

出國報告（出國類別：考察）

赴冰島及英國性別平權交流訪團報告

服務機關：行政院(性別平等處)

姓名職稱：吳處長秀貞、王科長子葳、王諮議愛嵐

派赴國家/地區：冰島雷克雅維克、冰島亞庫來利、英國倫敦

出國期間：113 年 9 月 18 日至 113 年 9 月 27 日

報告日期：113 年 12 月 3 日

摘要

為深化性別平等國際交流，借鏡國外優良經驗，本訪團赴冰島及英國拜會冰島社會事務及勞工部平等及人權處、雷克雅維克市人權與民主辦公室、冰島平等局、英國內閣平等辦公室、倫敦市政府及英國外交、國協與發展部等性別平等業務相關單位，就平等薪酬認證、提升女性政治參與及經濟力、性別認同證明、防治性別暴力和歧視等議題進行交流討論，並分享我國近年性別平等推動情形，包含辦理「我國多元性別(LGBTI)者生活狀況調查」研究報告，為亞洲地區首次由官方辦理針對多元性別者所進行之大規模調查，以及協調跨部會推動「性別暴力防治國家行動計畫」等，雙方交流政策經驗，並搭建合作契機。

目錄

壹、 目的.....	4
貳、 過程.....	5
一、 冰島社會事務及勞工部平等及人權處 (Department of Equality and Human Rights, Ministry of Social Affairs and Labour)	5
二、 雷克雅維克市人權與民主辦公室 (Reykjavík Human Rights and Democracy Office).....	9
三、 冰島平等局 (Directorate of Equality).....	15
四、 英國內閣平等辦公室 (Government Equalities Office, Cabinet Office)	18
五、 倫敦市政府 (London City Hall).....	26
六、 英國外交、國協與發展部 (Foreign, Commonwealth and Development Office, FCDO)	32
七、 駐英國台北代表處	37
參、 心得及建議	39
肆、 參考資料	44

壹、目的

一、宣傳我國性平成果，並借鏡他國良好經驗：

我國於 2005 年開始推動性別主流化工作，透過性別主流化策略工具之應用，迄今已累積相當豐富之性別主流化融入各項施政經驗，我國性平推動成果並在亞洲名列前茅。在我國特殊的國際地位處境下，藉由主動參訪國外性平業務相關機關，不僅可攜回國外良好政策經驗，深化精進國內性別平等工作，並能發揮與其他國家之雙向性平交流成效，與推動性別平等之理念相近國家建立友好關係，亦可成為幫助我國拓展國際交流空間之利基。

二、學習冰島及英國優良性平政策推動作法：

依據 2024 年世界經濟論壇（WEF）發布性別落差指數（GGI），冰島已連續 15 年蟬聯全球第 1。冰島於 2017 年立法規定僱用 25 名以上員工之公司需通過「平等薪酬認證（equal pay certification）」，並於 2023 年性別薪資落差已縮減為 10.2%（我國性別薪資落差為 14.7%）。此外，英國於 2004 年通過「性別認同法案（Gender Recognition Act）」，跨性別者可免術申請性別變更；英國政府並於 2017 年 4 月推動性別薪資落差報告制度（Gender Pay Gap Reporting），強化對性別薪資平等的監督。藉由當面交流可進一步討論並深入瞭解冰島及英國表現優異之作法，以攜回作為我國推行政策或措施參考。

三、呼應我國「踏實外交，互惠互利」之外交政策：

我國非聯合國會員，無法以會員身分參與官方會議或活動，惟我國近年性平領域表現吸引其他國際組織關注，本處於 2022 年首次參與經濟合作暨發展組織（OECD）資深預算官員委員會第 6 屆性別預算網絡年度會議，成為被納入 OECD 2023 年社會習俗性別指數（Social Institutions and Gender Index, SIGI）報告評比之契機，我國並獲得亞洲第 1、全球第 6 之佳績。為持續呼應我外交部推動「踏實外交，互惠互利」的外交策略，就由本次訪歐機會，可透過多元之非正式外交關係，發揮性平軟實力，增進國際社會對我國推動性平成果之瞭解與支持，促進日後合作及交流機會。

貳、過程

本訪團拜會冰島及英國性別平等業務推動相關單位，按行程時序臚列紀要如下：

一、冰島社會事務及勞工部平等及人權處 (Department of Equality and Human Rights, Ministry of Social Affairs and Labour)

- **時間：**113 年 9 月 20 日（五）9:30-10:30
- **地點：**Síðumúli 24, 108 Reykjavík, Iceland
- **拜會對象：**冰島社會事務及勞工部平等及人權處法律顧問(Legal Advisor) Ingigerður Bjarndís Írisar Ágústsdóttir
- **交流重點：**勞動市場中的性別平等、LGBTI+權利保障。
- **機關簡介：**冰島社會事務及勞工部平等及人權處（113 年 9 月前原隸屬於冰島總理辦公室之下）主責業務包含：

（一）制定和推動性別平等政策，監督和促進各個領域的性別平等，協調政府內部不同部門之間關於平等和人權的政策，以確保整體一致性和有效性。

（二）確保冰島符合國際人權標準，處理人權相關的問題和投訴，包括督導平等申訴委員會(Equality Complaints Committee)；監察和報告冰島在平等和人權領域的進展，並根據需要提出改進建議。

（三）推動和支持多樣性、包容性以及對所有群體的平等待遇，包括 LGBT 事務，並管理性別平等基金(Icelandic Gender Equality Fund)，以及督導冰島平等局(Directorate of Equality)，並辦理平等薪酬認證(equal pay certification)等。

（四）提供有關平等和人權的指導和培訓，提升公私部門對這些議題的認識和理解。

（五）主管法規：

1. 不分性別平等地位與平等權利法(即性別平等法；Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender)
2. 勞動市場平等法(Act on Equal Treatment on the Labor Market)
3. 勞動市場外平等法(Act on Equal Treatment outside the Labor Market)
4. 平等事務管理法(the Administration of Matters Concerning Equality)
5. 性別自治法(Act on Gender Autonomy)

- **與會紀要：**

(一) 組織調整：冰島之平等與人權部原隸屬總理辦公室，惟因近期政府更迭而進行了調整。前總理 Katrín Jakobsdóttir 倡議推動平權並創立平等部，後續發展為現在之平等與人權部，隸屬於總理辦公室；惟本(113)年春天她宣布辭去總理職位並參選總統，故冰島產生新任總理 Bjarni Benediktsson，他與前總理 Katrín Jakobsdóttir 分屬不同政黨，而新任社會事務及勞工部部長與前總理屬同政黨，但與新任總理不同政黨，故平等與人權部改隸屬社會事務及勞工部，惟該部所責業務並未改變，僅鑒於新任部長積極倡議 LGBTI 權益，故預計將成為未來之重點推動工作。

(二) 冰島推動性平之成功因素：

1. 性平機制：平等及人權處主管 5 部法案，包括性別平等法(Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender)、勞動市場平等法(Act on Equal Treatment on the Labor Market)、勞動市場外平等法(Act on Equal Treatment outside the Labor Market)、平等事務管理法(the Administration of Matters Concerning Equality)、性別自治法(Act on Gender Autonomy)。Ágústs dóttir 顧問說明，冰島的第一部性別平等法係於 1976 年通過，冰島政府自 2021 年以來由相同的政黨組成，現仍依據當時的政府機制運作，當時將性別平等列為優先事項，並建立一系列行動，以進一步推動性別平等之進展。為推動實質性別平等，需透過多項工具，其中最重要者為性別平等行動計畫，該計畫為期 4 年，優先處理當局在性別平等方面的行動。其次是政策制定和規劃之性別主流化，這在冰島的所有部門和機構中均具強制性。冰島另推動性別平等基金，用於支持促進平等的研究計畫。
2. 育嬰假普及：冰島之育嬰假制度始於 2000 年，當時父母均有 3 個月的有薪育嬰假，現已增加為 6 個月，其中 6 週可互相轉移。育嬰假制度的目標在於平衡育兒責任，提升勞動市場之性別平等。關於父親申請育嬰假之情形，說明如下：
 - (1) 2020 年，父親不可轉讓之育嬰假權利自 3 個月延長至 4 個月，使父親平均使用天數從 91 天增加到 115 天。
 - (2) 2021 年，父親不可轉讓之育嬰假權利進一步延長至 4.5 個月，使父親平均使用天數增加到 131 天。

(3) 2020 年父親請育嬰假之平均比例為 96%，而 2021 年則略超過 97%。

3. 女性政治參與：本處提及冰島 2023 年內閣性別比例已達 50/50，令人稱羨，Ágústsdóttir 顧問回應，在上一次的國會選舉中，計票結束後宣布女性首次超過了 50%，成為國會中多數席位的代表。但隔天又重新計票，結果發現這個數字有所變動，不再是超過 50% 的女性了。此情況在某種程度上反映了選舉過程中的不確定性，選後的更正結果顯示邁向性別平等仍是一個充滿挑戰的過程。

(三) 與冰島平等局(Directorate of Equality)之分工：平等局是一個特別的單位，依據《平等事務管理法》，平等局直接隸屬於總理辦公室，所負責業務則包括依平等法規定之各項與平等相關業務。該局與平等及人權處之分工相當明確，各司其責，並無上下隸屬關係。

(四) 性別薪資落差研究及措施：冰島針對性別薪資落差所進行之最近期研究為 2021 年，該研究顯示性別薪資落差有所減少，但仍未消除，女性在薪資設定上仍處於不利地位。主要原因是性別隔離的勞動市場和低估女性工作薪資價值，特別是在醫療、社會照護和教育等女性主導的行業。為處理此問題，前總理成立工作小組，負責研究職務價值評估。職務價值評估試辦計畫的目的之一在於創建新系統，旨在消除職務評估上的性別偏見，本(9)月初由新的工作小組接辦本項計畫¹。

(五) 心理負擔 (mental load)：因應本處提及父親不行使育嬰假權利之原因可能與傳統刻板印象有關，特別是在亞洲，男性被期望工作養家，而育兒仍被視為女性的角色，Ágústsdóttir 顧問回應，冰島去年進行一項研究如何分配照護責任和家務之調查，目前結果尚未出爐，而該處目前也在收集數據，討論家庭如何分擔責任。近期討論焦點是關於「心理負擔」(mental load) 之概念，係指需要時常記得做的事情，比如準備家庭的餐點、記得午餐的材料、記得家人生日、打電話給親人等。這類事情往往需耗費心力，但通常不被明顯注意。在冰島，

¹ Ingigerður Bjarnís Írisar Ágústsdóttir 會後提供職務價值評估系統：
<https://www.government.is/library/Files/Job%20evaluation%20system%20rapport%202.pdf>，及勞動市場平等薪酬工作小組報告：
https://www.government.is/library/Files/Job%20evaluation.%20Report%20of%20the%20Task%20Force%20on%20Pay%20Equity%20and%20Equality%20in%20the%20labour%20market_.pdf。

現今多數人已接受家務和照護責任由父母平等分擔的觀念，雖具體情況因家庭而異，但在價值觀上大致一致。故現在的討論重點更朝向如何分擔這些「心理負擔」。

(六) 墮胎權：在冰島，保障女性的生殖健康權是性別平等的重要方面之一。自 1975 年，冰島立法確保女性的墮胎權利，並在 2019 年進一步修訂法律，允許女性在懷孕的前 22 週內可以自行決定是否墮胎，無需提供任何理由，完全出於她們的個人選擇和權利。Ágústsdóttir 顧問並問及臺灣情況，本處回應根據我國現行法律，女性必須符合一定特定法定要件才能進行墮胎，例如健康問題、強迫懷孕（如性侵害）等，並非如冰島一樣完全基於女性自主決定。儘管立法院正討論是否應該給予女性更多自主權，然而反對意見則認為墮胎應經配偶的同意，使讓這個問題變得更具爭議性。相關討論仍持續進行中，未來是否會對女性自主權有所改變，仍有待觀察。



