

性別議題政策-以工作與家庭平衡為例

嚴祥鸞教授 實踐大學社工系
2017

嚴祥鸞教授

美國亞歷桑那州立大學（Arizona State University）哲學（社會學）博士

現職：實踐大學社會工作學系教授

- 中華心理衛生協會理事(前任理事長)
- 考試院專技高考、特考典試委員
- 考選部國家考試性別平等諮詢委員
- 考選部、經濟部、國防部、及空軍司令部性別平等小組委員
- 台北市政府顧問、台北市政府原民會委員暨女權會委員、暨 觀傳局、地政局、原民會性別平等小組委員;桃園市婦權會委員
- 宜蘭縣婦權會委員，以及基隆市婦權會委員

經歷：1.實踐大學社會工作學系教授兼主任暨所長

- 2.臺北市政府專任顧問
- 3.臺北市政府勞工局局長
- 4.國立中正大學勞工關係學系暨勞工研究所教授兼系主任暨所長

專長領域：研究方法、法律社會學、勞工政策和社會政策、性別和族群

日劇:年齡歧視

- 年輕貌美女性吉井英美里抱著夢想，進入大企業工作，得以發揮專業，卻被分配到了總務部(一個不具專業的舊體制部門)，開始一連串充滿性別年齡歧視的工作經驗。

日劇工作職場的年齡和性別歧視

- 1、新鮮/過熟草莓 比喻 年輕/長女性
- 2、總務部 (沒專業的部門)的自我介紹
性別的年齡歧視
- 3、男職員下班聚會充滿性別歧視
揶揄禁止職場性騷擾的政策
- 4、女職員遭受歧視因而離職
生理性別的女性圍剿個別女性 不是組織

President - John - F - Kennedy - signs - the - Equal - Pay - Act - for - women - into - law June 10, 1963



Scalia: Constitution does not prohibit discrimination against women



女兒的零用錢只要兒子的79%!



**Introduce your
daughter
to the facts of life:
Give her 79%*
of your
son's allowance**

Working women earn 79% of what men earn in N.S.



1-800-332-3037
www.nsuwood.nl.ca
*Based on 1999 Statistics Canada data
Source: Statistics Canada, 1999

我的車子可以7.9折?女性薪資是男性的79%!



Working women earn 79% of what men earn in NB....
So, I want to pay 79% of the price of this vehicle!

**So you want to know
how the pay gap could be closed:**

- Pay traditionally female jobs according to their real value.
- End discrimination in hiring, pay and promotion.
- Tell your elected representative and your union: the pay gap is unacceptable.
- Stop sexual harassment.
- Give benefits and pro-rated pay to part-time workers.
- Get more girls and women into non-traditional trades, professions and industries.
- Increase women's unionization rate.
- Ensure affordable quality child care services are available in all regions.
- Adopt standards for minimum wage and salary increases that protect low-paid workers.
- Make school-aged children aware of these issues.

1-800-332-3087  www.acswocf.nb.ca

性別觀點:迷思與事實

迷思	事實
婦女是脆弱的	婦女是因為社會、經濟、政治的處置才形成其 脆弱處境
社會性別是婦女自己的問題	社會性別解開並提出質疑有關男女的權利關係(跨性別者)
重視實質去除刻板印象的 性別需求即可充權女性	的介入方案需要的社會性別敏感度，不只重視實質刻板印象 的減少，也要策略性提出平衡社會性別需求
只有男性作生產的工作	女性的家務工作延續男性的生產工作，尤其如何消費花費 時間超過男性
有關婦女收入產生活動只能 貼補家用	婦女規劃各種生計與消費型式的設計，及多種收入的生產

性別平等?形式/ 實質平等

性別平等與家庭生活（家務分工、親子關係、無酬勞動）

性別平等與法律（繼承、婚姻、子女教養權及姓氏、財產權）

職場上的性別議題（同值同酬、玻璃天花板效應、不當的權力運用--性騷擾、霸凌、暴力）

習俗&文化中的性別議題（性別刻板印象與偏見）

台灣同工同酬?運動

2012年同酬日定在3月5日

BPW，南韓2011年同酬日為5月21日。

2013年同酬日定在3月2日

2014年同酬日定在2月28日

2015年同酬日定在2月24日

2016年同酬日定在2月23日

2017年同酬日定在2月21日

同工不同酬是原因?結果?

