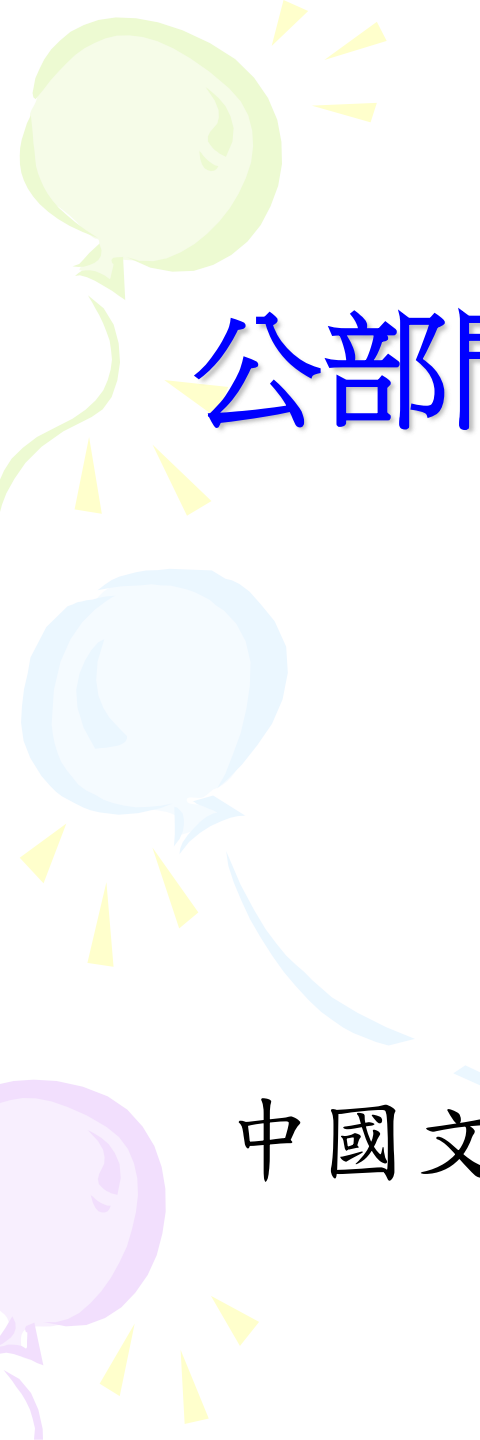




公部門推動性別主流化之道

張瓊玲

行政院婦權會委員

中國文化大學行政管理學系副教授

婦女人權與性別權力指數是先進國家的重要指標

- 一、在勞動力參與方面
- 依據2010年世界競爭力年報(world competitiveness Yearbook, WCY)指出，排名前三名的國家，第一名的新加坡，女性勞參率使終維持在55%左右；第二名的香港女性勞參率亦達52.3%；首度讓出第一名寶座的美國，由於金融海嘯之故，2010年位居第三名，而女性勞參率仍高達58.6%。
- 我國排名第四，而女性勞參率至2010年9月為止，已達50%；2010年8月還曾高達50.48%。以上述前三名的國家(地區)及我國的經驗來看，國家競爭力排名的進步，與女性參與勞動經濟的貢獻度，有緊密的關係。故顯見，女性就業率的提升，與國力的提升，有正相關的效果。

- 二在政府人力表現方面

- 截至2010年底，我國公務人員數為340,106人，其中男性為208,260人，占61.23%；女性為131,846人，占38.77%。行政機關中，官等越高，女性所占比率越低。委任官中，女性占55.22 %，約為男性之1.23倍；荐任官中，女性為47.53 %，所占比率較男性少4.94個百分點；而簡任官中，雖然女性已達25.44%，惟性別比率差距顯著拉大，男性高於女性達約近3倍之多。另外，而政務人員方面，男性則較女性多出5倍。

