

97 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：陳曉佩

壹、 調查概述

- 一、調查目的：為落實性別工作平等法，依據「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」規定，本部於 95 年 5 月 15 日函發「教育部推動性別主流化實施計畫」，目前業已進入推廣階段；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滿意度，特進行本次問卷調查，俾供本部擬訂性別主流化政策與目標之參據，並作為研擬未來改善計畫之參考。
- 二、調查對象：本部（含中部辦公室）依法任（派）用之編制內專任有給公務人員為對象，含編制內約聘僱人員，不含政務人員及臨時人員。扣除長期駐外及受訓員工，本次應填答人數為 540 人，實答人數為 509 人，其中男性 182 人、女性 327 人，問卷回收率 94.26%。
- 三、調查時期：本次調查時間為 97 年 7 月 1 日至 7 月 15 日止。
- 四、調查方法：依「教育部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「性平意識之自評」、「禁止性別歧視環境現況」、「性騷擾防治」、「就業平等」、「性別主流化課程訓練」等五個面向，問卷結構及題目詳如下表：

表一 問卷結構表

項目	題目	97題號	95題號
性平意識自評	我知道兩性工作平等法已經在97年1月16日修正名稱為「性別工作平等法」	1	1
	我知道本部已依性平法的規定，設置哺乳室供員工使用	2	2
	我知道本部已依性平法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公開揭示	3	3
	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，提升個人性別平等意識	4	-
	我參加過性別主流化課程訓練、演講或線上學習	5	-
	我清楚瞭解有關性平法相關條文之規定內容	6	4
	性平法實行後，我對性別議題的觀感或意識有所改變	7	5
禁止性別歧視環境現況	職務考量 我所服務的單位會指定女性職員辦理某些特定類別之業務	8	6
	我所服務的單位在人員的升遷甄審，會視職務需要而有性別上考量	9	7
	升遷 在資格條件相當的情形下，我所服務的單位若有陞遷的機會，長官大多會優先考量男性同仁	11	9
	對女性負面評價 我認為我所服務的單位，長官對於女性擔任主管職務存有負面的評價	12	10
	我認為我所服務的單位，部屬對於女性擔任主管職務存有負面的評價	13	11
	長官重男輕女 依據觀察及瞭解，我所服務的單位若有職務出缺，長官仍多希望能進用男性人員	10	8
我認為我所服務的單位，女性同仁陞遷障礙，主要係長官重男輕女之主觀意識所造成	14	12	
考績 我認為我所服務的單位之考績評比，性別為主要考量因素	15	13	
性騷擾防治	我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	17	15
就業平等	女性同仁如請產假，服務的單位不問其工作表現，會於年終辦理考績時給予較低等次的考評	16	14
性別主流化課程訓練	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昇個人的性別平等意識	18	-

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；若問題 6 至 18 皆回答「無意見」者，問題 19 需輸入文字表達看法；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 18 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 18 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「性平意識之自評」、「禁止性別歧視環境現況」、「性騷擾防治」、「就業平等」、「性別主流化課程」之感受與現況	部內員工對「性平意識之自評」、「禁止性別歧視環境現況」、「性騷擾防治」、「就業平等」、「性別主流化課程」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「性平意識之自評」、「禁止性別歧視環境現況」、「性騷擾防治」、「就業平等」、「性別主流化課程」之現況與感受的影響	部內員工對「性平意識之自評」、「禁止性別歧視環境現況」、「性騷擾防治」、「就業平等」、「性別主流化課程」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「性平意識之自評」、「禁止性別歧視環境現況」、「性騷擾防治」、「就業平等」、「性別主流化課程」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95年相較，探討部內員工對「性平意識之自評」、「禁止性別歧視環境現況」、「性騷擾防治」、「就業平等」之變化	與95年相較，探討部內員工對「性平意識之自評」、「禁止性別歧視環境現況」、「性騷擾防治」、「就業平等」之變化為何？	部內員工之「性平意識之自評」、「禁止性別歧視環境現況」、「性騷擾防治」、「就業平等」與95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。

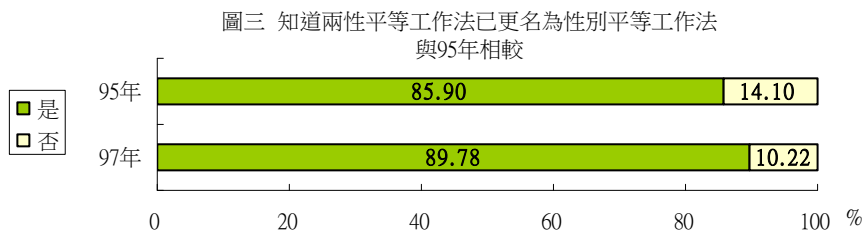
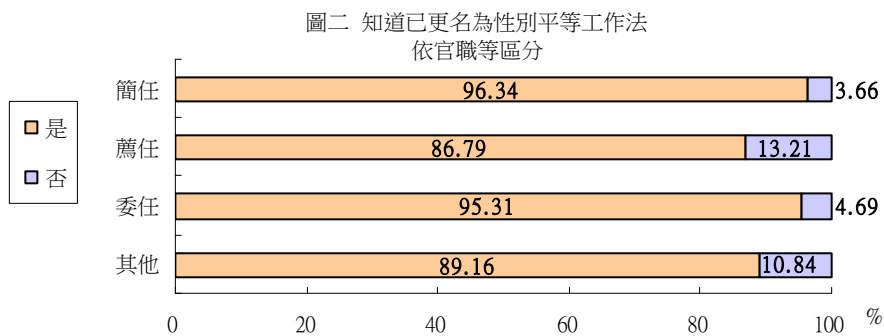
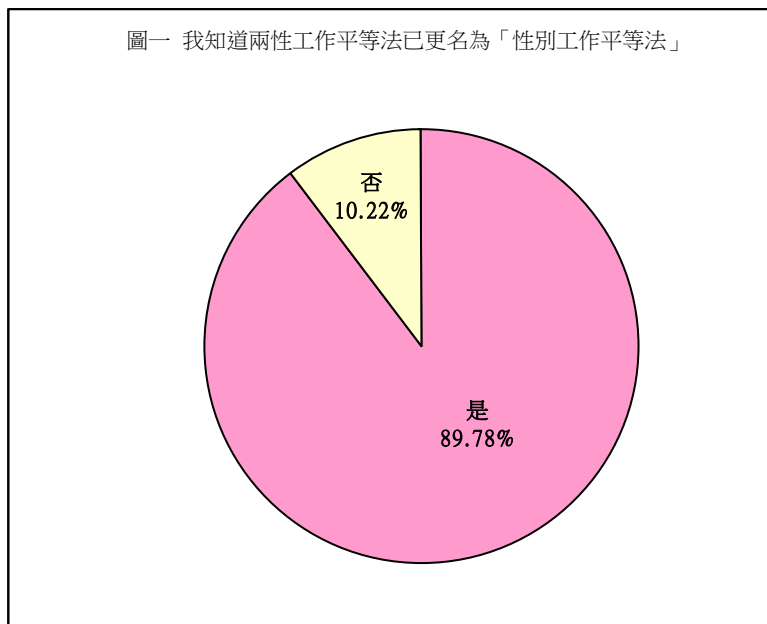
八、其他：本項調查曾於 95 年試辦一次，本次為正式調查。

貳、 提要分析

一、本部員工性平意識自評相關問項

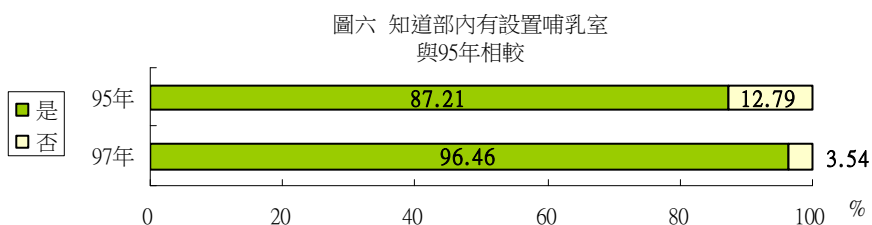
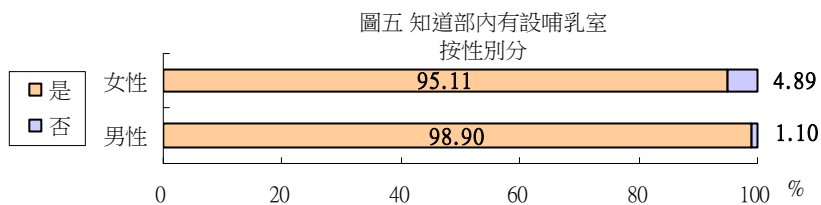
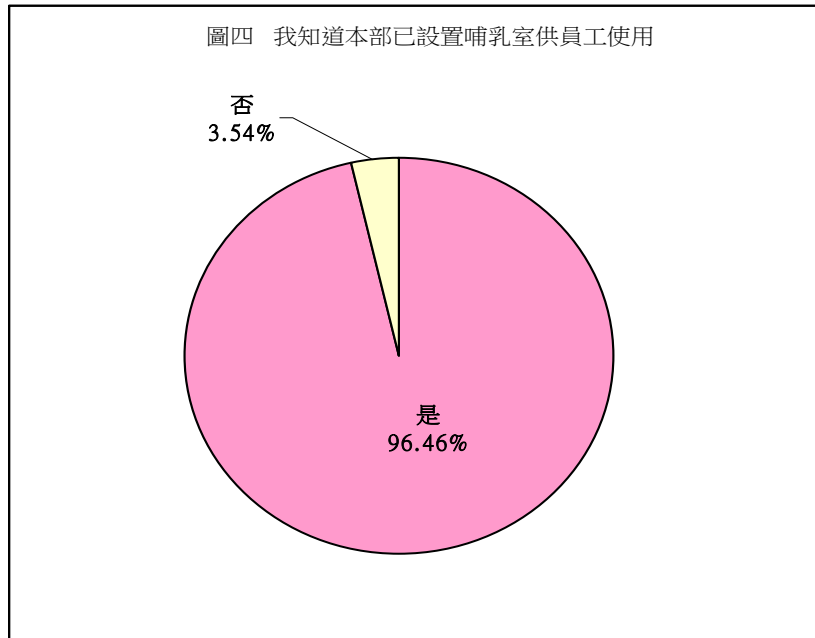
(一) 近九成員工知道「兩性工作平等法」已更名為「性別工作平等法」

