臺灣警察專科學校警專學報，民國 104.4
第六卷第一期：13-54 頁

執法人員對憲法中性別人權認知之探討

－以臺北市政府警察局警察人員爲例

The investigation of acknowledgement of gender human rights in constitution in law enforcement officers: use police officer of Taipei government as an example

張瓊玲[1]

Chang, Chiung-Ling

論文摘要

我國性別平等之母法係規定於憲法第 7 條，有關婦幼工作權益之保障及母性保護，則規定於憲法第 153 條、第 156 條，而首度將婦女保護擴及性別議題者，則在憲法增修條文第 10 條明定：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」。我國既標舉人權立國，性別人權的落實即彰顯性別正義的價值理念，因此警察執法應充分了解現代之性別人權，方能正確執法，落實性別正義。

本研究係檢視目前臺北市警察人員對性別政策與多元性別的認知，以及執法時是否具備性別意識，以回應憲法對性別人權所主張之寓意，並將研究發現對照文獻理論，期能提出具體的研究建議。故本研究之途徑係透過實證資料的了解，採文獻分析法及問卷調查法來進行，施測對象為參加臺北市政府公務人員訓練處所舉辦之「103 年度警察人員性侵害暨性騷擾防治業務研習班」之全體警察人員。

根據本研究之發現，有以下幾項重點:1. 警察機關屬於陽剛型的組織文化，對多元性別的認識仍缺乏，甚至對性平法案認知，仍應加強教育，以充實正確的多元性別思維。2. 在警察勤務的安排方面，女性同仁不見得會覺得不公平，反觀男性或許還自覺受到影響而似認為有被加重勤務之感。3. 在警察機關硬體環境的友善性部分，獲得大部分受訪者的支持，認為目前的設施已考量不同性別的需求。4. 在性別意識方面，警察的性別意識，有再強化的空間，不管是在自我生活的修持，與同事

[1] 灣警察專科學校專任副教授，現任海洋巡防科主任

相處的問題，或是值勤時面對民眾的態度。5.在性別比例方面，男性覺得性別平等已有得到一定的重視，而女性卻仍因自認未被公平對待而覺得委屈。

最後，綜合以上發現，本研究試擬建議如下:1.加強警察性平法制的認知，強化警察性別人權教育 2.發揚 CEDAW 精神，落實警察友善職場環境 3.增加對多元性別的認識，以同理心端肅執勤的態度。總之，我國欲從憲法對人民權利的保障，連結至國際人權的實踐，應從教育宣導開始，讓我國警察不僅專業技能優異，更是成為了解人權、堅強而有禮的正義執法者。

關鍵字：性別主流化、多元性別、性騷擾、性別歧視、性別比例

Abstract

The parent law of gender equality is documented in our constitution #7. The women and children's working rights and maternal protection are documented in constitution #153 & 156. The first law which emphasizes the gender issue on maternal protection is in constitutional amendment #10. It mentions that the nation shall protect the women's dignity, women's safety, terminate the gender discrimination and promote the real equality on both genders. Our country is labeled as a human right country. The practice of gender human rights is to highlight the valuable idea of gender justice. Thus, the police officer shall fully understand the current gender human rights to enforce the laws correctly and practice the gender justice.

This study is to investigate the acknowledgement of gender policies and gender diversity in Taipei police officer and to see whether their gender concept while enforcing the laws follow the gender human rights in constitution or not. The findings of this study will be compared with the theories in literatures and provide some useful recommendations. The method of this study is to investigate the evidence-based data by using literature analysis and questionnaire. The interviewed objects are all the police officer who participate in the 2014 workshop which was held by Taipei City Government Servant training center, on services to prevent sexual abuse and sexual harassment.

According to the results of this research, we provide the following main findings:

1.The police department is a masculine organization and is lack of the acknowledgement of gender diversity and gender equality laws. It needs more educations on correct concept of gender diversity.

2.The policewomen don't feel unfair on their service arrangement but the police officer do feel their burden is heavier than the policewomen.
3.The hardware environment of police organization is friendly and has been considered to meet the requirements of both genders.
4.The gender concept of police officer/women needs to be reinforced in terms of daily life, relationships between co-workers and on-duty attitude while facing the civilians.
5.The police officer feel better than befer on the expectation of gender ratio.Meanwhile, the policewomen also feel grievance due to unfair treatment.

Finally, to sum up the aforementioned findings, we provide the following recommendations:
1.Reinforce the concept of gender laws and strengthen the police officer's gender human rights education.
2.Advocate the spirit of CEDAW and carry out the workplace environment friendly of the police officer.
3.Increase the understanding of gender diversity and correct the enforcement attitude by using empathy.

In conclusion, if Taiwan wants to protect the civilian's human rights via constitution and integrate the practice of international human rights, we shall start from the advocacy and education. By this way, our police officer will not only have excellent professional skills but also will be strong and polite righteousness enforcement officers who understand the human rights.

Keywords：Gender Mainstreaming、Gender Diversity、Sexual Harassment、Gender Discrimination、Gender Ratio

壹、前言

我國倡議性別平等之母法，係規定於憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」；而有關婦幼工作權益之保障及母性保護，則規定於憲法第 153 條：「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」、第 156 條：「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女、兒童福利政策。」。另外，首度提出婦女的人格尊嚴、人身安全，

即將婦女保護擴及性別議題者，則在憲法增修條文第 10 條明定：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」根據法律的優位原則，憲法是一國的根本大法，是人民權利義務的保障書，在憲法所規定的權利義務中，平等權是一切權利的基礎。我國憲法所揭櫫之平等，經大法官會議歷來之解釋，係指立法上的平等，而實質平等、相對平等，可依一定事實為不同的差別對待。[2]故憲法對平等的保障並非指絕對的、機械的平等，而是容許立法者基於憲法的價值體系及立法目的，斟酌事件性質，於事實上或本質上的差異，為合理的差別對待[3](吳真真，2008)。

憲法所規範的內容，其實皆與人權的保障有關，整個憲法所衍生的議題，都為人權的議題。聯合國五大人權公約中，其中有關婦女人權及性別人權的保障，皆規範於「消除對婦女一切形式歧視公約」(簡稱 CEDAW，Committee on the Elimination of Discrimination against Women)，於 1979 年通過、1981 年生效。我國為加入施行該國際公約的行列中，行政院於 2006 年 7 月 8 日函送，由立法院審議，經立法院於 2007 年 1 月 5 日議決，2 月 9 日總統批准並頒發加入書。復為明定 CEDAW 具國內法效力，行政院於 2010 年 5 月 18 日函送「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」草案，經立法院 2011 年 5 月 20 日三讀通過，同年 6 月 8 日由總統明令公布，自 2012 年 1 月 1 日起正式施行。我國雖非聯合國的會員國，亦以自訂施行法的方式，將國際公約內國法化，自此我國即須實施 CEDAW，一切的規範及要求皆與締約國一樣，也彰顯我國不僅是國際社會之一員，更是人權的捍衛者。

從國際的性別人權概念中，聯合國會議將「性別主流化」作為各國推動性別人權的主軸，我國亦不例外，將政府執行「性別主流化」政策作為推動性別政策之核心概念，近年來政府積極推動之下，已獲得社會各界一定程度之支持以及回應，使我國於性別平權有顯著之進步提升。警察機關向來代表著高度紀律之行政組織，男、女警之性別比例差距極大，在如此的背景之下組織內的成員其執法時是否能具有性別意識，而在現今社會對於性別之定義已不再僅是男、女之分，多元性別亦是其中之一，我國既標舉人權立國，性別人權的落實即彰顯性別正義的價值理念，因此警察執法應充分了解現代人權，方能正確執法。

本研究採實證研究方法，以臺北市警察為研究對象，並檢視警察人員是否具有相關之性別意識。調查樣本係來自於臺北市政府公務人員訓練處，所舉辦之 103

[2] 參照大法官會議釋字第 205 號、第 211 號、第 485 號等解釋。
[3] 參照大法官會議釋字第 179 號、第 412 號、第 485 號等解釋及第 571 號林子儀大法官之協同意見書。

年度警察人員性侵害暨性騷擾防治業務研習班學員，施測時間為 103 年 8 月 4 日至 8 月 8 日，對每一班期受訓員警均施以問卷調查，期探知臺北市警察的性別意識及對多元性別的認知，並對應憲法所主張之性別人權寓意及文獻理論，提出具體的研究建議，期供各界參考。

