

RDEC-PLN-098-029 委託研究報告

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

行政院研究發展考核委員會委託研究

中華民國 99 年 05 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見)

RDEC-PLN-098-029 委託研究報告

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

受委託單位：元智大學社會暨政策科學系
研究主持人：陳芬苓
協同主持人：張菊惠、劉智園
研究助理：吳雯婷

行政院研究發展考核委員會

中華民國 99 年 05 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見）

目 次

目 次	I
表 次	V
圖 次	IX
中文提要	XI
Abstract	XV
第一章 前言	1
第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主	5
第一節 就業歧視方面	7
第二節 工作平等措施方面	16
第三節 家庭暴力方面	48
第四節 性侵害方面	59
第五節 性騷擾方面	62
第六節 性別平等教育方面	74
小結	81

第三章	研究設計與方法 ·····	85
第四章	各國性別平等政策與法規 ·····	89
第一節	歐盟·····	95
第二節	英國·····	99
第三節	北歐·····	102
第四節	美國·····	108
第五節	加拿大·····	111
小結	·····	113
第五章	我國性別平等政策與法規現況：地方委員會問卷調查結果分析 ·····	115
第一節	委員會運作情形·····	115
第二節	各委員會業務執行現況·····	122
小結	·····	141
第六章	我國性別平等政策與法制問題之探討 ·····	143
第一節	專家學者訪談意見·····	143
第二節	分區座談會意見·····	177
小結	·····	185
第七章	《性別平等基本法》之探討 ·····	189
第一節	國外經驗·····	189
第二節	國內地方委員會意見·····	194
第三節	國內專家學者意見·····	196
小結	·····	199

第八章 結論與建議	201
第一節 結論	201
第二節 建議	207
參考文獻	215
附錄	
附錄一 問卷調查實施計畫及問卷定稿	227
附錄二 個別訪談受訪者資料	254
附錄三 焦點團體座談會與會者資料	255
附錄四 問卷開放式問題整理	256
附錄五 韓國《女性發展基本法》	303
附錄六 日本《性別平等社會基本法》	317
附錄七 期末報告審查會議紀錄之意見修正說明表	323

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

表 次

表 2-1	勞動力人口	8
表 2-2	女性受僱者因性別在職場上遭受不平待遇之情形	9
表 2-3	事業單位對受僱者工作分配、薪資給付標準、調薪幅度、考核、陞遷、訓練及進修、資遣員工及員工福利有性別考量之比率	10
表 2-4	事業單位對各類工作之招募情形	15
表 2-5	事業單位對《性別工作平等法》各項規定之實施情形	17
表 2-6	事業單位提供生理假之情形	19
表 2-7	事業單位提供產假之情形	22
表 2-8	事業單位提供流產假之情形	26
表 2-9	事業單位提供陪產假之情形	29
表 2-10	事業單位提供家庭照顧假之情形	32
表 2-11	事業單位提供位撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間之情形	35
表 2-12	事業單位設置哺乳室之情形	37
表 2-13	250 人以上事業單位提供托兒設施及托兒優惠之情形	40
表 2-14	事業單位對懷孕婦女提供特別照顧之情形	43
表 2-15	事業單位提供育嬰留職停薪之情形	45
表 2-16	家庭暴力事件通報單位比率統計	49
表 2-17	家庭暴力事件通報類型統計	49
表 2-18	家庭暴力事件通報被害人性別統計	50

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

表 2-19	男性關懷專線統計	52
表 2-20	得知求助管道統計	54
表 2-21	地方法院民事保護令聲請事件終結情形	55
表 2-22	地方法院民事保護令終結事件中准許核發保護令內容	57
表 2-23	性侵害犯罪事件通報單位比率統計	59
表 2-24	性侵害犯罪事件通報被害人性別統計	60
表 2-25	校園性侵害事件統計	60
表 2-26	性騷擾申訴、再申訴與調解事件統計	62
表 2-27	性騷擾事件當事人性別統計	63
表 2-28	性騷擾事件裁罰統計	64
表 2-29	員工規模三十人以上事業單位訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之情形	66
表 2-30	事業單位員工申訴性騷擾事件之情形	68
表 2-31	校園性騷擾事件統計	72
表 2-32	校園性騷擾事件態樣分析表	73
表 2-33	各級學校教師因行為不檢、涉校園性侵害或性騷擾事件遭停聘、解聘或不續聘統計	74
表 2-34	教育部性別平等教育經費預算	74
表 2-35	教育部性別平等教育委員會委員統計	75
表 2-36	各縣市政府性別平等教育委員會委員統計	76
表 2-37	大專校院性別平等教育委員會委員統計	77
表 2-38	各級教育女性學生比率	78
表 2-39	高等教育各學習領域之女性畢業生概況	79
表 2-40	各級教育女性教師比率	79

表次

表 4-1	各國性別平等發展現況	90
表 5-1	問卷樣本寄發及回收情形	115
表 5-2	樣本基本樣態	116
表 5-3	委員對性別平等相關議題的專業能力訓練樣態	117
表 5-4	委員對性別平等相關議題的專業能力訓練交叉表	118
表 5-5	委員所屬委員會參與度及對其所屬縣市運作情形認知	119
表 5-6	委員對其所屬縣市相關人員的專業知識認知	121
表 5-7	委員所屬委員會每次會議處理議題以及成立委員會成效認知	121
表 5-8	工作平等委員會每次會議處理的事項(複選)	123
表 5-9	工作平等委員會過去開會期間處理過的性別平等議題(複選)	123
表 5-10	工作平等委員會執行現況	124
表 5-11	工作平等委員會與工作平等法規促進成效認知	126
表 5-12	委員對現行《性別工作平等法》修改與否之意見	127
表 5-13	家暴委員會過去開會期間處理過的議題(複選)	127
表 5-14	家庭暴力防治網絡現況問題(複選)	128
表 5-15	現行的性侵害防治政策，需要改進之處(複選)	129
表 5-16	目前相關法令的落實是否能夠達到保護受暴(害)者的目的	130
表 5-17	性騷擾防治業務執行現況	131
表 5-18	現行性騷擾防治法規成效及政策問題	132
表 5-19	平等教育委員會過去開會期間處理過的議題(複選)	133
表 5-20	平等教育委員會曾經處理過的校園性別議題(複選)	133

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

表 5-21	目前學校處理校園性騷擾案件出現的問題(複選).....	134
表 5-22	目前校園中推動性別平等環境遇到的問題(複選).....	135
表 5-23	平等教育委員會與平等教育法規促進成效認知.....	135
表 5-24	促進「性別主流化」必須推展的工作項目(複選).....	137
表 7-1	我國是否應該訂定《性別平等基本法》.....	195

圖 次

圖 2-1	事業單位對於受僱者薪資給付標準之考量因素(可複選)……	11
圖 2-2	事業單位辦理陞遷之考量因素(可複選)……	12
圖 2-3	事業單位辦理考核之考量因素(可複選)……	13
圖 2-4	事業單位資遣員工之考量因素(可複選)……	14
圖 2-5	事業單位對特定職類僅招募男性之主要原因……	16
圖 2-6	事業單位沒有提供生理假之主要原因……	21
圖 2-7	事業單位沒有提供產假之主要原因……	25
圖 2-8	事業單位沒有提供流產假之主要原因……	28
圖 2-9	事業單位沒有提供陪產假之主要原因……	31
圖 2-10	事業單位沒有提供家庭照顧假之主要原因……	34
圖 2-11	事業單位沒有提供為撫育未滿三歲子女,得減少或調整工作時間之主要原因……	36
圖 2-12	事業單位未設置哺乳室之主要原因……	39
圖 2-13	250 人以上事業單位未設立托兒所之主要原因……	42
圖 2-14	事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位……	47
圖 2-15	員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法(可複選)……	48
圖 2-16	事業單位認為發生性騷擾事件時,最難處理的問題……	70
圖 2-17	事業單位未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之主要原因……	71
圖 2-18	我國校長、一級行政主管女性比率……	81

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

中文提要

關鍵字：性別平等政策、性別平等法規、評估研究、性別平等基本法

一、研究緣起

我國從推動「性別平等」相關法規修改至今經歷將近二十年的立法過程，目前我國在人身安全、工作及教育平等機會上已有法的制定，在這二十年性別平等政策及法規執行之後，在此時間點確實需要整體的思考，臺灣未來還需要什麼樣的性別平等政策與法規？究竟缺乏什麼？其他國家擁有什麼樣的政策是我們所需要的？過去實施這些性別平等政策與法規過程中，存在什麼問題是未來必須修改的？

二、研究方法及流程

本研究主要運用檔案研究法、個別訪談法、問卷調查法以及焦點團體法等方法，蒐集國內外相關資訊以瞭解各國性別平等運作現況與歷程，藉由多元管道平台分別與官方、專家學者及社會大眾進行溝通，檢討與分析國內現況，以做為未來我國政策參考之依據。

三、重要發現

本研究主要的研究發現：

- (一)《性別工作平等法》施行至今，各企業執行狀況逐年改善，但執行成效仍不理想，職場中的工作分配、薪資給付、懷孕歧視仍然相當嚴重。在職位類別上，女性成為管理階層的情況似乎有逐年改進的情形，但在專門技術方面的職位，歷年來改變並不明顯；換言之，職場中的性別區隔仍然存在。而在促進工作平等的相關措施當中，除了產假之外，其他各類的執行率都相對偏低。
- (二)家庭暴力、性侵害及性騷擾業務涉及社會工作之外其他相關的專業，包括警政、醫療、司法、教育等，由於其在專業養成過程中較少接觸性別意識，因此性別意識的培訓相對重要。
- (三)校園性別平等部分仍以性騷擾為主要關注焦點，國中階段性騷擾

案件最多，亦有部分男性認為自己受到性騷擾，因此未來性騷擾相關宣導不應只針對女性，同時必須注重男性。而校園中涉及性侵害或性騷擾被解聘的教師亦有增加，顯現未來應更加強不當教師之解聘。

(四) 目前五個性別平等相關法案沒未規範到的範圍仍相當多，尤其是媒體、健康、預算、人事等等都需要統整，因此國內專家學者對於未來《性別平等基本法》的制定抱持正面態度。

四、主要建議事項

本研究提出下列政策建議，以供政府性別平等政策與法規相關主管機關做為未來政策設計及改進的基礎。

(一) 短期建議

1. 性別意識培力(主辦單位：行政院人事局、婦權會；協辦單位：行政院所屬各機關、司法院、考試院、各縣市政府、各級政府性別相關委員會)：加強中央與地方、性別專家與公部門的培力過程，促使彼此連結互動，以利真正融合性別與政策；並強化各專業養成過程中性別課程的重要性，讓性別成為必修課程；建立性別意識培力的分級制度及多元化，採分級制度可依不同級別的授課指標以及欲達成的核心能力進行，而每一年可加入新的社會議題之意識培力方向，讓社會大眾與公部門可接觸更多元化的議題；培育女性領導人才以脫離傳統性別角色。
2. 建立地方性別相關委員會聯盟(主辦單位：內政部、婦權會；協辦單位：行政院所屬各機關、各縣市政府)：委員會應建立委員推薦機制，成立如同區域聯盟之組織，使具有豐富性別專家的縣市能與缺乏之地區做區域聯盟，活化性別專家及相關委員會的來源。
3. 建立性騷擾的標準作業流程(主辦單位：內政部；協辦單位：行政院勞委會、婦權會)：研究發現各級委員會最困擾的議題在於無法確切地進行性騷擾案件的調查及處遇之相關工作，因此應盡快建立性騷擾調查的標準作業流程以供執行依據。

4. 研擬《性別平等基本法》(主辦單位：內政部)：近幾年其他國家的性別平等法案發展已至另一新階段，需要制定新法案以統同性別平等工作推動，《性別平等基本法》為國內性別平等政策訂定基本原則，與研擬中的《CEDAW 國內施行法》、其他相關法案之競合，需透過長時間的社會對話，爰短期內應先行開始與相關行政機關、婦女團體對話協調，以供後續研擬之參考。
5. 嚴懲職場中的性別歧視現象(主辦單位：行政院勞委會、各縣市政府勞工局)：行政院勞委會應加強對性別歧視方面的主動偵查工作，對於違反職場歧視之公司應予以嚴懲，必要時則公布情況嚴重的公司行號，以供公評。
6. 落實學校性別平等教育制度(主辦單位：教育部；協辦單位：各級學校)：學校中主責性別平等單位提高至校長或主任秘書層級，方可達到無處不性別。未來性平會應廣納校外人士參與，並於平時討論相關事件處理辦法，發展及研發性別平等相關工作，而各科系教師皆應接受訓練，將相關概念納入教學中。
7. 改進性犯罪者假釋及處遇問題(主辦單位：法務部、司法院、教育部；協辦單位：內政部、婦權會)：未來在未能完全確認性犯罪者再犯的機率及情況之下，不應貿然實施電子腳鐐措施，且針對性犯罪之累犯者建立社區通報系統；涉及性侵害與性犯罪之不適任教師應儘速解聘且建立通報系統，而學校處理性侵害或性騷擾案件若有延遲通報及隱匿情形須儘速予以處罰。

(二)中長程建議

1. 提升地方政府性別平等政策施行的能量(主辦單位：各縣市政府；協辦單位：婦權會)：「首長是否重視」為影響縣市是否願意推行性別平等政策最重要的依據，但永續工作不能依賴「人」制，未來在地方首長選舉前，婦女團體可要求簽署性別平等相關承諾，並強化地方首長在任期內的成效監督。長期計畫則修改《地方制度法》，或在《性別平等基本法》規範成立「性別平等專款」，保留地方執行性別平等的能量。

2. 將性別意識加入現有考試制度及證照制度中(主辦單位：考試院；協辦單位：行政院人事局)：未來可考慮將學校校長、主任、公務員考試、相關證照考試過程中，要求固定比例的性別法規考題，以強迫升等主管機關的人士更加瞭解相關政策及法規。
3. 加強各項調查及評鑑工作(主辦單位：內政部、教育部、行政院勞委會、衛生署)：國內各委員會雖具備調查及監督權利，但並未有專責單位推動，而目前性別指標納入一些評鑑工作，但比重不高或屬參考性項目，未來應加強性別項目評分所占比例以及平時的調查稽核工作。
4. 解決性別平等相關法規競合或衝突的問題(主辦單位：內政部、教育部、行政院勞委會；協辦單位：行政院法規會)：性騷擾及性侵害事件處理方面，由於訂定歷史關係產生法規間衝突問題，應由各部會召開協調會議，討論各法案適用範圍及優先採用情形，並同步進行修法工作，讓不同場域發生的問題得到一致性處理。
5. 建立婦女發展專屬預算(主辦單位：行政院主計處、婦權會)：國外一些國家設有婦女發展基金，用於補助婦女組織發展運作，我國亦急需相關基金協助女性組織以及投入資源發展性別研究。除婦女發展專屬預算之外，各部門須儘速推動性別預算分析工作。
6. 強化性別相關研究之量能與機制(主辦單位：行政院所屬各機關)：我國長久以來忽略性別相關議題，以致各學科研究缺乏性別敏感度，未來須強化其研究量能，使得以長遠進行研究，並支持學者投入相關研究，提供永續性別平等政策發展的學術基礎。
7. 強化加害人強制治療專業人士(主辦單位：衛生署、內政部)：目前醫療單位願意投入加害人強制治療的醫生人數皆不高，且缺乏長遠訓練以及整體治療過程的規劃，未來須有系統性地投入資源，讓更多醫護人員有意接受相關訓練，方能達到戒除暴力根源之目的。

Abstract

Background

In Taiwan, we promote gender equality for over twenty years. There are legislations which promote gender equality in workplace and schools and prevent violence against women. It is time for us to think what we should do next. What kinds of legislations we needs for gender equality? In this study, we also explore the problems of existing gender legislations.

Methodology

In this study, we use documentary analysis, in-depth interview, and focus group to collect data. We explore gender policies in various countries, and collect the opinions for existing legislations of gender equality.

Results

1. The “Gender Equal Employment Act” has been enacted for many years but the implementation of this act is not satisfied. Gender Discriminations in job assignment, wage gap and pregnancy were still serious. Women were under-represented in professional work but more in managerial positions. Few companies followed those regulations in this act for balancing the work and the family, except the implementation of maternity leave.
2. The presentation for violence against women needs various professionals, such as social workers, polices, judges, medical professionals, and teachers in schools. However, they seldom have chance to take formal courses of gender in universities. On-job trainings, therefore, are seriously important.
3. Sexual harassment is the top issue in the work of gender equal education. Some young men gradually observed themselves as a victim. In the future, the promotion of preventing sexual harassment should focus on women as well as men. Teachers who are involved in sexual harassment should be

out of campuses.

4. There are five legislation for gender equality in Taiwan but it is not comprehensive yet. There are still many areas need the regulation of law, such as media, health, budget and human resources. The majority of interviewees in this study supported the enactment of a basic law for gender equality in the near future.

Suggestions

1. Short-term suggestions

(1) Gender empowerment.

- a. Enhance the cooperation of gender experts and staffs in the governmental departments.

One core work of gender mainstreaming is getting involved in deciding-making process of public policies. Gender experts and the staffs in the governmental departments have to have chance to understand each other. Let gender sensibilities and public policies can combine together.

- b. Let the central government and local governments work together.

In the past, the central government and local governments seldom work together. In the future, gender commissions in the central government should invite gender commissioners in local governments to join their discussion of policies. In the other way, gender commissions in the central government should visit gender commissions in local governments and provide suggestions.

- c. Set up different levels and various topics of gender awakening training.

For future gender awakening training, the governments should design different levels of training course and set up core values for each levels. We have promoted the ideas of equal opportunities between men and women for many years. It is time to promote new social issues of genders to the public

and the staffs in the governmental departments.

d. Enforce gender courses in universities for all professionals.

Many professionals are involved in the work of gender equality, but gender courses are not required courses in universities. In the future policy, it is important to promote more gender courses in the universities for all professionals.

e. Training women leadership.

The government should be involved in training women leadership.

(2) Build up unions for local gender commissions.

Since it is difficult to gender specialists for local government, we can build up unions for local gender commissions to support the places where lack of gender specialists.

(3) Set up a SOP for the investigation of sexual harassment cases.

In this study, many commissioners reported that they faced problems in the investigation of sexual harassment cases, both cases in the schools and workplaces. Therefore, it is important that the government can set up a SOP for the investigation of sexual harassment cases.

(4) Enact a basic law for gender equality.

In the basic law for gender equality, we can regulate the central government and local governments to set up a working department for gender equality. We also expect that this new act can force the other Yuans to be involved in the promotion of gender equality.

(5) Rectify gender discrimination behavior in the workplace.

The government should check the situation of gender discrimination in the workplace frequently and announce the result to the public.

(6) Promote gender equal education in schools.

The commissioners in gender equal education commissions in schools should invite speciality outside the organization. All teachers should join gender training.

(7) Improve the treatment towards sex offenders.

All kinds of treatments towards sex offenders should guarantee that local women will not be attacked before it executes. The release of sex offenders should set up community information system.

2. Suggestions for long-term policies

(1) Promote the work of gender equality in local governments.

In this study, we found that the majors of local governments are the key factor for the work of gender equality. In the long run, the responsibility of a major on the work of gender equality should be regulated by an act. In the short term, women groups may ask the candidates in major elections to sign a commitment statement for the work of gender equality.

(2) Add questions for gender sensibility in existing test.

It is difficult to ask majors and chiefs to attend gender awakening training. Add questions for gender sensibility in existing test, such as the tests of school principals, governmental servants, is a possible way to force people to understand the existing gender legislations.

(3) Enhance the works for investigation and evaluation for gender equality.

There are some the works for investigation and evaluation with gender indicators, but those indicators play unimportant roles. In the future, gender indicators in all evaluative work should play a greater role and all investigations for gender equality have to be enhanced.

(4) Solve out the conflict among various legislations.

There are several legislations which regulate the investigation of sexual harassment cases. They are run by various departments, and have different

rules for punishment. It is better to integrate all regulations for sexual harassment in one act.

(5) Set up a special funding for women development.

Without resource, it is impossible to promote gender equality. In some of other countries, the governments set up special funding for the development of women groups, the establishment of a women training center, or a women research center. It is important for the government, therefore, to set up a special funding for women development.

(6) Support gender research.

Gender equality work needs research to provide long-term data and to build up sustainable gender policy.

(7) Training more speciality for offenders in family violence cases.

Many of the offenders in family violence have addiction of drug or wine, or psychological illness. We need more medical speciality in this area to help those offenders. We also need to set up family counseling for low level violence families.

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

第一章 前言

國內自從解嚴之後，對於過去社會不平等所產生的議題開始在社會上形成一股力量，其中「性別平等」便是重要的社會運動之一。在這股運動風潮之下開始探討阻礙性別平等參與社會的相關法規，包括《民法親屬篇》多次修改、1997年《性侵害犯罪防治法》通過、1998年《家庭暴力防治法》、2002年《兩性工作平等法》(2008年修改為《性別工作平等法》)、2004年《性別平等教育法》以及2005年《性騷擾防治法》的通過等(全國法規資料庫，2009)。除此之外，1997年行政院成立「婦女權益促進委員會」以推動促進婦女的權益，目前為止完成許多重要建設：2000年「行政院暨所屬各機關女性人才培育計畫」及「跨世紀婦女政策藍圖」、2001年「婦女人身安全政策及實施方案」、2002年「婦女教育政策」、2003年「新世紀婦女勞動政策」(於2004年頒布)、2004年訂定「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」、2004年提出「婦女政策綱領」(其政策內涵：婦女政治參與、婦女勞動與經濟、婦女福利與脫貧、婦女教育與文化、婦女健康與醫療、婦女人身安全)及「婦女政策白皮書」、2005年通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」、2008年核定「婦女健康政策」，國內性別平等的政策已具規模(行政院婦女權益促進委員會，2009)。

許多國家在1980年代皆已陸續檢討國內性別平等工作政策及法規的擬定，主要是因為聯合國從1976年到1985年推動「婦女十年」的期間，要求各會員國針對國內造成性別不平等的法規進行檢討，因此只要是聯合國的會員國在1985年之前皆曾經歷一段性別平等法案的檢討與擬定過程。1995年聯合國推動「性別主流化」的工作方向之後，更擬定十項性別議題(工作方針)，針對這十項性別議題，各會員國亦被要求每年必須針對其中某些議題進行年度報告，而在聯合國的監督之下，許多會員國長期以來有推動性別平等政策的壓力(張珣、陳芬苓，2000)，可惜我國並非聯合國會員，以致於在推動性別平等政策及法規方面較其他國家晚幾年。我國從推動相關法規修改至今經歷將近二十年的立法過程，在這二十年性別平等政策及法規執行之後，究

竟還需要什麼？

雖然各國所遭遇的性別議題並不相同，但是在政策制定上常有擴散的效果，各國間互相有學習的現象。此外，在性別議題上，各國法規的擬定往往跑在社會議題之前，形成法規領導社會觀念改變的現象。因此，在臺灣此時間點確實需要整體的思考，未來還需要什麼樣的性別平等政策與法規？究竟缺乏什麼？其他國家擁有什麼樣的政策是我們所需要的？而過去在實施這些性別平等政策與法規過程中存在什麼問題是未來必須修改的？此研究案其實提供一個很好的機制可以做整體的思考與比較。本研究預期的目標如下：

- 一、分析國內性別平等政策與法制之現況。
- 二、評估性別平等政策與法制之實施成效。
- 三、比較分析主要國家與我國性別平等政策與法制之情形(含《性別平等基本法》實施可能性)。
- 四、相關政策建議及未來配套措施。

臺灣通過這些性別平等法案執行將近十年，有必要針對各個法案的問題做一通盤研究，最重要的是應該針對執行這些法案窒礙難行的部分，以做為未來修法之參考。值得注意的是，臺灣雖然地區不大，但是不同縣市的婦女遭遇以及政府機關執法緊密度不盡相同，亦反映出不同地區在執行這些法案上不同的困境，所以必須瞭解各縣市在執行這些法案的困難之處，因此意見的蒐集應該廣布全台地區，使區域差異能夠被反映出來，讓法案不再是以北部為主的貴族法案，例如：《性別工作平等法》的執行中，台北縣市所碰到的問題是以「懷孕歧視」為主，而主持人所擔任的桃園縣卻是以「職場性騷擾」為主。因為在不同的縣市所碰到的案件不一樣，所衝擊到法案的部分亦不同，因此本研究蒐集意見的範圍希望兼顧不同地區的意見，使政策更周延。

目前我國在人身安全、工作及教育平等機會上已有法的制定，《民法》的修改亦使原本父權家庭結構及財產權有所改善，性別主流化工作下改進政策性別盲的情形，但性別平等政策的面向不僅只有這些，

依聯合國婦女行動綱領的制定，女性參政權、健康、貧窮、基本人權及媒體上的性別平等還需要努力，這些亦是未來研究的重點。

臺灣於1997年5月6日成立隸屬於行政院之下的婦女權益促進委員會(簡稱婦權會)，2000年成立財團法人婦女權益促進發展基金會(簡稱婦權基金會)，近年來的性別政策推動與該機構成立有密切之關係。婦權會於2001年建立十一項性別統計指標，2004年訂定婦女政策白皮書，建立中央各機構編列婦女預算審查的機制，並且設立相關部會性別聯絡人。2006年推動三十八個部會設立各部會性別平等專案小組，以在公部門之間推動性別相關的評估及政策，2008年成立臺灣國家婦女館，2009年將性別影響評估作業納入各機關中長程計畫，使政府機關的中長程計畫在執行前皆必須經過性別影響評估的作業，另於2009年發表《消除對婦女一切形式歧視公約》(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women，簡稱CEDAW)之臺灣初次國家報告，並研擬《CEDAW施行法》草案，近年來在國家性別政策藍圖及性別政策國際參與方面皆擔任重要的角色(行政院婦女權益促進委員會，2010)。

此外，行政院於2009年函頒各部會推動性別主流化實施計畫(2010~2013年度)，其中規定各部會成立性別平等專案小組，執行性別意識培力、性別影響評估、性別統計、性別分析、性別預算等相關工作之原則。另外，民間婦女團體亦帶領議題，提倡臺灣有設立《性別平等基本法》的必要，亦成為本研究探討《性別平等基本法》可行性之來源。而立法院於2010年1月12日審查通過之《行政院組織法》修正案的附帶決議中強調：「為促進性別平等，行政院應該維持目前跨部會的婦權會運作，並且設立性別平等處，做為行政院婦權會的秘書單位，執行性別主流化的相關工作；應制定《性別平等基本法》，內容包括性別主流化的相關工作、委員會的性別比例、各部會設立性別小組與性別聯絡人等原則。」

並要求每年公布「性別平等年度施政白皮書」，逐年將白皮書內容轉換成「消除對婦女一切形式歧視公約之國家報告」，以便能與國際性別主流化潮流完全接軌(行政院組織法，2010)。另內政部於2010

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

年3月11日通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》草案，而在該法實施之後的五年內，各政府機關應完成相關法令制定、修正及廢除，以符合聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》之規定，目前該法仍在修訂中(內政部，2010)。

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

臺灣目前性別平等法案在執行面上其實遇到相當多的問題，例如：《性別工作平等法》只規定處罰雇主，無法針對性騷擾者處以任何罰款，而《性騷擾防治法》中又不包括職場中的規範，因此可以發現各縣市其實很少單獨成立性騷擾防治委員會，而僅將其併在家庭暴力及性侵害防治委員會之下，成爲一項弱勢法案，因此很難真正針對相關案件有任何處遇。在《性別工作平等法》中雖然規範一些親職假，但會發現真正請親職假的人並不多，親職假期間薪水的損失、勞健保的問題、親職假復假後的問題，皆未能周延地保障婦女權益，而懷孕期間權益的保障亦未若其他先進國家完備，生理假併入病假更使一般勞工無法真正從這樣的立法受惠(張珣、陳芬苓、張菊惠，2009)。此外，《性別工作平等法》中仍然具有一些無法突破的問題，包括受特定歧視對象之審查權以及主管機關主動查核的權力，這些規定仍有待更周延的規劃。在《性侵害犯罪防治法》偵結過程中如何保護受害者，減少受害者重複陳述的情形一直是法案公布之後，各縣市執行過程中討論的重點。在《性別平等教育法》通過之後，規範各個學校成立相關委員會，並且修改組織章程，但在執行過程中會發現委員會缺乏學校的重視，委員會的委員亦不具備調查違反校園性別平等案件的能力，而對於委員會中性別平等原則的建立，各個學校上有政策下有對策，在執行面上反而導致性別扭曲的結果，但此實爲以法案帶動社會變遷必然造成的現象。

國內在個別法案上的討論其實相當多，在《性侵害犯罪防治法》方面，張錦麗(1997)建議未來修訂方向爲以下幾項：強姦犯的定義需要擴大；更精確設定不同程度的強姦行爲；將相關詞彙予以中性化；刪除婦女要有身體力抗的證據；修改有關證據的部分，讓案子有可能只依據被害人證據判定；增加妻子能控告丈夫的規定；對於強姦犯的部分加重刑罰；加害人要接受強制性治療，治療若無效，則應考慮與

社會隔離。謝登旺及陳芬苓(2005)針對全台性侵害防治工作執行優良縣市的訪談結果，建議將性侵害成果納入醫院年度的考察中，讓家暴中心的社工員或專家加入考察團體，鼓勵觀護人參與性侵害的聯繫會報，並希望推動性侵害減少陳述的工作，在未來應加強加害人相關的服務及處遇。

在《家庭暴力防治法》方面，阮祺文等(2004)探討保護令的實質成效，發現保護令可達到一定成效，但在實務層面上還有一些困難，例如：應該針對加害人部分進行相關計畫與輔導，建立受害人個案管理系統以及提升基層人員的觀念。陳芬苓(2001)在研究中發現《家庭暴力防治法》或內容在實務上有許多的困難，主要在於網絡合作的問題，以社會工作為主的網絡體系，使得其他網絡中的成員(包括警政、司法、醫療方面)配合意願較低。許多家暴中心所有力氣幾乎都花在如何提高家暴防治網絡的共識性及凝聚力，因此家暴網絡中社政運作機制「去中心化」的理念會促使其他專業在家暴業務上的投入感更高。

黃翠紋、鄧學仁(2002)提及由於家暴的嚴重性很難經由法律懲罰和嚇阻性的威脅來完全加以控制，因此家暴的處理除了使用刑罰來追訴施虐者的必要性，另一方面亦承認調解措施有其存在的價值，未來臺灣地區應考慮由家庭暴力暨性侵害防治中心或委託民間社會福利機構進行家暴事件之調解工作。就目前臺灣地區大多數法院的組織編制而言，並不適合調解家庭暴力，但未來若能成立專責受理家事事件的家事法院或家事法庭，亦將是非常符合需求的調解機構。

在《性別工作平等法》方面，劉志鵬(2002)針對申訴部分進行檢討，認為申訴應分公私管道，區分企業內部與外部管道，為避免處理業務重疊，建議由就業歧視評議委員會處理相關事宜。郭玲惠(2005)認為性騷擾防治較佳，但在促進就業的部分，譬如：育嬰政策與措施就略顯不足。劉梅君(2008)認為育嬰假與育嬰津貼只是兒童照顧政策中的一小部分，應該要走向托育公共化，並且在雇主方面更強調企業責任，提供友善職場方案，在育嬰假上的缺失為遲遲未見育兒津貼的部分，在制度上亦要設計讓更多男性使用育嬰假，而國內的另一問題是仍將育兒政策視為是幫助女性行照顧之責，此與國際想法有所出

入。薛承泰(2008)在民意論壇上寫到，從提升生育率的角度認為應要落實育嬰假的部分，提到馬蕭政策白皮書中「子女兩歲前父母育嬰假期間能夠維持六成的投保薪資替代水準」的部分。

在《性別平等教育法》方面，陳金燕(2008)提及國內剛開始對其接受度不高，法官與檢察官因不具性別意識，常做出不符合性別平等的判決，而學校對於類似的事往往以被動的心態處理，很難真正落實性別平等教育的目的。陳惠馨(2005)提到該法還需要加強觀念的釐清以及態度的建立等後續工作，才能更有效地推動。陳芬苓與張盈堃(2005)針對校園性別平等的研究發現，校園中仍在性別主體、語言符號及硬體設施上充斥著性別障礙。陳芬苓(2003)另提到在校園中相關的性別教育資訊相對缺乏，尤其在偏遠或是以理工為主的學校中缺乏相關的師資，使得性別平等教育的理念在觀念輸送上更顯困難。

鄭津津(2006)針對國內的性別平等政策與法律進行評估，認為應該要建立中央層級的專責機構；建議以社會保險的方式取代由雇主支付的產假工資以及育嬰留職停薪津貼；加強宣導性別主流化等性別平等概念；目前性別相關政策等並未進行縝密的整合與聯結，造成各機關畫地自限，而相關措施多有疊合之處亦造成資源的浪費；建立弱勢族群可方便使用的資訊流通機制。

第一節 就業歧視方面

近年隨著教育程度的提升與服務業的發展，我國女性勞動力參與率呈現逐年遞增的情況，幾乎每兩年就有 1% 的成長，由 91 年的 46.6% 到 97 年的 49.7%，總共增加 3.1 個百分點。而相對來說，男性勞動參與率反而有不斷下滑的趨勢，由 91 年的 68.2% 到 97 年的 67.1%，總共減少 1.1 個百分點(見表 2-1)。

表 2-1 勞動力人口

單位：千人、%

年別	勞動力			就業者			勞動力參與率		
	兩性	男性	女性	兩性	男性	女性	兩性	男性	女性
91	9,969	5,896	4,074	9,454	5,547	3,907	57.3	68.2	46.6
92	10,076	5,904	4,172	9,573	5,579	3,994	57.3	67.7	47.1
93	10,240	5,968	4,272	9,786	5,680	4,106	57.7	67.8	47.7
94	10,371	6,012	4,359	9,942	5,753	4,190	57.8	67.6	48.1
95	10,522	6,056	4,467	10,111	5,810	4,301	57.9	67.4	48.7
96	10,713	6,116	4,597	10,294	5,868	4,426	58.3	67.2	49.4
97	10,853	6,173	4,680	10,403	5,902	4,501	58.3	67.1	49.7
較 91 年增減	8.9	4.7	14.9	10.0	6.4	15.2	1.0	-1.1	3.1

註、資料來源：行政院主計處「人力資源調查」，2008。

《性別工作平等法》第 7 至 11 條規定：「雇主對受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育、訓練、福利措施、薪資給付、退休、資遣、離職及解僱等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

女性受僱者於 97 年間在工作職場因性別遭受不平等待遇以「結婚」、「調薪」與「陞遷」最高，分別占 4.0%、3.4%、3.2%，其次為「工作配置」占 2.9%，再次為「考績」占 2.3%。女性受僱者遭受不平等待遇之比率與 91 年比較，皆呈現下降趨勢，以「求職」下降 10.6 個百分點為最多，其次為「陞遷」下降 9.8 個百分點，再次為「工作配置」下降 8.6 個百分點，惟獨因「懷孕」在職場上遭受不平等待遇的情形明顯有需要改善的空間(見表 2-2)。

表2-2 女性受僱者因性別在職場上遭受不平等待遇之情形

單位：%

年別	懷孕	結婚	求職	工作配置	調薪	考績	陞遷	訓練及進修	資遣、離職及解僱	福利措施
92	1.6	-	12.4	11.5	6.2	7.0	13.0	6.3	-	7.2
93	1.9	-	4.5	6.0	9.5	6.3	8.2	3.7	-	4.8
94	1.9	-	-	8.7	9.3	3.5	6.0	2.1	-	1.8
95	0.8	4.0	3.0	6.2	9.0	2.4	5.3	1.1	3.1	3.8
96	4.1	5.6	4.4	2.8	5.6	2.0	3.9	1.1	2.0	2.0
97	-	4.0	1.8	2.9	3.4	2.3	3.2	1.6	1.4	1.8
較 92 年增減	-	-	-10.6	-8.6	-2.8	-4.7	-9.8	-4.7	-	-5.4

註 1、95 年以前本題以複選方式讓受訪者勾選項目別之最主要三項考量，而 95 年起以分題方式讓受訪者勾選。由於調查方式不同，歷年調查資料僅供參考。

註 2、95 年調查新增「訓練及進修」、「資遣」兩個項目。

註 3、96 年調查新增「工作分配」、「調薪幅度」及「員工福利」三個項目。

註 4、資料來源：行政院勞工委員會統計處「婦女勞動政策滿意度及需求調查」，2004；「女性僱用管理調查」，2008。

97 年事業單位對於受僱者有性別考量者以「工作分配」最高占 39.9%，其次為「薪資給付」占 13.3%，再次為「調薪幅度」占 5.6%，其餘皆在 4% 以下。各項目與 91 年相較，以「薪資給付標準」增加 10.3 個百分點為最多，顯見工作分配因傳統性別刻板印象而有差異，薪資差異仍是兩性主要職場問題(見表 2-3)。

表2-3 事業單位對受僱者工作分配、薪資給付標準、調薪幅度、考核、陞遷、訓練及進修、資遣員工及員工福利有性別考量之比率

單位：%

	工作分配	薪資給付標準	調薪幅度	員工考核	員工陞遷	訓練及進修	資遣員工	員工福利
91	-	3.0	-	1.4	0.8	-	-	-
93	-	1.9	-	0.6	0.6	-	-	-
94	-	2.5	-	0.7	0.9	-	-	-
95	-	16.1	-	3.1	5.5	4.5	2.2	-
96	40.3	18.4	8.5	4.8	5.3	4.8	2.3	3.1
97	39.9	13.3	5.6	2.2	3.4	3.1	1.4	2.1
較 91 年增減	-	10.3	-	0.8	2.6	-	-	-

註 1、95 年以前本題以複選方式讓受訪者勾選項目別之最主要三項考量，而 95 年起以分題方式讓受訪者勾選。由於調查方式不同，歷年調查資料僅供參考。
 註 2、95 年調查新增「訓練及進修」、「資遣」兩個項目。
 註 3、96 年調查新增「工作分配」、「調薪幅度」及「員工福利」三個項目。
 註 4、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

由 93 至 94 年資料可發現事業單位給付薪資標準之考量因素以「專業能力」最高，其次為「工作態度」，但因「性別」而有差別待遇的比率雖僅上升 0.6 個百分點，卻是代表事業單位對於兩性的薪資給付存在著性別歧視(見圖 2-1)。

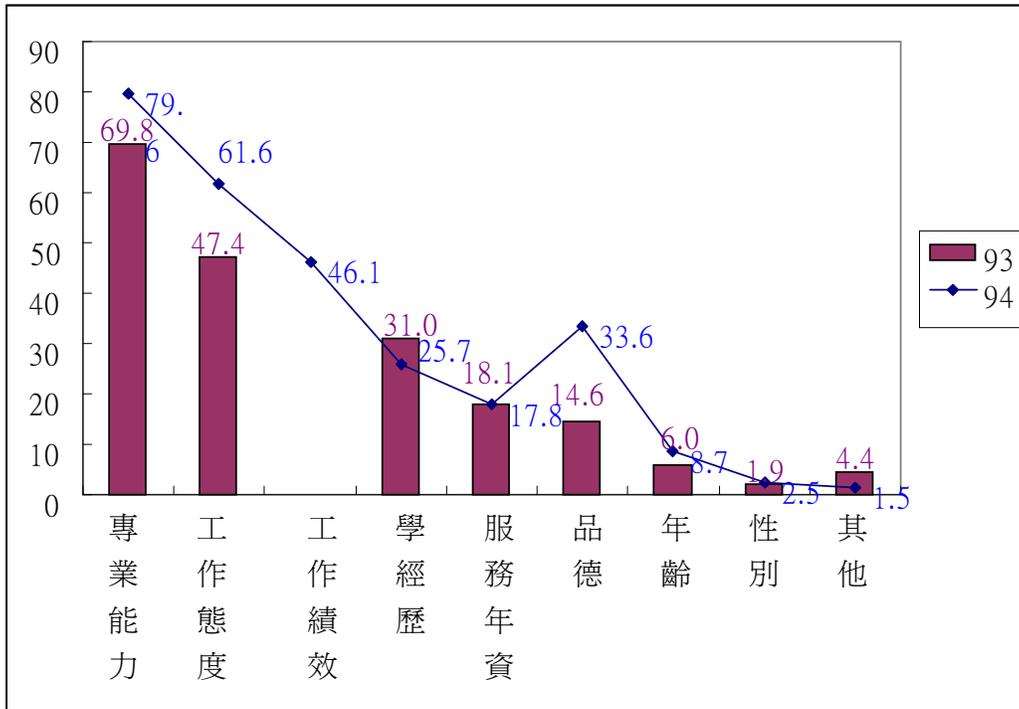


圖 2-1 事業單位對於受僱者薪資給付標準之考量因素(可複選)

註 1、本選項可複選，故細項合計大於或等於總計。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2005。

由 93 至 94 年資料可發現事業單位辦理陞遷之考量因素以「專業能力」最高，其次為「工作態度」，「品德」比率成長三倍，「性別」比率則上升 0.3 個百分點(見圖 2-2)。

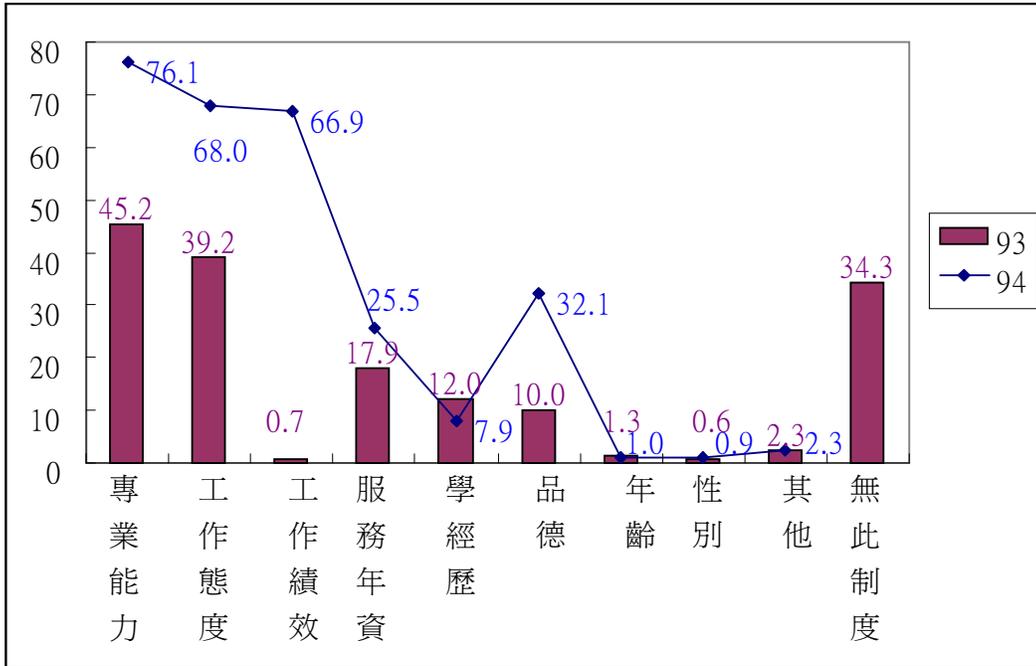


圖 2-2 事業單位辦理陞遷之考量因素(可複選)

註 1、本選項可複選，故細項合計大於或等於總計。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2005。

事業單位在辦理考核方面，雖然在考量因素中，性別占比例並不高，但是不可忽略，仍有 0.7%以性別為主要業績考量的依據；在資遣員工的部分，由 93 年及 94 年資料可以發現，事業單位資遣員工的考量中，因女性結婚懷孕而被迫離職的情況仍相當嚴重。93 年占 1.6%，94 年占 1.1%的女性因為結婚或懷孕而離開工作崗位(見圖 2-3~2-4)。由上述分析，薪資、陞遷、考核及資遣員工的四項資料來看，職場中單身條款及禁孕條款仍然是職場中最嚴重的性別歧視問題。

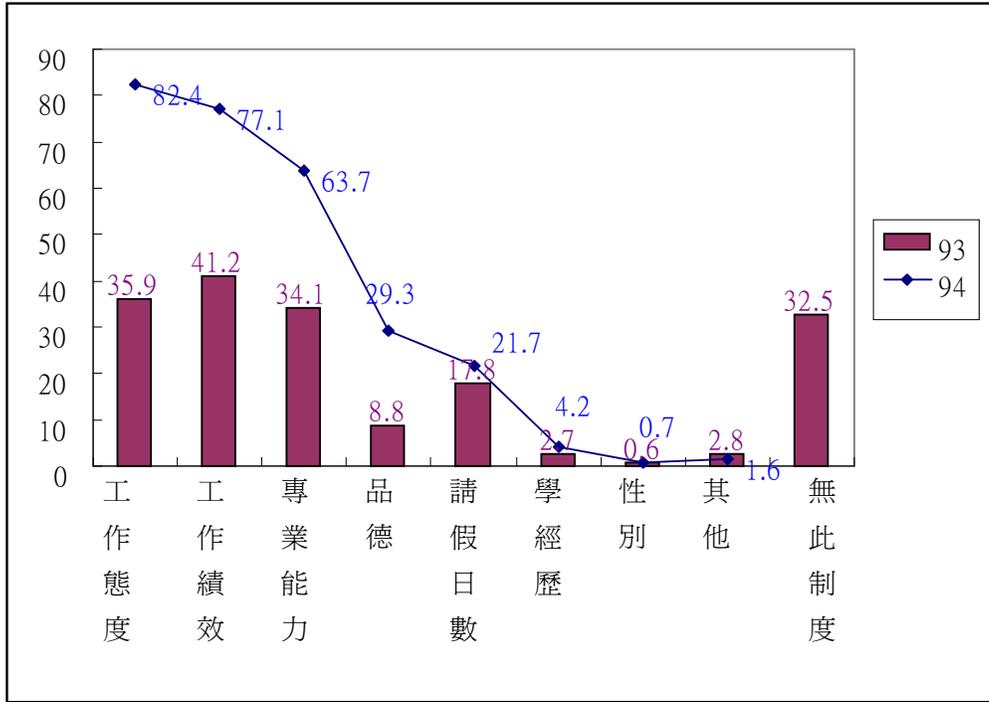


圖 2-3 事業單位辦理考核之考量因素(可複選)

註 1、本選項可複選，故細項合計大於或等於總計。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2005。

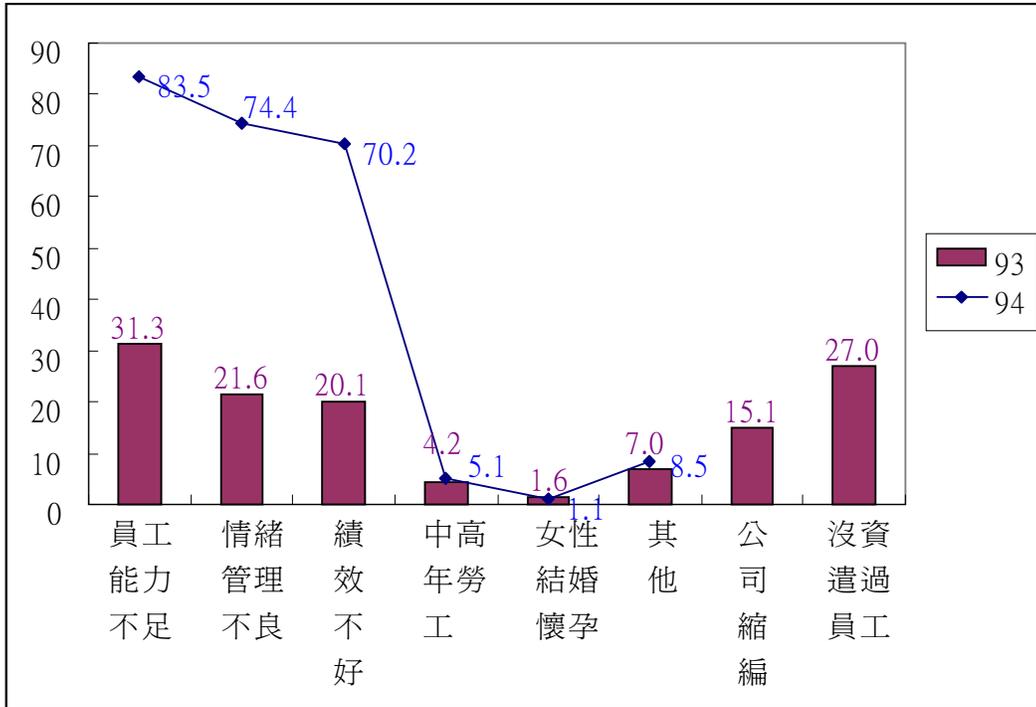


圖2-4 事業單位資遣員工之考量因素(可複選)

註 1、本選項可複選，故細項合計大於或等於總計。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2005。

由94至97年資料可以發現，職場上的性別隔離狀況仍然是存在的。在事業單位各職位男女都錄用比率逐年上升，但除「事務職」有兩成左右僅錄用女性之外，在「專業技術職」及「危險耗體力工作」則集中在男性工作者。在「銷售職」部分，只錄用男性的比率下降最快，從22.9%下降至7.7%，由此可知過去當sales主要以男性為主，近年來有越來越多女性投入「銷售職」行業，在實務訪談中同樣發現此現象。另外值得注意的是，「管理職」男女僱用的比率由93到97年，已從67.4%上升到78.7%，此顯示在管理階層中，漸漸以實際的需要及能力為主要考量(見表2-4)。

表 2-4 事業單位對各類工作之招募情形

單位：%

項目別	年份	管理職	事務職	銷售職	專業技術職	危險及耗體力工作
僅用女性	93	4.1	33.7	4.9	2.7	0.3
	94	7.9	26.4	4.0	1.9	0.5
	95	5.6	27.3	3.7	2.5	0.4
	96	5.9	21.3	3.1	1.7	0.2
	97	4.4	18.1	3.2	1.8	0.5
僅用男性	93	11.5	2.8	22.9	38.4	40.1
	94	13.5	1.3	10.2	32.4	49.0
	95	9.9	1.9	13.3	32.8	46.6
	96	6.7	1.8	10.1	26.3	47.5
	97	6.2	2.0	7.7	25.2	46.7
男女都錄用	93	67.4	54.5	44.2	38.7	9.0
	94	69.3	62.0	58.5	48.0	8.8
	95	74.3	65.8	56.3	47.5	8.8
	96	76.4	70.1	60.9	56.6	13.9
	97	78.7	73.6	63.5	60.3	14.5
無本項職務	93	17.0	9.0	28.0	20.2	50.7
	94	9.3	10.3	27.3	17.8	41.8
	95	10.3	5.0	26.7	17.2	44.3
	96	11.0	6.7	25.9	15.5	38.4
	97	10.7	6.2	25.5	12.7	38.4

註、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2004-2008。

探究特定職類僅招募男性的主要原因，可以發現認為「部分職務必須處理重物或具有危險性，女性員工不適合擔任」的原因最高占 83.8%，事業單位存在的性別刻板印象仍然很強，其次是「無女性應徵」

占 8.9%以及「在錄取後，於職務分配時，未獲部門主管同意，結果只錄取男性」占 3.7%，再次為「雖有女性錄取，但由於事後辭退只剩男性」占 1.5%，其餘「雖有女性應徵，惟考試成績未達任用標準」與「雖有女性應徵，公司內部未做成決定前中途退出」比率皆在 1%以下。在職業隔離的障礙中，事業單位本身隔絕女性參與的情況為主要原因，而女性本身並無工作的意願則是次要原因，因此打破職業隔離是事業單位及女性工作者本身兩方面都需要共同努力的(見圖 2-5)。

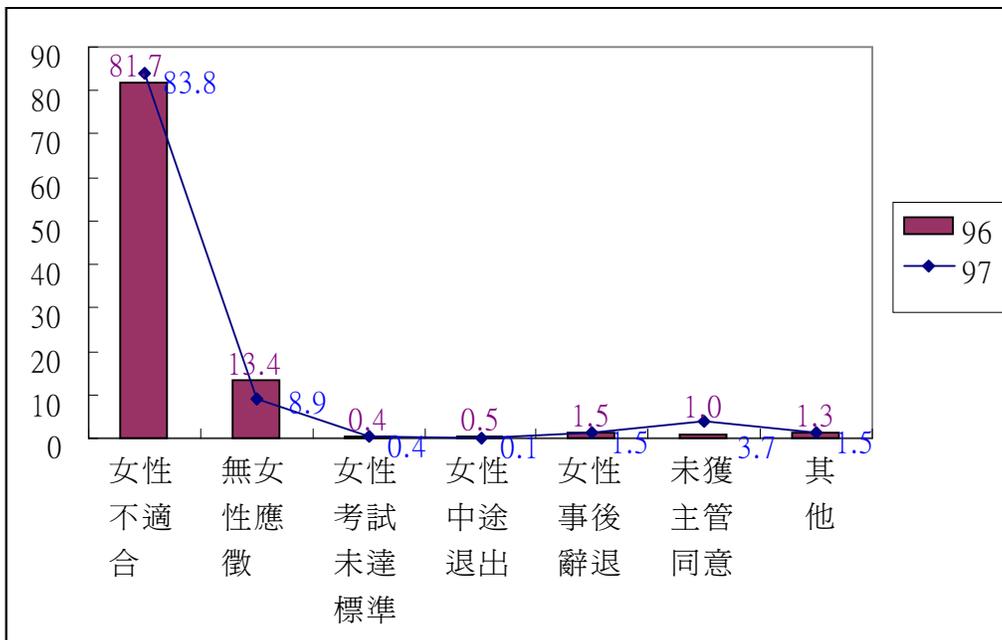


圖 2-5 事業單位對特定職類僅招募男性之主要原因

註、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

第二節 工作平等措施方面

在事業單位實施《性別工作平等法》各項規定的情形中，可以看出執行比率最低的是「家庭照顧假」，僅有 37.4%事業單位有依規定

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

執行，其次有 39.5%的事業單位執行「為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間」，另只有四成左右的事業單位有執行「生理假」及「流產假」，「陪產假」亦僅 55.7%的事業單位執行。以《性別工作平等法》規定的各項平衡工作與家庭的假別而言，除了「產假」之外，其他假別的執行狀況其實不佳，可見勞工委員會主管機關在此方面的宣導及努力不夠，亦顯現《性別工作平等法》本身處罰的性質不重，著重於宣導的結果使得執行狀況並不盡理想(見表 2-5)。

表2-5 事業單位對《性別工作平等法》各項規定之實施情形

單位：%

項目別	91	92	93	94	95	96	97	較 91 年 增減
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (員工規模 30 人以上)	35.5	49.6	55.0	56.7	65.2	68.0	76.0	40.5
生理假(註 2)	17.3	25.6	27.5	27.2	31.8	38.4	43.6	26.3
產假(註 1)	78.1	79.5	83.5	95.1	96.6	95.7	96.2	18.1
流產假(註 2)	41.6	47.5	39.5	49.5	43.4	46.8	49.4	7.8
陪產假	29.0	36.8	42.8	48.1	45.6	46.6	55.7	26.7
家庭照顧假 (員工規模 5 人以上)	-	-	-	-	-	-	37.4	-
(員工規模 30 人以上)	34.0	48.8	35.4	34.6	41.1	43.1	56.8	22.8
為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間 (員工規模 30 人以上)	23.0	35.4	28.9	27.4	33.5	30.8	39.5	16.5

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

項目別	91	92	93	94	95	96	97	較 91 年 增減
設置「托兒設施」或 提供「托兒措施」 (員工規模 250 人以上)	36.3	44.8	38.1	38.1	41.7	41.6	52.6	16.3
設置「哺乳室」(非性 平法規定措施)	2.4	3.3	2.8	6.6	5.6	6.4	10.4	8.0
育嬰留職停薪 (員工規模 30 人以上)	38.9	57.3	56.7	54.2	50.1	52.6	-	21.1
註 1、94 年起資料排除「無女性員工」、「女性皆未婚」、「員工年齡層偏高，不再生產者」之樣本。								
註 2、95 年起資料排除「無女性員工」之樣本。								
註 3、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。								

一、生理假

《性別工作平等法》第 14 條規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。」

由歷年結果可以發現事業單位提供「生理假」在《性別工作平等法》公布之後，比率逐年上升，但值得注意的是仍有將近六成的事業單位未依法提供「生理假」，此為未來必須要關切、督促的部分。

觀察行業別可發現未提供「生理假」比率最高者為「住宿及餐飲業」及「礦業及土石採取業」，行業別中未提供「生理假」比率在五成以上者超過半數。觀察員工規模、組織型態可知未提供生理假以「29 人以下」為主，並且以「民營事業」為主要未提供者(見表 2-6)。

表2-6 事業單位提供生理假之情形

單位：%、人

項目別	總計	有提供	員工申請情形							沒提供
			有員工申請	核准情形				沒有員工申請	不知道／未回答	
				一律照准	視情況部分照准	一律不准	平均申請人次			
91	100	17.3	-	-	-	-	-	-	-	82.7
92	100	25.6	-	-	-	-	-	-	-	74.4
93	100	27.5	9.5	7.5	1.4	0.6	10.1	18.0	-	72.5
94	100	27.2	-	-	-	-	-	-	-	72.8
95	100	31.8	13.3	12.1	1.2	0.0	17.5	18.2	0.3	68.2
96	100	38.4	14.1	13.0	1.2	0.0	14.6	23.6	0.6	61.6
97	100	43.6	17.4	14.7	1.7	0.0	12.1	20.7	5.5	56.4
較 91 年增減	-	26.3	-	-	-	-	-	-	-	-26.3
行業別										
農、林、漁、牧業	100	44.0	10.9	10.9	-	-	13.4	28.1	5.0	56.0
礦業及土石採取業	100	34.7	2.0	2.0	-	-	6.0	22.9	9.8	65.3
製造業	100	40.8	17.0	14.0	2.5	-	22.2	20.8	3.0	59.2
水電燃氣業	100	70.0	24.4	23.0	0.9	-	9.6	35.9	9.7	30.0
營造業	100	40.9	13.4	12.1	1.1	-	3.0	23.4	4.1	59.1
批發及零售業	100	41.0	15.9	13.0	1.7	-	5.8	18.6	6.5	59.0
住宿及餐飲業	100	28.6	13.8	11.8	2.0	-	5.7	10.5	4.2	71.4
運輸、倉儲及通信業	100	42.3	16.3	15.4	0.2	0.0	5.6	22.4	3.7	57.7

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

項目別	總計	有提供	員工申請情形							沒提供
			有員工申請	核准情形				沒有員工申請	不知道／未回答	
				一律照准	視情況部分照准	一律不准	平均申請人次			
金融及保險業	100	79.3	29.1	26.7	0.4	-	14.4	43.8	6.4	20.7
不動產及租賃業	100	46.2	18.1	17.9	-	-	7.5	20.9	7.3	53.8
專業、科學及技術服務業	100	52.1	28.9	24.8	1.3	-	9.3	15.5	7.7	47.9
教育服務業	100	95.7	46.5	40.7	-	-	28.2	28.1	21.2	4.3
醫療保健及社會福利服務業	100	54.6	20.2	16.2	3.6	-	7.2	28.3	6.2	45.4
文化、運動及休閒服務業	100	46.5	17.8	16.1	0.5	-	11.0	21.5	7.2	53.5
其他服務業	100	44.2	14.1	12.1	0.1	-	6.7	26.2	3.9	55.8
公共行政業	100	100	33.2	29.1	-	-	23.1	39.3	27.5	-
員工規模										
29 人以下	100	39.7	13.7	11.2	1.8	-	4.5	20.8	5.2	60.3
30~249 人	100	71.4	42.6	38.5	0.8	-	11.7	21.2	7.6	28.6
250 人以上	100	94.1	74.9	70.6	1.8	0.1	126.8	11.8	7.4	5.9
組織型態										
公營	100	100	36.4	31.2	0.2	-	23.3	39.9	23.7	-
民營	100	41.9	16.9	14.2	1.7	0.0	11.3	20.1	4.9	58.1
註 1、95 年起將「無女性員工」之事業單位排除，不列入統計。										
註 2、平均申請人次以有員工申請之事業單位計算而得。										
註 3、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。										

分析 94 年至 97 年事業單位未提供生理假的主要原因，以「員工

可用其他假別替代」所占比率最高，顯然事業單位對於生理假的認定仍與其他假別可劃上等號，其次為「公司女性員工年齡高，沒有此項需求」，再次為「不知道有此規定」仍占有 11.8%，其餘因素皆在一成以下(見圖 2-6)。

與張珏等人(2008)所做的生理假研究，可以發現對於工商服務業而言，也許有許多假期可以替代，使得生理假沒有急迫性，但是對許多服務業而言，往往是因為人力太少及業務繁忙的問題，使得女性根本沒有辦法請生理假，另製造業由於生產線流程的關係，亦使得女性請生理假變得比較不可能。這些由於行業別關係而造成不同的差別待遇是未來值得注意的地方。

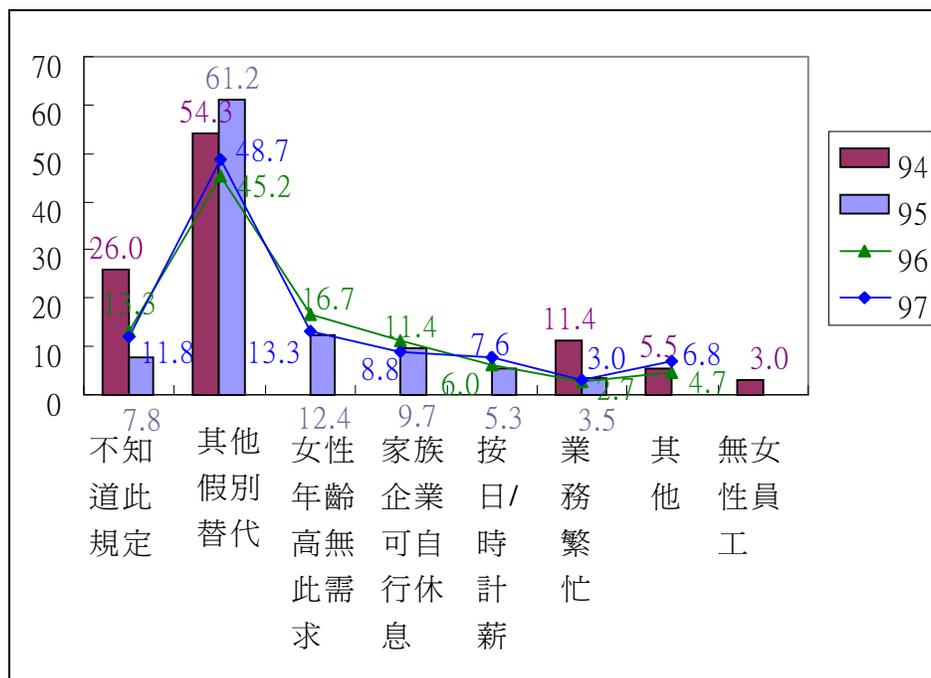


圖 2-6 事業單位沒有提供生理假之主要原因

註 1、說明：以未提供該項假別之事業單位為 100%計算。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

二、產假

《性別工作平等法》第 15 條規定：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。」

由歷年結果可以發現事業單位有提供「產假」的情形已提高 18.1 個百分點，未提供者僅占 3.8%。有提供「產假」者平均給予週數為 7.6 週，此期間工資發放以「工資給全薪」64.0%為最高，其次為「工資給底薪」占 20.3%，再次為「不發工資」占 3.4%、「發給部分工資」占 2.7%。

無論是依行業別、員工規模、組織型態觀察，事業單位有提供「產假」的情形皆達九成以上，工資給予全薪的比率亦在五成以上，顯見與其他假別相比，「產假」執行的情況最上軌道，但是給薪的情形尚有改善空間(見表 2-7)。

表 2-7 事業單位提供產假之情形

單位：%

項目別	合計	有提供	工資給予方式					平均產假期間(週)	沒有提供
			工資給全薪	工資給底薪	發給部分工資	不發工資	其他		
			91	100	78.1	65.5	9.4		
92	100	79.5	66.4	10.0	3.2	-	6.8	20.5	
93	100	83.5	57.2	21.2	2.0	1.2	1.9	7.5	16.5
94	100	95.1	62.5	27.3	3.9	1.4	-	7.1	4.9
95	100	96.6	63.6	26.8	3.6	1.6	1.0	7.2	3.4
96	100	95.7	64.6	24.3	3.0	2.2	1.5	7.2	4.3
97	100	96.2	64.0	20.3	2.7	3.4	5.8	7.6	3.8
較 91 年增減	-	18.1	-	-	-6.7	0.2	-	0.8	-18.1
行業別									

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

項目別	合計	有提供	工資給予方式					平均 產假期間 (週)	沒有 提供
			工資 給全 薪	工資 給底 薪	發給 部分 工資	不發 工資	其他		
			農、林、漁、牧 業	100	96.9	81.7	1.9		
礦業及土石採 取業	100	96.9	63.8	29.6	-	-	3.6	7.2	3.1
製造業	100	96.7	61.9	25.1	2.0	3.1	4.7	7.5	3.3
水電燃氣業	100	93.4	75.0	15.8	0.5	-	2.0	7.9	6.6
營造業	100	92.1	51.8	19.4	8.4	4.6	8.0	7.8	7.9
批發及零售業	100	95.3	63.0	20.0	2.0	3.5	6.9	7.5	4.7
住宿及餐飲業	100	96.2	62.9	10.8	10.7	0.1	11.7	7.6	3.8
運輸、倉儲及通 信業	100	97.7	75.2	13.1	4.6	1.9	2.9	7.2	2.3
金融及保險業	100	100	91.4	6.1	1.1	-	1.4	8.0	-
不動產及租賃 業	100	96.3	73.5	13.4	0.0	4.2	5.3	8.0	3.7
專業、科學及技 術服務業	100	100	77.3	18.7	0.3	-	3.7	7.6	0.0
教育服務業	100	100	99.4	0.3	-	-	0.3	8.0	-
醫療保健及社 會福利服務業	100	99.9	53.5	33.9	5.3	0.3	6.9	7.4	0.1
文化、運動及休 閒服務業	100	98.5	61.8	11.5	4.0	15.2	6.1	7.8	1.5
其他服務業	100	96.1	55.5	24.8	1.6	10.0	4.2	7.6	3.9
公共行政業	100	100	95.3	0.4	0.3	0.5	3.5	8.0	-
員工規模									

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

項目別	合計	有提供	工資給予方式					平均 產假 期間 (週)	沒有 提供	
			工資 給全 薪	工資 給底 薪	發給 部分 工資	不發 工資	其他			
			29 人以下	100	95.7	61.6	21.6			2.9
30~249 人	100	99.4	78.0	12.8	1.9	0.7	6.1	7.8	0.6	
250 人以上	100	99.9	96.1	2.1	0.1	0.1	1.5	7.9	0.1	
組織型態										
公營	100	100	98.1	0.2	0.1	0.2	1.5	8.0	-	
民營	100	96.1	62.8	21.0	2.8	3.5	6.0	7.6	3.9	
註 1、94 年起將「無女性員工」、「女性皆未婚」或「員工年齡層偏高，不再生產者」之事業單位排除，不列入統計。										
註 2、91 和 92 年有提供產假的事業單位工資給予方式「公司照給」、「發給部分工資」、「不發工資」。										
註 3、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。										

在事業單位未提供產假的主要原因方面有許多值得我們注意的部分，包括有19.5%的事業單位表示「工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職」，亦有20.3%表示「不僱用孕婦，孕婦生產完再來上班」，另外13.8%的事業單位表示「公司無法負擔，沒有提供這項福利」，這些事業單位顯然明顯違法，主管機關必須適時地糾正(見圖2-7)。

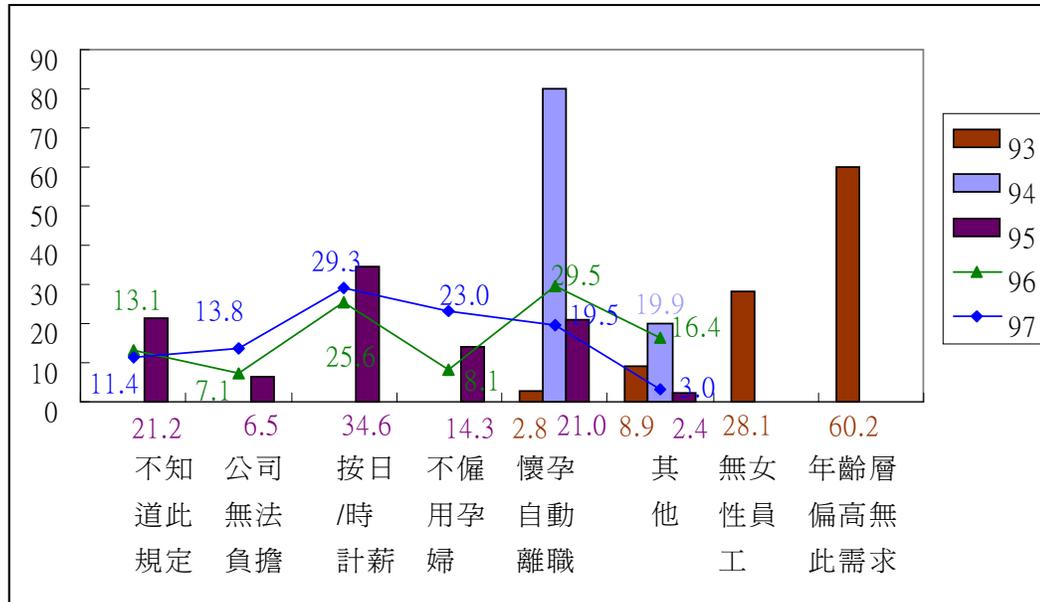


圖2-7 事業單位沒有提供產假之主要原因

註 1、以未提供該項假別之事業單位為 100%計算。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

《性別工作平等法》第 21 條規定：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」

95 至 97 年的資料可發現八成左右的比率表示請產假並不會影響員工的考績，表示會影響考績的比率呈現下降趨勢，但是仍然有 4% 左右的事業單位(95 年 4.1%、97 年 3.4%)表示有「產假歧視」的現象，另近兩成表示並無考績制度。

三、流產假

《性別工作平等法》第 15 條規定：「妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠兩個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿兩個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。」

由歷年結果可以發現事業單位有提供「流產假」的情形已提高 7.8 個百分點，但是未提供者仍有五成左右。觀察行業別可發現未提供「流產假」者以「其他服務業」與「住宿及餐飲業」占最高比率。觀察員工規模、組織型態可知未提供「流產假」者以「29 人以下」的事業單位為主，並且以「民營事業」為主要未提供者(見表 2-8)。

表2-8 事業單位提供流產假之情形

單位：%

項目別	總計	有提供			沒有提供
			符合兩性工作平等法之規定	不符合規定	
91	100	41.6	-	-	58.4
92	100	47.5	-	-	52.5
93	100	39.5	33.6	-	60.5
94	100	49.5	28.1	-	50.5
95	100	43.4	42.3	1.1	56.6
96	100	46.8	45.1	1.8	53.2
97	100	49.4	48.7	0.7	50.6
較 91 年增減	-	7.8	-	-	-7.8
行業別					
農、林、漁、牧業	100	44.8	44.8	-	55.2
礦業及土石採取業	100	49.4	46.9	2.4	50.6
製造業	100	47.4	46.6	0.8	52.6
水電燃氣業	100	69.1	69.1	-	30.9
營造業	100	53.7	53.6	0.1	46.3
批發及零售業	100	44.6	43.7	0.9	55.4
住宿及餐飲業	100	42.0	42.0	-	58.0
運輸、倉儲及通信業	100	53.1	53.1	-	46.9

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

項目別	總計	有提供			沒有提供
			符合兩性工作平等法之規定	不符合規定	
金融及保險業	100	91.1	91.0	0.2	8.9
不動產及租賃業	100	64.8	61.6	3.2	35.2
專業、科學及技術服務業	100	56.0	55.9	0.2	44.0
教育服務業	100	97.8	97.7	0.1	2.2
醫療保健及社會福利服務業	100	57.9	57.7	0.2	42.1
文化、運動及休閒服務業	100	55.8	55.7	0.1	44.2
其他服務業	100	38.3	36.5	1.8	61.7
公共行政業	100	100	100	-	-
員工規模					
29 人以下	100	45.0	44.3	0.7	55.0
30~249 人	100	82.0	81.0	1.0	18.0
250 人以上	100	94.5	94.5	-	5.5
組織型態					
公營	100	100	100	-	-
民營	100	47.9	47.1	0.8	52.1
註 1、95 年起將「無女性員工」之事業單位排除不列入統計；且問項修正，比較時需注意其差異。					
註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008 年。					

由 94 至 97 年的資料可以發現事業單位未提供流產假的主要原因是「員工年齡層偏高，無此需求」，其次有 28.0%認為「員工可用病假或事假替代」，仍有 15.3%的事業單位「不知道有此規定」，顯然除相關法令的宣導效果不佳以外，這些企業單位亦明顯忽略女性員工的權