台灣性別主流化與CEDAW

- CEDAW 5, 13, 15 & 16 1994修正「民法親屬篇」
- 家暴；以及歧視態度 CEDAW 5 & 16, GR 19
- 1997「性侵害防治法」
- 1998「家庭暴力防治法」 2005「性騷擾防治法」
- 政治權力的不平等，如，參與決策或政治代表性
CEDAW 7 GR 23
- 1999增修「憲法1/4性別比例參政保障」
- CEDAW 11 - 2002通過「兩性工作平等法」(2008更名為「性別工作平等法」)
- CEDAW 10 - 2004「性別平等教育法」

CEDAW 1:歧視定義

「對婦女的歧視」：係指基於性別(所作之任何區別、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、公民或任何其他方面的人權和基本自由之行使

性別隔離的教育 男 / 女校

性別隔離的工作 男/女性的工作

2013高等教育學生學科之結構

性別	總計	教育	人文、 藝術	社經 法律	理學	工學	農學	醫藥 衛生	家政	其他
	100.0	5.2	16.2	29.3	7.6	25.6	2.4	6.4		7.4
男	100.0	3.4	10.1	24.3	9.7	38.6	2.3	5.4	-	6.2
女	100.0	7.0	22.9	34.8	5.2	11.5	2.5	7.4	-	8.8

各級教育女性教師比率—專任教師

學前	初等	國中	高中	(高中/高職)	高等(大專/大學)
98.8	68.6	67.9	57.6	(60.3/51.8)	33.6 (37.1/30.9)

1998-2012：大學院校女性專任教師

	教授	副教授	助理教授	講師	其他
1998	12.44	23.63	28.17	43.8	28.8
2004	15.4	25.84	29.61	47.56	34.2
2012	18.9	30.91	36.88	53.82	50.25

民國49- 96年外交領事人員特考男女錄取人數

年	女 / 男+女	
49-60 *	3/254	(1%)
61-70 **	57/245	(23%)
71-80	44/440	(10%)
81-84	27/185	(15%)
85-90	109/237	(45%)*
91- 96	91/190	(48%)

*85年取消性別限制

2007外交部員工職等和性別比例

	本部		駐外	
	男	女	男	女
	56%(564)	44%(448)	61%(1037)	39%(666)
特任	67%(2)	33%(1)	100%(27)	0%(0)
簡任	90%(142)	10%(16)	91%(352)	9%(36)
薦任	65%(241)	35%(128)	68%(409)	32%(195)
委任	24%(43)	76%(138)	22%(5)	78%(23)
雇、聘員	13%(25)	87%(161)	37%(244)	63%(412)
技工工友	97%(111)	3%(4)		

暫行特別措施?

06/2014外交部員工職等和性別比例

	本部		駐外	
	男	女	男	女
	51%(585)	49%(581)	51%(915)	49%(883)
特任	100%(2)	0	82%(9)	18%(2)
簡任	84%(166)	16%(31)	84%(356)	16%(69)
薦任	49%(230)	51%(236)	60%(368)	40%(250)
委任	15%(22)	85%(123)	16% (3)	84%(16)
雇、聘員	22%(45)	78%(159)	25%(179)	75%(546)
技工工友	89%(99)	11%(12)		

暫行特別措施?

性別: GR 28

生理性別差異：ex. 女性之生殖系統有孕育子女之生理獨特性

社會性別差異：身分、地位和男女角色分工、以及社會對這類生理差異賦與的社會與文化意涵

任何基於性別而為之區別、排斥、和限制

(1)不論有意無意 不論該行為目的還是效果有歧視的結果

(2)包含政府行為與私人行為 國家要為私人之歧視行為負責任

(3)包括作為和不作為 意謂國家有積極保障婦女平等和實現婦女權益的作為義務

不論已婚或未婚女性

CEDAW 條約11，一般建議13

- 為了詳細解釋特別公約規範的意義和指導各國在實質的主要議題。CEDAW委員會執行的任務之一，即是發佈一般建議(GR)。一般建議13, 16和17適用於廣泛的勞工議題。
 - 一般建議13
- 同工不同酬存續已久的法則
- 1989年，CEDAW委員會發布一般建議13
 - 男性和女性做同樣的工作獲得相等的報酬。這個原則也是國際勞動組織為條款第100號(International Labour Organization (ILO) Convention No. 100) 的宗旨。CEDAW委員會指出，為了完全的實踐公約的第十一條約和消除這種工作職場的歧視，鼓勵政府承認國際勞動組織條款第100號。

