摘要版　文化領域性別權力、決策與影響力現況分析

一、前言

職場領導職務的性別差距是國際長期關注的問題之一，性別偏見、不合宜的社會規範、資本限制與法律阻礙，使得職場女性受到「玻璃天花板」限制，不易擁有領導與決策機會。世界經濟論壇(WEF)2020 年報告指出，全球勞動力約莫一半為女性，女性大學畢業生也占有相當數量，但女性擔任領導職務卻只占約四分之一(WEF, 2020)。相同的情況也發生在文化領域，歐盟研究指出，越來越多女性擁有優異的文化藝術創意與專業能力，但是擔任領導職務卻有限，即使在女性工作者占比偏多的出版產業(部分國家女性占比達 75%)，決策層級仍有半數以上為男性(EU, 2021)。

性別平等是文化內容多樣化的基礎，性別權力、決策與影響力有助於文化藝術朝向更具創造力、繁榮、可持續性與公平方向發展(UNESCO, 2017；UNESCO, 2021)。在聯合國將「實現性別平等並賦予所有婦女和女童權力」訂定為可持續發展目標之一，並鼓勵各國性別平等納入公約締約方報告情況下，最近一輪公約報告有 77%將性別平等列入內容，各國文化藝術主管部門提出更多包括性別權力、決策與影響力在內的措施，聯合國教科文組織報告也不乏對性別賦權的觀察與性別賦權統計公布(UNESCO, 2017；UNESCO, 2021；UNESCO, 2022)。爰此，本文針對國際文化領域性別賦權統計、作法進行探索，並就我國統計數據進行整理，以對我國文化領域性別權力、決策與影響力狀況與相對表現有更為清楚的掌握。

二、國際性別權力、決策與影響力現況

(一)整體性狀況

聯合國教科文組織 2022 年報告指出，女性在國家文化藝術委員會擔任領導職務比例越來越多，2017 年每 10 名領導者當中女性占 3 位，男性占 7 位；2020 年增加至女性 4 人，男性 6 人。男性擔任領導職務雖然仍占多數，但兩性差距逐漸縮小。不同區域國家文化藝術委員會性別占比有所落差，亞洲地區女性占比在 2017 年為 11%，2020 年增加至 17%；西歐北美 2017 年占比為 44%，2020 年為 40%(UNESCO, 2022)。

2022 年歐盟 27 國公共廣播機構擔任總裁或董事會(最高決策)成員為女性比例達 37.6%，公共廣播機構 CEO 女性占比為 37.8%，媒體監管會主席和成員女性

占比 37.6%。相較於 5 年前(2018 年)，女性在公共廣播機構擔任總裁或董事會占比由 36.0%增加 37.6%；公共廣播機構 CEO 由 33.5%增加至 37.8%。媒體監管會主席和成員由 33.3%增加至 37.6%(EIGE, 2023)。整體觀之，男性仍占有領導職務的多數，但女性領導職務占比有所成長。

就私部門觀察，2020 年國際勞工組織(ILO)研究指出，女性在藝術、娛樂和休閒領域擔任領導管理職位比例不高，其中女性在初級管理職位占 26%，中層管理職位占 34%，高階管理職位占 29%，進階管理職位占 31%。值得注意的是，規模越大、知名度越高、資金越充足的文化組織中，男性擔任領導職務比例越高，與女性差距越大，此外，女性在公共/國家文化機構擁有更多的決策角色，在其他機構組織則較少(CAE, 2016；ILO, 2020；EU, 2021)。

(二)各領域別狀況

1.音樂

歐盟地區音樂領域以男性工作者居多，2020 年女性工作者占 30%，重要性職務(如作曲家、詞曲作者等)女性占比降至 20%，領導職務女性占比則不到 20%。大抵而言，音樂製作人、經理或技術工作等薪資高、聲望高、權利高的職位多由男性擔任，女性多擔任通訊、營銷或行政職位(EENCA report, 2020；EU, 2021)。

