

The UN Convention of All Discrimination against Women: A Commentary

Article 4

摘要整理：顏詩怡（婦權基金會）

Article 4

1. Adoption by States Parties of temporary special measures aimed at accelerating de facto equality between men and women shall not be considered discrimination as defined in the present Convention, but shall in no way entail as a consequence the maintenance of unequal or separate standards; these measures shall be discontinued when the objectives of equality of opportunity and treatment have been achieved.
2. Adoption by States Parties of special measures, including those measures contained in the present Convention, aimed at protecting maternity shall not be considered discriminatory.

第 4 條

1. 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。
2. 締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。

A. 導言

1. 背景

1. 第 4 條提出「特別措施」的概念，兩款條文有不同目的及概念基礎：
第 4(1)條透過協助（assistance）、補償（compensation）及矯正（correction）等促進措施（promotional measures）來確保女性在所有領域的平等機會；
第 4(2)條將提供女人母性（maternity）相關需求的滿足予以正當化。
2. 第 4 條指出國家有義務保證女性得以發揮能力，這對於其能與男性一樣自由有尊嚴的生活至為重要。
3. 並非所有有利於女性的措施皆為特別措施

締約國應明確區分根據第 4 條第 1 款所採取的暫行特別措施和其他一般性社會政策，前者旨在加速實現婦女事實上或實質平等的具體目標，後者旨在改

善婦女和女童的狀況。並非所有可能或將會有利於婦女的措施皆為暫行特別措施。以一般條件的條款保證婦女和女童的公民、政治、經濟、社會和文化權利，並確保其過有尊嚴且不受歧視的生活，這些不能稱之為暫行特別措施。(GR25/19)

	暫行特別措施	特別措施	一般社會政策
目的	加速實現實質平等	保護母性	改善女性(童)處境
欲處理(對實現女性事實平等)的阻礙	性別刻板印象及歧視慣例	女性再生產的角色	各領域的直接與間接歧視

4. 加速 (accelerate) 實現實質平等

- (1) 在第 1、2、3、5 條外，第 4(1)條另提出一項達成實質平等的概念工具
- (2) 彼時 ILO 公約及 ICERD 皆未出現「加速」一詞，即使階級與種族偏見也未銘刻下如性別角色般深遠的社會期待和行為規範。

5. 促進措施的爭議

積極優惠 (affirmative preference) 是最受爭議的積極措施 (affirmative action) 形式……歧視經由分配社會資源而產生，亦即資源現在是有限的，而其他團體的某些成員將不再享有。(Marc Bossuyt 2000)

在 CEDAW 第 4(1)條中，TSMs 是達成實質平等合法且必要的策略，委員會在總結意見及一般性建議提出的詮釋，可有效回答前述理論性問題。【詳下節】

6. 母性保護措施的範圍

對於保護母性的特別措施是否僅及於生育 (生物決定) 或延伸至撫育 (社會建構)，在 CEDAW 不同條文中有不同的概念範疇，第 11(2)條將結婚與生育並列為婦女受歧視的原因，似將女性的撫育角色亦納入保護範疇：「為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施」；但在其他條文中則強調，撫育子女為雙親的共同責任、權利和義務：

第 5(b)條：保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

第 11(2)(c)條：鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；

第 16(1)(d)&(f)條：締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：不

論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務……在監護、看管、受托和收養子女或類似的制度方面，如果國家法規有這些觀念的話，有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重。這樣的論述是因締約國的社會現實距離全然平等的家庭分工尚為遙遠，在傳統父權家庭轉型為平權家庭的過渡期，對於女性撫育角色採取特別保護措施可能是必須的。

II 概念架構

1. 特別措施是構成事實平等不可或缺的一部分

(Special Measures are Integral to De Facto Equality)

委員認為實施這些措施，並非不歧視準則的例外，而是強調暫行特別措施是締約國的一項必要策略，其目的是在享有人權和基本自由上，體現事實或實質的男女平等。(GR25/18)

