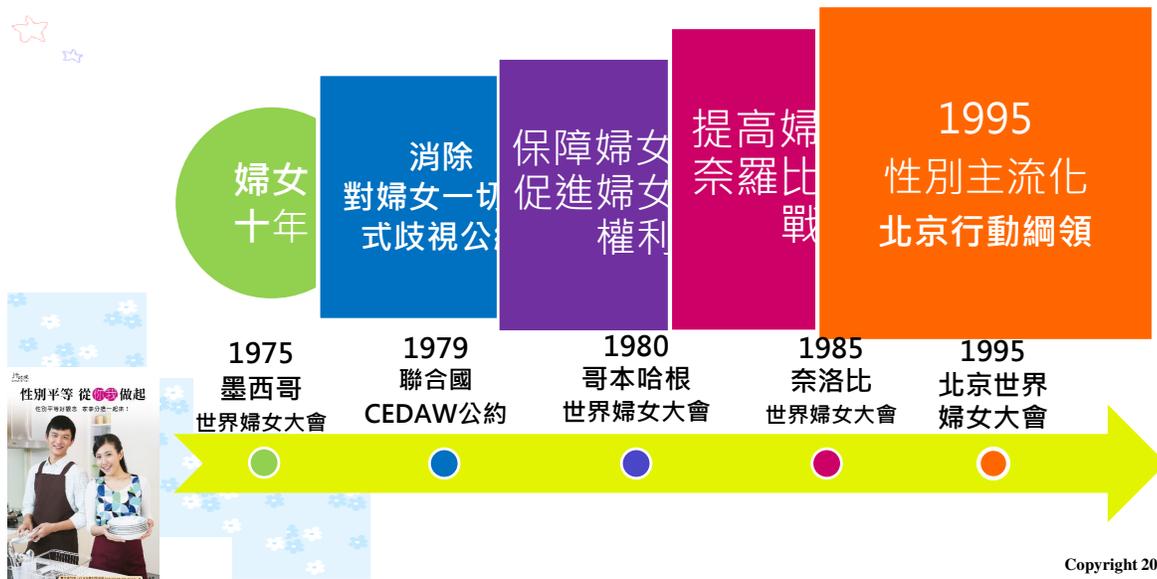
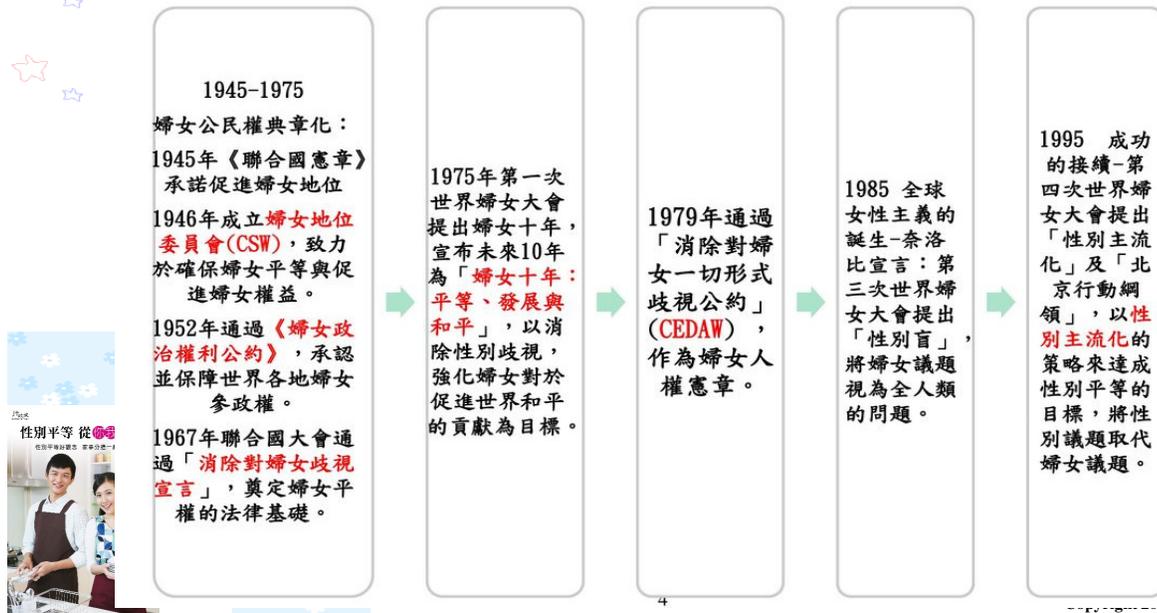


從婦女權益到性別主流化



Copyright 2022. All rights reserved.

國際上之性別平發展歷程



Copyright 2022. All rights reserved.

我國性別平權進程-從「婦女權益」到「性別平等」



Copyright 2022. All rights reserved.

消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

• 台灣推動歷程：

1. 由民間婦女團體發起
2. 外交部提出95.07.12行政院院會通過，函送立法院審議
3. 於96.01.15 (2007) 立法院三讀通過
4. 於96.02.09 (2007) 總統頒發加入書，現在外交部主責，將加入書由外館遞送
5. 立法院2011年 (民100) 三讀通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」草案，自2012年 (民101) 1月1日起施行。

- 原條文共有六個部份與三十條條文。



Copyright 2022. All rights reserved.

性別平等政策綱領

- 為擘劃我國未來性別平等政策的方向，行政院婦女權益促進委員會自99年即邀集學者專家暨民間婦女團體，著手「**性別平等政策綱領（草案）**」之撰擬。為傾聽各級政府與社會基層對性別平等相關政策之建言，分由中央相關部會、各直轄市及縣(市)政府、民間團體辦理**38**場次會前座談會，讓公私部門得以溝通國家未來性別平等政策的方向。
- 100年3月7、8日內政部召開「全國婦女國是會議」，提出「**性別平等政策綱領(草案)**」進行討論，廣納各界建言，力求內容具前瞻性及完整性，並邀集相關部會研商修正內容，提送行政院婦女權益促進委員會第**36**次委員會議原則通過。



Copyright 2022. All rights reserved.

性別平等政策綱領

- 於100年12月19日函頒，作為未來性別平等政策指導方針，並由101年成立之**行政院性別平等處**(以下簡稱性平處)主政，規劃我國性別平等施政藍圖。
- 性別平等政策綱領(以下簡稱性平綱領)整體架構為總論及7篇專論(核心議題)，內容包含**三大基本理念**、**七大核心議題**。
- 三大基本理念分別為：
 - **性別平等是保障社會公平正義的核心價值**
 - **婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務**
 - **性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑**



Copyright 2022. All rights reserved.

