

東海大學社會工作學系碩士論文

指導教授：彭懷真 博士

個人特質、認知對 CEDAW 中經濟、就業條文的態度—
以中部五縣市勞政及社福人員為例

Personality and Cognition of Central Taiwan Government Personnel in Social and
Labor Services towards the Economic and Employment Aspects of CEDAW.

研究生：鄭茹庭

中華民國一〇四年四月

東海大學社會工作學系碩士論文

指導教授：彭懷真 博士

個人特質、認知對 CEDAW 中經濟、就業條文的態度—

以中部五縣市勞政及社福人員為例

Personality and Cognition of Central Taiwan Government Personnel in Social and Labor Services towards the Economic and Employment Aspects of CEDAW.



研究生:鄭茹庭

中華民國一〇四年四月

東海大學社會工作學系碩士班

研究生 鄭茹庭 碩士學位論文

個人特質、經驗對 CEDAW 中經濟、就業條文的態度—以
中部五縣市勞政及社福人員為例

業經審查及口試合格

論文審查及口試委員

| | | |
|-------|-----|------------|
| 指導教授： | 彭懷真 | 104年4月 / 日 |
| 審查教授： | 王秀燕 | 104年1月20日 |
| 審查教授： | 鄭怡君 | 104年1月20日 |
| 系主任： | 劉珠利 | 104年5月4日 |

謝誌

終於到了寫謝誌的時候，表示我終於要離開學生的身份了。在還沒有念研究所之前，我不認為我有能力可以完成研究所的學業。實際上，確實真的是，在念研究所的過程中，沒有很多人的幫忙，我根本不可能完成。在研究所的途中，真的很感謝有這麼多貴人的幫助，要感謝的人實在太多了。

這本論文可以完成，首先最要感謝的是我的指導老師彭懷真教授，從我考研究所之前，就給予我很多支持與鼓勵。從題目的啟發，再到論文的指導老師總是能給予我很多資料與方向，不只是協助我的論文，也讓我的學習可以更廣闊、有更不同的思考，使我在研究所的學習受益良多。真的很謝謝老師在這段時間的辛苦指導，也很謝謝老師的包容，謝謝老師。沒有您協助與支持，我今天真的很難拿到畢業證書，謝謝老師，辛苦老師了。

另外也非常感謝我的口委老師劉珠利教授、鄭怡世教授、王秀燕教授，非常感謝他們在百忙中抽空指導，給了我許多可行的寶貴意見與精闢的見解，即使是考完口試，老師們也不吝於給我指導，使得論文更加完整。真的非常感謝老師們，僅此致謝。

還有很謝謝幫我填問卷的所有的辛苦勞、社政人員，當時已在年末最忙碌的時間，謝謝你們願意抽出你們寶貴的時間，協助填寫問卷，還寄還給我，有些人們還很認真的填寫，並在問卷上直接回饋給我，真的很謝謝你們，雖然無法一一列舉，但有你們的填寫才有今天這本論文，真的非常謝謝你們。

還有要感謝所有同窗的同學，謝謝雅玲假日還大老遠特別跑來教我，給我很多支持與教導，真的很謝謝你。謝謝思雅、黃小綿、小短、佩璇有你們在讓我好開心，真的謝謝你給我很多支持與解惑，也感謝一起熬夜的日子。也很謝謝在我念研究所期間一直陪在我身邊的愛人們、學妹們與Frank，沒有你們耐心的陪伴，這段磨人的日子，一個人實在走的痛苦又乏味，沒有你們，就沒有今天要畢業的我，謝謝你們的包容，讓我可以對著你們無止盡的任性、耍賴、抱怨、鬧脾氣，最後還是陪我一起面對及解決問題，謝謝你們。另外也非常感謝 Jason 哥願意幫忙友情翻譯。

最後我要感謝我的爸爸，謝謝您讓我無後顧之憂的唸完大學跟研究所，讓我可以盡情的學習，也謝謝我的媽媽，在我唸書到很煩的時候，陪我聊天說話，陪我分擔憂愁，謝謝您，謝謝我的父母在我無法回家時，常常攜帶物資來看我，真的很謝謝我的父母還有奶奶與外婆，願將這份榮耀分享給您們。也很謝謝我哥，適時的給我一些很好的建議，謝謝你啦。

其實要感謝的人真的很多，僅能舉出以上這些人真的很不好意思，沒有你們各種層面上的幫忙、扶持，就沒有今天能畢業的我，謝謝你們，謝謝。

中華民國一〇四年四月 美好的春日

摘要

近年來國際對於性別議題的重視，臺灣也積極參與其中，2003年開始引用性別主流化為最高性別平等概念外，也在2011年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)國內施行法。雖在政府與民間團體的共同努力下，臺灣在國際性別評比指標亞洲區拿下好成績，但，刻板化的傳統，忽視社會結構造成對女性的性別壓迫，這也讓女性的經濟資源取得不易，進而影響到女性個人權力的取得。

公務人員是以性別主流化檢視國家制定重要政策與法律的關鍵人物，勞政與社政人員也是傳達女性經濟、就業福利政策的重要橋梁，在性別盲(gender-blind)的影響之下，更應有系統地培育公務人員成為性別主流專家與種子人力，藉由性別主流化的概念去改變公務體系文化，達到性別平等的目標。為此目標，政府推行許多相關訓練課程，研究認為者這些相關的經驗，有無改變公務員的態度，還是流於虛應故事，或不必然成為實質的影響，有從事實證研究之必要。

本研究採量化研究方法，以中部地區五個縣市的勞政、社政人員為研究對象。共發出366份問卷，回收297份，有效問卷295份。經過分析後，得到以下結論：

1. 在性別主流化的相關經驗上，社政人員有78%，勞政人員僅38%有受過相關訓練課程。兩方在對於CEDAW經濟就業條文中夫妻財產構面上，也有明顯態度上的差異。
2. 在CEDAW的相關經驗上，社政人員接受過相關訓練課程的有49%，而勞政人員僅有15%，這樣的差距並未反映在CEDAW的知識題中，但差距出現在態度構面中的夫妻財產獨立上。
3. 只有在執行過性別主流化相關方案的，會影響對於CEDAW中性別工作的態度，其餘的相關經驗對CEDAW的態度並無影響。
4. 基層人員與社工師性別主流化與CEDAW的經驗多於中高階主管，一年以內與三年以上CEDAW的相關經驗均都高於一至三年。

根據以上研究結果所做的研究建議如下：

1. 對勞社政單位的建議：增加相關課程學習
2. 對政府單位的建議：增加課程前後測
3. 對未來研究者建議：可以民間單位為研究對象、運用質性研究調查、增加研究變項

關鍵字：消除對婦女一切形式歧視公約、性別主流化、社會福利行政人員、勞工行政人員、就業經濟條文

Abstract

In recent years, it increase the international attention on the gender issues. Taiwan is also actively involved in this. Taiwan is not only started to apply gender mainstreaming to be the highest concept, but also passed the domestic implemental law of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) in 2011. Although it seems that Taiwan scored good results in World's Women Trends and Statistics in Asia because of the efforts of the government and the civil society, the female still face the gender oppression under invisible social structure which is affected by the stereotypes of tradition. This also allows women difficult to obtain economic resources, and affecting women to obtain their individual rights.

Civil bureaucrats are the key figures to examine the national important policy making and law by gender mainstreaming. Besides, labor and social affairs officers are also the important bridge to express women's economic and job welfare policy. Due to the influence of gender-blind, it should be educate more civil bureaucrats into an expert on gender mainstreaming systematically, and then in order to reach the goal of equality, it should try to change the culture of public bureaucrats system with the concept of gender mainstreaming. For this goal, the government already implements a number of related training courses. However, those efforts do change the attitude of civil bureaucrats or not, or do not necessarily become a real impact, there is need to engage in empirical research.

This study conducted quantitative research methods. And the study objects are the association of labor and association of social welfare in the center region, around five countries of Taiwan. I issued total 366 questionnaires, and 297 returns, and there are 295 valid questionnaires. After analysis, the following conclusions:

1. On gender mainstreaming experience, social officers have 78%, only 38% of labor officers have received relevant training courses, there are significant attitudinal differences on the couple property of the economy and employment article of CEDAW.
2. On the relevant experience of CEDAW, social officers have 49% who had received relevant training courses, while only 15% of the labor officers, this gap without reflect in the knowledge test of CEDAW. But this gap show up on the attitude of the couple property independence issues.
3. The only program experience can affect the attitude of the CEDAW gender work

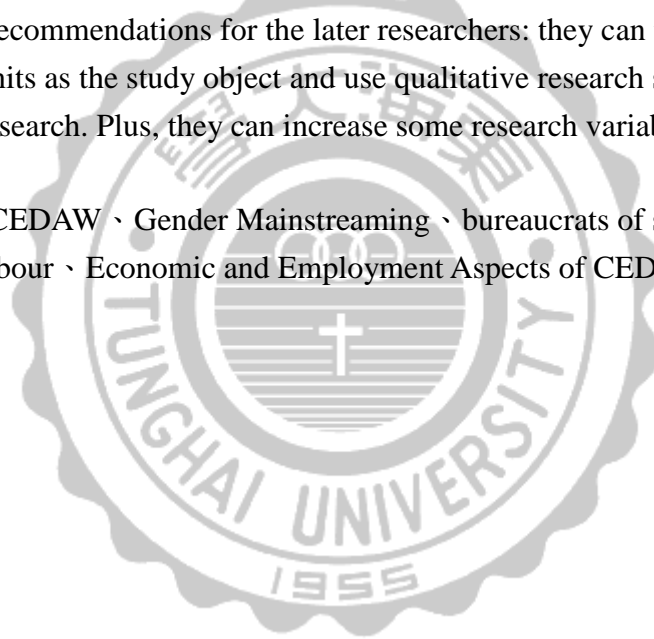
is he who had conducted gender mainstreaming related proposals, the other experiences who has doesn't affect the person's attitude to CEDAW.

4. The junior officers and social workers have more experience on the gender mainstreaming and CEDAW than the senior executives. Even the junior officers they work less than one year and someone who have more than three years of relevant experience of CEDAW, they are more experience than their senior executives around one to three years.

Based on the results of the above studies, I made the following recommendations:

1. Recommendations for Labor and Social units: they should increase some related CEDAW courses.
2. Recommendations for government: they should increase pre-test and post-test courses; it might be good for some research in the future.
3. Recommendations for the later researchers: they can take the social units as the study object and use qualitative research surveys to do the research. Plus, they can increase some research variables as well.

Key concepts : CEDAW 、 Gender Mainstreaming 、 bureaucrats of social welfare 、 bureaucrats of labour 、 Economic and Employment Aspects of CEDAW



目錄

第一章 緒論

| | |
|--------------------|----|
| 第一節 研究背景與動機----- | 1 |
| 壹、研究背景----- | 1 |
| 貳、研究動機----- | 5 |
| 第二節 研究目的與研究問題----- | 9 |
| 壹、研究目的與研究問題----- | 9 |
| 第三節 名詞釋義----- | 10 |
| 壹、公部門社會福利行政人員----- | 10 |
| 貳、公部門勞工行政人員----- | 10 |
| 參、性別主流化----- | 10 |
| 肆、CEDAW----- | 11 |
| 伍、就業----- | 11 |
| 陸、經濟福利----- | 12 |
| 柒、認知態度----- | 12 |

第二章 文獻探討

| | |
|------------------------|----|
| 第一節 性別主流化----- | 13 |
| 壹、基本概念----- | 13 |
| 貳、在臺灣執行狀況----- | 16 |
| 第二節 女性與就業、經濟福利----- | 20 |
| 壹、女性就業及困境----- | 20 |
| 貳、經濟福利及就業福利----- | 25 |
| 第三節 CEDAW----- | 30 |
| 壹、基本概念----- | 30 |
| 貳、CEDAW 國內法----- | 35 |
| 參、CEDAW 的相關研究----- | 37 |
| 肆、CEDAW 的相關訓練教育宣導----- | 38 |
| 第四節 認知與態度----- | 41 |
| 壹、認知定義----- | 41 |
| 貳、態度的定義----- | 44 |

第三章 研究方法

| | |
|----------------------|----|
| 第一節 研究設計----- | 46 |
| 壹、研究架構----- | 46 |
| 貳、研究假設----- | 47 |
| 參、研究問題----- | 47 |
| 肆、研究概念之描述及操作性定義----- | 48 |
| 第二節 研究對象及抽樣方法----- | 50 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| 第三節 研究測量工具設計----- | 51 |
| 壹、研究工具之編製----- | 51 |
| 貳、預試問卷分析----- | 51 |
| 第四節 研究資料收集及分析方法----- | 54 |
| 第四章 研究結果與分析 | |
| 第一節 基本資料之描述----- | 54 |
| 第二節 參與經驗情形----- | 58 |
| 第三節 關於對 CEDAW 條文的知識----- | 61 |
| 第四節 對 CEDAW 的態度----- | 63 |
| 第五節 基本資料對 CEDAW 態度之差異分析----- | 65 |
| 第六節 基本資料與參與經驗之差異分析----- | 66 |
| 第七節 參與經驗對 CEDAW 態度----- | 67 |
| 第八節 相關經驗或基本資料對 CEDAW 經濟就業條文的影響力----- | 69 |
| 第五章 結論與建議 | |
| 第一節 研究結論----- | 70 |
| 第二節 研究建議----- | 76 |
| 第三節 研究限制----- | 78 |
| 參考書目 | |
| 中文部分----- | 79 |
| 英文部分----- | 84 |
| 附錄一 預試問卷----- | 85 |
| 附錄二 正式問卷----- | 89 |
| 附錄三 CEDAW 「四年(2006-2009)工作計劃綱領」----- | 93 |

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

壹、研究背景

國際對於性別議題關注，從 1946 年聯合國成立「婦女地位委員會」(Commission on the Status of Women, CSW) 後就致力於提升婦女在政治、經濟、公民、社會和教育的權利，並提出建議和報告。關鍵點是 1979 年經聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW)，1981 年正式生效。此一公約可稱之為「婦女人權法典」，開放給所有國家(state)簽署加入，不限於聯合國會員國，全世界已有 187 個國家簽署加入。之後於 1995 年北京舉行聯合國第四次世界婦女大會上通過<<北京行動綱要>>確立了性別主流化這項策略，以此作為提高兩性平等的一項全球性策略。

國際人權價值潮流，臺灣也積極參與在其中，我國在 2003 年婦女新知會、女學會、臺灣婦女全國聯合會，也開始引用這個全球性的平等策略，在逐漸獲得學術界重視後，開始舉辦「在地婦女機會與行動-性別主流化工作坊」，試圖將性別主流化的概念由中央部門推廣到各地方部門（彭滄雯，2008）。2004 年行政院婦權會公佈「婦女政策白書」，推動性別主流化觀點納入公共政策中，同年，臺灣婦女團體全國聯合會(Nation Alliance of Taiwan Women's Associations, 簡稱 NATWA)邀請各界學者專家討論民間推動臺灣政府簽署 CEDAW 公約的可能行動與方向。2005 年行政院通過性別主流化政策決議並函頒 37 個部會署(局、處)就業務範圍提出 2006-2009 年為期四年的「性別主流化實施計畫」，而同年 7 月提出 CEDAW 公約「四年（2006-2009）工作計畫綱領」，2007 年 1 月審議通過讓臺灣簽署 CEDAW 公約，2 月完成國內批准手續，CEDAW 的國內施行法在 2011 年通過，我國從性別主流化的推展開始運作，而後再將焦點放在 CEDAW 的簽署、批准與落實的層面之下。

在性別主流化的計畫實施之前，已有許多性別平等之法案通過並循序漸進的發展出許多政策，如 1997 年〈性侵害犯罪防治法〉、1998 年〈家庭暴力防治法〉、2002 年〈兩性工作平等法〉（2008 年修改為〈性別工作平等法〉）、2004 年〈性別平等教育法〉以及 2005 年〈性騷擾防治法〉的通過（全國法規資料庫，2009）。行政院為推動促進婦女權益，在 1997 年成立「婦女權益促進委員會」。在各項計畫中，2000 年「行政院暨所屬各機關女性人才培育計畫」及「跨世紀婦女政策藍圖」、2001 年「婦女人身安全政策及實施方案」、2002 年「婦女教育政策」同年六月，民法親屬編部分條文修正案，明訂「家務有價」，增訂「零用金條款」、2003 年「新世紀婦女勞動政策」（於 2004 年頒布）、2004 年訂定「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」、2004 年提出「婦女政策綱領」及「婦女政策白皮書」、2005 年通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」、2008 年核定「婦女健康政策」，國內的性別平等的政策已具有規模（行政院婦女權益促進委員會，2009）。

表 1-1-1 性別平等相關法案、政策及計畫

| 年份 | 法案 |
|--------|---------------------------------|
| 1997 年 | 性侵害犯罪防治法 |
| 1998 年 | 家庭暴力防治法 |
| 2002 年 | 兩性工作平等法 |
| 2004 年 | 性別平等教育法、家務有給制 |
| 2005 年 | 性騷擾防治法 |
| 年份 | 方案、計畫、政策 |
| 2000 年 | 行政院暨所屬各機關女性人才培育計畫、跨世紀婦女政策藍圖 |
| 2001 年 | 婦女人身安全政策及實施方案 |
| 2002 年 | 婦女教育政策 |
| 2003 年 | 新世紀婦女勞動政策 |
| 2004 年 | 各機關公務人員性別主流化訓練計畫、婦女政策綱領、婦女政策白皮書 |
| 2005 年 | 行政院各部會推動性別主流化實施計畫 |
| 2008 年 | 婦女健康政策 |

資料來源：行政院婦女權益促進委員會、全國法規資料庫，2009 年

我國在 2004 年為促進各部會跨部會協調，並加強整合就先行在各部會設置性別聯絡人，擔任各項性別業務推動與協調專門窗口，2006 年為試辦階段，2007 至 2008 年為推廣階段。在 2005 第 23 次委員會議決議中，均須各部會為落實性別平等，成立性別平等委員會。到 2006 年年底，已有 37 部會成立性別平等專案小組，為了可以協助各部會推動性別主流化，發展性別主流化政策及實施流程，2007 年婦權會通過成立跨部會的「性別主流化性別小組」，主要協助對象為行政院所屬各部會，工作以進行性別主流化六項工具之教育訓練、研究發展、諮詢輔導、成果宣導、績效評估(行政院勞工委員會，2007)。

在討論到婦女問題時，難以避免的會觸及到三個重要生活領域的地位和角色，包括：「家、家庭與婚姻」、「工作、就業與勞動市場」以及「國家、社群與政策參與」(張世雄，2000)。在傳統的觀念影響下，女性較容易與家庭綁在一起，有時會希望女性在家「相夫教子」就好。根據 2011 年婦女生活狀況調查報告指出，15-54 歲的婦女一般家務工作主要的提供者為婦女本人最多，重要度高達 78.60%，其次是婦女的父母，最後才是配偶(同居人)。無論婦女有無工作，主要家務提供者皆為婦女本人擔任，如附錄所示，如此使女性可以經濟獨立的能力被剝奪。這樣無酬的家務勞動佔用女性的時間及經歷和削弱女性的市場競爭力，也是促使女性落入貧窮化的因素之一。我國的女性勞動參與率，雖有逐年上升的趨勢，但是女性受雇者因性別在職場上遭受不平等待遇之情形和事業單位對於兩性的薪資給存有差異仍是存在，且如下表 1-1-2 所示，雖然女性的勞動參與率有每年在上升，但是兩性在勞動參與率上還是有差別存在。因此本研究會著重在婦女的就業、經濟的福利部分。

表 1-1-2 勞動參與率

| 項目別 | 總計 (%) | 男性 (%) | 女性 (%) | 兩性差距 (男-女) (%) |
|--------------|--------|--------|--------|----------------|
| 94 年平均 | 57.78 | 67.62 | 48.12 | 19.50 |
| 95 年平均 | 57.92 | 67.35 | 48.68 | 18.67 |
| 96 年平均 | 58.25 | 67.24 | 49.44 | 17.80 |
| 97 年平均 | 58.28 | 67.09 | 49.67 | 17.42 |
| 98 年平均 | 57.90 | 66.40 | 49.62 | 16.78 |
| 99 年平均 | 58.07 | 66.51 | 49.89 | 16.62 |
| 較 98 年增減 (%) | (0.17) | (0.11) | (0.27) | --- |

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」，2010 年。

以婦女就業和經濟來說，有性別工作平等法，其立法目的就是為保障性別之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，因而制定本法。此法鼓勵女性投入勞動市場，使得婦女的經濟安全可獲得保障。

事實上，我國婦女與性別平等之發展，已有相當長足之進步。依據聯合國發展計畫署 (UNDP) 兩項性別平等發展重要指標：「性別發展指數」(GDI) 及「性別權力測度」(GEM) 之計算公式，中華民國在此兩項評比中可分別名列全球第 20 位及 22 位；在亞洲地區為第 2 位。但由於性別平等專責機制的定位與權責攸關我國婦女／性別政策的走向，也是社會各界共同關注的重大性別議題，因此，為使婦女平權與性別平等相關之政策能有回應民間需求，結合政府單位、民間團體與學界共識，於 2011 年編撰「性別平等政策綱領」，作為性別平等處設立後的施政參考，2012 年成立由行政院性別平等處主政，規劃我國性別平等施政藍圖 (盧孟宗、古春勻，2011)。

性別平等政策綱領主要的三大基本理念分別為，一「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」；二「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」；三「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」。其中又含七大核心議題，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」。各篇之論述架構均包含四個部分：「現況與背景分析」、「基本理念與觀點」、「政策願景與內涵」及「具體行動措施」，以闡示婦女權益與性別平等理念，作為各部會推動性別平等依循方向與目標（行政院，2013）。以下將以本論文相關之政策作探討。

貳、研究動機

近年來，在婦女團體與政府部門的共同努力下，臺灣在各項國際國際性別評比指標都拿下亮麗的成績，不管是聯合國性別發展指數(GDI)與性別權力測度(GEM)指標，臺灣都拿下亞洲區的前幾名。然而，婦女的教育程度與政治參與度有大幅的進步，社會仍還是有性別刻板印象存在、影響著我們（伍維婷，2014）。在刻板化的性別教育下，使性別文化存在有差別的對待和教養模式而不自覺。從女性主義的觀點來看，看不到社會結構造成對女性的性別壓迫(gender oppression)，是由於性別盲(gender-blind)所致(Liu，2007)。可是經濟資源影響著個人權力的取得，就業機會平等因而是性別平權的基礎(張婉琪，2013)。女性的就業與經濟是性別平權是很重要的基礎，但社會因性別盲(gender-blind)導致，女性喪失很多機會。

在性別主流化及 CEDAW 的實施期間以來，行政院婦女權益促進委員做相關的研究，而公務人員則是以性別主流化檢視國家制定重要政策與法律的關鍵人物。張婉琪（2013）也建議該深化性別主流化課程、加強公務體系的共識，在課程內容中指出性別不平等的現象對於社會與個人的傷害，應有系統地培育公務人員成

為性別主流專家與種子人力，藉由性別主流化改變公務體系文化，達到性別平等的目標。

且性別平等不光是個人應該從個人做起，也應該讓制定政策的相關人員，在制定的過程中帶著性別意識，因社會政策的影響範圍很廣大，因此更應培育公務人員的性別意識。

表 1-2-1 促進性別平等政策的主要策略

| 策略 | 問題診斷 | 責任歸屬 | 需要的行動 | 行動者 |
|---------|-----------------------------------|--------------|---------------------------|----------------|
| 平等機會 | 男女的法律地位與權力不平等 | 個人責任 | 修法 | 立法者 |
| 特並的平等政策 | 女性處於不利地位；女性的特殊問題沒有被關注；女性缺乏資源、管道技術 | 個人與結構都有責任 | 設計與補助特定計畫，解決(某些特定)女性族群的問題 | 性別平等業務部門 |
| 性別主流化 | 政策與政府機關的性別偏見導致性別不平等 | 政策制定者(沒有意識地) | 重組(組織)政策過程，於所有政策中帶入性別觀點 | 政府/參與政策制定過程所有人 |

資料來源:Verloo,Mieke. “Another Velvet Revolution? Gender Minstreaming and the Politics of Implementetion.” IWM working Paper NO.5/2001.