貳、性別主流化內涵與文獻回顧

近年來，由於聯合國標舉性別主流化，因此在執法人員於性別相關認知等方面，一概以更寬宏的思維來進行思考。性別主流化的源起可追溯至 1975 年，於聯合國在墨西哥市舉行的第二屆世界婦女會議中，宣布未來的十年為「婦女十年（Decade for Women）」，責成各國全力推動婦女權益。在推動婦女權益保障的過程中，如果僅從婦女權益保障的觀點出發，將會發現要達到性別平等的目標，其實是有困難的，因此在 1995 年北京舉辦的聯合國第四屆世界婦女會議中，與會者乃通過「北京行動綱領（Beijing Platform for Action）」，正式以「性別主流化」作為行動策略，要求各國將性別平等作為政策的主流。性別主流化的提出，反映了聯合國對於提升婦女權益與處境的策略，出現了典範的轉移，也就是從原本的「發展中的婦女」（women in development，以下稱 WID）途徑，轉變為「性別與發展」（gender and development，以下稱 GAD）（Taylor, 1999）。回溯「性別主流化」一詞的歷史脈絡，將從婦女權益的發展史開始談起。從 1945 年到 1975 年為婦女公民權利加以確定的時期。1975 年以來，透過聯合國世界婦女大會的運作，有關婦女權益的促進工作，開啟了全球對話的可能；1985 年西方開始以「女性主義的觀點」來思考社會中女性的處境；1995 年更進而提出「性別主流化」的理念，作為促進一個社會性別平等的主要策略(陳惠馨，2005)。

在北京行動綱領之後，聯合國提高婦女地位司（Division for the Advancement of Women，DAW）於 1998 年要求各會員國應在政府最高層級建置性別機制（gender machinery）來整合推動性別主流化的工作，加上跨國網絡的傳遞效應(True, 2001)，許多國家紛紛將提升性別平等的機制設定在中央層級，以透過權力核心來形成具體影響。由於台灣長期被孤立在國際官方組織之外，接觸「性別主流化」這項政策創制的腳步稍晚，但中央政府也在 1997 年 5 月成立了「行政院婦女權益促進委員會」（簡稱「行政院婦權會」），負責婦女與性別相關政策之監督與倡議。2003 年 3 月由財團法人婦女權益促進發展基金會（簡稱「婦權基金會」）在台北召開的「性別主流化：2003 國際婦女論壇會議」，可說是國內公開討論性別主流化之始。起步雖晚，但是在行政院婦權會民間委員的積極推動下，行政院逐步推出一連串的性

別主流化相關措施，其訴求對象遍及行政院 38 個部會及其附屬單位，民間婦女團體與性別學者專家也在這個過程中，有機會進入體制內影響政策。

性別主流化的另一個重點在於以「進入主流」作為行動策略，不僅特別強調國家—尤其是中央政府—的角色，更強調在所有的政策領域都應納入性別思考，而不只是傳統認定某些「婦女相關部會」才有的責任。目前世界各國最普遍引用的性別主流化定義，亦即聯合國經濟社會理事會 1997 年的會議結論（ECOSOC, 1997），就明確強調了這樣的全面性：性別主流化是指在所有層級、任何領域內的有計畫的行動，包括法律、政策、方案等，診斷其對女性與男性的可能意涵的過程。它是一個策略，用以促使女性及男性的關懷與經驗，都能成為政治、經濟、社會場域內的各項政策之設計、執行與評估的內在一部份，從而讓女性及男性能平等地受惠，讓不平等能被消除。

依據本文所談到性別主流化之內容，將於舉各方學者提及之相關內容為例，說明如下：

表 1 性別主流化之定義

性別主流化定義	參考出處
「性別主流化」(Gender Mainstreaming，GM）一詞首度於 1985 年奈洛比舉行的聯合國第三次世界婦女大會提出。它是一項過程，在於評估立法、政策與方案等有計劃性的行動，其行動於所有範疇、所有層次中對男性與女性所產生的影響。	林芳玫，2009。性別主流化在台灣:從國際發展到在地化實踐。新世紀智庫論壇，第 45 期，頁 32-38。
「性別主流化」可視為一種推動一個社會達到性別平等的全球性策略之一。	陳惠馨，2005。女性主義法學與性別主流化。律師雜誌，第 313 期，頁 15-37。
「性別主流化」係指，所有政府的政策與計畫要具有性別觀點，並在作成決策之前，對於該政策對於女性和男性的影響分別進行分析研究。政府在規劃國家的各項政策時，應該全盤地從性別的觀點去思考。	陳惠馨，2005。女性主義法學與性別主流化。律師雜誌，第 313 期，頁 15-37。
性別主流化，意即在所有的立法、執法、政策、方案、資源分配等，以及組織的建構之過程中，均要納入性別的觀點與意識，並由此帶動深層的組織變革。	吳慈恩、黃志中，2008。婚姻暴力醫療處遇。台南，復文圖書股份有限公司。
性別主流化乃是一種策略，在政治、經濟、社會、文	吳慈恩、黃志中，2008。婚

化、司法等等各個範疇中，把女性與男性的觀點與經驗完整的反映在政策與方案的設計、執行、監督與評估中，讓兩性可以均等受惠，不再存在持續的不平等。	姻暴力醫療處遇。台南，復文圖書股份有限公司。
「性別主流化」是一個在各領域與各層次中，做為評估政策、方案、計畫、法規等對女性與男性有何種潛在含意的過程，它是一項策略，讓女性關注的事項和經驗如同男性一樣的受重視，並據以納入政治、經濟、社會等所有領域的政策與方案的設計、落實、監測和評估，以使女性與男性均能平等受益、終止不平等的現象，最終達成性別平等。	李秉叡，2009。「全球論述中的性別平等-以性別主流化為例」。台北，世新大學碩士論文。
根據「聯合國經濟社會理事會」(UN, ECOSOC, 1997)進一步指出「性別主流化」的整體原則包括： 1. 實施「性別主流化」策略必須是全面性、系統性，由層級最高的機構負責，也需要責信機制以監督進度； 2. 擬定方案與政策時，對某項議題或問題的界定必須將性別差異列入問題診斷中，不應假設該議題與性別無關； 3. 清楚明確的政治意志以及充份的預算分配、人力支援是貫徹「性別主流化」的要件； 4. 女性在所有層次、所有領域的決策參與機會應被擴充； 5. 「性別主流化」並非用來替代傳統的婦女導向政策方案。	經濟部能源局，取自：http://web3.moeaboe.gov.tw/ECW/GENDER/content/Content.aspx?menu_id=729

資料來源：本研究自製

因此，本研究擬從以下兩大部分，說明性別主流化在本文所指涉的範疇，並瞭解警察界落實性別主流化的情況：

一、本研究性別主流化內涵與實施情況

（一）性別意識

增進性別意識之道，即係主張將性別主流化作為促進性別平權的一種主流價值。我國雖非聯合國會員國，惟在全球化思潮下，加上婦運行動者積極引介，在1997年成立「行政院婦女權益促進委員會」,即希望透過官民合作、整合資源，落實性別主流化，有效推動婦女權益工作。但「性別主流化」的政策思維究竟為何意呢？論其實係指與政府有關之勞動、福利、教育、環保、警政、醫療、外交、文化、經濟、國防等所有政策活動，均應以落實性別平等為核心主流，並對立法與預算資源，重新配置與改變，以真正反應性別平等概念，並以具性別敏感度的觀點，來看待所有的政府施政計畫，以打造一個符合「性別正義」的社會(張瓊玲，2012)。而「性別主流化」係指在各領域與層次評估政策、方案、計畫、法規等對女性與男性有何種潛在含意的過程，它是一項策略，讓女性關注的是像和經驗如同男性一樣的受重視，並據以納入政治、經濟、社會等所有領域的政策與方案的設計、落實、監測和評估，以使女性與男性均能平等受益、終止不平等的現象，最終達成性別平等，其依據我國行政院婦女權益促進委員會（2007)，所編輯的性別主流化一書中特別強調，實施性別主流化具體作法，可分為下列六大工具：1、性別統計。2、性別分析。3、性別預算。4、性別影響評估。5、性別意識培力(指性別認知的教育訓練)。6、性別機制。

（二）性騷擾

近年來，由於性別平等意識的抬頭與立法機關的重視，對於不同的場所、身分、情況、目的而制定了「性騷擾防治法」、「性別平等教育法」以及「性別工作平等法」，三法合稱為「性平三法」而三法亦對於性騷擾有所定義。

1.性騷擾防治法(第 2 條)

本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

(1)以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(2)以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

2.性別平等教育法(第 2 條)

性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

(1)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

(2)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

3.性別工作平等法(第 12 條)