在音樂串流方面，根據全球線上古典音樂、歌劇直播/串流網站平台 Bachtrack 數據 ，2019 年全球演出次數最多的 100 位指揮只有 8 位是女性，儘管人數已較 2013 年高出 8 倍，但兩性差距相當大(UNESCO 2022)。

在個別國家方面，2019、2020 年德國 130 個職業交響樂團以及其所進行的 2,000 多場音樂會與 6,800 多場個人表演作品中，女性擔任音樂總監和藝術總監等職務僅占 8%，女性擔任指揮職務僅占 7% (Melissa Panlasigui, 2021)。2020 年一份針對美國管弦樂團 CEO 性別統計的研究指出，美國管弦樂團 CEO 的兩性占比相同，均為 50%，但是樂團經費預算越少，CEO 為女性的比例越大，經費預算越高者，男性擔任 CEO 比例越大，年度經費規模在 280 萬美元以上的樂團由男性擔任 CEO 比例甚至高達 67%(Aubrey Bergauer, 2021)。

2.戲劇

歐盟地區表演藝術領域的主要角色通常由男性擔任，戲劇作家和導演也以男性居多，以愛爾蘭為例，男性戲劇作家占 83%，導演占 80%。此外，歌劇的作曲家、編劇、導演、指揮女性占比極低。舞蹈部門雖然以女性表演者居多，但是在古典舞蹈領域中，女性很少是頂級編舞和藝術總監(EENCA report, 2020；EU,

2021)。歐盟 2017 年統計指出，全國劇院機構女性擔任 CEO 的比例為 31.8%，董事會主席由女性擔任僅 14.2%(EIGE, 2017)。

法國平等事務委員會(Haut Conseil à l' Egalité）2018 年發布藝術和文化領域男女不平等的國家報告顯示，文化領域學校畢業生 60%是女性，但隨著時間推移，女性活躍度降低，擁有的權力也越來越少。收入最高的 1%職位中只有 27%是女性，管理職務女性占 18%。此外，執業藝術家僅 31%為女性，舞台上表演作品的作者僅 11%為女性。1980 年以來每年女性藝術家獲獎比例僅 4%-12%。再者，公共款項資助的項目只有 23%是由女性領導，文化部資助的視覺與表演藝術團體負責人為女性的比例為 34%(Haut Conseil à l' Egalité，2018 年；EENCA，2019 年；UNESCO, 2022）。

3.博物館與美術館

藝術博物館館長協會 2016 年統計顯示，博物館館長雖以男性人數較多，但女性占比有所增長，2013 年女性館長占 43%，2016 年增加至 48%。藝術博物館館長協會更發現，女性擔任館長的比例會隨著預算規模增加而減少的現象，經費預算低於 1,500 萬美元的博物館女性擔任館長的比例較高，經費超過 1,500 萬美元的博物館則恰好相反(AMMD, 2017)。

雖然博物館與美術館工作人員以女性居多，部分國家也出現領導職務女性過半數的情況，例如：瑞典和荷蘭博物館領導職務為女性的比例為 50%；義大利博物館為 63%，但在許多國家男性仍具領導優勢。研究發現，資金規模較大博物館與美術館的領導職務往往由男性主導（Haut Conseil à l' Egalité, 2018；EENCA, 2019；UNESCO, 2022）。女性在私人博物館和美術館擔任領導職務的人數較少，在國家資助的博物館和美術館則有較高的比例擔任領導職務，例如：2018 年法國文化部資助博物館的女性館長即占 43%(EU, 2021)。

4.影視

受到#MeToo 運動影響，近年來電影產業在性別平等的倡議與措施較其他領域更為普遍與積極，但是 2019 年全球 60 個主要電影節的主要電影類別獎項只有約三分之一（33%）授予女性藝術家和製片人；女性獲得最佳導演和最佳劇本獎項者不到四分之一（24%）(UNESCO, 2022)。此外，歐洲多數電影導演、製片人和編劇都是男性，2021 年電影導演是女性比例約 21%，電視行業中，高階職務為女性比例為 40%(EU，2021)。2020 年美國票房前 100 的電影中，女性導演占 16%(2019 為 12%、2018 為 4%)；票房前 250 名電影中，女性導演占 18%(2019 為 13%、2018 為 8%)。票房電影的女性導演占比雖然逐年增加，但 8 成高票房

