

化理念為行動 「性別主流化」實踐策略初探

游美惠

壹、前言

台灣社會推動性別平等的工作逐漸在各處萌芽、生根與茁壯，從總統府¹到各個縣市政府，從各級學校到民間團體，「性別主流化」(Gender Mainstreaming)的概念，透過推廣教育與在職進修等管道，已逐漸在公務人員與教育工作者的的心中泛起陣陣漣漪，有人或許仍然抗拒，有人或許是一知半解²；但不容否認地，「性別主流化」是重要的國際趨勢，也是不容忽視的改革力量，所以個人的性別意識若不逐步開啟與成長，終將跟不上時代變遷的潮流，甚

且可能會被遠遠拋在社會變遷巨輪之後，而成為一「能力不足」、「視野不廣」的迂腐人士。因此，各部門動起來，積極推動「性別主流化」似乎已漸成為當今公部門能力表現與活力展現的重要指標之一！

貳、從一項評鑑工作談起

筆者在 2006 年 9-12 月之間接受高雄市政府的邀請，參與高雄市政府「各局處落實性別主流化評鑑」工作，有機會聆聽（半數）局處³的「性別主流化」工作簡報並與各局處負責承辦相關工作的人員進行對話與交流，收穫良多，也對「性別主

¹ 總統府曾經成立過「總統府性別主流化諮詢顧問小組」，詳細資料參見網站 http://www.president.gov.tw/2_specual/mainstream/index.html

² 我曾經在《公訓報導》119 期寫過一篇文章〈性別主流化的發展：以性別平等教育為例〉。文中一開始我便提到許多人「望文生義」，錯誤詮釋「性別主流化」的情形：有人將之視為流行，有人以為是與當今社會傳統的主流價值有關。

³ 這次高雄市政府辦理各局處落實性別主流化的評鑑工作，主要是將各局處先分為兩組，由兩組評鑑委員進行評鑑工作，每一組評鑑委員均有五位，包含兩位外聘專家與三位市府工作同仁。分成兩組來進行評鑑，依我看來，應該是為了讓市府工作同仁擔任評鑑委員者，不會評鑑到自己的局處，同時如此安排也可以促進局處之間作相關工作經驗的交流分享。結果，如此的安排運作頗為順暢，我個人參與的經驗也覺得讓評鑑工作不只是「評鑑」，還因此增加了更多的交流機會，相當可取。

流化」理念化為行政的具體措施有了更深刻的想法。身為評鑑委員，我們不只是在評估基層公務人員的性別主流的意識與工作成效，我們也趁機學習，釐清工作現場的脈絡與條件，以下僅呈現出幾點評鑑心得，提供基層行政人員推動「性別主流化」工作的參考，同時也希望藉由本文能引發有識之士一起探討當今「性別主流化」推動的實踐策略。

一、空間的改善方面

首先，由於是首次辦理相關評鑑，或許也因為空間改善的「成果」較為顯而易見，所以有許多局處呈現的方案主題內容均是跟硬體空間設計的設施改善有關，如廁所改建、哺乳室等的設施改善或是女性人身安全空間需求與照顧幼兒相關需求，就是許多局處呈現出來的「性別主流化」工作成果，宣稱已將廁所的空間規劃調整為符合男女一比三的性別比例，並增設了尿布板或親子廁所等，由於廁所的明亮度、清潔與美化程度，或是數量上的增減很容易看出具體的成果，因此大多數以此為主題呈現出工作成果的局處，基本上都能掌握性別關懷的意涵，具體改善問題。

但是在評鑑過程當中，我個人也發現到有一個盲點常被忽略，那就是許多人會注意到男女廁所性別比例的問題要加以改善，但卻不見得會留意跟性別議題相關的照顧工作問題。在評鑑過程之中，我發現：許多局處的

工作人員的報告之中，會指出由於他們的辦公場所是舊建築，所以無法有多餘的空間增設親子廁所，但是他們已經都在女生廁所中增設尿布板了，似乎如此一來就能解決問題了！當我再進一步詢問：「那男廁呢？是否也有尿布板呢？」答案常常是否定的，他們都說沒想到。這反映出如下的問題：照顧子女的工作仍是被設定成女性的工作，忽略了男性（父親）可以更積極實踐親職。試想在缺乏親子廁所的情況下，若是只有女廁設有尿布板，那父親就「自然而然」可以推說換尿布是媽媽的責任，總不能要求爸爸進女廁吧！而爸爸是否也可能因為這種設施不足的原因而減少（或不想）單獨帶小孩到公共場所去呢？如此一來，我們可以發現，當空間設計不良，間接的影響就是傳統僵化的兩性分工模式就更難以被改變，這是不能輕忽的問題。

