

101 年教育部推動部內性別主流化問卷調查分析報告

單位：教育部統計處

撰稿：林珍貝

日期：101 年 11 月

壹、調查概述

- 一、 調查目的：為落實性別工作平等法，及為瞭解本部員工性別平等意識與性別主流化友善環境建置之成效，依據「教育部 99 至 102 年度推動性別主流化實施計畫」進行本次問卷調查，俾作為本部研擬未來改善計畫之參據。
- 二、 調查對象：本部全體人員。扣除長期駐外及受訓員工，本次應填答人數為 879 人，實答人數為 854 人，其中男性 268 人、女性 586 人，問卷回收率 97.2%。
- 三、 調查時期：本次調查時間為 101 年 9 月 18 日至 10 月 4 日止。
- 四、 調查方法：依「教育部 99 至 102 年度推動性別主流化實施計畫」之分工原則，由人事處規劃問卷設計，並由統計處負責調查作業與統計結果分析。本次調查採網路填報方式進行，本處將問卷置於「教育部資訊平台」首頁，並以書函及電子郵件通知部內同仁上網填答，另請各單位性別聯絡人協助催報。
- 五、 調查項目：本問卷調查分為「性別平等現況自評」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「硬體環境設施」、「性別意識培力訓練」、「提升女性主管比例」等 7 個面向，問卷結構及題目詳如下表：

表一 推動性別主流化問卷調查結構表

項目	題目	101題號	98題號
性別平等現況自評	我知道「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已經在101年1月1日正式生效。	1	-
	我知道行政院性別平等處已於101年1月1日成立，為我國負責性別平等業務之專責機關。	2	-
	我知道行政院婦女權益促進委員會已於101年1月1日改制為行政院性別平等會，並負責性別平等政策綱領之推動與落實。	3	-
	我知道本部榮獲行政院第10屆推動性別主流化金馨獎第1組團體獎。	5	-
	我清楚瞭解有關性平法相關條文之規定內容。	10	8
性別歧視之禁止	我所服務的單位會視職務或業務性質需要而有性別考量。	11	9
	在資格條件相當的情形下，我所服務的單位若有升遷的機會，總是優先拔擢特定性別同仁。	12	10
	依我的觀察與瞭解，我所服務的單位不論實質工作表現如何總是給予特定性別同仁較高的評價。	13	11
性騷擾之防治	我知道目前國內有關防治性騷擾的規定除了性平法之外，還有性騷擾防制法與性別平等教育法。	4	3
	我知道本部已依性平法規定訂定「教育部性騷擾與性別歧視防治處理要點」並公開揭示。	8	6
	我認為本部對於同仁遭受其他部內同仁性騷擾與性別歧視，設有暢通及保護受害人隱私的救濟及申訴管道。	19	17
促進工作平等措施	我知道行政院人事總處「公務福利e化平台」已與全國多家育嬰中心、幼兒園及課後托育中心簽訂優惠托育合約，提供本部同仁托兒服務。	7	5
	依我的觀察與瞭解，同仁如請「育嬰留職停薪」，服務單位不問其表現會於年終考績給予較低等次的考評。	14	12
硬體環境設施	我知道本部在部本部、二辦、三辦、中辦與科技大樓均設有集哺乳室供同仁、洽公民眾與訪客使用。	6	4
	我認為本部提供的硬體環境設備（如廁所）已考量不同性別之需求。	17	15
性別意識培力訓練	我知道可以透過參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習等，提升個人性別平等意識。	9	7
	我認為參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習有助於提升個人的性別平等意識。	15	13
	我認為參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習後對個人執行或推動教育工作時具有助益。	16	14
提升女性主管比例	我認為本部積極培育女性公務人才，並重視女性主管之選拔。	18	16

六、資料處理

- (一) 資料查核與檢誤：本調查採過程檢核，除指派專人定時查核外，另以電腦程式做可能性檢查 (wild code checking) 與邏輯性查核 (logical or consistency checking)，如：「官職」點選「委任」者，並將「身分」點選為「主管」，即會出現點選錯誤之畫面，請填答者重新點選正確答案，以確保資料正確性與合理性；問題不可重複填寫；一人限填一次。
- (二) 遺漏值處理：以電腦程式控制，問題 1 至 19 題若有題目未填答，於問卷送出前電腦會出現「您尚有第◎◎題未答」之畫面提醒受查者，以預防作答粗心或題項遺漏。另以電腦程式控制，受測者需將問卷第 1 至 19 題全數填答完畢，方可將問卷送出成為有效問卷，故本次調查並無遺漏值。
- (三) 統計方法：問卷回收後，資料經譯碼、核對後，利用 SPSS 統計套裝軟體進行分析，依據研究目的與研究假設之考驗，本調查使用之統計方法如下表：

表二 統計方法

研究目的	研究問題	研究假設	統計方法
1 瞭解部內員工對「性別平等現況自評」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「硬體環境設施」、「性別意識培力訓練」、「提升女性主管比例」等之感受與現況	部內員工對「性別平等現況自評」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「硬體環境設施」、「性別意識培力訓練」、「提升女性主管比例」等之感受與現況為何？		人數 百分比
2 探討部內員工之個人因素對「性別平等現況自評」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「硬體環境設施」、「性別意識培力訓練」、「提升女性主管比例」等之現況與感受的影響	部內員工對「性別平等現況自評」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「硬體環境設施」、「性別意識培力訓練」、「提升女性主管比例」等之現況與感受是否因個人因素之不同而有差異？	部內員工對「性別平等現況自評」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「硬體環境設施」、「性別意識培力訓練」、「提升女性主管比例」等之現況與感受不因個人因素之不同而有差異	交叉分析 卡方檢定
3 與98年相較，探討部內員工對「性別平等現況自評」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「硬體環境設施」、「性別意識培力訓練」、「提升女性主管比例」等之變化	與98年相較，探討部內員工對「性別平等現況自評」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「硬體環境設施」、「性別意識培力訓練」、「提升女性主管比例」等之變化為何？	部內員工之「性別平等現況自評」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「硬體環境設施」、「性別意識培力訓練」、「提升女性主管比例」與98年相較並無差異	人數 百分比 交叉分析 卡方檢定

七、統計結果：除簽報機關首長供為制定相關政策外，並上載於本處網站供各界參考。

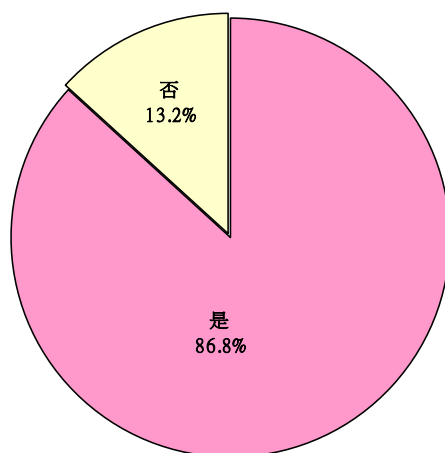
貳、提要分析

一、「性別平等現況自評」相關問項

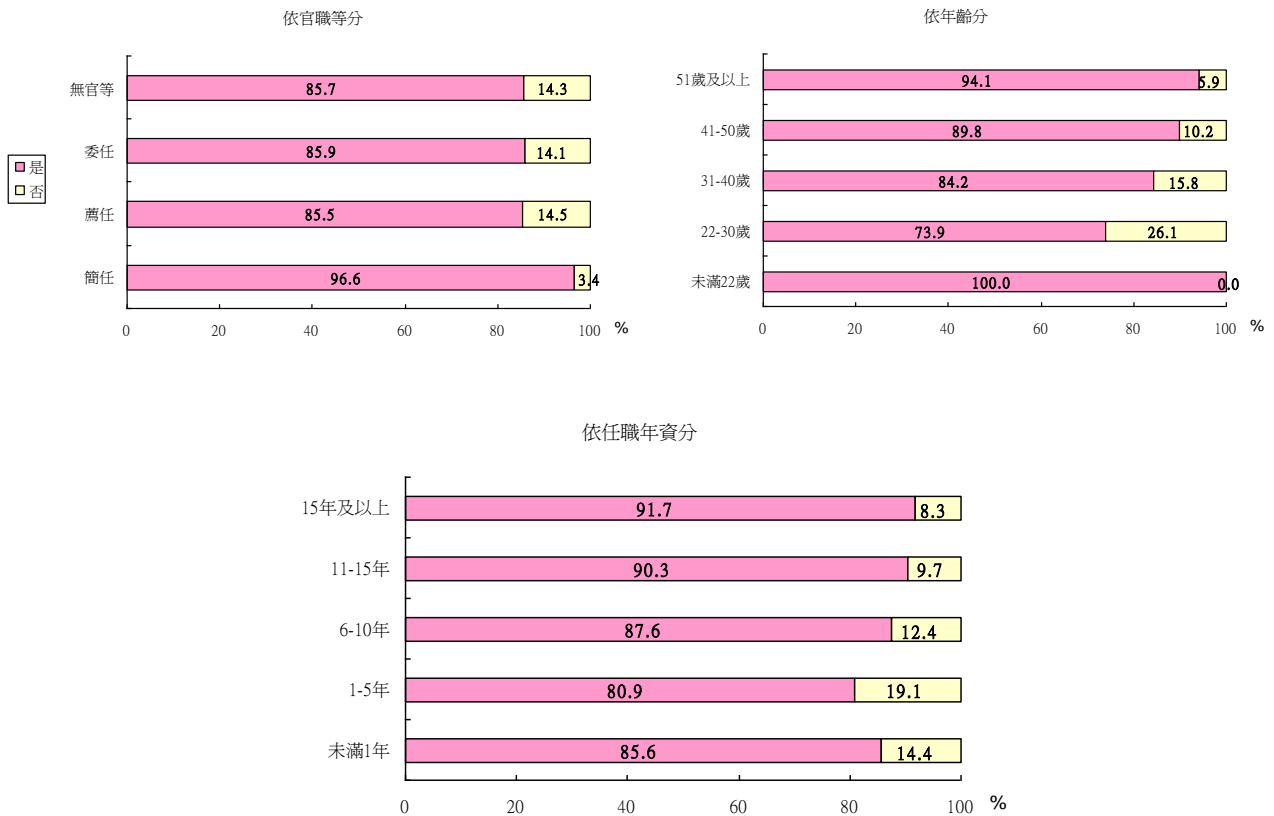
(一) 近八成七員工知道「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已經在 101 年 1 月 1 日正式生效。

本部員工知道「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已經在 101 年 1 月 1 日正式生效者占 86.8%，餘 13.2% 填答不知道（詳圖一）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與官職等 ($\chi^2_{(3)}=8.093$, $p<.05$)、年齡 ($\chi^2_{(4)}=28.954$, $p<.001$)、任職年資 ($\chi^2_{(4)}=13.793$, $p<.01$) 有顯著關聯。以官職等觀察，「簡任」知道的比例最高 (96.6%)、「薦任、委任、無官等」知道的比例平均約八成五。以年齡觀察，「未滿 22 歲」(100.0%) 知道的比例最高、「22-30 歲」知道的比例最低 (73.9%)。以任職年資觀察，「15 年及以上」(91.7%) 知道的比例最高、餘依序為「11-15 年」(90.3%)、「6-10 年」(87.6%)、「未滿 1 年」(85.6%)、「1-5 年」(80.9%) (詳圖二)。

圖一 我知道「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已經在 101 年 1 月 1 日正式生效



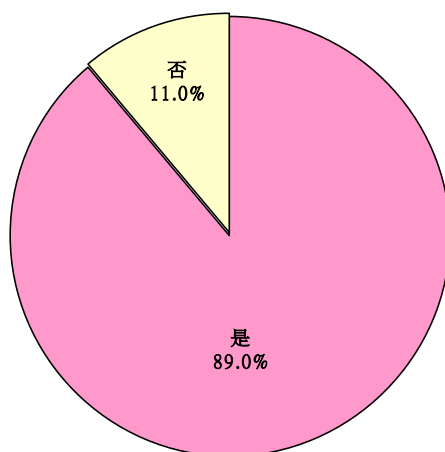
圖二 我知道「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已經在 101 年 1 月 1 日正式生效



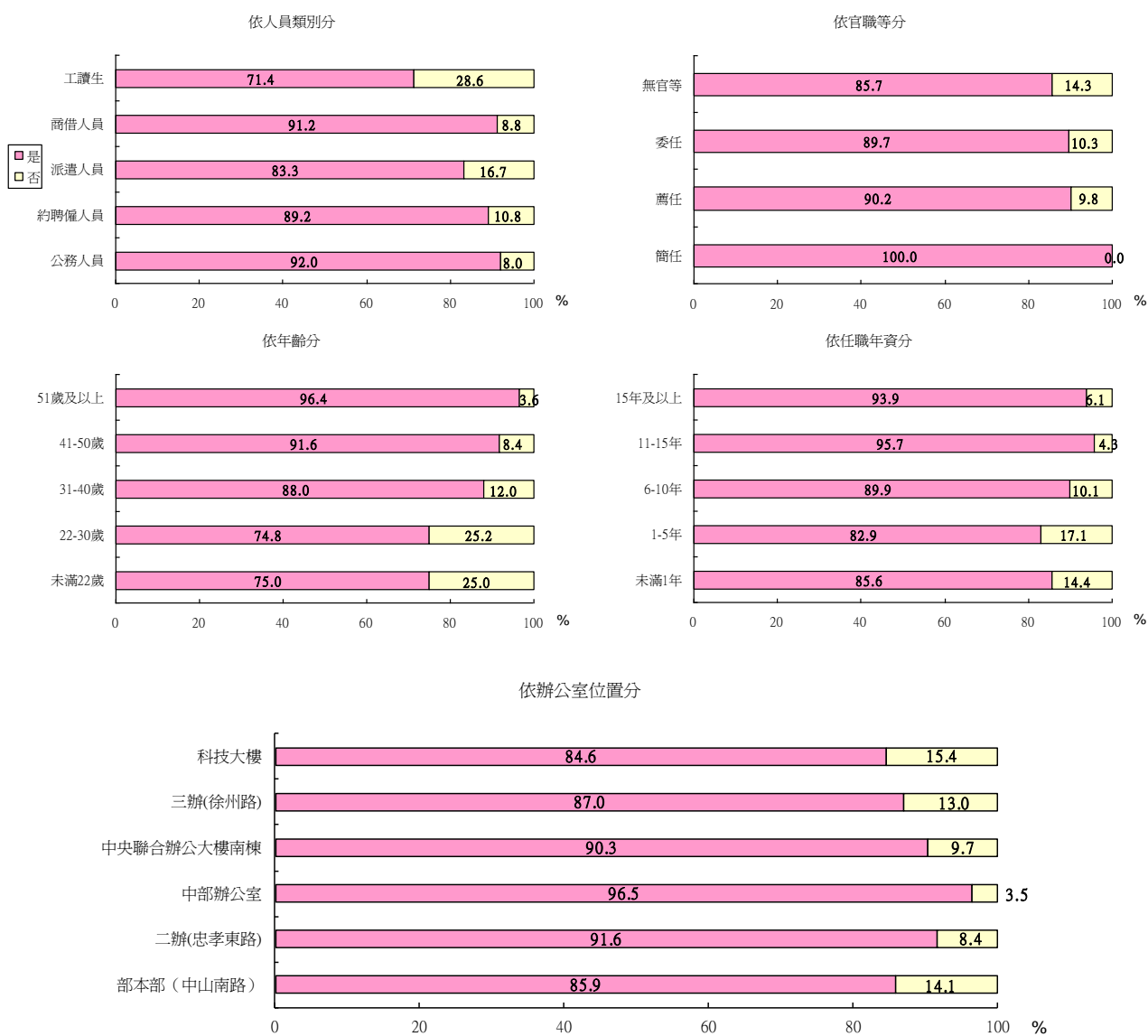
(二) 八成九員工知道行政院性別平等處已於 101 年 1 月 1 日成立，為我國負責性別平等業務之專責機關。

