

# 第 0085 期教育部 110 年性別意識培力進階研習班課程表

|                    |                                                                                                                                                                                                         |                         |                                                          |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------|
| 日期                 |                                                                                                                                                                                                         |                         | 10/25                                                    |
| 星期                 |                                                                                                                                                                                                         |                         | 一                                                        |
| 07:30—08:30        |                                                                                                                                                                                                         |                         | 一天研習班無專車接送                                               |
| 上<br><br><br><br>午 | 第一節                                                                                                                                                                                                     | 08 : 10<br> <br>09 : 00 | <b>08:30-09:00</b><br>傳習苑 105 教室報到                       |
|                    | 第二節                                                                                                                                                                                                     | 09 : 10<br> <br>10 : 00 | <b>09:10-09:30 前測</b><br><br><b>CEDAW 暫行性特別措施概念及案例分享</b> |
|                    | 第三節                                                                                                                                                                                                     | 10 : 10<br> <br>11 : 00 | 辜慧瑩參議<br>行政院性別平等處                                        |
|                    | 第四節                                                                                                                                                                                                     | 11 : 10<br> <br>12 : 00 | <b>11:30-12:00 後測</b>                                    |
| 地 點                |                                                                                                                                                                                                         |                         | 傳習苑 105 教室                                               |
| 12:00—13:00        |                                                                                                                                                                                                         |                         | 午 餐                                                      |
| 下<br><br><br><br>午 | 第五節                                                                                                                                                                                                     | 13 : 30<br> <br>14 : 20 | 性別影響評估理論及實務運用                                            |
|                    | 第六節                                                                                                                                                                                                     | 14 : 30<br> <br>15 : 20 | 趙惠文參議<br>行政院性別平等處                                        |
|                    | 第七節                                                                                                                                                                                                     | 15 : 30<br> <br>16 : 20 | <b>15:30</b><br>賦歸                                       |
|                    | 第八節                                                                                                                                                                                                     | 16 : 30<br> <br>17 : 20 | 一天研習班無專車接送                                               |
| 地 點                |                                                                                                                                                                                                         |                         | 傳習苑 105 教室                                               |
| 17:20—18:20        |                                                                                                                                                                                                         |                         |                                                          |
| 晚間                 |                                                                                                                                                                                                         | 18 : 30<br> <br>20 : 20 |                                                          |
| 地 點                |                                                                                                                                                                                                         |                         |                                                          |
| 備註                 | 研習天數：1 天(6 小時)<br>研習人數：50 人<br>教育部人事處：林冠妤 電話：(02)7736-6073 E-mail：sf64@mail.moe.gov.tw<br>國教院承辦人：許茹蘭 電話：(02)7740-7517 E-mail：rulam@mail.naer.edu.tw<br>國教院協辦人：黃春華 電話：(02)7740-7511<br>研習地點：國家教育研究院三峽總院區 |                         |                                                          |

# CEDAW暫行特別措施 概念及案例

辜慧瑩 參議  
行政院性別平等處  
110年10月

1

## 大綱

- 平等
- Why
- What
- How
- 案例

2



| <b>平 等</b>     |                                                                                                                                                                                       |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>形式上的平等</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 假設所有男人和女人都一樣，若以不同的方式對待，即謂不平等。</li> <li>• 因此，男人和女人必須一視同仁，沒有分別。</li> <li>• 忽視女性的特殊需求，及較難取得某些機會管道。</li> </ul>                                   |
| <b>保護主義的平等</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 認知到男女間的差異，但這種差異，被認為是弱點。</li> <li>• 採取管制、控制或排除女性的方式，來提供平等，而不是將環境導正為有利於婦女的环境，給予女性安全與安心。</li> <li>• 這種方式並不改變結構，僅是以限制和管控限縮了女性的平等機會。</li> </ul>   |
| <b>矯正式平等</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 認知到是甚麼原因造成性別差異，設計出有效手段消弭女性在地位與權力上之弱勢。</li> <li>• 任何忽略性別地位差異的政策或措施，都有可能造成不平等的結果。</li> <li>• CEDAW是以矯正式平等促進實質平等，創造有利的環境，消除不利於婦女的因素。</li> </ul> |

資料來源:行政院性平處CEDAW105年教育訓練簡報

## 平等

### 男女平等原則

所有人類，不論其性別，都有發展個人能力、從事專業和作出選擇的自由，不受任何性別刻板印象、僵化性別角色和偏見的限制(一般性建議28/22)

### 實質平等

在數量、品質，女性與男性在各領域中享有相關權利的人數幾乎相等，享有同等的收入，及同等的決策權和政治影響力，且使婦女免於遭受暴力。  
(一般性建議25/9)

5

## 實質平等

Equality of opportunity

### 機會平等

- 女性與男性有相同的機會
- 檢視既有的法律、辦法與措施之條文內容，是否有直接歧視女性，限制女性取得機會

Equality of access to opportunity

### 利用機會的平等

- 如果女性沒有取得機會的管道，只有提供機會是不夠的。
- 女性與男性必須有平等的機會獲得國家資源。這可以透過保障女性權利的法律框架、支持機構和政策來實現。

Equality of results

### 結果平等

國家必須確保權利能實際執行。國家有義務展現結果。

~給相同的機會、給予相同的對待，仍是不夠的  
~還要追求質量兼具的結果平等

6

## Why? 為何要實施暫行特別措施

CEDAW公約的目標與宗旨:在於確保男女在基本人權與自由方面享有實質上的平等，而國家有義務從法律層面「尊重、保護、促進和實現婦女不受歧視的權利」，進而做到保障發展、提升地位、改善處境等（第4段）。

