

僑務委員會性別平等專案小組第 38 次會議紀錄

壹、時間：108 年 6 月 25 日(二)下午 2 時

貳、地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 9 會議室

參、主持人：呂召集人元榮

紀錄：楊蓓芸

肆、出席人員：張委員良民、范委員國勇、張委員瓊玲、謝委員文真、榮委員幼娥、汪委員樹華、吳委員郁華、邱委員亞芬、伍委員維婷(請假)、郭委員大文(另有公務請假)。

伍、列席人員：黃執行秘書弘君、行政院性別平等處(下稱行政院性平處)代表、綜合規劃處、僑民處、僑教處、僑商處、僑生處、主計室、秘書室、僑務通訊社、法規會。

陸、主席致詞：略。

柒、報告案：

一：本會性平專案小組前(第 37)次會議報告案及討論案決議事項執行情形，報請公鑒。

決 定：本案洽悉。

二：108 年 1 至 4 月「海外推動性別主流化執行方案辦理情形」，報請公鑒。  
(提案單位：僑民處)

決 定：本案洽悉。

三：財團法人海華文教基金會推動性別平等各項措施辦理情形，報請公鑒。  
(提案單位：綜規處)

會議討論：

行政院性平處代表

請海華文教基金會提供讀書會參加人員性別相關統計資料。

決 定：請綜規處轉知海華文教基金會提供參加人員性別統計資料。

會後補充事項：海華文教基金會回復該次課程參加人數共 40 人，其中女性 36 人、男性 4 人。

四：海外信用保證基金截至 108 年 4 月份性別統計，報請公鑒。(提案單位：僑商處)

謝委員文真

「核准比率」欄位呈現之數字可清楚了解男女核准比率非常相近，另請呈現「代位清償件數」與「承作保證件數」之性別比例。

范委員國勇

請海外信用保證基金說明下列事項：

1. 性別核准比率有無提升。
2. 說明累計代償之性別差異統計。
3. 於第六、七項之行業別中加入性別差異統計。

行政院性平處代表

男女申請貸款件數有一段落差，建議透過活動或網站加強宣導，讓更多女性了解信保基金的作用，另於第四、五項中，108年1至4月女性申貸比率相較往年平均值略有降低，請持續關注此情形。

**決 定：**請僑商處轉知信保基金自本次統計資料起依委員建議修訂統計數據及說明，並回復宣導情形。

會後補充事項：海外信用保證基金回復補充說明及修訂統計數據如附件1。

捌、討論案：

**案由一：**本會「109年性別預算編列情形表」。(提案單位：人事室)

**會議討論：**

謝委員文真

辦理讀書會時是否有帶入新的元素，可從不同的角度來看性平，是否由各方推薦書籍再進行採購，以達多元化面向，吸引女性參與，藉此培育女性僑務委員人選。

人事室

本會購書主要係送16個海外文教中心供僑民借閱之用，選書時考量區域性別意識之衡平性並支持臺灣作家，各駐處僑務人員亦會依當地民情選擇書籍、文章或電影辦理讀書會及電影賞析活動。

張委員瓊玲

108年度性別預算迄今達成率為何？相對於109年預算編列數是否合宜；另僑委會有補助僑界活動經費，可就活動效益部分酌作說明。

行政院性平處代表

請配合計算性別預算占機關年度預算數之比率，依限（本年9月15日前）填報行政院性別預算系統。

主計室

109年概算數俟本年8月核定後將協助計算性別預算所占比例並依限填報行政院性別預算系統。

**決 議：**請僑民處、僑商處日後統計性平相關活動之總經費與本會補助比率，以呈現本會推動性平活動之效益，並請主計室協助於9月15日前至行政院性別預算系統填報。

**案由二：**本會「性別平等推動計畫（108年至111年）」院層級議題，108年1-6月辦理情形。(提案單位：人事室)

**會議討論：**

行政院性平處代表

依行政院性別平等重要議題以及 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議，僑務委員仍請於 2 屆任期內達成任一性別比例不低於三分之一的目標。

