

「109 年文化部性別統計指標與性別分析」

期中報告

委託單位：文化部

執行單位：財團法人台灣經濟研究院

中華民國 110 年 2 月

目 錄

| | |
|---|----|
| 第一章 緒論..... | 1 |
| 第一節 研究背景..... | 1 |
| 第二節 計畫工作項目與架構..... | 3 |
| 一、計畫工作項目 | 3 |
| 二、計畫架構 | 3 |
| 第三節 研究方法與期程..... | 5 |
| 一、研究方法 | 5 |
| 二、研究期程 | 5 |
| 第二章 國際重要性別平權綜合指數..... | 7 |
| 一、人類發展指數(Human Development Index, HDI)..... | 7 |
| 二、性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)..... | 7 |
| 三、性別落差指數(Gender Gap Index, GGI)..... | 8 |
| 四、社會觀察國際公民組織性別平等指數 (Gender Equity Index , GEI)9 | |
| 五、社會習俗性別指數(Social Institutions and Gender Index, SIGI).... | 10 |
| 六、歐盟性別平等指數(Gender Equality Index, GEI) | 11 |
| 七、小結 | 13 |
| 第三章 國際涉及文化與性別重要指標架構、資料庫..... | 15 |
| 第一節 聯合國涉及文化性別相關指標架構與資料庫..... | 15 |
| 一、永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) | 15 |
| 二、最低度性別指標(Minimum Set of Gender Indicators) | 16 |
| 三、聯合國歐洲經濟委員會性別資料庫(Gender statistics)..... | 17 |
| 四、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW) | 17 |
| 五、經濟社會文化權利國際公約 (ICESCR) | 18 |
| 六、身心障礙者權利公約 (CRPD) | 19 |
| 第二節 亞太經濟合作會議..... | 19 |
| 第三節 聯合國教科文組織涉及文化性別相關指標架構..... | 21 |
| 一、2030 年文化指標 (Culture: 2030 Indicators) | 21 |
| 二、文化發展指標 (Culture for Development Indicators, CDIS) | 23 |
| 三、重要計畫或報告對於性別之檢視角度 | 24 |
| 第四節 小結..... | 30 |
| 第四章 各國文化領域性別統計實務作法..... | 33 |
| 第一節 歐盟文化領域性別統計實務作法..... | 33 |
| 一、現況 | 33 |
| 二、對於文化領域性別平等具體作為 | 33 |
| 三、涉及文化領域性別相關指標 | 34 |
| 第二節 法國文化領域性別統計實務作法..... | 38 |

| | |
|----------------------------------|----|
| 一、現況 | 38 |
| 二、對於文化領域性別平等具體作為 | 39 |
| 三、涉及文化領域性別相關指標 | 41 |
| 第三節 日本文化領域性別統計實務作法 | 43 |
| 一、現況 | 43 |
| 二、對於文化領域性別平等具體作為 | 43 |
| 三、涉及文化領域性別相關指標 | 44 |
| 第四節 韓國文化領域性別統計實務作法 | 46 |
| 一、現況 | 46 |
| 二、對於文化領域性別平等具體作為 | 47 |
| 三、涉及文化領域性別相關指標 | 48 |
| 第五節 小結 | 50 |
| 第五章 國內文化與性別統計資源盤點 | 54 |
| 第一節 國內文化相關性別議題重點 | 54 |
| 一、院層級性別平等重要議題 | 54 |
| 二、部會層級性別平等重要議題 | 55 |
| 第二節 國內文化相關性別統計指標現況 | 56 |
| 一、行政院性別平等會重要性別統計資料庫 | 57 |
| 二、文化部及所屬機關性別統計指標 | 57 |
| 三、文化部及所屬機關產業調查、年報、年鑑涉及性別統計指標 ... | 59 |
| 第三節 小結 | 60 |
| 第六章 後續研究規劃 | 63 |
| 參考資料 | 64 |
| 專論一 文化相關產業受僱者行業結構與薪資性別統計分析 | 68 |
| 專論二 公部門文化志工人力性別統計分析 | 81 |

表目錄

| | | |
|--------|---------------------------------------|----|
| 表 1-1 | 計畫研究期程甘特圖 | 6 |
| 表 2-1 | 人類發展指數之衡量領域與指標 | 7 |
| 表 2-2 | 性別不平等指數之衡量領域與指標 | 8 |
| 表 2-3 | 性別落差指數之衡量領域與指標 | 9 |
| 表 2-4 | 性別平等指數之衡量領域與指標 | 10 |
| 表 2-5 | 社會習俗性別指數之衡量領域與指標 | 11 |
| 表 2-6 | 歐盟性別平等指數之衡量領域與指標 | 12 |
| 表 2-7 | 國際各組織性別平等指數之衡量領域彙整表 | 14 |
| 表 2-8 | 國際重要性別平等指數涉及文化領域之指標 | 14 |
| 表 3-1 | 聯合國永續發展目標(SDGs)涉及文化與性別相關目標 | 15 |
| 表 3-2 | 最低限度性別指標涉及文化與性別相關指標 | 17 |
| 表 3-3 | 聯合國歐洲經濟委員會性別資料庫涉及文化與性別相關指標 | 17 |
| 表 3-4 | 消除對婦女一切形式歧視公約涉及文化與性別相關內容 | 18 |
| 表 3-5 | 經濟社會文化權利國際公約涉及文化與性別相關內容 | 18 |
| 表 3-6 | 身心障礙者權利公約涉及文化與性別相關內容 | 19 |
| 表 3-7 | 婦女與經濟儀表板指標 | 20 |
| 表 3-8 | 2030 年文化指標涉及文化與性別相關指標 | 21 |
| 表 3-9 | 文化發展指標涉及文化與性別相關內容 | 23 |
| 表 3-10 | 2018-2019 年性別平等報告對於文化領域性別議題檢視指標 | 26 |
| 表 3-11 | 媒體性別敏感指標框架 | 27 |
| 表 3-12 | 國際文化、性別與跨領域框架涉及文化領域性別相關指標 | 31 |
| 表 4-1 | 歐盟文化創意部門在打擊性別鴻溝指標 | 35 |
| 表 4-2 | 文化創意產業部門在各次領域的性別平等特殊指標 | 36 |
| 表 4-3 | 歐盟 2019 文化統計涉及性別指標 | 37 |
| 表 4-4 | 歐盟文化統計資料庫涉及性別指標 | 37 |
| 表 4-5 | 歐盟會員國指標建構層級 | 38 |
| 表 4-6 | 文化部性別平等優先落實的項目概念 | 41 |
| 表 4-7 | 文化部在文化政策性別平等行動軸優先落實的指標與行動作為 | 42 |
| 表 4-8 | 日本第 4 次男女共同參與基本計畫涉及文化議題內容 | 44 |
| 表 4-9 | 男女共同參與社會世論調查涉及文化與性別相關指標 | 45 |
| 表 4-10 | 文化世論調查具性別分類數據之指標 | 45 |
| 表 4-11 | 日本統計年鑑涉及文化與性別相關指標 | 46 |
| 表 4-12 | 韓國文化體育觀光部及所轄機構/法人對性別平等具體作為 | 48 |
| 表 4-13 | 韓國文化體育觀光部及所轄機構/法人涉及文化與性別相關指標 | 49 |
| 表 4-14 | 各國或區域涉及文化與性別衡量面向與指標 | 51 |
| 表 5-1 | 院層級性別平等重要議題(2019-2022)涉及文化之內容 | 54 |

| | | |
|-------|-------------------------------------|----|
| 表 5-2 | 部會層級性別平等重要議題(2019-2022)涉及文化之內容..... | 56 |
| 表 5-3 | 行政院性別平等會重要性別統計資料庫之文化指標..... | 57 |
| 表 5-4 | 文化部及所屬機關現有與潛在之性別統計指標..... | 58 |
| 表 5-5 | 文化部及所屬機關產業調查與年報涉及性別統計指標..... | 60 |
| 表 5-6 | 文化部現有及潛在性別統計指標..... | 61 |

圖目錄

| | | |
|-------|-------------------|----|
| 圖 1-1 | 計畫架構圖 | 4 |
| 圖 4-1 | 歐盟會員國的性別平等指數..... | 38 |

第一章 緒論

第一節 研究背景

「性別主流化」是一種策略，也是一種價值，性別主流化觀念最早見於 1985 年聯合國第三屆世界婦女大會，並於 1995 年第四屆世界婦女大會「北京宣言暨行動綱領」(Beijing Declaration & Platform for Action) 正式被提出。為了推動性別平等，聯合國早於 1945 年《聯合國憲章》即宣示了男女平等權利信念，1946 年進一步設立婦女地位委員會(Commission on the Status of Women, CSW) 專責婦女權益業務的推動；1975 年第 1 屆世界婦女大會提出「婦女十年」，倡議保障女性、消除歧視；1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)」以作為婦女人權憲章，並要求各會員國積極推展消除對婦女一切形式歧視相關作為，落實性別平等；1985 年奈洛比舉行的第三屆世界婦女大會首次提出性別主流化觀念，並且將其視為推動性別平等的一種策略；1995 年第 4 屆世界婦女大會「北京宣言暨行動綱領」更明確揭示：聯合國會員國的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。各國政府在政策執行前均需進行性別影響評估，瞭解政策的內涵是否存有性別扭曲，或其執行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；陳芬苓，2016)。此後，性別主流化逐漸成國際間重要趨勢之一，聯合國各會員國紛紛著手推動將性別主流化納入國內施政藍圖當中，並於不同施政領域規劃性別平等政策。

性別統計與性別分析是落實性別主流化的工具之一，性別統計係藉由生理性別區分統計數據，使政策規劃、研究者瞭解不同性別在各個政策上的處境及差異，避免政策規劃建構於錯誤的假設或偏見，更能夠透過統計數據，矯正政策的性別盲點；性別統計數據的長期趨勢分析與國際比較也有助政府部門監督性別平等變化、掌握性別平權推動成效。性別分析則是在性別統計發現性別問題與落差後，進一步運用質化與量化研究方式，從性別的觀點來分析造成性別不平等的背後原因，進而作為對策規劃、縮小性別落差或滿足不同性別需求之依據(行政院性別平等會，2016)。因此，性別統計與性別分析在政府推展性別主流化業務中扮演著基礎且重要的角色，聯合國第四屆世界婦女大會更曾宣布，各會員國、區域和國際統計服務機構應按性別和年齡收集、分析和提供個人統計數據，並建議制定一套行為準則以反映與社會上男女有關問題之決議(韓國性別平等及家庭事務部，2019)。

性別統計不僅有助性別平等的推展，對於其他政策之制定亦有所助益。聯合國歐洲經濟委員指出，性別資料的可得性與可及性，不僅對於制定和實施性別平等有關政策、促進國家和國際目標的實現具有重要作用；性別統計亦會涉及與性別議題沒有直接關聯政策的制定。許多政策雖然看起來與性別平等沒有太大關係，但是實際卻會間接的受到性別因素影響。因此，即使政策沒有明確需要關注性別方面影響，也有必要從性別視角對政策進行分析，需要性別統計數據(UNECE, 2010)。

為因應國際推動性別平等重要趨勢，我國 1999 年開始建立以性別為基礎的國家相關統計分析資料；2005 年推展行政院各部會推動性別主流化實施計畫之際，同步成立性別統計工作小組；2014 年更進一步設置「重要性別統計資料庫」，進行性別統計數據的蒐集與累積。經過多年發展，「重要性別統計資料庫」已建置「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「人口、婚姻與家庭」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「環境、能源與科技」共 7 大政策領域，59 次面向，528 項主要領域指標（行政院性別平等會，2020）。配合中央性別主流化業務推展，文化部及所屬機關也在主管業務中推動性別平等政策，設立性別平等工作小組，執行包含性別統計、性別分析在內的相關工作。文化部及所屬機關出版之年報、統計亦時可見及以性別為區分的統計數據；並會針對性別統計提出各分領域別的性別分析報告。

文化是公民社會的基礎，體現在民眾日常當中，有形無形的引導著社會思維與行為，影響並反映著性別平權意識發展。文化部各項文化政策以文化為核心，透過長期規劃、推動策略、執行方法，落實文化願景。文化部性別統計的建置、累積以及性別分析，將有助於文化願景擘劃、文化政策推動、文化計畫執行過程中發掘文化中的性別角色差異，有利於政策中融入性別敏感觀點，並可避免政策產生性別盲(Gender-blind)的情況，進而讓性別平權落實於文化政策，在文化中紮根延伸。

性別統計雖為性別主流化業務推展的重要基礎資料，但是長期以來，國內外性別平等議題多側重於生殖健康、就業經濟、社會參與等面向的討論，文化議題的探討與指標雖有著墨，但資料相對較少；政府相關部門或有性別相關統計，但可能分散於業務部門統計、機關年報、出版品等相關資源中而未予統整，或是仍需進一步整理方可採用，在此情況下，現有文化相關的統計指標似仍有進一步整理與發展的空間。

有鑑於性別統計與性別分析的重要性，本計畫擬就文化部性別統計指標進行建置與蒐集，並依據計畫蒐集內容與發現進行性別統計數據分析、性別分析

之撰擬。期望本計畫對於文化領域性別統計指標的資料蒐集、建置與性別分析，能整理出可供參採的統計指標、數據與內容，以利各界看見國內文化環境性別樣態、問題與發展需求，進而作為提升業務與政策品質之參酌。

第二節 計畫工作項目與架構

一、計畫工作項目

本計畫之工作項目包括以下幾點：

(一)盤點國內外性別指標及統計數據

- 1.針對國際性別統計資料，包括國際性別平權綜合指數(如性別不平等指數、性別平權指數等)、國際性別指標架構(如聯合國永續發展目標、聯合國最低度性別指標等)進行資料蒐集與盤點，以瞭解國際性別指標衡量構面，以及是否具文化領域衡量指標與面向。
- 2.蒐集鄰近日、韓等國家文化主管機關或性別平等業務主管機關的性別分析作法及數據，以瞭解各國文化性別統計指標規劃與作法。
- 3.針對國內文化統計及文化相關產業調查進行性別統計指標盤點。

(二)建構文化部性別統計指標

- 1.參酌國際性別統計資料盤點結果以及鄰近國家作法，規劃本部性別統計指標可採行之衡量面向與指標，並經焦點座談專家討論確認。
- 2.針對我國文化統計與文化相關產業調查性別統計數據盤點結果，進行本部性別統計指標數據蒐集。
- 3.依據文化部性別統計指標建構情況與問題，提出後續發展建議。

(三)性別統計分析撰述，撰寫性別統計相關數據分析文章 4-6 篇，並分期中、期末審查。

(四)即時性諮詢、分析、資料蒐集整合

- 1.配合文化部需求提供性別相關即時資料蒐集整合及整體規劃等服務。
- 2.文化部有關性別統計臨時交辦事項。

二、計畫架構

本計畫分三個階段執行，第一階段重點在蒐集國外相關文獻、國外政府部

門實務作法，以瞭解國際性別平權衡量重點構面、並尋找與文化相關的性別統計指標。第二階段則對國內既有資源進行盤點，多面向的探求文化部及所屬機關、文化相關統計、年報等的性別統計數據，以及公務資料中可能存在的性別統計指標。第三階段會依據國內外資源盤點結果，提出文化部性別統計初步指標規劃，在輔以焦點座談會，針對本研究蒐集之資料以及初步擬定之性別統計指標進行討論，並於指標確認後進行相關統計數據蒐集。計畫執行中也將依據蒐集內容與發現，撰擬至少 4 篇性別統計相關數據分析。本計畫之計畫架構與各階段執行方式說明如下：

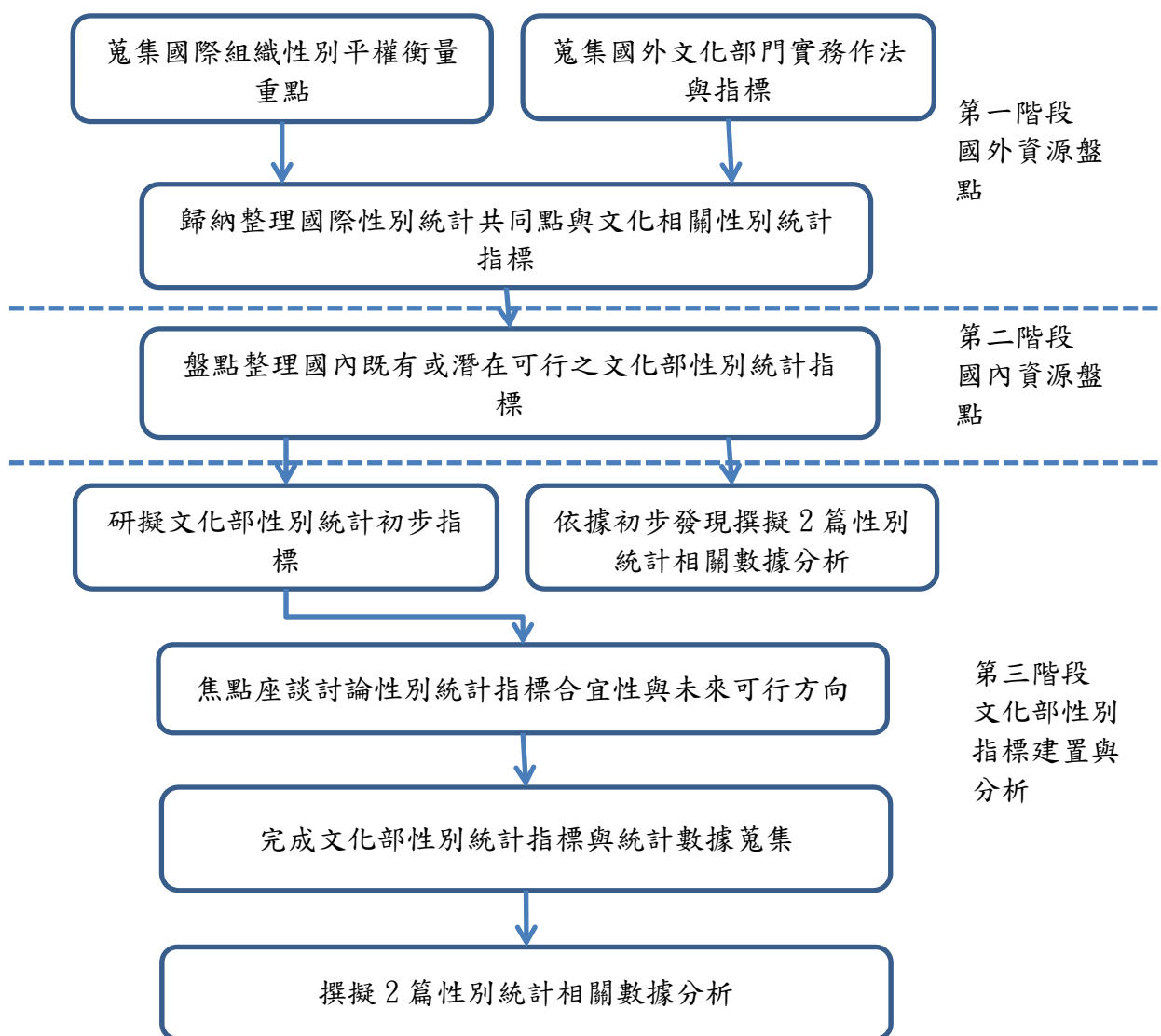


圖 1-1 計畫架構圖

第三節 研究方法與期程

一、研究方法

為完成計畫工作項目，本計畫以文獻分析蒐集國內外相關資料；以焦點座談方式蒐集統計、性別領域專家學者意見；以專家諮詢方式增加資料蒐集的完整度，並讓計畫充分融入性別平權意識，符合性別平等理念。本計畫研究方法說明如下。

1.文獻分析

本計畫透過政府出版品、業務部門統計、機關性別統計等相關資源及國內外期刊書籍、各國政府網站、國際組織官方網站，蒐集整理國內外性別統計、性別分析相關作法以及指標，以作為我國性別統計指標規劃建置方向之參據。性別統計指標初步完成後，再透過國內年報、統計、調查之蒐集，彙整相關統計數據。性別分析也將就性別統計發現，輔以相關文獻資料，進行分析論述。

2.焦點團體座談

焦點團體座談主要是由研究者扮演會議或論壇主持的角色，召集相關學者專家及相關團體針對研究主題有關的問題，進行意見與論點的交流。由於採行開放式的座談方式，能給予參與者更多對話與發展空間；並且座談由真正瞭解相關討論議題內容的學者專家進行討論，更能針對相關主題進行更深入的探討，釐清相關問題。本計畫規劃舉辦兩場焦點座談會，邀請 16 名具有性別、文化、統計專長的學者專家針對資料完整度、指標合宜度以及未來可行方向進行討論。

3.專家諮詢

為執行文化部性別統計指標與性別分析計畫，本計畫除了具備統計專業、掌握文化部業務與國內文化相關統計專長外，並於計畫執行過程中與嫻熟性別領域議題的財團法人婦女權益促進發展基金會進行專家諮詢與討論，希望透過國際資料來源、性別資料完整性的諮詢，以及性別統計指標研議過程中的性別平權角度檢視，使本計畫之性別統計指標與性別分析能充分融入性別平權意識，符合性別平等理念。

二、研究期程

本計畫執行時間至 110 年 8 月 31 日止，110 年 2 月 28 日前繳交期中報告，並含盤點國內外性別指標及統計數據及性別統計相關數據分析文章至少 2 篇；4 至 5 月召開專家焦點座談；8 月 31 日前繳交期末報告，內容包含文化部性別統計指標、性別統計分析至少 2 篇。

表 1-1 計畫研究期程甘特圖

| | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 |
|-----------------------------|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1. 蒐集國際性別統計次級資料 | | | | | | | | | | |
| 2. 蒐集鄰近國家文化性別統計指標規劃與作法 | | | | | | | | | | |
| 3. 盤點國內文化統計及文化相關產業調查中性別統計指標 | | | | | | | | | | |
| 4. 撰寫性別統計相關數據分析文章 | | | | | | | | | | |
| 5. 提交期中報告 | | | | | | | | | | |
| 6. 規劃性別統計指標可採行之衡量面向與指標 | | | | | | | | | | |
| 7. 召開專家焦點座談會 | | | | | | | | | | |
| 8. 提出國內文化性別統計指標並進行數據蒐集 | | | | | | | | | | |
| 9. 期末報告撰寫、提交期末報告 | | | | | | | | | | |

第二章 國際重要性別平權綜合指數

隨著全球性別平等業務的推展，聯合國、經濟合作暨發展組織等重要國際組織均各自在其所關心的領域中發展不同的性別平權綜合指數與指標，長期監測、觀察各國性別平等發展情況。本章透過國際間重要性別平權綜合指數與架構的蒐集與分析，瞭解國際間檢視性別平權的重要角度，以作為後續建置我國文化領域性別指標面向之參考。

一、人類發展指數(Human Development Index, HDI)

聯合國開發計畫署(United Nations Development Programme, UNDP)於 1990 年《1990 年人文發展報告》提出人類發展指數(Human Development Index, HDI)，以健康(Long and Healthy Life)、教育(Knowledge)、生活水準(A Decent Standard of Living)三大領域衡量各國社會經濟發展程度並按年公布結果，評估國家或地區共 189 個。人類發展指數數值介於 0 至 1，越趨近 1 代表社會經濟發展程度越高。

就人類發展指數採用領域與指標觀察，「健康」領域之指標為零歲平均餘命(Life Expectancy at Birth)；「教育」領域指標包括平均在校年數(Mean Years of Schooling)、預期在校年數(Expected Years of Schooling)；「經濟」領域指標為按購買力平價計算之平均每人名目 GNI(Gross National Income)。

表 2-1 人類發展指數之衡量領域與指標

| 領域 | 指標 |
|---------|-------------------|
| 健康 | 零歲平均餘命 |
| 教育 | 平均受教育年限 |
| | 預期受教育年限 |
| 生活水準/經濟 | 按購買力平價計算之平均每人 GNI |

資料來源：UNDP, Human Development Index (HDI)

網址：<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

二、性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)

為衡量各國性別差異下之成就現況與性別平等基準之間的落差，聯合國開發計畫署於 2010 年創編性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)，以健康(Health)、賦權(Empowerment)、勞動市場(Labour Market)三領域衡量 162 個國家因性別不平等所造成的人類發展損失。其中「生育健康」領域指標包括「孕產婦死亡率(Maternal Mortality Ratio)」、「未成年生育率(Adolescent Birth rate)」；「賦權」領域指標包括「國會議員女性比率(Share of Seats in Parliament)」、「中

等以上教育程度者占 25 歲或以上人口比率(Population with At Least Some Secondary Education)；「勞動市場」領域指標為 15 歲以上「勞動力參與率(Labour Force Participation rate)」。GII 值介於 0 至 1 之間，數值 0 代表性別平等，1 代表完全不平等，數值愈小代表男女發展愈趨於平等。

表 2-2 性別不平等指數之衡量領域與指標

| 領域 | 指標 | 定義 |
|------|---------------------------|----------------------------------|
| 健康 | 孕產婦死亡率 | 每 10 萬活產嬰兒數中死亡孕產婦人數比率 |
| | 未成年(15-19 歲)生育率 | 每 1 千名未成年(15~19 歲)育齡婦女之平均活產數 |
| 賦權 | 國會議員女性比率 | 女性國會議員人數占國會議員總人數比率 |
| | 25 歲以上成年女性、男性受過中等教育以上人口比率 | 受過中等教育以上 25 歲男、女性人口占 25 歲以上性人口比率 |
| 勞動市場 | 15 歲以上男女性勞動力參與率 | 男女勞動力人占 15 歲以上男女性民間人口數的比率 |

資料來源：UNDP, Gender Inequality Index (GII)

網址：<http://hdr.undp.org/en/content/table-5-gender-inequality-index-gii>

三、性別落差指數(Gender Gap Index, GGI)

為衡量兩性在社會資源分配與取得機會之差異，世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)於 2006 年起編製性別落差指數(Gender Gap Index, GGI)，以經濟參與和機會(Economic Participation and Opportunity)、教育程度(Educational Attainment)、健康與生存(Health and Survival)及政治賦權(Political Empowerment) 共 4 領域 14 項指標衡量各國性別差距情況，並每年公布於全球性別落差報告(The Global Gender Gap Report) 當中。

性別落差指數之「經濟參與和機會領域」共包含 4 項指標，分別為：勞動力參與率女男比例、女男薪資公平性、按購買力平價計算之女性平均每人工作所得對男性比例、民意代表、主管及經理人員女男比例、專技人員女男比例；「教育程度」共 4 項指標，包括：識字率女男比例、初等教育淨在學率女男比例、中等教育淨在學率女男比例、高等教育粗在學率女男比例；「健康與生存」共 2 項指標，分別為出生嬰兒女男比例、健康平均餘命女男比例；「政治賦權」共 3 項指標，包括：國會議員女男比例、部會首長級女男比例、元首任職年數(過去 50 年)女男比例。性別差距指標數值介於 0 與 1 之間，值越接近 1，表示兩性平等程度越高，2020 年共對 153 個國家進行衡量。

表 2-3 性別落差指數之衡量領域與指標

| 領域 | 指標 |
|---------|--------------------------|
| 經濟參與和機會 | 勞動力參與率女男比例 |
| | 女男薪資公平性 |
| | 按購買力平價計算之女性平均每人工作所得對男性比例 |
| | 民意代表、主管及經理人員女男比例 |
| | 專技人員女男比例 |
| 教育程度 | 識字率女男比例 |
| | 初等教育淨在學率女男比例 |
| | 中等教育淨在學率女男比例 |
| | 高等教育粗在學率女男比例 |
| 健康與生存 | 出生嬰兒女男比例 |
| | 健康平均餘命女男比例 |
| 政治賦權 | 國會議員女男比例 |
| | 部會首長級女男比例 |
| | 元首任職年數(過去 50 年)女男比例 |

資料來源：World Economic Forum (2019), Global Gender Gap Report 2020.

網址：<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/>

四、社會觀察國際公民組織性別平等指數 (Gender Equity Index , GEI)

有鑑於大多數社會中，男性女性從事活動、獲得資源與決策過程中往往被賦予不同的責任、權利、機會，因此社會觀察(Social Watch)國際公民組織自 2007 年編製性別平等指數 (Gender Equity Index , GEI)，以教育(Education)、賦權(Empowerment)、經濟參與(Economic Participation)觀察和監測不同國家發展情形。

就各領域指標觀察，「教育」衡量指標包括：成人識字率、初等教育入學率、中等教育入學率、高等教育入學率 4 指標；「經濟參與」包括：勞動參與率差距、非弱勢就業率、所得收入差距 3 指標；「賦權」包括女性在國會議員比例、管理及經理人員比例、專技人員比例、部會首長比例共 4 指標。目前已有 2007、2008、2009 及 2012 年數據公告。

表 2-4 性別平等指數之衡量領域與指標

| 領域 | 指標 |
|------|-----------|
| 教育 | 成人識字率 |
| | 初等教育入學率 |
| | 中島教育入學率 |
| | 高等教育入學率 |
| 經濟參與 | 勞動參與率差距 |
| | 非弱勢就業率 |
| | 所得收入差距 |
| 賦權 | 國會議員比率 |
| | 管理及經理人員比率 |
| | 專技人員比率 |
| | 部會首長比率 |

資料來源：Social Watch, Gender Equity Index (GEI).

