

客家委員會性別平等推動計畫（111至114年）

壹、整體目標與重點

- 一、促進公私部門決策參與之性別平等。
- 二、消除性別刻板印象、偏見與歧視。
- 三、打造具性別觀點的環境空間及科技創新。
- 四、強化客家族群性別文化探究及推廣。
- 五、加強推展具性別平等精神之客家文化禮俗儀典。
- 六、培育客家女性決策人才、建立客家女性在公共領域可見性。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

（一）性別議題1：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。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、性別統計

- a、109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、109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、本會及所屬委員會均已達任一性別比率40%；另本會捐助之「財團法人客家公共傳播基金會」之董、監事任一性別比例均達三分之一。

B、政策作法

- a、我國自93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，106年起由行政院性別平等處接續追蹤。
- b、本會及所屬委員之任一性別比例雖已達40%，且本會捐助之「財團法人客家公共傳播基金會」之董、監事任一性別比例均已達三分之一，惟為維持任一性別參與決策比例之平衡，倘遇屆期改選，均

將加強關注委員及董、監事性別平衡，以達決策參與之性別平等。

(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。本會所屬委員會委員任一性別比率雖已達40%，仍將持續關注性別平衡，並持續請「財團法人客家公共傳播基金會」配合推動董、監事任一性別比例達三分之一性別比例，以落實政策推動執行。

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	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	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會委員會總數為14個(含所屬客家文化發展中心)，均已達任一性別比率40%，達成率為100%，未來倘遇屆期改選，將優先遴補	本會及所屬各委員會任一性別比例達40%之達成率。 111年：100% 112年：100% 113年：100%

<p>員會委 員任一 性別比 率 達 40%</p> <p>(二)政府捐 助財團 法人及 國營事 業董監 事任一 性別比 例達三 分之一</p>	<p>達40%之 達成率 為75%</p> <p>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%</p>		<p>少數性別者。</p>	<p>114年：100%</p>
	<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</p>	<p>研議相關措施或 修正相關規定， 提升性別比例。</p>	<p>本會捐助之 1 個 財團法人-「財團 法人客家公共傳 播基金會」之董、 監事任一性別比 例均達 1/3(達成 率均達 100%)， 倘遇屆期改選， 將優先遴補少數 性別者。</p>	<p>客傳基金會 董、監事於 遴聘時任一 性別比例達 1/3之達成 率。</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：</p>

	政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%			100% 114年： 100%
--	------------------------	--	--	-----------------------

(二) 性別議題2：消除性別刻板印象、偏見與歧視

1. 重要性說明

我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第5條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見。此外，我國 CEDAW 第3次國家報告審查委員會結論性意見與建議第26、27點提出，女性及其社會家庭角色的刻板態度仍持續存在，導致女性在許多領域中仍處弱勢，應有系統性及全面性的計畫，解決各種形式的性別刻板印象及其導致的歧視。

2. 現況與問題

(1) 現況文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象與歧視有待全面盤點及逐步改善

- A、文化、民間信仰與習俗觀念對廣大民眾日常生活影響深遠，且會持續複製與傳承，如其內涵帶有性別刻板印象、偏見或歧視，就需要做出改變以導向性別平等的人權價值。然而，文化及傳統觀念隱微又潛移默化，禮俗及儀典則是長久依循的信仰，人們通常較難以覺察其中與性別平等價值之衝突，抑或畏懼、憂慮改變帶來之後果，使得文化與觀念的轉變困難而緩慢。
- B、本會為提升民眾之性別平等觀念，消除性別刻板印象、偏見與歧視，規劃以本會所屬臺灣客家文化館及六

堆客家文化園區（博物館）作為「論壇」平臺，辦理具文化禮俗性別意識之研究、調查或教育課程等，促進社會持續關注社會變遷過程的性平議題及作為，以逐步提升民眾之性別平等意識。

