

## CEDAW 教材案例-第 10 條

### 【案例】女性就讀理工科系

一、案情：S 是就讀理組的高三女學生，對機械繪圖、製造、組裝很有興趣，一心想當一名機械工程師，班導雖然發覺 S 數理能力特別優異，但總告訴 S 和 S 的爸媽，機械工程是男生念的，建議 S 選念數學系，當個數學老師生活穩定才能顧家帶小孩。S 念機械系的大學學姊返校時告訴 S 系上八成都是男生，校園環境還有上課器材幾乎為男生量身打造，系上全是男老師與男同學能打成一片，給男同學分數都偏高。S 在校園中找不到能吐露心聲的師長，對未來生涯選擇更加感到茫然...

### 二、相關法規

- (一) CEDAW 第 10 條第 1 項：「締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，以保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證：(a) 在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在學前教育、普通教育、技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等；(b) 課程、考試、師資的標準、校舍和設備的質量一律相同；(c) 為消除在各級和各種方式的教育中對男女任務的任何定型觀念，應鼓勵實行男女同校和其他有助於實現這個目的的教育形式，並特別應修訂教科書和課程以及相應地修改教學方法；(d) 領受獎學金和其他研究補助金的機會相同；(e) 接受成人教育、包括成人識字和實用讀寫能力的教育的機會相同，特別是為了盡早縮短男女之間存在的教育水平上的一切差距；(f) 減少女生退學率，並為離校過早的少女和婦女安排各種方案；(g) 積極參加運動和體育的機會相同；(h) 有接受特殊知識輔導的機會，以有助於保障家庭健康和幸福，包括關於計劃生育的知識和輔導在內。」
- (二) CEDAW 一般性建議第 3 號：「消除對婦女歧視委員會促使各締約國有效採用教育及大眾資訊宣傳方案，藉以消除妨礙女性在社會上平等原則的偏見與現行習俗。」
- (三) 我國第 2 次國家報告第 21 點總結性意見及建議：審查委員會建議政府強化措施來消除性別刻板化印象和使女孩和男孩無法進入非傳統教育學科的結構性阻礙，包括選讀科系時加強消除性別刻板化印象之意識、提供更好的教育和職業諮詢服務

提供者、並採取暫行特別措施，加速婦女在科學和工程領域的參與，設定明確的目標和時程表，毫不延遲地去改善此一狀況。

- (四) 性別平等教育法第17條：「學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。」
- (五) 性別平等教育法第18條：「學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。」
- (六) 性別平等教育法第19條：「教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。」

### 三、相關機關處理

- (一) 為鼓勵與S類似的優秀高中女學生選念理工科系，並提供女性典範楷模，教育部辦理高中女校科學教育巡訪活動，提供女學生實驗操作機會，並可與女科學家面對面座談。而「高級中等學校學生『新世紀領導人才』培育計畫」辦理初階、中階及高階研習營，強化青少年領導知能及輔導未來就業能力。
- (二) 此外，教育部高中生涯規劃學科中心持續辦理學生職業生涯之性別意識教育、相關產業參訪、生涯典範案例蒐集等，提供與S類似的高中生職涯選擇多元啟發。
- (三) 另一方面，為鼓勵校方積極培育與S類似的理工系女學生，教育部依據「補助大專校院推動課程分流計畫要點」，鼓勵大專校院踴躍申請，以強化大專校院理工科技領域女性培育，並引導各大專校院於既有之系所開設相關課程或學分學程。
- (四) 科技部為提升女性於科技領域之競爭實力與機會，積極鼓勵並培育女性科技人才，執行以下兩類計畫：A類「促進科技領域中之性別研究」計畫，著重對於我國性別與科技研究主題、方向之規劃；B類「女性科技人才培育之科學活動」計畫，著重辦理各種活動或出版，以能達到構築性別意識，提升女性科學學習興趣，增加女性從事科學工作之機會，對偏遠地區或弱勢女性接觸科學之關懷等。

### 四、性別觀點解析：

依據教育部 102 年性別統計資料，高等教育各領域性別隔離現象仍舊明顯，「科學」及「工程、製造及營業」領域女性畢業生佔全體畢業生比率僅 36.1% 及 15.2%，相較人文藝術及教育學科女性畢業生所佔比率高達 71.7% 及 68.9%。而教育部 103 年的統計資料

也呈現，女性教師佔全體教師比率，自國小至大專院校，層級越高，女性所佔比率越低，大專院校女教師僅 35.2%。

我國女性教育水準不斷提升，但由上可知「男理工、女人文」的領域分界仍相當明顯。傳統上，多半認為男性適合較具專業性、數理或科學導向的科系，而女性則被認為較適合服務性、照顧性質、人文語言導向的科系，這樣的區分或多或少呼應了男性應為陽剛、主導性，女性為陰柔、附屬性的性別角色刻板印象。但確實如此嗎？將社會所期待的性別角色分工作為科系或職涯選擇的依據，是否忽略了多元差異的可能，以及個人專業能力及興趣的重要性。對於高等教育性別隔離現象，研究文獻認為基本原因之一，是父母與教師在性別角色社會化過程中，擔任捍衛主流信念的守門人使然(謝小苓、林大森、陳佩英，2011)<sup>1</sup>。

關心科系性別隔離的重要原因在於教育環境的性別隔離，將直接或間接導致勞動市場的性別隔離，男性以數理、工程、電機等相關科系背景與人脈進入職場更加容易，這類職業多半被認為具有相對較高的社經地位及職業聲望，薪資報酬亦相對優於女性，因此學科領域的性別隔離，很可能大大影響往後兩性勞動參與穩定性及薪資水平落差。

## 五、討論：

- (一) 為什麼會有「男理工、女人文」的傳統刻板印象？背後有哪些社會文化價值觀？
- (二) 您覺得哪些是性別隔離較明顯的科系？您或周遭人是否經歷過性別比例懸殊的求學經驗？
- (三) 目前學校教材及教師教學方法有哪些可能複製了性別刻板印象？能用什麼策略來改善呢？
- (四) 升學與求職選擇息息相關，若為了消弭高等教育性別隔離的現況，中央及地方機關能從哪些面向著手？分別有哪些有效的短、中、長程計畫？

---

<sup>1</sup>謝小苓、林大森、陳佩英(2011)。性別科系跨界？大學生的性別與科系選擇。《臺灣社會學刊》，48，95-149。