本部員工知道行政院性別平等處已於 101 年 1 月 1 日成立，為我國負責性別平等業務之專責機關者占 89.0%，餘 11.0% 填答不知道（詳圖三）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與人員類別 ($\chi^2_{(4)}=16.186, p<.01$)、官職等 ($\chi^2_{(3)}=15.650, p<.01$)、年齡 ($\chi^2_{(4)}=36.296, p<.001$)、任職年資 ($\chi^2_{(4)}=21.035, p<.001$)、辦公室位置 ($\chi^2_{(5)}=12.013, p<.05$) 有顯著關聯。以人員類別觀察，「公務人員」知道的比率最高 (92.0%)、餘依序為「商借人員」(91.2%)、「約聘僱人員」(89.3%)、「派遣人員」(83.3%)、「工讀生」(71.4%)。以官職等觀察，「簡任」知道的比率最高 (100.0%)、餘依序為「薦任」(90.2%)、「委任」(89.7%)、「無官等」(85.7%)。以年齡觀察，「51 歲及以上」(96.4%) 知道的比率最高、「22-30 歲」知道的比率最低 (74.8%)。以任職年資觀察，「11-15 年」(95.7%) 知道的比率最高、「15 年及以上」(93.9%) 次之，其餘知道的比率均超過八成。以辦公室位置觀察，任職於「中部辦公室」者知道的比率最高 (96.5%)、餘依序為「二辦(忠孝東路)」(91.6%)、「中央聯合辦公大樓南棟」(90.3%)，其餘知道的比率均超過八成（詳圖四）。

圖三 我知道行政院性別平等處已於 101 年 1 月 1 日成立，為我國負責性別平等業務之專責機關



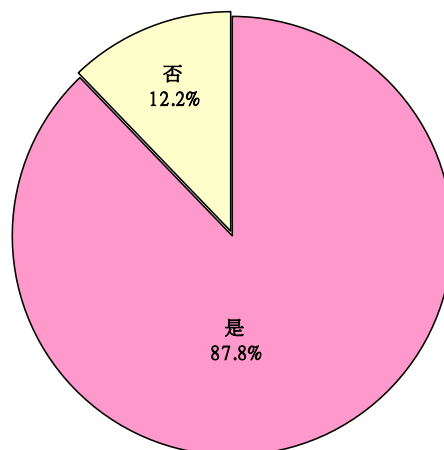
圖四 我知道行政院性別平等處已於 101 年 1 月 1 日成立，為我國負責性別平等業務之專責機關



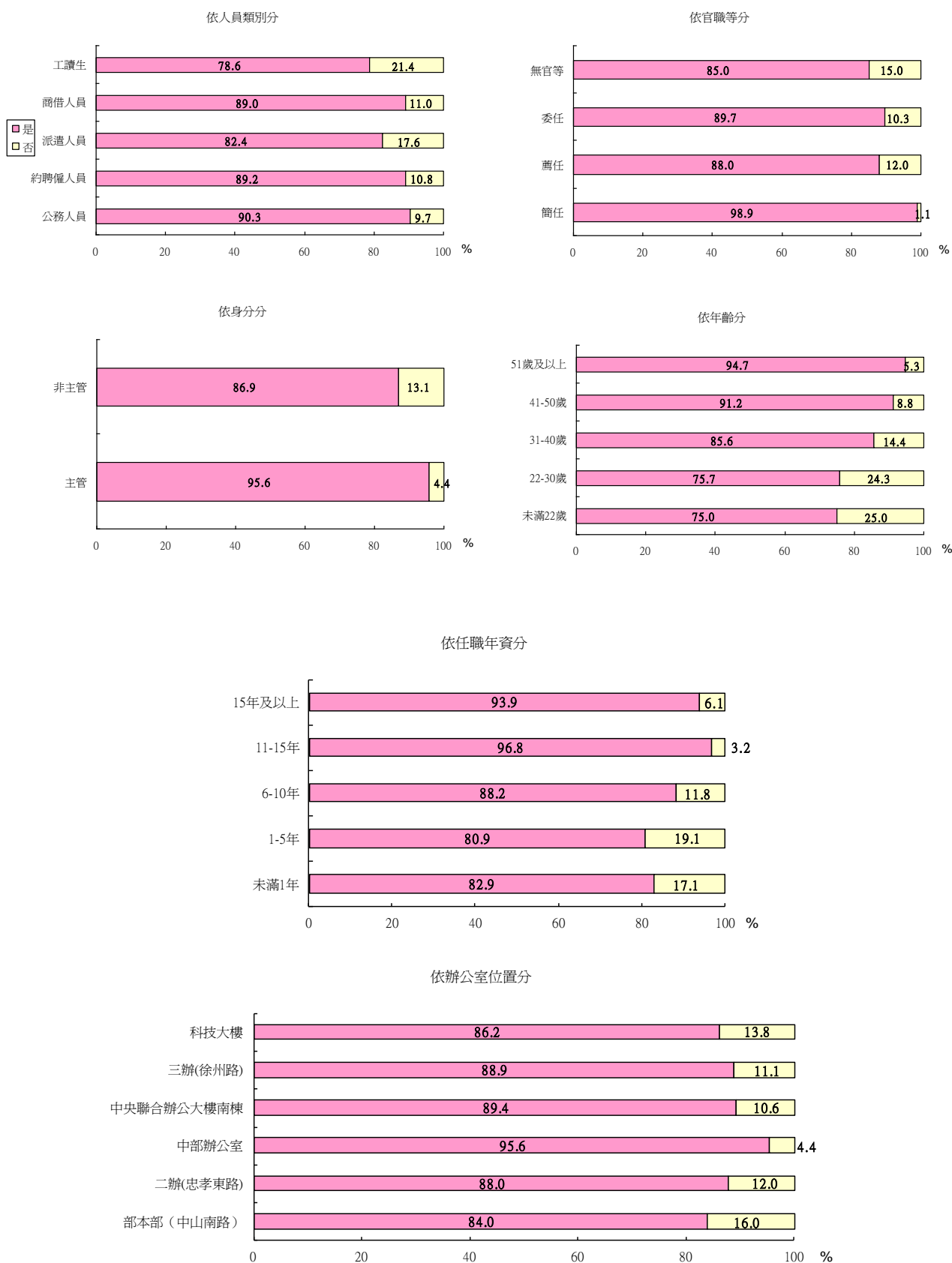
(三) 近八成八員工知道行政院婦女權益促進委員會已於 101 年 1 月 1 日改制為行政院性別平等會，並負責性別平等政策綱領之推動與落實。

本部員工知道行政院婦女權益促進委員會已於 101 年 1 月 1 日改制為行政院性別平等會，並負責性別平等政策綱領之推動與落實者占 87.8%，餘 12.2% 填答不知道（詳圖五）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與人員類別（ $\chi^2_{(4)}=10.187$ ， $p<.05$ ）、官職等（ $\chi^2_{(3)}=13.202$ ， $p<.01$ ）、身分（ $\chi^2_{(1)}=5.626$ ， $p<.05$ ）、年齡（ $\chi^2_{(4)}=28.285$ ， $p<.001$ ）、任職年資（ $\chi^2_{(4)}=28.820$ ， $p<.001$ ）、辦公室位置（ $\chi^2_{(5)}=11.532$ ， $p<.05$ ）均有顯著關聯。就人員類別觀察，知道已在 101 年 1 月 1 日正式改制為行政院性別平等會，並負責性別平等政策綱領之推動與落實者之比率以「公務人員」（90.3%）最高、「工讀生」（78.6%）最低。以官職等觀察，「簡任」知道的比例最高（98.9%），其餘知道的比例均超過八成五。以身分別觀察，「主管」（95.6%）知道的比例較「非主管」（86.9%）高。以年齡觀察，「51 歲及以上」（94.7%）知道的比例最高、餘依序為「41-50 歲」（91.2%）、「31-40 歲」（85.6%），其餘知道的比例約七成五。以任職年資觀察，「11-15 年」（96.8%）知道的比例最高、「15 年及以上」（93.9%）次之，其餘知道的比例均超過八成。以辦公室位置觀察，任職於「中部辦公室」者知道的比例最高（95.6%），其餘知道的比例均超過八成（詳圖六）。

圖五 我知道行政院婦女權益促進委員會已於 101 年 1 月 1 日改制為行政院性別平等會，並負責性別平等政策綱領之推動與落實



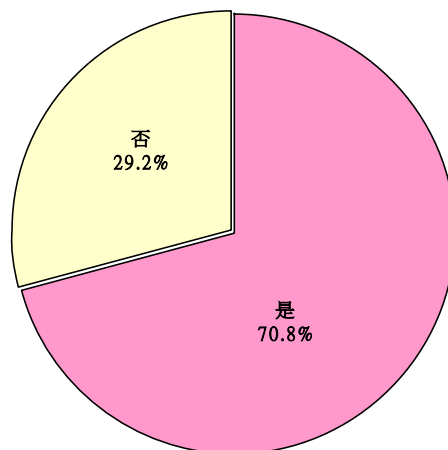
圖六 我知道行政院婦女權益促進委員會已於101年1月1日改制為行政院性別平等會，並負責性別平等政策綱領之推動與落實



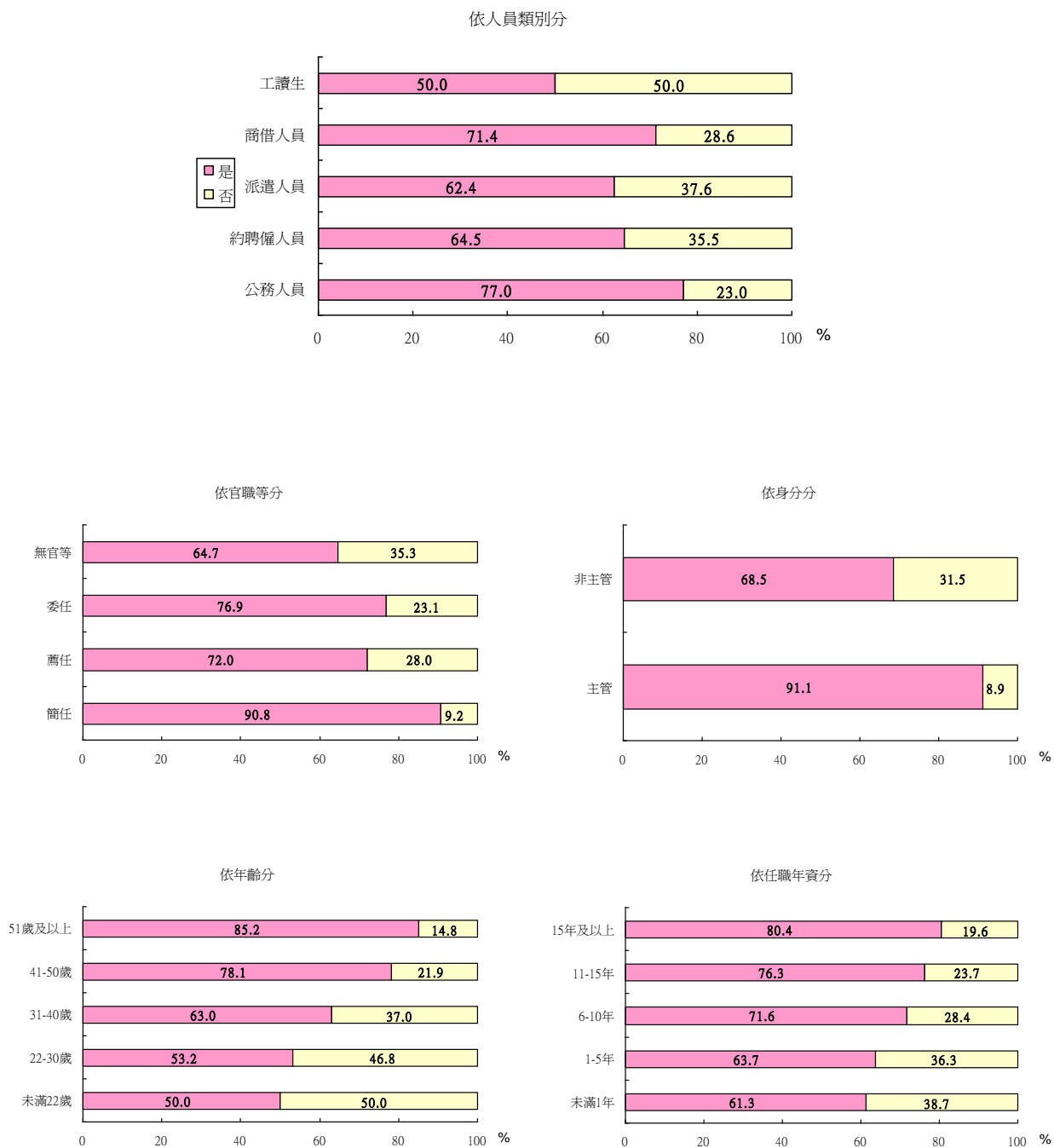
(四) 近七成一員工知道本部榮獲行政院第 10 屆推動性別主流化金馨獎第 1 組團體獎。

