

# 推動性別主流化之過程評估： 架構建立與先導研究\*

彭滄雯、李秉叡\*\*

## 《摘要》

行政院各部會自 2005 年 10 月起，展開為期 4 年的第一階段「性別主流化實施計畫」，已在 2009 年底告一段落，也產生了對執行過程之評估的需求，以回饋第二階段計畫之進行。基此，本研究參考歐盟研究各國性別主流化執行經驗的評估架構，以及國際間性別主流化相關文獻的討論，針對第一階段各部會執行性別主流化實施計畫的情形，設計一套包含目標、行動者與工具等 3 個構面、6 個子題的評估架構與問卷題項。接著，作者將問卷發送給各部會性別業務承辦人，進行了一次先導研究，以瞭解第一階段性別主流化推動概況，以及本套評估架構的適用度。本文除了逐一說明 6 個子題的評估結果之外，也在最後的討論中，從題項設計及資料蒐集策略等方面，檢討本次前導研究的經驗，並提出對於未來正式的過程評估之建議。

[關鍵詞]：性別主流化、過程評估、執行評估、評估架構、先導研究

---

投稿日期：99 年 1 月 13 日；接受刊登日期：99 年 12 月 22 日。

\* 本文受國科會專題研究計畫（NSC 98-2410-H-128-022-MY2）及世新大學重點學門計畫經費補助而完成。論文初稿曾發表於 2010 年 1 月世新大學行政管理系主辦之「政治管理學術研討會」，感謝評論人黃長玲教授對本文的鼓勵與建議。也感謝兩位匿名評審的寶貴意見。

\*\* 彭滄雯（主要通訊作者）為世新大學行政管理系副教授，e-mail: ypeng@mail.shu.edu.tw。李秉叡為世新大學性別研究所碩士，e-mail: leelitelife@gmail.com。

## 壹、前言

「性別主流化」(gender mainstreaming)是1995年在北京舉行的聯合國第四屆世界婦女大會決議之重點工作。以最簡要的定義來說,性別主流化的核心目標就是將「性別平等」的理念變為「主流」,因此,它強調性別業務不是單一(婦女)部會的責任,而必須橫向地連結所有部會共同推動。我國接受性別主流化的框架雖然較晚,但也掌握了這個橫向連結的基本原則,自2005年10月起,行政院各部會開始實施為期4年的「性別主流化實施計畫」,<sup>1</sup>以行政院婦女權益促進委員會(以下稱婦權會)所建議的6大工具(性別平權機制、性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估、性別意識培力)為主要推動策略,並廣泛地結合民間婦女團體與學者專家的參與,「從無到有」地逐步將這項概念帶入行政院38個部會成為例行業務。因此,性別主流化的工程不僅是「國家女性主義」(state feminism)在台灣發展的新里程(楊婉瑩,2004);從公共行政與民主治理的角度而言,也是一場民間團體及公部門各單位間跨域合作,逐步深化參與式治理建制的一場新實驗。

第一階段的「性別主流化實施計畫」已於2009年底屆滿,走過了推動初期「完全沒概念」、爭議與磨和的階段,目前各部會的性別主流化業務,已經相對較為穩定與制度化,並順利進入第二階段的推動。針對性別主流化推動的過程與經驗,儘管國內有些學者已經陸續提出相關檢討(黃淑玲,2008;彭滄雯,2008),不過均係以參與觀察或深度訪談等質化研究方式來蒐集資料,侷限於主要行動者(相當於政策制定者)如婦權委員、各部會性別聯絡人等的觀點,缺乏較為整體、鉅觀層次圖像的掌握。因此,在此時刻進行一項較大規模的評估有其必要,以搭配前述質化研究的發現,回饋未來的實施計畫內容。基此,本研究的主要目的之一,就在於設計一項可以大規模、量化操作的評估架構。又因第一階段的性別主流化實施計畫僅三年多,許多建制與措施都還在實驗與初始執行階段,要對計畫的實質影響(例如女性地位或性別關係是否改善)進行「成果評估」(outcome evaluation)言之尚早,故本研究所發展出的架構係屬所謂「過程評估」(process

---

<sup>1</sup> 四年計畫又可分為培訓(2005.10-2006.3)、試辦(2006.4-2006.12)及推廣(2007.1-2009.12)三個階段。

evaluation)。<sup>2</sup>

在評估研究的領域內頗具權威的 Rossi、Freeman 與 Lipsey 等學者 (1999) 將政策或計畫評估分為 5 個領域 (domains)，分別是計畫需求的評估、計畫設計邏輯的評估、計畫執行或輸送的評估、計畫結果或影響的評估、以及計畫成本效益評估。其中，計畫的執行情形或服務輸送的評估，就是許多人所謂的「過程評估」或「執行評估」。Rossi 等人指出，過程評估可以適用於一項剛推出的新計畫，以瞭解這項計畫的設計與操作有無問題；它也可以用於一份已經發展得很成熟並且有口碑的計畫，此時的評估重點則是執行過程或服務遞送方式是否確實；此外，過程評估也常出現在一份完整的影響評估報告內，因為要解釋一項計畫的影響與成敗，勢必也需要從計畫執行的內容與過程來檢討起。不過，對於像性別主流化這樣一項新興但又將持續進行多年的計畫而言，不可能等到影響評估階段才順便進行過程評估，而必須及早發現問題，以求監督改善。

Gomby 與 Larson (1992) 界定了過程評估的幾個面向，包括確認計畫執行內容是否與原本的目標與期待相符、影響執行的因素有哪些、執行單位所需資源與能力 (capacity) 是否足夠等等，以作為監督與改善後續執行的依據。Bustelo (2003: 388) 則強調針對性別主流化的過程評估，尤應檢視不同部門與單位的協調過程，因為性別主流化的精神就在於不同角色利害關係人的協力合作。在這些基本認知下，本研究參考歐盟委託的「性別敏感及友善女性之公共政策：進展與影響的比較研究」(Gender Sensitive and Women Friendly Public Policies: A Comparative Analysis of Their Progress and Impact, 通稱 EQUAPOL)<sup>3</sup> 的分析架構，以及國際間對於性別主流化的相關檢討文獻，針對行政院性別主流化的推動過程，建立了一套包含目標、行動者與工具資源等面向的評估架構和題項。

除了評估架構與問卷的設計之外，本研究另一目的是實際操作一次先導研究 (pilot study)，以瞭解本套評估架構有無需要改進之處。先導研究的目的是在於瞭解一項研究設計與方法的操作之可行性與適切性，以回饋正式的研究設計，使之更為嚴謹可行 (Yin, 1994)。本研究選定了公部門的第一線政策執行者進行半開放式的

---

<sup>2</sup> 必須說明的是，作者在設計本研究之評估架構及實際執行資料蒐集的過程中，尚未意識到本研究可歸類為評估研究類型中的過程 / 執行研究，而是在寫作及修改論文之際，才以後設的分類重新釐清本研究的定位。

<sup>3</sup> 本計畫為歐盟第五屆綱要計畫之一，完整的研究成果可參見其計畫專屬網頁，網址為 <http://www.equapol.gr>。

問卷調查，並未納入其他不同角色的利害關係人（如婦權委員、婦女團體等）之意見，也未與其他檔案資料（如部會成果報告與統計等）進行交叉檢證，因此僅能代表政策「執行者」的主觀認知評估。但是 39 位主要執行者的認知與經驗，仍足以讓我們對於計畫執行過程的概況與挑戰有基本認識，當然，作為一先導研究，最終目的仍在於讓後續正式的過程評估之設計與執行可以更為完備。

以下在第二節將先介紹 EQUAPOL 研究架構及其他性別主流化相關文獻的檢討，說明本研究評估架構之設計理由。接著在研究方法一節，說明作者根據三大評估構面所設計之問卷題項，以及先導研究的資料蒐集過程。第四節簡要呈現與分析先導研究的發現。最後在第五節，將根據先導研究的經驗與發現，針對此一評估架構的設計與執行方法提出檢討，並對未來更大規模的過程評估研究提出建議。

## 貳、評估架構之建立

### 一、EQUAPOL 評估架構與本研究之修正

本研究評估架構係參考是由歐盟執行委員會資助的 EQUAPOL 跨國比較研究計畫。這項計畫自 2002 年到 2004 年執行，旨在瞭解歐洲各國在性別主流化的框架下，將性別觀點納入公共政策的過程及進展，選取的研究對象包括比利時、法國、希臘、愛爾蘭、立陶宛、西班牙、瑞典、英國等 8 國。由於 EQUAPOL 也是對於持續進行中的政策計畫加以評估，並回饋後續改進方向，與本研究動機頗為相符；加上該研究團隊將性別主流化的觀點與民主治理相扣合，與本研究的基本關懷相似，因此為作者所參考應用。

EQUAPOL 的特色在於採取質化的途徑進行評估，透過文件分析（包括各種政策文本、政府年度報告、會議紀錄等）、深入訪談（參與決策、執行過程的各種利害關係人）、參與觀察（訓練課程、行政會議）等方式，進行資料的蒐集與分析。而其評估重點則包含 3 個部分（Daly & Clavero, 2003）：測量性別平等政策執行進展（measuring progress in implementing gender equality policies）、評估性別與政策品質的關係（assessing the relationship between gender and policy quality）、良好實踐的辨認與評估（identification and assessment of good practice）。

在執行進展方面，EQUAPOL 關切的主要是性別主流化的目標、方向、規模與監督機制，也就是實質的執行內容與機制，其探究的問題包括：主要行動者對於性

別平等與不平等的瞭解為何？性別平等政策預定輸出的內容項目為何？如何對抗不平等及追求平等？有無不只一項性別平等途徑？不同的性別平等途徑有無互補？性別平等程序影響所及範圍如何？決策與執行的主要行動者為誰？女性在管理層級的比例？有什麼樣的監督與評估機制？