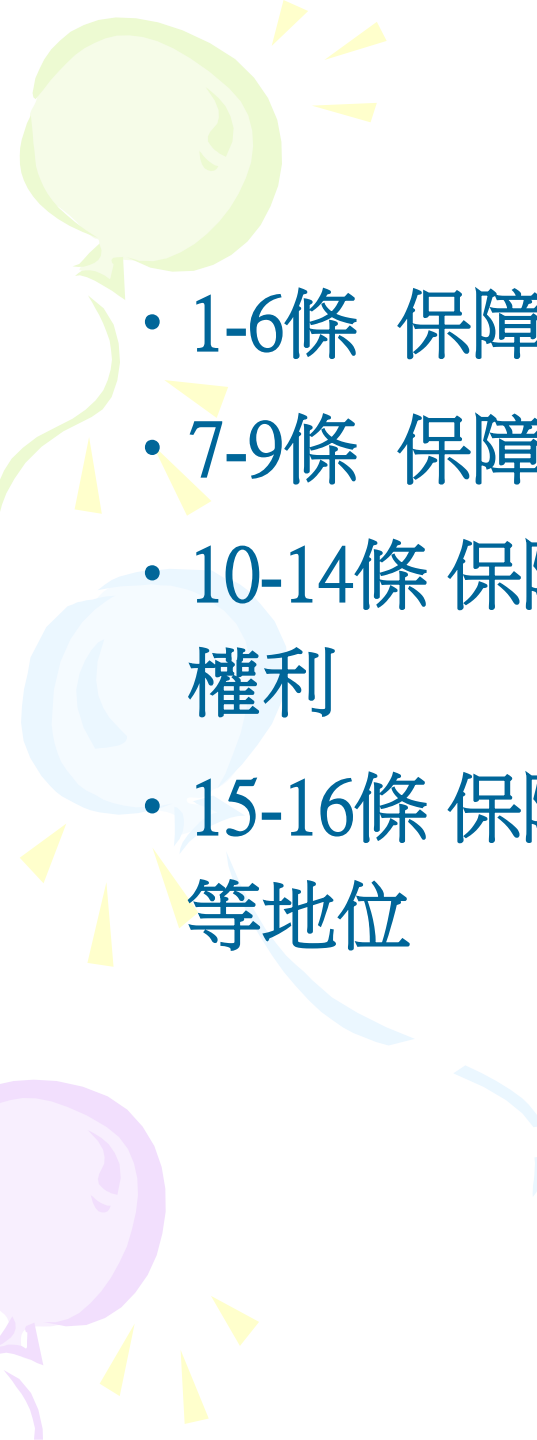
- 從前述可知，女性社會參與的增加對整體國力大有助益，但仍多居中、下層職位，在高職位方面，女性仍有大幅進步的空間。