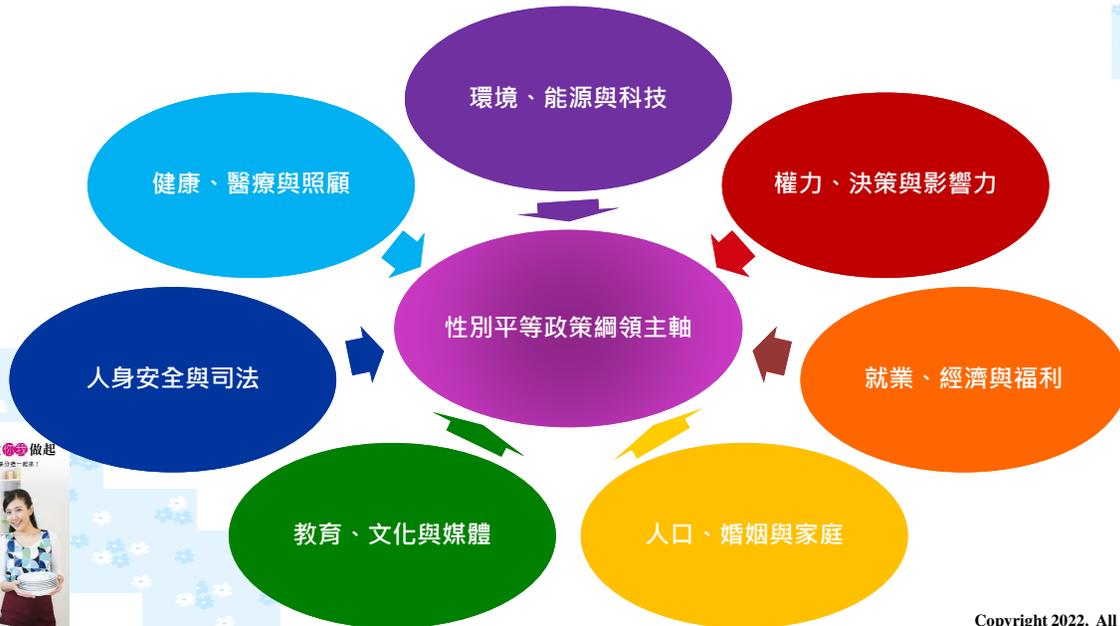
性別平等政策綱領

- 七大核心議題，包括：
 - 權力、決策與影響力
 - 就業、經濟與福利
 - **教育、文化與媒體**
 - 人身安全與司法
 - 健康、醫療與照顧
 - 人口、婚姻與家庭
 - 環境、能源與科技



Copyright 2022. All rights reserved.

核心議題



Copyright 2022. All rights reserved.

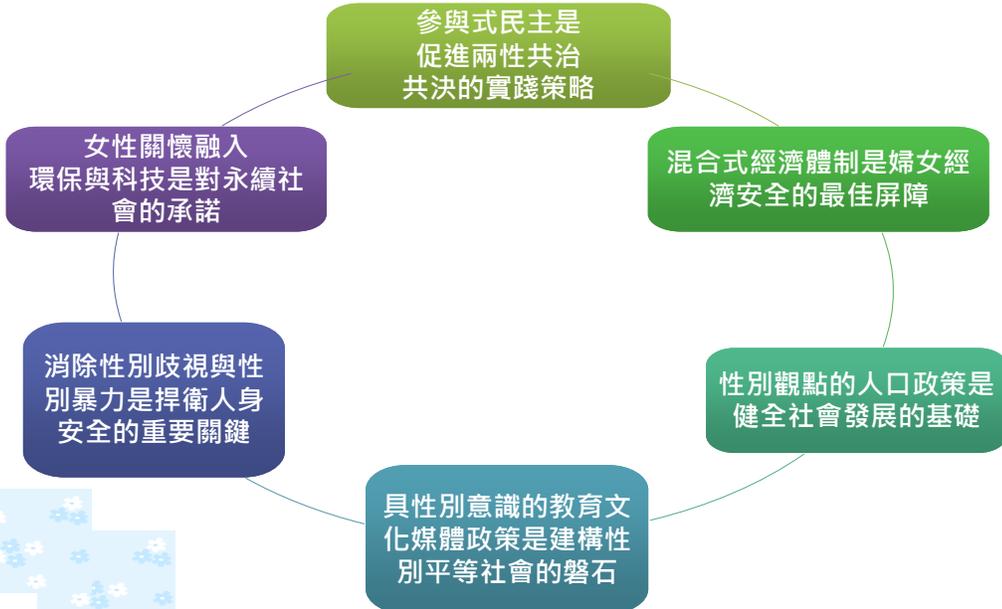
性別平等政策綱領

- 為能與時俱進、創新作為，並回應各界所提建議，性平處參酌社會脈動、國際潮流及趨勢，研修性平綱領，經104年12月、105年1月及8月召開6場次研修會議，邀請性平綱領副召集人、各篇執筆人、第2、3屆行政院性別平等會委員及相關部會進行討論後，提報行政院性別平等會105年10月24日第13次委員會議原則通過，並於106年1月3日函頒修正本。



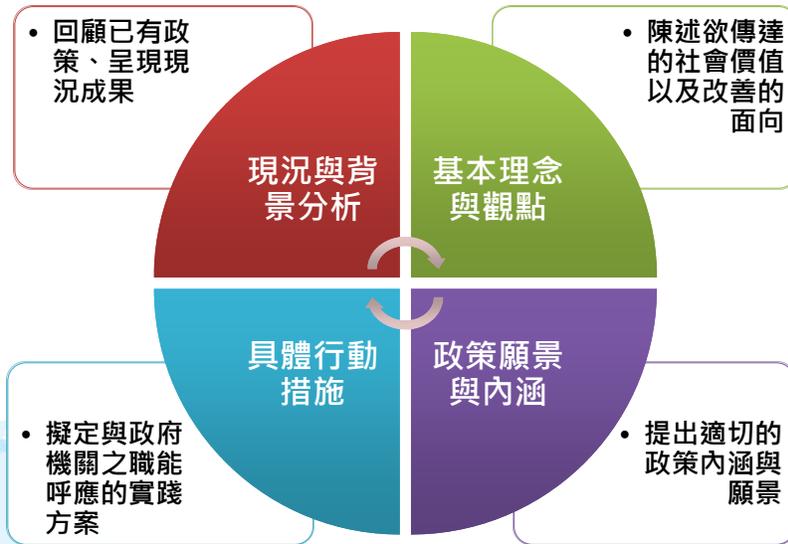
Copyright 2022. All rights reserved.