國家義務：

- 締約國有義務確保其法律沒有直接或間接歧視婦女的內容，並透過法庭及制裁，與其他救濟辦法，確保婦女在公共和私人領域皆不受到政府單位、司法機構、機關、企業或私人的歧視。
- 締約國有義務藉由實行具體、有效的政策和方案，改善婦女的實際狀況。
- 締約國有義務處理普遍的性別關係和基於性別的刻板印象，此不僅透過個人行為且在法律、立法、社會結構和機構中，皆對婦女產生影響。(第7段)

～國家有義務實現男女實質平等～國家使出的手段要有效才行  
～如果鼓勵、宣導都沒效時～難道我們要再等100年嗎？

7

## Why? 為何要實施暫行特別措施

世界經濟論壇《2021年全球性別差距報告》

要想實現性別平等，女性還要多等一代人的時間。

隨著新冠疫情持續產生影響，實現全球性別平等所需的時間已經從99.5年增加到了135.6年。

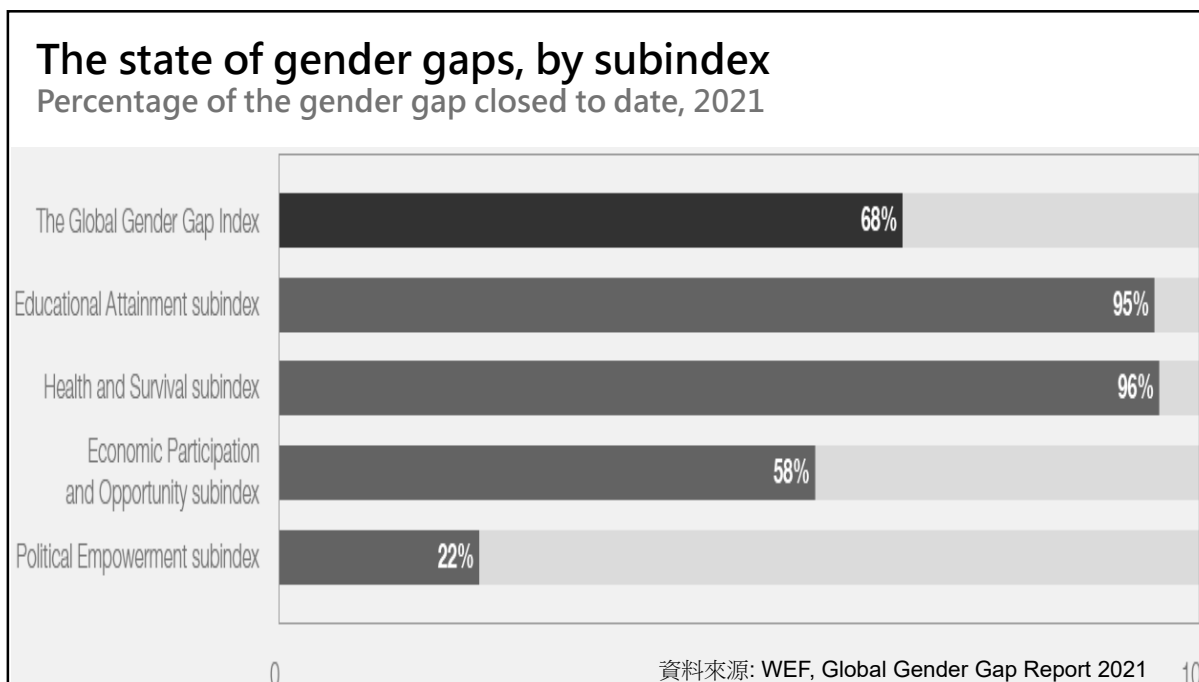
一些大型經濟體和幾大行業在推動性別平等方面已經停滯不前，部分原因在於女性最常從事的行業最容易受到疫情封禁措施的影響，也在於女性需要承擔更多照顧家庭的壓力。

～不是等100年～是還要再等135.6年

～暫行特別措施是各國加速實現女性在政治、經濟、社會等任何領域之平等參與的一項必要策略



8



## What? 暫行特別措施是甚麼

目的：為加速實現男女事實上的平等



暫 行

特 別

措 施

## What? 暫行特別措施是甚麼

目的:為加速實現男女事實上的平等

### 暫 行 特 別 措 施

(CEDAW第25號一般性建議第20段)

- ◆ 不是永久的:  
即使可能須長期採取此類措施，但不會是永久的。
- ◆ 實施的期間:  
根據處理具體問題的效果而定，不應預先確定實施多久。
- ◆ 停止的時機:  
如果預期效果已實現，且持續一段期間，則需中止暫行特別措施。

11

## What? 暫行特別措施是甚麼

目的:為加速實現男女事實上的平等

### 暫 行 特 別 措 施

|      | 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<br>達到性別實質平等後停止       | 永久性             | 視需要而定      |

資料來源:陳金燕·暫行特別措施講義·頁5

12

## What? 暫行特別措施是甚麼

目的:為加速實現男女事實上的平等

暫 行

特 別

措 施

(CEDAW第25號一般性建議第19段、第26段)

- 締約國應明確區分根據第4條第1項所採取的暫行特別措施和其他一般性社會政策。
- 暫行特別措施旨在加速實現婦女事實上或實質平等的具體目標，一般性社會政策旨在改善婦女和女童的狀況。
- 並非所有可能或將會有利於婦女的措施皆為暫行特別措施。
- 以一般條件、條款，保證婦女和女童的公民、政治、經濟、社會和文化權利，並確保其尊嚴且不受歧視的生活，該等不能稱之為暫行特別措施。

13

## What? 暫行特別措施是甚麼

目的:為加速實現男女事實上的平等

暫 行

措 施

特 別

(CEDAW第25號一般性建議第21段)