(1)敵意工作環境性騷擾：「受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

(2)交換式性騷擾：「雇主對受雇者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」

（三）性別友善

所謂「性別友善」，提供一個安全與友善的氛圍環境，讓所有的男性、女性、同志、各種多元性別樣貌的人都能在安心自在的相處，設置相關設施如：哺乳室、友善廁所、監視器、警報器、無安全死角空間，建立友善的環境，並實施禁止性別歧視、防治性騷擾、促進性別工作平等措施等，建立無歧視、重平等、彼此尊重、合作的氛圍環境職場。

（四）性別刻版印象

所謂性別刻板印象即是對於不同性別，在多元層面上所應該表現出何種特性的信念，根據這些信念來判斷其不同的表現。如興趣、職業、學習能力、人格特質、依附對象的選擇或是各該具備某些基本的技巧和能力。這些屬於性別概括性特徵的「刻板印象」，一方面在無形中已指引著男女兩性角色的扮演；另一方面也限制了男女兩性角色的發展方向、領域與機會(張憲庭，2006)。

（五）玻璃天花板效應

所謂玻璃天花板效應意思是指一種性別不平等的現象。這是一種無形的、態度的，或組織的偏差所造成的障礙，使得女性因各種人為因素的牽絆，而無法與男性同儕獲得公平競爭的機會。根據美國勞工部的定義則是:基於一些態度上的或組織的偏差所造成的人為障礙，而使得具備資格的個人無法在其組織中升遷至管理階層的職位。人為障礙包括: 雇用的標準，或做為升遷和專業發展機會的甄選標準；這種障礙最後會使得女性在組織中擔任管理階層職位的機會降低，並被迫接受薪資較低的職位。因此，女性升遷的無形障礙常被學術界與實務界以「玻璃天花板」來作隱喻(許素蘭，2007)。

（六）性別比例

我國憲法中對婦女參選設有當選保障名額，以保障婦女的參政權。婦女保障名額在我國選舉制度中行之有年，近年來已不再使用「婦女保障名額」的詞彙，取而代之的是「性別比例原則」。兩者之間看似相同，但就制度的運作及背後精神而言有很大的差，性別比例的意思是指任何性別的不低於一個相當比例，可以保障女性也可以保障男性，端視情況而定。性別比例原則的實施蘊含了一個觀念，那就是特定性別的利益只能透過該性別的民意代表或政府官員來實現(黃長玲，2001)。

CEDAW一般性建議中第23號第16段「如果婦女參與的比例能達到 30%至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力」、第29段「若干締約國通過規定，在公共團體中男女成員均不應少於 40%；在內閣、公職任命方面制訂婦女保障名額」以期各國採取積極措施逐步提升性別比例。依此行政院婦女權益促進委員會在94.03.24第21次委員會議決議要求各部會所屬共五百多個委員會，在限期內達到「任一性別比例不得少於三分之一」的原則。

（七）多元性別

近幾年來，文化歧異、多元性別和公民權利的諸多討論，早已是公共政策的重大議題，尤其是在家庭、婚姻、性別角色和性別平等的實踐上越來越是主要的論述焦點(林麗珊，2013)。故性別平等包含各類性別人口的權益及地位平等，包括不同生理性別、性傾向及同性戀與異性戀者，除了憲法第7條對平等權的一般規定外，憲法增修條文第10條更明確宣示了消除性別歧視之主張。

對照CEDAW第10條，要求締約國「為消除在各級和各種方式的教育中對男女任務的任何定型觀念…特別應修定教科書和課程以及相應地修改教學方法」，我國《性別平等教育法施行細則》第13條規定性別平等教育相關課程應涵蓋同志教育，第14條亦規定：「教材內容並應破除性別偏見及尊卑觀念，呈現性別平等及多元之價值。」但多元性別教育永遠是我們在校園裡性平教育中最弱的一環，在軍警單位這種陽剛型的組織中，對同志議題的關懷一直處在邊陲地位的極弱勢議題。事實上，只要是有關弱勢人權的議題，受跟人民距離最接近的警察工作所需認識的內容。此乃因多元性別亦為平等權所涵蓋之範疇，為性別人權之重要內容。而自1981年生效以來，在CEDAW委員會歷屆會議所作的一般性建議(general recommendations)中，多次對性別平權的議題作出解釋，超越了原始只以婦女為保護對象的主張。如一般性建議28/15表示：「一切形式的歧視，包

括《公約》為明確提及或可能出現的新歧視型式」，一般性建議28/18則明確指出「性傾向和性別認同」是婦女可能遭受交叉歧視的重要因素。一般性建議28/31則進一步聲稱：「締約國有義務採取步驟，修改、廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例。包括特定族群婦女及同性戀婦女等」[4]至此，CEDAW已明確指出多元性別議題已為國際人權公約所關照。

依性別平等教育法部分條文修正草案[5]第3條，多元性別：「指任何人之生理性別、性別特徵、性別特質、性傾向、性別認同及性別變更等差異情形」。多元性別其主體為女同志、男同志、雙性戀同志、以及跨性別同志(Lesbian、Gay、Bisexual、Transgender)縮寫為LGBT(衛漢庭、陳牧宏、徐志雲，2014)。而台灣法律體系對多元性別之主體分為女同志、男同志、雙性戀同志、跨性別同志、雙性者、酷兒[6](Lesbian、Gay、Bisexual、Transgender、Intersex、Queer/Questioning)縮寫為LGBTIQ。

目前我國對於性別之教育訓練，多著重於性別主流化、性別意識及CEDAW法規等，對於多元性別之教育以及就業保障等尚未普及，而警察執法應充分了解現代人權的基本主張：

1.每一個人皆有其自由與尊嚴。

2.人是多元差異的存在，故多樣的欲求形成多元的價值。

3.理性自律行動的必要，以保障人人平等皆有自我實現的權利。

在消極面，面對多元性別與文化，警察應依其違法之事實取締，不可就其性別取向揶揄或有不當之質疑；在積極面，如果遇到性別不明或跨性別者，執法者應該要多一點細心關懷，例如，取締駕車違規，警察如果發現駕駛人之性別與身分證不符合時，應私下問明原因，而不要在眾人面前盤問其真正性別，因為礙於法令與醫學理由，變性的過程十分繁複而來不及對應外表的改變，以至於無法更改身分證上的性別，當事者通常也會隨身攜帶荷爾蒙施打劑與針筒，不要立即判定是毒品而汙損其尊嚴(林麗珊，2013)。

二、警察落實性別主流化概況

警察有別於一般公務人員，可視為「帶槍的文官」；而警察機關又較一般行政

[4] 相關內文載於《你被歧視了嗎？--CEDAW 生活案例手冊》，財團法人婦女權益促進發展基金會編著，2014,10 月。

[5] 教育部公布之性平法及公聽會實施計畫修訂日期 102 年 9 月 10 日 http://www.edu.tw/FileUpload/1089-21233%5CDocuments/1020911%E6%80%A7%E5%B9%B3%E6%B3%95%E5%8F%8A%E5%85%AC%E8%81%BD%E6%9C%83%E5%AF%A6%E6%96%BD%E8%A8%88%E7%95%ABfinal.pdf

[6] 酷兒，英文原意是怪咖的意思，他們不受社會強勢主流觀念的壓迫，他們欣賞自己與別人的不同 / 疑性戀，不確定自己屬於哪一族群，或不願意被歸類、不願意被定義，認為性別認同與性傾向是不固定的

機關更具高度紀律之要求，因此，要瞭解警界實施性平政策之作為，一定要先敘明警察工作的特性。

（一）警察工作之特性

「警察」之定義，一如中央警察大學前校長梅可望先生所言：「警察者，是依據法律，以維持公共秩序，保護社會安全，防止一切危害，促進人民福利為目的，並以指導、服務、強制為手段的行政作用」(邱華君，1991、朱政憲，2009)。而警察工作之任務規定於警察法第2條：「警察任務為依法維持公共秩序，保護社會安全，防止一切危害，促進人民福利。」，簡言之，警察的角色及定位在現代社會所賦予的期望，不外乎是保護百姓安全、打擊犯罪。而大體而言警察工作主要內涵也包含執法、秩序維護及服務等三大方向（曾兆延，2000、黃建樺，2011）。由上述警察與警察工作任務之定義可知，警察工作其特性與一般公務人員或行政組織機關有所差異，如組織結構偏向權威式、陽剛性，且勤務時間屬日夜銜接，與民眾接觸之頻率高、範圍廣，其工作需高度警戒性且具有相當之危險性，曾經於中央警察大學專任之李湧清教授(2004)認為我國警察工作具有以下七點之特性：