照片 1、2：法律顧問 Ingigerður Bjarnís Írisar Ágústsdóttir 與本處代表會後合影

二、雷克雅維克市人權與民主辦公室 (Reykjavík Human Rights and Democracy Office)

- **時間：**113 年 9 月 20 日（五）11:30-12:30
- **地點：**Tjarnargata 11, 101 Reykjavik, Iceland
- **拜會對象：**雷克雅維克市人權與民主辦公室性別平等顧問(Gender Equality Advisor) Halldóra Dýrleifar Gunnarsdóttir
- **交流重點：**2022-2024 年預防暴力行動計畫(Action Plan against Violence 2022-2024)、LGBT+友善工作場所彩虹認證(Rainbow Certification)、性別預算等。
- **機關簡介：**雷克雅維克市依據冰島憲法、《兒童權利公約》(CRC)及《身心障礙者權利公約》(CRPD)等國際人權公約為基礎，制定該市人權政策(Reykjavík City Human Rights Policy)，並由人權與民主辦公室負責執行。推動性別平等是雷克雅維克市人權政策中的一項重點工作，包含制定 2022-2024 年預防暴力行動計畫(Action Plan against Violence 2022-2024)、LGBT+友善工作場所彩虹認證(Rainbow Certification)、性別預算編制等相關業務。雷克雅維克市致力於推動工作場所的性別平等，並依據《平等法》(Equality Act)第 15 條規定，在籌組委員會和理事會時，當委員人數超過 3 人時，任一性別比例需至少達到 40%，以實現性別比例的平衡。
- **與會紀要：**
 - (一) 性別暴力防治：
 1. 性別暴力防治行動計畫：雷克雅維克市是冰島唯一一個制定反暴力行動計畫的城市，儘管法律並未要求，但市議會決定強調預防暴力的重要性，因此制定這項行動計畫。實際上，該計畫為人權與暴力防治委員會的權責，雷克雅維克市人權與民主辦公室負責計畫文本起草，最終交由委員會審核及修訂。本計畫期程為 2022 至 2024 年，目前該辦公室刻正撰擬下一期計畫，內含 55 項行動，及各項行動之內容及時程規劃。本計畫源自 2015 年啟動之「共同反對暴力計畫」(Together Against Violence Project)，為跨單位合作計畫，目標包括傳遞家暴零容忍觀念、改變城市對家暴受害者的服務、強化機構合作及蒐集資料。
 2. 特別委員會：在召開人權與暴力防治委員會會議前，係透過一個特別委員會運作相關議題，該委員會有 7 名代表，均來自雷克雅維克市議會的成員。除此之外，此委員會並邀請來自其他機構和草根基層運動的代表與會，其中如

首都地區警察局、Stegamot（一個為性暴力倖存者提供幫助的中心）、婦女庇護所及衛生局的代表。委員會成員是因為所屬的政黨被選入，而不是因為他們在暴力和暴力預防方面的專業知識，故邀請來自各領域的專家，有助拓寬委員會成員的視野。

3. 家暴個案處理程序：家暴專線 112 一旦接獲報案，即轉接警方，由警方依當前情況評估處理方式。如現場有小孩，警方即聯繫雷克雅維克市的社工，分派負責照顧孩子的社工，及負責照顧受害者的社工，警方則處理加害者。在尚未啟動本項計畫前，家暴現場僅有警方在場，然而警方無法妥善處理和報告受害者與加害者的情況。
4. 性別暴力統計：儘管冰島連續 15 年於世界經濟論壇發布之全球性別落差指數排名第 1，但冰島仍飽受性別暴力，統計比例如下：42%冰島女性曾遭受某種程度之暴力；22%冰島女性曾遭受親密關係之暴力；32%冰島女性曾遭受職場性騷擾。研究顯示，創傷或創傷後壓力症候群（PTSD）會增加罹患心臟病、自體免疫疾病和各種感染的風險。例如，曾遭受親密關係暴力的女性，罹患心臟病發作的風險比未曾經歷過暴力的女性高出 50%。又曾經歷暴力的兒童、暴力受害者，其壽命比其他人的平均壽命短約 15 年。而近來暴力類型已轉變，主要類型為心理暴力。除展示各種統計數據和研究外，另特別強調親身行動；讓那些勇敢的人在媒體上分享他們的故事，因為個人故事往往更能引起人們的共鳴。讓大眾意識到暴力的存在，使每個人均能盡其所能塑造一個暴力零容忍的社會。

（二）性別預算：

1. 冰島自 2011 年開始推動性別預算，源自於當時管理雷克雅維克市之政黨提出之內部要求，而非由於外部壓力。性別預算主要作為一項關於平等、人權和資源有效使用的策略工具，主要目標為促進資源使用之公平性。在冰島依法規定須進行性別主流化，因此運用性別預算作為性別主流化之工具。儘管稱之為性別預算，所採取的是交織性方式，既考量性別，也考量其他如人權、財政等方面之各種因素，且將之融入城市的其他策略中，如學校、文化部門、氣候議題等。
2. 性別預算是由全市共同推動，故包括政治人士、市議會及市政府部門，均在

執行過程中扮演重要角色。市議會負責將平等概念納入決策，人權委員會及前所提及之人權與暴力防治委員會則為性別預算之權責單位，負責策劃策略方向、執行及後續追蹤。雷克雅維克市人權與民主辦公室之性別預算專案經理負責督導本案，須定期向其報告。市政府各部門均有專人負責性別預算工作，他們主要透過工作小組之方式，確保遵循規則和程序，並進行後續追蹤，小組成員通常均為部門的員工。

3. 性別預算編制並無統一的做法；每個實施性別預算的單位都需要找到適合自己的方式，選擇合適的工具和程序，並對應其預算編制。所使用之工具事實上是基於平等所進行之分析，評估現有服務，了解誰是使用者、誰從中受益，並從性別及交織性視角進行分析。目前已用此性別分析方式評估了大約 60 項服務。
4. 平等篩選：另為了解服務項目是否會產生潛在的負面性別影響，或是否能縮小性別差距，須進行平等篩選(equality screening)及平等影響評估(equality impact assessment)，此為 2 階段之過程。針對待獲資助之新計畫，不論來自市政府預算或投資計畫，均須經平等篩選之程序；而事實上因平等影響評估所費不貲，故多傾向竭力執行平等篩選，使篩選發揮足夠效用。
5. 針對不同對象規劃能力建構課程：
 - (1) 一般員工：針對一般員工推出為期 8 週的線上課程，內容涵蓋平等和包容，並為他們設立知識中心，提供書面及影片指引，並就他們所提計畫、分析和篩選提供回饋意見，並得依需求提供培訓。
 - (2) 主管：針對市政府的經理提供平等篩選和性別分析相關課程，如每年 2 小時之領導力課程，課程內容包括性別預算和平等相關講座。
 - (3) 市議會成員：雷克雅維克市議會是由 23 名成員組成，這些成員透過比例代表制選舉產生，任期為 4 年，為有給職；另有 23 名代理成員，代理成員平時另有工作，僅在正式成員請假或因故無法出席時，方列席市議會。會透過手冊解釋並宣導他們在政策執行過程中的角色，並在本年 4 月為所有市議會成員(包括選舉的及代理的)舉辦一場為期 2 小時的性別預算課程。
6. 關於性別預算的另一重點在於數據的收集和分析。依平等法規定，在可能的情況下，應按性別收集和分析所有數據。惟不了解平等的工作者對這項工作

普遍誤解為試圖讓所有事物都達到 50 比 50 的比例，但讓使用服務之性別比例相等並不是目的，而應是讓服務滿足不同族群的需求。因此，要基於數據做出明智的決策，就需要有按性別和其他社會因素進行分類的數據。市政府擁有大量數據，其中一些是可公開取得的，人權與民主辦公室定期分析有關人權和平等的數據。目前有三本手冊，其中一冊是關於跨文化統計數據，另一是關於雷克雅維克市的性別和多樣性，這是每年均會擇定 2 個主題執行的；本年的主題是因應女性罷工要求針對家庭暴力及實現薪資平等所採取之行動。此外，另一冊是關於性別的報告，涵蓋工作和薪酬、無償勞動、家庭勞動、教育和暴力等內容，相關數據應能提供管理者和民選官員，作為制定策略和決策時之參考。

7. 性別預算機制現已被正式納入市政財務流程。例如，資源分配時須進行性別分析，以確保性別影響在決策過程中確實可見。另於分析服務及計畫方面，有逐漸發展出執行上的細微改變，如為使大眾均能獲取資訊，以多語言或不同方法來傳遞資訊；以及改變程序、進行培訓、教育，甚至進一步分析。也會為一些特殊群體（如無家可歸的女性）提供特別的行動或服務；其中一項分析為檢視服務是否滿足無家可歸女性的需求。
8. 本處詢問 LGBT+業務在性別預算中之占比，獲回應 LGBT+業務之性別預算占比非常低，約占市政府預算不到 1%，因雷克雅維克市府有 12,000 名員工，其中負責 LGBT+業務的人員僅有 1 名。雷克雅維克市府之預算約有 60%用於教育、住宅、就業服務、老年服務、身心障礙服務、財務援助等。

(三) LGBT+友善工作場所彩虹認證：

1. 彩虹認證約於 5、6 年前開始推動，目標是使這座城市對 LGBT+員工及服務對象更加友善。該認證之服務對象可包括學校中的兒童、接受居家照護的人、身心障礙人士，或以任何方式接受市政服務的人。認證旨在防止他們因為 LGBT+身分而遭受直接或間接歧視，並主張對抗此類歧視的最佳方式是通過教育和培訓，此即為彩虹認證的核心。
2. 雷克雅維克市的所有工作場所均可獲得彩虹認證，但這些工作場所僅限於城市及市政府結構中的工作場所，例如學校、市政辦公室等；不包括城市中的企業或工廠。目前此類雷克雅維克市的工作場所約有超過 450 個，其中 110 個