網址：<https://www.socialwatch.org/taxonomy/term/527>

五、社會習俗性別指數(Social Institutions and Gender Index, SIGI)

為透過對社會制度或習俗對女性權益差異的瞭解，量化歧視性的社會制度(包含正式和非正式法律、社會規範和慣例)，以解釋性別平權發展差距，經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)於 2009 年編製社會習俗性別指數(Social Institutions and Gender Index, SIGI)，並以歧視性家事法律、受限的身體完整性、兒子偏好、受限的公民自由權、受限的資源與資產衡量 180 個國家歧視性社會制度情況。2009 年指數首次發布後，2012、2014、2019 年均有最新結果公布，惟每次領域與指標內容會進行微幅調整。

依據最新公告，2019 年社會及俗性別指數衡量社會制度的 4 個領域，包括家庭歧視(Discrimination in The Family)、受限制的身體完整性(Restricted Physical Integrity)、受限制獲取生產和財務資源(Restricted Access to Productive and Financial Resources)、受限制的公民自由(Restricted Civil Liberties)。其中「家庭歧視」包括：童婚、家庭責任、繼承權、離婚；「受限制的身體完整性」包括：婦女暴力、女性割禮、生殖自主、失蹤婦女 4 指標；「受限制獲取生產和財務資源」包括：獲得土地資產權利、獲得土地所有權以外的財產權利、獲得金融服務與信貸、工作場所權利；「受限制的公民自由」包括：公民權、行動自由、政治發言權、訴諸司法權利。

表 2-5 社會習俗性別指數之衡量領域與指標

| 領域 | 次領域 | 指標 |
|--------------|---------------|---|
| 家庭歧視 | 童婚 | 1. 法律：男女法定最低結婚年齡是否相同 2. 統計：童婚普及率 |
| | 家庭責任 | 法律：男女在家庭內的法律權利、決策能力和責任是否相同 |
| | 繼承權 | 法律：男女在土地和非土地資產的法律繼承權利是否相同 |
| | 離婚 | 離婚法律：男女離婚的法律權利和要求是否相同 |
| 受限制的身體完整性 | 婦女暴力 | 1. 法律：法律框架是否保護婦女免受暴力(親密伴侶暴力、強暴、性騷擾) 2. 統計：女性對家庭暴力的態度、家庭暴力發生率 |
| | 女性割禮 | 1. 統計：對女性割禮態度，女性聽過女性割禮並認為應該繼續的比例 2. 統計：女性割禮發生率 |
| | 生殖自主 | 1. 法律：法律框架是否保護婦女的生殖健康和權利 2. 統計：獲得計畫生育機會(計畫生育需求未得到滿足比例) |
| | 失蹤婦女 | 統計：0-4 歲女性失蹤比例 |
| 受限制獲取生產和財務資源 | 獲得土地的權利 | 法律：男女是否具有相同的合法權利並確保能獲得土地資產 |
| | 獲得土地所有權以外的財產權 | 法律：男女是否具有相同的合法權利並確保能獲得土地所有權以外的財產權 |
| | 獲得金融服務與信貸 | 1. 法律：男女在銀行開立帳戶和在正規金融機構中獲得信貸的合法權利是否相同 2. 男性擁有金融機構帳戶占總人數比率 |
| | 工作場所權利 | 1. 法律：男女在工作場所的合法權利和機會是否相同 2. 調查：對職業婦女態度 3. 統計：擔任管理職務人數比例 |
| 受限的公民權利 | 公民權 | 法律：男女是否具有相同的公民權和行使權利的能力 |
| | 行動自由權 | 1. 法律：男女是否有相同的權利申請國民身份證、護照以及出國旅行 2. 調查：女性在居住地區獨自行行走具安全感比例 |
| | 政治發言權 | 1. 法律：法律框架是否給予女性與男性平等的政治權利 2. 統計：男性在議員總數所占比例 |
| | 訴諸司法權 | 1. 法律：男女在法庭上提供證詞、在司法機構中擔任公職或政治職務、起訴的權利是否相同 2. 統計：對司法系統和法院不信任者中女性所占比例 |

資料來源：OECD(2018), The OECD Development Centre's Social Institutions and Gender Index (SIGI).

網址：<https://www.genderindex.org/methodology/>

六、歐盟性別平等指數(Gender Equality Index, GEI)

歐盟執行委員會 (European Commission) 在「2006 年至 2010 年女男平等進程報告」及「2010 年至 2015 年女男平等策略行動計畫」(2010-2015)

提出歐盟性別平等指數(Gender Equality Index, GEI)，並以工作、金錢、知識、時間、權力、健康共 6 個核心領域(Core Domain)，反婦女暴力、不平等的交互作用(Intersecting Inequalities) 2 個外加領域(Additional Domain)，共計 31 個指標進行衡量。

歐盟性別平等指數 31 個指標分屬於 6 項核心領域，每個核心領域有 1-2 個次領域，共有 14 個次領域。截至 2020 年底已經針對 28 個歐盟會員國於 2005、2013、2015、2017、2019、2020 六年資料進行分析。

表 2-6 歐盟性別平等指數之衡量領域與指標

| 類別 | 領域 | 次領域 | 指標 | 編碼 |
|----------------|-------------|-------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| 一、 核心領域 | 工作 | 參與 | 全職工作參與率 | 全職勞動者 |
| | | | 工作年資 | 年資 |
| | | 職業隔離及工作品質 | 勞動者在教育、健康及社會工作的活動 | 職業隔離 |
| | | | 減少 1-2 小時工作時數，以照顧個人或家庭 | 彈性工時 |
| | | | 職涯發展指數 | 發展 |
| | | 金錢 | 財務資源 | 平均月薪資 |
| | 平均淨所得 | | | 所得 |
| | 經濟情況 | | 不在貧窮風險內，平均所得大於 60% 前 20% 及後 20% 的所得 | 貧窮 所得比例 |
| | | | 知識 | 學習參與情形 |
| | 學習區隔 | 就讀教育、健康福利、人文及藝術學科 高等教育學生比率 | 學習區隔 | |
| | | 時間 | 照顧活動 | 每日照顧、教養家中的子女、孫子女或家中身障失能者比率 |
| | 每日從事烹飪及家務時數 | | | 煮飯 |
| | 社會活動 | | 每周從事運動、文化或戶外休閒活動的次數 | 休閒 |
| | | | 每月至少 1 次從事志願服務或慈善活動的比率 | 志願服務 |
| | 權力 | 政治 | 內閣性別組成及人數 | 內閣 |
| | | | 議會性別組成及人數 | 議會 |
| | | | 民意代表性別組成及人數 | 地方 |
| | | 經濟 | 大型組織公司行號董監事成員性別比率 | 董監事 |
| | | | 銀行董事會成員性別 | 領導 |
| | | 社會 | 研究組織董事會性別比率 | 研究 |
| | | | 公有傳媒組織董事會性別比率 | 媒體 |
| 奧林匹克最高決策組織性別比率 | | | 運動 | |

| 類別 | 領域 | 次領域 | 指標 | 編碼 |
|--------------------|-------------|----------------------|-----------------------|--------|
| | 健康 | 情形 | 民眾自我認定健康好或良好比率 | 自我健康認知 |
| | | | 生命餘命 | 生命餘命 |
| | | | 實際健康生活年數 | |
| | | 行為 | 不抽菸及不酗酒人口比率 | 風險 |
| | | | 從事健康促進活動以及/或攝取蔬菜水果者比率 | 行為 |
| | | 可近性 | 民眾有醫療檢查需求卻未獲得滿足之比率 | 醫療 |
| 民眾有牙醫檢查需求卻未獲得滿足之比率 | 牙醫 | | | |
| 二、外加領域 | 反婦女暴力 | | | |
| | 交互作用下引致的不平等 | 失能、年齡、教育程度、出生國籍及家庭類型 | | |

資料來源:EU (2020a). Gender Inequality in the cultural and creative sectors.

網址:<https://ec.europa.eu/culture/>; EU (2020b). Gender Inequality in the cultural and creative sectors. <https://ec.europa.eu/culture/>

七、小結

本章節蒐集之國際重要性別平權指數包含：人類發展指數(HDI)、性別不平等指數(GII)、性別落差指數(GGI)、性別平等指數 (GEI)、社會習俗性別指數(SIGI)、歐盟性別平等指數(GEI)。經綜整各指數衡量領域及採用指標發現，各組織衡量之領域雖然不一，名稱用詞、涵蓋指標、劃分方式與內容也不盡相同，但整體而言仍可依領域意涵歸納為健康、就業、經濟、教育、賦權共5個主要領域，以及不屬於上述的其他領域。

各組織在健康領域關注餘命、產婦死亡率、生育率、身體完整性(暴力、割禮、生殖自主、失蹤)、醫療可及性等角度；就業領域關注勞動參與率、年資、職涯前景、工作品質；經濟領域衡量購買力、薪資所得、財產權、金融信貸權；教育領域關注教育年限、識字率、各級教育比率；賦權領域衡量女性在政治、經濟、司法、社會活動參與率。無法歸類的其他領域包含家庭歧視、時間，其中家庭歧視包含童婚、家庭責任、繼承權、離婚面向；時間涉及照顧與社會活動。

表 2-7 國際各組織性別平等指數之衡量領域彙整表

| 指數 | 健康 | 就業 | 經濟 | 教育 | 賦權 | 其他 |
|-------------------|----------|------|--------------|------|---------|------|
| 人類發展指數 (HDI) | 健康 | | 生活水準 | 教育 | | |
| 性別不平等指數 (GII) | 生殖健康 | 勞動市場 | | | 賦權 | |
| 性別落差指數 (GGI) | 健康與生存 | | 經濟參與和機會 | 教育程度 | 政治賦權 | |
| 性別平等指數 (GEI) | | | 經濟參與 | 教育 | 賦權 | |
| 社會習俗性別指數 (SIGI) | 受限的身體完整性 | | 受限制獲取生產和財務資源 | | 受限的公民權利 | 家庭歧視 |
| 性別平等指數 (GEI-EIGE) | 健康 | 工作 | 金錢 | 知識 | 權力 | 時間 |

資料來源：本研究自行整理。

經檢視國際重要性別平權指數衡量面向與指標可發現，目前各指數中並未有直接涉及文化相關的衡量領域，各指數採用指標僅有歐盟性別平等指數在時間領域中的社會活動指標之「每周從事運動、文化或戶外休閒活動的次數」，內容涉及文化活動參與。此外，同領域「每月至少 1 次從事志願服務或慈善活動的比率」指標所指之志願服務涵蓋文化志工在內，可視為涉及文化相關之指標。

表 2-8 國際重要性別平等指數涉及文化領域之指標

| 領域 | 次領域 | 指標 | 來源 |
|----|------|------------------------|---------------|
| 時間 | 社會活動 | 每周從事運動、文化或戶外休閒活動的次數 | 歐盟性別平等指數(GEI) |
| | | 每月至少 1 次從事志願服務或慈善活動的比率 | |

第三章 國際涉及文化與性別重要指標架構、資料庫

本章擬對國際重要性別、文化或跨領域的指標架構、資料庫進行檢視，廣泛蒐集同時涵蓋文化與性別平等領域之指標。考量資料周延性，本章將在性別領域、跨領域蒐集文化指標，也在文化領域蒐集性別指標。因此以下以國際組織角度出發，在聯合國、亞太經濟合作會議等國際重要組織之性別、跨領域指標架構、資料庫搜尋是否具有涉及衡量文化的指標存在；也由聯合國教科文組織等文化組織中，瞭解文化領域對於性別平等之衡量指標與作法。

第一節 聯合國涉及文化性別相關指標架構與資料庫

一、永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)

為共同促進人類生存與永續發展，聯合國發展高峰會於 2015 年 9 月通過「改變我們的世界：2030 年永續發展議程」(Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development)，並提出 17 項「永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs) 及其對應之 169 個細項目標 (Targets)、231 個衡量指標 (Indicators)，以作為 2015-2030 年間促成經濟、社會和環境永續發展的全球行動議程。

各目標當中，目標 5「實現性別平等，並賦權所有的女性與女童」的早婚、生殖器殘割、遺產繼承等指標與文化習俗有關，無酬照護工作時間分配涉及文化中的性別分工。另外，目標 4、8、11、12 也與文化相關，其中目標 4「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習」涉及文化差異欣賞議題；目標 8「促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作」涉及促進地方文化與產品議題；目標 11「使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性」涉及文化與自然遺產保護議題；目標 12「確保永續消費及生產模式」涉及地方文化與產品的永續觀光議題。

表 3-1 聯合國永續發展目標(SDGs)涉及文化與性別相關目標

| 目標 | 細項目標 |
|------------------|---|
| 5.實現性別平等，並賦予婦女權力 | 5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 5.2 消除公開及私人場合中對婦女的各種形式的暴力，包括人口走私、性侵犯，以及其他各種形式的剝削。 5.3 消除各種有害的做法，例如童婚、未成年結婚、強迫結婚，以及女性生殖器切割。 5.4 透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞，依據國情，提倡家事由家人共同分擔。 5.5 確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的 |

| 目標 | 細項目標 |
|--|---|
| | <p>機會參與各個階層的決策領導。</p> <p>5.6 依據國際人口與發展會議(以下簡稱 ICPD)行動計畫、北京行動平台，以及它們的檢討成果書，確保每個地方的人都有管道取得性與生殖醫療照護服務。</p> <p>5.a. 進行改革，以提供婦女公平的經濟資源權利，以及土地與其他形式的財產、財務服務、繼承與天然資源的所有權與掌控權。</p> <p>5.b. 改善科技的使用能力，特別是 ICT，以提高婦女的能力。</p> <p>5.c. 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。</p> |
| 4.確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習 | 4.7 在西元 2030 年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。 |
| 8.促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作 | 8.9 在西元 2030 年以前，制定及實施政策，以促進永續發展的觀光業，創造就業，促進地方文化與產品。 |
| 11.促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性 | 11.4 在全球的文化與自然遺產的保護上，進一步努力。 |
| 12.確保永續消費及生產模式 | 12.b. 制定及實施政策，以監測永續發展對創造就業，促進地方文化與產品的永續觀光的影響。 |

資料來源：Department of Economic and Social Affairs, UN, The 17 Sustainable Development Goals.

網址：<https://sdgs.un.org/goals>

二、最低度性別指標(Minimum Set of Gender Indicators)

為處理性別平等、婦女賦權以及性別相關議題，聯合國統計局(United Nations Statistics Division, UNSD) 於 2013 年 12 月公布由 52 項量化指標與 11 項質化指標組成的最低限度性別指標(Minimum Set of Gender Indicators)，涵蓋內容包括：參與生產活動的情況及獲得資源的機會、教育、健康及相關服務、公共生活與決策及婦女與兒童人權五大領域性別平等相關議題。其中與文化性別內容相關之指標為「經濟結構/參與生產活動的情況及獲得資源的機會」領域之「使用大眾媒體(廣播、電視和網際網路)的家戶占比，按戶長的性別分」。

表 3-2 最低限度性別指標涉及文化與性別相關指標

| 領域 | 指標 |
|-------------------|---------------------------------|
| 參與生產活動的情況及獲得資源的機會 | 使用大眾媒體(廣播、電視和網際網路)的家戶占比，按戶長的性別分 |

資料來源：United Nations Statistics Division, Minimum Set of Gender Indicators.

網址：<https://genderstats.un.org/#/home>

三、聯合國歐洲經濟委員會性別資料庫(Gender statistics)

聯合國歐洲經濟委員會(United Nations Economic Commission for Europe, UNECE) 於 2002 年建立性別統計資料庫(Gender statistics)以監測性別統計數據變化，資料庫內容涵蓋人口、生育、家庭和住戶、工作和經濟、教育、公共生活與決策、健康與死亡率、犯罪與暴力、科學與通信技術、工作與生活平衡等領域，統計數據來自 56 個聯合國歐洲經濟委員會會員國。資料庫指標數據涉及文化領域者為「工作與生活平衡」內「時間運用情形」，指標選項之休閒活動，以及自由時間運用之電視及視頻、閱讀、嗜好與遊戲等均與文化藝術活動參與相關。

表 3-3 聯合國歐洲經濟委員會性別資料庫涉及文化與性別相關指標

| 領域 | 指標 | 指標選項 |
|--------|----------------------|----------------------------------|
| 工作生活平衡 | 時間運用情形，按活動類型及性別區分 | 工作、學習、家務、旅行、睡覺、用餐、個人照護、休閒活動、其他活動 |
| | 就業者時間運用情形，按活動類型及性別區分 | 工作、學習、家務、旅行、睡覺、用餐、個人照護、休閒活動、其他活動 |
| | 自由時間運用按活動及性別區分 | 電視及視頻、社交、閱讀、運動、嗜好與遊戲、志工、其他 |

資料來源：United Nations Economic Commission for Europe, Gender statistics.

網址：<https://w3.unece.org/PXWeb/en>

四、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

1979 年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)」，以歧視、政策措施、保障基本人權和基本自由、暫行特別措施、性別刻板印象和偏見、禁止性剝削、政治和公共生活、代表權、國籍權、教育、就業、健康、經濟和社會福利、農村婦女、法律、婚姻和家庭生活等角度，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。其中第 5 條涉及性別刻板印象和偏見的文化行為模式；第 13 條涉及男女在參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。有關性別與文化的內容如下表所示。

表 3-4 消除對婦女一切形式歧視公約涉及文化與性別相關內容

| 條次 | 重點 | 條文內容 |
|--------|-----------|--|
| 第 5 條 | 性別刻板印象和偏見 | 締約各國應採取一切適當措施：(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法； |
| 第 13 條 | 經濟和社會福利 | 締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：(a) 領取家屬津貼的權利；(b) 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；(c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。 |

資料來源：消除對婦女一切形式歧視公約，全國法規資料庫。

網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=Y0000042>

此外，一般建議書第 28 號一般性建議關於締約國在《公約》第 2 條之下的核心義務涉及文化造成的家庭不平等內容；第 37 號關於氣候變化背景下減少災害風險所涉及的性別方面則與文化刻板印象、文化行為模式、文化習俗影響女性在各面向的不平等對待與歧視有關。

五、經濟社會文化權利國際公約 (ICESCR)

聯合國於 1966 年通過經濟社會文化權利國際公約 (The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR)，提出經濟、社會與文化權利的保障，為人類享有免於恐懼與匱乏自由的前提。公約第 15 條規範各國應確認人民參加文化生活之權利；2009 年，公約委員會進一步發布闡述本條文的第 21 號一般性意見，在 E 部分提出文化權「需要特別保護的個人和社群」，包括婦女、兒童、老年人、身心障礙者、少數群體、移民、貧困者等，關於性別文化的內容如下：

表 3-5 經濟社會文化權利國際公約涉及文化與性別相關內容

| 條文 | 條次 | 內容 |
|---|--------|---|
| 第 15 條 | 第一項 | 一、本公約締約國確認人人有權： (一) 參加文化生活； (二) 享受科學進步及其應用之惠； (三) 對其本人之任何科學、文學或藝術作品所獲得之精神與物質利益，享受保護之惠。 |
| 第 21 號一般性意見 E：消除制度、法律及習俗傳統的障礙，保障女性參加文化生活之權利 | 第 25 段 | 確保男女有平等的權利享有經濟、社會及文化權利是締約國的強制及直接義務。...特別要求消除制度上的和法律的障礙，以及基於屬於習俗和傳統方面負面作法的障礙，因為它們阻止婦女充分參與文化生活、科學教育和科學研究。 |

資料來源：經濟社會文化權利國際公約一般性意見，司法院法學資料檢索系統。

網址：<https://law.judicial.gov.tw/FLAW/dat02.aspx?lsid=FL070448>

六、身心障礙者權利公約（CRPD）

身心障礙者權利公約（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD）由聯合國 2006 年第 61/106 號決議通過，旨在確保實現身心障礙者能完整且平等享有所有人權和基本自由，並促進社會對其尊嚴的尊重。公約第 6 條「身心障礙婦女」特別指出，身心障礙女性受到多重歧視，國家應採取措施確保其人權及自由；2016 年，公約委員會針對此條文進一步發布第 3 號一般性意見，提及文化對於障礙女性人權的正負面影響，一方面，文化參與為促進障礙女性發展經濟能力的必要手段；另一方面，文化習俗中由性別與障礙交織構成的刻板印象亦可能阻礙障礙女性的自立生活與社會參與，相關內容如下：

表 3-6 身心障礙者權利公約涉及文化與性別相關內容

| 條文 | 條次 | 內容 |
|----------------------------------|--------|---|
| 第 3 號一般性意見：身心障礙女性的文化參與、文化習俗的刻板印象 | 第 21 段 | 促進女性障礙者能力的政策與手段例如教育、就業、所得提升與克服暴力等，需要在性別與障礙兩個方面能敏銳展現女性障礙者發展的必要政策與手段，其他的政策與措施領域如健康及政治參與、文化及體育等也是促進身心障礙女性全面經濟能力發展的必要手段與策略。 |
| | 第 36 段 | 身心障礙女孩特易受到有害的日常生活實踐的風險，人們往往利用社會文化、宗教習俗及價值觀為這些實踐開脫。 |
| | 第 55 段 | 身心障礙婦女選擇居住地的權利可能受到文化規範及父權制家庭觀的不良影響，限制她們的自主權並迫使她們遵從特定的生活安排。因此，多重歧視可能會阻礙她們完整及平等地享有自立生活及融合社區的權利。 |

資料來源：社會及家庭署，身心障礙者權利公約。

網址：https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletinList&p=b_1&page=1&rows=15&c=C

第二節 亞太經濟合作會議

亞太經濟合作會議(Asia-Pacific Economic Cooperation Apec, APEC)政策支援小組(Policy Support Unit, PSU)之婦女與經濟儀表板/指標(Women and the Economy Dashboard)由美國發起，APEC 婦女與經濟策略夥伴關係（APEC PPWE）開發，APEC 政策支援小組(Policy Support Unit, PSU)自 2015 年起每 2 年提出指標報告，目的在瞭解女性在 APEC 區域內的地位與性別差距，衡量女性參與亞太地區經濟相關事務的進展情況。

婦女與經濟儀表板以量化指標為基礎，衡量領域與指標係依據 APEC 婦女

與經濟政策合作夥伴關係(PPWE)確定的 5 個優先領域為原則，包括(1)獲得資本與資產能力(Access to Capital and Assets)；(2)進入市場能力(Access to Markets)；(3)技能、能力建構與健康(Skills, Capacity Building, and Health)；(4)領導力、話語權與能動性(Leadership, Voice and Agency)；(5)創新與科技(Innovation and Technology) (行政院性別平等處，2019)。

歷次公布的儀表板指標會進行小幅變動，2019 年版增加 20 項子指標，刪除 5 項子指標。依據最新公布的 2019 年報告，婦女與經濟儀表板包含 5 領域、27 項指標，95 項子指標，其中獲得資本與資產能力領域下有 5 項指標，17 項子指標；進入市場能力領域下有 5 項指標，19 項子指標；技能、能力建構與健康領域下有 4 項指標，15 項子指標；領導、發聲與代理領域下有 8 項指標，24 項子指標；創新與科技領域下有 5 項指標，20 項子指標(APEC Policy Support Unit, 2019)。

表 3-7 婦女與經濟儀表板指標

| 領域 | 指標 |
|-----------------|--------------------------------|
| 獲得資本與資產 | 1.財產權與繼承權 |
| | 2.勞動市場參與 |
| | 3.金融服務近用性 |
| | 4.制度性儲蓄借貸 |
| | 5.建立信用歷史 |
| 進入市場 | 6.基礎建設 |
| | 7.企業競爭機會 |
| | 8.近用國際貿易市場 |
| | 9.弱勢就業 |
| | 10.就業機會與勞動條件 |
| 技能、能力建構與健康 | 11.教育程度 |
| | 12.學習表現 |
| | 13.技職教育 |
| | 14.健康與安全 |
| 領導力、話語權與能動性 | 15.民事登記和人口動態統計 |
| | 16.女性在行政機構系統參與(申請護照、簽訂契約、企業註冊) |
| | 17.女性在法庭的參與 |
| | 18.無酬照顧工作 |
| | 19.職涯發展與親職 |
| | 20.私部門領袖 |
| | 21.公部門領袖 |
| 22.具影響力職務：司法與學術 | |
| 創新與科技 | 23.行動科技 |

| 領域 | 指標 |
|----|-----------------|
| | 24.網路使用 |
| | 25.網路整備度 |
| | 26.女性參與 STEM 領域 |
| | 27.綠色意識與行動 |

資料來源：APEC Secretariat, APEC Policy Support Unit(2019), The APEC Women and the Economy Dashboard 2019.

第三節 聯合國教科文組織涉及文化性別相關指標架構

一、2030 年文化指標 (Culture: 2030 Indicators)

為進一步瞭解文化對於國家落實永續發展的貢獻，以及補充聯合國永續發展目標(SDGs)文化面向之不足，2015 年 9 月「2030 年可持續發展議程(The 2030 Agenda for Sustainable Development)」通過後，聯合國教科文組織 (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO) 於 2019 年提出「2030 年文化指標 (Culture: 2030 Indicators)」。

2030 年文化指標是一個主題式的指標框架，以文化統計框架 (FCS)、文化促進發展系列指標 (CDIS)、文化公約定期報告機制，以及 2030 年議程背景下的其他監測機制和方法為基礎。2030 年文化指標包含「環境與復原力 (Environment & Resilience)」、「繁榮與生計 (Prosperity & Livelihoods)」、「知識與技能 (Knowledge & Skills)」、「包容與參與 (Inclusion & Participation)」4 大類共 22 項指標，指標內容不僅緊密結合聯合國 2030 年永續發展目標，目標 5「性別平等 (SDG 5)」更成為總體優先事項之一，在此規範下各國評估文化對 2030 年議程的貢獻與落實情況時需由性別角度出發，並應蒐集按性別分類的數據，或是找出政策、法律和程序中的性別問題。

大抵而言，性別平等在 2030 年文化指標的角色並非只是專門針對性別進行衡量的指標，而是貫穿整個框架標的概念，因此 2030 年文化指標 22 項指標中即有 18 項指標涉及性別議題，各面向與指標整理如下表所示。

表 3-8 2030 年文化指標涉及文化與性別相關指標

| 面向 | 指標 | 可能涉及的性別問題 | 應評估的性別議題 |
|--------|-------------|---------------|---|
| 環境與復原力 | 1.遺產支出 | | |
| | 2.遺產的可持續管理 | 在審查政策時考慮到性別問題 | 1.各類管理委員會成員性別比例 2.相關計畫是否考慮女性在遺產管理的特殊利益 |
| | 3.適應氣候變化和復原 | 在審查政策時考慮到性別問題 | 1.各類管理委員會成員性別比例 2.政策強調男女在應對氣候變化問題上 |

| 面向 | 指標 | 可能涉及的性別問題 | 應評估的性別議題 |
|------------|------------------|---------------------------|--|
| | 力 | | 發揮不同作用，別是當地社區內部 |
| | 4.文化設施 | 企業經營者/所有者的性別；董事會成員高階主管性別 | 1.各類管理委員會成員性別比例 2.可以滿足男女需求 3.參觀者的性別比例 |
| | 5.開放的文化空間 | (市集攤位等)使用者與經營者性別 | 考慮到妨礙使用文化空間的直接因素(如出入不便)、間接因素(如不安全的環境)、男女是否平等使用文化空間 |
| 繁榮與生計 | 6.文化在國內生產總值中所占比重 | | |
| | 7.文化就業 | 按性別、年齡與其他特徵分列 | 勞動力調查中按性別以及其他潛在不利條件進行分類 |
| | 8.文化企業 | 企業經營者/所有者的性別；董事會成員和資深主管性別 | 企業所有權應按性別分列，大型企業可評估高階經理與董事會成員性別比例，小型企業與自營者可衡量所有權分配的性別比例 |
| | 9.家庭支出 | | |
| | 10.文化產品與服務貿易 | | |
| | 11.公共文化資金 | 基於性別的會計制度 | 在預算編制工作注重性別平等的情況下，可以利用這項指標評估公共支出對於男女產生的不同影響。 |
| | 12.文化治理 | 在審查政策時考慮到性別問題 | 1.各類管理委員會成員性別比例 2.女性擔任高階管理與領導職務的比例 3.相關計畫與政策是否考量女性特殊利益(如支持女性特別關注的文化活動) |
| | 知識與技能 | 13.可持續發展教育 | 在審查政策時考慮到性別問題 |
| 14.文化知識 | | 在審查政策時考慮到性別問題 | 課程內容是否反映男女不同關注點，學生入學率、畢業生和教師性別比例等 |
| 15.多語種教育 | | | 雖然尚無依據來監測按性別分列的教學語言，但就學者、教師的性別比例是重要指標 |
| 16.文化和藝術教育 | | 性別平等指數 | 初等教育入學者、教師的性別比例 |
| 17.文化培訓 | | 性別平等指數 | 1.學習各項課程的性別比例 2.學習特定課程的性別比例 3.不同課程教師性別比例 |
| 包容與參與 | 18.文化增進社會凝聚力 | 按性別、年齡與其他特徵分列 | 跨文化容忍度、人際信任、性平觀念的調查數據按性別區分，可對男女在人際信任和性別平等的不同態度進行比較 |
| | 19.藝術自由 | 在審查政策時考慮到性別問題 | 1.各類管理委員會成員性別比例 2.女性擔任高階管理與領導職務的比例 |

| 面向 | 指標 | 可能涉及的性別問題 | 應評估的性別議題 |
|----|----------|---------------|--|
| | | | 3.相關計畫與政策是否考量女性特定利益 4.藝術家、表演者與輔助工作者專業協會性別比例 5.上述計畫參與者的性別比例 |
| | 20.文化近用 | 按性別、年齡與其他特徵分列 | 1.文化設施管理委員會成員性別比例 2.文化設施滿足男女需求的平等性 3.參觀者的性別比例 |
| | 21.文化參與 | 按性別、年齡與其他特徵分列 | 文化設施造訪次數、文化參與率、個人文化活動的調查數據按男女區分 |
| | 22.參與式過程 | 按性別、年齡與其他特徵分列 | 1.各類管理委員會成員性別比例 2.女性擔任高階管理與領導職務的比例 3.相關計畫與政策是否考量女性特殊利益 4.指標特別重視少數群體與弱勢社區的代表性，應考慮這些社區是否有男女代表 |

資料來源：UNESCO, Culture: 2030 Indicators.

