

客家委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）

壹、整體目標與重點

- 一、強化高齡社會之公共支持。
- 二、促進公私部門決策參與之性別平等。
- 三、強化客家族群性別文化探究及推廣。
- 四、加強推展具性別平等精神之客家文化禮俗儀典。
- 五、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、性別目標與策略

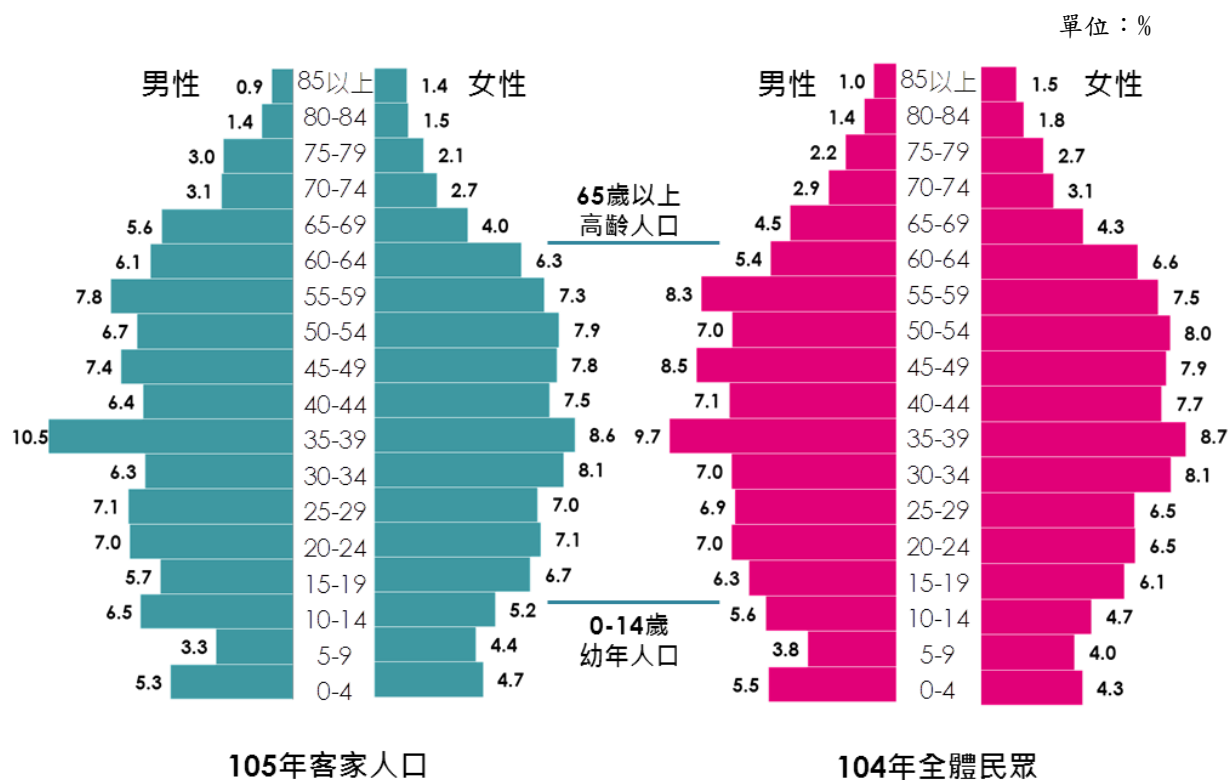
一、院層級議題

（一）性別議題 1：強化高齡社會之公共支持

1. 重要性

- （1）我國的人口高齡化不僅速度世界最快，「75 歲以上(超高齡)人口」占老人人口比例(43%)快速升高，內政部已於今(107)年 4 月宣布，我國 65 歲以上老年人口占總人口比例於今年 3 月達到 14.05%，臺灣正式邁入「高齡社會」；另根據國發會 105 年推估，臺灣將於 115 年達到 20%的超高齡社會(即今日瑞典的高齡化程度)，45 年後達到世界最高的 40%比率。其中，失能與失智症風險均高的「75 歲以上」高齡者，占我國所有 65 歲以上老年人口的比例，在未來 20 年內會快速攀升，從 42.7%陡升至 49.2%，並於 150 年升高到 60%。
- （2）依據本會「105 年度全國客家人口暨語言基礎資料調查研究」報告顯示，客家人口與全體民眾人口的結構相近，二者的金字塔圖底部均呈現收窄狀況，中間部位較寬，且在高