1.危險性：如巡邏、臨檢、交通稽查等勤務無不將自身暴露於危險情境中。

2.辛勞性：如工作時間普遍過長，每日平均須執勤 10-12 小時。

3.引誘性：接觸社會層面廣，頻率高加上具有取締干涉權，受引誘程度相對較高。

4.緊急性：無論救災、事故處理、緝匪捕盜或危害之排除均有其時間上的急迫性。

5.機動性：基於警勤工作之急迫性必須具備高度的機動性方足以適應與完成任務。

6.主動性：警勤工作必須主動發現各種危害，並防止危害發生。

7.服務性：於講究親民愛民、民眾至上、服務為先的政府方針中，積極為民服務更是警勤工作重要的一環。

（二）警察落實性別主流化概況

茲從最基礎的考試、選任，以及任用與人力資源管理的銓敘面，來說明警察性別政策。

1.考選面

在考試院考選部在2005年公佈了「國家考試性別平等白皮書」後，近年來在各種國家考試中，除部分特考外(如司法特考之監獄官、監獄管理員)

大多已取消性別限制，警察特考雖已取消性別比例限制，但在警察相關學校的招生簡章中，仍規定消防、海巡及行政警察，都必須奉警政主管單位之政策指示，限制男女生的錄取比例（張瓊玲，2014）。目前警察在招收男女警察的比例上，從2004年實施「女警政策」到2010年以「警察性別政策」之名稱取代，強調男女兩性間的平等後，女警的招收比例上是逐年上升的(張瓊玲，2014)。

2.銓敘面

就銓敘面之角度觀察，女性在目前警界升遷之情形，仍可能存在玻璃天花板現象之情況，就民國92-102年度以來，其統計數字如下表所示：

表 2 民國 92-102 年度各階層警察男女之任用情形

年度	警察人員總數	警監		警正		警佐	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
92	73356	224	2	36075	2048	34676	331
93	72370	238	2	38173	2133	31520	304
94	71680	226	3	43804	2212	25141	294
95	72843	234	3	45022	2280	24845	459
96	72749	237	4	45138	2198	24554	618
97	72718	230	4	45241	2255	23975	1013
98	73134	246	5	45571	2320	23687	1305
99	73222	229	5	44821	2400	23983	1784
100	75678	267	6	46706	2524	24066	2109
101	76374	260	6	45536	2450	25662	2460
102	76570	372	7	45144	2452	25921	2674

資料來源:銓敘部銓敘統計年報，上網檢視日期：2015 年 3 月 16 日

表 3 民國 92-102 年度歷年警察男、女人員數

年度	男警人數	女警人數	合計	女警人數比率
92	62932	2229	65161	3.42%
93	62018	2295	64313	3.57%
94	61129	2364	63493	3.72%
95	61701	2601	64302	4.04%
96	61017	2649	63666	4.16%

97	62445	3088	653533	4.71%
98	61581	3449	65030	5.30%
99	62145	3846	65991	5.83%
100	60596	3881	64477	6.02%
101	59705	4084	63789	6.40%
102	58681	4245	62926	6.75%

資料來源:性別統計分析-警察人員數

http://www.npa.gov.tw/NPAGip/wSite/ct?xItem=69591&ctNode=12768&mp=1，上網檢視日期：2015 年 3 月 16 日。

由表2之數據來看，在目前女警的人數佔男警人數比例雖已由民國92年度的3%，逐年上升至102年度的7%，但十年來，相較於男性警察，高階女警的人數也僅是由民國92年度的2人增加至102年度的7人，比例仍然差距甚大。如此之現象是否所謂的玻璃天花板之現象？亦或是警察機關之陽剛特性與高度紀律性，造成女性同仁績效表現機會少於男性同仁，導致無法有相同之競爭條件，值得玩味，並長期追蹤觀察。

參、研究設計及方法

一、研究方法

本文使用文獻分析法、問卷調查法二種研究方法。文獻分析法方面先探討警察工作之特性、警察之性別政策及性別意識及多元性別三者之意義與脈絡，了解其實務概況；問卷調查法則以參加臺北市政府公務人員訓練處舉辦之「103 年度性侵害暨性騷擾防治業務研習班」學員為對象，發放問卷進行施測，以瞭解臺北市警察局警察人員之性別意識及多元性別認知。

（一）文獻分析法

就關於警察工作之特性、警察之性別政策及性別意識及多元性別之相關制度、理論、統計資料、出版品、研究報告等文獻，分別進行分析與研究探討。所著重的文獻來源包括： 1、國內外之學術研究成果、發表之期刊論文及報章資訊；2、網路資訊與其他出版與未出版之相關資料。同時依據各方學說，加以分類、歸類，利於後續研究與分析。

（二）問卷調查法

問卷調查法為量化研究普遍使用之研究方法，問卷調查之量化資料分析，

以SPSS 18.0 中文版統計軟體為主要分析工具,分析統計問卷個題目填答選項，對照文獻以作為結論及提出建議之用。

二、研究範圍

本文以參加臺北市政府公務人員訓練處舉辦之「103 年度性侵害暨性騷擾防治業務研習班」學員為施測對象，施測時間為民國 103 年 8 月 4 日至 8 月 8 日。

三、問卷設計

本文採取封閉式的選擇題問卷設計型式，對於態度或看法的尺度測量，則是以李克特尺度法（Likert Scaling）為測量方法，把問卷題目之選項區分為非常同意、同意、無意見/不一定、不同意、非常不同意的五個尺度，調查基層公務人員對各題項的認可程度。

依據相關文獻之探討本文之問卷分為下述十個構面：性平法案認知、性騷擾防治之措施、硬體環境設施、性別歧視之禁止、促進就業平等措施、性別比例、性別意識培力、性別印象、性別友善、多元性別。

四、研究限制

本研究以參加「103 年度性侵害暨性騷擾防治業務研習班」學員為施測對象，所得統計上的結果用以推測臺北市政府警察局警察人員之態度。在統計推論上，確有恐難以代表全部臺北市政府警察局警察同仁之疑慮，但由於該班期調訓之學員，以辦理婦幼安全業務之員警為對象，故職務屬性上，可被視為較瞭解性平業務之第一線執法人員。礙於全面取樣之不易，故以此一班期之全部學員為對象，發放調查問卷統計之。全面取樣不易之問題，是為本研究最大的研究限制之一。其次為施測時間，僅能在班期內受訓時之固定時間，對於施測效果的客觀性，可能有一定之影響，亦係為本研究限制，在此，併與敘明。

肆、問卷分析與討論

一、基本資料分析

本研究施測時間為 103 年 8 月 4 日至 8 月 8 日，有效樣本共 213 份，基本資料分配如次:性別方面,男生佔 73.6%;女生佔 26.4%。婚姻狀況方面,未婚佔 50.7%；已婚佔 49.3% 。年齡方面,20-29 歲佔 35.2%;30-39 歲佔 37.6%;40-49 歲佔 19.7%；50-59 歲佔 3.8%；60 歲以上 1.4%。教育程度方面，高中(職)以下 3.4%；專科佔

51.5%；大學佔 41.3%；研究所以上佔 3.9%。其他基本資料詳如下表。

表 3 問卷基本資料表

性別	人數	百分比(%)	職務別	人數	百分比(%)
男	153	73.6	主管職務	12	5.9
女	55	26.4	非主管職務	191	94.1
總計	208	100.0	總計	203	100.0
婚姻狀況	人數	百分比(%)			
未婚	104	50.7	服務之年資	人數	百分比(%)
已婚	101	49.3	5 年(含)以下	81	38.9
總計	205	100.0	6~10 年	63	30.3
年齡	人數	百分比(%)	16~20 年	21	10.1
20-29 歲	75	35.2	21 年(含)以上	43	20.7
30-39 歲	80	37.6	總計	208	100.0
40-49 歲	42	19.7			
50-59 歲	8	3.8			
60 歲以上	3	1.4			
總計	208	100.0			
教育程度	人數	百分比(%)			
高中(職)以下	7	3.4			
專科	106	51.5			
大學	85	41.3			
研究所以上	8	3.9			
總計	206	100.0			

資料來源：本研究整理。

二、遺漏傾向分析

本研究量表，從第 1 題到第 20 題可以發現，遺漏值集中於 15、16、18、19 題，表示受訪者對於「對同性戀的態度」及「多元性別議題」因為疑惑或不理解而未填寫甚至有拒答情形。(詳如下表 4)。

