

行政院「性別分析之策略及應用研究案」

期末報告

計畫主持人：陳芬苓教授（國立臺北大學社會工作學系）

兼任助理研究員：張菊惠助理教授（國立臺北護理健康大學
生死與心理健康諮商系）

專任研究助理：吳雯婷助理（國立臺北大學社會工作學系）

計畫執行單位：國立臺北大學社會工作學系

中華民國 105 年 12 月 20 日

本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表行政院意見

目 錄

摘要.....	1
第一章 前言（含研究方法）.....	3
第一節 研究目的.....	3
第二節 研究方法.....	6
第二章 性別分析的概念.....	10
第一節 性別主流化工作在臺灣.....	10
第二節 何謂性別分析.....	12
第三章 我國性別分析執行情形.....	18
第四章 各國及國際組織性別分析的現況.....	33
第一節 聯合國.....	33
第二節 加拿大.....	46
第三節 菲律賓.....	48
第四節 韓國.....	50
第五節 史丹佛性別創新.....	54
第六節 小結.....	55
第五章 性別分析案例.....	59
第六章 性別分析手冊.....	90
第七章 結論及建議.....	91
第一節 結論.....	91
第二節 建議.....	92

參考文獻	95
附錄一：加拿大性別分析（GBA）	100
附錄二：菲律賓性別分析檢核表：依不同業務類型分	104
附錄三：史丹佛大學性別創新性別分析	128
附錄四：焦點團體座談會紀錄	137
附錄五：專家諮詢意見	154
附錄六：性別分析手冊(草稿)	162

表 目 錄

表 3-1：焦點團體座談會與會者資料表.....	18
表 3-2：性別分析檢核表之意見及回應.....	28
表 4-1：哈佛工具 1：活動輪廓.....	36
表 4-2：哈佛工具 2：取得和控制輪廓.....	36
表 4-3：哈佛工具 3：影響因素分析表.....	37
表 4-4：哈佛工具 4：計畫週期分析表.....	38
表 4-5：Moser 工具 1：性別角色的界定.....	41
表 4-6：Moser 工具 2：性別需求分析.....	42
表 4-7：Moser 工具 3：家庭資源及決策控制.....	42
表 4-8：Moser 工具 5：評估與干預目的.....	43
表 4-9：性別分析矩陣表.....	43
表 4-10：婦女充權架構表.....	44
表 4-11：資源／能力與易受傷害分析表.....	45
表 4-12：社會關係分析表.....	46
表 4-13：各國性別分析工具的適用性比較.....	57
表 5-1：哈佛工具 1 運用.....	60
表 5-2：哈佛工具 2 運用.....	62
表 5-3：哈佛工具 3 運用.....	63
表 5-4：婦女參與公立職業訓練之比例—年齡、學歷教育程度分析	64

表 5-5：父母未就業家庭育兒津貼.....	65
表 5-6：申請育兒留職津貼者.....	65
表 5-7：微型創業鳳凰貸款及創業諮詢輔導服務統計表..	66
表 5-8：我國退休金制度的概況.....	70
表 5-9：老人經濟來源性別差異.....	73

圖 目 錄

圖 1-1：性別分析之策略及應用研究架構圖.....	6
圖 4-1：FAO Gender Analysis.....	34
圖 4-2：社會關係分析圖.....	46
圖 5-1：女性就業率依子女數分—與 OECD 國家比較.....	61
圖 5-2：男女就業情形—依年齡層分佈.....	74
圖 5-3：基礎老年給付金額概算—以性別分.....	76
圖 5-4：職業老年給付加保人數概算—以性別分.....	77
圖 5-5：勞退新制繳費金額差距—以性別分.....	77
圖 5-6：國民老年加保人數—以性別及年齡分.....	78
圖 5-7：捷運性別友善扶桿.....	82
圖 5-8：目前捷運親子無障礙廁所.....	82
圖 5-9：男廁換尿布台.....	83
圖 5-10：捷運設立監視器以防止性騷擾事件.....	84
圖 5-11：捷運設立海報以宣傳性騷擾發生時的因應方式.....	84
圖 5-12：捷運電梯設置.....	85
圖 5-13：捷運親子友善區設置.....	86
圖 5-14：捷運婦幼優先座位區設置（未實施）.....	86
圖 5-15：捷運哺乳室設置.....	87
圖 5-16：捷運電扶梯標示.....	87

摘要

「性別分析」源自 1995 年聯合國婦女地位委員會的全球大會中定調「將性別分析融入主流政策 (gender mainstreaming) (簡稱「性別主流化」)」概念，因此性別主流化成為聯合國會員國的重要工作項目之一。性別主流化在國內的執行有六項主要工具，包括性別意識培力、性別統計、性別分析、性別影響評估、性別預算以及性別機制 (性別平等專案小組) 等等；上述六項工具在國內陸續執行，但性別分析的執行狀況是較不清楚的，必須重視性別分析工具，才能深化政府部門、民間團體運用性別主流化工具的能力，同時有更清楚的指導方針引導分析以修正政策。

本研究目的：1.檢視我國性別分析之辦理情形及推動經驗；2.論述各國在性別分析之實施策略及應用情形；3.根據我國及國際經驗研提有關應用性別分析之方法及政策建議，發展出適合行政機關運用的性別分析實務操作手冊，提供三個分析案例，以便強化各部會在性別影響評估中的性別分析能力。本研究採用檔案分析法、焦點團體法、專家諮詢法蒐集資料。

本研究發現在國內實施的成果可以看出一般部門都將性別分析工作認為是統計部門該具備的，也看出一般業務部門對於性別分析工作的隔離以及不熟悉度，但統計部門並不見得瞭解業務部門工作的內涵，未來若兩者之間能多加合作，相信對部門內部整體的性別分析可以更有幫助。此外，即使性別主流化工作針對一般公務人員已推動多年，但一般公務人員的性別敏感度仍稍低，尤其業務部門通常在需要統計資料時，才會與統計及研究單位聯繫，未來應該增加各個領域專業人員的合作，才能夠在公部門中推動有實質內涵的性別分析工作。

觀察各國及組織的性別分析資料，可以知道聯合國相關機構的各項性別分析指標多半以矩陣的方式呈現，主要優點是簡單清楚、方便運用；加拿大以性別統計一以貫之，非系統性地推動性別影響評估或性別分析，而是著重在性別統計建立之後，整個政府系統是否可以達到性別平等目標就一目瞭然。菲律賓的性別分析特色在於根據不

同政策階段及不同議題有相異的思考點，其所產生的指標主要是引導思考，因為具有不同政策類型的多樣性指標，對於一般部門在使用上，應具有較佳的參考價值。韓國國情與國內比較相近，其特色是可以參考其政策執行的制度，尤其韓國強調專家介入性別分析的效果，值得國內做為未來參考之依據。史丹佛大學的性別創新網站主要是針對工程及醫療領域在產品研發的過程中，必須同時考量生理性別及社會性別之間的差異，國內在所有工程或醫療的研發中，將生理性別及社會性別列入發展產品的考量，應具有啟發工程人員的作用。

本研究針對成果提出的建議包括下列幾點：1.專家應介入性別分析，而非只有靠政府部門內部的分析。2.分析不宜流於僵化的指標。3.重視性別分析の分享及表揚。4.出版性別分析案例手冊。5.性別分析宜結合目前的工具，而非另外建立制式的工具。6.性別分析可分階段推動。7.重視政策整體階段的性別分析工作。8.鼓勵發展不同業務單位的性別分析檢核表。9.研究性別主流化立法的可能性。

關鍵詞：性別主流化、性別分析、案例分析

第一章 前言（含研究方法）

第一節 研究目的

「性別分析」源自 1995 年聯合國婦女地位委員會的全球大會中定調「將性別分析融入主流政策（gender mainstreaming）（以下簡稱為「性別主流化」）」概念。1995 年第四次全球婦女大會，該大會的行動綱領進一步明確指示：要求各級政府未來需將性別觀念融入主流政策的制訂中，中央政府與其他部門皆應積極努力排除所有阻撓婦女全面參與社會發展的障礙。今後，各國政府在政策執行前均需進行性別影響評估（gender assessment），瞭解政策的內涵是否存有性別扭曲，或其執行的結果是否可能會因性別而有不當處置或差別待遇；未來國家所有政策皆應讓不同性別共同參與政策決定、規劃、評估（Reanda, 1999）。

此後，只要是聯合國的會員國，皆將性別主流化納為國家重要的工作項目之一。各國政府不僅只有檢視在中央政府內雇用的人員是否達到性別平等的情形，同時在整個國家的政治組織上亦做同步更新，以執行性別主流化的目的；在法規方面也全面檢視，將過去反婦女歧視的法規重新更新為「性別平等法」。而這一波的性別主流化潮流，到目前為止仍然在進行中（陳芬苓、張菊惠、劉智園，2010）；同時，各國也陸續發展執行性別主流化的工具，包括性別統計、性別分析、性別影響評估及性別預算等等。

「性別主流化」在國內的執行有六項主要的工具（陳芬苓，2014）：

1. 性別意識培力：透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等等，更瞭解不同性別者觀點與處境，提昇個人追求並落實性別平等之能力。在臺灣，目前中央政府及各地方政府皆針對其公務人員進行相關的訓練，以提高公務員性別敏感度。2013 年公務人力中心也建置「e 等公務園」學習網，提供十四門性別主流化線上學習課程，皆是屬於性別意識培力的工作。

2. 性別統計：透過區分性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。性別統計要求的並不只是在數據中將男女分開而已，更重要的是能夠體察到在數字背後所呈現的意涵。性別統計在整個性別主流化工作中，占有非常重要且基礎的角色，可以使我們更明確地觀察到社會現象中的性別差異，並指出未來政府政策努力的方向。
3. 性別分析：帶有性別區辨力的分析；針對性別統計資料及質性資訊，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。
4. 性別影響評估：在制定方案、計畫、政策、立法前，能考量不同性別觀點，對於政策實施後可能造成不同性別者的影響及受益程度進行先行評估，並修改計畫設計以達性別平等目標。
5. 性別預算：帶有性別觀點的預算分析與預算調整（人力及經費）；性別預算在我國仍然在討論及修改設計中，未來希望藉由預算的分析以瞭解對不同性別者友善環境的建制。
6. 性別機制（性別平等專案小組）：確保不同性別平等參與決策與發聲及培養各部門內的性別專家。前者由行政院於 2004 年行政會議時，要求所屬各機關旗下的委員會單一性別不得少於三分之一，以確保在各委員會中不同性別者皆可以平等參與決策過程；後者則要求在各部會中必須設立性別平等專案小組之性別聯絡人的制度，由於政府部門的工作其實都非常具有專業性，一般的性別專家也許具備性別概念，但不見得是非常熟悉各部門內的工作，因此訓練各部門內的性別專家便是為了長遠建制工作而努力。

在這六項工具當中，國內皆在 2005 年時開始陸續執行，但性別分析的執行狀況是較不清楚的；明確而言，「性別分析」是夾雜在 2005 年進行之性別統計以及 2009 年進行之性別影響評估中，如果沒有品質良好的性別統計，將無法執行明確的性別分

析，更無法執行具性別區辨力的分析，之後也將無法進行性別影響評估。我國雖然明確地推動性別統計及性別影響評估，但在推行一段時間之際，也會發現確實有必要發展性別分析的工具，才能夠深化政府部門、民間團體運用性別主流化工具的能力，同時才能有更清楚的指導分針（guideline），引導進行逐步的分析，並清楚地引導未來政策的修正。彭滄雯、黃淑玲、黃長玲、洪綾君（2015）在訪談公部門執行性別主流化結果各項工具的困難，發現：性別意識培力初階培訓普及性已飽和、性別影響評估執行時效與審查回饋問題、性別統計與性別分析的界線模糊、性平專案小組運作成效有限等問題，產生過度強調形式工具、「工具」就是「目標」的目標錯置情況等問題，可以說目前性別主流化主要所面臨到的困境，包括技術官僚化與工具化，而缺乏性別分析的指引及應用能力是工具化的原因之一。

本研究的計畫目的如下：

1. 檢視我國性別分析之辦理情形及推動經驗：蒐集我國性別主流化工具之一一性別分析之情形及推動經驗（含部會、地方政府及民間團體）等相關資料，並辦理兩場焦點團體，評估我國性別分析在實務上所遭遇到的問題。
2. 論述各國在性別分析之實施策略及應用情形：蒐集聯合國、加拿大、菲律賓等國家或組織，對於性別分析之相關經驗與參考資料，探討施行性別分析的策略、推動機制與歷程、困難與因應方式及成果。
3. 以量化統計描述及質性現象詮釋為基礎，根據我國及國際經驗研提有關應用性別分析之方法及政策建議，發展出適合行政機關運用的性別分析實務操作手冊（如：針對法令／政策／方案／計畫／措施於規劃／執行／評估之不同時間點可供運用之分析方式），以「性別平等政策綱領」為架構，提供三個分析案例，並說明該手冊如何運用於不同業務屬性之部會，以便強化各部會在性別影響評估中的性別分析能力。

第二節 研究方法

本研究的目的是希望瞭解國內性別分析的推動經驗及困境，以及瞭解國外相關事務上的發展，最後期望能夠撰寫性別分析實務操作手冊以及案例，針對上述幾項業務對應資料蒐集的方法請參考圖 1-1。依據本研究三個主要研究目標，對應的研究方法：在探討國內推動性別分析的經驗及困境，將透過焦點團體法、專家諮詢法蒐集資料；在蒐集其他國家以及國際組織性別分析上的做法及其發展的工具、策略、推動機制、歷程、困難或其因應方法成果上，將透過檔案分析法蒐集資料；第三個研究目標是希望能夠發展性別分析實務操作手冊及案例分析，以檔案分析法參考其他組織及國家的做法，透過焦點團體法蒐集初步的資料，並在撰寫完成後，邀請數位學者提供修改意見。

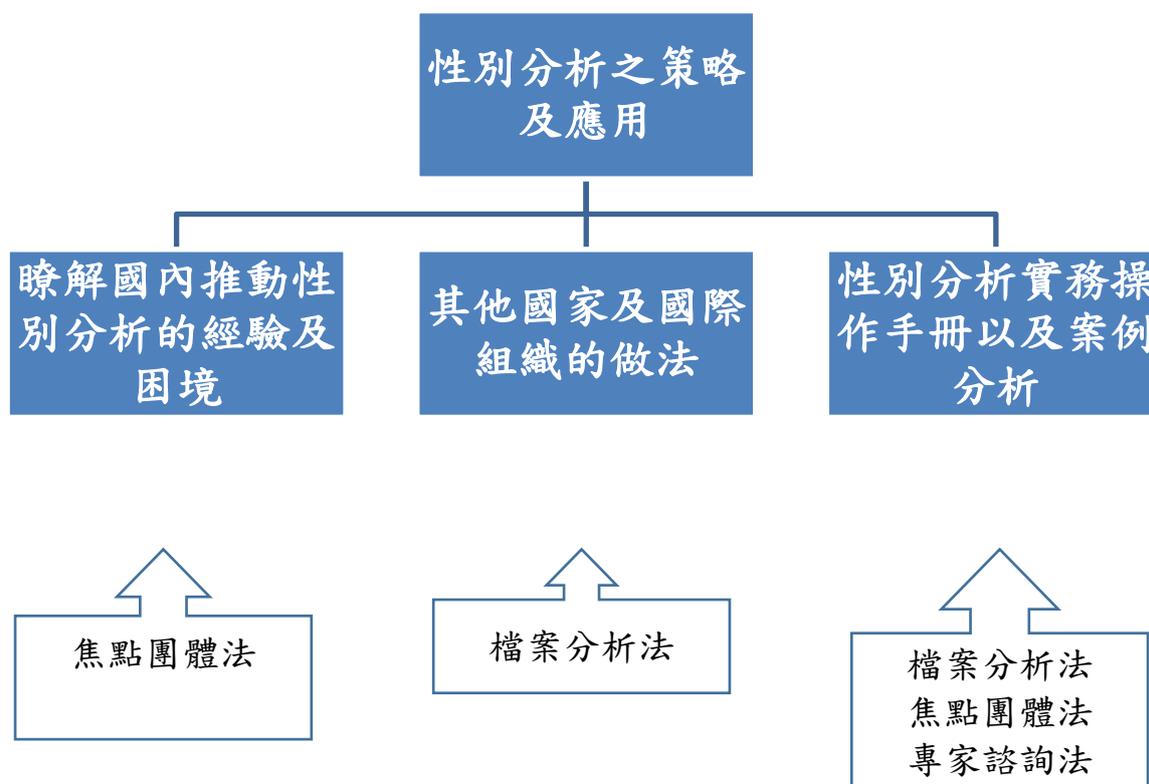


圖 1-1：性別分析之策略及應用研究架構圖

各研究方法的實施步驟及做法如下：

一、檔案分析法

次級檔案資料分析法是蒐集、分析與解釋現存的檔案資料，歸納其觀點與見解，以做為研究基礎。此方法為間接研究方法，其在社會研究中之所以被廣泛應用，因在某些限度之內，它可以幫助我們瞭解過去、重建過去、解釋現在及推測未來（葉至誠等，1999：138）。本研究蒐集其他國家或組織有關於性別分析的相關文獻、指標及指導手冊等，並且蒐集有關性別分析的案例予以整合，並歸納出適合我國的性別分析步驟、指導手冊或運用的部分。此外，也蒐集各國在性別分析上的策略、推動的機制、歷程以及困難、因應方法或者成果等等，以利能多加瞭解，並針對三個案例進行分析，發展出性別分析實務操作手冊。

本研究蒐集聯合國、加拿大、菲律賓及韓國等四個國家或國際組織的性別分析實施策略及應用情況。對於性別分析的相關經驗及參考資料，選擇的理由在於聯合國為性別主流化原始的推動國家，下面有許多國際組織紛紛發展不同的性別分析指標，例如：世界銀行(World Bank)或是 United Nation Development Program 及 WHO 等等，均各自在所關心的主題、領域中，發展不同的性別分析發展指標，剛好適合做為本研究發展案例之需要。其次，加拿大從性別主流化工作開始，便努力發展性別統計及性別分析的架構，其在發展性別分析的架構上獨領風騷，是最適合學習與觀察的對象，主持人及張菊惠研究員在 2014 年共同進行性別統計指標分析時，加拿大便是其中一個分析對象，對其近年來發展的性別統計及性別分析指標也相對熟悉。最後，在亞洲國家部分，無論是 APEC 或是其他亞洲國家，在性別分析資料上均相當缺乏；APEC 在 2002 年及之後所發展的一些指引方針是相當值得參考，但整體資料並不夠豐富；反而是菲律賓在 2007 年時，曾經在加拿大的指導之下，發展一個性別分析的架構，相對簡單清楚及可操作化，非常值得當作參考，尤其菲律賓將此套性別分析架

構應用在經濟發展上，相當符合我國的國情，因此值得以菲律賓為個案，檢視其經驗與發展。韓國在性別法案及性別行政組織的建置上相當值得參考，但在性別分析的架構上較沒有系統性的發展。另外，也加上史丹佛大學的性別創新指標做為參考。

二、焦點團體法

焦點團體（focus group）目的在於瞭解人們對於一個特定的議題或事件的意見與感受。在焦點團體中，討論的主題需事先審慎決定，多數採用開放性問題，而在舉行各場次焦點團體之前，研究團隊會先針對討論議題進行嚴謹的設計與考核，並藉由議題討論的排序，讓參與者既容易瞭解又覺得合乎邏輯，以期能於討論過程中，達到主題聚焦與意見的彙整。焦點團體法是一個由主持人（moderator）帶領的團體訪談，一場焦點團體的成員大約四至十二名，通常為六至八名，參與者的背景相近，俾使其可以有良好的互動；主持人是受過良好訓練的專業人士，並非傳統的訪問者角色，而是營造出自在的團體互動氣氛，以利參與者暢所欲言，相互激盪彼此的內心想法、經驗與觀點。通常座談會進行時間約一小時半至兩小時，會在座談進行時錄音或錄影，以便座談會結束後轉換成文字資料進行分析。焦點團體所得到的資料是質化而非量化，藉由焦點團體法可以獲得更深入的瞭解與意見，但並非驗證假設或證實變數之間的關係，其特色如下：

1. 參與者與他人互動、腦力激盪之後得出意見與態度。
2. 提供研究者與參與者直接接觸的機會。
3. 研究者可以獲得參與者以自己的「語言」建構答案。
4. 比一次訪問一人的深入訪談可以較快速地得到多元的答案。

本研究焦點團體法是進行兩場座談會，其中一場邀請中央部門主要負責性別分析

單位的相關業務人員，另一場則是針對地方政府相關業務人員、民間團體、專家學者進行討論，內容的大綱包括：

1. 目前貴部門在執行性別主流化上的結構運用及問題，以及性別分析在貴部門推動的經驗及困境。
2. 現有政府性別分析的問題，及與其他主流化工具間配合程度。
3. 性別分析在不同政策階段及政策類型中運用的可能性。
4. 提供現有性別分析模式以及指導方針的手冊範例，希望與會人員能夠予以討論現有模式以及指導手冊是否適用於本國的例子。

三、專家諮詢法

專家諮詢法主要是訪談法及專家效度的運用，在本研究中主要運用在兩個部分，其一是在焦點團體座談中邀請專家參與，以瞭解國內性別主流化推動的經驗以及相關的困境。第二部分是邀請專家學者對於撰寫完畢的三個案例以及性別分析實務操作手冊進行審稿並提供意見，這部分是以書面審查或個別諮詢的方式進行，以期案例的撰寫與性別分析實務操作手冊更符合期待。在努力邀請下，兩位學者針對案例二、三提出意見，請參考附件五。

第二章 性別分析的概念

第一節 性別主流化工作在臺灣

我國最早期由張珏及陳芬苓（2000）介紹性別主流化的概念，並運用在婦女健康政策的分析上，2003年針對國健局女性中高階主流進行性別主流化工作坊訓練。政府部門在性別主流化工作的發展方面，2004年行政院通過訂定各機關公務人員性別主流化訓練的計畫；2005年開始通過行政院各部會推動性別主流化實施計畫，同年開始推動「性別統計」的建立工作，並開始其他性別主流化工作的籌備；2009年行政院開始要求各部會試辦中長程計畫實施前，需要進行性別影響評估的工作；2009年試行「性別預算」的工作等等，這些工作帶動了國內中央政府性別主流化相關工作的建立。在行政院性別平等處成立後，也規劃三年（102-104年）建置「性別統計資料庫」，以期未來與國際組織所訂之性別統計指標可以同步建置及進行比較（張菊惠、陳芬苓，2014）。自行政院推動性別主流化相關措施後，民間婦女團體與性別學者得以進入官僚體系決策中，推動初期由於兩個群體的差異，導致一連串的衝突與磨合，而為了讓性別主流化獲得更正向的成果，也朝著性別平權機構建制化、性別平等專案小組功能強化、以及更友善的溝通審議氛圍等三個方向努力（彭滄雯，2008）。洪慧玲（2008）針對「性別平等教育法」形成的論述分析中，提到以世界的潮流而言，性別主流化的實踐通常是在政府體制上要有相對應的措施，亦即應成立性別平等的專職機構，針對各部會的政策，從性別平等的觀點予以監督、考核及協助規劃。

在性別主流化在臺灣執行一段時間之後，學者也發現其執行上的問題。彭滄雯（2008）發現多數的性別影響評估診斷結果，並沒有不利於性別平等之影響，導致很少因為此評估而修正計畫或施政內容。魏美娟（2009、2010）研究發現目前各國在性別主流化推動過程中，存在政府人員對性別主流化認知概念模糊與知識缺乏等問題，使性別無法深入在各種政策、方案與立法，只零星出現在一些政策過程中，並非一個全面性的政策觀點，因此從參與式民主（participation democracy）概念出發，探討我

國推動性別主流化發展，性別主流化過程中強調授與員工權力（性別聯絡人設置）與能力（性別培訓制度），將政府組織內的個人納入決策過程，這種體制內擴大參與的模式，改變以社會公民為主體的參與民主模式，進行體制內參與式民主發展的可能，使進入體系的參與者（如：政府部門、專家學者、社會大眾等等），透過參與式民主機制獲得對話的機會，才更可能實現性別平等與性別正義。

林芳玫（2007）提到臺灣推動性別主流化的危機包括：

1. 向上仰望vs向下紮根：相關方案執行需要往下紮根，也需要向上仰望爭取更多資源，但若缺乏事先細緻的規劃，可能會錯誤運用，同時像優秀的基層人才會因為資源不足而難以實踐。
2. 大盤vs零售：許多婦女服務方案需要細緻的軟體，最初以規模小的實驗方案提出，若成效良好再擴大，通常是以溫和漸進的方式發展，但中央層級的預算協商是「大盤」，預算額度低的計畫是「零售」，難以受到重視。
3. 把握機會vs成長管理：有些團體會把握機會爭取資源，以推出更多服務方案，但其組織在此過程中可能成長迅速，工作人員卻未能增加，導致成長的不適應以及專案管理上的問題。
4. 主流化vs被收編：性別主流化是由體制外進入體制內，加上資源增加，民間團體為了爭取補助或投標而密切配合政府的年度施政方針，此情況會讓民間團體在個人層次產生主體的焦慮，而在組織層次上則是讓理事會（或董事會）與工作人員對組織宗旨產生疑惑。

廖麗娟與吳秀貞（2008）認為性別影響評估在執行初期（2007年）主要問題是執行人員的意識培力不足、無操作手冊及教育訓練配套措施等等，而公共建設與科技發展類計畫不知如何評估、評估指標並未以受益者成果效益做設計，以及多數部會在性別影響評估執行過程中並未徵詢性平專案小組的意見。陳金燕與王曉丹（2011）針對性別影響評估機制運作進行評估，其量化結果偏向同意及肯定立場，但同時也對依規定行事的程序提出質疑，認為性別影響評估可能只有徒具形式，且並沒有足夠的時間

讓政府人員及專家學者可以討論及完成；而當時的性別統計資料不足，缺乏深入的性別分析，因此有礙於研擬計畫或法案。以上研究都顯示性別影響評估雖投入較多資源，但在發揮實質影響方面卻缺乏相關的監督與追蹤機制。魏美娟（2010）批評目前僅有內政部單獨編列婦女福利預算，無法使性別主流化真正落實在各領域的公共政策中，不僅缺乏性別觀點與意識，也缺乏性別統計與分析。

許多評論也肯定性別主流化在臺灣的成效，公部門肯定性別統計、性別意識培力、性別影響評估的成效，因為其定義較清楚且投入資源較多（彭滄雯等人，2015）。然許多論點都同樣指向目前的主流化工作缺乏性別分析是問題的關鍵，彭滄雯（2008）指出目前行政院婦權會委員與行政部門看待這些「工具」的態度，只要求「做到這些工具」，而不去深究每項工具執行的意涵為何？呈現的量化統計並未進一步分析代表何種性別意涵，或是具備什麼樣的影響力。黃淑玲（2008）研究提到過去國內外倡議者都忽略性別分析知能的專業性，導致性別主流化被零碎分解成數個工具，使得性別主流化的真正目的消失。性別主流化在臺灣雖已有成效，但仍存在「政治承諾及公務體系共識不定」、「技術官僚化」、「分工困難、零碎且缺乏課責機制」等問題。加拿大將性別分析當成關鍵工具，可以做為臺灣的借鏡，加拿大以建置性別統計為出發，建立性別分析指導方針，再結合運用各項工具，納入各政策階段，實為一項較完整的機制（SWC, 1996）。我國目前仍然將性別分析與性別統計分析混淆，必須加強兩者的基本認知及分界，性別分析過去在臺灣並未得到重視，也使得其他性別主流化的工具運用缺乏深度內涵，行政單位雖然接受了性別主流化的工作，但難以內化成興趣而自動願意修改計畫，使政府政策達到消除性別差異的目的。

第二節 何謂性別分析

以性別為基礎的分析（統稱性別分析）（sex- and gender-based analysis），強調以證據為基礎（evidence-based）的分析，檢視政策、計畫、方案及立法對於男性與女

性的影響，並進一步分析是哪些原因導致這些影響。性別分析同時需要運用「質性」、「量化」的研究方法，包括「性別敏感度的指標」(gender-sensitive indicators)，比較群體可以是男性，也可以是其他國家的婦女，或是不同次群體女性、不同年齡層女性的比較，以提供有效的量化資料，但也需要藉由質化的分析資料，例如：歷史文化的分析，如此才能清楚地建構與瞭解當地社會為何會具有性別差異(財團法人婦女權益促進發展基金會，2008：27-28)。

由於強調以證據為基礎的分析，因此性別分析需要大量蒐集並使用「按性別區隔之資料(gender-disaggregated data)」，藉著這些資料可以清楚地呈現不同性別的地位、狀態、角色以及責任等差異，並且瞭解不同性別使用與支配資源的情況。觀察數字背後所隱藏不同性別在社會上的處遇與不平，並藉由統計數字觀察被忽略的社會現象，反映不同性別在社會偏頗觀點下所承受之壓力，並且運用數據檢驗政策及制定計畫，降低社會對於性別歧視的傷害。瞭解各性別群體性別角色與地位的現況與變遷實況，做為評估改善性別處境進展之公正且可比較的基礎；檢視性別平等的成就，據此加強政策制定者與執行者之性別意識及性別敏感度(消除性別盲)，提高政策、計畫的成效與滿意度。

在 GDRC (Gender Development Research Center) 的網站中指出，性別分析是檢視男性與女性生活經驗的差異，包括何者導致女性社會經濟不平等，並藉此瞭解政策如何發展，以及服務如何輸送，目標在於達成女性正向的改變。性別分析的基本原則包括：

1. 女性及男性生活經驗需求議題的優先順序都有所不同。
2. 女性個體生命經驗除了注意同質性以外，也需注意獨特性的部分。
3. 女性生命經驗需求議題及優先順序，在不同族群團體中會有所差異。
4. 為達到平等的目的，必須要在男性與女性之間，以及不同女性團體之中，發展不同的策略 (GDRC, 2016)。

在亞太經濟合作組織（Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC）（2002）性別分析的指引手冊中，指出該手冊是一套工具，希望能夠協助執行如何將女性納入 APEC 的發展中，並施行 APEC 性別主流化的政策，能夠發展更有效率的政策及計畫，在 APEC 性別分析指引手冊中也有提到方法學，包括：

1. 指出男性及女性生命經驗的差異。
2. 蒐集與使用性別統計資料：追蹤與分析性別統計資料，可以更加瞭解政策對不同性別在經濟、社會、組織結構中的影響。相關資料的蒐集可從研究機構、政府部門或國際機構的質化資料或量化統計數據中取得。
3. 預估政策計畫方案如何差異性的影響女性及男性、女孩及男孩，透過蒐集與分析，按性別區隔的質性及量化資料，比較如何（how）、為什麼（why）對男性及女性有不同的影響，將性別的考量整合到計畫、設計、執行的評估當中。
4. APEC 架構下的婦女參與：此指婦女對 APEC 論壇、會議、計畫與活動的參與，藉由相關數據統計，鼓勵各經濟體婦女以個人或組織代表身份，擔任各層級會議與工作小組的主席，更能夠以夥伴或專家身份為 APEC 與各經濟體提供諮詢建議。

加拿大婦女地位委員會（Status of Women in Canada, SWC, 1996）針對執政者所寫的性別分析指導方針中，也提到性別分析是一個過程，能夠評估將要實施或已實施的政策、計畫及立法，分析可以使執政者更朝向優秀治理（good governments）的方向前進，挑戰性別中立的政策，而能夠更清楚政策、計畫及立法對不同性別的影響。Milestone and Meyers（2012）認為性別分析是一套過程，以蒐集、分析性別資料為主的訊息，以便瞭解性別差異，而性別分析的目的在於能夠讓政策、計畫、立法達到不同性別之不同需求，最後可以設計、執行計畫，減少性別不平等的差距，也能夠瞭解性別角色責任或不平等是如何影響政策效率與結果。由各個國家及國際組織所發展出來的性別分析工具看來，此分析是一套以性別為區隔的質性及量化資料，藉此資料能夠更瞭解不同性別的差異，以便未來在政策制定的過程達到減少性別差異的目的。

張菊惠（2015）以性別分析觀點，提到性別研究在資料分析時，將性別視為決定因素，同時將統計資料按性別區分及分層分析，考量各種社會脈絡下的性別差異，重視蒐集性別研究資料時是否具備性別敏感度等等。此外，聯合國及我國在推動的性別主流化工作，非常強調性別統計與性別分析的重要性，透過觀察數字所隱藏的意涵，覺察不同性別在社會上的處遇以及被忽略的社會現象；運用數據檢驗政策及制定計畫，以降低社會對性別歧視的傷害；瞭解性別角色與地位的現況及變遷情形，做為評估改善性別處境進展的公正與可比較之基礎；檢視性別平等的成就，加強政策制定者與執行者之性別意識及性別敏感度。

財團法人婦女權利促進發展基金會（2008）提到性別分析的意涵，人們可能認為國家政策與方案應該保持中立、一視同仁，才能符合平等；或者國家政策與方案的制定對於每個人的影響是一樣的，並不會因為不同性別而有所不同。這種「性別中立」的說法其實是落入所謂「政策性別盲」，是性別分析工作要挑戰的部分，因此參與制定政策或性別分析的個人，以及所屬機構的價值信念，將會深深影響到性別分析期待達成的目標與品質。簡言之，性別分析是將性別觀點整合到政策分析及發展過程中，希望達成的目標包括：

1. 提供如何將性別觀點整合到政策發展過程的步驟說明。
2. 條列融入性別觀點的思考議題，增進使用者的思考機會與提問之引導。
3. 提供初次進行政策分析者，運用步驟、發展具備性別觀點的分析能力。
4. 政策分析參與者在參考分析方法的導引後，調整並找到適合自己情境與議題的分析途徑。
5. 當熟悉性別的思考方式且能力提升之際，可以發展個別將性別觀點整合進入政策分析架構的多元思維方式。

根據財團法人婦女權益促進發展基金會（2008）的定義，性別分析是整合婦女主

要活動與過程的重要方法，其方法為：

1. 瞭解並認知不同性別生活上的差異，以及存在於女性之間的多樣化，亦即存在於各經濟體或社區內經濟、社會、文化、環境、組織和政治結構之下，他們的不同環境、責任、社會關係和地位。
2. 評估政策、計畫、專案可能對不同性別所產生的不同衝擊。
3. 透過按性別區隔之統計資料的蒐集與運用，包括質化與量化的方式，對不同性別產生不同影響的情形及原因進行比較。
4. 將性別之考量納入政策的規劃、設計、執行與評估過程。

Sharp (2007) 認為「性別分析」是將性別觀點納入統計，應考慮到性別角色、性別差異及社會中的不平等現象，藉由統計數字揭發背後造成性別差異的不同性別關係問題，指出政策介入的需求，能提供婦女處境重要的資料。數據應包括與個人直接相關以及無直接關係的數據，同時考慮到影響不同性別角色的性別因素、獲得資源的機會、不同性別受益於獲得資源與服務的方式等等。性別分析涉及：

1. 選擇架構和分析工具。
2. 不同的切入點。
3. 考慮如何運用性別分析促進改變，包括考慮改變會面臨何事、如何及為何等問題。
4. 評估推動性別分析的過程可行與限制的影響力。
5. 若想讓性別分析協助情況改變，必須將性別分析嵌入或整合至整個政策內容，讓性別分析既是技術，也是政治過程。

綜合以上各文獻看法，「性別分析」有下列重點：

1. 基於不同性別生活經驗上的不同，以及女性之間的多樣化，瞭解並認知在經濟、社會、文化、環境和政治結構之下，不同性別處境的差異。
2. 透過性別區隔之統計資料及質化方式，對不同性別產生不同影響的情形及原因進行比較。
3. 為初次進行政策分析者提供運用步驟、發展具備性別觀點的分析能力。
4. 將性別觀點整合進入政策分析架構的思維中，以便未來在政策制定過程中，達到減少性別差異的目的。

第三章 我國性別分析執行情形

為了瞭解我國政府部門過去運用性別主流化工具的能力，以建立指導分針修正相關政策，本研究舉行兩場座談會，一場為邀請中央部門相關業務人員，一場則是邀請地方政府相關業務人員、民間團體、專家學者進行討論，以瞭解及重視性別分析工具執行的困難與經驗。

本研究團隊在 2016 年 8 月 8 日完成第一場中央部門座談會，共計七位相關單位人員出席分享及討論。第二場座談會在 2016 年 8 月 29 日舉行，共有九位民間團體、地方政府、及專家學者人員出席，座談會與會者資料表請見下表 3-1。

表 3-1：焦點團體座談會與會者資料表

與會者	性別	類別	備註
A1	女	中央部門	焦點團體一
A2	女	中央部門	焦點團體一
A3	女	中央部門	焦點團體一
A4	女	中央部門	焦點團體一
A5	女	中央部門	焦點團體一
A6	女	中央部門	焦點團體一
A7	女	中央部門	焦點團體一
B1	女	民間團體	焦點團體二
B2	男	地方政府	焦點團體二
B3	女	民間團體	焦點團體二
B4	女	民間團體	焦點團體二
B5	女	學者	焦點團體二
B6	女	地方政府	焦點團體二
B7	女	地方政府	焦點團體二
B8	女	地方政府	焦點團體二
B9	女	地方政府	焦點團體二

資料來源：本研究整理。

座談會討論議題包括「目前貴部門在執行性別主流化上的結構運用及問題，以及性別分析在貴部門推動的經驗及困境」、「現有政府性別分析的問題，及與其他主流

化工具間配合程度」、「性別分析在不同政策階段及政策類型中運用的可能性」及「提供現有的性別分析模式以及指導方針的手冊範例，希望與會人員能夠予以討論現有模式以及指導手冊是否適用於本國的例子」，而以下的座談會結果也將依據討論議題進行分類整理（焦點團體座談會紀錄請見附錄四）。

一、目前推動性別分析的經驗及困境

1.1 中央及地方部門各有方式進行性別分析工作

在性別分析推動的經驗方面，各部門都有自己的成果，與會者談及除了基本的性別統計專區以外，包括預先集結資料、蒐羅相關文章、運用軟體技術、政策推動以及增加能見度等等，也會定時開會討論每年度性別分析的主題，也很重視性別分析後的分享機制，以他們的方式推動政策的性別分析機制。

我們統計單位會定期蒐集性別統計分析文章，每年張貼到性別統計專頁。(A1、A4，中央部門)

機關內有擅長做統計和報表的組別（健康監測組），但卻沒有辦法把相關的性別統計或性別分析窗口放到該組工作內；該組現在的主要任務變成是負責很多項的監測調查，而我們如果有需求就會去請該組提供調查數據，做為業務規劃上的參考。針對女性健康部分其實有特別在推動，但如果說確實拿調查數據去看分析的話就較弱一點，因為我們現在的分工就是該組負責做調查，我們組負責做政策推動。(A4，中央部門)

我們的統計單位對於性別統計和分析非常重視，早期也做性別統計指標的專刊，因為後來發覺那個只是擺著不容易產生效果，所以我們就多在一些計畫或研究分析上帶入性別觀點或議題，然後盡量把這類的分析案呈現給上層的部次長，讓它能夠在上面曝光，增加能見度以後，才有辦法在部務會議裡讓各個一級機關看到，長官才會做出明確的指示，看能否發揮統計資源決算的效果。(A3，中央部門)

我們在性別上面有嘗試應用軟體技術，如進行某種性別變動概況調查（郵政儲金儲戶性別變動概況）時，利用泡泡圖做一些特效，透過不同的技術引發大家對於我們所提供的一些指標資料產生興趣，這是一種操作手法。（A3，中央部門）

目前○○○進行性別分析的幾個方式，一個就是從專題分析裡面去加上性別的部分，那另外就是主計處他們定期會有一些性別分析的報告內容，那我們會請他們到我們女性權益促進委員會的某些分工小組去做報告，主要的用意就是說這個報告除了在主計處發表在網頁上之外，也可以讓其他局處知道有這樣子性別分析的結果，希望可以讓其他局處知道這個訊息，然後可能運用到他們政策制定規劃上面（B7，地方政府）。

1.2 統計與業務單位難以相互配合

在性別分析執行困境方面，可以發現與會者反映最多的狀況是統計與業務單位之間互不瞭解的現象。業務單位對於自己需要何種資料分析並不清楚，但在性別分析的過程中又不會主動找統計部門參與，因此統計部門較希望業務單位主動告知較精確的需求，在作業上會較少失誤，相互配合達到性別分析成果或目的。此外，目前統計單位是處於較需要主動提出介入的角色，未來若能給予更適當的介入點，相信會更有利整體的規劃與進行，使其更加完善。

統計部門為了配合各單位執行業務，平常就會蒐集有包含性別的統計資料，然後也把這些統計資料放在性別統計專區，關於性別的調查也非常多，還有我們會把機關內的業務挑選出一些比較重點的部分，按照重點分類去做成統計分析報告，同時也蒐集較特殊的族群，如：身心障礙、原住民等等，我們就會把相關的資料蒐集起來進行分析，在別人都還不需要用到的時候先集結成冊，提供給各界或是自己的業務單位在有需要時就能馬上使用，不需要再另外提出申請。因為這樣的分析隨時都會產生，所以我們跟業務單位會有比較好的連結，每年都會行文請他

們提供說明在業務推動上有什麼需求，希望可以給我們一些資訊，我們就會去辦理調查，再把它做成統計報告的分析提供給他們參考。(A7，中央部門)

現在變成統計單位要主動去聯繫業務單位及要求加入，業務單位不是主動的，如果統計單位想把這個東西弄得更完整，就要自己找切入的時間點，會比較辛苦一點。(A2，中央部門)

因統計與業務單位對彼此的領域並不熟悉，因此在提供資料容易產生時間差，無法即時給予，甚至會有資料量是否足夠的疑慮，而業務人員對相關議題的需求若不夠明確，也會造成困擾。

目前的困難是這個性別分析其實應該是推動業務的人對業務比較熟悉，他所需要的東西其實統計人員不是非常瞭解，變成統計人員提供的東西會有一個時間落差，當業務人員需要資料的時候，並沒有辦法馬上產生給他。另一個困難點是性別分析在政策推動之前就去做評估的時候，事實上業務人員如果還沒想到推動什麼業務的時候，統計人員也不知道要提供怎麼樣的資料，就會沒有資料可以去做分析。

(A7，中央部門)

回應目前性別資料辦理的困境—因為統計資料大概分為兩個部分，一個是公務統計，一個是調查統計，以調查統計來講的話，這個東西比較大的問題在於剛剛提到的時間落差。我們所簽署的東西可能是一個細項的產業，或是某一個產品去跟人家交涉，可是我們的統計資料或統計調查能夠調查到的是一個行業別的東西，而太過細節的東西對於統計調查是有它的難度的。資料量的不足也是個問題，當我們拿到一個調查統計資料，要去切那麼細的時候，比較會考慮到統計樣本數是否足夠？它的有效性是否顯著？同時就會牽涉到統計分析的顯著性是否足夠？能否提供這麼細的統計分析？因此，性別區隔資料庫若是來自調查統計，它往往有個時間性的差異，或是行業別的差異，或是調查時樣本數是否足夠的問題等等，

統計單位設法提供資料確實是現實面的難處。(A5，中央部門)

1.3 性別分析需要質化與量化資料並行

國內目前的做法依據都較是指標性的，譬如：被廣為使用的單一性別人數，或被行政院列管之性別主流化項目等等。與會者表示因為部會掌管性質緣故，接觸的資料可能僅能看到最基本的數據差異情況，但對於造成這些差異的主要原因或更深入的內涵並無從瞭解。換言之，統計資料呈現資訊較表面，好的性別分析也需要質性資料的分析，深入研究性別分析目前仍有所侷限。

我們的統計資料主要都是以產業面和企業面的資料為主，只能看到性別差異或行業別差異，若想要看到更細一點的統計或交叉分析會較為缺乏，譬如：年齡與行業規模會不會有差異？性別統計分析相對會比較侷限，個人覺得我們的統計單位較少涉及這個部分，不過由自己單位做的調查會進行分析，若是底下所屬單位做的計畫和訓練部分，統計資料就是由各業務單位辦理時自行分析。(A5，中央部門)

在性別統計分析部分，我們遇到一個狀況就是如果純粹從調查方面來看，可能看不到為什麼男女性會有差異，只能從數字上看得出來有差異，但是造成差異的原因就看不到。(A4，中央部門)

與會者表示部會努力的成果未必能完整呈現出來，因為有許多是無法加以量化的，未來可以思考如何修改制度，以利質性性質可以呈現成果。

我們的統計單位在研究分析資料上需要花比較多的時間，有了初步結果就會往上呈給長官看，但是有一些資料我們對它的熟悉度不夠，跑出來的結果好像不是我們想像中的結果，針對這部分的資料若無法解讀內涵或必須做更深入地研究議題，

往往就沒辦法將分析過的成果公開，因為我們大部分公開的東西都需要非常成熟，因此像每年需要做性別指標考核，新增一兩項指標，我們覺得這種比較像量化的東西，我們做了很多努力，但這些成果未必能以量化的方式呈現給大眾，對於不是以人為主的部會而言，統計資料跟性別的結合度較差。(A3，中央部門)

性別分析除了數字的部分，其實也需要質性的分析，像是統計出身的背景，我們平常在做的分析是以數量的分析為主。像我們平常協助機關發展統計資料的蒐集或者是往性別分析去走的時候，其實我們遇到一個很大的困境是屬質的分析要如何去做，這個部分我們真的沒有辦法去做分析。(B2，地方政府)

1.4 性別主流化工具無法落實在政策中

因為有些公務人員並未將性別分析看成很重要的議題，因此與會者認為性別主流化工具執行歸執行，但在政策規劃中並不會運用到這些工具，也不見得會運用到性別分析。

就性別統計跟性別分析這個部分的角度來講，我們沒有辦法獨立完成它，因為統計一直認為分析要落實到業務面，所以在做性別分析的時候，雖然平常的統計都有分男女，也可以做分析，同時我們也有做跨機關的資料結合，可是我們做分析出來可能像剛剛○○○講的一樣，在實用性上會有一些落差，因為在政策上面去落實又是另外一回事，業務單位可能會覺得我們在數字上玩分析遊戲，可是對他的業務或政策上有沒有認同的感覺，中間可能有一條線在。(A2，中央部門)

我們每年會把目前有性別的，還有目前被列管的一些性別主流化成果都放進來，只是我們常會覺得跟政策和業務的執行面還是有很大的鴻溝，他們並沒有把性別分析看成一個很重要的議題，在run 什麼計畫的時候都不會想到統計，我覺得這是一個很大的問題。(A2，中央部門)

每次我們做完分析以後，你要回去叫它在政策上做一些因應，好像有點來不及了，就會有這種問題。其實我們在做性別統計分析的時候，我們都會做兩件事，一個是監測，另一個是預測，這是未來的趨勢。(B4，民間團體)

二、現有政府性別分析的問題及主流化工具間配合程度

2.1 肯定性別分析的關鍵性

過去國內推動一些性別主流化的工作，但最重要的核心應是性別分析，具有良好的性別分析才能分析政策的走向，也會提到過去在推性別影響評估前就應有性別分析在前面推動。

我們也認為在推動性別主流化最關鍵的部分就是性別分析，過去因為這塊一直沒有很到位，所以變成我們真正要去應用是很困難的，也可能造成大家的一些誤解，我們並不是要去完成一個作業，其實是想透過過程去改變。(B4，民間團體)

在○○○政府推行性別主流化業務的過程裡面，其實大家對於什麼是性別分析沒有一個具體的想法，也不知道要怎樣去落實它。如果它是一個比較簡單的概念，或是可以用一些比較淺顯易懂的文字去表達的話，其實對於縣市政府實際去落實或執行的部分在操作上會比較容易，這是我們在實務上面對到的第一個困境，你連這個東西是什麼都沒有辦法很具體瞭解，何況去把它執行做出來，這又是另一個層次。(B2，地方政府)

在過去幾年在做性別影響評估，前提是因為有了分析以後才能做性別影響評估，可是中央都是一句話跳過前面的階段，都是說沒有資料等通過我們再去蒐集。(B5，學者)

2.2 政府部門性別敏感度低

一般提供的數據稱為性別統計，如：男的占多少？女的占多少？可是當賦予它生命的時候，這樣的過程稱為性別分析。業務單位自認為計畫沒有性別限制，就與性別無關，但其實只要讓業務單位知道後面需要呈現的成果，便不會有申請與否都無關，或者沒有設限也無關等缺乏性別敏感度的想法。