根據上表 1-2-1 可以看出性別主流化政策是想要改變，因政府機關與政策制定過程有人的性別偏見導致而制定出的政策性別上有所不平等，需要將性別平等

內化的政策制定者，所以整個政策制定的過程中帶入性別觀點。

而性別主流化開始推動至今，可以看見政府以性別主流化為政策的最高指導原則去關切性別平等，而為了貫徹並落實性別主流化的理想，及提升公務員的性別意識敏感度，行政院婦女權益促進委員會將「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」納入年度訓練計劃實施。實行的對象範圍從一般公務員到公營事業機構人員及公立學校教師，都可參加公務員性別主流化訓練計畫，且依各機關視業務性質及各年度推動性別主流化實施計畫之重點項目，參考性別主流化課程分類，規劃基礎與進階課程內容，可見政府之重視。

地方政府為了呼應中央積極成立研習中心，並將訓練課程加入考核，希望透過性別主流化的課程等，將其精神傳達並落實至每一位公務員身上。可是政府之體系龐雜，能夠落實的程度和成效也隨單位層級而有所差別，且最後所做的成效報告，大多著重於課程活動參加的人數及性別比例的改變，但，公部門的公務員對於性別相關的議題了解多少，並沒有相關的研究。

在碩士班時在犁頭店婦女中心實習，修習過「女性主義與社會工作」的課程後，就發現其實社會上還是有很多性別歧視存在，但都是隱藏在一般習以為常的事情，因此更不為人所察覺。然而在實習的過程當中，也會想說自己對於性別的價值觀是否會影響到對案主的處遇方式，因而阻礙了案主的發展。在參觀過國家婦女館及參閱婦女館的相關資料後，也發覺婦女一直以來在經濟及就業上是相對弱勢，也因就業與經濟的關係，限制了女性獨立發展的能力。因實習機構的地方剛好有婦女中心，常常會在晨更或是相互協助之中學到關於婦女的相關政策及福利，使得機構的其他部門也會特別重視一些婦女的相關法案或是福利，但也讓我聯想到，有受過相關訓練課程的公部門的社會福利行政人員又是如何呢？而與女性就業、經濟福利最接近的公部門就是勞政單位及社政單位，從性別平等政策到性別工作平等法，多與社會福利及勞工行政人員相關，那他們對於同樣為性別相關的 CEDAW 法案認知及態度又是如何？

社會福利行政人員是會與民眾有密切接觸且具影響力的工作，社會福利行

政人員有可能在不自覺當中將傳統的性別刻板印象加諸在服務對象身上，而限縮了案主發展的可能性。身為社會福利的工作人員應該在培養出分辨弱勢遭受欺壓的覺察能力，因為社會福利行政人員在服務的過程中，其專業關係與性別意識的交互作用是有關聯的，廖美蓮（2009）說明：教育對於個人的性別意識建構有著極重要的意義，藉由性別主流化的議題對公部門的社會工作人員進行性別意識的覺知與認知是相當重要的。同樣的勞工行政人員，也是連接民眾與就業相關法案與福利間的橋樑，也是各機關公務人員性別主流化訓練計畫重要的訓練對象之一，因此勞工行政人員對於隱藏在性別的不平等需要更多的敏感度。

在性別主流化的概念施行一段時間後，公部門的社會福利行政人員與勞工行政人員應對於性別政策的基本的態度，且有深一層的了解與認識，而公部門的社會工作人員與勞工行政人員在服務民眾時更應對自己的性別意識有所覺知，期望透過此論文研究了解在基層服務的社會福利行政人員與勞工行政人員，對於 CEDAW 政策的了解有多少，有過這些相關經驗會不會實際影響到他們的態度呢？此為動機一。

動機二，在實習當中經過督導的提點後發現，才發現自己在婦女中心實習的過程當中，會不自覺將傳統的性別刻板印象加諸於服務過程中，雖無明顯影響，但督導讓我知道，這樣可能會限制服務對象的發展。動機三，也期望透過論文可以讓社會福利行政人員與勞工人員在服務中覺察到自己的性別盲，研究者因此選擇此主題。

整體來說，因在實習過程及碩士班的課程當中，接觸到 CEDAW 覺察到，在經濟及就業上女性還是相對的弱勢，因此想藉由本研究去了解社政人員及勞政人員，對於在臺灣已經施行一段時間的性別主流化，以及 CEDAW 的相關經驗有多少，那麼這些經驗會不會影響到他們對 CEDAW 法案條文的瞭解，或是服務的年資、部門會影響對 CEDAW 法案條文的瞭解等。

第二節 研究目的與研究問題

壹、研究目的與研究問題

臺灣社會於 2005 年開始推動性別主流化工作，在那之前已有許多還不是很成熟的性別相關法案，直到 2000 年左右，開始陸續有婦女團體及性別團體運用 CEDAW 來倡議，等到 2011 年，「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」在立法院通過，各公私部門才開始廣泛的對 CEDAW 開始有初步的了解及好奇。

就時間上來說，性別主流化的施行時間在臺灣比「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」還要長，且還為使各機關更加認識性別主流化，為此還行政院婦女權益促進委員會還將「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」納入年度訓練計劃。再加上教育上的改革，因此大部分的人對於性別主流化都有一定的了解，然而對於 CEDAW 的法案就沒有那了解。因此想要知道在性別主流化的概念推動之下，應該有上過課程或是較易參與到相關方案與婦女經濟、就業息息相關的，公部門社會福利行政人員及勞工行政人員，對於同樣是性別相關的 CEDAW 法案經濟、就業的條文其認知態度為何？藉由本研究了解性別主流化及 CEDAW 在臺灣推廣的落實程度，及相關知識影響其態度的相關，期望可作為政府在推廣及落實性別政策擬定之依據。針對以上研究目的，擬定的研究問題如下：

1. 探討公部門勞工行政及社會福利行政人員的對於 CEDAW 中的經濟與就業法案的知識了解程度為何？
2. 探討公務人員相關經驗是否會影響到他們對於 CEDAW 的經濟就業條文的態度？
3. 探討公部門勞工行政人員及社會福利行政人員是否有過性別主流化或 CEDAW 的相關經驗？
4. 探討公部門勞工行政及社會福利行政人員有無性別主流化及 CEDAW 相關經驗的在對於 CEDAW 中經濟就業的態度上有何差異？

第三節 名詞釋義

壹、 公部門社會福利行政人員

指研究期間內服務在臺灣中部地區社會局（處），辦理兒童、少年、婦女福利、老人、身心障礙、社會救助、社區發展、志願服務等業務職稱中有社會工作的社會福利行政人員。任用、派用、聘用、約僱等工作人員，包含科／課員／組員、社工員、社工師、社工督導並涵蓋職稱為社會工作組長、社會工作師、社會工作督導員、社會工作員及約聘雇社會工作員。

貳、 公部門勞工行政人員

在此研究中所指的勞工行政指的是和勞工有關的行政工作，勞工政策之擬訂、勞動人力的規劃、勞動檢查、勞動條件、勞資關係、勞工福利、勞工保險、勞工安全衛生、職業訓練、技能檢定、就業輔導與促進、勞工統計、勞工團體、國際勞工事務及外勞管理等工作。研究期間內服務在臺灣中部地區包含任用、派用、聘用、約僱等工作人員及以工代賑等工作人員皆是研究對象。

參、 性別主流化

「性別主流化」(Gender Mainstreaming, GM)，根據聯合國經濟社會理事會(ECOSCO)在 2002 年的定義，對於性別主流化提出如下說明；性別觀點的主流化乃是一項過程，在於評估立法、政策與方案等有計畫性的行動，其行動於所有範疇、所有層次中對男性與女性所產生的影響。性別主流化的策略需要有政治、理念、組織條件的配合(Lombardo,2005;Moser and Moser,2005;Schmidt,2005)。強調主流國家政策都必須進行性別分析(gender analysis)用系列工具-性別統計、性別影響

評估、性別預算。在此研究中為性別概念及相關訓練使用。

肆、 CEDAW

在此研究中<消除一切對婦女形式歧視公約> (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW) 的定義，對於婦女的歧視，係指基於性別所作的任何區別、排斥或限制，且此一區別之目的或效果足以妨礙婦女在政治、經濟、社會、文化、公民或其他任何方面的人權及基本自由之行使。同時，此公約定義的歧視並非只限定於直接歧視，即便某項法令或措施從形式上看來並未特別歧視婦女，但只要實際上發生了歧視婦女的效果，或使婦女在結果上受到不合比例的差別待遇，就是 CEDAW 所稱的「對婦女的歧視」。

在此研究中僅討論 CEDAW 法案當中與經濟、就業相關條文。

- 一、 第 5 條
 - 1.消除特定職業/任務的性別刻板印象
 - 2.消除特定職業/任務的性別定型化印象
- 二、 第 11 條
 - 1.女性勞動參與情形
 - 2.消除就業歧視
 - 3.平衡家庭與工作相關措施
- 三、 第 13 條 婦女領取家屬津貼的權利
- 四、 第 16 條 夫妻之財產權

伍、 就業

在此研究中，就業是指 CEDAW 法案當中與就業相關的條文

- 第 5 條
 - 1.消除特定職業/任務的性別刻板印象
 - 2.消除特定職業/任務的性別定型化印象
- 第 11 條
 - 1.女性勞動參與情形
 - 2.消除就業歧視

3.平衡家庭與工作相關措施

陸、 經濟福利

在此研究中，經濟福利是指 CEDAW 法案當中與經濟福利相關的條文

第 11 條平衡家庭與工作相關措施

第 13 條 婦女領取家屬津貼的權利

第 16 條 夫妻之財產權

柒、 認知態度

在此研究中所指的認知是指個人經由意識活動對外來刺激的瞭解與認識的一個心理歷程，再展現出的行為。態度是個體對環境中的人、事、或物所抱持的一種組織性和一致性的心理趨向，而作出評價性的反應，且態度的形成是經由學習的過程而來的與個體生活經驗有密切關係(葛樹人,1988)。



第二章 文獻探討

第一節 性別主流化

壹、基本概念

臺灣的婦女運動推展至今已數十年了。隨著科技發展、經濟成長與社會觀念的改變，整個社會的變遷，全球女性的地位因前人的努力而逐漸提昇，不可諱言地，現代的女性相較於母親輩與祖母輩而言，的確享有較多的權利與自由。然而，我們亦無法否認的是，女性整體的地位仍劣於男性，無論是在政治、勞動、經濟、社會福利等公領域，或家庭私領域的部分，相對於男性，女性仍舊普遍處於弱勢。

而性別主流化是近年來是不斷被關注的概念，此相關概念始於 1975 年，在聯合國舉辦第一屆世界婦女大會宣布未來十年為「婦女十年(Decade for women)」，採取「婦女發展的架構」提升婦女在各國經濟建設發展相關政策與實踐中的地位和參與度(性別影響學習評估手冊，2013)(p.20)。「性別主流化」(Gender Mainstreaming)一詞首度於 1985 年奈洛比舉行的聯合國第三次婦女大會提出。而性別主流化在 1995 年聯合國第 4 屆世界婦女會議以「平等、發展與和平」為主題，通過「北京行動宣言」，提出「性別平等」、「消除性別歧視」等觀念後，才正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略，並開始使用性別主流化做為政策研擬的工具與策略。

「性別主流化」(Gender Mainstreaming)是希望政府的計畫和法律須具備有性別觀點，政府在規劃國家的各項政策時，應該全盤地從性別的觀點去思考，使得在作決策之前，對男性和女性所形成的可能影響進行分析。應從中央政府與其他部門皆應努力排除所有阻撓婦女全面參與社會發展的障礙，以推動政府資源配置確保不同性別獲取及享有參與社會、公共事務及資源取得之機會為平等，重新檢驗既有的政策、立法和方案是否符合性別平等的目標，並由此帶動深層的組織變革，打造一個符合性別正義的社會，達到實質上的性別平等。

根據「聯合國經濟社會理事會」(UN, ECOSOC, 1997)的定義，「性別主流化」意指「評估任何計劃的行動(包括立法、政策或方案)在各領域和層次對男性與女性的影響的過程。這是一種策略和概念，將女性與男性的關注事項和經驗視為一個整合體，納入政治、經濟和社會等所有領域的政策和方案的設計、執行、監督和評估，使男女都能平等受益，以終止不平等的現象。最終目標是實現兩性平等(李安妮，2006)。

「聯合國經濟社會理事會」(UN, ECOSOC, 1997)進一步指出「性別主流化」的整體原則(林芳玫，2009)包括有：(一)實施「性別主流化」策略必須是全面性、系統性，由層級最高的機構負責擬定，也需要責信機制以監督進度；(二)擬定方案與政策時，對某項議題或問題的界定必須將性別差異列入問題診斷中，不應假設該議題與性別無關；(三)清楚明確的政治意志以及充份的預算分配、人力支援是貫徹「性別主流化」的要件；(四)女性在所有層次、所有領域的決策參與機會應被注意與擴充；(五)「性別主流化」的概念不是用來替代傳統的婦女導向政策方案。

由上述我們可以清楚了解到「性別主流化」是由各個政府部門的小至活動，大至立法或策劃政策，不論涉及到的議題是政治、經濟、社會、文化、環境或其他任何層面，都應該在過程中考慮這些對於女性和男性的影響，並將性別分析的思考，帶入國內的各個階層中，使得立法、政策或計畫的設計、執行、監督與評估的過程皆有性別的觀點，進而檢視社會中既存各種性別現象與處境。聯合國前秘書長安南曾說：「女性培力意味的不只是女人們爭取較好的生活品質，而是爭取所有人類較好的生活品質」。因此追求性別平等不只是解放遭父權體制壓迫的女性，同時也是解放父權體制下遭錮禁的男性。總而言之，性別主流化是我們達到性別平等這個願景的一個策略與方法，性別主流化不單只是針對女性，更是攸關於全社會與全人類幸福的價值。

一、緣起及機制

性別主流化自 1975 年以來，聯合國世界婦女大會的運作，來自於世界各國的女性開始對婦女權益之促進進行對話；1995 年聯合國第四屆世界婦女大會通過『北京宣言及行動綱領』確定了世界各國要採取積極的行動，在區域、國家、地方上落實『性別主流化』策略，以促進性別平等，之後聯合國逐年要求其會員國報告實踐狀況，評估各政府關於性別主流化的機制與行動方案，以聯合國為基礎形成性別主流化的跨國網絡(transnational network)(楊婉瑩，2004)，便能對於各國政府的政策決議產生監督與約束效用。

臺灣自 1987 年解嚴後，九〇年代見證了婦女、勞工、原住民、農民等各種社會運動的勃興，主流政治上也經歷了直轄市市長民選、總統直選、修憲等重大事件豎立了臺灣民主的里程碑。1995 年第四屆世界婦女大會雖有民間團體與會，但因臺灣非聯合國會員國，聯合國跨國網絡效應無法對臺灣政府有直接強制性的規範作用，且其會議成果也不一定能夠直接受到政府的重視與回應(楊婉瑩，2004：133)，性別主流化的觀念與詞彙在當時並未普及。

也許外界會將 1997 年所成立的「行政院婦女權益促進委員會」認為是對性別主流化回應的建制，但經過瞭解將明白婦權會成立的原因是受到彭婉如和白曉燕遇害事件的誘發(張懿云，2002；彭滄雯，2008)，引起社會大眾強烈要求對女性人身安全的重視，進而在 1996 年召開的全國婦女治安會議，決議成立促進婦女權益之專責機構，其以跨部會形式負責女性相關政策和權益的指導與倡議(楊婉瑩，2004)。

2002 年十二月民間婦女團體由婦女新知基金會、臺灣女性學學會（簡稱女學會）、臺灣婦女團體全國聯合會（簡稱全婦會）發起，共同提出要求由政府組織下成立性別平等專職專責一級機構的共同說帖。婦女團體致力在目前執政黨政府再造工程中，透過專責組織機制的設立，落實性別主流化的價值，經過討論磋商後進而研擬提出推動「性別平等委員會」的正式說帖。在婦女團體們積極進行相關遊說拜會以及舉辦公聽會，終於在 2003 年八月拜會行政院長後，政府對外公開宣示將性別平等委員會納入政府再造的議案之中(楊婉瑩，2004)。並在 2003

年由財團法人婦女權益促進發展基金會(簡稱婦權基金會)舉行「性別主流化:2003國際婦女論壇會議」,性別主流化首次在國內開放討論、正式受到重視(彭滄雯,2008)。

除了「從婦女到性別」的典範修正外,性別主流化的另一個重點在於以「進入主流」作為行動策略,不僅特別強調國家—尤其是中央政府—的角色,更強調在所有的政策領域都應納入性別思考,而不只是傳統認定某些「婦女相關部會」才有的責任(彭滄雯,2008)。在2010年公布的行政院組織法中仍將促進性別平等、落實性別主流化政策的工作,維持交由婦權會主責運作,僅新增設立「性別平等處」作為婦權會的秘書單位,倡議制定「性別平等基本法」列舉性別主流化各業務內容和專責機構的運作方式(林雅珍,2011)。

貳、在臺灣執行狀況

性別主流化的執行原則,根據聯合國提高婦女地位司司長卡羅琳·漢南女士的表述,整個聯合國系統都有責任實行主流化策略,並且還是各個機構的最高責任。其它原則有:

- 1.需要為監督過程建立充分的責任體系
- 2.一切工作部門的事宜和問題首先應該是尋找出性別差異
- 3.不應再做出這種論斷,即從兩性平等角度出發事宜和問題都是中立的
- 4.應該繼續開展性別分析
- 5.把這一概念應用於實踐時,清楚的政治意願和對足夠納入主流資源的明確分配——如有必要還包括額外的財政和人力資源——是十分重要的。
- 6.社會性別主流化要求在各個層次的決策制定中都要努力拓寬婦女的參與面。
- 7.主流化並非取代目標具體、專門針對婦女的政策項目和具有積極意義的立法的需求,也不是廢除對協調中心和婦女事務單位的需求。

臺灣在性別主流化的初期,大部分多參考國外資料,但多為概念上的介紹,為此,成立「性別主流化支援小組」進行臺灣本土案例的研議,因而有臺灣本土

的具體實務學習手冊，並且為了貫徹性別主流化，需使其與工具相互配合才有助於性別主流化的實務推動。

而為協助各部會分階段逐步落實性別主流化政策，前行政院婦女權益促進委員會於 94 年召開第 23 次委員會議及 98 年召開第 32 次委員會議分別通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」（2005 至 2009 年）及「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」（2010 至 2013 年），要求各部會依其業務性質，自行擬訂四年之推動性別主流化計畫，並於每年年底提報成果報告至部會性別平等專案小組通過，再提報至行政院性別平等會。

「性別聯絡人網絡」(Gender Focal Point Network, GFPN) GFPN 成立於 2003 年，為「亞太經濟合作」(Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC)推動性別整合之常設機制之一，是 APEC 的組織內落實性別主流化機制。我國 GFPN 的事務至 2011 年由內政部社會司主責擔任中華台北性別聯絡人，並自 2004 年起委由財團法人婦女權益促進發展基金會主掌幕僚窗口。自 2011 年起配合政府組織改造，我國 APEC 性別事務由行政院性別平等處擔任主責單位並參與相關會議。為落實 APEC GFPN 會議相關決議，行政院婦女權益促進委員會（現為「行政院性別平等委員會」）於第十九次大會中討論通過，參考 APEC 組織作法，逕請中央各部會派科長級以上人員擔任性別聯絡人，共同參與規劃我國 APEC 性別議題相關之工作，包含「中華台北 APEC 婦女整合架構」報告、「鼓勵女性參與 APEC 區域國際事務補助辦法」及「設立總統府性別主流化諮詢顧問小組」。其主要功能在於強化各經濟體內的性別整合，並鼓勵在所有工作中考量性別議題，以落實「整合婦女參與 APEC 架構」之目標。

性別主流化的執行工具根據行政院性別平等會資料表示，我國於 2005 年開始積極推動性別主流化工作，以性別統計、性別預算、性別影響評估、性別分析、性別意識培力、性別平等專案小組運作為主要推動工具。至於性別主流化的工具國內主要是由行政院婦女權益促進委員會（簡稱婦權會）所提供，性別統計、性別預算、性別影響評估、性別分析、性別意識培力和性別平權機制共六項，下述

將每一項工具作介紹，和輔以臺灣的實務為例說明(陳惠馨，2005；曾中明 2008；臺灣國家婦女館-性別主流化概述，2010；鄭瑞成，2009；林書賢，2009；黃淑玲，2010)

1.性別統計：指透過帶有性別項目的統計資料，了解不同性別者的社會處境與所隱藏性別不平等。換而言之，透過區分性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。2001年行政院主計處與婦權會委員、相關部會商議建置了完成「11類413項性別統計架構」，並提APEC第六次婦女領導人會議；並在2005成立「性別統計工作小組」，追蹤與整理性別相關統計資料，並創編性別統計專刊年報；2007年彙編性別統計圖像中英文手冊，以性別統計統計資料作為性別平等政策與立法的基础，將使政策效果更加切合不同性別者的實際需求；2013年建立性別圖像指標選取直接詢問性平會委員機制、辦理各部會性別統計網頁查閱及使用友善性調查。

2.性別預算：在決策預算的階段，必須納入性別觀點作為預算決策的重要考量。簡而言之，預算編列優先考量對於不同性別者的友善環境建制。若不同性別族群的需求相同，預算相同。需求有差異，就有預算上的差異。事實上性別預算並非在政府預算內另立名目或新增業務，而是期望既有的預算編列流程，能融入性別敏感度的思考觀點。單就預算而言，其內容呈現的是公共資源分配具體樣貌，不過經由性別預算的過程，將同時強化性別統計、性別分析、性別影響評估等性別主流化主要工具在政策規劃上的運用，因此對性別預算的認識、倡議以致推動，將能更積極的增進推行性別平權的動力。

3.性別影響評估：為落實性別主流化的工具之一，目的是在評估各項政策與立法對不同性別者所形成的影響或是對於促進性別平等有無正面影響，並描繪出既定的成果，利用預期成果進行比較和評估現況與趨勢。

4.性別分析：針對性別統計資料及相關研究報告與資訊，嘗試在不同政策領域中，逐步練習檢視蘊含在政策、計畫、方案及法案中，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象，為人們所忽略的性別議題，並在政策制訂過程中，融入性別觀

點的思考架構與分析步驟，制定改善性別不平等的策略。連帶考量男性與女性的角色與責任、社會上的地位、取用資源的可近性與需求的差異，以及社會對於兩性行為之影響。性別分析的重要是因為它能確實考慮到在研究、政策和計劃發展時能使性別獲得公平。

5.性別意識培力：透過從各個不同層面的訓練課程，去增加個體對於性別意識的自覺、性別敏感度與不同性別者的處境，進而提升並落實性別主流化的能力。行政院自 98 年 12 月 22 日行政院婦女權益促進委員會(以下簡稱婦權會)第 32 次委員會議決議事項，落實重要中長程個案計畫使各部會的施政政策及預算編列納入性別觀點，辦理性別主流化研習營、高階主管性別主流化訓練、性別專家資料庫相關訓練課程。

