

識讀性別平等

與 案 例 分 析





識讀性別平等

與案例分 析

序言

我國自民國 94 年底通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」，公務人員的性別意識培力，一直是本院推動性別主流化工作之工作重點。為何培養公務人員的性別意識如此重要？我國近年致力推動性別主流化，即欲將性別平等價值融入政府政策之主流中，公務人員為國家政策之推手，啟蒙公務人員之性別意識，對於政府在資源配置、政策研擬、推動或執行層面等各面向融入性別平等價值有很大之助益。故提升公務人員的性別意識，實為推動性別主流化工作之根本。



近年我國各級政府機關不遺餘力地推動性別意識培力，其中也發展出符合各機關業務屬性之性別主流化訓練主題及內容，惟多數機關辦理性別主流化訓練時，因受限於課程時間及授課對象等因素，較少能進一步地從各領域深度解析性別觀點並與生活案例連結。也因目前國內專屬公務人員閱讀之性別平等教材尚付諸闕如，有感以公務人員為主要對象之性別意識啟蒙教材實有需要，故於

102 年起由本院性別平等處邀請專家學者編寫本書並規劃出版，提供政府各機關辦理性別主流化基礎課程之參考，以培養公務人員之性別意識。

本書共分 9 章，包括第 1 章「前言」、第 2 章「性別與性別主流化」，第 3 章至第 9 章則以本院「性別平等政策綱領」之 7 大政策領域為架構，每章依領域提出 2 至 5 個案例分析。期待透過性別意識基本概念、性別主流化背景概念等我國性別平等發展過程之闡述，以淺顯易懂之文字，引領讀者進入各領域背景現況說明，並試圖從公務人員的生命經驗出發，藉由一個個生動的案例故事吸引閱讀並覺察與省思生活週遭或工作實務的性別議題，再進一步深入解析案例中之性別觀點，以及透過實務運用促進將性別觀點連結至公務或生活，最後並提出問題討論激發讀者反思當中的性別議題，藉此提升公務人員之性別敏感度進而鼓勵其運用於公務與生活中。

在本書出版過程中，由衷地感謝臺灣大

學王麗容教授、臺北大學陳芬苓副教授、暨南大學許雅惠副教授、政治大學方念萱副教授、師範大學黃馨慧副教授、暨南大學王珮玲副教授、警察專科學校顏玉如講師、中山醫學大學林靜儀醫師、高雄海洋科技大學洪文玲助理教授及盧孟宗先生擔任執筆人。本書集結了多位專家學者之性別平等專業，共同為提升公務人員之性別意識而努力，期待讀者能看到這份心意，並在此知識沃土上，公務人員如同推動性別平等之種子，以本書作為性別意識培力之開端，在充分吸收性別意識養分之後，逐漸發芽茁壯成為推動性別平等之尖兵，於個人或公務領域展開推動性別平等行動，共同努力建構完善性別平等體制，讓性別平等落實於政府各項施政，引領創造性別多元價值，攜手建立性別平等、幸福升等之臺灣社會。

行政院性別平等處 謹誌

民國 103 年 10 月

第一章 前言	1
第二章 性別與性別主流化	7
2-1 性別意識的基本概念	8
2-2 性別主流化的背景與概念	14
2-3 性別主流化在臺灣	19
2-4 結語	21
第三章 「權力、決策與影響力」案例分析	25
3-1 背景理念與學習目標	26
3-2 案例解析	29
【案例一】不只是比例：政治參與平等的意義與作用	29
【案例二】改變經濟決策參與的玻璃天花板	44
3-3 結語	55
第四章 「就業、經濟與福利」案例分析	59
4-1 背景理念與學習目標	60
4-2 案例解析	63
【案例一】經濟奇蹟的幕後英雄：啊，福氣啦？	63
【案例二】有淚流出才健康，單爸向前衝	71
【案例三】「教我如何不憂鬱？」小茵的雙重負荷	78
【案例四】貢獻青春與活力，臺灣是我們的新故鄉！	86
4-3 結語	92
第五章 「人口、婚姻與家庭」案例分析	95
5-1 背景理念與學習目標	96
5-2 案例解析	102
【案例一】少子化是女人不想生小孩？	102
【案例二】三明治家庭 你我受得了？	105
【案例三】婚育三部曲制約了我們？	108
【案例四】老年女人是灰姑娘中的灰姑娘？	113
【案例五】結婚的目的男女有別？	117
5-3 結語	121

第六章 「教育、文化與媒體」案例分析	125
6-1 背景理念與學習目標	126
6-2 案例解析	127
【案例一】文化禮俗儀典的性別歧視的破除—以民間傳統習俗為例	127
【案例二】「節目效果」，說說摸摸又何妨？	134
6-3 結語	147
第七章 「人身安全與司法」案例分析	151
7-1 背景理念與學習目標	152
7-2 案例解析	154
【案例一】如影隨行的親密關係暴力危機	154
【案例二】浪漫愛背後的性侵危機	161
【案例三】全面防治性騷擾的時代來臨了	167
【案例四】異鄉血淚，即刻救援	173
7-3 結語	179
第八章 「健康、醫療與照顧」案例分析	183
8-1 背景理念與學習目標	184
8-2 案例解析	189
【案例一】生育控制的身體自主權	189
【案例二】性別失衡議題（婦女尋求性別篩選）	193
【案例三】資源取得的不平等（外配的產檢手冊）	200
【案例四】醫療中的性別差異和性別敏感度	206
8-3 結語	210
第九章 「環境、能源與科技」案例分析	213
9-1 背景理念與學習目標	214
9-2 案例解析	218
【案例一】「女超人」的工作現場	218
【案例二】多元性別的科技百寶箱	231
9-3 結語	244

表次

T A B L E

表 3-1	各國國會議員女性比率概況	31
表 3-2	我國與其他各主要國家女性國會議員性別比率	33
表 3-3	近六屆立法委員當選人性別比例	34
表 3-4	行政院部會首長性別比率	36
表 3-5	歷屆女性考試委員比率	36
表 3-6	近十年司法院女性大法官比率	37
表 3-7	2010 年五大直轄市議員性別比率	39
表 3-8	近四屆縣市長當選人數性別概況	39
表 3-9	近四屆臺灣省、福建省鄉鎮市長當選人數性別概況	39
表 3-10	各經濟體企業董事會有至少一位女性董事的比率	48
表 7-1	性騷擾的相關法律和適用情境	171
表 8-1	我國人工生殖新生兒性別比例	194
表 8-2	我國各胎次性別比	194

圖次

CHART

圖 3-1	近五屆直轄市議員性別比率	38
圖 3-2	近四屆臺灣省縣市議員性別比率	38
圖 3-3	行政機關公務人員各官等女性比例變化	40
圖 5-1	年人口推計	97
圖 5-2	計畫行為理論	99
圖 8-1	歷年門住診就診率與平均就醫次數	187
圖 8-2	歷年門住診平均每次就醫費用與就醫次數	187





第一章 前言

陳芬苓（臺北大學社會工作學系副教授）

臺灣自 2004 年行政院通過訂定各機關公務人員性別主流化訓練計畫以來，便積極落實公部門性別主流化之推動，培養公務人員具有性別敏感度，希望公部門在規劃或檢視各項政策及法令時，能納入性別觀點，以達到國內實質性別平等。在行政院人事行政總處所訂之「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」中，相關的訓練課程分為基礎課程及進階課程，基礎課程部分包括「性別平等政策綱領」、「性別主流化的發展與運用」及「性別意識一般通論」3 項；進階課程則包括：如何運用性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估。

性別意識之培養是所有性別主流化課程之根本，在國外推動的性別主流化訓練皆是由性別意識培力做起。國內各部會辦理性別意識培力之方式與主題雖日趨多元，惟部分機關辦理之性別主流化訓練內容非屬性別意識培力，不僅無法達成培養公務人員打開性別眼界之目的，有時反而加深性別刻板印象。因此，提供各機關一份具參考價值之基礎教材，實屬必要。此外，公部門的業務範圍涉

及廣泛，在短短三個小時的性別意識培訓課程中，往往只能讓公務人員對於性別議題有所瞭解，但課程很難能針對不同類型的業務有更深的解讀，使公務人員在上課後不知如何在其業務範圍中有所作為。因此，在本書中也針對各項議題進行範例的解說，以增進性別主流化在公部門的應用。

本書是以公務人員為主要對象所發展之性別意識啟蒙教材，期望引導公務人員從生活或公務經驗中察覺性別議題，啟發對性別議題之自我覺察及反思能力，破除其性別刻板印象。未來於制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，能展開行動納入性別觀點。當公務人員具有「性別的眼睛」之際，即能從個人身處之傳統文化、日常生活或公務經驗出發，認識或覺察不同性別需求與處境之差異，於公務中主動關切與辨識不同性別需求與受益情形，進而思索如何於業務中縮小性別差異及滿足不同性別差異需求，達成政府追求性別實質平等之目標。

本教材共分九章，第二章為導讀及介紹相關政策之發展，第三章至第九章參考行政院「性別平等政策綱領」之七大政策領域設計。在每一個章節，先介紹該章節重要的議題及基本概念，並設定學習的目標，之後在該領域中挑選 2 至 5 個案例，依照案例以統計數據及相關的報導呈現該領域之性別平等發展的狀況，並且進行性別觀點的解析，提出國內外現行的策略及作法，最後提出問題與討論，以供讀者自我反思在生活及公務中可能遇到的狀況，及未來可以採行的政策途徑。各章重點如下：

第二章「性別與性別主流化」介紹性別意識之基本概念及性別主流化國內外發展狀況。性別意識的基本概念包括：生理性別、社會性別、性別刻板印象、性別歧視、性別盲及性別平等，期使讀者對性別議題的常用名詞具有基本概念。該章節亦闡述性別主流化的國際起源與發展，介紹性別主流化的基本概念，及六項性別主流化所使用的工具。並簡介我國推動性別主流化之歷程，目前各

項性別主流化工作的法令發展及工作進度，可使讀者對整個性別主流化概念的由來及其工作模式的理念有全盤的瞭解。

第三章「權力、決策與影響力」將解讀女性在公領域中弱勢的情形。長期以來，我們的社會將女性與男性以私人領域（家庭）和公共領域（國家）二分化，使得女性在公共事務之參與機會及影響力較男性為低，而政府決策在缺乏女性的參與下，往往未能納入女性的需求、觀點及生活經驗。該章中將分析性別權力差異的狀況，說明在政治與經濟決策的平等參與面向上，臺灣與其他國家、社會的比較概況，以及我國在不同層級政治組織的性別權力差異。第一個案例將討論：女性代表在國會議員整體比例是否能評價性別權力的平等？而即使不同性別都更廣泛的參與在決策中，對民主政治的決策效果又有什麼幫助？第二個案例將討論：企業決策參與的玻璃天花板現象，企業的主要決策組織—董事會中有多樣性別成員，會對其自身與社

會帶來什麼影響？結果發現：具有女性董事的企業其股價表現較完全沒有女性董事的企業來得更為優異，並有其他增益企業治理、趨避風險、更好的領導技能組合等優勢。

第四章「就業、經濟與福利」將介紹現行男性與女性在就業生涯模式發展上的差異，認識就業市場歧視女性的原因，體認女性遭遇的貧窮風險。同時，描述單親家庭的辛苦與困境，打破忽略男性單親家庭不需要協助的性別迷思；認識外籍配偶、不同性傾向者等特殊族群遭遇就業與社會歧視的現況。本章節有四個案例，分別討論為什麼中年、失婚的女性，生活就要這麼辛苦？單親爸爸工作與家庭的困境；職業婦女工作與家庭雙重困境；及新移民女性就業的困難，同時討論國內婦女勞動的平等權益保障及法令的實務運用。藉此希望讀者能認識就業市場歧視女性的原因，消除婦女就業的障礙，促進婦女經濟獨立機會。

第五章「人口、婚姻與家庭」說明隨

著少子女化、人口老化及家庭型態多元化等現象，政府必須提出具促進性別平等、尊重性別差異之人口政策，解決婦女在婚姻與家庭領域內面臨的困境。本章節分析臺灣人口發展趨勢和婚育現象，認識少子女化的性別動態因子和性別角色壓力觀點，進一步瞭解婚育、家庭組成的性別現象和性別化問題。案例討論少子女化究竟是不是女人不想生小孩？現代家庭同時面臨子女教養需求及長者照護需求的三明治現象；未婚生子及同志婚姻的新家庭型態；以及照顧者女性化的現象。了解現代社會中家庭組成的差異化、女性不婚、晚婚及不生育的社會文化因素，期望建立友善家庭和性別友善的國家政策。

第六章「教育、文化與媒體」檢視文化禮俗的性別禁忌與大眾傳媒的呈現對性別平權的危害，分析文化禮俗與大眾傳媒再現的性別多層次歧視，掌握受歧視者的處境。第一個案例呈現我國文化禮俗儀典中的性別歧視，描述我國在民間習俗中的性別刻板印象及性別禁忌，對

女性所帶來的困擾。第二個案例為大眾媒體中性騷擾的性別關係操作，討論媒體自律與民眾他律準則的建立。

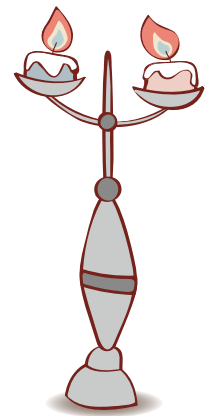
在第七章「人身安全與司法」中提及：消除對女性暴力侵害行為成為國際社會最重要的女性人權議題之一，關注的焦點也由保障個人免受暴力侵害，轉移到重視國家角色的重要性。本章節中以性別暴力之主要樣態：親密暴力、性侵害、性騷擾與人口販運為中心議題，透過案例呈現生活中潛在的性別刻板印象與偏見，瞭解並同理性別暴力對被害人之傷害與影響，培養公務人員對暴力零容忍的態度；並熟悉性別暴力防治服務資源與相關權益保障事項。公務機關在防範家暴、性侵害、性騷擾與人口販運上可以有更積極的作為，進而建立友善被害人與民眾安全生活空間。

第八章討論「健康、醫療與照顧」的性別議題，傳統性別角色與性別偏見會影響健康資源取得機會、健康行為及求醫行為等，造成健康權的危害。不同性別

在疾病與健康的差異不只來自生理，社會文化的性別刻板印象也會使不同性別呈現出不同的疾病、健康與醫療資源使用面貌。本章節以健保支出統計資料，分析男女在門診就診率、住院率、平均就醫次數與就醫費用之差異，呈現性別中健康不平等議題。以避孕及人工流產的案例，討論女性在選擇生育權上的無奈；而社會中重男輕女的文化，使許多女性尋求性別篩選機制，造成新生兒性別失衡的情形；此外，外籍配偶在臺生育的情形普遍，但外籍配偶在生育保健上是否獲得充分資源？其健康需求為何？另醫療中的性別議題不只有生殖相關議題，不同性別在就醫時可能面對的不平等待遇、疾病的偏見、或者是醫療資源的差異，都是醫療中的性別議題。政府必須強化醫療與照顧體系之性別觀點，提供具性別敏感度之健康政策與服務，滿足不同性別與族群之健康需求。

長久以來「男理工、女人文」的分野，使工科女學生處在一個「雙稀」的局面，不只在工程場域是稀有的，在女性中也

難以尋得同儕共鳴。這樣懸殊的性別比例差距，對國內科技與社會發展，將產生何種影響？在第九章「科技、能源與環境」案例分析中，以訪談科技女性的生育經驗，探討在工程職場中性別友善生育環境的情形；在本章節中也以多國女性涉入科技設計生產及科技服務工作為例，希望了解更多關於科技與性別互動的議題，學習他國鼓勵多元性別進入科技領域，降低科學工程相關領域性別隔離現象的作法，以期未來於環境、能源與科技政策規劃設計時納入性別觀點，重視女性加入科技領域對社會全體可能產生的貢獻與效益。







第二章 性別與性別主流化

陳芬苓（臺北大學社會工作學系副教授）

2-1 性別意識的基本概念

在當今社會討論性別意識別具意義，社會學中認為社會不平等主要由幾項因素所產生，包括性別、種族及社會階層。一般在社會中討論「性別」時，會認為性別是天生，而男孩就該表現出男孩的樣子，女孩就該表現出女孩的樣子。事實上，性別的概念可以分兩個部分討論，第一種是「生理性別」，一般在英文詞上習慣用 sex 來表示。生理性別指的是男性與女性在生理上的差異，這個差異主要指的是性染色體 XY 及 XX 的差別，及男性與女性在性賀爾蒙分泌不同的差異，但生理性別並不會造成能力差異。在現今社會中，更重要的性別概念來自「社會性別」，英文上會以 gender 來表示，指的是一般人在心理上認同自己屬於哪一個性別，或是在社會文化層面中認為男性及女性該表現出何種行為，或是社會對於男性及女性有不同性別角色的期待。生理性別談論的是天生的性別差異，而社會性別才是導致後天性別差異的主要原因。



我們一生當中無時無刻不在被社會及文化教育如何依照我們所屬的性別表現出適當的樣貌，例如：從小男生就被要求要表現出陽剛的特質，女性要表現陰柔的特質。社會對性別的規訓無所不在，小時候父母親會依照我們的性別，為我們挑選不同顏色的服裝，而朋友也會依照性別贈送我們不同顏色的衣服；又如一般的朋友會依照小孩性別的不同，贈送給他（她）不同的玩具，會買洋娃娃給小女孩，會買買汽車、機器人、槍等玩具給小男孩。兒童常透過觀察及模仿便可以學得性別刻板印象，例如我們在家中觀察父母親的性別分工，便學到了男女扮演角色的不同，或是家庭內父母親對女兒及兒子成就的期望有所不同，也會造成男女對於未來該追求成就的程度有所差異。此外，在學校教育中，課本所呈現的性別角色的差異也會影響兒童對自己的期望，例如過去在國小教科書研究中，發現男性的職業類型較為多元化，女性多扮演媽媽、家庭主婦或是護士的角色出現；而教科書常常強調，

男主外女主內的角色扮演，強調男性的剛強與智勇，女性的柔順和嬌弱等特質；男童的調皮，女童的文靜等；如此會影響女孩對自己未來的職業發展的願景。又如，在電視的廣告中，男性多扮演事業有成或是具有金錢財富的角色出現，女性多半以相夫教子的照顧者或是以外型美貌為吸引別人的條件之形象出現等，兒童長期的在家庭、教育及社會的性別刻板印象氛圍中，自然而然學到了許多性別刻板印象的行為（黃淑玲、游美惠，2008）。因此，從小我們的性別表現就在社會的期待被塑造出來，而誤以為是天生的性別差異。

在父權社會中，社會對男性與女性的期待最大的差別，在於要求男性必須要當一個賺錢養家者，即所謂的 breadwinner；女性被期待當一個依賴者及照顧者，即所謂的 caregiver。也由於社會中對於男性及女性在社會家庭中所扮演的角色有不同的期待，而男性在成長過程中，被要求要選擇未來可以賺大錢的事業，也要培養出未來可以當

領袖的特質。男性在成家立業後，會被無形的社會壓力要求一輩子要為太太及小孩辛苦工作，而擁有賺錢能力變成是一個男性最重要的自我價值。相反的，女性從小到大就被要求需要具備照顧者的特質，要培養細心、有耐心的人格特質，必須要能察言觀色，體會到不同人的情緒，並在適時的時候提供協助；而身為女性也必須永遠在行為舉止上，表現出優雅及順從的樣貌。在父權的社會中，一個好的女性必須在結婚後能夠好好的照顧家人及家庭，操持全家的家務，並且照顧全家人的健康；因此，家人及小孩的幸福往往被女性當作個人首要的責任。由這些意識型態便可以看出「社會性別」是一種社會建構的產物。

性別角色太僵化的社會，會侷限男性及女性在社會中的角色及自我發揮的空間。但背離社會的期待需要勇氣，也因此社會性別的規範之下，許多人透過學習而理解社會所認可的「正確」性別行為，進而努力地展現社會所期待的性別行為，被稱為「做性別（doing

gender）」。人們不僅在社會互動中組織各式各樣的行動來反映或表現他們的性別，同時也隨時準備以相同的方式來理解或認知別人的行動。因此，做性別是由一連串人與人之間彼此感知、互動的微觀政治中所構成的一組複雜的社會活動（West & Zimmerman，1987）。我們在許多場合不難看到做性別的例子，例如比較具有陽剛特質的女孩，往往透過改變穿著及行為舉止，來表現出獨特的男性化特質；又如檳榔西施及 show girl 怎麼樣在服裝上巧奪心思，以達到吸引男性顧客的目標。

另一項值得一提的性別基本概念為：「性別刻板印象」，在社會心理學中「刻板印象」（stereotype）指的是先入為主的觀念，主要是因為我們沒有足夠的時間去瞭解個體，於是會將一個團體全體成員的典型特質套用在這個團體中每一個成員的身上，而無視於他們之間其實有實際的差異，刻板印象本身其實不見得帶有負面的態度，只是我們簡化世界的方式（Franzoi，2006）。因此，我



們的社會對不同性別也存在刻板印象，如：「女生玩洋娃娃、男生玩機器人」或是「男主外，女主內」、「男生要選理工科系比較好，女生則是選人文科系」、「男生要剛強，女生是柔弱」、「男生較好動、女生比較文靜」等等，都是一種性別刻板印象。這種印象常常造成在工作及生活上對於性別的歧視，我們主觀中會認為有些行業是屬於特定性別所有的，所以沒辦法接受另外一個性別來扮演，例如男護士在職場中可能會遭受到病人的排斥，而女醫師會被病人懷疑醫術不佳的情形。最後，性別刻板印象常會造成某個性別在社會中發展的阻礙。

雖然性別刻板印象不一定是負面的情形，但是若將之付諸為行動，就會產生性別歧視的現象；產生對特定性別不公平、負面而傷害的行為，只因為他們屬於女性或男性，或甚至只因他們屬於同性戀。因此將性別偏見及性別刻板印象付諸於行動的情形就稱為「性別歧視」。在過去臺灣實務上便有許多性別

歧視的例子，例如我們在刻板印象中認為，小學及幼稚園的老師由女性來擔任比較具有愛心，在進行教師應徵的時候，可能就會排斥男性教師擔任幼稚園老師的角色；又如我們認為警察、保全等一些維安相關的工作是比較具有危險而陽剛的行業，男性比較適任，認為有必要限制女性擔任維安工作的比例，而訂出性別差別的進用條件；只要將性別刻板印象付諸行動，便形成性別歧視。

有時對女性過度保護也是一種性別歧視，Glick 及 Fiske（1996）將性別歧視分為兩種：一是「敵意型性別歧視」，這種是比較明顯的性別歧視，人們貶低女性的能力，將女性限制較低的社會位階，為男性的優勢地位提供合理藉口，同時也鞏固男性在社會結構中的權力。例如：過去在工廠中，男性與女性同時操作機臺，但男生的職稱是作業員，領較高的薪水；而女生的職稱是助理作業員，領較低的薪水。又如在一些男性為主的職場中，考績委員會的組成以男性為主，委員組成或規定要主管擔任，或

規定由員工選出，考績方式常不利於女性員工或未考量女性員工的需求。有些公司行號的男性員工與主管常可以在上班之外聚會聊天，形成伙伴關係，也取得公司重要的發展訊息，女性員工因缺乏這些非正式互動的機會，在升遷及資源取得上成為弱勢；這些皆可視為敵意型性別歧視。

另一種性別歧視的形式為「友善型性別歧視」，這種性別歧視在主觀上對女性是抱持著正面的情感，而傾向給女性保護的環境及保護的資源，但本質上仍然是歧視女性的能力，認為女性因為是弱者而需要男性成為保護者以提供資源，例如在大專院校中，男女宿舍的設計往往有所不同，許多女學生的宿舍以鐵窗層層維護，且有回宿舍時間的規範，而在男學生的宿舍中便沒有相關的規定；又如在某些職場中，避免女生需要值外勤、輪夜班，或是較核心但可能具有危險的工作，以保護女性員工；但是在升遷的時候，卻又以女性未具備從事核心工作的資歷為由，排除女性升遷的可

能。這些皆可以視為是友善型的性別歧視。

我們也有可能對特定的性傾向具有刻板印象，便稱為「性傾向刻板印象」，例如認為：「同性戀的人容易得愛滋病」、「男同性戀者都很娘娘腔」、「教導同性戀議題會將學生教成同性戀」等等，都屬於性傾向刻板印象。但若是將性傾向的刻板印象付諸行動而排斥同志者，便同樣可視為是「性傾向歧視」的情形，例如在職場中有員工被揭露是同性戀者時，老闆便以此為由將之解僱，此事件便可視為是性傾向歧視的現象。

當我們在批評一個人忽略性別的重要性，或是忽略性別的差異性，我們往往以「性別盲」的名詞來稱呼，不只男性具有性別盲的現象，其實許多的女性在成長的過程中，往往合理化自己身為弱勢的情境，否認討論性別平等問題的重要性，也同時具有性別盲。女性主義學者批判傳統「男性主義」（或稱男流 male-stream）具有下列偏誤



(Abbott & Wallace, 1997; 鄭玉菁, 2008)：

- (一) 男性觀點為主，並隱含合理化男性利益的理論。
- (二) 以男性的樣本類推為人類全體的經驗，或以男性經驗為人類經驗的常模；例如在做藥品的人體實驗時，只找男性的樣本，做出的樣本卻要運用在全體人類的身上。
- (三) 排除或漠視女性經驗及女性切身相關的議題；例如：史學家過去在寫歷史的時候，很少寫到女性的生命經驗；或社會福利政策者在談論福利政策時，忽略了無酬家庭照顧者在社會福利的貢獻性。
- (四) 以扭曲與歧視方式呈現女性的經驗；例如：媒體及廣告往往以戲謔的方式來描述女性有經前症候群或女性的更年期經驗，認為女性在月經來之前或是更年期的期

間會傾向於情緒暴躁。

- (五) 很少把性別視為重要的解釋變項；如過去政府官方統計，有許多統計缺乏性別的分析。而過去在政策上也很少提到，因應性別的差異在政策設計上該有不同的考量。
- (六) 傾向於將差異歸因於兩性先天的不同，沒有處理造成女性相對弱勢的社會處境；例如社會上常嘲笑女生在結婚生子後容易忽略了自我保養、體態發胖、過於懶散缺乏運動，而忽略了女性在生兒育女之後，繁忙的家務勞動及育兒負擔，讓女性無法有自由運動時間的事實。

這些視男性經驗為常規與常態，排除或扭曲女性經驗，漠視性別權力不平等的社會現實的現象，我們稱之為「性別盲」。

我國社會從解嚴前開始有一些女性知識

份子提倡性別平等，在民國 76 年解嚴之後，開始陸陸續續有一些婦女團體出現，整個社會才開始慢慢進入言論自由的環境。但到目前為止國內許多民眾仍然對於談性別平等充滿了歧視，認為性別平等等於女權運動，也對談論性別平等的學者或是社會團體充滿歧視，認為是一群只想要爭取女性權益，而威脅男性社會地位的滋事者。但是現階段的性別平等工作和過去的女性權益促進工作早已有所不同，過去在女性地位是絕對低落的年代，許多的工作強調以女性為中心，強調女性身為弱勢者的角色，並在方法上以挑戰男性身為優勢者的角色為主，強調男性為社會中優勢地位是不恰當的。但在現階段的性別平等工作中，已由過去「以女性為中心」的思維轉換到「以性別為思考中心」的階段，強調去除社會中對於不同性別的差別待遇，並強調需給不同性別相等發展機會為主軸。希望能夠提高國人的性別敏感度，在許多政策的思考中，能夠注意到不同的性別有不同的需求，而能讓不同

性別都同時具有平等發展的可能性；亦即在現階段的工作中，兩性不再是一個衝突的角色，而是如何合作的朝向共同發展的方向。此外，光是注意兩性平等還不夠，還需讓多元性別皆能在社會中自在而平等的生存發展，這便是本階段性別平等的概念。

2-2 性別主流化的背景與概念

一、發展背景

性別主流化的概念來自聯合國。聯合國自 1946 年成立「婦女地位委員會（Commission of Women Status）」推動「women in development」工作，多年來強調各國必須將女性納入國家發展的過程中，也強調女性在國家發展過程中的重要角色。該委員會定 1975 年為「國際婦女年」，但後來發現性別平等的工作實在太多，無法在一年之內完成，於是 1976 至 1985 年推動「婦女十年」的工作，要求所有會員國在這十年之中，能夠檢視自己國內的法規，以



達到推動性別平等及反性別歧視的目的。因此，聯合國的會員國在這十年當中，紛紛通過兩性工作平等法或是反婦女歧視法相關的法規。聯合國婦女地位委員會於 1995 年北京第四次全球婦女大會時提出十二項行動綱領（platform for action）：婦女與貧窮、婦女與教育、婦女與健康、婦女與暴力防範、婦女與武力衝突、婦女與經濟、婦女參與權力和決策、提升婦女地位的機制、婦女與媒體、婦女與人權、婦女與環境、婦女與女童等議題。爾後每年大會中各會員國也被要求提出各國在行動綱領執行的報告（follow-up）並追蹤其成效。

「性別主流化」源自 1985 年聯合國第三次全球婦女大會，與會成員所提出的概念。1995 年聯合國婦女地位委員會的全球大會中定調「將性別分析融入主流政策（gender mainstreaming）」（以下簡稱為「性別主流化」）為未來推動方法及目標。究竟「性別主流化」是什麼觀念？「性別主流化」是一個新觀念，與早期聯合國強調將婦女納入國

家發展（women in development）是一個脈絡，但也代表性別議題由只單純談婦女問題進展到需融入男女及其他性別一起思考的階段（Commission of Women Status，1998）。

過去婦女十年執行的結果發現：政府往往著力於為婦女設計一些特別的方案法令，以特定群體為對象，或是設立一個分別的婦女部或委員會以處理所有女性相關的議題（有時也將兒童議題納入），使得婦女議題常被隔離於主流政策之外；但是兩性平等是不可能存在於經濟文化政治過程中無分配任何權力及資源給女性的社會中。在過去女性只是政策之客體，而非政策主體。直到 1995 年第四次全球婦女大會，該大會的行動綱領進一步明確指示：要求各級政府未來需將性別觀念融入主流政策的制訂中，中央政府與其他部門皆應積極努力排除所有阻撓婦女全面參與社會發展的障礙。今後，各國政府在政策執行前均需進行性別影響評估（gender assessment），瞭解政策的內涵是否

存有性別扭曲，或其執行的結果是否可能會因性別而有不當處置或差別待遇；未來國家所有政策皆應男女共同參與政策決定、規劃、評估（Reanda，1999）。在那次大會之後，性別主流化被納入聯合國 1998 至 2001 年的中程計畫中，聯合國強調在它未來所有全球計畫中都應加入性別的角度，希望透過這種重新思考的模式去除性別不平等的根源。

此後，只要是聯合國的會員國，皆將性別主流化納為國家重要的工作項目之一。各國政府不僅只有檢視在中央政府內僱用的人員是否達到性別平等的情形，同時在整個國家的政治組織上亦做同步更新，以執行性別主流化的目的（陳芬苓等，2010）。在法規方面也全面檢視，將過去反婦女歧視的法規重新更新為性別平等法。而這一波的性別主流化潮流，到目前為止仍然在進行中。同時，各國也陸續發展執行性別主流化的工具，包括性別統計、性別影響評估及性別預算等。

二、核心概念

根據聯合國文件對「性別主流化」的定義：它是一種重組、增進、發展、評估政策的過程，能使性別平等的觀念整合於所有主流政策中（張珪、陳芬苓，2000）。聯合國經濟及社會理事會定義：

指在各個領域和各個層面上評估所有計畫的行動（包括立法、政策、方案）對男女雙方的不同含義。作為一種策略方法，使男女的生活經驗成為設計、實施、監督和評估所有主流政策及方案的有機組成部分，從而使男女雙方受益均等。納入主流的最終目標是實現性別（含男性、女性、性傾向、跨性別）平等（聯合國，2013）。

「性別主流化」有一些重要的原則，包括：

- （一）各政府未來需將性別觀念融入主流政策的制訂中。使性別平等的觀念整合於所有政策中。



(二) 最高政府應對性別主流化政策做出嚴肅的承諾，由最高層的機關負責，且需監督進度，並給予明確的政治意向，與財務、人力的分配。

(三) 中央政府與其他部門皆應努力排除所有阻撓婦女全面參與社會發展的障礙，如檢視法規是否性別平等。

(四) 各國政府在政策執行前，均需進行性別影響評估，瞭解政策的內涵是否存有性別扭曲，或其執行的結果是否可能會因性別而有差別待遇，如：中長程個案計畫需填寫性別影響評估檢視表。

(五) 無論是中央或地方各層次在政策決定的過程中，就需要檢視是否有男女性共同參與決策，如：規定各委員會單一性別不得少於三分之一的比例。

(六) 各級單位，皆應有性別專家或受

過性別敏感訓練的高階主管進行長期的性別檢視。如：進行性別主流化課程、設置部門內性別聯絡人、成立部門內性別平等委員會。

總之，「性別主流化」的策略強調政府在所有政策的研擬過程中便需加入性別的考量，使得因性別所具備的特殊性、興趣與價值都能被考量。換言之，婦女的議題不應只被視為是個分隔的議題，只被分配到稀少的權力及資源，性別議題應是政策重要的考量變項。「性別主流化」也是一個多重軌道及多項層面的改革過程，它不能代替傳統的性別平等法案，但它與特定性別法案可以相輔相成，具有同樣目標；特定性別改革方案及全面性地將性別納入政策主流分析的兩項做法應該同步進行。

「性別主流化」有六項主要的工具：

(一) 性別意識培力：透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練

等，更瞭解不同性別者觀點與處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。在臺灣，目前中央政府及各地方政府皆針對其公務人員進行相關的訓練，以提高公務員性別敏感度。行政院人事行政總處公務人力發展中心也建置「e等公務園學習網」，於民國102年提供14門性別主流化線上學習課程，皆是屬於性別意識培力的工作（e等公務園學習網，2013）。

（二）性別統計：透過區分性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。性別統計要求的並不只是在數據中將男女分開而已，更重要的是能夠體察到在數字背後所呈現的意涵。性別統計在整個性別主流化工作中，占有非常重要且基礎的角色，可以使我們更明確的觀察到社會現象中性別差異，並指出未來政府政策努力的方向。

（三）性別分析：帶有性別區辨力的分析；針對性別統計資料及相關資訊，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。

（四）性別影響評估：在制訂方案、計畫、政策、立法前，能考量不同性別觀點，對於政策實施後可能造成不同性別者的影響及受益程度進行先行評估，並修改計畫設計以達性別平等目標。

（五）性別預算：係透過計畫引導預算，將性別觀點融入、整合到收支預算程序中，並藉由改善資源之配置，以滿足不同性別者的需求與喜好。

（六）性別機制（性別平等專案小組）：確保兩性平等參與決策與發聲及培養各部門內的性別專家，前者由行政院於2005年通過「行政院各部會所屬各委員會委員任一性別比例至少三分之一原則」，



要求所屬各機關旗下的委員會任一性別不得少於三分之一，以確保在各委員會中不同性別者皆可以平等參與決策過程；2010 年通過政府捐助之財團法人遴聘董監事之性別比例應依「任一性別比例不得低於三分之一」之原則進行檢討改善（內政部，2013）。後者則要求在各部會中必須設立性別聯絡人的制度，由於政府部門的工作其實都非常具有專業性，一般性別的專家也許具備性別的概念，但不見得是非常熟悉各部門內的工作，因此訓練各部門內的性別專家便是為了長遠建置的工作而努力。

2-3 性別主流化在臺灣

臺灣發展性別主流化與發展婦女保護及性別平等法案議題的時間點相符。臺灣自從 1990 年代一些社會事件之後，開始通過許多保護女性人身安全及兩性平等的立法，包括《民法親屬篇》多次修

改、1997 年《性侵害犯罪防治法》、1998 年《家庭暴力防治法》、2002 年《兩性工作平等法》（2008 年修改為《性別工作平等法》）、2004 年《性別平等教育法》以及 2005 年《性騷擾防治法》。在組織變革方面，臺北市政府於 1995 年首先成立女性權益促進委員會，1997 年行政院也成立「婦女權益促進委員會」（2012 年改為「行政院性別平等會」），為臺灣第一個中央政府成立的任務編組，由行政院各部會首長、社會專業人士及婦女團體代表組成；由於許多臺灣重要的婦女團體及學者加入該委員會後，便陸續在其中推動性別主流化的工作。2012 年行政院成立「性別平等處」，成為國內第一個以推動性別平等工作為主的專責行政單位。

在國家政策方面，政府也陸續的發布了許多政策綱領及藍圖，為國內性別平等的工作建立了行動的指引，包括：2000 年發布「行政院暨所屬各機關女性人才培育計畫」及「跨世紀婦女政策

藍圖」、2001年通過「婦女人身安全政策及實施方案」、2002年「婦女教育政策」、2003年「新世紀婦女勞動政策」（於2004年頒布）、2004年提出「婦女政策綱領」及「婦女政策白皮書」、2008年提出「婦女健康政策」、2011年提出「性別平等政策綱領」，國內性別平等的政策已具雛型。

2011年提出的「性別平等政策綱領」成為國內指導性別工作的主要施政藍圖，許多部會的性別工作皆參考此綱領中的工作方向。整體架構為總論及七篇專論（核心議題），內容以三大基本理念、七大核心議題、四項論述架構呈現。三大基本理念分別為：「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」、「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」。七大核心議題，包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「人口、婚姻與家庭」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」

及「環境、能源與科技」（行政院，2012）。該綱領自2010年即邀請專家學者著手規劃，並由各地方政府及民間團體在各地舉辦會前座談會，再由中央召開「全國婦女國是會議」，廣納各界的意見，最後完成「性別平等政策綱領」，並由行政院核定，此綱領的研擬過程也成為由民間參與政策制訂的典範（行政院性平會，2013）。

在性別主流化工作方面，1999年起行政院主計處（現為行政院主計總處）依前行政院婦權會第5次會議決議，開始建立我國性別統計資料，並於2001年依「跨世紀婦女政策藍圖」及社會指標架構建立11類性別統計架構。2004年行政院通過訂定各機關公務人員性別主流化訓練的計畫；2005年通過行政院各部會推動性別主流化實施計畫，並開始其他性別主流化工作的籌備；2009年行政院開始要求各部會中長程個案計畫需進行性別影響評估的工作；2009年試行「性別預算」的工作。這些工作就帶動了國內中央政府，尤其是行政院



所屬各機關，性別主流化相關工作的建立。在行政院性別平等處成立後也規劃3年（民國102至104年）建置「性別統計資料庫」，期未來與國際組織所訂之性別統計指標同步建置及進行比較。

除了性別主流化的工作之外，國內另一項與國際接軌而重要的性別工作，則是「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱CEDAW）在國內的推動情形。

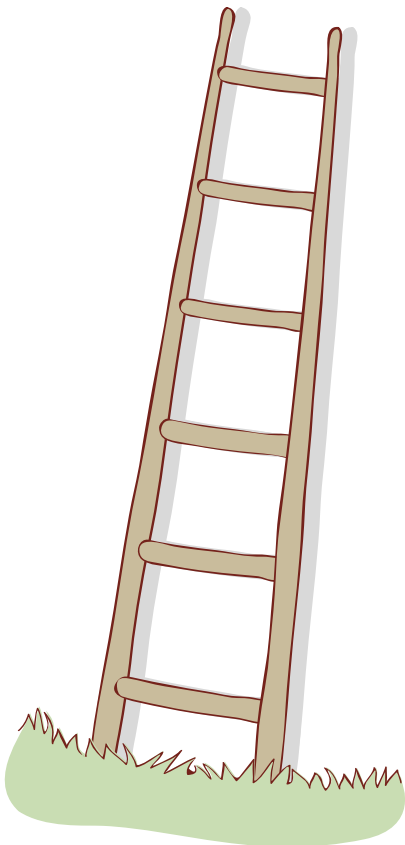
1979年聯合國大會通過CEDAW，並在1981年正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、健康、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利，此一公約開放給所有國家簽署加入，不限於聯合國會員國，全世界已有187個國家簽署加入。臺灣則於2007年才由總統批准並頒發加入書，2011年通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，自2012年1月1日起施行，

2008年提出第一份CEDAW國家報告，2013年進行第二份CEDAW國家報告。

2-4 結語

由聯合國提出性別主流化的工作方針之後，過去長久以來性別的工作方向已有所不同，所有聯合國的會員國皆在性別主流化的概念下，進行相同的工作模式，努力的發展國家中性別統計、性別影響評估及性別預算等工作的進行，並且改善過去公共領域以男性為主，而政策由單一性別參與的情形，強調未來如何讓不同的性別皆能夠參與政府政策的擬定，也希望能夠增加公部門的員工對於性別的敏感度，使得未來在政策擬定上都能考慮到性別的特殊需求，政策執行的結果不再造成性別的差別待遇，因此，各國的性別平等推動工作發展已趨於相同，臺灣也自然不該被排除在潮流之外。透過性別主流化，有系統地增加政策的性別敏感度，相信可以增加政府在政策制訂過程中的性別內涵，使得我

們的社會可以朝向性別和諧發展的方向前進。



■ 參考資料

e 等公務園學習網（2013）。e 等公務園學習網，<https://elearning.hrd.gov.tw/index.php>。下載日期：2013 年 12 月 6 日。

內政部（2013）。婦女福利，<http://sowf.moi.gov.tw/17/100/007.htm>。下載日期：2013 年 12 月 6 日。

王雅各編（1999）。性屬關係（上）（下）。臺北：心理出版社。

行政院（2012）。性別平等政策綱領。

行政院性別平等會（2013）。行政院性別平等會，<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=363DC330E476B467>。下載日期：2013 年 10 月 16 日。

陳芬苓、張菊惠、劉智園（2010）。性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估。臺北市：行政院研究發展考核委員會編印。

張珣、陳芬苓（2000）。臺灣婦女健康政策的性別分析，中華衛誌，第 19 期第 5 卷，頁 366-381。



黃淑玲、游美惠（2008）。性別向度與臺灣社會。臺北：巨流。

鄭玉菁譯（2008）。女性主義觀點的社會學。臺北：巨流。

聯合國（2013）。聯合國婦女問題：性別主流化 <http://www.un.org/chinese/esa/women/mainstreaming.htm>。下載日期：2013年8月7日。

Abbott, Pamela & Wallace, Claire (1997). *An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives* (2nd ed.). London and New York: Routledge.

CSW (Commission on the Status of Women)(1998). *UN Important Issues: Secretariat Report*. (E/CN.6/1999/4). Strasbourg: Commission of Women Status.

CSW (Commission on the Status of Women) (1999). *Draft Agreed Conclusions on Women and Health Submitted by the Chairperson of the Commission* (E/CN/6/1999/L.2/Rev.1). Strasbourg: Conference Document.

Franzoi, Stephen L. (2006). *Social Psychology*. 4th edition. Boston : McGraw Hill.

Glick, Peter; Fiske, Susan T. (1996). "The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism". *Journal of Personality and Social Psychology* 70 (3): 491-512.

Reanda Laura. (1999). Engendering the United Nations: The Changing International Agenda. *The European Journal of Women's Studies*, 6: 49-68.

West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). *Doing Gender*. *Gender and Society*, 1(2):125-151.







第三章 「權力、決策與影響力」案例分析

盧孟宗（臺灣大學社會學研究所博士班、財團法人婦女權益促進發展基金會前研究員）

3-1 背景理念與學習目標

一、背景理念

無論是 1979 年聯合國通過《消除對婦女一切形式歧視公約》，及其後 1995 年第四次世界婦女大會所提出的《北京宣言暨行動綱領》，都具體的指出女性充分的進入決策領域，並獲得決策權力，是落實平等、發展與和平的重要基礎。這樣的立場其實是體認到，長期以來私人領域（家庭）和公共領域（國家）二分的概念，加上性別分工的模式，都使得女性成為決策權力的掌握者的可能性相對偏低，這個情況更深遠的影響則是女性的意見、經驗與觀點都難以發揮對決策內容實質的作用。然而民主政治非常重要的一項基本要件，就是政治系統對其社會中所有公民都有完整或近乎完整的回應，但如果對照於現實情況，權力和影響力在不同性別之間的落差，以及現有各國公共政策常未平等的回應不同性別的需求，就不難看出在以民主政治為主要政治體制的社會，性別不平等仍然是亟待克服的問題。



面對這樣的境況，以婦女為主體訴求的賦權行動（empowerment movement，或譯充權）於不同國家逐步興起開展。在各種針對女性群體不利地位的矯正方案和措施中，保障參與機會就是經常運用的策略和制度。然而女性爭取和男性擁有同等政治權力和影響力的行動，在華人社會中可能面臨的挑戰，除了對既有的性別分工框架進行重整的壓力，更觸及了深受儒家文化影響而根深柢固的社會價值觀，「牝雞之晨，惟家之索」一語（「牝雞司晨」）即充分道盡對女性親近權力的敵視心結，也使得當論及婦女賦權行動時，仍不免引發各種質疑、抵制與對抗。

不過，在當代對女性賦權的理解與詮釋中，並不只從單一面向來看待賦權和權力本身的意義與作用，而至少包括了四個層次的思考（陳方，2009：118-121）：第一，是傳統的支配地位與翻轉：權力在傳統意義上是一種對他人的支配性力量，當女性和男性都有平等的機會得到這種力量時，就意味其都可能成為

控制和主導決策的行動者，然而如果對照既有的性別權力不對等關係來看，賦權行動主要表現了女性可能由屈從和附屬的位置解放，同時取得支配的力量。其二，是能力的取得與增長：在這個面向上的權力來源是一種基於技術、知識和能力來發現並解決問題的可能，也就是說，當我們認為不同性別有平等的決策權力地位時，同時也指向認為應包含他們在進行思考、判斷時具有同樣品質水準的能力。其三，是社會和群體意義上的權力：賦權的目標雖然是強調個體應有平等能力和地位參與決策，然而在運作過程中，原本處於相對弱勢和不利的社會群體會因組成成員的逐漸發展而開展出更有力的群體自我認知。在婦女平權的脈絡中，就是從對個人的培力，發展出個別女性之間的連結並形成尋求共同目標的動力，這樣的過程就觸發女性群體認知到其整體地位的提升和個人權能之間有著密不可分的關連。其四，是個人內在力量的體現：當個人感知到自己確實對群體和更大的社會具有實質

的影響力量，其自我效能感的提升讓個體意識到自身自我實現的可能，而不只是受支配的一員，這種能自主決定命運的權力，其實是獲得幸福感與存在感的重要基礎。

從對賦權的多個面向更細緻的說明即可了解，權力的意義已不只是單一個人對他人的支配與掌控，更是社會群體趨於平等以及個體自我實現的重要關鍵，在這樣的概念下，本章期望藉由呈現各國與我國在政治與經濟決策面向上不同性別的參與現況，並進一步思考，平等參與除了在權力面向上的平衡外，更能促進社會更大效益的機制與理由。

二、學習目標

（一）了解性別權力差異的狀況：說明在政治與經濟決策的平等參與面向上，臺灣與其他國家、社會的比較概況，以及我國在不同層級政治組織的性別權力差異。

（二）認識性別比例保障的概念：藉由

了解目前在政治與經濟決策面向所引入的一些性別比例保障制度，進一步反思平等原則與保障制度之間相互呼應或可能存在的隱含矛盾，同時觸發對我國制度改革探索性思考。

（三）理解性別平等參與的效益：嘗試從民主參與對公共決策品質，以及經濟組織在決策層級性別多樣化的影響，了解權力與影響力的平等，不只是對社會價值更趨公正的追求，而同時能對我們所處的社會與世界所能帶來的實質助益。





3-2 案例解析



案例一

不只是比例：政治參與平等的意義與作用

「到底怎樣才算是性別平等？」；
「這樣的情況還不夠平等嗎？」…
對於如何說明或評估性別平等情況的困惑在平權概念日益普及於國際社會和各國內部的今日，顯得越發重要。從 1995 年聯合國發展計畫署首度在人類發展報告（Human Development Report）中發布性別相關發展指數（Gender-related Development Index）、性別權力指數（Gender Empowerment Index）之後，世界經濟論壇（World Economic Forum）也於 2006 年起每年定期發布全球性別落差報告（The Global Gender Gap Report）。而為了修正早先兩項

性別指數的缺點，聯合國在 2010 年起整合各項指標，更新為性別不平等指數（Gender Inequality Index），彙整了孕產健康、賦權和勞動力市場參與等三個面向，各種指標持續提出、修正，其實正如实的反映了性別平等這一概念蘊涵的多層次與多面向意義，以及因此而難以完美測量和評價的現實。

數字固然會說話，透過女性代表在國會議員整體比例的變化可以看出女性在重大國家政策上的影響能量，不過是否只由這個數字即能評價性別權力的平等？而即使不同性別都更廣泛的參與在決策中，對民主政治的決策效果又有什麼幫助？

■ 性別觀點解析

「國會議員的性別比率」在各類性別權力平等的指標與調查中，始終被列為主要計算的重點數據。顯然在公共領域的政治參與部分，兩性代表的比率是否平衡，一直是備受關注的重點。在這個基礎上我們進一步思考三個議題：

- 一、臺灣的國會議員女性代表的比率，在歷屆改選過程中呈現了如何的變化趨勢？而這些現況和目前世界各國的情況相比有何特殊？同時，也應對照部會首長的性別比率，來思考在中央政府層級政治參與的變化。
- 二、在中央機關之外，臺灣在地方層級的行政與民意代表趨勢，和中央層級有何異同？另一方面，文官體系的性別與層級分布又展現了怎樣的現況？

- 三、性別比率平衡的政治代表為什麼在決策過程中如此被重視？女性的權益是否只能透過女性代表來落實？平衡的性別比率對公共決策的又有什麼意義和實質影響？

■ 實務運用

一、國會議員性別比例的變化與跨國比較

根據國際議會聯盟（Inter-Parliamentary Union, IPU）在 2013 年 7 月統計的資料顯示¹，包括兩院型態在內的世界各國國會，女性的國會代表占整體代表人數的 20.9%，其中如果僅估算單一國會和下議院（通常為主要民意機構），其女性代表比率則為 21.3%。而從各主要區域（以地區、文化和政治傳統分類區分）來看，女性代表在議會所占比率多寡依次為北歐地區（42%），美洲地區（24.8%），歐洲

¹ 國際議會聯盟是在 1889 年成立，以各國國會為主要成員的國際組織，在代議民主政體下促進各國國會互動、合作與和平進程，並與聯合國保持緊密協作。目前共有 162 個以主權國家議會的會員，以及 10 個區域性議會聯盟。



（不包括北歐的歐洲安全與合作組織會員國，22.7%），非洲（次撒哈拉非洲各國，21.3%），亞洲（18.8%），阿拉伯各國（15.7%），太平洋區域各國（12.8%）等。

當然，如果只以大區域來評估，其實無法看出區域中各國的主要差異，從 IPU 統計的數據中我們將女性代表比率較高的前 30 位（包含比例相同共 35 國）國會整理如下表（表 3-1）：

表 3-1 各國國會議員女性比率概況（至 2013 年 6 月 1 日）

排序	國 家	下院或單一 國會總席次	女性議員 席次	女性議員 百分比
1	盧安達 Rwanda	80	45	56.3%
2	安道爾 Andorra	28	14	50.0%
3	古巴 Cuba	612	299	48.9%
4	瑞典 Sweden	349	156	44.7%
5	塞席爾 Seychelles	32	14	43.8%
6	塞內加爾 Senegal	150	64	42.7%
7	芬蘭 Finland	200	85	42.5%
8	南非 South Africa	400	169	42.3%
9	尼加拉瓜 Nicaragua	92	37	40.2%
10	冰島 Iceland	63	25	39.7%
11	挪威 Norway	169	67	39.6%
12	莫三比克 Mozambique	250	98	39.2%
13	丹麥 Denmark	179	70	39.1%
14	厄瓜多爾 Ecuador	137	53	38.7%

排序	國 家	下院或單一 國會總席次	女性議員 席次	女性議員 百分比
14	荷蘭 Netherlands	150	58	38.7%
15	哥斯大黎加 Costa Rica	57	22	38.6%
16	東帝汶 Timor-Leste	65	25	38.5%
17	比利時 Belgium	150	57	38.0%
18	阿根廷 Argentina	257	96	37.4%
19	墨西哥 Mexico	500	184	36.8%
20	西班牙 Spain	350	126	36.0%
20	坦尚尼亞 United Republic of Tanzania	350	126	36.0%
21	烏干達 Uganda	386	135	35.0%
22	安哥拉 Angola	220	75	34.1%
22	馬其頓 The F.Y.R. of Macedonia	123	42	34.1%
23	格瑞納達 Grenada	15	5	33.3%
24	尼泊爾 Nepal	594	197	33.2%
24	塞爾維亞 Serbia	250	83	33.2%
25	德國 Germany	620	204	32.9%
26	紐西蘭 New Zealand	121	39	32.2%
26	斯洛伐尼亞 Slovenia	90	29	32.2%
27	阿爾及利亞 Algeria	462	146	31.6%
28	義大利 Italy	198	198	31.4%
29	蓋亞那 Guyana	67	21	31.3%
30	蒲隆地 Burundi	105	32	30.5%

(資料來源：Inter-Parliamentary Union, IPU)



而我國在最近一屆立法委員選舉中，女性國會議員比率達到 33.6%，對照前述亞洲國家的平均數值 18.8%，確實有相當的差距；相較於幾個東亞鄰近國家和主要先進國家而言，臺灣國會的性別比率差距也是最小的（表 3-2）。

