



NO.78

教育部性別平等教育季刊

中華民國八十七年二月一日創刊《兩性平等教育季刊》

中華民國九十三年五月一日更名《性別平等教育季刊》

中華民國一〇六年三月三十一日出版

CONTENTS

總編輯序

4 性別平等教育的情理法 | 王儷靜

紀事櫥窗

8 性別平等教育大事紀 | 高瑞蓮

138 《性別平等教育季刊》來稿須知

142 性別季刊讀者問卷

143 劃撥單



本期專題：女性與領導

11 專題引言：主編的話 | 陳佩英、謝小苓

15 一位溫和改革者在女性主義團體的領導經驗 | 黃淑玲

21 值日生與接力賽的領導經驗 | 黃長玲

27 為維護公共利益而領導——高中優質化輔助方案之推動經驗 | 陳佩英

32 當女性成為領導者 | 王慧蘭

38 在父權的槍林彈雨中匍匐前進——女校長的生存法則 | 陳艷紅

44 汝聲 | TWeetHer

51 高等教育的女性領導——教育統計與2005年調查報告 | 陳佩英、謝小苓

教育現場



- 58 在公共政策中「發現」性別 | 黃煥榮
- 64 「老師，什麼是保險套？」——好奇、溝通、性教育 | 劉育豪
- 67 像女孩一樣愛運動！
——性別平等意識運用於國中體育課程之實務經驗 | 李亦芳
- 73 晨光分享——馬拉拉的故事 | 呂木蘭

校園特派員



- 77 性別主流化在高等教育：高醫大「性別主流化與職員業務職掌之融合」課程記要 | 張雯婷、楊幸真
- 85 學校推動性別主流化計畫經驗分享 | 蘇弘毅
- 93 情感教育課程與活動：大專校院觀摩研習會 | 柯櫻蕓、張雯茹、劉思伶

性別停聽看



- 97 「小公舉」與「撩妹」的性別意涵分析 | 顏旭
- 101 同志醫療權利的現況與未來
——從醫療法、安寧緩和醫療條例與病人自主權利法談起 | 鄭子薇
- 107 讓原諒與改變同時發芽 | 江蘊生

新聞稿



- 111 有關網路流傳「教育部如何教導孩子認識同性戀」影片
教育部澄清說明 | 教育部
- 112 有關教育部推動性別平等教育之說明 | 教育部

國際視野



- 113 荷蘭華人移民母親教導子女華語之困境分析 | 黃淑怡
- 119 當女性生育自主權遇上宗教文化：波蘭墮胎法議題事件為例 | 李虹儀

研究星探



124 跨越重複評估：性別主流化的未來發展 | 許震宇

教材百寶箱



131 多元家庭的教與學 | 林芝宇

讀者
迴響

136 讀者迴響 | 陳玟翰、梁家寶、陳清琦、邱彥鈞

※ 本期「媒體識讀」專欄，因無適合的稿件，停刊一次。歡迎讀者踴躍投稿。

發行人：潘文忠
社長：鄭乃文
策劃：郭勝峯
總編輯：王儷靜
專題主編：陳佩英
謝小苓
副總編輯：游美惠
蘇芊玲
蕭昭君
執行編輯：高瑞蓮
美術設計：龔游琳
助理編輯：邱柏林

中華民國八十七年二月一日創刊
出版者：教育部
地址：100 臺北市忠孝東路一段 172 號 6 樓
電話：(02)7736-7823
印刷廠：卡登實業股份有限公司（三民廠）
地址：高雄市三民區通化街 116 號
電話：(07)322-5678
訂閱：每期定價新臺幣一〇〇元整
一年四期三六〇元整（皆含郵資）
劃撥帳號：一八二三八六七三教育部員工消費合作社
行政院新聞出版事業登記證
局版北市誌字第壹捌肆壹號

展售處

教育部員工消費合作社
地址：100 臺北市中山南路 5 號
電話：(02) 7736-6054

三民書局

地址：100 臺北市重慶南路一段 61 號
電話：(02) 2361-7511#140

國家書店松江門市

地址：104 臺北市松江路 209 號
電話：(02) 2518-0207

國家教育研究院（教育資源及出版中心）

地址：10644 臺北市和平東路一段 181 號
電話：(02) 3322-5558#173

五南文化廣場

地址：400 臺中市中山路 6 號
電話：(04) 2226-0330#20、21

GPN 2008700084
ISSN 15629716

著作財產權人：教育部
本刊保留所有權利，欲利用本刊全部或部分內容者，需徵求著作財產權人同意或書面授權，請逕洽教育部學生事務及特殊教育司。
其他類型版本說明：本刊同時登載於教育部性別平等教育全球資訊網（<https://www.gender.edu.tw>）／首頁／課程教學教材與研究／期刊項下



性別平等教育的情理法

■王儷靜 國立屏東大學教育學系副教授

詢問教育工作者「為什麼要進行性別平等教育」，依「法」是最常得到的答案：性平法規定每學期要實施 4 個小時的性別平等教育，或是友善校園學生事務與輔導工作計畫裡有一項性別平等教育。再來是「理」：九年一貫課綱有性別平等教育重大議題，以前只講兩性，現在更多元了；要推動反性騷擾和性侵害的教育，才能減少事件發生。然後是「情」：察覺教室裡的學生因為不符合生理性別的特質而被欺負或排擠，或是體認到自己因女性身分而受到不少限制。

依法行政、促進社會文化的進步、於情採取行動，是 2004 年《性別平等教育法》通過之後教育現場的運作邏輯，《性別平等教育季刊》有很多文章紀錄了詳盡的點點滴滴。

然而，最近兩三年，學校的性平教育面臨不少困境，上述「依法、論理、有情」實務原則受到不小的衝擊和影響。伴隨著婚姻平權修法的倡議，性平法被扭曲解讀，性別平等教育成為被攻擊的箭靶。在各種社交媒體（如 LINE）都可頻繁看到攻擊性別平等教育的訊息，其中不乏移花接木或惡意抹黑，例如「性教育實施＝學生會找別人的性感帶＝會變成同性戀」、「同志婚姻通過後，學校要開始教男男交、女女交」，煽動社會大眾的恐慌與不安。反對性平教育的團體抨擊國中和高中教科書的性平教育篇幅，揚言「多元性別意識活動退出校園」、「性解放教材退出校園」，並要求性別平等教育退出校園。進行多元性別教育和生命教育的老師被指控「散播同性戀風潮」、「毒害學生」，「家長」更向教育部投訴，要求教師離開學校。

這波延續著 2011 年真愛聯盟反對同志教育的行動，對學校的性平教育帶來威脅，但往正面思考，不也督促我們，在性平法通過實施的 12 年後，再細緻思考性

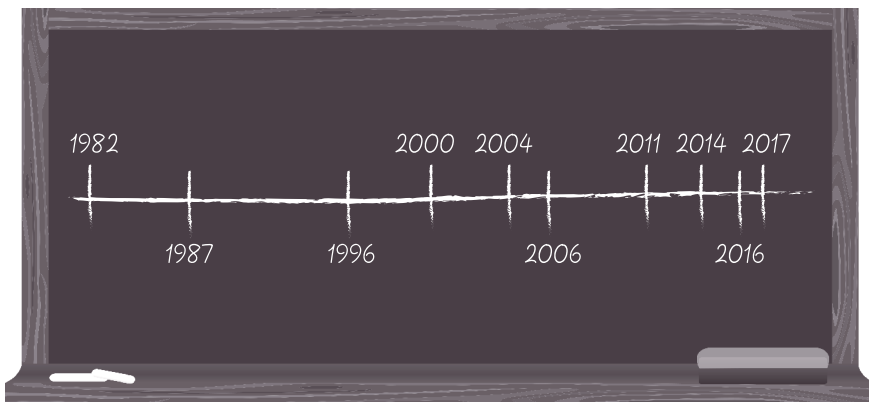
別平等議題到底為什麼有教育上的需要嗎？

在「性別平等教育」的第一堂課，我詢問學生：

1997年實施《性侵害犯罪防治法》之後，學校每學年要實施4小時性侵害犯罪防治教育課程，那時候你／妳們出生了嗎？（生：「還沒」、「剛出生」）
2004年《性別平等教育法》規定學校每學期要實施4小時性別平等教育課程，你／妳們那時上小學了嗎？（生：「幼稚園大班」、「剛上小學」）如果學校認真地進行性別平等教育，中小學16年應該讓你／妳們有足夠的性別識能、素養和知識，你／妳們知道或認識的性別平等教育有哪些呢？

調查大學生對性別平等教育的認知，他／她們在中小學最常聽到的是性騷擾防治、性別刻板印象，以及家務分工不均等的問題，有些學生也知道職場的玻璃天花板現象、傳統性別特質的限制，但多元性別教育和非生殖取向的性教育出現的次數卻少之又少。學生知道彭婉如事件的比例不到1/6，而知道葉永鋕事件也只有1/3。

「性別平等教育不是女生到教育部外舉牌抗議就長出來，而是用很多人的生命和尊嚴換來的」，我在黑板畫一條時間線，標出幾個重要的年份，從故事開始說起。我認為，唯有當學生被故事裡的情感感動，將自身經驗與這些情節產生連結，性別平等教育的歷史才會釀出意義。



如何從這些歷史與自身的經驗抽象化出性別平等教育的原理原則，是接續要做的事情。我稱之為「理」，性別平等教育情理法中的理，是指合理的思考。

舉例來說，反對同志教育者認為，「同志教育」是在誘導孩子變成同志，然而，每個人都有自己的性別氣質、性別認同以及性取向，當孩子對這些真實存在的特質感到疑惑、好奇，甚至因此在生活上碰上難題的時候，難道我們能不教嗎？現在的校園裡，我們不時仍可聽到學生使用「娘娘腔」或「娘砲」等字眼來形容或攻擊某些氣質陰柔的男學生，既然這是發生在校園裡的日常現象，我們怎能不跟學生討論？

學生終究會從學校畢業，進入社會，面對各形各色的不同團體或個人，同志教育是孩子認識社會現象的一環，對於許多孩子來說，也是能夠肯認他／她們生命的重要機會。同志教育的重點工作內容，就是引入多元文化的觀點，教導孩子認識同志，進而改善同志的處境，減少偏見、歧視，甚至是壓迫的發生。透過同志教育，我們可帶著孩子一起討論，這個社會如何讓每個人在追求更好未來的路上，能不因性別、身分受到歧視與限制。

因此，這不是「能不能教」的問題，而是這個社會中，真的有學生因為害怕被霸凌、被取笑，在學校一整天不敢去廁所，不敢談論自己的生活。如果這樣的孩子是存在的、這些恐懼是他們的生命經驗，那為什麼不能談？

再舉一個例子，有些「家長」反對學校教導性教育，要求性教育必須由「家長」監督才能進行。乍聽之下，這種聲音反映了部分家長對於小孩接觸性教育的擔憂。但是再想想，在網路發達、社交媒體興盛的年代，我們有辦法完全禁止孩子透過其它管道去接觸課本沒教的事嗎？性教育的「性」不是只有性行為，還包括對自己身體的認識、對自我認同的探究、對性別關係的影響，如果規定這些不能在課堂討論，學生理所當然地會轉向網路求知。老師和家長不能用「前網路頭腦」去想像這一代學生會搜尋到什麼，既然沒有辦法禁止，更好的作法是老師和家長一方面自我充實，一方面陪伴孩子共同學習成長。與其避而不談，不如好好談。

從 2011 年至今，性別平等教育一直被部分人士窄化成性教育、曲解成性解放，隨之而來的恐慌，便可能遮蔽了許多民眾對性平教育的認知。其實，性平教育中「解放」的概念，是從一元、一種觀點的窠臼中掙脫出來，能使人看到更多的可能性，而非像許多人聯想的「無止盡地做愛」。性平教育是使人「自由的」，但自由並非為所欲為，而是能看到更多的可能性。

然而，有些民意代表卻擔憂學校教育教導學生看見這些可能性，於是提案要求

「有關性平教材及課程，應由在學家長、校方、教科書業者及教育主管機關共同審訂」，或是「政府應落實家長的教育參與權，對進入校園教學的團體應建立事前審查及公告制度」。這些訴求不僅顯示提案者不瞭解目前學校的性平教育現況，也試圖限縮教師的專業自主權。試想，大部分的在學家長並沒有受過師資養成的專業訓練和性平教育培訓，無法擔任課程發展、教科書審議、性平教育推展、性平事件調查等工作，因此，這種提案是把學校教育工作推向「不專業」，不信任教師的能力，也罔顧學生的學習品質。再來，九年一貫課程規範性平教育等重大議題採融入課程的方式進行，若要審訂性平教材及課程，如何進行、何時進行、每個領域都進行嗎？又為何獨厚性平教育？品格教育、讀經教育、生命教育等，要不要全部審訂？最後，目前我國的教育相關法令並無「建立事前審查及公告機制」之規範與字樣，換言之，這種要求於法無據，而這樣的提案也會造成教師專業權的限縮，無法積極保障教師的教學自由，與憲法對於教育性言論之保障相違背。

性別平等教育的「理」，除了可培養我們判斷似是而非訊息合理性的能力，也可協助我們思考：基本價值能否用偏好來決定它們是否應存在於教育中。

名稱	性別平等教育法
修正日期	民國 102 年 12 月 11 日
法規類別	行政 > 教育部 > 學生事務及特殊教育目
所有條文 編章節 條號查詢 條文檢索 沿革 立法歷程	
第一章 總則	
第 1 條	為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。 本法未規定者，適用其他法律之規定。
第 2 條	本法用詞定義如下： 一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

性別平等教育法第一條

植基於「情」和「理」，我們再回頭看《性別平等教育法》，其可貴之處在於它是國家重視性別平等的宣示，從教育著手，強化大眾與學校內的性別平等意識，打造性別平等的社會。讓我們在「事實」的基礎上討論，好好地看現在的教材、現在學生的經驗、社會所缺少的進步動力，以及檢視社會是否提供每個人好好生存的空間！♥



性別平等教育大事紀 ■高瑞蓮

105 年 10 月

- 10 月 4 日將性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條修正案提交本部法規會審議，並於 10 月 18 日召開專案會議確認條文。
- 10 月 14 日、28 日分別至東吳大學、華梵大學進行「大專校院推動性別平等教育工作辦理情形」統合視導。
- 10 月 26 日至 27 日辦理 105 年度大專校院性別平等教育委員會運作傳承研討會中南區場次、11 月 2 日至 3 日辦理北區場次，計 168 人參加。

105 年 11 月

- 11 月 2 日、4 日、25 日至臺北醫學大學、中國醫藥大學、銘傳大學進行「大專校院推動性別平等教育工作辦理情形」統合視導。
- 11 月 7 日及 11 月 10 日召開第 7 屆性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）課程教學組第 4-1 次及第 4-2 次小組會議，除報告會議決議事項及年度計畫辦理情形外，並討論 106 年度各單位性別平等教育課程教學工作計畫、決定有關民眾檢舉大學女生宿舍管理措施疑似違反性別平等教育法案請學校再釐清相關疑義；持續關注並落實師資生之性別平等教育，並於下次會議提供下述資料：（1）師資培育法修正草案中有關提升師資生性別平等知能之修正內容及修法進度（2）各師資培育之大學開設性別平等教育相關課程之統計數據（3）性別平等教育納入大學校院師資培育評鑑指標內涵之新一週期規劃內容與實施情形、針對「因應十二年國民基本教育實施，如何落實性別平等教育法第 17 條第 2 項有關『國民中小學每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少 4 小時』之具體作法（含如何設計推動機制、如何發展課程教學模組、如何運用國教院研發之教學示例及議題融入說明手冊等等相關事項）」一節，召開專案會議研議等。
- 11 月 7 日召開第 7 屆性平會社會推展組第 4 次會議，報告會議決議事項及 105 年度計畫辦理情形，其中對於 105 年度計畫建議「性別平等 easy go」廣播節目能多邀請家長參與節目，並考量增加特教生、新住民及原住民等族群之相關性平議題之討論；「解構社會文化中的性別建構」工作計畫乙案，計畫名稱修正為「性別平等教育宣導媒材檢視分析與教學運用」，計畫內容調整



為分析本部（含三署及國家教育研究院）相關性別平等教育網站宣導文宣，給予使用者相關建議，並分析推動性別平等教育以來，性平意識提升及改變之歷程；請國教署補充 105 年度補助各地方政府辦理友善校園學生事務與輔導工作「性別平等教育宣導」之議題項目內容及場次統計等資料；討論性別平等教育相關工作計畫採購案在進行招標工作時，於採購需求中增列要求廠商辦理相關事項應符合「性別平等教育法」精神案、106 年度社會推展組規劃工作計畫，及審核 105 年度第 4 次「性別平等教育師資人才」名單。

- 11 月 7 日召開第 7 屆性平會校園性別事件防治組第 4 次會議，報告會議決議事項、105 年度工作計畫辦理情形、105 年 1 至 10 月學校校安通報校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件統計、105 年 1 至 9 月因校園性侵害或性騷擾事件經核准解聘、停聘不續聘之教師人數統計、教師因解聘事件提起行政訴訟，經高等行政法院撤銷原處分（包含學校性平會之調查結果、解聘結果、再申訴評議決定等）案之檢討、決定有關○○大學違反性平法案，同意授權另召開專案會議審議該校檢討改善及人員議處情形，續提委員會議核備、有關 105 年度工作計畫，請國教署於補列「辦理高級中等學校校園性別事件防治法令說明會」校車隨車人員講習之辦理情形及參訓人數、同意辦理「親密關係暴力事件處理實務手冊」及「校園親密關係暴力事件評估工具計畫」併案召開成果審查會議、確認本部調查學校違法案件 3 案調查結果、校園性別事件延遲校安通報裁罰案 5 案，及討論 106 年度工作計畫。
- 11 月 7 日至 9 日辦理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人員高階培訓，計 40 人參加。
- 11 月 9 日召開第 7 屆性別平等教育委員會政策規劃組第 4 次會議，報告會議決議事項及 105 年年度計畫辦理情形、討論 106 年度工作計畫、「青少年性教育及情感教育倡議案實務訪查計畫」成果建議事項後續之推動事宜、於性平法修法草案中明訂簡易程序之執行應符合修復式正義原則，並律定簡易程序之操作程序與相關人員之專業知能案、以及大專校院學生資料性別欄位之規劃，以落實性平法尊重性別多元精神等 4 案。
- 11 月 9 日至 11 日辦理 105 年度大專校院校園性侵害性騷擾或性霸凌事件行為人防治教育專業人員培訓研習會，計 62 人參加。
- 11 月 15 日及 28、29 日辦理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人員精進培訓 -- 「法規函示解析」及「申復審議及行政救濟」課程，計 40 人參加。
- 11 月 17 日再次將性別平等教育法第 27 條、第 27 條之 1、第 30 條修正案提本部法規會審議。
- 11 月 18 日召開第 7 屆性平會防治組案件追蹤列管檢討專案會議，審議討論本部校園性別事件 1050608 案檢討改善報告及通過 1050713-2 及 1050715 兩件申請調查學校違法案調查報告。
- 11 月 30 日召開第 7 屆性平會小組召集人第 4 次聯席會議，針對第 3 次委員大會決議事項及 105 年度工作計畫辦理情形進行討論，並決議提第 7 屆性平會第 4 次委員大會報告事項計 8 案、討論案計 2 案。



105 年 12 月

- 12 月 9 日召開 105 年度本部性別平等教育碩博士論文及期刊論文獎助案複審會議，決議獎助博士論文及碩士論文各 1 件。
- 12 月 20 日召開第 7 屆性平會第 4 次委員大會，決定事項包括 (摘錄):(一) 歷次會議決議事項持續列管 4 案，其中性別平等教育示例說明研擬完成後，納入各教師研習活動課程或資料宣導，以增進全體教師性別平等教育相關知能；請師資藝教司於研擬或規劃新一週期性別平等教育納入大學校院師資培育評鑑指標時，邀請性別平等教育專長專家學者共同參與研議；因應十二年國教實施，為落實性別平等教育法第 17 條「每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少 4 小時。」規定乙項，請國教署補充具體規劃 4 小時課程如何實施之辦理情形，並依規劃之時程召開專案會議研議相關事宜，以提送課程教學組第 5 次會議報告；(二) 105 年度性別平等教育工作計畫辦理情形部分，請國教署補充目前公私立幼兒園之相關數據，如公私立幼兒園設置比率、學前兒童入學比率及原住民學童入學比率等相關資料，以提供委員參考、「檢核各級學校性平會組織情形」：內容說明部分，增列檢核向度第 5 項「檢視學校之性別平等教育委員會之運作情形及各處室分工狀況」、請學務特教司協調國立教育廣播電臺，建議將「『性別平等 easy go』廣播節目」播出時段調回每週六上午 10:05 至 11:00，俾利聽眾收聽；通過 106 年度性別平等教育工作計畫；請性別平等教育法修法小組研議於修法草案中，針對校園性別事件簡易調查程序之進行，明文納入修復式正義精神，並律定簡易程序之操作原則、步驟及相關人員之專業知能；通過各級學校之通報權責人員宜整合至校安通報人員案；同意備查 3 件學校違法案件調查結果，並列入校園性別事件防治組列管追蹤；通過 4 件違反性別平等教育法裁罰案；通過 105 年度第 4 次「性別平等教育師資人才」審核名單 (3 名)；討論案第 1 案，有關各大專校院學生資料性別欄位之規劃案，另邀集本部相關單位、大專校院、學者專家及家長代表進行研處；討論案第 2 案，本部性別平等教育相關工作計畫採購案在進行招標工作時，於採購需求中增列要求廠商辦理相關事項應遵守「性別平等教育法」之規定案，請各單位在辦理性別平等教育相關計畫委辦、補助或採購工作時，應提醒受委辦及受補助單位辦理工作計畫事項應遵守「性別平等教育法」之規定，以符合該法之立法精神，並研議採購相關文件參考範本，以提供各單位參考；臨時動議討論本部函示「有關教師涉及對未滿 18 歲學生性騷擾或性霸凌事件，請學校將調查報告初稿，轉請地方社政主管機關釐清是否屬兒童及少年福利與權益保障法第 49 條所列行為」是否得宜案，後續邀集學者專家及衛生福利部召開會議研處。
- 12 月 26 日辦理大專校院性別平等教育委員會座談會，大專校院性平會委員或執行秘書計 212 人 (男 105 人，女 107 人) 參加。
- 12 月 30 日公告上半年辦理 8 所國立大學統合視導之結果，皆通過。



專題引言

主編的話

■ 陳佩英 國立臺灣師範大學教育學系副教授

■ 謝小琴 清華大學通識教育中心教授兼學務長

臺灣總統蔡英文、德國總理梅克爾、英國首相梅伊、哈佛大學校長福斯特在政壇與學術界頭角崢嶸，二十一世紀女性在世界領導舞臺上發揮所長和貢獻一己之力，成就公眾事務，不再缺席。然而，不可諱言的，女性領袖仍屬少數，女性領導的培力過程、實務經驗仍有待探討。二十年來，性別平等教育在臺灣雖有長足進展，但性別與領導議題仍鮮少受到關注。本期性別平等教育季刊選擇以性別與領導為題，收錄了七篇文章，包括特別邀請五位在 NGO、教育行政、學校領導與政策推動方面的女性領袖分享參與決策和發揮影響力的經驗與思考，一組年輕女孩關於年輕女力與參加聯合國 NGO 論壇的觀點，以及一篇關於整體高教環境的性別分析與對女性領導的影響評估。

服務於國防醫學大學的黃淑玲教授是性別主流化的重要推手，曾參與並擔任行政院婦權會委員、女性學學會的理事長與現任婦女救援基金會董事長，長期倡議性別平等，透過抗議行動和修法，消除性別歧視和改善女性處境。淑玲擔任婦權會委員期間，以中央部會性別平等相關組織的召集人身分，推動與落實性別主流化政策，其中之一的措施便是設計和實施公務人員性別意識提升之訓練課程。淑玲在 NGO 組織的領導上，認為自己「兼具溫和與堅持，可以溝通、樂於協助，但不輕易妥協」。這使得她能與公部門合作，與政府單位廣結善緣而能集結婦女團體力量，促使國家進行改革，由此她發現了自己適合做國家女性主義的建制工作。從女學會



到婦援會的領導經驗，讓她發覺自己是堅定的溫和改革者，她的女性主義信念展現於平等與連結的態度與行動，讓她能夠持續落實與深耕婦運工作。

臺大政治系黃長玲教授是婦運界的性別平等政策論述大將，曾擔任婦女新知基金會董事長。對於領導與權力，長玲認為女性主義者較為認同共進性力量（coactive power; power with），以之培力而得到意識提升和認肯，進而產生力量，去改變自身處境或改變結構與制度文化。臺灣女性領導一直以來是在艱辛中匍匐前進。長玲雖排斥戴「領袖」的帽子，卻也體認到伴隨著領導職務的，其實是責任大於權力，因而以「值日生」和以接力賽接棒的比喻來談領導，體現女性主義價值共享的雅典公民輪值當家的民主精神。長玲指出歷屆董事長皆出於副董事長或是資深董事，反映共享共治與共進性力量，女性主義能量是在行動場域裡長期培養而得以強化，不論誰擔任值日生，都可以接棒繼續主張和倡議女性權益，並採取集體行動改革歧視女性的法規與政策。

於大學任教的陳佩英教授，因接受教育部之委託，長期投入高中優質化之服務工作，有機會嘗試以共享價值與團體領導模式，建立形成「類智囊團」的工作團隊，她以動態辯證策略將革新理念和現實條件、政策目標與實施策略，放入系統中思考，企圖在縫隙中開出新路。佩英發現，「女性領導較傾向以願景共識帶領、能兼顧多重目標，或以分散式、水平式的互動網絡作為溝通模式，並能強調理解、聆聽、耐性、協調、協作與多任務兼重的心智模式與作為。」她認為負責領導工作的領導者若能認同多元價值，察覺價值衝突對於決策可能產生之影響，並常常提醒自己以公共利益為先，比較能夠拓展與維護公共理念與資源實踐的空間，讓更多的個體因為價值的召喚在平等互惠的場域中找到自我實踐的方式，兼而體現公共性的理性價值。佩英期許自己在領導工作上以「維護公共利益」為實踐原則，且「女性領導在此領導的想像中，不但不應缺席，甚至可以發揮超乎自己預期的影響力。」

王慧蘭教授目前由屏東大學借調擔任屏東縣教育處長。因長期關心弱勢與女性處境，在進到地方政府部門後，即使面對細瑣繁雜的行政工作，她仍可細心覺察行



政部門的運作規則、邏輯與文化，嘗試以開放、尊重、平等與關懷的態度帶入經費預算分配的計算、人事安排、政府與學校的互動，以及政策的擬定與決策。慧蘭發現，真正讓女性主義價值可以體現的並不是生理性別，而是具備性別意識與素養、尊重多元、開放思維與反思的稟性。回顧這段經驗，她為自己找到生命轉進的意義，「從沉默的女孩到發聲的女性領導者，既是生命的變化，也是文明的演進。」慧蘭套用 Terry Williams 所言，「當一個女人奮起，我們所有人全隨著她奮起。我們在一個入世生活的聲音與沉默之間跳舞」，以之作為自己投身政府公職並賦予了女性主義價值實踐的集體意義。

擔任學校校長的陳艷紅，深深體會工作與家庭兩頭燒的女性處境，在綿密隱晦的「做」性別文化符碼之中浮游，進而深刻體會到「工作與家庭間的界線不只是時間與空間的切割問題而已，還包括許多的定義、認知、期待的差異，資源、情緒、關係等的交雜、重疊、融合、轉換與交互作用。」因為女性主義的培力，讓艷紅能夠「拆解性別與角色框架，打破同一」，繼而能夠在結構空隙中，尋找到共生共存之策略，並堅持自我實踐，做「不一樣的校長，不一樣的女性」。艷紅以「上善若水」指出女性主義彈性靈活與柔軟轉進的實踐路徑，以如水一般的川流，謙和低下廣納百川，讓家人與同事皆因自己的堅持而有所成長與改變。艷紅為自己多年的投身與成就下了破格行動的註解：「女校長可以成為異數，不需要典範。」

年輕女性 TWeetHer 以共筆「汝聲」帶出新世代的思維與作為。她們知道自己享用了歷經半個世紀女性集體行動努力下的平等果實，但也了解女性天花板效應的困境與挑戰仍然存在，因此尋找新的典範和行動策略方法是年輕世代努力的目標。TWeetHer 為行政院婦權會所選拔參加 2016 聯合國婦女地位委員會 NGO 論壇的年輕女性團體，她們以倡導「年輕女性領導力」為訴求，拍攝以五位年輕臺灣女性領導人的生命故事《HERstory》紀錄片，在聯合國 NGO 論壇發表，進行集體學習與性別領導意識提升的學習之旅。汝聲以「做自己」現聲，從年輕女性領導人經驗中建立領導原型，正視內心脆弱與次等認同的文化介入，藉由意識轉化進而認肯女性



生命經驗從「心」學習和重塑領導的價值、思維與作為。

最後一篇由陳佩英和謝小芬教授撰寫，以高教統計資料描繪女性在大學的處境和學術領導現況。兩位作者發現，自從 1980 年代至今，女教授所占的比例游移於 15% – 18% 之間。由此可見女性學術生涯發展和晉升教授仍有瓶頸。隨著高教擴張，女性教師整體比例逐年提升，但正教授比例攀升緩慢，即使到了 2014 年仍只占五分之一的絕對少數。2005 年大專教師調查研究顯示，在評鑑和問責制度成為高教的新制之際，女性在學術生涯發展處境較男性不利，也就影響擔任學術領導的機會，且教育部歷年統計亦顯示，直至 2014 年，女性學者在學術領導地位上遠不如男性。文章最後提出改善女性學者的學術生涯發展與決策參與機會的政策建議。

本期七篇文章共同指出女性擔任領導仍然受到傳統性別視框之限制，艷紅深刻感受到突破傳統性別束縛所需要的智慧與耐性，慧蘭在公部門學會如何以溝通技術和行動策略堅持理想與價值，佩英在大型專案中以維護公共利益自許，將自身實踐鑲嵌於公共理性價值，讓資源的公平使用成就更多的個體。年輕一代的女性，在前人種樹下，有更多自由與彈性重塑領導原型，女性可以不必就男性的比較當中定義女性的領導風格與實踐價值，而能從經驗中認肯領導作為與風範。雖然誠如女性主義法學者 Katherine McKinnon 指出，社會大眾仍傾向於將女人的成功歸諸個人因素，將失敗歸諸為全體女性，亦即「父權社會通常將成功的女性看成特例，將失敗的女性看成常態。」不過，女性領導的關鍵少數，在長期實踐經驗中萃取的實踐智慧，猶如淑玲和長玲在女性組織的領導實踐，在與其他女性找到一起成功的路徑與方式的同時，成就了自我，也為所有女性開啟了更大的一扇窗。期待本期七篇精彩的文章能引發讀者對性別與領導議題的關注，打開女性領導的學術探究，發展女性領導培力課程，鼓勵更多女性勇於當責，並引領新世紀的領導風騷。♥



一位溫和改革者 在女性主義團體的領導經驗

■黃淑玲 國防醫學院通識教育中心教授

1985年我到美國讀社工，在一個偶然機緣下選讀婦女研究課程，從此被女性主義強調平等與包容的理想特質深深吸引。回國後我同時被邀請進入婦女救援基金會與台灣女性學學會，擔任董事、理事之職，十幾年來，有好幾次機緣這兩個團體要我接下董事長、理事長的職務，我都推辭。2005年我升上正教授，較有心理準備承擔領導重責，於是接任女學會第13屆理事長一職，後來又續任一屆，這是我人生第一次擔任團體領導人。2012年我接任婦援會董事長，連任兩屆迄今。這兩個婦運團體的任務、宗旨、組織結構、倡導議題、工作方式可說截然不同。

女學會是一群認同女性主義的人組成的團體，以女性學者會員居多，其宗旨有四：發展校園婦女運動、推動性別研究、為社會婦女權益發聲，以及促進女性學研究者間情感。先從會員聯誼說起，我擔任理事長時，希望壯大女學會陣容，除了努力連結不同世代會員，舉辦歷任理事長春節聚會，積極找回舊會員，也特別注重招生新會員，並經常厚著臉皮，伸手向人催繳會費。我與女學會的開創期會員都很熟悉，所以很適合做這種「承先啟後」的工作。我挑選的理事大多為小我約10歲左右、剛回國學術表現優異的女性學者，她們在大學時代大都參加過女研社與民主運動，對女性主義與婦女運動有著高度認同，論述與運動能量皆強。當時是沒有臉書的年代，會員討論事情、聯繫情感、凝聚認同的唯一平臺就是電子郵件，我將促進



電子郵件群組踴躍發言視為我的職責，所以每日花不少時間在電郵交談及回覆會員來信。

我任內也推動女學會其他三項宗旨：舉行三八婦女節的校園講座以提倡校園婦運、舉辦研討會以發展性別研究，以及為婦女權益發聲而積極參與國家女性主義的建制。我擔任理事長前後數年間，體制外抗議行動與運用媒體發聲的婦運方式已隨著民進黨執政而大幅減少，許多婦運者進入體制進行倡議與改革。2000年，臺灣第一次政黨輪替，多位婦運前輩進入行政院婦女權益委員會（婦權會），將婦運的理念帶入國家體制內，到了2005年的第五屆更是婦運人士集體進駐，17位民間委員就有15位是婦團負責人，10位是性別研究教授也是社會團體負責人，其中4位是女性學學會前後任理事長。擔任婦權會委員時，我也是女學會理事長。

在我擔任女學會理事長期間，婦權會在公部門開始連結許多婦女團體，因此我在帶領女學會的婦運策略也有所改變。在我還沒進入婦權會時，要和政府打交道，例如想要改變國科會一些不平等制度，或是要求國科會重視性別研究，我只能運用我的私人關係，比如說當時國科會的人文處處長是我熟識朋友，透過其安排我與國科會主委碰面。進入婦權會擔任委員之後，我能改革的效率比較快，比如說，我曾經以婦權會委員身分到國科會主管會議演講，當時是現在的副總統陳建仁擔任主委，我去報告什麼是性別主流化，建議他們如何推動性別主流化。延續至今的性別與科技的經費就是透過我在體制內的婦權委員身分去推展的。在擔任婦權委員的期間，我了解到公務體系是以法條為依歸的行事原則，因此凡事都要先從改進法則開始。例如，有關女性學者的生育權益，我們建議國科會修改有懷孕育兒之女性學者研究表現評比年度從5年修正為7年，經過幾次的溝通會議，國科會修正法條，使許多女性學者不必再為生育而放棄研究。

我也了解到官僚體制文化與民間婦女團體倡議方式有天地之別，必須運用不斷地拜會部門來推動性別平等的實務。運用拜會的方式，可以面對面溝通，降低彼此的差異，建立共識，有了共識之後，就比較容易建立初步的信任關係。比如校園單



女學會任內主編性別教科書；2007 首版、2012 第二版

身宿舍歧視的狀態就是利用這種方式，最後終於成功，讓人事行政局解除學校單身宿舍條款的限制，單身女性學者從此可以申請到宿舍，享有單身教授該有的權益。

擔任女學會兩屆理事長，除了爭取女性教授的權益之外，我們還作了性別與大專教科書檢視，出版本土的性別教科書《性別向度與台灣社會》。由於協助政府部門實施性別主流化，與公部門熟識之後，申請政府補助辦理研討會或推動開創性工作就容易許多，如建立女學會新網站，借用企業界已普遍使用的遠距離網路視訊，建置視訊網頁開理事會議（可惜只用過

一次），以及創立「性別碩博士生論文研討會」，當年被甄選到的多位碩博士生，如今已在大專院校任教並開設性別課程。

女學會沒有固定辦公室，沒有正式工作人員，所有工作大都由我親力策劃與指揮。在理事長任內我可以做許多事情，因當時我能夠花很多心思在會務上，還有一群優秀的理監事，以及兩位能力強又認真的兼職工作人員，葛衍莉和潘纓花。

總觀我在女學會兩屆理事長的領導經歷有兩個特徵：首先，這是我人生第一次當領導人，有機會去實踐女性主義的婦運工作，且適逢國家女性主義建制時期，我因緣際會地進入婦權會擔任教育媒體文化組召集人，同時也在教育部性別平等教育委員會擔任政策規劃組召集人。兩個召集人加上女學會理事長的身分，讓我可以居中牽線，引介女學會會員協助訓練公部門性別主流化課程。其次，我的人格特質兼具溫和與堅持，可以溝通、樂於協助，但不輕易妥協，這些特質有助於我媒介女學會與公部門合作，還能廣結女性主義政務官（註 1）與婦女團體的力量促使國家進行改革；換句話說，我的人格特質適合做國家女性主義的建制工作。至於女學會會



2015年10月30日婦援會榮獲總統文化獎公益類獎項

員是否贊成國家女性主義路線？可惜當時沒有人公開辯論這個議題。

2011年婦援會董事會推舉我當董事長，基於我在婦援會15年的情義，又有過女學會領導的經驗，我覺得可以做了；但是這幾年花在婦援會的心力，事實上，比在女學會少些，因為同時我也接了學校通識教育中心的主任一職。然而在我擔任董事長的期間，2015年10月30日，我代表婦援會接下馬英九頒授的總統文化獎公益類獎盃。婦援會備受社會注目與政府肯定而獲此殊榮，是我的領導有方？是我的人脈與經費資源特別豐富？當然都不是。

婦援會在1988年創立時只有做不幸少女救援服務，僅有少數幾個工作人員，董事、董事長都得親自處理會務，經過多年發展，業務擴充，到我接董事長時，已經有三個辦公室，共有五十多位工作人員。目前婦援會主要從事婦女直接服務與倡議工作，服務項目繁多，有親密關係暴力、目睹家暴兒少、慰安婦人權運動、人口販運及性剝削防制、暴力預防教育。另外有研究、企宣與行政等會務。今年又新成