6.性別平等專案小組：行政院為強化我國推動性別平等工作的措施，並呼應國際重視性別平等議題之潮流，於民國 101 年 1 月 1 日於院本部成立性別平等處，作為我國第一個性別平等專責機制。為推動總處性別平等業務，營造無性別歧視之環境，行政院主計處設置性別平等專案小組。其小組之主要目的，為性別平等業務之諮詢及指導規劃事宜；性別平等觀念之宣導及推動事宜；落實性別主流化訓練事宜；其他性別平等之促進事宜。各部會的性別平等機制稱為「性別平等專案小組」，而各部會所屬的機關稱為「性別平等工作小組」。

如彭滄雯(2008)表示，行政院自 2004 年起逐步推出一連串的「性別主流化」相關措施，訴求範圍遍及行政院 38 個部會及其附屬單位，民間婦女團體與性別學者專家也在這個過程中，有機會進入體制內影響政策。然而形式上的全面推動並不必然成實質面的影響，也可能多半是虛應故事，浪費行政成本，甚至激化對於性別平權的反挫，且如果第一線執行次任務的性別聯絡人、代理人與業務相關承辦人，他們的意見與態度，我們對性別主流化實施的評估可能還是會留在「應然面」非「實然面」。此外根據 Bacchi 與 Eveline (2003) 認為在性別主流化的實務上，多是針對已經提出或執行中的政策計劃進行「事後的」(ex post)的評估，而未能針對許多政策目標之建構本身，進行「事前的」(ex ante)性別分析，同時

Bacchi and Eveline (2003) 與 Squires (2007) 都指出，這個技術官僚化的趨勢之所以難以避免，是因性別主流化本身就是因符合強調「效率」與「工具理性」的新自由主義治理典範，才得以在民主自由的國家與組織內取得重要地位。

簡而言之，根據上述的整理當中，可以了解到從 2010 年起，中央至地方，為落實性別主流化，均有制定相關實施計畫，並進行臺灣本土案例的研議，進而發展出六大執行工具，但計畫的推動不一定能造成實質影響，可能只是流於行事，因此對於性別主流化的實施計畫及在 2011 年通過的 CEDAW 施行法，落實程度讓人存有很大疑問。

第二節 女性與就業、經濟福利

壹、女性就業及困境

過去女性受到傳統文化規範影響下，女性被要求要留在家裡照顧及整理家中大小的事情，女性也常以賢妻良母自許，隨著環境改變、社會變遷，經濟快速成長農業人口快速向工業及服務業轉移，導致 80 年代中期產業缺工的問題日漸嚴重，男性勞工供不應求，開發女性勞動力變成國家政策焦點(婦女勞動政策白皮書，2013)。

性別階層化(gender stratification)存在於我們的文化中影響著我們，性別階層化是指社會中經濟資源和政治權力的分配，通常是基於男支配而女服從的原則(張承漢譯，1993) 也是指一個社會對兩性財富、權力、特權的不平等安排(Macionis, 2000)。在文化當中男性，常被當作是「養家者」，而女性則是家務的照顧者。婦女的勞動參與不僅攸關著一個國家的經濟發展與競爭力，同樣也表示一個國家的女性經濟自主能力及人格自主力。經濟學人雜誌(The Economist, 2009) 曾指出：在已開發國家中，女性經濟權力的提高，堪稱近代最值得注意的一項寧靜革命。隨著女性的教育程度的提升和普及後，女性經濟自主意識抬頭後，加速我國女性投入勞動市場。根據行政院主計處在 2009 年的調查顯示我國女性勞動力人

口達 473.7 萬人，較 20 年前增加 50.0%，平均年增率 2.0%，大於男性之 0.8%；若就教育程度觀察，大專以上占 45.7%，增加 31.2 個百分點，國中以下占 19.4%，下降 34.2 個百分點。2010 年的統計資料顯示，女性的就業率從 1979 年的 32.06% 成長到 2010 年時已經達到 54.47%。由臺灣國家婦女館所做的聯合國<千禧年發展目標報告：2013 年>資料和行政院主計處的表格顯示在 2012 年的男女就業比率分別是 64% 和 48% (臺灣國家婦女館)，雖女性就業皆都偏低，但與日、韓相較起來，臺灣女性的就業率是較高的。

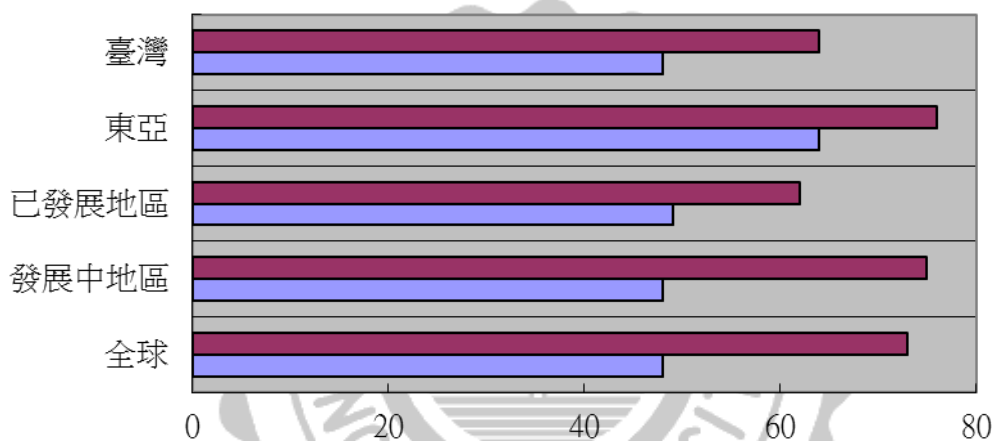


圖 2-2-1 2012 年男女就業人口率 (百分比)

資料來源：聯合國<千禧年發展目標報告：2013 年>、行政院主計處

雖然行政院的統計資料顯示相對於男性，女性的就業率在 2010 年達到 54.7%，但是同年女性未就業的也有 45.53%，其中比例最高的原因則是因為結婚而離職到至今都未工作，其次則是因為其他原因而離職。根據 2008 年的資料顯示在工作職場因為性別遭受不平等待遇以「結婚」、「調薪」與「陞遷」最高，分別占 4.0%、3.4%、3.2%，其次為「工作配置」占 2.9%，再次為「考績」占 2.3% (性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估，2010)。在 2012 年的行政院主計處的性別統計指標中，女性因為結婚或生育而失業的從 2010 年的 2% 升到 2011 年 3

%至 2012 年並未下降，女性的就業市場並未改善。根據 1111 人力銀行公布最新的「2013 年女性薪資排行調查」指出，國內男女不同酬的狀況在營建業當中差距達到 33.48%是產業中差距最大的。1111 人力銀行的公關總監李大華也指出，男女薪資落差主要原因在於，女性在走入婚姻後，不得不在家庭與工作當中做抉擇，以致不少女性在社會文化的影響下，選擇遷就家庭，放棄工作及晉升的機會，或是選擇穩定發展可兼顧家庭的工作，造成男女在職涯發展上的差異（劉馥瑜，2014）。我國婦女中斷就業情況明顯，離職主因以結婚或生育為主，且根據主計處 2004 年「社會發展趨勢調查」，男性有超過半數以上，每天花不到一小時處理家務，而女性每天花三小時以上在處理家務，有些已婚就業的女性，還必須在下班後花 3.45 小時在家務上(張琬琪，2010)。

由上圖 2-2-1 可以瞭解臺灣女性的就業率雖然高於日、韓，但還是會因為結婚、照顧子女、家庭而離職，且女性在職場上也會因為結婚、生育、調薪而失業。已婚就業的女性還須在下班後花 3 小時去整理家務，這樣的社會文化影響對於女性的勞動參與是很不友善的。

一、女性貧窮

「貧窮女性化」(feminisation of poverty)，是在 1978 年首次由 Diane Pearce 所提出的，觀察到當時美國 16 歲以上的貧窮人口有三分之二由女性組成，百分之七十的老年低收入戶戶長為女性，而其中幾乎有一半的低收入戶人口是由女性為戶長的家庭成員所組成，她因此斷言美國的貧窮問題已逐漸成為一項女性的問題了 (Pearce, 1979)。使 Pearce 當年所說的「貧窮女性化」幾乎與貧窮的單親家庭畫上了等號 (鄭麗珍，2001)。在工作上的水平和垂直的性別區隔，促成了收入上的顯著性別差異，讓女性非常容易掉入貧窮 (林子新等譯，2005)。

以女性主義勞動理論的角度來看，自由主義女性主義認為機會的不平等，阻礙女性進入公領域的可能。傳統馬克思主義的女性主義則認為，階級的壓迫是造成女性勞工階級貧窮、不能翻身的主要根源，階級的差異遠比性別差異嚴重，要

解決性別不平等，應先解決階級間的差異。後殖民理論的女性主義認為，種族的壓迫更先於性別與階級壓迫，性別、階級及種族三個面向之間的交叉關係又受到社會文化、國家經濟、政治統治型態或處境的影響，而有不同的型態(張晉芬，2011)。

在 2014 年 2 月底勞動部公布，根據 2013 年兩性平均薪資差距計算，若換算成時薪，女性需比男性再多工作 59 天相當於是近 2 個月的時間，整年的總薪資才會相同。雖勞動部表示，去年兩性薪資差距已經比 2012 年縮短 2 天，但女性比男性更容易陷入貧窮困境的「貧窮女性化」問題，並無改善。男女薪資差異的成因相當複雜，不僅有同工不同酬，還包括性別區隔上的職業選擇，女性因為家庭原因退出職場或多次進出職場，還有女性較難升遷的等因素。女性貧窮化的主因是女性的薪資低於男性，因為傳統上認為女性需要承擔照顧責任，因此容易落入部分工時、派遣工作之中，連帶影響退休金的收入(顧荃，2014)。

綜合上述，女性落入貧窮可能是因為機會、階級和薪資上的不平等，女性還會因為家庭因素而退出職場，或是因家庭因素選擇部份工時、派遣工作，造成無法累積工作年資，且女性會受到玻璃天花板的影響，升遷較男性不易，這些因素進而連帶影響退休金的收入，也因此使得老年女性較落入貧窮中。

二、雙元勞動市場

「雙元勞動市場理論」(Dual Labor Market Theory)有時又稱為「勞動市場區隔理論」(Segmented Labor Market Theory)，最早由 Doeringer 與 Piore (1971)所提出，主要論點為整個經濟體系的勞動市場主要可區隔為主要勞動市場

(primary labor market)即次要勞動市場(secondary labor market)或更多個很少相互互動的部分所組成，因而產生勞動市場間區隔化的現象。主要及次要勞動市場間的主要差異是工作特徵的不同，主要勞動市場的特徵就業穩定、工資較高、有良好的工作環境及條件、工作規則制度化且具申訴機制、有較多晉升機會，同時經常有強大的工會力量保障他們(Doeringer and Piore, 1971)，如果在主要勞動市場

失業是可以去次要勞動市場工作的，但是如果次要勞動市場的勞工失業，是無法直接過渡到主要勞動市場就業的，且這些勞工不願接受次要勞動市場的工作，故形成的失業自然屬於自願性失業(張文檀)。經濟全球化、勞動市場彈性化下已衝擊到勞動市場的質變，原本的就業根據 M.Castells (1990) 研究所指出，勞動市場彈性化最大的問題在於「雙元化(dualization)」，亦即勞動市場愈來愈多的非典型、邊緣性的工作勞動者出現。非典型工作及邊緣性工作的勞動，難受到社會安全制度之保障，再加上其缺乏集體談判條款的制約、沒有嚴格的雇用和解雇程序、缺乏職業訓練及向上流動機會、工作高流動性與高度失業不確定性，使其成為被勞動市場潛在排除的一大群人，當雇主回應市場需求水平的變化而調整僱員數量時，增加了他們失業或只有部份時間就業的可能性(童小珠，2005)。

在雙元勞動市場中，之所以較多女性從事屬於非典型工作、邊緣性的勞動者，可能像是 Mincer 強調人力資本中的工作經驗的因素，或是如 Barron 與 Norris 所述(1976)，雇主基於兩性的家務分工和市場工作基本分工觀，容易於將女性定位在不具保障、升遷機會有限、及缺乏訓練的次級勞動角色。根據我國行政院在 2012 年做的調查報告當中，職場上女性升遷受到不平等的待遇有 3.7% 而男性僅有 1.5%。女性在職場上還是有「玻璃天花板(Glass Ceiling)」的現象存在，且調查資料當中也顯示女性因為結婚而在職場中受到不平等待遇有 4.9%，其中包含要求自行離職、解雇、減薪和應徵工作困難等。顯示出女性需要在家庭與工作當中做出取捨，而阻隔了女性的升遷機會和切斷女性工作的穩定性，且無酬的家務勞動也削弱了女性的勞動力及女性的地位。我國行政院的資料顯示，2013 年我國從事部份時間、臨時性或人力派遣工作者 75.9 萬人，占全體就業者的 6.9%，其中男性從事部份時間、臨時性或人力派遣工作者 37.9 萬人，占男性就業者比例的 6.2%，女性為 38 萬人，占女性就業者的 7.9%，女性從事部份時間、臨時性或人力派遣工作者還是略高於男性。

表2-2-1 主要勞動市場與次要勞動市場之差異

| 工作特性/區隔 | 主要勞動市場 | 次要勞動市場 |
|---------|---------------|--------|
| 性別分佈 | 男性佔多數 | 女性佔多數 |
| 薪資與地位 | 比較高 | 比較低 |
| 工安衛生環境 | 良好 | 較差 |
| 就業情況 | 有保障 | 具變化性 |
| 工作管理規則 | 明確的工作管理 規則 | 雜亂無章 |
| 升遷的機會 | 機會多 | 機會少 |

資料來源：潘柳青，2003年

即使時代在變遷，女性的教育程度、對自身的人力資本投資率漸漸提升，再加上觀念的改變，有越來越多的女性進入勞動市場，但從上述的統計資料，或是從其他研究中都可以看到，女性仍會因為照顧、部分傳統觀念上、刻板印象、性別歧視、性別區隔…等結構性因素，使得女性無法穩定長久的留在勞動市場或是升遷等。在搜尋文獻時，經常見到女性因結婚或生育、照顧家人…等因素會被歸類為自願性失業或是個人選擇，顯示出目前雖然進入主要市場的女性越來越多，但「家庭照顧」的責任還是與女性緊緊在一起，而女性為了「家庭照顧」這個責任只好選擇臨時性或人力派遣工作，進而落入老年的貧窮。

貳、經濟福利和就業福利

從臺灣 1984 年的「勞動基準法」的法治規定中可看出包含性別觀點，1990 年代更將性別平等列為重要的施政目標，並陸續頒布相關法規，如 1997 年「性侵害防治法」、1998 年「家庭暴力防治法」、2002 年「兩性工作平等法」，同年的六月，民法親屬編部分條文修正案，明定「家務有價」，增定「零用金條款」，

到 2003 年因性別主流化受到重視後，在行政院婦女權益促進委員會推動性別主流化下，建置性別聯絡人、性別平等機制和性別主流化實施計畫逐步在實現性別主流化價值外，在政策與法制上亦有修訂與創制的進展，如：2004 年「性別教育平等法」和「婦女政策綱領」、2005 年「性騷擾防治法」及 2008 年將兩性工作平等法修正為「性別工作平等法」，這些法制與政策是目前政府整合性別觀點的行動成果，目的不外乎保護男性和女性相關權益、改進所面臨的不利處境(林雅珍，2011)。

一、經濟福利

在性別主流化之影響下，婦女的經濟安全保障也受到重視。像是「貧窮女性化」也是因為婦女的經濟多重的交織之下所形成的問題，為了保障婦女的經濟安全，需要有「福利」與「脫貧」並重相關措施，其中包括(黃源協、蕭文高合著，2012)：

1.降低婦女照顧者負擔方案：

(1) 男、女性暫時離開工作崗位，係為履行社會照顧之責，應屬非志願性失業之理念，研議將育嬰假、家庭照顧假納入社會保險給付，以肯定男女性工作者履行社會照顧責任之勞務與再生產價值。

(2) 對於從事家屬長期照護而未就業者，逐步規劃以社會津貼或現金給付方式給予經濟報償。

(3) 結合政府措施及資源，提供公部門僱用婦女就業之機會，例如學校設置課後安親及輔導或推展社區托兒學園，可結合運用重返勞動市場婦女之專業知能加以僱用。除可支持學生之父母投入工作，並可降低女性因照顧子女需要而必須採取低度就業或撤離勞動市場之人力資源損失。

2.確保婦女經濟生活安定方案：

(1) 提供二度就業婦女多元之教育及職業訓練機會，並輔以重返職場之就業準備協助。針對重返職場女性之創業需求，提供創業諮詢、輔導及貸款協助。

(2) 整合政府現有各項創業貸款措施，逐年增加女性創業貸款比例。

3.單親家庭及特殊境遇婦女之特別照顧方案

4.制度化的老年制度保障方案

(1) 規劃中的國民年金制度，應針對幼年子女及失能家屬之照顧，對於因此未就業，或未充分就業，或承擔雙生涯重擔之父母或家屬照顧者，合理折算其勞動市場貢獻撥付適當額度之年金準備金。〔此處修改是著眼於促進就業及避免逆分配。可參考瑞典年金新制之類似設計。〕予以基本老人經濟安全保障，並根據其經濟狀況，規劃提高其保險費補助，以減輕保險費負擔。

(2) 勞動基準法之退休給付制度應以年金化、可攜帶式、單一保險系統、可累積計算一份以上部分工時薪資提撥之社會保險原則設計，並將實施對象擴大包含職業工人，以改善女性因投入勞動市場年資較短、因家庭需要轉換工作較頻繁、因受全球化經濟影響而零工化與派遣化，以致完全不能或未能充分享有合理退休給付之困境。

皆是保障女性的經濟安全，避免女性陷入經濟貧窮的循環。也使女性在老年時也可以擁有經濟保障。

二、就業福利

每一個都有其獨特的社會福利理念，依其國家之需要，規劃社會福利制度，近年來隨著教育的普及、提升與服務業的發展，我國女性勞動力參與率有逐年遞增的情況，全球也隨著時間的演進對於性別間的不平等有更多的關注。而男女性之間的不平等，在許多面向上都是存在的事實，例如：女性較男性易受到親密伴侶的暴力；女性在政治上參與的機會較男性來的小；男女性的經濟機會也不同，也因為如此，女性的貧窮比例要高於男性。

婦女的問題與需求，大致可分為三個重要的領域，包括：「家、家庭與婚姻」、「工作、就業與勞動市場」以及「國家、社群與政策參與」（張世雄，2000）。

這三個領域都與婦女的生活地位及角色息息相關，但因研究者的研究動機，因此這三個領域將集中探討「工作、就業與勞動市場」的這個領域。

即使在現下性別主流化的社會中，整個臺灣社會還是受到刻板的性別勞務分工所影響，即便是在公領域表現優秀的女性，社會還是會期望女性在私領域也是同樣優秀，或是寧可留在私領域發展就好。當女性進入公領域但並無與男性獲得相同的職場對待，可能包括有：同工不同酬、不公平晉用、不公平的升遷機會或是考核等，當女性無法獲得這些公平的對待時，此即勞動市場歧視(labor market discrimination)。一但歧視發生，這些就業不平等的現象，將影響後續的經濟問題，不僅減少婦女的工作機會，也削弱女性經濟自立的能力，間接促使貧窮女性化的問題產生，最後導致女性成為經濟上的依賴人口群。在 2009 年婦女人權調查報告當中指出，「工作權」是七大婦女人權指標當中分數較低的一項；其原因主要是在於社會普遍存在於女性「主內」的角色期待，造成女性在職業選擇即生涯規劃上，必須都以配合家庭狀況為主，像是懷孕歧視、照顧子女，或者因結婚而必須搬離原來的居住地。

婦女的工作權保障需考慮來自於社會、家庭及個人等多層面的因素，可採行的福利措施包括(黃源協、蕭文高，2012)：

1. 職場反性別歧視方案：對於工作職場當中的性別歧視予以消除的相關措施，尤其是透過法規規範可能發生的各種環節，以保障女性工作者。
2. 家庭支持服務方案：提供婦女可靠、可及、可近、以及可以負擔的家庭照顧支持服務措施，包括：兒童照顧服務與托育服務、老人及身心障礙者的照顧等，以排除婦女就業上的障礙(黃源協、蕭文高，2012)。
3. 女性就業支持方案：培植女性就業的能力或重返職場的能力，配合女性在就業的市場上的需求與變化，提供相關的職業教育、職前培訓、二度就業訓練等。依據黃源協、蕭文高合著的社會政策與社會立法當中表示，性別工作平等法 2008 年 11 月及 2010 年 12 月再修訂的性別工作平等法中，現行條文共七章 40 條，以下先簡要說明其主要內涵。

1. 性別歧視之禁止：第二章，第七條至第十一條
2. 性騷擾之防治：第三章，第十二條至第十三條
3. 促進工作平等措施：第四章，第十四條至第二十五條
4. 救濟及申訴程序：第五章，第二十六條至第三十七條

性別工作平等法之主要特色有(黃源協、蕭文高，2012)：

1. 尊重性別的多元性與差異性：將法案原本的「兩性工作平等法」改名成「性別工作平等法」，正式將性傾向或性別特質納入法律的保障當中。
2. 保障所有行業的受雇者
3. 防止性別歧視及促進性別工作機會均等：該法明定就業前、就業中及終止就業之性別待遇的禁止，以及單身條款、禁孕條款的禁止等，來防止性別歧視。
4. 排除女性就業及再就業的障礙：該法明定生理假、產假、陪產假、育嬰假及家事照顧假的給予，托兒設施設置，以及婦女復職及再就業的障礙，促使女性進入勞動市場。
5. 規範雇主或行為人之責任：該法明定雇主或行為人之賠償責任或連帶賠償責任，以及雇主舉證責任、申訴制度、不利處分之禁止及法律扶助之提供等，助於保障女性的工作權。

最後是在 2002 年修正過的民法親屬編部分條文修正案，明定「家務有價」，增定的「零用金條款」。在婦女團體的努力之下，該法終於在九十一年六月四日在立法院三讀通過，讓家庭主婦對家務的付出有了正面肯定的回應（林慧芬，2002）。因原先的夫妻財產制雖經修訂但仍無法脫離父權精神，夫妻婚後的「聯合財產」，由丈夫管理居多，丈夫對妻子的財產不但有使用權，必要時還可不經妻子同意處分妻子財產。有鑑於此，婦女團體極力主張夫妻各自管理財產，共同分擔家務，使家庭主夫、主婦可以請求「自由處分金」，讓操持家務者，可擁有一筆可自行運用的金錢，不致因未在外工作就成為經濟弱勢，甚至家庭地位弱勢。

依據我國現行法律，家庭生活負擔，夫妻雙方皆有責任，但原則上是由夫負責，但「家庭生活費用，夫無支付能力時，由妻就其財產之全部負擔之」「自由處分金」（民法第 1026 條）；至於「自由處分金」則在《民法親屬編》中明訂夫妻間提供分零用錢的法源，使「夫妻於家庭生活費用外，得協議一定數額之金額，供夫或妻自由處分。」（王如玄等，2001）。模擬可能運作方式如下表 2-2-2。