**決議：**本會於各駐外館長返國至本會座談時，將請各館長留意僑務委員提名人選之性別比例，另請僑民處修正僑務委員績效指標，於 110 年達成女性人數 30%。

會後補充事項：人事室（提案單位）參據僑民處補充資料修訂本會「性別平等推動計畫（108 年至 111 年）」院層級議題，108 年 1-6 月辦理情形如附件 2。

**案由三：**本會「性別平等推動計畫（108 年至 111 年）」院層級議題修正案。（提案單位：人事室）

**會議討論：**

行政院性平處代表

請依行政院本年 5 月 22 日函所訂之分年量化指標格式修訂績效指標。

**決議：**請僑民處依行政院格式修訂僑務委員任一性別不少於三分之一達成比率之績效指標。

會後補充事項：人事室（提案單位）業依行政院所訂格式及參據僑民處補充資料修訂本會「性別平等推動計畫（108 年至 111 年）」院層級議題之「具體作法」及「績效指標」如附件 3。

**玖、臨時動議：**

無

**拾、散會：**下午 3 時 15 分

海外信用保證基金性別統計補充說明（資料更新至 108 年 6 月份）：

截至 108 年 6 月底，女性申貸核准比例較 108 年 4 月底提升 0.01 個百分點，另女性代償案件占承作案件之比例為 3.7%，略高於男性之 3.4%，差異尚微。就 108 年上半年女性申貸比率相較往年平均值略有降低一節，本基金將持續關注。

一、承作保證案件（108 年 1-6 月）

負責人性別	件數	百分比
男性	123 件	84.25%
女性	23 件	15.75%
合計	146 件	100.00%

二、累計已代償案件（截至 108 年 6 月底）

負責人性別	件數	百分比
男性	226 件	77.66%
女性	65 件	22.34%
合計	291 件	100.00%

三、代償比率（截至 108 年 6 月底）：

負責人性別	男性	女性
代償比率(代償金額)	1.55%	2.06%

四、累計保證案件及累計代償案件，截至 108 年 6 月底止：

性別	提出申請件數	百分比	承作保證件數	百分比	核准比率	代位清償件數	百分比	代償件數占承作件數百分比
男性	6,704	79.18%	6,646	79.11%	99.13%	226	77.66%	3.40%
女性	1,763	20.82%	1,755	20.89%	99.55%	65	22.34%	3.70%
合計	8,467	100%	8,401	100.00%	99.22%	291	100%	3.46%

五、財團法人海外信用保證基金行業別保證案件及融資金額統計表(108年1至6月,單位:美元)

財團法人海外信用保證基金

\*\*\*行業別\*\*\*

2019/01/01 ~ 2019/06/30

單位:美元

保證種類	男性						女性						合計		
	件數	百分比	融資金額	百分比	保證金額	百分比	件數	百分比	融資金額	百分比	保證金額	百分比	件數	融資金額	保證金額
農、林、漁、牧業	1	100.00%	1,900,000	100.00%	950,000	100.00%	0	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	1,900,000	950,000
礦業及土石採取業	0	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	100.00%	1,700,000	100.00%	935,000	100.00%	1	1,700,000	935,000
製造業	87	90.63%	84,287,018	94.40%	50,439,578	94.14%	9	9.38%	5,001,425	5.60%	3,139,855	5.86%	96	89,288,444	53,579,433
營建工程業	5	83.33%	2,979,696	94.99%	1,963,506	94.33%	1	16.67%	157,282	5.01%	117,962	5.67%	6	3,136,978	2,081,467
批發及零售業	24	80.00%	15,110,651	85.55%	9,038,821	84.48%	6	20.00%	2,551,554	14.45%	1,660,084	15.52%	30	17,662,205	10,698,904
運輸及倉儲業	1	100.00%	-39,007	100.00%	-73,404	100.00%	0	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	-39,007	-73,404
住宿及餐飲業	1	100.00%	900,000	100.00%	675,000	100.00%	0	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	900,000	675,000
不動產業	0	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	100.00%	2,000,000	100.00%	1,000,000	100.00%	1	2,000,000	1,000,000
支援服務業	0	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	100.00%	800,000	100.00%	560,000	100.00%	1	800,000	560,000
衛生就學貸款	4	50.00%	5,141	48.40%	5,141	48.40%	4	50.00%	5,481	51.60%	5,481	51.60%	8	10,622	10,622
合計	123	84.25%	105,143,500	89.59%	62,998,642	89.47%	23	15.75%	12,215,743	10.41%	7,418,381	10.53%	146	117,359,243	70,417,023