業務單位提計畫的時候要做性別影響評估，但他們會很奇怪這跟性別到底有什麼關係？認為他們的報告沒有對任何性別做出任何限制，因為覺得沒有限制，要怎麼提性別影響評估？(A2，中央部門)

從業務單位角度來看，我覺得性別統計這些資料應該是性別分析時候的工具而已，業務部門人員應該都要有性別分析的概念，但比較大的困難點是現在很多業務部門人員有初步或有進階的性別觀點，或是上過性別意識培力課程，可是他們再回到業務端的時候，遇到的困難是很難把這些上過課的東西或觀點放入自己的業務裡，我覺得比較大的原因是在每個政策、計畫形成的階段裡面，他們需要的一些性別觀點或一些原則性的東西，是沒有相關工具可以去運用的，譬如：規劃一個政策的時候需要一些背景資料，他可能根本不知道需要什麼？要去哪裡找？我覺得業務單位人員其實比較多並不知道怎麼樣去切入，他可能根本就不知道工具是什麼？當然最主要的可能還是他們的能力不夠深入，無法想到如何去跟性別議題結合在一起。(A1，中央部門)

但有性平專責單位的地方政府，當業務人員對性平業務有疑問時，便可以去找性平辦公室討論，可及時解決性別分析的問題，指引業務單位未來工作方向，業務單位也比較願意去進行改革。

我舉我自己負責的局處當例子，就是他們會覺得自己的業務跟性別無關，但是他也很努力在做，那個時候新聞報導有水質污染，他就做了很多個性別統計，在小組會議上也把他的成果展現出來，有些局處像我去參加會議的時候說你們這個其

實可以做，其實資料是有的，但是他們不知道能和性別掛上關係。然後有時候我會在會議上提供一些局處成功的案例跟經驗去做參考，其實他們長官也是很支持的，也在會議上表達這是一個可以嘗試的方向（B8，地方政府）。

2.3 政府部門對性別分析的想像不同

性別分析其實應該是各單位或工具互相合作的產物，除了不侷限在統計單位以外，與其他各項工具的配合也很重要。目前性別分析多數由統計單位主責窗口，但在產生性別分析結果之前，各階段評估工作卻沒有統計單位的加入。

在公部門中只要講到性別分析，所有人都會覺得這是統計的工作，但我們覺得性別分析不應該只侷限在統計部門，就我們自己的瞭解，覺得在政策共識、分析問題、方案計畫及資源分配的時候，都要將性別觀點納入。（A7，中央部門）

六大工具在一般部會裡面都有，以我們來說，性別預算是會計處當窗口，性別統計和性別分析是統計處當窗口，性別影響評估是由秘書室負責，培力跟專案小組是人事處在辦，這樣的窗口就是去聯繫部內所有單位來完成所有工具的工作。在研究團隊提供的性別分析或性別指標參考資料中，對於目前國內的整個公務思維或整個計畫訂定是一個大的反轉，因為幾乎都是跟業務去結合的，國內目前在檯面上看到的性別分析都不是長這個樣子，而我們國內很重視性別影響評估，可是統計單位怎麼樣都沒有辦法進入到性別影響評估階段。（A2，中央部門）

在研究團隊提供的性別分析或性別指標參考資料中，跟我們做性別分析的想像完全不一樣，我覺得它有點類似跟計畫剛開始的時候就已跟分析結合在一起，如果用我們的六大工具來講的話，它應該比較屬於性別影響評估，也就是說我們平常在講到性別影響評估的時候，性別影響評估階段就要跟性別分析結合，可是我們統計單位很難在性別影響評估階段就去介入，這是我覺得一個很大的問題。（A2，中央部門）

三、性別分析未來運用的可能性

3.1 增加各領域專業人員的合作

承上，衍生的議題是不同的階段是否都該有統計的部分加入？與會者認為統計單位、業務單位及研究單位能夠同時加入，會讓各有專精的人員發揮所長，而非部分人員僅能注意表面資訊，透過合作可以互相截長補短。

我覺得目前統計單位整個介入到計畫裡面的幾乎是沒有，我們是希望現在性別分析run的方式可以跟業務結合，當然有研究單位進來更好，因為其實有一些我們只知道現象但不知所以然，我們只能說它的時代變遷或現狀是怎麼樣，業務單位可能也只知道現狀就是這樣，可是如果要瞭解為什麼這樣，可能需要去做一些比較深入的研究分析，或是需要更清楚這些業務的人員來解釋它。(A2, 中央部門)

四、對於性別分析指標或指導手冊的意見

與會者針對研究團隊提供的參考資料進行討論，本研究根據參考資料內容、提問者、發言內容以及研究團隊回應，做成下方對照表。

表3-2：性別分析檢核表之意見及回應

座談會參考資料內容	與會者代號	與會者發言內容	研究團隊回應
<p>菲律賓「健康計畫的 GAD 檢核表」</p> <p>1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題</p>	<p>A4, 中央部門</p>	<p>我以業務承辦人的角色來試著就這些檢核表問題把答案填出來。因為它的男女性並沒有設定男女性別角色，會變得不知道要請教專家？還是請教民眾？還有一個部分是有些計畫常已是每年延續性辦理的狀況，如果針對 1.1 的話就會有那種例行性每年度都會辦理的議題，是不是都還要再重新諮詢過？或者說有些議題是有些專家所產生的？</p>	<p>這邊應該是「男性和女性」，不是「男性或女性」，其實它指的是在議題設定階段，會有一個機制去蒐集對這個議題的一些看法。</p>
<p>1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵</p>	<p>A4, 中央部門</p>	<p>例如：乳癌篩檢防治的品質管理計畫等等，可能就是針對女性，不過男性也有乳癌，那以子宮頸抹片來說，它可能女性就是利益關係人，男性就沒有了，那會不會影響到這個檢核表的總分？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 計畫針對單一性別的話，可能很多東西都是零分的，如果這樣來算確實是不太公平的，如果真的要用到這些表來算分的話，也要注意到您剛所提到的差異性。 2. 其實你舉了一個非常好的例子去做了反例子，說子宮頸癌是一個女性癌症，可是子宮頸癌風險並不是女性本身的問題，子宮頸癌是 HPV 感染，只是 HPV 感染的時候男性通常不會怎麼樣，那是來自生理性的性別差異，所以如果子宮頸癌防治還是被視為一個女性癌症的防治，那就是有太大的性別意識問題在裡面，它應該是 HPV 防治，所以男性還是這件事情的利害相關人。你們很多疑惑

座談會參考資料內容	與會者代號	與會者發言內容	研究團隊回應
			的部分是因為性別意識培力不夠所造成，會不知道這些指導語所指為何。
6.1.2 女性往往在家庭或社區中扮演健康照顧提供者的角色，則該計畫是否考量到如何支持女性在這方面的角色	A4, 中央部門	它比較是在說明女性在家庭社區中扮演健康照顧提供者的角色，可是感覺我們的計畫中不見得每一件都會提到這個部分，那「6.2.2 計畫的設計中是否有考量到為女性提供服務的必要性」也會有一樣的狀況，不曉得這樣的狀況下會不會影響到檢核表的計分？	這每一個裡面其實概念都一樣，在參與上的性別有沒有差異？在整個領導群上到底有沒有進入到決策系統？每一個計畫出來總會有新的工作機會，新的工作機會是不是有性別上的差異？會不會這個計畫新增工作機會時，受益的全是男或全是女的？它主要是讓我們去看這些東西。
7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標	A4, 中央部門	其中有一個「兒童及成人的死亡率及發病率」，我們在做性別分析，可是它又要我們結合兒童及成人的死亡率及發病率，不曉得它這個是舉例？還是就是要填兒童及成人的死亡率及發病率？	每個指標都是提到性別，譬如：「生產健康計畫及服務的參與率」要看的是不同性別差異，而兒童及成人的死亡率要看的也是男童、女童死亡率的差異，或是發病率的性別差異。
—	A5, 中央部門	因為我看感覺它是類似勾選，當你如果勾了是或否的時候，那它背後應該還是會有一些東西，譬如：這個計畫是否考慮到男女性的需求？它只問是或否，但是在勾選的時候會不會大家都落入到某一種制式的情況？它背後應該是要有一些東西支撐，勾了的話要有一些東西來支撐說為什麼會這樣勾，計畫是不是有達到某些目標去符合這樣子的東西？而不是只是在是跟否的勾選上。事實上，那個支撐的東西要做到也非常龐大，不管你作業的時候有沒有指標，這些各項指標要去做蒐集，有些甚至是從零到有的過程，才有辦法呈	您的意思是要有一些證據才能夠勾是或否，但它只是一個很簡單的表格，像請我們出考題的，它也會有一個 checklist，確認你到底做了什麼，所以它是一個提醒作用，提醒研究單位自己有沒有去考量到不同性別。不過，這個自我檢核表裡面很多東西可能也是有點困難的，如「9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境」，但我覺得它弄成簡版就以「6.0 設計階段的性別分析」及「7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標」讓自己去 check 是滿有用的。

座談會參考資料內容	與會者代號	與會者發言內容	研究團隊回應
		現這些東西，後面要做的東西是非常大的工程。	
菲律賓「財經計畫的 GAD 檢核表」	A6, 中央部門	微型財金計畫跟創業有關，我覺得這個部分的指標比較針對還款能力、借多少、使用多少等等，針對創業協助方面卻是比較少的，因為創業的風險也很大，所以我才提出這一個意見。	之前做過男女性的創業分析，可以發現女性較固守成規，一些成功案例都是在往前、往上升級的，越做越大其實較不容易倒，所以這個就叫性別分析，我們最後就會抓到一個「原因」，雖然這個計畫特別是給女性去申請的，可是最後卻發現女性倒閉的比較多，那之後便知道政策下一步的方向了，這就是性別分析的重要性。
—	A7, 中央部門	在研究團隊提供的性別分析或性別指標參考資料中，好像並未看到就業資料？	就業是融入在各個計畫裡面，沒有特別獨立就業相關的類型。
6.2 對於女性社會經濟地位及充權，是否產生長期的影響	A7, 中央部門	自己去做評估的時候，這個東西如果沒有背後的支撐，是不是就變成承辦人會有自己的主觀分析，主觀地認定這個東西是否會有長期的影響嗎？	對，問題還是一樣，填影響評估的人都是小咖，但計畫是大咖出來的，我們最重要的關鍵是性別分析要插在哪個階段？它沒有讓性別專家即早介入計畫，重點還是在於觀念。這個 checklist 可能還是看填寫者的個人判斷，主要是有一些指引，讓你去注意一些現象。
—	A7, 中央部門	如果以後有這樣一個性別分析的表，跟性別影響評估的角色分別會是什麼？	比較不建議取代性別影響評估表，要說服公部門接受是一件很困難的事情，他們好不容易接受性別影響評估表，要把它取消的話，我覺得是一個非常危險的狀況。我比較建議提性別影響評估表的時候，在問題分析階段拉出去，可能就會有幾個向度去思考，在這個問題上我應該思考的點是什麼？在後面填資源分配的時候再拉出去，想想

座談會參考資料內容	與會者代號	與會者發言內容	研究團隊回應
			<p>在資源分配上我應該思考的點是什麼？方向又是什麼？在最後評估管考的部分同樣再拉出去，思考評估管考的時候應該注意什麼？簡單來說，性別分析表就是一個協助的角色，主要有兩個方向，一個是協助完成性別影響評估表，另外一個是說協助大家去完成專題，性別分析需要大家去做出專題分析，在思考一個專題的時候，可以拿來做為分析的重點或方向。我覺得如果可以出來管考的話，做這些東西對公部門來講才有意義，但是管考應該不是那種沒有達到分數就列管的管考，而是比較鬆的一種管考。</p>
8.0 是否有以性別分析為基礎的資料庫	A7, 中央部門	資料庫？	<p>我覺得這個部分它可能會有音譯意義理解的問題，因為 data-base 的字根其實是在講以資料為基礎，有性別隔離資料為基礎的再去研擬方案，但是我們都會直接把它翻譯成資料庫，進入到公部門的時候就變成要建設資料庫，因為是不同的概念，所以在解讀的時候要注意一下。（此為委託單位回應）</p>
—	A2, 中央部門	<p>以菲律賓資料來看，前面是全面性的，後面才會依計畫別分類，那其實每一個不同的計畫別的「6.0 設計階段的性別分析」及「7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標」不一樣。目前國內所有部會的計畫類型非常多，到時候計</p>	<p>我覺得還是優先以中央部會的類別為主，如果有的話就希望是各部會來分類，但是確實有一些小的就沒有分類，但整體來說還是有幫助的，所以初期類別可能不能太多，他們可以自己進去拉出來看，確認自己比較適合哪一類。</p>

座談會參考資料內容	與會者代號	與會者發言內容	研究團隊回應
		畫類別不同可能會是一個很大的工作量，或是怎麼樣才能把它歸到某一個類別去。	
一	A3, 中央部門	如果未來要推這個檢核表的話，有辦法先給業務單位試填嗎？	應該是可以，我們只是初步的建議，要推動之前還有一段路要走，會把它寫到報告中，建議推動之前要多做一些準備或實驗。

資料來源：本研究整理。

第四章 各國及國際組織性別分析的現況

第一節 聯合國

聯合國糧食及農業組織 (Food and Agriculture Organization of the United Nations, FAO) (2016) 提供一個學習平台 (Investment Learning Platform, ILP)，目的是提供較為簡潔與實用的指南給予規劃、制定、實施或評價農業公共投資及農村發展的人，尤其是政府工作人員及其國內國際顧問、投資合作夥伴(生產者組織代表/智囊團/研究機構或大學及融資機構)等等。在 FAO 的 ILP 平台之主題及任務中，有一項即為「性別分析」，言明性別分析是社會分析的一部分，也是社會多樣性的研究，它的目的是調查不同性別在資產基礎、生存策略與脆弱性方面的差異，以及造成這些差異的原因與影響，而透過這些差異有更深的瞭解，更能採取適當的干預措施，以確保社會包容與平等獲得資源及基本服務 (醫療、教育及經濟基礎設施)，這是使經濟公平與持續性增長的必要工作。

FAO 認為：發展中國家的女性占了農業勞動力的明顯比率，特別是在非洲如撒哈拉以南與南亞地區；然而，女性在農業生產與社會經濟發展中的資源與機會比男性來得少，如：土地、信貸、推廣或教育等等；女性農工的工資通常比男性低，而在一些國家中，丈夫的家庭可能會在丈夫過世後取走土地與牲畜，讓女性一貧如洗，因此用性別視角來分析社會多樣性，揭示不平等的原因，並大幅降低對婦女的生產力、生計與耕種能力之障礙，此是非常重要的議題。

根據 FAO 的估計，若是女性擁有同等的生產性資源，她們可以大大地提高自己的農場產量；此外，由非洲、亞洲、拉丁美洲明顯可以發現當女性有較高的地位與權力，會使家庭更加受益，因此縮小所有在參與發展、政府與農戶的經濟利益之性別差距。針對不同性別平等的努力可以持續地發展，其可透過以下計畫來實現：(1) 性別平等 (即追求公平和正義)，(2) 賦予女性權力 (即增加婦女的機會來控制她們的生活)。

下圖說明性別主流化是如何透過社會分析過程，促進可持續與公平發展的影響 (見圖 4-1)。

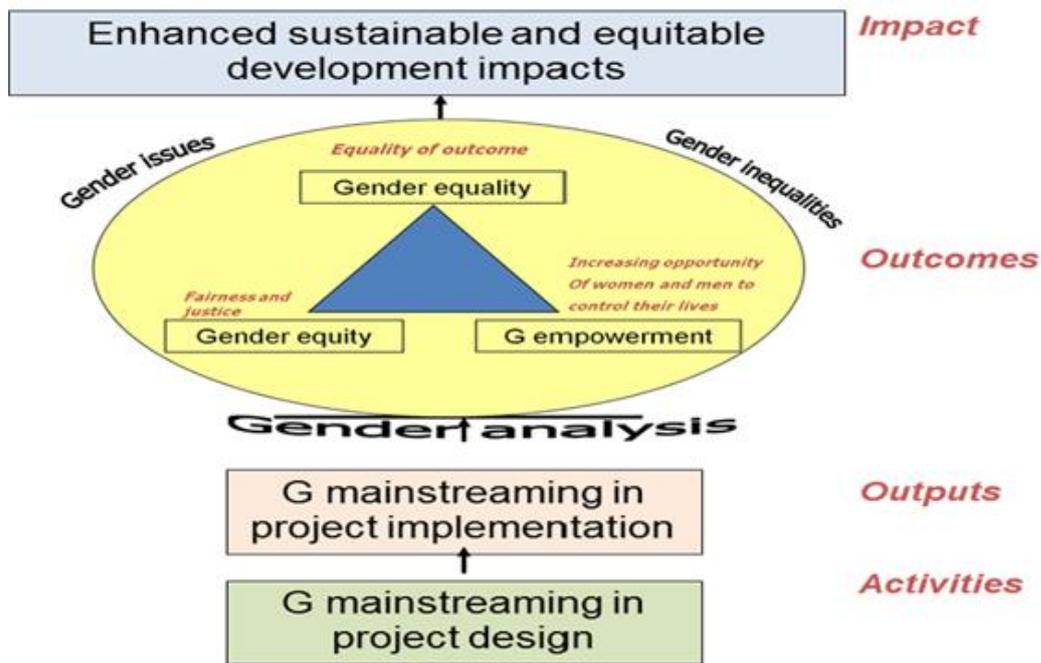


圖 4-1：FAO Gender Analysis

性別分析是透過社會學家、人類學家、性別（社會）與生計專家，在計畫週期的各個階段中來進行，而很重要的是要盡早地把它合併到社會分析研究中。持續性生計方法（見社會分析¹）可以被用以探索不同性別性在資產基礎、生存策略與脆弱性方面的差異之工具，以此方式減少不同性別間的差異以及加強應變能力，並發展生計與增進產出。

性別專家探討性別角色、性別的工作負載，以獲取及決策資源與性別角色的控制權。性別專家採用可持續生計方法做為概念框架，以理解農業和農村發展背景下的社會多樣性與性別之動態，然後以結果表明方法，建立針對不同性別的優勢，來應對策略與生計，並解決現有的不平等。

定量指標包括(World Bank, 2015)：

1. 在計畫的確定和設計會議方面的參與（出席及參與按照性別、年齡、貢獻、社會經濟背景）。

¹ FAO - Social Analysis. <http://www.fao.org/investment-learning-platform/themes-and-tasks/social-analysis/zh/>

2. 農村男女性為計畫活動投入程度、勞動力、工具、資金等等。
3. 對不同性別的效益（如：就業增加、農作物產量等等），按照社會經濟背景、年齡。

定性指標則包括：

1. 透過計畫週期的不同階段，利益相關者的參與程度（按照性別、年齡、社會經濟背景）。
2. 重要決策中女性參與的程度

聯合國糧食及農業組織（Food and Agriculture Organization of the United Nations, FAO）與農業發展基金 IFAD（2010）合作舉辦農業與農村發展投資計畫的性別主流化培訓中，提到「性別分析」的數據情況（Gender analysis in the context of data）包括：

1. 分工（生產、生育與社區活動）。
2. 介入和控制資源與效益（影響因素）。
3. 決策與權力關係的參與程度。

其他聯合國所屬國際組織包括世界銀行（World Bank）以及聯合國發展計畫（United Nations Development Program），或是一些國際非營利組織，包括 ACDI/VOCA 等組織接發表性別分析的指標及工具箱，提供各個組織在性別分析上的參考。聯合國發展計畫（United Nations Development Programme）中所研擬的「性別分析指標」，該計畫中認為一個好的性別分析應該提供（ACDI/VOCA, 2012）：

1. 性別意識—瞭解性別關係和對發展政策和改善的暗示。
2. 女性優先的回顧：再教育和促進的力量。
3. 滿足女性實際需要和／或政策的興趣。

各國際組織中建議數個分析性別的架構，列舉如下（Status of Woman, 1996; APEC,

2002; ACDI/VOCA, 2012; March, Smyth&Mukhopadhyay, 1999; World Bank, 2016; United Nations Development Program, 2001a, 2001b; World Bank, 2002, 2015; Srinivas,2015)：

一、哈佛分析架構 (Harvard Analytical Framework)

哈佛架構是最早發明的性別分析架構，在 1985 年由哈佛國際發展組織所設計。哈佛架構的特色是採用矩陣的方式，分析男性與女性在經濟活動上所產生的資源的差異；哈佛分析架構包含四個層面的連鎖分析，首先描繪出活動輪廓 (activity profile)、以及資源與利益的取得和控制輪廓 (access and control profile-resources and benefits)，再列出影響因素 (influencing factors)，最後計畫週期分析表 (cycle analysis)。在該工具 1 中，主要是呈現兩性在生產、再生產及社區活動上的差異 (見表 4-1)。

表 4-1：哈佛工具 1：活動輪廓

哈佛工具 1 活動輪廓 (The Activity Profile)		
活動	女人／女孩	男人／男孩
生產活動 (有酬勞動、工作角色與活動)		
再生產活動 (為維繫生產所需支持、家庭角色與活動)		
社區活動 (志願服務、社團活動、政治參與)		

資料來源：Fiona Leach (2003), p37-38.

工具 2 主要是分析男性與女性誰可以接近資源？誰可以控制家戶在使用資源上的利益？近用 (Access) 表示是否可以使用資源，但並不表示可以控制資源；控制 (Control) 表示可以決定誰可以使用資源 (見表 4-2)。

表 4-2：哈佛工具 2：取得和控制輪廓

哈佛工具 2 取得和控制輪廓 (The Access and Control Profile)				
項目	近用 Access		控制 Control	
	女性	男性	女性	男性
資源 (resources)：如土地、設備、勞力、現金、教育／培訓或其他				
收益 (benefits)：外來收入、資產所有權、基本需求 (食、衣、住等)、教育、政治權力／聲望或其他				

資料來源：March, Smyth&Mukhopadhyay, 1999, p34.

工具 3 影響因素分析表主要在於分析資源使用分配及利益掌握上的決定因素，分析外部的限制及機會。在干預計畫的時候，可以使我們更瞭解外部的限制及機會為何，也可以幫助我們決定這項干預是否可以成功（見表 4-3）。

表 4-3：哈佛工具 3：影響因素分析表

哈佛工具 3 影響因素分析表 (Influencing factors)				
影響因素 (Influencing factors)	限制 (Constraints)		機會 (Opportunity)	
	女性	男性	女性	男性
<ul style="list-style-type: none"> ● 社會規範 ● 社會階層 ● 人口概況 ● 習俗文化 ● 經濟 ● 教育培力 ● 政治 ● 法律 ● 態度：社區對改變的態度 ● 其他 				

資料來源：March, Smyth&Mukhopadhyay, 1999, p34.

工具 4 主要是將女性納入政策決策的過程中，利用計畫週期分析表，以確保在不同的階段中，都能夠考量到女性的需求；而此表與菲律賓所發展「性別在不同政策階段中的分析」有相似設計，有利於在不同階段中，都能夠納入性別的考量（見表 4-4）。

表 4-4：哈佛工具 4：計畫週期分析表

哈佛工具 4 計畫週期分析表 (Checklist for Project-Cycle Analysis)
以下問題為在計畫週期各階段中，對女性的考量
<p>一、計畫確認階段的性別考量 (Gender dimension in project identification)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 評估不同性別者需求 (Assessing gender needs) <ol style="list-style-type: none"> 1. 增加不同性別者生產力與（或）生產量的需求和機會為何？ 2. 增加不同性別者取得和控制資源與利益的需求與機會為何？ 3. 這些需求和機會如何與國家其他整體和相關部分發展需求和機會相關連？ 4. 確認這些需求和機會時是否直接徵詢不同性別者？ ● 定義專案目標 (Defining general project objectives) <ol style="list-style-type: none"> 1. 計畫目標是否明確連結到不同性別者需求？ 2. 該目標適當地反應不同性別者需求嗎？ 3. 不同性別者參與設定目標嗎？ 4. 有任何早期努力的成果嗎？ 5. 目前的提案如何依據先前的活動內容發展？ ● 確認可能的負面影響 (identifying possible negative effects) <ol style="list-style-type: none"> 1. 計畫可能減少不同性別者取得或控制資源或利益嗎？ 2. 計畫可能在其他方面對不同性別者情況產生不良影響嗎？ 3. 對不同性別者短期或長期的影響為何？

哈佛工具 4 | 計畫週期分析表 (Checklist for Project-Cycle Analysis)

以下問題為在計畫週期各階段中，對女性的考量

二、計畫規劃／設計階段的性別考量 (Gender dimension in project design)

● 計畫對不同性別者活動的影響 (Project impact on gender activities)

1. 計畫對不同性別者生產、再生產和生計的維持以及社會政治的影響為何？
2. 計畫內容是否與目前社會對性別議題的理解一致？
3. 如果計畫改變，不同性別者是否還可以從事該項活動（及活動地點、報酬方式、技術、活動方式等）？以及對不同性別者的正負面影響是什麼？
4. 如果該計畫不改變上述事情，會不會使不同性別者的角色在發展過程中失去一次機會？
5. 如何對計畫進行調整以增進正面影響，減少或消除負面影響？

● 計畫對不同性別者使用權與支配權的影響

(Project impact on gender access and control)

1. 計畫如何影響不同性別者近用及支配用於生產活動（商品和服務生產）的資源與收益？
2. 計畫如何影響不同性別者近用及支配用於再生產活動（為維繫生產所需的支持與活動）資源與收益？
3. 計畫的每個部份如何影響不同性別者近用及支配用於社區活動（志願服務、政治參與）的資源與收益？
4. 對於目前限制與可能改善方法有哪些？
5. 如何調整計畫，以增進不同性別者對資源與收益的近用及支配？

三、計畫實施階段的性別考量 (Gender dimension in project implementation)

● 人力 (Personnel)

1. 計畫人員是否具性別意識，並認同不同性別者的需求？
2. 婦女習慣於為女性受益者提供商品與服務嗎？
3. 工作人員是否有必需的技能，以提供不同性別者所需的特殊資源？
4. 為改進供應系統需用到哪些培訓技術？
5. 不同性別者是否有合適的機會參與計畫的管理？

● 組織結構 (Organizational structures)

1. 組織形式是否能增進不同性別者對資源的使用？
2. 組織是否有足夠的力量，從其他組織中獲得不同性別者所需的資源？
3. 組織在制度上是否有能力去支持，並保障維護過程中不同性別者的權益？

● 運作與輸送 (Operations and logistics)

1. 從人員、地點、時間等面向，不同性別者是否都可以獲得服務的機曾與管道？
2. 是否制訂管控機制，以確保服務的可靠供給？
3. 是否有機制確保計畫資源與收益不被特定性別(男性)所使用與支配(獨享)？

● 財政 (Finances)

1. 是否有確保能繼續獲得經費的機制，以保證計畫的連貫性？
2. 相對於所工作計畫內容，現有經費是否足夠？

哈佛工具 4 | 計畫週期分析表 (Checklist for Project-Cycle Analysis)

以下問題為在計畫週期各階段中，對女性的考量

3. 是否避免特定性別（男性）優先使用資源的情形？
 4. 是否追蹤提供不同性別者之經費編列、撥付與實際支用情形？
- 彈性 (Flexibility)

資料來源：March, Smyth&Mukhopadhyay, 1999, p34.

二、Moser 架構

Moser 架構是由 Caroline Moser 於 1993 年出版的一本書籍²中所發展出來的架構，其希望藉由這個架構，能夠將女性由從屬地位 (subordinate position) 提升至能全面地參與社會發展，以達到平等、公平與充權的目的。

Moser 架構有三個概念—第一是女性有三重的角色，第二是應發展實務性及策略性上的性別需求，第三是政策參與的模式取向 (WID/GAD policy)。此架構包含六項分析工具，如下：

1. 性別角色界定：生產工作、再生產工作與社區三種角色³。
2. 性別需求評估：實際的性別需求、策略性的性別利益和需要。
3. 家庭資源與決策的控制：家庭內資源的配置與決策權力。
4. 三種角色的平衡。
5. WID/GAD政策矩陣。
6. 計畫過程中是否網羅婦女與關注性別的組織 (gender aware organizations) 和規劃者。

「工具 1：性別角色的界定」—包括生產角色、再生產角色以及社區角色，由工具 1 可

² 此書籍為Moser, Caroline O. N. (1993). Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training. London: Routledge.

³ 所謂生產工作指的是有市場交換價值，可以領到實際薪水或有實物回饋的工作，一般指的是在勞動力市場中的工作。再生產則指的是生育及照顧兒童的工作，也包含照顧家庭及料理三餐的工作，由於生育子女也是替資本家孕育下一代勞動力，所以被稱為「再生產工作」。而社區工作指的是男女在社區中的活動，通常是無薪及有空閒時間才投入的社區活動，傳統中女性被期待在社區中擔任無酬志工，男性則往往擔任領導及有薪的工作 (Moser, 1993, p.29-36)。

以看出女性與男性在日常生活活動當中有許多差異，請參考以下架構（見表 4-5）。

表 4-5：Moser 工具 1：性別角色的界定

活動	女性	男性
生產角色		
農業活動		
收入		
就業		
其他		
再生產活動		
福利相關活動		
能源油料		
食物準備		
兒童照顧活動		
健康相關活動		
衛生清潔及修繕工作		
市場相關活動		
其他		
社區活動		
參與會議		
宗教活動		
育樂活動		
社區活動		
其他		

「工具2：性別需求分析」—從第一個分析當中，能夠得知在女性和男性上有三種角色的差異，也會產生出實務性的需求。實務性的性別需求指的是幫助女性能夠完成目前的活動（例如：供給水資源、特殊的訓練或是收入的機會）及解決生活條件的匱乏，但滿足實務性的需求並不表示會挑戰到目前女性從屬地位（subordinate position）的性別分工情形。

策略性的性別需求是為了改善女性從屬地位（subordinate position）的狀況，可以使女性能夠平衡不同性別之間權力上的差距，例如：在法律上的改變、教育、平等薪資以及防治家庭暴力等等（見表4-6）。

表 4-6：Moser 工具 2：性別需求分析

實際性別需求	策略性別需求
種子的取得	集體的組織
農林漁牧及燃料需求	有權利發言
農具的改善 作物銷售問題	領導技能及在社區或計畫中具領導的地位
特殊的訓練	教育
有薪資的工作	

「工具 3：家庭資源及決策控制」—主要是檢視家庭中所擁有的資源及協商過程（見表 4-7）。

表 4-7：Moser 工具 3：家庭資源及決策控制

項目	近用 Access		控制 Control	
	女性	男性	女性	男性
資源（resources）：如土地、設備、勞力、現金、教育／培訓或其他				
收益（benefits）：外來收入、資產所有權、基本需求（食、衣、住等）、教育、政治權力／聲望或其他				

「工具4：三種角色平衡」—主要檢視一項政策的干預是如何影響女性三種角色，確定女性所有工作及角色均能納入考量，如果只著重於其中一個角色，可能造成其他兩個角色之非預期的干預，必須檢視工作負擔如何影響三種角色，而一種工作負擔的改變是否會影響其餘兩種，女性在計畫執行後如何平衡其角色等等。

「工具 5：評估與干預目的」—工具 5 是希望能夠考量計畫的干預如何能夠改變女性從

屬角色，促使其能夠符合實際性以及策略性的需求。在一項計畫當中有五個向度是需要被考量到的，包括福利（考慮到女性再生產的角色以符合實際性別需求）、公平（尋求女性能夠在發展過程中取得公平的地位）、反貧窮（是達到公平的柔和版目標）、效率（在社會發展過程中，能夠透過女性經濟貢獻使得發展更有效率且有效果）、充權（女性透過自我覺醒能夠產生更大的力量）（見表 4-8）。

表 4-8：Moser 工具 5：評估與干預目的

議題	福利 welfare	公平 equity	反貧窮 Anti-poverty	效率 efficiency	充權 empowerment

「工具6：計畫過程中是否網羅婦女與關注性別的組織（gender aware organizations）及規劃者」——在整個過程當中，如果有關注性別的組織參與，會使個人更能夠從計畫當中獲得更多力量，也可以達成策略性的性別需求。

三、性別分析矩陣（GAM）

性別分析矩陣(Gender Analysis Matrix, GAM)是由 Rani Parker 於 1993 年所發展出來的。GAM 提供一種以社區為基礎的技巧來分析性別差異，提供社區成員分析自己。GAM 有三個主要的原則：第一，性別分析的知識存在於社區活動者本身；第二，性別分析不需要特別的專家才能夠進行；第三，除非被分析者能夠實際執行，性別分析不可能提供大幅度的改革。

表4-9：性別分析矩陣表

	勞動力	時間	資源	文化
女性				
男性				
家庭				
社區				

GAM 的使用方式與國內擅長使用的 SWOT 相當類似，從矩陣交叉方式分析每一個向度的意涵，分別以「正」、「負」與「問號」代表是否與計畫的目標「符合」、「相違背」或

「不確定」等三種結果，主要在確認這些向度上與計畫目標符合的程度，GAM 可以當作分析的工具，也能當作監督或是需求評估的工具（見表 4-9）。

四、Longwe 的婦女充權架構（Women Empowerment Framework）

婦女充權架構由 Sara Hlupekile Longwe 於 1991 年建構，在婦女充權架構中所定義的「婦女充權」指的是使女性可以與男性有平等的地位，同等參與發展的過程。該架構立基有兩種向度，其中一個向度是五個不同程度的平等，依照程度的不同分別為福利參與、意識、覺醒、取得及控制五種平等程度；另一向度是婦女議題在計畫設計中的認知程度（分負面、中性、正面）。這個矩陣可以協助分析計畫是否具有性別平等的功能（見表 4-10）。

表 4-10：婦女充權架構表

	負面	中性	正面
福利			
取得			
意識覺醒			
參與			
控制			

五、資源／能力與易受傷害分析架構（Capacities and Vulnerabilities Analysis）

「易受傷害」及「需求」對於不同性別有不同的結果。由於男女性別角色扮演的不同，其所經歷的危機也各有差異，因此產生不同的需求，女性由於有較低的經濟、社會及政治地位，對於危機的面對是更易受傷害的，此分析也可以瞭解不同性別如何在危機、干預之下受影響的差異性。該矩陣表條列出資源／能力與易受傷害有哪些，包括物質、社會組織、動機態度三方面的資源（見表 4-11）。

表 4-11：資源／能力與易受傷害分析表

	易受傷害		資源／能力	
	女性	男性	女性	男性
物質方面 製造資源、技術與傷害存在嗎？				
社會／組織方面 人群間的關係為何？ 組織結構是什麼？				
動機／態度方面 社區覺得自己解決問題的能力為何？				

六、社會關係分析架構

1994年由Naila Kabeer發表，社會關係分析架構以社會主義女性主義為基礎，主要在分析現有資源、責任、權力分配中的性別不平等，並且希望藉由政策及計畫使女性能夠取得自我發展的機會，此模式著重於概念而非工具，主要在於分析人與人之間的關係，以及其關係對於獲取資源與活動的影響。

另外，在性別分析架構中，從四個不同的社會結構觀看性別之間的關係，分別為國家、市場、社區及家庭，除了這四個性別架構之外，也能夠分析出不同程度的性別計畫：第一種為性別盲政策（gender blind）——此計畫並沒有區分性別，即使存在性別差異仍渾然不知，或甚至將女性排除在外。第二種為性別覺醒政策（gender aware）——這個計畫將女性和男性平等對待，不同性別以潛在不平等的方式參與計畫，包括兩個次類型：一種類型是「性別中立政策（gender neutral）」，此政策目的在於確保計畫的干預下，不同性別能夠依照各自不同需求獲利，但性別中立政策是存在於現有性別區隔的資源及性別區隔的責任之中；另一種類型則是「性別特殊政策（gender specific）」，此政策目標在於符合特定性別需求，但仍在現有性別的資源及責任區隔下存在。第三種是性別再分配政策（gender redistributive）——這樣的政策目的在於轉變現有不平衡的性別關係，計畫干預是希望能夠提供弱勢性別更多的支持（見表4-12、圖4-2）。

表 4-12：社會關係分析表

制度的層級	計畫類型
國家	立法、軍事、行政機關
市場	公司、金融單位、農業的商業組織、多國公司等
社區	部落志願組織、非正式網絡、NGO 等
家庭／宗族	家戶、大家庭、家系

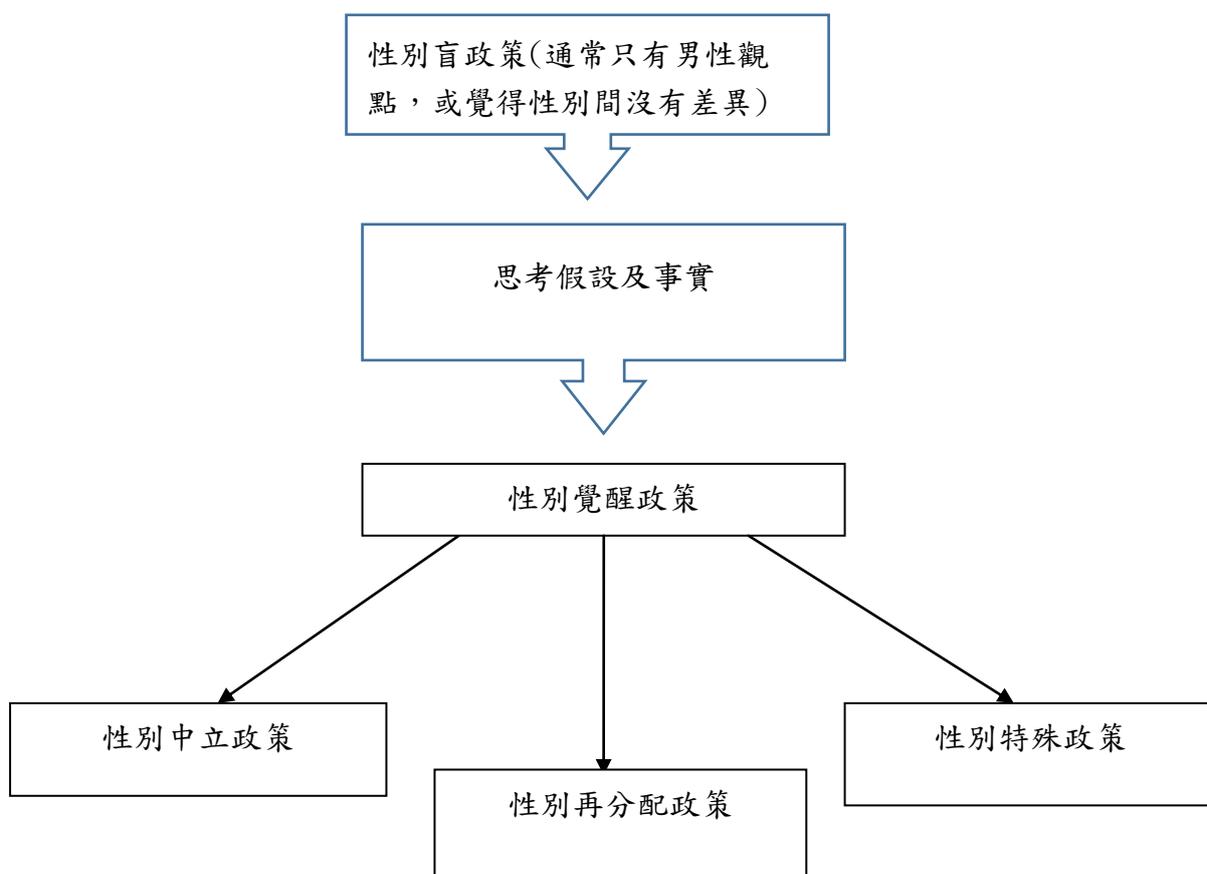


圖 4-2：社會關係分析圖

第二節 加拿大

在各國發展性別分析的架構中，加拿大的性別主流化策略完整，許多政府單位或法人團

體都已加入主流化策略，其政府針對政策、計畫與立法的發展過程，持續不斷地進行性別分析，近來則更投入發展新的分析工具、訓練途徑和資料，以承接性別分析（黃煥榮、蔡志恆、方凱弘，2007）。加拿大性別主流化的主責單位是1976年成立的婦女地位部（Status of Woman in Canada, SWC），隸屬於聯邦政府，督促政府在制定政策的每個過程中，都要進行對女性的影響評估分析（彭滄雯、黃淑玲、黃長玲、洪綾君，2015）。加拿大的性別分析（Gender-Based Analysis, GBA）先在外環境上進行確認，並分為政治性環境以及制度性基礎架構兩個類別，來進行環境改善，以求建立適當的環境（enabling environment）；加拿大的性別分析策略有五項要素，包括訓練、工具發展、政策個案研究、評估／課責性、研究／資訊／教育／推廣等等。1996年加拿大婦女地位部出版「性別分析：政策制定指導手冊（Gender-Based Analysis: A Guide for Policy-Making）」依政策過程提供不同政策階段中可以思考的性別分析問題（SWC, 1996）（加拿大性別分析請參考附錄一）；加拿大在性別統計上的發展完整，建構許多性別指標，以標竿方法評估不同性別的相對地位，觀察是否隨時間改變而產生變化，各部會必須依據指標及性別分析程序，針對政策影響層面進行分析，使加拿大成為實施性別分析最普遍的國家（張菊惠、陳芬苓，2014；Statistics Canada, 2011）。

為達成兩性平等並落實政策，進行主要的執行面向設計，包括（SWC, 2001）：

1. 建立一個正面的政策環境（positive policy environment）：釐清發展支持性別平等政策的法律基礎，與承諾運用系統化、橫斷面的分析途徑。
2. 建立一套制度性的架構（institutional infrastructure）：透過清楚地界定國家機制的角色、不同政府部門間共同支援性別平等的機制、府際協力機制、中央到地方政府間資訊交換和協力合作的機制等等。
3. 增加分析投入的資料（available analysis inputs），以支持性別平等政策決策作成：性別的政策分析指導方針和架構、支持更多資訊論證的政策研究、評估進步幅度的性別平等指標等等。
4. 與政府外部的行動者共同形成一個建構性的夥伴關係（constructive partnership）：這些行動者主要是追求平等的組織，其與政府部門扮演互動的角色，並透過諮商過程以促進議題、

優先順位和政策選案的交換。

在2010年修改的性別分析增值版（Gender-based Analysis Plus, GBA+），強調除了性別視角之外，也應該考慮其他的社會認同，例如：性傾向、年紀、教育、語言、地區、文化和收入等等，看見性別也有多元性的複雜因素（如：成年原住民女性和低收入戶家庭的男孩），如此才能從政策面照顧到不同族群的人。性別仍舊是GBA+的重要分析因素，然而不能忽視其他的因素，並且需要考慮這些多元因素之間所造成的複雜影響（Government of Canada, 2016）。

第三節 菲律賓

在亞洲國家方面，菲律賓的經驗可供參考。菲律賓婦女委員會（Philippine Commission on Women, PCW）配合相關國家政府機構與地方政府單位，在Canadian International Development Agency（CIDA）資助下，共同推動執行「GREAT Women計畫（The Gender Responsive Economic Actions for the Transformation of Women project）」，自2007年實施以來的成效包括國家層級及地方層級提供婦女經濟賦權環境。在國家層級方面有（財團法人婦女權益促進發展基金會，2016）：

1. 完成性別回應價值鏈分析架構，經貿易與工業部門轉譯成訓練模組。
2. 檢視五項環境法律，建立菲律賓環境法律資訊表。
3. 實施社區地圖與性別分析，完成情勢分析草案（隸屬生態旅遊管理計畫 the Eco-tourism Management Plan）。
4. 由專門小組審慎選出約七十項謀生技術，納入性別回應「社群生計援助特別計畫」的永續謀生技術組合之更新。
5. 由三十二位科技部門主要人員為婦女與企業相關技術的性別敏感性、分析及應變規劃建立模組並試行。完成部門 GAD 委員會權限草案與部門聯絡人派任。
6. 三項指引分別是遵循職場性別敏感性、證明性別及工作價值、實施職業健康及安全程序，由相關單位完成。

7. 由勞工部門制定溝通計畫，包括宣傳並展示納加市女性企業家案例研究發現。

在地方層級方面則有：

1. 通過六項 GAD 法案與七項 GAD 法案實施規則與規範，包含支持婦女經濟賦權條款。
2. 四項當地夥伴年度投資計畫，包括加強行政立法當局核准之 GAD 計畫及預算。
3. 省市地方政府單位主要官員或職員，就 GAD 概念及原則、性別分析、結果導向管理及其他婦女經濟賦權相關概念等方面，進一步吸收知識及技術。
4. 菲律賓公平貿易促進組織（The Advocate for Philippine Fair Trade, Inc.）與納加市發展委員會簽署備忘錄，透過公平貿易盡力推動中小企業的發展。

菲律賓婦女權益促進委員會及國家經濟發展組織所發行的性別分析手冊（Harmonized Gender and Development Guidelines for Project Development, Implementation, Monitoring and Evaluation），在該指導手冊中明確地說明性別分析的背景，並發展不同的檢核表（GAD check list），以簡單明瞭的方式，讓不同類型執政者可以進行簡單的性別分析，並且在該手冊中針對不同的領域，皆發展不同簡單的檢核表，讓不同類型的計畫進行性別分析時，有其明確的參考依據（NEDA/NCRFW, 2007）。所謂 GAD 指的是將性別與發展融合的概念（Gender and Development）⁴，菲律賓的性別分析檢核表原有十四類，其中有類依據計畫不同階段設計的 GAD 檢核表如下，另依不同業務類型設計的 GAD 檢核表請見附錄二（其中婦女與和平乙節因與國情較不符，未納入其中）。

菲律賓計畫不同階段的 GAD 檢核表

一、議題確認階段

1. 男性及女性分工情形。
2. 男性及女性需求的差異。
3. 現存的性別分工中，性別差距及不平等的情形。

⁴ 傳統GAD是改良自聯合國早期Woman in development(WID)的概念，早期聯合國認為所屬的會員國在社會發展過程中，忽略女性的角色，而強調女性在發展中的重要角色之概念(WID)。GAD是希望能夠整合性別與發展的概念，使得在計畫過程中每個階段都能夠檢視性別平等。過去只關注女性在發展中的角色，轉變成「性別」在發展中的角色。

4.性別角色及需求。

二、接近及控制資源與利益的分析

- 1.對男性或女性而言，控制的資源為何？
- 2.男性與女性，可接觸的資源為何？
- 3.而由這些資源可以接觸或控制到的利益之狀況為何？
- 4.以現有的資源接近及控制的性別差距為何？

三、限制及機會的分析

- 1.女性參與計畫的限制為何？
- 2.對於達到性別平等的機會為何？

四、設計階段之 GAD 檢核表

- 4.0 計畫是否清楚地描述性別平等的目標、目的、結果及影響。
- 5.0 策略及活動是否能夠符合性別平等的目標。
- 6.0 計畫影響的性別分析
 - 6.1 女性及女孩從計畫中是否能直接或間接得到利益。
 - 6.2 對於女性社會經濟地位及充權，是否產生長期的影響。
 - 6.3 對於女性地位及福祉，是否可以極小化負面的影響。
- 7.0 目標監測及指標:計畫是否包含性別平等的目標及指標
- 8.0 是否有以性別分析為基礎的資料庫
- 9.0 資源
 - 9.1 計畫的預算是否可達到性別平等的目的
 - 9.2 是否有專家可以促進性別平等或婦女充權
- 10.0 機構在 GAD 上的努力
 - 10.1 這項計畫是否可以強化機構或政府部門對婦女充權的承諾
 - 10.2 計畫是否可以強化在此領域中其他組織的行動
 - 10.3 計畫是否可以讓 GAD 的努力能夠永續經營

第四節 韓國

在韓國性別主流化的工作主要是由 Korean Women's Development Institute (簡稱 KWDI) 為發展，在機構是隸屬於總統幕僚型機構，內部共分為六個研究小組，其中與性別主流化最相關的為「性別敏感政策研究部門 (Gender Sensitive Policy Research Department)」，部門中三個性別主流化推動的重點包括性別預算、性別統計及性別影響評估。2002 年時，在「婦女發展法 (Act on Women's Development)」中第十條就介紹了性別影響評估；2004 年內閣開始進行性別影響評估的工作；2005 年開始推動中央及高層次的地方政府進行性別影響評估；2006 年到現在是推動低層次的地方政府及各層次的教育辦公室執行；2011 年通過「性別影響評估法 (Gender Impact Assessment Act)」，此是韓國的 GIAA 法案，2012 年開始執行，在 2014、2015 年皆有修改(Kim, 2014, 2016a)。