表 2-2-2 家庭勞務分工及自由處分金運作方式

| 夫妻上班及操持家務分工 | 自由處分金處理方式 |
|---------------|--|
| 一人上班 / 一人全職家務 | 扣除家庭生活費餘額及家務質量，全職家務者，取得自由處分金 |
| 一人上班 / 兩人分持家務 | 扣除家庭生活費餘額，訂出自由處分金總額，再就雙方操持家務比例，分配自由處分金 |
| 兩人上班 / 一人操持家務 | 扣除家庭生活費餘額，由操持家務一方，依家務物質量取得自由處分金 |
| 兩人上班 / 兩人分持家務 | 扣除家庭生活費餘額，訂出自由處分金總額，再依家務比例，取得自由處分金 |

備註：「自由處分金」經夫妻雙方協議，法院不介入。但若一方不履行協議時，另一方可向法院申請「履行給付債務」。

資料來源：林慧芬，聯合報 2002 年

第三節 CEDAW

壹、基本概念

一、緣起及機制

聯合國憲章在 1945 年 6 月 26 日聯合國國際組織會議結束時於舊金山簽字完成，於 1945 年 10 月 24 日開始生效。其憲章內容是要重申對基本人權、人身尊嚴和價值以及男女平等權利等信念，儘管在世界人權宣言及在聯合國和各專門機構主持下簽署旨在促進男女權利平等的各項國際公約，並通過旨在促進男女權利

平等的決議、宣言和建議，歧視婦女的現象仍然普遍存在。婦女因受到生育、養育和母性的社會意義之觀念而受到許多限制及歧視。為了實現男女完全平等需要同時改變男性和女性在社會上和家庭傳統任務。

1975 年舉行第一次世界婦女大會，主要是想透過全球性的對話，喚醒世界各國政府與人民對性別歧視的關注。同年，聯合國大會訂定 1976 年至 1985 年為「婦女十年：平等、發展與和平」，要求各國在此期間修訂法律，保障兩性能擁有權利與資源能夠相等。1979 年聯合國大會通過〈消除對婦女一切形式歧視公約〉（The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 以下簡稱 CEDAW），1981 年開始正式生效，為重要婦女人權法典。至 2012 年底，全球已有 187 個國家簽署。

如下表 1-2-1 所示，CEDAW 全文僅 30 條，除去監督機制及一般條款外，以 16 項實質條文具體而微的規範締約國應有的政策作為。

表 2-3-1 CEDAW 的條文說明

| | 分類 | 條文 | 摘要內容 |
|----------|------|-------|--------------------------|
| 實質 條款 | 第一部分 | 1-6 | 定義何謂婦女歧視、規定國家義務 |
| | 第二部分 | 7-9 | 規範婦女政治及公共參與平等之權利 |
| | 第三部分 | 10-14 | 規範婦女在經濟、社會、文化、醫療保健上平等之保障 |
| | 第四部分 | 15-16 | 明定婦女在法律平等的內涵 |
| 監督 機制 | 第五部分 | 17-22 | 規範公約委員會組織其執行運作 |
| 一般 條款 | 第六部分 | 23-30 | 規範公約的效力範圍、開放對象、生效規定 |

資料來源：何碧珍(2008)

二、CEDAW 在臺灣

雖然被聯合國排除在外，但是我國在 2007 年和 2009 年分別簽署與批准了「消除對婦女一切形式歧視公約」與「公民政治權利國際公約」、「經濟社會文化權

利國際公約」，這對臺灣來說是一個重要的起點。在 1980 年代社會運動發展蓬勃，婦女組織同樣也是紛紛成立，積極向外參與國際會議，因此而開啟國際視野並帶回性別主流化的概念，以之為推動性別平等的主軸。但是 2003 年才開始討論 CEDAW，到了 2004 年民間開始成立「民間推動臺灣落實 CEDAW 聯盟」(The League for CEDAW)，2005 年進一步提出 CEDAW 公約「四年(2006-2009)工作計劃綱領」如下表所示。最後在 2007 年通過臺灣簽署 CEDAW 公約，在同年 2 月由總統頒發批准完成國內批准手續。隨後 2011 年臺灣 CEDAW 聯盟召集，遊說立委推動 CEDAW 在國內施行的法案通過。

有鑑於臺灣不是聯合國的正式會員國，因此無法參與日內瓦或紐約的國家報告審查會議。在 2009 年臺灣初次 CEDAW 國家報告，因為財團法人婦女權益促進發展基金會本(以下簡稱婦權基金會)應扮演中立的角色，但礙於本身的宗旨任務及組織架構，使的婦權基金會的角色有所偏頗，無法變成真正的「審查會議」，僅能以「專家諮詢會議」的方式進行。為了改善情況，婦權基金會扮演獨立的秘書處，由 NGOs 提出實質需求，讓獨立秘書處成為政府與非政府的橋樑(蘇芳瑩、施逸翔，2011)。

臺灣在 1997 年成立任務編組的「行政院婦女權益促進委員會」，其中將國內的婦女團體代表及專家學者的倡議匯集至國內最高的決策機制中，透過政府的立法與政策落實，讓我國婦女可以在公平合理的前提下權益受到保障，並有效的推動婦女權益相關工作。為呼應國際重視性別平等的議題，行政院於 2012 年成立我國專責性別平等的性別平等處，並將「行政院婦女權益促進委員會」擴大為「行政院性別平等會」(行政院性別平等會，2012)，下表 2-3-2 就是臺灣在推動到落實 CEDAW 的過程。

表 2-3-2 臺灣推動落實 CEDAW 大事記

| 時間 | 工作策略 |
|--------------|--|
| 2004/4 | 召開「民間婦女團體參與聯合國婦女地位委員會第 48 屆大會」時，陳瑤華教授於會中首次提到 CEDAW 公約，受到與會熱烈討論。 |
| 2004/7 | 臺灣婦權會召開理監事會議，針對「CEDAW 第 25 條之說明--公約開放給所有國家簽署」探討其可能機會，並一致通過臺灣婦權會要展開推動臺灣簽署加入公約的工作。 |
| 2004/8/5~6 | 舉辦推動加入聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」國際研討會。 |
| 2004/8/30 | 正式成立「民間推動臺灣落實 CEDAW 聯盟」（簡稱「臺灣民間 CEDAW 聯盟」）。由臺灣婦權會理事長尤美女擔任召集人、中華經濟研究院副研究員徐遵慈、YWCA 秘書長李萍當副召集人，臺灣婦權會擔任執行之秘書處。 |
| 2004/9/18~20 | 邀請中國人權前駐港主任 Sophia Woodman 女士來台，舉辦「CEDAW 圓桌會議與工作坊」。 |
| 2004/11/1 | 臺灣民間 CEDAW 聯盟第二次會議：擬提 CEDAW 專家名單。 |
| 2004/11/16 | 邀請紐西蘭 Margaret Bedggood 教授分享紐西蘭運用 CEDAW 的經驗。 |
| 2005/5/13 | 促成行政院人權保障推動小組第十次會議決議：由外交部及內政部主責探討推動 CEDAW 之可能性。 |
| 2005/7/5 | 臺灣民間 CEDAW 聯盟第四次會議：研擬「推動我國落實 CEDAW 四年工作計劃綱領」，由張珣教授送行政院婦權會國參組提案。 |
| 2006/1/11 | 臺灣民間 CEDAW 聯盟第五次會議：擬定 2006 年推動 CEDAW |

行動綱領，呼應內政部通過政策性補助「推動 CEDAW 四年計劃綱領」。

| | |
|---------------|--|
| 2006/7/12 | 行政院第 2997 次會議通過，我國擬加入聯合國之「消除對婦女一切形式歧視公約」（簡稱 CEDAW 公約）案，送請立法院審議。 |
| 2006/8/8 | 臺灣民間 CEDAW 聯盟第六次會議：監督行政院外交部之推動。 |
| 2006/8/14 | 臺灣民間 CEDAW 聯盟第七次會議：擬定向立法院遊說之說帖。 |
| 2006/8/28~29 | 召開【消除對婦女一切形式歧視公約】種子教師培育計劃之國際研習會，邀請 2006 年 NGO-CSW 副主席 Denise Scotto 及世界心理衛生組織駐 UN 紐約總部代表 Nancy Wallace 來台。 |
| 2006/9~2007/1 | 遊說立法院審議 CEDAW 公約，以說帖及研究報告等致函立法院朝野各黨委員支持通過本案。 |
| 2007/1/5 | 立法院第六屆第四會期第十五次會議審議通過臺灣簽署 CEDAW 公約。 |
| 2007/2/9 | 陳水扁總統頒發批准書，完成批准手續。 |
| 2007/2/27 | 外交部於 2 月 27 日將簽署加入書函送至駐紐約聯合國事務工作事務小組。 |
| 2007/3/29 | 聯合國秘書長潘基文在 3 月 29 日表示，聯合國大會根據二七五八號決議文，認為中華人民共和國是中國在聯合國中唯一合法代表，拒絕臺灣「消除對婦女一切形式歧視公約」的存放。 |
| 2007/8/1 | 臺灣婦權會召開簽署 CEDAW 之檢討座談：檢視女性的政治與社會參與。 |
| 2008/7/21 | 臺灣民間 CEDAW 聯盟第八次會議：研商 NGOs 提出 CEDAW 影子報告之機制與對國家報告之期待。 |
| 2008/8/18 | 內政部召開「研商 CEDAW 公約施行法草案座談會」，研商如何將 |

CEDAW 公約國內法化。

-
- 2011/05/03 臺灣民間 CEDAW 聯盟第九次會議：CEDAW 施行法內部討論會議，擬定施行法立法院遊說策略。
-
- 2011/5/10-20 監督立法院審議 CEDAW 施行法草案，以遊說及聲明稿致函立法院朝野各黨委員支持三讀通過本案。
-
- 2011/5/24 臺灣民間 CEDAW 聯盟召開「女人真的要 CEDAW 了！歡迎五院，全面推動消除對婦女一切形式歧視公約」記者會，慶賀施行法的通過。
-

資料來源：臺灣婦女團體全國聯合會國際部整理

貳、CEDAW 國內法

我國行政院於 2010 年 5 月函送「消除對婦女一切形式的歧視公約施行法」草案，2011 年 5 月經三讀通過，2012 年 1 月 1 日起施行且行政院成立性別平等處，專責處理性別業務及推動各級的政府機關落實 CEDAW 的工作，並籌劃推動及執行公約的規定事項。2014 年行政院性別等會表示：臺灣需依照 CEDAW 的規定，每 4 年提出一次我國對消除婦女歧視的國家報告，並邀請相關學者專家及民間團體代表審閱；各級政府機關依照公約所保障的各項人權規定所需之經費，再參照財政狀況，優先序編列預算。另外各級政府機關應於施行法施行 3 年內完成法令制定，修正或廢止，及行政措施之改進，以符合 CEDAW 規定。

在臺灣實行的「CEDAW 施行法」，全文 9 條，暨附帶決議 2 項（婦女權益促進發展基金會，2012）。其內容要求各級政府機關必需採取立法或行政措施，消除性別歧視，並積極促進性別平等各級政府行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，並應籌劃、推動及執行公約規定事項。同時需依照 CEDAW 規定，每 4 年提出我國消除對婦女歧視國家報告，並邀請相關學者專家及民間團體代表審閱；各級政府機關執行公約，保障各項性別人權規定所需之經費，應依財

政狀況，優先編列；另各級政府機關應於施行法施行 3 年內完成法令之制定、修正或廢止，及行政措施之改進，以符合 CEDAW 規定。

1. 制法目的、位階及 CEDAW 之適用內容

《CEDAW 施行法》第一條說明該法之立法目的在於「消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等。」四項目標正面表述 CEDAW 締約國之國家義務四個層次，亦正式宣示我國政府認同 CEDAW 所載之目標以及實施 CEDAW 的決心。

表 2-3-3 CEDAW 公約施行法目的意涵

| | 範圍 | 條文 | 正向性 | 實質意涵(引自行政院立法說明) |
|-------------|----|---------|------|-------------------------------|
| 立法目的 | | | | |
| 消除對婦女一切形式歧視 | 女性 | 第二條 | 消極除障 | 消除對婦女基於性或性別的歧視、暴力、不公義 |
| 健全婦女發展 | 女性 | 第四條 | 積極成就 | 培育經、社、文、政、教、勞、健之自主能力，實現多元潛能發展 |
| 落實保障性別人權 | 性別 | 第四、五、七條 | 基本保障 | 不同性別者的各種人權維護無有差別 |
| 促進性別平等 | 性別 | 第四條 | 主動促進 | 不同性別者皆得實質平等之國家機會、對待、影響 |

資料來源：2012 年 落實「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」法規檢視種子培訓營講義

「消除對婦女一切歧視公約」內國法化之效力與位階，於「CEDAW 施行法」第二條、第八條中訂定，明確「CEDAW 公約」在我國法律體系之定位。關於公部門修訂法律之參照標準乃至司法系統援引條文之訴訟運用，「CEDAW 施行法」於第三條中說明適用於我國的 CEDAW 內容實包括公約 1-30 條正式條文、序言所述之「意旨」及「聯合國消除對婦女歧視委員會對公約之解釋」。

2. 全面性與永續性執行 CEDAW 之步驟與範圍

《CEDAW 施行法》第四、五、七、八條文明定本法辦理單位為「各級政府機關」。CEDAW 在我國國內的實施內涵包含：

- 1) 《CEDAW 施行法》第五條，各部門間，以及政府與國內外公私部門（如非政府組織和人權機構）應依法橫向相互協調合作，聯繫辦理。
- 2) 《CEDAW 施行法》第八條，所有法規及行政措施亦應於本法施行三年後，完成檢視暨改進作為。
- 3) 《CEDAW 施行法》第六條，依據《公約》規定，政府應「每四年提出國家報告，並邀請相關專家學者及民間團體代表審閱」，依此「檢討、研擬後續施政」。
- 4) 《CEDAW 施行法》第七條，明定上述之各項任務執行所需之經費，「應依財政狀況，優先編列」，並將執行業務情形納入常態考核（第五條），以收監督、追蹤之實效。

參、 CEDAW 的相關研究

雖說 CEDAW 這個概念在臺灣行之有年，但是相關的研究還是非常少，且直至 2011 年才開始推動成為國內的施行法，對於臺灣本土的影響還不是很明顯，其相關研究也不多，大部分研究的面向都是觀察 CEDAW 對於其他國家的制度影響。

表 2-3-4 CEDAW 消除對婦女一切形式歧視公約的相關研究

| 年代 | 作者 | 學校系所 | 論文名稱 |
|------|-----|-------------------------|---|
| 2005 | 吳乃慧 | 淡江大學日本研 究所碩士 | 消除對婦女一切形式歧視公約之研 究－對日本法制度之影響 |
| 2010 | 王薇嵐 | 中央警察大學外 事警察研究所 | 探討《消除對婦女一切形式歧視公 約》對在台外籍女性家事勞動者權 益之保障與實踐－與新加坡、香港 比較 |
| 2013 | 陳佩瑩 | 政治大學行政管 理碩士學程 | 行政機關推動性別平等策略之研究- 以行政院研究發展考核委員會為例 |
| 2014 | 吳美虹 | 淡江大學亞洲研 究所碩士在職專 班 | 消除對婦女一切形式歧視公約禁止 雇用歧視條款之研究-對日本國內法 與判例的影響 |

(研究者自行整理)

肆、CEDAW 的相關訓練教育宣導

依據「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 在 2012 年一月開始正式施行，各級政府機關行使職權，應要符合 CEDAW 有關的性別人權保障，並積極籌畫、推動及執行 CEDAW 的規定事項，政府單位為了使公務員可以更了解 CEDAW 公約及在臺灣的施行法，辦理「性別平等大步走－落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫」其中主要是推動 CEDAW 法規檢視相關教育訓練及宣導，並準備一系列的相關訓練宣導課程。在教育宣導的階段，主要宣導對象以政府機關公務人員及各級學校行政人員及師生、各級部隊人員，由行政院性別平等處統籌規劃，舉辦種子培訓，課程內容包含 CEDAW 的保障權益、法律平等與實質平等、如何檢視及改進法規措施及綜合座談等，再由種子人員舉辦講習及各種宣導，向內部人員進行 CEDAW 及法規及行政措施檢視之訓練。在 2012 年 12 月也開始

製作宣導網頁及公務員線上學習系統，主要以各部會、各縣市政府之業務承辦人、法規人員、資訊人員出席參加。原則上中央部會每一司、處、署、局派訓一名人員參訓；地方政府每一局(處)以一至二名參訓為邀請參加對象。

以縣市所提供的 CEDAW 成果訓練彙整表，主要著重於訓練對象及訓練方式，是專班或是隨班，還有訓練時數及課程，對於訓練後的成效評估無多所著墨，因此根據行政院性別平等會 CEDAW 第二次國家報告總結意見及建議初步回應，指出司法院和行政院在 CEDAW 公約上雖進行很多訓練，但未能進行影響評估，包括是否應用在其工作上等，因此未來教育訓練的實施計劃將朝向擴大辦理教育訓練，並分成部會教育訓練及數位課程，在績效指標方面，機關辦理教育訓練場次及後側平均量分數，以評估教育訓練成效。以下整理 CEDAW 辦理訓練及宣導課程辦理情形表：

表 2-3-5 中部五縣市辦理內部擴散訓練課程情形表

| 辦理時間 | 場次 | 縣市 | 男性人數比例 | 女性人數比例 |
|--------------------|------|-----|-----------|-----------|
| 101 年 6 月至 9 月內部擴散 | 23 場 | 苗栗縣 | 179 (37%) | 301 (62%) |
| 101 年 9 月內部擴散 | 2 場 | 臺中市 | 35 (25%) | 100 (74%) |
| 101 年 10 月內部擴散 | 1 場 | 彰化縣 | 16 (26%) | 45 (73%) |
| 101 年 10 月內部擴散 | 1 場 | 南投縣 | 112 (34%) | 213 (65%) |
| 101 年 10 月內部擴散 | 1 場 | 雲林縣 | 44 (31%) | 97 (68%) |

資料來源：行政院性別平等會 101 年訓練成果

表 2-3-6 中部五縣市辦理宣導情形表

| 辦理時間 | 場次 | 縣市 | 宣導方式 | 人數 |
|----------------|-------|-----|-------------------|--------|
| 101 年 6 月至 9 月 | 259 場 | 苗栗縣 | 電子化、媒體、文字宣導 | 22,830 |
| 101 年 1 月至 7 月 | 77 場 | 臺中市 | 電子郵件轉發、刊登網頁、會議中宣導 | 90,477 |
| 101 年 6 月至 8 月 | 9 場 | 彰化縣 | 宣導影片、印製刊物、說明會 | 1,644 |
| 101 年 6 月 | 1 場 | 南投縣 | 轉發 CEDAW 相關書面資料 | 325 |
| 101 年 10 月 | 1 場 | 雲林縣 | 講習會 | 141 |

資料來源：行政院性別平等會 101 年宣導成果

根據表 2-3-5 及 2-3-6 可以看出，各單位在 101 年推行 CEDAW 的相關訓練及宣導，除了可能內部擴散訓練相同外，在宣導方式上，各縣市也有明顯的不同，雖各縣市人數有很大的落差，但宣導及訓練成效，並無多所著墨，且也無其他年份的相關資料。

歸納以上資料，CEDAW 從 1981 年開始正式生效，雖台灣被聯合國排除在外，但台灣依舊積極的參與國際會議，開啟國際視野，終於在 2011 年通過了 CEDAW 的施行法，也表現出我國政府認同 CEDAW 所載之目標與實施 CEDAW 的決心。而從相關的學術資料中看出，在臺灣研究 CEDAW 相關經驗或是其影響的研究非常少，而從 CEDAW 的相關教育訓練來看，中央嘗試以教育訓練和宣導的方式，去增加人們對於 CEDAW 的認識，雖中部五縣市有積極辦理訓練課程和宣導，但是對於訓練、宣導課程後的成效，在官方的網站上並無多所著墨，且在網站上僅能找到 2012 年的這份成果，因此 CEDAW 的訓練課程是不是流於虛應故事，毫無成效，就是本研究想要探討的。

第四節 認知態度

壹、認知定義

認知 (Cognition) 是一個廣泛的概念，廣義來說個體經由知覺、想像、辨認、記憶、思考、推理、判斷等意識活動認識與理解的歷程，是獲得知識與學習的歷程，因為學習的產生需經由對情境的瞭解，是經驗的重組或已有認知結構的改變 (李玉琇、蔣文祁譯，2010)。認知過程可以是自然的或人為的、有意識或無意識的。

認知科學 (cognitive science) 研究的範圍相當廣泛，重要的主題有集中 (concentration)、選擇性注意力 (selective attention)、開放意識 (open awareness)、指引注意力向內監督與管理心智活動。其中一項是自我覺察 (self-awareness)，這種能力有助於自我管理 (self-management)。另一項則是同理心 (empathy)，也就是人際關係技巧的基礎。這些都是情緒智商 (emotional intelligence，簡稱 EQ) 的根本。

認知發展有別於智力發展。對智力的測驗呈現的答案是 (what)，重視的是結果，有點類似「知其然」。認知則針對這些答案背後是如何形成的 (how)，重視的是歷程，類似「知其所以然」(陳烜之，2007)。認知活動的重點是「知」，分析在生活環境中究竟如何「獲知」，而知之後在必要時又如何「用知」。

認知是心理活動，是內在的歷程，探究個體內在的「知之歷程」，是接受訊息、貯存訊息以及運用訊息的歷程。人們在遇到類似或相關的新事物或新情境時，傾向以舊經驗為基礎去辨認新事物，已有的經驗架構，就是認知基模。對人、對事、對物或對社會現象的看法，就是認知結構，包括客觀的事實、主觀的知覺概念、觀點與判斷等。

影響認知的因素很多，整理王慶福等譯 (2006)、陸洛等譯 (2007)，歸納出以下重點：

1.環境與情境 (Environment and situation)：指所有影響行為的客觀因素，

可分為社會環境與物質環境。社會環境指家人、朋友、同事等人際網絡，物質環境包括空間大小、溫度感覺和食物等。

2.觀察學習 (Observational learning)：是個人在社會情境中觀察其他人的行為模式與行為結果而獲得的間接學習。學習的對象稱為「楷模 (model)」，學習的過程是「模仿 (modeling)」，因而獲得的增強屬於「替代性增強 (vicarious reinforcement)」。

3.行為能力 (Behavioral capability)：要做某一行為，需瞭解要做什麼及怎麼做，此種瞭解稱作行為能力。學習不表示可以把事情完成，把事情完成的技能需經過學習才可獲得。

4.強化 (Reinforcement)：強化是在條件作用下提高行為發生的可能性。強化物即為條件，是引起強化作用的事件或刺激，提高了反應發生的機率。強化是重要的概念，主要的分類有：

(1) 正向或負向：前者是給獎勵或處罰，來鼓勵他繼續或減少某一行為；後者是指拿走一些獎勵或處罰，使之減少或增加某一行為。

(2) 直接或替代：正向強化為操作性條件反射，替代強化如同替代學習，自我強化由自己支配強化物。

(3) 外部或內部：外部強化依賴事件或行為的發生，內部強化由個人的經驗或看法造成。

5.結果預期 (Outcome expectations)：預期是行為之前，從事件中學習某一種行為可能發生的反應，進而預期當相同的情境發生時得到該結果的可能性。

6.結果期望 (Outcome expectancies)：有如「動機」，指在特定情境要求下，對自己執行能力的判斷。

7.自我效能 (Self-efficacy)：指對做完某件事情有把握，判斷自己執行某項行動以完成某項工作的可能性，此判斷會影響對行動的選擇、努力於該行動的程度以及持續該行動的時間長度。