這也讓我聯想到這一次評鑑過程之中，相當多的公務人員在報告和對話的過程中，均是以「兩性」來指稱相關事務，認為「兩性」就是「性別」，但是這樣的認知其實是不足的。「兩性」的概念指涉的比較是傳統刻板化的男女之別，而且比較是在異性戀中心的預設之下將男女差異誇大化，卻忽略了種族、階級、性取向等也都會造成性別關係的差異表現。像照顧工作這樣的議題，就不是

「兩性」這個概念可以涵括的。所以，我們或許可以說：性別價值與性別關懷的主流化推動過程之中，首先就要讓人們具有「性別」意識，揚棄傳統刻板的「兩性」觀念，才能更完整的做好政策規劃，並且更細緻的尊重差異，處理好相關事務。

二、女人出力或女人得利

另外一個和性別分工相關的問題，就是出現在性別主流化的承辦工作上。這次的評鑑工作，我發現有些局處會很敏銳的派出高層主管親臨評鑑現場，展現該局處重視性別主流化的用心，特別若是由女性高層主管「出馬」，效果就更卓著了！事實證明這樣的安排確有其正面助益，至少是個宣示，多少有其象徵意義，而列席的高階主管也幾乎都能快速掌握未來的發展方針，很多為高階的女性主管更是獨當一面，雖為性別「少數」，卻都才智雙全，充分展現出行政長才與智慧，讓評鑑委員印象深刻。但是與會的基層承辦人員就呈現出另一光景：大部分的男性承辦人員均是抱持著「奉公守法」、將上級交辦的事務做好的心態呈現出差強人意的表現；但也有男性承辦人員是抱著即為「勉強」的心態在辦理「性別主流化」工作，不時在口頭報告之中穿插自己的詮釋，捍衛性別不平等的現狀，並辯稱自己很尊重女性，只是女人現在太強勢了…云云。而女性承辦人員呢？也大抵可以分為「全力以赴」和「勉強而

為」兩類，「全力以赴」者認同性別平等的價值也願意藉此多學多付出，但「勉強而為」的女性工作人員就常會抱怨增加工作負荷，甚至疑惑的詢問：「難道性別主流化是要把事情都推給女人做嗎？」她們對於主管將「性別」相關業務分派給她有許多怨言，一點都不覺得這跟她自己的處境或社會的正義有何關聯。這也讓我感觸良多！

的確，當今社會仍有許多人將「性別議題」化約成「婦女問題」，許多男人認為性別問題不會發生在自己身上，殊不知陽剛特質男子氣概的社會文化建構，無所不在的影響著每一個男人的認知、態度、行事作為與人際關係。探討性別議題或是實行「性別主流化」不是打壓男人，改成以女人為中心，而是將「性別關懷」融入行政的各個環節，更細緻處理「性別差異」，希望能打造一個更尊重、更平權的民主社會。所以千萬不要誤以為「性別主流化」的事情只有女人（該）關心，而男人則可以置身事外。

但是另一方面，讓女性擔綱來負責實踐「性別主流化」的業務，更應該留意的問題是：女人是否能在這個「做事」的過程之中增能培力(empowerment)？讓女性從單負責任之中培養出更多的才能與見識（性別意識）？

在這一次評鑑的過程中，發現有些局處提出的方案內容其實是將女性「工具化」，讓女人出力來協助完成他

們局處自己設定的工作目標，至於女人的權益之保障或增加，都只是附帶的，女人的聲音、需求與處境、福利沒有被認真考量，反而是女人的能力被充分利用，這是讓我頗為不安的一個現象。如果各行政單位推動性別主流化是如此在運作，那真的是誤解了「性別主流化」的意義了！

聯合國婦女發展基金西非區域計畫顧問 Astor Zaoude 曾經說過：「現在已經到了婦女超越被列入議題的階段（being on the agenda），而是開始設定議題（setting the agenda）」⁴。因此，性別主流化絕對不只是「有女性在場」就好了，事實上我們應該要知道：許多國家均將提昇婦女地位的機制設定在中央層級，以透過權力核心來形成具體影響，舉例來說，2000 年日本的內閣設立「性別平等議會」，由 12 位內閣閣員及 12 位學者共同組成，由首相擔任主席；而南韓也於 2001 年成立「性別平等部」，直屬於總統。