立「阿嬤家—和平與女性人權館」。

初接任董事長，面對一個已經頗具規模組織且會務大致皆上軌道的 NGO，我只懷抱兩個改革目標：第一，組織權責改革，將董事長制改向執行長制，培養工作人員發揮長才；第二，在組織定位上，我期待婦援會成為一個擁有進步價值的女性主義團體。

我認為改革一定要有策略，然後循序漸進達到目標。針對執行長制的改革，我的策略是培養出專業又有行政能力的執行長，然後放權。我們找到一位具有這樣潛能的執行長，剛開始她在重大決策上需要我的指導，她提出困境，我幫忙解決。我們兩人也經由不斷溝通彼此了解，建立相同理念，相互信任。逐年地她的表現得到董事會的肯定與支持。董事會需要時間培養執行長，執行長也需要時間培養工作人員，經過兩年左右的時間，執行長才讓工作人員穩定下來。這些經驗讓我深深體會到 NGO 專業人員的穩定必須長久用心經營，這是沒有捷徑的。

加強婦援會的女性主義理念部分，我的策略針對董事會與工作人員。我引進兩位女學會女性主義學者擔任董事，逐漸地將董事會導向具有女性主義理念。另外，來自女學會的董事帶領工作人員做研究並協助舉辦國際研討會，慢慢讓工作人員接觸、認同女性主義理念，也鼓勵工作人員到研究所進修、赴國外受訓。平常我與工作人員強調平等的關係，彼此稱謂與研討會討論都展現平權態度。不過，有些工作人員並不習慣與董事平等相待，又有時候女性主義董事對會務要求比較強烈，某些工作人員不容易理解或接受而不敢親近。這部分是需要耐心與包容，急不來的事情。

總結婦援會這幾年能受到社會與政府的肯定，我認為是以下三個重要因素同時具備的關係：第一，穩定的工作人員，大家的工作態度成熟，對組織有向心力，執行長與她們溝通無礙；第二，董事會相當穩定、沒有內訌，在政黨立場上相互尊重，保持中立；第三，雖然會務經費並不充裕，但公部門資源與民間募款一直有所成長。2015 年獲頒總統文化獎，可說是和諧的董事會充分授權給工作團隊，讓組織在穩定中成長。幹練且專業的執行長康淑華富有強烈使命感，這幾年她累積豐富的



行政與運動經驗，帶領團隊全力衝刺，同仁得以發揮無窮潛力，共同辛苦耕耘得來的一份甜美果實。

從自我反省的角度來看，擔任婦援會董事長，我有幾項缺失。首先，向企業募款是我的劣勢，我的人脈大多在學界，頂多擴展到婦運界，都不是富有的人，無法為婦援會帶入「金主」；還好我在政黨與公部門有一些同學與朋友可協助婦援會，但我始終無法連結企業界募到更多經費，協助婦援會擴大規模和更上一層樓。另外，我性格不喜上媒體、拋頭露面，執行長需要承擔這些責任，也就是說執行長能力要很強才能彌補我這項缺失。最後，在個人深層內心，我是一個完美主義者，我會自責自己花太少心力在會務與募款上，但是在現實裡這又是一個不可能的任務，除了教學、研究之外，我身兼太多事務，真的也無法給婦援會太多時間。

從女學會到婦援會兩個 NGOs 的領導經驗，讓我發覺我是一個堅持的溫和改革者，無論對象是誰，我都抱持著尊重與平等對待、合作與協助，以及盡可能連結、包容與溝通的態度。我相信實踐這些特質就是在實踐女性主義內在價值，也因而這幾年我能夠順利完成一些婦運工作，只是成績仍不夠完美，有時也會急躁、發火、批評人，因為脾氣變差而討厭這樣的自己。期待我這些個人的領導經驗，能提供給未來有意擔任 NGO 領導者的朋友參考。♥

註1：包括傅立葉是政務委員，督導婦權會業務；陳金燕是教育部訓委會常委，督導教育部性平會；吳嘉麗是考試委員；黃淑英是不分區立委。



值日生與接力賽的領導經驗

■ 黃長玲 臺大政治系教授

2006年秋天，因為抗議行政院在女性生育自主權上出現倒退性修法，我和兩位婦運前輩蘇芊玲及李佳燕同時辭去了行政院婦權會委員的職務。當時我擔任婦女新知基金會的董事長，芊玲是新知資深的董事也是性別平等教育協會的理事長，佳燕則是高雄市婦女新知協會的理事長。當時有平面媒體以「婦運領袖怒辭婦權會委員」作為新聞標題，報導我們辭職一事。媒體報導出現後沒多久，我在一個學界場合，碰到某個也參與社運的男性友人，他看到我時，戲謔的說「婦運領袖來了」，我聽到後沒好氣的說「是啊，我領導 18 個人」，我這樣回答的原因是新知每屆董監事的人數大約是 15 到 18 人。我當下沒好氣的丟出那句話，很大一個程度反映的是我對領袖這種詞彙的抗拒。後來想想，這麼抗拒的原因一方面是因為婦運向來重視多元平等，眾志成城；另一方面是因為參與社會組織是自願性結社，合則來不合則去，伴隨職位或頭銜而來的是責任多於權力，因此領袖的稱謂常讓人覺得格格不入。更重要的原因，是當時的我並沒有清楚意識到，但是隨著時間的過去，圖像日益清晰的一件事：奠基於女性主義理想的組織，它的運作方式和社會上多數的組織頗有不同。

我在 2004 到 2007 年間擔任新知董事長，當時是抱著當值日生及跑接力賽的心情接任董事長，卸任之後，每當需要說服其他朋友來擔任這個工作時，也常用這兩個比喻，給其他朋友打氣，彼此互勉。婦女新知是戰後臺灣第一個婦運組織，在



我接任董事長之前，已有許多前輩及朋友投入可觀的時間、精力及心血，讓這個組織得以持續及成長。由於新知是基金會，因此董監事會以及工作室的組成，規模不大且共享婦運價值。也因此擔任董事長，確實不大像一般人對領導者的概念在發號施令，而比較像當值日生，或是像跑接力賽。當值日生就是該做什麼大家都知道，但是輪值的人要負責將該做的事都做好，而跑接力賽則是從前輩那邊接下棒子，盡力跑完自己這一棒後，再交給下一個人繼續跑。對我而言，新知就是如此的一個組織，由於有共享的價值，因此大體而言要做些什麼，大家多少是有共識的，又由於性別平權需要持續的努力，因此與其靠少數人做到累死，不如像跑接力賽一樣，每人（每屆董事會）輪一棒，輪到的時候盡力而為。其實值日生也好，跑接力賽也好，這種領導就像是在輪值的情形，跟希臘時代雅典民主的形式很像，在那個年代，因為具備公民身分的人很少，因此許多公職都是輪流擔任的。雅典民主中女人並非公民，但是放到現代社會來看，若是能夠在多元平等的前提下，自願性結社的社會團體，倒是很可以參照雅典的公民輪值精神。

從輪值的角度出發，所謂的領導，其重點就不會是階層或權力，或是至少理解權力的方式會不同。女性主義者談權力或力量（power）的時候，往往很喜歡引用著名的女性管理學者 Mary Parker Follett 所談的強制性權力（coercive power; power over）和共進性力量（coactive power; power with）的差別。後者的概念其實和女性主義所談的賦權（empowerment）非常像。賦權的核心意義是讓本來覺得沒有力量（powerless）的人，經由意識的培養或是經驗和觀點得到認肯，而產生力量及掌握力量（empowered），從而有改變自身處境或是改變體制的可能。Follett 談管理的方式和女性主義者談賦權有些類似，她認為沒有人是喜歡被支配或凌駕的，因此從組織的效能而言，由上而下具備支配性的強制性權力，是遠遠比不上著重合作互動的共進性力量。對管理者而言，重點不是管理人，而是在與人的合作互動中，激發彼此的力量，或甚至共創新的力量，一同完成工作。

對我而言，無論是當值日生或是跑接力賽，都是在經驗某種共進性力量。以婦



女新知基金會的運作而言，根據我的觀察，包括我自己在內，歷屆董事長花最多時間做的事是溝通協調。它包括好幾個層面：在新知內部多半是處理工作人員與董監事之間，以及董監事彼此之間在意見上的歧異，有時出現歧見的部分跟新知在政策的立場上有關，有時則是與新知內部的營運有關；對外的部分，則涉及政策倡議過程中，與其他團體的溝通協調，以及進行立法或政策遊說時的合作或互動。雖然溝通協調是公共事務中的重要工作，但是隨著經驗的累積，我也會提醒自己及工作室同仁，溝通有它的極限，有時必須考慮組織的成本。舉例而言，新知向來是性別立場重於黨派立場的婦運組織，更不論多年來董監事會中的黨派立場其實很多元。在臺灣藍綠對抗的政治格局下，新知批評藍營時，常被藍營支持者指責從來不批評綠營，而批評綠營時，又常被認為對綠營太嚴厲。有趣的是藍綠雙方的支持者，有時並不針對新知的批評正面回應或討論，反而只是忙於指責新知不批判對方。在這樣的情形下，我們就必須用具體的事實回應。最常見的是接到抱怨，問我們為什麼不批判某事某人，但是通常我們其實已經表達過立場，只是抱怨者沒有注意到。有時需要說明的情形是新知運作的原則，譬如新知過去致力於校園及職場性騷擾防治的立法，所以曾經協助過一些個案，但是 2002 年性別工作平等法及 2004 年性別平等教育法通過後，因為相關體制已經建立，就不大進行個案協助或是評論個案，除非那個個案的樣態會與進一步的體制改革有關。

溝通說明並不只是對外，對內也是一樣。我擔任新知董事長期間，正逢民進黨第一次執政，婦運在體制上取得許多新的空間，而以委員會治理為基礎的國家女性主義，是新知當時的運動路線之一。我之前的董事長謝園以及我之後的董事長范雲，都像我一樣，擔任過行政院婦權會委員。然而，雖然參與國家體制，新知卻從未以參與國家體制作為唯一的，甚或最主要的運動議程。當時以組織資源而言，新知投入最多的，其實是與其他社運團體共同組成的「移民移住人權修法聯盟」（簡稱移盟），因為新知不但是移盟的創始團體之一，也在移盟成立之初，擔任移盟的秘書處。當時的新知專職人員大約是五到七人，但是其中一個人力，



多數時間是在處理移盟的相關議題及事務，因此從組織資源的角度而言，那幾年投入移盟的資源其實滿可觀。然而，即使如此，仍有董事認為新知花太多力氣參與政府委員會，在這樣的情形下，我就以工作室人力在議題及時間上的分配，來進行說明與澄清。當時新知副董事長夏曉鵬是女性移民議題的研究者及相關權益的重要推手，移盟的籌組跟她關係密切，然而，質疑的董事並未停止質疑。在那樣的情形下，我考慮溝通成本，就不再反覆說明，因為對方不接受說明並不會影響當時新知在移盟所做的努力，至於運動路線的選擇，本來就是需要持續討論的事，質疑有時反而是重要的提醒。

有些時候，減少組織成本的考慮，也會使我們採取不同的行動，而不只是一般性的溝通協調或社會倡議。我擔任董事長期間，某天早上蘋果日報在頭版刊出了一位女性發生車禍時的照片，無論是從性別的角度而言，或是從對傷亡者的禮貌而言，那張照片都極不恰當。當天早上很多電話就打進新知，要求新知出面批判蘋果日報。工作室同仁跟我聯絡時，我覺得在這件事上，還得耗費組織資源寫譴責聲明什麼的，實在不是理想策略，因為我們花很大力氣寫聲明，但是對方不見得會在意，而且即使聯絡其他婦女或社運團體也不見得會有差別，畢竟想要抗議的對象是媒體而非政府，對方大可以不理會我們。當下我跟秘書長討論的結果是，不要發聲明了，乾脆讓工作室同仁和志工輪番打電話去蘋果日報抗議，而且再有民眾打電話進來要我們做些什麼的話，就邀請對方一起打電話抗議。新知向來所有的抗議行動，都會有聲明或是發新聞稿，我記憶中只有那一次，我們純粹打電話「洩憤」。

在溝通協調之外，新知董事長的重要工作就是進行政治判斷，但是比起溝通協調耗費的心力，這個工作比較能夠依賴前述的共進性力量，因為董事長可以依賴工作室所提供的資訊，也可以徵詢其他董監事的意見或是直接在開會時討論。政治判斷多半涉及我們在特定議題上所採取的策略，是要繼續施壓，還是應該妥協？聲明的角度是批判譴責，還是說理倡議？這之中的考量非常多，而且隨著外在情勢的變化，有時也必須調整我們的策略。任何政治判斷當然也都無法脫離對於自己政治實



力的評估。在臺灣，大部分的婦運或社運團體其實沒有足夠的群眾動員實力，靠的是專業能力進行政策倡議或立法遊說，因此當主要政黨在特定議題上已達成共識時，婦運或社運的倡議空間就相對限縮。我自 2002 年擔任新知副董事長開始，就代表新知和其他社運團體討論選舉制度改革的議題。當時的立法委員選舉制度仍是大選區多席次的制度，而舊制存在許多問題，早已是社會共識。但是新制應該採取什麼制度，各方意見不一。國民兩黨從九〇年代初期，就已經有初步共識，要採取單一選區兩票制，然而國民黨主張的是日本的並立制，民進黨主張的是德國的聯立制。2000 年政黨輪替之後，民進黨在聯立制的立場上開始鬆動。社運界有些團體雖然主張採取對弱勢團體比較有利的政黨比例代表制，然而當時婦運內部關切選制改革的團體在推動此事上並無共識，單靠婦運或社運實力，也不足以改變兩黨朝向單一選區兩票制改革的立場。在這樣的情形下，社運團體可以說是眼睜睜看著 2004 年立法院通過了一個並不理想的修憲案，也無奈地看著 2005 年任務型國代複決通過了這個修憲案。

2005 年修憲案就婦運而言，既非挫敗，也非勝利。它不是挫敗的原因是婦女保障名額仍然存在而且額度還提高到總席次的 15%，但它也不是勝利的原因是 15% 的額度其實落後當時國會中女性已超過 20% 的社會現實。就我個人的參與經驗而言，在牽動太多政治利益的選舉制度改革過程中，我不記得從什麼時候開始，覺得以社運或婦運實力而言，太多因素不能掌控，所以把代表新知參與的目標設定為要保住合理的婦女保障名額。然而，2005 年修憲案通過後，我常忍不住想，當時一旦這樣設定目標，在政治判斷上就更會認為兩大黨不可能考慮單一選區兩票制以外的方案。這讓我體會到一件重要的事，那就是政治判斷不只和政治實力或政治資訊有關，也會跟政治目標有關，它不只受外部因素的影響，也受我們自己設定的目標影響。

無論是溝通協調也好，政治判斷也好，對任何一位新知董事長而言，都比不上最重要的工作，那就是尋找接棒者，也就是找到下一任董事長。每一任董事長都知



道，找不到下一個值日生或是跑下一棒的人時，自己就得繼續當值日生，繼續跑下去。其實在政治學的傳統中，涉及權力的最重要議題之一就是繼承，為了解決權力繼承，歷史上腥風血雨沒有少過，是直到近代民主制度盛行後才變得文明許多。然而就自願性結社而言，它的領導繼承問題常常不在於眾人要爭奪，而在於眾人都謙辭。事實上，對於每一個組織而言，領導者的培養都有其重要性，即使領導者就是值日生，就是在跑接力賽而已。婦女新知歷屆從沒有過空降的董事長，所有擔任董事長的人，多半都已經擔任過副董事長或是資深董事。在此就可以看出上述共進性力量的意義，正是因為許多人的女性主義能量是在這個場域培養或強化的，因此等到需要當值日生或是需要來跑下一棒時，也可以繼續秉持著與他人一起培力的態度，繼續前行。我始終相信是這種與他人共進的力量，也就是 Follett 所謂的「共同積極主動」(coactive) 的力量，使得像新知這樣的組織能持續找到值日生，找到願意跑下一棒的人。

女性與領導的議題在當代隨著越來越多的女性成為政治和企業領袖，而得到注意。相關研究往往會指出女性社會化的過程，譬如被期待是一個好的聆聽者，如何有助於她們變成一個較好的領導者。晚近也有研究指出許多女性政治領導者共同的生命經驗是在成長過程中，與她們的父親討論政治。然而，在女性領導的相關研究中，有許多是在研究女性領導者出現的困難，或是男性與女性領導風格的差別，很少有研究關注女性組織與傳統組織的差別，或是具備性別平權價值組織與不具備性別平權價值組織的差別。女性個人出任領導者固然有其重要性，但是誠如著名的女性主義法學者 Katherine McKinnon 曾經說過，當女性成功的時候，往往是一個人的成功，但是當女性失敗的時候，超過一半的人被視為失敗。父權社會通常將成功的女性看成特例，將失敗的女性看成常態。也因此，對於任何女性領導者而言，最重要的也許就是要找到與其他女性一起成功的路徑與方式，而這點無論是對於婦女運動組織而言，或是任何組織而言，都同樣地重要。♥



為維護公共利益而領導

高中優質化輔助方案之推動經驗

■ 陳佩英 國立臺灣師範大學教育學系副教授

高中 優質化輔助方案（以下簡稱高優方案），是教育部自 2006 年實驗一年，2007 年開始正式推動的全國性教育改革方案。目標是透過高中的學校本位改進，協助提升各地區高中的教育品質，吸引在地學生留在社區就讀，以改變學生競逐都會「明星」高中趨勢，進而降低升學考試壓力。我因自 96 學年度起有機會擔任實施計畫的主持人，至今已有 9 年，由於該計畫為全國規模且歷時甚長，讓我能夠在理想與現實之間，找出可以持續深耕價值之路徑。其中，以理念願景協同夥伴的團隊學習與領導，帶出了大型計畫應用集體智慧推動的另類模式。

高中優質化的協同領導：理念與現實的交鋒與鑄鑄

96 學年度方案實施之初，先以扶助弱勢學校為主，共 66 所高中被遴選為計畫學校，以留住社區內學生就近入學為首要目標，98 學年度則更強調學校自我改進和組織學習。不過，多數高中仍先以改善學校環境與設備，或以獎助學金吸引高分群學生入學作為申請目標。99 學年度以後，高優方案發展重點轉為以擴大教師參與，提升學校動能和營造學習與合作的文化氛圍。103 學年後則更聚焦於課程改革，以協助各校順利銜接轉化以落實 12 年國民基本教育課綱為主要工作。104 學年度，獲得補助的學校共 210 所，約占高中總數的六成。



高中優質化輔助方案屬於政府委託大學團隊的實施方案，這類計畫多數由一位學者或小組組成計畫團隊進行規劃與推動。我自 96 學年度接下主持人工作之後，以核心工作小組為名，邀請各區大學學者和高中校長加入，形成「智囊團」型態的工作團隊，讓學術知識和實務經驗可以在方案規劃之時，進行研討與論辯，在考慮現實條件下，將政策目標和實施策略於規劃過程中形成共識。共識的建立有助於分散式的領導工作，讓北中南三區到學校現場的諮詢輔導可以確實傳達政策理念。

起初，我因對於大型推動方案的主持工作完全沒有經驗，正因為知道不足，因此必須尋求可合作和信任的成員作為助力，並找到幾位相互理解和方向接近的夥伴加入。回想 9 年前，10 多位的核心小組成員在會議時，總是熱烈參與討論。當時的會議在開放包容的氛圍下，雖常出現腦力激盪的唇槍舌戰，卻又能返回重要目標，深入探討。同樣重要的是，核心小組在設計新的實施方式之前，亦須將學校實際的問題帶入討論，讓政策目標和實際執行層面可以相遇交集，進而找出新的構想，與琢磨適宜的推動方式。實施之初，學校難免以其慣性執行計畫，而某些人際關係的介入也會影響計畫作為，還好有共識性強的核心工作小組夥伴相互支持，不怕麻煩地分攤了實施過程中所遭遇的阻礙與挑戰，而使方案的公平性和多元彈性考量得以被兼顧與落實。計畫執行或許和學校行政運作邏輯不同，但多半隨著組織慣例運行，不過，即使計畫的彈性和開拓性自由度相對較大，科層組織文化仍透過關係而左右計畫的作為。女性擔任計畫主持人，倘若對科層文化遊戲規則不熟，反而有空間開展新的推動方式。

從縫隙間突破慣性，以想像開拓實踐的可能

回想過去，我發現組織一個多元開放和包容異質的核心小組，確實為方案計畫開拓出新的運作型態，小組成員透過深度對話而能共識凝聚，並承諾行動。至今，我仍好奇小組成員的高度投入意願從何而生，讓核心小組的研討經常維持高昂的探究氛圍，例如：W 校長行動力很強，常常指出現實的重要問題做為提醒；X 教授具批判力，在順流而下的共識意見或符合行政倫理的討論秩序下，往往拋出迴旋議



題，讓小組成員進行再次審議，甚至翻案重來。或許，批判提問常使慣例作法產生空隙，讓一些新想法得以進來，繼而打破慣性思維，使開拓未來的小理想有機會變成議題焦點。此時，討論過程中多少因為意見拉扯而形成張力，這些張力有時候由大學端拋出，有時則由高中端提出。討論到一半卡住時，小組成員便提議暫緩討論，先回去找新的資料，隔了一週或兩週之後再回來討論，停頓與緩和的方式讓張力在延宕時期沈澱下來，讓出的空間可以給兼顧理想與實務較佳實施方式，而有機會進到會議桌上討論，並在進退協商之中進行革新轉化。

規劃方案進程時，首先需要對變革路徑有所想像，核心小組因而提出三年為一期程，每一期程應與前一階段有所不同。例如，99 學年度前構思第二期程方案策略性目標時，必須提出關鍵性策略作為區隔，於是，核心小組提出以自主管理和專業學習社群（professional learning communities, PLC）作為學校改進的組織 DNA。記得在暑假擴大校長參與規劃會議時，多數高中端校長認為實施上有困難，因而與大學端僵持不下。當時，許多校長認為高中教師自主性高，不容易邀請教師加入計畫，或改變教師單打獨鬥的慣性，也很難讓教師合作與投入課程與教學創新。校長們斬釘截鐵地說，倘若堅持以 PLC 為子計畫的主要參與單位，將使不少學校打退堂鼓，增加分案推動的難度。之後，經由核心小組的再評估後，堅持仍以社群作為計畫提出的條件，但同時允諾以 PLC 增能工作坊協助學校，PLC 於是成為第二期程的主打策略。

一些學校抓住了機會，例如北部的中正高中、麗山高中、中和高中和板橋高中，東部的花蓮高中，中部的竹山高中，和南部的聖功高中、瑞祥高中與路竹高中，願意積極引導和鼓勵教師參與社群，以計畫帶動教師的合作，且有系統嘗試新的課程與教學活化，為 12 年國教新課綱埋下種子。同時，因有計畫支持，課程創新行動具備正當性，吸引更多的老師加入，學校的學習與討論的文化也就漸漸轉變。其實，當時因為有中部辦公室（現為國教署）對於核心小組的全力支持，PLC 作為第二期程的策動策略，才有機會得以開展。核心小組也因此能夠解決實施過程中所遇到的問題或衝突，尚能維持資源分配與共享，讓帶有創新能量與新價值的



種子透過方案的正當性，找到鬆土落地生根。此外，方案於 99 學年度後所提供的 PLC 活動式與產出式工作坊，更陸續吸引了一批又一批有意願的教師，嘗試特色課程的研發，也為日後蓬勃發展的學校與跨校專業學習社群奠定良好的基礎。

領導即是訊號編譯，轉化符碼與意義

計畫主持人在領導與推動方案的過程中，扮演的角色就是設計多方溝通的訊號，並以方案理念作為訊號的譯碼依據。方案的原則、內容與規範，計畫訊號的編寫與傳遞等等，都是領導團隊慎思設計。方案訊號傳遞到學校之後，一方面要給學校解讀訊號的彈性空間，在轉譯之後形成內部有意義的訊息。內部與外部的來回轉譯、協調和組合是學校領導和自主管理工作重要的一環，這些訊號的解讀與轉譯，慢慢促使學校進行不斷自我學習和轉化，把組織舊有習性轉換為新的構想與作為。組織的轉化過程既複雜又迂迴，需要多方理解與團體建立共識之後，方案所強調的培養學生帶著走的能力與均衡各區學校發展的核心價值，才有可能以分散性認知在各地實踐。

另外一方面，高優方案希望學校端也可以發射訊號，藉由反饋路徑以便進行滾動式修正。同時，高優方案也須看見學校的行動主體，讓學校經由願景共創與資源彈性配置，進而為自己創造發展與表現機會。進到第三期程之後，我們確實看到已經有不少主任與教師，形成跨校社群，參與或辦理課程發展的工作坊，核心小組的帶領角色轉為替實務工作者搭建對話平臺；學校不再是訊號的接受者，反而是發動者，核心小組變成了接受者與協調者，且能多向接受訊息和轉譯編碼，尤其為教育部與學校搭起政策規劃與實踐有效的溝通橋樑，進行教育符碼與意義的轉化。

女性的分散性領導與多元價值實踐

回顧主持高中優質化輔助方案的經驗，我發現透過經營一個以核心價值號召的多元開放團隊，結合學術與服務，並堅持以雙向溝通和互惠協作模式，將可逐漸轉化組織和體系（高中教育）的思維與作為。不可諱言的，組織裡面還是存在著不



同價值的競爭，比如，效率相對關懷；或以人為先、還是以事為主；或依據情境而權變領導。相較而言，跨界合作的計畫型態允許多種領導作為的彈性組合，女性在組織彈性和多元當中比較能夠發揮影響力，例如強調願景共識的建立、多重目標兼重，或以分散式、水平式的互動網絡作為溝通模式。在這樣的工作模式下，理解、聆聽、耐性、協調、協作與多任務兼重的心智模式與策略，相對比較能夠勝任。舉例來說，高中優質化近兩年因協助學校 107 課綱轉化與課程研發，不少高中校長、主任和教師加入工作坊課程設計與辦理，常見的有臺北市中正高中簡菲莉校長、新店高中李玲惠校長、麗山高中藍偉瑩主任和育成高中鄭毓瓊老師等，這些女性夥伴因為認同理念與作法而投入課程領導工作，以集體學習模式開拓實踐教育價值的新路徑。

除此之外，帶有敏覺的方向感也是發揮影響力重要的能力。關注於重要價值的實踐常常會是形成組織工作的要素和任務項目。組織工作中，人與事是在不同的價值框架中被擺置，決策便是決定議題的重要性和資源被配置的順序和比例。負責引領的個人或團隊，倘若能夠認同多元價值，察覺價值衝突對於決策可能產生之影響，並常常提醒以公共利益做為優先考量時，公共性價值也就會變成個人自我實踐的重要價值，相得益彰。

教育場域具備公共利益屬性，也是公共的資源、機會和價值實踐的重要場域。我因為有機會參與如此之深，深感有必要學會維護公共空間，讓更多的個體因為價值的召喚而能在此場域裡找到自我實踐的方式，兼而維護公共性的理性價值。教育的公共資源在相對開放的空間裡，比較能夠提供更多元的論述相互激盪，和實踐多元價值的可能。而領導便是維護公共利益的機會之闕，女性領導在此領導的想像中，不但不應缺席，甚至可以發揮超乎自己預期的影響力。不過，女性領導需要在這些方面多加訓練，以便能在張力與衝突的處境下，仍然堅持多元開放和彈性領導模式，且能兼顧做決策和付諸實施的品質。♥

備註：感謝清華大學謝小琴教授協助本篇之撰稿。



當女性成為領導者

■王慧蘭 屏東縣政府教育處處長

性別參與比例與性別意識在社會各領域的變化與提升，是檢視性別平等的重要指標。近年來，臺灣女性在社會各領域參與的人數不斷提升，以政府公部門而言，根據行政院主計總處調查，2013年我國公務人員主管人數約為48,100人，其中女性占了34.1%，2014年主管人數約為48,700人，女性主管比例略升至35%，女性主管占女性公務人員比例為11.9%，與男性主管占男性公務員比例15.5%，性別差距越來越小。2014年的公家機關女性比例除了政務人員、大法官及簡任公務員未達三分之一外，其他如監察委員、考試委員和薦任公務員都已超過四成。2014年全球186國的女性國會議員比率，只有40國超過三成，我國女性立法委員比率35.5%，高於新加坡、中國、南韓、日本等鄰國。2016年立法委員選舉女性當選人比率再續升至38.1%（行政院主計總處，2016）。

女性的就學與就業逐漸突破傳統的刻板印象與限制，是可喜的現象，但文官代表性的性別相關研究指出，目前女性在公部門的職位仍存在刻板印象與升遷困境。此外，應該注意的是，當越來越多女性成為領導者之後，對於性平政策的推動與落實是否有助益？對於公共領域的權力遊戲規則或是潛文化是否有影響？女性領導者在公共參與的過程中，自身的認同與思維，是否也受到影響而改變？針對上述幾個問題，本文無法提出詳細的研究數據與分析，僅就個人的實務經驗提出一些現場的心得與觀察。

女性領導者與性平政策推動

2013年8月起，因屏東教育大學與屏東商業技術學院合併，個人由教學資源中心主任轉任合校後的第一任學務長，轄屬單位同仁從10人變成50人。在大學行政



中，教務、學務和總務三個處室都是業務繁重單位，而學務處因為與學生輔導密切相關，涉及學生宿舍管理與性平案件輔導，因此全國大專院校中，女性學務長有越來越多的趨勢。合校初始，面對學生宿舍整體重分配、社團合併以及重大活動如開學典禮、畢業典禮等舉辦問題，都是重大考驗，若不深入了解原先兩校的校園傳統和文化，稍一不慎就會引發不同校區師生的不滿噓聲或對立，因此每日戰戰兢兢，開會協調、辦活動加班，忙到天昏地暗。在合校調整過程中，女性主管較明顯的柔軟包容與尊重傾聽等特質，發揮極大的支持作用，但另一方面，面對不同抗爭與反對聲音，如何勇於堅持和具備抗壓性，也是身為女性領導者的重要學習。

2014年8月，因屏東縣政府教育處長出缺，懷抱著師資培育大學應該與地方教育發展密切合作的想法與莫名的使命感，個人由大學學務處借調至教育處。猶記上任當天的公開記者會，媒體的報導標題是「屏東縣首位女性教育處長」，如此標題除了凸顯性別的特點外，其實未能詳細說明的是，目前國內外的教育領域已有越來越多的女性領導者、學者或教師，女性教育處長的出現其實不值得大驚小怪。屏東縣自2015年底新執政團隊形成後，女性主管的比例逐漸上升，除了女性副縣長外，24個主要局處中，消防局、城鄉發展處、觀光傳播處、社會處、教育處、客家事務處、原民事務處等都是女性主管。上述行政團隊的組成，尤其由女性主管擔任傳統由男性主導的消防與公共建設領域，具有重要的性別平等意義。但值得再深入觀察和討論的是，女性政務官在面對傳統以男性思維為主的公共部門權力遊戲，或地方政治派系習慣以兄弟情誼搏感情和建立關係的模式，究竟有何影響或如何折衝？個人粗淺的觀察是，縣府女性主管的比例提升，對於地方政治或行政文化中常見的可能衝突如爆粗口、拼酒、浮誇或暗盤關說等有部分消弱與化解之效，但若論及性別平等的尊重與共治，仍須持續努力。

事實上，不論是中央或地方，女性政務官或女性公務員的比例提高，除了行政文化的改變外，也涉及性平政策的落實。我國自2011年12月19日頒布「性別平等政策綱領」，2012年行政院性別平等處成立，依據聯合國消除對婦女一切形式歧視公約，頒布實施《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》作為性別平等施政的重要基礎。「性別平等政策綱領」的三大理念強調社會公平正義、婦女權益提升、性別



主流化與人本施政。七大核心議題包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「人口、婚姻與家庭」及「環境、能源與科技」。《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》具文要求，各級政府機關必須落實執行公約事項以健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等。各級政府機關針對性別平等政策，不論是行使職權、籌劃、推動、考核等都應落實整合協調，經費也應優先編列並進行法規新訂修正等。上述性平政策的推動也牽涉中華民國人口政策綱領、「黃金十年國家願景」計畫、人口政策白皮書、性別平等教育白皮書、婦女勞動政策白皮書、提升女孩權益行動方案等。整體性平政策所涉及的層面既廣且雜，需要中央部會與地方局處，所有垂直整合或橫向聯結的共同合作與推動，若實際主政者或公務人員多為男性，或欠缺不同性別的生命體驗，或欠缺性別平等的認知素養，無法深入了解婦女或弱勢性別與族群的特殊處境與生存問題，也就無法正視性平政策的重要性，並形成推動團隊與發展積極落實策略。

性別思考與教育行政領導

地方公共行政部門，是一個龐大的運作機器，以科層體制為架構，政黨輪替與基本政策價值構成重要的施政主軸，此外，中央／地方關係、法制結構、政治文化、人事生態、權力關係和運作規則等也都是重要影響因素。教育行政是整體行政的一環，整體行政的政治生態／權力決策模式／行政執行慣習，都會影響教育行政。

擔任教育處長，個人必須與縣府內所有局處協調合作以支持縣長施政，並回應地方議會民意代表的監督與建議。地方政府教育處，業務範圍從學前教育、國中小教育、特殊教育、校園建築與設施、終身教育、樂齡中心、家庭教育、孩童的飲食健康、體育發展與運動場所設施，全部都應該關心。換言之，從硬體到軟體，從小孩到老人，從靜態的到動態的，從身體的到心靈的，從校園內到社區的全都屬責任範圍。在臺灣許多縣市，地方教育局處的預算往往占整個地方年度總預算的極重比例，而人事費又常高達其中六七成以上，如何在龐大經費和實際運作中落實教育理想，是極大考驗。



在每天有限的時間中，除了大量的公文批閱外，還有針對教育發展與創新的大小討論會議、法規執行修訂、經費爭取分配、社團代表或廠商拜會、家長教師投訴回應、記者訪談與回應，以及議會定期會和臨時會業務報告與接受質詢等。每天上班就如同打開電視機的頻道，不同頻道的真實問題或請求聲音不斷湧進，不論問題屬性大小難易，身為領導者，都必須面不改色，快速回應和想辦法解決。除了快速回應與解決每日迎面而來的需求和問題外，一個稱職的行政領導者，更必須知道如何知人善任、選拔和培訓人才形成團隊，釐清實際問題以形成好的制度和策略，在各種影響或壓力中仍能維持心中的價值與理想，如何以教育激發人的良善良能。尤其在當代強調教育創新與鬆綁的呼聲中，如何避免「用公文辦教育」，如何改善教育行政過度檔案化，如何減輕基層老師的行政負擔，如何喚起更多的教育熱情，都是重要的課題。

在大學中的角色是師資培育者，長期在教育社會學（尤其是批判教育學）的領域中，個人心中的主要關切是：如何在教育場域中實踐關懷、平等、尊重的人本理想和多元價值，又如何將教育理念傳承給不同世代的教育工作者。進入教育處的初心，其實是希望能在教育理念和理論概念的探索之餘，更了解教育現場的真實脈絡問題，也希望能實踐教育理想。學術領域所強調的真理、概念與分析，到了政治行政現場，因為權力與時間的壓迫性，很難不變成慣習、權力和妥協。借調第一年，個人最常聽到的問候和關切話語是：「還習慣嗎？應該很不習慣吧？」隨著努力學習與調整適應，過著每天補充維他命繼續開會跑行程的生活，第二年的問候與關切話語變成：「加油！」、「要記得運動，注意身體健康喔！」、「妳還會再借調多久？」

學者從政，往往因具有理想性或不熟悉行政文化而有某種天真和傻氣。但通常天真和傻氣不會維持太久，因為每次真實經驗的廝殺或磨練，都會讓人有所學習和警惕，越來越有韌性和真實感。如果行政領導是一種「接棒」的概念，希望自己的領導能夠帶領所有夥伴們學會分析教育的根本結構問題，對於問題能夠有真實的分析和務實作法，而不只是形式沿襲。不論是國民教育的基礎、學生的品格與素養、偏鄉教育問題、小校活化、實驗教育、食農教育、環保教育、數位學習和教育創新等，都是必須回應的真實議題，也都包含重要的性別因素在其中，必須努力尋覓與



培育更多優秀有感的教育專業人員，落實校長、主任和教師甄選儲訓等過程中的性別平等與性別人權。

個人常深自警惕的是：如果掌權者缺乏自覺，如果分層節制無法落實或不授權，決策層級對於學校現場的差異性和真實問題缺乏了解，或對學校中的大人或小孩缺乏信任，就容易產生缺乏彈性的制度和要求。期許自己是個具有批判意識和開放創新特質的女性領導者，具有前瞻視野和開放胸懷，努力破除公部門慣有的官僚氣息和封閉權力關係，能開放傾聽和善解支持，重視學生受教權，將所有教師、校長和家長都視為教育合夥人，邀請大家以積極公民的身分進行發聲、溝通與對話。如果教育行政的定位是為催生「好的教育」而努力，衷心期盼能藉由持續的努力與團隊合作，促使資源合理分配、法規有效整合，所有單位分工皆能合作，所有政府施政能夠以人的品質深度和永續發展作為目標，讓每一個校園都變得更清爽有活力，讓每位師生有更多時間讀好書和分享理想，好好了解自己、彼此和世界。

挺身而進，看見真實的性別與自我

“If you're offered a seat on a rocket ship, don't ask what seat. Just get”
- Sheryl Sandberg