8.自我控制 (Self-control)：簡稱為「自律」，是對自身的心理與行為的主動

掌握，藉以調整自己的動機與行動，達到所預定的目標。

9.情緒反應 (Emotional arousal)：指對於某一事件的情緒負載。過多的情緒會抑制學習與表現，如太過緊張而無法順利完成。

10.交互決定 (Reciprocal Determinism)：當個人特質、環境或行為改變時，重新評估行為、環境與個人的關係。

與認知相關的理論有眾多，研究者整理出最常見的認知理論，如下表2-4-1：

表2-4-1 認知理論的整理

| 學者 | 理論 | 定義 |
|------|------------|---|
| 皮亞傑 | 認知發展理論 | 所謂認知發展(cognitive development)是指個體自出生後在適應環境的活動中，吸收知識時的認知方式以及解決問題的思維能力，其隨著年齡增長而改變的歷程。 |
| 班度拉 | 社會認知理論 | 環境行為和個人三者是相互影響的，個人決定論強調人的心理因素對行為的調節和控制，環境決定論強調外部環境因素對行為的控制。 |
| 哥德斯坦 | 社會學習（認知）理論 | 強調個體思維與目標抉擇所決定，而不是本能驅力或潛意識動機所左右。 |

資料來源：研究者整理

其他與性別相關的認知理論，大多著重於性別角色的發展，透過學習、模仿或是社會影響，形成性別角色以及對性別認同的看法。

社會認知理論(social cognitive theory, SCT)，是由美國心理學家 Albert Bandura 結合行為主義 (Behaviorism) 與社會學習 (Social Learning) 的概念，提出社會認知理論 (Social Cognitive Theory)，是一個被普遍接受且已經過相當多實證研究的個人行為模式(Compeau & Higgins,1995a)，用來反應個人行為的認知層面。

Bandura (1986) 社會認知觀點認為，個人因素、行為及環境因素之間存在複雜的交互作用，各因素皆可能影響或改變其他因素。個人的行為可能受到此人的態度、信念或過去經驗的影響，也可能會受到環境變動而產生效應。社會認知理論強調的是個人、環境與行為間三者的互動關係，個人處於某個環境中，會感覺該環境

所賦予的訊息，並進一步由意圖而決定行為。人類的動機與行為是受到個人的先見（forethought）所影響，也就是說，人類在決定是否進行一個行為時，會先評估自己是否能夠在特定環境中從事該行為的可能後果，再決定是否實行該項行為（Bandura, 1986）。也就是說個人、環境與行為之間的互動關係是一個動態過程，個人處在不同的環境裡，會受到該環境的影響；而行為在特定情況下會受到外在環境因素的影響。

在社會認知理論當中認為性別角色是由社會制約所形成，個體會透過「觀察」模仿，習得性別相關的行為，行為表現是否具體呈現端看，有無受到「增強」，藉由獎勵和處罰，讓個體表現適合自己的性別角色行為，這也說明出「文化」環境的影響。

貳、態度的定義

許多學者都曾提出「態度」的定義，國外社會心理學家大多將態度定義為，對人、事、物、理念等等的評鑑（李茂興、余伯泉譯，2003）。而國內的學者張緯良在其《管理學》（2002）中也將態度定義為：對人、事、物的主觀評價。因此，所謂態度是一種評鑑的意思，而且是不斷地評鑑他們所看見的，是對某些事物持否定或肯定的反應。在社會心理學辭典中也將「態度」視為個人透過生活經驗，對事物或情況所產生的心理準備，以及行動傾向（Allport, 1964）。態度是個體對人、事、物等，所持有的一種積極或消極的反應傾向，具有持久而又一致性的行為傾向（張春興，1985）。綜和國內外學者對態度之定義可看出，態度是指個體由學習而來面對在其所處環境對特定對象持有的評價與行為傾向。態度的對象是多方面的，其中有人、事件、物、團體、制度以及代表具體事物的觀念等，對事物有認知評價後，所產生的感覺與意見，而有一致性的行為傾向。因此態度是一種一種個人主觀的意見也是一種心理歷程，不管個人的態度是根據客觀的判斷及實際資料而來的，或是個人強烈的情緒反應，個人的態度對個人的思考及行為均有很大的影響（鄭伯壘，1994）。

綜合以上討論，人的行為會受到態度以及經驗的影響，經驗是類似事件的累

積，因人們為求判斷之迅速及有效而採取心理捷徑，所以人們會依照客觀的判斷以及實際資料而形成對事件的評價與感覺。如此一來，人們可以經由教育訓練、宣導去產生不同的經驗，進而改變對環境、人、事、物的看法與評價。



第三章 研究方法

本章將分成研究設計、研究對象及與抽樣方法、測量工具設計、研究資料收集及分析方法、研究倫理，這五節分別說明。本章的目的在於結合研究問題陳述與文獻探討兩部份進行研究之設計，期待以實證研究之方式檢視目前公部門社會福利行政人員及勞工行政人員對於 CEDAW 的知識與態度。以下各節內容包括：研究架構與假設、研究對象與抽樣、研究測量工具設計、研究分析與統計方法、研究倫理與研究計畫規畫等部分。

第一節 研究設計

壹、 研究架構

本研究期望透過公部門社會工作人員對於 CEDAW 的知識與態度，了解 CEDAW 法案的落實及性別主流化概念的影響，根據研究動機及研究目的擬定本研究架構，如下圖所示：

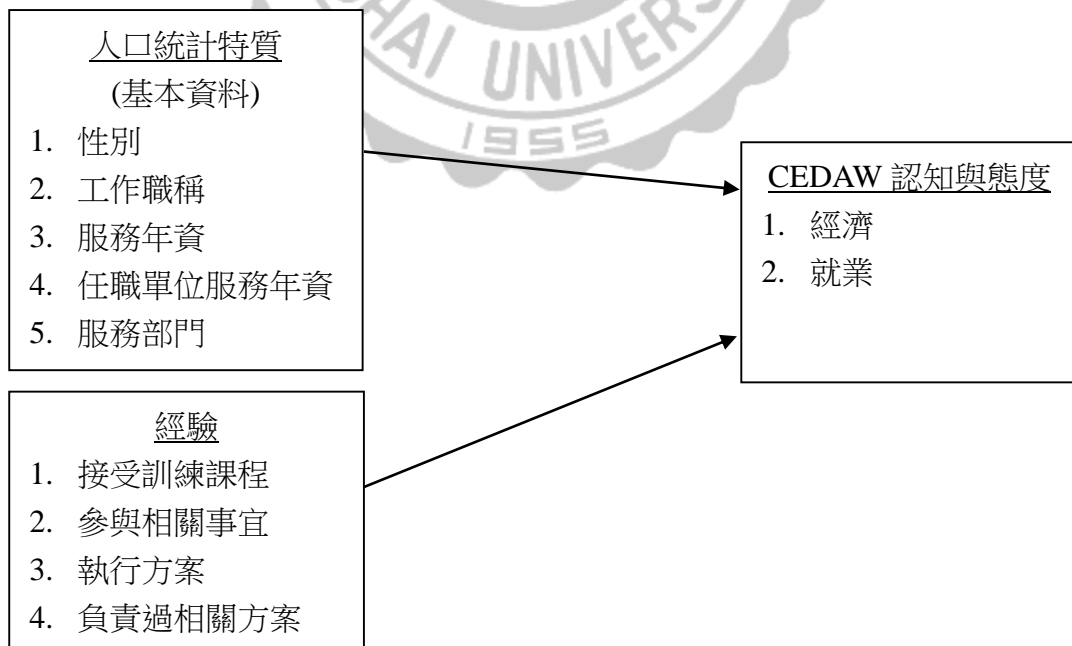


圖 3-1-1 研究架構圖

貳、 研究假設

依據研究目的、研究架構，做研究推設：

- 一、 公部門勞工行政人員與社會福利行政人員在對 CEDAW 中的經濟就業法案有認知上的差異。
- 二、 公部門勞工行政人員與社會福利行政人員都有過性別主流化及 CEDAW 的相關經驗。
- 三、 公部門勞工行政人員與社會福利行政人員在對 CEDAW 就業經濟的態度是有差異的。
- 四、 公部門勞工行政人員與社會福利行政人員會因為性別主流化或是 CEDAW 的相關經驗而對 CEDAW 的經濟就業的態度有差異。

參、 研究問題

依據研究目的、研究架構，將研究問題具體化：

- 一、研究問題一：公部門勞工行政及社會福利行政人員對於 CEDAW 中的經濟與就業法案的認知為何？
- 二、研究問題二：公部門勞工行政及社會福利行政人員是否有過性別主流化或 CEDAW 的相關經驗？
- 三、研究問題三：公部門勞工行政人員與社會福利行政人員與在對 CEDAW 經濟就業的態度上是否有無差異？
- 四、研究問題四：公部門勞工行政及社會福利行政人員有無性別主流化及 CEDAW 相關經驗的在對於 CEDAW 中經濟就業的態度上有何差異？

肆、 研究概念之描述及操作性定義

本研究之主要變項包含：對 CEDAW 法條的態度、經驗、基本資料，為瞭解各個變項的意義，以下將逐一描述各個變項的內容及操作性定義：

一、CEDAW 中的經濟之概念定義：婦女在經濟安全上遭受不平等對待的程度。

(一) 女性經濟安全：指婦女因收入水準高低和財務自主程度，影響儲蓄或投資理財的所得水準，導致婦女老年經濟匱乏獲充裕（1988，吳慈恩）。

(二) 夫妻財產獨立：婦女以從事家庭勞務與丈夫分工換取經濟資源，但因家務工作不能為女性在市場經濟體系中換取金錢收入（1988，吳慈恩）。

二、CEDAW 中的就業之概念定義：婦女在職場上因性別遭受不當對待的程度。

(一) 性別工作：婦女因為性別刻板印象而限制了女性的就業發展。

(二) 社會文化：婦女因為社會文化在職場上遭受不平等對待。

三、個人基本資料

此變項指受試者相關之背景資料，內容包含：

(一) 性別：男性、女性。

(二) 目前工作職稱：約聘、雇用、派遣；科員；社工師；公職社工師；科長、主任等主管；其他。

(三) 在政府單位的服務年資：1 年以內；1 至 3 年；3 至 5 年；5 年以上。

(四) 目前單位服務年資：1 年以內；1 至 3 年

(五) 服務部門：社政；勞政

四、對性別主流化及 CEDAW 的相關受訓、執行、負責方案經驗

(一) 接受過性別主流化的相關訓練課程：有或無

(二) 參與過性別主流化相關事宜：有或無

(三) 執行過性別主流化的相關方案：有或無

(四) 負責過性別主流化的相關方案：有或無

(五) 接受過 CEDAW 的相關訓練課程：有或無

(六) 參與過 CEDAW 相關事宜：有或無

(七) 執行過 CEDAW 的相關方案：有或無

(八) 有負責過 CEDAW 相關事宜：有或無



第二節 研究對象及與抽樣方法

本研究以臺灣中部地區五縣市政府社會局（處）各部門從事社會工作以及社會工作相關業務人員及勞工局（處）各部門從事勞工行政相關人員。根據研究者電訪調查，臺灣中部地區五縣市的社會局（處）及勞工局（處）人員數如下表所示：

資料蒐集以郵寄問卷的方式進行，在郵寄問卷前，研究者先致電詢問貴單位是否同意研究者寄送問卷，取得同意後，再以公文知會機構主管，及寄送足夠問卷，請受試者填完後，由一人統一收齊後，再麻煩他們協助將寄回問卷。

本研究於民國 103 年 12 月 1 日至 12 月 25 日共計 4 週收集問卷，共發出 366 份問卷，回收 297 份，其中未完整填答廢卷為 1 份，答題同質性一致性過高 1 份，有效問卷 295 份，回收率為 80.6%。此外，因發放問卷時正值年末忙碌之際，研究者以研究單位方便數量為施測數量。因在「知識題」的作答人數有差異，因此以最低作答人數為主，社政人員 134 位，勞政 151 位，共 285 位樣本。

表 3-2-1 中部地區社會福利行政人員及勞工行政人員數及問卷發放回收一覽表

| 中部縣市/勞社政 | 社會處(局) | | | 勞工處(局) | | |
|----------|--------|-------|-----------|--------|-------|-------|
| | 人員總數 | 發出問卷數 | 回收問卷數 | 人員總數 | 發出問卷數 | 回收問卷數 |
| 苗栗縣政府 | 55 | 20 | 18 | 20 | 8 | 8 |
| 臺中市政府 | 174 | 50 | 19 | 127 | 50 | 49 |
| 彰化縣政府 | 124 | 55 | 50 | 106 | 55 | 48 |
| 南投縣政府 | 131 | 27 | 19(6份是勞工) | 22 | 22 | 25 |
| 雲林縣政府 | 197 | 37 | 37 | 53 | 42 | 30 |

第三節 研究測量工具設計

壹、研究工具之編製

本研究所使用之研究測量工具以「CEDAW」，進行整體考量設計，茲說明如下：

依據本研究所發展之概念架構、所欲回答的研究問題，參考第二章相關文獻的整理為基礎，進行問卷內容的編製，問卷採封閉性，除了基本資料以類別尺度設計外，其餘皆為認知及態度量表。

一、CEDAW：依據蒐集的文獻資料、參考 CEDAW 法案及張瓊玲（2013）「性別意識」量表問卷，分為「經驗」、「知識」、「態度」等三個次量表，進行問卷設計。

二、計分量尺：態度提的部分採用 Likert 五點量尺量度法，請受試者依據自己對各題內容的主觀感受，在五個同意尺度中擇一作答。

三、計分方式：依計分尺度之同意程度，分為「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」、「非常不同意」，答「非常同意」者，以 1 分計，逐一類推，「非常不同意」者，以 5 分計。

貳、預試問卷分析

本研究所使用的研究測研工具為態度量表，為了使量表發揮功能發揮，將施測的問卷回收後，運用 SPSS18.0 版電腦套裝軟體，進行預試量表信效度考驗，刪除低相關係數、低因素負荷量及題目內容不適，進而形成正式問卷。

所使用的分析方法與步驟如下：

(1) 項目分析 (item analysis)：以相關分析法 (correlation analysis) 確認量表之堪用程度，以作為量表良窳程度判斷的檢視方法，相關係數要求要在 0.3 以上，若相關太低者，將予以刪除。

(2) 因素分析 (factor analysis)：再藉由進行因素分析，刪除因素表負荷量低之

題目。本研究的因素分析是以主成分分析法（principal component analysis）進行因素抽取，轉軸方法採取直接轉軸的最大變異法刪題，過程為先將量表的題目進行因素分析，若同一個因素內某依題目與其他題目因素負荷量比較過低者，或是有負數者，再考慮題目的設計，則考慮刪題。決定刪除某一題後再重複進行上述步驟，直到上述考慮刪題條件未再出現為止。

(3) 信度分析（reliability analysis）：最後進行信度考驗以了解該題刪除後對整個量表的 Cronbach' s Alpha 值的影響。

表 3-3-1 試測問卷挑題表

| 量表名稱(題數) | 量表 Alpha 值 | 挑題結果 |
|-----------|------------|---|
| 態度量表 (21) | .689 | 經過相關分析及因素分析後，刪除 1、8、9、11、12、16、19 題，量表 Alpha 值變動為.820 |

施測問卷結果如上表，經項目分析、因素分析刪題過程後，態度量表 Cronbach's Alpha 值為.820，具有良好之信度。以下說明量表內容、項目分析、因素分析及信度分析：

一、態度量表

(一) 因素分析：

本研究使用主成分分析法(principal component analysis)進行因素分析(factor analysis)刪除了 1、8、9、11、12、16、19 題，共剩下 14 題，各題項之因素負荷量達 .5 以上，解釋變異量為 72.102%，此分析結果為滿意，並萃取出四個構面，依據文獻探討將其重新命名，分別為「女性經濟安全」、「夫妻財產獨立」、「性別工作」、「社會文化」。

(二) 項目分析：

經過因素分析後，再以相關分析法進行項目分析，並無需刪除的題目，Cronbach's Alpha 值皆達.75 以上，達滿意程度，具有良好信度，如下表所示。

(三) 信度分析：

因素分析之後再以信度分析（reliability analysis）考驗「態度量表」與量表的一致性，構面值分別為.809、.747、.762及.678，總量表 Cronbach's Alpha 值為.820，如下表 3-3-2。

表 3-3-2 試測問卷信度分析挑題表

| 構面 | 題項 | 解釋變異量 | 總解釋變異量 | Cronbach's Alpha 值 |
|--------|---|--------|--------|--------------------|
| 性別工作 | 10 我認為女性有份全職的工作對家庭生活有不好的影響 | 22.876 | 22.876 | .670 |
| | 13 我認為職業婦女與家庭主婦一樣可以和他的小孩建立溫馨穩定的關係 | | | .671 |
| | 14 我認為瞭解性別刻板化印象影響我的工作生涯規劃 | | | .743 |
| | 15 我能熟悉與妥善運用性別權益相關資訊(例：求助與申訴管道、資源與相關法令等) | | | .681 |
| | 20 我知悉自己的生涯發展可以突破性別限制 | | | .719 |
| 女性經濟安全 | 4 我認為婦女要獨立最好還是有一份工作 | 17.688 | 40.564 | .677 |
| | 5 我認為夫妻之間的收入應在夫妻雙方商量後妥善分配 | | | .682 |
| | 7 我認為男女雙方都應該要對家庭收入有貢獻 | | | .665 |
| 夫妻財產獨立 | 2 我認為婦女也應有領取家屬津貼的權利 | 17.051 | 57.615 | .655 |
| | 3 我認為家庭主婦在離婚後應從丈夫那獲得一些經濟補助 | | | .673 |
| | 6 我認為婚前應要簽訂有關財產的契約協定 | | | .662 |
| 社會文化 | 17 我可以認知當今社會文化中性別角色地位與處境 | 14.492 | 72.107 | .675 |
| | 18 我認為破除家庭中的性別歧視及其造成的傷害 | | | .677 |
| | 21 我認為將男女不同性別的需求，作為實施員工管理的重要元素(如彈性工時、家庭照顧假的實施)，是必要的作為 | | | .672 |

第四節 研究資料收集及分析方法

本研究採用問卷調查法收集研究資料，於資料回收整理後，將有效的問卷予以分類整理，並輸入電腦，採用 SPSS17.0 版進行資料統計分析，統計方法如下：

壹、次數分配及百分比 (Frequency distribution ; Percentage)

依照研究變項中，屬性出現的次數以次數分配表及百分比資料來做分類，史資料能一目了然。本研究的變項有「人口統計特質」、「性別主流化」、「CEDAW」三個變項，根據這四個變項之下的各屬性內容來進行資料的整理。

貳、t 檢定 (t-test)

用來考驗兩類別變項的平均數之間有無顯著差異，若自變項為兩組織類別變項時，則採用 t 檢定來檢驗其平均數之間有無顯著差異。本研究中用以分析政府社會工作人員的基本資料在性別主流化、CEDAW 的差異情形，是適合一個二元名目的自變項和一個等距或比率尺度的依變項。

參、單因子變異數分析 (One Way ANOVA)

是用來處理兩組以上平均值是否相同的統計分析方法，此方法下所用到的檢定統計值為 F 統計值。在虛無假設為針的情況下，此統計值會服從 F 分布，故分析方式又稱為 F 檢定。變異數分析的結果可以告訴我們這組的平均值是否有差異。

參、多元迴歸(multiple regression analysis)

每一組自變相和一個等距或比率尺度的依變數之間的整體相關一般 r^2 代表一個自變項可解釋變異量之比例， R^2 整組自變相解釋變異量比例。可預測最佳最佳預測變項，找出那變項最具解釋力以提出研究建議。

第四章 研究結果與分析

本研究係中部地區(苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣及雲林縣)政府社會局(處)的社會福利行政人員及勞工局(處)的勞工行政人員，為研究對象，共發出 366 份問卷，回收 295 份，其中未完整填答廢卷為 1 份，答題同質性一致性過高 1 份，有效問卷 295 份，占總問卷份數 80.6%。

本章根據所收集之問卷資料，進行統計分析，並依據研究問題，將研究結果分成七個小節部份。

第一節 基本資料之描述

本節將針對參與本研究調查的 295 位社會局（處）與勞工局（處）的工作人員之基本特性加以描述，以瞭解受試者基本特性。

壹、基本資料描述

- (一) 性別：女性 235 人（79.7%），男性 59 人（20%），此題的遺漏值 1 人。
- (二) 工作職稱：約聘、僱用、派遣 175 人（59.3%），科員 51 人（17.3%），社工師 13 人（4.4%），公職社工師 16 人（5.4%），科長主任等主管 11 人（3.7%），其他 28 人（9.5%），此題的遺漏值 1 人。
- (三) 服務年資：1 年以內 58 人（19.7%），1 至 3 年 94 人（31.9%），3 至 5 年 36 人（12.2%），5 年以上 107 人（36.3%）。
- (四) 任職單位服務年資：1 年以內 76 人（25.8%），1 至 3 年 200 人（67.8%），3 年以上 17 人（5.8%），此題的遺漏值 1 人。
- (五) 服務部門：社政部門 136 人（46.1%），勞政部門 159 人（53.9%），人數相近。

表 4-1-1 所有受試者基本資料次數分配與百分比統計表

n=295

| | 變項名稱 | 次數 | 百分比(%) |
|----------|----------|-----|--------|
| 性別 | 女性 | 235 | 79.7% |
| | 男性 | 59 | 20% |
| | 遺漏值 | 1 | |
| 工作職稱 | 約聘、僱用、派遣 | 175 | 59.3% |
| | 科員 | 51 | 17.3% |
| | 社工師 | 13 | 4.4% |
| | 公職社工師 | 16 | 5.4% |
| | 科長主任等主管 | 11 | 3.7% |
| | 其他 | 28 | 9.5% |
| | 遺漏值 | 1 | |
| | | | |
| 服務年資 | 1 年以內 | 58 | 19.7% |
| | 1 至 3 年 | 94 | 31.9% |
| | 3 至 5 年 | 36 | 12.2% |
| | 5 年以上 | 107 | 36.3% |
| 任職單位服務年資 | 1 年以內 | 76 | 25.8% |
| | 1 至 3 年 | 200 | 67.8% |
| | 3 年以上 | 17 | 5.8% |
| | 遺漏值 | 1 | |
| 服務部門 | 社政部門 | 136 | 46.1% |
| | 勞政部門 | 159 | 53.9% |

一、社會福利行政部門基本變項描述

有效問卷總數 136 份：

(一) 性別：女 115 人，男 20 人，有效問卷有 135 份。

(二) 工作職稱：約聘、僱用、派遣 72 人，科員 19 人，社工師 13 人，公職社工師 16 人，科長主任等主管 3 人，其他 13 人，有效問卷有 136 份。

(三) 服務年資：1 年以內 26 人，1 至 3 年 47 人，3 至 5 年 19 人，5 年以上 44 人，有效問卷有 136 份。

(四) 任職單位服務年資：1 年以內 36 人，1 至 3 年 91 人，3 年以上 9 人，有效問卷有 136 份。

二、勞工行政部門基本變項描述

有效問卷總數 159 份：

(一) 性別：女 120 人，男 39 人，有效問卷有 159 份。

(二) 工作職稱：約聘、僱用、派遣 103 人，科員 32 人，社工師 0 人，公職社工師 0 人，科長主任等主管 8 人，其他 15 人，有效問卷有 158 份。

