



性 別 平 等

近十年有關 性別平權之發展

副教授 趙淑美

提

要

近來經過公私及第三部門的努力，社會趨勢已從觀照兩性擴展到性別多元，由爭取婦權走向性別平權。然而縱使有官方在立法以及行政作為上的努力，社會氛圍的變化卻非一蹴可幾，仍需從文化底蘊逐漸改變。本文整理了近十年來美國在性別平權的努力、國內在法律層面的修訂以及世界潮流趨勢，作為觀照議題進步的定錨依據。

文中整理美國近年對於職場的平權發展趨勢，包含了就業上一般性別歧視之禁止、同工同酬原則之確立、性別職業隔離之突破、工作場所性擾之禁止以及攸關女性軍職人的武裝職務對女性開放的作為。而我國在法律上的新頒及修訂則包括了簽署「消除對婦女一切形式歧視公約」以及「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」、民法及刑法的修訂、性別平等教育法的頒布及修訂、為符合性別多元、強化母性保護趨勢而修訂性別工作平等法以及「考選部國家考試性別平等諮詢委員會組織規程」。有了這些法律作為引領社會觀念的領航之外，仍需各方的努力才得以建構更加性別平權的社會。

壹、緒論

近年關乎性別平權、廢死、同性婚姻等人權議題，引發國人對於規範國際人權



進展兩公約的好奇及重視。其實我國憲法第七條所揭示之「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」早已涵納了保障人權的基本精神。在憲法增修條文第10條第6項中，明定了「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」，對於國家對於落實性別間實質平等的責無旁貸。而在2012年進行行政院院本部組織改造時，為強化我國推動性別平等工作之措施，並呼應國際重視性別平等議題之潮流，特於行政院內成立性別平等處，成為我國第一個性別平等專責機制，並將「行政院婦女權益促進委員會」擴大為「行政院性別平等會」（以下簡稱性平會），由性別平等處擔任性平會幕僚工作，統合跨部會各項性別平等政策，督導中央各部會及地方政府落實性別主流化，使政府整體施政能落實性別平等及納入性別觀點，為我國推動性別平等工作重要的里程碑。

性別平等理念的推展可視為一項文化改造運動，因為傳統文化認知中對許多既存現象習焉不察或視為理所當然，例如男女薪資落差、生理因素所導致差別待遇、職業婦女仍需多半兼顧家庭照護責任而間接造成玻璃天花板效應存在等。以傳統認知裡陽剛氛圍濃厚的軍、警職場為例，對於女性的任用歷史即可印證社會傳統對於職業性別隔離逐漸鬆中。在對英、美、日女警參與警察工作的歷史及角色變遷沿革的研究中可發現幾項趨勢：1. 警察工作中需要女性角色的任務促成女警的任用；2. 女警任用為權宜措施而無長期任用女警規劃；3. 以女警專責單位限定女警職責及工作範圍；4. 性別平等相關法案對警察制度產生重大影響（引自王淑嫻，2010）。另，衡諸國際間各國軍事領域的從業人員，除了源於歷史及文化因素而造成全民皆兵的以色列、古巴、北韓以及歐盟的挪威（2013. 6. 6聯合新聞網）之外，涵納女性至軍事領域中也一直是進行中的事實，而對軍隊中各種職務開放給女性的討論則一直受到不同陣營的討論重視。陳勁甫及李宗模（2013）探討了美、英、日等國軍隊中女性職務開放的發展，兩位學者的研究發現美國主要受到來自國會的壓力、英國則透過國防部定期內部檢討、委外研究和民意調查，而日本則主要是由性別平等的風潮促進檢討而推動，雖然主要影響力量不一，但這些工業化國家對女性軍人職務開放背後都隱含了對女性工作權力的護衛已是一股不容忽視的社會共識。

徐孝忠（2000）將國軍軍官的人口結構變遷區分為民國70年代之前的常備軍官合理期；民國70至80年的常備軍官衰退期與民國80年代以後的軍官結構失衡期，一直到民國80年因應男性軍士官人數不足，才重新開啟招募女性軍士官大門，使得女性得以獲得新的管道進入軍職體系中，而在少子化以及戰爭型態改變的今日，提高女性軍士官比例。依據國防部98年推動性別主流化成果報告指出，98年度至今