本部員工知道本部榮獲行政院第 10 屆推動性別主流化金馨獎第 1 組團體獎者占 70.8%，餘 29.2% 填答不知道（詳圖七）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與人員類別（ $\chi^2_{(4)}=20.324, p<.001$ ）、官職等（ $\chi^2_{(3)}=25.837, p<.001$ ）、身分（ $\chi^2_{(1)}=20.007, p<.001$ ）、年齡（ $\chi^2_{(4)}=51.036, p<.001$ ）、任職年資（ $\chi^2_{(4)}=22.709, p<.001$ ）有顯著關聯。就人員類別觀察，知道本部榮獲行政院第 10 屆推動性別主流化金馨獎第 1 組團體獎者之比率以「公務人員」（77.0%）最高、「商借人員」（71.4%）次之、「工讀生」（50.0%）最低。以官職等觀察，「簡任」知道的比例最高（90.8%），「無官等」（64.7%）最低。以身分分別觀察，「主管」（91.1%）知道的比例較「非主管」（68.5%）高。以年齡觀察，「51 歲及以上」（85.2%）知道的比例最高、「未滿 22 歲」（50.0%）最低。以任職年資觀察，「15 年及以上」（80.4%）知道的比例最高、「未滿 1 年」（61.3%）所占比率最低（詳圖八）。

圖七 我知道本部榮獲行政院第 10 屆推動性別主流化金馨獎第 1 組團體獎



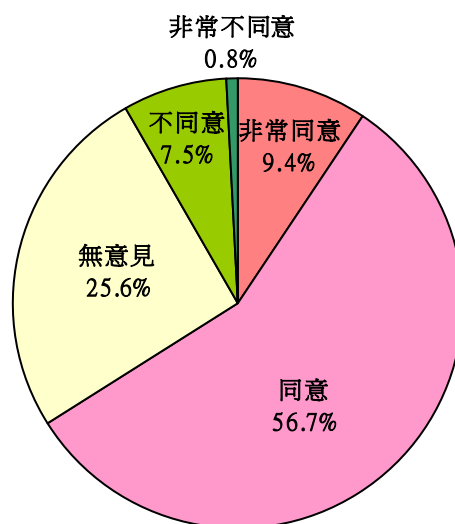
圖八 我知道本部榮獲行政院第10屆推動性別主流化金馨獎第1組團體獎



(五) 六成六員工瞭解「性平法」相關條文內容，較 98 年增加 2.8 個百分比，其中不到一成員工不瞭解「性平法」相關條內容，約二成五同仁表示無意見。

本部員工表示瞭解「性平法」相關條文之規定者占 66.1%（非常同意 9.4%，同意 56.7%），無意見者占 25.6%，表不同意者占 7.5%、非常不同意者占 0.8%（詳圖九），較 98 年增加 2.8 個百分比。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2_{(2)}=18.302, p<.001$ ）、人員類別（ $\chi^2_{(8)}=17.631, p<.05$ ）、官職等（ $\chi^2_{(6)}=17.300, p<.01$ ）、身分（ $\chi^2_{(2)}=13.501, p<.01$ ）年齡、（ $\chi^2_{(8)}=57.018, p<.001$ ）、任職年資（ $\chi^2_{(8)}=39.783, p<.001$ ）、辦公室位置（ $\chi^2_{(10)}=24.666, p<.01$ ）均有顯著關聯。由性別觀察，男性（76.1%）員工較女性（61.4%）員工瞭解「性平法」相關條文內容。就人員類別觀察，瞭解「性平法」相關條文內容者之比率以「約聘僱人員」（73.1%）最高、「派遣人員」（55.2%）最低。以官職等觀察，「簡任」知道的比例最高（82.8%），「無官等」（61.6%）最低。以身分別觀察，「主管」（83.4%）知道的比例較「非主管」（64.0%）高。由年齡與任職年資觀察，發現年齡越大、年資越久者越瞭解「性平法」相關條文內容，較不了解「性平法」相關條文內容者以「未滿 22 歲」、任職年資「1-5 年」所占比率較高。由辦公室位置觀察，任職於「中部辦公室」者瞭解「性平法」相關條文內容所占比率最高（82.4%）、「部本部（中山南路）」（60.6%）最低（詳圖十）。

圖九 我清楚瞭解有關性平法相關條文之規定內容



圖十 我清楚瞭解有關性平法相關條文之規定內容

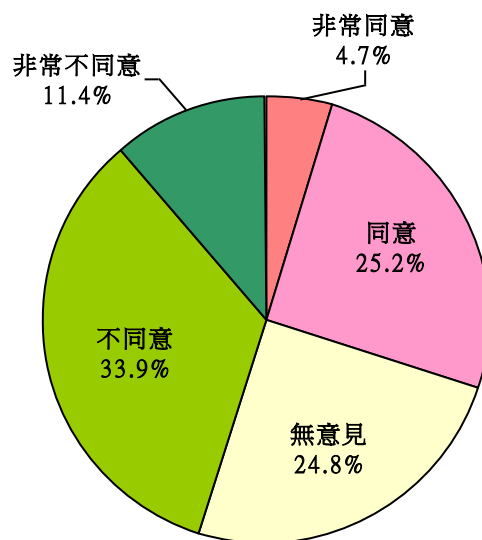


二、「性別歧視之禁止」相關問項

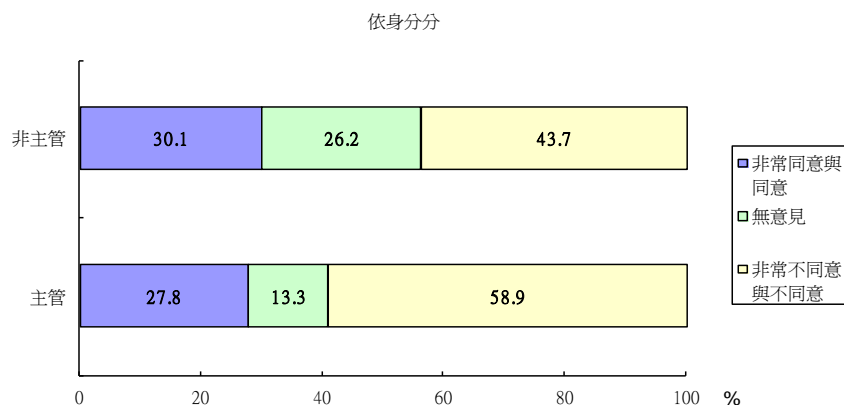
(一) 四成五員工不認為其服務單位會視職務性質而有性別考量，較 98 年增加 7.7 個百分點；認為服務單位會有性別考量占 29.9%。

不認為服務的單位會視職務或業務性質需要而有性別考量占 45.3%（不同意 33.9%，非常不同意 11.4%），認為服務的單位會視職務或業務性質需要而有性別考量占 29.9%（同意 25.2%，非常同意 4.7%），表示無意見者達 24.8%（詳圖十一）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與身分（ $\chi^2_{(2)}=9.587, p<.01$ ）有顯著關聯。以身分別觀察，非主管（30.1%）較主管（27.8%）認為有此現象（詳圖十二）。與 98 年相較，101 年認為服務的單位會視職務或業務性質需要而有性別考量者較 98 年略減 0.8 個百分點（詳圖十三）。

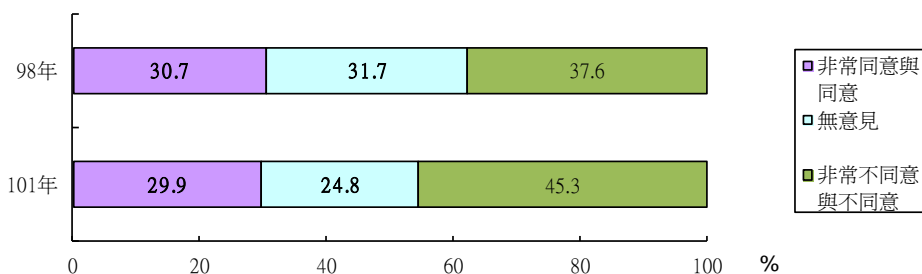
圖十一 我所服務的單位會視職務或業務性質需要而有性別上的考量



圖十二 我所服務的單位會視職務或業務性質需要而有性別上的考量



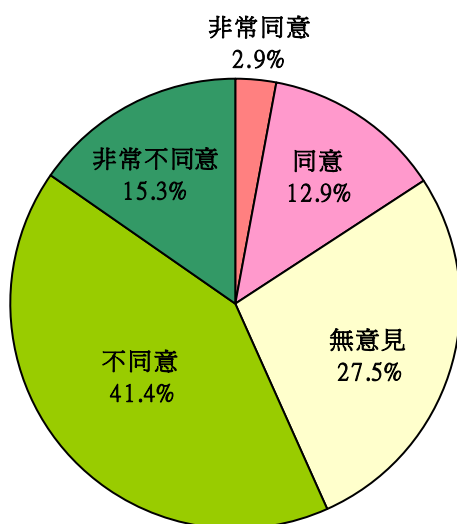
圖十三 我所服務的單位會視職務或業務性質需要而有性別上的考量



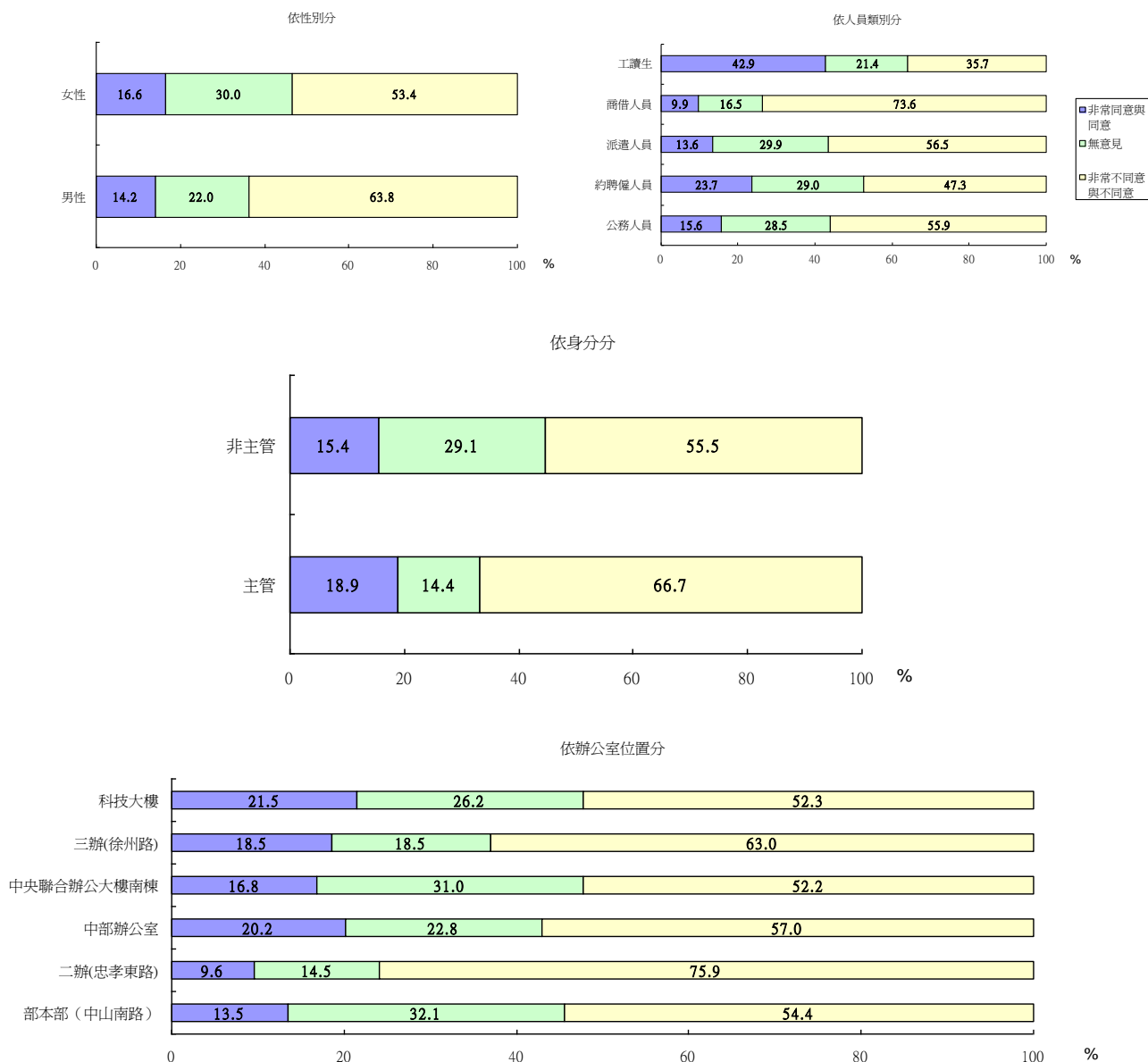
(二) 近五成七員工不認為其服務單位之升遷，有優先拔擢特定性別同仁的現象，一成六員工認為其服務單位之升遷會優先拔擢特定性別的同仁，另約二成七同仁表示無意見。

在資格條件相當之情況下，認為其服務單位若有升遷機會，總是優先拔擢特定性別的同仁占 15.8% (同意 12.9%，非常同意 2.9%)，不認為其服務單位若有升遷機會，總是優先拔擢特定性別的同仁占 56.7% (不同意 41.4%，非常不同意 15.3%)，表示無意見者達 27.5% (詳圖十四)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別 ($\chi^2_{(2)}=8.458, p<.05$)、人員類別 ($\chi^2_{(8)}=24.903, p<.01$)、身分 ($\chi^2_{(2)}=8.625, p<.05$)、辦公室位置 ($\chi^2_{(10)}=24.285, p<.01$) 有顯著關聯。以性別觀察，女性 (16.6%) 認為有此現象者較男性 (14.2%) 多。以人員類別觀察，認為有此現象者以「工讀生」最為明顯 (42.9%)、「商借人員」(9.9%) 最不明顯。以身分別觀察，主管 (18.9%) 較非主管 (15.4%) 認為有此現象。以辦公室位置觀察，任職於「科技大樓」(21.5%) 者認為有此現象所占比率最高，「二辦(忠孝東路)」(9.6%) 所占比率最低 (詳圖十五)。