第二部份的評估面向所定義的政策品質，指的是性別主流化推動過程中的民主與效率，包括利害關係人的參與程度、決策的證據基礎、各部門間的橫向合作情形等。具體問題包括：決策過程是否擴大更多的行動者參與，是否促進了跨部門的合作？決策的相關資訊與證據基礎有多大程度的改善？性別的加入，有無使得國家政策制定因為考量各種群體的不同需求，而變得更具涵納性？性別是否有助於建構政策結果的更佳定義，如目標和指標等？

第三部份所謂的「良好實踐」，是指那些確實能夠有助於性別主流化之推動的政策工具或策略。透過良好實踐的指認和推廣，可以強化性別平等政策執行的進展。因此在這個構面下 EQUAPOL 提出的問題包括：是否一些特定的取向和方法，能夠將性別平等考量帶入公共政策之中並生產出較佳的結果？特定行動者的介入是否生產出更好的性別平等政策？那些方式是能成功克服障礙以達成性別平等的方式？

在參考了 EQUAPOL 的 3 面向架構與相關提問之後，鑑於前述各面向內有一些問題相互重複或重疊，例如有關「計畫目標」的問題，就重複地出現在前兩個構面內；有關「行動者」的問題，也同時出現 3 個構面內，容易引起混淆。因此，本研究將前述 3 個構面的定位重新區隔，並且考量台灣性別主流化執行過程的特點與元素，而建立新的評估構面如下：

(一) 性別主流化的**目標與內容**為何：這是一個關於「推動什麼」(what)的提問，也就是女性主義學者 Eveline 與 Bacchi (2005) 在檢討世界各國推動性別主流化的經驗之論文標題〈我們在性別主流化中，主流化了什麼？〉(What Are We Mainstreaming When We Mainstream Gender?) 在國際間許多對性別主流化的檢討文獻中，許多都是針對實質內容定義的檢討，彭滄雯 (2008) 從對於台灣公部門性別聯絡人的訪談或某些單位業務報告資料分析中，也發現對於性別平等定義的模糊甚至誤解，是一個值得關切的問題，因此本評估架構將包含 EQUAPOL 的構面一，有關推動內容與目標的提問。

(二) 誰是性別主流化這項工程的**關鍵行動者**：這是關於「誰在推動」(who)的提問。性別主流化在世界各國，都是由政府文官與民間婦女權益倡議者

合作推動，在台灣也不例外，除了婦權會委員有三分之一的民間婦女團體代表及三分之一性別學者專家之外，各部會也都比照婦權會設置了「性別平等專案小組」，廣邀民間團體及學者的參與。因此，本研究採納了 EQUAPOL 構面一與構面二當中對於「行動者」的關懷，希望瞭解在台灣性別主流化推動過程中，民間參與的模式、程度及其影響，讓我們對性別倡議過程中的民主治理經驗，有更多反省與累積。此外，就公部門本身而言，各部會內哪些人在性別主流化的推動上扮演關鍵角色，也是應當瞭解與評估之處。

(三) 什麼是推動性別主流化的**良好工具與支援**：這是一個攸關 how 的提問，呼應著 EQUAPOL 研究當中對於「良好實踐」的探詢。在台灣本土的脈絡中，特別值得評估的就是婦權會所提出的 6 大工具，在各部會被如何地認知與評價。與前兩個提問相較，這個問題更具有台灣本土實踐的代表性，因為這 6 項工具是本地性別學者專家參考國際經驗之後的創制，在推動過程中，也經由實作經驗及行政文官的回饋，而持續有所修正。因此，本研究擬針對這 6 大工具的優勢或缺點做一瞭解，以期在實務面上能對於性別主流化第二階段的推動策略，以及其他需要的資源/支援，提出回饋改進建議。

## 二、相關文獻對於前述構面的討論

在確立了前述 3 個主要評估構面之後，以下回顧國內外性別主流化相關文獻對於這 3 個構面之討論，以作為探討本土經驗時觀察與思考的基礎，亦能回應國際間許多女性主義者的檢討。

### (一) 目標與內容

國際文獻中對於性別主流化推動**目標與內容**的檢討，主要在於各種政策計畫內容所想像的「性別平等」，其實頗有歧異，但往往被略而不談。這些歧異可藉由 Walby 提出的相同 (sameness)、差異 (difference) 和轉化 (transformation) 三種性別平等模式來說明 (Walby, 2005；彭滄雯、李秉叡，2007)：

第一種「相同」模式，將性別平等定義為相同對待 (equality as sameness)，因此在政策主張上，強調男女應有同樣的機會和權利，反對因為性別而有的不同待遇。這個模式的缺點是漠視了男女結構性的不平等，即便爭取到平等的權利與機會，最後仍然得不到平等的結果。此外，Squires (2005) 也提醒相同模式往往將男性定義為中性的標準，而女性則是這標準之下的差異，因此複製了父權定義的秩

序。

第二種「差異」模式反映的是對於前述「相同」模式的批判，強調女人的觀點，也特別關切女性不同於男性所特有的負擔，例如家務、托育、照顧等責任。因此這個模式下的政策主張，反映在各種女性實質需求（*practical needs*）的協助設施，例如托育服務、女性成長團體，及各種保障名額或比例之積極行動（*positive action*）規定上。然而，這個模式可能落入的陷阱是將男性與女性進行本質化的二分，亦即，將男、女視為必然的、天生的具有差異，而不是去挑戰建構這些差異背後的父權結構。因此，在主流化的過程中，此一途徑雖然具有設定新議程的能量，卻可能是固著（*reify*）男、女性別二分的本質主義（*Squires, 2007*），且未挑戰男性角色。

因此，第三種強調「轉化」的性別平等模式，從後結構女性主義的角度出發，主張超越男女二元對立的想像，承認不論「男人」或「女人」都有多重處境的可能，必須看見單一性別內的各種差異（族群、階級、年齡、性傾向等不同），某些條件下的男性也可能是弱勢族群。且如果男人不改變，許多女人的處境不可能改變（*Verloo, 2001*）。簡言之，轉化途徑不會只停留在女性需求的滿足，而企圖改變不平等的性別關係現狀，及打造多元平等的性別關係（*Yuval-Davis, 2006*）。

對許多女性主義者來說，前兩種性別平等模式，因為並未挑戰父權的性別秩序，而被質疑能有多少效果。如 *Rees (1998)* 就認為只有第三種「轉化」模式才能帶來性別關係的真正改變，達到主流化的初衷。其他學者如 *Walby*、*Squires* 等，則並不反對在實務推動上，以相同或差異模式作為策略，但是必須認清就性別平等的目標而言，仍只有第三種的轉化模式，才能回應多元差異的新興政治。畢恆達與彭滄雯（2008）也以台鐵設置女性車廂的實驗計畫為例，說明性別平等定義如果沒有嚴加檢視，可能反而推出許多以「性別」為名卻強化既有刻板印象的施政計畫。因此在實務上，性別平等的政策內涵如何？是否有抵觸轉化性平等的願景，是 EQUAPOL 的主要提問之一，也是本研究在「目標/內容」這個構面上的檢視重點。

而除了前述關於平等內涵的審議之外，另一個檢視性別主流化內容與目標的角度，則是去看性別主流化的各項計畫是屬於「制度面行動」（*institutional activities*）抑或「操作面的行動」（*operational activities*）。前者是指改變組織的動態、結構、程序和政策，以做好後者—在實際的政策或計畫中加入性別角度的反省以促進性別平等—的準備（*Jahan, 1995*）。在推動初期階段，制度面的準備是必要的，但性別主流化要真正對社會發揮影響，勢必是在操作面上投入性別觀點，改變

政策內容與資源的配置。

## (二) 關鍵行動者

在行動者這個構面上，首先值得關心的是性別主流化推動過程對民主治理的意涵。Beveridge、Nott 與 Stephen (2000: 269-270) 將性別主流化在不同的政府體制中的推動模式分為兩類：專家官僚模式 (expert-bureaucratic model) 及參與民主模式 (participatory-democratic model)。前者是由「性別專家」提供各種概念與教育上的指導，其後由各層級官僚加以執行推廣，而形成專家官僚主導的模式。後者則是透過委員會或諮詢體系等管道，讓民間婦女或性別團體的行動者，能夠在體制內表達意見、影響決策。這兩種模式的主要差異，可以用「由上而下」與「由下而上」加以區分。

不過，在台灣推動性別主流化的過程中，其實「性別專家」與「民間團體」往往具有重疊的身份 (楊婉瑩, 2004; 彭滄雯, 2008)。因此，將外部行動者硬是二分為「專家」與「民間團體」，在台灣脈絡下較不具意義。相對的，作者認為在民主治理的這個層面，更值得關心的本土問題是決策主導權的歸屬，也就是林芳玫 (2009) 所討論的「主流化 vs. 被收編」的問題。據此，本研究修改 Beveridge 等人的分類，將性別主流化的參與決策模式區分為內部主導 (指行政文官主導)、外部主導 (指民間團體及專家主導) 及協力合作 (指兩者影響力相當) 等 3 個模式。

至於在官僚體系之內，又是哪些行動者扮演關鍵角色，也是一個值得深究的問題。Malloy (2000) 以她觀察加拿大「安大略省婦女委員會」(Ontario Women's Directorate) 運作十多年的經驗，指出婦運議題若想在體制內獲得重視，必須有上位者的政治意志支持；但如果回溯有關政策執行的經典文獻 (Lipsky, 1980)，則強調第一線執行者往往才是影響政策「做些什麼」(議程設定) 以及「做到什麼程度」(實施程度) 的關鍵角色。因此，目前台灣性別主流化推動的主要議程設定者，在各部門內究竟是哪些人？有無差異？也將列為本研究的評估重點。