國軍各職類女性佔志願役現員比例為10.57%，其中軍官佔8.40%，士官佔11.17%，士兵佔11.37%（國防部，2009），已是逐年有所成長，並以2萬人為設定目標（中時電子報，2012年12月20日）。

雖然軍事領域向女性開放，但女性軍人卻仍舊需承受性別職業隔離中的垂直及水平隔離。黃懿芳(2005)的研究指出：在軍事組織中確實存在「玻璃天花板」現象；由於性別刻板印象所造成的「職業隔離」使女性無法擔任某些職務，影響其職務歷練的機會，迫使女性無法獲得晉升至更高階層的機會；也由於性別因素使女性的陞遷比男性困難；而無法進入決策核心使女性更缺乏為己發聲的管道。

所幸在朝野經過十多年的努力終於催生了「兩性工作平等法」，並於2002年3月8日正式實施。此法作為規範職場中的性別平等對待，對於顯性之性別歧視或是性別隔離等現象得以依法辦理，自是發揮了一定程度的規範作用。除了眾人較熟知的「兩性工作平等法」之外，另在民法、刑法以及其他各種法律也依據「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」的指導，進行了修訂以更加符合性別平權的世界趨勢，以下即簡介近十年來相關法令及規章的修訂。

貳、他山之石，可以借鏡

國內外無不戮力於性別平權之提昇，而我國更顯現出與世界潮流同步的企圖。以下以美國為例，說明近十年來對於性別平權的積極作為。

國內研究者陳威龍(2009)對於美國在立法、司法及公私部門等主被動配合而成就了性別工作平等制度進行深入分析。美國先以一紙11246號總統行政命令推動後，經由政府機關或私人企業之自動自發、或由法院強制採取各種補償性或優遇性之積極行動，透過各種方案或計畫之執行，對受公平就業法律保之弱勢團體成員（尤其是女性）提供更多就業機會或其他優惠利益，藉以糾正過去因為性別歧視所產生的負面影響，消除對女性受僱者之刻板印象與偏見，並增加女性受僱者在工作場所之代表性及多樣性。其對女性工作者所進行的「性別差遇對待」，在形式平等精神上遵循著反差別原則，即「等者等之，不等者不等之」，而實質平等層面則是秉持反階級原則（或稱反壓迫原則）（潘韻帆，2011）。

以法律做為引導社會風氣更新的先行者往往需要多方協力配合。更進一步分析，美國在性別工作平等制度樹立許多重要的基本原則：

- 一、就業上一般性別歧視之禁止：依據美國聯邦最高法院相關判例，在性別就業歧視上大致可以區分為三種型態。第一類是「差別性歧視待遇」，係指雇主故意因受僱者之性別而直接給予差別待遇之歧視情形，但符合此類的情況並不多見



，雇主所提之抗辯也多以「真實職業資格」為之。第二類是「差別影響歧視」，是指雇主某些僱用措施，表面上雖完全正當公平，但是實際上卻會對於某種特定性別之受僱者產生不利之影響，舉例而言有關身高體重之限制可能對女性較為不利。第三類是所謂的「混合動機歧視」，是指雇主在做成某一項僱用（或解僱）決定時，同時兼有合法及不合法的動機，而此種案例可能因為法官判決時之心證與證據證明力，而導致歧異的判決。

二、同工同酬原則之確立：美國1963年的「同工同酬法」即已嚴禁雇主因為受僱者之性別因素而給予差別之薪資待遇。聯邦各級法院也在實務的相關判決中，對於此法所指的同等技能、同等努力、同等責任、類似工作環境、相同之薪資報酬及例外條款做出不同的判決，這些判決結果可能導因於個案所涉事實本質，或是當事人訴訟策略之差異而有所差別，但對於某些重要觀念的釐清則極具價值。