本部員工知道「兩性工作平等法」已更名為「性別工作平等法」者占 89.78%，餘 10.22% 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（ $\chi^2_{(3)}=8.757, p<.05$ ）有顯著關聯。就官職等觀察，知道已更名比例以簡任（96.34%）最高、餘依序為委任（95.31%）、其他（89.16%）及薦任（86.79%）（詳圖二）。與 95 年相較，97 年知道「兩性工作平等法」已更名為「性別工作平等法」者較 95 年之 85.90% 增加 3.88 個百分點（詳圖三）。



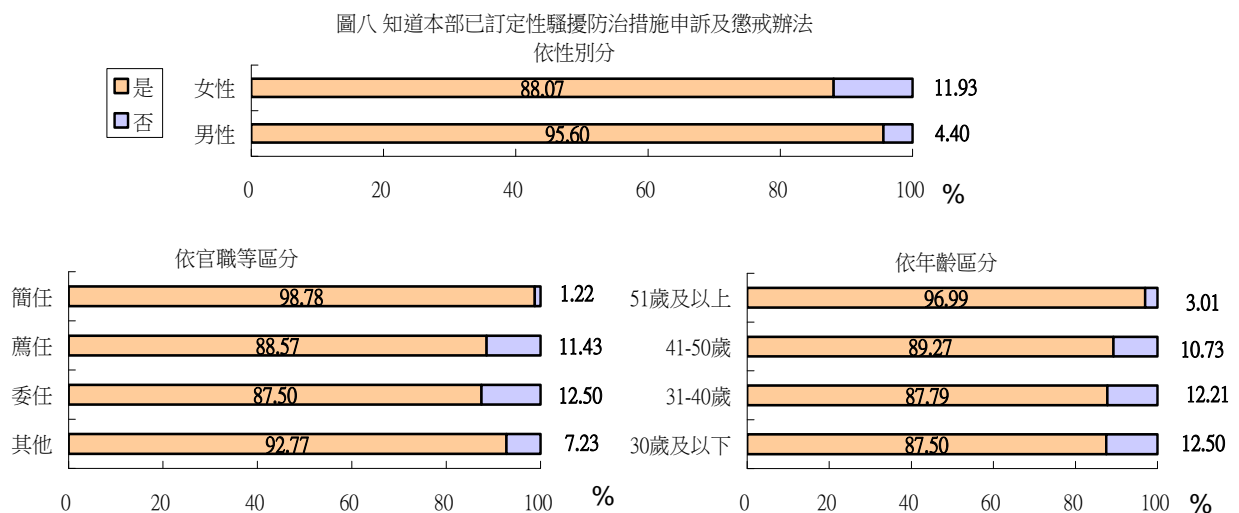
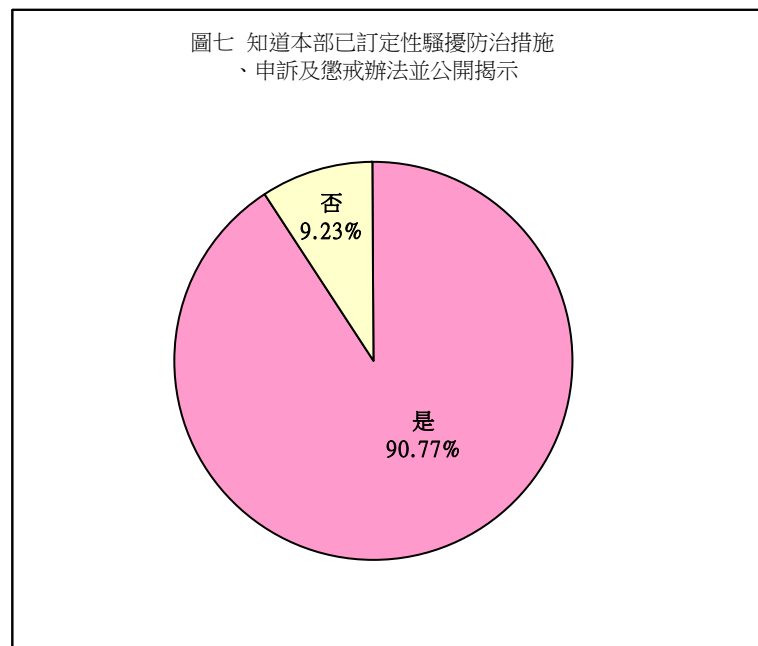
(二) 有九成六員工知道本部業已設置哺乳室供員工使用，較 95 年增加 9.25 個百分點

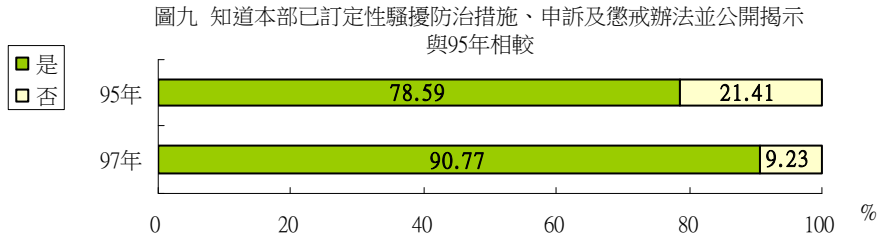
知道本部依「性平法」設置哺乳室之員工占 96.46%，不知者占 3.54%（詳圖四）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2_{(1)}=4.934, p<.05$ ）有顯著關聯。以性別觀察，知道已設置哺乳室的比列男性（98.90%）高於女性（95.11%）（詳圖五）。與 95 年相較，97 年知道本部已設置哺乳室供員工使用者較 95 年之 87.21% 增加 9.25 個百分點（詳圖六）。



(三) 九成的員工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，較 95 年增加 12.18 個百分點

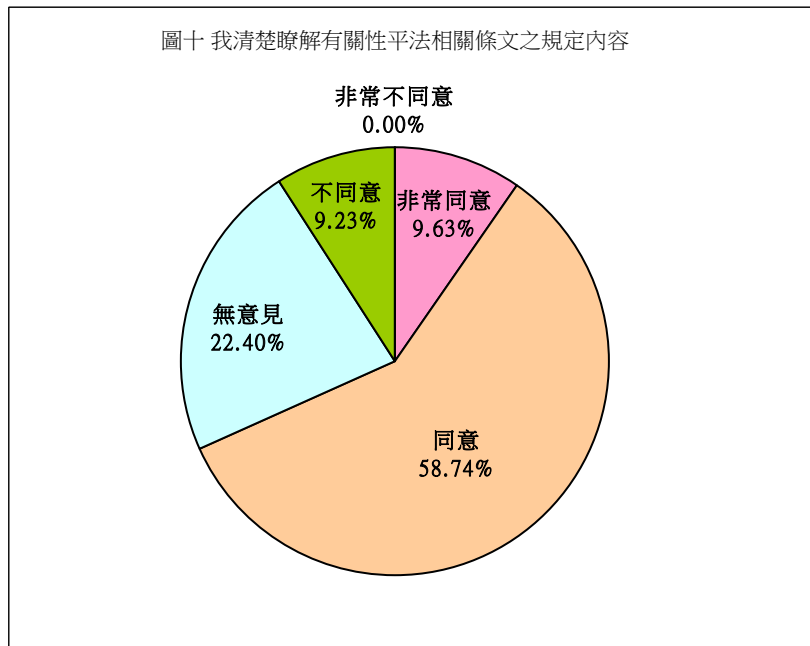
知道本部已依「性平法」訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法並公開揭示者占 90.77%，不知者占 9.23%（詳圖七）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2_{(1)}=7.912, p<.01$ ）、官職等（ $\chi^2_{(3)}=9.106, p<.05$ ）、年齡（ $\chi^2_{(3)}=8.598, p<.05$ ）均有顯著關聯。由性別觀察，知道的比例男性（95.60%）高於女性（88.07%）；由官職等來觀察，以簡任（98.78%）知道的比例最高，餘依序為其他（92.77%）、薦任（88.57%）及委任（87.50%）。若按年齡來觀察，發現年齡越大知道本部已訂定並公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法的比例就越高（詳圖八）。與 95 年相較，97 年知道本部已訂定並公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法者較 95 年之 78.59% 增加 12.18 個百分點（詳圖九）。

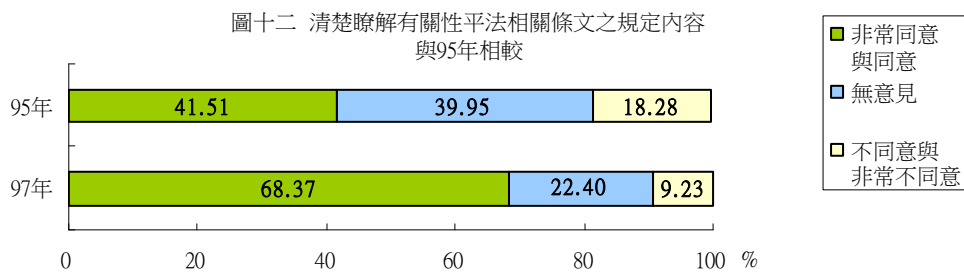
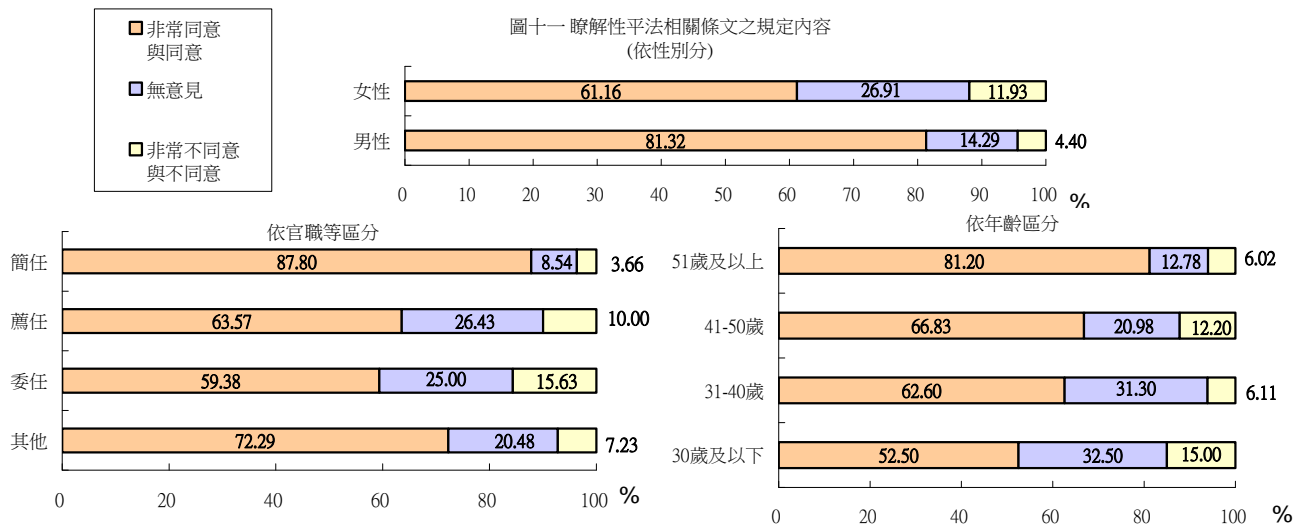