Sheryl Sandberg 在其《挺身而進》一書中分享「沒有一個機會一開始就完全符合妳的條件。妳必須抓住機會，把機會調整成適合妳，而不是一直想挑到剛好適合自己的機會。」女性必須勇敢地檢視自己內在真實的情感與需求、能力和優缺點，當遇到人生中某個重要的時刻或邀約時，能從傳統女性易有的內縮、退讓、依附、顧慮中突破，發展出不同的思維和認同，從「我還沒準備好」，轉念成為「我想做，而且我能在做中學習」，以陰性的柔軟覺察顛覆改造原有的場域氛圍，發展出更人性化的互動。上述的轉念，需要獨立思考的智慧，也需要起手無悔的勇氣。在挺身而進的過程中，真正具有意義的，並不是女性占據了怎樣的社會地位或外在聲名，而是女性勇於突破自身框架，以肉身、理想、毅力和堅持，去進行性別與生命的真實發聲、多元表態與真誠分享。

某些信念與生命力，是超越表面性別，陰陽共融的。當上天派遣人去承擔某事



或進入某種人生的局勢時，總會或隱或顯地安排預先的任務與訓練，或在歷程中持續教導協助，只要人願意敞開心胸、敏感領會、虛心求助和積極學習，總能看見生命旅程中的善良天使和善意湧現。每個人內心深處對於生命的全然信任，會讓人有勇氣去揭露世界的真實，人性的多面與如何可能。我們都是生命體系的一小部分，也是重要部分，在龐大的社會體系中被賦予某種角色與位置，既要深入了解整個體系的形成與運作，也要努力堅持不懈，發揮一個小螺絲釘應有的功能與整體協調。能夠有了解性別、跨越性別的開放思維與多元體驗，才能讓生命的遭逢更真實深刻。

Terry Williams 在《當女人是一隻鳥》一書中，以母親一本空白的日記本，展開了對於女性沉默與發聲的書寫。當女人是一隻自由的鳥，就會努力發出自身靈魂的話語。

我們可以改變、演進，並且轉化我們受到的制約。我們可以選擇如水一般流動，而非像黏土一樣被模塑。生命在每一天向內迴旋，而後又向外迴旋。它不必是單一的方向、單一的真理、單一的聲音。愛也不必要是全有或全無，力量亦復如是。- Terry Williams

在當代社會中，已經有越來越多女性成為各領域的領導者，女性領導者的數量只是性別平等的開端，我們其實更應該關注各領域的運作文化和遊戲規則，是否已有真正的開放平等、尊重多元與真實關懷。領導者不分男女，其本身是否具有性別意識和素養、是否具有尊重多元與開放思維的特質、是否具有良好品格、優秀能力和反思等，都應該更被檢視與期待。領導與被領導，都是生命的迴旋與共生，從沉默的女孩到發聲的女性領導者，既是生命的變化，也是文明的演進。即如 Terry Williams 所言，「當一個女人奮起，我們所有人全隨著她奮起。我們在一個入世生活的聲音與沉默之間跳舞。」♥

參考文獻

- 行政院主計總處（2016）。《2016 年性別圖像》。取自 <http://eng.stat.gov.tw/public/data/dgbas03/bs2/gender/eb/2016/2016C.pdf>
- Sandberg, S. 著，洪慧芳譯（2015）。《挺身而進》。臺北：天下。
- Williams, T. T. 著，蔡孟璇譯（2013）。《當女人是一隻鳥》。臺北：自由之丘。



在父權的槍林彈雨中匍匐前進 女校長的生存法則

■ 陳艷紅 彰化縣草港國小校長

他們說，回家吧！這不是你的戰場。所以，十多年來，我匍匐，只為前進。

姊妹同國展女力

女校長在教育界是相當特異的少數族群。以小學為例，104 學年度臺灣地區女教師比率為 70.75%，女校長為 30.12%。在一個以女教師為多數「教職女性化」的小學校園中，女校長的比率卻出乎意料地少，形成饒富深意的反差。行走在校園，我與多數教師屬同一性別，卻因職務獨立於她們，在校長圈中互動，也因性別少數而有「角色異例」及「局內外人」（Schmuck, 1996）的現象。身為「局內人」時，我採行自己職務校長角色所要求的行為、規範與期望，但因為性別角色的社會期望，發現自己「並非男人中的一個」，必須找尋新的領導方式、新的存活方式，面臨局內外人的掙扎與矛盾。

另外，研究顯示每一位女性校長「成為校長」（從教師到考上、擔任主任再到考上、擔任校長）所花的時間，也遠多於男性校長（游美惠、柯伯昇，2004）。若以自由女性主義觀點檢視，國小主任、校長甄試並無性別設限，考試是依能力篩選，所以校長性別比例懸殊是人各有志，自由意志下選擇的結果。如此論點表面看似合理平等，卻忽視整體社會脈絡、社會支持、價值期望與隱匿幽微的性別政治運作影響。



當一個女性教師想要成為校長，姑且不論其能力，首先要面對的是社會輿論對她的評價與批判：「非常女人！這麼有野心！」若她有婚姻，還得先說服先生、安頓好孩子、解決家庭勞務、獲得公婆的支持，以及周邊同事朋友的認可。若她先生與她工作性質屬同一領域，那麼得讓先生先達成目標，千萬不可踰越分寸，「豬不肥，肥到狗」，誰是上位，誰是主導者，千萬要搞清楚。若不以家庭為重、孩子為先，必然遭致「有失母職」、「女強人」、「自私自利」攻訐。反觀男性一路爬升，社會期待他光耀門楣、家人優先成全、工作職場無論長官或同儕都盡量給予機會表現、家庭事務只要分擔就能贏得「新好男人」稱號、不必因為生兒育女而中斷職涯發展。男性教師一路順暢，許多人幫助他清除障礙；女性教師則須瞻前顧後，處處考量，因為一路荊棘遍布，她得左躲右閃，不畏流言與艱難，甚至得匍匐前進、低調自謙以免顯露出旺盛企圖或中箭落馬。父權社會以一種非常隱晦的差異對待來維繫男性的優勢。

自擔任教職以來，我的姊妹朋友一直是支撐我前進的動力。集結女性力量、發揮女性情誼、形成支援網絡，姊妹同國是生存法則之一。2012年起，曾擔任女校長協會會長兩年，將原本聯誼性質的鬆散團體，轉化為學習型的命運共同體，定期研討包含校務、會議須知及法律運作等，凝聚共識與力量，在公開場合主動發聲，彼此協助支援，以行動展現女校長實力，爭取女校長參與及決定重要政策機會。此外，提攜後進、組織讀書會，讓更多人考上主任或校長，並曾奉派擔任兩屆校長儲訓班的輔導校長，與人為善、累積人脈資本、穩固基礎、形塑可能的影響力。

性別就是政治

女校長除晉升與辦學可能有差異遭遇外，在校長遴選角力與競逐中，性別也經常被標舉成為操弄的變數，尤其當男女校長競逐同一所學校時。男校長幾乎只要釋出「我們不要女校長」這樣的耳語訊息，就可以不費吹灰之力過關斬將，輕鬆勝出。此話為何如此具有煽動性與感染力？因為當聚焦在性別時，他們可以將嚴苛挑剔、鉅細靡遺、不善交際、婆婆媽媽、沒有重點、交際花……等與女校長連結，一



學校舉辦之路跑活動

句話，全面啟動人們潛意識裡的性別刻板與歧視，尤其在認識不清或勢均力敵的情形下。根據研究，女校長在學校經營時會面臨校長同儕的敵意、歧視與排擠，包括能力表現易被抹黑為以美色來換取成功，承受能否兼顧工作與家庭的質疑（呂晶晶，2008）。辦學方面，也有來自學校同仁的性別刻板偏見，在態度上不但有所質疑，就連配合度與男校長相比都大打折扣（劉麗美，2004），認為女性適合擔任教職，不適合領導，是領導的門外漢。此外，學校家長會長多為男性，當然也希望校長同為男性才較好溝通配合。社區民眾對女校長可能的偏見、不信任，以及上級長官評估男校長具有較雄厚的社會資本，可提供日後政治運作籌碼與人脈協助的諸多考量下，女校長通常是校長遴選制度下的犧牲者。我曾見識兩位女校長無過失下臺（這是報章的標頭），但卻未見男校長等有此遭遇。到底是女校長缺少政治智慧，不懂如何權力操作，運籌帷幄，合縱連橫的生存之道？還是誤判情勢，沒有後援容易拔除，不會引起漣漪效應，更或者她們是「性別偏見與歧視」下的受害者，所有



細微的疏失與失當都在此顯微鏡下加乘放大？

「個人即政治」即使看起來是個人的事情，事實上隱含權力結構問題。當我們以陽剛特質為主的領導論述來觀看女校長時，她就陷入矛盾衝突與尷尬中。一個男人得學著當校長，一個女人則需要學會認識到即便她不是男人，也可以當成功的女校長。她必須在兩個非常不同的文化形象——「她是」或「她應該是」——之間做出選擇。在父權社會中，女性越有權力，她就變得越「不具女人味」，對男性而言，效果正好相反。他們越有權力就越意識到他們的男性氣概（Johnson, 2008）。當「我們不要女校長」這樣的呼聲響起時，是敲醒女校長的警訊，也代表我們生存的社會中充滿性別偏見與歧視，這就是性別政治操弄的結果。

在 Simeone（1987）的研究中，有位女性教授驚訝地察覺到，「性別」是別人看待她時的主要視鏡，而她卻純粹以「專業工作者」來看待自己，不難發現性別意識型態所帶來截然不同的世界觀。曾經我也落入這樣的「天真」，因此越早認清事實，了解他人性別視鏡，深諳權力運作潛規則，越能知己知彼，適時適地進行顛覆、越界與翻轉。

辦學投入、深耕地方，是我面對歧視與偏見的不二法門。不爭辯、不爭鋒，如實做自己。廣結善緣、實事求是，每所學校均以七至八年時間穩穩扎根，久之，風評自見。承擔縣府交辦性平團，參與縣性平會、申評會等，建立良好公關順勢導入資源，可以因此擴展性別範疇，讓親師生對女性





生涯發展有更多可能與想像。

拆解與流動：上善若水

當女校長在學校運籌帷幄扮演領導者角色，回到家中仍須灑掃庭廚、事必躬親，提供家人生活照顧及情感滿足全時全方位服務。剎時由主事掌權者翻轉成為家務奴僕，天天過著像「灰姑娘」的童話故事。美國學者亞莉·霍奇斯柴德（Arlie Russell Hochschild）稱之為「第二班」（the second shift），意指婦女從職場下班後回到家，通常無法休息，立刻繼續「上工」。婦女仍是家務、育兒主要負責者。再者，傳統的性別角色觀點期待婦女能「兼顧」家庭與工作（她們自己也希望如此），並且能截然劃分二者。工作時能專心勝任不受家庭情感、照護種種影響，離開職場時不要將工作帶回家，包括心情、思緒、甚至說話方式……等。常聽丈夫對妻子寬宏大量地宣示：「只要你將家庭照顧好，事業要怎麼衝，我都樂觀其成！」或者抱怨「不要回家還在當校長！我不是你的員工！」「工作上要做女強人，回家要做小女人！」我也曾聽聞一位即將就職的女校長提到：「解決家庭與工作間衝突的原則只有一個，就是先滿足先生的要求，他交辦的事項先做。」如此只有「八爪女」與「變色龍」可以完全掌握精髓並且穿梭自如。

工作與家庭間的界線不只是時間與空間的切割問題而已，還包括許多的定義、認知、期待的差異，資源、情緒、關係等的交雜、重疊、融合、轉換與交互作用。面對工作與家庭的「雙重負荷」，以及多重角色的衝突和不合理期待，讓女校長面臨體力與精神雙重耗竭。更甚者，因為無法滿足工作及家人需求而被輕易究責，充滿「無助」、「無能」與「罪疚感」。反觀男校長在家庭與工作間所扮演的角色差異與衝突較小，要求與期待也低，且均居於主導與優勢地位，公私領域間有太多的彈性、支持與寬容。而且，公私領域間的滲透與融合，還能有資源加乘及獲得「工作投入」或「新好男人」美名的效果。

我，自許為獨立自主女性，希望跳脫母親那個世代失去主體性的宿命。但無可避免地，身在父權體制中，即便我的批判思考清明地呈現自己或周遭的性別框



架、偏見與歧視，但規訓早已深深銘刻化為內在對話，時時提點監控。總覺得可以再積極努力些，時間再掌控好一點，鵝卵石放進時間的燒杯裡，還有縫隙可以放小石子、沙子，甚至還可以加上水。為兼顧工作與家庭，為不讓人失望，為了顧全大局，我努力地捏造賢妻良母的花朵，還有孝女孝媳、人師經師、優質校長等等的花團錦簇。長此以往竟有種莫名分裂感，一種靈魂跟不上身體的離差。我認真展演性別，讓自己合乎規範、回應需求、符合期待，所謂「女人是做出來的」。但事實證明我無法永遠令人滿意，分身乏術、焦頭爛額的結果，並未面面俱到。

上善若水，保持如水般的柔軟與流動性，拆解性別與角色框架，打破同一，可以做不一樣的校長、不一樣的女性。清楚自己價值，少自我苛責壓迫，不要想討好所有的人。若水，可以謙和低下納百川，讓丈夫、孩子及同仁能為我們所用，充分尊重，使其有參與的成長空間、有投入的成就感。

女校長可以成為異數，不需要典範。♥

參考文獻

- 呂晶晶 (2008)。〈以女性主義觀點探討國民中、小學女性校長之玻璃天花板〉。《學校行政》，56：107-123。
- 游美惠、柯伯昇 (2004)。〈臺灣地區國小校長職位晉遷的性別分析〉。《教育研究集刊》，50 (4)：45-78。
- 劉麗美 (2004)。《國小女性校長參與行政心路歷程之研究》(未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- Johnson, A. G. 著，成令方、王秀雲、游美惠、邱大昕、吳嘉苓譯 (2008)。《性別打結：拆除父權違建》。臺北：群學。
- Schmuck, P. A. (1996). Women's place in educational administration: Past, present, and future. In K. Leithwood, J. D. Chapman, C. P. Hallinger, & A. Hart (Eds.), *International handbook of educational leadership and administration* (pp. 337-367). Dordrecht, Netherlands: Kluwer Academic.
- Simeone, A. (1987). *Academic women: Working towards equality*. South Hadley, MA: Bergin & Garvey.



本期專題：女性與領導

汝聲

2016 NGO CSW Forum 青年代表與會經驗分享

■ TWeetHer

臺灣婦女運動自 1972 年起，歷經 40 多年，從女性參政權到當代女性思想解放、性別刻板印象的突破，婦女團體一直以來針對不同面向的議題，進行提倡與實踐，至今，我們仍面臨著許多困境與挑戰，而身為年輕世代的我們該如何因應面對，是我們持續努力的目標！

#TWeetHer 團隊由五個年齡 20 歲出頭的臺灣女生組成，雖然來自不同學校、擁有不同背景，但我們一致堅信女性賦權的重要性。啟發自 Sheryl Sandberg 的 "Lean in: Women, work, and the will to lead" (中譯《挺身而進》) 這本書，身為年輕世代的我們發現，雖然臺灣女性受高等教育的比例越來越高，但在各領域中的女性領導人比例仍十分稀少。我們希望藉由在 2016 聯合國婦女地位委員會暨非政府組織周邊論壇中舉辦以提倡女性領導力作為主題的微型論壇，啟發參與者了解女性領導力的重要性並進而身體力行。

臺灣很小，但她們的心很大

聯合國婦女地位委員會暨非政府組織周邊論壇 (NGO CSW Forum) 為一提倡性別平等、發展及和平之平臺。此論壇以 CSW 的會前會、接待晚宴及各 NGOs 的周邊會議等活動建立代表連結並就會議主題做概括性介紹以凝聚議題共識，增加未來遊說政府落實已簽屬協議之可能。另外，此論壇可增加非聯合國的成員參與 (如：臺灣)，更進一步落實婦女權益於各地的提倡。

身為婦女權益發展促進基金會的第一屆 NGO CSW Forum 青年代表團，我們以



倡導「年輕女性領導力」作為訴求，並決定以《HERstory》紀錄片作為呈現我們訴求最主要的手法。《HERstory》以訪談形式呈現五位年輕臺灣女性領導人的生命故事來作為引子，呈現臺灣年輕女性領導人的生命故事來激勵年紀與我們相仿的女孩們，不要被年齡或性別拘束自己的潛能，並以此當作我們在紐約所舉辦之平行會議「Breaking Stereotype: Young Women's Leadership in Taiwan」開場，作為啟發與會者的第一步。

**Breaking Stereotypes:
Young Women's Leadership in Taiwan**
March 17th 2016 10:30am-12:00pm
@NYC, Thai Cultural Center (TCC), 310 44th St. Suite #L, Room 1

TIME	TOPIC	SPEAKER / COMMENTATOR
10:30-10:35	Introduction	#TweeTHER
10:35-10:40	Opening	Tsai Ing-wen (TBC) 2016 Elected President of Taiwan
10:40-10:55	Documentary: HERstory- Young Women Leaders in Taiwan	
	Climate Change	Eva Lee, Co-founder of Taiwan Youth Climate Coalition
	Education	Anting Liu, Founder of Teach For Taiwan
	Social Enterprise	Momo Huang, Co-founder of Our City Love
	Culture & Art	Chao-Hsien Chen, President of Feng Shen Bao Bao Troupe
	STEM area	Hsiao-Mei Lin, CEO of Thunder Sensing
10:55-11:40	#TweeTHER WORLD CAFÉ group discussion Switch table every 10 minutes.	
	● Core question: How to inspire or empower more young women leaders?	Table Hosts: #TweeTHER members
	● Sub points: What to do to boost youngwomen's leadership in Climate Change, in Education, in Business, in Culture and Art and in STEM area?	Commentators: NGO Representatives
11:40-11:55	Share Your Ideas	
11:55-12:00	Warp up and Wishing Instagram	Facilitator: #TweeTHER

**BREAKING STEREOTYPE:
YOUNG WOMEN'S LEADERSHIP
IN TAIWAN**
CULTURE | ENVIRONMENT | STEM | SOCIAL ENTERPRISE | EDUCATION
17 March 2016 10.30-12.00 Thai Cultural Center
Host :
Co-host :

論壇海報與議程

Eva
台灣青年氣候聯盟
共同創辦人

劉安晴
為台灣而教 TFT
創辦人

黃孟瑋
眾社會企業
共同創辦人

陳昭賢
風神管樂劇團
團長暨負責人

林筱琪
瑞德感知科技
共同創辦人暨技術長

#BREAKING STEREOTYPES: YOUNG WOMEN'S LEADERSHIP IN TAIWAN
新女子力領導：翻轉台灣未來

五位採訪者



在決定拍攝紀錄片後，我們開始思考透過什麼樣的呈現，能鼓勵大多與我們年紀相仿的女性勇於跨出舒適圈並擇其所愛。經過討論，我們希望能採訪到至少五位來自不同領域、30歲以下的年輕女性領導人。藉此讓眾多的年輕女性了解，在不同的行業裡，就算是女性、就算還年輕，只要心裡不設限，我們也能創造不一樣的可能性。

由於資源的限制，沒有太多相關經驗的我們，帶著一臺小單眼相機和借來的道具，便熱血地開始這個計畫。計畫開始沒多久，我們就遇到了第一個困難。我們各自找了各大領域可能可以訪問的對象開始寄信邀請受訪者。邀請的過程裡，寄出去的信中，六成石沉大海，三成因工作繁忙等原因而直接婉拒，不到一成的年輕領導人願意和我們進一步聯繫。一個月的信件來往後，我們很幸運地邀請到環境、教育、科技、文化及社會企業這五個面向的新世代女性典範，她們分別為「台灣青年氣候聯盟」共同創辦人李芝融、「為台灣而教」創辦人劉安婷、「瑞德感知科技」共同創辦人林筱玫、「風神寶寶」團長陳昭賢及「社會企業」共同創辦人黃孟淳。

由於我們非常熟習彼此的專長，因此我們各自分頭撰寫企劃、聯絡受訪者、準備訪綱與器材。同時我們也定期每週線上討論一小時，確認共同目標，回顧每次採訪的心得，並為下一次的採訪做修正與準備。雖然有時我們為了配合受訪者的時間，必須輪流犧牲各自的安排，然而每一次的訪談都帶給我們很大的能量，讓我們滿載而歸。這些講者雖然年輕，但她們各自皆明確朝著夢想前進。在安婷的眼中，我們看見她推動偏鄉教育的信念。在孟淳的敘述裡，我們第一次深刻認識到社會企業如何照顧行動不便者，甚至給他們工作與歸屬感。昭賢為了推廣傳統文化，接下了風神寶寶劇團，也透過到北藝大修課，不停精進自己的管理能力。筱玫不僅顛覆刻板印象，在自己與先生共同創辦的公司擔任 CEO，更不停地透過寫文章、演講鼓勵年輕女性，為自己的夢想而努力。而芝融由參與活動還有自身的經驗與我們分享，她說「如果有一件事別人說妳做不到，並不是因為我們是女生，而是因為我們有許多的恐懼，限制了自己追求自己的夢想，也追求自己熱愛的事物。」

我們的團員詩恩曾說過：「臺灣很小，但我們的心很大。」正因為這五位領導人對於生命、對於夢想擁有如此大的熱情與動力，才能持續在人生的路上築夢踏



實。感謝有她們的努力，讓我們能有這些激勵人心的故事帶到紐約分享，也讓我們對自己的未來能有更好的展望。

生命之共鳴

論壇當天，我們以蔡英文總統的演講影片作為開場，希望能讓與會者在活動最初即能感受到同樣身為女性的蔡總統所給予的支持與肯定。影片中，蔡總統除了肯定國際參與之必要，同時也鼓勵女性不要受到性別框架的束縛，自由選擇任何想要從事的職業、完成想要實踐的夢想。

《HERstory》的播映帶給與會者滿滿的愛與感動，尤其是當影片播到「為臺灣而教」共同創辦人劉安婷所說：「妳是被愛的，不管妳身旁的環境是如何告訴妳，妳要相信妳是無條件被愛的」時，與會者皆紅了眼眶。每個人或多或少都曾經歷來自外界的質疑與對於核心信念、信仰的挑戰。而來自周遭支持者的愛，往往是大家堅持繼續向前邁進的動力。看到努力受人肯定讓我們深受勉勵，而彼此的生命也因此產生交會點。

映後，我們將與會者分為兩大組進行討論，探討女性在各領域目前所面臨的困境、女性領導人重要的原因，以及我們如何改善這些問題。其中，有與會者們以媒體產業角度出發，探討媒體產業中隨處可見的「被刻板化的女性角色」，並點出影視領域中所傳遞出局限的女性形象，對於女性的自我追求造成壓抑等負面影響。另外，各國風土民情的差異也是在討論中被提及的部分：如來自非洲的女性追求的是如何讓受到性侵害、性騷擾的受害者有勇氣、有管道提出訴求；來自亞洲的女性則著重在女性面臨事業與家庭的選擇問題；來自巴西的母女檔則是著重探討不同世代的女性賦權的意義進程與差異。

至於要如何鼓勵更多年輕的女性領導人，所有與會者在交流後一致認同女性不需要透過模仿男性的特質來成為領導人，就如同我們邀請的其中一位講者，「One mama」的創辦人 Siobhan Neilland 所分享，「身為女性的我們，常常會想要藉由模仿成功男性領導人的特質。但我們應該做的是，正視我們內心中的脆弱的一面（vulnerability），正因如此，我們身為女性的特質及生命經驗，造就了每一位獨一



無二的女性領導，『做自己』（be yourself）就是女性自我實踐的最好方法！」

透過來自不同領域的與會者與講者間的交流與分享，讓大家了解在世界上不同地區以及領域領導力的發展與當前問題。另外「Big Ocean」的創辦人 Carolina 和她的夥伴 Dana 給了我們許多未來發展上的建議，除了藉由舉辦地區性的聚會、工作坊，讓相信同一理念的人聚在一起、分享想法並加深彼此之間的連結外，她也提到，我們可以在未來試著做跨國的連接，用視訊分享近況，並進一步串連我們在會議中遇到的團體，讓性別平等的觀念深入在地。

「性別平權如同涓涓細流，我們的聚集讓細流匯聚成大海（Gender equality is a wave and together we make Big Ocean）。」當 Carolina 說這句話時，眼神充滿熱情，而這大概是整趟旅程中，讓我們感到收穫最豐富的一晚。我們永遠記得，Carolina 和 Dana 站在鏡頭前，說著：「這群女孩，相信年輕女性領導力的價值，所以她們來到了紐約。而我們支持這些女孩。她們的論壇與她們的紀錄片，是我們在 NGO



HERstory 紀錄片的播放剪影

CSW Forum 中看到最棒的一場！希望看到這段影片的人，也能支持她們。」漸漸地，我們好像懂了行前前輩們所說——性別議題是一個需要長期推動、參與的過程。在 NGO CSW Forum 中，除了把自己的議題帶到國際，我們更能吸收到來自不同地區的觀點，一同為了共同目標奮鬥。

從他者的角度看世界

UN Women 主席 Phumzile Mlambo-Ngcuka 於 NGO CSW 60 的開幕大會上，強調本屆主題 Sustainable Development and Women's Empowerment 中最關鍵的議題在於「如何落實」，提醒國際與會者：社會運動中，強調在地實踐，同時也應參考國際化觀點，透過與他者的交流，探討共性議題，進而在地化反思政策與社會文化的革新。因此，身為臺灣青年代表，除了舉辦論壇討論臺灣年輕女性的領導力，更積極參與其他論壇，與來自世界各地的與會者交流學習。透過會外的互動，我們深刻



體悟到女性議題中共同的困境與不同文化下女性角色的挑戰，以及各國在女性議題推廣中的真實面貌。

在我們所舉辦的論壇上認識了 Young BPW (Business and Professional Women) 的日本代表團，會外相約一起交流，互動過程中談到日本的女性困境與挑戰，我們



與 Japan BPW 代表團交流剪影

讚揚了安倍晉三的女性內閣政策，提倡女性經濟的重要性與政治地位，然而令人相當意外的是，代表團並不以為意。她們批判其政治操作目的，還談及此政策對於社會文化結構的漠視。而她們也提到，由於日本社會的傳統結構，對於女性要求與刻板印象，在企業與家庭中仍無法提升女性的實際地位，讓此女性內閣政策無法確實上行下效。

另外，我們談到由於亞洲、華人女性賦權受到長期以來傳統價值的影響，必須從經濟、政治、文化等角度切入，才能有意識地進行結構性的改善。如強調經濟賦權時，不可忽視女性於家庭角色中權責的重新分配與配套政策，以及學科性別化的束縛，不然政策無法全面落實。

在不同文化與社會經濟體中，女性所面臨的議題是相對在地化，但共同的是，賦權落實中最基礎的要素：女性自覺。國際間的交流，帶給我們的收獲不僅是各國女性所面臨的難題，更重要的是，女性對於女性自我的認識與價值體現，透過彼此在地化的革新，激盪出其他改善的可能性，或全球性的運動發起與響應，藉由國際間的力量，促使與活化在地的婦權運動。

透過他者的角度看世界，透過他者的世界看自己

在前文中有提到，我們在最初設定要探討的五個領域，以及找尋相對應的講者時遇到不少困難；而這樣的困難，也造就我們在講者選定上的局限。在採訪之前，我們預期在紀錄片中呈現的是「這些優秀的女性領導人或多或少曾因自身性別的關



論壇大合照

係，歷經各種阻礙、困難，而也是因為這些困難造就了現在的她們」的敘事模式。然而，在我們實地接觸採訪五位女性過後，我們發現，其實「身為女性」對於這些女性領導人們從來就不是阻礙。為什麼呢？這與她們的背景有很大的關係。從她們的訪談內容可以發現，她們所代表的社會階級，以及從小家庭的養成、累積的文化資本，其實都不亞於社會上大多數年輕女性，有些甚至是遠遠高過一般社會同年齡女性的。這樣的結果，不僅僅是凸顯出性別發展現況所牽涉的層面其實與年齡、社會階級相關，也讓我們了解到，雖然我們選擇這五位女性作為臺灣優秀女性領導人代表，但我們所強調的「女性領導力」，事實上是必須因應在不同社會背景成長的女性來做調整的。

然而，換個角度想，雖然這些訪談者在社會階級及文化資本上享有優勢，但回顧臺灣性別平權發展史，正因當時海外歸國的呂秀蓮女士在七〇年代早期提倡新女性主義，才得以使臺灣女性（尤其是當時的家庭主婦）得以自我覺醒，進而追求屬於自己的權利。而現在這個世代，我們享有比過去女性更好的生活，也有更大的自由追求我們嚮往的目標，但由於社會對於天生母職的期待，讓女性在職涯發展及家庭之間往往得面臨抉擇、拉扯。縱使我們在女性優秀代表的選擇上因現實而有些局限，但相信藉由她們的分享，可以啟發更多背景與她們相仿的女性。而這些女性在經過啟發後，能夠充分發揮自己的能力與價值，造福更多社會上不同年齡、社會階層、甚至是弱勢的女性，讓臺灣的性別平權發展逐漸朝向更好的未來前進。♥



高等教育的女性領導

教育統計與2005年調查報告

■ 陳佩英 國立臺灣師範大學教育學系副教授

■ 謝小苓 清華大學通識教育中心教授兼學務長

女性領導在社會各個領域，仍存在玻璃天花板效應（Bornstein, 2008; Glazer-Raymo, 2008），學術領域也不例外。從 1980 年代至今，臺灣高等教育正教授的女性比例僅擺盪於 15%-18% 之間。各國研究指出，女性學術生涯發展和晉升教授的困難，不僅僅與其學術表現有關，高等教育升等制度設計，與社會文化對女性角色的限制，仍是影響女性在公領域一展長才的主要因素（Davidson & Burke, 2011）。如何提升女性發展的機會，一直是世界人權的重要課題。

高等教育的新公共管理政策改革

臺灣在戒嚴時期，國家對教育體系高度管控。解嚴初期，教育改革審議委員會呼應社會民主化訴求，提出「教育鬆綁」作為教育改革的大方針。高等教育在 1990 年代以後也展開一連串的法規和組織的改造（詹盛如，2010；Lo, 2010）。1994 年《大學法》全文修正，大學課程自主、開放校長遴選、以校務會議為最高決策機制等宣告高等教育學術自由與校園民主的方向。2000 年以後一連串的政策措施，包括建立大學分類、重視研究與教學卓越、全面實施大學評鑑、推動國立大學法人化、提高國立大學自籌經費比例、建構國際期刊引用索引為學術研究能力與成果的指標、鼓勵各校自訂教師評鑑辦法（林昱瑄，2012）等，則是在新公共管理主義的邏輯下，將市場機制導入高等教育。民主化與市場化政策皆對大學教師帶來重大衝擊。



1994年修正的《大學法》第18條規定大學教師分為教授、副教授、助理教授、講師，首度明確規範大學教師的職級。為因應《大學法》第18條，1997年修正的《教育人員任用條例》新增16-1條，參酌原副教授資格規定，增列助理教授資格。換言之，擁有博士學位，想在大學教書的個人，過去是以副教授資格聘任，在條文修正後則要從助理教授做起，新進教授必須戮力於研究和發表，經兩次升等才能成為教授，以此提高大學的學術競爭力。由於大學行政主管至少須具備副教授資格，此修正案也影響了校內行政主管的選拔標準。過去擁有博士學位自動取得擔任主管的資格，並未要求其學術表現，如今研究能力則成為基本門檻。

在新公共管理政策邏輯之下，2005年《大學法》再次修正，開放各校自訂教師評鑑法規，作為教師評鑑的依據（林昱瑄，2012）。各校於是紛紛推出限期升等之條款，要求助理教授須在一定期限內升等為副教授，否則不予續聘。教育部則以學術研究成果作為評鑑依據，大學發展方向於是轉向，變成重研究輕教學，學術研究則重量輕質，新制度不但延長了大學教師學術晉升的階梯，也提高了擔任學術與行政主管的門檻。

另一方面，《性別平等教育法》於2004年通過，搭配《性別工作平等法》相關規定，國科會（現在的科技部）及各大學開始正視女性教師婚育與家庭需求，針對懷孕分娩女性教師，放寬研究成果參考年限與升等期限，稍稍舒緩大學女教師職場與家庭蠟燭兩頭燒的困境。

高等教育歷經教育鬆綁、新公共管理政策與性別友善政策，女性教師的處境如何？女性在學術領導中的比例是否提高？以下將先運用臺灣高等教育整合資料庫「93學年度高等師生問卷調查——大專教師【調查問卷】」資料，探討新公共管理政策引進臺灣高等教育之初的男女教師工作處境；其次運用教育部統計檢視各種新政策實施以來，高教學術領導的性別比例趨勢；最後提出鼓勵女性學術領導的政策建議。

2005年的高等教育統計

「93學年度高等師生問卷調查 - 大專教師【調查問卷】」施測期間為2005年



3 月份至 9 月份。原始資料中有 156 所大專院校，43,205 名專任教師的基本資料檔，調查共回收 12,747 份。其中，男性為 7,358 人，占 57.7%；女性為 4,179 人，占 32.8%。在職級分布上，擔任教授者有 1,865 人，占 14.6%；副教授者有 3,466 人，占 27.2%；助理教授有 3,133 人，占 24.6%；講師與其他為 4,283 人，占 33.6%。

一、2005 年大專教師描述統計

在職級方面，其中男性在職級分配上，教授占 15.85%，稍微略低，其他職級：副教授、助理教授、講師與其他分別占 30.09%、26.50%、27.56%，皆高於 25%。女性在職級分配上，擔任講師與其他者最多，占 52.31%；副教授、助理教授次之，分別為 20.15%、21.15%；以教授最少，為 6.39%。事後比較的結果顯示男性擔任教授、副教授、助理教授的比率明顯較女性高；相反地，女性擔任講師與其他職級的比率明顯高於男性（見表 1）。

表 1 大專教師性別與職級之交叉分析

性別	教授		副教授		助理教授		講師與其他		x ²
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	
男	1,166	15.85	2,214	30.09	1,950	26.50	2,028	27.56	769.29
女	267	6.39	842	20.15	884	21.15	2,186	52.31	

二、大專教師行政服務

資料顯示，男性擔任行政工作或兼職者占 31.82%，顯著高於女性的 25.65%（卡方值 48.8）。進一步檢視男女大專教師在擔任或兼職的行政職位，男性擔任系／所／中心主管者占 46.62%，院級主管 5.27%，校級主管 20.80%，其他為 31.3%。女性擔任系／所／中心主管占 30.57%，院級主管為 2.17%，校級主管占 12.92%，其他占 54.34%（表 2）。卡方檢驗達顯著（卡方值為 168.63，p 值 <.00），事後比較的結果也顯示男女在擔任或兼職行政上的比率有顯著的差異，男性在校級主管、院級主管、系／所／中心主管的比率均較女性為高，相反地，女性在其他行政職位上的比率明顯高於男性。



表 2 大專教師性別與擔任或兼職行政職位交叉分析表

性別	校級主管		院級主管		系／所／中心主管		其他		x ²
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	
男	485	20.80	123	5.27	994	42.62	730	31.30	168.63
女	137	12.92	23	2.17	324	30.57	576	54.34	

若將行政服務的定義擴大，以本學期是否參與委員會、臨時任務編組或其他行政服務與性別進行分析，擔任行政服務工作人員，男性教師增加為 5,974 人（占 81.32%），女性增加為 3,149 人（占 75.53%），男性仍顯著高於女性。

三、對學校工作環境中制度、組織文化的滿意度

大專男女教師對於各種制度的滿意度如何呢？這次調查詢問了有關人事、研究進修、教學、課程等方面滿意度。表 3 顯示，男性大專教師對於制度方面的滿意度介於 2.56~3.08 間，皆高於中間值 2.5，其中以工作保障、性別平權相關措施最為滿意，以其他待遇、獎勵或福利、教師評鑑制度較為不滿意；女性教師的滿意度介於 2.45~2.86 間，以薪水、性別平權相關措施最為滿意，其他待遇、獎勵或福利、教師

表 3 大專教師對工作環境中制度（人事、研究進修、教學、課程）差異考驗一覽表

制度：人事，研究進修，教學，課程方面	男性			女性			t 值
	平均數	標準差	有效樣本數	平均數	標準差	有效樣本數	
工作保障	2.95	0.71	610	2.79	0.74	413	10.88***
教師升等制度	2.84	0.72	698	2.68	0.71	530	10.93***
教師評鑑制度	2.66	0.75	780	2.45	0.74	528	13.58***
性別平權相關措施	3.08	0.51	1,200	2.86	0.65	741	16.79***
進修機會 - 教學	2.89	0.69	973	2.72	0.75	595	11.18***
進修機會 - 研究	2.85	0.73	875	2.66	0.79	536	12.37***
產學合作與研究措施	2.74	0.72	1,338	2.57	0.74	1,306	10.16***
薪水	2.84	0.72	598	2.86	0.64	378	-1.35
行政職務加給	2.75	0.75	2,772	2.60	0.77	2,045	7.21***
其他待遇、獎勵或福利（研究或教學獎助、宿舍）	2.56	0.81	953	2.45	0.81	692	6.61***

***p<.001



評鑑制度的滿意度低於中間值。整體而言，除了薪水之外，男性的滿意程度顯著高於女性。

組織文化上，男性大專教師的滿意度介於 2.60~3.14 間，皆高於中間值 2.5，其中對同事間的人際關係、工作自主性最為滿意，對行政／服務負擔最為不滿意。女性教師的滿意度介於 2.38~3.04 間，以同事間的人際關係最為滿意，以行政／服務負擔最為不滿意。整體而言，男性教師在組織文化的各項指標滿意度皆顯著高於女性教師（見表 4）。