益及身體健康(見圖 2-8)。

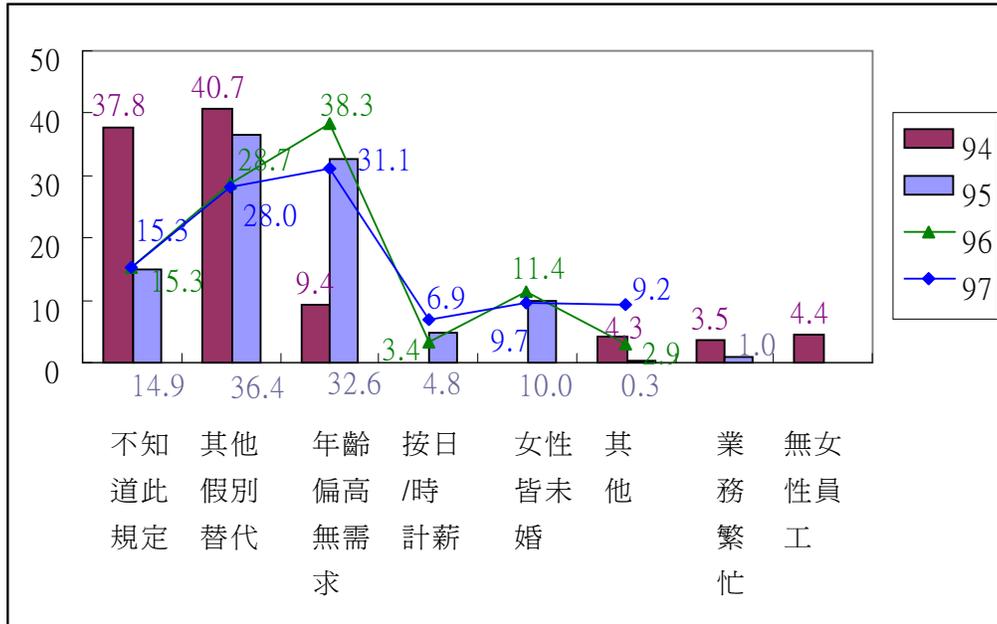


圖 2-8 事業單位沒有提供流產假之主要原因

註 1、以未提供該項假別之事業單位為 100%計算。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

四、陪產假

《性別工作平等法》第 15 條第 3-4 項規定：「受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。陪產假期間工資照給。」

由歷年結果可以發現事業單位有提供「陪產假」的情形已提高 26.7 個百分點，平均提供的陪產日數為 2.9 日，但是未提供者仍有四成左右。觀察行業別可發現未提供「流產假」者以「農、林、漁、牧業」超過六成的比率最高，另未提供比率最低者為「教育服務業」；觀察員工規模、組織型態可知未提供「陪產假」者以「29 人以下」的事業單位為主，並且以「民營事業」為主要未提供者(見表 2-9)。

表 2-9 事業單位提供陪產假之情形

單位：%

項目別	總計	有提供	平均提	沒有提供
			供日數(日)	
91	100	29.0	2.3	71.0
92	100	36.8	2.3	63.2
93	100	42.8	2.3	57.2
94	100	48.1	2.3	51.9
95	100	45.6	2.0	54.4
96	100	46.6	2.1	53.4
97	100	55.7	2.9	44.3
較 91 年增減	-	26.7	0.6	-26.7
行業別				
農、林、漁、牧業	100	38.7	2.9	61.3
礦業及土石採取業	100	44.5	2.9	55.5
製造業	100	58.7	2.9	41.3
水電燃氣業	100	79.6	2.8	20.4
營造業	100	58.2	2.9	41.8
批發及零售業	100	49.1	2.9	50.9
住宿及餐飲業	100	47.6	3.0	52.4
運輸、倉儲及通信業	100	53.2	2.8	46.8
金融及保險業	100	88.7	2.9	11.3
不動產及租賃業	100	59.4	2.9	40.6
專業、科學及技術服務業	100	59.7	3.1	40.3
教育服務業	100	97.6	2.9	2.4
醫療保健及社會福利服務業	100	47.6	3.0	52.4

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

項目別	總計	有提供	平均提	沒有提供
			供日數(日)	
文化、運動及休閒服務業	100	74.1	3.0	25.9
其他服務業	100	55.6	3.1	44.4
公共行政業	100	100	2.9	-
員工規模				
29 人以下	100	52.0	2.9	48.0
30~249 人	100	83.4	2.8	16.6
250 人以上	100	99.2	3.0	0.8
組織型態				
公營	100	100	2.9	-
民營	100	54.4	2.9	45.6

註、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

由 94 至 97 年的資料可以發現事業單位未提供陪產假的主要原因是「員工沒有此項需求」，其次有 21.3%認為「員工可用其他假別替代」，雖然「不知道有此規定」的比率已逐年下降，但仍有 7.6%的事業單位不知道此規定(見圖 2-9)。

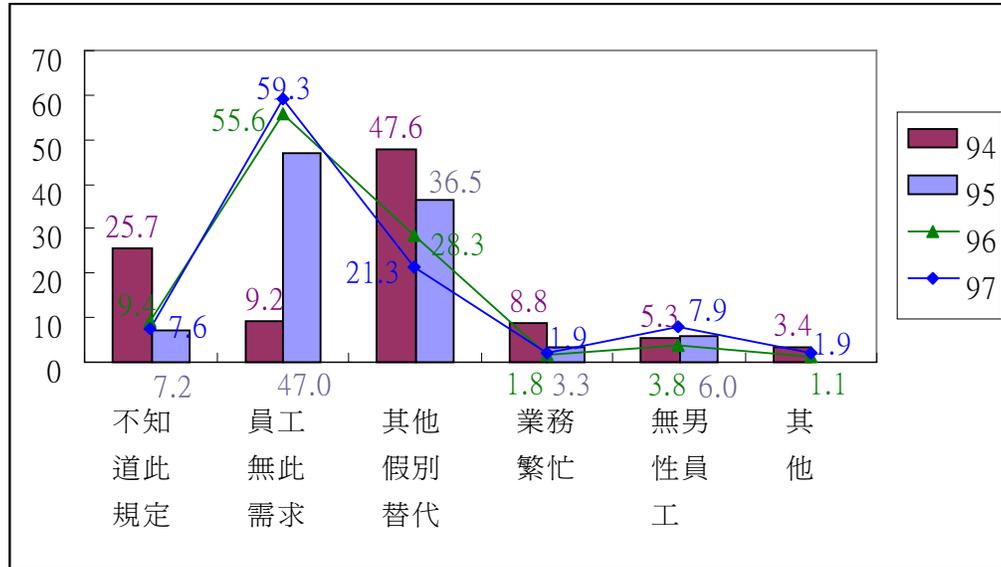


圖2-9 事業單位沒有提供陪產假之主要原因

註 1、以未提供該項假別之事業單位為 100%計算。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

五、家庭照顧假

《性別工作平等法》第 20 條規定：「受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」

「家庭照顧假」是事業單位提供的所有假別中比率最低的，占 37.4%，僅成長 3.4 個百分點，平均提供日數為 7.1 日。觀察行業別、員工規模、組織形態，可發現未提供「家庭照顧假」的事業單位以「礦業及土石採取業」為最高，其次為「文化、運動及休閒服務業」，並且以「5~29 人以下」的事業單位為主，亦以「民營事業」為主要未提供者(見表 2-10)。

表2-10 事業單位提供家庭照顧假之情形

單位：%

項目別	總計	有提供	平均提	沒有提
			供日數 (日)	
91	100	34.0	7.0	66.0
92	100	48.8	7.0	51.2
93	100	35.4	-	64.6
94	100	34.6	7.3	65.4
95	100	41.1	7.1	59.0
96	100	43.1	7.0	57.0
97	100	37.4	7.1	62.6
較 91 年增減	-	3.4	0.1	-3.4
行業別				
農、林、漁、牧業	100	35.4	7.8	64.6
礦業及土石採取業	100	23.1	7.1	76.9
製造業	100	35.7	7.0	64.3
水電燃氣業	100	62.8	7.0	37.2
營造業	100	44.0	7.3	56.0
批發及零售業	100	30.5	7.0	69.5
住宿及餐飲業	100	38.7	9.1	61.3
運輸、倉儲及通信業	100	33.9	6.7	66.1
金融及保險業	100	71.9	7.0	28.1
不動產及租賃業	100	40.5	7.0	59.5
專業、科學及技術服務業	100	38.0	7.4	62.0
教育服務業	100	93.7	7.0	6.3
醫療保健及社會福利服務業	100	42.5	6.9	57.5

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

項目別	總計	有提供	平均提	沒有提
			供日數 (日)	
文化、運動及休閒服務業	100	29.3	7.2	70.7
其他服務業	100	53.2	7.0	46.8
公共行政業	100	100	6.9	-
員工規模				
5~29 人以下	100	34.4	7.0	65.6
30~249 人	100	53.4	7.4	46.6
250 人以上	100	89.6	7.4	10.4
組織型態				
公營	100	100	7.0	-
民營	100	35.5	7.1	64.5
註 1、96 年之前資料為員工規模三十人以上之樣本，97 年資料因《性別工作平等法》修訂後，擴大納入員工規模五人以上之事業單位樣本，比較時需注意其差異。				
註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。				

由 94 至 97 年的資料可知事業單位未提供家庭照顧假的主要原因為「員工可用其他假別替代」，但是比率已逐漸下降，其次反而是認為「員工沒有此項需求」的比率逐年上升，增加 24.3 個百分點，而尚有 17.3% 的事業單位表示「不知道有此規定」(見圖 2-10)。但是由事業單位的回答中，值得提問的是一當沒有提供相關的福利措施時，事業單位又如何得知員工並無此方面的需求呢？

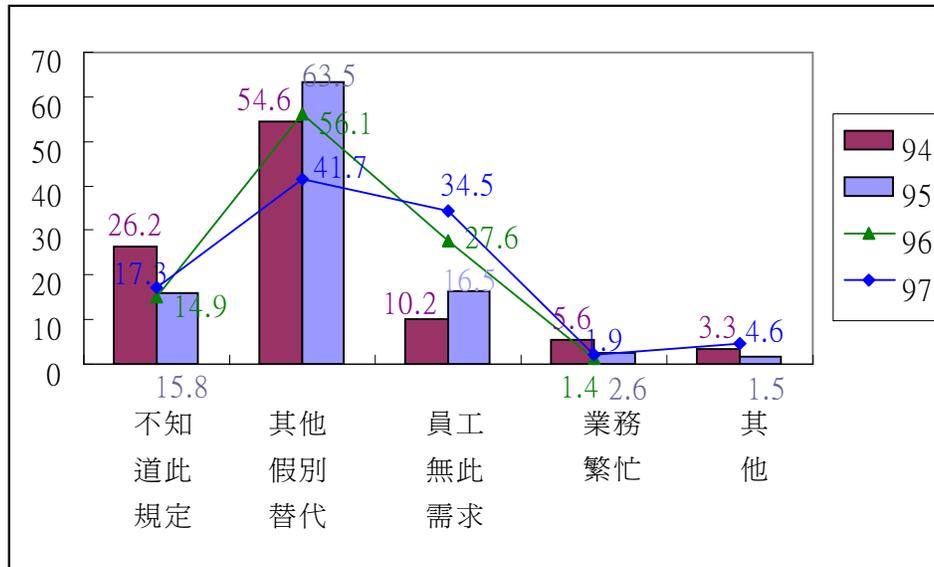


圖 2-10 事業單位沒有提供家庭照顧假之主要原因

註 1、以未提供該項假別之事業單位為 100%計算。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

六、調整工時

《性別工作平等法》第 19 條規定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。」

由歷年資料可發現事業單位有提供「為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間」之比率雖成長近兩成，但僅有 39.5%。觀察行業別，未提供比率除「公共行政業」最低與「水電燃氣業」占約兩成以外，其餘皆在三成以上，尤以「住宿及餐飲業」比率最高；觀察員工規模、組織形態，「30~249 人」與「250 人以上」事業單位未提供比率差異僅約一成，顯見無論是大型企業或中小型企業，其針對此一減少或調整工作時間的規定執行皆未徹底，尤以「民營事業」為主要未提供者，但「公營事業」亦有 3.8%未提供(見表 2-11)。

表2-11 事業單位提供為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間之情形

單位：%

項目別	總計	有提供	沒有提供
91	100	23.0	77.0
93	100	28.9	71.1
94	100	27.4	72.6
95	100	33.5	66.5
96	100	30.8	69.2
97	100	39.5	60.5
較 91 年增減	-	16.5	-16.5
行業別			
農、林、漁、牧業	100	56.4	43.6
礦業及土石採取業	100	50.0	50.0
製造業	100	35.5	64.5
水電燃氣業	100	77.5	22.5
營造業	100	39.9	60.1
批發及零售業	100	36.4	63.6
住宿及餐飲業	100	28.8	71.2
運輸、倉儲及通信業	100	41.0	59.0
金融及保險業	100	46.5	53.5
不動產及租賃業	100	38.7	61.3
專業、科學及技術服務業	100	40.3	59.7
教育服務業	100	55.1	44.9
醫療保健及社會福利服務業	100	66.0	34.0
文化、運動及休閒服務業	100	36.7	63.3
其他服務業	100	30.1	69.9

項目別	總計	有提供	沒有提供
公共行政業	100	98.9	1.1
員工規模			
30~249 人	100	38.4	61.6
250 人以上	100	50.3	49.7
組織型態			
公營	100	96.2	3.8
民營	100	34.4	65.6
註、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。			

觀察 93 至 97 年的資料可以發現，事業單位事業單位未提供為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間以「員工無此項需求」為主要因素，其次為「員工可用其他假別替代」，而「不知道有此規定」的比率占 4.0%(見圖 2-11)。

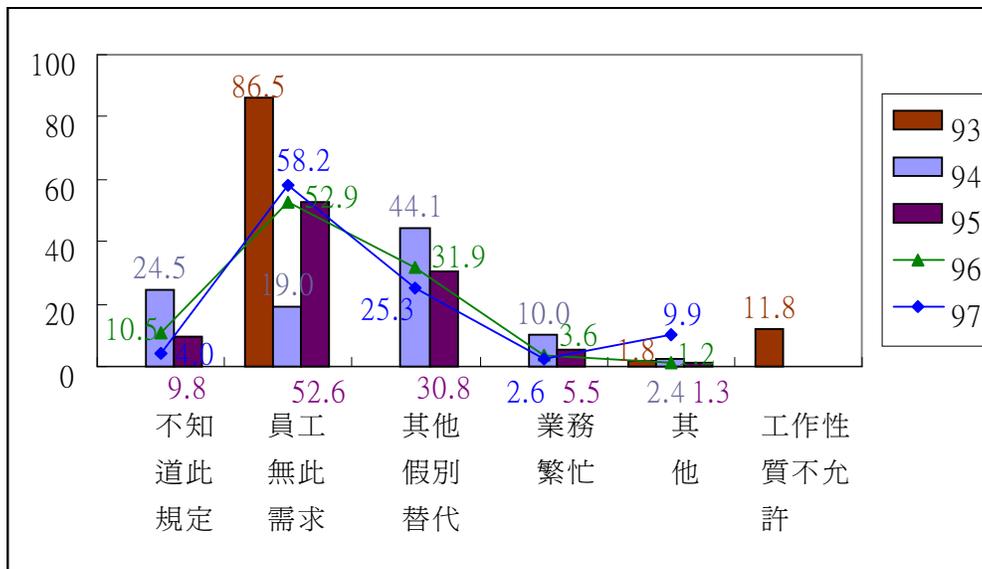


圖 2-11 事業單位沒有提供為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間之主要原因

註 1、以員工規模 30 人以上未提供該項措施之事業單位。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

七、哺乳室

「哺乳室」雖非《性別工作平等法》中規定的項目，但仍有其設置的必要性，雖然事業單位設置的情形呈現增加的趨勢，但比率僅有一成，顯然是事業單位對於「哺乳室」的設置十分不重視，值得獎勵僅有設置「哺乳室」的事業單位中有近八成是規劃成獨立空間。

設置比率超過三成的行業為「公共行政業」、「教育服務業」、「水電燃氣業」與「金融及保險業」，「250人以上」的事業單位設置的比率約五成，「民營事業」設置的情況不到一成(見表2-12)。

表2-12 事業單位設置哺乳室之情形

單位：%

項目別	總計	有設置	是否為獨立空間		沒有設置
			是	不是	
91	100	2.4	-	-	97.6
92	100	3.3			96.7
93	100	2.8	-	-	97.2
94	100	6.6	-	-	93.4
95	100	5.6	4.0	1.6	94.4
96	100	6.4	4.5	1.9	93.6
97	100	10.4	8.2	2.2	89.6
較 91 年增減	-	8.0	-	-	-8.0
行業別					
農、林、漁、牧業	100	9.8	7.9	1.9	90.2
礦業及土石採取業	100	10.6	9.0	1.6	89.4
製造業	100	8.4	7.6	0.8	91.6
水電燃氣業	100	35.4	17.3	18.1	64.6
營造業	100	6.4	2.5	3.9	93.6

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

項目別	總計	有設置	是否為獨立空間		沒有設置
			是	不是	
批發及零售業	100	7.7	6.6	1.0	92.3
住宿及餐飲業	100	6.0	5.8	0.2	94.0
運輸、倉儲及通信業	100	5.5	2.9	2.6	94.5
金融及保險業	100	33.5	27.5	6.1	66.5
不動產及租賃業	100	7.6	7.4	0.2	92.4
專業、科學及技術服務業	100	12.0	10.3	1.7	88.0
教育服務業	100	85.4	47.0	38.5	14.6
醫療保健及社會福利服務業	100	17.9	14.5	3.4	82.1
文化、運動及休閒服務業	100	8.4	6.6	1.8	91.6
其他服務業	100	11.8	9.6	2.2	88.2
公共行政業	100	97.3	57.5	39.8	2.7
員工規模					
29 人以下	100	8.3	6.4	1.9	91.7
30~249 人	100	25.1	19.9	5.2	74.9
250 人以上	100	49.0	44.6	4.4	51.0
組織型態					
公營	100	91.6	48.9	42.7	8.4
民營	100	8.0	7.0	1.0	92.0
註 1、本項措施非《性別工作平等法》規定措施。					
註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。					

由93至97年的資料顯示事業單位未設置哺乳室的主要原因是「員工沒有此項需求，若有需求會設置」，其次是「工作場所無法設置」，雖然此項因素比率有下降，但是仍可知事業單位礙於空間的問題而無法設置哺乳室，其實若因為空間問題無法提供獨立的哺乳室，充分利用一些小型空間並不困難，譬如：會議室、儲藏室等等，都是一種為女性員工正向考量的方向。值得注意的是部分事業單位將未設置哺乳室的原因歸咎於「無女性員工」，並未考量到女性客戶亦有需要的

可能(見圖2-12)。

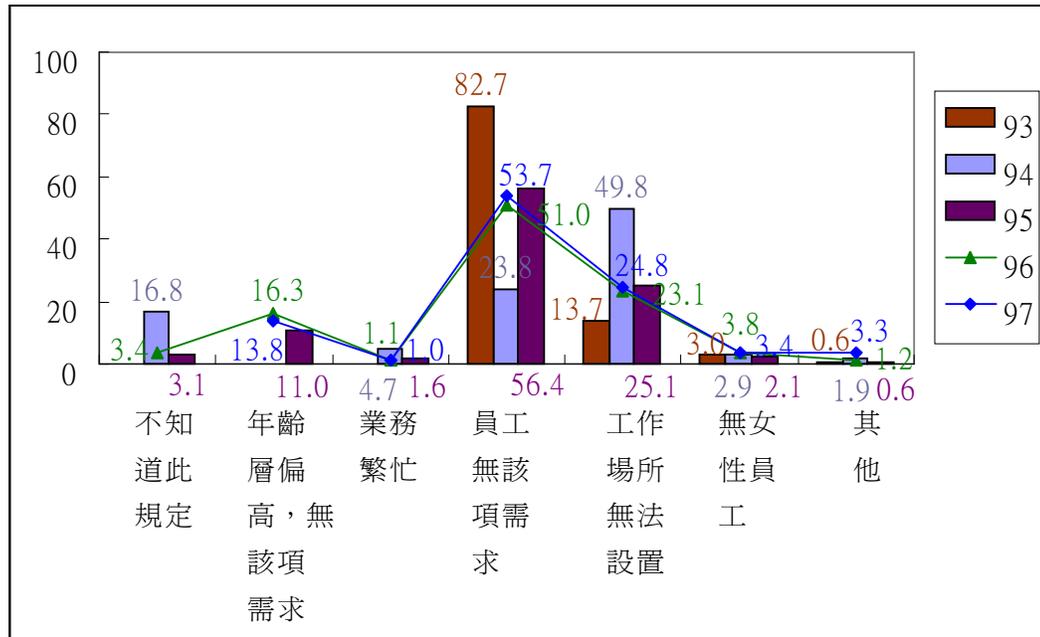


圖 2-12 事業單位未設置哺乳室之主要原因

註 1、以未設置哺乳室之事業單位為 100%計算。

註 2、93-94 年「員工無該項需求」在 95 年變更為「員工沒有此項需求，若有需求會設置」，並增加「員工年齡層偏高，沒有該項需求」。

註 3、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

八、托兒設施

《性別工作平等法》第 23 條規定：「僱用受僱者 250 人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。」

250 人以上事業單位提供「托兒設施」及「托兒優惠」情形約五成左右，由歷年結果可知成長 16.3 個百分點，其中又以選擇「與托兒所簽約提供托兒優惠措施」為最多數，顯然事業單位對於獨立「設置托兒所」的意願並不高。此項規定的執行情況按行業別觀察，可發現

「農、林、漁、牧業」與「礦業及土石採取業」為兩極致代表，前者為 100%未提供，後者為 100%有提供；公、民營事業兩者提供比率相距兩成左右(見表 2-13)。

表2-13 250人以上事業單位提供托兒設施及托兒優惠之情形

單位：%

項目別	總計	有提供托兒設施或優惠措施			沒有提供托兒優惠措施
			設立托兒所	與托兒所簽約提供托兒優惠措施	
91	100	36.3	6.5	26.4	63.7
92	100	44.8	6.9	33.5	55.2
93	100	38.1	-	-	61.9
94	100	38.1	5.9	32.2	61.9
95	100	41.7	5.7	36.1	58.3
96	100	41.6	5.6	36.0	58.4
97	100	52.6	4.8	47.8	47.4
較 91 年增減	-	16.3	-1.7	21.4	-16.3
行業別					
農、林、漁、牧業	100	-	-	-	100
礦業及土石採取業	100	100	50.0	50.0	-
製造業	100	54.2	2.6	51.6	45.8
水電燃氣業	100	52.3	11.4	40.9	47.7
營造業	100	47.9	-	47.9	52.1
批發及零售業	100	43.8	1.9	41.9	56.2
住宿及餐飲業	100	37.9	5.2	32.8	62.1
運輸、倉儲及通信業	100	47.4	9.1	38.3	52.6
金融及保險業	100	85.2	-	85.2	14.8
不動產及租賃業	100	53.8	7.7	46.2	46.2
專業、科學及技術服務業	100	57.4	0.8	56.6	42.6

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

項目別	總計	有提供托兒設施或優惠措施			沒有提供托兒優惠措施
			設立托兒所	與托兒所簽約提供托兒優惠措施	
教育服務業	100	73.1	42.3	30.8	26.9
醫療保健及社會福利服務	100	69.3	23.9	45.5	30.7
文化、運動及休閒服務業	100	28.6	10.2	18.4	71.4
其他服務業	100	37.8	1.4	36.5	62.2
公共行政業	100	44.0	21.3	22.7	56.0
組織型態					
公營	100	32.8	13.8	19.0	67.2
民營	100	54.7	3.8	51.0	45.3

註、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

250 人以上事業單位未設立托兒所的主要原因為「無空間設立」與「員工無此項需求」，但兩因素比率皆有下降，而「沒有經費預算」呈現上升趨勢，增加 7.3 個百分點，顯然「經費」對於事業單位設立托兒所是很重要的考量因素(見圖 2-13)。

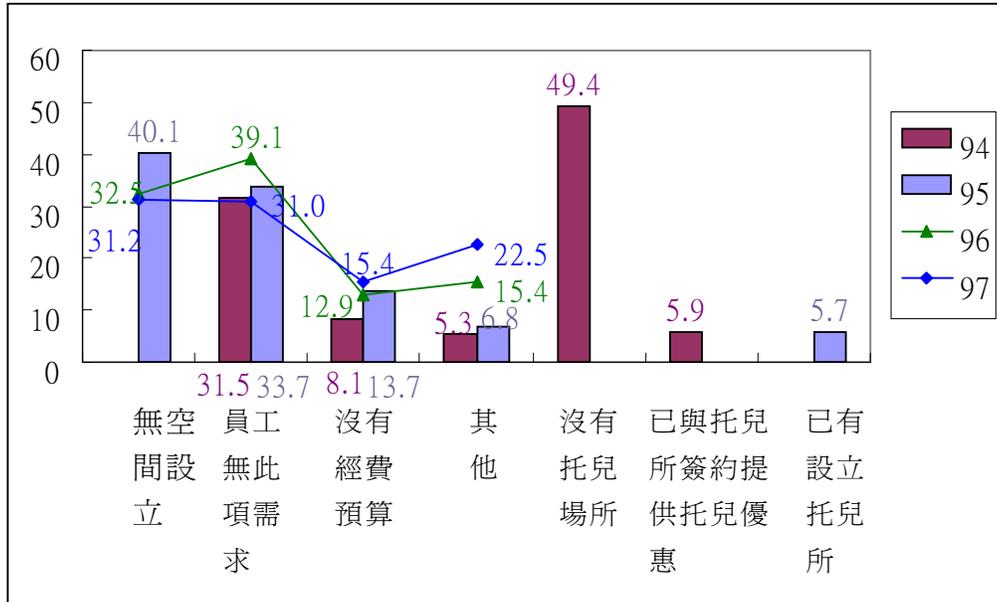


圖 2-13 250 人以上事業單位未設立托兒所之主要原因

註 1、以未提供該項措施之事業單位為 100% 計算。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

九、特殊照顧政策

由歷年資料可以發現事業單位對於懷孕婦女提供特別照顧的情形已有改善，成長 7 個百分點，其中以「調整至較輕鬆的工作」比率最高，其次為「可請產前檢查假」，再次為「調整至無危險性工作」與「調整工作時間」。針對懷孕婦女未提供特殊照顧政策比率最高的行業為「運輸、倉儲及通信業」與「專業、科學及技術服務業」，比率將近五成(見表 2-14)。

表2-14 事業單位對懷孕婦女提供特別照顧之情形

單位：%

項目別	總計	有特別照顧	提供之措施(可複選)					沒有特別照顧
			調整至較輕鬆的工作	調整工作時間	可請產前檢查假	調整至無危險性工作	其他	
93	100	55.3	42.8	20.5	28.2	-	0.9	44.7
94	100	66.1	46.7	25.2	28.2	-	2.8	33.9
95	100	32.4	20.6	12.6	15.4	14.0	0.1	67.6
96	100	48.4	28.1	14.8	18.8	19.9	0.9	51.6
97	100	62.3	34.9	15.4	25.9	19.4	3.9	37.7
較 93 年增減	-	7.0	-7.9	-5.1	-2.3	-	3.0	-7.0
行業別								
農、林、漁、牧業	100	66.5	47.1	8.4	18.8	28.3	3.5	33.5
礦業及土石採取業	100	69.4	35.5	19.6	36.3	15.9	2.9	30.6
製造業	100	62.9	38.1	12.1	23.0	17.1	5.1	37.1
水電燃氣業	100	70.4	26.5	14.2	30.1	36.7	3.1	29.6
營造業	100	61.2	33.7	6.7	20.9	21.7	2.4	38.8
批發及零售業	100	60.5	33.2	17.3	25.9	19.0	3.7	39.5
住宿及餐飲業	100	68.6	42.2	15.5	19.8	37.7	3.6	31.4
運輸、倉儲及通信業	100	51.9	14.9	16.4	36.0	15.0	3.6	48.1
金融及保險業	100	78.6	45.1	15.7	49.7	24.5	1.2	21.4
不動產及租賃業	100	62.7	30.6	15.2	19.5	18.5	0.2	37.3
專業、科學及技術服務業	100	53.0	30.3	22.5	24.3	16.5	1.6	47.0
教育服務業	100	86.1	34.1	15.9	71.0	25.3	1.3	13.9

項目別	總計	有特別照顧	提供之措施(可複選)					沒有特別照顧
			調整至較輕鬆的工作	調整工作時間	可請產前檢查假	調整至無危險性工作	其他	
醫療保健及社會福利服務	100	85.6	53.4	40.1	43.7	32.4	4.7	14.4
文化、運動及休閒服務業	100	59.9	30.6	21.2	29.4	19.8	2.1	40.1
其他服務業	100	62.2	37.8	14.7	20.0	18.1	6.1	37.8
公共行政業	100	81.8	24.0	15.4	61.3	20.4	5.6	18.2
員工規模								
29 人以下	100	60.8	33.8	15.1	25.0	18.7	3.8	39.2
30~249 人	100	73.9	43.5	16.7	33.0	24.1	4.2	26.1
250 人以上	100	78.4	44.2	24.5	34.6	40.5	3.7	21.6
組織型態								
公營	100	83.7	35.6	14.5	68.6	30.7	2.2	16.3
民營	100	61.7	34.9	15.4	24.7	19.1	3.9	38.3
註、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。								

十、育嬰休假

《性別工作平等法》第 16 條規定：「受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾兩年。同時撫育子女兩人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育兩年為限。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。」

由歷年資料可發現事業單位提供「育嬰留職停薪」的情況成長 21.1 個百分點，而 40.0% 未提供的事業單位中，表示若有員工想申請育嬰留職停薪時，會同意員工申請的占 60.2%，不會同意員工申請的占 39.8%。超過五成未提供「育嬰留職停薪」的行業為「礦業及土石採取

業」、「其他服務業」與「營造業」，中小企業的執行狀況並不佳，尤其是「民營事業」為主(見表 2-15)。

表2-15 事業單位提供育嬰留職停薪之情形

單位：%

項目別	總計	有提供	沒有提供	會同意員工申請	
				會同意員工申請	不會同意員工申請
91	100	38.9	61.1	-	-
92	100	57.3	42.7	-	-
93	100	56.7	43.3	-	-
94	100	54.2	45.8	-	-
95	100	50.1	49.9	30.7	19.3
96	100	52.6	47.4	28.9	18.4
97	100	60.0	40.0	24.1	15.9
較91年增減	-	21.1	-21.1	-	-
行業別					
農、林、漁、牧業	100	70.9	29.1	23.6	5.5
礦業及土石採取業	100	35.7	64.3	28.6	35.7
製造業	100	57.0	43.0	22.8	20.2
水電燃氣業	100	87.4	12.6	9.9	2.7
營造業	100	48.5	51.5	28.0	23.5
批發及零售業	100	58.0	42.0	29.0	13.0
住宿及餐飲業	100	57.0	43.0	22.4	20.5
運輸、倉儲及通信業	100	62.7	37.3	23.6	13.7
金融及保險業	100	82.4	17.6	11.2	6.3
不動產及租賃業	100	55.5	44.5	29.3	15.2
專業、科學及技術服務業	100	65.9	34.1	26.6	7.5
教育服務業	100	92.3	7.7	5.6	2.1
醫療保健及社會福利服務	100	76.2	23.8	18.9	4.9

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

項目別	總計	有提供	沒有提供		
				會同意 員工申 請	不會同 意員工 申請
文化、運動及休閒服務業	100	73.9	26.1	20.7	5.4
其他服務業	100	40.2	59.8	38.8	21.1
公共行政業	100	89.2	10.8	9.0	1.7
員工規模					
30~249 人	100	57.2	42.8	25.4	17.4
250 人以上	100	86.9	13.1	11.8	1.3
組織型態					
公營	100	86.0	14.0	6.6	7.4
民營	100	57.6	42.4	25.7	16.7
註 1、以員工規模三十人以上之事業單位進行統計。					
註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。					

觀察93至97年的資料，事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位通常以「恢復其原來的職位」占七成比率為多，事業單位會考量「員工意願後做調整」的比率成長5.8個百分點，「由部門主管決定」與「由公司人事管理部門決定」皆呈現下降的情況(見圖2-14)。

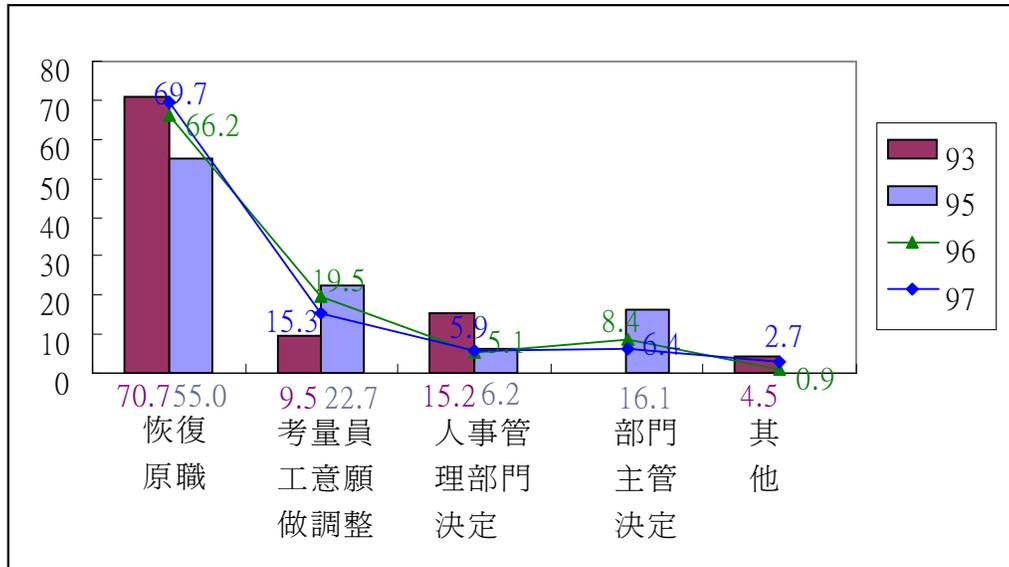


圖 2-14 事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位

註 1、以有提供該項措施之事業單位為 100%計算。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

觀察 93 至 97 年的資料，事業單位針對員工申請育嬰留職停薪期間的人力因應方法除了「調用其他部門人員」有成長 2.5 個百分點以外，其餘因應方法皆呈現下降趨勢，以「僱用派遣或兼職人員」、「不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應」下降最多，但可發現多數的事業單位仍會選擇調整同一部門的人力配置來因應此期間的人力問題(見圖 2-15)。

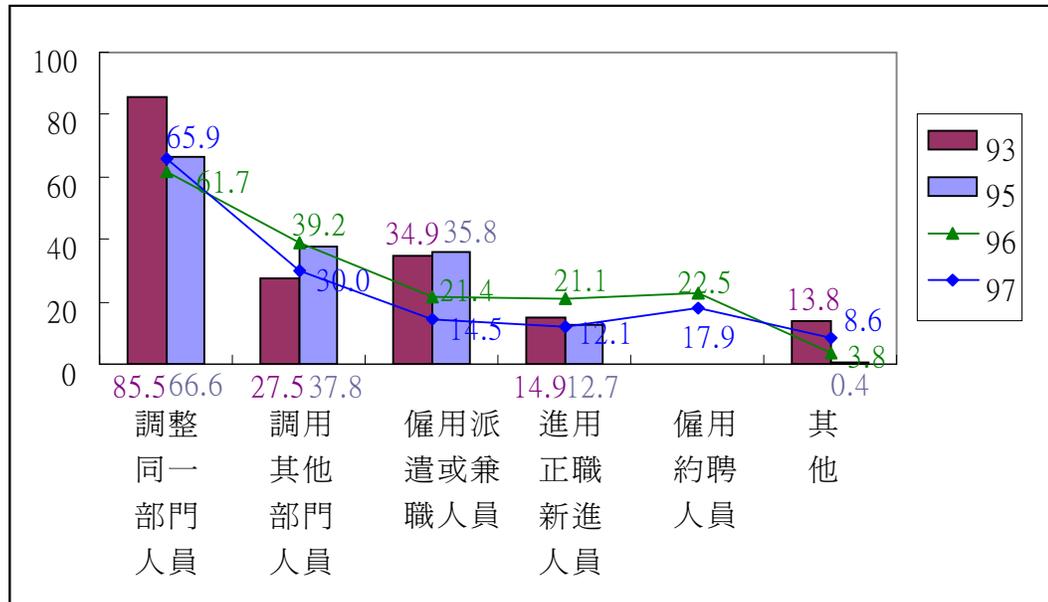


圖 2-15 員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法(可複選)

註 1、以有提供該項措施之事業單位為 100%計算。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

第三節 家庭暴力方面

一、家庭暴力事件

由歷年資料可以發現，家庭暴力事件通報單位比率最高為「醫院」與「警政」，但「警政」的比率下降最多，減少 15.3 個百分點，「113」通報的比率增加幅度最高，上升 16.8 個百分點，顯見 113 專線的設置分擔了其他通報單位的比例(見表 2-16)。

表 2-16 家庭暴力事件通報單位比率統計

單位：%

通報單位	合計	113	防治中心	社政	勞政	教育	警政	司法	衛生	診所	醫院	其他
90	100	0.0	1.8	6.5	0.0	0.4	52.1	0.0	0.1	0.0	36.5	2.6
91	100	0.0	2.1	3.4	0.0	0.8	47.8	0.0	0.1	0.0	43.6	2.3
92	100	0.0	1.5	4.0	0.0	0.8	51.0	0.0	0.2	0.0	39.2	3.3
93	100	6.2	0.8	3.5	0.0	1.2	45.9	0.1	0.1	0.1	40.4	1.7
94	100	12.0	0.4	4.3	0.0	1.7	42.7	0.1	0.1	0.1	37.6	1.1
95	100	10.9	0.3	4.2	0.0	2.1	43.1	0.1	0.1	0.1	37.6	1.6
96	100	12.3	0.3	4.4	0.0	2.5	41.4	0.1	0.2	0.0	37.0	1.7
97	100	16.8	0.3	4.4	0.0	3.1	36.8	0.2	0.1	0.0	36.9	1.4
較 90 年增減	-	16.8	-1.5	-2.1	0.0	2.7	-15.3	0.2	0.0	0.0	0.4	-1.2

註、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2008。

由歷年資料可知家庭暴力事件通報類型以「婚姻/離婚/同居暴力」所占比率最高，但已有下降的趨勢，減少 10.9 個百分點，「兒少保護」比率上升的幅度最高，增加 15.9 個百分點，雖整體比率然仍以「婚姻/離婚/同居暴力」占六成左右，但是「兒少保護」自 93 年以後比率便持續增加，是值得注意的一個現象(見表 2-17)。

表 2-17 家庭暴力事件通報類型統計

單位：%

	總計	婚姻/離婚/ 同居暴力	兒少保護	老人虐待	其他
91	100	69.2	5.5	2.8	22.5
92	100	74.7	7.5	3.1	14.6
93	100	68.6	9.8	2.8	18.9

	總計	婚姻/離婚/ 同居暴力	兒少保護	老人虐待	其他
94	100	65.3	14.2	2.6	17.9
95	100	62.3	16.4	2.4	18.9
96	100	60.3	19.6	2.7	17.4
97	100	58.3	21.4	2.8	17.5
較 91 年增減	-	-10.9	15.9	0.0	-5.0

註、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2008。

由歷年資料可以發現家庭暴力事件女性被害人比率已下降 12 個百分點，但仍遠超過男性，其比率為男性的 3.5 倍，相較於女性比率呈現下降的趨勢，男性比率反而增加 10.3 個百分點(見表 2-18)。

由男性受家暴比率逐年增加的趨勢可以看出，過去抑於傳統造成男性不願意對外求助的現象已有所改善，越來越多男性願意在受到暴力時向外求助，但其實許多男性受暴狀況是以「手足暴力」為主，且占絕大多數的比例，這部分與傳統更需要介入的「親密暴力」之間，性質是完全不同的。未來在統計男性受家暴的案件，適不適合將「手足暴力」納入其中是值得再討論的，否則在統計上會產生男性受家暴情況逐年更趨嚴重的錯覺。

表 2-18 家庭暴力事件通報被害人性別統計

單位：%

	總計	男	女	不詳
91	100	11.6	87.9	0.4
92	100	13.5	86.2	0.4
93	100	14.2	83.4	2.3
94	100	16.9	80.8	2.3
95	100	18.6	79.8	1.6
96	100	20.8	77.1	2.1
97	100	21.9	75.9	2.2

	總計	男	女	不詳
較 91 年增減	-	10.3	-12.0	1.8
註、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2008。				

二、男性關懷專線

家庭暴力被害人雖以女性居多，但實務工作發現男性被害人數逐年增加，為鼓勵男性勇於求助，且亦提供潛在男性加害人傾訴的管道，民國 93 年設置男性關懷專線 0800-013-999，內政部委託中華溝通分析協會負責接聽此專線。

目前專線服務以社工員為主、志工為輔之服務架構進行，提供一天十二小時的接線服務，分成一般諮詢與深談服務後，更能讓服務對象聚焦。若是專線服務對象則由專人接聽，提供更進一步的深談服務，服務重點為討論問題解決行動方案、家庭暴力防治、法律諮詢及轉介服務等，其中轉介服務除在電話線上提供案主所需的社會資源以外，亦主動轉介至合適服務機構或單位，若經評估認為有需要持續服務者或屬緊急事件者，轉介之後仍有後續追蹤服務；若非專線服務對象，則提供其他更適切的資源，屬於單次的一般諮詢服務(內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2008)。

觀察最新資料可以發現，男性受暴一般諮詢以「手足暴力」比例最高占 58.8%，年齡以年輕族群(30 歲以下)為主，教育程度分佈在「小學以下」，比例達七成以上，職業以「家庭管理」及「臨時工」為主，顯見男性無固定的職業會影響其需要被關懷的需要，且多半以「未婚」的男性為主要對象，比例高達九成。

深談個案以「婚姻暴力」比例最高占 88.4%，年齡以中、老年(31 歲以上)為主，比率在四成以上，顯然因為社會價值觀念影響，中、老年男性長期壓抑的情緒需要透過深談來抒發，教育程度分佈在「大學以上」，職業以「農林漁牧」及「商業」為主，需要透過深談的又以「分居」狀態的男性為多；緊急個案諮詢則以「婚姻暴力」、「51~60 歲」、「工礦業」、「已婚狀況」為主(見表 2-19)。

表 2-19 男性關懷專線統計

單位：%

	合計	一般諮詢	深談個案	緊急個案
個案類型				
婚姻暴力	100	11.5	88.4	0.1
手足暴力	100	58.8	41.2	0.0
老人虐待	100	37.5	62.5	0.0
親子暴力	100	35.4	64.6	0.0
其他	100	67.2	32.8	0.0
年齡				
20 歲以下	100	73.1	26.9	0.0
21~30 歲	100	75.0	25.0	0.0
31~40 歲	100	54.6	45.4	0.0
41~50 歲	100	31.4	68.5	0.0
51~60 歲	100	40.7	59.1	0.2
61 歲以上	100	59.5	40.5	0.0
不詳	100	88.5	11.5	0.0
教育程度				
小學以下	100	70.4	29.6	0.0
小學	100	42.3	57.7	0.0
中學	100	57.2	42.7	0.0
高中/職	100	45.1	54.9	0.0
專科	100	34.5	65.5	0.0
大學	100	50.1	49.9	0.0
大學以上	100	20.5	79.5	0.0
不詳	100	69.0	30.8	0.1
職業				
農林漁牧	100	28.8	71.2	0.0

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

	合計	一般諮詢	深談個案	緊急個案
工礦業	100	33.4	66.4	0.2
商業	100	26.4	73.6	0.0
製造業	100	45.0	55.0	0.0
公	100	36.4	63.6	0.0
教	100	30.0	70.0	0.0
軍	100	33.3	66.7	0.0
警	100	58.3	41.7	0.0
電子資訊業	100	31.6	68.4	0.0
交通運輸業	100	45.1	54.9	0.0
醫護人員	100	63.6	36.4	0.0
家庭管理	100	72.2	27.8	0.0
學生	100	41.4	58.6	0.0
服務業	100	51.1	48.7	0.1
臨時工	100	69.5	30.5	0.0
自由業	100	32.1	67.9	0.0
無工作	100	53.7	46.2	0.1
退休	100	63.0	37.0	0.0
其他	100	53.7	46.3	0.0
婚姻狀況				
同居	100	53.6	46.4	0.0
已婚	100	32.9	67.0	0.1
離婚	100	40.4	59.6	0.0
分居	100	20.6	79.4	0.0
未婚	100	90.7	9.3	0.0
喪偶	100	52.6	47.4	0.0
不詳	100	98.1	1.9	0.0
註、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2008。				

根據男性關懷專線得知求助管道統計可知，比率最高者為「曾經

來電」占 56.5%，其次為「專業人員告知」占 18.5%，再次為「平面媒體」占 8.4%，其餘管道皆在 6%以下。五年來的比率除「曾經來電」與「專業人員告知」各成長 41.0 及 9.9 個百分點以外，其餘皆呈現下降趨勢，尤以「電視媒體」下降 21.1 個百分點為最高，顯見最初設置此專線之時以電視媒體宣傳為最快速的方式，但目前卻是所有求助管道中比率最低者，透過大眾傳播媒體讓社會清楚得知男性關懷專線的存在顯然退步得嚴重(見表 2-20)。

表 2-20 得知求助管道統計

單位：%

	合計	電視 媒體	廣播 網路	海報 單張	平面 媒體	曾經 來電	專業 人員 告知	其他	朋友	不詳
93	100	22.7	13.7	6.9	11.0	15.5	8.6	8.6	-	12.9
94	100	10.7	8.2	3.7	5.3	53.7	11.3	7.1	-	-
95	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
96	100	2.7	4.0	3.2	12.3	57.4	15.5	2.2	2.8	
97	100	1.6	5.2	3.9	8.4	56.5	18.5	5.8	-	-
較 93 年增減	-	-21.1	-8.5	-3.0	-2.6	41.0	9.9	-2.8	-	-
註 1、男性關懷專線於 93 年 6 月 24 日設置，93 年統計資料為 06 至 12 月。										
註 2、平面媒體包含電話簿、報章雜誌。										
註 3、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2008。										

三、民事保護令

由歷年的資料可以發現，地方法院民事保護令聲請事件的「核發」情形下降 7.3 個百分點，「駁回」情形反而增加 2.6 個百分點，但「被害人」聲請保護令的比率增加 24 個百分點，以往依賴「警察機關」聲請保護令的情況已下降 23.1 個百分點，表示被害人對於保護自身意識已經比以前來得主動。保護令核發的類型以「緊急性暫時保護令」所占比率最高，此類型保護令多數由「警察機關」聲請較多(見表 2-21)。

表 2-21 地方法院民事保護令聲請事件終結情形

單位：%

	總計	終結情形			
		核發	駁回	撤回	其他
88	100	66.4	9.7	22.9	1.0
89	100	66.9	9.1	22.6	1.4
90	100	64.7	11.4	22.1	1.8
91	100	64.2	10.2	23.9	1.8
92	100	63.7	9.8	23.9	2.5
93	100	64.2	9.9	23.0	2.8
94	100	63.0	10.9	22.6	3.5
95	100	65.4	11.0	19.9	3.7
96	100	61.3	12.0	22.9	3.8
97	100	59.1	12.3	24.3	4.2
較 88 年增減	-	-7.3	2.6	1.4	3.2
保護令類型					
通常保護令	100	57.7	13.8	28.1	0.4
一般性暫時保護令	100	62.2	8.6	15.1	14.1
緊急性暫時保護令	100	89.3	7.7	1.2	1.8
註、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會、司法院，2008。					

表 2-21 地方法院民事保護令聲請事件終結情形(續)

單位：%

	終結事件聲請人別						
	被害人	檢察官	警察機關	直轄市、縣(市)主管機關	法定代理人	三親等以內血親或姻親	其他

	終結事件申請人別						
	被害人	檢察官	警察機關	直轄市、縣(市)主管機關	法定代理人	三親等以內血親或姻親	其他
88	66.2	0.9	31.0	0.8	0.2	0.9	0.0
89	73.1	0.4	25.2	0.9	0.1	0.3	0.0
90	78.5	0.1	20.0	0.8	0.2	0.3	-
91	85.3	0.1	12.9	1.0	0.3	0.4	0.0
92	86.0	0.0	12.4	0.7	0.4	0.4	0.0
93	86.0	0.0	12.4	0.6	0.6	0.3	0.0
94	88.7	0.2	9.5	0.6	0.6	0.4	0.0
95	88.1	0.1	10.3	0.6	0.5	0.4	0.0
96	90.7	0.1	7.4	0.7	0.5	0.6	0.0
97	90.2	0.0	7.9	0.5	0.8	0.6	0.0
較 88 年增減	24.0	-0.9	-23.1	-0.3	0.6	-0.3	0.0
保護令類型							
通常保護令	92.2	0.0	6.1	0.5	0.7	0.5	-
一般性暫時保護令	87.4	0.0	10.5	0.2	1.0	0.8	0.0
緊急性暫時保護令	3.6	1.8	82.2	12.4	-	-	-

註、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會、司法院，2008。

由歷年的資料可以發現，地方法院核發保護令的內容以「禁止實施家庭暴力」與「禁止騷擾等行爲」所占比率最高，約四成左右，後者成長幅度較高，增加 8.6 個百分點，其次爲「強制加害人完成處遇計畫」，增加 4.7 個百分點，顯然對於加害人強制處遇計畫已略爲重視，但仍僅占 4.8%，而下降比率較高者爲「強制遠離」，減少 7.2 個百分點(見表 2-22)。

表 2-22 地方法院民事保護令終結事件中准許核發保護令內容

單位：%

	合 計	禁 止 實 施 家 庭 暴 力	禁 止 騷 擾 等 行 為	強 制 遷 出	強 制 遷 出 及 禁 止 使 用、 收 益 或 處 分 不 動 產	強 制 遠 離	使 用 權 歸 屬	未 成 年 子 女 權 利 義 務 行 使、 負 擔 及 交 付 子 女	與 未 成 年 子 女 會 面 交 往 之 方 式 或 禁 止 會 面 交 往
88	100	39.5	28.7	0.3	4.3	16.9	2.1	4.2	1.0
89	100	39.4	32.3	0.9	3.0	15.7	1.4	4.4	0.9
90	100	40.1	35.0	0.6	2.5	14.6	1.0	3.2	0.7
91	100	38.9	35.3	1.6	0.9	14.6	0.9	2.9	0.8
92	100	39.9	36.8	1.9	0.5	13.0	0.5	2.6	0.7
93	100	40.5	37.6	1.9	0.5	11.8	0.6	2.3	0.6
94	100	41.0	37.9	1.7	0.4	11.0	0.5	2.2	0.6
95	100	41.2	38.6	1.3	0.4	9.7	0.4	2.2	0.5
96	100	41.1	37.9	1.3	0.5	9.6	0.5	2.1	0.6
97	100	40.8	37.3	1.2	0.5	9.7	0.4	2.0	0.6
較 88 年增減	-	1.3	8.6	0.9	-3.8	-7.2	-1.7	-2.2	-0.4
保護令類型									
通常保護令	100	38.9	35.3	1.4	0.6	11.1	0.5	2.3	0.8
一般性暫時保護令	100	46.5	43.3	0.5	0.1	5.0	0.2	0.8	0.0
緊急性暫時保護令	100	36.2	34.0	2.2	0.5	20.1	1.2	3.6	-
註 1、禁止實施家庭暴力在 95 年以下為「禁止不法侵害」。									
註 2、禁止騷擾等行為在 95 年以下為「禁止聯絡」。									

註 3、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會、司法院，2008。

表 2-22 地方法院民事保護令終結事件中准許核發保護令內容(續)

單位：%

	租金、扶養費給付	醫療、輔導、庇護所及財物損害費用給付	強制加害人完成處遇計畫	負擔相當之律師費	禁止查閱被害人及未成年子女相關資訊	其他必要之保護令
88	1.7	0.2	1.0	0.1	-	0.1
89	1.1	0.1	0.6	0.0	-	0.1
90	0.9	0.1	0.7	0.3	-	0.3
91	1.0	0.1	1.8	0.1	-	1.0
92	1.0	0.1	1.9	0.0	-	1.0
93	1.0	0.1	1.9	0.0	-	1.3
94	0.8	0.1	2.9	0.0	-	0.9
95	0.7	0.1	2.8	0.0	-	1.9
96	0.7	0.1	3.9	0.0	0.4	1.4
97	0.7	0.1	4.8	-	0.8	1.3
較 88 年增減	-1.0	-0.1	4.7	-	-	1.2
保護令類型						
通常保護令	0.9	0.1	6.5	-	0.9	0.7
一般性暫時保護令	0.0	-	-	-	0.4	3.1
緊急性暫時保護令	-	-	-	-	1.9	0.2
註 1、禁止實施家庭暴力在 95 年以下為「禁止不法侵害」。						
註 2、禁止騷擾等行為在 95 年以下為「禁止聯絡」。						
註 3、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會、司法院，2008。						

第四節 性侵害方面

一、性侵害犯罪事件

由歷年的資料可以發現性侵害犯罪事件通報比率以「醫院」、「警政」、「教育」與「113」所占比率較高，但是前兩者呈現下降的趨勢，各減少 15.4 及 18 個百分點，後兩者則增加 14.8 及 16.4 個百分點，顯見除利用「113」通報的情況大為增加以外，「教育」的部分亦較以往積極主動通報，可能與《性別平等教育法》通過後，強調學校在通報方面的責任，使得教育單位一改過去消極的做法，更積極通報校園中性侵害事件(見表 2-23)。

表 2-23 性侵害犯罪事件通報單位比率統計

單位：%

	113	防治中心	社政	教育	警政	司(軍)法	衛生	診所	醫院	勞政	憲兵隊	其他
90	0.0	0.0	3.5	2.6	45.4	0.2	0.0	0.0	47.2	0.0	0.0	1.0
91	0.0	0.0	5.3	3.9	46.4	0.3	0.1	0.0	42.8	0.1	0.0	1.2
92	0.0	0.0	5.3	4.2	48.5	0.5	0.1	0.0	40.1	0.0	0.1	1.2
93	3.2	0.8	3.3	7.2	40.3	0.8	0.2	0.3	41.3	0.1	0.0	2.5
94	5.8	0.7	3.1	11.3	39.0	0.6	0.1	0.2	38.5	0.2	0.0	0.6
95	8.2	0.7	3.6	13.8	34.0	2.1	0.0	0.1	36.7	0.1	0.0	0.7
96	10.9	0.6	4.3	15.6	31.2	0.5	0.2	0.2	35.4	0.1	0.0	1.0
97	16.4	0.7	4.4	17.4	27.4	0.4	0.1	0.2	31.8	0.1	0.0	1.0
較 90 年 增減	16.4	0.7	0.9	14.8	-18.0	0.2	0.1	0.2	-15.4	0.1	0.0	0.0

註、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2008。

由歷年的資料顯示性侵害犯罪事件女性被害人比率雖下降 5 個百分點，但仍遠超過男性，其比率為男性的 15.5 倍，相較於女性受害比率降低的情形，男性反而增加 4.3 個百分點(見表 2-24)。

表 2-24 性侵害犯罪事件通報被害人性別統計

單位：%

	總計	男	女	不詳
91	100	1.6	96.2	2.2
92	100	2.8	95.8	1.4
93	100	3.0	92.2	4.8
94	100	3.3	93.6	3.1
95	100	4.2	92.9	2.9
96	100	5.1	92.5	2.5
97	100	5.9	91.2	2.8
較 91 年增減	-	4.3	-5.0	0.6

註、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2008。

二、校園性侵害事件

由 95 至 97 年資料可知校園性侵害事件被害人數已稍微降低，以「國中階段」被害人數為多，增加 19.3 個百分點。「12~18 歲」被害人所占比率最高，以「女性」被害人為多數，並皆是以「國中階段」受害人數最多。在校園性侵害事件中，女性受害者比率遠高於男性，但兩性皆以「國中階段」受害人數比率最高，顯見基礎教育階段的校園性侵害情況仍然嚴重。當事人關係以「生對生」所占比率最高，顯見校園性侵害事件多發生於同儕之間，又以「國中階段」為多數(見表 2-25)。

表 2-25 校園性侵害事件統計—按被害人年齡及性別

單位：人、件、%

	總計		大專 院校	高中職	國中	國小	特教 學校
	人數	百分 比					
95	427	100	85(19.9)	111(26.0)	151(35.4)	63(14.8)	17(4.0)

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

	總計		大專 院校	高中職	國中	國小	特教 學校
	人數	百分 比					
96	375	100	25(6.7)	51(13.6)	238(63.5)	40(10.7)	21(5.6)
97	404	100	18(4.5)	100(24.8)	221(54.7)	39(9.7)	26(6.4)
較 95 年增減	-23	-	-15.4	-1.2	19.3	-5.1	2.4
年齡							
未滿 12 歲	49	100	1(2.0)	1(2.0)	8(16.3)	37(75.5)	2(4.1)
12~18 歲	335	100	4(1.2)	94(28.1)	212(63.3)	2(0.6)	23(6.9)
18~30 歲	16	100	12(75.0)	3(18.8)	-	-	1(6.3)
30~50 歲	-	-	-	-	-	-	-
超過 50 歲	-	-	-	-	-	-	-
不詳	4	100	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	-	-
性別							
女性	362	100	18(5.0)	93(25.7)	201(55.5)	32(8.8)	18(5.0)
男性	38	100	-	7(18.4)	16(42.1)	7(18.4)	8(21.1)
不詳	4	100	-	-	4(100)	-	-
當事人關係	件數						
生對生	364	100	12(3.3)	102(28.0)	198(54.4)	29(8.0)	23(6.3)
師對生	17	100	4(23.5)	-	9(52.9)	3(17.6)	1(5.9)
職員(工)對生	5	100	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	-
生對師	-	-	-	-	-	-	-
生對職員(工)	1	-	1(100)	-	-	-	-
其他	-	-	-	-	-	-	-
註 1、本表資料為「依校安通報統計，適用《性別平等教育法》調查處理之事件」，且僅就通報資料有記載之數據分析。							
註 2、資料來源：教育部統計處，2008。							

第五節 性騷擾方面

學校中性騷擾事件的通報情況增加，可能與《性別平等教育法》通過有著相當重要的關係，亦使校園中相關的教師與行政人員在法規的規範下，更願意將學校過去隱藏的性騷擾事件向上通報，這部分可視為是通過《性別平等教育法》的重要成果。

國內在性騷擾處理方面涉及三個不同的法律—在職場中發生的性騷擾事件由《性別工作平等法》所規範；在學校中所發生的性騷擾事件由《性別平等教育法》所規範；只有在一般其他場域所發生的性騷擾事件才是由《性騷擾防治法》所規範。

一、性騷擾事件

在《性騷擾防治法》中，警察機關是可介入調查的，因為警政單位受過專業訓練，使得這方面的調查更具公信力與公權力，未來在職場及學校的性騷擾方面，在調查的事責上應考慮做部分的更動。

由 95 至 97 年的資料顯示性騷擾申訴事件調查成立總數增加 41 件，不成立者減少 6 件。調查成立者以「警察機關調查者」比率最高，共計 107 件，其次為「加害人所屬單位調查者」，共計 16 件，再次為「主管機關自行調查者」，共計 2 件，顯見關於性騷擾事件仍由公權力介入的情況為多。再申訴事件調查成立總計 19 件，不成立者總計 11 件；調解事件成立總計 2 件，不成立者總計 1 件(見表 2-26)。

表 2-26 性騷擾申訴、再申訴與調解事件統計

單位：件

	申訴事件調查結果			再申訴 事件調 查結果	調解 事件 調解 結果
	件數合計	加害人 所屬單 位調查 者	警察機關調查者		

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

	成 立	不 成 立	其 他	成 立	不 成 立	成 立	不 成 立	其 他	移 送 司 法 偵 查	成 立	不 成 立	成 立	不 成 立	成 立	不 成 立
95	84	79	-	15	20	66	59	-	-	3	0	4	-	-	2
96	154	71	56	12	24	139	47	56	115	3	0	9	6	1	3
97	125	73	73	16	23	107	48	62	97	2	2	19	11	2	1
較 95 年增減	41	-6	-	1	3	41	-11	-	-	-1	2	15	-	-	-1
註 1、警察機關調查者的「其他」如：確立卻未尋獲加害人等。															
註 2、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2008。															

申訴事件調查結果成立的被害總人數有 175 人，其中 171 人爲女性，不成立的被害總人數 75 人中，女性有 73 人；再申訴與調解成立者的被害人全數爲女性，可明顯看出性騷擾事件的女性被害人高達九成七(見表 2-27)。

表 2-27 性騷擾事件當事人性別統計

單位：人

當事人基本資料			總數	按性別		
				男	女	不詳
申訴調查結果	成立	被害人	175	1	171	3
		加害人	159	152	3	4
	不成立	被害人	75	1	73	1
		加害人	70	41	2	27
再申訴調查結果	成立	被害人	9	-	9	-
		加害人	9	9	-	-

當事人基本資料		總數	按性別			
			男	女	不詳	
不成立	被害人	6	-	6	-	
	加害人	6	6	-	-	
調解結果	成立	被害人	2	-	2	-
		加害人	2	2	-	-
	不成立	被害人	3	-	3	-
		加害人	3	3	-	-

註、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2007。

由 95 至 96 年資料可知性騷擾裁罰件數有 40 件，總共增加 26 件，裁罰金額總計 106 萬 5 千元。裁罰總件數中有 36 件為針對加害人，裁罰總金額為 91 萬 5 千元；有 4 件針對機關、部隊、學校、機構、僱用人部分，裁罰金額為 15 萬(見表 2-28)。

表 2-28 性騷擾事件裁罰統計

單位：件、元

	裁罰事由							
	合計	一、加害人部分			二、機關、部隊、學校、機構、僱用人部分			
		計	男	女	未採取立即有效之糾正及補救措施者	未設立申訴管道者	未訂定性騷擾防治措施並公開揭示者	建不當之差別待遇者
95	14	-	-	-	-	-	-	-
96	40	36	35	1	3	0	1	0
96	1065,000	915,000	905,000	10,000	140,000	0	10,000	0

註 1、對他人為性騷擾者違反《性騷擾防治法》第 20 條規定。
 註 2、未採取立即有效之糾正及補救措施者違反《性騷擾防治法》第 7 條第 1 項後段之規定。

		裁罰事由					
合計	一、加害人部分			二、機關、部隊、學校、機構、僱用人部分			
	對他人為性騷擾者			未採取立即有效之糾正及補救措施者	未設立申訴管道者	未訂定性騷擾防治措施並公開揭示者	建不當之差別待遇者
	計	男	女				
註 3、未設立申訴管道者違反《性騷擾防治法》第 7 條第 2 項前段之規定。							
註 4、未訂定性騷擾防治措施並公開揭示者違反《性騷擾防治法》第 7 條第 2 項後段之規定。							
註 5、建不當之差別待遇者違反《性騷擾防治法》第 10 條第 1 項之規定。							
註 6、資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會，2007。							

二、職場性騷擾防治

在職場性騷擾部分，《性別工作平等法》第 13 條規定：「雇主應防治性騷擾行為發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」

由歷年結果可以發現性騷擾防治的相關規定在《性別工作平等法》公布之後，有訂定相關規定的比例越來越高，而在 97 年有訂定相關規定的事業單位中，有將近一成是未在工作場所公開揭示。值得注意的是仍有 24.0% 的事業單位未依法訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，此三成左右未依法訂定的事業單位是未來必須要注意關切的。

觀察行業別可發現未訂定者中比例最高的是「礦業及土石採取業」，超過三成未訂定的行業還包括「營造業」、「批發及零售業」及「其他服務業」，這些行業皆是女性工作者比例相當高的行業，未來應努力促使這些行業依法訂定相關規定。觀察員工規模、組織型態可以發現，未訂定的事業單位以規模在「30~249 人」為主，並且以「民營事業」為主要未依法訂定者(見表 2-29)。

表2-29 員工規模三十人以上事業單位訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之情形

單位：%

項目別	總計	有訂定			沒有訂定
			有在工作場所公開揭示	沒有在工作場所公開揭示	
91	100	35.5	-	-	64.5
92	100	49.6	-	-	50.4
93	100	55.0	49.8	5.1	45.0
94	100	56.7	48.6	8.1	43.3
95	100	65.2	57.2	8.0	34.8
96	100	68.0	61.5	6.5	32.0
97	100	76.0	70.1	5.9	24.0
較 91 年增減	-	40.5	-	-	-40.5
行業別					
農、林、漁、牧業	100	76.4	67.3	9.1	23.6
礦業及土石採取業	100	57.1	57.1	-	42.9
製造業	100	75.3	70.0	5.3	24.7
水電燃氣業	100	98.2	93.7	4.5	1.8
營造業	100	69.2	65.6	3.6	30.8
批發及零售業	100	68.8	64.5	4.3	31.2
住宿及餐飲業	100	78.7	70.6	8.1	21.3
運輸、倉儲及通信業	100	76.8	68.5	8.3	23.2
金融及保險業	100	93.7	91.8	1.9	6.3
不動產及租賃業	100	76.5	73.8	2.8	23.5
專業、科學及技術服務業	100	79.7	71.9	7.8	20.3
教育服務業	100	90.6	85.0	5.6	9.4

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

項目別	總計	有訂定			沒有訂定
			有在工作場所公開揭示	沒有在工作場所公開揭示	
醫療保健及社會福利服務業	100	90.4	83.0	7.4	9.6
文化、運動及休閒服務業	100	78.4	70.8	7.7	21.6
其他服務業	100	68.7	57.6	11.1	31.3
公共行政業	100	100.0	85.2	14.8	-
員工規模					
30~249 人	100	74.0	67.6	6.4	26.0
250 人以上	100	95.5	94.4	1.1	4.5
組織型態					
公營	100	100.0	85.1	14.9	-
民營	100	73.8	68.8	5.1	26.2

註、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

由 93 至 97 年的資料可知，可以發現性騷擾發生的情況並無趨勢可言，亦不因年代不同而在比率上有增加或減少趨勢。有員工申訴性騷擾事件的事業單位雖只占 1.3%，但每年平均有 1 件申訴案件，其實發生比率相對較高，亦即每一個事業單位都該重視此問題。

觀察行業別、員工規模、組織型態可以發現，員工申訴性騷擾事件比率最高為「教育服務業」、「運輸、倉儲及通信業」、「農、林、漁、牧業」以及「水電燃氣業」，申訴比率以「250 人以上」之事業單位為多，並且以「公營事業」為主要，不過此結果不應解釋為大型企業或是公營事業發生性騷擾的比率較高，相反地，可能是在中小企業及民營單位性騷擾申訴的制度較不完整，使得員工正式提出申訴的比率較低，未來應該特別針對民營事業及中小企業進行性騷擾相關的宣導工作(見表 2-30)。

表2-30 事業單位員工申訴性騷擾事件之情形

單位：%、件

項目別	總計	有	平均件數	沒有
93	100	2.4	1.1	97.6
94	100	0.8	0.9	99.2
95	100	1.6	1.0	98.4
96	100	0.7	1.2	99.3
97	100	1.3	1.0	98.7
較 93 年增減	-	-1.1	-0.1	1.1
行業別				
農、林、漁、牧業	100	3.6	1.0	96.4
礦業及土石採取業	100	-	-	100
製造業	100	0.9	1.0	99.1
水電燃氣業	100	3.6	1.5	96.4
營造業	100	-	-	100
批發及零售業	100	1.9	1.0	98.1
住宿及餐飲業	100	0.6	1.0	99.4
運輸、倉儲及通信業	100	3.9	1.0	96.1
金融及保險業	100	1.8	1.0	98.2
不動產及租賃業	100	0.3	1.0	99.7
專業、科學及技術服務業	100	1.8	1.1	98.2
教育服務業	100	4.5	1.2	95.5
醫療保健及社會福利服務業	100	1.9	1.2	98.1
文化、運動及休閒服務業	100	0.2	1.0	99.8
其他服務業	100	0.8	1.0	99.2
公共行政業	100	1.2	1.0	98.8
員工規模				
30~249 人	100	0.8	1.0	99.2

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

項目別	總計	有	平均件數	沒有
			250 人以上	
組織型態				
公營	100	2.6	1.1	97.4
民營	100	1.2	1.0	98.8
註 1、依員工規模三十人以上事業單位進行統計。				
註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。				

由 93 至 94 年的資料可知事業單位認為發生性騷擾事件時，最難處理的以「當事者的說辭有出入很難辨別事實真相」與「性騷擾標準難訂定」為主要問題點，其次為「很難保障個人隱私」(見圖 2-16)。

由於《性別工作平等法》成為事業單位必須要處理初步的性騷擾調查，可以發現事業單位對於如何處理上面的難處缺乏一致標準及作業方法，因此在輔導事業單位訂定性騷擾防治規定之餘，接下來的工作應是增加事業單位處理性騷擾及調查性騷擾事件的能力，並且對於性騷擾處理的方式給予基本原則。

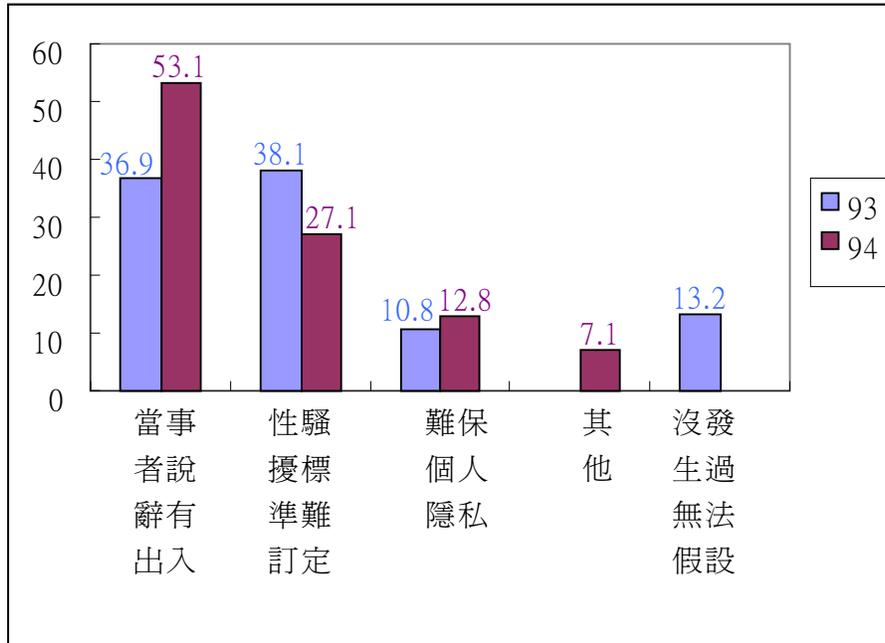


圖 2-16 事業單位認為發生性騷擾事件時，最難處理的問題

註、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2005。

分析 95 年至 97 年事業單位未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲誡辦法的主要原因，以「公司自行訂定管理辦法」為主，但是比例呈現下降趨勢，由 56.1% 下降到 52.5%，「不知道有此規定」的事業單位在 97 年仍然有 32.2% 左右，足見勞工委員會應該更加強各單位的輔導工作，使各事業單位本身更清楚建構友善環境的重要性及事業單位方面的責任(見圖 2-17)。

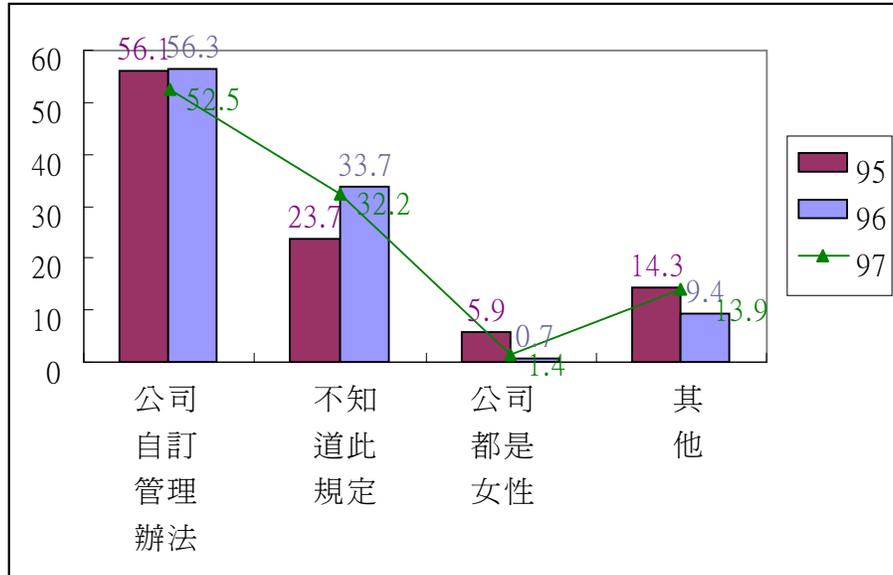


圖 2-17 事業單位未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之主要原因

註 1、以員工規模三十人以上未訂定之事業單位為 100%計算。

註 2、資料來源：行政院勞工委員會統計處「女性僱用管理調查」，2008。

三、校園性騷擾事件

由 96 至 97 年的資料可以發現校園性騷擾事件被害人數呈現增加趨勢，以「國中階段」為多，比率皆超過四成，但成長最多的為「高中職階段」，增加 5.6 個百分點。「12~18 歲」被害人所占比率最高，並以「女性」被害人為主，皆以「國中階段」為多。在校園性騷擾事件中，女性被害比率為男性的四倍左右(見表 2-31)。

性騷擾是涉及每個人對自己身體受到侵犯的主觀概念，由統計資料可發現，部分男性會認為自己的身體受到侵犯，未來校園性騷擾相關的宣傳不應只特別針對女性宣傳，亦必須注重男性對於保護自己身體受侵犯權利意識的覺醒做相關宣導。

表 2-31 校園性騷擾事件統計—按被害人年齡及性別

單位：人、%

	總計		大專 院校	高中職	國中	國小	特教 學校
	人數	百分比					
96	261	100	53(20.3)	54(20.7)	107(41.0)	33(12.6)	14(5.4)
97	316	100	37(11.7)	83(26.3)	142(44.9)	42(13.3)	12(3.8)
較 96 年增減	55	-	-8.6	5.6	3.9	0.7	1.6
年齡							
未滿 12 歲	41	100	-	-	4(9.8)	36(87.8)	1(2.4)
12~18 歲	225	100	5(2.2)	70(31.1)	133(59.1)	6(2.7)	11(4.9)
18-30 歲	43	100	32(74.4)	8(18.6)	3(7.0)	-	-
30~50 歲	2	100	-	2(100)	-	-	-
超過 50 歲	-	-	-	-	-	-	-
不詳	5	100	-	3(60.0)	2(40.0)	-	-
性別							
女性	252	100	30(11.9)	76(30.2)	115(45.6)	23(9.1)	8(3.2)
男性	59	100	7(11.9)	7(11.9)	26(44.1)	15(25.4)	4(6.8)
不詳	5	100	-	-	1(20.0)	4(80.0)	-
註 1、本表資料為「依校安通報統計，適用《性別平等教育法》調查處理之事件」，且僅就通報資料有記載之數據分析。							
註 2、資料來源：教育部統計處，2008。							