圖十四 在資格條件相當之情形下，我所服務的單位若有升遷機會，總是優先拔擢特定性別的同仁



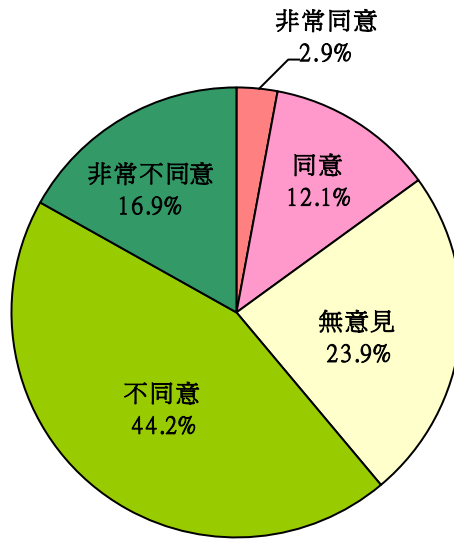
圖十五 在資格條件相當之情形下，我所服務的單位若有升遷機會，總是優先拔擢特定性別的同仁



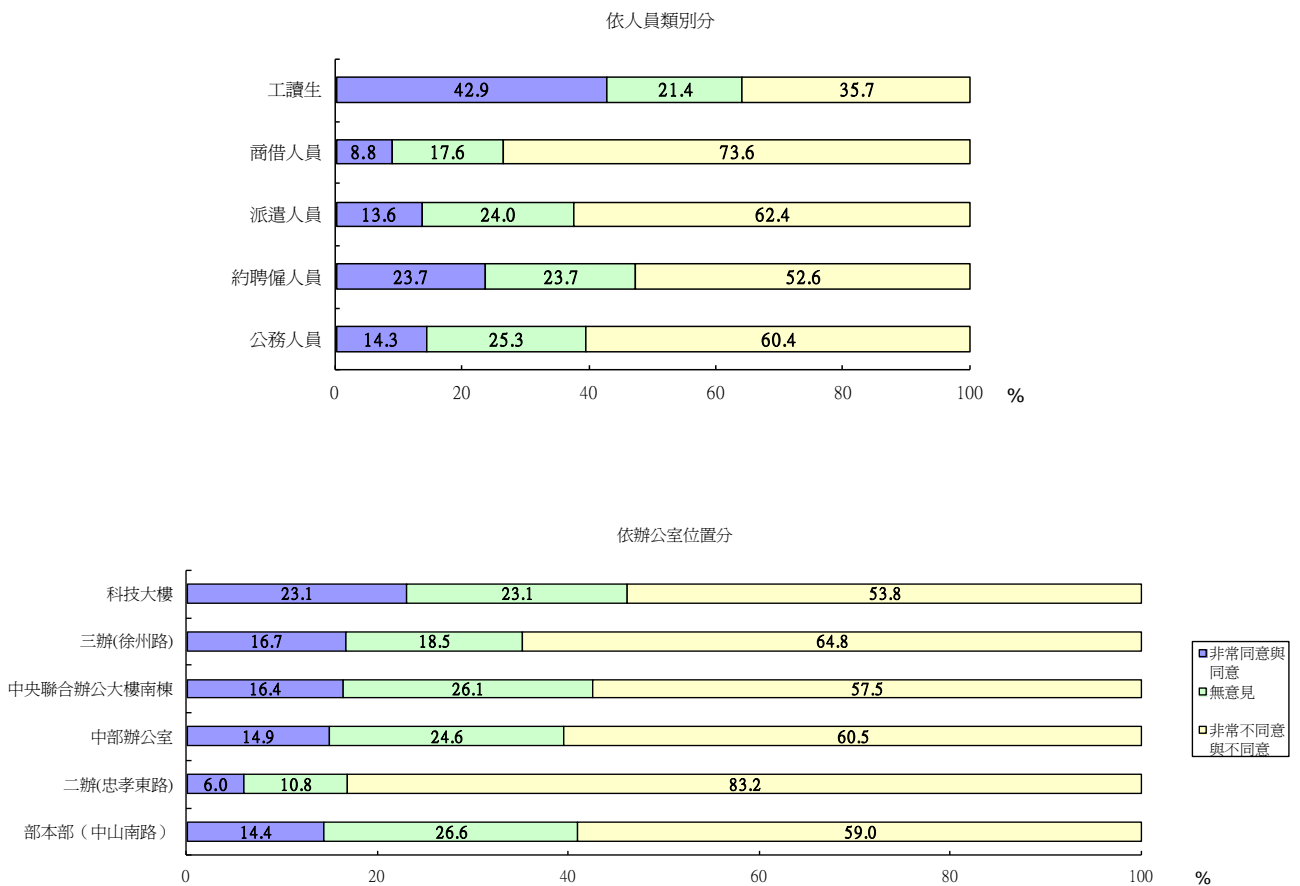
(三) 六成一員工不認為其服務單位總是給予特定性別同仁較高評價，一成五員工認為其服務單位總是給予特定性別同仁較高評價，另約二成四同仁表示無意見。

認為其服務的單位，不論實際工作表現如何，總是給予特定性別同仁較高評價者占 15.0% (同意 12.1%，非常同意 2.9%)，不認為其服務單位總是給予特定性別同仁較高評價者占 61.1% (不同意 44.2%，非常不同意 16.9%)，表示無意見者達 23.9% (詳圖十六)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與人員類別 ($\chi^2_{(8)}=21.592, p<.01$)、辦公室位置 ($\chi^2_{(10)}=23.759, p<.01$) 有顯著關聯。以人員類別觀察，認為有此現象者以「工讀生」最為明顯 (42.9%)、「約聘僱人員」(23.7%) 次之。以辦公室位置觀察，任職於「科技大樓」(23.1%) 者認為有此現象所占比率最高、「二辦(忠孝東路)」(6.0%) 最低 (詳圖十七)。

圖十六 依據我的觀察與瞭解，我所服務的單位，不論實際工作表現如何，總是給予特定性別同仁較高評價



圖十七 依據我的觀察與瞭解，我所服務的單位，不論實際工作表現如何，總是給予特定性別同仁較高評價

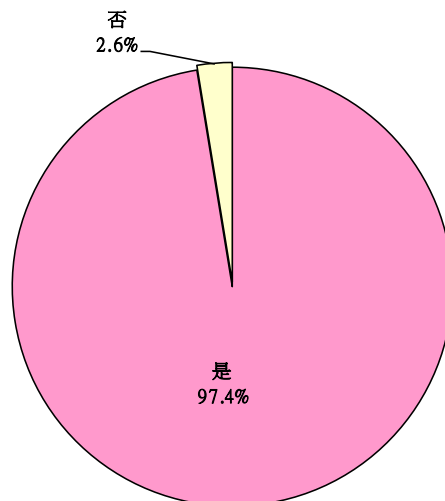


三、「性騷擾之防治」相關問項

(一) 九成七的員工知道「性別三法」均有防治性騷擾的規定。

知道「性別三法」均有防治性騷擾的規定者占 97.4%，不知者占 2.6%（詳圖十八）。

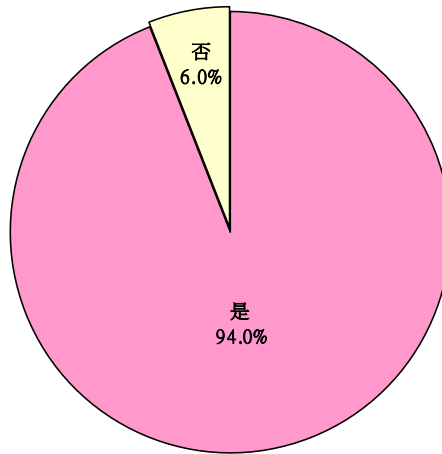
圖十八 我知道目前國內有關防治性騷擾的規定除了性別平等工作法（以下簡有稱性平法）之外，還性騷擾防治法與性別平等教育法



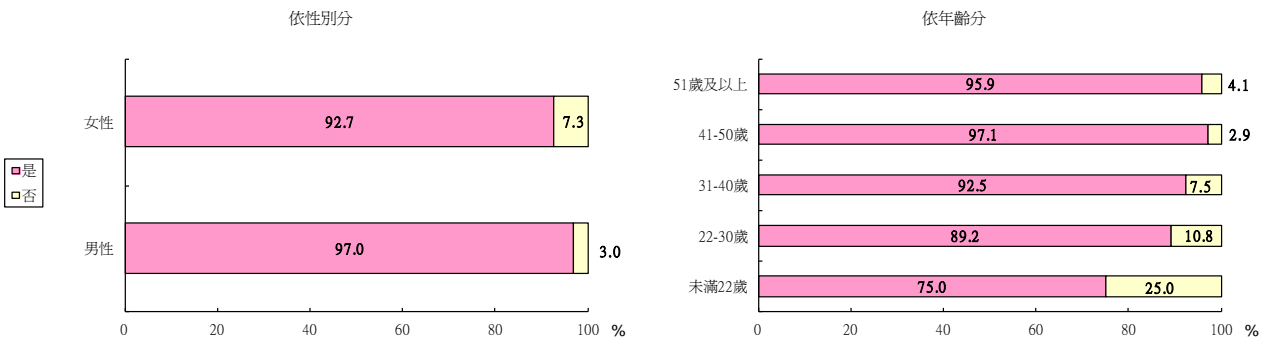
(二) 九成四的員工知道本部已依「性平法」規定訂定「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」並公開揭示，與 98 年比率相同。

知道本部已依「性平法」規定訂定「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」並公開揭示者占 94.0%，不知者占 6.0%（詳圖十九）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2_{(1)}=6.205, p<.05$ ）、年齡（ $\chi^2_{(4)}=16.610, p<.01$ ）有顯著關聯。由性別觀察，知道本部已訂定「性騷擾與性別歧視防治及處理要點」並公開揭示的員工以「男性」（97.0%）知道的比例高於「女性」（92.7%）。由年齡觀察，知道本部已訂定「性騷擾與性別歧視防治及處理要點」並公開揭示的員工以「41-50 歲」（97.1%）知道的比例最高、以「未滿 22 歲」（75.0%）知道的比率最低（詳圖二十）。

圖十九 我知道本部已依性平法規定訂定「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」並公開揭示



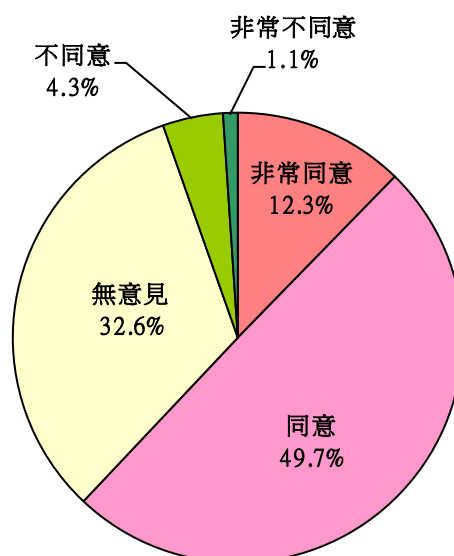
圖二十 我知道本部已依性平法規定訂定「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」並公開揭示



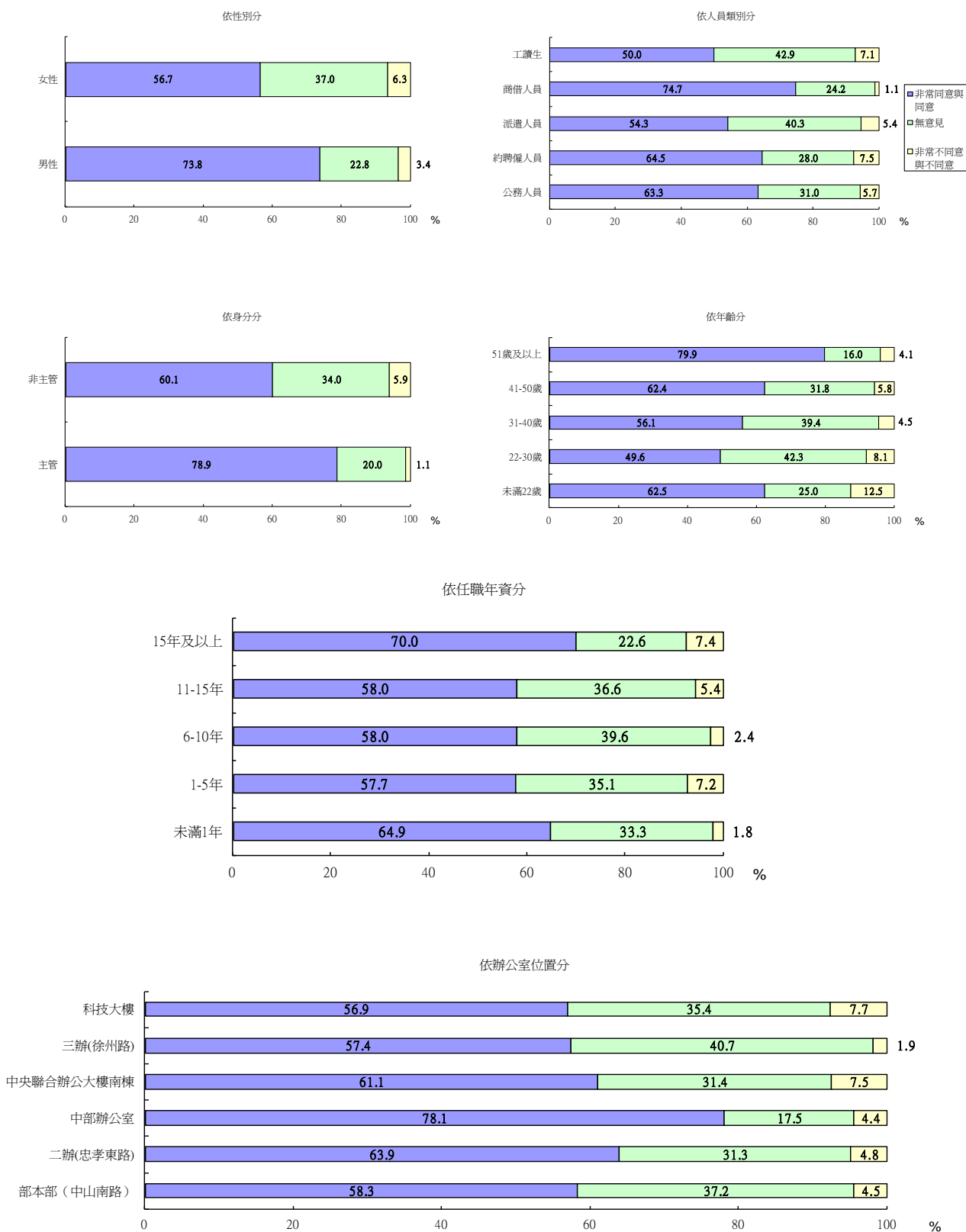
(三) 六成二的員工認為「同仁遭受其他部內同仁性騷擾與性別歧視，設有暢通及保護受害人隱私的救濟及申訴管道」；表示無意見者達三成二。