各篇理念



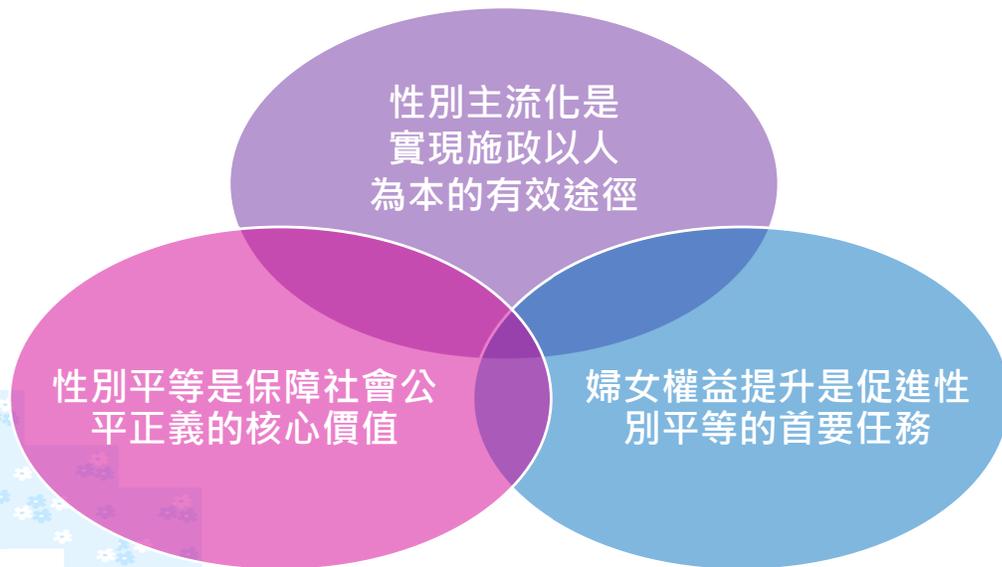
Copyright 2022. All rights reserved.

性別平等政策綱領—架構與內涵



Copyright 2022. All rights reserved.

共同理念



Copyright 2022. All rights reserved.

(三)教育、媒體與文化

1. 建構性別平等的教育制度及友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離，並確保不利處境者，均能享有平等的學習及受教育的權利。
2. 推展及落實各場域、職前與在職、生命週期各階段的性別平等教育，鼓勵具性別觀點的研究、師資培育、教材與教法研發，提升全民性別平等意識。
3. 落實媒體素養教育，建立媒體自律與他律機制，消弭性別歧視及促進製播具性別觀點且多元的內容。
4. 提升全民、媒體內容產製者及媒體業者對於數位/網路傳播中性別暴力的認識與防治觀念，營造具性別觀點的數位/網路文化。

性別平等 從@做起



Copyright 2022. All rights reserved.

♀第二幕♂

直接歧視、間接歧視、交叉歧視

性別平等 從@做起



Copyright 2022. All rights reserved.

重要概念

- **刻板印象 (Stereotype)** : 指人對於特定團體的特質有特定的**信念 (belief)**。例如：大眾認為「女性在數理方面比男性弱」或「男性在人文方面比女性弱」，上述說明對某群體有特定信念或價值觀。
- **偏見 (Prejudice)** : 對特定族群或團體的人有負面情緒或**評價 (evaluation)**。如：「厭女」一詞多半系指指憎惡、仇視女性，或是對女性傾向及特質抱持蔑視與厭惡的心理。情緒層面的表現，可能多為內隱，不致單靠此就構成對他人的傷害，但仍不容小覷。
- **歧視 (Discrimination)** : 針對特定團體做出**負向行為 (behavior)**。承接著厭女心理，有些男性的政治人物會公開發表對女性的歧視性言論。一旦刻板印象信念及偏見的情緒依序觸發，就很可能產生歧視行為，不論是言論、身體或精神上等侵害，都有可能發生。



Copyright 2022. All rights reserved.

直接歧視與間接歧視(3/7)

直接歧視

- 包括明顯以性或性別差異為由所實施的差別待遇

間接歧視

- 一項法律、政策、方案或措施表面上對男性和女性無任何歧視，但在實際上產生歧視婦女的效果。這是因為看似中性的措施沒有考慮男女間既存的不平等狀況



Copyright 2022. All rights reserved.

直接歧視實例(4/7)

各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法第8條第1款違反CEDAW第1條

- 各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法第8條第1款規定：「駐衛警察之遴選條件如左：一、曾受警察養成教育或專業訓練，或高中（職）以上畢業服畢兵役，或曾受軍事訓練並擔任士官以上職務者。」
- 以服畢兵役作為遴選駐衛警察的條件之一，由於服畢兵役者仍以男性為主，該規定已排除多數女性被遴選擔任駐衛警的機會，違反CEDAW第1條

國軍退除役官兵間接安置作業規定第3點違反CEDAW第1條及第5條a款

- 國軍退除役官兵間接安置作業規定第3點規定：「前點所列退除役官兵，申請間接安置其已婚嫁之女或子媳就業時，依下列規定核辦：(一) 退除役官兵已婚嫁之女，如須負擔父母生活，經查屬實，並具結保證以薪給負擔父母生活者，得依本規定，予以間接安置就業。(二) 退除役官兵如無其他扶養義務人，其共同居住之子媳，必須負擔翁姑生活，經查屬實，得比照前款規定核辦。」
- 國軍退除役官兵間接安置作業規定第3點規定，要求已婚嫁之女及子媳申請間接安置需具證明確有負擔父母或翁姑生活之事實，對兒子卻未有相同規定，違反CEDAW第1條及第5條a款。

(摘錄自伍維婷文章直接歧視與間接歧視)

Copyright 2022. All rights reserved.



間接歧視案例(5/7)

台灣的外交部曾經有一段時間規定，夫妻不能在同一個使館任職，這項規定同時規範男性與女性同仁

- 因為在嫁夫隨夫的傳統觀念，以及男性要重視自己事業的性別刻板印象影響下，如果夫妻同在外交部任職，有一方需要選擇離職，方能與配偶同處一個城市的話，妻子較常會是選擇離職的那一方。
- 如此規定當然違反CEDAW第1條條文，第五條條文(a)款，同時因為侵害女性員工的工作權，也違反了CEDAW第11條條文第1項(a)以及(b)款。

(摘錄自伍維婷文章直接歧視與間接歧視)

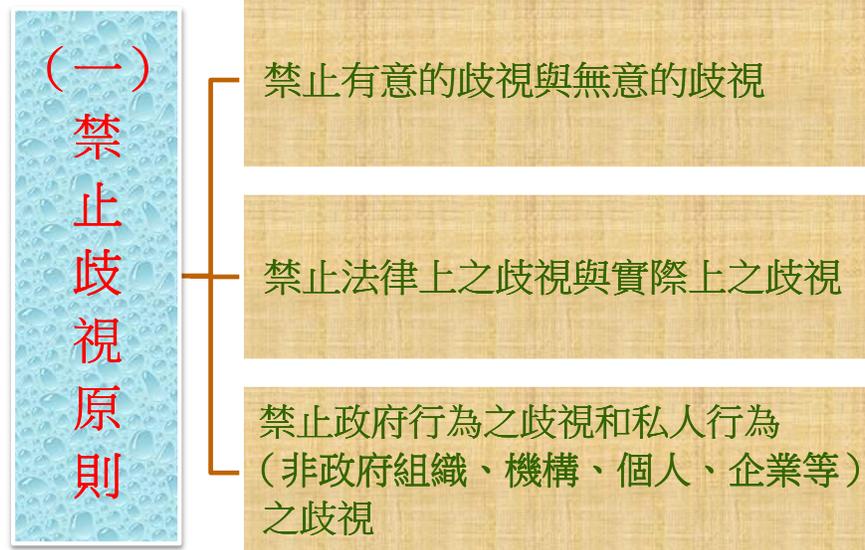
Copyright 2022. All rights reserved.