校園性騷擾事件的發生態樣多數以「肢體接觸」為主，比率占 58.1%，但已有下降的趨勢，減少 12.7 個百分點，其次為「其他型態騷擾（例如：脫褲子、裸露下體）」，此為新增態樣，比率占 15.9%。校園性騷擾事件態樣發生總數最高者為「國中階段」，其次為「高中職階段」，再次為「大專院校」、「國小階段」與「特教學校」，除大專院校是以「其他型態」進行騷擾為多數以外，其他階段皆是以「肢體接觸」為主（見表 2-32）。

過去在校園中，尤其是男性，相當盛行阿魯巴遊戲，但開始有部分

學生提出感覺這樣型態的遊戲是一種性騷擾，其實像類似的概念在校園中應多做宣傳與討論，以減少校園中對於同學不恰當的肢體碰觸方式。

表 2-32 校園性騷擾事件態樣分析表

單位：件、%

	總數	肢體接觸	言語書信簡訊	偷窺、拍	過度追求	網路散佈照片或影像	其他型態（例如：脫褲子、裸露下體）
96	209(100)	148(70.8)	24(11.5)	24(11.5)	5(2.4)	8(3.8)	-
97	258(100)	150(58.1)	24(9.3)	26(10.1)	5(1.9)	12(4.7)	41(15.9)
較 96 年增減	49(-)	-12.7	-2.2	-1.4	-0.5	0.9	-
各級教育							
大專院校	29(100)	7(24.1)	5(17.2)	5(17.2)	4(13.8)	0(0.0)	8(27.6)
高中職	72(100)	36(50.0)	10(13.9)	11(15.3)	1(1.4)	5(6.9)	9(12.5)
國中	117(100)	77(65.8)	7(6.0)	8(6.8)	0(0.0)	7(6.0)	18(15.4)
國小	27(100)	18(66.7)	2(7.4)	2(7.4)	0(0.0)	0(0.0)	5(18.5)
特教學校	13(100)	12(92.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.7)
註、資料來源：教育部校安中心校園安全通報系統，2008。							

由 87 至 97 學年度的資料可以發現，各級學校教師因行為不檢、涉校園性侵害或性騷擾事件遭停聘、解聘或不續聘總計 73 人，《性別平等教育法》通過施行前後各占 21 人與 52 人，七成以上集中在《性別平等教育法》通過施行後，顯見 87 至 92 學年度之前對於教師行為不檢、涉及校園性侵害或性騷擾事件的處理較為寬鬆，93 學年度開始有更清楚的法規依循，對於校園內發生的事件查明屬實後之處理方式更加有利(見表 2-33)。

表 2-33 各級學校教師因行為不檢、涉校園性侵害或性騷擾事件遭停聘、解聘或不續聘統計

單位：人、%

	87-92 學年度		93-97 學年度 (《性別平等教育法》通過施行後)	
	人數	百分比	人數	百分比
解聘	14	66.7	36	69.2
不續聘	3	14.3	8	15.4
停聘	4	19.0	8	15.4
總計	21	100	52	100

註、資料來源：教育部校安中心校園安全通報系統，2008。

第六節 性別平等教育方面

自 2004 年性別平等教育法公布施行迄今五年，教育部投入性別平等教育經費預算已逾三億元(見表 2-34)。

表 2-34 教育部性別平等教育經費預算

單位：仟元

單位 年度	訓委會	社教司	體育司	國教司	中部 辦公室	技職司	高教司	合計
94	38,115	7,800	5,000	4,000	6,250	80	0	61,245
95	40,115	5,600	7,000	7,000	6,150	80	500	66,445
96	37,316	4,440	7,000	3,500	6,500	80	500	59,336

第二章 我國目前性別平等之概況—以現有性別平等五法為主

單位 年度	訓委會	社教司	體育司	國教司	中部 辦公室	技職司	高教司	合計
97	37,266	9,400	7,000	3,080	5,900	80	500	63,226
98	36,722	5,400	7,000	4,700	6,700	80	500	61,102

註、資料來源：教育部性別平等教育委員會，2009。

一、各層級機關委員會成員

《性別平等教育法》第 7 條第 1 項規定：「中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。」

根據最新的統計結果顯示，教育部性別平等教育委員會女性委員為男性委員的 2.3 倍，符合性別平等教育法規定之女性委員應占總數的二分之一以上。委員身份別主要以「學者專家」為多，其中女性比率為 92.3%；其次為「機關人員」與「民間團體」，後者的女性委員比率為 100%，符合性別平等教育法規定之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上(見表 2-35)。

表 2-35 教育部性別平等教育委員會委員統計—按性別及身分別

單位：人、%

	合計	男	女	女性比率
機關人員	4	4	-	-
學者專家	13	1	12	92.3
高中教師代表	1	1	-	-
國中教師代表	-	-	-	-
國小教師代表	1	1	-	-
民間團體	4	-	4	100

	合計	男	女	女性比率
總計	23	7	16	69.6
註、資料來源：教育部統計處，2008。				

《性別平等教育法》第 8 條第 1 項規定：「直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。」

根據調查結果顯示，97 年各縣市政府性別平等教育委員會女性委員比率較 96 年下降了 0.6 個百分點，「學者專家」所占人數增加最多（見表 2-36）。

表 2-36 各縣市政府性別平等教育委員會委員統計—按性別及身分別

單位：人、%

	總計	男	女	女性比率	縣市 政府 人員	學者 專家	學校 人員	其他
96	439	189	250	57.0	174	96	118	51
97	424	185	239	56.4	178	112	108	26
較 96 年增減	-15	-4	-11	-0.6	4	16	-10	-25
註、資料來源：教育部統計處，2008。								

《性別平等教育法》第 9 條第 1 項規定：「學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。」

大專校院性別平等教育委員會女性委員比率占 57.6%。女性委員主要以「教師」為主，其次為「學校職工」、「行政主管」與「學生代表」；男性委員則以「行政主管」為最多，其次為「教師」與「學

生代表」。無論性別，「專家學者」與「學生家長」都相對較少(見表 2-37)。

表 2-37 大專校院性別平等教育委員會統計—按性別及身分別

單位：人、%

總計	男	女	女性 比率	學術行政主管 (含校長)		教師		學生		學校 職工		專家 學者		學生 家長		其他	
				男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
2,743	1,170	1,573	57.6	675	219	240	773	119	215	84	240	30	80	19	38	3	8

註、資料來源：教育部統計處，2008。

二、各級教育女性學生比率

《性別平等教育法》第 12 條第 2 項規定：「學校應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。」；第 13 條規定：「學校之招生及就學許可不得有性別或性傾向之差別待遇。」

我國基礎教育階段女性學生比率變化不大，觀察各階段女性學生比率在幼稚園、國小、國中、高中與大學方面，十年來起伏並不大，皆在五成上下變動，與 88 年相較的增減差異不超過 0.5 個百分點；但在高職、專科、碩士與博士方面，與 88 年相較增減的比率在 5% 以上，88 年起護校改制升格為專科，至 96 年全數完成，因此變動最大者為專科部分，增加 11.8 個百分點，高職減少 5.9 個百分點，碩、博士部分變化則各增加 7.9 個及 6.5 個百分點。大專(含)以上教育除大學階段降低 0.2 個百分點以外，女性比率皆呈現增加的趨勢，顯見越來越多女性投入高等教育(見表 2-38)。

表 2-38 各級教育女性學生比率

單位：%

	幼稚園	國小	國中	高中	高職	專科	大學	碩士班	博士班
88	47.5	47.8	48.5	49.6	50.0	53.7	49.2	33.8	21.4
89	47.7	47.8	48.3	49.5	49.5	53.4	49.3	34.7	22.0
90	48.2	47.8	48.1	49.8	48.4	53.7	49.9	35.9	22.8
91	47.7	47.9	48.0	50.1	47.1	54.1	50.5	36.9	24.1
92	47.5	47.9	47.8	50.2	45.6	54.8	51.0	37.8	24.9
93	47.6	47.9	47.7	50.2	45.1	55.9	50.6	38.6	25.6
94	47.6	47.9	47.8	50.1	44.7	57.6	50.0	39.0	26.1
95	47.8	47.9	47.9	49.8	44.4	59.2	49.4	39.6	26.7
96	47.7	47.9	48.0	49.7	44.0	61.9	49.1	40.4	27.3
97	47.8	47.8	48.0	49.8	44.1	65.5	49.0	41.7	27.9
較 88 年 增減	0.3	0.0	-0.5	0.2	-5.9	11.8	-0.2	7.9	6.5

註、資料來源：教育部統計處，2008。

由歷年資料可知女性在高等教育各學習領域畢業之比率除「農學」與「醫藥衛生」領域各增加 3.0 及 3.5 個百分點以外，其餘皆為減少趨勢，其中以「服務」領域下降 16 個百分點為最高，其次為「科學」領域下降 14.2 個百分點。兩性在高等教育學習領域仍有差異，女性在「人文藝術」與「醫藥衛生」領域高於男性，比率皆在七成以上，在「科學」與「工程」領域便低於男性，比率在四成以下，其中「工程」領域僅占 12.9%。

由上述資料可以發現，近年雖有民間單位一直推動打破受教育科系之間的性別隔閡，但顯然成效不彰，兩性的就讀領域區隔依舊存在，女性仍集中於選擇「人文及藝術科系」，未來希望能夠增加女性投入「科學」、「工程」等傳統以男性為主的科系；另外女性在「科學」和「工程」方面的就學情況各減少 14.2 與 5.8 個百分點，顯示這部分將是未

來值得加強之處，因為後續的職業隔閡主要原因亦在於前面兩性所選擇就讀科系的差異，如果欲進一步打破職業隔閡，必須在教育隔閡方面更加努力(見表 2-39)。

表 2-39 高等教育各學習領域之女性畢業生概況

單位：%

	教育	人文 藝術	社會 科學 商業 法律	科學	工程	農學	醫藥 衛生	服務	其他
87	68.4	74.2	72.7	51.9	18.7	49.8	78.0	78.8	52.0
96	65.0	73.1	62.8	37.7	12.9	52.8	81.5	62.8	57.6
增減	-3.4	-1.1	-9.9	-14.2	-5.8	3.0	3.5	-16.0	5.6

註、資料來源：教育部統計處，2007。

三、各級教育女性教師概況

由歷年資料可以發現各教育階段女性教師比率在中等以下學校占多數，且隨教育等級提高，其所占比率呈現減少趨勢，比率變化由高至低依序為國中、高中、高職，與 88 年相較各增加 4.4、4.4 及 4 個百分點。幼稚園至高中職教師以女性為主，比率多在五成以上，大專院校則以男性占多數，女性教師僅在三成左右。由上述資料可知，越是低階的教育，女性所投入的比例越高，而在高等教育中仍然是以男性為主的就業情形(見表 2-40)。

表 2-40 各級教育女性教師比率

單位：%

	幼稚園	國小	國中	高中	高職	大專 院校
88	99.2	66.6	63.4	55.6	47.1	34.5
89	98.9	66.8	64.1	56.3	47.6	34.6

	幼稚園	國小	國中	高中	高職	大專 院校
90	99.0	67.6	65.3	57.1	47.6	34.7
91	98.1	68.1	66.1	57.4	48.1	34.5
92	98.4	67.7	66.7	57.9	48.6	34.5
93	98.4	68.0	67.3	58.4	49.1	34.3
94	98.4	68.2	67.7	58.7	49.4	34.2
95	98.9	68.2	67.7	59.2	50.2	34.1
96	98.9	68.5	67.8	59.7	50.7	34.1
97	98.9	68.5	67.8	60.0	51.1	34.3
較 88 年增減	-0.3	1.9	4.4	4.4	4.0	-0.2

註 1、說明：大專校院教師包含教授、副教授、助理教授、講師、助教及其他教師。
註 2、資料來源：教育部統計處，2008。

四、各級教育女性校長與一級行政主管概況

各級教育的女性校長比率並不高，由 97 年調查結果顯示比率由高至低依序為國中 28.4%、國小 27.2%、高中 19.3%與高職 10.9%，尤以大專院校部分比率最低，僅占 8.6%；各級教育的女性一級行政主管比率，由 97 年調查結果顯示比率由高至低依序為國中 46.4%、國小 41.6%、高中 40.2%、高職 33.1%與大專 20.4%。

由以上資料可以看出，性別仍然存在著金字塔型垂直職業隔離的現象，在頂端的校長女性所占人數仍然較男性為低，但是值得提出的是越來越多女性教職員願意擔任行政主管職務，尤其在國小、國中與高中部分最為明顯，亦可發現高等教育中的性別隔離現象其實更為明顯(見圖 2-18)。

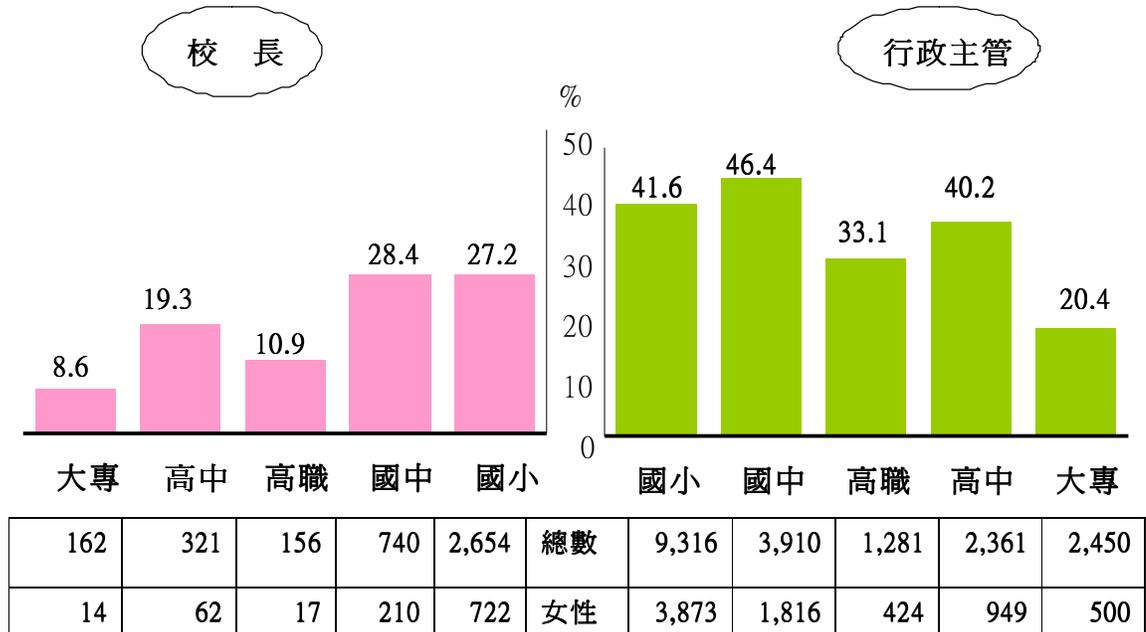


圖 2-18 我國校長、一級行政主管女性比率

註、資料來源：教育部統計處，2008。

小結

在性別工作平等方面，《性別工作平等法》於 2002 年通過至今，將近八年的時間規範性別歧視之相關措施，仍可發現雇主對於各相關項目依然存在「性別」考量，尤以「工作分配」及「薪資給付標準」之差別待遇最為嚴重，即使女性在職場上遭受不平等待遇的比率已有下降趨勢，但「懷孕歧視」卻是最為顯著且須改善的現象；在平衡工作及家庭的各項假別當中，除了「產假」執行狀況較佳以外，其他假別皆不理想，合格的事業單位僅四到五成左右，其中「公共行政業」為 100% 提供，其次未提供比率最低的行業則是「教育服務業」，而以

女性為主的行業，如：「住宿及餐飲業」、「其他服務業」、「批發及零售業」，執行法規相關的規定狀況最為不佳，由此可得知不同的行業亦呈現女性階層化之現象。大型事業單位(250人以上)執行情況較其他員工規模(249人以下)為佳，而公營事業依照規定實施的比率達100%，民營事業除了「產假」未提供比率為3.9%以外，其餘皆在五成左右(或以上)。

在家庭暴力及性侵害方面，《家庭暴力防治法》與《性侵害犯罪防治法》實施已逾十年，相關工作確實有其成效，案件數量增加除了可以看出，被害人(或大眾)願意將曾視為家務事的家暴事件與難以啓齒的性侵害切身之痛反映出來，亦能發現這樣的事件確實未曾間斷，持續地在社會中重複發生。2004年113專線設置後，其效果明顯分擔了傳統以警政與醫院為主要通報單位的情況，家暴事件通報類型中以老人虐待最為持平，固定在3%左右，雖然婚姻/離婚/同居暴力事件比率下降，但兒少保護事件卻持續攀升；而同年尚設置有男性關懷專線，為人數逐年增加的男性被害人提供求助管道，但由此管道統計資料所反映的現象可以發現，越來越多男性是過去曾經求救而再回來的個案，此意味著男性受暴的情況可能歷年來並未改變，或許與政府及民間機構投入男性受暴的服務過少有關，使得受暴者長年以來仍處在暴力當中；由保護令的統計資料可知，法官仍著重於緊急性保護且發放行為過於保守，針對長遠的問題，或更強制性要求相對人離開住所，或不得接近被害人的相關保護相對較少，因此對於保護令實際發生的效應是值得懷疑的。

在性騷擾方面，《性騷擾防治法》實施剛屆滿四年，其成效有限，且性騷擾議題因適用的場域與對象迥異，衍生的問題甚多，有待進行相關的統整。由性騷擾事件的統計資料可以發現，各項處理真正做出處罰的狀況並不多，對於機構方面所提出的處罰比例相對很少，而真正對加害人部分處罰亦相對過低，顯示在法案通過之後，如何確實保護被害人權益的相關作業方式及流程皆需要改進；由職場性騷擾的相關統計資料可知，約有三成左右的事業單位未能訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，未具備相關的辦法，更遑論發生相關事件之

時能有適當的申訴管道或適當的處理，這些皆是未來主管機關需要努力推廣、檢查及輔導的部分；由校園校騷擾事件的統計資料可看出，校園中的性騷擾事件確實不容忽視，尤其集中於中等教育的情況甚為嚴重，相關的宣導應持續由基層的教育落實，避免黑數不斷攀升。

在性別平等教育方面，雖然教育部至今投入的經費已逾三億元，但教育系統中的單位繁多，經費依舊呈現不足狀態；各層級機關亦依規定設立委員會及聘任委員，但除了統計資料呈現的數字，缺乏更進一步的委員背景及素質調查；由統計資料可知，女性學生投入高等教育的比率上升，但高等教育中的就業仍是以男性為主，且教育中的性別隔離情況仍然嚴重，並影響著後續的職場隔離問題。

由目前各性別平等法制實施的概況可以瞭解，在二十世紀後期開始通過許多性別平等政策及法案，確實造成國內相關現象的改變，正式機構及委員會皆陸續成立，使得性別歧視的議題進入制度化階段，但仍可看到性別差別待遇與歧視的問題存在，部分的原因在於當初制定法案主要著重柔性的勸導，並未有太多處罰的效益，更重要的是這些法案通過之後，是運用現有的機構及人力進行相關宣導及防禦措施，但行政機關在原有的人力及規模之下，可能無法專注於執行性別平等相關的法案，因此性別專責的行政機構似乎有成立的必要，以統整及加速這些政策與法案的執行，並有效督導及糾正未遵循法規進行的單位。

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

第三章 研究設計與方法

一、檔案研究法

蒐集過去相關的研究資料與分析官方調查統計結果，以瞭解民眾在各性別平等政策推行後的經驗。此外，將匯集及整理主要國家及國際組織在性別平等法案上的建構及精神，除了法案的有無之外，亦將比較各主要性別平等法案的重要內容，做為以後我國政策參考的依據，並且將特別針對擬定性別平等法之國家的法條內容進行研究，以討論是否有制定《性別平等基本法》的必要性。在法規有無的整理部分盡量擴及所有可能找得到資料的國家，包含美國、歐洲及亞洲國家的情形比較；主要國家的資料分析部分，將包括歐盟、英國、美國、加拿大、北歐及韓國等國家，分析這些國家或國際組織的性別法規結構及立法的精神，以做為未來國內之參考。

二、個別訪談法

在研究進行之初，將先針對本主題主要的專家學者進行深度的訪談，以做為後續更大規模開放式問卷及座談會的主要依據。預計訪談十五位以上專家學者(含主要婦女團體的代表)，選擇的對象朝幾個部分，第一是整體性別平等政策及法規，含參政權及國際參與；第二是家庭暴力、性侵害及性騷擾議題，第三是性別工作平等，第四是性別平等教育，將依照這些主題的不同，個別訪問重要的專家學者，訪談的對象擴及北、中、南三個地區，以避免過度著重於北部意見的情況。

三、問卷調查法(含實施過程)

為更瞭解臺灣性別平等法案實施的狀況及問題，進行郵寄問卷，施測主要對象為「各縣市政府相關委員會的外聘委員」，由委託單位函請各縣市政府相關委員會提供外聘委員名單及聯絡方式，總計人數為933位。意見蒐集對象之所以針對各級政府機關委員會委員，主要原因是因為一般民眾對於法規的問題並不見得瞭解，但委員會委員碰到法規窒礙難行的機會較高，目前各個性別平等政策之間的關聯性及問題，透過各委員會委員的意見將可周延地蒐集未來可能修改的方向。

問卷將部分採結構式及開放式問題的方式填寫，這部分並不以量化問卷看待，主要目的在廣泛蒐集專家學者的意見。

本研究根據 2009 年 11 月 25 日委託單位審查意見修改問卷，於 2009 年 12 月 2 日進行問卷前測，最終修改問卷於前測後兩週內完成，逕行印製與寄發，並於問卷發放兩週後開始進行催收工作。催收部分採紙本、電話與 email 同步催收之方式，以增加回收率。整個問卷實施過程由 2009 年 12 月 23 日進行至 2010 年 2 月 2 日，並於 2010 年 2 月 3 日開始進行問卷分析之工作。

本研究共分為「婦女(女性)權益促進委員會問卷」、「家庭暴力、性侵害及性騷擾防治委員會問卷」、「就業歧視評議委員會/性別工作平等會/前兩者合併委員會問卷」以及「性別平等教育委員會問卷」四大類，委員會名單由委託單位發文各縣市政府委員會，函請提供外聘委員名單，名單催收由研究團隊逕行電話聯繫。

婦女(女性)權益促進委員會問卷發放共 211 份，其中有 1 份因地址遷移而退回，回收問卷 112 份，有效問卷 109 份，廢卷 3 份，預期截止後回收問卷 3 份，回收率達 53.1%，符合本研究開始前的預期。

家庭暴力、性侵害及性騷擾防治委員會問卷發放共 366 份，其中有 13 份因地址遷移而退回，回收問卷 170 份，有效問卷 165 份，廢卷 5 份，預期截止後回收問卷 2 份，回收率達 46.4%，符合本研究開始前的預期。

就業歧視評議委員會/性別工作平等會/前兩者合併委員會問卷發放共 197 份，其中有 1 份因地址遷移而退回，回收問卷 105 份，有效問卷 95 份，廢卷 10 份，預期截止後回收問卷 0 份，回收率達 53.3%，符合本研究開始前的預期。

性別平等教育委員會問卷發放共 159 份，其中有 3 份因地址遷移而退回，回收問卷 86 份，有效問卷 83 份，廢卷 3 份，預期截止後回收問卷 1 份，回收率達 54.1%，符合本研究開始前的預期。各項問卷執行之回收率相當不錯。

本研究問卷施測共包含北北基地區、桃竹苗地區、中部地區、南部地區、東部地區與離島六大地區。北北基地區發放共 148 份，有效問卷 93 份，有效樣本回收率 20.6%；桃竹苗地區發放共 166 份，有效問卷 84 份，有效樣本回收率 18.6%；中部地區發放共 183 份，有效問卷 76 份，有效樣本回收率 16.8%；南部地區發放共 275 份，有效問卷 130 份，有效樣本回收率 28.8%；東部地區發放共 119 份，有效問卷 46 份，有效樣本回收率 10.2%；離島發放共 42 份，有效問卷 23 份，有效樣本回收率 5.1%。

四、焦點團體法

爲更深入瞭解性別平等政策及法規對一般民眾的意涵，以及討論幾項未來修改政策及法規的可能方向，研究後期將在北、中、南三區各舉辦一場座談會，每一場座談會預計邀請六至七位與談者，包含專家學者、實務工作者(社工員、律師、警務人員、司法人員等)與婦女團體及婦女運動工作者，希望藉由座談會焦點團體法進行的方式，針對幾項重要修法及政策的議題進行討論。座談會主要討論的議題包含三大方向：

- (一)我國性別平等政策及法規實施的問題。
- (二)《性別平等基本法》實施的可行性及必要性。
- (三)未來修改性別平等法規內容的討論。

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

第四章 各國性別平等政策與法規

其實一個國家性別平等的全貌包含範圍相當廣泛，在下文中所探討的各國風貌，除歷年來法規制定的狀況以外，亦會著重該國及國際組織婦女機構的樣貌，因為「政策」所包含的不僅代表背後的意識型態、政策的產出(如：法規)，以及政策的執行者(專責機構)；有關於各國性別平等發展現況可從本研究整理之各國性別差距現況、相關法案立法時序、法案主要方向等簡表，初步掌握各國概況(見表 4-1)。

但是每一個國家的性別平等政策鑲嵌於其原本社會文化的脈絡之下，並不表示可以全然模仿，卻可以提供參考的圖像，瞭解其他國家如何建構其性別平等的環境。尤其在 1995 年聯合國推動性別主流化工作之後，性別平等政策其實已呈現「全球化」現象，過去不同國家可能有相異的面貌，但在推動性別主流化之後，已有一個共同的工作方針，只是各國以不同風貌來展現。

婦女政策在各國機構之編制有所差異：第一，在相關部會下設置兩性平權委員會與相關的婦女編制，如：北歐國家多數於國際婦女十年(1975 至 1985)期間設立性別平權相關機構。北歐國家處理婦女與平權事務主要依據相關的性別平等法，以設立平權委員會的方式推動，如：挪威性別平等委員會(ESC)、丹麥性別平等委員會(NESC)、芬蘭兩性平權委員會(CEBMW)、瑞典平權監察官(JAMO)與平權議題委員會(CEI)。這些國家的平等法包含層面廣泛，不侷限於工作面向，與社會、家庭、教育、收入、健康醫療皆有相關，因此平等議題會進入不同部門，平權委員會亦設置在不同部會單位之下。

第二，在相關部會下設置常設性單位，如：荷蘭社會事務部下的平權政策協調司(DCE)、美國婦女局(WB)，或是地方性單位，如：德國婦女事務辦公室(FB)。第三，採取跨部會的特殊議題工作協調單位，如：英國由平等機會委員會(EOC)到婦女工作小組(Women's Unit)、澳洲婦女地位促進辦公室(OSW)。第四，單一設立一級部會，如：1980 年代法國婦女權益部(MDF)、紐西蘭婦女事務部(MWA)、愛爾蘭婦女事務部(MSWA)、韓國平等部(MOGE)(楊婉瑩，2004)。

表 4-1 各國性別平等發展現況

2009 性別 權力 測度 GEM ¹	2009 性別 差距 指標 排名 ²	國 家	主責機構	性別平等/基 本法	重點內容	年代
1	3	挪 威	兒童與平等 部 The Ministry of Children and Equality	性別平等法 The Act relating to Gender Equality	1. 涵蓋生活各層面 的一般性問題， 如：就業升遷、 同工同酬、教育 機會等，但不包 含宗教性範疇。 2. 明確「區別對待」 一詞之法律涵 義，依此確立該 法的分歧視原 則。	1979 訂 定，2005 最新修 訂
4	25	加 拿 大	加拿大婦女 地位部 Status of Women Canada	-	1. 加拿大將性別平 等視為人權保障 之一部分，規範 於《人權法案》 (Human Rights Act)中；第15條 「平等權」以及 第28條「性別平 等權」(rights guaranteed equally to both sexes)。	-
7	4	瑞 典	社會融合和 性別平等部 性別平等處	瑞典男性與 女性平等促	1. 以1980年訂定的 《機會平等法》 (The Equal	2006 訂 定

¹ 「性別權力測度(Gender Empowerment Measure, GEM)」為聯合國發展委員會衡量女性政治、經濟影響力的重要指標。

² 「性別差距指標(Gender Gap Index)為世界經濟論壇衡量兩性在經濟、政治、教育、醫療等領域的性別對等程度。

2009 性別 權力 測度 GEM ¹	2009 性別 差距 指標 排名 ²	國 家	主責機構	性別平等/基 本法	重點內容	年代
			The Ministry of Integration and Gender Equality, Division for Gender Equality	進 Equality between women and men in Sweden	Opportunities Act) 為基礎。 2. 除工作權、公民權上的均權促進之外，積極促進女性與男性於不支薪照護勞務與與家事勞務領域皆應有平等之分配；即男性與女性皆應負擔平等之家事勞務，亦皆應有平等機會貢獻與接受平等條件之照護。	
10	75	日 本	性別平等評議會 Council for Gender Equality 性別平等局 Gender Equality Bureau	性別平等社會基本法 Basic Law for a Gender-Equal Society	1. 該法主要目的是描繪出性別平等社會的圖像，並闡明中央部會、地方政府與民眾該履行的責任。	1999 訂 定
12	2	芬 蘭	社會事務與健康部 Minister for Social Affairs and Health	男女平等法 The Act on Equality between Women and	1. 該法主要立法目的為防止因性別所造成的歧視問題，倡導兩性間的平等，以及改善女性在工作環	1987 訂 定，2005 最新修 訂

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

2009 性別 權力 測度 GEM ¹	2009 性別 差距 指標 排名 ²	國 家	主責機構	性別平等/基 本法	重點內容	年代
				Men	境的情況。 2. 該法於1992、 1995、1997、 2001、2005年迭 經修正，目前該 法於2005年通過 之修正案，全法 計25條，促進性 別平等更擴大涵 蓋各項公共服務 的使用與提供， 均應平等考量女 性與男性之需 求、偏好與利 益。	
13	31	美 國	勞工部下設 婦女局 Women's Bureau, WB	-	美國聯邦政府傳統 以來並沒有一個強 制性的法案，要求 各州遵守性別反歧 視的動作，但由其 他反歧視的條款同 樣可以運用於性別 平等的原則。	-
16	7	丹 麥	社會福利與 性別平等部 性別平等處 Ministry for Social Welfare and Gender Equality, Department	兩性平等法 Gender Equality (Consolidation) Act 2002	1. 該法整合2000 至2001年期間政 府陸續頒佈的性 別平等相關法 案。 2. 該法除規範職 場性別平等對待 以外，亦將公部	2002 訂 定

2009 性別 權力 測度 GEM ¹	2009 性別 差距 指標 排名 ²	國 家	主責機構	性別平等/基 本法	重點內容	年代
			for Gender Equality		門應履行義務條 文化。	
21	15	英 國	平等暨人權 委員會 Equality and Human Right Commission	2006 年平等 法 Equality Act 2006	<ol style="list-style-type: none"> 1. 做為促進基於種 族、宗教信仰、 性別、殘障等平 等公共責任 (public duty)的根 本依據，性別主 流化為其中一項 任務。 2. 原法未將同性戀 歧視處理列入， 隨後增修性傾向 條例。 	2006 訂 定
22	12	德 國	聯邦反歧視 機構 Federal Anti-Discrimi nation Agency (FADA)	平等待遇基 本法 General Act on Equal Treatment	<ol style="list-style-type: none"> 1. 該法包含歐盟 所規範的種族、 性別年齡、宗教 信仰、傷殘等層 面的反歧視條 款，目的在於防 止/停止其工作 權、公民權的歧 視。 2. 該法允許客觀因 素的差別對待， 性別部分則必須 根基於統計學上 的風險評估，並 強調禁止對懷孕 者給予報酬上之 差異。 	2006 訂 定，2009 最新修 訂

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

2009 性別 權力 測度 GEM ¹	2009 性別 差距 指標 排名 ²	國 家	主責機構	性別平等/基 本法	重點內容	年代
26	115	韓 國	性別平等部 MOGEF, Ministry of Gender Equality & Family	女性發展基 本法 Women's Development Act	<ol style="list-style-type: none"> 1. 該法從社會、教育、僱用、增加女性福利待遇、家庭扶助、防止暴力、國際合作活動、大眾傳媒、志願服務等領域，規定有關婦女問題與婦女地位的特別法，目的在於規範國家與地方政府實現性別平等之基本責任。 2. 2002年修法將社會性別視角的政策評估納入。 	1995 訂 定，2002 最新修 訂
註、資料來源：本研究整理。						

第一節 歐盟

歐洲聯盟以經濟聯盟起家，因此早期政策主要著重於經濟及勞動方面的規範，在兩性平等工作方面的政策亦同。歐盟兩性平等工作政策起源自其憲法級的《羅馬條約》(Rome Treaty)第 119 條款：保障兩性同工同酬，而該條款背後的推動者主要為法國，因為法國婦女在二次大戰後，政治與經濟地位皆贏得許多勝利，如：1944 年投票權、1946 年憲法中保障兩性在所有領域中的平等權以及 1950 年無性別差異之基本工資權等等，因此在法國不可能維持低工資的女性勞動力，為維持其經濟競爭力，唯一的策略即是使其他國家接受相同的勞動條件(Rees, 1998: 51)。之後，由於許多婦女及婦女團體在 1970 年代開始進入歐洲經濟共同體(歐盟前身)的科層組織與立法機構，因此 DGV(Directorate General V)成立「婦女部(Women's Bureau)」(之後成為平等機會部門)；DGX(Directorate General X)成立「婦女資訊服務(Women Information Service)」；歐洲議會及 ESC(Economic and Social Committee)成立婦女委員會。另因第二波婦女運動興起以及聯合國於 1975 年推動國際婦女年之影響，性別議題開始在歐盟出現，因此歐盟在 1970 年代通過包括：《同工(含同質)同酬法》、《工作條件平等待遇法》、《社會安全及制度平等待遇法》(僅含與工作有關的部分及社會救助)等等，其間雖然「經濟與社會委員會」希望制定將兩性平等工作相關立法擴大至「家庭政策」範圍，以促進女性進入勞動力市場的機制，但在整個組織以經濟利益為導向的意識型態下，並未被接受(Geyer, 2000: 111-114)。

為彰顯 EC 對聯合國 1975 年國際婦女年的重視，提出三項重要立法草案：1975 年《平等薪資法》(Equal Pay Directive)同質同酬；1976 年《工作條件平等待遇法》(Equal Treatment in Working Conditions Directive)，在進用、訓練、陞遷、薪資、社會安全等方面，不得因性別及婚姻家庭狀況而有所歧視，歐洲議會及 ESC 皆支持此法案，ESC 還希望能包括所有促進女性進入勞動力市場的機制，將其保障擴大到自營婦女、發展家庭政策(如：兒童照顧及親職假部分)、減少稅賦上的性別歧視以及性別歧視案件舉證責任等方面(Hoskyns, 1996: 104)，不過在歐洲理事會(European Council)反對之下，僅通過母性保護

方面的條款；1979年《社會安全平等待遇法》(Equal Treatment in Social Security Directive)，由於歐洲理事會反對將家庭政策納入，最後該法只要求會員國積極執行社會安全平等待遇，減少在此領域中直接與間接之歧視，而所謂的社會安全制度亦只包含與工作有關的部分和社會救助。最後，由於不情願執行此議題，所有會員國給予六年之久的時間去執行(Geyer, 2000)。

歐盟在近五年內的立法有所突破，通過三個影響兩性平等工作權的法案：1996年《親職假法》(Parental Leave Directive)、1997年《非典型工作者法》(Atypical Workers Directive)與《舉證責任法》(Burden of Proof Directives)，以及一項兩性平等參與決策過程的建議案。《親職假法》賦予兩性同時有權利要求至少三個月的親職假；《非典型工作者法》則保障部分工時者的勞動條件權益，由於女性為部分工時者眾多，因此受惠的主要是女性工作者；《舉證責任法》則規定在性騷擾案件中雇主負有舉證責任(Geyer, 2000: 125-127)。歐盟另通過許多影響兩性平等工作權之法案，如：2004年《平等職業社會安全給付》(Equal Treatment in Employment and Occupation)與《平等接近服務》(Equal Treatment in Access to Goods and Services)等等，值得注意的是歐盟所通過的法案有強制其會員國執行的權力。

在歐盟發展歷史中，影響兩性工作機會平等最重要的是每四年為一期的「兩性平等機會之行動計畫(Action Program)」。

第一次行動計畫於1982-1985年間舉行，期間特別專注於影響立法，並注意非直接歧視的情況，提出法案包括職業社會安全方案之性別平等待遇、自營婦女及農業婦女之平等待遇、親職假的規定、懷孕婦女工作權等等，並設立「平等網絡(Equality Network)」以監視女性在職場之地位，要求歐盟在現有職訓政策中加入鼓勵女性就業部分，尤其在新科技培訓方面，但最後歐盟僅在1984年通過兩項「軟性」建議案—促進女性之正面行動(Promotion of Positive Action for Women)與改善女性失業問題(Rossilli, 2000)；1986年通過保障職業上社會安全與自營業女性之社會安全權利法案。第二次行動計畫專注於教育宣導之工作，以研討會與討論會方式宣導理念，開始走向紮根的工作，此時期還擬定保障兼職工作者權利的草案。第三次行動計畫工作方針則包括兩性平等僱用的機制應擺在工會組織與企業結構中，才能更有效運作；加強提供使員工可以平衡工作與家庭責任之措施；促進女性參加公共事務決策的機會；強調應整合女性進入經濟及

社會生活的主流，如此女性才能進入職場較高的地位。此外，歐盟還特別發布幾項建議案向各會員國施壓，希望其檢視兩性在年金上的不平等現象，加強兒童照顧方面的措施，以及非典型工作模式者的權益等(EOR, 1991; Rees, 1998: 49-70)。在 90 年代之後，原本兩性平等機會政策僅限於勞動條件範圍的情形已有改變，而討論的議題擴大至廣泛的社會政策與性別政策。

為配合聯合國婦女地位委員會於 1995 年北京世界大會所提的新工作方針「性別主流化(Gender Mainstreaming)」，歐盟在其第四次「促進兩性平等機會之行動計畫(1996-2000)」中，將其工作策略改為以性別主流化為主要的方式進行。所謂「性別主流化」強調政府在所有政策的研擬過程中須加入性別考量，並由兩性平等參與決策過程，使因性別所具備的特殊性、興趣與價值皆能被考量；政府在政策執行前，均需進行性別敏感度分析，瞭解政策內涵是否存有性別扭曲，或其執行結果是否可能會因性別而有不當處置或差別待遇(Reanda, 1999; Commission of Women Status, 1998)。因此，歐盟近年來在執行性別主流化方面之做法包括成立獨立的男女平等委員會；成立跨部會男女平等團，成員為各部門中的高階主管，負責監督自己部門中性別主流化執行的情形；成立性別主流化官員團體，提出「性別影響預估指引」與定期進度監督的報告；在所有政府決策及執行單位中成立性別檢視部門(Gender Focal Points)，參與所有政策擬定；針對歐盟在中央、地區與各國的工作人員進行定期性別訓練課程。歐盟未來的目標為各部門自行訓練出性別專家(Internal Gender Experts)、發展出性別主流化的方法學與指標以測量進度(Beall, 1998)。

歐盟第四次行動計畫中，性別主流化藍圖則劃定 2006-2010 年的努力方向(EU, 2009)，並決定由六個方向執行性別主流化：將兩性平等機會整合入所有政策與行動中、動員所有機構以達到性別平等目的、在變遷經濟中促進兩性平等、平衡工作與家庭、經濟及政治決策過程中力求性別平衡、為兩性平權創造最佳的環境。具體行動包括建立執行性別敏感預估的指導手冊，建立檢視政策對不同性別是否造成不同影響的實施步驟，分發給予各會員國參考。此外，歐盟強調女性人力培養，建立「女性人力銀行(Women Talent Bank)」內包含所有領域中各國女性專家的資料檔，可供所有機構尋求決策與政策制定人才時之考量；另亦提供女性創業的套裝協助方案、女性新企業家諮詢及伙伴輔導機制、財務訓練等等。為落實性別主流化，兩性平等機會的議題不再

侷限於與各國平等委員會及非政府組織的婦女團體之間合作，開始針對工會團體和地方政府官員進行自覺教育(Awareness Raising)，以改變決策者態度，並創造更多女性領導者；而女性政治家亦開始跨國聯盟，許多地方與國際組織同時開始訓練女性如何成爲領導者、決策者(Rubery, 2002)。

雖然歐盟1980年即在正式的大會中提過性騷擾相關議題，但這些法案直至二十年後才真正被執行。在2002年的《平等待遇指令》中有更明確之性騷擾相關定義，歐盟在此指令中要求二十五個會員國必須於2005年10月以前通過性騷擾相關法令，實際執行率卻未如預期。歐盟性騷擾議題的出現，部分是受到1980年美國EEOC發布性騷擾指導方針的影響，以及1976年《平等待遇指令》通過一連串相關的性別平等工作(Directive on Equal Treatment)所致。1986年歐盟國會發布一項防治女性受暴力的條文，在1990年代之後主要是一些軟性法案(soft-law)的措施，並要求會員國執行，直至2002年修改1976年《平等待遇指令》之後，才將性騷擾條款正式置入其中。基本上，歐盟的執行是透過雇主工會的集體協商機制來制定，但實際執行的效果可以發現將性騷擾列入集體協商條款的情形僅占一、兩成，而荷蘭的六成是最高的(Zippel, 2006: 110)。

歐盟內部對於性騷擾的重視，主要原因來自於歐盟指委會新增許多女性的執行委員，歐盟內部The European Women's Lobby的持續關注與施壓亦有很大的關係。歐洲同時採取美國的模式，認爲性騷擾法令強調雇主的責任，包括接受申訴、設定、對於員工的期待以及性騷擾覺醒的教育訓練。歐盟雖然強調集體協商以制定性騷擾政策，但以傳統角度而言，工會並不在乎性騷擾議題，亦沒有在性騷擾事件中扮演被害人的後盾，因此未來可發展的重點爲強調工會在性騷擾政策中的重要角色，畢竟工會可以採用集體的力量，要求雇主採取積極行動，不過在個人類型的研究中可以發現，工會可能較雇主更具有父權主義。此外，未來的性騷擾政策可以重視職場男性同時有可能成爲性騷擾受害者，而在雇主賦能(empowerment)方面，相信所有雇主皆不願類似事件發生在自己的工作領域，許多雇主對於如何處理的能力感到徬徨，因此如何調查與處理性騷擾的標準程序及能力是未來可以努力的方向。

由歐盟性別工作平等政策發展的經驗可以發現，對於女性工作者的討論早已不再侷限於「母性保護或薪資保護」之觀點，而是由「平等參與(Equal Opportunity)」出發，因此法案的規範亦不再限於勞動條件，擴及家庭照顧與

社會政策權利等方面，近年來更擴及至促進女性在決策過程中角色、培養女性領導者及企業家之議題，這些轉變不可忽視的是因為在歐盟官僚組織內有越來越多女性官員與政治家進入，且歐盟外亦有許多活躍的婦女遊說團體監督，迫使整個原本以經濟問題為主的超國家組織重視性別議題，歐盟在性別工作平等上的轉變與成效值得借鏡。

第二節 英國

英國性別平等政策中，建構最完整的是 1970 年代開始的性別平等工作政策，平等機會(Equal Opportunity)並不專門針對婦女所制定，主要涵蓋性別、種族、殘障以及老年四個重要的部分，因此在各地所建立的工作平等局與中央所成立的工作平等調查機制，還有定期所出版的《Equal Opportunity Review》等等，調查研究的工作皆是針對這四項同時進行。

1997 年之後，英國在工作與家庭相關的法規有些長足的改變，包括工作時間的彈性；如 1998 年通過的《工作時間指令》(Working Time Directive)，根據歐洲的規定要求工作時間的縮減，以及 2000 年的《部分工時指令》(Part-time Work Directive)主要改變部分工時者的福利，影響以女性為主；1998 年的《全國兒童照顧策略》(National Child Care Strategy)主要指導英國兒童照顧提供的相關策略；1999 年《國家照顧者策略》(National Strategy For Careers)主要提供國內的老人相關照顧的政策；1999 年的《育嬰休假指令》提供不帶薪的十三週假期(後來延長為十八週)給每一個小孩的父母；1999 年《依賴者休假規定》(Time Off For Dependants)提供給家中有依賴者突發狀況的長期休假。在 2003 年改進一些與產假及育嬰休假有關的給付部分，包括產假(Maternity Leave)從十八週延長到二十六週，產假期間的支付亦相對增加，同時包括父親可請兩週的育嬰休假(Paternity Leave)。2006 年制定《工作與家庭法》(Work And Families Act)將延長育嬰休假由六個月延長至一年，若母親想提早返回職場，父親可以從嬰兒二十一週以後接替，並且這段期間提供法定低額的生活費給付(Lewis and Campeell, 2007 ; Dex and Smith, 2002)。

英國於 2003 年 12 月 1 日開始實施《就業平等(性傾向)條例》(Employment

Equality(Sexual Orientation) Regulations)，禁止在工作與就業範疇基於性傾向的歧視。根據 2002 年修訂的《僱傭條例》(Employment Act 2002)，任何僱員皆可在其伴侶(合同性伴侶)產後(或領養孩子後)享有兩週的照顧子女有薪假期，只要其確實承擔照顧子女的責任。同時，僱員亦可因照顧其伴侶(合同性伴侶)的親生子女而獲得彈性工作安排。

英國婦女專責機構在 1997 年工黨上台後情況好轉，第一個婦女單位 Women's Equality Unit 正式成立，一開始乃是置於社會安全部門之下，1998 年因人事重組，重新轉置於首相辦公室之下，似乎有在中央扮演協調角色的可能性(楊婉瑩，2004)。

英國在執行性別主流化部分—英國政府2007年於英格蘭與威爾斯訂定《性別平等責任實施守則》(Gender Equality Duty Code of Practice England and Wales)，整合1970年《性別歧視法》(Sex Discrimination Act)、1975年《薪資平等法》(Equal Pay Act)以及2006年《平等法》(Equal Act)，強化性別平等責任(Gender Equality Duty)等概念，亦融入性別主流化的組織策略。

依據前項規範內容，相關政府單位必須遵守法律規定，時時保持與兩性平等管理機構的聯繫，此一實施守則無疑提供公共機構有效的準則，使其能夠符合前述性別平等責任的立法要求，而實施守則本身具有法令授權的地位，具有管理約束效力。觀察該守則的目的，主要是希望在既有法制與性別主流化策略指導之下，建構一個性別平等職責的實務規範，協助公部門重視性別不平等的現象，永續運作與推廣範圍，以性別平等責任做為一個概念工具，促成兩性之間生活關係的真實改變，提升性別平等策略的質與量。

在相關工具方面，如同其他國家，亦發展性別分類的統計數據、性別影響評估、性別平等指標、性別預算等工作。此外，值得注意的是2006年通過的《性別平等責任》，賦予行政機關責任，要求公部門必須負起下列責任(EOC, 2006)：

- 一、確保公平的徵募程序。
- 二、避免男性或女性員工過於集中於某一類別行業，必須改善過於集中的既有現象。

- 三、針對彈性工作加以提升與管理。
- 四、保護高階兼職的工作與支持兼職的工作者。
- 五、對親(父母)職與照顧者予以特別支持。
- 六、對懷孕者與剛分娩的婦女予以特別支持。
- 七、限制包括性騷擾在內的騷擾行爲。
- 八、限制對變性者或潛在變性者的歧視與騷擾行爲。
- 九、申訴與懲戒程序。
- 十、裁員。
- 十一、退休。
- 十二、平等薪資。
- 十三、工作基礎的訓練機會。

英國1995年通過《性騷擾防治法》，英國的許多工會有政策於財務方面補助性騷擾的受害者，而英國對於證據提供的嚴謹度與犯罪的法庭有所區隔，基本上與勞工法庭較為相似，並不要求非常困難的舉證，因為性騷擾通常發生在沒有第三者的情境中。英國72%雇主訂有性騷擾政策，僅有一半比例會提供教育訓練以處理申訴的情形，40%提供員工相關訓練，尤以公部門提供的比例較高(Zippel, 2006: 110)。

綜觀英國近幾年來工作與家庭平衡相關法規的改變，主要受兩因素影響，第一是不同政黨執政所持意識形態的差異，在工黨執政期間有別於福利保守主義的自由黨執政方式，更強調政府提供福利資源給予人民。第二是歐盟的影響，歐盟在90年代末期所發展的工作與家庭平衡強制規定，深深影響英國相關法規的通過，因為每個會員國必須遵守歐盟的規定，包括工作時間調整以及育嬰休假規定等等，皆受歐盟影響。總而言之，英國為典型的自由主義福利模式，強調市場的機制，幼兒的母親被鼓勵從事彈性低薪工作，國家並不會提供公共托育及托老服務，但會提供最基本的兒童及家庭現金津貼。英國並未特別提供女性特殊的法案，平等的概念是建立在人權之上。

第三節 北歐

一、瑞典

北歐一向是歐洲較早開發、亦最重視人權的區域。瑞典無論在工作或日常生活方面，性別平等意識均涵蓋其中。瑞典的兩性平等主要訴求有四：一是男女有同樣權利與機會，為積極的公民與塑造政策制定之條件；二為男女經濟應平等，在教育和工作上提供男女經濟獨立的同樣機會與條件；三是家庭運作的平等，男女需共同承擔家庭事務的責任，並給予同樣機會條件與關心；四是停止男性對婦女的暴力行爲，婦女和男性、女孩和男孩之間完全擁有平等權利與機會。在瑞典，任何一個領域皆與性別發生關係—瑞典共有四十八個政策領域，如：金融、稅收、安全、醫療保健、勞動市場、教育、媒體、交通等，每個政策領域皆必須考慮如何實施改進男女的權力結構，促進兩性平等。瑞典性別平等的一項重要原則為要求所有的勞動者，不論性別皆能通過工作獲得經濟獨立，並實現工作及生活的平衡，同時可根據自身能力獲得發展，並參與社會生活(SI, 2009)。

瑞典首次立法促進男女平等的法案為 1980 年訂定《平等機會法》(The Equal Opportunities Act)，並分別在 1994、2000 年再度修正內容，2000 年修正條例中將婦女轉為男性與女性平等，並且重視勞資雙方共同遵循檢視性別平等落實現況。該法基本原則為保障男女機會均等與同工同酬，促進職場僱用條件以及其他專業發展工作條件與範疇之性別權利平等，為確保該法案的落實，同步成立「機會平等監察署」(ombudsmen)，監察實際運作狀況，做為配套機制。2006 年國會針對性別平等制定的基本政策提出「瑞典性別平等的國家目標(New national objectives for gender equality in Sweden)」，除強調工作權、公民權上的平權促進以外，更積極促進男性與女性於重要生活領域內皆應享有平等的機會、權利與責任，如：兩性於不支薪照護勞務與家事勞務領域皆應有平等之分配，男性與女性皆應負擔平等之家事勞務，應有平等機會貢獻與接受平等條件之照護(SI, 2009)。

瑞典於 1999 年制定《反性傾向歧視就業法》(The Act on a Ban Against Discrimination in Working Life on Grounds of Sexual Orientation)，首次明文禁止在就業範疇的性傾向歧視，但此法未推出前，瑞典各項與就業有關的法例已為

同性戀者提供一定程度的保障，例如：《就業保障法》規定解雇員工必須有客觀的理據，而性傾向一般不構成解僱一名僱員的理由。另外，《刑法》及《工業環境法》中的行政命令亦禁止各式性騷擾行爲。2003年瑞典通過《禁止歧視法》(The Prohibition of Discrimination Act)，禁止基於種族、宗教信仰、性傾向及殘疾等理由的歧視行爲，其與就業相關的保障範圍包括提供就業服務、勞工政策的措施、參與行業的相關事務、以及參與雇主、僱員或行業組織(新婦女協進會，2009)。

在執行機關方面，瑞典政府爲在各項政策領域落實性別觀點，於社會融合與性別平等部(The Ministry of Integration and Gender Equality)下設立性別平等處(Division for Gender Equality)，每三至五年制定性別議題重點推動工作，政府各部門則配合辦理。性別統計爲瑞典政府監測性別平等落實成果的主要根據，適當反映兩性在各政策領域中的地位，並以此做爲社會發展進步的指標；1998年成立性別研究秘書處(Swedish Secretariat for Gender Research)，以促進並檢視各領域之性別需求與研究(馬辰明、袁麗惠，2006)。而大學研究所開始設置性別研究課程，瑞典研究委員會(Swedish Research Council)估計每年約投資一百萬歐元於性別專案與計畫。

除《平等機會法》以外，瑞典政府在性別平等政策上最引以爲傲者，爲提供人民不論男女皆可以相同方式照顧孩子。1989年通過的《男性育嬰假法案》讓父母可以輪流申請十八個月有薪育嬰假，並規定男性必須被強制申請一個月³(2002年延長爲兩個月)，其主要目的在於落實「雙親職」的家庭責任分擔(唐文慧，2007)。在教育系統方面，瑞典從幼兒的基礎教育至高等教育皆提倡男女平等，政府會給予落實男女平等的學校較多的資源以做爲鼓勵，而在現實的環境中，大學院校有60%的女性學生，醫學相關科系中女性亦占48%(SI, 2009)。

在經濟及政治的參與方面，瑞典女性在私人機構擔任高階主管職比例由1990年17%提高至2007年26%；委員會成員比例亦從2002年6%提高至2006年18%；在公職人員中(中央、地方)有52%爲女性，國會議員中47%爲女性，

³爲強化父親的照顧角色，從1994年開始瑞典政府規定親職假中其中一個月必須由父親來請，不能轉讓給母親；但社會大眾和政府仍然對於父親育兒的參與程度不滿意，2002年時強制提高到六十天。

二十二個中央部會首長超過十位為女性首長(SI, 2009)。

綜觀瑞典在性別平等之所以能有如此進展，除其完備的法制、科學合理的制度設計等因素以外，另一個重要原因為其具有一相應的社會工作機構、規則和運行機制與之配套，大量地與性別平等相適應的社會工作及社會福利，為瑞典成功地實施性別平等政策提供重要的前提與保障。

二、芬蘭

男女平等為芬蘭核心的社會政治目標。芬蘭《憲法》第 6 條第 4 項規定「在社會活動與工作生活中，應促進兩性間之平等，尤其是在待遇及其他僱用條件方面，應在法令中做細節之規範」，因此芬蘭民眾在任何生活領域皆有平等的權利、義務與真正的機會，特別是兩性在工作職場上。1987 年實施的《男女平等法》(The Act on Equality between Women and Men)正是達成上述目標的重要工具，在增進男女平等以及禁止性別歧視的基礎上，該法要求政府機關與所有雇主應促進男女平等，特別關注及增進女性在職場之地位，並要求雇主能協助女性調和職場工作與家庭生活，使女性與男性同樣有平等的機會，以兼顧家務與有給薪工作；要求三十人以上之工作場所應制定兩性平等相關計畫，包括兩性薪資、陞遷、工作內容等，於職場中均應有平等之評價，若違反則將受到兩性平等監察使制裁。然而在現實狀況中，兩性在薪資上一直存有差距，一般男性薪資平均高於女性 20%；而勞動市場亦會因性別而區隔，女性在就業上的職位通常較男性為低，更經常從事文書事務、公共行政、家庭庶務等工作內容(倪達仁，2008)。1995 年修訂的法條著重於配額方面執行力，以落實第 4 條第 2 項規範之「在政府各委員會、顧問理事會及其他類似的決策機構內，成員組成男女一方比例不得少於 40%」的要求；1997、2005 年的立法及修訂重點方向則放在擴大公共領域上的性別平等促進，中央或地方在執行政策時，必須以男女平等為基礎考量，而為解決工資在性別上的差異，2005 年新修訂的法條中擴大雇主之義務，規範雇主至少每三年提出具體且詳細的兩性平等促進計畫(SIF, 2006)。

和瑞典、挪威相同的，芬蘭亦設有監察使機制，針對性別主流化落實度進行監督，隸屬社會事務與健康部(Ministry of Social Affairs and Health)的兩性平等監察使(Genda Equality Ombudsman)主要任務為負責監督有關性別之法制

事項，並處理民眾申訴，凡有關兩性平權包括性別歧視、就業不公、性騷擾與性剝削、政治與經濟之決策平等、教育與訓練之公平待遇等，俱屬其職權範圍(監察院，2007；倪達仁，2008)。

三、挪威

北歐國家性別平等發展是世界各國的先驅，最早立法處理婦女與平等權力相關事務，同時以設立平權相關委員會的方式來推動，如：挪威性別平等委員會(ESC)、丹麥性別平等委員會(NESC)、芬蘭兩性平權委員會(CEBMW)、瑞典平權監察官(JAMO)等。在這些國家中，平等法包含層面相當廣，不單侷限於工作面向，經常與社會、家庭、教育、收入及健康醫療等相關，因此平等議題往往滲透入不同部門，平權委員會亦設置在不同部會單位之下(楊婉瑩，2004)。

在 2009 年聯合國發展委員會的人類發展報告(Human Development Report)調查中，挪威在量測世界各國女性參與政治、經濟影響力的性別權力測度(Gender Empowerment Measure, GEM)指標中排名第一(UNDP, 2009)。挪威《男女平等法》(Norwegian Gender Equality Act)是被挪威人驕傲地稱為「挪威模式」的男女平等保障機制的首要組成元件，該法案立法建議案在 1971~1972 年間提出，中間醞釀期長達八年之久，直至 1978 年 6 月始頒布，於 1979 年 1 月正式實施。挪威《男女平等法》共計二十二條，涵蓋社會生活各個領域男女平等的促進，涉及職場僱員招聘、晉升、解僱、同工同酬，以及兩性受教育權的享有、教具的使用、所有官方機構中兩性代表的比例等等，倡導男女平等觀念，推行男女平等措施，提供基本法律保障，唯獨例外的是宗教領域內的問題⁴(薛寧蘭，2003)。

《男女平等法》中的男女平等意涵有多個層次：一是消除基於生理性別的不同而產生的歧視性對待；二是提出「區別對待(Direct Differential Treatment)」⁵觀點，強調平等並非齊頭式的平等，一視同仁並不同平等，對不同性別的完全同等對待，事實上會導致明顯劣勢地位情形發生，因此在以

⁴ 《男女平等法》第2條第1項指出：「本法適用於任何領域的性別歧視，但不包括宗教團體」。

⁵ 「區別對待」是指基於性別上的差異，對男女的歧視或區別對待，它還包括事實上導致不同性別之間明顯劣勢地位的情形(《男女平等法》第3條第2項)。

促進性別平等為目的，因而對不同性別的不同對待，才是促進真正的男女平等⁶(薛寧蘭，2003)。由此可見，挪威的性別平等認知中，認為因改善現階段婦女在社會生活中的弱勢狀況所採取特別保護措施，不僅不構成對男性的性別歧視，反而是符合非歧視原則要求的必要手段。

挪威保障男女平等的機構有三個：一是兒童與家庭事務部，負責對政府內部男女平等政策的協調、實施以及家庭政策的制定；二是 1997 年成立的性別平等中心，為政府提供財政支持所設置的獨立機構，主要對政府的公共與私人政策進行解釋，組織公眾討論政府決策，並出版大量有關男女平等議題的出版物，如：同工同酬、婦女工作環境改善、性暴力等議題的推動(薛寧蘭，2003)；三是 2006 年成立獨立的公眾行政組織「平等及反歧視監察使(The Equality and Anti-Discrimination Ombud)」，隸屬於兒童及平等部，不受部會所指導，目前有三十二名監察使，其中大多是律師⁷(倪達仁，2008)。

雖然挪威的性別平等已是北歐、全球成果最好的國家之一，但日常生活中仍存在性別差異問題。為能持續監控性別平等發展現況，挪威兒童及平等部與北歐性別學會(The Nordic Gender Institute, NIKK)合作，長期進行性別調查研究，2009 年公布的《挪威性別平等與生活品質調查報告》(Gender Equality and Quality of Life- A Norwegian Perspective)，除延續過往的基本統計調查之外，同時引用新的性別平等架構(兒童、性別圖像、夫妻資源運用、行為、態度及生活品質六項指標)進行分析，並透過交叉分析討論的方式，找出隱藏在現況背後的性別不平等現象。調查報告指出挪威民眾性別平等概念最活躍的層面為家庭經濟責任、決策以及家事的共同分擔；最令人感到驚訝的是，挪威男人比女人還要重視性別平等觀念及行為實踐(Holter et, 2009)。

四、丹麥

丹麥的性別平等反映在女性高教育、高就業以及高從政率上，在保障公私立機構尊重婦女以及促進性別平等方面的法案主要有四：《平等報酬法》(Act on Equal Pay 1973, amended 2006)、《平等待遇法》(Equal Treatment Act

⁶《男女平等法》第3條第3款：「基於生理上的性別差異賦予婦女專門享有之權利，乃符合本法促進性別平等之區別對待之目的，不屬違反上款規定之情形」。

⁷「監察使(ombudsmen)」原是北歐用語，意指一個人負有使命的意思；在北歐國家有著深厚的歷史傳統，最早是瑞典1809年根據其《憲法》設立的司法監察使。

2006)·《兩性平等法》(Act on Gender Equality 2002)及《兩性職業保障平等待遇法》(Act on Equal Treatment of Women and Men in the Occupational 1998)(Wikigender, 2010)，其中 2002 年 7 月所頒佈的《兩性平等法》整合 2000 至 2002 年期間針對性別平等陸續訂定/修訂的法案，如：Act No. 388(2000)、Act No. 440(2001)、Act No. 373(2002)、Act No. 396(2002)，以促進男女在社會上享有相同的機會、影響力及地位，同時抵制直接或間接性的性別歧視與性騷擾。另，法案中除規範職場性別平等對待以外，對公部門應履行之義務法律化，要求人數超過五十人以上的部會必須定期向當地主管單位及性別平等部提出性別平等報告，而性別平等部亦必須將各地狀況彙整後向國會進行報告；報告內容包括促進男女平等之執行方針、部會內部男女工作型態、職位之分佈以及在性別平等促進上所做的努力及成果(Gender Equality Act, 2002)。

根據丹麥性別平等部 2006 年統計報告(Facts on gender equality 2006)，指出丹麥的薪資性別差距為 12~19%，經過學經歷差異調整後，男女差距為 2~6%，雖然同工同酬方面的性別差距較其他國家小，但在職業類別上的性別差異仍然很大，如：護理/照護、清潔、銷售等工作類型仍以女性為主，而木匠、建築等型態工作則以男性為主(DGE, 2006)。

丹麥女性普遍擁有非常高的教育程度，在中等教育以及高等教育的人口比例甚至些微高於男性；在從政率上，1849 年丹麥完成君主立憲成為民主國家之際，其《憲法》僅保障男性的參政權以及完整的公民權，經歷五十年的民主抗爭後，1915 年婦女始取得普遍的公民權利，可以行使投票權、參與議員選舉等等，並於 1918 年首度取得 3%國會議員席次，首位女性行政首長更在 1924 年出線。自此之後，婦女參政率節節高升，目前丹麥女性國會議員比例為 36.9%(瑞典 45.3%；挪威 38.2%；芬蘭 37.5%)，相較於全球女性國會議員比例平均 16%，北歐國家女性參政的確比其他國家高出一至二倍以上(巫蕙君，2007)。

在 1978 年聯合國人權公約、消除對婦女一切歧視公約(CEDAW)以及北京行動綱領(The Beijing Platform for Action, 1995)訂定的十二大關切領域促進婦女權利的基礎下，丹麥除了在國內積極推行性別主流化，更擴及協助其他國家性別主流化的運行。2004 年外交部提出一份丹麥性別平等合作發展策略(Gender Equality in Danish Development Cooperation)，於 2004~2008 年期間幫助

發展中國家婦女培力(women empowerment)，以邁向性別平等，進而減低貧窮問題；該報告開宗明義指出「性別平等不是社會或文化的美麗外衣，而是經濟、政治民主的必需品(Gender equality between men and women is neither social nor cultural cosmetics; rather it is an economic, political and democratic necessity)」(DMFA, 2004)。

第四節 美國

美國以自由、平等為其重要價值觀，二次世界大戰帶動女性進入職場，亦引動婦女運動出現。美國最早與性別平等相關的法案為 1963 年《薪資平等法(同酬法)》(Equal Pay Act)，此法僅為簡略性法條，內容提及雇主不得因性別歧視而給予同工不同酬之待遇。此外，美國並沒有特別針對性別工作平等立法，國會曾多次討論《就業反歧視法》(Employment Non-Discrimination Act)，但該法案一直沒有通過，1966 年及 2003 年皆被國會所否決。因此，1964 年《民權法第 7 章》(Title VII of the Civil Rights Act)及 1991 年《政府受僱者權利法》(Government Employee Rights Act)成為影響美國工作歧視法律中最深遠之規範，此法後續經過多次修正，目前擴及層面最為深廣。1965 年《第 11246 號總統行政命令》(Executive Order No.11246)促使美國企業雇主積極主動僱用婦女及少數族群，與前述《民權法第 7 章》為美國對性別工作平等權力的重要支柱。隨著職場婦女崛起，成為生產力重要關鍵，1978 年訂立《懷孕歧視法》(Pregnancy Discrimination Act)，特別規定雇主不可因女性受僱者有懷孕、分娩與其他醫療狀況而給予任何歧視待遇。工作權的保障出現於 1991 年《民權法》(Civil Rights Act)之修法中，主要嚇阻採取歧視措施的雇主，並鼓勵被害人勇於主動提出訴訟，除被害受僱者可請求獲得一定補償性(Congressional)及懲戒性(Punitive)損害賠償金之外，尚可請求支付專家出庭與其他相關訴訟費用，此法有利於促進性別工作平等理念之實踐(焦興鐸，1996)。

雖然美國沒有專門針對性別歧視立法，但美國其他相關的法案如：1967 年《就業年齡歧視法》、1991 年《政府受僱者權利法》(Government Employee Rights Act)與《玻璃天花板》(Glass Ceiling Act)(主要目的為消除女性極少數族群晉升經理級決策階層之人為障礙，並增進其在此方面的機會與發展經驗)

同樣具有實質宣示去除所有就業歧視的效果，同時設立一套全國性的獎勵措施，藉以鼓勵積極進用女性及少數族群至決策階層的企業廠商；1993年《家庭及醫療休假法》(Family and Medical Leave Act)的通過主要為使員工可以平衡工作與家庭照顧之衝突，規定受僱者達五十人以上之企業單位，應給予其僱用期已達一年以上之正式受僱者，為期十二週的無薪假，藉以讓其照顧新生嬰兒、剛收養之孩童或罹患重症之近親(潘正芬、陳修書，2008)。

在性別平等教育方面，1972年通過《高等教育法修正案第7和第9章》(Title VII and IX of the Education Amendments)，使女性獲得相同受教育之權，不可因性別而受歧視，而兩性參與政治平等權利規定於1920年頒布的《第19次憲法修正案》中，此次修正使婦女得擁有投票權，申明政府不得因性別而拒絕或忽視國家全體公民的投票權(Wikigender, 2009)。

在性侵害方面，美國於1930年代曾通過《性侵害心理治療法案》(Sexual Psychopathy Law)，在過去主要以監禁方式來處理性侵害者，但在此項法案認為性侵害者必須在醫療單位接受治療，直至確定其性侵害癖好被糾正為止，方可離開，這項法案可能是受到當時「心理病理學派」的影響。1990年美國另通過《危險性罪犯法案》(Sexually Violent Prebator Act, SVPA)，是美國至2005年有約二十三州通過對高危險性罪犯在服刑屆滿前，可經鑒定裁定轉強制治療處所，期間不限定評估一次，至再犯危險顯著降低為止，但在此項法案通過幾年之內，美國許多州皆陸續通過一些修正法案，因為發現後續有許多重複犯罪情況發生，引起社會上很大的爭議，最著名者為1996年紐澤西州的案件，因而立法通過《梅根法案》(Megan's Law)，此法案強調性侵害者必須接受社會控制，並於釋放性侵害者時必須通知社區警方，且公布名單提供社區各級機關查詢，避免性侵害者從事與兒童教育有關工作。《梅根法案》的公布帶動歐洲其他國家訂定相同的法案，英國國會便在1997年訂定《性侵害防治法》(Sex Offender Act)，內容強調涉及兒童性侵害者必須向地方警察機關登記(Lieb, 2000)。

美國幾乎是世界上第一個考量性騷擾為性別歧視議題之國家，美國主要立基於1964年《民權法》，女性法務專家與婦女團體將此法案的精神成功運用於職場中的性騷擾條款，亦成功讓部分法庭採用，成為很好的個案。1970年代美國發動性騷擾政策的社會運動，但這項運動並沒有辦法真正推動一個

聯邦層級的新立法。EEOC成立之後，採取許多措施以影響性騷擾政策，包括幫雇主擬定詳細的指導方針，並且要求法庭能夠解釋1964年的《民權法》，EEOC亦替性騷擾受害者處理事件，若公司沒有很明顯或良好的處理措施，EEOC會以受害者角度幫其出席法庭。EEOC本身沒有強制力，而是將所有決定權交給法院判決，僅是當受害者的後盾，以及提供強而有力的支持，因此成爲性別平等與性騷擾政策強力之推動者。

討論《性騷擾防治法》執行時，必須考慮三個層面：第一，工廠內的政策及流程；第二，一般社會大眾預防性訓練及覺醒計畫；第三，在工作場所之外執行監督法律的相關機構及服務。雖然美國法律相對較弱(weak)，但可發現美國訴訟制度讓雇主不敢掉以輕心，因若在訴訟失敗時，必須負擔大筆的賠償費用，尤其美國保險公司屆時必須負擔雇主的法律訴訟費用，因此形成壓迫雇主採取必要防治措施與程序的重要力量。在歐盟成員裡面，執行相關的法律通常透過雇主與勞工代表集體協商，尤其在集體協商制度之下，雇主必須執行相關法律。當然各國婦女團體聯盟是另外一股很大的力量，促使許多國家通過相關制度，且產生監督作用(Zippel, 2006)。

美國勞工部婦女局沒有參與任何政策的制定，僅單純視性騷擾爲性別歧視的一種形式。EEOC於1980年發布性騷擾指導方針之後，法庭將性騷擾視爲與種族歧視同樣的情形，亦即一個敵意的工作環境，因此要求雇主有責任必須建立一個沒有敵意的工作環境，1990年末期亦要求雇主建構公司內的申訴管道與調解機構，美國對於性騷擾的重視同時影響歐洲國家(Zippel, 2006)。

長期以來，美國民間機構的力量相當強，使得在性別平等政策上不一定仰賴公部門的行動，如：在防止家庭暴力方面，主要是依賴民間機構所提供的服務，美國各州各有其特色，但皆有防治暴力聯盟存在。而在職場中美國的企業通常會推動《員工協助方案》(Employees Assistance Program)，方案中包括戒酒、戒毒、戒菸等計畫，因爲暴力通常伴隨這些刺激物而出現，此方案亦能解決部分家庭中暴力的問題(Soroptimist, 2007, 2009)。

行政制度上主要是透過「平等就業機會委員會(Equal Employment Opportunities Commission, EEOC)」和人事行政局做爲反歧視的監督機構，其中平等就業機會委員會主要職責在於確保各聯邦機構能夠遵守聯邦反歧視法

律，該委員會每年會針對聯邦人力中如前面所提及之少數族群、女性或身心障礙者僱用比例資料提出報告，以此做為監督的系統。至於在陞遷、訓練機會與工作獎勵等方面，要求各機構將此類少數族群及女性等的組成與全體勞工資料做比對，以瞭解實際歧視的狀況。

近年來，美國亦推動性別主流化相關工作，主要執行單位為美國勞工部「婦女局(Women's Bureau)」，此為唯一代表職業婦女在公共政策過程中發聲的行政組織，1920年便由國會創立，主要在提高婦女受薪階級的社會地位，促進其工作條件，並使其可得到合理的僱用機會(WB, 2009)。除此常設型的行政單位以外，柯林頓總統在1995年設立總統府的「婦女跨部會委員會(President's Interagency Council on Women)」，以做為跨部門協調的統合單位。1995年聯合國北京大會的決議之後，性別主流化的行動計畫有很多，包括糧票計畫、婦女和嬰幼兒的特別補充營養品計畫、麥金尼法案和永續照護、各區居住安置計畫、居住機會和自足計畫、單親家庭住宅計畫、住宅修復貸款與補助計畫、大家庭與農場勞工住宅計畫、美國住民住宅與自決計畫、女性房屋所有權等多項立法與政策，從營養補充、流浪者計畫、居住安置、住宅輔購、工作條件、幼兒照護和啓智、福利行政、協助就業和僱用者、福利行政研究等諸多面向，發展國內和國際計畫，審核、採納或維持宏觀經濟的政策，並發展策略，關注貧困婦女的需求和努力(黃煥榮、蔡志恆、方凱弘, 2007)。

綜合而言，美國聯邦政府傳統以來並沒有一個強制性的法案，要求各州遵守性別反歧視的動作，但由其他反歧視條款同樣可運用於性別平等的原則上。在性別平等政策上最大特色在於透過行政機關採取的「平權行動方案(Affirmative Action Programs)」，要求政府機構內或與政府機構有生意往來的私人企業廠商，不得對求職者工作表現無關的因素有所歧視，這項方案大幅改善聯邦政府公務人力中少數族群與女性僱員比例偏低的問題，進而擴及至一般企業中推動反歧視的現象。