(三) 服務年資：1 年以內 32 人，1 至 3 年 47 人，3 至 5 年 17 人，5 年以上 63 人，有效問卷有 159 份。

(四) 任職單位服務年資：1 年以內 40 人，1 至 3 年 109 人，3 年以上 9 人，有效問卷有 158 份。

表 4-1-2 社、勞政人員基本資料次數分配與百分比統計表

n=295

| 服務部門 變項名稱 | 社會福利行政人員 | | 勞工行政人員 | | |
|--------------|----------|------------|--------|------------|------|
| | 次數 | 百分比 (%) | 次數 | 百分比 (%) | |
| 性別 | 女性 | 115 | 85.2 | 120 | 75.5 |
| | 男性 | 20 | 14.8 | 39 | 24.5 |
| 工作職稱 | 約聘、僱用、派遣 | 72 | 52.9 | 103 | 65.2 |
| | 科員 | 19 | 14.0 | 32 | 20.3 |
| | 社工師 | 13 | 9.6 | 0 | 0 |
| | 公職社工師 | 16 | 11.8 | 0 | 0 |
| | 科長主任等主管 | 3 | 2.2 | 8 | 5.1 |
| | 其他 | 13 | 9.6 | 15 | 9.5 |
| | 服務年資 | 1 年以內 | 26 | 19.1 | 32 |
| | 1 至 3 年 | 47 | 34.6 | 47 | 29.6 |
| | 3 至 5 年 | 19 | 14.0 | 17 | 10.7 |
| | 5 年以上 | 44 | 32.4 | 63 | 39.6 |
| 任職單位 | 1 年以內 | 36 | 26.5 | 40 | 25.3 |
| 服務年資 | 1 至 3 年 | 91 | 66.9 | 109 | 69.0 |
| | 3 年以上 | 9 | 6.6 | 9 | 5.7 |

依據圖表顯示一致性高，但在工作職稱上因勞政中並無社工師及公職社工師。

三、總結

(一) 社政人員

綜合社政單位的人員基本資料來看，性別以女性居多占了八成，工作職稱以約聘、雇用、派遣最多，其次是科員，顯示了在社政單位，雖女性多且有工作，但根據數據顯示婦女較多落入派遣工作之中，可能會影響到婦女老年後的生活。至今在地方政府的服務時間以一至三年與五年以上為多且大約都占三成，在目前任職單位也是以一至三年的居多。

(二) 勞政人員

綜合勞政單位的基本資料來看，同樣性別是以女性居多，但男性數量比社政多了一成左右，工作職稱也是以約聘、雇用、派遣最多，顯示婦女同樣的狀況在勞政也是可見的，而服務年資在地方政府的服務時間以五年以上最多，與社政單位不同，在目前任職單位也是以一至三年的居多。

第二節 參與經驗情形

本節說明 295 位的社會局（處）的社會福利行政人員及勞工局（處）的勞工行政人員，有無受過性別主流化、CDEAW 的相關訓練或參與方案等情形。

針對受試者在性別主流化的相關參與或訓練經驗依有無接受過相關訓練課程、參與相關事宜、執行相關方案、負責相關方案，進行分類。

表 4-2-1 所有受試者、社政與勞政人員在性別主流化與 CEDAW 的參與經驗上的次數分配與百分比表

| 服務部門/變項名稱 | 所有受試者 N=295 | 社政人員 N=136 | 勞政人員 N=159 |
|--------------------------|----------------|---------------|---------------|
| 性 有接受過性別主流化的 別 相關訓練課程 | 168 (56.9%) | 107 (78.7%) | 61 (38.4%) |
| 主 有參與過性別主流化的 流 相關事宜 | 111 (37.8%) | 66 (48.5%) | 45 (28.5%) |
| 化 有執行過性別主流化的 相關方案 | 44 (14.9%) | 26 (19.1%) | 18 (11.3%) |
| 有負責過性別主流化的 相關方案 | 35 (11.9%) | 20 (14.7%) | 15 (9.4%) |
| C 有接受 CEDAW 相關訓 E 練課程 | 92 (31.2%) | 107 (78.7%) | 61 (38.4%) |
| D 有參與 CEDAW 相關事 A 宜 | 58 (19.7%) | 66 (48.5%) | 45 (28.5%) |
| W 有執行過 CEDAW 相關 方案 | 19 (6.4%) | 26 (19.1%) | 18 (11.3%) |
| 有負責過 CEDAW 相關 方案 | 19 (6.4%) | 20 (14.7%) | 15 (9.4%) |

根據表 4-2-1 來看受訪者中有接受過性別主流化的人相關訓練課程的有 168 位 (56.9%)；而有參與過性別主流化的相關事宜有 111 位 (37.8%)；有執行過性別主流化的相關方案的有 44 位 (14.9%)；有負責過性別主流化的相關方案的有 35 位 (11.9%)。在 CEDAW 的相關經驗上，有接受過 CEDAW 的相關訓練課程的有 92 位 (31.2%)，有參與過 CEDAW 的相關事宜的有 58 位 (19.7%)，有執行過 CEDAW 的相關方案的有 19 位 (6.4%)，有負責過 CEDAW 的相關方案的有 19 位 (6.4%)。

在社會福利行政人員的性別主流化相關經驗上，接受過性別主流化相關訓練課程有 107 人 (78.7%)，參與性別主流化相關事宜有 66 人 (48.6%)，執行過性別主流化相關方案有 26 人 (19.1%)，負責過性別主流化相關方案的有 20 人 (14.7%)。而在 CEDAW 的經驗上，接受 CEDAW 相關訓練課程的有 67 人 (49.3%)，

參與 CEDAW 相關事宜的有 40 人 (29.4%)，執行過 CEDAW 相關方案的有 12 人 (8.8%)，負責過 CEDAW 相關方案的有 12 人 (8.8%)。

在勞工行政人員的性別主流化相關經驗上，接受性別主流化相關訓練課程的有 61 人 (38.4%)，參與性別主流化相關事宜的有 45 人 (28.5%)，執行過性別主流化相關方案的有 18 人 (11.3%)，負責過性別主流化相關方案的有 15 人 (9.4%)。而在 CEDAW 的經驗上，接受 CEDAW 相關訓練課程的有 25 人 (15.7%)，參與 CEDAW 相關事宜的有 18 人 (11.8%)，執行過 CEDAW 相關方案的有 7 人 (4.4%)，負責過 CEDAW 相關方案的有 7 人 (4.4%)。

從次數分配表來看，社政在性別主流化的接受課程、參與、執行及負責皆高於勞政單位，同樣在 CEDAW 的經驗上，社政高於勞政，顯示性別主流化在勞政單位並無像社政單位一樣普及的宣傳，而在 CEDAW 的相關經驗上社政雖高於勞政，但兩方的相關經驗都不到五成，因此在 CEDAW 的相關經驗上應再增加。

第三節 關於對 CEDAW 條文的知識

本節先針對 295 位人員，說明關於 CEDAW 在國內法的相關知識作次數百分比。之後依照服務部門分類分別兩個部門對於 CEDAW 中關於經濟就業的知識了解程度。

表 4-3-1 所有受試者、社政與勞政人員對於 CEDAW 知識題答對次數分配與百分比

| 題 變項名稱 | 所有受試者 N=285 | 社政人員 N=134 | 勞政人員 N=151 |
|--|----------------|---------------|---------------|
| 1 「CEDAW 國內施行法」一共 9 條 | 197 (66.8%) | 96 (71.6%) | 101 (66.9%) |
| 2 CEDAW 公約中，並無消除在就業方面對婦女歧視的規定 | 240 (83.3%) | 120 (88.2%) | 120 (78.9%) |
| 3 在 CEDAW 的公約中，應保障婦女領取家屬津貼的權利 | 224 (75.9%) | 101 (74.8%) | 123 (80.4%) |
| 4 夫妻有相同的個人權利，包括選擇姓氏、專業和職業的權利 | 283 (95.9%) | 131 (96.3%) | 152 (96.2%) |
| 5 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利 | 282 (95.6%) | 131 (96.3%) | 151 (96.2%) |
| 6 同等價值的工作享有不同等報酬，包括福利和享有不同的待遇權利 | 183 (62.0%) | 83 (61.8%) | 100 (63.7%) |
| 7 CEDAW 的條約中有對於家庭與工作間的平衡有相關措施 | 251 (85.1%) | 124 (92.5%) | 127 (83.0%) |
| 8 老闆或主管可以要求我簽署如果懷孕就必須離職或留職停薪的約定 | 277 (93.9%) | 128 (94.1%) | 149 (94.3%) |
| 9 老闆或主管可以用理由不給產假期間工資或藉故扣一部分 | 276 (93.6%) | 126 (93.3%) | 150 (94.9%) |
| 10 若夫妻一方從是家務勞動，或對他方配偶營業或職業上予 | 223 (75.6%) | 99 (73.3%) | 124 (79.0%) |

| 以協助，則視夫妻為合夥關係 | | | |
|---------------|----------------------------|-------------|-------------------------|
| 11 | 有些工作不適合特定性別去做 | 126 (42.7%) | 64 (47.1%) 62 (39.7%) |
| 12 | 依據 CEDAW，不管未婚或已婚之女性皆有財產繼承權 | 267 (90.5%) | 127 (93.4%) 140 (89.7%) |
| 13 | CEDAW 並無期望突破職業刻板化印象 | 247 (83.7%) | 137 (93.4%) 120 (78.4%) |
| 14 | CEDAW 只是純粹女性的議題 | 266 (90.2%) | 129 (94.9%) 137 (88.4%) |
| 15 | CEDAW 公約期望婦女可以回歸家庭 | 249 (84.4%) | 119 (87.5%) 130 (83.9%) |

在所有受者中答對率比例最高的有 4、5、7、8、9、12、13、14、15；答對比例較低的有 1、3、6、10、11，其中以第 11 題的 42.7% 答對率最低。社會福利行政人員對於 CEDAW 知識的了解程度，根據表 4-3-1 顯示答對比例最高的有 2、4、5、7、8、9、12、13、14、15；答對比例較低的有 1、3、6、10、11，其中同樣以第 11 題的 47.1% 答對率最低。勞工行政人員對於 CEDAW 知識的了解程度，根據表顯示答對比例最高的有 3、4、5、7、8、9、12、14、15；答對比例較低的有 1、2、6、10、11、13，其中同樣以第 11 題的 39.7% 答對率最低。

從上面數據的分布情形上來看，社政在 CEDAW 知識題，答對的比例較勞政高，只有在 3、6、8、9、10 題上勞政高於社政。其中的第 11 題是勞政與社政答對率最低的題目。

第四節 對 CEDAW 的態度

本節以次數分配表來看 295 位受試人員，對於 CEDAW 中的經濟與就業態度。此數據依計分尺度之同意程度，分為「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」、「非常不同意」，答「非常同意」者，以 1 分計，逐一類推，「非常不同意」者，以 5 分計，因此分數越高，不同意的程度也越高。依照第三章中的操作性定義分成四個構面，包含：性別工作、社會文化、女性經濟安全及夫妻財產。下表 4-4-1 是依照發出去的問卷所作編排的，因此就業構面被拆開。

表 4-4-1 態度題四個構面的平均數與標準差 N=295

| 構面 | 平均數 | 標準差 | 題數 |
|--------|------|-------|----|
| 性別工作 | 2.58 | 0.459 | 5 |
| 社會文化 | 2.09 | 0.601 | 3 |
| 女性經濟安全 | 1.81 | 0.589 | 3 |
| 夫妻財產獨立 | 2.23 | 0.641 | 3 |

從上表 4-4-1 中可發現，在態度量表中，多數受訪者填答選項以「同意」及「沒意見」居多。將各子題得分加總後，再予以平均，得知「性別工作」構面 2.58 得分最高，而「女性經濟安全」是 1.81 平均數是當中得分最低。

表 4-4-2 所有受試者與勞社政人員態度題的平均數之次數分配

| 構面 | 題目 | 所有受試者 | 社政人員 | 勞政人員 |
|----|---------------------------------------|-------|------|------|
| 性別 | 我認為女性有份全職的工作對家庭生活有不好的影響 | 4.04 | 4.04 | 4.04 |
| | 我認為職業婦女與家庭主婦一樣可以和他的小孩建立溫馨穩定的關係 | 1.72 | 1.65 | 1.79 |
| 工作 | 我認為瞭解性別刻板化印象影響我的工作生涯規劃 | 2.79 | 2.82 | 2.77 |
| | 我能熟悉與妥善運用性別權益相關資訊(例：求助與申訴管道、資源與相關法令等) | 2.20 | 2.19 | 2.21 |
| | 我認為自己的生涯發展可以突破性別限制 | 2.17 | 2.24 | 2.11 |

| | | | | |
|----|--|------|------|------|
| 女性 | 我認為婦女要獨立最好還是有一份工作 | 1.85 | 1.80 | 1.90 |
| 經濟 | 我認為夫妻之間的收入應在夫妻雙方商量後妥善分配 | 1.75 | 1.74 | 1.76 |
| 安全 | 我認為男女雙方都應該要對家庭收入有貢獻 | 1.84 | 1.79 | 1.88 |
| 夫妻 | 我認為婦女也應有領取家屬津貼的權利 | 1.89 | 1.82 | 1.94 |
| 財產 | 我認為家庭主婦在離婚後應從丈夫那獲得一些經濟補助 | 2.56 | 2.43 | 2.67 |
| 獨立 | 我認為婚前應要簽訂有關財產的契約協定 | 2.26 | 2.22 | 2.30 |
| 社會 | 我能認知當今社會文化中性別角色地位與處境 | 1.97 | 1.98 | 1.94 |
| 文化 | 我認為破除家庭中的性別歧視及其造成的傷害 | 2.31 | 2.31 | 2.31 |
| | 我認為將男女不同性別的需求，作為實施員工管理的重要元素(如彈性工時、家庭照顧假的實施)，是必要的作為 | 2.01 | 1.84 | 2.16 |

根據上表 4-4-2 顯示除了第 1 題為反向題因此分布在不同意上，其餘都分布在同意即沒意見之間，且社政與勞政對態度題的平均數並無太大的差異，只有在最後一題「我認為將男女不同性別的需求，作為實施員工管理的重要元素」上勞社政有差異較大，有 0.32 個單位，其餘差異皆不大。

對 CEDAW 經濟就業條文的態度，從平均數表來看，除了第一題的反向題，其餘题目的態度都落在同意居多，從態度題的四個構面的平均數來看，也是落在同意附近，表示大部分的都同意條文中的看法。勞社政在態度的平均數上，並無差異太大，只有在「我認為瞭解性別刻板化印象影響我的工作生涯規劃」這題上，平均數較偏向沒意見。

第五節 基本資料與 CEDAW 中的經濟就業態度之差異分析

本節先針對 295 位人員的基本資料與對 CEDAW 中的經濟就業態度作差異分析，來看基本資料對經濟就業的態度有無影響。將工作職稱中的約聘、雇用、派遣與科員整併為基層人員，社工師與公職社工師整併成社工師，將科長等主任等主管改為中高階主管；服務年資也整併為三組，第一組是 1 年以內，第二組是 1 至 3 年，3 至 5 年與 5 年以上整併為 3 年以上。因任職單位服務年資與服務年資在概念上有所重疊，且服務年資較接近研究需求，因此任職單位服務年資不列入分析當中。

表 4-5-1 基本資料與 CEDAW 中的就業經濟之單因子變異數分析 N=295

| 變項 | C E D A W 中的就業 | | C E D A W 中的經濟 | |
|-------|----------------|------------|----------------|-------------|
| | 性別工作 | 社會文化 | 女性經濟安全 | 夫妻財產獨立 |
| 性別 | t = 1.780 | t = 0.226 | t = 1.809 | t = 2.598* |
| 男 | 2.68 | 2.11 | 1.93 | 2.42 |
| 女 | 2.56 | 2.09 | 1.78 | 2.18 |
| 服務部門 | t = -.015 | t = -1.314 | t = -1.017 | t = -1.973* |
| 勞政 | 2.58 | 2.13 | 1.84 | 2.30 |
| 社政 | 2.58 | 2.04 | 1.77 | 2.15 |
| 工作職稱 | t = .246 | t = .820 | t = 2.038 | t = 1.927 |
| 基層人員 | 2.57 | 2.08 | 1.77 | 2.22 |
| 社工師 | 2.62 | 2.10 | 1.95 | 2.34 |
| 中高階主管 | 2.67 | 2.36 | 2.15 | 2.60 |
| 服務年資 | t = .804 | t = 2.367 | t = 1.348 | t = 1.187 |
| 一年以內 | 2.59 | 2.13 | 1.87 | 2.12 |
| 一至三年 | 2.62 | 2.19 | 1.73 | 2.25 |
| 三年以上 | 2.55 | 2.01 | 1.84 | 2.27 |

*P<.05 **P<.01

根據上表 4-5-1 顯示，性別對 CEDAW 中就業態度的性別工作和社會文化無顯著差異，只對 CEDAW 中經濟態度的「夫妻財產獨立」有顯著差異存在 (t=2.598, p=.010<.05)，男性比女性多 0.05 個單位至 0.42 個單位。服務部門對 CEDAW 中就業態度的性別工作和社會文化無顯著差異，同樣只有在 CEDAW 中

經濟態度的「夫妻財產獨立」有顯著差異存在 ($t=-1.973$, $P=.049<.05$)，勞政在夫妻財產獨立上比社政多.293 至.00037 個單位。其餘在工作職稱與工作年資上皆對 CEDAW 中就業、經濟態度無顯著差異存在。

第六節 基本資料與參與經驗之差異分析

本節針對 295 位人員的基本資料看對於參與經驗上有無顯著差異，分別將性別主流化和 CEDAW 的經驗分數加總，再與受試者的基本資料跑獨立樣本 T 檢定。

表 4-6-1 基本資料與相關經驗的單因子變異數分析

| 變項 | 性別主流化經驗程度 | C E D A W 經驗程度 |
|-------|-------------------|-------------------|
| 性別 | $t = -.531$ | $t = 1.167$ |
| 男 | 6.71 | 7.50 |
| 女 | 6.81 | 7.32 |
| 服務部門 | $t = -5.177^{**}$ | $t = -4.951^{**}$ |
| 勞政 | 1.78 | 1.90 |
| 社政 | 1.59 | 1.75 |
| 工作職稱 | $t = 8.155^{**}$ | $t = 2.942^*$ |
| 基層人員 | 1.71 | 1.84 |
| 社工師 | 1.60 | 1.72 |
| 中高階主管 | 1.31 | 1.75 |
| 服務年資 | $t = 1.291$ | $t = 6.839^*$ |
| 一年以內 | 1.72 | 1.91 |
| 一至三年 | 1.65 | 1.76 |
| 三年以上 | 1.71 | 1.86 |

* $P<.05$ ** $P<.01$

由表 4-6-1 可得知受訪者的性別主流化經驗程度和 CEDAW 的經驗程度與性別並無顯著差異，但性別主流化經驗程度和 CEDAW 的經驗程度與「服務部門」、「工作職稱」有顯著的差異，雖性別主流化經驗程度與「服務年資」無顯著差異，但與 CEDAW 的經驗程度有顯著差異存在。

- (一) 服務部門：在性別主流化經驗程度 ($t=-5.177$, $p=.000<.05$) 和 CEDAW 的經驗程度 ($t=-4.951$, $p=.000<.05$) 上，是有差異的，在性別主流化的經驗上社政比勞政多 0.258 至 0.116 單位，在 CEDAW 的經驗上社政比勞政多 0.090 至 0.210 個單位。
- (二) 工作職稱：不同的工作職稱，在性別主流化經驗程度是有差異的 ($t=8.155$, $p=.000<.05$)，基層人員與社工師是有差異的 ($F=.39293$, $p=.000<.01$)，基層人員較社工師多出.1443 至.6415 個單位，而社工師又與中高階主管是有些微差異存在的 ($F=.28527$, $p=.050=.05$)，差.0002 至.5704 個單位。不同工作職稱的人在 CEDAW 的經驗上，也是有差異存在的 ($t=2.942$, $p=.033<.05$)。
- (三) 服務年資：服務年資的不同在對性別主流化的經驗是沒有顯著差異的，但在對 CEDAW 的經驗上是有顯著差異的 ($t=6.839$, $p=.001<.05$)，一年以內的與一至三年的有顯著差異存在 ($F=.15050$, $p=.002<.05$)，一年以內的多一至三年的.0480 至.2530 個單位，而三年以上多一至三年，.0159 至.1793 個單位。



第七節 參與經驗與對 CEDAW 的就業經濟態度

為瞭解參與經驗對性別工作、社會文化、女性經濟安全、夫妻財產獨立，有無差異，本節用獨立樣本 T 檢定針對參與 295 人員的參與經驗看對於 CEDAW 的經濟就業態度有無顯著差異。

表 4-7-1 性別主流化及 CEDAW 經驗對 CEDAW 的就業經濟條文態度

| 變項 | C E D A W 中的就業 | | C E D A W 中的經濟 | | |
|-----------------------|---------------------------|---------|----------------|--------|--------|
| | 性別工作 | 社會文化 | 女性經濟安全 | 夫妻財產獨立 | |
| 性 別 主 流 化 | 接受性別主 流化相關課 程訓練 | .099 | 1.633 | 1.091 | .182 |
| | 參與性別主 流化相關事 宜對 | -.529 | 1.845 | .951 | .487 |
| | 執行性別主 流化相關方 案 | -2.085* | .075 | .414 | -.623 |
| | 負責過性別 主流化相關 方案 | -.907 | -.880 | .670 | -.644 |
| C E D A W | 接 受 過 CEDAW 相 關訓練課程 | -.130 | -.028 | -.920 | -.101 |
| | 參 與 過 CEDAW 相 關事宜 | .686 | -.792 | -1.889 | -.014 |
| | 執 行 過 CEDAW 相 關方案 | -.900 | -1.246 | -1.818 | -1.249 |
| | 負 責 過 CEDAW 相 關方案 | -.973 | .064 | -.739 | -1.306 |

*P<.05 **P<.01

由表 4-7-1 可得知，除了執行過性別主流化相關方案的對 CEDAW 中就業裡的「性別工作」這個構面有顯著差異 ($t=-2.085$, $p=.038 < .05$) 有無執行過的差 0.31 至 0.008 個單位。其餘相關經驗不管是性別主流化還是 CEDAW 皆不會影響 CEDAW 的就業經濟條文態度。

第八節 相關經驗或基本資料對 CEDAW 經濟就業條文的影響力

為了解影響 CEDAW 的經濟就業條文的態度使否為基本資料及相關經驗，還是有其他影響因素，因此使用多元迴歸的統計方式來看是否有影響。

(一) 基本資料

性別(男、女)：轉換成虛擬變項時，男性為 1，女性為 0。

工作職稱(基層人員、中高層主管)：轉換成虛擬變項時，基層人員為 1，中高層主管為 0。(社工師併入基層人員，公職社工師併入中高層人員)

服務年資(1 至 3 年、3 年以上)：轉換成虛擬變項時，1 至 3 年為 1，3 年以上為 0。

表 4-8-1 CEDAW 經濟就業與基本資料之多元迴歸模型

| 自變項 | 性別工作 | 社會文化 | 女性經濟安全 | 夫妻財產獨立 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 性別(女性為對照組) | | | | |
| 男 | 0.007(0.104) | -0.003(0.014) | 0.008(0.105) | 0.019(0.150) |
| 工作職稱(中高層為對照組) | | | | |
| 基層人員 | -0.003(0.028) | -0.004(0.004) | -0.002(0.043) | -0.003(0.025) |
| 服務年資(3 年以上為對照組) | | | | |
| 1 至 3 年 | 0.015(0.078) | -0.012(0.126) | -0.001(0.048) | -0.001(0.052) |