這些工作主要是希望讓政府的政策更具有性別敏感度，而性別分析最重要的是提升政策的品質，以增進公民對政策的滿意程度。在韓國性別影響評估工作上分為兩個部分：第一個是「自我評估」，公務人員對他的政策及計畫進行單獨的性別影響評估；第二個部分是「特別評估」，讓專家學者針對主要的政策或是有衝突性的政策進行深度分析。

韓國的特色除了在政策推動之前就有性別影響評估的工作，也會選擇一些重要的目標政策，來同步進行特殊的性別影響評估，由專家學者提供分析結果，以改善政策執行的方向，最後也會要求機構能分析政策執行的結果（在下一年度二月前，根據一年來執行結果做完整的分析報告），報告往往是需要提到內閣會議或是國會進行報告。針對性別影響評估及性別分析的部分，韓國的步驟原則上有四個(Kim, 2016a)：

1. 完成評估的檢核表 (Checklist)。
2. 完成完整的評估報告。
3. 由「性別平等及家庭部」針對每個報告提供意見，計畫的單位必須回覆及檢測自己原本的方案，並提出報告書。
4. 提供完整的計畫執行成果報告給「性別平等及家庭部」，並選擇性地到內閣會議及國會報告。

KWDI 針對性別分析執行的結果進行評估，主要是從五個題目針對性別相關的公務人員及一般公務人員進行調查，這五個問題如下(Kim,2016b)：

1. 有助於提升公務人員的性別平等意識。(性別相關公務人員同意的有 59.9%，一般公務人員是 49.5%)
2. 幫助決策者對於性別分析更有興趣。(性別相關公務人員同意的有 51.3%，一般公務人員是 38.4%)
3. 讓利益關係人都能參與。(性別相關公務人員同意的有 62.5%，一般公務人員是 65.3%)
4. 有強烈的責任感計畫必須達到性別平等。(性別相關公務人員同意的有 51.3%，一般公務人員是 38.4%)
5. 可以釐清性別不平等的原因。(性別相關公務人員同意的有 59%，一般公務人員是 55.5%)

可以從以上這個結果看出性別相關公務人員有更強的責任感，也更認同性別主流化工具對政府政策品質所帶來的正向結果；但對一般的公務人員來講，在責任感、興趣及對於性別意識提升的部分，相對來說都是較弱的。

韓國在整個性別主流化工作上，認為有以下幾個挑戰(Kim, 2016a, 2016b)：

1. 在建立預算分析方面。
2. 在反映性別影響評估的結果，如何能確實達到改善政策的執行。
3. 強化執行的系統。
4. 提供公務人員性別敏感度的訓練。

近幾年來，韓國的性別分析及性別影響評估有幾個較大的突破：

1. 擴大檢視的範圍，過去只針對計畫進行性別影響評估，目前擴大到法規、總統召令、行政院長召令、組織章程條例等等，並增加性別分析與性別影響評估的結合。
2. 強化回饋系統，要求每個計畫最後是必須撰寫完整的結案報告，並提交給「性別平等及家庭部」。
3. 公民社會與政府部門的合作，希望能增加性別分析及性別影響評估的有效性。因此會增加

專家及社會的參與、公民的回饋，並參與監督會議及 GIAA 計畫的相關會議。

4. 成立十七個 GIAA 中心，負責各地方的 GIAA 的研究和回饋機制。

韓國性別分析及性別影響評估檢核表

A 性別需求

A1 社會兩性在社會環境下有不同的需求。

A2 兩性在經濟方面有不同的需求。

A3 在生理上的差異而產生不同的心理需求。

B 性別平等

B1 初步行動中，在利益的分享上，可以反映性別的本質 (gender nature)，分析性別差異及原因：呈現性別統計 分析性別差異及其原因。

B2 在預算分配上的性別本質，性別統計、性別差距及其原因的分析。

C 性別平等的措施，政策的改進及回饋機制

由本研究主持人親自訪談韓國主責 GIA 的部門主管 Kyung-Hee Kim，結果發現他們在執行性別影響評估上也會有同樣的困擾，包括：1.公務人員的無感及抗拒。2.如何透過性別影響評估及性別分析，增加公務人員的性別敏感度。3.性別分析及性別影響評估後很難確保政策會依照建議而執行。這些困境與國內情況是相同的，但韓國的優點包括：

1. 有明確的法規，有明確的法案，各部門必須按照法規的規範執行。
2. 在性別分析及性別影響評估上，不是只有要求內部公務人員進行相關的分析，也會特別由外部專家提供特別的性別分析，以提供給個別政策規劃單位做為參考。
3. 特別重視必須要有結案報告，要求每個計畫不是只有執行前的性別影響評估，也要求必須完成執行後的性別分析報告，並且必須提交到行政內閣會議及國會層次去做專題報告，相對就會增加行政單位願意配合的程度，也可以提升性別分析的完整度。

第五節 史丹佛性別創新

此外，美國史丹佛大學曾在2009至2013年間，透過美國與歐盟攜手合作的性別創新計畫建立一個資訊完整的性別創新（Gendered Innovations）網站，詳盡介紹性別分析的各種相關定義、方法及二十餘項案例解析。原文網站為<http://genderedinnovations.stanford.edu/translations.html>，目前已有德國、韓國、瑞典及臺灣等四國的語言翻譯網站，臺灣的中文網站為<http://genderedinnovations.taiwan-gist.net/translations.html>，未來國內案例分析上可以參考其做法進行案例分析。「性別創新」網站目的是為科學家及工程師開發生理與社會性別分析的實用方法，並提供案例研究，具體說明生理與社會性別分析如何引領創新，研究單位相信：性別化創新激發出社會性別平等的科學與技術，從而為全球的女性及男性提高生活品質，其中生理和社會性別分析方法的建立，皆是透過國際合作開發來進行，參與性別化創新專案的專家來自美國和歐盟二十七個會員國。

史丹佛大學性別創新（Gendered Innovations）之領域，共彙列工程、健康醫療、都市計畫與設計等領域的相關資料（各領域指標請見附錄三），在其方法學上希望達到：

一、重新思考研究優先次序與結果

1. 社會性別規範如何影響優先次序？是什麼樣的生理性別和社會性別的相關事務導引研究議題優先次序的設定？
 - (1) 研究或發展有哪些有利與不利之處？
 - (2) 研究方法或發展會挑戰或是強化哪些社會性別規範或社會性別關係？
 - (3) 當研究或開發工作受社會性別假設的引導，而非證據引導時，受到忽略的事實是什麼？研究人員是否因此失去豐富的創新機會？
2. 研究有益於誰？遺漏了誰？研究或技術發展對女性與男性是否會有不同的影響？研究或科技需要區分女性與男性嗎？

3. 贊助者已建立的慣例與優先次序是否鼓勵性別化創新？
 - (1) 將生理性別和社會性別分析帶至研究或科技層面是否能滿足先前未滿足的需求或是開啟新的市場？
 - (2) 如果不考慮生理性別或社會性別，研究人員可能會喪失哪些機會？
4. 關於資助的優先次序，需要新的資料做決策嗎？哪些證據已可取得？需要蒐集哪些資料？

二、重新思考概念與理論

1. 是什麼樣關於生理性別和社會性別的「背景假設」，形塑或是潛藏在這個領域的概念與理論？
2. 有關生理性別與社會性別的理論與概念對於研究如何進行的意涵是什麼？亦即研究主題的選定、方法的使用、什麼算是證據，以及如何解釋。
3. 哪些與生理性別和社會性別相關的問題尚未被處理？或是因為該領域概念與理論的形成方式而被誤解、錯誤再現？
4. 關於生理性別與社會性別的假設，與相關可得的證據與理解間是否存有衝突？當新的證據重新納入考量，概念與理論要如何重新形成？
5. 新的概念或理論如何讓新的證據變成明顯可見？
6. 這些概念與理論是否開創了性別化創新的可能性？

第六節 小結

聯合國的分析傳統上是以矩陣方式進行分析，重點是不同性別在資源取得及分配上的差異，優點是簡單清楚，但缺點是層面不夠完整，無法引導；分析的層次並非所有議題都適合

「資源」的分析。加拿大對臺灣性別主流化的啟發可以由以下兩點進行：一是捨棄性別主流化工具分項，以性別分析一以貫之，是工具也是機制；二是強調公務體系對性別分析的責任、學習與應用（彭滄雯、黃淑玲、黃長玲、洪綾君，2015；財團法人婦女權益促進發展基金會，2008）。然而，加拿大的分析是以性別統計為主，在新的 GBA+ 中的分析指標，比較像一般政策的分析，而非性別專屬的分析；對於所有政策品質具有思考性，但不一定以性別為主要出發點進行思考。

菲律賓的性別分析方式呈現不同政策階段及不同政策議題的差異思考點，較符合本研究的研究目的，也具有政策實務的參考價值。然政策議題不可能包含所有政策內容，有些政策並未在其手冊中，如：勞動、外交、商務等等；其原本的設計中具有評分作用，對於政策品質監督單位而言，不失為評估政策性別敏感度的參考。

韓國的特色在於有法律保障性別分析及性別影響評估的工作，使得公部門一定要遵守，在性別分析及性別影響評估上，不是只有要求內部公務人員進行相關的分析，也會特別由外部專家提供特別的性別分析，以提供個別政策規劃單位做參考，並定期安排各部門向行政及立法機關進行性別分析的報告。

史丹佛大學性別創新網站的性別分析指標具有前瞻性，且有許多實例的分享，尤其在工程及都市計畫方面，可以彌補長久以來性別分析在此類領域的缺憾；而對於科學創新者而言，在研發產品時具有啟發性，但過多的指標會使應用受限，所列的指標理想性很高，但實際應用不易。雖然指標完整且創新，但該網站的實例並無一運用其指標逐步進行性別分析，只有採用其主要精髓—重視生理／社會性別之別，也使其指標流於理想性為主。

以下茲將各國所發展出來的性別分析指標做一比較，以期未來國內在運用上能更瞭解如何使用以及適用於何種不同業務屬性之政府部門或設計階段。由於韓國發展的性別分析不以指標為要，主要是參考其整個制度的架構，所以在比較表中僅比較聯合國、加拿大、菲律賓及史丹佛的性別分析指標之適用性。

表 4-13：各國性別分析工具的適用性比較

項目	聯合國	加拿大	菲律賓	史丹佛
適用範圍	適用於計畫開始階段·瞭解所屬社會的性別文化。適用於社區型計畫及一般方案。	適用於瞭解整體政策過程的性別分析。適用於國家層次的所有類型政策。	適用於不同業務屬性的部會所規劃出來的計畫。特別適合用於政策設計時的檢核表、政策評估及監督之用。	著重在研發產品的創新及適用性，特別限於工程、醫療及都市計畫類型的研發及創新計畫。
需要資料及訓練	不需要太多的資料，但需要具備社會科學的訓練。	需要完整政策流程中的所有資料。	不需要太多資料，但需要基本的性別區隔統計。	需要有深度研究的數據及確切的證據，以輔佐分析。
所花時間	短	長	中	中
特性	使用簡單的矩陣表可以在計畫開始階段·瞭解基本的性別差異，以指引政策進行設計。	適合運用於政策由議題興起到最後產出結果中所有完整的性別分析，可以帶領性別分析者進行完整的性別分析思考。	具有簡潔的檢核表，強調不同階段中應注意的檢核事項。其檢核表特別針對不同業務屬性而有不同的檢核表，也就是特別針對不同業務屬性而開發不同	具有深厚的研究基礎，性別分析的研究層次最高，適合研究者及研發者所使用。

項目	聯合國	加拿大	菲律賓	史丹佛
			的檢核表。	
限制	以簡單的矩陣表可以完成基礎的性別分析，屬於靜態分析，適用於開發中國家或女性角色的特殊性在該社會中尚未被注意到的情況下。	需要由政策議題從興起到產出過程的所有資料，並且需要每個階段都能介入性別分析。不適合用在政策已形成及實施，或在整個政策形成過程中皆未帶入性別意識的政策中。	不具有引導性的思考，分析以點為主，而非以線為主，且規模比較適用在計畫為主。	較適合於工程等少數領域，且較適合產品研發，而非一般政府政策或計畫。

註：韓國的參考以制度為主，本身並未發展指標，無法放在表內與其他組織所發展的指標相比。

第五章 性別分析案例

在進行性別分析的案例分享前，最重要的前提是必須瞭解前述所看到各國發展出來的性別分析指標，可以做為性別分析的指引，但性別分析是一項活的藝術，不同的案例、不同的資料即使運用相同指標分析出來，都有不同運用的結果。使用者可以試著運用不同的性別分析工具，協助檢視自己手上的個案，可以發現不同工具所指引的性別分析成果都有其特色，但並不表示某些工具只適用於某些案例。

以下就三個性別分析案例提供上述性別分析工具運用之參考，並分別以性別分析前後比較其思考點上的差異。案例 1 以近年來的「就業促進政策」為例，運用聯合國各組織發展的部分架構做為分析方式；案例 2 為「退休金制度」性別分析，採用菲律賓性別分析工具中不同政策階段的分析方式；案例 3 以「捷運硬體設備」為例，運用史丹佛大學的性別創新之工程領域性別分析指標做為分析架構。

案例 1：就業促進政策

以近年來國內所推動與女性就業促進相關的政策做為分析的案例。由於女性就業的議題牽涉到女性多重角色扮演，包括生產、再生產及社區的角色，女性跳脫傳統以家庭為主的角色之後，投入勞動力市場，相對地也會產生本身傳統再生產角色與生產角色之間的衝突。此時運用聯合國的哈佛工具進行分析便是很恰當的選擇，因為該工具主要是帶領我們去觀察，由於社會性別角色的不同，相同政策會造成不同性別在各個角色上影響的差異，因此在選擇性別分析工具的時候，若使用者手上個案牽涉到不同性別傳統性別角色間的衝突及相關討論，便適合運用哈佛工具做檢視。此外，社會關係分析表中，協助我們去判讀不同政策所具有的性別敏感度，也可以協助我們檢測手上的計畫及政策，究竟是屬於性別盲、性別中立或是具有性別再分配的積極意涵。

本案例僅針對職業訓練、婦女創業計畫及育兒津貼等範疇，以下運用哈佛工具進行性別分析，內容區分為性別分析前後來呈現。

一、性別分析前

國內有許多促進就業的措施，在 1990 年代之前的職業訓練主要針對青少年族群，而婦女則著重在於家庭及工廠與婦女手工的職業訓練。在 1990 年中期之後，臺灣面臨大量的失業潮，再加上不同政黨對於政策的意識形態有所差異，從 2000 年到 2008 年紛紛推動婦女創業計畫，包括創業鳳凰及飛雁計畫等等，也推動了婦女數位學習的計畫，這些都是專為女性就業所提供之協助。

在 2008 年之後，傾向於協助就業女性如何同時兼顧育兒的責任，因此政府推出了相關措施，包括保母津貼、未就業父母育兒津貼、以及帶薪的育兒休假等等，讓就業婦女可以同時兼顧生產及再生產的角色。

二、性別分析後

以下分析主要採用聯合國所普遍運用的工具——哈佛性別分析表及社會關係分析表，做為分析的架構。

在表 5-1 中，哈佛工具帶領大家看到在每個社會中，不同性別在生產活動及社區活動上的差異，因此在就業促進政策時，也必須要考量到性別不同扮演角色所可能造成的差異。國內公立職業訓練機構的訓練期間多半長達四到六個月，也以住在公立訓練場所為主，且許多訓練場所位處偏遠，對於已婚婦女而言，在時間的安排上會有困難，亦即難以兼顧生產及再生產的角色。而婦女創業的課程亦同，上課時間也相對較長。不過，由於許多參加創業課程的婦女，必須同時兼顧生產與再生產的活動，故往往因此選擇創立小生意，以同時兼顧家庭；而男性的生活時間及空間主要是以生產活動為主，於再生產或是社區活動所花費的時間都是較少的。

表 5-1：哈佛工具 1 運用

活動	女人／女孩	男人／男孩
生產活動 (有酬勞動、工作角色與活動)	投入有酬勞動視其子女情形而定	全力投入有酬勞動
再生產活動 (為維繫生產所需支持、家庭角色與活動)	再生產活動影響其投入生產活動時間	再生產活動較少影響其投入生產活動時間
社區活動 (志願服務、社團活動、政治參與)	志願服務及社區活動參與活躍	政治參與活躍

由圖 5-1 可以看出臺灣與其他 OECD 國家相比，原本的已婚婦女就業率就已經是偏低的狀況，在 37 個國家中排名第 31 名；若再就分析子女數對女性的影響，可以發現子女數嚴重地影響婦女的就業意願，尤其在臺灣的狀況更為顯著，子女數三個以上的女性就業率掉到 30% 左右。換言之，女性會以再生產活動為其主要角色，若其能兼顧再生產活動，才會投入生產活動。

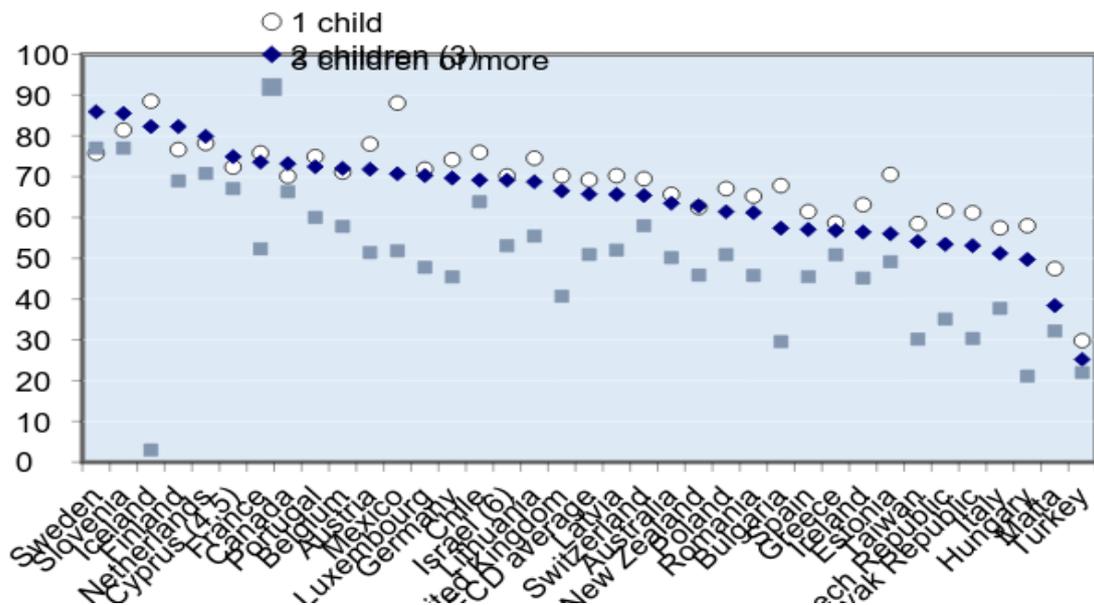


圖 5-1：女性就業率依子女數分一與 OECD 國家比較

若以哈佛工具 2：取得和控制的輪廓（The Access and Control Profile）做為分析，可以發現女性較難接觸國家職業訓練的資源。如前文已提到的職業訓練，一方面需要較長的時間參與課程，並且訓練場所位處偏遠，雖然目前增加了遠程補助，但女性因家庭責任多半不會長時間離家接受訓練，這些性別間社會角色的差異，影響了女性近用國家資源的能力。而在「未就業父母育兒津貼」的計畫中，由於可以滿足女性再生產的角色，因此女性會是主要的受益者，可以近用福利補助資源，但仍然無法控制參與勞動力市場的機會。此外，無論是創業鳳凰或是飛雁計畫，過去都是以弱勢女性為主要目標，可視為以女性為主的政策計畫，女性也會是比較主要的受益者，可以近用及控制此項國家資源（見表 5-2）。

表 5-2：哈佛工具 2 運用

項目	近用 Access		控制 Control	
	女性	男性	女性	男性
資源 (resources)：如土地、設備、勞力、現金、教育／培訓或其他	女性較難接近職業訓練資源（無論是職業訓練時間的長短，或是訓練場域規劃，男性皆較容易離家接受職業訓練）		由於職業訓練的訓練仍然是以工科的發展為主，故男性控制較多的資源	
收益 (benefits)：外來收入、資產所有權、基本需求（食、衣、住等）、教育、政治權力／聲望或其他	女性在職業訓練上，較難獲得資源，但在以福利為主的育兒津貼及婦女創業計畫則可以得到相關的資源		育兒津貼雖然以女性領取者較多，但男性在外工作的收入，仍然大於福利的收入；雖然創業鳳凰是以女性為主要的收益者，但其貸款金額只有 50 萬、飛雁計畫有 100 萬、中小企業青年貸款有 300 萬以上，而不以弱勢性別為限的創業貸款就以男性受益者居多	

在哈佛工具 3 的分析中可看出，影響女性參與公共事務的外在因素、外在機會為何（見表 5-3）。

表 5-3：哈佛工具 3 運用

影響因素 (Influencing factors)	限制 (Constraints)		機會 (Opportunity)	
	女性	男性	女性	男性
<ul style="list-style-type: none"> • 社會規範 • 社會階層 • 人口概況 • 習俗文化 • 經濟 • 教育培力 • 政治 • 法律 • 態度：社區對改變的態度 • 其他 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 從公立的職業訓練機制可看出，僵化的職業訓練項目及職業訓練時間，對女性而言是較難接近的資源，由於女性的角色，活動的場域會限制在住家的附近，但公立職業訓練場域往往位處偏遠且需要住宿，對於女性而言，較不喜歡參加需要外宿或離家遠的訓練機會。 2. 又因女性所從事的行業以服務業為主，跨入的門檻也較低，也因此往往影響其參與公立職業訓練的意願。 3. 在育兒津貼的領取上，父母親主要的考量往往是在於誰的薪資較低，又誰會願意去擔任照顧子女的角色，而在男女薪資差異的社會環境之下，以及原本對於性別角色期待的不同之下，常使得女性成為會留在家裡的那一位。 4. 雖然有針對女性所設置的貸款計畫，但數量偏微型貸款，也使得申請的女性，只能從事「微型企業 (micro business)」。 		<p>傳統的公立職業訓練，雖然限制了女性參加的欲望，但近年來政府開始結合一般學校、民間團體或是工會，舉辦時間較短的職業訓練，使用鄰近都會地區的訓練場所，而這樣的訓練機會便提供了女性參與職業訓練的機會。</p>	

Naila Kabeer 社會關係分析架構中計畫類型

1. 性別盲政策 Gender-blind policies

雖然早期的公立職業訓練，每個項目有限定男女參加名額，但在國內性別意識抬頭之際，早已去除每個課程性別參加的限制，但由表 5-4 可以看出，2015 年女性參加公立職業訓練的

比例，相較於 2005 年雖然看起來增加了許多，尤其在各年齡層上的分布比例都有所增加，但女性仍然是公立職業訓練中的少數，而男性在歷年來都占七成以上。故依上述所討論的公立職業訓練項目、時間、地點等等，可以看出該計畫未能考量不同性別的不同需求，使得男女在計畫上的受益有所差別。

表 5-4：婦女參與公立職業訓練之比例—年齡、學歷教育程度分析

單位：人、%

統計項目	2005 女性比例%	2015 女性比例%
國中（含）以下	15.5	25.0
高中/職	47.2	27.9
專科	22.0	28.8
大學	14.5	26.8
碩士以上	0.7	23.7
統計項目	比例%	比例%
20 歲-24 歲	14.4	20.7
25 歲-34 歲	14.8	22.1
35 歲-44 歲	11.6	29.0
45 歲以上	29.2	35.5
合計		

資料來源：勞動部（2015）。

2. 性別中立 Gender-neutral policies

國內無論是育兒津貼或是留職停薪津貼，皆未有性別上的限制，男女皆可領取，但在傳統的性別架構之下，男女還是以潛在不平等的方式參與計畫。由表 5-5 可以看出領取父母未就業家庭津貼者仍是以女性居多數。

在表 5-6 也可以看出在各個保險中，申請育兒留職津貼者，有八至九成是女性，所以這些計畫雖然標榜並無性別差別待遇，但政策實施的最後結果仍然是強化了傳統性別角色的扮演，無助於促進性別平等。

表 5-5：父母未就業家庭育兒津貼

2012	兒童數	%	受益人	%
男性	105,962	52	59,338	32
女性	97,864	48	126,460	68
合計	203,826	100	185,798	100

表 5-6：申請育兒留職津貼者

受益人		2009	2010	2011	合計
	合計	29,182	37,929	44,387	111,498
	男	4,973	6,803	7,285	19,061
	女	24,209	31,126	37,102	92,437 (82.9%)
勞保	合計	26,472	34,218	40,498	101,188
	男	4,808	6,500	6,928	18,236
	女	21,664	27,718	33,570	82,952 (81.9%)
公保	合計	2,710	3,619	3,739	10,068
	男	165	287	332	784
	女	2,545	3,332	3,407	9,284 (92.2%)
軍保	合計	-	92	150	242
	男	-	16	25	41
	女	-	76	125	201 (83.1%)

3. 性別特殊政策 Gender-specific policies

根據創業鳳凰貸款自 2007 年執行至今的統計結果可以發現，由於一開始開辦是以女性為主，且是微型的創業貸款，男性在最近三年才開放申請，因此由表 5-7 中可看出五年內的女性申請人數有 3,672 人，男性有 1,014 人；核准人數也是以女性為主，共計 2,597 人，男性有 559 人；最後獲得貸款的女性人數有 2,412 人，男性有 506 人，皆是以女性居多。若就核准比率（核准人數／申請人數）與獲貸比率（獲貸人數／申請人數）來看，發現男性有 55% 可以取得核准，50% 可以獲得貸款，女性相對的核准比率較高，71% 可以取得核准，且 66% 可以獲得貸款補助。

在課程的部分，上課人數以女性居多，由 2007 年 3 月至 2011 年 12 月底女性上課人數有 53,719 人，男性有 12,726 人；在申請顧問諮詢的部分，女性約為男性的五倍左右，女性有 15,437 人，男性有 3,873 人；最後完成貸款的女性人數有 6,181 人，男性有 1,994 人；若以最後完成創業的人數與曾經上課的人數相比，可以發現 16% 曾上過課的男性最後完成創業，僅有 12% 上過課的女性有完成創業。換言之，女性有意願創業，但最後真正創業的比率還是低於男性，男性較勇於實現其創業夢想，女性則是在準備較充分的情況下，才會付諸於創業行動。

這一類型的政策是特別針對女性所設計的，可以由設計中看出確實有針對女性的需求進行設計，對於女性的申請者也有較優渥的地位及角色，以利女性去取得政府的資源，其在某種程度上是屬於「性別再分配」的政策，然而由於是微型創業貸款，貸款的金額也不高，只能從事微型的小企業，是否能夠真正扭轉女性的傳統角色，是值得再觀察的。

表 5-7：微型創業鳳凰貸款及創業諮詢輔導服務統計表

(2007 年 03 月至 2011 年 12 月)										
微型創業鳳凰貸款						創業諮詢輔導服務				
	申請人數	核准人數	獲貸人數	核准比 (核准人數/申請人數)	獲貸比 (獲貸人數/申請人數)	創業研習課程 人次	顧問諮詢輔導 人次	協助完成創業 人數	創造就業機會	參加課程後完成創業比率(完成創業人數/創業研習課程人次)
男	1,014	559	506	55%	50%	12,726	3,873	1,994	5,346	15.7%
女	3,672	2,597	2,412	71%	66%	53,719	15,437	6,181	17,513	11.5%
合計	4,686	3,156	2,918	67%	62%	66,445	19,310	8,175	22,859	12.3%

4. 性別再分配政策 Gender-redistributive policies

有些國家的女性就業促進政策目的在於轉變現有不平衡的性別關係，計畫干預是希望能夠提供弱勢性別更多的支持。以韓國為例，韓國 1999 年通過女性企業支持法，並以韓國女性經濟人協會 (KWEA) 做為推動女性創業的單位；KWEA 同時也與韓國中小企業處合作，參與或執行許多政府婦女創業培訓計畫。2002 年通過「培育並支持女性科技專業人法案」，鼓

勵女性投入科學、工程及技術領相關領域，並採取一系列運用資通訊技術工具來協助女性創業的項目。韓國 1993 至 1996 年之間成立十七所職業婦女中心，全國有十二個女性創業育成服務中心，提供有心創業女性在技術、設施設備、辦公空間、營運基金等方面的支援，另有女性專屬的創業課程。近期創業主要著眼於手機應用的軟體以及相關配套措施，網路購物商機的活絡也成為創業的一個重點，都是在打破傳統性別框架的政策。

在歐盟中，International Training Center for Woman (ITW) (2016) 非官方組織與許多國際單位皆有合作關係，包括聯合國發展基金 (UNDP)、世界銀行 (World Bank)、OECD、歐洲發展基金 (EDP) 推出的女性職訓課程如下：

1. 課程一：專業管理訓練及職業發展—A.婦女專業訓練現況與分析。B.專業訓練之意義及職業發展。C.成為中階管理者之機會與限制。D.管理階層之期望與事實：個人能力分析。
2. 課程二：分析女性經營者之專業生涯—A.專業女性之機會與限制。B.就業政策與工作狀況之性別分析。C.女性在中階管理階層之現況。D.多元文化之管理能力。E.組織行為：婦女觀點。
3. 課程三：管理工具—A.計畫組織及執行方案。B.自信心授權能力、衝突解決與時間管理。C.領導能力與動機。D.團隊建立。E.成果評估。
4. 課程四：溝通能力之發展—A.組織之溝通能力、中階主管角色。B.外部溝通能力與大眾及媒體之關係。C.簡報技巧及網絡建立。D.團隊溝通之能力：討論、評估、報告、工作關係、簽訂合作協定等。E.報告之撰寫。
5. 課程五：婦女經濟發展—A.婦女在經濟發展中之角色。B.聯合國之北京協定。C.婦女與世界經濟。D.針對婦女所推動之基金及財務資源。E.生存之外：發展中國家婦女賺錢之道。
6. 課程六：報告計畫書撰寫—A.計畫目標之建立。B.計畫之構想。C.計畫書之撰寫技巧。D.監督之能力。E.成功之指標。F.邏輯之架構能力。

7. 課程七：供職場中之資訊技術（IT）—A.資訊社會之概論。B.溝通之科技與電腦。C.電腦實習。D.電腦產品介紹。E.管理效能之技術。
8. 課程八：壓力管理及健康之工作生活—A.女性主管之壓力。B.認知壓力及因應壓力之方法。C.生產力、健康及休閒。D.無壓力工作環境。E.友善之職場環境模式。
9. 課程九：婦女社會發展—A.發展中之性別議題。B 永續之成長：婦女觀點。C.社會發展中，婦女參與決策之角色。
10. 額外課程一：企業經營之技巧—A.簡介。B.婦女企業家現況。C.女性與職業隔離。D.企業資源系統。E.中小企業財務資源系統。F.管理計畫之發展。G.市場策略。H.公平交易策略。I.個人發展。J.企業如何嶄露頭角。K.團隊建立及團體動力。
11. 額外課程二：公司管理之技能—A.有效之開會技巧。B.電話服務技巧。C.公司檔案一、二。D.公司旅遊規劃。E 公司開會一、二、三。F.公司交易及業務。G.公司財務。H.面談技巧。I.辦公室科技。J.生涯發展。K.評估與規劃。

由其課程的設計，可以看出不只是為了想要讓女性就業，解決勞動力市場中缺工的問題而已，而是很努力地在營建女性領導管理的能力，讓女性可以翻轉在職場上居於從屬地位的情形。

案例 2：退休金制度

以我國勞工退休金制度為例。退休金制度關係著老年人經濟安全的生活保障，在現在社會高齡人口日漸增多的情況下，益發顯得重要。依照世界銀行的建議，各國政府在規劃退休金制度時，多採用多層退休金的設計，以增加對老年照顧的保障。一般而言，第一層年金的保障為基礎年金制度，原則上這一層是保障全國國民，無論有無投入勞動力市場的國民皆可以領取；第二層的保障通常是為職業年金，第二層保障的設計是只有參加勞動力市場中的工作者方可領取。（原設計有五層年金制度，不在此贅述）

由於年金制度在各國都有很長的實施歷史，在此案例中採用菲律賓 GAD 的分析指標做為分析工具。菲律賓的 GAD 指標強調在政策的不同階段皆可以進行性別分析，如此可以更細膩地檢查一項重要的政策，從議題的選定、規劃、資源的解析、後續的設計及評估的階段，不同的實施階段究竟隱藏著何種性別意涵。此案例的分析便依照本報告中菲律賓 GAD 不同階段的檢核表做為案例，以分析這項歷史悠久的政策，在不同階段可以帶進的性別議題為何。

為何以退休金制度為例？一般的政策皆強調自己是性別中立的政策，並未對不同性別有差別的設計，但卻忽略了性別分析的重點並不只在設計上是否具有性別歧視，而重要的是實施結果是否會造成不同性別有不同受益的現象。換言之，重要的是政策實施是否加大了性別間的不公平？讓女性老年的經濟安全更趨於弱勢？而退休金的制度中，設計的細節是否會造成弱勢性別更加不利的結果？由於許多國家無論是政府或雇主皆在退休金制度上投入相當大的資源，許多政府社會福利預算三分之一都放在退休金制度的支付上。而究竟在這項全球皆視為重要的政策中，誰是獲利者？誰取得更多社會資源？這項資源的差距在整個計畫設計的階段中，不同階段是否有需要改進的地方？相信透過菲律賓 GAD 不同階段檢測表的性別分析後，會使我們更瞭解一項政策最後是如何造成性別差異。另加拿大的 GBA 指標也具有同樣的架構，可以促成政策規劃者瞭解在不同階段中應注意哪些性別問題。

在討論退休金制度之前，有幾項基本的概念必須釐清。退休金領取的多寡，多半與兩項因素有關，一是薪資水準，二是投入職場的歷史。在我國的設計中，除了國民年金之外，其他退休金領取的計算標準皆與勞工的薪資水準有關，但每一項退休金制度計算的方式並不相同，計算方式也會造成性別差異。退休金的水準與勞工投入職場時間的長短有關，一般的設計會要求勞工至少需要投入職場超過十或十五年以上，方可以達到領取月退型的年金，對於老年生活的保障，月退型年金也較具保障的功能；此外，在退休金的設計有所謂的成熟年限，即繳費滿多少年以上，才可領取全額的退休金，一般的設計會在勞工繳費滿二十五至四十年才能領取全額退休金，若是勞工的退休年資未能達到全額退休金的成熟年限，能夠領取的折扣是相當低的。總而言之，會影響領取退休金主要關鍵在於勞工的薪資多寡、投入職場的歷史長短以及各個退休金計算領取金額的公式有關。

一、性別分析前

(一) 議題確認階段

臺灣的退休金制度以一般勞工的人口而言，可以取得兩部分的退休金，包括保險體系（勞工保險法）及雇主体系（勞動基準法中，目前為勞退新制）（見表 5-8）。勞工保險體系建構在 1940 年代，以健康保險為主，而在雇主負擔的退休金體系方面則主要是規範在 1984 年勞動基準法（簡稱勞基法）中。舊的勞基法中規定需為同一位雇主工作十五年達五十五歲或工作二十五年以上，方可領取勞基法的勞工退休金。這樣的制度被視為鼓勵為同一位雇主長期工作者，減少勞工轉換工作所可能帶來薪資調漲的現象，具有勞工社會控制的性質。

表 5-8：我國退休金制度的概況

對 象	保障方式	
	第一層保障	第二層保障
● 公務員、公立學校教職員	公保養老給付（一次給付）	退撫基金（可選擇一次或年金給付）
● 私立學校教職員	公保養老給付（年金制）	私校教職員退撫基金（一次給付）
● 勞工： 1. 有一定雇主勞工 2. 無一定雇主勞工 3. 實際從事勞動之雇主	勞保老年給付（可選擇一次或年金給付） 勞保老年給付 勞保老年給付	勞退新制（個人帳戶制） 無 無
● 公營事業機構員工 1. 生產事業員工 2. 金融保險事業員工 3. 交通事業員工	勞保老年給付 公保養老給付	勞退新制（個人帳戶制）
● 職業軍人	軍人保險退伍給付	退撫基金
家庭主婦 企業雇主 農 民 其他國民	1. 國民年金老年給付 2. 低收入戶生活扶助、中低收入老人生活津貼 3. 老年農民福利津貼 4. 榮民院外就養津貼	

和其他福利政策相同的是，退休金制度在議題確認階段並不具性別敏感度，而在設計上沒有針對不同性別而有不同的設計，因此在議題確認階段同樣未能將女性生產、再生產的多重角色列入考量中。

（二）接近及控制資源與利益的分析

承傳聯合國早期性別分析的架構，菲律賓 GAD 性別分析檢測表第二部分在於要求思考不同性別接近與控制資源以及利益是否有所差別，在本案例中便可以思考男性及女性在接近退休金資源的機會上是否相同？而最後是否哪一個性別較容易從此制度中獲利？

臺灣女性從 1960 年代後期發展出口導向的工業後，開始有年輕女性進入勞動力市場，但在那個年代多半在生育或結婚後離開勞動力市場，因此領取退休金的機會相較男性弱。此外，在第二層退休金方面，勞基法過去規定必須為同一個事業單位工作二十五年方得取得勞工退休金的設計，對於投入正式勞動力市場年資較短的女性相對不利，許多女性在還未滿足領取退休金的基本條件時，便必須退出職場，專心照顧家庭，所以女性在接近及控制退休金資源與利益皆屬弱勢。

（三）限制及機會的分析

究竟是什麼樣的社會文化背景，以及對不同性別社會角色的要求，會造成不同性別接近退休金制度的機會有所不同呢？對不同性別而言，背後的社會文化限制為何？女性對於接近退休金制度有所限制嗎？或是退休金制度有利於女性晚年生活？

最早勞工保險制度中規定退保六年後，原來的年資歸零，這項規定並不利於女性納保者，因為在許多父權社會中，婦女有 M 型就業的現象，也就是在結婚生育後離開勞動力市場，在子女長大後再回到勞動力市場的現象，中斷前的年資及貢獻就消失了。此設計相對不適合女性，會限制女性領取退休金的資格，也會使女性難以達到退休金的成熟資格，無法領到足額以保障老年經濟安全的退休金。由於許多女性有 M 型就業的現象，留在勞動力市場的歷史比男性短，退休金「成熟期間（即可以領取全額退休金所必須繳保費的年數）」越長的保險設計，將只有利於長久留在勞動力市場工作的勞工，而相對不利於女性的勞動型態。

原本年金制度即是以全職性 (full time) 且工作年資不中斷的男性工作生涯模式為主的一種設計，強調功績式的社會保險方案，這種設計不利或不適用於女性的工作生涯模式 (Millar, 1989; 傅立葉, 1999)。

(四) 設計階段

不同的勞工保險有不同的設計，多半強調並無性別的差異，但事實上不同的設計對於不同性別而言，意義並不相同，例如：1. 勞基法中的退休金制度規定前面十五年每年給予兩個基數，超過十五年的部分則每超過一年給予一個基數，強調在勞動力市場前面階段加重比例的設計，其實較有利於女性勞動者 (因為女性勞動者終身可能因為生育子女而投入勞動力市場的年限較短)。

2. 設有遺屬津貼的制度亦是從男性觀點來設計退休金制度，遺屬年金制度設計的基本構想在於傳統父權主義中，男性養家者 (Male-breadwinner) 的設計基準，強調一個家庭中有一個工作者，另外一個是依賴者的福利設計制度。換言之，領取福利的主要角色是以有工作者為主 (通常是男性)，傳統女性只能以眷屬身分接近福利資源；往往女性要領取福利需要依附在福利主體者之下才行，亦即為了照顧家庭而未就業的女性，一定要在婚姻的狀態下才能被納入退休金保障。

3. 傳統退休金的設計並不會考量到女性，其因為再生產的角色而可能會暫時或永久離開職場之情形。在近代退休金的設計中，雖然容許育嬰休假的女性自費參加保險 (目前國內規定員工育嬰休假期間，雇主不用繳雇主應付的保費，但員工還是需要繳員工應付的保費)，保險年資不至於中斷，但 (女性) 再生產的代價不應該由個人負擔 (陳芬苓, 2012)。

二、性別分析後

(一) 議題確認階段

1. 男性及女性分工情形

在退休金性別分析的議題確認階段，可以先瞭解在我國社會文化之下，男性及女性分工的情形，會使得不同性別對於老年經濟安全保障的需求有所差異。由臺灣勞動參與率的性別分析可以看出，女性的勞動參與率還是明顯低於男性，2015年女性勞動參與率為50.74%，男性勞動參與率為67.8%，女性在勞動力市場中仍然居於弱勢；另外一個特色是臺灣女性在育兒期後快速地退出勞動力市場，並不再回到勞動力市場的現象很普遍，使女性在領取退休金上較為弱勢。

2. 男性及女性需求的差異

另外，由於男性與女性投入勞動力市場的時間長短不同以及在薪資上的差異，也使得無性別敏感度的退休金制度容易讓女性落入弱勢，增加老年女性落入貧窮的可能性。表5-9可以看出女性老人相較於男性老人較依賴子女的情形，而男性老人則有較高的退休金領取率，男性老人六十五歲以上留在職場有收入的狀況也較高，增加男性老年後經濟的保障，反觀女性老人則必須在經濟上成為子女的依賴者，而處於弱勢的狀況。也因為看到國內女性老人過早離開勞動力市場，而無法領取到退休金的狀態，臺灣於2008年提出國民年金保險制度，主要是針對未就業的民眾，在退休之後每個月能有固定的收入，以保障老年後的經濟安全，而國民年金最大的受益者便是女性。

表 5-9：老人經濟來源性別差異

	配偶	子女	退休金	政府津貼	工作	儲蓄
男	2.2%	32.9%	29.0%	32.0%	11.9%	19.9%
女	7.7%	53.6%	11.3%	39.8%	4.5%	14.0%

資料來源：衛生福利部（2014）中華民國老人生活狀況調查。

（二）接近及控制資源與利益的分析

1. 對男性或女性而言，控制的資源為何？
2. 男性與女性，可接觸的資源為何？

3. 而由這些資源可以接觸或控制到的利益之狀況為何？
4. 以現有的資源接近及控制的性別差距為何？

依照菲律賓 GAD 性別分析檢測表，接近及控制資源與利益的分析中，有四項指標提供分析的參考。第一項性別分析指標提供我們思考現在的退休金制度，不同性別在接近及控制資源上是否有所差距？以不同年齡階段的男女性勞動參與率做分析，可以發現就目前國內退休金制度而言，男女可以接觸的資源是相同的，但是以現有男女社會責任的差異來說，會使女性在接近退休金資源上有所限制，因此導致不同性別在接近退休金資源上有所差距。

雖然臺灣 25~29 歲前的男女性勞參率並無差異，但自 30~34 歲級距開始，女性勞參率下滑，性別差距隨年齡加大，25~49 歲育齡婦女的無就業意願中，都以「需要照顧子女」為主因，「照顧其他家人」為次要因素，反映出女性必須負擔較多的育兒及家庭照顧責任，而難以接近退休金資源（見圖 5-2）。

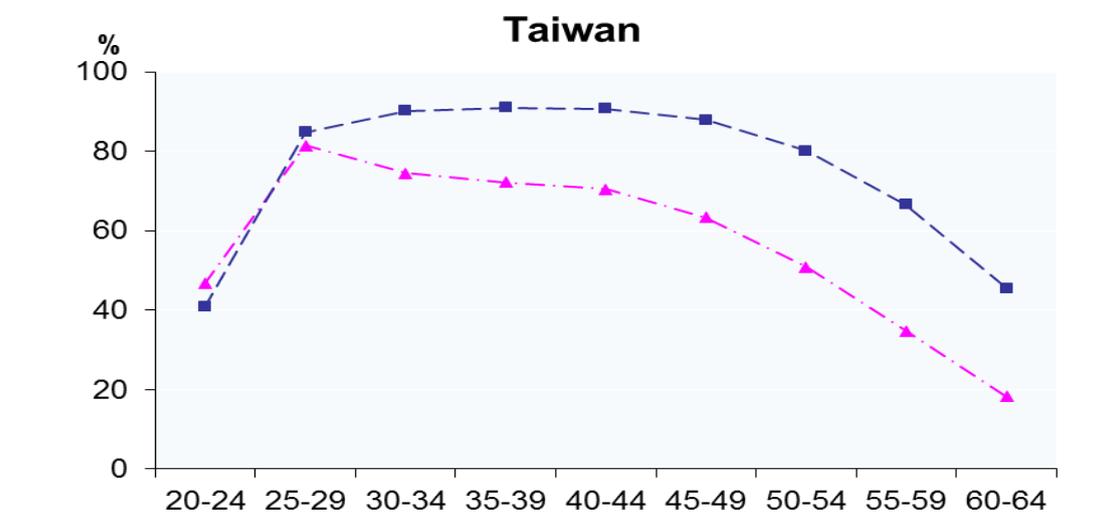


圖 5-2：男女就業情形—依年齡層分佈

資料來源：行政院主計總處（2014），就業、失業統計查詢系統。

（三）限制及機會的分析

1. 女性參與計畫的限制為何？

2. 對於達到性別平等的機會為何？

女性平等參與退休金計畫的主要限制如上述所言，主要是來自家庭照顧責任的限制，而無法參與工作機會；此外，便是女性與男性薪資之間的差異。以勞工退休金制度而言，根據行政院主計處 2015 年的「受僱員工薪資調查」可知，兩性初任人員的平均薪資女性僅占男性的 96.74%，而教育水準越低則兩性薪資差異越大；隨著職業類型的差別，兩性薪資差異也有所不同，根據資料可知製造業所造成的性別薪資差異最高，女性僅占男性薪資的 71.7%，而需要體力的礦業及土石採取業者、電力及燃氣供應業、營造業等項目，女性也僅占男性薪資的 74.7%、79.5%、73%，服務業為 87.6%。但高階工作包括民意代表、企業主及經理人員部分，男女薪資差異則縮短為 91.25%，即使是專業人員方面，女性平均薪資仍然只占男性的 76.31%，薪資水準的性別差異會使女性平均由保險制度中請領到較少的退休金。

參與第一層基礎退休金方案（勞工保險）的人數，男女人數差異不大，勞保男性被保險人略多於女性外（男 5,062,461 人，女 4,977,671 人）（行政院性平處，2016）。雖然參與第一層基礎退休金方案（勞工保險）的人數性別差異不大，但由於性別薪資差異及升遷機會的差別，使得最後領取退休金的金額具有性別差異，這才是真正值得注意的現象。由圖 5-3 可以看出，在勞保老年年金部分，女性平均每月領取 15,256 元，而男性領取 17,299 元，男性所領的年金金額高於女性，男女在退休金金額領取上未達到性別平等的機會（見圖 5-3）。