齡人口（65 歲以上）之金字塔頂部，同樣呈現縮小的現象，可見發展趨勢一致（詳下圖 1）。



資料來源：內政部戶政司，104 年 12 月人口資料，<http://www.ris.gov.tw>。

圖 1：客家人口與全體民眾人口金字塔圖比較

再從不同年齡來看，60 歲以上的客家人口，呈現逐年增加的趨勢，且略高於整體人口。代表客家高齡人口較全體民眾高齡人口比例略高，顯示客家人口老化問題更趨嚴峻（詳下圖 2）。

單位：%

族群別	年度	性別		年齡							
		男性 (%)	女性 (%)	0-9 歲 (%)	10-19 歲 (%)	20-29 歲 (%)	30-39 歲 (%)	40-49 歲 (%)	50-59 歲 (%)	60-69 歲 (%)	70 歲以上 (%)
臺閩地區 整體	97 年	50.5	49.5	10.5	14.1	15.9	16.1	16.4	13.2	6.7	7.0
	100 年	50.2	49.8	9.2	13.4	15.0	16.5	16.3	14.5	9.2	6.0
	103 年	50.0	50.0	8.7	12.3	13.9	16.9	15.7	15.1	9.9	7.5
	105 年	49.9	50.1	8.6	11.3	13.6	16.7	15.4	15.4	10.7	8.3
單一自我 認定為 客家人	97 年	53.4	46.6	9.4	14.5	16.2	15.1	15.6	14.3	8.2	6.7
	100 年	52.1	47.9	8.5	12.3	15.0	14.3	16.4	16.4	11.0	6.1
	103 年	51.5	48.5	7.1	12.3	15.4	16.5	14.7	15.7	11.0	7.4
	105 年	51.4	48.6	8.1	11.8	13.2	16.0	14.6	14.9	12.2	9.2

圖 2：整體人口與客家人口結構比較-性別與年齡

- (3) 鑑諸世界經驗，凡能夠以永續方式應對人口高齡化之國家，莫不是同步從觀念與政策兩管道入手，一方面強化「老年生活自理」之觀念；次方面及時普設「支持老年生活自理」之社區與家庭支持服務，以預防與延緩失能/失智症之發生，讓整個社會「自在老、輕鬆顧」；再方面，調整硬體環境與軟體資源，以充實高齡者的社會參與機會，創造多世代融合式的高齡友善環境。因此，面對客庄人口高齡化，本會參考此類永續經驗，並加速實施「增進社會參與、提高生活自理觀念」等措施，期發揮槓桿作用，化解高齡化危機。

2. 現況與問題

(1) 現況

甲、老年社會參與情形

依衛生福利部 102 年老人狀況調查報告，55-64 歲者超過 4 成屬有酬工作者，從性別觀察，女性占 29.8%，男性占 57.2%。65 歲以上老人僅 1 成屬有酬工作者，從性別觀察，女性占 5.8%，男性占 15.4%。50-64 歲者有參加社會活動之比率為 61.4%，其中定期參加「志願活動」與「宗教活動」各占 13.3%及 12.8%；65 歲以上老人定期參加「宗教活動」者較多。從性別觀察，女性定期參加志願活動占 14.8%，男性占 11.8%。在未來生活規劃上，有 21%之 55-64 歲者對於未來老年生涯有初步規劃，項目以「四處旅遊」、「從事志願服務工作」、「繼續工作」及「從事養生保健活動」最多。從性別觀察，兩性皆以四處旅遊最高，男性以「繼續工作」居次，女性以「參加進修學習課程」居次。

據本會之觀察，高齡者不應完全被視為弱勢族群，宜適度地讓其從事能力所及的事務或活動，鼓勵社會參與觀念與習慣養成。同時，高齡者亦是傳統知識傳承重要的人力資源，透過志願服務及樂齡學習，有效地運用

其能力及知識，協助高齡者自我實現，提升其自信心與成就感。

據此，本會推動辦理適合銀髮者之活動（如客家精緻大戲、收冬戲、客家山歌及傳統八音等），期透過音樂、文化、藝術賞析，協助高齡者擴大視野、豐富人生價值、提高生活層次。統計本會 107 年度自辦及補助各地舉辦適合高齡者之學術文化活動，概估約 480 件。又高齡社會規劃之最終目標，並非將高齡者收容至設施照護中心，而是透過相互幫助，將生氣勃勃的社區生活家庭化，鼓勵高齡者踴躍加入志願服務；本會客家文化發展中心轄管臺灣客家文化館（北館）及六堆客家文化園區（南園），十分重視志工資源與運用，招募退休後的高齡者成為園區志工，透過協助園區遊客服務、導覽解說、行政支援、圖書資料服務等相關領域工作，凝聚志工間情感，讓高齡志工們發揮所長，建立存在及成就感，並獲得心靈上的回饋。

