

2019

新北市政府文化局 性別平等教材

目錄/CONTENT

01

性別平等觀點與文化業務的
關聯

02

文化與多元包容、永續發展

03

案例思考



性別平等觀點與文化業務的關聯 01

文化與多元包容

看見並尊重差異，強調多樣性與包容性，提供平等的機會而有助於促進文化

- ◆如何為所有人提供參與文化的方式
- ◆如何承繼與傳遞有形與無形文化遺產
- ◆如何促進跨領域的合作



性別平等觀點與文化業務的關聯 02

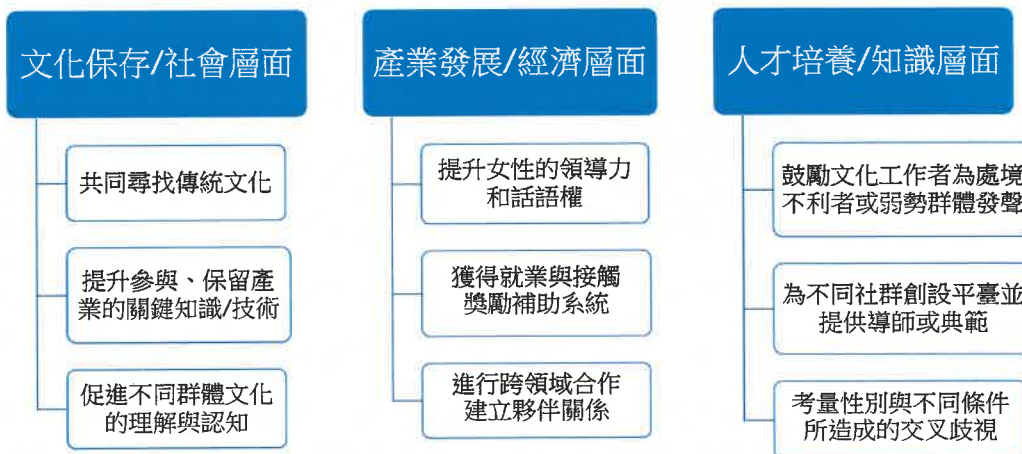
文化與永續發展

探討以人為本的文化思維，關注於創造性與領導力，促成融合性別觀點的文化權利意識

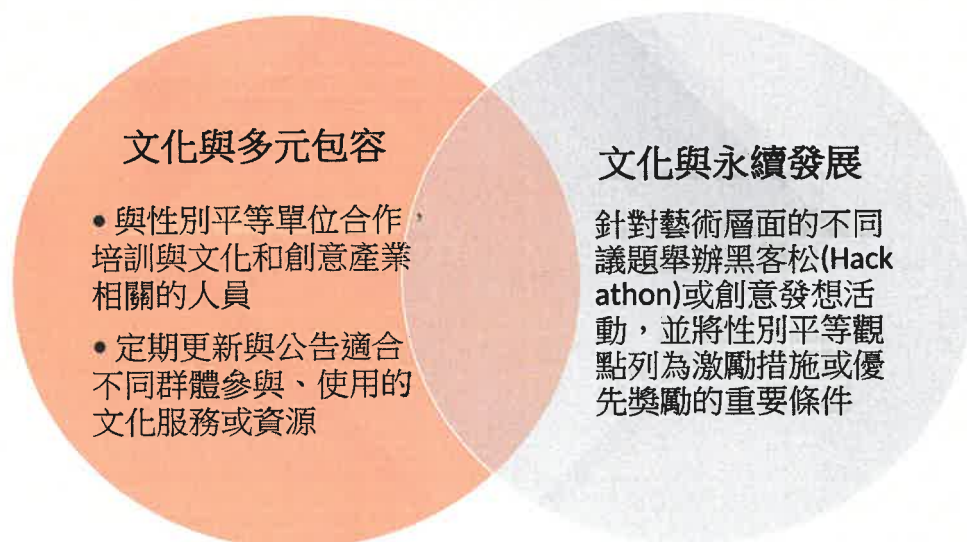
- ◆確保文化和創意產業具有發展機會，不受限於既有的性別角色定位
- ◆推動機制以有助於文化結合創業與就業



將性別平等觀點融入業務的思考層面



共同尋找傳統文化的創新價值





提升參與、保留產業的關鍵知識/技術

文化與多元包容

探討女性角色在不同時期、地區的文化產業中所形成之作用

文化與永續發展

協助文化和創意產業中的女性規劃職業生涯，並提供合適的培訓和社會資源



促進不同群體文化的理解與認知

文化與多元包容

藉由圓桌會議與不同群體對話，包括：藝術工作者、產業代表、決策者等，共同支持性別平等、多元包容的公共意識

文化與永續發展

- 將性別平等觀點應用於文化和創意產業的能力建構 培訓，並透過網路、交流、工作坊、發表會、展覽等進行合作
- 發展適用於文化和創意產業的性別平等、智慧多元管理參考準則、案例或資料庫



考量性別與不同條件所造成的交叉歧視

文化與多元包容

- 探討性別連結種族、階級、宗教、年齡、身心障礙、婚姻狀態、教育程度的歧視對於促進多元包容文化的可能障礙
- 制定性別敏感度參考指標，用以說明文化和創意產業實現性別平等、多元包容的願景