- ◆ 特定目標:  
指暫行特別措施的目的，是在實現特定的目標。
- ◆ 避免污名化:  
避免讓女性及其他受歧視群體顯得脆弱、易受傷害、需要額外或特別措施，才能參與社會或在社會中競爭。

14

## What? 暫行特別措施是甚麼

目的:為加速實現男女事實上的平等

暫 行

特 別

措 施

(CEDAW第25號一般性建議第22段)

◆ 廣泛性:

廣泛包括各種立法、執行、行政及其他管理文書、政策和慣例。

◆ 依情況來選用適合的措施，且以具體目標之實現為準。

15

## 疑問 1

### 女性優先就是歧視男性?

CEDAW針對過去和現在阻礙婦女享有人權和基本自由的社會、文化上的歧視，目標是消除對婦女一切形式歧視，包括事實上或實際不平等的根源與後果。因此，根據《公約》採取暫行特別措施，是實現婦女事實上或實質平等的手段之一，而非不歧視和平等準則的例外。

雖然實施暫行特別措施往往用以補救過去歧視婦女所造成的結果，但不論過去歧視婦女的證據如何，締約國仍應承擔《公約》規定的義務，改進婦女狀況以實現事實上或實質的男女平等。委員會認為，締約國根據《公約》採取並執行此類措施並未歧視男性。

(CEDAW第25號一般性建議第14段及18段)

~不能只看措施的表象，就以為暫行特別措施是給女性額外的好處或特權

~暫行特別措施是為積極矯正長久存在的男女不平等缺失，讓女性可擁有和男性一樣的平等權利而已

16

**疑問 2****人才拔擢應該看本事，讓有能力的人擔任重要職位，不應該給女性優待？**

- 通過並執行暫行特別措施可能導致對於族群或個人資格功過的討論，並提出理由反對在政策、教育和就業等領域中，對於資格低於男性的婦女提出優待。
- 由於暫行特別措施旨在加速實現事實或實質平等，所以應謹慎審查；特別是在公營和私人部門就業領域，對於資格和功過是否涉及性別偏見，因為該等考量是由規範和文化所確定。
- 在任命、甄選或選舉擔任公職和政治職務的人員時，除資格和功過以外的因素，包括實行民主公正原則和選舉選擇，亦應發揮作用。

(CEDAW第25號一般性建議第23段)

~本事的標準是依據社會文化標準所定，而社會文化標準是以男性生活為中心的模式(男尊女卑、男外女內)所定 ~本事的標準，可能存有性別偏見  
 ~持續按照具性別偏見的本事標準，來拔擢人才，將持續鞏固性別不平等  
 ~暫行特別措施是為加速達成男女平等參與、加速權力的再分配之必要策略

17

**疑問 3****政府一定要實施暫行特別措施嗎？****◆ 各領域，有必要時，就應實施暫行特別措施**

適用第4條第1項時，須參照第1、2、3、5和24條，對應第6至16條：規定締約國「應採取一切適當措施」。因此，委員會認為，如果能夠說明暫行特別措施對第6至16條的任一條文是必要而恰當者，締約國應就其通過並執行暫行特別措施，以便加速實現婦女事實上或實質平等的總體或特定目標。(一般性建議25第24段)

**◆ 不允許推辭，沒有延宕的理由；遇到困難或挑戰，要主動找資源**

不允許推辭或意圖選擇逐步執行在批准或加入《公約》時所承擔的義務。亦不得以任何理由，包括政治、社會、文化、宗教、經濟、資源、其他考量或面臨限制等理由，延宕《公約》的執行。若締約國受資源限制、需要技術或其他專門知識幫助其執行《公約》義務，則應尋求國際合作以克服上述困難。(一般性建議28第29段)

**◆ 沒有採取暫行特別措施，要解釋；無能、市場或政治力都不成理由**

締約國應就未採取暫行特別措施作出充分解釋。不得以下列方式證明不採取暫行特別措施為有理由：聲稱無能為力、說明不行動的原因在於市場或政治力量，如私營部門、私人組織或政黨所固有且居於主導地位者。(一般性建議25第29段)

18

**疑問 4****暫行特別措施跟本機關有關嗎？****◆ 各領域，有必要時，就應實施暫行特別措施**

適用第4條第1項時，須參照第1、2、3、5和24條，對應第6至16條：規定締約國「應採取一切適當措施」。因此，委員會認為，如果能夠說明暫行特別措施對第6至16條的任一條文是必要而恰當者，締約國應就其通過並執行暫行特別措施，以便加速實現婦女事實上或實質平等的總體或特定目標。(一般性建議25第24段)

**◆ 一再被點名之領域～教育、就業、政治、國際組織參與、性別刻板印象**

委員會重申一般性建議第5、8和23號，建議在下列領域實施暫行特別措施：教育、經濟、政治和就業；婦女代表政府參與國際組織工作，以及政治和公共生活。締約國應根據國情加強努力，特別係是涉及各級教育與培訓、就業、參與公共和政治生活等所有方面的努力。(一般性建議第25號第37段)

**◆ 補充被點名之領域～信貸、運動、文化、娛樂、法律宣導**

請締約國注意，應採取暫行特別措施加速改變、消除歧視婦女或對婦女不利的文化、刻板態度和行為。在信貸和貸款、運動、文化和娛樂，以及法律宣導也應採取暫行特別措施。如有必要，應針對受到多重歧視的婦女，包括鄉村婦女，採取此類措施。(一般性建議第25號第38段)

19

**疑問 4 (續)****暫行特別措施跟本機關有關嗎?(續)****◆ 多重歧視**

某些婦女族群除受性別歧視外，還基於種族、族裔或宗教、身心障礙、年齡、階級、種姓或其它多種形式的因素而受到歧視。

締約國可能需要採取具體的暫行特別措施，消除對婦女的多重歧視及其對婦女產生的複合負面影響。

(CEDAW第25號一般性建議第12段)