乙、老年志願服務概況

根據衛福部、文化部 105 年資料統計，65 歲以上參加志願服務人數為 56,656 人（男性 31%、女性 69%），占全年齡比例 21%；55-64 歲者為 72,093 人（男性 28%、女性 72%），占全年齡比例 27%。其中參與文化志願服務，65 歲以上者為 6,013 人，男性占 32%、女性占 68%；55-64 歲者為 10,045 人，男性占 20%、女性占 80%。

過往老年政策偏重在已患疾病或身心不便的高齡者思維，現應擴大重視所有高齡者的心靈狀態，協助高齡者透過投入志願服務，獲取正向能量，以提升自我，達成療癒身心之效。現今 55 歲以上之中高年齡族群，在工作或退休之餘，常會選擇擔任志願服務者，以充實生活，

係為最主要的志工來源；而中高年齡族群也藉由擔任志工及對社會的付出，肯定自我。

本會重視所轄臺灣客家文化館（北館）及六堆客家文化園區（南園）志工之身心靈發展，並定期辦理志工增能培育課程及交流活動，統計近五年志工概況，就性別觀察，男性比例介於 25-27%（平均 26%）、女性比例介於 72-75%（平均 74%）；就年齡來說，65 歲以上志工比例介於 17-27%（平均 21%）。另考量南北兩園區地處較為偏遠，為保障高齡志工之人身安全，亦設有退場機制，以兼顧高齡者社會服務安全。

丙、老年支持服務環境

根據高齡國瑞典的經驗，該國提供普及的「無障礙老人聚會點」空間，提供一般老人及失能老人融合式社交場所，藉安全的社交場域，促進老人社會參與，維持功能、延緩退化。相對於此，我國支持促進老人社會參與之社交場域數量均少，造成亞健康與輕度失能失智症長者之社交機會有限，難以普及預防老人失能失智症惡化。考量我國正以超高速度高齡化，應在各社區生活圈發展出普及之高齡公共支持服務，以為未來 20 年 75 歲以上超高齡人口膨脹時之長照需求預作準備。

據此，針對本會列管之 20 處客家文化設施，應逐年輔導改善其無障礙環境，以便於銀髮族使用。惟經清查結果，上開 20 處客家文化設施中，取得使用執照者計 15 處，而屬於建築法施行前之既成建物，目前尚未補照者計 5 處，尚無違法使用情事。另前述已取得使用執照之 15 處館舍中，屬於近 5 年核發者，計有「貓裏客家學苑」等 4 處，依目前建築技術規則等規定逐年翻修；其餘館舍雖領有使用執照，惟年代久遠，需重新檢視無障礙及性別友善設施之必要。又其他屬既成建物者，如「蕭如

松藝術園區」等 5 處，其中，部分為歷史建築，不受建築法限制，部分尚需妥慎評估空間運用，均需個案處理。意即本會列管 20 處館舍中，較能符合現行法規者為 4 處，比例約為 20%。

(2) 問題

甲、老年人社會活動參與有待提升

依衛生福利部老人狀況調查報告，102 年完全沒有參加社會活動者占 38.6%，高於 98 年之 29.2%，顯示老年人參加社會活動的意願降低或難度升高。因此，本會應推辦讓銀髮者有興趣且合宜之活動，鼓勵其踴躍參與志願服務行列，透過樂齡學習，協助高齡者實現自我發展，創造人生價值與提升自信心。

乙、不友善的環境造成老年人不願出門或互動

環境會影響老人的生活獨立性，例如大型文化活動展演場所是否已做到無障礙，是否有便利及可負擔的公共無障礙交通服務，或是考量使用之強度與頻率提供足夠的無障礙設施（例如電梯）。當環境不便時，會使老年人出門活動的意願降低。因此，針對本會列管 20 處客家文化設施，較能符合現行法規者，比例僅約 20%，未來應督促管理機關積極改善無障礙及性別友善設施，以強化高齡社會之公共支持。

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	績效指標 (含期程及目標值)
支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防	一、老人社會活動參與情形達 70%。	一、增進社會參與、提高生活自理觀念	一(一)連結社會資源，鼓勵廣邀師資辦理適合銀髮者之活動。	一(一)辦理適合銀髮者參與之客家傳統藝術文化活動