## (三) 工具與資源

Squires (2007: 68) 指出性別主流化的推動係「結合 (潛在的) 基進性別概念以及主流化的技術」，也就是一方面需要在觀念上，對於性別不平等進行結構性分析，並且提出平等的願景；另一方面則需要透過各種「影響主流」的政策工具及活動，以求改變官僚體系。但是，什麼樣的工具對性別主流化的推動最為有效，其實也是值得檢視的課題。熟悉官僚行政理論的人，都知道所謂「外部控制 vs. 內部控



制」的辯論（陳敦源，2002）。前者指的是從外部設計一套嚴密的監控與獎懲機制，來督促官僚的配合；後者則認為重點在於改變官僚的內部價值系統，當所欲推動的目標價值被官僚所認同，自然可以有效推動。

而台灣目前推動性別主流化的「6大工具」（性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估、性別意識培力、組織再教育），可以說同時運用內部與外部控制的技術：一方面透過研考單位的績效考核與獎懲機制，督促各部會單位必須配合運用這些工具；另一方面則希望在操作這些工具的同時，達到觀念改造的目的（黃淑玲，2008）。因此，在成果評估上，目前較難以二分的方式認定究竟「外部控制」或「內部控制」策略何者較為有效。倒是值得區辨與追問的，是從使用者的角度而言，哪一種工具最能發揮功效，及其理由。因此這將列為本研究評估的一個重點。

除了工具之外，整體而言，性別主流化的推動有哪些資源與支援？目前的資源與支援是否足夠？也是值得評估的重點。正如同 Malloy (2000: 271) 分析加拿大婦權機制運作的經驗時，指出成功運作的四項前題，除了前面提到過的（1）「上級（首長）的政治意志」之外，還需要有（2）「明確且已建立的政策典範，其相關概念和原則都有清楚的定義」、（3）「充分的組織及其他資源，可以維持該機制在官僚體系內的地位及影響」及（4）「活躍的政策社群在背後支持，持續貢獻於該機制的發展」等條件。林芳玫（2009）整理聯合國經濟社會理事會的文書，也指出明確的政治意志及充分的預算與人力資源，是推動性別主流化的基本要件。據此，本研究也將針對推動過程擁有的支援與資源之充分與否，進行初步的評估。

### 三、小結

在參考了 EQUAPOL 的架構、國際間相關文獻的討論，以及考量國內主流化的推動特色與進程之後，本研究重新建立的性別主流化過程評估架構，可總結為以下 3 個構面、6 個子題：

#### （一）目標與內容：

1. 各部會性別主流化的計畫目標與推動方向，反映了什麼樣的性別平等模式（平等、差異或轉化）？
2. 計畫內容有無兼顧制度面與操作面的改變？

#### （二）關鍵行動者：

3. 各部會內部對於性別主流化的「議程設定」與「實施程度」，誰扮演關鍵

角色？

4. 組織內部與外部的行動者，有著什麼樣的互動模式（內部主導、外部主導或協力合作）？

（三）工具與資源：

5. 各部會評估認為「6大工具」何者對於性別主流化的推動較有幫助？
6. 其他相關資源與支援是否充分？有哪些不足？

## 參、研究方法

### 一、問卷設計

在評估架構初步擬定之後，本研究據以設計一份結構式的問卷。必須特別說明的是，在問卷設計初期，作者原本希望延續 EQUAPOL 的質化評估精神，將重點放在回答者的**理由與論述**，而不僅是態度**比例**的統計，因此設計了一份半結構式、完全為開放題項的訪談大綱，並且展開面對面訪談的約訪。但在一兩星期的約訪過程中，遭遇到非常多的挫折，即使同意受訪者，也多希望是以填寫封閉式問卷的方式來作答，而非接受訪談。為了增加受訪者的回答意願與本研究擴大規模操作的可行性，同時也意識到國內確實缺乏一套簡單的結構式評估問卷，可以進行較整體性（而非少數個案）的態度及基本狀況的瞭解，因此作者隨即進行大幅修改，將訪談大綱改為結構式問卷。

然而，基於性別議題本身的複雜度與答案的多元性，作者認為某些問題仍須保留開放題形式，以避免引導回答之嫌。因此，最後定稿的問卷，是採質量化題目兼具的途徑—在答案項目較為固定者，作者會給予封閉式的答案選項（但仍會有一個「其他」選項以保持開放性）；但在答案的不確定性較多，需要開放答題的題項，則仍然保持開放式提問，到資料分析階段再加以編碼，並進行統計。

表一說明了本研究問卷題項與 6 個評估子題的關係，正式的問卷格式可參見附錄一。因為這項評估的設計較具開創性與實驗性，因此仍須透過先導研究的檢驗，瞭解此一架構與題項的合適性。對於每一道題項的設計，將在下一節逐題討論統計結果時一併說明。

表一 評估構面與訪談問題對照表

構面	子題	題 項
一、 目標 與內 容	(一) 對 「平等」 的定義與 實踐	Q1. 您在推動具體工作項目時，主要預設的平等定義為何？(開放題)
		Q9. 請列出過去兩年以來，因為進行「性別主流化」，而對貴單位法令、政策、計畫或組織人事、資源分配上，所帶來的改變(具體政策或方案)有哪些？(開放題)
	Q10. 貴單位過去兩三年推動性別主流化以來，是否在哪些面向看見性別平等意識的改善、婦女地位的改變或性別關係的轉化等實質影響？(可分組織內部以及外部對象兩者而言)(開放題)	
	(二) 制 度面 vs. 操作面	Q2. 您推動性別主流化業務時的主要考量對象為誰？(請以具體政策為例)(開放題)
二、 行動 者	(三) 關 鍵行動者	Q5. 貴單位推動性別主流化業務的內容，誰扮演關鍵角色？(可複選三項但請排序)：(1) 首長(2) 性別聯絡人(3) 業務承辦/負責人(4) 婦權委員(5) 外聘委員(6) 其他部會(7) 承辦人決定(8) 其他。
		Q6. 貴單位推動性別主流化業務的程度，誰扮演關鍵角色？(可複選三項但請排序)(選項同前題)
	(四) 參 與互動模 式	Q7. 貴單位性平小組的內聘與外聘委員的發言頻率，以下描述何者較為貼近：(單選)(1) 外聘委員發言為主；(2) 外聘委員發言較多；(3) 內外聘委員發言相當；(4) 內聘委員發言較多；(5) 內聘委員發言為主。
		Q8. 貴單位性平小組外聘委員之發言，其內容主要屬於：(單選)(1) 對貴單位的會議資料加以評論；(2) 提出新的議題並加以討論；(3) 兩者皆有；(4) 其他。
三、 工具 與資 源	(五) 工 具的效 用	Q3. 您覺得以下性別主流化的推動工具或手段中，何者最具成效？(可複選三項但請排序)：(1) 性別統計(2) 性別預算性別預算(3) 性別分析(4) 性別影響評估(5) 性別培力(6) 性別平等專案小組(7) 其他。
		Q4. 您覺得以下性別主流化的推動工具或手段中，何者最不具成效？(可複選三項但請排序)(選項同前題)
	(六) 整 體資源評 估	Q12. 根據您推動性別主流化的經驗，請逐一回答以下敘述是否同意：(1) 非常同意；(2) 同意；(3) 不同意；(4) 非常不同意；(5) 不清楚。 12-1 政策目標與對象明確清楚 12-2 相關分析的基礎資料足夠 12-3 執行所需人力足夠 12-4 相關人員議題熟悉度足夠 12-5 相關資源或預算足夠 12-6 組織文化與同儕支持足夠 12-7 主管政治支持足夠 12-8 外部專業支援足夠

## 二、研究對象之抽樣與資料蒐集

要有效地評估性別主流化的實施過程或結果，應當將所有利害關係人都納入研究範圍，以瞭解不同立場和身份的行動者，對性別主流化的不同認知與評價。所謂利害關係人即是「在政策中有相關利益的個人或團體，其利益將被政府決策所影響」（Daly & Clavero, 2003）。而由於行政院各部會第一階段的性別主流化四年計畫中，係以行政機關內部改革為主力，因此廣義的利害關係人應包括各部會所有層級的文官，以及參與過相關討論的外部行動者，包括性別學者專家、婦女團體代表等。

不過，因本研究僅定位為一先導研究，主要目的在於嘗試瞭解前述評估架構及問卷題項在操作及分析上的可行性及有效性，因此先選擇以各部會性別主流化業務承辦人，作為此波研究的對象。另一方面，儘管業務承辦人不能代表所有不同位置的利害關係人之意見，但卻足以代表第一線**政策執行者**對於性別主流化的詮釋與實踐，因此，即使是一先導研究，本研究之發現仍可以讓讀者瞭解目前性別主流化在各部會內被理解與執行的概況與挑戰。

作者自 2009 年 7 月開始，透過各部會的「性別聯絡人」的推薦，<sup>4</sup> 確認各部會的「性別主流化相關業務承辦人」1-3 位。接著直接以電話聯繫業務承辦人，請求其協助填答問卷，並以傳真、郵寄或電子郵件方式回傳。在邀訪過程中，即遇到一些承辦人的拒訪，理由包括其經手性別業務時間過短（也讓作者感受到性別業務承辦人流動率似乎頗高），或業務層級不適合回答此份問卷，或覺得問卷太複雜無法回答，或直接以業務過於繁忙為由拒訪。另外還有一些承辦人，答應協助填寫之後並未回傳，經過數度追蹤，仍沒有回覆。

總計自 7 月初至 8 月底的兩個月時間，作者完整聯繫過 38 個部會的業務承辦人，除了少數部會如國防部、外交部、消保會、故宮、飛安會等等外，幾乎每個部會都直接聯繫過 2 到 3 位承辦人。其中，來自人事單位的問卷至少有 14 份，來自企畫/綜合規劃單位至少有 8 份，其餘亦有來自統計、秘書、法政等幕僚單位以及特定業務單位的回覆（有些回覆者的所屬單位不詳）。不過，整體而言，回覆狀況仍