第五節 加拿大

加拿大將性別平等視為人權保障一部分，規範於《人權法案》(Human

Rights Act)當中，法案一開始便明訂「任何基於種族、宗教、年齡、性別(sex)、性意向(sex orientation)或稱性別認同、膚色等的歧視是受到禁止的」，因此凡個人遭遇性別歧視之情事，相關的案件皆可向加拿大「人權委員會(Canada Human Rights Commission, CHRC)」提出救濟。加拿大政府在性別平等立法上主要依據 1982 年《憲法法案》(Constitution Act)第 15 條「平等權」以及第 28 條「性別平等權(rights guaranteed equally to both sexes)」，在此法源基礎之下，加拿大政府推動相關的政策與立法，以實現性別平等(黃煥榮、蔡志恆、方凱弘，2007)。在工作平等與性騷擾方面，1985 年訂立《加拿大勞工法》第 L-2 章第 247.1(1)條指出，雇主須與僱員共同商議訂立有關性騷擾的政策綱領，第 247.4(2)g 條則強調應讓員工知道《人權法案》所賦予其性騷擾有關的索償權利。

加拿大政府於 1976 年成立「婦女部(Status of Woman Canada, SWC)」，其設立宗旨為促進婦女在經濟、社會、文化及民主生活的參與度、提升婦女平權、消除社會參與上的阻礙，尤其重視婦女經濟安全的提升以及消除對婦女的暴力。主要採取兩大行動計畫(program activity)：一為策略性的政策分析、規劃及研發，內涵包括訓練、工具研發、政策分析、諮詢與支援；二為賦予婦女力量以及戰略性伙伴關係的建立(SWC, 2009)。婦女部在 1999 年創設性別分析總署，協助各政府單位進行性別分析(Gender-Based Analysis, GBA)以及支援相關研究。婦女部推展性別平等的方式符合當下性別主流化之潮流。

婦女部最大特色是透過「婦女計畫(Women's Program, WP)」提供婦女團體技術與資金上之援助，WP 起始於 1973 年，其是在「Royal Commission on the Status of Women」建議下所提出的方案，此計畫原先置於「國務院(Department of the Secretary of State)」之下，1995 年移轉為單獨成立的機構「婦女部(SWC)」，雖有其他女性相關機構，但是多位於內閣邊陲，缺乏統整協調性(楊婉瑩，2004)。WP 主要包含兩部分——「婦女社區基金(Women's Community Fund)」與「婦女夥伴基金(Women's Partnership Fund)」，協助婦女團體的建立以及茁壯(鍾寶慧，2009)。2006~2010 年婦女部與「Native Women's Association of Canada(NWAC)」以及其他原住民、人權相關組織合作，提出「Sisters in Spirit Initiative」五年計畫，具體目標包括降低暴力、提升教育與就業、降低貧窮、提供安全居所、降低無家可歸以及促進司法途徑之使用(SWC, 2009)。

1995 年聯合國性別主流化工作通過之後，加拿大開始加強相關的性別主流化工作，主要由二十四個聯邦部門及機構協力合作，產生一項計畫，由加拿大婦女部領導撰寫性別平等的聯邦計畫(Canada's Federal Plan for Gender Equality)，此計畫由聯邦政府所領導，希望建立正面的政策環境，擁有一個制度化的架構以執行性別平等，並且投入統計資料的分析，最終能與體制外的團體形成一個夥伴關係(SWC, 2001)。

在制度的基本架構上，聯邦政府希望達成任務如下：

- 一、發展執行性別分析的工具(tools)與方法(methodologies)。
- 二、投入對立法與政策進行性別分析的訓練。
- 三、對促進性別平等的程度發展評估指標。
- 四、適當地蒐集與應用性別分類資料。
- 五、在聯邦政府中使用性別敏感(gender-sensitive)的語言。
- 六、對性別分析程序是否達成既定目標進行效能的評估。

加拿大執行性別主流化的特色在於建構完整之性別統計技術與工作，婦女部在 1990 年創立性別分析總署(Gender-based Analysis Directorate)，此機構協助其他機構發展性別分析的指標，主要工作包括訓練工具的發展、政策的個案研究、以性別分析評估政策，以及研究教育與推廣的工作。此外，婦女部亦建立廣泛性的指導架構，一個政策性別分析的指引[(Gender-based Analysis: A Guide for Policy-Making)，對性別分析進行規範，亦即讓各部門進行性別分析時，可依據標準去執行，此亦讓加拿大的性別統計分析建構有足夠之標準以進行規劃(蔡志恆等，2008)。

整體而言，加拿大的性別工作著眼於與民間婦女團體網絡之建置，由整個中央領導與發展基本工具，並建立標準化流程。由於加拿大為聯邦制國家，相關的婦女立法並不多，主要依據《憲法》中的性別平等原則做為執行標準，性別主流化之後由聯邦政府所帶領的相關工作亦起了制度化的作用。

小結

受聯合國性別平等政策的影響，各國在法規上有兩個階段的發展：第一是在 1975 年後聯合國婦女十年之間，要求各國檢視國內性別平等的法規及相關規定，而在這段時間之內，各國幾乎都有基本的立法；第二波變化在 1995 年之後，聯合國採取「性別主流化」的工作策略，為因應觀念由「女性發展」轉變成「性別平等」，各國的立法紛紛由反歧視條款改變為「性別平等法 (Gender Equality Act)」。

第一階段的立法主要在於保障女性在社會及工作等方面平等參與的權利，以及減少歧視的現象；而在 2000 年之後的發展，包括更廣泛的性別意涵在其中，含多元性別的保障等議題，以及給予性別主流化工作法源。

由本研究各國性別相關法案發展的狀況，可以看出英國、美國及加拿大等自由主義的福利國家，基本上將性別放在整體人權的議題上，在這些國家中往往設立平等處，統合處理所有對於種族、性別、年齡、身障者的相關歧視問題，性別的發展並不在於保護層次，而是將之視為人權的一部分。這些國家可看出在相關法案努力地促成兩性無論在公領域或私領域皆能平等分工，而在福利設計上亦提供許多兒童及老人照顧的相關資源，以減輕工作者負擔。社會民主福利模式強調全民充分就業，因此男性與女性同樣都被視為重要的職場工作者；在性別的工作方面最特別的是設計「性別機會平等監察員」的角色，對性別主流化的進度進行監督。在立法方面，許多國家 2000 年以後皆重新整合過去舊的法案，訂定「性別平等法」，展現新的性別平等精神。此外，美國長期在性騷擾及性侵害的工作上較其他國家居於政策領導地位，成功地將職場中性騷擾議題轉換成性別歧視議題，引發觀念的修改與法令的制定。加拿大近年來工作最大的特色為建立性別主流化的性別統計指標與以基金輔助婦女團體發展，這些國家工作上的優點及法規發展趨勢都值得國內學習。另有三個國家在「基本法」方面值得參考，相關內容請參考第七章第一節的說明。

第五章 我國性別平等政策與法制現況：地方委員會問卷調查結果分析

本研究所進行的性別平等政策與法制問卷調查是透過「婦女(女性)權益促進委員會(以下簡稱婦權會)」、「就業歧視評議委員會/性別工作平等會/前兩者合併委員會(以下簡稱工作平等委員會)」、「家庭暴力、性侵害及性騷擾防治委員會(以下簡稱家暴委員會)」與「性別平等教育委員會(以下簡稱平等教育委員會)」四份問卷展開，藉由直轄市及各縣市相關委員會外聘委員參與的實際運作情形及經驗，進行臺灣地區婦女權益促進及性別平等工作現況的初步描繪。

本研究寄發問卷總計933份，回收473份，總回收率50.7%，扣除無效樣本21份，問卷回收有效樣本數為452份。回收樣本分佈分別是婦權會109份(24.1%)、工作平等委員會95份(21.0%)、家暴委員會165份(36.5%)以及平等教育委員會83份(18.4%)(見表5-1)。

表 5-1 問卷樣本寄發及回收情形

單位：份、%

	樣本數	樣本分佈	有效樣本	無效樣本	回收數	總回收率
婦權會	211	22.6	109	3	112	53.1
工作平等委員會	197	21.1	95	10	105	53.3
家暴委員會	366	39.2	165	5	170	46.4
平等教育委員會	159	17.0	83	3	86	54.1
總計	933	-	452	21	473	50.7
註、資料來源：本研究整理。						

第一節 委員會運作情形

整體有效樣本地區分佈方面，南區占28.8%、北北基20.6%、桃竹苗18.6%、

中部16.8%、東部10.2%及離島5.1%，相較於問卷發放之比例無顯著差異。在性別上，整體樣本以女性為主要成員，男女比為23.5%：76.5%，約1：3.26；其中婦權會委員86.2%為女性，其他委員會女性委員亦占七成以上。在委員參與委員會的資歷分佈上，38.1%的委員參與過一屆的委員會，38.7%的委員參與過二屆，而參與委員會屆數三屆以上亦占23.2%；婦權會委員新任比例最高，占48.6%，性別平等教育委員會流動比例則最低(見表5-2)。

表 5-2 樣本基本樣態

單位：人、%

		婦權會	家暴委員會	工作平等委員會	平等教育委員會	有效樣本地區分佈
委員會所屬地區	北北基區	23 (21.1)	38 (23.0)	18 (18.9)	14 (16.9)	93 (20.6)
	桃竹苗區	17 (15.6)	31 (18.8)	20 (21.1)	16 (19.3)	84 (18.6)
	中部地區	17 (15.6)	36 (21.8)	15 (15.8)	8 (9.6)	76 (16.8)
	南部地區	35 (32.1)	37 (22.4)	28 (29.5)	30 (36.1)	130 (28.8)
	東部地區	9 (8.3)	19 (11.5)	8 (8.4)	10 (12.0)	46 (10.2)
	離島	8 (7.3)	4 (2.4)	6 (6.3)	5 (6.0)	23 (5.1)
性別	男	15 (13.8)	45 (27.3)	24 (25.3)	22 (26.5)	106 (23.5)
	女	94 (86.2)	120 (72.7)	71 (74.4)	61 (73.5)	346 (76.5)
資歷	參加一屆	53 (48.6)	59 (35.8)	37 (38.9)	22 (26.5)	172 (38.1)
	參加兩屆	40 (36.7)	61 (37.0)	38 (40.0)	37 (44.6)	175 (38.7)
	三屆(以	16 (14.7)	45 (27.3)	20 (21.1)	24 (28.9)	105 (23.2)

	婦權會	家暴委員會	工作平等委員會	平等教育委員會	有效樣本地區分佈
上)					
註、資料來源：本研究整理。					

根據本研究調查結果顯示，各委員會的委員對性別平等相關議題的專業能力訓練上，有60.8%的委員在參與各委員會前就曾接受過相關的訓練或課程；其中89.4%的「平等教育委員會」委員加入前已接受過訓練，主要是參加公部門所辦理的訓練(45.5%)，另21.1%為本身從事性別研究的專家學者，22.7%在學校時就有接觸；而「工作平等委員會」委員加入前已接受過訓練為44.2%，是四種型態委員會中比例最低的。加入各委員會後，57.0%的委員在收到通知後有參加相關訓練或座談，20.6%的委員收到通知但沒參加，22.4%的委員表示沒收到通知亦沒參加；其中「工作平等委員會」委員表示收到通知但沒參加占32.2%為最高，「家暴委員會」表示沒收到通知因此沒參加占27.6%為最高(見表5-3)。

表5-3 委員對性別平等相關議題的專業能力訓練樣態

單位：人、%

	婦權會	家暴委員會	工作平等委員會	平等教育委員會	總計
參加委員會之前，有無接受性別平等方面專門訓練					
無	43 (39.8)	65 (40.1)	53 (55.8)	7 (10.6)	169 (39.2)
有	65 (60.2)	96 (59.3)	42 (44.2)	59 (89.4)	262 (60.8)
在學校	-	-	-	15 (22.7)	-
公部門辦理	-	-	-	30 (45.5)	-
從事過性別研究	-	-	-	14 (21.2)	-
Missing	1 (0.9)	3 (0.6)	-	17(20.5)	21 (4.6)
參加委員會之後，有無參加相關的座談及訓練					
收到通知，有參加	53 (63.9)	56 (53.3)	40 (44.4)	104 (63.4)	252 (57.0)

	婦權會	家暴委員會	工作平等委員會	平等教育委員會	總計
收到通知，沒參加	19 (22.9)	20 (19.0)	29 (32.2)	23 (14.0)	91 (20.6)
沒收到通知，也沒參加	11 (13.3)	29 (27.6)	21 (23.3)	37 (22.6)	99 (22.4)
Missing	-	4 (3.7)	5 (5.3)	1 (0.6)	10 (2.4)

註、資料來源：本研究整理。

在參加委員會之前，曾接受過相關訓練的委員中70%日後持續參與相關的座談及訓練；而在參加委員會前未曾接受過相關訓練的39.2%委員中，有37.6%的委員日後有參加相關的座談及訓練，但仍有62.4%未接觸相關議題的訓練或課程，亦即有23.8%委員在參加委員會前後均未接觸過性別平等相關的訓練(見表5-4)。

表 5-4 委員對性別平等相關議題的專業能力訓練交叉表

單位：人、%

接受性別平等議題專門訓練		參加委員會之前	
		有	無
參加委員會之後	有	180 (41.7)	62 (14.4)
	無	87 (20.0)	103 (23.8)

註 1、 $\chi^2=43.294, p=.000 < 0.005^{**}$
 註 2、資料來源：本研究整理。

委員對其所屬委員會參與度以及對其所屬縣市運作情形認知上，本研究調查發現：36.5%的委員在委員會會期召開期間每次開會都出席，49.6%的委員大部分會出席，出席次數超過一半的占7.1%，從來沒參加的委員則占2.4%；其中有60%的「工作平等委員會」委員每次開會都會參加，表現最積極。

委員對其所屬縣市政府之工作推動的積極度認知上，81.2%的委員表示積極，其中35%的委員表示該縣市非常積極推動相關工作，「家暴委員會」有40.9%的委員表示其所屬的縣市政府非常積極，比例最高；而「婦權會」的委員中69.1%認同其所屬縣市的積極度，相較於其他委員會八成以上的認同略

低；婦權會的滿意度偏低，6.5%表示不夠積極。

在對其所屬縣市政府各局處對該委員會的重視度認知上，78.4%表示重視，16.7%認為普通重視，4.9%認為不夠重視；其中33.7%的「工作平等委員會」委員認為其所屬縣市各局處非常重視該委員會，而「婦權會」委員表示其所屬縣市各局處對該委員會的重視程度最低。

在委員會決議事項的執行度上，83.3%的委員表示其所屬縣市有認真執行，「工作平等委員會」42.1%的委員表示其所屬縣市執行非常認真，明顯高於其他委員會，但該委員會亦有5.3%的委員表示其所屬縣市不夠認真，較其類別略高(見表5-5)。

表 5-5 委員所屬委員會參與度及對其所屬縣市運作情形認知

單位：人、%

	婦權會	家暴委員會	工作平等委員會	平等教育委員會	總計
委員參加委員會的情形					
每次開會都會參加	31 (28.4)	49 (29.7)	57 (60.0)	28 (33.7)	165 (36.5)
大部分會參加	59 (54.1)	93 (56.4)	26 (27.4)	46 (55.4)	224 (49.6)
一半	9 (8.3)	15 (9.1)	2 (2.1)	6 (7.2)	32 (7.1)
少數會議會參加	7 (6.4)	5 (3.0)	5 (5.3)	3 (3.6)	20 (4.4)
從來沒參加過	3 (2.8)	5 (1.8)	5 (5.3)	-	11 (2.4)
Missing	-	-	-	-	-
委員認為所屬縣市是否有積極推動其所屬相關的工作					
非常積極	33 (30.8)	67 (40.9)	29 (30.5)	28 (34.1)	157 (35.0)
還算積極	41 (38.3)	75 (45.7)	48 (50.5)	43 (52.4)	207 (46.2)
普通	26 (24.3)	20 (12.2)	13 (13.7)	7 (8.5)	66 (14.7)
有點不積極	7 (6.5)	1 (0.6)	5 (5.3)	4 (4.9)	17 (3.8)

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

	婦權會	家暴委員會	工作平等委員會	平等教育委員會	總計
非常不積極	-	1 (0.6)	-	-	1 (0.2)
Missing	2 (1.8)	1 (0.6)	-	1 (1.2)	4 (0.9)
委員認為所屬的縣市各局處是否重視此委員會					
非常重視	26 (23.9)	52 (31.5)	32 (33.7)	22 (27.5)	132 (29.4)
還算重視	47 (43.1)	83 (50.3)	45 (47.4)	45 (56.2)	220 (49.0)
普通	29 (26.6)	24 (14.5)	13 (13.7)	9 (11.2)	75 (16.7)
有點不重視	7 (6.4)	6 (3.6)	4 (4.2)	2 (2.5)	19 (4.2)
非常不重視	-	-	1 (1.1)	2 (2.5)	3 (0.7)
Missing	-	-	-	3 (3.6)	3 (0.7)
委員認為所屬的縣市對委員會決議的執行是否認真					
非常認真	27 (24.8)	57 (34.8)	40 (42.1)	24 (29.3)	148 (32.9)
還算認真	58 (53.2)	85 (51.8)	39 (41.1)	45 (54.2)	227 (50.4)
普通	19 (17.4)	21 (12.7)	11 (11.6)	10 (12.2)	61 (13.6)
有點不認真	5 (4.6)	1 (0.6)	3 (3.2)	3 (3.7)	12 (2.7)
非常不認真	-	-	2 (2.1)	-	2 (0.4)
Missing	-	1 (0.6)	-	1 (1.2)	2 (0.4)
註、資料來源：本研究整理。					

在其所屬縣市相關人員的專業知識認知部分，本研究調查發現：80%的委員認為其所屬縣市相關行政人員瞭解相關的政策法令，4.9%委員認為其所屬縣市相關行政人員不瞭解相關的政策法令；其中「婦權會」委員對其所屬縣市相關行政人員政策法令的專業性認同略低，64.2%委員認為該行政人員瞭解相關法令政策，9.2%認為行政人員有點不瞭解，對所屬縣市相關人員專業知識認同最低(見表5-6)。

表 5-6 委員對其所屬縣市相關人員的專業知識認知

單位：人、%

	婦權會	家暴委員會	工作平等委員會	平等教育委員會	總計
委員認為所屬縣市相關行政人員是否瞭解相關的政策與法令					
非常瞭解	23 (21.1)	52 (31.9)	42 (44.7)	25 (30.9)	142 (31.8)
還算瞭解	47 (43.1)	86 (52.8)	42 (44.7)	40 (49.4)	215 (48.2)
普通	28 (25.7)	20 (12.3)	8 (8.5)	11 (13.6)	67 (15.0)
有點不瞭解	10 (9.2)	5 (3.1)	1 (1.1)	4 (4.9)	20 (4.5)
非常不瞭解	-	-	1 (1.1)	1 (1.2)	2 (0.4)
Missing	1 (0.9)	1 (0.6)	1 (1.1)	2 (2.4)	6 (1.3)
註、資料來源：本研究整理。					

各委員會會議處理的議題主要是針對開會內容提出意見占27.8%，追蹤各局處列管議案的執行成果占25.2%，各局處例行性的報告占24.6%及討論委員於會前所提出之提案占20.6%；其他部分則依所屬委員會性質其所屬功能受理相關申訴案件，如：「工作平等委員會」處理審議性別歧視申訴案件，「家暴委員會」進行性騷擾案之行政裁罰。各委員會的設置是否達到其目的，71.7%的委員認為其所屬委員會有達到效果，且13.2%認為效果非常大，7.6%認為效果不大，其中「家暴委員會」認為委員會有成效的比例最高，占76.5%(見表 5-7)。

表 5-7 委員所屬委員會每次會議處理議題以及成立委員會成效認知

單位：人、%

	婦權會	家暴委員會	工作平等委員會	平等教育委員會	總計
所屬的委員會每次會議處理的議題(複選)					
所屬局處例行性的報告	-	-	-	17 (20.5)	-
各局處例行性的報告	94 (86.2)	137 (83.5)	56 (60.9)	65 (78.3)	352 (24.6)

	婦權會	家暴委員會	工作平等委員會	平等教育委員會	總計
討論委員於會前所提出之提案	87 (79.8)	109 (66.5)	50 (54.3)	49 (59.0)	295 (20.6)
針對開會內容提出意見	98 (89.9)	150 (91.5)	74 (90.4)	76 (91.6)	398 (27.8)
追蹤各局處列管議案執行成果	90 (82.6)	146 (89.0)	61 (66.3)	64 (77.1)	361 (25.2)
其他	8 (7.3)	6 (3.7)	9 (9.8)	4 (4.8)	27 (1.9)
委員認為其所屬委員會有無達到該委員會成立的目的					
效果非常大	15 (13.8)	18 (11.1)	13 (13.8)	13 (15.7)	59 (13.2)
有些效果	58 (53.2)	106 (65.4)	52 (55.3)	46 (55.4)	262 (58.5)
普通	23 (21.1)	25 (15.4)	14 (14.9)	17 (20.5)	79 (17.6)
效果不大	10 (9.2)	9 (5.6)	8 (8.5)	7 (8.4)	34 (7.6)
完全沒有效果	2 (1.8)	1 (0.6)	-	-	3 (0.7)
不清楚	1 (0.9)	3 (1.9)	7 (7.4)	-	11 (2.5)
Missing	-	2 (1.2)	1 (1.1)	-	
註、資料來源：本研究整理。					

第二節 各委員會業務執行現況

一、就業歧視評議委員會/性別工作平等會/前兩者合併委員會(簡稱工作平等委員會)

「工作平等委員會」處理的事項最主要是案件審查工作，包括性別工作平等申訴案件之調查及審議(84.0%)、性別工作平等現況之調查(31.9%)、性別工作平等法規修訂及適用意見之諮詢(26.2%)、性別工作平等年度工作計畫及預算之審議(22.3%)，以及其他促進性別工作平等事項，如：友善職場實地審查、辦理宣導講座推廣等(見表5-8)。

表5-8 工作平等委員會每次會議處理的事項(複選)

單位：人、%

性別工作平等申訴案件之調查及審議	79 (84.0)
性別工作平等現況之調查	30 (31.9)
性別工作平等法規修訂及適用意見之諮詢	25 (26.6)
性別工作平等年度工作計畫及預算之審議	21 (22.3)
其他促進性別工作平等之事項	11 (11.8)
註、資料來源：本研究整理。	

開會期間處理過性別平等議題最多的是懷孕歧視申訴(63.4%)，其次是本國人性騷擾申訴(57.0%)、僱用不平等申訴(55.9%)、友善職場評審(35.9%)、外傭性騷擾申訴(26.9%)以及討論性別平等工作的計畫及預算(18.3%)；其中最常處理的議題是懷孕歧視申訴(24.2%)、僱用不平等申訴(21.1%)以及本國人性騷擾申訴(15.8%)，可見這些項目是本國主要的職場性別平等問題(見表5-9)。

表5-9 工作平等委員會過去開會期間處理過的性別平等議題(複選)

單位：人、%

過去開會期間處理過的性別平等議題(複選)		最常處理類型 (Missing=20)
處理懷孕歧視申訴案件	59 (63.4)	23 (24.2)
處理本國人性騷擾申訴案件	53 (57.0)	15 (15.8)
處理僱用不平等申訴案件	52 (55.9)	20 (21.1)
評審友善職場的活動	33 (35.9)	4 (4.2)
處理外傭性騷擾申訴案件	25 (26.9)	1 (1.1)
討論性別平等工作的計畫及預算	17 (18.3)	-
其他	7 (7.5)	4 (4.2)
註、資料來源：本研究整理。		

業務執行現況部分方面，40.4%的委員認為收到性別工作平等及性騷擾相關申訴案件只有少數，有12.8%的委員表示沒有處理過相關申訴。委員對自身專業能力勝任度方面，51.1%表示大部分都可以處理，12.0%的委員表示有點

不足，2.2%的委員則表示完全在本身能力之外。在處理性騷擾相關案件時，常出現的困擾前三項為性騷擾之事實難以判定(59.0%)、性騷擾行為人為雇主本身(30.4%)、受限於法規限制無法處罰性騷擾行為人(29.1%)；懷孕歧視相關案件處理時，最大的困擾是難以認定雇主是因為懷孕事實解僱勞工(62.2%)，其次是雙方以庭外和解為主，難以處罰不當雇主(26.8%)。在《性別工作平等法》第二章「性別歧視之禁止」中，工作條件方面(受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育、訓練、福利、薪資、退休、資遣、離職、解僱)，所屬委員會碰到的困擾中，53.8%是難以認定雇主是因為單一性別的緣故而不僱用對方，35.4%判定的標竿沒有建立、17.5%認為法律沒有明訂罰款(見表5-10)。

表5-10 工作平等委員會執行現況

單位：人、%

委員對目前性別工作平等及性騷擾相關申訴案件	Missing=1
相當多	5 (5.3)
還算多	15 (17.0)
普通	23 (24.5)
只有少數	38 (40.4)
從來沒有處理過	12 (12.8)
委員處理相關性別平等申訴時，自己具有知識是否足以勝任	Missing=3
完全可以處理	7 (7.6)
大部分都可以處理	47 (51.1)
普通	25 (27.2)
有點不足	11 (12.0)
完全在本身能力之外	2 (2.2)
處理性騷擾相關案件時，出現的困擾(複選)	
難以判定性騷擾是否為事實	46 (59.0)
性騷擾行為人為雇主本身	24 (30.4)
受限於法規限制，無法處罰性騷擾行為人	23 (29.1)

難以認定雇主是否違反《性別工作平等法》第 13 條第 2 項	20 (25.3)
受僱者或求職者無法配合調查	20 (25.3)
受限於第 13 條 30 人以上公司的規定，往往無法處罰不當的雇主	17 (21.5)
雇主態度不佳	14 (17.7)
雇主無法配合調查	11 (13.9)
其他	1 (1.1)
處理懷孕歧視案件時，出現的困擾(複選)	
難以認定雇主是因為懷孕事實解僱勞工	51 (62.2)
雙方以庭外和解為主，難以處罰不當雇主	22 (26.8)
雇主態度不佳	10 (12.2)
受僱者或求職者無法配合調查	10 (12.2)
雇主無法配合調查	8 (9.8)
其他	4 (4.4)
《性別工作平等法》第二章「性別歧視之禁止」中對工作條件方面的規範，在執行時所碰到的困擾(複選)	
難以認定雇主是因為單一性別的緣故而不僱用對方	43 (53.8)
判定的標竿沒有建立	28 (35.4)
法律沒有明訂罰款	14 (17.5)
受僱者或求職者無法配合調查	9 (11.2)
雇主無法配合調查	8 (10.0)
其他	2 (2.2)
註、資料來源：本研究整理。	

在執行成效認知的討論上，本研究調查發現：各縣市所屬委員會委員對「工作平等委員會」設立的效益看法中，13.8%的委員表示該委員會的設置對職場性別促進的效果非常大，55.3%認為有些效果，8.5%認為效果不大。在對目前《性別工作平等法》促進職場中性別平等的認知態度上，各地區所屬委員會委員61.1%委員表示有些效果，12.6%認為該法對職場性別平等促進的效果不大(見表5-11)。

表5-11 工作平等委員會與工作平等法規促進成效認知

單位：人、%

就業歧視評議委員會/性別工作平等會/前兩者合併委員會的設立對職場性別平等的促進	
	Missing=1
效果非常大	13 (13.8)
有些效果	52 (55.3)
普通	14 (14.9)
效果不大	8 (8.5)
完全沒有效果	-
不清楚	7 (7.4)
委員對目前《性別工作平等法》落實是否能夠促進職場中性別平等的認知	
效果非常大	7 (7.4)
有些效果	58 (61.1)
普通	15 (15.8)
效果不大	12 (12.6)
完全沒有效果	-
不清楚	3 (3.2)
註、資料來源：本研究整理。	

進一步檢視現行的《性別工作平等法》90.7%的委員認為有修改之必要，修改內容前三項分別為：性騷擾相關的罰則可以懲罰到性騷擾行為人(62.8%)、放寬對於受僱者30人以上職場才需訂定性騷擾防治辦法的條件(60.3%)、懷孕期間工作權的保護應更徹底(35.9%)，具體內容如訂定考績計算除斥期保障權益、工作暫時/適時調整機制、提供懷孕期間適宜的工作環境等；另外，建議將性騷擾章節納入《性騷擾防治法》執行，並對性騷擾行為人處遇認知教育之計畫，而非只有罰鍰(見表5-12；其他問題質性結果見附錄四)。

表5-12 委員對現行《性別工作平等法》修改與否之意見

單位：人、%

現行《性別工作平等法》是否需要修改	
是，需要修改	78 (90.7)
否，不需修改	8 (9.3)
建議《性別工作平等法》修改之事項(複選)	
性騷擾相關的罰則可以懲罰到性騷擾行為人	49 (62.8)
對於受僱者 30 人以上職場才需訂定性騷擾防治辦法的條件，應放寬	47 (60.3)
對懷孕期間工作權的保護應更徹底	28 (35.9)
職場上性別歧視的罰款可以訂定得更高	25 (32.1)
生理假不應併入病假	25 (32.1)
七天的家庭照顧假應該放寬天數	15 (19.2)
產假天數應延長	9 (11.5)
其他	3 (3.3)
註、資料來源：本研究整理。	

二、家庭暴力、性侵害及性騷擾防治委員會(簡稱家暴委員會)

「家暴委員會」開會期間處理過性別平等議題包括家庭暴力防治(73.8%)、性侵害防治(71.3%)、性騷擾防治(67.1%)、媒體暴露性侵害或性騷擾被害人身分處罰案(25.6%)以及例行的工作報告(87.2%)，其他處理過的項目包括宣導策略討論、性交易防治工作等(4.9%)；其中最常處理的類型有家庭暴力(27.9%)與性騷擾防治相關問題(20.6%)(見表5-13)。

表5-13 家暴委員會過去開會期間處理過的議題(複選)

單位：人、%

過去開會期間處理過的議題(複選)		最常處理類型 (Missing=36)
例行的工作報告	143 (87.2)	35 (21.2)
家庭暴力防治相關問題	121 (73.8)	46 (27.9)

性侵害防治相關問題	117 (71.3)	10 (6.1)
性騷擾防治相關問題	110 (67.1)	34 (20.6)
媒體暴露性侵害或性騷擾被害人身分處罰案	42 (25.6)	3 (1.8)
其他	8 (4.9)	-
註、資料來源：本研究整理。		

在家庭暴力及性侵害防治執行層面，所屬委員會委員表示家庭暴力防治網絡中的警察人員主要問題包括不熟悉業務(45.4%)、投入不夠用心(39.8%)、未依照標準化流程執法(37.0%)、對於有傷害事實的現行犯沒有採取立即逮捕的行為(28.7%)、執法態度不佳(27.8%)以及能力不足(24.1%)，其他問題(28.7%)尚有人力不足與無專責人員，且對於家暴的認定傾向身體暴力，易忽視精神暴力等等。社工人員則以能力不足(34.0%)、相關訓練貧乏(29.6%)為主要問題，其他(42.9%)除人力不足以外，社工年齡輕經驗不足且流動率高亦是主因，以及橫向聯繫網絡不足。相對於社工及警察的普遍能力不足，醫療人員主要問題在於對於相對人(加害者)強制治療不足(50.5%)、投入度與業務熟悉度不足(31.7%)、處理方式亦未依照標準化流程(24.8%)，其他(21.8%)如：不立即通報、人員不固定性高以及上級不重視該業務等等。司法人員主要問題為法官發放保護令過於保守(41.4%)、投入不夠用心(35.4%)、其他(37.4%)主要在於參與網絡合作不夠積極、保護措施缺乏即時性與有效性等等(見表5-14；其他問題質性結果附錄四)。

表5- 14 家庭暴力防治網絡現況問題(複選)

單位：人、%

	警察人員	社工人員	醫療人員	司法人員
投入不夠用心	43 (39.8)	19 (19.4)	32 (31.7)	35 (35.4)
不熟悉業務	49 (45.4)	16 (16.3)	32 (31.7)	18 (18.2)
執法態度不佳	30 (27.8)	11 (11.2)	17 (16.8)	22 (22.2)
執法方式未依照標準化流程	40 (37.0)	16 (16.3)	25 (24.8)	11 (11.1)
能力不足	26 (24.1)	33 (34.0)	16 (15.8)	16 (16.2)
對於有傷害事實的現行犯沒	31 (28.7)	-	-	-

	警察人員	社工人員	醫療人員	司法人員
有採取立即逮捕的行為				
相關訓練貧乏	-	29 (29.6)	-	-
對於不願意開立驗傷單的醫療單位沒有積極糾正與處罰		-	19 (18.8)	-
對於相對人(加害者)的強制治療不足	-	-	51 (50.5)	-
法官發放保護令過於保守	-	-	-	41 (41.4)
其他	31 (28.7)	42 (42.9)	22 (21.8)	37 (37.4)
註、資料來源：本研究整理。				

對於現行性侵害防治政策，委員認為需改進的方向，本研究調查發現：認為應採取更積極的處遇計畫防治性侵害犯罪者累犯占75.9%，應在現行法律教育中加強性別平等方面的教育課程者占69.6%，加強社會觀念的宣導占49.1%，簡化被害人重複陳述的程序占48.2%，其他建議改善的部分包括加強色情網站管制與相關宣導等等(見表5-15；其他問題質性結果見附錄四)。

表5-15 現行的性侵害防治政策，需要改進之處(複選)

單位：人、%

性侵害犯罪者應採更積極的處遇計畫防治累犯(包括電子追蹤器、強制治療等)	85 (75.9)
現行的法律教育中應該加強性別平等方面的教育課程	78 (69.6)
應加強社會觀念的宣導	81 (49.1)
被害人重複陳述的程序應該簡化	54 (48.2)
其他	17 (15.2)
註 1、Missing=4	
註 2、資料來源：本研究整理。	

有關現有相關法令保護受暴(害)者的成效部分，本研究調查發現：82.2%的委員表示目前《家庭暴力防治法》有效果，5.4%委員認為表示效果不大；《性侵害犯罪防治法》部分，71.9%的委員表示有效，5.3%委員認為表示效果不大；《性騷擾防治法》部分，60.2%的委員表示有效，15.8%的委員表示沒明顯效

果。整體而言，對《性騷擾防治法》的保護效果抱持懷疑態度比例最高(見表5-16)。

表5-16 目前相關法令的落實是否能夠達到保護受暴(害)者的目的

單位：人、%

	《家庭暴力防治法》	《性侵害犯罪防治法》	《性騷擾防治法》
效果非常大	4 (3.6)	5 (4.4)	4 (3.7)
有些效果	88 (78.6)	77 (67.5)	61 (56.5)
普通	14 (12.5)	26 (22.8)	26 (24.1)
效果不大	6 (5.4)	5 (4.4)	14 (13.0)
完全沒效果	-	1 (0.9)	3 (2.8)
不清楚	-	-	-
Missing	3 (1.8)	2 (1.2)	1 (0.6)
註、資料來源：本研究整理。			

在性騷擾防治業務之執行層面，各地區相關委員會處理性騷擾申訴案件數大都落在1~5件的範圍(43.9%)，案件超過10件以上者占17.7%，而21.5%委員則表示從沒受理過；其中處理案件數超過21件，比例最高者為北北基地區占27.8%，其次為東部地區占18.2%，兩者明顯高於其他地區；南部地區及離島地區則有33.3%的委員表示從沒受理過這類的申訴案件。在處理性騷擾申訴時，警政筆錄對案情的判決助益方面，28.6%委員認為非常有幫助，41.8%表示還算有幫助，19.0%表示普通，顯見警察筆錄仍有一定的公信力；而處理過程中，委員自身的判斷能力是否足以勝任的認知態度上，14.5%委員表示非常足夠，有足夠自信處理相關案件，72.3%表示還算足夠，3.6%表示有點不足。最後判決處罰結果有50%委員表示只有少數判決成立，36.3%委員表示所有申訴案件判決成立，14.7%的委員表示從來沒有判決成立過，顯見案件成立比例其實並不高(見表5-17)。

表5-17 性騷擾防治業務執行現況

單位：人、%

委員會的經驗中，處理過多少性騷擾申訴案件						Missing=1
21 件以上						10 (9.3)
有 11-20 件						9 (8.4)
有 6-10 件						18 (16.8)
有 1-5 件						47 (43.9)
從來沒有受理過						23 (21.5)
各地區委員會性騷擾申訴案件處理經驗						
	21 件以上	11-20 件	6-10 件	1-5 件	沒受理過	總計
北北基	5 (27.8)	1 (5.6)	3 (16.7)	8 (44.4)	1 (5.6)	18 (100)
桃竹苗	0 (0.0)	4 (26.7)	0 (0.0)	6 (40.0)	5 (33.3)	15 (100)
中部	1 (3.0)	3 (9.1)	9 (27.3)	16 (48.5)	4 (12.1)	33 (100)
南部	2 (7.4)	0 (0.0)	4 (14.8)	12 (44.4)	9 (33.3)	27 (100)
東部	2 (18.2)	1 (9.1)	2 (18.2)	32 (7.3)	3 (27.3)	11 (100)
離島	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	3 (100)
總計	10 (9.3)	9 (8.4)	18 (16.8)	47 (43.9)	23 (21.5)	107 (100)
警政筆錄對處理性騷擾申訴案件決定之助益						Missing=1
非常有幫助						24 (28.6)
還算有幫助						41 (41.8)
普通						16 (19.0)
很少有幫助						3 (3.6)
完全沒有幫助						-
在處理性騷擾案件中，委員的判斷能力						Missing=2
非常足夠						12 (14.5)
還算足夠						60 (72.3)
普通						8 (9.6)
有點不足						3 (3.6)

非常不足	-
性騷擾案件中，最後判決處罰成立的情形如何	Missing=17
從來沒有判決成立過	10 (14.7)
只有少數判決成立	34 (50.0)
所有申訴案件皆判決成立	24 (36.3)
註、資料來源：本研究整理。	

進一步檢視現行性騷擾防治之法規及政策成效，本研究調查發現：60.2%委員表示目前《性騷擾防治法》對受害者保護目的有效果，而15.8%委員認為效果有限；現行性騷擾防治政策問題上，71.4%委員表示《性騷擾防治法》與《性別工作平等法》、《性別平等教育法》的性騷擾章節沒有統合，規範不一致；而性騷擾相關知識宣導不足亦是關鍵(63.1%)，在《性騷擾防治法》的專業認定有困難(45.2%)，其他問題如執法者的認知態度以及調查權、裁量權等等，皆會影響性騷擾防治成效(見表5-18)。

表5-18 現行性騷擾防治法規成效及政策問題

單位：人、%

目前《性騷擾防治法》落實是否能夠達到保護受害者的目的	Missing= 1
效果非常大	4 (3.7)
有些效果	61 (56.5)
普通	26 (24.1)
效果不大	14 (13.0)
完全沒有效果	3 (2.8)
目前性騷擾防治政策的問題(複選)	
目前《性騷擾防治法》與《性別工作平等法》、《性別平等教育法》的性騷擾章節沒有統合，規範不一致	60 (71.4)
性騷擾相關知識宣導不足	53 (63.1)
《性騷擾防治法》的專業認定有困難	38 (45.2)
《性騷擾防治法》其實沒有訂定的必要	10 (11.9)
其他	9 (10.7)
註、資料來源：本研究整理。	

三、性別平等教育委員會(簡稱平等教育委員會)

「平等教育委員會」處理的事項主要包括：校園性騷擾及性侵害處理方式的討論(78.3%)、督導考核各學校性別平等教育相關工作(77.1%)、推動地方有關性別平等的家庭及社會教育(67.5%)、校園性騷擾及性侵害案件的討論(62.7%)以及推動性別平等教育之課程教學及評量(55.4%)；其中委員最常處理的事項為督導考核各學校性別平等教育相關工作(37.7%)以及校園性騷擾與性侵害處理方式的討論(24.6%)，性別平等教育之課程/評量(6.6%)以及相關教材的研發(1.6%)並非最常處理的問題(見表5-19)。在校園性別議題部分的處理方面，比例最高者為網路安全與性別平等的宣導占70.4%，其次為懷孕學生受教權維護的討論占51.9%，再次為校園霸凌現象討論以及行校園中的同志/多元性別議題教育，各占43.2%與40.7%。而體育/運動破除性別區隔的問題以及檢視校規定，減少不同性別服裝儀容的規定則為接觸較少的議題，皆占12.3% (見表5-20)。

表5-19 平等教育委員會過去開會期間處理過的議題(複選)

單位：人、%

過去開會期間處理過的議題(複選)		最常處理類型 (Missing=22)
校園性騷擾及性侵害處理方式的討論	65 (78.3)	15 (24.6)
督導考核各學校性別平等教育相關工作	64 (77.1)	23 (37.7)
推動地方有關性別平等的家庭及社會教育	56 (67.5)	9 (14.8)
校園性騷擾及性侵害案件的討論	52 (62.7)	7 (11.5)
推動性別平等教育之課程教學及評量	46 (55.4)	4 (6.6)
研發性別平等教育相關的教材	26 (31.3)	1 (1.6)
其他	7 (8.4)	2 (3.3)

註、資料來源：本研究整理。

表 5-20 平等教育委員會曾經處理過的校園性別議題(複選)

單位：人、%

宣導網路安全及性別平等	57 (70.4)
討論懷孕學生受教權的維護	42 (51.9)

校園霸凌現象討論	35 (43.2)
進行校園中的同志/多元性別議題教育	33 (40.7)
引領學生突破傳統性別刻板印象	32 (39.5)
探討情感互動及暴力議題	29 (35.8)
尊重不同性傾向及多元性別特質師生在校園中的權利	27 (33.3)
引領女性多元文化教育的問題	21 (25.9)
阿魯巴現象討論	13 (16.0)
體育/運動破除性別區隔的問題	10 (12.3)
檢視校規，減少不同性別服裝儀容的規定，使其更多元化	10 (12.3)
其他	7 (8.6)
註、資料來源：本研究整理。	

在執行現況討論上，本研究調查發現：目前校園處理性騷擾案件時，常遇到的問題有包括學校性別平等教育委員會委員不具有性騷擾調查的專業能力占65.1%，性騷擾事實通常難以判定占48.8%，學校主管通常都想隱藏性騷擾的事實而造成敵意環境占45.8%，其他問題如法規競合與通報問題，以及《兒少法》與《性平法》之間的異同等(見表5-21；其他問題質性結果見附錄四)。在校園推動性別平等環境時，主要遭遇到的問題為各校的性別平等推動重視程度與成效不一占85.4%，學校中的特定行政人員及教師仍然持有僵化的性別概念占54.9%，例如：認為女生不適合朝數理、體育等領域發展，或是男性應該如何、女性應該如何，說男生娘娘腔、女生男人婆等刻板印象，抑或認為性騷擾行為僅是玩過頭或開玩笑，無須太在意，訓誡一下就可以的態度等等；因此有39%的委員表示學校中部分教師對於性別平等相關資訊沒有接受的意願(見表5-22；其他問題質性結果見附錄四)。

表5-21 目前學校處理校園性騷擾案件出現的問題 (複選)

單位：人、%

學校性別平等教育委員會的委員不具有性騷擾調查的專業能力	54 (65.1)
性騷擾事實通常難以判定	39 (48.8)
學校主管通常都想隱藏性騷擾的事實，造成敵意環境	38 (45.8)

由於以往校園性騷擾案件被懲處的教師名單未通報，以致於校園有重複僱用這些教師的問題	23 (28.8)
教評會常未考量性平會所做的懲處建議	11 (13.8)
其他	13 (15.8)
註、資料來源：本研究整理。	

表 5-22 目前校園中推動性別平等環境遇到的問題(複選)

單位：人、%

各校的性別平等推動重視程度與成效不一	70 (85.4)
學校中的特定行政人員及教師仍然持有僵化的性別概念	45 (54.9)
尚未研發比較好的性別平等教育教材及教學法	44 (53.7)
學校中部分教師對於性別平等相關的資訊沒有接受的意願	32 (39.0)
各縣市主管機關不重視，導致資源有限	19 (23.2)
其他	2 (2.5)
註 1、Missing=1	
註 2、資料來源：本研究整理。	

對於所屬縣市性別平等教育委員會功能在校園性別平等促進的發揮方面，55.4%委員表示所屬縣市委員會有些效果，15.7%認為效果非常大，但亦有8.4%表示效果不大。對於現行《性別平等教育法》在校園性別平的落實上，63.9%委員表示所屬縣市委員會有些效果，14.5%認為效果非常大，而認為效果不大的委員亦占8.4%(見表5-23)。

表5-23 平等教育委員會與平等教育法規促進成效認知

單位：人、%

性別平等教育委員會的設置是否有達到促進校園性別平等的目的	
效果非常大	13 (15.7)
有些效果	46 (55.4)
普通	17(20.5)
效果不大	7 (8.4)
完全沒有效果	-
委員對目前《性別平等教育法》促進校園中性別平等的認知	

效果非常大	12 (14.5)
有些效果	53 (63.9)
普通	9 (10.8)
效果不大	7 (8.4)
完全沒有效果	-
不清楚	2 (2.4)
註、資料來源：本研究整理。	

進一步探究委員經驗中認為《性別平等教育法》需修改的內容及方向，意見主要可區分為四個面向：一是在環境/系統支持方面，包括應賦予教評會更多的正當性，尊重調查小組的意見與建議，或是由各縣市設立專責組織審理校園性侵害、性騷擾案件之調查，避免各校陷於調查經驗不足且調查人才廣泛培訓功能有限之窘境，且調查結果的懲處建議由於各案間會因各校組成之調查人員見解歧異，形成案情相似處分卻差異極大的情形。二是在法規及執行方面，包括《性別平等教育法》應與其他法律(含《性侵害犯罪防治法》、《性騷擾防治法》、《性別工作平等法》)整合、性騷擾申訴應有時效限制、性騷擾的定義仍模糊不清、輕度性騷擾的正規簡易處理途徑等管理現況須正視、加害人的保護及追蹤列管機制應周全、校方對該議題的重視度須透過規範罰則系統進行強化。三是在專業訓練方面，師資培育部分應加強性別教育的落實，目前僅列為選修課程，以致於多數的師培學生從未修過與性別有關的課程。四是在社會大眾認知方面，應增加校園性別意識，加強性別平等教育教學訓練之內涵，除性騷擾、性侵害防治教育以外，更重要的是學習正向人格教育以及發展理性和諧互動之相互尊重的人際關係教育(修改內容建議彙整見附錄四)。

四、整體性別平等政策

在整體性別平等政策層面的認知調查部分，主要透過半開放性的問題，由各相關委員會委員對性別平等促進方面的組織運作、法令規章與實施現況表示看法並提供寶貴的建議。以下為整理結果：

(一)婦女(女性)權益促進委員會(簡稱婦權會)之運作

行政院婦女權益促進委員會近年來主要的工作方向為「性別主流化」，工

作內容包括：闡明「性別主流化」意義及內涵、性別意識培力、性別統計、性別影響評估、性別預算、各委員會委員單一性別不得少於三分之一以及推動行政院院本部設立性別平等處等，其所屬委員以為促進「性別主流化」必須推展工作中前三項分別為：性別意識的培力為必要項目占 90.3%，其次認為必須闡明「性別主流化」意義及內涵占 87.4%，再次為性別影響評估占 81.6%；性別預算(73.8%)、性別統計(72.8%)的認同度較低，但僅 28.2%認為各委員會委員單一性別不得少於三分之一的政策是必須的(見表 5-24)。

表 5-24 促進「性別主流化」必須推展的工作項目(複選)

單位：人、%

闡明「性別主流化」意義及內涵	90 (87.4)
性別意識培力	93 (90.3)
性別影響評估	84 (81.6)
性別預算	76 (73.8)
性別統計	75 (72.8)
推動行政院院本部設立性別平等處	61 (59.2)
各委員會委員單一性別不得少於三分之一	29 (28.2)
註 1、Missing=2	
註 2、資料來源：本研究整理。	

在沒有推動的必要性工作項目中，對於「性別平等處」的設置，部分委員表示就目前之現況，該機構的成立非性別平等促進之關鍵，僅是形式上的疊床架屋，對實質改善並不大，更可能因此與其他各單位發生排斥或忽視本身原有推動性別平等之職責，因此認為現階段加強執行部門與人員性別意識的培力，以及對社會大眾觀念教育推廣更為迫切。在「性別統計」方面，反對意見包括資料庫的建置已有雛形，應進一步強化資料庫應用層面，對婦女權益促進才有實質助益。綜合各委員意見，加強性別主流化的社會觀是根本目標，當社會整體氛圍到達了，許多政策的推動方能事倍功半。

(二)相關行政組織運作機制討論

目前性別平等相關議題在中央係由「行政院婦女權益促進委員會」規劃、協調及推動；未來行政院組織改造，規劃於行政院院本部成立性別平等處。

爲能配合行政院組織改造，中央與地方政府之性別平等機制必須相互搭配以落實各項性別平等政策與法制。這方面的討論，經由本問卷調查彙整委員之意見，主要可區分爲四個面向(下述質性結果見附錄四)：

1. 整合資源、健全網絡及功能，保持中央與地方的管道暢通：目前地方局處大都屬於任務型的組成，且無單一承辦人或窗口，若中央成立性別平等處，地方政府亦應成立性別平等專責單位相對應，以確保上下管道可以暢通與配合，並有效落實，亦即無論中央地方機制如何搭配，皆應先設置單一窗口。由中央負責政策擬定及宣導，讓地方政府執行單位充分瞭解政策內涵，並提供具體操作模式；而地方政府應融入施政之中，並將窒礙之處與中央溝通，整體規劃一條鞭，放大地方權限以發揮其功效。除行政結構的調整相對應以外，須強化地方與中央之間聯繫互動的機制，中央的委員應定期參與地方會議，實際瞭解地方運作情形；地方委員可出席中央委員會或其他縣市委員會，互相觀摩學習。由於各地方政府面對之族群或社會結構各異，中央政府應尊重各地方政府就性別議題方面之工作重點，讓地方瞭解中央的性別平等機制，再針對必須推動的重點部分由地方規劃短中期計畫，配合中央方案展開，進而落實平等政策，並兼顧地方發展特性。在執行細節上，中央層級的性別平等委員組成應有五大都及縣代表，成員背景囊括實務工作者、專家學者及婦團代表等，勿以台北觀點看臺灣。
2. 加強執行單位及人力之培力：婦權與性別平等政策的落實，關鍵在於部會首長的重視程度以及執行單位(者)對該任務目標的共識。中央必須有計畫地針對各縣市首長、相關局處進行性別議題政策座談，建立性別主流化共識，透過在職教育的方式，將性別主流化的觀念推廣在各層級的政策執行者，強化性別平等專業能力，以徹底落實在其所執行的業務工作中。地方則必須規劃單一專責單位以及專任人員，賦予權責以利業務推展。
3. 建立評核監督機制：中央訂定中短期政策目標與具體工作方向，積極輔導地方政府，將與性別平等工作有關之議題融入各項工作內容，透過評鑑機制評核執行成果，以達到落實之目的。另亦可仿照北歐國家設立性別平等監察使(Gender Equality Ombudsman)的獨立機構，立場超然進行監督之實。
4. 重塑社會價值觀，強化性別平等概念：性別平等觀念尙未能落實於整體社

會文化中，在政策推行之際，應同步強化民眾性別平等意識。中央可與地方合作，共同培力地方的 NGO 組織與立案社團，讓性別意識可更確實在地方深耕；地方政府則應積極對基層鄰里進行宣導及推廣，轉化保守傳統的舊思維，尊重兩性權益讓兩性真正平等。另外，性別平等教育宜與人權教育、生命教育相互配合進行探索與學習，將其視為健全人格養成的基礎教育；而性別平等議題並非僅有婦女權益問題，亦應考慮男性、第三性別的平權問題。

(三)現行性別平等政策及法規建制檢視及討論

根據本研究之調查統計，現行的問題主要包括所屬權責單位執行力及落實度不夠；執行機關缺乏共識與專業能力；現行執行單人力編制不足；現有資源重置與錯置；相關法令雜亂無章，且部分法規不合時宜；社會大眾尚未建立性別平等之風氣，實務落實有其困難等等。

就上述問題，各委員提供之可行建議如下(下述質性結果見附錄四)：

1. 加強現行執行單位執行力與積極落實實質工作，輔以監督考核機制：目前的政策及法規執行不夠徹底，形式多於實質推動，且存有立法從嚴執法從寬現象；應將改善重點放在性別意識相關工作之落實及執行面層次，擬定政策及法令具體落實方案，並輔以評核監督機制；已訂定之相關罰則應確實依法執行，訂定新的政策或法規並不能改善現況。
2. 強化政府部門認知且建置專責常設單位：從機關首長層級至基層同仁均需強化性別主流化觀念，目前大部分的上級首長對性別平等議題重視程度仍然不足，機構內部缺乏支持性別平等的氛圍，導致許多政策流於形式與口號之窘境，必要時將性別平等議題納入公務人員考試與績效評核範圍。再者，各地推展政策的人力始終不足，性別平等相關業務基層執行者經常為流動性的非專任人力，同時承攬不同屬性業務，時常在被迫或心有餘而力不足的心態下進行工作，加上本身對於相關法規瞭解不足，欠缺對該範疇承辦業務之專業能力，執行效果必然打折扣。對此，除加強地方承辦人員相關訓練及處理問題能力以外，應建立專責機制或常設部門，給予法定地位與獨立的預算人力編制。
3. 重新檢視現有相關資源，並整合系統網絡：《性別工作平等法》、《性別平

等教育法》、《性騷擾防治法》因中央主管機關不同，法規內容多有競合，宜通盤檢視相關規定，並予以整合，以免適用時顯得雜亂且法位階不明。推動共同網絡機制，整合行政資源，如：內政部與教育部、社政與教育等機關網絡；性別平等工作之展開，各部會宜有各自重點工作方向，相互合作以降低重疊範圍，而因應立法所設立之委員會成員亦多有重疊，宜進行調整。

4. 提升社會大眾性別平等意識以助政策推動：必須改變長期在父權社會下的價值觀，日常生活中仍存在相當多的性別迷思。現行性別平等政策並無真正在教育及生活層面落實；教育推廣層面應包含學校、家庭及社會教育三方面，運用大眾傳媒，持續且大量以不同語言灌輸民眾不分男女老幼階級、尊重他人、男女平等的觀念，塑造整體社會氛圍，有助於民眾廣泛瞭解與認同；在學校教育上更應基礎紮根，從小教育尊重他人及性別平等的觀念；國、高中課程應以融入式教學的方式，在正式課程中教導青少年正確的交友戀愛觀念，並預防約會暴力；在大學專院校的部分應對相關課程加以實質的鼓勵或補助，並加強受害者自我保護及法律觀念，以爭取自身權利。
5. 討論現有法規現況及執行細節：目前各相關規定散落在不同法規，適用對象、罰則等定義不清，涵蓋面向混淆、罰則不一的狀態，加上各法分屬不同主管機關，非但使人民無法充分瞭解，亦產生執行上的困難。對此，應統整現有法令規章，勿須以身分別適用法令，徒增執法人員引用上的困擾與推動宣導人員的困擾。在申訴案件審理執行面上，應注意受害者的保護，尤其在勞雇雙方因立足點不同，勞方處於弱勢，很難與資方對抗，如何促使勞方勇於揭發不平等待遇實為首要課題；法規應強制當兩造產生性騷擾問題時，絕對要以極機密處理，對受害者提供充分保護，才能鼓勵受害者為自身權益發聲。而法條內容亦有不合時宜的狀況，應隨時代與趨勢發展適時修正與檢討，如：十六歲以下兩小無猜的性行為或親密接觸，以《刑法》性侵害或性猥褻犯罪規範，雖為告訴乃論，仍造成許多社福資源、司法資源的浪費。《性騷擾防治法》有些規定與《刑法》疊床架屋，造成認定上的困擾；《刑法》226之1：「性侵害因而致被害人羞奮自殺或意圖自殺而致重傷，處十年以上有期徒刑」，其規定已將性侵害犯罪視為對被害

人不名譽之犯罪，陷入性侵害犯罪的迷思；《性別平等教育法》對於性騷擾、性侵害的行政調查亦有諸多需要修改之處。另，法規訂定應有適當的配套措施，特別是勞動市場上的相關規範，應訴求勞資雙方互利，以免顧此失彼，如：日後無人願意僱用適婚女子。

小結

目前我國並未有專責的性別機構，過去性別政策分散於各部門間執行，而另一個重要監督執行單位便是中央與各地方所成立的性別相關委員會，這些委員會委員對於國內性別法規及執行問題應是最瞭解，但由本研究的問卷調查可發現委員大部分都有接受過相關訓練的情形並不盡然，仍有兩成左右在參加前後未接受相關訓練；但委員對於委員會成立之後，各縣市首推性別相關業務皆抱持正面態度，亦認同相關委員會有達到監督性別政策執行之目的，不過其中以各地方婦權會滿意度最低，可能由於婦權會未如其他三個委員會具有明確的工作內容及法規，而相對應的法規亦較多，因此婦權會委員對於各縣市執行性別政策的滿意度偏低。

在各委員會執行性別政策監督工作時，仍然碰到許多相關問題，其中工作平等委員會認為碰到最多的仍在於性騷擾與懷孕歧視案件，以及處理僱用不平等的申訴案件，而這些案件數量相對繁多，最主要的困擾在於判斷性騷擾及僱用不平等事實難以採定之問題，而對於《性別工作平等法》中未處罰到行為人的部分亦感到困擾。

在家暴委員會(含性侵害及性騷擾)方面，目前重要的問題包括：警察人員不熟悉業務，社工人員能力不足，醫療人員對於相對人(加害者)的強制治療不足，司法人員則是法官發放保護令過於保守。委員認為性侵害防治最需要改進之處為應採更積極的處遇計畫防治累犯以及加強教育課程；性騷擾防治則以三法中對性騷擾規範不一致為主要問題，其次則是相關的宣導不足。

在平等教育委員會方面，以往處理過的議題仍以討論校園性騷擾及性侵害處理方式為主，但最常處理的類型為督導考核各校性別平等教育相關工作，曾經處理過的校園性別議題則以宣導網路安全及性別平等比率為最高；

而目前處理性騷擾案件以及推動性別平等環境出現的最大問題各自在於「學校委員會委員的專業調查能力」與「各校重視程度及成效不一」，加上目前在性別平等方面，對於性別平等教材的研發關注力較低，且針對校園中重要的議題亦未受關注，這些皆是未來可以再改進之處。

在整體的組織運作機制方面，對於目前性別主流化所推動的各項工作多數皆表示支持，但針對各委員會委員單一性別不得少於三分之一的支持度相對較低。另針對行政院本部成立性別平等處，中央與地方的搭配機制主要分為四個面向：一為整合資源、健全網絡及功能，保持中央與地方的管道暢通；二為加強執行單位與人力的培力工作；三為建立評核監督機制；四為重塑社會價值觀，強化性別平等概念。對於現行性別平等政策及法規建制的檢視及討論，意見統整後的可行建議可區分為五類：一為加強執行力與落實實質工作，輔以監督考核機制；二為強化政府部門認知且建置專責常設單位；三為重新檢視現有資源，並整合系統網絡；四為提升社會大眾性別平等意識以助政策推動；五為討論現有法規現況及執行細節。

第六章 我國性別平等政策與法制問題之探討

專家學者訪談意見與分區座談會意見的整理結果，皆依據下列各方面五大分類加以呈現：性別工作平等方面、家庭暴力、性侵害及性騷擾方面、性別平等教育方面、《性別平等基本法》方面、整體性別平等政策方面(含婦女權益與參政、性別主流化與組織以及性別意識推廣)。

第一節 專家學者訪談意見

為瞭解我國目前性別平等政策與法規執行狀況及相關問題，分別由北、中、南區挑選十五位性別平等政策專家學者受訪，針對不同面向的性別問題至少選出一位進行深入訪談，以下為受訪者訪談結果整理。

一、性別工作平等方面

1. 《性別工作平等法》最大的問題是公部門對於各項平衡工作與家庭的休假沒有做表率，公部門應該先實施，才能夠要求私部門(受訪者 3)。
2. 目前職場上的「單身條款」與「禁孕條款」情況仍然相當嚴重，對於《性別工作平等法》中各項平衡工作與家庭的休假並不重視，譬如：公部門的請假在人事處，人事處應該將這些假別做細目的分類，並進一步做性別的統計分析，瞭解各性別請相關假的情形(受訪者 3)。
3. 育嬰休假部分：2008 年公保部分僅千分之五申請，勞保部分僅萬分之五，且多數是國營事業，政府撥算的方式是按照生命指數的人數去試算，將男性歸納在內，可是實際上不應該兩性各一半來處理；2006 年英國做了實驗性的「父親育嬰留職停薪性別預算」—希望將照顧責任從母親身上轉至父親，因此擬定一個特別預算，所以可發現做性別預算不是從人口去比，應該有特殊的政策輔助其改變，但臺灣並未有此概念。育嬰休假的津貼補助立意良善，但目前僅補助半年，給付水準亦不高，未來應建立親職保險的做法，解決育嬰休假期間薪水損失問題，才能提供婦女的申請意願(受訪者 3)。

4. 產假部分：根據醫學報導，產假十二週對於婦女產後恢復會比較符合健康的身心狀態，目前全世界已經超過一半的國家是產假十二週，但是臺灣卻是八週。如政府鼓勵生育，不應該將產假視為一種假，產假另考並不符合所謂公平原則(受訪者 3)。
5. 生理假部分：針對男性請育嬰留職停薪的部分沒有進行修改，另外亦長期污名化請生理假的人，並非真的生理假。行政院人事行政局頒布的命令說明將生理假併入病假是不合理的，且公部門一定有考績的懲罰，針對請過假的人會篩選為特定的檔案，導致無人敢請(受訪者 3)。
6. 將照顧責任訂定在《性別工作平等法》中，主要是因為女性由於觀念以及無法卸除托育責任，因此一直處於不平等、受歧視的地位，所謂的公平正義應該不是只有最大多數人手上的利益由少數人承擔，國家與企業因為育兒、下一代的出生能夠有些好處，因此必須共同承擔這樣的責任。「企業托兒」僅是托育的其中一小部分，「社區托育」與「長期照顧」皆需要關注與規劃，民主國家最重要的是讓人民有選擇權—企業若無法托兒所，可使用策略聯盟以設置托兒場所，協調照顧機制，譬如：公司有多少人，給予的最優惠方案，時間搭配公司，甚至提供空間並合作的人員到公司陪同課後的孩子等等；若無法達成企業托兒便著重於社區照顧，政府可提供津貼，讓家庭保母願意接受訓練與協助托育(受訪者 4)。
7. 《性別工作平等法》主要問題第一部分在於罰則，沒罰則或罰則太輕等同於沒有牙齒的老虎；第二部分在於強調雇主責任，把責任轉換到雇主身上，處罰雇主的色彩比較鮮明，強調雇主有責任建置友善的工作環境。如要求雇主設立申訴管道，同時必須做好宣導工作(受訪者 3)。
8. 雇主對於國家的政策與法令應該瞭解與遵守，不應該推諉至「不懂」，政府亦應該針對雇主(包括政府部門的法人代表)進行此方面的教育，擬定適當的經費(受訪者 3)。
9. 應賦予行政院勞委會(或未來的性別平等處)主動調查的權力，避免雇主有規避的事實(受訪者 3)。
10. 申訴案件審查有兩個層面，一是裁決違反法規與否，二是開罰與否，前者其實具有彈性空間，譬如：某公司表現一向良好，但有一件案子沒有處理

好或疑似在違反法規的邊緣上，有點不太符合性別工作平等的精神，但感覺其無犯意，其實委員會可裁決為「勸導」，指派委員與該公司主管座談。另外，調查權的部分主要視各縣市政府願不願意做，所謂的調查權具有審議的機制，由縣市政府勞工局的人員進行查案，有時為強化調查這個功能，委員亦會陪同查案(受訪者 6)。

11. 《性別工作平等法》為柔性法案，並沒有顯著的強制性，導致執行上有困難存在，且國內的主管機關其實很少願意做主動調查權，認為自找麻煩，應該學習國外，不需等任何人進行申訴，就必須主動進行調查，譬如：有些服務業在工作條列上明訂必須穿著絲襪、高跟鞋等等，主管單位應主動調查是否可以明訂這件事情；另外，私人公司(尤其是服務業)要求女性在工作場域提供超過負荷的勞動服務，多半都未考量女性的身體狀況及負擔功能，譬如：女性必須在颱風天冒著風雨騎機車上班(受訪者 11)。
12. 因公司本身不能調查，強制力方面不如學校，企業應該建置類似學校申訴調查處理流程的 SOP(受訪者 14)。
13. 以前認為最少干涉就是最好的國家，但可發現資本家即利用此點剝削人民，因此國家公權力應該進入，以照顧弱勢的群體，同時必須檢討政策，應該是帶動與引導整個社會性別的分工，若要往福利國家方向發展，必須有分配的正義，否則僅會如同全球化之後走向 M 型趨勢，社會過度 M 型便會不平靜(受訪者 4)。
14. 90 年代出來的眾多團體之間會很自然地在議題上形成分工，當某個議題有主要團體在推動時，其他團體便可處於主動聲援的位置，並轉往其他重要的議題努力，但這些團體在不同的議題上仍然可以互相結盟合作，只是後來工運團體的力量削減得過快，有些相關的主張便漸漸不太被注意(受訪者 5)。
15. 行政院勞委會/勞工局執行上有問題，可能人員不足且流動率非常高，相關的訓練不足夠，對於法令沒有十分熟悉，且相較於教育法每年以千萬計算的預算，工作法由 2002 年施行以來每年僅三百多萬，因此當事人無法瞭解可使用的相關法律資源以及有何種情緒陪伴資源，更遑論勞工局相關人員該有的訓練(受訪者 5)。

16. 行政院勞委會不願公布勞動安全檢查報告，僅公布檢查合格與否的比率，卻未公布不合格的項目，譬如：僅公布有提供育嬰假的公司比率，卻未公布哪些公司不提供育嬰假，此為公然違法(受訪者 5)。
17. 《性別工作平等法》的主管機關為行政院勞委會，但行政院勞委會並未將其當作重要業務來推動，多數是做相對 minor 的友善職場、商標徵選等等，後雖有將《性別工作平等法》的規範置入勞工安全檢查項目，但執行的徹底程度與成效並不佳，且很多勞工主管機關不瞭解其職責是保障勞動者權益，並未從保障勞動者權益的角度出發，反而是自動進入封閉的狀態。行政院勞委會必須讓所有參與這塊業務的人員更加熟練，案例的交換、經驗的分享或民間委員必須形成一個網絡，行政院勞委會做為中央主管機關，應積極與地方協調、彙整資源，建立資源共享的機制(受訪者 6)。
18. 《性別工作平等法》的落實不夠，與此法律相關的工作人員，尤其是職場上的主管並不瞭解法條，行政院勞委會或勞政單位執行不夠徹底，甚至未主動去發現問題，當職場上發生個案時，沒有重新宣導正確的觀念，更未將觀念落實至保障工作者權利，這部分其實可以放至勞工安全衛生教育的講座內來執行(受訪者 11)。
19. 整體的建議是法規需要統整，彼此之間應該對齊，譬如：《性騷擾防治法》、《性別平等教育法》與《性別工作平等法》有很多規定不一致，《家庭暴力防治法》、《性侵害犯罪防治法》與《刑法》、《民法》可以對齊一下。法的位置、互相支援的部分各在何處，避免有過多重疊以及未涵蓋到之處(受訪者 7)。

二、家庭暴力、性侵害及性騷擾方面

(一) 家庭暴力方面

1. 《家庭暴力防治法》的結構只要求縣市政府負責任，向下延伸的力量不足夠，希望未來課以鄉鎮市同步的責任，鄉鎮市應有專屬的人力與經費來進行家暴防治工作，並修法強化村里的通報責任，落實到與民眾最接近的地方(受訪者 2)。
2. 各縣市的家暴防治人力不足，增長速度不及案例增加的比率，中央雖有給

予一些專人的補助，但地方的社工員額仍被控管，希望人事行政局可解除此項控管或者外加人力，否則地方即使有錢想用人亦有困難性(受訪者 2)。

3. 現行的法律未規定教育局、衛生局、警察單位、地檢署等，有專責的人力負責家暴防治業務，首長重視的程度亦會影響其編制狀況，這些重要的網絡目前皆是任務編組，從現有的業務去挪撥人力兼做此項防治工作，希望將來在法規中可要求此為專責的人力，此專責人力不能去兼做其他業務，必須專門處理家暴防治業務工作，如此其在執行上會更容易(受訪者 2)。
4. 目前主責家暴防治在於社政(性侵害與性騷擾防治亦同)，但因為社政沒有似司法與警政的公權力，所以三項防治應進入司法與警政為佳；防治最大重點是預防工作，因為善後需要花費很大的社會成本，但若已發生則獄後治療必須要有完整暨持續性的配套措施，非短期一蹴可幾的(受訪者 13)。
5. 《家庭暴力防治法》第 6 條規定：「中央主管機關為加強推動家庭暴力及性侵害相關工作，得設置家庭暴力及性侵害防治基金；其收支保管及運用辦法，由行政院定之。」雖然法律有此規定，但實際上很難落實，目前中央仍未設立防治基金，導致經費沒有被確保。雖然公益彩券的經費可以使用，但仍是不足夠的，中央將經費規劃至「救失業」、「救不景氣」，但其實失業與不景氣和家暴防治息息相關，當家暴防治業務增加時，經費卻是相對縮減，未來應積極督促設立防治基金(受訪者 2)。
6. 地方首長應重視家暴防治業務，讓相關單位去動用可用的經費(如：救助金專戶)做事，民眾自然會於「政府有在做事」的條件之下願意捐助，形成一個活絡的效應(受訪者 2)。
7. 臺灣民間團體還未完全成熟，經費來源皆相當有限，社會大眾亦不關心，個別倡導力量過於薄弱，可以結合性質相同的團體(如：臺灣防暴聯盟)，定期去做拜會、遊說政府，或舉辦記者招待會，或至各縣市蒐集相關的個案以給予適當壓力，督促政府在家暴防治方面能做得更好(受訪者 2)。
8. 目前的《家庭暴力防治法》以法律與司法做主導的趨勢越來越明確，容易造成專業工作人員有做完法律規定的就沒事的心態，但是人的照顧遠超過法律規定，導致《家庭暴力防治法》變成僅是一張保護令，對醫療來說亦僅剩下一張診斷書，在法律主導之下，以前以社工為主軸的倡議皆掩蓋至

法律架構底下。另外，工作切割得非常嚴重，譬如：受暴者若沒有被打得十分嚴重，且不提出告訴與聲請保護令，通常警察為其做個紀錄便無其他作為；社工亦然，若受暴者表明需要協助找尋工作，得到的回答通常是那屬於勞工局範疇(受訪者 7)。

9. 家暴的特質是慢性、長期、重複不斷的發生，因此持續性的照顧十分重要，目前並未徹底落實，舉例來說，當某個被害人已經受暴兩次以上，醫生在門診後其實可依其情況推薦專門協助的醫生做後續診療，直接在被害人離院之前便先幫其預約。持續性照顧有很多好處，包括評估危險、目前的創傷、家庭關係、婚史、創傷史、身心狀況與因應創傷、壓力的資源使用等等，這些相關的議題或訊息必須由專業人員傳遞出去，才更有可能達到成效(受訪者 7)。
10. 進步之處為《家庭暴力防治法》促使家暴議題具有正當性，法律(保護令)對外在控制的確有一定的效果，但過於強調法律造成「階梯現象(ladder phenomenon)」，在法律化的情況之下導致標準個案，因為若不標準化，按照一定的模式前進，可能無法爬上階梯往上走(性侵害亦同)。這套所謂公部門/公領域建置出來的制度，若在沒有利益與收入，或者工作負擔重時，接續法律既有模式照章行事的情況只會更嚴重，譬如：階梯現象/法律化會讓社工處理有所固定的依據，但因為人的需求是多元的，個案需要的不僅僅是此部分，且當社工個案量很多時，若沒有好的工具、策略或督導，往往只會陷入一起抱怨的窘境(受訪者 7)。
11. 目前對於精神病人的家暴部分力有未逮，警察單位要求一定要打人才能執行公權力，通常在警察到場時，施暴者未必是正在施暴的現行犯，因此視為沒達到「打人才能抓」的標準，亦無法強制施暴的精神病人進行就醫。若無法強制就醫，配套措施必須是家屬願意互相配合，可結合社區精神方面的醫生，會同衛生所人員到家裡做評估，若評估完畢屬於嚴重者，應會同警察將其送至醫院。目前這部分在《精神醫療法》上規定得很嚴格，但因為精神病人的暴力不僅威脅家人，亦威脅鄰居安全，希望《精神醫療法》在此部分可以解套(受訪者 2)。
12. 現在大部分的藥酒癮處理仍要依靠醫療機構，但其實很多醫院沒有專責的

人員可處理此類患者，希望政府可以給予一些經費促使大型醫院去處理這部分，而衛生署在處理藥酒癮患者這部分須更有強制力，應該修法將衛生署的責任規定得更明確(受訪者 2)。

13. 父權意識仍在醫療體系與醫療教育中運作，對於家暴並沒有真的將其當做一個醫療議題。醫療體系僅做驗傷，受暴者不驗傷並不代表不需醫療協助，醫療在其中必定扮演某個重要的角色，譬如：部落中的衛生所具備滿多的功能，除了提供醫療協助，資訊與資源的轉介或提供，甚至與社會福利是有重疊的，必須打破僅做驗傷的觀念，從重視部落裡人員的身心健康開始，才能看到需求不足的地方。另外，部落裡有一個特色，透過醫療爭取權益，某種程度上帶著背離部落的現有狀況，從公權力進來之後，個人與部落關係會有摩擦及衝突，反而不容易在部落裡生存，當然平地狀況同樣嚴重，差別僅在於沒有部落那樣的經驗(受訪者 7)。
14. 部落因為性別意識沒有那麼完整，原本就存在很多家暴事件，尤其以現今的經濟狀況會引發更多問題，受暴者多數認為家醜不可外揚，避免自己成為部落的背叛者，此與南部地區家族文化傳統的壓力(家庭觀念深厚)以及城鄉差距有很大的關係(受訪者 13)。
15. 醫院方面牽涉評鑑，即便給予醫療院所很多資料，但是會不會去翻用是很大的問題。護理人員相較於醫生更願意關注家暴議題，且通常資深者對於做了暴力醫療通報、開立診斷書後便讓受害者離開有所焦慮，覺得做得還不夠，卻沒有人告訴他們可以多做什麼事或應該怎麼做。此情況延伸至與社工相關方面，便是推動「危險分級」，按照不同危險分為高度、中度與低度危險，對於社工來說會清楚知道必須優先處理的案件。應用至醫療方面，便是在 DA 危險評估量表做危險分級，但此危險分級是幫其寫好的，按照不同危險分級就有不同的回家安全計畫、衛教單張，醫療院所普遍擔心的問題是沒有時間可做評估量表，但其實可讓被害人在等待診斷書或其他行政程序時自填，之後再與醫療人員視情況討論，減少其工作時間壓力，且填畢評估量表後，在衛教單張上簽名便可完成衛教紀錄(受訪者 7)。
16. 護理人員如何主動提供協助，包括其自行發現或醫生沒有診斷出來的，主動給予關心、協助或後續追蹤等，此即是護理的主張及精神—專業自主性