性別平等實質意義與落實 I

CEDAW 條約第11條，包括一般建議13、16和17，旨在詳細解釋特別公約規範的意義和指導各國在實質的主要議題。

- 男女工作平等之保障係消除對婦女歧視之核心努力之一。
- 工作平等之真義在於男女相同之事項，應平等處理，如同工同酬、雇用、升遷之機會平等。
- 男女相異之事項，則應針對性別特殊性 (gender specific) 的實際需求給予處理。

性別平等實質意義與落實 II

- 禁止規定是最後制裁手段，必須有其他輔助的措施，否則即有間接限制工作權之疑，釐清雇主義務與國家照顧角色之必要。
- 「相對禁止」與「絕對禁止」：
考慮契約自由原則與當事人權利之保障。
- 藉由各種假 (措施) 及工作時間調整的制度建立，間接促進女性就業，減低家庭因素造成歧視
- 促進婦女就業，必須排除婦女就業之障礙：
 1. 同工不同酬及其他歧視行為禁止
 2. 設置申訴管道
 3. 女性代表之參與

台灣性別平權推動與成效

- 現行台灣就業與經濟仍與福利聯結，CEDAW第13條經濟和社會福利相關規定，係指權益(benefits)，不是福利(welfare)。
- 總體經濟政策沒有納入人道主義，人權憲章的原則，仍然採用「市場機制」。
- 根據行政院主計總處的性別圖像(2012)，我國工作職場性別平權的推動大約有下列：
 - 1.友善工作職場
 - 2.產假和育嬰假
 - 3.創業貸款
- 法令政策或許不是推動性別平權的萬靈丹。但的確有助於發現不支持性別平權的雇主

2014就業與經濟機會第25點

- 25.考慮到婦女教育程度高，審查委員會關切男女勞參率有相當大落差，某些年齡層高達33%，並關切2012年未積極從事經濟活動總數中，女性所占比率超過60%。審查委員會注意到女性負擔家庭主要照顧責任是低參與率的主要原因之一。
- 審查委員會敦促政府提供具**便利及可負擔的托育服務**，並採取設定特定目標及時程表之暫行特別措施，以提高女性勞參率，並建議政府進行全面性的研究來發展提升女性勞參率之政策。

2014就業與經濟機會第26點

- 26. 雖然男女薪資差距由2009年18.1%縮小至2012年16.6%，審查委員會表達對薪資差距持續存在的關切。
- 審查委員會敦促政府收集不同性別、技術程度、部門、職業、年齡及族群的薪資比較資料，制定具特定目標的具體措施和實施機制來解決薪資差距和其他無法實現同值同酬的障礙。
- 醫療產業的薪資差距 48.1%
- 醫生 性別比例
- 護理人員的性別比例

2014就業與經濟機會第27點

- 27. 審查委員會注意到政府為保障女性移工作了一些努力，包含2009年設立外勞服務專線，並起草家事服務法草案送行政院審議，委員會仍表達對家事勞工缺乏法律保障之關切，他們大部分是女性且為移工中最弱勢族群之一。**新住民女性**
- 審查委員會建議政府提供家事及外籍移工法律保障，並需符合CEDAW、CEDAW委員會第26號建議有關女性移工的保護、保護移工及其家屬權利國際公約、國際勞工組織有關家事勞工公約。同時，審查委員會敦促執行《公民與政治權利國際公約》與《經濟社會文化權利國際公約》國際獨立專家團就移工和其勞動狀況所提之建議。

台北市推動性別平權

1995年設置「就業歧視評議委員會」、1996年成立台灣第一個「婦女權益促進委員會」、2002年「性平會」

表一：臺北市性別歧視案件統計

	申訴	評議	成立/不成立	續審	待辦
2007	41	13	6/7		
2008	49	17	8/9		
2009	73	34	18/16		
2010	61	26	15/11		
2011	73	57	18/33	6	4
2012/06	33	16	4/10	2	19

臺北市就業歧視案件統計

	申訴	評議	成立/不成立	續審	待辦
2007	14	5	1/4	0	0
2008	16	2	0/2	0	0
2009	11	11	5/6	0	0
2010	23	13	8/5	0	0
2011	43	41	5/13	23	0
2012/06	5	26	5(3)/21	0	0