表 4 大專教師對工作環境中組織文化差異考驗一覽表

組織文化	男性			女性			t 值
	平均數	標準差	無法回答人數	平均數	標準差	無法回答人數	
工作自主性	3.14	0.67	512	2.99	0.72	324	10.59***
同事間的專業互動	3.02	0.69	531	2.90	0.71	328	8.90***
同事間的人際關係	3.12	0.65	523	3.04	0.68	311	6.23***
教學負荷	2.66	0.73	531	2.48	0.76	324	12.12***
研究壓力	2.66	0.69	647	2.41	0.74	436	17.19***
行政／服務負擔	2.60	0.73	1,372	2.38	0.77	846	13.61***

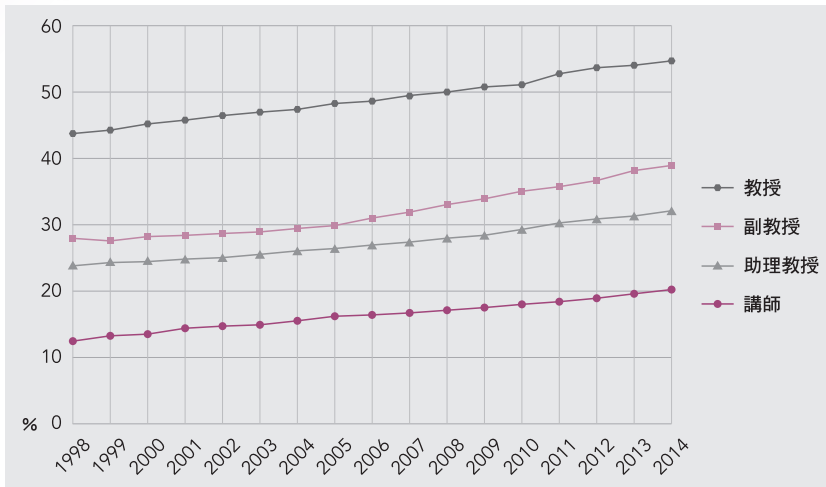
*** $p < .001$

總結來說，大學工作不論在學術職級別或擔任行政主管機會，或工作經驗和發展機會等，男性皆比女性更具優勢，且性別差異皆達顯著水準。在這樣的工作條件下，男女教師在升等與出任學術領導的情況是否有所差別呢？

高等教育中的女性教師趨勢統計

進一步檢視教育部 1998 年到 2014 年的統計（圖 1），和 2005 年調查報告相比，女性教師整體比例逐年有些提升，不過高教女性教師一直以講師最多，而助理教授和副教授分別於 2006 年和 2011 年突破三成，只是正教授比例攀升緩慢，1998 年為 12%，2006 年為 16%，到了 2014 占五分之一，仍為少數（教育部，2016a）。

又根據教育部（2016a，2016b）統計，隨著大學擴張，大學女性一級主管從 95 學年度（2007 年）的 951 人（占總數 17.98%）成長到 102 學年度（2014 年）的



資料來源：
教育部（2016a）

圖 1 歷年大學女性教師職級別百分比

1,498 人（占總數 23.05%），7 年間增加 547 人，占同時期新增一級主管的 45.24%。然而，同一時期，新增 33 位大學校長中，只有 4 位為女性（占 12%）（教育部，2016c）。女性晉升學術領導的比例遠低於男性。

基本上，女性學術生涯發展和晉升直接或間接受到性別友善政策和環境的影響。以大學校長之遴選政策為例，雖然女性候選人具有參與遴選之機會，但仍可能比男性候選人遭受更多的質疑與不友善提問。2008 年，前臺科大副校長陳金蓮參加宜蘭大學校長甄選面試時，遭受到性別不友善的提問，顯示性別刻板印象的差異對待仍隱微存在於政策和組織運作邏輯中，造成女性學術領導晉升的障礙（游美惠、姜貞吟，2011）。

結論

2005 年大專教師調查研究顯示，在評鑑和問責制度成為高教的新制之際，女性在學術生涯發展上和男性有所差距，也就影響擔任學術領導的機會，且教育部歷年統計亦顯示，直至 2014 年，女性學者在學術領導地位上遠不如男性。臺灣和世界其他各國相似，女性晉升之路並不比前個世紀來得容易，大學機構因應知識管理和



評鑑工作設立新的管理制度，使得女性更容易被擠到學術象牙塔的地下室（Morley, 2013），雖然性別平權的法律與政策保障女性的工作、晉升和決策參與機會，但這些機會卻不易被充分運用與落實。

我們建議，可以參考其他國家，以系統性政策與方案計畫，介入改善女性學者的學術生涯發展與決策參與機會。在大學層級，建議建立女性教師的學術輔導制度，提供必要的專業支援，協助年輕女性學者有計畫的平衡發展教學、研究與服務。對參與委員會數量達一定比例的教師提供課時減授或額外津貼等補助。同時建立女性專家人才庫，主動推薦合適人選進入各團體理監事或國際組織委員名單，參與決策。♥

參考文獻

- 林昱瑄（2012）。〈「現在幾點了？」—臺灣千禧年後的學術這一行〉。論文發表於國立政治大學社會工作研究所、國立陽明大學衛生福利研究所、國立陽明大學衛生福利政策研究中心主辦「女性主義學者的生命歷程與研究路徑：與建制民族誌大師相遇工作坊」。
- 教育部（2016a）。大專校院女性教師比率—按教師級別分【原始數據】。取自 <http://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=C1EE66D2D9BD36A5>
- 教育部（2016b）。大專校院女性一級行政主管人數及比率【原始數據】。取自 <http://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=C1EE66D2D9BD36A5>
- 教育部（2016c）。大專校院女校長人數及比率【原始數據】。取自 <http://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=C1EE66D2D9BD36A5>
- 游美惠、姜貞吟（2011）。〈校長遴選提問之性別友善原則〉。《性別平等教育季刊》，53：12-17。
- 詹盛如（2010）。〈臺灣高等教育治理政策之改革：新管理主義的觀點〉。《教育資料與研究雙月刊》，94：1-20。
- Bornstein, R. (2008). Women and the college presidency. In J. Glazer-Raymo (Ed.), *Unfinished agendas: New and continuing gender challenges in higher education* (pp. 162-184). Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Davidson, M. J., & Burke, R. J. (2011). Women in management worldwide: Progress and prospects – an overview. In M. J. Davidson, & R. J. Burke (Eds.), *Women in management worldwide: Progress and prospects* (2nd ed., pp. 1-18). Farnham, England: Gower.
- Glazer-Raymo, J. (2008). *Unfinished agendas: New and continuing gender challenges in higher education*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Lo, W. (2010). Decentralization of higher education and its implications for educational autonomy in Taiwan. *Asia Pacific Journal of Education*, 30(2): 127-139.
- Morley, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25(1): 116-131.



在公共政策中「發現」性別

黃煥榮

臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授

我目前任教於臺北市立大學社會暨公共事務學系，「性別議題與公共政策」是在系上所開設的選修課程，主要選修多為大四同學，這些同學多已修讀公共事務專業領域的課程，但同學在研習這些專業課程中並未特別關注到公共政策所蘊含的性別面向，而系上教師所開設的課程多未從性別觀點來分析公共事務的主題。因而本課程嘗試提供同學另類的思考方向，從性別的觀點來分析當前政府公共政策的相關議題，希望同學能將性別平等意識融入於所學的專業領域當中。

本文以下就從本課程的「宗旨與目標」、「主題與內容」、「討論與作業」及「省思與感想」等四部分，提出來與推動性別平等教育相關課程的

同好分享，也期盼獲得學界先進的指正和建議。

宗旨與目標

本課程的宗旨在協助同學了解有關性別議題的政策制定過程、政府相關部會甚至國際組織的性別議題，這些議題涵蓋家庭、校園、工作場所及整體社會。特別是當前「性別主流化」的發展趨勢，以促進學生對公共政策的關心及了解，並培養學生團隊合作與解決問題的能力。

具體而言，本課程目標主要透過國內目前重要文獻的閱讀與評析，讓同學了解目前主要性別議題的發展趨向，包括能了解性別與公共政策之間的關係，及重要的發展趨勢；能深入探討臺灣與



女性有關的公共政策內涵，實際了解公共政策的理論、形成與問題，並思考如何提供改進的建議；以及能經由創意教學的方法和討論過程，增進溝通、團隊合作與解決問題的能力。

主題與內容

為了達成上述的目標，本課程在內容上主要從兩個階段來安排。第一個階段主要介紹性別主流化的理念、國際化趨勢以及六大主流化工具的運作情形。由於性別主流化是當前我國各級政府推動性別平等政策的主軸，故對本系的同學而言，更有其探討的切身性。而第二階段則是對於當前公共行政與政策領域所關切的一些重要議題與同學介紹，由於此領域的議題包含甚廣，只能選擇少數幾項重要主題進行探討，當然這也隱含某種程度的教師研究主觀和偏好。（詳細的課程主題和內容請參閱表 1）

討論與作業

在課程的進行方面，我除了講授性別與公共政策的基本概念和案例外，希望藉由課堂參與討論的方式，培養同

學對實務問題的認識；並期待同學能夠多提出問題並參與討論，且與大家共同分享。因此，我們希望能讓同學進行分組，大致上 2-3 位同學一組，採輪流的方式，自行選定當前重要的公共政策議題，以性別觀點進行檢視和分析；期藉由同學的報告和討論，或能彼此交會智慧的火花。

透過上述的理念，實際上在課堂中同學分組報告的主題也相當豐富而多元，同學們報告的題目包括「男女同工不同酬」、「職場性騷擾」、「家庭中的性別與法律」、「大眾傳播媒體的性別刻板印象」、「當代女權運動」、「女性領導人」、「女性的禁忌與困境」、「性別與政治正確寂靜下的和平」、「消失中的女嬰－性別比例失衡的問題」、「職場中的性別歧視」、「多元性別特質與校園中的霸凌」、「宗教信仰與性別政策」，以及「女性領導與職場地位」等 12 項主題。同學運用 PPT 簡報與同學分享所準備的報告內容；多數同學的報告內容圖文並茂，並穿插播放相關之影片，透過較活潑的上課情境，激發同學對於性別議題的關注和省思。



表 1 課程單元和主題

單元	單元名稱	主題內容
1	課程介紹 性別無所不在	介紹本課程進行方式、成績計算及同學配合事項 說明性別差異和創見如何影響人們日常生活
2	性別主流化之理念	介紹性別主流化的緣起與發展及相關概念
3	性別主流化之國際趨勢	介紹先進國家推動性別主流化的主要做法，及運用之工具
4	性別統計	性別統計的緣起、性別統計的意義、性別統計的功能 臺灣性別統計推動的成果
5	性別分析	性別分析的意義、進行性別分析的步驟與流程
6	性別意識培力與組織再教育	介紹臺灣目前各機關推動性別主流化相關培訓及實施情形，包括：實施對象、實施方式、課程與師資及培訓重點等情形。
7	建立性別平等專責機構	介紹我國目前性別主流化推動的主要架構，包括：行政院性別平等會、行政院性別平等處、各機關設置性別平等專案小組，以及性別聯絡人等運作之情形。
8	性別影響評估	性別影響評估的意義、性別影響評估的操作、性別檢視清單之填寫要領
9	性別影響評估案例	性別影響評估之案例分享與說明
10	性別預算	性別預算的意義、性別預算的相關概念與名詞、性別預算的類型
11	性別預算的案例	性別預算作業試辦之案例、說明及討論
12	工作職場的性別議題	工作職場的性別議題包括招募、甄選、考績及升遷等性別差異。
13	公務人力資源管理之性別議題	針對公務人員的特殊環境進行討論和分析，包括國家考試的性別設限，尤其，關於「玻璃天花板」(glass ceiling) 現象的討論
14	校園性騷擾	針對性騷擾的定義、成因及防治進行討論和分析。並就「性別平等教育法」中性騷擾的規範進行討論
15	職場性騷擾	針對職場性騷擾，尤其是「性別工作平等法」中關於性騷擾的規範及實例進行分析討論
16	工作／家庭平衡	工作家庭衝突的前因與後果、雙生涯家庭下的家務分工、工作／家庭平衡的促進模式，以及友善家庭政策 (family-friendly policy)
17	遠距辦公與彈性工作制度	資訊時代下遠距辦公及彈性工作模式對性別平等的促進、政策推動的可行性及障礙。
18	報告分享	針對同學所撰寫之報告進行討論和建議



除了分組報告之外，本課程也提供了幾項作業，讓同學在課後能夠學會思考問題、蒐集資料及嘗試提供解決的方案。例如，這些作業的題目包括：

1. 根據「公共場所母乳哺育條例」第四條規定，即使某公共場所已經設置哺乳室，婦女仍可選擇在公共場所任何地方哺育母乳，你覺得是否合適？請論述您的理由。另外，有人認為推動父職參與育兒，主張將哺乳室進行隔間，並讓父親能夠進入哺乳室協助哺乳或換尿布、泡配方奶等，您認為合適嗎？請論述您的看法。
2. 請您找出一則關於「挑戰性別刻板印象」的新聞、廣告或影片，並論述您的感想？
3. 您覺得何種人為或情境因素比較會產生性騷擾？為什麼？有沒有證據或學者的研究能夠支持您的看法？
4. 您認為公部門若要推行「遠距辦公」，哪些類型的工作是比較適合採用的？請論述您的看法。

透過這些作業的撰寫，許多同學表示，能深刻地感受到每個政策背後蘊藏的性別意涵，也能夠透過各種價值理念的思索和討論，學習如何解決重要的

公共議題。例如，對於哺乳室設置的議題，多數同學尚未上課之前大多認為此項議題無涉及男性，但經過課堂的討論和作業撰寫，大家更能深入的分析 and 理解其重要的性別意義，例如一位同學提出他的見解：

以男女平權的觀點而言，男性也同樣擁有參與餵養嬰孩的權利並分擔女性的哺育的責任，過去依女性先天生理構造而將哺育母乳歸責於女性；傳統觀念對於男性參與家務的排斥感也剝奪男性共同承擔的機會，隨著時代進步對於家庭觀念的思維趨於多元，現今哺乳室的空間設計，應以家庭為單位提供服務設施，屏除以男性和女性為界線的分類方式，提供家庭共同參與撫育嬰孩的場域。……哺乳空間不僅要保障女性使用者的隱私，並兼具對於男性協助者的包容性，營造整體環境對於哺育嬰孩產生最大助力。

確實，藉由作業的設計，更能激發同學發現公共政策中的性別意涵，並思考改進的建議。本課程進行中，除了上述四個問題之外，亦請同學觀看「北國



▶〈哭泣的印度·浴火新娘〉電影上課討論情形

▼〈哭泣的印度·浴火新娘〉公民影展活動海報

2015 公民影展
共想共議
我們的社會

第4場 **哭泣的印度·浴火新娘**
Veil of Tears 2015/86min

導賞：社會暨公共事務學系 **黃煥榮** 教授

專長：行政學、公共管理
組織理論與行為
人力資源管理
公共政策分析
兩性平權管理

▶ 日期：11/25(三)
▶ 時間：15：10-17：00
▶ 地點：博愛校區
公誠電影院
(公誠樓B2)

▶ 影片簡介：
印度的信仰與風俗民情中，對女性有諸多限制與要求，在追求人權與平等的現代價值觀視下，更顯得粗暴與不合情理。死亡從出生便環繞著印度女子的生命。透過殺嬰、逃過強姦、即使用嫁娶，也可能因嫁妝不足而遭夫家嫌棄燒死。然而她們住在難以獲得社會的協助，只能承債。本片訪問走過這些痛苦的堅強女性，聽她們娓娓道來親身經歷，也許我們能從案例裡，重新了解一個社會價值的形塑與構成，在文化的脈絡中尋得方法，而非以外人的價值，強行灌輸。

主辦單位：
社會暨公共事務學系/城市發展學系/圖書館數位資源組/天母分區圖書組
02-23113040轉8721(博愛校區)或 02-28718288轉1104(天母校區)

性騷擾」及「哭泣的印度浴火新娘」兩部影片，撰寫心得感想。透過這些作業的學習，主要是希望激發同學的創意和

想像力，包容多元性別的意見和觀點，希望同學未來若有機會從事公共事務相關活動時，能夠同時關注各種不同政策利害相關人的需求。

省思與感想——代結語

進行完這門課程之後，能感受到「教學相長」，同學的一些創意和想法，也確實能豐富課程的內容和進行。除此之外，還有三點感想，提出來與大家分享：

首先，我國目前不管是中央層級或地方層級的機關，陸續成立「性別平等專案小組」，並推動性別主流化的相關計畫，顯見未來性別平等工作的推展需要具有性別意識，並熟稔性別主



流化各項工具的運用。故對於未來有志於從事公職的人員，提早認識性別主流化的理念和重要工具，若未來擔任公職有機會推展性別平等相關工作，將更容易施展。故在本課程當中前半段陸續介紹性別主流化，包括性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估、性別意識培力、以及設置性別平等專責機構等六大工具的理念及目前政府所推動的現況。此六大工具當前政府機關實際運作的情況來觀察仍存有些許落差。大體來說，目前不論中央各部會及各地方政府其性別平等的機制已陸續建置起來，「性別主流化」也多納入到訓練和培力的課程，故這兩項工具的運用情況較為熟稔。然而，在性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估等四項工具的運用仍有進一步強化的空間，尤其在性別預算和性別分析這兩項工具的運作，由於仍需要學習和引進更多學術界的概念和經驗。故如何在大學中培育更多熟悉性別主流化工具的生力軍，進而鼓勵擔任公職，是未來可以努力的一個方向。

其次，透過一些相關影片的播放不僅可以讓同學思索在社會最底層或邊緣所遭遇的不平等現象，也能夠燃起同

學對性別平等的熱情。雖然在觀看的過程中會對同學的情緒造成一些衝擊的情形，例如「印度哭泣的新娘」在播放的過程，不免因對印度婦女遭受悲慘的命運而感染不安的情緒，但經歷反身自省的過程，同學對於性別不平等現象的感受會更為深刻，進而對於社會及人權的課題亦會予以更多的關懷，甚至希望能參與更多的行動。從此影片中，同學似乎也感受到，對於性別失衡現象期待透過宗教或文化而改變，實在是緩不濟急；而有效且具體的方式，是應藉由公部門的力量改善女性在社會中的種種不平等的處境，也更能體會到為何聯合國會以「性別主流化」的策略做為改善國家性別不平等現況的重要工具。

最後，在學期結束前，剛好有幸遇上行政院性別平等處正在舉辦性別平等資料庫推廣系列活動——【徵得（Gender）“女子”文】徵文活動，我鼓勵同學儘量參與，因為這樣不僅能夠將上課的心得分享出來，而且還可以得到獎品的鼓勵，而同學也相當配合，許多同學的作品也得到入選的肯定。建議政府機關可以多辦類似活動，當同學得到正向獎勵時，應更能強化其關切當前公共政策議題的興趣和熱情。♥



「老師，什麼是保險套？」

好奇、溝通、性教育

劉育豪
高雄市港和國小教師

2017年一月初，臺北市某市議員宣稱接獲家長陳情，召開記者會，控訴臺北市教育局所編印的《校園談性－國小兩性教育資源手冊》內容提到「撫摸生殖器官而感到舒服的行為，稱之為自慰」，並有教師帶領學童討論自慰，十分不宜。記者會上這位議員和多位家長質疑小六階段就教授「自慰」，根本不適當，這樣的性別平等教育已嚴重偏差。臺北市教育局事後說明，這本資源手冊於2000年12月出版，問卷調查臺北市123所國小「還尚未進入青春期的學童們，對兩性議題有什麼樣的好奇，所提出的問題」，再由性平小組將420個疑問濃縮成120個問題，以Q&A形式出版宣導正確觀念（註1）。

以性教育的角度檢視這場記者會的立場，或許見仁見智，但在大人們為性

教育的內容爭執不休之際，小朋友的經驗更應該被放在中心。我想起就在這場記者會不久前，三年級班上發生過的一件相當有趣的事。

去年十二月初，班上有個男孩W上完科任課，回到教室時沒有立刻回到座位，卻跑到我辦公桌前，問說：「老師，什麼是保險套啊？」正在改作業的我，實在沒有足夠時間完整回答他的問題，可當下又覺得「啊，終於來了，性教育的時候到了」，便叫他把「保險套」三個字寫在黑板側邊，跟他說有空的時候我會回應。男孩W把字寫上去的時候，很多孩子都有看到，並且發出些微笑聲。

隔天，我把男孩W找過來，問他怎麼會問這個問題呢？他的回答令我大笑失聲。他說他從科任教室走回班上的路上，有個六年級學長把他叫住，問他「要不要保險套？」他不知道那是



什麼，可又覺得應該是個好東西，所以就說他要。然後，他們討論起保險套有哪些顏色，他問學長有金色的嗎？沒有……有銀色的嗎？沒有（我猜男孩 W 一定看過金斧頭銀斧頭的故事），最後，男孩 W 決定他要灰色的保險套，學長說：「好，之後拿給你。」

過了幾天，學長一直沒把保險套拿給男孩 W，但我倒是一直記得這件事。某一天，我請人把學長找過來，了解一下他這個舉動的動機到底是什麼。

在教師休息室裡，我問學長為什麼要把保險套送給男孩 W？他起初支支吾吾，不敢說個明白的態度，一副就是害怕被罵的樣子。我說我沒有要罵人，我只是覺得很好玩，所以想要聊一下。後來我才知道，他把「保險套」掛在嘴邊的舉動，早就被他班上的導師罵過了幾次。他說是在爸爸的抽屜裡發現了保險套，他知道那是幹嘛用的，覺得很酷，所以想要分享給別人；但他還沒有真的動手，只打算拿個一兩枚就好。男孩 W 只是個經過的路人，他其實並不認識。我說：「你知道那是什麼東西，ok，我對他沒有任何意見，但重點在於，你說出口的話要盡量做到，之後要怎麼把保險套拿給學弟，你可能得想一下。」機會教育孩子要遵守諾言是品格養成的

一環，也是很重要的。不過後來學長失信，男孩 W 還是沒有拿到保險套。

處理完這一邊的事，寫在黑板側邊的「保險套」三個字，時時刻刻提醒著我對男孩 W 承諾的事：我要上課，上至少一節性教育的課，跟孩子解釋那是什麼。對三年級學生上這樣的課，於我而言，當然沒有問題，隨身碟一插，可能三節課還說不完，但主要的門檻在於：「家長會怎麼想」這個緊箍咒。我心裡想著，還是跟家長說一聲吧，畢竟，再怎麼師出有名，只要有一個家長心生不悅，後續可會處理不完。

12月30日，放連假前，我打好一月份給家長的家書，其中一段就把我要實施性教育課程的緣由，跟家長解釋了一番：

前陣子班上有個小事件，使得學生對於「保險套」產生高度好奇。性別平等教育裡頭本來就有關於「性教育」的區塊（能力指標 2-2-4 尊重自己與他人身體自主權），因此我會在第三次月考後的 1/19（四）花個兩節課跟孩子解釋相關議題。介紹的時候，我會秉持專業，也會提醒學生不打鬧嬉笑，因為，這是正經話題，不容用輕浮態度對待之。針對此項，若家長有疑慮，歡迎提前跟我聯絡，我會將我的理念跟您說明清楚，感恩。

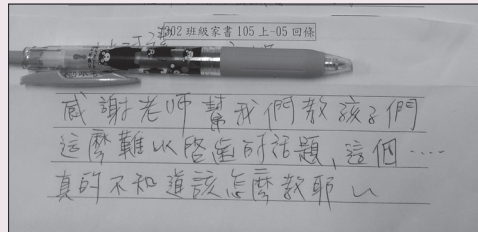
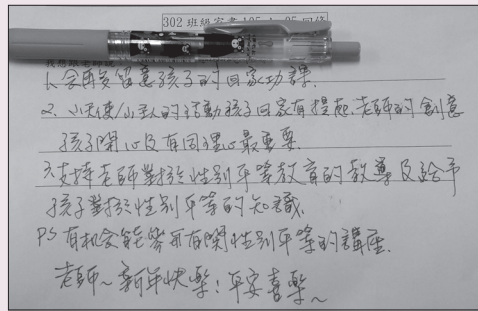


我很實在地跟家長說明，語氣和緩低調，但也有所堅持。我想，家長應該能懂吧。不過，我還是有些擔憂，害怕繳回來的家書回條，會有我難以招架的責難或質疑。三天連假期間，我沒有接到家長電話，收假後，收齊家書回條一看，我感動連連。

有家長說「沒有問題，全力支持」；有家長說「有關這區塊麻煩老師了」；有家長說「感謝老師幫我們教孩子們這麼難以啟齒的話題，這個…真的不知道該怎麼教耶～」；甚至還有家長說「支持老師對於性別平等教育的教導及給予孩子對於性別平等的知識。」

看了這些回覆，我真的有點想哭。謝謝這些家長願意相信，願意把性平等教育的任務放心交給我。我會盡我百分之百力量，好好上這一堂課的。

性教育，對我而言，是再自然不過的課程，沒有什麼好避諱。如果我的課程能夠用以回應前述議員什麼，想來應該就是：孩子的好奇心不一定會殺死一隻貓，但他／她們對於性的好奇心，很有可能大大地影響一生，老師如果能適時引導，藉以補足家庭教育中無法給



班級家書回條

予的部分，那麼，其實是好事一樁啊。教授關於保險套的種種，沒有要鼓勵性行為，重點是在於：懂得了梗概之後，孩子日後面對相關議題出現，也比較不會慌了手腳，或用以訛傳訛的錯誤知識去應對。這就是我最單純的教學初衷。

用這則故事，想跟所有性平等教育工作者說：我的這個例子，不會是特例，不會是個案，還是讓我們相信家長的理性思考，可以戰勝外頭可怕的誤會、造謠與汙衊吧。

一起持續努力，讓臺灣校園更加性別平等，我們絕對可以的，加油！♥

註 1：中央社即時新聞〈議員爆小學課程教導自慰 真相是這樣〉，<http://appweb.cna.com.tw/webm/menu/akey/201701040187.aspx>



像女孩一樣愛運動！

性別平等意識運用於國中體育課程之實務經驗

李亦芳

彰化縣立萬興國民中學體育教師

本文是我在國中擔任體育教師多年的一些教學經驗分享。我發現每次新接一個班級時，經常會發現體育課中多數女學生參與運動的意願較低，除非教師要求，否則多數女生經常選擇在場外聊天，對於運動相當的被動，有些甚至只有在全班的暖身活動時才會參與運動。普遍來說，各班僅有少數女學生會主動積極參與運動，且不運動的女學生比率隨著年級的上升而增加，相反的僅有少數男學生是不參與運動，其中以籃球課最為明顯，但女學生真的不愛運動嗎？

根據 Mulvihill、Rivers 與 Aggleton (2000) 的研究發現，不同性別的學生經常受到不同的對待方式。相較於男學生來說，體育課中的女學生與教師練習的機會較少、運動空間較少、給予的期待

較少、標準較寬鬆與簡單等都是體育教學中普遍存在的性別不平等教學方式。

因此，我開始思考，假如我們班上那些運動參與度較低的女學生，在過去的體育課中也經驗與教師練習的機會少、運動空間不足、接受到較低的期待、及較寬鬆的標準等，久而久之，是不是會影響她們參與運動的意願？我開始反思，我是不是也用性別刻板印象在對待班上的學生呢？即使自認為性別意識相當平等，但是不是也經常在無形中傳達不平等的性別意識予學生們呢？如果是，那我在體育教學中應該做些什麼樣的改變呢？才能協助女學生擺脫性別刻板印象的枷鎖，盡情享受運動的樂趣，進而提升女學生的運動參與度與運動能力。

於是我先進行觀察檢視，了解為什



麼女學生較少參與運動的問題，並加以改進融入於性別平等教學設計中，一邊實踐性平教學，一邊撰寫在實踐後的心得，希望分享給更多教育界的夥伴們共勉之，首先，我觀察到幾個女學生不喜歡參與運動的原因如下：

一、練習次數少、低技能、低成就感、低動機的惡性循環

這些女學生在運動中所獲得的成就感較低，她們通常會因為投不進籃框而感到相當不好意思，傳球時猶豫不決且力道不足，很容易被攔截；接球時會因為怕球而不敢正面向球，反而更容易漏接或被球打到；運球時因為擔心會掉球而低頭一直看球降低靈活度。因為基本技術較不足，而感到沒有自信心且沒有成就感。在三對三籃球賽的緊張氣氛中，若多次發生漏接、誤傳、被抄截則可能被笑、被指責甚至是被視為是隊上的拖油瓶。總而言之，體育課對於這些女學生來說，似乎就是一堂讓她們感到相當有挫折感與讓她們自覺運動能力很弱的課，於是我希望能夠改變她們在體育課中低成就感的感覺。因為這些低成就感只會讓她們不想練習，而不會讓她們想要再加強不足的技能，例如她們不會因為運球不協調就認真練習運球；也不

會因為傳球力道不足就加強鍛鍊力量；更不會因為投不中籃框而增加投籃的練習次數。反而只想趕快結束這令她們感到難堪的技能練習，故這形成了一個惡性循環，練習次數少，低技能的表現產生低成就感，於是參與運動的動機也較低。體育教師應該多創造她們的進步經驗，藉由進步經驗增加成就感，在成就感提升時提供更多的練習機會，從而增進運動技能再次從中獲得的成就感。

二、缺少陪伴與比賽經驗

觀察中亦發現很多男學生會主動要求跟我一起練習與比賽，但卻很少有女學生會主動要求，就以我所教導班級來看，通常要求與我一起打球的男女比例是 5:1，一個班級會有 5 個男學生要求與老師打球而女學生只有 1 位會主動要求，而我也經常在不知不覺中就忽略陪女學生運動，但其實女學生是非常喜歡與體育教師一起運動，她們可能因為過去被教導成要比較被動與文靜，所以較少主動要求要與老師一起打球、慢跑、比賽等各種運動。但這不表示女學生就不需要跟老師一起運動，反而是教師應該要更主動的去跟女學生一起運動。以個人的體育課為例，每一節課我都會特別安排與女學生一起練習某項動



作技能，包括桌球的來回推球與發球、籃球的運球與傳接球、樂樂棒球的打擊與傳接球。我發現當教師親自與女學生一起練習甚至是比賽，並配合口語上的鼓勵，女學生不論是在運動參與度或是運動技能上都有很大的進步。另外，運動樂趣很多是來自比賽的，因為比賽中所獲得的經驗是不同於一般練習時的情況，所以也要增加她們的比賽經驗。

根據上述的自我反思，我認為應增加女學生的進步經驗，並在運動過程中應積極給予鼓勵，體育教師應主動陪伴女學生練習技能與運動競賽，讓她們也有機會從競賽中享受運動的樂趣，因此設計一些運動競賽，既不失競賽樂趣又能依努力程度與進步程度給分，提升個人成就感。

以下選擇男女運動能力差距較大的籃球三對三比賽，作為本文的性別平等教案實踐經驗之分享，其中設計的原則是不依性別而調整得分規則，而是依照不同能力來調整得分規則；不依能力來計算成績，而是依努力程度來計算成績。因為體育課中教師給予女學生的期待較少，標準較男學生寬鬆與簡單，無形中其實是剝奪女學生的練習機會，也會造成女學生總是練一些簡單的低技

能，讓女學生以為她們的運動能力天生較低。故體育課中不能因為性別不同而修改技能標準，而是應以能力不同來區分，技能測驗時應該是依照能力不同來調整標準，而比賽時則是依照能力不同來調整得分規則，且體育課中也不能因為運動能力高低計算成績，應該是為依努力程度來計算成績，把握這樣的原則設計實質平等的三對三籃球賽，其內容如下：

(一) 性別平等意識融入三對三籃球賽之教學設計

1. **自由分組**：全班學生可自由選人組隊，3人1組進行三對三籃球比賽，1球1分先得7分之小組獲勝，不論輸贏，凡完成一場比賽之組別皆可得3分。
2. **全班排名**：實施兩節課後計算每組戰績（此戰績不列入體育成績評量），進行全班小組排名。
3. **得分加倍送**：在全班小組排名之後再次進行比賽，但依能力調整得分標準，凡與第一名組別進行比賽之隊伍，每進一球得分3倍送；與第二名組別進行比賽者，每進一球得分2倍送；其餘隊伍皆是維持1球1分，先得7分之隊伍獲勝。
4. **成績登記**：獲勝隊伍其所有隊員的籃



球成績可加 4 分，輸的隊伍加 3 分，每完成一場比賽即登記一次分數。

5. 實施兩節課後再次計算戰績，與第一次的排名比較，進步一名再加 3 分。

(二) 性別平等意識融入三對三籃球賽之教學成效

1. **正面積極之態度**：運用依能力差異的計分方式，進球得分加倍送的方法，不僅可讓弱的組別不排斥與強的組別比賽，亦可讓強的組別也樂意與弱的組別進行比賽，且強的隊伍不會因為自己強就放水不防守，因為如果弱的隊伍投進一球 3 分球的話，在得分 3 倍送的情形下可能會隨時逆轉勝，增加比賽過程中的刺激感與精采度，提升學生們參與比賽的意願，養成正面

積極的比賽態度。

2. **提高運動參與度**：因為比賽不論輸贏，只要完成一場比賽皆可加 3 分，讓學生了解參與比賽的次數才是主要的三對三籃球賽分數，輸贏不是最主要的三對三籃球賽的成績，故學生們會盡量找其它隊伍來挑戰，原本害怕跟強的隊伍比賽的學生，在看到自己就算比輸也能加分的記分表後，自然就不會排斥與比自己強的隊伍比賽。而把焦點放在參與而非勝負，這讓不愛運動的學生們在運動參與度上有明顯增加，原本體育課有好幾位只在場外看別人打球的女學生，現在每次上體育課都會主動積極找別組比賽，也會為了分數而連續打好幾場比賽，成



班際三對三籃球賽



愛運動的女孩們

功提升女學生參與籃球運動的次數。

- 3. 增加運動強度：**受得分加倍送的規則影響，當班上最強與最弱的隊伍在比賽時，強的隊伍會因為擔心被得分3倍送而努力防守，而弱的隊伍隨時都有逆轉勝的機會，有時出現一顆3分球再3倍送就立刻反敗為勝了，所以場上每位學生都努力把握每個進攻與防守，不僅增加三對三的練習機會更提升強度。在幾次的分組比賽後，我發現女學生在防守的能力普遍變強許多，過去有許多女學生在比賽中總是習慣站在原地，眼睜睜看著別人投籃或運球上籃，現在為了分數自然的會勇於去防守不怕碰撞。
- 4. 提高練習基本動作的動機：**在享受比賽的樂趣與成就感後，教師再依所需給予不同的技術指導，讓許多原本不想學基本技術的學生，也會因為實

際比賽後而體會運球與傳球的重要性，增加練習基本技術的動機。以前許多只會投籃的學生，現在也會願意練習其它基本動作，並且能進一步學會戰術的使用時機，隨著練習次數的增加，籃球能力自然也會跟著明顯進步，這樣的成效意外地讓該班女學生包辦了全校班際三對三籃球賽女子組冠亞軍。

這樣的設計之目的是為了讓每位學生都能有增加比賽的機會，隨著比賽次數愈來愈頻繁，練習次數也隨之增多，多數學生會在比賽後自動自發的去練習運球、傳球、投籃等技術。而學生在看到每次比完賽都可以加分，自然了解體育成績是依照努力程度加以評分，而非是能力，故讓學生知道只要肯努力，每個人都有機會獲得總成績第一，不會因為本身性別的處境所導致的能力不足而無法得到高分。而輸與贏在籃球總成績登記只有1分之差的加分制度，除了可以營造獲勝隊伍之優越感外，還可避免輸的隊伍會因挫折感而覺得不好玩，因為總成績要高，重點不在於輸贏，而是在於參與比賽的次數，比愈多分數就愈高，這樣的制度讓輸的隊伍不會氣餒，贏的隊伍不能大意，反而都要更努力，



多比幾場比賽以拉高總成績，培養正面積極的比賽態度。

這次的教學經驗中發現，女學生並非不喜歡運動，而是因為受到鼓勵不足、練習的機會較少、給予的期待較低，而導致一連串的低運動參與度、低技能與低成就。但若體育教師能在技能練習時不斷積極的鼓勵女學生，並主動陪伴練習，她們會較有信心，同時也要讓她們體驗到正式運動比賽的樂趣，而不是一味停留在低強度的練習中。故除了練習也要設計一個良性競爭與刺激的比賽，以利提升運動參與度，讓女學生享受比賽的愉悅，激發運動能力。此次的三對三籃球賽不僅成功增加女學生練習次數、提升努力動機、運動強度增強、培養正面積極的比賽態度，更讓不同能力的學生皆能同時享受運動比賽的樂趣。曾有位巡堂老師對我說，他很驚訝看到體育課中所有的女生都在打球，他問：「你們班的女生為什麼會那麼愛打球啊？」我輕鬆的作答：「其實她們

本來就很愛打球！」希望未來有天，我們每個學生都可以像女孩一樣愛運動。

然而，還是有許多地方是需要再努力的，如果沒有持續鼓勵成就感較低的女學生參與運動，很快地，她們便又回到場外靜靜的看別人打球，且不再參與運動。例如我觀察到另外一個班級的女學生運動情形，該班在二年前曾是本人所教導的班級，當時成功帶動班上女學生參與運動的風氣。但後來我因為留職停薪離開學校一年半，再回來時則發現該班的女學生幾乎很少參與運動。然而因為已經不是該班級的體育教師，每每看到該班的體育教師任由女學生在場外觀看，卻沒做出任何改變，此情況讓我倍感惋惜與無奈。期望藉由本文的經驗分享，能提供有關提升女學生運動參與度與能力的具體方法，並給學生一個充滿鼓勵與友善的運動環境，更希望能激勵更多現場的體育教師，重新拾起教育的力量，改變自己的教學方式，成就性別平等於校園體育課中。♥

參考文獻

- Mulvihill, C., Rivers, K., & Aggleton, P. (2000). Views of young people towards physical activity: Determinants and barriers to involvement. *Health Education, 100*(5): 190-199.