照護。若醫生不願意去做後續服務工作，讓護理人員發展是可行的，最起碼在整個專業下可以發展自有的模式，企圖做出 friendly nurses，突破《醫療法》的限制，畢竟目前的衛教護理師或個案管理護理師皆未突破《醫療法》的限制(受訪者 7)。

17. 施暴者報復開立驗傷單的醫生是一個問題，通常中小型的診所會有較多這方面的困擾；醫生開立的驗傷單若陳述夠清楚，法官的證據夠充分，通常不會再要求醫生出庭，但若必要時仍必須出庭面對施暴者，且花的時間很長，因此會造成有些醫生抗拒的心態，不願意開立驗傷單。雖然法律有規定不得拒絕，但這些醫生即使被申訴，引起衛生局關切，處罰通常影響不大(受訪者 11)。
18. 個案最大的問題在於社工陪同與女性警察不足。其實在驗傷的過程中必須是警察、社工、護理人員與採證醫生整套相關的人員都在場才是正確的，且臺灣的女警不夠，男警察、男社工、男醫生對個案其實會造成更大的壓力(受訪者 11)。
19. 發展家暴、性侵害兩類的驗傷診療醫師：類似戒菸門診的醫師，必須接受過相關訓練，每看一個個案就給予一筆診療費，類似精神科特殊心理治療費用，而這筆費用是由國健局直接撥予的。許多人認為此制度可能會讓醫生中飽私囊，品質卻沒有提升，但從另一角度來看，醫生若願意多花一點時間去做這方面的協助，利用國家力量給予多一點支持並不是錯誤，且目前女性醫生比例已逐漸增加，一個醫院僅需要運用二至三個女性醫生投入這樣的門診就已足夠(受訪者 7)。
20. 低度暴力夫妻團體治療—所謂低度暴力係指之前已經做過處理，目前有很多夫妻在關係上很想再促進(未必是離婚後欲復合)，覺得可以一起上課，促進彼此之間的關係，但從來沒有這種夫妻倆人可以一起上課的課程資訊，但其實可以透過此方式讓其體認在處理和對方互動的過程，有些需要再做更好的察覺，同時此方式可聯想至服務模式，我們需要的是多元的資源配置服務模式，亦需要一點低度管理，所謂低度管理為政府需要提供經費的資助，並非僅看績效或人數多寡，必須關注的是這個執行過程裡面做了哪些事情(受訪者 7)。

21. 目前各地區存在很多不一樣的弔詭現象，雖然有組成的網絡，但卻是點狀資源，而非網狀資源，若較殘忍地敘述則是這樣的點狀資源各立山頭，存在很多競爭、排擠與搶奪資源，當然每個機構單獨抽離都很棒，連結在一起便會產生上述的狀況。公私部門本來就具有一種競合關係，公部門想掌握私部門資源再重新分配，私部門因為募款困難，接受公部門經費後備受約制，喪失自主性可能成為另外一個問題，公私部門在一線和二線的合作/分工方面有許多需要磨合的地方，這些磨合應該以當事人為中心，而非以便宜行事做考量。未來可考量蒙古的系統，發展一套鄉鎮衛生所/區公所與地方社工員(給薪制)互相合作的模式，此為專業與非專業互相補足，社工員具備專業性，但地方社工員卻是最瞭解社區與各家的狀況，可以扮演通報與引導服務方案進入的部分，有系統地去進行串聯及引介，幫助案主找到最想要的(受訪者 7)。
22. 公部門掌握資源，但是否釋出其實牽涉到其本身的想法，但這些想法對於民間單位未必是合理的。《家庭暴力防治法》實施之前，高雄市存在所謂「婦女保護聯合會報」，採取將公私部門拉在一起的合議制，每個機構都有代表，另有專家學者共同參與開會，每年度擬訂預算與計畫書，明列下個年度的工作，它有些分區，需要做很多訓練、資源連結以及個案轉介等等(受訪者 7)。
23. 一開始大家都將資源投注到學校，原因是因為有「人」，因此希望做一個不同方向的努力，宣導教育的訴求是「一中心、多據點、廣聯盟」，一中心指家暴中心，多據點是每一年在社區裡鋪陳不同的據點，以瞭解更多面向，如何將有限的資源發揮最大的效果，必須經過需求評估；倡導「愛的(擁)抱(通)報，終止家暴」的觀念，因為冷漠是促使暴力發生的另一種力量，強調關懷親近且通暢通報系統，透過生活化、口語的方式讓民眾較容易接受。透過活動讓家暴/性侵害網絡中的成員更有信心，未必要將資源都放在學校，看到問題所在以及可努力之處，並且從中學習，雖然黑數尚未下降，但至少更多人知曉與關注家暴/性侵害/性騷擾的議題(受訪者 15)。
24. 目前需要改善的有三部分：一是家暴行為人需要做完整規劃的後續配套措施，目前僅有針對行為人本身，並未針對整個家庭做重建計畫；二是行為人處遇的審前評估應該改善，行為人處遇計畫是由法官裁定，於裁定前必

須經過衛生主管機構針對行為人的危險性與再犯率進行審前評估，但因法院的庭期為三個月，通常法官尚未等到評估報告就逕裁，導致保護令看不出行為人的危險程度，建議審前評估應做分級，並採較簡易的方式，時程配合法院庭期；三是加強相關工作人員的人身安全保護，現有的保護僅針對通報人，審前評估者與出庭作證者的人身安全不夠充分(受訪者 13)。

25. 承接上述的審前評估，另可增加針對一犯再犯的高危險群有「快篩機制」。高危險群其實不適用一般的行政程序，因為審議庭需要三個月，無法確定三個月內會發生什麼情況，建議採取「無令逮捕，逕行拘提」。多次違反《家庭暴力防治法》的後續處理，定罪必須快速，因為通常體檢、移監等程序完成以後，刑期亦結束了，難以再針對其做其他的心理輔導處理，法務部應針對刑期中的處遇計畫做連結，否則行為人等同於只是進去服刑又馬上出獄(受訪者 13)。
26. 針對行為人的處置，無論是處遇計畫或接受認知教育輔導等等皆不夠積極，行為人至少要進行四或八小時的後續教育。民事部分—受暴者聲請保護令若未勾處遇計畫，法官應該依職權裁定，因為法律並未硬性規定法官一定得裁處遇計畫，但是處遇計畫必須由法官裁定才具備強制性，目前裁定比率很低，全國不過 10%；刑事部分—檢察官緩起訴或飭回，其實可附條件讓行為人勞動服務或上課等等，不要僅有捐錢，即便是檢察官起訴，法官判決時同樣可以附帶此項條件。這部分建議改由在《家庭暴力防治法》中直接規定，不再只是可有可無的規定，基本的規定要有，額外的部分再授權給法官裁量(受訪者 7)。
27. 有關刑事的家暴案件，無論緩刑或假釋等等皆必須由觀護人繼續做後續觀護(一個月一次)，此類案件的保護管束大約都是兩年，兩年間須上十二次，完成後由觀護人依個人情況判定是否繼續或結束，其實團體一個月一次算是很低的劑量，但相較於僅與行為人談幾分鐘就放行有成效。因為刑事案件個案大部分以勞動階層為主，每次課程結束後可以給予作業以教育引導行為人，譬如：第一題是簡述此次的上課內容，第二和三題採問答的方式應用上課內容，若今日的上課內容提及暴力，不要直接詢問行為人做了哪些行為，而是詢問其對於暴力過程和爭執的認知—言語傷害、行為傷害有哪些？為什麼會這樣做？如何處理？最後將作業必須交給觀護人，成

效亦由觀護人去進行瞭解(受訪者 7)。

28. 家暴案件在司法上為「低刑度、高再犯」，如果行為人犯罪的話，法院所有裁定皆是屬於低刑度，但卻很容易再犯，其實應該思考刑度或者整個配套措施是否有問題，否則為何會高再犯？其實警察在其中扮演的角色很重要，屬於有武力的公權力，立即的查訪約制能夠對行為人產生一定的預防效果，但警察對此反彈很強(受訪者 7)。
29. 若不以觀察者、直接服務者的角度，而是以網絡來看，警界的態度需要做修正，他們僅是網絡之一，往往忘記自己的角色，變成以自我為主，其實最重要的工作是陪同偵訊以及對受暴者的扶助，但事實上卻反而喜歡做宣導，因為在媒體的能見度會增加，可以讓人認為警界有在做事，警界畢竟是比較嚴謹、講求層級的父權環境，必須再投入更多的教育(受訪者 15)。
30. 提供遭受家暴者的安置與庇護，施暴者與受暴者必須分開，譬如：施暴者不能回原住所，或者施暴者回原住所，受暴者必須到安全的庇護所，而非將兩造繼續放置在同一生活空間(受訪者 11)。
31. 目前庇護人力與庇護所公設床位皆不足夠，受暴者由案件發生至回歸社會的時程很長，因此更需要中長期的庇護所，此可由各縣市自行成立，但最大的問題是並非每個縣市皆有足夠的財力與大型醫院。另外，可參考國外的庇護所做整體(軟體與硬體)的規劃，針對團體、兒童等等規劃課程學習，不僅僅是住在庇護所裡面而已(受訪者 13)。
32. 目前的庇護所幾乎都是委外經營，可考量「公辦公營與委外經營雙軌進行」，委外經營會因每一個非營利組織與婦女團體重視程度、條件而異，提供給被害人的環境可能不佳或不太能夠滿足其需求，委外經營的成效必須經過評估，並非每年將標案委託出去就無其他後續追蹤作為，假若增加公辦公營可以提供另外一個選擇(受訪者 15)。
33. 國內將家暴視為一個社會事件與個案，極少像國外將其當作犯罪行為，自然處理的力道不夠，處罰亦少，行為人可能不願意接受處遇，刑責方面可考量視為犯罪行為來處理。另外，家防會應該扮演提供資訊的角色，甚至做一些政策性的服務，對時空問題的掌握要有敏感度，畢竟有制度與法規仍不足夠，必須針對其流動性資訊才能夠隨現況的不同以改變做事的策略

(受訪者 15)。

(二) 性侵害方面

1. 對於性侵害再犯率高的行為人，出獄之後耗費的成本更高，必須有觀護人、檢察官、警察、社工等等的長期追蹤，而社區監控亦過於薄弱，監控範圍僅在家裡(如：電子腳鐐)，離開家裡便沒辦法持續監控，成效不彰(受訪者 2)。
2. 性侵害行為人假釋期間使用的電子腳鐐監控系統，目前雖在試辦期間，但成效如何是必須特別關注與檢討，其佩帶時間為晚上，且無法超過一百公尺，若有被害人出現在一百公尺範圍內，仍有被施暴的可能性。現在的矯正教育確實透明化、人權化，此監控系統關注的僅是站在行為人的立場考量其人權，但若以被害人的立場而言，應該同時給予人權照顧才正確。另外，監獄數量不足已是法政機構很早即存在的嚴重問題，最重要的是觀念的問題，若認為性侵害並非嚴重的事，自然所做的決策不正確(受訪者 15)。
3. 行為人可能刑滿，但病尚未痊癒，雖然法律有規定必須做刑後治療，但是並無相關的刑後治療處所(類似中途之家)，可以讓行為人至該處治療到完好為止。沒有處所等於無法落實此項規定，希望法務部未來可以落實此部分(受訪者 2)。
4. 目前沒有性侵害評估人才去評估行為人的犯案率多高，是否有可能被治療，是否能夠假釋等等，這部分應有更多訓練，否則只會耗費更多的後端資源(出獄後耗費的人力與成本)，且行為人從假釋到後續輔導單位的銜接並不完整，很多時候不清楚前面單位做的成果如何，承接單位得到的資訊有限，導致後續作業十分辛苦，應該建立一個完整的機制，而非用個案的方式做處理(受訪者 2)。
5. 國外規定較為嚴格(如：《梅根法》)，許多行為人出獄後會藉由大眾來監督其行為，以降低行為人的犯案機會，目前臺灣沒有做到這麼嚴密，但是仍希望警察單位應該做到主動告知，譬如：戀童癖行為人出獄後，警察單位可以主動通報育幼機構等相關單位，以形成綿密的防護網，不需要育幼機構詢問才告知。若無法做到主動告知，亦必須宣導教育相關單位可至警察單位查詢的觀念(受訪者 2)。

6. 性侵害與家暴同樣皆以法律為主要導向，於醫療體系針對被害人亦僅做驗傷，其實驗傷採證之後，許多項目是需要追蹤的，包括有空窗期的性病，但實際上追蹤率非常低，應該思考其不願意前來的原因，透過什麼方式促使被害人瞭解與願意接受追蹤是一大課題。驗傷採證過程、接觸相關防治網路的環境、筆錄與檢訊、蒐證空間並不友善(家暴亦同)，應該進行更人性化的改善(受訪者 7)。
7. 性侵害必須找婦產科醫生採集樣本進行檢查，但有些老醫生卻堅持檢查結果不算性侵害，這是目前婦產科醫生教育存在的問題，採樣的結果必須是由法官判斷，而非婦產科醫生來判定(受訪者 11)。
8. 目前性侵害部分針對加害者的強迫諮商、輔導、矯正協助等等經費較高，但受害者若未表明有此需要，便沒有提供協助，其實兩造都必須提供完整、足夠的力量去協助才對，且針對受害者的協助通常在半年後就會慢慢減少，但因為受害者多半是先考慮現實的問題，最後才考量到自身的心理諮商，因此協助期必須拉長。另外，醫療單位與心理諮商人員面對加害者會有恐懼感，且較難與加害者溝通，缺少成就感，因此很少有人願意做加害者的協助(受訪者 11)。
9. 目前針對被害人保護的法條不足，即使有附帶的民事賠償，卻沒有配套，需要自己再去爭取，且《刑法》中的「交互詰問」與「避免性侵害被害人重複陳述」，兩者是衝突的，此可能導致行為人詰問被害人的情況產生。為避免重複陳述的情況，建議警察局做筆錄時可進行同步錄音錄影以呈給檢察官，此項建議碰到的最大障礙為檢察官可自行決定是否至做筆錄現場指揮，若檢察官極為忙碌或認為不需要特別處理，便會造成被害人重複出庭的情況發生，且碰到較具爭議性的是智能障礙的被害人做筆錄與檢察官調問時的回答可能不一致(受訪者 13)。
10. 過去性侵害最為人詬病者一是單一窗口，二是陳述、減述的相關規定。另外，對於未成年的行為人討論極少，實際上行為人在未成年的比例很高，國內又是混齡處理，其實行為人處遇中應該分齡處理。行為人一旦犯罪行為成立之後便送往矯正單位，此做法必須檢討，政府應該追蹤經過矯正系統後，再犯率以及社會復歸成功率有多少，是否會讓國家因此付出更大的

代價。做法或許可參考澳洲運用社會資源與力量的方式，針對行為人設置寄養家庭，或安置到有此方面專業與願意幫忙的家庭，但因行為人是犯罪行為，能否通盤採用或操作方式是需要經過討論的(受訪者 15)。

11. 性侵害最弱勢者主要是十二至十八歲，其次為十二歲以下，這些十八歲以下的族群是集中在學校，性侵害此區塊在通報方面，學校仍屬黑數最多者，因此對於教育系統必須投入更多關注(受訪者 15)。

(三) 性騷擾方面

1. 目前處理性騷擾有三個法—校園有《性別平等教育法》，職場有《性別工作平等法》，《性騷擾防治法》是針對學校與職場以外的人做規範，應就《性騷擾防治法》來統合《性別平等教育法》與《性別工作平等法》，除了持續保障受教權與工作權以外，原只能處罰雇主而處罰不到行為人的部分必須藉由《性騷擾防治法》做更好的處理及統合(受訪者 2)。
2. 法令有很多互相競合的部分，不同法案規範不同主管業務單位，以致於許多問題權責不分，主要的因素其實是「大家不想做」(受訪者 3)。
3. 《性騷擾防治法》應與《性侵害犯罪防治法》做整合，兩者之間的介面必須區分清楚，將《性騷擾防治法》第 25 條兩年以下有期徒刑回歸至《刑法》的強制猥褻，而《刑法》中的猥褻必須修改名稱，因為妨礙風化的猥褻與妨害性自主的猥褻並不一樣；《性騷擾防治法》與《社會秩序維護法》第 83 條亦必須整合，因為兩者皆是行政罰，但處罰的刑度卻不同(受訪者 4)。
4. 《性別工作平等法》保護的是「性的自主權」與「工作權」，《性騷擾防治法》保護的僅有「性的自主權」，因此後者是無法解決前者的問題。若工作職場的性騷擾行為人即為雇主的話，應是至較公司更上一級的勞工局提出告訴與成立調查委員會(受訪者 4)。
5. 職場性騷擾與校園性騷擾是權力關係下所發生的狀況，明顯有著上下關係的特點，因為與權力環境有關，所以《性別工作平等法》及《性別平等教育法》著重的是打造這個環境的相關單位之責任，因為打造性別平等的環境需要各種不同的政府單位共同合作，這也是為何法規中規範雇主與學校

責任的原因(受訪者 5)。

6. 當代關於性騷擾的討論，通常不同的場域規範的不見得一樣，雖然都是權力關係，但所牽涉到的權力性質不盡相同，各有其特定的情境。參與《性別工作平等法》與《性別平等教育法》修法者為學者與律師，《性騷擾防治法》主推者卻是法官，法官的概念是重罰且標準很清楚以利判斷，但以婦女運動或女性主義的角度出發，通常稱性騷擾為「高度情境化」，必須視當時的情境而定。長遠來說，整個《性騷擾防治法》的體制與原來的法律體制(如：《刑法》)必須要有競合的處理(受訪者 6)。
7. 性騷擾有分屬三種法規在規範，目前可分兩方面討論：第一，是否有辦法進行整合？第二，若無法進行整合，仍分屬三法的話，規定的內容是否可以更加明確？第一點因法源基礎與法律層級不同，《性別平等教育法》及《性別平等工作法》皆屬於行政罰則，但是《性騷擾防治法》第 25 條是列在《刑法》裡，位階不同則進行整合會有困難，因此可討論競合，但競合之後是否能夠真正解決問題尚存在疑問；第二點因分屬三法，實務上的實用性似乎沒有那麼好，因此規定內容必須更加明確，譬如：處理的流程，包括罰則，如此對於被害人較有利。另外，因為案例發生時第一個面對的問題是適用不同的法規，主管單位即不同，因此必須跑對地方才能不讓被害人的權益受損，除非原本的狀況就很明確，尤其《性騷擾防治法》的東西是《性騷擾防治法》要處理？還是《性別工作平等法》要處理？這一塊的模糊度似乎很高(受訪者 8)。
8. 強制觸摸與強制猥褻的競合問題：被害人通報警察，警察用強制猥褻送檢察官，開庭後的結果可能不起訴或起訴後不成立，若沒有超過法定六個月，其實可再提強制觸摸(告訴乃論)。對於案主來說，他的理解不同，認為開庭有到，法院判決不成就算了，但卻不知道還有另外的救濟方式，而強制猥褻屬於性侵害，開庭會較慢，很多時候等結果確定不成立，早已過了法定六個月的時限，導致受害者權益受損，若強制猥褻不成立，是否可逕用強制觸摸偵辦？此為《刑法》與《性騷擾防治法》必須競合之處，因為對於實務工作者而言，這兩套系統與資源皆不同，就如同熟悉性侵個案管理，並不一定熟悉性騷個案管理，反之亦然，因此在資源方面不一定有共享(受訪者 8)。

9. 有關性別的法令，臺灣在國際已算先進，只是「是否想做」會影響成效，法律是最後一道防線，若有心想做，法律是可以成為很好的尚方寶劍。對於混亂法源問題是因為沒有認真看待法律，因為《性別工作平等法》和《性別平等教育法》適用對象非常清楚—《性別平等教育法》只要有一方是學生即適用；《性別工作平等法》指的是職場，同樣在校園裡面，若是教師與教師之間、教師與職員之間、教師與助理之間，屬於工作人員彼此之間便適用，但若助理兼任學生身分則適用《性別平等教育法》；《性騷擾防治法》是不屬於這兩個法就適用。發生在校園直接判別適用《性別平等教育法》，卻忽略校園內亦適用《性別工作平等法》，因為《性別平等教育法》立法的宗旨是為保障學生受教權，《性別工作平等法》是為保障工作權，兩者之間切割得非常清楚(受訪者 10)。
10. 職場與校園存在的權力關係較明確，前者責懲雇主，後者責懲校園主管機關要有友善環境的維護，不見得只在於個人的救濟，因此這兩塊因權力關係引發的性騷擾是不能更動的(受訪者 14)。
11. 維持《性別平等教育法》性騷擾的處理，因為此區塊必須透過教育與主管單位的要求，調查、身分、範疇與職場不一樣；而《性騷擾防治法》與《性別工作平等法》的性騷擾皆屬於成年人世界，僅是騷擾發生的關係與場域不同，因此建議兩者可結合。職場性騷擾其實由個案來顯示，行為人為單位主管的時候，由公部門某種程度的介入，才不會形同虛設，畢竟公部門有能力以及外聘委員(本身專業必須考慮)，且《性騷擾防治法》中一些所謂公共空間的安全，此區塊與職場性騷擾確實是可以合併的(受訪者 15)。
12. 《性騷擾防治法》通過後，中央編列的預算經費不足以推動全國的性騷擾防治教育，另法律通過不代表各級首長有努力推動的意思，甚至連經費都可能不編列，人力亦納入家庭暴力及性侵害防治中心裡，由中心的人力兼做性騷擾防治業務，並沒有額外增加人力(受訪者 2)。
13. 人力流動的部分存在很大的問題，若國家認為人身安全議題是重要的，為何在執行人力方面仍無法解決？以前內政部僅有在家暴、性侵害方面補助社工人力，其實性騷擾亦需要專人的補助，但中央採納開放名額之後，並不代表各縣市政府會申請名額，若真有提撥人力仍是優先給予家暴及性侵

害，因為性騷擾被認為非急迫性的服務案。人力其實是最基本的，卻每年都必須為此問題頭痛，目前除專業人力以外，僅有在辦理宣導活動時補助講師費，這樣的支持力最後是否會導致皆由民間團體負責，這是必須思考的問題(受訪者 8)。

14. 目前國內性騷擾防治教育做得不夠，民眾沒有所謂的性騷擾防治意識，因此性騷擾防治教育的推廣必須從基礎教育、社會教育以及家庭教育做起，並配合最新修法的改變，如此才能確保執行力(受訪者 2)。
15. 針對中小學校園性騷擾案件，校長為了自己的考績或害怕影響校譽，通常會選擇規避不處理，亦不往上呈報，即使性騷擾事實被舉發導致行為人被革職，反而會有同情行為人的情況發生，因此當聽取各方不同意見反應時，就會影響到法律的執行，最後演變成執法的標準是因個人道德而異(受訪者 3)。
16. 各地的家暴中心幾乎只有一位承辦人員，且其處理性騷擾部分僅有行政協助，亦即被害人提出申訴，警察才會依法受理與找尋專家學者針對被害人服務這塊並沒有其他作為，因此建議政府與民間團體訂立契約關係，適時將實務經驗反映給公部門參考，不過目前幾乎沒有具備承接被害人後續服務能力的民間單位，僅有高雄市婦女新知接受高雄市政府社會局的轉案，高雄市政府家暴中心負責在《性騷擾防治法》範圍內的被害人後續服務皆由其處理，包括法律協助。因為存在合約關係，依照法規定的相關資源皆可以使用，譬如：當評估一個較嚴重的被害人需要心理上的協助，並非一般社工可以處理，便可向政府申請一筆經費，為被害人尋求心理諮商師的協助。再如：個案處理過程需要與司法/警察單位接觸時，民間單位不太可能用自己的力量去接觸，透過與自己有契約關係的政府單位去與對方協調其實效果會較佳，因為民間單位是直接協助個案後續服務的部分，其實在過程當中是間接將法之不足的部分，用實務經驗上遇到的狀況直接反映給政府單位，讓各政府單位之間找出一個好的溝通模式。而當民間單位有一直長期關心此議題的專家學者，亦可幫相關人員辦理訓練，協助政府單位實際落實《性騷擾防治法》，因此這樣的模式算是一種良好的互動(受訪者 8)。

17. 《性別工作平等法》的精神為行政裁決，亦有當事人透過行政裁決的基礎提起民事的訴訟賠償，但目前民事或刑事要求證據原則，因為法律本身是無罪推定，若無法證明有罪便是無罪，而性騷擾通常倚賴委員的性別敏感度、查案經驗以及對性別權力關係的理解，才能夠進行裁決，且目前整個法界相對地過於保守，更遑論法官、檢察官等人員(受訪者 6)。
18. 申訴職場上的性騷擾，委員根據法律能夠做的裁決是確認雇主的責任，開罰的對象是雇主，不會是性騷擾的行為人，處理的過程必須清楚地解釋法律立法的緣由與精神，若要直接懲罰性騷擾行為人，必須是調查制度非常完備，且同時有足夠的資源(受訪者 6)。
19. 《性騷擾防治法》目前都是比較消極的，由家暴中心進行罰款，但罰款未必有效，建議性騷擾部分如同家暴處理，至少設立行為人處遇計畫，矯正其行為(受訪者 8)。
20. 《性別平等教育法》不似《性騷擾防治法》尚有協調機制，其僅有申訴機制，因為這中間的權力是極度不對等。因為現有的法律都要求證據，沒有性騷擾這回事，只有猥褻，要構成猥褻的證據很難蒐集，因此訂定《性別平等教育法》是要彌補《民法》、《刑法》的不足處，完全放置在校園裡，規範很多權力不對等的東西(受訪者 10)。
21. 因為是權力的結構，若以醫院的體制來說，大型醫院因為護理系統與醫療系統是分開的，亦即這個月老闆未必是原單位的直屬主管，而診所或中小型企業裡，老闆是工作夥伴，若同時是性騷擾的加害者，受害者根本無從申訴(受訪者 11)。
22. 顧客與患者等流動人群亦是性騷擾的來源：醫療單位或一般工作場域不敢得罪病人或顧客，通常對於這類型的性騷擾都未做處理。若針對此方面沒有正確的觀念與保護，不僅影響受害者在該職場繼續待下去的意願，甚至最後離開職場(受訪者 11)。
23. 性騷擾的設定通常都是假設男性騷擾女性，很少教育男性「你可能會被性騷擾」的觀念，因為性騷擾通常是性別權力的問題；男性在性騷擾中若是受害者的角色，很容易變成大家嘲笑的對象，導致男性不敢用一個受害者的態度去申訴(受訪者 11)。

24. 學校必須透過訓練培訓性平會委員，使其具有處理性騷擾案件之調查知能，並促使具備調查經驗與能力有所進展的人員願意傳遞相關的知識與經驗。針對性騷擾行為人的處遇計畫有很大的漏洞，通常情節被認定後皆是以解聘、退學、輔導轉學等等為主，但是其實有很多在措施上是應該要安排教育的，而在懲處的建議亦可較有多元的想像，譬如：要求學生至性別機構做志願服務，另較棘手的是權力較高者，教育部應做好不適任教師通報的機制，並針對性騷擾行為人處遇計畫編列預算，訓練諮商與相關的人力，而非剝奪工作權後就無其他作為(受訪者 14)。
25. 《性騷擾防治法》由性騷擾委員調查，但性騷擾防治委員多數是外聘的，其調查能力且給予委員調查能力的培養皆是需要檢討的問題，因為調查是非常專業的事情，委員的素質良莠不齊，賦予委員太大的責任，又無相關的訓練，容易導致問題產生，建議調查中較大的責任由警察單位負責，畢竟其受過專業訓練。另外，《性騷擾防治法》第 2 條「申訴與協調處理」，因為性騷擾行為人與被害人既有協調，又有申訴的管道，建議要單一，否則就變成雙層的處罰(受訪者 15)。

三、性別平等教育方面

1. 以監督教育法的觀點來看，雖然花費的預算與人力較多，但以眾多的業務量來衡量，仍會覺得是不足的(受訪者 5)。
2. 相較於行政院勞委會以百萬計的性別工作平等預算，性別平等教育預算以千萬計看似很多，其實以教育部的總預算來說，運用在此部分的預算很低(0.37%)，且以服務這麼多層級的學校、人口以及法的推動，預算確實是不足夠的(受訪者 14)。
3. 經過學校性平會開會討論決議，為年度工作計畫所編之預算稱為「性別預算」，並非將不相關的費用皆計入性別預算(如：兼任教師的鐘點費)，目前學校行情為十至二十萬，不可能再更多，但至少制度化可以保障每一年有十至二十萬辦理相關教育活動或空間改善等等，此是在大專院校接受評鑑時需要與學校溝通的觀念，而因應評鑑會產生一些具體的業績，這樣的效果其實不錯，至少保住基本盤，要更多可再討論，此過程是一種有壓力的學習，但反而可以前進得更快一點(受訪者 9)。

4. 評鑑的過程中可以發現，做事的方法其實有很多可能性，教育部應該在全部大專院校評鑑完畢後，針對較有創意以及有問題的做法進行案例彙編，以利進行宣導工作(受訪者 9)。
5. 法律的存在是讓願意做的人獲得保障，針對沒有執行的學校建議可透過一定程度的考評來督促，譬如：中小學校長的遴選時，考量其對於性平委員會的運作、業務是否熟悉(受訪者 6)。
6. 《性別平等教育法》在學校教育有個漏洞，我們經常教育教師有關家暴、性侵害、性騷擾防治的相關法令，教師應該如何注意，卻沒有告知教師如何避免成爲一個暴力、性侵害、性騷擾的行爲人，以及當教師成爲加害的行爲人時會是什麼樣的狀況，僅用法律恐嚇教師，而沒有在其認知或行爲層面提供協助(受訪者 7)。
7. 《性別平等教育法》中較有問題者爲第 27 條：「學校或主管機關應建立校園性侵害或性騷擾事件及加害人之檔案資料。前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料」，如法條所述，離開的學生或教師只要是在教育場域，就有責任在一個月內通知對方，但對方有責任要保密，不再聘用者另當別論，譬如：A 師在甲校爲違反《性別平等教育法》的行爲人，到乙校教書，甲校有責任在知悉後一個月內通知乙校，但 A 師在乙校若沒發生相關案件，之後再到丙校工作，乙校便無責任義務通知丙校，其中產生的漏洞爲「若 A 師先至乙校過個水就到丙校，這樣不會有紀錄」(受訪者 10)。
8. 2000 年《性別平等教育法》草擬過程並非一罪一罰的概念，條文規定爲鼓勵性，而非強制性，即使是具有較明確強制性之「至少辦理四小時的性別平等教育課程或活動」，其實已算規範寬鬆，因實際教學時數難以計算，所以常將此規定挪爲他用，學校常是以辦理活動的方式來湊足四小時(受訪者 14)。
9. 兩性性別的課程專門放置在師資培育選修課程裡面，即使並非所有上課的學生都能夠建立完整的觀念，至少從這個地方發揮提醒的作用。學校設計

課程必須依對象分層級進行，學生輔導中心與教務處規劃課程給學生上，但針對教職員與一級主管亦必須給予相關課程，畢竟基層員工瞭解後，若沒有方法在官僚體系之下去說服長官，同樣沒有效果。提給學校性平會年度工作計畫時，可指定幾個必做的重點，並視內容分派給各單位，各單位必須自編預算，可從原有預算挪用或者另外新編，與人事室合作，幫學校教職員工規劃課程上課，譬如：性別或親職部分，經費由人事室負責，員工若需要個別心理諮商則必須另外收費，但此費用是由學校撥出，一年十二次，一次一千元，學校則編列一個人有一萬兩千元的經費可使用，這些原本是人事室沒有的預算(受訪者 10)。

10. 學校性別平等教育課程獨立開設的情況較少，因為強調各科皆有可能談到性別議題，因此是於各領域做融入式教學，在自己的科目中融入性別議題，譬如：歷史科可教導女性文化；數學科可教導性別統計，如何讓教師擁有基本的性別平等意識，並從教材中檢視相關的觀念並做融入式教學是必要的。教科書內容持續被檢視，一是希望不要傳遞性別刻板印象，二是可積極放入更多性別有關議題，雖然目前有既定的教材課本，但可透過多元的教科書版本與教師的自編教材來增加課程的活躍性。另外，目前並沒有制式的活動式教材，與其給予教師許多制式化的東西，不如教導教師如何活用以及從現有的衍生出屬於自己的東西(受訪者 14)。
11. 應該重視底層性別平等教育，國、高中應該開設更多相關的課程，並讓教師接受性別平等教育的訓練，僅藉由教職研討或教師研習營來獲得的成效並不高，即使意識型態有稍加改變，但如何轉換成教材授與學生是需要協助的，以教育者的角度會希望有更多的管道傳遞相關的訊息，使其變成 common sense(受訪者 12)。
12. 教育部應針對學校教師接受性別平等教育訓練時數做統計，必須根據《性別平等教育法》進行相關的培訓，前幾年有針對法令部分做培訓，包括瞭解法令內容與實際運作狀況等，但是普及的程度與其資源有關，若是所謂的資源中心學校會擁有較多的經費及預算，可辦理區域性的研習，而其他學校便參與中心學校辦理的活動或自行規劃。法規中針對性別議題的訓練課程沒有強制性，但學校內無論導師、科任或行政職務者皆應該接受相關在職訓練的最大原因在於一目前線上的教師在大學或師資培養過程中，可

能沒有機會接觸性別議題，因而不具有性別概念或意識，若進行相關課程的教導其實是有困難的(受訪者 14)。

13. 應加強培育師資，將性別平等教育種子傳播出去的媒介仍不足夠，且活動力較強者集中於南部(受訪者 12)。
14. 學校當務之急是必須重視教師的身教，不關注此部分，無論怎麼開發教材，孩子會處於矛盾的世界，因為不同教師教授方法迥異，說法亦不同，且往往教授是一回事，實際行動是另外一回事，導致學生無所適從，譬如：上課教授不能性別歧視，教師卻在課堂上講出性別歧視的言語，顯見這方面的努力是極度缺乏。另外，師生之間的倫理同時需要被重視，逾越教師尺度的行為卻沒有任何處置行為，譬如：教師有其該有的規範，師生戀確實不應該存在，但目前我們的社會對此類型事件是抱持並無不可(男未婚女未嫁的前提)以及不處理的心態，其實一旦發生，必須解除教職才是正確的(受訪者 7)。
15. 存在顯著的分割現象—譬如：性別教育就是性別教育，生命教育就是生命教育，都是分割的，可是性別教育亦是生命教育，兩者其實並不衝突(受訪者 8)。
16. 中央教育部依法運作都很上軌道，無論部長換誰做，但至地方政府層級，其與中央的落差很大，即使看似已上軌道，實際上皆是委員出席時才做表面工夫，並未長期在經營與深耕，或者頻頻喊著自己重視性平的口號，但資源中心學校自始至終都是固定的幾間學校，這些學校因為做很久，已經失去活力及熱情，卻仍看不出有其他學校接棒的樣態。中部地區相對來說較弱，一是因為高等教育弱，沒有專業系所，尤其以性別研究者部分最為缺乏，大專院校並沒有很多人，且人力皆投入在社區；二是民間團體弱，沒有與性別相關的民間團體。東部地區因為資源較少而弱尚能理解，但中部地區目前現有的狀況實屬不應該，地方政府的局處扮演很重要的角色，是否將其變成重點工作在推動，主要是做事心態的差別以及主事者是否將性別平等視為重要項目皆有關係，因此縣市政府的環節與中央的落差其實滿大的(受訪者 9)。
17. 《性別平等教育法》比較偏教育層面，除了既有的處罰以外，更重要的是

教育行為人，但目前落實上是有困境的，當行為人需要上課或被治療等等，若行為人是進入既有的通識課程，不去上課或不選修該門課的話，學校並沒有強制力與強迫性，又因教學專業自主，不能強迫教師專門上法律與生活、法律與性別等課程，最後任何教育的處遇都只能回到輔導中心，但輔導中心教師的性別訓練通常仍不足夠，且必須同時扛起教育與諮商的工作，因此衡量現實處境，特別為行為人設計課程確實有困境存在(受訪者 9)。

18. 性別平等概念的教育與宣導目的就是要預防及減少案件的產生，當一件事件發生時，由其所產生的教育功能是最重要的。只要有案件發生，依案情決定是否成立調查小組，但處理人的必定是性平會人員或性平會授權之人，生輔組的教官其實沒有權力，且流程依教育部規定是必須公告在網路上的(受訪者 10)。
19. 原則上學校的性平會是有被縣市的委員會監督的，執行成效亦需要回報，若縣市委員會認為學校需要加強則表示學校該部分沒有落實，兩者之間是有連結的。縣市委員會運作良好，整個縣市的性別平等教育政策推動可能較有制度化，但是若縣市的委員會運作不良，不代表各個學校性平會運作會更不良，學校本身有自主意識，教師訓練足夠的話，反而主動於校內推展或者申請相關經費以支持學校計畫，那麼兩者之間的關係便沒有那麼強烈的上下(受訪者 14)。
20. 從 1997 年教育部性平會成立至今十二年的時間，前十年培訓的主軸在於輔導基層人力，因此輔導室教師確實較具有性別意識且訓練較紮實，學校的核心推動人物可能集中在輔導室，但《性別平等教育法》當初設計的重點是希冀不要將重點放置在輔導室/輔導主任，因為輔導室過於邊陲，為避免邊緣化，負責接受與申訴案件的窗口應在學務處/訓導室(受訪者 14)。
21. 性平會運作本身就不應該與輔導室連接在一起，這部分在大專院校裡面執行的成效不見得好，何況是中小學，其實性平真的不是輔導室的業務，在中小學結構中確實仍是由輔導室主導，但此觀念應該積極改變。性平業務必須是各個處室都動起來，需要做到「無處不性別」的目標，性平會依法運作是基本盤，更積極者為開課選擇是否更多元，學校願不願意挹注/投

入更多的資源鼓勵教師聯合發展課程等等，且學校性平會沒有案子並不代表不用做事，其實從課程才是落實加強是最基本的，而目前因各校條件結構不同，對於負責業務放置的層級尚未有定論(受訪者 9)。

22. 學校性平會是依據《性別平等教育法》設立，因此所做的事情都必須回歸至該法規：第一，性平會運作時，必須要求性平會幕僚單位彙整性平法規，傳承給性平會的委員；第二，因《性別平等教育法》有明確規定對教師的規範，可將性平法規直接明列於教師的聘約之中，並索取回條，此作法的好處就是學校有善盡告知義務，若日後教師違反規定，處罰時便有所依據；第三，教師在乎教學評鑑，在教學評鑑中列出條文，依據條文詢問學生，該教師上課是否有性別不平等或歧視的言語和行為，並將此條評鑑的結果交給學校性平會，此亦具備警惕作用；第四，必須針對學校行政服務進行評鑑，行政單位雖不教書，但教職員對學生以及職員之間仍會有性騷擾存在。納入評鑑的好處就是重視的人有被鼓勵的依據，不重視的人最少要做到基本，且評鑑必須要有獎懲才有效，因為攸關學校很多東西，只是到最後可能變成用一個最低的道德標準在規範，而不是發自內心(受訪者 10)。
23. 學校性平會最大的功能便是在於「預防」，但是委員幾乎停留在「有性騷擾案子發生時才需要開會處理，平常就沒事」的概念，其實會議平常就必須召開，進行一些案例的演練，思考其在校園環境中發生時的處理方式與過程，而這些皆與各校的文化風氣以及是否有人想做有關，尤其是主委(校長)(受訪者 14)。
24. 加拿大多倫多大學有設置類似志工的平權大使，工作不僅僅是剪報之類的瑣事，應幫其增能，使其具備使命感，進而在校園內宣揚種族平等、性別平等、同志權益等各方面的觀念，這些平權大使可以做為種子，進入宿舍宣傳與辦活動，或是針對宿舍的一些規定，讓學生自己自治，進行對話，此方式是可參考學習的。臺灣因為大專院校需要與社區做結合，選擇至鄰近中小學服務是最佳的，藉由社團那些上過一些性別課程的學生到中小學帶活動，將性別的概念轉化並融入活動中，而學校課外活動組可提供獎學金給社團當做活動經費，通常費用不會太高，僅需幾千塊，這些社團成員便等同於另類的志工(受訪者 9)。

25. 當性別平等教育的首創前導其實不容易，但若針對這方面進行說明或宣導過程時，學校內有人可以給予回應與附和，便能讓推行的人員感受到同伴的存在，這些同伴若居於學校一級主管，所發揮的影響力會更大，當然首要的工作是必須教育校長，使其具備相關的觀念，即使對於議題或法律尚不熟悉，至少願意持保留態度，斟酌可行性，讓其他主管與教師感受到這是一件重要的事情，那麼校長便成功發揮代言的效果(受訪者 10)。
26. 校園內的性別友善空間仍需要改善，除每棟大樓各樓層都必須有一間殘障廁所以外，應從最基本的廁所比例開始，因為男女生理構造不同，上廁所的時間不一，且很多不符合建築法規，當初是婦權會以性別主流化概念去督促修改的；使用廁所尚有另一狀況，辦理女性較多的活動，可請工作人員協助女性可以使用男性廁所，屬於較機動性；目前規劃討論飛機上廁所不分男女，但尚無朝無性別廁所方向前進的定案，不過可以有這樣的共識。學校有很多不安全的角落，用感應式的燈有警惕作用，同時考量能源與安全問題，緊急按鈴部分亦要注意(受訪者 10)。
27. 性別平等教育不應過於僵化，校園內可以定期舉辦「性別平等週」的活動或戲劇表演來宣導觀念(受訪者 12)。
28. 因為教育部對中小學性別平等教育盯得緊，有案件時他們會比較認真處理，但處理的過程還是有需要監督的地方，相關的預防工作仍做得不夠。性平會不敢不處理《性別平等教育法》第四章是因為法令已存在，當然做得好不好是一個問號，建構性別友善的學習環境以及督促、監督性別友善課程教材與教學等預防工作顯然還有很大的努力空間(受訪者 10)。
29. 目前性別教育資源中心多半自行研發自用教材，應聚集附近中小學教師以成立教材編纂的核心工作小組，辦理編纂完畢教材的示範活動，提供其需要的教材與資源，利用這些中小學教師做為性別平等教育的種子，使得性別教育更有趣，更能從日常生活的案例去體會性別的意義(受訪者 12)。
30. 性別平等教育已無法從純女性的角度去看待，必須由兩性的角度一起觀察，教材必須因時制宜，如：利用課堂發予問卷，透過小組討論互相激盪出不同的意見與想法(受訪者 12)。
31. 相較於其他部分，較有進步的為「性侵害與性騷擾申訴調查稍有制度化」，

雖然處理的狀況良莠不齊，至少案例的增加可發現師生對於這部分權益已較瞭解，並願意揭露或出面指證，讓申訴調查更具備制度化(受訪者 14)。

32. 教育部如何針對運作成效進行監督是個問題，譬如：校規中性別的問題—儀容、身體規範等等，雖違反性別平等教育原則，卻仍持續存在，而教官多半認為自己是校規執行者，必須依照校規做處理，導致常有執行過當的情況發生，此反映出「法本身與執行者有一定的落差」，目前解決的途徑是嘗試直接對話或針對教育部政策的發聲，只是過程中很容易導致用國會施壓或召開記者會的方式，因為直接關心此議題的立委並不多(受訪者 14)。
33. 以法的架構來說，罰則是消極性的，比較需要注意的是執行效力問題，教育部是否將其視為想做的事項，而各部會較大司處的承辦人與其他人員對於法的認知不足，亦不清楚自己所屬的司處應做什麼。原有的法令已有提及尊重性別特質與性傾向多元，但是很多學校是不尊重的，甚至不處理性別事件，目前最迫切需要修改者為在於影響師生權益的部分能否在細則中建置更積極的做法，譬如：學校內的救濟管道是什麼，是否有法務人員可協助處理問題的對口(受訪者 14)。

四、《性別平等基本法》方面

專家學者訪談針對《性別平等基本法》部分請參考第七章第三節。

五、整體性別平等政策方面

1. 針對性別平等必須是一個大的政策，並非一個研究案即可完成且期待在幾個月內獲得想要的東西，應是以一個整合型計畫的規模才能瞭解執行成效(受訪者 3)。
2. 基本的制度與法規工具已算完備，但是國家接手婦女政策執行之後，性別議題、兩性關係等等問題仍然存在。近年來原社會運動機構被國家體系接收之後，性別平等工作變得像例行公事，而實質上好像有改變又無具體成效，似乎性別平等的本質仍舊未變(受訪者 12)。

(一) 婦女權益與參政方面

1. 婦女團體必須要培訓有專業能力且具性別意識的人才，尤其在理工科方面

的訓練依然荒蕪。婦運團體以及性別主流專家必須重新組合，這方面人才長期以來仍屬小眾，應自我檢視進步的幅度(受訪者 3)。

2. 早期的婦女運動著重在政策面，目前大家在尋找第二個十年的婦女運動著力點，應該回歸到生活面，最相關的即是普及照顧政策，從托幼、課後照顧、老人等等皆包含在內。托幼必須國家政策化，不應是私營化，譬如：幼兒券其實都是由私立拿走，若將此筆款項集合做公托，或許會有很大的改善(受訪者 13)。
3. 婦女團體必須走出迷思，辦理活動應是每次不同方案的內容便尋找不同的標的族群，並非一定要某幾個團體綁在一起，否則所有的資訊、相關方案的資源都是同一群人在分享，沒有辦法擴展出去，雖然可能導致找人十分辛苦，但意義卻較大。婦女團體必須善用各種管道將訊息傳播出去，無論是媒體、廣播或是活動的過程中培訓的網路種子，將活動的訊息提供給網路種子，再由種子將訊息散發出去，類似多層次行銷的概念，而這些種子必須要有相關的背景知識，否則會發生傳達觀念錯誤或不恰當的可能(受訪者 15)。
4. 所謂的參政不應該只是在所有政府各委員會的三分之一單一性別，應有更積極的做法，譬如：內閣閣員、立法委員的三分之一可再提升等等。要求單一性別不得少於三分之一是「保障名額」的「量變」想法，保障女性進入該位置後，必須再推性別觀點的「質變」，因為量變之後才有可能質變，使其從自己的生命經歷去觸動更好的做法，同時亦須注意保障名額的概念並不限於女性保障，目前仍存在所謂的性別隔離，保障男性進入是因為純女性的待遇水準一直很低，男性可提高待遇水準，且代表的意義為這部分是可發展的(受訪者 4)。
5. 參政的概念類似於「公民參與」，應是實際參與不同層級政府決策的機會，在官民共同決策的模式中，考量如何讓更多不同的女性進入決策管道。釋放出決策位置讓對地方事務較瞭解的基層女性有機會與具有決策權力的官員共同討論，促使更多決策中涵蓋地方婦女的觀點，但是地方婦女在此過程中亦需要一個培力的訓練。未來的專責機構或現在的行政院婦權會可以加強與地方婦女人才交流、培力的機會，譬如：舉辦相關的基層政策培

力研習營或座談會，即使許多一開始是政治動員/聯誼的團體，可藉此培力過程加以轉化(受訪者 5)。

6. 臺灣的選舉制度不合理，以女性參政的一些型態來看，雖有成長，但存在兩個問題，一是數字變動並不表示這些女性都有性別平權意識(但數字變動仍是有意義)，二是在目前單一選區的制度下，女性立委的變化會不會被壓縮得非常小，這是未來值得觀察的。過去 SNTV 制度(大選區制度)雖有很多問題，但有利於女性參政，因為是複數選區，加上 90 年代中後期婦女團體的推動與《地方制度法》的修正等等，女性參政比例在過去十年成長速度極快，但目前修改為單一選區兩票制，單一選區其實對女性非常不利。以實務經驗來看，英國、美國、法國國會議員選舉皆是單一選區制，其女性國會議員比例沒有超過 20%(法國稍高)；若是複數選區制，譬如：北歐政黨比例代表制，其比例都非常高，約 30~40%(受訪者 6)。
7. 假設單一選制不修改的話，有兩方面必須改善：一是席次必須變得較合理，目前不分區只是總席次的 30%，至少不分區與區域的席次要相同，亦即不分區席次應占 50%，原因是目前《憲法》規範不分區的席次中，50% 必須是女性；二是各政黨的政黨補助金必須要有一定比例變成女性參政基金，各政黨必須擔負鼓勵女性參政的責任，譬如：補助政黨五億，其中 20% 必須放在女性，但會產生一個問題，任何百分比的訂定，最後都有可能變成上限(受訪者 6)。
8. 女性參政尚有許多進步的空間，最大的問題在於「教育」，女性從小沒有被教育過「參與公共事務是重要的權利」，不似國外領袖營是以培養女性成為領袖或公眾角色，國內多半是培養女性要付出、助人、慈善、陪伴的角色，也幾乎沒有婦女團體從事「政策面」的事務(受訪者 11)。

(二) 性別主流化與組織方面

1. 性別主流化最原始的概念是將性別置入所有的政策中，性別主流化是性別平等的策略，它的行動與目標是做性別平等，將性別主流化放在國家的定位原本即屬重要，負責的單位應該認真推行，教育上位者至下位者的性別概念與認識性別主流化的意義(受訪者 3)。
2. 性別主流化是要把性別重新放到核心位置，六大工具是為促使我們看到分

配的正義，其中最主力應推「性別影響評估」，最大的問題在於大家不清楚其意義，容易淪為 paper work，建議每個單位必須要有自己的範例(受訪者 4)。

3. 性別主流化是一個重要的政策手段，但未必可以解決所有議題，在其過程中應該避免只有主流菁英婦女的利益被實現，必須關注到不同背景、族群的兩性利益需求，尤其是資源較弱勢、少數的部分(受訪者 5)。
4. 內政部若重視性別主流化、性別議題，不應該是無論任何性質的團體都平均分配，雨露均霑的做法必須改善，因為此做法並不尊重專業，導致長期耕耘的團體被犧牲，專業性與過去的成果與努力是必須要被考量，且僅僅補助少額的經費，無非是希望團體同時可以出錢，但重點便是在於團體有人沒錢，此種極度自我剝削的態度不正確。目前性別主流化存在兩個明顯的問題—第一，性別意識培力問題，承辦者若不具概念且時常更換，導致民間團體必須不斷地與其溝通，如此會耗損資源；第二，對於性別預算的關注太少，所有的議題中需要持續發展的部分應該保留固定的預算比例方為正確做法(受訪者 9)。
5. 性別主流化的工作是必要的，必須多軌進行，並不需要一個階段做什麼，但絕對要有時間表，因為這些項目皆由聯合國婦女大會提出，而由國外引進的東西必須轉換成本土、簡單且國內適用的，這是婦女領袖應該做的事情，在此參與的過程中，有一點需要再努力—提升臺灣婦女團體的素質。目前大部分的婦女團體還停留在哪裡有錢便去哪裡拿案子，不知道自己的專業在哪裡，導致不會做專業服務，此區塊應該考量透過政策與預算的安排，設計中長期(約二至三年)計畫目標，將婦女團體做某種程度的分級以及人才培養，但特別注意的是不要掉入嚴重的學術迷思，譬如：婦權基金會人才培訓的課程安排即有此問題(受訪者 15)。
6. 「誰可做性別預算的監督工作」是一個很大的問題，怎麼知道委員審核什麼方案？該給多少錢？對這過程有很大的疑問，角力問題確實存在，且中央與地方距離太遙遠，到底誰可以監督地方的工作(受訪者 8)。
7. 性別影響評估目前存在的最大問題是一規劃政策的人員應是最熟悉每個政策的細節，卻無法自行評估哪個環節需做什麼樣的考量，且執行的方法

應該改進。重大的法律案或中長期計畫應該經過性別影響評估，預算分配方面增加性別敏感度，否則後續會衍生許多問題。許多婦女重視的照顧議題卻不被政府視為優先政策，如：幼托照顧、老人照顧等等，應編制預算發展此類就業訓練與媒合，創造出「照顧」的工作機會，以解決臺灣很多家庭的需要(受訪者 5)。

8. 化繁為簡在實務界是極為重要的，性別影響評估其實就是性別清單，層級不同可考量設計不同程度的評估表。目前使用的最複雜版本由中央政府執行，以利與國際連結與接軌；地方使用的評估表可再簡化，畢竟地方提出的案子沒有那麼複雜；再下一層或民間的單位可使用最簡化的性別清單，讓其能夠直接知曉該注意的點即可，否則最後僅會淪為 paper work(受訪者 15)。
9. 性別意識培力最重要，需要擺在最前面，因為有了觀念與性別意識才有可能看見問題；性別統計某種程度來說是浪費時間，不過尚有一定需要，因為必須經過統計才能看到不同性別的需求，看見圖像；性別圖像僅是輔助的東西，並非每樣事情都要圖像；性別影響評估無論名稱或方式皆過於複雜，亦是未來推動時最困難的工作，在縣市推動之前，必須為婦女團體提案單位以及縣市政府承辦人員上課，使其先瞭解性別影響評估的意涵。地方推動相關工作時可以考慮每個縣市推列一個策略聯盟以進行資源的統整與研發，亦即分類、分級、分項目、分科的研發資源統整，譬如：台中縣做性別主流化培訓，南投縣做性別圖像培訓，雲林縣做性別意識培力，當需要某部分訓練便到負責的縣市(受訪者 15)。
10. 主計就是會計與統計，目前統計相較之下稍能看見進步的幅度，但會計牽涉到另一種專業，需要這類型的專業人才協助性別預算的工作，目前這部分的人才並不足夠(受訪者 9)。
11. 多數婦權會的委員是部外委員或者聘請的專家學者，應該更虛心瞭解行政體系如何運作，進入某一部門演講必須先行瞭解該部門的運作，演講才能命中核心，引起共鳴；公部門必須具備性別概念，目前意識型態改變的影響仍舊很小，首長必須真正瞭解性別。對於公務員的教育訓練可分為初階與進階，完成整套課程之後，公務員即可自行操刀(受訪者 3)。

12. 主管重視婦權會的運作與否就決定婦權會的命運，原則上制度面並無太大問題，制度僅是大家工作的一個平台，重點是「誰」到此平台工作？於執行面可能存在操弄委員名單的情況，各委員會皆同(受訪者 7)。
13. 婦權會內的功能可再擴大，有職責必須檢視政策，中央檢視中央政策的規劃，地方檢視地方相關政策的落實，是否真正符合性別主流化等概念，因為現在婦權會對此部分較少著墨，有的話都是委員提案之類，應該做到例行性的事務。若無法達到全面的例行性，至少重點工作必須執行；另一部分是鼓勵，現在很多縣政府有提案制度，提案檢視不符合或缺乏權力敏感、性別敏感的做法，做法不對就可以提案，甚至提供獎金制度(受訪者 7)。
14. 地方的婦權會無法發揮功能的因素：一是本身體質不夠健全，組成成員不完全是真正有性別與公共參與意識的人員；二是與縣市首長對婦女權益的認知、重視與誠意足夠與否有關。地方婦權會發展的程度與地方婦女團體運作亦有關聯，因此地方婦女代表的培力十分重要，當婦女團體的力量足夠時，便可發揮監督的作用。假設現有的性別機制改變以後，婦權基金會因為沒有公權力，需要因應機制改變而進行調整，建議轉型為智庫與人才培力功能的角色(受訪者 13)。
15. 地方的婦權會編制，有權力時可滲透至各部會，無權力時其實很容易被弱化，存在的問題有四：一是縣市長的重視程度，延續與推動政策是主觀的，理想稱為制度化，但制度是「人」在操弄與執行的；二是委員的素質，很多外聘委員不清楚性別平等、性別議題或與性別完全不相關；三是委員的參與，無論來自學界或社會團體，若連參與都沒有，更遑論如何盡力；四是業務單位的觀念，有些業務單位其實並非真的要委員的意見，亦不尊重議題的執行，導致委員變成橡皮圖章。
16. 針對婦權會委員流動的問題：行政院聘任每屆委員必須留任一半以上的上一屆委員，如此才有辦法接續，否則每一屆關懷的議題都不一樣，如同做一半就換一個政府，容易混亂(受訪者 11)。
17. 行政院婦權會由諮詢變更為目前參與及主導決策的單位，是由於義務職委員願意犧牲奉獻，但任務編組的缺點會使傳承出現問題，新舊委員之間必

須多加進行溝通、交流與經驗傳承，以減少摸索與暖身的磨合時間，因為委員都有各自所屬的團體，仍須有專責機制，政府需要全面檢討所有政策所隱藏的性別不平等，以及各個面向不同的現況，進行調整的評估(受訪者 13)。

18. 行政院婦權會的力量很薄弱，即便擁有學界或婦女團體代表，但兼職的身分僅有建議權，並無實在權(行政裁量權與預算權)，唯一的幕僚單位僅有婦權基金會(非官方組織)，且人手會替換。未來待行政院院本部性別平等處成立後，必須有其該有的定位，不僅僅是一個小小的幕僚而已，要站在較大的格局考量，同時行政院婦權會要發揮該有的影響力(受訪者 15)。
19. 各縣市委員會的運作牽涉到有無政治意識(political will)，亦即主政者、掌握權力的人對其重不重視，會決定可發揮的作用到什麼程度，參與的委員必須要有性別意識，同時參與的行政部門官員要有足夠的經驗，可以給予委員適度的建議與提醒(受訪者 6)。
20. 各縣市的委員會要如何變成具備更好的功用有點困難，當每個縣市都有委員會的時候，「真正」的專家數量並不足夠，譬如：婦權會人才庫看似眾多，實際真正受過訓練的人才極少，且人才不可能年年都出任，在執行力上會出問題，因此未來培養性別平等人才十分重要(受訪者 12)。
21. 結構改組部分—目前最大的問題是現有的縣市委員會「不運作」，南部根本沒有動作，委員會成立與運作的狀況(訓練、開會、處理申訴案件等等)，相關主管機關應該去督促、管轄(受訪者 3)。
22. 行政院下設置性別平等處仍然必須考量三種優勢：一是機構法制化，二是人才專業化，三是提高社會的能見度與可責性。因為設置在行政院之下，並不似設置性別平等委員會容易被民眾看見，同時不易監督其施政狀況(不用至立法院備詢)。在政府宣示重視性別平等政策的當下，應考量如何讓民眾看得到，能否有可長可久的法治基礎，不因上位者更換而被隨意裁撤(受訪者 5)。
23. 目前組織再造讓行政院院本部性別平等處與婦權會同時並存，婦權會為性別平等相關政策的決策單位，政策的規劃則由院本部的性別平等處此幕僚單位來進行。因為並非一個《行政院組織法》規定法定地位非常清楚的獨

立部會，因此不會處理到院本部內如何配置，亦不會處理官民合組的婦權會，此便必須回應訂定《性別平等基本法》的概念，有一作用法方可清楚說明其法定地位，而非僅有政治上的約束(受訪者 6)。

24. 行政院下設立的性別平等處為一主責單位，另將目前的婦權會放在彈性協調的角色，包含草案擬定、法案檢討以及國際參與等等，亦即轉換成一個智庫與國際組織接軌的單位，會較符合現有的狀況，因為基金會這樣的非政府組織團體身份較軟，比較有機會進到國際組織進行討論(受訪者 11)。

(三) 性別意識推廣方面

1. 地方首長必須重視且具備概念，針對內部可先將幾個重要且相關的局處(如：衛生局、教育處、警察局、勞工局、法規會等等)攬聚在一起，經由教育訓練以及帶領這些局處做方案，透過實作過程去瞭解與認識性別平等意涵。另因為政府有更多資源與力量，願意推動時就會有不一樣的效果，所以可以配合鄉鎮市的組織，即政府協助鄉鎮市組織完成教育訓練，訓練之後可辦理性別平等劇、家暴防治劇或性騷擾防治劇等等比賽，給予適當的獎勵，如此透過社團來帶動民眾養成性別平權意識是政府必須投入更多資源且持續推動的(受訪者 2)。
2. 臺灣性別平等政策目前進行的工作多半是性別歧視與性騷擾部分，但效果不佳，且集中於台北縣市與桃園縣。其他縣市可能並未徹底宣導，應該訓練主事者的概念，才能積極落實相關工作(受訪者 3)。
3. 要不要執行性別平等工作其實更重要的是地方/中央首長的態度(受訪者 12)。
4. 所有制度永遠牽涉到人的問題，主其事者想法會影響整個制度的推行，因此最重要的仍是性別意識的培力(受訪者 4)。
5. 不談國家責任，純粹以觀念的改變做為切入點的話，需要的政策很簡單，就是國家必須投入資源，因為觀念的改變僅依靠性別平權運動領域的婦運團體與性別研究學者等等，力量是不夠的(受訪者 6)。
6. 臺灣的理念、觀念算有大幅進步，這點是可以被肯定的，若要以更好的角度來看，參考對象為北歐國家。另外，挪威約 5-6 年前便訂定法律，針對

民間企業董事會要求成員須有四成是女性，此項規定達成比率甚高。其實臺灣的法令規章並不輸國際，但落實部分必須教育大家更認真地對待法律(受訪者 10)。

7. 必須思考如何在細微的地方落實，性別平等是一種思想的革命，法令訂定了，但傳統想法仍然存在。現在大家常常把很多現象視為原因，譬如：因女性科技專業人員很少，所以部會認為很難找到三分之一的委員，但每個原因之前必有原因，為何少？因為不被鼓勵。把原因當成一個結果，但這個原因是另一個前因所造成的，其實觀念的改變最重要，前因若沒改變，永遠走在同一條路，必須是系統、流程、結構的改變，才能走到更正確的路(受訪者 10)。
8. 整體的性別平等政策必須重視國內的社會觀念，所謂的意識型態培力仍要持續做，制度亦要繼續努力，不管上位者如何替換，主責者都必須瞭解「性別概念/政策」是所有政策裡面一直存在且不會變化的一塊(受訪者 11)。
9. 臺灣的婦運下一階段很重要的部分有兩個：一是政策與法律相對已較為具體，真正的挑戰其實是「社會文化價值」，欲改變根深蒂固的文化價值觀念，必須花費很多力氣與社會對話，同時逼迫國家拿出資源；二是體制空間已經打開，以目前性別參與的機制而言(中央與地方相關委員會)，這幾年在政策倡議後所導致法律的修正、訂定與體制的建立，必須長期的觀測與監督，尤其是體制的建立，它其實牽涉當代民主治理的問題，市民社會的參與在委員會制裡頭必須有實質的意義，這部分仍需要非常多的學習，如何讓體制發揮正面的意義，而非消耗時間與精力後，卻沒有任何成效(受訪者 6)。
10. 「性別文化及教育」一直是最大的問題，長期以來都是政策引導觀念，政策跑在前面，但是觀念卻是落後的，教育的內容應對性別有很好的評估與平等的對待，包含在升學政策中鼓勵女性參與政治以及學習理工，男性則參與其他領域的教育等等，使性別的分流不要過於明顯；婦女團體能夠與國家合作的事情是「不斷有議題出來」，讓國家回應，讓民眾思考(受訪者 11)。
11. 目前已有較好的制度力量在做推廣觀念的工作，不過變成是公權力在執行

的時候就會出現成效難以評估的問題，譬如：委員會中常報告舉辦多少場性別主流化的演講，統計邀請哪些專家學者、多少人參加，但成效卻難以評估(受訪者 12)。

12. 國內的性別政策需要改善或努力的方向是必須跳脫女性思維，同時亦跳脫男性思維，用簡單的話讓民眾聽得懂，因為一個政策的推廣一定是使用最淺顯的方式讓大眾先瞭解，才有可能達到較好的成效(受訪者 15)。
13. 整個國內的社會教育存在很大的問題，媒體、卡通、電動玩具、電視新聞、廣告等等充斥暴力血腥、色情以及物化女性身體的訊息，NCC 必須更清楚地規範對兒童不宜的資訊，這些資訊必須放在晚上九點或十點以後方可播放(受訪者 7)。
14. 未來可考量將「性別」納入公部門的考試，甚至一個重要的指標或項目，類似客語認證的概念，並非要大家都會講客家話，而是推廣客語文化。因為公務人員是最能夠掌握的對象，且本就應由國家長官做前導以產生作用，再慢慢擴及到普羅大眾，因此此類型的性別大會考應由公務人員升等考量開始，建議人事行政局可修改為必須通過此大會考才能升等(受訪者 15)。

第二節 分區座談會意見

為瞭解我國目前性別平等政策及法規實施的可行性與必要性及其他相關問題，特邀請各界相關人員，分別舉辦北、中、南三場座談會，針對未來性別平等政策與法規之制定方向進行討論，以下為座談會內容結果整理。

一、性別工作平等方面

1. 《性別工作平等法》第 32 條「雇主得建立申訴制度協調處理」—「得」的概念不是「一定要」，而是「有無皆可」，所以有些雇主並沒有設立此機制，在以往遇到的職場性騷擾案例中，被害人向雇主反應情形後，雇主便自行調查，其調查或組成人員名單皆不透明化，且雇主不見得清楚該有的標準流程，最後雇主結論「證據不足，故性騷擾不成立」，這部分的討論

是容易被忽略的區塊(南區)。

2. 目前政府宣佈：未來婦女若在懷孕期間有需要者，雇主應提供安胎假制度，初步規劃最長可以請到一年。安胎假與先前的育嬰假制度有些雷同，政府推動此項政策的原始目的在於促進性別間的平等意識，但在實務制度面來說，雇主讓一個員工請如此長的假期可能性並不高。因此，雇主可能在一開始面試時，便傾向僱用一個不用請育嬰假的員工，原本政策的制定是以一個良好的立意前提為出發點，但所得到的成效卻不如預期。往後政府應如何做好相關的辦法與條款，則是此項政策是否能確切落實的主因(南區)。

二、家庭暴力、性侵害及性騷擾方面

(一) 家庭暴力方面

1. 在家庭暴力防治方面，政府對於受暴者的安置與經費為最重要事項，應讓受暴者在沒有後顧之憂的情況下，離開加暴者與原本環境，若是政府沒有重視此部分情況，未編列應有預算以安置受暴者，會導致受暴者自覺沒有任何身心之依靠，自然不敢離開原本家暴的環境，以致於只好回到原本認命的想法裡。以日本的觀摩經驗而言，日本設有一個類似庇護工廠的概念以安置受暴婦女，讓其具備基本生存能力，她們並非在同情中工作，而是由嚴格的品質管理工作中，學習另外的工作技能，從工作成就中獲取原本該有的尊嚴來生活，此方式不僅幫助受暴婦女擁有基本的求生能力，同時讓她們在有自尊的前提下接受協助(中區)。

(二) 性侵害方面

1. 在臺灣，加害人的行動自由並未受到限制。反觀美國的做法，對加害人進行社區監控，公布加害人資訊，其目的並非在於侵犯隱私，而是透過社區協力的方式協助加害人，因此思考方向應朝向如何透過社區協力以幫助加害人再犯相同錯誤(南區)。

(三) 性騷擾方面

1. 目前實務情況首要的目標是著手進行法律間的整合。目前已經完成立法的《性別工作平等法》、《性別平等教育法》、《性騷擾防治法》等等，其適用

對象與場域皆有不同之規範。在此情況下，如何將現有的法令進行整合動作，整理出一個根本原則，讓第一線執行者或實務工作者不會產生「無法可適用」或「多法可適用」的矛盾情況(北區)。

2. 在《性別工作平等法》中，政府應給予公司處理性騷擾過程的一套標準作業流程(SOP)，使公司在處理類似事件之時，有既定的程序，且必須加強公司處理性騷擾的人員之專業培訓(南區)。
3. 目前《性別工作平等法》針對的對象為雇主，若是職場中僱員與僱員間的性騷擾行為則無法可管，原因是此行為若適用《性別工作平等法》，則不能再用《性騷擾防治法》規範，於此反而是沒有罰則的。再者，當意外發生時，雇主表明有善盡責任以防止意外發生，且盡力去做防治工作，因而不被究責，但在實務工作上如何計算「盡力」的程度是相當困難的(南區)。

三、性別平等教育方面

1. 對於懷孕女學生的受教權，《性別平等教育法》雖有提及，但在實務的執行力其實十分低落，臺灣一年約有三千八百個嬰兒是小媽媽所生，反觀官方統計數字卻僅有七十五個，由此可見學校在此區塊的努力仍在原地踏步(北區)。
2. 《性別平等教育法》第 25 條第 2、3 項處置「接受八小時的性別平等教育課程」一由於此概念並沒有強制性，亦無一套品質的機制，因此在執行上就僅是流於形式。表面上，加害者完成八小時的課程教育，但實際情況是否有改進則沒有更進一步的觀察與追蹤(南區)。
3. 性別平等教育在校園裡推動多年，由目前的現況可以發現一個頗為嚴重的問題，即講的課都一樣，每次都是同一批人上一樣的內容。在課程中，有些人可能常常上課，對於性別意識已有相當程度的概念，但有些人可能從未接觸過，對於性別意識的概念較薄弱，因此在進行課程編制時，應該要有所分級(南區)。
4. 目前性別平等的落實工作或推動是由各學校的輔導室來進行，普遍發現負責性別平等業務的人員通常為最資淺的新進同仁，新進同仁由於初次接觸此項工作，第一個會面臨到的問題是對於法律或整體流程的不熟悉，進而

容易造成對當事者的二次傷害。再者，則是因為約聘期滿或是職務調動，使得性別平等業務的人員流動率太過頻繁(南區)。

5. 若希望性別平等概念能普遍存在社會上，如何讓各級學校的課程皆融入性別平等則為一大重要因素。此外，傳授此概念的教師本身亦應受到監督，定期觀察其是否適任，若發現不適任的教師，應有一套通報機制(南區)。

四、《性別平等基本法》方面

1. 關於「基本法」的屬性為一原則性的、通則的，進而可規範各機關部門，具有宣示性作用，亦能針對相關機關產生拘束效力。由於《性別平等基本法》所包含的概念十分廣泛，例如：同志、跨性別者、新移民、婦女等等，是否要使用《性別平等基本法》此一名稱尚有討論空間，可參考國際間對於此概念之「基本法」名稱，以符合目前全球潮流(北區)。
2. 在臺灣社會中，沒有對於同志婚姻或同性伴侶相關的保障，例如：同志沒有辦法請婚假、產假，對於同性伴侶間的稅制、遺產等規定，皆是渾沌不明的。除此之外，許多青少年同志向父母承認後被家暴，《家庭暴力防治法》卻沒有辦法幫助到青少年同志。目前有許多基本的權利已是婦女所享有，但卻尚未落實到同志者身上(北區)。
3. 目前臺灣性別平等的相關現有法令中，其樣貌是多元分工的，意指在此多元分工的情況之下，各部門的協調整合狀況非常差；再者，立法委員對於法案審議的能力低落，委員會的協調能力亦不盡理想，行政部門對於性別平等政策的態度顯得十分冷漠，因此從《性別平等基本法》中制定及設立專責機構的法條顯得相當重要，如此的專責機構可將目前分工零散的情況做統整，連帶提高行政工作效率(北區)。
4. 臺灣關於性別平等之法律，例如：《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》等皆已完成制定，但卻沒有一部上位法，亦即將基本原則統一規範的概念。《性別平等基本法》的目的是希望能夠制定出一個最基礎的法源，讓此基礎法源帶領各項細案進行執行工作，接著是性別主流化的六大工具，包括性別預算、專責單位、訓練與比例代表等等，皆由《性別平等基本法》所衍生。此外，一些屬於實務工作的細節內容事項，希望有一個法源以支撐性別平等機構的存在，更進一步讓這些工作皆能在完善的狀況之下，推

廣至其他院會，例如：監察院、司法院等等，讓各行政部會都能動起來，性別議題不再侷限於行政院範疇中(北區)。

5. 《性別平等基本法》的目的不僅可彌補執法人員性別概念的不足，更可確保性別平等機構的法律地位，確保性別機構在臺灣能夠永久存在，此做法可避免性別機構因政治的不確定性因素而產生變化，例如：當權者的不同或政策的改變等等政治變數，且在確保行政院有專屬機構之後，可在法規中要求地方有執法的對口單位。在《性別平等基本法》中，規範的是通則以及宣示國家往後施政的長遠方向，未來在其中亦可分不同章節，每一章節由不同的部會來執行(北區)。
6. 目前臺灣的性別法則中，未考慮新移民女性在臺灣生活可能會遇到需要幫助的面向，外籍配偶在這一塊法律中皆以弱勢者角色出現，若沒有法律、命令為新移民女性的支持後盾，社會團體或公部門執行人員亦很難給予足夠的協助。目前實務界有一個想法，便是將《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)進行國內法制化，進而變成《性別平等基本法》的基礎(北區)。
7. 未來《性別平等基本法》不可能是憲法位階的地位，因此使用「基本法」這樣的名稱並不恰當，如同《公務員服務法》、《醫療法》，可以視為該領域所有規定的上位法。《性別平等基本法》內容可包括媒體、健康、預算、考試、政治參與、社會參與、勞動、教育、人身安全、國際參與、服務、多元家庭婚姻、體育等等議題，使過去未規範的範圍皆能得到改善，除了最重要的總則以外，更重要的是定義「性別平等」的意義及範圍，並且規範主管機關與管考機關為何(中區)。