二、CEDAW之核心概念



二、CEDAW之核心概念



二、CEDAW之核心概念

(二) 實質平等

女性與男性有相同的機會。但若女性沒有取得的管道，僅提供機會是不夠的。

機會的平等

取得機會的平等

女性與男性必須有平等獲得國家資源的機會。此可透過保障婦女權利資源的法律架構、機制和政策來實現。

國家必須確保權利能實際執行。國家有義務展現結果，而不僅是紙上談兵。

結果的平等

二、CEDAW之核心概念

(三) 國家義務

- 消除歧視與保障婦女人權是國家義務，並包括四大目標：

• 法規或政策必須沒有直接或間接歧視

尊重義務

• 法律要防止違法行為、提供救濟

保護義務

• 創造有利環境，以積極的政策和有效之方案，實現婦女權利、改善婦女的現況

實現義務

• 宣傳和提倡CEDAW之原則

促進義務

♀第三幕♂ 一般性建議



Copyright 2022. All rights reserved.

CEDAW委員會通過一般性建議(1/3)



第1號	締約國的報告	第9號	有關婦女狀況的統計資料
第2號	締約國的報告	第10號	《消除對婦女一切形式歧視公約》通過十周年
第3號	教育和宣傳運動		
第4號	保留	第12號	對婦女的暴力行為
第5號	暫行特別措施	第13號	同工同酬
第6號	有效的國家機制和宣傳	第14號	女性割禮
第7號	資源	第15號	各國防治後天免疫缺乏症候群(愛滋病)的策略避免對婦女造成歧視
第8號	《公約》第8條的執行狀況	第16號	城鄉家庭企業中的無酬女工

Copyright 2022. All rights reserved.

CEDAW委員會通過一般性建議(2/3)

第17號	婦女無償家務活動的衡量與量化及其在國民生產總值中的確認	第23號	政治和公共生活
第18號	身心障礙婦女	第24號	《公約》第12條(婦女和保健)
第19號	對婦女的暴力行為	第25號	《公約》第4條第1款(暫行特別措施)
第20號	對《公約》的保留	第26號	女性移工
第21號	婚姻和家庭關係中的平等	第27號	高齡婦女及其人權
第22號	修正《公約》第20條	第28號	締約國在《公約》第2條之下的核心義務



Copyright 2022. All rights reserved.

CEDAW委員會通過一般性建議(3/3)

第29號	《公約》第16條的一般性建議(婚姻、家庭關係及其解除的經濟後果)	第34號	農村婦女權利
第30號	婦女在預防衝突、衝突及衝突後局勢中的作用	第35號	性別暴力侵害婦女行為及更新第19號一般性建議
第31號	與兒童權利委員會有關有害作法的第18號聯合一般性建議	第36號	女童和婦女受教育權
第32號	婦女的難民地位、庇護、國籍和無國籍狀態	第37號	《公約》與減少災害風險和氣候變化的一般性建議(2018)
第33號	近用司法資源		



Copyright 2022. All rights reserved.

♀第四幕♂

暫行特別措施類型



Copyright 2022. All rights reserved.

暫行特別措施

- 「暫行特別措施」 (Temporary Special Measures, TSM) : 分三個重點
 - 一、是「暫時」而非永久性的，
 - 二、是「特別」而非屬一般常態的，
 - 三、是具體「措施或作法」而非原則或空泛的說詞。

表一 「暫行特別措施」、「特別措施」及「一般性社會政策」之差異

	暫行特別措施	特別措施	一般性社會政策
目的	加速實現性別實質平等	保護母性	改善女性、女童處境
處理重點	社會、經濟、文化中結構性的性別刻板印象及歧視慣例	男女因生理差異而存在的歧視待遇	所有領域中存在的歧視
實施期限	暫時性 達到性別實質平等後停止	永久性	視需要而定



「暫行特別措施」的意涵

- 目的在於加速性別實質平等之達成，並在性別實質平等達成後即可停止。
- 國家透過「暫行特別措施」在教育、經濟、政治、就業等範疇保障與促進女性的參與權益。
- 目的在於加速性別實質平等之實現，採取另訂規範、提供優惠待遇等保障與促進作為，因此不得將「暫行特別措施」的採行視為歧視。

- **並不是**指對於男女有完全一樣的申請機會，以符合形式上平等。



31

Copyright 2022. All rights reserved.

暫行特別措施常見的類型

- 設定配額比例。
- 提供優先或優惠待遇。
- 重新調整資源分配的比例、分布。
- 採取彈性作為



32

Copyright 2022. All rights reserved.

暫行特別措施類型(1/4)

設定配額比例

- 如：在國會、委員會、理(董)監事會等組織規範中，明訂女性人數不得少於總數的三分之一，以提高女性參與決策之代表性。

提供優先或優惠待遇

- 如：針對女性較少有機會參與的領域，鼓勵並提供女性優先參與的機會；在女性人數較少的職務上，優先錄用女性，並依其能力優先拔擢於較高職位。

重新分配資源

- 如：提供女性民意代表參選人相關物資及經費，以期具體鼓勵並支持女性對於公共事務之參與。

採取彈性作為

- 如：提供彈性工時或職務分配制度，以使女性不因家庭的角色責任而被剝奪勞動參與的機會。

Copyright 2022. All rights reserved.



暫行特別措施案例(2/4)

設定配額比例

- 我國《憲法》及《憲法增修條文》中明訂不分區立法委員之當選比例外，在《地方制度法》中也明訂縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代每4人應有婦女當選名額1人，以期提升女性在各級民意代表的當選比例。

強制配額措施：提升女性進入企業決策階層

- 挪威率先於2003年通過法案，要求上市公司董事會女性席次須達40%，2006年進一步強制未達標準企業，得由法院宣布解散，2012年女性董事比率已達44%，女性董事長比率11%，居歐洲各國之冠（2012年歐盟大型上市公司中，女性董事僅占16%，女性董事長僅有3%）。

(摘錄自性平處CEDAW教育訓練簡報)

Copyright 2022. All rights reserved.