六、財團法人海外信用保證基金行業別保證案件及融資金額統計表(78年5月至108年6月,單位:美元)

財團法人海外信用保證基金  
\*\*\*行業別\*\*\*  
19890502 - 20190630

保證種類 行業別	男性				女性				合計		
	件數	百分比	融資金額	百分比	件數	百分比	融資金額	百分比	件數	融資金額	百分比
	農、林、漁、牧業	84	73.68%	49,109,742	77.42%	30	26.32%	14,319,810	22.58%	114	63,429,552
礦業及土石採取業	0	0.00%	-	0.00%	2	100.00%	3,400,000	100.00%	2	3,400,000	100.00%
製造業	2,510	84.71%	1,289,278,672	83.92%	453	15.29%	246,990,258	16.08%	2,963	1,536,268,930	15.68%
電力及燃氣供應業	2	100.00%	3,451,613	100.00%	0	0.00%	-	0.00%	2	3,451,613	0.00%
用水供應及污染整治業	1	100.00%	139,960	100.00%	0	0.00%	-	0.00%	1	139,960	0.00%
營建工程業	88	74.58%	37,696,849	76.86%	30	25.42%	11,346,488	23.14%	118	49,043,336	21.91%
批發及零售業	2,532	77.57%	882,021,162	79.81%	732	22.43%	223,074,646	20.19%	3,264	1,105,095,808	20.93%
運輸及倉儲業	79	75.96%	25,530,724	88.47%	25	24.04%	3,326,315	11.53%	104	28,857,039	12.79%
住宿及餐飲業	472	78.67%	83,422,645	79.42%	128	21.33%	21,611,545	20.58%	600	105,034,190	19.28%
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	35	85.37%	13,315,453	94.00%	6	14.63%	850,000	6.00%	41	14,165,453	6.08%
金融及保險業	12	75.00%	1,475,239	85.04%	4	25.00%	259,584	14.96%	16	1,734,823	17.24%
不動產業	79	81.44%	32,287,246	74.97%	18	18.56%	10,780,171	25.03%	97	43,067,417	21.43%
專業、科學及技術服務業	134	85.35%	24,660,128	85.03%	23	14.65%	4,340,000	14.97%	157	29,000,128	15.27%
支援服務業	45	78.95%	6,380,218	64.90%	12	21.05%	3,450,000	35.10%	57	9,830,218	36.74%
教育業	45	69.23%	7,972,288	63.84%	20	30.77%	4,515,000	36.16%	65	12,487,288	33.86%
醫療保健及社會工作服務業	7	100.00%	2,656,568	100.00%	0	0.00%	-	0.00%	7	2,656,568	0.00%
藝術、娛樂及休閒服務業	48	75.00%	8,075,162	69.58%	16	25.00%	3,530,000	30.42%	64	11,605,162	32.20%
其他服務業	192	75.00%	81,664,427	85.56%	64	25.00%	13,777,384	14.44%	256	95,441,811	15.45%
衛生就學貸款	281	59.41%	497,906	59.63%	192	40.59%	337,153	40.37%	473	835,059	40.37%
合計	6,646	79.11%	2,549,636,002	81.84%	1,755	20.89%	565,998,354	18.16%	8,401	3,115,634,356	18.26%

單位:美元

## 院層級議題辦理情形表

填報部會：僑務委員會

辦理情形資料區間：108 年 1 月—6 月

議題名稱	策略 (A)	具體做法 (B)	績效指標 (C)	辦理情形 (D)
促進公私部門決策參與之性別平等	<p>一、本會所屬 8 個委員會及 2 個財團法人，持續推動任一性別不少於三分之一比率，已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例至四成。</p> <p>二、為鼓勵女性參與僑務，採「因勢利導」及「因地制宜」之彈性方式，逐漸改善僑務委員任一性別比例。</p>	<p>一、本會各委員會及財團法人於聘任委員或改選董監事時，均符合任一性別不少於三分之一，並秉持達成任一性別不少於四成為原則。</p> <p>二、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，或自性別比例較平衡之青年專業社群中推薦適當人選。</p>	<p>一、108 至 111 年本會各委員會及財團法人於聘請委員或改選董監事時均符合任一性別比例不少於三分之一，並以達成任一性別不少於四成為原則。</p> <p>二、僑務委員部分</p> <p>1.108 年：28%。</p> <p>2.109 年：28%。</p> <p>3.110 年：30%。</p> <p>4.111 年：30%。</p>	<p>本會所屬委員會及財團法人委員及董監事均達任一性別比例不少於三分之一之原則，並持續提升任一性別比例至四成；另僑務委員於本年無改選，暫無相關辦理情形，本會就僑務委員未達成性別比例補充說明如附件。</p>
<p>部會性別平等專案小組委員意見摘要及決議(開會日期:108 年 6 月 25 日)(E)：經本會性平專案小組第 38 次會議決議，修正僑務委員達成任一性別不少於三分之一之分年度績效指標。</p>				

