



性別平等教材



目錄

楔子、	我們平等...還是身處特權而不自知？	-第 1 頁
一、	怎樣才平等？	-----第 2 頁
二、	什麼是歧視？	-----第 4 頁
三、	為什麼要從女性談起？	-----第 5 頁
四、	針對這些情況，他們怎麼做？	-----第 6 頁
五、	因為這些情況，我們怎麼做？	-----第 7 頁
六、	為什麼男性也需要性別平等？	-----第 8 頁
七、	參考資料	-----第 9 頁

楔子、我們平等…還是身處特權而不自知？

「那是兩個女性間的談話。其中一位是白人，另一位則是黑人。」

白人女性說 - 現在聽起來會覺得非常不合時宜 - 白人女性說：『所有女人都因女人的身分受到同樣的壓迫。所有女人在父權社會下都有類似處境，因此所有女人都出於直覺地有種團結或姐妹意識。』



那位黑人女性說：『這我可不確定。我問你一個問題。』

所以那位黑人女性對那位白人女性說：『當你早上起來，往鏡子裡看，你看到什麼？』

白人女性說：『我看到一個女人。』

黑人女性說：『你看，對我而言，那就是問題所在。因我當我早上起來時，我往鏡子裡看，我看到的是一個女黑人。對我來說，種族是看得見的。但對你來說，種族是隱形的。你看不見。』



然後她接下來說的更令人吃驚。她說，『特權就是這樣運作的，擁有特權的人看不到它。』

我要對在座的白人說，你們不用在生活中的每個時刻思考種族這回事，是件很奢侈的事。特權對於擁有者來說，是隱形的。」

(引用自美國石溪大學社會學教授麥可·基梅爾(Michael Kimmel)演講：為什麼性別平等對大家都好 - 包含男性 (2015) /譯者 Allen Kuo)

一、怎樣才平等？

來考慮一個情況：

X國雖然擁有相當不錯的識字率，但因為社會傳統多要求女性擔任持家和育兒的角色，推崇母性與溫柔，也常常從小被就被要求從事非專業技術工作來支撐他們的家庭，而忽視了女性在其他方面發展的潛力。由於這些原因，社會不重視婦女的教育，並且在家庭事務外極少見到女性的參與。

X國政府舉行會議，討論如何減少女性輟學率、提高識字率以提高女性的教育水準。討論後有了以下三種方案：

1．第一種方案認為，女性不上學是因為目前的教育裡不包



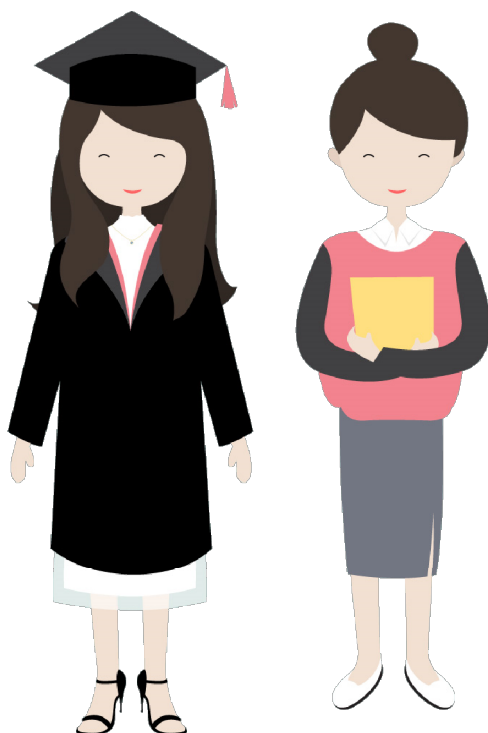
含有助於他們生活的技能。基於女性的現實生活和社會角色，建議為女性設立專門學校和大學，提供如：家政、兒童心理學、裁縫等相關技能，這將吸引很多女性完成學業，並提高文化水準。

2．第二項方案則呼籲應提高公眾意識，鼓勵女性學習，且不贊同為女性設立特別設施，認為那隱含了視女性為較不聰明者的歧視，是在妥協的基礎上所做的選擇。只要女性能意識到教育的好處，她們會主動尋求。提高婦女對教育的認識，將有助於對教育的接受度，之後女性自己尋求改變。

3．第三種方案認為女性高輟學率是由於不良的社會結構和經濟壓力。應該要創造利於女性學習的環境，例如為女性教育和就業提供免學費、免費宿舍、獎學金和專屬免費的交通等，以實質的優惠、特殊的資源和機會激勵婦女就學、就業。並且同時提升公眾認識促進婦女在公共生活的能力和地位。

第一項方案是**保護主義式平等**，它刻板化教育政策中婦女的角色和技能。保護主義式平等認知到男女之間的差異。然而差異卻被視為個人的弱點。並採取控制或排除女性的方式來提供平等，而不是改善環境以消弭不利因素。這種方式並不改變結構，僅是限縮了女性的選擇和平等機會。