---

<sup>4</sup> 由於各部會性別聯絡人與代理人的名單，均可以在行政院婦權會網站上找到，因此是作者進入田野最容易找到的第一位守門員。

不如預期理想，僅回收到來自 24 個部會的 39 份問卷，詳如表二。<sup>5</sup>

表二 本研究回收之問卷來源及填答人數

部會別	內政部	外交部	教育部	法務部	交通部	國防部	經濟部	財政部	勞委會	衛生署	新聞局	人事局	主計處	研考會	青輔會	原民會	客委會	經建會	農委會	環保署
總數	2	3	3	1	0	0	3	1	1	1	0	2	0	1	1	0	1	1	1	0
女性		無法辨識	3	1			1		1	1		1		1	1		1	1	1	
男性	2						2	1				1								
部會別	文建會	國科會	陸委會	原能會	退輔會	消保會	海巡署	公交會	公工會	金管會	體委會	僑委會	蒙藏會	中選會	央行	故宮	飛安會	NCC	不詳	合計
總數	0	1	1	3	0	0	3	0	2	0	1	0	1	1	1	0	0	2	1	39
女性		1	1	3			1		2		1		1	1	1			1	無法辨識	26
男性							2											1	無法辨識	9

資料來源：本研究

### 三、資料統計分析方法

為求簡單迅速的掌握先導研究的評估結果，本文採取量化方式呈現研究結果。針對部分開放式題項（如「目標與方向」構面下的四道題項），兩位作者給予固定符碼（codes），並建立各項符碼的操作性定義（稍後說明）。接著，兩位作者分頭對所有開放式題項進行編碼，並針對不一致的編碼結果，加以討論後得到共識。最後，開放題項與原本的量化題項，一併進行統計。

在統計方法上，由於有些複選題有「優先順序」之別，因此在統計上通常會予以加權。但是作者也擔心武斷賦予的權數，不見得是唯一值得參考的結果。因此，本文同時採取兩種計算方式來呈現統計結果：第一種方式是簡單加總，也就是每項

<sup>5</sup> 多數受訪者之回函係以電子郵件的附件方式直接回覆，因此儘管本問卷設計上採完全匿名方式，並未蒐集填答者資料，但作者可以登錄回覆者的單位及性別，進行統計。不過，亦有少數部會係以直接郵寄或傳真方式回函，由於不知道填答者為何人，因此性別或單位資訊無法完整掌握。

答案計為 1 分，而不加權。第二種方式則是等距加權，也就是在可以複選三項並排序的問題中，被列為第一順位的答案，計為 3 分；第二順位者，計為 2 分，第三順位者，計 1 分。透過兩種統計方式的併陳，可以避免量化加總過度武斷的陷阱，而增加評估結果的效度。

## 肆、研究發現

本節將先導研究的問卷調查結果，依據 3 構面、6 個子題的順序，搭配統計表格逐一呈現，除了討論統計結果呈現之意涵，並且直接檢討研究方法與過程中的侷限。如有引用受訪者之原文者，均加上問卷編號以資區別；編號方式除了以收件順序的數字為代號外，並在數字前加上 F 表示回答者為女性、M 表示男性、N 表示無性別資訊。

### 一、目標與內容

#### (一) 對「平等」的定義與實踐

針對性別主流化目標與內容的平等意涵此一子題，本研究以 3 個開放題（Q1、Q9、Q10）搭配進行評估。其中 Q1「您在推動具體工作項目時，主要預設的平等定義為何？」嘗試以直接了當的方式瞭解受訪者對「平等」的主觀認知與定義。Q9「請列出過去兩年以來，因為進行性別主流化而對貴單位法令、政策、計畫或組織人事、資源分配上，所帶來的改變（具體政策或方案）有哪些？」及 Q10「貴單位過去兩三年推動性別主流化以來，是否在哪些面向看見性別平等意識的改善、婦女地位的改變或性別關係的轉化等實質影響？（可分組織內部以及外部對象兩者而言）」則是瞭解在實務推動過程中，目前組織內推動的性別主流化計畫措施（Q9）以及內外部的性別論述或互動（Q10），各反映出什麼樣的性別平等想像。

由於此 3 問題均為開放題項，且目的在於瞭解對「平等」的定義，因此兩位作者必須參考既有理論來建立答案的操作定義，以利編碼。依照 Walby 的理論，目標與內容的性別平等意涵，可以分為（1）平等；（2）差異；（3）轉化三模式。但兩位作者在進行實際的編碼後，隨即發現值得針對「2、差異」的定義，進一步釐清是屬於保障名額或積極矯正性別比例的「形式差異」，或是考量女性生理特質或性別分工之「實質差異」。例如「推選各項委員會之委員時會考量性別比例之要

求」(F22) 著重於形式比例的面向，作者將編碼為「2a、形式差異」。相對的，有些答案回應了女性的現實處境之需求，如「照顧女性同仁工作時可能會有的需求，如設置哺乳室及與附近的幼稚園、托嬰中心簽約」(F26)，編為「2b、實質差異」。至於單純強調「差異」但看不出形式或實質者，如「平等之定義，個人認為是依不同類人員之需求而予以不同之待遇」(F21)，則仍編為「2、差異」。

在這個子題中被編碼為「1、平等」者，則是將平等視為「相同對待」，在政策主張上著眼於男女完全相同的機會和權利，例如「本〔單位〕同仁並未因性別差異而有差別待遇，如訓練活動並未因性別不同而去設限參與人數」(F23)。被編為「3、轉化」者，意味著其回答已經關照到改變不平等的性別關係現狀，或打造多元平等的性別關係，例如：「家庭地位的平等（例如：打破男主外、女主內的傳統觀念，落實兩性共治）…」(M10)、「本會在法制面主張不論性別均可請領該津貼，係彰顯性別平等之精神，有助於機會均等之實現」(F33)。最後，也有不少受訪者在此的答案稍嫌抽象或沒有回答，因此被編入「4、無法看出」，例如「性別平等是人類發展不可或缺的一部分，人類發展的目的在於讓人類有更多的選擇，其核心為平等、延續及培力」(F12)，或「不清楚」(N30)。

根據前述的編碼定義，兩位作者分別進行編碼，並對不一致的編碼結果進行討論以得出共識，待編碼完成後再進行統計。以下分別以表三、表四呈現這兩個問題的統計結果。

表三 承辦人對於性別平等的定義之認知(Q1，開放題)

選項(平等模式)	出現次數	百分比
<b>(1)平等</b>	<b>10</b>	<b>25.64%</b>
(2)差異	3	7.69%
(2a)形式差異	2	5.13%
<b>(2b)實質差異</b>	<b>7</b>	<b>17.95%</b>
(3)轉化	5	12.82%
(4)無法看出	12	30.77%
小計	39	100.00%

資料來源：本研究

表四 所屬單位因性別主流化而有的實質政策或意識改變（Q9、Q10，開放題）

選項（平等模式）	Q9（政策計畫）		Q10（同仁意識）	
	出現次數	百分比	出現次數	百分比
(1)平等	2	5.13%	0	0%
<b>(2a)形式差異</b>	<b>14</b>	<b>35.90%</b>	<b>11</b>	<b>28.2%</b>
(2b)實質差異	6	15.38%	5	12.82%
(3)轉化	0	0%	1	2.56%
(4)無法看出	17	43.59%	22	56.41%
小計	39	100%	39	100%

資料來源：本研究

從初步的編碼結果可以立即發現一個問題，即是「無法看出」的情況總是數量最者的一項，比例均超過三成甚至到五成，因而影響了答案分析的意義。造成這個情形的原因包括：在 Q1 中，有些受訪者跳過未答或是回答「不清楚」；有些回答則答非所問，例如「無意見，主要依法令定義辦理」（F17）或「依本部規定辦理」（M30）；還有些作者因為答案過於簡略，如「任一性別之平等」（F24）或「男、女性均能互相尊重」（F18），仍是沒有定義其所認知的性別平等。在 Q9 與 Q10 這個問題更加嚴重：因為犯了一題兩問的錯誤（一方面要問有無「改變」；另一方面又想知道平等模式），而得到許多類似「個人看不出明顯、大幅度的變化」（F19）的答案，沒有實質對內容的回答。或是許多政策成果直接以「性別」之名提出，亦未說明平等定義，例如「1. 辦理相關研討會中加入性別課程討論。2. 編撰包含性別意識在內之文宣品、書籍…」（M15），或是「不管在法令、政策、計畫或組織人事及資源分配上，均較以往重視性別主流化」（F29）等「標準答案」。

前述「無法辨認」的結果，反映出要透過「受訪者自填開放題」的方式要瞭解性別平等的認知，將會得到許多形式化、不夠清楚、或答非所問的答案。最主要原因在於無法追問以及解釋題意。作者將在最後一節對此提出研究方法的改進建議。而在扣除「無法看出」的答案之後，由以上兩表的對照，因為數字比例上的懸殊，仍可以看出一些值得觀察的訊息。亦即承辦人對性別平等的「認知」，與實務面推動性別主流化的政策與影響，在平等類型上頗有一些差距。承辦人對性別平等的認知與定義（Q1），係以「1. 平等」（25.64%）和「2b. 實質差異」（17.95%）為主要模式；但在實務面上，性別主流化不論是對政策計畫（Q9）或是同仁意識（Q10）造成的改變，則皆反映出「2a. 形式差異」（28.2%）的平等模式。後者應



與目前各部會之委員會都需要符合「任一性別比例不低於三分之一」的規範，使得「形式差異」的平等模式（女性主管的提高或性別比例的規定）成了最有實務能見度的改變。但從 Q1 看出，承辦人顯然不認為或認同「形式平等」是平等的主要定義，這也間接說明了為何在某些深度訪談中（彭滄雯，2008），會有性別聯絡人對於「三分之一性別比例原則」表達反彈。