## ◎僑務委員未達性別比例補充說明（附件）

## 一、僑務委員需具僑界公評之實績

熱心服務僑社、積極捐輸，在僑界長期具有特殊聲譽及有影響力之僑領，需視在僑居地之貢獻，及是否長期受僑界信服愛戴等可受僑界公評之實績，實難以行政力量強行操作。

## 二、僑務委員需長期培育

本會僑務榮譽職人員並無階級之限制，惟以資歷區分依序為僑務諮詢委員、僑務委員、

僑務顧問、僑務促進委員，僑務委員之人選係循序漸進、長期培養。

### 三、僑務委員廣被全球

僑務委員 90-180 人，因分佈於全球，爰各國或各僑區僑務委員可能僅有 1 至 2 人；其產生係為當地負有聲望之僑界領袖，且願意無償出錢出力協助推動僑務工作。

### 四、受限各僑區意識形態及兩岸僑務競爭態勢影響

#### (一) 考量各僑區性別意識形態

受限於各僑區文化脈絡與根深柢固的風土民情，除歐洲、北美洲及大洋洲等地區僑務委員女性比例已達 33% 以上(其中歐洲地區最高達 57.1%)，至亞太、非洲、中南美洲等地區，對於女性賦權仍有其界限，如各地區女性參政意願不同、意識形態不同或當地社會環境風氣等，欲遴選出女性僑務委員或有不同難度。

#### (二) 近年來海外僑務環境已有重大變化

在兩岸僑務競爭益趨激烈的情形下，海外友我力量的擴大連結迫在眉睫，102 年 5 月 25 日舊金山駐美中華總會館商董月會表決通過「懸掛美國國旗、加州州旗及總會館會旗」案，並於 5 月 27 日移除懸掛已逾 90 年的中華民國國旗之事件，反映我國在海外已面臨親我力量消長之嚴峻形勢，另我國國情特殊，在當今國際環境現實下，聘任僑務委員應重政策性宣示，擴大爭取友我力量，壯大我方陣營，此亦為全方位外交的一環，更為國民外交的重要助力。有關遴聘僑務委員之性別考量，不宜成為僑務委員之遴聘唯一標準。

### ◎ 改善計畫

#### 一、宣揚性別平等意識

有關本會僑務委員女性比例，考量初任之僑務委員得連任一次，且囿於僑務委員組成及產生尚需兼顧全球僑務布局、各國僑情結構、成因、性別現象限制，本會尚無法主觀主導各地區以性別限制僑務政策或限制擬任人選，惟本會目前於辦理僑務委員之遴聘作業時，均特別函請駐外館處優先考慮推薦女性人選。對於僑胞人數稀少且女性擔任榮譽職之意願不高之國家，本會僅能朝向培養性別平等意識且兼顧功能性之方向努力。

#### 二、女性培力計畫

本會僑務委員女性比例目前為 28.1%，雖未達三分之一的目標，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%，表示未來將有更多女性有機會參與僑務委員遴選，惟屆時仍需考量渠等僑界聲望、長期熱心服務僑社、協助推廣國民外交及參與公共事務等因素進行考量。

## 議題名稱：五、促進公私部門決策參與之性別平等(修正表)

### 現況與問題

#### 一、重要性說明

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。

世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）2015年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司（Morgan Stanley Capital International）所編製的證券指數（MSCI）全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人（CEO）且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出36%的股本回報率（經統計2009年底至2015年9月平均股本回報率，前者為10.1%、後者為7.4%），亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。另，《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。