頂級電影並非由女性執導(Martha Lauzen, 2022)。

三、國際在文化領域性別權力、決策與影響力的倡議

歐盟認為文創領域高階與領導職務性別分佈不均乃因下列幾個因素：(1)社會對於女性能力與扮演角色的性別偏見，阻止女性獲得更有聲望、薪酬更高的技術職業(如電影導演)與領導層級；(2)性別刻板印象使得女性在進入決策層職位時會面臨比男性更多的障礙；(3)當權者的性別盲以及對性別的不敏感，使性別不平等未能獲得處置；(4)組織內部的重要決策和網絡常在非正式的俱樂部(clubs)和網絡中進行，但這些非正式網絡成員主要為男性；(5)女性照顧責任以及創意部門缺乏適合兒童的基礎設施，阻礙了女性獲得決策職位的機會。為了改善文化創意領域不平等的權力關係，聯合國教科文組織推動了文化創意部門的性別變革，除了培訓女性領導能力、強化女性專業知能之外，國際對於文化性別權力、決策與影響力也提出一些作法，本文彙整國際間措施並整理如下。

1.規範董事會女性比例

為發展友善女性的組織文化，落實文化性別賦權，歐盟認為公共藝術和文化機構的董事會或其他決策機構應制定女性占比達到 30-50%的限時目標，並應監督各國執行情況(UNESCO，2022)。2022 年 11 月歐盟委員會更批准了一項史無前例的法規，要求 2026 年歐洲公司董事會的女性代表比例必須達到 40%(WEF, 2023)，文化領域亦須遵守此規範。此外，聯合國教科文組織也建議政府（文化部、藝術委員會、資助機構以及地區/地方當局）要為女性擔任決策職位的比例設定目標(UNESCO, 2022)。

2.倡議獎補助 50：50 目標

聯合國教科文組織認為，獎勵、補助是解決工作場域性別平等的手段之一，法國、西班牙、瑞典、澳洲、紐西蘭等國家考量增加對女性文化工作者的資金支持有助改善受資助者性別數量平衡，也有助減少結構性不平等，陸續倡議男女獎補助資金比例 50:50 目標。

3.創造多元空間以增加女性與利益相關者對話機會

為了推展性別平等，聯合國教科文組織倡議國家資助的文化機構、性別平等機構、工作者、學術界之間應加強交流合作，需建立、維持和加強多方利害關係人與跨機構間的對話，更重要的是需賦權女性在各層面政策對話和文化治理的討論上占有一席之地。西班牙文化和體育部於 2019 年與視覺藝術女性協會(MAV)、女性電影製作人和視聽媒體協會(CIMA)、古典與現代協會、婦女音樂協

會等代表創建了文化領域的性別平等觀察站，並且設立女性文化領域委員會，透過女性參與政府部門與民間、跨領域的共同對話，賦予女性權力(UNESCO, 2021)。

4.增加女性文化藝術工作機會與知曉度

為了賦予女性被看見機會，阿根廷於 2019 年 12 月通過音樂表演活動女性配額的第 27539 號法律，規定現場音樂活動或涉及至少 3 名藝術家或音樂團體的表演必須確保至少 30%表演者是女性或自我認知性別認同為女性者(UNESCO, 2022)。法國文化部 2020 年推動女性攝影師線上名錄計畫，提供藝術學校、展覽場館、節慶活動以及其他有需要機構參考，這樣措施使得電視和廣播領域女性攝影專家顯著增加(UNESCO, 2021)。