三、性別職業隔離之突破：職業社會學的相關理論指出，當某性別在一類職業中所佔人數比例過低時，相對性別就會以社會控制的力量阻止此一性別加入，即使加入後也會迫使退出該職業。以護理人員或是幼保人員為例，都是傳統認知中屬於女性的職業，過少男性使得進入這個職場的男性將會以退出該種行業為收場，這是受到自由市場機制力量影響的結果。所謂性別隔離又可分為垂直隔離或是水平隔離。前者是表示職位的上升流動出現性別差異性，以致在職業的不同職階上產生性別分布失衡的現象，而水平隔離則是指職業的性別標籤化，因此形成上述的「男性主導」或是「女性主導」的職業。至於同一職業中也可能出現職業內的性別隔離，例如以軍職為例，管理領導或是作戰訓練階層者以男性居多，至於女性則以從事後勤補給或是醫護工作者居多。此種職業隔離的現象不僅造成兩性在平均薪資報酬無法達到平等，還會加社會通念上認為女性受僱者僅是邊緣性勞工的刻板印象。值此，美國在1991特別制定「玻璃天花板法」，規定聯邦政府應採取積極主動措施，以推動私人企業晉用女性及少數族裔來擔任決策階層主管之職務。由此觀之，政府以公權力介入以打破實質存在於女性、少數族裔的「玻璃天花板」效果值得觀察及期待。

四、工作場所性騷擾之禁止：美國的平等就業機會委員會於1980年即針對職場性騷擾事件頒布相關的指導原則，並將工作場所性騷擾事件區分為「交換性騷擾」及「敵意性工作環境性騷擾」兩大類型，除認為應該加以嚴禁外，也建議對於未事先防範或善加處置之雇主科以連帶處罰責任。

五、武裝職務對女性開放的作為：陳勁甫及李宗模(2013)分析美國女性軍人在軍



中職務發展，指出在2008年美國國會通過2009會計年度的「國防授權法」中，要求成立軍事領導多元化委員會(Military Leadership Diversity Commission)，委員會主要任務在進行全面性的檢驗及評估武裝部隊中提供少數群體晉陞與發展機會的政策，特別是針對資深高階成員的評估。委員會在2010年12月建議國防部及軍種應取對女性「排除戰鬥職務」(combat exclusion policies)的政策，包括去除障礙和不一致的地方，對於所有符合資格的軍種成員，建構公平競爭的環境，並且按下列步驟逐步達成目標：

- (一)對於單位及職位專長需求符合的女性，應立即開放指派其擔任該職務。
- (二)國防部及軍種應謹慎採取步驟，分階段的達成開放「直接地面戰鬥」的職務與單位，給符合資格的女性。
- (三)國防部及軍種應向國會報告，消除妨礙女性晉陞高階領導者障礙的程序與時間。
- (四)國會要求國防部長指導及整合各軍種，檢討有關限制武裝部隊中女性服役相關法律、政策及規定，考慮是否加以修訂以確保武裝部隊中所有女性均有公平的競爭機會。

從檢視美國軍方行動綱領可發現，在女性參與武裝部隊的法律及政策層面，必須以國防部長層級來指揮制度的修訂，而定期向國會報告也顯示國防部對此議題的重視。2013年1月24日，國防部長帕內塔在參首長聯席會議建議下，解除了1994年以來國防部禁止女性參與直接戰鬥部隊政策，預計將來會有超過230,000的戰鬥職缺開放給女兵。

參、性別平等相關法令之立法及修訂

我國自從通過「兩性工作平等法」之後，也逐步落實職場上對兩性公平對待的社會氛圍。尤其是近年來更是通過了多項法案，使職場更趨於進步思想所勾勒的平權場域。以下略述幾項法令修訂或新頒布之法令。

一、簽署「消除對婦女一切形式歧視公約」以及頒布「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」：

聯合國早於1979年通過「消除對婦女一切形式歧視公約(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)」，並在1981年正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平



等權利。此一公約可稱之為「婦女人權法典」，開放給所有國家(state)簽署加入，不限於聯合國會員國，全世界已有187個國家簽署加入。我國於2009年3月27日發表我國「消除對婦女一切形式歧視公約」初次國家報告後，立法院於2011年5月20日通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，並於2012年1月1日起生效實施，成為我國推動性別平等的重要里程碑，其目的在於使兩性權益均獲得平等保障，所有社會上性別歧視的現象、觀念及習俗均需要導正及破除。

施行法中明定各級政府機關必需採取立法或行政措施，消除性別歧視，並積極促進性別平等，保障人民在各領域中性別平等，包含：參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、農村婦女權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等。同時，各級機關也需要推動改善社會上還存在的性別不平等現象、觀念及習俗。另外要求每4年提出我國消除對婦女歧視國家報告，邀請相關學者專家及民間團體代表審閱，各級政府機關執行公約所保障各項性別人權規定所需之經費，應依財政狀況，優先編列；另各級政府機關應於本法施行3年內完成法令之制定、修正或廢止，及行政措施之改進。