三、從形式呈現到實質改造

另外，「性別主流化」要求施政要能充分反映女性的意見，有些單位就挑出一些活動照片有女性身影在其中者，以此為成果作為交代；也有工作人員強調自己局處改善停車場或是整平地面是為了女性穿高跟鞋而做的。但是細究之後，往往發現只是搭便車

式地將工程建設與女性聯結，根本不是「為」女人而作的措施！何況就算是為了女人來考量，這又會衍伸出「差異」的問題：不是所有的女人都穿高跟鞋，要花費多少公帑改善空間以符應穿（細跟）高跟鞋女人的需求才是合理？我們是否該思索如何透過觀念改造，讓女人瞭解穿高跟鞋對自己身體的傷害？整體而言，女人的經驗和需求似乎仍欠缺有適當的發聲管道。

而如何能將女人的需求和意見呈現出來呢？民間團體常扮演著舉足輕重的角色，所以在各局處的網站做好相關網站連結便顯得重要，這一點我們在評鑑過程也發現基層公務人員對於台灣的婦女團體其實非常不熟悉，不知道哪些民間團體是跟其工作業務息息相關的，而在地的婦女團體也經常被忽略，欠缺知識以致結盟合作的機會相對減少，相當可惜！

四、發揮創意、組織再造

這次評鑑還有一點收穫心得相當值得一提：若是主事者（含各級主管與行政人員）具有性別意識，則許多乍看跟「性別」無關之業務，都可以很「性別敏感」表現，而有些應該可以呈現很多成果的局處單位，反而表現平平，甚至是捨本逐末，沒能掌握到「性別平等」的目標與「性別議題」的精髓。

⁴ 引自林芳玫（2005）。〈性別主流化在台灣：從國際發展到在地化實踐〉，《第一屆性別研究與公共政策學術研討會論文集》，頁 1-19。台北：世新大學性別研究所。

公務人員具有性別意識之後，我們的國家社會，施政品質與人民素質會不一樣嗎？行政院婦女權益促進委員會委員李安妮（2006）曾經在一篇投報文章中指出：

民進黨政府執政 6 年以來，在建構完備的性別主流化基礎工程上是有貢獻的。這些工程包括完備性別統計資料，使社會性別溫度計存在於各部會；透過公務人員在職訓練，加強公部門的性別意識；通過各委員會任一性別不得少於三分之一的規定，落實兩性共治的性別培力；於各部會設置性別議題任務編組與性別聯絡人，完成初期的組織再造工作…⁵

若是民主的價值可以生根在日常生活的各個環節，性別平等就是追求民主不能忽略的面向之一，當國家的「公僕」知道尊重差異並能身體力行，那麼國家的文明與進步才是可以期待的。

參、結語：「性別主流化」攸關國家競爭力

要促成「性別主流化」的達成，政府部門扮演著相當明顯且關鍵的角色；但林芳玫（2002）曾經指出：單靠政府的力量是不夠的，從個人、社區，到非政府組織都必須有相對應的行動，方能全面性的、有效的推動

性別主流化⁶。所以，「性別主流化」不是少數女性主義者在意的議題，應該是個全民運動。誠如李安妮（2006）所言：

觀察過去 10 年當中，世界先進國家，在邁向更文明、更進步的發展過程中，無不運用性別主流化策略在其發展計畫中，甚至國際間各種重要組織、論壇，也持續探討如何落實該項策略於其組織運作中。有目共睹的是，這些落實性別（議題）主流化國家，不但社會性別關係良好，人權發展指數名列前茅，經濟發展指數領先，國家競爭力也超強⁷。

所以，「性別主流化」的推動更是攸關國家競爭力，亦是台灣與世界接軌的重要工作項目，絕不能加以輕忽。

這一次，當高雄市政府開始化理念為行動，將相關工作付諸評鑑時，身為評鑑委員的我竟然也意外發現到許多基層公務人員其實是創意無限且具有行動力的！其中難免也有一些尚待改善的缺失或盲點，但至少這樣的操作開啟了一些可能：多元實踐的可能、各局處之間相互對話的可能以及更重要的從性別觀點思索開創優質行政的無限可能。

■作者：游美惠

現任：國立高雄師範大學性別教育研究所
副教授

⁵ 出自〈台灣女權的寧靜革命〉一文，自由時報（2006年8月31日）。

⁶ 林芳玫（2002），〈開創一個女性發展的時代新局〉，載於《婦女社會參與研討會會議手冊》，頁 3-15，財團法人婦女權益促進發展基金會、行政院青年輔導委員會、行政院人事行政局主辦，民國 91 年 9 月 9 日。

⁷ 同註 5