表 3-2 我國與其他各主要國家女性國會議員性別比率

國家	中華民國	韓國	日本	新加坡	美國	英國	法國	澳洲
%	33.6	15.7	8.1	24.2	17.7	22.5	26.9	24.7

（資料來源：中央選舉委員會、Inter-Parliamentary Union，表格為作者自行整理）

從前二表所提供的訊息中可得知，女性議員比例達三成以上的 35 國主要以地理區位而言主要分布於歐洲（共 14 國）、非洲（共 10 國）、拉丁美洲（共 8 國）、亞洲（2 國）與大洋洲（1 國）。這反映出政治代表的性別比率與國家社會經濟發展的程度不全然有相關關係，例如一方面可看到以社會民主和性別平權政策著稱的北歐各國與部分議會民主歷史悠久的歐洲國家，它們可能是基於長期代議民主政治的運作、社會多元化

或各種福利政策的平衡效果，促成性別在公共決策領域中的落差縮減；但同時，也有許多對國人而言相當陌生或印象中屬於開發中或後進國家（例如女性代表比例最高的盧安達²），或過去對其性別平權議題較不熟悉的國家（例如拉丁美洲的阿根廷）。這顯示影響各個社會中，政治決策領域內不同性別的代表比率的因素，可能都有其特定的政治、經濟、文化與社會背景，並在制度的運作下呈現不同的樣貌。

² 盧安達在歷經多年內戰與種族屠殺動盪後，於新憲法制訂時明定國會議員保留 30% 予女性。資料來源：<http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-125404>

而臺灣在 1992 年全面改選國會後，歷經多次立法委員總額的變化，以及相關法規的修訂，其中影響性別比率變化較大的，應屬 2005 年第七次憲法增修條文，以及 2007 年選罷法修訂，在婦女團體積極倡議下，法規明定各政黨在不分區政黨比例當選人數中，婦女不得低於二分之一。影響所及，在修法後迄今舉行的首屆（2008 年）立法委員選舉中，女性代表比率首次超過 30%，並在最近一屆（2012 年）選舉中達到 33.6%。

表 3-3 近六屆立法委員當選人性別比率

	第 3 屆 1995 年	第 4 屆 1998 年	第 5 屆 2001 年	第 6 屆 2004 年	第 7 屆 2008 年	第 8 屆 2012 年
區域代表總數	134	184	184	184	73	73
女性人數 / 比率	19 / 14.2%	36 / 19.6%	42 / 22.8%	34 / 18.5%	16 / 21.9%	19 / 26.0%
不分區代表總數	30	41	41	41	34	34
女性人數 / 比率	4 / 13%	7 / 17.1%	8 / 19.5%	13 / 31.7%	17 / 50.0%	18 / 52.9%
立法委員總數	164	225	225	225	113	113
女性比率	23 / 14.0%	43 / 19.1%	50 / 22.2%	47 / 20.9%	34 / 30.1%	38 / 33.6%

（資料來源：中央選舉委員會，比例與表格為作者自行計算繪製）

從結果來看，選舉制度與選舉法規的改變確實促進立法委員女性比率的增加，特別是在委員人數總額減半的不利條件下。不過這項變革在當時確曾使婦女團體擔憂，認為在單一選舉區多數決的選制下，各政黨在選區提名人選時，將更傾向最符合主流社會價值的候選人，而通常這樣的人很少是女性。相關資料也證明，在工業民主國家中，



以政黨比例代表為主要選舉制度（如北歐），女性代表的比率較單一選區制度的國家（如英、美）為高。而臺灣的選舉制度對女性代表產生的不利之處即在於仍以區域選舉代表為主（占整體三分之二），不過由於其他條件的配合（以不分區政黨比例當選之立法委員，女性不得低於二分之一），使得女性代表的整體比率在制度改革後反而有相當的成長，也進一步改寫了過去女性參與政治的紀錄³。

二、重要的現象：中央與地方層級的性別比率落差

以國會議員女性代表比率做為政治面向上性別平等評估的指標，固然是基於此數據的重要意義，不過也有一些未盡之

處。一方面單一指標可能使讀者忽略了每個國家獨特的選舉法令、政治制度、政黨體系以至於整體經濟、社會條件與文化背景可能造成的影響與後果；另一方面也未見到在以選舉組成的最高民意機構之外，整個政治體系—包括其他中央政府組織、文官行政體系和地方政府的情況⁴。當然，如果要探討或比較各國在各面向公共領域的參與或將非常困難，但對自身現況的了解可能是重要的基礎。以下我們將轉向國內，從中央政府其他重要機關，以及地方政府首長與民意代表的性別比率，進一步呈現在地的性別差異狀況。

（一）行政院部會首長

國際間衡量性別權力的另一個較常運用

³ 例如學者楊婉瑩認為，從 2008 年選舉結果來看，區域女性立委當選人有高連任率、高政治世家背景和高學經歷背景。相對於此，一般女性在沒有世家背景的支援下，如何能在家族政治的路徑之外，培植個人的政治資源，開拓出不同的參政機會，在這個課題上，民主化的臺灣並沒有太大的進展。<http://forum.yam.org.tw/bongchhi/old/tv/tv258.htm>

⁴ 包括彙編性別不平等指數的聯合國發展計劃署，以及出版性別落差報告的世界經濟論壇組織，都指出該項平權指標並無法完整反映在地方、社區的公共參與性別差異。

的數據，是行政體系部會層級的女性首長百分比。依行政院人事行政總處的資料顯示，近幾年來部會首長（包含政務委員）的女性比率略有波動，雖然趨勢是逐漸增加，但仍未達到四分之一。以國際議會聯盟 2012 年的統計，這個比率數字大約排在全球第 35 位，與臺灣女性國會議員的較高比率略有差距（表 3-4）。

表 3-4 行政院部會首長性別比率

年份	女性部會首長 (人)	男性部會首長 (人)	女性部會首長 比率 (%)	男性部會首長 比率 (%)
2005	7	38	15.56	84.44
2006	5	40	11.11	88.89
2007	5	35	12.50	87.50
2008	5	39	11.36	88.64
2009	8	32	20.00	80.00
2010	7	33	17.50	82.50
2011	9	31	22.50	77.50
2012	11	37	22.92	77.08

（資料來源：中華民國統計資訊網）

其實，根據該項國際資料也呈現，在女性部長級官員比率達三分之一以上的

20 個國家中，有 11 個國家來自歐洲，其它 9 個則為非洲與拉丁美洲國家。女性官員過半的國家則全為北歐國家（挪威、芬蘭、瑞典和冰島），這樣的現象一方面略為呼應國會議員的比率，但更突顯在行政權力的平衡分享上，北歐諸國更為積極的措施。

（二）其他各院變化趨勢

依目前的中央政府體制，包括司法、監察、考試等院的任務職權，都與政治運作和公共領域權力分配有關。而最近一屆的考試委員女性比率為三成，監察委員則為 24%，司法院大法官近年則維持在 13%，15 名大法官僅有 2 位為女性（表 3-5、表 3-6）。

表 3-5 歷屆女性考試委員比率

屆次	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一
百分比 (%)	11	6	5	5	11	5	11	10	10	16	30

（資料來源：考試院）



表 3-6 近十年司法院女性大法官比率

年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
百分比 (%)	20	20	20	23	27	13	13	13	13	13

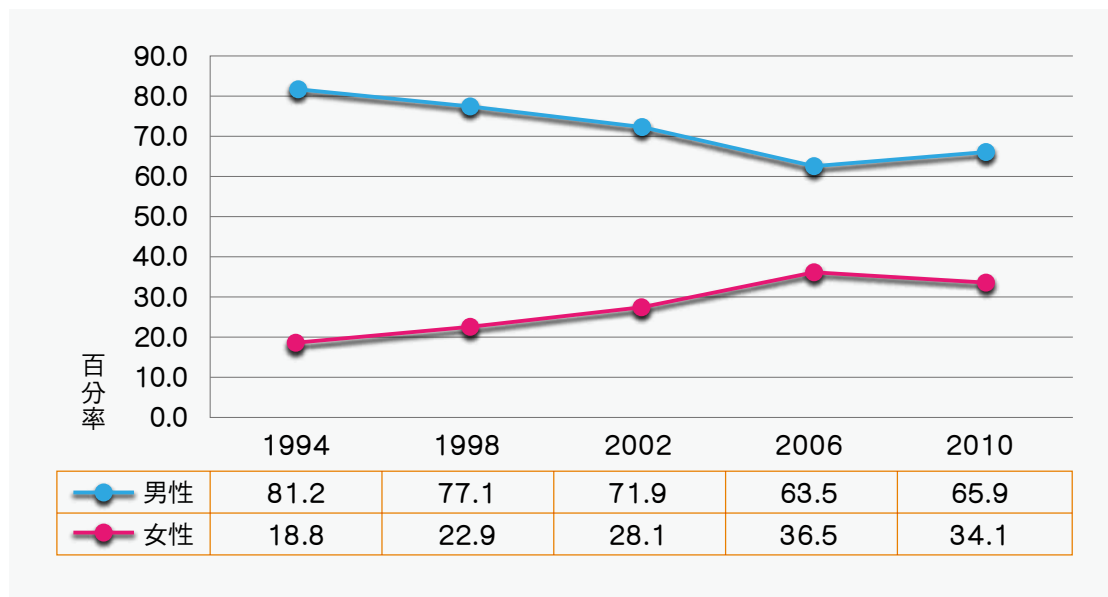
（資料來源：司法院）

（三）地方民意代表與行政首長

和國會議員的性別比率變化類似，地方層級的民意代表選舉，女性議員的比率也呈現增長趨勢。如果比較各層級與地區的民意代表選舉結果，會發現在都會區域、層級越高的民代選舉中，女性當選人的比率更高。例如以最近一屆的選舉而言，立法委員（2012 年）、直轄市議員（2010 年）幾乎都有超過三分之一的女性代表（其中合併升格的臺南市更達到 40%）。相對的，縣市議員女性比率略有增加，但大約在二成七左右，而最近一次的鄉鎮市民代表選舉中，女性當選人占整體比率為 22.7%⁵，顯示在與日常生活更為基層的代表選舉中，女性代表仍然較少（圖 3-1、圖 3-2、表 3-7）。

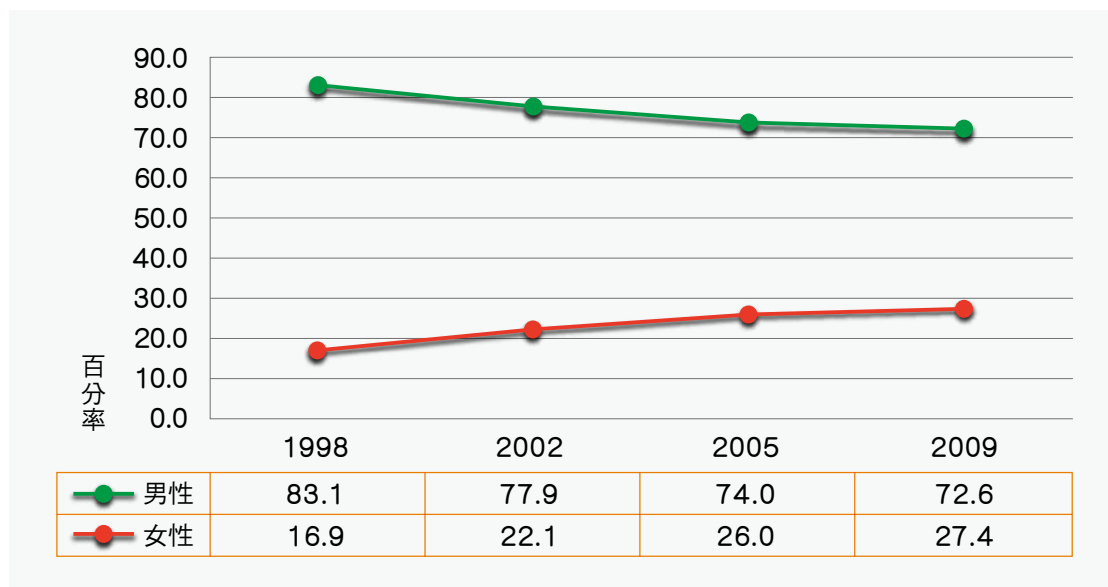
⁵ 本數值為作者自行計算，資料來源：中央選舉委員會（2013）。歷屆公職選舉資 - 鄉鎮市民代表選舉，選舉資料庫網站，取自：<http://db.cec.gov.tw/>。下載日期：2013 年 11 月 30 日。

圖 3-1 近五屆直轄市議員性別比率



(資料來源：中央選舉委員會)

圖 3-2 近四屆臺灣省縣市議員性別比率



(資料來源：中央選舉委員會)



表 3-7 2010 年五大直轄市議員性別比率（％）

直轄市	臺北市	新北市	臺中市	臺南市	高雄市
女性	34	35	27	40	35
男性	66	65	73	60	65

（資料來源：中央選舉委員會）

女性在公共領域參與甚至主導資源分配的侷限性，從各層級的行政首長來看更為明顯。除了目前在五大直轄市中僅有一位女性市政首長外，就近四屆的縣市長、鄉鎮市長和基層里長的性別比率來看，女性人數與比率仍相對較低。這個現象對比於民意代表漸趨平衡的趨勢，或許象徵我們的社會目前雖然越來越能接受女性做為政治意見的代表、代理人，然而在關於實質資源分配的政治任務，卻還是以男性政治人物為主（表 3-8、表 3-9）。

表 3-8 近四屆縣市長當選人數性別概況（人）

年	1997	2001	2005	2009
女性	3	2	2	3
男性	20	21	21	14
總計	23	23	23	17

（資料來源：中央選舉委員會）

表 3-9 近四屆臺灣省、福建省鄉鎮市長當選人數性別概況（％）

年	1998	2002	2005	2009
女性	5.6	6.3	7.8	11.8
男性	94.4	93.7	92.2	88.2

（資料來源：中央選舉委員會）

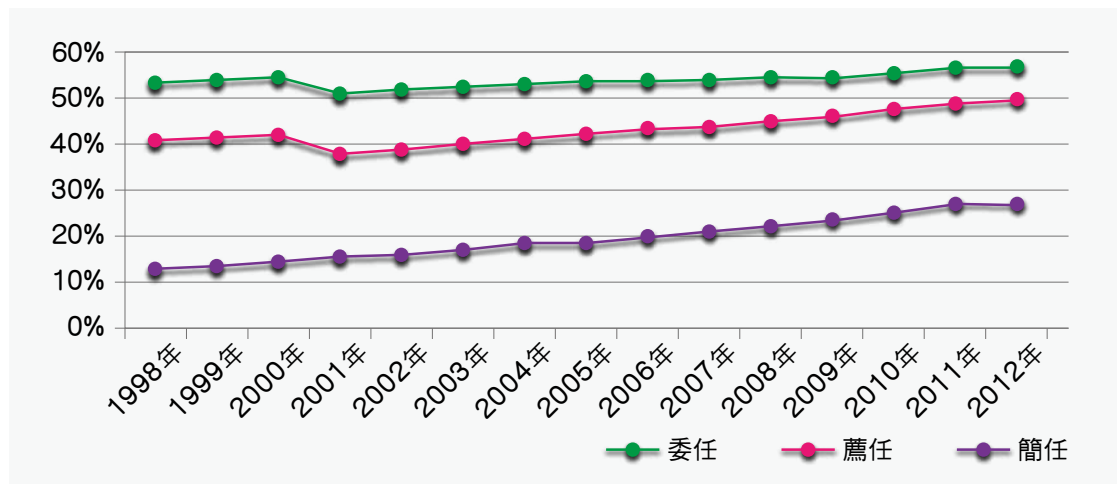
當然，形成此一現象的社會政治因素相當複雜，但可能的原因仍可由結構性的問題來推敲，例如前述當該選區只能有一位當選人時，政黨的提名靠向社會主流選擇，較不傾向提名女性候選人；而在臺灣，政治工作文化又與社會網絡的建立、私人關係的互動深刻交織，在多數仍以男性為主的相關場合與互動中，女性也較難打入甚至成為領導角色。當然，

華人文化對於女性與權力競逐之間的關係一向抱持警戒或污名化的認知或許是更深層的因子，即使在性別平等觀念日益普及的今日，女性的公共參與雖已不見顯明的反對，然而在其中面臨的非正式因素，往往使女性在成為政治領袖的過程中較男性需面對更多挑戰與阻力。

（四）文官體系的變化

事實上，在廣義的政治系統內，除了以選舉和政治任命的官員有重要的決策權力外，行政文官亦有非常重要的角色。其擔負的資料搜集、訊息彙整、方案規劃甚至專業建議等重要職責，都對公共政策的形成與最後決定有相當程度的影響力。此亦是性別主流化推動重視政府內部性別意識培力、各項工具運用以及平等機制建立的主要原因。

圖 3-3 行政機關公務人員各官等女性比率變化



（資料來源：考試院銓敘部，比率係作者自行計算）

在這個觀點下我們觀察臺灣行政機關內各級官員的性別比率變化，可以看到隨著時間變化，女性文官在委任層級的比率在 14 年間增加了約 3.28 個百分點，同期間內高階



的簡任女性文官比率，則增加了 14.28 個百分點，此間反映出隨著時間推移，女性成為高階資深文官的比率已較以往攀升，就人數的性別比例而言，正朝向一個數量平衡的趨勢發展。

三、政治代表及決策參與的性別平衡意義

關於在政治決策的各個層面保障女性參與的各種制度，從行之有年廣為所知的「婦女保障名額」；到晚近修正的《憲法增修條文》、《公職人員選舉罷免法》；以及行政院部會所屬委員會任一性別比例不得低於三分之一等規定，都突顯了以額度的保證來確保不同性別的代表需有一定比率。這樣的設計我們可從直接的理由與間接的效果來思考：

（一）直接的理由—政治代表與人口分布的連結和補強：

不同社會群體在政治系統內應該有比例、數量相當的代表才能表達各自對政策的需求與看法，而人口特質—包含性別、族群、地區、職業…等，能否以對應的比率投射到政治代表群體，通常會是我們認定政治代表所決定的政策與法律是否具有正當性基礎的前提。如果單以女性與男性人口數而論，直觀的期望各個層級的代表與實際人口樣態趨近相符，或正是援用性別額度（Gender Quotas）的主要原因之一⁶。

而另一方面，性別額度和基於其他理由的代表保障制度（如少數民族、宗教…等群體）一樣，是期望能針對意見的弱勢群體，其政策需求受到忽略、漠視或扭曲的一種積極矯正對策，在政治制度上設計比例額度基準的基本預設，就是在這樣的前提上運用於各個公共事務組

⁶ 政治體系內性別保障額度系統的目的最初在於確保婦女能確實被引入政治系統內而不再只是象徵性的代表。各國或透過憲法上特定席次的保留、選舉法規對政黨提名方式的規範或政黨內規等來運作相關規定。雖然各國規範方式不同，但主要的關鍵在於其制度設計是否確實能使女性代表進入政治體系。相關基本介紹可參閱 <http://www.quotaproject.org/>。

織層級和選舉規範運作中，換句話說，就是希望藉由改善決策體系中特定意見群體代表人數的不足，讓決策過程確實融入了各個群體的意見，進而讓決策實質且衡平回應社會各群體需求，以強化決策在公共面向的正當性。就此而言，婦女或性別額度不只在代表人口特徵有重要象徵意義，同時也在反映弱勢意見上有著重要作用。

（二）間接的效果—民主決策的正當性與效益

數量上平衡的意義，如果只為了如實反映社會人口的各種特質，會否過於偏狹？許多人應會立刻聯想到更多後續的疑惑，例如政治代表是否真的代表了該群體的意見，又或當選者進入政治決策運作過程中，考慮的究竟是自身、政黨、選民或特定群體的利益；另方面，個人與群體的政策需求往往是複雜、多樣甚至矛盾和衝突的，即使是同一個社會特徵的群體也會對法律、政策有不同的立場和觀點（例如臺灣社會女性對於通姦

除罪化的看法）。既然我們很難確認，透過在性別比例上的平衡就能保證不同性別公民的意見都能有效且均衡的被政治系統考量，那麼為什麼還是需要性別額度的設定與要求？

回答這個問題可以從消極面和積極面來思考。就前者言，雖然有性別（以及各種社會人口特徵）比例的政治代表，不見得能充分反映不同的社會意見，特別是在不同面向上處於弱勢的群體；但是只有單一、主流的代表恐怕更不可能如實的達到此一理想。而從積極面向來看，當政治系統代表具有更多樣的差異時，其實蘊涵著更多豐富、可參考的思想與價值資源在其中。

例如著名的女性主義政治思想學者 Iris Marion Young（2000：133-141）就認為，除了傳統的身份認同與利益政治的連結，政治代表的內涵範圍其實包括了意見（opinion）與觀點（perspective）的層面。特別是觀點的代表性，因為每個個人所處的社會



位置是多層次的，角色也往往是多重的，所以政治代表會因位置及相應的社會經驗，在不同的政策議題上發展出各自的觀點。而這些觀點做為公共溝通的起點，讓各種差異的背景與經驗透過在溝通過程中相乘，得到一個更厚實的社會知識，從而能讓決策更為全面性。這個所謂「位置知識」（situated knowledge）的概念，讓分屬不同社會類別與特質的參與者，不僅是因為她／他們的人口特徵能反映特定群體而具有代表正當性，更是因為所處的不同社會位置、經驗能成為有效的充實政策審議與討論的內容（Young，2000：114-119）。

由上述兩個面向來解讀性別額度對政治代表和決策品質與正當性的意義，是要強調看待政治代表不是僅由利益政治的動機來討論她／他們所代表的群體，而應從她／他們和代表特定群體，處於類似的社會位置與背景，進而較能使代表者與其所屬群體發生經驗感受上的連結，讓政治代表對傳達與詮釋群體的經

驗與意見更為可能。而不同性別的代表在溝通與政治決策的意義，不再只是象徵性和本質化的宣稱「女人才能代表女人」，而是我們體認到不同性別（以及更多複雜特徵）的個人，都有各自特別且重要的需求，而各種相異的社會經驗融入到決策過程中，才能充分的滿足對政治決策所需的知識判斷，進而有效的增益決策在實質效果和民主正當性的基礎。

■ 問題與討論

- 一、在你投票時，候選人的性別是考慮的重要條件嗎？
- 二、你認為女性候選人的參選及當選各代表什麼意義？
- 三、請問你支持或反對婦女保障名額制度？你的理由為何？

案例二

改變經濟決策參與的玻璃天花板
政治層面的決策與影響力，應對不同性別群體的代表人數額度有基本規範，這樣的觀點已逐漸為各國所認同並保障，其最大的理由在於現代國家以公民構成政治統治權力的正當性基礎，而公民應有平等的權利，得以參與在政治過程中。因此政治上的代表應盡可能反映不同人口特徵、社會屬性等特質，以做為決策中平等顧慮不同群體需求意見的基礎，性別額度在這個意義下以不同方式、規範融入各國政治制度與運作機制中。

而類似的概念在國際間也逐漸援用到企業的主要決策組織—董事會的規範。我國的臺灣證券交易所在民國 102 年 3 月也參考各國對企業管理層級性別平等的關注趨勢，修正

《上市上櫃公司治理實務守則》第 20 條：「董事會成員組成應注重性別平等，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。」這項修訂雖然尚無具體規範董事會成員的性別比例原則，但顯然已開始注意到平等參與的潮流。不過，一個在決策層級上有多樣性別成員的企業組織，除了在社會公平的面向上更能體現性別平等的意涵之外，還會對企業自身與社會帶來那些潛在和顯明的影響，即是本節要進一步思考的問題。



■ 性別觀點解析

一、經濟決策參與和政治決策參與的對比

對任一性別在政治決策過程中代表性的保障，能否推廣到經濟領域商業法規的運用中，是一個必須思考與討論的問題。因為當代民主政治立基的個人權力平等概念，和以自由放任為前提，強調市場機制並以資本持有多寡來決定經濟權力大小的資本主義架構並不完全相容。在民間經濟部門強化性別平等參與企業決策，除了道德概念上的平權信念外，有沒有更重要的理由。

二、企業組織的自主和經濟效益的提升

女性長期在經濟權力的弱勢如何能在性別配額的方案中得到矯正，而以公共法規規範，是否又引發對市場自由與企業自主的疑慮，是在此議題下更需討論的焦點。以下我們先簡要介紹挪威的方案與歐盟的嘗試，再引入幾項研究報告的數據來呈現各國的概況，並思考其中的不同觀點。

■ 實務運用

一、挪威與歐盟的嘗試

挪威在 2005 年修訂了《挪威公共有限公司法案》（Norwegian Public Limited Company Act），成為全球第一個引入董事會性別配額制度的國家。該法規定：「如董事會由兩名或三名董事組成，則兩種性別均須有代表」；「如董事人數超過九名，則每個性別的代表比率均須達到 40%」。更規定公司必須在 2008 年 1 月前達成上述規定標準，否則有可能因為不合規定而遭到解散。同時，《挪威會計法案》（Norwegian Accounting Act）亦要求公司需揭露性別多樣化（gender diversity）的情形。在這些法規影響下 Governance Metrics International 編制的 2012 年《董事會中的女性》（Women On Boards）調查報告即指出，挪威的女性董事總比率為 36.3%。由此可見其效果是相當明顯的，配額制度足以促使企業委任女性董事。挪威的配額制度規範

化、專業化了委任流程，並可能改變了人們的思維方式⁷。

不過當這項規範欲進一步廣泛的運用時，即面臨相當的阻礙。最著名的案例即為歐盟執委會副主席 Viviane Reding 在 2011 年 3 月發表《保障歐洲董事會女性》（Women on the Board Pledge for Europe）一文，要求企業承諾於 2015 年女性將占董事會成員的 30%，2020 年則擴充到 40%。如果歐洲大公司未能在 2020 年前滿足董事會女性成員比率不低於 40% 的要求，它們屆時必須在各項條件近似的女性董事候選人和男性董事候選人中選擇前者，否則即會面臨制裁。不過這項提案在經過激烈的討論後，未獲得歐盟專員團（EU college of commissioners）多

數委員的支持，而變更為對企業不具強制性的政策指導目標，即引入一系列行政要求，以促使公司任命更多女性非執行董事。也就是即使企業並未達成此一標準，歐盟也不能施以處罰⁸。

修訂後的提案促使企業必須證明其如何盡力將最高管理層的女性比率增至不低於 40% 的水準。為此，它們必須各自建立透明機制，並且每年彙報為實現該目標所取得的進展。如果到 2020 年企業仍未實現該目標的話，就將適用「優先規則」，優先選擇女性董事候選人。而未被選上的女性候選人則有權要求公司揭示遴選過程所持的資格標準。不過這個倡議計劃仍被認為可能存在缺陷，例如未能在董事會成員遴選機制上設定明確的規則，可能導致女性候選人質疑公

⁷ 《挪威董事會性別配額制度的啟示》，<http://big5.ftchinese.com/story/001047404?full=y>。

⁸ 《歐盟企業董事會女性配額提案將受阻》，<http://big5.ftchinese.com/story/001047083>；《歐盟放棄董事會女性配額草案》<http://big5.ftchinese.com/story/001047122>。值得注意的是，表達反對意見的，主要為委員會的女性專員，相對的，支持者多為男性專員，此顯示主要反映各專員所屬政黨在社會經濟政策的立場與取向，而非性別立場。



司的遴選標準並與後者對簿公堂。同時要求比較分析每位候選人的資格，並採用明確清晰、性別中立的標準——這種做法在實際操作中充滿了風險和困難。但也有歐盟官員認為企業在這些壓力下，將會因擔心遭訴而努力達成目標⁹。

二、趨勢與意義

然而強調董事會成員的多樣性（包含性別面向），促使女性有更多機會擔任董事會職務，在不同的經濟體有怎樣的趨勢，而對經濟發展又帶來那些與過去不同的影響？可能帶來改變的原因又是什麼？以下我們從幾份相關的資料報告來討論晚近的重要變化。

（一）女性成為企業董事會成員在各主要經濟體的概況

一份針對全球具代表性的 2,360 家重要企業所進行的調查報告指出¹⁰，就區域情形來看，歐洲（特別是挪威）確實在董事會女性比率上有明顯的增進，而自 2005 年到 2011 年的變化而言，董事會女性比率增加最多的也在於歐洲（表 3-10）。此外，相較於小型的企業，規模越大的企業組織越有可能有較多的女性擔任董事，而增長速度較慢的則是亞洲地區，特別是資訊通信相關產業部門（Credit Suisse 2012：9-11）。

⁹ 《歐盟修訂女性董事配額計劃》，<http://big5.ftchinese.com/story/001047530>。

¹⁰ 該報告為瑞士信貸集團（Credit Suisse）於 2012 年 8 月發布，就全球 46 個主要經濟體中，名列摩根史坦利資本國際指數（Morgan Stanley Capital International Index，MSCI 指數）的 2,360 家企業資料進行調查研究。

表 3-10 各經濟體企業董事會有至少一位女性董事的比率

		董事會至少有一位女性董事（%）		增加百分點	企業數 調查樣本數
		2005 年	2011 年		
亞太地區	澳大利亞	60.9	88.2	27.3	68
	香港	28.8	51.6	22.9	93
	日本	2.9	11.2	8.3	312
	紐西蘭	80.0	100.0	20.0	5
	新加坡	25.0	48.4	23.4	31
	中國	6.5	50.0	43.5	58
	印度	30.4	46.5	16.1	71
	印尼	8.3	24.0	15.7	25
	馬來西亞	4.3	42.9	38.5	42
	菲律賓	58.8	38.9	-19.9	18
	南韓	0.0	3.8	3.8	105
	臺灣	4.3	9.2	4.9	98
	泰國	44.4	80.0	35.6	20
歐洲	奧地利	25.0	50.0	25.0	8
	比利時	25.0	83.3	58.3	12
	丹麥	50.0	91.7	41.7	12
	芬蘭	80.0	100.0	20.0	15
	法國	47.8	97.1	49.3	70
	德國	34.0	86.0	52.0	50
	希臘	25.0	75.0	50.0	4
	愛爾蘭	33.3	33.3	0.0	3
	義大利	10.7	57.1	46.4	28
	盧森堡	33.3	66.7	33.4	3



第三章 「權力、決策與影響力」案例分析

		董事會至少有一位女性董事（%）		增加百分點	企業數 調查樣本數
		2005 年	2011 年		
歐洲	荷蘭	54.2	79.2	25.0	24
	挪威	80.0	90.0	10.0	10
	葡萄牙	0.0	50.0	50.0	6
	西班牙	22.2	88.9	66.7	27
	瑞典	97.0	100.0	3.0	33
	瑞士	39.5	65.8	26.3	38
	英國	62.8	84.9	22.6	106
	捷克	33.3	33.3	0.0	3
	匈牙利	25.0	0.0	-25.0	4
	波蘭	25.0	60.0	35.0	20
	俄羅斯	3.8	38.5	34.7	26
中東、非洲	摩洛哥	0.0	0.0	0.0	3
	以色列	100.0	100.0	0.0	11
	埃及	10.0	50.0	40.0	10
	南非	86.0	95.9	9.9	49
	土耳其	30.0	50.0	20.0	24
拉丁美洲	巴西	29.7	42.3	12.6	78
	智利	11.1	15.8	4.7	19
	哥倫比亞	50.0	60.0	10.0	5
	墨西哥	31.8	45.5	13.6	22
	秘魯	0.0	0.0	0.0	1
北美	加拿大	56.4	75.5	19.1	102
	美國	73.0	85.7	12.7	587
總計		41.1	58.8	17.8	2,359

（資料來源：Credit Suisse 《Gender Diversity and Corporate Performance》）

（二）董事會成員性別多樣化的影響

不過環繞在支持或反對以性別配額來規範企業董事會女性比率的論辯中，其中的關鍵在於，「有女性的董事會企業表現是否更佳？」前述的研究報告即證實在企業財務的各項指標中，有女性出任董事的企業有較高的股東報酬率（Return On Equity）、較良好的負債情況、較高的股價淨值比（Price/book value, P/BV）以及更佳的淨收入成長。而從企業股價在市場上的表現來看，至少有一位女性董事的企業，其股價表現相較於完全沒有女性董事的企業來得更為優異，特別是在經濟環境變為不利時，董事會性別多樣性程度越高的企業反而更能展現在股票價值上的保護力（Credit Suisse 2012：14-15）。

也有反論者認為，我們並無法明確知道性別多樣化對公司獲利或股價表現的實質影響關係，甚至可能對公司、企業帶來其他負面影響。不過其他的研究則指出，比較企業股價與獲利能力的表現會

發現，女性進入公司董事會對營運、管理等決策上的實質效果雖然尚待進一步研究澄清，然而其對企業股價表現卻經常帶來負面影響，探討其中的原因並不是具性別多樣化的董事會帶來公司在營運獲利上不佳的表現，而是掌握大量資金的法人投資者，對女性擔任董事職位的偏見所導致（Dobbin and Jung，2011）。綜合這些資訊我們可以得到一個圖像，雖然目前無法完全確認其中的因果關係與作用機制，但是企業董事會成員的多樣性，特別是女性的加入，其表現與能力相對於沒有多樣性的董事會是較為優異的。而女性加入最高層級的管理在短期內會引發企業股價表現的負面效果，然而真正的原因並不是企業獲利能力的下降，而是資本市場的非理性因素—法人投資者對性別的偏見，所造成的後果。

（三）性別多樣性的優勢

女性更高比例的參與在經濟決策中會造成什麼影響過程以致能優化企業和經濟發展



表現。前引的研究報告同時指出，可以從 7 個面向來分析與討論性別多樣化的效果（Credit Suisse 2012：17-19）：

1. 性別多樣化是較佳企業的表徵：目前對於其中的因果關係（是女性參與讓企業更好；或是良好、大型企業更樂於晉用女性為決策階層）雖然尚無定論，但是有女性參與董事會的企業其規模和表現確實較佳。
2. 團體多樣性觸發董事會成員更為投入：其一，團體投入與豐富訊息：當個人處在一個異質性較大的群體中，會投入更多的準備與心力，因為在不熟悉的他人面前，人會傾向投入更多心力以避免困窘，而決策群體也因此接收彙整更多的資訊與觀點並因而得到更正確的對策來解決問題。其二，成員互動方式的差異：當群體有更高的社會敏感度、成員彼此有更多互動溝通，而非單一意見表達時，其決策智能更佳，而這些條件在女性更多比例的加入董事會時更為明顯。
3. 更好的領導技能組合：女性與男性在領導統御時所擅長的能力技巧適足以互補，這或許與不同性別的社會化過程與後果有關，諸如男性習慣個人決策與錯誤修正；女性長於引領和訓練後進。而各種不同的要素均應包含於領導群體才能更有效管理企業組織。
4. 擴大選才範圍與視野：鑑於已有更多女性在各領域學習與能力的傑出表現，企業如果以性別多樣性為董事任命的考量之一，將更有機會晉用到更多優秀的人才。
5. 生活經驗與消費需求結合：女性在日常生活中的角色經驗（如家戶中採買和一般消費需求等），在未來以消費者為導向的產業發展趨勢需要更為重視，但以目前情形而言，生產生活基本需求用品的企業其董事會的女性比例仍是相對偏低的產業。
6. 增益企業治理：女性在董事會比例的增加，對於企業內部的治理、管控與

監督等都更為進步，例如勞雇關係溝通、提高消費者滿意度和促進企業社會責任等。

7. 趨避風險：女性參與董事會決策的企業，在舉債行動上較為保留，這呼應了以往認為女性在投資行為上較為趨避經濟風險的特質。而事實也證明在長期趨勢中，具多樣性董事會的企業在發展上反因能趨避風險而在整體獲利表現上更為優異。

（四）量變抑或質變

就企業與整體經濟發展而言，更多女性參與到決策層級帶來各種明確或潛在的益處。不過欲變革社會既存的性別權力結構，往往不能只期待在人數上的變化，而同時需要考慮個人在決策體系中所受到的其他影響，亦即一個對性別多樣友善的環境，才能真正帶來改變。研究也指出，董事會存在的「玻璃天花板」仍然會以隱微的形態存在，因而必須更深入的變革其決策方式才可能帶來

真正的改變（Groysberg and Bell，2013）：

1. 性別平等只是表面機會平等：女性欲進入董事會，必須在本身各方面條件都優於男性，而根據對女性董事的調查也發現，她們為晉身決策層級必須有更多個人與工作的取捨，例如相較於男性董事，女性董事已婚和有子女的比率較低，離婚的比率也較高。而在徵選新董事的過程中，原董事仍習慣在熟悉的社交圈中尋找人才。
2. 女性經驗並未成為考量重點：董事會雖然越來越歡迎多元性的成員加入，但卻未必能善用多元化的經驗而成為參考資源。一方面在正式會議運作過程中，女性董事的提問、意見並不受尊重，而無法做為決策的討論主題；另方面，在非正式的私人互動上，不同性別的董事的私人生活往往也有性別區隔，這也使許多女性無法真正進入決策互動—特別是那些透過非正式活動交誼所蘊釀出的意見與決定。



3. 董事會的流程與文化需變革：女性進入決策層級並不表示就能改變既有的決策文化，相對的仍需要就決策群體本身的運作方式一併考量。包括讓所有成員更多團體互動的溝通訓練；有計畫的擴大董事會晉用人選的多元性，從經驗、技能、觀點和行為特質等面向建立標準；同時透過企業董事倡議，建立領導人的人才庫；更需要時常檢視董事績效以汰換表現不佳的董事。

三、性別額度的規範與平等原則的深化

（一）平等原則和經濟效益

和政治代表的性別額度比率類似，透過制度規範來達成企業董事會性別比率更為平衡，同樣引起對於平等原則的思辯。雖然根據初步的調查發現，已經立法實施董事會性別最低額度比率的國家，男性董事贊同這項規定的比率較未實施的國家為高，而女性更是幾乎全數支持這項制度。雖然剛開始許多既有的男性董事反抗或有所疑慮。但是當施

行後無論是就董事會的體質運作，以及性別更平衡的工作團隊，都使得成員的滿意度更高（Groysberg and Bell，2013）。過去認為透過法律、政策強調的平等原則規範，可能妨礙企業組織以更有效率的方式運作，不過以本例而言，突顯了當企業董事會能更多元並平等的進用不同背景、特質的人才，將帶來更好的營運表現和效益。

（二）性別額度的持續外溢效果

當然，每個社會對於如何讓不同性別在經濟決策與影響力的面向更為平衡或有各自的做法與顧慮，然而其潛在的論辯，大致可以從支持與疑慮兩個面向所持的理由來思考：

1. 反對性別額度規範的論點，主要在於它可能破壞了個人平等的原則，例如在和女性一同競爭同一職位的男性，會面臨即使有同樣條件卻處於不利地位的可能；再者，性別額度仍會使女性在董事會中僅為樣板型的角色，而

不能真正和其他董事一樣發揮影響力與意見權力的功能；更甚者，在對女性名額的比例保障下，反而形成女性之間彼此競爭有限的名額，因為對特定比例的強調，易使企業認為這個數量是上限而不是一個基本的比例。

2. 支持以性別額度規範的理由，主要在於制度規範是最能立竿見影的做法，能最有效且最快破除既有菁英圈的障礙，而更多女性進入決策層級，也提供了後進更多的學習模範，當然，女性也更願意甄拔更多女性。最重要的是，這項制度並不是對男性的歧視，而是對既有不平等與偏見的矯正，特別是當我們相信越來越多女性和她們的男性同事一樣優秀，而現有的決策權力在人數比例上的平衡卻沒有清楚的反映出這個事實時。因此，透過性別額度的規範將能逐漸使更多女性認知到其確實有進入企業經濟決策的平等機會，從而促進在教育與就業的過程中更高的選擇意願，帶來持續的外溢效果。

關於經濟決策與性別平衡的討論，反映出經濟和政治雖然屬於不同的生活面向，企業和政府組織運作的基本邏輯也不甚相同，但它們都是構成現代社會的重要成份，彼此之間也有交錯影響的面向，當我們越來越樂見在政治決策過程中，不同性別的經驗與意見應該被有效的考慮並融入時，也應開始思考，在同樣深遠的影響我們日常生活的經濟結構和企業運作，如何可以援用同樣的概念，同時提升企業營運的績效以及增益社會的公平。

■ 問題與討論

- 一、你有家人在企業服務嗎？該企業董事會和決策層級的性別比例狀況為何？
- 二、你認為我國應立法規範企業董事會成員的性別比例基準嗎？保障女性參與企業董事會的做法有何優點及缺點？



3-3 結語

在政治與經濟決策權力的面向上保障女性參與的機會，並進一步強調不同性別平等參與的必要。這樣的發展趨勢與過程，包含了對平等概念的再次定位和轉化，過去認為只要移除對特定性別的限制障礙，給予平等的機會或競爭性的平等，就可以改變既有的狀況。然而事實證明，如果我們希望的目標是社會在性別面向實質結果的平等，則只以權利和法律地位的平等賦予仍然有所不足。而額度的保障是一種積極移除無形歧視的方式，同時落實賦權概念下對個體能力的培養，才能形成正向循環，改善群體不平等位置和不利之處境。

更重要的是，在改變過程中積極引入的平等實質參與，對民主政治和企業治理，都能基於類似的動力機制帶來更好的決策後果。就前者言，不同性別的意見與觀點能多樣的反映到政治決策過程中，除了確保該項政策的政治正當性，更能因在過程中有效的整合相異的訊

息、觀點，從而形成更周延和適宜的政策、強化決策的品質和效果；同樣的，經濟活動與社會發展是彼此相互影響和嵌合的，企業的組織決策層級如果能更有效讓不同生活經驗與需求的成員加入，除了因多樣化的視角讓其組織發展更貼近社會脈絡，也能因更有效的運用人力資源而創造較佳的表現。也因此，對權力、決策與影響力的平等追求與落實將不只是規範性、道德性的理念推動，更是實質的增益社會各層面發展的重要基礎。



■ 參考資料

- 中央選舉委員會（2013）。歷屆公職選舉資料，選舉資料庫網站，取自：<http://db.cec.gov.tw/>。下載日期：2013年11月30日。
- 中華民國統計資訊網（2013）。性別統計專區，我國國際性別平權綜合指數，取自：<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xitem=33332&CtNode=6020&mp=4>。下載日期：2013年11月30日。
- 司法院（2013）。司法院大法官暨所屬各機關法官人數，司法院統計網站，取自：<http://www.judicial.gov.tw/juds/year101/01/01.pdf>。下載日期：2013年11月30日。
- 考試院（2013）。歷屆考試委員人數，考試院全球資訊網性別統計專區，取自：<http://www.exam.gov.tw/public/Attachment/3781646056.pdf>。下載日期：2013年11月30日。
- 考試院銓敘部（2014）。行政機關性別統計，銓敘部全球資訊網統計專題，取自：<http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1120&Page=4230&Index=4>。下載日期：2014年2月10日。
- 〈挪威董事會性別配額制度的啟示〉（2012年11月9日）。金融時報中文網，取自：<http://big5.ftchinese.com/story/001047404?full=y>。
- 陳方（2009）。全球化、性別與發展。天津：天津大學。
- 〈歐盟企業董事會女性配額提案將受阻〉（2012年10月22日）。金融時報中文網，取自：<http://big5.ftchinese.com/story/001047083>。
- 〈歐盟放棄董事會女性配額草案〉（2012年10月24日）。金融時報中文網，取自：<http://big5.ftchinese.com/story/001047122>。
- 〈歐盟修訂女性董事配額計劃〉（2012年11月15日）。金融時報中文網，取自：<http://big5.ftchinese.com/story/001047530>。
- 〈盧安達屠殺後 女性團結拚重建〉（2013年1月2日）。立報，取自：<http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-125404>。



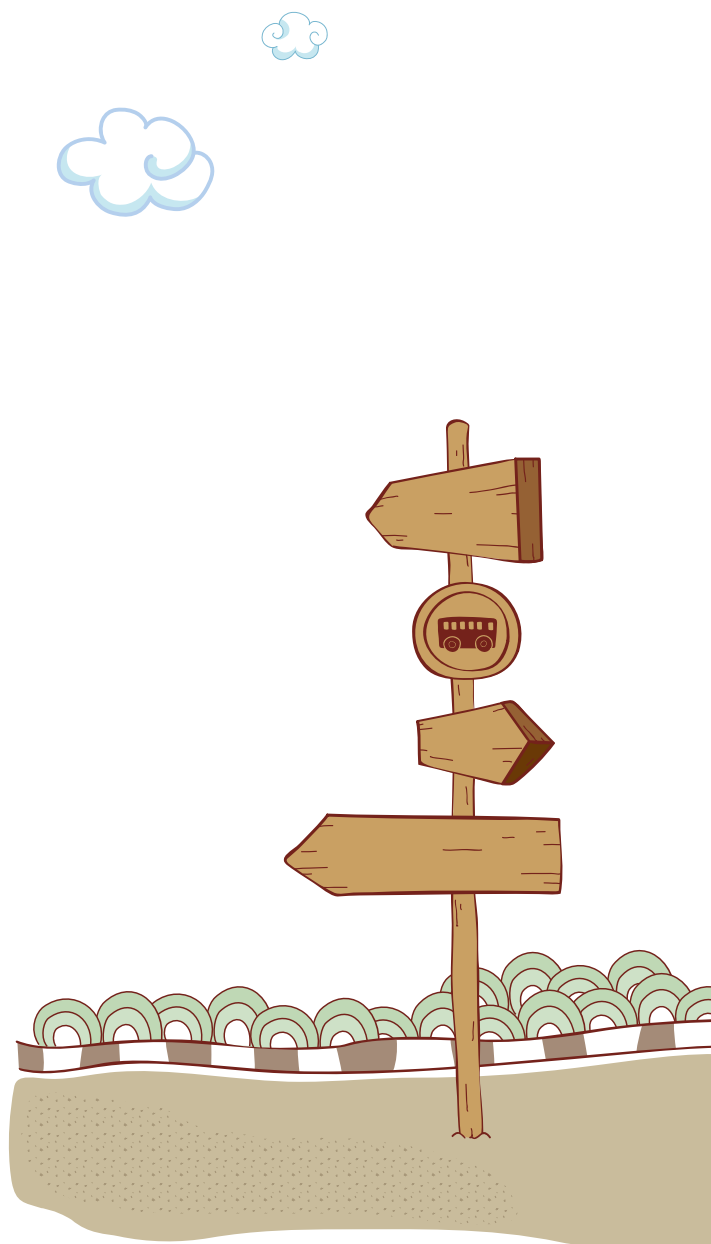
Credit Suisse. (2012). Gender Diversity and Corporate Performance.

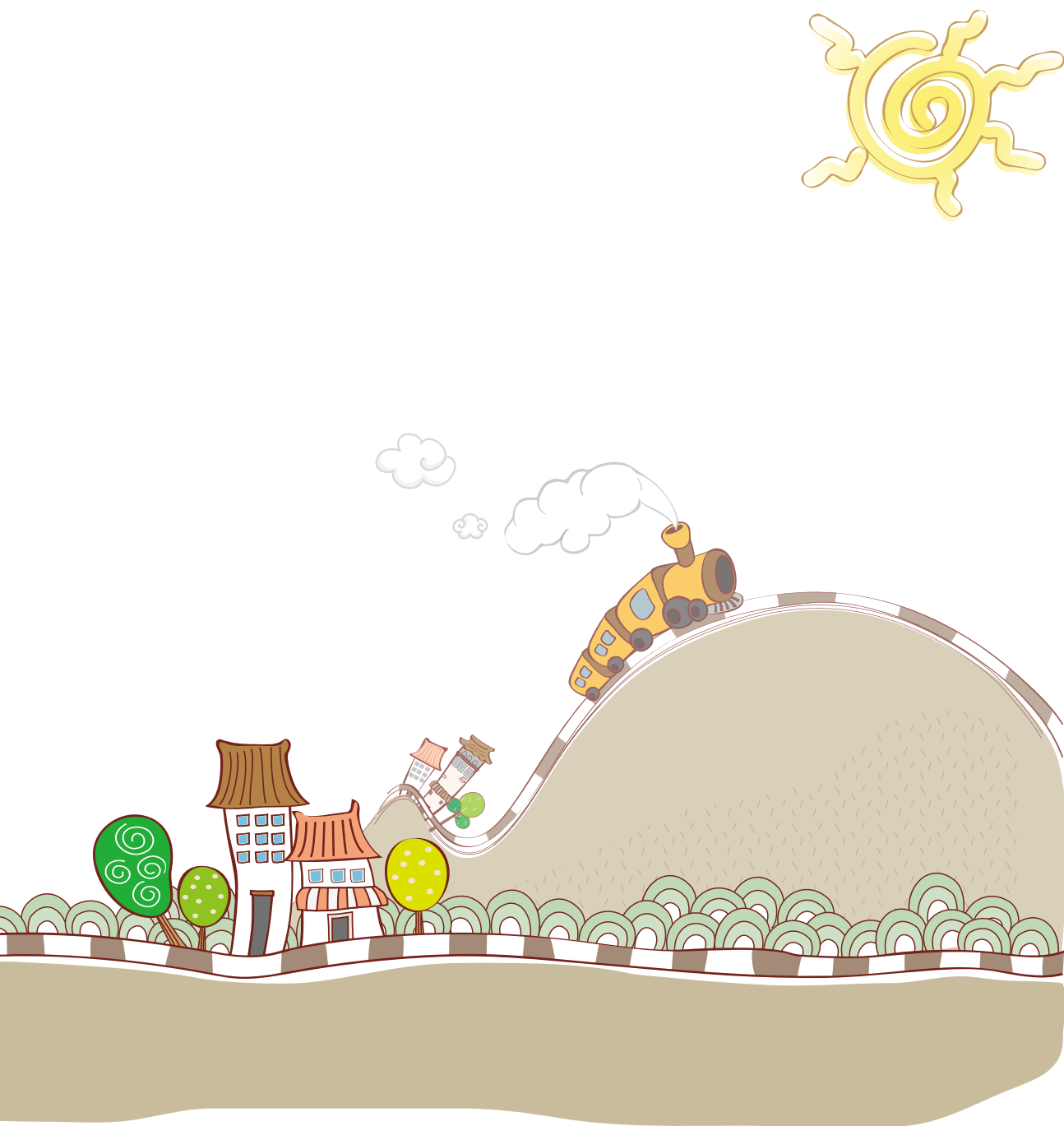
Dobbin, F, & J. Jung. (2011). “Corporate Board Gender Diversity and Stock Performance: The Competence Gap or Institutional Investor Bias?” . North Carolina Law Review 89(3): pp.809-838.

Groysberg, B. & D. Bell, (2013). “Dysfunction in the Boardroom” . Havard Business Review,91(6): pp.88-95.

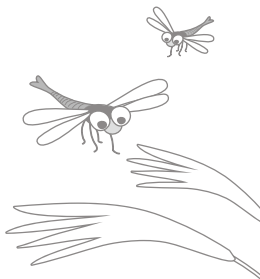
Inter-Parliamentary Union (2013). Women in national parliaments , <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif010613.htm> 。下載日期：2013 年 11 月 30 日。

Young, Iris M. (2000). Inclusion and Democracy. New York: Oxford University Press.