#### 二、現況

##### （一）兩性參與公部門決策情形：

##### 1. 性別統計：

- （1）2017年7月本院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占95.02%，較前次調查（2017年1月）之94.38%略為上升。
- （2）2017年7月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63.379%、監察人（監事）為75.26%，兩者均較前次調查（2017年1月）之61.39%、72.73%略有提升。
- （3）2017年7月國營事業其董（理）事任一性別比例達三分之一者占8.33%，與前次（2017年1月）調查持平；監察人（監事）

為 75%，較前次調查（2017 年 1 月）62.5%提升。

## 2. 政策作法：

我國自 2004 年起陸續由本院人事行政總處（下稱人事總處）管考本院各部會所屬委員會、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，如未達到應說明原因及提出改善計畫；此外，人事總處並定期函請董、監事將屆期改選之主管機關增加女性人數，亦曾函請主管機關修訂政府捐助或出資超過 50%之財團法人捐助章程。

### (二) 兩性參與私部門決策情形：

#### 1. 性別統計：

- (1) 2016 年全國性社會團體之現任女性理事占 30.2%、女性監事占 35.8%。又 2016 年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 39.2%，較 2015 年之 27.8%有所提升。
- (2) 2016 年女性工會幹部（理、監事）占比為 30.5%，較 2015 年之 30.3%微幅提升，近五年（2011 至 2015 年）女性占比於 26%至 30%間波動。
- (3) 2013 年至 2016 年女性農會會員比例由 32.4%提升為 32.5%，僅提升 0.1 個百分點；2016 年各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占 4.95%及 19.2%，較 2015 年之 4.88%及 18.67%微幅提升，女性比例仍低。
- (4) 2016 年女性漁會會員比例為 49%，與男性會員相當；2016 年各級漁會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占 7.96%及 30%，較 2015 年之 7.82%及 27.5%微幅提升，女性比例仍低。
- (5) 2016 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人所占比例分別為 13.1%及 24.3%，均較 2015 年 12.6%及 23.2%微幅提升，女性比例仍低。

#### 2. 政策作法：

- (1) 內政部於 2014 年起透過全國性社會團體績效評鑑為，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵。
- (2) 勞動部自 2008 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動 1 至 2 場次，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部。
- (3) 農委會於 2016 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，漁業相關補助計畫亦比照辦理。

(4) 為促進我國上市上櫃公司董事會成員多元化，臺灣證券交易所公司治理中心將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入第三屆（2016年）公司治理評鑑指標。

### 三、問題

- (一) 公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。
- (二) 私部門女性參與決策比例仍待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式提升女性決策參與比例，尚難以逕行強制推行三分之一性別比例原則。

主協辦機關：行政院性別平等處、內政部、外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、勞動部、農委會、衛福部、環保署、文化部、科技部、國發會、陸委會、金管會、僑委會、輔導會、原民會、工程會、原能會、通傳會、人事總處、主計總處、客委會、央行、海巡署、故宮、中選會、公平會

目標 (C)	關鍵績效 指標(含 期程及目 標值) (D)	策略 (E) (部會填列)	具體做法 (F) (部會填列)	績效指標(含期程 及目標值) (G) (部會填列)	修正說明 (部會填列)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項 <sup>1</sup> (請參閱「『性別平 等重要議題五-促 進公私部門決策 參與之性別平等』 部會性別平等推 動計畫滾動修正 相關說明」)
一、公部門達成 任一性別 不少於三	一、提升 公部 門決	<b>【委員會】</b>					
		研議相關措 施，提升性別比 例。	將於僑務委員各任 期屆滿前，函請全球 各駐外館處優先考	108年：達成目標 數0個，達成度 87.5%。	本會計有8個委 員會，其中僅僑 務委員會任一性別	僑務委 員會	

<sup>1</sup> 經彙整相關部會回復資料，並考量機關實務上於委員會、政府捐助財團法人及國營事業董、監事任一性別不少於三分之一之達成情形(如法定當然委員、無任期制、改選日期、不同任期週期等)，爰就上開人員分別提供相關具體做法之建議，以及設定績效指標之年度目標值。