(2) 媒體及數位/網路社群迭有強化性別刻板印象與偏見之內容與言論

- A、近年電子媒體、新媒體、自媒體及各種網路社群蓬勃發展，競爭日熾。各種媒體迭有將「創意」扭曲為操弄性別偏見的符號，製作及播送性別刻板印象與偏見之內容與廣告，包括對傳統「男主外、女主內」、「男尊女卑」、「男陽剛、女陰柔」的宣揚、對不同族裔族群的標籤化、對多元性別者的窺密、性別暴力事件之報導失焦等。網路社群則常有性別歧視之言論聚集，鞏固或激化性別偏見，成為推動性別平等、消除性別暴力之阻力。
- B、目前相關政策法令雖有要求廣電媒體應避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象，應以正面、積極、多元的方式呈現性別角色，然前述現象仍屢見不鮮，且許多網路媒體及社群之言論仍處執法之灰色地帶，有待完善相關規範、推動民眾數位及媒體素養教育、媒體自律與民間團體倡議，以改善媒體及數位/網路文化。
- C、為發揮媒體正向宣傳效益，導正性別刻板印象與偏見，本會透過媒體及廣告中性別平等正確訊息之傳遞及擴散，期以提高民眾性別平等之意識。如109年推出「進步價值系列短片」，以「惜阿惜-CEO篇」、「愛無異同-牽手說客語篇」、「嫁分佢/嫁給我-勇敢說愛篇」共3部影片，一反過去推廣客家語言文化多連結鄉村懷舊及長者形象，片中主要角色操持客語，包含事業有成，孕期中的高階經理人；攜手掌理一爿麵店，敬

重而關懷獨居長者的同性伴侶；共同為社會理想打拚，正走到情感關鍵轉折的年輕男女，擺脫男追女的刻板印象。3部影片藉由日常客語，承載的是對胎兒喃喃的期許約定，對獨居長者溢於言表的關心默契，以及青年世代一句句的愛與勇氣，短片推出後廣受各界好評及熱議。

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)
消除性別刻板印象、偏見與歧視	民眾之性別平等觀念提高4% ¹ 。	促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別平等。	一、推動性別平等觀念的主題展演，針對客家傳統文化中的性別不平等現象，於重點文化或指標性客庄聚焦辦理具性別平等意識之展演活動，以循序漸進方式，透過展演內容促進及深入性平意識。	一、規劃辦理場次如下： 111年：10場次 112年：12場次 113年：14場次 114年：16場次

¹行政院2021年「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數較2020年增加1.6分，增幅為2.12%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為4%。

			<p>二、以本會所屬臺灣客家文化館及六堆客家文化園區(博物館)作為「論壇」平臺，促進社會持續關注社會變遷過程的性平議題及作為。</p>	<p>二、辦理具文化禮俗性別意識之研究、調查或教育課程等之案件數。</p> <p>111年：1案 112年：1案 113年：2案 114年：2案</p>
--	--	--	---	--

(三) 性別議題3：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

1. 重要性說明

環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨全球氣候變遷、高齡少子化、疫情發展等因素，對於不同性別者的影響及面臨風險更為深遠，尤其是不利處境者。此外，科技的發展若缺乏對人的關懷，將帶來全人類社會更大的隱憂。此領域過去較忽略性別平等議題，在性別主流化的國際趨勢下，各項國際公約以及聯合國會議的結論，已將促進性別平等列為必須兼顧的主要目標，我國宜加速推動此領域之性別平等，積極打造具性別觀點環境空間及推動運用性別分析促進科技研究發展，達到公共資源與設施的分配正義與永續。

2. 現況與問題

環境及空間友善性不足長期以來對於環境及空間等各領域的政策議題或服務提供較少進行量化或質化的調查，忽略不同性別者(尤其是不利處境者)需求，導致環境空間設計規劃較缺乏性別觀點。例如，2017年「老人狀況調查」

指出，擔心自己容易跌倒是高齡者最常面臨的威脅，不友善的環境成為老年人不願出門或互動主要原因之一；又如身心障礙者對無障礙設施(備)可近性仍未獲得滿足，例如部分地下停車場未設置電梯，造成輪椅族或嬰兒車需從車道斜坡進出，未考量使用者需求且安全性堪慮。

此外，公共空間較少考量多元性別者使用需求，例如哺集乳室、廁所等對於多元性別者的友善程度仍有改善空間，均需強化將性別觀點融入政策計畫擬定過程或檢修相關空間設計規範，重新檢討環境與空間規劃及設計的便利、友善與安全性。因此，本會重新盤點列管之客家文化館舍，督促各直轄市、縣(市)政府管理單位持續進行性別友善性空間及環境改善，並針對本會補助建置之客家文化館舍進行性別友善空間滿意度調查，蒐集相關意見進行空間友善性改善，以建構宜居之生活環境空間。