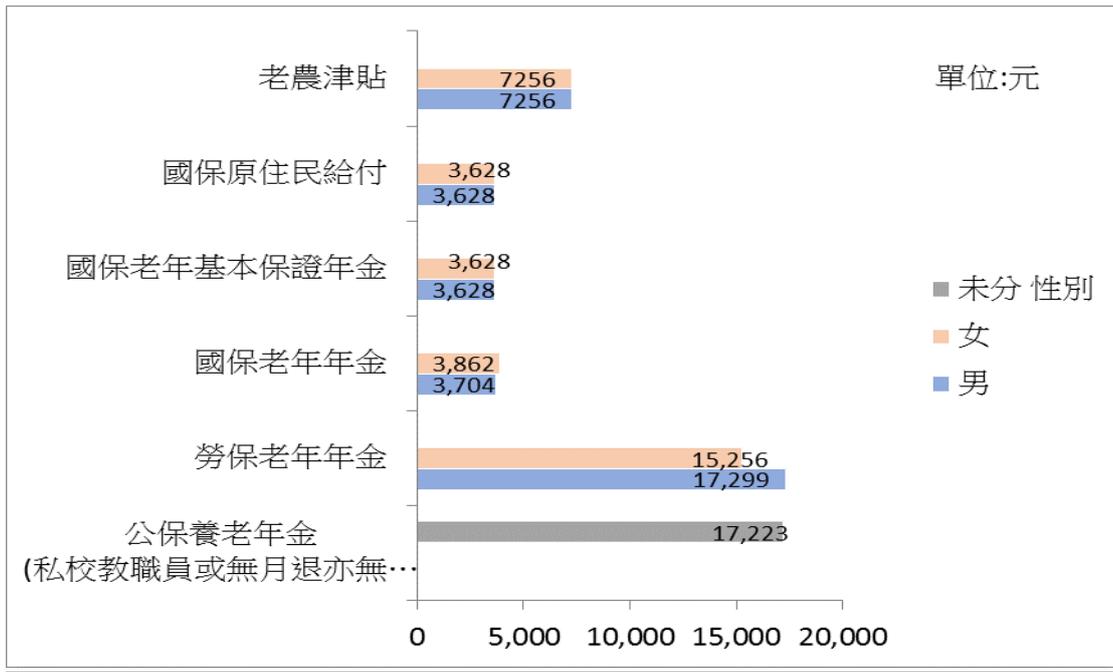


圖 5-3：基礎老年給付金額概算—以性別分

資料來源：行政院性別平等處（2016）。

若是以第二層的職業年金（勞工退休金新制）來看，不論是參與人數或是領取金額就有較大的性別差異，參加勞退新制的男性 3,163,988 人，而女性 3,057,349 人（見圖 5-4）；而由勞退新制繳費金額來看，女性集中在低薪階層，可預見未來領取年金的金額也會低於男性（見圖 5-5）（行政院性別平等處，2016）。其他國家的例子中也會發現：職業年金是主要造成性別間退休金差異的重要因素（Ginn and Arber, 1996；陳芬苓，2012）。以臺灣情況為例，勞工退休金（新制）加保人的人數以男性居多，可能因為許多女性是在非典型的勞動力市場，即使可以參加第一層勞工保險，但也往往無法取得第二層職業年金的保障⁵。

⁵ 但職業年金通常金額較高，只領到第一層基礎年金對老年人的經濟生活保障是不足的。

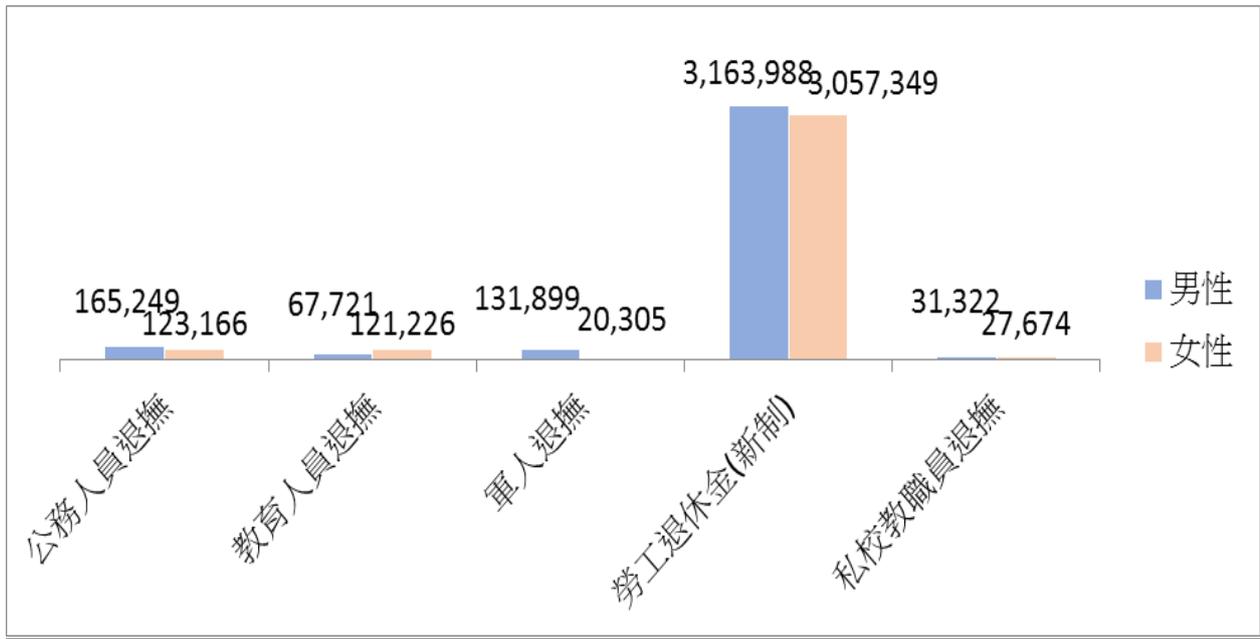


圖 5-4：職業老年給付加保人數概算—以性別分

資料來源：行政院性別平等處（2016）。

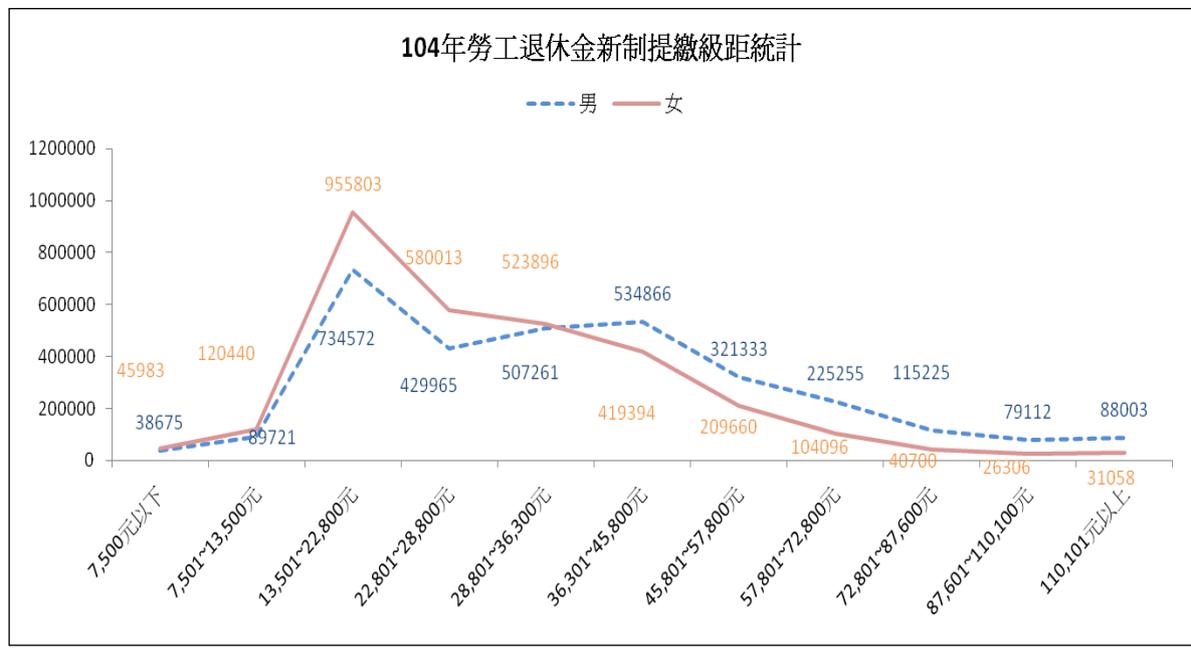


圖 5-5：勞退新制繳費金額差距—以性別分

資料來源：行政院性別平等處（2016）。

(四) 設計階段

4.0 計畫是否清楚地描述性別平等的目標、目的、結果及影響

在我國退休金制度的討論過程中，從未出現過希望達到性別平等的目標、目的、結果及影響之相關論述，相對地忽視女性在退休金制度中的弱勢情形，也影響到老年婦女的貧窮現象。在以未就業人口為主所推動的國民年金制度中，便有強調保障在勞動力市場外女性的政策目的（見圖 5-6），但就整體國家的退休金制度而言，仍然未具有性別平等目的及結果。

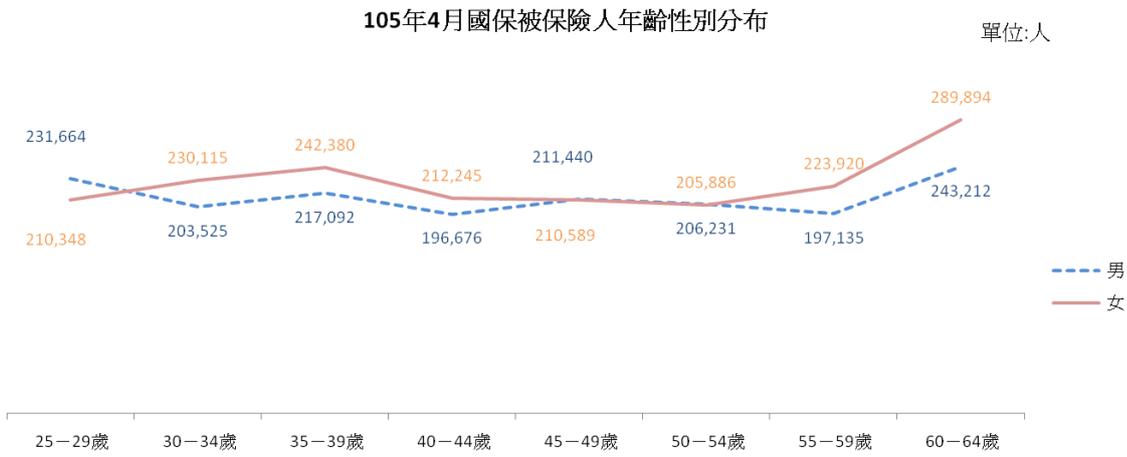


圖 5-6：國民老年加保人數—以性別及年齡分

資料來源：行政院性別平等處（2016）。

5.0 策略及活動是否能夠符合性別平等的目標

雖然我國在退休金制度中從未討論過性別差異的結果，但在國外退休金制度中是有若干的做法，企圖使退休金制度的設計更能夠達到性別平等的目標，某些國家有下列的做法：

1. 育兒期免繳保費設計

女性每生育一位子女幾年免繳保費而參與年金制度的權利，補助女性幾年免繳保費而有參與年金的權利，或是女性在留職停薪育兒期間，由政府補助女性繼續參加原本的年金保險。

2. 加大第一層基礎年金的給付金額，減少第二層職業年金的影響：在北歐國家，第一層基礎

年金的金額就足以保障所有老年退休後的生活（陳芬苓，2012）。

3. 夫妻間退休金平等分配制度：一個適當的年金設計除了遺囑年金之外，配偶年金（spouse pension）也是不可少的，即在主要年金領取者（常是男性）生前，配偶就可按月分配到部分年金，如此未工作而照顧家庭的一方（常是女性），老年生活才能更有保障。

6.0 計畫影響的性別分析

6.1 女性及女孩從計畫中是否能直接或間接得到利益

年金制度影響老年經濟安全的情況很顯著，如國民年金推動對女性而言直接可得到利益，但強調勞動力市場中的功績之勞工退休金制度，對於職場中的弱勢族群（女性），在領取退休金上是不利的。

6.2 對於女性社會經濟地位及充權，是否產生長期的影響

領到退休金與否會影響到老年生活是否會貧窮，需要依賴子女奉養的老人，其處境相對弱勢，會減低老年女性自主性。

6.3 對於女性地位及福祉，是否可以極小化負面的影響

若要極小化退休金制度的負面效益，在退休金制度公式的設計上，可以降低退休金金額與薪資的關係，使所有國民在第一層基礎年金上領到相同（或相近）而足以維生的金額⁶，將可極小化退休金制度的推行所對老年女性造成負面之影響。

7.0 目標監測及指標：計畫是否包含性別平等的目標及指標

在年金品質的監測上可運用的指標（陳芬苓、張森林，2008）：

1. 年金普及率（pension coverage）：定義為男性與女性收到年金的比率，此指標主要是衡量收到退休金的男女比例是否存在性別差異。
2. 年金財富（pension wealth）：定義為男性與女性所收到年金的平均金額，此指標主要

⁶ 許多歐美國家在國家所舉辦的第一層退休金制度上，採單一金額（flat-rate）的制度。

是衡量不同性別勞工的退休金金額是否存在性別差異。

3. 所得安全性 (income security)：定義為男性與女性所收到年金與其退休前的平均薪資所得的比值，此指標主要是衡量退休金和過去所得間的替代率的高低是否存在性別差異。
4. 所得適足性 (income adequacy)：定義為男性與女性所收到年金和整體社會的平均薪資的比值，此指標主要是衡量退休金和社會整體的平均薪資相比是否適當且是否存在性別差異。
5. 保證最低生活水準 (guaranteed minimum)：定義為男性與女性所收到年金與國民最低生活水準 (亦即貧窮線) 的比值，此指標主要是衡量退休金給付是否足以使勞工退休後免於落入貧窮線以下的水準，且是否存在性別差異。

8.0 是否有以性別分析為基礎的資料庫

應持續公布參與年金計畫的性別差異，以及領取退休金金額的性別差異。

案例 3：捷運硬體設備

案例三是以捷運工程硬體設施的規劃進行討論，以工程、建築或醫療為主的分析，都非常適合使用史丹佛大學性別創新的指標，該指標原本設計的目的即是為了工程及科技發展所需，思考的脈絡也較適合用以分析公共工程、都市計畫或健康醫療方面的研發設計及計畫。該計畫為來自二十七個國家會員國經過多年的研究所確立的指標，其原本設計的方法學有幾項重點，為了科學家及工程師開發產品時檢視性別平等的目的：

1. 強調在開發產品時，必須將不同性別之生理及社會差異納入產品的研發中。
2. 研究單位相信性別化創新可以激發性別平等的科學及技術，從而提高全球不同性別的生活品質。
3. 強調將性別納入產品研發過程中，將可以創造新的商機及創新的機會。
4. 強調研究或科技的發明有利於哪一個性別、不利於哪一個性別。

一、性別分析前

臺北都會區的捷運系統自1996年開始營運以來，改變了許多人的生活方式，而由於不同性別生活型態的差異，使得搭乘捷運的人口中有65%為女性，因此臺北捷運公司必須針對性別的議題有所反應，而多年來捷運公司在硬體設備上所具有的性別概念，可以成為本案例的分析對象，因此以下將以臺北捷運公司三項硬體為例做為討論，包括廁所及育嬰室、防治性騷擾的措施、女性專用車廂等等，並且以史丹佛性別創新網站中的工程領域指標為例來進行性別分析。在捷運開通前，並未針對特定性別而有任何的措施，但在後來營運過程中需面對不同性別的需求而做出回應，因而有一些硬體設備的改變。

二、性別分析後

以史丹佛性別創新網站中的工程領域指標為例

1.技術的潛在客戶具有不同特質（社會性別認同、生理性別、年齡、民族專才、職業、教育程度、收入、家庭和生活安排、對於技術的熟悉度和態度等等），生理性別與社會性別（如果有的話）在技術開發中扮演何種角色？

由於搭乘大眾捷運系統的性別有所差異，在臺北都會區女性有65~70%的比率平時外出是搭乘大眾捷運系統。女性會利用捷運上班，或是平時外出也與男性有所不同，無論是在生理性別或是社會性別上都有值得注意的地方。

（A）判定生理性別的相關性

2.考量女性和男性間在構造和生理上的某些基本差異（例如：身高、體力、移動範圍等等）？

（1）在生理性別上，考量女性平均的身高較矮，近年來捷運改變了扶桿的設計方式（見圖5-7）使得身高較矮的女性也可以在捷運移動中保持穩定。

除了男女的性別差異之外，近年來捷運公司也考量到多元性別的需求，計畫成立性別友善廁所（後因同志團體意見而暫緩，全案目前正由臺北市府性別平等辦公室重新擬定中），此案可：1.突破單一性別廁所的限制，使多元性別使用者更為友善（見圖5-8）。2.在男性及女性廁所皆設有嬰兒換尿布的檯座，考量到不是只有女性會單獨帶著嬰兒外出，男性也可能會

有需要幫嬰兒換尿布的情形，因此無論在男女廁所皆設有換嬰兒尿布的設備（見圖5-9）⁷。



出處：自行拍攝

圖5-7：捷運性別友善扶桿



出處：臺北捷運公司提供

圖5-8：目前捷運「親子無障礙廁所」

⁷ 臺北捷運公司說明 1：早期捷運車站沒有設計獨立的親子無障礙廁所，所以在男女廁內會各加一座折疊式的尿布台，後期新建的車站或是車站改建廁所時，都會騰出空間設置一間獨立的親子無障礙廁所，該廁所會設置尿布台（依空間有折疊式或固定床式），因此該站的男女廁所就不會再設置尿布台了。



出處：臺北捷運公司提供

圖5-9：男廁換尿布台

(B) 判定社會性別的相關性

3.該技術的潛在應用範圍為何（例如職場生活、休閒活動、家庭等）？這些內容是否顯示不同族群的潛在客戶（例如女性和男性）有不同的使用模式？

(1) 在社會性別考量上，女性容易成為性騷擾的客體。近年來捷運公司在性騷擾的軟、硬體設備上，皆有所努力與制度上的改變，包括：1.增加捷運警察派駐的站別及派駐時間。2.增加車站內及列車上監視器的密度（見圖5-10）。3.設立海報、跑馬燈及廣播，教導民眾在捷運站內或車廂內發生性騷擾事件時，如何保護自己，如何協助他人。其中以車廂內防治性騷擾的廣播尤具功效，可以增加一般民眾對於性騷擾發生時的因應措施（見圖5-11）。考量女性使用嬰兒車及一般家庭購物的重責皆由女性負擔的情形之下，近年來捷運公司增加捷運車站內電梯的設置，而在電梯設置時亦會考量到女性購物可能乘坐的車廂及出站後最方便的路線，來做為電梯放置的參考（見圖5-12）。



出處：臺北捷運公司

圖5-10：捷運設立監視器以防止性騷擾事件



出處：臺北捷運公司

圖5-11：捷運設立海報以宣傳性騷擾發生時的因應方式



出處：網站資料⁸

圖5-12：捷運電梯設置

5.先前的創新活動是否有部分特性可加強現有的社會性別不平等、社會性別常態、或刻板印象？

6.不同性別的潛在客戶對於特性和功能是否會有不同的期待？

過去由於民意代表的要求，捷運公司長久以來皆討論「親子友善區」設置（早期也思考過「婦幼優先車廂」的名稱）的政策，由於原本「婦幼優先車廂」強化了女性照顧兒童的刻板印象，忽略了可能全家出遊或是男性成為照顧兒童主體的現象，而最後改用「親子友善區」名稱。在設計親子友善區時，原本設計以粉紅色車廂為主，也設計了粉紅色的指示牌，粉紅色代表女性為主的刻板印象也被運用在整個車廂的設計中，強化了現有社會中性別間兒童照顧不平等的現象（見圖5-13、5-14），也可能造成不同性別對於親子友善區的錯誤期待，若是男性帶著嬰兒是否敢乘坐粉紅色的親子友善區？而無論是圖5-10、5-11的海報或是原本婦幼車廂圖片中的意涵，皆隱含女性是性騷擾主要被害人，以及女性是主要照顧嬰兒的性別等刻板印象。

⁸ 出自

https://tw.images.search.yahoo.com/search/images;_ylt=AwrSBoiF8HFYk0IAacZr1gt.;_ylu=X3oDMTB0OGs1b2ltBG_NvbG8DdHcxBHBvcwMxBHZ0aWQDBHNIYwNwaXZz?p=%e6%8d%b7%e9%81%8b%e9%9b%bb%e6%a2%af%e5%9c%96%e7%89%87&fr=yset_ie_syc_oracle&fr2=piv-web#id=2&iurl=http%3A%2F%2Fwww.taipei.gov.tw%2Fpublic%2FAttachment%2F3121910133995.jpg&action=click



出處：臺北捷運公司

圖5-13：捷運親子友善區設置



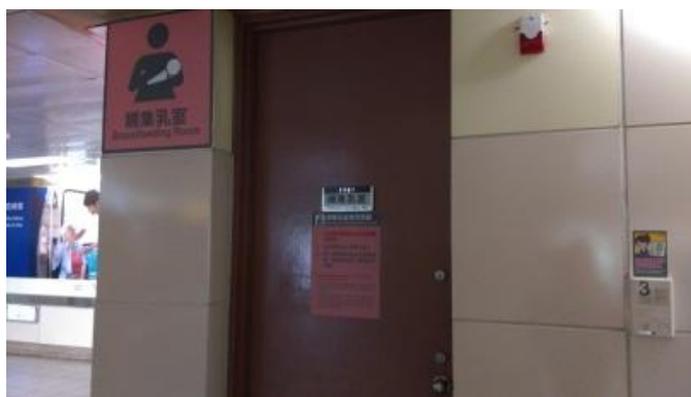
出處：臺北捷運公司檔案

圖5-14：原捷運婦幼優先座位區設置（未實施）

- 9.外觀設計是否有將潛在客戶套入刻板印象或得罪潛在客戶的風險（例如：強加角色楷模、角色替身、各形式的性別歧視等等）？
- 10.技術設計方式是否有排除特定性別的風險？
- 11.某些設定是否會加強現有的社會角色（例如：勞動力中社會性別的隔離情形；男性和工程

連結，而女性和居家技術連結)？

哺集乳室的設施及顏色意涵亦是相同，門口的指引是希望父母同行時父親在外等候，並未說明男性是否可以入內使用。若是男性希望為嬰兒調配牛奶或是換尿布，可能有不敢使用或懷疑自己可否使用的情形。如果父母共同出門，哺集乳室的設計或命名，可能加強現有社會角色，優先由母親去使用（見圖5-15）。捷運車站中許多電扶梯標示（見圖5-16）及車廂上「照顧隨行孩童」之圖示皆是以女性帶著兒童出現，強化社會中由女性照顧兒童的刻板印象。



出處：臺北捷運公司

圖5-15：捷運哺乳室設置



出處：本研究專家提供, 自行拍攝

圖5-16：捷運電扶梯標示

(C) 判定所需工具

13.您可能會使用哪些額外工具來進行監測（問卷、工作坊等等）？

捷運公司曾分析過去採用措施與捷運性騷擾事件之關聯性，研究哪一種措施可以降低捷運性騷擾，並且在集哺乳室設有問卷，以瞭解使用集哺乳室的用途、對象、性別、使用時間及意見等等，做為未來政策及設備改善的依據，同時也建立各站女廁等待時間分析表，以瞭解何站有需要建立更多的女性廁所。

14.您是否有確保測試族群的多樣性（在年齡、生理性別、社會性別身分、身高等方面）？

在上述各項分析調查表中都包括生理性別的資料。

(D) 判定創新的可能性

16.您的經營模式是否因為未充分考量生理性別和社會性別，而失去潛在的機會？透過性別化創新，生理性別和社會性別的分析能開啟哪些新的商業機會？

近年來捷運公司與許多商場結盟出口可以直接通到百貨公司，與捷運站連結的商場出口也多半以女性服飾、保養品、使用產品等等為主，看準的即是女性為搭乘捷運者的大眾，捷運公司透過社會性別的分析，開啟了新的商業機會。

(E) 取得生理性別和社會性別專業

19.您是否已知道所需的特定社會性別專業？

20.您的內部和外部團隊是否包含所需的社會性別專業？如果沒有，您的團隊將如何努力納入社會性別專才？

捷運公司於兩年前開始設置性別平等小組，一年開會三次，討論捷運性別相關的政策，進行細部的討論及更新，公司出去的所有政策皆經過性別平等小組外部委員所討論及建議。

24.您的團隊將如何努力，確保從生理性別與社會性別相關外部專業的投入中學習，並建立公

司內部的相關能力？

捷運公司要求內部的人必須全部上過性別平等的初級課程，並且於性別平等會議中檢測各組別已經上過課的人員百分比，以提高公司內部的性別平等概念。

該案例雖然採用史丹佛大學性別創新工程領域的各項指標，但讀者也會發現分析中並非包含所有指標的分析，其實性別分析原本即是「活的運用」，並不強調每一項指標都必須要能夠運用到，不同案例的性別分析中，也許會發現有某些指標難以解說及運用，但性別分析重要的是在發現整個計畫過程中，是否潛藏著性別刻板印象？可不可以將不同性別生理及社會差異都納入研發及計畫的過程中？從而發現設計中的性別刻板印象，進而加以改善，才是性別分析最重要的目標。

第六章 性別分析手冊

本文業已指出，性別分析是一套過程，以蒐集及分析性別資料為主的訊息，以便瞭解性別差異；而性別分析的目的在於能夠讓政策、計畫、立法達到兩性不同的需求，最後可以改變政策設計的內容、改變執行的方式及預算分配，以減少政策實施後所造成的性別差距，也能夠瞭解性別角色責任或不平等是如何影響政策效率與政策結果。由各個國家及國際組織所發展出來的性別分析工具看來，此分析是一套以性別為區隔的質性及量化資料，藉此資料能夠更瞭解社會文化下不同性別的需求差異，以便未來在政策制定的過程中，達到減少性別差異的目的。

為利行政部門運用相關的性別分析工具，本研究編纂「性別分析操作手冊」(請參閱附錄六)，首先，在性別分析概念的部分，探討為何要進行性別分析、性別分析在我國實施常見的問題及如何使用的說明。接著，說明包括聯合國、菲律賓、加拿大、史丹佛大學等單位所發展出來的性別分析工具。另外，有鑑於性別影響評估相關制度已施行接近十年，本研究針對檢視表中所提及不同計畫領域、問題與需求評估、考核指標等面向，提供不同的性別分析思考點，以協助使用者在計畫的研擬階段對於性別的特殊性與交織性，有較深入且全觀的思考。最後，本研究透過就業促進政策、退休金制度及捷運硬體設備提供使用性別分析工具的案例分析。

性別分析是一項藝術且具有彈性的分析方式，並不一定要套用在固定模式及指標當中，所有指標皆提供性別分析的參考及思考脈絡，讓所有想要進行性別分析者能夠從指標或工具中，學習到性別分析思考的架構，以瞭解更深層的性別關係，從而將性別分析整合到自己業務及計畫中。性別分析不會只有在空泛的思考中，重要的是需要有許多證據或統計資料做為佐證，才能夠強化思考的脈絡及判斷分析的正確性，因此你可以創造屬於自己的案例分析，並在自己的案例分析中，嘗試回答下列問題：

1. 在你的案例中，不同性別的現狀有何差異？(Who does what)
2. 不同性別控制或接近資源的能力及需求相同嗎？(Who has what / Who needs what)
3. 政策實施的結果對不同性別是否造成不同影響？(Who is getting better / Who is getting worse)
4. 我的計畫如何能夠縮小或解決上述性別的差異？(What do I can deliver)

第七章 結論及建議

第一節 結論

臺灣自 2005 年開始推動性別主流化之後，成功的將此概念推廣到全國公部門運用，也使性別主流化的概念深植人心，在公部門成功的推動了性別統計、性別影響評估、性別預算及性別意識培力，並且於各部門成立內部的性別小組及性別平等委員會等工作，性別主流化的工作中漸趨成熟。唯一未曾系統性推動的是「性別分析」的工作，而性別分析就像性別主流化的靈魂一樣，可以將目前趨向制式化的性別主流化工作提升內部深度的意涵，讓有心推動內部性別分析的公務體系人員能夠更有遵循的方向。

多年來，諸多國家及國際組織也分別針對性別分析提供了不少的分析工具，本研究中針對聯合國、加拿大、韓國、菲律賓及史丹佛性別創新的網站分別呈現其在這方面所建構的制度，未來國內若要進行相關的性別分析，便可參考上述國家與組織所建構的分析指標。雖分析指標可以視為一項參考，但並不一定要按部就班地逐條去進行分析，依照各個政策不同，性別分析時可做不同層次的運用。

聯合國相關機構的各項性別分析指標多半以矩陣的方式呈現，以增加政策性別分析的能力，主要的優點是簡單清楚、方便運用；加拿大是以性別統計一以貫之，非系統性地推動性別影響評估或性別分析，而是著重在性別統計建立之後，整個政府系統是否可以達到性別平等的目標，就可以一目瞭然；新的 GBA+分析指標其實比較像是一般政策的分析指標，並未更具有深度的性別分析的視野。而加拿大也證明性別分析可以增加一般政策的品質，更以此來說服公務人員接受性別統計及性別分析的建置工作。菲律賓的性別分析特色在於根據不同的政策階段及不同的議題有相異的思考點，雖然分成十幾種政策的議題提供方向，但仍然無法包含所有政策議題的範圍，而有些比較複雜的政策也有可能同時橫跨兩個不同的議題，其所產生的指標主要是引導思考。菲律賓的性別分析指標雖然也具有評分的作用，但由於各項政策及計畫具有異質性，其實也不太適宜拿來在國內進行政策評分的作用；菲律賓的性別分析工具由於具有不同政策類型的多樣性指標，對於一般部門在使用上，相信具有較佳的參考價值。韓國的特色是可以參考他們政策執行的制度，韓國的國情也與國內比較相近，尤其韓

國強調專家介入性別分析的效果，值得國內做為未來參考之依據；史丹佛大學的性別創新網站主要是針對工程及醫療領域在產品研發的過程中，必須同時考量生理性別及社會性別之間的差異，建議在所有工程或醫療的研發中，都能夠將生理性別及社會性別列入發展產品之考量，相信對於工程人員而言，是具有啟發性的作用。

在國內實施的成果可以看出一般部門都將性別分析的工作認為是統計部門該具備的，也看出一般業務部門對於性別分析工作的隔離以及不熟悉度，但統計部門並不見得瞭解業務部門工作的內涵，未來若兩者之間能多加合作，相信對部門內部整體的性別分析可以更有幫助。就本研究進行座談會的成果而言，也發現公部門的統計人員對於性別分析的工作相對感興趣，但長久以來這些統計人員對於如何進行分析是有所困擾的，以致對本研究所提供的性別分析指標表示非常高興，表示未來在性別分析上終於有參考的依據。但他們也相對地擔心，在性別影響的評估之外，又增加了新的工作。因此，他們希望性別分析工作不會變成一個強制性或制式化的工作，否則將影響其對於性別分析所產生的興趣。有少數部門內部設有研究單位，本身就會積極地進行性別分析的工作，或是有些部門設有性別專屬機構，業務部門在性別分析上有所困擾時，也會主動地參與詢問。他們發現：即使性別主流化工作針對一般公務人員已推動多年，但一般公務人員的性別敏感度仍然是稍低，尤其是業務部門往往在需要統計資料時，才會與統計及研究單位聯繫；因此，未來應該增加各個領域專業人員的合作，才能夠在公部門中推動有實質內涵的性別分析工作。

第二節 建議

一、專家應介入性別分析，而非只有靠政府部門內部的分析

依照韓國的做法，除了各個部門內部具有性別分析的功用之外，每年也會規律地針對不同的部門提供專家分析的主題，以此做為彼此交流或是政策檢視的工具，專家分析完的個案可以提供予部門內部參考，使其能更深一步地瞭解性別分析該如何進行。在未來的國內工作上，除了期望各部門內部可以進行性別分析之外，也必須由性平專責的單位推動專家式的個案分析，以提供教學、交流及示範的作用。

二、分析不宜流於僵化的指標

性別分析其實是相當靈活運用的工作，即使給予指標也應是參考性的作用，每一個政策個案的狀況不同，不同個案其實很難根據每一項步驟及指標來做分析，因此未來在促進各單位內部的分析時，建議可以提供多樣性的指標以給予參考，也提供性別分析的彈性。

三、重視性別分析の分享及表揚

目前各單位若完成很好的性別分析專題報告，並未有在公部門分享的機制，也未能有被表揚的機會。建議未來可以以正向獎勵的方式，比照過去金馨獎的作法，來表揚各部門內部所進行之優良性別分析專題分析。例如：在大學內部近年來也推動所謂的行政研究工作(IR)，以鼓勵內部員工根據機構內資料進行專題研究報告，性別分析可以比照辦理，以經費支持或鼓勵部門來申請內部性別分析專題研究，並針對優良性別分析報告進行表揚。

四、出版性別分析案例手冊

比照過去在推動各項性別主流工作時，都會製作一些宣導手冊的方式，建議出版性別分析案例分享。由於性別方式是比較靈活運用的工具，未來也建議出版不複雜的性別分析案例分享；特別是分享在不同政策領域中，運用性別分析前後，所呈現的政策差異，相信對於各部門的學習及啟發更具有效益。手冊的製作可分專業級及普及版，以因應不同教育訓練之用。

五、性別分析宜結合目前的工具而非另外建立制式的工具

在本研究進行中，公部門一直擔心又出現另一套管考的工具，因此建議性別分析除加強專題報告的形式之外，以融合目前被公部門所接受的性別統計及性別影響評估的工作為主為主，以如何提升性別統計及性別影響評估的品質為方向。性別分析可視為一個讓上述工作更畫龍點睛、更深入的關鍵樞紐。在本計畫所研究的國家中，其實除了專題報告之外，大部份的國家也未特別將性別分析變成監督政策品質的工具。

六、性別分析可分階段推動

在初期，合作對象可以以具有研究機構或是性平辦公室的行政單位做為基礎，結合原本的研究單位及性平辦公室讓各業務單位提供更深入的性別分析工作，以此作為引導其他部門推動性別分析工作的標竿單位，分享性別分析的成果後，再扶持有興趣或是關鍵性單位進行性別分析。

七、重視政策整體階段的性別分析工作

有別於目前在中長程計畫送行政院前才填寫性別影響評估表，之後又無任何監督的工作，以致於性別主流化過程很難化成具體政策產出。應建立在政策各階段皆要求性別分析的介入，以增加性別分析與政策產出的關連性。

八、鼓勵發展不同業務單位的性別分析檢核表

雖然本研究以菲律賓的 GAD 檢核表為準，修改及呈現不同業務部門適用的性別分析檢核表，但業務類型還有有限，許多業務部門並未發展適用之性別分析指標；一方面政策發展過程可採通用性的性別分析指標，如加拿大的 GBA，另一方面也可鼓勵不同業務單位訂出自己適用的分析指標，但不宜太複雜。

九、研究性別主流化立法的可能性

目前性別主流化的工作在法律上未具有明確的定位，以至於各部門即使配合，有時候也是形式上的應付，如果要更深入地推動性別分析的工作，應該是要比照有立法的國家，才具有使公部門努力推動的依據。

參考文獻

一、中文部分

行政院主計總處 (2014)。就業、失業統計查詢系統。

http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/more_f.asp。

行政院性別平等處 (2016)。我國年金制度性別統計與分析(未出版)。臺北：行政院性別平等處。

林芳玫 (2007)。性別主流化在臺灣：從國際化到在地化實踐。婦研縱橫，84，64-72。

洪慧玲 (2008)。性別平等教育法形成之論述分析。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文。

財團法人婦女權益促進發展基金會 (2008)。性別主流化系列叢書—性別分析。臺北：財團法人婦女權益促進發展基金會。

財團法人婦女權益促進發展基金會 (2016)。國際性別議題—菲律賓。(網址：

<http://www.iwomenweb.org.tw/cp.aspx?n=56E943FDF2185B64>，瀏覽日期：2016年3月16日)

國家發展委員會 (2015)。中長個案計畫性別影響評估檢視表。

<http://www.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=F6FEBFBFDA1BBD82>

張菊惠 (2015)。工作與家庭研究之性別分析觀點。人口學刊，51，135-140。

張菊惠、陳芬苓 (2014)。性別統計衛生福利資料庫與指標規劃計畫。衛生福利部委託研究計畫。

張珏、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。

陳芬苓、張森林 (2008)。臺灣地區勞工退休金制度的性別分析。人文及社會科學集刊，20 (1)，67-104。

陳芬苓、張菊惠、劉智園 (2010)。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編印。

陳芬苓 (2012)。再製職場的性別不平等—社會保險與勞工退休金的性別差異。收錄於勞委會勞工安全衛生研究所主編，勞動與性別論文徵集 (頁105-128)。新北市：勞委會勞工安全衛生研究所。

陳芬苓 (2014)。性別與性別主流化。載於行政院性別平等處編，識讀性別平等與案例分析 (第

1、2章，頁2-23)。臺北：行政院。

陳金燕、王曉丹(2011)。**性別影響評估實施檢討及成效評估**。臺北：行政院研究發展考核委員會。

傅立葉(1999)。**女性與退休金權**。**國立政治大學社會學報**，29，53-73。

勞動部統計處(2015)。**公立職業訓練機構辦理職業訓練概況**。(網址：

<http://www.mol.gov.tw/media/2687778/%E5%85%AC%E7%AB%8B%E8%81%B7%E6%A5%AD%E8%A8%93%E7%B7%B4%E6%A9%9F%E6%A7%8B%E8%BE%A6%E7%90%86%E8%81%B7%E6%A5%AD%E8%A8%93%E7%B7%B4%E6%A6%82%E6%B3%81.pdf>，
瀏覽日期：2016年11月10日)

彭滄雯(2008)。**當官僚遇上婦運：臺灣推動性別主流化的經驗初探**。**東吳政治學報**，26(4)，1-59。

彭滄雯、黃淑玲、黃長玲、洪綾君(2015)。**行政院性別主流化政策執行成效探討**。行政院委託研究計畫。

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。

黃淑玲(2008)。**性別主流化—臺灣經驗與國際的對話**。**研考會雙月刊**，32(4)，3-12。

葉至誠等(1999)。**研究方法與論文寫作**。臺北：商鼎文化。

廖麗娟、吳秀貞(2008)。**性別影響評估實施現況與推動策略**。**研考雙月刊**，266，32-42。

魏美娟(2009)。**我國推動性別主流化發展之研究：從參與式民主觀點探討**。國立政治大學國家發展研究所博士論文。

魏美娟(2010)。**性別已經主流化嗎？從參與式民主觀點初探我國性別主流化的發展**。**建國科大學報：通識類**，29(4)，17-36。

衛生福利部(2014)。**中華民國老人生活狀況調查**。台北：衛生福利部。

二、英文部分

ACDI-VOCA(2012). **Gender Analysis, Assessment, and Audit Manual & Toolkit**. (URL:

<http://acdivoca.org/sites/default/files/attach/legacy/site/Lookup/ACDI-VOCA-Gender-Analysis>

s-Manual/\$file/ACDI-VOCA-Gender-Analysis-Manual.pdf)

APEC (2002). APEC Guidelines for Framework for Integration of Women in APEC. (URL:

http://www.apec.org/~media/Files/Groups/GFPN/02_aggi_guides.pdf)

FAO, IFAD (2010). Gender Mainstreaming Training for Agriculture and Rural Development

Investment Programmes (Joint FAO-IFAD Learning Event). (URL:

<http://www.fao.org/3/a-au761e.pdf>)

FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations) (2016). Investment Learning

Platform – Gender Analysis. (URL:

<http://www.fao.org/investment-learning-platform/themes-and-tasks/gender-analysis/en/>)

Fiona Leach (2003). Practising Gender Analysis in Education. London: OXFAM.

GDRC (2016). Gender Analysis Framework. (URL:

<http://www.gdrc.org/gender/framework/framework.html>)

Ginn, J. and S. Arber (1996). Patterns of Employment, Gender and Pensions: The Effect of Work

History on Older Women's Non-state Pensions. *Work, Employment & Society*, 10(3): 469-90.

Government of Canada (2016). Gender-Based Analysis Plus. (URL:

<http://www.tbs-sct.gc.ca/hgw-cgf/oversight-surveillance/tbs-pct/gba-oacs-eng.asp>)

Hari Srinivas (2015). Towards a Gender Analysis Framework to assist the application, adoption and

use of Environmentally Sound Technologies. (URL:

<http://www.gdrc.org/gender/gender-ests.html>)

International Training centre for Women. (I.T.W.) (2016). International Training centre for Women.

(URL: <http://www.euronet.nl/users/itw/>).

Kim, Kyung-Hee (2014). Institutionalization and Evaluation of Gender Impact Assessment. Seoul:

KWDI.

Kim, Kyung-Hee (2016a). Gender Impact Assessment and Gender Mainstreaming in Korea. KWDI

report.

Kim, Kyung-Hee (2016b). Gender Mainstreaming in Korea: Focus on Gender Impact Analysis and

Assessment. KWDI report.

- March, Candida, Ines Smyth, and Maitrayee Mukhopadhyay (1999). *A Guide to Gender - Analysis Frameworks*. UK: Oxford.
- Milestone, K. and Meyers, A. (2012) *Gender and Popular Culture*. Cambridge: Politics.
- Millar, Jane (1989). Social Security, Equality and Women in the UK. *Policy and Politics*, 17 (4) : 311-319.
- NEDA/NCRFW(2007). *Harmonized Gender and Development Guidelines: For Project Development, Implementation, Monitoring and Evaluation*. 2nd Edition. Malilla: NEDA/NCRFW.
- Reanda L. (1999). Engendering the United Nations: The Changing International Agenda. *The European Journal of Women's Studies*, 6: 49-68.
- Sharp, Rhonda (2007). Gender Analysis of the Care Economy and the National Budget. APEC SOM Gender Analysis Workshop. Cairns 26-27 June 2007. (URL: <http://www.unisa.edu.au/Documents/EASS/HRI/gender-budgets/APEC-training-manual-2007.pdf>)
- Statistics Canada (2011). *Woman in Canada: Gender Base Statistical Report*.
- Status of Women in Canada (SWC) (1996). *Gender-Based Analysis: A Guide for Policy-Making*. Working Document - March 1996. (URL: http://www.pacificwater.org/userfiles/file/IWRM/Toolboxes/gender/gender_based_analysis.pdf)
- Status of Woman in Canada (SWC) (2001). *Canadian Experience in Gender Mainstreaming*. (URL: <http://publications.gc.ca/site/archivee-archived.html?url=http://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-97-2002E.pdf>)
- United Nations Development Programme (2001a). *Gender in Development Programme: Learning and Information Pack - Gender Analysis*. (URL: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Institutional%20Development/TLGEN1.6%20UNDP%20GenderAnalysis%20toolkit.pdf>)
- United Nations Development Programme (2001b). *Annex 6: Conceptual Frameworks for Gender*

Analysis and Planning. (URL:

<https://info.worldbank.org/etools/docs/library/192862/annexes/Annex6.pdf>)

World Bank (2002). Integrating Gender into the World Bank's Work: A Strategy for Action. (URL:

<http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/strategypaper.pdf>)

World Bank (World Bank Group and the Food and Agriculture Organization of the United Nations and the International Fund for Agricultural Development) (2015). Gender in Climate-Smart Agriculture Module 18 for Gender in Agriculture Sourcebook. (URL:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/2015/10/25135830/gender-climate-smart-agriculture-module-18-gender-agriculture-sourcebook>)

World Bank (2016). Tool Name: Moser gender analysis framework and gender audit. (URL:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTTOPPSISOU/0,,contentMDK:20590734~menuPK:1442609~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:1424003,00.html>)

附錄一：加拿大性別分析 (GBA)

步驟一 確認識題

1. 議題是什麼？
2. 誰說這是一項議題？
3. 為什麼它會變成一項議題？
4. 當你理解這是一項議題時，你的個人背景為何？在根本的原因是什麼？這些根本的原因如何延續？
5. 有何原因影響這項議題？
6. 這項議題是否需要政策分析？

步驟二 定義結果

1. 政府的政策想要達到何種結果？為了誰達到這項結果？
2. 其他的利益關係人預測這項政策的結果為何？
3. 這項政策有何特殊的結果？優先順序為何？
4. 這項政策是否需要新的立法或政策？
5. 結果是否可以符合其他政府的價值、目標或政策？
6. 結果的指標應如何定義？
7. 結果的監督或責信過程如何設定？
8. 結果的因素為何？

步驟三 定義資源

- 1.針對這項議題我們需要知道什麼訊息？
- 2.是否有任何價值系統影響這項價值議題？
- 3.如何確保所有的層面皆被納入考量？
- 4.誰應該納入決策的系統？
- 5.何種訊息是需要的？
- 6.有誰是必須要被視為伙伴？
- 7.政策爭議方面，目前的訊息是否足夠而恰當？需要再蒐集一手的訊息嗎？
- 8.政策的範圍是否需要重新被定義，以確保資訊的完整度及恰當性？

步驟四 研究

- 1.哪些重要的因素是這項分析必須達成的？
- 2.誰決定研究的議題？研究的問題為何？有何原因影響研究的設計？誰參與研究？
- 3.研究設計？如何參與？
- 4.研究設計的範圍是否符合政策議題？研究方法如何被使用？採用何種分析的類型？

步驟五 發展選項

- 1.在研究資訊或資料中，哪些選項是被選入的？
- 2.這些選項和所期待的結果之間的關聯性為何？
- 3.主要工作者的價值與社會的價值觀，如何限制選項的發展？

- 4.這些選項如何影響及改變與這議題相關的因素？
- 5.既有的政策、計畫及立法中，目前的選項是否能配合？
- 6.每一個選項是否可以呈現政府真正的選擇權？
- 7.每一個選項直接或間接的意涵為何？
- 8.是否有非預期的結果？
- 9.正面或負面影響每一個選項執行的因素為何？
- 10.誰負責執行每一個選項？每一個選項需要何種資源？
- 11.如何確保責信？

步驟六 建議及決策

- 1.誰參與選擇決策？
- 2.建議被達成的基礎為何？
- 3.有何假設及價值隱含在這些選項中？
- 4.對這些建議的選項而言，有哪些文獻支持這些建議？
- 5.這些文獻中，有哪些假設及價值？
- 6.這些建議的選項是否不具有非預期的結果或是限制？
- 7.這些所建議的選項，有哪些需要考量的？
- 8.誰應該被包含在內？
- 9.那些政治的環境會侵犯這些選項的？

步驟七 溝通

- 1.我們想要溝通的對象為何？
- 2.每一個聽眾，我們想要溝通的主要訊息為何？
- 3.政策如何被溝通，有何訊息？
- 4.什麼樣的訊息，要給誰？如何給？
- 5.用何種措施溝通政策、政策及立法？

步驟八 評估

- 1.我們如何知道政策的分析及建議是適當的，而且有效的？
- 2.如何建立標準來判斷上述的問題？
- 3.我們分析的品質，必須要考量的重點為何？考量誰？
- 4.誰負責分析及檢測分析的品質，這項評估的結果要報告給誰？誰要來報告？

附錄二：菲律賓性別分析檢核表：依不同業務類型分

一、農業計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫中是否同時考慮到男性及女性的農產品及銷售需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 計畫是否列出女性農業活動，包括維生的方式及經濟作物

6.1.2 計畫是否有考量到男性或女性經濟的活動，與他們生產、再生產及社區任務的協調程度

6.2 農業資源的接近及控制

6.2.1 男性或女性是否有平等接近信用、服務、資訊、訓練及技術的機會

6.2.2 女性農夫的領導情形

6.2.3 兩性是否同時有接觸訓練的機會

6.3 限制

6.3.1 計畫是否可以克服男性或女性參與計畫的限制，包括對女性移動及時間的限制

6.3.2 如果對女性參與是受限的，計畫是否考量到特別的方案，例如額外的團體或活動

7.0 監督及指標: 計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 科技的採用率
- 本計畫所產生的農業組織的會員資格及領導權
- 計畫活動及訓練的參與情形
- 計畫輸入的分散程度（包括土地、動物、種子、植物、貨品及信用貸款）

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

計分方式

根據五個向度分別給分無回應、部分回應及回應、計畫的分數、結果

向度原則上配分皆有不同，依照配分來衡量該計畫在 GAD 當中的表現程度，最後總分方面之評分方式如下：

0-3.9 GAD 在計畫中是看不見的

4.0-7.9 計畫可以有條件的通過

8.0-14.9 計畫具有性別敏感度 (gender-sensitive)

15.0-20.0 計畫是一個性別靈敏度計畫 (gender-responsive)

二、自然資源管理計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫中是否同時考慮到男性及女性的農產品及銷售需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效設定

5.0 符合性別議題的策略：策略是否與性別議題或性別平等目標配合

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段中的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 計畫是否能闡明男性與女性在生產及再生產領域中的角色責任

6.1.2 計畫是否有考量到在環境管理、資源運用及保育方面，男性與女性

不同的需求

6.1.3 計畫是否能夠考量到不同性別在參與自然資源管理的活動中可以與他/她生產、再生產及社區的任務結合

6.2 農業資源的接觸及控制

6.2.1 男性或女性是否有平等參與此計畫中有關的土地、信用、服務、資

訊、訓練及知識

6.2.2 此計畫是否關心到女性林業及漁業從業者的需求？是否有女性在農業

上的領導者

6.2.3 是否訓練機構或是計畫人員有能力形成性別靈敏度計畫

6.3 限制

6.3.1 計畫是否有策略去減少參與該計畫的限制（包括女性的移動人力及時間限制）

6.3.2 該計畫是否因為女性參與受限而有特殊的計畫

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 農業或自然資源管理科技的採用率
- 參與本計畫所形成之農業、漁業或類似組織的會員資格及領導權
- 計畫活動及訓練的參與情形
- 計畫輸入的分散程度（包括土地、動物、種子、植物、貨品及信用貸款）