認為「同仁遭受其他部內同仁性騷擾與性別歧視，設有暢通及保護受害人隱私的救濟及申訴管道」者占 62.0%（同意 49.7%，非常同意 12.3%），不認為「同仁遭受其他部內同仁性騷擾與性別歧視，設有暢通及保護受害人隱私的救濟及申訴管道」者占 5.4%（不同意 4.3%，非常不同意 1.1%），表示無意見者達 32.6%（詳圖二十一）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2_{(2)}=23.278$ ， $p<.001$ ）、人員類別（ $\chi^2_{(8)}=16.467$ ， $p<.05$ ）、身分（ $\chi^2_{(2)}=12.874$ ， $p<.01$ ）、年齡（ $\chi^2_{(8)}=38.344$ ， $p<.001$ ）、任職年資（ $\chi^2_{(8)}=23.184$ ， $p<.01$ ）、辦公室位置（ $\chi^2_{(10)}=21.829$ ， $p<.05$ ）均有顯著關聯。以性別觀察，男性（73.8%）認為部內設有暢通及保護受害人隱私的申訴及救濟管道的比率高於女性（56.7%）。以人員類別觀察，認為部內設有暢通及保護受害人隱私的申訴及救濟管道者以「商借人員」（74.7%）所占比率最高，「派遣人員」（54.3%）與「工讀生」（50.0%）較低。以身分別觀察，主管（78.9%）較非主管（60.1%）認為部內設有暢通及保護受害人隱私的申訴及救濟管道。以年齡觀察，認為部內設有暢通及保護受害人隱私的申訴及救濟管道者以「51 歲及以上」（79.9%）所占比率最高，「31-40 歲」（56.1%）與「22-30 歲」（49.6%）較低。以任職年資觀察，認為部內設有暢通及保護受害人隱私的申訴及救濟管道者以「15 年及以上」（70.0%）所占比率最高，「1-5 年」（57.7%）最低。以辦公室位置觀察，「中部辦公室」（78.1%）認為部內設有暢通及保護受害人隱私的申訴及救濟管道者所占比率最高，「科技大樓」（56.9%）、「三辦(徐州路）」（57.4%）與「部本部（中山南路）」（58.3%）較低（詳圖二十二）。

圖二十一 我認為本部對於同仁遭受其他部內同仁性騷擾或性別歧視，設有暢通及保護受害人隱私的申訴及救濟管道



圖二十二 我認為本部對於同仁遭受其他部內同仁性騷擾或性別歧視，設有暢通及保護受害人隱私的申訴及救濟管道

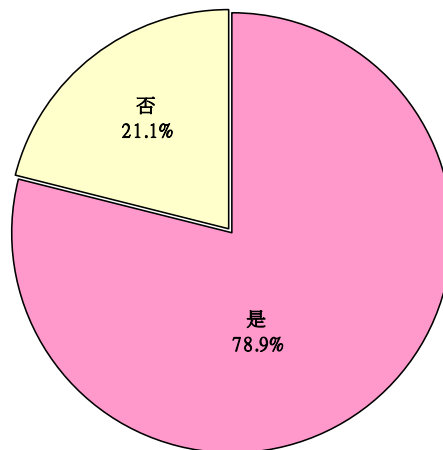


四、「促進工作平等措施」相關問項

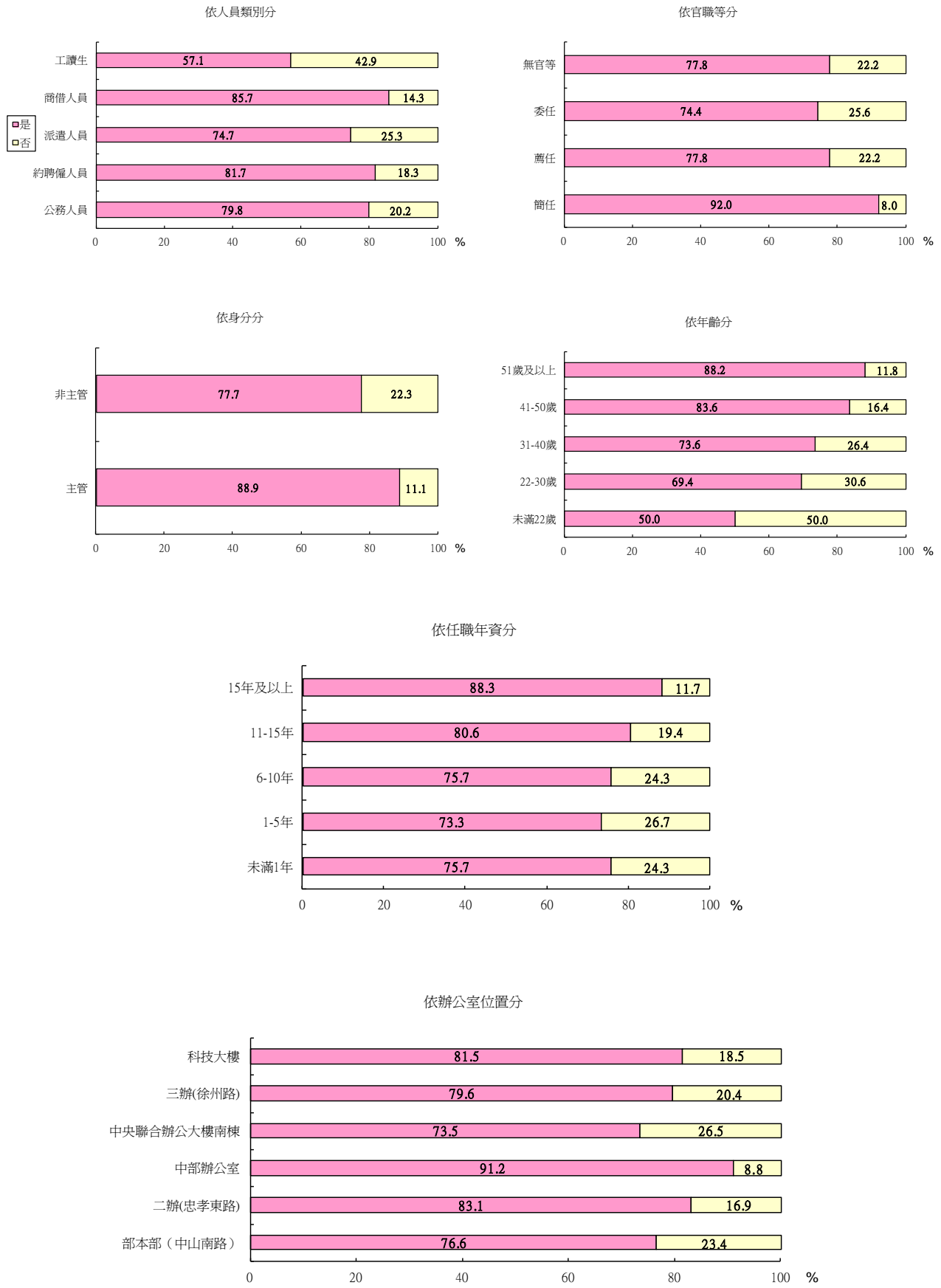
(一) 近七成九的員工知道行政院人事總處「公務福利 e 化平台」已與全國多家育嬰中心、幼兒園及課後托育中心簽訂優惠托育合約，提供本部同仁托兒服務。

知道本部已與全國多家育嬰中心、幼兒園及課後托育中心簽訂優惠托育合約，提供本部同仁托育服務者占 78.9%，不知者占 21.1%（詳圖二十三）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與人員類別（ $\chi^2_{(4)}=9.554$ ， $p<.05$ ）、官職等（ $\chi^2_{(3)}=10.386$ ， $p<.05$ ）、身分（ $\chi^2_{(1)}=6.007$ ， $p<.05$ ）、年齡（ $\chi^2_{(4)}=27.277$ ， $p<.001$ ）、任職年資（ $\chi^2_{(4)}=18.714$ ， $p<.01$ ）、辦公室位置（ $\chi^2_{(5)}=16.622$ ， $p<.01$ ）有顯著關聯。以人員類別觀察，除「工讀生」（57.1%）知道的比率偏低外，其餘知道的比率均超過七成。以官職等觀察，「簡任」（92.0%）知道的比率最高，其餘知道的比率也超過七成。以身分別觀察，「主管」（88.9%）知道的比率最高於「非主管」（77.7%）。以年齡觀察，「51 歲及以上」（88.2%）知道的比率最高、「未滿 22 歲」（50.0%）知道的比率最低。以任職年資觀察，「15 年及以上」（88.3%）知道的比率最高、「1-5 年」（73.3%）知道的比率最低。以辦公室位置觀察，「中部辦公室」（91.2%）知道的比率最高、「中央聯合辦公大樓南棟」（73.5%）知道的比率最低（詳圖二十四）。

圖二十三 我知道行政院人事總處「公務福利 e 化平台」已與全國多家育嬰中心、幼兒園及課後托育中心簽訂優惠托育合約，提供本部同仁托兒服務



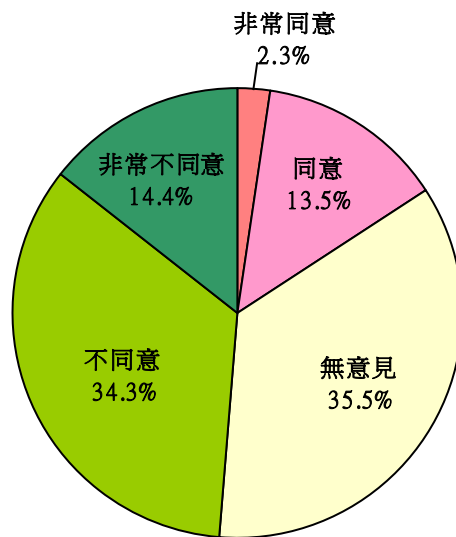
圖二十四 我知道行政院人事總處「公務福利e化平台」已與全國多家育嬰中心、幼兒園及課後托育中心簽訂優惠托育合約，提供本部同仁托兒服務



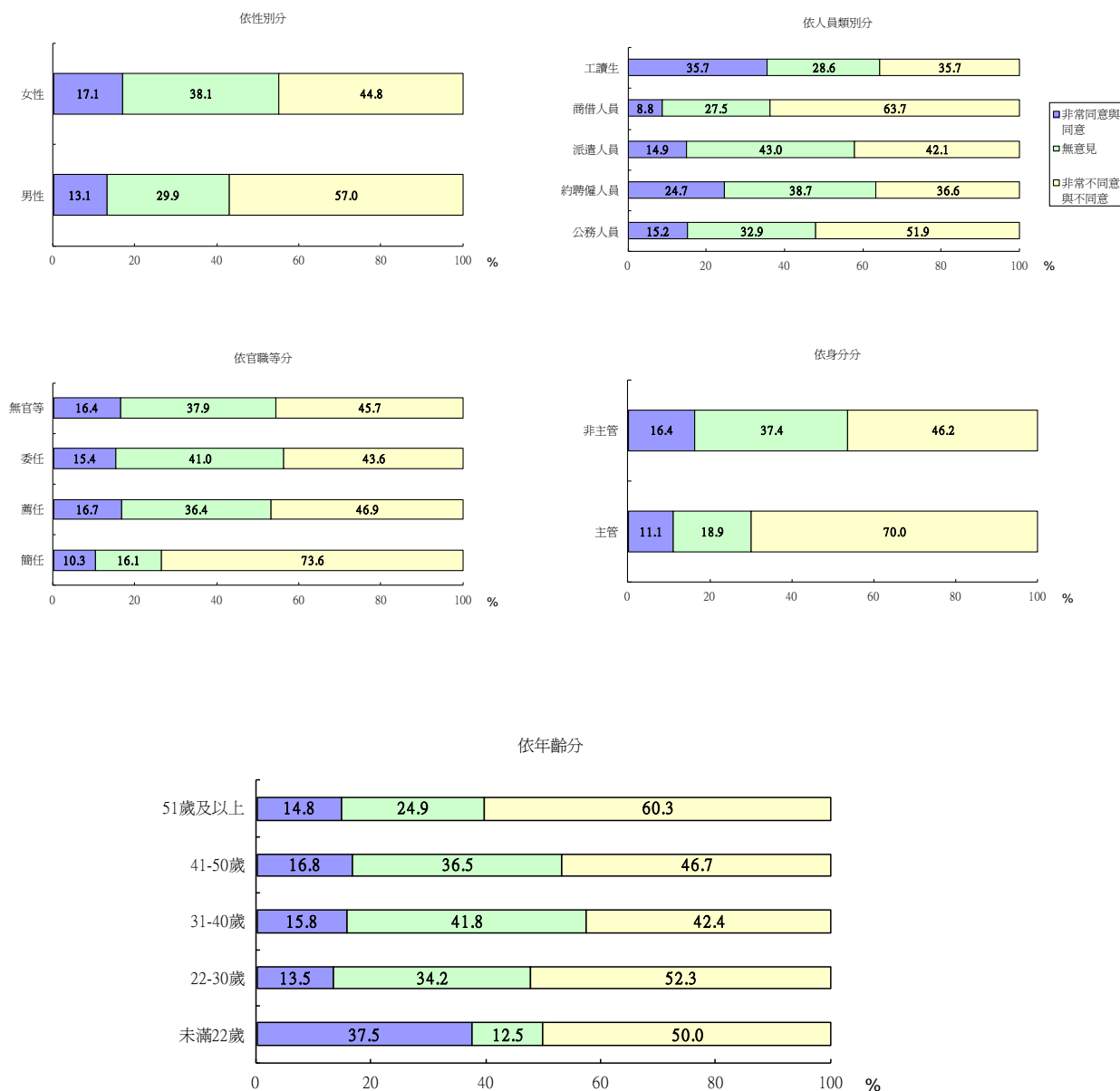
(二) 近一成六的員工同仁認為如請「育嬰留職停薪」，服務單位會不問其工作表現如何，於年終辦理考績考評作業時，給予較低等次的考評，較 98 年減少 3.9 個百分點。