2007-2012性別工作平等申訴類型前三名

2007	懷孕歧視 (21)	職場性騷擾防治義務 (13)	招募.甄試.進用 (5)
2008	懷孕歧視 (27)	職場性騷擾防治義務 (16)	招募.甄試.進用 (3)
2009	懷孕歧視 (37)	職場性騷擾防治義務 (22)	育嬰留職 (10)
2010	懷孕歧視 (28)	職場性騷擾防治義務 (16)	育嬰留職 (7)
2011	職場性騷擾防治義務 (32)	懷孕歧視 (22)	育嬰留職 (6)
2012	懷孕歧視 (18)	育嬰留職 (8)	職場性騷擾防治義務 (6)

性別歧視

「直接歧視」(Direct discrimination)明顯以性或性別差異為由實施的差別待遇

■ 「間接歧視」(Indirect discrimination)法律、政策、方案或措施表面上對男性和女性無任何歧視，實際上產生歧視婦女的效果 如，體能測驗

➤ 雙重或多重歧視 如:少數族群+身心障礙+女性

性或性別，結合其他影響的因素，如種族、宗教、健康狀況、年齡、階級、種姓、性傾向和性別認同等

「逆向歧視 (reverse discrimination)」



THE SECOND SHIFT

Working Families and the Revolution at Home



REVISED AND WITH
A NEW AFTERWORD

Arlie Hochschild
with Anne Machung

日劇營業部長吉良奈津子(育嬰留職停薪)

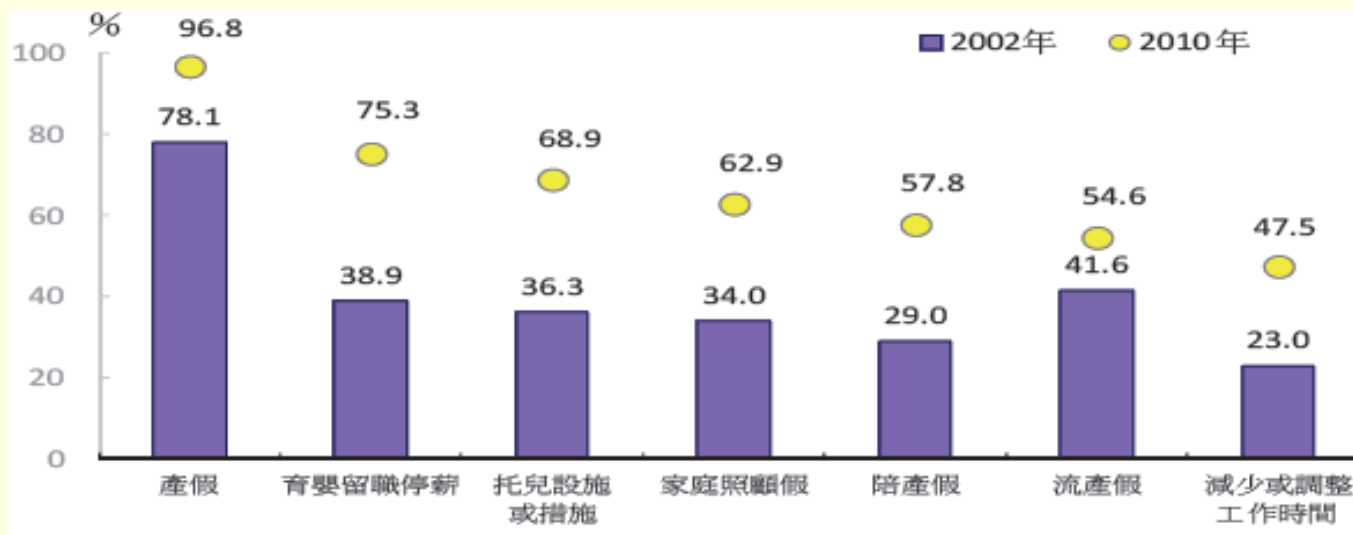
- 曾經是廣告公司受重用的創意總監，俗稱「職場女強人」，40歲前結婚生子，育嬰留職停薪。經過3年復職，被派到營業部長。向常董事提出想回到創意部，卻以“沒有多餘的地方給予離開3年的人”拒絕。
- 工作與家庭可以兼顧?夾在工作與家庭之間的奈津子越忙，衝突越多。因不想受制於婆婆，雇用保姆照顧孩子，沒料到〈她〉成為分裂家的源頭。
- 在公司，自信被打擊飽受挫折;在家，沒有支持，只有埋怨...
- CEDAW工作與家庭平衡政策，如何落實? 補貼?
- 社會性別文化規範不打破，如何落實?