## （二）制度面 vs. 操作面

相較於前一個子題直接詢問內容之平等意涵，Q2「您推動性別主流化業務時的主要考量對象為誰？（請以具體政策為例）」則是透過各項計畫的目標對象（target population）是內部或外部對象，來瞭解各部會推動性別主流化的規模與方向。本題也採取開放題，因此需要定義編碼。作者以「體制內外」及「性別」兩個變項加以分類為 5 個符碼，分別是（1）內部同仁不分性別，例如「以全體同仁為考量基礎，不因官職等之差別而有所不同」（F1）；（2）內部婦女同仁，例如「為符合相關法規之規定，現行主要考量對象為機關內之女性同仁」（F34）；（3）外部民眾不分性別，例如「女性、男性及第三性」（M25）；（4）外部婦女民眾；如「主要為女性參與者」（F2）；（5）無法辨識，如「視業務內容而定」（F39）。兩位作者分別針對開放式答案進行編碼，核對後並無太大爭議，統計如表五。

表五 承辦人推動性別主流化業務時的主要考量對象（Q2，開放題）

選項	出現次數	百分比
<b>(1)內部同仁不分性別</b>	<b>20</b>	<b>51.28%</b>
(2)內部婦女同仁	3	7.69%
(3)一般民眾不分性別	11	28.21%
(4)一般婦女民眾	1	2.56%
(5)無法辨識	4	10.26%
小計	39	100.00%

資料來源：本研究

本子題的答案較無「無法辨識」的情況，傳達出明確有效的訊息，即目前各部會的性別主流化的相關措施，確實是鎖定各單位內部制度與員工為主要對象，僅有一些部會也兼顧到外部服務對象。這樣的方向，就第一階段的性別主流化實施計畫而言還屬合理，因為創新的觀念或政策勢必先內部學習累積一定基礎後，才有推

廣到外部的認知與能力。不過在邁入第二階段之後，這個子題就值得特別關注，在對外的業務面上是否也有進展與規劃，否則就失去了「主流化」的原意。

另一個值得觀察與探究的訊息是，多數單位的對象設定並不限於婦女，而是「全體同仁不分性別」。這樣「不分性別」究竟是體現了主流化的真諦，不分男女都動員來思考與檢討性別不平等的問題；抑或是忽略了既有的性別差異以及女性仍有的結構性弱勢處境，去政治化的「不分性別」？同樣的數字在瞭解其背後思考模式後，很可能歸納出完全相反的詮釋。因此本題項的統計結果，未來應搭配前一子題對平等模式的檢視發現，進行綜合的詮釋評估。

## 二、行動者

### (一) 關鍵行動者

誰是推動性別主流化的關鍵角色？針對這個子題，本研究直接請受訪者回答「貴單位推動性別主流化業務的**內容**，誰扮演關鍵角色？」(Q5)及「貴單位推動性別主流化業務的**程度**，誰扮演關鍵角色？」(Q6)在既定的選項中複選3項並加以排序。因此在統計時，較無編碼定義的問題。但本文仍分別以簡單技術與加權統計兩種方式，來減少採用單一統計方式可能有的偏頗。統計結果如表六、七所示。

表六 影響性別主流化推動**內容**的關鍵角色 (Q5, 複選3項並排序)

1.未加權之簡單統計 (不分名次各算1分)		
選項	未加權分數	百分比
(1) 首長	16	17.39%
(2) 性別聯絡人	2	2.17%
<b>(3) 業務承辦/負責人</b>	<b>25</b>	<b>27.17%</b>
(4) 婦權委員	11	11.96%
(5) 外聘委員	20	21.74%
(6) 其他部會	0	0.00%
(7) 承辦人決定	0	0.00%
(8) 其他	18	19.57%
沒回答	0	0.00%
小計	92	100.00%

表六 影響性別主流化推動內容的關鍵角色（Q5，複選3項並排序）（續）

2.加權後計算結果（順位第一者計3分、第二名計2分、第三名計1分）		
選項	加權後分數	百分比
(1) 首長	40	20.00%
(2) 性別聯絡人	25	12.50%
<b>(3) 業務承辦/負責人</b>	<b>57</b>	<b>28.50%</b>
(4) 婦權委員	37	18.50%
(5) 外聘委員	37	18.50%
(6) 其他部會	0	0.00%
(7) 承辦人決定	0	0.00%
(8) 其他	4	2.00%
沒回答	0	0.00%
小計	200	100.00%

資料來源：本研究

表七 影響性別主流化推動程度的關鍵角色（Q6，複選3項並排序）

1.未加權之簡單統計		
選項	未加權分數	百分比
<b>(3) 業務承辦/負責人</b>	<b>21</b>	<b>28.38%</b>
(1) 首長	16	21.62%
(5) 外聘委員	14	18.92%
(4) 婦權委員	11	14.86%
(2) 性別聯絡人	10	13.51%
(8) 其他	1	1.35%
(7) 承辦人決定	1	1.35%
(6) 其他部會	0	0.00%
沒回答	0	
小計	74	100.00%

表七 影響性別主流化推動程度的關鍵角色 (Q6, 複選 3 項並排序) (續)

2.加權後計算結果		
選項	加權後分數	百分比
<b>(3) 業務承辦/負責人</b>	<b>56</b>	<b>29.02%</b>
(1) 首長	49	25.39%
(5) 外聘委員	37	19.17%
(4) 婦權委員	26	13.47%
(2) 性別聯絡人	19	9.84%
(8) 其他	3	1.55%
(7) 承辦人決定	3	1.55%
(6) 其他部會	0	0.00%
沒回答	0	
小計	193	100.00%

資料來源：本研究

從表六看出，在**推動內容**方面，以業務承辦人（27.17%）、外聘委員（21.74%）及其他（19.57%），首長則排名第四（17.39%）。若經過加權計算，第一名仍是業務承辦人（28.5%），但單位首長則升為第二名（20.0%）；外聘委員和婦權委員則並列第三（18.5%）。從這兩種統計方式都可以看出，受訪者普遍認為**第一線的業務承辦員**（也就是他們自己），其實對於性別主流化的內容，有最大的裁量權。

而從表七可以看出，在**推動程度**方面，如果以簡單次數加總（不加權）計算，前三名關鍵者分別是：業務承辦人（28.38%）、首長（21.62%）、外聘委員（18.92%）。而再以加權計算後，其排名順序仍相同。這意味著在推動程度上，**業務承辦人**再次扮演最關鍵角色，且與第二名的首長的差距拉大。此外，若與前一題相對照，可以看出首長對於性別主流化業務的「推動程度」之影響，比「推動方向」的影響來得大；相反的，外聘委員則是對「推動方向」影響大於「推動程度」。

從前述兩項統計結果綜合看來，性別主流化政策不論在方向與程度上，均以**第一線執行者**為主要的推動者，而其次則是首長，再來才是外聘委員。至於推動性別主流化最力的行政院婦權會委員，只在「推動內容」方面與外聘委員並列第三名。

由此可以看出，在承辦人的認知上，行政體系**內部行動者**還是比較關鍵的角色。不過，由於本研究填答者多屬於第一線執行者，其對於婦權委員影響力的認知，可能與較高層的性別聯絡人或主管有所不同。因此，正式的評估研究中，有必要擴大受訪者的階層與單位差異，並進行交叉分析，方可對於不同行動者在不同層次的影響力，有更明確的掌握。<sup>6</sup>

## （二）參與互動模式

要如何得知內部與外部行動者的**互動與決策模式**？對於這個提問，要以量化問卷方式獲得有效答案，並不容易。作者嘗試設計兩個問題，其中 Q7—「貴單位性平小組的內聘與外聘委員的發言頻率，以下描述何者較為貼近：（單選）（1）外聘委員發言為主；（2）外聘委員發言較多；（3）內外聘委員發言相當；（4）內聘委員發言較多；（5）內聘委員發言為主」—是爲了瞭解內外行動者**互動時的主導關係**；而 Q8—「貴單位性平小組外聘委員之發言，其內容主要屬於：（單選）（1）對貴單位的會議資料加以評論；（2）提出新的議題並加以討論；（3）兩者皆有；（4）其他」—則試圖瞭解誰是主要的**議程設定者**。

之所以選擇性平小組爲觀察單位，是因爲各部會都設有這樣一個平台，且該小組每三個月定期開會，針對該部會的性別主流化實施情形進行討論，因此具有可比性。就立意抽樣的角度而言，這是一類很具有代表性，適合檢視內、外聘委員**互動模式的觀察單位**。這兩個題目皆爲單選，結果統計如表八、九。

---

<sup>6</sup> 感謝評論人之一對於此點的提醒。評論人指出：「婦權會委員與性平會委員扮演的是上層結構決策者的角色，回答者所屬部會首長如果不是婦權會委員，或者本身層級較低，不曾出席過婦權會會議，自然無法瞭解婦權會委員所扮演的角色，這項問題需要質化訪談才能釐清」。作者同意不同部會甚至同一部會的不同單位，都可能影響回答者對於「誰有影響力」的認知，因此正式評估時需要擴大樣本的規模與分層代表性，同時搭配質化訪談，方能獲得一個較為公允的整體評估。

表八 性平小組內外聘委員發言頻率 (Q7, 單選題)

答項	人數	百分比
(1) 外聘委員發言為主	11	28.21%
<b>(2) 外聘委員發言較多</b>	<b>16</b>	<b>41.03%</b>
(3) 內外聘委員發言相當	7	17.95%
(4) 內聘委員發言較多	0	0%
(5) 內聘委員發言為主	2	5.13%
沒有回答	3	7.69%
小計		100.00%

資料來源：本研究

表九 性別小組內外聘委員發言內容之來源 (Q8, 單選題)

答項	人數	百分比
(1) 對貴單位的會議資料加以評論	2	5.13%
(2) 提出新的議題並加以討論	0	0%
<b>(3) 兩者皆有</b>	<b>24</b>	<b>61.54%</b>
沒有回答	13	33.33%
小計		100.00%