在過去 5 年已完成彩虹認證，目前尚有 60 至 70 個等候名單。

3. 為取得彩虹認證，須進行 4.5 小時的 LGBT+教育訓練，訓練通常由雷克雅維克市人權與民主辦公室負責，有時亦與冰島全國之 LGBT+組織合作。各工作場所須評估其服務和教育媒體素材的 LGBT+包容性，並制定行動計畫，且每年提交修訂計畫，以保持認證資格。因此，認證是不斷進行的過程，並非僅是完成培訓、制定計畫並獲得認證即告終結。
4. 本處詢問彩虹認證之 LGBT+教育訓練內容，獲回應如下：
 - (1) LGBT+相關資訊，如詞彙定義、LGBT+社群之各個群體。
 - (2) 性別角色議題：探討對男性和女性外觀和表現的社會觀念，及這些觀念與 LGBT+社群之關聯性。
 - (3) 職場歧視議題：探討 LGBT+員工在職場面臨之歧視問題，及歧視在職場中的處理方式，透過呈現歧視和偏見的具體表現形式，討論它如何影響人們的工作、為何需要改變這些行為及如何改變。因工作場所須使 LGBT+員工能安全無虞，不能容忍仇恨言論或暴力行為。
 - (4) 法規討論：因冰島有非常友善 LGBT+的法律，也是世界上對 LGBT+社群最友善的國家之一。有多項法律明確規定，LGBT+群體應與其他社會成員享有平等權利，任何歧視行為均是非法的。
 - (5) LGBT+群體的工資待遇問題：因 LGBT+人士的收入通常低於非 LGBT+群體，這其實是違法的，故會探討 LGBT+群體的工資待遇問題。
 - (6) 依受訓工作場所提供之內容：培訓內容會根據不同的工作場所調整，如對市府辦公室與對學校的培訓內容會有所不同，因所面對的工作問題不同。
5. 本處詢問冰島之跨性別女性能否進入女性庇護所，獲回應如下：依冰島之法律，跨性別者無論是跨性別女性或跨性別男性，均享有與其性別相同的權利。因此，跨性別女性享有與順性別女性相同之權利，跨性別男性亦享有與順性別男性相同之權利。他們被允許進入性別隔離之場所，如女性庇護所、女廁等，因此女性庇護所必須遵守這些法律，僅有些時候處在相同場所的其他順性別女性可能有疑慮，但這些疑慮通常可透過討論和教育來解決。本處分享目前臺灣申請性別變更者仍須接受手術，故仍朝冰島之方向努力。



照片 3：雷克雅維克市人權與民主辦公室代表與本處代表會後合影

三、冰島平等局 (Directorate of Equality)

- 時間：113年9月23日（一）13:00-14:00
- 地點：Borgir v/Norðurslóð, 600 Akureyri, Iceland
- 拜會對象：冰島平等局副局長(Deputy Director) Jón Fannar Kolbeinsson
- 交流重點：同工同酬認證及同工同酬標準。

(一) 機關簡介：冰島平等局於 2000 年成立，是隸屬於總理辦公室下的特別機關，職掌業務包含：

1. 平等教育。
2. 在平等領域提供諮詢和協助。
3. 向部長和其他相關部門轉達關於促進平等的評論和建議。
4. 鼓勵男性參與性別平等活動。
5. 監測平等事務的發展，例如報告、調查或研究。
6. 與其他專門從事預防措施的部門和組織合作，開展針對性別暴力、性別騷擾和性騷擾的預防工作。
7. 致力於消除勞動市場中的工資不平等和其他歧視，監督工資平等認證。
8. 消除基於性別、種族、民族背景、宗教、生活立場、殘疾、降低工作能力、年齡、性取向、性別認同、性別特徵和性別表達的負面刻板印象。

(二) 總理辦公室每 4 年向冰島議會(Althing, Icelandic Parliament)提交 4 年期之性別平等行動計畫(Gender Equality Action Plan)前，需先諮詢冰島平等局之意見。

(三) 冰島各部會皆須聘任 1 名性別平等專員(gender equality officer/co-ordinator)，監督各部會性別平等計畫(Gender Equality Plan)之執行。各部會須每年向冰島平等局報告性別平等計畫執行進度。

■ 與會紀要：

(一) 性別平等宣導：該局說明作為性別平等領先全球的國家，冰島推動性別平等的根本方式是從觀念培養做起，故由內部工作人員與廣告公司及民間利益團體合作，製作性別平等宣導漫畫，宣導漫畫之內容係引用民間團體提供之真實情境案例，諸如(如下圖 1 至 3)：

1. 於醫護機構，接受注射的病人見到女性醫護人員，即詢問(男性)醫生還沒來嗎？

2. 辦公室之 LGBT+身分員工，遭受背後同事竊竊私語，飽受歧視。
3. 研究機構之女性、且披戴頭巾之研究員，遭受其他人員質疑其身分。



圖 1 至 3：平等局性別平等宣導漫畫

平等局並強調，本漫畫之宣導對象須包含學童，使民眾自幼即開始認識並理解性別平等觀念，透過網路、社群媒體、智慧型手機等簡便且隨處可見之管道，以潛移默化之方式宣導性別平等觀點，破除性別歧視及刻板印象。

(二) 本處提問冰島推動性平之成功因素，獲回應如下：

1. 典範角色(role model)：因冰島擁有推動性別平等之典範角色，如 1980 年產生世界第 1 位民選女總統 Vigdís Finnbogadóttir，她擔任冰島總統長達 16 年，是史上任期最長的女性民選國家元首，也是冰島首位女性總統。另如世界首位公開同志身份的女總理 Jóhanna Sigurðardóttir，同時女總理與她的同性配偶也是冰島歷史上第一對依法結婚的同性伴侶。透過此類典範角色及創舉，有助確立冰島於全球推動性別平等之領先地位，並為世界各國樹立典範。
2. 基層草根運動：該局說明雖然冰島之性別平等為世界第一，但強調這僅代表他們比其他人好，並不代表他們已經表現最好，且推動性別平等是一個持續的過程，一旦停止，就會倒退。並指出冰島仍有許多進步空間，如性別薪資差距、性別暴力、職業隔離、性騷擾、性別刻板印象等，故透過基層知名人士號召，就尚待改進之議題引起各界關注，持續推進，例如冰島雖有推動平等薪酬認證，但該機制所評估之面向無法遍及全面，故性別薪資差距仍然存在。透過政府支持加上基層

草根運動雙管齊下，使冰島能持續進步，引領全球。

- (三) 平等薪酬認證：冰島《平等薪酬認證法》(Act on Equal Pay Certification)規定僱用 25 名以上員工的公司，需每年申請平等薪酬認證(equal pay certification)，包含性別同工同酬及同等勞工條件等；而針對較小型公司(僱用 25 至 49 名員工)，則得申請花費較低的平等薪酬確認(equal pay confirmation)。即僱用 25 名以上員工的公司，可選擇申請平等薪酬認證或平等薪酬確認；僱用 50 名以上員工的公司，需申請平等薪酬認證，違反之公司將重罰，惟目前各公司均符合規定，未有公司受罰。平等薪酬認證由獨立專責機構受理，平等薪酬確認之主責單位則為平等局，本處詢問目前辦理件數，該局說明目前受理約 600 多件申請案，已核准約 180 件。
- (四) 職業隔離：該局說明推動性別平等的下一步，是處理職業隔離的問題，多數女性仍從事具性別刻板印象之職業，如女性從事醫生和護士工作的人數落差即非常大，且以女性為主的職業收入通常都較以男性為主的職業低，故下一階段該局規劃透過請民間知名人士站出來倡議的方式，樹立典範並產生正面影響。



照片 4：冰島平等局與本處就性別平等議題交流討論



照片 5：平等局與本處代表會後合影

四、英國內閣平等辦公室 (Government Equalities Office, Cabinet Office)

- **時間：**113年9月25日（三）10:00-11:00
- **地點：**1 Horse Guards Road, London, SW1A 2HQ
- **拜會對象：**英國內閣平等辦公室國際性別政策主任(Head of International Gender Policy)暨OECD性別主流化和治理工作小組現任委員(Bureau Member of the OECD Working Party on Gender Mainstreaming and Governance) Charles Ramsden、LGBT國際政策主任(Head of International LGBT Policy) Sean Finch、非經濟性別政策組長(Lead for Non-economic Gender Policy) Tracey Boscott、經濟平等組長(Economic equality lead) Jess Mace
- **交流重點：**英國性別平等及 LGBT 政策及措施、性別認同證明(gender recognition certificate, GRC)、女性政治參與及就業議題。
- **機關簡介：**平等辦公室隸屬於內閣辦公室，通常由一位內閣部長或國務大臣（Minister of State for Equalities）領導，並由一個專業團隊支援該部門的運作。平等辦公室為處理英國性別及跨性別(LGBT)議題的主要單位，並推動與婦女、性取向及跨性別平等相關之政策制定及立法，例如 2010 年《平等法》(Equality Act)及 2004 年《性別認同法》(Gender Recognition Act)。
- **與會紀要：**

(一) 平等辦公室運作機制：

1. 英國內閣辦公室為中央執行部門，主要為首相工作，確保政府各部門的工作得以落實。平等辦公室設在政府核心之內閣辦公室，屬於平等中心（Equality Hub）的一部分。平等中心是內閣辦公室的一部分，涵蓋以下單位：
 - (1) 身心障礙單位(Disability Unit)：推動身心障礙人士之平等權利。
 - (2) 平等辦公室(Government Equalities Office)：負責性別平等、LGBT+平等及整體平等相關工作。
 - (3) 種族差異單位(Race Disparity Unit)：致力縮小種族群體之間的差異，推動種族平等。
 - (4) 社會流動性委員會(Social Mobility Commission)：聚焦提高來自較不幸背景族群的社會流動性，促進機會平等。

平等中心是一個組織，集結不同的政策團隊，聚焦於各種平等問題。例如有性別團隊負責關注女性和女孩的權益；LGBT+團隊負責為 LGBT+群體爭取權益；種族平等團隊致力推動來自少數族裔的平等；身心障礙團隊關注身心障礙人士的平等；及社會流動性團隊，專注於支持來自較不幸背景的人們。

2. 平等辦公室負責支持反歧視及平等權利之相關立法的維護和修訂，並就此方面與平等與人權委員會(Equality and Human Rights Commission)合作，如指派董事會成員。透過建立並維持此等關係，確保委員會能獨立運作。平等辦公室有 2 位業務督導部長，須向 2 位部長報告工作。幾個月前英國進行了大選，因此產生一些新任部長，目前部長之安排尚未完全確定，但平等辦公室主要是向 Bridget Phillipson 部長報告，她不僅是婦女與平等事務部長，還是教育部長，負責教育部的工作，也同時督導平等辦公室的工作。另一位部長是 Anneliese Dodds，她同時擁有多個職位，既是婦女與平等事務部長，也在首相的內閣中擔任職位，並在外交、國協與發展辦公室(FCDO)工作，負責與發展相關事務。
3. 平等辦公室進一步說明，這 2 位部長均相當適合督導該辦公室之業務，因歧視與霸凌可及早透過教育進行預防，且英國一直以來致力透過發展與援助活動支持國內與國際之女性和女孩發展合作，有 2 位資深部長支持該辦公室之工作，有助業務之推動。不過亦特別指出，在政府內部，並非所有關於女性和女孩或 LGBT+群體之工作均由平等辦公室負責；該辦公室非常注重將這些議題主流化，貫穿至整個政府的工作中。部長會列出優先事項，如果部長覺得其他部門做得不夠，或做得不對，會請平等辦公室來處理，平等辦公室也會推動其他部門做更多。舉例說明，針對暴力侵害女性和女孩的行動主要由內政部(Home Office)主責，是一類似法律與秩序部門的機構。而女性健康戰略主要由衛生部推動，因為他們是健康領域的專家，且擁有制定針對女性和女孩需求的專業知識。因此，當他們在制定新的健康政策時，平等辦公室會提醒他們：別忘了女性和女孩，別忘了 LGBT+群體。平等辦公室是類似一個外加的團隊，專注於女性、女孩和 LGBT+群體的工作，但不做所有的工作，基本上是在補充相關部門投入的努力。
4. 最近英國舉行了大選並產生政黨更替，為因應新政府的政策，平等辦公室推動三項主要立法優先事項如下：

- (1) 規劃禁止性傾向矯正療法(conversion therapy)，並承諾這項禁令須納入跨性

別人士，確保他們同樣受到保護。並與內政部合作，推進仇恨犯罪立法之平等性。目前針對 LGBT+ 群體和身心障礙人士的仇恨犯罪立法存在不同的犯罪類型。另承諾就現行之性別認定法律進行現代化及改革。