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
失能，減輕女性 照顧負擔。	二、老人獨立外 出活動比率 達 77%。			動達成件 數。 年度目標值： 108 年：490 件； 109 年：500 件； 110 年：510 件； 111 年：520 件。
			一(二)持續招募 本會所屬南北 客家文化園區 服務志工，並 定期辦理志工 增能培育課程 及交流活動， 協助長者持續 進行社會參 與，並貢獻所 長、傳承生活 經驗。	一(二)65 歲以上 長者占園區 服務志工比 率。 年度目標值： 108 年：21%； 109 年：21%； 110 年：21%； 111 年：21%。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
		二、完備無障礙環境(交通、人行及公共空間)	督促各直轄市、縣(市)政府針對本會補助建置之客家文化館舍改善無障礙環境設施。	輔導客家文化館舍改善無障礙環境設施之比率。 年度目標值： 108 年：50%； 109 年：54%； 110 年：58%； 111 年：60%。 註：客委會列管 20 處客家文化設施。

(二) 性別議題 2：促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

- (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) 《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%，就會對決定內容產生實際的影響，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。

2. 現況與問題

(1) 兩性參與公部門決策情形：

甲、性別統計：

A、106 年 7 月行政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（106 年 1 月）之 94.38%略為上升。

B、本會委員之任一性別比例已達全體委員三分之一。

乙、政策作法：

A、我國自 93 年起陸續由行政院人事行政總處管考行政院各部會所屬委員會等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。

B、本會委員之任一性別比例雖已達全體委員三分之一，然未達 40%，為提升女性參與決策，應配合委員任期屆期改選，調整提升任一性別比例至 40%為目標。

(2) 問題

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。因此，本會自行調升目標並管考，以落實政策推動執行。

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	績效指標 (含期程及目標值)
持續提升公部門性別較少者參與比率	已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	一、依據客家委員會組織法規定，為利客家事務之推展，訂定	年度目標值： 108 年：33%； 109 年：37%； 110 年：37%； 111 年：40%。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			置委員 21 至 27 人，其中任一性別比例應達全體委員數 1/3 以上。 二、本會亦將於爾後遴聘其他相關委員會組織時（如客家學術發展委員會等），持續以提升性別比例為努力目標。	

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

- (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

甲、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。

乙、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「哈客網路學院」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 105 年至 107 年 11 月「哈客網路學院」有助於推動性別平等概念之數位課程數，共計 10 門課，占近三年 35 門數位課程比例約 28.6%（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%
105	10	1	10.0
106	5	2	40.0
107	20	7	35.0
總計	35	10	28.6

資料統計至 107 年 11 月 30 日止

丙、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，107 年度全國性客家廣播電臺及客家電視，約有 52 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。

丁、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，107 年度計規劃辦理性平特展 1 場次，於臺灣客家文化館透過「妹力-客家女性身影」展覽，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，參觀人數逾 4 萬 5 千人。

(2) 問題

- 甲、客家學術研究與性別有關之成果彙整，顯少有相關資料。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，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。
- 乙、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。
- 丙、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. 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
一、強化客家族群之性別文化探究。	一、補助具性別意識之客家研究。	一、透過政策引導，鼓勵學研單位從事與	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

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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。	年度目標值： 108 年：2 案； 109 年：3 案； 110 年：3 案； 111 年：4 案。 二、哈客網路學院每年新增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。 年度目標值： 108 年：29%； 109 年：31%； 110 年：33%； 111 年：35%。 三、性別平等意識單元主題或訪問次數。 年度目標值： 108 年：57 次； 109 年：62 次； 110 年：67 次； 111 年：72 次。	性別議題相關之客家研究。 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。 三、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。 四、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。	識之客家研究計畫，擇優予以補助。 二、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，避免複製性別刻板印象。 三、透過全國性客家廣播電臺及客家電視，將性平研究成果、兩性平權及家庭角色分工等議題融入節目主題，並適時安排主題專訪或故事案例之呈現。 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，並納入女性參與者成果、性平研究成果。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	四、每年規劃性 平特展、展 示研究調查 或工作坊至 少一場次。		

(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

- (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

- 甲、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。
- 乙、為建構無性別歧視的文化禮俗儀典，鼓勵受補助之地方政燐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，107 年度「2018 客庄 12 大節慶」活動，總申請案計 25 件，共有 4 件融入性平做法，比例約占 16%。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」、「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。
- 丙、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。107