資料來源：本研究

不過當統計結果出爐需要詮釋之際，作者發覺這兩個題項的設計並未能精確地回答到原本想瞭解的問題——主導者及議程設定者，兩道題目的構念效度有待改進。具體而言，表八很明顯看出在性平小組開會時，是以外聘委員發言為主或較多（合計將近七成）。至於發言內容的來源，則是內部單位或外聘委員本身皆有（61.54%）。由這兩題的回答搭配看來，只能描繪出一個大致圖像，亦即外聘委員在會議中是主要的發言與意見提供者；討論的主題一方面來自承辦人員的準備，另外一方面也可能由外聘委員提出新的議題與要求。但是，發言較多實不能推論至「外聘委員是主導者」這個判斷，因為內聘委員可能在其他決策機會會內部管道上，有更大的主導權。類似地，Q8 企圖發掘外聘委員是否被既有開會議程所「帶著走」，藉此想推論出誰是主要議程設定者，卻得到壓倒性的「兩者皆有」的答案，以致於無法回答任何問題。

因此，儘管作者仍然認為性別平等專案小組的運作及開會場域，是觀察內外聘委員合作互動模式的一個合適的觀察單位，但是在題項的設計上，應當改進。例如

可以改用直接詢問受訪者「誰是議程的主要設定者」，以及「外聘與內聘委員是否有議題的主導與從屬關係」等主觀認知的題項，取代原本間接推論的「客觀指標」（發言次數）。如果需要「客觀資料」的交叉檢證，則可以對每次小組的開會記錄進行內容分析，特別是「臨時動議」由誰提出，或許亦可反映出議題設定者是哪些人。另外，質化訪談所獲得的證據或故事，也可以用來檢證內外部行動者的互動關係，以及誰是議題設定者。

### 三、工具及資源

#### (一) 工具的效用

性別主流化 6 大工具中，何者最為有效？何者較為無效？本研究以兩個直接切入的問題「您覺得以下性別主流化的推動工具或手段中，何者最具成效？」（Q3）、「您覺得以下性別主流化的推動工具或手段中，何者最不具成效？」（Q4），給予 7 個固定選項，來診斷目前各部會使用的 6 大工具之適用度，並在每一個問題後都要求受訪者回答「為什麼」。儘管並非所有承辦人都有回答開放式問題，但從一些填答者的意見中，已經可以瞭解背後的理由。以下分別說明兩問題的統計結果，作者也分簡單統計與加權統計兩種方式呈現。

表十 承辦人認為最具成效的性別主流化工具或手段（Q3，複選 3 項並排序）

1.未加權之簡單統計		
選項	未加權分數	百分比
(1) 性別統計	11	17.19%
(2) 性別預算	2	3.13%
(3) 性別分析	4	6.25%
(4) 性別影響評估	10	15.63%
(5) 性別培力	16	25.00%
<b>(6) 性別平等專案小組</b>	<b>19</b>	<b>29.69%</b>
(7) 其他	2	3.13%
沒回答	1 人	
小計	64	100.00%

表十 承辦人認為最具成效的性別主流化工具或手段（Q3，複選 3 項並排序）（續）

2.加權後計算結果		
選項	加權後分數	百分比
(1) 性別統計	27	16.88%
(2) 性別預算	5	3.13%
(3) 性別分析	11	6.88%
(4) 性別影響評估	20	12.50%
(5) 性別培力	40	25.00%
<b>(6) 性別平等專案小組</b>	<b>51</b>	<b>31.88%</b>
(7) 其他	6	3.75%
沒回答	1 人	
小計	160	100.00%

資料來源：本研究

表十是關於最具成效的工具或手段。在此可以發現不論有無加權的統計方式，其排名都依序是性平小組（29.69%、31.88%）、性別培力（25.00%、25.00%）、性別統計（17.19%、16.88%）。**性平專案小組**的運作，很明顯超越其他工具，最受承辦人的肯定。究其原因，專案小組讓參與者可以面對面溝通促成共識與學習，而且定期開會使得業務可被持續追蹤，顯然在推動這樣一項新興概念和業務時，是很必要的。如同受訪者 F2 所言：「透過專案小組定期開會，可以檢討、追蹤與修正提案計畫的進行，並可在會議上透過各單位的報告，彼此相互學習」。

位居第二名的**性別培力**，也遙遙領先其他工具，而其之所以成為承辦人較為肯定的工具之一，理由包括「可促進討論」（F28）、「從培養觀念著手」（F20）、「因為性別意識培力如果成效良好，有助於性別平等觀念之形成及鞏固，方可於行為上實踐」（F14）。由這兩項工具被肯定的原因，可以看出承辦人皆肯定觀念溝通、對話及意識啟發等「內部控制」導向的工具，是較具成效的。這說明了承辦人其實並不希望性別主流化淪於「技術官僚化」的照表抄課，而重視觀念上的改變。至於第三名的性別統計，則是發掘及診斷性別問題的實證基礎，其重要性簡單易懂，也對各部會理解性別平等的現況，有直接的幫助。



表十一 承辦人認為不具成效的性別主流化工具或手段（Q4，複選 3 項並排序）

<b>1.未加權之簡單統計</b>		
選項	未加權分數	百分比
(1) 性別統計	4	9.30%
<b>(2) 性別預算</b>	<b>14</b>	<b>32.56%</b>
(3) 性別分析	6	13.95%
(4) 性別影響評估	7	16.28%
(5) 性別培力	5	11.63%
(6) 性別平等專案小組	4	9.30%
(7) 其他	3	6.98%
沒回答	13	
小計	43	100.00%
<b>2.加權後計算結果</b>		
選項	加權後分數	百分比
(1) 性別統計	9	8.41%
<b>(2) 性別預算</b>	<b>38</b>	<b>35.51%</b>
(3) 性別分析	11	10.28%
(4) 性別影響評估	15	14.02%
(5) 性別培力	15	14.02%
(6) 性別平等專案小組	10	9.35%
(7) 其他	9	8.41%
沒回答	13	
小計	107	100.00%

資料來源：本研究

至於「最不具成效」的工具或手段上，從表十一可以看出，不論是否加權，都以「性別預算」最不受青睞。究其原因，多數填答者指出它的定義模糊，業務單位無法界定哪些屬於「性別預算」，與「婦女預算」又有何差別，因此會有受訪者認為「重點還是在於前端性別意識的提升與性別影響評估的差異，才能促成行動的實現」（F16），但這樣的說法反映卻恰恰使得性別主流化只淪為紙上談兵，若沒有預算的支持，理念如何可能化為行動？

此外，也有承辦人的理由是預算編列之後難以改變，因此性別預算的操作往往淪為形式化的書面作業。如 F21 所言：

因各部會預算有限，似乎有關性別預算之資料提供，係就原有預算中，僅對於與性別有關工作項目之預算另臚列出來而已，並無實質因預推動性別平等相關政策而有增加預算之功能（F21）

F21 的反省指出了目前性別預算沒有發揮功能的關鍵，也就是這項工具必須能夠有效融入行政部門編置預算的流程，在計畫初擬的先期階段就操作，才有發揮影響力的空間。目前操作上的問題，顯然反映了這項工具的教育和溝通仍顯不足。

除了性別預算之外，其他工具並沒有明顯遭到否定者。惟在加權之後，「性別培力」和「性別影響評估」並列為「不受青睞」的第二名。因此其原因也值得一探。對於性別培力，某些承辦人否定其成效的理由是「較屬長遠計畫，其效果較無法顯而立見」（M31），「性別培力的中文翻譯，不易讓一般民眾或初接觸的人員瞭解其意義」（F22）。至於性別影響評估，雖然是第一階段行政院婦權會與婦權基金會花費最多心力設計操作細節的一項工具（包括撰寫「操作手冊」及個案範例等），但其能夠發揮的功能與影響，在許多第一線的承辦人看來仍有待商榷，理由包括：「屬空洞抽象較無法顯現成效」（M25）、「不易進行」（F35）「同仁訓練不夠，無法有效運用工具」（F12）等。整體而言，從受訪者所提出的對於評估有效及無效的理由來看，我們可以發現受訪者對於特定工具的否定，往往是覺得該工具的操作方式太過艱難，或者看不見該項工具的立即功能及影響。因此，如何將每項工具的操作方式和時機，與實際執行者進一步溝通並加以修正，避免淪為書面作業浪費人力，應是後續這些工具修正改進的主要方向。

## （二）整體資源評估

整體而言，性別主流化推動的資源和支援是否足夠？從表十二的矩陣當中，作者列出了相關文獻中提過的資源與條件，並詢問受訪者感到是否滿意，以四分量表的方式提供單選。統計方式亦分為二，一為簡單合計，亦即將「非常同意」與「同意」一律加 1 分；「非常不同意」與「不同意」則一律減 1 分，正負相抵後得出分數。另一方式為加權統計，亦即將「非常同意」加 2 分，「同意」加 1 分；「不同意」減 1 分，「非常不同意」減 2 分。經過這兩種方式的統計後，所得結果如表十二。

表十二 承辦人對性別主流化推動資源與支援是否足夠之評估（Q12 單選題組）

Q12	非常 同意	同意	不同意	非常 不同意	不清楚	小計 (無加權)	小計 (有加權)
<b>12-1 政策目標與對象明確清楚</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
12-2 相關分析的基礎資料足夠	1	14	17	2	5	-4	-5
<b>12-3 執行所需人力足夠</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-12</b>	<b>-16</b>
12-4 相關人員議題熟悉度足夠	3	16	15	2	3	2	3
12-5 相關資源或預算足夠	1	16	16	1	5	0	0
12-6 組織文化與同儕支持足夠	1	17	11	6	4	1	-4
12-7 主管政治支持足夠	4	21	6	3	5	16	17
12-8 外部專業支援足夠	4	20	8	2	5	14	16