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

三、基礎建設計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性在基礎建設上的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 計畫是否考量到基礎建設？會不會影響到女性、男性、女孩及男孩現有的活動及責任

6.1.2 在基礎建設的設計中男性及女性的需求是否被考量進去，包括受迫遷移者

6.2 農業資源的接近與控制

6.2.1 男性與女性是否可以平等接近基礎建設及基礎建設所帶來的其他資源（包括就業）

6.2.2 女性是否可以平等地參與這項基礎建設或交通相關的資源的決策過程（包括使用、操作及維護等議題）

6.2.3 兩性是否同時有接觸訓練的機會

6.3 限制

6.3.1 這項基礎建設是否在社會及文化上對女性而言是可以接受或接近的，換言之，她們是否可以使用

6.3.2 計畫是否會帶來不同性別平等參與及受益的限制

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 基礎建設或設施的使用率
- 使用者團體的會員資格及領導權
- 計畫活動及訓練的參與情形
- 計畫所產生的就業情形
- 計畫所產生的死亡率

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

四、私立部門發展計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 這項計畫是否可以協助女性企業家在她的領域中更有效率

6.1.2 這項計畫是否可以協助女性身負多重角色負擔的問題

6.1.3 計畫是否考量到工作場域中的性別關係（包括性騷擾、職場健康及懷孕生產之健康需要等）

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 女性是否可以透過此計畫取得更有效的信用、資訊、訓練、服務或設施

6.2.2 女性是否可以參與計畫中關鍵的決策

6.2.3 此計畫可否減輕男性或女性負面的影響

6.3 限制

6.3.1 此計畫的設計在社會及文化上對女性而言是否是可以接受及可以接近；換言之，女性可否有效地參與計畫，並從中獲益

6.3.2 計畫的策略是否可以減少不同性別參與的限制，特別為女性參與受限而有特殊的計畫

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 企業的擁有權
- 企業的管理權

- 不同性別自營業者在本計畫中的表現
- 公會的參與率
- 融資貸款的情形
- 此計畫干預的採用率
- 計畫干預的滿意程度
- 計畫夥伴組織的會員資格及領導權（工業及商業組織）
- 計畫的就業情形及計畫所產生的失業狀況
- 計畫所產生的工業或勞工組織的會員資格及領導權
- 訓練的參與情形
- 信用之外的計畫輸入分散情形（如市場連結或科技資訊設計等）

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

五、教育計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性身為學生、家長、教師及行政人員的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 該計畫所涉及的家庭是否依賴女孩及男孩工作的收入，如果是的話是否有彈性的教育方案可協助這些男孩或女孩接受教育

6.1.2 該計畫是否提供機會（透過課程、教材及角色模式，以延伸男性/女性、男孩/女孩，在家庭、社區、經濟及社會中的角色）

6.1.3 是否有評估男性及女性對於教育及訓練需求的差異

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 該計畫是否能確保男性/女性、男孩/女孩，可以平等接觸訓練或學術的機會。不同類別的男孩女孩平等接觸的機會是否相同（如城鄉或是少數民族）

6.2.2 對不同性別而言，教育的機會、訊息是否都可以平等的接觸

6.2.3 是不是所有教育輸送的方式都被考慮到

6.3 限制

6.3.1 這項計畫是否考量到所有時間或是距離對男孩或是女孩參與課程的限制

6.3.2 這項計畫是否考量到學費對於男性及女性參與課程的限制

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 淨入學率及性別在學比例
- 男性及女性學生入學考試通過率
- 計畫活動及訓練的參與率
- 該計畫的就業情形

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

六、健康計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性身為案主及健康提供者的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 計畫是否考量到男性及女性在健康需求上的差異

6.1.2 女性往往在家庭或社區中扮演健康照顧提供者的角色，則該計畫是否考量到如何支持女性在這方面的角色

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 該計畫是否與現有之健康服務及健康提供者合作

6.2.2 計畫的設計中是否有考量到為女性提供服務的必要性

6.3 限制

6.3.1 在健康方案上，是否考量到文化的限制

6.3.2 計畫是否考量到男性及女性接觸健康服務或設施，所可能的經費限制

7.0 監督及指標: 計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 健康服務的使用率
- 兒童及成人的死亡率及發病率
- 該計畫活動及訓練的參與情形
- 健康相關的委員會或是健康相關的決策團體的代表的情形
- 生產健康計畫及服務的參與率
- 該計畫的就業情形

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

七、住宅計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性身為伙伴、受益者的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 住宅的設計是否同時考量到男性及女性的需求

6.1.2 社會住宅的設計是否可以減少女性再生產的時間，並增加女性生產的時間

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 該計畫是否提供平等的機會讓男性及女性皆可擁有房屋

6.2.2 女性是否被訓練或聘用，以建設房屋或是維修房屋

6.2.3 計畫的設計是否減輕婦女接觸資源的不利因素

6.3 限制

6.3.1 計畫中的房屋設計及公共設施，是否在文化及社會上對女性而言，是否為可以接受及可以接近的。換言之，女性可以使用這些資源嗎？

6.3.2 計畫所提供的設備及服務是否可以支持男性或女性在不同階段皆能參與

6.3.3 計畫是否可以解決男性或女性平等參與計畫及受益的限制

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 房屋的擁有率
- 房屋設計及設備的滿意度
- 居民或相關組織的會員資格或領導權
- 參與該計畫活動及訓練的參與情形
- 計畫的就業情形或死亡率

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

八、司法計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性身為伙伴、受益者的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 男性及女性需求的特殊性，是否在計畫及設計的過程中被充分考量

6.1.2 計畫是否可以促進女性的參與

6.1.3 計畫可以避免對女性的地位及福利產生負面的影響

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 計畫是否注意到女性接觸到司法資源的限制，並能夠確保不同性別都可以平等的接近司法資源

6.2.2 不同性別司法相關人員是否可以接受平等的訓練

6.2.3 計畫是否可以減少女性接近或控制資源的負面影響

6.3 限制

6.3.1 計畫在文化及社會上，對女性而言是否為可以接受及可以接近的。換言之，女性可以使用這些資源嗎？

6.3.2 計畫是否有提供設備及服務，協助不同性別在計畫不同階段皆能參與

6.3.3 計畫的策略是否可以減少不同性別平等參與及受益的限制

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

● 接近司法輸送系統的能力

- 法官、司法人員、仲裁者及當事人參與性別訓練的情形
- 司法不同部門表現的滿意度調查（包括法院及警察等）
- 行政及決策過程的參與情形
- 計畫輸出的使用率

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

九、資訊產業計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性身為資訊產業客戶、工作者及官員的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 男性與女性的需求在計畫設計及執行期間都有被充分考量

6.1.2 對於因為資訊過時或是技能不足的男性或女性勞工而言，是否都提供新的資訊、設備及服務

6.1.3 該計畫是否考量到避免或減少，因為接觸新的資訊設備及服務，而對不同性別的勞工產生負面的影響

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 該計畫是否提供訓練及學術的機會，讓男性或女性都可以平等的參與

6.2.2 新的科技及資訊的運用，是否可以提供女性更多的保護

6.2.3 新的資訊機會，包括電子商務及電子政府，是否可以平等的讓男性及女性使用，特別是弱勢的族群

6.3 限制

6.3.1 計畫是否考量到女性參與相關訓練的可能限制

6.3.2 資訊計畫是否考量到，女性接觸這些新的科技所需要花費的經費限制

6.3.3 計畫是否特別考量到，男性及女性平等參與及受益的限制

7.0 監督及指標: 計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 犯罪的增加率及廣度 (尤其是性犯罪及肇事者)
- 資訊驅動服務的使用率
- 資訊驅動服務所節省的時間
- 計畫活動及參與訓練的情形
- 計畫的就業情形

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

十、微型經濟 (microfinance) 計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫是否明確的以生活在貧窮的女性族群為標的（包括超級貧窮、都市貧窮及農村貧窮等）

4.2 在計畫的介入、參與及控制方面，是否將性別平等及婦女充權視為主要的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 在計畫形成及設計過程中，是否考量到平衡男性及女性生產及再生產角色的需求

6.1.2 計畫是否可以使女性微型創業或貸款者，得以進入非傳統領域或是高附加價值的經濟活動

6.1.3 計畫是否可以避免或減少，對於性別職業隔離的負面效益

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 計畫是否可以改變男性及女性接觸信用或貸款的情形。換言之，可否增進女性信用的情況

6.2.2 女性企業家或貧窮女性是否可以平等接收到財經設備及服務的資訊

6.2.3 計畫是否包括促進女性在使用貸款上控制的能力

6.3 限制

6.3.1 此計畫在社會及文化上對女性而言是否是可以接受及接近的；包括超貧窮女性

6.3.2 參與該計畫所需要負擔的經費，使否會限制貧窮女性參與

7.0 監督及指標: 計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 參與企業貸款的企業類別
- 這項計畫部分或全部贊助的企業，其淨營收或銷售量情形
- 貸款的人數及金額
- 還款率
- 財經設備的使用率
- 貸款申請和還款的時間及成本
- 中小企業中女性企業家的人數
- 計畫活動及訓練的參與情形
- 計畫的就業情形
- 計畫中的性別需求差異
- 決策過程中，女性受益者的代表性

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

附錄三：史丹佛大學性別創新性別分析

史丹佛大學性別創新（Gendered Innovations）之領域，臚列工程、健康醫療、都市計畫與設計等領域的相關資料（各領域指標請見附錄二）。

一、工程領域

1.技術的潛在客戶具有不同特質（社會性別認同、生理性別、年齡、民族專才、職業、教育程度、收入、家庭和生活安排、對於技術的熟悉度和態度等），生理性別與社會性別（如果有的話）在技術開發中扮演何種角色？（請參見：分析研究優先次序和結果；分析與生理／社會性別交織的因子）

（A）判定生理性別的相關性

2.是否應該考量女性和男性間在構造和生理上的某些基本差異（例如：身高、體力、移動範圍等）？

3.是否應該考量女性和男性間在構造和生理上的某些更進一步的差異（例如視力、聽力、聲音高低、觸覺、嗅覺和味覺，本體感受器、肌張力、溫度感知能力等。）？

（B）判定社會性別的相關性

4.該技術的潛在應用範圍為何（例如職場生活、休閒活動、家庭等）？這些內容是否顯示不同族群的潛在客戶（例如女性和男性）有不同的使用模式？

5.不同性別的潛在客戶對於介面是否會有不同的期待？先前的創新活動是否有部分特性可加強現有的社會性別不平等、社會性別常態、或刻板印象？

6.不同性別的潛在客戶對於外觀設計是否會有不同的期待？

7.不同性別的潛在客戶對於特性和功能是否會有不同的期待？

8.在早期開發階段針對特定性別製作該技術較為符合成本效益，或是在開發後階段可以用低

價進行調整？

9.外觀設計是否有將潛在客戶套入刻板印象或得罪潛在客戶的風險（例如：強加角色楷模、角色替身、各形式的性別歧視等）？

10.技術設計方式是否有排除特定性別的風險？

11.某些設定是否會加強現有的社會角色（例如：勞動力中社會性別的隔離情形；男性和工程連結，而女性和居家技術連結）？

12.基於上述，在您的行業有那些生理性別和/或社會性別的相關變數？對於生理性別和/或社會性別，您有那些目前不知道的事情需要瞭解？

（C）判定所需工具

13.是否有可能和/或必要建立可用性實驗室或執行人體工學測試？您可能會使用哪些額外工具來進行監測（問卷、工作坊等）？

14.您是否有確保測試族群的多樣性（在年齡、生理性別、社會性別身分、身高等方面）？

15.您是否有告知客戶，您的技術有依照社會性別特製？

（D）判定創新的可能性

16.針對您的技術，您是否能想出其他性別或應用範圍？

17.若要界定這些性別/市場，需要多少研究工作？

18.您的經營模式是否因為未充分考量生理性別和社會性別，而失去潛在的機會？透過性別化創新，生理性別和社會性別的分析能開啟那些新的商業機會？

(E) 取得生理性別和社會性別專業

19. 您是否已知道所需的特定社會性別專業？

20. 您的內部和外部團隊是否包含所需的社會性別專業？如果沒有，您的團隊將如何努力納入社會性別專才？

21. 目標族群的成員是否有開發或應用該技術相關的特定專業，應該納入創新過程中？

22. 您的團隊將如何努力，確保在產品的設計和開發中，納入目標性別的各樣專才、興趣和需求？

23. 特定族群是否因為例如性別化分工等原因，而具有可預防、非預期的結果（如：社會增加性別偏見或環境破壞等）的知識？

24. 您的團隊將如何努力，確保從生理性別與社會性別相關外部專業的投入中學習，並建立公司內部的相關能力？

25. 您的團隊是否瞭解如何在現有設計、工程和品管方法（如：品質機能展開（Quality Function Deployment [QFD]）、故障模式效應分析（Failure Mode Effect Analysis [FMEA]）或是六標準差（Six Sigma）中納入社會性別專業知識和創新標準？

二、健康醫療領域

步驟1：判定相關性

- 瞭解「生理性別」和「社會性別」之間的分析性區別。
- 當研究涉及人類受試者、動物、組織或細胞時，生理性別可能具有相關性。社會性別在人類或某些動物研究中可能具有相關性。
- 當計畫為發展或調整健康政策時，生理性別和社會性別也可能具有相關性。
- 必須先針對生理性別和社會性別進行研究，才能決定是否予以排除。並非所有生理性別或社

會性別的差異皆具有重要性。

- 對應於可納入統計分析的獨立變數，社會性別相較於生理性別，其減少的情形較低，然而其解釋力可能很強大。

步驟2：文獻搜尋

以「生理性別」和「社會性別」的適當名詞，進行文獻和資料庫的搜尋。醫學圖書館標題表（MeSH, Medical Subject Headings）—美國國家醫學圖書館用於檢索生物醫學資料庫(PubMed)內文章的控制詞彙詞庫，並未一致性區分生理性別和社會性別（主要是因為作者並未如此區分）。因此，研究人員需要發展搜尋策略，找出過去關於生理/社會性別差異的完整文獻。

- 數項研究建議，可合併病症名稱或生物醫學研究主題，以及MeSH的標準名詞（例如「生理性別因子」和「生理性別特徵」）或是正文字（text word，例如「社會性別差異」和「生理性別差異」）。目前已發展出多種複合搜尋名詞，其搜尋的結果比單獨使用「生理性別」或「社會性別」來得好。
- 在基礎生命科學研究中，可能需要使用和雌性/雄性區分相關的搜尋名詞，例如性類固醇激素、性腺激素、性染色體、雌激素以及雄激素或類固醇受體。
- 目前已建立資料庫，內容包含在主要臨床醫學和生物醫學基礎研究中，生理性別和社會性別相關參考文獻的調查結果。在基礎生命科學研究中，使用和雌性/雄性區分相關的搜尋名詞（例如性激素或生殖生物學）可能也會有幫助。
- 研究人員已建立搜尋引擎工具，可幫助辨識在美國國家醫學圖書館的生物醫學資料庫中，有關生理性別和社會性別的研究。

步驟3：建立研究問題和假設

- 利用步驟1和步驟2所得的結果，思考現有計畫能夠如何納入生理和社會性別的分析方法。

- 研究設計應保留蒐集生理性別區隔資料的可能。

- 依照所詢問的問題類型，可用不同的方式設定研究族群：

步驟4：建立研究方法以及計畫資料分析方式•應同時針對女性和男性或是雌性與雄性來研擬研究工具（問卷、調查或程序等）。

- 可利用多種不同方式分析資料。釐清是否需要控制生理性別，或研究是否需要瞭解生理性別對於結果的影響。

- 同時納入女士和男士的研究，務必使用統計檢定，判定提出相似度或差異度時的信心程度。

- 分析資料時請考量下列問題：

- 1.整體而言，對於混合生理性別的族群，治療方式在利益與風險間是否有良好的平衡？

- 2.治療方式是否有效且安全，足以同時適用於女性和男性？

- 3.效力在不同生理性別間是否有差異—即治療方式是否在單一生理性別中較為有效或安全？

- 4.女性和男性現有治療選項間的差異，是否使得所建議的治療方式對於某一生理性別較為重要？

- 如果研究族群的年齡、生殖狀態、民族等相似，則研究的檢定力是否足以進行子族群分析？可否於特定子族群中評估治療的療效和安全性？如果可以，則這些子族群的定義是否一致，足以確認為實證的臨床實務？

步驟5：藉由概念與理論模型解讀資料

- 針對無根據的假設，分析所有的概念與理論模型。

- 應注意研究不得為：

- 假定單一生理性別的結果可適用於另一生理性別。
- 建立不具代表性的常模，例如為同時影響兩性的疾病、或是女性和男性同時使用的技術，假定男性常模。
- 將正常生理過程（例如懷孕或更年期）病態化。
- 用未考量生理性別或社會性別的方式解讀資料。

步驟6：結果報告。

- 報告研究受試者與材料的生理性別。
- 報告無效的結果。若分析中未發現生理性別差異（主要效應或交互作用效應），則研究人員應予以報告，以減少發表的誤差並提供綜合分析的可能。
- 檢查生理性別或社會性別的差異是否於表中、圖中和結論中適當呈現。
- 檢查生理性別和社會性別的相關結果是否於標題、摘要和關鍵字中正確表示。

步驟7：推定結論並提出建議

- 如果發生重要的生理性別差異和社會性別效應，則後續需要進行那些研究？
- 研究結果對於女性和男性病患是否具有個別的涵義？這些差異對於臨床實務或往後研究是否具有涵義？
- 呈現重要生理性別或社會性別差異的研究結果，如何能夠轉換為預防、診斷和治療的實務，改善病患的治療結果？

三、都市計畫與設計領域

基本知識和資料蒐集

1. 依照生理性別和社會性別指標蒐集資料的方式是否可進行國際比較，以確保統計資料的一致性和連續性？
2. 資料蒐集、資料呈現、研究方法或基本概念中是否無意識地隱藏了社會性別假設？
3. 研究設計中是否納入額外的統計與質性研究方法？所有的研究方法都應鼓勵女性與男性的平等參與。
4. 研究小組的組成人員是否達到性別平衡且跨領域，參與人員的多樣性足以詳述生理性別與社會性別等多樣面向且複雜的都市規劃？
5. 研究專案中使用的語言及圖解意象是否詳盡且具性別敏感度？

參與計畫過程

6. 無論在政治或技術性職位，決策過程中女性與男性是否達到性別平衡？是否各有以女性和男性為領導的團隊？高階管理層級是否各有女性和男性代表？
7. 您是否採取適當的行動，將性別觀點納入參與過程中？在公共行政部門、私營部門、非營利組織和公民之間，您是否有建立溝通管道以利各方對話，並適當地派任女性與男性代理人參與所有過程，包括初期和中期的計畫規劃階段與後期專案的實施？
8. 當開放公眾參與討論時，是否會提供幼童或老人的照護方案？會議的時間和地點是否考慮工作和照護雙方的時間規劃？考量不願出席參與的團體以及她們的需求與利益，計畫開放討論的過程是否會公開進行？
9. 在都市發展與管理的決策過程中，您是否提倡平權意識並招募女性與男性代表參與決策？
10. 規劃研究中所使用的語言是否適合所有教育程度、年齡、社經地位，以及殘疾人士？

預算和財政問題

11.在長期和短期專案以及計畫目標中，您是否曾考慮性別議題？

12.投資是否與性別意識和性別永續目標息息相關？

政府間的協調

13.許多公共政策、計畫和專案是否也將合同其他公共政策納入考量？尤其是與性別議題關係密切的公共服務、健康與長照、交通運輸和移民等政策。

評估與監控

14.專案計畫是否包含策略性環境、經濟、社會及性別影響的評估工作，尤其是性別指標和具體目標。

特定領域的計畫建議

鄰近及交錯使用

- 自區域到鄰里，促進各式規模與層級的交錯發展。
- 確保高密度的都市交會點與照護設施（例如醫院）皆能連結至公共運輸系統。
- 確保鄰里設施完善，以便支援日常活動，如：醫療、教育、運動、休閒及購物。
- 為兒童及老年人照護提供各種具體設施。
- 在住宅區附近增加就業選擇機會。
- 確保重要的服務都匯集至就業勞動地區。

運輸

- 考量肩負工作與家庭照護職責的女性與男性，重新定義與規劃公共運輸設施、通勤路線與其便利性。

- 經由分析性別、人體工學和安全的關係，進而設計交通工具、路線、車站以及連結人行道。
- 發展適合女性、年輕人、老人、殘疾人士和其他族群特殊需求的公共運輸服務。

公共空間和安全

- 運用多倫多和蒙特婁所發展的性別意識方法，依照女性和男性不同的安全需求，監控、規劃和落實安全的公共空間設計與具體措施。

住宅

- 為新式住宅規劃設立探索體驗試驗專案，讓人們瞭解新住宅類型和周圍的公共空間。住宅設計應滿足在職母親和父親以及年長者的需求，同時整合公共設施以提供彈性與未開發使用的空間。
- 確保住宅類型、管理機制和價格的多樣性與交錯性。

教育、健康、商業、休閒和其它設施

- 社區各種設施的設計應考量女性和男性對家庭照護的不同需求、以及年長者和其他自理能力程度不同的人的特殊需要。

附錄四：焦點團體座談會紀錄

第一場焦點團體座談會紀錄

一、第一場「性別分析之策略及應用研究案」座談會

二、時間：105年8月8日（星期一）下午13：30-16：00

三、地點：國家婦女館9F大會議室

四、委託單位：行政院

五、研究團隊：國立臺北大學社會工作學系陳芬苓副教授、國立臺北護理健康大學生死與心理健康諮商系張菊惠助理教授、吳雯婷助理、廖季庭助理、彭惠君助理

六、與會單位：中央部門共計7位

七、討論題綱及整理：

（一）目前貴部門在執行性別主流化上的結構運用及問題，以及性別分析在貴部門推動的經驗及困境

1. 我們統計單位會定期蒐集性別統計分析文章，每年張貼到性別統計專頁。（A1、A4，中央部門）
2. 機關內有擅長做統計和報表的組別（健康監測組），但卻沒有辦法把相關的性別統計或性別分析窗口放到該組工作內；該組現在的主要任務變成是負責很多項的監測調查，而我們如果有需求就會去請該組提供調查數據，做為業務規劃上的參考。針對女性健康部分其實有特別在推動，但如果說確實拿調查數據去看分析的話就較弱一點，因為我們現在的分工就是該組負責做調查，我們組負責做政策推動。（A4，中央部門）
3. 我們的統計單位對於性別統計和分析非常重視，早期也做性別統計指標的專刊，因為後來發覺那個只是擺著不容易產生效果，所以我們就多在一些計畫或研究分析上帶入性別觀點或議題，然後盡量把這類的分析案呈現給上層的部次長，讓它能夠在上面曝光，增加能見度以後，才有辦法在部務會議裡讓各個一級機關看到，長官才會做出明確的指示，

看能否發揮統計資源決算的效果。(A3, 中央部門)

4. 我們在性別上面有嘗試應用軟體技術，如進行某種性別變動概況調查（郵政儲金儲戶性別變動概況）時，利用泡泡圖做一些特效，透過不同的技術引發大家對於我們所提供的一些指標資料產生興趣，這是一種操作手法。(A3, 中央部門)
5. 統計部門為了配合各單位執行業務，平常就會蒐集有包含性別的統計資料，然後也把這些統計資料放在性別統計專區，關於性別的調查也非常多，還有我們會把機關內的業務挑選出一些比較重點的部分，按照重點分類去做成統計分析報告，同時也蒐集較特殊的族群，如：身心障礙、原住民等等，我們就會把相關的資料蒐集起來進行分析，在別人都還不需要用到的時候先集結成冊，提供給各界或是自己的業務單位在有需要時就能馬上使用，不需要再另外提出申請。因為這樣的分析隨時都會產生，所以我們跟業務單位會有比較好的連結，每年都會行文請他們提供說明在業務推動上有什麼需求，希望可以給我們一些資訊，我們就會去辦理調查，再把它做成統計報告的分析提供給他們參考。
(A7, 中央部門)
6. 現在變成統計單位要主動去聯繫業務單位及要求加入，業務單位不是主動的，如果統計單位想把這個東西弄得更完整，就要自己找切入的時間點，會比較辛苦一點。(A2, 中央部門)
7. 目前的困難是這個性別分析其實應該是推動業務的人對業務比較熟悉，他所需要的東西其實統計人員不是非常瞭解，變成統計人員提供的東西會有一個時間落差，當業務人員需要資料的時候，並沒有辦法馬上產生給他。另一個困難點是性別分析在政策推動之前去做評估的時候，事實上業務人員如果還沒想到推動什麼業務的時候，統計人員也不知道要提供怎麼樣的資料，就會沒有資料可以去做分析。(A7, 中央部門)
8. 回應目前性別資料辦理的困境—因為統計資料大概分為兩個部分，一個是公務統計，一個是調查統計，以調查統計來講的話，這個東西比較大的問題在於剛剛提到的時間落差。我們所簽署的東西可能是一個細項的產業，或是某一個產品去跟人家交涉，可是我們的統計資料或統計調查能夠調查到的是一個行業別的東西，而太過細節的東西對於統計調

查是有它的難度的。資料量的不足也是個問題，當我們拿到一個調查統計資料，要去切那麼細的時候，比較會考慮到統計樣本數是否足夠？它的有效性是否顯著？同時就會牽涉到統計分析的顯著性是否足夠？能否提供這麼細的統計分析？因此，性別區隔資料庫若是來自調查統計，它往往有個時間性的差異，或是行業別的差異，或是調查時樣本數是否足夠的問題等等，統計單位設法提供資料確實是現實面的難處。(A5，中央部門)

9. 我們的統計資料主要都是以產業面和企業面的資料為主，只能看到性別差異或行業別差異，若想要看到更細一點的統計或交叉分析會較為缺乏，譬如：年齡與行業規模會不會有差異？性別統計分析相對會比較侷限，個人覺得我們的統計單位較少涉及這個部分，不過由自己單位做的調查會進行分析，若是底下所屬單位做的計畫和訓練部分，統計資料就是由各業務單位辦理時自行分析。(A5，中央部門)
10. 在性別統計分析部分，我們遇到一個狀況就是如果純粹從調查方面來看，可能看不到為什麼男女性會有差異，只能從數字上看得出來有差異，但是造成差異的原因就看不到。
(A4，中央部門)
11. 在性別分析方面，我們比較麻煩的是因為部會性質，有一些性別相關的東西不容易尋找，不過我們每年都會要求自己去做一個新的調查分析，或是一個公務上的專案，我們會去思考最近是否有什麼議題？除了會做跨機關的資料結合以外，同時也會考量國際的部分。我們看過人家曾經做過，但是覺得有更多東西可以發掘，就會針對那個主題做更深入的研究，嘗試這些新的東西後，應該鍥而不捨地持續不斷，不是只侷限在自己的所屬機關內，因此常常會做到跨機關的資料結合研究，發現不同面向的東西，才會一些不同議題可以再深入探討。(A3，中央部門)
12. 我們的統計單位在研究分析資料上需要花比較多的時間，有了初步結果就會往上呈給長官看，但是有一些資料我們對它的熟悉度不夠，跑出來的結果好像不是我們想像中的結果，針對這部分的資料若無法解讀內涵或必須做更深入地研究議題，往往就沒辦法將分析過的成果公開，因為我們大部分公開的東西都需要非常成熟，因此像每年需要做性別指標考核，新增一兩項指標，我們覺得這種比較像量化的東西，我們做了很多努力，但

這些成果未必能以量化的方式呈現給大眾，對於不是以人為主的部會而言，統計資料跟性別的結合度較差。(A3，中央部門)

13. 就性別統計跟性別分析這個部分的角度來講，我們沒有辦法獨立完成它，因為統計一直認為分析要落實到業務面，所以在做性別分析的時候，雖然平常的統計都有分男女，也可以做分析，同時我們也有做跨機關的資料結合，可是我們做分析出來可能像剛剛○○○講的一樣，在實用性上會有一些落差，因為在政策上面去落實又是另外一回事，業務單位可能會覺得我們在數字上玩分析遊戲，可是對他的業務或政策上有沒有認同的感覺，中間可能有一條線在。(A2，中央部門)
14. 我們每年會把目前有性別的，還有目前被列管的一些性別主流化成果都放進來，只是我們常會覺得跟政策和業務的執行面還是有很大的鴻溝，他們並沒有把性別分析看成一個很重要的議題，在 run 什麼計畫的時候都不會想到統計，我覺得這是一個很大的問題。(A2，中央部門)

(二) 現有政府性別分析的問題，及與其他主流化工具間配合程度

15. 我覺得我們現在的性別分析都比較是指標性的，像我們這裡的委員會任一性別一定要超過三分之一，大家都用這個，那我們就用這個來 run，或者是某一些被行政院列管的性別主流化項目。(A2，中央部門)
16. 業務單位提計畫的時候要做性別影響評估，但他們會很奇怪這跟性別到底有什麼關係？認為他們的報告沒有對任何性別做出任何限制，因為覺得沒有限制，要怎麼提性別影響評估？(A2，中央部門)
17. 從業務單位角度來看，我覺得性別統計這些資料應該是性別分析時候的工具而已，業務部門人員應該都要有性別分析的概念，但比較大的困難點是現在很多業務部門人員有初步或有進階的性別觀點，或是上過性別意識培力課程，可是他們再回到業務端的時候，遇到的困難是很難把這些上過課的東西或觀點放入自己的業務裡，我覺得比較大的原因

是在每個政策、計畫形成的階段裡面，他們需要的一些性別觀點或一些原則性的東西，是沒有相關工具可以去運用的，譬如：規劃一個政策的時候需要一些背景資料，他可能根本不知道需要什麼？要去哪裡找？我覺得業務單位人員其實比較多並不知道怎麼樣去切入，他可能根本就不知道工具是什麼？當然最主要的可能還是他們的能力不夠深入，無法想到如何去跟性別這個議題結合在一起。(A1，中央部門)

18. 在公部門中只要講到性別分析，所有人都會覺得這是統計的工作，但我們覺得性別分析不應該只侷限在統計部門，就我們自己的瞭解，覺得在政策共識、分析問題、方案計畫及資源分配的時候，都要將性別觀點納入。(A7，中央部門)
19. 六大工具在一般部會裡面都有，以我們來說，性別預算是會計處當窗口，性別統計和性別分析是統計處當窗口，性別影響評估是由秘書室負責，培力跟專案小組是人事處在辦，這樣的窗口就是去聯繫部內所有單位來完成所有工具的工作。在研究團隊提供的性別分析或性別指標參考資料中，對於目前國內的整個公務思維或整個計畫訂定是一個大的反轉，因為幾乎都是跟業務去結合的，國內目前在檯面上看到的性別分析都不是長這個樣子，而我們國內很重視性別影響評估，可是統計單位怎麼樣都沒有辦法進入到性別影響評估階段。(A2，中央部門)
20. 在研究團隊提供的性別分析或性別指標參考資料中，跟我們做性別分析的想像完全不一樣，我覺得它有點類似跟計畫剛開始的時候就已跟分析結合在一起，如果用我們的六大工具來講的話，它應該比較屬於性別影響評估，也就是說我們平常在講到性別影響評估的時候，性別影響評估階段就要跟性別分析結合，可是我們統計單位很難在性別影響評估階段就去介入，這是我覺得一個很大的問題。(A2，中央部門)

(三) 性別分析在不同政策階段及政策類型中運用的可能性

21. 我覺得目前統計單位整個介入到計畫裡面的幾乎是沒有，我們是希望現在性別分析 run 的方式可以跟業務結合，當然有研究單位進來更好，因為其實有一些我們只知道現象但不知所以然，我們只能說它的時代變遷或現狀是怎麼樣，業務單位可能也只知道現狀就

是這樣，可是如果要瞭解為什麼這樣，可能需要去做一些比較深入的研究分析，或是需要更清楚這些業務的人員來解釋它。(A2，中央部門)

(四) 提供現有性別分析模式以及指導方針的手冊範例，希望與會人員能夠予以討論現有模式以及指導手冊是否適用於本國的例子

(A4，中央部門)

針對菲律賓「健康計畫的 GAD 檢核表」，我以業務承辦人的角色來試著就這些檢核表問題把答案填出來。

「1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題」—因為它的男女性並沒有設定男女性別角色，會變得不知道要請教專家？還是請教民眾？還有一個部分是有些計畫常已是每年延續性辦理的狀況，如果針對 1.1 的話就會有那種例行性每年度都會辦理的議題，是不是都還要再重新諮詢過？或者說有些議題是有些專家所產生的？

→研究團隊回應：這邊應該是「男性和女性」，不是「男性或女性」，其實它指的是在議題設定階段，會有一個機制去蒐集對這個議題的一些看法。

「1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵」—例如：乳癌篩檢防治的品質管理計畫等等，可能就是針對女性，不過男性也有乳癌，那以子宮頸抹片來說，它可能女性就是利益關係人，男性就沒有了，那會不會影響到這個檢核表的總分？

→研究團隊回應：計畫針對單一性別的話，可能很多東西都是零分的，如果這樣來算確實是不太公平的，如果真的要用到這些表來算分的話，也要注意到您剛所提到的差異性。

→研究團隊回應：其實你舉了一個非常好的例子去做了反例子，說子宮頸癌是一個女性癌症，可是子宮頸癌風險並不是女性本身的問題，子宮頸癌是 HPV 感染，只是 HPV 感染的時候男性通常不會怎麼樣，那是來自生理性的性別差異，所以如果子宮頸癌防治還是被視為一個女性癌症的防治，那就是有太大的性別意識問題在裡面，它應該是 HPV 防治，所以男性還是這件事情的利害相關人。你們很多疑惑的部分是因為性別意識培力不夠所造成，會不知道這些

指導語所指為何。

「6.1.2 女性往往在家庭或社區中扮演健康照顧提供者的角色，則該計畫是否考量到如何支持女性在這方面的角色」—它比較是在說明女性在家庭社區中扮演健康照顧提供者的角色，可是感覺我們的計畫中不見得每一件都會提到這個部分，那「6.2.2 計畫的設計中是否有考量到為女性提供服務的必要性」也會有一樣的狀況，不曉得這樣的狀況下會不會影響到檢核表的計分？

→研究團隊回應：這每一個裡面其實概念都一樣，在參與上的性別有沒有差異？在整個領導群上到底有沒有進入到決策系統？每一個計畫出來總會有新的工作機會，新的工作機會是不是有性別上的差異？會不會這個計畫新增工作機會時，受益的全是男或全是女的？它主要是讓我們去看這些東西。

「7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標」—其中有一個「兒童及成人的死亡率及發病率」，我們在做性別分析，可是它又要我們結合兒童及成人的死亡率及發病率，不曉得它這個是舉例？還是就是要填兒童及成人的死亡率及發病率？

→研究團隊回應：每個指標都是提到性別，譬如：「生產健康計畫及服務的參與率」要看的是男女差異，而兒童及成人的死亡率要看的也是男童、女童死亡率的差異，或是發病率的性別差異。

(A5, 中央部門)

因為我看感覺它是類似勾選，當你如果勾了是或否的時候，那它背後應該還是會有一些東西，譬如：這個計畫是否考慮到男女性的需求？它只問是或否，但是在勾選的時候會不會大家都落入到某一種制式的情況？它背後應該是要有一些東西支撐，勾是的話要有一些東西來支撐說為什麼會這樣勾，計畫是不是有達到某些目標去符合這樣子的東西？而不是只是在是跟否的勾選上。事實上，那個支撐的東西要做到也非常龐大，不管你作業的時候有沒有指標，這些各項指標要去做蒐集，有些甚至是從零到有的過程，才有辦法呈現這些東西，後面要做的

東西是非常大的工程。

→研究團隊回應：您的意思是要有一些證據才能夠勾是或否，但它只是一個很簡單的表格，像請我們出考題的，它也會有一個 checklist，確認你到底做了什麼，所以它是一個提醒作用，提醒研究單位自己有沒有去考量到不同性別。不過，這個自我檢核表裡面很多東西可能也是有點困難的，如「9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境」，但我覺得它弄成簡版就以「6.0 設計階段的性別分析」及「7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標」讓自己去 check 是滿有用的。

(A6, 中央部門)

菲律賓「財經計畫的 GAD 檢核表」

微型財金計畫跟創業有關，我覺得這個部分的指標比較針對還款能力、借多少、使用多少等等，針對創業協助方面卻是比較少的，因為創業的風險也很大，所以我才提出這一個意見。

→研究團隊回應：之前做過男女性的創業分析，可以發現女性較固守成規，一些成功案例都是在往前、往上升級的，越做越大其實較不容易倒，所以這個就叫性別分析，我們最後就會抓到一個「原因」，雖然這個計畫特別是給女性去申請的，可是最後卻發現女性倒閉的比較多，那之後便知道政策下一步的方向了，這就是性別分析的重要性。

(A7, 中央部門)

在研究團隊提供的性別分析或性別指標參考資料中，好像並未看到就業資料？

→研究團隊回應：就業是融入在各個計畫裡面，沒有特別獨立就業相關的類型。

「6.2 對於女性社會經濟地位及充權，是否產生長期的影響」—自己去做評估的時候，這個東西如果沒有背後的支撐，是不是就變成承辦人會有自己的主觀分析，主觀地認定這個東西是否會有長期的影響嗎？

→研究團隊回應：對，問題還是一樣，填影響評估的人都是小咖，但計畫是大咖出來的，我們最重要的關鍵是性別分析要插在哪個階段？它沒有讓性別專家即早介入計畫，重點還是在於觀念。這個 checklist 可能還是看填寫者的個人判斷，主要是有一些指引，讓你去注意一些現象。

如果以後有這樣一個性別分析的表，跟性別影響評估的角色分別會是什麼？

→研究團隊回應：比較不建議取代性別影響評估表，要說服公部門接受是一件很困難的事情，他們好不容易接受性別影響評估表，要把它取消的話，我覺得是一個非常危險的狀況。我比較建議提性別影響評估表的時候，在問題分析階段拉出去，可能就會有幾個向度去思考，在這個問題上我應該思考的點是什麼？在後面填資源分配的時候再拉出去，想想在資源分配上我應該思考的點是什麼？方向又是什麼？在最後評估管考的部分同樣再拉出去，思考評估管考的時候應該注意什麼？簡單來說，性別分析表就是一個協助的角色，主要有兩個方向，一個是協助完成性別影響評估表，另外一個是說協助大家去完成專題，性別分析需要大家去做出專題分析，在思考一個專題的時候，可以拿來做為分析的重點或方向。我覺得如果可以出來管考的話，做這些東西對公部門來講才有意義，但是管考應該不是那種沒有達到分數就列管的管考，而是比較鬆的一種管考。

「8.0 是否有以性別分析為基礎的資料庫」—資料庫？

→委託單位回應：我覺得這個部分它可能會有音譯意義理解的問題，因為 data-base 的字根其實是在講以資料為基礎，有性別隔離資料為基礎的再去研擬方案，但是我們都會直接把它翻譯成資料庫，進入到公部門的時候就變成要建設資料庫，因為是不同的概念，所以在解讀的時候要注意一下。

(A2, 中央部門)

以菲律賓資料來看，前面是全面性的，後面才會依計畫別分類，那其實每一個不同的計畫別的「6.0 設計階段的性別分析」及「7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標」

不一樣。目前國內所有部會的計畫類型非常多，到時候計畫類別不同可能會是一個很大的工作量，或是怎麼樣才能把它歸到某一個類別去。

→研究團隊回應：我覺得還是優先以中央部會的類別為主，如果有的話就希望是各部會來分類，但是確實有一些小的就沒有分類，但整體來說還是有幫助的，所以初期類別可能不能太多，他們可以自己進去拉出來看，確認自己比較適合哪一類。

(A3, 中央部門)

如果未來要推這個檢核表的話，有辦法先給業務單位試填嗎？

→研究團隊回應：應該是可以，我們只是初步的建議，要推動之前還有一段路要走，會把它寫到報告中，建議推動之前要多做一些準備或實驗。

第二場焦點團體座談會紀錄

一、第二場「性別分析之策略及應用研究案」座談會

二、時間：105年8月29日（星期一）上午10:00-12:00

三、地點：國家婦女館9F大會議室

四、委託單位：行政院性別平等處

五、研究團隊：國立臺北大學社會工作學系陳芬苓副教授、國立臺北護理健康大學生死與心理健康諮商系張菊惠助理教授、吳雯婷助理、李如軒助理、彭惠君助理

六、與會單位：地方政府5位、民間團體3位、學者1位，共計9位

七、討論題綱及整理：

(一) 目前貴部門在執行性別主流化上的結構運用及問題，以及性別分析在貴部門推動的經驗及困境

1. 我們也認為在推動性別主流化最關鍵的部分就是性別分析，過去因為這塊一直沒有很到

位，所以變成我們真正要去應用是很困難的，也可能造成大家的一些誤解，我們並不是要去完成一個作業，其實是想要透過過程去改變。(B4，民間團體)

2. 在○○○政府推行性別主流化業務的過程裡面，其實大家對於什麼是性別分析沒有一個具體的想法，也不知道要怎樣去落實它。如果它是一個比較簡單的概念或是可以用一些比較淺顯易懂的文字去表達的話，其實對於縣市政府實際去落實或執行的部分在操作上會比較容易，這是我們在實務上面對到的第一個困境，你連這個東西是什麼都沒有辦法很具體瞭解，何況去把它執行做出來，這又是另一個層次。(B2，地方政府)
3. 我想跟大家分享○○○政府在做性別統計的情形，我從兩個方面來做報告，第一個方面就是我們透過主計要求各個機關的主計人員把統計專題分析中有性別資料的這塊納進來，這樣子就要看統計資料的量夠不夠了，有些統計資料很多，這樣它就能做出一個不錯的性別統計分析。那如果一些性別統計分析有一些比較重要的結果，那我們就會把結果移到我們機關的性別小組去做報告，這時性平辦的委員就會建議我們可以提到女委會的分工小組去做報告，藉由這個途徑有一些相關的列管。不過很多統計分析裡面如果說性別資料不多，看起來就會比較弱一點，就會是純粹的統計專題分析，不是以性別為主。第二個方面就是因為中央都很重視性別統計分析的運用，所以我們都會附和中央評核，像是以前的金馨獎或是現在中央在考核我們縣市政府性別統計的運用這塊，我們主計室就會發函請各機關把性別統計運用的案例給我們，主計處這裡負責彙整的工作，大概三、四年下來我們會發現我們拿到的例子比較少是在政策規劃之前透過性別統計分析發現男女之間的落差才去做設計方案，再去消除性別差異，這種的例子比較少，大部分的例子都是常態性的業務還有政策評估比較多。(B6，地方政府)
4. 目前○○○進行性別分析的幾個方式，一個就是從專題分析裡面去加上性別的部分，那另外就是主計處他們定期會有一些性別分析的報告內容，那我們會請他們到我們女性權益促進委員會的某些分工小組去做報告，主要的用意就是說這個報告除了在主計處發表在網頁上之外，也可以讓其他局處知道有這樣子性別分析的結果，希望可以讓其他局處知道這個訊息然後可能運用到他們政策制定規劃上面，然後另外一項就是配合之前金馨獎在統計分析運用在政策制定上面。我想要再補充的是性平辦 103 年成立以後我們其實

做的滿多的就是在性別平等專案小組，各個局處的性別專案小組由性平辦的同仁每一次都去參與，大家可以想像就是我們 33 個機關，一年開 4 次會，那我們大概就是一年一兩百個會，由我們六個同仁去參與列席，這比較是點式的去找出性別統計跟分析怎麼樣去把他抓出來，因為對於局處的同仁來說業務他很熟悉很瞭解，可是性別的觀念、性別意識的培力我們還在推動過程中，對於他們來說性別意識的部分還不是那麼的足夠，這個部分就是由性平辦的同仁加進去過程，但是這對性平辦還是需要相當的努力，因為真的是不同的局處它的業務，33 個局處不同的業務都要性平辦的同仁去瞭解其實滿吃力的。那不過也有局處是相當認真，我這邊是想舉兩個例子，一個是工程的，一個是性別職業隔離，這是我們在這兩年陪伴局處的過程裡面發現到的，像工程的部分公務單位都會覺得說他們的業務跟性別沒有什麼關係，因為他們做的都是工程他們不會對人，大家可以想像其實政府會有這些公共建設的確都是為了市民，都是回到人的身上，那對他們來說他們就需要去轉變這樣子的概念。也是一個因緣際會，工務局他們自己做了一個河濱公園滿意度調查，那從裡面把性別的分析拉出來看，發現很多跟原本預設想像的其實跟實際是相反的狀況。那就是像說以前覺得會去河濱公園騎自行車的比較多是男生，所以在自行車道上的租借站就會準備比較多男性喜歡比較帥氣的車款，可是後來發現比較會去租借站租車的女生比較多，為什麼？因為男生大部分都自己帶車去。然後再另外一個顛覆大家的想像的就是說夜間的照明設施，比較不滿意的是男生比較多，因為男生都晚上去騎車，女生就是假日才去騎，跟我們一般想像夜間照明安全的在意程度是不同的。那在這個過程裡面工務局就發現透過性別的統計跟分析他去看到好像民眾對於我們原本從政府機關角度去制定出來的政策沒有透過這個分析是看不出來的，就會重新去思考在政策制訂上做改善。那另外一個就是有關性別職業隔離的部分，過去我們比較常聽到的就是警察、消防、護理師還有保母，這幾個是性別隔離狀況比較明顯的，那另外我們也發現地政單位的測量人員他們也是男生多於女生，可是他們發現好像最近女生的人數有越來越多，他們就在內部做一個改善，因為他們透過局裡每年地政測量人員的統計他發現女性考進來的人增加了，那他去做一個出勤的調配，等於說利用性別統計的結果去做測量人員出勤的調度，不會讓男性地政人員覺得都是他們去出外勤，那女生考進來都待在內勤，那大概就是舉這兩個例子。現在性平辦在政府裡扮演的角色是比較系統性地去

做點方面的性別專案小組的運作，去協助各局處加強他們性別分析的能力。(B7，地方政府)

5. 性平處性別專案小組到各局處開會時，發現有些局處不知道怎麼把他的資料和性別連結，另外就是說有些局處上不知道如何去做實際業務面的操作，另外就是有些局處很努力，我舉我自己負責的局處當例子，就是他們會覺得自己的業務跟性別無關但是他也很努力在做，那個時候新聞報有水質汙染，他就做了很多個性別統計，他在小組會議上也把他的成果展現出來，他也不是說做的多難，就是挑一段時間來看，然後把男性女性對哪個水質問題特別在意去做性別統計，他是很努力在做。那有些局處像我去參加會議的時候說你們這個其實可以做，他們其實資料是有的但是他們不知道能和性別掛上關係，比如說他們之前有人事資料官職這些都包含性別資料，但是他們不知道說這個可以拿去做研究。最近環保局有在做他們清潔人員的調查，就像是性別職業隔離的狀況，他們的巡查員大部分都是男性，為了增加女性的人數，他們現在有開始在體能測驗的部分做一些修改，在小組會議上也討論過，他們已經要在未來招生的時候納入來提升女性在這方面的人員。其實要協助他就是說我們面對的跟業務上無關，政策執行下來是回饋到民眾，所以其實基本上你就是要去瞭解這個做下來對性別上的差別影響在哪裡。其實他們一開始都不懂，然後有跟我請教，我就說例如性別職業隔離那塊，環保局他們一直認為說我們清潔人員就是因為工作環境的原因一直沒辦法吸引女性進來，我跟他們說其實不是阿，我就舉例說地政局他們地政士可以透過改善工作場所環境是可以吸引女性的，所以我說你可以嘗試從這方面去著手，然後有時候我會在會議上提供一些局處成功的案例跟經驗給環保局去做參考。其實他們長官也是很支持的，也在會議上表達這是一個可以嘗試的方向，最近也在小組會議時決定納入新的招生裡。但是因為他們今年沒有打算招生，明年才會招生，所以會納入長期規劃中，這個案件在環保局是被他們列管的案件，希望他們能提供資料給老師或是性平辦看看還有什麼需要改進之處。(B8，地方政府)
6. 我自己很訝異，因為在過去幾年在做性別影響評估，前提是因為有了分析以後才能做性別影響評估，可是中央都是一句話跳過前面的階段，都是說沒有資料等通過我們再去蒐集，這是第一個藉口。可是因為我們並沒有去追蹤他們到底做了多少，所以你才需要拿