表 4 遺漏值檢視表

	觀察值					
	包括		排除		總和	
題項	個數	百分比	個數	百分比	個數	百分比
1.您知道因應性騷擾事件，除了性騷擾防治法規定外，還有性別平等工作法與性別平等教育法可供處理。	212	99.5%	1	.5%	213	100.0%
2.您知道警正署有訂定「內政部警政署性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」並公開揭示。	211	99.1%	2	.9%	213	100.0%
3.您服務的單位有公開宣示或揭示預防性騷擾發生之作為（例如張貼反性騷擾海報或設有性騷擾申訴專線）。	212	99.5%	1	.5%	213	100.0%
4.您服務的單位在處理性騷擾或性別歧視上有暢通申訴與救濟管道，以及保護受害人隱私。	213	100.0%	0	.0%	213	100.0%
5.您所在服務的單位有設置集（哺）乳室供同仁（或洽公民眾）使用。	212	99.5%	1	.5%	213	100.0%
6.您覺得服務單位辦公環境及相關設施(如廁所、宿舍)已考量不同性別的需求。	212	99.5%	1	.5%	213	100.0%
7.您服務的單位在職務或業務安排有性別刻板化。	213	100.0%	0	.0%	213	100.0%
8.您服務的單位在資格條件相當下會先拔擢特定性別的同仁。	209	98.1%	4	1.9%	213	100.0%
9.您知道公教人員可以請領育嬰留職停薪津貼。	212	99.5%	1	.5%	213	100.0%

10.您會因為考量年終考績評比的關係，進而不願意申請「育嬰留職停薪」。	210	98.6%	3	1.4%	213	100.0%
11.您服務的單位中各工作小組、任務編組之委員會任一性別皆超過1/3比例。	212	99.5%	1	.5%	213	100.0%
12.您服務的單位有積極重視並提升主管職之性別比例。	211	99.1%	2	.9%	213	100.0%
13.您服務的單位有舉辦性別主流化課程訓練、專題演講、座談會、團體討論或線上學習等課程。	213	100.0%	0	.0%	213	100.0%
14.您認為參加性別主流化相關研習訓練（實體或線上課程）對業務之推動沒有幫助。	212	99.5%	1	.5%	213	100.0%
15.您認為同性戀是一種心理疾病。	44	20.7%	169	79.3%	213	100.0%
16.您認為同性戀是違反道德的。	44	20.7%	169	79.3%	213	100.0%
17.您注意到您服務的單位中，有意無意會傳達「不喜歡同性戀者」之訊息。	213	100.0%	0	.0%	213	100.0%
18.您聽過單位中有人使用「娘娘腔」、「娘泡」或「男人婆」等詞彙來稱呼性別氣質不符合主流期待的同仁。	45	21.1%	168	78.9%	213	100.0%
19.您聽過服務的單位中，有同仁對於多元性別議題進行討論。	44	20.7%	169	79.3%	213	100.0%
20.您認為政府應該將同性婚姻合法化。	210	98.6%	3	1.4%	213	100.0%

資料來源：本研究整理。

三、次數分配

（一）性平法案認知

在「性平法案認知」構面的1、2題，大多集中於同意，由此可知性平法案在警察機關中是有相當水準的認知程度。

1.您知道因應性騷擾事件，除了性騷擾防治法規定外，還有性別平等工作法與性別平等教育法可供處理。

表5　題目1：您知道因應性騷擾事件，除了性騷擾防治法規定外，還有性別平等工作法與性別平等教育法可供處理。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	1	.5	.5
	不同意	8	3.8	3.8
	沒意見	10	4.7	4.7
	同意	126	59.2	59.4
	非常同意	67	31.5	31.6
	總和	212	99.5	100.0
遺漏值	98	1	.5	
總和		213	100.0	

2.您知道警政署有訂定「內政部警政署性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」並公開揭示。

表6　題目2：您知道警政署有訂定「內政部警政署性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」並公開揭示。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	2	.9	.9
	不同意	20	9.4	9.5
	沒意見	43	20.2	20.4
	同意	114	53.5	54.0
	非常同意	32	15.0	15.2

	總和	211	99.1	100.0
遺漏值	98	2	.9	
總和		213	100.0	

（二）性騷擾防治之措施

在「性騷擾防治之措施」構面的3、4題，大多集中於同意，由此可知性騷擾防治措施在警察機關中已有相當水準之程度。

3.您服務的單位有公開宣示或揭示預防性騷擾發生之作為(例如張貼反性騷擾海報或設有性騷擾申訴專線)。

表7　題目3：您服務的單位有公開宣示或揭示預防性騷擾發生之作為（例如張貼反性騷擾海報或設有性騷擾申訴專線）。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	4	1.9	1.9
	不同意	7	3.3	3.3
	沒意見	32	15.0	15.1
	同意	112	52.6	52.8
	非常同意	57	26.8	26.9
	總和	212	99.5	100.0
遺漏值	98	1	.5	
總和		213	100.0	

4.您服務的單位在處理性騷擾或性別歧視上有暢通申訴與救濟管道，以及保護受害人隱私。

表8　題目4:您服務的單位在處理性騷擾或性別歧視上有暢通申訴與救濟管道，以及保護受害人隱私。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	3	1.4	1.4

不同意	11	5.2	5.2
沒意見	41	19.2	19.2
同意	115	54.0	54.0
非常同意	43	20.2	20.2
總和	213	100.0	100.0

（三）硬體環境設施

在「硬體環境設施」構面的5、6題，大多集中於同意，由此可知硬體環境設斯在警察機關中是有相當水準的建設。

5.您所在服務的單位有設置集（哺）乳室供同仁（或洽公民眾）使用。

表9　題目5：您所在服務的單位有設置集（哺）乳室供同仁（或洽公民眾）使用。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	5	2.3	2.4
	不同意	9	4.2	4.2
	沒意見	23	10.8	10.8
	同意	97	45.5	45.8
	非常同意	78	36.6	36.8
	總和	212	99.5	100.0
遺漏值	98	1	.5	
總和		213	100.0	

6.您覺得服務單位辦公環境及相關設施(如廁所、宿舍)已考量不同性別的需求。

表10　題目6：您覺得服務單位辦公環境及相關設施(如廁所、宿舍)已考量不同性別的需求。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	4	1.9	1.9
	不同意	9	4.2	4.2

	沒意見	28	13.1	13.2
	同意	108	50.7	50.9
	非常同意	63	29.6	29.7
	總和	212	99.5	100.0
遺漏值	98	1	.5	
總和		213	100.0	

（四）性別歧視之禁止

在「性別歧視之禁止」構面的7、8題，填答之答案較為分散，集中於無意見，由此可知性別歧視之禁止在警察機關中仍有進步之空間。

7.您服務的單位在職務或業務安排有性別刻板化。

表11　題目7：您服務的單位在職務或業務安排有性別刻板化。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	25	11.7	11.7
	不同意	46	21.6	21.6
	沒意見	63	29.6	29.6
	同意	62	29.1	29.1
	非常同意	17	8.0	8.0
	總和	213	100.0	100.0

8.您服務的單位在資格條件相當下會先拔擢特定性別的同仁。

表12　題目8：您服務的單位在資格條件相當下會先拔擢特定性別的同仁。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	25	11.7	12.0
	不同意	48	22.5	23.0
	沒意見	70	32.9	33.5
	同意	53	24.9	25.4

	非常同意	13	6.1	6.2
	總和	209	98.1	100.0
遺漏值	98	4	1.9	
總和		213	100.0	

（五）促進就業平等措施

在「促進就業平等措施」構面的9、10題，在第9題之填答集中於同意，由此可知育嬰留職停薪津貼在警察機關中是普遍知曉的，但第10題因考量年終考績評比不願意申請留職停薪答案較為分散，故可推知警察機關中申請留職停薪仍有會考量年終考績的因素。

9.您知道公教人員可以請領育嬰留職停薪津貼。

表13　題目9：您知道公教人員可以請領育嬰留職停薪津貼。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	2	.9	.9
	不同意	2	.9	.9
	沒意見	17	8.0	8.0
	同意	105	49.3	49.5
	非常同意	86	40.4	40.6
	總和	212	99.5	100.0
遺漏值	98	1	.5	
總和		213	100.0	

10.您會因為考量年終考績評比的關係，進而不願意申請「育嬰留職停薪」。

表14　題目10：您會因為考量年終考績評比的關係，進而不願意申請「育嬰留職停薪」。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	17	8.0	8.1
	不同意	35	16.4	16.7

	沒意見	61	28.6	29.0
	同意	60	28.2	28.6
	非常同意	37	17.4	17.6
	總和	210	98.6	100.0
遺漏值	98	3	1.4	
總和		213	100.0	

（六）性別比例

在「性別比例」構面的11、12題，大多集中於沒意見，由此可知性別比例在警察機關中仍有需加強之處。

11.您服務的單位中各工作小組、任務編組之委員會任一性別皆超過 1/3 比例。

表15　題目11：您服務的單位中各工作小組、任務編組之委員會任一性別皆超過1/3比例。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	10	4.7	4.7
	不同意	29	13.6	13.7
	沒意見	95	44.6	44.8
	同意	64	30.0	30.2
	非常同意	14	6.6	6.6
	總和	212	99.5	100.0
遺漏值	98	1	.5	
總和		213	100.0	