五、整體性別平等政策方面

(一) 性別主流化與組織方面

1. 各縣市的婦權會委員或是民間的婦女團體代表應要有更積極的作為，例如：拜訪某些在性別平等績效較低落的部會及縣市，督促開會，或做性別主流化的專案報告，無論是首長或一級主管皆需要出席與會，此形式可能會讓地方首長或中央負責部會多一些積極的態度，以面對性別主流化在行政部門上的效率(北區)。

2. 在目前政府推動組織再造的同時，許多法規都需要修改。政府的每個部門都應更進一步地對性別平等的意識進行規範，設置專職單位，而非只著重於劃分本身業務是否與性別有關，例如：國防部有男性軍官，亦有女性軍官，對於性別平等的發展是有其必要性，然而在組織再造的方向下，行政院性別平等處的能見度太低，此會是影響性別平等推動的不利因素之一，如何增加其在社會上的能見度，讓民眾知道這件事情不是一個口號，而是與自身息息相關。政府部門裡存在此一組織，國家有在著手進行此事，在政府努力的推動下，一旦成立專責部門後，能見度就會大幅提高，例如：113 專線即為社會大眾所熟悉的通報路徑(北區)。
3. 就長遠的目標而言，設立專責機構是必要的，中央若決定設立中央專責單位以後，接下來性別平等業務在地方單位的發展則會是一段過程辛苦的耕耘期。就法律面向而言，現有的各項相關法律皆分別隸屬於不同局處，例如：《家庭暴力防治法》放在衛生服務部門執行，勞工保障等相關規定則歸屬於勞工局，教育則分屬各縣市教育局，反觀性別平等處的規劃是將一個本部放置在行政院，成為中央全國級的政策規劃樞紐中心，卻忽略各地方政府未設立相同的專責單位，以長遠的思考而言，此面向的問題其實是需要被重視且開始著手進行整合，尤其在往後臺灣成為五都十七縣，各縣市的體制都會產生些微改變，如何處理及規劃後續的制度，值得各界專家學者正式思考(北區)。
4. 目前處理性別平等問題的公務人員，本身在工作的職責範圍內尚有其他事務，亦即負責此項相關業務的工作人員並不是專職專責，希望能透過其他方式改變性別平等處的整個氛圍，讓這些公務人員具有衝鋒陷陣的能量，就是透過改變整個臺灣公務體系的結構，促使大家能夠真正重視且認同性別平等的各項議題(北區)。
5. 在推動性別平等的過程中，專責單位的層級為重要影響因素，因為在政策實施或是落實過程中，公部門與公部門之間可能會有從屬問題，若層級太低則無力推動各項事務，因此性別平等之相關單位應將層級拉高，以利推動各項事務，亦可減少基層人員的困擾與無力感。基本的法規與制度就是為瞭解決問題而存在，不會因上位者的不同便停擺計畫，因此在制定法規的過程中，性別預算應放在人事部分進行考量，主因是人事與主政是一條

鞭，若將預算放在社會部門並不合理，因為社會政策部門並沒有人事權責(中區)。

(二) 性別意識推廣方面

1. 臺灣在性別平等的相關政策發展方面，與韓國、日本或歐美國家的路徑不甚相同，例如：韓國先成立「婦女部」，再逐漸向外發展；日本則是先制定男女機會均等的基本法則，臺灣則是有很多來自各方關心社會公益的民間團體，不斷地針對所關心的議題進行關注，在此情況下，民間力量仍然有限，適時的公權力介入，改變公部門結構，方可使性別平等觀念在未來成爲一項基本的社會價值觀。臺灣應該創造一個屬於自己的路，讓性別平等的概念普遍深植人心，而不需要再特別強調與教導(北區)。
2. 在實務工作中最常遇到的問題是執法者沒有性別意識，但社會服務團體卻無從要求，例如：家暴或性侵害案件的發生，法官所思考的方向並不符合當前性別主流化的期待，而是仍守舊地鎖在既有窠臼中。去年實施一年的性別影響評估，確實將不同的性傾向、性別認同等概念，用更清楚的指標來提醒大家，社會亦對此項議題有更多的關注，然而以執行情況而言，宣示意義還是大於實質意義，最大主因在於很多執行者本身所具有性別意識不足。此外，在政策推動中，各單位團體都可能有盲點出現，許多概念是各團體中可能思考不夠周全的區塊，應如何改進以落實到社會上，是需要時間與大家的協助(北區)。
3. 在性別議題長久的工作裡，深刻體驗到真正的關鍵是「內部革命」。內部革命的連帶概念仍要回到現有的教育體系，以及公務人員培力的問題上。婦女團體的專家學者各有其專長領域，但並非都清楚每件事情，當一個政策所涉及的範圍超出自有的專長領域時，執行單位的內部思考就需要有不一樣的路線(北區)。
4. 在當前的臺灣教育中，性別的刻板印象持續在複製，例如：幼稚園教材中，仍傳輸給小孩「媽媽是家中的萬能魔術師」，「煮菜、做家事等工作依然由媽媽執行」的觀念。大眾傳播媒體、連續劇亦散佈此種兩性看法給予社會大眾，譬如：家族事業、祖傳秘方僅能傳兒不傳女。若整體社會的結構與氛圍無法有所改變，性別意識的推動則很難成功(中區)。

5. 公部門監督媒體的功能太過薄弱，大眾傳播媒體複製性別刻板印象的情況相當普遍，公部門的取締或糾正不夠積極，所採取的皆是亡羊補牢的措施，例如：罰款或警告，應有一個確切的指標，以評比各大媒體對於性別意識的認同，更進一步以此項指標做為各家媒體的考績，並列為未來更換證照的相關參考項目之一(中區)。
6. 未來各項證照的考試應有性別平等的考題，如：禮儀師、儲備校長、儲備主任等等，並在訓練的過程中加入性別意識培力課程。此外，教育部可編列性別會考，如同駕駛執照的證照性質，通過者即擁有證照，此項證照在未來求職時可當作輔助的工具之一(中區)。
7. 當政府部門在進行預算審查時，是否具有性別概念是相當重要的。在整個政策推動的同時，針對性別平等事務所編制的獨立預算是否合宜，會影響後續整體發展，例如：專責審查預算的人員可能不瞭解無障礙設施、育嬰室與公共廁所的比例，此皆與性別預算有關係(中區)。
8. 男性人口占全球性別的一半，這一群人中有 70%是在父權主義下所成長。在討論性別意識問題時，男性通常沒有參與其中，事實上他們的參與十分重要，應讓男性被動或主動參加這樣的運動。整體社會對於性別議題的觀念重視，期望能在文化價值信念層面呈現出來(中區)。
9. 在交通發達的台北縣市，人與人的距離縮短，社會民眾對於公共議題的參與相對較為熱絡，然而這樣的問題不足以構成性別平等政策推動的障礙，性別政策就是要在最不可能的地方推動，在這樣的概念背後交通問題若沒有解決，就沒有辦法讓民眾走出家門，關心公共事務。以前大家總是把性別政策的責任歸屬到社政、衛生單位，事實上政府的交通部門、經濟部門，甚至國防部門皆是重要的關鍵因素，若這些部門的性別意識清楚，連帶著在政策規劃上都會將性別概念加入考量，讓整個社會的資源分布平均，不再只重點發展於某些特別族群或特定地區(中區)。
10. 在社會工作的實務上，性別管制這部分較不適合由社工來處理，因為社會的民眾對於性別意識的教育仍不足夠，例如：當被害人來到機構遇到的是男性社工或警察，被害人容易有先入為主的想法，覺得對方所給的認同感一定不夠。此外，警察局在社會工作的網絡合作上占有相當重要的地位，

無法去強調每一位警察同仁都能夠有性別觀，所以建議警察局與司法單位進行婦幼安全保護時，必須有專責化的同仁進行，往後再推動相關工作亦會較為順暢(南區)。

11. 性別平等工作的發展的順利與否，與學校校長或主任對於此項議題的重視程度有很大的關聯，可發現若該校校長重視性別平等概念，則學校在於人員培訓或處理個案時都較細緻。反之，若上級主管較不重視，即使承辦人員有性別意識，仍會在處理過程中遇到許多困擾。舉例來說，在某次實際案例中，被害人被陌生人襲胸，案件到法院審查後，法庭審判長卻質問被害人為何深夜還在外逗留，被害人解釋是因為剛下班要回家，法官便進一步詢問被害人的工作為何，被害人表示不想談，但審判長執意要被害人回答在何處工作，類似這樣的情況可以發現前線執法人員的性別意識不足，因為其思考邏輯是相反的，認為這是一個深夜未歸的情況，進而導致後續問題發生(南區)。
12. 目前的社工體系需要再加強性別意識的教育，以目前的情況而言，學校教師較少會把專長放在性別此區塊，大部分仍著重在婦女福利體系。以社工此專業領域而言，應讓更多男性加入，破除社工總是為人服務的迷思與形象，這種形象與護理有些相似。在加害人的處理中，心理師會至臨床處理問題的大多是男性，而事實上心理系的女生不在少數，為何造成此種結構性問題是值得探討的(南區)。

小結

在性別工作平等方面所反映的問題，主要在於主管機關的不積極以及法規落實不夠徹底。傳統照顧責任仍加諸在女性身上，致使無法卸除托育及照顧責任，而在平衡工作與家庭的各項假別與措施方面，公部門無法做為法規實踐的表率，更遑論私部門執行的成效，且國內法規雖立意良善，但缺乏考量特殊政策輔助改變的概念，因此往往無法達到預期效果。由於《性別工作平等法》為柔性的勸導法案，強調雇主營造友善工作環境的責任，並無明顯的強制性以及嚴厲的罰則，因此職場的宣導工作相形重要，應有適當的經費

進行相關的教育訓練，且賦予主管機關主動調查權，其具備審議機制，委員會委員為強化調查功能，經相關訓練後可陪同查案。行政院勞委會做為主管機關，應充足相關人員數量與訓練，避免流動性過高而產生不熟悉業務的情況，且積極與地方協調與彙整資源，建立資源共享機制，將法規中的相關規定視為重要項目推行，宣導正確的職場觀念，確實落實至工作者權利。

在家庭暴力方面所反映的問題，主要在於以法律與司法為主導所造成的階梯現象，忽略人的多元需求以及後續的持續性照顧，且政府應提供經費促使大型醫院進行社政系統中最難以處理的藥酒癮患者，並修法將衛生署的責任規範得更明確；案件處理過程中，必須加強對相關人員(包括個案、通報人員、醫護人員、社工、證人等等)的保護措施，並發展驗傷診療醫師投入相關工作；針對行為人處遇計畫或教育輔導必須更加積極，並改善審前評估機制，且應有完整的後續配套措施，譬如：家庭重建計畫；而目前整個網絡資源呈現點狀分布，希望能朝網狀資源努力，公私部門合作過程所產生的磨合必須以當事人為中心考量，發展中央與地方互相補足的模式。

在性侵害方面所反映的問題，主要在於行為人處遇、評估機制與刑後治療。目前行為人出獄後耗費的人力與成本十分可觀，且監控系統衍生過多後續問題，應由最根本的源頭做防護。針對行為人的評估必須更為謹慎，銜接的輔導單位要能掌握所有相關資訊，建立完整的機制，避免作業上的斷層；規劃行為人刑後治療處所，以利進行後續治療工作，而非一再讓未痊癒的行為人回歸社會，陷入惡性循環的窘境。另外，被害人所需的協助通常非立即顯現，因此應延長協助期限，且針對被害人的保護法條必須再加強，避免重複陳述的情況發生，並主動建立相關配套措施，而非被害人自行爭取才能獲得。

在性騷擾方面所反映最主要的問題，在於目前性騷擾被視為非急迫性的服務，中央補助人力仍優先配置給予家暴及性侵害範疇，應同樣給予專人補助；而處理性騷擾議題的三個法規，因適用場域與對象不同所引發之討論甚鉅，應考量可合併處理的範疇，避免多法可用或無法可用的情況；各法規之間必須進行統整工作，譬如：《性騷擾防治法》與《性侵害犯罪防治法》之間的分界必須清楚區分，強制觸摸與《刑法》強制猥褻必須競合，處罰刑度必須與《社會秩序維護法》進行整合等等；另調查機制因委員的素質不一，應

培養委員相關的性騷擾調查知能，或者由受過專業訓練的警察單位負責。

在性別平等教育方面所反映的問題，主要在於人力與預算不足、教學教材與課程設計、各級人員教育訓練、性平會運作。目前花費的人力與預算雖較其他領域多，但以服務眾多層級的學校、人口與推動工作而言，仍是不足的情況，另教育部應主動針對有問題與有創意的案例進行彙編，以利進行宣導工作；性別平等教育少有獨立開設的課程，必須檢視教材中的觀念，避免傳遞性別刻板印象，且積極放入更多性別相關議題，並要求教師在自有領域做融入式教學，亦必須讓教師透過教育訓練以擁有基本的性別平等意識；《性別平等教育法》中的條文規定為鼓勵性質，沒有較大的強制性，希冀學校可以主動進行各級人員的教育訓練，透過學校依對象分級的課程設計，除了規劃學生課程以外，教職員與主管(含校長、一級主管)同樣需要相關的課程訓練；而因為法規偏向教育層面，目前學校的教育處遇仍由輔導室(中心)負責，但其人員的性別訓練現況仍不足夠，同時兼負教育與諮商工作有其困難存在，因此行為人教育不應過於依賴某一單位獨立進行；學校性平會的運作主導層級必須提高，以達「無處不性別」，雖然相較於其他部分，較有進步者為案件申訴調查稍有制度化，但性平會最大功能在於「預防及減少案件產生」，平常就必須召開會議與進行案例演練。

在《性別平等基本法》實施的可行性及必要性討論方面，座談會與會者多數抱持肯定的態度，認為由一個原則性的且包含廣泛概念的法源有助於統整目前零散分工的情況，且能夠支持專責機構的永久存在，促使其他單位能夠有所啓動，但是對於此法的「名稱」則認為尚有討論空間。

在性別平等政策及法規實施問題方面，主要須有專人專職負責相關業務，避免流動率過於頻繁，且人員應熟悉法規內容與處理流程，同時必須教育主事者與執行者，使其具備性別意識，否則無法跳脫既有的窠臼；而長期在傳統父權主義下成長，對於性別意識的討論應該是所有性別皆能夠參與，在目前相關政策與法規中甚少重視男性以及跨性別者參與討論的重要性，且法規尚有不甚完善之處，譬如：未有保障同志婚姻/伴侶相關規定、未考量新移民女性需要幫助的面向、未針對家暴受暴者設置經費與安置處所等等。

在未來修改性別平等法規內容的討論方面，認為必須著手整合現有的法

律，避免執行者與實務工作面臨無所適從的窘境，而目前設立的專責單位「性別平等處」必須增加其社會能見度，每個部門都應設置專職的單位，而非劃分業務是否與性別相關，另地方亦需要成立相同的專責對口，否則中央與地方的性別平等運作仍會持續存在落差。

整體而言，除上述各方面的問題，多數受訪者以及與會者皆認為最大的困境仍在於性別意識培力，因為制度依賴人制，主事者的態度與重視程度勢必影響政策推行，而社會大眾對於性別平等觀念的瞭解與接受程度亦會影響執行力落實，因此目前仍應以性別意識的普及紮根為首要工作。

第七章 《性別平等基本法》之探討

第一節 國外經驗

在《性別平等基本法》部分，有三個國家分別採用相關的法規名稱，包括日本、韓國及德國，所具有的發展背景及內容不盡相同，茲將該國性別平等相關的政策及法規簡述於後，韓國及日本完整的法條請參考附錄五、六。

一、日本

基於日本《憲法》尊重基本人權、保障法律之下的平等理念，日本於 1985 年制定《男女僱用機會及待遇均等增進女性勞動者福祉法》，該法施行十年後之實際狀況，女性受僱件數大幅增加，任職領域亦擴大，但女性之僱用管理未見改善，主要原因為該法未針對招募、聘用、配置、陞遷等，明文禁止性別歧視，為使女性可依其價值觀自主選擇職業，實現不因性別而受差別待遇，能充分發揮其潛力之職業環境，以及充實母性保護相關措施，日本遂於 1994 年內閣成立「兩性平等促進總部」，由首相擔任主席，內閣所有部長為成員，以有效促成與鼓勵形成兩性平等社會的政策及計畫，而該法並於 1997 年修法及更名為《男女僱用機會暨待遇均等法》(立法院，2001)。

勞工市場對婦女的歧視反映在性別工資的嚴重差距上，男女平均薪資差距高達兩倍，加上日本職業婦女很難兼顧工作與家庭的承諾，因此形成低女性就業率以及低生育率的社會現象。又，大部分日本男性工作時數平均一週超過四十小時以上，其長時間工作意味著母親負責大部分照顧小孩的工作。根據統計顯示，超過三分之二生育過後的日本婦女不返回工作崗位，待小孩較大之後才再度投入就業市場，且以兼職性工作為主要，而 2005 年統計資料顯示女性在兼職工作中占 69.7%(OECD, 2007)。

1999 年日本政府頒佈《性別平等社會基本法》(Basic Law for a Gender-Equal Society)，奠定性別平等基本原則，促進性別平等社會之形構，廣泛將政策制度化，並闡明國家、地方政府與民眾各自的職責。該法強調兩性是社會組成

份子，應確保共同擁有均等的社會參與機會，以達成兩性共享政治、經濟、社會與文化的利益之理想，而落實尊重男女的人權、重新檢視社會制度常規、共同參與政策草擬及決策、平衡家庭及生活等相關活動以及加強國際合作等五大理念。對此，其在保障女性勞動權的施政方針上，以三個面向來發展：女性勞動型態的自由選擇權利、強調對母性的尊重與健康權維護的權益以及保障職業生活與家庭生活調和的勞動條件與權利(林慧芬，2009)(詳細法規條文詳見附錄六)。

為推動婦女參與政策制定及決策過程，2005年「性別平等行動計畫(Basic Plan for Gender Equality)」其中一個優先目標即是促進女性領導人培力，將女性參與國會比例從現有的9.4%提高至2020年目標30%。在工作及家庭生活平衡的支持系統上，提高申請育兒假的比例—2004年男女申請的比例分別為0.56%與70.6%，2014年目標欲達到男性10%、女性80%(Wikigender, 2009)。

促進日本性別平等重要機構為2001年內閣成立的「兩性平等局」以及「兩性平等評議會」。兩性平等評議會由內閣官房長官擔任主席，並成立一個由內閣部長與民間部門人士組成的論壇，討論並分享與兩性平等有關的議題；兩性平等局為兩性平等促進總部及兩性平等評議會的秘書處，負責規劃與協調政府整體兩性平等政策(GEBCO, 2008)。

二、韓國

韓國近二十年來的婦女國家機制改變很多，而上層國家政治對兩性平等工作的承諾以及制度的改變對於婦女職訓發展具有決定性影響，重要改變包括：

- (一)1983年設立韓國婦女發展機構(Korean Women's Development Institute, KWDI)。
- (二)1988年政治事務部門(二)(MOPA II)、總理辦公室婦女政策委員會，KWDI(研究及教育)。
- (三)1995年實施的《女性發展基本法》(Women's Development Act)，目標在於解決性別政策的議題。

- (四)1998 年總統委任婦女事務委員會(Presidential Commission for Women's Affairs, PCWA)六個部門各設婦女政策官(主任/管階級)，KWDI(研究)。
- (五)1999 年修訂的《平等就業法》(Equal Employment Act)，禁止在職場上的性別歧視及性騷擾。
- (六)2001 年成立性別平等部修訂的《平等就業法》(Equal Employment Act)，禁止在職場上的性別歧視及性騷擾，KWDI(研究)。
- (七)2003 年性別平等部 PM 指導的婦女政策協調會議，於政府體系各階層設立婦女政策官(主任/管階級)，KWDI(研究)(Park, 2005)。
- (八)2005 年將性別平等部改爲性別平等與家庭部。

1983 年設立的「韓國婦女發展機構(Korean Women's Development Institute, KWDI)」爲機制型態產生的首例，主要功能在於執行對婦女(包括公務員)不同的研究、教育與訓練。1988 年設立的 MOPA II 主要管理婦女政策與部門之間的協調工作，管理政府與政黨間協調工作的 MOPA I，其權力非常強大，而 MOPA II 相對顯得相當微弱。MOPA II 居中間的協調工作常遭到失敗，其他部門亦不接受其政策建議。金大中政府就位後，MOPA II 被總統委任的婦女事務委員會所替代，「安全度過經濟危機」爲當時新政府的優先考量，在「小而強的政府」口號下，政府進行國家機制之縮減與重組，雖然婦女團體長期要求政府強化 MOPA II 成爲婦女事務部，結果卻是相對較弱的「PCWA」被設立。理論上，「PCWA」應比其前身 MOPA II 還具權力，因爲是直屬於金大中總統的管理單位，然而此委員會缺乏法律地位、權力與資源，主席亦僅具部長階級地位，卻又非部長，可以參與內閣會議，但位階過低，連提案權力都不具備，更遑論委員會內不到五十位的員工。

從另一方面來說，韓國婦女國家機制亦有正面進步，一個以性別主流化爲主題的婦女政策單位在六個部門(包括司法部、勞工部、健康與福利部、教育部、農林部、政府管理及內政部)成立，雖然爲僅有五至六人的小型單位且權力有限，但婦女政策單位可以有效地重新檢驗每一部門內相關的法律與政策，以及主流化性別觀點的工作。2001 年 1 月，當韓國正處於財務危機考驗後完全恢復的最後一個階段，長期期待的「性別平等部(Ministry of Gender Equality, MOGE)」終於成立，目標爲消除對婦女任何形式的歧視與暴力，促

進在政府中的性別主流化，確保性別平等參與及公平分享責任，協助婦女建構能力，以及提升婦女在韓國社會中的領導。與「PCWA」比較，不僅有更多責任，其人事編制與經費資源皆成長兩倍，但若與其他部門相比仍是小巫見大巫。2003年，新的「婦女政策協調會」最後決定直屬於總理成立，同時原只設立在六個部門的婦女政策單位升級為總裁主管(Director-General)，並擴大設立婦女政策單位至每個部門(申蕙秀，2003)。2005年6月成立的性別平等與家庭部(Ministry of Gender Equality & Family)是由性別平等部陸續將婦女、孩童保護及家庭政策等相關工作納入之後，逐步發展而成，下設五個局室—政策管理與公共關係辦公室、婦女政策局、家庭政策局、孩童照顧政策局及婦女權益促進局，主要目標為包括建立並執行性別有關之政策、促進女性社會地位，例如：提高婦女社會參與、建立、協調與支持家庭政策及計畫，並執行孩童照顧政策；當前工作重點為爭取婦女權益、提升婦女就業率、防止性暴力問題與促進家庭內兩性平權。

韓國對性別平等的法案是相對完整的，受到1995年北京世界婦女大會的影響，該年即制定《女性發展基本法》(Women's Development Act)，從社會、教育、僱用、增加女性福利待遇、家庭扶助、防止暴力、國際合作活動、大眾傳媒、志願服務等領域，規定有關婦女問題與婦女地位的特別法，即說明規範國家與地方政府實現性別平等原則方面的基本責任。《女性發展基本法》的頒布不僅有助於《家庭暴力特別法》、《男女差別禁止法》等相關法律制定，對社會團體制定有關女性優惠政策方面亦有促進作用。《女性發展基本法》規定每年7月1~7日為「女性活動週」，在女性活動週時，國家與地方團體應根據實際情況召開學術會議，對先進典型人物進行表揚與獎勵等多種活動，相關媒體應大力進行廣泛的宣傳教育，以提高國民的男女平等意識。2002年進行《女性發展基本法》修改，將社會性別視角的政策評估納入法律基礎，促使政策與預算具備社會性別視角。另韓國於1990年亦修改《家庭法》，內容是女性可以成為家庭的戶主，2001年為消除女性參與經濟活動的阻礙，修訂《男女僱用平等法》、《勞動基本法》與《僱用保險法》(鄭成宏，2003；潘嘉，2007)(詳細法規條文詳見附錄五)。

三、德國

德國《憲法》(Basic Law, 1949)第3條第2項明訂男女平等之原則，禁止

雇主對受僱者勞動條件與薪資報酬上之性別歧視，即便德國婦女參與政治的機會高，且各級政府透過性別主流化方案公開承諾促進兩性平等，但德國男女之間的工資差距仍是歐洲最嚴重的。While political participation of women remains high and public commitment to gender equality is evident through gender mainstreaming programmes at all levels of government, salary gaps between men and women are among the worst in Europe.在教育機會方面，男女接受中學與高等教育是均等的，但女性在學科選擇上偏向人文領域，此可能與日後工資差異及職業類型有連帶關係(Wikigender, 2009)。

隨著聯合國對性別主流化的日益重視與《憲法》之落實，德國於 1994 年制定《貫徹男女平等法》(Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern)，做為促進男女平等之主要依據；另為能平衡公家機關男女員工及主管比例，於《貫徹男女平等法》增訂《聯邦行政機關及聯邦法院女性保障暨兼顧家庭與職業法》(Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes，簡稱《女性保障法》)，保障聯邦女性公務員在具備同等資格、條件之情形下，享有一定晉用、陞遷、進修等機會，並要求男女員工皆能兼顧家庭與職業。《女性保障法》實施數年後，聯邦政府評估該法並未完全實現立法初衷，聯邦行政體系中女性員工比例依然低於男性，而女性擔任高層職務與主管者更是罕見；另一方面，僅有少部分男性公務員能夠利用部分工時或父母假，以兼顧家庭與職業。有鑑於此，聯邦政府遂於 2001 年提出《聯邦公務機關及聯邦法院男女平等法草案》(Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern)，以取代原有之《女性保障法》，真正落實聯邦公務機關兩性工作平等之目標，然而《男女平等法》對於聯邦公務機關的約束力並未延伸至民營企業，政府僅以道德勸說方式，敦促企業致力於男女工作平等，直到 2006 年訂定的《平等待遇基本法》，對一般企業始具約束力(立法院，2001)。

相對於其他歐洲國家，德國社會普遍存在高度種族歧視，雖然聯邦政府積極推動各層面的反歧視意識，但在一般私人企業與日常生活仍有所侷限。以《憲法》為母法的基礎下所訂定的反歧視相關法條分散於個別獨立的法案中，如：《勞工法》(Labor Law)、《民法》(Civil Law)等，在《勞工法》方面著重於反「種族」歧視，對性別尚未有具體表示；2001 年修正第 7 法一反

對工作權上的種族歧視，要求企業將其列入工作規章中。《公民法》方面針對反性別歧視有較具體的表示—《公民法》第 611 條強調「禁止就業市場對員工性別上的任何形式之歧視」，但其亦著重於勞動市場。於 2006 年所訂定的《平等待遇基本法》(The General Equal Treatment Act)是將歐盟訂定的四項平等管理規章(EU Equality Directives 2000/43, 2000/78, 2002/73 and 2004/113)整合為一，該法包含歐盟所規範的種族、性別、宗教或意識形態、傷殘、年齡與性別認同等層面之反歧視條款，目的在於防止各種層面對其工作權、公民權的歧視；該法允許雇主因工作性質、宗教信仰與年齡上具正當性的區別對待⁸，並允許行動主體選擇有利的條件，而非僵化地遵循條文規範⁹，性別的差別待遇必須是基於統計學上的風險評估，且在薪資報酬上不能對懷孕者有所差異(FADA, 2009)。

《平等待遇基本法》在德國通過是經過一番的激戰，反對者認為反歧視條款只對少數人有利，反而會創造出更多的不平等(Wahl, 2006)，如同 1986 年開始，聯邦政府重視親職照顧與兒童福利相關議題，積極推動彈性就業政策，有利於婦女兼顧就業及家庭兩方面的措施，同時反對勞動市場上的性別歧視；而保守人士便認為這些勞工市場上的工作平等促進政策，間接影響家庭成員原有的功能與地位，特別是母親的角色扮演；亦創造出新的不平等與特權，認為其有益於高知識份子的女性更勝過性別上的平等(Henninger et al, 2008)。

第二節 國內地方委員會意見

近年來，先進國家陸續訂定與性別平等相關的基本法令規章，讓性別意識深入到日常生活中的各層面。本研究亦透過問卷調查，瞭解各委員會委員對於臺灣訂定《性別平等基本法》的可行性給予意見，調查結果顯示：65.3%表示贊成，22.1%不贊成，而 12.5%則表示有條件贊成(見表 7-1)。

⁸ 《平等待遇基本法》第8-10條。

⁹ 《平等待遇基本法》第20條允許客觀因素的差別待遇。

表 7-1 我國是否應該訂定《性別平等基本法》

單位：人數、%

	婦權會	家暴委員會	工作平等委員會	平等教育委員會	合計
贊成	64 (64.6)	81 (61.4)	55 (69.7)	47 (69.1)	245 (65.3)
不贊成	21 (21.2)	33 (25.0)	16 (21.1)	13 (19.1)	83 (22.1)
有條件贊成	14 (14.1)	18 (13.6)	7 (9.2)	8 (11.8)	47 (12.5)
Missing	10 (9.2)	33 (20.0)	19 (20.0)	15 (18.1)	77 (17.0)
註、資料來源：本研究整理。					

其中表示贊成訂定《性別平等基本法》的主要原因有三個層面(下述質性結果見附錄四)：

1. 宣示我國對性別平等的重視，亦可達到宣導之成效：《性別平等基本法》的訂定除了代表我國對人權的重視，由法令來引導政策與教育的推廣，可促發意識的覺醒與教育認知作用，營造性別主流化氛圍，加強公民培養性別意識，並可鼓勵女性參與公共性事務，政府各部會亦可能因此願意重視及推動地方之性別平等議題。
2. 落實性別平等、保障人權：《憲法》第7條述明「中華民國無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」。性別平等是人權概念，但相較於其他人權之推動卻充滿阻力，因為其牽涉複雜且長久存在的父權文化與固有觀念之多重問題，現有不少場合與法令皆以男性為主體，對女性的尊重僅是掛在嘴邊，《性別平等基本法》的訂定有助於保障女性權益以及教育性別平等意義與落實。
3. 執行者有正當法源可遵循：性別平等尚屬於抽象概念，且目前相關法規分屬不同單位管轄，應有一「基本法」整合及涵蓋各層面性別平等原則，不僅有助於觀念的釐清與宣導，亦較有監督公部門的依據；同時可將同性戀婚姻組成家庭等基本權利一併納入。

不贊成者則表示：

1. 法太多且混亂，落實現有法條較為重要：現有的法律中已有性別平等的內

涵，法律多複雜易生困擾，應積極落實修訂目前相關法律，以體現《憲法》實質平等精神。目前的問題不在法規的不足，而是行政機關不重視性別平等議題，且公部門人員亦缺乏性別觀念，加強執法人員之性別觀念以全面推動性別平等教育為首要。

2. 加強社會大眾觀念宣導：《憲法》已經揭示平等原則，各法規亦逐步落實中；反觀一般社會大眾，對於性別平等的定義與範疇仍模糊不清，應先加強媒體與社會教育以及社會風氣的養成。
3. 應審慎評量副作用：《性別平等基本法》訂定若考慮不周全，可能造成企業在用人上的困擾，如：造成一般中小企業不願意僱用懷孕者，甚至不僱用適婚年齡者之情形。

有條件贊成者則認為：

1. 性別平等之促進並非齊頭式的平等，平等的意義是在尊重、理解並接納差異的原則下所形成的認知，若只是齊頭式平等，將導致更多的問題；平等精神是尊重各性別之人權，非單一保障某性別。
2. 整體社會風氣尚未成熟，民眾認知未達共識，應先塑造性別平等環境，培養民眾觀念認知，避免法律陳義過高，卻無法深入社會大眾，致使法律徒具形式而無實質效益，反而有害法律的公信力。
3. 先設立性別專責機構，機構法制化，人才專業化，執行能力具備後，才有可能落實《性別平等基本法》的內涵。另外，應以更廣義的角度，將族群、年齡、宗教等納入其內涵中。

第三節 國內專家學者意見

十五位專家學者及三場分區座談會與會者都談到對《性別平等基本法》的看法，相較與地方委員會委員保留的態度，專家學者較持正向態度，相關意見整理如下(座談會針對《性別平等基本法》之意見請參考第六章第二節)：

- 一、臺灣不似美國是成熟且具公民意識的公民社會，臺灣社會公民意識是落後的，因此法律必須走在前面引導社會，立法後則政府即投入人力與編

列經費，帶出來的資源與達成的成果會更好，若《性別平等基本法》是概念上的統合，譬如：可要求各部會多做一些事情，其實並無不好(受訪者 2)。

- 二、現在已有在討論《性別工作平等法》、《性別平等教育法》與《性騷擾防治法》的整合，因人身安全、教育、工作皆有法規，若有考量「基本法」的擬定，便要從《性別平等基本法》去談，將三法放在「基本法」下面即可，不要先去做三法的整合，避免更怪異的情況產生，並且「基本法」應將健康、媒體等納入，若覺得「基本法」會過於簡單，可訂施行細則去實行(受訪者 3)。
- 三、《性別平等基本法》應是介於《憲法》與法律中間的地位，目的在於課國家之義務，必須是一個前瞻性、發展性的工作，不再只是保護性的功能，並非將所有的法皆包括在裡面，現有的特別法是屬於《性別平等基本法》的下位概念，各個部門已在實行，因此《性別平等基本法》必須要做的是督促各部門政策的落實，建構整套的體系，讓人人真的是平等，而非不斷地花很多時間去補破網(受訪者 4)。
- 四、性別平等政策其實有很多部分需要進行，而每個部會的進展不同，有些部會在性別方面已經走在前頭，但有些部會卻還在原地踏步，因此若有比較清楚的《性別平等基本法》，可以 push 他們持續在自己執掌的領域中，提出有性別觀點的政策以及繼續推行一些相關的政策。而那些乍看之下與性別無關的單位(如：國防部、外交部、交通部、營建署、衛生署等等)亦能因為《性別平等基本法》的規範，而賦予責任去提出性別管理的政策(受訪者 5)。
- 五、一個法的執行有無成效其實與民間壓力有很大的關係，以及取決於與官方的互動關係如何，促使人權不要掉落底限之下，《性別平等基本法》的概念應有同樣的作用才是，且所有與性別相關的法律並沒有將婚姻、家庭放入考量，因此在《民法親屬篇》針對婚姻與家庭方面的修法運動必須投注更多的心力(受訪者 5)。
- 六、婦女團體滿多都是做單一議題，很容易產生「自己負責的領域十分重要」的觀念，並針對該領域中政府做得不夠好的部分提出主張，這些主張固

然重要，但仍必須以「綜合」的角度來看，有些領域連法律、基本預算與人力都沒有，目前應推動「性別主流化是所有領域、政策皆有性別觀點」，達到此訴求的途徑便是《性別平等基本法》與專責機構的設置，而因行政院院本部設立的性平處並非如同行政院勞委會是一個透過法律（《行政院勞工委員會組織條例》）來確保地位的單位，則《性別平等基本法》的存在更形重要，此作用法可列明性別主流化需要達到哪些事項，使專責機構至少有某種程度的法治基礎(受訪者 5)。

- 七、《憲法》僅是原則，過於模糊，譬如：性騷擾不符合《憲法》第 7 條男女平等，但不可能每個單一性騷擾的案例都去打《憲法》官司，且由於臺灣關於性別的個別法是依照各個議題制訂，中間有些領域並沒有被涵蓋到，性別議題日新月異，不確定未來會出現何種議題，因此訂定《性別平等基本法》統整所有與性別相關的層面是必要的，其概念類似有關性別的憲法，至少具有宣示性意義，確定國家發展方向，將性別平權視為國家重要的發展目標，絕對是政策價值性、前瞻性的。每個國家立法過程不同，臺灣的現況是個別法較完備的情況下，再立《性別平等基本法》，其實透過其創造個別立法的意圖小於用其確保專責機構的地位，等同於行政院性別平等處此組織的作用法(受訪者 6)。
- 八、行政院針對《性別平等基本法》的評估結果應該是協助此法案能夠更好，而非以評估沒有用處為由，而不去做此法案；《性別平等基本法》有兩種想法，一是法條上的規範(懲罰性條款)，二是宣示的意義(柔性法律)，前者的好處是有明確的規定，但是其危險是在社會概念沒有成形之下，會變成排擠(受訪者 11)。
- 九、推行《性別平等基本法》最主要是需要一個法源，對其他部會、整體政策方可具有約制力，整合亦有依據，至少可做為藍圖，瞭解整個架構如何執行，且目前推行的性別主流化與許多政策面相關，若無法源，對於政策面與執行面是沒有辦法完成的(受訪者 13)。
- 十、很多國家未必都有《性別平等基本法》，僅是一個大的目標，很多部門的政策會回應此基本原則，臺灣的情況是因為習慣做切割，通常較會有「某法歸某個部門管，其他部門就不管」的問題，在考量《性別平等基本法》

之前，應先對現有法規的執行力更徹底落實(受訪者 14)。

小結

《性別平等基本法》在國外名稱相近者有日本、韓國及德國，不過由其他國家發展的歷史亦能夠看出，雖然名稱不同，但許多國家皆有基本精神之法案，2000 年之後，許多國家陸續將過去的法案做重整，促使整個性別平等統合在一個法案當中(韓國與日本的詳細法條請參考附錄五、六)，其中韓國所訂定的《女性發展基本法》的內涵，頗值得未來我國在發展《性別平等基本法》時之參考。本研究亦試圖瞭解各專家學者與各性別相關委員會委員對於《性別平等基本法》的接受程度，可以發現專家學者部分全面贊成，但在性別相關委員會委員方面則有 22.1%表示不贊成，另有 12.5%表示有條件贊成。不贊成者是因為現有法規太亂，認為問題並不在於法規的不足，而是行政單位不重視法規之執行，更重要的仍是強調目前大眾觀念的宣導，並非在於多訂定一些法案，造成國內對於不願意僱用女性勞工之相關反彈；有條件贊成者則認為國內目前風氣尚未成熟，應先營造性別平等相關的風氣，不宜法律陳意過高，徒法不足以自行，另有一部分認為《性別平等基本法》應要以更廣泛的人群角度訂定，將族群、年齡、宗教等相關的歧視皆納入其中；贊成訂定的專家學者認為國內雖有部分性別法規，但仍需要上位法以整合這些法案，包含更多性別平等的範圍，且目前執行的性別主流化工作亦需要法源支持。國內性別平等工作仍限於行政院相關部門執行，希望藉由《性別平等基本法》的訂定促使其他五院動起來，同時可將目前的制度留在法案中，未來不會因政黨輪替而有所影響，另亦希望能藉其制定以確保擁有更固定的預算來源，從中央至地方能夠有獨立單位及預算來執行性別相關工作。

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

第八章 結論與建議

第一節 結論

國內性別平等政策，尤以《性別工作平等法》，其實是仿效美國政策，但值得注意的是臺灣整體環境有兩個部分與美國不同，此影響到職場中性騷擾執行之成效。一是美國法庭訴訟與賠償制度相對完整，受害者於訴訟過程中，在律師的費用方面可以得到支持，獲勝的個案亦能得到實質補償，但在臺灣透過司法程序尋求正義，其實成功機率是相對困難的，且獲得補償的機會亦相對渺茫，而國內性騷擾受害者並不希望去尋求司法途徑以解決，因為相對來說是辛苦的。二是美國公司是屬於專業經理人所經營之有組織且較為大型的單位，要求成立公平的申訴程序與組織是較富有公信力，更是讓申訴人較能信賴的機構，但在國內的企業多數屬於中小企業，高達八成以上的公司機構為五十人以下的家族性經營公司，性騷擾行為人常常是雇主、老闆、經理或合夥人等級的人員，相對地難以在公司中去尋求完全公正的申訴管道，因此長期以來在臺灣受到性騷擾之受害者，其實無法從公司性騷擾申訴程序中獲得真正實質的功效。

本研究主要的研究發現，依照性別工作平等方面、家庭暴力、性侵害及性騷擾方面、性別平等教育方面、《性別平等基本法》方面、整體性別平等政策方面(含婦女權益與參政、性別主流化與組織以及性別意識推廣)的五大主題歸類如下：

一、性別工作平等方面

《性別工作平等法》從 2002 年通過至今，雖然各企業的執行狀況逐年改善，但是執行的成效仍然並不理想，在職場中工作分配、薪資的給付、懷孕歧視仍然相當嚴重。在職位類別上，女性成為管理階層的情況似乎逐年有改進的情形，但是在專門技術方面的職位，歷年來的改變並不明顯。換言之，職場中的性別區隔仍然存在，而在促進工作平等的相關措施當中，除了產假的執行之外，其他各類的執行率都相對的偏低，顯見企業在用人過程中缺乏彈性，這是未來在相關工作上最需要再加強的部分。

許多國家在推動性別平等政策上，多半是以性別平等工作為主要工作方針，並皆設有專責的機構，具有調查權，且不特別著重在性別平等的部分，而是放在人權平等的概念中，意即在職場中能盡量消除對於不同障別、性別、年齡、種族等各方面的歧視，相對地讓性別平等工作變成是一項職場的原則，而不是保護。國外所成立的工作平等處，都會主動進行企業的調查權，以及要求與政府合作的企業在人事僱用及管理階層的性別要符合一定比例，因此國內未來在修法時，可加強主管機關的主動調查權，設立更多的獎勵機構，鼓勵企業願意朝營造性別平等的工作環境努力；對於未依法執行相關規定及假期的公司，能夠公布不合格的項目與名單，以供社會大眾公評。

由各縣市「就業歧視評議委員會/性別工作平等會/前兩者合併委員會問卷」調查結果可知，委員受性別相關訓練的情形較其他委員會為低，但該委員會對於縣市相關的工作與法令所產生之成效持正面態度。委員會每次開會所處理的議題與其他委員會較為不同的是，有八成以上皆在進行案件的調查與審議，少數在於相關政策的討論；另外亦發現委員有較高比例認為自己知識難以完全勝任案件處理，足見實際案件審理的複雜性與困難度。處理案件最主要的困擾包括性騷擾難以判斷，以及《性別工作平等法》中相關法規限制的問題；認為最需要修改的法規內容包括性騷擾相關的罰款可以處罰到性騷擾行為人，以及對於法規中規定僱用三十人以上職場才需訂定性騷擾防治辦法的條件應該放寬。

在實際的訪談與座談會中，能夠針對性別工作平等提出意見的學者與專家相對較少，且可以發現性別專家對於工作平等的關心程度較人身安全議題為低，部分委員認為勞工相關部門在推動性別工作平等的預算與努力的程度未如預期，此反映出該法案執行狀況不佳的原因，未來應投注更多預算在其中，且必須加強監督企業執行的成效。

二、家庭暴力、性侵害及性騷擾方面

此業務必須涉及社會工作之外的其他相關專業，包括警政、醫療、司法、教育等等，由於其他專業在專業養成過程中，對於性別意識的接觸較少，因此在接觸相關工作後，性別意識的培訓顯得相對重要。近年來，此類型案件數量十分龐大，突顯其為一項重要的社會議題。人身安全事件通報的第一線

單位，往往是以醫院、警政及教育所占比例最高，如何加強這些專業的敏感度更形重要。而性騷擾相關的法案發展最晚，可以發現目前實際案件審查皆在摸索中，案件不成立的比例相對較高，未來如何建立標準作業流程，避免發生受害者無法從法規得到伸張正義的情況。

在各國發展過程中，家暴部分幾乎皆是由各國內部社會壓力所引發的一項自然而然的工作，無論是哪一類型的福利國家，都會努力投入在女性的人身安全保護工作上。在家暴方面，由國外經驗發現，政府與民間機構同時投入是相當重要的；而性騷擾及性侵害方面，則以美國的發展最具指標性，其成功地將職場中的性騷擾視為與性別歧視相同的議題，使職場中受性騷擾的事件得到保護，因此以美國為首，各國紛紛訂有相關的防治措施。

由各縣市「家庭暴力、性侵害及性騷擾防治委員會問卷」調查結果可知，由於家暴此類議題明確，各級政府皆成立主管機構，相關工作亦開始啟動，委員對於成效都持正面的態度，但是對於相關的專業人員則不甚滿意，主要認為各自存在最大的問題如下述：社工人員「能力不足」、「相關訓練貧乏」；警察人員在於「不熟悉業務」、「投入不夠用心」、「執法方式未依照標準化流程」；醫療人員在於「對於相對人的強制治療不足」；司法人員在於「法官發放保護令過於保守」、「投入不夠用心」。對於性侵害問題，認為最需要改進的仍是「性侵害犯罪者的強制處遇」與「需要加強法律教育中性別平等課程」。在性騷擾部分，發現各縣市案件數量相當多，委員對警政人員未來能介入性騷擾申訴案件的調查工作持期盼的態度；另外亦發現性騷擾案件判決成立的情況並不算高，未來在於建立標準作業流程及問題方面必須再加強。

在家暴方面，專家學者反對目前已建立好的家暴防治機構再進行統整，目前各個縣市成立家庭暴力防治中心的做法值得保留。另外，家暴防治網絡的人員更換速度太快，對於業務不盡熟悉，另因網絡成員從事家暴業務在專業的獎勵上獲得有限，使其投入意願不高。在人身安全工作上，未來最需要的是醫療部門在精神病患、藥酒癮患者、性侵害加害人等方面投入更多專業醫療人員，目前這部分的資源非常不足，導致無法從源頭杜絕暴力。針對家暴再犯率高且刑罰低的情形，專家學者建議政府投入低度暴力夫妻團體的治療與處遇，並協助各縣市政府提供相關服務；另亦提及希望在家暴專業人員能夠增加女性警察與女醫師的數量，同時考量增加男性社工，使特定個案不

會有過大的壓力。

在性侵害的處遇方面，加害者的處遇及假釋問題，在訪談與座談會中皆是專家學者專注之重點，認為最主要的問題在於電子腳鐐(銬)的實行必須更謹慎，除非能夠確切保證百分之百無狀況之前提下，否則不宜貿然實施。專家學者對於美國《梅根法案》所提及「性侵害犯罪者出獄後，警政單位應主動通報附近的托兒及學校單位」此做法亦有所期待。在性騷擾的方面，認為目前有三個法案(包括《性別工作平等法》、《性別平等教育法》及《性騷擾防治法》)，雖然針對不同的場域有所區隔，但是罰鍰卻不相同，未來對於行為人的相關處遇可以全部整合至《性騷擾防治法》的系統中，進行統合處理較為恰當，而《性別工作平等法》仍必須保有雇主要建立友善職場環境的相關規定，《性別平等教育法》同樣必須保有主管及學校通報與處罰的相關規定，但相關調查可由性騷擾防治委員會統合處理。在修法完成之前，由於三個法案涉及不同的行政部門，政府部門應委託專屬的民間機構，成立單一窗口，讓性騷擾受害者不需在三個委員會中來回奔波，而能夠由單一窗口對於其狀況進行瞭解後，提供協助，告知所可以採取的途徑。

三、性別平等教育方面

校園的性別平等部分仍然以性騷擾為主要關注焦點，以國中階段性騷擾案件最多，亦有部分男性認為自己受到性騷擾，因此未來性騷擾相關宣傳不應只針對女性，同時需要注重男性對於保護自己身體受到侵犯的意識覺醒工作。而校園中涉及行為不檢、性侵害或性騷擾而被解聘的教師數量在《性別平等教育法》通過之後呈現增加的趨勢，顯現未來仍應持續加強不當教師懲處工作。

由各縣市「性別平等教育委員會問卷」調查結果可知，委員會委員更動的比例較低，未來應注意某些縣市的委員會是否成為教育界人士一言堂的情況，而缺乏一些具有批判性的學者加入。委員會處理的相關議題中，仍是以校園性騷擾及性侵害處理方式的討論最多，其次為負責督考各級學校性別平等教育相關工作，對於推動校園平等教育的相關教材及教學方式投入是最少；而所處理過的校園性別議題方面，對於「體育中的性別區隔問題」、「校規對於服裝儀容的規定」以及「阿魯巴現象」的討論比例最低，未來除行政

監督規範之外，對於校園中的新穎問題應該在委員會裡多加以討論。針對成效方面，委員認為「校園中各校性別平等推動重視程度不一」為影響成效之主因，「在學校中特定行政人員及教師有僵化的性別概念」居次，而「學校中部分教師對於性別平等資訊沒有接受意願」亦是阻礙該工作成效的重要因素之一。

在訪談與座談會部分，此類型的專家學者最難尋找，拒訪率亦最高，而專家學者所反應的最大問題在於：其實性別在教育中應是無所不在，但學校往往只有輔導室教師有接受性別平等教育的意願，其他專科教師認為並非其工作，並不需要接受相關的訓練。事實上，不同的專科皆能夠將性別議題融入至教育中，應是所有教師全體動員方為正確。同時，性別平等教育不應該由輔導室主辦，在大專院校中亦不僅限於學務處層次，應由更高的主管來主辦，才能使整體校園動起來。對於教育部在性別平等教育上的預算方面，雖然數量相對較多，但由於學校數量龐大，因此專家學者建議未來在預算經費的部分應要增加。此外，在學校的評鑑工作上，性別平等方面的項目所占分數過低，導致學校寧可從其他部分的評鑑得分，亦不願將工作投注在改善學校性別教育方面。許多學校的性別平等教育委員會形同虛設，未聘有校外成員，未定時開會討論，地方主管機關應監督各校的委員會是否有依法運作及受訓。學校校長與主任的態度被認為是影響整個學校是否投入相關工作之關鍵，因此建議未來在主任及儲備校長的考試過程中，必須考核其性別概念。

四、《性別平等基本法》方面

國際中，日本、韓國及德國有類似名稱的法案，但在實質作用方面，可發現北歐國家與英國將過去的法案整併而設立「性別平等法」，其內涵及用意與國內籌劃中的《性別平等基本法》概念相類似。其他國家相關的法規中，「基本法」的內容在給予性別平等明確的定義，明訂政策執行單位，性別平等在各領域執行的原則，規範中央必須設置婦女發展基金及預算，並協助婦女機構發展等等。

國內性別平等相關委員會問卷調查結果顯示，65.3%贊成《性別平等基本法》的訂定，不贊成者占 22.1%，有條件贊成者占 12.5%。不贊成者主要認為國內相關法案太多且亂，重點應不在於沒有法，而是執行不夠徹底；另外，

認為性別平等最重要應在於大眾觀念的宣傳，亦有人認為應該審慎評估新的法案出現後，對於女性就業的負面效果。有條件贊成者則認為目前整體的社會風氣是否可以接受《性別平等基本法》，必須先行評估後再設定此法。

在國內專家學者的訪談與座談會中，對於《性別平等基本法》皆持正面支持態度，認為目前五個與性別平等相關的法案未規範到的範圍仍相當多，尤其是媒體、健康、預算、人事等方面，都需要一個法案做統整；而目前性別平等的工作主要仍限制於行政院範疇中，《性別平等基本法》的訂定可以使其他院動起來；此外，除可將性別主流化的工具加以合法化以外，此法源能夠支撐性別平等專責機構，並且設立原則使執行者遵守，性別工作方可在臺灣永續存在。訂定《性別平等基本法》之前，可將此議題放入社會公評中加以討論，讓整體社會藉此得到教育。

國內目前正研擬中的《消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)施行法》，或認為此法與《性別平等基本法》有重疊問題，但其他聯合國會員國多已簽署 CEDAW，並訂有與「基本法」同等精神之法案，因此兩者應可同時進行，且 CEDAW 內容以消除對「婦女」歧視之立法為主，未能包含目前「基本法」概念中有關性別主流化工具、預算、組織、人事、政策、研究等部分，亦未能擴及更廣泛的「性別」議題，因此《性別平等基本法》的推動仍具有意義，但兩者重疊之處，未來應協調解決。

五、整體性別平等政策方面

(一) 婦女權益與參政方面

在婦女權益及參政方面，目前各國性別主流化的工作策略就是企圖改變婦女長期在所有國家決策之外的情形，由國外近來年的發展可發現這部分即是各國努力的目標，而不僅要求在公部門必須有固定比例的性別僱用，亦要求在主管委員會參與的部分都應有固定比例的性別僱用，但在本研究問卷調查中卻發現，各委員單一性別不得少於三分之一的主流化工作並未受到普遍的認同，由於在國內父權主義引導下，女性從小並未被教導必須參與公共事務，同時缺乏國外經常舉辦女性領袖營等活動，逐步培訓女性成為領袖及公眾人物，因此未來培養女性參政成為一項重要的工作。

(二) 性別主流化與組織方面

過去中央與地方性別平等相關的委員會鮮少互動，未來中央的委員會應邀請地方的委員會成員出席，且拜訪地方的委員會，給予相關工作上的適當壓力。而另希冀中央或地方婦權會能夠多加涉入行政部門的工作，使委員更瞭解行政部門的運作，方可發揮監督效果。

目前我國僅有法而無專責組織之情況下，性別平等工作缺乏系統性成果。在各國性別平等政策的回顧中，每個國家在執行性別平等工作上皆有相關的部會對應，尤其在工作平等上，無論機構名稱為何，必定會設置一個性別平等工作處，此為國內需考量的部分。許多國家亦設立婦女部，直接隸屬於行政院或總統府，在北歐國家中更設立「性別平等監察使」，以監督各個部門相關工作執行的成果，未來在我國組織變革上可多加參考。無論是本研究問卷調查結果，或訪談的專家學者，或座談會的實務工作者，對於行政院設立性別平等處皆予以肯定，希冀除了中央專責機構建立之外，能夠帶動地方成立對口的專責機構；且除行政院院本部以外，其他五院的院會以及行政院所屬的各部會皆可成立性別專責單位，讓全國性別工作真正動員起來。

(三) 性別意識推廣方面

就目前國內所推動的性別主流化工作而言，所有相關的性別平等委員會委員都持正面肯定的態度，而在 1995 年聯合國推動性別主流化為工作策略之後，全世界國家亦遵循此套政策加以推動，因此性別主流化為未來責無旁貸且必須持續推行的性別平等工作方向。在訪談中，多數受訪者特別提及目前國內最重要的性別平等工作，並不在法規的建立，而是在於性別意識的普及化，認為國內性別法規是引導社會觀念改變的重要力量，但社會中仍有許多角落，許多一般的大眾、學校校長/主管或行政部門中高階主管，十分缺乏性別觀念，而性別意識為影響所有工作是否能夠成功的重要關鍵，因此未來仍必須將重要的力量放在如何培力一般大眾及中高階主管，以建構正確的性別意識。

第二節 建議

本研究提出以下的政策建議，以供政府性別平等政策與法規相關主管機

關做為未來政策的設計及改進的基礎。

一、短期建議

短期建議主要是針對性別平等政策與法規可以立即採行的一些措施，這些措施在短時間能夠執行完成，或者可看到成效，建議相關機構可立即辦理。

(一)性別意識培力(主協辦單位請參照各點所列)

1. 中央與地方培力的過程(主辦單位：婦權會；協辦單位：各縣市政府)

長久以來，中央與地方在性別政策的執行過程中，互動偏少。中央婦女相關會議很少邀請地方人才參與，而地方性別相關的委員會亦缺乏中央方面的助力，往往難以撼動地方政府。未來在中央相關的委員會應多邀請地方熟悉性別議題人士參與，聽取地方的聲音，且亦可拜訪地方相對應的委員會，給予地方政府適時的壓力，同時提升中央與地方在性別平等工作上的成效。

2. 加強性別專家與公部門培力的過程(主辦單位：行政院人事局；協辦單位：婦權會)

性別主流化一項重要的內涵在於性別的議題可融入中長期政府的政策，以及涉入政府決策的過程，但發現性別專家可能對於公部門施政的內涵並未全盤瞭解，同時許多部門提及其領域難以尋找性別專家，因此需要一段互相培力的過程，才能讓現有的性別專家學者瞭解公部門業務，或者訓練公部門中具影響力的主管成為性別種子，透過此兩種方式並行，讓「性別」與「政策」能夠真正融合。

3. 強化各專業養成過程中性別課程的重要性(主辦單位：行政院人事局；協辦單位：衛生署、行政院體委會、國防部、內政部、法務部、司法院、考試院)

在性別平等相關的法規中，有許多專業必須涉入執行的部分，較為重要者包括各類型的教師、社工員、警察、法務人員與醫護人員，但在這些專業養成過程中，性別卻很少是一門必修科目，通常放置在通識與選修課程中，甚至在許多學校連選修機會都沒有，因此這些專業進入職場接觸性別相關工作時，很難具有完整的知識。建議未來專業的養成過

程中，性別課程必須變成一門必修課程，這些專業未來執行相關工作時，方能具備正確的性別意識。

4. 建立性別意識培力的分級制度及多元化(主辦單位：行政院人事局、婦權會；協辦單位：行政院所屬各機關、各縣市政府、各級政府性別相關委員會)

國內執行性別平等意識培力多年，多半藉由演講方式推動公務人員及學校教師性別概念的培力，多年來政府機關在性別意識培力方面並無分級，導致重複聽取相同的內容，對性別議題產生厭倦。因此未來性別意識培力可採分級制度，不同級別的授課指標以及欲達成的核心能力，譬如：初級的性別培力應包含哪些內容，中級與高階培力必須達到的能力等等，讓全國性別意識培力更加有趣及制度化。而各級的培力建議採認證制度，讓有足夠時數性別課程的公務員與教師得到相關認證，藉由證照的發放以培訓初階性別意識培力的講師。各部會性別平等小組(或聯絡人)則應採高階培力方式，以個案討論、現案個別診斷方式進行，亦可依業務相近性成立支援小組相互協助，但重點是小組或聯絡人必須長期培養，不宜更動頻繁。

除基本的性別意識之外，每一年可加入些許新的社會議題之意識培力方向，讓社會大眾與公部門可接觸更多元化的議題，包括：如何加強男性參與性別平等工作；推動社會多元性別認同；男性研究；新移民的性別問題；校園中阿魯巴等。這些過去社會較少公開討論的議題，可加入每年性別意識培力的重點方向，分年讓社會討論。每年可由行政院婦權會在前一年度召集相關的委員與學者，擬定第二年推展性別意識新的方向，並且擬定基本教材，以協助地方與各級機關在推動時有所依據及參考。

5. 培育女性領導人才(主辦單位：行政院人事局、婦權會；協辦單位：經濟部、內政部、教育部、行政院勞委會)

其他國家的政府相對投入較多精力於培訓女性領導者，包括年輕女性的領導生活營，或職場女性的管理人員培訓班，或設立女性專門的職業發展中心，或成立女性的職場育成機構，這些皆是協助女性脫離傳統

性別角色，能夠扮演領導者角色，培訓其具備領導能力，尤其在職場上不再只是低階受僱者，而是能夠具有成為高階管理人員之能力。企業界相對地不會將此方面能量投注於女性身上，因此女性管理者的訓練可由公部門進行，這部分的職業訓練專責機構對於家暴受暴者未來的獨立同樣具有紮根功能。

(二)建立地方性別相關委員會聯盟(主辦單位：內政部、婦權會；協辦單位：行政院所屬各機關、各縣市政府)

希望未來各地方委員會能夠建立委員推薦機制，成立如同區域聯盟之類的組織，可以活化地方專家學者的來源，亦即使具有豐富性別專家的縣市能夠與缺乏性別專家的地區做區域聯盟，藉以活化性別專家及性別相關委員會的來源。

(三)建立性騷擾的標準作業流程(主辦單位：內政部；協辦單位：行政院勞委會、婦權會)

《性騷擾防治法》為國內最晚立法的性別相關法案，在本研究過程中可以發現，相關委員會最為困擾的議題在於無法確切進行性騷擾案件的調查以及處遇的相關工作，公司及學校內的調查工作同樣無所適從，而性騷擾案件數量又相當龐大，可看出社會上的需求，因此應盡快建立性騷擾調查的標準作業流程，包括調查委員問答時可採用的發問清單、是否建立相關的量表，以及標準工作流程等等，可由中央先行研發一套標準作業流程，以做為執行單位實際執行時的依據，可促使相關的案件更能達到效果。

(四)研擬《性別平等基本法》(主辦單位：內政部)

在近幾年其他國家的發展中，性別平等法案走到另一個新階段，需要新法案的制定才能統合性別平等工作的推動，因此制定《性別平等基本法》有其必要，不但可以保留性別主流化的運作機制，規定中央與地方需要設置相關的對口單位及職責，更能夠讓行政院以外的行政機關同時投入性別平等政策的推動，讓性別平等的工作無論是在範圍及深度上皆有另一階段不同的意義。

鑒於《性別平等基本法》係為國內的性別平等政策訂定基本原則，其制

定與目前研擬中的 CEDAW 國內施行法、其他相關法案之競合，需透過長時間的社會對話，讓更多民眾及政府部門瞭解訂定的目的。爰短期內應先行開始與相關行政機關與婦女團體對話協調，以提供後續研擬《性別平等基本法》之參考。

(五)嚴懲職場中的性別歧視現象(主辦單位：行政院勞委會、各縣市政府勞工局)

由過去的資料可以得知，目前職場中無論是懷孕歧視、進用歧視或性騷擾而影響工作權之情況仍相當嚴重，行政院勞委會應加強對性別歧視方面的主動偵查工作，對於違反職場歧視之公司應予以嚴懲，必要時則公布情況嚴重的公司行號，以供公評。未來亦應儘速做出解釋令或修改法令，使懷孕期間工作權的保障能夠更加明確，各勞工單位同時應增加性別平等工作上的執行預算。

(六)落實學校性別平等教育制度(主辦單位：教育部；協辦單位：各級學校)

學校中主責性別平等的位階必須提高，而不應將其視為僅由輔導室或學務處負責之業務，其實性別無所不在，應將主責單位提高至校長或主任秘書層級，方可讓學校所有單位皆納入性別平等教育的規範及建置。目前各級學校所設立的性別平等教育委員會往往形同虛設，未來應廣納校外人士參與，並於平時討論相關事件處理辦法，發展及研發校內的性別平等相關工作，而各科系教師皆應該接受性別平等教育訓練，將相關概念納入教學中。

(七)改進性犯罪者假釋及處遇問題(主辦單位：法務部、司法院、教育部；協辦單位：內政部、婦權會)

目前國內人身安全方面的政策仍是婦女團體及性別專家關注的焦點，尤其性犯罪者電子腳鐐的實施產生許多問題及弊病，導致再犯率高，未來在未能完全確認性犯罪者再犯的機率及情況之下，不應貿然實施電子腳鐐措施，而將社區女性置於危險當中。針對性犯罪之累犯者，應建立社區通報系統，使社區的教育單位能夠得知相關訊息；而學校中涉及性侵害與性犯罪之不適任教師亦應儘速解聘且建立通報系統，以利其他學校獲知相關訊息，避免不適任教師再繼續從事教育工作。學校處理性侵害或性騷擾相關案件若有延遲通報及隱匿情形發生，必須儘速予以處罰，使學校主管願意於事情發生之際

就即刻進行通報。

二、中長程建議

中長程建議主要是針對政府性別平等政策實施時一些原則、漸進的建議，這些建議在短時間內較難達成目標，或涉及法規的制定與部會間協調的問題，或需要持續推動的工作，需要更長遠的眼光以進行規劃及推動。

(一)提升地方政府性別平等政策施行的能量(主辦單位：各縣市政府；協辦單位：婦權會)

基於國內地方自治的精神，其實中央政府的規定無法強力要求地方配合，由本研究可以發現：地方反應首長的重視程度為影響整個縣市是否願意推行性別平等政策最重要的依據，但永續工作並不能依賴「人」制，因此有待於《性別平等基本法》的制定，希望能夠解決此問題。短時間內可能必須仿效過去地方首長選舉前，婦女團體要求簽署性別平等相關承諾的方式，以及強化地方首長在任期內成效的監督，才有辦法要求地方政府重視與執行。長期計畫則能針對《地方制度法》進行修改，使性別政策可由中央推動至地方，或在未來的《性別平等基本法》中規範成立「性別平等專款」，要求地方必須有專責的人員、人事機構，以執行類似的專款，保留地方執行性別平等的能量。

(二)將性別意識加入現有考試制度及證照制度中(主辦單位：考試院；協辦單位：行政院人事局)

由本研究受訪者反應，除地方首長與一些高階主管的意識型態是影響整個縣市是否推動性別平等工作的最重要關鍵，學校部分亦是，但在各個訓練中卻很難強力要求高階主管出席相關訓練，因此未來可考慮將學校校長、主任、公務員考試、相關證照考試過程中，要求固定比例的性別法規考題，以強迫這些欲升等的主管機關人士更瞭解性別平等相關的政策與法規。此外，在社會大眾部分可設計性別意識大會考，採取證照制度，讓民眾可以多一項技能，並透過此方式推展性別意識。

(三)加強各項調查及評鑑工作(主辦單位：內政部、教育部、行政院勞委會、衛生署)

國外設置的性別專責機構單位能夠發揮功能，主要是具備調查及監督的權力，國內雖然有在推行這項工作，但並未能有專責單位推動，即使目前有些評鑑工作已納入性別指標，在整體所占的分數相對很低，或者屬於參考性質之項目。未來無論是學校、工廠、醫院的評鑑工作中，皆應加強性別項目評分所占比例，以及平時的調查稽核工作，強制要求這些單位能夠更符合法規的相關規定，而未來亦應將性別項目陸續加入其他機構的評鑑之中。

(四)解決性別平等相關法規競合或衝突的問題(主辦單位：內政部、教育部、行政院勞委會；協辦單位：行政院法規會)

由於過去訂定歷史的關係，讓許多性別平等相關法規及現有法令間有競合問題，主要出現在性騷擾及性侵害相關事件處理方面。這些法規的競合部分應該儘速推動相關討論，由各部會召開協調會議，討論各法案適用的範圍及優先採用的情形，並同步進行修法工作，讓在不同場域所發生的問題可以得到一致性處理，且能夠真正保護到受害者權益，建議將所有性騷擾相關的處理一併歸納到《性騷擾防治法》的規範中。

(五)建立婦女發展專屬預算(主辦單位：行政院主計處、婦權會)

國外一些國家設有婦女發展基金，用於補助婦女組織發展運作，我國亦急需相關的基金協助婦女組織，以及投入資源發展性別研究，如同客委會資助各大專院校成立客家學院，未來高等教育單位必須培育需要的性別工作人才。此外，此基金也可學習韓國支持各大專院校成立女性科技專班與保障名額等做法，才能打破職場中性別隔離嚴重的現象，使女性得以投入未來有發展性的專業工作。除了成立婦女發展專屬預算之外，各部門的性別預算分析工作必須儘速推動，以瞭解各部門花費於不同性別的資源是否合理。

(六)強化性別相關研究之量能與機制(主辦單位：行政院所屬各機關)

長久以來，我國忽略對於性別相關的議題，在各個學科研究中缺乏性別敏感度，未來必須強化其研究量能，使與性別相關的議題得以長遠進行研究，並且支持國內學者投入性別相關研究，提供未來永續性別平等政策發展的學術基礎。

(七)強化加害人強制治療專業人士(主辦單位：衛生署、內政部)

實務工作上可以發現，人身安全部分的加害人往往伴隨著藥癮、酒癮、毒癮等等，或具有強烈暴力傾向，需要戒治及治療的問題，但目前醫療單位願意投入加害人強制治療的醫生人數皆不高，且缺乏長遠的訓練，以及整體治療過程的規劃。未來必須有系統性地投入資源，讓更多醫護人員有意願接受相關訓練，才能真正戒除暴力根源之目的。而對於低度家庭暴力的個案，應由政府部門發展家庭治療團體，培養專業團體社工師或心理師，藉由諮商方式以解決低度暴力問題。

參考文獻

壹、中文部分

內政部(2010)。最新消息：內政部通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》草案落實推動性別平等。

http://www.moi.gov.tw/news_detail.aspx?type_code=01&sn=3929&keyword=%e8%ab%8b%e8%bc%b8%e5%85%a5%e6%a8%99%e9%a1%8c&d1=YYYY-MM-DD&d2=YYYY-MM-DD&pages=5，取用日期：2010年4月22日。

內政部社會司(2010)。《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》草案條文內容。

立法院(2001)。兩性工作平等法—德國。

<http://npl.ly.gov.tw/do/www/billIntroductionContent?id=6#德國> 取用日期：2010年2月5日。

立法院(2001)。兩性工作平等法—日本。

<http://npl.ly.gov.tw/do/www/billIntroductionContent?id=6#日本> 取用日期：2010年2月5日。

申蕙秀(2003)。性別平等與性別主流化—韓國的婦女國家機制簡史。「性別主流化」國際論壇主題演講稿。

司法院(2009)。司法統計。<http://www.judicial.gov.tw/juds/index1.htm>，取用日期：2009年5月19日。

全國法規資料庫(2009)。性別工作平等法。

<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4B.asp?FullDoc=所有條文&Lcode=N0030014>，取用日期：2009年3月21日。

全國法規資料庫(2009)。性別平等教育法。

<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4B.asp?FullDoc=所有條文&Lcode=H0080067>，取用日期：2009年3月21日。

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

全國法規資料庫(2009)。家庭暴力防治法。

[http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4B.asp?FullDoc=所有條文
&Lcode=D0050071](http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4B.asp?FullDoc=所有條文&Lcode=D0050071)，取用日期：2009年3月21日。

全國法規資料庫(2009)。性侵害犯罪防治法。

<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4A.asp?FullDoc=all&Fcode=D0080079>，取用日期：2009年03月21日。

全國法規資料庫(2009)。性騷擾防治法。

[http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4B.asp?FullDoc=所有條文
&Lcode=D0050074](http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4B.asp?FullDoc=所有條文&Lcode=D0050074)，取用日期：2009年3月21日。

行政院主計處(2009)。性別統計。

<http://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?CtNode=3259&CtUnit=370&BaseDSD=7>，取用日期：2009年5月25日。

行政院主計處(2009)。人力資源運用調查。

<http://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?CtNode=3298&CtUnit=935&BaseDSD=7>，取用日期：2009年5月26日。

行政院組織法(2010)。附帶決議。

<http://www.rdec.gov.tw/public/Attachment/02-990203%E8%A1%8C%E6%94%BF%E9%99%A2%E7%B5%84%E7%B9%94%E6%B3%95%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%A2%9D%E6%96%87%EF%BC%88%E7%99%BC%E6%96%87%E7%89%88%EF%BC%89%E5%90%AB%E9%99%84%E5%B8%B6%E6%B1%BA%E8%AD%B0.pdf>，取用日期：2010年4月22日。

行政院勞工委員會統計處(2009)。婦女勞動統計調查。

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=4250dc44，取用日期：2009年5月26日。

行政院婦女權益促進委員會(2009)。婦女相關政策、方案、計畫與研究。

http://ewrp.moi.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp，取用日期：2009年3月21日。

行政院婦女權益促進委員會(2010)。行政院各部會推動性別主流化實施計畫

- (2010 至 2013 年度)。 <http://cwrp.moi.gov.tw/index.aspx>，取用日期：2010 年 4 月 22 日。
- 行政院婦女權益促進委員會(2010)。重要工作成果。
http://cwrp.moi.gov.tw/achievement_list.aspx?site_sn=16，取用日期：2010 年 4 月 22 日。
- 阮祺文等(2004)。家庭暴力防治法保護令實施成效及對受暴婦女影響之探討。
秀傳醫學雜誌，5(3-4)，77-85。
- 巫蕙君(2007)。兩性平等取法丹麥。**財經·文化周刊**，288。
- 林慧芬(2009)。落實「工作與家庭平衡」：日本經驗探討。**復興崗學報**，96，187-202。
- 財團法人婦女權益促進發展基金會(2010)。研究與統計：消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)專區—CEDAW 中華民國(臺灣)初次國家報告。
<http://www.womenweb.org.tw/wrp.asp>，取用日期：2010 年 4 月 22 日。
- 唐文慧(2007)。父職角色與照顧工作。性別向度與臺灣社會：249-266，台北：巨流出版社。
- 馬辰明、袁麗惠(2006)。研習聯合國歐洲經濟委員會及瑞典統計局性別統計之發展。行政院主計處報告。
- 倪達仁(2008)。先進國家促進女性公務人員參與決策實務之研究：以芬蘭、挪威、瑞典、澳洲、紐西蘭、日本為例。行政院人事行政局委託編譯。
- 家庭暴力及性侵害防治委員會(2008)。**家庭暴力防治法十週年回顧與展望—「從各國經驗談臺灣推動家庭暴力防治工作之過去、現在與未來」研討會**。台北：內政部。
- 家庭暴力及性侵害防治委員會(2009)。統計資訊。
<http://dspc.moi.gov.tw/lp.asp?CtNode=776&CtUnit=79&BaseDSD=7&mp=1>，取用日期：2009 年 5 月 19 日。
- 教育部性別平等教育委員會(2009)。性別平等教育五週年記者會記者會參考資料。

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

教育部性別平等教育全球資訊網(2009)。 <http://www.gender.edu.tw/index.asp>，取用日期：2009年6月10日。

教育部統計處(2009)。性別統計指標。
http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8168，取用日期：2009年6月24日。

郭玲惠(2005)。兩性工作平等法實施成效之檢討—以司法實務為核心。**國家政策季刊**，4(1)，5-20。

陳惠馨(2005)。性別平等教育法：臺灣性別教育之繼往與開來。**性別平等教育季刊**，30，115-129。

陳金燕(2008)。性別與教育：從「性別平等教育法」談起。**研考雙月刊**，32(4)，79-92。

陳芬苓(2001)。私領域公問題—性侵害與家庭暴力的結構因素。**台大社會工作學刊**，4，243-280。

陳芬苓(2003)。兩性平等教育在大學通識教育課程規劃之研究。**實踐通識論叢**，1，63-80。

陳芬苓、張盈堃(2005)。宰制與抗拒：一所科技主導之大學校園所做的性別觀察。**女學學誌**，19，1-46。

張錦麗(1997)。性侵害犯罪防治法的過去、現在與未來。**律師雜誌**，212，27-31。

張珽、陳芬苓(2000)。臺灣婦女健康政策的性別分析。**中華衛誌**，19(5)，366-381。

國家政策研究基金會(2009)。國政評論—加拿大性別平等工作之推動。
<http://www.npf.org.tw/post/1/5910>，取用日期：2010年2月8日。

焦興鐸(1996)。美國兩性工作平等制度之研究。**歐美兩性平等制度之比較研究**。台北：中央研究院歐美研究所。

黃翠紋、鄧學仁(2002)。以調解措施處理家庭暴力事件之現況檢討與改進意見—以法官之意見調查為例。**警大法學論集**，7，181-206。

- 黃煥榮、蔡志恆、方凱弘(2007)。性別議題在政府人力資源管理之理論與實務——兼論性別指標之建立與運用。行政院人事行政局委託研究計畫。
- 黃煥榮、蔡志恆、方凱弘(2008)。先進國家的性別平等法制與推動策略——以美、英、加、澳四國性別主流化政策為例。當代社會與國家發展學術研討會論文集。
- 新婦女協進會(2009)。性傾向平等法例資料。
http://www.aaf.org.hk/so_equality/doc/work.doc，取用日期：2009年9月23日。
- 楊婉瑩(2004)。父權會到性別平等委員會的轉變：一個國家女性主義的比較觀點分析。**政治科學論叢**，21，117-148。
- 楊婉瑩(2004)。比較婦女政策機構之研究。國科會研究計畫報告。
- 監察院國際事務小組(2007)。**芬蘭監察制度(POD)**：134-141。監察院：台北。
- 潘嘉(2007)。韓國治理出生性別比失衡的經驗與啓示。學習時報。
http://www.china.com.cn/xsbs/txt/2007-09/04/content_8799811.htm，取用日期：2009年9月30日。
- 潘正芬、陳修書(2008)。從兩性平權觀點探討公共建築與公共建設相關法令及制度之研究。行政院經建會委託研究報告。
- 鄭津津(2006)。性別平等政策與法制之執行評估——以勞動參與為例。行政院研究發展考核委員會委託研究報告。
http://research.rdec.gov.tw/bbssp.asp?xdurl=researchPlan/planView.asp&gicuite_m=401&mp=1，取用日期：2009年3月20日。
- 鄭成宏(2003)。探析韓國保護女性的有關法律。中國社會科學院院報。
<http://www.cass.net.cn/file/2003111310011.html>，取用日期：2009年9月30日。
- 劉志鵬(2002)。兩性工作平等法之申訴及救濟體系。**律師雜誌**，271，57-69。
- 劉梅君(2008)。性別與就業：前瞻與省思——兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象。**研考雙月刊**，32(4)，54-66。

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

謝登旺、陳芬苓(2005)。113 全國婦幼保護專線服務及家暴暨性侵害保護服務需求評估研究，桃園縣政府委託研究報告。

薛寧蘭(2003)。解讀挪威男女平等法。中國《婦女權益保障法》修改研討會論文。

薛承泰(2008)。落實育嬰假為未來注入活水。聯合報，第 A15 版，7 月 1 日。

鍾寶慧(2009)。加拿大性別平等工作之推動。財團法人國家政策研究基金會：<http://www.npf.org.tw/post/1/5910>，取用日期：2009 年 9 月 29 日。

貳、英文部分

Alexandra Dobrowolsky and Jane Jenson (2004). Shifting Representations of Citizenship: Canadian Politics of “Women” and “Children” . **Social Politics**, 11(2): 154-180.