(四) 近七成員工瞭解「性平法」相關條文內容，較 95 年增加 26.86 個百分點

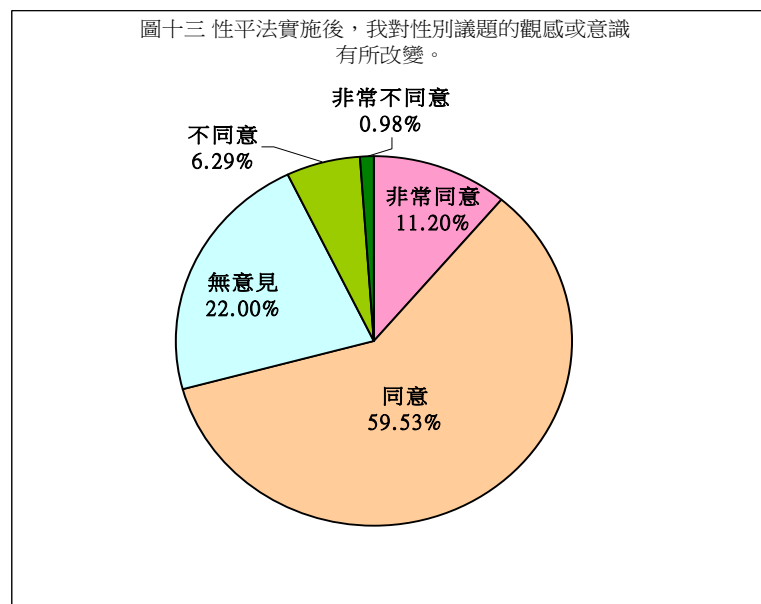
本部員工表示瞭解「性平法」相關條文之規定者占 68.37% (非常同意 9.63%，同意 58.74%)，無意見者占 22.40%，表不同意者占 9.23% (詳圖十)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別 ($\chi^2_{(2)}=22.452, p<.001$)、官職等 ($\chi^2_{(6)}=21.943, p<.01$)、年齡 ($\chi^2_{(6)}=23.786, p<.05$) 均有顯著關聯。由性別觀察，男性 (81.32%) 員工較女性 (61.16%) 員工瞭解性平法相關條文內容。就官職等來觀察，以簡任 (87.80%) 瞭解的比例最高、其他 (72.29%) 次之、委任 (59.38%) 最低。由年齡觀察，發現年齡越大越瞭解「性平法」相關條文內容 (詳圖十一)。與 95 年相較，97 年瞭解「性平法」相關條文內容者較 95 年之 41.51% 增加 26.86 個百分點 (詳圖十二)。



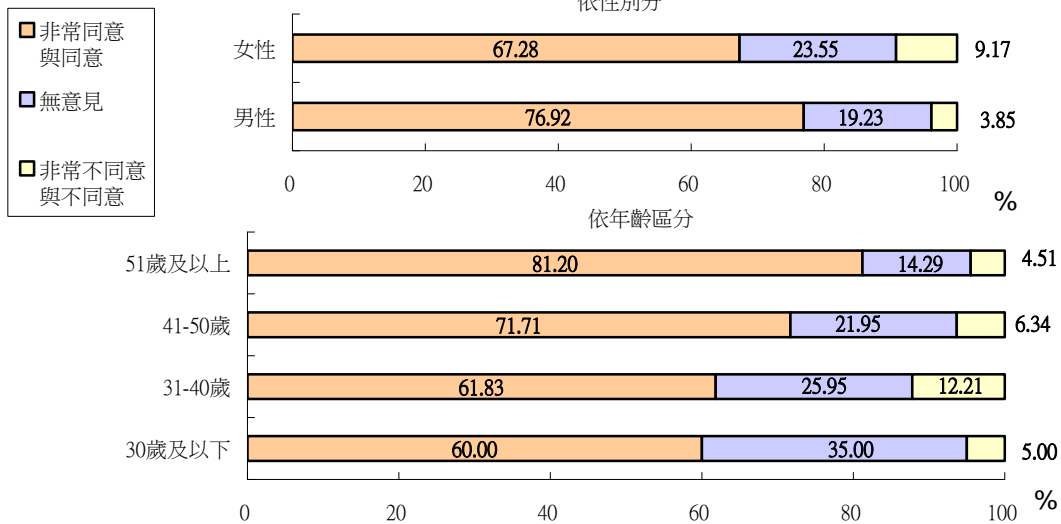


(五)「性平法」實施後，約七成員工對性別議題的觀感或意識有所改變，較95年增加23.35個百分點

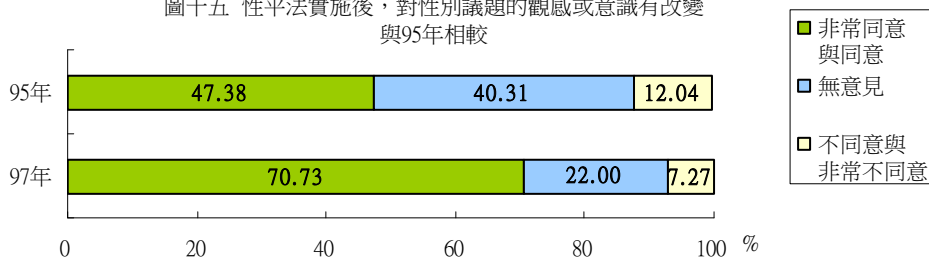
本部員工對性別議題的觀感或意識有所改變占70.73%（非常同意11.20%，同意59.53%），無意見者占22.00%，並無改變者占7.27%（不同意6.29%，非常不同意0.98%）（詳圖十三）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2_{(2)}=7.094, p<.05$ ）、年齡（ $\chi^2_{(6)}=18.132, p<.05$ ）均有顯著關聯。以性別觀察，男性（76.92%）較女性（67.28%）對性別議題的觀感或意識改變為多。由年齡來觀察，年齡越大者越對性別議題觀感或意識改變越多（詳如圖十四）。與95年相較，97年對性別議題的觀感或意識有所改變者較95年之47.38%增加23.35個百分點（詳圖十五）。



圖十四 對性平意識與觀感有改變
依性別分



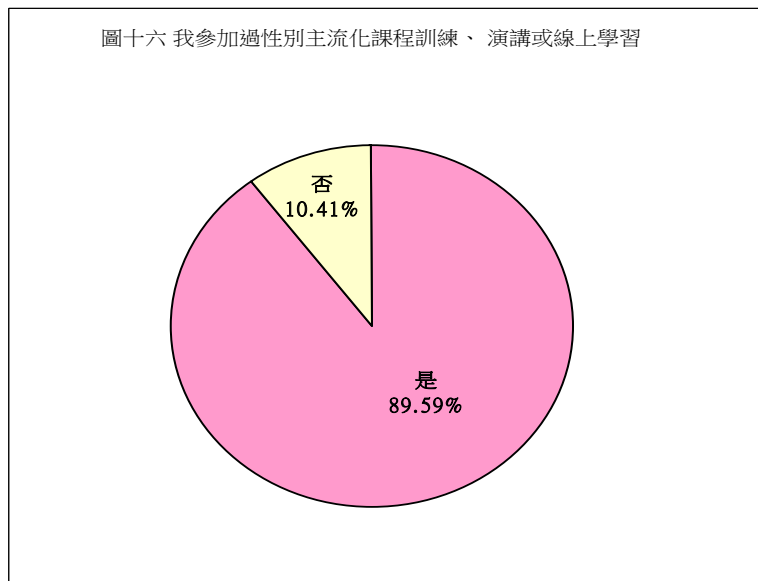
圖十五 性平法實施後，對性別議題的觀感或意識有改變
與95年相較



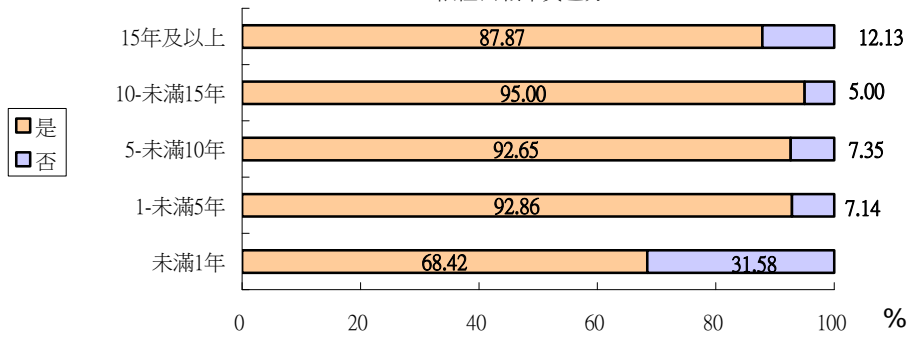
(六) 近九成員工參加過性別主流化課程訓練、演講或線上學習，未參加的一成中，以公職年資未滿一年者占多數