12.您服務的單位有積極重視並提升主管職之性別比例。

表16　題目12：您服務的單位有積極重視並提升主管職之性別比例。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	7	3.3	3.3
	不同意	33	15.5	15.6

	沒意見	108	50.7	51.2
	同意	56	26.3	26.5
	非常同意	7	3.3	3.3
	總和	211	99.1	100.0
遺漏值	98	2	.9	
總和		213	100.0	

（七）性別意識培力

在「性別意識培力」構面的13、14題，在第13題之填答集中於同意，由此可知性別主流化等相關課程在警察機關中是普遍舉行的，但第14題答案較為分散集中於沒意見，由此可知雖警察機關有進行性別主流化等相關課程，但如何與實務工作結合仍須加強。

13.您服務的單位有舉辦性別主流化課程訓練、專題演講、座談會、團體討論或線上學習等課程。

表17　題目13：您服務的單位有舉辦性別主流化課程訓練、專題演講、座談會、團體討論或線上學習等課程。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	4	1.9	1.9
	不同意	18	8.5	8.5
	沒意見	58	27.2	27.2
	同意	104	48.8	48.8
	非常同意	29	13.6	13.6
	總和	213	100.0	100.0

14.您認為參加性別主流化相關研習訓練（實體或線上課程）對業務之推動沒有幫助。

表18　題目14：您認為參加性別主流化相關研習訓練（實體或線上課程）對業務之推動沒有幫助。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	22	10.3	10.4
	不同意	53	24.9	25.0
	沒意見	63	29.6	29.7
	同意	58	27.2	27.4
	非常同意	16	7.5	7.5
	總和	212	99.5	100.0
遺漏值	98	1	.5	
總和		213	100.0	

（八）性別印象

在「性別印象」構面的15、16題，遺漏值相當高，由此可知性別印象、同性戀的認知等，在警察機關中非常需要加強。

15.您認為同性戀是一種心理疾病。

表19　題目15：您認為同性戀是一種心理疾病。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	13	6.1	29.5
	不同意	7	3.3	15.9
	沒意見	15	7.0	34.1
	同意	5	2.3	11.4
	非常同意	4	1.9	9.1
	總和	44	20.7	100.0
遺漏值	98	169	79.3	
總和		213	100.0	

16.您認為同性戀是違反道德的。

表20　題目16：您認為同性戀是違反道德的。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	13	6.1	29.5
	不同意	8	3.8	18.2
	沒意見	12	5.6	27.3
	同意	8	3.8	18.2
	非常同意	3	1.4	6.8
	總和	44	20.7	100.0
遺漏值	98	169	79.3	
總和		213	100.0	

（九）性別友善

在「性別友善」構面的17、18題，第17題大多集中於沒意見，第18題遺漏值偏高，由此可知性別友善在警察機關中的表現相當不顯著，有需加強之處。

17.您注意到您服務的單位中，有意無意會傳達「不喜歡同性戀者」之訊息。

表21　題目17：您注意到您服務的單位中，有意無意會傳達「不喜歡同性戀者」之訊息。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	15	7.0	7.0
	不同意	53	24.9	24.9
	沒意見	79	37.1	37.1
	同意	51	23.9	23.9
	非常同意	15	7.0	7.0
	總和	213	100.0	100.0

18.您聽過單位中有人使用「娘娘腔」、「娘泡」或「男人婆」等詞彙來稱呼性別氣質不符合主流期待的同仁。

表22　題目18：您聽過單位中有人使用「娘娘腔」、「娘泡」或「男人婆」等詞彙來稱呼性別氣質不符合主流期待的同仁。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	4	1.9	8.9
	不同意	6	2.8	13.3
	沒意見	17	8.0	37.8
	同意	13	6.1	28.9
	非常同意	5	2.3	11.1
	總和	45	21.1	100.0
遺漏值	98	168	78.9	
總和		213	100.0	

（十）多元性別

在「多元性別」構面的19、20題，第19題遺漏值偏高，第20題大多集中於沒意見，由此可知多元性別在警察機關中的表現相當不顯著，有需加強之處。

19.您聽過服務的單位中，有同仁對於多元性別議題進行討論。

表23　題目19：您聽過服務的單位中，有同仁對於多元性別議題進行討論。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	1	.5	2.3
	不同意	9	4.2	20.5
	沒意見	23	10.8	52.3
	同意	8	3.8	18.2
	非常同意	3	1.4	6.8
	總和	44	20.7	100.0
遺漏值	98	169	79.3	
總和		213	100.0	

20.您認為政府應該將同性婚姻合法化。

表24　題目20：您認為政府應該將同性婚姻合法化。

		次數	百分比	有效百分比
有效的	非常不同意	19	8.9	9.0
	不同意	24	11.3	11.4
	沒意見	98	46.0	46.7
	同意	43	20.2	20.5
	非常同意	26	12.2	12.4
	總和	210	98.6	100.0
遺漏值	98	3	1.4	
總和		213	100.0	

四、交叉分析

（一）性平法案認知

在「性平法案認知」構面男、女交叉分析中，不同性別對性平法案的認知無明顯差異，由此可知性平法案在警察機關中無論男警或女警的認知程度皆有一定之水準。

表25　題目1：您知道因應性騷擾事件，除了性騷擾防治法規定外，還有性別平等工作法與性別平等教育法可供處理。

	1.您知道因應性騷擾事件，除了性騷擾防治法規定外，還有性別平等工作法與性別平等教育法可供處理。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	1	7	8	87	49	152
女	0	1	1	36	17	55
總和	1	8	9	123	66	207

表26　題目2：您知道本署有訂定「內政部警政署性騷擾防治申訴調查及懲處處理要點」並公開揭示。

	2.您知道本署有訂定「內政部警政署性騷擾防治申訴調查及	總和

	懲處處理要點」並公開揭示。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	
性別　男	2	13	31	82	23	151
女	0	6	10	31	8	55
總和	2	19	41	113	31	206

（二）性騷擾防治之措施

在「性騷擾防治之措施」構面男、女交叉分析中，男性對性騷擾防治措施的認知或認同比例較高，由此可知性騷擾防治措施在警察機關中男警已認為有相當程度的設置，而女警對於性騷擾防治措施認為還有加強之空間。

表27　題目3：您服務的單位有公開宣示或揭示預防性騷擾發生之作為（例如張貼反性騷擾海報或設有性騷擾申訴專線）。

	3.您服務的單位有公開宣示或揭示預防性騷擾發生之作為（例如張貼反性騷擾海報或設有性騷擾申訴專線）。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	3	4	20	84	42	153
女	1	3	12	25	13	54
總和	4	7	32	109	55	207

表28　題目4：您服務的單位在處理性騷擾或性別歧視上有暢通申訴與救濟管道，以及保護受害人隱私。

	4.您服務的單位在處理性騷擾或性別歧視上有暢通申訴與救濟管道，以及保護受害人隱私。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	1	9	25	87	31	153

	女	2	2	14	26	11	55
總和		3	11	39	113	42	208

（三）硬體環境設施

在「硬體環境設施」構面男、女交叉分析中，大多能認知到單位的性別硬體環境設施，由此可知硬體環境設施在警察機關中是有相當水準的設置。

表29　題目5：您所在服務的單位有設置集（哺）乳室供同仁（或洽公民眾）使用。

		5.您所在服務的單位有設置集（哺）乳室供同仁（或洽公民眾）使用。					
		非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別	男	3	5	17	74	53	152
	女	1	4	4	22	24	55
總和		4	9	21	96	77	207

表30　題目6：您覺得服務單位辦公環境及相關設施(如廁所、宿舍)已考量不同性別的需求。

		6. 您覺得服務單位辦公環境及相關設施(如廁所、宿舍)已考量不同性別的需求。					
		非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別	男	3	6	19	81	43	152
	女	0	3	8	24	20	55
總和		3	9	27	105	63	207

（四）性別歧視之禁止

在「性別歧視之禁止」構面男、女交叉分析中，認知情形無統計上的顯著差異，由此可知性別歧視之禁止在警察機關中無論男警或女警已經具有相當程

度的宣導。

表31　題目7：您服務的單位在職務或業務安排有性別刻板化。

	7.您服務的單位在職務或業務安排有性別刻板化。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	17	34	43	43	16	153
女	8	11	19	16	1	55
總和	25	45	62	59	17	208