目標 (C)	關鍵績效 指標(含 期程及目 標值) (D)	策略 (E) (部會填列)	具體做法 (F) (部會填列)	績效指標(含期程 及目標值) (G) (部會填列)	修正說明 (部會填列)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項 <sup>1</sup> (請參閱「『性別平 等重要議題五-促 進公私部門決策 參與之性別平等』 部會性別平等推 動計畫滾動修正 相關說明」)		
分之一 (一) 提升本院 各部會委 員會其委 員任一性 別不少於 三分之一 之達成比 率。 (二) 提升本院各 部會主管 政府捐助 或出資超 過50%之財 團法人其 董、監事任 一性別不 少於三分	策參 與機 制中 任一 性別 不少 於三 分之 一之 達成 比率	鼓勵女性參與 僑務，採「因勢 利導」及「因地 制宜」之彈性方 式，逐漸改善僑 務委員任一性 別比例。	慮推薦女性人選、並 鼓勵女性參與，或自 性別比例較平衡之 青年專業社群中推 薦適當人選。	109年：達成目標 數0個，達成度 87.5%。 110年：達成目標 數0個，達成度 87.5%。 111年：達成目標 數0個，達成度 87.5%。	比例未達三分之 一(至108年1 月1日，女性比 例為28.8%)，惟 108及109年無改 選，將於110年 屆期改選時推動 達成女性比例30 %，116年女性人 數比例達33.3 %，爰據此修訂 本項績效指標。				
		<b>【公設財團法人】</b>							
		<b>【國營事業】</b>							
		二、已達 成任 一性 別不 少於	<b>【委員會】</b>						
		依規劃內容，就 以下策略擇一 填寫： (1) 研議相關措	本會計有7個委員 會任一性別比例已 達四成，並將持續維 持任一性別比例不	無	無	僑務委 員會			

目標 (C)	關鍵績效 指標(含 期程及目 標值) (D)	策略 (E) (部會填列)	具體做法 (F) (部會填列)	績效指標(含期程 及目標值) (G) (部會填列)	修正說明 (部會填列)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項 <sup>1</sup> (請參閱「『性別平 等重要議題五-促 進公私部門決策 參與之性別平等』 部會性別平等推 動計畫滾動修正 相關說明」)
之一之達 成比率。 (三) 提升本院 各部會主 管國營事 業其董 (理)、監 事任一性 別不少於 三分之一 之達成比 率。 (四) 持續鼓勵 及輔導地 方政府落 實三分之 一性別比 例原則。	三分 之一 者,持 續提 升性 別比 例	施或修正相 關規定,提 升性別比 例。 (2) 訂定暫行特 別措施。 (3) 辦理相關研 究、研議私 部門性別統 計資訊公 開。	低於四成之目標。				
		<b>【公設財團法人】</b>					
		依規劃內容,就 以下策略擇一 填寫: (1) 研議相關措 施或修正相 關規定,提	本會計有 2 個公設 財團法人任一性別 比例已達四成,並將 持續維持任一性別 比例不低於四成之 目標。	無	無	僑務委 員會	

目標 (C)	關鍵績效 指標(含 期程及目 標值) (D)	策略 (E) (部會填列)	具體做法 (F) (部會填列)	績效指標(含期程 及目標值) (G) (部會填列)	修正說明 (部會填列)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項 <sup>1</sup> (請參閱「『性別平 等重要議題五-促 進公私部門決策 參與之性別平等』 部會性別平等推 動計畫滾動修正 相關說明」)
二、持續提升公 部門性別 較少者參 與比率 三、提升私部門 女性參與 決策比例 (一) 提升全國 性社會團 體及工會 女性理、監 事所占比 例。 (二) 提升農、漁 會女性會 員、選任人 員及總幹 事所占比		升性別比 例。 (2) 訂定暫行特 別措施。 (3) 辦理相關研 究、研議私 部門性別統 計資訊公 開。					
<b>【國營事業】</b>							
	三、完成 訂修 法 規、 措施 或訂 定其 他暫	針對已達成三 分之一性別比 例之委員會，將 性別比例原則 納入相關組織 或設置要點之 規定中規範。	本會已達成三分 之一性別比例之 7個委員會及2 個公設財團法 人，皆已將性別 比例原則納入 相關組織或設 置要點之規定	無	無	僑務委 員會	

目標 (C)	關鍵績效 指標(含 期程及目 標值) (D)	策略 (E) (部會填列)	具體做法 (F) (部會填列)	績效指標(含期程 及目標值) (G) (部會填列)	修正說明 (部會填列)	主協辦 機關 (H)	性平處建議事項 <sup>1</sup> (請參閱「『性別平 等重要議題五-促 進公私部門決策 參與之性別平等』 部會性別平等推 動計畫滾動修正 相關說明」)
例。 (三)提升公開發 行上市上 櫃(含興 櫃)公司女 性董事、監 察人所占 比例。 四、促進女性賦 權與性別平 等的預算	行特 別措 施， 逐步 提升 公私 部門 女性 參與 決策 比例		中規範。				