這與特別報告員 Marc Bossuyt 的取徑是有歧異的。C. Bacchi 將 TSMs 視為反歧視原則例外的問題總結如下：

將優惠措施 (affirmative action) 定位成反歧視法則的例外意謂著，[只有]優惠行動措施基本上被認為 (suspect) 是一種歧視，需要特別的理由方能維持其存在的正當性。

也就是說，現存易於排除特定群體的社會規則，不被認為是差別待遇，卻被接受為普遍的公平 (fair)，那些規則性別化的特質遭到了忽視。

2. 保護母性是構成發展與永續不可或缺的一部分

(Protecting Maternity is Integral to Development and Sustainability)

保護母性將使人力資本得到最佳化的運用、避免女性和孩童的貧窮，以及保障下一代的成長環境。

3. 特別(Special)

特別措施不是一種慈善，而是女性應得的權利 (entitlement)。目的在確保女性能與男性取得平等的參與機會，以及排除在社會、醫療保健、經濟等領域，因性別刻板印象或母性角色而加諸女性的負擔。

雖然「特別」一詞與人權論述相符，但仍然應對其謹慎解釋。有時使用該詞會讓婦女和其它受歧視群體顯得脆弱、易受傷害並需要額外或「特別」措施才能參與社會或在社會中競爭。但在制定第 4 條第 1 項時，「特別」的真正

含義是這些措施旨在實現特定目標。(GR25/21)

4. 強制性(Mandatory Nature)

第 4 條並未直接指出 TSMs 是強制或許可 (permissive) 的，但可從公約意旨及國家採行一切適當措施的義務，推論其強制性：

締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。(Art.3)

委員會認為，如果能夠說明暫行特別措施對第 6 至 16 條的任一條文是必要而恰當者，締約國應就其通過並執行暫行特別措施，以便加速實現婦女事實上或實質平等的總體或特定目標。(GR25/24)

5. 特別措施的經費支援(Financing of Special Measures)

特別措施，尤其是母性的健康照顧、營養、(因產檢、懷孕、生產、產後復原、哺乳等) 暫離職場均須經費支援，有些國家政府未將母性視為社會功能，而讓這些花費由育齡女性私自承擔，CEDAW 委員會透過總結意見指出其問題。

委員會呼籲政府檢視 ILO 產假相關建議，衡酌本國國情，透過社會保險計畫提供產假，以避免私人雇主在招募時歧視女性。【約旦初次報告總結意見 185 段(2000)】

委員會敦促政府就自由市場立法對「女性在勞動市場與男性平等競爭的能力」造成的影響進行評估，以及對女性近年來從經濟優惠措施中的獲益情況進行評估。委員會並建議政府肯認母性是一種社會功能，而不能使其對女性的就業權形成結構性的損害。【紐西蘭第 3-4 次報告總結意見(1998)】

6. 時間量度(Time Scale)

CEDAW 委員會對兩種特別措施的不同時間量度提出了仔細的說明如下：

第 4 條第 1 款和第 4 條第 2 款中「特別措施」目的明顯不同。第 4 條第 1 款的目的是加速改善婦女狀況以實現事實上或實質的男女平等，尋求必要的結構、社會和文化變革，以矯正過去和現在歧視婦女的形式與後果，並向婦女提供補償。這些措施是暫行措施。(GR25/15)

第 4 條第 2 款係基於婦女與男性生理上的差異而給予不同待遇所做出的規定。這些措施是永久性措施，至少直到第 11 條第 3 款中提到的科學技術知識證明有理由進行審查。(GR25/16)

III 與其他人權工具相應條文的比較

◇ ILO 第 111 號公約(1958)

第 5 條：任何會員國於諮商具有代表性之雇主團體及工人團體後得決定為適應基於性別、年齡、身心障礙、家庭責任、社會地位、知識程度等原因而公認需要特別保護或協助者之特殊需要所制訂之特別措施不得視為歧視。

◇ ICERD (1965)

第 1(4)條：專為使若干須予必要保護的種族或民族團體或個人獲得充分進展而採取的特別措施……不得視為種族歧視。

第 2(2)條：締約國應於情況需要時在社會經濟、文化及其他方面，採取特別具體措施，確保屬於各國的若干種族團體或個人獲得充分發展與保護。

◇ ILO 婦女勞工機會平等與待遇平等宣言(1975)