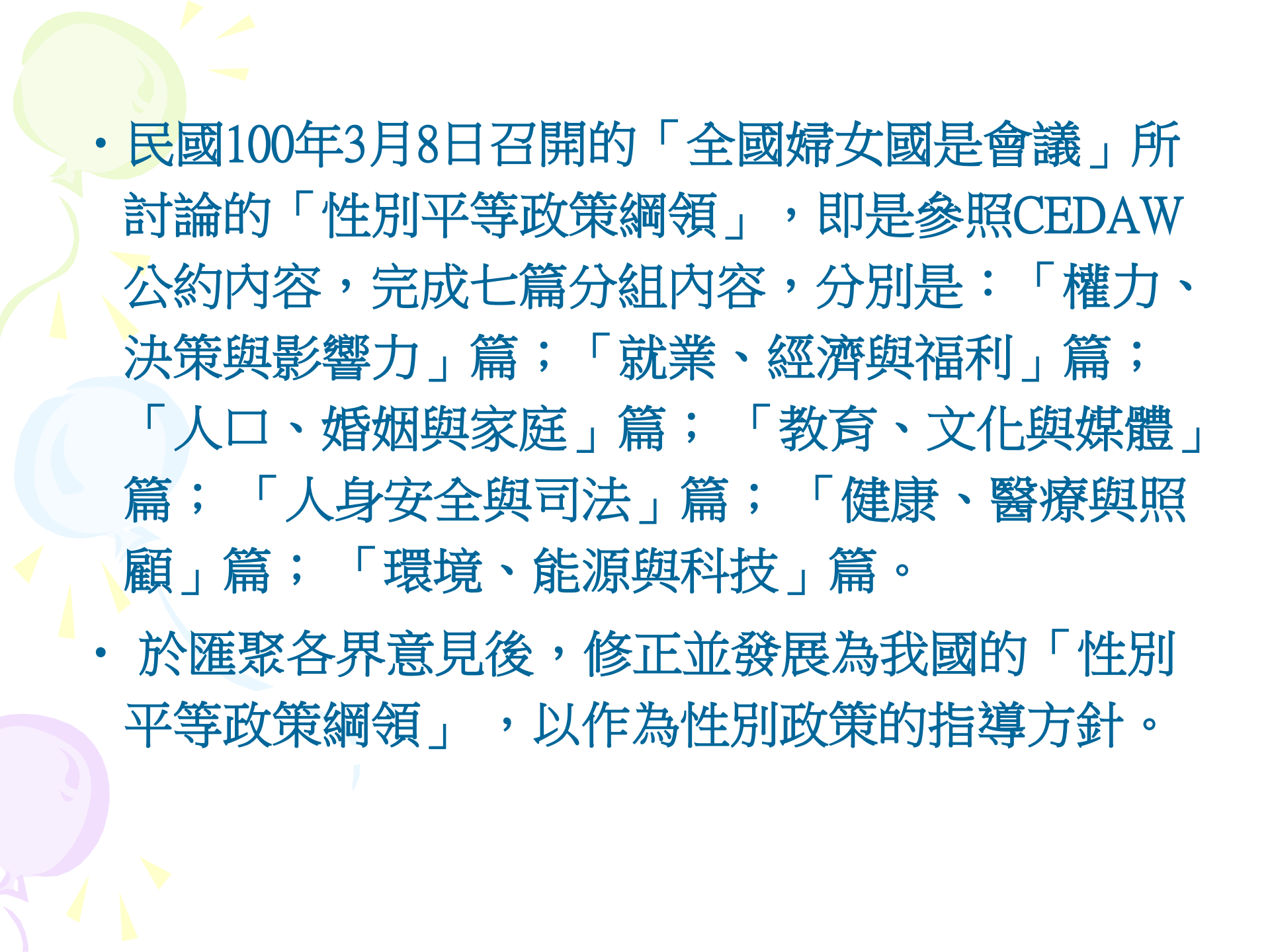
當代的「性別意識」：性別主流化

- 女性主義最早的起始動機在於反歧視，而後為落實性別正義，而有所謂「性別主流化」之稱。
- 1976-1985年「婦女十年」；1995年「十二項行動綱領」
- 1995年在北京舉辦的聯合國第四屆世界婦女會議，通過北京行動宣言，以性別主流化做為行動策略，要求各國將性別作為政策主流，變成各國政府皆應遵循的國際標準。
 - 即不管涉及到的是政治、經濟、社會、文化或任何其他層面，我們都應該考慮到對女性和男性產生的影響。並徹底的將性別主流化的思考模式帶入國內各階層、各部門的立法及落實到政策設計、執行、監督、和評估的過程。

CEDAW公約的精神與內容要義

- 性別平等與人權保障是普世價值，1979年聯合國通過「消除一切對婦女歧視的公約」(CEDAW)，目前約有186個國家簽署，是唯一作為以全球人口半數的女性為保障主體的國際公約，因此，被譽為國際婦女的憲章，是聯合國五大人權公約之一。
- CEDAW公約的主要精神：
 - 1.讓女性享有完整人權
 - 2.清楚界定歧視女性及性別的定義
 - 3.政府要承擔消除歧視的責任
 - 4.鼓勵民間團體參與監督

- 
- 1-6條 保障婦女能夠得到充分發展
 - 7-9條 保障婦女的參政權與公民權
 - 10-14條 保障婦女應有的教育、就業、健康及經濟權利
 - 15-16條 保障婦女在婚姻、家庭中具有法律上的平等地位

- 
- 民國100年3月8日召開的「全國婦女國是會議」所討論的「性別平等政策綱領」，即是參照CEDAW公約內容，完成七篇分組內容，分別是：「權力、決策與影響力」篇；「就業、經濟與福利」篇；「人口、婚姻與家庭」篇；「教育、文化與媒體」篇；「人身安全與司法」篇；「健康、醫療與照顧」篇；「環境、能源與科技」篇。
 - 於匯聚各界意見後，修正並發展為我國的「性別平等政策綱領」，以作為性別政策的指導方針。

如何落實「性別意識」於政府管理作為

- 一、成立性別平等專責機制---民國**101**年啟動政府組織改造，成立「行政院性別平等處」，各機關組織皆設性別平權事務窗口。
- 二、打破性別設限，落實性別平等任用，組織管理將更正視女性的社會性功能與地位。如打破「玻璃天花板」效應、實施彈性工時、推動友善職場、友善家庭措施。

- 三、檢討所有法規內容是否符合或彰顯「性別人權」---
「性別影響評估」

- 2007年立法院通過決議，並經總統簽署的CEDAW公約(即「消除對婦女一切形式歧視公約」)，與2009年12月經總統簽訂施行「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」等兩公約以來，即宣示：「各級政府機關應依兩公約規定之內容，檢討所主管之法令及行政措施，有不符兩公約規定者，應於本施行後二年內，完成法令之制(訂)定，修正或廢止及行政措施之改進。」，都呼籲政府的各項法案及行政措施，皆應融入保障人權、禁止性別歧視的精神。