知道可透過參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習，提升個人性別平等意識者占 99.02%，不知者僅占 0.98%。參加過性別主流化課程訓練、演講或線上學習者占 89.59%，未參加過者占 10.41%（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，與任公職年資（ $\chi^2_{(4)} = 13.985, p < .01$ ）有顯著關聯。未參加性別主流化相關課程訓練者所占比率以任公職年資「未滿一年」者（31.58%）最多、「15年及以上」者（12.13%）次之（圖十七）。

圖十六 我參加過性別主流化課程訓練、演講或線上學習



圖十七 參加過性別主流化相關訓練
依任公職年資區分

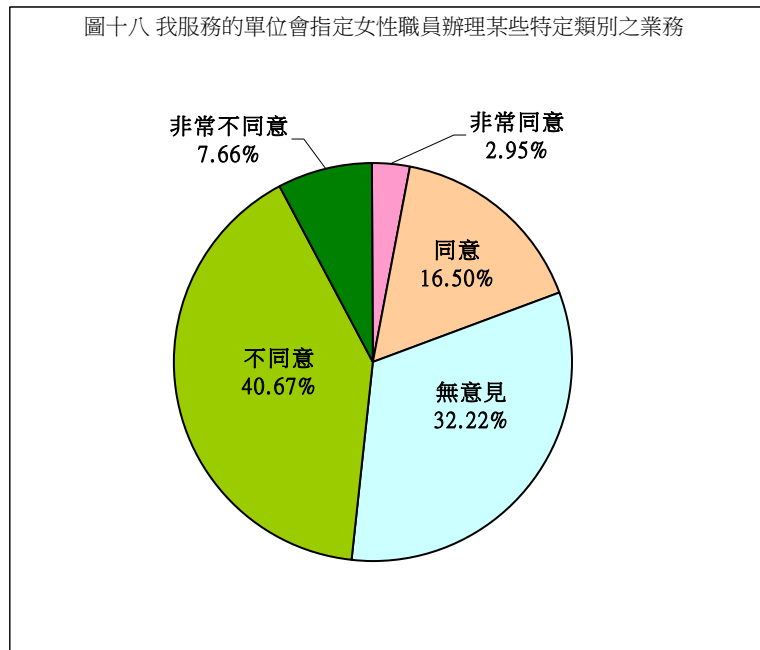


二、員工對禁止性別歧視環境現況之感受相關問項

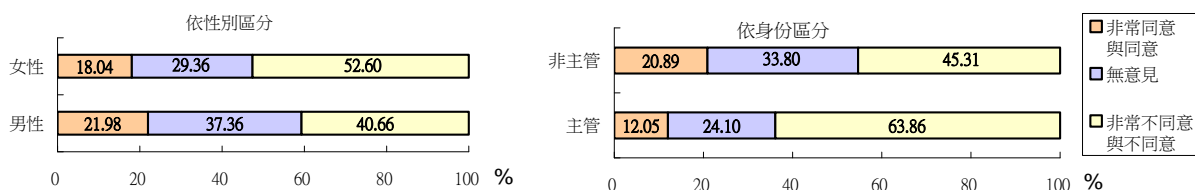
(一) 近二成員工認為其服務單位會指派女性職員辦理某些特定類別之業務，陞遷甄審時會視職務需要而有性別上考量，近五成不認為有此現象，三成二表示無意見。

認為服務的單位會指定女性職員辦理某些特定類別之業務占 19.45% (同意 16.50%，非常同意 2.95%)，不認為服務的單位會指定女性職員辦理某些特定類別之業務占 48.33% (不同意 40.67%，非常不同意 7.66%)，表示無意見者占 32.22% (詳圖十八)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別 ($\chi^2_{(2)}=6.705, p<.05$)、身分 ($\chi^2_{(2)}=9.771, p<.01$) 有顯著關聯。以性別觀察，男性 (21.98%) 認為有此現象較女性 (18.04%) 為多；以身分別觀察，非主管 (20.89%) 較主管 (12.05%) 認為會指派女性職員辦理某些特定類別之業務 (詳圖十九)。

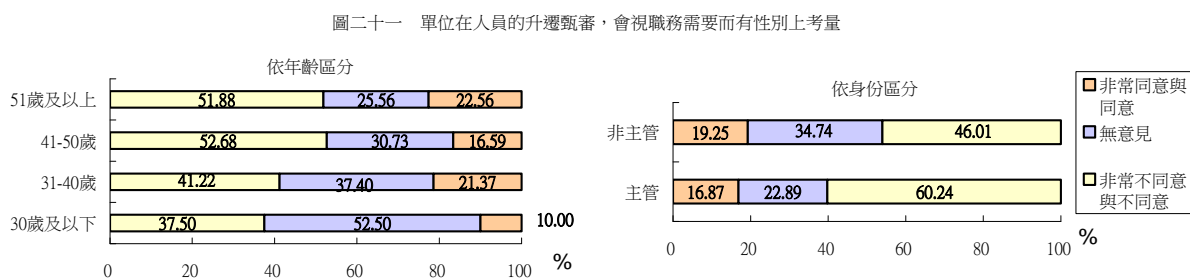
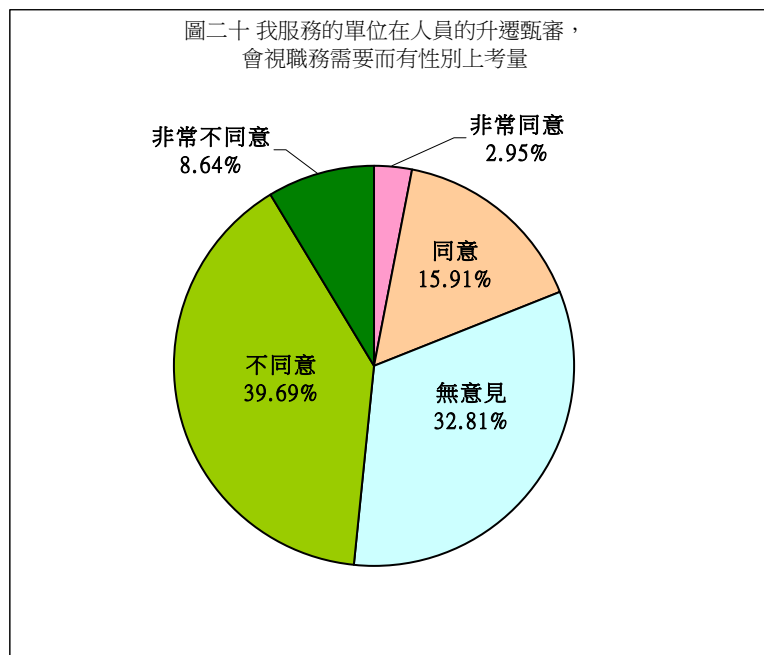
圖十八 我服務的單位會指定女性職員辦理某些特定類別之業務



圖十九 我所服務的單位會指定女性職員辦理某些特定類別之業務

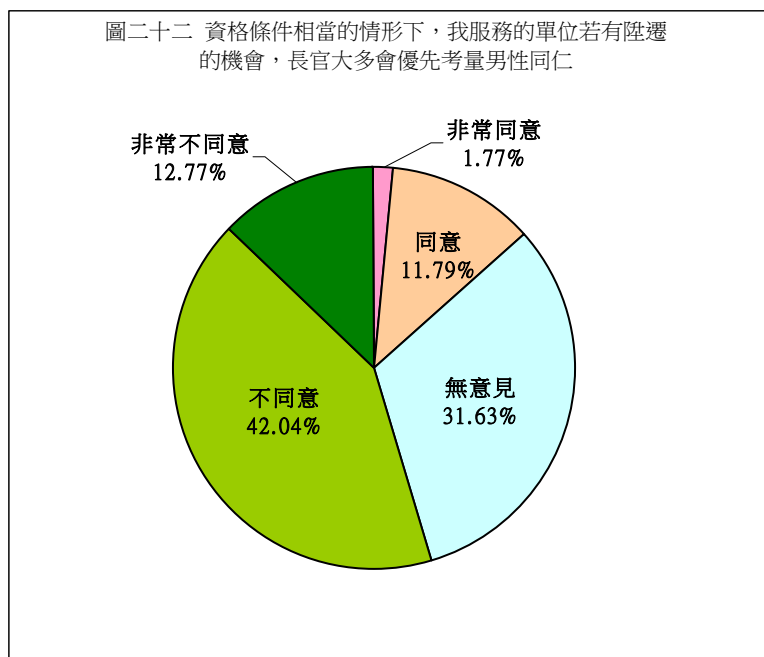


認為服務的單位在人員的陞遷甄審，會視職務需要而有性別考量者占 18.86%（同意 15.91%，非常同意 2.95%），不認為服務的單位在人員的陞遷甄審，會視職務需要而有性別上考量者占 48.33%（不同意 39.69%，非常不同意 8.64%），表示無意見者占 32.81%。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與身分（ $\chi^2_{(2)}=6.093, p<.05$ ）、年齡（ $\chi^2_{(6)}=15.088, p<.05$ ）有顯著關聯。以身分別觀察，非主管（19.25%）較主管（16.87%）認為陞遷甄審，會視職務需要而有性別考量；以年齡觀察，「51 歲以上」的員工認為陞遷時會視職務需要而有性別考量者比例最高（22.56%）、「31-40 歲」次之（21.37%），「30 歲以下」者表示無意見者多達五成二（詳圖二十一）。