日劇營業部長吉良奈津子

- 1. 片頭 復職
- 2. 部長是升遷?還是花瓶? (虛晃的政策)
- 3. 找保母 照顧孩子
- 4. 丈夫抱怨妻子晚歸，抱怨做家事
- 5. 上班前，先做早飯
- 6. 婆婆是阻力?助力?

就業、經濟與福利

事業單位促進工作平等措施實施概況



資料來源：行政院勞工委員會。

- ◆ 說明：家庭照顧假、育嬰留職停薪及為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間係「員工規模30人以上事業」之統計數；設置「托兒設施或提供「托兒措施」則係「員工規模250人(100)以上事業」之統計數。

就業、經濟與福利

- ◆ 依據行政院勞工委員會101年僱用管理性別平等概況調查，101年員工規模250人以上之事業單位有76.7%事業單位設置托兒服務機構或提供托兒措施，較91年提高40.4個百分點。
- ◆ 最新修法員工規模100人以上之事業單位
多少家?受益?經費?
- ◆ 自91年截至101年，核定補助企業托兒設施與措施計847家次，金額計新臺幣1億1,892萬餘元

2005-2010年勞工與公教申請育嬰留職停薪性別比例(N)和申請比例(申請人數/總勞保或公保險人數)

	勞保		公保	
	男	女	男	女
2005	2.51(50)	97.49(1,939)	5.62(82)	94.38(1,376)
	0.0012(50)	0.045(1,939)	0.026(82)	0.49(1,376)
2007	3.26(108)	96.74(3,206)	5.76(96)	94.24(1,571)
	0.0024	0.075	0.031	0.56
2008	4.06(150)	95.94(3,541)	5.73(102)	94.27(1,677)
2009	17.26(2,679)	82.74(12,841)	7.67(165)	92.33(1,986)
2010	16.60(1,228)	83.40(6,171)	11.18(126)	88.82(1,001)

?公保請育嬰留職停薪的男性比勞保的男性少?

投保單位的規模

30人以下 計9,688件(53.49%)；為什麼?

30人以上 計8,423件(46.51%)

性別概念的總體經濟政策 I

- 性別概念：從社會福利迷思到總體經濟政策
婦女免於饑餓(婦女與社會福利)？婦女經濟充權(婦女與經濟)？
- 性別透視(gender lens)係視性別是社會建構權力制度的方式。在性別社會建構權力的制度，女性和女孩相較於男性和男孩，處於劣勢位置。
- 性別建構的勞動市場分工，儘管女性和女孩參與有給勞動力不斷增加，照顧家庭和社區無給的工作仍在她們肩上。

性別概念的總體經濟政策 II

- 性別概念的經濟：有給和無給；性別權力關係和交換關係的經濟關係。家庭照顧
- 性別概念的總體經濟政策：社會生產(無給工作 如 家庭照顧) 不應被視為當然。

國外友善職場政策策略 I

OECD國家，Evans（2001）區別兩種公共策略：

- 著重增進婦女勞動市場參與，幼兒照顧條款勝於以家務為由的休假，例如美國、澳洲。

主要減少性別薪資差異以及職業性別區隔，因為這些措施使女性可以和男性一樣有選擇（在工作職場上和男性公平競爭）。

- 強調產假及育嬰假，以北歐國家為主。

減少性別平等以及職業隔離政策的負面影響，受到兒童照顧以及無給家事工作的鼓勵，男性可像女性般選擇。

國外友善職場政策策略 II

加拿大母嬰照顧政策策略：

一、同工同酬政策（薪資平等）

二、機會平等政策（雇用平等）

三、友善職場政策（產假、育嬰假、看護津貼）

保障產假、彈性工時 開啟了女性新工作的可能；企業發現 家庭友善職場效應廣泛層面的利益，降低人事流動率、提高工作達成度，改善公司形象。

安全的工作與健康環境，促進生產力與責任心。

■ 職場不安全、充滿壓力不健康，傷害組織及員工。

我國友善職場推行實施之困境

嚴祥鸞（2011）研究發現，目前我國在育嬰假與相關友善職場措施實踐上，一般員工以及企業主對相關規定認識仍不普及，以及配套及相關育嬰假配套措施不足，致使員工使用意願不高。

員工方面：

- 1.（中小企業，尤其是小型）企業人力替代不足。
2. 企業缺乏托育、哺乳等設施設置。
3. 女性仍負擔家庭照顧責任，迫使辭掉工作或放棄請領資格。
4. 相關補助津貼低於生活所需。
5. 是否能順利回歸職場、回復原職。

