：90.91%</p>

¹ 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%。

² 董事達成率=(任一性別比例達40%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40%之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%。

² 達成率=各機關委員會多數性別與少數性別人數相減後，數字為0或±1之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%。

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)
(二)行政法人、政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例邁向40%	行政法人及政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達40%之達成率，董事60%、監事90%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、本會所管財團法人為海外信用保證基金及海華文教基金會等2個財團法人，截至114年6月底，本會業管財團法人之董事任一性別比例均達40%，達成率為100%，惟監事部分因總人數僅3人，致未能達成任一性別比例達40%，達成率為0%。</p> <p>二、為達成本會所管財團法人之董事性別比例目標，本會研議業管財團法人之董事屆期改選或異動時，提供性別衡平名單供首長遴派參考，並由成員核派或調整外部董事人數方式，達成董事之任一性別比例達40%。</p> <p>三、已排除計列監事僅有3人之政府捐助財團法人，惟該監事任一性別比例仍應不少於1/3之規定。</p>	<p>【董事】 115年：100% 116年：100% 117年：100% 118年：100%</p>

二、部會層級議題

(一)性別議題1：強化女性經濟參與及決策影響力的能見度，深化性別平等觀念（權責分工單位：綜合規劃處）

1. 重要性

「提升女性經濟參與及決策影響力」為性別平等綱領中重要一環，因此提升成功女性的能見度，透過典範學習與多元性別角色呈現，以深化女性社會參與的正當性。

政策重點包括提升女性就業與創業資源可近性、促進性別友善職場、強化女性在企業與公共決策中的代表性，以實現經濟領域中的性別正義與實質平權。

2. 現況與問題

- (1)女性在企業領導階層的比例仍然偏低。
- (2)社會對女性領導角色仍存刻板印象。
- (3)成功女性缺乏曝光機會。

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
提升女性經濟參與及決策影響力的能見度，深化女性社會參與的正當性	各年舉辦活動均邀請2位海外女性成功僑領、政治人物或企業家分享心路歷程，參訪職場。	透過成功案例分享，提升女性就業與創業資源可近性、促進性別友善職場、強化女性在企業與公共決策中的代表性，以實現經濟領域中的性別正義與實質平權。	藉由辦理臺灣青年海外搭僑計畫，於活動中邀請優秀女性僑領、女性政治人物或女性企業家交流、參訪優秀女性職場，拓展參與計畫學員視野，培育性別主流化意識，並於搭僑計畫海外參訪見習行程結束後，透過問卷滿意度調查了解參與者「性別認知程度」。

(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，並協輔僑團舉辦或參與主流社會性別平權相關活動，俾以宣導性別平權觀念，並充分彰顯我國推動性平成果。

2. 現況與問題

113年本會駐外人員自辦及協輔海外僑界辦理有關性別平權活動共計183場次，其中協輔僑界辦理性別平權活動共計120場次，惟多為駐外使領館代表或本會駐外同仁出席活動時融入宣導，成果有限。

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
於海外僑社加強宣傳性平觀念，促進僑社公共事務參與之性別平等。	每年自辦或協輔僑團舉辦、參與與性別平權相關國際交流活動至少57場次、8,550人次參與。(註：活動場次以本會駐外人員每人至少舉辦或協輔舉辦1場次估算)	以多元活動之型態，因地制宜，自辦或引導僑界擴大辦理性別平權活動。	<p>1. 本會駐外人員自辦或協輔僑界辦理、參與性別平權等相關國際交流活動，並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。</p> <p>2. 駐外人員辦理活動績效特優者，年終檢討酌予敘獎。</p>

(三) 性別議題3：僑教活動深化性別平等意識、落實性別友善環境 (含性騷擾防治)，與僑界分享臺灣性別主流化實施成果（權責分工單位：僑教處）

1. 重要性

僑教旨在海外傳承語言及文化，透過教育的力量讓僑社新生代對臺灣產生濃厚的認同情感與身分連結，進而凝聚出強勁的社區動能，在全球各地為鞏固及提升臺灣的形象與地位打拼，是最基礎、扎根的僑務工作，僑校教師及僑校經營團隊，正是推動此項基礎工作的重要支柱。