第四章 「就業、經濟與福利」案例分析

許雅惠（暨南國際大學社會政策與社會工作學系副教授）

4-1 背景理念與學習目標

一、背景理念

不管你喜不喜歡，贊不贊成，我們都必須承認，我們處在一個經濟掛帥、資本主義當道的年代！現代與未來生活的形態，理所當然地將每個人設定為必須自食其力的工作者。一個女人如果想找一張長期飯票，靠著依賴丈夫、依賴子女過一生，最終可能要面臨很大的貧窮風險。婚姻可能破碎，丈夫可能失業，孩子負擔很重，自己活得很老；老了、病了、無人奉養的時候，我們就需要社會福利的照顧。而現在的社會福利制度幾乎都不是白吃的午餐，多半是社會保險的型態，因此，年輕時候要持續就業、維持一定的經濟安全、加入社會保險，將來才能獲得完善的社會福利照顧，才有一定的生活水準與品質。

然而，目前的就業環境與就業安全，似乎對女性是比較不友善的。女性主義學者常常以「勞動預備軍」來形容女性的就業處境，這個意思是說，女性勞動力常常被看成是「呼之即來、揮之即去」



的後援部隊，需要妳的時候請妳來工作上班，但勞動力過剩、失業率變高的時候，就鼓勵女人回家煮飯、生孩子吧。也因此，企業老闆們從來不認為女人需要很正式的、很充足的薪水，因為她賺的錢只是「貼補家用」。長期下來，女性的薪水往往只有男性薪水的七成到八成；而且老闆們對女性員工的加薪幅度與年終獎勵等，也往往不如對男性員工的犒賞。

我們可以用「次級就業」這個概念來形容女性在就業上的三種次要現象：第一，女人的工作角色是次要於其家庭角色的一女人被期待要家庭優先，工作其次；因此結婚了，生孩子了，就應該辭職回家照顧老小。行政院 2013 年性別統計指出，臺灣整體女性的勞動參與率雖然已經超過 50%，但相對於男性與先進歐美國家女性比較來說，還是偏低的。而在沒有就業的女性中，有 48% 的人是因為必須料理家務；相對於男性，比較多是因為高齡、身心障礙或求學和準備升學為主要原因。婦女因結婚和生孩子

而放棄工作，但孩子入學後卻未必能順利返回工作崗位，復職率與二度就業狀況均不理想。

第二，女性的工作的重要性是次要於她的先生的，如果夫妻雙方的工作或時間產生衝突，社會就期待女性應該嫁雞隨雞、嫁狗隨狗，放棄自己的發展去成全丈夫的生涯。例如丈夫要去大陸當臺幹，太太就跟著去照顧他；丈夫要開業，太太就辭職回家當老闆娘、顧店、送貨、兼當會計小姐；當然這都是不應該領薪水的，因為這是「家族事業」。這種類似自營作業或家庭勞動，即便政府已開辦國民年金保險，但也可能因為沒有參加或未繳納保險費，女性失去社會安全保障。

第三，女人就算有工作，也經常是從事「次級」的工作，所謂次級工作就是被認為比較不重要的、技術門檻低的、時間不穩定、薪水福利都比較不健全的工作；例如，家庭代工、臨時工、派遣工、照顧清潔打掃等鐘點工人。以民國 102

年為例，女性就業人口數大約是 478 萬人，其中 70.89%（約 338 萬 6 千人）都是從事服務業，主要集中在服務及銷售工作人員、事務支援人員、生產操作及勞力工與技術員及助理專業人員等類型。當然，這還不包括尚未被系統性統計揭露的職場升遷中的女性被次要化的現象。許多企業組織因為都是以男性為主的老闆或主管，女性經常因為不同性別，而無法取得與長官「相濡以沫」、「惺惺相惜」的凝聚性社會資本；或因不熟悉、不便參與的男性職場文化，例如出差外宿、喝酒應酬、打高爾夫球、加入扶輪社等，而喪失許多升遷的機會，而這些因素，可能都與真正的 KPI（Key Performance Indicator，關鍵績效指標）無關；只是源於性別差異。

如果我們進一步把婚姻狀況納入考量，則我們會發現，民國 102 年未婚女性的勞動參與率（60.40%）明顯高於已婚（有配偶）或同居的女性勞動參與率（49.43%），更是遠高於離婚、分居或喪偶的女性之勞動參與率（30.89%）。

這是因為女性一旦失去配偶或離開婚姻，往往必須獨自面對賺錢養家和照顧孩子的雙重負擔。很多單親媽媽不敢或不能回娘家求助，在職場上怕被人另眼相看，又因為要照顧孩子而要常常請假或無法長時間配合工作要求，最後只能尋找彈性較大的臨時工作或部分工時工作，而這些工作常常是薪水較低、福利較差的，長期下來就容易變成經濟弱勢者。相對的，男性就算成為單親，因為擁有較多的財產或社會支持，也比較容易再婚或取得家人的支持，通常比較容易繼續在職場上奮鬥。

金錢是很實際的保障，俗話說，錢雖不是萬能，但沒有錢也萬萬不能。一個人的工作薪資高低、工作年資長短都會影響其社會保險保障。女性的投保薪資較低、工作年資較短，將來的老年退休金就會比較少。女性如果必須因為家庭照顧責任而不能持續工作，女性如果因為就業市場的歧視或排除，而不能獲得更高的職位與更平等的薪資，女性如果在陷入困境後不能獲得完善的福利照顧，

則女性的人權就是不完整的。臺灣的經濟奇蹟，也是過去數十年來，無數女性在工廠、在家庭、在社區，用青春、血汗，一起打拼出來的。我們應該感激過去無數女人之有形與無形的貢獻，也必須了解未來的女性，追求獨立自主的心聲；給予充分的就業與經濟之保障，將是最基本的開始。

二、學習目標

- (一) 瞭解現行男性與女性在就業生涯模式發展上的差異，體認女性遭遇的貧窮風險。
- (二) 認識就業市場歧視女性的原因，消除婦女就業的障礙，促進婦女經濟獨立機會。
- (三) 體認單親家庭的辛苦與困境，打破忽略男性單親家庭不需要協助的性別迷思。
- (四) 認識外籍配偶、不同性傾向者等特殊族群遭遇就業與社會歧視的現況。

4-2 案例解析

案例一

經濟奇蹟的幕後英雄：啊，福氣啦？

小春 20 歲時即在男友瘋狂追求下結婚，但她沒想到 25 年的婚姻生活，一個平凡的家庭主婦，除了奶瓶、尿布外，還需要不斷抓姦、不斷忍受被打、被譏笑，才能確保自己的婚姻。她更沒想到經歷了 25 年的犧牲，不知是第 N 次抓姦了，但這次丈夫竟沒有和以前一樣離開對方，反而是要求她被迫簽字離婚！只因丈夫說，看到她都「軟趴趴」，看到這位來自對岸的小三，他 50 歲了，還可一夜 3 次！小春終於徹底心碎了，決定不再挽回、委曲求全，簽下離婚協議書，帶著 3 個兒子，眼睜睜看著丈夫離去。

高中的學歷，不過 45 歲而已，2 年來未曾看到任何工作招募，明白表示有限制應徵者的年齡；但她卻飽嚐被推三阻四、四處碰壁的痛苦，電子工廠作業員、店員、門市小姐、文書…都是面試後，沒有下文。

最近好不容易在勞工局介紹下，找到一個她最拿手的工作，到一位有錢人家當管家，她應老闆的要求跪著擦地板，照顧小嬰兒、煮飯…，月薪 26,000 元，以為自己做得很好，沒想到才 1 星期，竟被老闆投訴說她虐嬰，除了辭退她外，還揚言要告她。後來她才知道，原來這只是老闆要找外傭的藉口，因為老闆根本拿不出什麼針孔攝影的證據。

3 個兒子都主張要告這位黑心老闆，但她想算了，先找到工作再說，她最近終於又找到一監火人員的工

作，是中鋼外包商的員工，工作內容是拿著滅火器，在焊接工人旁，隨時注意是否要將火花撲滅，上班 8 小時一天工資 800 元，她正慶幸自己找到工作，才知道人家工資是一天 1100 元，47 歲的她，硬生生比別人少了 300 元，她自嘲地說，知道了又怎樣，想繼續做就別再多說了。

她最感動的是社工會寫信鼓勵她，拿著信她總是一看再看，她需要這白紙黑字，讓她可以隨時拿出來翻閱，因為即使一再受挫，至少還有人肯定她，雖然她的情緒還是一直處於低落中，還是一再會問為什麼？為什麼中年、失婚的女性，生活就要這麼辛苦？

（案例來源：高雄市政府社會局、家庭暴力防治中心）



電視上販賣提神飲料的廣告，「啊，福氣啦」！提醒我們基層勞工對臺灣經濟奇蹟的重大貢獻，但仔細看看廣告的內容與畫面，卻幾乎看不到女人的身影！事實上，在臺灣經濟起飛的年代，勞力密集的加工出口區是最大的功臣，而其中有許多貢獻青春血汗、住宿工廠、輪流三班、日夜辛勞打拼經濟的女性。根據 1970 年代的研究發現，這些在工廠工作的女性，很多是犧牲了自己求學機會，在很年輕的十幾二十歲就外出賺錢孝順父母、支持兄弟讀書，所賺的錢大約 70% 都是寄回家裡給父母的孝順女兒。這群所謂的四年級與五年級女生，即便是結婚之後，也往往是默默在背後支持丈夫、照顧家庭、子女的家庭主婦。事實上，這些女性並非都是純粹的家庭主婦，她們通常也很積極地響應政府 1970 年代「客廳即工廠」的政策，日夜自家裡做手工加工來貼補家用，可謂是臺灣經濟奇蹟的幕後英雄。可惜的是，在臺灣出口工業發展初期，外包是重要的生產方式，按件計酬是主要的報

酬計算方式，但因單價不固定，即使努力增加件數，這群女性勞動付出很大，但所賺利潤仍然很微薄。

隨著臺灣社會變遷、產業轉型衝擊，這群女性在中年之後，陸續遭遇到婚姻可能破碎、丈夫可能失業、子女教育最花錢、畢業後未必有工作、家裡卻還有高堂父母要奉養等各種人生困境。這些即將邁入老年的女性，絕大多數曾是家庭的貢獻者，但現在卻只能是經濟的依賴者。她們必須依賴丈夫、子女提供經濟上的保障；或者，她們必須依賴政府的社會福利，給予她們社會救濟的資源。加上女性的壽命比較長，許多人在中晚年要照顧生病的公婆、丈夫，但自己老了以後，卻面臨可能沒有人要照顧她們的困境；因為年輕一代的女兒、媳婦，要為自己的職業努力、要追求自己的人生；她們不太可能繼續像媽媽、奶奶上一代女人一樣地認命，也不再被傳統的角色所束縛。這些中高齡女性的未來，要由誰來照顧？

不同世代的女人，追求不同的生命目標。年輕的女性也許有更多的自由和機會留在正式工作職場，但她們付出的代價也不小。部分女性因為不想承擔一根蠟燭兩頭燒的壓力，所以選擇不結婚或不生育。但是，臺灣工作職場的環境，仍然有許多不友善女性的因素，仍然缺乏對家庭的支持。以下將逐一分析。

■ 性別觀點解析

一、女性的勞動參與率持續上升，是多數經濟發展進步國家的普遍趨勢。但是女性工作報酬明顯低於男性，卻是不爭的事實。以行政院的女性統計圖像（2007-2012）來看，就業女性的平均薪資大約只有男性的80%左右。雖然這個數字相較於1995年時的70%，已經逐年拉近；但這只是經常性薪資的數字，如果再加上加班費、年終獎金、績效獎金等其他收入後，男女的薪資差距將會更大（張晉芬，2013）。此外，男女性的勞動待遇差異，除了薪資

外，還有升遷機會、出差和資遣等議題。

二、薪水有差異，雖然不見得就是不公平，但除了教育、工作經歷的影響外，有部分來自老闆們認為男性員工要「養家」，所以給予比較優厚的職位和待遇。其中也有部分來自於男女之間有所謂的「性別職業隔離」現象。文中小春所能尋找的工作，大多也是典型的女性化的職業：餐廳女侍、旅館女僕、居家清潔工、療養院看護、售貨店員、管家、文書、社區保育員（保母）、護士、社工等等。仔細看看，這些工作多半都是「價值評量」或待遇比較低的工作：被認為不需要資歷、不需要太多技能或學習的、需要大量的情緒勞動付出，例如照顧工作等。女性也比較容易是地下經濟、非正式的，甚至是非法的工作者（例如性工作者）。

三、如果薪資差距主要來自於職業隔



離，那麼造成職業隔離現象的原因就是我們應該致力消除的結構性障礙。造成職業隔離的主要力量來自於：經濟、組織、政治與文化等四個層次。經濟力量強調勞力供給面因素的改造，尤其包含教育程度與工作經驗等個人的生產力。組織力量指的是公司企業組織內部機會結構，包括聘用、升遷、職業訓練與敘薪等設計；越大的公司，這種組織內部的性別不平等現象會越小。政治力量介入指的是，透過立法或行政的手段來促進性別之間的勞動平權，法律越積極、越落實，女性的獲得平等對待的機會就越多。最後是，文化力量的因素，就是改變文化意識形態和價值觀（張晉芬，2013）；例如不要繼續強化女性被假設比較適合擔任情緒性勞動、照顧工作等迷思。

四、歐美國家於 1980 年代以來，出現名為「貧窮女性化」的現象，亦即貧窮有向女人身上集中的趨勢，同

時也代表女性比男性面臨更多的貧窮風險，造成女性貧窮風險增加的原因是，女性因為婚姻、生育、照顧責任、財產繼承與分配等性別化期待差異，經常被迫要離開勞動市場，中斷其就業；而傳統上，女性的就業薪資與職場升遷等都較男性不利，導致女性被納入社會保險、投保薪資、受益狀況等社會安全保障權益都明顯較低。由於女性的經濟能力相對薄弱，一旦配偶發生事故或婚變時，就容易陷入困境與貧窮；而婦女也因為平均餘命較男性為長，通常會在老年時期遭遇到更多的貧窮風險。老年與單親女性於是成為「貧窮女性化」的兩大危險群。

五、陳芬苓、張森林（2008）從五個年金品質的指標來分析不同的勞工保險制度指出，不論就任何一個年金品質指標或哪一種勞工退休金制度而言，女性都明顯處於不利的地位。過去勞基法與勞保條例的一次

性給付方式，讓女性與男性在年金財富及適足率的性別差距分別高達 13% 和 22%。現行的勞保年金新制與個人帳戶制，則比較可以縮小性別差距，但給付金額仍偏低；但是只要勞動力的市場的不平等現象持續，女性老年時仍容易陷入貧窮與依賴的角色。

六、為了減少勞工保險給付的性別差距，除了應採取年金制外，應該考量女性有不同於男性的就業生命歷程，思考用多層年金給付的方式來保障女性的經濟安全。例如加重前面年資的給付、年資不設上限，推行遺屬與配偶年金等（陳芬苓、張森林，2008）。此外，臺灣以女性為戶長的單親家庭，落入貧窮的機率比男性為戶長的單親家庭更高；也亟需政府投資於脫離貧窮與就業力培養的福利（許雅惠，2002；王德睦、何華欽，2006）。

■ 實務運用

- 一、有關婦女勞動的平等權益保障，可參閱聯合國的經濟、社會文化權利公約、消除對婦女一切形式歧視公約、中華民國憲法、勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法等各種相關法令。尤其是本案例中，主要在小春所遭遇的就業歧視，其實是被明文禁止的。根據就業服務法第 5 條規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視」。違反第 5 條第 1 項規定者，「處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。」
- 二、勞動基準法除了規定所有勞動者均可以要求同工同酬外，也對女性勞工的勞動條件有母性保護的規定。2002 年立法通過的「兩性工作平



等法」（2008年更名為「性別工作平等法」）中對法定工作平等之促進措施規範很多，包括雇主有依法給予生理假、產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等義務及設置托兒設施或提供適當之托兒等措施。

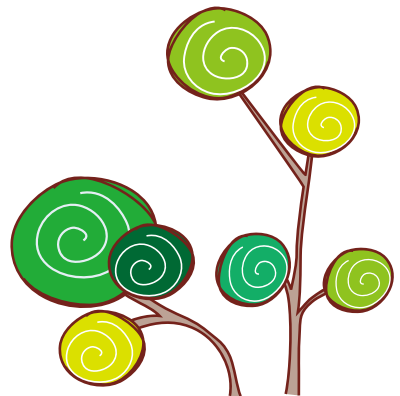
三、性別工作平等法適用於所有的行業，保障所有的受僱者。軍、公、教人員亦適用之，但其申訴、救濟、處理程序依各相關法令規定辦理。

四、性別工作平等法也明定有工作場所性騷擾防治措施，包括受僱者於執行職務時，禁止他人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對工作者造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。雇主更不可以對受僱者或求職者有明示或暗示之性要求或表現具有性意味或性別歧視之言詞或行為。

五、由於女性有較高比例，只能找到部分工時等非典型就業工作，目前部

分縣市政府會針對遭遇特殊境遇或具有特殊身分，例如新移民、單親等弱勢女性，提供有關職業訓練、就業服務、培力團體等服務內容。

六、各縣市政府應強化落實性別工作平等的措施，並加強對企業與事業單位的輔導與稽核，讓法令不流於形式。同時，女性勞工亦應積極組織、參與工會團體，擔任工會幹部，藉此提升女性經驗與聲音能被勞動市場所重視。



■ 問題與討論

一、請參考下表，列出你家人、同事的勞動身分與待遇，包括每個人的工作職稱、他們的教育程度、工作經驗、工作年資、福利制度、公司規模大小、獲得這份工作的理由等，看看你是否可以從中看出存在哪些性別上的不平等。

	男性				女性			
	爸爸	老闆	兄弟	兒子	媽媽	主管	姊妹	女兒
職稱								
薪水								
教育程度								
工作經歷								
保險年資								
公司福利								
獲得工作理由								
有無被歧視								
工作滿意度								
.....								

二、如果有機會變成另一性別，你最願意嘗試的工作選擇是甚麼？為什麼？

三、請比較護士、社區保育員（保母）、空姐、性工作者，這四種工作，分別需要哪些學歷、經歷、訓練，才能夠勝任？就你所知，她們的薪資、福利、職業聲望、職業風險有何不同？她們的工作貢獻有什麼差別？

案例二

有淚流出才健康，單爸向前衝

陽光午後，廖哥趁著接送孩子放學前的空檔，前來赴約。他算好時間等採訪完就要飛奔接孩子回家寫作業、吃飯，開始一天下半場的忙碌。四年多前與越南籍前妻離婚，一雙兒女由廖哥照顧，加上廖哥母親，目前一家四口共同生活。廖哥白天穿起圍裙在便當店工作，帶著一身疲倦回到家後，得趕緊在孩子回家前整理家務和處理一些事情，他說：

「從來沒想過自己會變成單親爸爸，人生的急轉彎讓我看到了不一樣的風景」。

小兒子今年 5 歲，唸幼稚園中班，有好動的症狀，在接受一年多的早期療育服務後，醫院評估孩子除了一些粗細動作和情緒表達還需練習，其他部分都不用太擔心，即使

如此，父子倆還是常利用放學時間到操場跑跑跳跳消耗體力。

大女兒是國小一年級的學生，成績很不錯，讓廖哥滿是驕傲，他說女兒個性體貼也懂事，今年母親節有寫卡片給他，工整的字跡夾雜幾個注音，寫著：「拔拔自從媽媽走後都是你在帶我們，你很辛苦，謝謝你」，廖哥細細的讀著，感動迴盪在心裡。

廖哥說自己超黏孩子，除了孩子去上課的時間，幾乎都在一起，晚上會陪他們寫作業、看卡通、玩角色扮演遊戲，女兒當老師，他則假扮是兒子的同學，在孩子眼中他是最佳大玩偶，其實他主要也是希望可以幫兒子加強學習能力。

夏天到了，他們已經準備好要衝去

附近新開的游泳池，只要 40 元就可以泡在清涼水裡一下午，還有賣東西吃，他笑說：「便宜又可以殺時間，正合我意！」。不過他覺得現在另一個困擾是完全沒有自己時間，雖然他很愛孩子，但是到哪都是三個人綁在一起，沒有人可以分擔，還是會有喘不過氣的時候，以前還可以跟朋友相約吃飯、唱歌、聊八卦，現在都在絞盡腦汁要怎麼陪孩子，不免有些感慨孩子真的是最甜蜜的負擔！

剛離婚時，他與母親感到措手不及，以前前妻會把孩子顧得好好，他都不用操煩。一開始他工作上全天班，晚上還常要加班，回到家已經好累，母親也會抱怨：「你一整天在外面，把兩個小孩丟給我，孩子又那麼皮」，無止盡的壓力讓廖哥快要負荷不了，跑去看精神科，

醫生說他有躁鬱、被害妄想，也曾經有輕生念頭，但那時覺得對孩子太殘忍，小生命才來世界幾年，因此徹底打消念頭，開始為當下努力。

廖哥覺得改變最多的是自己的個性，以前很宅，生活圈不是工作就是家庭，完全不會想跟其他人接觸，自從加入了社福團體和單爸網絡後，開始能夠更開放的去跟其他人聊天、分享經驗、吐吐苦水，現在翻開行事曆，假日幾乎都排滿行程，這週要去聽講座、下週單爸們相約要去烤肉，上次大夥來清水小鎮一日遊，就是由他當地陪帶大家去吃吃喝喝。因為單親的身份，讓他擁有了更多的好友。

廖哥說剛開始接觸到社福資源的時候，會覺得有需要接受幫助嗎？自己有這麼慘嗎？很多他認識的單爸



明明有困難，卻也都不願意開口，後來在里長協助下想說就試試看好了；他才知道原來有這麼多的資源可以協助單親家庭，而憑著一股熱血心腸和當初經歷到的無助感覺，讓他躍升為單爸界里幹事，只要聽到哪裡有單爸遇到困難，他就趕忙去看對方需要什麼，或是帶著三五單爸一起到對方家裡，去聊聊天陪伴對方，當然遇到不領受好意的也會讓他氣個半死，但是沒關係，他深信互相幫助的善意在人與人之間流轉，是支持他們好好生活的動力來源。

生活上瑣瑣碎碎累積的壓力，也會讓廖哥大喊好累喔，沒有另一半可以跟他商量，還是會感到無助的時候，幸好他有一群單爸應援團，同性間無所不談，彼此加油打氣，他說自己常常講一講然後嚎啕大哭，

誰說堅強的男人不該流淚，廖哥覺得哭一哭可以宣洩生活的不順，即使困難沒有消失，但是好像就是會比較有力量面對。四點到了，廖哥得趕去接小孩，臨別前他拿起手機分享兩個孩子的合照，他說：「現在只希望孩子可以平安長大，真的別無所求了」。

（本案例轉載自臺中市政府性別議題季刊，2013，2：28-30）

■ 性別觀點解析

一、還記得兩三年前一部名為「不能沒有你」的影片嗎？這部影片中的單親爸爸與女兒的情感連結非常強烈，但卻因為一些法律身份上的問題，被政府單位以不適任父親的理由，安置保護其年幼兒女。這部片子也曾被用來當成訓練公務員服務民眾的同理心教材。影片想傳達的，除了是提醒大眾對於真相的評價，應該更基於事件脈絡與同理心外，也想表達一種屬於男性的、說不出口的情感。正如本案例中的廖哥一樣，婚姻的轉折，讓他重新定位生命的順序與價值，很多傳統的價值、男人的尊嚴、硬頸的男子氣概，都必須一一拋開，才能重新看到生命的色彩。這也是一種現身說法，提醒我們，性別角色與性別氣質不是天生的，而是後天培養、社會建構的。我們不應該再抱持男人有淚不輕彈、女子無才便是德的錯誤觀念。男人也可以把孩子照顧

好，女人也一樣可以獨立堅強。失去另一半、成為單親，人生並非就是黑白的，也不應該受到社會異樣的眼光。廖哥用他的生命故事，向我們證明了這一點。

二、國內外針對女性單親的研究成果很多，我們都了解女性單親比男性單親面臨更多的困難，因為女人的社會地位與社會資源都比較弱勢。女性如果帶個孩子，要想再結婚，通常也比男性更為困難。原生家庭的資源比較願意幫助男性，因為女兒嫁出去後，常被形容是潑出去的水；一旦離婚了，想要再回娘家居住，恐怕會有些顧慮，因為娘家可能已經住著別人家嫁過來的媳婦。加上女性的就業狀況本來就比較困難，所以也容易在經濟上因為要照顧孩子而陷入困境。相反的，男性成為單親往往可以獲得很多來自原生家庭，例如父母、姊妹們的相助，而且他們比較容易被接納，可以搬回家中與親人同住，因此孩子接送、



家務處理也可以獲得其他家人的協助。更簡單的方法是，男人比較容易再婚，只要條件夠好，通常很快會有另一個女人來幫忙照顧孩子。

三、目前政府已經常態性地提供單親家庭福利與服務，以協助解決有關離婚適應、經濟困難、子女教養、法律諮詢、就業輔導、住宅協助等問題。不過大多數的服務對象還是以女性單親為主。主要原因除了因為女性單親的確比較弱勢外，也和男性單親不願意求助、或社會中的刻板印象認為男性不值得幫助有關。如案例中廖哥所言，的確很多男性單親爸爸很固執，放不下男人的身段和自尊，不願意向外求助；這其實就是父權傳統文化對男人的壓迫。人類的社會應該是互助的，遭遇困難就應該勇敢地發出聲音，讓別人也可以提供協助。目前很多社會工作者都是女性，她們或許對於服務男性單親爸爸的方式有些陌生，但只要有更多男性願意主動求

助，所有的助人專業都將提供他們最好的服務。

四、目前對單親爸爸的研究並不多，但是我們已經知道，單親爸爸通常要等待一段時間，至少一兩年後，才會開始尋求福利資源的協助，而訴求的問題主要以「子女教養」和「經濟」需求居多；部分也會有關於「個人情緒和社會關係」的需求，而且他們都是會先以自己的方式處理問題，到了最後不得已才會尋求正式資源的協助；通常這已經是走到很辛苦的最後一步了。所以我們應該更敏感地主動關懷生活週邊剛成為單親的男性友人，讓他們不用獨自地熬過初期難過的日子。

五、男性雖然在性別社會化的過程中未學習到相關育兒的知識及技巧，但研究發現，這並未阻礙男性單親擔任父職的意願。只是他們會因為面子（男性氣概）、經濟因素、原生父母健康狀況等因素，選擇不

去運用原生家庭的資源，並會透過閱讀書籍、詢問其他單親家長的經驗、托育資源、改變工作型態等方式解決親職教養的壓力（陳靜儀，2011）。

六、對於使用政府的服務經驗，可能會因為資訊與資源的可近性、福利申請及程序上的困難、服務內涵的適當性等，而影響男性單親的求助行為。此外，助人者之性別態度和偏見，例如單親爸爸在申請福利的過程中遭遇助人者口語及非口語的不友善對待等，最常見的就是以譏諷的、懷疑的語氣，指責其身為男性不去工作賺錢，或只想顧孩子而依賴社會福利等。我們也應該自我提醒，不應有先入為主的性別偏見。

七、男人的原罪？多份研究中，單親爸爸都會提到他們在與人互動的過程中，或多或少曾察覺到社會對男性不友善的性別偏見，進而影響他們求助的意願。王行（2013）以十位

失業單親爸爸的生命故事敘說為分析藍本，發現「被排除與放逐、冒險與成就、犯錯與磨難、承受與犧牲」是男人在敘說中建構的自我意義，並反映了在挫折處境中：孤單、奔放不羈、失落受傷、繼續奮鬥的男性心理經驗。或許廖哥走出困境的成功經驗，值得所有單親爸爸學習。

■ 實務運用

一、目前國內各縣市都設置有單親家庭服務中心，服務項目包括，建立單親家庭統一服務窗口，個別化個案輔導服務落實，提供個別化輔導、心理諮商、遊戲輔導及離婚協議商談服務，藉此提升社會適應、人際互動以及問題處理之能力。建議大家可以多多認識、連結資源。

二、政府或民間部門目前也有很多針對單親家庭所設計的有關親職與兒童的服務，包括父母的親職講座、支持性團體、兒童成長營、課後照顧



與課業輔導、單親青少年支持團體等服務，提升父母、子女在生活適應、人際互動與情緒管理能力。也會辦理親子活動、喘息服務等，來協助單親家庭舒緩壓力。

三、我們也應該提倡以優勢（意指不把單親家庭視為一種問題或病徵，而是從其特質、脈絡、生態、自我復元力等角度，看到他們的正面力量與潛能）的觀點來倡導單親家庭的正向能量，協助單親家庭獲得所需之資源、增進自我功能，減少社會大眾對於單親家庭的負面標籤。

四、2011 年底，立法院通過了「住宅法」，規定社會住宅必提供 10% 以上比例給弱勢民眾。由於經濟弱勢，或因為要脫離開受暴的婚姻，很多女性單親媽媽經常租不到房子，而面臨經常要搬家的困境，導致生活、工作、孩子讀書都常常中斷。有些房東拒絕租屋給單親媽媽，因為怕單親家庭繳不出房租；

就算是政府可以提供租金補助，房東也會對於要提供建物權狀等資料，而擔心被政府查稅，而不願出租。因此，未來的社會住宅應該要保留一定的比例來協助這些需要穩定、安全、平價居住環境的弱勢單親家庭。

■ 問題與討論

- 一、您如何看待失業、失婚的男人？男人如果事業心不強，是否就不是個好男人？男人最重要的功能真的只是個提款機嗎？傳統的性別文化，是如何壓迫男性？
- 二、您認為這個社會對單親爸爸與單親媽媽有甚麼不一樣的假設？請思考目前的社會福利制度，是否存在對男性和女性的差別待遇？我們是否的確比較同情女人的弱勢，而不自覺地排斥了、歧視男性、責備男性？例如男性單親？男同志？
- 三、在離婚率日益升高的年代，單親家

庭比例不斷攀升。請上網搜尋有關單親爸爸與單親媽媽的生命故事，傾聽他們的聲音，並反思我們可以在充滿失業與離婚風險的不確定年代中，為個人、為社會做些甚麼準備？



案例三

「教我如何不憂鬱？」小茵的雙重負荷

早上七點，小茵坐上丈夫的摩托車，抱著剛滿七個月的女兒，萱萱，準備前往約十分鐘路程的大表姊家中，將孩子托給大表姊雅雯照顧；然後再趕去上班打卡。雅雯表姊是個經過專業訓練、政府認定合格的社區保母，因為自己的小孩都已經上學了，所以她在家中幫忙小茵照顧萱萱，同時也幫鄰居一位年輕的職業婦女照顧一個剛滿二歲的

小男孩。小茵付給表姊的保母托育費用是每個月 15000 元，因為大家是親戚，所以比較便宜，而且有時候小茵如果下班晚了，無法準時五點半去接萱萱，表姊也不會計較時間，常常可以讓她晚點來接。事實上，從萱萱出生後，小茵就一直感受到來自公婆和丈夫的壓力；內心總是煎熬著，自己是否應該辭職在家照顧孩子？還是可以放心把孩子交給保母照顧？繼續工作的媽媽可以餵母乳嗎？她應該趕快再生第二胎嗎？畢竟自己已經 34 歲了，萱萱又是個女孩，公婆希望有個孫子可以傳宗接代。

從結婚後，丈夫就經常暗示希望趕快有個孩子，對於要不要懷孕、何時懷孕的問題，已經困擾這對夫妻三年了，偶而也會講到雙方都不愉快。小茵是一個從事家庭暴力被害人服務的社工人員，經常要外勤家



訪個案、還要輪值待機，心理壓力很大，工作時間上也常常需要臨時出勤，她始終覺得自己可能不適合生孩子。然而，前年底的意外懷孕，給了她一個無法再迴避的難題。

作為一個地方政府的約聘社工，工作單位人力很緊，同事們工作量都很大，實在無法長期幫她分擔工作，小茵也感到很愧疚。所以坐完月子，請完產假，小茵就趕緊回去上班；再說，孩子生了，開銷變大，她也需要這份三萬多元的薪水。但每天小茵都要面臨緊張的緊急保護工作，要耐心地傾聽、同理、安撫受暴婦女的創傷，讓她自己每天都處在高張的情緒環境中。而長期累積龐大的工作量、永無止盡的陪同、訪視等外勤，還要協助個案處理法律程序、滿足民眾的各種服務要求、還要開一大堆會議、寫一堆報告、

紀錄等；每天像陀螺似的轉啊轉，回家後還要每晚面對與孩子奮戰、永遠睡不飽的雙重負荷。

朋友建議她可以請育嬰假，好好照顧孩子到一兩歲再說；公婆希望她可以趕快生第二胎，讓黃家有個小男孫；丈夫希望她不要這麼累了，但也坦白如果只靠自己一份薪水，可能生活壓力會很大；同事們希望她可以有更多時間來負擔公平的輪值，多少也會抱怨主管對小茵比較體恤，好像工作分配不太公平；更高層的長官雖然口頭說恭喜她當媽媽，但卻明白表示目前不希望有人請育嬰假，因為縣府沒有財源可以另外短期聘任人力支援，所以小萱始終不敢提請育嬰假這件事。

餵母乳也是另一個令人兩難、煎熬的過程，一個經常要外勤、開會、跑法院、警察局、騎車被狗追的社

工人員，是要怎麼餵母乳？到哪裡去擠奶、保存？最後小萱忍痛決定停止餵母乳，但卻因此換來婆婆的抱怨。找保母的過程也很辛苦，看多了意外事故，小萱花了很多時間和先生一起找保母，但卻都不太放心。幸好最後找到雅雯表姊幫忙，她是公婆、家人都信賴的託付對象。

這天，經過縣府附近的小商家，耳中傳來了一陣熟悉的旋律，正是那首「教我如何不想她」；小萱心裡輕輕嘆息著，想起自己的孩子，想起公婆的壓力，想起長官的拜託，看到櫥窗中要倒映著自己熊貓似的黑眼圈，「唉，教我如何不憂鬱」？

■ 性別觀點解析

一、2011 年社會指標統計年報指出，隨著女性教育程度提高、婚育年齡延後，25-54 歲女性勞動參與率較 10 年前，增加 9.7%。然而，女性因為結婚和育兒因素離開職場者，其中有五成以上並未復職，而曾因生育離職者則有 16.1%。歷年來的性別統計也指出，婦女經常因為要照顧家人，尤其是生了孩子之後而離開原有的工作，主要的原因就是社會文化對於母親的期待遠高於父親，認為孩子的照顧者以母親最好，也經常期待母親親自哺乳，導致很多婦女的困擾。如果女人做不到，就會換來責難，被認為是自私的母親。許多母職的迷思加在女人身上，教她如何不產後憂鬱？根本就是懷孕前開始焦慮、懷孕後天天憂慮。

二、提供一個育兒友善的環境，是目前面臨少子化的國家，最核心的人口政策。產假、陪產假、育嬰留職停



薪、育嬰留職停薪津貼等政策，目的就是為了讓育有嬰幼兒的父母，可以安心地陪伴孩子長大。但根據行政院勞工委員會（現勞動部）的統計，還是有部份中小型事業的老闆，不願意提供完整的產假、陪產假給員工，更何況是允許員工申請育嬰留職停薪？案例中的小茵是根據真實事件改編的，一個在政府部門約聘的社工人員，都有不敢請育嬰留職停薪的考量了，何況是民間企業單位的員工？可見性別工作平等法的落實仍待努力。

三、瑞典在 1974 年就把產假擴大成親職假，它的政策目標是為了調和工作與家庭之平衡。此後，其他北歐國家也都開始提供相關政策與措施。歸納來說，親職假有三個關鍵價值觀：實現個人計畫與追求人生目標、提供兒童適當的親職照顧，以滿足家庭需求、以及最後，實現性別平等（Gheaus & Robeyns, 2011）。因此，鼓勵男性也申請親

職假，暫停工作回家帶孩子，就是很重要的延伸措施。

四、性別工作平等法第四章，規範了促進性別工作平等的措施，包括產假、育嬰留職停薪及家庭照顧假等。但目前很多民間企業單位，並未真正落實產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等相關規定。其中，育嬰留職停薪因為只有留職停薪規定，對很多年輕的夫妻來說，他們需要兩份薪水來養家，也很多人擔心請假後自己的工作不保，因此敢真正請假的人數很少。

五、從 2009 年開始育嬰留職停薪津貼發放，男性申請育嬰假的人數快速成長，2008 年全臺灣只有 255 位男性申請育嬰留職停薪，但 2009 年暴增為 2847 人，足足增加 10 倍以上，顯示家庭在決定由誰來請育嬰留職停薪的考量中，主要還是經濟的因素，他們會去仔細計算、考量誰請假的「損失」比較小，就

由誰去請假，回家照顧孩子。如果以這種邏輯來看，女性的薪資比較低，加上母職照顧迷思，當然就是由女性來擔任這個工作。如此，不僅持續強化女性的照顧責任，也讓雇主更有理由認為，女性勞動力容易不穩定，所以選擇不要雇用或提拔女性，最終造成前述的勞動薪資差異與性別歧視。

六、從 2009 年 5 月到 2012 年底，共累計核定給付申請育嬰留職停薪津貼件數 172,211 人，其中女性申請者有 143,743 人（占 83.5%），男性 28,468 人（占 16.5%）；女性仍然是主要的申請者。但因為臺灣的育嬰留職停薪津貼設計是受僱者之間都平等的，以孩子為單位，父母各有六個月的育嬰停薪津貼可以請領。這種設計某種程度可以強化父親的參與，因為不請假就失去機會，母親也不能代領。但如果以家庭為單位或從孩子的角度看，或許就有經濟損失了。或許未來也可

以考慮，父母雙方的育嬰留職停薪津貼可以合併計算，降低強制配額月份數，讓家庭獲得更多支持；例如，如果爸爸只能爭取到留職停薪二個月，那是否媽媽可以多請領四個月的育嬰留職停薪津貼？當然，這樣的設計也有可能導致婦女因離開職場過久而無法順利返回的困境，但對父母來說，收入上可獲得更多補助，建議可更深入評估兩者的利弊得失。

七、2012 年事業單位有提供「育嬰留職停薪」者僅有 42.7%，其中幾乎都是雇用 30 人以上的公司事業單位。雖然目前法令已經放寬到適用規模 30 人以下事業單位之受僱者；表示只要有投保的勞工、公教人員、軍人等皆可申請。但統計顯示，員工人數規模越大的公司，提供育嬰留職停薪的比例越高。然而，這也讓我們擔心，是否中小企業或微型的事業單位，仍無法落實此項政策。



■ 實務運用

一、臺灣目前有法源基礎的友善家庭政策與措施，包括產假、陪產假、生育補助津貼、育嬰留職停薪及其津貼、家庭照顧假、彈性工時、哺乳時間以及企業托兒政策等，其法源依據主要就是性別工作平等法。惟性別工作平等法內容牽涉很廣，需要搭配其他相關社會保險來提供津貼補助，例如就業保險法、勞工保險條例。

二、目前小茵這類職業婦女如果要做媽媽的話，大概可以獲得，育嬰留職停薪津貼（育嬰留職期間最長依最幼子女受撫育兩年為限，前六個月給薪 60% 月薪）、產假（依其分娩情形而有不同的產假期間）、家庭照顧假（全年共計 7 日）、彈性工時（每日可減少一小時工作時數）或調整工作時間、哺乳時間（每日兩次，一次三十分鐘）、托育措施（自辦或委辦托兒機構）等。

三、2009 年我國立法院三讀通過就業保險法的修正案，增列「育嬰留職停薪津貼」為保險給付項目。依就業保險法第 11 條及第 19 條之 2 規定，不論性別，凡參加就業保險年資合計滿 1 年，子女滿 3 歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪者，可向勞工保險局提出申請。津貼給付標準係以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 6 成計算，每一子女最長發給 6 個月，夫妻可分別請領，合計每一子女最長得發給 1 年。簡單來說，小萱和她的先生若符合就業保險育嬰留職停薪津貼請領資格，在育嬰留職停薪津貼期間，兩個人可分別請領最長 6 個月的育嬰留職停薪津貼。對正在拼經濟的年輕夫妻來說，實在是不無小補。

四、只要是強調促進性別平等的國家，其育嬰假或親職假，大多會設計為有薪水的；而且部份國家可以給付到高達八成以上薪水；請假時間也

長達一年到一年半。而為了鼓勵男性也申請育嬰假，很多國家都規定，育嬰假計算期間，必須強制保留給申請者的配偶來使用，於是就形成國外有名的「父親配額」、「爸爸月」（Daddy Months）（Hiilamo, 2004；Lambert, 2008；Lewis, Knijn, Martin, & Ostner, 2008）。例如，大多數請假的人還是母親，但至少會保留一個月或兩個月不等的育嬰假權利，是給父親的；如果父親不想請假，母親也不能挪用。這就是一種強制性的親職參與，也是一種促進性別平等的作法。當然，目前還是有許多偏向市場取向或被稱為「不情願的福利國家」的國家，完全不願意提供有給付的親職假措施，所以臺灣的性別平等，也算是向前邁一大步了。

五、性別工作平等法已經不斷地擴大其適用規模，2011年，家庭照顧假由原僅適用於僱用5人以上事業

單位，目前已擴及所有受僱者，並實施安胎休養措施，提供更多支持措施來幫助平衡照顧責任與職涯發展。

六、為了協助年輕的女性繼續在職場工作，我們必須提供各種讓人安心、覺得安全、照顧品質良好、卻又能夠負擔的平價托育措施。這種措施，在國外大多是公共托育（Stefansen & Farstad, 2010），而不是如臺灣目前大多數人使用的，私人的、市場化的托育服務。目前各縣市政府也有積極強化培育社區保母，建置保母支持系統，並搭配托育費用補助與托育津貼等現金福利，讓更多媽媽可以安心上班，把孩子托付給值得信任的保母照顧，例如案例中的雅雯表姊。

七、未來，我們應該要有運用更多公共空間，結合既有軟、硬體資源以擴充社區保母托育、公共化幼托園



所，及國小課後照顧之服務據點，落實平價、優質、可近性高的托育、托老服務與家庭照顧支持性措施，協助兩性充份就業。

八、政府未來也應研議相關措施，協助中小企業解決育嬰留職停薪之人力補充與替代方案，鼓勵多元化彈性工作時間的就業機制，以提供勞工育兒期間可選擇運用，避免女性因育兒而中斷就業或退出勞動力市場。

■ 問題與討論

- 一、目前職場上到處都有單身女性，主動或被動地選擇不結婚或未生育；也或許您的家人或您本身就是。請就您的單位同事或朋友中，邀請一位單身熟女喝杯咖啡，聽聽她們如何看待妻子、媳婦、媽媽等社會角色，並傾聽她們選擇單身的故事。
- 二、您的工作單位中，有人面臨跟小茵相似的處境嗎？掙扎於工作與照顧

之間？如果您是小茵的長官，您會如何協助她？如果您是小茵，您希望如何兼顧自己的生涯與母職？

三、餵母乳似乎是很多人對好媽媽的要求，但沒有餵哺過母乳的人，恐怕不知道餵母乳有多辛苦。請訪談一位餵過母乳的女性，例如姊妹、母親、友人，各列出五到七個餵母乳的優點與缺點，並思考這些優缺點的科學依據為何？

四、您認識保母支持系統嗎？如何選擇一個好保母？托育一個孩子的保母費用大約要多少？一位女性的薪水如果 3 分之 2 以上要用來付給兩個孩子的保母托育費用，您覺得這個媽媽還值得繼續工作嗎？為什麼？

五、您所住社區附近有哪些地方可以讓媽媽帶著學齡前孩子去休閒或學習的地方嗎？不妨來舉辦一次育兒友善的社區大巡禮，大家一邊散步，一邊尋找社區中對幼兒、對媽媽友善的設施或元素吧！

案例四

貢獻青春與活力，臺灣是我們的新故鄉！

轉眼之間，美玉從越南嫁來臺灣已經八年了，兒子小志今年讀小一，女兒小臻明年也將要進入小學念書。美玉在越南時曾經從事好幾年的裁縫工作，有製作成衣的手藝。結婚後嫁到南投，從事油漆小包工作的丈夫，希望自己專心在家中照顧孩子、婆婆，順便幫忙家中一小塊農地耕作。這八年來，美玉從來沒想過要到外面去找工作，也因此沒有積極去學習中文，也不太認識鄰居以外的朋友，生活上幾乎都是以丈夫、孩子為中心。去年底，丈夫因為肝臟不好，醫生囑咐要多休息，因此暫停了油漆小包零工。過去這半年來，家裡的經濟愈來愈緊，眼看著存款不多，先生的身體

又沒有明顯好轉，美玉開始思考自己是否應該外出找工作來維持家中經濟。

一開始，美玉實在不知道要從何開始，又看不懂報紙，只能拜託鄰居打聽、介紹，先生也四處拜託朋友幫忙介紹。後來在一個民宿找到了一份兼差工作，每個禮拜五、六、日上班，上班時間大約都在 10 個小時。雖然老闆事先已經知道她是越南來的，但還是在第一次面談時，批評美玉的越南口音太重，認為這樣會降低客人對民宿質感的評價，因此要求美玉在工作時要戴口罩、儘量少說話。民宿中還有其它兩位工作人員，他們都是領月薪的，只有美玉是有來工作才有算錢，每天八百元的工資；在暑假、過年等假日期間，幾乎整個月都要工作，沒有太多休息日。一次閒聊



當中，美玉知道其他員工都是有勞保與健保的，也就想向老闆爭取是否可以變成領月薪的員工；豈知老闆對她說：因為美玉是外籍新娘，依規定不能工作，因此不可能變成正式員工，不然會被政府罰錢。美玉覺得很奇怪，自己已經有身分證了，為什麼還是外國人？又為什麼同樣從越南來的姐妹 -- 阿香可以在工廠工作？而且阿香也說老闆有幫她投保健保和勞保。美玉本來想繼續向老闆爭取，但老闆娘卻以威脅的口氣表示，民宿是小本生意，無法負擔額外的福利。老闆最後還說了一句，是因為朋友介紹才會僱用外籍新娘，本來她們是要請臺灣人的。美玉只好默默地繼續工作，不多說了。

其實美玉也曾想過要到工廠上班，但工廠的工作地點太遠，如果去工

廠工作就沒有辦法照顧到婆婆和小女兒，所以要仔細考慮。而且聽朋友阿香說，工廠裡的老闆也會欺負外籍新娘，常常藉口說：「你們越南仔、印尼仔都跟外勞一樣壯，比較年輕、眼睛比較好、動作比較快，所以應該多幫忙年紀大的臺灣阿姨」、「你們不是都很愛錢嗎，應該要多加班來賺錢」等話語，來要求阿香多加班、做比較複雜、比較困難的工作。阿香常常發現，她的動作比較快、上班時也不敢偷懶、聊天，但老闆卻發給每人一樣的薪水；如果偶而做錯事，阿香就會被罵成臭頭，被扣薪水，但臺灣的阿姨卻都不會被罵，老闆對她們說話也比較客氣。

想來想去，好像去工廠上班也沒有比較好，而且還有比較麻煩的同事相處問題，因為阿香說，每次她稍

微化妝、打扮得漂亮一點去工廠，就會被年紀大一點的臺灣同事歐巴桑斜眼，或問東問西說要去哪裡玩啊，好像阿香要去做見不得人的事。好笑的是，這些歐巴桑經常在一起討論如何打扮、還誇自己的女兒有多會穿衣服等。阿香說，工廠裡的主管和幹部，其實也不是只有歧視越南女性，他們也常常在背後嘲笑「印尼仔很土、很笨」或說「大陸妹很悍、很愛錢」等，叫臺灣人要多注意她們的行為，讓阿香感覺自己被歧視、很不受到尊重。

■ 性別觀點解析

- 一、截至 2013 年 4 月底，嫁來臺灣的新移民女性已經超過 44 萬人，其中約三分之二來自大陸，三分之一來自東南亞國家，如越南、印尼、柬埔寨、泰國等。不管是從大陸移民，還是東南亞移民，基本上都是以長久居住在臺灣為目的，我們不應該對她們有種族歧視。很多臺灣人以為，外籍新娘來臺灣是來淘金的，是來搶臺灣人的工作的，會威脅臺灣人的生存。事實上，根據各種官方或民間的調查，她們的學歷偏低、工作技能不足，來臺灣大多只能從事「3D」（difficult, dangerous, dirty）的工作，也就是困難的、危險的、環境骯髒的工作。而女性有更大可能因為各種因素而從事低技術的服務業，例如小吃店、清潔打掃、工廠作業員、擺攤、推銷、指甲美容、助理、包裝工人、剪檳榔、賣飲料、採茶、果園農作僱工、食品加工等。這些工



作大多是現在臺灣勞工不願意做的3K（Kitsui 辛苦、Kitanai 骯髒、Kikem 危險）工作，因此，新移民並沒有真正搶臺灣人的飯碗，而是為臺灣貢獻她們的勞動力（許雅惠，2009；2013）。

二、新移民就業的常見的困難包括：1. 就業歧視、2. 不通曉本國語文、3. 不認得路、4. 不會騎車或沒有交通工具、5. 工作條件不符等。以第一種情況來說，正如案例中所言，許多新移民因為口音重，一開口就直接被雇主拒絕。而新移民就算找到工作，卻因為沒有身分證，被苛扣工資；或雇主會巧立各種名目編排薪資結構，將外、陸配的工資壓到最低。也有雇主會直接以沒有身分證作為理由，拒絕為外配、陸配投保。而無一定雇主的外配、陸配，由於沒有身分證，也常被職業工會拒絕而無法加入，無從投保勞保。

三、試想，臺灣的老闆為什麼要拒絕僱

用、苛扣外配的薪資？同樣是外國人，為什麼來自日本、美國、澳洲、甚至是中東國家的外國人，都可以被我們用重金禮聘來臺灣教英文或工作，卻很少聽到雇主歧視他們、民眾說他們搶臺灣人的飯碗？這種歧視新移民女性的心態混合了三種迷思：一是種族中心主義，二是經濟優勢造成自大心理，第三就是性別歧視。第一種心態認為「非我族類，其心必異」，認為其它族群都是比較差的，尤其是看不起膚色比我們深的，例如東南亞人、印度人、黑人等，我們都有比較高的不信任感。也會不自覺地比較尊敬、信任膚色較白的人（如歐美國家的人）；這些都是長期累積的種族歧視印象。第二，東南亞國家和大陸都是我們認為的經濟落後國家，而我們常常把貧窮和落後、不文明連結一起，認為這些地方來的人，比較笨、教不會、窮怕了、比較愛錢、貪心。因此就比較不信任、看低她

們。這其實是一種用經濟發展來等同文明的自大心理，也是一種錯誤印象。第三，對新移民女性的歧視來自於跨國婚姻帶來的印象，許多人認為新移民婦女都是為了「錢」嫁來臺灣，許多人都想「騙錢」帶回娘家，她們的婚姻沒有真感情作基礎，她們會讓臺灣的人口素質變低。女人有錢就會變壞，會不聽話、會頂嘴、會逃家、會離婚，因此最好幫助那些可憐的丈夫來好好管教外籍新娘。這種充滿男性控制欲望的錯誤思想，也是無形中造成雇主歧視新移民的原因之一。

■ 實務運用

- 一、依《就業服務法》第 48 條之規定，外籍與大陸配偶一旦獲准居留，不必持有身分證，也不須申請許可，就在臺灣從事各項合法工作。她們的勞動權益與本國國民一致。
- 二、新移民婦女受到同樣的法律保障（《勞動基準法》、《就業服務法》及《性別工作平等法》），包含招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、薪資給付、退休、離職時，雇主皆不得因其為外籍配偶而有差別待遇或就業歧視，亦不得因外籍配偶結婚、懷孕、分娩或育兒的情況而予以解僱。
- 三、雇主應依法令規定為外籍配偶投保勞工保險、就業保險及全民健康保險，雇主給付的工資至少應不低於基本工資（民國 102 年是 19,047 元、時薪 109 元；自民國 103 年 1 月 1 日起，時薪調整為 115 元）。
- 四、各縣市政府勞工主管機關，目前都設有「就業歧視評議委員會」，政府與民間均應加強宣導，讓雇主與新移民婦女都瞭解相關罰則與申訴管道。
- 五、行政院勞工委員會職業訓練局為協助失業外籍配偶及大陸地區配偶提升就業技能，促進其就業，以所屬各職業訓練中心自行辦理，或結合



轄區訓練資源以委託及補助方式，按服務轄區產業人力需求、就業機會，規劃辦理在地化之職業訓練，增加外籍配偶及大陸地區配偶失業者參訓之機會，自 2005 年開始辦理「外籍與大陸配偶職業訓練專班」，包括美容、美髮、家事人員、餐飲、資訊、工藝等訓練。累計超過上百班次，每年度均有五、六百人參訓。包括美容美髮、家事人員、餐飲、資訊、工藝等訓練；近期也出現有關不動產經濟人員培訓課程（成之約、鄭津津，2011）。可惜的是，職訓後的就業率偏低，多數只有四成到五成之間。未來應該為新移民婦女開辦更多元化的職種訓練、專業程度也應提高。另在職之新移民勞工亦得在產業人才投資方案 3 年 7 萬元額度內申請補助 80% 訓練費參加訓練，以提升技能，穩定就業。

六、辦理一般性的就業服務，例如求職登記、就業諮詢、職業訓練諮詢及

個案管理就業服務，推介就業，提供最新就業機會與職業訓練相關訊息。提供陪同面試及協調雇主服務等。

七、針對外籍與大陸配偶之就業準備、求職技巧等辦理就業促進研習，說明就業服務及職業訓練之相關法規、資訊與就業機會，以強化其就業能力及就業準備，訓練新移民的求職自信心。

八、2008 年行政院訂定「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，提供臨時工作津貼（補助金額每小時 100 元，每月最高 17,600 元；補助期間最長 6 個月）、職業訓練生活津貼（補助金額每人每月按基本工資 60%；補助期間最長 6 個月）及雇主僱用獎助（雇主依僱用人數每人每月發給雇主新臺幣 10,000 元（全時）或每人每小時 10 元（部分工時）；補助期間最長 12 個月），協助外籍配偶及大陸地區配偶順利就業。

- 九、由各公立就業服務機構推介符合「多元就業開發方案」資格者。補助金額每日 800 元，每月約 17,600 元。補助期間最長 12 個月。
- 十、透過「職場學習及再適應計畫」鼓勵弱勢者重回職場，補助金額每人每月發給就業弱勢者 17,280 元（全時）或每人每小時 100 元（部分工時）。補助期間最長 3 個月。

■ 問題與討論

- 一、請用閩南語稱呼以下族群：客家人、外省人、山地人、外國人、日本人、越南人、大陸人、印尼人；你有注意到這些稱呼都是語音上揚嗎？這代表甚麼意思？請與你的長輩或親友討論，這些語音上揚的稱呼，是否帶有某種輕視的意味？
- 二、請回想你的生活週遭有那些新移民朋友？她們經常遭遇哪些歧視？你所觀察到新移民女性，她們有哪些優點？

- 三、假設有一天你必須移民到美國找工作才能生活，你認為你可以找到什麼樣的工作？需要甚麼條件與協助？
- 四、請問你是否有移民到先進國家去的親朋好友，這些人在當地的求職及工作經驗是怎麼樣的情況？

4-3 結語

目前世界各先進國家，大約都訂頒各種禁止性別歧視、促進性別工作平等的相關法律；例如聯合國 1979 年的消除對婦女一切形式歧視公約；國際勞工組織（ILO）所宣示的數百種勞動保障，尤其是聯合國 2000 年千禧宣言的「尊嚴勞動」願景，都強調對勞動權益、平等、尊嚴等保障。而人類發展目標中也把「能力建立」（教育、健康與營養等生存基本需求）、「機會平等」（取得資產、有收入及僱用機會）、「能動性」（有機會作出改變結果的選擇和決策權）等都列為重要指標。世界經濟論壇在測量經濟機會這個指標時，特別標示



出私部門的薪資差異、性別職業隔離、政府的托育兒措施、母性保護立法對女性僱用的影響（劉梅君，2008）。

婦女是我們的祖先、媽媽、太太、女兒、婦女是我們自己。不管是甚麼年齡世代、甚麼族群身分、甚麼社經地位、甚麼社會角色，每個人都應該有平等的生存與發展的機會，不應該因為女人天生要生育，就必須承擔所有照顧的責任，也不應該因為要承擔較多的照顧責任，就被勞動市場歧視，就被福利國家排斥。我們正在面對一個的瞬息萬變的風險社會，有許多經濟、人口、社會議題要去面對，我們必須珍惜每一分的人力資源，慶賀每一分的付出與貢獻。不管是男人還是女人，是外籍配偶還是單親，都應該擁有同樣的機會，分享平等的果實。經濟、就業與福利是當代社會進步的基石，期待我們的觀念與價值，也能如同日月星辰一般，時時更新運轉、閃耀光明。

■ 參考資料

王行（2013）。失業單親爸爸生命敘事中的男性社會處境探究與再認識，輔仁社會研究，3：111-150。

王德睦、何華欽（2006）。臺灣貧窮女性化的再檢視，人口學刊，33：103-131。

成之約、鄭津津（2011）。外籍與大陸女性配偶就業歧視問題與因應之探討，內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究報告。

行政院主計總處（2013）。人力資源調查性別統計分析，<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=33341&ctNode=6010&mp=1>。下載日期：2013年7月10日。

行政院主計總處（2013）。性別統計圖像，行政院主計總處網站，<http://ebook.dgbas.gov.tw/public/Data/33131443871.pdf>。下載日期：2013年10月9日。

張晉芬（2013）。勞動社會學，臺北：政大出版社。

- 許雅惠（2002）。性別、依賴、就業力－臺灣婦女的經濟弱勢與保障，臺大社會工作學刊，6：123-173。
- 許雅惠（2009）。魚與熊掌：新移民婦女的社會資本分析，社會政策與社會工作學刊，13(2):1-54。
- 許雅惠（2013）。跨國婚姻與外籍配偶家庭問題，收錄於徐震、李明政、莊秀美、許雅惠等著，社會問題，臺北：學富。
- 陳芬苓、張森林（2008）。臺灣地區勞工退休金制度的性別分析，人文及社會科學集刊，20(1)：67-104。
- 陳靜儀（2011）。離婚男性單親之求助與受助經驗分析，暨南大學社會政策與社會工作學系碩士學位論文。
- 臺中市政府社會局（2013）。九局下半－單爸向前衝，性不性別由你一性別議題季刊，2：28-30。
- 劉梅君（2008）。性別與就業：前瞻與省思～兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象，研考雙月刊，32(4):54-66。
- Gheaus & Robeyns(2011). Equality-Promoting Parental Leave, Journal of Social Philosophy, 42(2): 173-191。
- Hiilamo, H. (2004). Changing Family Policy in Sweden and Finland During the 1990s, Social Policy and Administration, 38(1): 21-40.
- Lambert, P. A. (2008). The Comparative Political Economy of Parental Leave and Child Care: Evidence from Twenty OECD Countries, Social Politics, 15 (3): 315-344.
- Lewis, J., Knijn, T., Martin, C. & Ostner, I (2008). Patterns of Development in Work/Family Reconciliation Policies for Parents in France, Germany, Netherlands and the UK in 2000s, Social Politics, 15(3): 261-286.
- Stefansen, K. & Farstad, G. R. (2010). Classed Parental Practices in a Modern Welfare State: Caring for the Under Threes in Norway, Critical Social Policy, 30(1): 120 141.