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)
打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境	各機關場館性別友善空間改善比率達30% 公式：已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)	一、依相關規範 ² 盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例如廁所、哺集乳室、停車空	本會列管客家文化館舍計有22處，經調查，已具備性別友善環境者計有11處，囿於空間限制無法依規定比例設置	111年：進行本會列管客家文化館舍盤點。 112年：完成改善2個本會列管客家

² 包括內政部建築物無障礙設施設計規範(<https://reurl.cc/ogvNn3>)、交通部大眾運輸工具無障礙設施設置辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=K0020057>)、內政部性別友善廁所設計手冊之研究(https://www.abri.gov.tw/News_Content_Table.aspx?n=807&s=39313)、內政部公共建築物衛生設備設計手冊(<https://reurl.cc/XWxYWa>)、衛生福利部公共場所哺(集)乳室設置及管理標準(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=L0070038>)、內政部無障礙住宅設計基準及獎勵辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0070202>)、交通部孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=K0040073>)等。

		<p>間等)的性別友善性</p>	<p>男女廁者計有 4 處，完成全面改善可符合規定者計有 2 處，完成廁所、哺集乳室改善作業即可符合規定者計有 2 處，完成停車場增設性別友善停車空間者即可符合規定者計有 3 處，將督促各直轄市、縣(市)政府管理單位持續進行性別友善性進行改善。</p>	<p>文化館舍性別友善設施(28.57%)。113 年:完成改善 2 個(累計 4 個)本會列管客家文化館舍性別友善設施(57.14%)。114 年:完成改善 2 個(累計 6 個)本會列管客家文化館舍性別友善設施(85.71%)。</p>
		<p>二、針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身心障礙者、高齡及多元性別者)的需求與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性</p>	<p>針對本會補助建置之客家文化館舍進行性別友善空間滿意度調查(內容包括量化及質化問項，並適時納入年齡、身心障礙別統計)，並蒐集相關意見進行改善，</p>	<p>111 年:滿意度達 75% 112 年:滿意度達 80% 113 年:滿意度達 85% 114 年:滿意度達 90%</p>

			以提升空間友善性。	
		三、研提改善計畫、訂修法令或行政措施	本會受理「推動客家文化及產業設施活化經營補助作業要點」提案，針對客家文化館舍性別友善性空間及使用者滿意度調查反映事項，列為審查及補助重點，並視需要滾動修正要點。	受補助提案納入性別友善措施/設施比率 111年：10% 112年：20% 113年：30% 114年：40%

二、部會層級議題

(一)性別議題1：強化客家族群性別文化探究及推廣

1. 重要性說明

- (1) 長久以來，傳統文化規範男女不同的性別角色分工，建構男女性別刻板印象，不同族群亦因其特殊的文化，規訓不同性別的任務。就客家族群來說，經過多次遷徙，男子離鄉，出外打拼，或在「耕讀傳家」的祖訓下，讓男子出外求取功名天經地義，亦造就客家女性需在生活上獨立自主，成為家庭勞動力的主要付出者。因此，客家女性一方面除擔負家內傳統對女性所要求的養育子女、伺奉公婆、家務勞動之外，還要承擔家外耕田種地等一般在性別分工中屬於男性的工作。亦即，客家女性擔負客家族群生活中家務勞動和生產勞動雙肩挑內外的全能角色，顯示客家宗族觀念與硬

頸精神等傳統文化，賦予客家女性明顯的性別角色與定型任務。

- (2) 豐富的性別文化探究，除可提供群體傳統規範對不同性別之訓化及影響，以及調整、改進的基礎；更有助於過去長期缺乏發聲管道的客家女性，找尋屬於族群的共同記憶。性別平等政策綱領揭示鼓勵各族群性別文化的探究，依族群或地區特性推展性別平等教育。又消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第5條亦強調改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念，或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切做法。
- (3) 因此，除了擴大鼓勵探究客家女性文化之外，如何落實與性別平等相關之客家研究所提出的建議，透過教育、宣導與時俱進地重塑客家女性面貌，促進客家女性的發展，有待推動。