Anna Gavanas (2004). Domesticating Masculinity and Masculinizing Domesticity in Contemporary U. S. Fatherhood Politics. **Social Politics**, 11(2): 247-266.

Beall J. (1998). Trickle-down or Rising Tide? Lessons on Mainstreaming Gender Policy from Colombia and South Africa. **Social Policy & Administration**, 32, 513-534.

Commission of Women Status (1998). UN Important Issues: Secretariat Report. (E/CN.6/1999/4). Strasbourg: Commission of Women Status.

CEHR(Commission for Equality and Human Rights) (2007).

<http://www.equalityhumanrights.com/>

CHRC(Canada Human Rights Commission): <http://www.chrc-ccdp.ca/default-en.asp>

Deborah Brennan (2007). Babies, Budgets, and Birthrates: Work/ Family Policy in Australia 1996-2006. **Social politics**, 14(1): 31-57.

DGE(Department of Gender Equality, Denmark) (2006). Facts on Gender Equality 2006.

- DMFA(Danish Ministry of Foreign Affairs) (2004). Gender Equality in Danish Development Cooperation.
<http://www.danidadevforum.um.dk/en/menu/Topics/GenderEquality/GenderEquality.htm>
- EOC(Equal Opportunities Commission) (2003). Mainstreaming Equality. US EOC.
- EOC(Equal Opportunities Commission) (2006). Gender Equality Duty Code of Practice England and Wales.
- EOC(Equal Opportunities Commission) (2007). Completing the revolution: The leading indicators.
- EOCS(Equal Opportunities Commission Scotland) (2007). Gender Equality Duty Code of Practice Scotland.
- EOR(Equal Opportunity Review) (1991). EEC Third Equality Action Programme. **Equal Opportunity Review, 36: 24.**
- EU(2009). Gender Equality.
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html
- European Commission (1999a). **Interim Report of the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the Implementation of the Medium-term Community Action Programme on Equal Opportunities for Men and Women (1996 to 2000).** Luxembourg: EC.
- European Commission (1999b). **Equal Opportunities - Women and Men in the European Union. Annual Report 1998.** Luxembourg: EC.
- Evans PM.(2007). Comparative Perspectives on Changes to Canada's Paid Parental Leave: Implications for Class and Gender. **International Journal of Social Welfare, 16, 119-128.**
- FADA(Federal Anti-Discrimination Agency) (2009). Act Implementing European

Directives -Putting Into Effect the Principle of Equal Treatment.

Fiona Williams and Sasha Roseneil (2004). Public Values of Parenting and Partnering: Voluntary Organizations and Welfare Politics in New Labour's Britain. **Social Politics**, 11(2), 181-216.

Geyer, Robert R (2000). **Exploring European Social Policy**. Cambridge: Polity.

GEBCO(Gender Equality Bureau, Cabinet Office, Japan) (2008). 男女共同参画ハンドブック. <http://www.gender.go.jp/renkei/handbook/index.html>

Henninger Annette, Wimbauer Christine and Dombrowski Rosine (2008). Demography as a Push toward Gender Equality? Current Reforms of German Family Policy. **State & Society**, 15(3): 287-314.

Hugh, Davies and Heather, Joshi (1998). Gender and income inequality in the UK 1968-1990: the feminization of earnings or of poverty? **J. R. Statist. Series A**, 161(1): 33-61.

Hoskyns, Catherine (1996). **Integrating Gender: Women, Law and Politics in the European Union**. London: Verso.

Holter Øystein Gullvåg, Helge Svare, Cathrine Egeland (2009) **Gender Equality and Quality of Life- A Norwegian Perspective**. The Nordic Gender Institute (NIKK).

Jill Rubery (2002). Gender Mainstreaming and Gender Equality in the EU: the Impact of the EU Employment Strategy. **Industrial Relations Journal**, 33(5): 500-522.

Lewis, Jane and Campbell, Mary (2007). UK Work/ Family Balance Policies and Gender Equality, 1997-2005. **Social politics**, 14(1): 4-30.

MCE(The Ministry of Children and Equality, Norway) (2005). The Act relating to Gender Equality.

Ministry of Social Affairs, Denmark (2002). Gender Equality (Consolidation) Act.2002

Park, Yeong-Ran (2005). Gender Dimensions of Family Policy in Korea. www.utoronto.ca/ai/canada-korea/papers/Yeong-RanPark_FamilyPolicy.doc

- Reanda L. (1999). Engendering the United Nations: The Changing International Agenda. **The European Journal of Women's Studies**, 6, 49-68.
- Rees, Teresa (1998). **Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies**. London: Routledge.
- Rossilli, M (2000). **Gender policies in the European Union**. Peter Lang Pub Inc.
- Roxanne Lieb (2000). Social Policy and Sexual Offenders: Contrasting United States' and European Policies. **European Journal on Criminal Policy and Research**, 8(4), 423-440.
- Shirley Dex and Colin Smith (2002). **The Nature and Pattern of Family-Friendly Employment Policies in Britain**. UK: The Policy Press.
- Soroptimist (2007). 2007-2008 Family Violence Program in Work Place.
<http://staging.soroptimist.org/members/program/ProgramDocs/WorkplaceCampaign/Taiwanese/07WorkplacePolicies-T.pdf>
- Soroptimist (2009). 2009-2010 Family Violence Program in Work Place.
<http://www.soroptimist.org/members/program/ProgramDocs/WorkplaceCampaign/Taiwanese/09WorkplacePolicyGuidelines-T.pdf>
- Status of Woman Canada (SWC) (2001). **Canadian Experience in Gender Mainstreaming**. SWC.
- Status of Woman Canada (SWC) (2009).
<http://www.swc-cfc.gc.ca/index-eng.html>
- Stetson, Dorothy McBride, and Amy G. Mazur (ed.) (1995). **Comparative State Feminism**. London: Sage.
- SI(Swedish Institute) (2009). Gender equality in Sweden.
<http://www.sweden.se>.

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

SIF(Social Innovation Fund) (2006). Comparative analysis of gender equality structures: Finland.

<http://www.gender-equality.webinfo.lt/results/finland.htm>

United Nations Development Programme (2001). Gender Analysis. In: Gender Mainstreaming Learning Manual & Information Pack.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

SWC(Status of Woman Canada). <http://www.swc-cfc.gc.ca/index-eng.html>

United Nations Development Programme (2009). **Human Development Report 2009_ Overcoming barriers: Human mobility and development.**

Van Oorschot W. (2007). Culture and Social Policy: A Developing field of Study. **International Journal of Social Welfare**, 16, 129-139.

Zippel, Kathrin S. (2006). **The Politics of Sexual Harassment: A Comparative Study of the United States, the European Union and Germany.** Cambridge University.

Wahl Angelika von (2006). Gender equality in Germany: Comparing policy change across domains. **West European Politics**, 29(3): 461-488.

Wikigender (2009). **Gender Equality in the United States of American.**

http://www.wikigender.org/index.php/Gender_Equality_in_the_United_States_of_America

Wikigender (2009). Gender Equality in Germany.

<http://www.wikigender.org/index.php/Germany>

Wikigender (2009). Gender Equality in Japan.

http://www.wikigender.org/index.php/Gender_Equality_in_Japan

Wikigender (2009). Gender Equality in Denmark.

www.wikigender.org/index.php/Denmark

Women's Bureau (WB) (2009). <http://www.dol.gov/wb/>

Women's Health Bureau (2003). **Exploring Concept of Gender and Health.** Ottawa, Canada: Health Canada.

參考文獻

Wong C-K, Tang K-L, Lo VI (2007). Unaffordable Healthcare Amid Phenomenal Growth: the Case of Healthcare Protection in Reform China. **International Journal of Social Welfare**, 16, 140-149.

OECD (2007). Babies and Bosses. Country Highlights - Japan.

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

附錄一 問卷調查實施計畫及問卷定稿

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

問卷調查實施計畫

壹、 調查之目的

本計畫調查目的如下所列：

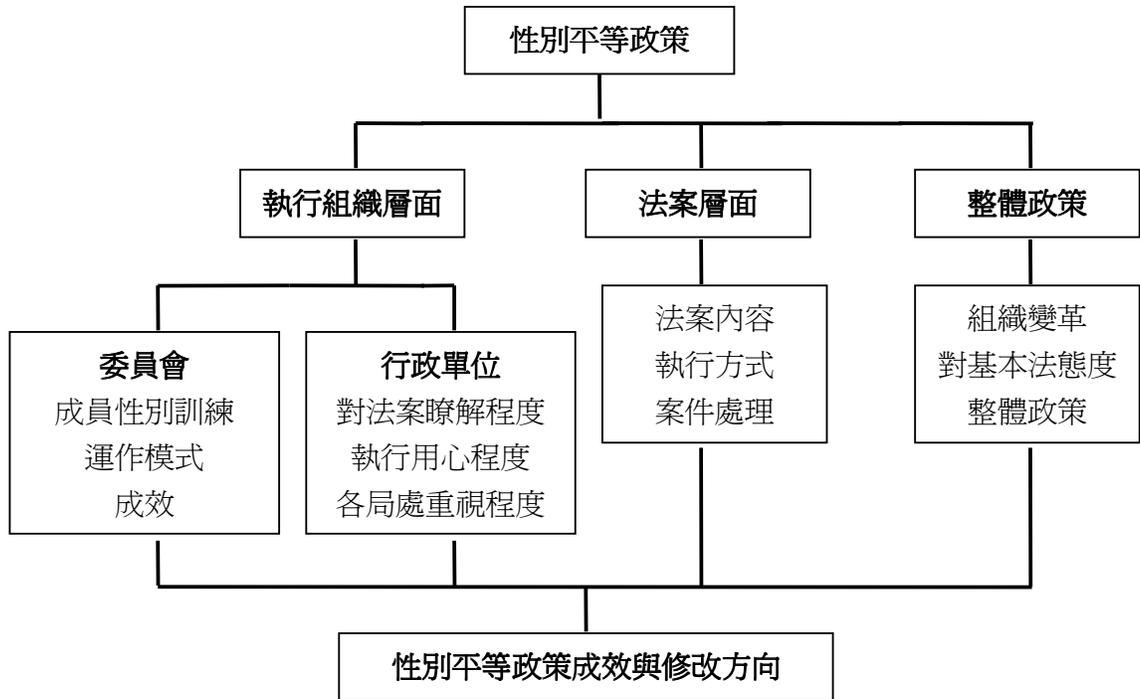
- 一、 瞭解臺灣性別平等相關法案實施的狀況與問題。
- 二、 探討臺灣性別平等政策未來修改方向。
- 三、 瞭解《性別平等基本法》可行性。

貳、調查對象及區域範圍

- 一、 調查對象：各縣市婦女權益促進委員會、家庭暴力、性侵害及性騷擾防治委員會、性騷擾防治委員會、性別工作平等會或就業歧視評議委員會(或兩者合併委員會)、性別平等教育委員會之外聘委員。
- 二、 調查區域：臺灣省、台北市、高雄市，計二十五個縣市。

參、調查架構與問卷草案

- 一、研究架構如下：



二、問卷草案如附。

三、問卷草案實施前測後，會依據建議進行修改。

肆、實施調查期間

自本調查實施計畫審核通過起至民國 2010 年 02 月 02 日止。

伍、資料調查時期

本研究調查民國 2009 年 8 月以前各縣市設置之相關委員會。

陸、調查方法

本研究之調查與催收方法與抽樣設計為以下所示：

一、調查與催收方法

- (一) 調查方法：本研究施測之問卷以「郵寄問卷調查」為主，同時寄送「問卷電子檔」，寄送時附上問卷廣告回信信封。調查對象包含各縣市設置之相關委員會之外聘委員。
- (二) 催收方法：本研究施測之問卷擬第一次寄發兩週後以信件方式進行催收，輔以「電話」與「E-mail」催收。寄送問卷時，尚需委託單位協助附有正式公文，以召公信。
- (三) 名單取得方式：請委託單位協助發函各縣市提供外聘委員名單及聯絡方式(含姓名、電話、手機、E-mail 與地址)。

二、抽樣設計：郵寄問卷調查，初步預計 1,413 份。

本研究利用各縣市政府網站與負責人員提供之相關委員會設置情況，調查區域為全台兩個直轄市與二十三個縣市，估計施測母體為「婦女權益促進委員會 24 縣市*10 人+家庭暴力、性侵害(及性騷擾)防治委員會 24 縣市*12 人+性騷擾防治委員會 14 縣市*15 人+性別工作平等委員會或就業歧視評議委員會(或兩者合併委員會)25*11 人+性別平等教育委員會 25 縣市*16 人=240+288+210+275+400=1,413 份」，採全部寄送方式進行，再視委託單位函請調查對象提供的名單調整問卷數量。

柒、主辦及協辦機關

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

本研究委託單位：行政院研究發展考核委員會。

受委託研究單位：元智大學社會暨政策科學學系。

捌、需行政支援事項

- 一、需委託單位協助發函各縣市提供外聘委員名單及聯絡方式(含姓名、電話、手機、E-mail 與地址)。
- 二、寄送問卷時，尚需委託單位協助附有正式公文，以昭公信。

性別平等政策與法制問卷調查

性別平等政策與法制問卷調查

各位委員好，本研究團隊接受行政院研究發展考核委員會委託，進行「性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估」之研究，希望藉由您提供過去參與婦女權益與性別平等工作之寶貴經驗，以做為臺灣未來修改性別平等政策與法規之重要參考依據，懇請依照您的經驗填寫此份問卷。您所提供之資料絕對予以保密，並不記名，僅供學術與行政研究之用，不另做其他用途，敬請安心填答。

研究團隊訪問的專家學者數量並不多，所以您的意見對研究團隊而言非常重要，感謝您抽空填寫這份問卷。因為問卷中有許多開放式的問題，如您不方便填寫，可以電話或 E-mail 與研究助理聯絡，研究團隊願意以電話訪問方式記錄您的意見，十分感謝您的付出。

敬祝

身體健康

萬事如意

行政院研究發展考核委員會
元智大學社會暨政策科學學系
敬上

研究計畫主持人：陳芬苓副教授
聯絡電話：(03)4638800 轉 2163
聯絡信箱：flchen@saturn.yzu.edu.tw
研究計畫助理：吳雯婷小姐
聯絡電話：(03)4638800 轉 2163
聯絡信箱：raia@saturn.yzu.edu.tw

- 4.有點不認真 5.非常不認真
11. 請問您認為所屬縣市相關行政人員是否瞭解性別平等相關的政策與法令？
- 1.非常瞭解 2.還算瞭解 3.普通
4.有點不瞭解 5.完全不瞭解
12. 請問您所屬的委員會每次會議處理的議題包括？(可複選)
- 1.各局處例行性的報告
2.委員會的委員們會提出事先擬訂且告知所屬委員會要於會中討論的議案
3.委員會的委員們會針對開會內容(討論議題、工作報告等)提出意見
4.各局處會列管會議中所討論的議案，並於下次會議報告追蹤執行成果
5.其他(請說明)_____
13. 請問您覺得所屬縣市婦女權益促進委員會是否有達到促進婦女權益的目的？
- 1.效果非常大 2.有些效果 3.普通
4.效果不大 5.完全沒有效果 6.不清楚

第二部分 執行層面

(第一部分基本資料之第 7 題如填答「5.從來未參加過」者，請跳過第二部分執行層面，逕填答第三部分整體性別平等政策層面)

- 1.近年來，行政院婦女權益促進委員會主要的工作方向為「性別主流化」，下列的工作您覺得是否有必要？有必要者請勾選。(可複選)
- 1.闡明「性別主流化」意義及內涵
2.性別意識培力
3.性別統計
4.性別影響評估
5.性別預算
6.各委員會委員單一性別不得少於三分之一
7.推動行政院院本部設立性別平等處
- 2.承上，請問您認為上述行政院婦女權益促進委員會主要工作項目中，哪些

項目沒有推動的必要性？並請說明不必要之理由。

第三部分 整體性別平等政策層面

1.目前性別平等相關議題在中央係由「行政院婦女權益促進委員會」規劃、協調及推動；未來行政院組織改造，規劃於行政院院本部成立性別平等處。請問您認為配合行政院組織改造，中央與地方政府之性別平等機制如何搭配設計，最能落實各項性別平等政策與法制？

2.請問您認為我國是否應該訂定《性別平等基本法》？

（註：《性別平等基本法》係為規定各個層面性別平等原則，如同性別憲法，譬如在媒體、健康、性別人權、政治、公共參與等方面，規定性別平等的基本原則）

1.贊成(請說明理由)

2.不贊成(請說明理由)

3.有條件贊成(請說明條件及理由)

條件：

理由：

3. 請問您認為我國整體性別平等政策及法規建制是否有需改進之處？

謝謝您的協助，祝 健康快樂！

家庭暴力、性侵害及性騷擾防治委員會問卷

因各縣市家庭暴力、性侵害與性騷擾防治業務合併狀況不盡相同，請問您所屬的委員會處理的業務範疇是？

- 1.只有性騷擾防治業務（請填答第一、三、四部分）
- 2.僅含家庭暴力、性侵害防治兩項業務（請填答第一、二、四部分）
- 3.涵蓋家庭暴力、性侵害、性騷擾防治等業務（請填答所有部分）
- 4.其他

第一部分 基本資料

1.請問您的性別是？

- 1.男
- 2.女

2.請問您納入委員會的身分是屬於下面哪一項？

- 1.婦女/性別團體代表
- 2.學者
- 3.法律專業人士
- 4.社工/諮商專業人員
- 5.警政專業人員
- 6.醫療專業人員
- 7.其他(請說明)_____

3.請問您所屬委員會的所在地區是？

- 1.北北基區
- 2.桃竹苗區
- 3.中部地區
- 4.南部地區
- 5.東部地區
- 6.離島

4.請問您參加此委員會的屆數？

- 1.參加一屆
- 2.參加兩屆
- 3.參加三屆(含)以上

5.請問您在參加委員會之前，是否有接受性別平等方面專門的訓練？

- 1.有
- 2.沒有

6.請問您在參加委員會之後，是否有參加家暴、性侵害及性騷擾防治相關的座談及訓練？

- 1.有收到通知，有參加
- 2.有收到通知，但沒有參加
- 3.沒有收到通知，也沒有參加

7.請問您參加委員會的情形？

- 1.每次開會都會參加
- 2.大部分會參加

立是否有達到建構更完善防止性別暴力的機制？

- 1.效果非常大 2.有些效果 3.普通
4.效果不大 5.完全沒有效果 6.不清楚

第二部分 家庭暴力、性侵害防治執行層面

(第一部分基本資料之第 7 題如填答「5.從來未參加過」者，請跳過第二部分執行層面，逕填答第四部分整體性別平等政策層面)

1. 請問您認為目前家庭暴力防治網絡中警察人員是否有下列的問題？(可複選)

- 1.投入不夠用心
2.不熟悉業務
3.執法態度不佳
4.執法方式未依照標準化流程
5.能力不足
6.對於有傷害事實的現行犯沒有採取立即逮捕的行為
7.其他(請說明)_____

2. 請問您認為目前家庭暴力防治網絡中社工人員是否有下列的問題？(可複選)

- 1.投入不夠用心
2.不熟悉業務
3.處理態度不佳
4.處理方式未依照標準化流程
5.能力不足
6.相關訓練貧乏
7.其他(請說明)_____

3. 請問您認為目前家庭暴力防治網絡中醫療人員是否有下列的問題？(可複選)

- 1.投入不夠用心
2.不熟悉業務
3.處理態度不佳

- 4.處理方式未依照標準化流程
- 5.能力不足
- 6.對於不願意開立驗傷單的醫療單位沒有積極糾正與處罰
- 7.對於相對人(加害者)的強制治療不足
- 8.其他(請說明)_____
- 4.請問您認為目前家庭暴力防治網絡中司法人員是否有下列的問題？(可複選)
- 1.投入不夠用心
- 2.不熟悉業務
- 3.執法態度不佳
- 4.執法方式未依照標準化流程
- 5.能力不足
- 6.法官發放保護令過於保守
- 7.其他(請說明)_____
- 5.現行的性侵害防治政策，您認為是否有需要改進之處？(可複選)
- 1.被害人重複陳述的程序應該簡化
- 2.性侵害犯罪者應採更積極的處遇計畫防治累犯(包括電子追蹤器、強制治療等)
- 3.現行的法律教育中應該加強性別平等方面的教育課程
- 4.應加強社會觀念的宣導
- 5.其他(請提供意見)_____
- 6.請問您認為目前《家庭暴力防治法》的落實是否能夠達到保護受暴者的目的？
- 1.效果非常大 2.有些效果 3.普通
- 4.效果不大 5.完全沒效果 6.不清楚
7. 請問您認為目前《性侵害防治法》的落實是否能夠達到保護受害者的目的？
- 1.效果非常大 2.有些效果 3.普通
- 4.效果不大 5.完全沒效果 6.不清楚

第三部分 性騷擾防治執行層面

(第一部分基本資料之第 7 題如填答「5.從來未參加過」者，請跳過第三部分執行層面，逕填答第四部分整體性別平等政策層面)

1. 請問在您參與貴委員會的經驗中，處理過多少性騷擾申訴案件？
1. 21 件以上 2. 有 11-20 件
3. 有 6-10 件 4. 有 1-5 件
5. 從來沒有受理過(請跳過第 2 題至第 5 題，逕填答第 6 題)
2. 請問您所屬委員會在處理性騷擾申訴案件過程中，警政的筆錄是否有助於案件的決定？
1. 非常有幫助 2. 還算有幫助 3. 普通
4. 很少有幫助 5. 完全沒有幫助
3. 請問在處理性騷擾案件中，您認為委員是否具備足夠的判斷能力？
1. 非常足夠 2. 還算足夠 3. 普通
4. 有點不足 5. 非常不足
4. 請問您所屬委員會收到的性騷擾案件中，最後判決處罰成立的情形如何？
1. 從來沒有判決成立過 2. 只有少數判決成立，約_____件
3. 所有申訴案件皆判決成立
5. 您認為目前性騷擾防治政策的問題有哪些？(可複選)
1. 性騷擾相關知識宣導不足
2. 目前《性騷擾防治法》與《性別工作平等法》、《性別平等教育法》的性騷擾章節沒有統合，規範不一致
3. 性騷擾防治法的專業認定有困難
4. 性騷擾防治法其實沒有訂定的必要
5. 其他(請說明)_____
6. 請問您認為目前《性騷擾防治法》的落實是否能夠達到保護受害者的目的？
1. 效果非常大 2. 有些效果 3. 普通
4. 效果不大 5. 完全沒效果 6. 不清楚

第四部分 整體性別平等政策層面

1.目前性別平等相關議題在中央係由「行政院婦女權益促進委員會」規劃、協調及推動；未來行政院組織改造，規劃於行政院院本部成立性別平等處。請問您認為配合行政院組織改造，中央與地方政府之性別平等機制如何搭配設計，最能落實各項性別平等政策與法制？

2.請問您認為我國是否應該訂定《性別平等基本法》？

（註：《性別平等基本法》係為規定各個層面性別平等原則，如同性別憲法，譬如在媒體、健康、性別人權、政治、公共參與等方面，規定性別平等的基本原則）

1.贊成(請說明理由)

2.不贊成(請說明理由)

3.有條件贊成(請說明條件及理由)

條件：

理由：

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

3. 請問您認為我國整體性別平等政策及法規建制是否有需改進之處？

謝謝您的協助，祝 健康快樂！

就業歧視評議委員會／性別工作平等會／前兩者合併委員會問卷

第一部分 基本資料

1. 請問您的性別是？

1. 男 2. 女

2. 請問您納入委員會的身分是屬於下面哪一項？

1. 婦女/性別團體代表 2. 專家學者(專業領域：_____)
3. 法律專業人士 4. 僱主團體代表
5. 勞工團體代表 6. 其他(請說明)_____

3. 請問您所屬委員會的所在地區是？

1. 北北基區 2. 桃竹苗區 3. 中部地區
4. 南部地區 5. 東部地區 6. 離島

4. 請問您參加此委員會的屆數？

1. 參加一屆 2. 參加兩屆 3. 參加三屆(含)以上

5. 請問您在參加委員會之前，是否有接受性別平等方面專門的訓練？

1. 有 2. 沒有

6. 請問您在參加委員會之後，是否有參加性別工作平等/防止就業歧視相關的訓練？

1. 有收到通知，有參加
2. 有收到通知，但沒有參加
3. 沒有收到通知，也沒有參加

7. 請問您參加委員會的情形？

1. 每次開會都會參加 2. 大部分會參加 3. 一半
4. 少數會議會參加 5. 從來沒參加過(免填第二部分執行層面)

8. 請問您認為所屬縣市是否有積極推動性別工作平等/防止就業歧視相關工作？

1. 非常積極 2. 還算積極 3. 普通
4. 有點不積極 5. 非常不積極

9. 請問您認為所屬的縣市各局處是否重視此委員會？

1. 非常重視 2. 還算重視 3. 普通

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

- 4.有點不重視 5.非常不重視
10. 請問您認為所屬的縣市對委員會決議的執行是否認真？
- 1.非常認真 2.還算認真 3.普通
4.有點不認真 5.非常不認真
11. 請問您認為所屬縣市相關行政人員是否瞭解案件相關的政策與法令？
- 1.非常瞭解 2.還算瞭解 3.普通
4.有點不瞭解 5.完全不瞭解
12. 請問您所屬的委員會每次會議處理的議題包括？(可複選)
- 1.各局處例行性的報告
2.委員會的委員們會提出事先擬訂且告知所屬委員會要於會中討論的議案
3.委員會的委員們會針對開會內容(討論議題、工作報告等)提出意見
4.各局處會列管會議中所討論的議案，並於下次會議報告追蹤執行成果
5.其他(請說明)_____
13. 請問您所屬的委員會每次會議處理的事項是？(可複選)
- 1.性別工作平等申訴案件之調查及審議
2.性別工作平等年度工作計畫及預算之審議
3.性別工作平等法規修訂及適用意見之諮詢
4.性別工作平等現況之調查
5.其他促進性別工作平等之事項(請說明)_____
14. 請問您所屬的委員會過去開會期間處理過的性別平等議題有下面哪些？(可複選)
- 1.處理本國人性騷擾申訴案件 2.處理外傭性騷擾申訴案件
3.處理僱用不平等申訴案件 4.處理懷孕歧視申訴案件
5.評審友善職場的活動
6.討論性別平等工作的計畫及預算
7.其他(請說明)_____
15. 承上，請問您所屬委員會最常處理哪一類型案件？第_____項
16. 請問您認為目前所屬縣市的性別平等工作委員會/就業歧視評議委員會/兩者合併設立之委員會，是否有達到促進職場性別平等的目的？

- 1.效果非常大 2.有些效果 3.普通
4.效果不大 5.完全沒有效果 6.不清楚
17. 請問您認為目前《性別工作平等法》的落實是否能夠促進職場中性別平等？
- 1.效果非常大 2.有些效果 3.普通
4.效果不大 5.完全沒有效果 6.不清楚
18. 請問您認為所屬的委員會收到性別工作平等及性騷擾相關申訴案件(即第 14 題 1-4 選項)的數量是？
- 1.相當多 2.還算多 3.普通
4.只有少數 5.從來沒有處理過
19. 請問您覺得目前在處理相關性別平等申訴案件申訴時，自己具有的知識是否足以勝任？
- 1.完全可以處理 2.大部分都可以處理 3.普通
4.有點不足 5.完全在本身能力之外

第二部分 執行層面

(第一部分基本資料之第 7 題如填答「5.從來未參加過」者，請跳過第二部分執行層面，逕填答第三部分整體性別平等政策層面)

1. 請問您所屬的委員會過去處理性騷擾相關案件時，是否有出現下列的困擾？(可複選)
- 1.難以判定性騷擾是否為事實
2.性騷擾行為人為雇主本身
3.受限於法規限制，無法處罰性騷擾行為人
4.雇主態度不佳
5.受限於第 13 條 30 人以上公司的規定，往往無法處罰不當雇主
6.難以認定雇主是否違反《性別工作平等法》第 13 條第 2 項
7.雇主無法配合調查
8.受僱者或求職者無法配合調查
9.其他(請說明)_____
- 2.請問您所屬的委員會在處理懷孕歧視案件時，是否有碰到下列的困擾？(可

複選)

- 1.難以認定雇主是因為懷孕事實解僱勞工
- 2.雙方以庭外和解為主，難以處罰不當雇主
- 3.雇主態度不佳
- 4.雇主無法配合調查
- 5.受僱者或求職者無法配合調查
- 6.其他(請說明)_____

3.在《性別工作平等法》第二章「性別歧視之禁止」中，工作條件方面(受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育、訓練、福利、薪資、退休、資遣、離職、解僱)，請問您所屬的委員會所碰到的困擾是？(可複選)

- 1.難以認定雇主是因為單一性別的緣故而不僱用對方
- 2.法律沒有明訂罰款
- 3.雇主無法配合調查
- 4.受僱者或求職者無法配合調查
- 5.判定的標竿沒有建立
- 6.其他(請說明)_____

4.請問您認為現行的《性別工作平等法》需要修改嗎？

- 1.是，建議修改事項為何？(可複選)
 - (1)性騷擾相關的罰則可以懲罰到性騷擾行為人
 - (2)職場上性別歧視的罰款可以訂定得更高
 - (3)對於受僱者 30 人以上職場才需訂定性騷擾防治辦法的條件，應放寬
 - (4)生理假不應併入病假
 - (5)七天的家庭照顧假應該放寬天數
 - (6)產假天數應延長
 - (7)對懷孕期間工作權的保護應更徹底(具體內容：_____)
 - (8)其他(請說明)_____

2.否

第三部分 整體性別平等政策層面

1. 目前性別平等相關議題在中央係由「行政院婦女權益促進委員會」規劃、協調及推動；未來行政院組織改造，規劃於行政院院本部成立性別平等處。請問您認為配合行政院組織改造，中央與地方政府之性別平等機制如何搭配設計，最能落實各項性別平等政策與法制？

2. 請問您認為我國是否應該訂定《性別平等基本法》？

（註：《性別平等基本法》係為規定各個層面性別平等原則，如同性別憲法，譬如在媒體、健康、性別人權、政治、公共參與等方面，規定性別平等的基本原則）

1. 贊成(請說明理由)

2. 不贊成(請說明理由)

3. 有條件贊成(請說明條件及理由)

條件：

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

理由：

3. 請問您認為我國整體性別平等政策及法規建制是否有需改進之處？

謝謝您的協助，祝 健康快樂！

性別平等教育委員會問卷

第一部分 基本資料

1. 請問您的性別是？
 - 1.男
 - 2.女
2. 請問您納入委員會的身分是屬於下列哪一項？
 - 1.婦女/性別團體代表
 - 2.性別學者專家
 - 3.教育學者專家
 - 4.其他學者專家(專業領域：_____)
 - 5.相關民間或專業團體(如：教師會、家長協會等等)
 - 6.其他(請說明)_____
3. 請問您所屬委員會的所在地區是？
 - 1.北北基區
 - 2.桃竹苗區
 - 3.中部地區
 - 4.南部地區
 - 5.東部地區
 - 6.離島
4. 請問您參加此委員會的屆數？
 - 1.參加一屆
 - 2.參加兩屆
 - 3.參加三屆(含)以上
5. 請問您在參加委員會之前，是否有接受性別平等方面專門的訓練？
 - 1.在學校上過課
 - 2.參與公部門辦理相關訓練
 - 3.從事過性別研究
 - 4.沒有
6. 請問您在參加委員會之後，是否有參加性別平等教育相關的座談及訓練？
 - 1.有收到通知，有參加
 - 2.有收到通知，但沒有參加
 - 3.沒有收到通知，也沒有參加
7. 請問您參加委員會的情形？
 - 1.每次開會都會參加
 - 2.大部分會參加
 - 3.一半
 - 4.少數會議會參加
 - 5.從來沒參加過(免填第二部分執行層面)
8. 請問您認為所屬縣市是否有積極推動性別平等教育相關的工作？
 - 1.非常積極
 - 2.還算積極
 - 3.普通
 - 4.有點不積極
 - 5.非常不積極
9. 請問您認為所屬的縣市各局處是否重視此委員會？
 - 1.非常重視
 - 2.還算重視
 - 3.普通

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

- 4.有點不重視 5.非常不重視
10. 請問您認為所屬的縣市對委員會決議的執行是否認真？
- 1.非常認真 2.還算認真 3.普通
- 4.有點不認真 5.非常不認真
11. 請問您認為所屬縣市相關行政人員是否瞭解性別平等教育相關的政策與法令？
- 1.非常瞭解 2.還算瞭解 3.普通
- 4.有點不瞭解 5.非常不瞭解
12. 請問您所屬的委員會每次會議處理的議題包括？(可複選)
- 1.只有教育局/處例行性的報告
- 2.各局處例行性的報告
- 3.委員會的委員們會提出事先擬訂且告知所屬委員會要於會中討論的議案
- 4.委員會的委員們會針對開會內容(討論議題、工作報告等)提出意見
- 5.各局處會列管會議中所討論的議案，並於下次會議報告追蹤執行成果
- 6.其他(請說明)_____
13. 請問您所屬委員會過去開會期間處理過的議題有下列哪些？(可複選)
- 1.校園性騷擾及性侵害處理方式的討論
- 2.校園性騷擾及性侵害案件的討論
- 3.督導考核各學校性別平等教育相關工作
- 4.推動性別平等教育之課程教學及評量
- 5.推動地方有關性別平等的家庭及社會教育
- 6.研發性別平等教育相關的教材
- 7.其他議題(請說明)_____
14. 承上，請問您所屬委員會最常處理哪一類型案件？第_____項
15. 請問貴委員會是否曾經處理過下列校園性別議題？(可複選)
- 1.阿魯巴現象討論
- 2.校園霸凌現象討論
- 3.進行校園中的同志/多元性別議題教育
- 4.引領女性多元文化教育的問題

- 5.體育/運動破除性別區隔的問題
 - 6.討論懷孕學生受教權的維護
 - 7.尊重不同性傾向及多元性別特質師生在校園中的權利
 - 8.檢視校規，減少不同性別服裝儀容的規定，使其更多元化
 - 9.引領學生突破傳統性別刻板印象
 - 10.宣導網路安全及性別平等
 - 11.探討情感互動及暴力議題
 - 12.其他(請說明議題)_____
16. 請問您認為目前所屬縣市的性別平等教育委員會是否有達到促進校園性別平等的目的？
- 1.效果非常大 2.有些效果 3.普通
 - 4.效果不大 5.完全沒有效果 6.不清楚
17. 請問您認為目前《性別平等教育法》的落實是否能夠促進校園中性別平等？
- 1.效果非常大 2.有些效果 3.普通
 - 4.效果不大 5.完全沒有效果 6.不清楚

第二部分 執行層面

(第一部分基本資料之第 7 題如填答「5.從來未參加過」者，請跳過第二部分執行層面，逕填答第三部分整體性別平等政策層面)

1. 請問您認為目前學校處理校園性騷擾的案件是否出現下列問題？(可複選)
- 1.性騷擾事實通常難以判定
 - 2.學校性別平等教育委員會的委員不具有性騷擾調查的專業能力
 - 3.學校主管通常都想隱藏性騷擾的事實，造成敵意環境
 - 4.由於以往校園性騷擾案件被懲處的教師名單未通報，以致於校園有重複僱用這些教師的問題
 - 5.教評會常未考量性平會所做的懲處建議
 - 6.其他(請說明)_____
2. 請問您認為目前校園中的性別平等環境的推動是否有遇到下列的問題？(可複選)

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

- 1.各校的性別平等推動重視程度與成效不一
- 2.尚未研發比較好的性別平等教育教材及教學法
- 3.學校中的特定行政人員及教師仍持有僵化的性別概念(請說明)

-
- 4.學校中部分教師對於性別平等相關的資訊沒有接受的意願
 - 5.各縣市主管機關不重視，導致資源有限
 - 6.其他(請說明)

3.請問您認為現行的《性別平等教育法》需要修改的內容為何？

第三部分 整體性別平等政策層面

1. 目前性別平等相關議題在中央係由「行政院婦女權益促進委員會」規劃、協調及推動；未來行政院組織改造，規劃於行政院院本部成立性別平等處。請問您認為配合行政院組織改造，中央與地方政府之性別平等機制如何搭配設計，最能落實各項性別平等政策與法制？

2.請問您認為我國是否應該訂定《性別平等基本法》？

(註：《性別平等基本法》係為規定各個層面性別平等原則，如同性別憲法，譬如在媒體、健康、性別人權、政治、公共參與等方面，規定性別平等的基本原則)

- 1.贊成(請說明理由)

2.不贊成(請說明理由)

3.有條件贊成(請說明條件及理由)

條件：

理由：

3.請問您認為我國整體性別平等政策及法規建制是否有需改進之處？

謝謝您的協助，祝 健康快樂！

附錄二 個別訪談受訪者資料

個別訪談受訪者資料			
受訪者	性別	專長	工作
1	女	政策	學者
2	女	人身	公部門人員
3	女	工作	學者
4	女	法律/工作	律師
5	女	政策/工作	婦女團體
6	女	參政/工作	學者
7	男	人身	公部門人員
8	女	參政/人身	婦女團體
9	女	教育	學者
10	女	教育	學者
11	女	人身	醫師
12	女	參政	學者
13	女	工作	婦女團體
14	女	教育	教育團體
15	女	工作	婦女團體

註、資料來源：本研究整理。

附錄三 焦點團體座談會與會者資料

焦點團體座談會與會者資料			
與會者	性別	工作	備註
A1	女	學者	焦點團體一
A2	女	學者	焦點團體一
A3	女	學者	焦點團體一
A4	女	婦女團體	焦點團體一
A5	女	學者	焦點團體一
A6	女	學者	焦點團體一
A7	女	婦女團體	焦點團體一
A8	女	婦女團體	焦點團體一
A9	男	同志團體	焦點團體一
B1	女	婦女團體	焦點團體二
B2	女	公部門人員	焦點團體二
B3	女	實務工作者	焦點團體二
B4	女	公部門人員	焦點團體二
B5	女	公部門人員	焦點團體二
B6	男	婦女團體	焦點團體二
C1	女	婦女團體	焦點團體三
C2	女	學者	焦點團體三
C3	女	婦女團體	焦點團體三
C4	女	學者	焦點團體三
C5	女	公部門人員	焦點團體三
C6	女	實務工作者	焦點團體三

註、資料來源：本研究整理。

附錄四 問卷開放式問題整理

一、家庭暴力防治網絡問題現況

人員分類	其他問題
警察人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人力配置/資源 <ol style="list-style-type: none"> 1.1 人力不足，缺乏專責人員。(3人次) 1.2 人員流動率高。(5人次) 2. 缺乏相關培訓 <ol style="list-style-type: none"> 2.1. 缺乏訊問技巧。(1人次) 2.2. 缺乏相關教育訓練。(2人次) 2.3. 僅著重外傷層度，精神傷害未顧及。(1人次) 3. 現有制度不重視該業務 <ol style="list-style-type: none"> 3.1. 無獎勵，且易遭懲處。(2人次) 3.2. 未正視家暴嚴重性。(2人次)
社工人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人力配置/資源 <ol style="list-style-type: none"> 1.1. 人力不足，缺乏專責人員。(4人次) 1.2. 人員流動率高。(6人次) 1.3. 工作負荷過重。(7人次) 1.4. 社工年齡普遍偏低，經驗不足，無法讓個案信任或自我情感投入過多。(4人次) 2. 系統網絡環境。 <ol style="list-style-type: none"> 2.1. 社工員暴露在不安全的環境中。(2人次) 2.2. 週邊資源配合不足。(2人次)
醫療人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人力不足，缺乏專責人員。(3人次)

	2. 不重視該業務。(2人次) 3. 缺乏系統網絡互動。(1人次)
司法人員	1. 人力不足，缺乏專責人員。(4人次) 2. 強調權威，網絡合作意願低。(4人次) 3. 保護措施缺乏即時性及有效性。(2人次) 4. 偏重家暴問題，忽略性侵害。(1人次)

二、現行的性侵害防治政策，需要改進之處

面向	內容
機制、系統面	<ul style="list-style-type: none"> ● 刑責過低。 ● 改《性侵害犯罪防治法》第20條之宵禁為限制特定時間之行為。 ● 通報制度造成協助難以銜接。 ● 網絡中的分工合作機制。 ● 學校輔導室聘任社工員。 ● 電子追蹤器之成效需要評估。 ● 建立被害人名冊。 ● 連續犯應加以監控。 ● 社工應主動告知，並協助受害人申請減述。
支持系統	<ul style="list-style-type: none"> ● 成立專責的性侵害加害人處遇機構，深入實務工作與累積研究。 ● 直接執行訊問人員之素養知能以及標準程序應加強改善。
教育宣導	<ul style="list-style-type: none"> ● 宣導不足，預防永遠勝於治療，尤其是社會教育部分。 ● 應該將網路分級管理，色情圖片太氾濫，網路為性侵犯最大

	<p>的溫床。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 加強校園的宣導，落實學校性別平等及性教育。 ● 對學校教師之宣導應加強，部分教師知情而不通報。 ● 對於被害人部分應該再教育，畢竟有很多案件係屬男女朋友之性侵，但是否真屬於性侵行為，恐怕只有當事人心知肚明，如果可以讓被害人更清楚知悉性別平等概念，將有助於減少案源。
其他	<ul style="list-style-type: none"> ● 檢察官、法官的態度要積極。

三、現行的《性別工作平等法》中，對懷孕期間工作權的保護建議

面向	具體內容
工作環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 少子化是目前最憂慮的現象，為鼓勵生產應提供懷孕期間更適宜的工作環境，例如：外勤調內勤、減輕勞力負擔等等。 ● 工作暫時調整方案，例如：每日縮減一至二小時，線上作業員做二休二等等。
權益保障	<ul style="list-style-type: none"> ● 考績計算的除斥期，例如：請假不能列入工作績效。 ● 法令未能真正保護勞工應有的權益，例如：不予主動為勞保，對此應主動賞罰產生及賠償勞工損失。 ● 除非懷孕婦女主動提出終止或有重大事由，否則勞動契約應視為繼續存續。 ● 產假保護不足。 ● 針對產假後復職的員工，立法明訂雇主不得以不利於員工之理由，任意找碴藉故辭職。 ● 保障女性不因懷孕遭雇主以其他原因解僱，國家應出資解決此一現象，補助雇主負擔及產假未到工之損失。 ● 對員工聘僱不得要求驗孕或證明。

四、學校處理校園性騷擾的案件出現問題

面向	具體內容
專業性	<ul style="list-style-type: none"> ● 少數當然委員對性平內涵概念不足，亦較以學校立場為主。 ● 業務承辦人員異動，接手人員不具專業處理能力，類似事件易生困境。 ● 人才庫人才少。
職能權限及效力	<ul style="list-style-type: none"> ● 性平會較難做出具體可行的懲處建議。 ● 法規競合問題與通報問題，例如：《兒少法》與《性別平等教育法》通報之不同管道的問題。
實務面	<ul style="list-style-type: none"> ● 行為人、受害人不願配合教育輔導。 ● 通報之事實會與現實有差距。 ● 性騷擾事件依其情節，有些調查需要較長的時間，具有專業的委員們不見得有空。 ● 證據之保全。 ● 藉性騷擾事件進行校園人事行政之紛爭工具。

五、校園中的性別平等環境的推動遇到的問題

面向	學校內部僵化的性別概念具體內容
刻板印象	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性應該如何，女性應該如何。 ● 男生笨手笨腳，由女生來打飯菜。 ● 能接受男學生交女友，對女學生的交友現象較排斥。 ● 女生不適合往數理/體育等領域發展。 ● 男生娘娘腔，女生男人婆。 ● 女生不該穿著清涼誘人犯罪等。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 男對男的騷擾不算什麼。
重視度	<ul style="list-style-type: none"> ● 大事化小的心態。 ● 性騷擾的行為被認為只是玩過頭或開玩笑，不必太在意，訓誡一下就可以。 ● 學校中調訓性平訓練仍侷限於輔導人員。
懷孕議題	<ul style="list-style-type: none"> ● 對懷孕學生的受教權無法保障。 ● 國、中小學生不可能請產假，規定只是虛設。
同性議題	<ul style="list-style-type: none"> ● 不尊重同性戀。 ● 輔導教師在輔導同性情感時，扭曲同性情感，讓學生更無助。
其他面向	<ul style="list-style-type: none"> ● 《性別平等教育法》第32條第1~2款之說明不夠明確清楚，恐怕會給人矛盾與混淆之解讀。 ● 社會性別平等的觀念在城鄉上有顯著差異。

六、《性別平等教育法》需要修改的內容

面向	具體內容
環境/制度支持性	<ul style="list-style-type: none"> ● 縣市主管機關對性平會處理事件的結果難以深入，若學校處理不符合社會期待或主管機關之建議，卻無法可管。 ● 性平會的決議受到學校重視並處理。 ● 調查部分對教評會等機構可再多些正當性，許多學校沒有概念，亦不尊重調查小組的意見與建議。 ● 建議由現行各校性平會受理校園性騷擾/性侵害事件之調查機制以外，另行增設被害人或檢舉人得選擇申請主管機關性平會受理事件調查之機制。 ● 修改校園性侵害/性騷擾案之調查，由各縣市設立專責組織調查，為免各校苦於調查經驗不足，且調查人才廣泛培訓功能有限，調查結果之懲處建議，各案間因各校組成之調

	<p>查人員見解歧異，形成案情相似，處分卻差異極大的情形。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 調查小組成員資格未做明確規定，導致受懲處教師(若一方為同校同事)對認定之結果均感不服；反之，若不成立則受害者不服，舉證責任在明訂由加害人負擔未造成被害人傷害之事實。 ● 性平會的調查為行政調查，並未適用《刑事訴訟法》的嚴格證據法則，但《性平法》卻規定關於事實的認定應審酌性平會的調查報告，凡此規定推於人權之維護不無疑慮。 ● 《性別平等教育法》執行經費應明訂來源。
<p>管制條例</p>	<p><u>管理現況</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 與《性侵害犯罪防治法》、《性騷擾防治法》、《性別工作平等法》的整合。 ● 通報機制與流程之規劃尚不夠明確，且未整合相關法律。 ● 性騷擾的定義仍模糊不清。 ● 性騷擾申訴應有時效限制。 ● 輕度性騷擾沒有簡易處理的合法途徑，有時反而產生學校當局對法的排斥心理。 ● 實施細則的問題，應該將後續的發展對行政命令規範統一納入。 ● 更細緻的施行細則，讓法之精神可以更具體去教育現場/反思其規訓之意識形態。 ● 第 25 條第 2~3 款：接受八小時之性別平等教育相關課程—加害者可能只是到場，卻沒有實質的學習，例如：睡覺混過去就沒事；接受心理輔導—必須有強制教育，例如：上什麼課程可以受到較多的警惕與教育，才能有實質的效果。 <p><u>追蹤保護/列管</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● 對加害人之追蹤列管於 25 條及 27 條未明訂權責機關，致加害人轉至其他學校或縣市復學後，無法更有效追蹤及輔導。 ● 對於輕微騷擾之學生轉學、教師轉單位之追輔通報應有更周延之思考，尤其是十八歲以下學生之輔導。 ● 保障受害人及證人在調查期間的安全問題。 <p><u>強化校園重視度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 對於違反《性別平等教育法》之單位追蹤或限期改善。 ● 罪則應加重，促使校方重視。 <p><u>行為人若是教師之懲處</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 懲處規範可再明確，行為人若是教師，如何解聘以免引發更多爭議。 ● 對教職員之懲處(不適任)。 <p><u>生對生部分的處理措施</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 校園性侵害案件的調查應排除兩小無猜性行為或親密行為，改以輔導代替調查，輔導完畢後再於性平會報告即可。 ● 兩小無猜狀況在法的引領下，經常無法以當事人為中心介入，反而讓當事人受到更大的創傷。
<p>強化師資性平專業度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 師資培育等相關內容之規範。 ● 師資培育課程中應加強性別教育的落實，目前僅列為選修，例如：五科選其中兩科，造成多數師培學生從未修過與性別有關課程之情況。
<p>教育社會大眾正確態度/觀念</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 目前條文空泛不足，整部法律太偏重防治，教育內容極不足。 ● 不是修法的問題，是如何使其性別意識成為公民素養的一部分，總有難以著力之感。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 除了強制規範的法令，亦須討論現實學校場域的氛圍是否可徹底實行，尤其大學自治精神與各領域均需重視之下，《性別平等教育法》中一些獎勵教材/課程等要求更難達成。 ● 加強性別平等教育教學訓練之內涵，除性騷擾/性侵害防治教育外，更重要的是學習正向人格教育，以及發展理性和諧互動的相互尊重之人際關係教育。 ● 加強性別意識在校園內增強的方法，互相溝通之平台尚缺，可以說是修法問題，但各學校執行不一，如有明確立法而學校未有動作，例如：提供同學管道二至四小時，不是溝通平台而是上課。 ● 與民間團體接觸多，要教育所有人類對生命的重視及尊重，唯有尊重每一個生命，自然會有所謂的性別平等，則《性別平等教育法》不改也可。 ● 有關課程與教學部分，應規定課程綱要之設置教科書、圖書審查。 ● 加強宣導重視男女平權。
--	---

七、行政院婦女權益促進委員會所進行的「性別主流化」工作項目中，不必要推動項目之理由

工作項目	非必要推動理由
1.闡明「性別主流化」意義及內涵	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別主流化的主題已推動宣導幾年，工作付出的時間比重可以減少。 ● 性別主流化固為所欲推行的內涵已涵蓋於第 2-7 項中，而這些事項的實踐才是終極目的。 ● 不特別闡明，注重心理的感受即可。
2.性別意識培力	<ul style="list-style-type: none"> ● 先強制每個地方首長上性別平等課程，效果會較大。 ● 實際落實法制及政策於公部門，包括行政首長及承辦

	者，加強訓練方案的多元化。
3.性別統計	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別統計已進行一段時間，且已有基本資料，未來缺乏的並非性別統計，而是性別權力統計、相關申訴求助服務以及成效評估稽核。 ● 既要求性別平等，就不必在意性別統計資料，而應著重實質之真正的公平尊重。 ● 婦女非弱勢，無成立專責單位或特別編列預算加以保護之需；反之，加強婦女自覺及自我保護的自醒教育才是重要。 ● 性別統計不會直接影響婦女權益。
4.性別影響評估	無
5.性別預算	<ul style="list-style-type: none"> ● 婦女非弱勢，無成立專責單位或特別編列預算加以保護之需；反之，加強婦女自覺及自我保護的自醒教育才是重要。 ● 性別預算不知意指為何，另於性別主流化概念之下，應不需特別有性別預算。 ● 性別預算應沒必要推動，男女在性別上不需列特殊預算，以免無謂的浪費。
6.各委員會委員單一性別不得少於三分之一	<ul style="list-style-type: none"> ● 全國人民都能有性別平等，關照名額是不必要的。 ● 強調傾向表面的結構，觀念沒有改變的話，只是有形式，對實質的改善不大。 ● 委員會的特質有時難免會有陽盛陰衰或陰盛陽衰的現象，和平權與否無關，所以第 6 項目並非絕對必要。 ● 是否每個委員會均有必要做此限制，可能應視各委員會職司，以免流於為性別平等化之形式，而未注意實質之必要性。

<p>7.設立性別平等處</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 應爭取設置婦幼部，而非性別平等處。 ● 全國人民都能有性別平等觀念，平等處就沒必要。 ● 婦女非弱勢，無成立專責單位或特別編列預算加以保護之需；反之，加強婦女自覺及自我保護的自醒教育才是重要。 ● 強調傾向表面的結構，觀念沒有改變的話，只是有形式，對實質的改善不大。 ● 勿虛設性別平等處，如：設性別平等處成爲專責單位，其他各單位易生排斥，或忽視本身原有推動性別平等之職責，且專責處之權責無法跨組室，超部會，反不如限制之效能。 ● 行政院成立性別平等處有其困難，如不能實現就沒有推動的必要性。 ● 性別設立性別平等處可再斟酌，既爲婦權促進會當推動性別平等觀念，針對特別個案處理可做論述說明，事件之處理應可歸於原縣市主責局處。 ● 在行政院成立性別平等處並無必要，與組織再造及精簡之精神不符，且功能爲何？與其他機關之相互關係爲何？均會有問題。 ● 以免擴大政府組織之規模。 ● 避免浪費公帑。
<ul style="list-style-type: none"> ● 整體 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不在形式，應重實質。 ● 有固定人員持續承辦各項業務。 ● 找對人比找對數更重要。 ● 性別工作應是融入所有行政工作之中，因此此項工作可以先訂出先後順序，但無所謂不必要之工作。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 都可以推動，但須先釐清根本目標。 ● 實際落實法制及政策於公部門，包括行政首長及承辦者，加強訓練方案的多元化。
--	--

八、目前性別平等相關議題在中央係由「行政院婦女權益促進委員會」規劃、協調及推動；未來行政院組織改造，規劃於行政院院本部成立性別平等處。請問您認為配合行政院組織改造，中央與地方政府之性別平等機制如何搭配設計，最能落實各項性別平等政策與法制？

面向	意見
中央地方權責單位有連貫	<ul style="list-style-type: none"> ● 中央與地方均設置專責單位，才能上下一起推動落實，否則地方政府難以跨單位合作。 ● 中央與地方政府有相對應的行政官僚機制，處理性別相關議題，然又不能落入孤立於共種政策之外，及又獨立(專屬)且融合，以教育部而言，屆時是否各司業務(國教、中教、高教、社教)均有專單位負責性別議題。 ● 配合中央的組織改造，地方政府的層級應該放在哪裡？地方政府建議同時進行改組，將相關負責單位放至於縣市長室底下，一來為隸屬於縣市長的幕僚單位，二來層級較有利於統合其他單位。 ● 地方應設立相關處室，以利事務推動或設預算連結地方團體，推動宣導相關政策。 ● 宜於地方政府成立性別平等單位，配合中央政府推動相關事宜，不然只是由一個微不足到的婦女權益促進委員會來推動，簡直與其他一般的行政會議沒有兩樣，多了形式作用，卻沒有實質幫助。 ● 若未來中央設立性別平等處，地方政府宜配合成立性別平等局(處)以利政策落實或執行，目前性平業務散落在各個處室，先統一權責單位推動，且視承辦單位是否看重此業務，

	<p>又承辦單位即使想認真，仍有其他業務及權責問題而心有餘力未逮。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 若行政院成立性別平等處，各縣市政府應於社會處內設性別平等科。 ● 中央與地方政府配合完善。 ● 中央與地方要相輔相成，縱向、橫向搭配與整合性須一致性，更重要的是必須徹底落實。 ● 中央與地方應一致，但是地方政府所處裡的案件可能會比較複雜，建議中央尊重地方，給予地方實際的主導權。 ● 地方政府應配合性別平等處專責協調及規劃，成員以學、政、產業界較佳，若能再配合免費法律諮詢搭配，落實度更好。 ● 當然需要一貫作業，由中央至基層鄉鎮市公所等單位，再由基層實際推動落實性別平等的觀念，建立平等健康的社會。 ● 由行政院成立性別平等處，與地方政府搭配比較能落實。 ● 中央設有性平處，地方亦應設專責單位，業務才能銜接。 ● 中央設置委員會，並沒在各地方縣市府下設立類似分會的組織。 ● 中央與地方皆應成立性別平等組織，定期監控/規劃/執行相關政策與業務。 ● 地方同時成立相對應之專責單位。 ● 地方成立性平委員會，因應中央制定的政策以執行與落實。 ● 地方制定的機構應該與中央訂定的名稱相應，才能落實其政策與法制。
--	---

	<ul style="list-style-type: none">● 地方政府應設立專責單位。● 地方政府應該要設有性平單位。● 地方政府需設置對應的專責單位及專業人員，才能有效落實。● 地方政府應成立對應之局處等相關單位搭配，原有的家暴防治中心可以加入。● 中央與地方若窗口不一，其實只留在政策宣示的階段，在地方沒有性別平等前，不知道未來如何執行，擔心最後又成爲社會處的工作，若沒有良好的規劃前，執行就會像兒童局一樣，只有中央部門，沒有地方很難執行。● 爲貫徹兩性平等政策應在各地方政府設置專責單位，就地方政府應配合的事項落實執行。● 地方應設立相關處室，以利事務推動或設預算連結地方團體，推動宣導相關政策。● 無論中央各部會及地方政府皆應同步設立性別平等局(科/處)，未來才能各級皆有執行單位。● 建議無論中央或地方之機制如何搭配，都應先單一化窗口，最好能擴充家暴專線功能，自動爲案主轉介到最適當的機構，另建議地方婦權會有考績建議權。● 中央與地方應配合設專屬單位，由專人負責，並有法定之職掌/合格人員/經費落實。● 地方局處大都屬於任務型的組成，且不一定是同一人出席，成效自然打折扣，若能有專門的處室當然是不錯的建議。● 地方政府亦應成立性別平等局處，以爲配合，原有家暴防治中心可併入。● 在行政院院本部成立性別平等處，則地方政府同時應斟酌
--	--

	<p>成立一相同性質之性別平等單位，以落實性別平等業務之推展，並得以中央地方連成一執行鍊，而免除目前由工作人員以兼職方式辦理業務，既無法專責推動，又造成業務負荷過重。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 所參與的地方性平委員會之經驗，與婦權委員會幾乎無往來，相信中央改制對地方應無影響，除非地方政府之組織架構隨之調整，否則地方政府仍是無專職人力之情況。 ● 若中央有性平專責機構，則地方應有性平專責機構來配合政策的規劃與執行。 ● 中央有主管機關，地方政府宜有對口的權責單位，以免無法落實要求。
<p>中央地方有溝通管道</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 中央與地方應有聯繫橋樑，例如：中央性別平等處應列席地方政府婦權會，但不是以指導身分，而是瞭解地方需求以及政策溝通。 ● 地方與中央間應強化聯繫互動之機制，例如：行政院婦權會所推動的性別主流化的各項工作，應推廣到各縣市的婦權會，並定期召開各縣市婦權會的聯繫平台會議，尤其針對各縣市政府定期執行性別預算以及性別統計。 ● 雙向溝通並彼此可以觀摩(中央與地方、地方與地方)。 ● 應加強中央瞭解各地區情形，可中央分區委員加入其中。 ● 中央的委員應派人參與地方的會議，可以瞭解地方運作情形如何，並藉機指導地方的委員會，能抓住工作目標及有所作為。 ● 地方的委員可出席或到席中央的委員會，或各委員會之間可以互相觀摩學習。 ● 中央可常舉辦相關性別問題的議題討論會，並邀請各地方委員會出席，才能落實婦權與性別平等於地方。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 中央針對各縣市首長有計畫的進行性別議題政策的座談。 ● 通暢的政令傳達管道。 ● 行政院性別平等委員組成需要有五都及縣市人員參加，在縣市投入之實務人員/專家學者/婦團代表等人員，勿重北輕中南，勿以台北觀點看臺灣。 ● 由於各地方政府面對之族群或社會結構各異，因此中央政府應尊重各地方政府就性別議題方面之工作重點。 ● 中央宜配合地方政府需求來設計。 ● 中央訂定政策面地方則屬執行面，並做定期會議召開，以做充分的溝通。 ● 中央負責政策之擬定，應確實讓地方政府權責單位認識及瞭解其內容，並提供具體之操作模式，地方政府應融入施政之中，並將窒礙之處與中央溝通，且能建立溝通之管道。 ● 首先讓地方瞭解中央的性別平等機制，再針對需推動部分由地方規劃短中期與中央搭配之方案計畫，進而落實平等政策，並可兼顧地方發展特性之資源。 ● 多辦此類的講習，協調地方政府，積極宣導。
<p>中央地方功能角色</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 與性別主流化有關的業務直接由中央性別平等處統轄，地方為執行機關。 ● 權力下放於地方政府，中央只擔任督導輔導角色。 ● 中央需加強整合各部會之宣導及考評地方辦理的情形，地方確實落實政策執行，樹立優良典範，落實取締違法者以趨性別平等。 ● 性別平等觀念係全國性議題，應由中央統籌規劃，交由地方政府落實執行。 ● 中央應站在輔導監督的角色，地方則站在執行的角色，互

	<p>相協調搭配，共同齊心協力完成任務。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 中央與地方一致，並尊重地方，讓地方有充分的主導權。 ● 中央之性別平等處編制性別專責人力，推動性別平等業務，宜擬定中長程性別平等業務推動計畫，地方政府配合中央政策，執行各項計畫，落實性平業務之執行。 ● 中央政府在預算與國家政策之配合政策/法律擬定方案努力，而各地方政府則就其特殊地緣，加強性別議題之宣導、預防與執行事宜。 ● 若能設置性別平等處，由行政院及首長做跨部會的協調，政策制定及人員編制才能長久推動，並落實性別平等的理想。 ● 整體規劃一條鞭，放大地方權限，更能發揮其功效。 ● 性別平等的保護對象應及於兩性，而非只有女性，由行政院婦女權益促進會之名稱而言，另主要任務在於促進婦女之權益而及於男性，以為兩性平等之政策。 ● 明訂院本部性平處權責，地方政府單位亦明訂配合。 ● 如果將家防會位階降低，可能會影響未來執行的力量。
<p>評核機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過評鑑機制。 ● 針對縣市性平會應有訪評監督機制。 ● 婦女權益促進會如更名為性別平等權益促進會，是否更具有客觀性/超然性/永續性？ ● 維持年度考核的做法，以督促縣市政府重視。 ● 訂定政策目標，並定期追蹤執行成果，鼓勵地方政府將與性別平等工作有關之議題融入各項工作內容，以達到落實之目的。 ● 設立類似人事/會計/政風一條鞭的制度，放在各階層機關落

	<p>實。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 應有具體之實施等作為，並透過補助與評鑑方式方能落實。 ● 成立超部會性平教育委員會，督導各縣市性平推動業務。 ● 中央若有專責單位，地方亦應有配搭之管道/窗口，確實落實評鑑考核。 ● 中央主管政策監督，地方負責執行。 ● 仿照挪威瑞典設性平監察使(官)，Gender Equality Ombudsman。
健全功能	<ul style="list-style-type: none"> ● 更需要的是局處間實質權力、經費預算及固定人力編制。 ● 朝整合性方向規劃，勿再做疊床架屋的政策，建議落實政策執行，遠比設單位來得重要。 ● 目前設立委員會對婦女權益有規劃協調等，但是否也該成立似平等處或平等局等機構，以協助規劃或協調好事項之進行。 ● 有心、有行動才是最重要的，名稱不是那麼絕對，搭配之單位及業務皆必須清楚。 ● 性別平等機制必須有代表性及究責性，深入瞭解女性，尤其是基層弱勢女性的實際需求。 ● 組織再造之際，中央與地方各部會組織應修正，務必將人力與執掌中加入執行性別主流化政策，確保組織與規範中看到性別，持續進行性別影響評估。中央與地方仍要成立婦權委員會，普及性別影響評估的概念，及早蒐集性別統計，進行性別分析，才能具體描繪現況，持續進行期初、期中、期末的性別影響評估。 ● 舉辦相關活動，以免資源浪費，對於女性權益要能實際執行。

	<ul style="list-style-type: none">● 性別不是婦女福利政策，政府應全盤檢討，目前帶動教育、醫療等有隱藏性別不平等，重新塑造符合性別正義的社會。● 建立流暢的申訴管道以及申訴勞工保護辦法。● 跨縣市的取締應建立一套機制，例如：業主在 A 縣市但卻在 B 縣市違反本法，經 B 縣市告發後，需通報 A 縣市進行處分，往往緩不濟急，甚至沒有下文。● 中央婦權會或是性平處應針對中央法規及政策進行影響評估，對於地方政府各項行政規章或政策也應有解職權。● 目前性別平等相關議題無論組織如何改造，最實際影響的層面是需要建構完善的托育，良好的養老環境，以促進每個人都有成長的空間。● 在中央層級不管最終是婦權會加性平會，或是婦權會加性平處，基本上還是有賴婦權會持續以議案的方式監督，才能促使兩性平等議題漸漸走上軌道，但就中央與地方同步考量，因地方自治權限日益增大，立意團體與專家學者分佈不均，部分縣市政府因缺乏專業支持監督，自然較為無力，反倒是以直屬於行政院本部的機關去要求地方政府設立對應直屬於縣市長的組織，以執行行政院性平處政策為主，更能在地方統合各局處室的力量，造成行動力，至於委員會形式，在中央人才多，在地方可能是擺樣子的組織，反倒不利推動政策。● 有跨部會的議題，成立性別平等處有否國際經驗可採，地方政府推動搭配之機制，執行力差異大。● 事權統一有助於性別平等工作的落實。● 性別平等是一種信念，在行政制度上不應該有差別待遇，個人認為不需要有常設組織，以避免行政資源浪費，但可設立定期開會之委員會接收申訴與仲裁。
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別平等處設立後，希望能整合各部會，協調各部會義務，以免執行時因為一個議案應分由不同部會決定執行，導致多頭馬車或無法實際落實。 ● 專責人員負責將制定的理念說明清楚，使政策能準確傳達到地方，而政策的制定是實際又不空泛或高調，中央也提供相關資源，包括人力、財力、物力，協助地方實踐政策。 ● 應先將性別平等之三法統一，並交由地方政府組成公正超然的調查機制，以免有統合規範不一致，甚至沒有確實執行，造成人民應有的保障及尊嚴受到損害，讓民眾對政府產生效能不彰的負面形象。 ● 應將現在的行政院婦女權益促進委員會改成行政院性別平等處，才能落實各種政策與法制。 ● 總統府亦應成立性別平等諮詢小組。
<p>執行者的共識/ 教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 《行政院組織法》修正性平處與婦權會等性別機制，與現況差異不大，除性平處之員額較目前由社會司婦女科支援為多，但性平處仍是幕僚單位，重要的是行政院長之態度。 ● 性別平等在中央或地方都是邊陲政策，如果首長不看重，每次開會都是開個場就離席，倒是市民不管誰家告別式都出現致意，整個委員會的方向只是在檢視現行做得好不好或夠不夠而已。本人認為少了重要的元素：1.看重性別平等的首長。2.有性別議題豐富研究經驗的學者參與。3.拿掉不該做的現行政策之勇氣。本地的委員多半是婦女社團的代表，視野很小，而且多期待市府能協助栽培茁壯，這樣的組織就是一個很不平等的權益委員會。 ● 教育落實性別主流化的觀念，在各層級的教育，並對各層級的政策執行者進行在職教育(列入公務員考核)。 ● 讓所有公務人員瞭解何謂性別主流化，並徹底落實在所執

	<p>行的業務工作層面上。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 定期使委員接受訓練，研討案例，鼓勵地方政府辦理性平議題/勞工教育課程。 ● 東部地區資源較缺乏，期盼加強相關人員(委員縣府執行人員/雇主/受僱者)專業知識/技能的提升，更落實細密的增訂法規，並由中央至地方一貫實施。 ● 如果教育單位不落實，社政單位又礙於經費人力與專業不足之下，再好的制度及美意缺乏落實機制，一切都白談。
<p>資源整合/均配</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 城鄉資源的差異。 ● 建議納入地方之婦權會委員代表進入性平處進行擴編。 ● 要推動必須有足夠的經費，沒有足夠的經費即難落實。 ● 東部地區資源較缺乏期盼加強相關人員(委員縣府執行人員/雇主/受僱者)專業知識/技能的提升，更落實細密的增訂法規，並由中央至地方一貫實施。 ● 組織再造應考量優質的人力，資源始能落實。 ● 在現行內政部組織中，強化婦女權益，編制專業人事/專案預算(或委員會增列專案預算人事)。 ● 在我國文化脈絡及社會環境下，人力與預算/體制周全性仍需考慮。人力與預算宜考慮地方推動之需要，體制建立則考慮兩性平等究竟由何處著力，才有長遠的整體效果。依現行規劃，將來仍為頭重腳輕，缺乏紮實基礎的狀況。
<p>社會價值觀和社會教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別平等是觀念問題，改變國人觀念才有可能落實，因此家庭是性平之重要阻力與助力源頭，建議中央機構不必多，地方推動尤重，請多給予人力及財力支援，再多的專家只會造成口水，只有投入實際想做的人員，或許有改變的可能。

	<ul style="list-style-type: none">● 性別平等教育宜與人權教育、生命教育進行配合的探索與學習，人格教育的養成此三者是互相的。● 要能徹底執行性平法制內涵，需要著重基礎概念的養成，方能落成，例如：大眾之性平學養，尤其男性主管同仁的學養。● 透過教育，強化女性自尊自覺意識。● 各地方都有 NGO 組織和立案社團，中央可培力地方的 NGO 組織，讓政策可更確實下達地方。● 自國小教育就給予性別平等觀念教育。● 中央與地方政府需訂出一套措施，讓國人能明瞭，需簡單扼要。● 目前政府方面很積極，也有落實各項性別平等政策與法制，倒是民間一些家庭較為封閉保守，仍持以舊的思維，政府應該以各種方式教育全體人民，俾能改變觀念，讓兩性真正能平等(互相尊重)。● 地方政府之性別平等機制政策應植入村里社區推廣。● 制度與機制事實上應已建制完成，是一般民眾及執行行人員之宣導及落實均不夠，故仍需加強宣導。● 兩性平等應考慮男性也要受到保護，不宜先入為主，只認為女性需要受保護。● 性別平等的保護對象應及於兩性，而非只有女性，由行政院婦女權益促進會之名稱而言，另主要任務在於促進婦女之權益而及於男性，以為兩性平等之政策。● 教育推廣比懲罰來得重要，尤其更高階的主管更要有性別平等的觀念，教育訓練應列入勞工教育訓練中。● 須有正確的規章，若要男女平等，規章也要平等，而不是
--	---

	<p>用保護，性騷擾案件應較重視，這是女性的尊嚴，工作職場上則需要清楚認定，否則一般企業可能無法生存。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 因為性別平等觀念尚未能落實於民間，所以如何宣導，使觀念深入民間，應是性別平等議題要加強的地方。 ● 性別平等議題並非只有婦女權益之問題，而必須落實在各年齡層及各性別，因此中央與地方政府應落實性別平等於基本教育上，讓兒童從小就灌輸性別平等概念。 ● 應為常設機構，並特別於基礎教育中有效推廣。
--	---

九、我國是否應該訂定《性別平等基本法》？

贊成意見	
面向	意見
宣示/重視/宣導	<ul style="list-style-type: none"> ● 以目前執行的經驗而言，法確實能促發意識的覺醒，若成立《性別平等基本法》，將可以更全面性地形成整體意識。 ● 由法令來引導政策與教育的推廣，有其價值。 ● 由最高法令保障，大家應該較能重視。 ● 進步國家對人權的重視。 ● 廣設推動，營造氛圍(尤以媒體部分)。 ● 關乎人權，主流意識，理當推行。 ● 讓《性別平等基本法》成為改變社會觀念的領頭車。 ● 不少場合及法令皆以男性為主體做討論，就連大學訂製運動服也以男性款式顏色及尺寸為主，對女性的尊重僅是掛在嘴邊，宜訂一個法來保障及教育性別平等的意義與落實。 ● 反歧視不只在性別，應以《性別平等基本法》為基礎，進一步發展「平等法」。