2. 現況與問題

為強化僑教場域推廣臺灣華語文教育及社會文化軟實力之量能，本會每年視預算規模及海外需求辦理實體與線上僑校教師培訓活動，包括華文教師線上研習班、師資認證培訓專班、線上講座、回國研習班、邀訪團、海外民俗文化教師回國培訓班等，海外僑界因文化背景差異，對性平議題敏感度不一，宣導難度高，盼透過僑教活動深化渠等性別平等意識，藉由僑教場域向僑界傳遞臺灣所實踐之性別主流化成果或思維。

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
以僑教活動為媒介，分享臺灣性別主流化實施成果。	<p>1. 每年辦理各項僑教及文化培訓活動導入性別平等宣導元素。</p> <p>2. 每年辦理 8 場次，華語文教學教師及僑校經營管理者 240 人。</p>	於實體及線上僑教培訓活動，向海外僑校教師及僑校經營者，宣達性平意識及臺灣性別主流化成果。	<p>1. 於各項僑教及文化培訓活動手冊等文宣品，放置性平宣導圖文，以推廣性別平等觀念及提升性別平等意識。</p> <p>2. 於活動期間適時說明我國性平相關法令立法情形及推動性平政策現況，並分享行政院性平會網站性別主流化宣導素材，鼓勵師長返回僑居地後傳遞運用。</p>

(四) 性別議題4：透過領導與管理培訓，培育女性決策人才，以實現女性經濟賦權（權責分工單位：僑商處）

1. 重要性

為提升女性之培力與發展機會，本會規劃導入領導與管理培訓課程，協助女性培養決策思維、策略規劃與團隊領導等核心職能，進一步強化其領導力與管理能力。透過系統性的培力機制，支持女性進入企業或組織之中高階管理階層，積極參與決策過程，強化其在職涯發展與經濟自主上的行動力。此舉不僅有助於實現女性經濟賦權，更將促進性別平等與社會包容，為建構多元、共融且具韌性的永續社會奠定堅實基礎。

2. 現況與問題

(1) 因於各國民情風俗、語言、家庭責任及專業等能力，女性難以主動掌握主流資訊。

(2) 依產業性質所辦理各項經貿研習班及商機邀訪團，報名成員仍以男性為多，達到女性創業輔導目標，頗有難度。

(3)世界華人工商婦女企管協會係目前唯一以女性企業家為主體之全球性僑臺商團體，在本會積極輔導與協助下，目前尚未有創業輔導事宜。

(4)由歷屆舉辦「海外臺商磐石獎」、「海外華人創業楷模暨相扶獎」、「全球青商潛力之星」及「華冠獎」，遴選傑出海外臺商企業家，予以表揚，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
透過領導與管理培訓，培育女性決策人才，以實現女性經濟賦權	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%。	運用創新與科技及培養女性領導力，促進女性就業與創業，以強化女性經濟賦權。	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：優化產學攜手合作專班具性別敏感度之就學、就業環境，消弭僑外生留臺發展人才之性別差距（權責分工單位：僑生處）

1. 重要性

本會配合國家新南向政策與產業發展對高素質技職人才之需求，自103年起擴大辦理產學攜手合作僑生專班（下稱產攜專班），透過3年技術型高中以及升讀對接4年科技大學之一貫制技職教育體系，鼓勵海外華裔學生來臺升學，畢業後不僅可取得學位，亦可習得一技之長。然而，僑生在來臺就學與畢業後留臺發展過程中，常面臨語言、文化、性別角色期待等多重挑戰，若未能適切考量性別差異，恐將加劇性別落差，進而影響其學習成效與職涯發展潛能。