2. 現況與問題

(1) 現況

- A. 本會過往為鼓勵各界進行客家學術研究，並將納入性別議題列為優先補助對象，確實達成客家與性別相關領域研究「量」的成長，然成效展現仍有待加強之處；近年為深化推動客家學術(含性別)之研究發展，除於現有研究基礎範疇外，更期各界能提出整合型、跨領域、主題性、比較或系統性的研究，並以審核從優從嚴之原則，促進客家(含性別)研究更為精進，朝「質」的提升，亦即不再強調數量的增加。因此，未來在落實客家族群性別文化探究部分，將透過政策引導，鼓勵學研單位從事與性別議題相關之客家研究。
- B. 為強化客家族群性別研究成果之推廣，運用作為教育宣導素材，協助各界認知我國文化的多樣性，破除性別偏見、歧視與刻板化印象；並且引導民眾探究性別

權益相關議題，進一步檢視社會所建構的性別不平等現象，尋求突破之道，以促進各族群的和諧共處。因此，本會透過「客語數位學習網」與性平研究成果，設計突破男女性別刻板印象之數位教學課程，重塑客家女性面貌，藉由學習客語，兼顧傳遞男女平等的觀念，消除基於性別之尊卑或男女任務定型所產生之偏見。經統計，自 107 年至 109 年 12 月「客語數位學習網」有助於推動性別平等概念之數位課程數，共計 13 門課，占近三年 35 門數位課程比例約 37.1%（詳如下表）。

年度	課程數	與性別有關課程數	與性別有關課程數所占百分比%
107	20	7	35.0
108	11	4	36.4
109	4	2	50.0
總計	35	13	37.1

資料統計至 109 年 12 月 31 日止

- C. 在國際推動性別平權的浪潮中，保存客家女性獨立剛毅的傳統性格，並建構新時代客家女性的新風貌，乃當前重要工作之一。隨著社會變遷，傳統觀念亦應隨之改變，透過傳播媒體的資訊傳遞、社會教育功能，融入性平研究成果或性別平權觀念，推廣具性別意識的客家文化，讓民眾認知兩性平權及多元性別。經統計，109 年度全國性客家廣播電臺及客家電視，約有 180 次單元主題或訪問融入性別議題，藉以提升我國性別平等意識。
- D. 過往客家文化展示中雖常看見女性身影，但鮮少從性別角度策劃展覽，隨著性別意識提升，並為推廣性平研究成果，109 年辦理「細妹人-客家女性身影」特展，

將活躍成員多為男性的傳統社會中隱藏之女性風貌，透過展示呈現給大眾。

(2) 問題

- A. 客家學術研究與性別有關之成果彙整，顯少以單一議題獨立呈現，而重要性別研究成果及消除客家族群性別刻板印象之宣導或推廣，亦較少有全面性、綜合性或系列性之呈現。因此，本會除將強化客家族群之性別文化探究，並將運用其重要研究成果，透過教育宣導、傳播行銷及主題特展進行推廣。
- B. 客家女性在客家社會、文化運動所扮演之角色往往受到忽視，傳播媒體顯少以客家女性為素材，介紹具客家女性精神之故事。因此，本會期透過全國性客家廣播電臺及客家電視，推廣性平意識。
- C. 隨著時代的演進，性別平權主義廣泛的被討論，女性受教權及婚姻在法律上的平權，雖已較為普及，引領客家女性跳脫以往初級勞動力供給者的角色，自然的轉化為能承擔技術性、知識性的工作者。然社會的刻板印象，仍讓現代客家女性有肩挑傳統內部家務勞力及外部工作勞務的雙重任務。因此，本會將融合女性參與者及性平研究成果，辦理有關新客家女性印象展。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
一、強化客家族群之性別文化探究(包含多元性別)。	一、補助具性別意識之客家研究。 年度目標值： 111年：4案； 112年：4案；	一、透過政策引導，鼓勵學研單位從事與性別議題相關之客家研究(包含多元性別)。	一、運用學術補助計畫議題徵求公告，鼓勵學研單位研提具性別意識之客家研究計畫，擇優予以補助。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
<p>二、運用重要性別文化研究成果或彙整資料，作為教育宣導素材並推廣。</p>	<p>113年：4案； 114年：5案。</p> <p>二、客語數位學習網每年課程有助推動性別平等概念之數位課程占當年度課程數比例。</p> <p>年度目標值： 111年：35%； 112年：36%； 113年：37%； 114年：38%。</p> <p>三、每年規劃性平特展等教育推廣作為至少1件。</p>	<p>二、參考性平研究成果，設計突破男女性別刻板印象之數位教學課程內容，藉由學習客語，傳遞男女平等的觀念，增進客家族群性別平等共識。</p> <p>三、推廣性平研究成果或具性別意識的客家文化，透過特展使民眾重建客家女性的集體記憶。</p>	<p>二、為使本會各項補助計畫均能落實性別平等措施，本會結合獎補助系統，由申請者於申請補助時，自行進行補助計畫落實性別平等情形檢視並以線上傳送檢視結果；另針對成效卓著或對社會產生影響力並經審查通過者，依相關獎勵規定辦理獎勵。</p> <p>三、參考性平研究成果，規劃重塑客家女性面貌之數位課程，藉此消除基於性別之尊卑觀念或男女任務定型產生之偏見；蒐整客家語料、史料及教材，顧及性別平等原則，避免複製不良的性別刻板印象。</p> <p>四、以全面性、概括式或系列性方式，呈現客家女性聰慧、獨立、自主之新時代女性面貌；辦理有關新客家女性印象展，並納入</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
			女性參與者成果、性 平研究成果。