資料來源：本研究

統計結果發現，受訪者對於各項資源的滿意程度有顯著的差異，且不論加權與否的統計結果都是一致的，因此本題答案具有一定的參考意義。各部會承辦人較為滿意的資源/支援，是由「政策目標與對象明確清楚」（12-1）、「主管政治支持足夠」（12-7）、及「外部專業支援足夠」（12-8）三項明顯領先。相對的，最不滿意的，則以「執行所需人力足夠」（12-3）獲得壓倒性的得票，可以看出承辦人清楚地表達了對人力不足的不滿。其餘資源包括「相關分析基礎資料」（12-2）、「相關資源與預算」（12-5）、「相關人員議題熟悉度」（12-4）及「組織文化與同儕支持」（12-6）等面向，承辦人多半認為是不夠的。這顯示出目前「性別主流化」之推動所擁有的資源，比較是象徵層次的政治意志、外部壓力及目標理念，但實質推動所需的各種行政、人力資源和專業敏感度，受訪者多數仍感到不足或困難；且要達成「主流化」所需的橫向串連和配合，也有待加強。

某個程度上，這反映出「性別主流化」的仍停留在形式、政治表態與修辭的階段。這項發現也支持了成立正式（體制內）的性別平等專責機構（目前已定案的規劃是行政院秘書處下設性別平等處）之必要性，因為必須先爭取穩定的人力與行政資源之後，才能進一步對於「基礎分析資料」及「人員議題熟悉度」等其餘不足之

處，規劃相應的配套措施來補強。

另一個值得思考的重點是，為何承辦人壓倒性地認為「政策目標與對象明確清楚」？儘管承辦人對政策目標有清楚的認知，對於政策推動應當是有利的，但如果**搭配「目標與內容」這個構面來觀察**，可以發現不同部會的承辦人，對於性別主流化的目標與內容多無共識，且多半並不具備轉化性的願景。在這樣的前題下，承辦人所認定的「政策目標與對象明確清楚」，可能反而成為推動性別主流化的阻礙—承辦人可能過度低估或簡化了性別主流化目標的弔詭與衝突，不再認為需要去釐清與反省各種實踐的可能後果，而很可能造成實際執行上的諸多負面效應或反挫（彭滄雯，2008）。因此這個題項的評估結果也必須配合質化的訪談與檔案分析來深入探討，很可能「相當足夠」的答案反而暗示了需要更多的性別培力的課程或爭議個案的討論，來釐清對於政策目標與對象的預設之反省。

## 伍、討論與結論

本研究參考歐盟 EQUAPOL 計畫的評估架構，以及國內外相關文獻的討論，提出評估台灣性別主流化推動成果的 3 大構面及 6 個子題，並對各部會性別業務的承辦人，進行了一次結構化的問卷先導研究。此一先導研究的目的除了可以從第一線承辦人的角度，理解目前性別主流化的推動概況，另一個重要目的，則是測試本研究所設計的評估架構需要改善之處，以及瞭解研究過程可能遇到的困難。整體而言，作者認為這項評估架構的構面及子題精簡而扼要，且回應了國際間檢視性別主流化推動經驗的重點，很適合作為大規模「過程評估」之基本架構。惟經過先導研究的測試，可以發現某些題項仍須修正，或以其他資料或研究方法來補強。以下首先說明先導研究當中較具參考價值的幾項發現，以及加強評估效度的建議；其次對於較有爭議的題項做一檢討；最後再從方法論的角度，對於未來正式的性別主流化評估研究之操作，提出一些建議。

### 一、先導研究的主要發現

經過先導研究的檢驗，本研究所提出之評估架構及題項，在以下四個子題（二、三、五、六）的評估結果較為明確而易於解讀，受訪者避答情形較少，因此這些題項可以推薦至正式評估之用。不過，由於這些題項多屬所謂的「主觀指標」，也就是僅詢問受訪者的主觀認知與態度，為了強化評估結果的有效性，以下

作者亦提出每一子題可能採用的「客觀指標」或其他交互檢證的方式，以供正式評估研究時之參考。

子題（二）關心的是性別主流化的實施內容與目標，有無兼顧制度面與操作面的改變，以及對象是針對女性或不分男女？對此，本研究受訪者指出其推動對象仍以「組織內部同仁不分男女」最多（51.28%），其次（28.21%）才是推展至「一般民眾不分男女」。此一結果有兩項意涵；其一是目前性別主流化多在進行內部建制的工作，較少推展至業務面；其二為性別主流化的實施對象不特別偏重女性。對於這兩項意涵的詮釋，作者已在第四節中敘述，此處不再重複。不過補充提醒的是，在正式評估中，本子題很適合進行跨部會單位的比較，因為某些部會進行操作面的機會比較大。此外，在資料效度方面，未來可配合檔案文獻分析法，蒐集並分析各部會的年度成果報告，作為補充檢證本子題答案的客觀指標。

子題（三）希望瞭解各部會推動性別主流化工作在「議程設定」與「實施程度」兩方面，誰是關鍵的行動者。對這個子題的詢問結果發現，不論是內容或是程度，都以第一線業務承辦人為主，其次是首長、外聘委員。換言之在承辦人的認知上，行政體系「內部行動者」還是主要角色。此一答案固然明確，但也可能是受到承辦人本身經驗偏見（bias）影響下而有的答案。因此建議正式的評估研究中，可以與不同位置的利害關係人（高層決策者、外部行動者等）之答案對照分析；同時亦可進行跨單位的交叉比較。此外，在客觀指標的部分，建議可以檢閱各部會「性別平等專案小組」的歷次開會記錄，統計其中討論案和臨時動議的「提案人」，可以與受訪者認知的主要「議程設定者」交互對照。

子題（五）評估的是 6 大工具的效用。研究發現從第一線執行者的觀點而言，「性別平等專案小組」與「性別培力」遙遙領先其他工具，從一些執行者所寫的理由中，可以看出一個主要原因是這兩項工具都鼓勵觀念的溝通與對話，是比較有助於學習和啓發的工具。至於最不具效用的工具，則以「性別預算」最被否定，主要理由為定義模糊、難以有實質改變，此與「性別預算」目前還未能嵌入正式預算程序中發揮功能亦有關係。在正式的評估中，這個子題應以「部門單位」為中介變項（例如人事、企畫或統計等不同單位，各負責不同工具之執行），進行交叉分析，以對於各工具的使用情形有更精確的圖像。

子題（六）是對整體行政資源或支持做一概括式的評估，這個題目的回答結果也有高顯著性。被視為足夠的資源包括「政策目標與對象明確清楚」、「主管政治支持足夠」、及「外部專業支援足夠」。而不足夠的資源，則以「執行所需人力足

夠」最明顯；而「相關分析基礎資料」、「相關資源與預算」、「相關人員議題熟悉度」及「組織文化與同儕支持」等條件資源，也多半被評定為不足。這個結果顯示了性別主流化推動所需的實質資源和內部配合，多沒有到位，而仍停留在政治宣示、外部施壓的階段。未來在正式評估中，這個子題也適合將不同位置與角色的利害關係人答案進行對照分析；同時亦可進行跨單位的交叉比較。

## 二、爭議題項的檢討

子題（一）以開放題方式，企圖對受訪者認知的「平等」及其實務中推動的計畫內容的平等意涵進行後設分析，也就是從受訪者的回答中嘗試建構其背後預設。然而這一題的編碼結果「無法辨認」的答案過多，主要原因在於問卷是由受訪者自己填答，而非由研究者親自詢問，以致許多答案過於簡短、抽象或敷衍，難以給予編碼。就此，本文建議兩個替代的資料蒐集策略：一是設計或採用一套具有效度的性別平等態度指標，也就是以封閉式題組來測試受訪者對性別平等的認知和實踐。另一策略是維持開放題項，但改由研究者或訪員以面對面訪談方式填寫問卷，以便與受訪者溝通本題題意，並且隨時追問。

前述策略仍屬於主觀指標，因此可以搭配客觀指標的資料，即以各部會實施計畫成果報告為資料來源，以內容分析或檔案分析的途徑，編碼統計各部會政策措施的內涵；最後與受訪者的認知做一對照。至於在後設編碼的分類上，本研究提出的4個類別（平等、實質差異、形式差異、轉化），輔以「多重編碼者」交互檢證的策略，應當也都適合在正式評估時採用。

子題（四）企圖瞭解民間與官方之間的互動關係，是否有一方較為強勢，並為此建構出「內部主導」「外部主導」「協力合作」3個預設模式。不過經過前導研究的測試，作者一方面發現從性平小組的開會之發言多寡和開會議程誰由決定兩個題項（Q7與Q8）要來判定誰是主導的一方，本身恐有過度推論的效度問題；另一方面，作者也在研究過程中，體察到民間團體與官方的互動模式非常細緻與複雜，也會因為部會性質與民間團體參與者的特質而異，並不適合採取量化評估的方法，簡化地要將每個部會的互動模式以「三選一」的方式加以歸類。因此，對於內外行動者的互動模式這個研究問題，本研究建議不納入大規模的量化評估內容，而是改以質化評估的研究，針對每個部會的情形進行深入瞭解與檢討，如此的模式建構也才較有理論與實務上的價值。

### 三、方法論的檢討與建議

本研究嘗試對性別主流化在行政院各部會第一階段實施的進展，建構一套簡單扼要的過程評估架構與問卷，以供未來進行較大規模的正式評估之參考。量化評估的優勢在於較適合大規模操作，因此可以進行系統性的抽樣，甚至是對於所有參與性別主流化相關業務者（內外部行動者）進行普查，讓研究者得到較為全面性的評估與推論。不過，經過前導研究的實作經驗，發現在操作上仍有許多挑戰有待克服，以下即為前導研究在執行上面對的困難，與相應的建議。