5.持續倡議性別權力、決策與影響力的功能與必要性

過往對於性別權力、決策與影響力的論述多僅只陳應增加女性人數以減少性別落差，但近期出現越來越多對女性領導功用與必要性的論述，透過持續不斷的佐證、遊說文化領域性別權力、決策與影響力的功能與效益，增加各界對性別權力、決策與影響力觀念的認同，相關倡議包括：

(1)有助打破文化組織既有同質性的性別結構

聯合國教科文組織指出，藝文活動的藝術總監若為女性，女性表演者/作品的比例通常會較高(UNESCO, 2022)。美國西北大學凱洛格管理學院研究指出，組織人力招募與職務遴選常存在相似性效應，即同質的人做出同質的選擇，在此情況下，CEO 的性別分布往往與董事會成員相似，組織規模越大、經費預算越高，董事會成員男性比例越高，CEO 為男性比例也較高(Lauren Rivera, 2013；Aubrey Bergauer, 2021)。為降低組織架構與文化對於性別權力、決策與影響力的不利影響，聯合國教科文組織建議文化機構遴選高層職位應訂定目標，並且建議公共文化藝術機構高階職位可採用新的遴聘機制以確保女性擁有相同機會，例如，匿名簡歷審查或基於性別的輪換機制等。

(2)女性領導扮演標竿作用

女性取得領導職務有助於為其他女性樹立榜樣，產生標竿效果，改變文化中的刻板印象，激勵年輕與更多女性爭取領導職務(UNESCO, 2022)。研究指出，86%女性表示，當看到更多女性擔任領導職務時會受到鼓舞，也會更有信心能擔任領導職務(NACWG, 2021)。

(3)女性領導者能推動變革

政策制定者是變革的推動者，女性擔任領導職務才有能力發起變革，因此需要平等的女性代表。處於領導地位的女性也能發揮指導、啟發其他女性的功能(WEF, 2020；EU, 2021)。

四、我國文化領域性別權力、決策與影響力現況說明

為瞭解我國文化領域性別權力、決策與影響力現況，本文以文化部及附屬機關主管職性別比例、任務編組/獎補助評審/重要獎項評審委員會性別比例、基金會董監事性別比例進行檢視。

1.文化部主管職性別比例

2020 年文化部及附屬機關簡任級人員女性 53 人，占 50.5%；科長級職務女性 49 人，占 64.5%，各級主管(含科長)女性 215 人，占 56.6%。2021 年文化部及附屬機關簡任級女性 53 人，占 51.5%；科長級職務女性 46 人，占 62.2%；各級主管(含科長)女性 237 人，占 58.4%。整體觀之，2020、2021 年不論是簡任級、科長或是各級主管，女性占比均較男性高，簡任級女性占 5 成、科長級占 6 成以上，各級主管則近 6 成，2 年間女性主管職占比變動不大。

表 1　2020-2021 年文化部及附屬機關女性簡任、科長與各級主管占比

年度	簡任		科長		各級主管	
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)
2020	53	50.5	49	64.5	215	56.6
2021	53	51.5	46	62.2	237	58.4

註：各級主管包含部長、司長、科長等機關各類型領有主管加給或職稱為主管者。
資料來源：2021、2022 年文化機關調查。

2.文化部任務編組委員會性別比例

就文化部及附屬機關業務任務編組委員會女性占比觀察，2020、2021 年女性分別占 49.7%、50.5%，2 年占比變動不大，女性與男性占比大致呈現 50：50 狀態。

表 2　2021 年文化部及附屬機關任務編組女性占比

年度	總人數(人)	女性數(人)	女性占比(%)
2020	1,392	661	49.7
2021	1,158	585	50.5

資料來源：2021、2022 年文化機關調查。

機構委員會單一性別不低於三分之一之原則是性別政策綱領在「權力、決

策與影響力篇」的目標，也是行政院性別平等院會層級議題之一。2020 年文化部及附屬機關的委員會共 91 個，其中 80 個已達成任一性別不少於三分之一目標，並有 57 個委員會任一性別不少於 40%，符合規範委員會比例達 87.9%。2021 年所屬委員會共 93 個，其中 84 個已達成任一性別不少於三分之一目標，並有 73 個達任一性別不少於 40%目標，符合規範委員會比例達 90.3%，並且 2021 年符合規範的比例較 2020 年增加。