(二)性別議題 2：加強推展具性別平等精神之客家文化禮俗儀典

1. 重要性說明

- (1) 習俗是人們長期累積的生活經驗並展現於外的形式規範，是指一種儀式或傳統作法，將群體的文化價值表現於外的象徵，要求人們互相約束的義務。傳統習俗的建立係反映內建各種社會身分的權力互動，常有將性別角色該有的行為或是基於性別的差別對待，訴諸恐懼心理，也就是禁忌，以維繫其運作。
- (2) 民間信仰與習俗，雖難以於短時間改變，但卻是影響廣大民眾日常生活的重要觀念，若不針對相關習俗進行整體性思維與進步觀念推動，則民間性別平等的推動成效將受到局限，因此，積極突破父權文化束縛、建構無性別歧視的文化禮俗儀典，至為重要。
- (3) 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第5條強調改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切做法。性別平等政策綱領亦揭示消除文化禮俗儀典的性別歧視，重視持續檢視宗教、傳統民俗之儀典與觀念，例如婚姻、喪葬、祭祀、繼承、年節習俗等範疇中具貶抑與歧視女性的部分，並積極鼓勵推展平權的性別文化，以及輔導、獎勵地方政府，推展具性別平等精神之文化禮俗儀典。

2. 現況與問題

(1) 現況

- A. 客家女性勤儉勞動、勇毅善良，是家族的重要支柱，所謂「家頭教尾、灶頭鍋尾、針頭線尾、田頭地尾」，裡裡外外一肩扛起，是其他族群女性中所罕見。雖然傳統上為「男當家」，實際上確是「女持家」，除了生育、嫁娶、喪葬本屬於傳統女性必經的人生過程，包括歲時禮俗、祭神敬祖、日常生活禮俗，亦端賴女性操作才能流暢進行，因此必須了解客家傳統文化習俗儀典之性別平等意涵，重新審視客家女性的角色及地位，從客家傳統禮俗文化中，汲取符合現代性平精神的文化精髓，與時俱進的詮釋，轉變成為現代客家族群的生命動力，是重要的努力方向。
- B. 為建構無性別歧視的文化禮俗儀典，鼓勵受補助之地方政府推辦節慶活動相關計畫，納入「性別平等做法」，以提升所傳承文化之性別平權意識。以本會補助之大型活動為基礎，經統計，109 年度「2020 客庄 12 大節慶」活動，總申請案計 22 件，共有 5 件融入性平做法，比例約占 23%。例如臺中東勢新丁版節的「新丁版」與「千金版」，破除以往重男輕女的觀念，符合性別平等精神；「苗栗 龍塲及「國姓搶成功」節慶活動中，已有女性親身參與，打破過往多僅男性參與此項節慶活動的刻板印象；「義民祭」推動性平觀念，在祭祀活動儀式中，早有女性主管或地方首長擔任祭祀科儀的禮生或主祭官等。
- C. 為消除客家禮俗中基於男女任務定型所產生之偏見，透過每年辦理客家民俗祭儀活動或講座，以實質行動或從傳統文化中探討性別參與的意義與內涵，予以改善。本會客發中心接續之前北部宗族「設立姑婆牌或入祖牌、入祖塔及女性禮生」議題調研成果，109 年以南部六堆客家地區為範圍，針對姑婆入祖牌及入祖塔(家塚)、婚俗的敬外祖、喪禮中的路祭、祭儀中的盤花技藝，或是客家飲食文化中的保存技藝等，進行