(2) 在更廣泛的政策承諾方面，目前性別認同服務尚有許多等候名單，因此承諾與衛生部合作，透過各種臨床試點來改善對跨性別及性別多元族群的服務。

(3) 重申在國際上作為 LGBT+ 權利全球領袖的承諾。透過外交部的各種國際計畫，支持 LGBT+ 人權倡議者，並在多邊組織中發揮重要作用，並將持續在歐盟、歐洲理事會等國際組織中發聲，積極參與推動 LGBT+ 權益。

(二) 女性政治參與：

1. 平等辦公室的任務是促使其他單位採取行動，而在提高女性政治代表性方面，平等辦公室的直接工作不多，主要方式是支持並鼓勵政黨提高女性和其他弱勢群體之代表性；即促使政黨在候選人中加入更多來自女性和其他代表性不足群體的成員。每個政黨在選擇候選人時都有自己的決策方式，他們進行內部競爭產生一些候選人名單，然後平等辦公室作為政府設定了一個廣泛的框架，採取自願方式，讓他們在此框架下運作，但具體選擇仍由各政黨自行決定；此與平等辦公室對企業採取之方式完全相同。但每個政黨的做法大不相同，工黨過去曾以全女性候選人名單來爭取某些席位，這是為了確保他們所選的候選人能夠代表他們進入議會；目前工黨議員中有 46% 為女性，是所有政黨中最高的比例。傳統上被認為第三大黨、屬於較小政黨的自由民主黨，有 44% 的女性議員。直到最近一次選舉前持續執政的保守黨，女性議員比例僅有 24%。此均取決於每個政黨所採取的不同做法，如工黨設有專門的女性候選人名單；而保守黨則採取較為自由的方式，認為各代表會自行決定最合適的組合，此做法的成功程度明顯較低。
2. 英國《平等法》第 106 條之規定要求政黨揭露候選人的性別結構，但該規定非具強制性；目前政黨無需告知他們提名多少女性或男性之候選人，故候選人性別比例僅為內部話題，外界無從得知。因此現任政府認為這樣還不夠；雖不希望強制性別配額，但希望平等辦公室能讓人們看到成功的案例。
3. 此外亦有支持性的活動，如第三部門和志願部門發起的活動，旨在鼓勵更多女性成為候選人；如有一個名為「50:50 議會」(50:50 Parliament) 的慈善組織，旨在鼓勵

女性參選。保守黨也有類似的運動，旨在鼓勵保守黨女性參加選舉。還有一系列行動，旨在進行結構改革，讓議會變得更加女性友善。以往議會辯論經常進行到晚上 11 點以後，顯然對有小孩或照顧家庭責任，或深夜外出感到不安的人來說，是非常不便的。因此，現在有一系列的改變，旨在使議會變得更加現代化，讓女性參與更加友善。如現在議會裡有托兒所，提供育兒服務。

4. 關於內閣之性別比例，過去幾任首相均曾試圖增加內閣的女性人數，故這其實關乎決策者的意向。然而女性在議會中的比例越高，如女性健康、托兒服務和性別暴力等議題越有可能被討論，這也是現任政府期望在此領域推動變革的原因。這也顯示擁有數據和資訊的重要性；當知道數據高低時，就能針對需要改進之處採取行動。目前內閣的女性比例是 27.5%，但在地方政府層級，女性的比例更高，達到 55%。此亦為政府希望推動《平等法》第 106 條的原因，因它能揭露每個政黨提名多少比例之候選人，平等辦公室能追蹤進展，並能看到哪些地方做得很好、哪些地方可能需要輕微的推動和鼓勵。

(三) 經濟賦權：

1. 英國政府多年來一直將性別經濟賦權列為優先事項，主要因為女性在職場面臨薪資差距，尤其是她們較少從事全職工作、較少進入高薪職位，且較多女性從事不穩定的工作。這些問題不僅影響她們的退休金積累，還影響家庭收入及整體經濟發展。雖然同工同酬立法已實施多年，但性別薪資差距仍然存在，尤其是在女性進入低薪職業、低階職位時更為明顯。為解決這些問題，政府自 2017 年起要求雇用 250 人以上的大型公司須每年報告性別薪資差距數據，以幫助企業了解自身狀況，並採取措施支持女性在職場的晉升。根據一些學術研究顯示，那些員工剛好超過 250 人的公司，比員工數量略低的公司縮小薪資差距方面做得更多。因此，這對促使雇主採取行動縮小薪資差距確實產生影響。然而，部分企業仍未重視這個問題，數據也未必能改變它們的態度。為解決此問題，政府規劃採取行動計畫，要求企業不僅報告數據，還需說明改善措施，以確保實質的改變。目前行動計畫尚未強制實行，但一些大型企業或薪資差距較大的公司，已自願進行行動計畫，以防後續面臨員工反彈。
2. 此外，政府還成立女性商會，與企業領袖合作，推動女性在商業和職場中的發聲和支持。政府並與學術界合作，進行關於性別薪資差距的深入研究，分析背後的

原因，如女性從事低薪職業、性別歧視等。這些研究幫助政府在制定政策時提供數據支持，並推動跨部門的政策協調。政府並與企業合作，使用輕推技術（nudge techniques）來提高女性職位申請的數量，以更有效地推動女性在職場中的發展。

(四) 性別認同：

3. 英國申請性別認同證明(gender recognition certificate, GRC)之要件，概要如下：

- (1) 年齡：申請者必須年滿 18 歲。
- (2) 生活要求：必須以所認同之性別持續生活滿 2 年，可透過如銀行帳單等文件作為證明。
- (3) 承諾：必須承諾以所認同之性別生活終生，此可視為一種聲明。
- (4) 性別不安診斷：須經性別不安(gender dysphoria)之診斷；可透過家庭醫生轉診給性別專科醫生進行診斷，或直接自行轉診。診斷後，需將診斷證明提交給性別認同小組，這個小組由 7 到 10 名律師組成，負責審查證據及做出准駁決定。

4. 最初之《性別認同法》（2004 年）曾設有配偶否決權，但此條款已廢除，因現已承認同性婚姻，因此配偶無法僅憑不同意見來阻止性別變更。至於孩子，則沒有相關的限制。有關 GRC 之申請概況，雖然有些跨性別者會採取 GRC 程序，但大多數跨性別者不傾向這麼做；大約有 25 萬人會選擇社會性別轉變，他們可能會接受或不接受醫療干預，甚至不進行手術或荷爾蒙治療。在英國，GRC 的申請對日常生活的影響其實並不大，尤其是出生證明上的性別標記對大多數人的日常生活並無太多實際影響。然而，在其他國家，如果國家身分文件在日常生活中更為重要，那麼 GRC 對跨性別者來說，可能就是一個非常重要的法律文件。至於有待審案件之原因，主要係由於系統內部的資源，尤其是資源和醫療專業人員不足，為造成待審案件積壓的主因之一。

5. 本處詢問關於平等辦公室對 2022 年蘇格蘭政府所提性別認同改革法案之看法，該辦公室說明蘇格蘭政府曾試圖引入該法案，取消對性別認同診斷之要求，並將要求在所認同性別中生活的時間自 2 年縮短至 3 個月。這項法案在蘇格蘭議會進行審議時，英國政府介入，表示此新系統將與全國性的平等立法扞格，因此依據 1998 年蘇格蘭法令（Scotland Act 1998）第 35 條，認該法案會「對法律實行構成不利影響」，而由英國政府使用國家政府的權力阻止蘇格蘭政府推行這項法案。故這項

法案並未成立，蘇格蘭的性別認同系統未發生變化。

6. 關於 GRC 的爭議，平等辦公室說明，這是一項重大且具有爭議性的程序。因跨性別者會質疑，為什麼需要法官來決定我是否真實生活在我所認同的性別中？有些人認為應該改變這個過程。最終，在任何國家的法律性別認定系統中，都需要某種形式的專業人士來審核法律文件，通常會由法官或律師參與，惟是否應由他們評估相關證據是否符合，又是另一個問題。在一些國家，如比利時，約僅由 2 名律師進行簽字認證，他們不是來評估證據，而僅是確認這些證據的存在。另外，在於簡化性別認同過程亦有相關問題；根據一些國際最佳案例，2 年之要求被認為過於漫長，且不一定能體現申請者應有的尊嚴，因此政府未來可能會進行相關的檢討。幾年前，政府進行一次關於法律性別認同過程之公開諮詢，其中一項發現即為很多人認為 2 年的時間過長。

(五) 性別暴力：

1. 針對性別暴力，目前較完整討論的議題在於網路和論壇及深偽技術(Deepfake)對女性及某些種族族群之影響。有一項跨部門行動計畫，涵蓋所有在這方面扮演重要角色的部門，如內政部負責處理犯罪，教育部則讓年輕人了解在網路上獲取資訊的界線，使他們知道並非網路上每個人都是可信的，須理解深偽影像與真實新聞的區別。另有一部分目前由科學與創新部負責，專門探討像是谷歌、推特等公司在保護和支持網路使用者方面的措施。因此，現任政府與所有這些服務提供商進行一系列對話，以制定更多結構化的方法來解決這些問題。
2. 新政府也非常清楚防止性別暴力是非常重要的；此關乎文化的改變，採取措施阻止年輕男性因感到憤怒和被遺棄，進而對女性受害者施加線上或面對面暴力。因此，也有針對像網紅安德魯泰特（Andrew Tate）這類人所進行之相關工作；他因發表厭女言論而爆紅，支持性販運及鏡頭前的性工作，從中獲得巨額利潤，但受害之女性不僅無法享受獲利，有時甚至被販賣。
3. 本處詢問人工智慧（AI）衍生之歧視性資訊問題，平等辦公室指出，科學與創新部有一個專門團隊負責處理 AI 及由此可能衍生的問題。這些研究主要關注於演算法如何基於網路上的內容進行訓練，若內容本身就帶有偏見，這些偏見會直接進入演算法，然後演算法會教導大型語言模型錯誤的知識，進而產生巨大連鎖效應。因此，科學與創新部有成立一個小組，由學者、從業人員及開發 AI 和大型語言模