晨光分享

馬拉拉的故事

呂木蘭
故事媽媽

身為故事媽媽，我總是利用機會，將性別相關的時事新聞，融入每週的晨光故事中。在一個週一早晨 7:50-8:30，我和三年五班的小朋友分享「馬拉拉」(Malala Yousafzay) 的故事，她是一位年僅十七歲的女孩，是《諾貝爾和平獎》有史以來，最年輕的受獎者。有關馬拉拉的相關書籍和影片非常多，但晨光時間非常短。我只能將馬拉拉的故事重點，聚焦在馬拉拉身處不平等之生活文化背景、被槍傷之原由與過程、以及馬拉拉提倡女孩受教權之主張。我也必須預留時間，讓小朋友分享自己的問題和想法。身為一個故事媽媽，我認為最大的挑戰，就是得學會把一個複雜的故事，簡單講、重點講和輕鬆講。

故事開始前，我先簡單介紹世界上不同的宗教信仰：佛教的釋迦牟尼、基督教的耶穌和回教的真主阿拉等。很多人的心中，都有自己信仰的真神，但也有人不相信這個世界上有神。

「回教不吃豬肉！老師，我家是信回教的……」

「豬肉？唉叻～餒水油～有毒！」

「還有不吃牛肉的，是什麼教？」

「老師～我爸爸說，反正已經吃很多（毒油）了，再吃也沒差……」

小男生七嘴八舌，你一言我一語，想說什麼就說什麼；安靜的小女生，則規規矩矩舉手，等老師點名。小朋友的問題五花八門，我只能挑重點回答。



「不吃牛肉是印度教。因為牛對印度教而言，是神聖的動物。」

「小朋友吃毒油，受害最大。大人不應該讓小孩吃到問題油。」

在這班講故事，除了要能應變、整合小朋友的疑惑之外，還得注意，讓小女生、小男生都有說話的機會。

馬拉拉，是一位生活在巴基斯坦北部，信仰回教的 17 歲的大姊姊。她喜歡上學，喜歡和同學一起讀書寫字。上學讀書，對馬拉拉來說，是一件非常重要的事。

在馬拉拉的故鄉——巴基斯坦，許多學校是破破爛爛的。有的學校沒有屋頂、沒有飲用水、沒有廁所，甚至因為學校發不出薪水，連老師都跑掉了，成了「空殼學校」。成千上萬的巴基斯坦兒童因而失學，尤其是女孩，普遍被大人歧視和忽略。

聯合國教科文組織（UNESCO）和「拯救孩童」組織（Save the Children）曾公佈，全世界 2850 萬名未曾受過小學教育的孩童中，有 55% 是女性。巴基斯坦是全世界女性就學人口、識字率與政府教育支出比例最低的國家之一，

巴基斯坦也是全世界孩童就學比例第二低的國家。

對於生活在「上學理所當然」的臺灣囡仔來說，巴基斯坦孩子的失學情況、女孩被迫停止求學的狀況，實在很難理解與想像。

情況更糟的是，馬拉拉住的村落，因為發生戰爭，被塔利班恐怖份子控制了。塔利班的大人規定，所有女生都不能去上學、不可以自己上街；所有女孩，只能乖乖待在家裡，煮飯做家事，伺候爸爸哥哥和弟弟。

馬拉拉和她的家人，覺得塔利班的規定很沒道理、很不公平。馬拉拉決心繼續上學去，馬拉拉的爸爸非常支持她。馬拉拉十一歲開始寫部落格，寫她多麼喜歡上學、喜歡和同學在一起，但是馬拉拉也很害怕，在上學途中，會不會被塔利班的人跟蹤？

馬拉拉好希望：每一個女孩，上學不需要擔心害怕；每一個小孩，都能安安心心、快快樂樂地去上學，甚至塔利班恐怖份子家裡的女孩和小孩，也都應該讓她／他們去上學啊！

馬拉拉常常跟大家說，上學是每個女孩和小孩的基本權利。可是塔利班



恐怖份子，不同意馬拉拉說的話，不斷威脅馬拉拉和她的家人。倘若馬拉拉繼續上學、繼續寫部落格、繼續說「女孩應該上學」之類的話，就要給馬拉拉好看，甚至要殺了馬拉拉和她的爸爸。

有一天，馬拉拉和一群同學放學搭校車，塔利班恐怖份子竟然埋伏在路上，闖進校車內，朝馬拉拉和她的同學開槍，馬拉拉的頭部中彈，流了很多血，情況危急。所有的人都不知道，馬拉拉能不能活下來？

為了避免被塔利班繼續追殺，馬拉拉被送到英國救治。馬拉拉昏迷了六天，在醫院，她展現堅強的求生意志，活下來了。馬拉拉並沒有被恐怖攻擊打倒，反而變得更堅強、更勇敢。馬拉拉十分堅定地說：

「他們以為子彈能讓我們閉嘴，但他們失敗了。」

「恐怖份子沒有改變我的想法、也沒能阻止我的抱負。」

「死去的是軟弱、恐懼、無望，由此生長出來的，卻是力量和勇氣。」

馬拉拉在聯合國的演講說到，每個



馬拉拉上學去（黃意君、任菀萱設計，王儷靜提供）

女孩、每個小孩，都應該上學讀書的！塔利班說女孩不能上學，那是不對的！回教經典沒有這樣說，可蘭經是尊重每個人的！馬拉拉很希望有一天，可以再回到她的故鄉——巴基斯坦去上學。馬拉拉對全世界說：

「一個小孩、一位老師、一本書、一支筆，就可以改變這個世界！」

馬拉拉勇敢對抗恐怖份子、勇敢追求全世界女孩都有受教育的權利與夢



想，令世界都感動。十七歲的馬拉拉，勇氣無限大，成為 2014 年的諾貝爾和平獎的獲獎人。我希望藉由馬拉拉的生命故事，讓我們的孩子看到不一樣的生活世界，希望孩子的小小心靈，也被馬拉拉勇敢爭取女孩受教權、及其追求和平與愛的努力不懈而感動，進而珍惜自己的讀書機會。

今天我準備的 PPT 只有一張，就是馬拉拉的照片。小朋友聚精會神，一邊聽故事，一邊看馬拉拉，似乎蠻入迷。有位女孩聽完故事後，小小聲地問：

「可是為什麼恐怖份子不讓馬拉拉讀書呢？」

「這個問題非常好，因為讀書就會有知識，有知識就會有力量。這些恐怖份子很害怕，如果女生有知識有力量，以後就不會被他們控制了。」

我盡力解釋，希望小朋友明白，人生而平等，沒有人有權力，可以剝奪別人求知、求幸福的權利。提問的小女孩，靜靜望著我，小女孩的表情，好像有點疑惑，可是又不清楚那個疑惑是什麼？

這疑惑的表情，讓我想起自己學習性別的過程。初始眼前一團迷霧，只能從生活和書本中，不斷摸索學習，慢慢解開疑惑，然後漸漸體會，看見性別的自信和愉快。

我很慶幸自己是一個故事媽媽，而且是一個散播性別平等種子的故事媽媽。我相信小朋友若能聽到越多的性別故事，她／他們的視野將會更寬廣多元。我們也可以跟小朋友一起討論宗教和多元文化、性別議題的關聯，甚至可以跟臺灣的外籍配偶、外籍看護等全球化女性身分及移動做一些連結思考，讓小朋友體會：馬拉拉的故事，沒有離我們那麼遠。♥

延伸閱讀

- 馬拉拉·優薩福扎伊著，朱浩一譯（2014）。《我是馬拉拉【青少年版】：一位因爭取教育而改變了世界的女孩》。臺北：愛米粒。
- 馬拉拉聯合國演說影片，<https://www.youtube.com/watch?v=sBoYME2IP7A>
- 巴基斯坦的教育危機，<http://www.islam.org.hk/index.php?action-viewnews-itemid-15149>



性別主流化在高等教育

高醫大「性別主流化與職員業務職掌之融合」 課程記要

張雯婷
研究助理

楊幸真
高雄醫學大學性別研究所教授

1995年，在北京舉辦的第四屆國際婦女會議，通過「北京行動宣言」，並正式提出以「性別主流化」作為達成性別平等目標的概念。性別主流化，是為防止再製性別不平等，因而強調在擬定任一政策、法案或計畫之前，須分析男女是否有平等的參與機會；其實施結果，是否對男女產生不同的影響與效益。簡言之，性別主流化強調將「性別觀點」帶入政策擬定、施行及影響評估的過程，讓「性別觀點」成為「主流」，並透過這一連串的過程或各層面的行動，讓「性別主流化」成為消除性別不平等的工具與策略（林芳玫，2007）。

性別主流化在臺灣推動的脈絡，一

直以來主要都在中央行政部會推動性別主流化政策。2014年起，教育部補助大專校院申請辦理「公私立大專校院比照行政機關推動性別主流化試辦計畫」。高雄醫學大學性別平等教育委員會（以下簡稱高醫大性平會）也參與103年度試辦計畫，並著手規劃一系列活動，希冀將性別主流化的觀點帶進校園，落實與建置性別友善校園。

在推動性別主流化的過程中，許多專家學者皆強調「性別意識培力」的重要性。因此，高醫大性平會分別針對教職員工生舉辦各種性別意識培力講座，透過將個人經驗與性別議題扣連的課程與活動設計，引發教職員工生對性別議題的興趣，進而能對性別主流化有基



表 1 「職員性別主流化意識培力講座」系列課程

課程主軸	課程內容	主/次要對象	
認識 GM	第一堂課：性別主流化國際趨勢與國內背景	職員	教師、學生
	第二堂課：性別平等基本概念及性別平等教育法		
	第三堂課：性別平等政策綱領與性別平等教育白皮書		
	第四堂課：認識 CEDAW：國際趨勢與國內現況		
	第五堂課：性別主流化與業務職掌之融合		

本的認識和了解。值得一提的是，高醫大性平會舉辦的「職員性別主流化意識培力講座」系列課程（參見表 1）（註 1），其目的除欲培養各單位推選出的行政人員作為單位性別統計與性別業務的窗口（我們稱之為性別聯絡人），更希望這些性平種子將來能夠協助推動性別主流化事務，共同建立性別平等與性別友善的校園環境。

課程記要——將理論化為實務

「職員性別主流化意識培力」課程，前面四場講座，主要介紹性別基本概念、性別主流化的發展脈絡、CEDAW 施行法在臺灣實施現況。然而，誠如楊幸真（2015b）指出的，高等教育場域推行性別主流化的過程中，行政人員經常有的困惑是：「概念我都知道，但是要如何將概念應用在業務工作上？」因此，為回應這類的問題，計畫主持人楊

幸真老師在設計課程時，特地將最後一堂課「性別主流化與業務職掌之融合」以結合實務的方式操作，將學員們分組，請學員運用性別觀點來檢視高醫大的相關法規，找出問題及提出修改建議，最後將這些建議呈報給性平會，進行後續法規修改之研議。此種設計與實作，意欲透過向職員訴求：造福自己也造福他人，共創性別友善職場之「利端」，並以此「利端」為號召，讓職員主動檢視貼近自身權益的法規及提出修改建議，讓職員從被動的知識接受者，轉為主動參與者，並且活用所學。同時，也讓職員知道大家的建議，將實質有助於日後在性平會及學校行政會議上提出修改辦法，性別主流化是可以跟人人有關，且每個人都能夠盡一份心力，促進校園性別主流化的推動與落實。

「性別主流化與業務職掌之融合」，是兩小時的課程（註 2）。一開始先以



楊老師設計的「暖身遊戲」，複習前四場教授的基本或重要概念（活動進行約為 15-20 分鐘）。例如，請職員簡單解釋「性別主流化」的概念，或者用選答的方式詢問職員「消除對婦女一切形式歧視公約」（CEDAW）的簡稱等等問題（參見圖 1）。藉由遊戲活絡當日課程討論氣氛，以及增進各小組的團體互動與合作。


接著讓大家依小組進行高醫大法規檢視，講師們跟著各小組成員一起討論，審視如何將性別觀點納入法規與制度設計之中（活動進行約 30-40 分鐘）。需要先說明的是，由於學校法規相當多樣，在二小時的課程中要提供哪些法規讓大家討論呢？或是該如何給大家一個

討論方向？因此，我們事先進行前置作業，基於「普及性」（多數人普遍適用的法規）與「切身性」（與職員權益／福祉切身相關的法規）的兩大原則與考量，我們挑選職員最常／最有可能會用到的法規（註 3）。例如：教職員工福利辦法、教職員工請假辦法、教職員工任用（晉升）辦法、教職員工獎懲辦法等。再者，我們也考慮到有些職員及其子女會有借閱圖書之需求，因此放入圖書館閱覽規則。此外，我們也加入跟性別密切關聯的相關辦法，例如：學生宿舍輔導管理辦法，以提供各小組檢視法規，並提出修改建議。

課程在進行分組討論到一個階段之後，接著請各小組報告。各小組報告完

後，講師們分別針對職員所提出的修改建議講評。帶著「性別之眼」，短短的討論時間，大家對於學校的各項辦法、作業實施要點提出了不少修改建議與疑問。疑惑之處，如「這跟性別有關嗎？」、「這是友善同志嗎？」或「這是『母性保護』觀點嗎？」。這些疑問也顯示

Gender Mainstreaming
Gender equality
LGBTSQQ



- 1979年，聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」，內容詳列各項性別平等權利。該公約簡稱為：

(A) AEDAW
(B) BEDAW
(C) CEDAW
(D) DEDAW




圖 1 「暖身遊戲」的問題



出，職員們的性別意識與知能開始萌芽、發展或成長，開始對於切身相關的法規、權益與福祉具有性別敏感度，同時也顯示出性別意識培力教育需要再持續與推動之必要。底下由於篇幅有限，故針對法規修改簡要說明檢視成果，包括綜合各小組討論的五項修改原因與建議（參見表2），以供其他學校參考如何實踐將性別主流化與性別觀點納入學校政策與法規制訂之中，讓性別成為機

構治理的主流思維。

首先，有職員認為需重新檢視並視情況修改高醫大法規中關於「配偶」一詞的定義。主要原因在於各項辦法將「配偶」限定為一男一女，會致使同志伴侶無法享有任何教職員工應享的權益與福利。

第二，有小組特別提到「家庭照顧假」的議題，雖然高醫大《教職員工請假辦法》第四條依照《性別工作平等

表2 職員建議修改法規（整理自當天講座）

法規	教職員工請假辦法
原條文	第四條 因有事故必須親自處理者，得請事假，每年事假合計給予十四天，但因個人進修或研究者應提出計畫書，經校方特准者，不在此限。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每學年准給七日，其請假日數併入事假計算。事假及家庭照顧假合計超過七日者，前項事假滿七日以上者，自第八日起按日扣全薪。約僱人員請事假按日扣薪。事假之請假原因經主管認定不適合事假者，得更正為休假。
建議修改原因	法條尚未有明確地性別偏見，但就現實情況而言，請家庭照顧假的往往都是女性，女性的家庭照顧假是否須酌與彈性空間，應須仔細研議考量；另外同志家庭成員的認定以及家庭照顧假的請假規則，也須再討論。
法規	學生宿舍輔導管理辦法
原條文	第十五條 退費規定： 一、住宿期間未逾全學期三分之一者，依住宿費的三分之二核算再退費； 二、住宿期間已逾全學期三分之一未達三分之二者，依住宿費的三分之一核算再退費； 三、住宿期間已逾全學期三分之二者，不得申請退費。 前項住宿期間自註冊之日起算，至生活輔導組登記退宿之日止。
建議修改原因	若學生因懷孕、生產致使住宿日有所變更，也許可從母姓保護以及積極性差別待遇的角度以設立較為彈性的退費規定。



法 規	教職員工國外進修、訓練及研習實施要點
原 條 文	<p>七、義務及責任：</p> <p>(一) 教職員工出國進修、訓練及研習期間，每三個月應提出定期報告表及返國後一個月內應提出總結報告表逐級審核。</p> <p>十、出國進修成果評核標準：</p> <p>(一) 出國進修研習一年(含)以上者，於返校後二年內提出以第一作者或通訊作者，並以本校名義發表有關進修之論文，且該論文須刊登於 SCI 或 SSCI 或 EI 列名之學術期刊。「論文」係指原始著作(original article)、綜合評論及簡報(review, rapid communication, short communication)，不含病例報告及書信(case report, letter to editor, comment)。</p> <p>(二) 出國進修學位者，於核定進修期限屆滿後，其進修成果評核應依下列規定辦理。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 學位證書：核定進修期限屆滿後一年內，應向人事室繳驗進修學位證書。 2. 論文發表：核定進修期限屆滿後二年內，應提出以第一作者或通訊作者，並以本校名義發表有關進修學位之論文，且該論文須刊登於 SCI 或 SSCI 或 EI 列名之學術期刊。「論文」係指原始著作(original article)、綜合評論及簡報(review, rapid communication, short communication)，不含病例報告及書信(case report, letter to editor, comment)。
建議修改之處 (註 4)	<p>七、義務與責任：</p> <p>(一) 教職員工出國進修、訓練及研習期間，每三個月應提出定期報告表及返國後一個月內應提出總結報告表逐級審核。但特殊情形專案報准者，得予延長報告繳交期限或得予帶職帶薪至多二年。</p> <p>十、出國進修成果評核標準：</p> <p>(一) 出國進修研習一年(含)以上者，於返校後二年內提出以第一作者或通訊作者，並以本校名義發表有關進修之論文，且該論文須刊登於 SCI 或 SSCI 或 EI 列名之學術期刊。「論文」係指原始著作(original article)、綜合評論及簡報(review, rapid communication, short communication)，不含病例報告及書信(case report, letter to editor, comment)。但特殊情形專案報准者，得予延長期論文發表期限。</p> <p>(二) 出國進修學位者，於核定進修期限屆滿後，其進修成果評核應依下列規定辦理。但特殊情形專案報准者，得予延長進修成果評核期限。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 學位證書：核定進修期限屆滿後一年內，應向人事室繳驗進修學位證書。 2. 論文發表：核定進修期限屆滿後二年內，應提出以第一作者或通訊作者，並以本校名義發表有關進修學位之論文，且該論文須刊登於 SCI 或 SSCI 或 EI 列名之學術期刊。「論文」係指原始著作(original article)、綜合評論及簡報(review, rapid communication, short communication)，不含病例報告及書信(case report, letter to editor, comment)。



法 規	職員工獎懲辦法 第五條第三款
原 條 文	<p>第五條 職員工有下列情事並符合本辦法第四條獎懲提出原則者應予獎勵：</p> <p>三、職員工有下列情事之一經查證屬實者，得予記大功：</p> <p>(一) 對負責之工作，提出重大改進方法，經採行並有卓越貢獻者。</p> <p>(二) 適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，有效控制，免遭嚴重損害者。</p> <p>(三) 執行重大任務，成績特優或有特殊績效者。</p> <p>(四) 在惡劣環境下冒生命危險盡力職務，或完成任務者。</p> <p>(五) 具有其他重要功績足資記大功者</p>
建議修改之處	<p>第五條 職員工有下列情事並符合本辦法第四條獎懲提出原則者應予獎勵：</p> <p>三、職員工有下列情事之一經查證屬實者，得予記大功：</p> <p>(一) 對性別平等業務有明確貢獻者，經主管機關訪視評鑑個優者。</p> <p>(二) 對負責之工作，提出重大改進方法，經採行並有卓越貢獻者。</p> <p>(三) 適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，有效控制，免遭嚴重損害者。</p> <p>(四) 執行重大任務，成績特優或有特殊績效者。</p> <p>(五) 在惡劣環境下冒生命危險盡力職務，或完成任務者。</p> <p>(六) 具有其他重要功績足資記大功者</p>

法》設有家庭照顧假，然而，職員們也認為：「就現實情況而言，請家庭照顧假的往往都是女性，那麼是否需酌予女性請家庭照顧假的彈性空間？」另外，如第一點所述，學校如何認定「家庭成員」？有共同生活之實，但並未有血緣算不算家庭成員？同志家庭是否也應納入「家庭照顧假」請假的考量範圍內？這些討論也反映出目前家庭照顧假在不同性別者上的差異與影響，以及《性別工作平等法》還有許多可以努力、改進的空間。不過，為避免在研擬彈性請假辦法時，又將家庭照顧歸於「女性應負

的責任」，討論中也特別提到這部分應須再仔細研議。

第三，高醫大《學生宿舍輔導管理辦法》第十五條依住宿日程而有一定比例的退費辦法，但也有人認為：若學生因懷孕致使住宿日有所變更，可以「積極性差別待遇」的角度，提供較寬鬆的退費規定。

第四，性別主流化是中央政府以及校園內亟欲推行的的重要政策，那麼是否可修改《教職員工國外進修、訓練及研習實施要點》、《教職員工參加國內各種會議及研習實施要點》兩項辦法，將



性別相關議題或研習列入重點補助範圍。另外，也有職員指出在《教職員工國外進修、訓練及研習實施要點》中，進修的修業期限與責任、成果評核標準（第七條第一款、第十條第一款）不夠性別友善，並以懷孕同仁為例，建議延展其修業與報告繳交年限。

最後，高醫大《職員工獎懲辦法》中明訂「承辦有關性別平等相關工作績效優良者、積極推動性別平等教育及性騷擾、性侵害等防治相關工作，擔任調查小組成員有具體貢獻者」經查證屬實者，即可記予嘉獎或小功，然而，在「大功」部分並未提及。若要積極推動校園性別主流化，相關的誘因與政策是不可或缺的。針對此項，職員也建議增加「經主管機關訪視評鑑特優者、對性別平等以及性別平等教育有明確貢獻者，即可記大功。」

綜合以上五點所提出的修改建議，不難看出職員們不斷地尋找、檢視法規中不夠性別友善或是可以再精進、突破之處，針對這些法規提出可議之處，或者有具體、明確的修改建議。如本次講座主持人楊幸真老師所提：「在場的職員是抓漏大隊」，在提出疑問之前，要先有辨識性別不平等的能力，而這樣的

實作正融合了前幾場講座的概念教學，職員們所提出的修改建議，涵蓋「積極性差別待遇」、「性別主流化」、「多元性別」的概念。

小結

講座到了尾端，游美惠老師特別提及：「許多時候，有問題的並不是法規，而是『人』。」承辦人員的性別意識以及對性平業務的態度，著實影響著業務的執行與推動。王儷靜（2010）曾指出，許多教育單位主事者或承辦人員將性別平等教育視為「上級指示」，此種「由上而下」的方式，很難推展與落實性別主流化。因此，我們認為像這次的活動設計與具體實作，不僅能夠帶領學校職員「由下而上」的參與校園推動性別主流化，更也是一種貼近與彰顯「性別影響評估」核心精神的作法：這個法規是否潛藏性別不平等的情況？對於不同性別者的影響是什麼？我們要如何透過法規（條文）的修改，改變這個現象或制度呢？對於後者來說，不僅可以突破目前「性別影響評估表」制式化的檢核、評估，並且能讓大家更為積極、主動地檢視與自己權益和福祉切身相關的制度，以及工作其中的組織結構。



透過這一次講座課程的經驗，我們更為深信若能從「切身性」的角度切入，讓原本「與自己無關緊要之事」轉為「關乎自身權益之事」，並且讓職員轉換角色，藉著性別意識培力講座汲取的養分，帶著「性別之眼」檢視既有法規、提出疑義與修改建議，實際有機會參與性別主流化推動過程，即是一種將

性別主流化理念轉化為行動的最有力實踐。經由意識培力課程，至衍生出的法規研修與性別影響評估實作，將性別主流化的推動納入職員的業務職掌範圍之中，是「性別主流化」在校園內扎根的一小步。而這一小步，卻是落實性別主流化精神的具體行動展現。♥

註 1：可參見楊幸真（2015a）。〈校園性別主流化：以高醫大推動職員性別意識培力為例〉一文，對於整個系列課程的規劃、設計、執行與推動，有更詳盡的介紹與說明。

註 2：當日授課的講師群有：高雄師範大學性別教育研究所蔡麗玲副教授及游美惠教授、屏東大學教育系王儷靜副教授及計畫主持人楊幸真教授。

註 3：考量到本場講座手冊無法涵蓋全校所有法規，因此，我們在上課之前先至總務處借用 I-pad，以便各處室職員就其所熟悉的法規，可當場上網，即時、迅速地查詢、檢視。

註 4：職員建議修改之處以粗體字標示。

參考文獻

- 王儷靜（2010）。〈性別主流化在教育機構的實踐：我們可以做些什麼？〉。《城市發展 99 年專刊（二）性別主流專刊》，26-44。
- 林芳玫（2007）。〈性別主流化在臺灣：從國際化到在地化實踐〉。《婦研縱橫》，84：64-72。
- 楊幸真（2015a）。〈校園性別主流化：以高醫大推動職員性別意識培力為例〉。《性別平等教育季刊》，72：72-78。
- 楊幸真（2015b）。〈理念與行動：性別主流化在醫學大學實踐之個案探析〉。論文發表於國立陽明大學科技與社會研究所舉辦之「第十三屆性別與醫療國際研討會」。



學校推動性別主流化計畫經驗分享

蘇弘毅

弘光科技大學代理校長

本文旨在分享弘光科技大學推動及具體實踐性別主流化的相關經驗，希望藉由此交流分享，讓更多人了解進而加入推動性別主流化的行列。以下先介紹性別主流化和性別平等教育的概念，皆建構於本校「以人為本、關懷生命」的辦學理念上，透過國內各大學專家學者的指導，建立了弘光推動性別主流化的理念，之後再進一步擬定執行方式，包括常設的性別平等教育委員會與性別主流化推動小組循序達成各項政策目標，並以六大工具（性別平等機制、建置性別統計資料、性別與分析、性別影響評估、性別預算及性別意識培力）來推動性別主流化，在各項校務政策與措施部分也以性別觀點予以推動。

本校深知性別主流化的觀點並非一

蹴可及的，學校採取漸進的方式，使同仁增進性別主流化觀念與工具的使用能力，將性別觀點融入各項業務推展，予以擴大執行後，再依據執行成果及經驗不斷進行修正改善，在校園內藉由性別觀點來深化政策思維，以建構性別平權之友善校園，朝向性別平權和多元文化的目標前進。

前言

弘光科技大學在推動性別平等教育與性別主流化計畫上，常常借重國內各大學從事性別研究學者專家們，以專題演講或是諮詢、座談等方式給予指導。因此，校內同仁對專家學者們均十分感謝。105 年度全國大專院校性別主流化聯合成果發表會假高雄醫學大學



主辦，感謝楊幸真教授邀約與安排，讓弘光科技大學得以與各大學分享經驗，並吸收各校辦理特色。會中再一次獲得包括彰化師範大學陳金燕教授、高雄師範大學游美惠所長、臺灣大學葉德蘭教授、真理大學劉亞蘭主任等專家提供寶貴的建議，讓弘光在未來辦理性別主流化計畫能更有方向。也因專家們的鼓勵，野人獻曝將學校推動經驗以本文來做分享。

背景概念及執行工具

弘光科技大學源於以人為本、關懷生命的辦學理念，在各項校務推動上一直將性別平等的理念放在重要的考量點上，自從教育部於 2014 年提出公私立

大專院校比照行政機關推動性別主流化試辦計畫以來，學校就十分關注並派出種子人員參加各種培訓研習與計畫成果發表等活動。透過校內性平會成員的溝通與建議，自 103 學年度年起弘光科技大學便開始參與推動性別主流化計畫，在辦理中學習，持續追求符合世界潮流，在性別主流化議題上更進步。弘光推動性別主流化的理念包括透過常設的性別平等教育委員會與性別主流化推動小組循序達成各項政策目標，透過六大工具（含成立性別主流化推動小組、進行性別影響評估、建置性別統計資料、落實性別預算、以及強化性別意識培力等）以推動性別主流化，並藉由性別觀點推動各項校務政策與措施（圖 1）。



圖 1 本校推動性別主流化機制



性別主流化推動小組召開會議情形

進一步期望落實性別影響評估，使學校各項業務與預算編列能納入性別觀點，並且推展至各單位將性別觀點納入問題分析、計畫研擬、法規制定、課程教學、活動規劃與經費資源配置等，以落實性別友善無歧視之校園，進而保障任何人不因其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同等之不同，而受到不合理之差別待遇。

工具一：性別平等機制

有了全校一致的理念後，如何有效推動性別主流化便需要更為細緻的規劃與執行，為強化推動性別主流化的執行力，校長授權行政副校長擔任性別主流化推動小組召集人，另由性平會中推派其他小組成員五人，家長代表與男女學生代表各一人組成推動小組。而各一級處室單位並推出聯絡窗口人員列席參加

推動小組會議，以協助統計資料取得與執行策略分工，提報各單位性別主流化實施計畫與成果。性別主流化推動小組成立後針對計畫之執行除召開小組會議外，並且與各處室單位召開工作會議，包含性別統計、性別影響評估等工作會議，以確保六大工具均能在年度計畫中展現成效，並落實在校務運作之中。

103 學年初步組成性別主流化推動小組時，各單位對於「性別主流化」和「性別平等」的概念較無法清楚分辨，經過開會、邀請校內性別議題專家說明，幫助小組成員釐清性別主流化是在推展校務的同時，運用六大工具增加本校教職員生對於性別的敏感度，不僅止於認識性別平等概念，而是在生活與工作中落實性別平等價值。透過性別平等機制的建構，本校亦逐步凝聚、形成如何推動性別主流化的共識。



工具二、三：建置性別統計資料、進行性別分析

執行性別主流化計畫的另一項重點在於掌握學校現況，發掘值得探討與改進的問題，而這些均仰賴完整的性別統計資料。過去例行的各種統計資料已經逐漸重視性別統計，因此，需召集各處室檢視現有統計資料是否已導入性別觀點，並界定收集範圍與資料年限。經與各處室工作會議討論後，要求各處室單位包括教務處、學務處、總務處、研發處、國際處及人事室等單位彙整並回報其業務所轄之性別統計資料，共 44 項資料統計，並以 103 學年度往前推移 3 年建立資料。所收集之資料，建置於本校性別主流化推動專區，以利定時檢視查核與更新性別統計與分析資料。掌握

資料後，與各處室的工作會議則以對資料的討論與分析為主，透過資料分析解讀，以了解不同性別者的處境，進而從性別意識之觀點來分析性別處境並提出改善方案。

舉例來說，本校一直以來對於男女主管之比例均重視其平衡（一、二級主管性別比），從統計中可以看出 101、102 兩年度男女主管各佔約 50%，而 103 年度因幾位女性主管離退，造成女性主管比例略低，應該能在下一年度調整回來（圖 2）。學校運作十分仰賴各校及委員會的議題審議，而校級委員會的性別比統計中顯示學校訂定法規規範任一性別比不得低於三分之一的規定，確保委員會中無性別失衡之現象，女性委員佔 38-56%，男性委員佔 44-62%。

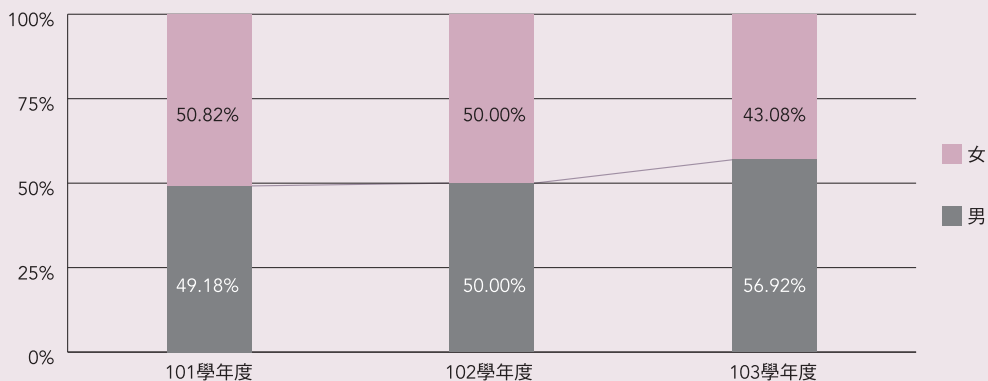


圖 2 101-103 學年度一、二級主管性別比



表 1 101 學年度第 1 學期 — 102 學年度第 2 學期退學生人數表

學期 性別	1011 日間部	1011 進修部	1012 日間部	1012 進修部	1021 日間部	1021 進修部	1022 日間部	1022 進修部	合計
男	89	77	66	87	87	96	65	60	627
女	131	120	61	107	133	157	66	76	851
合計	220	197	127	194	220	253	131	136	1478

此外，與學生有關的數據中發現，101-102 兩學年四學期的退學學生男女比例為 1:1.4（表 1），對照 102 學年度在學學生男女比例來看，男生因各種因素遭退學處分的比例較高，可藉由教務處與學務處共同辦理的休、退學生輔導計畫，進一步探討學生退學之原因，並提出因應對策。在入學新生的男女比例統計中發現，101 學年男女新生為 1:1.3，但是 102-103 學年差異加大至 1:2.2，可能與本校各系之發展及未來職業特性相關，值得進一步探究。

有關教師各項統計中，我們發現從計畫執行件數、經費來看，男性教師所獲得資源均優於女性教師。此一現象固然與目前的科研政策有較大關聯，而各

項校級法規也針對生產、育嬰等期間權益加以保障，但分析結果仍是女性教師在研究發展上居劣勢地位，值得學校進一步探討原因並提出相應的支持措施。

而校園生活中另外一項重要環節為洗手間的設置情形（表 2），經過統計分析，本校之洗手間設置男女比為 1:1.2，符合建築法規中規範男女廁所比例不得低於 1:5 之限制。但考量本校女性人數為男性人數之兩倍，而便器數僅多出 20%，仍有改善空間，本校將持續增設性別友善廁所，以疏解此一問題。

此外，由於參與性別主流化同仁的用心，衛保組同仁在辦理新生健康檢查資料統計時，發現女性同學體重過輕者之比例明顯高過男性，擔心是否有因為

表 2 廁所男女便器統計表

	男便器	女便器	性別友善
合計數量	594	709	28
佔總數比	44.6%	53.3%	2.1%



刻板印象而刻意維持較輕體重之不健康做法，因此針對此一族群的同學進一步追蹤其體重過輕的原因，經過團體輔導與問卷調查統計分析，發現此一族群女生體重過輕之原因在 101-103 學年度資料發現，主要為家族遺傳或體質（38-41%）以及腸胃消化不良（15.6-38%）。幸運的，結果顯示其原因排除了原先以為的女性苗條就是美的刻板印象所造成。然因體重過輕仍是不健康的指標，衛保組仍持續給予諮詢與輔導，協助同學改善體重問題。

由以上案例的探討，可以發現性別統計若只是停留在數據收集與公布，則對於性別主流化的推動助益不大，若能經過分析與討論，提出因應對策，則能改善校園性別主流化意識與環境氛圍。

工具四：性別影響評估

性別影響評估的推動包含了其評估技術的學習，在六大工具有較高的門檻。本校在推動過程中，先訂定性別影響評估審議注意事項，進而辦理各項性別影響評估工作坊，以增強職員同仁使用性別影響評估工具的能力。而同仁們也回饋，透過性別影響評估可以讓日常業務與所辦理之活動使男女性別更合理

平等地享有資源與參與機會。每一年，本校並執行一件活動案與一件工程案之性別影響評估，藉以累積同仁的性別影響評估經驗與能力。103 學年度，本校由諮商輔導中心就其所將辦理的 - 性別友善校園 - 多元性別愛最大活動，以及總務處事務與營繕組就該年度工程 - 女生宿舍整修改善計畫等兩單位兩個計畫進行性別影響評估程序。同仁們透過工作坊所學將性別影響評估工具運用在選定的計畫上，先行填寫表單資訊，再由校內專家教授協助提供諮詢與改善意見，經修正後，再由校外專家協助審查。最後，通知程序參與之專家學者就本計畫之評估結果進行審閱。104 學年度本校仍持續推動一件活動案與一件工程案之性別影響評估，惟執行單位仍局限在諮商輔導中心及總務處事務與營繕組，反思乃因此項工具需更多時間培養評估能力及熟練操作程序，故 104 學年規定學務處及總務處全體同仁均須參與性別影響評估工作坊，並以校內性別影響評估草案作為研習說明資料，經由概念解說及實務步驟解析，讓同仁更熟悉了解實作需注意事項，提升各單位舉辦校內活動或工程之性別影響評估能力，預備 105 學年之後推展到更多單位可獨



立執行性別影響評估方案，確保培養同仁操作性別影響評估之能力，並持續擴大辦理範圍，讓校內各項措施未來都能透過性別影響評估達到提供合理平等資源與參與機會的目標。

工具五：性別預算

本校性別預算之推動仍屬初階的進展，目前以編列一定性別平等教育推動預算為主，每年約編列 60 至 80 萬元預算，僅占全校預算中很小的比例。未來朝向經性別影響評估之活動案及工程案納入性別預算，性別友善廁所工程改善亦納入性別預算之中，以利性別預算之呈現。

工具六：性別意識培力

性別主流化的推動，最重要的是人的參與以及認知的提升，因此，本校所規劃的培力計畫涵蓋主管、教職員工及學生等三方的校園內族群。由於各主管負責各項校務運作，若是欠缺性別意識，則性別主流化的推動就形同緣木求魚。然而，主管們業務繁多，安排特定的培力活動有一定難度。所幸，透過校長的支持，本校將主管的性別主流化培力專題講演安排於行政會議之後，由曾