網址：<https://whc.unesco.org/en/culture2030indicators/>

二、文化發展指標（Culture for Development Indicators, CDIS）

聯合國教科文組織於2014年提出「文化發展指標（Culture for Development Indicators, CDIS）」，將文化視為永續發展的驅動者(driver)與激發者(enabler)，並從經濟、教育、治理、社會參與、性別平等、溝通、遺產等7個相互關聯的政策面向來衡量文化與發展的互動。其中「性別平等」面向評估性別平等在國家發展、人權保障（含文化權）及打造開放包容社會中被視為重要的程度，涉及領域及相關指標如下：

表 3-9 文化發展指標涉及文化與性別相關內容

| 領域 | 指標 |
|------------------|--|
| 性別平等產出（客觀、基準性指標） | 1.政治參與（女性在議會所占比例） 2.教育（25歲以上人口受教育平均年數性別比） 3.勞動參與率 4.性別平等立法（有否防制對女性的暴力、女性配額制度相關立法） |
| 性別平等認知（主觀、描述性指標） | 以世界價值觀調查相關問題，並可以國家調查及區域調查相同問題驗證結果。 |

資料來源：UNESCO, Culture for Development Indicator.

網址：<http://www.unesco.org/new/en/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/programmes/culture-for-development-indicators>

文化發展指標之性別平等認知領域採用世界價值觀調查之問題為內容，世界價值觀調查係由世界價值觀協會（World Values Survey Association）執行，該協會為國際學者組成的全球社會科學網絡，總部位於瑞典斯德哥爾摩，自

1981年起每5年進行一次「世界價值觀調查」(World Values Survey, WVS)，研究人類社會、政治、宗教與文化價值的變遷及其影響，調查涵蓋超過150個國家。許多國際組織、政府、學術單位的研究均以此調查的資料進行研究分析，包括：聯合國教科文組織文化發展指標、2030年文化指標以及聯合國開發計畫署性別社會規範指數(Gender Social Norm Index)均採用調查中「工作機會稀少時，男人應先於女人享有」、「男人比女人更能勝任政治領導人」、「大學教育對男孩比對女孩更為重要」等問項結果來評估社會文化中的性別態度。

三、重要計畫或報告對於性別之檢視角度

除了指標之外，教科文組織各項行動計畫、報告對於文化領域的性別議題亦多所著墨，以下就「2014-2020年性別平等行動計畫」、「性別平等:遺產與創造力報告」、「性別平等報告」等以性別為主題的報告，說明教科文組織在文化性別議題的檢視角度與重點。

1.性別平等:遺產與創造力(Gender Equality: Heritage and Creativity)

聯合國教科文組織指出，婦女在文化中處於邊緣地位，在獲得、參與電影、戲劇製作、藝術、音樂和遺產存在眾多障礙，不僅阻礙女性潛力發揮，也對全球可持續和包容性社會發展造成阻礙。性別平等:遺產與創造力報告發現，文化領域女性工作者在決策職位上的參與有限(玻璃天花板)，工作職場中往往被隔離某些活動(玻璃牆)，培訓、能力建設和機會經常受到限制。此外，女性從事無償工作的占比不平等，也易面臨惡劣的就業條件(兼職、合同工作、非正式工作等)等。面對文化領域女性工作者的困境，聯合國教科文組織提出8項建議(UNESCO, 2014)：

- (1) 確保涉及文化領域的國際公約和人權宣言充分執行性別平等和多樣性，拓寬男女創造視野，並確保男女能平等的獲得、參與文化。
- (2) 透過國家統計局定期和系統的收集文化部門按性別分列的數據，包括就業、教育、能力建設、參與、消費等，以加強證據基礎。
- (3) 發展文化性別敏感政策和策略，並賦予社會所有成員權力。
- (4) 加強國家機構能力，以促進男女平等參與文化領域的決策過程、財政資源和教育。
- (5) 為女性創作者和專業人員建立領導計畫，確保文化創意部門高階領導層的性別平衡。
- (6) 支持國際、國家和地方宣傳，以解決文化中的性別刻板印象和歧視問題。
- (7) 鼓勵社會參與促進文化性別平等的策略，包括與相關團體、社區合作，以

持續促進兩性平等獲得、參與文化。

- (8) 支持關於文化遺產和創意產業中包含團體和社區觀點的性別平等跨學科研究，並考慮權力結構下的性別複雜性和多樣性。

2.2014-2021 年性別平等行動計畫(UNESCO Priority Gender Equality Action Plan: 2014-2021, 2019 revision)

為協助會員國推動立法和擬定政策框架，支持婦女平等參與文化權利，聯合國教科文組織將文化列為性別平等行動計畫的重大計畫之一(Major Programme IV)，並以第一階段推動經驗與 2014 年性別平等:遺產與創造力報告的挑戰為基礎持續推動執行，女性在文化領域面臨的挑戰包括：性別在文化遺產角色的不平等、分享創造機會的不平等、女性擔任高階職務與參與決策的玻璃天花板、基於性別負面刻板印象對自由言論的限制、獲得技術/企業培訓/財務資源的性別挑戰、缺乏文化性別的研究、缺乏性別分類統計數據、將性別納入影響評估與監測機制的不一致、將文化有效納入文化遺產保護的知識有限等。

2019 年提出計畫的各項活動圍繞三個主題進行，分別為：(1)政策監測：支持將性別平等納入文化公約的定期報告系統和成果框架，以利收集包括性別分類數據在內的相關資訊以及監測立法和政策。(2)能力建構：在能力建構和培訓教材中納入性別觀點，鼓勵制定和實施性別變革政策和計畫。(3)國際援助：將把性別平等納入教科文組織提供財政援助的評定標準。

聯合國教科文組織也將性別平等角度納入預期成果考量，包括：「預期成果 1，有形遺產確定、保護、監測和可持續管理」；「預期成果 2，打擊非法進出口文化遺產」；「預期成果 5，有效執行文化標準制定工具以促進文化保護與文化多樣性」；「預期成果 6，非物質文化遺產保護」；「預期成果 7，有效執行 2005 年公約以制定促進文化表現形式多樣性的政策和措施」均設有性別相關的成果目標(UNESCO,2019)。

3. 性別平等報告(UNESCO's Report on Gender Equality 2018-2019)

2018-2019 年性別平等報告是聯合國教科文組織針對性別平等所提出的第一份年度報告。該報告以「性別平等數據知識的產生(Producing Knowledge on Gender Equality)」、「透過教育實踐性別平等(Gender Equality in and through Education)」、「性別刻板印象的挑戰(Challenging Gender Stereotypes)」、「性別平等倡導(Advocating for Gender Equality)」、「提升女性領導力(Promoting Women's Leadership)」、「促進年輕群體性別平等(Advancing Gender Equality

among Youth) 」角度，說明 2018-2019 年在教育、科學、文化、資訊與傳播領域推動的性別平等關鍵措施。其中「性別平等數據知識的產生」、「性別刻板印象的挑戰」提及性別相關指標。

「性別平等數據知識的產生」中指出，世界大部分地區女性在視聽、媒體等領域的關鍵創新占比很低，不僅獲得資源機會少、獲得報酬少，擔任決策職位比例也較少。2018 年教科文組織藉由女性在關鍵創意角色、文化領域工作狀況、部分工時者占比、性別薪資差距、決策位置共 5 面向檢視文化領域性別差距。其中關鍵創意角色以女性導演的電影數、女性導演占比為指標；文化領域工作狀況以圖書發行、設計與媒體互動、設計與創意服務業女性占比、教育訓練女性占比進行檢視；部分工時則就女性部分工時占比進行觀察；薪資差距則以博物館主管薪資、獲得資助女性導演占比進行評估；決策位置以部會主管女性占比、國家藝術委員會女性領導者占比為觀察。

在「性別刻板印象的挑戰」則指出媒體業需賦予女性權力，並鼓勵各國落實推動 2012 年聯合國教科文組織提出的「媒體性別敏感指標框架 (Gender-Sensitive Indicators for Media, GSIM)」。「媒體性別敏感指標框架」包含「媒體組織內部性別平等」、「媒體內容性別描繪」二大類別，其中「促進媒體組織內部性別平等行動」涉及(1)決策層中的性別衡平；(2)工作及工作條件中的性別平等；(3)記者協會等社團組織及其他媒體專業組織、媒體自律機構中的性別平等；(4)媒體組織推動有利於媒體內容性別平等的準則/編輯政策；(5)教育訓練中的性別平等共 5 部分。「媒體內容性別描繪」涉及(1)新聞與時事；(2)廣告之媒體內容性別平等。

表 3-10 2018-2019 年性別平等報告對於文化領域性別議題檢視指標

| 面向 | 指標 |
|----------|--|
| 關鍵創意角色 | 1.歐洲女性導演電影數 2.2017 年電影 100 清單中女性導演占比 |
| 文化領域工作狀況 | 1.文化教育與訓練女性占比 2.圖書發行業女性占比 3.視聽與媒體互動業女性占比 4.設計與創意服務業女性占比 |
| 部分工時者占比 | 部分工時者占比 |
| 與男性薪資差距 | 1.博物館主管薪資差距(北美) 2.獲得資助女性導演占比(歐洲) |
| 決策位置 | 1.部會主管女性占比 2.國家藝術委員會領導者女性占比 |

資料來源：UNESCO(2020), UNESCO's Report on Gender Equality 2018-2019.

表 3-11 媒體性別敏感指標框架

| 類別 | 目標 | 指標 |
|----------------------|-------------------------|---|
| A. 促進組織內部性別平等行動 | | |
| A1. 決策層中的性別衡平 | A1.1 媒體組織決策者中的性別衡平 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 媒體所有人、管理階層、董事會職位女性比例 2. 媒體領導職位女性比例 3. 對確保決策層性別衡平行動的定期性審核和報告 4. 有效的機會平等政策與措施、目標、時間表和監督機制 5. 媒體機構內部發展且建立在合作與員工合意基礎上的機會平等政策 6. 採取措施和政策，包括消除一切阻礙機會平等的措施/政策，增加女性工作機會的措施/政策 7. 支持全方位機會平等政策的預算 8. 明確的配合制度，確保決策制定中的女性參與 9. 具平權行動和平權行動委員會，增加女性在各級別媒體組織的人數 10. 工作場所每個人可以看到的工作公告比例 11. 決策制定中性別衡平政策的宣傳 12. 為評估機會平等政策意識所做的努力 13. 與機會平等政策相關的執行成果報告 |
| A2. 工作及工作條件中的性別平等 | A2.1 工作場所中對兩性能力的平等對待和認可 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 有性別部門或性別主流化官員，監測和評估工作場所的性別平等 2. 員工意識到性別主流化官員的存在是為了解決男女關心問題 3. 有監測和評估工作場所性別平等的制度 4. 媒體組織各部門工作人員男女比例及位置 5. 採取行動提升新聞編輯中的女性比例，並對這類行動進行定期審核和報告 6. 有相關媒體政策以保證工作條件/環境中的平等待遇和同等權利 7. 關於女性和男性平等薪資和晉升機會的定期性審核和報告 8. 根據既定政策，每年得到升遷和加薪的男女比例 9. 同等條件下的僱傭和福利，包含退休金計畫 10. 平等透明的招募 11. 具集體協商，確保男女平等對待 12. 將性別平等相關的所有政策與 CEDAW 相關條款結合 13. 有女性參與的性別預算監測 14. 性別相關人力資源政策 15. 對性別相關人力資源政策的宣傳 16. 媒體組織向員工傳達/使員工接觸性別平等待遇勞工法令所做的努力 17. 簽兼職合約員工的男女比例 18. 簽定期合約員工的男女比例 19. 製作或報導不同新聞題材(如體育、政治、武裝衝突)的男女比例 20. 採取具體行動，提高女性在製作或報導參與程度低的新聞題材參與比例 21. 對增加所有新聞題材女性參與的行動進行定期審核和報告 |
| | A2.2 為男女提供安全的工作環境 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 具有必要設施設備，照顧男女的不同需求 2. 針對工作場所中的性騷擾和性侵有全面的預防、申訴、支持和賠償機制，並且執行 3. 媒體政策與 CEDAW 男女安全工作環境條約結合，並採取行動消除性別差距 |
| | A2.3 男女同工同酬 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 男女媒體從業人員從事同等價值工作的薪資比較 2. 媒體公司內部透明的薪酬範圍，使用同一標準決定男女薪資結構 3. 透明的年度薪資審計 4. 對薪資定期性的內部評估 5. 對薪資定期性的外部評估 6. 確保男女同工同酬的集體協商條款 |

| 類別 | 目標 | 指標 |
|--|---|--|
| | A2.4 生活工作平衡 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 有針對男女制定的彈性工作制度，並得到執行 2. 彈性工作的集體協商條款 3. 彈性工作的具體政策 4. 彈性工作利用率的人事紀錄 5. 媒體從業人員有足夠時間休帶薪休假和陪产假 6. 所有員工能夠獲得和利用兒童托育和照顧設施 7. 產假/陪产假以及育兒假的具體條款和政策 8. 對兒童托育使用者的定期性調查 |
| A3. 記者協會等社團組織及其他媒體專業組織、媒體自律機構中的性別平等 | A3.1 女性領導者能平等參與機構決策 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性能參與機構不同層次機構監測和評估制度，並落實 2. 機構員工易於獲得女性領導力培訓 3. 與成員有關的投票制度有效且可實現，並不斷完善 4. 組織決策中有關女性參與的配額制 5. 機構中具提升女性領導力的正面措施 6. 成員檔案中的男女比例 7. 投票檔案中的男女比例 8. 組織工作人員的男女比例 9. 機構各層次決策位置的男女比例 10. 對機構在明確會報上述女性進入領導職務與其他工作項目的年度考評 |
| | A3.2 機構中的性別主流化 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 推動性別平等的部門定期召開會議 |
| | A3.3 促進工作場所性別平等的部門 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 向媒體行政部門，當地/區域或中央政府提出推動性別平等的建議 2. 負責媒體組織定期發展性別平等的審計 3. 安排對工作場所發展性別平等意識提升工作 4. 出現性別不平等時，能提供建議支持，提供對抗歧視或法律訴訟的機制 5. 具接受性別平等建議的透明機制 6. 具接受性別平等訴訟的透明機制 7. 成功獲得性別問題訴訟占所有案例比例 8. 在協會、聯盟和社團中，針對女性暴力訴訟比例 9. 定期調查成員對工作場所性別平等感受 10. 提升性別平等意識的會議 11. 參加性別平等意識會議的男女比例 |
| | A3.4 透過採取與增強媒體中多元性的性別意識措施和行動，將性別意識納入媒體工作實踐 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 在聯盟/協會的方針和職業價值加入性別敏感性 2. 提升成員的意識和價值觀 3. 使用並擴大反映媒體對性別敏感的需要，以及對多元性尊重的資源 4. 促進成員和各層級從業人員的培訓項目，鼓勵將性別意識納入行動 5. 對媒體內容組織定期監測，以判斷其對性別敏感與多元性的尊重 6. 培訓機會獲得者的性別分列名單 |
| A4. 媒體組織推動有利於媒體內容性別平等的 | A4.1 透過實施政策和採取行動來提升記者及其他媒體相關創意/技術人員的性別意識，從而納入實踐 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 具關於特定媒體的性別政策 2. 具關於性別再現內容的標準 3. 具性別敏感報導資源，能幫助記者和其他創意或技術人員避免性別歧視，並將性別敏感實際實踐 4. 包括編輯在內的從業人員意識到，或接受性別/多元性政策、性別和多元性敏感規範和手冊 5. 管理者具有並接受性別/多元性政策、性別和多元性敏感規範和手冊 6. 推動培訓，使從業人員了解資源，幫助其將性別意識納入媒體實踐 7. 定期對媒體內容監測，以評估成果 8. 向公眾提供對媒體內容性別平等問題投訴和批評平台的內部機制 |

| 類別 | 目標 | 指標 |
|-----------------------------------|---|---|
| 準則 /編 輯政 策 | | 9. 宣傳性別政策，向公眾定期報告機構對性別平等投訴問題的反應，以及在性別問題上的表現 10. 將與媒體內容相關的性別問題納入媒體考核和晉升規則 11. 使民眾了解獨立組織是向公眾提供媒體內容投訴和批評的外部機制 12. 工作參與的性別分列名單 13. 新聞內容使用性別分列數據 14. 考察重大問題的監管數據和行動 |
| A5. 教育 訓練 中的 性別 平等 | A5.1 教授、職員、新聞專業學生和其他媒體傳播專業學生的性別平等意識 | 1. 教授新聞學和其他媒體/傳播課程的男女比例 2. 系主任、主管、主任、其他領導職位中的男女比例 3. 將性別特色內容與性別主流化納入課程和講座中的培訓 4. 專門設有性別平等和性別主流化內容 5. 學習、研究、討論、實踐中涉及性別平等問題 6. 培訓機構對學生，尤其是新聞專業女生在就讀期間和畢業後情況進行監測 7. 為女生提供專門實習機會和獎學金的比例 8. 參加性別培訓課程和不同國家經驗交流的男女比例 9. 新聞調查類節目製作課程，能激發對性別平等問題的深入探討 10. 接受新聞媒體正式教育的男女比例 11. 相關學院、培訓機構、大學有針對男性與女性的入學配額制度 |
| | A5.2 記者、媒體工作者和官員的性別平等意識；組織有獲取性別相關問題的教育和培訓途徑 | 1. 工作場所性別平等的培訓 2. 媒體內容性別描述的培訓 3. 性別平等被納入媒體組織發展或資助培訓課程主流 4. 參加性別培訓課程男女比例 5. 為增加女性培訓/會議參與而採取的行動 6. 為增加男性培訓/會議參與而採取的行動 7. 媒體機構對參加培訓的女性從業者在培訓期間、培訓後的監測 8. 女性在持續事業發展項目中的參與人數占比 9. 為促進女性參與終身事業發展項目的行動 10. 為促進女性參與終身事業發展項目的行動之考察和報告 11. 女性接近和獲得新通訊技術培訓的情況 12. 媒體中的性別問題培訓課程在所有課程的占比 13. 培訓課程資源分配，注重女性資源獲得及所做的貢獻 |
| B. 媒體內容的性別描繪 | | |
| B1. 新聞 與時 事 | B1.1 男女的均衡存在 | 1. 隨機抽取一周內的新聞與時事報導內容的男女比例 2. 新聞與時事報導中被直接採訪或引用，作為資訊或意見來源的男女比例 3. 新聞與時事報導內容分別被呈現為發言人、專家、普通民眾/民意調查接受者的男女比例 4. 新聞與時事報導內容中，涉及外部、社會取向、被看/聽/讀到內容中的男女比例 5. 涉及的新聞與時事報導中，根據社會地位分層的男女比例 6. 涉及新聞與時事報導內容中，在不同題材作為資訊或意見來源，被直接採訪或引用的男女比例 7. 新聞與時事報導內容中主要或專門關注女性和/或相關話題的報導比例 8. 新聞與時事報導中，女性做為消息/意見來源與主要或專門關注女性或相關話題報導所占時段/版面及顯著位置的比例 |
| | B1.2 透過消除刻板印象和多元再現/描述來實踐對男 | 1. 帶有刻板印象(男女社會角色與特徵、歧視性觀點)報導比例 2. 帶有刻板印象(傳統陰陽特徵、男女角色刻畫使描述陷入刻板印象)報導比例 |

| 類別 | 目標 | 指標 |
|--------|--|---|
| | 女平等的描述 | 3. 女性相對於男性被描述成受害者比例 4. 女性相對於男性被描述成倖存者比例 5. 多角度的再現/描述男女報導的比例 6. 直接引用外，包含記者或電台廣播員的性別歧視言論或報導比例 |
| | B1.3 媒體作為一種公認的社會監察力量，對性別平等和性別問題公正報導是職責中重要、不可分割部分 | 1. 對於性別平等/不平等問題的報導比例 2. 突出性別平等/不平等事件和問題的報導比例 3. 與其他報導相比，性別相關問題的報導在時段/版面及顯著性的比例 |
| | B1.4 各類社頓、跨主題領域及分類內容板業的性別意識體現 | 1. 報紙首頁或黃金時段新聞公告、社論或社論頁版、檔案、廣播室討論/採訪、專題/紀錄、脫口秀中的相關報導 2. 性別相關問題報導的比例，或在諸如政治學、經濟學和商學、科學技術、建設、體育運動等主題領域中性別相關事件/問題的報導比例 3. 包含性別相關事件或問題的性別數據報導比例 |
| | B1.5 對國際公認的、對人權侵犯的各類性別暴力準確而全面認識 | 1. 運用客觀言詞，區分兩情相悅性行為與犯罪行為，不苛責受害者/倖存者 2. 使用倖存者取代受害者，除非受性暴力侵犯者選擇後者，或未能幸免於難 3. 在受性暴力侵犯者授意下，方可指名身分 4. 在相關內容中，受害者隱私和/或詆毀尊嚴的報導比例 5. 使用背景資訊和統計數據將性別暴力呈現為社會問題非個體悲劇 6. 加入可為受害者提供幫助的組織與服務機構聯絡方式 7. 性別暴力內容報導與其他報導相比，在時段、版面、顯著性的比例 |
| B2. 廣告 | B2.1 媒體商業訊息中對男女公平的描述 | 1. 廣告中男女比例(聲音和影像) 2. 廣告畫面外音中的男女比例(權威聲音) 3. 廣告中表現出堅定自信而非消極被動的男女比例(聲音和影像) 4. 廣告中扮演專家顧問、消息靈通/聰明/清醒/謹慎消費者、無知/輕信/順從消費者、裝飾性道具的男女比例 5. 廣告中男女職業 6. 廣告中男女社會定位 7. 廣告中呈現主要人物的男女外貌以及次要人物或缺席人物的特性 8. 將性別角色刻板化的不同性別產品廣告中的男女比例 9. 將性別角色刻板化的服務或活動廣告類型中的男女比例 10. 在廣告中對於倖存在表現的描述 |
| | 識別媒體商業訊息中的性別刻板印象 | 1. 描述刻板印象廣告比例(強調女性氣質/男性氣概) 2. 對男女多樣表現/描述的比例 |

資料來源：UNESCO(2012), Gender-Sensitive Indicators for Media.

第四節 小結

本文蒐集聯合國、聯合國教科文組織、亞太經濟合作會議多項重要目標、指標、公約、指標架構、資料庫與重要研究並經綜整後發現，國際重要性別領域、跨領域架構、框架、公約中涉及文化之議題包括：性別刻板印象/文化習俗的不利影響、女性文化參與權利、女性時間運用、大眾媒體使用狀況等。文化領域對於性別之檢視角度則以賦權與參與(委員會、管理階層、協會/計畫工作者、政治教育勞動參與、立法)、設施設備(性別滿足度、性別使用障礙)、活動

參與(參觀/使用者)、就業(薪資、工時、特定職務、行業分布、工作機會、工作環境)、投入(預算、教育、培訓、培力)、其他(少數弱勢、計畫考量女性利益)為主，媒體部分另涉及媒體內容。有關國際重要架構涉及性別與文化之相關指標與內容整理如下表所示。

表 3-12 國際文化、性別與跨領域框架涉及文化領域性別相關指標

| 來源 | 核心主題 | 領域 | 涉及性別內容 |
|-----------------|----------|----------------|--|
| 最低度性別指標 | 性別平等 | 參與生產活動及獲得資源機會 | 女性使用大眾媒體情況 |
| 聯合國歐洲經濟委員會性別資料庫 | 性別 | 工作生活平衡 | 女性的時間運用(休閒活動)、自由時間運用(電視及視頻、閱讀、嗜好與遊戲) |
| 消除對婦女一切形式歧視公約 | 性別平等 | 性別刻板印象、經濟和社會福利 | 性別刻板印象與偏見對文化行為影響、女性平等參與文化生活權利 |
| 婦女與經濟儀表板 | 性別與經濟 | 無 | 無 |
| 永續發展目標 | 經濟社會環境永續 | 性別平等 | 文化習俗、文化性別分工、性別教育 |
| 經濟社會文化權利國際公約 | 人權 | 需要特別保護的個人和社群 | 女性平等享有文化權利，消除基於習俗和傳統阻礙女性參與文化的制度和法律障礙 |
| 身心障礙者權利公約 | 身心障礙者權利 | 身心障礙婦女 | 文化參與、社會文化、宗教習俗、價值觀對女性生活實踐的不利風險、文化規範對女性平等參與的阻礙 |
| 2030 年文化指標 | 文化 | 性別平等 | 文化遺產、文化設施委員會性別比例、文化設施男女需求滿足的平等性、參觀者性別比例、性別使用文化空間障礙、文化就業、管理階層/專業協會/計畫參與者性別比例、文化預算、計畫或政策考量女性利益、文化參與、文化培訓/教師/學生/畢業生性別比例、性別平等態度、少數弱勢女性代表 |
| 文化發展指標 | 文化 | 性別平等 | 政治參與、教育、勞動參與、立法、工作機會/政治領導/大學教育性別偏好 |
| 性別平等報告 | 教育、科學、文化 | 文化 | 女性導演、教育訓練、行業女性占比、部分工時占比、薪資差距、主管決策職務占比 |

| 來源 | 核心主題 | 領域 | 涉及性別內容 |
|----|------|----|---|
| | | 媒體 | 決策層、工作條件、媒體社團組織、自律機構、教育訓練、新聞與時事、廣告內容中的性別平等；媒體內容性別平等準則 |

第四章 各國文化領域性別統計實務作法

在蒐集國際重要性別與文化指標衡量趨勢後，本章將就各國/區域之文化部門實務作法進行分析。本計畫原以同為亞洲地區的日本、韓國為對象，然在國際資料蒐集後，考量性別平等在歐洲地區發展多年，歐盟模式為歐洲各國發展性別統計共同指引，爰增加歐盟文化領域性別統計作法為內容，並納入法國進行探討。此外，考量多數國家配合性別平等業務推動均有專責部門設置，相關統計中也會陸續增加以性別為區分的作法與數據，因此亦將由性別平等業務主管機關是否具有文化領域的性別統計指標的規劃納入蒐集。

有鑑於歐盟文化領域相關文件、計畫往往是性別統計發展的前期基礎，歐盟、法國部分除了統計指標之外，也會就文化與性別平等的重要文件、計畫、作法進行蒐集，再就統計指標進行探討。日本、韓國則就文化與性別平等的現況與作法說明，再就文化統計與調查之文化性別指標進行整理。

第一節 歐盟文化領域性別統計實務作法

一、現況

歐盟文化創意部門的性別不平等議題存在於跨部門的性別鴻溝，其中包括個體經驗因性別、個人特質或其他身分而遭受到差別待遇。在歐盟目前現有的資料中，女性藝術家及文化工作者在文化創意產品的資源分配相對較少，尤其在文化資本上更沒有被賦予在領導及決策性位階。女性通常會面臨到藐視、性別刻板印象或者性騷擾(EU, 2020a)。

二、對於文化領域性別平等具體作為

(一)涉及文化與性別平等議題重要文件

為了落實性別平等，歐盟多項文化領域文件¹均提及性別平等議題，其中「新歐盟議程的文化領域」、「2019-2024 主要優先任務」、「文化工作計畫」(Work Plans for Culture)、2019「創意歐洲」(Creative Europe)更明確臚列與文化性別相關內容，相關文件重點說明如下：

1.2018 年「新歐盟議程的文化領域」²納入文化部門的革新 (EU, 2019)，並延

¹歐盟文化領域的法理根源：歐盟文化政策立基於條約(treaties)及歐盟委員會(European Commission)下面的部門。歐盟成立的文件上並沒有對「文化」有嚴格及死板的定義，主要是基於國家、地方及個別的感知面理解。但在法理的定義上是立基於「創意歐洲」方案(Creative Europe programme)。是歐盟目前唯一的特別指陳支持文化歐盟的主張(EU, 2021)。

²在歐盟條約(Treaty on European Union, TEU)指出：「透過文化、宗教及人類遺產描繪出歐洲的靈感」。

續「2007年歐盟議程的文化領域」(2007 European Agenda for Culture)作為；會員國可透過「文化工作計畫」界定政策方針及主要的工作方法。其中，特別是在社會領域中強調社會和諧(Social Cohesion)以及文化遺產的價值及資源共享。尤其，性別平等的議題也是歐盟促進社會和諧的重要議程，相關內容規範在社會領域中。