20

## 我國情況

21

### CEDAW第3次國家報告結論性意見與建議

#### 暫行特別措施

24. 審查委員會注意到目前已有各種暫行特別措施來加速女性和男性實質平等，但此等努力仍相當有限。審查委員會亦注意到行政院將「促進公私部門決策參與之性別平等」設為 2018 年重要議題，然而審查委員會關切：

- (a) 未充分使用加速實質性別平等之暫行特別措施，尤其在公部門及政治領域之女性代表方面，以及來自遭受交叉及多重歧視之不利處境群體之女性（如農村、偏遠地區、身心障礙、原住民、高齡、移民、同性戀、雙性戀、跨性別女性）方面；
- (b) 目前使用較無效的自願性措施及其他誘因，而非法定配額；且
- (c) 暫行特別措施的使用受限，可能反應出政府對此概念之認識並不完全符合CEDAW第4條第1段及CEDAW委員會第25號一般性建議對此類措施之看法。

22

## CEDAW第3次國家報告結論性意見與建議

### 暫行特別措施

#### 25. 審查委員會建議政府：

- (a)根據CEDAW第4條第1段與CEDAW委員會第25號一般性建議，採取行動加強對暫行特別措施的理解，以作為加速實現公約內所有領域中女性實質平等的必要策略，特別是不利處境群體之女性；
- (b)於女性代表不足或仍居不利處境的領域中施行新的暫行特別措施，如針對目標對象之招募、雇用、升遷及配額和具時程表之人數目標，包括提高教育領域中資深管理階層及決策職位的女性代表性和增加女性教授、女性外交人員及公私企業內高層女性管理職的人數；
- (C)考慮將三分之一性別比例提升至40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限；且
- (d)當自願性措施及誘因無法確保公部門、政治、經濟決策中女性平等參與及代表性時，考慮採用法定性別配額。

23

## CEDAW第3次國家報告結論性意見與建議

### 刻板印象

26... 審查委員會關切對女性及其社會家庭角色的刻板態度仍持續存在，導致女性在許多領域中仍處弱勢，並導致女性遭受廣泛基於性別的暴力。...審查委員會特別關切：

- (a)對教育選擇之影響，及女性和男性家庭與家務責任分工不平等；
- (b)媒體中持續存在刻板印象，特別是大眾傳播媒體、社群網絡、廣告，以及自律並不足以解決此等問題；
- (c)缺乏系統性計畫解決各種形式之刻板印象，此等刻板印象來自對婦女及女孩的負面態度，尤其是針對特定不利處境群體，導致多重形式的歧視。

#### 27. 審查委員會建議政府：

- (a)採取全面性策略並執行具協調性之政策，以修正或消除歧視女性的父權態度和性別刻板印象，尤其是針對不利處境群體之女性。此策略應包括政策措施，如媒體和其他領域之公眾教育活動，以促進尊重女性之平等和尊嚴，鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫，同時採取行動確保暴力指控調查之公正客觀，以及暫行特別措施來協助消除因性別刻板印象而導致之職業隔離；且
- (b)推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪。

24

## CEDAW第3次國家報告結論性意見與建議

**政治、公共及經濟決策參與**

32. 審查委員會注意到女性於政治及公共參與的進展，包括有更多女性獲選立委及臺灣於 2016 年選出首位女性總統。亦注意到監察院中女性比例顯著增加。然而，審查委員會關切大法官、司法體系中高階職位、市長、其他民選地方首長、上市公司董事長及監察人、資深外交官員、海外代表團團長，以及醫療機構、教育及研究機構中，特別是行政主管人員，女性持續不足。

**33. 審查委員會建議政府：**

- (a) 確保有效落實現有措施以進一步增加女性於政治及公共參與之代表性，特別是在各層級之決策以及公私機構、企業中的領導職位；
- (b) 於公共、政治及經濟決策中經選舉及指派所產生之職位上，加速女性充分和平等的參與，包括透過採用更有效的暫行特別措施，如法定配額，以符合 CEDAW 第 4 條第 1 段以及 CEDAW 委員會第 25 號和第 23 號一般性建議；
- (c) 採取特定措施，包括暫行特別措施，以促進身心障礙女性及其他不利處境群體女性於決策職位上之代表性。

25

## CEDAW第3次國家報告結論性意見與建議



26

# HOW

27

## How? 如何實施暫行特別措施

### 時機的判斷

當法律、辦法或措施之執行結果統計，發現存在明顯的性別落差時，就表示可能存在「間接歧視」之情形。

「間接歧視」多因傳統、文化、宗教、習俗、慣例等因素之影響，當有間接歧視之情形時，就是必須採行「暫行特別措施」的時機。

28

**直接歧視**

- ◆ 檢視法律、政策、方案或措施等條文或內容時，發現具歧視性、不平等的法規條文或內容(明顯以性或性別差異為由所實施的差別待遇)

【例】○○縣政府暨所屬各地政機關測量助理管理要點第6點規定：  
「本府暨所屬各地政機關測量助理名額，應依本府核定之設置基準予以配置。本府暨所屬各地政機關進用女性測量助理名額，不得超過該機關測量助理名額總數四分之一。」



直接修改或廢止具歧視性、不平等的法規

29

**間接歧視**

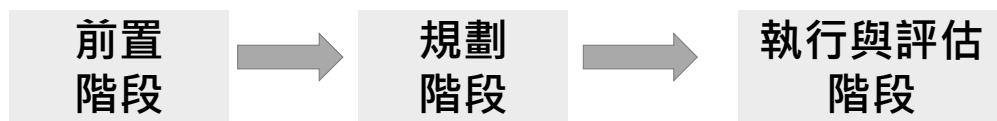
- ◆ 法律、政策、方案或措施之條文或內容，表面上對男性和女性無任何歧視，但實際結果的統計資料呈現出明顯的性別落差，即表示其實施結果產生了歧視婦女的效果。
- ◆ 對所有人施加相同的規定或條件，但這些規定或條件卻對某類人士構成不公平的影響。