型的專家組成，專門研究這些資訊進入系統後的影響，並特別關注針對性別、身心障礙人士、種族族群、年齡等所產生之偏見和問題。

4. 為因應基於性別的暴力，目前刻正制定新的行動計畫，相關工作包括確定一套指標和數據，用以監測進展。前政府針對英格蘭和威爾士進行一項犯罪調查，受訪者報告過去 3 年內所經歷的各種犯罪行為。現任政府根據這些趨勢來觀察暴力案件的變化。關於性別暴力的一項重點是，如鼓勵更多人報告暴力案件，且警方在記錄案件方面做得更好，往往會出現統計數字上升的情況，故這並不一定意味著更多人經歷了暴力，而是更多人願意向警方報案，因為他們更相信會有所回應。因此，獲取正確的衡量指標比較困難，因為數字上升可能表面上看起來不太好，但實際上是因為更多案件被起訴，更多女性獲得了公正。目前，平等辦公室與內閣府及所有政府部門持續進行討論，確保數據被妥善記錄，俾追蹤進展。政府有一個非常積極的目標，即在未來 10 年內使針對女性和女孩的暴力減半。雖然目前還不清楚需採取哪些具體步驟來達成，但這個目標本身很值得讚揚。目前正與為受害者和倖存者提供支持的機構密切合作，確定首要工作，並規劃如何推動。
 5. 其他具體措施包括警察部門的運作，如現場需有防治性侵害方面之專家，在 999 緊急呼叫中心有相關專業人員，以便他們能夠應對這類案件。此外，地方政府有訓練有素的家庭暴力顧問，能更提早發現徵兆並進行預防，在家庭暴力惡化前介入。另有針對學校中的關係教育進行的專門工作，整體目標是教導年輕人什麼是健康的關係，讓女性能識別出可能對她們構成暴力的行為，如脅迫及一些可能不被視為暴力，但同樣具破壞性的行為，如經濟控制，意即當伴侶掌握女性的財務，讓她連基本的生活費都沒有，就是一種經濟控制，使她無法從關係中逃脫。這是一系列針對性別暴力問題正在進行的工作，是非常積極的進展。
- (六) 另鑒於 Charles Ramsden 除為英國內閣平等辦公室歐盟與國際政策主任(Head of EU and International Policy)，亦為 OECD 性別主流化與治理工作小組現任委員，本處說明我國於 2023 年首度被納入 OECD 公布之「社會習俗性別指數」(SIGI) 報告評比中，獲全球排名第 6，且我國受 OECD 邀請參與性別預算國家報告會議，於 OECD 已有相當程度之參與，爰詢問 Ramsden 能否協助我國加入 OECD 性別主流化與治理工作小組。Ramsden 說明 OECD 在性別平等方面推動多項出色的工作，其中性別主流化與治理工作小組是一個很好的小組，具備 2 大優點：一為透過性別主流化

挑戰 OECD 內各部門，使其將女性和女孩相關議題納入工作考量；另一方面是外部合作，透過與各國政府合作，無論是財政部、勞動部、商業部或教育部，均鼓勵將性別平等納入討論。Ramsden 表示了解我方之訴求，惟說明成為該小組成員之前提為須成為 OECD 會員，但了解我國之局勢，將適情協助，或許有諸如觀察員之參與彈性。



照片 6：英國內閣平等辦公室代表與本處代表會後合影

五、倫敦市政府 (London City Hall)

- **時間：**113 年 9 月 25 日（三）14:00-15:00
- **地點：**City Hall, Kamal Chumchie Way, London E16 1ZE
- **拜會對象：**警務和犯罪辦公室(MOPAC)防治針對婦女和女孩暴力組(VAWG)組長 (Head of Tackling Violence Against Women and Girls at the Mayor' s Office for Policing and Crime) Jain Lemom、城市中心與性別平等網絡(City Hub and Network for Gender Equity , CHANGE)聯合執行董事(Co-Executive Director) Leslie Crosdale、城市中心與性別平等網絡成員Eloisa Cardona、倫敦市政府國際關係專員(Principal International Relations Officer) Anita Chen
- **交流重點：**2022-2025 年倫敦防治暴力侵害婦女和女孩策略(Violence Against Women and Girls Strategy for London 2022-2025)、倫敦共融(Inclusive London)策略
- **機關簡介：**
 - (一) 倫敦市政府又被稱為「大倫敦政府(Greater London Authority)」，由民選市長所領導(每 4 年改選一次)，並受由 25 名議員組成的市議會(London Assembly)所監督。現任倫敦市長薩迪克·汗(Sadiq Khan)為巴基斯坦裔英國工黨(Labour Party)政治人物和律師，2016 年 5 月起當選倫敦市長。
 - (二) 由歐盟基金支持的「歐洲城市永續發展計畫(URBACT)」，於 2022 年發表的性別平等城市報告(Gender Equal Cities Report) 中，倫敦獲選為性別平等城市最佳範例之一。
- **與會紀要：**
 - (一) 性別暴力：
 1. 市長辦公室是全英國 43 個警察與犯罪相關機構之一，防治針對婦女和女孩暴力組為倫敦市長辦公室下設之工作小組，倫敦市長同時擔任警察與犯罪委員。儘管工作小組名為「防治針對婦女和女孩暴力組」，惟亦支持男性、男孩及不特定性別者。雖然這些犯罪主要針對女性和女孩，但工作小組支持所有受到相關暴力犯罪影響的人，目標不僅為打擊犯罪，還包括預防、支持受害者與倖存者之康復，協助他們重返社會，並促使施暴者負責。
 2. 在英國，特別是倫敦，存在對警察和一些地方政府機構的信任危機，故政府正努力重建信任，以鼓勵相關人士尋求幫助，不再只是默默承受。依一個令人害怕的統計數字顯示，所通報之性侵害案件中，僅有 6%能進入審判，且最終僅有 3%定

罪。政府正致力於解決此問題。2022 年 6 月推出一項針對女性和女孩暴力的策略，稱為 VAWG (Violence against women and girls) 策略，此策略將於 2025 年結束，計畫將於明(2025)年初推出新版，並與市長之警察與犯罪計畫並行。警察與犯罪計畫為市長之法定義務，須在他上任之第一年內提出。

3. 預防工作方面，一些正進行之計畫如針對中小學教師的工具包，旨在幫助教師進行關於健康關係和暴力的對話。並與多個合作夥伴共同制定預防原則，規劃基於此原則開發長期預防計畫，計畫期程可能為 10 至 15 年。也辦理一些女性安全考核，擇定 5 個差異性極大的地區進行試點，並將進行評估。此外並發起 2 項非常受歡迎的活動—「Have a Word」和「Say Mate to a Mate」，前者獲得歐洲廣告獎。「Have a Word」的觀看次數超過了 1,500 萬次，後續進行前後問卷調查，結果顯示，該宣導成功讓 18 歲到 35 歲的男性改變他們的思維，讓他們開始反思自己的行為。
4. 研究方面，刻正進行 2 項重要研究：一為高風險家庭暴力的綜合性回顧，另一為成人子女對父母的暴力，此問題尚未受到足夠社會關注，但其實成人子女和年幼子女對父母，尤其是對母親的虐待問題很嚴重，故政府正努力揭露此問題。
5. 網路危害方面，技術的爆炸性發展雖帶來便利，但同時亦被用來控制和傷害女性，故政府正加強這方面的相關工作。尤其是隨著科技發展，如何讓像是 Google、Meta、X(前 Twitter) 這類數位平台承擔責任，讓他們負責下架不當圖片，或是管理平台，確保兒童色情或其他不當內容能夠妥善處理？人們現在利用技術來控制他人，如透過助聽器、心臟監測儀、手機甚至電動汽車來追蹤別人。這是個極其嚴重的問題，需共同努力來解決。
6. 針對一些有害案例進行反制，如女性割禮、強迫婚姻、信仰虐待、熨胸 (breast ironing)、嫁妝虐待等。透過社區教育解決方案，讓社區典範走進倫敦各地社區，與進行這些案例的群體進行交流。
7. 針對施暴者建立專門干預計畫，設置跟蹤威脅評估中心，由警察、檢察官、觀護人、律師和心理學家共同合作，對跟蹤者提出挑戰。這個中心最近甫獲獎，是一個成功的合作範例。另還對警察進行訓練，以提升對跟蹤行為的意識。
8. 在受害者和倖存者方面，正在進行大規模的服務重設，旨在改善對所有受害者的支持服務，特別是針對經歷過性暴力的 LGBT+ 社群、男性、女性和女孩等。本(9)

月底將啟動一項性暴力法律諮詢的試點計畫，透過這項服務，受害者如遭遇性侵害，可獲免費法律諮詢建議。另還有一項家庭暴力安置計畫，已協助超過 23,000 名倖存者，今年投入 2,200 萬英鎊，支持許多遭遇家庭暴力的組織和個人。此外，還有倫敦受害者和證人服務，其中包括針對家庭暴力的支持，為所有經歷家庭暴力的人提供幫助。

9. 如前所提，對於曾遭受暴力並感到害怕的人來說，能夠對機構建立信任和信心是非常重要的。防治針對婦女和女孩暴力組主要關注對象是倫敦警察廳(Metropolitan Police Service, MPS)，MPS 一直與該組合作，推動 VAWG 策略的實施。經婦女和女孩暴力組要求多年後，MPS 首次訂立 VAWG 行動計畫，且首度設立 VAWG 專責團隊。據聞一些涉及警察的案件，如莎拉·埃弗拉德(Sarah Everard)案為倫敦警察綁架性侵殺女案，此外還有其他警察被指性侵害等罪行。因此，政府正重新審視所有相關案件，並從中汲取教訓，將這些經驗應用到未來的工作中，從而清除那些極端的性別歧視、種族歧視或恐同的警察。

10. 如上述，防治針對婦女和女孩暴力組有很多合作夥伴，並由一些高層利害關係人組成董事會，討論終止對女性和女孩的暴力可採取之集體措施，及董事會策略之進展。並有 VAWG 協調員負責倫敦每個地方單位，及 VAWG 專家小組，小組成員來自一線的志願者部門，也就是非營利組織。

11. 關於面臨之挑戰，說明如下：

(1) 厭女(Misogyny)：英國雖在許多方面都是先進的，但卻存在大量的厭女偏見，

而人們有厭女的行為，並不是他們故意為之，而是因為這種文化根深蒂固。

他們可能並未意識到，但他們會說出或做出一些讓你想不通的事情。有時候甚至不太確定他們是否真的是偏見或歧視，顯然性別歧視仍是大問題。

(2) 系統性問題：法庭的案件積壓現已達到歷史新高。即使報案後，因須經長時間準備，案件進入法庭的時間可能長達 5 年，這讓受害人無法獲得結案。

目前接到許多關於案件進展緩慢的投訴，尤其是在家庭法院方面。通常涉及兒童監護權的案件，也充滿嚴重性別歧視，政府正努力解決這些問題。

12. 本處詢問目前是否有改善網路性別暴力之相關法規，獲對方回應最近甫通過《網路安全法》(Online Safety Act)，該法案是在前一屆政府的推動下制定的，他們非常不願對像 Google 這類的科技公司施加壓力。而現任政府則希望這些科技公司

在降低對女性和女孩的暴力方面發揮應有的作用，故《網路安全法》尚需進一步加強。

(二) 性別平等網絡(City Hub and Network for Gender Equity, CHANGE)

1. CHANGE 是一個專注於性別平等的城市網絡，於 2020 年由洛杉磯、巴塞隆納、自由城、墨西哥市、倫敦及東京 6 個城市共同成立，工作重點包括三大主題：照顧、性別暴力、性別統計。目前巴塞隆納是主席城市，近期已向臺北市發出邀請函。就三大主題之工作說明如下：

(1) 照顧：聚焦於打造「照顧城市」，強調市政府、私部門和公民社會分擔照顧責任，減輕以女性為多數之照顧者負擔。刻正將這一政策創新引入非洲和其他城市，並進行多項研究，探討照顧與氣候適應的相關性。本處並與對方分享本處辦理 APEC 促進照顧相關數位健康科技之性別平等與包容性計畫，即係因女性擔負大部分有酬及無酬照顧工作，但科技工具的研發缺乏性別觀點，故希望透過該計畫了解照顧者在數位健康科技方面的需求，以及如何在數位健康科技的研發中融入性別觀點。對方表示本處之計畫宗旨與其照顧工作之目標十分類似。

(2) 性別暴力：聚焦擴大對城市安全與保障問題的理解，並採取三項工作，一為制定市長宣言，涵蓋從預防、支持受害者、追究加害者責任到建立對機構的信任各方面。二為處理街頭騷擾(street harassment)，探討女性在公共空間中的安全感。採用非傳統的工作坊形式，讓女性和女孩分享她們在公共空間的情緒反應，並試圖理解安全感的根源，超越單純依賴警察和監視器的方式。三為一項名為「巴塞隆納調查」的工作，旨在擴展對暴力的定義，因為許多城市過度依賴警察數據，而這些數據並不完整。巴塞隆納每 5 年進行一次性別暴力調查，並據此制定城市規劃及政策。