暫行特別措施案例(3/4)

提供優先或優惠待遇+重新分配資源

- 我國「微型創業鳳凰貸款」即整合「微型企業創業貸款」（以45-65歲中高齡者為對象）與「創業鳳凰婦女小額貸款」（以20-65歲女性為對象），以降低女性融資的門檻與障礙，增加女性貸款的資源管道，提升女性貸款的比率。

彈性措施：破除女性不公平待遇

- 國際奧林匹克委員會政策要求參賽國不得排除任一性別之選手參加，促成2012倫敦夏季奧運會是首度所有參賽國均有女性選手的奧運會，亦是最多出櫃同志運動員參賽的奧運會。

(摘錄自性平處CEDAW教育訓練簡報)

Copyright 2022. All rights reserved.



暫行特別措施案例(4/4)

彈性措施：爸爸育嬰假

- 瑞典實施專屬「爸爸育嬰假」，目的在於鼓勵爸爸請育嬰假，積極破除男女任務定型及確認父母共同分工。

彈性措施：要求企業薪資透明化

- 美國政府公布新規則：要求員工人數超過100人的企業，必須向聯邦政府提供員工薪酬資料，並註明員工性別、種族和民族資訊，透過關鍵資訊，檢視企業在薪資給付所存在的不平等現象，以保障女性發展的機會；此項規則另一個特別處在於：為了積極落實性別平權，歐巴馬總統選擇動用行政權來解決國會拒不處理之要務，彰顯其在憲法授權下之彈性處理。

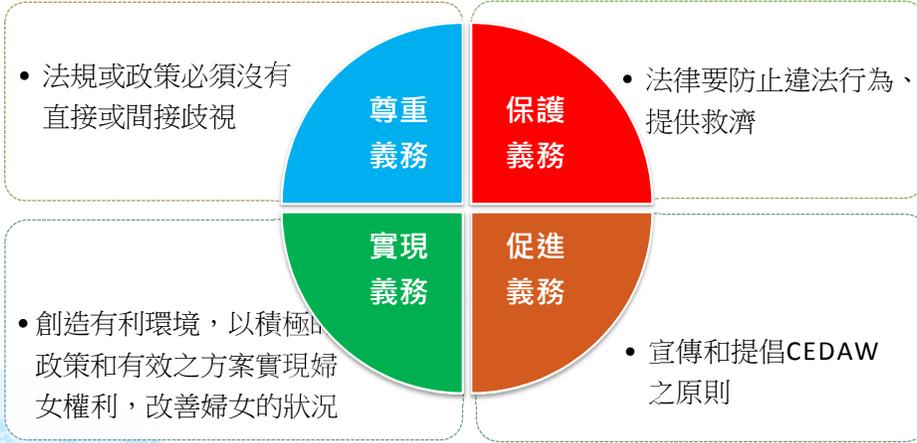
(摘錄自性平處CEDAW教育訓練簡報)

Copyright 2022. All rights reserved.



國家義務

● 消除歧視與保障婦女人權是國家的義務，並包括四大目標：



Copyright 2022. All rights reserved.

♀第五幕♂

CEDAW國家報告 之最新議題趨勢

取自《消除對婦女一切形式歧視公約》
中華民國第4次國家報告 (2022年3月)



Copyright 2022. All rights reserved.

CEDAW國家報告議題

第1條

「性」與「性別」的意義與運用

第2條

消除於公、私部門性別歧視之政府機制及救濟管道

性別暴力防治

第3條

保障女性人權和基本自由的法律

促進與保障女性權利的政府機制

推動《性別平等政策綱領》及性別主流化政策

第4條

CEDAW教育訓練及宣導計畫

第5條

消除社會文化和習俗中的性別刻板印象

改善教育及特定職業性別隔離

男女平等分擔家庭責任

改善媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪

推動傳播媒體規範，避免媒體性別歧視

第6條

防制人口販運

禁止兒少性剝削

成人性交易轉業協助

第7條

參政權利之性別平等

平等參與政府政策制定及擔任公職

平等參與有關公共和政治生活的非政府組織和協會

Copyright 2022. All rights reserved.

CEDAW國家報告議題

第8條

女性擔任外交人員或駐外人員之平等權

女性平等代表政府參與國際會議或國際組織

第9條

尊重歸化國籍者平等與自決

新住民依親簽證、停留及居留權益

新住民照顧與輔導

第10條

落實教育機會實質平等

鼓勵女性參與教育及研究專業

促進女性參與運動及體育

性健康、生殖健康與權利之教育

懷孕女孩和年輕母親之教育

校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治

性別平等教育法

第11條

女性勞動參與情形

消除就業歧視

平衡家庭與工作相關措施

外籍女性移工勞動權益保障

第12條

消除健康歧視、確保女性實現健康權

維護生育健康與性健康權益

高齡女性健康促進及照顧服務

第13條

婦女領取家屬津貼的權利

女性銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利

女性參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利

Copyright 2022. All rights reserved.

CEDAW國家報告議題

第14條

平權意識、參與決策及社區活動
生計、財產及經濟機會
健康及教育方案

第15條

取得財產權之平等
祭祀公業派下員繼承權
弱勢女性之法律扶助
司法工作中落實性別平等

第16條

平等締結婚姻
平等享有子女親權
女性生育自主權
夫妻財產制
保障雙性人及跨性別者權益
建構友善多元性別之社會環境



Copyright 2022. All rights reserved.

第13條：婦女領取家屬津貼的權利

- 女性與男性同樣享有領取家屬津貼、申請銀行貸款和其他形式金融信貸的權利，此外，提供女性及弱勢族群申貸及創業貸款資源；另我國各年齡層女性社會文化參與及投入志願服務者普遍較男性為多。

— 不利處境女性經濟安全保障

【表13-1】國民年金保險給付每人每月核付金額(2020年12月)。

項目	女	男	平均	單位：元。 性比例 (男=100)
老年年金給付	3,978 【3,868】	3,709 【3,705】	3,858 【3,795】	107.3 【104.4】
身心障礙年金給付	4,132 【4,119】	3,632 【3,662】	3,838 【3,850】	113.8 【112.5】
遺屬年金給付	4,119 【3,938】	4,123 【3,965】	4,122 【3,958】	99.9 【99.3】
身心障礙基本保證年金	5,037 【4,876】	5,068 【4,874】	5,053 【4,875】	99.4 【100】
原住民給付	3,772 【3,634】	3,774 【3,623】	3,773 【3,630】	99.9 【100.3】

資料來源：衛生福利部，【】內為2016年12月數據。



Copyright 2022. All rights reserved.