於彰化師範大學有過推動校園性別主流化計畫經驗的人文社會學院蔣筱珍院長講演。因此，46 位一級主管都能順利參與培力活動，對於本校性別主流化計畫的發展也能進一步了解與支持。而職員工同仁為校務運作的第一線人員，其性別意識與性別主流化觀念同樣影響本校的推動成效。所以針對職員工與教師同仁，辦理了性別主流化之工具運用及性別意識培力座談兩場培力活動，共 210 人參與。藉此，協助同仁們了解性別主流化六大工具之重點，認識性別主流化議題，掌握性別統計與分析能力等，使得同仁受益良多。

就學校最大族群的學生來說，結合學務處活動辦理，辦理學生們感興趣的主題，我們推出了認識多元性別、認識同志、女同志與男同志的生命故事、認識雙性戀等十場協同教學，計有 556 人參與。同時，也辦理學生互動活動 - 愛情不分性別，獲得 1743 位學生的熱情支持與參與，其他認識多元性別闖關活動也有 450 人參與。

除了運用六大工具，本校推動性別主流化工作在推行過程，經統計與分析確認，學生分佈呈現部分特定科系存在職業科系傳統性別不平衡的現象，例如



護理系的男護生及幼保系男生的人數非常少，而工學院各系的女生也非常少。簡言之，部分行業別因傳統印象造成性別差異非常大，而這些少數學生在充滿另一性別的學習環境中，是否存在學習資源的問題。因此，我們發想了一個專案——傳統性別職業科系學生培力計畫，針對護理、幼保、老福及妝品各系就學的男生與工學院各系的女生進行就學經驗與需要的調查，以問卷方式調查學生學習經驗，再經整理後，做為後續座談與學生團體的輔導。透過活動協助學生消除性別偏見與歧視，探索自我之

興趣與專長，拓展工作世界之視野，並規劃職涯發展。希望可以突破性別的社會期待與限制，進而強化職業的自我概念與自信。

結語

透過性別主流化各項工具的展開與策略的實施，本校期望使同仁增進性別主流化觀念與工具的使用能力，使其將性別觀點融入各項業務推展，廣納不同性別意見，增長性別主流化知能，以建構性別平權之友善校園。♥

延伸閱讀

- 王儷靜（2010）。〈性別主流化在教育機構的實踐：我們可以做些什麼？〉。《城市發展 99 年專刊（二）性別主流專刊》，26-44。
- 朱柔若（2010）。〈職場中的性別主流化：從性別統計看就業平等政策之成效〉。《城市發展 99 年專刊（二）性別主流專刊》，8-25。
- 行政院人事行政總處綜合規劃處（2016）。〈這一刻，為我們的性別平等喝采——行政院人事行政總處推動性別主流化業務成果分享〉。《人事月刊》，369：47-55。
- 行政院性別平等會網頁，http://www.gec.ey.gov.tw/Content_List.aspx?n=AFBAFABE2BDA9035。
- 林芳玫（2009）。〈性別主流化在台灣：從國際發展到在地化實踐〉。《新世紀智庫論壇》，45：32-38。
- 陳金燕（2012）。〈校園性別主流化：從政策到試辦〉。《性別平等教育季刊》，58：13-24。
- 羅清水、馬榕曼（2013）。〈我國推動性別主流化在教育政策上的意義與實踐〉。吳清基主編《教育政策與學校行政》，351-370。臺北：五南。



情感教育課程與活動

大專校院觀摩研習會

柯櫻蕓、張雯茹、劉思伶
國立高雄師範大學性別教育所碩士生

教育部委託高雄師範大學性別教育研究所於2015年11月17日至18日辦理「大專院校推動情感教育課程教學及活動觀摩研習會」，邀請歷年曾申請補助辦理相關情感教育課程與活動方案且願意分享經驗的教育工作者擔任引言人，進行交流與對話，其中包含兩場專題講座、三場經驗分享、一場圓桌論壇，並於活動尾聲邀請教育部長官與在場聽眾交流意見，為爾後情感教育之課程規劃及活動籌辦提供實務面向的操作參考。

專題講座：有感的情感教育

高雄醫學大學性別所楊幸真教授以「有感的情感教育」為主題的專題講座揭開本次研習會的序幕。她以自身求學階段作為一個「好女孩」的經驗為開端，描述自己是如何受傳統價值觀所限，缺少探索的機會，因而降低自己

「獨立行走」的能力。

楊教授以流行文化的觀點去了解當今青少年是如何看待情感、建立關係，認為唯有探究青少年的文化，才能更貼近他們的需要。青少年對於情感的界限與隱私的認知和過去也有所不同，隨著網路科技的發達，現今部分情侶擁有彼此的帳號密碼、慣於隨時掌握對方的動向與動態，並將此視為對方關心及提供安全感的方式。楊教授指出，社會結構不斷在改變，青少年的情感已經超越我們所認知的範圍，進行情感教育需確切去正視「青少年的情感認知是什麼？」、「青少年的思維邏輯與成人又有何差異？」，在與青少年談論情感的過程中，試圖在差異中找到對話的空間，而非只是一味地將我們認為「應該的」、「對的」、「好的」觀點強加到青少年的身上。

此外，現今的臺灣社會迫切需要



情感教育政策及師資，課程應該隨著時代變化加入更多元的文化樣態。再者，情感教育不能只談愛情而未論及友情、親情與其他情感關係，人際溝通、家庭互動等也是青少年關心的面向。

專題講座：愛情的法律學分

第二天的專題講座由交通大學科技法律研究所的林志潔教授主講。林教授於 2007 年起於交大開設「愛情的法律學分」，以非法律系學生為對象，進行法學普及教學，融入性別議題的思考與社會關懷的角度，使學生了解愛情與法律的關係，進而體認「尊重」與「法治」的意義。而此課程也獲得教育部多項獎助與獎項，並製成影片線上課程，讓人人皆有機會自主學習「愛情的法律學分」。

林教授透過法律對應相關主題的課程設計，運用多元的上課方式，適時融入時事議題，採用真實案例教學法，讓不同背景及專長的學生進行討論，相互激盪出更多火花。同時，也列舉多個她曾經處理過的案件，指出其中隱含的性別問題，及其如何運用「性別正義的司法觀點」辯護，在權力不對等的性別關係中以更合適的方法處理衝突。透過系統性結合愛情與法律的課程教學，確實

能夠使大專院校學生具備相關法律的基礎概念。在這一場演講中，林教授以專業的法律知識作為工具，以生活化的語言探討法律中的情感議題，讓與會的聽眾深受感動。

學生營隊規劃實施經驗

世新大學詹昭能教授特別關注國人不婚與晚婚的現象，希望藉由營隊建構學生們的愛情觀，進而學習「愛情幸福之道」。回應人蕭昭君教授建議，學生滿意度調查問卷中，相較於其他場次的活動，主題演講「現代紅娘與大學生有約：愛情知能向下扎根」滿意度最低，應對其內容進行反思。另外，現場參與者問及詹教授，是否將活動設限於異性戀的框架中進行規劃，缺乏多元性別的觀點？而檢視其活動內容卻不難發現，「speed dating」、「愛情偶像劇」等活動，多以異性戀配對的模式進行，似乎忽略了其他性傾向存在的情感教育議題。而這也讓人思考，現今教育現場進行情感教育的目的是為了鼓勵學生選擇相信愛情，還是以進入婚姻與家庭為旨？此外，學生所理解與需要的情感教育，跟教育者要傳遞的情感教育是否有落差？究竟，什麼才是學生最需要的呢？也許，情感教育是該回到問題初衷



——認識與了解自己的情感狀態。

課程與教學實踐經驗

透過散文、小說的閱讀，臺南大學陳昭吟教授與成功大學蔡玫姿教授分別以女性散文選讀與現代小說為教材設計課程。經由文本的選讀，搭配課堂討論、座談會與網路互動討論的方式，呈現文本內容的各種面貌，進而延伸探討內容所牽涉到的性別、情感與權力關係。陳教授的「女性散文選讀」採取主題式的教材選擇方式，依情感由生及延伸開展之面向，從自身出發，進而擴及親情、友情、愛情、婚姻。其選材包含李欣倫《有病》、張讓《斷水的人》、張愛玲《雙聲》、陳雪《戀愛課》、柯裕棻《無以名狀的痛》等作品。

蔡教授的「多元（同志）情感教育」融入現代小說課程，則選擇較有難度的閱讀文本，諸如邱妙津《鱷魚手記》、吳爾夫《歐蘭朵》、董啟章《安卓珍尼》、成英姝《男姐》等。藉由兩位教授精所選擇的文學素材，帶領學生思考女性的性別經驗，不但能引發學生興趣、創造多元辯證，更能檢視自身的生命經驗，學生對於情感議題有更具體且多元的想像。情感教育過去在大專校院的通識課程較為少見，透過以上兩位

教授的拋磚引玉，期待能激發更多高等教育教學者開設情感課程。

成長團體（工作坊）經驗

無論是婚姻關係、伴侶關係或其他情感關係，都有可能在關係中面臨困境。陳家維心理師以「情緒取向婚姻治療」（Emotionally Focused Therapy, EFT）為衝突的伴侶做情感動力分析，幫助情感關係中的伴侶看見彼此情緒背後的想法與行為，期待能改善伴侶間衝突、對立的緊張關係。陳心理師開設工作坊，將 EFT 治療理論做為活動設計的主軸，讓參與的學生覺察自己在衝突關係裡的特質與角色，幫助學生看見衝突的負向循環，透過「同理反映」的方法，打破負向循環的關係。另一方面，學生也練習如何有效地回應需求、表達情緒，讓衝突關係能因此獲得緩解。

同樣是以情感關係中處理衝突為主要課程設計的還有世新大學的陳宜倩教授，陳教授有感於近年來臺灣頻頻出現的情殺事件，加上大眾流行文化媒介過於強化男女有別與男尊女卑，致使男性在情感關係中偏向處於主導或控制的地位。因此透過工作坊協助學生建立自我價值、思考自己的經驗與感受，覺知自己的主體性與自主權，而後



能夠面對情感關係的挫敗，並從經驗中獲得成長的動力。在陳教授的帶領下，學生得以省思父權文化的角色規範在情感關係中的適切性。其豐富的內容讓學生從認識自我到看見關係裡的權力互動，再到父權文化的角色規範，最後是多元性別的情感關係，一步一步破除學生愛情裡的迷思，期待學生在情感關係中能給予自己與對方更大的寬容。

圓桌論壇：情感教育教學策略

研習會最後的圓桌論壇邀請到東華大學蕭昭君教授、真理大學劉亞蘭教授、東吳大學鍾道詮教授，三位引言人分享各自在教學場域中教授情感教育所運用的教學策略與主題內容。

蕭教授以多元文化的觀點思考如何深化落實多元文化的理想，在情感教育中關注性別、種族、宗教、語言等社會身分差異的交織性，看見權力關係如何運作，形塑個人的主體身分認同，都是重要的內涵。

劉教授在情感教育教學中納入酷兒觀點，說明情感的不穩定性與流動性，以及情感關係中各種不平等的權力關係，透過繪本討論、時事分析與廣告影像分析，使學生認知到愛情的複雜及現實性。

鍾教授則提出在教授性別相關課程時尋找教材的困難，他發現臺灣市面上多為宣揚主流異性戀腳本的「兩性關係」書籍，對於非異性戀族群的助人專書從未曾出現，這也反應出情感教育的單一性，無法滿足社會上多元的伴侶關係。

結論

無論是愛情與法律的面向，或是文學與情感的文本選讀，到親密關係與衝突處理，多元的觀點、多樣的文本教材，應用在不同的專業領域，豐富了我們對情感關係的認知與想像。情感教育不只讓學生了解如何關懷、尊重情感關係中的伴侶，也讓學生了解情感關係中除了愛情，還有族群、權力、性別及情緒動力等多元議題交織。「情感」既抽象又複雜，到底該如何教？教什麼內容？情感教育的教學策略，應避免傳遞一套相似的標準與規則，必須顧慮到情感本身的多元性，包含常態以外的情感形式，以及社會傳統價值觀的影響。在教學的過程更要時時反思教學者的「理所當然」，涵納性別多元主體的經驗，讓情感教育能發揮積極功能協助每個學生。♥



「小公舉」與「撩妹」的性別意涵分析

顏旭

中國傳媒大學文法學部博士生

叫成年男性或女性「小公舉」，是「小公主」一詞的可愛叫法。2014年周杰倫在英國塞爾比鎮（Selby）城堡舉行的婚禮曝光後該詞開始走紅，之後網友將周董任浙江衛視音樂節目《中國好聲音》評委時的一系列嬌羞、可愛的表情製成表情包，「周杰倫小公舉」一度成為新浪微博的熱門話題。「小公主」一詞在漢語中存在已久，用來指年幼女童，被網友用為「小公舉」後指的是有些少女作風的成年男性。與其他原用於指稱女性的詞用來指男性後帶有貶義不同，「小公舉」轉指後沒有絲毫的貶義色彩，反而是寵溺之情溢於言表。該詞展現了人們對多元男性氣質的尊重，男性也可以是嬌羞的，可愛的，溫柔的。

傳統性別規範對於男性最基本的要求就是嚴禁「女性化」，從幼兒時期，父母培養男孩的男性氣質，其嚴格和徹底程度更甚於要培養女孩的女性氣質。家長一般能接受一個玩坦克車的女孩子，卻往往不能接受一個玩芭比娃娃的男孩子。因此，那些用於指稱女性的詞用在男性身上就會帶有貶義，比如：「娘娘腔」、「娘炮」，甚至僅僅說一個男人「像個女人」都會是種「侮辱」，就會激怒對方，比如2015年12月分中國著名青年作家郭敬明與北大教授魏坤琳在錄製江蘇衛視《最強大腦》節目時，兩人就一觀點發生爭論，因魏坤琳的一句「我怎麼感覺在跟一個女人吵架」，導致郭敬明憤而離場。

跟閨蜜（閨中密友）一詞用於指



稱男性後加標記形式「男」構成「男閨蜜」不同，「小公舉」用於指成年女性或者男性時不帶有任何標記形式，不用加以區別。將語言加以區別就是分類，建立二元對立的範疇，鼓勵兩極化思維。而分類就是一種隔離，比如英語中稱呼女性的詞因婚姻狀況而區別為 Mrs. 或 Miss，而男性無論婚否都統稱為 Mr.。這反映了定義女性還是從婚姻和家庭的角度的。在表示職業、身分的頭銜中，「作家」、「總統」、「運動員」、「上司」、「博士」等在指稱女性時均需在前加「女」字，也表明用職業、社會地位來標識男性身分是常態，標識女性則是「新常態」。所以「小公舉」一詞反映了人們在用一種更具包容性的語言來指稱具有多元性別氣質的男性。與此類似的還有指稱某些弱勢群體時，為避免真實存在的或對他們不公正的歧視而採用的變換另一種稱呼的行為，比如用「性工作者」代替「娼妓／男妓」，用「chairperson」代替「chairman」等。

政治正確一直遭到自由主義者的反對，他們認為這侵犯了言論自由，但言論自由從來就不是一種沒有社會成本

的價值，而且言論自由並不是沒有任何約束，而是所有的約束都要做最充分的論證和最嚴格的界定。言論自由要求人們對所發言的每一個議題都有知識上的了解，而且對所發表的言論負責。當言論帶有明顯的歧視、誹謗、汙名意味以致威脅到平等時，還要刻板地遵守「自由至上主義」嗎？而且歧視言論背後蘊藏的是權力關係的不平等。霸權者的言論歧視，針對弱勢群體才能產生傷害的力量。自由跟平等從來就不是割裂的，只有建立實質平等後，自由的意義才更有價值。自由和平等之間的張力，是一個健康的社會制度應有的特徵，但這種張力不是失衡，而是彼此制衡。如果說平等和自由是天平的兩端，當平等已經遠遠低於自由，難道我們不應該做些努力，加重平等的砝碼嗎？所言即所為，使用更具包容性的語言來挑戰日常話語中的男性陽剛氣質霸權，就是在踐行多元性別平等的理念。

「小公舉」一詞指成年男性和成年女性時均不帶有汙名性質，但指稱帶有相同特點的男、女時，「心機 boy」和「心機婊」的對立就顯示了對男性與女



性的雙重價值標準和對女性的汙名化傾向。對女性的性汙名一直是語言歧視的重災區，比如「綠茶婊」（泛指外貌清純脫俗，實質生活糜爛的女性）、「黑木耳」（指性經歷豐富的女性）等新詞語。社會文化認為女性應該遵循傳統性道德，而男人放縱情欲最多被稱為「花花公子」，而該詞充其量算是一個中性詞，從它作為雜誌和服裝品牌的中文譯名中可見一斑。當我想再找到一個專指「花心」男性的中文詞語時，就再也找不到了。一方詞語的豐富對應另一方詞語的貧瘠，這顯然是在禁錮女人的社會價值和自主性。當我們想去表達一個思想觀念卻找不到詞語時，就應該去反思對女性的性汙名是多麼不合理，箝制情欲就是一種壓迫。

除了「小公舉」，用於指稱帶有女性氣質的男性還有「玫瑰少年」一詞。與「玫瑰少年」相比，「小公舉」的指稱範圍更加廣泛，它不僅被眾多粉絲用來稱呼偶像，還可以自稱。比如香港男星陳偉霆就曾在新浪微博裡用該詞來指稱自己。語言不僅僅是語言，它是社會文化、性別觀念的反映，並且維持、創

造性別規訓。

具陽剛特質的撩妹

除了體現對多元男性氣質包容的「小公舉」一詞之外，「撩妹」一詞則體現了對多元女性氣質的包容。該詞意為男性或女性展現魅力吸引女性的過程，最初因韓劇《太陽的後裔》中男主角的廣受歡迎而流行。該詞被廣泛使用後，也常用於指女性的行為，比如我們檢索新聞網頁，會看到「怎樣成為郭碧婷那樣的撩妹高手」、「Angelababy 學宋仲基撩妹」等標題。在女性霸權陰柔特質的體系中，女性氣質總是與陰柔之美相聯繫，但「撩妹」一詞卻體現了女性的陽剛特質，女性也可以是主動的，堅強的，充滿力量的。其實漢語中本有一個同義詞「泡妞」，但略含貶義，帶有輕佻的意味，且僅用於男性。「撩妹」一詞感情色彩中性偏褒義，因它常做「技能」一詞的定語。用於男性的詞轉指女性後會帶有貶義，比如在「撩妹」一詞產生之前「女神」和「女漢子」的對立。在 2015 年央視春晚上，賈玲和翟穎飾演的小品《喜樂街》，透過把符



合傳統女性氣質的「女神」和偏離女性氣質的「女漢子」對比來製造「笑果」，固化了對女性氣質的評價標準，將帶有男性氣質的女性汙名化，帶有強烈的性別歧視意味。比如瞿穎的臺詞為：「我長得漂亮一群男生前呼後擁我特別有面子」，賈玲的臺詞為：「我沒心沒肺一群男生前呼後擁找我掰腕子」等等。有人會說這是「太敏感」、「玻璃心」、「開不起玩笑」，但是在當今這個性別歧視深重的社會，如果不對各種歧視現象零容忍，便會導致更多的歧視言論不斷湧現，氾濫成災。而且這些帶有性別歧視的笑話及評論是否受歡迎，是否能成為笑料，取決於聽眾是否已經預先存在性別歧視的態度。這些言論不是無傷大雅的「玩笑話」，而是人們性別觀念的投射與再現。

與「女漢子」不同的是，自帶撩妹技能的女明星因帶有男性氣質反而更受人們歡迎，比如中國女星張天愛發佈一條「撩妹技能可還行」的微博，引得眾多粉絲追捧。試想幾年前，歌手李宇春因其中性氣質被稱為「春哥」，飽受爭議。而如今伴隨著「撩妹」的盛行，還

誕生了一堆相關詞彙，如網友稱女星周迅為「周公子」，劉亦菲為「天仙攻」，劉濤為「霸道總攻」，叫郭碧婷「老公」等等。該詞還挑戰了異性戀正統性。

「撩妹」一詞的主語、賓語均可為女性，它拓展了人們對婚戀模式更多的想像，描述了女性之間除親情（母女等）、友情（閨蜜等）關係之外的另一種關係模式，展現了女性之間也可以有性吸引力，因此該詞具有對女性經驗命名的意義。在該詞產生之前，女性在敘述層面上只得使用男性話語，女性自身的經驗被男性知識敘述，比如之前描述帶有男性氣質的女性時，只有「○○哥」、「女漢子」、「假小子」等男性詞彙。

通過以上論述，「小公舉」、「撩妹」兩個詞似乎被我們賦予了太多的意義與價值，變得有點「不能承受之重」，但它承載的是我們對實現多元性別平等的願望。希望語言是穹頂之下通向光明彼岸的小小視窗，讓人們得以窺見美好的遠方。分析帶有性別平等意味的兩個詞，是希望星星之火，可以燎原。♥



同志醫療權利的現況與未來

從醫療法、安寧緩和醫療條例與 病人自主權利法談起

鄭子薇
檢察官

案例思考

- 一、小畢與小安是一對同居的同性伴侶。有一天，小安更換日光燈時，不慎從樓梯上跌倒，趁著小安意識清醒，小畢趕緊送小安到醫院，診治後發現小安大腿骨折，需要開刀，此時小畢可否請求醫護人員告知病情？小畢可否幫小安簽署手術同意書？
- 二、如果小安昏迷，經診治為頭部外傷、顱內出血，情況緊急需立即開刀，則答案有無不同？
- 三、如果小安被發現癌症末期，經醫師認定為末期病人，小畢可否替小安決定是否放棄維生治療？
- 四、如果小安不幸成了永久植物人狀

態或極重度失智，小畢可否替小安決定是否放棄維生治療？

案例解析

- 一、小畢與小安為同居伴侶，屬於《醫療法》規定的關係人，根據《醫療法》第 81 條、第 63 條之規定，可以向醫護人員請求告知病情及簽署手術同意書。小畢可以出示戶政註記或同居的證明，讓醫療人員知悉他的關係人身分。但是，醫療人員可能會為了避免糾紛，而要求跟小安有血緣關係的「親屬」到場簽署手術同意書。
- 二、如果小安昏迷，而且情況緊急，且有手術之必要時，依照《醫療



法》第 63 條第 1 項但書規定，即使沒有簽署手術同意書，也可以執行手術。但是為避免家屬質疑，在第一線的醫療現場，可能還是會盡量請家屬到場簽署同意書。

三、小安若經診斷為末期病人，得依《安寧緩和醫療條例》預立接受安寧緩和醫療或維生醫療抉擇的意願書，並委任小畢擔任醫療委任代理人，在小安不清醒的時候，替小安做決定。但是，如果小安沒有事先預立意願書委任小畢當醫療委任代理人，小畢就無法幫小安做決定，而必須由小安的「配偶」或「親屬」為之。

四、植物人或重度失智者不是末期病人，小安無法依照《安寧緩和醫療條例》委任醫療代理人，但是可以依照《病人自主權利法》（2016 年 1 月 6 日公布，公布後 3 年施行，下稱病權法）預立「接受或拒絕維持生命治療或人工營養及流體餵養之全部或一部」的意願書，並且委任小畢擔任「醫療委任代理人」，此時，小畢才能依照小安預立的意願書，替小安

表達意願。可是如果小畢是小安的受遺贈人或保險受益人，小畢就不能當小安的醫療代理人。

說明

近來繼六都後，多數縣市均開放同性伴侶得至戶政機關註記為伴侶。然而，這個註記，是否能夠在同性伴侶面對醫療現場時，產生實際的作用，是許多朋友最為關心的議題。從法律的觀點來看，同性伴侶在醫療現場扮演了何種地位、能夠主張何種權利，有以下幾個重要因素：一、同居與否？二、戶政註記與否？三、病情緊急與否？四、病人清醒與否？五、是否事先簽署「意願書」或「醫療委任代理人委任書」？而攸關這些問題的，主要有三部法律：《醫療法》、《安寧緩和醫療條例》（下稱安寧條例）以及「病權法」，以下將逐一介紹。

《醫療法》

依照《醫療法》第 81 條規定，醫療機構有義務向病人或病人的法定代理人、配偶、親屬或關係人告知病情、治療方針、處置、用藥、癒後情形及可能



之不良反應。第 63 條則規定醫療機構實施手術，應向病人或其法定代理人、配偶、親屬或關係人說明手術原因、手術成功率或可能發生之併發症及危險，並經過這些人的同意，簽具手術同意書及麻醉同意書後才能動手術，但如果病人的情況緊急，就不用簽手術同意書。如果病人是未成年人或無法親自簽具者（如：已經昏迷），可以由病人的法定代理人、配偶、親屬或關係人簽手術同意書。針對侵入性檢查（如：照胃鏡）或治療也有類似的規定。

什麼是「關係人」？依照衛福部的前身衛生署在 93 年發布的《醫療機構施行手術及麻醉告知暨取得病人同意指導原則》，所謂「關係人」，指的是與病人有特別密切關係的人，如同居人、摯友等；或依法令或契約關係，對病人負有保護義務之人，如監護人、少年保護官、學校教職員、肇事駕駛人、軍警消防人員等。因此，同性伴侶如果符合同居人、摯友的身分，就屬於關係人，可以依照《醫療法》請醫護人員告知病人的病情及治療方針，並簽署手術同意書。要如何證明兩個人是「摯友」呢？這時戶政註記的公文就派上用場了。同

性伴侶如果能夠提供戶政註記作為證明，醫護人員或許比較願意讓伴侶簽署手術同意書。

但是，為什麼在法律允許的情況下，許多醫護人員仍然不敢貿然讓同性伴侶簽署同意書，而堅持要由家屬到場呢？答案恐怕是令人聞之喪膽的四個字——「醫療糾紛」。雖然在實務操作上，醫院會盡量尋求本人及全體家屬共識後，再採取重大醫療處置。然而，當關係人完全未接獲通知，或與其他親屬之意見不同，或遭醫院拒絕告知病情及替伴侶簽署手術同意書時，該如何是好？從法律層面而言，刑事上，可以提出告訴的人只有被害人本人、法定代理人及配偶。如果病人死亡，只有配偶、直系血親、三親等內之旁系血親、二親等內之姻親或家長、家屬可以提出告訴（見《刑事訴訟法》第 232、233 條）。民事上，也只有被害人本人、支出醫療及增加生活上需要的費用或殯葬費的人，或被害人之父、母、子、女及配偶可以請求損害賠償（見《民法》第 192 至 195 條）。而「家屬」是誰？《民法》有非常清楚的定義：在結婚前，「家屬」被定義為父母親（直系血親尊親屬）、



兄弟姊妹（旁系血親）、祖父母（直系血親尊親屬），唯一不具有血緣關係卻可以成為家屬的，就是配偶。另外，長期基於共同生活為目的而同居並且共同使用金錢的人，雖然也是家屬，但是根據內政部的函示，同性伴侶在戶籍登記上，只能登記為「寄居」而不能登記為「家屬」。

此外，同性伴侶還可能遇到證明困難的問題。異性戀配偶即使沒有同居，也理所當然地有醫療代理權，但是同性伴侶必須證明彼此是同居人，才能成為「關係人」及「家屬」。如何證明彼此是同居人呢？同性伴侶無法結婚，無法用身分證的配偶欄作為證明。即使有戶政註記，但是政府未必願意出具官方證明文件，而且如果伴侶未設籍於該縣市或跨縣市，就不一定能註記或申請證明。此外，戶籍在同一處的伴侶，雖然可以提出「戶籍謄本」作為同居的證明，但是伴侶的戶籍不一定在同一處。凡此種種，都增加了同性伴侶證明上的困難。

由上可知，同性伴侶必須證明他與病人是長期「基於共同生活為目的」而「同財共居之人」，才可能有提起訴訟的權利，但是證明這件事情並不容易。

沒有同居的伴侶，則不能提起訴訟。既然被病人的血親或配偶提告的機率，遠大於被同性伴侶提告的機率，則醫院會傾向由誰簽署同意書，即不言可喻。

綜上，我們可以知道醫療決定權的分配，取決於醫療糾紛這個重要的因素，然而，臺灣的法律將提出訴訟的權利，理所當然地分配給了以血緣及婚姻為中心的親屬，使得同性伴侶即使依法有醫療代理權，在醫療現場也難以實現。

《安寧緩和醫療條例》

同性伴侶或許要等到生命走到尾聲，才能夠擁有一個比較明確的身分。這個身分，就是《安寧條例》第5條第2項規定的「醫療委任代理人」。「醫療委任代理人」，可以在「罹患嚴重傷病，經醫師診斷認為不可治癒，且有醫學上之證據，近期內病程進行至死亡已不可避免」的末期病人無法表達意願時，代替末期病人簽署是否選擇「安寧緩和醫療」或作「維生醫療」。也就是說，如果同性伴侶事先簽署了意願書，或是不事先簽署意願書，但是預先指定了自己的伴侶作為委任代理人，則伴侶就有權利在對方成為「末期病人」時，



替對方決定要不要接受延長性命的「維生醫療」（如接受心肺復甦術）。「醫療委任代理人」的資格並沒有限制，即使是不具血緣關係的同性伴侶，也可以擔任醫療委任代理人，但是醫療委任代理人的權限十分有限，只有在對方成為「末期病人」的時候，才能夠替對方做決定。因此，當對方不是「末期病人」，如成為植物人或失智狀態時，就沒有辦法適用安寧條例。

此外，依照安寧條例，如果病人沒有預立意願書，只有最近親屬（配偶或血親、姻親）才能替病人決定，同性伴侶並沒有替病人做決定的權利。

《病人自主權利法》

在 2016 年初通過的《病權法》將「醫療委任代理人」的權限擴大，讓「醫療委任代理人」可以在意願人意識昏迷或無法清楚表達意願時，聽取醫師為病情、治療方針等事項之告知、簽具手術同意書，以及依病人預立的醫療決定內容（需包含符合一定條件時，接受或拒絕維持生命治療或人工營養及流體餵養之全部或一部之決定），代理病人表達意願的權限（見《病權法》第 3 條第 5 款、第 5 條、第 6 條、第 10 條）。

報載提案並推動《病權法》通過的立法委員楊玉欣指出，該法將能幫助獨居、單身與同志的族群（註 1）。然而，該法雖擴大了醫療委任代理人的權限，卻限制了醫療委任代理人的資格。該法第 10 條第 2 項規定，除病人的繼承人外，病人的受遺贈者、病人遺體或器官指定受贈人、因病人死亡而獲得利益者，都不得擔任醫療委任代理人（註 2）。該法雖然承認了病人的自主權，卻仍然立基於傳統的婚家親屬意識型態，對獨居、單身與同志族群造成了隱形的歧視。因為，對於單身、獨居、同志族群而言，最親近的往往都是朋友，而這些人會將財產遺贈給誰？會將誰列為保險受益人？當然也是最親密的人。以同性伴侶為例，同志不能透過結婚而成為對方的配偶進而成為繼承人，因此，同性伴侶想要在死後，將雙方共同打拼的財產留給伴侶，只能透過遺贈或是保險的方式，而依照《病權法》規定，受有遺贈或是保險受益人的同性伴侶，便完全被排除在醫療代理人之外，等於強迫獨居、單身與同志的族群，在遺贈／保險受益權與醫療委任代理人之間二擇一，如果病人想要委任自己的同性伴侶與最親密的友人替自己做醫療的決定，



便被剝奪了將財產留給對方的權利。如此規定，是否真能夠幫助獨居、單身與同志的族群？恐怕得畫下問號。

況且，如果《病權法》第 10 條對於醫療委任代理人的資格限制，是為了避免謀財害命。這個擔心，其實是多餘的。因為根據該法第 10 條第 3 項第 3 款的規定，醫療委任代理人只能根據病人預立的醫療決定內容，代理病人表達意願，既然只是代病人說出他自己的意願，又如何能夠謀財害命？又繼承人並不受此條規定的限制，也就是說，該法假設繼承人以外之人，都是有可能謀財害命之人。然而，繼承人就不會謀財害命嗎？經驗已經告訴我們，有可能圖謀遺產而害命的人，往往正是自己的繼承人。再者，醫療代理人除了依照本人之意願，為是否拒絕維持生命的決定之外，還有聽取醫師說明病情、治療方針等事項，以及簽具侵入性檢查或治療的手術同意的權利，而這兩項權利，

都與病人的死亡沒有絕對的關係，卻被一律排除在醫療委任代理人之外。因此，更可見立法者表面上雖然包著尊重病人自主的糖衣，實際上卻看不見或刻意忽略「血緣」以外的成家形式。

結語

近幾年來，許多縣市政府開放註記、行政機關也做出許多同志友善的解釋，表面上，同性伴侶的醫療權益已有進展，然而由於法律排除了《醫療法》上之關係人提起訴訟的權利，而《安寧條例》僅限於末期病人才得委任醫療委任代理人，《病權法》又將受有遺贈及其他財產利益之人排除在醫療委任代理人之外，使得同性伴侶仍然受到傳統婚家親屬意識形態的限制，而無法落實他們在醫療上的權利。根本的解決之道，是刪除《病權法》第 10 條第 2 項的限制，並且修改《民法》，讓同性伴侶也有結婚的權利。♥

註 1：參見〈自由時報立院三讀通過 重病者將有「自主善終權」〉，2015 年 12 月 18 日，自由電子報網路新聞（網址：<http://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/1544569>，最後瀏覽日：2016 年 1 月 10 日）。

註 2：《病人自主權利法》第 10 條第 2 項規定：「下列之人，除意願人之繼承人外，不得為醫療委任代理人：一、意願人之受遺贈人。二、意願人遺體或器官指定之受贈人。三、其他因意願人死亡而獲得利益之人。」見總統府公報第 7227 號（網址：<http://glin.ly.gov.tw/file/latestLegal/44170F-tw0601201602.pdf>，最後瀏覽日：2016 年 1 月 10 日）。



讓原諒與改變同時發芽

江蘊生

青少年性別文教會常務理事

身為陰柔男同志，在國小、國中時期，常常因為自己的性別氣質被嘲笑，在上課時被老師或同學當成笑料，例如：數學課以「男生女生」的比例為題目時，我就會變成不知道怎麼計算的那一個；在下課時間被同學在黑板上寫「娘」、「CC」的字眼嘲笑；走進男廁多次被男同學大聲質疑是否走錯廁所，應該要去隔壁女廁，導致後來都只能趁下課與上課的空隙趕快去廁所避免與其他同學在廁所相遇。

當時，我真的以為這個世界只有我是這個樣子，更不用談有任何人可以跟我分享這一切的經歷。學校就是嘲笑我氣質的來源，所以無論朋友、同學、較為親密的老師，都不可能對他／她們

傾訴我的痛苦。還是個孩子的我，更不敢跟家人談到這件事情，況且我父母曾經因為我走路太扭捏，而希望改變我的走路姿勢。對我媽來說，她不只是不習慣這樣的孩子，更害怕孩子因此而被嘲笑。被社會期待著的母親身分如此，她害怕孩子在成長過程中受傷，所以盡力想要保護。

幾次，都因為太過孤獨而想結束生命。這一切，記憶猶新。當然也曾經因為這一切而不能諒解（或者說是恨）我身邊的任何一個人，包括父母。

認同自己的同志身分以後，開始慢慢回溯成長的歷程，偶爾想到過去被嘲笑的過往還是會痛苦。但漸漸大了，理解任何人都在這個社會環境中被影響



著，複製著大眾對於性別氣質的刻板印象。大多數人都無法逃離這樣的環境，所以殘酷對待每個性別氣質不同的孩子。或許也是已經習慣了被欺負不還手的環境，能不再被討厭，就算很好了，哪還能談什麼願不願意寬恕或原諒呢？

向父母出櫃

高中二年級那年，因為再也受不了隱藏身分的壓力，我決定向父母出櫃。那天，留了一張寫滿我過去被霸凌經驗的小紙條在家，就出門上課。回家後，爸爸叨叨絮絮地說著他／她們一早看到了紙條後的驚訝，雖然對我是不是同性戀早已有懷疑，但一直不敢當面問我，希望尊重我的意願，等願意談了再說，卻從來沒想到原來我以前的生活這麼艱難，他要我進書房抱抱媽媽，爸爸說，媽媽很心疼我。

我爸一直是一個木訥不善於表達情緒的人，那天他的情緒，是我少數看見他表露出焦慮的樣子。我心裡知道，他也很心疼我。

一進房，媽媽的淚水早已盈溢眼眶，我拍拍她的肩說道：「沒事了，都過去了。」媽媽開始用悔恨的語氣說著，她應該早點發現，早點營造出友善的空間讓我的生活不那麼辛苦。我和她在房間哭成一團，對我們來說，唯有在這樣的空間裡坦承彼此的脆弱，才有可能修復關係。

跟爸媽出櫃後，常常跟媽媽聊一些小時候的經歷，例如，陰柔氣質被嘲笑的去，同志身分被揶揄。媽媽也在過程中試圖成長，理解自己過去是怎樣看待孩子的特殊氣質，例如，她就曾經以為是我太愛用鮮明色系、紅色的衣飾物品，所以把我所有紅色的衣服、被子等，通通收起來。媽也曾經對我的陰柔氣質過分惶恐，所以會偷偷把我織圍巾的棒針、毛線丟掉，希望我可以走向男生該有的樣子。

聽過我的自我述說，媽媽漸漸理解，對一個陰性氣質的男孩子來說，這些阻撓其實是一種傷害。在成長的過程裡必須強力克制呈現出自己的陰柔特



質，禁止自己的行為動作太過於陰柔，是一種違背本意的扭曲。

重新學習，努力改變

經過那些訴說與理解後，媽媽開始欣賞我的穿著。她開始跟我說，她覺得我穿衣服的色系搭配很大膽，敢穿白色鮮亮的褲子與大紅大紫的衣飾配件，跟一般男生很不一樣。她覺得這些衣服都很好看，我穿衣搭配很厲害，不像一般男生就是黑灰白色三種。