第五章 「人口、婚姻與家庭」案例分析

王麗容（臺灣大學社會工作學系教授）

5-1 背景理念與學習目標

一、背景理念

近年來臺灣少子女化的衝擊已經讓臺灣在人口議題上躍上世界舞臺。歐洲學者特別對臺灣的少子女化的關注變得似乎比經濟議題更為熱衷。牛津大學社會政策學系的人口研究學院（Institute of Demography）學者 Dr. Sturt Bansen 就曾經特別以臺灣當成研究主軸，他覺得臺灣目前少子女化現象就像當年法國一樣，臺灣是很值得研究的地方。臺灣的人口問題，除了少子女化之外是高齡化，雖然高齡化是世界的趨勢，但是臺灣是老化的速率相當快，家庭和社會照顧壓力以及人口的依賴率特別高，這都會影響家庭或是女性在家庭中的照顧和婚姻的選擇壓力等等。

1. 少子女化趨勢：

從粗出生率來看，臺灣近年人口出生率下降情形，從民國 92 年的 10.06‰，下滑至民國 101 年的 9.86‰，育齡婦女總生育率降至 1.27 屬於超低生育率

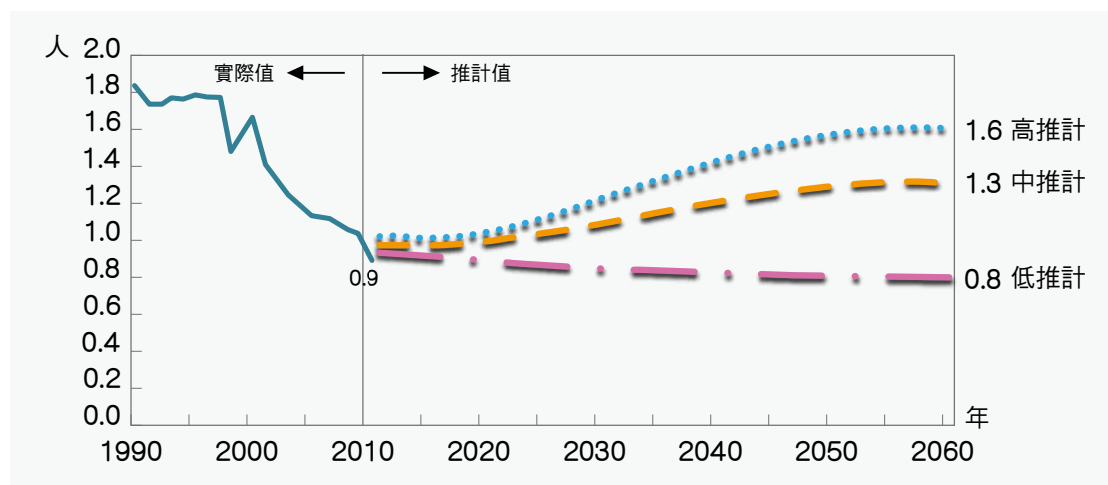
國家，少子女化問題越趨嚴重。民國 99 年臺灣的育齡婦女總生育率還曾經降到 0.90，成為全世界出生率最低的國家。因此，如何從女性晚婚或不婚中找出原因，進而改變整個社會的婚姻文化，提出鼓勵生育對策。

其實遲婚和不婚可能才是造成臺灣少子女化的原因之一，畢竟臺灣的生育和結婚還是經常綁在一起的，短期內，這樣的價值觀似乎仍不會有很大的變化。

2. 遲婚和不婚趨勢：

過去 30 年來我國男女初婚年齡呈現上升趨勢，民國 63 年男性初婚平均年齡為 26.7 歲，女性為 22.3 歲，至 101 年男性初婚平均年齡為 31.9 歲，女性為 29.5 歲。國人有偶率，以主要結婚年齡 20~24 歲、25~29 歲及 30~34 歲三組為例，民國 63 年男性有偶率分別為 13.27%、59.51% 及 86.46%，女性分別為 43.61%、83.55% 及 93.26%，至民國 101 年男性有偶率分別為 1.72%、13.04% 及 38.85%，女性分別為 4.56%、25.06% 及 53.22%。

圖 5-1 年人口推計



資料來源：行政院經建會（民國 99 年）：中華民國 101 年至 149 年人口推計報告（民國 99 年）

3. 後現代婚姻與少子女化的糾葛：

Esping-Andersen (2009) 在他的名書：「未完成的革命：適應女性新角色的變遷 (The incomplete revolution: Adapting to women's new roles)」中特別提到：人口學者用二次人口轉型來說明「少子女化與欠穩定的家庭」將是長期的發展趨勢。他說，有人解釋這種現象的發展和後現代的個人優先的或個人自我實現優先於親職責任的轉變有關。但是他否定這一點。他說，瑞典在1980年代的總生育率只有1.5，但是到了1990年代則上升為2.0，到九〇年代末期又降為1.6，我們能說瑞典的現代主義在九〇年代比在八〇年代程度低？再看看歐洲其他國家，法國在九〇年代後期的總生育率約1.8，但是義大利只有1.2，難道前者比後者沒那麼現代主義風？

4. 女性就業與少子女化的糾葛：

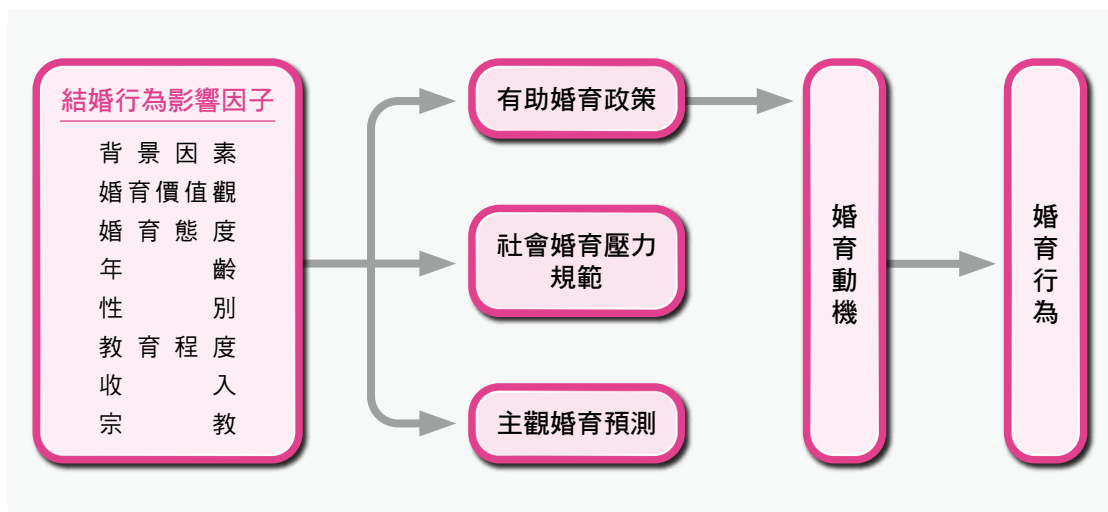
Esping-Andersen (2009) 說傳統解釋生育率有兩大理論：1. (男性)「賺錢力 (Earning capacity)」，2.「媽咪機會成本

(opportunity cost of motherhood)」即女性有小孩之後終生可能損失賺錢的機會成本。但是到今日，這些理論都未必成立了。跨國研究中發現，就業率高的國家生育率也高；高生育率的已開發國家女性就業率也高。而且在北歐國家，教育程度低的生育率相對是比較低的，因此教育可能也已經不再是重要影響因素 (Esping-Anderson, 2002)。不過，對當前的生育率的影響，重要的因子之一應該是女性的新角色，尤其是終生投入就業的角色 (Esping-Anderson, 2009；McDonald, 2002)。

5. 統整觀點：性別與代間照顧的社會心理分析：

歐洲 GGS survey (Gender and Generation Survey) 所採用的生育選擇決定論，融合微視-巨視觀點 (micro-macro perspective)，尤其是以社會心理理論 (social-psychological theory) 為基礎，接近「Ajzen 計畫行為理論 (Ajzen's Theory of Planned Behaviour, TPB)」 (Ajzen, 1991)，似乎比較能解釋少子女化和婚姻趨勢。

圖 5-2 計畫行為理論 (The theory of planned behaviour, adapted and modified from Ajzen, 1991)



這理論（見上圖）已經廣為歐洲國家所使用，採廣泛的巨視面的政策如何影響人的生育和婚育決定系統，以及人的意圖和行為（intention and behaviour）之關係。這模型指出，人的行為是受到三種評估過程的影響，而評估又受到認知和動機的影響（Micro-macro perspective）：詳細內容如下：

- ◆個人所感受的國家政策與政策結果（例如這行動對個人或是伴侶的影響結果會如何？）

- ◆個人所感受的社會規範（婚育行為本身的社會壓力？）

- ◆個人所感受到可以控制行為的程度（覺得在執行行為時的可控制性？）

這些都會受到個人背景以及社會中的結構因子包括價值觀、年齡、性別、教育程度、收入宗教等等的影響。

根據內政部民國 99 年統計公報顯示，臺灣總生育率（婦女平均生育子女數）下探到 0.90，即平均每位婦女一輩子只

生不到 1 個孩子，名列全世界倒數第一。而同年¹內政部戶政司的資料則顯示，臺灣地區人口的總出生數呈現逐年遞減的狀態，從 2004 年的 21 萬多人，到 2008~2009 年剩 19 萬多人，民國 99 年更是掉到 16 萬多人，足以顯示出臺灣已受到少子女化的衝擊。國內許多專家學者皆對臺灣的少子女化現象進行分析與研究，作者認為找出臺灣生育率持續下滑的原因，大致可分為下列幾項：

一、有偶率下降：隨著社會價值觀的改變，大眾對於「單身貴族」的接納程度提升，傳統上認為成家立業為人生必要階段的觀念漸漸被轉變，且臺灣的離婚率逐年上升，此亦影響年輕男女選擇步入禮堂的意願。有偶率與生育率有一定程度的關聯性，雖然臺灣的社會風氣已逐漸開放，但對於未婚生子、非婚生子女的接受程度仍然較低，因此臺灣新生兒的非婚生率不高，未婚懷孕的

婦女有較高的機會選擇墮胎。

二、婚育年齡延後：現代人就學期間普遍延長，年輕人選擇繼續就讀研究所的比例增加，加上擁有更多元的人生規劃（出國深造、進修、創業等），造成結婚年齡的延後，因此亦造成生育頭胎的年齡延後。然而，婦女的生育時間有限，高齡產婦又有一定的風險，能生育的時間因而被壓縮。

三、照顧家庭化：如果以家庭作為照顧孩子的全部責任者，一個小孩從出生到接受完整教育的花費（包含生育費、養育費、教育費等）保守估計約要 500 萬元，這還是以公立學校計算，若小孩唸的是私立學校，費用將更為龐大。孩童的照顧負擔重，而華人社會（包括臺灣）又普遍將小孩的養育視為家庭、父母的首要責任，「不能讓孩子輸在起

¹ 民國 99 年。

跑點上」等種種觀念更增加了許多家庭的開銷，沈重的負擔使得年輕人不敢結婚，婚後也不敢馬上生小孩。

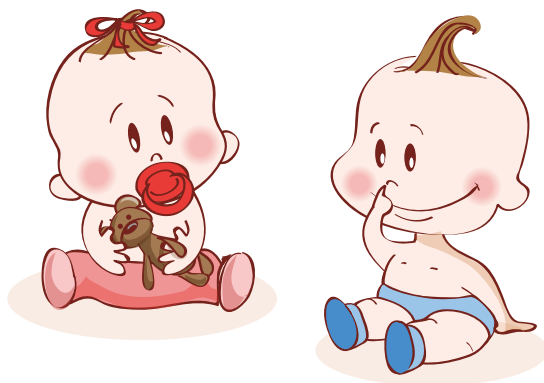
四、女性勞動參與率提升：在平等權、女權的提倡下，婦女的就業權逐漸受到保障，女性投入就業市場的比率也漸漸升高。然而，女性仍舊被社會期待作為孩子的主要照顧者，此一角色並未因女性投入職場而有所改變。在此情況下，女性容易陷入家庭與工作的兩難，若沒有相應的托育等配套措施，婦女容易因為對於未來的不確定性，而陷入是否生育的掙扎。

五、社會風氣的改變：最為顯著的是性觀念的開放，其大大降低了婚姻與性行為間的關聯性，且男女關係交往模式的改變，「同居」、「婚前性行為」等逐漸為年輕男女所接受，結婚不再是取得合法性愛的必要條件，使得不婚、晚婚的情況增加。

然而，在社會對於未婚生子、私生子的態度仍趨保守、負面的情況下，未在婚姻關係中的女性若懷孕，可能會因為害怕自己、孩子將來被貼標籤，而選擇不將孩子生下來。

二、學習目標

- (一) 了解臺灣人口發展趨勢和婚育現象。
- (二) 認識少子女化的性別動態因子和性別角色壓力觀點。
- (三) 了解婚育、家庭組成的性別現象和性別化問題。



5-2 案例解析

案例一

少子女化是女人不想生小孩？

小君是朋友眼中認定「一帆風順」的女人。當年以優異的大學學歷畢業，順利找到一份工作，收入雖不是太多，但仍算穩定。幾年後，她與愛情長跑多年的男朋友共結連理，兩人用這幾年工作的積蓄，在臺北租了間房子一起打拼，結縭七年來感情依舊甜蜜。

然而最近，小君的生活有了一些變化。年屆 30 的她，最近頻頻接收到婆家的關心。小君的老公來自人口眾多的大家庭，對於傳宗接代的觀念非常重視，雖然他們非常喜歡這個乖巧、有能力的媳婦，但對於小君的肚皮遲遲沒有動靜開始感到緊張。於是，小君的婆婆開始每

週的電話關心，並和小君聊起自己當初懷小君老公、照顧小孩的心得，並在家族聚會時提及對將來孫子的期待，種種動作皆讓小君倍感壓力。周遭的朋友亦對兩人還沒有小孩感到好奇，不斷詢問原因，他們認為小君擁有不錯的工作、不錯的婚姻，人生只差擁有小孩就至臻圓滿。

小君在公司工作邁入第七年，工作的表現一直不錯，最近由於公司高層改組，傳出可能將有人事異動的消息，小君即將升遷的傳聞不脛而走。關於孕育下一代，小君與老公兩人其實已討論多次。她並不是不想生小孩，只是…



■ 性別觀點解析

少子女化真的是因為女人不想生小孩嗎？以案例中小君的情況為例，她正面對的，是家庭與工作的角色兩難，這也是當今的職業婦女最容易碰到的情況之一。生育是一個過程，從懷胎到生產，以及產後的休養都有一定的期程，並非一蹴可幾，更沒有辦法隨心所欲的控制。因此，有工作的女性若要生小孩，就需要付出相對較高的機會成本，不但要考慮懷孕是否會影響工作表現，更常有擔心請產假會影響上司觀感、害怕影響考績與升遷的情況產生。

根據行政院主計總處民國 101 年調查發現，儘管初任人員的經常性薪資並沒有明顯的性別差異，女性的平均薪資卻只有男性的 83.4%，推斷其原因為一般家庭無法負擔龐大的托育費用，故女性只能選擇請假、離職等方式自行照顧，或尋求時間較彈性、待遇卻較差的一般行政工作以照顧孩子。除了要擔心工作狀況，普遍而言，女性仍然被期待負擔較

主要的家庭照顧角色。於是，在孩子出生後，選擇留在職場打拼的女性則必須變成名符其實的「女強人」，於焉開啟白天拼命工作、晚上回家照顧孩子、並負擔家務的生活。此種情況下，雙重、三重甚至更多的角色期待通通加諸在她们身上，這些媽媽們必須面對來自多方的壓力，若沒有適當的調整，很容易陷入兩難的角色中而無法跳脫。

■ 實務運用

總結上述的社會、經濟因素，影響婦女生育意願最主要的原因，還是因為缺乏一個友善的生育環境。我國中央政府自 1992 年修訂人口政策綱領後，為了因應日漸嚴重的少子女化問題，對人口政策展開通盤的檢討，並逐漸將焦點放在減輕女性在職場與家庭照顧之間的衝突，盼能藉此提高生育率。然而，此些試圖減輕職業婦女負擔的措施，似乎並沒有達到預期的成效。

以育嬰假為例，雖已推動數年，從民國 98 年推動育嬰留職停薪津貼至今，申請

育嬰留職停薪津貼的男性比率依舊只有約 15%-18%，由此可看出其中仍有很大的性別差異，女性仍舊被社會期待作為孩子的主要照顧者。育嬰假之所以無法改變職業婦女在家庭與工作之間的兩難，除了請假者多為女性之外，還有一更直接的原因：女性根本不敢請育嬰假。近七成的女性表示自己曾面臨不敢請育嬰假的情況，除了擔心影響上司、公司的觀感，影響績效外，更有女性擔心自己經過一段懷孕、生產的時間，會與就業的大環境脫節，而無法繼續在競爭激烈的就業市場中生存。最近更有報出員工請育嬰假被扣年假的情況發生，以上種種的擔心，皆讓女性在生子大門前卻步，並對於安排好的生子計畫裹足不前。

從上述可知，若能使女性兼顧工作與家庭，將能提高女性生育的意願。因此，倘若想改變少子女化的現況，政府必須創造更好、更友善的生育環境。前衛生署國民健康局（現衛生福利部國民健康署）在 2002 年針對婦女生育後的滿意程度及理由進行調查，有超過五成的受

訪者表示孩子能夠帶來親密與愛的感覺，而大多數的父母也都同意，養育子女能夠帶來許多正面的影響。因此政府若能提供適當的生育政策支持，應能有效增加婦女的生育意願，期能從思考職業婦女的需求出發，對於產假、育嬰假等措施，能夠建立更完善的配套，並建立更全面的保母管理系統及托育措施，以減低就業女性工作時的後顧之憂。另一方面，更應建立兩性分工的概念，讓女性為家庭主要照顧者的角色能夠有適當的喘息空間。惟有如此，才能使女性掙脫身上的枷鎖，以喜悅的心情迎接新生命的到來。

■ 問題與討論

- 一、請回想你的家庭中主要是誰在負責作家事呢？這是所有家庭成員共同討論、約定的嗎？
- 二、你的生活周遭有沒有未婚懷孕的女性？她們遭受哪些歧視與壓力呢？若你的親朋好友告訴你她未婚懷孕，你會怎麼看待她呢？

案例二

三明治家庭 你我受得了？

雅婷是上市科技公司人力部門的經理，先生在工廠擔任電腦繪圖師，今年結婚剛滿七週年，也生下了第三個孩子。兩夫婦在認真工作之餘，也全心投入家庭，除了按月寄錢回鄉下供養父母之外，對於孩子的照顧以及教育也是竭盡所能的尋找最好的資源來滿足孩子，一家人雖稱不上是豐衣足食，倒也衣食無缺。

然而，先生長年住院罹患癌症的父親過世之後，雅婷的婆婆也因為行動不便在一次的跌倒受傷中感染蜂窩性組織炎，雖然經過治療後已經痊癒，但兩人也因此決定將獨居的媽媽從彰化老家接回家裡，白天參加社區老人中心的日間照顧，晚上則由一家人就近照顧。隨著暑假

即將結束，雅婷的公司因為經濟不景氣面臨財務危機而開始裁員；兩個分別就讀私立國小和幼稚園的孩子也即將要開學，學費又是一筆開銷，先生為了維持家計，自願被工廠外派到東莞六個月。面對突如其來的改變，一瞬間婆婆以及孩子的照顧責任全落到了雅婷肩上，在工作和家庭壓力的兩頭燒之下，雅婷越來越覺得喘不過氣來……

■ 性別觀點解析

一、什麼是三明治家庭？

所謂「三明治家庭」，指的是隨著社會的變遷，伴隨著生育年齡上升以及醫療進步的長壽，現代家庭所遭遇到同時面臨子女教養需求以及長者照顧需求的雙重壓力來源；主要家庭照顧者如同三明治一般被夾在中間飽受壓力，故稱「三明治家庭」。

面對現在少子女化社會的低生育率以及生育年齡上升，家庭對於子女的照顧逐漸趨向集中化，對孩子的教育資源和物質需求無不追求最大投入，舉凡學費、才藝、補習或是出國、電子 3C 以及娛樂用品等，孩子的教育支出反映了家長在少子女化趨勢下不減反增的子女照顧壓力。

除此之外，長壽所帶來的高齡化問題是我國未來所面臨最主要的人口問題，同樣的也是造成三明治家庭的主因，根據行政院經建會（現國發會）的統計

（2012）的估計：2060 年我國 65 歲以上占總人口比率亦將由 2012 年之 11.2%，增加為 2060 年 39.4%。並且扶養比將從 34.7% 增加為 97.1%。若僅觀察老年人口對青壯年人口之扶養負擔，2012 年約每 6.7 個青壯年人口扶養 1 位老年人口，至 2060 年將降為每 1.3 個青壯年人口扶養 1 位老年人口。少子女化的發展趨勢將造成未來扶養比率過高的情形，隨之而來的長者照顧問題，除了自家照顧之外，我國亦開始發展長期照顧以及日間照顧的機制以完善老年人口照顧之需求，然而所費不貲再加上伴隨可能的醫療資源使用所產生的高額費用，家庭對於長者照顧需求的支出亦日益逐漸攀升。結合以上兩者的情況，家庭照顧者如果選擇自己照顧無非是一件重大的負擔，如果申請外在支援協助，則服務費用亦是一項經濟壓力，三明治家庭面對經濟支出增加必須尋求新的收入來源，加重原本的工作壓力，兩頭燒的情況下，對於家庭照顧者的身體與心靈皆是巨大的衝擊。



過去幾年來國際金融海嘯連帶的影響我國，經濟不景氣帶來的是裁員和無薪假，許多人因而失業，家庭頓失依靠，另外單親家庭之家庭主要照顧者的比例也逐漸增高，經濟上的重擔加上家庭照顧的負荷，對於這些三明治家庭來說，處境更是雪上加霜。

二、三明治家庭中的性別問題

過去研究結果顯示，在三明治世代中女性對於壓力的感受較男性為大，其主要原因可能由於女性目前為我國家庭中的主要照顧者，其直接感受照顧壓力增加；又在過去父權社會體制下，對於男女性別角色在家務分工存在既定印象；男主外，女主內的社會文化，其期待女性扮演照顧家庭成員之角色，也因此在家庭照顧的議題當中，女性往往受到來自丈夫、家人甚至是外人的眼光，承受比男性更多的壓力。

■ 實務運用

從直接面來看，源自國外的 Respite

Care（喘息照護）方案，我國一開始發展針對家中有照護性需求的家庭的喘息協助服務方案；對於初生之幼兒以及未滿 12 歲之孩童提供家庭得以負擔的托育服務；年長或是身心障礙等失功能者得向各縣市衛生局以及社會局依其需求申請居家喘息服務或是機構喘息服務。上述政策皆在協助家庭照顧者分擔家庭照顧工作，並且減輕經濟負擔。

然而從社會層面來看，三明治家庭的問題更可以被推導為高齡化社會以及低出生率所交集之結果。故就鉅視的觀點而言，應解決低死亡率所帶來的社會扶養成本以及醫療資源資本問題，不論是提倡扶養回歸家庭或是主張扶養是社會責任的政策在各國都有爭議，老人對於未來社會所帶來的龐大壓力都會是已開發國家未來發展的一大重點，而且只會更加沈重。其次是針對我國的低出生率，中央以及地方都提出了許多的催生方案以及托育補助，然而，也因為資源不同水平，也產生了城鄉之間不平衡的流動情形；對於每個家庭來說，無論是奉

養長者或是生兒育女，最終的關鍵還是落在經濟問題上，除了各式各樣的服務補助之外，更重要的還是在大環境的改變。

■ 問題與討論

- 一、三明治家庭逐漸普及，你的周遭有這樣的案例嗎？你認為這些家庭遭遇什麼樣的困境，有哪些需求？又處在三明治家庭中的照顧者最需要的是甚麼樣的服務呢？
- 二、相較於男女不平等的社會記憶，你認為在現代家庭中與過去家庭對於男女的想像與期待有哪些改變呢？這些改變存在於你的家中嗎？反思自己所處的階級文化中，對於性別角色刻板印象是否有所突破呢？



案例三

婚育三部曲制約了我們？

一、婷婷是一個社會新鮮人，畢業後進入公司認識了同部門的阿力，在阿力的熱烈追求下，兩人迅速墜入愛河。最近他們即將交往滿兩週年，婷婷卻發現她的生理期遲遲沒有來，到醫院檢查後，被診斷已懷有三個多月的身孕，震驚之虞，婷婷與阿力討論是否應將孩子生下來，阿力也表示贊成，並表示願意負孩子的撫養責任。

然而，婷婷希望兩人能在孩子出生前先結婚，阿力卻認為目前兩人皆沒有穩定的經濟基礎，並不適合現在舉辦婚禮，且他也希望能給婷婷一個完美的婚禮，而不是在

如此倉促的情況下舉行。兩個人為了先結婚再生小孩，或者先生下小孩再結婚而僵持不下，遲遲無法達成共識，雙方家裡的長輩更是各有立場，不願輕易退讓。眼看著肚子一天天隆起，婷婷的精神壓力也越來越大…

二、阿泰今年三十三歲，大學畢業後離家在新竹軟體公司擔任工程師，至今工作狀況和經濟收入都很穩定。每當逢年過節回家時，家中的長輩總會詢問有沒有女朋友？甚麼時候打算結婚？阿泰總是含糊的用找不到對象的理由帶過。其實，阿泰早已有個同居長達五年的男朋友，兩人感情交往已久，感情穩定。對於向親人隱瞞自己的性向總是讓阿泰感到兩難，無

法達到家人的期待讓他感到愧疚，也因為自己身為家中的獨子卻不能夠完成家族傳宗接代的工作而倍感壓力；而另一方面，他也始終擔心一旦自己終於鼓起勇氣出櫃，自己保守的家人也無法接受這個事實。

看著電視上多元成家修法的新聞，阿泰好希望自己也能夠與所愛的人共同建立自己的家庭。

■ 性別觀點解析

在薪資、物價、房價等現實的問題上，錢的問題讓結婚這件事情的門檻提高，讓人卻步；而感情逐漸開放的社會之中，相較於過去二三十年的世界，現代人的感情世界變得更多元、也更複雜。另外，隨著節節攀升的離婚率，家庭的穩定性已開始漸漸不如以往。現代人所需面臨的結婚選擇已不復以往，也漸漸的許多人選擇晚婚，甚至決定不婚的人口也逐漸增加。

遲婚以及晚婚已逐漸成為我國的趨勢；就過去的研究觀察顯示，從初婚年齡來看，民國 63 年男性初婚平均年齡為 26.7 歲，女性為 22.3 歲，而到了 100 年男性初婚平均年齡已升高為 31.8 歲，女性則為 29.4 歲；各年齡層的男女有偶率亦大幅下降；上述的情況足以顯示，相較於 40 年前的臺灣社會，經濟社會環境的變動確實影響了結婚的風氣，國人對於婚姻的態度確實是有所改變的。

所謂『婚育三部曲』，其指的是從戀愛、結婚到生育的直進過程。然而這樣的觀點正逐漸開始受到考驗。

有別於過去保守的家庭式社會，現代社會講求自我選擇的權利，從個人的觀點來看，結婚無非是自己人生大事；在過去傳統社會，家庭對於女兒的期待就是早早找個好男人嫁了，以後得以在家相夫教子；然而在地位提升之後，「婚姻」不再只是唯一的選擇，譬如遊學、工作；女性有更多的空間可以對於生活規劃加以選擇。不論男性與女性，在選擇不婚時，有的保有單身的自由，也有的人是與伴侶溝通之後找到最適合的相處模式如同居。

除了婚姻的價值改變之外，生育的觀念上也逐漸隨著現代化的腳步而開始獨立。孟子曰：不孝有三，無後為大。在過去的儒家社會中，傳宗接代勝過婚姻一切目的，然而這樣的觀念現在也逐漸的在淡化，有越來越多的人選擇不生育；而在生育之後，冠母姓或是同時冠上父

母姓也開始能夠被大眾所接受，可見就連姓名這樣一件簡單的事情，都能存在著現代婚姻的多元價值。

其次，受到過去倫理觀念的影響，婚姻內生育的「正當性」和「適可性」依然是人們在組織家庭時的考量；也因此一般人的生命規劃中往往都是先結婚再生小孩，非婚姻關係的生育較不能夠被大眾所認可。然而現在除了未婚懷孕的標籤逐漸的脫離污名化之外，因為工作、學業或是其他私人的原因，我們更能看到許多男女跳脫傳統的家庭印象，選擇婚姻以外的方式養育子女。

婚育三部曲可以被視為是一種過去社會所累積的文化，然而是不是我們能夠有更多的自由在這當中追求自我呢？對於現代人來說，無論先有後婚、先婚後有、還是選擇不生小孩；處在強調個人選擇的社會中，男女對於婚姻、子女以及家庭的選擇更有彈性，跳脫傳統的婚姻想像，每個人都能夠與自己的伴侶一同規劃協調屬於彼此的人生歷程，如此一

來，也更能實踐符合現代觀念的戀愛以及婚姻價值。

■ 實務運用

隨著時代的演進，不論是物質或是制度上都已經有很大的進步，在人權以及性別的觀念逐漸普及之後，婚姻的形式也開始走向多元；在過去，婚姻與家庭可以說是兩個密不可分的概念；然而同居家庭、多人家庭的出現，甚至是同志關係，都顯示了現代社會的各種親密關係所富含的多元差異已非過去過時的制度得以回應。

1989 年，自丹麥首開同性伴侶法之風氣，有關同性婚姻合法化以及伴侶成家的議題亦在各個國家受到重視，基於「平等」、「自由」和「反歧視」的目的，至今已有三、四十個國家承認「異性戀婚姻」以外的多元成家型式。由婦女新知基金會、臺灣同志諮詢熱線協會、臺灣女同志拉拉手協會、臺北市女性權益促進會、臺灣同志家庭權益促進會以及同光同志長老教會等六個團體以及許多

個人所共同組成的臺灣伴侶權益推動聯盟，其所推動的伴侶法主要訴求即在強調成家的權利不應被局限在男女的性別限制和婚約之中。

以現在強調性別多元和個人選擇自由的社會來說，過去男與女之間的婚姻型式已無法含括每個人對於追求愛與家庭的需求以及權利。在多元成家的主張中，其主要在於彰顯人民有創建家庭以及自由選擇家庭形式的權利；家庭的功能在於保障成員之間的親密關係以及各種互動，性別與婚姻不是唯一的成家先決條件，而婚姻並非親密關係的唯一依歸，也因此家庭也不應該直接與婚姻劃上等號，以兩性的性關係以及生育為目的。

往往會有聲音指伴侶關係和同志婚姻是在破壞家庭社會的道德價值，然而，這樣的立法對於原本願意以婚姻關係為組織家庭前提的人並無實際影響，卻能夠大大的保障社會上其他少數人的權利；多元成家立法的目的不是在瓦解家庭關係，而是在拓展家庭的意義，讓每一個

人都有權利得以選擇、得以建構自己的家庭，以落實平等。人們的觀念隨著時間而變遷，同樣的，制度也應該改變以回應人們的需求，如此一來，才能夠建構更多元、更進步的社會環境。

■ 問題與討論

- 一、你同意所謂婚育三部曲的說法嗎？你認為這樣的情況是否還存在於現代社會之中？如果是，你認為這樣的價值對於男女關係是一種束縛嗎？如果不是，是甚麼樣的因素改變了這種價值觀？
- 二、你知道什麼是多元成家嗎？可以看看伴侶聯盟所提出的草案全文，到底什麼是多元成家，同志的問題在其中又扮演什麼樣的角色，又為甚麼各個宗教會在其中牽扯到家庭的倫理；在自己真正去瞭解議題之後，也不妨與周遭的朋友一起討論彼此的想法。

案例四

老年女人是灰姑娘中的灰姑娘？

曼青與先生結縭二十五年，兩人育有一子一女，一路以來夫妻感情和睦，上週才剛慶祝攜手走過銀婚，在他人眼中，曼青擁有一個幸福美滿的家庭。

曼青的先生上個月退休了，他一直有在規劃退休後的生活，並樂衷於參與各式的活動，退休後的生活仍舊多彩多姿。雖然曼青還在工作，但她對於先生擅於安排生活感到欣慰，並不需要擔心他退休後失去生活重心。

然而有一天，曼青在上班的時候接到醫院的電話，通知他先生在公園慢跑時突然倒地，被救護車送到醫院，經醫生診斷為腦中風。雖然是首發，情況不算太嚴重，但中風造

成右側的手腳無力，短期內生活需要他人照顧，未來更有再次復發的可能性。

先生突然的中風，使得曼青的家庭產生很大的變化，尤其是曼青。為了方便照顧先生，曼青暫時請假在家，然而，兩個孩子都還在念書，生活仍須要照顧，而學費、生活費亦是一大筆開銷。曼青的先生自中風後，除了無法適應身體突然的失功能，對於每天無法自由外出更是無法忍受，因此時常對曼青大小聲。曼青一方面要擔心先生的中風再次復發，另一方面也十分擔憂家中的經濟情況，深怕再繼續請假會被公司開除。而先生的性情大變，也使得兩人原本和睦的感情磨擦頻仍，導致曼青的心理壓力越來越大……

大家都聽過童話故事，對於灰姑娘應該並不陌生，灰姑娘的名稱由來起因於她日復一日、任勞任怨的從事辛苦的家務工作，導致她身上都是灰塵，故稱「灰」姑娘。其實，灰姑娘並不僅僅出現於童話故事中，我們的生活周遭也有許許多多個「灰姑娘」，這些女性被期待成為主要的家庭照顧者，並一肩扛起絕大部份的家務工作。

早年國內的多項實證研究²皆已指出照顧者女性化的現象，其中女性照顧者約佔七至八成。美國老年婦女聯盟的報導中也提到，今日的婦女將花費平均 17 年的時間來照顧小孩，以及 18 年的時間照顧年老的父母。由此可知，「照顧」在女性的生命歷程中佔了非常大的比例。

女性之所以成為照顧者，或被認為應該擔任照顧者的角色，這個「照顧女性化」的議題始終存在，國內外許多研究

論文也對此提出了不同的看法。簡單而言，女性作為照顧者的原因大致可歸類為三個面向，一是社會對女性的刻板印象，認為女性普遍而言情感表達較為細膩，也較為溫柔、體貼，整體而言較男性更適合照顧的工作。二是對於照顧工作的刻板印象，認為照顧工作是地位較低的、較差的工作，在男尊女卑的傳統觀念下，照顧工作理所當然應由女性擔任，此亦可視為是對於女性的一種歧視。最後則是經濟方面的考量，以往女性對於家庭的經濟貢獻可能受限於社會結構³而無法與男性相比擬，使得女性容易因為機會成本的考量，自願、或被迫回歸家庭擔任照顧者的角色。

國內學者胡幼慧於調查家庭變遷下的老年人的照顧研究（1995）中顯示，當需照顧者為男性時，主要照顧者的順位為：配偶 57.8%，媳婦 17.4%，兒

² 邱啟潤、呂淑宜、許玉雲，1988。

³ 性別不平等而導致的同工不同酬等。



子 11%；而需照顧者為女性時，主要照顧者的順位則是：媳婦 46.3%，兒子 15.8%，配偶 13.7%。從以上的數據中可以看出，無論需照顧的年長者為男性或女性，主要照顧者似乎都以女性（配偶、媳婦）為多，且受到臺灣傳統的從夫、從父居影響，當家中有年老男性生病、失能時，常由妻子或媳婦來提供疾病的照顧、情緒安撫，以及負責日常的家務工作。

民國 98 年的內政部老人生活狀況調查為我們揭示了一項驚人的事實：女性長者在家庭中仍無法免除家務勞動的責任。調查中顯示：有 44.31% 的男性長者不需從事食物烹調，33.74% 不需進行家務維持，46.41% 不需洗衣服，而不須從事家務勞動的女性長者則僅有兩成左右。家庭照顧者協會的發言亦可作為對於此一現象的佐證，其指出目前臺灣五成以上的家庭照顧者是超過 50 歲的女性，她們包了大部份的家務勞動，且平均照顧時間長達 10 年以上。這些過了 50 歲、擁有家庭的中老年女性，除了必

須擔負家務勞動外，可能還需要持續工作、照顧仍在就學的孩子，以及逐漸老化的先生（由於臺灣的傳統婚配模式多為男大女小，且女性平均餘命又較男性為高），她們是現實生活裡「灰姑娘中的灰姑娘」，在不利生活處境中的她們還要擔負婚姻中的照顧者角色，與童話故事不同的是，王子沒辦法拯救她們，因為她們的王子早就老了，她們唯一能做就是繼續留在家中，盼望著哪天能出現一雙能讓辛苦生活好轉的玻璃鞋。

■ 性別觀點解析

擔任家庭照顧者的角色，對於女性的生活又會造成什麼樣的影響？從客觀的角度來看，擔任家庭的主要照顧者可能會限制照顧者的個人生活、社交活動，使照顧者外在的支持網絡薄弱，並容易使女性陷入家庭與工作間的兩難局面，進而影響到現有的工作以及可能的工作機會。此外，與被照顧者的密切接觸會形成龐大的心裡壓力，亦會使照顧者在被照顧者身心靈有狀況時，面臨到立即的

衝擊與情緒壓力，使其必須時時擔心被照顧者的情況。最後，在生理方面，照顧者常常處在疲憊的狀態，長時間下來，對於身體的負荷量非常大。以上三面交織後，即對照顧者產生了一個非常具有壓力的環境，於是，和案例中的曼青一樣，這些「灰姑娘中的灰姑娘」必須承受來自多方的壓力。

而也有多項數據支持，中老年女性的身體條件其實較同齡男性為差，根據民國98年內政部老人生活狀況調查，在所有罹患慢性或重大疾病的55-64歲人口中，女性患有骨骼肌肉系統疾病的比例約為男性的兩倍，而在所有罹患慢性病或重大疾病的65歲以上人口中，女性患有骨骼肌肉系統疾病的比例則高於男性16.74%。因此，在這樣的身體條件下，女性並未較男性適合擔任照顧者，

又或者可以說，女性擔負辛苦的家庭照顧工作而在健康上是要付出較高代價的。據呂寶靜、陳景寧（1996）指出，這些中老年女性照顧者的處境著實十分辛苦，除了必須承擔情緒的負荷、龐大的壓力與煎熬，尚不能忽視的，是照顧對經濟安全以及身心健康的影響。「照顧」乃一愛與勞動結合、深具特殊性的問題，第一步是能讓照顧的價值被看見，由於臺灣逐漸邁入高齡化的社會，將會有日益增加的老年長照需求，而照顧並非僅是女人的責任，更不應該由女人獨自承擔。

■ 實務運用

政府近年來推行經濟性支持方案（如稅賦優惠⁴及現金給付⁵等）和就業性支持方案（提供就業的照顧者照顧假、彈時工時及彈性上班地點等⁶），希望能

⁴ 係指免稅、減稅及寬減額。

⁵ 包括給予津貼、薪資等方式。

⁶ 王麗容，1991。

改善照顧對經濟安全所造成的問題。然而，對於這些「灰姑娘中的灰姑娘」的困難處境，現有的支持方案似乎成效有限。不可避免的，臺灣的灰姑娘只會越來越多，她們的玻璃鞋究竟在哪裡？值得我們思考。

■ 問題與討論

- 一、你的家中是否有需要照顧的長輩？
對於他／她日後的照顧安排為何？
由誰來擔任主要照顧者呢？
- 二、是否有想過如何規劃自己退休後的生活？假設你已步入老年，你希望由誰來照顧你呢？



案例五

結婚的目的男女有別？

張意是一位 29 歲修車師傅，女朋友在國小擔任英文老師，兩人的感情相當穩固，自大學時代同班認識到現在已經長跑了九年，由於已年近而立，在一次浪漫的求婚之後兩人同意是時候該準備人生大事了；張意和女朋友各自有穩定的工作並且也都小小累積了一些積蓄，加上過去相處的經驗讓彼此互相信任；不論是在財富的劃分以及房屋歸屬的問題上都能夠達成相當的共識，兩人也對於未來各自的事業和家務分工能夠互相理解和包容。最後，終於在今年七月步入禮堂，期盼未來能夠攜手一起渡過每一個日子。

宜君和老公結婚至今已經快滿十

年，很希望能夠有一個愛的結晶，然而，隨著逐漸逼近高齡產婦的界線，卻依然遲遲沒有好消息。最後在經過檢查，發現宜君的老公有無法克服的不孕症。一直以來宜君最大的心願就是能夠建立自己的家庭，有自己的小孩當個好媽媽，然而，先生對於自己不能生育這樣的狀況卻是表現的毫不在乎，也對宜君提出有關接受捐精懷孕或是領養小孩等建議嗤之以鼻，甚至表示就算真的領養了孩子，自己也不會願意將他當成自己的小孩來扶養。雖然宜君真的很想要能夠養育自己的孩子，然而他也不想和先生離婚，面對先生如此強硬的態度，傷心的宜君不知道要如何是好……

■ 性別觀點解析

一、結婚到底是為了甚麼？

在社會風氣逐漸改變後，婚姻關係早已脫離過去所謂「父母之命，媒妁之言」的陳舊印象，取而代之的是個人追求婚姻自由的權利。愛情的關係始於自由戀愛，在感情逐漸穩定後，有的人選擇發展婚姻。在自然世界中，生物為了繁衍而找尋伴侶共同生活，是為本能；然而穩定的伴侶關係如婚姻卻不一定存在。從法律的角度，婚姻被是一種關係的締結；在這個新的關係之中，包含雙方之間對彼此的權利與義務；強調的是對於情感關係的明文保護，讓關係中的男女雙方或是關係本身都能夠受到保障而不至受到侵害。至於從社會的角度來看，結婚則可以被視為是一種文化的延伸，王朝時代的中國，自朝廷到百姓的納妾習俗，可以看見男性與女性之間的從屬關係；或是伊斯蘭文化中強調平等對待每個妻子的一夫多妻；甚至在西藏印度一帶的少數民族，會因為部落生活或是



階級制度而發展出獨特的一妻多夫、兄弟共妻；在不同的國家與社會，婚姻制度有很大的差異。

二、結婚的目的男女有別？

在我國過去以儒家為主體的觀念中，強調「男主外，女主內」，男性以外出工作養家為其主要家庭角色；相反的，女性被期待應留在家中料理家務，照顧丈夫以及家中其他成員，並且負責為夫家家族進行傳宗接代的工作；由此可見在過去傳統的父權社會中，女性屬於沒有經濟的能力一群，必須要靠婚姻來依附男性。在現在社會開放之後，女性的權力獲得提升，不論是在受教育或是選擇工作的權利上，女性的處境已經逐漸的朝向性別平等發展，許多女性在職場的工作成就以及經濟能力更是超越多數男性的；打破了經濟能力上的限制，上述的家庭分工模式已經不再是常態，女性不再是婚姻中的被動者，對於結婚這件事也更能夠有自己作主選擇的空間。而對於男性來說，同樣的因為社會風氣不

同，對於擇偶的條件亦有所轉變，過去社會期望女性保守簡單、以家為重，然而在性別平等的意識普及後，男性也更能夠接受一位獨立自主、追求自我的妻子。

◆男人就是為了傳宗接代所以才要結婚？

◆女人結婚是為了共組家庭？

◆女人就是要找個好男人結婚來養活自己？

◆男（女）人到了這個年紀還嫁不出去一定有問題？

然而到底結婚的目的是為了甚麼呢？根據臺北市民國 101 年衛生年報，其中婚姻與生育需求評估相關研究顯示，就未婚者而言，未來會想要結婚的原因主要以「尋求安定的生活」（34.5%）比例最高，其次為「兩個人相愛」（24.5%），再其次為「兩人個性、興趣相合」（21.9%）、「符合社會價值

觀」(20.4%)、「想要自己的小孩」(13.9%)、「對方的條件好，可以幫助自己家庭需要」(10.7%)，其餘原因比例皆不到一成。結婚的目的除了感情的依附之外，更重要的則是未來如何一起生活，有的人選擇與自己相同個性特質的伴侶，而有的人則需要與自己互補的另一半；是要簡單的兩人的生活，還是要一同養育愛的結晶；在需求上，有的人對於家庭的想像是作為自己工作之餘的避風港，希望能有一個伴侶給予支持和溫暖；也有的人認為家的意義在於與另外一半養兒育女；傳宗接代往往是對於男性結婚最大的壓力來源，女性也遭受到孩子要生男生的壓力，然而面對少子女化獨生子女越來越多的情況下，從母性或是學習國外雙姓制的家庭也慢慢增加，顯示傳統父權主義在家庭中的影響正在逐漸被取代。

站在性別平等的角度上，家庭並不僅屬於一方，追求個人事業的成就已不再是男性的專利，同樣的，男性投入家務也更能被視為是理所當然，不再因為性別

而產生家庭角色的高低差異；男女雖具備先天生理上的差異，然而在婚姻本質上都是屬於平等的個體。對於男女雙方而言，婚姻的意義非歸屬服從，而是在於願意花一生的時間與另外一半共同相處，互相包容體諒，互相陪伴成長。

三、性別與婚姻

在婚姻之中，對於男性與女性所造成最大的差異來源即是家庭角色；源自於社會文化與習慣，在過去家庭角色的建構其實也是來自於對於性別角色的框架，男人與女人在家庭中的地位往往取決於該性別之於角色的社會認同；男性應作為家庭主要收入來源者，女性應為家庭主要照顧者，實際上這都是由於過去的性別刻板印象所規範出的家庭角色。當今社會講求尊重多元差異，在女性能夠有更平等的地位與權利關係時，我們看到許多有別於以往的家庭互動模式出現，雙薪家庭的出現，其實也正是反應了當女性需要工作時家庭的樣貌；甚至也有所謂「女主外，男主內」的情況，



這些都是打破以往的家庭角色期待的，從性別平等的觀點來看，本來在婚姻之中兩方都是平等的個體，並不應該因性別而存在一定的發展模式，而這樣的觀點也更能夠理解同性婚姻的存在。其實，在婚姻關係之中講究的是溝通與協調，對於男性和女性來說，能夠接受與彼此共度終生才是結婚最大的目標，而如何才能夠達成這個目標，即是在兩個人相處上在個性、興趣以及價值觀的需求磨合，產生雙方都能夠接受的互動關係以及分工模式，唯有如此，才是建構長久婚姻的不二法門。

■ 實務運用

有別於過去受到文化、社會以及道德的種種限制，隨著教育的普及和女性地位的提升，兩性在婚姻中的地位逐漸趨向平等，婚姻不再只是父權體制的一種規範，而女性也不再只是婚姻關係中的男性的附屬品。現代婚姻更強調尊重個人的意願，其目的在於追求自我的幸福，與所愛的人共度一生、共組家庭。

■ 問題與討論

想一想，自己到底為了甚麼而想要結婚？又已經結婚的話，試著想想結婚到現在，你與另外一半對於當初結婚的目的有達成嗎？如果沒有結婚的打算，你認為為什麼自己不需要結婚呢？

5-3 結語

傳統家庭觀念或社會風氣與習俗、和現代的公平自由與開放觀念，均會影響個人婚姻價值觀形成。當前我們社會需要的是從不同觀點檢視我國與他國的晚婚與不婚趨勢，評估他國的因應方式與具體成效，尤其是對他們婚育行為之影響。我們很期盼我國強化整合式國家政策和制度面改善，建立友善家庭和友善女性的國家政策，生育將會是性別平等的最佳產品，就像法國一樣，曾經是世界上生育率最低的國家，但是隨著友善生育政策和性別平等政策的發展，已經在生育率上有不錯的表現。若是從歐洲福利國家的理念來看，福利國家之家庭

相關政策，從臺灣希望能從「父權模式」到「個別（家庭）責任模式」再到「集體責任模式」的政策價值之選擇。父權模式的家庭相關政策是建立在「有爸有媽」的理想家庭之上，也是建立在「男主外，女主內」的性別分工意識之上。到了個別家庭責任模型則主張性別平等觀，兩性共同擔負家庭生計與家庭照顧責任。再到「集體責任模型」，倡導的是照顧集體社會責任意識，不只是兩性分工，讓女性可以更自主，更獨立的去發展自我，而不是讓女性只扮演照顧角色者。這樣的社會發展，從我們邁向福利國家發展的走向來看，或許才能解決臺灣的生育或婚育問題。



■ 參考資料

王秀紅（1994）。照顧者角色對婦女衝擊：護理的涵義。

王麗容（1991）。中美因應婦女就業的企業內家庭政策。《美國婦女與社會研討會論文集》。台北：中央研究院歐美研究所。

王麗容（1995）。婦女與社會政策。臺北：巨流。

內政部（2009）。中華民國 98 年老人狀況調查報告。

行政院經濟建設委員會（2012）。中華民國 2012 年至 2060 年人口推計報告。

行政院主計總處（2012）。受僱員工薪資調查。

呂寶靜、陳景寧（1996）。從女性家屬照顧者處境談福利政策之建構。

邱啟潤、呂淑宜、許玉雲（1988）。居家中風病人之主要照顧者負荷情形及相關因素之探討。護理雜誌。



林國榮、蕭晴惠、成之約、王麗容
(2012)。臺北市市民婚姻與生育需求
評估及整合性婚育政策。

林萬億(2011)。生育率溜滑梯，回升不
能靠口號。玉山週報，8月號。

林旗德、林璟玲(2010)。三明治世代家
人照顧壓力之探討。第五屆幼兒保育論
壇，193-211。

胡幼慧(1995)。《三代同堂--迷思與陷
阱》。

彭錦鵬、王麗容和劉坤億(2013)。「晚
婚、不婚現象因應對策之研究」，內政
部委託研究計畫。

臺灣伴侶權益推動聯盟(2012)。「同
性婚姻、伴侶制度、收養、多人家屬草
案」。

臺北市衛生局(2012)。中華民國101
年臺北市衛生統計年報

衛生署國民健康局(2002)。國人對婚姻
與生育態度電話調查結果。

劉瓊美(2006)。三明治世代家人照顧壓

力與因應策略之相關研究。未出版之碩
士論文。嘉義大學家庭教育研究所。

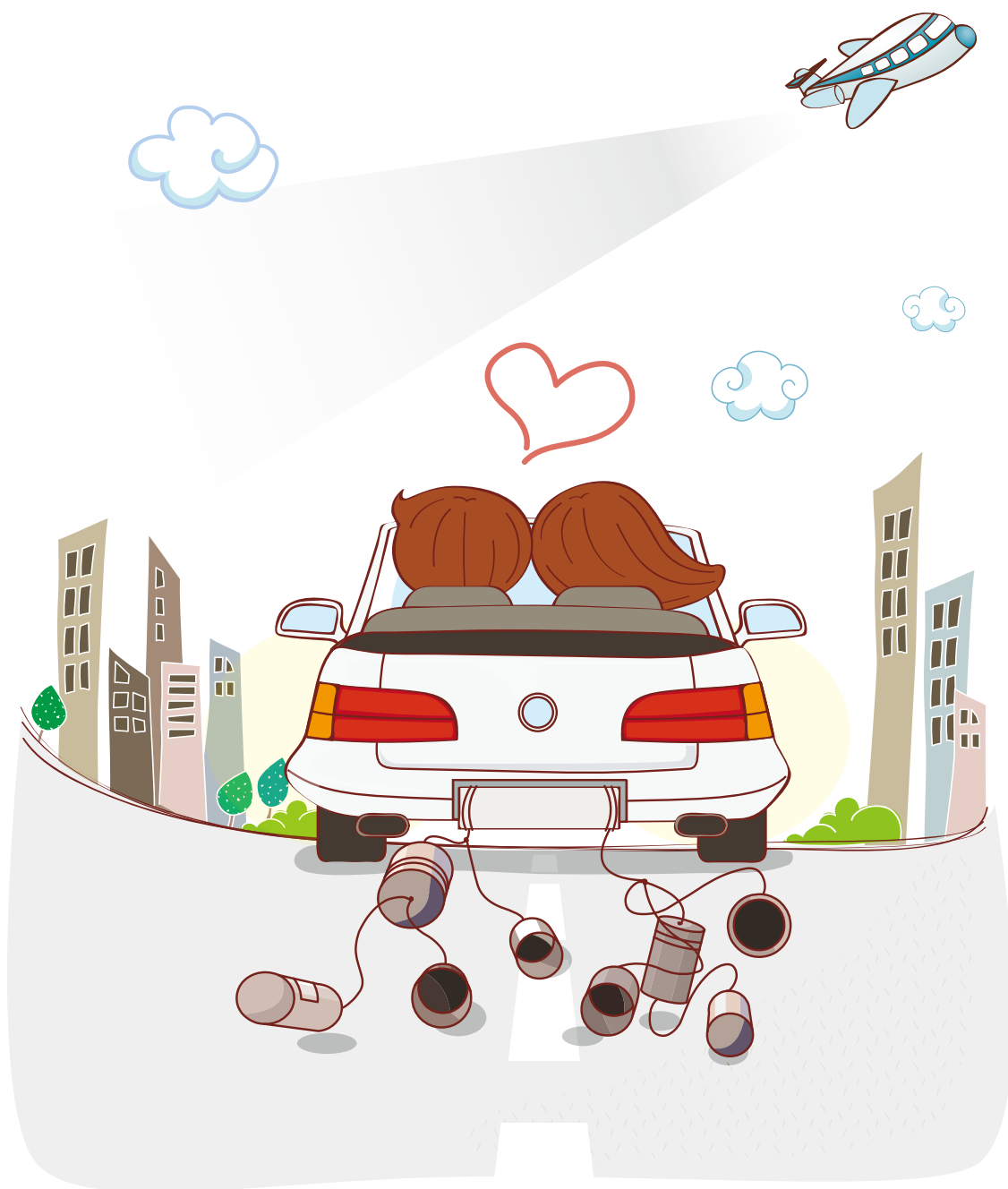
謝文宜(2006)。為什麼結婚：國內將婚
伴侶婚姻承諾考量因素之探討。中華輔
導學報，第二十期，51-82。

Ajzen, I (1991). The theory of planned
behavior. *Organizational Behavior
and Human Decision Processes*,
50(2), 179-211.