轉型時期促進性別間實際平等（effective equality between the sexes）的積極特別待遇（positive special treatment）不得視為歧視。

◇ UNESCO(1979)

為消除既存差距，提供給女性（童）的特別計畫（special programmes）必須持續，直到「完全平等」（full equality）的教育訓練機會得到保證。

第 4 條提供給女性的特別措施則超越、擴充了上述國際工具的範圍。A. Peters(1999)的比較研究指出，國際規範中最重要、具約束力的對女性的優惠措施當屬 CEDAW 第 4(1)條。

B. 議定過程文書紀錄

I 第 4(1)條

- ◇ 特別措施與差別待遇的目的：俄國提案「達成男女事實上的平等的措施」；法、英反對使用「嘉惠女性的差別待遇」；加、瑞典、丹麥支持「達成性別間的平等」
- ◇ 特別措施的強制性：英國主張為使女性獲得平等機會，暫行措施應為「得以」（permitted）而非「必要」（required）採取
- ◇ 特別措施的時間性：美國、荷蘭、哥倫比亞強調，不平等的標準應在男女平等的目的達到之後停止採用

II 第 4(2)條

- ✧ 本段原由英國起草，提出：因女性「生理本質」(physical nature)及「對母親福利的促進」(promotion of the welfare of mothers)而提供女性在工作上的保護，並不違反平等原則；加拿大等國建議將上述考量改為「保護母性」(protection of maternity)
- ✧ 挪威建議刪除本段條文，葡、法亦認為 11 條已有更仔細的說明
- ✧ 瑞典認為再生產的社會功能應由男女共同承擔，蘇聯認為母職的功能仍多落在女性身上，埃及則建議應將措施範圍限縮在懷孕的保護上

C. 詮釋的議題——第 4(1)條

I. 透過促進措施達成實質平等 (promotional Equality)

1. 加速事實平等(Accelerating De Facto Equality)

女性遭受的是社會、文化造成的系統性歧視，必須透過系統性拆解社會機制與性別結構解決之：

委員會認為，僅採取正式法律或方案的方式，不足以實現實質的男女平等。

此外，《公約》要求男女起點平等，並透過創造有利於實現結果平等的環境賦予婦女權力。(GR25/8)

2. 特別措施(Special Measures)

為了加速實質平等，給予女性優惠待遇是必須的，CEDAW 委員會並統一使用「暫行特別措施」一詞以彰顯其意涵：

僅保證男女待遇相同是不夠的，必須考量女性和男性的生理差異以及社會、文化造成的差別。在某些情況下，必須給予男女不同待遇，以糾正該等差別。實現實質平等還需要有效的策略，目的係克服婦女代表名額不足的現象，在男女之間重新分配資源和權力。(GR25/8)

3. 特別措施不是歧視(Special Measures Are Not Discriminatory)

特別措施有時會被描述為反向歧視、積極歧視或被視為對男性的歧視，從 CEDAW 非對稱目標的脈絡理解，這樣的詮釋是錯誤的。

4. 不同脈絡中的 TSMs 分類(Systemization of TSMs in Different Contexts)

CEDAW 委員會指出加速事實平等的促進措施必須根據情境及目標適當採用：「特定『措施』的選擇將取決於第 4 條第 1 項適用的情況，以及旨在實現的具體目標。(GR25/22)」，委員會在不同狀況所提出相應的適當 TSMs 類型可歸納如下：

- (1) 配置資源以矯正女性在教育訓練中遭受的歧視或不利處境、進行性別研究、消除女性文盲及公眾意識覺醒的計畫等。
- (2) 由國家或私人機構提出行動計畫，設定目標、時間表及監測機制，透過自我規範達成目標。
- (3) 在公領域女性代表性不足的職位上採行配額制（quota systems）設定數值目標，以提高對女性的任命，直到男女人數達成均等，CEDAW 委員會提出解釋：「在任命、甄選或選舉擔任公職和政治職務的人員時，除資格和才幹以外的因素，包括實行民主公正原則和選舉選擇，或許也應發揮作用。(GR25/23)」此觀點在特別報告員、CCPR 及 ICCPR 的法律見解中亦可見共識。
- (4) 優惠待遇（preferential treatment）：女男候選人資格相當時，優先考量女性。此類措施轉變了舉證責任，也就是說，任命男性時必須先提出其優於女性的正當理由，這將有助於克服性別刻板印象，也正是加速事實平等的核心工作。優惠待遇可用於就業與教育訓練機會、經濟活動及信貸提供等公私領域。