這是學習的過程，我母親與自己的孩子真正在一起學習，試著重新欣賞孩子的美。媽媽知道自己的不足，所以她會學習，只是過程需要一點一點的累積，才有可能真正明白過去對於同志孩子的錯誤認知是什麼。

有時，媽媽還是在看見我的穿著後會直呼：「你這樣穿會不會太紅啊？」然後突然停頓一下，改口說：「啊，很好看，我其實很喜歡。」我知道，媽還在轉變的過程中，難以一步到位，所以有時候仍然透露出對於我陰柔氣息的不

適應。但我也知道，學習不是簡單的事情，我一直跟自己說，我必須看見媽媽在過程中的辛苦，改變需要時間。我自己也是花了好久時間才欣然接受自己的陰柔氣質，必須給她更多的時間，讓我們一起成長。

有一次，我又跟她聊起了我常常被笑「動作很娘」、「回話很三八」這件事，我媽突然說，她以前跟客戶聊天的時候，也常常遇到一些女性跟她抱怨自己的兒子「不像男生」；有時我媽跟朋友說我是個 gay，有些女性朋友就會問說：「欸，那你看我兒子跟你兒子小時候的行為像不像，我有點害怕他是 gay。」

我聽了噗哧地笑了一聲，很好奇地問，這時候妳會有什麼反應？

媽媽說她通常都是笑那位女性朋友，自己的兒子像女生又不會怎樣，重點是「他開心嗎？」「他快樂嗎？」「他會不會被人家欺負呢？」或者說：「妳看我兒子現在不是好好的。」然後跟朋友分享身為一位母親，聆聽孩子成



長經驗中的痛苦就像把刀劃在心上。她希望，可以讓朋友在她的歷程中看見些什麼。希望讓自己的經歷成為朋友的鏡子，讓其他不同的孩子真正感受到家人的支持。

媽媽還說，有一次她看到同事們在電視機前嘲笑一個男明星很娘，她雖然心裡生氣，但只是緩緩地說：「如果今天被嘲笑的是你們的孩子，你們會開心嗎？」大家瞬間沈默。她知道，自己的話達成了效果，於是也沒多說什麼。

改變與寬恕同時發芽

我問她：「這些事，對你服務業的身分有什麼影響嗎？」

媽媽說，對於我過去的經驗她無法彌補，但從她重新認識我的身分開始，她突然看見許多陰柔的男孩子，她會用不一樣的角度去欣賞那些人，這是她在現在能做到的。也能因為自己的經歷，試圖慢慢地跟那些愛嘲笑陰柔氣質的人溝通。媽媽希望，不是用罵的方式把人越推越遠，而是在與客戶、朋友相處聊

天的過程中，看見他人（也是過去的自己）的不足並給予協助，才是有可能真正讓環境友善，讓每個特殊孩子能夠快樂生活的方向。

現在的她，不只是因為自己的孩子痛苦想要改變，更是因為自己的歷程，看清楚有許多人在這個結構下受苦，所以嘗試改變身邊的朋友。她有個目標：「讓別人感同身受地體會到其中的痛苦，而學會改變，讓更多人不再因此痛苦。」

改變的過程不易，與媽媽互動的過程也讓我看見他人學習的歷程，也是在這個過程裡，更加願意原諒每個曾在我生命中造成傷害的人。如果每個人都有犯錯的可能，我請求大家，聽聽他人在懺悔與道歉的過程中，到底徹悟了些什麼，並且決心改變什麼，讓生命得以在過程中重新建構新的認知，對於性別、氣質、階層、種族的重新認識。學習的過程必定緩慢，但別急著把他／她趕離開身邊，這樣才不會失去一個個接納真心道歉與悔過的機會。♥

日期：105.12.6 | 發稿單位：學生事務及特殊教育司



有關網路流傳 「教育部如何教導孩子認識同性戀」影片 教育部澄清說明

邇來網路影音平臺流傳「教育部如何教導孩子認識同性戀」影片，本部澄清說明如下：

依據 93 年 6 月 23 日公布施行之「性別平等教育法」（以下稱性平法）第 1 條規定，為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。另依據性平法施行細則第 13 條規定，性別平等教育相關課程應涵蓋情感教育、性教育、同志教育等課程。爰此，本部依法實施性別平等教育，除教導學生尊重性別差異，亦教導其認識及尊重同志，積極提昇學生之性別平等意識。

本部為提升教師性別平等相關知能，前於 97 年出版及 98 年研編教師使用之相關參考資料，係提供教師自主閱讀，並非提供學生閱讀之教科書；且配合當年施行「國民中小學九年一貫課程綱要」，性別平等教育係採融入式教學，並無科目教本之背景，爰提供相關教案及內容予教師了解與參考，並非強制要求教師於課程中使用。

有關網路流傳影片所提及之內容，多為上開教師參考資料之初稿內容，前經外界反映不妥之部分文字及插圖，本部已於 100 年 7 月召開 4 次公聽會蒐集意見，後續委託教育單位於 100 年 12 月至 101 年 2 月進行研修，並於 101 年 6 月 12 日邀集專家學者、家長團體及教師團體召開會議再次檢視，至 101 年 12 月修正完成，印製後發送對象亦為教師，提供教師依學習年齡階段及視課程需要進行融入教學。

教育部尊重影片內容所提各項意見，惟前述教師參考資料亦已參酌各界意見進行修正，影片內容所援引之本部修正前版本資訊，實不宜片面重製散佈，否則將失去本部依各界意見修正之意義。



有關教育部推動性別平等教育之說明

邇來網路影音平台流傳教育部如何教導學生認識同性戀之影片內容，部分資訊顯有錯誤，本部說明如下：

教育部為提升教師性別平等相關知能，前於 97 年出版及 98 年研編教師使用之參考資料，係提供「教師」自主閱讀，並非提供學生閱讀之教科書；且配合當年施行「國民中小學九年一貫課程綱要」，性別平等教育係採融入式教學，並無科目教本之背景，爰提供相關議題及內容予教師瞭解與參考。網路流傳部分影片內容多為前述教師參考資料之「初稿內容」，部分資料前經各界反映，已於 100 年召開 4 場次公聽會蒐集意見，並委託教育單位進行研修，復於 101 年邀集專家學者、家長及教師團體再次檢視，於修正完成後，提供「教師」依學習年齡階段及視課程需要進行融入教學。部分錯誤資訊，實不宜再片面重製散佈，否則將失去本部依各界意見修正之意義。

另依據「教育基本法」第 2 條規定之精神，學生為教育權之主體，教育之目的包涵促進其對基本人權之尊重、對不同性別之瞭解與關懷，使其成為具有國家意識與國際視野之現代化國民。故本部依據「性別平等教育法（以下簡稱性平法）」推動性別平等教育，促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。另依據性平法施行細則第 13 條規定，性別平等教育相關課程應涵蓋情感教育、性教育、同志教育等課程。爰此，本部均依法實施性別平等教育，除教導學生尊重性別差異，亦教導其認識及尊重同志，積極提昇學生之性別平等意識。

有關婚姻平權立法保障等相關議題，教育部尊重主管機關與立法院之討論與決定，且各界應理性討論與相互尊重，讓相關爭議予以釐清後建立社會共識。針對部分團體質疑教育部推動性別平等教育之精神與目的，恐有誤解與偏頗，教育部亦將持續依據性平法，推動性別平等教育，積極提昇學生性別平等意識，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。



荷蘭華人移民母親教導子女華語之困境分析

■黃淑怡 世新大學性別研究所兼任助理教授

期待能用自己最熟悉的語言和子女交談並教育下一代應是絕大多數母親的期望。隨著中國經濟與政治勢力的崛起與全球華文熱的風潮之下，如何讓在國外長大的子女學習華語一直是華人移民女性在教育上關切的議題。本文耙梳作者在荷蘭訪談 38 位來自臺灣、香港與大陸的第一代華人母親的教育經驗，以非英語國家為例，從移民女性的立場為經，以交織性理論為緯，分析荷蘭華人女性在子女華語教育實踐上的真實困境，提供讀者反思臺灣社會對新移民女性教導子女原生國語言需求的參考。

華語為「繼承語言」非「中文」亦非「母語」

在進入主題之前，我想先花點篇幅說明為何在文字使用上，我選擇以「華

語」代替讀者熟悉的「中文」或「母語」。基於移民時期先後、地區差異與語文教育政策上的差別，我有四點理由分述如下：首先，對於本研究中 10 位來自香港與溫州移民女性而言，她們早在 60 年代左右移居荷蘭，中國大陸直到 70 年代後才陸續全國統一施行北京官話教育。對這 10 位移民女性來說，她們從未接受過正統的華語教育與發音訓練，其「母語」為粵語與溫州話。這群改革開放前出走中國大陸或香港的移民女性，僅能教育子女學習家鄉方言，缺乏資源且無法自行正確地教導子女華語。另一方面，相較於香港與溫州移民，大部分臺灣人移至荷蘭的時間晚其 10-20 年，臺灣的移民女性即便受過正規的學校教育，若為土生土長的臺灣人，其「母語」亦非華語而為臺灣話。換句話說，並非所有移民的第一語言都

是華語，因此華語教育不能直接等同於「母語」教育，這是其一。

其二，光就中國大陸的方言數量來看，粗略計約有 129 種方言，並分為七種語言分支，這還不包含官方認可的 55 個少數民族也各有各的語言系統。對全球華人移民來說，家鄉話也就是方言，如粵語、溫州話、上海話等在移民社群中一直扮演著舉足輕重的角色，它們作為一種地方認同與日常溝通語言。受訪者臺灣太太 Bonnie（註 1）與我分享在 90 年代之前若不會講粵語幾乎無法在荷蘭的中國城或餐館中找到工作，因粵語是當時荷蘭華人的主要溝通語言。

其三，從社會學的角度切入，我主張華語為「繼承語言」而非「母語」的第三點理由為北京官話作為中國大陸與臺灣官方語言本身的菁英主義與國家權力之色彩。法國社會學家布爾迪厄在論述語言與文化資本的相互關係時指出，語言的功能不僅是一特定人群在一特定區域（國家或地方）作為日常生活的溝通工具，語言更是某一掌握政治權力的特定階級在該社會／群中行使其象徵與實質權力的政治工具。其中，特別是官方語言，是菁英主義再現的實體。官方語言是將政治菁英的象徵權力轉變為具體的文化資本並藉由政治統治權力

合法的加諸於個別公民身上，是菁英主義結合國家暴力擴張其政治意志於社會與所有公民的結果（Bourdieu, 1991, 1993）。況且，在西歐國家，為了避免政治敏感議題，官方仍稱我國慣用的「國語」或「中文」為「華語」。因此本文基於上述四項理由，並回顧當初統治階級恣意將北京官話作為官方語言，實為統治菁英任意行使其政治意志的結果，我在此仍堅持本文在文字上使用「華語」而非「中文」，我亦主張對於世界華人移民而言華語屬「繼承語言」而非「母語」。

移民母親的家庭議題：華文教育與荷蘭語障礙

作為遠赴荷蘭的華人移民母親，在非英語國家生活中最迫切遇到的便是語言議題。這個關鍵語言議題需分兩部分說明：一是女性自身要學習該國語言，以便通過移民考試，拿到居留權才能就業；二是子女語言教育，就本文脈絡而言為教導子女華語。以下分兩部分說明：

語言議題一：媽媽必須學習荷蘭語

由於荷蘭移民法的規定，華人必須通過荷蘭文融入考試才能申請婚姻配偶

／同居伴侶居留（註2、註3）。由於荷蘭不承認大陸與港臺的學歷和專業證照，華人女性若欲進入荷蘭就業市場工作，尚須通過荷蘭語能力考試（NT2/1）才有些許機會。也就是說，對於移居荷蘭的女性來說，母親本身在養兒育女熟悉環境適應移入社會之外，尚須自行花費時間和金錢學習一種新語言：荷蘭語。訪談者中有25位女性表達在覓職時曾遭受程度不等的語言歧視（註4），如Lisa說她只是要去應徵超市兼職的上架員，卻在面試時以荷語有東方口音為由遭拒。多數受訪者亦因自身求職受挫，或華人社群中耳語相傳其成年子女求職負面經驗，在盱衡擁有華語能力對於子女未來就業的益處時，對於小孩的語文教育，是否學習華語成為每個移民家庭都須面對的議題。

語言議題二：子女華語教育議題

全數38位訪談者無論移居年代先後、母語為何，均嘗試讓子女接受華語教育，然而僅2位母親能持續子女華文教育至5年以上。究竟在荷蘭首代華人移民母親子女華語教育中所面對的困境為何，分析訪談資料後，我歸納出以下四點：教育背景、配偶態度、子女心理與國家主義，以下逐一分析。

（一）教育背景

若以世代區分，對於80年代前移居荷蘭的華人女性而言，此一群體大多來自香港與中國溫州。她們為躲避戰亂尋求更穩定的生活，不到20歲便藉由快速媒合婚配嫁給從荷蘭返港度假並尋找婚配對象的單身華工。當時的婚姻移民並不需要通過荷語融入考試，因此辦理相關文件後即可隨配偶移居荷蘭。這群女性與其配偶並未接受過正統的華語教育，粵語與溫州話成為溝通的工具，婚後立即成為先生經營或其家族經營中餐館的免費勞力與身負傳宗接代的重任。當時荷蘭亦無開辦強制移民語文學習課程，華人女性只能透過自學或參加當地的華人粵語教會荷語班以互助方式學習荷語。例如，移居荷蘭40年來自香港的Jessica（58）回憶，當時她很想讓兩個小孩學習華語，但整個海牙中國城中找不到受過華語教育的老師，她移居荷蘭10年後才開始有正式向市政廳註冊的週末華語學校，教的卻是粵語。當時沒有網路亦缺乏華語自學教材，她只能用空閒時間自己教導孩子。她的先生忙於餐館工作，教育與照顧小孩的工作全數交付於她。相較於80年代後移入之年輕世代且普遍受過高等教育的女性來說，她們雖然具備自行教導子女華

語的能力，其配偶態度是左右子女華語教育成功與否的關鍵。

(二) 配偶態度

多數受訪者表示，配偶是否支持子女學習華語是關鍵因素。當中包含了經濟上的支持與行動上與母親一致性的配合。由於華人母親在荷蘭謀職困難，必須和配偶要求負擔學習華語所需學費與交通費的支出。對於勞動階級的家庭，華語學校離家距離遙遠，舟車勞頓，且週末通常是生意最好最忙碌的時刻，缺乏人力接送因而作罷。

中產階級家庭的情況則是，若配偶為荷蘭籍的父親，週末一般認為要讓子女從事戶外運動或讓孩子開心放假。荷蘭相當重視兒童的體能發展，如游泳為必修課程且有強制證照考試，亦有法律規定小孩的課餘時間要有多少小時是從事體能相關運動。對比華語學校的學習是關在室內重複單調無聊的認字與寫字課程，若子女有所抱怨，父親通常會支持子女的意見。況且在全球華語熱潮開始之前，多數的荷蘭籍配偶與其子女皆認為，學習華語還不如學習其他歐洲語文來得實用。

(三) 子女心理因素

華人子女進入青春期後，拒絕上華語學校的強度增加。首先，因為華語

學習只有週末一週 4-5 個小時，進度緩慢，隨著子女進入青春期後，教材內容已跟不上孩子的心智發展，許多小孩漸感無聊。況且，學校並無按年齡分班，將青少年和兒童混在一塊，課堂秩序雜亂無章，學習成效有限。再者，週末學華語勢必佔用子女休閒社交時間，為了不被同儕孤立，小孩幾乎都會放棄學習。此外，小孩認為在荷蘭講中文無用，加上日常生活中缺乏練習對象，因此缺乏學習動機。特別是勞動階級的華人母親表示，逐漸成長的子女在內化白人主流社會對於「中國=落後與戰亂」、「黃皮膚」、「中國人」種種負面意涵與汙名標籤後，對於其父母低社經地位的不認同，自然不願學習華語。隨著子女年齡增長，親子之間的代溝越深，彼此能用來溝通的語文僅限於生活日常和表面，無法有更深層的心靈交流。訪談的過程中，我深刻地感受到此群華人母親面對子女教育的沈重無力感。她們年輕早婚，缺乏對於荷蘭社會與教育體制的認識，資訊取得的渠道大部分僅憑藉同樣生活形態封閉的華人社群。礙於有限的荷語能力在資訊不對等的狀況下，此群華人女性對於荷蘭政經情勢與社會潮流無法主動習得，也與子女的關係愈發疏離。

(四) 國家主義

本研究發現，不論階級亦不論配偶種族與國籍，皆接受到荷蘭國家主義的影響，其效力的行使在公共場合為一種全民監控的方式展現。在家庭中則為華人移民母親在推行子女華語教育時，所必須面臨的挑戰。我想舉配偶為荷蘭人的華人女性所面臨的困境，這群婦女的教育程度都有大專以上，能說英文且皆具備相當的荷語程度。然而在網路尚未普及，中文學校也缺乏的狀況下，90年代前，嫁給荷蘭人的中產華人女性在是否讓孩子學習華語的議題上並未享有完全自主決定權，主因還是經濟上對配偶的依賴性。荷蘭體制並不承認中港臺的專業證照與學歷，社會氛圍亦不鼓勵中產階級的女性從事全職工作，僅鼓勵一星期不超過 20 小時的兼職工作。照顧家庭養育小孩才是一個稱職的荷蘭太太應該做的事。在缺乏獨立的經濟自主權的狀況下，要說服丈夫多花一筆長期的家庭支出在學習一個日常生活用不到的語文並不容易。鄰居、荷蘭籍朋友或學校的老師也都不鼓勵華人佔用小孩週末休閒時間學習華語。

此外，逐漸強大的右派政府塑造的社會氛圍也不利華人使用華語。荷蘭在二次世界大戰後不斷積極推動本土

化，並強調外籍配偶有積極融入社會的義務。長期執政的傾右派政治菁英大張旗鼓地宣揚移民家庭應積極學習荷語，"Dutch only" 才是移民展現真誠想變成荷蘭人的「正確」態度。最惡名昭彰的例子莫過於荷蘭前移民署 (Minister of Immigration) 部長 Rita Verdonk, 2006 年 1 月在鹿特丹的黨政會議上公開宣稱除了英文外，她不喜歡在路上聽到荷蘭語以外的語言，並主張荷蘭應該實施道路語言規範 (street code)，尤其應該要強制移民女性學習並在公開場合使用荷蘭語交談 (Roggeband & Verloo, 2007)。由此可見荷蘭主流白人社會對捍衛官方語言的幾近霸權心態與對移民女性的不友善。

這種嚴肅的社會氛圍也深深影響著跨文化家庭。以 Bonnie (59) 為例，她是在美國與丈夫邂逅，婚後移居荷蘭已超過 30 寒暑。談起小孩的華語教育，Bonnie 憤慨地說，丈夫當時在美國並未特別禁止她用華語和小孩交談。然而當小孩約 5 歲時他們舉家移居荷蘭，丈夫竟然直接在餐桌上宣布：「從今天起在家裡只准說荷語。」事前未曾和她溝通，丈夫逕自片面決定，也不贊成 Bonnie 在週末來回花兩小時車程將孩子送至最近城市的華語學校。Bonnie 僅

能私下偷偷自己教小孩說非常簡單的華語。讓她欣慰的是，孩子上大學後有天自己買了一套華語自學 CD，說是要了解媽媽的根。

結語

荷蘭的華人人口占不到總人口數的百分之一，對於第一代的華人母親來說，希冀用自己最熟悉的語言教導孩子，與子女溝通並非想像中的容易。在政策面上，母親本身要努力學習當地的官方語言並通過移民融入考試以取得身分。在經濟面上，普遍無獨立經濟來源

的移民母親，必須要和主宰家用支出的（華人或荷蘭人）丈夫協商。協商的過程中個別家庭的性別權力關係與丈夫對於母系文化的尊重與否亦交織其中。最後，在結構面上，面對強大國家主義對家庭成員與人際關係的影響，華人母親亦無法置身於獨尊荷語的意識形態之外。即便目前有方便免費的線上華語課程，加上因中國政經勢力崛起所帶動的華語熱潮，若非小孩有強烈自主學習動機，華人母親仍須為小孩的華語教育在家庭、社會與意識形態層面與主流價值對抗。♥

- 本文改寫自作者的博士論文 *Being a Mother in a Strange Land: Motherhood Practices Experiences of Chinese Migrant Women in The Netherlands*. Utrecht: Utrecht University 之第五章〈語言問題與華人女性〉。

註 1：為保障受訪者隱私，所有文中提及的受訪者姓名均為假名，括弧中數字為受訪當時年齡。

註 2：根據荷蘭移民相關法規，除歐盟會員國與美英之外，來自亞洲國家的移民僅日本不需要通過融入考試。關於荷蘭移民考試與政策背景說明可參考筆者於岡氏女性電子報的文章〈既要女人工作又顧家庭的荷蘭移民教育〉，<http://www.frontier.org.tw/bongchhi/archives/18080>。

註 3：受限篇幅，本文無法著墨太多荷蘭教育體系中對於少數族裔的語文教育規範與演進，未來將另外撰文。

註 4：38 位受訪者中，只有 3 位表明因未曾嘗試覓職或就業而無親身感受到就業或職場歧視，然而其子女在學校或覓職時，仍因是華人或半華人外觀與身分有程度不一的歧視經驗。

參考文獻

- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power*. Oxford, England: Blackwell.
- Bourdieu, P. (1993). *Sociology in question*. London, England: Sage.
- Roggeband, C., & Verloo, M. (2007). Dutch women are liberated, migrant women are a problem: The evolution of policy frames on gender and migration in the Netherlands. *Social Policy and Administration*, 41(3): 271-288.



當女性生育自主權遇上宗教文化 波蘭墮胎法議題事件為例

■ 李虹儀 波蘭弗羅茨瓦夫大學國際關係研究所博士生

「人工流產」，俗稱為「墮胎」。而墮胎是否該被合法化，一直是個國際上飽受爭議的話題。實際上，墮胎議題是一個關係到整個社會問題，不僅只是在道德上以胎兒或婦女權利孰輕孰重的談論即可，而是要這個社會對墮胎議題有認真的思考，以整個社會的力量來共同解決的重要課題（郭國彬，2001）。

2016 年的波蘭墮胎法議題

波蘭，這是一個我們除了在歷史課本上聽到它被多次瓜分外，對於臺灣人來說相當陌生的國家。波蘭位於歐洲中部偏東，首都為華沙，官方語言是波蘭語，而鄰近的國家分別有德國、捷克、烏克蘭、俄羅斯等。波蘭國土面積約是臺灣的九倍大（註 1），總人口約三千八百萬人，而波蘭約 80% 的人口

信奉天主教。雖然現今社會大眾的各種觀念逐漸開放，但相較於其他歐洲國家，波蘭整體上依舊算是一個較為保守的國家，宗教對於波蘭社會的影響仍無所不在。如以本文主題來說，墮胎並不為天主教所接受。天主教認為生命是來自天主，而墮胎無疑是殺死生命，同時也違反天主的旨意。也是在此文化背景下，波蘭政府於 1993 年提出關於墮胎的法規，而此法仍被沿用至今。該項波蘭法規使女性僅能於面對下列三種情況時進行合法墮胎手術：（1）因被強姦或亂倫而懷孕（需由檢察官判定）；（2）胎兒嚴重畸形；（3）懷孕威脅到母親的性命安全。

在 1998 年的波蘭電影《Nic》，貼切地呈現波蘭女性因限制嚴格的墮胎法而面臨身體自主權的困境。此劇情描述一位已是三個孩子的年輕母親海倫，發



Nic 電影海報

(圖片來源：<http://www.imdb.com/title/tt0177946/>)

現自己再度懷孕，卻怕被不願再有孩子的丈夫發現後會將自己遺棄，於是她只好被迫殺死了第四個孩子。最後，海倫也因被指責謀殺了自己的孩子而被告上法庭。最可悲的是，其實在她偷偷生下第四個孩子，然後悶死新生兒前，懷孕的海倫曾試圖「意外流產」卻沒成功，也曾無奈地尋求律師和醫師的幫助，但女律師只回答：「女人之所以為女人，就是因為妳必須生孩子。」「法律規定：如果肚子裡有孩子，就必須生下來。這才是法律，上帝的法律。」而醫

生雖明白她的苦衷卻也不敢為她墮胎，只能勸說：「如果妳那麼做可能會進監獄。」、「想想妳的孩子們，好好照顧自己。一切都會好起來的。」片中的種種情況，不僅表達女主角走投無路的無奈，同時也反映了此種反墮胎情結深植於波蘭大眾的心裡。

根據波蘭婦女與家庭計劃協會（The Federation for Women and Family Planning）（註2）（2014）數據顯示，於波蘭當地實際通過的合法墮胎案例相當少，一年約不到2000件，然而每年卻有高達10萬至15萬的地下非法墮胎案件，且只有少部分具一定經濟能力的女性能至其他國家接受合法的墮胎手術。

而在2016年3月，一則來自波蘭天主教會的公開聲明則掀起一陣社會嘩然。因為教會方面要求縮限現有的墮胎法案使其變得更為嚴格，也就是全面禁止一切的墮胎行為，即便婦女面對原法規所提到的特殊情況也無法合法進行墮胎。除此之外，協助墮胎的醫護人員及墮胎當事人在新法的規範下均會被判刑，而罪刑最高可長達五年。且波蘭當前的執政黨「法律與正義黨」（PiS），也公開表示支持天主教會的提議。

天主教會提出的這項提議引起全波

蘭社會，尤其是波蘭女性的關注。民眾紛紛開始號召並組織表達訴求的抗議活動。於 2016 年 10 月 3 號，波蘭民眾為了表達對該項全面禁止墮胎法規的不滿，自主號召並發起了女性集體「罷工」，且將該遊行活動命名為「黑色星期一（Czarny Poniedzia ek）」。

來自波蘭全國各地的上萬名抗議群眾全穿著象徵參加葬禮般的黑色衣服，其涵義是哀悼女性恐將喪失的生育自主權；並高舉「我們要醫生、不要傳教士」、「我的子宮、我的權利」等抗議口號；手持象徵危險非法墮胎的鐵衣架—該象徵源於早期無法進行合法墮胎手術的婦女，即使知道此種墮胎方法相當痛苦且危險，然而求助無門的她們只能選擇用衣架或彎曲的細鐵絲為工具，深入陰道和子宮頸去剷除胎兒。抗議群眾擔心施行峻法恐使非法的墮胎現象更為嚴重，且此法不僅否決孕婦的身體自主選擇權，也可能使醫護人員在對孕



於波蘭華沙舊城「黑色星期一」遊行
（圖片來源：<http://fakty.interia.pl/galerie/kraj/zdjecie,ild,2154271,iAid,214574>）



波蘭「黑色星期一」遊行
（圖片來源：<http://edition.cnn.com/2016/10/03/europe/poland-abortion-protest/>）



於波蘭弗羅茨瓦夫舊城廣場「黑色星期一」遊行
（圖片來源：https://www.theguardian.com/world/2016/oct/05/polish-government-performs-u-turn-on-total-abortion-ban?CMP=fb_gu）

婦進行相關手術時，因害怕觸犯相關刑責而延誤治療。同時根據民調顯示，有超過半數的波蘭人傾向維持原狀，並不希望更改墮胎法相關規定。

最後，在來自社會群眾的抗議及巨大壓力下，於 10 月 6 日波蘭國會終以多數反對的投票結果否決了該法案的異動，並維持現有的墮胎法。

波蘭的這場「黑色星期一」遊行，不僅僅受到國際注目，引起全球女性的關注，如德國、西班牙等亦有女性發布消息和影片表達支持，同時也被評為波蘭近五年來最具影響力的遊行之一。

反思墮胎的相關議題

關於墮胎議題的探討，反對派基於傳統思維上涉及道德問題，往往會考量胚胎為生命體，因而反對墮胎合法化。而支持派則是如女性主義在處理墮胎議題上，更多考量到母胎關係，認為應尊重孕婦本身有權利選擇墮胎與否，也就是女性身體自主權的思考層次。Carol Gilligan (1982) 在《不同的聲音：心理學理論與婦女發展》(*In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*) 一書中，訪談 15 至 33 歲的不同經驗與文化背景的 29 位女性，質

疑過度二元劃分墮胎議題的缺失，提出關懷倫理學概念。她認為在父權社會中所謂的道德觀念並不適用直接加諸在女性身上，墮胎不只是一種道德難題，更多值得關注的是女性如何處理是否墮胎的決定。隨著經濟發展和急遽的社會變遷，現代女性的角色呈現多元而複雜，不只面對家庭議題外，還有工作及傳統社會價值的挑戰。婦女面臨墮胎問題時，事實上，往往是考量環境與權衡自身狀況後，多種因素相互影響下的選擇，這對於女性本身並非一個輕而易舉的決定。但「墮胎」的汙名化，卻讓社會大眾很少去思考：到底是什麼樣的生活處境，讓懷孕的女性捨得不要腹中胎兒？

根據筆者長期居住在波蘭、與波蘭人交流相處的經驗與觀察，不難發現波蘭大眾的觀念普遍不像西歐或者是北美社會那麼開放，然而也不似南亞或者中東社會等相對保守的文化。波蘭社會的普遍氛圍乃介於開放與保守間的中庸之道，有點類似於臺灣社會的情況。波蘭受天主教文化影響，而臺灣則長期受到儒家以及道、佛兩教的文化薰陶。若說在一個性觀念以及社會風氣都比臺灣稍為開放的國家，墮胎相關議題都值得被如此關注，那麼臺灣呢？

本文並非提倡墮胎或批判墮胎是否該合法化，筆者認為與其爭論墮胎的正當性，不如藉由對波蘭墮胎法議題的關注，也反思臺灣當前墮胎現象和相關議題。因為在臺灣社會，「墮胎」一直是人們耳熟能詳的詞彙、但不能被公開討論的「禁忌」話題，就如同性教育一樣。

實際上，「墮胎」議題的探討，不只有女性身體自主權值得被注意，同時，我們也該了解，如果社會大眾對於墮胎議題的「一無所知」，有時反倒是

一種危險，我們該好好深思關於年輕一代的性教育之推行的重要性，給孩子上性教育課不等於會使孩子走上性開放，而是讓他／她們了解潛在可能的風險，進而使之思考是否能承擔自己的行為和後果，我們不該對於墮胎此類敏感的議題只是避而不談或一味地汙名化，畢竟去除一些特殊情況（如：胎兒畸形、因姦而孕等），墮胎法的制定一向是治標不治本。♥

註 1：依照波蘭觀光局官方網站、臺灣觀光局官方網站所提供面積大小：322,575 平方公里（波蘭）除以 36,000 平方公里（臺灣）。

註 2：1991 年，波蘭婦女和家庭計劃協會由五個非營利婦女組織（The Pro Femina Association, the Polish Feminist Association, the League of Polish Women, Neutrum, and The Society for Family Development）設立，以捍衛婦女權益。

參考文獻

- 郭國彬 (2001)。《從美國墮胎議題的爭議論「生命權」與「自由權」的價值衝突》(未出版之碩士論文)。中國文化大學，臺北。
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- The Federation for Women and Family Planning. (2014). *Report: 20 years of anti-abortion law in Poland*. Retrieved from http://www.federa.org.pl/dokumenty_pdf/raporty/report_federa_20_years_polands_abortion_law.pdf (Available: 2016/11/7)

相關資源

- Christian Davies (2016/10/03). <Women to go on strike in Poland in protest at planned abortion law>, <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/02/women-to-go-on-strike-in-poland-abortion-law> (Available: 2016/11/7)
- CNN (2016/10/3). <Women march against Poland's proposed abortion ban>, <http://edition.cnn.com/2016/10/03/europe/poland-abortion-protest/>. (Available: 2016/11/7)
- Dorota K. dzierzawska & Arthur Reinhart (1998). *Nic* [Film]. Warszawa: Gutek Film Sp. z o.o.