此項施行法雖然實質內涵只包含9條法條，但對於議題之國家層級的介入、介入範圍、經費編列及挹注、不合或有違此公約之相關政府法令之修訂等均作了原則性的規範。

施行法第1條，明白揭示立法宗旨是為了實施聯合國1979年消除對婦女一切形式歧視公約，以消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等。

第2條則揭示公約所保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力。至於適用公約規定之法規及行政措施，則應參照公約意旨及聯合國消除對婦女歧視委員會對公約之解釋(第3條)。

第4條規範了各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。並應確實依現行法規規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行公約規定事項，並實施考核；其涉及不同機關業務職掌者，相互間應協調連繫辦理。每四年政府應依公約規定，建立消除對婦女一切形式歧視報告制度，提出國家報告，並邀請相關專家學者及民間團體代表審閱，政府應依審閱意見檢討、研擬後續施政(第6條)。至於第7條則指出各級政府機關執行公約保障各項性別人權規定所需之經費，應依財政狀況



，優先編列，逐步實施。而現行各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進(第8條)，以及施行日期之訂定為中華民國101年1月1日起施行(第9條)。

此項施行法通過後，行政院性別平等會中的法規檢視專案審查小組，對於院轄部會所遵循的法規是否符合CEDAW進行提案審查，截至2013年9月18日的審查紀錄，略舉經審查小組審核與軍職人員有關的審查事例：

(一)陸海空軍軍官士官服役條例第44條第2款規定是否符合CEDAW規定？

陸海空軍軍官士官服役條例第44條中明定女子志願服軍官役、士官役者，除左列事項外，適用本條例之規定：

1. 本條例施行前考入軍事校院者，服現役最少年限，依原招生簡章之規定。
2. 預備役依志願服之。

小組決議：該條例第44條第2款規定，賦與女性軍官及士官退役後可選擇是否服預備役，係提供女性選擇之機會，並未損及女性權益，尚無違反CEDAW規定。惟請國訪部未來應確保女性軍官及士官在能充分瞭解相關資訊並保障其自由意志等前提下，決定是否服預備役(行政院CEDAW法規檢視專案審查小組，2013)。

(二)陸海空軍軍官士官任官條例第14條規定是否符合CEDAW規定？

陸海空軍軍官士官任官條例第14條中明定合於本條例規定之女子，得予任官。

小組決議：鑑於女性任軍職之人數較少，該條例第14條之規定可視為暫行措施的方式，故未違反CEDAW規定，並藉此宣示女性亦具擔任軍官及士官之資格，俟未來軍中男女人數較為接近時，再予修正。另為鼓勵女性投入軍職，請國訪部檢討女性擔任軍職的各種管道，修正限制女性從軍之規定(行政院CEDAW法規檢視專案審查小組，2013)。

(三)軍人及其家屬優待條例第41條第4款是否符合CEDAW規定？

小組決議：軍人及其家屬優待條例第41條第4款(配偶離婚，女出嫁、或子為他人贅夫者，停止其優待)被審查小組認定違反CEDAW第13條(a)款規定。至於內政部役政署未來以共同生活或扶養事實作為享有家屬優待資格之修法方向，並請依據CEDAW要求國家落實男女實質上平等之意旨研擬修法(行政院CEDAW法規檢視專案審查小組，2013)。

二、民法親屬編之修訂，拉近兩性平權距離：在1985年開始、歷經1996、1998、



2007及2010年5月23日的多次民法親屬編的修訂，對於夫妻財產制、子女保護教養權、冠夫姓、夫妻住所、再婚期間之限定以及子女姓氏之約定有了更加兩性平權的作為。修正的重點在於1. 夫妻財產制是依據夫妻雙方「剩餘財產」平均分配為原則，此項立法的原則在於維護夫妻之平等、保護交易安全以及貫徹婚姻生活之本質；2. 子女保護及教養權的分配，應以子女最佳利益原則為審酌依據，考量父母雙方之經濟、健康、父母與未成年子女之意願等；3. 妻不必然冠夫姓；4. 婚後雙方住所依雙方約定；5. 取消再婚期間的限制；6. 子女姓氏依夫妻雙方約定從之，未約定或約定不成者，於戶政事務所抽籤決定之。而在2012年12月26日所修的第1059-1條則規定非婚生子女從母姓。經生父認領者，適用1059條之子女經出生登記後，於未成年前，得由父母以書面約定變更為父姓或母姓、子女已成年者，得變更為父姓或母姓以及前二項之變更，各以一次為限。此項修法既符合傳宗接代的要求，也盡量作到姓氏判斷血緣關係及男女平等之原則。