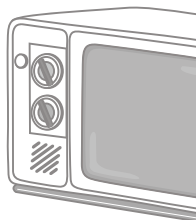
Gosta Esping-Andersen(2009).
Incomplete revolution: Adapting
welfare States to women's new
roles. UK: Polity Press.

McDonald, P.(2002). Low fertility:
unifying the theory and the
demography'. Paper presented
at the Population Association of
America Meetings, Atlanta, 9-11
May.

Ozawa, M.N. & Lum, T.Y. (2005). "Men
Who Work at Age 70 or Older."
*Journal of Gerontological Social
Work*, 45(4): 41-63.







第六章 「教育、文化與媒體」 案例分析

方念萱（政治大學新聞學系副教授）
黃馨慧（師範大學人類發展與家庭學系副教授）

6-1 背景理念與學習目標

一、背景理念

性別角色與性別對待都是學習而來。人從家庭開始，繼而在學校裡、媒體上習得社會化過程中的規範與禁忌。文化禮俗與傳媒節目往往就提供了教誨、聯手校正我們與他人互動時個人的言行舉止。以家庭中新生子女誕生為例，從指稱生男生女的傳統用語到週知親朋好友的方式、因著生男生女而有的、嚴守男女之別的贈禮規矩，在在都鞏固了二元對立的性別區隔，堅持一點兒都模糊不得的禮俗服務了傳統的、男尊女卑的性別秩序與兩性分立。乍看之下，文化禮俗代表的是老傳統，大眾傳媒搬演的好像多半是新點子，尤其是現在時興說的「笑點」、「爆點」，但是多加思考與觀察，老傳統與新點子在對待社會上的性別秩序、性別角色的時候，多是合力維護、而非挑戰，多半因襲、甚少翻新禮俗、在媒體上推陳出新，引領民眾反思社會上習焉不察的性別秩序。禮俗與媒體往往就像兩大門神似地，護衛著文風不動的性別刻板印象、性別秩序。因

此，本章企圖以多個當今案例，檢視文化禮俗與大眾傳媒中性別歧視的操弄，希望反制歧視、消弭性別偏見、揚棄傳統性別歧視觀點、解構傳統性別不平等結構，希望在從性別觀點加以解析之後，能在實務運用上發揮追求性別平等、尊重性別差異、涵養性別平等觀念的設計與施政。

二、學習目標

- (一) 檢視文化禮俗的教誨（例如不同民俗節慶場合中的性別禁忌）與大眾傳媒的娛樂呈現，瞭解性別不平權的危害、性別歧視、性別偏見等發生在什麼樣的具體情境、樣貌。
- (二) 學習分析文化禮俗與大眾傳媒再現的性別歧視之多種層次，並同理受歧視者的處境。
- (三) 檢視我國法規現況是否達成實質性別平等，及思考主管機關、法律規範之外的自律與他律的可能性與作法。

- (四) 發展教案，融合轉化實務例證，形成師生討論性別議題時的教材。

6-2 案例解析



案例一

文化禮俗儀典中性別歧視的破除—以民間傳統習俗為例

傳統習俗歧視女性大調查

〔記者鄭學庸／臺北報導〕傳統父權習俗輕忽女性，什麼是女性最無法忍受的，答案是不論已婚或未婚，女性名字都不會被寫入族譜。性別平等教育協會與女書店針對傳統習俗文化與性別議題進行了1項問卷調查、列出10大女性最無法接受的習俗，發現女性最無法忍受的父權習俗是「女性不論已婚或未婚，名字都不會被寫入族譜」，其次是「未婚女

性往生只能住進姑娘廟」及「女兒結婚時，娘要往外潑水」。

「雖然這 10 項傳統習俗在女性厭惡的程度上有排名區分，但很多的女性受訪者在填寫問卷時，幾乎在每 1 項習俗前都勾選『極度厭惡』…」女書店主編鄭美里表示，這項調查一共發出 400 份問卷，有效回收 367 份，不少女性受訪者還忍無可忍地在開放式問題上大加書寫讓自己感到憤怒的習俗禁忌，可見傳統習俗中的性別歧視有多麼深遠、廣大。

調查結果發現，最讓女性深惡痛絕的習俗榜首是「排不進族譜」，顯示傳統觀念中女性的存在與生命根本不被承認，女性勞苦從不被記入歷史；其次是「未婚女性往生只能住進姑娘廟」、「女兒出嫁時娘要潑水」、「已婚的女兒大年初一

不能回娘家」、「親人過世時只能由男生執幡、主祭」。

排名第 6 至第 10 的父權習俗則分別是「第 1 胎若生女兒，坐月子就不能吃麵線」（以免牽拖、再生女兒）、「生兒子是弄璋誌喜，生女兒則淪為弄瓦」、「結婚時要過火爐、踩瓦片、丟紙扇」（象徵去霉運、生兒子以及把壞習慣留在娘家）、「生男孩送油飯，生女兒送蛋糕」，以及「生理期不能持香拜拜」。

資料來源：[http://www.](http://www.libertytimes.com.tw/2005/new/nov/27/today-life5.htm)

[libertytimes.com.tw/2005/new/nov/27/today-life5.htm](http://www.libertytimes.com.tw/2005/new/nov/27/today-life5.htm)（自由電子報 2005 年 11 月 27 日星期日）
2013 年 7 月 6 日檢索

■ 性別觀點解析

一、性別角色刻板印象

「性別角色」就是社會賦予某一性別應具備的一套行為模式，它的立論主要是性（sex）與性別（gender）兩大概念，前者乃因生理或基因所造成的男女行為特質不同，後者則是社會文化規範下所形成的男女行為特質差異。換言之，個人社會化的過程中，受到文化規範與社會期望的影響，表現出符合其生理性別的行為模式，包括其外在的言行舉止與內在的態度、觀念。性別角色是以生物性別作為劃分社會角色的標準，不同性別者受到其文化規範與社會期望的影響，表現出符合兩性特質的行為模式。所謂「刻板印象」是指社會對某一特定群體中的人，有一組簡化的、僵化的、過度類化的看法，例如：種族刻板印象、職業刻板印象；這種刻板印象，常過度簡化或過度誇

大群體特性，忽略各個成員的異質性（黃曬莉，1999）。亦即，刻板印象是人們對不同事物進行概括後形成的相對固定的看法，隨著認知能力的增進，個人常會依據社會多數人的看法及本身的認知將人、事、物或觀念，依其共同的特性加以歸類，以收執簡馭繁的功效。因此，刻板印象有助於人們在認識某一新事物時所提供的背景資訊框架，但是由於這種先入為主的訊息框架存在，也常令人們對新事物的認識固著於舊有的框架中。

「性別刻板印象」意指社會以性別為分類的基礎，賦予男女不同的特質，通常會展現在集體和個人兩個層次。在集體層次的部份，社會文化認為，在某些性格上，男性應該如何，女性應該如何；例如：男性應剛，女性宜柔；獨立果斷是男子氣概，依賴順從是女性氣質。在個人部分，每一個人在個人成長過程中，性別刻板印象都在潛移默化地

影響著個人的發展，塑造個人按照符合社會規範的性別模板發展，性別角色刻板印象的影響深深滲透在個人社會化的各個過程中，讓個人透過學習，對自己性別應扮演的角色像反射動作般，不知不覺的向社會所讚許的性別行為規範與準則方向前進。集體與個人層次，兩者相互形塑，也使得社會經常對不同性別有著不一樣的標準與待遇，導致重男輕女的偏見發生。此外，生活中常以性別刻板化印象來預測對方的行為，往往卻有極大的誤差，進而造成不必要的壓力與衝突。

事實上，性別作為人的共同性，遠大於兩性之間的差異性，我們所要澄清的是，與生俱來的差異其實並不是那麼大，但隨著個人的成長，其差異愈來愈明顯，不同性別者因其受社會規範的不同，常常會令其因不同的認知、期待，導致在許多方面造成不平等。在追求性別平權關係的今日，我們需要相互尊重，

尊重彼此都具有主體性，是自己生命的主人，期待透過了解彼此的差異（差異來源與差異之所在），以減短因社會建構產生的認知差距，進而有更平等的互相對待（黃馨慧，2003）。

二、長久以來，由於傳統文化規範與男女不同的性別角色分工，在觀念上往往存有重男輕女、男主外女主內的刻板印象，進而建構出傳統社會中男尊女卑的架構，這類性別不平等的現象藏在生活中的許多細節，也反映在傳統民俗儀節，例如「女兒出嫁時娘家要潑水」、「結婚時要過火爐、踩瓦片、丟紙扇」、「已婚的女兒大年初一不能回娘家」、「親人過世時只能由男生執幡、主祭」、「生兒子是弄璋誌喜，生女兒則淪為弄瓦」等生命禮俗。雖說生命禮俗多遵循古制、傳承了華人儒家文化，但其反應的也包含了父權文化下男性中心、認同男性的思想，缺乏對女性、甚至是多元性別

的尊重。更重要的，這不僅是反應個人的感受問題，同時也是社會結構問題，這類民間信仰與習俗觀念長期累積下來，成為許多法規的根源（例如 1990 年代以前的民法親屬篇）。這些不符合現代性別平等概念的制度與規範，仍須多加反省、檢視及修正。

三、性別平等是一種價值，一種思維方式，更是一種行動目的，追求性別平等已是國際社會的重要議題，如何消除臺灣傳統文化儀典的性別歧視、推動民間習俗中的性別平權？我國性別平等政策綱領中，亦以「積極突破父權文化的束縛，建構無性別歧視的文化禮俗儀典」作為一重要政策願景。而我國「消除對婦女一切形式歧視公約」國家報告中，檢視習俗中的性別歧視與具體改善的作法亦是重要的報告內容，可以讓共同生活在這塊土地上不同性別、不同身份、不同角色的每一個人、都能活得更平等、更人性、

更有尊嚴（黃馨慧，2012）。

四、這些對於民間習俗、文化等牽涉廣大民眾因性別刻板化而導致的歧視問題，雖難以於短時間改變，但若不能透由政府公部門主動提出改進不合時宜的作法，讓社會大眾能看見性別差異，瞭解多元、進而尊重多元與差異，建立人們「不對差異自以為是」的概念，也讓大家體會「改變」，不一定要全盤推翻傳統，而是將不再符合時代需求的內容，與時俱進的加以修正，只要願意朝向性別平等方向邁進，腳步雖然慢，但相信一定因而能更接近目標。

■ 實務運用

對於文化禮俗儀典中性別歧視的破除，政府不同部門亦各有不同的努力，茲舉文化部、內政部、教育部在實務上的幾項努力成果：

一、文化部

文化部文化資產局委託性別平等專家訂定「民俗文化資產性別平等檢視表」，並建議各縣市政府於辦理登錄訪查民俗文化資產時，請民俗保存團體填寫檢視表項目內容後，送請性別平等專家學者進行檢視，將檢視結果及建議調整內容，提供縣市文化資產審議委員會及保存團體參考。

例如文化部文化資產局將經文化部審議通過之七項指定重要民俗文化資產之核心儀式內涵，委託彰化師大陳金燕教授進行「指定重要民俗文化資產性別平等檢視」，檢視有無違反性別平等項目，並提出適切調整建議，將檢視結果，提供民俗文化資產之保存團體參考辦理（陳金燕，2011，2013）。例如：

（一）基隆「鷄籠中元祭」對於性別禁忌包括：

1. 女性不得開龕門、登主普壇、只准男人上正殿組裝安奉斗燈等。

2. 未強制規定女性月事期間不得參與，惟仍有口耳相傳告誡。

調整建議：在科儀中開龕門與開燈儀式的參與條件以職務為主，而非以性別作為判斷依據。目前的施放水燈已改以「職務性質」為準，不限男女。現今也可以看見女性擔任爐主（宗親會總幹事）。

（二）大甲鎮瀾宮大甲媽祖遶境進香，性別禁忌包括：

1. 豎頭旗的儀式限由男性執行。
2. 孕婦不能躡轎腳、產婦坐月子不可以參加進香。

調整建議：廟方對於任何覺得被禁止的事情，只要向媽祖報備「擲茭」獲允即可。

二、內政部

內政部對於喪葬禮俗的改革，亦盡了很大的努力，例如：根據臺灣的傳統習

俗，父母去世必須由女兒「哭路頭」，也就是出嫁的女兒必須在還沒到家時就開始哭號，代表沒能見到父母的最後一面而哀戚；「捧斗」，也就是捧神主牌的工作，則通常由長子或是長孫接下。但是隨著時代變遷，這些習俗已經不合時宜，內政部民政司組成的殯葬禮儀改革小組，透過專家學者的現代化觀點，改進不合時宜的做法，為消除文化禮俗儀典的性別歧視，積極鼓勵突破父權文化的束縛，出版了「平等自主、慎終追遠——現代國民喪禮」就是很好的實務運用。

三、教育部

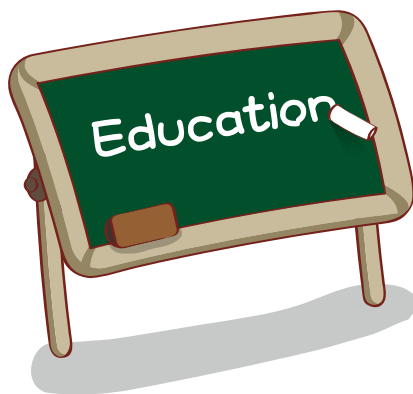
補助辦理相關研討會，出版「性別與民俗互動教學光碟」，各縣市性別平等教育輔導團研發具性別平等意識之相關民俗教材與教案，提供中小學教師參考，從教育著手，也是實務運用之實例。

■ 問題與討論

檢視傳統民俗中蘊含的性別議題，進一

步提出可以討論的問題：

- 一、在過去的日子裡，你或你的親友，曾經因為傳統社會文化中的性別刻板印象而感受到不公平的待遇嗎？你的感受又是如何？
- 二、請你列出你心目中理想的女性形象或是男性形象為何？請反思這些特質是否具有刻板印象？
- 三、對於社會文化中不平等的性別關係或是刻板印象，你認為可以怎麼突破？可以有哪些具體的作法呢？
- 四、你認為社會在文化上或是在實質措施上對於打破性別刻板印象做的足夠嗎？為什麼？



案例二

「節目效果」，說說摸摸又何妨？

臺灣商業媒體為求收視率、炒熱話題，以綜藝節目為例，常常以聳動方式達到吸睛目的。播出之後，如果引發其他媒體、民眾議論，往往以「純粹節目效果」回應大眾異議。電視媒體的製作人與演出人員慣常以「節目效果」這話於事後脫身，也同時再次站上主控位置，企圖以這說法引導民眾「正確」地詮釋、解讀製作團隊以性為題材、騷擾節目來賓、誘導觀眾注意的演出。此舉行之有年，直到現在，依然盛行；早年多為男性主持人，現今女性主持人也採用類似手段，並且以「自己也是女生」當作「自有分寸」的證據。2010年4月平面媒體與網路媒體刊載韓國女子團體來臺參加

電視節目，女主持人對平均年齡19歲的成員提問「初夜」，並以此片段當作節目預告。臺灣媒體隨後報導，不少韓媒因而指責節目主持人竟問未成年少女類此問題，形同公然性騷擾。自由時報新聞報導（2010年4月25日）該女主持人的經紀人以「做效果」回應，「她昨透過經紀人表示，純粹節目橋段，她本身也是女生，絕不會讓女藝人回答類似問題。」又2012年5月平面媒體報導某綜藝節目男主持人於節目中對上節目女星襲胸，某女星突然遭襲，報紙報導說她「眼眶疑泛淚，事後坦承被嚇到」，但是繼之表示，「不過是節目效果，不在意」。襲胸的男性主持人也表示襲胸是臨時起意，但是因為與該女星很熟，「就是在玩」，並且表示，「為效果仍會再玩！」（中國

時報，2012年5月14日闕志儒報導）。2013年報端持續出現節目主持人動手為來賓寬衣解帶、戳胸觸臀的橋段，如某電視節目女主持人動手解開來賓男模上衣，手戳對方胸部，直問對方真假、品評大小。

（中國時報2013年8月19日，游鎮槐報導）這種以「純粹節目效果」的說法正是一種節目製作團隊運用的免責技巧，希望大家「一笑置之」。

2013年4月15日報端的一則新聞呈現了大眾媒體外的人際互動上類似的行徑。男學生以類似的戳胸觸臀等行為騷擾女同學，造成被騷擾的女生驚嚇，而男學生在女學生隱忍的情形下變本加厲，被騷擾的人數多、時間長，學校展開性平調查。新聞報導如下。

國二男 摸臀性騷 8 女 調皮 3 人組 限距女生一個手臂遠

蘋果日報 2013 年 04 月 15 日

【曾佳俊／新北報導】新北市一名成績優異的國二男學生，與另兩名男同學結黨，專門以騷擾、捉弄班上女同學為樂，日前同班女學生慘遭其強行拍背、摸臀性騷，當場嚇哭，班導隔天收到寫滿被害人座號紙條，驚知班上已有八名女學生長期遭三人性騷，校方已展開調查，三名男學生除須每日簽到，還要求他們與女同學須保持一個手臂距離。

該名帶頭騷擾的男學生「小毅」（化名，十四歲）就讀新北市某國中二年級，外表俊秀，在班上成績都名列前茅，但個性相當調

皮，也是老師眼中頭疼人物，他與另兩名成績較差的同學成天混在一起，藉由捉弄或性騷擾女同學取得滿足快樂。

遞紙條向老師舉發

上月十四日下午掃地時間，一名氣質甚佳的女同學至班級後方陽臺丟垃圾，「小毅」趁機擋住去路，並以其肩上有螞蟥為由，強行對她拍背，還拍到臀部，不顧對方頻喊：「不要這樣啦！」仍不肯罷手，導致被害女學生被嚇得大哭，女導師獲報迅速通報校安處理並告知家長。

未料案發隔天，女導師接獲另一名女同學偷偷遞上字條，並敲桌子兩下示意收下，打開察看竟是密密麻麻的女學生座號，經私下逐一查問，驚覺至少有八名女學生長期受到小毅等三人性騷擾，卻隱忍不敢說，騷擾手段包括口出性器官穢言、摸臀、作勢襲胸及突然貼近身體等，甚至強拉女學生坐大腿等離譜行徑。

校方獲報調查指出，三名男學生僅有帶頭的「小毅」坦承捏摸臀、作勢襲胸與拍背等，另名B生坦言有數次襲臀舉措，但C生否認出手，僅在旁觀看，事後已要求三人每天放學都得到學務處簽到、輔導，並與班上女同學保持至少一隻手臂距離，「由於三人目前人際關係已獲得改善，不須要轉班以免引起更大注意。」

家長落淚鞠躬道歉

校方也說，由於牽涉範圍人數眾多，上月二十七日找來雙方家長召開班親會，男學生家長替其子不當行為落淚鞠躬道歉，並簽切結書聲明絕不再犯，女學生家長則委由學校全權處理，但仍重申再犯就要報警，而性平調查結果最快本月底就會出爐。

針對男學生性騷行徑，臺北教育大學教育經營與管理學系兼任教授王淑俐認為，國中階段青少年性觀念不正確，試圖以惡作劇方式吸引他人注意，忽略對性別尊重，建議應與其父母保持聯繫溝通，另須教導女學生學會自我保護，「說不就是不」，面對任何不舒服舉止應立即向師長表達。

■ 性別觀點解析

一、以上案例中，電視節目裡主持人出手觸摸來賓身體、交談中直問性事細節、器官大小，而當這種互動上了報、成了街談巷議的話題，節目製作人、主持人多半雲淡風清地以「節目效果」的說詞回應。乍看好像因此消解了領受具有性意味言詞動作之一方被冒犯的可能性，更何況有的案例中，被襲胸、被摸臀的藝人也順勢說出「不在意」，似乎整起事件就是另一樁「演出」。近年臺灣影視節目中類似的「演出」不勝枚舉，但是口頭上對互動性質的定調以及受邀來賓的配合演出，並沒有改變這種互動就是壓迫女性 / 男性身體以及性自主的事實。看在觀眾眼裡，為了娛樂、氣氛，猝不及防地伸手觸摸對方身體，無所不在，愈來愈自然；螢幕上的來賓笑呵呵地呼應，真實生活中被觸摸試探的一方如果不從、抵抗，沒有跟著大眾媒體的腳本起舞，反而成

了破壞氣氛、不明事理的敗興者，一如案例中抵抗捉弄、騷擾的國中學生。坊間流行的節目與性別腳本合理化了性騷擾、將他人的身體——尤其是女性的身體——當成自己和湊興者得意品評、觸摸的物件，完全不尊重對方意願、言語明示。電視節目是大眾文化的一環，節目呈現的互動樣態，隨時增添、書寫我們社會的人際互動腳本，「節目效果」本來就不只發生在攝影棚內。

二、大眾媒體展示的，除了人己互動，其實還包括工作場域的互動——工作中受僱的勞動者如何與雇主互動。一如新聞中節目製作人、主持人自己所說，他們扮演進行的，正就是他們的「工作」。所以，重點是這樣的工作環境中，性別工作權受到保障了嗎？當一方以「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」中定義的性騷擾言語動作，侵犯干擾其他勞動者的人格尊嚴、人身自由、影響工作表現時，工作環境中勞動者

的性別工作權受到保障了嗎？如何受到保障？

從這觀點來說，案例中舉陳的像是探問少女初夜年紀、動手觸摸對方身體、為對方寬衣解帶等等，即使在節目中看不到對方說不，但是這不應該看成「你情我願」、製作方與演出方都表明知曉此乃節目效果就可以無事、甚至長此以往循此邏輯，而無視演出者受制於製作單位、仰賴工作機會的社會現實。針對媒體勞動市場的研究指出（江慧琚，2013；Ursell，2000），媒體僱用工作者的樣態中，人際網絡往往決定了受僱者是否得到工作——影視產業多以製作人為核心，由其招募控管其他參與的工作人員，包括演出者。想要受僱受聘，就必須與製作人有良好的合作經驗；人際網絡資源與關係正是獲得工作的關鍵。這種青睞經濟（economy of favours）中的運作邏輯正足以解釋何以媒體節目中遭受騷擾的一方

不可能說出有違製作端提出的解釋。類似的、一再重複的媒體事件傳遞的是「相忍為收視率」、「在工作場合中這樣的要求是可被接受」的訊息，不但無助社會大眾理解職場上性騷擾的樣態、勞動環境中工作者權力不均的事實，更強化職場上固著刻板的性別腳本，縱容更多職場性騷擾。

大眾媒體上層出不窮的類似橋段與安排，和商業媒體競爭有密切關係。研究（朱秋萍，2009；秀珠、王佩華、江靜之，1998；陳一香，2002）指出，一般而言產業在面對環境競爭增加，導致市場呈現高度不確定性，它們會傾向採取模仿同形策略以降低風險和搜尋成本，意即市場競爭會增加跨組織的模仿行為，但是當市場競爭達到飽和時，媒體組織可能會發展區別化的策略以回應市場挑戰。因此，採用案例中手法致使話題性增加、收視率增高，在競爭激烈的市場中可

能產生引發模仿的效應，而特定節目也可能在市場飽和時，以有別其他的手法建立「風格」，成為招牌。激烈競爭時媒體工作職場上從業者的勞動權、工作場域的性別平等權利更應受到保障。

三、根據「性別工作平等法」第三章「性騷擾之防治」第 12 條性騷擾定義之一，即為「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」，即構成性騷擾。根據「性騷擾防治法」第 2 條，防治法所稱性騷擾，係指「性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者」，而「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」，正是其一。然而回頭審視「性別工作平等法」，此法的制訂，正是為了「保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神」；類似案例顯示的問題不單在於動嘴動手是否構成性騷擾，而是像大眾媒體節目這樣的工作場域中，受僱的勞動者的性別工作權受到保障了嗎？如何受到保障？

四、就性騷擾的性別差異而言，男性一樣會遭遇性要求、具性意味、歧視的言詞行為，但是由於社會傳統想法，認為男性遭受性騷擾是「賺到」，以致於當被騷擾的男性求援時難以得到適當回應，反而招致嘲諷，男性遂多遇事隱忍。立報曾經報導健身教練長年被騷擾、男老師被女學生扒衣的性騷擾經驗；報導引述性別團體分析指出，「男性從

小很少被教導要保護自己的身體界線，因此當遇到性騷擾時，往往會自我質疑是否太過敏感；加上刻板印象使然，許多男性遭受性騷擾時即使告知親友通常沒有任何社會支持，造成當事人不敢求助或通報，擔心有損自己的男性氣概」。（〈男性遭性騷擾多數不敢聲張〉，立報2010年9月7日）大眾媒體以生理性別為擋箭牌，女性動口直問性事、動手脫衣觸身，看似打破「女性就是受害者」的認知，但是強化了「遇騷擾應一笑置之」此種傳統上對受害者的社會教導、加深了「男性被騷擾是佔到便宜」的刻板印象，即使以上案例證實了性騷擾其實與權力有關，但是一再上演的戲碼遮掩了騷擾的真相、誤導觀眾認知。

■ 實務運用

一、102年7月公布的國家通訊傳播委員會委託研究報告「電視使用行

為及滿意度調查報告」（卓美玲、管中祥、彭賢恩，2013）顯示，家中有 12 歲以下小孩之民眾認為應加強「不妥內容監理」的比例為 68.1%。報告中指出，

事實上，儘管我國對兒少保護的價值有一定程度之共識，但部分專家學者也指出，現有的電視節目中，有多數節目的類型為偶像劇、新聞與談話性節目，專為兒童設計之兒少節目僅占少數，因此，兒童極有可能長時間接觸到這些非以兒童為目標族群的節目，包括廣告、聳動的新聞議題、偶像劇等，皆可能進一步影響兒童的價值觀，其中「性別刻板印象」即是一例。（頁 208）

此年度報告中受訪民眾表示新聞、綜藝、戲劇節目過度強調男女身材，「針對兩性身體和外表上的操作」，有物化兩性之嫌。研究報告的訪談中確實有民眾反應「（節目內容的性別的刻板印象）我覺得

都還好，有一些是做效果的，一看就知道了……大家不會當真」（頁 211），但是這樣的回答一來並未針對與本案例相關的騷擾性質的性別關係操作，二來這類針對節目效果而忽略實乃參與其中演出人員在工作場域的回答，也意味著從演出者勞動權、性別權思考的重要。

委託研究調查與報告顯示認為「應加強監理」的比例過半，而從國家通訊傳播委員會公佈的年度監理報告來看，101 年民眾投訴有關廣電內容的案件就有 2674 件，其中針對電視內容的就有 2521 件。但是在這民眾投訴的 2521 件中，國家通訊傳播委員會最終核處（包括警告、罰鍰）的有線無線電視頻道 20 件、衛星電視頻道 93 件。國家通訊傳播委員會目的固然在於保障消費者及尊重弱勢權益，促進多元文化均衡發展，然而就投訴與核處的數字差距觀之，這一來顯示不少民眾投訴的現象若要開罰，於法無

據；二來，如果投訴表示的是對媒體表現不滿，那麼民怨與懲處的差距也顯示在回應閱聽大眾的要求與期待上，不能單憑主管機關處罰，大眾媒體的自律自省、進而改變製作呈現，有其必要。

二、就國內相關法規而言，國家通訊傳播委員會訂定的業務製播規範有「廣電媒體製播涉及性別相關內容指導原則」，其中：

第二點、避免不宜之呈現方式

（一）不宜刻意以畫面、語音或文字凸顯任一性別之性特徵。

（二）不宜以窺探、偷拍、蒐奇或變態方式處理性別議題。

施行此一原則，節目中窺探性事、刻意以聲光畫面動作言語強調動手觸摸身體器官、寬衣解帶，則為製播不當。另一條相關指導原則為：

第三點、避免造成偏見、歧視、物化、刻板印象或偏差性別觀念

（一）避免因性別、性傾向或性別刻板印象，而有歧視、偏見、貶低、揶揄之言論或行為。

此原則強調製播內容時避免複製性別刻板印象。因此，案例中女性遭受男性帶有性意味的言語窺探、動手觸摸，從而加深「女性也同意合作、男性實則佔了便宜」的性別刻板印象、混淆了騷擾與尋樂的分野，就是不當的製播呈現方式。

三、國外媒體自律範例：以澳洲商業電視操作守則（The Commercial Television Code of Practice）為例，在明言告知閱聽人自身所有的權利時，開宗明義強調，力求商業電視內容符合社區標準、提供觀眾針對守則涵蓋事項申訴時齊一、快速、有效的步驟、以及保障對此守則的相關效力，並定期進行公開

審視。守則中提及「唯有因為事涉清楚可辨的公共利益，媒體才可以播出帶有可能冒犯、觸怒相當數量觀眾的素材的新聞或時事節目」

(Only if there is an identifiable public interest reason may a licensee broadcast a news or current affairs program containing material which, in the licensee's reasonable opinion, is likely to distress or offend a substantial number of viewers) (Your Right to Grieve, 2012)，如果這樣的素材將會嚴重冒犯為數不少的觀眾，令其非常不快，則必須遵守守則要求，事前提出警語。在「一律不適合電視播出」的說明中，「性行動的明顯描繪」(explicit depiction of sexual acts)就在其中。

四、國內媒體自律部分：就國內媒體自律而言，依廣播電視法第十二條及廣播（電視）事業營運計畫執行情

形評鑑作業要點、廣播（電視）事業申請換發執照辦法規定，業者於申請評鑑或換發廣播（電視）執照時，應繳交評鑑報告書或換照申請書，而評鑑報告書或換照申請書中之「節目規劃及內部流程控管」部分，業者必須針對「內部自律規範機制及執行說明」項目提供說明。由此可知，媒體內部自律規範之有無，為評鑑及換照時審酌參考指標之一。

此外，業者自律機制部分，電視學會與衛星電視商業同業公會訂定了新聞自律、廣告帶播出、資訊性節目播出等相關規範，並沒有針對一般節目的製作播出訂定自律規範。公共電視則有節目製播準則，以積極保障兒少權益為主，而在第二章「性別」中的「尊重基本人權，避免歧視與偏見」部分，立有以下規範積極保障：

避免複製性別刻板印象與強化性別

偏見，例如經由鏡頭、語言、或肢體動作剝削並偷窺女性身體、歧視女性身體、將女體標準化、尺寸化 ... 不製播將身體商業化的內容，不使用物化任何一種性別的字眼。例如，在報導中強調某某人的三圍。

媒體業者應該參酌前述國外商業電視自律規範以及國內公共電視製播準則，訂定自己的節目製播準則。

媒體有了製播準則、自律規範，卻也未必就有成效，起碼就閱聽人認知而言，觀眾認知媒體競爭激烈，因此懷疑逐利為重的媒體是否能自律自持。102 年 7 月公布的國家通訊傳播委員會委託研究報告「電視使用行為及滿意度調查報告」中，閱聽民眾受訪時表示新聞媒體為了增加收益、提高收視率，因此盡力迎合最大多數人，媒體表現日益低俗，認為在這趨勢下要求媒體自律，非常困難。觀眾認為難做到

之外，業者公會認為不論是公會介入或是依靠媒體自律，都不如法律管制有效。部分業者公會代表更強調無論是新聞自律委員會或媒體公會，僅能針對電視新聞媒體報導不當之「共同現象」發展推動通則化的自律規範；若單一業者有不當報導，認為仍應經主管機關或循法律途徑採行明確規範或裁罰。受訪的代表表示：

公會一直有一個困難在就是說，不是困難，我們的遊戲規則在這裡，我們必須是一個比較相對來說是集體的，比如說是六個臺九個臺一起共同的現象或者三個臺二個臺一起共同現象，或者一些集體的重大案件要協調，公會才有一個角度去介入，那如果只有一個臺的某一個節目，做一件越界的事情，在這裡公會是使不上力……（頁 206）

由此可知，當前有關媒體自律的挑戰有三：首先，目前媒體多先制訂

新聞節目自律守則，較少針對談話節目（娛樂型談話節目）制訂製播準則或自律守則；第二，業者公會不介入個別節目製播呈現所出現的問題；第三，觀眾對於媒體自律不具信心。因此，實務上，目前應該一方面加速制訂節目製播準則、自律規範，另一方面各媒體應該儘速成立或完善節目製播諮詢委員會，邀請民間團體、社群代表參加，定期召開，委員會開會紀錄應於會後上網公開。而呼應國家通訊傳播委員會委託研究報告「電視使用行為及滿意度調查報告」中受訪觀眾提議，媒體可考慮於固定時段開設便於民眾或社團參與近用、討論該臺製播節目多元性的節目。過往曾有媒體內部公評人評論自臺新聞的節目，為期不長；可嘗試邀請觀眾參與、批評討論。

五、媒體從業者的勞動保障：國內本土劇演員曾經因為工時過長而在由勞委會召開的會議中針對諸如聘僱之

間的定型化契約進行討論（〈資深藝人槓本土劇工時長還扣錢王滿嬌怒轟「拍到死」〉，蘋果日報，2012年12月12日）。政府機關（包括文化部、勞動部）、從業者工會、相關民間團體與學者專家應討論青睞經濟中可能產生的性別歧視、騷擾，發展具體方針以提醒注意非典型僱用的媒體勞動者權益，加以保障。以案例中主要的媒體節目類型－娛樂型談話節目－為例，除了參與演出的從業者需要保障其不受性騷擾、不至於因為保障自己權益就不受青睞而被封殺、工作權斲喪，與娛樂型談話節目同為追求娛樂效果的綜藝節目的編劇其勞動也值得注意、檢視。編劇與製作主責設計橋段，常以模仿同行企圖搶收視率。主管機關可以鼓勵業者收集具創造力、不因襲模仿的佳例，於同業公會舉辦研習等活動時以實例提醒創造發想符合性別平權的內容的可能性。

六、民眾他律：主管機關可以專案委託或另行鼓勵等方式，鼓勵民間媒體觀察團體針對與性別平權相關議題進行較長期的媒體內容監看分析，並定期藉由網路或媒體版面、節目披露、甚至也成為談話型節目主題。

七、國家通訊傳播委員會以外其他部門的分工：教育部與其他相關部門可收集分析案例中新聞報導所披露的校園性騷擾事件，以該資料與大眾媒體娛樂性談話節目所呈現類似樣態的騷擾為教材，到校園進行宣導，設計教導學生思考性騷擾定義、分辨日常生活中性騷擾的樣態，進一步討論在存有權力落差的环境中受到脅迫時的回應方法。

■ 問題與討論

一、所謂「娛樂」、節目效果是否必然建立在複製刻板印象之上？有沒有令觀眾印象深刻、成為話題的娛樂節目（特別是其編劇設計、創作）

反此道而行？請舉實例，並請說說你認為該節目、設計之所以成功的理由。

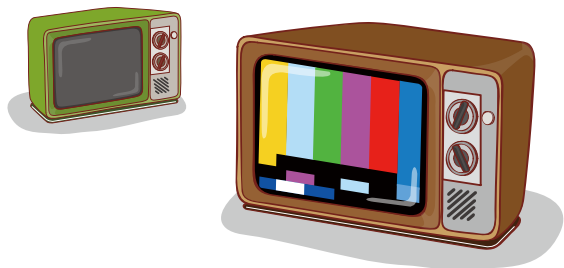
二、社會上不少人認為所謂「男女平等」指的純粹就是女性現在也可以從事過去只有男性才可能做的事情，例如俗話說的「吃豆腐」、在與性相關的事上佔對方便宜。請試想如何與這樣的看法對話？如何在溝通中幫助對方看到過去與現在在工作、日常生活中的結構與權力的不平等？

三、請針對大眾媒體為數眾多的娛樂型談話節目設計製播守則、自律準則，以及實踐、檢視的機制。

四、請問在針對在學學生設計的有關認識、分辨性騷擾的教案中，可以如何帶入現今流行的電視節目相關素材？如何發展討論題綱？

6-3 結語

文化禮俗由來已久，在人生重要階段往往左右眾人進退；大眾媒體效果入人甚深，網路出現，行動科技成了新的平臺，再加上口耳相傳、媒體的議題設定功效，傳媒資訊幾乎可以無日無夜地傳遞、散布。禮俗與媒體這兩大機制因此影響深遠，而要改變這二者包含的價值與操作，就等同移風易俗，難以立即見效。但是，正因為文化禮俗與大眾傳媒的影響深遠，我們從性別觀點檢視了日常可見的禮俗規範與傳媒敘事之後，在實務運用上，從法律、從自律與他律、從不同部門與民間的行動範例整理出可以進一步集結行動的方向與作法，用以破除性別歧視、建立多元價值。



■ 參考資料

- 〈小 S 戳胸肌 顧又銘凸點失守〉
(2013)。中國時報，取自：<http://www.chinatimes.com/cn/newspapers/20130819000589-260112>。下載日期：2013 年 8 月 19 日。
- 〈拿球棒襲胸王以路孫鵬為笑果壞身教〉(2012)。中國時報，取自：<http://showbiz.chinatimes.com/showbiz/110511/112012051400026.html>。下載日期：2012 年 5 月 14 日。
- 〈男性遭性騷擾多數不敢聲張〉
(2010)。立報，取自：<http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-99562>。下載日期：2010 年 9 月 7 日。
- 〈WONDER GIRLS 初夜延燒 南韓眾怒 小 S 麻辣 粉絲砲轟性騷擾〉
(2010)。自由時報，取自：<http://www.libertytimes.com.tw/2010/new/apr/25/today-show7.htm>。下載日期：2010 年 4 月 25 日。
- 朱秋萍 (2009)。檢視臺灣電視產業之模仿同形：以臺灣兒童電視頻道為例。交

- 通大學傳播研究所碩士論文。
- 江慧琄（2013）。甘願，不甘願？論非典型雇用新聞工作者的勞動。政治大學新聞研究所碩士論文。
- 秀珠、王佩華、江靜之（1998）。〈市場競爭與媒體表現之相關性研究〉，「1998 中華傳播學會研討會」。臺北。
- 卓美苓，管中祥，彭賢恩（2013）。電視使用行為及滿意度調查報告。國家通訊傳播委員會 101 年委託研究報告，NCCL101032-1010504。取自：http://www.ncc.gov.tw/chinese/files/13092/2886_26579_130924_1.pdf。下載日期：2013 年 10 月 13 日。
- 陳一香（2002）。多頻道環境下的電視節目多樣性分析：以臺灣無線電視臺與有線電視綜合頻道為例之比較分析。廣播與電視，第 18 期，頁 27-58。
- 陳金燕（2011）。指定重要民俗文化資產性別平等檢視報告。臺北：文化部。
- 陳金燕（2013）。臺灣重要民俗文化資產的性別平等檢視。女學學誌：婦女與性別研究，第 32 期，頁 135-160。
- 國家通訊傳播委員會（2012）。取自：http://www.ncc.gov.tw/chinese/files/13040/2606_28452_130402_1.pdf。臺北。下載日期：2013 年 10 月 13 日。
- 〈國二男 摸臀性騷 8 女〉（2013）。蘋果日報，取自：<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20130415/34953432/>。下載日期：2013 年 4 月 15 日。
- 〈資深藝人槓本土劇工時長還扣錢 王滿嬌怒轟「拍到死」〉（2012）。蘋果日報，取自：<http://ent.appledaily.com.tw/enews/article/entertainment/20121212/34700300/>。下載日期：2012 年 12 月 12 日。
- 黃馨慧（2003）。性別與溝通—兩性差異與溝通。載於潘慧玲（主編）性別議題導論，頁 253-281。臺北：高教。
- 黃馨慧（2012）。許一個性別平等的喪禮文化。載於內政部，現代國民喪禮（ix）。臺北：內政部民政司。
- 黃曬莉（1999）。跳脫性別框框—兩性平等教育教師／家長解惑手冊。臺北：女書文化。

〈傳統習俗歧視女性大調查 不得入族譜 女性最痛惡〉(2005)。自由電子報，取自：<http://www.libertytimes.com.tw/2005/new/nov/27/today-life5.htm>。下載日期：2005 年 11 月 27 日。

蘇芊玲、蕭昭君主編(2005)。《大年初一回娘家 - 習俗文化與性別教育》。臺北：女書。

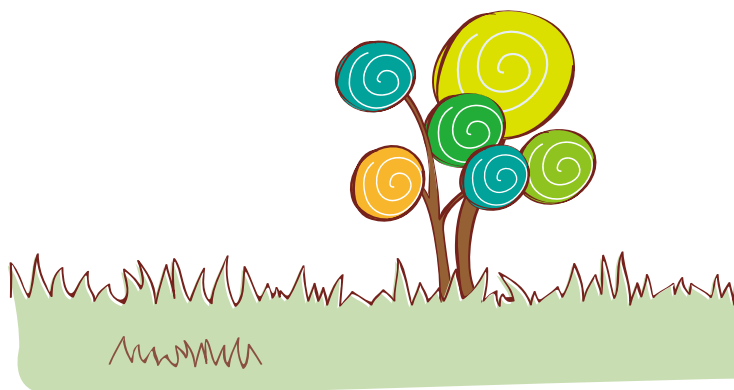
〈驗奶又摸臀，康熙來了險淪人肉市場〉(2011)。NOW News，取自：<http://www.nownews.com/2011/01/18/91-2682787.htm>。下載日期：2011 年 1 月 18 日。

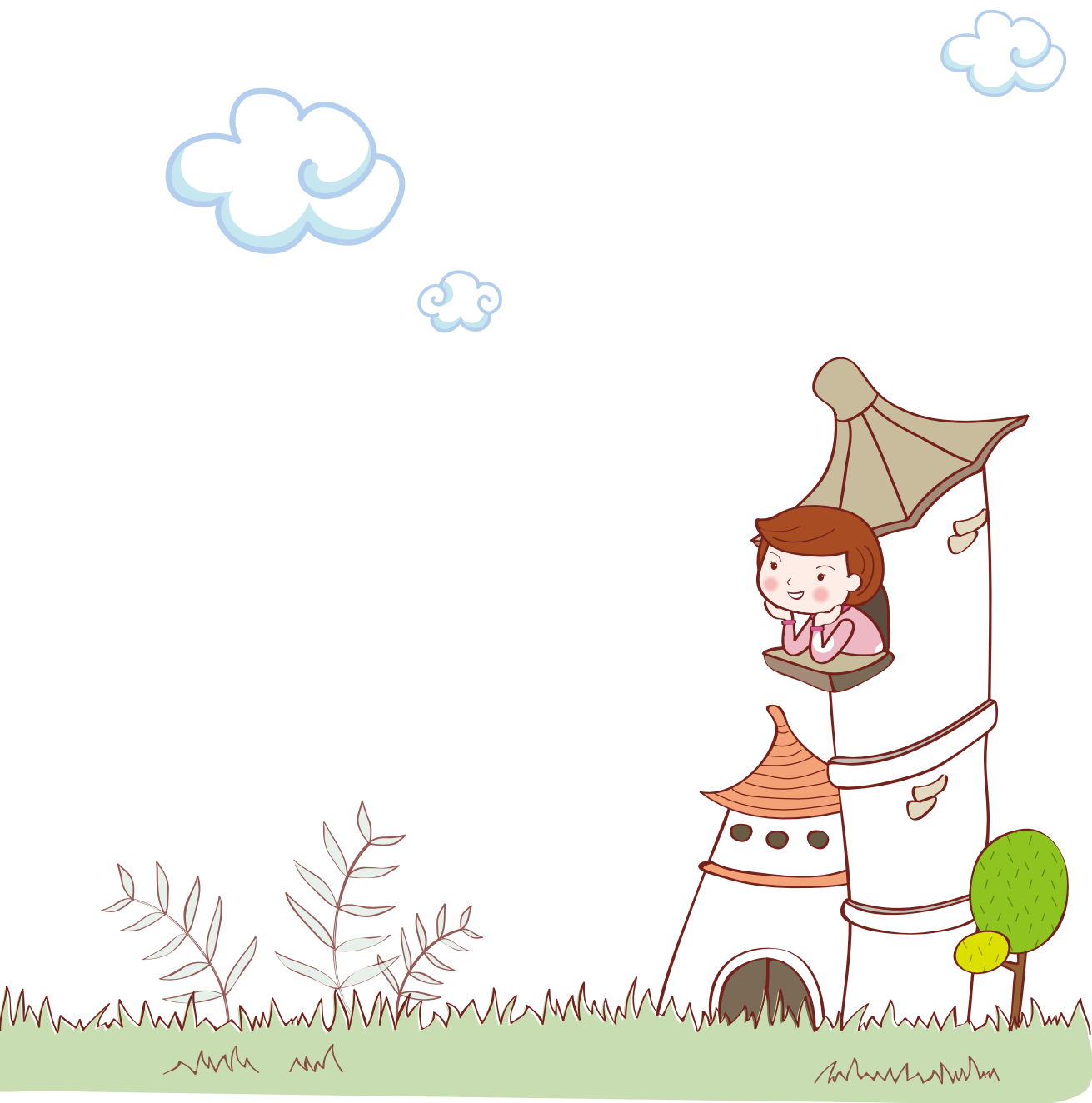
The Commercial Television Code of Practice (澳洲商業電視操作守則)(2001)。取自：http://www.acma.gov.au/webwr/aba/newspubs/radio_tv/investigations/broadcast_operations/documents/television/2001/1067.pdf。下載日期：2014 年 2 月 23 日。

Ursell, G. (2000). Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets. Media

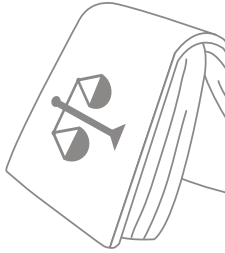
Culture Society, November 2000 vol. 22 no. 6, 805-825.