第二種方案是**形式平等**，期望女性追求教育，卻不改變她們的處境。形式平等假設不同性別間都一樣，若以不同方式對待即謂不平等，因此必須一視同仁，而無視結構性障礙不利女性獲得機會的事實，使得他們必須面對惡劣的條件而導致不平等。



第三種方案是**矯正式平等 (實質平等)**，因為它旨在創造一個有利的環境，從結構上改變女性的生活。矯正式平等認知到是因為過去累積下來的歷史性原因，才造成不同性別間的差異，並且以有效手段消弭女性在地位與權力上之弱勢，矯正障礙和解決不同的需求，改善不平等的競爭環境。這能幫助社會轉型和發生實質性的改變確保平等的結果。

二、什麼是歧視？

「一對父子在駕車時發生了嚴重的車禍，父親當場傷重不治，受重傷的兒子則被送到醫院急救。醫院的外科醫生走出來，一看到受重傷的男孩，便搖頭說，『我沒辦法動手術...因為他是我兒子。』

『不對呀，父親不是已經車禍身亡了嗎？』



乍聽這個故事，多少人心中冒出的第一個反應是『這怎麼可能？』或者換個問法，有多少人立即想到外科醫生是男孩的母親？

這個小測試說明了一件事情，即使你認為自己對職業或性別沒有『偏見』，但過去的生活經驗仍舊形塑了我們對於現有人事物的認知。談到某些職業，我們容易就既有社會形象連想到特定性別，就譬如上述故事裡的外科醫師，很多人都會無意識地假設『他』是男性，而非更符合故事脈絡的女性。」

(引用自廖庭璋〈不論種族或性別，真正的歧視是那些藏在背後的無意識偏見〉(2015))

這種印象常常在工作及生活上發生，雖然性別刻板印象不一定是負面，但若將之付諸為行動而發生差別待遇或限制，無論是刻意為之或是因未考慮原先存在的不平等現象，從而造成損害或剝奪，這皆謂為性別歧視：產生對特定性別不公平、負面而傷害的行為——只因為他們屬於特定性別。

歧視的組成元素

意識形態：刻板的印象區分了在社會中的角色和期望。

行為：發生「差別待遇」、「限制」或「排斥」。

無關意圖：有意的實施差別待遇等行為是**直接歧視**。

因未考慮原本存在的不平等，使看似中性的行為無意的造成歧視是為**間接歧視**。

結果：損害或剝奪權利和自由。

範疇：社會、經濟、文化、政治或任何其他領域。

三、為什麼要從女性談起？

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。

這使得那些看似無偏頗的法律、政策、方案或慣例，其實是以男性生活模式出發、男性觀點為主，並隱含合理化男性利益的理論，在男尊女卑的文化及不平等的分工或權力實踐下，便出現了對女性不利的影響，實際上造成歧視女性的效果而構成間接歧視。

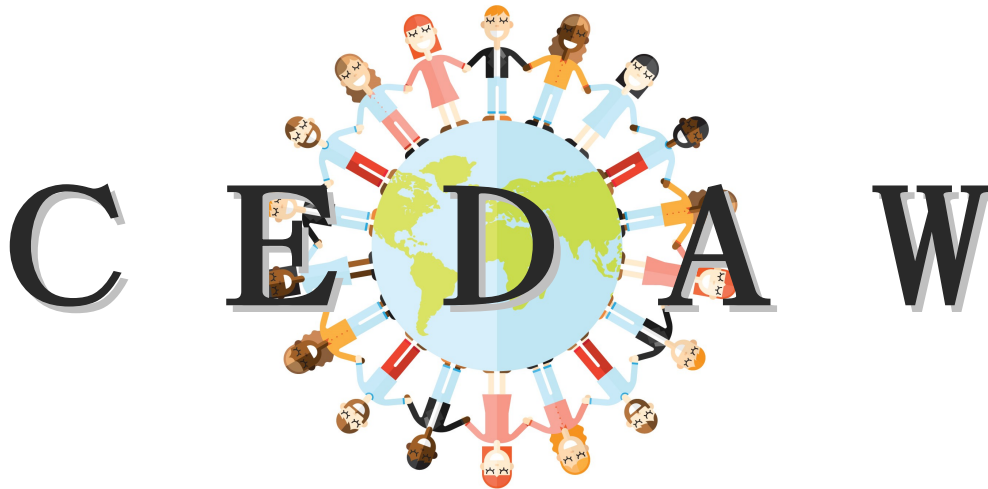


以優生保健法第 9 條為例：「有配偶者，.....施行人工流產，應得配偶之同意。但配偶生死不明或無意識或精神錯亂者，不在此限。」此法條看似中性，但實際上否定女性的身體自主權與生育健康權，卻造成女性生育的決定權握在配偶手中、受限於配偶的間接歧視情形。