2. 歐盟委員會 (European Commission, 2018)提出，在 2019-2024 期間歐盟委員會主要優先任務當中，第五項任務「促進我們歐盟的生活方式」即提出：「在各個領域中建立同等可近性的機會以建構歐盟的平等」(EU, 2018)。
3. 歐盟「文化工作計畫」6 個優先任務中，第四項任務就是性別平等(Gender Equality) (EU, 2019)。文化在挑戰刻板印象及促進社會變遷上扮演著重要的角色。
4. 2019 年「創意歐洲」：納入激勵性別平等的專案管理，並透過激勵措施方案，強化性別平等。「創意歐洲」方案不僅激勵音樂部門，並提出「關鍵改變」(Key Change) 方案，鼓勵辦理音樂祭、交響樂、廣播及音樂組織，朝向 2022 達到 50:50 的性別衡平目標(EU, 2020 a)。

(二)性別衡平

性別衡平是歐盟推動的重要方向，相關經費已編列在歐盟文化創意部門下「全歐盟性別鴻溝研究」(EU-study on gender gaps) (EU, 2020a)，該研究分析特別著力在女性所面臨特定的挑戰，並且在政策上提出具體的建議。2019 年開放協調機制(Open Method of Coordination, OMC)在「女性移動日」(Women on the move'day) 亦討論文化及創意部門性別衡平的議題。

三、涉及文化領域性別相關指標

(一)打擊文化創意產業性別鴻溝

歐盟打擊文化創意部門的性別鴻溝是透過政策介入的方式進行實踐行動。其中，2018 年 11 月通過的「2019-2022 文化工作計畫」(The 2019-2022 Work Plan for Culture) 將性別平等的生態系統視為五個關鍵優先事項之一，並指出性別平等是文化多樣性的重要支撐，對於挑戰刻板印象及促進社會變遷上扮演著關鍵的角色。「2019-2022 文化工作計畫」建議透過 2 個行動打擊歐盟在性別及文

其中，特別指出文化歐盟的目的在於「遵從他優質豐富的文化及語文的多樣性…同時確保歐洲的文化遺產是被保存及提高其價值」(Article 3 TEU)。同時，在「歐盟功能條約」(Treaty on the Functioning of the European Union, TFEU)第六條中確認歐盟在文化領域的是「展現行動去支持、偕同或補充會員國的行動」。

化部門的性別鴻溝，分別為：(1)將女性藝術家及文化工作者所面臨的處境具象化；(2)集結開放協調機制(OMC)專家團隊進行經驗交流，展現好的經驗及形塑具體建議。有關歐盟文化創意部門在打擊性別鴻溝的面向與指標如表 4-1。

表 4-1 歐盟文化創意部門在打擊性別鴻溝指標

| 面向 | 指標 |
|-------------|--|
| 性別刻板印象 | 有損害女性文化創意部門的可近性及專業成長情形(以及下降比例) |
| | 從小就根深蒂固的性別思維 |
| | 家務責任 |
| | 各文化產業的性別刻板印象 |
| 參與決策及領導者的角色 | 文化創意組織內具領導及決策權的資深經理及執行長 |
| | 領導新創及設計的專案 |
| | 文化遺產和文化教育部門的人口性別與年齡趨勢 |
| 資源可近性及同酬議題 | 文化創意部門的工作日常和工作文化(常見的部門工作日常包括彈性的、在創意時間壓力下的專案工作和不穩定的工作時間) |
| | 在文化創意產業中的非正式工作、自我提升和人際網絡 |
| | 在文化創意領域中，旅行以精進音樂、戲劇、舞蹈、歌劇、馬戲團表演的知能 |
| | 資源，擁有個人和專業網絡，維持這些網絡所需的時間和資源，為自我提升和獲得更多工作所需的時間和資源。透過工作和開發項目參考，個人可以積累專業知識和經驗，從而增加自己的專業資源 |
| | 財務所得 (給付性別差異) |
| | 相同的資歷或職位上工作的報酬 |
| 進入勞動及藝術市場 | 進入勞動力市場中取得專業網絡、時間和財務資源之類的相關資源以自我提升，從而帶來新的創意文化專案工作 |
| | 影響勞動力市場的部門特徵，包括彈性、專案為主以及自由職業 |
| | 文化創意部門工作的育兒影響 |
| | 產假 |
| 性騷擾 | 推動和促進性騷擾的因素包括：工作競爭、行業文化、性別權力關係以及非正式網絡的重要性 |

資料來源：

1.EU (2020b). Data on the cultural sector.. <https://ec.europa.eu/culture/>

2.Eleni, P. Hedvig, N. Maria, D. S. (2020). JRC Statistical Audit of the 2020 Gender Equality. European Commission.

(二)文化創意產業部門在各次領域的性別平等特殊指標

文化創意產業部門在討論性別平等議題時，除了上述的共同指標之外，更指出音樂、表演藝術、視覺藝術、文化遺產、文學及出版、建築與設計、藝術

工藝、文化教育各領域因為專業特性而在性別平等議題上會需要依領域特質討論，有關文化創意產業部門各次領域性別平等特殊指標整理如下。

表 4-2 文化創意產業部門在各次領域的性別平等特殊指標

| 領域 | 次領域 | 特殊指標/指標的議題 |
|------------|--|---|
| 音樂 | | 1.在音樂會上表演的古典作品 2.擁有唱片公司的比例 3.古典作品的作曲家 4.音樂製作人 5.流行音樂和商業音樂 6.專業指揮和作曲家 |
| 表演藝術 | 劇院 | 1.戲劇創作者 2.製作人 3.專業演員和劇組 |
| | 歌劇 | 1.歌劇作曲家和自由作家 2.導演 3.指揮 |
| | 舞蹈 | 1.編舞 2.舞者 |
| 視覺藝術 | 視覺藝術包括：繪畫、繪畫、雕塑、版畫和攝影，以及與這些藝術形式有關的專業 | |
| 文化遺產及相關的專業 | 文化遺產對經濟成長、勞動市場及社會和諧都是重要的資源。與文化遺產相關的專業包括：具有制度淵源的專業、屬於文化遺產機構的所有專業（檔案工作者、圖書館員、博物館管理員、文獻工作者） | |
| 文學及出版 | 1.在文學和出版領域，很難找到按性別分類的數據。歐洲範圍內有關女性作家和出版者的統計數據似乎尚未公開。 2.獎項與獎勵 | |
| 建築與設計 | 較少相關的數據 | |
| 藝術工藝 | 受限於婦女的歷史地位在資料及參與上面臨困難 | |
| 文化教育 | 1.文化教育包括學校內部和外部的教育。 2.觀看和聆聽文化的形式，實踐文化和創意藝術。透過參觀文化以及閱讀和反思文化的方式，學習自己和他人的藝術。 3.學生和參與者透過文化教育發展文化能力和才能。他們將文化作為一種現象表達的形式；培養文化技能以及對文化的開放態度。 | |

資料來源:

1.EU (2020b). Data on the cultural sector.. <https://ec.europa.eu/culture/>

2.Eleni, P. Hedvig, N. Maria, D. S. (2020). JRC Statistical Audit of the 2020 Gender Equality. European Commission.

(三) 歐盟統計局文化統計與資料庫

歐盟統計局出版的 2019 年文化統計以文化遺產、文化教育、文化就業、

文化企業、文化商品貿易、文化參與、使用 ICT 參與文化、文化家計支出、政府文化支出 9 主題為內容，其中文化教育、文化就業、文化參與部分指標具有以性別分類之統計數據，相關指標如下表所示。

表 4-3 歐盟 2019 文化統計涉及性別指標

| 面向 | 指標 |
|------|---------------------------|
| 文化教育 | 文化相關科系高等教育學生數按性別區分 |
| 文化就業 | 文化產業受僱者性別占比、女性全職占比 |
| 文化參與 | 文化參與按性別區分 |
| | 女性網路使用目的、網路購買文化商品或服務按性別區分 |

資料來源：Eurostat(2019), Culture Statistics—2019 edition.

歐盟統計局文化統計資料庫³數據係由不同歐洲國家統計局數據蒐集而成，資料庫數據主題涵蓋：文化就業、文化企業、文化商品貿易、文化服務貿易、文化參與、家戶文化支出、政府文化支出共 7 面向，其中「文化就業」及「文化參與」內含按性別分列的統計資料，相關指標如下：

表 4-4 歐盟文化統計資料庫涉及性別指標

| 面向 | 指標 |
|------|--|
| 文化就業 | 1. 女性在文化就業中所占比例 2. 文化就業中全職從業者所占比例，按性別分 |
| 文化參與 | 1. 過去 12 個月，參與文化或體育活動／藝術活動／讀書／閱報的頻率，按性別、年齡、教育程度、活動類型分 2. 過去 12 個月，未參與文化或體育活動／藝術活動／讀書／閱報的原因 3. 參與主要活動的時間與頻率，按性別與年齡分 4. 過去 3 個月曾使用網路在文化目的上（閱讀、觀看串流影視、聽音樂、玩遊戲）和購買文化產品或服務（活動票券、書報雜誌、電影音樂）的人口比例，按性別分 |

資料來源：Eurostat Culture Database，

網址：<https://ec.europa.eu/eurostat/web/culture/data/database>

³歐盟統計資料中指陳，文化創意產業在歐盟各會員國總共聘僱了 8 千 7 百萬人，相當於歐盟 3.8% 的勞動力人口，同時有 1 千 2 百萬的企業組織參與其中(EU, 2020b)。目前歐盟資料庫面臨著下列問題：(1) 小中型企業(small and medium sized enterprises, SMEs)的資料缺乏，無法有確切的投資人或組織資金贊助，也侷限了文化組織的能力建構(EU, 2020b)。(2) 性騷擾的指標及證據導向的相關資料。

第二節 法國文化領域性別統計實務作法

一、現況

法國是歐盟的創始會員國，居領頭羊的位置，在性別平等指數表現高於歐盟的會員國平均值，居前3名(75.1分)。排除北歐的瑞典及芬蘭，法國在歐洲大陸會員國排名第一(詳圖4-1)(EU, 2020)。

在性別統計作法上，由於歐盟性別平等指標是所有會員國必須蒐集的必要指標；同時，歐盟也尊重各會員國的不同特質與需求，發展國內指標(表4-1)。因此法國除了將歐盟「性別平等」指標列入重要指標，文化部門更會考量國內經驗發展國內指標以及領先指標。法國發展領先指標過程會涵蓋質性指標及量化指標，並在質性指標資料蒐集時，將內容分析方法納入其中。

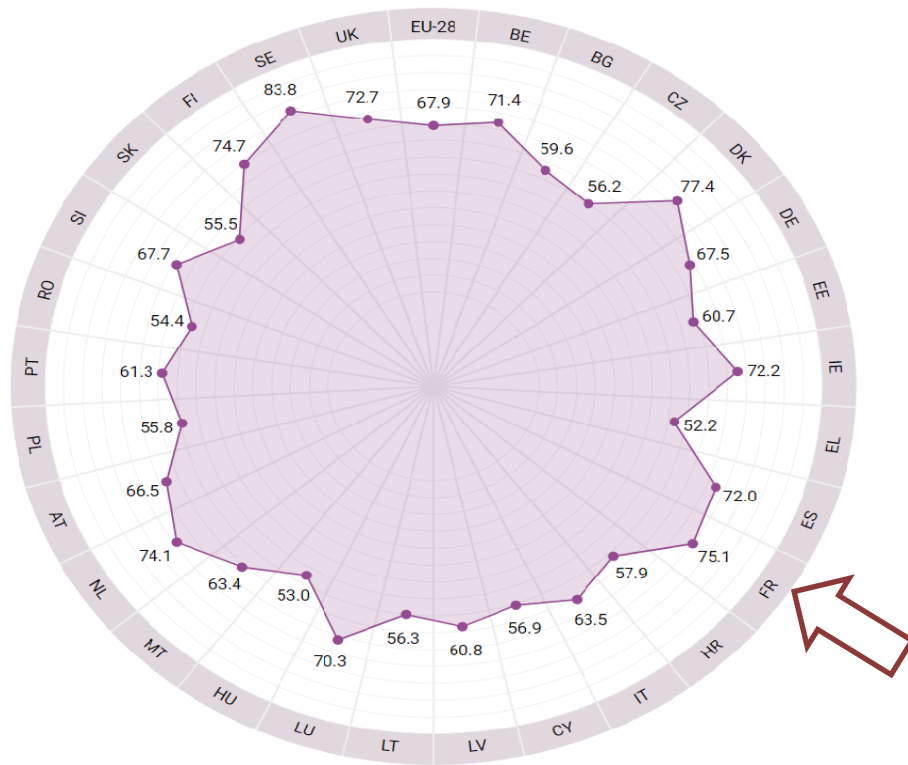


圖 4-1 歐盟會員國的性別平等指數
資料來源: EU (2020)

表 4-5 歐盟會員國指標建構層級

| 項目 | 領域 | 次領域 | 歐盟指標 | 會員國指標 |
|-----|----|-----|------|--------------|
| 歐盟 | V | V | V | -- |
| 會員國 | V | V | V | 依會員國特色發展國內指標 |

二、對於文化領域性別平等具體作為

(一)婦女權利和性別平等服務處

法國婦女權利和性別平等服務處⁴ (The Service for Women's Rights and Gender Equality, SDFE) 是負責落實性別平等行動計畫的單位。目前法國有兩個主要的性別平等國家行動計畫，首份為《2016-2020 年工作中的性別平等跨部會計畫》(Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, PIEP)。婦女權利和性別平等服務處啟動了各部會的性別平等計畫，其中文化部特別積極，制定了「2019-2022 年性別平等路線圖」(Equality Roadmap, 2019-2022)，文化部部長和工會也簽署了工作性別平等備忘錄 (Memorandum of Understanding for Gender Equality at Work)。第二份為促進性別多樣性的部門計畫 (例如：為個人提供個人服務或數位部門的服務)。其中，數位部門的性別多樣性策略於 2014 年啟動；隨後於 2017 年簽署了一項在數位部門發展性別多樣性的計畫 (2017-2020 年) (Sectoral Plan to Develop Gender Diversity in the Digital Sector (2017-2020))。

(二)文化部

1. 性別平等觀察站與 AFNOR 認證標章

性別平等觀察站 (the Observatory for Gender Equality in Culture and Communication) 自 2013 年首次出版以來資料顯示各種性別不平等現象的嚴峻現況。2017 年文化部在法國標準協會 (AFNOR) 的認證標章下，對法國所有政府各部會提出「平等及多樣性」(Equality and Diversity) 認證。透過政府部門的認證的過程，可更具體的描述、計算及發展重要的消除不平等測量工具及行動策略 (Ministry Culture, 2019:4)。文化部於 2019 年已經獲得了 17 個多樣性標章及 10 個平等標章。透過認證標章，在文化領域中預防歧視及達到性別平等。

2. 平等路線圖 2019-2022 (Equality Roadmap 2019-2022)

文化部在 2019 年 4 月 3 日召集並主持的男女平等部長級委員會中提出平等路線圖 (2019-2022)，以期在文化部門及跨部門議題上朝向性別平等發展。平等路線圖是性別平等議題上由文化部主導的跨部會計畫，除了依循聯合國相關規範以及歐盟在文化部門的性別平等指標之外，2019-2022 年文化部的性別平等行動及落實指標內涵會以下列 3 項為優先落實的項目 (Ministry of Culture, 2019)：

(1) 促進平等文化；

⁴隸屬於社會凝聚力總署，社會事務、衛生和婦女權利部之下 (General Directorate for Social Cohesion, within the Ministry of Social Affairs, Health and Women's Rights)。

- (2)實現職業平等；
- (3)對抗性別暴力和性暴力。

為實踐以上的目標，文化部提出促進文化政策平等的六個行動軸，所有文化政策都應以促進性別多樣性和性別平等為主軸；特別是在觀眾多元化、遺產機構和現場表演節目的編排，支持文化領域的高等教育學生發展(Ministry of Culture, 2019a)。

- (1)對抗青年閱聽讀者的性別刻板印象；
- (2)提高女性在文化遺產和歷史中的知名度；
- (3)改善文化機構管理職位中的性別分布；
- (4)充分動員藝術和文化高等教育機構（建築和景觀、遺產、電影和視聽、造型藝術、音樂、舞蹈、戲劇、馬戲團、木偶、攝影、多媒體設計）；
- (5)對抗媒體和廣播的性別刻板印象；
- (6)提升女性在電影和視聽產業中的地位。

3.開放數據

自 2011 年以來，文化部一直與 Etalab⁵代表團合作開發公共數據的識別和清點工作，並將有助於建立創新應用服務的公共數據列入優先考慮。文化部採行充分參與開放和共享公共數據政策，透過資料庫的優先層級分析，確保數據的數量及品質，並且持續進行清單和開放資料庫的開發。開放數據資料庫具有以下幾項特點(Ministry of Culture, 2021)：

- (1)數據結構的可持續性；
- (2)以開放和標準格式（CSV，XML，RDF，JSON 格式）和 API 開發進行分類；
- (3)詳細數據和完整編碼；
- (4)建立資料庫的標準；
- (5)地理坐標的系統集成。

透過建立資料庫平台，文化部致力提供一個能增強數字文化資源（數字、圖形、視覺化數據及多元分析）的空間，讓所有公民、研究人員、學生、新聞工作者及開發人員都能使用，尤其資料庫數據集成了 API 和各種開放格式，企業能也因此使用受益(Ministry of Culture, 2021)。

⁵ 成立於 2011 年，為首相辦公室底下的團隊，成功推動了一系列開放政府措施。其中，法國政府開放資料平臺 data.gouv.fr，至今已經搜羅了來自 2,000 個組織、超過 4 萬筆的開放資料。2019 年，Etalab 又推出了 SIRENE 平臺，統合法國所有境內與海外公司的開放資料，成為世界最齊備的公司資料庫之一。此外，在 Etalab 的推動下，法國也在 2016 年通過了「數位共和國法案」(Digital Republic Act)，是全球首個要求地方與中央政府都自動公開政府檔案與政府資料的法案。

目前與文化部相關的議題資料主要存在於 data.culture.gouv.fr。為使資料持續發展並增加運用效能，文化部將 data.culture.gouv.fr 與 data.gouv.fr 的資料庫進行結合，讓使用者和生產者聚集在開放和串聯數據的文化生態系統中，並讓公民參與其中，進而提高數據的品質與數量。

三、涉及文化領域性別相關指標

(一)2019-2022 年優先落實的項目及指標概念

2019-2022 年間文化部性別平等行動及落實指標內涵以促進平等、達到工作平等、對抗性別暴力和性暴力 3 項為優先落實的項目，各面向及指標概念 (Ministry of Culture, 2019b) 詳如下表所示：

表 4-6 文化部性別平等優先落實的項目概念

| 項目 | 項目內容 |
|-------------------------|---|
| 促進平等 | 在促進平等部分，特別針對年輕族群閱聽者的刻板印象 |
| | 在重點議題上，透過藝術及文化教育消除性別刻板印象 |
| | 協助學校能使學生在文化及藝術專業上朝向性別平等 |
| | 促使女性在藝術展演及工作表現能更被看見 |
| | 對抗在媒體、廣告的性別刻板印象 |
| 達到工作平等 | 文化部與地方組織及部門結盟，以提升性別意識及消彌刻板印象 |
| | 促進聘僱多樣化，貼近受僱者面臨的生活責任議題，並理解家長的顧慮 |
| | 爭取薪酬和促進薪酬平等 |
| 對抗性別暴力和性暴力 ⁶ | 工作時間和個人時間的平衡：在文化領域上，無論男女都是一個特別顯著地的議題。 |
| | 設置 AlloDiscrim：於 2017 年，文化部下所屬的單位皆設置外部諮詢及法律諮詢單位的服務，以處理疑似歧視的事務。 設置 AlloSexism：於 2018 年，處理性騷擾及性暴力案例。 |

資料來源：Ministry of Culture (2019b)。

(二)2019-2022 年文化政策性別平等行動軸

法國文化部性別平等優先落實的指標及行動，以「2019-2022 年文化政策性別平等行動軸」⁷ (Axes of Action for Equality in Cultural Policies in 2019-2022) 具體落實 (Ministry of Culture, 2019b)，六大行動軸各指標及具體行動作為詳

⁶文化領域關注與主流社會有關的行為，因此，透過協商和公會簽署備忘錄，並獲得兩個 AFNOR 認證標章，促使文化部不論在內部或外部結構上，對於共同對抗當面臨性騷擾及性暴力的無聲及被忽視的處境皆獲得肯認。AlloDiscrim 和 AlloSexism 兩項服務免費提供給 30,000 個文化部及其所屬的機關構團體，以及 37,000 學生。

⁷有關指標項目的資料蒐集，包括質性資料及量化資料。

表 4-7。

表 4-7 文化部在文化政策性別平等行動軸優先落實的指標與行動作為

| 行動軸 | 指標及具體行動作為 |
|---|---|
| 對抗青年閱聽讀者的性別刻板印象 ⁸ | 1. 教職員的訓練 |
| | 2. 透過獎勵國中小以下的教科以及收集在薩瓦·利弗爾協會 (Savoir Livre association) 出版者，展現女性在藝術及科學的成就 |
| | 3. 對於兒童文學消除性別刻板印象 |
| | 4. 藝術教育上應提早在兒童早期的文化及藝術呈現上能去除不平等 |
| | 5. 支持女性創作者及提供女性的創作工作室 |
| 提高女性在我們的文化遺產和歷史中的知名度 ⁹ | 1. 對於不收費的博物館的館藏蒐集品及展示進行性別分析 |
| | 2. 暴力受害者及單親媽媽可透過特定的協會協助使用博物館的資源 |
| | 3. 針對建築及文化遺產的學生及老師進行性別意識的訓練 |
| 改善在文化機構管理職位中的性別分布 | 1. 結合各機關團體辦理訓練課程，針對強化相關藝術領域的女性在專長上的發展 |
| | 2. 培力女性在交響樂團、專業協會、主流音樂團體、編劇、導演及製作人等進入具決策位子，以達到歐盟的性別衡平政策 |
| 充分動員藝術和文化高等教育機構（建築和景觀、遺產、電影和視聽、造型藝術、音樂、舞蹈、戲劇、馬戲團、木偶、攝影、多媒體設計） | 1. 設立性別資料庫 |
| | 2. 聘僱透明化 |
| | 3. 將更多婦女和婦女創造的藝術品納入研究對象 |
| | 4. 對於性別典範議題有所覺察 |
| | 5. 落實有關性別意識的課程和培訓計畫 |
| | 6. 預防一切形式的暴力 |
| | 7. 學校單位須協助或覺察青年女性的職涯發展規劃，以確保其權利並逐步朝向管理位階或發展潛能 |
| 對抗媒體和廣播的性別刻板印象 | 1. 制定章程，以確保集體遵守 |
| | 2. 發展並提供學生和教師運用宣導資料 |
| | 3. 為受邀演講者提供招聘平台 |
| | 4. 實施性別意識課程，並對教師進行性別意識的培訓 |
| 提升女性在電影和視聽產業中的地位 ¹⁰ | 1. 有系統地收集有關技術團隊和工資總額的性別統計數據 |
| | 2. 電影業的營利所得有 15% 從事性別平等的職位分布 |
| | 3. 電影公司提出性別平等良好做為的章程，同時指出其在同工同酬和反對騷擾的責任 |
| | 4. 將性別平等措施納入民意代表選舉簽署的公約之中 |

⁸法國文化部已與教育部及其所轄管的機關構團體，在教學支持、Canopé創作網絡，使婦女在文化和藝術教育中能有更多的發展空間。

⁹在文化部下屬的平等及多樣化部門(The Equality and Diversity Department of the Ministry of Culture)和中央遺產辦公室 (Central Heritage Office)的幾個重要的方案下進行指標資料的蒐集。

¹⁰為達到歐盟「性別衡平」的指標向度，法國針對文化部門性別平等指標有蒐集表列的國內指標。

| 行動軸 | 指標及具體行動作為 |
|-----|--|
| | 5. 對於女性導演、編劇的經典傳統電影，可將之修復及數位化 |
| | 6. 在中小學課程的電影清單中，增加女性創作的電影數量，並為教師提供分析和性別刻板印象的工具 |

資料來源：Ministry of Culture (2019b)。

第三節 日本文化領域性別統計實務作法

一、現況

日本文化業務由文部科學省轄下文化廳主責，業務範圍涵蓋藝術文化、文化財、著作權、國際文化交流/國際貢獻、日本語與日本語教育、宗教行政、博物館、藝文補助等項目。雖然國際間對於文化領域性別議題日益重視，但現階段文化廳並未明揭以性別為主題的業務項目。日本負責性別平等業務的單位為內閣府轄下男女共同參與局(男女共同参画局)，主要業務包括男女共同參與、促進女性參與、工作生活平衡、性別暴力、加強女性在災害對應力(防災、復興)、國際合作等。

整體觀之，日本文化廳並未明確呈現性別有關的議題或政策規劃，負責性別平等業務的男女共同參與局則以女性就業、工作生活平衡為現階段推動重點，亦未有涉及文化相關的政策或討論。

二、對於文化領域性別平等具體作為

(一)男女共同參與局

男女共同參與局雖然並未明確規範文化領域的推動事項，但配合聯合國北京行動綱領將媒體視為必須採取戰略措施的 12 個核心領域之一，並側重女性參與決策程度和性質、媒體形象的推行方向，第 4 次男女共同參與基本計畫¹¹中的 4 大方向、12 項政策可發現涉及文化媒體相關之內容，分別為「方向 1 女性在各領域的活躍」涉及擴大女性在廣播、新聞、出版業參與；促進女性參與地方創生。「方向 3 為男女平等社會奠定基礎」涉及媒體性別意識改革；女性在媒體業的決策參與及賦權等議題。

¹¹ 依男女共同參與社會基本法(男女共同参画社会基本法)於 2015 年訂定。

表 4-8 日本第 4 次男女共同參與基本計畫涉及文化議題內容

| 方向 | 指標 | 次指標 | 細指標 |
|-----------------------------|--|--|---|
| 方向 1 女性在各領域的活躍 | 1.2.擴大女性 在政策、方針 決策過程的 參與 | 1.2.5.其他領 域女性擴大 參與 | 1.2.5.3 擴大 女性在廣播、 新聞、出版業 等對輿論有重 大影響領域的 參與 |
| | 1.4.促進地方/ 農業/山區/ 漁村/環境領 域的性別平 等 | 1.4.2.促進女 性活躍參與地 方創生 | |
| 方向 3 為男女平等 社會奠定基 礎 | 3.10.促進教 育、媒體等意 識改革與理解 | 3.10.4.促進 媒體推動表達 對女性人權的 尊重 | 3.10.4.1 防 止媒體不當言 論/表達 3.10.4.2 媒 體自律，對於 性、暴力內容 採取因應措施 3.10.4.3 提 高媒體素養 |
| | 3.5.擴大女性 在學校教育、 媒體領域政 策/方針決策 過程的參與 | 3.5.1 擴大 女性參與和媒 體有關行業政 策、方針的決 策過程，並且 宣傳工作與生 活平衡 3.5.2 媒體 領域行業的團 體、公司，政 策、方針決策 過程的女性參 與達 30%； 鼓勵職員、總 編輯等制定提 高女性地位的 具體目標 | |

資料來源：男女共同參與局(2015)，第 4 次男女共同參與基本計畫。

(二)文化廳

就文化廳公告政策、資訊、出版物觀察，文化廳對於性別議題著墨相當少，現階段亦無針對文化領域性別平權相關政策、計畫作為的公告。

三、涉及文化領域性別相關指標

經蒐集男女共同參與局與文化廳公布各項調查，統計數據涉及文化與性別議題者包含男女共同參與局之「男女共同參與社會世論調查」、文化廳「文化世論調查」。此外，考量總務省統計局出版之「日本統計年鑑」包含文化面向，爰亦納入範圍。

(一)男女共同參與社會世論調查

男女共同參與社會世論調查由內閣府男女共同參與局辦理，目的在蒐集國民對於男女共同參與社會的意識，以作為施政規劃參考。調查項目包括：(1)社會男女平權意識；(2)與家庭生活有關意識(男主外女主內、育兒、家務、照

護等)；(3)對使用舊姓氏的看法(不冠夫姓)；(4)對婦女暴力的看法；(5)對政府推動男女平權施政的期待。其中社會男女平權意識面向涉及社會習俗性別平等意識看法。

表 4-9 男女共同參與社會世論調查涉及文化與性別相關指標

| 面向 | 指標 | 性別相關 |
|----------|--|--------------|
| 社會男女平權意識 | 1.在各領域的男女平等感(家庭、工作場所、學校、政治、法律制度、社會習俗、自治會等地方活動場合) 2.整體社會中男女地位平等感 3.認為能增加女性職業、職務是好事 4.具有女性應有職業的意識 5.熟悉性別平等有關用語 | 社會習俗男性女性是否平等 |