第13條：婦女領取家屬津貼的權利

13.2 2020年全國女性戶長占43.4%，低收入戶計14萬6,342戶、30萬241人，其中女性占46.2%，女性戶長占38.1%。與2016年相比全國女性戶長占比(42.1%)增加1.3個百分點、低收入戶女性戶長占比(38.8%)減少0.7個百分

13.4 為因應...《長期照顧服務法》之服務對象已明確納入家庭照顧者，明定各項支持服務項目，保障其權益。此外，長期照顧十年計畫2.0，除擴大照顧對象外，並增加服務項目，將長照服務向前延伸，至各類預防及延緩失能等預防性服務措施，並整合在宅安寧照顧、在宅醫療等服務，提供支持家庭、居家、社區到住宿式照顧之多元連續照顧服務。中低收入家庭由家人自行照顧重度失能老人，則可向地方政府請領特別照顧津貼，計有8,465人次領取，女性占57.3%。

Copyright 2022. All rights reserved.



第13條：婦女領取家屬津貼的權利

13.5 身心障礙者生活補助費...，2020年領取女性為14萬1,135人，占39.5%，與2016年相比，領取身心障礙者生活補助費之女性增加3,829人，增加0.5個百分點。.....

13.7 「特殊境遇家庭扶助」...。2020年女性受扶助者比率為88.3%，較2016年83.4%增加4.9個百分點。其中以配偶死亡事由申請扶助者占最多8,430人，其次為單親家長4,437人，未婚懷孕1,715人再次之。

13.8 「整合住宅補貼資源實施方案」係協助中低收入家庭獲得適居住宅，依城鄉差異提供租金補貼、自購住宅貸款以及修繕住宅貸款。2017年至2020年女性申請及核准戶數平均占5成以上，與2016年相當.....

Copyright 2022. All rights reserved.



第13條：婦女領取家屬津貼的權利

13.9 為保障女性取得創業貸款，政府編列預算補貼利息或提供低利資金來源，辦理政策性專案貸款。部分銀行亦推出女性專屬信用貸款。...。2017年至2020年女性向銀行申貸且獲貸件數平均每年約343萬件(占個人貸款件數約46.1%)，貸款額度平均每年約7兆7,457億元(占約43.3%)。

13.10 青年創業貸款2017年至2020年女性向銀行申貸且獲貸件數平均每年約1,359件(占約30.9%)，貸款金額平均每年約12億元(占約29.9%)。

13.11 青年從農創業貸款提供18歲以上45歲以下青年從事農業生產與其相關之農產運銷及電子商務等所需資金，2017年至2020年計核貸約1萬人，女性占19.3%，低於近年全體女性(未分齡)農、林、漁、牧從業人口之比率(24.9%)；平均每人貸款金額女性約114萬7,000元，低於男性約118萬1,000元。

Copyright 2022. All rights reserved.



第13條：婦女領取家屬津貼的權利

13.12 文化創意產業青創貸款自2020年9月開辦至2020年底，女性向銀行申貸且獲貸件數約118件(占約33.6%)，貸款金額約9,000萬元(占約30.5%)。

13.13 2020年底女性企業家數56萬8,564家，其中99.5%屬中小企業規模，占全體中小企業家數36.96%。為協助女性創業及提升女性經濟能力，政府運用中小企業融資輔導資源，並提供擔保不足者融資信用保證，2020年協助女性負責人企業之承保件數為7萬8,050件，取得融資金額2,741億元，平均每件融資金額351萬元，2020年女性承保比率較2017年略為上升，顯見於COVID-19疫情期間，因政府推出紓困貸款，提供較優之保證條件，較能協助女性負責人取得所需資金度過疫情難關。

Copyright 2022. All rights reserved.



第16條：保障雙性人及跨性別者權益

- 16.20 2013年至2016年性別變更登記人數計224人，2017年至2020年計312件，自1998年起共計978人。
- 16.21 現行申請性別變更登記之條件為須有兩位精神科專科醫師評估鑑定之診斷書及完成不可回復之變性手術登記變更性別。
- 16.22 出生證明書之「出生者之性別」欄位計有「男」、「女」及「不明」等選項，係由接生醫師就新生兒出生時之生理性徵，依醫學專業判斷後填報。2013年至2016年出生通報活產新生兒性別不明人數計2人，2017年至2020年計3人。民眾之性別登記，係依醫療院所開立之出生證明上所載之性別辦理登記，因戶籍資料僅有「男」或「女」之記載，如出生證明書記載性別不明者，將請民眾另提憑性染色體檢查結果或診斷證明書確認後，再辦理出生登記。



Copyright 2022. All rights reserved.

第16條：建構友善多元性別之社會環境

- 16.25 為促進公務人員及社會大眾認識多元性別者的處境，「CEDAW 教育訓練及宣導計畫(2020年-2023年)」納入多元性別權益保障課程，並建置「多元性別權益保障」教材5門及數位課程1門，供各機關訓練運用。2020年拍攝「多元性別宣導影片-XX的房間」，並同步製作國語、客語、台語及英語版本，上傳至行政院性別平等會網站，以作為教育訓練及宣導素材。<https://gec.ey.gov.tw/Page/20AC0613DC405501/2716c3bb-978a-4852-b1aa-3b6eb0855827>。此外，將各部會及地方政府相關宣導納入性平考核指標，鼓勵推動多元性別權益保障措施。



Copyright 2022. All rights reserved.

第16條：建構友善多元性別之社會環境

16.26 2020年進行「性別平等觀念電話民意調查」發現，52.5%的民眾對「同性伴侶應該享有合法結婚權利」的說法感到同意，較2018年增加15.1百分點；66.6%的民眾對「同性配偶應該有領養小孩的權利」的說法感到同意，較2018年增加12.8個百分點；73.8%的民眾對「跨性別者可以選擇自己最舒服的打扮在學校讀書或在職場工作」的說法感到同意，較2018年增加15.2個百分點。同性戀、跨性別等多元性別觀念已逐漸被民眾認同及尊重。

16.27 2019年舉辦「臺歐盟亞洲地區 LGBTI 人權推動研討會-婚姻平權與同志人權保障」，為亞洲地區首次由官方主辦的 LGBTI 人權保障國際研討會，與來自歐亞31個國家280位代表進行性別平權政策與經驗交流，共同提升亞洲地區 LGBTI 人權。

Copyright 2022. All rights reserved.



♀第六幕♂

如何創性別平等環境



Copyright 2022. All rights reserved.

立法目的之比較

- (一) 性別工作平等法 (簡稱 **兩平法** ; 保障工作權)
 - 兩性工作平等法91.01.16公佈，91.03.08施行，97.01.16修正為性別工作平等法
 - 保障性別工作權之平等
 - 消除性別歧視，促進性別地位實質平等
- (二) 性騷擾防治法 (簡稱 **性騷法** ; 保護被害人權益)
 - 94.02.05日公發佈，95.02.05施行性騷法
 - 防治性騷擾
 - 保護被害人之權益



Copyright 2022. All rights reserved.