(3) 性別統計：CHANGE 自 2021 年起開始發展城市性別統計架構，與成員城市及學術單位合作，開發出質化及量化指標，希望了解女性在建成環境(built environment)、經濟機會、地方治理及身體自主等方面之經驗。

2. 本處詢問 CHANGE 如何與公部門合作，對方回應作為非營利組織，CHANGE 主要與如 VAWG 等政策團隊合作，最初以開發工具包和促進良好實踐交流為主要工作。現在則發展為如同一個創新實驗室，主要角色是幫助城市獲取資源，嘗試新

方法，並推動其實施，目的是協助城市克服資源短缺的挑戰，並執行具體變革。具體工作方式是邀請城市加入工作小組，每個月至少進行一次線上會議，並針對特定計畫發展工作。每 18 個月舉辦一次峰會，聚集所有性別團隊進行焦點小組討論及實地考察。這是最引以為傲的時刻之一，因為它很大程度上建立了全球性別團隊之間的連結。本處詢問 CHANGE 針對臺北是否已有具體計畫，對方回應因尚待臺北確認是否參與，若獲確認回復，再視臺北市希望執行之計畫進行討論；並表達對 LGBTQ 權利及更廣泛的性別理解非常感興趣，並希望能夠突破二元性別框架，而臺北在此方面非常強大。

(三) 女性夜間安全憲章(Women's Night Safety Charter)：

1. 因多數女性在夜晚時充滿不安全感，許多英國女性在天黑後會改變自己的行動方式，例如不走某些路以避免危險。儘管倫敦作為一個大城市實際上應相對安全，但人們的恐懼感卻是需要持續應對的問題。
2. 為改善此種恐懼感，市長公布此憲章，旨在改善這種恐懼及不安感，並鼓勵那些傳統上不認為自己能參與安全和暴力問題的對象參與其中，如夜總會、酒吧和當地圖書館的業主，這些人主要的工作是經營業務，但亦需意識到自己在維護安全感方面的責任。
3. 目前已有超過 2,100 個組織簽署了這項憲章，包括小型企業、大型零售商如連鎖超市 Tesco 和大型藥妝店 Boots，及英超足球俱樂部共 7 家全數參與，另健身房和體育設施等多種類型組織亦參與其中。
4. 本處說明在我國，許多民眾對跨性別女性進出公共廁所及更衣室感到害怕，詢問英方是否有配套措施以保護跨性別者，並顧及大眾感受？對方回應這是一個非常艱難的議題。法律上設有保護單一性別之空間，該等空間的設置是為保護那些曾遭受嚴重攻擊、可能對男性產生恐懼的女性，她們需要一個沒有男性的安全環境。法律允許這樣的空間，但同時也有專業組織支持 LGBTQI+ 群體的需求，如蓋洛普 (Gallup) 等專業組織。然而，這並不是一個簡單的問題，需要平衡各方觀點並不斷努力。同時學到一個重要觀點是來自拉丁美洲的「父權暴力 (machista violence)」概念，非僅針對女性的暴力。此重新定義不僅能避免女性運動內部因定義和比較暴力受害者的經歷而分裂，也可將注意力集中在打擊暴力的父權結構上。這種轉變對全球女性運動來說具有重要意義，因為真正的問題在於父權暴力，而非跨性

別女性對順性別女性的威脅。這種觀點有助於促進對話，團結女性運動，共同打擊暴力的父權體制。



照片 7：VAWG 組長 Jain Lemom 與本處吳處長秀貞合影



照片 8：倫敦市政府與本處代表會後合影

六、英國外交、國協與發展部 (Foreign, Commonwealth and Development Office, FCDO)

- **時間：**113 年 9 月 26 日（四）10:00-11:00
- **地點：**King Charles Street, London, SW1A 2AH
- **拜會對象：**英國外交、國協與發展部性別與平等副處長(Deputy Director for Gender & Equalities) Diana Dalton、LGBT+權益計畫經理Jake Fenton
- **交流重點：**性別薪資落差報告(Gender Pay Gap Report)、LGBT+平等、安全與自由基金(Equal, Safe and Free Fund)。
- **機關簡介：**英國外交、國協與發展部負責英國在世界各地的外交、發展和領事工作，在英國通稱為「外交部」(Foreign Office)。在全球設有 281 個辦事處，擁有約 17,000 名員工。該部於 2023 年 3 月首次發布「2023-2030 年國際婦女及女孩策略」(International Women and Girls Strategy 2023 – 2030)，關注的 3 個主要議題為教育女孩(Educating girls)、賦予婦女和女孩權力並倡導她們的健康和權利(Empowering women and girls and championing their health and rights)，以及終止基於性別的性別暴力(Ending gender-based violence)，合稱為「3E 議題(the 3 Es)」，並期望達成「帶動對話(Drive the conversation)」、「以身作則(Lead by example)」及「透過知識引導(Lead through knowledge)」等 3 大目標。
- **與會紀要：**
 - (一) Dalton 副處長說明英國一直致力透過發展與援助活動支持女性和女孩，以促進在國內及國際支持女性和女孩的工作間進行更多合作。FCDO 不負責英國的國內事務，但與平等辦公室和內政部密切合作，確保推動方向一致。而且她認為，與新政府合作比上屆政府更容易一些，之前的政府在國內和國際事務上有些分歧。
 - (二) LGBT+權益計畫及基金：
 1. 去年秋天 FCDO 推出支持 LGBT 權益的「平等、安全與自由基金(Equal, safe and free fund)」，此計畫為整合各項資源之大型計畫，計畫為期 5 年，總金額為 4,000 萬英鎊，分 5 年執行，約每年 800 萬英鎊。但有時由於預算壓力，需加快或放慢資金之分配。計畫範圍涵蓋身心障礙、包容性、針對女性和女孩的暴力（包括童婚和女性割禮）及 LGBT 權益等領域，目標在於減少針對該等群體之歧視、降低危機和衝突、促進社會經濟包容性，同時也推動立法改革。因此，此計畫涵蓋範圍相當廣泛，主要在撒哈拉以南非洲、加勒比海及太平洋地區，並特別關注大英國協

之國家。透過在國際上與合作夥伴積極推動此類議題，特別是在減少暴力和促進社會變革方面尋找有效的方法，如降低童婚率和針對女性與女孩的有害行為等。

2. 這是一項國際計畫，旨在解決對其他國家構成挑戰的問題，該等問題在英國也存在，但在其他國家更為嚴重，因此為 FCDO 的外交政策和發展優先事項，涵蓋所有平等議題，因為一個平等的世界對繁榮和安全有益。故致力在各種形式的平等中採取行動，並採取有特定對象的方式進行干預，盡可能創造改變。
3. 因英國預算縮減，FCDO 需就援助預算進行策略性選擇，以確保發揮最佳效益。在平等方面，重點始終是支持基層草根行動者，並建立能為自身權益發聲、提供更佳服務及安全保障的組織網絡。社會變革和社會態度的改變非常難以實現，尤其是在 LGBT 權利和身心障礙包容等議題上，各方均存在根深蒂固的問題。故 FCDO 採取不斷嘗試並從中學習之方式。如針對暴力問題採取一項計畫以測試新的回應；納入社區、丈夫、年輕男性等，試圖改變對女性的態度，並降低暴力。對不同的措施進行測試，深入分析效力，並將有效的方案進行更大規模推廣，以產生實質影響。
4. 有關本計畫的合作機制，主要是透過與國際民間社會組織合作，多數為英國之組織，並由所合作的國家負責執行計畫。而「平等、安全與自由基金」之資金會直接發放至合作地區，而不透過任何英國組織。將資金提供給地區性資助組織，之後這些組織會進一步向當地的基層組織提供小額資助，用於推動計畫項目、開展活動，或用於組織自身的發展。因此，計畫重要目標之一是將資金直接提供給各國的基層組織，這些組織往往規模很小且資源不足。同時，透過支持一些擁有政府和法律事務專業技能的組織，如西敏民主基金會(Westminster Foundation for Democracy)或 Human Dignity Trust，可以在那些面臨倒退的國家中發揮影響力，推進法律和政策。它們是國際組織，屬於志願部門，而非公共或私人部門，主要依靠捐助或籌款以獲取資金。
5. 有關處理危機與衝突方面的工作，非洲是所遇到最多問題的地區之一，如烏干達正推出非常倒退的法律。儘管如此，非洲仍有強大的民間社會組織可合作。亦透過與一些組織合作，為 LGBT+社群提供資金，用於法律援助、庇護、食物等方面的需求。這類機制不同於其他長期變革的資助項目，有時這些行動者需要立即的資金援助，來應對國內的負面社會態度、法律訴訟，或是對抗倒退的法律政策。

透過這項計畫，希望將資金及時提供給急需的對象，而非僅限於長期項目。

6. 在一些地區，FCDO 必須以低調、隱蔽的方式推動計畫，才較能取得進展。雖然在某些地區的使館會懸掛 LGBT 旗幟，但並非在所有地區，因愈來愈多政府對此表示反感，甚至要求撤下旗幟。如澳洲、紐西蘭、荷蘭這些島嶼國家規模小且社會保守，民間社會相對較弱，因此進展較慢。FCDO 經常與澳洲和紐西蘭合作，保持合適的推動速度，避免因行動過快而產生反效果。

(三) 駐英代表處詢問英國政府與我國政府合作之可能性：

1. 駐英代表處分享我國推動女性賦權計畫，支援拉丁美洲及加勒比海地區的友邦國家，透過培力訓練、分享創業經驗並提供婦女就創業技術協助、貸款及信用保證計畫等方式，支持友邦婦女企業因應疫情衝擊，促進疫後經濟復甦。FCDO 表示英國持續加強打擊針對婦女和女孩的暴力行動方面之外交活動。由於美國對拉丁美洲地區的影響較大，英方傾向不再分配太多資金。至於太平洋地區，目前資金的增長雖然緩慢，但有逐步增加的趨勢，並表示樂意進一步了解適合的合作夥伴建議。我方說明臺灣為亞洲第一個同婚合法化的國家，具重要的示範意義，若未來有機會與英國合作，我國可就推動 LGBT 權益方面進行經驗分享。
2. FCDO 詢問英方是否在臺灣設有駐外單位，我方告知英國在我國設有英國在台辦事處(BOT)，且雙方往來密切，就經濟事務、農業等方面之議題進行交流合作。英方表示將與 BOT 取得聯繫，以了解英國能否在某些議題上與我國發展合作。
3. FCDO 詢問我方與歐盟合作之方式，我方說明臺灣與歐盟於 2018 年「首屆臺歐盟人權諮商會議」達成建立 3 年期「臺歐盟性別平權合作暨訓練架構」共識，該架構後改為 5 年期，以我國作為平臺，連結歐盟作為學習夥伴，針對 LGBTI 權利保障進行跨國交流，2019 年由臺灣、歐盟共同合作出資，在我國辦理「臺歐盟亞洲地區 LGBTI 人權推動研討會—婚姻平權與同志人權保障」，該研討會共有來自約 31 個不同的歐亞國家 NGO 參與。臺歐盟性別平權合作暨訓練架構雖已於去年屆期，雙方仍持續進行合作洽談，且臺歐盟人權諮商會議仍每年辦理。FCDO 回應認同此為非常有價值的影響方式，並指出因當前世界對這些議題的分歧逐漸擴大，故宜採取區域性的方式。如英方投入許多心力在聯合國人權理事會上捍衛某些國家試圖刪除與性別和性相關的內容表述，如墮胎、生殖健康權利、性教育等，這些語言愈來愈具挑戰性，各國的立場也更加兩極化。在此情況下，非常需要由來