資料來源：男女共同参画局(2019)，男女共同参画社会に関する世論調査

(二)文化世論調查

文化世論調查由文化廳辦理，目的在蒐集國民對於文化有關的態度與看法，以作為施政規劃參考。文化世論調查涵蓋7部分，分別為(1)文化藝術鑑賞活動；(2)鑑賞以外的文化藝術活動（創造、演出、課程、節慶、手作等）；(3)兒童的文化藝術經驗；(4)地方文化環境；(5)對於促進文化藝術的捐贈意識；(6)文化藝術的振興效果；(7)文化藝術的國際交流與傳播。文化世論調查雖未有針對性別的統計分析，但各面向有指標多有按性別分類的統計數據。

表 4-10 文化世論調查具性別分類數據之指標

| 面向 | 按性別區分之指標 |
|------------------------------|--|
| 文化藝術鑑賞活動 | (1)1年內曾直接鑑賞、鑑賞理由 (2)如何能讓你會去更多博物館、美術館 |
| 鑑賞以外的文化藝術活動（創造、演出、課程、節慶、手作等） | (1)1年內曾參與鑑賞以外的哪些文化藝術活動 (2)創作、演出、學習哪些活動 (3)居住或職場附近是否有參與機會、參與意願 |
| 兒童的文化藝術經驗 | (1)兒童藝文體驗應重視項目 (2)對兒童藝文體驗的期待 |
| 地方文化環境 | (1)對傳統節日與歷史建築看法 (2)對所在地方文化環境滿意度 (3)地方文化環境改善建議 (4)促進身障、老人參與政策知曉度 (5)促進身障、老人參與作法建議 |
| 對於促進文化藝術的捐贈意識 | (1)1年內是否曾藝文捐贈 (2)對藝文捐贈的期待與想法 |
| 文化藝術的振興效果 | (1)對藝文振興的期待效果 |

| 面向 | 按性別區分之指標 |
|--------------|---|
| | (2)使文化資產成為旅遊資源作為的看法 (3)旅遊時造訪藝文設施的意願 |
| 文化藝術的國際交流與傳播 | (1)對國際交流意義的看法 (2)應對海外宣傳的藝文類型 (3)配合東奧與身障奧運的藝文活動應有之配套作法 |

資料來源：文化廳(2020)，文化世論調查。

(三)日本統計年鑑

日本統計年鑑由總務省統計局出版，匯集日本土地、人口、經濟、社會、文化共 30 個領域，其中第 26 章文化涵蓋文化設施、文化財、出版、大眾傳播、娛樂、公園、宗教、生活時間配置等面向，具有性別統計數據部分為「出版/大眾傳播」面向中對於女性雜誌出版數量的統計，以及「生活時間/行為組成」面向中，休閒活動、學習等文化相關活動的從事時間與比率。

表 4-11 日本統計年鑑涉及文化與性別相關指標

| 面向 | 指標 | 性別相關 |
|-----------|---|---------|
| 文化設施/文化資產 | 博物館、圖書館；有形無形文化資產 | 無 |
| 出版/大眾傳播 | 書籍、雜誌；報紙和廣播；電視廣播 | 女性雜誌出版數 |
| 娛樂/公園 | 電影、廣告費用和公園 | 無 |
| 宗教 | 宗教團體、神職人員、信徒數量 | 無 |
| 生活時間/行為組成 | 按主要活動類型的時間、從事比率；休閒活動的平均時間；學習(含藝術文化)、運動、旅行比率 | 按性別區分 |

資料來源：總務省統計局(2020)，日本統計年鑑。

第四節 韓國文化領域性別統計實務作法

一、現況

韓國性別平等業務主責機構為性別平等與家庭部，文化業務由韓國文化體育觀光部負責。2018 年由於韓國爆發多起性醜聞事件，包括話劇界大師、詩壇泰斗、知名導演、演員在內，多位對文化藝術產業有重大影響力的知名人士陸續爆出性醜聞事件，嚴重影響影視作品創作、重創藝文產業發展，並帶動「#Me too」運動在韓國發酵。面對輿論壓力與產業困境，性別平等與家庭部及相關政府部門著手改善性侵害相關的法條，設立保障受害者的匿名舉報管道；文化體育觀光部則在所轄機構內設置性別平等中心，進行性別研究與統計數據蒐集，使長期以來文化藝術產業女性地位與待遇低落、玻璃天花板現象等各種性別不平等問題逐漸受到檢視與關注。

二、對於文化領域性別平等具體作為

(一)性別平等與家庭部

性別平等與家庭部在女性政策制定上以整體性的婦女政策訂定、權益保障、促進參與、性別預算和性別影響評估為範圍，涉及文化領域的作為並不多見，偶有研究或指南與文化領域相關，例如：2017年曾針對廣播節目性別平等準則進行研究；2021年針對文化領域性騷擾、性暴力情況訪談研究；2019年鑑於電視節目未能正確傳達性別平等，甚至利用影響力重現並加劇性別不平等與性別刻板印象，針對電視台及節目製作公司公布「性別平等節目製作指南」等(性別平等與家庭部，2019)，其餘政策並未與文化相關。

(二)文化體育觀光部

1.文化體育觀光部

文化體育觀光部及轄下內容產業局、電影中心均針對文化領域規劃性別平等相關措施。文化體育觀光部為推動性別平等，設有(1)藝術家性暴力諮詢中心；(2)不當行為舉報諮詢中心；(3)內容產業性別平等中心；(4)電影性別平等中心；(5)體育道德中心，負責各次領域性別平等業務。為建立性別平等文化政策、蒐集文化願景任務基本統計數據、並依據統計結果建立性別平等文化生態系統，文化體育觀光部也陸續進行性別相關的研究報告，包括2019年文化體育觀光領域性別調查與分析研究、2020年電影性別平等研究等(文化體育觀光部，2020)。

2.內容產業局及內容產業性別平等中心

配合文化體育觀光部性別平等政策方向，內容產業局於2018年起陸續推動各種性別平等教育宣傳、增強對內容不公平行為舉報(含性暴力、不當行為申訴)、設置舉報窗口、對性騷擾性暴力教育諮詢提供支持等作為。2020年更與韓國動畫產業協會、韓國歌手協會、韓國廣播作家協會簽訂商業協議內容，確保相關協會落實性別平等(內容產業局，2020)。

內容產業性別平等中心於2018年設立，負責受害者醫療與法律諮詢、預防和消除性暴力、性平教育、內容產業性別平等政策研究與調查，惟該中心現階段業務仍以性別教育為主要內容，尚無性別統計數據與研究公布(內容產業性別平等中心，2020)。

3.電影中心及電影性別平等中心

電影中心為文化體育觀光部管轄，依法設立的法定機構。有鑑於韓國電影產業性別不平等情況嚴重，政府決定著手政策干預，因此韓國電影產業發展計

畫（2019-2021 年）三項核心戰略和 11 項任務將「支持平等的電影創作環境」視為重要任務之一，致力改善產業內不平等情況(電影中心，2020)。另為創造性別平等的環境，2018 年設立電影性別平等中心，以協助電影產業性暴力受害者、防止產業內性騷擾，以及性別平等政策提案與調查。惟設立迄今業務多以性別教育與性別平等宣導為主，尚無性別統計資料公布(電影性別平等中心，2020)。

表 4-12 韓國文化體育觀光部及所轄機構/法人對性別平等具體作為

| 機構 | 作法 |
|------------|--|
| 韓國文化體育觀光部 | 以性騷擾、性暴力資訊提供為主並設置 (1)藝術家性暴力諮詢中心 (2)不當行為舉報諮詢中心 (3)內容性別平等中心(內容產業工作者) (4)電影性別平等中心(電影製片人) (5)體育道德中心 |
| 內容產業局 | (1) 2019 年起與韓國性別平等教育研究所訂定協議，協助宣傳性別平等、預防性暴力 (2)2020 年與韓國動畫產業協會、韓國歌手協會、韓國廣播作家協會簽訂協議內容 |
| 內容產業性別平等中心 | 現階段以性別教育為主，尚無性別統計資料公布 |
| 電影中心 | 韓國電影產業發展計畫（2019-2021 年）三項核心戰略和 11 項任務，將「支持平等的電影創作環境」視為任務之一 |
| 電影性別平等中心 | 現階段以性別教育為主，尚無性別統計資料公布 |

資料來源：整理自文化體育觀光部、內容產業局、內容產業性別平等中心、電影中心、電影性別平等中心網站。

三、涉及文化領域性別相關指標

(一)性別平等與家庭部

性別平等與家庭部雖負責性別平等政策與婦女權益的推動，並有性別平等基金的設置，但性別業務內容仍多以性騷擾、性暴力預防保護為主，並未有涉及文化領域議題相關討論，各項調查與統計亦無發現涉及文化相關的指標。

(二)文化體育觀光部

文化體育觀光部及所轄機構/法人的產業調查與統計甚多，本計畫以近 3 年公布的調查或統計為範圍。整體觀之，文化體育觀光部及所轄機關/法人多數產業調查以產業規模、類型、營收等為內容，部分涉及員工人數、工時、薪資等題項方有按性別分類數據；調查藝術休閒活動類的調查則因問卷具性別題項，

因此具按性別區分的數據可供分析。值得注意的是，電影產業性別平等情況是韓國藝文領域關注的重點之一，除了產業調查外，2020年進行電影性別平等研究，針對電影相關13個職業性別比例，以及大學學生/教師、韓國電影學院參賽作品導演、國際電影節參賽作品導演、首映電影導演、商業電影導演、商業電影導演且年收入30億以上性別比例進行分析，以挖掘出電影產業性別樣貌。文化體育觀光部也在2019年提出文化體育觀光產業性別研究與分析，由各行業性別分布、薪資、工時、職務、專兼職等探討玻璃天花板與玻璃牆現象。有關文化體育觀光部及所轄機構/法人涉及文化與性別相關指標整理如下表所示。

表 4-13 韓國文化體育觀光部及所轄機構/法人涉及文化與性別相關指標

| 機構 | 產業調查或統計 | 按性別區分之指標 |
|-----------------|--------------------------------------|---|
| 文化體育觀光部 | 表演藝術調查(表演設施的基本狀況、人力、財務，舞台規模和運營、表演狀況) | 表演團體成員/支援人力的性別組成、各類型表演團體成員性別比例 |
| | 全國休閒活動調查 | 休閒活動參與、社會休閒活動、俱樂部活動、假期利用狀況、休閒空間、休閒資源利用、休閒生活滿意度依性別分類 |
| | 全國藝術活動調查 | 參與和欲參與藝文活動狀況、藝文媒體使用、藝文教育經驗和意願、藝文空間使用狀況與參觀意願、文化相關活動 |
| | 廣告產業調查(產業狀況、就業、海外交易、廣告客戶、營業) | 就業類型(正式、非正式)性別比例 |
| 內容產業局 | 內容產業調查 | 各行業員工、就業類型性別比例 |
| | 2020年電子競技調查 | 觀眾性別比例 |
| | 2020 Webtoon 產業調查 | 就業類型性別比例 |
| | 2019年流行文化藝術調查 | 有按性別分類數據 |
| | 2019故事產業調查 | 有按性別分類數據 |
| | 2020音樂用戶調查 | 有按性別分類數據 |
| | 2020動畫用戶調查 | 有按性別分類數據 |
| | 2020漫畫用戶調查 | 有按性別分類數據 |
| | 2020角色用戶調查 | 有按性別分類數據 |
| | 2020網路小說用戶調查 | 有按性別分類數據 |
| | 2020年遊戲用戶調查 | ● 有按性別分類數據 ● 遊戲中的性騷擾/性別歧視 |
| | 2018故事消費者調查 | 無按性別分類數據 |
| | 2019年廣播製作工作環境調查 | ● 性騷擾/性暴力問題 ● 性騷擾/性暴力經歷 |
| 2018年內容產業創意員工調查 | 無按性別分類數據 | |

| 機構 | 產業調查或統計 | 按性別區分之指標 |
|------|---------------------|---|
| 電影中心 | 電影產業調查 | 員工性別、導演性別、男女導演電影上映數與觀眾數、人物性別分析 |
| | 2018年電影工作人員工作環境調查 | 工資、工時、職務、工作年資 |
| | 2020年電影節工作環境分析 | 性別統計專區 年齡、職務、職級、工資 |
| | 2019文化體育觀光產業性別研究與分析 | 文化、體育、觀光業性別分布、薪資、工時、職務、專兼職 |
| | 2020年電影性別平等研究 | <ul style="list-style-type: none"> ● 電影相關 13 個職業性別比例(製片、監製、導演、主角、劇本、攝影、燈光、聲音、編輯、音樂、藝術、服裝、化妝) ● 大學學生/教師、韓國電影學院參賽作品導演、國際電影節參賽作品導演、首映電影導演、商業電影導演、商業電影導演且年收入 30 億以上性別比例 |

資料來源：整理自文化體育觀光部、內容產業局、電影中心網站。

第五節 小結

文化領域性別不平等情況在本次蒐集的歐盟、法國、日本、韓國普遍存在。歐盟透過多項文件與計畫倡議、推動文化產業的性別平等，其中打擊文化創意產業性別鴻溝提出性別刻板印象、參與及決策、資源可近性及同酬、進入勞動及藝術市場、性騷擾等面向與檢視指標，供各會員國檢視藝術文化產業的性別差異問題；對於次領域專業特殊性，也提出分領域特殊檢視指標。歐盟文化統計資料庫與文化統計則就教育、就業、參與進行性別統計。法國作法雖與歐盟模式類似，但另就文化遺產、媒體和廣播、電影和視聽產業中的地位與刻板印象進行檢視。

日本雖在男女共同參與基本計畫中有涉及女性在廣播、新聞、出版領域的參與、賦權，以及媒體性別自律，但目前尚未發現相對應的性別統計指標。各項統計涉及文化領域之指標以社會習俗看法、休閒/藝術文化學習的兩性參與為主；文化世論調查雖未特別針對性別分析，但因設有性別分類，可就兩性狀況進行了解。

韓國受到 2018 年藝文產業性醜聞事件影響，近幾年藝文產業陸續推動性別統計資料蒐集與分析，各類型調查之性別統計數據以員工性別分布、工資、工時、就業類型等為多數，部分用戶調查類、工作環境類調查另有性騷擾/性暴力統計數據可作為指標。值得注意的是，近兩年韓國陸續公布文化藝術產業、電影業的性別研究報告，對於性別統計與分析有較為深入與深度的探討。

整體觀之，性別刻板印象、文化參與(含時間配置)、文化教育與訓練、以及藝術文化產業內的性別分布、薪資差距、全職/兼職差距、資源與機會差異、核心職務性別差距、賦權、性騷擾/性別歧視等是各國/地區採用的文化性別指標；媒體、電影產業性別平等是法國、日本、韓國均會關注的領域。值得注意的是，歐盟、法國另在文化遺產性別平等提出指標發展建議，歐盟各次領域的性別平等特殊指標提出文化遺產性別指標重點，法國文化政策性別平等行動軸也將文化遺產是為六大行動軸之一，並採用對不收費博物館與館藏性別分析等指標檢視性別平等。歐盟與法國對於文化遺產性別平等指標作法，或可為我國後續文化部性別統計指標規劃參考。

表 4-14 各國或區域涉及文化與性別衡量面向與指標

| 國家 | 調查或類型 | 文化面向 | 性別指標或重點 |
|----|---------------|---------------------------------------|---|
| 歐盟 | 打擊性別鴻溝指標 | 性別刻板印象 | 損害可近性與專業成長、性別思維、家務責任、產業性別刻板印象 |
| | | 參與決策及領導者的角色 | 主管職、領導新創設計專案、文化遺產和文化教育人力趨勢 |
| | | 資源可近性及同酬議題 | 工時、非正式工作、自我提升、人際網絡、文創知能、個人和專業網絡、薪資差異 |
| | | 進入勞動及藝術市場 | 網絡資源、影響勞動市場部門特徵、育兒影響、產假 |
| | | 性騷擾 | 工作競爭、行業文化、性別權力關係以及非正式網絡的重要性 |
| 歐盟 | 各次領域的性別平等特殊指標 | 音樂、表演藝術、視覺藝術、文化遺產、文學出版、建築設計、藝術工藝、文化教育 | <ol style="list-style-type: none"> 1.音樂：音樂會古典作品、擁有唱片公司比例、古典作曲家、音樂製作人、流行音樂和商業音樂、指揮和作曲家 2.表演藝術：戲劇創作者/製作人/專業演員和劇組、歌劇作曲家和自由作家/導演/指揮、舞蹈編舞/舞者 3.文化遺產：相關專業、機構工作人員 4.文學出版：性別分類數據、獎項獎勵 |
| | 文化統計資料庫/文化統計 | 文化教育、文化就業、文化參與 | <ol style="list-style-type: none"> 1.高等教育學生數 2.受僱人數 3.全職占比 4.文化參與(類型、時間、頻率、未參與原因) 5.使用網路文化目的 6.網路購買文化商品或服務行為 |
| | 文化政策性別平等行動軸 | 對抗青年閱聽讀者性別刻板印象 | 教職員訓練、獎勵女性藝術科學成就出版品、消除兒童文學性別刻板印象與藝文呈現的不平等、支持女性創作 |
| 法國 | 文化政策性別平等行動軸 | 提高女性在文化遺產和歷史中知 | 不收費博物館與館藏性別分析、協助暴力受害者與單親協會使用資源、針對建築及文化 |

| 國家 | 調查或類型 | 文化面向 | 性別指標或重點 |
|----|--------------|---|---|
| | | 名度 | 遺產學生老師性別意識訓練 |
| | | 改善文化機構管理職位性別分佈 | 強化女性專長訓練課程、培力女性決策者 |
| | | 充分動員藝術文化高等教育機構 | 設立性別資料庫、雇傭透明化、研究女性創作、性別意識培力、預防一切形式暴力、學校協助職涯發展 |
| | | 對抗媒體和廣播的性別刻板印象 | 制定章程、宣導、講者招聘平台、性別意識課程與教師培訓 |
| | | 提升女性在電影和視聽產業中的地位 | 技術團隊與工資性別統計、推動性平職位分布、同工同酬、反性騷擾、性別平等納入選舉公約、修復與數位化女性導演、編劇經典作品、中小學課程電影清單增加女性創作電影 |
| 日本 | 男女共同參與社會世論調查 | 社會平權(文化習俗) | 對於社會習俗男女平等看法按性別區分 |
| | 文化世論調查 | 文化藝術鑑賞、鑑賞以外藝文活動、兒童藝文體驗、地方文化環境、藝文捐贈、藝文振興、國際交流與傳播 | 並未特別針對性別分析，但問卷包含性別題項，因此多數問項有性別統計 |
| | 日本統計年鑑 | 出版/大眾傳播、生活時間/行為組成 | 1.女性雜誌出版數 2.按主要活動類型的時間、從事比率；休閒活動的平均時間；學習(含藝術文化)、運動、旅行比率具按性別區分數據 |
| 韓國 | 產業調查類 | 內容、廣告、Webtoon、故事、電子競技、電影 | 1.員工人數、就業類型按性別區分 2.電子競技產業另有觀眾性別比例 |
| | 用戶調查類 | 流行文化、音樂、動漫、漫畫、角色、網路小說、遊戲、故事 | 1.並未特別針對性別分析，但問卷包含性別題項，因此多數問項有性別統計 2.遊戲用戶調查獨立針對性騷擾/性別歧視統計 |
| | 工作環境調查類 | 廣播製作、電影、電影節 | 1.工資、工時、職務、工作年資按性別區分 2.廣播業另有性騷擾/性暴力問題與經歷 |
| | 活動調查類 | 休閒、藝術活動 | 參與藝文活動、媒體使用、藝文教育、空間使用、各類型休閒活動、休閒空間、休閒資源、休閒滿意度等按性別區分 |
| | 藝文團體調查類 | 表演藝術 | 人力/支援人力、各類型成員性別比例 |
| | 研究類 | 文化藝術產業、電影 | 1.人數分布、工資、工時、就業類型、主管職等性別比例 |

| 國家 | 調查或類型 | 文化面向 | 性別指標或重點 |
|----|-------|------|--|
| | | | 2.13 種職業性別比例、學生數、參賽作品、首映導演、商業電影導演、年收入 30 一以上導演性別比例 |

第五章 國內文化與性別統計資源盤點

本章透過國內文化相關性別議題重點之盤點，瞭解中央性別議題推動方向與涉及文化目標；再由行政院性別平等會重要性別統計資料庫、文化部及所屬機關性別統計專區、公務統計等盤點現有文化領域性別統計指標。後續指標建置過程，將持續挖掘可能採用的資源，並評估整理後成為文化領域性別統計指標之可行性。

第一節 國內文化相關性別議題重點

性別平等政策綱領是我國推動性別平等政策的基本藍圖，行政院為推動所屬部會落實性別平等工作，訂有性別平等推動計畫，並以性別平等政策綱領為藍本，以性別議題為導向，編列性別預算推動執行。性別平等重要議題分為院層級議題及部會層級議題等兩類，有關推動中院層級與部層級重要議題重點臚列如下。

一、院層級性別平等重要議題

2019 至 2022 年性別平等重要議題（院層級）共計 5 項，分別為：(1)推動三合一政策之托育公共化；(2)提升女性經濟力；(3)去除性別刻板印象與偏見；(4)強化高齡化社會之公共支持；(5)促進公私部門決策參與之性別平等。議題內容涉及文化領域計 3 項，分別為：「去除性別刻板印象與偏見」，涉及性別刻板印象與偏見、性別歧視內容媒體自律與他律、提升媒體性別意識敏感度等內容。「強化高齡社會之公共支持」涉及高齡藝文活動辦理、無障礙性別友善及無障礙空間等內容。「促進公私部門決策參與之性別平等」涉及文化部及所屬機關、財團法人女性參與、決策參與、女性賦權與性別預算。

表 5-1 院層級性別平等重要議題(2019-2022)涉及文化之內容

| 議題 | 目標 | 策略 | 具體作法 |
|----------------------------------|--|------------------|---|
| 三、 去除性別 刻板印象 與偏見 (3) | 一、消除基於男女任務定型所產生之偏見。 | 二、消除宗教禮俗文化中的性別歧視 | 辦理重要民俗訪視行程，透過訪視委員推廣性平檢視內容（包含決策參與性別比例、民俗慣習、禁忌、核心儀式是否對婦女歧視等），提供民俗保存團體參考，鼓勵推展平權之性別文化；補助各直轄市、縣市政府加強宣導「消除對婦女一切形式歧視公約」之精神 |
| | 二、使雙親瞭解教養子女為其共同責任。 三、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單 | 四、媒體宣導及識讀 | 一、輔導鼓勵媒體內部成立自律機制，自我增進性別相關知能，將性別平等原則及多元族群需求，納入媒體組織內部運作與其訊息傳播 |

| 議題 | 目標 | 策略 | 具體作法 |
|----------------------|---|--|---|
| | 親、非婚同居家庭等)之認識與接受度 | 五、自辦或結合地方政府與民間資源辦理教育宣導及活動 | 二、輔導鼓勵公民團體與學界觀察國內平面媒體之性別刻板與歧視現象 一、輔助民間團體辦理性別相關議題影片放映之活動，藉此提升臺灣社會之性別平權意識 二、補助或辦理與多元性別及多元家庭相關之文化活動 |
| 四、強化高齡社會之公共支持(2) | 支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕女性照顧負擔 | 一、增進社會參與、提高生活自理觀念 二、完備無障礙環境(交通、人行及公共空間) | 辦理或補助適合高齡者參與之藝文活動。 輔導縣市地方文化館改善性別友善及無障礙空間(僅至109年) |
| 五、促進公私部門決策參與之性別平等(3) | 一、公部門達成任一性別不少於三分之一 二、持續提升公部門性別較少者參與比率 三、提升私部門女性參與決策比例 四、促進女性賦權與性別平等的預算 | 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 | 文化部及所屬機關所屬委員會共91個，有79個已達成任一性別不少於三分之一，12個未達三分之一，將於委員會改選時積極推動以達成目標值 文化部及所屬機關所屬委員會共91個，有79個已達成任一性別不少於三分之一，其中51個已達成40%，將推動其他28個委員會於改選時積極提升性別比率 目前本部13個公設財團法人，其董、監事皆已達成任一性別不少於1/3。 董事部份：7個已達成40%，將推動其他6個財團法人於下屆董事到期改聘時持續朝40%目標努力並推動 |

資料來源：行政院性別平等會(2020)，性別平等重要議題(院層級)108至111年—109年修正版。

二、部會層級性別平等重要議題

由文化部負責推動落實之部會層級性別平等重要議題(2019-2022)重點共計三項，分別為：(1)促進媒體自律與民間團體他律，避免媒體傳播性別歧視及物化女性等不合宜之內容；(2)強化文化產業相關之性別統計；(3)擴大文化領域性別平等推廣範圍。議題內容涉及媒體性別歧視內容的自律與他律、性別統計的強化、文化中的性別刻板印象的破除內容。

表 5-2 部會層級性別平等重要議題(2019-2022)涉及文化之內容

| 議題 | 性別目標 | 策略 | 具體作法 |
|--|---|---|---|
| 一、促進媒體自律與民間團體他律，避免媒體傳播性別歧視及物化女性等不合宜之內容 | 積極呼籲平面媒體發揮企業社會責任，加強媒體自律或於現有機制納入性別正義和反歧視理念 | 平面媒體部分：透過加強宣導及輔導民間團體辦理媒體識讀宣導及性平觀念宣導等活動，促進媒體自律。 影視音部分：為破除公開傳播之影視及出版品內容之性別刻板印象，持續辦理業者自律宣導。 | 平面媒體部分：委託或補助方式促請媒體或性別專業團體以正面鼓勵方式，辦理資訊倫理教育、媒體觀察、優質案例研討及媒體從業人員性平意識宣導等活動，俾有助於媒體從業者與社會大眾對性平意識之提升。 影視音部分：持續對大學院校影像傳播相關科系師生及社會大眾宣導媒體自律。 |
| 二、強化文化產業相關之性別統計 | 加強文化創意、影視廣播、出版、表演與視覺藝術等相關產業調查報告或年報之相關性別統計 | 一、觀察出版產業反映之職場性別平權現況。 二、請影視音各產業調查研究受委託單位，應注意性別相關統計及分析，以利了解產業性別人力組成概況 三、新增各縣市、部會公共藝術審議會委員性別統計、新增各公共藝術案藝術創作者性別統計 四、觀察文創產業反映職場性別平權現況 | 一、持續於出版產業調查瞭解圖書、雜誌及數位出版等從業人員性別比例，並建立時間序列資料 二、每年辦理「影視廣播內容產業調查及趨勢研究」、「流行音樂產業調查報告」調查國內影視音產從業人員之性別比例。 三、於公共藝術年鑑規劃性別統計欄位、提供相關格式供機關填寫、彙整分析資料，完成性別統計 四、持續於文創產業調查瞭解從業人員性別比例，藉以建立產業別資料庫 |
| 三、擴大文化領域性別平等推廣範圍 | 發展相關文化體驗，並破除文化中的性別刻板印象 | 一、透過公私協力，運用資訊工具發展具性別觀點的數位影音媒材或訓練套件，促進文化平權在不同群體的近用性與包容性 二、辦理博物館與地方文化館人才培力課程，導入性別平等內容；對於地方政府或公私立館舍申請性別平等相關主題活動之經費，從優補助 | 一、推動辦理性別平等理念宣導、推廣之相關活動及藝文節目、發展具性別意識之出版品、數位影音媒材等 二、本部自辦或委辦人才培力課程列入性別平等相關議題，透過博物館與地方文化館發展計畫，補助各地方政府或公私立館舍，辦理相關議題之教育訓練；並於各項邀請文創業者參與之活動中，視活動性質，於活動中，運用相關性別平等教材進行宣導。 |

資料來源：文化部(2019)，文化部性別平等推動計畫(108至111年)

第二節 國內文化相關性別統計指標現況

在性別平等業務推展下，文化部及所屬機關之調查、年報、統計時可見及以性別為區分的統計數據，公務報表當中也可能存有依據性別區隔的統計數據

存在；此外，文化部及所屬機關亦會針對性別統計，提出各分領域別的性別分析報告。本部分就文化相關性別統計既有指標資料進行盤點，盤點範圍涵蓋行政院性別平等會之重要性別統計資料庫、文化部及所屬機關公務統計/報表/性別統計專區、文化相產業調查/年報等。

一、行政院性別平等會重要性別統計資料庫

行政院性別平等會之重要性別統計資料庫指標觀察，與文化領域相關部分為「教育、文化與媒體」政策領域，其下包含教育(26 指標)、文化(7 指標)、媒體(6 指標)、性別平等教育(5 指標)、性別平等之媒體內容(2 指標)、女性在公共領域之可見性(9 指標)共 6 次面向，55 項主要領域指標。

隸屬文化部主管業務者為文化次面向中 7 項指標，包括「文化單位人力概況」、「文化志工人力概況」、「民眾文化參與概況」、「文化與休閒參與人數」、「文化部輔導之財團法人文化藝術基金會男、女董監事統計」、「全國民俗有關文物數目」、「全國文化展演場地概況」，其中「文化單位人力概況」、「文化志工人力概況」、「民眾文化參與概況」、「文化與休閒參與人數」、「文化部輔導之財團法人文化藝術基金會男、女董監事統計」5 項均具有男女性別統計數據。「全國民俗有關文物數目」、「全國文化展演場地概況」雖納入性別統計資料庫，但並無按性別分類之統計數據。