三、刑法之修正：

關於刑法「妨害性自主罪」章，係於1999年4月21日修正公布，此項立法目的是考量到所該章所定之「性交」、「猥褻行為」所侵害之法益，是屬個人性自主決定權及身體控制權。原先將其列在妨害風化罪章之實務經驗，不但使被害人身心遭受創傷外，更難以超脫傳統名節之桎梏，又使人誤解性犯罪行為之本質及所侵害的法益，故將其獨立於妨害風化罪之外，自成一章加以規範。此次的修定有幾項重要的變更：

- (一) 將男性亦列為強制性交罪之被害人，故修改「婦女」為「男女」，以維護男女平權之原則。這是考慮原先的規範中認定男性是侵略者而女性是被保護者，從而否認了女性的性自主權。另外對於「性交」定義的擴充，例如將其他類型的性器官接觸、異物插入包括於性交定義內，而2005年的修正第十條第五項第一款第二款則增訂「或使之接合」的行為，也看出對於強制性交罪的認知改變。
- (二) 刑法原先對於性侵害犯罪受害人面臨性侵害時的「致使不能抗拒」修改為「違反其意願的方法」，使得性侵成立的要件除了原先所列舉的強暴、脅迫、恐嚇、催眠等強制手段以外，也涵括了其他一切足以壓抑被害人之性自主決定權，違反被害人意願的方法。
- (三) 妨害性自主罪章將妨害性自主罪從告訴乃論改為非告訴乃論，使得原先強制性交罪的加害者，不再發生利用被害人擔心事情揭露反遭社會異樣眼光的心



理壓力，或在拖過告訴乃論期限即能逍遙法外的情形。

四、為符合性別多元、強化母性保護趨勢而修訂性別工作平等法：

「兩性工作平等法」於民國90年12月21日三讀通過，於民國91年3月8日施行五年多之後，第一次修訂法條內容，並於96年12月19日完成三讀，為了符合性別多元的趨勢，也將名稱修訂為「性別工作平等法」。此次修訂的條文多20條，其中包括為保障多元性傾向者之工作權益，增列性傾向就業歧視之禁止、育嬰留職停薪範圍擴大、家庭照顧假擴大、陪產假增加、罰則提高等女團體關心與期待之重大議題。以96年12月19日的修訂為例，其主要修正重點包括：

- (一) 名稱變更、條文中「兩性」文字變更為「性別」、性傾向納入(修正第1、5至11、31條、新增第6條之1)。
- (二) 陪產假由2日增加為3日(修正第15條)。
- (三) 育嬰留職停薪適用對象由受僱於僱用30人以上雇之之受僱者擴大至所有受僱者(修正第16條)。
- (四) 家庭照顧假適用對象由受僱於僱用30人以上雇之之受僱者擴大至5人以上受僱者(修正第20條)。
- (五) 刪除為撫育子女減少或調整工作時間，雇主有正當理由得拒絕之但書規定(修正第21條)。
- (六) 增訂雇主拒絕受僱者請求生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、哺育時間、減少或調整工作時間、家庭照顧假等之罰則、雇主賠償責任、行政救濟管道(修正第26、34、38條)。
- (七) 性別歧視罰則由1至10萬提為10至50萬(修正第38、新增第38條之1)
- (八) 將性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入主管機的勞動檢查項目(新增第6-1條)。

五、性別平等教育法落實校園中的性別平權：

「性別平等教育法」於2004年6月25日生效，包含7章38個條文。第一章是關於推動性別平等教育的目的、各名詞定義、執行單位及預算；第二章規範了學習環境與資源；第三章則是有關性別平等教育之課程、教材與教學；第四章為校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治；第五章則是申請調查及救濟之程序及管道；第六章則明定罰則以及第七章附則。

在此項法律中有幾項重點：

- (一) 規定縣(市)主管機關應設性別平等教育委員會，督導、考核、推動性別平



等教育之課程、教學、評量及相關事宜。

(二)學校應設性別平等教育委員會，規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動，推廣性別平等教育之課程、教學及評量，研訂性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定、建立機制等。