認為如請育嬰留職停薪，服務單位會不問其工作表現如何，於年終辦理考績考評作業時，給予較低等次的考評者占 15.8%（同意 13.5%，非常同意 2.3%），不認為如請育嬰留職停薪，服務單位會不問其工作表現如何，於年終辦理考績考評作業時，給予較低等次的考評者占 48.7%（不同意 34.3%，非常不同意 14.4%），表示無意見者達 35.5%（詳圖二十五）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2_{(2)}=10.982, p<.01$ ）、人員類別（ $\chi^2_{(8)}=28.151, p<.001$ ）、官職等（ $\chi^2_{(6)}=24.978, p<.001$ ）、身分（ $\chi^2_{(2)}=18.568, p<.001$ ）、年齡（ $\chi^2_{(8)}=20.549, p<.01$ ）有顯著關聯。以性別觀察，女性認為有此現象的比率（17.1%）高於男性（13.1%）。以人員類別觀察，認為有此現象者以「工讀生」（35.7%）比率最高，「約聘僱人員」（24.7%）次之。以官職等觀察，「薦任」認為如請育嬰留職停薪會影響年終考績者最多（16.7%），「無官等」（16.4%）次之。以身分別觀察，非主管（16.4%）較主管（11.1%）認為有此現象。以年齡觀察，「未滿 22 歲」（37.5%）認為如請育嬰留職停薪會影響年終考績者最多，其餘認為有此現象約一成多（詳圖二十六）。與 98 年相較，101 年認為有此現象者占 15.8%，較 98 年之 19.7% 減少 3.9 個百分點（詳圖二十七）。

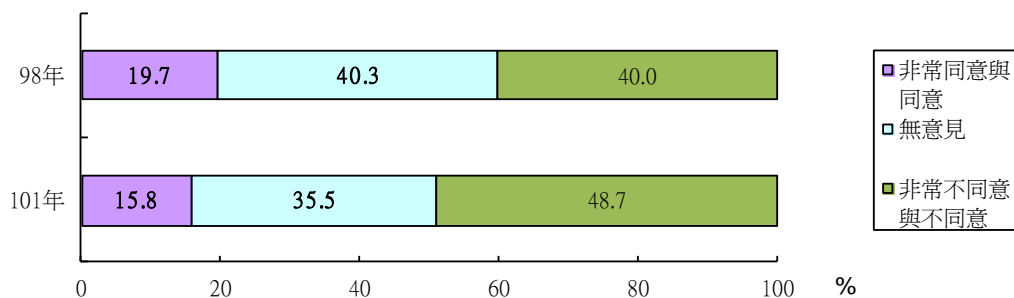
圖二十五 依據我的觀察與瞭解，同仁如請「育嬰留職停薪」，服務單位不問其工作表現如何，會於年終辦理考績考評作業時，給予較低等次的考評



圖二十六 依據我的觀察與瞭解，同仁如請「育嬰留職停薪」，服務單位不問其工作表現如何，會於年終辦理考績考評作業時，給予較低等次的考評



圖二十七 依據我的觀察與瞭解，同仁如請「育嬰留職停薪」，服務單位不問其工作表現如何，會於年終辦理考績考評作業時，給予較低等次的考評

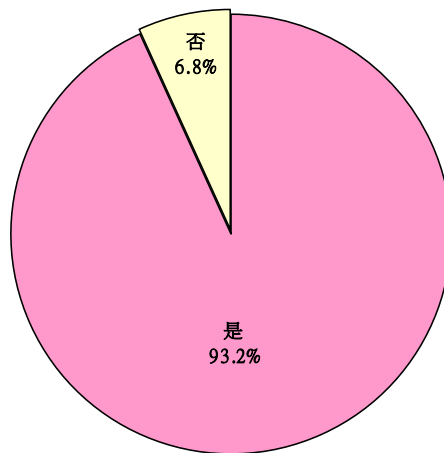


五、「硬體環境設施」相關問項

(一) 九成三的員工知道本部在部本部、二辦、三辦、中辦與科技大樓均設有集哺乳室供同仁及洽公民眾與訪客使用，較 98 年增加 5.4 個百分點。

知道本部在部本部、二辦、三辦、中辦與科技大樓均設有集哺乳室供同仁及洽公民眾與訪客使用者占 93.2%，不知者占 6.8%（詳圖二十八）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與年齡（ $\chi^2_{(4)}=10.163, p<.05$ ）、任職年資（ $\chi^2_{(4)}=13.549, p<.01$ ）、辦公室位置（ $\chi^2_{(5)}=36.829, p<.001$ ）有顯著關聯。以年齡觀察，除「未滿 22 歲」（87.5%）、「22-30 歲」（87.4%）知道的比率較低外，其餘知道的比率均超過九成二。以任職年資觀察，除年資「未滿 1 年」（86.5%）者知道的比率較低外，其餘知道的比率均超過九成一。以辦公室位置觀察，以「中央聯合辦公大樓南棟」（85.0%）知道的比率較低外，其餘知道的比率均超過九成四（詳圖二十九）。與 98 年相較，101 年知道的比率占 93.2%，較 98 年之 87.8% 增加 5.4 個百分點（詳圖三十）。

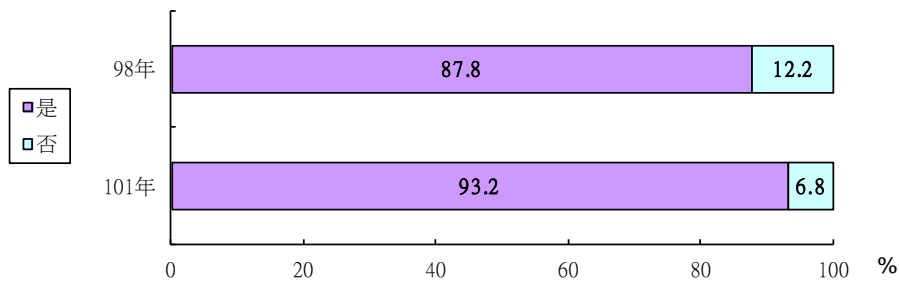
圖二十八 我知道本部在部本部、二辦、三辦、中辦與科技大樓均設有集哺乳室供同仁、洽公民眾與訪客使用



圖二十九 我知道本部在部本部、二辦、三辦、中辦與科技大樓均設有集哺乳室供同仁、洽公民眾與訪客使用



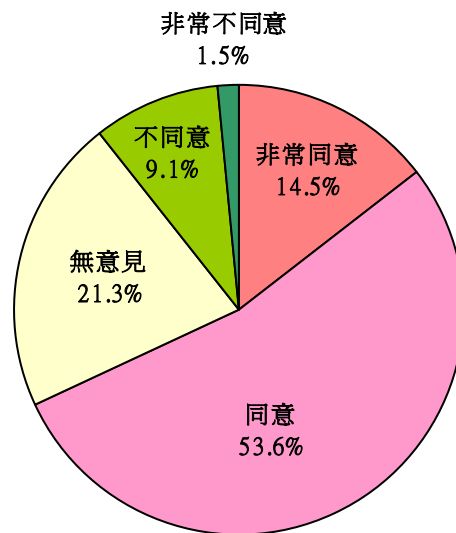
圖三十 我知道本部在部本部、二辦、三辦、中辦與科技大樓均設有集哺乳室供同仁、洽公民眾與訪客使用



(二) 六成八的員工認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求。

認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求者占 68.1%(同意 53.6%，非常同意 14.5%)，不認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求者占 10.6% (不同意 9.1%，非常不同意 1.5%)，表示無意見者達 21.3% (詳圖三十一)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別 ($\chi^2_{(2)}=18.228, p<.001$)、年齡 ($\chi^2_{(8)}=24.101, p<.01$)、任職年資 ($\chi^2_{(8)}=20.469, p<.01$)、辦公室位置 ($\chi^2_{(10)}=28.480, p<.01$) 有顯著關聯。以性別觀察，男性 (74.6%) 認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求的比率高於女性 (65.0%)。以年齡觀察，認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求的比率以「51 歲及以上」(81.6%) 較高、「未滿 22 歲」(75.0%) 次之，其餘認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求的比率較低，約為六成。以任職年資觀察，「15 年及以上」(76.5%) 認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求的比率最高，其餘認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求的比率較低，約為六成。以辦公室位置觀察，「中部辦公室」(86.0%) 與「科技大樓」(78.4%) 認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求的比率較高，其餘認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求的比率較低，約為六成 (詳圖三十二)。

圖三十一 我認為本部提供的硬體環境設備 (如廁所) 已考量不同性別的需求



圖三十二 我認為本部提供的硬體環境設備（如廁所）已考量不同性別的需求

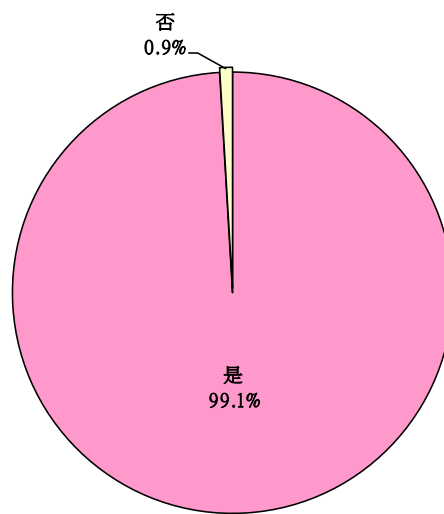


六、「性別意識培力訓練」相關問項

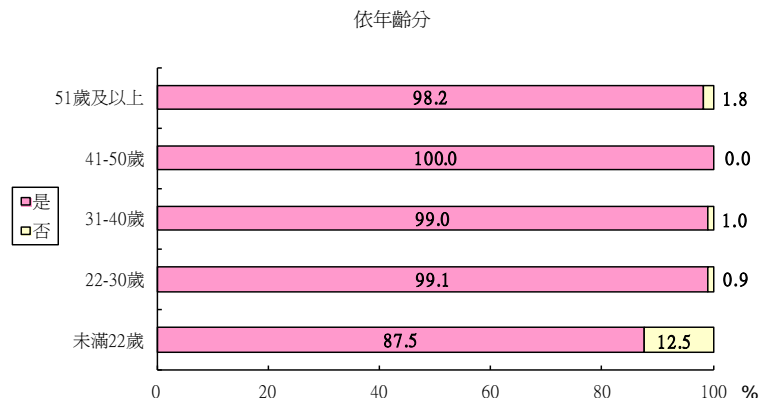
(一) 九成九的員工知道可以透過參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習等，提升個人性別平等意識。

知道本部可以透過參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習等，提升個人性別平等意識者占 99.1%，不知者占 0.9%（詳圖三十三）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與年齡（ $\chi^2_{(4)}=15.425, p<.01$ ）有顯著關聯。以年齡觀察，除「未滿 22 歲」（87.5%）知道的比率較低外，其餘知道的比率均超過九成八（詳圖三十四）。

圖三十三 我知道可以透過參加性別主流化課程訓練、專題演講、座談會、團體討論或線上學習等，提升個人性別平等意識



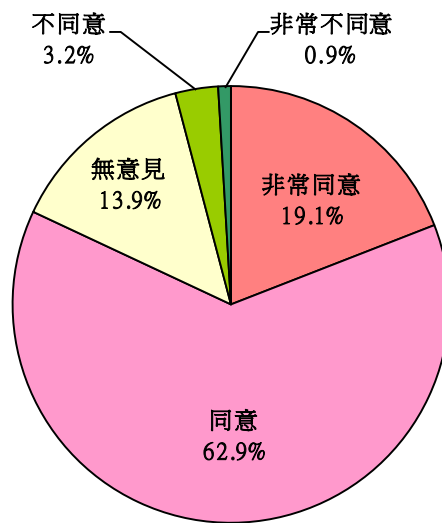
圖三十四 我知道可以透過參加性別主流化課程訓練、專題演講、座談會、團體討論或線上學習等，提升個人性別平等意識



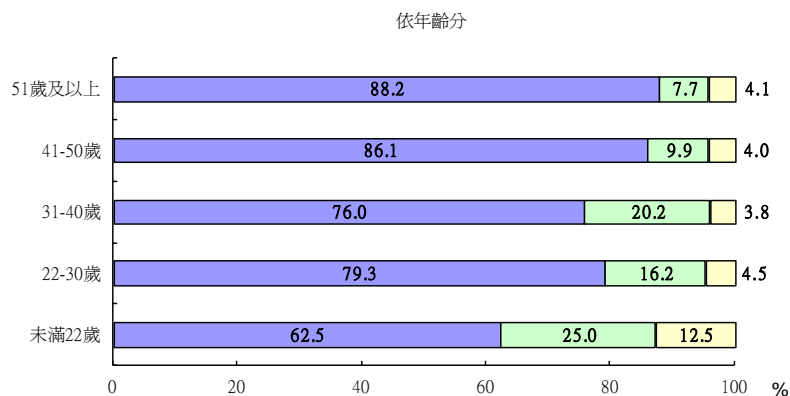
(二) 八成二的員工認同參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習有助於提升個人的性別平等意識，較 98 年增加 5.5 個百分點。

認同參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習有助於提升個人的性別平等意識者占 82.0% (同意 62.9%，非常同意 19.1%)，較 98 年增加 5.5 個百分點，不認為參加性別主流化課程訓練有助於提升個人性別平等意識者占 4.1% (不同意 3.2%，非常不同意 0.9%)，表示無意見者達 13.9% (詳圖三十五)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與年齡 ($\chi^2_{(8)}=21.961, p<.01$)、辦公室位置 ($\chi^2_{(10)}=26.304, p<.01$) 有顯著關聯。以年齡觀察，認同參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習有助於提升個人的性別平等意識者以「51 歲及以上」(88.2%) 所占比率最高、「41-50 歲」(86.1%) 次之、「未滿 22 歲」(62.5%) 所占比率最低。以辦公室位置觀察，認同參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習有助於提升個人的性別平等意識者「中部辦公室」(95.6%) 所占的比率最高、餘依序為「二辦(忠孝東路)」(84.4%)、「科技大樓」(81.5%)、「中央聯合辦公大樓南棟」(81.4%)、「三辦(徐州路)」(79.6%)、「部本部(中山南路)」(77.2%) 的比率最低 (詳圖三十六)。