〈Your Right to Grieve〉(2012)。取自：<http://yourrighttogrieve.wordpress.com/2012/10/04/grief-vs-public-interest-codes-of-practice-an-identifiable-public-interest-reason/>。下載日期：2012 年 10 月 4 日。









第七章 「人身安全與司法」案例分析

王珮玲（暨南國際大學社會政策與社會工作學系副教授）
顏玉如（臺灣警察專科學校講師）

7-1 背景理念與學習目標

一、背景理念

防範與消除性別暴力，世界正在積極回應。過去 20 年，在全球婦女組織的倡議下，不僅歐美國家開始立法保護女性免於遭受家庭暴力、性侵害與性騷擾行為，聯合國也陸續通過許多國際規範，諸如 1979 年《消除對婦女一切形式歧視公約》（簡稱 CEDAW）、1993 年《消除對婦女暴力宣言》、1995 年《北京宣言和行動綱領》與 2006 年「加緊努力消除一切形式暴力侵害婦女行為」等，明確宣示國家應負起保障婦女身心安全的職責；並要求國家應採取行動，預防和消除性別暴力。消除對女性暴力侵害行為成為國際社會最重要的女性人權議題之一，關注的焦點也由保障個人免受暴力侵害，轉移到策重於國家角色，也就是國家有義務保護個人免受暴力對個人的傷害。

我國社會在民間與政府的努力下，數年間陸續完成了性別暴力重要立法工作，促成防治工作的重大變革，一方面奠立



穩固且具有強制力的政策效能，同時撼動了父權社會文化結構與突破傳統性別歧視與暴力迷思，更象徵社會逐步朝向進步人權國家邁進。就法律保障面向，關係人身安全的刑法與防暴三法：性侵害犯罪防治法、家庭暴力防治法以及性騷擾防治法等，均已頒布實施，近年來並根據實施狀況陸續進行法案內容的修正。在有關性騷擾防治部分，另有性別工作平等法與性別平等教育法，分別保障民眾工作與教育權益。在人口販運防制方面，亦有兒童及少年性交易防制條例及人口販運防制法，作為消弭性剝削與強迫勞動的法律依據。在政策方案方面，相關服務資源與服務人力漸次擴增，並逐漸朝以被害人為中心之整合性服務模式方向推動，諸如「性侵害案件整合服務方案」、「家庭暴力安全防護網」、及「設置地方法院家庭暴力事件服務處」等，均可見政府各部門對於人身安全議題回應之進展。而 2011 年，行政院通過《性別平等政策綱領》，由行政院性別平等處主政，作為國家保障

婦女權益、推動性別平等的重要方針，而其中「人身安全與司法篇」勾勒出我國未來的性別暴力防治政策願景與具體行動方向，引領政府相關單位持續前進。

「知識就是力量、共識就是能量」，性別暴力防治工作的落實，有賴完備的法令制度、充足的經費與資源、管理監督機制、專業的人力與具性別平等意識的公民等面向的周延，且環環相扣、缺一不可，以真正全面終止性別暴力行為。而由當前國內外性別暴力防治防範與處遇並重的發展趨勢來看，政府除一方面應持續積極推動被害人保護措施與專業服務外，亦同時需負起改變性別偏見與暴力迷思的責任。目前相關法律與政策對於公務機關防治性別暴力已有規範，如性別工作平等法規範公務機關職場防治性侵害與性騷擾之責任；而性別平等政策綱領則強調政府應透過學校、機關、企業、社區或媒體進行教育宣導，來提升大眾認知，培養對性別暴力零容忍的態度，並深植於生活與工作中。

為落實公務機關防治性別暴力工作，本單元將以性別暴力主要之樣態：家庭暴力、性侵害、性騷擾與人口販運為中心議題，透過案例呈現潛在生活中的性別刻板印象與偏見，培養公務人員對暴力零容忍的態度，以及性別平等與多元文化的工作價值。亦希望進一步協助同仁了解現行性別暴力防治法律與政策，進而將之融入自我生活與工作中，讓每位公務機關人員都能成為國家性別暴力防治的守護員。

二、學習目標

- (一) 透過案例方式，提升政府機關（構）公務人員對於家庭暴力、性侵害、性騷擾與人口販運等性別暴力行為、相關法律與措施的認識與瞭解。
- (二) 提升性別與多元文化敏感度，瞭解並同理性別暴力對被害人之傷害與影響，消除性別歧視與偏見，建立友善性別暴力被害人的組織文化。

(三) 強化公務機關防治職場性別暴力之責任意識，提供民眾與公務人員安全洽公與安心辦公的環境。

(四) 培訓政府機關（構）公務人員，熟悉性別暴力防治服務資源與相關權益保障事項，提升公務機關資訊轉介與社會宣導之功能。

7-2 案例解析

案例一

如影隨行的親密關係暴力危機

美麗和英俊是一對戀人，英俊在服替代役期間認識於市政府工作的美麗，兩人因而陷入愛河發展成「姐弟戀」，並同居一起生活了二年。英俊的工作並不穩定，二人常為了加班與用錢方式發生不少爭執，英俊要求美麗要把錢交給他管理，做什麼事情也要得



到他的允許才可以做。再加上英俊疑心病重，常懷疑美麗劈腿，監控美麗的一舉一動，偷看她手機、跟蹤她，甚至只要美麗較晚回家，英俊就要求檢查美麗的包包，心情不好時就打美麗出氣，而美麗有時也不甘示弱反擊英俊。

美麗受不了這樣的生活，向英俊提出分手的要求，英俊氣憤之下連續踢了美麗好幾下，並警告美麗如果敢分手，就要她好看。某日英俊不滿美麗再提分手，竟在下班時刻潛入市府電梯內，持美工刀毀容美麗臉部，頸部、手部也有多處劃傷，美麗血流滿面的逃回辦公室，同事見狀立即報警並送往醫院急救，縫了1百多針。警方調查發現英俊曾於過去因持刀傷害前女友被判處2年10個月徒刑，檢方認為他恐有再犯之虞，依重傷害罪求處10年重刑。

上述美麗的案件只是親密關係暴力案件中的冰山一角，根據衛生福利部保護服務司（2013）統計，家庭暴力通報案件數每年均不斷攀升，2012年家暴案件通報已逾11萬件（平均每天約320件），通報被害人也高達98,399人，相較2002年的38,238人，增加6萬位家暴被害人，高達3倍成長。而就通報案件類型來看，親密關係暴力類型最多，歷年約占六成左右，兒童保護案件約占二成，手足暴力等其他類型案件亦約占二成；而在被害人性別分布上，親密關係暴力的女性被害人高達85.9%；男性主要受暴狀況則以兒童虐待、手足暴力及老人虐待為主，明顯與女性遭受親密伴侶暴力之受暴型態有所不同。另從歷年重大家暴的新聞媒體報導發現，親密關係暴力傷害程度亦頗為嚴重，不論是預謀或突發案件，家暴被害人遭致命殺害的情況也多所發生。

另一方面，新移民女性被通報的家暴人數亦不斷增加，根據2012年家暴案件通報統計，外國籍有偶人口遭受婚姻暴

力比率為本國籍的 4.57 倍，而本國原住民有偶人口遭受婚姻暴力比率約為本國籍的 3.26 倍。大陸籍（含港澳）有偶人口遭受婚姻暴力比率約為本國籍的 1.93 倍，亦即各籍別受暴率由高而低依序為「外國籍」、「本國籍原住民」、「大陸港澳籍」、「本國籍非原住民」（衛福部，2013）。

■ 性別觀點解析

一、雖然性別平權的時代已經來臨，成就了案例中美麗與英俊「女大男小」的姐弟戀，但是父權思維，卻沒有隨著二十一世紀的到來而消失匿跡，社會仍存在對男、女性別角色的傳統期待，認為男性必須是一家之主，掌控家中的權力。雖然家庭暴力案件的發生有許多錯綜複雜的因素，但社會結構與文化的巨視觀點提醒我們，要注意從性別與多元文化的視角去理解家庭暴力的發生（許雅惠，2001）。從案例中我們看到英俊企圖要掌控美麗的一

切，當美麗受不了想分手時，英俊無法忍受被拋棄與失去對美麗的控制感（王珮玲，2013），進而以激烈的手段要毀滅美麗。英俊呈現出來的是傳統男性父權的角色，要求伴侶必須順從於他的規矩，顯示父權文化與結構體制仍深深的影響著親密關係議題。

二、就被害人與施暴者的關係而言，親密暴力加害人多半抱著傳統思維，認為他們必須比妻子或伴侶更有權力與能力，一旦這些權力被威脅、被挑戰，他們就會感受強烈的不安，企圖以暴力手段來改變對方或鞏固權威（張錦麗、顏玉如、廖美鈴、韋愛梅、劉貞汝、姚淑文，2011；王珮玲，2013）。就像案例中的美麗遭到英俊的肢體暴力、強制返家時間、威脅、孤立、跟蹤、經濟剝削等，都是親密伴侶暴力加害人常見的高度暴力控制手段，特別是跟蹤行為更是非常重要的致命危險因子。而被害人在加害人的脅



迫控制下，因顧及孩子、其他親友安全、經濟等問題，往往隱忍不願揭露，甚至出現自責或不認為自己受到虐待的矛盾心態，對她們身體、心理、生活與工作各面向均造成嚴重的負面影響。

三、就暴力危險因子而言，許多施暴者具有酗酒與情緒控制等個人特性之危險因子（王珮玲、吳書昀，2011；臺灣防暴聯盟，2013），而此同樣深受傳統性別文化影響。標榜男性氣概與父權至上的性別文化下，男性不能、也不會以適當方式宣洩自己的情緒與壓力，當遭遇情感、生活或工作挫折時，容易傾向以喝酒買醉方式來減輕緊張與壓力；而在酒精催化下，發生暴力行為的風險明顯增加。實務上發現，對於曾經出現過暴力的家庭而言，酒精是一個重要的促發因子，它促使環境出現一個會再發生暴力的氛圍。當暴力在酒後出現，飲酒之後的「醉酒狀態」也常成為暴

力的藉口，合理化加害人的暴力行為，而這也是凸顯潛藏在傳統父權文化下嚴重的性別迷思（陳怡青，2011）。

四、在性別視角中，同志伴侶與新移民女性受暴議題也應受到關注。家庭暴力防治法於 2007 年開始，擴大保護對象至同居親密關係，同志也成為家暴法保障對象。然而在主流異性戀思維下，同志朋友因同志身份，戀情無法公開，因而在遭遇親密伴侶的暴力後，因擔心身分出櫃遭到二次傷害，難以向外求助，承受著「雙重衣櫃」的壓力（李姿佳，2012）。而新移民女性，則因婚姻地位、居留及身分權益等緊緊相連的議題，使得她們「不得不」容忍配偶的暴力行為。對於這些多重弱勢的被害人，正是 CEDAW 所揭示的應予以消除之「交叉歧視」，亟待我們的關懷，以更多元、平等的價值來正視與回應他 / 她們的需求與問題。

■ 實務運用

家庭暴力防治法明訂政府有責任保護民眾不受家庭暴力侵害之義務。在美麗的案件中，美麗從遭到英俊暴力對待開始，即可以向當地派出所報案，也可以透過 113 諮詢尋求社工協助，警察與社工都會為美麗進行危險評估，並與她討論如何自我保護的安全計畫。亦即當有家暴情事發生時，被害人即便不採取法律告訴行動，亦可透過專業協助，提高自我保護能力。相關政府各單位防治措施，如下：

一、提供被害人保護、加害人處遇之整合性服務

家暴被害人面臨多元問題，需結合社政、警政、司法、醫療、教育、勞政、戶政等不同單位共同合作，才能真正回應被害人需要。依家庭暴力防治法規定，中央由衛生福利部統整法律政策與被害人保護方案，及負責加害人處遇治療服務；而各縣市設置家庭暴力暨性侵害防治中心，各相關單位依法合作，共

同提供被害人保護、加害人處遇之整合性服務。以下就主要之社政、警政、司法、衛生等單位，進行說明：

- （一）社政單位：提供家暴被害人保護服務 113 專線服務、庇護安置、陪同服務（報案、驗傷、醫療診療、出庭）、法律扶助、心理輔導、就業職訓、住宅輔導、未成年子女會面服務等服務。
- （二）警政單位：提供 24 小時緊急救援、被害人安全保護、通報、蒐證調查、保護令聲請與執行、加害人約制查訪及再犯預防等。目前各縣市警察局皆已設置婦幼警察隊，各警察分局設立「家庭暴力防治官」、派出所設立「社區家庭暴力防治官」，專責處理家暴工作，提升案件處理品質。
- （三）衛生單位：主要協助被害人診療、驗傷、採證、身心治療及諮商，並針對自殺風險個案提供關懷



服務；加害人方面，經法院裁定提供認知教育輔導、心理輔導與精神治療，並針對酒癮、物質濫用者提供戒癮治療，促使再犯預防，提升被害人安全。

（四）司法單位：地方法院受理民事保護令聲請與核發，審理家暴相關民事與刑事案件，許多地院並與縣市合作，設置地方法院家暴事件服務處，提供被害人諮詢與相關訴訟輔導，另對於新移民之外籍配偶提供通譯服務；而犯家庭暴力罪與違反保護令罪時，由檢察官偵查起訴，再由法院審理。

二、進行學校、社區防範宣導，消除容忍家暴文化

防治家暴於未然，是從頭杜絕家暴循環最重要的原則。近年，聯合國系統與CEDAW委員會開始重視防範性別暴力與歧視的教育宣導政策，以杜絕歧視根源。在臺灣，為建立性別暴力零容忍的態度與環境，依據家暴法與性別平等

政策綱領規定，目前各級中小學每學年應有4小時以上之家庭暴力防治課程。除學校教育外，也陸續推動各項宣導教育方案，如縣市政府辦理社區防暴宣導活動、警察機關將家暴防治列為社區治安會議宣導工作等，破除社會文化性別所存在的家暴迷思與歧視，進而建立社區家暴通報與安全機制，都是與國際同步，落實CEDAW的重要作為。

三、公務機關防範家暴可採取措施

從歐美國家家暴防治發展作為來看，建構安全、友善被害人支持的工作環境是防治家庭暴力的重要措施；目前我國雖尚未將親密伴侶暴力職場防範議題正式納入法律，但性別平等政策綱領已明確提出政府應推動企業參與防暴之具體行動作為，公務機關自應率先落實職場家暴防治工作，以落實國家推動企業參與防暴決心。參考國外措施，建議公務機關可具體作為如下（現代婦女基金會，2010；王珮玲，2013）：

（一）提供被害人支持、安全環境與處

理假。當同仁遭遇家暴事件時，各機關應給予強力支持，並維護被害人在工作場所不受加害人騷擾的安全空間。另亦應盡可能協助被害人請假去處理因家庭暴力事件所需要的就醫、接受各項服務、出庭應訊或作證等事務。

(二) 提供協調服務。對於被害人因請假處理家暴事務，單位主管應協調相關業務同仁相互支援，必要時可彈性調整工作內容，以兼顧被害人權益並確保工作得以持續進行。

(三) 禁止歧視家暴被害人。若有任何歧視行為，則當事人可依性別工作平等法之性別歧視提出申訴，以確保被害人的工作權益。

(四) 進行家暴安全宣導。教育機關同仁認識家庭暴力與相關法律規範、政府服務資訊，落實家庭暴力職場防治工作。

(五) 鼓勵機關同仁於執行業務過程中，發現服務民眾遭遇家暴事件時，能夠提供正確轉介資訊，成為家暴防治守門員。

■ 問題與討論

有些人認為，「家家有本難念的經」，因此對於家庭暴力的態度傾向以維持家庭和諧，鼓勵採取隱忍或調解的方法。殊不知這種忽略或漠視性別權力失衡的思維，非但對加害人沒有產生嚇阻暴力的作用，反而成為默許或合理化性別暴力行為，促成暴力事件一再上演。想一想，在生活或工作中，我對於家庭暴力議題的看法：

一、家庭暴力與傳統男尊女卑文化的關係？

二、家庭暴力的發生，對被害人、小孩與社會帶來什麼樣的影響？

三、現在女性教育程度愈來愈高，遭遇家暴行為大可以一走了之，應該不是什麼難事？



四、當同事遭遇家暴事件必須請假時，
我能夠主動分擔工作，並支持單位
主管給予適當彈性休假？

五、在執行公務過程中，遇到有遭遇家
庭暴力事件的民眾，我能夠正確地
轉介縣市家暴中心或警察單位相關
資訊？

案例二

浪漫愛背後的性侵危機

32 歲的小玲單身，住在自己購買的小套房，大學畢業後忙於工作無暇談戀愛，平日喜歡看看偶像劇，因此希望透過交友網站認識更多朋友、發展羅曼蒂克的新戀情。45 歲的林大強，在機械工廠當裝配員，卻在交友網聲稱是醫療生技公司執行長，吸引許多女性網友的關注並展開交談。大強與小玲二人在網路上相談甚歡，加上大強的熱烈追求，二個月後相約第一次見面。4 天後再度約會，大強以吃膩外面食物，希望前往小玲的住所自己作

飯，小玲沒想到自己像偶像劇女主角一樣，竟也可以在網路上找到真心交往對象，於是便與大強回到家中。到了住所大強突然從背後抱住小玲，小玲雖反抗但仍遭性侵。事後小玲感到相當羞憤，又不敢向家人或朋友說出自己遭網友性侵的事，小玲向公司請了三天的假，並將自己關在房間裡，沒想到食髓知味的大強，竟然還打電話給小玲，讓小玲氣憤不已，決定報警處理。偵訊過程中，大強雖一再辯稱小玲是自願的「不然她怎麼會帶我回家」，但最後仍因驗傷採證與多名女網友指認下，遭檢察官以強制性交罪起訴。

性侵害犯罪一直是婦女同胞揮之不去的夢魘，過去很多人認為性侵害的發生，加害人多是陌生人；但就像小玲的故事一樣，性侵害最多發生在認識朋友之間，加害人為陌生人的比例最低，而認識者與住家才是性侵害案件發生的大宗。且隨著網路科技的普及與運用，網路交友成為社會男女交友的熱門管道，但也像糖衣毒果般潛藏危機及陷阱。根據衛生福利部（2013）統計，2012 年性侵害事件受理通報件數計 15,102 件，通報被害人有 12,066 人，其中男性、女性比例分別為 14.6%、85.4%；相較 2006 年男性通報被害人比率 4.6%，男性被害人有逐年增加的趨勢，且主要為 6-12 歲未成年青少男最多，增加幅度高達 10%。

■ 性別觀點解析

一、雖然隨著時代的進步與女性意識的覺醒，社會開始注意到女性及兒童遭受性侵害議題，更在婦女團體的倡議下，已逐漸建置相關法律或推

動政策方案。然而，法律的制定，雖讓被害人有了基本權益保障，但不可諱言的，社會仍普遍存在著性侵害事件的迷思與偏見，傳統父權思維所形塑不友善的社會氛圍，不僅讓被害人怯於求助，也影響了執法人員看待與處理性侵害事件行為。因此，防範對婦女暴力行為的首要前提，就是全民認清性侵害犯罪的本質與潛藏性別迷思。以下逐一說明：

（一）要「受害者」為性侵害的發生負責任。性侵害事件發生時，社會多以女性提出異議與否，作為強暴行為發生與否的判斷，其實仍是再現過去視女性為貞操守門員的性別歧視與迷思。事實上，女性面對強暴行為時，可能因極度驚恐、被下藥等，而無法立即反應「說不」，或有激烈的反抗行為。又或在父權社會對女性應矜持的期待下，反而讓男性將女人說『不』視為『要』，並視女性



的拒絕與反抗為「象徵性的矜持」，這種認知謬誤不但合理化加害人犯罪行為，更是造成性暴力案件高居不下的主要因素之一（羅燦煥，1999；紀慧玲、余蕙芬，2003）。

（二）性侵害犯罪對女性而言，不僅是一種暴力侵害行為，也是一種名譽傷害。由於傳統父權思維往往容易將性暴力發生原因歸咎於受害女性，一旦婦女不幸遭到性侵害或性騷擾，首先苛責的不是加害人為什麼強暴女性，而是質疑被害人是否有促發犯罪動機的行為，如穿著暴露、言行不檢等，讓被害人深陷於自責的羞恥情緒，家人親友顏面無光、難以做人。這樣一來不只對整個家庭產生了負面的影響，甚至還擴及工作職場或學校與朋友間相關成員的互動關係，嚴重影響到受害婦女原本的社會網絡與親密關係，學界稱之為「被害人漩渦反應」

（張錦麗，2000），也造成受害人怯於尋求社會支持及司法正義。

（三）合理化強暴行為，淡化「加害人」責任。在社會傳統文化的建構下，愛與性緊密的連結，且男女各有不同的解讀：女性傾向在互動中逐漸建立身體界線；但男性則易逕自將女性的不確定或身體接觸，視為性行為的同意。這種男性自我中心的性愛解讀，成為強化性暴力行為的重要因素。再者，實務上也發現，在愈來愈多的未成年親密關係性侵害案件中，青少男普遍存著「反正我是男性，不吃虧」，或「只要不要把對方肚子搞大就好」的錯誤看法，企圖合理化犯罪行為，淡化自身性暴力行為的責任；而不是從性自主的角度出發，要求性的行為人承擔更大的責任（紀慧玲、余蕙芬，2003；游美惠，2007；蕭昭君，2007）。

(四) 以限制「受害者」個人自主生活與行動自由，作為安全的前提。要求女性注意穿著、減少晚間外出…等作為減少性暴力事件發生的忠告，而非進一步反思，為何我們無法提供安全、友善的生活環境？或者倡議社會不應存在任何暴力侵害女性的行為，應讓每一個人都有自由行動的自由，保障每一個人的基本人權（紀慧玲、余蕙芬，2003）。

二、另外一個值得關切的是網路或夜店交友性侵害議題。近年來網路科技運用普及化，網路交友成為時下認識朋友的新管道，男男女女透過網路搭起友誼的橋樑，案例中的小玲透過交友網站而結識林大強，就是目前常見的交友型態。網路交友本是人際往來的一種方式，但卻因其誇大的情緒表達，充滿想像且各自營造理想愛情的特性，讓有心之人有機可乘，為網絡交友蒙上一層犯罪陰影。根據性侵害案件通報統計，

2011 年共有 824 件網路交友性侵害案例（衛福部，2013）。實務上亦發現，網路性侵害事件發生後，多數女性會因為擔心社會嘲諷眼光，而不願求助，只能獨自承受傷痛。沒有任何人有權利侵害別人的身體，網路之狼或在夜店撿屍體的加害人，同樣都應該受到法律制裁，而這些被害人也應受到關懷與協助。

■ 實務運用

有關政府各單位防治措施如下：

一、提供被害人保護、加害人處遇之整合性服務

性侵害犯罪防治法第 6 條規定，各縣市级性侵害防治中心應配置社工、警察、醫療及其他相關專業人員，辦理下列事項：

1. 提供 24 時電話專線服務。
2. 提供被害人 24 小時緊急救援。
3. 協助被害人就醫診療、驗傷及取得證據。
4. 協助被害人心理治療、輔導、緊急安置及提供法律服務。
5. 協調醫院成立專門處理性



侵害事件之醫療小組。6. 加害人之追蹤輔導及身心治療。7. 推廣性侵害防治教育、訓練及宣導。8. 其他有關性侵害防治及保護事項。

二、建構具性別意識的司法環境

對於性侵害案件提供保護的最後防線，即為司法保護。民國 88 年訂修《刑法妨害性自主罪章》，性侵害全面改為非告訴乃論罪（除夫妻間強制性交與未成年犯強制性交外）。目前各縣市警察局設立婦幼警察隊，各分局設有性侵害專責小組，全國第一、二審法院均已設置性侵害案件專庭（股），各地檢署對於承辦性侵、家暴、兒少性交易、性騷擾之專業檢察官，均設有婦幼專組，以專責人員處理，確保案件處理品質。另警政與司法單位，亦均設置溫馨會談室；推動性侵害被害人減少重複訊問與整合性服務方案，提升偵訊品質、降低被害人二次傷害。性侵害案件嚴重侵犯被害人基本人權，未來應繼續依據 CEDAW 與性別平等政策綱領，積極推動性別意

識與友善的司法環境，提高司法定罪率，以回應社會大眾對正義的需求。

三、促進男性參與反性別暴力行動，建立安全的生活空間

根植於傳統社會文化的性暴力迷思，除有賴學校教育與社區宣導外，如何促進男性參與，改變男性價值與態度，是當前聯合國防止暴力侵害婦女作為著重之處。配合「聯合起來制止對婦女的暴力運用」，聯合國總部成立男性領導人網絡，強調男性應站出來，共同反對性別暴力行為，同時也樹立男性防範暴力典範，讓性別暴力防治成為社會主流價值。因此，建議未來政府也應持續推動學校、社區與媒體教育宣導外，應強化男性參與，落實由文化結構面消除對婦女暴力行為與歧視迷思。此外，友善與安全的環境可以減少犯罪發生機會，除增加科技監控外，培力社區女性參與公共安全事務，從女性觀點出發，改善社區環境安全，營造社區安全共識，以建立安全的生活空間。

四、公務機關防範性侵害可採取措施

依據國內有關性侵害防治法律（性侵害犯罪防治法、性別平等教育法）與性別平等政策綱領之規定，公務機關可採取的防治措施，包括進行性侵害防治教育宣導、工作場所安全環境規劃、建立處理機制與營造友善支持被害人的工作文化等：

- （一）定期辦理性侵害防治教育宣導，提升機關同仁性別平等意識，辨識與覺察生活與工作中可能存在的性侵害迷思，並認識性侵害防治相關法律規範與政府服務資訊。
- （二）考量不同性別安全感受與需求差異，定期檢視工作場所環境安全，包括空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等。
- （三）建立性侵害處理機制與申訴管道，案件內容與處理情形應予以

保密，維護被害人權益。採取信任、不指責並關懷被害人的態度，營造友善支持被害人的工作文化，並在尊重被害人意願前提下，與性侵害防治中心合作，提供適當的協助。

■ 問題與討論

當你聽到「強暴」時，你會想到什麼？經過前述的解析，相信你的腦海裡不在只是會浮現出一個陌生人躲在暗巷中伺機侵襲經過的婦女（包括兒童、少年）的畫面，應還有更多可能是熟識的人所犯（如朋友、親戚、鄰居或情人）的場景。對於性侵害，現代社會仍存有許多似是而非的觀念，想一想，在生活或工作中，我如何看待性侵害的發生：

- 一、性侵害被害人保護是人身安全之社會議題，而非僅是社會福利議題？
- 二、不管在什麼情況下，我可以認同「沒有任何人有權利侵害別人的身體」這句話？



三、如果有二個婦女半夜走在路上，一位身背名牌包包的貴婦，她遭到搶劫；另一位身穿短裙與清涼小背心的辣妹，她遭到性侵害；我能不因其身分、案件而有所差別對待？

四、我相信還給性侵害被害人司法正義，我願意站出來為被害人作證？

五、我可以同理性侵害被害人處境，並正確轉介政府相關資源？

案例三

全面防治性騷擾的時代來臨了

小琳終於進入夢寐以求的廣告公司創意行銷部門工作，上班沒多久，小琳發現創意部不知是因為平常工作壓力大或其他原因，主管或一些同事常會在辦公室講黃色笑話，甚至許多創意的發展都是從女性的身體來發想。甚至直屬主管一德時常有意無意地將手搭在她的肩上，雖然很不喜歡，但礙於自己還是新人，不敢當面表示什麼，再加上一德又是一個同事眼中的好主管，不僅工作能力好，人也很和善，於是告訴

自己這只是主管關照新人的友善動作，不要想太多。然而小琳愈來愈發現一德不僅常假藉著創意激盪就公開在會議上講黃色笑話，甚至會以色眯眯的眼神對她說：「妳今天好漂亮、好想抱抱妳」，而逕自將手放在她的腰上，讓她覺得好噁心。小琳私下詢問，才知有其他女同事也有和她一樣的遭遇，但因先前聽聞向公司申訴後，老闆只說是女同事多想，廣告公司文化都是如此。隔沒多久，提出申訴的女同事，也因績效不佳而被解聘了，後來大家也就變成敢怒不敢言。

因為工作需要，一德時常帶著小琳

拜訪客戶，有一次拜訪客戶後，一德請同組同事一起吃飯。用餐時一德坐在小琳旁邊，一德喝多了酒便開始假藉敬酒而強吻小琳，還將手放在小琳大腿和肩上，小琳感到非常不舒服，便挪移自己的身體，還來不及反應時，一德將他的手從肩上沿著背滑至小琳的臀部，並揉捏兩下，小琳當下嚇呆了，但看到大家都沒反應，只好強忍情緒回到家，呆坐床上心中充滿震驚、憤怒、難過與不安，不禁流下眼淚，不知道明天該不該上班？

在友人及同事的鼓勵下，小琳決定向老闆和勞工局提出申訴，但一德不僅全盤否認性騷擾指控，反指被害人疑因他嚴格要求公事且因暗戀自己不成，而挾怨報復。案經勞工局性騷擾防治調查確認性騷擾成立，且小琳公司也因沒有善盡防治之責，處以新臺幣 10 萬元罰款。

小琳碰到的性騷擾事件是一個亟需我們關注的議題。依據衛生福利部的統計，自 2006 年性騷擾防治法正式實施以來至民國 2011 年止，共計有 1,895 件申訴案，其中絕大多數為女性被害人（2011 年女性被害人高達九成七）；案件類型以「趁機親吻、擁抱、或觸摸胸、臀或其他身體隱私部位」為最多，約占各年度的半數；其次為「羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度」，約占四分之一。工作場所性騷擾方面，根據前行政院勞委會（現勞動部）統計，2012 年受理 98 件雇主違反性別工作平等法第 13 條有關性騷擾防治之申訴案件，其中女性申訴人有 91 人。從各層面來看，性騷擾事件均以女性被害人居多，發生樣態多以容易認定之「肢體騷擾」為主（衛福部，2013；教育部，2013；勞委會，2013）。另在校園性騷擾事件上，2011 年各級學校計 2,018 件，以國中階段最多，占 35.8%、其次為高中職、國小、大專院校；女性被害比率是男性的 5.7 倍；事件主要為



「肢體接觸」占 58.6%，脫褲子、裸露下體等其他型態占 22.4%（教育部，2013）。

■ 性別觀點解析

一、案例中小琳遭遇性騷擾的經驗，常見於工作職場與校園環境中，被害人除了承受性騷擾事件的傷害與身心影響，也引發了工作權與受教權被威脅的危機。特別是被害人往往與相對人屬於職位上權力差距過大（如上司對下屬、或老師對學生），或是權力不對等的性別關係（男對女），讓被害人容易因害怕喪失工作或教育機會，舉報意願偏低，消極地隱忍躲避，或是離職轉校；甚至在舉發申訴後，還面臨遭到報復、陰謀論的污衊，與同儕間異樣眼光等不友善對待，就像小琳的處境相當煎熬，有許多不為人知的辛苦。

二、由於性騷擾並不像性侵害有著很明確、很嚴重的身體侵害，也許只是

一句話、一個神眼，或是一個短暫發生的動作，或是一個追求的行為，往往只有當事雙方知道發生什麼事，也只有被侵犯的人才知道那種不舒服的感覺。被害人也因為傷害較輕微，加上社會觀念對於性騷擾的迷思，而面臨許多心理掙扎，諸如：「只是摸一下又不會怎樣，何必小題大作」、「她長得這麼「安全」，怎麼可能被性騷擾」、「他是個好先生、好老師，怎可能騷擾別人？她是不是另有目的？」等。所以被害人常常會懷疑自己是不是太過敏感，在舉發與申訴時也會有所遲疑，或受到不被相信的考驗，讓被害人在求助過程中受到二次傷害。

三、對於性騷擾的認定，目前性騷擾防治法中性騷擾的定義，除包含性與性別相關及違反意願的肢體、言語文字、圖片、偷窺 / 拍外，不當的追求也是一種性騷擾行為。一般而言，性騷擾是與個人主觀感受有

關，當一個人感覺到自己遭受了與性或性別有關的人身侵害，便有權利為自己採取申訴或告訴等救濟行為。然而，每個人的身體界線不同，同樣的一句話、一個搭肩的動作，有人覺得是友善的表現，有人則覺得是性騷擾，因此在判斷是否為性騷擾行為時，應考量三個層次：申訴人的主觀感受、是否符合「合理被害人」的檢驗標準及事發情境等（羅燦煥，2012）。

四、多元社會下，性騷擾不再只是女性專屬的議題，特別是對於不同性別特質、性傾向者，都應受到同等尊重與保障。因此，在性別平等與性別主流化的推動下，性騷擾的認定觀點轉變為「合理被害人」，也就是指一個合理的當事人，處於該事件的情境之中，是否會有被侵犯、不舒服的感受。舉例來說：以對一般女性而言，在該情境中是否感覺被侵犯而有不舒服的感覺，以貼近被害人真實感受與需求。又例如：

一名具女性特質的男性，若在學校或工作中被嘲笑是娘娘腔，並常被追問性經驗或成為性笑話對象等行為。而此都必須從瞭解社會文化性別框架，站在當事人立場來界定性騷擾行為，才能避免淪為另一種性別壓迫（張錦麗等，2011；羅燦煥，2012）。

■ 實務運用

性騷擾是一種性別歧視與性別權力不平等之下的產物，雖然行為看起來輕微，但是對被害人身體自主權的剝奪感是很深的。而當遭受性騷擾時，應該向誰申訴？如何申訴？很多民眾其實未必知道自身的權益要如何保護。我國在性騷擾處理方面涉及三個不同的法律—在職場中發生的性騷擾事件由《性別工作平等法》所規範；在學校中所發生的性騷擾事件由《性別平等教育法》所規範；在一般其他場域所發生的或前述二法未能處理之性騷擾事件則由《性騷擾防治法》所規範。性騷擾事件處理機制包括：行政申訴與刑事告訴。



一、行政申訴部分：

由於性騷擾三法規範情境各所不同，目前採單一窗口原則，只要民眾遭遇性騷擾事件，都可向當地警察機關報案，或可直接向法定申訴單位舉報。有關性騷擾的相關法律和適用情境如下：

表 7-1 性騷擾的相關法律和適用情境

法律	適用情境	申訴單位	申訴效期
性別工作平等法	職場性騷擾（執行職務期間）	◆ 被害人（受雇人）所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人。	
性別平等教育法	校園性騷擾（一方為學生，另一方具有教職員、工、學生身份）	◆ 加害人所屬學校學務處（如加害人是學校首長，則向學校所屬主管機關申訴，教育局或教育部）	沒有時間限制
性騷擾防治法	其他性騷擾（前兩者以外之性騷擾事件）	◆ 如果在一般場所，可立即向該場所負責人申訴； ◆ 或向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人（如加害人是單位首長或主管，向單位所在地直轄市、縣市主管機關，通常為社會局）； ◆ 加害人不明或不知所屬機關時，則向所在地警察局報案。	一年內

（資料來源：筆者自行整理三法律條文。）

二、刑事告訴部分：

依據性騷擾防治法第 25 條：「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺

幣十萬元以下罰金」。其所涉及為性騷擾罪，被害人得依法（該罪為告訴乃論）提出刑事告訴（告訴期為六個月），並進行行政申訴程序。

三、雇主防治的責任：

這是一個全民防治性騷擾的時代，依性騷擾防治法規定，任何機關、部隊、學校、機構或僱用人，不論事業單位、經營規模大小，都有防治性騷擾行為的義務，包括從平時的友善職場防治觀念宣導、設置申訴電話與相關機制，到發生事件所應採取立即有效的糾正及補救措施等，而非消極處理，更不應以員工平時工作狀況而不正視其性騷擾申訴的權益，否則違反性別工作平等法第 13 條第 2 項，依同法第 38 條可處以 10 至 50 萬元罰鍰。就像案例中，小琳所工作的廣告公司，不但漠視且合理化性別歧視工作環境，對於員工小琳遭到性騷擾後也沒有積極處理，善盡防治之責，因此被處以新臺幣 10 萬元罰款。

政府機關能否禁絕性騷擾，象徵著國家

防制性騷擾的決心，因此，從中央到地方，各級公務機關應化被動為主動，消除容忍暴力文化，從建立性別平等、尊重、不歧視的職場文化開始，積極落實性騷擾相關法律之規定，作為全民防治性騷擾行為之表率。

■ 問題與討論

法律的制定，確實代表社會的進步，並不代表性騷擾問題即能解決。目前雖然已有相關的法律規定性騷擾防治事項，提供人身安全的保障，但除了法律之外，如果每個人都能體會被害人的為難處境，提供他們信任與支持，並適時扮演一個有力的第三人，便可以及時制止性騷擾行為的發生，減少被害人在求助過程中的二次傷害。同時，及時向專業機構求助，也可以幫助被害人採取正確有效因應措施。

想一想，我對性騷擾看法：

一、他們本來關係那麼好，怎可能是性騷擾，會不會是誣告或是權力鬥爭？



- 二、媒體上，女主持人吃男明星豆腐，很有趣，是一種幽默感嗎？
- 三、女生自己穿著清涼，就是要別人多看幾眼？
- 四、自己遭到性騷擾時，我可以勇敢說不？
- 五、別人遭到性騷擾時，我可以發揮正義感，成為有力的第三人？



案例四

異鄉血淚，即刻救援

聽說來臺灣工作可以賺比較多錢，19歲的阮小花很心動，在仲介的協助下，小花終於來到臺灣。從事幾週看護工作，小花覺得非常辛苦，並沒如仲介事前說的，很快的賺錢、還掉仲介費用。仲介公司告訴她，如果想要更快的還錢，可以陪客人吃飯，甚至從事性交易。小花想了想，為了能儘快還掉債務，決定陪酒吃飯，於是仲介公司就帶她去飯店，說要介紹客人給他認識，沒想到，飯吃到一半，小花就覺得頭昏、慢慢腿軟，被送進去一個房間，後來感覺有人把她壓在床上，小花想要反抗但沒力氣。醒來後，發現被關在一個小房間，下體感到相當疼痛，房間還有另外3個女

生，不知該怎麼辦的小花一直哭問，後來才知她已經被賣掉了。

小花被迫接客，剛開始她試著反抗，但隨之而來的是被毒打，甚至還被威脅如果不接客，就要幫她注射毒品並要她越南家人好看，不得已小花開始每天接客，且被規定要接滿至少 10 個人。每天昏昏沈沈過日子，直到有一天，警察臨檢，小花才被救出。當警察問小花是不是被迫的，小花想起先前不斷被警告，如果告訴警察是被逼的，就會被趕出臺灣，正猶豫時，翻譯告訴她，別害怕，只有她勇敢站出來，才可以讓壞人受到應有的制裁，小花最後決定說出事實真相，現在小花正在收容中心等待調查結束，回到家鄉。

長久以來，東西方社會皆存在人口販運問題，如同案例主角阮小花或電影「即刻救援」所描述之中情局退休情報人員女兒和朋友，在歐洲自助旅行中被跨國人口販賣集團擄走的情節，人口販運是發生在世界各角落中的真實事件。根據國際勞工組織（ILO）估計，每年全球大約有 1,230 萬人受害於人口販運，其中三分之二為女性（AIT，2010）。被販運的形式，主要為勞力剝削和性剝削。雖然聯合國早在成立初期即關注到強迫婦女賣淫與販運婦女的問題，並於 1949 年通過《禁止買賣人口及取締意圖營利使人賣淫公約》（The Convention of the Suppression of the Traffic in Persons and of the Exploitation Prostitution of Other），但直至 2000 年起各國才開始制定防範政策，希望遏止日益嚴重的人口販運問題。

在臺灣，從戰後童養媳制度、雛妓押賣到今日人口販運問題，隨著資本主義發展與全球化趨勢，我國人口販運問題逐



漸由境內押賣轉為跨境犯罪模式，但不變的是女性始終是最主要的暴力受害者。依我國人口販運防制法定義，人口販運具備「剝削目的」、「不法手段」與「人流處置行為」等三個面向，而當被害人未滿 18 歲時，並不以「不法手段」作為必要之判定。而根據內政部入出國及移民署統計，2012 年各司法警察機關共查緝 148 件人口販運案件，安置 462 位人口販運被害人，其中 396 位為女性被害人，顯見女性較易暴露在人口販運危險之中（內政部移民署，2013），主要因為她們比較不具反抗能力，女童可以在色情市場中被重覆轉賣、多重剝削。

■ 性別觀點解析

一、人口販運是一個古老的政治命題，但也是近世紀最重要的人權議題之一。在過去，它曾指涉「被剝奪人身自由，導致經濟與勞動剝削」的奴隸或殖民經濟時代的黑奴。就實務上的認知而言，人口販運被害

人多數來自貧困、開發程度較低的國家，犯罪集團以欺騙、誘拐、逼迫、強制、威脅、恐嚇或暴力等各種名義或手段，自海外將人引進國內，強迫賣淫或從事強制性勞動；也有相當多合法聘僱來臺男女外籍勞工，因為積欠仲介業者費用而被迫從事非自願性勞役的工作。這種無視人性尊嚴與基本生存價值，以「人」為標的的買賣、質押、剝削、凌虐的行為，或將人視為「廉價勞工」與「商品」的不當對待方式，都是嚴重戕害與剝奪基本人權。

二、人口販運是一種性別暴力，特別是性販運。追索人口販運背後所隱藏的性別意涵，基進女性主義傾向從性別歧視的角度批評，認為女性的身體和性不應該被當作商品來買賣，而色情產業使女性處於被物化與商品化的地位，商業性剝削更充斥對女性的暴力及性虐待，是一種殘酷的權力操作（許雅斐，2012）。

三、社會對於女性「脆弱處境」的忽略，是婦女運動者深切的痛。對於人口販運被害人身分的認定上，多數採取「被迫」或「自願」的二元對立觀點，然而，在人口販運案件中不乏看到加害人採取懷柔政策，與被害人之間關係良好，但其實是利用被害人積欠債務或偷渡非法來臺的特性，進行「心理箝制」，而被害人往往因為加害人事先告知「自願」行為一旦被發現，就會面臨遣返回國的威脅下，不敢求助、隱忍生活（王鴻英、白智芳，2008）。就如同案例中的阮小花，不法仲介看準她急欲還清債務的心理，看似幫她尋求解決之道，讓小花「自願」從事性交易，但實際上卻是利用小花「不能、不知或難以求助」的脆弱處境，大行剝削之實。

四、我們社會如何看待人口販運問題呢？由於我國社會對人口販運問題的認識有限，且販運被害人既非本國人，又可能涉及假結婚、偷渡、

違法居留、持偽造變造之證件、從事性交易、或變相工作等違法行為；因此，社會大眾反而易忽略被害事實，而以道德善惡標準看待被害人行為表象，致使被害人容易遭受污名化與性別歧視。諸如「只是為了拿身分來臺」、「只是為了錢」等。如此惡性循環結果，使得人口販運被害人成為多重弱勢被害人，形成所謂的「交叉歧視」現象，嚴重影響被害人權益。因此，建構性別平等、文化友善的移民與移工環境，是身為世界地球村成員的我們，努力消除任何形式人口販運的重要行動與目標。

■ 實務運用

為保障人口販運被害人的人權，有效防制人口販運犯罪，2009年政府實施人口販運防制法，針對人口販運之定義、鑑別、被害人保護與加害人處罰以及公部門應盡職責等，從保護、起訴到預防，建立明確規範。這些努力使臺灣自



2010 年起，連續 3 年重返象徵防制人口販運最高等級之第一級名單，是我國積極打擊人口販運犯罪的成果。現行政府相關防制措施，如下：

一、提供人口販運被害人安置保護與相關權益保障

依據聯合國人口販運議定書規定，國家應提供被害人「合適及安全之居位場所」，予以安置庇護，而非將之視為非法移民，予以剝奪人身自由。因此我國人口販運防制法第 17 條規定，各級主管機關、勞工主管機關對於安置保護之人口販運被害人及疑似人口販運被害人，提供相關服務：1. 安置保護。2. 人身安全保護。3. 必要之醫療協助。4. 通譯服務。5. 法律協助。6. 心理輔導及諮詢服務。7. 於案件偵查或審理中陪同接受詢（訊）問。8. 必要經濟補助。9. 其他必要之協助。

由於人口販運犯罪型態多元，參與犯罪者眾多但證據收集不易，許多時候必須仰賴被害人陳述自身經歷，以利司法機

關進行偵辦審判；而被害人一旦獲救後，所面臨是一連串偵查、起訴及司法審判過程，因此在我國司法程序中也特別針對被害人權益加以規範，包括確保被害人人身安全，必要時應將被害人與其他犯罪嫌疑人或被告隔離、安全戒護；相關文書不得揭露被害人身分資料，保護被害人隱私權益；家屬或社工、心理師等陪同，並陳述意見；審判過程中得採隔離方式進行訊問、詰問或對質；法庭通譯服務；被害人準用證人保護法等相關措施，以維護被害人司法權益。

二、實施全民文化認識與教育

在預防層面，提升國人對人口販運議題的認識與了解是很重要的。因此，在人口販運防制法與性別平等政策綱領皆提到，政府應針對不同對象進行文化能力建構，以營造友善移民與移工環境的重要性，包括：1. 一般社會大眾：進行多元文化與性別平等宣導。2. 外勞雇主：實施文化認識與反歧視教育。3. 相關司法與工作人員：強化性別與多元文化敏

感度訓練。4. 新入境移工：提供我國相關法令與政府服務措施、資源介紹。5. 各級公務機關人員：多元文化與反歧視教育。簡言之，面對人口販運議題，政府應推動規劃多元宣導管道與相關課程內容，鼓勵全民進行文化、性別平等教育及終身學習。

三、鼓勵青年與男性參與反人口販運行動

此外，近年來，為了國際社會為有效杜絕人口販運，除共同打擊犯罪外，著手推動青年教育與男性參與工作，例如菲律賓、印尼等販運輸出國家，由男性發起組成青年團，在當地社區進行宣導教育，為將多元文化與性別平等的種子向下紮根。因此，建議未來政府除加強學校教育外，也應積極培養青少年與男性反人口販運觀念，讓更多青年朋友動起，深化臺灣文化與平等意識。

■ 問題與討論

從世界地球村的角度來看，對於國際人口移動，不論種族、性別、職業或地位，

皆不應有任何歧視。因此在我國邁向性別平等與民主人權社會之際，就你我開始，以更平等、尊重、多元、開放的心，重新認識與我們共同生活在這片土地的新朋友。想一想，在生活或工作中，我對於人口販運議題的看法：

- 一、多數人口販運被害人都是自願的，都是「假結婚、真賣淫」、「為錢，出賣自己」？
- 二、我家也有「瑪利亞」，反正外籍看護工都住家裡，超時工作沒關係？
- 三、我覺得這些外籍移工常常聚在車站或公園，不但妨礙市容，更成為治安死角？
- 四、我可以理解並尊重不同其他國家的文化，尊重其特有的服飾、飲食、生活習慣與宗教儀典？
- 五、我可以理解人口販運被害人遭受剝削背後所面臨的脆弱處境，並做到不歧視？



7-3 結語

過去二十年，我國對於性別暴力的防範已多所努力，但不可諱言，對於如何預防並從根源消除潛藏於生活、文化與傳統習俗的暴力迷思與歧視，進而建立友善被害人與民眾安全生活空間，我們仍有許多改進之處，特別是培養全體國民對性別暴力零容忍，與關懷友善被害人的態度，以及破除媒體或生活中性別歧視、刻板印象與物化女性的慣行，徹底遏止「譴責被害人」、「合理化加害人行為」之藉口與惡習。

《消除對婦女一切形式歧視公約》、性別主流化及各項婦女人身安全法案已為國家既定政策，象徵臺灣進入婦女人權國家之列與執法決心。每位公務員都是國家落實性別人權正義的代表，因此，對於性別暴力的防範與婦女人身安全的維護更是責無旁貸。讓每位同仁從自我、家庭與工作職場開始做起，如果您正面臨性別暴力處境，請您勇敢站出讓專業人員陪你共同面對；如果你是暴力

相對人，請您停止暴力行為，讓專業人員提供您適當的輔導與治療；如果您很幸運地都不是，那麼請您做一個友善的第三人，協助所屬單位落實防治措施，並給予遭受暴力侵害被害人支持與適當的協助。這是一場全民運動，關鍵在於個人觀念與態度的轉變，只有開始行動、改變我們身處社會的處境，尊重每個人平等多元的基本權利，並落實各項法律政策，如此我們才能真正成為性別正義的社會！



■ 參考資料

- 內政部移民署(2013)。《各司法警察機關查緝人口販運案件統計》。取自：<http://www.immigration.gov.tw/ct.asp?xItem=1185022&ctNode=29699&mp=1>。下載日期：2013年10月13日。
- 王珮玲(2011)。〈人身安全與司法篇〉，行政院性別平等處(編著)，《性別平等政策綱領》，77-87。臺北：行政院性別平等處。
- 王珮玲(2013)。〈擴大關注的視角：親密關係暴力防治政策與法律的新近發展〉。《社區發展季刊》，142，1-15。
- 王珮玲、吳書昀(2011)。《親密伴侶謀殺案件加害者特質與危險因子初探計畫》。內政部委託研究。
- 王鴻英、白智芳(2008)。〈異鄉血淚、溫暖何處尋？談人口販運被害人保護〉。《律師雜誌》349，43-54。
- 行政院勞委會(2013)。《性別工作平等申訴案件件數》。取自：<http://statdb.cla.gov.tw/html/year/year00/34140.htm>。下載日期：2013年10月13日。
- 李姿佳(2012)。〈親密暴力另一篇章～同志伴侶暴力〉。《婦研縱橫》，97，16-22。
- 紀慧玲、余蕙芬(2003)。〈道德檢驗下的兩種表情－加害者？還是受害者？〉。《婦研縱橫》，66，57-64。
- 張錦麗(2000)。性侵害犯罪特性與預防對策，第二屆犯罪被害人保護週犯罪被害人保護學術研討會，法務部與中央警察大學主辦，p105-122。
- 張錦麗、顏玉如、廖美鈴、韋愛梅、劉貞汝、姚淑文(2011)。《性別平等與暴力防治》。臺北：臺灣警察專科學校。
- 教育部(2013)。《校園性侵害與性騷擾件數統計》。取自：<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=3973&Page=20272&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf#d>。下載日期：2013年10月13日。
- 現代婦女基金會(2010)。《職場親密伴侶暴力防治教戰手冊》。臺北：現代婦女基金會。
- 許雅惠(2001)。〈家庭暴力防治－性別



化的政策分析》。《社區發展季刊》，94，277-289。

許雅斐（2012）。〈反人口販運與母權政治—性產業的罪罰化〉。《臺灣社會研究》，87，5-43。

陳怡青（2011）。〈從社會環境與文化價值的觀點談飲酒與家庭暴力—以一個參與「家庭暴力被害人戒酒教育團體」的成員來論述〉。《亞洲家庭暴力與性侵害期刊》，7(1)，1-12。

游美惠（2007）。《親密關係》，載於《性別向度與臺灣社會》，51-70。臺北：巨流。

臺灣防暴聯盟（2013）。《醫社合一，性別暴力防治向前行！給衛福部的期許與建言：法入家門 15 年，家暴致命危機圖像的轉變與因應對策》衛生福利部成立記者會新聞資料。

衛福部保護服務司（2013）。《性侵害犯罪事件通報統計》。取自：http://www.mohw.gov.tw/cht/DOPS/DM1_P.aspx?f_list_no=157&fod_list_no=1090&doc_no=2483。下載日期：2013 年 10 月 13 日。

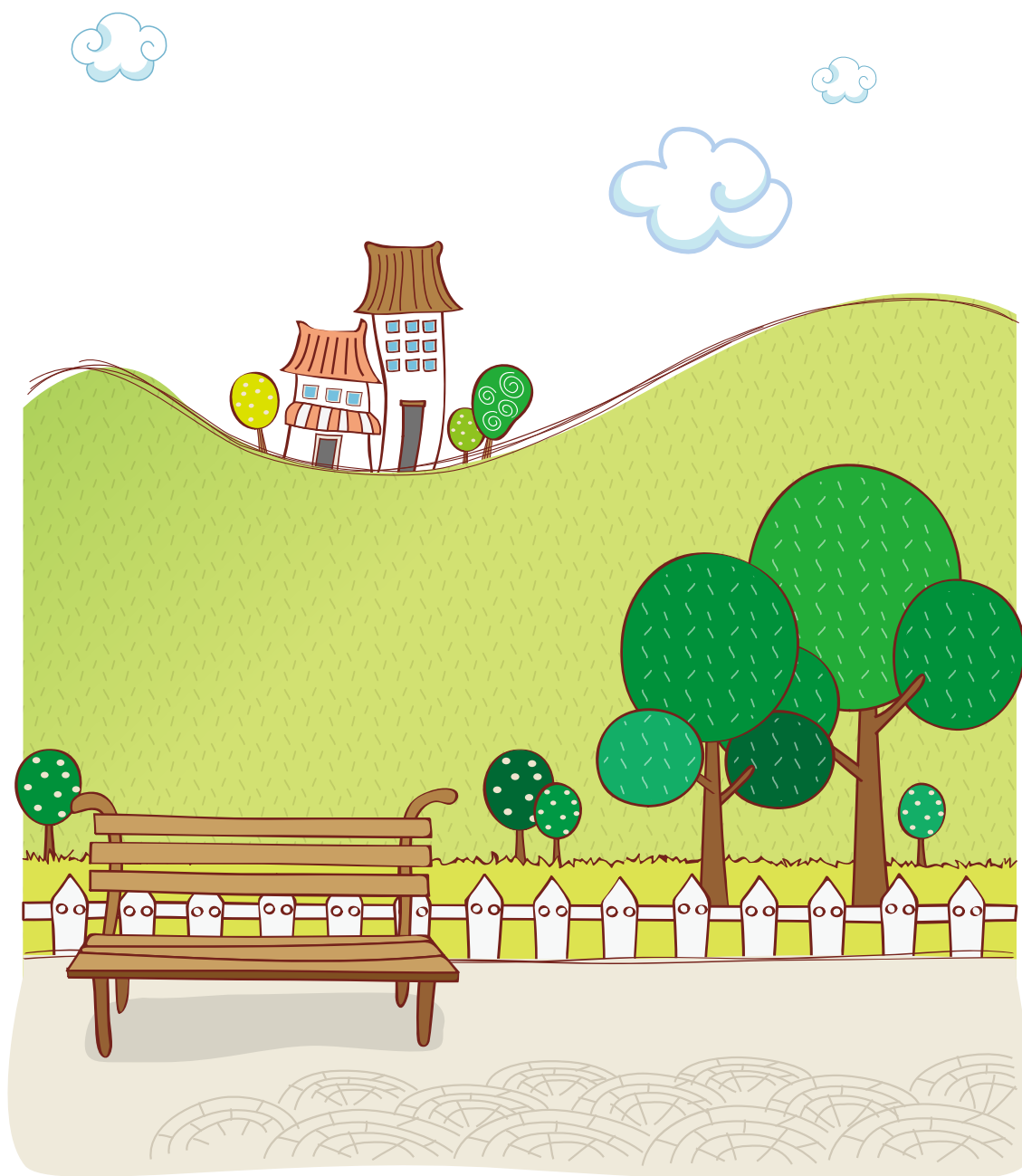
衛福部保護服務司（2013）。《家庭暴力事件通報統計》。取自：http://www.mohw.gov.tw/cht/DOPS/DM1_P.aspx?f_list_no=157&fod_list_no=1090&doc_no=2472。下載日期：2013 年 10 月 13 日。

蕭昭君（2007）。《性別權利與校園性侵害》，載於《性別向度與臺灣社會》，137-156。臺北：巨流。

羅燦煥（1999）。〈性別暴力與性別歧視〉，載於《性屬關係（上）》，57-100。臺北：心理。

羅燦煥（2012）。《性騷擾議題之研究：性騷擾防治法之實施現況、困境與需求》。內政部委託研究。

AIT（2010）。《2009 年人口販運問題報告》。美國在臺協會。取自：<http://www.ait.org.tw/zh/officialtext.html>。下載日期：2013 年 10 月 13 日。







第八章 「健康、醫療與照顧」案例分析

林靜儀（中山醫學大學附設醫院婦產部醫師）

8-1 背景理念與學習目標

一、背景理念

臺灣過去在醫療教育養成過程，並未特別提出性別的觀點，許多臨床的醫療人員，也常說醫療是「中性的」，在從事醫療研究或處置時，性別只是個生理上的不同，卻沒有發現生理性別不同之下的需求差異，更未發現生理性別在文化和社會影響之下的健康差異；過去在制定相關政策、擬定健康預算的時候，也向來缺乏對於「性別」給予不同的假設或設計；事實上，生理性別的不同會影響疾病與健康，社會文化的刻板印象也會影響疾病與健康。例如懷孕生產是特別生理性別（女性）的需求，因此懷孕生產所需的醫療照護、或是其衍生的併發症治療，是特定性別的醫療健康議題；但是女性的醫療照護不能只窄化為「產檢」或「生育照護」。而男性在社會刻板印象或是「男性氣概文化」的影響之下，包括酗酒、抽菸、危險性行為等等所引發的疾病比例遠高於女性，此時，這些疾病或許就不能被視為特別生理性別的疾病照護或是公共衛生需求，而是



特定生理性別在社會文化之下所出現的疾病；換言之，此時對於這些疾病的處置，必須從改變社會文化偏見之下，才能得到預防疾病的結果。

臺灣因為實施全民健保，使得民眾不用因為經濟因素而無法取得健康照護，但是這是政策表面上的不分性別醫療平等，至於實質上是否達到平等的醫療照護，我們必須從許多方面來討論。我國衛生福利部（舊稱衛生署）自 2000 年以來在行政院性別主流化政策推動之下，已在各健康統計的部分呈現有性別統計的成果，由這些性別統計，可供性別分析，從中可看到不同性別在健康的不同面向。

2001 年的科學期刊 BMJ 特別大篇幅的

討論醫療政策、醫療研究、與醫療服務的提供都應考慮到性別的差異，而且這個差異並非只是男性女性的生理差異，也不是僅從「生育」這個議題看待性別差異，而是考慮刻板文化印象之下的性別不平等可能的醫療資源不公，或是性別文化偏見之下造成的健康問題¹。2004 年 Doyal 在 WHO 的報告也對於性別導致的健康資源不平等提出討論，認為不同的社會結構下男性與女性的每日生活狀態對於他 / 她們的健康造成不同的影響，許多健康問題可能來自於自然差異或是性別不平等導致的資源差異²。2008 年健康與社會期刊更是詳述了非常多研究證實性別偏見之下所導致的健康不平等³，醫療教育對於性別的忽視，致使在醫療上常常可見性別盲

¹ Lesley Doyal: Sex, gender and health: the need for a new approach. BMJ 2001,323:1061-1063.

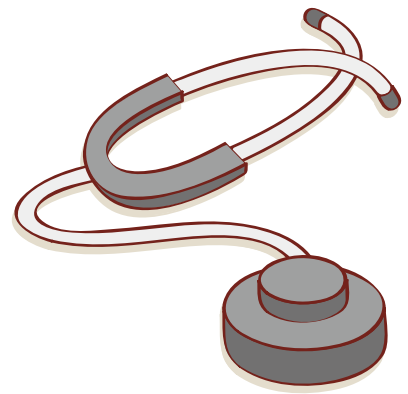
² Lesley Doyal: Gender and the 10/90 gap in health research. Bulletin of the World Health Organization, March 2004,82(3).

³ Petra Verdonk, Yvonne W.M.Benschop, Hanneke C.J.M de Haes, and Toine L. M. Lagro-Janssen: From gender bias to gender awareness in medical education. Adv in Health Sci Educ 2009,14:135-152.