5. 暫時（Temporary）

CEDAW 委員會指出，應透過監測來確保 TSMs 實施的適當時期：「旨在實現婦女事實上或實質平等的法律、方案和措施需要持續監測，避免使可能已失去正當理由的不同待遇永久化。(GR25/11)」但若未如特別措施未如預期達成目標，「落日條款」是有必要重新設定的，這並未違反 TSMs 的但書。

關於 TSMs 的目標，有「（取得）機會平等」與「結果平等」兩種競爭的視野。前者認為反歧視法的角色在於消除男女取得機會或選擇的不平等（即消除起點的不平等），這反映出的是重視個人才能與成就的社會觀；後者則認為技術與天賦並非均質分布，檢驗機會平等是否在每個部分都達成的方式，即為觀察結果平等與否。對此爭議，CEDAW 委員會的觀點如下：

結果平等是事實上或實質平等的可想而知的必然結果。這些結果可能反映在數量或品質，婦女與男性各在其領域中享有相關權利的人數幾乎相等，享有同等的收入、以及同等的決策權和政治影響力，且使婦女免於遭受暴力。(GR25/9)

II 政策議題（Issues of Policy）

1. 才幹(Merit)

TSMs 用以協助女性取得入場資格時，若未以獲得晉用者具備「同等資格」為前提，則可能遭致以配額制入選的女性不適任、或配額制反而鞏固性別刻板印象的批評。

CEDAW 委員會指出，才幹的要求條件本身可能便排除了女性的資格，故應謹慎審查其中的性別偏見：「應認真審查資格和才幹問題是否涉及性別偏見，特別是在公營和私營部門就業領域，因為資格和才幹是由規範和文化確定的」。¹

2. 目標受惠者(*Target Beneficiaries*)

TSMs 以加速事實平等為系統性的目標，CEDAW 委員會在監督各國落實時，將對象設定為各種社經水準及各種社會、政治、經濟活動領域中的女性，而非獨厚菁英女性。

3. 第三方的負擔(*Burden on Third Parties*)

優惠措施常被批評之處在於，為了補償目標群體的成員而要求無辜的個人做出犧牲，但這並不總是成立。的確在某些情況下，優惠待遇可能造成某一男性的不利處境，但此措施的成本常常是分散的，在以加速平等為優先的目標下，這些是必須付出的成本，CCPR 將此定位為對原弱勢團體的「救濟」(remedy)。

III 運用領域 (Areas of Application)

1. 促進特別措施的範圍(*Scope of Promotional Special Measures*)

CEDAW 委員會定義運用 TSMs 的來源及類型如下：

「措施」一詞廣泛包括各種立法、執行、行政和其他管理文書、政策和慣例，如：外展服務或支持方案；資源的分配和（或）重新分配；優惠待遇；符合特定目標的招募、雇用和升遷；在一定時期設定數目指標和配額制度。(GR25/22)

委員會建議採行 TSMs 的領域也十分廣泛，包含了公約第 7-16 條的各領域：

委員會建議在下列領域實施暫行特別措施：教育、經濟、政治和就業；婦女在國際層級代表政府參加國際組織工作；政治和公共生活。……在信貸和貸款、運動、文化和娛樂及法律宣傳領域也應採取暫行特別措施。(GR25/37-8)

但在總結意見中，委員會多聚焦於提高女性在決策、執法、司法及外交使節團等各公共領域的代表性。

2. 交叉性(*Intersectionality*)