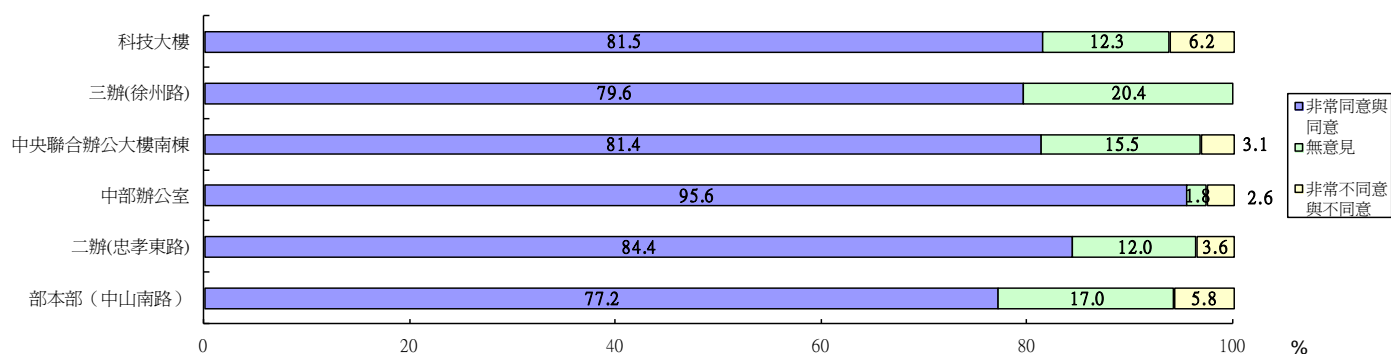
圖三十五 我認為參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習有助於提升個人的性別平等意識



圖三十六 我認為參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習有助於提升個人的性別平等意識



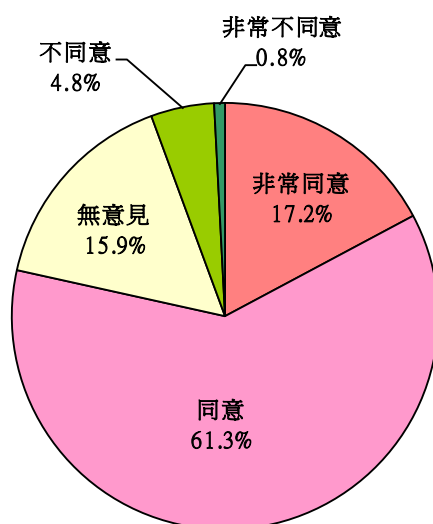
依辦公室位置分



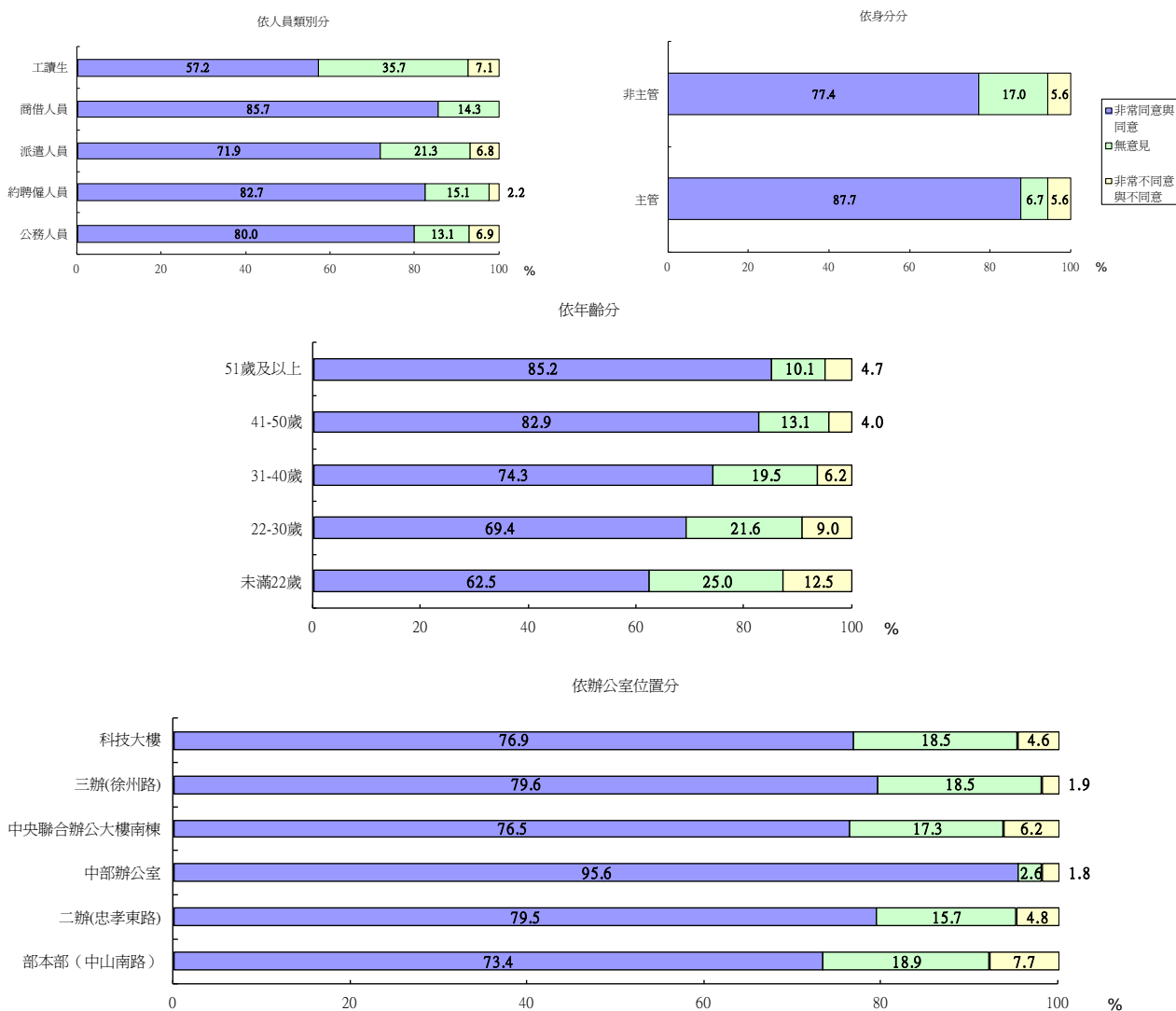
(三) 近七成八的員工認為參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習後對個人執行或推動教育工作時具有助益，較 98 年增加 5.7 個百分點。

認為參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習後對個人執行或推動教育工作時具有助益者占 78.5% (同意 61.3%，非常同意 17.2%)，不認為性別主流化課程訓練後對個人執行或推動教育工作時具有助益者占 5.6% (不同意 4.8%，非常不同意 0.8%)，表示無意見者達 15.9% (詳圖三十七)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與人員類別 ($\chi^2_{(8)}=21.707, p<.01$)、身分 ($\chi^2_{(2)}=6.530, p<.05$)、年齡 ($\chi^2_{(8)}=18.343, p<.05$)、辦公室位置 ($\chi^2_{(10)}=27.706, p<.01$) 有顯著關聯。以人員類別觀察，認同參加性別主流化課程訓練後對個人執行或推動教育工作時具有助益者以「商借人員」(85.7%) 所占最高，「工讀生」(57.2%) 所占最低。以身分別觀察，「主管」(87.7%) 較「非主管」(77.4%) 認同參加性別主流化課程訓練後對個人執行或推動教育工作時具有助益。以年齡觀察，認同參加性別主流化課程訓練後對個人執行或推動教育工作時具有助益以「51 歲及以上」(85.2%) 所占比率最高、以「41-50 歲」(82.9%) 次之、以「未滿 22 歲」(62.5%) 所占比率最低。以辦公室位置觀察，任職於「中部辦公室」(95.6%) 者認為研習訓練後對個人執行或推動教育工作時具有助益所占比率最高，其餘認同的比率占七成以上不超過八成 (詳圖三十八)。與 98 年相較，101 年知道的比率占 78.5%，較 98 年之 72.8% 增加 5.7 個百分點 (詳圖三十九)。

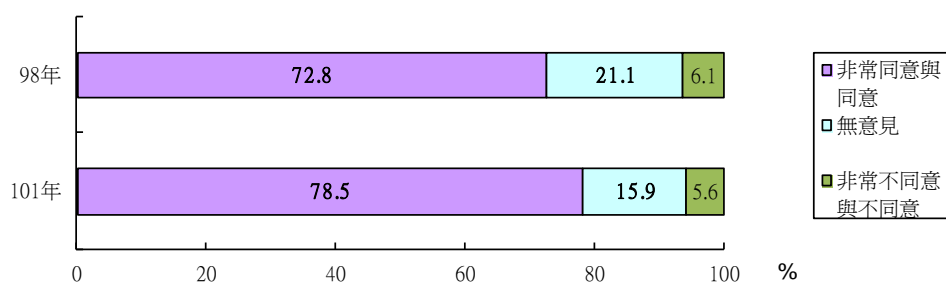
圖三十七 我認為參加性別主流化研習訓練 (實體或線上課程) 後對個人執行或推動教育工作時具有助益



圖三十八 我認為參加性別主流化研習訓練（實體或線上課程）後對個人執行或推動教育工作時具有助益



圖三十九 我認為參加性別主流化研習訓練（實體或線上課程）後對個人執行或推動教育工作時具有助益

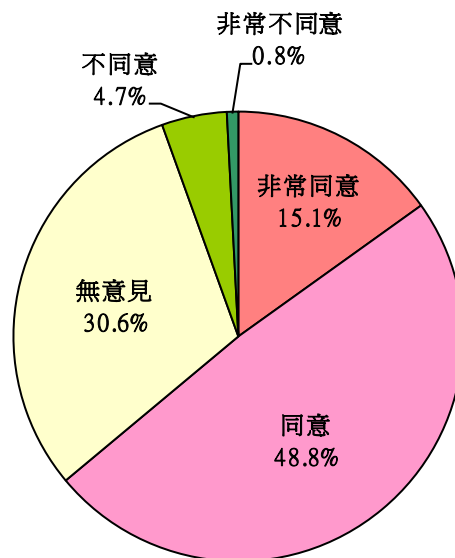


七、「提升女性主管比例」相關問項

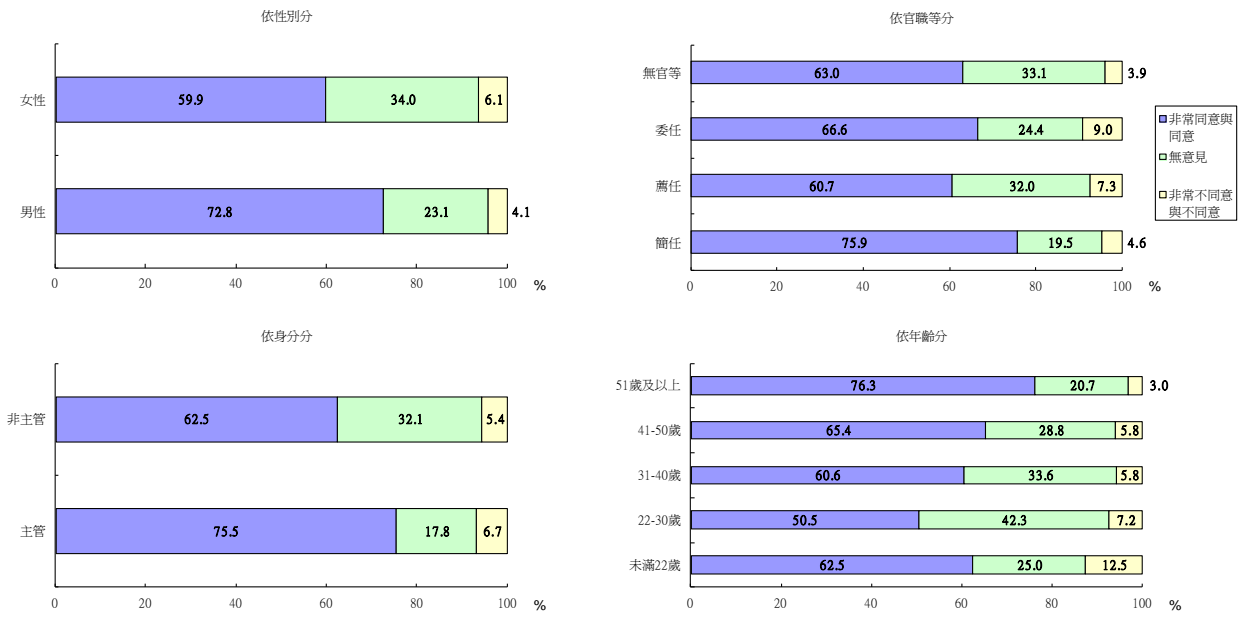
(一) 近六成四的員工認為本部積極培育女性公務人才，並重視女性主管之遴拔，較 98 年增加 8.5 個百分點

認為本部積極培育女性公務人才，並重視女性主管之遴拔者占 63.9%（同意 48.8%，非常同意 15.1%），不認為本部積極培育女性公務人才，並重視女性主管之遴拔者占 5.5%（不同意 4.7%，非常不同意 0.8%），表示無意見者達 30.6%（詳圖四十）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2_{(2)}=13.199$ ， $p<.01$ ）、官職等（ $\chi^2_{(6)}=13.435$ ， $p<.05$ ）、身分（ $\chi^2_{(2)}=7.752$ ， $p<.05$ ）、年齡（ $\chi^2_{(8)}=22.820$ ， $p<.01$ ）有顯著關聯。以性別觀察，男性（72.8%）較女性（59.9%）同意本部積極培育女性公務人才，並重視女性主管之遴拔。以官職等觀察，認同本部積極培育女性公務人才，並重視女性主管之遴拔者為「簡任」（75.9%）所占最高，其餘認同的比率均超過六成。以身分別觀察，主管（75.5%）較非主管（62.5%）同意本部積極培育女性公務人才，並重視女性主管之遴拔。以年齡觀察，認同本部積極培育女性公務人才，並重視女性主管之遴拔者為「51 歲及以上」（76.3%）所占最高，「22-30 歲」（50.5%）所占最低（詳圖四十一）。與 98 年相較，101 年知道的比率占 63.9%，較 98 年之 55.4% 增加 8.5 個百分點（詳圖四十二）。