(gender blindness)、男性偏見(male bias)、性別刻板印象(gender-role ideology)和性別不平等(gender inequality)；並疾呼醫學教育應該加入性別議題，提升性別（此處指社會性別 gender）差異和性別不平等在健康與醫療(medicine)之中的重要地位。

強調性別差異與健康不平等的目的，是重新思考生理性別差異之下可能的不平等，以及社會文化偏見之下造成的不平等。例如女性因為生殖器官的特性，會有特別的需求，例如生殖健康的照護；假如我們以齊頭式平等來看，女性的生理假、產假彷彿是不平等的，但是那是特定性別的特別需求；又若以我國健保支出比例來看，在女性的就診率與就醫次數是稍高於男性（圖 8-1），但是細究其中，生育年齡的女性因為懷孕分娩是其中一大因素，那麼，在考慮到健保使用的資源上，是否應該再細分年齡

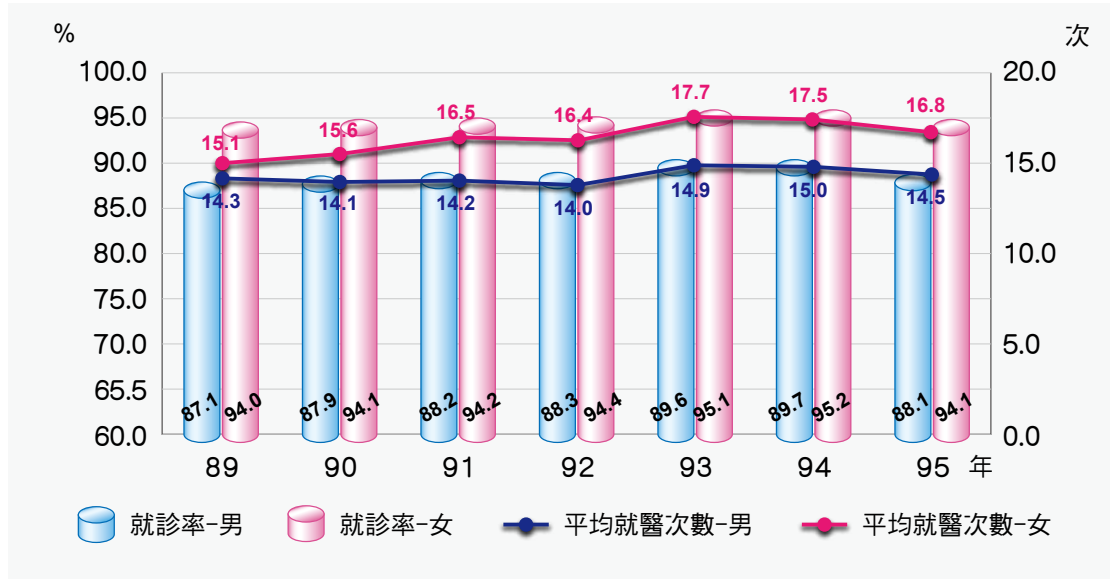
層，方能看見男女在不同生命歷程時的健康支出呢？根據衛生福利部在 2008 年 4 月出版編印的性別統計圖像與分析，其中就發現男性平均每次健保醫療費用較女性為高（圖 8-2），民國 89 年時男性為 1,061 點、女性為 896 點，男性較女性多 1 成 8；至民國 95 年男性為 1,469 點、女性為 1,177 點，男性較女性多 2 成 5。⁴



⁴ 衛生福利部統計處，性別統計圖像與分析 2008. http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic.aspx?f_list_no=312&fod_list_no=2204

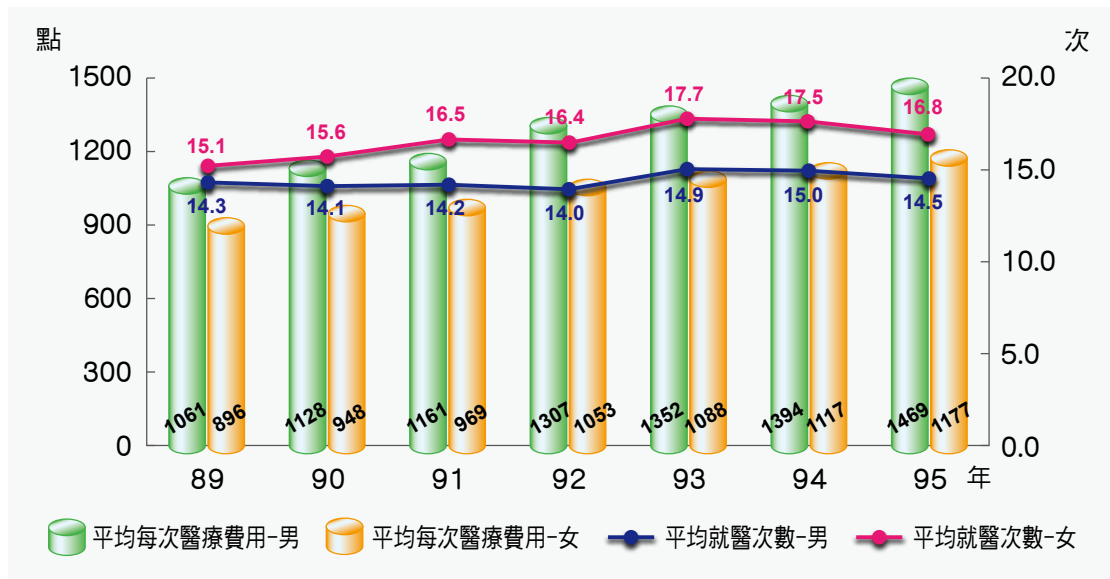


圖 8-1 歷年門住診就診率與平均就醫次數



(圖片來源：衛生福利部統計處)

圖 8-2 歷年門住診平均每次就醫費用與就醫次數



(圖片來源：衛生福利部統計處)

除了性別分別之外，種族的健康議題也容易被忽略；例如臺灣多數移民配偶為生育年齡的女性，其健康議題容易被窄化為生育議題，其實忽略了該族群婦女的其他健康需求，例如並未有特別以臺灣外籍移民婦女為主的更年期研究；臺灣一般常見的生產方式為仰躺（截石臥位），但是這是否真的是適合生產的姿勢？或者與原住民、外籍婦女的傳統分娩方式是否不同？能否提供多元的生產方式照護？俗稱的坐月子文化應來自廣東越族，那麼，現行的產後護理機構所使用的觀點與做法，是否符合我國不同文化種族婦女之需求？臺灣女性平均餘命較男性長，我們在政策上如何提供高齡婦女的醫療照護和資源？

即使我國在 2000 年開始實施性別主流化政策，也在 2008 年的婦女健康政策白皮書中特別加上了性別觀點與政策，然而我們依然可以在健康議題上看到，性別觀點是要一直不斷檢視、發現與學習的；在此章節將以幾個案例討論。

二、學習目標

- （一）檢視現實中的性別導致資源不平等、處境不平等、健康權的不平等。
- （二）發現刻板的性別偏見對健康權的危害。
- （三）以 CEDAW 法規檢視我國法規現況是否達成實質平等。
- （四）發掘可能的改善方向。





8-2 案例解析



案例一

生育控制的身體自主權

張女士 38 歲，已生育三個小孩，老大老二念國小，第三個小孩因為早產而有些身心併發症，先生在國外經商，十分忙碌，偶爾回臺灣探望妻小。因為先生長年在外，張女士負責三個小孩的養育，白天要陪著身心障礙的孩子做復健課程，晚上還要注意孩子睡覺時是否有狀況，長期睡眠不良，非常疲累。先生和婆家都覺得，張女士「又不用出去賺錢，只是在家照顧小孩而已，當家庭主婦，有什麼好抱怨的」；自己的娘家很遠，也幫不上忙，只能電話訴訴苦。前幾天去倒垃圾的時候遇到對面鄰居太太，她半開玩笑的說最近電視連續劇在演第三者破壞婚姻的故事，要她「打扮一下自

己，免得變成黃臉婆被先生嫌」，張女士笑笑，心想，能睡飽都很奢侈了，還打扮什麼呢。

其實自從負擔三個孩子的照顧教育之後，張女士十分恐懼再度懷孕。她曾經試著裝置子宮內避孕器，但是出現出血症狀讓她十分不舒服，只好取出；想與先生討論避孕，但是先生覺得再懷孕再生一個也沒什麼不好，所以不願意負擔避孕責任；對先生而言，又不是養不起，為什麼不願意再生？但是對張女士而言，高齡懷孕要面對的壓力、身體的負擔、還有全部小孩的養育責任都在她一個人身上，她著實吃不消。想到先生每次返臺可能與她發生關係，懷孕的恐懼讓她備感壓力，她找婦產科醫師想要做輸卵管結紮手術，醫師卻說，要先生簽同意書才可以。張女士想，每次先生回臺灣

也沒幾天，好不容易可以陪陪孩子大家開心，跟先生討論避孕問題一定又要吵架，也就作罷了。

過年期間先生回到臺灣休假探親，想不到在這次假期中，張女士意外再度懷孕，但是她覺得無法再負擔第四次懷孕的身心壓力和第四個孩子的照顧，想要放棄；先生覺得經濟上沒有問題，希望她再生下來，為此兩人大吵了一架。

張女士到婦產科診所要求實施人工流產，醫院說，根據優生保健法，有配偶者必須要配偶同意才能簽具人工流產同意書；這讓張女士十分為難，一方面先生希望她繼續懷孕並生產，要讓他同意實施人工流產，勢必又要吵好幾次的架；二方面先生假期結束再度出國回到工作地，即使最後先生同意她終止妊娠，要如何找他回來簽同意書呢？

■ 性別觀點解析

一、臺灣鮮少非婚生育，根據內政部統計，約 96% 都是婚生子女，因此我國許多與生育有關之法令都限定了「夫妻」關係之下才成立或是有所限制；雖說生育應該是夫妻二人共同計劃決定，但是女人除了承擔懷孕分娩的風險之外，也是幼兒、孩童的主要照顧者，此一情況之下，男性與女性對於懷孕生產及家庭照顧的感受、壓力和責任分配，可能出現不同的感受。我國行政院主計總處（前行政院主計處）歷年對於家庭勞動或是婦女就業等的調查，女性始終都是家庭勞務的主要負責者，也都是年幼子女的主要照顧者。雖然民法修訂對於夫妻之間的財產規範，已經沒有男女之間的不平等，也保障夫與妻各自的財產，雖有說在生活費用之外應該協議金錢供自由處分，但是現實生活中家庭主婦對於家務勞動的貢獻還是常常被忽略，以致於對於幼兒或



老人的照顧被視為理所當然而且「很輕鬆」。

二、我國的優生保健法（修法方向將改成「生育保健法」以免「優生」之歧視意涵）第十條規定，已婚夫妻若一方要行結紮手術，須經配偶同意；除非配偶行蹤不明或精神異常。這樣的法律立論，當然是假設夫妻間對於生育的共識和責任；但是也限制了男性與女性對於自己的生育權的選擇。同樣在優生保健法第九條第六款對於人工流產規定，因懷孕或生產，將影響其心理健康或家庭生活者可實施人工流產，但除非配偶生死不明、無意識或精神錯亂者，不然應得配偶之同意方能實施人工流產。

三、無論懷孕或分娩，必須承擔其身體變化和風險的，都是女性，在大多數的家庭和文化，女性也都是嬰兒和孩童的主要照顧者，因此，女性對於懷孕、分娩的健康需求，以及

法律保障，國家都有責任提供。但是，不論結紮手術，或是人工流產，在我國法律上都還必須經過配偶同意，假如沒有配偶的成年人反而能夠自行決定，這不就代表已婚者失去對自己身體（尤其是生殖健康）的自主權嗎？其實在大部分溝通關係良好的夫妻，可能較少遇到對於結紮或流產意見相左的問題，但是，假如意見不同的狀況之下，是否婚姻中的女性就因結婚而失去對於生育控制的權力呢？

■ 實務運用

一、我國已簽署 CEDAW（消除對婦女一切形式歧視公約），該公約明訂保障婦女對於生育健康之權益，包括有權決定生育間隔、生育子女數等。自 2000 年開始修訂「優生保健法」，針對人工流產規範等做出修法，然目前仍待立法院修法審議，因充滿爭議而遲遲未能通過修法。

二、挪威、瑞典等北歐國家均積極鼓勵男性參與家庭照顧，政策上甚至明定男性在其中的責任或一定比例。聯合國千禧年計畫中，特別將男性對於5歲以下孩童的照顧責任列為重要評估指標之一，我國雖然在性別工作平等法等相關法令給予男性女性育嬰留職停薪等制度，但是2009年5月到2012年12月為止，育嬰留職停薪中，男性僅占17%；事業單位給予男性陪產假平均有3天，提供陪產假的事業單位逐年增加到2012年有59%；但是申請比例一直未超過15%，有些可惜。國家與事業單位如何在文化面、政策面更加積極鼓勵男性在生育與嬰幼兒照顧的權益及責任，是值得思考的方向。

三、婦女的非預期懷孕可能與避孕知識不足、避孕工具取得困難（包括就醫困難、缺乏經濟能力等）有關，發生非預期懷孕也代表婦女必須暴露在墮胎流產或生產相關健康風險

之中；除了在法令上支持婦女的生育控制權之外，也要檢視是否有其他因素影響婦女的避孕，有哪些政策和環境因素影響了婦女的避孕。

■ 問題與討論

一、政策面如何解決女性獨力負擔生育照顧的問題？如何給予實質的支援和協助？

二、傳統文化上對於「照顧小孩是女人的責任」、「家庭主婦有什麼困難」此類的觀點，如何給予提升家庭照顧的地位？

三、法律上如何修改，使男性與女性都不因婚姻制度而限制自己的身體權、生育權？

四、婚姻制度的不平等可能也是臺灣不婚不生現況的原因之一，如何改善婚姻制度中的不平等？或是提供非婚姻制度之下的其他保障？



案例二

我國在 2010 年的經濟學人雜誌，被公布是亞洲新生兒男女性別比例嚴重失衡的國家之一，該篇報導並使用了「性別謀殺 Gendercide」這樣強烈的字眼，引起我國官方與民間的關注。國民健康署在當年 6 月的新聞稿也發布推估我國每年「蒸發」4000 名女嬰⁵。

事實上，「重男輕女」是漢文化自古以來的現象，不只是臺灣，包括中國，以及受過漢文化影響的韓國、新加坡，都是被點名重男輕女導致性別比例失衡的國家。中國因為一胎化的施行，本來以為可以因此可能消除重男輕女的現象，想不到文化壓迫遠遠強過政策，一胎化政策之後出現的是女嬰屠殺。臺灣、香

港、新加坡這些知識與科技較為進步的國家，則較少採取懷孕晚期放棄女性胎兒的方法，而是轉以科技的介入做為早期的選擇，包括人工生殖技術或是性別診斷技術。

雖然詢問臺灣民眾，是否有重男輕女的想法，多數人會回答「生男生女都好」，但是我們依然可以從某些數字或文化看到「特定的愛好性別」。例如雖然我國人工生殖法明訂植入胚胎或人工生殖不得選擇性別，但是到 2010 年之前衛生福利部統計數字可以看到（表 8-1），人工生殖新生兒的男女比達 117:100，2010 年後因政策強力介入而降至 102:100；可以清楚呈現，在可以操作胎兒性別的情況下，我國傾向男嬰。

⁵ 衛生福利部國民健康署健康九九網站。<http://health99.hpa.gov.tw/TXT/HealthyHeadlineZone/HealthyHeadlineDetail.aspx?TopicNo=5679>

表 8-1 我國人工生殖新生兒性別比例

年份	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
性別	男 54%	男 53%	男 53%	男 52%	男 53%	男 54%	男 54%	男 50.5%
比例	女 46%	女 47%	女 47%	女 48%	女 47%	女 46%	女 46%	女 49.5%
性比例	117:100	113:100	113:100	108:100	113:100	117:100	117:100	102:100

(依衛生福利部人工生殖新生兒統計資料製表)

或者我們可以看到各胎次的性別比(表 8-2)，第三胎以上的性別比偏差值遠高於第一胎、第二胎次；以 2003 年的統計數字來看，第一胎性比例已經是過高的 107.66，第二胎 108.91 差別不大，第三胎甚至升高到 123.58，第四胎甚至是 139.69，幾乎可以看見「生到兒子為止」這樣的目標；是否我國社會依然有重男輕女觀念，是否有性別篩選，不辯自明⁶。

表 8-2 我國各胎次性別比

按發生日期統計

單位：女性 = 100

年別	總計	胎次別				
		1	2	3	4	5+
76 年	108.37	107.24	108.24	110.19	113.66	109.84
77 年	108.20	107.30	106.88	111.60	111.47	117.98
78 年	108.61	107.02	106.95	113.31	120.58	116.26

⁶ 衛生福利部性別統計指標報表。http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic_P.aspx?f_list_no=312&fod_list_no=2218&doc_no=12116



按發生日期統計

單位：女性=100

年別	總計	胎次別				
		1	2	3	4	5+
79 年	110.29	106.79	108.68	118.74	128.48	126.71
80 年	110.45	107.41	108.50	118.17	129.49	124.39
81 年	109.93	108.04	107.52	115.96	129.70	123.51
82 年	108.12	107.13	106.68	110.83	121.12	121.19
83 年	108.88	107.84	107.32	112.90	119.78	117.75
84 年	107.91	107.04	105.52	112.35	124.22	126.76
85 年	108.76	107.91	106.98	112.46	120.52	122.29
86 年	108.91	107.72	106.93	113.62	125.55	120.36
87 年	108.73	107.01	106.83	114.60	126.61	120.97
88 年	109.47	106.88	107.80	118.38	134.23	132.68
89 年	109.45	106.87	107.68	118.94	135.02	120.16
90 年	108.70	106.88	105.79	120.82	134.98	121.19
91 年	109.80	106.89	109.08	121.50	138.68	122.97
92 年	110.15	107.66	108.91	123.58	139.69	122.17
93 年	110.66	108.73	109.42	122.59	134.15	122.82
94 年	109.04	107.71	107.07	122.03	124.29	121.91
95 年	109.61	107.24	108.17	126.42	136.63	113.33
96 年	109.71	107.88	108.91	123.36	120.04	112.16
97 年	109.66	108.59	108.40	120.27	121.92	112.02
98 年	108.42	106.66	107.60	122.92	125.60	101.77
99 年	108.96	106.37	109.58	119.31	129.10	112.84
100 年	107.91	106.84	108.14	112.25	115.00	118.75

資料來源：內政部戶政司。

說明：79 年（含）以前資料不包括金門縣及連江縣。

■ 性別觀點解析

一、傳統漢文化當中具有許多的重男輕女觀念，女性假如未出嫁，在原生家中死亡的話是沒有牌位的，即使出嫁，死亡的時候其實也是以「某媽某氏」，並沒有她的名字；而嫁出去的女兒如潑出去的水，與原生家庭之間是不再有權益的；出生的孩子均歸屬於男方家族，其中的男性才具有繼承家產、土地的權利，加上「不孝有三無後為大」觀念，假如沒有生育男丁，代表無人繼承、沒有子嗣，意味著之後連牌位都沒有人祭拜，出葬儀式沒有男丁可以「捧斗」。

二、許多的傳統因素造就了重男輕女的文化傾向，而這些傳統思維潛在在日常生活的許多細節或是習俗當中，雖然時代演進已經提倡男女平等，但是重男輕女的文化思維都藏在習俗、語言等生活細節之中，很難完全擺脫。我國雖然已經普遍進

入工商業社會，也跟隨西方文化許多思想，但是傳統文化依然占有極重要的地位；例如傳統的婚嫁習俗、清明掃墓習俗、農曆新年初二回娘家（代表初一是在男方家）等傳統節日，免不了其中依然充斥男尊女卑的思維，也讓重男輕女的觀念一直無法破除；許多時候這些觀念會被以「文化」、「習俗」、「舊規」而被允許，例如夫妻中男方死亡時其妻在訃聞上稱為「未亡人」（內政部已建議改稱為「配偶」），這其實是個明顯對於女性地位的歧視，卻因為文化習俗的理由而一直存在於民間訃聞的印製習慣上；這些根深蒂固的歧視或是不平等，除非一一正視破除，不然就無法改變男女不平等的情形。

三、過去因為生育數多，土地財產有限，因此出現財產只分給兒子（女兒會嫁入別人家），土地也只分給兒子（繼續耕作）；但是現在生育數少，我國於 2012 年粗出生率降



至千分之 9.86，育齡婦女總生育數僅 1.27 人，幾乎不及人口替代率，如此情況下，仍然存有舊觀念去限制土地財產的分配。

四、在重男輕女文化之下的婦女，雖然自己也是受害者，但是因為社會地位、男尊女卑角色之下，常常也成為下一個維護此一文化的幫兇；與其說是她們認同這樣文化，或許應該說是她們無法得到足夠的支持使她們擺脫或對抗重男輕女偏見，只好順從甚至繼續要求下一個世代的婦女。

■ 實務運用

一、我國政府其實從許多方向改善重男輕女的文化，包括法律修訂夫妻二人應共同約定子女的姓氏、兒子女兒都可以有相同的遺產繼承權；性別工作平等法規範並保障男性與女性相同的就業工作權，教育方面也保障了男性女性的就學受教權益，也保障了懷孕女學生的受教育權、

生育權；改善懷孕女教師的升等限制等等。

二、我國的出生性別比在 2003 年曾高居全球第 3，甚至高於中國，於 2010 年經濟學人雜誌數字報導之後，政府非常重視並積極採取行動，自 2010 年起主動透過統計監測、院所查訪及宣導倡議等多管齊下之作為，出生性別比由 2010 年的 1.090 降至 2011 年的 1.079，為 16 年來的最低，2012 年再降至 1.074，是 25 年來最低（然而是否因為龍年生產數大增影響，無法得知）；國際排名亦由 2003 年高居第 3 名，於 2011 年降至第 12 名，並於 2012 年降至第 15 名。惟 2013 年又提高至 1.078，國際排名維持第 15 名；可見單從醫政端著力有限，應積極從托老政策、友善高齡環境、正確性別平等觀念、以及破除文化風俗上的重男輕女現象，將改善性別失衡視為國家重要政策，並結合不同部會一同推動。

三、在生育相關法令部分，人工生殖法明定人工生殖不得選擇胎兒性別，優生保健法（計畫修法改成「生育保健法」）也規範人工流產施行條件，2010年起衛生福利部更加強化查察遺傳診斷機構、檢驗所是否協助診斷胚胎性別及醫療單位是否協助因性別目的而施行人工流產手術，並發布法令規範，自2011年1月公告「醫師執行非性聯遺傳疾病診斷所施行產前性別篩選之處置，或僅以胎兒性別差異為由進行之人工流產等行為」，為醫師法第28條之4第1款規定不得從事之醫療行為、2012年3月23日函令醫事檢驗師或醫事檢驗生執行非性聯遺傳疾病診斷之產前胎兒性別檢驗行為，為醫事檢驗師法第36條第2款業務上有違法或不正當行為、2012年4月間發布增訂優生保健法施行細則第13條之1「本法第9條第1項第6款所定因懷孕或生產，將影響其心理健康或家庭生

活者，不得以胎兒性別差異作為認定理由。」，並於2013年8月預告訂定「醫師醫囑為產前性別篩選所為抽取母血處置，或抽取母血從事胎兒性聯遺傳疾病檢驗等行為，為醫師法第28條之4第1款規定不得從事之醫療行為」，持續朝加強源頭之試劑與檢驗管理，加強檢驗設備及試劑的稽察。這些政策與管制宣導之下，可以明顯看見近年來的新生兒性別比例趨近平衡，尤其人工生殖技術之新生兒性別比例在2012年首度達到男女平衡（過去統計均嚴重失衡）；但是許多臨床醫師也對於如此被當作犯案者監控有所微詞，畢竟真正要去承擔改變的是整個社會文化觀念，而不是進行接生業務的產科醫師。

四、雖然我國在民法等相關法令上都已经落實性別平等，在內政部對於傳統禮儀風俗也給予改變歧視的字眼和規範，但是根據統計，兒女姓氏共同約定的法條10年來，二方共



同約定者以父親姓氏的佔 95%，母姓的佔 1.57%⁷；土地及財產繼承雖然女兒與兒子都有一樣的繼承權，但幾乎一半以上的女性會自願或被迫拋棄繼承，我國的法令其實走在社會現況的前端。

五、在 2013 年編撰的 CEDAW 第二次國家報告，詳細檢視了各方面對於女性歧視現況，並在相關法規上以更正面積極的方式協助改變重男輕女的觀念。

六、韓國在 2007 年 World Bank 分析該國女性對於男性子嗣的偏好已經隨著女性經濟實力和教育程度的提升而下降⁸；2012 年 NGO 組織

The Red Sea/All Girls Allowed 更分析為何韓國可以成為首先反轉性別屠殺，達到新生兒性別比正常的國家，包括對於女孩和男孩喜好差異的消除、生育相關政策、家庭結構的改變、政策與法律面對於女性權益的伸張、教育，甚至包括生育率下降之後性別比逐漸從極端高轉為正常；分析認為韓國對於生育男女觀念不再重男輕女，是許多政策與文化改變之下的結果⁹。

■ 問題與討論

一、性別失衡可能造成的政治、經濟、族群問題有那些？

⁷ 內政部統計處性別統計專區，內政部性別統計分析專輯。http://www.moi.gov.tw/stat/gender.aspx

⁸ Woojin Chung and Monica Das Gupta: Why is son preference declining in South Korea? The role of development and public policy, and the implications for China and India. The World Bank, Development Research Group Human Development AND Public Services Team 2007 Oct.

⁹ Nicole Christine Frazer: Gendercide undone: Evaluation the cause of South Korea's return to normal sex ratios. The Red Sea/All Girls Allowed 2012 Aug 30

- 二、性別失衡過程中被壓迫或是傷害的是誰？
- 三、減少性別失衡應有的短期政策、長期政策方向為何？
- 四、改善性別失衡除了醫療端，其他相關的單位，譬如教育、媒體、文化，能夠如何加入協助？
- 五、減少重男輕女觀念，政策上還可以怎麼做？
- 六、減少重男輕女觀念及傳統婚姻中的男女不平等，有沒有可能改善少子女化的問題？



案例三

資源取得的不平等（外配的產檢手冊）

阿玲剛滿 20 歲，在家鄉完成國中學業之後幫助家裡務農，聽嫁到臺灣的表姊說臺灣環境不錯，男性也普遍勤快，便接受介紹嫁到臺灣。

來到臺灣她發現夫家是個小漁村，村莊裡面的年輕人多數都離開家鄉到大城市去工作，村裡多是老年人。雖然阿玲還不太會說中文，但是靠著一些動作倒也還能跟家人溝通。她慢慢學習認識中文字，希望能夠適應在臺灣的生活。

她來到臺灣三個月，懷孕了，她和先生以及家人都很高興，只是先生常常到外地工作不在家，小漁村又沒有婦產科醫師，只好婆婆陪她轉兩趟公車到城市裡的醫院去產檢。



醫院很大，中文招牌阿玲看不懂，婆婆有點年紀了，眼睛也不太好，迷路了一陣子才找到掛號處，又迷路了一陣子才找到門診區。婆婆跟醫師說阿玲懷孕了，要產檢，醫師和護士詢問了她一些問題，可是她都聽不懂，婆婆也沒辦法翻譯越南語給她聽，最後醫師和護士只好用手勢指示她躺下來做檢查；檢查的時候醫師指著超音波螢幕給阿玲看，她看到一些黑黑的，還有一些白白的，其實也不知道醫師在說的是什麼，猜想大概是小孩吧，問醫師說：「有好嗎？」醫生咕嚕咕嚕講了很多，她只聽懂幾個字，心裡猜想，大概就是說小孩好好的吧。

醫師看她中文不太懂，也只好笑笑地看著她，然後比個手勢說 ok。護士拿了好幾張紙給婆婆，又是指上又是指下的，不知道是在說什麼，然後兩個人就被護士叫出診間了。

婆婆帶著阿玲去領了一個本子，上

面有表格、有數字、有圖畫，還寫了密密麻麻的中文字。然後婆婆又帶著她搭電梯，中途還問了幾個人，看到那裏一堆人在抽血，才知道原來給婆婆那幾張紙是檢查單；她被叫到檯子邊，檢查的人比了個動作要她伸出手，她就學旁邊的人一樣伸出手，檢驗師幫她抽了血；然後給她一個杯子和管子，跟她說了一些話。阿玲接過杯子，但是聽不懂檢驗師說的是什麼，後來是婆婆過來聽了之後，把阿玲拉到旁邊的廁所去，邊說邊比動作要她「尿尿在杯子裡」，她心裡有點擔心這杯子怎麼夠裝全部的尿尿，但是聽起來好像就是要把尿尿裝起來，只好走進廁所去，用杯子把小便裝起來，滿出來之後她不知道怎麼辦才好，想了一陣子，也不知道怎麼辦，只好把裝滿小便的杯子小心翼翼的拿出來。婆婆幫她把滿滿一杯的小便端到檢驗臺，檢驗師都大笑，阿玲不知道自己哪裡做錯了，羞的滿

臉通紅，但是又不知道怎麼問。

第一次產檢回到家，阿玲和婆婆都累壞了，婆婆因此還有一點不高興，大概是覺得她添了麻煩了吧。想到未來產檢要這麼麻煩，她覺得好喪氣，況且因為語言不通，她心裡好多問題都不知道怎麼問，真是好無奈。

兩星期後某一天阿玲在市場遇到也是來自家鄉的姊妹阿張，她們聊到懷孕的事情，也聊到上次去醫院產檢的挫折和不知所措；阿張已經來臺灣5年，能夠說滿流利的臺語，在市場幫先生擺了小攤子；雖然這幾年慢慢習慣了，但是她還是很能了解阿玲去醫院的時候遇到的那些語言不通的情形；阿張要阿玲下午到家裡來一趟，她能幫上一點忙。

阿玲懷孕早期感覺不太舒服，人好累，又覺得噁心不太吃得下；全身覺得熱熱的，又有時候覺得頭暈暈

的；這些不舒服她不知道怎麼跟婆婆說，那天去產檢因為語言不通也沒辦法問醫師，遇到阿張，她趕忙跟阿張多聊點多問問，阿張生過兩個孩子，多少應該懂一些；阿玲很想打電話回家鄉問媽媽，可是長途電話很貴，她不太好意思打。

到了下午，阿玲到阿張家，阿張翻箱倒櫃拿出了一本東西，原來是給孕婦看的產檢手冊；阿玲那天去醫院也有拿到一本，可是是中文的，她看不懂。阿張這本是越南文的，雖然有些用詞和家鄉習慣用的不太一樣，可是看到熟悉的文字，還是覺得好感動啊；這裡面細細地寫了好多內容，阿張說，借她拿回家看。

一個月後的產檢，剛好先生有空，陪她去醫院做檢查；阿玲把阿張借她的手冊帶去醫院，請先生幫忙問醫院有沒有這樣的手冊可以給她？醫生和護士都有點驚奇的看這本手冊，討論了一陣子，他們在電腦上



找了找，幫阿玲印了一份跟阿張一樣內容的手冊，雖然沒有像阿張那樣裝訂起來，但是有好多資料可以看了，阿玲還是很開心；原來阿張的那本手冊是她當時產檢的醫院幫忙印出來裝訂的。

雖然醫生說的話還是聽不懂，但是阿玲還是放心多了，至少有一些資料可以看。她在想，要去醫院生小孩的時候，可能要找阿張來陪伴，不然生孩子這種大事情，家人不在身邊，醫生護士講的話又聽不懂，要怎麼辦呢？

■ 性別觀點解析

至 2013 年 8 月，我國登記之外籍配偶包括中國、港澳籍共有 48 萬 2873 人，以外籍統計，外籍女性 14 萬人，是外籍男性配偶的十倍；根據內政部戶政司統計資料，來自東南亞外籍女性配偶在 2001 年到 2005 年大約每年登記有 1 萬到 1 萬 7 千名，2006 年到 2012 年下降到大約每年 5000 名上下¹⁰；多數女性外籍配偶多為生育年齡，也肩負了其移民家庭生育責任。根據國立教育研究院籌備處助理研究員蘇進棻的分析，外籍配偶的生育率遠比臺灣籍婦女高，這其中包括經濟文化等因素，不可否認來到臺灣的外籍配偶具有生育照顧的需求¹¹（但根據中央研究院人文科學社會中心楊靜利教授等分析，因臺灣女性生育年齡較為分散，嫁入臺灣之外籍婦女生育年齡較為集中，

¹⁰ 內政部統計月報。http://sowf.moi.gov.tw/stat/month/list.htm

¹¹ 蘇進棻：臺灣本籍與外籍新娘生育率消長原因之探討。研習資訊第 23 卷第五期，民 95:41-52。http://study.naer.edu.tw/UploadFilePath/dissertation/I023_05_07vol023_05_07.pdf

校正年齡等因素之後外籍女性並未較臺灣女性生育數高¹²)。根據 CEDAW，政府及國家應該在制度上排除各種歧視之狀態；臺灣某些外籍配偶之夫家在社會經濟地位相較弱勢，資源取得之不便，加上語言隔閡使得外籍配偶處於多重歧視狀態。

■ 實務運用

一、我國孕婦由衛生福利部國民健康署提供經費補助產檢，使孕期女性不需為了就醫經費而疏漏生育照護，孕產婦可以擁有充分的生產相關醫療補助政策之下，協助臺灣在孕產婦死亡率、新生兒及嬰兒死亡率上能夠逐年下降，達到周產期健康的目的，這是相較於多數其他國家均少見的醫療成果；國民健康署也定期修訂內容充實詳盡的孕婦健康手冊，供孕婦及家屬可以獲得充分的

自我照護知識，達到自我充權的目的；為了因應各種不同國籍孕產婦，國民健康署也編印了中英、中越、中印、中泰、中柬等孕婦健康手冊版本，分送各縣市衛生局轉醫療機構，提供新住民婦女生育保健之宣導與使用，且在國民健康署網站提供電子檔下載。

二、然而，若如一般認為或者研究顯示的，東南亞籍的外籍配偶許多嫁入臺灣較低社會經濟地位家庭，或是偏鄉、漁村，那麼這樣的家庭環境是否具備有上網及下載資料的軟硬體工具呢？如此的下載資料存在於國民健康署網站中，然而該網站的首頁僅有中英文，即使外籍婦女具有上網及下載的軟硬體，假如無法閱讀中文或英文，是無法進入到存在有特殊語言版本的孕婦健康手冊網頁之內的。

¹² 楊靜利，黃奕綺，蔡宏政，王香蘋。臺灣外籍配偶與本籍配偶的生育數量與品質。人文及社會科學集刊第二十四卷第一期，民 100:83-120。



三、移民婦女、青少年、身心障礙婦女、原住民婦女等特殊需求族群，最容易因其資源取得的困難或地區、語言、經濟等方面限制，而難以達到實質資源與照護上的平等。除了提供部分外語版本的孕婦健康手冊之外，考量外籍配偶語言溝通障礙，各縣市政府衛生局依所轄之現況及需求自行向內政部「外籍配偶照顧輔導基金」申辦「外籍配偶生育保健通譯員服務計畫」，培訓通譯員，提供外籍配偶醫療保健資訊。某些醫院也設有通譯人員，提供移民婦女就醫時的協助；例如語言不通的情況下，外籍婦女需要手術、生產、特殊檢查時，所需的溝通協助，避免缺乏資訊之下的醫療處置；甚至有醫療院所成立移民婦女的支持團體，彼此支持並協助新移民者。

二、如何能確定多重弱勢婦女能夠具有獲取資源的管道？

三、政府提供的資源是否真為外籍配偶或者移民婦女需求？

四、外籍配偶的健康需求，常被討論的只在生育健康上；就如同以常用名詞為「外籍新娘」，亦即這些婦女之身分除了「嫁來臺灣生小孩」之外的身分是不被看見的；當這些婦女來到臺灣10年、20年之後，其健康需求在哪裡？政府又要如何看見和滿足？

五、如何在立意良好的政策中，考慮到年齡、地位、族群、文化等差異？

■ 問題與討論

一、如何能使外籍配偶在生育保健上獲得充分資源？

案例四

醫療中的性別差異和性別敏感度

小美最近總是覺得胸口悶，甚至有的時候會覺得悶到喘不過氣，有那種被大石頭壓住胸腔的感覺；本來以為大概是感冒沒好，也就不以為意。但是幾個星期過去了，感覺時好時壞，但是嚴重的時候甚至覺得胸口痛到要喘不過氣，覺得噁心疲倦；有幾天上班的時候忙起來，走了幾層樓梯竟然不舒服到幾乎昏厥；這才覺得事態嚴重，掛了醫院的心臟科想去做檢查。

到了門診，醫師看到小美的病歷資料，還沒做檢查呢，就說：「妳才40歲又還沒有停經，不會有心臟病啦！」

小美愣住不知道該怎麼辦才好，醫生都還沒檢查，難道因為我是年輕的女性就不用看心臟病了嗎？

醫生看小美愣住，沒什麼好氣的說：

「妳看啊，外面等著看病的多數是50歲以上的人吧；女人在更年期之前有心血管疾病的機會很低啦！假如是先天性的心臟病，妳看起來又太健壯不夠瘦弱，哎呀妳不會有心臟病啦，一定是壓力太大。」

「可是這幾個星期都很不舒服啊」小美心想，「不能因為我的年齡和性別就決定我不會生病吧？」雖然醫師這樣解釋好像有點道理，小美還是鼓起勇氣把不舒服的症狀跟醫生說了。

醫生聽完小美的症狀，皺了一下眉頭，說：「是還蠻像冠狀心臟病的…，可是妳這麼年輕怎麼會呢…。好吧，我們檢查一下好了。」

醫生安排小美做心電圖檢查，小美循著檢查單的指示找到心電圖室，發現那是一個在檢驗科角落的房間，有個年輕的男檢驗師在那裏。

「請問…？」小美有點緊張，把檢查單拿給檢驗師。



「要做心電圖檢查嗎？好，請進。」
檢驗師招手讓小美進檢查室，順手把檢驗室的門關上。「把上衣和內衣都脫掉躺在檢查床上噢。」

小美有點嚇一跳，雖然知道在醫院做檢查應該不會有什麼不好的事情，可是這個檢驗室是個沒有窗戶的小房間，她又面對一個男檢驗師，要她脫光上身有點尷尬。檢驗室的門有沒有鎖呢？假如檢查到一半會不會有人打開門呢？

檢驗師看到小美不知所措，再說了一次，「上衣和內衣都脫掉躺在檢查床，」他拿起檢查的心電圖電線導極：「要把這個貼在胸口做心電圖，大概一分鐘就完成了。噢，我有鎖門。」大概發現小美在遲疑，他特別解釋。

小美稍微放心，可是剛好穿的是連身洋裝，只好全部脫掉剩下內褲躺在檢查床上，檢驗師若無其事地幫

她在胸口還有乳房旁邊貼上心電圖的檢查電線，沒有察覺小美害羞的一直盯著天花板。

檢查時間很短，但是小美簡直是緊張又困窘，小小的房間裏頭她只有穿著內褲躺著，她很想要問檢驗師有沒有給病人穿的衣服可以換，或是給她蓋一個床單，可是檢驗師大概每天做這個檢查已經很習慣了，沒有發現小美困窘到臉都紅了。

小美帶著心電圖報告回到門診，醫師看完，說：「嗯，沒有什麼問題欸；哎呀我就說妳應該是壓力太大…，嗯，我們再排個運動心電圖檢查啦，可是噢，女性這麼年輕不會有心臟病啦。」

小美帶著檢查的單子去安排下一個檢查，心裡一直想：「做這個檢查的時候會不會我又要赤裸著身體啊，要不要問問看穿什麼樣的衣服適合做檢查？還是，醫師都說我是壓力大了，乾脆不要再檢查了…」

■ 性別觀點解析

一、醫療中的性別議題常常會被窄化為生殖相關議題，因此在許多政策制定或檢視的時候，公部門常常會以「有孕婦優惠政策」、「提供母乳哺育環境」來做為醫療性別政策的成果；然而，性別議題不只有這樣，不同性別在就醫時可能面對的不平等、面對的疾病偏見、或者是醫療資源的不平等，都是醫療中的性別議題。

二、在許多研究已經發現不同性別在相同疾病可能會有不同的表現症狀，例如冠狀心臟病，在男性和女性可能出現不同的症狀，不同性別有不

同的危險因子¹³，過去常常會將女性不同於男性的表現症狀稱為「不典型表現」，其實應該要因應不同性別來看其常見症狀，而非以其中一個性別做為「標準」。再以冠狀心臟病為例，研究發現醫師對於男性和女性病人的冠狀心臟病診斷，會因為性別偏見，而對於女性冠狀心臟病的診斷較有疑慮¹⁴；甚至在跨國研究也發現醫師對於同為懷疑冠狀心臟病的婦女給予的檢查和治療都明顯較男性病患為少，有性別偏見的情形¹⁵。

三、過去醫療人員的基礎與臨床課程並未有性別議題的討論，僅限於「生

¹³ A.H.E.M. Maas, Y.E.A. Appelman. Gender differences in coronary heart disease. *Neth Heart J*. 2010 December; 18(12): 598–602.

¹⁴ Arber S, McKinlay J, Adams A, Marceau L, Link C, O'Donnell A. Patient characteristics and inequalities in doctors' diagnostic and management strategies relating to CHD: a video-simulation experiment. *Soc Sci Med*. 2006 Jan;62(1):103-15.

¹⁵ B nte M, von dem Knesebeck O, Siegrist J, Marceau L, Link C, Arber S, Adams A, McKinlay JB. Women and men with coronary heart disease in three countries: are they treated differently? *Womens Health Issues*. 2008 May-Jun;18(3):191-8.



理」性別，而未考慮「社會」性別差異，譬如女性和男性在相同的檢查單位是否會有需求的不同，國內偶爾有因為不同性別接受檢查時因暴露身體或者程序不友善而有爭議的新聞（2007 年 11 月 16 日中國時報心電圖檢查女病患脫衣、2009 年 9 月 24 日高中女生被要求脫褲接受男醫師檢查疝氣、2012 年 9 月 15 日師大新生體檢女學生脫內衣與男同學一起排隊）等；都顯示醫療人員在執行醫療程序的過程，缺乏對於性別的敏感度，未能顧慮到性別友善的醫療環境。

■ 實務運用

一、我國行政院在 2005 年開始在各部會推動性別主流化實施計畫，當時的衛生署（目前衛生福利部）亦逐年提出性別主流化政策及管考，由行政院婦權會檢視性別主流化成

果，擬定性別主流化政策。之後於某些縣市例如臺北、高雄、屏東等，各自擬定該縣市之性別友善醫療政策，檢視性別友善醫療環境；臺中市亦於 2013 年底開始性別友善醫院評核，推動性別友善醫院政策。

二、1995 年聯合國開始性別主流化政策，在全球所有計畫均加入性別觀點；世界衛生組織 WHO 在 2004 年就強調醫療研究、醫療政策、醫療服務、醫療預算等方面都應該要加入不同性別需求和思考；重新在各種疾病的定義、疾病的表現與治療，做不同性別的研究，提出性別觀點。

三、2009 年的健康科學教育期刊 (Advanced in Health Sciences Education: theory and practice) 詳列了在醫療教育、臨床醫療處置的許多性別偏見或是性別盲¹⁶，包

¹⁶ Verdonk P, Benschop YW, de Haes HC, Lagro-Janssen TL. From gender bias to gender awareness in medical education. Adv Health Sci Educ Theory Pract. 2009 Mar;14(1):135-52

括非常多已經證實的醫療中性別不平等或是缺乏性別敏感度的醫學研究等等，並認為在醫學教育中融入性別主流化政策，是有效改善性別偏見的方法；值得參考檢視。

■ 問題與討論

- 一、目前我國婦女健康政策所檢視的項目有哪些？有無那些是需要重新擬定？
- 二、如何擬定具有實質評估效能的性別友善醫療政策？
- 三、如何鼓勵擬定本土醫療中的性別差異研究？
- 四、如何發現並改善醫療中的性別偏見？

8-3 結語

男性與女性之間有其生理差異，生理差異無法改變，因此必須面對此一差異，針對不同生理需求或限制，給予制度與法律面向的性別友善及尊重；這也是CEDAW中所希冀的「實質平等」，使

任何的性別都不因其生理限制而受到不平等的處境。

然而我們更常面對的是 gender，社會定義的性別；社會文化所定義的性別，其實因為文化、環境、政治而有所差異，社會文化定義之下，可能將生理的性別強加上文化的解釋或角色，而出現性別的不平等。因此同樣生理性別是女性，在某些文化中她可以穿短褲晚上去聽演唱會，在某些文化中卻必須遮住身體和面部，不能上學不能單獨出門；這樣基於性別的不平等，是被人為建構的，因此也是能被檢討之後改變的。

對於女性的身體意象偏見，使女性尋求整形美容手術，而暴露在健康或手術風險中；女性因其生理特性有生育的能力，但也因社會文化價值觀，女性負擔了生育的責任，甚至被要求了生育何種性別後代的責任；這些因生理性別而必須承擔的性別刻板角色，是必須一同檢視、一同面對，並且從文化面、政策面、制度面去更改，才有機會達成健康方面實質的性別平等。



■ 參考資料

- 內政部統計月報（2013）。取自：<http://sowf.moi.gov.tw/stat/month/list.htm>。下載日期：2013 年 12 月 8 日。
- 內政部統計處性別統計專區（2014）。內政部性別統計分析專輯。取自：<http://www.moi.gov.tw/stat/gender.aspx> 100 年推動性別主流化施政成果匯集。下載日期：2014 年 2 月 26 日。
- 楊靜利、黃奕綺、蔡宏政、王香蘋（2012）。臺灣外籍配偶與本籍配偶的生育數量與品質。人文及社會科學集刊第二十四卷第一期，民 100:83-120。
- 衛生福利部統計處（2008）。性別統計圖像與分析，取自：http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic.aspx?f_list_no=312&fod_list_no=2204。下載日期：2013 年 12 月 8 日。
- 衛生福利部性別統計指標報表（2013）。取自：http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic_P.aspx?f_list_no=312&fod_list_no=2218&doc_no=12116。下載日期：2013 年 12 月 8 日。
- 衛生福利部國民健康署健康九九網站（2014）。取自：<http://health99.hpa.gov.tw/TXT/HealthyHeadlineZone/HealthyHeadlineDetail.aspx?TopicNo=5679>。下載日期：2014 年 2 月 26 日。
- 蘇進榮（2006）。臺灣本籍與外籍新娘生育率消長原因之探討。研習資訊第 23 卷第五期，民 95:41-52。取自：http://study.naer.edu.tw/UploadFilePath/dissertation/I023_05_07vol023_05_07.pdf。下載日期：2013 年 12 月 8 日。
- A.H.E.M. Maas, Y.E.A. Appelman. (2010). Gender differences in coronary heart disease. *Neth Heart J*. 2010 December; 18(12): 598-602.
- Arber S, McKinlay J, Adams A, Marceau L, Link C, O'Donnell A.(2006). Patient characteristics and inequalities in doctors' diagnostic and management strategies relating to CHD: a video-simulation experiment. *Soc Sci Med*. 2006 Jan;62(1):103-15.

B nte M, von dem Knesebeck O, Siegrist J, Marceau L, Link C, Arber S, Adams A, McKinlay JB.(2008). Women and men with coronary heart disease in three countries: are they treated differently? Womens Health Issues. 2008 May-Jun;18(3):191-8.

Lesley Doyal.(2001). Sex, gender and health: the need for a new approach. BMJ 2001;323:1061-1063.

Lesley Doyal.(2004). Gender and the 10/90 gap in health research. Bulletin of the World Health Organization, March 2004,82(3).

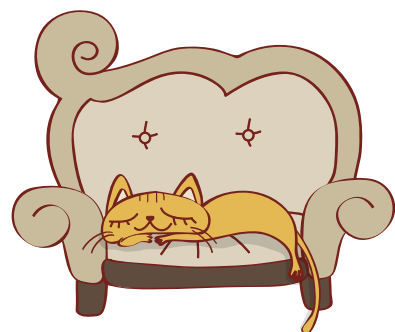
Nicole Christine Frazer.(2012). Gendercide undone: Evaluation the cause of South Korea' s return to nrmal sex rations. The Red Sea/All Girls Allowed .2012 Aug 30.

Petra Verdonk, Yvonne W.M.Benschop, Hanneke C.J.M de Haes, and Toine L. M. Lagro-Janssen.(2009). From gender bias

to gender awareness in medical education. Adv in Health Sci Educ 2009,14:135-152.

Verdonk P, Benschop YW, de Haes HC, Lagro-Janssen TL.(2009). From gender bias to gender awareness in medical education. Adv Health Sci Educ Theory Pract. 2009 Mar;14(1):135-52

Woojin Chung and Monica Das Gupta. (2007).Why is son preference declining in South Korea? The role of development and public policy, and the implications for China and India. The World Bank, Development Research Group Human Development AND Public Services Team .2007 Oct.