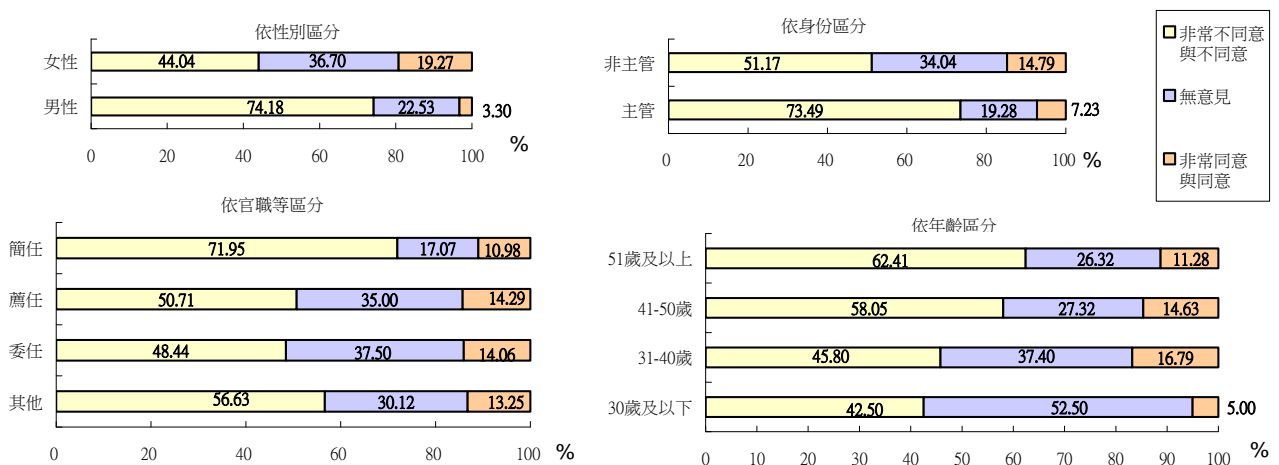


(二) 若有陞遷機會，有一成三員工認為長官會優先考量男性同仁，五成五不認為有此現象，約三成未表示意見。

「在資格條件相當的情形下，若有陞遷的機會，認為長官會優先考量男性同仁」的占 13.56%（同意 11.79%，非常同意 1.77%），不認為長官會如此的占 54.81%（不同意 42.04%，非常不同意 12.77%），此外，表示無意見者占 31.63%（詳圖二十二）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2(2)=48.795, p<.001$ ）、官職等（ $\chi^2(6)=13.563, p<.05$ ）、身分（ $\chi^2(2)=14.027, p<.01$ ）、年齡（ $\chi^2(6)=17.978, p<.05$ ）均有顯著關聯。以性別觀察，女性（19.27%）認為有此現象者較男性（3.30%）為多；以身分別觀察，非主管（14.79%）較主管（7.23%）認為長官會優先考量男性同仁；由官職等來觀察，簡任（71.95%）明顯較其他官職等（薦任 50.71%、委任 48.44%、其他 56.63%）不認為有此現象。由年齡觀察，「31-40 歲」的員工認為陞遷時長官會優先考量男性同仁者較其他年齡層高，「30 歲以下」者表示無意見的多達五成二（詳圖二十三）。

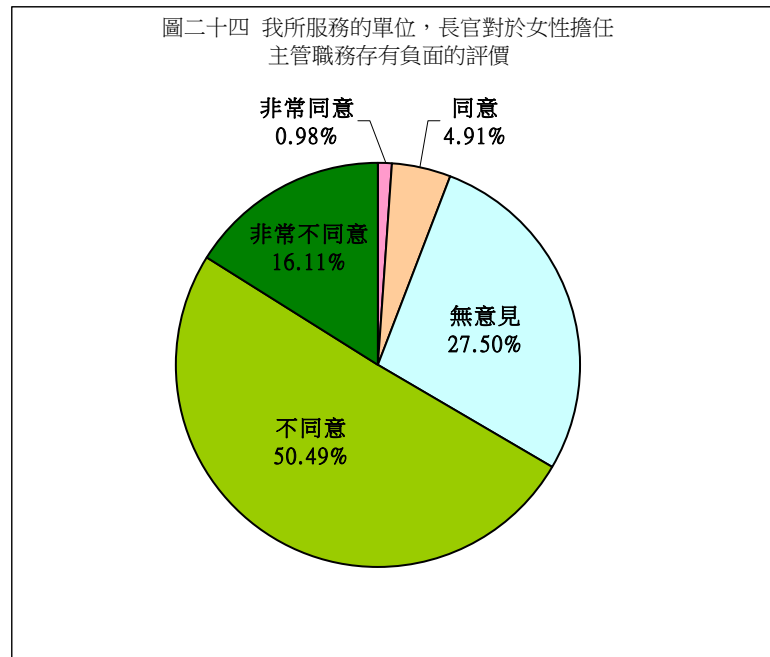


圖二十三 我所服務的單位若有陞遷的機會，長官大多會優先考量男性同仁

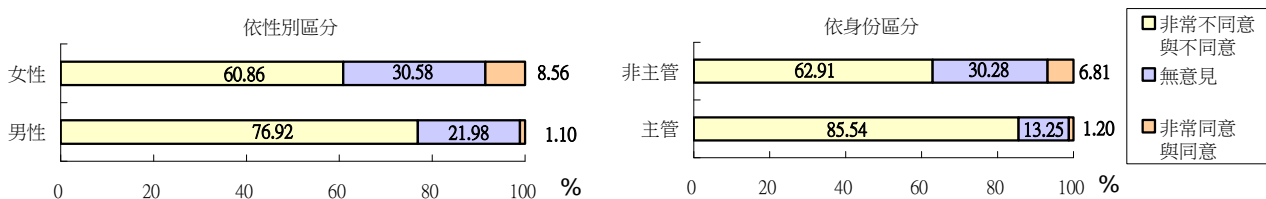


(三) 不到一成之員工認為長官或部署對於女性擔任主管存有負面的評價，約三分之二不表認同

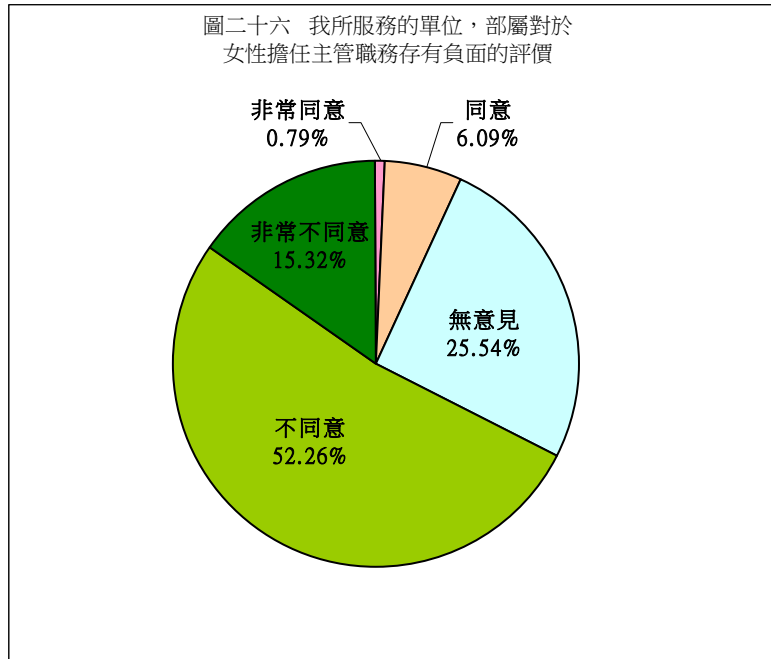
認為服務的單位，長官對於女性擔任主管職務存有負面評價者占 5.89% (同意 4.91%，非常同意 0.98%)，不認為服務的單位，長官對於女性擔任主管職務存有負面的評價占 66.60% (不同意 50.49%，非常不同意 16.11%)，表示無意見者占 27.50% (詳圖二十四)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別 ($\chi^2_{(2)}=18.730, p<.001$)、身分 ($\chi^2_{(2)}=16.365, p<.001$) 有顯著關聯。以性別觀察，女性 (8.56%) 有此想法者較男性 (1.10%) 為多，以身分觀察，非主管 (6.81%) 較主管 (1.20%) 有此看法 (詳圖二十五)。



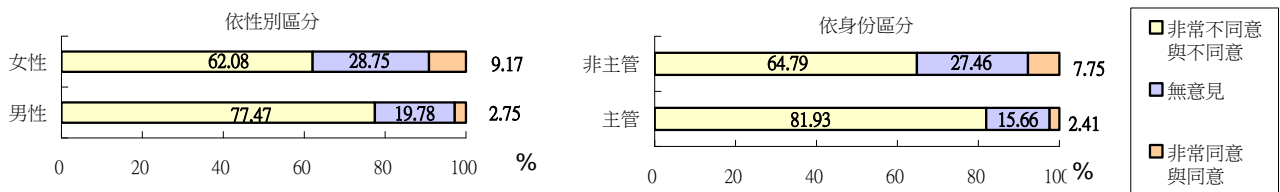
圖二十五 我所服務的單位，長官對於女性擔任主管職務存有負面的評價



認為服務的單位，部屬對於女性擔任主管職務存有負面的評價占 6.88% (同意 6.09%，非常同意 0.79%)，不認為服務的單位，部屬對於女性擔任主管職務存有負面的評價占 67.58% (不同意 52.26%，非常不同意 15.32%)，表示無意見者占 25.54% (詳圖二十六)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別 ($\chi^2_{(2)}=14.803, p<.01$)、身分 ($\chi^2_{(2)}=9.685, p<.01$) 有顯著關聯。以性別觀察，女性 (9.17%) 有此想法者較男性 (2.75%) 為多；以身分觀察，非主管 (7.75%) 較主管 (2.41%) 有此看法 (詳圖二十七)。與 95 年相較，95 年不認為服務的單位，部屬對於女性擔任主管職務存有負面的評價占 62.95%，本年度計減 4.66 個百分點。