四、落實各項性別平權法制：包括性別歧視之禁止；性騷擾之防治；促進性別工作平等措施。

例如：憲法第7條（中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。）

性別工作平等法第1條、第13條、第16條（性別人權、雇主應防治性騷擾行為之發生、育嬰留職停薪之申請）

性別平等教育法第1條（建立性別平等之教育資源與環境）

性騷擾防治法第7條（性騷擾之防治為機關組織必要之責任）

落實性別主流化的政策工具： 性別影響評估

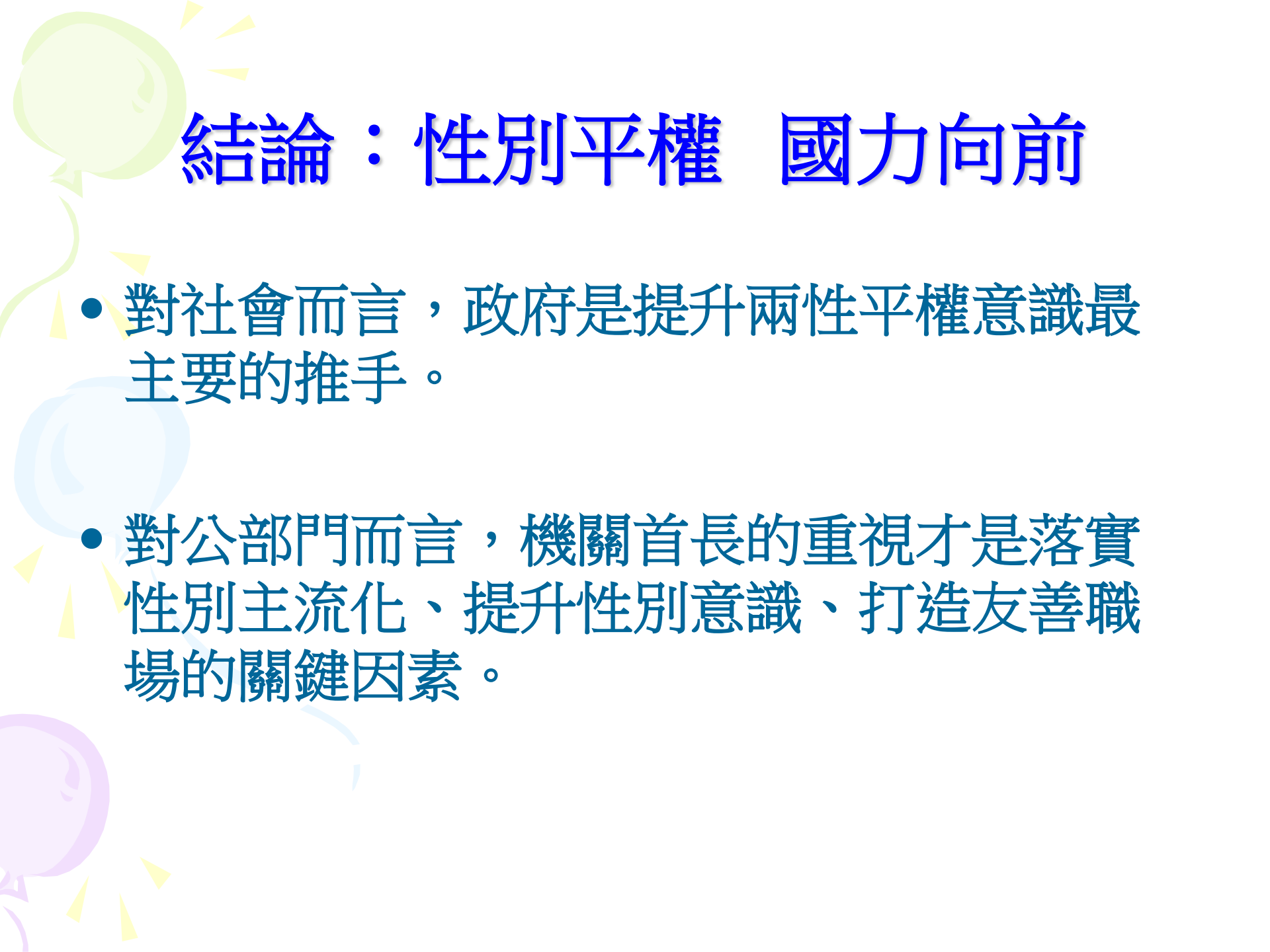
- 亞太經濟合作會議（**APEC**）規定所有提送到**APEC**秘書處的計畫書都必須檢附該評估表，俾檢視該計畫或方案的設計是否具性別觀點。
- 依據行政院規定：為落實行政院性別主流化政策，各機關自**98年1月1日**旨揭要點生效日起，凡報院審查之中長程個案計畫，應確實依規定辦理性別影響評估，且各中長程各案計畫書均應填列「性別影響評估檢視表」。