立法目的之比較

- (三) 性別平等教育法 (簡稱 **性平法** ; 保障受教權)
 - 93.06.23日公發佈施行性平法
 - 促進性別地位之實質平等
 - 消除性別歧視，維護人格尊嚴。
 - 厚植並建立性別平等之教育資源與環境。



Copyright 2022. All rights reserved.

「性騷擾」與「性侵害」

- 何謂「性騷擾」？
 - ◆ 定義：與性有關，會造成當事人主觀性的不舒服感。
 - ◆ 依管道可分為「語言」與「非語言」兩種。
 - ◆ 依騷擾者可分為「陌生人性騷擾」與「非陌生人性騷擾」。
- 何謂「性侵害」？
 - ◆ 定義：刑法第10條第5項規定：稱性交者，非基於正當目的所為之性侵入行為。
 - ◆ 以性器（或性器以外之其他身體部位或器物）進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。



Copyright 2022. All rights reserved.

性別友善空間

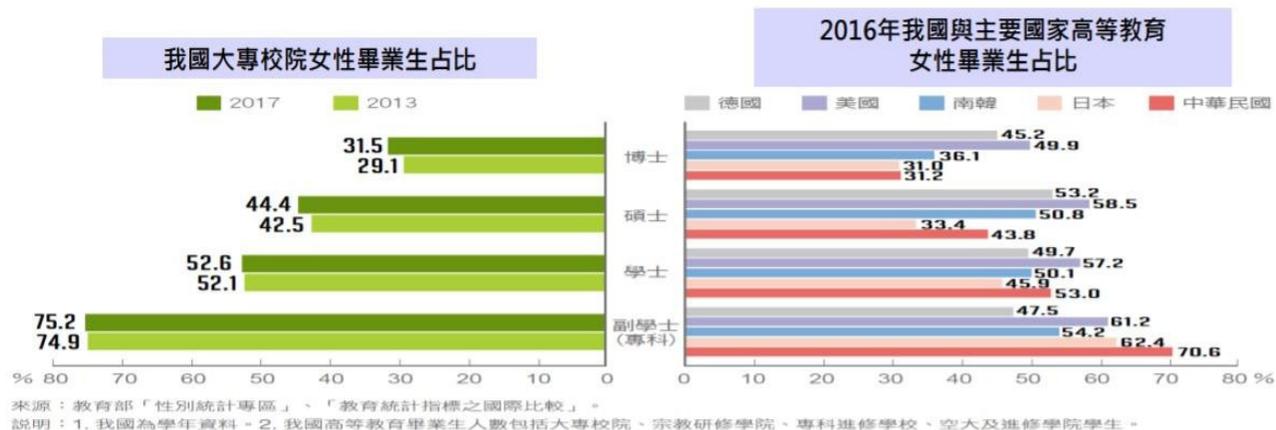
- 請根據您的工作職場或是公共區域，想想有那些是該加強的性別友善空間？
- 覺得校園內哪些地方不安全？不安全的時間點為何？為什麼？
 - ◎以您的性別角色在校園裡活動，是否讓你有覺得不方便、不自在的地方？原因為何？
 - ◎其他相關的意見。



Copyright 2022. All rights reserved.

(一)我國就讀碩士、博士班之高等教育女性比率逐年提升

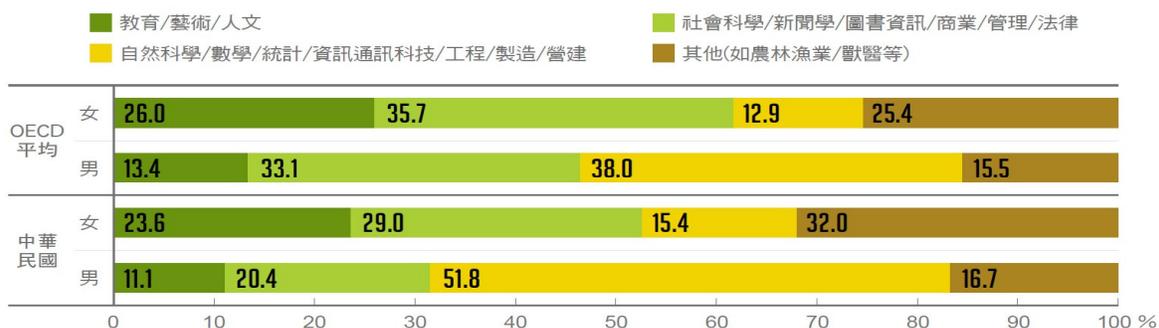
- 就讀博士班女學生已超過三成；碩、博士女性占比則僅優於日本。
- 2016年我國高等教育女性畢業生副學士占比70.6%高於德國、美國、南韓及日本；就讀學士班女性與男性比率優於德國、南韓及日本。



● 我國高等教育階段仍存在「男理工、女人文」之性別隔離現象

2017年我國高等教育階段女性學生就讀自然科學、數學、統計、資訊通訊科技、工程、製造、營建等領域有15.4%，男性51.8%，落差36.4個百分點，相較於2018年經濟合作暨發展組織（OECD）各國女性平均為12.9%，男性為38.0%，

落差25.1個百分點，均呈現以男性居多之性別落差，惟我國落差更大。



來源：教育部「性別統計專區」、2018年經濟合作暨發展組織「各國教育概觀」(Education at a Glance OECD Indicators 2018)。
說明：我國資料為2017學年度。

(二) 去除性別刻板印象及偏見

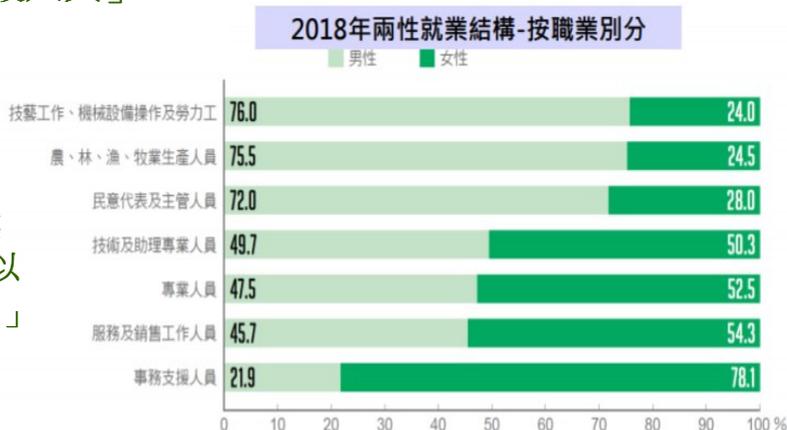
- 隨著社會變遷及各級政府多年來致力宣導改善性別角色分工之刻板印象，已減緩過去部分學科領域及行業大多數為男性之現象。
- 女性擔任警察、消防工作人員呈現增加趨勢，2019年底女警占比11.52%，較2011年6.02%增加5.5個百分點；2018年女性消防員11.86%，較2011年增加1.45個百分點。