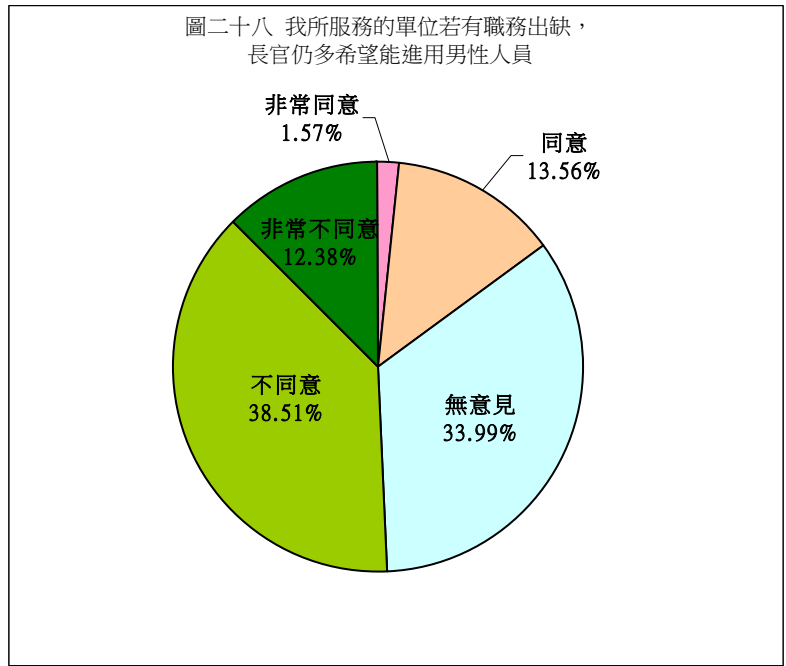


圖二十七 我所服務的單位，部屬對於女性擔任主管職務存有負面的評價

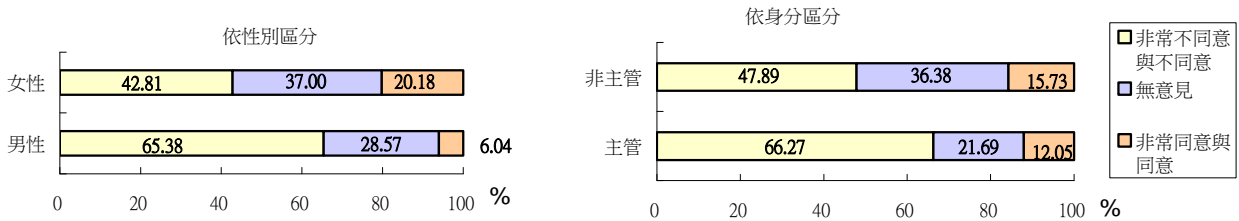


(四) 約一成五員工認為長官偏愛進用男性人員，不到一成員工認為女性陞遷障礙係因長官重男輕女造成

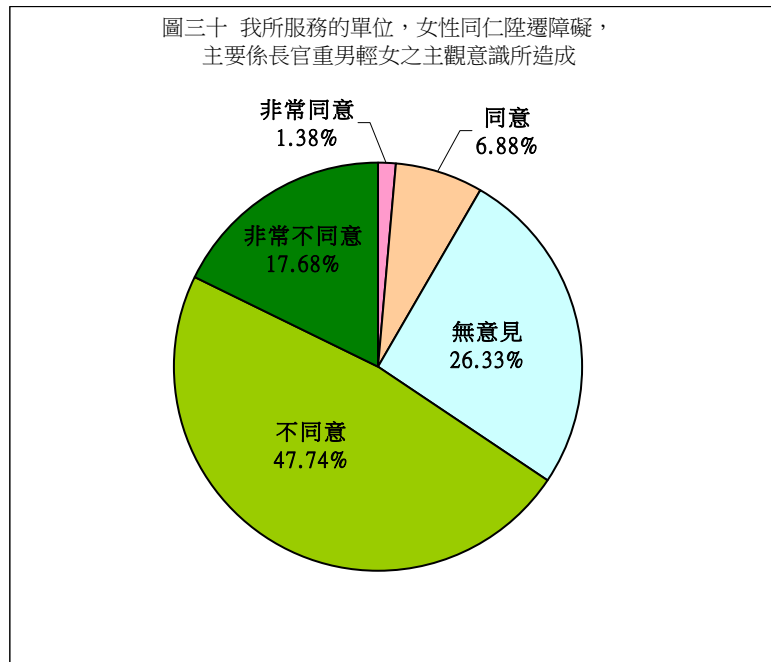
認為若有職務出缺，長官仍多希望能進用男性人員者占 15.13% (非常同意 1.57%，同意 13.56%)，不認為若有職務出缺，長官仍多希望能進用男性人員者占 50.89% (非常不同意 12.38%，不同意 38.51%)，表示無意見者占 33.99% (詳圖二十八)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別 ($\chi^2_{(2)}=29.605, p<.001$)、身分 ($\chi^2_{(2)}=9.648, p<.05$) 有顯著關聯。以性別觀察，女性 (20.18%) 有此想法者較男性 (6.04%) 為多；以身分觀察，非主管 (15.73%) 較主管 (12.05%) 有此看法 (詳圖二十九)。



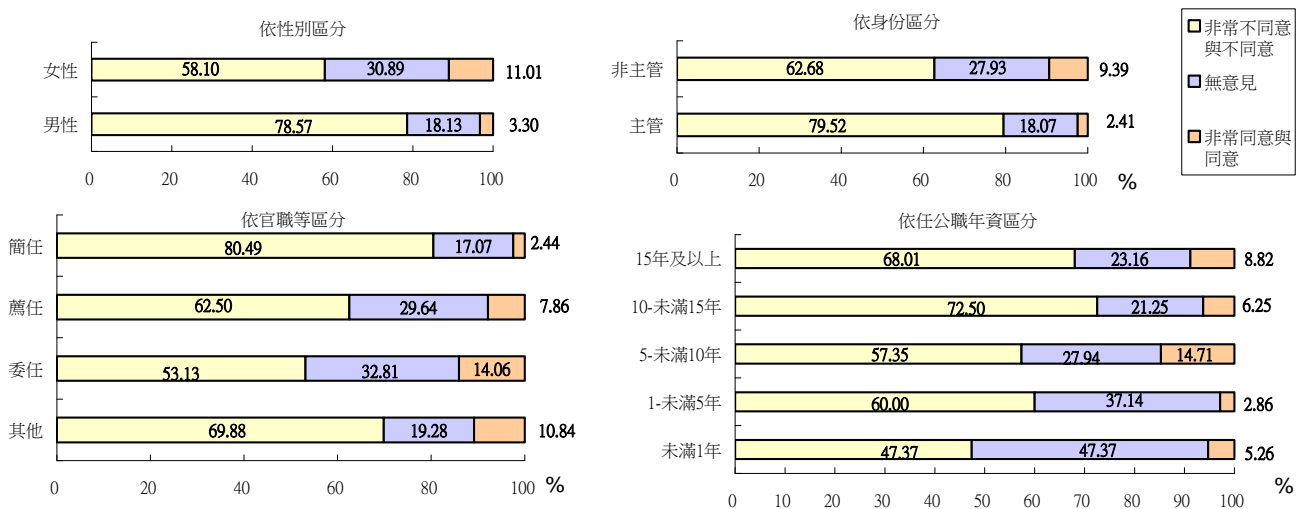
圖二十九 我所服務的單位若有職務出缺，長官仍多希望能進用男性人員



認為所服務的單位，女性同仁陞遷障礙，主要係長官重男輕女之主觀意識所造成者占 8.26%（非常同意 1.38%，同意 6.88%），不認為女性同仁陞遷障礙，係因長官重男輕女造成占 65.42%（非常不同意 47.74%，不同意 17.68%），表示無意見者占 26.33%（詳圖三十）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2_{(2)}=23.141, p<.001$ ）、官職等（ $\chi^2_{(6)}=18.073, p<.01$ ）、身分（ $\chi^2_{(2)}=9.680, p<.01$ ）、任公職年資（ $\chi^2_{(8)}=17.625, p<.05$ ）均有顯著關聯。以性別觀察，女性（11.01%）有此想法者較男性（3.30%）為多；依官職等觀察，以委任有此想法居多（14.06%），其他（10.84%）次之；以身分觀察，非主管（9.39%）較主管（2.41%）有此看法；以任公職年資觀察，以「5-未滿十年」有此看法居多（14.71%），「15年以上」（8.82%）次之（詳圖三十一）。