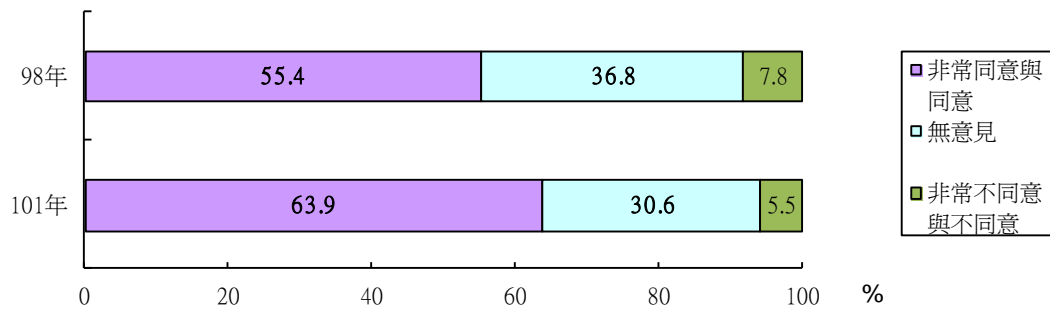
圖四十 認為本部積極培育女性公務人才，重視並提升女性主管之遴拔



圖四十一 認為本部積極培育女性公務人才，重視並提升女性主管之遴拔



圖四十二 認為本部積極培育女性公務人才，重視並提升女性主管之遴拔



八、開放性問項

Q20. 覺得本部在推動「性別平等工作」上還可以努力的部分(可複選):

題號	項目	總人數	勾選人數	百分比	文字意見
20-1	<input type="checkbox"/> 性騷擾防治	854	146	17.1	請舉例： 1. 視線。 2. 提倡尊重合諧的工作環境。 3. 加強主管防治觀念，因為該等人員為最容易違反。 4. 不受歡迎之追求行為致影響公務。
	<input type="checkbox"/> 言語	854	115	13.5	
	<input type="checkbox"/> 肢體接觸行為	854	72	8.4	
	<input type="checkbox"/> 展示或播送令人心生畏怖、感受敵意或冒犯之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品	854	68	8.0	
	<input type="checkbox"/> 其他	854	7	0.8	
20-2	<input type="checkbox"/> 禁止性別歧視	854	54	6.3	請舉例： 1. 未婚歧視。 2. 升遷及考績(6人)。 3. 性別應平等對待(2人)。 4. 主管好惡。 5. 硬體環境設施。 6. 語言輕浮。
20-3	<input type="checkbox"/> 提升女性主管比率	854	134	15.7	
	<input type="checkbox"/> 單位主管	854	106	12.4	
	<input type="checkbox"/> 單位副主管	854	53	6.2	
	<input type="checkbox"/> 科課組長(主任)	854	34	4.0	
	<input type="checkbox"/> 股長	854	12	1.4	
20-4	<input type="checkbox"/> 性別意識培力訓練	854	66	7.7	請舉例： 1. 辦理教育訓練。 2. 政策面、教育統計。 3. 研習。 4. 上課。 5. 主管好惡。 6. 性別主流化研習。 7. 辦理講座。 8. 業務檢視。 9. 未能改變社區人士及深入民眾心中。

題號	項目	總人數	勾選人數	百分比	文字意見
20-5	<input type="checkbox"/> 育嬰留職停薪期間之配套福利措施	854	117	13.7	<p>請舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 派遣人員育嬰假之職務保障（5人）。 2. 聘任職務代理人（3人）。 3. 派遣人員相關福利不清楚。 4. 留停前後之年度服務月數得併計年度休假日數。 5. 相關諮詢服務統一窗口（3人）。 6. 保有國旅卡的福利。 7. 育兒津貼、提供關於育兒訊息（2人）。 8. 應由更積極性的配套以鼓勵育嬰同仁，以激勵生育率。 9. 科組主管申請育嬰留職停薪不應遭受降為非主管職之待遇。 10. 按現成規定執行（2人）。 11. 年終考績的評定應有明確規範（3人）。 12. 提供家中有小學生之家長，部分工時之育嬰留停措施，例如每天可提早兩小時下班照顧小孩。 13. 建議視子女人數設計不同的福利措施。如生第1個小孩，留職停薪補助6成本俸；如果生第2個、第3個，補助的額度是否能提高至7成、本俸。
20-6	<input type="checkbox"/> 符合性別需求之硬體環境設施	854	88	10.3	<p>請舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 坐式馬桶增設馬桶坐墊紙。 2. 男女廁所比例女性多一些（23人）。 3. 洗手台和馬桶水量過小，造成不方便及尷尬。 4. 各樓層設哺乳室（3人）。 5. 地板縫隙 對於穿高跟鞋者不便。 6. 本部應規劃設置托育中心（2人）。 7. 集乳室之設置地點與環境宜改善。 8. 茶水間可適度增加空間，或女士專用（2人）。 9. 增加適合女性之運動器材。 10. 廁所數與使用人數比例應核實調查，不光僅認為女廁間數多於男廁間數即符合「性別需求」。 11. 廁所無論男廁或女廁請加裝門簾或霧面透光門（2人）。

題號	項目	總人數	勾選人數	百分比	文字意見
20-7	<input type="checkbox"/> 促進工作平等之措施	854	56	6.6	<p>請舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 具體托育措施，使女性同仁無後顧之憂（2人）。 2. 不要為了要辦公室性別人數"均衡"而於人員遷調甄選時特別考量某一性別。 3. 公平的升遷（2人）。 4. 主管好惡、以偏蓋全、官官相護。 5. 育嬰假。 6. 生理假不應放在病假日數計算。
20-8	<input type="checkbox"/> 其他	854	27	3.2	<p>請舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 所謂性別平等並不是單一性別的職務晉升；集哺乳室所在的地下室空間事實上空氣品質對健康並不適宜。 2. 對於同仁遭受其他部內同仁性騷擾或性別歧視，加強保護受害人隱私的申訴及救濟管道。 3. 不該把辦公室當育嬰中心，將小孩帶到辦公室上班，吵到其他同仁上班之外，還要麻煩其他同仁幫忙帶小孩，這樣並不是落實性別平等，如果有必要，應該是在本部另外設一個可以安心托嬰的地點。 4. 改善哺乳室的設備，如：空調。 5. 因晚婚導致生產年齡延後，建議未來對主管人員懷孕或育嬰留職停薪應有更友善的對待與鼓勵。 6. 因家裡有幼小兒童需照顧而無法時常加班，卻因此可能被認為對工作付出不夠，卻無視於部分同仁加班僅為了領取加班費，並非實務上工作需求，此部分建議可有配套或因應措施。 7. 同仁托兒服務。 8. 教育部應附設幼兒園，以協助同仁解決托育問題。

題號	項目	總人數	勾選人數	百分比	
20-8 (續)					<p>9. 第18題本部積極培育"女性"公務人才，重視並提升"女性"主管之遴拔。與第11題及第12題相關，本部如果積極培育女性人才，即違反第11題及第12題之問卷。設計問卷似有性別歧視之觀念，建議依第15點、第16點檢討後再予加強性別平等訓練。</p> <p>10. 含公傷假等需三個月以上長期代理人力，需有特聘替代人力而非現有人力代理，影響工作品質。</p> <p>11. 對待不同職等的人員，主管應該一視同仁給予對待。</p> <p>12. 非僅考量性別因素，而不論其人格、能力而給予特定性別者之優先升遷機會，否則為形式的平等但卻是實質的不平等，於公務績效並無任何助益。</p> <p>13. 上述10-19中，若無個人經歷，如14、19，則無法填寫意見，僅以無意見表述。</p> <p>14. 為何性別平等只注重公務上沒有提到有關家庭性別平等的公平地位。</p> <p>15. 辦理許多性平教育宣導惟未見社區人士有此認知尚須努力。</p> <p>16. 我認為參加性別主流化研習訓練有助於提昇個人性別平等意識。</p> <p>17. 不認同產假，育嬰留職停薪人員以佔據單位考績甲等人員比率的方式，給予考績絕對保障，如此對於代理他的工作的人，認真工作的人卻併於考績甲等比率競爭，這是不公平的。如果產假，育嬰假這是國家鼓勵生育的政策，並要求給予甲等保障，建議應另增名額，以免排擠工作認真同仁的考績。</p> <p>18. 要求大家教育訓練、填問卷、填時數，但相對福利少，流於形式。</p> <p>19. 本部性別平等委員會及性別平等專案小組功能似有疊床架屋之情形，委員們彼此間不斷的對部內同仁進行業務列管，列管事項重疊，易造成同仁為配合各委員們的要求而身心俱疲。另，不斷要求同仁須達到一定時數之性平課程時數，同仁工作極為繁忙心裡還需惦記著數不足之壓力，且要再撥出額外的時間，去湊足所要求之性平時數，是否確實真的對性平的意識有所提升。</p>

參、結論與建議

本年問卷調查顯示，本部推動性別主流化在「性別平等現況自評」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「硬體環境設施」、「性別意識培力訓練」、「提升女性主管比例」等方面已有顯著成效，以下茲依調查結果提出結論與幾點建議：

一、「性別平等現況自評」

- (一) 八成七的員工知道「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已經在 101 年 1 月 1 日正式生效，一成三的員工填答不知道，以「22-30 歲」、年資「1-5 年」知道比率最低。
- (二) 八成九的員工知道行政院性別平等處已於 101 年 1 月 1 日成立，為我國負責性別平等業務之專責機關，一成一的員工填答不知道，以「工讀生」、「無官等」、「22-30 歲」知道的比例最低。
- (三) 八成八的員工知道行政院婦女權益促進委員會已於 101 年 1 月 1 日改制為行政院性別平等會，並負責性別平等政策綱領之推動與落實，一成二的員工填答不知道，以「工讀生」知道的比例最低。
- (四) 七成員工知道本部榮獲行政院第 10 屆推動性別主流化金馨獎第 1 組團體獎，近三成的員工填答不知道，以「工讀生」、「無官等」、「非主管」、「未滿 1 年」所占比率最低。
- (五) 六成六員工表示了解「性平法」相關條文內容，了解比率較 98 年增加 2.8 個百分點，以「女性」、「派遣人員」、「無官等」、「非主管」、「未滿 22 歲」、「1-5 年」、「部本部（中山南路）」瞭解比率最低。
- (六) 整體而言，同仁對「性別平等現況自評」知道的比例較 98 年為佳，惟與人員類別及年齡相關，故本項仍需加強宣導，尤其針對新進、年輕及無官等之員工。

二、「性別歧視之禁止」

- (一) 員工認為其服務單位會視職務或業務性質有性別考量，較 98 年略減 0.8 個百分點。在升遷方面近一成六員工認為長官有性別考量。一成六員工認為所服務的單位，不論實際工作表現如何，總是給予特定性別同仁較高評價。整體而言，認為性別因素會影響職務、升遷、工作表現者以「工讀生」、「未滿 22 歲」同仁比率較高。
- (二) 整體而言，同仁對「性別歧視之禁止」之感受與 98 年相較，差異不大，惟近三成員工認為其服務單位會視職務或業務性質有性別考量，此部分仍需加強宣導。

三、「性騷擾之防治」

- (一) 九成七的員工知道「性別三法」均有防治性騷擾的規定。此外，「教育部性騷擾與性別歧視防治及處理要點」，已於 95 年 9 月 28 日公布實施，有九成四的同仁知道本部已訂定並公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法；近六成二認為本部對違反性平法之事件設有暢通的救濟及申訴管道。

(二) 本部在推動「性別平等工作」中，有一成七員工表示在「性騷擾之防治」方面仍需加強宣導，尤其在「言語」及「肢體接觸行為」上，惟較 98 年減少 5.4 個百分點。

(三) 除加強宣導同仁在言語與肢體互動之彼此尊重外，未來仍應持續宣導本處理要點並加強救濟與申訴程序部分。

四、「促進工作平等措施」

(一) 七成九的同仁知道行政院人事總處「公務福利 e 化平台」已與全國多家育嬰中心、幼兒園及課後托育中心簽訂優惠托育合約，提供本部同仁托兒服務；近一成六的同仁認為如請「育嬰留職停薪」，服務單位會不問其工作表現如何，於年終辦理考績考評作業時，給予較低等次的考評，表示無意見者達三成五。

(二) 公務人員年終考績應綜合其工作、操行、學識、才能四項予以評分，依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假或育嬰留職停薪假不應影響其考績；調查結果顯示有此負面感受之同仁近一成六，此現象值得正視。

(三) 本部在推動「性別平等工作」中，約一成四（13.7%）員工表示在「育嬰留職停薪期間之配套福利措施」方面仍需加強，如派遣人員育嬰假之職務保障措施、增派臨時性替代人力、保障非正式人員育嬰留職停薪之福利、人事單位應有相關諮詢服務統一窗口並主動公告相關配套措施、員工權益及申辦程序。

五、「硬體環境設施」

(一) 九成三的員工知道本部在部本部、二辦、三辦、中辦與科技大樓均設有集哺乳室供同仁及洽公民眾與訪客使用，較 98 年增加 5.4 個百分點，惟本部任職於「中央聯合辦公大樓南棟」、「未滿 22 歲」及「未滿 1 年」員工知道該項訊息的比率較低。

(二) 六成八的員工認為本部的硬體環境設備已考量不同性別的需求，除「中部辦公室」（86.0%）與「科技大樓」（78.4%）滿意度較高之外，以「三辦（徐州路）」、「中央聯合辦公大樓南棟」之滿意度較低。

(三) 本部在推動「性別平等工作」中，約一成（10.3%）員工表示在「硬體環境設施」方面仍需加強，如：男女廁所比例女性多一些、坐式馬桶增設馬桶坐墊紙、增設哺乳室、本部應規劃設置托育中心等。

六、「性別意識培力訓練」

(一) 近九成九的員工知道可以透過參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習等，提升個人性別平等意識。近八成二的員工認同參加性別主流化研習訓練有助於提升個人性別平等意識，較 98 年增加 5.5 個百分點。七成九的員工認為參加性別主流化研習訓練後對個人執行或推動教育工作時具有助益，較 98 年增加 5.7 個百分點。

(二) 本部在推動「性別平等工作」中，7.7%員工表示在「性別意識培力訓練」方面仍需加強，宜辦理教育訓練、性別主流化研習、講座...等增加同仁參與實體課程的機會。

(三) 本次調查顯示「性平法」相關條文內容仍有持續訓練之必要，建議爾後之課程設計除與婦權與性別相關之基礎法規與國際公約外，亦能強化實務運用的部分，俾利同仁活用於制訂法令、政策、方案計畫及資源分配時，納入性別主流化觀點，考量不同性別觀點與需求，對同仁執行或推動教育工作時有所助益。

七、「提升女性主管比例」

(一) 近六成四的員工認為本部積極培育女性公務人才，並重視女性主管之遴拔，較 98 年增加 8.5 個百分點，表無意見者達三成一。本項滿意度較低者以「女性」、「薦任」、「非主管」、年齡在「22-50 歲」間較顯著。

(二) 本部在推動「性別平等工作」中，有 15.7% 員工表示在「提升女性主管比例」方面仍需加強，其中以提升「單位主管比例」占最多。