【例】《教育人員任用條例》有關各級校長之任用資格上，並未明文限制女性參選或擔任各級學校校長職務（第3-11條），但我國各級學校女性校長之比率遠低於男性。此種現象不僅存在於女性教師比率明顯低於男性的大專校院中，也同樣發生在女教師比率顯著高於男性的高中、國中及小學。

即使法規沒有限制，但因傳統文化「女子無才便是德」、「男尊女卑」的觀念，常使得女性在職場發展及領導地位上，存在著明顯的「天花板效應」。因此，當有「雖無直接歧視、卻有間接歧視」之情形發生時，就是必須採行「暫行特別措施」的時機。

30

## 國家實施暫行特別措施之各階段注意事項



31

## 各階段注意事項

### 前置階段

- 運用性別統計與性別分析資料，全面分析女性的處境，包括在所有生活領域，及特定、有針對性領域中的狀況。
- 評估暫行特別措施對特定目標群體的可能影響。
- 決定最適當的暫行特別措施。
- 說明選擇某一措施而非另一措施之取捨考量及理由。

(CEDAW第25號一般性建議第27段、第28段)

32

## 各階段注意事項

(第25號一般性建議第33、34、36段)

### 規劃階段

- ◆ 依照國情和具體問題性質，擬訂、實施和評價暫行特別措施行動計畫。
- ◆ 行動計畫之擬定：
  - 目標(含具體目標、指標、時間表):
    1. 為婦女創造機會，克服其在某些領域任職人數不足的問題
    2. 在某些領域重新分配資源和權力
    3. 開始進行體制改革，消除過去或現在的歧視現象，加速實現事實上的平等
  - 暫行特別措施可能的副作用，及保護婦女免受影響所採取的行動。
  - 暫行特別措施的預期成果，及可能導致失敗的因素。
- ◆ 確保受影響的婦女在擬訂過程之參與及意見表達。例如：與民間社會和婦女團體進行合作協商。
- ◆ 明定負責擬訂、執行、監督、評價和推行暫行特別措施之機構。

33

## 各階段注意事項

### 執行與評估階段

- ◆ 執行過程中建立性別統計資料。
- ◆ 運用性別統計與性別分析，評估暫行特別措施之成效，及女性在事實平等上取得的進展。
- ◆ 確保受影響的婦女在成果評估之參與及意見表達。
- ◆ 旨在實現婦女事實上或實質平等的法律、方案和措施，需要持續監測，避免始可能已失去正當理由的不同待遇永久化。
- ◆ 如果預期效果已實現且持續一段期間，則必須中止暫行特別措施。

(CEDAW第25號一般性建議第11段、第20段、第34段、第35段)

34

## 類 型

35

### 暫行特別措施的類型～類型1

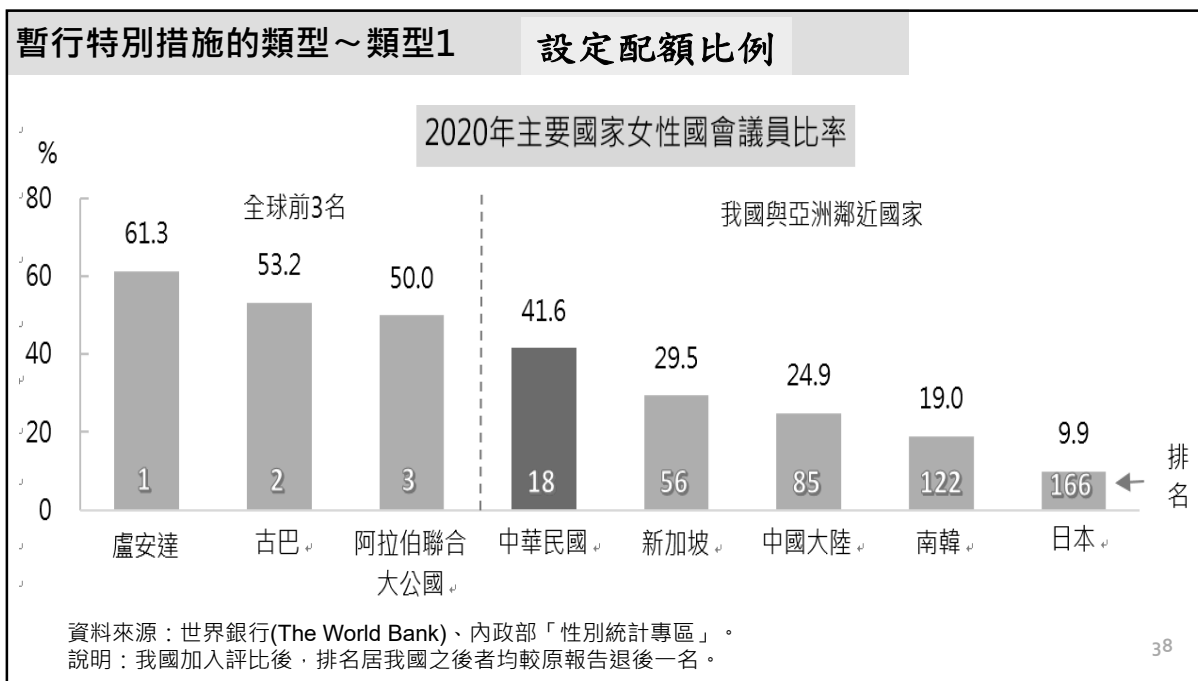
#### 設定 配額比例

- 意涵:政府或民間之各類組織成員(如立法院、地方議會、政府所屬委員會、企業之董監事會、民間組織之理監事會等)，女性參與人數不足時，設定女性應有之比例標準。
- 目的:提升女性參與機會，克服女性代表性不足的問題。
- 舉例:在組織規範中明定，任一性別人數不得少於總數的三分之一或至少應達總數之40%。