由上表 4-8-1 來看，基本資料對 CEDAW 經濟就業態度，並沒有影響($R^2=2.3\%$)，且相關性都極低，因此以上三項基本資料與 CEDAW 經濟就業態度無影響力。

第五章 結論與建議

本研究旨在瞭解中部地區五縣市政府社會福利人員及勞工行政人員對 CEDAW 中有關經濟與就業條文的認知態度，分析參與、接受、執行經驗與態度的相關性及差異性。本章彙整第四章研究結果，回應第一、二章，進一步提出建議及研究限制。

第一節 研究結論

壹、綜合發現

一、基本資料

綜合分析五個縣市政府社會局（處）及勞工局（處）295 位受試者基本資料，以女性居多，占了全部的七成。在職位方案受試者以約聘、僱用、派遣人員為多，占了近六成，其次是科員。在地方政府部門的服務年資方面以 5 年以上最多，占三成多，其次是 1 至 3 年占三成二左右。目前在任職單位服務年資別以 1 至 3 年的六成七為最多。

五個縣市的社會局（處）女性的受試者有 115 人，男性的受試者 20 人，同樣以女性居多數；現職工作職稱以約聘、僱用、派遣的 72 人最多；在地方政府部門服務年資以 1 至 3 年居多，而在目前任職單位服務年資以 1 至 3 年為主。

五個縣市的勞工局（處）女性的受試者有 120 人，男性的受試者 39 人，同樣以女性最為多，男性稍多與社政單位；現職工作職稱以約聘、僱用、派遣的 103 人最多，其次同樣是科員；而在地方政府部門服務年資勞政部門則是以 5 年以上居多，在目前任職單位服務年資同樣以 1 至 3 年為最多。

二、性別主流化的參與經驗情形

從研究結果得知，有接受過性別主流化的相關課程的有達到五成左右，其餘的有參與過、有執行過、有負責過性別主流化相關事宜或方案的都屬於少數。

社政單位接受過性別主流化相關課程的有高達七成快八成，在參與性別主流

化的相關事宜上，也有近五成的人有參與過，在執行面及負責面，就只有一成左右的人有經驗。

勞政單位接受過性別主流化相關課程的較社政的少，在接受課程上只有三成左右，在參與過相關事宜的只有兩成接近三成而已，執行面和負責面就更少了，約一成左右。

三、CEDAW 的參與經驗情形

接受過 CEDAW 的相關課程只有三成，參與過 CEDAW 相關事宜的也僅一成，在執行面及負責面，還未滿一成的人有相關經驗。社政單位人員在接受 CEDAW 相關課程的有四成快五成的人有此經驗，而參與過的有兩成快三成的人，同樣在執行面及負責面都較低，皆未滿一成。勞政單位人員在有接受 CEDAW 的相關課程上只有占一成五，在參與 CEDAW 相關事宜方面，只有一成，剩下執行面及負責 CEDAW 也都未滿一成的人有相關經驗。

四、對 CEDAW 條文的知識

受試者在夫妻配偶方面及財產繼承，還有對 CEDAW 條文的基本觀念答對率都較高，且只有第 11 題是答對率低於六成的，其餘題項答對率都算高。社政人員的答對率與所有受試者的答對率相近，答對的比例也很相近，同樣在第 11 題上答對率最低，社政答對率低的題項有像是同工不同酬、CEDAW 國內施行法和 CEDAW 公約中的條文。勞政人員在答對率高的題數與所有受試者及社會福利行政人員的有些微不同，像是在社政答對率低的有 1、3、6、10、11，這五題，而勞政答對率低的則是 1、2、6、10、11、13 這五題，勞政在公約中保障婦女家屬津貼這題與家務勞動題，有略高於社政。

五、對 CEDAW 中經濟與就業的態度

從數據上得知，受訪者在對 CEDAW 經濟就業條文的態度量表中，四個構面

分別的平均數各是性別工作的平均得分數是 2.58，社會文化是 2.09，女性經濟安全是 1.81，夫妻財產獨立是 2.23，性別工作這個構面最靠近沒意見，其餘的皆是在同意與非常同意之間。

所有受試者在對 CEDAW 中經濟與就業的態度，除了第一題反向題多是以不同意跟非常不同意居多，還有第十題以沒意見居多，其餘題目大多是抱持同意的態度。社政人員在態度題的次數分配上，除了第一題的反向題外，其餘都落在同意，但在「我認為瞭解性別刻板化印象影響我的工作生涯規劃」，雖有 60 人同意，但在不同意的選項也有 31 人，這是社政人員的態度題部分。

勞政人員也是在第一題反向題上，其餘的也是都是在同意的態度，與社政同樣在「我認為瞭解性別刻板化印象影響我的工作生涯規劃」上，有 64 人同意 35 人是不同意的。

六、基本資料與對 CEDAW 中經濟就業的態度的分析

從差異分析中發現，基本資料中的性別對夫妻財產獨立的態度上有差異存在，男性比女性多了 0.05 至 0.42 個單位，另外不同的服務部門，同樣對於夫妻財產獨立上有差異存在，社政比勞政少了 0.293 至 0.00037 個單位。此外受訪者的基本資料對於 CEDAW 中經濟就業的三個構面無顯著差異存在。

七、基本資料與參與經驗的差異

從研究結果得知，在不同的工作職稱對性別主流化的經驗是有顯著差異，約聘、派遣僱用的人員性別主流化的經驗高於科長主任等主管，工作職稱同樣也對 CEDAW 的經驗有顯著差異。綜合前述，不同的工作職稱，對於性別主流化及 CEDAW 的經驗是有顯著差異的。此外，不同服務年資跟不同任職單位年資對 CEDAW 的經驗有顯著差異存在，在政府部門服務年資一年之內的新進人員對 CEDAW 的經驗高於一至三年的人員。在不同的服務部門對性別主流化及 CEDAW 的經驗是有差異存在，與前述次數分配結果一樣社政多與勞政。

八、參與經驗與對 CEDAW 的就業經濟態度

根據數據來看，在有執行過性別主流化相關方案與沒有的人，在性別工作上的態度有差異存在的，其餘的參與經驗對 CEDAW 的就業經濟態度並無顯著差異存在。

貳、研究討論

回顧臺灣過去為性別主流化所做的努力，從 2005 年開始使用性別工具積極地推動性別主流化工作，為此行政院更設置性別平等專案小組以落實性別主流化事宜，然在 295 位受試者中受過性別主流化相關訓練課程的近五成七，而將受試者分開來看，社會福利行政人員與勞工行政人員的差別更是懸殊，社政人員有七成八，勞政人員僅三成八有受過相關訓練課程，而這樣的差距，在數據上顯示出，兩方在對於 CEDAW 經濟就業條文中夫妻財產構面上，有明顯態度上的差異。

另外雖 CEDAW 在 2005 年已經提出 CEDAW 公約「四年(2006-2009)工作計畫綱領」，但直至 2011 年才全面通過 CEDAW 施行法，在 2012 年 1 月 1 日起開始施行並成立性別處，也因為如此在臺灣與 CEDAW 相關的研究可以說是非常少，從 2012 至今約兩、三年的時間，政府單位為了使公務員可以更了解 CEDAW 公約及在臺灣的施行法，準備了一系列相關訓練課程，究竟在推行 CEDAW 的相關訓練落實如何？從本研究的數據來看，在 295 位受試者中，接受過 CEDAW 相關訓練的人數僅佔三成一，再將受試者分成勞、社政來觀察，可以發現勞社政的差距依舊很懸殊，在社政人員接受過相關訓練課程的有四成九，而勞政人員僅有一成五，這樣的差距並未反映在 CEDAW 的知識題中，根據研究數據顯示，這樣的差距反而是在對 CEDAW 態度構面中的夫妻財產獨立是有些微差異存在的。

然而性別主流化及 CEDAW 的相關經驗會不會對於態度有所影響呢？根據本研究的研究數據來看，只有在執行過性別主流化相關方案的，會影響對於 CEDAW 中性別工作這個構面的態度，其餘的相關經驗對 CEDAW 的態度並無顯著差異，因此，期望以性別主流化及 CEDAW 的相關經驗去影響到個人對 CEDAW 經濟就業的態度，可能還有其他更具影響力的關鍵存在。此外，在研究中也發現，可能因為勞、社政人員本來就以女性較多，因此約聘、雇用、派遣的人員較多，這也確實地顯示出雙元勞動市場的狀況，在公部門亦是如此。

從研究結果來看，所有受試者對於 CEDAW 經濟中的女性經濟安全及夫妻財產獨立這兩個構面大都是同意的，除了在「我認為家庭主婦在離婚後應從丈夫那獲得一些經濟補助」這一題上同意與沒意見的人數非常相近，其餘大都是同意的，而在對於 CEDAW 就業中性別工作及社會文化這兩個構面，受試者大多也是同意，只有在性別工作這個構面中的「我認為女性有份全職的工作對家庭生活有不好的影響」這題上，多數受試者多表示不同意及非常不同意的，可見多數的人不同意女性出去工作會影響到家庭生活。因此，由數據上看來，大家對於 CEDAW 經濟就業條文並不是抱持著比較早以前的想法，也因為可能這份問卷男女性人數差別很大，且本研究並沒有研究女性的就業及經濟狀況，所以無法確定這種態度是否真的有改善到女性的就業及經濟狀況。

從基本資料來看，工作職稱、地方政府服務年資、目前單位服務年資對於 CEDAW 中經濟就業的態度皆無影響，只有性別在夫妻財產獨立這個構面上男女有顯著差異。同樣以基本資料去看參與經驗上的差異，工作職稱在性別主流化跟 CEDAW 的經驗上是有顯著差異的，基層人員與社工師是高於中高層主管，服務年資在 CEDAW 的經驗程度上也是有差異的，一年以內高於一至三年，三年以上高於一至三年，從這些數據上所顯示的，其實可能是因為基層人員的人數佔 76%，社工師僅佔 9% 接近 10%，中高層主管就只有

3.7%，可能才會有如此顯著的差異存在，在服務年資中也是三年以上的人數較多，所以也可能才會有顯著差異。



第二節 研究建議

本節會依據上述實證研究結果及相關研究，提出具體可行之研究建議，也對未來的研究方向提出建議，建議如下：

一、對勞政、社政單位的建議

在做此研究時，雖然性別主流化與 CEDAW 的經驗對於 CEDAW 經濟就業的態度是沒有影響，可是勞政人員在性別主流化的相關訓練課程經驗上僅三成，且多是主則性平相關方案的人員，呼應到為因應性別主流化所推動的「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」和 CEDAW 所推動的「性別平等大步走-落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫」，勞政人員參與的比例還是不高，因此建議應增加普遍勞政人員的相關課程學習。

社政人員雖也有一位專責處理性別主流化及 CEDAW 的人員，不過社政普遍有相關經驗的比較多，為什麼會比較多，這部份也可以是未來的研究方向之一，且根據文獻所收集到的資料，不管是勞政還是社政對 CEDAW 的宣導，大多僅限於電子郵件轉發相關資料或會議中宣導，因此建議勞、社政單位可以著重 CEDAW 的訓練課程。

也建議主責性別的人員，多提供學習的機會，加強政府部門人員的訓練，鼓勵相關單位多舉辦相關課程、講座，加深對性別主流化及 CEDAW 的印象。也建議增加資訊的普及性，因為要執行或是負責過方案是非常少數，因此如要增加政府部門人員對性別主流化及 CEDAW 的了解，可以增加資訊普及性。

二、對政府單位的建議

從上章的數據來看，勞政人員相對於性別主流化對 CEDAW 的認識還不夠多，除了轉發 CEDAW 相關書面或電子資料，建議研究學習性別主流化與 CEDAW 實際的影響或加強性別平等與實務的聯繫，增加公務員的學習動機也可提升可信度以促進性平落實。也建議政府開辦的研習課程，除了時間、場次及男女比例外，可再增加參加前後的簡單測量，可作為未來研究的資料。

回顧文獻當中，關於就業福利的條文多是保護在職場就業的安全、機會上的平等，及雇主對員工的規範，但少見對於公務人員性別歧視民眾人員，除了投訴，少有其餘規範存在，因此也建議政府從每一位基層公務員開始提升性平落實。

三、對性別研究的建議

從上述研究來看，建議性別研究者可以將性別主流化及 CEDW 分開研究，畢竟性別主流化為一個概念，CEDAW 為實際法案，因此建議分開研究。再來也建議性別研究者也可以社會大眾為對象，朝性別教育方向做研究，因在做此研究時，發現教育對性別意識覺知很重要，不管是教育訓練或是在學學生訓練，因此建議可朝這方向研究。

四、對未來研究者之建議

1. 研究對象

本研究因要探討 CEDAW 在公部門的實施，因此在研究對象上，選取皆是公部門的勞、社政人員，其中又以基層人員最為多，且在 CEDAW 推展教育宣導階段皆是以公部門的公務員訓練為重，也可以教育者或是其他公務員為研究對象，還有因當初 CEDAW 是由民間開始推動的，建議未來研究也可選取民間機構的社會工作人員為研究對象，探討民間機構對於 CEDAW 的經驗及態度。

2. 運用質性深入調查

本研究是用問卷調查的方式去了解，建議未來可以使用質性研究的方法去深入了解參與的相關經驗細節，或是從教育開始的性別意識的養成到覺知等，也可用質性深入瞭解公務人員對性別主流化及 CEDAW 推動及落實的想法，讓 CEDAW 在推動上可以更具體的了解推動上的阻礙。

3. 增加研究變項

影響對 CEDAW 經濟就業態度的因子相當多，可能是受教育時所接觸到，也有可能是環境影響到態度，建議探討文獻找出其他影響因子，目前研究 CEDAW 的相關研究不多，本研究限於研究規模限制與問卷篇幅，僅就目前受訪者資料、知識與對 CEDAW 經濟就業條文態度作探討，建議未來研究者可以增加變項。也

可針對，CEDAW 或性別主流化的態度實際影響到的公務人員的行為或是工作層面的應用等，進一步在拓展到政策的部分。

第三節 研究限制

本節說明對於研究中的限制與不足之處：

壹、研究對象方面

本研究僅選取中部地區五縣市的社會局（處）及勞工局（處）的人員進行調查，雖回收率有達到八成，但尚無法推論至全臺灣的現況，且本研究問卷數量因受限於當時正在年末忙碌之時，因此問卷發放數並無按母體比例抽樣。此外，在對象選取時，社會福利行政人員及勞工行政人員皆不分科，也沒有在基本資料當中詢問，因此可能會產生偏誤，應增加「科別」、「年紀」、「縣市」、「學歷」等人口統計特質，使研究更加完善。

貳、量表、問卷設計方面

本研究所用的態度量表和知識題，為研究者自行參考發展，在用字遣詞上多有遺漏及不夠周延且題目不夠具體，題目中涵蓋多個概念或概念模糊，導致受試者不懂題意，無法明確作答，直接反應在知識題及態度題上多有遺漏值，因此建議後續研究發展量表時增加題目周延性與題意的表達。

參、施測方面

本研究是全程用郵寄問卷的調查方式，將問卷寄由社政、勞政中負責 CEDAW 或性別平等的人員發放問卷，再由負責人員寄回給研究者，雖回收率高，但社政、勞政人員在填答的真實性無從得知，且在知識題的是非問答上受試者可能有查詢或是用猜的，因此對於知識題可能會有所偏誤，在態度題上，也可能因為周遭環境或壓力影響，因而答案上有所誤差。

參考書目

一、 中文：

- 內政部（2009）。「性別主流化」問卷調查計畫。
- 天主教胚芽婦女關懷協會、長老會總會婦女事工委員會（2004）墮胎？終止懷孕？
---基督宗教女性的關懷與反省。
- 王增勇、曾寶瑩、陳舒儀譯（Martha Augoustions, Iain Walker, Ngaire Donaghue 原著）
（2010）。社會認知-一種整合的觀點。台北：心理。
- 民進黨中央黨部婦女發展部（1995）。民主查某人月刊。
- 民進黨中央黨部婦女發展部（1995）。綠色機密--婦女政策教戰手冊。
- 民進黨中央黨部婦女發展部（1997）。婦女組織秘笈。
- 玄奘大學（2008）。宗教文化與性別倫理學術研討會-佛教性別平等。
- 白秀玲、柯淑敏（2006）。兩性關係與性別教育:理論與實務（初版）。台北：心理。
- 伍維婷（2014）。實質性別平等的第一步:國營企業的董監事性別比例。女性新視界
婦女權益願景前瞻會議，41-42。
- 朱恩伶等譯 Nikalas Radstron (2002)。瑞典查甫人。台北：女書。
- 江漢聲、晏涵文、鄭丞傑、涂醒哲等（2000）。性教育（四版）。台北：性林文化出版。
- 行政院主計處（2011）。婦女婚育與就業調查報告。台北市：行政院主計處。
- 行政院主計處（2012）。人力資源調查統計年報。台北市：行政院主計處。
- 行政院主計處（2014）。2014 年性別圖像。台北市：行政院主計處。
- 行政院性別平等處（2013）。CEDAW 第二次國家報告。台北市：行政院性別平等處。
- 行政院勞工委員會（2011）。100 年性別勞動統計。台北市：行政院勞工委員會。
- 行政院發展考核委員會研究（2010）。性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估
委託研究報告。台北：行政院發展考核委員會研究。
- 吳庶任譯 Adam Jukes 原著（1996）。為何男人憎恨女人。台北：正中。
- 呂奇紅(2003)破解女性迷思。台北：國家。
- 呂健忠譯（Erich Neumann 原著）(2004)。丘比德與賽姬--女性心靈的發展。台北：
左岸。
- 呂朝賢（1995）。貧窮女性化與貧窮程度的性別差異。人文及社會科學集刊。8(2)，
221-256。
- 李立璿（2013）。我國女性創業觀察報告(上)。國際性別通訊。13，12-14。
- 李性蓁譯（Karen Salmansohn 原著）(2005)。嗨！克莉特絲。台北：大辣。
- 李秉叡（2009）。全球論述中的性別平等-以性別主流化為例。台北：世新大學性別
研究所碩士論文。
- 林子新等合譯（Tony Bilton, Kevun Bonnett, Tony Lawson, Michelle Stanworth, Andrew
Webster 原著）（2005）。社會學。台北市：學富。

- 林芳玫 (2009)。性別主流化在臺灣：從國際發展到在地實踐。《新世紀智庫論壇》，45，32-38。
- 林芳玫、蔡佩珍 (2003)。性別主流化--促進婦女權益的新思維。《社區發展季刊》，101，29-41。
- 林美初(2006)。《成人發展，性別與學習》。台北：五南。
- 林雅珍 (2011)。《性別主流化下基層公務人員性別意識認知之研究-以台北市戶政事務所為例》。台北：台北大學公共行政暨政策學系碩士論文。
- 林慈郁、台大婦女研究室譯 (Julie Mertus, Nancy Flowers, Mallika Dutt 原著) (2004)。《婦女人權學習手冊：在地行動與全球連結》。台北市：心理。
- 邱珍婉(2008)。《女性主義治療理論與實務運用》。台北：五南。
- 邱淑雯(2007)《性別與移動-日本與臺灣的亞洲新娘》。台北：巨流。
- 柯淑敏 (2001)。《兩性關係學 (初版)》。台北：揚智文化。
- 洪眾湖等(2007)《臺灣的多元文化》。台北：五南。
- 胡幼慧、周雅容 (1997)。《婆婆媽媽經》。台北：鼎言。
- 范昱峰譯 (Matt Ridley 原著) (2000)。《紅色皇后---性與人性的演化》。台北：時報。
- 夏傳位譯 (Patricia T.Clough 原著) (2001)。《女性主義思想-慾望權力及學術論述》。台北：巨流。
- 財團法人婦女權益促進發展基金會 (2010)。《千禧年發展目標:性別觀點 學習手冊 1 性別平等與女性賦權》。財團法人婦女權益促進發展基金會。
- 財團法人婦女權益促進發展基金會(2011)。《APEC 性別聯絡人網絡參考受測 GFPN》。財團法人婦女權益促進發展基金會。
- 財團法人婦女權益促進發展基金會 (2011)。《APEC 性別觀點案例參考受手冊》。財團法人婦女權益促進發展基金會。
- 財團法人婦女權益促進發展基金會 (2014)。《CEDAW 系列叢書 你被歧視了嗎? CEDAW 生活案例手冊》。內政部。
- 財團法人婦女權益促進發展基金會 (2014)。《臺灣國家婦女館 性別與千禧年發展目標在臺灣 特展》。台北市：財團法人婦女權益促進發展基金會。
- 財團法人婦女權益促進發展基金會 (2014)。《認識消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW》。
- 張小虹 (1996)。《自戀女人》。台北：聯合文學。
- 張君玫譯 (Nancy J.Chodorou 原著) (2007)。《母職的再生產》。台北：群學。
- 張承漢譯 (M. Bonjean, Dorothy H. Broom 合著) (1993) 《社會學》。台北：巨流。
- 張美惠譯 (Eldredge, Niles 原著) (2004)。《為什麼要做愛》。台北：時報。
- 張美惠譯 (Steve Jones 原著) (2004)。《Y 染色體---男子漢的本質》。台北：時報。
- 張晉芬 (2011)。《勞動社會學》。台北：政大。
- 張婉琪 (2013)。《提高婦女勞參率》。《國際性別通訊》，12，6-9。
- 張瓊玲 (2013)。「性別意識」量表問卷。經濟部工業局。
- 教育部 (2009)。《98 年教育部推動部內性別主流化問卷調查分析報告》。台北：教育

- 部統計處。
- 章英華(2010)。*臺灣社會變遷基本調查計劃第四期第三次*。中央研究院調查中心：學術調查研究資料庫。
- 莊明貞(2003)*性別與課程：理念、實踐*。台北：高等教育。
- 莊靜宜(2003)。*兩性工作平等對促進女性就業影響之研究*。台北：中國文化大學勞工研究所碩士論文。
- 郭怡伶(2007)。*阿魯巴，酷MAN？*台北：女書。
- 陳月瑞(2011)。「消除對婦女一切歧視公約」在臺灣民法的實踐。*應用倫理教學與研究學刊*，6(1)，69-81。
- 陳希林譯(Vincent, Norah 原著)(2007)。*自製男人*。台北：木馬。
- 陳怡欣(2013)。*意象關聯後設認知對學習動作技能認知表現之影響*。台北：國立體育大學運動科學研究所碩士論文。
- 陳信宏譯(Fransde Waal 原著)(2007)。*猿形畢露*。台北：麥田。
- 陳雅茜譯(Bainbridge David 原著)(2006)。*X 染色體---命運的幕後黑手*。台北：天下。
- 彭滄雯(2008)。*當官僚遇上婦運：台灣推動性別主流化的經驗初探*。*東吳政治學報*，26(4)，1-59。
- 曾中明(2008)。*我國性別主流化推動計畫與機制*。*研考雙月刊*。32(4)，13-21。
- 曾敏傑(2001)。*臺灣地區兩性薪資差異與變遷：1982、1992、及2000年的比較*。*人口學刊*。23，147-209。
- 游淑真(2007)。*臺北市女性就業環境之兩性工作平等研究*。台北：東吳大學社會學系研究所碩論。
- 陽明敏譯(Paul-Laurent Assoum 原著)(2002)。*佛洛伊德女性*。台北：遠流。
- 黃英忠、陳淑玲、施智婷、童冠燁(2005)。*性別歧視知覺對組織承諾干擾效果之研究-以臺灣南部女性主管為例*。*臺大管理論叢*。15(2)，71-98。
- 黃淑玲(2008)。*我國性別主流化推動計畫與機制*。*研考雙月刊*。32(4)，4-12。
- 黃淑玲、由美慧(2007)。*性別向度與臺灣社會*。台北：巨流。
- 黃源協、蕭文高(2012)。*社會政策與社會立法*。台北：雙葉。
- 黃曬莉主編(2002)。*性別、婚暴與諮商*。台北：桂冠。
- 萬秀娟(2013)。*具性別觀點的千禧年發展目標*。*國際性別通訊*。11，12-16。
- 葛樹人(1988)。*心理測驗學*。台北：桂冠。
- 廖美蓮(2009)。*看學生，看課堂現場-在思社會工作教育之性別意識建構*。*社區發展*，126，339-349。
- 廖福特(2012)。*2011年臺灣人權報告—兩公約民間社團影子報告*。台北：臺灣人權促進會兩公約施行監督聯合彙整。
- 臺灣性別教育協會(2012)。*性別隨身讀(初版)*。台北：教育部。
- 劉仲苓(1998)。*女性醫療社會學*。台北：女書。
- 劉秀娟(1999)。*兩性教育*。台北：揚智