第九章 「環境、能源與科技」案例分析

洪文玲（高雄海洋科技大學造船與海洋工程學系助理教授）

9-1 背景理念與學習目標

一、背景理念¹

討論科技領域，我們必須由人才培育談起。雖然自民國 60 年代起工程領域已有女性的進入，但臺灣工程從業人數依然以男性為主。隨時代演進，女性在大學工學院與工程專業的人數上升依然相當緩慢，甚至持平。依據教育部提供的民國 101 學年度大專各科系的性別統計資料，我們發現工程、製造及營造科系的女性大專學生，僅佔該類科全體學生的 14%，而傳統認定上屬重工業的科系，如電機、機械、造船與土木等，甚而低至 7%。科學領域的女學生占該領域學生的 33%，社會、商、法律與人文類科合計則女學生佔全部的 63.5%，相比之下各專業領域在性別基礎上大異其趣，意即所謂「男理工、女人文」的分野。以女性群體來說，女性進入工程相

¹ 本章以討論科技、工程類別中的性別多元為出發，但囿於資料取得之有限，以討論女性處境為主。但在許多情境下，其他非主流性別之處境可以以女性相關討論做為參考。



關科系的比例也遠低於其他學門，只有 6.2%。而大學工程科系中女教師所占比例，教授層級 4%、副教授層級 8%、助理教授層級 11%，不分級別全數則僅佔 8%，甚至許多工程、科技類科系至今尚無女性教師²。工程科技教育由男性教師透過講授及教科書撰寫論述，且由男性學生主導參與的現況，是工程教育中的長久現象。於是，在培養工程科技人才的高等教育機構中，工科女學生處在一個「雙稀」的局面，不只在工程場域是稀有的，在女性中也難以尋得同儕共鳴。這樣懸殊的性別比例差距，對工程科技的發展，與社會的互動，將產生什麼樣的影響，或是偏差？

在這樣的前揭教育狀況下，我們可以想見，女性在產業現場所面臨的狀況與多數男性不同，職業發展和參與度是受限的。Hacker（1981）曾定義出「工程文化」的概念，發現工科學生共同擁有和分享一種相同的價值，此種內涵同時

包括具備專業的知識能力，特別是數理邏輯的表現，以及熟練的實務操作技巧，而這樣的意識型態則透過學習內化至個人自我概念中，並展現在學生的互動以及未來進入職場後的人際交流中。Robinson & McIlwee（1991）更加以延伸，強調工程領域充滿陽剛的男性形象，身處其中的女性或多元性別工程師不但要努力符合「好工程師（good engineer）」的形象，更要適應職場當中諸多男性價值和陽剛文化的展現，即使這對於其他性別而言，是充滿障礙和矛盾的。意即，工程形象被賦予特定的樣態，那就是工程專業是勞力取向、耗費體力、且重視計算和數理能力以及實務經驗的工作。Phipps（2002）指出，工程領域過去高度性別隔離使得性別刻板印象和性別角色作用格外強烈，特別是工程被認為充滿「黑手（dirty hands）」、「勞工（laborer）」特質，而這樣的傳統男性形象，更顯得當

² 根據教育部統計處性別資料專區之數據計算所得，引用為 101 學年度資料。<http://www.edu.tw/>

中的其他性別格格不入。這樣性別化的過程，將對陽剛男性之外的其他人在工程、科技職場上的工作表現、自我滿意度以及未來生涯規劃、投入科技發展的貢獻造成阻礙。高度性別不平衡的工作場域，缺少多元共融的視角，直接影響科技在社會中展現的型態。

國內外社會科學、科學教育與性別研究領域對於理工領域女性參與少的情況，有許多的探討。過去這類的問題常聚焦於女性科學學習能力的提升；但是多年來，這樣的命題已經從「科學的女性問題」，探討甚麼原因造成科學數理領域中女性較稀少，轉變為「女性（主義）的科學問題」（Harding, Sandra, 1986；蔡麗玲，2003），探討科學與科技的傳統，如何成為對女性不利的因素，為什麼無法吸引多元性別進入，及多元性別如何可以對科學科技的建構與發展做出貢獻。民國 102 年 9 月，臺灣女科技人學會舉辦「2013 女科技人國

際研討會暨亞太國家聯絡網絡會議」，邀請知名女性主義科學史研究者 Londa Schiebinger 博士擔任主題講者，她目前擔任歐盟支持的大型計畫「性別化科技創新（Gendered Innovation）」的計畫主持人。Shiebinger 博士對於性別與科技的互動，提出這樣的概念：科技與性別議題過去由「修正數目（fix the number）」，到「修正機構（fix the institute）」，現在更已經進入了「修正知識（fix the knowledge）」的階段。

更深入來說，所謂「修正數目（fix the number）」，就是過去聚焦的，如何提升女性參與科學工程的人數或比例，常以鼓勵少數性別參與、保障名額的方式希望達到這個目的。但是教育部性別統計資料顯示，民國 87~90 學年度工程製造領域大專生總數由約 28 萬增加至約 31 萬人，但女學生總數卻反而由 5 萬 2 千人降至 4 萬 4 千人³。之後隨著總學生人數的緩慢降低，女學生人數也

³ 根據教育部統計處性別資料專區之數據計算所得。<http://www.edu.tw/>



降低，但比例略升高至 14%。我們大概可以說，過去只以增加工程科技類的女學生人數為目標的做法是不太成功的，這也與世界各國的經驗雷同。「修正機構（fix the institute）」就是轉而關注教育機構的結構性問題，希望建立性別友善的做法，去除不適當的結構性障礙，例如生理假、育嬰假的施行等等。再進一步推動到「修正知識（fix the knowledge）」，就需要多元性別在工程科技的積極參與，提出不同於過去的教育模式與知識產出，並大力加以推廣。換句話說，我們必須重新檢視理工科技領域的知識生產，包括專業知識的內容敘說、傳授及它們所服務的群體與本領域的價值。

本章介紹之案例，先由訪談科技從業女性的分享，探討在陽剛工程職業現場的友善環境建立，透過理解女性工程人員在職場中的職涯經驗，她們面對的衝突困境與因應的方式，以識別工程產業現場中性別議題的爭論點，提供政策制定者與執行者對技術職業狀況的參考，與

前述「修正機構（fix the institute）」概念相關。第二案例則綜合國內外的多樣研究與實作的發現，提出多元性別與工程科技互動的可能性，具體化對於「修正知識（fix the knowledge）」的解讀。

二、學習目標

- （一）對國內目前理工、科技類別，高等教育與職業現場的現狀，有初步的了解。
- （二）認識性別主流化與性別平等工作法實施後，工程科技職業現場，專業人員的親職友善難題與職涯規劃的真正面貌。
- （三）認識國內外以多元性別、弱勢平權的平等價值所實行的許多科技案例，對多元性別參與科技與工程的運作，對社會全體可能產生的貢獻有實質的了解與認識。

9-2 案例解析

案例一

「女超人」的工作現場

在民國 100 年以後的臺灣，社會中仍多見將「結婚、生小孩與照顧家庭」視為女性天職的刻板印象。而性工程師衝破了刻板印象與經歷性別不平衡的教育場域，成為高度男性化工程專業的執行者，在男性主導的工程場域是否仍被賦予這樣的期待？這是保護？疼惜？或是扼殺專業興趣？而當年輕工程師對於育兒有實際的需求時，公司產業同仁的反應又是甚麼？以下案例皆引民國 99 至 100 年間對機械、土木、造船等傳統工程產業中女性工程師的訪談研究⁴，訪談時受訪者年齡在 25 至 38 歲之間，工作年資在 3 至

10 年之間，工作內容為造船、土木、機械類產業的設計、檢核、品管、研究或現場實務。

24 歲的小方是大型傳統產業公司所聘任的第一位現場女性工程師，進公司時受到很大的注目，也引起公司系統對於原本的「男技術，女行政」習慣的翻攪，例如是否應該一起發給她女雇員的套裝與男雇員的工作服等問題。進入公司一年左右，在事先未徵詢她意見的狀況下，主管希望將她調往管理內勤單位職缺⁵。小方覺得很遺憾：

“當下的感受是很不想去。”

“…就是興致還很高昂的時候，你突然要把我調走，我覺得整個人很鬱卒。”

⁴ 本研究為國科會人文處補助研究案，NSC 99-2410-H-022-002

⁵ 事件約發生於 98 年。



“...他跟我講他是覺得，嗯，因為我是女生啊，早晚都會結婚懷孕幹嘛的，懷孕的話去現場也不適合，那既然現在有這一個缺啊，你就順這個勢去做那個缺啊，不用到現場去。”

實際上當時小方尚未針對結婚、懷孕等這些人生的可能性做規劃。她自己對於充滿大型機械、噪音、重物件的工作場域則有相當的把握：

“我覺得還早。而且我也覺得說我的那個環境哪，我自己待久了，我也知道我的危險性在哪裡，我可以閃過哪裡。像我們現場的領班他也覺得說，沒有差啦，懷孕也沒有差啊。”

同時與小方共事的現場（男）領班也支持她的看法。後來公司另一高階主管出面希望小方留任現場工作，所以未將她調職。

打破性別刻板印象進入工作職場的女性工程師，當從單身時時間彈性與身體的高配合度，到懷孕時的生理變化，周圍的男性同仁，如何理解女性這個獨特的過程？

在私人公司任職的阿喜，碩士畢業後在公司負責許多外勤的工作。懷孕當時接的案子，後來同事頗有微詞。

“可能我神經比較大條就沒有甚麼感覺，但是我後來就是最近跟他們聊天，才知道說他們覺得我在懷孕期間做的兩個案子沒有很認真做拖累到他們，就是我離職後他們接手覺得是個爛攤子。”

“嗯，我回想了一下，對，是沒有做好。”

“因為其實我那兩年先生老大再懷老二，我孕吐很嚴重，早、中、晚都會去廁所報到。有一次我們有

ABC 公司的案子，我們去看那個現場，那時是懷老二的孕期，結果時間到了該報到（指孕吐）但是沒有廁所，他們就把公務車停在草叢邊，我就去吐一吐回來臉色蒼白。但是我其實我不想這樣，因為我代表公司，其實我責任感很重，但在懷孕期間做這些事都還滿辛苦的。”

在大型傳統產業擔任品管的小萍也說：

“一方面身體就是不舒服，很多工作就是要在生產之前完成，工作壓力就會很大，就會有更高層的主管就覺得女生這樣子不方便，生產的時候工作還要丟給別人。”

經歷過孕期的不適與工作壓力，生產之後的女性工程師仍需面對育兒的期望與責任。而於民國 91 年頒布

實施的「育嬰留職停薪實施辦法」，在男性為主的工程場域實際情況又是如何呢？

小惠是國內頗具規模之財團法人研究機構內的工程師（內勤），提到要請育嬰假時所遭遇到的狀況⁶：

“那一直到我要請的時候，我組長就突然跟我說，經理的意思是如果我請假，他可能就要找個人來代替我。”

“他給我的答案就是，假設我去申請了這個，別人就會覺得我請育嬰假會有補助，所以會影響其他人也要請，他可能覺得這會影響以後工作的人，可能大家都會想請育嬰假，那他就說這樣我的工作怎麼辦，就是部門的運作什麼的，他說他沒有辦法站在我一個人的立場思考。”

⁶ 事件約發生於 99 年。



小惠的工作單位大多數是男性工程師，女性同仁多在行政部門任職。

在中型私人傳統製造業的小圓也因同樣議題與公司上級產生歧見。小圓談到當她請半年的育嬰假時的情況：

“就是我請產假的時候，因為我請了半年。…然後就被我們老闆罵了一頓。”

“對啊，因為我想說我們公司都一直講說，欸我們就是照勞基法什麼的，然後我就想說我們公司應該是個很開明，就是你，就是有按照勞基法的都OK這樣子。對啊，然後我就覺得，我現在如果我生第二胎我應該不會這樣。就覺得很恐怖。”

小圓是公司第二位請產假，第一位

請育嬰假的女性，同時也是技術部門唯一的女性。在提出申請之前，她並未事先與主管就請假事宜作協商，因為她相信公司提出的遵守勞基法的說法，而人事單位也相當主動提供小圓相關的資訊。但主管一時之間無法面對在業務繁重時期，小圓要請育嬰假產生人力短缺的情形，而有了情緒上的反應。但最後小圓還是順利請了半年的育嬰假，並在主管鼓勵下也利用這段期間開始進修碩士。

但也有女性工程師順利地請育嬰假，及回返職場。在另一個財團法人研究機構任職的小雙，主管就相當能體諒她的處境，她說⁷：

“因為我那時候是走到位子旁邊說：「課長，我可不可以跟你談一下」，他從位子站起來走到外面，然後我

⁶ 事件約發生於99年。

跟他正式提出來說我要請育嬰假，他說：「還好你不是說你要離職」，他覺得兩者比較之下，你現在提什麼我都可以答應！

小雙有小孩之後，她發現自己的工作相對變輕鬆，較少可能使工時延長或緊急的工作，這使得小雙對於工作上的義務和責任，也沒有那麼計較。

“我不知道是有意還是無意啦！他好像沒有安排到那麼多，當然我不會跟我課的人講說，其實我有這種感覺，但他會交待我一些就重要的事，然後至於很急的事... 例如他今天下午說可能協理要個什麼東西，那我還要接小孩嘛！我感覺到主管有一點顧慮到我的情況，不會安排那麼繁重的工作。”

由此看來，育嬰假申請准許與否，雖然公司受「性別工作平等法」的

規範，但主管觀念和公司整體氛圍影響相當大。工程中的職業女性對於工作與母職的需求，需要抉擇的取捨似乎也比男性同僚多且困難。

“我後來會一直思索說，我自己是不是要慢慢往後移、往後退？盡量不要一直跑現場，我覺得我必須慢慢有一個想法，就是需要留點時間給家庭！”

阿玲是一位工程公司的負責人，她很有想法，且從求學到就業都一路順遂。大學時代的阿玲，甚至為了追求理想降轉到自己喜歡的領域。她在工程領域中的能力和熱情都處於優勢，但當她有了小孩之後，卻覺得自己應該向後退。

對於曾經育兒而選擇離開職場的阿喜，在孩子成長後再次回到原公司任職。比較第一次工作經驗和現在的工作，她對於近十年間工程界對



女性人員的態度的觀察：

“其實我們公司有個女工程師，之前還滿受重用的，很拼。到了去年她生了小孩餵母乳開始擠奶，然後她就跟總經理說想要減薪，每天工作六小時，然後總經理也這樣做了。然後我回到公司就不停的聽到有人跟我抱怨，我覺得對這一塊超不友善的，抱怨說這種東西在公司成了常態就很糟糕，就為什麼只有她能這樣子，破了一個例之後就永無止盡等等，不只男的連女的都這樣講。我就說真的吼，我也想這樣做，當然就是我臉皮太薄不然我就這樣做了，他們就住嘴了。”

阿喜說到，自從那位工程師調整成低工時後，就覺得被邊緣化，終於離開公司。

同時，女性工程人員從職場到長期投入的家庭工作現場，再回到工程

現場時，專業的脈動與文化的異質，也對個人及公司產生省思衝擊。

“因為我剛回到這崗位，出差也只有兩次但也是早出晚歸，所以我就碰到一件事滿不順心的，他們要我出差我說好，我就去問副理我的老學弟，請問你明天多早是七點嗎？如果是的話我女兒就要託給我老公載去學校，其實我想知道的只有這一點而已，他就先入為主覺得說我是不能配合的人。”

“對，他就是會覺得我是不能配合的人，後來我的老同事就問我說，你對這一份工作有帶著期待，還是就覺得是混口飯吃的？我說你這問題我很難回答，我覺得我這個人不可能只做到這樣子，我不能告訴你我哪時有企圖心，等到哪一天我累積到一定的水準後，如果要我扛我就會扛。”

進入工程科技領域學習，畢業後進入職場的女性，在這個知識文化、職業文化都非常陽剛的領域，身為極端少數，是所謂高度選擇下的倖存者（survivor）。從菜鳥、資深，到成為負責人經理人，從單身、懷孕，到生產、育嬰，這條單獨（alone）路上的經歷，很難被同儕或高度強調實務的工程科技公司所看見、理解、類比。

■ 性別觀點解析

謝宜家（2001）指出，在陽盛陰衰的工程工作場域中，女性面臨許多問題和壓力，包括：1，婚姻與生育的傳統任務；2，多重角色的扮演，分別有母親、妻子、職業婦女；3，生理上的問題，懷孕或更年期的到來。縱使現今早已強調工作平權，但女性的性別角色，依然使她們在職場中面臨嚴苛的考驗，特別是結婚、生育對女性工程師的職涯經驗產生巨大的轉變。

女性工程師即使在工作場域執行的是帶著男性雄風觀點的工程專業，對她們結婚、懷孕、生子的預期仍是理所當然地存在，女工程師的首要身份（master status）仍是會結婚生子的「女性」。同時，一旦與結婚、懷孕、生子產生連結時，不論是預設的刻板印象（如小方之例）或實際有請假需求的狀況（如小圓之例），產業制度或某些上級關注的是，女性勞動力因女性身體所需，而當下產生對產業進展的負面效應。

當女性工程師選擇逐漸步入家庭和生育角色之後，和同樣進入家庭的男性工程師相比，她們要面臨的考驗將更為多元。其一，她們因為生育而必須面對是否暫離工作崗位，而可能造成工作不保的危機（請不請育嬰假？）；其二，她們身兼工作任務和家庭照顧者的雙重角色可能產生雙綁（double bind），使得女性工程師無法像男性工程師一樣專心致力於工作。

在階層化的產業組織裡，很難將漠視性



別平等的責任歸咎於某一人的決策。在小惠所談及的處境中，組長將困難的決策責任上推給經理，但是經理也以「維護部門運作正常為優先考量」作為辯護。很明顯地，小惠的經理將她的育嬰狀況視為個人問題。但對大大小小的所有企業、整個社會，生育、養育下一代的責任，根本不只是個人責任。如果每個人都為了組織效力而不生養育下一代，恐怕無論多麼龐大的企業，也難以存活。縱使「性別工作平等法」已明訂，受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾兩年（性別工作平等法 16 條），但在女性工程人員為少數的工程科技公司，申請育嬰假的人數依然稀少，對公司文化的影響小，工程現場質變為照顧友善的進展緩慢。例如小惠所在的公司，縱為臺灣重要的，財力、人力都具規模的大型工程公司，在落實法令時，仍受限於個人（經理）的解讀與組織運作的氛圍（沒人請過）。可以說，在以男性為主體的工程

產業中，即使法令明文規定，但對女性經驗和女性文化的瞭解並不足夠。產假、育嬰假對於該高階（男性）工程師看來，僅是影響公司順利運作的阻撓，而未將女性生育所代表的家庭照護，放置於整個社會脈絡中，進一步重視女性在經歷結婚生育後的生命轉變和需求，及工程產業可能由此受惠的意涵。

綜上所述，女性工程師在不同的工作環境或遇到不同的主管，對於結婚、生育所造成的衝擊程度不一，幸運者如小雙或可得到主管的體諒，保有工作，但若如同小圓及小萍的狀況，在她們的人生規劃中，結婚生育竟會與工作生涯相衝突，甚至可能必須擇一取捨，要想在現實工程工作領域中落實性別工作平等的期待，恐怕還有好長一段路要走。因此，我們必須審慎思考的是，女性的工作權如果僅剩下運氣方可保障，那麼對於將要投入工程領域的女性而言，或許還是會令其卻步，這也是 Schiebinger 博士所談的，必須「修正機構（fix the institute）」。

關於對於母性的保護，聯合國在 1979 年提出《消除對婦女一切形式歧視公約（簡稱 CEDAW）》，臺灣則在民國 96 年 1 月由立法院通過臺灣簽署 CEDAW，並於民國 100 年通過 CEDAW 施行法，自 101 年起施行。CEDAW 公約中特別提出對於母性及親職的概念：「念及婦女對家庭的福利和社會的發展所作出的巨大貢獻至今沒有充分受到公認，又念及母性的社會意義以及父母在家庭中和在養育子女方面所起的作用，並理解到婦女不應因生育而受到歧視，因為養育子女是男女和整個社會的共同責任，認識到為了實現男女完全平等需要同時改變男子和婦女在社會上和家庭中的傳統任務，…」。

公約的第四條也言明：「2. 締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。」國際勞工組織（International Labour Organization）也提出對於母職保護的規範，除了工作環境不可對於母體與胎兒健康有威脅之外，同時，生理女性的

下列權力應受到保障：產假、育嬰假、生育特別津貼、醫療照護、免於歧視與辭退、返回職場後持續哺乳等。臺灣在民國 91 年開始施行的性別工作平等法及其後續修訂，也是回應這些精神。

隨著「性別工作平等法」實施之後，職業女性因生理期、懷孕、育兒等短期的生理變化所產生的，「新」的職業行為，如擠奶、彈性工時、短工時、育嬰假等，開始挑戰、鬆動了過去一元的職業模式。勞資雙方與新興職業模式相關的關係人，如當事人、同事、長官、經理、負責人等等、可能由理性與經驗之中學習並調校行為的適當性；理性是指對於新法案新措施的了解，必須依法行事；經驗則是需要親身參與經歷體會，進而型塑未來的行為。可以想見，在女性較多的職業場域，相關案例數多，關係人等可以較為迅速地轉換心態做法，可以協商調整出一個對於孕育、照顧友善的彈性職業行為樣態。但在女性參與極少數的工程科技職場，許多女性工程師的經驗，會被個案化，難以累積成為



常態，甚至加重了對女性勞動力不可靠的印象。這也表示，工程科技職業現場，認為專業的不可取代，必須要有專人專職，不習慣工作的彈性調整與補位，當然可以歸因於經驗、案例太少；或說工程界長期有工作量過高、責任制疑似過勞的問題，沒有儲備餘裕工作能量的文化。

女性在職場當中縱使依然受到懷孕生子、養兒育女的種種壓力，但這樣的衝擊、考驗並非僅出現在女性身上。根據男性工程師小安的說法，年輕工程師不論男女，都面對家庭的責任，都希望有尊嚴的兼顧工作與家庭的需求；男性面對生養兒女以及家庭結構的改變，也可能出現諸多須調適的層面，包括情緒態度和工作型態等。但受限於資料的不足，無法詳盡針對男性在經驗結婚、另一半生育等事件所出現的矛盾、衝突或其他想法的樣態，但此層面的探究，確實值得我們進一步深思。這也是目前陽剛的工程文化未能顧及表面陽剛的男性工程人員家庭需求的弔詭。

回歸到女性工程師對於家庭照護工作的認同，雖然我們很難定義阿玲對於希望照顧孩子而減低工作投入的想法，是因為「先天的母愛」，還是後天的社會論述將母親指向「小孩唯一的靠山」。但可以確定的是，結婚生育是許多女性生命經驗的重大轉變處，對於這些從事工程產業的職業婦女，在傳統母職角色，以及公司缺乏對性別的瞭解和認知，使得女性在面臨變化時難以獲得支持，也因而產生如阿玲的想法，我是否應退回家庭？在工程產業仍以男性思維為主的現在，多位受訪者都提及了相似的困擾，即是家庭與工作的平衡以及衝突。

除此之外，工程文化缺乏對女性經驗的重視，使得男性與照顧責任的連結不足，更加深女性家庭、職場兩頭燒的現象。結婚、生育對女性工程人員是職場轉折的一大挑戰，縱使在強調性別工作平等的當今，女性的母職角色依然使她們面對熟悉的工程工作環境，產生認同挫折。多位受訪者表示，結婚生育是對工作造成態度轉變的重要因素，女性照顧

者角色使她們需在工作與家庭中取得新的配比平衡，在現今倡導性別工作平等之際，工程場域缺乏性別概念的認知，使其保障女性政策的落實仍不足，亦難以獲得男性同儕的認同。以文化的角度來說，工程專業主要處理的是物質的操弄（manipulation）、數理計算，當同事間又以男性為多數，許多工作場合都專注於事務的、理性的討論或男性對話（Men's Talk），「與人相關」的議題不易成為話題，或如上述的，被貶低其價值。這樣的獨重專業的情況，雖然在許多專業場合都會發現，但是工程科技產業的知識系統浸淫於物質的解析，長期忽略對於「人」的討論。女性工程師成為母親之後，對於家庭、人生有更多異於男性同儕的覺察與參與，往往發覺在職業現場缺少同儕間對親職的支持，而自己親職特質的展現反而受到輕視。

於是，許多對工程科技原有高度熱情與能力的女性，原有打破僵化一元思維，帶動工程多元革新的契機，卻終因為孕、育時期，這個不友善專業職場的挫折，而退

縮、離開，或是將工作單純視為賺錢的工作，熱情改投往他處。這樣的狀況下，工程科技領域就錯失了因為有多元參與進而「修正知識（fix the knowledge）」，產生創新的科技型態的可能。

本文所舉的例子，小雙請育嬰假是被支持和重視，然她也是諸多訪談中唯一一位請假過程順利無礙的人。多數受訪者在育嬰假和留職停薪申請依然受到諸多限制。因此，扭轉工程文化當中霸權男性思維是改善組織當中女性參與的重要關鍵，唯有鬆動男性文化的框架，才有機會落實相關女性福利政策，並使女性價值和女性經驗受到重視。

西元 2011 年 7 月，在澳洲阿德雷德（Adelaide）所舉行的第 15 屆國際女性科學家及工程師研討會中，主軸之一即是，由平衡性別比例促成工程多元化的努力。這場盛會中，有非常多澳洲工程相關產業的女性工程師，在公司的資助下參加。她們針對公司在內部與徵才時，對提升女性的參與所做的努力提出



報告。公司內部針對初階工程師及高階工程單位經理人才，有各種支持計畫；舉例來說，高階導師（mentor）的設置，以男性或女性高階主管，在不受公司一般行政系統的管制下，輔導帶領低階的女性人才；或同儕團體的促成，讓女性工程師可以彼此支持。這些計畫大都是公司主動推展，負擔財務資源的整合調配，並評估其成效，擴大實施。幾個澳洲跨國的大型礦業及營造公司，雖然女性工程師人數很少，但是徵募及留用女性工程人才是全公司認同的重要目標。其中一個最主要的動力，即是意識到性別偏頗對於工程文化的不良影響。

在臺灣的工程場域，我們確實已經開始看到越來越多的女性身影。在過去二十年間，許多女性以第一人之姿，進入了工程產業：第一個工地主任、營造廠老闆、現場工程師、品管工程師、監造工程師、設計工程師等等；她們的進入也打開了工程產業對多元性別的心靈桎梏，讓工程產業開始納入更多的人才。在進入工程場域的女性人數增加之

際，原先牢不可破的性別分工現象產生鬆動。男性工程師一方面樂見女性的加入，期待工作環境和氛圍更活潑和友善，在以男性為主的工程場域中，逐漸形成混和的性別意識。然，另一方面以性別所標註的種種個人、社群差異的事實，也使以男性為主的工程文化，仍在摸索對女性工作能力的認知，如「男女有別」的差異增加自身工作負擔的擔心仍然存在。但是，男、女性工程師均注意到，女性的進入促使工作文化產生質變，工程產業中產生新的互動方式，也促使工程產業必須面對新時代的新社會規則（如「性別工作平等法」等）。

綜合而言，即使女性進入工程產業的人數逐漸提高，如果工程場域依舊以男性思維為主軸，在缺乏性別意識以及女性經驗下，工程科技產業的性別平權概念和政策落實是缺乏且侷限的，必然與社會所大聲疾呼的性別平等和保障性別弱勢政策有所差距。要鼓動工程科技搭上新時代的列車，轉化為多元友善的，為社會所有人服務的專業，我們必須有更

積極的作為，也就是所謂的「修正知識（fix the knowledge）」，在下一個案例會加以討論。

■ 實務運用

一、以「修正數目（fix the number）」的概念，支持持續向全民介紹科技、環境、能源相關領域，讓各個性別的學子可以不受刻板印象的影響，選擇自己喜愛的領域學習。例如，全國各科學博物館、科技博物館、科普活動、科普雜誌、科學競賽等等，均曾以本章相關的議題為主軸。

二、以「修正機構（fix the institute）」的概念，檢視臺灣各種科技相關機構中的結構性因素，如何可以質變成性別友善，包含晉用、工作、家庭照護需求等等。

三、歐盟在性別與科技議題的作法是相當前進的。歐盟檢討為何經過多年的努力，科學科技領域的性別

比依舊失衡，他們希望可以不只善用女性科研能力，還要借重性別概念來提升歐盟在科研的地位。2009 至 2012 年歐盟大型計畫 GENDERA（Gender debate in the European Research Area，意指在歐洲研究區域的性別爭論），分析各國、各地區對於性別平等在科技領域的實務所收集的詳細性別統計資料，大規模深入的分析，以找出在當代影響性別比例的深層原因；同時並邀請學界與科學界人士進行一系列的工作坊與網絡活動，以確認改善性別比例的有效方法。

四、目前行政院各部會已於機關網站首頁設有「性別統計專區」，以利各界查詢相關性別統計資料，但部分機關資料不足。我們缺少如歐盟般詳細的統計資料，大規模深入的分析，以找出當代的深層原因跟有效做法。要理解性別在工程、科技產業中的現況，需要大規模且全面的



資料，並加以整合分析。政府機構可以規劃系統性地收集性別資料，並責由專屬機構加以整合，並開放該資料庫為民間研究所用。臺灣產業結構中有大量的中、小型企業及傳統產業，是臺灣工程科技的發展特性，也造成了蒐集相關統計資料的挑戰；可以考慮由各處中央及地方級科學園區及工業區，或大型企業開始施行。

■ 問題與討論

- 一、半職或兼職專業人員（部分工時）也是現代社會需要的職業型態，您認為公務機關應如何開拓兼任專業人員的工作模式？例如，兼任專業人員的勞動權益應否比照全職人員的保障？雇主或管理者可以如何妥善管理和分工，以因應與調配員工由專任改兼任時的工作型態差異？
- 二、公務機關可以如何鼓勵產業成為照護友善的工作環境？例如研擬以公司內新手父母請育嬰假比例做為考

評或獎勵的基礎，推廣分享各企業男性及女性員工育嬰假請用案例，及提供產業如何因應調配人力的實質做法等等。

- 三、自我檢視：在工作及生活上，我如何尊重每人對家庭、親職需求的個別差異？對於每人在職涯上的選擇，我如何跳脫性別、社會框架給予支持？我可以不輕易以性別刻板印象來評論性別少數的選擇？



案例二

多元性別的科技百寶箱

為什麼在意工程的性別失衡？為什麼工程需要性別？多元性別參與對工程又有什麼助益？工程是人與物質的互動，由參與實務操作的人所建構的；當工程的參與者更多元，工程就有更高的機會展現多元的思考與面貌，在面對社會運作複雜、環境變遷劇烈挑戰的今日，多元思

考或創新，將成為新的發展價值。但是到底什麼是融合性別概念的工程科技發展呢？

在美國，性別與科技的融合，早期首先出現（男）工程師為女性使用者設計家用產品，如熨斗、吸塵器、洗衣機等。⁹而在同時期，以女性為對象的持家雜誌（如 *The Household Magazine* 等），也大量出現了這些新科技的廣告。這些新科技，推動了家務的工業革命，也成就大幅的社會標準生活模式的轉變。例如，從人力到電力、從煤炭木材煮飯到瓦斯爐、從幫浦取水到自來水、手工洗衣到洗衣機等等。Cowan 的經典論文「家庭中的工業革命－20世紀的家戶科技與社會變遷」探討了這些家用科技產品如何進入美國中產階級家庭，並對婦女的家務勞動產生影響。這些標榜協助家務的機器，表面上使得某些家務勞動的

時間變少，但是因為新的家務項目的出現，或是家務標準提高，如洗衣服的頻率提高等等，女性並沒有因為有了這些為她們設計的新家務科技而得到解放。研究（Vanek, 1973）顯示，西元 1920-1970 間，即使有許多家務科技的發明，婦女從事家務勞動的時間仍然不變，約每週 53 小時。

許多女性主義的擁護者認為，男性工程師為家庭主婦設計的家務科技，變本加厲地把婦女綁在傳統的，未被賦予價值的家務勞動中，因為未能把衣服燙得更平、更好洗得更乾淨，把孩子照顧得乾乾淨淨而產生罪惡感。而許多婦女的時間也必須進而花在規劃經濟花費上，確保家用開銷足以支付這些新科技上。即使在今天的臺灣，家務科技仍然是一個有趣的性別科技現場，例如高鐵車廂裡貼著年輕貌美的貴婦，穿

⁹ 因為臺灣本地的研究資料較少，以美國的社會變遷作為例子。



著合身的禮服高跟鞋，站在鏡面的高科技冰箱、洗衣機前的廣告。即使大部分的女性們很難將自己與這樣的形象類比，這樣的廣告仍然企圖支配我們對於女性、家務、科技、從容優雅的敏感神經。

隨著世代進展，當女性在工程職場就職之後，對於工程科技的呈現有什麼影響呢？在工程陽剛的氛圍下，女性參與科技創作，仍然可能會受到這個場域男性的主流意識所宰制，難以創造具性別概念的作品，或甚至難以擺脫男性異性戀取向的宰制。韓采燕（2012）曾進入工學院的實驗室，以田野調查的方式嘗試理解生產出理工科系研究成果與重要教學現場的實驗室中的性別現況。在「工程實驗室的陽剛化及穩定機制」一文中，提到一個例子：女學生製作自動猜拳機，卻配了日本酒店文化中情色遊戲野球拳的音樂。雖然女學生表示不太情願，但是卻因為

指導老師喜歡而要求加上。

如果是女性工程師自主設計科技產品，又有什麼樣的樣貌呢？在一財團法人工業研究單位的展示室，公關人員正積極地介紹一款「由女工程師發明的微機電產品，是一款該部門重視女性工程實力的例證」——結合單一方向旋轉及直線往復移動，標準 Z 字型刷動的電動睫毛刷。女工程師設計化妝用具是不是一個具性別觀點，或是突破性別刻板印象的例證，挑戰我們對於性別與科技的認識與期待，這是不容易辯證的案例，我們在下段分析中再加以說明。

但是，我們相信有更積極的例子，可以更說明具性別概念的工程師對於多元性別需求的觀察，與其回應的社會價值。在德國的魯爾工業區，有一個專門為單親、弱勢家庭所設計的集合式住宅區。住宅區的最下

一層是停車場，不像一般完全在地下陰暗的停車場，這停車場是半層在地下，半層在地面上，於是，從一樓的庭院中可以看清停車場內的動靜，沒有死角。從停車場通往各樓層的樓梯使用可以被從許多角度看得清楚的鋼構與欄杆，對於必須工作到很晚夜歸的女性，減少威脅感。所有的公寓單位都圍繞著社區的小公園，特別是廚房的窗戶可以直接看到樓下的兒童遊戲區，所以成人在家裡做著晚飯時，孩子可以在公園玩，隨時都可以看到孩子。社區公園也設計成不容易由外面的道路快速接近，減少入侵者進入的隱憂。這，是一位女建築師設計的。再者，奧地利維也納在2009、2010年被評為「全球最佳居住品質城市」之一，其中成功要素之一包括該城市的「都市設計、公共工程及建築營造」團隊中有性別專家的參與，尤其讓性別專家進入最核心的決策

圈內使具有影響力，進而做出具有性別意識、重視不同性別需求的住宅及社區營造，例如有便利兒童托育、滿足老人或行動不便者照護需求（如日常採買商店、無障礙設施及基本醫療設施）的合宜住宅，或關照到不同生涯（有社區兒童的遊戲場、社區青少年的交誼間及老人聚會場所）的住宅及社區（彭滄雯，2014；劉欣蓉，2014）。陳怡伶（2013）的文章介紹了更多的女性主義合宜住宅案例，也挑戰以主流男性觀點所建構的城市與居住空間。

更多的性別思維，也回應了近來在科技界非常重視的能源議題。能源使用是人類生活的基本需求，由交通、居住到家務，都需要耗費能源。在許多開發中國家，低階的高勞動力工作是由女性擔任，但訂定國家能源的產生、使用需求、重要性順序與發展的政策，卻常未將女性列入利害關係者（stakeholder）



納入。在臺灣，因 2011 年 3 月日本地震而引起的福島核災，臺灣社會也掀起了反對續用核能及能源政策的討論。身為臺灣媳婦的前 NHK 記者有紀子，發現臺灣電力使用者並沒有在購買時選擇綠電的權利，於是發起「瘋綠電行動聯盟」連署，以媽媽為孩子購買安心健康產品的心情為訴求，要找回民眾用電的選擇權。另外民間的「媽媽監督核電廠聯盟」也以母親的觀點為訴求，希望臺電公開所有真實狀況與數據，成立與公民之對話平臺，並探討、研擬新能源政策，包含停止使用核能。在世界各地，有很多以弱勢性別觀點監督國家能源政策的組織及計畫，例如印度的 IRADe¹⁰ 與 ENERGIA¹¹ 合作，以國家的新能源

與再生能源部（the Ministry of New and Renewable Energy, MNRE）的計畫書做為監督對象。

當主流社會耗費心力於跨國能源爭議，及在北極的大規模的石油開發可能性時，小規模的能源科技卻是許多社會企業¹²（social enterprise）協助弱勢的作法，例如在偏遠地區支持女性使用者增能（empowerment），提升社會地位。孟加拉的 Grameen Shakti（鄉村能源公司）¹³，是由 2006 年諾貝爾和平獎得主尤努斯博士（Dr. Muhammad Yunus）所創立，是一個致力於提供可負擔的太陽能電力系統給鄉村人民的社會企業。除了太陽能之外，目前也推廣改良式爐具、生質燃料與有機肥料。自西元

¹⁰ 因為臺灣本地的研究資料較少，以美國的社會變遷作為例子。

¹¹ 性別與永續能源國際網絡 International Network on Gender and Sustainable Energy。http://www.energia.org/。102 年 12 月 30 日檢索。

1996 年至 2013 年，Grameen Shakti（鄉村能源公司）累計已經在偏遠鄉村裝設了近 130 萬套以上的太陽能系統。這樣的簡易設計，裝設維修簡易，卻大幅改善當地家庭生活，增加勞動的時間，或孩子讀書作業的時間，對生活的正面效益是極大的。同時，這個計畫也訓練女性做為系統裝設維修員，至 2013 年底已訓練近 4 萬人。一方面因為維修人員必需進入家屋中作業，而家中常常只有婦孺在家，女性工作人員的方式與當地文化較不衝突；另一方面，這些女性維修員因為接受訓練有了工作，不僅增加所得，也提高了女性在社會中的地位。

異曲同工之妙的還有印度的赤腳學院（Barefoot College）¹⁴，是邦克爾·羅伊（Sanjit 'Bunker' Roy）創立的社區工作組織，他在 2010 年被時代雜誌（Times Magazine）選為世界最有影響力的百人之一。這個組織重視鄉村間的古老智慧與實作，以傳承這些技術及融合新科技為使命，致力提供鄉間人民永續且自足的生活方式。赤腳學院也訓練女性成為太陽能工程師，甚至遠赴非洲、中東徵選鄉間的女性，以不須言語傳達做中學的方式，學習組裝太陽能發電系統，學成後返鄉推廣，將簡單太陽能系統傳播到更多的地方。自 1972 年至今，赤腳學院

¹² 「是從英國興起的企業型態，目前並無統一的定義。概括而言，社會企業就是其投資主要用於企業本身或者社會。與一般其他私有企業不同的是，它不只是為了股東或者企業的擁有者謀取最大的利潤而運作。社會企業從事的是公益性事業，它通過市場機制來調動社會力量」。維基百科。<http://zh.wikipedia.org/wiki/社會企業>。102 年 12 月 29 日檢索。

¹³ Grameen Shakti，一個致力於在偏遠地區推展再生能源以保護環境，提升居民生活的孟加拉公司，或可說是社會企業。<http://www.gshakti.org/>。102 年 10 月 15 日檢索。

¹⁴ 赤腳學院（Barefoot College），一個印度的非政府組織，致力於偏遠鄉村福祉的發展，相關影片請參考 TED 網站 http://www.ted.com/talks/bunker_roy.html。<http://www.barefootcollege.org/>。102 年 10 月 15 日檢索。

已經訓練了超過 6500 名來自偏遠地區的婦女，成為助產士、幫浦技術員、太陽能工程師等，幫助她們建立自給自足的生活，脫離在原本生活下受制命運。

但如果我們要問，性別如何影響科技的面貌？或是，科技發展如何才能不同？科學（及科技）研究的方向，主導或呈現了現今社會的主流（性別，或缺少性別）價值；無法否認的，研究經費的撥給，或研究人員組成是影響科學研究內容的重要因素。

在學院中，美國史丹福大學成立了性別化科技創新（Gendered Innovation）中心¹⁵，這是一個由歐盟支持的大型計畫，由著名

的科技史、性別研究學者 Londa Schiebinger 博士主持。所謂性別化科技創新（Gendered Innovation），是希望以性別研究的方法來創造新的知識。這個計畫不僅整理提供關於性別研究的方法、名詞解釋，也提供工程、健康與醫藥、組織與細胞研究、都市計畫與設計領域一個檢核表（checklist），幫助這些領域將性別研究的方法，整合入科學科技研究之中，以發展出性別化的科技創新。該中心也聘有許多科技研究者，針對一些案例，提出性別創新概念在科技界的應用，如年長者的輔助科技、照護機器人、翻譯軟體、孕婦的汽車碰撞測試、水資源等等。除此之外，該中心也提供檢視機構中的性別刻板及偏差，及促成機構轉型的一些方法。

¹⁵ 性別化科技創新計畫，是由歐盟支持的大型研究及推廣計畫，因計畫主持人 Schiebinger 博士之故，目前在美國史丹福大學（Stanford University）下運作。<http://genderedinnovations.stanford.edu/>。102 年 10 月 15 日檢索。

以對於年長者的輔助科技為例¹⁶，性別創新計畫提出，工程研究者應該以性別分析發掘輔助科技及機器人的新契機。性別創新的科技研發的步驟，第一步應該分析長者生理性別（sex）的生理需求與社會性別（gender）的社會需求，以評估各種性別對於輔助科技的真正需要。生理性別的生理需求主要是人的身體在老化過程中隨著荷爾蒙的變化而出現的；社會性別的社會需求則是因為在一生的過程中，作為一個女性、男性或其他性別被社會化隨之產生的，例如營養攝取及生活型態的影響而產生的需求。許多研究已經揭露，各種性別長者的需求是不同的。例如，老人痴呆症（Dementia）在相同年齡不同性別的發生率是一樣的，但是因為在大多數的已開發國家，女性活得比男

性久，於是她們的老年生活受老人癡呆症的影響更大時間更長。相同年齡的長者，女性比男性更易受關節炎（Arthritis）所苦，女性有風濕性關節炎的可能性是同年齡男性的2至3倍。而男性比同年齡的女性更容易發生重聽，這個差異有可能是因為生理結構的不同所致，也有可能是肇因於過去的性別分工使男性較易暴露在職場噪音之下。

第二步驟是根據以上的需求發展出適合的科技能力。例如對於較容易罹患風濕性關節炎而造成行動不便的女性而言，動力輪椅的研發對她們的生活會有很大的幫助。但是對一些無法精細地控制行動輔具的使用者，研究單位研發可以一般性的語言，如「向左轉」、「向前走」控制的智慧型輪椅，即協助降低日

¹⁶ 洪文玲（2014）。科技研究的性別分析工作坊（高雄場）：工程案例。台灣女科技人電子報，077期—科技會議／活動會後報導。

常活動的困難度及滿足行動需求。第三步驟即是採用參與式的研究與設計，在發展階段納入使用者（包括身心障礙者、長者、照護者、各種性別者或其他的相關者）的回饋，更進階地製造出合乎使用者期待的輔助系統或輔具¹⁷，例如科技部工程技術研究發展司103年公開徵求「身心障礙輔助科技技術發展研究」專案計畫，其中在徵求解決身心障礙者生活問題的創新型輔具部分，規範申請團隊需有輔助科技服務單位

或身心障礙團體成員參與，並提出明確問題、解決策略與將發展的創新技術¹⁸，此即為採用參與式研究設計的例子；又例如上述提到女性的老年生活受老人癡呆症的影響較大，若要研發老人癡呆症患者的輔具產品，其中女性長者對於該輔具產品的使用經驗及回饋應視為重要資訊，亦即透過參與式的研究方法，了解到不同性別的經驗與需求，以發展出屬於性別創新的科技。

■ 性別觀點解析

誰為誰設計？為何設計？這個設計會改變什麼？這是看待性別與科技議題的幾個基本問題。「女性觀點」及「女性主義觀點」的差異，則可以幫助我們檢核出具性別意識的設計。

¹⁷ 原文請見性別化科技創新計劃（Gendered Innovation）網站，<http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/robots.html>。102年10月15日檢索。

¹⁸ 科技部工程技術研究發展司。<http://www.most.gov.tw/eng/mp.asp>，最新消息。103年4月11日檢索。

以電動睫毛刷的案例來說，「女性觀點」會說這設計造福了睫毛刷的使用者，不管是專業化妝師或是一般人，都可以協助她（他）們更容易地把睫毛膏上的更好。但是，如果考慮到，為什麼需要上睫毛膏？誰是睫毛刷的使用者？一隻普通睫毛刷與電動睫毛刷的價格差異？就可以明白，為女性使用者設計，不必然是一個具性別意識的設計。性別意識必須考慮到身體裝扮所表徵的性別刻板印象，及過度強調進步的高科技發展，造成的價格、消費的壓力。所以，「女性主義觀點」是希望跳脫在成長過程中，社會、教育體系對於不同性別所套用的典型框架，進而鼓勵將不同的思考運用於科學、科技的發展之中。蔡麗玲（2008）更直指，「科學需要女性主義者」，就是這個意思。

加拿大國家影片委員會在 1996 年發行了「Asking Different Questions: Women in Science」這部影片，描述了四位女性科學家對於科學研究的反省。四位科學家分別提出自己和其他女

性所投入的研究，說明「社區關懷」、「環境關懷」、「弱勢關懷」應該是科學研究的重點，而女性科學家因為過去被邊緣化對待的經驗，較容易問不同於主流的、社會價值取向的問題。同時，女性將「相互連結」、「傾聽」的方式帶入科學研究，這也不同于傳統重視客觀而致力排除「人的意見」的科學（蔡麗玲，2007）。雖然這部影片強調女性科學家與主流科學不同的取徑，及其將「女性化」的特質帶入科學，但這目的並不是強調刻板印象，而是說明，不論每個人所擁有的特質是與生俱來或在社會中被性別化而成，科學應含納這些可能性，不該以既有的運作模式加以排除，以獲得對人類全體更好的福祉。雖然科學研究與工程科技的發展，在本質上相當近似但略有不同，上面的這段討論仍然適用於我們對於性別意識的工程與科技的展現。

回應以弱勢的觀點解決社會問題，印度赤腳學院就認為，鄉村社會的進步應先內求，他們致力於回復、紀錄、傳播傳



統的技術與智慧，也就是適合於當地使用的方式，讓居民成為在地知識的擁有者，而在這些社區中，許多技術是保留在女性的勞動與操持之中，例如，如何蓋出一個不漏水的屋頂。在這個概念下，外來的複雜科技需要交由鄉村居民操作與演繹，所以他們不會成為依賴者，只有所謂的適當科技（Appropriate Technology），才能被納入偏遠地區的文化與知識系統。這也就是說，文字識讀與教育是兩回事，他們強調由社會的運作中，向老人、技術者、任何人學習。赤腳學院使用這樣的直接學習方式，訓練他們由非洲、中東、印度與鄰近國家所挑選的女性，讓她們學習了新的，適合於她們在原来的生活中使用，同時也可以改善生活增加收入的技能，如太陽能電力系統、太陽能鍋具等等。

孟加拉的 Grameen Shakti（鄉村能源公司）和赤腳學院，都選擇了推廣小型太陽能系統與環保鍋具，這正是將對性別文化、性別弱勢的理解應用於能源與科技選擇的積極作法。「女性主義觀點」

與生理性別不必然是連結的，孟加拉的尤努斯博士和赤腳學院的邦克爾·羅伊，兩位都是男性，卻能推動翻轉傳統性別秩序的創舉，也正是生理男性可以具有性別意識的最佳範例。

所以，我們在這個工程文化可能的革新過程中，希望了解更多關於科技與性別互動的議題。這些內容，可以幫助我們挹注能量，參與工程多元化的努力。目前在臺灣，以工程領域為題材的跨領域研究正在起步，我們需要以社會學、人類學、歷史學等等的觀點，對工程這個現代社會發展強大的參與者做出理解的嘗試（意指 engineering study, 工程研究），這可以解構過去工程科技發展建立在主流男性的價值下所可能產生的偏差與錯失。更積極的做法，就是如歐盟的性別化科技創新計畫，在科技研發的過程之中，整合入性別研究的觀點，創造出不同於以往的科技典範。

■ 實務運用

一、Schiebinger 博士主持的性別化科技創新計畫，更將如上述 GENDERA 這種以「修正機構（fix the

institute)」達成「修正數目（fix the number）」的努力，更進一步推到了科技政策。因為研究經費會決定科研活動的內容，科研活動生產人類面對科技、環境、能源議題的基礎知識與可能的實務方式。所以科學研究與性別平等措施應該加以連結。該計畫檢視了一些國際性的、國家的、私人的科技研究補助機構政策，其中一些要求申請計畫補助的研究者，論述他們的研究計畫中，將如何推動：

- （一）男、女性在計畫職務上、決策上、及做為臨床研究標的上的平等參與。（「修正數目（fix the number）」）
- （二）解除機構對於性別平等的障礙。（「修正機構（fix the institute）」）
- （三）納入性別研究分析（sex and gender analysis）做為創造新知識與新科技的資源。（「修正知識（fix the knowledge）」）

以歐洲研發委員會（European Commission Directorate-General for Research and Innovation）為例，歐盟在2003就已宣告，支持工程研究系統性地探討生理與社會性別（sex and gender）與其研究主題及研究方法學的關係（European Commission, 2003），更提議在Horizon 2020的計畫中，確認「在研究及創新研發中，性別平等的有效推廣及納入」（European Commission, 2011）。其他的重要機構如世界衛生組織、還有愛爾蘭、奧地利、加拿大、德國、挪威、西班牙等國家的主要官方科技研究補助單位的做法，都符合上述三個面向。但是美國的國家科學基金會（National Science Foundation）則尚未有對應於「修正知識（fix the knowledge）」的做法。

二、最積極的性別平等意識，是立基於數目平衡、改善現有執行面，推動以性別意識檢視與融合科技、環境、能源研究與實務。相關單位可



以參考歐盟的做法，在執行相關計畫時，使用性別研究與分析概念，創造新的做法，拓展科技面貌。科技政策或計畫納入性別研究分析之具體步驟，可參考 Schiebinger 博士於「性別化科技創新」(Gendered Innovations) 網站中提出「工程創新」(Engineering Innovation Processes) 分析方法，並以大眾運輸為例，說明如下：

- (一) 檢視過去的工程建設，是否有性別盲：例如檢討車站通往月台的階梯設計，是否考量不同性別及行動不便者都能方便進入月台候車？
- (二) 建立具備女性及性別相關領域專家學者之設計團隊：例如工程建設在規劃、設計、施工及監造等各階段皆能注意性別參與平衡，以及在相關工作與決策團隊中納入性別專家學者。
- (三) 分析使用者與市場需求：設想

是否需要考慮生理性別或是社會性別，例如女性搭乘火車及捷運之需求較男性為多，故在車站規劃及車廂設計上應考量女性可能需求，如車站廁所數量配置、車廂扶手高度、車輛事故防救設施（車輛對講機、破窗器、滅火器）之近便性等；又透過分析發現傳統上女性被社會賦予較多托育責任，應考慮女性攜幼兒搭乘運輸時的需求，例如於車站設置親子廁所等；並避免刻板印象，例如男性也參與育兒照護，所以男廁與女廁都應設置嬰兒換尿布台。

- (四) 重視使用者意見：例如透過使用者滿意度調查（含性別分類以及性別與其他人口基本變項之交叉分析），深入了解使用者之經驗意見，作為公共設施規劃及未來改善之參考。
- (五) 評估成效：例如擬訂車站及月台無障礙設施改善計畫時，透過調查了解不同性別者、

高齡及行動不便者等旅客及使用者需求，進而將「性別友善之乘車及工作環境」訂為性別目標，並據以訂定績效考核指標（如以相關改善工程之達成率、使用者滿意度作為績效考核指標），且定期滾動檢討性別目標達成情形，以評估促進性別平等的成效，若有不足，進而提出具體改善策略或方案。

此外，納入性別觀點之後還需要一些創意，以設計出更為人性化的設計，例如因應車站安全考量設置安全候車區、透明的公車站亭、緊急對講機，以及監視系統。在確認可滿足不同性別的需求後，更進一步可發展去性別化（de-gendering）的通用設計，即不強調特定性別，而以不同身形、高齡、兒童、行動不便等多元使用需求為出發之通用設計，例如公車低底盤的通用設計，雖從女性觀點出發，已更進階為滿足一般性需求、人性化、多元

化，造福更多年長者及行動不便者的通用型公共服務措施（彭滄雯，2010、2014）。

■ 問題與討論

- 一、在日常生活與工作中，有哪些與科技相關的設計或是做法，具有「女性主義觀點」或性別觀點？
- 二、能源是否如食物一樣，可以讓人民自由選擇？如果是，那應該如何進行呢？
- 三、理解性別研究分析的方法，或是工程創新分析方法，將性別意識帶入業務工作，可能促成甚麼樣的改變？

9-3 結語

本章以三種修正的概念，「修正數目（fix the number）」、「修正機構（fix the institute）」、「修正知識（fix the knowledge）」，討論性別在科技領域的呈現與未來方向。先由工程科技類別的人才培育教育系統談起，指出性別



比例的嚴重失衡，長時間以來難以突破；接著舉出產業的性別困境，訪談科技從業女性的分享，透過理解女性工程人員在職場中的職涯經驗，她們面對的衝突困境與因應的方式，探討在陽剛工程職業現場的友善環境建立，以識別工程產業現場中性別議題的爭論點，提供政策制定者與執行者對技術職業狀況的參考，回應前述「修正機構（fix the institute）」的概念。接著舉出國內外科技、環境、能源議題上，以性別意識積極投入參與的一些案例，期待臺灣邁向性別化科技創新及知識生產的可能性，具體提出對於「修正知識（fix the knowledge）」的解讀。

科技領域的教學與實務，對於性別概念較為陌生、抽象，以人為本的意識如何納入物質的工程思考，是一件有挑戰的工作。但幸而在社會、文化、環境、資訊流通都高度全球化的當代，國際上的許多做法可以啟迪我們在環境、能源與科技的實務上，朝更平等、更均權、更有創造力的方向邁進，對社會全體產生實質且長遠的貢獻。

■ 參考資料

成令芳，蔡麗玲，楊巧玲（2008）。「亞洲女性與科技網絡國際工作坊」活動紀要與議題論壇。性別平等教育季刊，42，100-108。

陳怡伶（2013）。一個新家的想像：從女性主義建築談起。建築師雜誌。臺北：全國建築師公會雜誌社。

彭澣雯（2010）。女性觀點的「通用設計」－性別主流化再思考。研習論壇月刊，第120期（99年12月出版）。

楊佳羚譯。原著 R. S. Cowan（2004）。家庭中的工業革命－20世紀的家戶科技與社會變遷，The Industrial revolution in the Home，1985。科技渴望性別。臺北：群學。

劉欣蓉（2014）。性別創新：住宅與鄰里設計。國科會性別與科技規劃推動計畫，科技研究的性別分析工作坊（臺北場）會議資料。

蔡麗玲（2003年9月）。從平等到認同：性別議題與科學教育研究的轉向。女學會2003年「意識、認同、實踐」研討

- 會。新竹市國立清華大學。
- 蔡麗玲、張瑛姿 (2007)。女性參與科學的重要性之一：問不同的問題。物理雙月刊，29 卷 2 期，臺北：中華民國物理學會。
- 謝宜家 (2001)。土木科系大學畢業女生進入營建業的發展：以臺大、成大土木系畢業生為例。國立臺灣大學土木工程學研究所碩士論文。
- 韓采燕 (2012)。工程實驗室的陽剛化及穩定機制。科技、醫療與社會，14，臺北：群學。
- European Commission (2011). Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council: Establishing Horizon 2020: Establishing Hd at the meeting of The Framework Programme for Research and Innovation, 2014-2020, Article 15, Brussels.
- European Commission. (2003). European Commission Deputy-General for Research, Technology, and Development Vademecum.
- Hacker, Sally L. (1981). The culture of engineering: Woman, workplace and machine. Women's Studies International Quarterly, 4(3), 341emecu
- Harding, Sandra (1986).The science question in feminism. (4th ed.). Cornell University Press.
- Phipps, Alison (2002). Engineering Women: The 'Gendering' of professional Identities. The International Journal of Engineering Science. 18(4), 409-414.
- Robinson, J. Gregg & McIlwee, Judith S. (1991). Men, women , and the culture of engineering. The Sociological Quarterly, 32(3), 4033.
- Vanek, JoAann (1973). Keeping Busy: Time Spent in Housework, United states, 1920-1970.(Doctoral dissertation, University of Michigan, 1973)

國家圖書館出版品預行編目資料

識讀性別平等與案例分析 / 行政院性別平等處編.--
一版.-- 臺北市：行政院，民 103.10
面；公分
ISBN 978-986-04-2707-3 (平裝)

1. 性別平等 2. 個案研究

544.7

103021885

識讀性別平等

與案例分析

出版者 | 行政院

編者 | 行政院性別平等處

內文作者 | 方念萱、王珮玲、王麗容、林靜儀、
洪文玲、陳芬苓、許雅惠、黃馨慧、
盧孟宗、顏玉如（依筆劃順序）

美術編輯 | Vdesign 視覺設計中心 / 周靜芬

印刷 | 勝利數位設計印刷中心

地址 | 100 臺北市中正區忠孝東路 1 段 1 號

網址 | <http://www.gec.ey.gov.tw/>（本書同時刊載於行政院性別平等會網站）

電話 | 02-2351-5422

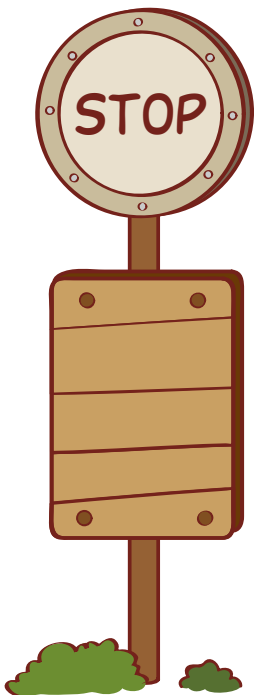
傳真 | 02-2356-8733

版次 | 一版

發行日期 | 中華民國 103 年 10 月

G P N | 1010302123

I S B N | 978-986-04-2707-3





性別平等 幸福升等
GENDER EQUALITY ENGENDERS QUALITY

行政院 編印

中華民國103年10月

ISBN 978-986-04-2707-3



9 789860 427073