36

| 暫行特別措施的類型～類型1 | 設定配額比例                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>憲法</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>第64條 立法院立法委員，依左列規定選出之：（略）立法委員之選舉及前項第二款至第六款立法委員名額之分配，以法律定之。婦女在第一項各款之名額，以法律定之。</li> <li>第134條 各種選舉，應規定婦女當選名額，其辦法以法律定之。</li> </ul>                     |
| <b>憲法增修條文</b> | <p>第4條 立法院立法委員自第七屆起一百一十三人…：一、自由地區直轄市、縣市七十三人。每縣市至少一人。二、自由地區平地原住民及山地原住民各三人。三、全國不分區及僑居國外國民共三十四人。</p> <p>（略）第三款依政黨名單投票選舉之，由獲得百分之五以上政黨選舉票之政黨依得票比率選出之，各政黨當選名單中，婦女不得低於二分之一。</p>                   |
| <b>地方制度法</b>  | <p>第33條（略）各選舉區選出之直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表名額達四人者，應有婦女當選名額一人；超過四人者，每增加四人增一人。</p> <p>直轄市、縣（市）選出之山地原住民、平地原住民名額在四人以上者，應有婦女當選名額；超過四人者，每增加四人增一人。鄉（鎮、市）選出之平地原住民名額在四人以上者，應有婦女當選名額；超過四人者，每增加四人增一人。</p> |

37



38

## 暫行特別措施的類型～類型1

## 設定配額比例

## 【例】公司女董事比例強制規定

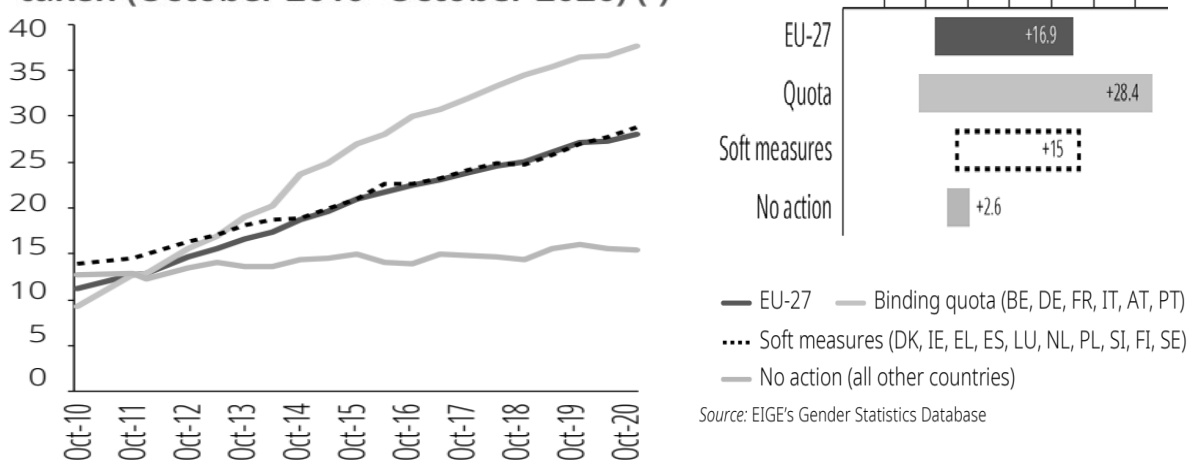
- 1993年，女性占挪威企業董事3%，2002年是6%。以10年成長3個百分點來算，要100年才能到達40%。
- 挪威於2003年通過法案，要求上市公司董事會女性席次2008年須達40%，2006年進一步強制未達標準企業，得由法院宣布解散。
- 2012年女性董事比率已達44%，女性董事長比率11%，居歐洲各國之冠（2012年歐盟大型上市公司中，女性董事僅占16%，女性董事長僅有3%）。

39

## 暫行特別措施的類型～類型1

## 設定配額比例

Figure 2. Trends on growth of women's % (pp/year) in boardrooms based on the type of legislative action taken (October 2010–October 2020) <sup>(4)</sup>



資料來源:EIGE, Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020

40

## 暫行特別措施的類型～類型2

### 提供 優先或優惠待遇

- 意涵:針對女性較少參與之領域或擔任之職務，提供女性優先參與、獲得、聘用、晉升等機會，或給予女性較為優惠的對待。
- 目的:確保女性擁有平等機會，並保障結果的平等。
- 舉例:理工領域女性就業比率較低，且居於決策與管理職位之女性比率亦較低，因此優先錄用女性，並依其能力優先拔擢於較高職位。

41

## 暫行特別措施的類型～類型2

### 提供優先或優惠待遇

#### 【例】臺北市女性權益保障辦法

第 六 條 本府應採行適當措施，確保女性在政治及公共事務中之平等地位。

本府任務編組之委員會外聘委員，於聘任時，任一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則。

本府所屬各機關遇有主管職務出缺時，宜就相同績優人員中之女性，~~考量~~優先予以陞任。

本府應推動女性參與公共事務，鼓勵女性參與社團，並輔助女性社團。

#### 【例】臺中市政府公務人員人事任免授權作業注意事項

四、人事任免作業事項如下：

- (一) 本府所屬各機關學校對所屬人員之任免遷調案，應依公務人員任用法及公務人員陞遷法及有關規定確實辦理。

.....

- (五) 為拔擢女性主管，對於主管職務職缺，在各項資績條件相同時，宜以女性優先陞遷。

.....