表 3　2021 年文化部及附屬機關委員會符合任一性別不少於三分之一之數量占比

年度	委員會總數(個)	符合任一性別不少於三分之一委員會		任一性別不少於 40%委員會	
		數量(個)	占比(%)	數量(個)	占比(%)
2020	91	80	87.9	57	62.6
2011	93	84	90.3	73	78.5

資料來源：文化部 109、110 年度性別平等成果報告

3.獎補助案評審委員性別比例

2020 年文化部及附屬機關獎補助審查委員 1,461 人，女性為 557 人，占 38.1%，2021 年委員人數 1,342 人，女性 491 人，占 36.6%。2021 年女性評審委員占比較 2020 年略有下降，但 2 年差距不大。

表 4　2021 年文化部及附屬機關獎補助案評審委員女性占比

年度	總人數(人)	女性數(人)	女性占比(%)
2020	1,461	557	38.1
2021	1,342	491	36.6

資料來源：2021、2022 年文化機關調查。

4.文化重要獎項審查委員性別比例

文化部及附屬機關重要獎項評審委員涵蓋綜合類、文化資產類、表演藝術類、視覺藝術類、工藝類、文學與出版類、電影類、廣播電視類、流行音樂類共 31 項重要獎項[1]。2020 年文化重要獎項評審委員計 594 人，其中女性 201 人，占 33.8%。2021 年評審委員 629 人，女性 213 人，占 33.9%。整體觀之，2 年評審委員女性占比相似，並未有變化。

表 5　2020-2021 年文化重要獎項審查委員女性占比

年度	評審委員總人數(人)	女性人數(人)	女性占比(%)
2020	594	201	33.8

[1] 包含行政院文化獎、國家文藝獎、全國績優文化志工、國家文化資產保存獎、舞躍大地舞蹈創作比賽、傳藝金曲獎、NTSO 青年音樂創作競賽、中華民國全國社會組合唱比賽、公共藝術獎、國際版畫雙年展、中華民國版印年畫徵選、全國美術展、中山青年藝術獎、璞玉發光-藝術行銷活動、國家工藝成就獎、臺灣工藝競賽、臺灣文學獎、金鼎獎(含雜誌類、出版)、金漫獎、文薈獎、後山文學獎、金穗獎(含學生組)、金馬獎、徵選優良電影劇本獎、廣播金鐘獎、電視金鐘獎、電視節目劇本創作獎、金視獎、流行音樂金曲獎、金音創作獎、臺灣原創流行音樂大獎

2021	629	213	33.9

資料來源：2021、2022 年文化機關調查。

5.文化事務財團法人董監事性別比例

為瞭解主管之文化事務財團法人會務(組織內部運作)、業務(依捐助章程執行)、財務(財務財產管理)現況，文化部每年透過業務自我檢視策劃表對主管財團法人進行調查。依據文化事務財團法人填報資料，2020 年董監事人數計 1,456 人，其中女性 489 人，占 33.6%。2021 年董監事人數計 1,554 人，其中女性 532 人，占 34.2%。整體觀之，文化事務財團法人董監事女性占比在 3 成左右，2021 年度占比雖然略高於 2020 年，但差距不大。