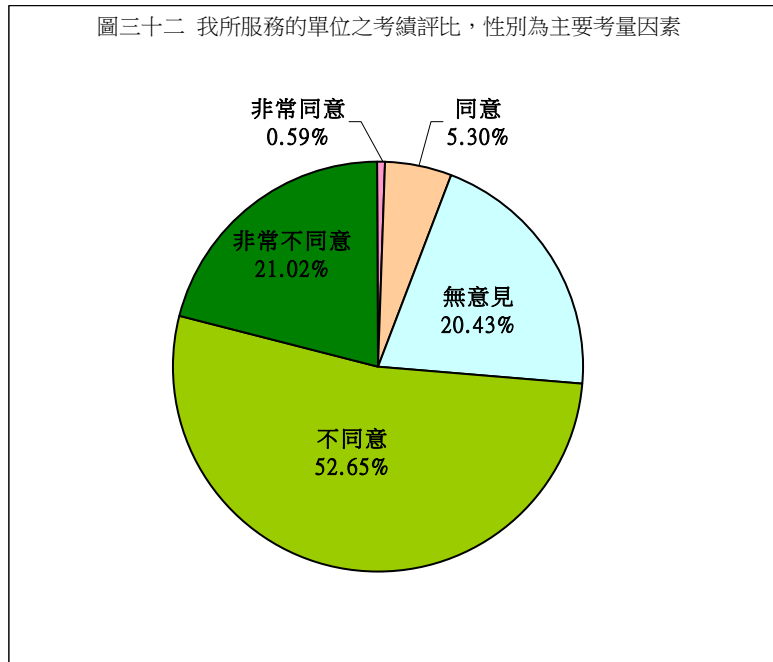


圖三十一 我所服務的單位，女性同仁陞遷障礙，主要係長官重男輕女之主觀意識所造成

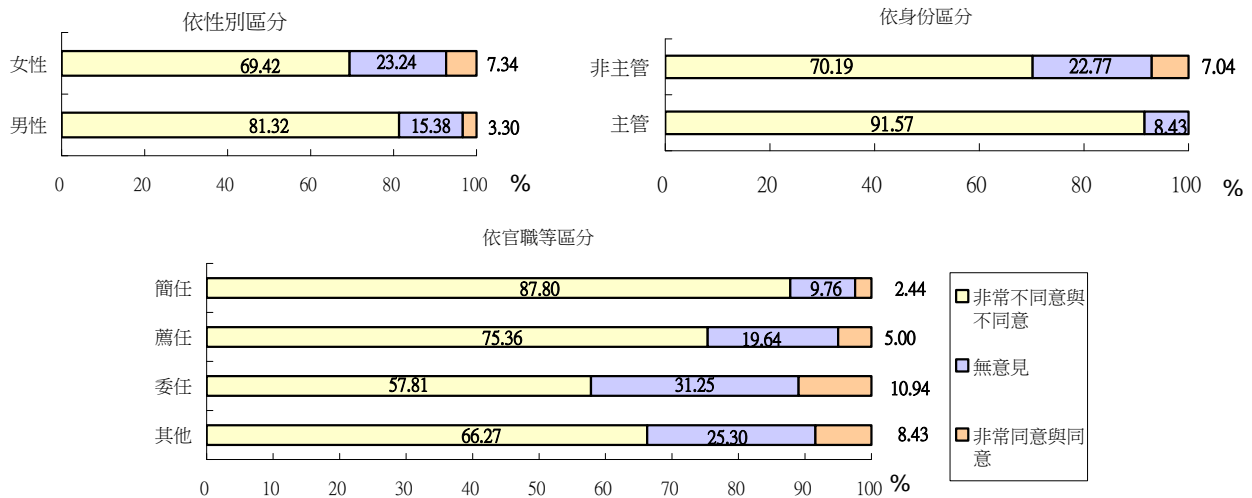


(五) 不到一成員工認為服務的單位之考績評比，性別為主要考量因素

認為服務的單位之考績評比，性別為主要考量因素者占 5.89% (非常同意 0.59%，同意 5.30%)，不認為服務的單位之考績評比，性別為主要考量因素者占 73.67% (非常不同意 21.02%，不同意 52.65%)，表示無意見者占 20.43% (詳圖三十二)。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別 ($\chi^2_{(2)}=9.022, p<.05$)、官職等 ($\chi^2_{(6)}=20.133, p<.01$)、身分 ($\chi^2_{(2)}=17.142, p<.001$) 有顯著關聯。以性別觀察，女性 (7.34%) 有此想法者較男性 (3.30%) 為多；依官職等觀察，以委任有此想法居多 (10.94%)，其他 (8.43%) 次之；以身分觀察，非主管 (7.04%) 有此看法者較主管 (0.00%) 為多 (詳圖三十三)。



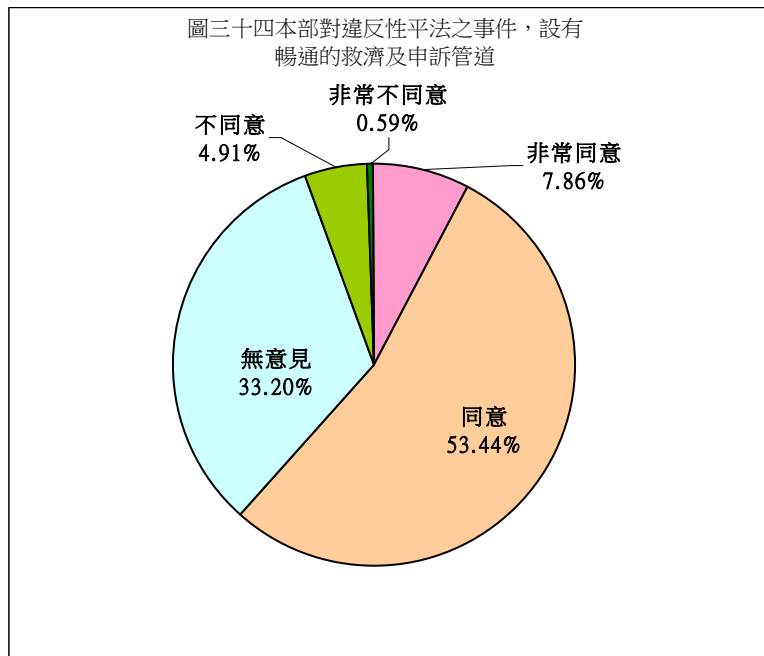
圖三十三我所服務的單位之考績評比，性別為主要考量因素



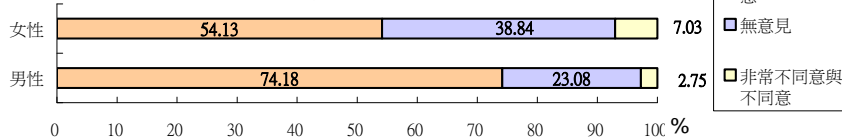
三、性騷擾防治相關問項

約六成一員工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，較 95 年增加 26.05 個百分點；表示無意見者占三成三

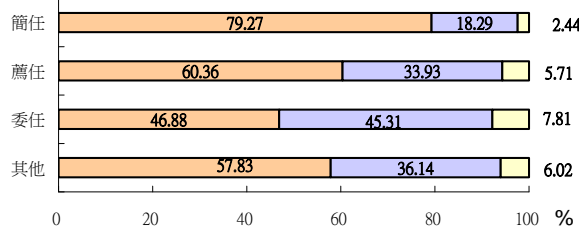
「認為本部對違反性平法之事件，設有暢通的救濟及申訴管道」，表同意與非常同意者合占 61.30%，表不同意與非常不同意者合占 5.50%，表示無意見者占 33.20%（詳圖三十四）。本題與基本資料進行交叉分析及卡方檢定後發現，與性別（ $\chi^2_{(2)}=20.319, p<.001$ ）、官職等（ $\chi^2_{(6)}=17.357, p<.01$ ）、年齡（ $\chi^2_{(6)}=11.377, p<.05$ ）有顯著關聯。以性別觀察，男性（74.18%）較女性（54.13%）認同本部對違反性平法設有暢通的救濟及申訴管道；依官職等觀察，以簡任（79.27%）最高、薦任（60.36%）次之，其中委任不表達意見者多達四成五；依年齡觀察，年齡越大傾向越認同，「30 歲以下」及「31-40 歲」表示無意見高達占四成（詳圖三十五）。與 95 年相較，97 年員工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者較 95 年占 35.25% 增加 26.05 個百分點，表示無意見者則減 14.32 個百分點（詳圖三十六）。