表 5-3 行政院性別平等會重要性別統計資料庫之文化指標

| 領域 | 指標 |
|----------|--|
| 教育、文化與媒體 | 1. 文化單位人力概況 2. 文化志工人力概況 3. 民眾文化參與概況 4. 文化與休閒參與人數(文化資產、閱讀活動、社區總體營造、博物館、文化志工) 5. 文化部輔導之財團法人文化藝術基金會男、女董監事統計 6. 全國民俗有關文物數目(無性別數據) 7. 全國文化展演場地概況(無性別數據) |

資料來源：行政院性別平等會，重要性別統計資料庫網站，
 網址：<https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/>

二、文化部及所屬機關性別統計指標

(一)各機關性別統計專區現有指標

1. 文化部

文化部性別統計專區公告指標除了納入「重要性別統計資料庫」之 7 項指

標外，另有「國人出國人數」、「文化相關產業受僱員工總數」、「文化相關產業受僱員工平均薪資」、「任一性別比例」共 5 項性別統計指標。

2. 影視及流行音樂產業局

文化部影視及流行音樂產業局公布之性別統計指標共計 15 項，包括：採購、獎勵、補助評審委員性別統計；電影片分級審議會性別統計；局內員工學歷、官等、年齡與性別統計；甄審、考績、內部稽核評估委員會性別統計；以及性別平等工作小組、廉政會報小組、推動業務委外辦理情形專案小組、公務人員安全及衛生防護小組性別統計。

3. 文化資產局

文化資產局性別專區之統計指標除了納入「重要性別統計資料庫」之文化與休閒參與人數(含文化資產、閱讀活動、社區總體營造、博物館、文化志工性別統計)之外，另有「職員職等與性別統計」指標。

(二)潛在性別統計指標

經整理文化部、影視及流行音樂產業局、文化資產局公開資訊與公務統計等資料發現，各機關內不乏經整理後可量化呈現的質化性別數據資源，例如：文化部各任務編組委員會名單經整理，可計算出公共藝術審議委員會等重要委員會性別組成；重要獎補助案審查委員名單也整理出女性占比，相關數據可作為女性文化領域決策參與之重要統計指標；此外，性別預算以及文化統計文化設施調查之性別友善廁所/親子廁所統計、入館/入園女性人次比例等也都是符合現階段性別平等重要議題內容，並可納入性別統計指標之資源。本章將文化部及所屬機關現有與潛在之性別統計指標整理如下表。

表 5-4 文化部及所屬機關現有與潛在之性別統計指標

| 單位 | 現有性別統計指標 | 潛在指標(整理可得或可納入指標) |
|-----|---|--|
| 文化部 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 文化單位人力概況 2. 任一性別比例 3. 文化相關產業受僱員工總數 4. 文化相關產業受僱員工平均薪資 5. 民眾文化參與概況(大眾傳播、視覺藝術、表演藝術、文化機構及文化藝術場所、文化民俗節慶) 6. 國人出國人數 7. 文化與休閒參與人數 <ul style="list-style-type: none"> ● 文化資產活動 ● 閱讀活動 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 文化部 7 個任務編組委員會，如公共藝術審議委員(已有委員名單公告)、性騷擾申訴處理小組委員(已有委員名單公告)、性別平等專案小組委員(已有委員名單公告)之性別比例 2. 常態性重要獎補助案審查委員名單，如電視金鐘獎、廣播金鐘獎、輔導數位出版產業發展、年度表演藝術類獲補助等之審查委員性別比例 |

| 單位 | 現有性別統計指標 | 潛在指標(整理可得或可納入指標) |
|------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 社區總體營造 ● 博物館 ● 文化志工 8. 文化部輔導之財團法人文化藝術基金會男、女董監事統計 9. 全國民俗有關文物數目(無性別數據) 10. 全國文化展演場地概況(無性別數據) | 3. 性別預算 4. 文化統計文化設施調查性別友善廁所/親子廁所統計 5. 文化統計文化學門/科學生性別比例(需整理) 6. 文化統計文化學門/科學生性別比例(需整理) 7. 文化統計文化設施調查之入館/入園女性人次比例 8. 文化相關產業受僱員工工時 |
| 影視及流行音樂產業局 | 1. 採購案評審委員性別統計 2. 獎勵案評審委員性別統計 3. 補助案評審委員性別統計 4. 電影片分級審議會性別統計 5. 員工學歷與性別統計 6. 員工官等與性別統計 7. 員工年齡與性別統計 8. 甄審委員會性別統計 9. 考績委員會性別統計 10. 內部稽核評估委員會性別統計 11. 廉政會報小組性別統計 12. 性別平等工作小組性別統計 13. 推動業務委外辦理情形專案小組性別統計 14. 公務人員安全及衛生防護小組性別統計 | |
| 文化資產局 | 1. 職員職等與性別統計 | 1. 各類委員會性別統計，包括 (1)性別平等工作小組(已有委員名單公告)性別比例 (2)文化資產審議會、水下文化資產審議會、古物審議委員會、聚落提報級審議委員會等重要任務編組委員會性別比例 (3)獎補助案審查委員性別比例 (4)採購、獎勵案審查委員性別比例等 2. 文化資產人才庫性別比例 |

註：本表各指標名稱採用原指標來源用詞。

資料來源：本研究整理自文化部、影視及流行音樂產業局、文化資產局性別統計專區。

三、文化部及所屬機關產業調查、年報、年鑑涉及性別統計指標

文化部及所屬機關每年辦理多項產業調查、年報、年鑑與研究，經整理分析可發現，出版、電影、廣播、流行音樂產業調查、ACG 產業調查暨民眾消費

行為趨勢分析、文創年報具有正職從業人員性別比例；廣播電視另具主管階級性別比例統計、ACG 產業調查暨民眾消費行為趨勢分析另有漫畫創作者性別比例統計。民眾閱讀及消費調查由於問卷內含性別題項，因此能以性別分類瞭解兩性閱讀消費差異。公共藝術年鑑目前尚未有性別統計指標，惟因部會層級性別平等重要議題已將公共藝術年鑑性別統計納入具體作法，後續預計將有審議委員會性別統計、藝術創作者性別統計共 2 項性別統計指標。

表 5-5 文化部及所屬機關產業調查與年報涉及性別統計指標

| 調查名稱 | 指標 |
|---------------------|--|
| 出版產業調查 | 正職從業人員性別比例 |
| 民眾閱讀及消費調查 | 閱讀資訊管道來源、一般閱讀經驗、一般圖書消費經驗、漫畫閱讀及消費經驗、雜誌閱讀及消費經驗性別比例 |
| ACG 產業調查暨民眾消費行為趨勢分析 | 漫畫創作者性別比例 遊戲業從業人員性別比例 |
| 電影產業調查及趨勢研究 | 1. 正職從業人員性別比例 (整體、電影製作業、電影發行業、電影後製特效業、電影映演業) 2. 主管階級性別比例 |
| 廣播電視產業調查及趨勢研究 | 1. 正職從業人員性別比例 2. 主管階級性別比例 (電視節目製作發行業、線上影片及節目製作業、電視平台業、電視頻道業、線上平台播送業) |
| 流行音樂產業調查 | 正職從業人員性別比例 (流行音樂有聲出版業、數位音樂經營業、音樂展演業、KTV 及伴唱帶業) |
| 文創產業年報 | 正職從業人員性別比例 |
| 公共藝術年鑑 | 規劃中，預計將有 1. 審議委員會性別統計 2. 藝術創作者性別統計 |

資料來源：整理自文化統計網/研究調查報告。

網址：<https://stat.moc.gov.tw/Research.aspx>

第三節 小結

現行中央政府推動文化領域性別平等重要方向包括：性別刻板印象、高齡藝術參與、藝文設施性別友善與無障礙、公私部門性別參與、賦權與性別預算、媒體性平宣導與自律、加強文化產業性別統計、性平意識推廣與培力。

現有涉及文化的性別統計指標 38 項(其中 2 項不含性別數據)，涵蓋政府

部門人力、參與/賦權、資源；民眾文化參與、觀光；基金會賦權；文創產業就業、賦權，以及跨領域或無法分類的其他，惟部分指標統計或有重疊需進一步整理。除了現有指標之外，透過文化部及所屬機關公務統計、政府公開資訊內容搜尋另可發現一些潛在可評估納入的性別統計指標，包括：

- (1) 資料雖不屬統計類型，但將質化資料量化整理後可得出統計數據(如：各委員會名單/重要獎補助委員整理出性別數據等)；
- (2) 數據具性別統計意涵，但未納入性別統計指標(如：文化部性別預算占比、文化統計文化設施調查性別友善廁所/親子廁所統計等)；
- (3) 數據雖不屬於文化部業管範圍，但與文化領域重要相關，並且需要將統計數據另外整理(如：文化統計文化學門/科學生、教師性別比例等)。

後續指標建置過程，將就潛在指標統計資料進行探究、資料蒐集與整理，以瞭解納入文化部性別統計指標的可行性；此外指標建置過程也持續挖掘可能採用的資源，並評估是否能納為文化部性別統計指標。

表 5-6 文化部現有及潛在性別統計指標

| 對象 | 領域 | 現有指標 | 潛在指標(待評估) |
|----|-------|---|---|
| 政府 | 就業/人力 | <ul style="list-style-type: none"> ● 文化單位人力 ● 影視及流行音樂產業局員工學歷與性別統計 ● 影視及流行音樂產業局員工年齡與性別統計 ● 文化資產局職員性別統計 | |
| | 賦權/參與 | <ul style="list-style-type: none"> ● 影視及流行音樂產業局員工官等與性別統計 ● 文化資產局職員職等與性別統計 ● 影視及流行音樂產業局採購案評審委員性別統計 ● 影視及流行音樂產業局獎勵案評審委員性別統計 ● 影視及流行音樂產業局補助案評審委員性別統計 ● 影視及流行音樂產業局電影片分級審議會性別統計 ● 影視及流行音樂產業局內部稽核評估委員會性別統計 ● 影視及流行音樂產業局廉政會報小組性別統計 ● 影視及流行音樂產業局性別平等工作 | <ul style="list-style-type: none"> ● 文化部 7 個任務編組委員會之性別比例 ● 文化資產局各類委員會性別比例 ● 文化部常態性重要獎補助案(如電視金鐘獎、廣播金鐘獎等)審查委員之性別比例 |

| 對象 | 領域 | 現有指標 | 潛在指標(待評估) |
|--------|--------|---|--|
| | | 小組性別統計 ● 影視及流行音樂產業局推動業務委外辦理情形專案小組性別統計 ● 影視及流行音樂產業局公務人員安全及衛生防護小組性別統計 ● 任一性別比例 | |
| | 資源 | | ● 性別預算 |
| 民眾 | 文化參與 | ● 文化休閒參與人數文化與休閒參與人數 <ul style="list-style-type: none"> ■ 文化資產 ■ 閱讀活動 ■ 社區總體營造 ■ 博物館 ■ 文化志工 ● 民眾文化參與概況(大眾傳播、視覺藝術、表演藝術、文化機構及文化藝術場所、文化民俗節慶) ● 閱讀資訊管道來源、一般閱讀經驗、一般圖書消費經驗、漫畫閱讀及消費經驗、雜誌閱讀及消費經驗性別比例 | ● 文化資產人才庫性別比例 ● 文化統計文化設施調查之入館/入園女性人次比例 ● 文化統計文化設施調查性別友善廁所/親子廁所統計(文化設施) |
| | 觀光 | ● 國人出國人數 | |
| 基金會 | 賦權 | ● 文化部輔導之財團法人文化藝術基金會男、女董監事統計 | |
| 產業 | 就業 | ● 文化相關產業受僱員工總數 ● 文化相關產業受僱員工平均薪資 ● 文創產業正職從業人員性別比例 ● 出版產業正職從業人員性別比例 ● 電影產業正職從業人員性別比例 ● 廣播電視產業正職從業人員性別比例 ● 流行音樂產業正職從業人員性別比例 ● 漫畫創作者性別比例 ● 遊戲業從業人員性別比例 | ● 文化相關產業受僱員工工時 |
| | 賦權 | ● 電影產業主管階級性別比例 ● 廣播電視產業主管階級性別比例 | |
| 跨範圍/其他 | 人力(教育) | | ● 文化統計文化學門/科學生性別比例 ● 文化統計文化學門/科教師性別比例 |
| | 其他 | ● 全國民俗有關文物數目(無性別數據) ● 全國文化展演場地概況(無性別數據) | |

第六章 後續研究規劃

一、建構文化部性別統計指標

(一) 規劃文化部性別統計指標可採行之衡量面向與指標

本部分規劃透過交叉檢視方式，由國際採用指標、實務作法之角度，檢視文化部性別統計指標可建置方向，初步作法包括：

1. 將現有與潛在指標以系統理論觀點進行整理，並檢視初步整理後的性別統計指標與面向在文化資源(文化資產、文化設施、社區營造、博物館及地方文化館)、文創發展、影視及流行音樂、人文及出版、藝術發展(表演藝術、視覺藝術)、文化交流等文化部重要業務之可發展指標。
2. 由國際性別平等指數、性別或文化架構的共同衡量趨勢，尋找文化部業務可以發展之指標。
3. 由聯合國教科文組織對於性別平等之推動重點，檢視文化部可增加之性別統計指標。
4. 由各國/地區對於文化領域性別統計實務作法與採用指標，探究文化部性別統計可發展之指標與面向。
5. 整理分析既有文化領域性別統計指標，研析從中整理新指標的可能性。

(二) 召開焦點座談

預計於 4、5 月間召開場次焦點座談會議，會議議題初步規劃如下：

議題 1：國內外性別統計衡量面向與文化相關指標之適切性與完整性討論。

議題 2：文化部性別統計初步指標與內容討論。

議題 3：文化部性別統計未來建置方向與建議。

(三) 數據蒐集與後續建議

對於建置之文化部性別統計指標進行統計資料蒐集，並依據研究過程與發現，對於後續文化部性別統計指標之發展提出建議。

二、性別統計數據分析

期末報告之際將提出 2 篇性別統計數據分析，目前主題暫定如下：

1. 文化部所轄財團法人基金會性別分析
2. 文化部重要審議委員會性別分析

參考資料

1. 文化部，文化部性別平等推動計畫（108 至 111 年），
https://www.moc.gov.tw/informationlist_367_913_1.html
2. 文化部，性別平等專區，https://www.moc.gov.tw/submenu_365.html
3. 文化部影視及流行音樂產業局，性別平等專區，
https://www.bamid.gov.tw/informationlist_285.html
4. 文化部文化資產局，性別平等專區，
https://www.boch.gov.tw/informationlist_231.html
5. 文化統計網/研究調查報告，<https://stat.moc.gov.tw/Research.aspx>
6. 王雅玄、林建宇、陳渝苓、蕭昭君、陳瓊花、蕭蘋(2017)，性別與教育、文化與媒體。行政院性別平等處編印。
7. 行政院主計總處，社會指標系統理論，
<https://ebook.dgbas.gov.tw/public/Data/3313113602.pdf>
8. 行政院主計總處，性別統計專區，<https://www.stat.gov.tw/np.asp?ctNode=6015>
9. 行政院性別平等會(2020)，性別平等重要議題（院層級）108 至 111 年-109 年修正版，<https://gec.ey.gov.tw/Page/CE3BA8E045A4F217>
10. 行政院性別平等會網站，<https://gec.ey.gov.tw/>
11. 吳秀貞(2016)，重要性別議題與政策規劃，國軍退除役官兵輔導委員會 105 年度性別主流化專班訓練講座資料。
12. 陳芬苓、張菊惠(2016)，行政院「性別分析之策略及應用研究案」，行政院委託研究。
13. 婦女聯合網站，<https://www.iwomenweb.org.tw/>
14. 孫志麟(2000)，國民教育指標體系建構之研究，國立台北市範學院學報，第 13 期，第 121-148 頁。<https://academic.ntue.edu.tw/ezfiles/7/1007/img/41/13-05.pdf>
15. 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。
16. 郭昭佑(2001)，教育評鑑指標建構方法探究，國教學報，第 13 期。
https://www.naer.edu.tw/ezfiles/0/1000/attach/65/pta_912_8441936_49197.pdf
17. 饒志堅(2003)，我國性別統計與國際比較，主計月刊，571 期，民國 92 年 07 月，第 6-12 頁。
18. 魏美娟、陳乃華、游美利、儲慶美(2017)，行政院「我國婦女人權指標建立與情境調查分析」委託研究，行政院委託研究。

國際性別平權指數、框架與資料庫

1. APEC Secretariat, APEC Policy Support Unit(2019), The APEC Women and the Economy Dashboard 2019.
2. Department of Economic and Social Affairs, UN, The 17 Sustainable Development Goals, <https://sdgs.un.org/goals>
3. OECD(2018), The OECD Development Centre's Social Institutions and Gender Index (SIGI) , <https://www.genderindex.org/methodology/>
4. UNDP, Human Development Index (HDI), <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
5. UNDP, Gender Inequality Index (GII), <http://hdr.undp.org/en/content/table-5-gender-inequality-index-gii>
6. UNESCO, Culture: 2030 Indicators, <https://whc.unesco.org/en/culture2030indicators/>
7. UNESCO, Culture for Development Indicator, <http://www.unesco.org/new/en/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/programmes/culture-for-development-indicators>
8. UNESCO(2012), Gender-Sensitive Indicators for Media.
9. UNESCO(2014), Gender Equality: Heritage and Creativity.
10. UNESCO(2019), UNESCO Priority Gender Equality Action Plan 2019 REVISION.
11. UNESCO(2020), UNESCO's Report on Gender Equality 2018-2019.
12. United Nations Statistics Division, UN, Minimum Set of Gender Indicators ,<https://genderstats.un.org/#/home>
13. United Nations Economic Commission for Europe, Gender statistics, <https://w3.unece.org/PXWeb/en>
14. World Economic Forum (2019),Global Gender Gap Report 2020. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/>
15. Social Watch, Gender Equity Index (GEI), <https://www.socialwatch.org/taxonomy/term/527>
16. 行政院主計處，2011，人類發展指數(Human Development Index, HDI) ，https://e-survey.dgbas.gov.tw/signup/social_index_1000106/%E4%BA%BA%E9%A1%9E%E7%99%BC%E5%B1%95%E6%8C%87%E6%95%B8HDI.pdf
17. 美國在臺協會，聯合國永續發展目標(SDGs)說明。
<https://www.ait.org.tw/wp-content/uploads/sites/269/un-sdg.pdf>
18. 消除對婦女一切形式歧視公約，全國法規資料庫，
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=Y0000042>
19. 社會及家庭署，身心障礙者權利公約，
https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletinList&p=b_1&page=1&rows=15

[&c=C](#)

20. 經濟社會文化權利國際公約一般性意見，司法院法學資料檢索系統。

<https://law.judicial.gov.tw/FLAW/dat02.aspx?lsid=FL070448>

各國或區域實務作為

1. EU (2018). Draft Council conclusion on the work plan for culture 2019-2022. Council of European Union.
2. EU (2019). Strategic Framework for the EU's cultural policy. 下載日期: 2021/01/10
網址: <https://ec.europa.eu/culture/policies/e>
3. EU (2020a). Gender Inequality in the cultural and creative sectors. 下載日期: 2021/01/10 網址: <https://ec.europa.eu/culture/>
4. EU (2020b). Data on the cultural sector. 下載日期: 2021/01/10 網址: <https://ec.europa.eu/culture/>
5. Eleni, P. Hedvig, N. Maria, D. S. (2020). JRC Statistical Audit of the 2020 Gender Equality. European Commission.
6. EU (2021). EU competences in the field of culture. 下載日期: 2021/01/10 網址: <https://ec.europa.eu/culture/policies/eu-competences-field-culture>
7. EU (2021). Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries/power/3/graph>.
檢索日期，2021.01.20
8. Eurostat(2019), Culture Statistics—2019 edition.
9. Eurostat Culture Database , <https://ec.europa.eu/eurostat/web/culture/data/database>
10. Ministry of Culture (2019a). Feuille de route Égalité 2019-2022. <https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Egalite-et-diversite/Les-engagements-du-Ministere/Feuille-de-route-Egalite-2019-2022>。檢索日期，2021.01.21
11. Ministry of Culture (2019b). Equality Roadmap 2019-2022. Equality and Diversity Department, Ministry of Culture.
12. Ministry of Culture (2021). Data. <https://data.culture.gouv.fr/pages/demarche/>
13. 日本性別平等局網站，<http://www.gender.go.jp/index.htm>
14. 日本文化廳(2020)，文化に関する世論調査，
https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/bunka_yoronchosa.html
15. 日本男女共同参画局(2015)，第4次男女共同參與基本計畫。
16. 日本男女共同参画局(2019)，男女共同参画社会に関する世論調査。
17. 日本總務省統計局(2020)，日本統計年鑑
18. 韓國性別平等及家庭事務部網站，<http://www.mogef.go.kr/index.do>

19. 韓國文化體育觀光部網站，<https://www.mcst.go.kr/kor/main.jsp>
20. 韓國文化產業振興院網站，<https://www.kocca.kr/cop/main.do>
21. 韓國內容性別平等中心網站，<https://bora.kocca.kr/bora/main.do>
22. 韓國電影振興委員會網站，<https://www.kofic.or.kr/kofic/business/main/main.do>
23. 韓國電影性別平等中心網站，<http://solido.kr/>

專論一 文化相關產業受僱者行業結構與薪資性別統計分析

一、背景

性別平等是普世價值，也是國際間共同推動的目標，為了實踐性別平等，聯合國可持續性發展目標 5 將性別平等視為重要目標，聯合國教科文組織 (UNESCO) 也將性別平等列為全球重要優先事項，鼓勵各會員國建置性別統計數據，增加文化部門女性賦權，並將性別平等觀念納入文化政策當中，以減少文化部門性別差距。

考量文化部門是許多國家女性工作者比例相對較多的領域，工作場域的職業隔離、薪資差異、女性賦權與代表性是領域檢視工作場域性別平等的重要角度。聯合國教科文組織 2017 年也針對女性在文化部門的勞動情況進行探討，結果發現許多國家文化部門女性工作人數多於男性，然因薪資無法滿足生活需求，約 10% 在文化部門工作的女性必須從事一份以上的工作，在文化部門以外工作的女性卻只有 7%，女性在文化部門處境相對不利 (UIS, 2017)。

隨著國際間對文化領域性別平等的日益重視，許多國家開始著手推動文化的性別統計、研究與分析。我國也在 CEDAW 國內法化、性別平等工作法制定下，將性別主流化視為各領域施政必須考量的重點。文化部配合中央政策進行各種性別主流化業務推動，並有文化相關產業各行業男性、女性受僱者人數、每月總薪資、每月經常性薪資等統計數據公布。

為瞭解我國文化產業性別就業樣態，本文針對文化相關產業就業者在各行業的性別分布情況、薪資進行檢視。考量韓國是亞洲地區近幾年在文化部門檢視性別平等相對積極的國家之一，並且性別統計數據發展與我國相似，也是我國文化產業重要競爭對手，爰將韓國納入範圍，檢視我國與韓國文化產業性別平等樣貌，以瞭解我國文化產業性別平等現況，以及與他國比較後的相對狀況。

二、我國文化相關產業性別就業現況

本文對文化相關產業受僱員工行業人數、薪資、工作時間分析數據以行政院主計總處薪資與生產力統計為內容，文化相關產業包含 7 行業，分別為：(1) 出版業；(2) 影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業；(3) 廣播、電視節目編排及傳播業；(4) 廣告業及市場研究業；(5) 專門設計業(室內空間、產品、視覺傳達等設計)；(6) 創作及藝術表演業；(7) 運動、娛樂及休閒服務業，以下分別就行業受僱者性別分布、薪資、工時等角度進行說明。

1.文化相關產業各行業受僱者性別分布

(1)文化產業男性受僱者比例較高，專門設計業女性人數僅 15.88%，廣播、電視節目編排及傳播業僅 33.95%

文化相關產業男性受僱者人數較女性多，108 年文化相關產業受僱員工人數為 21.2 萬人，其中男性 11.5 萬人，占 53.38%；女性 9.7 萬人，占 46.62%。就行業別觀察，女性人數占比較男性高或相近的行業計有廣告業及市場研究業(68.21%)、創作及藝術表演業(49.17%)；女性人數占比偏低行業為專門設計，僅 15.88%；其次為廣播、電視節目編排及傳播業，女性占比 33.95%。

(2)女性在文化產業人數整體占比近兩年逐漸增加，除了創作及藝術表演業、運動、娛樂及休閒服務業外，其餘行業女性人數占比均較 5 年前增加

女性文化相關產業人數占比在 5 年中雖有起伏，但近 2 年內持續成長，2017 年女性占比為 43.98%，2019 年增加至 45.62%。就行業觀察，女性在出版業、影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業、廣告業及市場研究業、運動、娛樂及休閒服務業共 4 行業人數占比於近 2 年逐年增加，其餘 3 行業則小幅上下變動，但整體而言，女性在各行業的人數占比均較 5 年前成長。

(3)廣告業及市場研究業女性人數占比最高、人數多於男性且逐年增加；男性人數較多的專門設計業、廣播、電視節目編排及傳播業，女性人數占比較 5 年前小幅增加

廣告業及市場研究業女性人數多於男性，女性占比亦呈現逐年增加趨勢，2015 年女性人數占比為 65.13%，2019 年增加至 68.21%。創作及藝術表演業 2019 年女性人數占比雖為 49.17%，但 2018 年以前是女性人數多於男性的行業。

就 5 個男性占比高於女性的行業觀察，專門設計業、廣播、電視節目編排及傳播業二行業兩性人數占比差距較大，2019 年男性占比與女性分別差距 68.24%、32.1%，出版業，以及影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業，差距 10.64%、9.0%；運動、娛樂及休閒服務業為文化相關產業性別差距相對較小的部門，兩性差距 4.28%。就趨勢觀察，各行業性別人數占比在近 5 年多呈現差距逐漸減少的情況，但廣告業及市場研究業、運動、娛樂及休閒服務業性別人數占比差距卻較 5 年前增加。

表 1 文化相關產業兩性受僱者占比

單位：%

| 年度 | 文化相關產業 | | 出版業 | | 影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業 | | 廣播、電視節目編排及傳播業 | |
|------|--------|-------|-------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 2015 | 55.83 | 44.17 | 59.08 | 40.92 | 58.99 | 41.01 | 66.64 | 33.36 |
| 2016 | 55.98 | 44.02 | 58.55 | 41.45 | 60.91 | 39.09 | 66.79 | 33.21 |
| 2017 | 56.02 | 43.98 | 58.55 | 41.45 | 59.07 | 40.93 | 66.16 | 33.84 |
| 2018 | 55.04 | 44.96 | 57.01 | 42.99 | 57.18 | 42.82 | 65.98 | 34.02 |
| 2019 | 54.38 | 45.62 | 55.32 | 44.68 | 54.50 | 45.50 | 66.05 | 33.95 |

| 年度 | 廣告業及市場研究業 | | 專門設計業 | | 創作及藝術表演業 | | 運動、娛樂及休閒服務業 | |
|------|-----------|-------|-------|-------|----------|-------|-------------|-------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 2015 | 34.87 | 65.13 | 85.94 | 14.06 | 48.73 | 51.27 | 51.71 | 48.29 |
| 2016 | 35.12 | 64.88 | 85.38 | 14.62 | 47.97 | 52.03 | 51.90 | 48.10 |
| 2017 | 35.25 | 64.75 | 84.92 | 15.08 | 48.98 | 51.02 | 52.45 | 47.55 |
| 2018 | 33.03 | 66.97 | 84.03 | 15.97 | 48.65 | 51.35 | 52.28 | 47.72 |
| 2019 | 31.79 | 68.21 | 84.12 | 15.88 | 50.83 | 49.17 | 52.14 | 47.86 |

資料來源：整理自薪資與生產力調查。

2. 女性在文化相關產業任職行業結構

(1) 女性任職行業較集中，近 3 成任職於運動、娛樂及休閒服務業，2 成 8 在廣告業及市場研究業

為瞭解文化產業工作的女性究竟在那些行業任職，本文將各行業女性受僱人數除以文化相關產業女性總受僱人數，計算出女性任職比例。整體觀之，女性在文化相關產業以任職於運動、娛樂及休閒服務業(29.70%)、廣告業及市場研究業(28.21%)比例相對較多，在此 2 行業工作的女性即占全體文化產業女性受僱人數的 57.91%。女性在專門設計業(4.69%)、創作及藝術表演業(5.44%)、廣播、電視節目編排及傳播業(5.69%)人數相對較少，均在 5% 左右。

(2) 男性任職行業結構相較女性分散，除了創作及藝術表演業外，其餘行業均有 1 成左右或 2 成以上的任職比例

相較於女性行業結構分布，男性任職行業未若女性集中，雖然運動、娛樂及休閒服務業同樣是男性受僱人數較多的行業(27.15%)，但位居第二的專門設計業有 20.86%任職比例，明顯高於女性的 4.69%。男性在出版業、廣告業及市場研究業也都在一成以上比例，影片電視節目業；聲音錄製及音樂發行業、廣播、電視節目編排及傳播業亦有近一成比例。