本議題對應性別平等教育白皮書政策目標三：「營造性別友善與多元文化兼容之教育環境」，以及政策目標五：

「提升教育體系促進性別平等之治理效能」，強調需在制度設計中納入性別分析與多元文化觀點，建構包容不同性別與文化背景之支持機制。推動策略如「強化教育機構性別敏感度訓練」、「提供弱勢性別群體支持服務」、「導入性別主流化於政策與制度規劃過程」等，皆應納入產攜專班執行過程中。

因此，強化具性別敏感度與文化適應性的就學與就業支持措施，不僅可減少性別不平等現象，更有助於提升整體留臺僑生之人才質量，進一步強化臺灣技職教育國際化、促進產業鏈人力之永續發展，實現教育公平與社會共融之核心價值。

2. 現況與問題

(1) 留臺聘僱制度對不同性別僑生產生差異影響

- A. 產攜專班僑生畢業後，若有意願留臺工作，主要可透過兩種管道申請聘僱許可：其一為「一般資格」申請，受限於薪資門檻與工作年資要求；其二為「評點制」申請，申請人須就八項指標累積70分以上始得通過。
- B. 據統計，女性僑生透過「一般資格」申請（具「薪資門檻」）取得有效聘僱許可者僅約29.9%至37%，明顯低於男性。相對而言，若採取「評點制」申請，女性僑生獲得聘僱許可的比例則可提升至約50%。此一現象顯示，「評點制」相較於「一般資格」申請方式，對女性僑生而言較具彈性與包容性，能在一定程度上緩解性別間取得聘僱機會的差距。然而，現行制度整體仍欠缺系統性的性別分析與公平性檢討機制（即未從制度面檢視不同性別可能面臨的障礙與不利影響），恐使部分性別在制度設計上處於相對不利地位。

(2) 女性僑生對學用接軌、制度理解與留臺意願顯著低於男性

- A. 依本會「產學攜手合作僑生專班112學年度技專端在學僑生職涯意向調查」結果顯示，女性僑生在「對所學

與期待符合度」、「留臺就業意願」、「對評點制之了解程度」等三個面向皆明顯低於男性僑生；造成此一差距的原因，恐除語言與文化適應問題外，亦與性別角色期待與社會結構相關。

- B. 現行制度與教育輔導過程缺乏性別與文化敏感度的融入設計，也未建立具體且有系統之性別友善資源與支持機制，使女性僑生在職涯探索、升學規劃及就業選擇上相對弱勢。
- C. 此外，多數僑生來自多元文化社群，若未能於制度與實務中妥善結合性別平權與文化尊重原則，將不僅限制女性來臺學習與發展之可能性，更不利於實現高教國際化與多元人才永續發展的政策目標。

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
(1)部分科系提升男女性僑生就學比例，縮減性別參與落差	1. 辦理產攜專班招生活動之宣傳次數115年2次，逐年提升1次。	加強宣導部分科系非侷限於特定性別選讀（例如：美容科或長照科可鼓勵男性僑生選讀、水電科可鼓勵女性僑生選讀）。	招生影片或實地前往海外招生，可適時邀請就讀產攜專班美容科或長照科男性僑生、水電科女性僑生進行分享。
(2)每年辦理產攜專班的就業導向課程及職涯諮詢服務（包括評點制）	鼓勵產攜專班學校安排參加本會僑生就業輔導講座、就業博覽會及利用線上求職平臺之宣傳次數115年5次，逐年提升1次。	加強宣導本會僑生就業各項輔導措施，與相關部會合作提供僑生留臺最新資訊。	行文周知大專校院（含技專校院），透過本會社群管道向在臺同學會宣傳，於僑生專班輔導人員工作坊、專人到校訪視等場合宣導，及運用本會六大宣傳管道廣宣。

（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。	<ol style="list-style-type: none">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「全球性女性僑團組織專區」持續刊登僑團活動新聞報導。3. 本會製作相關傑出僑領、僑生介紹影片，增加女性僑領、僑生受訪者比例。

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。