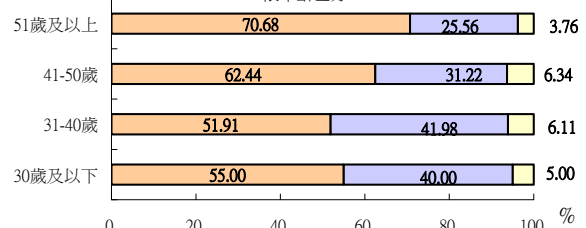
圖三十五 認為本部對違反性平法事件設有通暢的救濟及申訴管道
依性別分



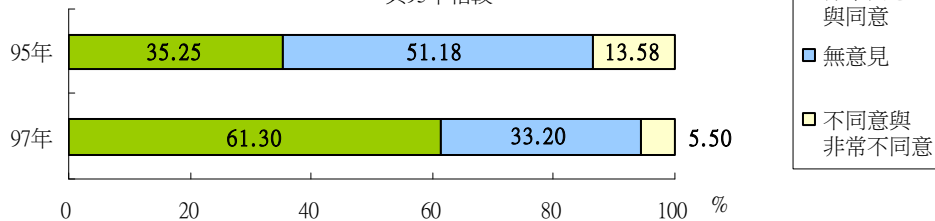
依官職等區分



依年齡區分



圖三十六 本部對違反性平法之事件，設有暢通的救濟及申訴管道
與95年相較

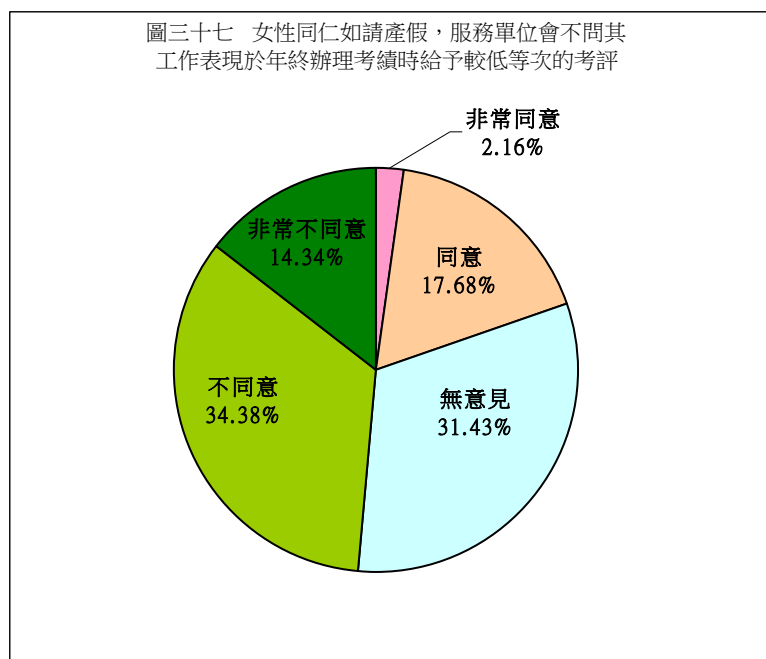


四、就業平等相關問項

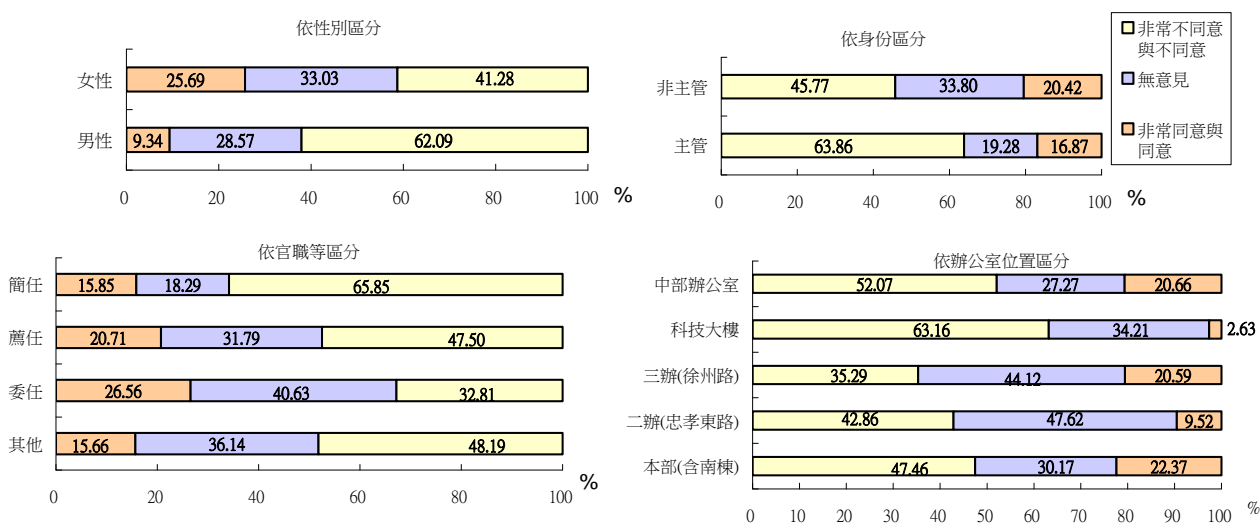
近二成員工認為女性同仁請產假其服務單位會不問其工作表現，給予較低等次的考績，較95年增加8.35個百分點；表示無意見者逾三成

「女性同仁如請產假，服務的單位會不問其工作表現於年終辦理考績時給予較低等次的考評」，表示不同意與非常不同意者合占48.72%，表示同意與非常同意者合占19.84%，表示無意見者占31.43%（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，與性別（ χ

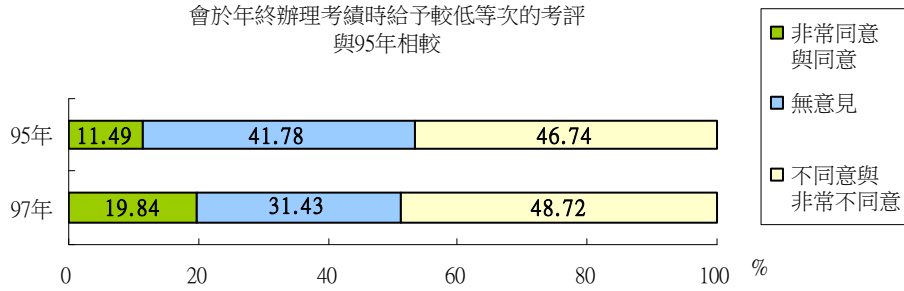
$\chi^2_{(2)}=26.871, p<.001$)、官職等 ($\chi^2_{(6)}=18.129, p<.01$)、身分 ($\chi^2_{(2)}=9.766, p<.01$)、辦公室位置 ($\chi^2_{(8)}=15.608, p<.05$) 有顯著關聯。以性別觀察，女性 (25.69%) 有此感受者較男性 (9.34%) 為多；就身分觀察，非主管 (20.42%) 較主管 (16.87%) 有此看法。以官職等觀察，以「委任」(26.56%) 的感受最明顯、「薦任」(20.71%) 次之，其中表示無意見者「委任」高達四成、「其他」亦高達三成六。依辦公室位置觀察，「本部(含南棟)」員工的感受較明顯，另三辦 (44.12%) 及二辦 (47.62%) 表示無意見者高達四成以上 (詳圖三十八)。與 95 年相較，97 年員工認為女性同仁請產假其服務單位會不問其工作表現，給予較低等第的考績者較 95 年占 11.49% 增加 8.35 個百分點 (詳圖三十九)。



圖三十八 女性同仁如請產假，服務的單位會不問其工作表現於年終辦理考績時給予較低等次的考評



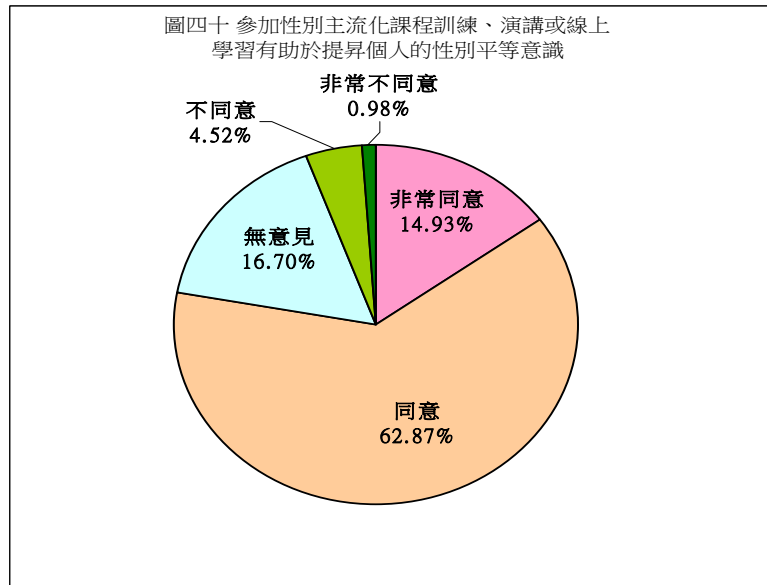
圖三十九 女性同仁請產假，服務的單位不問其工作表現，會於年終辦理考績時給予較低等次的考評與95年相較



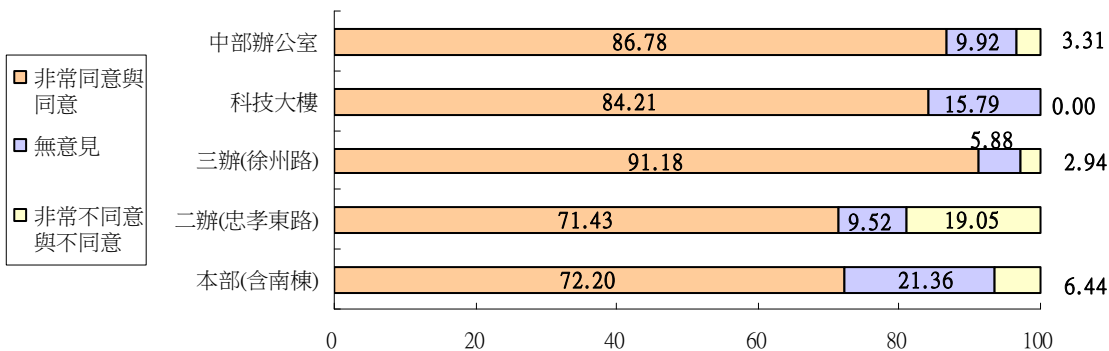
五、性別主流化課程訓練相關問項

約七成七之員工認同性別主流化相關課程訓練有助於提昇其性別平等意識

本部員工表同意與非常同意「參加性別主流化課程訓練、演講或線上學習有助於提昇個人的性別平等意識」者合占 77.81%、表無意見者占 16.7%、表不同意與非常不同意者合占 5.5% (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，與辦公室位置 ($\chi^2_{(8)}=24.779$, $p<.01$) 有顯著關聯。不認同性別主流化課程可提昇個人的性別平等意識者以「二辦(忠孝東路)」最高占 19.05%，而表示無意見者以「本部(含南棟)」(21.36%) 最多 (詳圖四十一)。



圖四十一 認為參加性別主流化相關訓練可提升性平意識依辦公室位置區分



參、 結論與建議

本 97 年問卷調查顯示，本部推動性別主流化在「性平意識之自評」、「禁止性別歧視」、「性騷擾防治」及「促進就業平等措施」、「性別主流化課程」等五方面已有初步成效，惟仍有進步空間，以下茲依調查結果提出結論與幾點建議：

一、性平意識之自評方面

- (一) 本部約九成同仁對性平意識之自我評價持肯定之態度，資料顯示，與 95 年相較已有初步成效。
- (二) 若依受查者屬性觀察，「男性」、「簡任」、「主管」、「年齡愈大」者對性平意識之自我評價越高。

二、禁止性別歧視環境現況方面

- (一) 「禁止歧視之環境」的部分雖僅一至二成之同仁在任用、陞遷、考績等方面認為長官有性別考量，惟逾三成同仁表示無意見。整體而言，認為性別因素會影響陞遷、考績者與表示無意見者以「女性」、「非主管」為主。
- (二) 整體而言，同仁對「禁止歧視環境」之感受與 95 年相較，差異不大。

三、性騷擾防治方面

- (一) 「教育部性騷擾防治及處理要點」，已於 95 年 9 月 28 日公布實施，有九成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；有六成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，與 95 年相較，雖增加 26.05 個百分點（35.25%→61.30%），仍有宣導空間。
- (二) 未來應持續宣導本處理要點並加強救濟與申訴程序的部分，利用各種管道宣導，讓同仁能有更多保障。

四、就業平等方面

- (一) 近二成同仁認為女性同仁請產假其服務單位會不問其工作表現，給予較低等第的考績，表示無意見者逾三成；有負面感受者以「女性」、「非主管」、「委任」、「本部(含南棟)」員工較明顯，表示無意見者以「委任」、「其他」占多數。
- (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、流產假或陪產假不應影響其考績；調查結果顯示有此負面感受之同仁近兩成，且較 95 年增加 8.35 個百分點（11.49→19.84%），此現象值得正視。

五、性別主流化課程訓練方面

- (一) 近九成員工參加過性別主流化課程訓練、演講或線上學習，約七成七之同仁認同性別主流化訓練有助於提昇其性平意識。此外，仍有一成的同仁未參加過性別主流化課程，其中以公職年資「未滿一年」者占多數，建議列為未來加強訓練之重點。
- (二) 性別主流化實施計劃目前已進入推廣階段後期，本次調查顯示同仁對性平法已有基本瞭解，建議往後之課程設計能增加案例及實務討論，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。