自全球各地區的國家一起推動這些議題，吸收來自不同國家的經驗，以免在面對全球性議題的倒退風潮時，引起更大的傷害。FCDO 進一步指出，民主倒退現象確實對多方面的自由構成威脅，尤其是 LGBT 權益作為一種預警信號，如「煤礦坑裡的金絲雀(canary in a coal mine)」，如果礦坑裡的工人看到金絲雀死了，就知道是危險來臨的前兆；故對 LGBT 權益之反對並不僅是單一人權問題，而是更廣泛的自由受壓抑的信號。

(四) 本處詢問英方推動之「女性高階主管計畫」對女性公務人員留任及晉升之影響，FCDO 回應因國內事務非其主政故較不了解詳細計畫內容，但說明政府針對女性公務人員確實有進行統計，數據顯示女性在中低層管理職位上之比例達到性別平衡，但在高階職位上之比例則有所下降，這說明女性在晉升的過程中可能存在障礙，性別薪酬差距的變動也很值得注意。另有許多國家的女性擔任高階大使職位，尤其是聯合國常駐代表，如俄羅斯、中國、美國、法國等，此為正面的進展。

(五) 關於家務分工，女性平均從事兼職工作的時間比男性多，因為傳統上女性承擔更多育兒責任，許多高階職位的女性也在減少工時。而女性之間更有可能出現工作分攤的情況，意即有 2 位女性在兼職並共享一個職位。有時她們的工作量加起來達到 1.2 人份，因為她們各工作 3 天。並指出不知道是否有任何男性參與過工作分攤；如果就績效和發展而言有任何歧視，可能也是潛意識的，並不是明顯的歧視。應需由更多有家庭的女性擔任高階職位，成為模範，因為這樣的情況還不夠普遍。據一些數據顯示，有些女性能在英國育兒資源昂貴且難以獲得的情況下，繼續發展事業；因為大多數情況下，當孩子還很小時，英國的托育服務主要是由私人機構提供；直到孩子 3 歲以前，都無法享受到公共托育服務。因此，3 歲以下的孩子或付費上托兒所，或依賴祖父母照顧。因為她們的孩子有其他人照顧，自己則在收入有限的情況下繼續工作。而有些女性生育後就退出職場。即便是在公務員的工作環境中，仍然缺乏包容這類情況的政策。雖附近有可補貼的托兒所，但可能僅對在倫敦的公務員來說可提供一些緩解，但因政府辦公室遍佈全國各地，對許多人來說有補貼的托兒所未必便利。故育兒服務昂貴且供應短缺其實是全英國的問題，這導致女性更容易退出職場。

(六) 本處詢問英國是否有對 LGBT 族群之歧視，FCDO 回應依據國際 LGBTI 聯合會（International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association，簡稱 ILGA）針對

LGBT 權益之指數排名，英國在 2015 年名列前茅，但現已跌落至第 16 名²，推測部分原因可能為其他國家最近在這方面的進展非常顯著，如排名第一的馬爾他，在去年的歐洲驕傲節(EuroPride)上，他們的部長、政府官員等之積極參與，確實展現不同的氛圍。相較之下，英國在跨性別議題上的一些政策讓人對其產生負面印象，這可能是排名下降的主因之一。英國跨性別者所受歧視漸增，出現許多惡性仇恨犯罪和暴力事件。政府已著手立法，規劃嚴格禁止轉化治療並將其刑事化。同時也在處理《平等法》，因該法案在 2019 年頒布後，確實需要進一步更新。在英國，跨性別議題最具爭議的主要領域在於體育、單一性別空間和安全問題，特別是在監獄和公共廁所等場所，人們在此方面的立場分歧很大。

- (七) 本處分享在臺灣，若跨性別者想改變性別，必須接受手術。希望學習英國的模式，未來讓跨性別者能不經歷手術，而是透過專業人員的審查程序來改變性別，對性別認同投入更多關注。FCDO 回應，英國也刻正審查關於青春期抑制劑使用此一備受爭議之議題。一些尚未進入青春期的孩子被給予青春期抑制劑。目前沒有足夠的醫學證據來了解這可能帶來的傷害，因此也在尋找替代療法，希望確保那些對自身性別認同感到疑惑的孩子能獲得不同類型的支持，而非接受青春期抑制劑。政府認為對青春期抑制劑的監控不足，故在加強相關證據基礎前，目前正暫停此措施。



照片 9：外交、國協與發展部與本處代表會後合影

² 參考 ILGA 歐洲彩虹地圖及指數：<https://rainbowmap.ilga-europe.org/>

七、駐英國台北代表處

- 時間：113 年 9 月 26 日（四）14:00-15:00
- 地點：50 Grosvenor Gardens London SW1W 0EB United Kingdom
- 拜會對象：姚金祥代表
- 交流重點：我國推動性別平等國際交流策略
- 與會紀要：

- (一) 本處向駐英國台北代表處分享我國長期推動性別主流化工作，2023 年我國首次被納入 OECD 出版之社會習俗性別指數（Social Institutions and Gender Index, SIGI）報告評比，全球排名第 6，亞洲名列第 1，顯示我國推動性別平等之成果已逐漸於國際組織上展現。又自 2019 年起我國成為亞洲第 1 個同性婚姻合法國家，且在 2023 年放寬同性伴侶跨國婚姻及收養子女的權利，婚姻平權更進一步。我國性別平等發展成果獲國際肯定，足以作為推廣範例，進行國際性平交流。
- (二) 我國與歐盟自 2015 年臺歐盟年度諮商非經貿議題會議開啓性別平權交流合作事宜，在雙方認同政策理念下，後續啟動「臺歐盟性別平權合作暨訓練架構計畫（GECTF, 2019- 2023）」，以臺灣作為平臺，連結歐盟作為學習夥伴，針對性別主流化推動機制、LGBTI 權利保障、公私部門決策參與之性別平等、破除性別刻板印象、改善教育與職業性別隔離等性別平等議題、政策與經驗進行廣泛的跨國交流，共同追求平等與人權價值。又 2023 年台歐盟人權諮商會議在布魯塞爾舉行，本處建議爾後駐處若出席該會議，得以臺灣推動性別平等之經驗，作為與歐方分享我國近期人權政策發展之成果，並據以拓展雙方交流。姚代表分享據了解英國政府有針對性別平等推行相關計畫，並認同性別平等是國際交流上我國可推廣之議題。



照片 10：姚金祥代表與本處吳處長秀貞合影



照片 11：姚金祥代表與本處代表會後合影

參、心得及建議

一、建立女性典範，促進性別平等意識：

(一) 冰島在世界經濟論壇（WEF）發布的性別落差指數（GGI）中已連續 15 年蟬聯全球第 1，此得益於其政府和社會對性別平等的長期承諾，特別是在女性於政治和勞動市場中的參與上。冰島的性別平等政策積極鼓勵女性在各領域擔任領導角色，樹立女性典範，讓社會逐漸對女性參與形成高度認同，並將這種理念內化到日常生活中。冰島這種「將性別平等視為生活習慣」於我國而言，極具啟發，亦值得學習。我國目前在推動女性參與決策方面已取得一定進展，在院層級議題「促進公私部門決策參與之性別平等」，各部會研提相關措施或修正相關規定、增進女性培力與發展、建置女性人才資料庫，以及運用考核評鑑、獎勵措施與補助機制等策略上積極推動各部會、國公營事業和其他委員會增加女性成員，使女性在決策層級的參與度日益提升。

(二) 然而，職業性別隔離和媒體文化的性別刻板印象，仍是當前我國面臨的挑戰，建議在塑造非傳統職業中的女性成功典範，相關部會可透過設立獎學金、提供培訓計畫和研發資助，幫助女性進入各專業領域；另外展示來自不同族群、年齡、經濟背景的女性成功故事，能幫助社會理解多樣化的女性成就，可研議設立「女性典範獎」、「性別平等倡導獎」等，表彰在性別平等、包容領域有貢獻的女性，如企業家、藝術家或社會工作者，或將現行地方政府既有蒐集的地方女性典範事蹟或草根女性故事，有系統地爬梳整理，利用現行財團法人婦女權益促進發展基金會之婦女溝通平台、各地方政府間建立之性別平等交流機制、廣電媒體及社群網路平台等，讓公眾了解不同領域女性的卓越事蹟與人生故事，以增強公眾對現代女性多樣角色的認同，並逐步改變傳統觀念，使性別平等觀念在日常生活中內化並成為共識。

二、支持基層草根行動者，於國際場合發揮議題影響力：無論冰島或英國，均強調在推動平等方面，支持知名基層推動人士之重要性，透過政府支持加上基層草根運動雙管齊下，使性別平等能持續進步。此次出訪期間與冰島及英國分享我國性別平等推動情形，多對我國性別平等之成果表達肯定，尤其我國作為亞洲第一個同性婚姻合法化國家，及政治參與方面女性立法委員比率突破 4 成等成果，均獲對方讚許。針對性別平等推動為持續之過程表達共識，爰建議應建立與國內推廣性別平等相關運動人士之友好關係，了解其訴求及需求，適度引介相關協助資源，並於

適當國際場合推廣知名人士作為我國推動性別平等成功之案例，不僅使其能為相關權益族群發聲，並得宣揚臺灣性別平等之國際形象，互助合作發揮雙贏效果，並得逐步依議題建立相關人士資料庫，以發展能提供更佳服務及保障之網絡。

三、推動跨性別者權益保障，完善保障性別人權：

- (一) 有關性別變更政策，英國於 2004 年通過「性別認同法案 (Gender Recognition Act)」，使跨性別者無需接受變性手術或荷爾蒙治療即得申請更改性別；而冰島則於 2019 年通過《性別自治法》(Gender Autonomy Act)，依該法規定，個人有權定義自己的性別，並確保其性別認同得到承認。
- (二) 關於我國現況在社會對跨性別者接受度層面上，2018 至 2024 年本院性別平等民調顯示，民眾同意「跨性別者包括男跨女或是女跨男，裝扮常和自己的生理性別不同」，由 48.0% 提升至 68.0%。民眾同意「跨性別者可以選擇自己最舒服自在的打扮在學校讀書或在職場工作」，由 58.6% 提升至 77.2%。民眾同意「可以與跨性別者使用同一個公共廁所」，由 50.7% 提升至 59.5%。在跨性別者生活處境的層面上，我國 2022 年首次由官方辦理多元性別者生活狀況調查顯示，儘管 52% 的受訪者認為臺灣社會對多元性別者的歧視和敵意有減少的趨勢，對我國政府改善「對多元性別者的偏見和及不寬容」的努力給予 66.55 分的正向評價。然而仍有 23% 的受訪者在過去 12 個月內遭遇到各種形式的騷擾，包括在日常生活中或在網路上遭受到冒犯、侮辱或威脅的言語或行為。有高達 95% 遭遇過歧視、暴力和騷擾的受訪者，未透過任何機制進行通報或申訴，不願求助理由包括「不認為通報單位能做什麼」(51%)、「通報也不會有什麼改變」(39%)，並且在全體受訪者中，26% 有輕度至重度不等的憂鬱情形出現，20% 有輕度至重度不等的焦慮情形出現，其中跨性別者遭遇歧視、暴力與騷擾的頻率最高，憂鬱與焦慮的狀況也最嚴重。以上數據顯示多元性別族群之生活處境及精神健康狀況仍面臨極大困境，並以跨性別者尤甚。
- (三) 此次參訪觀察到英國和冰島的性別變更政策均為不強制手術，甚至冰島採取自我肯認不須審查的方式即可申請變更性別，此政策展現冰島對性別多元的包容態度。冰島一般及公共建物相對較少見到單獨標示的「性別友善廁所」或「性別中立廁所」，此與該國早已將性別平等理念內化至日常生活中，社會普遍接受並支持個人根據自我性別認同使用廁所，每個廁所都是友善廁所，因此無需特別標示及廣設所謂的「性別友善廁所」或「性別中立廁所」。