- 所以，「性別影響評估」係落實「性別主流化」的具體操作方式，是一種測量工具，也是一種過程。藉由「性別參考依據」的幾個重要元素，如目標、如何與方案結合、方法、成果宣傳是否兼顧性別差異、預算、方案/活動的評估檢討、受益對象等項目，協助使用者瞭解於規劃方案，辦理活動或進行研究計畫上，是否有將「性別」當作一個必要元素納入考慮。此整個操作過程稱為「性別影響評估（**Gender Impact Assessment**，**GIA**）。



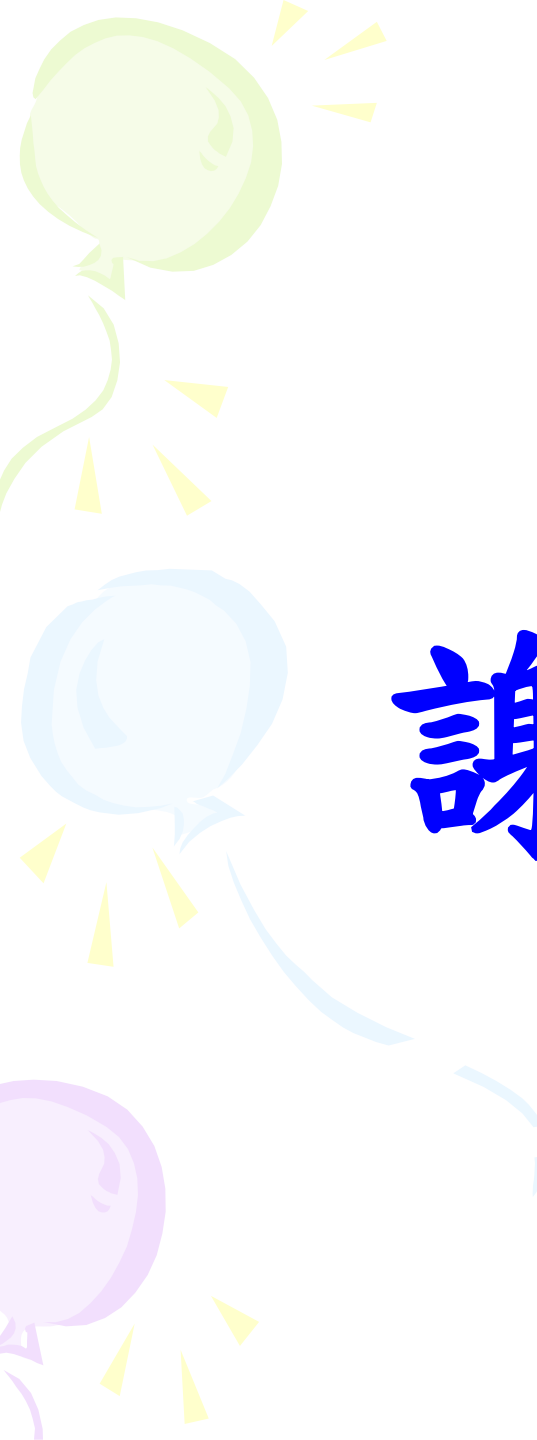
性別影響評估檢視表

- 壹、計畫名稱
- 貳、主管機關
- 參、計畫內容涉及領域
- 肆、問題現況評析及需求評估概述
- 伍、計畫目標概述（含性別目標）
- 陸、受益對象（任一項勾選「是」者，應繼續填列柒）
- 柒、評估內容（指標）（應輔以性別統計與分析）
 - 一、資源評估
 - 二、效益評估
- 捌、程序參與（參與者 參與方式 主要意見）
- 玖、評估結果（請依據檢視結果提出綜合說明）



結論：性別平權 國力向前

- 對社會而言，政府是提升兩性平權意識最主要的推手。
- 對公部門而言，機關首長的重視才是落實性別主流化、提升性別意識、打造友善職場的關鍵因素。



謝謝大家