跨越重複評估：性別主流化的未來發展

■許震宇 國立高雄大學通識教育中心講師、樹德科技大學社會工作學士學程助理教授

聯合國在 1995 年第 4 屆世界婦女會議，透過北京行動綱領 (Beijing Platform for Action) 提出性別主流化 (gender mainstreaming)，其目的在於促進性別平等，強調所有的政策領域皆應納入性別思考，並著重於性別與發展以改變社會既定的性別權力結構。然而，20 年後這個樂觀的期待有了變化，在聯合國和不少國家，性別主流化面臨了制度落差和挑戰，出現「全面『倦怠』 (fatigue)」的局面。聯合國婦女權能署 (UN Women) 於 2013 年專家小組會議 (expert group meeting) 中，呼籲改變現況，以解決長久以來實務上不足的問題 (註 1)。

學者 Ria Brouwers (2014) 於〈跨越性別主流化的重複評估〉一文中，針對過去二十年的性別平等之評估結果加以分析與比較 (註 2)。她發現，大部分的

評估皆過度著重共同政策、制度流程和程序，往往僅能狹隘地以女性議題提出研究結果，然而一再使用同類型的評估並不能有效地解決實務策略，其評估研究亦無法提供有效的貢獻。除了呼籲當局應知曉當前性別平等所面臨之危機的重要性，Brouwers 亦針對促進性別主流化提出四項核心重點：「更改專業用語、改變中心論點、優先選擇最重視的領域、結果導向的評估」，希冀提升成效。

本文以 Brouwers 的研究為基礎，探討性別主流化於實務上的阻礙及其進程，並藉由她所提出的未來發展策略，提供我們評估性別主流化之方向。

21 世紀初至 2012 年的性別主流化之評估

開發援助委員會 (Organisation for Economic Co-operation and Development/

Development Assistance Committee) 在 2003 年將評估分為一般評估 (general evaluations) 與專題式評估 (thematic-type evaluations) 兩項。一般評估指定其發展介入式的評估，包括性別分析或性別議題的參考資料，但非針對評估性別平等的政策或措施而設定。專題式評估則是以性別／女性作為具體政策或介入式的評估，旨在評估性別平等、性別主流化以及女性培力。Hunt 和 Brouwers (2003) 指出，當性別觀點納入整體發展援助的一般評估中，其進展歷程是緩慢且不均衡的；而專題式評估致使「性別」一詞普遍被視為「女性」的同義詞，多數性別效益被視為處理女性的實際需求，極少抑或不重視性別關係和發展活動對性別平等的影響。

由於這兩種類型的評估缺乏性別分類 (gender-disaggregated) 基準數據、性別敏感指標 (gender sensitive indicators)，以及監測資訊的受限，阻礙了該研究所要達成之目的。雖然評估團隊應由性別專業人員組成，然而，透過三分之二的一般評估可得知，僅有寥寥可數的專家學者投入其中。1994 年至 1999 年的研究顯示，每回針對性別議題所提出的最新評估報告並無顯著的進展，其研究建

議亦無被貫徹實踐。

Ria Brouwers 分析 2005 年至 2012 年間的研究調查，探討評估如何被執行、評估工具是否成功成為性別主流化策略的主要方法，以及透過研究調查了解對於女性和性別平等有何助益，進一步歸納出 21 項研究調查作為檢驗項目 (Brouwers, 2013)，其中，10 項研究調查為處理雙邊機構的性別政策，6 項著重於多邊機構的性別政策，2 項是關於性別的資金，1 項為監督性別成效的報告，以及 2 項後設研究的性別評估。性別已成為主流化的政策、計畫和過程中不可或缺的部分，21 項研究評估將此策略納入各機關的官方評估部門中，大部分涉及性別議題的研究評估，皆能反映於策略和計畫的設計上。

性別主流化應透過獨立計畫直接提供女性支援，而被稱為雙軌途徑或雙重策略的性別主流化，應將性別的重點主流化至組織的每一處，包括部門、機構、活動，如此，才符合聯合國經濟社會理事會 (ECOSOC) 於 1997 年的會議結論中，所明確強調的全面性 (註 3)：

所謂性別主流化是指在各領域和層面上，評估所有針對女性和男性之計畫行動的

影響過程，包括立法、政策或方案。此一策略，乃促使女性與男性關切的事項和經驗，成為涵括政治、經濟和社會場域內的各項政策與方案之設計、執行、監督和評估部分，從而使女性與男性平等受益並消除不平等。是故，性別平等即為最終實踐目的。

藉由過去的評估得以發現，資金的流動並無納入調查項目內。論及資金一詞，經常與「缺少」、「縮減」亦或「嚴重不足」這些詞聯想在一起，但卻極少針對此議題深入研究探討。所有財政上的失敗或不一致，可歸咎於負責單位造成的不可信賴之報告，英國國際發展部（Department for International Development）提供了財政上最詳細的評估，它闡述其問題為：當性別納入方案的資金預算中，該資金數目為設計的階段，然而多少預算的實際支出是運用在推廣性別平等上，則從來沒有將之分開來計算過。這說明了大部分的報告都有性別整體支出增加的現象，「從1995年／1996年的5%，至2004年／2005年的32%，始終存在於此時期」的現象（註4）。

總體而言，所有研究評估功虧一

簣，是由於設計上的瑕疵而導致：僅局限於政策、策略和程序上，而沒有在主流化政策的雙軌之間做出區分。另外，資金流動的有限權益，以及投入太少的努力，皆是使之難以調查其結果與優勢的主要原因。藉由近期的範例評估，得以援引一句話作為總結：「性別主流化的概念也許不再需要打高空，必須實際採取行動。」（註5）

總結研究評估之困境

許多報告的結論顯示，性別主流化的政策與執行之間存在著一段差距，以至無法有效實踐該策略，Ria Brouwers甚至表示，沒有一個機關能真正貫徹聯合國經濟社會理事會對於性別主流化的定義：「在各領域和層面上，評估所有針對女性和男性之計畫行動的影響過程」。追溯根本原因，問責機制（accountability mechanism）便是主要的問題之一，由於員工對於政策的不瞭解以及沒有提供相對的回應報告，造成性別主流化無法明朗化。

國家策略針對一項實務操作，需要增加更多的性別分析，然而，由於低質量或缺少核心重點等因素，使得相關分析在國家層級中，難以實質影響計畫上

的抉擇，因此，方案層面的經驗則成為最佳的良好策略。藉由正確的分析 and 性別議題的合併，世界銀行提供了三分之二的性別整合計畫結果，用以處理 22% 的非整合計畫。

長久以來，英國國際發展部、世界銀行、亞洲開發銀行，以及瑞典國際發展合作署提供了成效較好的方案評估，然而，研究也發現，研究報告通常都有參考資料、監測與評估等方面的弱點，例如，缺乏基準數據和少量的性別分類數據，填寫監測表格卻未被使用，以及文件的質量偏低。Ria Brouwer 認為，過去二十年的評估所作出的研究證實了非洲開發銀行所作的結論：「太多理論以至於無法實踐」（註 6），在評估上，不僅無法有效地執行推動，亦未能對評價結果做出回應，而這也就是評估失敗的原因所在。

二十年來，國際發展機構進行了同樣的評估研究，得出的結論和建議一如既往。究竟我們需要多少的重複評估呢？如未能解決實務上的策略，那麼評估研究對於其成效亦無法提出貢獻。失靈的評估研究和失敗的性別主流化可謂為一體兩面的結果。另外，對比女性發展以及圍繞在性別與發展之間的理論可

發現，在權力結構下，要求社會分析的細節和基本的改變是相當困難的，非洲開發銀行對此表示，捐助機構是惡化此種情況的主要原因之一。在性別與發展的理論中，一旦權力改變只為利益相關之一方的思想與行動，那麼社會、政治與經濟進步的改變也會隨之停止。

下一步，跨越重複的評估

當具有競爭力的策略一直未能達到性別平等的結果，並走向「全面倦怠」的局勢，那麼便是時候與之揮手告別。聯合國婦女權能署清楚地表示：「當危機的發展走向進而不退之際，實踐性別平等的機會之窗便有如主流化倦怠的結果般，漸漸閉合。」（註 7）性別主流化在女性教育、預期壽命、勞動參與，及形式上的權利等，有相當好的進展（註 8），然而，在其他方面則是更加惡化的，例如：受暴婦女的比例持續偏高、撒哈拉以南的非洲和南亞的產婦死亡率達到警戒線，以及原教旨主義（fundamentalism）剝奪婦女基本權（註 9）。因此，Ria Brouwers 提出下述四點核心策略，期望能藉以改變並提升性別平等：

一、更改專業的用語（a change in

terminology)：「性別主流化」一詞意味著制度上的重心，然而它已是一項失敗且不合時宜的策略，因此，可改用其他詞彙取代，以明確顯示出所要實踐之事為何。將它譯成其他語言可以比性別主流化更為容易理解，例如女性平等權。

二、改變中心論點 (a change in focus)：支持當地的活動和地方制定的優先事項是重要的。透過審查顯示，對女性平等釋出同情最有進展，並呼籲捐助者對他們所選擇的國家和部門有決定權，例如教育。

三、優先選擇最重視的領域 (priority to areas that matter most)：女性培力的相關領域有教育、收入、發言權、生殖健康與權利和受暴婦女等。針對後 2015 年第二項目標 (賦予女童和婦女權利並達到性別平等)，下述事項為作者優先選擇之範疇：

- (一) 防止與消除對女童與婦女一切形式的暴力。
- (二) 終結童婚。
- (三) 確保婦女擁有和繼承財產的平等權利。

(四) 消除對婦女在政治、經濟和公共生活上的歧視。

四、結果導向之評估 (results-oriented evaluation)：以具體、良好的數據作為應用變革相關之理論，搜尋證據實例。若能妥善運用當前最佳搜尋大數據 (各種資料來源的數位產生數據) 之能力，將能更有助於未來的評估分析。針對如女性平等的主题，除了能喚起強烈的情感意識，更重要的是能獲得相關成效、進展或失敗的良好數據。唯有透過匯集大量的數據並取得有效作法，方能超越測量的成果、活動和產出，並具體驗證所達成的目標為何及其成效。

結論

本文回顧了性別主流化的評估發展過程與進展，許多方案和計畫的評估鮮少重視執行面，從 90 年代至今日，性別議題的相關探討並無更多進展，並且這些研究的建議少被作為進一步改善的引導。Ria Brouwers 提出的四大核心策略：「更改專業用語、改變中心論點、優先選擇最重視的領域、結果導向的評估」，可作為改變當前困境

的參考對策。

臺灣因著「性別主流化」之思潮影響，而將此一詞彙實際引用於各部會內，並使其概念納入相關政策中。然而，該詞彙並無法使讀者望文生義，故筆者針對「更改專業用語」部分，將其更改為「性別平等主流化」，希冀成為淺顯易懂之專業用語。

針對 Ria Brouwers 所提出的「優先選擇最重視的領域」，從我國目前實施之法令中，筆者提出幾個優先選擇領域。

- 一、落實性別平等：立法院於 2011 年三讀通過《消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）國內施行法》；
- 二、教育環境的性別平等：《性別平等教育法》，提供性別平等的教育環境與工作，包括學習環境與資源、課程、教材與教學法，師資之培育與聘任（包括職前與在職教育），性侵害與性騷擾之防治等項目；
- 三、保障性別工作權之平等：《性別工作平等法》，促進工作平等，保障教育訓練與各項福利措施等，不得因性別或性傾向而有差別待遇，禁止性別、性傾向之歧視，以及防治性騷擾等項目。

筆者以「立法院性別平等專案小組工作計畫」作為 Ria Brouwers 所提出的第四點核心策略之例子。2013 年，立法院提出落實推動性別主流化，並計畫藉由「性別平等專案小組」之運作，將性別觀點納入該院政策、計畫及方案制訂與資源分配中，以促進性別平等（註 10）。2015 年，立法院於性別平等專案小組的第 2 屆第 2 次會議中提出，相關單位之女性比例不足的現象已逐步改善，此外，男性申請家庭照顧假之人數也有增加趨勢（註 11）。然而，此次會議並無完整列舉各單位委員人數及性別比例統計，與第 1 次會議所提之諸多欲推動措施相較之下，實為大相逕庭。透過該小組之比例統計報告，才得以了解實際推動成效仍有期待空間。

性別平等評估可謂為主流化之納入手段，針對資源與需求上的差異，制定不同政策，以避免執行上之失衡。唯有藉此方式，方能檢視並解決現實生活中各種不平等的問題，達成性別平等之終極目標，打造一個尊重多元文化價值與性別差異的社會。♥

備註：感謝編輯委員與審查委員的寶貴意見與增補，讓本篇文章更具可讀及實用性，嘉惠良多。

- 註 1：UN Women Expert Group Meeting, “Gender Mainstreaming Approaches in Development Programming Being Strategic and Achieving Results in an Evolving Development Context,” Santo Domingo, 2013, pp. 5-7.
- 註 2：Ria Brouwers 長期致力於婦女權利和性別平等的相關研究，曾效力於荷蘭政府與荷蘭私人開發組織，從事性別平等與婦女權利等相關研究的人員、顧問與評估者。
- 註 3：UNECOSOC, Gender Mainstreaming. <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>
- 註 4：DFID (Department for International Development, U.K.), Annex 4 Gender Analysis of DFID’s Aid Portfolio (1995-2005). In Evaluation of DFID’s Policy and Practice in Support of Gender Equality and Women’s Empowerment, Evaluation Report EV669, London: DFID, 2006.
- 註 5：ADC (Austrian Development Cooperation), Evaluation of the Austrian Development Cooperation Gender Policy between 2004-2011, Vienna: ADA, 2012, p. 4.
- 註 6：ADB (Independent Evaluation Group, African Development Bank Group), Mainstreaming Gender Equality : A Road to Results or a Road to Nowhere? African Development Bank, 2011, pp. 72 -76.
- 註 7：UN Women Expert Group Meeting, “Gender Mainstreaming Approaches in Development Programming Being Strategic and Achieving Results in an Evolving Development Context,” Santo Domingo, 2013, p. 8.
- 註 8：World Bank, World Development Report 2012: Gender Equality and Development, Washington, DC: World Bank, 2012, pp. 8-10.
- 註 9：原教旨主義（或稱基本教義派），指狂熱於某一極為傳統的宗教信念，並將之視為世界的整體觀。Bolaffi, G. (Ed.) (2003). *Dictionary of race, ethnicity and culture* (p. 124). London: Sage.
- 註10：「立法院性別平等專案小組工作計畫」，
<http://www.ly.gov.tw/saveAs.action?id=70&fileName=201401171455130.pdf>
- 註11：「立法院性別平等專案小組第 2 屆第 2 次會議記錄」，
www.ly.gov.tw/saveAs.action?id=70&fileName=201601121439210.doc

參考文獻

- 林芳玫（2009）。〈性別主流化在台灣：從國際發展到在地化實踐〉。《新世紀智庫論壇》，45：31-38。
- Brouwers, R. (2013). Revisiting gender mainstreaming in international development: Goodbye to an illusionary strategy. *ISS Working Paper Series/General Series*, 556: 1-36.
- Brouwers, R. (2014). Beyond repetitive evaluations of gender mainstreaming. *Evaluation Matters: Gender Inequality and You, March 2014*: 26-36.
- Hunt, J., & Brouwers, R. (2003). *Review of gender and evaluation: Final report to DAC network on development evaluation*. Retrieved from: <http://www.oecd.org/derec/dacnetwork/35342762.pdf>



多元家庭的教與學

■ 林芝宇 雲林縣立東明國中教師

學生的家庭從來都不是只有一種形式，但是多元型態的家庭，卻很少在教科書中被描繪和討論。《一個家，一個故事：多元家庭物語》（王儷靜、劉育豪、林慧文，2011）這本書由教學現場的教師執筆，以孩子的立場與口吻，把學生的家庭經驗轉化為故事。裡面 15 篇故事再現了各式各樣的家庭面貌，呈現了生長在多元家庭中的兒童的心情和處世哲學，是一本適合引導「典型家庭」出身的學生，學習理解身邊同學的差異，發展同理心，也讓來自「非典型家庭」學生的存在可以被認識、被肯定的好教材。

學習看見學生的處境

最近常有老師來與我討論班級經營的方式，他們說我很冷靜，即便孩子犯錯，總是能很理性的跟孩子一起討論問題。我想，與其說是冷靜，倒不如說因



為看到孩子背後的家庭。

記得剛開始帶班時，班上有一位女生令我非常頭疼，她翹課翹家，也有著我無法想像的情感關係。當我到她家想去勸她來學校時，我才知道何謂家徒四壁：一間狹小的老舊平房，只消一眼，就可以參觀完整間房子。神明廳前兩盞暗紅燈泡，是這個家最鮮明的顏色，孩子的房間裡只有張堆滿衣服的床；與她相依為命的奶奶，只求三餐溫飽，孩子

平安長大便足矣，哪有心力顧及到孩子的教育？女孩說她的姑姑和姐姐在她這個年紀時就已經離家，選擇與男人同居，她也要找一個愛她的人，然後一起生活。

可行嗎？一個國中生能找到什麼樣的人一起生活？或是該思考，什麼樣的人會選擇與國中生一起生活？

初出茅廬的我，恨鐵不成鋼，理所當然地以關懷為名，告誡再告誡，然而那些自以為理所當然的告誡卻把這個小孩越推越遠。

我沒有理解女孩的困境，即便看見了她的處境，卻期待她能像書本裡激勵人心的樣板（token）案例般，不向命運低頭，掙出美麗的花朵。一直到帶上了性別的眼鏡，我才真正理解邊緣孩子的掙扎，也才看清成長中孩子的困境，了解每個孩子都把「家」帶在身上的道理。孩子的行為反映了家庭狀況，家人就是她成長的模型，孩子幾乎是「沒有選擇」地複製了家庭的氣味，那種獨一無二，混雜著家人行動思維交織而成的內在圖像。

家庭不僅是表單上的項目

身為教師，多半在孩子入學之初，被交付一項調查學生家庭狀況的任務，

尤其是單親家庭、新住民父母、隔代教養的孩子需要被特別標示並單獨填寫。有老師告訴我為了盡快完成任務，又怕傷了孩子的自尊，所以他會先讓所有孩子把眼睛閉上，符合條件者再舉起手來，然後再與這些孩子私下對談，但我不禁想問，這樣真的在保護孩子？還是在暗示孩子自己的家庭不能大方展示，所以需要這樣偷偷的來？

根據衛生福利部 2010 年單親家庭狀況調查統計，單親家庭戶數 32 萬 4 千多戶，占全國家中有未滿 18 歲子女家庭戶數的 11.79%，又未滿 18 歲之單親子女人數占全國未滿 18 歲人口的 10.58%，相當於每十個孩子中就有一位來自於單親家庭（註 1）。非核心家庭越來越多，但是我們卻未讓孩子喜愛自己家庭的獨特，反而在標籤後，預測他可能比核心家庭的孩子有著更多的問題：因為少了一位媽媽或爸爸，所以一個家長要身兼二職，容易出現教養問題；因為隔代教養或新住民母親，所以孩子缺少文化刺激，落後一截。

身為教師，我相信不管什麼樣的家庭，只要有愛，便可以取代任何形式上的匱乏，我想讓孩子知道自己是被愛的，並看見自己家庭的獨特美好。在教學上，我從講故事開始。

一個家一個故事

《一個家，一個故事：多元家庭物語》是我常使用的教材，書中呈現好幾個不同家庭的故事，每個孩子所面臨的困境也都不一樣，我時常借用這些故事來引導孩子去看見彼此的困境。〈不圓滿的貢丸〉描述著一位隔代教養的國小男孩，雖然他在學校總是擺出一副小霸王的姿態，但私下卻不斷煩惱自己即將被迫與家人分開（註2）。我用這個故事跟孩子談理解，有些同學習慣用表面的強勢、漫不在乎來偽裝自己的脆弱藉此保護自己，故事裡的貢丸最後雖然進了育幼院，但因為有更多的愛讓他不再自怨自艾，慢慢脫下刺蝟外套。

〈白雪公主的新媽媽〉（註3）是最多孩子喜歡的一篇，在分享故事之前我會先問一個問題：「後母、繼父是不是就會欺負沒有血緣關係的小孩？」剛開始許多孩子點頭如搗蒜，甚至還有同學舉出了二十四孝裡，舜如何被後母欺負的故事加以佐證。這時我便會請同學用接力的方式把故事念上一遍，大家發現故事裡的繼母不但不可怕，還很關心孩子。當我再問孩子同樣問題時，便開始有同學回答我，應該要觀察、給予機會，不是每個人都這麼壞，甚至有同學舉手告訴大家，自己就生長在繼親家庭

中，但是家裡的叔叔很照顧他們。透過討論，讓同學們發現因為民間故事的不斷流傳、恐嚇，反而冤枉地讓刻板印象阻礙了更多愛的可能。

〈媽媽的香水百合〉（註4）則是描寫當孩子面對親人的猝然離世，不願討論卻徬徨無助的心情。我會先跟孩子分享自己失去家人的經歷與感受，接著再讓同學以角色扮演的方式朗讀這一篇故事，或請孩子照著故事劇本演出，目的要帶領大家感同身受。在角色扮演結束後，我採自願的方式請同學分享自己面對親人或寵物離開的經驗感受，在這個過程中，我們給予每位發言的同學回饋與安慰。接著我請每個同學輪流發表，如果自己突然面對親人的猝逝，你會希望別人以什麼樣的方式安慰你？藉此討論每個人希望被關心的方式不同，療傷的方式也不一樣，所以需要更多的同理與尊重。

最後我發下學習單請孩子寫下或畫下對已逝親人、寵物想說的話。回收的學習單裡有位國二的孩子對著因早產未曾謀面的哥哥說話，告訴哥哥「如果你想回來，這個家隨時歡迎你」；有位同學在學習單上說這是寫給在天堂爸爸的信，除了寫了他們一起做過的事，最後還寫上大大的字：「爸爸我喜歡你。」而

你可以試著說一些跟他遭遇到類似事情的故事給他聽，讓他聽聽別人在面對這樣的事，是以什麼樣的態度看待的，讓他知道，有些人還是可以很正面的面對。或者是多多關心他，讓他覺得即使父親離開了，也還是有很多人在關心你，在乎你。（給他一些關心或溫暖的關懷）。其實，我覺得在這世界上，每天都有很多人在離開，當然，也造成很多家庭的破碎...，但是意外就是來的這麼突然，誰也無法預先知道。

一位學生的回饋與建議

這兩位同學，一位總是嘻嘻哈哈、看起來少根筋的樣子；一位總是沒有認真上課，看似精神不振地神遊太虛。另一位讓所有任課老師都頭疼，總是不分時間地點旁若無人地大聲講著他想講的話，他在學習單上，畫了一張公園的椅子，上頭坐了一個望向遠方的女生，旁邊有一個空位，空白處只寫了四個字：「等你回來。」這份作業我始終無法批改，因為它不是寫給我的。我們本以為不會在孩子身上留下痕跡的傷痛，殊不知早

已烙印在孩子的心上。

認識自己獨特的家庭，就不該局限於形式，單親爸媽、同志父母，寵物家人，形式上不一樣，但本質卻相同。教書越久，越發現孩子就是大人們的小型翻版。每個孩子都把家帶在身上。所以我總在為孩子離經叛道的行為感到憤怒之前，先思考孩子的家庭，然後理解孩子的行為與思考從何而來。沒有人想當壞孩子，只是在耳濡目染下，順應環境。

考教師甄試時，總把福祿貝爾說的一句話：「教育無他，唯愛與榜樣」當成座右銘，但成為教師帶班後，卻也常在成績與進度壓力的追趕下，忘了用愛來對待孩子，用愛來欣賞他們多元的成長環境。衷心推薦這樣一本認識多元家庭的教材，這些故事拉近了老師和學生的距離，只有更多的認同與理解，才能讓孩子自信的成長，在獨特的環境中開出傲人的花。♥

註 1：衛福部〈99 單親家庭狀況調查〉，

http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic.aspx?f_list_no=312&fod_list_no=3532

註 2：〈不圓滿的貢丸〉一文描寫貢丸是一位隔代教養的孩子，在學校看似什麼都不怕的小霸王，卻有他的憂慮——他可能會再次失去好不容易回家的父親。雖然最後他還是沒有辦法跟家人一起生活，但在育幼院裡，貢丸也找到了自信與歡笑。

註 3：〈白雪公主的新媽媽〉闡述繼親家庭中孩子對於新成員的恐懼，最後故事中的孩子從原本的排斥到後來的接納，扭轉世人對於繼親家庭的刻板印象。

註 4：〈媽媽的香水百合〉描寫孩子目睹每天開心送自己上學的媽媽在家中猝逝的經過，故事中的孩子從不願意跟別人說，到後來因為老師的協助與同學的關心下，能更坦然地面對母親的離開。

► 給教學者的小建議

一、課堂教學中應留意

每一篇談的家庭樣貌並不一樣，所以引導的方式也不同，但最重要的是，不要讓課堂中的孩子覺得自己被貼標籤，如果有同學在發言時說出對單親、繼親、同志、新住民等負面形象時，一定要舉出正面的例子，可以用教學者自身的經驗，或是請同學舉出正向的例子來顛覆刻板印象。

二、課堂教學後可提問

- (一) 想一想為何書名要叫做《一個家，一個故事》？
- (二) 妳／你的生命中，有看過或聽過哪些家庭的樣貌是跟別人不一樣的？妳／你覺得他們的快樂或困難是什麼？
- (三) 妳／你覺得一個家最重要的組成因素是什麼？為什麼？

三、以教學〈媽媽的香水百合〉一文為例

- (一) 在講〈媽媽的香水百合〉前，我會強調生老病死本來就會發生，每個人都會遭遇到，差別只是時間的不同，但是當面對突如其來的衝擊時，如何好好面對跟處理的情緒，需要大家的陪伴與幫助（教學者倘若願意，可分享自身的經歷）。
- (二) 請同學以接力的方式唸完〈媽媽的香水百合〉的內容，再請同學想一想為何主角不希望別的同学知道媽媽過世的事情？
- (三) 如果妳／你是主角的老師，妳／你會怎麼做？為什麼？請同學提出作法，並一起討論作法中的優缺點（可強調每個人抒發情緒的方式不一樣，需要被安慰的方式也不一樣，需要尊重並了解對方的需求）。
- (四) 請同學分享自己是否也有親人、寵物離開的例子，並說明心情，以及自己如何抒發或是希望別人怎麼安慰妳／你（採自願發言）。
- (五) 在課程結束後發下學習單，請同學畫下或寫下想對離開的人或寵物說的話（有些同學不見得在課堂上發言踴躍，但是在學習單上卻有很多話想說）。

參考文獻

- 王儷靜、劉育豪、林慧文（2011）。《一個家，一個故事：多元家庭物語》。臺北：女書。

陳玟翰

(大學生)

這是我第一次得知教育部有性別平等教育的網站，從性別平等教育季刊的文章中，看得出作者想要努力幫助受到不公平待遇的女性發聲。藉由文章的傳閱改變每個人的認知，進而改善政府對女性的老舊想法，完善更多能保障人權的法律，讓臺灣能夠更進步，真正落實男女平權。

梁家寶

(大學生)

男尊女卑，從古代起就是一個「正確」的概念，但時光流逝，轉眼間已然成為一個科技充斥在我們身邊的時代。現在，男性與女性是平等的，亦受到了大部分人的認同。

但在我看完第 76 期《Her Stories》的故事後，我深深感到社會還存在著對男女的刻板印象。以馮淑婷〈我是母親，也是一名專業工作者〉一文為例，一位母親盡著自己的職責去工作以及照顧小孩，即使記者大多都是男性，這位母親仍然刻苦地工作，沒有因為自己是女性而讓步。

其實在這個社會中，很多女性正在默默地付出，但卻沒有人理會。很多人以為男性的工作才叫做辛苦，應該多體諒男性，但卻忽視了一位女性身位母親，需要照顧孩子，又要上班工作，處理家庭的事的繁忙。

我是一名大一的學生，家中只有我一個兒子，上面有四個姐姐，我能深刻的體會那種對男性與女性的公平與否。從小，父母、長輩都比較疼我，比較少去理會我姐姐，因此我希望從此可發聲，讓人們可以知道女性也是重要、公平的。

陳洵琦

(大學生)

我覺得現代女性真的很辛苦，當她們變成一位妻子，甚至是母親後，就必須犧牲自己的時間，花更多的精力來照顧家庭。

在我小的時候，媽媽也像 76 期專題故事中的媽媽一樣，邊工作賺錢邊照顧哥哥和我，而爸爸就只是投入在工作中。爸爸工作、回家吃飯休息，隔天起床等著吃

早餐，接著又去上班，媽媽卻要一大早起來幫哥哥和我弄東弄西，準備早餐，然後去上班，回家後又有忙不完的事情。我到現在還是不懂，為什麼女性就得做一堆男性不需要做的事情呢？

當有人問起為什麼女人要為家庭犧牲這麼多時，很多人的反應會是：「這不是本來就是女人該做的事情嗎？女人就是要在家里相夫教子啊。」然而，當有人問起為什麼男人在家就像大爺般，理所當然地被妻子伺候好好的，很多人的反應會是：「男人在外工作了一整天，都已經夠辛苦了，回家當然要好好休息啊。」但是，難道女性在外工作就不累、不辛苦嗎？

在專題的文章中（編：〈我是母親，也是一名專業工作者〉），我看到了作者身為母親與記者兩角色間選擇的掙扎，如果作者選擇了母親，就得放棄自己所愛的職業；選擇記者的話，卻又不可能放置孩子不理。現今社會提倡的性別平等是真的嗎？雖然政府有許多福利與政策，但實際上性別角色的定義與帶來的煩惱依舊是尚未解決的。

邱彥鈞
(大學生)

性別平等教育季刊是一個認真對待《性別平等教育法》的期刊，裡面有許多性別平等的內容。

雖然現在還是有很多人不能認同同性戀，但我認為性別平等是一定要有的，因為國外有因為自己的小孩喜歡的另一半是同性別，家長暴怒將小孩打死的案例。性別平等教育真的是非常重要的一件事情，雖說要從小教育，但小孩子們懂什麼是同性戀、異性戀嗎？這是大家需要思考的一件事情。

這幾年性別平等的活動才慢慢起來，在我還沒上通識課「性別與文化」前，我根本不知道有同志大遊行。其實男生和女生在本質上是沒有什麼差異的，他們有血、有淚、有情緒，男生、女生都有，那為什麼會有同性別的歧視呢？

我的印象中許多早期文化都有「男尊女卑」、「男生就是一要和女生結婚」的觀念，比較老一輩的爺爺和奶奶的刻板印象就是男生性格要剛毅堅強，女生就應該溫柔順從，這些都是無法避免的，畢竟都是以前早一代的人傳下來的觀念。那麼要怎麼讓他們支持同性戀婚姻合法化呢？我沒有更好的想法，我只能支持你們，幫你們加油。

《性別平等教育季刊》來稿須知

《性別平等教育季刊》以協助厚植性別平等教育環境，推廣性別教育相關理念與分享實務經驗為目的，每期發行近萬本，主要讀者群為各級學校老師、行政人員和學生。來稿文字以平易近人、深入淺出為原則。如非必要，不需有太多註解，必要之說明請盡量寫入內文之中。每一篇來稿都需經過兩位編輯／審稿委員匿名審查，決定是否錄用。

以下是各欄主題內容介紹及來稿需求：

主題名稱	主題介紹及稿件要求	字數	備註
教育現場	臺灣各級校園的日常生活世界，有哪些值得檢視報導的性別議題和現象呢？我們可以如何透過教育的手段，成就性別平等與友善的校園呢？檢視向度可以包括學校的制度、文化、課程、教學、評量、校規、社團或是學術活動、人際互動等等，這些都是可以深入進一步觀察書寫的好主題。鼓勵大家書寫自己的學校，為自己的校園留下性別教育全紀錄。妳／你也可以書寫對於其他學校的觀察，一起記錄臺灣的校園在性別議題上的表現。	3000 字以內	
校園特派員報導	歡迎各中小學老師或大學生、研究生擔任本刊的「校園特派員」。本專欄以短文報導為主，不僅是新聞報導的撰寫、紀錄或宣傳校園活動，而是請特派員就校園中的事件／活動進行觀察，並反思背後的性別現象或意涵，書寫成文，重要的是關於性別現象的個人觀察。也歡迎分享在校園內推展性別平等教育的困難、解決困難的撇步或小成就。 內容可採用筆名刊出，所在的學校也可以匿名，歡迎附上照片說明。也徵求定期特派員，如果妳／你有興趣，歡迎來信詳談。	3000 字以內	

性別 停聽看	任何與性別相關議題的討論與評論，沉澱或思考，不限制在校園議題或教育議題，小自日常生活的經驗或觀察，大至相關政策或學理的思辨，都可含括。	3000 字以內	
國際視野	任何與性別教育議題相關的她／他國經驗，無論是政策、研究、學理、議題、行動報導或事件評析等等，都非常歡迎，尤其鼓勵將觸角延伸到 NGO、NPO。單篇或系列性的深入報導都可以。	3000 字以內	
研究星探	<p>請妳／你把已經發表過的性別研究學術論文、博碩士論文、研討會論文，改寫成深入淺出、有趣易讀的短篇文字。也歡迎妳／你介紹一本性別相關的外文學術好書，或新的研究觀點，以平易的文字介紹給讀者，讓讀者可以增加學術的新觀點。</p> <p>建議作者把原本複雜的論證簡化成動人的故事，但原本的主要論證仍不會失色。構思的撰寫體例建議如下，不一定要按照進行：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 以一個小故事開場。 2. 該文章主要論點最好在前 700 字就逐漸浮現。 3. 研究法需要交代，但篇幅不要太長，文字不要生硬。 4. 建議以爭議的形式、提出問題的形式、或採取推理小說的寫作手法來呈現。以實例串連論證。 5. 做一個 Tool Box：可以提出供讀者進一步思考的三個問題，相關的影片可以提 1～2 部，還要最相關的參考資料與網址（5～8 個以內）。（預計 400 字） 	學術論文： 4000 字以內 書介和書評： 3000 字以內	
教材 百寶箱	<p>針對有助於性別醒覺討論的大眾媒體資源進行介紹與評析（如：書籍、影音、新聞、廣告、戲劇、網路等），你／妳可以從劇情、對話、場景等切入探討，並作為性別平等教育課堂教學參考。提醒您：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 文字請以平易近人、深入淺出為原則。 2. 請提供「教學小錦囊」，內容可包括： <ol style="list-style-type: none"> (1) 媒體資訊：導演（或作者、製作單位）、適合觀影對象、片長、出版商、媒材取得途徑等。 (2) 媒材的教學建議。 (3) 師生觀看媒材後可以討論的方向與問題。 (4) 推薦延伸閱讀的文章、書籍、相關網站或媒材等等資訊。 	3000 字 以內	

媒體識讀	邀請妳／你從性別觀點解讀新聞、廣告、綜藝、戲劇、網路等大眾媒體的內容，討論媒體生產製造過程的社會文化脈絡、價值觀點和媒體生態結構。除了分析媒體與性別的關係，更歡迎提出具創意的改變方式，一起致力促成性別友善的媒體文化早日到來。	3000 字 以內	
讀者迴響	每一次的出刊，期待您的共鳴或不同的聲音。趕緊提筆記下那片刻的靈光，一起加入討論的行列吧！妳／你的三言兩語，都將是我們一次進步的機會。	500 字以內	

注意事項：請作者附上**參考書目**並盡可能**提供相關圖片**，以利美編工作之進行。投稿作者於引用資料時，請正確引註，並遵守著作權法之規範及學術倫理，嚴禁抄襲，以尊重原著作者的著作權。如經發現或遭檢舉有抄襲情事者，本刊將（一）追回作者稿費；（二）要求道歉函回覆原作者，並刊登道歉函於最近一期季刊的封底裡；（三）如情節嚴重者，亦將通知作者投稿當時註明的就讀／所屬之學校／單位。抄襲情節嚴重與否，將由本刊編輯會議討論裁定之。

【參考書目格式】

一、中文期刊論文：

游美惠（1998）。〈性別平權教育與女性主義的社會學分析〉。《兩性平等教育季刊》，7：32-51。

蕭蘋、蘇振昇（2002）。〈揭開風花雪月的迷霧：解讀臺灣流行音樂中的愛情價值（1989-1998）〉。《新聞學研究》，70：167-195。

莊明貞（1997）。〈多元文化的女性主義觀與兩性平等教室的建構〉。論文發表於國立臺灣師範大學教育學系主辦之「多元文化教育的理論與實際國際學術研討會」。

二、中文書籍章節：

金宜蓁、何春蕤（1998）。〈日常生活的改造——平權教育〉。何春蕤編《性／別校園》，53-57。臺北：元尊文化。

Johnson, A. G. 著，成令方、王秀雲、游美惠、邱大昕、吳嘉苓譯（2008）。《性別打結》。臺北：群學。

三、西文期刊論文

Carey, J. T. (1969). Changing courtship patterns in the popular song. *American Journal of Sociology*, 74: 720-731.

四、西文書籍章節

Young, J. (1995). Multicultural and anti-racist teacher education: A comparison of Canadian and British experiences in the 1970s and 1980s. In R. Ng, P. Staton, & J. Scane (Eds.), *Anti-racism, feminism, and critical approaches to education* (pp. 45-63). Westport, CT: Greenwood Press.

※ 年代，統一使用西元紀年，包含文中敘述和參考資料、注釋等。

※ 標點符號皆以全形字，數字和英文為半形字。書名、法規名、電影名、專輯名應使用《》；篇名、歌曲名應使用〈〉。

【稿酬】 每千字750元；照片／漫畫一則200~500元。

著作人投稿經本刊物收錄，即視為同意本刊物以文字或電子出版品方式發行，並同時同意將稿件授權行政院及國家圖書館作為研究發展和遠距圖書服務系統（以下稱「本系統」）之使用，並得為提供本系統服務之目的，進行數位化典藏、重製、透過網路公開傳輸、授權用戶下載、列印等行為。為符合本系統之需求，並得進行格式之變更。

【聯絡方式】

來稿（word 檔）請寄 E-mail：gender.ee101@gmail.com（請註明投稿季刊）並請附上真實姓名、職稱、戶籍暨聯絡地址、聯絡電話，以便我們能和您聯繫如有任何建議或意見，請電：08-7663800 轉 31464 洽季刊助編。

【專題預告】

79 期：男性照顧者面面觀

親愛的讀者朋友們好：

《性別平等教育季刊》創刊至今，因有著您的支持與鼓勵，一路走來雖然辛苦，也因此獲得許多安慰與喜悅。考量本部刻正規劃各類出版刊物之總檢討、避免資源重複浪費，以及讓每期主題能更契合您的需要，請您提供寶貴的意見，填寫以下問題（請於勾選您的答案），填畢並請傳真（02）33437834 予本刊編輯小組收。

1. 您閱讀性別平等教育季刊的原因？

刊名 作者 推薦人 內容 其他 _____

2. 您得知性別平等教育季刊的管道為何？

網路 親友推薦 圖書館 輔導室 其他 _____

3. 您閱讀性別平等教育季刊的頻率為何？

一星期一次 二星期一次 三星期一次 一個月一次
二個月一次 每次出刊 其他 _____

4. 性別平等教育季刊對於您的實用性？（可複選）

提升性別平等之意識 提供性別教育工作之經驗
建構性別平等知識 提供為性別平等教育之素材
其他 _____

5. 您最喜愛的性別平等教育季刊的主題為？

性別發展與社會文化互動的關係 性別意識在自我發展中的角色
教師教育工作經驗分享 性別平等教育理念 同志／多元性別文化
多元文化 其他 _____

6. 是否會推薦性別平等教育季刊給她／他人閱讀？

是 否

7. 建議：

親愛的讀者 您好

歡迎讀者投稿相關文章，其他注意事項，請參閱「來稿需知」。

※竭誠邀請讀者及社會大眾來信，說出您對季刊的建議及支持！性別平等教育季刊，希望能在您的鼓勵之下日益茁壯！

性別平等教育季刊助編部 敬上

98-04-43-04		郵政劃儲金存款單				◎寄款人請注意背面說明 ◎本收據由電腦印錄請勿填寫											
收款帳號	1	8	2	3	8	6	7	3	金額 新臺幣 (小寫)	億	仟萬	拾萬	萬	仟	佰	拾	元
通訊欄 (限與本次存款有關事項)		教育部員工消費合作社															
訂閱教育部性別平等教育季刊雜誌 (訂閱一年四期費用新臺幣360元整，一本100元整)		寄款人 <input type="checkbox"/> 他人存款 <input type="checkbox"/> 本戶存款															
我是 <input type="checkbox"/> 新訂戶 <input type="checkbox"/> 舊訂戶，電腦編號		姓名															
訂閱期數：從第 期 至 第 期		地址															
訂戶姓名： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女		電話															
電話：(公) (宅)		主管：															
地址：		經辦局收款戳															
發票抬頭：		經辦局收款戳															
發票地址：		電腦紀錄															
統一編號：		存款金額															
注意：本刊每期皆會寄送給各級學校輔導室及圖書館，本劃撥單提供個人訂戶專用，謝謝。		虛線內備供機器印錄用請勿填寫															

親愛的讀者：

◎本刊每期皆會寄送給各縣市圖書館，各級學校輔導室及圖書館，本劃撥單提供個人或社會團體訂閱使用，謝謝。

◎本刊第十一、十二、十六、二十六、三十二～三十五、三十七、三十八、四十一、四十二、四十四～四十九、五十三～六十、六十一～六十四期，開放社會大眾來信 (e-mail) 索取，請附郵資，贈完為止。

若您有任何問題，可以下列方式與我們連絡！

電話：08-7663800 轉 31464 E-Mail：gender.ee101@gmail.com

地址：900 屏東市民生路 4-18 號 國立屏東大學教育學系——性別平等教育季刊 收

性別平等教育季刊 助編群 敬上

劃撥存款收據收執聯注意事項

- 一、本收據請妥為保管，以便日後查考。
- 二、如欲查詢存款入帳詳情時，請檢附本收據及已填妥之查詢函向任一郵局辦理。
- 三、本收據各項金額、數字係機器印製，如非機器列印或經塗改或無收款郵局收訖章者無效。

請寄款人注意

- 一、帳號、戶名及寄款人姓名地址各欄請詳細填明，以免誤寄；抵付票據之存款，務請於交換前一天存入。
- 二、每筆存款至少須在新臺幣十五元以上，且限填至元位為止。
- 三、倘金額塗改時請更換存款單重新填寫。
- 四、本存款單不得黏貼或附寄任何文件。
- 五、本存款金額業經電腦登帳後，不得申請撤回。
- 六、本存款單備供電腦影像處理，請以正楷工整書寫並請勿摺疊。帳戶如需自印存款單，各欄文字及規格必須與本單完全相符；如有不符，各局應婉請寄款人更換郵局印製之存款單填寫，以利處理。
- 七、本存款單帳號與金額欄請以阿拉伯數字書寫。

交易代號：0501、0502現金存款 0503 票據存款 2212劃撥票據託收

本聯由監匯處存查600000張(100張) 94.1. 210X110mm (89⁹/m²模) 查保管五年(拾大)