而在私領域的中，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，要求男性必須要當一個賺錢養家者；女性被期待當一個依賴者及照顧者，這使得子女出生後，男性即使願意從事育兒工作，但在工作及家庭之間往往以工作為重，一旦需要一個人離開職場全心育兒時，常常是由女性肩負起育兒的責任辭掉工作專心育兒。甚至企業裁員時也有因為女性薪水僅是「貼補家用」的歧視觀念在大量裁員時優先選擇女性員工，而一旦失去了經濟獨立的地位，女性便只能依賴配偶，而面臨較大的貧窮風險。

四、針對這些情況，他們怎麼做？

為了改善女性的生活及以實現性別平等，聯合國於西元 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(原文：The **C**onvention on the **E**limination of all Forms of **D**iscrimination **A**gainst **W**omen，簡稱 **CEDAW**)。



作為聯合國人權條約系統的一部分，CEDAW 目的是促進實現女性在經濟、社會、文化、公民和政治權利上同樣享有平等基礎，清楚界定女性的基本人權，並予以完整保護，其核心原則如下：

- 1．定義歧視：涉及到任何性別上的區隔、排除或限定，讓女性無法享有完整人權都算歧視。
- 2．促進**實質平等**：矯正不平等的元素，以達成實質的平等。
- 3．強調**國家義務**：政府必須承擔消除歧視的責任，透過政策將歧視女性的因素社會中消除。

值得注意的是，為了解決因歷史性、結構性因素長久累積下來所造成的差異，公約特別訂出得以「**暫行特別措施**」作為實現實質平等的工具。例如規定選舉席次的婦女保證名額等，這些措施不視為歧視，而是為了加速消除對婦女的歧視，應在男女機會和待遇平等的目的達到之後停止採用。

五、因為這些情況，我們怎麼做？

隨著性別意識基本概念、性別主流化概念的發展，多年來在政府的重視與民間團體的努力下，我國雖非聯合國成員國，但仍於 2007 年由總統頒布並簽屬加入 CEDAW 公約，2011 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，2008 年提出第一份 CEDAW 國家報告，2013 年提出第二份 CEDAW 國家報告，無論在政策或法令上，我國的女性權益皆有不小的進展。



但性別平等不僅需政府部門與民間團體共同努力，更需要將其內涵與精神紮根於社會，作為個人與水利會的一份子，我們可以先省思生活週遭或工作實務上是否隱藏著未曾注意到的性別議題，再試著站在性別平等的角度去思考，覺察不同性別需求與處境之差異，進而考慮如何於業務中縮小性別差異及滿足不同性別差異需求，達成社會追求性別實質平等之目標。

六、為什麼男性也需要性別平等

現今社會中關心性別平等議題並積極推動者確實以女性較多、但實際上如果男性也積極的共同思考，如何打破傳統性別角色分工與性別工作區隔的現象，男性在此議題上同樣是受益者也應同為行動者。

例如：研究結果發現，當男人分擔家事、一起照顧小孩，他們心愛的老婆會比較快樂（當然）。

若能打破傳統的刻板印象...男性可以請育嬰假陪伴自己的小孩成長、女性亦可以從事傳統男性的工作，這能使得不同性別者可以在生活樣態的規劃上有更大的選擇空間，在孩子重要的成長階段男性可以充分的參與，女性也可以有更多的工作機會，讓不同性別都同時具有平等發展的可能性。

設想一下，在我們的下輩子...或者實際點，我們未來的孩子或孩子的孩子，我們無法選擇其性別，你／妳會希望他們面對的是怎樣的社會？是個一出生就限制了未來的可能，甚至受到差別待遇的世界；抑或是不同性別都能在社會中自在而平等生存發展的世界？



七、參考資料

行政院性別平等處/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 (2014) 。《識讀性別平等與案例分析》。臺北：行政院。

邱文達 / 財團法人婦女權益促進發展基金會(2014) 。《你被歧視了嗎？—CEDAW 生活案例手冊》。臺北：婦女權益促進發展基金會。

婦女權益促進發展基金會 (2012) 。《認識消除對婦女一切歧視公約》。臺北：婦女權益促進發展基金會。

婦女權益促進發展基金會(2014) 。《CEDAW 怎麼教--婦女人權公約教案手冊》。臺北：婦女權益促進發展基金會。

聯合國 (1979) 。〈消除對婦女一切形式歧視公約〉。

Michael Kimmel (2015) 。〈為什麼性別平等對大家都好 - 包含男性〉。
https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included/transcript?language=zh-tw 。2016/1/12 檢索。依 CC BY – NC – ND 4.0 International 授權條款引用。

廖庭瑋(2015) 。〈不論種族或性別，真正的歧視是那些藏在背後的無意識偏見〉
http://tedxtaipei.com/articles/what_does_my_headscarf_mean_to_you/
。2016/1/12 檢索。依 CC BY-NC-ND 3.0 TW 授權條款引用。

教材使用之所有插圖皆由 Freepik 設計並授權使用。(Designed by Freepik)
(Freepik 網站 <http://www.freepik.com/popular-vectors>)