(四) 英國現行的性別認同證明 (GRC) 制度的審查程序確實引發不少爭議，值得我國參考。根據該制度，申請人必須提供至少 2 年在其認同性別中生活的證據，並需取得性別不安 (Gender Dysphoria) 診斷。此審查過程中的必要性與公正性受到質疑，許多人認為自我性別認同應該是個人權利，不應被外界審核決定。尤其是「在認同性別中生活 2 年」的要求，被批評為過於冗長，且不見得能真正反映對申請人的尊重與平等對待。另一方面，保守團體以保護生理女性的安全為由，擔憂放寬審查可能導致跨性別女性進入女性專用空間的風險，從而反對簡化或放寬審查標準。這些團體認為應維持嚴格的程序，以平衡性別認同自由與生理女性空間的安全需求。因此，在這樣的社會分歧下，英國的性別變更政策進展面臨挑戰。

(五) 我國在性別變更議題上，社會大眾針對不進行手術及荷爾蒙治療之跨性別者直接變更性別，仍存在諸多疑慮，惟為符合國際人權趨勢，保障多元性別者之性別人權，政府仍應持續推動性別變更法制化。然而，英國的經驗提供了一個反思契機，即在制定性別變更政策時，不僅要考量個人的性別認同權利，亦應兼顧各方利益的平衡。同時應針對性別友善軟硬體設施及措施，持續依照《性別平等政策綱領》規範，積極推動營造性別友善空間及環境等，爰請環境部持續打造性別友善廁所，以安全性、隱私保護及保障不同性別(含多元性別)等之核心標準，訂定「友善廁所設置參考指引」，並自 114-118 年推動「性別友善廁所倍增行動方案」，提供民眾舒適、安心、有尊嚴的如廁環境，包括行動不便之受照顧者與伴護協助者、親子使用者等皆能因此方案受惠；另教育部於 111 年函頒「校園性別友善廁所及宿舍設置指引」，引導學校設置符合不同性別需求的友善宿舍，營造性別友善空間。另應持續加強教育宣導及溝通，增進社會大眾對跨性別者處境之認識，並蒐集國內外統計數據及案例，以實證方式破除社會大眾對跨性別者之迷思及偏見，進而增進理解及消除歧視。此外，亦持續鼓勵公私部門推動多元性別友善職場環境及措施、建立全方位的多元性別支持服務體系，包括心理諮詢、社會支持和法律保障等，並透過培訓社工、醫療和法律從業人員，增強他們對多元性別的理解，提供更具包容性和支持性的服務等。

四、參考冰島經驗，研議縮減性別薪資落差之作法：冰島《平等薪酬認證法》規定僱用 25 名以上員工的公司，需每年申請平等薪酬認證，且規定違反之罰則，為全球首個立法落實男女薪酬平等的國家。依冰島近期針對性別薪資落差進行之研究顯示，

性別薪資落差雖有所減少，但仍未消除，主要原因是性別隔離的勞動市場和低估女性工作薪資價值。建議我國得由金融監督管理委員會，鼓勵企業將改善性別薪資差距及揭露男女薪資差異情形等資訊於企業永續報告書揭露，及由勞動部加強宣導企業運用「事業單位同工同酬檢核表」，透過事業單位自我檢核，落實性別同工同酬規定，促進職場工作平權。

五、參考英國所分享之輕推技術（nudge techniques），與民間合作推動性別平等：據英國平等辦公室分享，政府與企業合作，使用輕推技術來提高女性職位申請的數量，以更有效地推動女性在職場中的發展。查「輕推理論」（Nudge Theory）之 Nudge 一字的英文原意是「用手肘輕推」，而輕推理論就是運用適度誘因或鼓勵、提醒等方式，在不限制個人選擇自由的情況下改變人的決定³。舉例說明，聯合國開發計畫署（UNDP）為吸引男性參與，轉變性別刻板印象和性別角色，運用輕推技術開始探索，深入理解阻礙男性和男孩參與無償照護工作的行為障礙，並研究哪些輕推方法可能打破性別規範，促進積極的行為轉變。如 UNDP 的加速實驗室與黎巴嫩 Nudge 機構(Nudge Lebanon)合作，透過「我們的家，我們的責任」推特活動，鼓勵男性分享疫情期間家務和照顧經驗，促進對男性氣質與家務分擔的討論。在過去幾年中，行為科學和輕推技術已成為解決長期發展問題的關鍵工具，UNDP 在全球範圍內愈加重視並創新使用這一工具⁴。又有研究指出，女性法學院畢業人數增加並未縮小律師事務所的性別差距，部分原因在於組織中潛藏的偏見，影響女性的招聘和晉升。採取輕推策略可幫助實現性別平衡，此方法已在各層級律師的招聘中見到顯著效果，尤其在側重於聘用女性律師的事務所中⁵。建議未來可研議與民間合作，將輕推方法擴展至如職場包容性(DEI)領域，舉辦工作坊或講座，促進企業理解建立性別平衡的職場，對企業生存和競爭力至關重要。

六、完善防暴機制，構建我國首部整合性別暴力防治行動計畫：

(一) 儘管冰島為性別平等之先進國家，性別暴力問題仍然普遍，雷克雅維克市並自發訂定性別暴力防治行動計畫，以採取具體行動；英國倫敦市為確保婦女安全，特成立專責工作小組，並推出專門針對女性和女孩暴力的策略，且積極採取分階段工

³ 資料來源：<https://www.npf.org.tw/1/18537>。

⁴ 資料來源：<https://www.undp.org/asia-pacific/blog/nudging-way-towards-advancing-gender-equality>。

⁵ 資料來源：<https://clp.law.harvard.edu/knowledge-hub/magazine/issues/diversity-nudges/nudges-to-increase-diversity/>。

作，包括制定市長宣言、處理街頭騷擾、進行性別暴力調查等，並以多元方式進行各項倡議，以提升市民對暴力行為之正視。

(二) 性別暴力防治向來是全球婦女人權的重點工作及監測指標，我國性別暴力防治工作在法制面雖已日趨完善，惟考量我國未有一個全面、多年及整合型之性別暴力防治國家行動計畫；另考量隨著網路科技發展，性別暴力類型更加多元複雜，需要引進更多部會專業協力合作，因此刻正接軌國際，擬跨部會「性別暴力防治國家行動計畫（2025-2027 年）」，涵蓋所有性別暴力類型及現行暴力防治網絡，從院際及部際橫向協調方式，全面推動整體社會之教育宣導、各項被害人保護服務措施、司法友善環境建置及統計與研究發展等工作。

(三) 借鏡於冰島雷克雅維克和英國倫敦的經驗，我國得於「性別暴力防治國家行動計畫」推行一段時間後，通盤檢視整體計畫防治成效，鼓勵地方政府推動性別暴力防治的在地行動計畫，各地方政府針對轄內社經發展狀況與不同人口群的問題及需求，設計更因地制宜的防治政策和服務措施，此外，亦推行地方首長對性別暴力防治的公開承諾，透過首長宣言的形式展現地方政府的決心，提升政策的公信力和影響力，進而帶動地方民間私部門及社會大眾參與，鼓勵社會各界積極加入性別暴力防治的行列，以構建更具整合性和多元化的性別暴力防治系統，以提升防治成效和社會意識。

肆、參考資料

Directorate of Equality (n.d.), <https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu/english-info>

Directorate of Labour (n.d.), The Directorate of Labour's Equal Pay Policy,
<https://www.vinnumalastofnun.is/en/about-us/objectives-of-the-directorate-of-labour/equal-pay-policy>

Equal, safe and free fund (LGBT+), <https://www.gov.uk/international-development-funding/equal-safe-and-free-fund-lgbt-plus>

FCDO 2023 gender pay gap report (2023), <https://www.gov.uk/government/publications/fcdo-gender-pay-gap-report-2023/fcdo-2023-gender-pay-gap-report>

Foreign, Commonwealth & Development Office (n.d.),
<https://www.gov.uk/government/organisations/foreign-commonwealth-development-office>
Government Equalities Office (n.d.), <https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office>

Government of Iceland (n.d.), Gender Autonomy, <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/legislation/gender-autonomy/>

Government of Iceland (n.d.), Equal Pay Certification, <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>

Government of Iceland (n.d.), Organizational Chart, <https://www.government.is/ministries/prime-ministers-office/organizational-chart/>

Greater London Authority (2024), <https://www.london.gov.uk/who-we-are/what-mayor-does/contact-city-hall-or-mayor>

Greater London Authority (2024), The Mayor's Violence Against Women and Girls Strategy 2022-25, <https://www.london.gov.uk/programmes-strategies/mayors-office-policing-and-crime-mopac/keep-date-mopac-work/mopac-publications/mayors-violence-against-women-and-girls-strategy-2022-25>

Iceland Government Offices (2024), Job Evaluation Report of the Task Force on Pay Equity and Equality in the Labour Market,
<https://www.government.is/library/Files/Job%20evaluation.%20Report%20of%20the%20Task%2>

[0Force%20on%20Pay%20Equity%20and%20Equality%20in%20the%20labour%20market .pdf](#)

Iceland Prime Minister's Office (2024), Job Evaluation System to Promote Pay Equity,

[https://www.government.is/library/Files/Job%20evaluation%20system%20rapport%202.pdf](#)

In London's city hall, we've got a new plan to close the gender gap (2018),

[https://apolitical.co/solution-articles/en/in-londons-city-hall-weve-got-a-new-plan-to-close-the-gender-gap](#)

International Women and Girls Strategy 2023 – 2030 (2023),

[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/640a0bb1d3bf7f02f7d9db18/international-women-and-girls-strategy-2023-2030.pdf](#)

Proposal for Parliamentary Resolution on a Gender Equality Action Programme for the period of

2020 – 2023, [https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-](#)

[Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%202020202023.pdf](#)

National LGBT Survey and Action Plan (2022),

[https://www.gov.uk/government/collections/national-lgbt-survey-2017](#)

Reykjavík City Actions Against Violence (2022), [https://reykjavik.is/en/administration-governance-policies/reykjavik-city-actions-against-violence](#)

Reykjavík Human Rights & Democracy Office (n.d.), [https://reykjavik.is/en/human-rights](#)

The Behavioural Insights Team (2021), How to improve gender equality in the workplace – evidence-based actions for employers, [https://www.bi.team/publications/how-to-improve-gender-equality-in-the-workplace-evidence-based-actions-for-employers/](#)

The Reykjavík City Human Rights Policy (n.d.), [https://reykjavik.is/en/human-rights-policy](#)

Velkomin á vef Stjórnartíðinda (2017),

[https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?recordID=dccd8703-7719-40c8-81c0-e36a63112994](#)