表32　題目8：您服務的單位在資格條件相當下會先拔擢特定性別的同仁。

	8.您服務的單位在資格條件相當下會先拔擢特定性別的同仁。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	18	35	45	40	11	149
女	7	10	24	12	2	55
總和	25	45	69	52	13	204

（五）促進就業平等措施

在「促進就業平等措施」構面男、女交叉分析中，認知情形無統計上的顯著差異，由此可知促進就業平等措施在警察機關中是有相當水準的設置與實施。

表33　題目9：您知道公教人員可以請領育嬰留職停薪津貼。

	9.您知道公教人員可以請領育嬰留職停薪津貼。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	2	2	13	75	60	152
女	0	0	4	27	24	55

總和	2	2	17	102	84	207

表34　題目10：您會因為考量年終考績評比的關係，進而不願意申請「育嬰留職停薪」。

	10.您會因為考量年終考績評比的關係，進而不願意申請「育嬰留職停薪」。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	12	23	43	45	28	151
女	5	10	18	14	7	54
總和	17	33	61	59	35	205

（六）性別比例

在「性別比例」構面男、女交叉分析中，認知情形無統計上的顯著差異，由此可知在警察機關中各工作小組、任務編組之委員會及主管職務上已無單一性別的情況。

表35　題目11：您服務的單位中各工作小組、任務編組之委員會任一性別皆超過1/3比例。

	11.您服務的單位中各工作小組、任務編組之委員會任一性別皆超過 1/3 比例。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	9	20	62	49	12	152
女	1	9	30	14	1	55
總和	10	29	92	63	13	207

表36　題目12：您服務的單位有積極重視並提升主管職之性別比例。

	12.您服務的單位有積極重視並提升主管職之性別比例。	總和

	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	
性別　男	3	22	74	47	5	151
女	3	10	32	8	2	55
總和	6	32	106	55	7	206

（七）性別意識培力

在「性別意識培力」構面男、女交叉分析中，認知情形無統計上的顯著差異，由此可知在警察機關中男警及女警不分性別皆有對於性別主流化進行相關課程之講習與訓練。

表37　題目13：您服務的單位有舉辦性別主流化課程訓練、專題演講、座談會、團體討論或線上學習等課程。

	13.您服務的單位有舉辦性別主流化課程訓練、專題演講、座談會、團體討論或線上學習等課程。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	3	16	39	76	19	153
女	0	2	17	27	9	55
總和	3	18	56	103	28	208

表38　題目14：您認為參加性別主流化相關研習訓練（實體或線上課程）對業務之推動沒有幫助。

	14.您認為參加性別主流化相關研習訓練（實體或線上課程）對業務之推動沒有幫助。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	14	37	43	45	13	152
女	7	15	17	13	3	55

總和	21	52	60	58	16	207

（八）性別印象

在「性別印象」構面男、女交叉分析中，詢問到受訪者「對同性戀的態度」時，答題人數大量減少，在同性戀與道德認知上的價值觀有顯著差異，由此可知性別印象、同性戀的認知等，在警察機關中無論男警或女警相關意識皆普遍薄弱。

表39　題目15：您認為同性戀是一種心理疾病。

		15.您認為同性戀是一種心理疾病。					
		非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別	男	5	5	12	4	4	30
	女	8	2	3	0	0	13
總和		13	7	15	4	4	43

表40　題目16：您認為同性戀是違反道德的。

		16.您認為同性戀是違反道德的。					
		非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別	男	5	5	10	7	3	30
	女	8	3	1	1	0	13
總和		13	8	11	8	3	43

（九）性別友善

在「性別友善」構面男、女交叉分析中，認知情形無統計上的顯著差異，但第18題答題人數無論男女皆大量減少，由此可知性別友善在警察機關中的表現相當不顯著。

表41　題目17：您注意到您服務的單位中，有意無意會傳達「不喜歡同性戀者」之訊息。

	17.您注意到您服務的單位中，有意無意會傳達「不喜歡同性戀者」之訊息。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	9	39	60	35	10	153
女	6	13	17	15	4	55
總和	15	52	77	50	14	208

表42　題目18：您聽過單位中有人使用「娘娘腔」、「娘泡」或「男人婆」等詞彙來稱呼性別氣質不符合主流期待的同仁。

	18.您聽過單位中有人使用「娘娘腔」、「娘泡」或「男人婆」等詞彙來稱呼性別氣質不符合主流期待的同仁。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	3	2	14	8	4	31
女	1	4	2	5	1	13
總和	4	6	16	13	5	44

（十）元性別

在「多元性別」構面男、女交叉分析中，認知情形無統計上的顯著差異，第19題答題人數明顯下降（n=44），由此可知多元性別在警察機關中無論男警或女警皆需加強相關之意識。

表43　題目19：您聽過服務的單位中，有同仁對於多元性別議題進行討論。

	19.您聽過服務的單位中，有同仁對於多元性別議題進行討論。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	1	7	13	6	3	30

女	0	2	9	2	0	13
總和	1	9	22	8	3	43

表44　題目20：您認為政府應該將同性婚姻合法化。

	20.您認為政府應該將同性婚姻合法化。					
	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意	總和
性別　男	17	24	70	29	11	151
女	2	0	26	13	13	54
總和	19	24	96	42	24	205

五、小結

由上述資料整體可知，本研究所提之十個構面，其中法規規定之項目及相關政策推動之措施如：性平法案認知、性騷擾防治之措施、硬體環境設施、性別歧視之禁止、促進就業平等措施、性別比例、性別意識培力等，於警察機關內已有相當程度之推動，但仍有所不足例如性別的玻璃天花板現象、申請留職停薪仍會考量年終考績的因素、參與性別主流化相關課程與實務無法連結等問題，於此方面仍需更加努力加強，

另在性別印象、性別友善、多元性別等三個構面中，由問卷資料可得知警察人員對於此三構面中皆有遺漏值偏高之現象，無論是對題意的不理解而未填答，或是不願意表態，皆表示警察人員對於此構面之概念相當不足。

伍、研究發現與建議

一、研究發現

從問卷調查中發現，台北市的警察人員，在性別意識上有一定的認知，但各面向的認知並不一定平均，有幾項發現如下:

（一）涉及多元性別的部分，包括性別印象、性別友善面向，其遺漏值如下均大幅提高，最多甚至達到 169 份左右(如問卷第 15、16、18、19 題)，但在認為政府應將同志婚姻合法化的題目上,遺漏值卻都將大幅下降至 3 份而已。顯見前述這幾題的遺漏值是刻意遺漏，而非真的疏漏。這種情況就令人感

到好奇了。再則從前述相關問題中，受訪人員中仍有人認為同性戀是違反道德的;認為在其服務單位中有意無意會傳達「不喜歡同性戀」者達 66 份，及聽過組織中有人使用過歧視多元性別者之稱呼。

而在同志婚姻方面，仍有人清楚表達不認同志婚姻者。從上可知，警察機關屬於陽剛型的組織文化，對多元性別的認識仍屬缺乏的，應加強相關教育，以充實第一線人執法人員正確的多元性別思維。

（二）在性平法案認知方面，不管是男性還是女性，對於性平三法有一定的認識，但仍有人不了解，甚至不知道警政署訂有性別騷擾防治要點。而在所屬單位公開宣示預防性騷擾之作為方面，則獲得大部分人員的認同。

（三）在硬體環境的友善性部分，獲得大部分人員的支持，認為目前的設施及相關設備已有考量不同性別的需求了。

（四）在性別歧視之禁止部分，受訪者認為所服務的單位在職務或業務安排上有性別刻板化的佔了 37%,另外,不表示意見的亦佔了 3 成,而在進一步分析，男性則比 3 成為高，其他不表示意見者，亦各佔了 3 成，顯見警察勤務的安排，不見得女性覺得不公平，男性或許還自覺受到影響而似認為有被加重勤務之感，即可能覺得正因為身為男性，反而被迫分擔女性的勤務，這也是另一種性別歧視。

而在組織是否會拔擢特定性別方面，男女各有 3 成，認為升遷會受到性別因素之影響，不表態者及持相反意見者亦佔了 3 成，顯見性別因素在警察單位，確實有干擾的成分存在。

（五）在促進就業平等方面，會因怕影響考績，而不願是申請「育嬰留職停薪」者，男女各佔較高的比重，尤其是男性警察人員表示不願意請是類之假者，更直逼五成之比例，此種現象符合高度紀律之行政組織文化的特性。