42

## 暫行特別措施的類型～類型3

### 重新分配資源

- 意涵:女性在特定領域中因為資源不足，導致女性發展的潛能與機會受到限制。因此，重新調整資源分配的比例、分布，將物質或經費等資源挹注到女性資源短絀的領域。
- 目的:確保女性擁有平等機會後，也能擁有平等的資源，以利達成結果的平等。
- 例1:提供女性民意代表參選人相關物資及經費，以具體支持女性參與公共事務。
- 例2:針對女性創業融資之需求，提供專屬的補助或貸款計畫，以提升女性競爭力。

43

## 暫行特別措施的類型～類型3

### 重新分配資源

#### 【例1】微型創業鳳凰貸款

為提升我國女性、中高齡國民及設籍離島居民勞動力參與率，建構創業友善環境，協助發展微型企業，創造就業機會，提供創業貸款利息補貼、創業陪伴服務及融資信用保證專案。

#### 對象

- (一) 年滿20歲至65歲女性。
- (二) 年滿45歲至65歲國民。
- (三) 年滿20歲至65歲，且設籍於離島之居民。

資料來源:微型創業鳳凰網站

#### 具體作法

創業資金融通

信用保證機制

創業陪伴輔導

創業經營管理培訓

#### 效益

- 協助舒緩女性、中高齡國民及設籍離島居民創業初期資金籌措及保證人難覓等問題，建構友善創業環境。
- 協助女性、中高齡國民及設籍離島居民發展微型企業，增加創業成功機會，降低創業風險，提升勞動力參與率。

44

## 暫行特別措施的類型～類型3

## 重新分配資源

## 【例2】鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫

女性在科學及技術領域研究的實力堅強且具貢獻，但因受到不同階段的外在挑戰，不斷從研究領域流失，產生女性進入研究領域的管漏現象(leaky pipeline)。為擴大女性研究量能，科技部特規劃徵求「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，鼓勵及支持女性投入科學及技術研究生涯，擴大女性研發能量，提升我國整體科技發展動能。

**對** (一)申請機構：須為本部專題研究計畫之補助機構。

**象** (二)計畫主持人資格：須符合本部補助專題研究計畫作業要點之規定，且符合以下情形之一者：

1. 從未申請本部專題研究計畫之女性研究人員
2. 近3年未執行本部專題研究計畫之女性研究人員

45

## 暫行特別措施的類型～類型4

## 採取彈性作為

- 意涵:在既有的規範之下，提供符合女性需求的彈性措施，使女性能兼顧不同角色的任務，以積極提升女性參與的意願與機會。
- 目的:免除女性參與機會的被剝奪，進而保障女性在機會、資源及結果的平等。
- 舉例:提供彈性工時或職務分配制度，使女性不因家庭責任角色而被剝奪勞動參與之機會。

46

## 案 例

47

### 【例1】 弭平教育領域之職場性別隔離

大專校院女性一級行政主管比率(109學年度)

|     | 總計    | 大學    | 學院    | 專科    |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| 百分比 |       |       |       |       |
| 總計  | 27.74 | 26.47 | 34.81 | 42.28 |
| 公立  | 26.87 | 26.48 | 50.00 | 31.58 |
| 私立  | 28.22 | 26.46 | 33.60 | 44.23 |

說明：一級行政主管包括副校長、教務長、學務長、總務長、研發長、主任秘書、圖書館館長、進修部主任、資訊中心主任、人事主任、會計主任及其他經學校歸為一級行政單位之主管人員。

48

## 【例1】 弭平教育領域之職場性別隔離

### ◆ 提升大專校院女性一級行政主管比率

#### 部會 層級

教育部獎勵私立大專校院校務發展計畫，新增「學校一級主管之女性比例達一級主管員額總數之1/3以上，或一級主管之女性人數較上一年度增加1%以上」（註：1%部分將視各校達成情形後，予以適度調整比例）

#### 學校 層級

- 各校徵聘教師時，若求職者成績相等或接近相等時，優先錄取女性求職者。
- 各校訂定一級行政主管之女性比例逐年提升之目標值及策略。
- 各校訂定客座教授及博士後研究人員女性保留名額。

提供  
優先或優惠待遇

49

## 【例2】 弭平教育領域之職場性別隔離

大專校院女性教師比率 - 按教師級別分(109學年度)

|     | 總計    | 教授    | 副教授   | 助理教授  | 講師    |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 百分比 |       |       |       |       |       |
| 總計  | 36.43 | 23.24 | 36.37 | 40.52 | 56.53 |
| 公立  | 31.19 | 23.16 | 35.04 | 36.31 | 50.46 |
| 私立  | 40.50 | 23.39 | 37.34 | 42.52 | 57.73 |

50

## 【例2】 弭平教育領域之職場性別隔離

### ◆ 提升大專校院女性教授及副教授比率

#### 部會 層級

於適當之大專校院補助計畫、評鑑指標或法令中，引導各校自主訂定具性別敏感度之僱用計畫，訂定女性教師逐年提升之目標值及策略，並由各校性平委員會追蹤及檢討成效；相關成效並作為教育部經費補助及評鑑之參據。

#### 學校 層級

- 各校徵聘教師時，若求職者成績相等或接近相等時，優先錄取女性求職者。
- 各校訂定徵聘教師之女性比例逐年提升之目標值及策略。
- 各校訂定客座教授及博士後研究人員女性保留名額。

提供  
優先或優惠待遇

51

## 【例2】 弭平教育領域之職場性別隔離

### ◆ 提升大專校院女性教授及副教授比率

刻正研擬修訂「教育部補助大專校院教學實踐研究計畫作業要點」規定，納入有育嬰需求教師本計畫可展延至育嬰留職停薪結束復職後1年，最長不得逾3年之規定，以提升大專校院女性教授職級占比。