首先，儘管本研究採取量化方式統計分析資料，但是在題項的設計上，仍企圖延續 EQUAPOL 質化評估的精神，而有部分題目維持開放式設計，以免作者的既定概念框架，過度侷限了性別主流化這樣一個常需要辯證思考的主題。然而，這樣的設計與一般受訪者想像的量化問卷「隨便勾一勾就好了」頗有差距，也因此不少受訪者在看到問卷之後就不再有回音，導致本研究無法擴大樣本規模。因此，為了確保正式研究的樣本具有每一個部會的代表性與一定數量的有效性，本研究建議未來應由行政院自行或委託進行此一評估研究，<sup>7</sup> 並搭配管考機制，以確保性別業務承辦人作答率。此一建議亦與國際間許多性別主流化的評估均為內部評估（internal evaluation）的趨勢相符。

其次，與前一點相關連的是，既然受訪者是接受指示來回答問卷，研究者必須在回答的品質上進行更多管控。因此，為了避免在前導研究中出現的敷衍答題的情形，以及確保受訪者明確瞭解題意，未來正式的評估研究應由研究者或受過嚴謹訓練的訪員，以面對面方式執行，而非交由受訪者自行填答，以便對受訪者解釋每道題項的意義，以及針對開放題的答案進行追問，但同時亦遵守研究倫理，確保答題者身份的保密。

第三，本研究雖屬先導研究，但回收問卷涵蓋了 24 個部會，且受訪者皆為各部會的性別主流化業務承辦人，因此對於瞭解各部會第一階段性別主流化實施計畫之過程與成果，仍有一定的幫助。不過，若要進行真正具有權威性的量化評估，在本研究架構的基礎上，還需進一步擴大研究對象的代表性（包含不同的利害關係人）與數量。也因此，部分題項需要做文字上的修正，但主要子題維持不變，方能進行對照分析。

---

<sup>7</sup> 此一建議是由黃長玲教授在研討會中評論本文時所提醒，特此感謝。

最後要說明的是，除了問卷調查之外，作者在本節已經針對每一個子題可能增加的其他資料來源，其目的在於強化評估的效度。然而一項量化評估即使具有充分的信度與效度，其所能回答的問題仍有侷限，例如，本項研究之設計固然可以掌握到性別主流化推動的基本方向與概況，但若希望進一步改進或調整這些方向，勢必需要理解造成這些現況的原因或理由（例如，為什麼性別統計這項工具最不受歡迎？）。因此，作者認為量化評估只能作為理解推動現況的基礎，未來在這個基礎之上，政策分析者仍應透過深入訪談與質化分析評估，才有可能提出對症下藥的改善策略。

## 參考文獻

- 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**，45，32-38。
- 畢恆達、彭滄雯（2008）。保護？矯正？排除？女性專用車廂的性別意涵。**女學學誌**，25，43-79。
- 陳敦源（2002）。**民主與官僚：新制度主義的觀點**。台北：韋伯。
- 黃淑玲（2008）。性別主流化－國際與在地經驗的對話。**研考雙月刊**，266，3-12。
- 彭滄雯、李秉叡（2007）。比利時的性別主流化。**台灣國際研究季刊**，3（4），111-34。
- 彭滄雯（2008）。當官僚遇上婦運：台灣推動性別主流化的經驗初探。**東吳政治學報**，26（4），1-58。
- 楊婉瑩（2004）。婦權會到性別平等委員會的轉變：一個國家女性主義的比較觀點分析。**政治科學論叢**，21，117-148。
- Bustelo, M. (2003). Evaluation of gender mainstreaming: Ideas from a meta-evaluation study. *Evaluation*, 9, 383-403.
- Beveridge, F., S. Nott, & K. Stephen (2000). Mainstreaming and the engendering of policy-making: A means to an end? *Journal of European Public Policy*, 7(3), 385-405.
- Daly, M. & S. Clavero (2003). Gender sensitive and women friendly public policies: A comparative analysis of their progress and impact. Retrieved January 10, 2010, from [http://www.equapol.gr/pdf/HPSE-CT-2002-00136\\_DEL3\\_Methodology\\_Report.pdf](http://www.equapol.gr/pdf/HPSE-CT-2002-00136_DEL3_Methodology_Report.pdf).



- Eveline, J., & C. Bacchi (2005). What are we mainstreaming when we mainstream gender? *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 496-512.
- Gomby, D. S., & C. S. Larson (1992). Evaluation of school-linked services. *The Future of Children*, 2(1), 68-84.
- Jahan, R. (1995). *The elusive agenda: Mainstreaming women in development*. London: Zed Books.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Malloy, J. (2000). What makes a state advocacy structure effective? Conflicts between bureaucratic and social movement criteria. *Governance: An International Journal of Policy and Administration*, 12(3), 267-88.
- Rees, T. (1998). *Mainstreaming equality in the European Union: Education, training and labour market policies*. London: Routledge.
- Rossi, H. P., H. E. Freeman, & M. W. Lipsey (1999). *Evaluation: A systematic approach* (6<sup>th</sup> Ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Squires, J. (2005). Is mainstreaming transformative? Theorizing mainstreaming in the context of diversity and deliberation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 366-388.
- Squires, J. (2007). *The new politics of gender equality*. London: Palgrave Macmillan.
- Verloo, M. (2001). *Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation* (Working Paper). Vienna: Institut fur die Wissenschaften vom Menschen.
- Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 321-343.
- Yin, R. (1994). *Case study research: Design and methods* (2<sup>nd</sup> Ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist Politics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 193-209.

## 附錄一

### 性別主流化業務承辦人 結構式訪談問卷

1. 您在推動具體工作項目時，主要預設的平等定義為何？（請以具體政策為例）  
ANS：
2. 您推動性別主流化業務時的主要考量對象為誰？（請以具體政策為例）  
ANS：
3. 您覺得以下性別主流化的推動工具或手段中何者最具成效？（可複選三項但請排序）（1）性別統計（2）性別預算（3）性別分析（4）性別影響評估（5）性別培力（6）性別平等專案小組（7）其他（請說明）\_\_\_\_\_。  
ANS：  
3A 承上，為什麼？\_\_\_\_\_
4. 您覺得以下性別主流化的推動工具或手段中何者最不具成效？（可複選三項但請排序）（1）性別統計（2）性別預算（3）性別分析（4）性別影響評估（5）性別培力（6）性別平等專案小組（7）其他（請說明）\_\_\_\_\_。  
ANS：  
4A 承上，為什麼？\_\_\_\_\_
5. 貴單位推動性別主流化的內容，誰扮演關鍵角色？（可複選 3 項但請排序）（1）首長；（2）性別聯絡人；（3）業務承辦/負責人（4）婦權委員；（5）外聘委員；（6）其他部會；（7）承辦人決定；（8）其他\_\_\_\_\_。  
ANS：
6. 貴單位推動性別主流化業務的程度，誰扮演關鍵角色？（可複選 3 項但請排序）（1）首長；（2）性別聯絡人；（3）業務承辦/負責人（4）婦權委員；（5）外聘委員；（6）其他部會；（7）承辦人決定；（8）其他\_\_\_\_\_。  
ANS：
7. 貴單位性平小組的內聘與外聘委員的發言頻率，以下描述何者較為貼近：（1）外聘委員發言為主；（2）外聘委員發言較多；（3）內外聘委員發言相當；

(4) 內聘委員發言較多；(5) 內聘委員發言為主。

ANS：

8. 貴單位性平小組外聘委員之發言，其內容主要屬於：(1) 對貴單位的會議資料加以評論；(2) 提出新的議題並加以討論；(3) 兩者皆有；(4) 其他\_\_\_\_\_

ANS：

9. 請列出過去兩年以來，因為進行「性別主流化」，而對貴單位法令、政策、計畫或組織人事、資源分配上，所帶來的改變（具體政策或方案）有哪些？

ANS：

10. 貴單位過去兩三年推動性別主流化以來，是否在哪些面向看見性別平等意識的改善、婦女地位的改變或性別關係的轉化等實質影響？（可分組織內部以及外部對象兩者而言）

ANS：

11. 貴單位性別主流化業務主要的監督與管考機制為何？

ANS：

12. 請問您推動性別主流化實務經驗為何？請在表格中勾選符合之選項，並請於備註欄說明其大略情形，如困難所在或執行現況等等：

(A—同意、EA—非常同意、D—不同意、ED—非常不同意、U—不清楚)

	A 同意	EA 非常 同意	D 不同意	ED 非常 不同意	U 不清楚	備註
12-1 政策目標與對象明確清楚						
12-2 相關分析的基礎資料足夠						
12-3 執行所需人力足夠						
12-4 相關人員議題熟悉度足夠						
12-5 相關資源或預算足夠						
12-6 組織文化與同儕支持足夠						
12-7 主管政治支持足夠						
12-8 外部專業支援足夠						

13. 總結而言，您還有什麼對於性別主流化的相關建議？

ANS：

# Evaluating the Implementation Process of Gender Mainstreaming in Taiwan: Framework Building and A Pilot Study

Yen-Wen Peng, Ping-Jui Li\*

## Abstract

Starting since October 2005 and lasted for 4 years, the first phase of Gender Mainstreaming Program in the central government in Taiwan has come to its end. This research draws on the insight of EQUAPOL research study that assessed the progress and impact of gender-sensitive policies in the European Union, and develops its own framework to evaluate the implementation process of the Gender Mainstreaming Program in Taiwan. The authors designed a structured questionnaire that embodied six sub-dimensions for evaluation, and conducted a pilot study on the frontline bureaucrats who were in charge of gender mainstreaming affairs. This paper explores the results of the pilot study, reflecting on the strength and weakness of the evaluation framework and research design, and then concludes with some suggestions for further process evaluation research.

**Keywords:** gender mainstreaming, process evaluation, implementation evaluation, evaluation framework, pilot study

---

\* Yen-Wen Peng, Associate Professor, Department of Public Policy and Management, Shih Hsin University.

Ping-Jui Lee, Master, Graduate Institute of Gender Studies, Shih Hsin University.