調查研究，並辦理座談會，促進社會大眾關注客家禮俗中之性別議題。每年於六堆客家文化園區舉辦「六堆秋收祭系列活動」，由祭天儀式揭開序幕，主祭者 1 名，陪祭者 3 至 4 名，主祭、陪祭者男女比例約 1：1 或 3：2。

(2) 問題

- A. 客家文化禮俗中暗藏著部分不平等的現象。從出生經過結婚到死亡，過去日常禮俗中所呈現的歧視情形，長期壓抑女性價值與地位，也限制女性的自主行動。因此，必須重新審視傳統文化習俗性別角色之意義，從中汲取建立性別平等意涵之文化精髓。
- B. 客家民俗祭儀中，雖女性參與者逐年提升，惟大多仍以男性為主，顯見在性別平權的推廣仍須持續努力。因此，由本會以實質的行動改善或從傳統文化中探討性別參與的意義與內涵，以逐步消除客家禮俗中基於男女任務定型所產生之偏見。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
<p>一、建構無性別歧視的文化禮俗儀典。</p> <p>二、消除客家禮俗中基於男女任務定型所產生之偏見。</p>	<p>一、鼓勵地方政府推展具性別平等精神之客家文化禮俗儀典，占整體受補助計畫案件比例至少 23%，並持續提升。</p> <p>年度目標值：</p>	<p>一、積極突破父權文化的束縛，消除文化禮俗儀典的性別歧視。</p> <p>二、以實質的行動改善或從傳統文化中探討性別參與的意義與內涵。</p>	<p>一、鼓勵地方政府推展具性別平等精神之客家文化禮俗儀典：</p> <p>(一)以性別平等觀點，檢視客家傳統文化習俗儀典之性別意涵，賦予現代新義，鼓勵受補助之節慶活動相關計畫，納入「性別平等做法」；邀請</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	<p>111年：23 %； 112年：24 %； 113年：25%； 114年：26%。</p> <p>二、每年辦理融入性別議題或性別特色之客家民俗祭儀活動或講座至少 4 場次。</p>		<p>具性別平等意識之審查委員，審閱內容妥適性，以提升所傳承文化之性別平權意識。</p> <p>(二)本會刻正檢討客庄 12大節慶活動，預定自 111 年調整補助計畫，茲因申請計畫數與補助計畫數尚難推估，擬參酌本項指標 109 年目標值作為 111 年之基礎值，並逐年提升，視實際申請計畫數與補助計畫數滾動修正。</p> <p>二、於傳統民俗儀典中，推展性別平權的性別文化，本會客家文化發展中心辦理之客家民俗祭儀中，調整主祭、陪祭人員、禮生性別比例，增加女性參與，並辦理客家祭儀或傳統禮俗等相關講座。</p>

(三)性別議題3：培育客家女性決策人才、建立客家女性在公共領域可見性

1. 重要性說明

- (1) 參與公共事務、掌握權力與決策力，攸關公共資源之分配，長久以來，女性較少出任具有決策性質的職位，亦較少得到參與決策的管道與機會，係聯合國歷次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。
- (2) 性別平等政策綱領呼籲提升女性參與機會、擴大參與管道，並建立女性及各種性別弱勢族群在公共領域中的可見性和主體性，「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第7條規定，各締約國應採取一切適當措施，消除政治和公共生活中對婦女的歧視，確保婦女在政治和公共生活方面，享有與男性平等的地位，並強調機會均等、參與公共生活和決策之重要性。
- (3) 強化客家女性參與決策權，提升客家女性參與相關業務比率，並給予優秀客家女性肯定，將女性在各領域之參與及貢獻作為社會標竿、典範，以發揮實質影響力，改善性別不平等之現況，加速促進性別平等。
- (4) 過往客家人在一般大眾印象中，存在有「隱形」、「無聲」的刻板印象。不僅突顯客家族群性格中的隱忍不發特質，且客家女性在公共領域之能見度在傳統父權時代下，更顯噤聲。事實上，客家女性在客家文化傳承中扮演相當重要的角色。而進一步保障及強化客家女性在公領域的決策高度及發聲權，將有助鼓勵其參與公共議題之活動並保障客家女性之各項性別平等權益。