	<ul style="list-style-type: none">● 多數公務員不瞭解別性別主流化的真諦。● 更能清楚建構性別平等概念。● 《性別平等基本法》之建立，可使行政主管願意重視及推動地方內之性平議題。● 性別平等目前仍流於口號，須有更高位階之法源，象徵意義十分重大，且有助國際形象。● 針對性別平等以法定之，有助於落實性別觀點被看見，社會仍有許多人權、公共參與、勞動參與是特別排斥性別觀念的。● 國際趨勢，時代潮流，人權訴求可促進族群融合與社會和諧。● 掃除父權思想，增進性別同理。● 就擔任性別平等教育委員會的經驗來看，實際在校園或社會上發生的案例，共同特徵為社會上還存在許多性別意識不平等之現象，如能以訂定《性別平等基本法》建立正確的性別意識，當是值得支持的做法。● 整個社會到處充滿性別歧視。● 讓社會倫理可以深化人與人之間的相處，才能互重互信，人權才得以被重視。● 讓執行單位能隨時注意遵守。● 中小企業遵循政府法令，若有訂立《性別平等基本法》，在普及性及落實上都會有所助益。● 臺灣過去受日本統治，使家庭結構/社會男權無限上揚到非常不合理，埋沒很多女性人才和人權發展的機會，近二十年女性運動已略為扭轉，需要第三波的努力。● 目前公職人員選舉每個選區都有婦女保障名額，然綜觀這
--	---

	<p>幾年的選舉，女性以不需被保障就可以高票當選，女性意識抬頭是不爭的事實，爲了鼓勵女性參與公共事務，《性別平等基本法》的訂立值得期待。</p> <ul style="list-style-type: none">● 全面性別平權將能使經濟、政治、社會正向發展。● 多一點闡述，對大眾瞭解性別平等內容及認知有幫助，變成常識就能落實。● 政策宣導是待改進之處，若能透過媒體，以較輕鬆、世俗的方式教育民眾，將能有效達到預防功效，而非等到問題產生，才尋求協助，亡羊補牢。● 現代的國民應人人平等，無男女之分，各有其長，不能用男女區別。● 這樣才能真正落實兩性真平等。● 落實人權理念，導正社會觀念，能讓國家更進步，人民心理更健康，可師法北歐國家以人爲/公平/公正/公開爲治。● 確保人權，藉由推廣喚起性別應有的保障，訂定《性別平等基本法》，讓執行有所依循。● 讓傳統優質女性不再侷限廚房與家庭角色，更有機會服務社會，帶動柔和臺灣。● 有利推動性別主流化，讓性別平等之議題受到重視，有助於重新檢視現有法令及措施是否符合性別平等之概念。● 可以更清楚讓民眾瞭解性別平等的重要性，能更加落實性別平等之工作。● 可增進國人對平權概念，掃除父權文化。● 改變古老的傳統社會觀念，有必要實施。● 性別平等要藉由媒體/性別/人權的規定，達到宣示性，推廣意識，如果要落實，非僅靠法規制定。
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別平等成爲法律及教育生活中常識。 ● 性別平等從小就需要學習。 ● 明訂各項平等原則，有助於各階層人員及民眾更加瞭解與重視。 ● 法案能制定並推動完成，加以宣導便具有教育認知作用，加強公民培養性別意識。 ● 推動性別平等的宣示作用，實際執行的依據。 ● 較清楚概念及宣導內容。 ● 應該具有相當程度的宣示及指導功能。 ● 《性別平等基本法》可宣示性地突顯政府對性別平等的重視，但缺點是範圍太廣，工作項目會太雜，不易落實。
<p>落實性別平等/ 保障人權</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 《憲法》第7條：「中華民國無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」其實性別平等就是一個人權概念，但相較於其他人權之推動卻充滿阻力，因爲其牽涉複雜且長久存在的父權文化與固有觀念的多重問題；當然要打破一個歷史悠久的頑固觀念，本身就工程浩大，如果沒有從上而下、從裡到外都形成共識，且編列一定預算與人力，就會流於形式，敷衍了事。很多地方政府關於性平的委員會就是這樣，固然《性別平等基本法》宣示效果多於實質，仍需要其他單行法規才能真正落實，例如：《性別工作平等法》、《家庭暴力防治法》等，但如果有一基本法可以整合及涵蓋各層面性別平等原則，不僅有助於觀念的釐清與宣導，也較有一個監督公部門的依據。 ● 從基礎面做起，才能讓全民有性平概念。 ● 保障婦女在各方面之弱勢，真正達到性別平等。 ● 全面達到性別平等的社會。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 避免性別歧視。 ● 藉由法制化明確性別平等。
執行者有正當法源可遵循	<ul style="list-style-type: none"> ● 公務員對散佈在各處的性別法令不熟。 ● 可以依法辦理，成效較好。 ● 可做為修訂其他政策的基準。 ● 可更明確界定與保障各領域之性別平等。 ● 目前僅限於教育訂定性平法案，但其他各行政單位並無強制法令，協助中央性平決策之執行，地方政府的教育局處往往也難整合全府平行機構之行政資源。 ● 因為各層面有不同的位置看性別或事件，但是通常因為太多的假設或所謂關心造成的誤會，常使得小小的事件變大、變黑。 ● 因為《性別平等基本法》可直接規範至全國，而非單立。 ● 如此可有一整體的規範可循。 ● 如果執行面可行，可由整體的社會環節貫徹性平之意涵，不會學校教一套，媒體自成一國，無所約束。 ● 有助於如下理由及現狀改善之落實：1.落實《憲法》第7條基本人權之保障。2.落實教育權、工作權、社會參與、家庭權、婚姻權、財產權、人身安全等之社會均等。 ● 有助於從各方面成為參考依據。 ● 有法源依據，依法行事。 ● 此法的規格高於《性別平等教育法》，能將性別平等的概念擴展至各層面，使機關配套更有法源依據。 ● 做為政策制定之指導方針。 ● 例如：同志婚姻問題非《性別平等教育法》可以管到的。

	<ul style="list-style-type: none">● 明確訂定可使人有法可循。● 保護受害人，提供安全求學或就業的受尊重環境。● 高唱平等多年，但女性長期受到宰制，獲得的改變仍非常有限，需立明法以彰落實。● 可因此得有一統籌性法規。● 可使性別平等之推動更有強力依據。● 目前《性別平等教育法》仍以教育為主，立意良善，但觸及層面有限，宜訂《性別平等基本法》以求周延。● 目前的《性別平等教育法》只顧及部分少數領域，還有很多領域是推動不了性別主流化。● 性別平等屬於抽象概念，為落實此項政策，實有就各層面具體訂定基本原則之必要。● 目前相關法規分屬不同單位管轄，應有一基本法源做統籌，並拉高層級，同時可將同性戀婚姻/組成家庭等基本權利一併置入。● 有一共同依循標準。● 有個很明確的基本法源做為行使依歸，會更有效果，更明朗，但不應該太僵化。● 有根據法源，以免眾說紛紜。● 做為各項相關法律的統整，也可以做為日後國家政府政策以及人民監督政府施政的依據。● 使公務人員/相關執行人員在推展執行該業務時有正當法源為依據。● 《性別平等基本法》的制定是執行的依歸，依法有據才能落實。
--	--

	<ul style="list-style-type: none">● 法制化有助於相關預算之編制。● 保障性別之基本權利。● 這是體現人權保障的基本大法，可統整各層面與各層級之相關規範，不至於疊床架屋。● 以婦女就醫為例，醫療院所對所有女性的友善醫療環境仍有很大的改善空間，公部門的監督功能應更加強，訂法對醫院的約制比較有約束力，否則即使婦女社團進行調查後，管轄機關卻礙於壓力而不公布結果，徒具形式且無濟於事。● 可有法源保障性別之平等。● 目前就業歧視評議暨性別工作平等法法令配套未完善，調查委員常有窒礙難行。此外，申訴人也無法提供具體事證。● 目前僅有《性別工作平等法》較能彰顯在就業部分的兩性平等，其他面向可透過《性別平等基本法》明確規範。● 目僅就職場部分予以規範顯有不足，應考慮全面性保障各種性別及性傾向之平等權。● 性別平等以法律來規範更能收實效。● 明確將機構法制化，並有專責機構運作執行。● 將有關性平法令集中於《性別平等基本法》是最適當的做法，再由其延伸個別的特別法。● 確保人權，藉由推廣喚起性別應有的保障，訂定《性別平等基本法》讓執行有所依循。● 有效監督政府之施政是否符合性別平等。● 可以統合目前不同相關法規的規定，統一由《性別平等基本法》來規範，而不含有引用不同法律條文有不同見解的情況。
--	--

	<ul style="list-style-type: none">● 立法以落實政策。● 因為在我國的社會仍存在許多不平等的觀念，需要基本的法律規範。● 因國人對於人權尊重及相關法律過於陌生，如有清楚規定的原則會利於遵循。● 在性別平權的基調下執行，如此才會有全面性規範可循。● 有足夠的法源依據，並且可以編列足夠的經費預算。● 有法律依據，各層級機關才能依據以強制推動。● 有法規做基礎，方能落實性別平等之推行。● 有法源依據，明文化規定可促使法學者與實務界積極進行辯證研討，加速宣導與改革效果，有《性別平等基本法》規範常設機關，有利資源的輸入與運作。● 我國雖號稱民主國家，但是對於性別議題的瞭解與尊重還有待加強；長久以來由男性主導或決定的政策法令仍相當多，至少目前現階段還是需要借重法令來達到某些議題的性別平等。● 更能落實男女平權的概念。● 將零散各法規重新統整，訂立基本性別價值的確會影響後續政策的規劃與執行。● 現今婦女於職場上權利仍不被重視，需要加以保護。● 透過法令制度來強化多元文化及尊重弱勢的態度。● 就擔任性別平等教育委員會的經驗來看，實際在校園或社會上發生的案例，共同特徵為社會上還存在許多性別意識不平等之現象，如能以訂定《性別平等基本法》建立正確的性別意識，當是值得支持的做法。
--	--

其他	<ul style="list-style-type: none"> ● 部分政治人物對於性別刻板印象/性別限制，仍有其模糊地帶。 ● 有必要針對新移民子女/外配家庭做進一步的規定與訂定相關辦法以保障其權益。
不贊成	
法太多且亂	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別法無需太多。 ● 真正落實《憲法》精神即可達到目的，不需另起爐灶。 ● 現有的法律中已有性別平等的內涵，應去執行現有法律，而非增加章法，若無執行力，增加章法只是讓執法時更混淆或降低效率。 ● 需要那麼多法嗎？已經有《性別工作平等法》、《家庭暴力防治法》、《兒童福利法》、《性別平等教育法》、《性侵害犯罪防治法》等相關法律，若能將這些法確實執行或增修應已足夠，除非將來在性別領域內有新考量。 ● 避免法令多如牛毛，若認真執行現行法令即能符合需要。 ● 訂一堆法只有法律系官員懂，其餘都沒人懂，隔行如隔山，宣導別人也不一定懂。 ● 訂定條款太多，反而增加雇主之困擾。 ● 現已有《性別平等教育法》，應先做三法的統整。 ● 立法再多有何用？重點在於知法及守法。《性別平等教育法》已施行五週年，有多少教師瞭解？更不要說《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》。 ● 法律多複雜易生困擾，應積極落實、修訂目前相關法律，體現《憲法》實質平等精神，加強執法人員之性別觀念，全面推動性別平等教育為重要，尤其是媒體與社會教育應加強。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 疊床架屋，法令混亂，彼此適用順序產生爭議。 ● 性別平等的相關規定已散見各法規，如訂定的《性別平等基本法》只是原則性的規範，那就無實質益處。
<p>落實比較重要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 請落實現有的性別平等教育法規。 ● 已有兩性平權相關法令，越是強調除顯示執行不力之外，更可能招致另類的反彈。 ● 已將性別的要求放入不同的法令中，宜加強現有的落實與懲處。 ● 在《憲法》上有明確宣示即可，應側重於執行面，以目前立法院效率低落之現況觀之，對性別平等理念之推動單純希望以訂定《性別平等基本法》即可成功。 ● 避免法令多如牛毛，若認真執行現行法令即敷需要。 ● 可以增修現有相關法令方式，達到保障及落實性別平等之意旨，當務之急在於實務執行面如何有效落實。 ● 目前已經可以運作，若提高層級卻無經費人力的支援，一樣浪費資源。 ● 有太多都是政府應辦事項，相關法律建立在立法院被動杯葛下，修法緩慢且政府是最大性別壓迫來源，徒法不具行。 ● 若就性別主流化觀之，訂定《性別平等基本法》，唯性別平等議題未能落實，最主要除了執行層面，非只在法律問題。 ● 恐有法律疊床架屋之嫌，且性別平等之落實亦非徒法可自行，現有法律嚴格執行即可落實。 ● 督促政府應重新議訂《性別工作平等法》，防範就業歧視的配套措施可能來得重要，看不出《性別平等基本法》迫切性的理由。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 先落實目前可用之法令，無法落實的部分再討論。 ● 先落實執行，再談立法。 ● 法律的制定貴在執行，倘若宣導不足，執力不嚴，應先致力於教育與風氣的一貫，尤其是有影響力的人或團體應該先力行。 ● 法律規範已足夠，不需要另訂其他法規來補強。 ● 國民對法律之認知、素養不足，並非法規不足。 ● 若為基本原則/宣示性的立法，能產生的實質效應有限。 ● 落實既有法制與政策更重要。
<p>加強宣導</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 我國《憲法》早有明文規定無分男女、種族、階級，一律平等，然因傳統文化影響深遠，性別平等觀念難以普遍化，是故本人認為立法是最能馬上見效的，但若無訂定新法，仍能依《憲法》之規定積極宣導落實。 ● 目前的問題不在法規，而在行政機關不重視性平議題，且公部門人員也缺乏性別觀念。 ● 不需要因為這些概念散落在其他不少的法令中而另訂，人們知道需要以平等的方式來對待他人，但就是做不到，一味地制定法令，而無法真正落實，是難以助益於性別平等的目標，全民的不斷教育才是必要的。
<p>形式空談無用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別平等是理念價值，法律是規範人民，《憲法》是規範國家，包山包海的立法，不知想解決什麼問題？且訴諸法律的規定原則，沒有罰則沒有人會遵守，立法只流於空談，沒有實質意義。 ● 已有相關法令，且性別平等牽涉層面甚廣，僅宣示性立法對性別平等有何益處？ ● 因為有很多國人都不知道訂定有哪些福利。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女本來就有別，即便訂定法令亦無實質效果，只是宣示性意義。 ● 目前一般人對於所謂性別平等的定義與範疇都瞭解不多，在學校與社會教育尚未充分達到教育大家瞭解的情況下訂立，功用也是不大。
專責單位推行	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別平等為終極目標，《憲法》已明訂性別主流化為操作目標、策略，可隨社會變遷過程做修改和調整，因此設立專責單位推動即可。
應考慮後續效應	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般女性都會因為有此保障而認為不休白不休(假)，造成雇主在人手調度上的困難。 ● 一般中小企業會不願意僱用懷孕者，更嚴重甚至會不僱用適婚年齡者。 ● 訂定《性別平等基本法》若考慮不周全，可能造成企業在用人上的困擾。 ● 間接傷害到弱勢族群就業的問題。
沒必要，現況尚可	<ul style="list-style-type: none"> ● 目前社會女性參與層面皆有，故本人認為還好。 ● 憲法第七條已經明文無分男女一律平等，故本題設題用意若只是要將性別平等提升至《憲法》層次則無必要。 ● 已有《性別工作平等法》，故應不需再增訂。 ● 國內在此方面問題並不嚴重。 ● 《憲法》已有明文規定所謂法律上一律平等，即泛指所有一切的法律，無須畫蛇添足，刻意區別性別。 ● 以《憲法》中的平等原則去立法規就好了，不需特別訂定《性別平等基本法》。 ● 以《憲法》現行法規執行已經足夠，目前訂定最多的法是性別平等相關辦法在執行面上有過度膨脹之嫌，且不易釐

	<p>清。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 目前沒有必要，可嘗試研議，任何一性別不可少於三分之一，僅見於白皮書及政策綱領之類的宣示性作為，難以全面落實，但將此規立法又有違憲之嫌，兩者之間建議維持原來現有情況，唯對於相關法條間的裁罰情形再做修正即可，此為限階段之要務。 ● 《憲法》已有國民平等原則之規定及其他性平相關法規，不要再浪費立法資源。 ● 《憲法》已經揭示平等原則，各法規亦逐步落實中，應無立《性別平等基本法》之必要。 ● 《憲法》已經說明清楚，各法律法規制度之訂定均應遵守，若有違反《憲法》或不合適，可以申請仲裁方式解決之。 ● 《憲法》中的性別平等規定貫徹即可。
<p>有條件贊成</p>	
<p>1.非齊頭式</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 平等的意義應在尊重、瞭解、接納差異的原則下，若只是齊頭式的平等則將導致更多的問題。 ● 僵化的限制仍要避免，基本權利才是平等的重要精神，性別平等精神必須受到重視，但男女確實在性別/體力/思維有別，這樣比較像完整的社會。 ● 有些女性無法勝任的工作應排除在外，例如：電力公司徵才要爬電線杆之例。 ● 所謂平等就是各性別平等，尊重人權，不要保障某性別，現在的法規有「婦女保障法」，就如 25 歲至 65 歲的健康男性之外，全都訂定保障法。 ● 應該以更廣義的角度來看，能將族群平等、性別平等定義為人權之基本法。

<p>2.社會價值</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 立法/修法為重新共同溝通與形成共識之機會，條件是公眾參與，如果只是空有一名為性別平等之法，現在法令已經夠多了，只有更多的公民參與才可能推動文化習俗在日常生活中之父權/異性戀結構。 ● 在尚未平等落實之前，宜審慎思考性別人權之弱勢與刻板印象之形成因素，去之，因此《性別平等基本法》之制定宜在教育人格形成發展歷程方面，進行較細緻之探索後，再評估可能之方向。 ● 國人觀念根深蒂固，應先予思想改造，待國人思想成熟，自然水到渠成，而非一味以法制約。 ● 待社會能深入瞭解性別平等觀念後，再制定新的法律，這樣是為避免法律陳義過高，但卻無法深入民間，致使法律形同具文，有害法律的公信力。 ● 性別平等並非只靠法律來實施，更需要讓人在生生活中實踐，因此除制定法律外，更需設計相關措施。 ● 部分未受到重視的層面，例如：媒體、人權、健康等，因為文化的制約使普通老百姓雖受壓迫仍視為傳統，理所當然的接受，立法只用以提醒大家具備原本的權利與相對的義務—尊重他人。 ● 以內政部為主管機關，而非在行政院設立性別平等處，並規範教育部有足夠資源，由教育體系逐步推動，徒法不足以自行，且重點在塑造環境，培養觀念認知。
<p>3.專責單位</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 設立性別專責機構，機構法制化，人才專業化，使機構功能更完整。 ● 配置人力及有強制性立法(罰則)，否則目前相關立法項目無法落實，那有何差異？ ● 編列足夠預算經費及人力，才不會落實於書面工作大於實

	質工作。
--	------

十、我國整體性別平等政策及法規建制是否有需改進之處？

面向	意見
執行力	<ul style="list-style-type: none"> ● 政策法規建制尚可，但與實務上落實有誤差，需進一步思考落實成效。 ● 落實再加強。 ● 目前的政策及法規已無法落實，制定新法規並不能改善現況，以受暴婦女為例，執法者是否真正依法行事？後續的社會資源是否能夠足夠且到位呢？目前政策與法規建制已有相當規範重點，應是著重在性別意識之落實及執行面的層次。 ● 有，因落實情況並不理想。 ● 有必要改進，不能只有口號，而是要確實執行。 ● 性別平等政策及法規建制立意甚佳，但執行的落實相當重要，故在執行面應更加強，方能真正保障婦女權益。 ● 性別主流化仍待落實。 ● 政策正確法規建制上屬完備，唯執行力弱。 ● 政策與法制如何與實際法令接軌，政策及法令落實的方案。 ● 最重要的是能明白落實執行，全民才能感受德政，切勿只是口懇而不實，甚至侵犯人權，踐踏人權。 ● 應該要注意實質的效果，不宜只是說說而已，目前為止實未見任何具體化措施。 ● 應實質重視，具體實施。 ● 立法與執行面向有落差，立法從嚴，執法從寬現象。

	<ul style="list-style-type: none">● 法規建制容易，但是執行難落實。● 政策的擬定與建制不難，應力求確實執行，例如：相關罰則等應依法執行。● 執行面要與法規配合。● 對雇主積極推動落實法規。● 應予以落實，不要只是法令規範，執法部分草率。● 推動友善的職場，明確兒童公共照顧政策。● 目前形式多於實質的推動方式，應積極改善。● 目前政策與法規建制已經有相當規範，重點應是著重在性別意識的落實及執行的層面。● 政策與法規建制均為原則，實則仰賴推動執行，避免疊床架屋，整合資源為要。● 現在臺灣不是法律規定太少，而是投入之專業人力不夠，經費及執行力不足。● 就是落實而已。● 落實部分應該再加強。● 法規制定須有政策落實執行，可就現有法規制定，先訂定具體的執行改革，有困難再做修正。● 評估其成效。● 應有罰則。● 各地方政府補助不同調，亦無監督機制，故無法落實。● 政策及法規建制後，需要落實執行，中央與地方均應有積極的共識一起推廣，執行成效佳者予以表揚，另輔以考評機制，俾利政策有效執行。● 應將性別平等確實於《憲法》中明列保護，是否可將性別
--	---

	<p>平等之規範統一，並確實執行與監督，各職場是否有依法宣導，職場工作者或一般民眾確實瞭解自身權益與救濟求償管道。</p>
<p>專責單位/人力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 推展政策的人力始終不足，其基層人員都是在一種被迫，心有餘而力不足的心態下進行工作。 ● 一定有需要改進，但需要專門人才去討論及制定。 ● 未有專責單位及人員負責推動，未受重視，網絡共同推動的機制未建立。 ● 缺乏法定地位與獨立的預算人力編制，使得推動缺乏實效性及穩定性。 ● 建置專責機構系統，周延規劃推動策略。 ● 各縣市的家暴暨性侵害防治中心應該有正式的組織編制，社工人力還需要增加且訓練要加強，問題處理時效與危機判斷處理能力亦有待加強。 ● 臺灣缺少的不是性平政策及法規，而是落實性平政策該有的專業人力編制，人力、經費資源投入嚴重不足，政府應面對問題，不要老是組織精簡，要錢要人都免談。 ● 未受重視，未有專責人員。 ● 應設立常設機關或部門。 ● 缺乏法定地位、獨立預算與人力編制，應該擁有跨部會的統合機構，專責的委員，整合機關力量以落實，並讓全民能夠監督。
<p>公部門共識及能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 改造政府高層的想法。 ● 首長或主管的觀念/知能都不足。 ● 重形式而忽略實質的施政心態，以及首長主管不重視，觀念不足。

	<ul style="list-style-type: none">● 行政人員之功能與公務員素質常左右法律之落實。● 就《性別平等教育法》來說，教師是推動此法的關鍵人物，研習課程應從教師切身為著眼點。● 上級政府主管之重視程度仍然不足。● 最難教育的是執權者。● 法規宣導不足，政策未具體落實，政府部門本身應先有充足認知，並有專業訓練，再訂出具體化政策以期落實。● 政策和法院判決觀點常矛盾或曖昧不明。● 公務人員考試需列入性平相關議題為考題。● 《性別平等教育法》很好，但是行政主管們非常不重視，常開會不到，建議能由性平委員到各行政地方進行輪流監督評核，列為地方補助及績效成績，常訓練行政主管之相關知識。● 法規建制宜統整，執行若有窒礙之處也應改善，執法人員(含法院)應再受性平觀念訓練。● 國家真的需要落實性別平等政策及法規建制，有機會讓委員們參與性別平等方面的訓練及知識，才能更有效展現出委員會的功能。● 最重要的是能明白落實執行，全民才能感受德政，切勿只是口惠而不實，甚至侵犯人權，踐踏人權。● 尊重專家學者。● 現有的法規還算夠，但非都會地區的縣市政府對此議題應加強，給予地方承辦人員受訓機會。● 各縣市委託之家暴或性侵害的相對人/加害人後續輔導業務，最好經過評鑑，尤其是委託協會或學會執行時，不應該僅是某項專業背景者。
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● 不太清楚有什麼性平政策，只瞭解通過一部跟性別平等有關的法令就要成立一個委員會，各局處爲了這些會議疲於奔命，而多數局處首長之態度根本不重視，本身也欠缺性平觀念或意識，其承辦人員也只是在應付法令，流於形式。嚴格來講，這些委員會發揮的效益不大，但如果可以將各個與性平有關的委員會整併，並加強委員會的組織編制及功能，也許會更有實益。 ● 行政人員之功能與公務員素質常左右法律之落實。
<p>現有資源重置與錯置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 從中央到地方政府應先建立機制，讓目前的政策及法規能確實執行。 ● 比較擔心新法一條一條新增。 ● 政策及法制議題宜召開專家會議，聽取簡報，並瞭解國際發展概況後，再以共識會議凝聚共識爲宜。 ● 需整合法律中諸多性別平等之規定，以免適用時顯得雜亂且法位階不明。 ● 資源整合應再加強，尤其內政部與教育部，社政與教育等機關網絡之建置。 ● 網絡共同推動的機制未建立。 ● 各自行政資源整合不足，團隊合作無法形成，法律精神內涵之掌握詮釋不一。 ● 目前已完成立法者，多規定成立相關部會，例如：性平委員會，家暴及性侵害委員會、性騷擾委員會等，範圍人員多有重疊，應進行調整。 ● 要求立法者的程序正確，以內政部爲主管機關，規範教育部有足夠資源，逐步推動塑造觀念與認知。 ● 應討論性別平等政策之諸項議題工作目標與計畫要有系統，順序與層次之分，各部會宜有其主要工作內容，相互

	<p>合作不重疊。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 三法的中央主管機關不同，需競合統整，步調協調一致。 ● 性平三法應整合落實執行，尤其在基礎教育部分。
<p>社會價值</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 讓人感覺是與自身和家人有關，而不是由與工作有關開始，可能較有效益。 ● 臺灣政策法規建制均有領導思潮之意味，執行上仍須待民眾性平意識提升以後，才能相互增強。 ● 全民的素養建立更重要，而各項法規之執行有時會令人覺得太過，會使執行者遭受一些不認同者的異樣眼神及言語討論，使得執行時有困難。 ● 似乎對企業團體、民間團體、一般社會大眾較無規範力。 ● 性別平等之探討宜找出障礙及弱化之相關因素，例如：《家庭暴力防治法》之宣導外，更應教導正向理性、人權尊重等基本議題以及生活涵養訓練與學習。 ● 政策與法規是在執行性平之工具，真正要做到尊重，從小教起，大人們也要確實身體力行，融入生活，使其成爲生活一部分，政策與法規就較自然不會成爲突兀的工具。總而言之，政策要在教育中落實，包含家庭、學校及社會教育。 ● 爲了校園性別平等之落實及引起重視，引導教學可以在指考、推甄或學測時，能有與性別平等有關的考題，大考中心可以建立題庫。 ● 從家庭教育、幼童教育至小學教育來落實，小孩從小就有此觀念，長大後推動較爲容易。 ● 大致已趕上先進國家，但是最大的阻礙是民情不改，傳統觀念根深蒂固，在執行上有困難。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別平等強調的是人人生而平等的民主自尊與自由選擇權，因此婦女權益促進委員會若針對於婦女這一方面做些政策，可能有失權衡平等真意。 ● 性別平等政策可以在社會教育、各校之教育上多宣導推行，例如：對單親家暴受害人等之照顧，應有更周全的施行細則，讓執法人員更能保護這些族群。 ● 媒體多加宣導比較有幫助。 ● 多做宣導，並自低年級的教育著手，使國人能在自然的學習環境中學會尊重別人，如此將會發揮更大效果。 ● 希望政府能讓政策以及法規層面觸及每個百姓，讓百姓們能夠瞭解。 ● 尚未讓普羅大眾充分瞭解。 ● 尚須落實實踐的領域，例如：醫療機構、醫療教育，女性做為未來長照中的主要服務人力，如何不落入制度性剝削女性之境，以及男性主管之性別觀念訓練，尤其是大學校長。 ● 性別平等政策並無從教育及生活落實，應自小教育性別平等，而非等長大才給予性別平等觀念，亦須從生活層面落實，諸如男女平權，家暴不一定只有男生才家暴，女生亦可能家暴等觀念。 ● 性別意識加強才是重點，徒法不足以自行。 ● 非常需要改進，當從小教育起。 ● 從小學到成人教育融入性別平等政策，利用教育落實政策的推動。 ● 從教育國人價值觀積極落實。 ● 教育機構最根本的觀念改變，參與討論形成議題，投入行
--	---

	<p>動面向仍待全面性之檢討。</p> <ul style="list-style-type: none">● 落實性別主流化的觀念。● 在學校宣導宜再加強，尤其是大學(師生份際與權力義務的規定)，導正目前充斥的性別偏見，教師一旦違反性平可能解聘，公務人員應建立更嚴格之罰則。● 主要問題在於應加強宣導，設法改變國人觀念，並有政策落實。● 加強/著重小學落實性平教育，尤其以教師之性平觀念教育為重。● 民間仍存在相當多的性別迷思。● 性別平等的目標不是僅憑法制即可達成，許多配套是性平的必要條件，例如：托育與失能老人照顧政策的完善，對性別平等目標的達成是重要關鍵。● 我國性別政策及法規因為需要更多的宣導、講習，使整個社會瞭解及媒體的轉播，讓整個社會及團體會深深瞭解，以達廣泛接受。● 性別平等應自基礎教育紮根，從小灌輸正確的觀念才是根本之道。● 性別議題不只是政策與法規，而是社會文化議題/社會氣氛的造就，也和政策一樣重要。● 教育程度更普及各階層與年齡層。● 需在媒體持續大量以不同語言教導所有民眾，在學校中加強性平教育以人為本，改變人民對兩性刻板觀念，如能導正此一觀念，相信臺灣人素質將大為提升，所表現出來的職場倫理/職場競爭力均將大為提升。● 需持續落實，加強宣導。
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ● 觀念的改變才是根本之道，如果可以建立出嫁女兒能夠祭祀娘家祖先，繼承娘家香火之觀念，也許可以改善重男輕女之現象，促進兩性平等，獲得教育資源與經濟資源，進而建立平等之社會地位。 ● 應加強宣導性別平等相關問題。 ● 應先從教育著手，教導人人尊重他人，不分男女、老幼、階級，蓋人人生而平等，又何止是性別而已？不懂得尊重他人是目前教育最嚴重的課題，若能尊重別人，尊重生命，則何來性別不平等？ ● 應全面宣導性別平等政策，小公司亦同。公司行號設立登記，相關單位適時舉辦性別平等法規之宣導。 ● 應繼續向下教育，並修正為主角僅為女性之概念。 ● 加強且落實學校教育。 ● 全面觀念之提升策略不足。 ● 建議小學教育起，應有尊重性別之課程。 ● 先有尊重一性概念，再加強法律規範之觀念。 ● 加強受害者之法律觀念，爭取真正之權利，而非為達其他目的之爭訟。 ● 主要問題在應設法改變國人觀念，政策更加落實。 ● 我國由農業社會進入目前工商社會，長久以來重男輕女之偏差觀念，在不少家庭尤其是鄉下地區仍存在，唯有經由教育才能加速落實兩性平等。 ● 社區民眾之宣導。 ● 應加強相關宣導作業，避免民眾誤解。
<p>現有法規現況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 法規建制：有些性平法規不合現況，例如：十六歲以下兩小無猜的性行為或親密接觸，以《刑法》性侵害或性猥褻

及執行細節	<p>犯罪規範，雖為告訴乃論，仍造成很多社福資源、司法資源的浪費。</p> <ul style="list-style-type: none">● 《性騷擾防治法》有些規定與《刑法》疊床架屋，造成認定上的困擾。《刑法》226 之 1：性侵害因而致被害人羞奮自殺或意圖自殺而至重傷，處十年以上有期徒刑。其規定已將性侵犯罪視為對被害人不名譽的犯罪，陷入性侵害犯罪的迷思。● 《性別平等教育法》對於性騷擾、性侵害的行政調查亦有諸多需要修改之處。● 隨著時代與趨勢的發展，政策與法規都要適時的修正與檢討。● 目前三法適用對象、罰則等有定義不清，涵蓋面向混淆以及罰則不一的狀態，應予以改進。● 目前各相關規定散落在各種不同法規，分屬不同主管機關，非但使人民無法充分瞭解，亦產生執行上的困難。● 《性別工作平等法》訂定之性騷擾部分，與《性騷擾防治法》之內容做統合與修正。● 法律建制只在大都會間執行，在更多民間私人領域，法規卻形同具文，例如：《性騷擾防治法》第 7 條第 2 項「受服務人員人數超過十人以上者，應設立申訴管道協調處理」就完全無法執行。● 法律是需要隨時代的需要而改變的，但性別上的平等更需要從你我做起。● 參考外國立法制定法令時，應確實瞭解其立法背景、理由，並斟酌我國相關法令與民情，勿在各法令間片段擷取，亦勿一味抄襲，不考慮執行面。● 請加以重整，勿須以身分別適用法令，徒增執法人員引用
-------	---

	<p>上的困擾，以及推動宣導人員的困擾。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 請統整規章，適用一法即可。 ● 整體政策與法規應遵守性別平等的規定，人民或團體認為某法律或規定有違反之疑時，應有提出申訴之救濟管道。 ● 嚴重侵犯者處以重罰，才能遏止極端犯罪。 ● 目前三法之適用有實務上的困難，應通盤考量修正。 ● 目前性別平等的實踐還在促成中，還無法確實落實平權觀念，特別對於性別少數族群一開始就存在偏見和歧視。 ● 在各系統領域政策法規的宣導不足，尤其是社區家庭概念普遍，職場難以落實監督。 ● 對婦女權益的保障未統一之作爲甚憾，又婦女政策是否宜放入性平政策中一併處理是一大討論重點，確定婦女保障之內容，卻在性平政策後能討論性平政策及法規完整性與否的議題。 ● 政策與法制如何與實際法令接軌，政策及法令落實的方案。 ● 對於性侵害/性騷擾事件的通報、懲處等應更明確。 ● 《性騷擾防治法》及《性別工作平等法》之性騷擾部分可以合併，以利民眾辨識與落實。 ● 應建立判定之標準，例如：無法處罰性騷擾行爲人，無法處罰不當雇主，庭外和解是否表示沒有發生事件，適度提交罰則，性別工作平等及性騷擾案件若干有重複性。 ● 性別平等不是量的問題，應考量質的問題，但涉及質的部分，客觀上很難設立一個標準，如果只取量爲標準，又會落入齊頭式的平等。 ● 性別平等政策或法規建制應該具體可行，不可過於理想化，反而滋生弊端，例如：保護令在實際運作過程中，多
--	---

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

	<p>偏向女性方面之保護。</p> <ul style="list-style-type: none">● 家暴與性侵害應能在各縣市召開。● 應聽勞資雙方的意見，法源及執行面的可行性如何做好宣導及法規制定細節配套。
--	--

附錄五 韓國《女性發展基本法》

西元 1995 年 12 月 30 日第 5836 號令制定公布

西元 1998 年 02 月 28 日第 5529 號令制定修正

西元 1999 年 01 月 29 日第 5733 號令制定修正

西元 1999 年 02 月 08 日第 5934 號令制定修正

西元 2001 年 01 月 29 日第 6400 號令制定修正

西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正

西元 2002 年 12 月 30 日第 6836 號令制定修正

西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正

西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令制定修正

西元 2007 年 10 月 17 日第 8655 號令制定修正

西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正

第一章 總則

第 1 條（目的）

為促進性別地位之實質平等，建立性別平等之政治、經濟、社會活動、文化等環境，提供中央主管機關及地方政府法條依歸，貫徹韓國憲法維護性別平等之精神，爰制定本法。

第 2 條（基本精神）

本法的基本精神在於維護人格尊嚴，透過促進性別地位之平等，保障育兒權益，消弭性別歧視，培植女性能力，期兩性為健康家庭之實踐，及國家社會之發展，共同參與並分擔責任。

第 3 條（定義）

為施行性別平等事項，本法用辭定義如下：（西元 2005 年 12 月 29 日第 7786

號令制定修正)

一、本法所稱「婦女政策」，係指總統法令規定之政策，旨在保障性別地位之平等，促進女性社會活動之參與機會，提升女性福利。

二、本法所稱「婦女組織」，係指總統法令明訂之法人或聯盟團體，旨在促進性別地位之平等，促進女性社會活動之參與機會，提升女性福利。

三、本法所稱「女性相關設施」，係指總統法令規範之環境或設備，旨在保障性別地位之平等，促進女性社會活動之參與機會，提升女性福利。

四、本法所稱「性騷擾」，係指總統法令中明文規定，雇主、受僱者、中央政府官員、公務人員、或任職於其他公共機構者，利用職務位階，或趁職務之便，對他人從事令人厭惡且具有性意味或性別歧視之言語、行為、或要求，以該他人順服或拒絕，影響他人喪失或減損工作之機會或表現。

五、本法所稱「雇主」，謂僱用受僱者之事業主，代表雇主行使管理權之人，或代表雇主處理有關受僱者事務之人。

第 4 條（市民之責任）

全體市民須共同體認促進性別地位平等之重要，且應協力促成性別地位平等之實現。

第 5 條（中央主管機關與地方政府之責任）

中央主管機關與地方政府有責任建全法律或社會福利機構機制，及應編列必要之經費，以促進性別地位之平等，促進女性社會活動之參與機會，提升女性福利。

第 6 條（法案之確立）

一、為提升性別地位實質平等，消弭女性參與社會活動之滯礙，中央主管機關與地方政府都應就本法所定之要件，落實相關或間接相關之政策與法規。

（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

二、性別平等部應勸導中央主管機關與地方政府落實本法所定之相關政策，督導考核相關工作之實施。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定增正，西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正，西元 2008 年 02 月 29

日第 8852 號令制定修正)

第二章 婦女發展基本法

第 7 條 (婦女政策基本草案之建立)

一、性別平等部每五年須為全國婦女政策研擬基本計畫(以下簡稱為基本法)。(西元 2001 年 01 月 29 日第 6400 號令制定修正,西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正,西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正)

二、基本計畫須包含以下細目:

(一) 婦女政策之基本導向

(二) 婦女政策之目標:

1. 促進性別地位之實質平等;
2. 增加女性於社會活動之參與機會;
3. 提升婦女福利;
4. 關於婦女政策之其他事項。

(三) 婦女政策施行之預算編列條款

第 8 條 (年度實施計畫之研擬)

一、中央主管機關首長、特別都會區市長、都會市市長、或省長(以下簡稱為市/省長)應就基本法研擬及執行年度實施計畫(以下簡稱為實施計畫)。

二、性別平等部應協調及整合實施計畫之相關資源,並督導考核相關工作之實施。(西元 2001 年 01 月 29 日第 6400 號令制定修正,西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正,西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正)

第 9 條 (發展及實施計畫之協調工作)

一、性別平等部必要時,得主導協調整合各中央目的事業主管單位職掌者、地方政府、及公共組織發展或實施基本法及實施計畫。(西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正,西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正)

二、各中央目的事業主管單位職掌者或市/省長必要時，得主導協調整合相關中央單位、地方政府、及公共組織發展或實施基本法及實施計畫。

三、上述單位接獲任務後，除有其他特殊事由外，應予配合。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

第 10 條（政策的分析與考核）

一、在研擬及執行政策之過程，中央及地方政府應就其管轄權限內，分析考核政策對女性權益、福利、社會活動參與機會之實質助益。

二、性別平等部應協助或督導中央及地方政府執行前述之分析考核作業。
（西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正，西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正）

三、攸關本法條第一項分析考核作業之細則標準，由總統法令定之。
（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

第 10 條之 2（政策分析考核機構之任命）

一、為協助中央及地方政府執行前條第一項規定之政策分析考核作業，性別平等部得任命隸屬中央或地方政府之研究單位，或私人研究機構。（西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正）

二、前條第一項規定之協助政策分析考核作業單位（以下簡稱政策分析考核協助單位）於考核分析後，提出所需之協助或建言，中央及地方政府應為該協助或建言編列經費預算。

三、當政策分析考核協助單位不符委任標準或委任條件，性別平等部得要求該單位依性別平等部之規範補正，或取消該單位之委任資格。

四、政策分析考核協助單位之委任標準或委任條件，依性別平等部之規定。（西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正）

（西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令新制定公布）

第 11 條（婦女政策調解委員會）

一、為探討與協調婦女政策之重要事項，閣揆首長應設婦女政策調解委員會

(以下簡稱婦女委員會)。

二、 婦女委員會應探討與協調婦女政策之重要事項如下：

- (一) 攸關基本計畫及實施計畫之事項；
- (二) 攸關整合兩者以上行政單位執行婦女政策之事項；
- (三) 攸關婦女政策效益及改善情況之分析考核；
- (四) 其他總統法對婦女政策之規定事項。

三、 為確保法條之嚴謹且涵蓋前項所有細款及執行婦女委員會之委任職責，婦女委員會應設職業婦女政策會議。

四、 攸關婦女委員會之組織運作及職業婦女政策會議之細則應符合總統法之規範。

(西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令新制定公布)

第 12 條 (婦女政策職掌者之委任)

一、 為有效地推動及貫徹婦女政策，中央主管機關首長應從各相關機構中，委派能勝任之官員職掌婦女政策。

二、 攸關前項所提之職掌婦女政策官員之委任及其職責之細則應符合總統法令之規範。

(西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令新制定公布)

第 13 條 (婦女政策相關事務之研究)

一、 為擬定有效的婦女政策，性別平等部應針對婦女的議題，施行基本的問卷調查及舉辦民意調查。(西元 2001 年 01 月 29 日第 6400 號令制定修正；西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正；西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正；西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正)

二、 為致力提供婦女之相關議題，性別平等部應設置資訊系統平台。(西元 2001 年 01 月 29 日第 6400 號令制定修正；西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正；西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正)

三、中央及地方政府統計人口數時，應標示出男性與女性的人數差。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令新制定公布）

第 14 條（婦女週）

為促進兩性平權發展及厚植全國人民對兩性平等之認知，總統法令頒訂一年中應訂定一週為婦女週。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

第三章 婦女基本法之基本準則

第 15 條（政策決議及政治參與之過程）

一、為提升女性政策決議之參與度，如各式委員會之政策決議，中央及地方政府應訂定相關準則。

二、中央及地方政府應透過各種方式，致力擴展女性之政治參與機會。

第 16 條（公職之參與）

為增加女性任公職之機會，中央及地方政府應提供適當條件，如：合理之工作安排、職務安置、升遷、獎敘、及公共事務之教育訓練。

第 17 條（性別工作權之平等）

一、中央及地方政府應致力推動性別工作權之實質平等，包含相關法令規定之職位、教育訓練、升遷及退休。

二、刪除。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

三、為提供平等性別工作權之職場環境，中央、地方政府及雇主應採適當之獎懲標準。（西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令制定修正）

第 17 條之 2（性騷擾之防治）

一、為預防與處理性騷擾事件，依據總統法令之規定，政府機關主管及雇主應訂定性騷擾防治之準則，例如：鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。另外，各政府機關主管應提交該單位之性騷擾防治準則至性別平等部存參。（西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正）

二、依據本法條項目一之規定，性別平等部應公開揭示中央政府之性騷擾防治準則，但若內容公告有違其他法案者，不在此限。（西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正）

三、性騷擾防治準則之相關細則，如本法條項目一所提及防治性騷擾之教育訓練方案細節與方法，需符合總統法令之規範。

〔西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令新制定公布〕

第 18 條（生育保障）

一、中央、地方政府、及雇主於女性受僱者妊娠、分娩、及哺乳期，應給予特別照顧，且不得因上述之情事，對其造成不利之工作條件。

二、中央及地方政府依社會安全與經濟基本法之規定，應為妊娠、分娩、及哺乳期之女性受僱者，逐步增加生育保障之社會福利預算。（西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令制定修正）

第 19 條（家庭教育）

中央及地方政府應推動性別平等之家庭教育。

第 20 條（學校教育）

學校教育方面，中央及地方政府應灌輸性別平等意識，並提升女性之受教機會。

第 21 條（終身教育）

為厚植性別平等意識，中央及地方政府應透過教育計畫，辦理國家及訓練機構、公共訓練機構、終身教育方案等。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

第 21 條之 2（婦女人力資源之發展）

一、為提升女性於社會活動之實質參與機會，中央及地方政府應研擬婦女人力資源發展政策。

二、為協助女性於經濟活動享有平等權，中央及地方政府應推動辦理培植女性能力計畫。

三、中央及地方政府應規劃辦理女性電子資訊能力之培訓。

〔西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令新制定公布〕

第 21 條之 3（韓國性別平等推廣及教育機構之建立）

一、為有效地、有系統地促進及推廣性別意識教育，培養對兩性議題之認知能力及反思能力（以下簡稱性別意識教育），韓國性別平等推廣及教育機構（以下簡稱推廣機構）有其建立之必要性，以期促成兩性平等教育權之實現，消弭性別差異。

二、推廣機構應法人組織化。

三、為求發揮最大效益，推廣機構應在各當地設辦事處。

四、攸關推廣機構之人事安排，依該單位規定之。

五、推廣機構之任務如下：

- (一) 推動性別平等教育之課程；
- (二) 辦理公職人員性別意識之教育；
- (三) 培養兩性領導能力；
- (四) 規劃性騷擾防治教育人員之培訓；
- (五) 協助整合公務人員教育及訓練機構，落實性別平等教育之實施；
- (六) 發展及考核性別平等教育方案；
- (七) 公布性別平等教育之相關資料；
- (八) 執行本法條本項第一至七款未載或中央主管單位交付之項目；
- (九) 其他總統法令對性別平等教育之規定。

六、政府為推廣機構運作之需要應編列經費預算。

七、除本法上述情事，民法保障之訴訟補助得向推廣申請。

（西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令新制定公布）

第 22 條（婦女福利之提升）

一、為符合不同地區及年齡之女性福利制度之需求，中央及地方政府應研擬合適之準則。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

二、中央及地方政府應擬定準則，提供低收入母親及兒童、未婚母親、身心障礙婦女、離家婦女、及其他相關法案保障之婦女之相關福利設施。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正；西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令制定修正；西元 2007 年 10 月 17 日第 8655 號令制定修正）

三、中央及地方政府應致力增加年長婦女、漁村婦女及農村婦女之社會福利補助。

第 23 條（職場與家庭生活之平衡）

為協助女性受僱者能兼顧職場與家庭生活，中央及地方政府應研擬相關政策，其內容之細則如下：（西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令制定修正）

- （一）嬰幼兒托兒設施之經費補助；
- （二）課後之孩童照顧；
- （三）育兒離職制度之建立；
- （四）職場內哺乳設施之添置。

（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令新制定公布）

第 24 條（家庭之平等性別分工）

一、中央及地方政府應致力推動民主平等之家庭性別分工。

二、因應家庭結構轉變之需求，中央及地方政府應訂定協助雙薪或單親家庭之相關準則。

第 25 條（性暴力或家庭暴力之防治）

一、為防治性暴力犯罪事件及保護受害者，中央及地方政府應訂定相關法規。

二、為防治家庭暴力犯罪事件及保護受害者，中央及地方政府應訂定相關法規。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

三、依據相關法令，中央及地方政府應提供性暴力或家庭暴力受害者之諮詢服務，及對加害者施予輔導工作。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令新制定公布）

第 26 條（家務工作價值之評估）

中央及地方政府應對家務工作之價值進行合理評估，法律與政策應保障家務工作之價值。

第 27 條（女性之國際合作）

一、中央及地方政府為女性參與國際協會及研討會之需要應編列經費，並積極參與國際合作，支持國際性別平等發展組織及活動。

二、中央及地方政府應積極締結或實施女性相關協定。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

三、中央及地方政府應致力推動韓國女性國內及國際間之交流及團結。（西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令新制定公布）

第 28 條（大眾傳播媒體性別歧視之改善）

中央及地方政府應協助大眾傳播媒體改善其性別歧視之內容，並透過大眾傳播媒體強化性別地位之實質平等之意識。

第 28 條之 2（協助女性志工服務活動）

中央及地方政府為鼓勵女性參與志工服務活動，應提供必要之協助。

（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令新制定公布）

第四章 婦女發展之基金

第 29 條（基金之設立）

一、為確保婦女發展計畫之必要經費之來源，中央政府應建置婦女發展基金（以下簡稱基金），例如：本法之施行。

二、基金來源如下：

- (一) 中央政府之預算提撥；
- (二) 中央政府以外之個人捐助現金、貨品、或資產；
- (三) 基金運作之獲益；
- (四) 總統法訂定之其他稅收。

三、基金之管理運作由性別平等部職掌。(西元 2001 年 01 月 29 日第 6400 號令制定修正；西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正；西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正)

四、依據總統法令之規定，性別平等部應將其管理運作之部分或全部基金，交付銀行法第二條第一項第二款規範之信託管理機構。(西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令新制定公布；西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正；西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令制定修正；西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正)

第 30 條 (基金之使用及目的)

基金之使用目標如下：(西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令制定修正)

- (一) 增加女性權益及利益之計畫支出；
- (二) 婦女組織之計畫支出；
- (三) 女性相關設施之建置與管理之支出；
- (四) 女性國際合作之計畫支出；
- (五) 總統法為促進性別地位之實質平等、婦女發展、及家庭補助之計畫支出。

第 31 條 (基金之會計機構)

一、為管理基金之收入及支出，性別平等部應就其部裡之公務人員，分派稅務徵收部門、基金財務部門、基金出納部門、及基金會計部門。(西元 2001 年 01 月 29 日第 6400 號令制定修正；西元 2002 年 12 月 30 日第 6836 號令制定修正；西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正；西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正)

二、依本法第二十九條第四項之規定，性別平等部應於將其管理運作之部分或全部基金交付信託管理機構，自該信託機構之主管遴選稅務徵收主任及出納主任各一名，另自該信託機構之受僱員遴選納員及會計各一名。稅務徵收主任負稅務徵收部門之責，出納主任負基金財務部門之責，出納員負基金出納部門之責、會計負基金會計部門之責。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令新制定公布；西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正；西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正）

第五章 婦女組織之協助

第 32 條（婦女組織之協助）

一、婦女組織於辦理促進性別實質平等、增加女性於社會活動之參與機會、提升女性社會福利等活動，中央及地方政府得提供其必要之管理輔導，並編列必要之經費補助。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

二、非營利法人團體或非營利組織於舉辦促進性別實質平等及婦女發展活動，中央及地方政府得提供必要協助。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

第 33 條（女性相關設施之建置與管理）

一、為提升女性之權力、利益、福利、及教育，中央及地方政府得建置與管理女性相關之設施。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

二、為提升女性之權力、利益、福利、及教育，中央及地方政府得編列部分或全額補助於建置與管理女性相關之設施。（西元 2001 年 01 月 29 日第 6400 號令新制定公布；西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

三、為發展辦理女性工作能力訓練，中央及地方政府得設相關設施（以下簡稱女性能力發展中心），或委託婦女機構辦理。（西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令制定修正）

第 34 條

刪除。（西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正）

第六章 經費之補助

第 35 條（權力之委託及轉移）

依總統法令之規定，性別平等部得將其權力委託本法所指之市/省長，或移轉部分工作於關注婦女政策之婦女組織或特別機構。（西元 1999 年 01 月 29 日第 5733 號令制定修正；西元 2001 年 01 月 29 日第 6400 號令制定修正；西元 2002 年 12 月 11 日第 6770 號令制定修正；西元 2005 年 03 月 24 日第 7413 號令制定修正；西元 2008 年 02 月 29 日第 8852 號令制定修正）

第 36 條（婦女政策年報）

中央政府每年應彙整主要婦女政策之年報，並於國民大會會期前提交國民大會存參。

（西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令新制定公布）

附則（西元 2005 年 12 月 29 日第 7786 號令制定修正）

第 1 條（施行日期）

本法自公布後三個月施行。

第 2 條（舊有韓國促進協別平等與教育法人機構之準則）

一、受民法第 32 條規範之韓國促進協別平等與教育法人之舊有機體（以下簡稱法人），自本法施行日起，得向性別平等與家庭部申請許可，建立本法第 21 條之 3 所稱之發展機構，繼續其權力及責任義務。

二、前一項之事項，儘管法人之解散隸屬民法之規範，對法人之財產、權益、義務之規範優於本法，法人於取得性別平等與家庭部申請許可，建立本法所定之發展機構後，法人即期解散，原法人名下之財產、權益、義務轉為發展機構之擁有。

三、依據本法之規定，法人於成立發展機構後，該法人之主管及成員即為發展機構之自然主管及成員。

第 3 條（舊有女性人力資源發展中心之準則）

依本法第 33 條第 3 項之規定，女性人力資源發展中心之相關支出由各中心當

性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估

地特別都會區區長、都會市市長、或省長（以下簡稱為市/省長）編列經費，給予部分或全額補助。

第 4 條（舊有女性人力資源發展中心）

各特別都會區、都會市、或省之女性人力資源發展中心，如遇該地有相關法規，各地自有法規優於本法第 33 條第 3 項之規定，發展中心從其規定。

第 5 條 廢止。

附錄六 日本《性別平等社會基本法》

平成 11 年 06 月 23 日法律第 78 號

修正：平成 11 年 07 月 16 日法律第 102 號，同 11 年 12 月 22 日同第 160 號

前文

根基於日本憲法尊重個人平等精神下，為實現性別平等並與國際同步，本國積極推動相關政策以達目標。

面對國內經濟活動的成熟、人口老化及少子化等社會型態的轉變，男女在互相尊重的同時，亦必須不分性別共同分擔責任以充分發揮其個性與能力。因此，在二十一世紀實現性別平等社會，成為我國社會最重要的課題與定位，在社會各領域，必須策劃性別平等社會組成之促進以及相關的推動為迫切之課題。

對此，為能建立性別平等社會組成之基本理念，明確國家、地方共同團體以及國民的責任，訂定促進性別平等社會失策與基本事項，故制訂本法。

第一章 總則

第 1 條（目的）

本法之目的，基於憲法尊重人權之精神及對應社會經濟變化下，實現性別平等社會目標。訂定基本理念及施策基本要項，明確國家、地方共同團體以及國民的責任，促進性別平等社會組成之推動工作。

第 2 條（定義）

本法中，下述各條所提到的用語之意義，依據該當局定義之。

一、性別平等社會之組成：係指確保男女在社會上為對等的構成之成員，可以由自己本身的意思，在社會各領域活動策劃之機會，因此男女在政治上、經濟上及文化上享受均等之利益，且共同承擔責任之社會之形成。

二、積極性改善措施：係指在上述規定之機會上，為改善男女間的差距，在必要的範圍內，對於男女之任一方，積極提供適當之機會。

第 3 條（男女之人權之尊重）

性別平等社會之組成，必須尊重男女個別性，不因男女性別不同而差別性的待遇，確保男女的個人能力可以發揮的機會以及其他尊重男女人權為主旨，並落實之。

第 4 條（在社會制度或社會文化的考量）

社會制度與社會文化所形構成出性別角色扮演的刻板印象，影響男女在社會活動選擇上的客觀性，為阻礙促進性別平等社會的因素。性別平等社會的建構上，必須客觀衡量。

第 5 條（確保男女參政權）

性別平等社會之組成，男女在社會上為對等的構成成員。國家或地方公共團體的政策或民間的團體在立案其方針或決定，必須保有共同參與決策的機會，並落實之。

第 6 條（在家庭生活上的活動以及其他活動的同時並行）

性別平等社會家庭之男女組成，養育子女，照護家人以及其他家事之活動，應在相互協力與受到社會之支援下，男女雙方分工合作和諧完成，同時可以參與該活動以外的活動。

第 7 條（國際上協調）

在促進性別平等社會之組成，需與國際之間密切活動，因此性別平等社會組成必須要與國際間同步發展。

第 8 條（國家的義務）

基於第 3 條到第 7 條所訂定的性別平等社會之組成的基本理念(以下稱為「基本理念」)，整體策劃促進性別平等社會組成之政策(含積極性改善措施)，並有實施之義務。

第 9 條（地方政府之義務）

地方政府有施行性別平等社會促進之義務。依據基本理念，地方政府基於國家政策及因應其所在區域的特性，促使性別平等社會形成。

第 10 條（國民之義務）

國民在職場、學校、社區、家庭以及其他社會各領域上，依據基本理念，必須要促成性別平等社會的組成而努力。

第 11 條（法制上之措施）

政府為推動性別平等社會形成之政策，必須訂定法制上、財政上措施以及其他相關措施。

第 12 條（年度報告）

政府必須每年向國會提出性別平等社會的狀況報告，及政府所推動的與促進性別平等社會組成有關的施策報告。

關於前項之報告，政府每年須向國會提出明確的書面內容。

第二章 關於促進性別平等社會的組成之基本施策

第 13 條（性別平等社會基本計畫）

政府為整體性且有計畫之推動性別平等社會的組成政策，須制定促進性別平等社會的組成之基本計畫（以下稱為「性別平等社會基本計畫」）

性別平等社會為依據於下列所列舉之事項制定之。

為整體性的且長期性的執行之性別平等社會組成之施政大綱

在上列所列舉之外，在促進性別平等社會的組成之目標下，規畫整體性且計畫性推動所必須要做的事項。

任命內閣總理大臣為主席，聽取性別平等社會會議上的意見，策劃性別平等社會基本計畫，並要求召開內閣會議決議。

內閣總理大臣依據前項之規定在內閣會議有決議時，必需公布性別平等社會計畫，不能有所延遲。

前兩項之規定，於性別平等社會基本計劃之變更準則。

第 14 條（都道府縣性別平等社會計畫等）

都道府縣必需要擬定性別平等社會基本計劃，並於其該都道府縣之區域制定對於促進性別平等社會之組成之施政的基本計劃（以下稱之為「都道府縣性別平等社會計畫」）。

都道府縣性別平等社會計畫為依據下列所列舉之事項所制定之。

在都道府縣之區域訂定整體性且需要長期性的執行的施政之大綱，以促進性別平等社會之基本。

除前項所列舉外，在都道府縣之區域上為促進性別平等社會之施政為整體性且計畫性推動所需要的事項

市町村必需擬定性別平等社會基本計劃，以及配合都道府縣性別平等社會計畫，在該市町村之區域制定對於促進性別平等社會之組成之施政的基本計劃（以下稱之為「市町村性別平等社會計畫」）。

都道府縣或市町村所訂定之都道府縣性別平等社會計畫或市町村性別平等社會計畫、內容變更時均必須公告於世，不得有延遲。

第 15 條（施政規劃時的考量）

國家及地方制定及執行促進性別平等社會組成的政策時，均必須顧慮到男女共同參與之原則。

第 16 條（強化國民的觀念之措施）

國家以及地方公共團體，必須要透過廣宣活動等適當措施，強化國民對性別平等社會之理解。

第 17 條（陳情之處理）

在國家政府所實施之促進性別平等社會之組成及相關政策範圍內，遭受性別差別待遇人權被侵害時，得以陳情進行受害者之救援。

第 18 條（調查研究）

國家必須致力於推動影響性別平等社會之組成之相關研究調查研究，以及其

他性別平等社會組成之相關施策制定所必要的調查研究。

第 19 條（參與國際之措施）

國家為促進性別平等社會組成，必需與國際交流，與外國政府或國外機關交換關於促進性別平等社會的經驗。

第 20 條（支援地方及民間團體）

國家必須支持地方機關所實施之促使性別平等社會的組成對策，及民間團體促進性別平等社會舉辦之活動，蒐集提供所需的情報與執行必要的措施。

第三章 性別平等會議

第 21 條（設置）

在內閣府，設置性別平等會議（以下稱「會議」）。

會議執掌以下事務：

- 一、關於性別平等社會基本計劃，需要執行處理第 13 條第 3 項所規範的事項。
- 二、除前項所列舉之外，必須回答內閣總理大臣或相關各大臣之諮詢，並調查審議為促使組成性別平等社會的基本方針、基本政策以及重要事項。
- 三、關於前兩項所規範的事項，必要時必須向內閣總理大臣以及相關各大臣陳述意見。
- 四、監督政府執行促進性別平等社會組成的實施狀況，並調查政府在執行性別平等社會之組成所帶來的影響，必要時可向內閣總理大臣以及相關大臣陳述意見。

第 22 條（組織）

會議為由議長以及委員 24 人以內來組織。

男女任委員人數，不能為未滿同項所規定的委員總數的十分之四。

第 23 條（委員）

委員係指、於以下所列舉者：

一、委員由內閣總理任命者。

內閣官房長官以外的國務大臣中，由內閣總理指定者。

二、委員之任期為兩年。但是補缺的委員任期為繼任至原任期屆滿為止。

三、委員可以再任。

前項第二項所提之人數、不能為同項所規定的總數之十分之五。

四、委員為兼任。

第 24 條（議長）

一、議長由委員中選舉產生。

二、議長需要掌管會議相關所有事宜。

三、議長不能出席時，由議長事前指派之委員為代議長。

第 25 條（提出資料之要求）

一、此會議為推行其職掌事務，必要時可要求提出對有關行政機關長之監督或調查所需之資料，意見陳述、說明以及其他必要的協助。

二、此會議為推行其職掌事務，特別必要時，對於前項所規定者以外的對象也可以提出協助之要求。

第 26 條（委任政令）

在此章節訂定外，關於會議的組織以及委員及其他職員其他會議需要的事項，於政令規定。

附則(略)

附錄七 期末報告審查會議紀錄之意見修正說明表

審查意見	修正前	修正後說明
黃教授馨慧(臺灣師範大學人類發展與家庭學系)		
1.研究方法：本研究對象的選取，主要以學者專家與各縣市政府相關委員會的外聘委員為對象，雖能蒐集到其重要意見，然而對於國家性平決策有重要影響力的「中央部會性別平等專案小組委員」卻不在意見徵詢的對象中，殊為可惜！因為在我國性別主流化的推動中，重要的政策與法規的制訂，應都會先在各部會性平專案小組討論與審查，故該小組委員之意見實可做為本研究重要意見徵詢對象。	—	以本案招標文件的要求為主，本研究依委託單位行政院研考會要求，受訪者中有四成皆曾任行政院婦權會委員，對於性別政策相對瞭解。
2.研究資料：在我國目前性別平等概況部分，較偏向法制面之探討，較無媒體、國際參與、人身安全等面向，應列入消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)國家報告書、行政院各部會推動性別主流化實施計畫、各次行政院婦權會委員會議之紀錄、婦權會各分組之會議紀錄等資料。	—	已依據意見修改：列入消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)國家報告書、行政院各部會推動性別主流化實施計畫等國內新發展趨勢，詳見 P.3 第二段開始。
3.結論與建議(1)行政院組織法的立法院附帶決議提到：為使用性別專責機制之運作法制	制定性別平等基本法原屬中長程建議	已依據意見修改：將制定性別平等基本法項目移至短期建議，詳見 P.210 第四點。

審查意見	修正前	修正後說明
化，行政院應於啓動組織改造之前，儘速制定「性別平等基本法」…，建議將性別平等基本法的訂定納入短程建議。		
3.結論與建議(2)針對短期建議的幾個項目，皆屬於性別意識培力之內容，建議整併成一大項目。	—	已依據意見修改，詳見 P.208 第一點，但因短期可達到者多以訓練為主，且各項內容目的不同，因此不宜整併所有內容，採分點敘述。
3.結論與建議(3)建議增加對各部會性別平等小組功能發揮之具體作法，包括培力與溝通等。	—	已依據意見修改，詳見 P.209 短期建議第一點第 4 小點。
莫教授藜藜(東吳大學社會工作學系)		
1.請將「深度訪談法」改為「個別訪談法」。	深度訪談法	已依據意見修改：個別訪談法，詳見 P.85。
2.請將第 84 頁之「問卷實施過程」與第 83 頁之「問卷調查法」併同說明。	問卷調查法與問卷實施過程分列	已依據意見修改：問卷調查法與問卷實施過程合併，詳見 P.85-87。
3.有關中央和地方的婦權會委員互動不足部分，建議可以以區域聯盟方式，進行聯繫會報，以促進溝通和參與。	—	已依據意見修改，詳見 P.210 短期建議第二點。
4.可於性別主流化相關課程中，加入案例討論或問題座談，以利性別意識培力之辦理成效。	—	已依據意見修改，詳見 P.209 短期建議第一點第 4 小點。
5.請針對「性別平等基本法」	—	已依據意見修改，詳見

審查意見	修正前	修正後說明
充實相關內容及提出更具體的建議。		P.199 第七章小結以及 P.210 短期建議第四點。
6.可於研究建議中針對地方首長不重視性別相關議題的問題提出具體對策。	—	已依據意見修改，詳見 P.208 短期建議第一點第 1 小點、P.210 短期建議第二點以及 P.212 中長程建議第一點。
7.第 5 章以調查委員會委員的意見作為整體執行的成效評估，顯不妥適，請修正章節標題。	第五章 我國性別平等政策與法制「執行之成效分析」：地方委員會問卷調查	已依據意見修改：第五章我國性別平等政策與法制「現況」：地方委員會問卷調查結果分析，詳見 P.115。
8.第 6 章及第 7 章應針對受訪者的相關意見加以分類、歸納及合併，更系統性的呈現研究發現。	第六章 我國性別平等政策與法制問題之探討：專家學者訪談意見；第七章 我國性別平等政策與法制問題之探討：分區座談會意見	已依據意見修改：兩章標題合併成第六章，專家學者訪談意見與分區座談會意見分屬兩小節以及增加小結，詳見 P.143。
9.第 8 章性別平等基本法之探討僅整理地方委員會或專家學者意見，未歸納出相關結論或具體分析，建議增加小結，並依據本研究所訂議題歸納相關研究發現，以利參考。	—	已依據意見修改，詳見 P.199。
李秘書長萍(中華民國基督教女青年會協會)		
1.第 2 章的目次建議可將用詞	促進性別工作平	已依據意見修改：工作平等

審查意見	修正前	修正後說明
一致化。	等措施方面	措施方面，詳見目次 I。
2.第 141 頁及 142 頁，女性參政和婦女權益之標題和內文不一致，建議再予修正。	女性參政方面、 婦女權益方面	已依據意見修改：婦女權益與參政方面、性別主流化與組織方面，並重新歸類項目，詳見 P.168-175。
3.研究報告雖有提到歧視的部分，但卻未納入我國目前 CEDAW 的辦理情形，請補充。	—	已依據意見修改，詳見 P.3 第二段。
4.在我國目前性別平等之概況或訪談中皆提到現行性別相關法規的缺失或檢討，請於研究建議納入相關具體建議，以利未來修法之參考。	—	已依據意見修改，詳見 P.210 短期建議第三至四點、P.211 短期建議第七點、P.212 中長程建議第一點、P.213 中長程建議第四點。
5.第 171 頁，八、整體性別平等政策方面(一)內部相關局處請增加勞工局及法規會兩單位。	—	已依據意見修改，詳見 P.175 整體性別平等政策方面之(三)性別意識推廣方面第 1 點。
6.第 173 頁，(十八)有關性別主流化推廣情形之評估一節，建議未來可進行質化的評估。	—	—
7.考量目前中央和地方政府在性別主流化推動上確有落差，請於研究報告更具體描述地方政府的推動情形，以突顯地方政府在性別意識培力的急迫性或重要性。	—	地方政府的推動情形已在問卷調查結果即呈現，詳見 P.115 第五章 我國性別平等政策與法制現況：地方委員會問卷調查結果分析。
李副院長安妮(台灣綜合研究院)		
1.在法制的分析方面，本研究	—	以本案招標文件的要求為

審查意見	修正前	修正後說明
<p>僅以「性別工作平等法」、「性別平等教育法」、家暴、性侵害、性騷擾等防暴三法，作為分析素材。對於民法、刑法中涉及性別平等之法條，或其他保障婦女權益相關條例並未納入研究內容，使得第二章所呈現的我國目前性別平等概況，成為我國目前在就業、教育與人身安全等三大面向的性別平等現況分析。這當然窄化了整個研究主題，但審查人也理解到這或許是客觀條件的不允許使然，可期待未來相關研究計畫繼續發展。</p>		<p>主。</p>
<p>2.在評估性別平等政策與法治的實施成效方面，研究團隊採用不同的方法針對不同的對象收集不同的資料，雖然看似多元而豐富，卻也顯得有些雜亂而失焦。在政策內涵的分析方面，若從現行婦女政策綱領的內容來看，除基本原則外尚包含六大面向：政治參與、勞動經濟、福利脫貧、教育文化、健康醫療、人身安全。但本研究顯然除了延續第二章所存在法規選擇窄化現象外，也疏漏一些具體政策內涵</p>	<p>—</p>	<p>以本案招標文件的要求為主。</p>

審查意見	修正前	修正後說明
的討論。		
3.問卷實施對象是否對婦女政策綱領或性別主流化議題有基本的認識；若無，則研究對象的代表性就有疑義。	—	問卷實施依計畫書執行，計畫書由委託單位審查核定後執行，詳見 P.227 附錄一。
4.研究建議所提 7 項短期建議中，第 1、2、3、4、6、7 點皆與性別意識培力有關，無法全面涵蓋性別平等相關議題，建議就性別平等基本法的制訂，與 CEDAW 國內施行法之間的關係、各種相關委員會委員的推薦機制、行政院性別平等委員會(婦權會)政策落實於地方的機制等多做補充。	—	本研究建議來自資料蒐集結果，短期建議 P.209 增加第一點第 4 小點(補充內容)與第 5 小點以及 P.210 第二點、第四至七點；基本法與 CEDAW 問題修改詳見 P.206 第三段；地方執行相關建議詳見 P.208 短期建議第一點第 1 小點、P.210 第二點、P.212 中長程建議第一點。
5.第 171 頁(六)倒數第二行「荷蘭」為誤繕，請修正為「挪威」。	荷蘭	已依據意見修改：挪威，詳見 P.175 第 6 點。
姚執行長淑文(現代婦女基金會)		
1.本研究資料收集豐富完整，值得肯定。	—	—
2.性騷擾相關法規的競合問題，建議未來可另起研究。	—	—
3.建議可將性別平等列為統籌分配款的專款項目，要求地方政府專款專用，以提升地方政府對性別平等相關業務的重視。	—	已依據意見修改，詳見 P.212 中長程建議第一點。

審查意見	修正前	修正後說明
4.研究建議應要能與所收集的資料互相呼應，請補充。	—	已依據意見修改。
楊科長筱雲(內政部社會司)		
1.有關將性別意識納入現有證照制度之研究建議一節，立意良好，但是否能具體落實，仍請考量。	—	—
2.CEDAW 國內施行法預定今年完成立法，如果同時又要擬定性別平等基本法，兩者是否可並行不悖？又行政團隊的執行能量是否足夠？因此有關委員建議納入短期建議一節，仍須考量。	—	多數委員建議將相關建議移至短期完成，因此已移至短期建議 P.210 第四點，相關說明請詳見 P.206 第三段。
胡編審美綦(法務部法律事務司)		
1.本報告深度、廣度兼具，深表佩服。	—	—
2.有關中央和地方在性別平等委員會的功能與角色上的落差一節，建議地方可以比照中央，成立性別平等專責的組織和人力，以利推行性別平等相關業務。	—	此項意見在報告內文中已有提及，相關結論及建議詳見 P.206 五、整體性別平等政策方面之(一)婦女權益與參政方面(二)性別主流化與組織方面以及 P.208 短期建議第一點第 1 小點。
3.研究建議的主辦單位多有誤繕或不一致，如「司法部」誤植，應為司法院等，請修正。	司法部 體育司	已依據意見修改：司法院、行政院體委會，詳見 P.208 短期建議第一點第 3 小點，其餘主協辦機關亦依據意見進行修改。

審查意見	修正前	修正後說明
4.第 9 章的建議事項，應與本研究的提要相同，請修正。	—	已依據意見修改：建議事項與中文提要相同，詳見 XI 中文提要與 P.207 建議。
陳專員昶榮(行政院法規會)		
1.第 9 章結論與建議之中長期各項建議所列之主、協辦機關，部分與其職掌權限有所出入，建議調整修正。	—	已依據意見修改，詳見 P.207 建議。
2.性別平等基本法制定時，需先行審酌相關的政策論述、立法目的、與 CEDAW 國內施行法之區隔等。	—	已依據意見修改，詳見 P.206 第三段以及 P.210 短期建議第四點。
3.有關性別平等相關法規競合問題，建議可先成立跨部會之溝通平台，就問題個案討論解決。	—	已依據意見修改，詳見 P.213 中長程建議第四點。
行政院研考會		
1.文獻蒐集尚屬完整，可做為未來各面向深入研究之參考。惟收集的資料卻沒有回應到相關的建議事項，如報告所提性別工作平等法的相關檢討，但在建議事項卻沒看到關於勞委會的建議事項，建議研究團隊能增加相關內容，以期讓相關部會能有更具體的施政建議。	—	已依據意見修改，詳見 P.209 短期建議第一點第 5 小點、P.210 短期建議第三點、P.211 短期建議第五點、P.212 中長程建議第三點、P.213 中長程建議第四點。
2.研究建議的主協辦機關誤繕，請修正。	—	已依據意見修改，詳見 P.207 建議。

審查意見	修正前	修正後說明
<p>3.CEDAW 國內施行法和性別平等基本法的區隔、競合等，需審慎評估及做更多技術面的規劃，辦理時程可再研議。另「性別平等基本法」之制定一節，如為 101 年後研議制定，考量組織改造後業於院本部設性別平等處，建議本法之主辦單位應以院本部性別平等處為宜；如為 101 年 1 月 1 日之前需著手研議，建議由目前本院婦權會主辦。</p>	—	<p>已依據意見修改，詳見 P.206 第三段以及 P.210 短期建議第四點。</p>
研究團隊附註修正說明		
<p>1.有關資料修正部分，研究團隊將以本案招標文件的要求為主，並依據與會學者及委託單位所提供建議進行修正。</p>		
<p>2.除依據期末報告審查意見進行修正以外，針對期末報告初稿另進行錯漏字補正以及文句潤飾。</p>		