表 6　2020-2021 年化事務財團法人董監事女性占比—依領域區分

年度	全體董監事人數(人)	女性董監事人數(人)	女性占比(%)
2020	1,456	489	33.6
2021	1,554	532	34.2

資料來源：2021、2022 年文化事務財團法人自我檢視表。

性別政策綱領在「權力、決策與影響力篇」明確揭櫫財團法人機構委員會單一性別不低於三分之一之原則目標，就文化事務財團法人整體之董事監察人性別比例觀察，2020、2021 年填卷之財團法人符合任一性別比例不得低於三分之一之原則分別為 51.4%、52.5%，符合比例均超過 5 成。就不符合比例的基金會觀察，多數不符規定者係因女性不足額而未能符合，但也有部分是因男性不足額而不符規定，2020、2021 年因未男性不足額而不符規定分別占 6.3%、7.9%。因為女性人數不足三分之一而不符規範的占比在 2020 年為 42.4%；2021 年為 39.6%，2021 年較 2020 年略為減少。

表 7　2020-2021 年文化事務財團法人董監事任一性別不少於三分之一家數占比

年度	符合占比(%)	不符合占比(%)		
			女性不足三分之一(%)	男性不足三分之一(%)
2020	51.4	48.6	42.4	6.3
2021	52.5	47.5	39.6	7.9

資料來源：2021、2022 年文化事務財團法人自我檢視表。

四、從國際現況檢視我國文化領域性別權力、決策與影響力

國際性別權力、決策與影響力統計與文獻顯示，文化領域領導職務女性占比通常跟整體員工女性占比間存在相當落差;文化領域領導職務仍以男性居多，即使是女性員工居多的行業，男性仍然占較多的領導職務。為瞭解國內是否存

在國際間文化領域的性別權力、決策與影響力落差，以下由政府機構、委員會、文化事務財團法人(基金會)的性別統計數據進行檢視。

1.由機關人力角度檢視

聯合國教科文組織指出 2020 年國家文化藝術委員會領導職務女性占比為 4 成；為確保性別平等，聯合國教科文組織建議政府（文化部、藝術委員會、資助機構以及地區和地方當局）要為女性擔任決策職位的比例設定目標。歐盟則對公共文化藝術機構高層職位女性占比訂定 30-50%目標。

就文化部及附屬機關觀察，2021 年文化部級附屬機關女性員工占 66.3%。領導職務中，各級主管女性占 58.4%、中階領導職務的科長級職務女性占 62.2%、高階領導職務的簡任級女性占 51.1%。整體觀之，我國領導職務女性占比遠高於國際間女性占 4 成、男性占 6 成的比例；高於聯合國教科文組織調查亞洲地區女性占 2 城、男性占 8 成的比例；也高於歐盟女性領導職務占 30-50%的設定目標(UNESCO，2022)。此外，我國領導職務女性占比不僅超過半數，未有明顯的男性優勢；與機關女性員工占比差距也不到 1 成，並未出現太大差距。

2.從各類委員會角度檢視

女性是否被賦予權力參加重要委員會、各委員會是否具有足夠的女性代表得以將女性觀點納入審查，是女性性別權力、決策與影響力相當重要的面向。本部分以文化部及附屬機關業務任務編組委員會、獎補助案評審委員性別比例、文化重要獎項審查委員的性別比例進行檢視。

2021 年文化部及附屬機關業務任務編組委員會當中，女性成員占比為 50.5%，兩性呈現各半情況。符合任一性別不少於三分之一的委員會達 9 成，並且近 8 成達到任一性別不低於 40%的情況，上述數據顯示，任務編組委員會整體委員性別比例相同，多數委員會兩性占比相近。文化部及附屬機關 2021 年獎補助委員女性占比為 36.6%，2021 年重要獎項評審委員女性占 33.9%，均符合任一性別不低於三分之一規範。

值得注意的是，文化獎補助、重要獎項評審委員通常為文化部及附屬機關遴選該領域具有社會聲望、公正、專業素養人士擔任，但各領域專業人士性別狀況通常為該行業長期性別結構下的結果，女性在該行業人數不多可能出現不易遴選到足量女性評審委員的問題，例如：工藝、文化資產領域文化工作者以男性居多，文學出版領域女性則高於男性，文化科技現有專家多為男性等，因此業務單位遴選評審委員時，可能受限於現有專家性別結構，而不易遴選到某一性別