(三) 消除各職業領域之性別隔離

- 男性職業以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」較多，女性多集中於「事務支援人員」。

按職業別觀察，「技藝工作、機械設備操作及勞力工」、「農事生產人員」、「民意代表及主管人員」男性均占7成以上，女性則以「事務支援人員」占7成8較多。



來源：行政院主計總處「2018年人力資源調查」。

(三)消除各職業領域之性別隔離

- 我國專技人員女性占比高於日本、南韓、新加坡，相較於北歐國家仍待努力。

- 2018年我國全國專技人員共348.1萬人，其中女性178.2萬人，占51.2%。
- 專技人員中女性比率，美國占56.8%最高，冰島55.7%次之，我國為51.2%，高於法國50.8%、南韓48.3%、日本47.6%及新加坡47.3%。

2018年主要國家專技人員女性比率



來源：行政院主計總處「人力資源調查」；日本-<http://www.stat.go.jp/>；韓國-<http://kosis.kr/eng/>；新加坡-<http://www.mom.gov.sg/>；美國-<http://www.bls.gov/cps/tables.htm#charemp>；其餘- ILOSTAT Database。
說明：專技人員係指專業人員、技術員及助理專業人員。

(三)消除各職業領域之性別隔離

- 水電、營造運輸等業女性從人員占比均及四分之一，大眾運輸女性駕駛占比偏低。

- 環境、能源與科技領域女性參程度較低，行業包括用水供應業、電力及燃氣，女性相對男薪資較低行業則為專門營造及運輸倉儲(航空運輸業)。
- 2018年女性從事各交通運具女性駕駛員占比，臺北捷運最高(21.8)，最低為臺鐵(1.1)。

2018年環境、能源與科技領域相關從業人員概況



女性駕駛	
市區及公路客運	2.3%
高鐵	11.7%
臺北捷運	21.8%
高雄捷運	12.1%
臺鐵	1.1%
船舶	8.5%
航空	5.1%

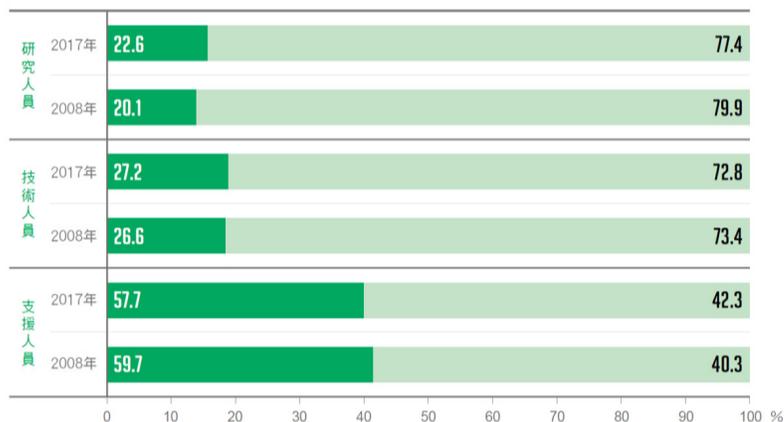
來源：行政院主計總處「2018年人力資源調查」、交通部。
說明：船舶駕駛員不含航海實習生。

(三)消除各職業領域之性別隔離

- 研發人力仍以男性為主，女數則逐年上升 研發人力仍以男性為主，女數則逐年上升。

- 2017年我國研發人力共322,596人，其中女性86,184人（占26.7%），較2008年為高。
- 研發人力類別觀察，研究員及技術男性比重較高，分占77.4及72.8%。
- 女性研究人員及技術占比較2008年分別增加2.5百分點及0.6個百分點；支援人員以女性較多，占57.7%。

女性研發人力以支援人員的人數最多



來源：科技部「全國科技動態調查」。
說明：研發人力包括研究人員、技術人員及支援人員。

(三)消除各職業領域之性別隔離

- 科技部為支持女性投入科學及技術研究生涯，提升我國整體科技發展動能，鼓勵女性參與科學、從事科學工作，並建構科學中的性別平等意識，2018年度推動「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，針對近5年未執行科技部專題研究計畫之國內女性研究人員提供專案計畫補助，2019年申請案606件，核定124件。
- 科技部推動「性別與研究」計畫，促進領域中的議題2019年度「性別與科技研究」計畫核定31件。

	▣ 當年申請件數 (件)										▣ 當年核定件數 (件)									
	▣ 合計			▣ 自然 司	▣ 工程 司	▣ 生科 司	▣ 人文 司	▣ 科 教 國 合 司	▣ 前 瞻 應 用 司	▣ 產 學 司	▣ 合計			▣ 自然 司	▣ 工程 司	▣ 生科 司	▣ 人文 司	▣ 科 教 國 合 司	▣ 前 瞻 應 用 司	▣ 產 學 司
	合計	女	男								合計	女	男							
2019	101	69	32	0	5	31	65	0	0	0	31	22	9	0	3	12	16	0	0	0
2018	135	89	46	1	15	38	81	0	0	0	38	28	10	1	5	9	23	0	0	0
2017	176	106	70	3	13	36	124	0	0	0	40	24	16	0	6	10	24	0	0	0
2016	127	80	47	0	4	41	82	0	0	0	40	31	9	0	3	10	27	0	0	0
2015	132	92	40	1	15	37	79	0	0	0	42	36	6	1	5	14	22	0	0	0

校園中可能有那些性騷擾及性侵害的事件？

介紹了相關法令與重要名詞之定義後...



Copyright 2022. All rights reserved.

申訴事件的調查案例

- 女學生vs.男學生：變調的“愛情”日記
- 男學生vs.女學生：當愛變成壓力時
- 男學生vs.女學生：強迫性衝動_part 1
- 男學生vs.女學生：強迫性衝動_part 2
- 同性間：變調的畢業典禮
- 師vs.生：師生的“愛”與“礙”
- 生vs.生：未成年的陷阱
- 研究主持人vs.助理：不成熟的職場關係



Copyright 2022. All rights reserved.

CEDAW 網站資源



- 行政院性別平等會CEDAW專區：
<http://www.gec.ey.gov.tw/>
- 臺中市政府性別主流化專區：
<https://ge.taichung.gov.tw/index.aspx>
- 婦女權益促進發展基金會CEDAW資源網：
<http://www.cedaw.org.tw/tw/en-global/home>
- 婦女聯合網站(婦女權益促進發展基金會)：
<http://www.iwomenweb.org.tw/default.html>
- 2005 兒童性侵害防治－國民小學教師在職進修網
<http://childsafesafe.isu.edu.tw/index.asp>