必要時應針對農村、少數族群女性等遭受多重歧視的群體²採取暫行特別措施（詳下表總結意見）。

¹ 另有學者進一步指出才幹本身即是性別化的概念

² 根據 GR28，造成交叉性歧視的因素尚包括：種族、族群、宗教信仰、健康狀況、年齡、階級、種姓、性傾向和性別認同等

委員會鼓勵締約國採取持續措施，包括根據《公約》第 4 條第 1 款和委員會第 25 號一般性建議採取暫行特別措施，確定具體目標和時間表，加速增加婦女，包括增加以籍阿拉伯婦女在公共生活各領域經選舉和任命產生的機構中的人數。……委員會建議締約國採取緊急措施，包括根據《公約》第 4 條第 1 款和委員會第 25 號一般性建議採取暫行特別措施，減少以籍阿拉伯女孩的輟學率，增加以籍阿拉伯婦女接受高等教育的人數。【以色列第 3 次報告總結意見 252/256 段(2005)】

委員會敦促締約國依照本公約第 4 條第 1 款的規定和委員會第 25 號一般性建議，採取一切必要措施，包括暫行特別措施，降低女孩的文盲率和輟學率，特別是降低農村女孩和原住民女孩的文盲率和輟學率，為這些婦女和女孩提供以適當語言接受教育的機會，包括正式和非正式教育。【玻利維亞第 4 次報告總結意見 33 段(2008)】

委員會建議擴大使用暫行特別措施，包括向父母，特別是農村或偏遠地區的父母提供獎勵以及向女生提供獎學金。委員會請締約國進行全面課程審查，採用對性別問題有敏感認識的課程和教學方法，解決歧視婦女的結構性和文化原因，並進行使教師對性別問題敏感的訓練。委員會還鼓勵締約國增加初等教育和領導職位的女教師數量，特別是在農村或偏遠地區。【瓦努阿圖第 3 次報告總結意見 31 段(2007)】

委員會敦促締約國立即採取一切適當措施，包括根據公約第 4 條第 1 款和委員會關於第 25 號一般性建議採取的暫行特別措施，以降低婦女文盲率及向婦女，特別是農村婦女提供正式和非正式教育。【秘魯第 6 次報告總結意見 27 段(2007)】

D. 詮釋的議題——第 4(2)條

I. 母性 (Maternity)

第 4(2)條是將女人因母性產生的特別需求納入政治、經濟、社會、文化、公民及其他各領域的主要條文，但第 25 號一般性建議並未對此款多做分析。

第 5(b)條指出母性是一種社會功能，且締約國應確保家庭教育「包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任」；第 16(1)條則規範締約國「應保證婦女在男女平等的基礎上，有相同的權利自由負責地決定子女人數和生育間隔，並有機會使婦女獲得行使這種權利的知識、教育和方法」，但這些目標在許多社會中都仍有待達成；再者，母職不總是女人自願的，而常是缺乏避孕管道、性侵害、父權支配下女人沒有選擇的結果。

委員會也對婦女在決定子女人數和生育間隔上有限的自主性以及有限的性教育和家庭計畫知識表達關切，委員會也關切以子女人數衡量男性陽剛氣概的一般社會態度。【瓜地馬拉第 3-4 和 5 次報告總結意見 194 段(2002)】

1. 生育——生物性的差異(*Procreation—Biological Difference*)

第 4(1)條處理的是「婦女生理決定的長期不變的需求和經驗(GR25/11)」，為達成實質平等，需滿足婦女的這些需求，才能使之在與男性平等的基礎上，結合其親職責任與社會、經濟及政治生活的參與。

僅有形式平等或平等的資源配置仍不足以保護母性的生物面向，舉例來說，將產假與病假放在同樣的基礎上比較即是不恰當的，而產假也無法完全保障女性在懷孕、產後及哺乳期間的生理需求。

某些女性主義者對「母性需求是例外而非常態」提出挑戰，認為這創造了「差異的兩難」(difference dilemma)，使得被標籤化為差異者或外團體(out-group)的需求被邊緣化。對此，Bacchi 指出：

某些處理母性的職場政策被視為積極行動的形式或反歧視法的例外，此理解架構留下了這些法律性別化的特質未受質疑。若這些法律確為性別中立，則女人的身體便不會被設定為例外。