茲另就僑務委員現況、遴選機制及面臨之困境說明如下。

一、現況：依本會組織法第4條規定，僑務委員90人至180人，任期3年，為無給職。

二、遴任機制

(一) 僑務委員及榮譽職人員制度

僑務委員散布在海外各僑區，除能積極配合政府推展僑務工作，更成功扮演活化僑務施政精神與催化反映機制之角色，為本會重要海外資源。

僑務委員名額僅有180人。為了彌補僑務委員人數之限制，本會依「僑務委員會榮譽職人員遴聘要點」規定，於海外遴聘有僑務諮詢委員、僑務顧問、僑務促進委員等榮譽職人員協助推動僑務工作。

本會遴聘僑務委員及榮譽職人員，透過彼等居間策導，積極協助僑民於僑居國家參與公共事務、政經活動及推廣國民外交工作；在許多無邦交國家中，當地僑務委員等榮譽職人員，更成為協助拓展我國與當地國關係的重要助力及緊急連繫之重要據點。

### (二) 遴選程序

依據「僑務委員會組織法」及「僑務委員會僑務委員遴聘要點」等規定，僑務委員除由駐外使領館處推薦人選外，並透過海內外僑學界推薦各地僑社俊彥，並經徵詢駐外使領館處意見，再由本會審議後報請行政院核呈總統任命。

### (三) 審議原則

- 1、為擴大全球僑區參與，本會遴選原則，除考量僑區整體布局、僑務服務觸角及緊急連繫輔助機能，並以適度維持各專業性社團之多元性、平衡性及代表性，考量被推薦人選之品德、人格特質、服務熱誠與兼顧被推薦者對僑社的貢獻及參與程度暨對國家向心等。
- 2、為促進僑社世代傳承及永續發展，積極拔擢二代菁英，以期擴增新生代參與僑社工作之動能，奠定僑繁榮壯盛之基礎。
- 3、另為配合政府政策，適情評估配合調整各轄區員額，如配合新南向政策，擴增僑區員額，期以本會僑務體系資源之優勢利基，協助政府與業界深耕東南亞市場。
- 4、鼓勵女性參與，採「因勢利導」及「因地制宜」之彈性方式，期望能逐漸改善僑務委員任一性別比例。

## 三、面臨之困境與挑戰

### (一) 僑務委員需具僑界公評之實績

僑務委員為海外各地熱心服務僑社、積極捐輸，並在僑界長期具有特殊聲譽及有影響力之僑領，渠等雖為無給職之榮譽職務，囿於名額所限，且代表崇高榮譽地位，係由本會報請行政院核呈總統任命，向為海外僑界人士積極爭取。因此，本會辦理遴選作業時，需視渠在僑居地之貢獻，及是否長期受僑界信服愛戴等可受僑界公評之實績，實難以行政力量強行操作。

### (二) 僑務委員需長期培育

本會僑務榮譽職人員並無階級之限制，惟以資歷區分依序為僑務諮詢委員、僑務委員、僑務顧問、僑務促進委員，僑務委員之人選係循序漸進、長期培養，原則上需先擔任本會僑務促進委員，若表現積極熱心方有機會擔任僑務顧問，並視其於僑社服務績效、貢獻等因素，進而才有機會被聘任為僑務委員。

### (三) 僑務委員廣被全球

僑務委員 180 人，因分佈於全球，爰各國或各僑區僑務委員可能僅有 1 至 2 人；其產生係為當地負有聲望之僑界領袖，且願意無償出錢出力協助推動僑務工作，如一昧要求僑務委員之任一性別比例達到三分之一，能否達到功能需求恐有困難。

### (四) 考量各僑區性別意識形態

受限於各僑區文化脈絡與根深柢固的習俗，除歐洲及北美洲外，在亞太、非洲、中南美洲等地區，對於女性賦權仍有其界限，如各地區女性參政意願不同、意識形態不同或當地度社會環境風氣等，欲遴選出女性僑務委員或有不同難度。