2. 現況與問題

(1) 現況

- A. 本會客家貢獻獎歷屆評選情形，女性評審委員占比雖已逐步達到 33%，惟女性參選者及得獎者均少於男性，

呈現性別落差，且受獲資源之分配，男女差距顯著。另在歷屆客家貢獻獎參選者之統計資料顯示，女性參選者平均參與率為 28.59%，男性參選者平均參與率為 71.41%，顯見女性參與率仍低。

- B. 過往本會培訓客家產業人才、客家傳播領域人才情形，經統計，女性參與率均逾 50%。為求精進，未來應進一步引導展現培訓後成效。在客家產業部分，受全球經濟環境遽變影響，致投資風險增加，間接影響創業或投入特色產業的意願，復考量客家產業多屬微型企業，為擴大輔導績效，自 108 年起，結合「客庄社區經濟」以在地產業適性發展，協助產品定位、創新、品質提升及區域品牌設計等措施，目前已委託工業技術研究院、商業發展研究院辦理相關計畫，作為政策訂定及政府資源挹注配置優先順序之參據。其中依循性別主流化核心價值，積極鼓勵女性決策人才投入，並協助女性企業負責人擴充事業量能；惟考量初期客家產業女性負責人才培育及在地客庄工匠藝師養成不易，爰以培植女性決策或產業專業人才之比例以 40%至 45%為目標。另在客家傳播部分，應更深化培育女性客家傳播及發聲專才。

(2) 問題

- A. 為提升卓越客家女性於公民社會之能見度，應提升女性決策率及客家領域參與率，並對有卓越貢獻者給予肯定。本會於 108 年進行制度調整，修訂客家貢獻獎頒給要點(以下簡稱要點)「複審及決審評審委員任一性別不得少於三分之一」後，近年客家貢獻獎之評審委員數皆符合規定；另於 109 年修正要點「參選人女性比例未達百分之四十時，本會得再邀請相關團體推薦女性人選，至符合比例為止」，爰日後辦理徵件時，將強化宣導力度及廣度，以提升女性參與動機。

B. 本會培訓的客家產業、客家傳播雙領域女性人才均高於男性，顯見客家女性參與社會事務的高度積極性。因此，本會應調整人才培育機制，致力引導發揮培訓後女性人才的發展及擔任決策角色，融入性別主流化核心價值，以強化客家女性之培育成效，提升女性人才見度。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
<p>一、肯定並獎勵傑出女性，引為示範標竿、典範。</p> <p>二、提升婦女之產業競爭力、設計力及行銷力，培植擔任幹部。</p> <p>三、強化客家女性的文化發聲權，增加女性投入傳播媒體產業之比例。</p>	<p>一、客家貢獻獎之評審委員，達任一性別不少於三分之一。^{3*}</p> <p>年度目標值： 111年：- ； 112年：43%； 113年：- ； 114年：43%。</p> <p>二、客家貢獻獎女性參選率達百分之四十。*</p> <p>年度目標值： 111年：- ； 112年：40%； 113年：- ； 114年：40%。</p> <p>三、培植女性人才投入客庄特色產業之比例。</p>	<p>一、強化宣導並鼓勵客家女性參與客家貢獻獎，以提升參選及獲選機率；衡平客家貢獻獎評審委員之性別設置。</p> <p>二、積極培育及扶植女性人才投入客庄特色產業行銷拓展。</p> <p>三、以向下扎根方式，培育女性客家傳播及發聲專業人才。</p>	<p>一、加強鼓勵女性參選之文宣設計；落實評審性別衡平，逐年推動以不少於三分之一為標準，俾納入不同性別者之意見與經驗。</p> <p>二、依客庄在地產業發展特色及潛力，透過產業扶植、觀摩交流、社區設計、競賽獎勵機制及相關產業輔導等措施，鼓勵婦女參與產業復甦，並培植擔任幹部，以提升客庄特色</p>

³ *客家貢獻獎為每2年辦理評選1次為原則。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
	年度目標值： 111年：45%； 112年：45%； 113年：45%； 114年：50%。 四、女性參與在學實習及相關培育計畫比例。 年度目標值： 111年：50 %； 112年：50 %； 113年：50 %； 114年：50 %。		產業競爭力、設計力及行銷力。 三、提升與大專院校合作，辦理大專院校學生實習及相關「後生提攜計畫」等計畫，培訓女性傳播及發聲專才。

參、考核及獎勵

本會對於執行本執行計畫著有績效人員，從優獎勵。