出來看看五年前你提出來的，你今年走到哪裡了，這是我覺得中央該做的。那地方的話，因為我才剛參加○○○還有○○○的，地方部會都在尋個練習，因為沒有東西好做所以它就練習做性別影響評估。做性別影響評估又找不到題目，後來就做陸客簽證來臺灣用醫美的身分進來的狀況到底是怎樣，那就有數字，但是又不知道來的目的也不知道有多少人。它做這個只是因它覺得要有性別的數據出來，後來那些用醫美身分來臺灣的人最後有沒有開業也不知道，這樣的分析並不是那麼的合適，你真的要做其實是應該要先有充足的資料才來做。在○○○政府也可以看到，像教育局有很多的案子應該可以很豐富，但是他們都提已經做過的案子或是小到像停車收費等，會覺得意義到底何在，因為要交差，所以我們隨便選一個比較容易的來做還是真正看到需求，還有就是性別影響評估的需求是什麼。在這些思考的脈絡中，敏感度或者是看到分析出來可以做些什麼。性別分析的結果是要幫助我們知道我們應該採取怎麼樣的行動，然後可以得到改善。現在是衛生局說中央要做性別分析，可是它也只做一點點，其他部分都沒有去處理到的時候，其實它還是誤導，它們認為說健康方面是出生率所以他們只看胎兒的狀況，而不是看源頭重男輕女的概念。我覺得整理出幾個小個案很好，可是不是給專家看的，要給第一線的人看，就是這樣寫之後到底第一線的民眾看了會不會覺得對未來的發展有一些改變。另外就是第一線的工作人員也知道說將來可以蒐集一些資料，大家一起來，因為路很長，之前已經走了十多年了，我們還是不滿意，但是也不希望增加大家的負擔，但是一直重複做一些沒有意義的事情我們還不如做到比較精準，謝謝。(B5，學者)

7. 另外就是婦女新知這幾年滿在意的一個點，就是性別分析裡面我們其實希望能看到交叉分析，那這個交叉分析可能會有各種意義，比如說我們之前跟一些原住民的服務團體交流的時候，就提到我們在分析薪資的時候，其實把性別跟原民身分拿進去分析的時候就會發現落差是非常大的，除了族群之外，還有包括家庭收入跟性別的交叉分析。家庭收入跟性別的交叉分析其實可以看到薪資越低的女性她其實要送托是困難的，薪資高的女性她要送托是非常容易的，而且她能自主選擇要使用何種托育模式。其實這個政策做出來中央在談托育爭議的時候常常有一種說法是零到五歲小孩送托出來不到一成，所以表使臺灣家長沒有需求，但是你這個統計做出來就會發現需求是不一樣的，收入好的女性

她可能比較沒有需求，收入不佳的女性是送不出來，因為托育費太貴，其實像這樣的交叉分析做出來會發現除了性別，階級、族群交叉分析都有各種意義，以後我們性別分析也許可以納入處理。(B1，民間團體)

8. 剛剛提到的女性托育的需求，剛好明年聯合國也是在談經濟父權的議題，我們有在關注一個問題就是如果我們做完性別分析之後，分析的結果是不是真的有符合需求。我們其實很強調在性別工具的運用上面，多面向的參與、不同族群的參與或是利害相關人的參與也很重要，因為我們發現一件事就是過去我們都覺得育嬰假或是育嬰的留停配套相較於其他國家是比較好的，所以如果我們只是單純地去看每年請的比例，這個部分其實是不太符合真實的狀態，我們如果只是要鼓勵資方說不能不給她請要保障她的權利，我們又忽略了一個狀況就是其實大部分的女性她能夠保持在職場上的競爭力跟意願其實是有的，那我怎麼去在另一個方面鼓勵她、去營造一個友善的企業文化或是比較彈性的工作時間，讓她可以兼顧家庭跟工作的可能性，而這樣子又能讓女性保有她的職場競爭力，這個部分的改善是不是過於我們一直去盯說沒有在育嬰留停的執行效率。在女性經濟的培力上面應該從哪一個面向去著力讓女性在經濟父權上、未來經濟獨立以及企圖心的部分有所提升，我發現這塊反而是我們應該強調的，以臺灣整個經濟的概況來看，所以我在想說需求的掌握在性別分析的執行結果裡面好像還滿重要的，我們到底希望分析出來的結果怎麼去對應到我們希望去推動的概念或做法，這塊是不是有可能增加不同的社會參與的面向，能夠讓我們做出來的分析符合現實感。(B4，民間團體)

9. 性別分析除了數字的部分，其實也需要質性的分析，像我是統計出身的背景，我們平常在做的分析是以數量的分析為主。像我們平常協助機關發展統計資料的蒐集或者是往性別分析去走的時候，其實我們遇到一個很大的困境是屬質的分析要如何去做，這個部份我們真的沒有辦法去做分析。老師說這個部分很重要，那這個部份如何去推動對於縣市政府能有一些建議或是希望我們往後如何去發展可能是比較可以走的一條路，就是跟老師請教一下。我也覺得現在政府計畫最大的問題就是我們在訂政策的時候，看起來有去看社會需求，但是對我們所有同仁來講最困難的就是我們真正要看的是影響，可使我們所有的政策都沒有走到那塊，就是我們看不到影響，沒有人去看這塊也沒有人去監督這

塊。這個部份是不是我們在性別分析上應該要看的其實是那個影響才對？（B2，地方政府）

（二）現有政府性別分析的問題，及與其他主流化工具間配合程度

10. ○○○這幾年都有在推動，但是主要都是其他工具，比如說性別統計、性別預算等等，那在性別分析的部分我們還在努力中。性別分析的部分主要是跟著中央在走，慢慢發展到地方政府，中央政府的執行經驗對地方政府是很重要的，如果沒有沿著中央的路走，靠自己的摸索就太慢了，跟著中央的路去推就會走得滿順的。（B2，地方政府）
11. 專家學者其實可以除了陪伴以外，他也可以設立這些追蹤指標，因為現在在談大數據分析，我們現在有很多政府建的資料其實很完整，他可以朝這個方向去做研發就可以做到追蹤指標的功能，我們要設定近程的那些分數要怎麼出來其實有機會做到。我們如果掌握資料並且通過大數據分析是不是能做到對影響跟效果有更多的掌握，當然還是要接受專家的意見，每一個階段我們可以知道怎麼去做到這樣的掌握。（B4，民間團體）
12. 每次我們做完分析以後，你要回去叫它在政策上做一些因應好像有點來不及了就會有這種問題。其實我們在做性別統計分析的時候我們都會做兩件事，一個是監測，另一個是預測，這是未來的趨勢。所以說如果要避免掉這樣的問題，可能的作法有沒有可能是我們每年訂一個主題，或是三年訂一個主題，從這個主題之下跟業務單位做溝通，因為需求他們比較瞭解，每個議題的需求可能由業務單位提出，提出議題需要的一些指標和資料，再去做出每年性別統計分析的年報，就是那個時間可不可以往前一點，除了每年度的監測以外可以多一個預測，這樣會比較來的及。我只是想說執行的時間是不是有可能由我們主計處這邊多一些主導性來做發動。（B4，民間團體）

（三）性別分析在不同政策階段及政策類型中運用的可能性

（四）提供現有性別分析模式以及指導方針的手冊範例，希望與會人員能夠予以討論現有模式以及指導手冊是否適用於本國的例子

13. 我們確實就會需要像老師這個計畫我們是不是能夠有一個比較好的操作手冊可以讓大家參考，但是這個操作手冊現在看起來因為每個業務的分歧實在滿大的，我自己在看性別影響評估的表格也覺得有些表格滿難填的。因為每個業務的性質不同，要填東西進去的時候確實會有一些不太適合的地方，所以我在想，這個操作手冊困難的地方可能是指標如何去設定，這個部分可能也要請教老師其他國家有沒有比較適合的做法。(B1，民間團體)
-

附錄五：專家諮詢意見

專家 1:

對年金制度性別分析幾點意見：

一、 台灣社會保險制度，在 1950 年建置之初，採俾斯麥模式，以保障工作人口為主，採職業別為基礎的社會保險制度，如：勞工保險、公務人員保險、農民保險、軍人保險等，在這個模式下，無工作之人口，如女性的家庭主婦，就成為社會保險制度下的孤兒，無任何社會安全給付的保障。直到 2008 年實施國民年金保險，將未工作人口列為保障對象，未工作之女性，才得以參加國民年金保險制度，獲得老年、身障、生育、遺屬等年金給付的保障。國民年金保險，也成為台灣現行各類社會保險制度中，女性被保險人高於男性被保險人的獨特現象。

二、 早期所建構的職業別之社會保險制度，關注在性別意識的給付條件與給付標準，仍屬相當薄弱，僅在比照先進國家的實施經驗中，對女性勞動者可能受限於教育程度、工作能力、體力勞動等侷限，而在請領老年給付的年齡及給付要件，而有不同的考量。如勞工保險條例早年規定，女性年滿 55 歲，男性年滿 60 歲，即具有老年給付的請領要件。嗣後，基於性別平權的考量，目前已經修法將男性勞動者與女性勞動者請領老年給付的年齡，趨於一致。這個部分，台灣的年金制度在性平的考量上，有領先於歐美先進國家。從相關的文獻得知，現在雖然還有少數國家維持男性女性在請領老年給付資格上，做不同的年齡規定，但是整體的趨勢都是朝一致的方向來修訂。

三、 至於社會安全給付制中，有那些必須要考慮到性別的特質而做因應，特別是在養老給付的資格要件的累積部分。

(一) 養育子女、照顧長輩的期間，應給予免繳保費而取得保險年資的優惠。以因應女性擔任照顧者的事實，以及因為婚育及照顧，而無法持續就業，累積其社會保險年資的限制。

(二) 女性由於婚育或照顧長輩，無法持續就業，現有相關的調查統計分析，特別是行政院主計總處每年女性因婚育而離開就業市場的趨勢，得知女性的就業無法如同男性有持續性就業，因此，應考量其不連續性就業的事實，而設計可攜式年資的制度設計，讓在女性不同階段，不同時間，參加不同社會保險制度的年資，得以合計，以免影響其老年給付的權益。目前台

灣的社會保險制度中，勞保與國保以建立年資的銜接機制，但是其他社會保險間的銜接，仍待盡速建立。

(三) 無工作女性以社會保險制度的模式來獲得老年的給付保障，是不是一個適宜的方式，也是應該要加以深入探討。國民年金保險自開辦以來，就呈現繳費率偏低的問題，從開辦初期繳費率還有六七成，目前以減低到四成左右，這是對無工作者，無固定收入者，以社會保險繳納保費的方式所提供的保障中，面臨繳費能力不足的困境。先進國家對於無工作女性的保障，其辦理的模式，基本上有兩類，第一類維持俾斯麥模式，不參加社會保險保障，但是主要生計者保障的給付內容及標準，擴及到眷屬。第二類以貝佛里奇模式，給予保障，對全民採基礎年金的方式，由稅收予以支付，其他工作人口另加上職業別的年金保障。或者以社會保險的模式，採全民加保的方式，而由家戶中主要負擔生計者，一起為眷屬加保及繳納保費，如此，或許可避免發生台灣單獨為未就業者獨立的保險制度，而發生繳納保費低落的問題，影響未來老年給付權益的問題。

(四) 女性勞動者的薪資往往低於男性勞動者的薪資水準，由於投保薪資會影響到日後養老給付的金額，為了避免女性落入老年貧窮，應該考量對於低薪的女性勞動者，設計老年年金之補充給付(Supplement Benefit)的設計，讓長時間低薪的女性勞動者，在老年之後，能享有基本的生活水準。

專家 2:

經檢視捷運現有的設備及措施，主要發現有以下幾項問題：(一)部分捷運標示強化女性為照顧者的刻板印象；(二)強調讓座予老弱婦孺的標語，可能強化女性需幫助的印象；(三)空間設計對於隱私與身體安全的保障不足；(四)對育兒家庭不夠友善。以下詳細說明之：

(一) 強化女性為照顧者刻板印象的標示

捷運的部分標示，有強化女性為照顧者之刻板印象的效果，如電扶梯禁止嬰兒車之圖示使用以女性推嬰兒車的標示(圖 1)、電扶梯上提醒牽緊孩童的注意標示為女性牽孩童的形象(圖 2)、在電扶梯及車廂中「照顧隨行孩童」之圖示皆使用女性成人之圖示(圖 3、圖 4)，集

哺乳室之指標亦使用粉紅色女性之形象，可能會使影響男性不確定是否能夠使用或不敢使用(圖 5)。



圖 1：電扶梯禁止嬰兒車之圖示



圖 2：提醒牽緊孩童的注意標示



圖 3：電扶梯「照顧隨行孩童」之圖示



圖 4：車廂上「照顧隨行孩童」之圖示



圖 5：哺集乳室之指引標示

(二) 強化女性需要協助或幫助的印象

目前博愛座旁的標語強調「優先禮讓座位給需要的旅客」，而不特別強調旅客的個人特質，然而在車廂中部份的標語，仍維持「讓座給老弱婦孺」之標語，需要使用博愛座的人未必是老弱婦孺，婦女也未必皆需使用博愛座，若與該標語之英文對照，英文指的是孕婦，而非一般的婦女，此標語過於簡化，容易強化女性需要協助或幫助的印象。



圖 6：博愛座上的標語：「請優先禮讓座位給需要的乘客」



圖 7：車門上「讓座給老弱婦孺」標語

(三) 空間之設計

1. 在捷運車廂的入口處附近，往往缺乏拉環、扶手或支撐倚靠的地方，在人潮擁擠時，站在靠近入口的乘客可能就會因無支撐之處，無法站穩，而增加肢體碰撞或推擠的機會。
2. 座位旁的隔板為透明的設計，缺乏遮蔽的效果，坐在隔板旁的乘客，較可能會有被窺視的壓力，而較缺乏安全感，或可增加隔板的色彩濃度，以兼顧穿透性與安全性 (李俐慧，2010)。



圖 8：捷運座位旁的透明隔板

(四) 對育兒家庭不夠友善

1. 不便於使用嬰兒車

部分車站與車廂的間隙過大，導致使用嬰兒車上下車時，會增加困難與不便，並阻礙其他乘客，降低使用嬰兒車父母搭乘捷運的意願。

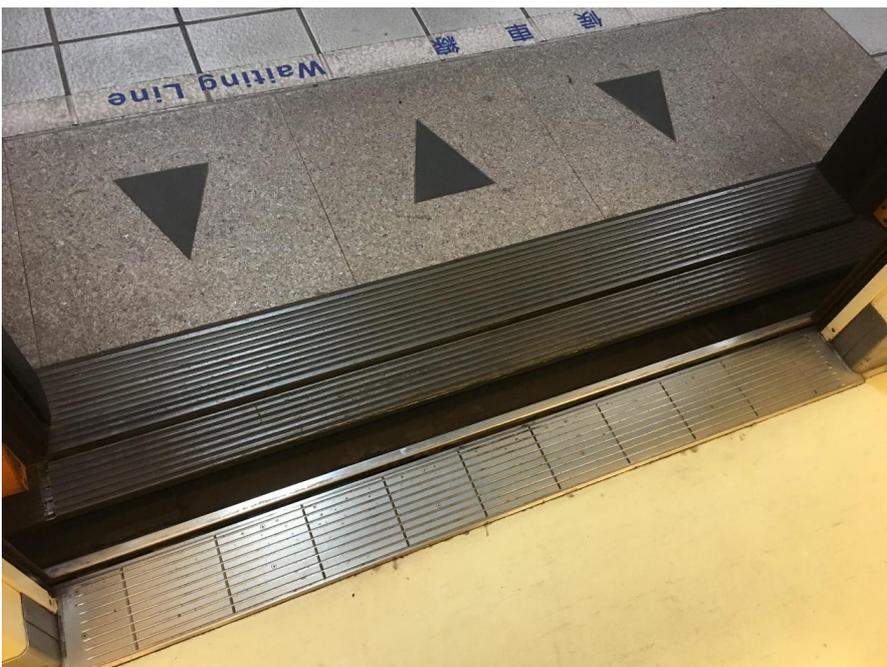


圖 9：車站與車廂間的縫隙過大

2. 友善家庭的宣導

家長帶幼兒搭乘捷運時，有時會遇到幼兒吵鬧，影響到其他乘客的狀況（蘋果即時新聞，2015），而導致乘客間的衝突，建議捷運公司可透過海報或廣播等方式，加強乘客對於育兒家庭更友善的宣導。

參考文獻

李俐慧 (2010) 性別平權之公共運輸車廂設計研究---以捷運車廂內部空間為例---研究成果報告(精簡版)。

蘋果即時新聞 (2015) 放任 2 歲兒在捷運鬧 嗆乘客「你來管阿！」，2015 年 4 月 28 日。

<http://www.ettoday.net/news/20150428/499124.htm>

附錄六 性別分析手冊

因為性別分析手冊是獨立的內容，因此將手冊單章呈現，包括目錄以及內容兩個部分，目前暫時保留原報告內文中的圖次及表次，但印製手冊前必須重新處理過。

一、性別分析手冊目錄

第一章 前言

第二章 性別分析概念

2-1 為何要進行性別分析

2-2 性別分析在我國實施常見的問題

2-3 如何使用性別分析

第三章 性別分析工具

3-1 如何選擇適合的分析工具

3-2 性別分析工具的注意事項

3-3 哈佛分析架構

3-3 Moser 分析架構

3-5 社會關係分析表

3-6 菲律賓 GAD 檢核表

3-7 加拿大 GBA 檢核表

3-8 史丹佛大學性別創新指標

第四章 性別分析與性別影響評估表整合

第五章 性別分析工具之運用：案例討論

5-1 案例 1：就業促進政策

5-2 案例 2：退休金制度

5-3 案例 3：捷運硬體設備

5-4 創造你自己的案例分析？

二、性別分析手冊內容

第一章 前言

「性別分析」源自 1995 年聯合國婦女地位委員會的全球大會中定調「將性別分析融入主流政策 (gender mainstreaming) (以下簡稱為「性別主流化」)」概念。「性別主流化」與早期聯合國強調將婦女納入國家發展 (women in development) 是一個脈絡，但也代表性別議題由只單純談婦女問題進展到需融入男女及其他性別一起思考的階段 (Commission of Women Status, 1998)。「性別主流化」在我國的推動有六項主要的工具 (陳芬苓, 2014)：

1. 性別意識培力：透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等，更瞭解不同性別者觀點與處境，提昇個人追求並落實性別平等之能力。在臺灣，目前中央政府及各地方政府皆針對其公務人員進行相關的訓練，以提高公務員性別敏感度。行政院人事行政總處公務人力發展中心也建置「e 等公務園學習網」，於民國 102 年提供十四門性別主流化線上學習課程，皆是屬於性別意識培力的工作。
2. 性別統計：透過區分性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。性別統計要求的並不只是在數據中將男女分開而已，更重要的是能夠體察到在數字背後所呈現的意涵。性別統計在整個性別主流化工作中，占有非常重要且基礎的角色，可以使我們更明確的觀察到社會現象中性別差異，並指出未來政府政策努力的方向。
3. 性別分析：帶有性別區辨力的分析；針對性別統計資料及相關資訊，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。
4. 性別影響評估：在制訂方案、計畫、政策、立法前，能考量不同性別觀點，對於政策實施後可能造成不同性別者的影響及受益程度進行先行評估，並修改計畫設計以達性別平等目標。
5. 性別預算：係透過計畫引導預算，將性別觀點融入、整合到收支預算程序中，並藉由改善資源之配置，以滿足不同性別者的需求與喜好。
6. 性別機制 (性別平等專案小組)：確保兩性平等參與決策與發聲及培養各部門內的性別專

家，前者由行政院於 2005 年通過「行政院各部會所屬各委員會委員任一性別比例至少三分之一原則」，要求所屬各機關旗下的委員會任一性別不得少於三分之一，以確保在各委員會中不同性別者皆可以平等參與決策過程；2010 年通過政府捐助之財團法人遴聘董監事之性別比例應依「任一性別比例不得低於三分之一」之原則進行檢討改善。後者則要求在各部會中必須設立性別平等專案小組之性別聯絡人的制度，由於政府部門的工作其實都非常具有專業性，一般性別的專家也許具備性別的概念，但不見得是非常熟悉各部門內的工作，因此訓練各部門內的性別專家便是為了長遠建置的工作而努力。

我國自 2005 年開始推動性別主流化工作，成功建立性別意識培力、性別平等專案小組、性別統計及性別影響評估等工作，但性別分析的執行狀況較不明確。事實上，「性別分析」的進行應夾在 2005 年進行之性別統計以及 2009 年進行之性別影響評估之中，如果沒有品質良好的性別統計，無法執行具性別區辨力的分析，性別影響評估的分析深度也會受限。

第二章 性別分析概念

以性別為基礎的分析（統稱性別分析）（sex- and gender-based analysis），強調以證據為基礎（evidence-based），以帶有针对性區辨力的分析檢視政策、計畫、方案及立法對於男性與女性的影響，並進一步分析是哪些原因導致這些影響。性別分析同時需要運用「質性」、「量化」的研究方法，包括「性別敏感度的指標」（gender-sensitive indicators），比較群體可以是男性，也可以是其他國家的婦女，或是不同次群體女性，不同年齡層女性的比較，也可以包括多元性別的分析。分析的基礎可以是量化資料，但也需要藉由質化的分析資料，例如：歷史文化的分析，如此才能清楚地建構與瞭解當地社會為何會具有性別差異（財團法人婦女權益促進發展基金會，2008：27-28）。

「性別分析」有下列重點：

1. 基於男性與女性生活經驗上的不同，以及女性之間的多樣化，瞭解並認知在經濟、社會、文化、環境和政治結構之下，不同性別處境的差異。

2. 透過性別區隔之統計資料，及質化方式，對女性和男性產生不同影響的情形及原因進行比較。
3. 提供初次進行政策分析者，運用步驟、發展具備性別觀點的分析能力。
4. 將性別觀點整合進入政策分析架構的思維中，以便未來在政策制定的過程中，達到減少性別差異的目的。

2-1 為何要進行性別分析

加拿大婦女地位委員會 (Status of Women in Canada, SWC, 1996) 針對執政者所寫的性別分析指導方針中提到：性別分析是一個過程，能夠評估將要實施或已實施的政策、計畫及立法，對不同性別所造成的影響。即性別分析可以使執政者更朝向優秀治理 (good governments) 的方向前進，挑戰性別中立的政策，而能夠更清楚政策、計畫及立法對不同性別的影響。

性別分析是一套過程，以蒐集及分析性別資料為主的訊息，以便瞭解性別差異；而性別分析的目的在於能夠讓政策、計畫、立法達到兩性不同的需求，最後可以改變政策設計的內容、改變執行的方式及預算分配，以減少政策實施後所造成的性別差距，也能夠瞭解性別角色責任或不平等是如何影響政策效率與政策結果。由各個國家及國際組織所發展出來的性別分析工具看來，此分析是一套以性別為區隔的質性及量化資料，藉此資料能夠更瞭解社會文化下不同性別的需求差異，以便未來在政策制定的過程中，達到減少性別差異的目的。許多社會文化因素形塑不同性別生命經驗的差異，進而影響他們接近及使用政策資源的機會，性別分析的實施是為了達到更好的政府治理，使政府的政策成為促進性別平等的關鍵工具。

2-2 性別分析在我國實施常見的問題

目前國內的性別分析存在一些常見的問題，依據過去推動性別分析的經驗，國內常見的現象及問題如下：

1. 中央及地方部門各有方式進行性別分析工作：各部會都有自己的成果，除了基本的性別統計專區以外，也包括收集資料、蒐羅相關文章及發表性別分析成果等等，少數部會會

定時開會討論每年度性別分析的主題，也很重視性別分析後的分享機制，以他們的方式推動政策的性別分析機制。

2. 統計與業務單位難以相互配合：目前性別分析的工作往往由統計部門擔任，但統計與業務單位之間常互不瞭解；統計部門較希望業務單位主動告知較精確的需求，並能多參與業務部門性別分析的過程，相互配合達到性別分析成果或目的。
3. 性別分析需要質化與量化資料並行：目前性別分析主要在性別統計上的分析，但對於造成這些差異的主要原因或更深入的內涵並無從瞭解。好的性別分析也需要質性資料的分析，才能深入研究。
4. 性別主流化工具無法落實在政策中：目前有些部會性別主流化工具執行歸執行，但在政策規劃中並不會運用到這些工具及性別分析。
5. 政府部門內需要有性別專責單位：有性平專責單位的地方政府及部會，當業務人員對性平業務有疑問時，便可以去找性平辦公室討論，可及時解決性別分析的問題，指引業務單位未來工作方向，業務單位能清楚議題方向，也比較願意去進行改革。
6. 性別分析需要不同內部單位合作參生：性別分析其實應該是各單位或工具互相合作的產物，除了不侷限在統計單位以外，與其他各項工具的配合也很重要。統計單位、業務單位及研究單位能夠同時加入，會讓各有專精的人員發揮所長，透過合作可以互相截長補短。

2-3 如何使用性別分析

政府部門在運用「性別分析」上有下列重點：

1. 各個社會中不同性別間其生活經驗上並不相同，女性之間也有其多樣化，性別分析可著重於瞭解並認知：在經濟、社會、文化、環境和政治結構之下，不同性別處境的差異。
2. 透過性別區隔之統計資料及質化方式，分析政策或計畫如何對不同性別產生不同影響的情形，並對其原因進行比較。
3. 為初次進行政策性別分析者提供運用的步驟、並發展具備性別觀點的分析能力。

4. 將性別觀點整合進入政策分析架構的思維中，以便未來在政策制定過程中，達到減少性別差異的目的。

第三章 性別分析工具

3-1 如何選擇適合的分析工具

許多性別分析工具都有相似之處，發展性別分析工具的目的皆在於：希望能夠將性別分析整合到政府政策或計畫中，使我們更有系統地瞭解每個社會中影響不同性別的原因及如何透過計畫平衡性別間的差異。目前發展出來的性別分析工具之架構，若能夠融入我們既有規劃的思考脈絡，便是一項有效的工具；但若是發現性別分析工具的思考脈絡與我們相左，太過制式化或限制太多，則不一定能協助我們進行性別分析的工作。因為建構性別分析工具者有他們的價值及假設，工具使用者也有其價值及假設，因此在選擇性別分析工具時，若與自己目前的價值及假設相整合之工具，便是最應該選擇的工具。

3-2 性別分析工具的注意事項

在選擇性別分析工作時，不同工具有不同的特性及價值，首先要先澄清的是所有性別分析都是「活的、動態的分析」，工具是參考作用，但並不表示必須要回答所有性別工具檢測表或性別分析指標中的每一項問題，你也可以合併使用這些工具，並加上自己的想法，你可以選擇覺得適當的工具進行使用。在本手冊中介紹的各項工具，以及其適用性的討論請參考下表 6-1。

表 3-2-1：各性別分析工具的適用性比較

項目	聯合國	加拿大	菲律賓	史丹佛
適用範圍	適用於計畫開始階段·瞭解所屬社	適用於瞭解整體政策過程的性別	適用於不同業務屬性的部會所規	著重在研發產品的創新及適用

項目	聯合國	加拿大	菲律賓	史丹佛
	會的性別文化。適用於社區型計畫及一般方案。	分析。適用於國家層次的所有類型政策。	劃出來的計畫。特別適合用於政策設計時的檢核表、政策評估及監督之用。	性，特別限於工程、醫療及都市計畫類型的研發及創新計畫。
需要資料及訓練	不需要太多的資料，但需要具備社會科學的訓練。	需要完整政策流程中的所有資料。	不需要太多資料，但需要基本的性別區隔統計。	需要有深度研究的數據及確切的證據，以輔佐分析。
所花時間	短	長	中	中
特性	使用簡單的矩陣表可以在計畫開始階段·瞭解基本的性別差異，以指引政策進行設計。	適合運用於政策由議題興起到最後產出結果中所有完整的性別分析，可以帶領性別分析者進行完整的性別分析思考。	具有簡潔的檢核表，強調不同階段中應注意的檢核事項。其檢核表特別針對不同業務屬性而有不同的檢核表，也就是特別針對不同業務屬性而開發不同的檢核表。	具有深厚的研究基礎，性別分析的研究層次最高，適合研究者及研發者所使用。
限制	以簡單的矩陣表可以完成基礎的	需要由政策議題從興起到產出過	不具有引導性的思考，分析以點為	較適合於工程等少數領域，且較適

項目	聯合國	加拿大	菲律賓	史丹佛
	性別分析，屬於靜態分析，適用於開發中國家或女性角色的特殊性在該社會中尚未被注意到的情況下。	程的所有資料，並且需要每個階段都能介入性別分析。不適合用在政策已形成及實施，或在整個政策形成過程中皆未帶入性別意識的政策中。	主，而非以線為主，且規模比較適用在計畫為主。	合產品研發，而非一般政府政策或計畫。

此外，聯合國所設計出來的性別分析矩陣表中，並未能挑戰現有的性別體系，只能協助看到性別角色的不同，若是女性未能投入勞動力市場中，這些模型會變得不太好使用；而 Moser 模型特別有助於設計與女性相關的計畫，但往往無利於女性的充權。

最後在選擇性別分析工具時，要注意的是本身所擁有資料的多寡，許多性別分析模式雖然建構得很好，但因為自己可能無法掌握太多政策發展過程中的資料及資訊，架構再好也無法運用。尤其是我國許多政策實施已久，從開始到政策修改、規劃皆無性別意識的介入，若事後要進行性別分析也會相對困難，因此在選擇工具時必須思考目前手上的案例是未來為了訓練之用？或者是一個社區型的計畫？或是國家重要政策？因應計畫規模及用途不同，所採用的架構規模也可能有所不同。

3-3 哈佛分析架構

哈佛架構是最早發明的性別分析架構，在 1985 年由哈佛國際發展組織所設計。哈佛架構的特色是採用矩陣的方式，分析男性與女性在經濟活動上所產生的資源的差異。哈佛分析架構包含四個層面的連鎖分析，首先描繪出活動輪廓 (activity profile)、以及資源與利益的取得

和控制輪廓（access and control profile-resources and benefits），再列出影響因素（influencing factors），最後計畫週期分析表（cycle analysis）。在該工具 1 中，主要是呈現兩性在生產及再生產及社區活動上的差異（見表 3-3-1）。

表 3-3-1：哈佛工具 1：行動輪廓

哈佛工具 1 活動輪廓 (The Activity Profile)		
活動	女人／女孩	男人／男孩
生產活動 (有酬勞動、工作角色與活動)		
再生產活動 (為維繫生產所需支持、家庭角色與活動)		
社區活動 (志願服務、社團活動、政治參與)		

資料來源：Fiona Leach (2003), p37-38.

工具 2 主要是分析男性與女性誰可以接近資源、誰可以控制家戶在使用資源上的利益。近用（Access）表示是否可以使用資源，但並不表示可以控制資源；控制（Control）表示可以決定誰可以使用資源（見表 3-3-2）。

表 3-3-2：哈佛工具 2：取得和控制輪廓

哈佛工具 2 取得和控制輪廓 (The Access and Control Profile)				
項目	近用 Access		控制 Control	
	女性	男性	女性	男性
資源 (resources)：如土地、設備、勞力、現金、教育／培訓或其他				
收益 (benefits)：外來收入、資產所有權、基本需求（食、衣、住等）、教育、政治權力／聲望或其他				

資料來源：資料來源：March, Smyth&Mukhopadhyay, 1999, p34.

工具 3 影響因素分析表主要在於分析資源使用分配及利益掌握上的決定因素，主要是分析外部的限制及機會。在干預計畫的時候，可以使我們更瞭解外部的限制及機會為何，也可以幫助我們決定這項干預是否可以成功（見表 3-3-3）。

表 3-3-3：哈佛工具 3：影響因素分析表

哈佛工具 3 影響因素分析表 (Influencing factors)				
影響因素 (Influencing factors)	限制 (Constraints)		機會 (Opportunity)	
	女性	男性	女性	男性
<ul style="list-style-type: none"> ● 社會規範 ● 社會階層 ● 人口概況 ● 習俗文化 ● 經濟 ● 教育培力 ● 政治 ● 法律 ● 態度：社區對改變的態度 ● 其他 				

資料來源：資料來源：March, Smyth&Mukhopadhyay, 1999, p34.

工具 4 主要是將女性納入政策決策的過程中，利用計畫週期分析表，以確保在不同的階段中，都能夠考量到女性的需求。而此表與菲律賓所發展之性別在不同政策階段中的分析有相似的設計，有利於在不同的階段中，都能夠納入性別的考量（見表 3-3-4）。

表 3-3-4：哈佛工具 4：計畫週期分析表

哈佛工具 4 | 計畫週期分析表 (Checklist for Project-Cycle Analysis)

以下問題為在計畫週期各階段中，對女性的考量

一、計畫確認階段的性別考量 (Gender dimension in project identification)

● **評估不同性別者需求 (Assessing gender needs)**

5. 增加不同性別者生產力與 (或) 生產量的需求和機會為何?
6. 增加不同性別者取得和控制資源與利益的需求與機會為何?
7. 這些需求和機會如何與國家其他整體和相關部分發展需求和機會相關連?
8. 確認這些需求和機會時是否直接徵詢不同性別者?

● **定義專案目標 (Defining general project objectives)**

6. 計畫目標是否明確連結到不同性別者需求?
7. 該目標適當地反應不同性別者需求嗎?
8. 不同性別者參與設定目標嗎?
9. 有任何早期努力的成果嗎?
10. 目前的提案如何依據先前的活動內容發展?

● **確認可能的負面影響 (identifying possible negative effects)**

4. 計畫可能減少不同性別者取得或控制資源或利益嗎?
5. 計畫可能在其他方面對不同性別者情況產生不良影響嗎?
6. 對不同性別者短期或長期的影響為何?

二、計畫規劃/設計階段的性別考量 (Gender dimension in project design)

● **計畫對不同性別者活動的影響 (Project impact on gender activities)**

6. 計畫對不同性別者生產、再生產和生計的維持以及社會政治的影響為何?
7. 計畫內容是否與目前社會對性別議題的理解一致?
8. 如果計畫改變，不同性別者是否還可以從事該項活動 (及活動地點、報酬方式、技術、活動方式等)? 以及對不同性別者的正負面影響是什麼?
9. 如果該計畫不改變上述事情，會不會使不同性別者的角色在發展過程中失去一次機會?
10. 如何對計畫進行調整以增進正面影響，減少或消除負面影響?

● **計畫對不同性別者使用權與支配權的影響**

(Project impact on gender access and control)

6. 計畫如何影響不同性別者近用及支配用於生產活動 (商品和服務生產) 的資源與收益?
7. 計畫如何影響不同性別者近用及支配用於再生產活動 (為維繫生產所需的支持與活動) 資源與收益?
8. 計畫的每個部份如何影響不同性別者近用及支配用於社區活動 (志願服務、政治參與) 的資源與收益?
9. 對於目前限制與可能改善方法有哪些?
10. 如何調整計畫，以增進不同性別者對資源與收益的近用及支配?

三、計畫實施階段的性別考量 (Gender dimension in project implementation)

● 人力 (Personnel)

6. 計畫人員是否具性別意識，並認同不同性別者的需求？
7. 婦女習慣於為女性受益者提供商品與服務嗎？
8. 工作人員是否有必需的技能，以提供不同性別者所需的特殊資源？
9. 為改進供應系統需用到哪些培訓技術？
10. 不同性別者是否有合適的機會參與計畫的管理？

● 組織結構 (Organizational structures)

4. 組織形式是否能增進不同性別者對資源的使用？
5. 組織是否有足夠的力量，從其他組織中獲得不同性別者所需的資源？
6. 組織在制度上是否有能力去支持，並保障維護過程中不同性別者的權益？

● 運作與輸送 (Operations and logistics)

4. 從人員、地點、時間等面向，不同性別者是否都可以獲得服務的機曾與管道？
5. 是否制訂管控機制，以確保服務的可靠供給？
6. 是否有機制確保計畫資源與收益不被特定性別(男性)所使用與支配(獨享)？

● 財政 (Finances)

5. 是否有確保能繼續獲得經費的機制，以保證計畫的連貫性？
6. 相對於所工作計畫內容，現有經費是否足夠？
7. 是否避免特定性別(男性)優先使用資源的情形？
8. 是否追蹤提供不同性別者之經費編列、撥付與實際支用情形？

● 彈性 (Flexibility)

3-4 Moser 分析架構

Moser 架構是由 Caroline Moser 於 1993 年出版的一本書籍⁹中所發展出來的架構，其希望藉由這個架構，能夠將女性由從屬地位(subordinate position)提升至能全面參與社會的發展，以達到平等、公平與充權的目的。

Moser 架構有三個概念，第一，女性有三重的角色；第二，應發展實務性及策略性上的性別需求；第三，政策參與的模式取向(WID/GAD policy)，其中包含有六項分析的工具，如下：

Moser 架構六種分析工具—(1)性別角色界定：生產工作、再生產工作與社區三種角色；(2)性別需求評估：實際的性別需求、策略性的性別利益和需要；(3)家庭資源與決策的

⁹ 此書籍為 Moser, Caroline O. N. (1993). Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training. London: Routledge.

控制：家庭內資源的配置與決策權力；（4）角色的平衡；（5）WID/GAD 政策矩陣（6）計畫過程中是否網羅婦女與關注性別的組織（gender aware organizations）和規劃者。

工具 1：性別角色的界定—包括生產的角色、再生產的角色以及社區的角色，由工具 1 可以看出女性與男性在日常的生活活動當中有許多的差異。請參考以下架構（見表 3-4-1）：

表 3-4-1：Moser 工具 1：性別角色的界定

活動	女性	男性
生產角色		
農業活動		
收入		
就業		
其他		
再生產活動		
福利相關活動		
能源油料		
食物準備		
兒童照顧活動		
健康相關活動		
衛生清潔及修繕工作		
市場相關活動		
其他		
社區活動		
參與會議		
宗教活動		
育樂活動		
社區活動		
其他		

工具2：性別需求分析—從第一個分析當中，能夠得知在女性和男性上有三種角色上的差

異，也會產生出實務性的需求。實務性的性別需求指的是幫助女性能夠完成目前的活動（例如：供給水資源、特殊的訓練或是收入的機會），但滿足實務的需求，並不表示會挑戰到目前女性次級地位的性別分工情形。

策略性的性別需求是為了改善女性從屬地位（subordinate position）的狀況，可以使女性能夠平衡不同性別之間權力上的差距，例如：在法律上的改變、教育、平等薪資以及防治家庭暴力等（見表3-4-2）。

表 3-4-2：Moser 工具 2：性別需求分析

實際性別需求	策略性別需求
種子的取得	集體的組織
農林漁牧及燃料需求	有權利發言
農具的改善 作物銷售問題	領導技能及在社區或計畫中具領導的地位
特殊的訓練	教育
有薪資的工作	

工具 3：家庭資源及決策控制——主要是檢視家庭中所擁有的資源及協商的過程（見表 3-4-3）。

表 3-4-3：Moser 工具 3：家庭資源及決策控制

項目	近用 Access		控制 Control	
	女性	男性	女性	男性
資源（resources）：如土地、設備、勞力、現金、教育／培訓或其他				
收益（benefits）：外來收入、資產所有權、基本需求（食、衣、住等）、教育、政治權力／聲望或其他				

工具4：三種角色平衡——主要檢視一項政策的干預如何影響女性三種角色，確定女性所有工作及角色均能納入考量，如果只著重於其中一個角色，可能造成其他兩個角色之非預期的

干預，必須檢視工作負擔如何影響三種角色，而一種工作負擔的改變是否會影響其餘兩種；計畫執行後，女性如何平衡其角色等。

工具 5：評估與干預目的—工具 5 是希望能夠考量計畫的干預如何能夠改變女性次級的角色，促使其能夠符合實際性以及策略性的需求，在一項計畫當中有五個向度是需要被考量到的，包括：福利（考慮到女性再生產的角色以符合實際性別需求）、公平（尋求女性能夠在發展過程中取得公平的地位）、反貧窮（是達到公平的柔和版目標）、效率（在社會發展過程中，能夠透過女性經濟貢獻使得發展更有效率且有效果）、充權（女性透過自我覺醒能夠產生更大的力量）（見表 3-4-4）。

表 3-4-4：Moser 工具 5：評估與干預目的

議題	福利 welfare	公平 equity	反貧窮 Anti-poverty	效率 efficiency	充權 empowerment

工具 6：計畫過程中是否網羅婦女與關注性別的組織（gender aware organizations）及規劃者—在整個過程當中，如果有關注性別的組織參與，會使得個人更能夠從計畫當中獲得更多力量，也能夠達成策略性的性別需求。

3-5 社會關係分析表

1994年由 Naila Kabeer發表，社會關係分析架構以社會主義女性主義為基礎，主要在分析現有資源、責任、權力分配中的性別不平等，並且希望藉由政策及計畫使女性能夠取得自我發展的機會，此模式著重於概念而非工具，主要在於分析人與人之間的關係，及其關係對於獲取資源及活動的影響。

另外，在性別分析架構中，從四個不同的社會結構觀看性別之間的關係，分別為國家、市場、社區及家庭，除了這四個性別架構之外，也能夠分析出不同程度的性別計畫：第一種為性別盲政策（gender blind），此計畫並沒有區分性別，即使存在性別差異仍渾然不知，或

甚至將女性排除在外；第二種為性別覺醒政策（gender aware），這個計畫將女性和男性平等對待，不同性別以潛在不平等的方式參與計畫，包括兩個次類型：性別中立政策（gender neutral），此政策目的在於確保計畫的干預下不同性別能夠依照各自不同需求獲利，但性別中立政策是存在於現有性別區隔的資源及性別區隔的責任中；性別特殊政策（gender specific），此政策目標在於符合特定性別需求，但仍在現有性別的資源及責任區隔下存在；最後，性別再分配政策（gender redistributive），這樣的政策目的在於轉變現有不平衡的性別關係，計畫干預是希望能夠提供弱勢性別更多的支持（見表3-4-5）。

表 3-4-5：社會關係分析表

制度的層級	計畫類型
國家	立法、軍事、行政機關
市場	公司、金融單位、農業的商業組織、多國公司等
社區	部落志願組織、非正式網絡、NGO 等
家庭／宗族	家戶、大家庭、家系

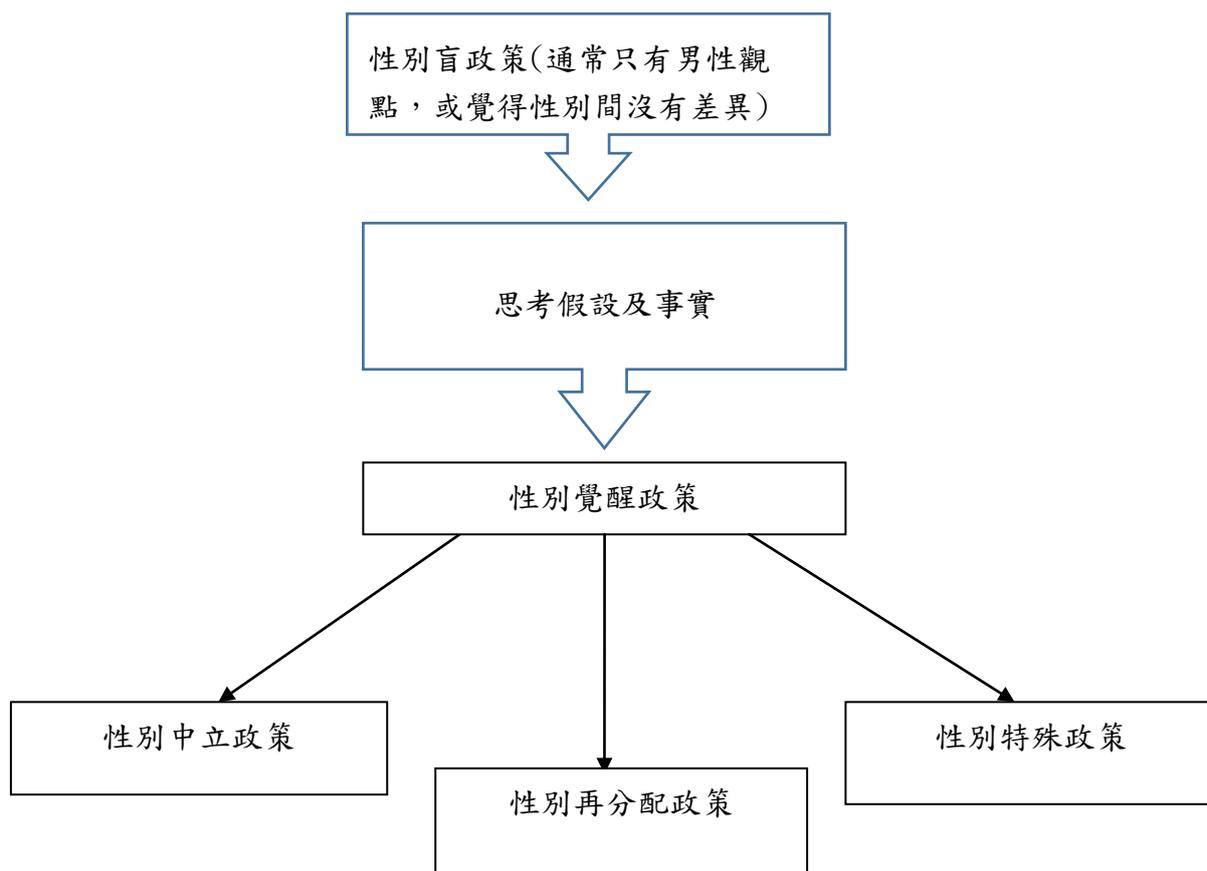


圖 3-4-1：社會關係分析圖

3-6 菲律賓 GAD 檢核表

菲律賓依計畫不同階段的 GAD 檢核表

一、議題確認階段

1. 男性及女性分工情形。
2. 男性及女性需求的差異。
3. 現存的性別分工中，性別差距及不平等的情形。
4. 性別角色及需求。

二、接近及控制資源與利益的分析

1. 對男性或女性而言，控制的資源為何？
2. 男性與女性，可接觸的資源為何？

3.而由這些資源可以接觸或控制到的利益之狀況為何？

4.以現有的資源接近及控制的性別差距為何？

三、限制及機會的分析

1.女性參與計畫的限制為何？

2.對於達到性別平等的機會為何？

四、設計階段之 GAD 檢核表

4.0 計畫是否清楚地描述性別平等的目標、目的、結果及影響。

5.0 策略及活動是否能夠符合性別平等的目標。

6.0 計畫影響的性別分析

6.1 女性及女孩從計畫中是否能直接或間接得到利益。

6.2 對於女性社會經濟地位及充權，是否產生長期的影響。

6.3 對於女性地位及福祉，是否可以極小化負面的影響。

7.0 目標監測及指標:計畫是否包含性別平等的目標及指標

8.0 是否有以性別分析為基礎的資料庫

9.0 資源

9.1 計畫的預算是否可達到性別平等的目的

9.2 是否有專家可以促進性別平等或婦女充權

10.0 機構在 GAD 上的努力

10.1 這項計畫是否可以強化機構或政府部門對婦女充權的承諾

10.2 計畫是否可以強化在此領域中其他組織的行動

10.3 計畫是否可以讓 GAD 的努力能夠永續經營

菲律賓依不同業務類型分的性別分析檢核表：

一、農業計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫中是否同時考慮到男性及女性的農產品及銷售需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 計畫是否列出女性農業活動，包括維生的方式及經濟作物

6.1.2 計畫是否有考量到男性或女性經濟的活動，與他們生產、再生產及社區任務的協調程度

6.2 農業資源的接近及控制

6.2.1 男性或女性是否有平等接近信用、服務、資訊、訓練及技術的機會

6.2.2 女性農夫的領導情形

6.2.3 兩性是否同時有接觸訓練的機會

6.3 限制

6.3.1 計畫是否可以克服男性或女性參與計畫的限制，包括對女性移動及時間的限制

6.3.2 如果對女性參與是受限的，計畫是否考量到特別的方案，例如額外的團體或活動

7.0 監督及指標: 計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 科技的採用率
- 本計畫所產生的農業組織的會員資格及領導權
- 計畫活動及訓練的參與情形
- 計畫輸入的分散程度（包括土地、動物、種子、植物、貨品及信用貸款）