表 2 兩性在文化相關產業受僱者任職行業結構

單位：%

| 年度 | 女性 | | | | | | | |
|------|-------|--------------------|---------------|-----------|-------|----------|-------------|--------|
| | 出版業 | 影片電視節目業;聲音錄製及音樂發行業 | 廣播、電視節目編排及傳播業 | 廣告業及市場研究業 | 專門設計業 | 創作及藝術表演業 | 運動、娛樂及休閒服務業 | 合計 |
| 2015 | 17.46 | 8.55 | 6.08 | 29.10 | 4.02 | 5.53 | 29.26 | 100.00 |
| 2016 | 17.11 | 8.23 | 6.01 | 28.39 | 4.24 | 5.88 | 30.14 | 100.00 |
| 2017 | 17.03 | 8.27 | 6.04 | 27.78 | 4.46 | 5.83 | 30.59 | 100.00 |
| 2018 | 16.92 | 8.62 | 5.82 | 27.87 | 4.72 | 5.91 | 30.15 | 100.00 |
| 2019 | 16.99 | 9.30 | 5.68 | 28.21 | 4.69 | 5.44 | 29.70 | 100.00 |

| 年度 | 男性 | | | | | | | |
|------|-------|--------------------|---------------|-----------|-------|----------|-------------|--------|
| | 出版業 | 影片電視節目業;聲音錄製及音樂發行業 | 廣播、電視節目編排及傳播業 | 廣告業及市場研究業 | 專門設計業 | 創作及藝術表演業 | 運動、娛樂及休閒服務業 | 合計 |
| 2015 | 19.94 | 9.73 | 9.60 | 12.33 | 19.46 | 4.16 | 24.79 | 100.00 |
| 2016 | 19.01 | 10.08 | 9.51 | 12.08 | 19.48 | 4.26 | 25.57 | 100.00 |
| 2017 | 18.89 | 9.37 | 9.27 | 11.87 | 19.72 | 4.39 | 26.49 | 100.00 |
| 2018 | 18.32 | 9.41 | 9.22 | 11.22 | 20.28 | 4.57 | 26.98 | 100.00 |
| 2019 | 17.64 | 9.34 | 9.26 | 11.03 | 20.86 | 4.72 | 27.15 | 100.00 |

資料來源：整理自薪資與生產力調查。

3. 女性在文化相關產業薪資概況

(1) 專門設計業、出版業行業平均薪資最高，但兩性薪資差距大，均超過萬元

行政院主計總處對於受僱者薪資之統計包含每人經常性薪資、每人薪資總額兩種，其中每人薪資總額包括經常性薪資總額（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費及其他非經常性薪資（如非按月獎金、年節及績效獎金、員工紅利、差旅費、午餐費及補發調薪差額等）。為呈現文化相關產業受僱員工實際領取的完整薪資狀況，本文採用受僱員工薪資總額為內容。

文化相關產業行業每月薪資最高者為專門設計業，計 68,086 元；其次為出版業的 59,823 元，運動、娛樂及休閒服務業最低，為 38,720 元。男性、女性薪資最高的行業均為專門設計業，其次為出版業。男性薪資最低行業為影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業，女性為運動、娛樂及休閒服務業。

就兩性薪資差異觀察，兩性薪資差距最大為運動、娛樂及休閒服務業，男性薪資是女性 1.65 倍，其次為出版業 1.22 倍、專門設計業 1.21 倍，其他行業兩性每月總薪資金額相近，每月差距約在千元上下。值得注意的是，專

門設計業、出版業是薪資最高的行業，男女薪資差距卻相對較大，二行業性別薪資差距均超過萬元。此外，運動、娛樂及休閒服務業雖然兩性薪資差距較大，但此由於該行業同時涵蓋運動、娛樂及休閒服務兩個細行業，薪資差距是否因特定部門特殊性(如職業運動業)所致抑或是整體行業均有差距，還需進一步就細行業別資料檢視。

(2)女性廣告業及市場研究業薪資雖略高於男性，但兩性差距逐年減少

廣告業與市場研究業是女性人數占比最高的行業，該行業薪資在文化相關產業 7 個行業中位居第 3，並且女性薪資較男性為高，初步觀察似乎並未有女性低薪集中的情況。就 5 年趨勢檢視，女性與男性薪資差距逐年減少，2015 年女性高於男性 2,896 元，2019 年差距降至 539 元。此行業呈現女性人數日趨集中，但兩性薪資差距逐漸減少的情況。

表 3 兩性在文化相關產業薪資結構

單位：元

| 年別 | 出版業 | | 影片及電視節目業;聲音錄製及音樂發行業 | | 廣播、電視節目編排及傳播業 | | 廣告業及市場研究業 | | 專門設計業 | | 創作及藝術表演業 | | 運動、娛樂及休閒服務業 | |
|------|--------|--------|---------------------|--------|---------------|--------|-----------|--------|--------|--------|----------|--------|-------------|--------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 2015 | 59,486 | 52,556 | 39,626 | 38,589 | 52,546 | 47,488 | 47,994 | 50,890 | 66,045 | 51,562 | 40,501 | 35,599 | 44,069 | 27,077 |
| 2016 | 58,526 | 52,287 | 39,689 | 40,757 | 51,639 | 45,665 | 46,032 | 48,112 | 66,020 | 52,298 | 41,535 | 37,823 | 44,900 | 27,061 |
| 2017 | 60,246 | 53,152 | 41,541 | 41,330 | 51,234 | 46,414 | 45,528 | 46,897 | 66,083 | 54,394 | 43,292 | 38,692 | 45,909 | 27,026 |
| 2018 | 62,679 | 53,034 | 42,586 | 41,380 | 50,905 | 47,801 | 47,329 | 48,048 | 68,037 | 53,995 | 45,218 | 42,287 | 46,802 | 28,016 |
| 2019 | 64,963 | 53,460 | 42,496 | 41,321 | 50,132 | 49,153 | 50,911 | 51,450 | 70,023 | 57,825 | 44,416 | 43,580 | 47,745 | 28,888 |

資料來源：整理自薪資與生產力調查。

表 4 兩性在文化相關產業薪資差距

單位：元

| | 出版業 | | 影片及電視節目業;聲音錄製及音樂發行業 | | 廣播、電視節目編排及傳播業 | | 廣告業及市場研究業 | | 專門設計業 | | 創作及藝術表演業 | | 運動、娛樂及休閒服務業 | |
|------|------|---------|---------------------|--------|---------------|--------|-----------|-------|-------|---------|----------|--------|-------------|---------|
| | 倍 | 金額 | 倍 | 金額 | 倍 | 金額 | 倍 | 金額 | 倍 | 金額 | 倍 | 金額 | 倍 | 金額 |
| 2015 | 1.13 | -6,930 | 1.03 | -1,037 | 1.11 | -5,058 | 0.94 | 2,896 | 1.28 | -14,483 | 1.14 | -4,902 | 1.63 | -16,992 |
| 2016 | 1.12 | -6,239 | 0.97 | 1,068 | 1.13 | -5,974 | 0.96 | 2,080 | 1.26 | -13,722 | 1.10 | -3,712 | 1.66 | -17,839 |
| 2017 | 1.13 | -7,094 | 1.01 | -211 | 1.10 | -4,820 | 0.97 | 1,369 | 1.21 | -11,689 | 1.12 | -4,600 | 1.70 | -18,883 |
| 2018 | 1.18 | -9,645 | 1.03 | -1,206 | 1.06 | -3,104 | 0.99 | 719 | 1.26 | -14,042 | 1.07 | -2,931 | 1.67 | -18,786 |
| 2019 | 1.22 | -11,503 | 1.03 | -1,175 | 1.02 | -979 | 0.99 | 539 | 1.21 | -12,198 | 1.02 | -836 | 1.65 | -18,857 |

資料來源：整理自薪資與生產力調查。

4.女性在文化相關產業工作時數

(1)創作及藝術表演業女性工作時數高出男性 14.7 小時，差距最大

為呈現受僱者每月實際的工作時數，本文之每月工作時數以受僱員工每月實際工作總時數(包含正常工作時數及加班工作時數)為內容。整體觀之，女性在創作及藝術表演業、影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業、專門設計業共 3 行業每月工作時數較男性高，其中創作及藝術表演業女性工作時數高出男性 14.7 小時，是兩性工作時數差距最大的行業。其餘行業男性工時略高於女性，每月最多不超過 5 小時。

表 5 兩性在文化相關產業工作時數

單位：元

| 年別 | 出版業 | | 影片及電視節目業;聲音錄製及音樂發行業 | | 廣播、電視節目編排及傳播業 | | 廣告業及市場研究業 | | 專門設計業 | | 創作及藝術表演業 | | 運動、娛樂及休閒服務業 | |
|------|-------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|-----------|-------|-------|-------|----------|-------|-------------|-------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 2015 | 165.1 | 163.7 | 163.1 | 160.0 | 171.3 | 165.3 | 169.6 | 168.3 | 169.7 | 164.9 | 153.0 | 161.2 | 182.8 | 179.4 |
| 2016 | 159.2 | 158.3 | 158.1 | 159.1 | 167.7 | 160.9 | 163.1 | 162.1 | 165.6 | 163.4 | 158.1 | 154.7 | 173.9 | 169.7 |
| 2017 | 160.6 | 161.6 | 157.7 | 158.7 | 167.9 | 162.3 | 162.5 | 160.4 | 168.1 | 165.3 | 162.7 | 146.1 | 168.7 | 163.6 |
| 2018 | 158.4 | 159.3 | 153.4 | 156.9 | 165.7 | 161.7 | 165.6 | 163.0 | 166.2 | 163.7 | 148.2 | 150.9 | 165.8 | 162.8 |
| 2019 | 160.2 | 158.5 | 152.2 | 157.1 | 163.3 | 159.6 | 165.3 | 161.0 | 169.2 | 170.0 | 140.5 | 155.2 | 165.1 | 164.9 |

資料來源：整理自薪資與生產力調查。

三、韓國文化藝術產業性別平等現況

文化體育觀光部「文化願景 2030」將文化性別平等納入重要發展議程後，建構健康的性別平等生態系統就成為文化部門推動的重要政策方向。為瞭解文化藝術產業性別差異，以作為政策規劃參考與依據，文化體育觀光部於 2019 年對所轄產業的性別平等情況進行檢視，針對女性任職行業分布、性別薪資、女性代表比例、不同性別工作者年齡結構等多角度進行產業性別研究與分析。由於韓國尚未有完整的文化性別統計與普查數據建置，該研究除了採用藝術工作者調查、文化相關產業調查數據之外，考量調查以抽樣所得之數據無法完整呈現產業實際狀況，因此另將國家統計局大數據中心於 2019 年對外公開的勞動者資料庫數據進行分析，該研究對文化藝術領域性別差距的重要發現整理如下列幾點：

1. 內容產業受僱者男性者居多，電影業 9 成以上為男性；藝術產業兩性占比相近

依據內容產業統計，韓國內容產業共計 59 萬工作者，其中男性 346,842 人，占 58.2%，女性 248,671 人，占 41.8%，內容產業男性工作者人數是女性 1.4 倍。就行業觀察，女性除了在漫畫、音樂 2 行業的人數占比較多，分別

為 58.4%、52.8% 之外；其餘行業均屬以男性為主的工作場域，其中電影、遊戲、廣播業更是以男性工作者為主的行業，女性人數分別僅占 8.0%、30.9%、35.0%。

表 6 韓國內容產業受僱者性別分布

單位：人；%

| 行業別 | 男性 | | 女性 | | 合計 | |
|--------|---------|------|---------|------|---------|-------|
| | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 |
| 總計 | 346,842 | 58.2 | 248,671 | 41.8 | 595,513 | 100.0 |
| 出版物 | 81,907 | 55.0 | 67,150 | 45.0 | 149,057 | 100.0 |
| 漫畫 | 4,217 | 41.6 | 5,910 | 58.4 | 10,127 | 100.0 |
| 音樂 | 36,965 | 47.2 | 41,428 | 52.8 | 78,393 | 100.0 |
| 遊戲 | 51,154 | 69.1 | 22,839 | 30.9 | 73,993 | 100.0 |
| 電影 | 26,032 | 92.0 | 2,262 | 8.0 | 28,294 | 100.0 |
| 動畫 | 2,698 | 52.5 | 2,444 | 47.5 | 5,142 | 100.0 |
| 廣播 | 28,374 | 65.0 | 15,288 | 35.0 | 43,662 | 100.0 |
| 廣告 | 14,802 | 54.1 | 12,572 | 45.9 | 27,374 | 100.0 |
| 角色 | 35,910 | 55.2 | 29,162 | 44.8 | 65,072 | 100.0 |
| 知識信息 | 17,655 | 53.0 | 15,668 | 47.0 | 33,323 | 100.0 |
| 內容解決方案 | 46,448 | 57.8 | 33,948 | 42.2 | 80,396 | 100.0 |

註：本表資料為研究整理自 2017 年內容產業統計，數據為 2016 年。

資料來源：文化體育觀光部(2020)，文化體育觀光產業性別研究與分析。

在藝術產業方面，由於韓國相關調查並未有藝術產業人數的估算，因此該研究將文化、表演藝術、視覺藝術、文化遺產和文化設施四行業視為藝術產業，並依據韓國行業標準分類將國家統計局受僱員工數據進行整理，經分析後顯示，藝術產業工作者為 190,369 人，就業結構亦呈現男性(51.1%)高於女性(48.8%)的情況，惟二者占比相近。

2. 女性從事不穩定的非全職工作者比例較男性高

從任職類型檢視兩性工作情況可發現，內容產業全職受僱者 80.3%，非全職者(含派遣、兼任等)占 19.6%。男性全職與非全職比為 47.2%：11.0%；女性為 33.1%：8.6%，男性全體受僱者中非全職占 18.9%，女性非全職占 20.6%，女性非全職占比較男性高。

就行業別觀察，除了漫畫業、音樂業之外，其他行業全職者均以男性人數占比居多，男女人數占比差距多在 10% 以上，其中電影業男性全職更較女性高出 44.1%。但若檢視非全職者的性別占比時可發現，出版、漫畫、音樂、廣播、角色業都呈現女性多於男性的情況。

就電影、遊戲、廣播等以男性為主的行業觀察，雖然男性全職者均較女性高出許多，但非全職者差距卻不相同，電影業不管全職或非全職，性別占比差距都在 40%以上；遊戲業全職者性別占比差異大(差距 33.0%)，但非正職差異卻相對較小(差距 5.3%)；廣播業更是出現男性全職者比女性高 33.1%，但女性非正職比例卻多於男性的情況。此外，出版、廣播、角色業男性全職者占比雖高於女性，但非全職者卻呈現女性占比較男性多或相近的情況。

就女性受僱人數較多的漫畫、音樂業觀察，漫畫業不論全職或兼職，性別占比差距都較音樂業高，漫畫業女性全職者占比達 47.3%，男性為 33.5%，非全職女性為 11.0%，男性 8.1%，漫畫業呈現女性較為集中的傾向。

表 7 內容產業全職與非全職受僱者性別概況

單位：%

| 行業 | 全職 | | | | 非全職 | | | | 合計 |
|--------|------|------|------|-------|------|------|------|-------|-----|
| | 合計 | 男性 | 女性 | 差距 | 合計 | 男性 | 女性 | 差距 | |
| 總計 | 80.3 | 47.2 | 33.1 | -14.1 | 19.6 | 11.0 | 8.6 | -2.4 | 100 |
| 出版 | 90.8 | 50.4 | 40.4 | -10.0 | 9.2 | 4.6 | 4.6 | 0.0 | 100 |
| 漫畫 | 80.8 | 33.5 | 47.3 | 13.8 | 19.1 | 8.1 | 11.0 | 2.9 | 100 |
| 音樂 | 70.4 | 32.7 | 37.7 | 5.0 | 29.7 | 14.5 | 15.2 | 0.7 | 100 |
| 遊戲 | 65.2 | 49.1 | 16.1 | -33.0 | 34.7 | 20.0 | 14.7 | -5.3 | 100 |
| 電影 | 52.3 | 48.2 | 4.1 | -44.1 | 47.7 | 44.0 | 3.7 | -40.3 | 100 |
| 動畫 | 71.3 | 37.9 | 33.4 | -4.5 | 28.6 | 14.5 | 14.1 | -0.4 | 100 |
| 廣播 | 78.5 | 55.8 | 22.7 | -33.1 | 21.5 | 9.2 | 12.3 | 3.1 | 100 |
| 廣告 | 93.2 | 51.7 | 41.5 | -10.2 | 6.7 | 3.4 | 3.3 | -0.1 | 100 |
| 角色 | 85.5 | 46.1 | 39.4 | -6.7 | 14.5 | 6.9 | 7.6 | 0.7 | 100 |
| 知識信息 | 81.3 | 47.9 | 33.4 | -14.5 | 18.8 | 9.9 | 8.9 | -1.0 | 100 |
| 內容解決方案 | 88.4 | 47.8 | 40.6 | -7.2 | 11.7 | 6.3 | 5.4 | -0.9 | 100 |

註：性別差距：女性受僱者比例減男性受僱者比例

資料來源：文化體育觀光部(2020)，文化體育觀光產業性別研究與分析。

藝術產業中，文學業全職與非全職者男女比例相同，但女性非全職占比高於男性；表演藝術、文化遺產及文化設施 2 行業不論全職與非全職均以女性占比較高，其中文化遺產和文化設施業兩性受僱者占比差距較表演藝術高，全職者女性比男性高出 27.0%；非全職女性高出男性 36.0%。視覺藝術是藝術產業中唯一男性人數占比較高的行業，男性全職比女性高出 13.8%，非全職高出 3.2%。

表 8 藝術產業全職與非全職受僱者性別概況

單位：%

| 行業 | 全職 | | | 非全職 | | |
|-----------|------|------|-------|------|------|------|
| | 男性 | 女性 | 差距 | 男性 | 女性 | 差距 |
| 文學 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 41.6 | 58.4 | 16.8 |
| 表演藝術 | 38.4 | 61.6 | 23.2 | 34.8 | 65.2 | 30.4 |
| 視覺藝術 | 56.9 | 43.1 | -13.8 | 51.6 | 48.4 | -3.2 |
| 文化遺產和文化設施 | 36.5 | 63.5 | 27.0 | 32.0 | 68.0 | 36.0 |

註：1.性別差距：女性受僱者比例減男性受僱者比例。

2.本表為勞動部 2019 年公布之勞動現況調查，數據為 2018 年。

資料來源：文化體育觀光部(2020)，文化體育觀光產業性別研究與分析。

3.女性受僱者薪資低於男性

根據韓國勞動部 2019 年公布的「受僱員工調查」，出版、視頻、廣播和資訊服務業男性每月經常性薪資為 422.5 萬韓元，比女性 306.8 萬韓元高出 111.7 萬韓元；藝術、體育和休閒相關服務業男性的每月經常性薪資為 308.6 萬韓元，比女性的平均月工資 229.5 萬韓元高出 79.1 萬韓元。若考量加班費等其他收入，出版、視頻、廣播、資訊服務業男性每月總薪資高出女性 143.6 萬韓元；藝術、運動、休閒相關服務業男性高於女性 89.4 萬韓元。

表 9 文化藝術產業受僱者性別薪資情況—每月薪資

單位：萬韓元

| 行業 | 每月經常性薪資 | | | 每月總薪資 | | |
|----------------|---------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | 男性 | 女性 | 差距 | 男性 | 女性 | 差距 |
| 出版、視頻、廣播、資訊服務業 | 422.5 | 306.8 | -115.7 | 477.5 | 333.9 | -143.6 |
| 藝術、運動、休閒相關服務業 | 308.6 | 229.5 | -79.1 | 333.8 | 244.4 | -89.4 |

註：1.性別差距：女性受僱者比例減男性受僱者比例。

2.資料為 2019 年勞動部受僱員工調查。

資料來源：文化體育觀光部(2020)，文化體育觀光產業性別研究與分析。

就內容產業從事藝術相關活動的年收入觀察，除了漫畫業女性年收入較男性高出 388.7 萬韓元外，其餘行業均呈現男性比女性高 1.5 到 2 倍的情況，其中流行音樂業男性比女性多出 521.1 萬韓元，廣播娛樂約為 605.1 萬韓元，電影為 429.9 萬韓元。

表 10 內容產業受僱者從事藝術相關活動平均年收入

單位：萬韓元

| 行業別 | 男性 | 女性 | 差距 |
|------|----------|----------|---------|
| 流行音樂 | 1,161.38 | 640.31 | -521.07 |
| 廣播娛樂 | 1,656.56 | 1,006.49 | -650.07 |
| 電影 | 828.97 | 399.1 | -429.87 |
| 漫畫 | 504.02 | 892.7 | 388.68 |

註：1.性別差距：女性收入減男性收入。

2.資料整理自 2018 年度藝術家調查原始數據，數據為 2018 年。

資料來源：文化體育觀光部(2020)，文化體育觀光產業性別研究與分析。

4.女性工作時間較男性少

文化藝術產業女性每月工作時間較男性少，其中藝術、運動、休閒相關服務行業工作時間女性比男性每月工作時數少 12.8 小時。若同步檢視薪資與工作時數可發現，出版、視頻、廣播、資訊服務業兩性工作時數差距為 2.5 小時，但男女每月總薪資差異達 143.6 萬韓元；藝術、運動、休閒相關服務業工時差距 12.8 小時，每月總薪資差距 89.4 萬韓元。

表 11 文化藝術產業每月工作時數

單位：小時

| 行業 | 男性 | 女性 | 差距 |
|----------------|-------|-------|-------|
| 出版、視頻、廣播、資訊服務業 | 159.4 | 156.9 | -2.5 |
| 藝術、運動、休閒相關服務業 | 172.1 | 159.3 | -12.8 |

註：1.性別差距：女性工時減男性工時。

2.資料為 2019 勞動部受僱員工調查。

資料來源：文化體育觀光部(2020)，文化體育觀光產業性別研究與分析。

5.女性主管職占比較男性低，出版、視頻、廣播及資訊服務業 8 成以上主管為男性

出版、視頻、廣播及信息服務業務，以及藝術，體育和休閒相關服務業均呈現男性主管占比較高的情況，其中出版、視頻、廣播及資訊服務業女性主管比例每年約在一成多。藝術，體育和休閒相關服務業雖然男性占比仍較女性高，但女性主管占比達 43.1%，相對較出版、視頻、廣播及信息服務業女性主管占比高。

表 12 文化藝術產業女性主管比例

單位：小時

| 年度 | 出版、視頻、廣播、資訊服務業 | | | 藝術、運動、休閒相關服務業 | | |
|------|----------------|------|-------|---------------|------|-------|
| | 男性 | 女性 | 差距 | 男性 | 女性 | 差距 |
| 2014 | 83.7 | 16.3 | -67.4 | 57.2 | 42.8 | -14.4 |
| 2015 | 83.4 | 16.6 | -66.8 | 56.7 | 43.3 | -13.4 |
| 2016 | 83.0 | 17.0 | -66.0 | 56.9 | 43.1 | -13.8 |
| 2017 | 由於行業分類變化，無相應指標 | | | 56.9 | 43.1 | -13.8 |

註：性別差距：女性主管比例減男性主管比例。

資料來源：文化體育觀光部(2020)，文化體育觀光產業性別研究與分析。

四、綜合比較

(一)我國綜整分析

薪資差異是工作場域性別平等重要檢視指標，薪資不僅可由同工同酬角度檢視工作職場是否存在性別歧視，薪資與其他勞動指標(如行業結構分布、工作時數、主管職、專兼職等)的交叉分析更能進一步探求兩性薪資差距的可能原因。雖然目前我國尚未有全面性的文化相關產業主管職、專兼職數據，但綜整性別任職行業結構、薪資、工時仍可掌握一定程度的性別就業樣貌，並發掘隱含在產業間的性別問題。經綜整相關統計數據，我國文化相關產業兩性就業情況重點如下：

1. 專門設計業是文化相關產業薪資最高的行業，但該行業女性工作時數較男性多，男性薪資卻是女性的 1.21 倍，並且行業內 8 成以上受僱員工是男性。相對於其他行業，專門設計業的性別差異情況相對明顯。
2. 出版業是薪資僅次於專門設計業的行業，但男性與女性薪資差距卻出現逐年增加的現象，2015 年男性薪資是女性的 1.13 倍，2019 年增加至 1.22 倍。若同步檢視工時與人數占比，兩性工時在 5 年間差距變化不大，女性人數占比則是逐年增加。顯示出版業雖然女性人數日益增加，但薪資差距卻也逐年加大。
3. 另一個在 2019 年行業性別差距加大的行業為創作及藝術表演業，該行業女性工作時數比男性多出 14.7 小時，但薪資卻較男性少。2018 年行業中女性人數占比高於男性，2019 年為 5 年來第一次出現男性人數多於女性的情況。由於該行業於 2019 年變動較大，是否已出現性別差距加劇情況，還須觀察後續變化。
4. 女性工作比例日益集中的廣告及市場研究業，女性人數雖然比男性多，薪資也比男性高，但是女性在薪資優勢逐年減少，2015 年兩性差距為

2,896 元，2019 年降至 539 元。

5. 影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業女性受僱人數占比逐年增加；兩性薪資差距約在千元上下，變動幅度亦不大；但女性工作時數較男性多，2015 年女性每月工時比男性少 3.1 小時，2019 年女性每月工時反較男性多出 4.9 小時。
6. 廣播、電視節目編排及傳播業是另一個男性人數比例較高的行業，5 年來男性人數占比變動不大，兩性薪資差距逐漸減少，2015 年男性是女性 1.11 倍，2019 年已降至 1.02 倍；男性工作時間雖較女性多，但 5 年間工時差距亦逐漸減少。整體觀之，廣播、電視節目編排及傳播業雖仍以男性人數居多，但薪資、工時性別差距漸減。
7. 不管男性女性，受僱者人數最多行業為運動、娛樂及休閒服務業，該行業的薪資在文化產業中居末，但工作時數偏高，達 165.5 小時，僅次於專門設計業。運動、娛樂及休閒服務業是文化相關產業中兩性薪資差距最大的行業，女性人數占比雖有起伏，但約在 48% 上下，男性工作時數高於女性，但 2019 年差距不到 1 小時。惟行業性別薪資差距是否為職業特質(例如：非文化領域的運動員)所致，還需進一步檢視。

(二)我國與韓國綜合探討

雖然我國與韓國文化藝術產業界定範圍、行業分類、統計方式並不盡相同，無法就個別行業的情況比較分析，但仍就產業整體性的角度觀察性別平等差異，重要發現如下：

1. 有別於聯合國教科文組織研究，我國與韓國文化藝術產業受僱人數仍呈現男性多於女性，韓國內容產業女性占比 41.8%、藝術產業 48.8%；我國 44.68%。
2. 就行業分布觀察，我國與韓國均存在特定行業受僱者以男性為主的情況，韓國電影(92.0%)、遊戲(69.1%)、廣播業(65.0%)受僱者以男性居多，台灣則以專門設計業(84.12%)，廣播、電視節目編排及傳播業(66.05%)男性人數占比較高。韓國女性人數較多的行業為漫畫業(58.4%)與音樂業(52.8%)，我國則為廣告業及市場研究業(68.12%)、創作及藝術表演業(2019 年除外，其餘年別占 51%左右)。值得注意的是，雖然韓國廣告業仍以男性人數占比較多，但是相對其他行業，兩性人數差距相對較小，此顯示不論在韓國或台灣，廣告業可能為女性較容易或較多人任職的行業。

3. 韓國文化藝術產業男性薪資約女性 1.3 倍，台灣除了運動娛樂及休閒服務業外，兩性薪資差距相對相近，廣告業及市場業研究業女性薪資甚至略高於男性。上述數據顯示，我國兩性薪資差距應較韓國小。
4. 韓國另有文化藝術產業女性主管職務占比、兩性全職與非全職統計數據，亦有產業環境分析，研究指出，文化與藝術領域女性為非全職契約員工的比例高，並且被排除在高薪資的職務上，容易集中於低薪資與低穩定性工作中就業，呈現垂直性的性別職業隔離。產業內的男女刻板印象將女性帶入低收入、無保護、重複性高的行業類別，使文化藝術產業存在性別職業隔離現象。

五、結論

文化部門性別平等是聯合國教科文組織等國際重要機構關注的議題，也是許多文化部門推動的政策方向；兩性在文化部門就業結構與薪資差異的檢視則是瞭解性別平等最初步也最常使用的分析方式。透過我國與韓國統計數據檢視可發現，我國文化產業性別差異程度未若韓國，但部分行業(如專門設計業、出版業)似乎存在著差距不等的兩性差距；女性也似有趨向廣告及市場研究業集中的情況。惟整體產業的統計數據性別分析僅能發掘出性別差距與性別問題的大致方向，尚難瞭解造成差距的可能原因，在文化產業各行業特性、工作條件與樣態不同下，若能分別針對不同行業進行研析、調查，試圖尋找出更多可用數據(例如女性主管占比、專兼職等)，進而輔以質化的行業環境資訊，或能對各領域文化產業性別平等有更深層的掌握，有助性別政策的訂定研擬。

參考資料

1. UNESCO Institute for Statistics, 2017, Precarious situation for women working in the field of culture.
2. 문화체육관광부, 2019, 문화·체육·관광 분야 성인지 현황 조사·분석 연구.
3. 行政院主計總處，薪資與生產力統計網站。
<https://www.stat.gov.tw/np.asp?ctNode=522&mp=4>