文化與永續發展

於場地規劃整建時，多方考量不同群體的使用需求，形成友善、安全、可及與包容的環境



為不同社群創設平臺並提供導師或典範

文化與多元包容

- 支持媒體於宣傳、討論公共事務時，納入「不同性別投身非傳統產業」的議題
- 於藝術教育課程中，提供更豐富的女性藝術家典範

文化與永續發展

- 理解不同性別與群體的需求，探討如何增強創作動力與生產力
- 鼓勵文化和創意產業將彈性工時與兼職選項列入工作安排，以性別敏感度進行：任務分配與整合、能力建構、職涯銜接，協助因為婚育而暫離職場者，仍能重回創作或演出



鼓勵文化工作者為處境不利者或弱勢群體發聲

文化與多元包容

- 以批判性思考探討造成不利處境的社會背景
- 每年選擇不同領域或主題，向各群體的文化成就致敬

文化與永續發展

與民間團體共同發展有助於推動人權、性別平等、創作自由的方案或計畫



提升女性的領導力和話語權

文化與多元包容

設置具備性別與文化多樣性的榮譽獎項

文化與永續發展

- 於電影委員會、藝術委員會、獎項委員會、提名委員會等重新探討性別與群體的配額
- 針對相對不穩定的創作工作類型，探討其在獲得社會保障規範與標準的需求與困難

獲得就業與接觸獎勵補助系統

文化與多元包容

- 審查不同性別在文化領域的學用落差情形與人數
- 檢視文化和創意產業職務項目與對應薪資的合理性，以及是否具有性別的差異

文化與永續發展

- 為女性藝術總監或管理者等，辦理人才交換計畫
- 以暫時性措施促進性別比例，並提供配額與獎勵

進行跨領域合作建立夥伴關係

文化與多元包容

- 由文化和創意產業的領導者引領性別平等的觀念
- 與各縣市文化和創意產業工作者共同制訂性別賦權方案或行動計畫

文化與永續發展

建構網絡，討論性別平等觀點對於不同群體的意義，並反思創作主題



案例思考 01

根據歐洲委員會(Council of Europe)與歐洲議會(European Parliament)的綜合資料，2003至2012年間，女性執導1,372部電影且經費預算偏低，男性為7,357部且多屬高成本的大型作品，而在票房收入最豐 的電影導演中，僅4.2%是女性，至於從事編劇的女性則為13.2%，此現象引起歐洲各界關切。在法國，以「50/50x2020」為名的團體於2018年坎城影展(Cannes Film Festival)舉行圓桌會議，探討 性別刻板印象、創作自由、專業教育及加速改革等議題，會後則簽署規章，除承諾編制性別統計數 據、公告委員會名單並使影片遴選程序透明化。此後，法國文化部宣布六項重大措施，期促進電影 業的性別平等：(1)若聘僱等量的女性與男性擔任製作團隊管理職，且具體申報任用情形，2019年起 將可獲法國國家電影暨動畫中心(Centre National de la Cinématographie, CNC)15%的額外補助；(2)就團 隊成員結構、薪資進行統計分析；(3)於2019年初完成性別平等最佳範例，並適用於國內所有影視企 業；(4)將前述最佳範例納入CNC與所有地區的協定，提供女性導演更多支援；(5)提升女性電影修復、數位化的比例；與(6)強化女學生的影視教育與人才培訓。

- 觀察法國文化部推動的措施，推測造成影視產業長期性別失衡的可能原因是什麼？
- 在我的業務當中，如何從開發潛能、鼓勵創作、增進參與、增進流通等面向繼續努力，讓不同群體在性別平等議題當中獲得益處？



案例思考 02

越南自2011年起，每兩年舉辦一次婦女創新日(Women's Innovation Day)，與國內各部會、私人企業，以及推動性別平等的國際組織共同合作，每屆公告優先議題並邀請全國各省分的女性登記參展，展示類型包括：手工藝品、室內設計與居家用品、深度文化旅遊相關產品設計、藝術裝飾品等，以促進越南婦女經濟為主軸、重視文化對於社會發展的貢獻。透過該項措施，越南預期目標為：(1)分享經驗，增進女性在文化與藝術層面的能力；(2)提升女性在創新和商業領域的作用；(3)向國內外部門、私人企業或民間組織尋求建議，並展現值得投資 的潛力；同時藉由參展人的多樣性(年齡、職業地區/省份、產品/服務展示類別)、實際獲得投資 的項目與金額等項目，評估活動成效。

- 如何從獲得資金、開拓市場、能力建構、表現自我、運用科技與創新等面向，鼓勵各群體展現特質？



案例思考 03

蘇格蘭於2016年秋季，對於藝文界工作人員展開大型調查，範圍涵蓋：性別、年齡、種族、身心障礙狀態、性取向、教育程度、職業、就業狀況、收入等，以瞭解進入、發展文化與藝術產業的主要障礙。依據調查結果，經濟與性別的限制最為嚴重。經濟方面的困難來自專業培訓的成本、無償實習的制度；性別方面的挑戰則源於藝術事業與家庭責任難以兼顧，且有孩子的女性藝術工作者更為疲累辛苦。其他因素包括：就業保障不足、身心障礙者受到複雜的交叉歧視、偏鄉地區的藝術工作者難以進入求職網絡、缺乏聯繫與支持等。

- 為什麼要進行這項調查，於短、中、長期可能想要改變什麼現象？
- 如果要改善以上現象，可以連結什麼公私部門，或發展什麼合作模式？



簡報完畢
敬請指導

~本教材內容取自文化部~