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

計分方式

根據五個向度分別給分無回應、部分回應及回應、計畫的分數、結果

向度原則上配分皆有不同，依照配分來衡量該計畫在 GAD 當中的表現程度，最後總分方面之評分方式如下：

0-3.9 GAD 在計畫中是看不見的

4.0-7.9 計畫可以有條件的通過

8.0-14.9 計畫具有性別敏感度 (gender-sensitive)

15.0-20.0 計畫是一個性別靈敏度計畫 (gender-responsive)

二、自然資源管理計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫中是否同時考慮到男性及女性的農產品及銷售需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效設定

5.0 符合性別議題的策略：策略是否與性別議題或性別平等目標配合

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段中的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 計畫是否能闡明男性與女性在生產及再生產領域中的角色責任

6.1.2 計畫是否有考量到在環境管理、資源運用及保育方面，男性與女性不同的需求

6.1.3 計畫是否能夠考量到不同性別在參與自然資源管理的活動中可以與他/她生產、再生產及社區的任務結合

6.2 農業資源的接觸及控制

6.2.1 男性或女性是否有平等參與此計畫中有關的土地、信用、服務、資訊、訓練及知識

6.2.2 此計畫是否關心到女性林業及漁業從業者的需求？是否有女性在農業上的領導者

6.2.3 是否訓練機構或是計畫人員有能力形成性別靈敏度計畫

6.3 限制

6.3.1 計畫是否有策略去減少參與該計畫的限制（包括女性的移動人力及時間限制）

6.3.2 該計畫是否因為女性參與受限而有特殊的計畫

7.0 監督及指標: 計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 農業或自然資源管理科技的採用率
- 參與本計畫所形成之農業、漁業或類似組織的會員資格及領導權
- 計畫活動及訓練的參與情形
- 計畫輸入的分散程度 (包括土地、動物、種子、植物、貨品及信用貸款)

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

三、基礎建設計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性在基礎建設上的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 計畫是否考量到基礎建設？會不會影響到女性、男性、女孩及男孩現有的活動及責任

6.1.2 在基礎建設的設計中男性及女性的需求是否被考量進去，包括受迫遷移者

6.2 農業資源的接近與控制

6.2.1 男性與女性是否可以平等接近基礎建設及基礎建設所帶來的其他資源（包括就業）

6.2.2 女性是否可以平等地參與這項基礎建設或交通相關的資源的決策過程（包括使用、操作及維護等議題）

6.2.3 兩性是否同時有接觸訓練的機會

6.3 限制

6.3.1 這項基礎建設是否在社會及文化上對女性而言是可以接受或接近的，換言之，她們是否可以使用

6.3.2 計畫是否會帶來不同性別平等參與及受益的限制

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 基礎建設或設施的使用率
- 使用者團體的會員資格及領導權
- 計畫活動及訓練的參與情形
- 計畫所產生的就業情形
- 計畫所產生的死亡率

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

四、私立部門發展計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 這項計畫是否可以協助女性企業家在她的領域中更有效率

6.1.2 這項計畫是否可以協助女性身負多重角色負擔的問題

6.1.3 計畫是否考量到工作場域中的性別關係（包括性騷擾、職場健康及懷孕生產之健康需要等）

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 女性是否可以透過此計畫取得更有效的信用、資訊、訓練、服務或設施

6.2.2 女性是否可以參與計畫中關鍵的決策

6.2.3 此計畫可否減輕男性或女性負面的影響

6.3 限制

6.3.1 此計畫的設計在社會及文化上對女性而言是否是可以接受及可以接近；換言之，女性可否有效地參與計畫，並從中獲益

6.3.2 計畫的策略是否可以減少不同性別參與的限制，特別為女性參與受限而有特殊的計畫

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 企業的擁有權
- 企業的管理權
- 不同性別自營業者在本計畫中的表現
- 公會的參與率
- 融資貸款的情形

- 此計畫干預的採用率
- 計畫干預的滿意程度
- 計畫夥伴組織的會員資格及領導權（工業及商業組織）
- 計畫的就業情形及計畫所產生的失業狀況
- 計畫所產生的工業或勞工組織的會員資格及領導權
- 訓練的參與情形
- 信用之外的計畫輸入分散情形（如市場連結或科技資訊設計等）

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

五、教育計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性身為學生、家長、教師及行政人員的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 該計畫所涉及的家庭是否依賴女孩及男孩工作的收入，如果是的話是否有彈性的教育方案可協助這些男孩或女孩接受教育

6.1.2 該計畫是否提供機會（透過課程、教材及角色模式，以延伸男性/女性、男孩/女孩，在家庭、社區、經濟及社會中的角色）

6.1.3 是否有評估男性及女性對於教育及訓練需求的差異

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 該計畫是否能確保男性/女性、男孩/女孩，可以平等接觸訓練或學術的機會。不

同類別的男孩女孩平等接觸的機會是否相同（如城鄉或是少數民族）

6.2.2 對不同性別而言，教育的機會、訊息是否都可以平等的接觸

6.2.3 是不是所有教育輸送的方式都被考慮到

6.3 限制

6.3.1 這項計畫是否考量到所有時間或是距離對男孩或是女孩參與課程的限制

6.3.2 這項計畫是否考量到學費對於男性及女性參與課程的限制

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 淨入學率及性別在學比例
- 男性及女性學生入學考試通過率
- 計畫活動及訓練的參與率
- 該計畫的就業情形

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

六、健康計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性身為案主及健康提供者的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 計畫是否考量到男性及女性在健康需求上的差異

6.1.2 女性往往在家庭或社區中扮演健康照顧提供者的角色，則該計畫是否考量到如何

支持女性在這方面的角色

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 該計畫是否與現有之健康服務及健康提供者合作

6.2.2 計畫的設計中是否有考量到為女性提供服務的必要性

6.3 限制

6.3.1 在健康方案上，是否考量到文化的限制

6.3.2 計畫是否考量到男性及女性接觸健康服務或設施，所可能的經費限制

7.0 監督及指標: 計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 健康服務的使用率
- 兒童及成人的死亡率及發病率
- 該計畫活動及訓練的參與情形
- 健康相關的委員會或是健康相關的決策團體的代表的情形
- 生產健康計畫及服務的參與率
- 該計畫的就業情形

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

七、住宅計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性身為伙伴、受益者的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 住宅的設計是否同時考量到男性及女性的需求

6.1.2 社會住宅的設計是否可以減少女性再生產的時間，並增加女性生產的時間

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 該計畫是否提供平等的機會讓男性及女性皆可擁有房屋

6.2.2 女性是否被訓練或聘用，以建設房屋或是維修房屋

6.2.3 計畫的設計是否減輕婦女接觸資源的不利因素

6.3 限制

6.3.1 計畫中的房屋設計及公共設施，是否在文化及社會上對女性而言，是否為可以接受及可以接近的。換言之，女性可以使用這些資源嗎？

6.3.2 計畫所提供的設備及服務是否可以支持男性或女性在不同階段皆能參與

6.3.3 計畫是否可以解決男性或女性平等參與計畫及受益的限制

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 房屋的擁有率
- 房屋設計及設備的滿意度
- 居民或相關組織的會員資格或領導權
- 參與該計畫活動及訓練的參與情形
- 計畫的就業情形或死亡率

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

八、司法計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性身為伙伴、受益者的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 男性及女性需求的特殊性，是否在計畫及設計的過程中被充分考量

6.1.2 計畫是否可以促進女性的參與

6.1.3 計畫可以避免對女性的地位及福利產生負面的影響

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 計畫是否注意到女性接觸到司法資源的限制，並能夠確保不同性別都可以平等的接近司法資源

6.2.2 不同性別司法相關人員是否可以接受平等的訓練

6.2.3 計畫是否可以減少女性接近或控制資源的負面影響

6.3 限制

6.3.1 計畫在文化及社會上，對女性而言是否為可以接受及可以接近的。換言之，女性可以使用這些資源嗎？

6.3.2 計畫是否有提供設備及服務，協助不同性別在計畫不同階段皆能參與

6.3.3 計畫的策略是否可以減少不同性別平等參與及受益的限制

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 接近司法輸送系統的能力
- 法官、司法人員、仲裁者及當事人參與性別訓練的情形
- 司法不同部門表現的滿意度調查（包括法院及警察等）
- 行政及決策過程的參與情形

- 計畫輸出的使用率

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

九、資訊產業計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫目標是否同時考慮到男性及女性身為資訊產業客戶、工作者及官員的需求

4.2 該計畫是否有性別平等的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異

5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性的知識及技巧

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 男性與女性的需求在計畫設計及執行期間都有被充分考量

6.1.2 對於因為資訊過時或是技能不足的男性或女性勞工而言，是否都提供新的資訊、設備及服務

6.1.3 該計畫是否考量到避免或減少，因為接觸新的資訊設備及服務，而對不同性別的勞工產生負面的影響

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 該計畫是否提供訓練及學術的機會，讓男性或女性都可以平等的參與

6.2.2 新的科技及資訊的運用，是否可以提供女性更多的保護

6.2.3 新的資訊機會，包括電子商務及電子政府，是否可以平等的讓男性及女性使用，特別是弱勢的族群

6.3 限制

6.3.1 計畫是否考量到女性參與相關訓練的可能限制

6.3.2 資訊計畫是否考量到，女性接觸這些新的科技所需要花費的經費限制

6.3.3 計畫是否特別考量到，男性及女性平等參與及受益的限制

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 犯罪的增加率及廣度（尤其是性犯罪及肇事者）
- 資訊驅動服務的使用率
- 資訊驅動服務所節省的時間
- 計畫活動及參與訓練的情形
- 計畫的就業情形

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

十、微型經濟（microfinance）計畫的 GAD 檢核表

議題設定階段

1.0 男性與女性在議題設定階段的參與

1.1 計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上的問題

1.2 在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量

1.3 在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵

2.0 建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料

3.0 在計畫設計前，是否進行了性別分析

計畫設計

4.0 性別平等的目標、結果及成效

4.1 計畫是否明確的以生活在貧窮的女性族群為標的（包括超級貧窮、都市貧窮及農村貧窮等）

4.2 在計畫的介入、參與及控制方面，是否將性別平等及婦女充權視為主要的結果及成效

5.0 符合性別議題的策略

6.0 設計階段的性別分析

6.1 性別分工

6.1.1 在計畫形成及設計過程中，是否考量到平衡男性及女性生產及再生產角色的需求

6.1.2 計畫是否可以使女性微型創業或貸款者，得以進入非傳統領域或是高附加價值的經濟活動

6.1.3 計畫是否可以避免或減少，對於性別職業隔離的負面效益

6.2 資源的接觸及控制

6.2.1 計畫是否可以改變男性及女性接觸信用或貸款的情形。換言之，可否增進女性信用的情況

6.2.2 女性企業家或貧窮女性是否可以平等接收到財經設備及服務的資訊

6.2.3 計畫是否包括促進女性在使用貸款上控制的能力

6.3 限制

6.3.1 此計畫在社會及文化上對女性而言是否是可以接受及接近的；包括超貧窮女性

6.3.2 參與該計畫所需要負擔的經費，使否會限制貧窮女性參與

7.0 監督及指標：計畫是否包括性別平等的目標、指標

- 參與企業貸款的企業類別
- 這項計畫部分或全部贊助的企業，其淨營收或銷售量情形
- 貸款的人數及金額
- 還款率
- 財經設備的使用率
- 貸款申請和還款的時間及成本
- 中小企業中女性企業家的人數
- 計畫活動及訓練的參與情形
- 計畫的就業情形
- 計畫中的性別需求差異
- 決策過程中，女性受益者的代表性

8.0 性別區隔的資料庫

9.0 資源

9.1 預算是否能夠達到性別平等的處境

9.2 是否有專家可以促進性別平等及婦女充權

10.0 計畫與機構的關係

10.1 計畫是否能強化機構及政府在促進婦女福利上的承諾

10.2 計畫是否可以確保 GAD 的努力能夠永續

10.3 計畫是否可以促進其他機構參與該領域

3-7 加拿大 GBA 檢核表

1996年加拿大婦女地位部出版「性別分析：政策制定指導手冊（Gender-Based Analysis: A Guide for Policy-Making）」依政策的過程提供不同政策階段中可以思考的性別分析問題(SWC, 1996)；加拿大在性別統計上的發展完整，建構許多性別指標；以標竿方法評估不同性別的相對地位是否隨時間改變而產生變化，各部會必須依據指標及性別分析程序，針對政策影響層面進行分析，使加拿大成為實施性別分析最普遍的國家。性別分析建議的指標為：

步驟一 確認識題

1. 議題是什麼？
2. 誰說這是一項議題？
3. 為什麼它會變成一項議題？
4. 當你理解這是一項議題時，你的個人背景為何？在根本的原因是什麼？這些根本的原因如何延續？
5. 有何原因影響這項議題？
6. 這項議題是否需要政策分析？

步驟二 定義結果

1. 政府的政策想要達到何種結果？為了誰達到這項結果？
2. 其他的利益關係人預測這項政策的結果為何？

- 3.這項政策有何特殊的結果？優先順序為何？
- 4.這項政策是否需要新的立法或政策？
- 5.結果是否可以符合其他政府的價值、目標或政策？
- 6.結果的指標應如何定義？
- 7.結果的監督或責信過程如何設定？
- 8.結果的因素為何？

步驟三 定義資源

- 1.針對這項議題我們需要知道什麼訊息？
- 2.是否有任何價值系統影響這項價值議題？
- 3.如何確保所有的層面皆被納入考量？
- 4.誰應該納入決策的系統？
- 5.何種訊息是需要的？
- 6.有誰是必須要被視為伙伴？
- 7.政策爭議方面，目前的訊息是否足夠而恰當？需要再蒐集一手的訊息嗎？
- 8.政策的範圍是否需要重新被定義，以確保資訊的完整度及恰當性？

步驟四 研究

- 1.哪些重要的因素是這項分析必須達成的？
- 2.誰決定研究的議題？研究的問題為何？有何原因影響研究的設計？誰參與研究？
- 3.研究設計？如何參與？
- 4.研究設計的範圍是否符合政策議題？研究方法如何被使用？採用何種分析的類型？

步驟五 發展選項

- 1.在研究資訊或資料中，哪些選項是被選入的？
- 2.這些選項和所期待的結果之間的關聯性為何？
- 3.主要工作者的價值與社會的價值觀，如何限制選項的發展？
- 4.這些選項如何影響及改變與這議題相關的因素？
- 5.既有的政策、計畫及立法中，目前的選項是否能配合？
- 6.每一個選項是否可以呈現政府真正的選擇權？
- 7.每一個選項直接或間接的意涵為何？
- 8.是否有非預期的結果？
- 9.正面或負面影響每一個選項執行的因素為何？
- 10.誰負責執行每一個選項？每一個選項需要何種資源？
- 11.如何確保責信？

步驟六 建議及決策

- 1.誰參與選擇決策？
- 2.建議被達成的基礎為何？
- 3.有何假設及價值隱含在這些選項中？
- 4.對這些建議的選項而言，有哪些文獻支持這些建議？
- 5.這些文獻中，有哪些假設及價值？
- 6.這些建議的選項是否不具有非預期的結果或是限制？
- 7.這些所建議的選項，有哪些需要考量的？

8.誰應該被包含在內？

9.那些政治的環境會侵犯這些選項的？

步驟七 溝通

1.我們想要溝通的對象為何？

2.每一個聽眾，我們想要溝通的主要訊息為何？

3.政策如何被溝通，有何訊息？

4.什麼樣的訊息，要給誰？如何給？

5.用何種措施溝通政策、政策及立法？

步驟八 評估

1.我們如何知道政策的分析及建議是適當的，而且有效的？

2.如何建立標準來判斷上述的問題？

3.我們分析的品質，必須要考量的重點為何？考量誰？

4.誰負責分析及檢測分析的品質，這項評估的結果要報告給誰？誰要來報告？

3-8 史丹佛大學性別創新指標

美國史丹佛大學曾在 2009 至 2013 年間，透過美國與歐盟攜手合作的性別創新計畫建立一個資訊完整的性別創新 (Gendered Innovations) 網站，詳盡介紹性別分析的各種相關定義、方法及二十餘項案例解析。史丹佛大學性別創新之領域，臚列工程、健康醫療、都市計畫與設計等領域的性別分析指標如下：

一、工程領域

1.技術的潛在客戶具有不同特質 (社會性別認同、生理性別、年齡、民族專才、職業、教育

程度、收入、家庭和生活安排、對於技術的熟悉度和態度等），生理性別與社會性別（如果有的話）在技術開發中扮演何種角色？（請參見：分析研究優先次序和結果；分析與生理／社會性別交織的因子）

（A）判定生理性別的相關性

2.是否應該考量女性和男性間在構造和生理上的某些基本差異（例如：身高、體力、移動範圍等）？

3.是否應該考量女性和男性間在構造和生理上的某些更進一步的差異（例如視力、聽力、聲音高低、觸覺、嗅覺和味覺，本體感受器、肌張力、溫度感知能力等。）？

（B）判定社會性別的相關性

4.該技術的潛在應用範圍為何（例如職場生活、休閒活動、家庭等）？這些內容是否顯示不同族群的潛在客戶（例如女性和男性）有不同的使用模式？

5.不同性別的潛在客戶對於介面是否會有不同的期待？先前的創新活動是否有部分特性可加強現有的社會性別不平等、社會性別常態、或刻板印象？

6.不同性別的潛在客戶對於外觀設計是否會有不同的期待？

7.不同性別的潛在客戶對於特性和功能是否會有不同的期待？

8.在早期開發階段針對特定性別製作該技術較為符合成本效益，或是在開發後階段可以用低價進行調整？

9.外觀設計是否有將潛在客戶套入刻板印象或得罪潛在客戶的風險（例如：強加角色楷模、角色替身、各形式的性別歧視等）？

10.技術設計方式是否有排除特定性別的風險？

11.某些設定是否會加強現有的社會角色（例如：勞動力中社會性別的隔離情形；男性和工程連結，而女性和居家技術連結）？

12.基於上述，在您的行業有那些生理性別和/或社會性別的相關變數？對於生理性別和/或社會性別，您有那些目前不知道的事情需要瞭解？

(C) 判定所需工具

13.是否有可能和/或必要建立可用性實驗室或執行人體工學測試？您可能會使用哪些額外工具來進行監測（問卷、工作坊等）？

14.您是否有確保測試族群的多樣性（在年齡、生理性別、社會性別身分、身高等方面）？

15.您是否有告知客戶，您的技術有依照社會性別特製？

(D) 判定創新的可能性

16.針對您的技術，您是否能想出其他性別或應用範圍？

17.若要界定這些性別/市場，需要多少研究工作？

18.您的經營模式是否因為未充分考量生理性別和社會性別，而失去潛在的機會？透過性別化創新，生理性別和社會性別的分析能開啟那些新的商業機會？

(E) 取得生理性別和社會性別專業

19.您是否已知道所需的特定社會性別專業？

20.您的內部和外部團隊是否包含所需的社會性別專業？如果沒有，您的團隊將如何努力納入社會性別專才？

21.目標族群的成員是否有開發或應用該技術相關的特定專業，應該納入創新過程中？

22.您的團隊將如何努力，確保在產品的設計和開發中，納入目標性別的各樣專才、興趣和需求？

23.特定族群是否因為例如性別化分工等原因，而具有可預防、非預期的結果（如：社會增加性別偏見或環境破壞等）的知識？

24.您的團隊將如何努力，確保從生理性別與社會性別相關外部專業的投入中學習，並建立公

司內部的相關能力？

25.您的團隊是否瞭解如何在現有設計、工程和品管方法(如：品質機能展開 (Quality Function Deployment [QFD])、故障模式效應分析 (Failure Mode Effect Analysis [FMEA]) 或是六標準差 (Six Sigma) 中納入社會性別專業知識和創新標準？

二、健康醫療領域

步驟1：判定相關性

- 瞭解「生理性別」和「社會性別」之間的分析性區別。
- 當研究涉及人類受試者、動物、組織或細胞時，生理性別可能具有相關性。社會性別在人類或某些動物研究中可能具有相關性。
- 當計畫為發展或調整健康政策時，生理性別和社會性別也可能具有相關性。
- 必須先針對生理性別和社會性別進行研究，才能決定是否予以排除。並非所有生理性別或社會性別的差異皆具有重要性。
- 對應於可納入統計分析的獨立變數，社會性別相較於生理性別，其減少的情形較低，然而其解釋力可能很強大。

步驟2：文獻搜尋

以「生理性別」和「社會性別」的適當名詞，進行文獻和資料庫的搜尋。醫學圖書館標題表 (MeSH, Medical Subject Headings) —美國國家醫學圖書館用於檢索生物醫學資料庫(PubMed) 內文章的控制詞彙詞庫，並未一致性區分生理性別和社會性別 (主要是因為作者並未如此區分)。因此，研究人員需要發展搜尋策略，找出過去關於生理/社會性別差異的完整文獻。

- 數項研究建議，可合併病症名稱或生物醫學研究主題，以及MeSH的標準名詞 (例如「生理性別因子」和「生理性別特徵」) 或是正文字 (text word, 例如「社會性別差異」和「生理性別差異」)。目前已發展出多種複合搜尋名詞，其搜尋的結果比單獨使用「生理性別」或

「社會性別」來得好。

- 在基礎生命科學研究中，可能需要使用和雌性/雄性區分相關的搜尋名詞，例如性類固醇激素、性腺激素、性染色體、雌激素以及雄激素或類固醇受體。
- 目前已建立資料庫，內容包含在主要臨床醫學和生物醫學基礎研究中，生理性別和社會性別相關參考文獻的調查結果。在基礎生命科學研究中，使用和雌性/雄性區分相關的搜尋名詞（例如性激素或生殖生物學）可能也會有幫助。
- 研究人員已建立搜尋引擎工具，可幫助辨識在美國國家醫學圖書館的生物醫學資料庫中，有關生理性別和社會性別的研究。

步驟3：建立研究問題和假設

- 利用步驟1和步驟2所得的結果，思考現有計畫能夠如何納入生理和社會性別的分析方法。
- 研究設計應保留蒐集生理性別區隔資料的可能。
- 依照所詢問的問題類型，可用不同的方式設定研究族群：

步驟4：建立研究方法以及計畫資料分析方式•應同時針對女性和男性或是雌性與雄性來研擬研究工具（問卷、調查或程序等）。

- 可利用多種不同方式分析資料。釐清是否需要控制生理性別，或研究是否需要瞭解生理性別對於結果的影響。
- 同時納入女士和男士的研究，務必使用統計檢定，判定提出相似度或差異度時的信心程度。
- 分析資料時請考量下列問題：

1.整體而言，對於混合生理性別的族群，治療方式在利益與風險間是否有良好的平衡？

2.治療方式是否有效且安全，足以同時適用於女性和男性？

3.效力在不同生理性別間是否有差異—即治療方式是否在單一生理性別中較為有效或安全？

4.女性和男性現有治療選項間的差異，是否使得所建議的治療方式對於某一生理性別較為重

要？

- 如果研究族群的年齡、生殖狀態、民族等相似，則研究的檢定力是否足以進行子族群分析？可否於特定子族群中評估治療的療效和安全性？如果可以，則這些子族群的定義是否一致，足以確認為實證的臨床實務？

步驟5：藉由概念與理論模型解讀資料

- 針對無根據的假設，分析所有的概念與理論模型。
- 應注意研究不得為：
 - 假定單一生理性別的結果可適用於另一生理性別。
 - 建立不具代表性的常模，例如為同時影響兩性的疾病、或是女性和男性同時使用的技術，假定男性常模。
 - 將正常生理過程（例如懷孕或更年期）病態化。
 - 用未考量生理性別或社會性別的方式解讀資料。

步驟6：結果報告。

- 報告研究受試者與材料的生理性別。
- 報告無效的結果。若分析中未發現生理性別差異（主要效應或交互作用效應），則研究人員應予以報告，以減少發表的誤差並提供綜合分析的可能。
- 檢查生理性別或社會性別的差異是否於表中、圖中和結論中適當呈現。
- 檢查生理性別和社會性別的相關結果是否於標題、摘要和關鍵字中正確表示。

步驟7：推定結論並提出建議

- 如果發生重要的生理性別差異和社會性別效應，則後續需要進行那些研究？

- 研究結果對於女性和男性病患是否具有個別的涵義？這些差異對於臨床實務或往後研究是否具有涵義？
- 呈現重要生理性別或社會性別差異的研究結果，如何能夠轉換為預防、診斷和治療的實務，改善病患的治療結果？

三、都市計畫與設計領域

基本知識和資料蒐集

- 1.依照生理性別和社會性別指標蒐集資料的方式是否可進行國際比較，以確保統計資料的一致性和連續性？
- 2.資料蒐集、資料呈現、研究方法或基本概念中是否無意識地隱藏了社會性別假設？
- 3.研究設計中是否納入額外的統計與質性研究方法？所有的研究方法都應鼓勵女性與男性的平等參與。
- 4.研究小組的組成人員是否達到性別平衡且跨領域，參與人員的多樣性足以詳述生理性別與社會性別等多樣面向且複雜的都市規劃？
- 5.研究專案中使用的語言及圖解意象是否詳盡且具性別敏感度？

參與計畫過程

- 6.無論在政治或技術性職位，決策過程中女性與男性是否達到性別平衡？是否各有以女性和男性為領導的團隊？高階管理層級是否各有女性和男性代表？
- 7.您是否採取適當的行動，將性別觀點納入參與過程中？在公共行政部門、私營部門、非營利組織和公民之間，您是否有建立溝通管道以利各方對話，並適當地派任女性與男性代理人參與所有過程，包括初期和中期的計畫規劃階段與後期專案的實施？
- 8.當開放公眾參與討論時，是否會提供幼童或老人的照護方案？會議的時間和地點是否考慮

工作和照護雙方的時間規劃？考量不願出席參與的團體以及她們的需求與利益，計畫開放討論的過程是否會公開進行？

9.在都市發展與管理的決策過程中，您是否提倡平權意識並招募女性與男性代表參與決策？

10.規劃研究中所使用的語言是否適合所有教育程度、年齡、社經地位，以及殘疾人士？

預算和財政問題

11.在長期和短期專案以及計畫目標中，您是否曾考慮性別議題？

12.投資是否與性別意識和性別永續目標息息相關？

政府間的協調

13.許多公共政策、計畫和專案是否也將合同其他公共政策納入考量？尤其是與性別議題關係密切的公共服務、健康與長照、交通運輸和移民等政策。

評估與監控

14.專案計畫是否包含策略性環境、經濟、社會及性別影響的評估工作，尤其是性別指標和具體目標。

特定領域的計畫建議

- 自區域到鄰里，促進各式規模與層級的交錯發展。
- 確保高密度的都市交會點與照護設施（例如醫院）皆能連結至公共運輸系統。
- 確保鄰里設施完善，以便支援日常活動，如：醫療、教育、運動、休閒及購物。
- 為兒童及老年人照護提供各種具體設施。
- 在住宅區附近增加就業選擇機會。
- 確保重要的服務都匯集至就業勞動地區。

運輸

- 考量肩負工作與家庭照護職責的女性與男性，重新定義與規劃公共運輸設施、通勤路線與其便利性。

- 經由分析性別、人體工學和安全的關係，進而設計交通工具、路線、車站以及連結人行道。

- 發展適合女性、年輕人、老人、殘疾人士和其他族群特殊需求的公共運輸服務。

公共空間和安全

- 運用多倫多和蒙特婁所發展的性別意識方法，依照女性和男性不同的安全需求，監控、規劃和落實安全的公共空間設計與具體措施。

住宅

- 為新式住宅規劃設立探索體驗試驗專案，讓人們瞭解新住宅類型和周圍的公共空間。住宅設計應滿足在職母親和父親以及年長者的需求，同時整合公共設施以提供彈性與未開發使用的空間。

- 確保住宅類型、管理機制和價格的多樣性與交錯性。

教育、健康、商業、休閒和其它設施

- 社區各種設施的設計應考量女性和男性對家庭照護的不同需求、以及年長者和其他自理能力程度不同的人的特殊需要。

第四章 性別分析與性別影響評估表整合

「性別分析」可不可能融入現有的性別主流化工具中，而不是各個工具各做各的？以下以菲律賓所出版的性別分析檢核表為基礎，與我國目前中央政府實行的性別影響評估表結合，透過下拉選單的方式，在填寫性別影響評估表開始及最後設立考核指標與機制時，皆可透過下拉選單瞭解不同領域議題常見的思考點為何，以便各個不同業務範疇的計畫有所指引，瞭解在後續問題需求概述及設立考核指標時可以思考的方向。

依照現行行政院所屬各機關 2015 年 7 月 17 日修正之「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」(國家發展委員會, 2015), 有三個部分可以加入性別分析的指引, 以方便不熟悉性別分析的公務人員, 在填表格時的參考方向。首先是在表格第參部份, 要先確定自己的計畫屬於那一領域, 以下設計不同領域可以具備的性別分析指標, 當填表者認為自己計畫屬此領域時, 可以以下拉選單的方式參考在此領域通常思考的「性別分析議題」有那些(見表 4-1)。

表 4-1: 性別影響評估檢視表計畫領域性別分析引導思考表(註: 左欄為原表之編號, 以下同)

參、計畫內容涉及領域:	未來可設計下拉選單
3-1 權力、決策、影響力領域	參考 3-1
3-2 就業、經濟、福利領域	參考 3-2
3-3 人口、婚姻、家庭領域	參考 3-3
3-4 教育、文化、媒體領域	參考 3-4
3-5 人身安全、司法領域	參考 3-5
3-6 健康、醫療、照顧領域	參考 3-6
3-7 環境、能源、科技領域	參考 3-7
3-8 其他(勾選「其他」欄位者, 請簡述計畫涉及領域)	參考 3-8

3-1 權力、決策、影響力領域

- 確保計畫的干預下, 不同性別能夠依照各自不同需求獲利
- 計畫是否可以改進弱勢性別在國家、市場、社區及家庭等場域的平等地位
- 計畫是否可以協助男性與女性在生產、再生產及社區領域中的角色平衡
- 計畫是否可以轉變現有不平衡的性別關係, 計畫干預是希望能夠提供弱勢性別更多的支持
- 計畫是否可以改善弱勢性別從屬地位(subordinate position)的情形, 使弱勢性別能夠取得自我發展的機會
- 男性與女性是否可以平等地參與所有政策及組織的決策過程

3-2 就業、經濟、福利領域

- 計畫是否明確地以生活在貧窮的女性族群為標的, 或增進女性在勞動力市場中弱勢處境
- 在計畫的介入、參與及控制方面, 是否將性別平等及婦女充權視為主要的結果及成效
- 在計畫形成及設計過程中, 是否考量到平衡不同性別生產及再生產角色的需求

- 計畫是否可以使女性微型創業或工作者得以進入非傳統領域，或是高附加價值的經濟活動
- 計畫是否可以避免或減少對性別職業隔離及薪資差異的負面效益
- 女性企業家或貧窮女性是否可以平等接收到財經服務的機會
- 計畫是否包括促進女性在貸款上的能力
- 計畫是否促進女性在管理者上的能力及機會

3-3 人口、婚姻、家庭領域

- 這項計畫是否可以協助女性身負多重角色負擔的問題，考量男性與女性在生產、再生產及社區領域中的角色責任
- 這項計畫是否可以改善家庭中權利及資源掌握不平等的情形
- 計畫使女性能夠取得自我發展及充權的機會
- 計畫目的可否轉變現有不平衡的性別關係，計畫干預是否能夠提供弱勢性別更多的支持
- 計畫是否可以克服男性或女性參與計畫的限制，如：女性在移動及時間的限制
- 如果對女性參與是受限的，計畫是否考量到特別的方案
- 男性與女性是否可以平等地參與婚姻家庭的決策過程

3-4 教育、文化、媒體領域

- 計畫目標是否同時考慮到不同性別身為學生、家長、教師及行政人員的需求
- 該計畫是否提供性別平等傳播素材（透過課程、教材及角色模式，以延伸男性／女性、男孩／女孩在家庭、社區、經濟及社會中的角色）
- 是否有評估不同性別在教育及訓練需求的差異
- 該計畫是否能確保男性／女性、男孩／女孩可以平等接觸訓練或學術的機會，不同類別的男孩女孩平等接觸的機會是否相同（如：城鄉或是少數民族）
- 對不同性別而言，教育的機會及訊息是否都可以平等地接觸
- 是不是所有教育輸送的方式都被考慮到
- 男性與女性是否可以平等地參與教育資源的決策過程

3-5 人身安全、司法領域

- 不同性別需求的特殊性，是否在計畫及設計的過程中被充分考量

- 計畫是否可以促進女性的參與
- 計畫可以避免對女性的地位及福利產生負面的影響
- 計畫是否注意到女性接觸到司法資源的限制，並能夠確保不同性別都可以平等地接近司法資源
- 不同性別司法相關人員是否可以接受平等的訓練
- 計畫是否可以減少女性接近或控制資源的負面影響

3-6 健康、醫療、照顧領域

- 治療方式是否有效且安全，足以同時適用於女性和男性
- 不會將單一生理性別的結果適用於另一生理性別
- 不會將正常生理過程（例如：懷孕或更年期）病態化
- 同時考量生理性別或社會性別的差異，能夠轉換為預防、診斷和治療的實務，改善病患的治療結果
- 計畫是否考量到不同性別在健康需求上的差異
- 計畫目標是否同時考慮到不同性別身為案主及健康提供者的需求
- 女性往往在家庭或社區中扮演健康照顧提供者的角色，則該計畫是否考量到如何支持女性在這方面的角色
- 該計畫是否與現有之健康服務及健康提供者合作
- 計畫的設計中是否有考量到為女性提供特殊服務的必要性
- 男性與女性是否可以平等地參與健康資源的決策過程

3-7 環境、能源、科技領域

- 是否考量女性和男性間在構造和生理上的某些基本差異
- 技術設計方式是否有排除特定性別的風險
- 某些設定是否會加強現有的社會角色或刻板印象(例如：勞動力中社會性別的隔離情形；男性和工程連結，而女性和居家技術連結)
- 您是否有確保測試族群的多樣性（在年齡、生理性別、社會性別身分、身高等方面）
- 計畫是否能考量男性與女性在生產、再生產及社區領域中的角色責任
- 計畫是否有考量到在環境管理、資源運用及保育方面，男性與女性不同的需求

- 男性或女性是否有平等參與此計畫中有關的土地、信用、服務、資訊、訓練及知識之機會
- 男性與女性是否可以平等接近基礎建設及基礎建設所帶來的其他資源（包括就業）
- 男性與女性是否可以平等地參與這項基礎建設或交通相關的資源的決策過程

3-8 其他—農業

- 計畫是否列出女性農業活動，包括維生的方式及經濟作物
- 計畫是否有考量到男性或女性經濟的活動，與他們生產、再生產及社區任務的協調程度
- 兩性是否同時有接觸資源的機會，如：水資源、種子、市場、銷售管道等等
- 男性或女性是否有平等接近信用、服務、資訊、訓練及技術的機會
- 女性農夫在組織結構中的領導情形

在「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」第四部分需填寫該計畫「問題與需求評估」時也可以與韓國作法相符，以簡單而各領域通用的性別分析問題指引此階段的性別分析重點為何：

表 4-2 性別影響評估檢視表問題與需求評估性別分析引導思考表

肆、問題與需求評估	
項 目	重 點
4-1 計畫之現況問題與需求概述	1.計畫是否諮詢過男性或女性在此議題上問題的差異 2.在計畫設計的階段，女性的需求是否列入考量 3.在此計畫中男性和女性是否皆被納為利益關係人、夥伴或是改變的關鍵
4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析	1.建立性別區隔的資料，是否蒐集了以性別為主的資料 2.在計劃設計前，是否進行了性別分析
伍、計畫目標概述（併同敘明性別目標）	5.1 這項計畫的策略是否可以達到性別平等的目標，減少性別之間的差異 5.2 這項計畫是否可以增進男性和女性平等取得知識、資源及技巧

最後，若各單位想建立未來該計畫的「考核指標」可以在性別影響評估表的「8-9 設立考核

指標與機制」上結合菲律賓的 GIA 指標，同樣可以下拉選單的方式，看到該領域一般常用的性別分析指標有那些。如此，可以引導填表者在填表過程中的性別分析思考方向；但由於各計畫樣態眾多，各性別分析思考點也只能提點作用，還是要填表者的巧思及運用。

表 4-3 性別影響評估檢視表設立考核指標與機制性別分析引導思考表

<p>8-9 設立考核指標與機制： 計畫如何設立性別敏感指標，並且透過制度化的機制，以便監督計畫的影響程度</p>		<p>參考 8-1 至 8-8</p>
--	--	---------------------

8-1 權力、決策、影響力領域

- 計畫參與情形的性別差異
- 計畫夥伴組織的會員資格及領導權的性別差異
- 決策過程中，兩性受益者的代表性

8-2 就業、經濟、福利領域

- 企業擁有權或管理權的性別差異
- 公會參與率的性別差異
- 融資貸款的性別差異
- 性別在計畫輸入分散情形（如：市場連結或科技資訊設計等等）
- 計畫干預滿意程度的性別差異
- 性別在計畫的就業情形及計畫所產生的失業狀況
- 計畫夥伴組織的公會會員資格及領導權（工業及商業組織）的性別差異
- 計畫所產生的勞工組織的會員資格及領導權的性別差異
- 訓練參與情形的性別差異
- 決策過程中，女性受益者的代表性

8-3 人口、婚姻、家庭領域

- 性別在接近資源輸送系統的能力
- 計畫活動及訓練參與率的性別差異
- 計畫干預滿意程度的性別差異
- 性別在決策過程的參與情形

8-4 教育、文化、媒體領域

- 不同性別淨入學率及性別在學比例
- 不同性別學生各級考試通過率
- 計畫活動及訓練參與率的性別差異
- 該計畫創造就業情形的性別差異

8-5 人身安全、司法領域

- 性別在接近司法輸送系統的能力
- 法官、司法人員、仲裁者及當事人參與性別訓練的情形
- 司法不同部門表現的滿意度調查（包括法院及警察等等）的性別差異
- 性別在行政及決策過程的參與情形
- 性別在計畫輸出及福利資源的分配情形及使用率

8-6 健康、醫療、照顧領域

- 性別在健康服務的使用率
- 性別在兒童及成人的死亡率及發病率
- 該計畫活動及訓練參與情形的性別差異
- 健康相關的委員會或是健康相關的決策團體的代表的性別差異
- 生產健康計畫及服務的滿意程度
- 該計畫創造就業情形的性別差異

8-7 環境、能源、科技領域

- 性別在基礎建設或設施的使用率
- 性別在使用者團體的會員資格及領導權
- 性別在計畫活動及訓練的參與情形

- 該計畫創造就業情形的性別差異
- 決策過程中，女性受益者的代表性

8-8 其他—農業

- 性別在科技的採用率
- 本計畫所產生的農業組織的會員資格及領導權的性別差異
- 性別在計畫活動及訓練的參與情形
- 性別在計畫輸入的分散程度（包括土地、動物、種子、植物、貨品及信用貸款）

8-9 其他—住宅

- 房屋擁有率的性別差異
- 性別在房屋設計及設備的滿意度
- 居民或相關組織的會員資格或領導權的性別差異
- 性別在參與該計畫活動及訓練的參與情形
- 該計畫創造就業情形的性別差異
 - 決策過程中，女性受益者的代表性

第五章 性別分析工具之運用：案例討論

案例 1：就業促進政策

以近年來國內所推動與女性就業促進相關的政策做為分析的案例。由於女性就業的議題牽涉到女性多重角色扮演，包括生產、再生產及社區的角色，女性跳脫傳統以家庭為主的角色之後，投入勞動力市場，相對地也會產生本身傳統再生產角色與生產角色之間的衝突。此時運用聯合國的哈佛工具進行分析便是很恰當的選擇，因為該工具主要是帶領我們去觀察，由於社會性別角色的不同，相同政策會造成不同性別在各個角色上影響的差異，因此在選擇性別分析工具的時候，若使用者手上個案牽涉到不同性別傳統性別角色間的衝突及相關討論，便適合運用哈佛工具做檢視。此外，社會關係分析表中，協助我們去判讀不同政策所具有的性別敏感度，也可以協助我們檢測手上的計畫及政策，究竟是屬於性別盲、性別中立或是具

有性別再分配的積極意涵。

本案例僅針對職業訓練、婦女創業計畫及育兒津貼等範疇，以下運用哈佛工具進行性別分析，內容區分為性別分析前後來呈現。

一、性別分析前

國內有許多促進就業的措施，在 1990 年代之前的職業訓練主要針對青少年族群，而婦女則著重在於家庭及工廠與婦女手工的職業訓練。在 1990 年中期之後，臺灣面臨大量的失業潮，再加上不同政黨對於政策的意識形態有所差異，從 2000 年到 2008 年紛紛推動婦女創業計畫，包括創業鳳凰及飛雁計畫等等，也推動了婦女數位學習的計畫，這些都是專為女性就業所提供之協助。

在 2008 年之後，傾向於協助就業女性如何同時兼顧育兒的責任，因此政府推出了相關措施，包括保母津貼、未就業父母育兒津貼、以及帶薪的育兒休假等等，讓就業婦女可以同時兼顧生產及再生產的角色。

二、性別分析後

以下分析主要採用聯合國所普遍運用的工具—哈佛性別分析表及社會關係分析表，做為分析的架構。

在表 5-1 中，哈佛工具帶領大家看到在每個社會中，不同性別在生產活動及社區活動上的差異，因此在就業促進政策時，也必須要考量到性別不同扮演角色所可能造成的差異。國內公立職業訓練機構的訓練期間多半長達四到六個月，也以住在公立訓練場所為主，且許多訓練場所位處偏遠，對於已婚婦女而言，在時間的安排上會有困難，亦即難以兼顧生產及再生產的角色。而婦女創業的課程亦同，上課時間也相對較長。不過，由於許多參加創業課程的婦女，必須同時兼顧生產與再生產的活動，故往往因此選擇創立小生意，以同時兼顧家庭；而男性的生活時間及空間主要是以生產活動為主，於再生產或是社區活動所花費的時間都是較少的。

表 5-1：哈佛工具 1 運用

活動	女人／女孩	男人／男孩
生產活動 (有酬勞動、工作角色與活動)	投入有酬勞動視其子女情形而定	全力投入有酬勞動
再生產活動 (為維繫生產所需支持、家庭角色與活動)	再生產活動影響其投入生產活動時間	再生產活動較少影響其投入生產活動時間
社區活動 (志願服務、社團活動、政治參與)	志願服務及社區活動參與活躍	政治參與活躍

由圖 5-1 可以看出臺灣與其他 OECD 國家相比，原本的已婚婦女就業率就已經是偏低的狀況，在 37 個國家中排名第 31 名；若再就分析子女數對女性的影響，可以發現子女數嚴重地影響婦女的就業意願，尤其在臺灣的狀況更為顯著，子女數三個以上的女性就業率掉到 30% 左右。換言之，女性會以再生產活動為其主要角色，若其能兼顧再生產活動，才會投入生產活動。

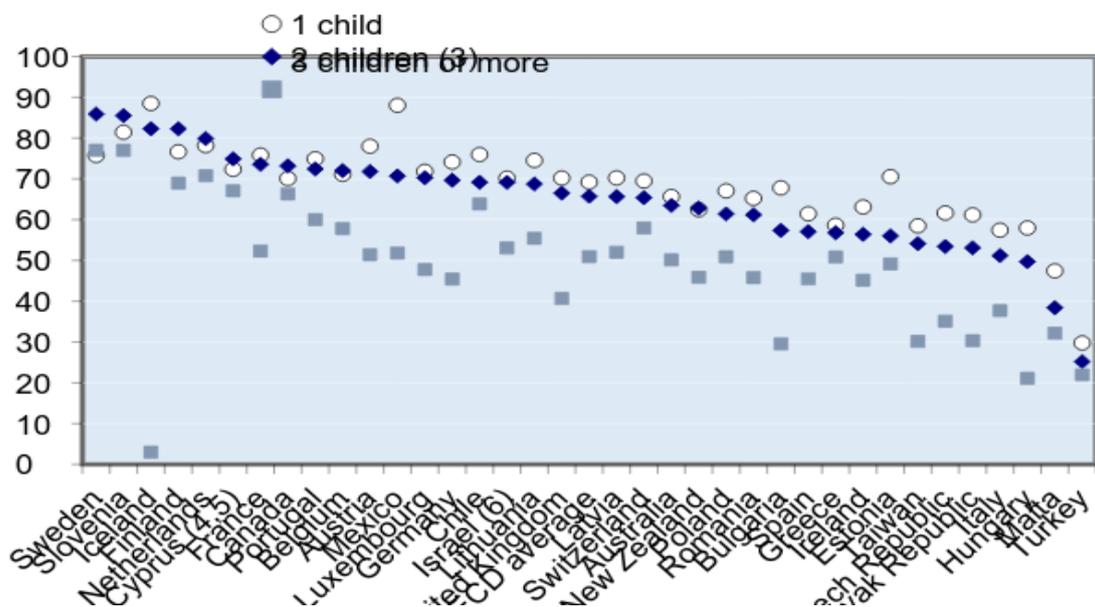


圖 5-1：女性就業率依子女數分一與 OECD 國家比較

若以哈佛工具 2：取得和控制的輪廓（The Access and Control Profile）做為分析，可以發現女性較難接觸國家職業訓練的資源。如前文已提到的職業訓練，一方面需要較長的時間參與課程，並且訓練場所位處偏遠，雖然目前增加了遠程補助，但女性因家庭責任多半不會長時間離家接受訓練，這些性別間社會角色的差異，影響了女性近用國家資源的能力。而在「未就業父母育兒津貼」的計畫中，由於可以滿足女性再生產的角色，因此女性會是主要的受益者，可以近用福利補助資源，但仍然無法控制參與勞動力市場的機會。此外，無論是創業鳳凰或是飛雁計畫，過去都是以弱勢女性為主要目標，可視為以女性為主的政策計畫，女性也會是比較主要的受益者，可以近用及控制此項國家資源（見表 5-2）。

表 5-2：哈佛工具 2 運用

項目	近用 Access		控制 Control	
	女性	男性	女性	男性
資源 (resources)：如土地、設備、勞力、現金、教育／培訓或其他	女性較難接近職業訓練資源（無論是職業訓練時間的長短，或是訓練場域規劃，男性皆較容易離家接受職業訓練）		由於職業訓練的訓練仍然是以工科的發展為主，故男性控制較多的資源	
收益 (benefits)：外來收入、資產所有權、基本需求（食、衣、住等）、教育、政治權力／聲望或其他	女性在職業訓練上，較難獲得資源，但在以福利為主的育兒津貼及婦女創業計畫則可以得到相關的資源		育兒津貼雖然以女性領取者較多，但男性在外工作的收入，仍然大於福利的收入；雖然創業鳳凰是以女性為主要的收益者，但其貸款金額只有 50 萬、飛雁計畫有 100 萬、中小企業青年貸款有 300 萬以上，而不以弱勢性別為限的創業貸款就以男性受益者居多	

在哈佛工具 3 的分析中可看出，影響女性參與公共事務的外在因素、外在機會為何（見表 5-3）。

表 5-3：哈佛工具 3 運用

影響因素 (Influencing factors)	限制 (Constraints)		機會 (Opportunity)	
	女性	男性	女性	男性
<ul style="list-style-type: none"> • 社會規範 • 社會階層 • 人口概況 • 習俗文化 • 經濟 • 教育培力 • 政治 • 法律 • 態度：社區對改變的態度 • 其他 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 從公立的職業訓練機制可看出，僵化的職業訓練項目及職業訓練時間，對女性而言是較難接近的資源，由於女性的角色，活動的場域會限制在住家的附近，但公立職業訓練場域往往位處偏遠且需要住宿，對於女性而言，較不喜歡參加需要外宿或離家遠的訓練機會。 2. 又因女性所從事的行業以服務業為主，跨入的門檻也較低，也因此往往影響其參與公立職業訓練的意願。 3. 在育兒津貼的領取上，父母親主要的考量往往是在於誰的薪資較低，又誰會願意去擔任照顧子女的角色，而在男女薪資差異的社會環境之下，以及原本對於性別角色期待的不同之下，常使得女性成為會留在家裡的那一位。 4. 雖然有針對女性所設置的貸款計畫，但數量偏微型貸款，也使得申請的女性，只能從事微小的生意。 		<p>傳統的公立職業訓練，雖然限制了女性參加的欲望，但近年來政府開始結合一般學校、民間團體或是工會，舉辦時間較短的職業訓練，使用鄰近都會地區的訓練場所，而這樣的訓練機會便提供了女性參與職業訓練的機會。</p>	