（六）在性別比例方面，女性認為所屬之組織單位並沒有積極提升主管職之性別比例，約佔 2 成左右；而男性認為組織已積極拔擢女性主管者，卻佔了 3 成 4，明白表示沒有積極拔擢者也僅佔 16%而已。顯見男女警察對性別平等的看法有落差，男性警職人員覺得性別平等的呼籲，已有得到一定的重視；而就平時的了解所知，女性警職人員卻也因為未被公平對待而覺得委屈，所以女警認為單位未有積極的提升主管職的性別比例，男、女警職人員對此一議題之認知，顯有不同。對於女性警職高階人才的培育，仍應持續加強。

（七）在性別意識培力方面，可看出現在的警察機關內多有依規定實施性別主流

化課程，但認為受訓課程對業務推動沒有實質幫助者，男性高達 3 成 8，沒意見者佔 2 成 8，比例皆高過於女性警察的認知，這種現象某些層面來看，也反映了陽剛型的組織變化中父權體制的觀念影響。一般而言問卷較少出這種反向題型，而本問卷係故意出此類題型，期望探知男性警察的真正想法，蓋因於平時私下聽聞男警或不分男性高階警官對於政府推動性平業務，及開設性平課程並不真的支持，甚或常有抱持應付或完成政策需要的看法，故問卷第 13 題，多表示所服務單位有服膺政策要求開設性平課程，但第 14 題旋即問到認為對推動警察業務有幫助嗎？果然問出與一般私下了解的情況一致。這種情況特別在崇尚高度紀律的行政組織、男女比例懸殊且居高位者多為男性之所謂陽剛型文化的體系尤然。這只能表示，行政院未來仍應以政策使命要求警察機關，繼續深化性平課程及強化性別意識培力，方能落實國家的性別平等政策。否則，要警察機關實踐性平政策，恐受到傳統父權意識形態的阻礙，而不易推動。

然而，在討論案例方面，共同顯出一項重要的訊息卻是：警察的性別意識，有再強化的空間，不管是在自我生活的修持，與同事相處的問題，或是值勤時的態度。而對多元性別者的觀念及對待態度更是需要加強教育，與人民生活息息相關的第一線執法人員，對性別人權的重視，不可不慎。

二、研究建議

綜上研究發現，從憲法所昭示的人權理念，及問卷調查的顯示情況來看，在實務上，吾人試擬研究建議如下:

（一）加強警察性平法制的認知，強化警察性別人權教育

從調查中得知，警察對性平相關法制仍有人表示尚未清楚，故建議於養成教育中甚或是警察單位辦理常年訓練時，加強研習，方能於實際到任服務時，活用各項法制，並宣導相關之國際人權公約(如CEDAW)、方能對各類性別人口的人權有更好的執法品質與人權保障。另外，針對女警部分，似可多加強鼓勵其對警察核心工作的認知，並跳脫其以女性身分為自我設限的理由，但不可否認的，女性執勤時的安全問題，仍是必須予以周延考量的，是為維護執法者的安全所不可或缺的思維。另外在員警在職訓練中，開設相關性別主流化課程時，能先做好受訓人員對訓練需求的探知，了解自己所需要的性別課程方向為何(即訓練需求評估)？如此將能讓性別主流化政策的推展更加落實，以培養出更具性別敏感度的現代警職人員。

（二）發揚 CEDAW 精神，落實警察友善職場環境

我國以訂頒《CEDAW施行法》向聯合國及國際社會宣示我國將致力於消除對婦女一切形式歧視，並高舉性別主流化之大旗，倡議落實各類性別者之人權，以維護性別正義，故各類政策人員與其執掌之相關法律及政策，皆應逐步完成檢視，並檢討改進。警政單位宜積極研擬回應時代需求的警察性別政策，雖然從前面的調查發現，在硬體環境方面的建置已獲大多數男女員警的肯定，然若能在人力資源管理及勤務的安排上，有更適切的作為，不是都只讓男性負責艱鉅的勤務，而是在協女性助完成在育兒等特殊生涯階段的任務(如懷孕、哺育及養育幼兒期間的責任與需求)，並在工作環境的設計及管理作為上做更具彈性且符合人性化的安排，則男女警職人員皆可安心工作，發揮自己之所長，方為貫徹CEDAW精神之道。

（三）增加對多元性別的認識，以同理心端肅執勤的態度

從前開案例可知，警察對多元性別的觀念猶待充實，因此，建議從養成教育開始，就應融入多元性別的課程與案例教學，而非對某些性別議題默諱不談，或忽視其時代意義而予省略。由於警察單位有其父權文化體制之特性，以陽剛表現為強勢，而拒陰柔形象示人，但仍期望在當今普遍接受多元文化差異之情況下，警察可以更秉持同理心，了解不同性別傾向者，讓對各類人民的服務態度更加具備友善性，如在查緝及執法時，面對可能的多元性傾向或跨性別者，避免有造成性別歧視的誤解，當可更加落實性別人權的友善性。故警政高層及各警察單位主管應加強此一對多元性別的尊重及認識，共同提升為民服務之品質。

總而言之，從我國憲法對人民權利的保障，到連結國際人權的時代意涵，應從教育宣導開始，透過一次又一次的案例檢討，讓我國培育的警察不僅專業技能優異，更是了解人性、符合人權理念作為，堅強而有禮、有人文品味的正義執法者。

參考資料

朱政憲(2009)。女警的工作適應與組織調適之研究-以台中縣警察局分駐(派出)所為例。私立逢甲大學公共政策學系，未出版，台中。

朱源葆(2000)。警察角色、組織與執法型態。警專學報，第 3 卷第 1 期，頁 263-299。

吳真真(2008)。憲法平等權案例分析。李銘儀(主編)，憲法體制與人權教學：本土案例分析。台北：麗文文化。

吳慈恩、黃志中(2008)。婚姻暴力醫療處遇。台南：復文圖書股份有限公司。

李湧清(2004)。警察勤務理論與實務(增訂五版)。臺北：揚智。

李秉叡(2009)。全球論述中的性別平等—以性別主流化為例。世新大學碩士學位論文，未出版，台北。

林麗珊(2013)。執法人員對多元性別之基本認識。行管學報，第 9 卷，頁 1-24。

林芳玫(2009)。性別主流化在台灣：從國際發展到在地化實踐。新世紀智庫論壇，第 45 期，頁 32-38。

邱文達(2014)。你被歧視了嗎？--CEDAW 生活案例手冊。財團法人婦女權益促進發展基金會編著，頁 18，頁 143-147。

邱華君(1991)。警察學通論。台北：茂昌。

高雄市政府人事處 103 年性別主流化宣導教材，取自：http://kpd.kcg.gov.tw/index.aspx

張憲庭(2006)。從性別刻板印象談國小兩性平等教育的實施。研習資訊(教育人力與專業發展)。第 23 卷第 1 期，頁 83-88。

張瓊玲(2012)。性別意識在文官制度中的發展與影響。國家菁英季刊，第 8 卷第 2 期，頁 67-84。

張瓊玲(2014)。以公平正義觀點再造警察性別政策。警專學報。第 5 卷第 7 期，頁 99-130。

教育部公布之性平法及公聽會實施計畫修訂日期 102 年 9 月 10 日

梅可望(1995)。警察學原理。桃園：中央警察大學出版社。

許素蘭 (2007)。談女性勞工於職場中的玻璃天花板效應。石油勞工(勞工權益)，第 378 期。

陳宜倩(2011)。性別自主決定、婚姻自由與跨性別人權—試評德國聯邦憲法法院 1 BvL 10/05(2008)判決。歐美研究。第 41 卷 3 期，頁 801-848。

陳惠馨(2005)。女性主義法學與性別主流化。律師雜誌，第 313 期，頁 15-37。

黃長玲(2001)。從婦女保障名額到性別比例原則—兩性共治的理論與實踐。問題與研究，第 40 卷第 3 期，頁 69-82。

黃建樺 (2011)。基層女警內、外勤工作適應與滿足感之比較研究。銘傳大學公共事務學系碩士在職專班學位論文，未出版，台北。

經濟部能源局，取自：http://web3.moeaboe.gov.tw/ECW/GENDER/content/Content.aspx?menu_id=729

銓敘部(2013)。銓敘統計年報(102 年)，檢視日期 103 年 8 月 22 日。

衛漢庭、陳牧宏、徐志雲(2014)。同志友善醫院：健康照護平權指標。臺灣醫學，第 18 卷第 3 期，頁 333-337。

Economic and Social Council (ECOSOC). (1997). “Agreed Conclusions 1997/2.” in http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refworld/rwmain? docid=4652c9fc2. Latest update 1 December 2008.

Taylor, Viviene. (1999). Gender Mainstreaming in Development Planning. London: Commonwealth Secretariat.

True, Jacqui and Michael Mintrom. (2001). “Transnational Networks and Policy Diffusion: The Case of Gender Mainstreaming.” International Studies Quarterly45, 1: 27-57.