委員數量。因此，以趨勢觀察女性占比是否逐漸改善，可能比究責單年度表現更有意義，也更能符合業務單位務實運作需求。隨著文化場域性別平等的推展，以及各領域新興工作者投入，後續重點應在如何讓女性評審委員占比能隨著更多女性投入而逐年邁向平等，並能善用性別統計，使之成為協助機關掌握性別樣態的工具，方能使性別平等在文化領域的推展更為具體可行與順暢。

3. 從基金會角度檢視

落實文化性別權力、決策與影響力，歐盟建議應制定公共藝術和文化機構的董事會或其他決策機構女性占比達到 30-50%的限時目標，2022 年 11 月歐盟更進一步要求 2026 年歐洲公司董事會的女性代表比例必須達到 40%，文化領域亦須遵守此規範。2021 年我國文化事務財團法人董監事女性占比達 34.2%，符合我國任一性別不低於三分之一規範，也符合歐盟董事會女性占比 30%-50%目標，惟與歐盟 2022 年最新提出 2026 年達 40%的新標準尚有努力空間。

伍、結論

為描繪我國文化領域的性別樣態，本文以性別權力、決策與影響力為主題，蒐集國際文化領域性別權力、決策與影響力統計、措施與倡議，並蒐集文化機構、重要委員會、文化事務財團法人性別權力、決策與影響力統計數據。

經整理國際統計與文獻整理後發現，文化領域領導職務的性別落差普遍存在，雖然各行業差距各有高低，但兩性差距逐漸減少。國際文化領域性別權力、決策與影響力統計大致呈現出下列幾點趨勢：(1)領導職務女性占比仍然較男性少，但無論公部門或私部門，兩性差距逐漸減少。(2)不同區域國家文化藝術委員會領導職務女性占比差異大，美洲、拉丁美洲、歐洲女性占比都在 4 成以上，亞洲則不到 2 成。(3)文化領域領導職務女性占比通常跟整體員工女性占比存在相當落差；文化各行業領導職務女性占比也與男性有著相當差距，即使在女性人數較多的行業，男性在領導職務仍佔優勢。(4)規模越大、預算經費越充足、權力越大的機關，領導職務由男性擔任的比例越高。(5)女性在公共機構、公共贊助的機構/計畫擔任領導職務的比例較私人機構高。(6)歐盟各文化領域性別樣態不同，音樂、戲劇等為男性優勢行業，領導/重要職務女性與男性占比落差大。博物館雖以女性工作者居多，但許多國家男性仍具有領導優勢。

透過統計數據發現，文化部及附屬機關各級主管、中階、高階主管女性占比均過半，並沒有出現女性員工與領導職務占比有明顯落差情況，領導職務女性占比超越國際目標值。各委員會當中，任務編組委員會兩性占比各半，獎補助委

員會、重要文化獎項評審委員會女性占比在 3-4 成之間，不僅符合國內任一性別不少於三分之一目標，也與國際現況相近。文化事務財團法人董監事女性占比在三成以上，多數法人也符合國內任一性別不少於三分之一規範。整體觀之，國內文化領域性別權力、決策與影響力表現與國際統計的性別權力、決策與影響力大致呈現相近或甚至優於表現的情況。

綜整我國性別權力、決策與影響力現況以及國際在文化領域性別權力、決策與影響力的倡議與措施，後續除了持續推動各委員會、基金會董監事逐步朝向女性占比達 40%的國際目標邁進之外，或可進一步評估國際各項措施在我國推動的可行性，例如：彰顯文化各行業表現優異或擔任領導職務的女性，使之成為標竿以激勵更多女性爭取機會與表現；在各類活動、各獎項確保或增加女性被看見機會，提升女性文化藝術工作者的知曉度；倡議宣導國內性別權力、決策與影響力的功用，提升認同等。相信在各層級領導職務均有足夠的女性代表，並且充分讓女性參與文化領域事務、給予女性機會下，國內文化領域全面性的性別平等將能更為快速的實現。