- 劉明香 (2010)。性別平等之理論與實踐-以台北縣工作平等宣導團實施成效為例。
亞東學報。30, 335-374。
- 劉泗翰譯 (Marlene Zuk 原著) (2004)。物競性擇。台北：書林。
- 劉建臺、林宗德譯 (Kenneth Clatterbaugh 原著) (2003)。男性氣概的當代觀點。台北：女書。
- 劉珠利 (2006)。女性性別角色與社會工作以臺灣年輕女性性別角色之研究為例。台北：雙葉。
- 劉梅君 (2008) 深化性別意識與勞動價值教育。臺灣勞工。13, 82-91。
- 蔡宏昭 (2004)。社會福利經濟分析 (初版)。台北：揚智。
- 鄧光潔譯 (Ophira Edut 原著) (2004)。妹妹不肯洋娃娃---解放芭比情結。台北：書林。
- 鄭至慧等譯 (Jean Baker Miller 原著) (1994)。女性新心理學。台北：女書。
- 鄭麗珍 (2001)。貧窮女性化社救政策。社會教育年刊。49, 3-18。
- 謝小琴 (2003)。女學進行式：性別主流化。歷史月刊。119-124。
- 簡皓瑜譯 (Arecher, John and Loyd, Barbara 原著) (2004)。性與性別。台北：巨流。
- 顏玉如 (2013)。性別影響評估學習手冊 (初版)。台北：婦女權益基金會。
- 魏美娟 (2010)。性別已經主流化嗎？從參與式民主觀點初探我國性別主流化發展。
建國科大學報：通識類。29 (4), 17-35。
- 蘇芳瑩、施逸翔 (2011)。NGOs 在國家報告審議機制中的角色。
- 顧燕翎 (2014)。性別平等政策及工具:借鏡瑞典。女性新視界婦女權益願景前瞻會議, 43-44。
- 聯合國。日常議題。上網日期:2013年12月30日, 檢自:
<http://www.un.org/zh/globalissues/women/mainstreaming.shtml>
- 行政院性別平等會 (2013)。中華民國消除對婦女一切形式歧視初次國家報告。上網日期:2013年12月22日, 檢自:
<http://www.gec.ey.gov.tw/Upload/RelFile/2206/692517/%E4%B8%AD%E8%8F%AF%E6%B0%91%E5%9C%8B%E6%B6%88%E9%99%A4%E5%B0%8D%E5%A9%A6%E5%A5%B3%E4%B8%80%E5%88%87%E5%BD%A2%E5%BC%8F%E6%AD%A7%E8%A6%96%E5%88%9D%E6%AC%A1%E5%9C%8B%E5%AE%B6%E5%A0%B1%E5%91%8A%282009%E5%B9%B4%29.pdf>
- 台北市政府社會局 (2011)。性別主流專區-性別主流化參考教材。上網日期:2013年12月30日, 檢自:
<http://www.taipei.gov.tw/ct.asp?xItem=42070&CtNode=5467&mp=100033>
- 行政院性別平等會 (2013)。行政院性別平等會-性別主流化。上網日期:2013年12月30日, 檢自:
http://www.gec.ey.gov.tw/Content_List.aspx?n=AFBAFABE2BDA9035
- 性別統計專刊年報 (2012)。附錄一、我國社會指標發展沿革。上網日期:2014年4

月 5 日，檢自：<http://www.dgbas.gov.tw/public/Data/3930154658IGBK10IN.pdf>
國家教育研究院（2000）。雙語詞彙、學術名詞暨辭書資訊網-後設認知技能。上網日期：2014 年 4 月 15 日，檢自：<http://terms.naer.edu.tw/detail/1307397/>
國家教育研究院（2000）。雙語詞彙、學術名詞暨辭書資訊網-認知。上網日期：2014 年 4 月 20 日，檢自：<http://terms.naer.edu.tw/detail/415494/>
行政院主計總處。電子書（含性別圖像）。上網日期：2014 年 4 月 20 日，檢自：<http://www.dgbas.gov.tw/np.asp?ctNode=6007>
顧荃（2014）。女性貧窮化 性別不平等難題 社會新聞。上網日期：2014 年 3 月 9 日，檢自：<http://www.cna.com.tw/news/asoc/201403080188-1.aspx>
婦女新知基金會（2012）婦女新知基金會電子報。上網日期：2014 年 3 月 9 日，檢自：http://www.awakening.org.tw/chhtml/epaper_view.asp?id=90
張文壇。教專研-勞動市場結構與失業問題之研究。上網日期：2014 年 3 月 9 日，檢自：
http://120.125.144.203/develop_dept/word/report/98/%E6%95%99%E5%B0%88%E7%A0%94098P-038%E6%88%90%E6%9E%9C%E5%A0%B1%E5%91%8A%28%E5%BC%B5%E6%96%87%E6%AA%80%29.pdf
張晉芬。性別與勞動。上網日期：2014 年 3 月 9 日，檢自：
<http://www.ios.sinica.edu.tw/ios/people/personal/ccf/%E6%80%A7%E5%88%A5%E8%88%87%E5%8B%9E%E5%8B%95.pdf>
性別主流化簡介。上網日期：2014 年 5 月 26 日，檢自：
http://www.lwb.gov.hk/Gender_Mainstreaming/chi/introduction.html
社會性別主流化-聯合國婦女問題。上網日期：2014 年 5 月 26 日，檢自：
<http://www.un.org/chinese/esa/women/mainstreaming.htm>
不同酬!女性須多工作 2 個月 年薪才能跟男性持平。上網日期：2014 年 5 月 26 日，檢自：
<http://www.ettoday.net/news/20140227/329347.htm>
主婦聯盟。上網日期：2014 年 6 月 5 日，檢自：
<http://forum.yam.org.tw/women/digest/backinfo/recreation/pu/pu18201.htm>
李旻津。〈網路社會學通訊期刊〉。上網日期：2014 年 6 月 5 日，檢自：
<http://www.nhu.edu.tw/~society/e-j/52/52-53.htm>
呂啟元。關於「家務有給制」立法草案之分析。上網日期：2014 年 6 月 5 日，檢自：
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/CL/091/CL-B-091-021.htm>
顧荃。女性貧窮化 性別不平等難題。上網日期：2014 年 6 月 5 日，檢自：
<http://www.cna.com.tw/news/asoc/201403080188-1.aspx>
兩公約實行監督聯盟 NGOs 在國家報告審議機制中的角色。上網日期：2014 年 6 月 5 日，檢自：
<http://covenants-watch.blogspot.tw/2011/11/ngos.html>
劉馥瑜。〈產業〉男女「薪」事。上網日期：2014 年 6 月 6 日，檢自：

<http://money.chinatimes.com/news/news-content.aspx?id=20140308002950&cid=1210>
林慧芬。法定夫妻財產制暨「自由處分金」評析：「家務有價」VS「家務有給」爭議說明。上網日期：2014年6月7日，檢自：

<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/091/SS-R-091-015.htm>
婦女聯合網站-會議背景說明。上網日期：2014年6月7日，檢自：

<http://www.iwomenweb.org.tw/cp.aspx?n=228F1362E45E0B89>
後設認知教育-WiKi。上網日期：2014年6月7日，檢自：

<http://content.edu.tw/wiki/index.php/%E5%BE%8C%E8%A8%AD%E8%AA%8D%E7%9F%A5>
後設認知。上網日期：2014年6月7日，檢自：

http://163.24.143.141/edu_term/view.php?ID=672
經濟-MBA 智庫百科。上網日期：2014年6月9日，檢自：

<http://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E7%BB%8F%E6%B5%8E>
兒童福利權益：兒童人權專題報告。上網日期：2014年6月10日，檢自：

http://www.children.org.tw/archive/report_detail/93/151
臺灣性別平等教育協會：倡議發聲。上網日期：2014年10月30日，檢自：
http://www.tgeea.org.tw/voice_content.php?id=86

行政院修法消除對婦女性別歧視 落實國際人權公約。上網日期：2015年1月07日，檢自：<http://www.thenewslens.com/post/109922/>

二、 英文書籍：

Connell,R.W. (1987) .*Gender and power*.Stanford: Stanford University Press.

Collins,P.H. (2005) .*Black sexual politics:African Americans,gender,and the new racism*.New York :Routledge.

Hondaneu-Sotelo,P.,& Messner,M. (1994) .*Gender displays and men's power:The "new" man and the Mexican immigrant man*.In H.Brod & M. Kaufman (Eds.) ,*Theorizing masculinities* (PP.200-218) .Thousand Oaks,CA:Sage.

Mike Verloo(2001) *ANOTHER VELVET REVOLUTION? GENDER MAINSTREAMING AND THE POLITICS OF IMPLEMENTATION*. Vienna, Austria:Institute for Human Sciences.2001.

附錄一 預試問卷

「對 CEDAW 的態度與認知-以地方勞政、社政為例」預試問卷

各位社會工作先進，您好：

我是東海大學社會工作學系碩士班的研究生鄭茹庭，目前從事碩士論文的寫作。我的論文是探討勞工行政及社會福利行政人員對於 CEDAW 公約的認知與態度，希望透過這份研究可以知道社會工作人員對 CEDAW 的認識程度，由於目前較缺乏這方面的研究與實證資料，所以您的作答將是珍貴的資訊。

本問卷採匿名方式，所有個人資料僅供本研究使用；同時，您所填寫的問卷也將在碩士論文完成審查的後銷毀，敬請安心作答。在此謹對您的熱心協助，致上最誠摯的謝意，再次感謝您的填寫。

敬祝 平安健康 萬事順心

東海大學社會工作研究所

指導教授：彭懷真博士

研究生：鄭茹庭

聯絡電話：0972-285-269

電子信箱 cpilxay@hotmail.com

壹、 個人基本資料

一、請問您的性別： 男 女

二、請問您是否受過社工教育：

是

曾畢業於社會工作學系(如:學分班、大學、碩士班、博士班)

曾畢業於社會工作相關學系（例如:社會學系、諮商學系…等）

否，從未接受社工教育

三、請問您目前的工作職稱為:

基層(例如:科員、約聘雇人員) 中階(例如:科長、主任) 主管(例如:處長)

其他_____

四、請問您至今在社會工作界共服務多久：

1 年以內 1 至 3 年 3 至 5 年 5 年以上

五、請問您在目前任職的單位共服務多久：

1 年以內 1 至 3 年 3 至 5 年 5 年以上

六、請問您在哪個部門服務？

社政 勞政

貳、經驗

| | | 有 | 無 |
|----|------------------------|---|---|
| 一、 | 請問您有上過性別主流化的相關訓練課程嗎？ | | |
| 二、 | 請問您目前有負責過性別主流化相關事宜？ | | |
| 三、 | 請問您有執行過性別主流化的相關方案？ | | |
| 四、 | 請問您有參加過 CEDAW 的相關訓練課程？ | | |
| 五、 | 請問您目前有負責過 CEDAW 相關事宜？ | | |
| 六、 | 請問您有執行過 CEDAW 的相關方案？ | | |

參、知識

| | | 是 | 否 |
|----|---|---|---|
| 1. | 「CEDAW 國內施行法」一共 9 條。 | | |
| 2. | CEDAW 公約中並無要消除在就業方面對婦女的歧視。 | | |
| 3. | 在 CEDAW 的公約當中表示，應保障婦女領取家屬津貼的權利。 | | |
| 4. | 夫妻有相同的個人權利，包括選擇姓氏、專業和職業的權利。 | | |
| 5. | 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利。 | | |
| 6. | 同等價值的工作享有不同等報酬包括福利和享有不同的待遇權利。 | | |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| 7. | CEDAW 的條約當中有對於家庭與工作間的平衡有相關措施。 | | |
| 8. | 老闆或主管可以要求我簽署如果懷孕就必須離職或留職停薪的約定。 | | |
| 9. | 老闆或主管可以用理由不給產假期間工資或藉故可以扣一部分。 | | |
| 10. | 若夫妻一方從是家務勞動，或對他方配偶營業或職業上予以協助，則視夫妻為合夥關係。 | | |
| 11. | 有些工作不適合特定性別去做。 | | |
| 12. | 依據 CEDAW 和我國《民法》之規定，不管未婚或已婚之女性皆有財產繼承權。 | | |
| 13. | CEDAW 條文中並無期望突破職業刻板化印象。 | | |
| 14. | CEDAW 只是純粹女性的議題。 | | |
| 15. | CEDAW 公約期望婦女可以回歸家庭。 | | |

肆、態度

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 |
|----|----------------------------------|------|----|-----|-----|-------|
| 1. | 當個家庭主婦與擁有一份有薪水的工作一樣令人覺得充實。 | | | | | |
| 2. | 您認為婦女也應有領取家屬津貼的權利嗎？ | | | | | |
| 3. | 您認為家庭主婦在離婚後應從丈夫那獲得一些經濟補助。 | | | | | |
| 4. | 婦女要獨立最好還是有一份工作。 | | | | | |
| 5. | 您認為夫妻之間的收入應在夫妻雙方商量後妥善分配。 | | | | | |
| 6. | 您認為婚前應要簽訂有關財產的契約協定。 | | | | | |
| 7. | 男女雙方都應該要對家庭收入有貢獻。 | | | | | |
| 8. | 您認為政府應查核部門是否有落實各種不同性別人口所需求的假別(如家 | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | 庭照顧假、生理假、陪產假、產假等)，違者應受罰。 | | | | | |
| 9. | 有工作確實不錯，但大部分的女性都想要有一個家庭還有小孩。 | | | | | |
| 10. | 整體而言，女性有份全職的工作對家庭生活有不好的影響。 | | | | | |
| 11. | 您認為 CEDAW 對於目前婦女的處境有改善嗎？ | | | | | |
| 12. | 您認為不應該讓性別變成工作的條件之一。 | | | | | |
| 13. | 您認為職業婦女與家庭主婦一樣可以和他的小孩建立溫馨穩定的關係。 | | | | | |
| 14. | 瞭解性別刻板化印象對性別的工作生涯規劃的影響。 | | | | | |
| 15. | 熟悉與妥善運用性別權益相關資訊(例：求助與申訴管道、資源與相關法令等)。 | | | | | |
| 16. | 您認為不管在什麼部門都應多宣導「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」等法規，以利社會工作者充分瞭解。 | | | | | |
| 17. | 認知當今社會文化中性別角色地位與處境。 | | | | | |
| 18. | 應破除家庭中的性別歧視及其造成的傷害。 | | | | | |
| 19. | 您認為機關組織應該將上過「性別意識課程」作為爭取計畫通過的加分要項。 | | | | | |
| 20. | 知悉自己的生涯發展可以突破性別限制。 | | | | | |
| 21. | 您認為將男女不同性別的需求，作為實施員工管理的重要元素(如彈性工時、家庭照顧假的實施)，是必要的作為。 | | | | | |

附錄二 正式問卷

「對 CEDAW 的態度與認知-以地方勞政、社政為例」正式問卷

各位先進前輩們，您好：

我是東海大學社會工作學系碩士班的研究生鄭茹庭，目前從事碩士論文的寫作。

我的論文是探討「勞工行政及社會福利行政人員對於 CEDAW 公約的認知與態度」，希望透過這份研究可以知道社會工作人員對 CEDAW 的認識程度，由於目前較缺乏這方面的研究與實證資料，所以您的作答將是珍貴的資訊。

本問卷採匿名方式，所有個人資料僅供本研究使用；同時，您所填寫的問卷也將在碩士論文完成審查之後銷毀，敬請安心作答。在此謹對您的熱心協助，致上最誠摯的謝意，再次感謝您的填寫。

敬祝 平安健康 萬事順心

東海大學社會工作學系碩士班

指導教授：彭懷真博士

研究生：鄭茹庭

聯絡電話：0972-285-269

[電子信箱 cpilxay@hotmail.com](mailto:cpilxay@hotmail.com)

貳、個人基本資料

一、請問您的性別： 男 女

二、請問您目前的工作職稱為：

約聘、雇用、派遣 科員 社工師 公職社工師 科長、主任等主管
其他（請說明）_____

三、請問您至今在地方政府共服務多久：

1年以內 1至3年 3至5年 5年以上

四、請問您在目前任職的單位共服務多久：

1年以內 1至3年

五、請問您在哪個部門服務？

社政 勞政

貳、經驗

| | | 有 | 無 |
|----|------------------------|---|---|
| 一、 | 請問您有接受過性別主流化的相關訓練課程嗎？ | | |
| 二、 | 請問您有參與過性別主流化相關事宜嗎？ | | |
| 三、 | 請問您有執行過性別主流化的相關方案嗎？ | | |
| 四、 | 請問您有負責過性別主流化的相關方案嗎？ | | |
| 五、 | 請問您有接受過 CEDAW 的相關訓練課程？ | | |
| 六、 | 請問您有參與過 CEDAW 相關事宜嗎？ | | |
| 七、 | 請問您有執行過 CEDAW 的相關方案嗎？ | | |
| 八、 | 請問您有負責過 CEDAW 相關事宜嗎？ | | |

參、知識

| | | 是 | 否 |
|-----|--|---|---|
| 1. | 「CEDAW 國內施行法」一共 9 條 | | |
| 2. | CEDAW 公約中，並無消除在就業方面對婦女歧視的規定 | | |
| 3. | 在 CEDAW 的公約中，應保障婦女領取家屬津貼的權利 | | |
| 4. | 夫妻有相同的個人權利，包括選擇姓氏、專業和職業的權利 | | |
| 5. | 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利 | | |
| 6. | 同等價值的工作享有不同等報酬，包括福利和享有不同的待遇權利 | | |
| 7. | CEDAW 的條約中有對於家庭與工作間的平衡有相關措施 | | |
| 8. | 老闆或主管可以要求我簽署如果懷孕就必須離職或留職停薪的約定 | | |
| 9. | 老闆或主管可以用理由不給產假期間工資或藉故扣一部分 | | |
| 10. | 若夫妻一方從是家務勞動，或對他方配偶營業或職業上予以協助，則視夫妻為合夥關係 | | |
| 11. | 有些工作不適合特定性別去做 | | |
| 12. | 依據 CEDAW，不管未婚或已婚之女性皆有財產繼承權 | | |
| 13. | CEDAW 並無期望突破職業刻板化印象 | | |

| | | | |
|-----|--------------------|--|--|
| 14. | CEDAW 只是純粹女性的議題 | | |
| 15. | CEDAW 公約期望婦女可以回歸家庭 | | |

肆、態度

| | | 非常同意 | 同意 | 沒意見 | 不同意 | 非常不同意 |
|-----|---------------------------------------|------|----|-----|-----|-------|
| 1. | 我認為女性有份全職的工作對家庭生活有不好的影響 | | | | | |
| 2. | 我認為職業婦女與家庭主婦一樣可以和他的小孩建立溫馨穩定的關係 | | | | | |
| 3. | 我認為瞭解性別刻板化印象影響我的工作生涯規劃 | | | | | |
| 4. | 我能熟悉與妥善運用性別權益相關資訊(例：求助與申訴管道、資源與相關法令等) | | | | | |
| 5. | 我認為自己的生涯發展可以突破性別限制 | | | | | |
| 6. | 我認為婦女要獨立最好還是有一份工作 | | | | | |
| 7. | 我認為夫妻之間的收入應在夫妻雙方商量後妥善分配 | | | | | |
| 8. | 我認為男女雙方都應該要對家庭收入有貢獻 | | | | | |
| 9. | 我認為婦女也應有領取家屬津貼的權利 | | | | | |
| 10. | 我認為家庭主婦在離婚後應從丈夫那獲得一些經濟補助 | | | | | |
| 11. | 我認為婚前應要簽訂有關財產的契約協定 | | | | | |
| 12. | 我能認知當今社會文化中性別角色地位與處境 | | | | | |
| 13. | 我認為破除家庭中的性別歧視及其造成的傷害 | | | | | |
| 14. | 我認為將男女不同性別的需求，作為 | | | | | |

| | | | | | | |
|--|------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | 實施員工管理的重要元素(如彈性工時、家庭照顧假的實施)，是必要的作為 | | | | | |
|--|------------------------------------|--|--|--|--|--|



附錄三 CEDAW 的「四年(2006-2009)工作計劃綱領」

| 第一期（2006-2007）的工作 | | | |
|-------------------|---|-------|------------------|
| 項 | 內容 | 主責單位 | 協辦單位 |
| 一 | 政府相關單位人員（包括法務部負責的司法人員訓練）的教育訓練，包括婦女團體、人權組織、立法委員、媒體等。 | 人事行政局 | 內政部、教育部、新聞局等相關單位 |
| 二 | 完成 CEDAW 說明手冊及宣導短片，供全國各地使用。 | 人事行政局 | 新聞局等相關單位 |
| 三 | 對國內政府政策及其具體工作計畫、法律規章、民間習俗文戶等進行全面檢視，以瞭解歧視否符合 CEDAW 原則或精神，並提出建議對策。 | 研考會 | 行政院法規會、內政部等相關單位 |
| 四 | 建立本土之 CEDAW 目標的指標與評估標準，完成性別預算分析及性別影響評估，作為各界衡量國內婦女人權進展之參考及政策研擬後續工作之依據。 | 研考會 | 主計處、內政部等相關單位 |
| 五 | 協助民間婦女團體及人權組織建立 CEDAW 相關議題之合作網絡；協助辦理民間團體撰寫民間影子報告所需的訓練、考察及交流，並提供經費補助。 | 內政部 | 研考會、外交部等相關單位 |
| 六 | 加強參與婦女人權國際會議（如 | 外交部 | 內政部等相關單 |

| | | | |
|---------------------|---|-----|-----------------|
| | 聯合國婦女地位委員會及周邊 NGO 論壇) 展開與其他國家婦 女團體或組織之合作交流。 | | 位 |
| 第二期 (2008-2009) 的工作 | | | |
| 一 | 依據第一期針對我國政策及法律 檢視成果與建議, 推動修法的工作。 | 研考會 | 行政院法規會等 相關單位 |
| 二 | 推動各級學校及社區增加關於婦 女人權之教育課程 (可併入性別 平等教育、人權教育、法治教育、 生命教育、公民教育等)。 | 教育部 | 無 |
| 三 | 協助我國民間團體展開撰寫我國 CEDAW 影子報告之準備及分工。 | 內政部 | 無 |
| 四 | 推動加入婦女人權國際組織之交 流活動, 尤其應爭取參 加 CSW、BPFA、CEDAW 相關 的國際婦女組織或亞太區域之相 關婦女組織 (如亞太婦女觀察、 東亞婦女論壇)。 | 外交部 | 無 |