(三)學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予招生、就學、教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。

(四)學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

(五)教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。

(六)為了維護校園中性別生態的差異性，考量決策核心可能的性別失衡，明定學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣(市)主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

(七)預防與處理校園性侵害或性騷擾事件、申請調查及救濟、相關罰則等。

六、為保障性別工作權及考試權而訂定「考選部國家考試性別平等諮詢委員會組織規程」：考選部依據考選部組織法於中華民國101年6月25日訂定了「考選部國家考試性別平等諮詢委員會組織規程」，全文11條，並自發布日施行。其第2條中明訂為保障性別工作權及考試權，促進性別平等而設此性別平等諮詢委員會，對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢。

七、訂定「性別工作平等訴訟法律扶助辦法」：本辦法於中華民國九十一年三月六日行政院勞工委員會(91)勞動三字第0910010437號令訂定發布全文11條；並自發布日施行，並於中華民國九十七年七月八日行政院勞工委員會勞動3字第0970130482號令修正發布名稱及第1條條文(原名稱：兩性工作平等訴訟法律扶助辦法)

八、修訂與「性別工作平等法」之相關規定及辦法：例如於民國97年07月10日修正發布名稱及全文12條；「性別工作平等申訴審議處理辦法」作為申訴處理案件之程序依據；性別工作平等法施行細則等。

伍、結語

性別平權是普世價值而並非僅針對特定人口所提供的福利措施，更不同於婦女權益。從法律層面切入只是追求形式平等的消極作為，更積極的方式是從文化底蘊尋求更徹底的改變。



「徒法不足以自行，徒善不足以為政」。就近十年來不斷修訂相關法規的作為來看，我國在推展性別平權目前仍屬於理念的推展，在制定法規、檢視或修訂增進性別平權的作為下，社會中各層面對這項理念的接納並且內化為一種新的價值體系仍是值得期待，當然這需藉助各方資源的投入，讓我們為營造更加性別平權、符合平等正義的社會而努力。

參考資料

1. 中時電子報(2013年12月20日)。女兵招募將鬆綁增至2萬人。http://tw.news.yahoo.com/女兵招募將鬆綁增至2萬人-213000507.html, 檢索日期：2012年12月20日。
2. 王淑貞(2010)。論警察機關性別平等之實踐－女性刑事警察之職場經驗與女性主義省思。台北：世新大學性別研究碩士論文。
3. 林秉宏(2013)。國軍女性軍官軍事社會化歷程之研究，台北：國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士論文，未出版。
4. 徐孝忠(2000)。國軍軍官人口結構的變遷及其影響。台北：國防管理學院資源管理所碩士論文，未出版。
5. 國防部(2009)。98年推動性別主流化成果報告。http://www.gec.ey.gov.tw/.../e488e728-855d-4226-91dc-140154c4d5e5.doc
檢索日期：2013.10.28
6. 陳威龍(2009)。從憲法平等原則探討性別工作平等審查標準－兼論性別工作平等法之適用。高雄：國立高雄大學法律學系碩士論文，未出版。
7. 黃懿芳(2005)。國軍女性人力運用之研究－以「玻璃天花板現象」為檢視焦點。台北：世新大學行政管理學系碩士論文，未出版。
8. 彭兆鳳(2007)。從我國兵役制度演變評析募兵制之可行性。高雄：國立中山大學管理院高階經營碩專班碩士論文，未出版。
9. 虞立莉(2003)。性別與軍隊組織：我國中高階女性軍人與軍隊體制互動經驗探討，社區發展季刊，104期，381-402。
10. 潘韻帆(2011)。從女性主義論性別差別待遇。台北：國立台北大學法律學系碩士論文，未出版。
11. 傅仟綦(2008)。女性軍職人員玻璃天花板認知、角色衝突與工作投入對離職傾向之研究。台中：亞洲大學經營管理學系碩士論文，未出版。

作者簡介

副教授 趙淑美

學歷：高雄師範大學成人教育博士。經歷：中原大學兼任講師、空軍官校心理諮商科講師、空軍官校飛行安全教育訓練中心副教授、空軍官校通識教育中心副教授。
現職：空軍官校通識中心社會科學組副教授兼社科組主任。