年度本會客家文化發展中心針對客家民俗祭儀活動，以結合「客家婚俗」特展，辦理客家婚俗相關祭儀、習慣與風俗講座。另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 3-4 名，主祭、陪祭者男女比例約 2：2 或 3：2。

(2) 問題

甲、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。

乙、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. 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
一、建構無性別歧視的文化禮俗儀典。 二、消除客家禮俗中基於男女任務定型所產生之偏見。	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 16%，並持續提升。 年度目標值： 108 年：16%；	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。 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。	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」；邀請具性別平等意識之審查委員，審閱內容妥適性，以提升所傳

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	109 年：20%； 110 年：20%； 111 年：24%。 二、每年辦理客家民俗祭儀活動或講座至少 2 場次。		承文化之性別平權意識。 二、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；及辦理客家祭儀或傳統禮俗等相關講座。

(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

- (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) 本會所推動的業務，女性在各領域之參與及貢獻不低於男性，如何提升客家女性之決策人才，並給予傑出女性人員肯定，作為示範標竿、典範，至為重要。

- (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

- 甲、本會客家貢獻獎歷屆評選情形，女性評審委員占比未超過 30%，女性參獎者及獲獎助者均少於男性，呈現性別落差，且受獲資源之分配，男女差距顯著。
- 乙、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「地方創生」並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。
- 丙、客家女性長久以來處於不平等之地位，故彰顯女性主權提升，實為重要議題，應透過大眾媒體宣傳，破除性別刻板印象，建構女性新形象，並提高女性於公共領域之曝光度。本會刻正研擬「財團法人客家公共傳播基金會設置條例(草案)」，應有保障並提升女性投入決策之作法。

(2) 問題

- 甲、客家女性在各領域之參與及貢獻不低於男性，應提升作為決策人才，並對表現傑出者給予肯定。因此，本會將檢討客家貢獻獎之評審制度，鼓勵客家女性參選。
- 乙、本會培訓的客家產業人才、客家傳播領域人才之女性參與情形均高於男性，顯見客家女性積極參與社會事務，應引導發揮培訓後女性人才的發展及擔任決策角色。因此，本會將檢討過去辦理相關人才培育成果，調整人才培育機制，融入性別主流化核心價值，以強化客家女性之培育成效，提升女性人才能見度。
- 丙、客家族群較缺乏足夠的傳遞與溝通管道，致使存在族群語言使用斷層、族群認同感薄弱等結構性問題，尤其傳統客家女性的發聲權更是被剝奪、缺乏暢通的管道，投入傳播媒體產業之比例不足，致客家女性人才在公共領域可見性亟待突顯、改善。因此，本會刻正研擬「財團法人客家公共傳播基金會設置條例(草案)」，業納入董事、監察人之任一性別比例不少於三分之一，同時，配合任期屆滿改選，提升至 40% 比例。

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
一、肯定並獎勵傑出女性，引為示範標竿、典範。 二、提升婦女之產業競爭力、設計力及行銷力，培植擔任幹部。	一、客家貢獻獎之評審委員，達任一性別不少於三分之一。 年度目標值： 108 年：33%；	一、強化宣導並鼓勵客家女性參與客家貢獻獎，以提升參獎及獲選機率；衡平	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。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
三、保障「財團法人客家公共傳播基金會」擔任董事、監察人之女性性別比例。 四、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。	109 年：33%； 110 年：33%； 111 年：33%。 二、培植女性人才投入客庄特色產業之比例。 年度目標值： 108 年：40%； 109 年：40%； 110 年：45%； 111 年：45%。 三、「財團法人客家公共傳播基金會」之董事、監察人，達任一性別不少於三分之一。 年度目標值： 108 年：33%； 109 年：33%； 110 年：33%； 111 年：40%。 四、女性參與在學實習及相關培育計畫比例。 年度目標值： 108 年：50%。	客家獻獎評審委員之性別設置。 二、積極培育及扶植女性人才投入客庄產業及工匠藝師之技法傳承與行銷拓展。 三、透過「財團法人客家公共傳播基金會設置條例」之立法，納入董事、監察人之性別設置比例。 四、以向下扎根方式，培育女性客家傳播及發聲專業人才。	二、依客庄在地產業發展特色及潛力，透過工(技)藝扶植、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，以提升客庄特色產業競爭力、設計力及行銷力。 三、保障「財團法人客家公共傳播基金會」董事、監察人之客家人比例各不得少於二分之一，且任一性別不得少於三分之一。另董事、監察人三年一任，配合任期屆滿改選，提升女性性別比例至40%。 四、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，

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	109 年：50%。 110 年：50%。 111 年：50%。		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。