此批評是有效與有價值的，但如何制訂條款，才能將母性的生物需求以內團體(in-group)的形式保護卻也是困難的。

2. 撫育(*Childrearing*)

不同於生育，撫育是非生物性的，但卻被建構為「女性天職」(natural female role)，因而限制了女性參與公共、政治與經濟生活的可能。將女性分派到照護角色，不是分離而平等(separate but equal)的分工，根本是女性次等、從屬或差異刻板形象的核心。

委員會深表關切蒙古讓婦女單獨承擔家務和養兒育女的責任，特別是因為該國的人口政策鼓勵婦女多生育。它注意到，這種情況會助長她們的邊緣化的經濟處境，並會使貧窮情況更為惡化。【蒙古第 3-4 次報告總結意見 269 段(2001)】

對女性的撫育勞動提供保護措施，可能造成強化女性在參與市場或公共生活劣勢處境的危險，從總結意見中也看到 CEDAW 委員會對此危險的意識。

委員會關注的是，性別作用的陳腐觀點繼續盛行，與母親節和母親獎這類象徵性活動又重新開展，委員會認為它們只會鼓勵婦女發揮傳統作用。它還關注實施旨在對抗這類成見的人權和性別教育是否有效落實。【白俄第 3 次報告總結意見 361 段(2000)】

考量此複雜性，保護撫育功能的特別措施應在性別中立的基礎上適用雙親，性別中立的親職服務設計有助於轉化平等及男女在孩童撫育與發展的共同責任。

CEDAW 與 CESCRC 總結意見均鼓勵透過親職假增加男性育兒的誘因，以及對締約國採行親職假的讚賞。

委員會歡迎更多男子休育兒假這一現實情況，這說明對父母分擔育兒責任認識的提高。【盧森堡第 4 次報告總結意見 298 段(2003)】

儘管委員會讚賞增加延長育兒假的月數，但委員會關切的是育兒假補貼很低，因此可能無法鼓勵很多的父親休育兒假。【加拿大第 5 次報告總結意見 381 段(2003)】

委員會還促請芬蘭政府進一步鼓勵男人享受其育兒假，並建立更強有力監測機制，監測按照《平等法》制訂的計畫。【芬蘭第 3-4 次報告總結意見 298 段(2001)】

委員會對締約國制定了帶薪育兒假計畫並表示擬予改善加以讚賞。【紐西蘭第 5 次報告總結意見 400 段(2003)】

《育兒假和家庭收入法》也是一個重要步驟，因為它引進了不可轉讓的陪產假權利。【斯洛維尼亞第 2、3 次報告總結意見 199 段(2003)】

然而，第 4(2)條仍提供保護母職的特別保護措施，諸如將孩童照顧計畫的名額優先給予有小孩的女性勞工，或提供參與額外訓練計畫的女性特別的家庭津貼，皆可被視為提高女性勞動參與或促進女性潛能的特別措施。將國家保險社會安全的受益對象由孩童轉移到母親，或讓女性在離婚或死亡情況下優先選擇孩童的監護權等措施，則在女性仍承擔主要照顧工作的社會中具有正當及必要性。

透過轉化的措施，才可能使女性與男性一樣，同時結合孩童撫育與社會、經濟及政治活動的充分參與：

轉化需要權力與資源的重新分配，以及延續女性受壓迫處境的制度性結構發生改變。它需要破除既有的公私劃分，重新建構一個將孩童照顧和親職視為雙親與社群共同責任的公共世界。平等作為轉化需要的不只是障礙的移除，更是使其實現的積極措施。

【思考】

兩公約結論性意見一般議題「性別平等與零歧視」第 26 段建議政府「在所有方面使用暫時特別措施以加速達到事實上平等的義務」，我國（目前及規劃中的）暫行特別措施仍主要為提高女性在公共領域的參與，以及對經濟弱勢女性的創業協助。如何透過替代／影子報告提出其他領域的 TSMs 建議？或者加速遭受多重歧視女性事實平等的 TSMs ？