Naila Kabeer 社會關係分析架構中計畫類型

2. 性別盲政策 Gender-blind policies

雖然早期的公立職業訓練，每個項目有限定男女參加名額，但在國內性別意識抬頭之際，早已去除每個課程性別參加的限制，但由表 5-4 可以看出，2015 年女性參加公立職業訓練的

比例，相較於 2005 年雖然看起來增加了許多，尤其在各年齡層上的分布比例都有所增加，但女性仍然是公立職業訓練中的少數，而男性在歷年來都占七成以上。故依上述所討論的公立職業訓練項目、時間、地點等等，可以看出該計畫未能考量不同性別的不同需求，使得男女在計畫上的受益有所差別。

表 5-4：婦女參與公立職業訓練之比例—年齡、學歷教育程度分析

單位：人、%

統計項目	2005 女性比例%	2015 女性比例%
國中（含）以下	15.5	25.0
高中/職	47.2	27.9
專科	22.0	28.8
大學	14.5	26.8
碩士以上	0.7	23.7
統計項目	比例%	比例%
20 歲-24 歲	14.4	20.7
25 歲-34 歲	14.8	22.1
35 歲-44 歲	11.6	29.0
45 歲以上	29.2	35.5
合計		

資料來源：勞動部（2015）。

3. 性別中立 Gender-neutral policies

國內無論是育兒津貼或是留職停薪津貼，皆未有性別上的限制，男女皆可領取，但在傳統的性別架構之下，男女還是以潛在不平等的方式參與計畫。由表 5-5 可以看出領取父母未就業家庭津貼者仍是以女性居多數。

在表 5-6 也可以看出在各個保險中，申請育兒留職津貼者，有八至九成是女性，所以這些計畫雖然標榜並無性別差別待遇，但政策實施的最後結果仍然是強化了傳統性別角色的扮演，無助於促進性別平等。

表 5-5：父母未就業家庭育兒津貼

2012	兒童數	%	受益人	%
男性	105,962	52	59,338	32
女性	97,864	48	126,460	68
合計	203,826	100	185,798	100

表 5-6：申請育兒留職津貼者

受益人		2009	2010	2011	合計
	合計	29,182	37,929	44,387	111,498
	男	4,973	6,803	7,285	19,061
	女	24,209	31,126	37,102	92,437 (82.9%)
勞保	合計	26,472	34,218	40,498	101,188
	男	4,808	6,500	6,928	18,236
	女	21,664	27,718	33,570	82,952 (81.9%)
公保	合計	2,710	3,619	3,739	10,068
	男	165	287	332	784
	女	2,545	3,332	3,407	9,284 (92.2%)
軍保	合計	-	92	150	242
	男	-	16	25	41
	女	-	76	125	201 (83.1%)

5. 性別特殊政策 Gender-specific policies

根據創業鳳凰貸款自 2007 年執行至今的統計結果可以發現，由於一開始開辦是以女性為主，且是微型的創業貸款，男性在最近三年才開放申請，因此由表 5-7 中可看出五年內的女性申請人數有 3,672 人，男性有 1,014 人；核准人數也是以女性為主，共計 2,597 人，男性有 559 人；最後獲得貸款的女性人數有 2,412 人，男性有 506 人，皆是以女性居多。若就核准比率（核准人數／申請人數）與獲貸比率（獲貸人數／申請人數）來看，發現男性有 55% 可以取得核准，50% 可以獲得貸款，女性相對的核准比率較高，71% 可以取得核准，且 66% 可以獲得貸款補助。

在課程的部分，上課人數以女性居多，由 2007 年 3 月至 2011 年 12 月底女性上課人數有 53,719 人，男性有 12,726 人；在申請顧問諮詢的部分，女性約為男性的五倍左右，女性有 15,437 人，男性有 3,873 人；最後完成貸款的女性人數有 6,181 人，男性有 1,994 人；若以最後完成創業的人數與曾經上課的人數相比，可以發現 16% 曾上過課的男性最後完成創業，僅有 12% 上過課的女性有完成創業。換言之，女性有意願創業，但最後真正創業的比率還是低於男性，男性較勇於實現其創業夢想，女性則是在準備較充分的情況下，才會付諸於創業行動。

這一類型的政策是特別針對女性所設計的，可以由設計中看出確實有針對女性的需求進行設計，對於女性的申請者也有較優渥的地位及角色，以利女性去取得政府的資源，其在某種程度上是屬於「性別再分配」的政策，然而由於是微型創業貸款，貸款的金額也不高，只能從事微型的小企業，是否能夠真正扭轉女性的傳統角色，是值得再觀察的。

表 5-7：微型創業鳳凰貸款及創業諮詢輔導服務統計表

(2007 年 03 月至 2011 年 12 月)										
微型創業鳳凰貸款						創業諮詢輔導服務				
	申請人數	核准人數	獲貸人數	核准比 (核准人數/申請人數)	獲貸比 (獲貸人數/申請人數)	創業研習課程 人次	顧問諮詢輔導 人次	協助完成創業 人數	創造就業機會	參加課程後完成創業比率(完成創業人數/創業研習課程人次)
男	1,014	559	506	55%	50%	12,726	3,873	1,994	5,346	15.7%
女	3,672	2,597	2,412	71%	66%	53,719	15,437	6,181	17,513	11.5%
合計	4,686	3,156	2,918	67%	62%	66,445	19,310	8,175	22,859	12.3%

4. 性別再分配政策 Gender-redistributive policies

有些國家的女性就業促進政策目的在於轉變現有不平衡的性別關係，計畫干預是希望能夠提供弱勢性別更多的支持。以韓國為例，韓國 1999 年通過女性企業支持法，並以韓國女性經濟人協會 (KWEA) 做為推動女性創業的單位；KWEA 同時也與韓國中小企業處合作，參與或執行許多政府婦女創業培訓計畫。2002 年通過「培育並支持女性科技專業人法案」，鼓

勵女性投入科學、工程及技術領相關領域，並採取一系列運用資通訊技術工具來協助女性創業的項目。韓國 1993 至 1996 年之間成立十七所職業婦女中心，全國有十二個女性創業育成服務中心，提供有心創業女性在技術、設施設備、辦公空間、營運基金等方面的支援，另有女性專屬的創業課程。近期創業主要著眼於手機應用的軟體以及相關配套措施，網路購物商機的活絡也成為創業的一個重點，都是在打破傳統性別框架的政策。

在歐盟中，International Training Center for Woman (ITW) (2016) 非官方組織與許多國際單位皆有合作關係，包括聯合國發展基金 (UNDP)、世界銀行 (World Bank)、OECD、歐洲發展基金 (EDP) 推出的女性職訓課程如下：

12. 課程一：專業管理訓練及職業發展—A.婦女專業訓練現況與分析。B.專業訓練之意義及職業發展。C.成為中階管理者之機會與限制。D.管理階層之期望與事實：個人能力分析。
13. 課程二：分析女性經營者之專業生涯—A.專業女性之機會與限制。B.就業政策與工作狀況之性別分析。C.女性在中階管理階層之現況。D.多元文化之管理能力。E.組織行為：婦女觀點。
14. 課程三：管理工具—A.計畫組織及執行方案。B.自信心授權能力、衝突解決與時間管理。C.領導能力與動機。D.團隊建立。E.成果評估。
15. 課程四：溝通能力之發展—A.組織之溝通能力、中階主管角色。B.外部溝通能力與大眾及媒體之關係。C.簡報技巧及網絡建立。D.團隊溝通之能力：討論、評估、報告、工作關係、簽訂合作協定等。E.報告之撰寫。
16. 課程五：婦女經濟發展—A.婦女在經濟發展中之角色。B.聯合國之北京協定。C.婦女與世界經濟。D.針對婦女所推動之基金及財務資源。E.生存之外：發展中國家婦女賺錢之道。
17. 課程六：報告計畫書撰寫—A.計畫目標之建立。B.計畫之構想。C.計畫書之撰寫技巧。D.監督之能力。E.成功之指標。F.邏輯之架構能力。

18. 課程七：供職場中之資訊技術（IT）—A.資訊社會之概論。B.溝通之科技與電腦。C.電腦實習。D.電腦產品介紹。E.管理效能之技術。
19. 課程八：壓力管理及健康之工作生活—A.女性主管之壓力。B.認知壓力及因應壓力之方法。C.生產力、健康及休閒。D.無壓力工作環境。E.友善之職場環境模式。
20. 課程九：婦女社會發展—A.發展中之性別議題。B 永續之成長：婦女觀點。C.社會發展中，婦女參與決策之角色。
21. 額外課程一：企業經營之技巧—A.簡介。B.婦女企業家現況。C.女性與職業隔離。D.企業資源系統。E.中小企業財務資源系統。F.管理計畫之發展。G.市場策略。H.公平交易策略。I.個人發展。J.企業如何嶄露頭角。K.團隊建立及團體動力。
22. 額外課程二：公司管理之技能—A.有效之開會技巧。B.電話服務技巧。C.公司檔案一、二。D.公司旅遊規劃。E 公司開會一、二、三。F.公司交易及業務。G.公司財務。H.面談技巧。I.辦公室科技。J.生涯發展。K.評估與規劃。

由其課程的設計，可以看出不只是為了想要讓女性就業，解決勞動力市場中缺工的問題而已，而是很努力地在營建女性領導管理的能力，讓女性可以翻轉在職場上居於從屬地位的情形。

案例 2：退休金制度

案例以我國勞工退休金制度為例。退休金制度關係著老年人經濟安全的生活保障，在現在社會高齡人口日漸增多的情況下，益發顯得重要。依照世界銀行的建議，各國政府在規劃退休金制度時，多採用多層退休金的設計，以增加對老年照顧的保障。一般而言，第一層年金的保障為基礎年金制度，原則上這一層是保障全國國民，無論有無投入勞動力市場的國民皆可以領取；第二層的保障通常是為職業年金，第二層保障的設計是只有參加勞動力市場中的工作者方可領取。（原設計有五層年金制度，不在此贅述）

由於年金制度在各國都有很長的實施歷史，在此案例中採用菲律賓 GAD 的分析指標做為分析工具。菲律賓的 GAD 指標強調在政策的不同階段皆可以進行性別分析，如此可以更細膩地檢查一項重要的政策，從議題的選定、規劃、資源的解析、後續的設計及評估的階段，不同的實施階段究竟隱藏著何種性別意涵。此案例的分析便依照本報告中菲律賓 GAD 不同階段的檢核表做為案例，以分析這項歷史悠久的政策，在不同階段可以帶進的性別議題為何。

為何以退休金制度為例？一般的政策皆強調自己是性別中立的政策，並未對不同性別有差別的設計，但卻忽略了性別分析的重點並不只在設計上是否具有性別歧視，而重要的是實施結果是否會造成不同性別有不同受益的現象。換言之，重要的是政策實施是否加大了性別間的不公平？讓女性老年的經濟安全更趨於弱勢？而退休金的制度中，設計的細節是否會造成弱勢性別更加不利的結果？由於許多國家無論是政府或雇主皆在退休金制度上投入相當大的資源，許多政府社會福利預算三分之一都放在退休金制度的支付上。而究竟在這項全球皆視為重要的政策中，誰是獲利者？誰取得更多社會資源？這項資源的差距在整個計畫設計的階段中，不同階段是否有需要改進的地方？相信透過菲律賓 GAD 不同階段檢測表的性別分析後，會使我們更瞭解一項政策最後是如何造成性別差異。另加拿大的 GBA 指標也具有同樣的架構，可以促成政策規劃者瞭解在不同階段中應注意哪些性別問題。

在討論退休金制度之前，有幾項基本的概念必須釐清。退休金領取的多寡，多半與兩項因素有關，一是薪資水準，二是投入職場的歷史。在我國的設計中，除了國民年金之外，其他退休金領取的計算標準皆與勞工的薪資水準有關，但每一項退休金制度計算的方式並不相同，計算方式也會造成性別差異。退休金的水準與勞工投入職場時間的長短有關，一般的設計會要求勞工至少需要投入職場超過十或十五年以上，方可以達到領取月退型的年金，對於老年生活的保障，月退型年金也較具保障的功能；此外，在退休金的設計有所謂的成熟年限，即繳費滿多少年以上，才可領取全額的退休金，一般的設計會在勞工繳費滿二十五至四十年才能領取全額退休金，若是勞工的退休年資未能達到全額退休金的成熟年限，能夠領取的折扣是相當低的。總而言之，會影響領取退休金主要關鍵在於勞工的薪資多寡、投入職場的歷史長短以及各個退休金計算領取金額的公式有關。

一、性別分析前

(一) 議題確認階段

臺灣的退休金制度以一般勞工的人口而言，可以取得兩部分的退休金，包括保險體系（勞工保險法）及雇主体系（勞動基準法中，目前為勞退新制）（見表 5-8）。勞工保險體系建構在 1940 年代，以健康保險為主，而在雇主負擔的退休金體系方面則主要是規範在 1984 年勞動基準法（簡稱勞基法）中。舊的勞基法中規定需為同一位雇主工作十五年達五十五歲或工作二十五年以上，方可領取勞基法的勞工退休金。這樣的制度被視為鼓勵為同一位雇主長期工作者，減少勞工轉換工作所可能帶來薪資調漲的現象，具有勞工社會控制的性質。

表 5-8：我國退休金制度的概況

對 象	保障方式	
	第一層保障	第二層保障
● 公務員、公立學校教職員	公保養老給付（一次給付）	退撫基金（可選擇一次或年金給付）
● 私立學校教職員	公保養老給付（年金制）	私校教職員退撫基金（一次給付）
● 勞工： 1. 有一定雇主勞工 2. 無一定雇主勞工 3. 實際從事勞動之雇主	勞保老年給付（可選擇一次或年金給付） 勞保老年給付 勞保老年給付	勞退新制（個人帳戶制） 無 無
● 公營事業機構員工 1. 生產事業員工 2. 金融保險事業員工 3. 交通事業員工	勞保老年給付 公保養老給付	勞退新制（個人帳戶制）
● 職業軍人	軍人保險退伍給付	退撫基金
家庭主婦 企業雇主 農 民 其他國民	1. 國民年金老年給付 2. 低收入戶生活扶助、中低收入老人生活津貼 3. 老年農民福利津貼 4. 榮民院外就養津貼	

和其他福利政策相同的是，退休金制度在議題確認階段並不具性別敏感度，而在設計上沒有針對不同性別而有不同的設計，因此在議題確認階段同樣未能將女性生產、再生產的多重角色列入考量中。

（二）接近及控制資源與利益的分析

承傳聯合國早期性別分析的架構，菲律賓 GAD 性別分析檢測表第二部分在於要求思考不同性別接近與控制資源以及利益是否有所差別，在本案例中便可以思考男性及女性在接近退休金資源的機會上是否相同？而最後是否哪一個性別較容易從此制度中獲利？

臺灣女性從 1960 年代後期發展出口導向的工業後，開始有年輕女性進入勞動力市場，但在那個年代多半在生育或結婚後離開勞動力市場，因此領取退休金的機會相較男性弱。此外，在第二層退休金方面，勞基法過去規定必須為同一個事業單位工作二十五年方得取得勞工退休金的設計，對於投入正式勞動力市場年資較短的女性相對不利，許多女性在還未滿足領取退休金的基本條件時，便必須退出職場，專心照顧家庭，所以女性在接近及控制退休金資源與利益皆屬弱勢。

（三）限制及機會的分析

究竟是什麼樣的社會文化背景，以及對不同性別社會角色的要求，會造成不同性別接近退休金制度的機會有所不同呢？對不同性別而言，背後的社會文化限制為何？女性在領取退休金制度的機會上是弱勢？或是可以由此制度中獲利？

最早勞工保險制度中規定退保六年後，原來的年資歸零，這項規定並不利於女性納保者，因為在許多父權社會中，婦女有 M 型就業的現象，也就是在結婚生育後離開勞動力市場，在子女長大後再回到勞動力市場的現象，中斷前的年資及貢獻就消失了。此設計相對不適合女性，會限制女性領取退休金的資格，也會使女性難以達到退休金的成熟資格，無法領到足額以保障老年經濟安全的退休金。由於許多女性有 M 型就業的現象，留在勞動力市場的歷史比男性短，退休金「成熟期間（即可以領取全額退休金所必須繳保費的年數）」越長的保險設計，將只有利於長久留在勞動力市場工作的勞工，而相對不利於女性的勞動型態。

原本年金制度即是以全職性 (full time) 且工作年資不中斷的男性工作生涯模式為主的一種設計，強調功績式的社會保險方案，這種設計不利或不適用於女性的工作生涯模式 (Millar, 1989; 傅立葉, 1999)。

(四) 設計階段

不同的勞工保險有不同的設計，多半強調並無性別的差異，但事實上不同的設計對於不同性別而言，意義並不相同，例如：1. 勞基法中的退休金制度規定前面十五年每年給予兩個基數，超過十五年的部分則每超過一年給予一個基數，強調在勞動力市場前面階段加重比例的設計，其實較有利於女性勞動者 (因為女性勞動者終身可能因為生育子女而投入勞動力市場的年限較短)。

2. 設有遺屬津貼的制度亦是從男性觀點來設計退休金制度，遺屬年金制度設計的基本構想在於傳統父權主義中，男性養家者 (Male-breadwinner) 的設計基準，強調一個家庭中有一個工作者，另外一個是依賴者的福利設計制度。換言之，領取福利的主要角色是以有工作者為主 (通常是男性)，傳統女性只能以眷屬身分接近福利資源；往往女性要領取福利需要依附在福利主體者之下才行，亦即為了照顧家庭而未就業的女性，一定要在婚姻的狀態下才能被納入退休金保障。

3. 傳統退休金的設計並不會考量到女性，其因為再生產的角色而可能會暫時或永久離開職場之情形。在近代退休金的設計中，雖然容許育嬰休假的女性自費參加保險 (目前國內規定員工育嬰休假期間，雇主不用繳雇主應付的保費，但員工還是需要繳員工應付的保費)，保險年資不至於中斷，但 (女性) 再生產的代價不應該由個人負擔 (陳芬苓, 2012)。

二、性別分析後

(一) 議題確認階段

1. 男性及女性分工情形

在退休金性別分析的議題確認階段，可以先瞭解在我國社會文化之下，男性及女性分工

的情形，會使得不同性別對於老年經濟安全保障的需求有所差異。由臺灣勞動參與率的性別分析可以看出，女性的勞動參與率還是明顯低於男性，2015 年女性勞動參與率為 50.74%，男性勞動參與率為 67.8%，女性在勞動力市場中仍然居於弱勢；另外一個特色是臺灣女性在育兒期後快速地退出勞動力市場，並不再回到勞動力市場的現象很普遍，使女性在領取退休金上較為弱勢。

2. 男性及女性需求的差異

另外，由於男性與女性投入勞動力市場的時間長短不同以及在薪資上的差異，也使得無性別敏感度的退休金制度容易讓女性落入弱勢，增加老年女性落入貧窮的可能性。表 5-9 可以看出女性老人相較於男性老人較依賴子女的情形，而男性老人則有較高的退休金領取率，男性老人六十五歲以上留在職場有收入的狀況也較高，增加男性老年後經濟的保障，反觀女性老人則必須在經濟上成為子女的依賴者，而處於弱勢的狀況。也因為看到國內女性老人過早離開勞動力市場，而無法領取到退休金的狀態，臺灣於 2008 年提出國民年金保險制度，主要是針對未就業的民眾，在退休之後每個月能有固定的收入，以保障老年後的經濟安全，而國民年金最大的受益者便是女性。

表 5-9：老人經濟來源性別差異

	配偶	子女	退休金	政府津貼	工作	儲蓄
男	2.2%	32.9%	29.0%	32.0 %	11.9%	19.9%
女	7.7%	53.6%	11.3%	39.8%	4.5%	14.0%

資料來源：衛生福利部（2014）中華民國老人生活狀況調查。

（二）接近及控制資源與利益的分析

5. 對男性或女性而言，控制的資源為何？
6. 男性與女性，可接觸的資源為何？

7. 而由這些資源可以接觸或控制到的利益之狀況為何？
8. 以現有的資源接近及控制的性別差距為何？

依照菲律賓 GAD 性別分析檢測表，接近及控制資源與利益的分析中，有四項指標提供分析的參考。第一項性別分析指標提供我們思考現在的退休金制度，不同性別在接近及控制資源上是否有所差距？以不同年齡階段的男女性勞動參與率做分析，可以發現就目前國內退休金制度而言，男女可以接觸的資源是相同的，但是以現有男女社會責任的差異來說，會使女性在接近退休金資源上有所限制，因此導致不同性別在接近退休金資源上有所差距。

雖然臺灣 25~29 歲前的男女性勞參率並無差異，但自 30~34 歲級距開始，女性勞參率下滑，性別差距隨年齡加大，25~49 歲育齡婦女的無就業意願中，都以「需要照顧子女」為主因，「照顧其他家人」為次要因素，反映出女性必須負擔較多的育兒及家庭照顧責任，而難以接近退休金資源（見圖 5-2）。

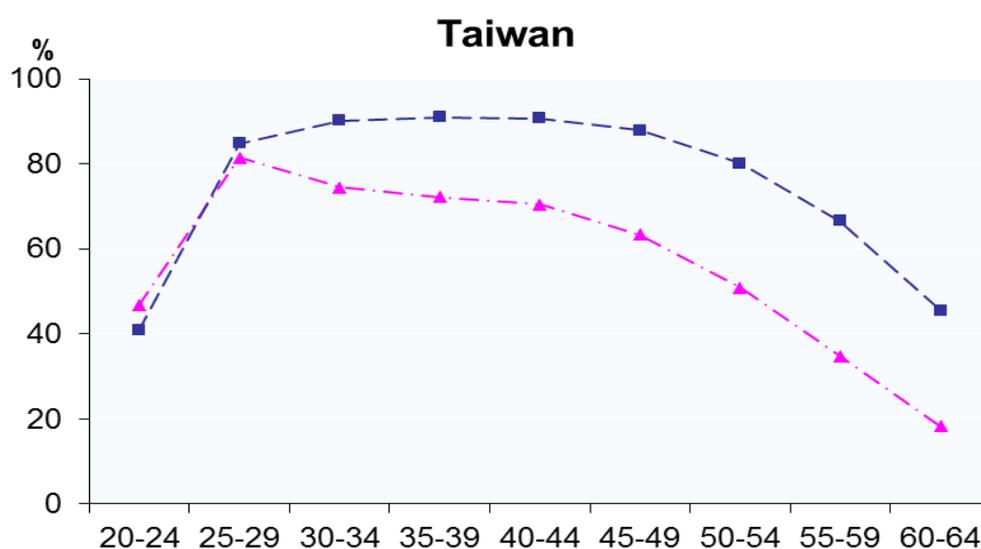


圖 5-2：男女就業情形—依年齡層分佈

資料來源：行政院主計總處（2014），就業、失業統計查詢系統。

（三）限制及機會的分析

3. 女性參與計畫的限制為何？

4. 對於達到性別平等的機會為何？

女性平等參與退休金計畫的主要限制如上述所言，主要是來自家庭照顧責任的限制，而無法參與工作機會；此外，便是女性與男性薪資之間的差異。以勞工退休金制度而言，根據行政院主計處 2015 年的「受僱員工薪資調查」可知，兩性初任人員的平均薪資女性僅占男性的 96.74%，而教育水準越低則兩性薪資差異越大；隨著職業類型的差別，兩性薪資差異也有所不同，根據資料可知製造業所造成的性別薪資差異最高，女性僅占男性薪資的 71.7%，而需要體力的礦業及土石採取業者、電力及燃氣供應業、營造業等項目，女性也僅占男性薪資的 74.7%、79.5%、73%，服務業為 87.6%。但高階工作包括民意代表、企業主及經理人員部分，男女薪資差異則縮短為 91.25%，即使是專業人員方面，女性平均薪資仍然只占男性的 76.31%，薪資水準的性別差異會使女性平均由保險制度中請領到較少的退休金。

參與第一層基礎退休金方案（勞工保險）的人數，男女人數差異不大，勞保男性被保險人略多於女性外（男 5,062,461 人，女 4,977,671 人）（行政院性平處，2016）。雖然參與第一層基礎退休金方案（勞工保險）的人數性別差異不大，但由於性別薪資差異及升遷機會的差別，使得最後領取退休金的金額具有性別差異，這才是真正值得注意的現象。由圖 5-3 可以看出，在勞保老年年金部分，女性平均每月領取 15,256 元，而男性領取 17,299 元，男性所領的年金金額高於女性，男女在退休金金額領取上未達到性別平等的機會（見圖 5-3）。

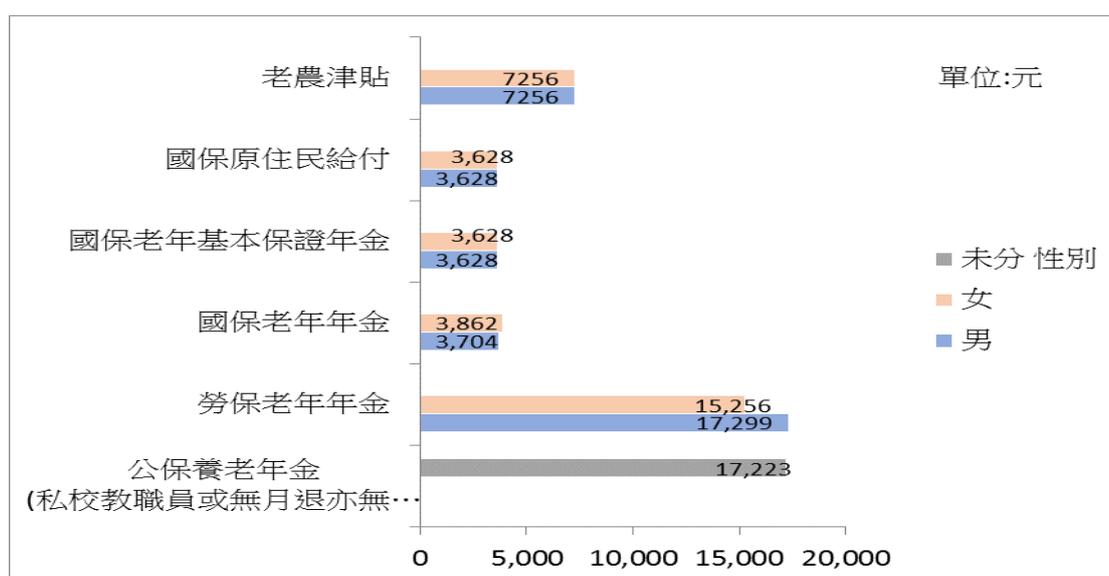


圖 5-3：基礎老年給付金額概算—以性別分

資料來源：行政院性別平等處（2016）。

若是以第二層的職業年金（勞工退休金新制）來看，不論是參與人數或是領取金額就有較大的性別差異，參加勞退新制的男性 3,163,988 人，而女性 3,057,349 人（見圖 5-4）；而由勞退新制繳費金額來看，女性集中在低薪階層，可預見未來領取年金的金額也會低於男性（見圖 5-5）（行政院性別平等處，2016）。其他國家的例子中也會發現：職業年金是主要造成性別間退休金差異的重要因素（Ginn and Arber, 1996；陳芬苓，2012）。以臺灣情況為例，勞工退休金（新制）加保人的人數以男性居多，可能因為許多女性是在非典型的勞動力市場，即使可以參加第一層勞工保險，但也往往無法取得第二層職業年金的保障¹⁰。

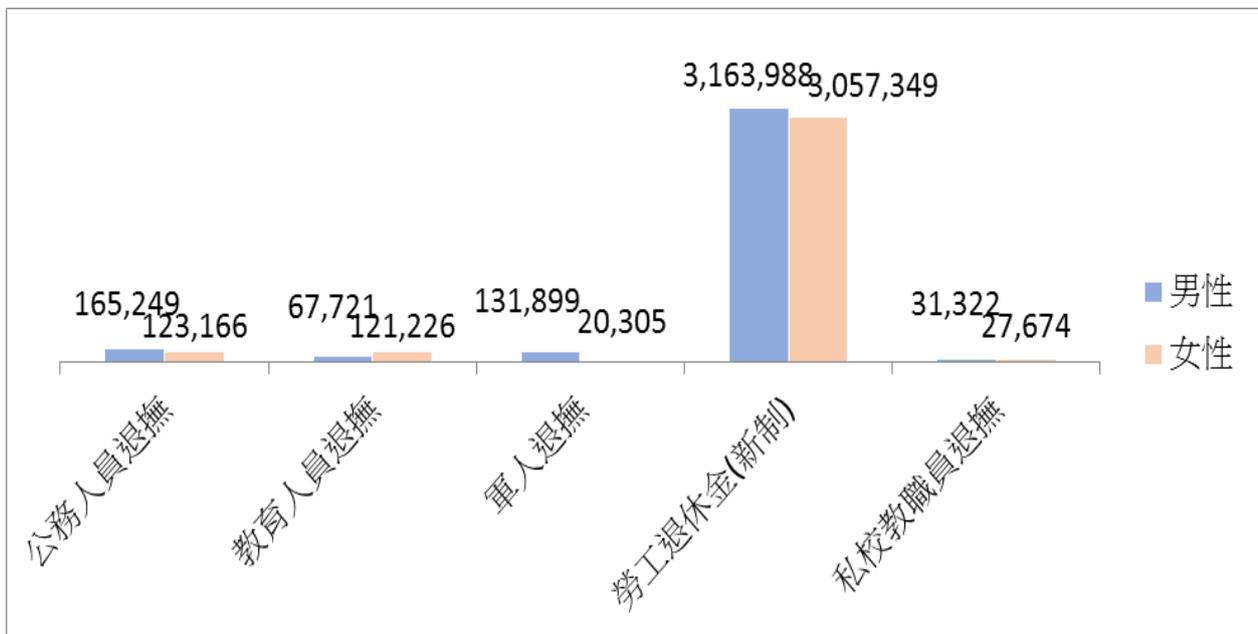


圖 5-4：職業老年給付加保人數概算—以性別分

資料來源：行政院性別平等處（2016）。

¹⁰ 但職業年金通常金額較高，只領到第一層基礎年金對老年人的經濟生活保障是不足的。

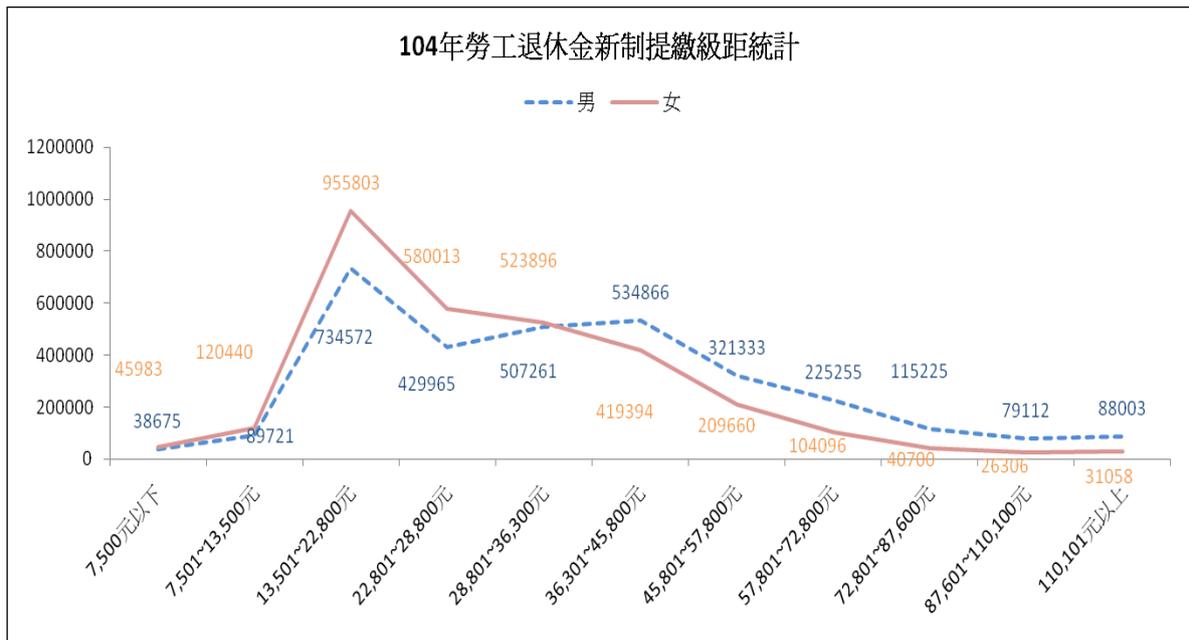


圖 5-5：勞退新制繳費金額差距—以性別分

資料來源：行政院性別平等處（2016）。

（四）設計階段

4.0 計畫是否清楚地描述性別平等的目標、目的、結果及影響

在我國退休金制度的討論過程中，從未出現過希望達到性別平等的目標、目的、結果及影響之相關論述，相對地忽視女性在退休金制度中的弱勢情形，也影響到老年婦女的貧窮現象。在以未就業人口為主所推動的國民年金制度中，便有強調保障在勞動力市場外女性的政策目的（見圖 5-6），但就整體國家的退休金制度而言，仍然未具有性別平等目的及結果。

105年4月國保被保險人年齡性別分布

單位:人



圖 5-6：國民老年加保人數—以性別及年齡分

資料來源：行政院性別平等處（2016）。

5.0 策略及活動是否能夠符合性別平等的目標

雖然我國在退休金制度中從未討論過性別差異的結果，但在國外退休金制度中是有若干的做法，企圖使退休金制度的設計更能夠達到性別平等的目標，某些國家有下列的做法：

1. 育兒期免繳保費設計

女性每生育一位子女幾年免繳保費而參與年金制度的權利，補助女性幾年免繳保費而有參與年金的權利，或是女性在留職停薪育兒期間，由政府補助女性繼續參加原本的年金保險。

2. 加大第一層基礎年金的給付金額，減少第二層職業年金的影響：在北歐國家，第一層基礎年金的金額就足以保障所有老年退休後的生活（陳芬苓，2012）。

3. 夫妻間退休金平等分配制度：一個適當的年金設計除了遺囑年金之外，配偶年金（spouse pension）也是不可少的，即在主要年金領取者（常是男性）生前，配偶就可按月分配到部分年金，如此未工作而照顧家庭的一方（常是女性），老年生活才能更有保障。

6.0 計畫影響的性別分析

6.1 女性及女孩從計畫中是否能直接或間接得到利益

年金制度影響老年經濟安全的情況很顯著，如國民年金推動對女性而言直接可得到利益，但強調勞動力市場中的功績之勞工退休金制度，對於職場中的弱勢族群（女性），在領取退休金上是不利的。

6.2 對於女性社會經濟地位及充權，是否產生長期的影響

領到退休金與否會影響到老年生活是否會貧窮，需要依賴子女奉養的老人，其處境相對弱勢，會減低老年女性自主性。

6.3 對於女性地位及福祉，是否可以極小化負面的影響

若要極小化退休金制度的負面效益，在退休金制度公式的設計上，可以降低退休金金額與薪資的關係，使所有國民在第一層基礎年金上領到相同（或相近）而足以維生的金額¹¹，將可極小化退休金制度的推行所對老年女性造成負面之影響。

7.0 目標監測及指標：計畫是否包含性別平等的目標及指標

在年金品質的監測上可運用的指標（陳芬苓、張森林，2006）：

6. 年金普及率（pension coverage）：定義為男性與女性收到年金的比例，此指標主要是衡量收到退休金的男女比例是否存在性別差異。
7. 年金財富（pension wealth）：定義為男性與女性所收到年金的平均金額，此指標主要是衡量不同性別勞工的退休金金額是否存在性別差異。
8. 所得安全性（income security）：定義為男性與女性所收到年金與其退休前的平均薪資所得的比值，此指標主要是衡量退休金和過去所得間的替代率的高低是否存在性別差異。
9. 所得適足性（income adequacy）：定義為男性與女性所收到年金和整體社會的平均薪資的比值，此指標主要是衡量退休金和社會整體的平均薪資相比是否適當且是否存在性別差異。

¹¹ 許多歐美國家在國家所舉辦的第一層退休金制度上，採單一金額（flat-rate）的制度。

10. 保證最低生活水準（guaranteed minimum）：定義為男性與女性所收到年金與國民最低生活水準（亦即貧窮線）的比值，此指標主要是衡量退休金給付是否足以使勞工退休後免於落入貧窮線以下的水準，且是否存在性別差異。

8.0 是否有以性別分析為基礎的資料庫

應持續公布參與年金計畫的性別差異，以及領取退休金金額的性別差異。

案例 3：捷運硬體設備

案例三是以捷運工程硬體設施的規劃進行討論，以工程、建築或醫療為主的分析，都非常適合使用史丹佛大學性別創新的指標，該指標原本設計的目的即是為了工程及科技發展所需，思考的脈絡也較適合用以分析公共工程、都市計畫或健康醫療方面的研發設計及計畫。該計畫為來自二十七個國家會員國經過多年的研究所確立的指標，其原本設計的方法學有幾項重點，為了科學家及工程師開發產品時檢視性別平等的目的：

1. 強調在開發產品時，必須將不同性別之生理及社會差異納入產品的研發中。
2. 研究單位相信性別化創新可以激發性別平等的科學及技術，從而提高全球不同性別的生活品質。
3. 強調將性別納入產品研發過程中，將可以創造新的商機及創新的機會。
4. 強調研究或科技的發明有利於哪一個性別、不利於哪一個性別。

一、性別分析前

臺北都會區的捷運系統自1996年開始營運以來，改變了許多人的生活方式，而由於不同性別生活型態的差異，使得搭乘捷運的人口中有65%為女性，因此臺北捷運公司必須針對性別的議題有所反應，而多年來捷運公司在硬體設備上所具有的性別概念，可以成為本案例的分析對象，因此以下將以臺北捷運公司三項硬體為例做為討論，包括廁所及育嬰室、防治性騷擾的措施、女性專用車廂等等，並且以史丹佛性別創新網站中的工程領域指標為例來進行性別分析。在捷運開通前，並未針對特定性別而有任何的措施，但在後來營運過程中需面對

不同性別的需求而做出回應，因而有一些硬體設備的改變。

二、性別分析後

以史丹佛性別創新網站中的工程領域指標為例

1.技術的潛在客戶具有不同特質（社會性別認同、生理性別、年齡、民族專才、職業、教育程度、收入、家庭和生活安排、對於技術的熟悉度和態度等等），生理性別與社會性別（如果有的話）在技術開發中扮演何種角色？

由於搭乘大眾捷運系統的性別有所差異，在臺北都會區女性有65~70%的比率平時外出是搭乘大眾捷運系統。女性會利用捷運上班，或是平時外出也與男性有所不同，無論是在生理性別或是社會性別上都有值得注意的地方。

（A）判定生理性別的相關性

2.考量女性和男性間在構造和生理上的某些基本差異（例如：身高、體力、移動範圍等等）？

（1）在生理性別上，考量女性平均的身高較矮，近年來捷運改變了扶桿的設計方式（見圖5-7）使得身高較矮的女性也可以在捷運移動中保持穩定。

除了男女的性別差異之外，近年來捷運公司也考量到多元性別的需求，計畫成立性別友善廁所（後因同志團體意見而暫緩，全案目前正由臺北市府性別平等辦公室重新擬定中），此案可：1.突破單一性別廁所的限制，使多元性別使用者更為友善（見圖5-8）。2.在男性及女性廁所皆設有嬰兒換尿布的檯座，考量到不是只有女性會單獨帶著嬰兒外出，男性也可能會有需要幫嬰兒換尿布的情形，因此無論在男女廁所皆設有換嬰兒尿布的設備（見圖5-9）¹²。

¹² 臺北捷運公司說明1：早期捷運車站沒有設計獨立的親子無障礙廁所，所以在男女廁內會各加一座折疊式的尿布台，後期新建的車站或是車站改建廁所時，都會騰出空間設置一間獨立的親子無障礙廁所，該廁所會設置尿布台（依空間有折疊式或固定床式），因此該站的男女廁所就不會再設置尿布台了。



圖5-7：捷運性別友善扶桿



圖5-8：目前捷運「親子無障礙廁所」



圖5-9：男廁換尿布台

(B) 判定社會性別的相關性

3.該技術的潛在應用範圍為何（例如職場生活、休閒活動、家庭等）？這些內容是否顯示不同族群的潛在客戶（例如女性和男性）有不同的使用模式？

(1) 在社會性別考量上，女性容易成為性騷擾的客體。近年來捷運公司在性騷擾的軟、硬體設備上，皆有所努力與制度上的改變，包括：1.增加捷運警察派駐的站別及派駐時間。2.增加車站內及列車上監視器的密度（見圖5-10）。3.設立海報、跑馬燈及廣播，教導民眾在捷運站內或車廂內發生性騷擾事件時，如何保護自己，如何協助他人。其中以車廂內防治性騷擾的廣播尤具功效，可以增加一般民眾對於性騷擾發生時的因應措施（見圖5-11）。考量女性使用嬰兒車及一般家庭購物的重責皆由女性負擔的情形之下，近年來捷運公司增加捷運車站內電梯的設置，而在電梯設置時亦會考量到女性購物可能乘坐的車廂及出站後最方便的路線，來做為電梯放置的參考（見圖5-12）。



圖5-10：捷運設立監視器以防止性騷擾事件



圖5-11：捷運設立海報以宣傳性騷擾發生時的因應方式



圖5-12：捷運電梯設置

5.先前的創新活動是否有部分特性可加強現有的社會性別不平等、社會性別常態、或刻板印象？

6.不同性別的潛在客戶對於特性和功能是否會有不同的期待？

過去由於民意代表的要求，捷運公司長久以來皆討論「親子友善區」設置（早期也思考過「婦幼優先車廂」的名稱）的政策，由於原本「婦幼優先車廂」強化了女性照顧兒童的刻板印象，忽略了可能全家出遊或是男性成為照顧兒童主體的現象，而最後改用「親子友善區」名稱。在設計親子友善區時，原本設計以粉紅色車廂為主，也設計了粉紅色的指示牌，粉紅色代表女性為主的刻板印象也被運用在整個車廂的設計中，強化了現有社會中性別間兒童照顧不平等的現象（見圖5-13、5-14），也可能造成不同性別對於親子友善區的錯誤期待，若是男性帶著嬰兒是否敢乘坐粉紅色的親子友善區？而無論是圖5-10、5-11的海報或是原本婦幼車廂圖片中的意涵，皆隱含女性是性騷擾主要被害人，以及女性是主要照顧嬰兒的性別等刻板印象。



圖5-13：捷運親子友善區設置



圖5-14：原捷運婦幼優先座位區設置（未實施）

- 9.外觀設計是否有將潛在客戶套入刻板印象或得罪潛在客戶的風險（例如：強加角色楷模、角色替身、各形式的性別歧視等等）？
- 10.技術設計方式是否有排除特定性別的風險？
- 11.某些設定是否會加強現有的社會角色（例如：勞動力中社會性別的隔離情形；男性和工程連結，而女性和居家技術連結）？

哺集乳室的設施及顏色意涵亦是相同，門口的指引是希望父母同行時父親在外等候，並未說明男性是否可以入內使用。若是男性希望為嬰兒調配牛奶或是換尿布，可能有不使用

或懷疑自己可否使用的情形。如果父母共同出門，哺集乳室的設計或命名，可能加強現有社會角色，優先由母親去使用（見圖5-15）。捷運車站中許多電扶梯標示（見圖5-16）及車廂上「照顧隨行孩童」之圖示皆是以女性帶著兒童出現，強化社會中由女性照顧兒童的刻板印象。



圖5-15：捷運哺乳室設置



圖5-16：捷運電扶梯標示

(C) 判定所需工具

13.您可能會使用哪些額外工具來進行監測（問卷、工作坊等等）？

捷運公司曾分析過去採用措施與捷運性騷擾事件之關聯性，研究哪一種措施可以降低捷

運性騷擾，並且在集哺乳室設有問卷，以瞭解使用集哺乳室的用途、對象、性別、使用時間及意見等等，做為未來政策及設備改善的依據，同時也建立各站女廁等待時間分析表，以瞭解何站有需要建立更多的女性廁所。

14.您是否有確保測試族群的多樣性（在年齡、生理性別、社會性別身分、身高等方面）？

在上述各項分析調查表中都包括生理性別的資料。

（D）判定創新的可能性

16.您的經營模式是否因為未充分考量生理性別和社會性別，而失去潛在的機會？透過性別化創新，生理性別和社會性別的分析能開啟哪些新的商業機會？

近年來捷運公司與許多商場結盟出口可以直接通到百貨公司，與捷運站連結的商場出口也多半以女性服飾、保養品、使用產品等等為主，看準的即是女性為搭乘捷運者的大眾，捷運公司透過社會性別的分析，開啟了新的商業機會。

（E）取得生理性別和社會性別專業

19.您是否已知道所需的特定社會性別專業？

20.您的內部和外部團隊是否包含所需的社會性別專業？如果沒有，您的團隊將如何努力納入社會性別專才？

捷運公司於兩年前開始設置性別平等小組，一年開會三次，討論捷運性別相關的政策，進行細部的討論及更新，公司出去的所有政策皆經過性別平等小組外部委員所討論及建議。

24.您的團隊將如何努力，確保從生理性別與社會性別相關外部專業的投入中學習，並建立公司內部的相關能力？

捷運公司要求內部的人必須全部上過性別平等的初級課程，並且於性別平等會議中檢測各組別已經上過課的人員百分比，以提高公司內部的性別平等概念。

該案例雖然採用史丹佛大學性別創新工程領域的各項指標，但讀者也會發現分析中並非包含所有指標的分析，其實性別分析原本即是「活的運用」，並不強調每一項指標都必須要能夠運用到，不同案例的性別分析中，也許會發現有某些指標難以解說及運用。但性別分析重要的是在發現整個計畫過程中，是否潛藏著性別刻板印象？可不可以將不同性別生理及社會差異都納入研發及計畫的過程中？從而發現設計中的性別刻板印象，進而加以改善，才是性別分析最重要的目標。

5-4 創造你自己的案例分析？

在創造你自己的性別分析時，再次提醒性別分析是有幾個重點值得注意：

1. 不同性別的生命經驗有所差異，因此他們的需求及所關注的議題、政策的優先順序都有所不同。
2. 女性的生命經驗並不完全相同，加拿大開始注意到：不同人口特質的女性其需求有所差異，未來除了重視性別間的差異之外，也應該開始注意不同類型女性（如年齡、教育程度、種族、或多元性別等）所具有的需求差異性。
3. 在政策的性別分析上，除了瞭解不同性別的差異外，更重要的是如何採取不同的策略，才能平等地滿足不同性別或不同婦女屬性間的需求。

性別分析是一項藝術且具有彈性的分析方式，並不一定要套用在固定模式及指標當中，所有指標皆提供性別分析的參考及思考脈絡，讓所有想要進行性別分析者能夠從指標或工具中，學習到性別分析思考的架構，以瞭解更深層的性別關係，從而將性別分析整合到自己業務及計畫中。性別分析不會只有在空泛的思考中，重要的是需要有許多證據或統計資料做為佐證，才能夠強化思考的脈絡及判斷分析的正確性，因此你可以創造屬於自己的案例分析，並在自己的案例分析中，嘗試回答下列問題：

1. 在你的案例中，不同性別的現狀有何差異？（Who does what）
2. 不同性別控制或接近資源的能力及需求相同嗎？（Who has what / Who needs what）
3. 政策實施的結果對不同性別是否造成不同影響？（Who is getting better / Who is getting worse）

4. 我的計畫如何能夠縮小或解決上述性別的差異？（What do I can deliver）

我們的社會需要更多案例的分析，做為彼此分享學習的素材，請著手撰寫屬於你自己的案例，並樂於與大眾分享，相信我國性別分析的工作可以慢慢地向前跨步邁進。