#### 【動動腦】

這是暫行特別措施嗎？  
為什麼？

52

### 【例3】 弭平教育領域之職場性別隔離

大專校院女性校長比率(109學年度)

單位: %

|    | 總計   | 大學   | 學院 | 專科    |
|----|------|------|----|-------|
| 總計 | 7.24 | 7.14 | -  | 16.67 |
| 公立 | 6.25 | 4.44 | -  | 50.00 |
| 私立 | 7.69 | 8.64 | -  | 10.00 |

53

### 【例3】 弭平教育領域之職場性別隔離

#### ◆ 提升各級學校女性校長比率

#### 大專校院校長

- 女性擔任校長比例偏低之原因，與目前國立大專校院教授層級之性別比例分布有關(擔任校長須具備教授或相當教授資格)。
- 經統計國立大專校院校長候選人，男性參選校長之意願高於女性，連動導致通過資格審查之候選人及最終獲遴選為校長之性別比例分布，仍為男性人數多於女性人數之現象。
- 持續宣導性別平權觀念與政策，並將性別平等概念融入職場，打造性別平等氛圍與環境。

#### 【動動腦】

影響參選意願的因素?  
生理性別  
社會性別  
交織性

持續宣導仍效果有限之情況下，是否提出暫行特別措施?  
適合哪種暫行特別措施?

54

### 【例3】 弭平教育領域之職場性別隔離

#### ◆ 提升各級學校女性校長比率

##### 國中小學校長

- 未來規劃辦理國中小候用主任培訓課程中，安排有關女性典範領導相關課程，或邀請資深女校長（如曾榮獲教育部鄧張領導卓越獎或師鐸獎者）進行分享，提供成功經驗，以鼓勵女性主管未來職涯投入校長的行列。
- 委託中小學校長協會於每年辦理的提升校長領導素養工作坊中，規劃女性教育領導相關課程或議題進行研討，優先讓女性主管（主任或組長）參加。

#### 【動動腦】

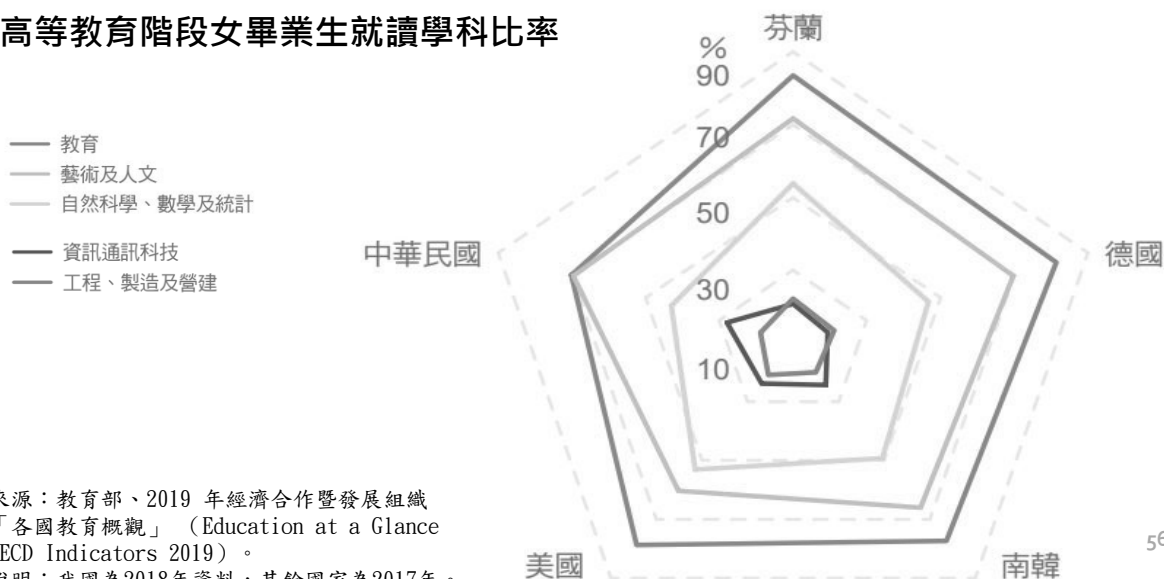
這是暫行特別措施嗎？  
為什麼？

這是暫行特別措施嗎？  
為什麼？

55

### 【例4】 弭平教育學科之性別隔離

#### 高等教育階段女畢業生就讀學科比率



56

### 【例4】 弭平教育學科之性別隔離

#### 部會 層級

教育部於適當之大專校院補助計畫、評鑑指標或法令中納入各校設定一定比例或專屬獎學金，以鼓勵少數性別學生就讀。

#### 學校 層級

- 大專校院理工、科技、交通、農業、醫學等女性較少之科系所提供女學生獎學金，鼓勵女學生就讀；照顧、護理等男性較少之科系所提供男學生獎學金，鼓勵男學生就讀。由教育部編列預算獎勵，或納入補助大專校院經費。
- 大專院校理工、科技、交通、農業、醫學等女性較少之科系所設定外加之女性保障名額或加分；照顧、護理等男性較少之科系所設定外加之男性保障名額或加分；
- 針對女性/男性較少之學群設定繁星計畫聯合推薦甄選入學女性/男性錄取比率或加分。

重新分配資源

設定配額比例

57

### 【例5】 提升不利處境女性參與決策

- 攸關身心障礙女性權益之任務編組委員會(含就業、教育、健康及人身安全)，聘用至少1名身心障礙女性。
- 例如:衛生福利部身心障礙者權益保障推動小組、衛生福利部身心障礙福利機構評鑑諮詢小組、績優身心障礙運動選手及其教練獎勵審定會

設定配額比例

58