專論二 公部門文化志工人力性別統計分析

一、背景

文化領域女性志願服務為跨領域議題。隨著性別主流化的推動，女性志願服務經常被各界視為女性在政策、經濟與社會參與權及影響力的一環，然而由於文化領域志工執行導覽解說、活動協助、研習支援等文化業務服務內容同時涉及一定程度的文化參與，因此女性參與文化領域志願服務工作除了具社會參與意涵之外，可視為女性在藝術文化參觀、藝術活動參與及學習以外的另一種廣義文化參與形式。

志願服務係指「非基於義務而試圖幫助他人，且未獲得酬勞或其他實質報酬的任何活動」(Harootyan, 1996)；我國志願服務法定義為「民眾出於自由意志，非基於個人義務或法律責任，秉誠心以知識、體能、勞力、經驗、技術、時間等貢獻社會，不以獲取報酬為目的，以提高公共事務效能及增進社會公益所為之各項輔助性服務」。長期以來受到文化與性別刻板印象影響，社會普遍存在著女性比男性偏好從事志願服務工作的性別差異態度，相關實證研究也顯示出女性志工比例高於男性的情況，例如：衛生福利部 2017 年首次公布的「105 年志願服務調查研究報告」明確指出女性志願服務參與率高於男性；國內不同縣市、不同領域針對公部門志工的統計數據也多呈現女性志工占比大於男性的情況(衛生福利部，2017；高雄市，2018；新北市政府，2018、2019；臺南市政府社會局，2019；桃園市政府秘書處，2020；彰化縣政府環保局、會計室，2020)。

兩性除了參與志工人數的差異外，在志願服務的選擇也會呈現性別化情況，研究曾指出，兩性志願服務選擇類型呈現男性偏好從事運動及職業相關的服務工作，女性傾向選擇藝術文化、人群服務、教育、宗教等工作的情況(Musick & Wilson, 2008；呂寶靜，2015)。在女性偏好參與志願服務並且藝術文化為偏好領域情況下，推測文化志工應有相對較高的女性參與比例。

從文化參與角度，女性文化志工越多表示越多女性直接或間接的參與了文化相關事務。面對女性集中的環境，除了應關注性別差異產生的可能需求之外，也應觀察是否出現傳統刻板性別特質在文化志工中被建構與複製，致使性別隔離情況的出現。為瞭解文化志工性別差異，本文藉由已公開的公務統計數據分析文化志工性別樣態。環觀統計數據，目前國內涉及女性志工之經常性統計多以公部門志工為對象，資料包括：婦女生活狀況調查、衛生福利部全國志願服務統計表、文化統計文化志工人力概況等。囿於現有統計數據，本文以公部門文化志工為主體，以文化統計公布之文化志工數據為來源，輔以衛生福利部之

數據與調查，以對女性在公部門文化領域志願服務進行分析與探討。

二、女性參與志願服務及文化志工現況分析

1. 女性志願服務參加率為 25.5%，略高於男性 20.1%

依據衛生福利部 2017 年首次公布的「105 年志願服務調查研究報告」數據，國內 15 歲以上民眾曾經參加志願服務工作比例達 22.8%，其中女性參加志願服務參加率為 25.5%，略高於男性 20.1%。

在女性志工服務情況方面，108 年婦女生活狀況調查指出，15-64 歲女性從事無酬志工者平均每天服務時數 1.07 小時，尚在求學者平均每日服務時數 0.75 小時，非求學者每天平均服務時數 1.13 小時，並國小以下者時數最多，計 1.27 小時。

表 1 我國女性從事志工比例與時數—依學歷區分

單位：人；%

| 地區 | 比例 | 平均每天服務時數 |
|-------|-------|----------|
| 總計 | 7.19 | 1.07 |
| 尚在求學者 | 9.56 | 0.75 |
| 非求學者 | 6.89 | 1.13 |
| 國小以下 | 7.02 | 1.27 |
| 國中 | 6.79 | 1.06 |
| 高中職 | 6.65 | 1.21 |
| 專科 | 6.36 | 0.96 |
| 大學 | 6.38 | 1.15 |
| 研究所 | 11.24 | 1.04 |

資料來源：衛生福利部(2020)，108 年婦女生活狀況調查。

2. 國內公部門文化志工人數近 3 萬人，占總志工數 2.68%，人數排名全國第 6 位

國內依據志願服務法設有列冊志工之中央目的主管事業領域範圍包含社福、文化、教育、環保、衛生、醫療、財稅、經濟、農業、體育、科學、國防、消防、警政...等。依據衛生福利部統計，2019 年列冊志工人數為 110 萬人，文化領域志工人數達 29,490 人，占志工總數的 2.68%，僅次於衛生福利、教育、環保、海洋、內政領域，志工人數排名第 6 位。

近 5 年來公部門文化志工人數每年約在 2 萬餘人，占比在 2-3% 間起伏，2019 年由於海洋領域志工人數大幅增加，文化志工人數排名由第 5 降至第 6 位，但整體觀之，占比變動不大。

表 2 我國公部門各領域志工人數

單位：人；%

| 年度 | 總計 | | 衛生福利 | | 教育 | | 環保 | | 海洋 | | 內政 | | 文化 | | 其他 | |
|------|-----------|-----|---------|-------|---------|-------|---------|-------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 |
| 2015 | 949,117 | 100 | 299,680 | 31.57 | 388,843 | 40.97 | 159,466 | 16.80 | 1,346 | 0.14 | 28,875 | 3.04 | 27,453 | 2.89 | 43,454 | 4.58 |
| 2016 | 1,050,293 | 100 | 346,475 | 32.99 | 441,861 | 42.07 | 163,328 | 15.55 | 1,440 | 0.14 | 28,791 | 2.74 | 26,819 | 2.55 | 41,579 | 3.96 |
| 2017 | 1,097,786 | 100 | 360,290 | 32.82 | 450,702 | 41.06 | 169,820 | 15.47 | 1,510 | 0.14 | 46,771 | 4.26 | 28,160 | 2.57 | 40,533 | 3.69 |
| 2018 | 1,033,903 | 100 | 349,192 | 33.77 | 403,934 | 39.07 | 180,151 | 17.42 | 1,867 | 0.18 | 29,488 | 2.85 | 28,234 | 2.73 | 41,037 | 3.97 |
| 2019 | 1,100,411 | 100 | 386,332 | 35.11 | 376,634 | 34.23 | 186,785 | 16.97 | 51,074 | 4.64 | 29,712 | 2.70 | 29,490 | 2.68 | 40,384 | 3.67 |

資料來源：整理自衛生福利部 104、105、106、107、108 年度全國志願服務統計表。

3.文化志工女性占 76.38%，女性占比排名位居第二，僅次於內政領域 78.50%

2019 年全國男性志工人數 346,881 人，占 31.5%；女性志工 753,530 人，占 68.5%。文化領域女性志工人數為 22,524 人，占 76.38%，高於男性 23.62%。整體觀之，文化領域女性占比不僅比全體志工女性占比(68.48%)高，在 6 大志工主要服務領域中僅次於內政領域的 78.50%，比衛生福利(70.19%)、教育(70.11%)、環保(67.37%)、海洋(43.53%)等領域的女性占比高。

表 3 我國公部門各領域志工性別比例

單位：人；%

| 年度 | 總計 | | 衛生福利 | | 教育 | | 環保 | | 海洋 | | 內政 | | 文化 | | 其他 | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 2015 | 32.72 | 67.28 | 28.79 | 71.21 | 36.62 | 63.38 | 32.56 | 67.44 | 91.08 | 8.92 | 19.38 | 80.62 | 23.89 | 76.11 | 38.21 | 61.79 |
| 2016 | 34.11 | 65.89 | 27.99 | 72.01 | 40.39 | 59.61 | 32.80 | 67.20 | 89.58 | 10.42 | 19.63 | 80.37 | 22.28 | 77.72 | 39.34 | 60.66 |
| 2017 | 31.05 | 68.95 | 29.73 | 70.27 | 32.03 | 67.97 | 32.73 | 67.27 | 88.28 | 11.72 | 20.40 | 79.60 | 22.90 | 77.10 | 40.59 | 59.41 |
| 2018 | 29.48 | 70.52 | 29.16 | 70.84 | 28.05 | 71.95 | 32.69 | 67.31 | 86.50 | 13.50 | 19.45 | 80.55 | 23.72 | 76.28 | 40.86 | 59.14 |
| 2019 | 31.52 | 68.48 | 29.81 | 70.19 | 29.89 | 70.11 | 32.63 | 67.37 | 56.47 | 43.53 | 21.50 | 78.50 | 23.62 | 76.38 | 39.56 | 60.44 |

註：衛生福利部與文化部志工統計人數在 2015、2019 年略有差異，本表採衛生福利部統計數據。

資料來源：整理自衛生福利部 104、105、106、107、108 年度全國志願服務統計表。

三、公部門文化志工性別統計分析

1.女性文化志工人數為男性 3 倍，地方文化志工女性占比略高於中央及行政法人

2019 年中央政府及行政法人志工人數計 29,490 人，女性志工 22,529 人，占總志工數 76.40%，男性志工 6,961 人，占 23.60%，女性志工人數為男性 3 倍。就中央與地方觀察，中央政府及行政法人女性志工 4,915 人，占 75.19%，男性 1,622 人，占 23.60%，女性志工人數為男性 3.03 倍；地方政府女性志工 22,900 人，占 76.74%，男性 5,327 人，占 23.26%，女性人數為男性 3.30 倍。

近 5 年女性文化志工每年人數均 2 萬餘人，服務於地方政府的人數較中央

政府及行政法人多。在性別比例上，女性文化志工人數約為男性 3 倍，5 年間女性志工占比變動不大，中央政府及行政法人在 75% 左右，地方政府在 76%-78% 左右。

表 4 我國中央與地方文化志工性別比例

單位：人；%

| 年度 | 總計 | | | 中央政府及行政法人 | | | 地方政府 | | |
|------|--------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | 總人數 | 男性占比 | 女性占比 | 總人數 | 男性占比 | 女性占比 | 總人數 | 男性占比 | 女性占比 |
| 2015 | 27,603 | 23.78 | 76.22 | 6,373 | 25.00 | 75.00 | 21,230 | 23.41 | 76.59 |
| 2016 | 26,819 | 22.28 | 77.72 | 5,496 | 24.07 | 75.93 | 21,323 | 21.82 | 78.18 |
| 2017 | 28,160 | 22.90 | 77.10 | 5,791 | 23.28 | 76.72 | 22,369 | 22.80 | 77.20 |
| 2018 | 28,234 | 23.72 | 76.28 | 6,392 | 24.75 | 75.25 | 21,842 | 23.41 | 76.59 |
| 2019 | 29,490 | 23.60 | 76.40 | 6,537 | 24.81 | 75.19 | 22,900 | 23.26 | 76.74 |

註：衛生福利部與文化部志工統計人數在 2015、2019 年略有差異，本表採文化統計數據。

資料來源：2020 年文化統計。

2. 文化志工年齡與公職背景

囿於衛生福利部公布之志工統計數據中，中央政府及行政法人統計具各領域別的年齡分布數據，地方政府志工雖有年齡數據公布，但未就文化等領域別分開計算，無法得知地方文化志工年齡分布，因此本部分將以中央政府及行政法人數據為內容。

(1) 中央女性文化志工 8 成為 50 歲以上中高齡¹²者，比例較 5 年前增加

2019 年女性文化志工年齡以 55-64 歲比例最高，占 38.40%，其次為 65 歲以上，占 27.67%，50 歲以上中高齡者比例占 80.90%。近 5 年女性文化志工年齡在 65 歲以上者占比逐年增加，其他年齡層占比減少或持平。

就年齡結構觀察，男性文化志工年齡以 65 歲以上占比最多，達 36.71%，占比高於女性 27.67%，女性則以 55-64 歲占比最多。但不論男性或女性，文化志工年齡多集中於 55 歲以上。

相較於中央整體志工年齡分布，文化志工有更高的比例為 50 歲以上中高齡者，2019 年 50 歲以上女性文化志工占 80.90%，遠高於全國的 60.11%；29 歲以下青年比例相對較低，女性文化志工僅 3.55%，低於全國女性的 23.32%。文化志工中高齡者比例高的傾向無論男性、女性均相似。

¹² 本文採勞動部定義，將 45 歲以上視為中高齡者，惟受限統計數據分類，無法另行區隔 45 歲以上比例，因此改將 50 歲以上視為中高齡者。

表 5 文化志工年齡結構—依性別區分

單位：%

| 年度 | 文化志工 | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|--------|-------|
| | 未滿 12 歲 | | 12-17 歲 | | 18-29 歲 | | 30-49 歲 | | 50-54 歲 | | 55-64 歲 | | 65 歲以上 | |
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 2015 | 0.50 | 0.12 | 2.64 | 1.31 | 5.35 | 4.38 | 14.97 | 19.58 | 15.44 | 18.08 | 32.87 | 38.77 | 28.22 | 17.75 |
| 2016 | 0.40 | 0.12 | 2.07 | 1.16 | 6.19 | 6.08 | 11.76 | 17.20 | 13.87 | 17.23 | 33.82 | 38.50 | 31.88 | 19.71 |
| 2017 | 0.42 | 0.12 | 1.57 | 0.99 | 4.67 | 3.58 | 12.02 | 18.14 | 15.61 | 17.27 | 33.20 | 38.07 | 32.52 | 21.84 |
| 2018 | 0.24 | 0.10 | 0.72 | 0.60 | 4.18 | 2.72 | 10.69 | 15.84 | 15.46 | 16.24 | 33.65 | 39.35 | 35.07 | 25.16 |
| 2019 | 0.22 | 0.12 | 1.51 | 0.79 | 3.83 | 2.63 | 10.75 | 15.55 | 14.28 | 14.83 | 32.70 | 38.40 | 36.71 | 27.67 |

| 年度 | 全國志工 | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------|------|---------|------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|--------|-------|
| | 未滿 12 歲 | | 12-17 歲 | | 18-29 歲 | | 30-49 歲 | | 50-54 歲 | | 55-64 歲 | | 65 歲以上 | |
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 2015 | 0.44 | 0.29 | 11.35 | 7.79 | 33.99 | 20.82 | 11.60 | 17.81 | 8.46 | 12.27 | 16.28 | 23.76 | 17.89 | 17.26 |
| 2016 | 0.47 | 0.32 | 11.97 | 7.67 | 29.11 | 19.74 | 14.11 | 16.86 | 9.27 | 12.85 | 17.76 | 23.77 | 17.32 | 18.78 |
| 2017 | 0.48 | 0.31 | 7.36 | 5.32 | 30.27 | 18.42 | 13.59 | 24.59 | 9.24 | 10.18 | 18.63 | 20.81 | 20.44 | 20.37 |
| 2018 | 0.31 | 0.15 | 7.91 | 6.14 | 27.23 | 14.99 | 12.94 | 18.73 | 9.32 | 11.95 | 19.44 | 24.90 | 22.85 | 23.14 |
| 2019 | 3.43 | 2.34 | 10.82 | 5.10 | 26.06 | 15.87 | 11.66 | 16.57 | 7.91 | 10.75 | 17.68 | 24.63 | 22.44 | 24.74 |

資料來源：整理自衛生福利部 104、105、106、107、108 年度全國志願服務統計表。

(2) 中央女性文化志工具具有公教背景達 21.40%，遠高於全國平均值 6.15%

文化志工具備公教背景(退休或現職公教)者比例相當高，女性文化志工占 21.40%，男性占 26.10%。相較於全國志工，文化志工無論男性、女性，具有公教背景的占比遠高於全國志工。值得注意的是，近 5 年文化志工具公教背景者占比有逐漸減少的情況，此現象與全國志工具公教背景者占比增加的情況較為不同。

表 6 文化志工具公教背景占比—依性別區分

單位：%

| 年度 | 全國志工 | | 文化志工 | |
|------|------|------|-------|-------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 2015 | 6.43 | 4.90 | 32.06 | 25.17 |
| 2016 | 8.45 | 5.78 | 33.53 | 24.59 |
| 2017 | 9.50 | 6.63 | 26.73 | 20.64 |
| 2018 | 9.64 | 5.85 | 27.78 | 21.78 |
| 2019 | 8.52 | 6.15 | 26.10 | 21.40 |

資料來源：整理自衛生福利部 104、105、106、107、108 年度全國志願服務統計表。

3. 中央政府及行政法人文化志工性別現況

2019 年中央政府及行政法人女性文化志工占比達 75.19%，各機構以國立歷史博物館女性占比最高(88.10%)，國家人權博物館最低(43.24%)，國家人權博物館並為唯一出現男性志工多於女性的機構。

中央政府及行政法人女性文化志工占比相當高，國立歷史博物館、國立臺南生活美學館、國立臺灣美術館、國立臺灣工藝研究發展中心、國立臺灣交響樂團、國立彰化生活美學館、國立中正紀念堂管理處、國立國父紀念館、監察院共9機構女性文化志工占比都在8成以上，其中國立臺灣工藝研究發展中心、國立臺灣美術館、國立中正紀念堂管理處志工人數規模均超過300人以上，呈現出志工人數多且多為女性的情況。

近5年來中央政府及行政法人文化志工女性占比變動不大，每年均在75%左右，透過數據綜整，中央政府及行政法人文化志工特點整理如下：

- (1)具行政機關屬性的單位女性占比較低(監察院除外)，文化部文化資產局、文化部蒙藏文化中心、立法院、總統府、行政院、中央研究院的女性志工占比均較整體平均值低。
- (2)機關屬性相似但女性文化志工占比不相近
 - A.4個生活美學館中，臺南、彰化生活美學館女性占比達8成以上，新竹、臺東生活美學館則為6成。
 - B.國立歷史博物館女性占比達88.10%，為所有機構最高者，但同樣為歷史博物館屬性的國立臺灣歷史博物館為62.22%，二者差距26%。國立臺灣歷史博物館女性志工相對較少的因素(例如是否因所在地理位置、交通便利性或其他因素等，致使女性不利參與或不願參與)，尚須進一步瞭解分析。
- (3)多數機關女性志工占比在5年間上揚或持平，但台灣文學館、國家人權博物館、衛武營藝術文化中心、中央研究院女性占比雖有起伏，占比卻大致呈現下降趨勢。其中國家人權博物館、衛武營藝術文化中心不僅女性志工占比下降，並為各機構中女性志工占比最低的兩個單位，女性志工人數變動因素，以及是否出現不利女性從事志工的障礙等宜需進一步調查分析。

表7 我中央政府及行政法人女性文化志工占比

單位：%

| 機構 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 國立歷史博物館 | 90.95 | 87.60 | 87.34 | 87.27 | 88.10 |
| 國立臺南生活美學館 | 85.60 | 84.41 | 84.53 | 86.64 | 87.13 |
| 國立臺灣美術館 | 84.42 | 83.33 | 84.62 | 84.97 | 85.13 |
| 國立臺灣工藝研究發展中心 | 81.66 | 81.08 | 82.52 | 83.18 | 83.62 |
| 國立臺灣交響樂團 | - | - | - | 79.31 | 81.97 |
| 國立彰化生活美學館 | 80.10 | 81.18 | 81.47 | 81.59 | 81.66 |
| 國立中正紀念堂管理處 | 82.26 | 80.87 | 82.28 | 81.88 | 81.61 |
| 國立國父紀念館 | 80.53 | 81.35 | 79.57 | 80.44 | 81.36 |

| 機構 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 監察院 | 85.71 | 85.71 | 80.00 | 80.00 | 80.00 |
| 國家兩廳院 | - | - | - | 77.55 | 79.01 |
| 臺中國家歌劇院 | - | - | - | 78.91 | 78.86 |
| 國立臺灣文學館 | 81.25 | 80.53 | 79.84 | 79.18 | 78.41 |
| 國立故宮博物院 | 78.21 | 77.93 | 78.46 | 78.73 | 78.38 |
| 文化部文化資產局 | 64.10 | 71.13 | 70.86 | 70.68 | 72.93 |
| 國立臺灣博物館 | 69.61 | 70.36 | 70.19 | 70.11 | 70.85 |
| 文化部蒙藏文化中心 | - | - | - | 70.83 | 70.83 |
| 立法院 | - | - | - | 69.33 | 69.96 |
| 總統府 | 66.11 | 65.85 | 65.93 | 67.01 | 69.55 |
| 國立新竹生活美學館 | 67.48 | 76.92 | 83.46 | 67.65 | 67.34 |
| 行政院公共關係處 | 67.57 | 67.57 | 70.00 | 70.00 | 64.29 |
| 國立臺東生活美學館 | 64.29 | 64.86 | 64.86 | 68.18 | 62.22 |
| 國立臺灣歷史博物館 | 60.71 | 62.09 | 62.86 | 62.44 | 62.22 |
| 中央研究院 | 72.09 | 68.97 | 69.42 | 56.72 | 61.36 |
| 國立臺灣史前文化博物館 | 55.96 | 57.14 | 58.59 | 60.19 | 60.75 |
| 臺北機廠鐵道博物館園區籌備小組 | - | - | - | 61.82 | 60.61 |
| 國立傳統藝術中心 | 49.43 | 50.00 | 58.93 | 58.00 | 57.02 |
| 國史館 | 59.41 | 57.21 | 57.21 | 57.01 | 56.93 |
| 衛武營藝術文化中心 | 78.13 | 75.86 | 85.19 | 58.00 | 55.26 |
| 國家人權博物館 | 64.71 | 59.09 | 47.83 | 42.86 | 43.24 |
| 總計 | 75.00 | 75.93 | 76.72 | 75.25 | 75.19 |

資料來源：2016、2017、2018、2019、2020 年文化統計。

4.地方政府文化志工性別現況

2019 年地方政府女性文化志工占比為 76.74%，各縣市中以臺北市女性志工占比最高，達 84.20%，彰化縣最低，占 63.01%。女性志工占比超過 8 成以上的縣市包括臺北市、新竹縣、桃園市、新北市共 4 縣市。每年志工人數規模超過千人的縣市共計 7 個，其中台北市、桃園市、新北市女性志工占比超過 8 成，臺中市、高雄市近 8 成，臺南市、彰化縣為 6 成餘。

近 5 年來地方政府文化志工女性占比變動不大，每年在 76%-78% 左右，透過數據綜整，地方政府文化志工性別統計特點整理如下：

(1)除了臺南市之外，其餘六都女性文化志工占比高，均近 8 成或 8 成以上，臺北市、桃園市、新北市、高雄市、臺中市女性文化志工占比更在全國排名前 6 位。

(2)就區域別觀察，北部各縣市女性文化志工占比最高，其次依序為中部、南部、花東、離島。

(3)相較於 2015 年，2019 年基隆市、彰化縣、連江縣女性文化志工占比下降相對較大，其中又以基隆市的差距最大，2015 年女性文化志工占比 85.07%，2019 年降至 75.10%。

(4)相較於 2015 年，2019 年苗栗、臺中市、金門縣、雲林縣、臺北市女性文化志工占比增加較多，並以苗栗縣增幅最大，2015 年女性文化志工為 68.42%，2019 年增加至 76.18%。

表 8 我國地方政府女性文化志工人數占比

單位：%

| 縣市 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 臺北市 | 80.59 | 82.91 | 79.86 | 81.29 | 84.20 |
| 新竹縣 | 80.23 | 79.17 | 80.30 | 81.75 | 82.33 |
| 桃園市 | 83.29 | 80.57 | 82.76 | 82.43 | 82.27 |
| 新北市 | 81.59 | 82.77 | 82.11 | 81.10 | 81.01 |
| 新竹市 | 80.16 | 79.00 | 78.69 | 78.59 | 79.59 |
| 基隆市 | 85.07 | 78.28 | 76.09 | 74.16 | 75.10 |
| 宜蘭縣 | 70.71 | 72.71 | 71.03 | 71.63 | 71.41 |
| 臺中市 | 74.82 | 86.82 | 84.22 | 80.62 | 79.92 |
| 苗栗縣 | 68.42 | 68.11 | 74.64 | 73.36 | 76.18 |
| 雲林縣 | 68.93 | 68.00 | 68.60 | 71.73 | 72.69 |
| 南投縣 | 70.42 | 73.13 | 74.71 | 74.71 | 71.40 |
| 彰化縣 | 67.41 | 67.38 | 62.55 | 62.63 | 63.01 |
| 高雄市 | 81.95 | 81.17 | 80.25 | 80.37 | 79.94 |
| 屏東縣 | 71.47 | 79.14 | 82.02 | 78.95 | 73.49 |
| 臺南市 | 69.81 | 69.81 | 69.55 | 69.36 | 69.33 |
| 嘉義市 | 69.79 | 68.18 | 67.73 | 69.17 | 68.56 |
| 嘉義縣 | 68.24 | 68.24 | 72.68 | 68.36 | 67.09 |
| 花蓮縣 | 76.70 | 75.69 | 74.56 | 73.97 | 73.94 |
| 臺東縣 | 72.95 | 71.53 | 71.43 | 73.11 | 70.08 |
| 連江縣 | 82.22 | 82.93 | 84.21 | 84.62 | 78.57 |
| 金門縣 | 60.56 | 59.74 | 63.95 | 62.50 | 65.13 |
| 澎湖縣 | 62.07 | 61.63 | 63.95 | 67.06 | 63.95 |
| 總計 | 76.59 | 78.18 | 77.20 | 76.59 | 76.74 |

資料來源：2016、2017、2018、2019、2020 年文化統計。

四、結論與建議

文化志工為志願參與文化業務服務者，工作內容依運用單位規劃，可能涉及導覽解說、圖書上架及排列、藝文活動推廣、巡視場館、維持秩序、展覽作品維護等文化相關業務，在傳統刻板印象下屬於女性相對偏好服務的志工領域之一。

統計數據顯示，國內公部門文化志工女性占比偏高(約 76%)，在全國各領域中僅次於內政領域，近 5 年占比雖有起伏但變動不大。公部門女性文化志工具公教背景者比例遠高於全國，中高齡者占 8 成，65 歲以上高齡者占比更是逐年增加。中央政府及行政法人多個機構女性文化志工占比超過 8 成，呈現志工人數多且多為女性的情況。統計數據也發現，具有行政機關屬性(如中央研究院、總統府、立法院等)文化志工的女性占比大多較展示/展演屬性機關(如歷史博物館、美術館、國立國父紀念館等)低、部分機關文化志工的女性占比逐漸下降、屬性相似機關女性文化志工的占比不一定相近。在地方政府方面，六都除了臺南市之外，其餘直轄市女性均在 8 成左右或以上，女性占比相對較其他縣市高。近 5 年各縣市女性文化志工占比各有起伏，占比增加最多者為苗栗縣，女性志工占比由 68.42%增至 76.18%；基隆市女性占比下降最多，由 85.07%降至 75.10%。

有鑑於公部門文化志工具具有女性多且中高齡者眾的特性，國內文化志工人單位在志工服務場域、志工訓練、服務內容等各環節宜特別關注女性需求，以中高齡女性友善角度進行規劃設計，使中高齡女性文化志工在各場域能順利地執行各項文化業務服務，支持女性從事文化志工服務。

對於女性占比相對較低且逐年下降，或是女性人數低於男性的用人單位/縣市政府，宜進一步檢視是否係工作項目規劃、專業領域、機關屬性、交通、地理位置，或是遴選過程出現不利女性之因素致使女性人數逐漸減少；亦或是導因於近年來各用人單位為減少志工人數性別落差，提出各項鼓勵男性志工參與相關措施所致。此外，文化志工隊的隊長性別可新增統計，以瞭解女性占比多的文化志工領域是否仍存在女性管理者偏少的垂直性別隔離情況。對於機關屬性相似但女性文化志工占比卻有相當程度差距的單位進行調查或深入研析，瞭解機構別的性別差距可能原因，避免女性參與障礙造成的性別差異。

囿於現有統計數據，本文僅就公部門文化志工性別樣態進行統計分析與整理，然而女性文化志工除了於公部門服務之外，文化藝術基金會以及民間藝文活動、展演、展示應有更多女性文化志工的參與，未來若能逐步蒐集、建置民間文化志工性別統計，將有利掌握我國公私部門文化志工性別整體樣貌，進而對文化志工性別平等政策推動與配套措施規劃有所助益。

參考資料

1. 文化統計網，<https://stat.moc.gov.tw/>
2. 行政院(2017)，性別與權力、決策與影響力。
3. 呂寶靜(2015)，性別、老年與志願服務參與。社區發展季刊，第 149 期。

4. 高雄市政府社會局(2018)，高雄市志願服務人員基本資料及服務成果統計分析。
5. 桃園市政府秘書處(2020)，志願服務人數性別統計。
6. 新北市政府社會局(2019)，減少社會參與對象差異之性別分析-推動男性參與志願服務工作計畫，108年新北市政府性別分析彙編。
7. 臺中市政府主計處(2018)，臺中市女性公共參與情形。臺中市性別統計通報，107年5月。
8. 臺南市政府社會局(2019)，臺南市志願服務成果概況分析。
9. 彰化縣政府環保局、會計室(2020)，彰化縣志願服務志工性別統計通報。
10. 衛生福利部(2020)，108年婦女生活狀況調查。
11. 衛生福利部志願服務資訊網。<https://vol.mohw.gov.tw/vol2/>