企業方面：

- 1.（中小企業，尤其是小型）企業的人力調度問題，包括專業人才的不可替代性、工作事務的銜接，以及替代人力的教育成本...等問題。
2. 員工回歸職場後的適應問題。

企業可採取之友善職場措施 I

制度：提供員工使用，不影響工作內容兼顧員工家庭照顧需求，創造勞資雙贏的工作職場：

- 1.彈性工時
- 2.輪班制
- 3.員工在家工作方案
- 4.採用派遣人力
- 5.調整職務內容

企業可採取之友善職場措施 II

有幼齡子女員工的需求：幼兒照顧與哺育

硬體設施設置方面：

- 1.增加托育配套措施：如企業內無法自行設置，可考量與當地社區托育結合，或地方中小學校合作
- 2.普及哺乳設施，並提高設施的隱密性，增加員工使用意願

合理和可負擔?托兒措施或設施

法律平等 vs 實質平等

- 法律平等 台灣同工同酬 同值同酬 法令

- 實質平等 性別薪資差異

- 暫行措施 ？

逆向歧視 (reverse discrimination)

性別平等措施

性別與教育

2001年「台北市中等學校女性科學營」

鼓勵年輕女性選擇科學

性別平等教育課程：建構性別友善的教育環境

性別與工作

性別平等工作職場：建置性別平等委員會

同工同酬：專案勞動檢查 (250人以上企業)

育嬰留職停薪津貼：鼓勵男性請育嬰留職停薪

弱勢族群的女性和男性?(生育補助人數 102,317)

合理 可負擔?托兒措施或設施

平衡工作與家庭

一、釐清你的價值

二、設定目標和期望值

三、時間管理和優先順序

四、規劃和有效的溝通

五、放手(Letting Go)

<http://www.wikihow.com/Balance-Work-and-Family>

一、釐清你的價值

1. 決定你的家庭價值

價值是生活結構和行動的指標，諸如，家務、吃飯或吃飯時間、托育(孩童照顧)、車子、房子、家庭關係、教育、錢、宗教、或政治

指出價值是關鍵

■ 經常都是事件發生，才知道重視的價值

2. 仔細深入地思考

3. 思考價值互相衝突：例如，早上班，又要廚房時時保持乾淨?競合的價值如何實現?增加壓力?

二、設定目標和期望值

1. 設定目標工作和家庭：具體和抽象，次序。

2. 考慮社會和個人的期待、觀點和態度：「應該」期待

Often these expectations, perceptions, and attitudes come from a combination of our own individual values and generally accepted social norms.

保持彈性!!





三、時間管理和優先順序

優先順序是有效時間管理的核心

衡量時間和目標的衝突

設定界線和限制



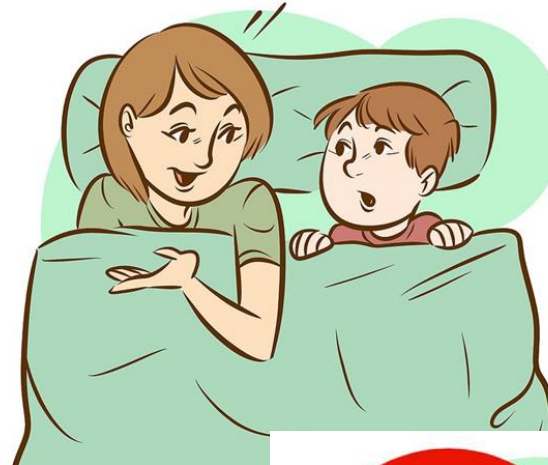
wiki How to Balance Work and Family



Balance Work and Family



wiki How to Balance Work and Family



四、規劃和有效的溝通

- 以每天為基準 (備案)
- 支持體系
- 自己:留時間和空間給自己
- 家庭時間

五、放手(Letting Go)

重新評估：去除不必要

釐清需要?還是慾望?

學會妥協

去除罪惡感學會妥



打破性別框架





SUPPORT EQUAL PAY

**A WOMAN EARNS AN AVERAGE OF 77 CENTS
FOR EVERY DOLLAR EARNED BY A MAN.**

**BY AGE 65, THIS EARNINGS GAP MEANS SHE
WILL HAVE LOST \$431,000.**





**OUR GIRLS
DESERVE MORE.**

謝謝聆聽
讓我們一起為平權努力!