

# 108 年度各縣市婦女中心聯繫會議暨 議題分享會

## 活動手冊

主辦單位：衛生福利部社會及家庭署

承辦單位：財團法人婦女權益促進發展基金會

地 點：臺灣國家婦女館會議室

中 華 民 國 108 年 1 月 29 日

# 目 錄

壹、議程.....	1
貳、台灣國家婦女館合作成果分享.....	3
參、「性平女子神」海報巡迴展計畫.....	4
肆、中高齡女性需求評估研究分享.....	9
伍、中高齡女性需求與培力實務分享.....	49
陸、其他研究分享：工作模式的整理與傳遞.....	63
柒、參與名單.....	101
捌、各縣市婦女(福利服務)中心名冊.....	105

## 108 年度各縣市婦女中心聯繫會議暨議題分享會

台灣國家婦女館作為各地婦女中心之交流平臺，近年來持續連結各縣市婦女中心/館，並為創造共同工作圈而努力，除了資源共享外，亦開展培力活動、宣導媒材及倡議行動，希冀透過各項連結，發展出互助合作的協力模式，共同創造契合在地婦女需求的多元服務。

本次特別規劃各縣市婦女中心聯繫會議，針對今年度台灣國家婦女館各項資源共享及合作說明，也與大家分享近幾年開展各項業務的經驗；另外 107 年社家署為了協助各縣市夥伴瞭解女性群體的特殊性，由本館委託東吳大學社會工作學系洪惠芬教授進行「中高齡婦女需求研究」，相關研究成果也將於會上分享，期能提供各縣市發展具性別觀點及婦女需求的服務方案之參考。詳細內容如下：

### 一、辦理單位

主辦單位：衛生福利部社會及家庭署

承辦單位：財團法人婦女權益促進發展基金會（台灣國家婦女館）

### 二、目標

（一）促進對話與交流，瞭解各縣市中心需求與橫向連結。

（二）落實資源共享，提升婦女福利業務專業知能。

### 三、參與對象

各縣市婦女福利服務中心之主任、督導或承辦人員，以及各縣市政府婦女福利業務之主管及承辦人員。

### 四、時間地點

時間：108 年 1 月 29 日（星期二）09:45-12:30。

地點：台灣國家婦女館大會議室

#### 四、議程

時間	內容	主持人/分享人
09:30-09:45	報到	
09:45-10:00	相見歡	婦女權益促進發展基金會
10:00-10:50	台灣國家婦女館的資源共享與合作串聯 1.108年性別海報聯合巡展 2.女路微旅行經驗分享與擴展 3.婦女團體資源網站 4.倡議行動串聯 5.各項合作討論	
10:50-11:00	中場休息	
11:00-12:20	<b>【議題分享】</b> • 中高齡婦女需求研究分享 • 實務分享 (20分鐘) • Q&A 交流(10分鐘)	研究分享：洪惠芬 教授 (東吳大學社會工作學系)  實務分享：蕭淑媛主任 (財團法人聖功社會福利慈善基金會/屏東縣屏北區社區照顧服務支援中心)
12:20-12:30	總交流	衛生福利部社會及家庭署 婦女權益促進發展基金會
12:30~	賦歸	

#### 五、網站連結

台灣國家婦女館網站



婦女團體資源平臺網站



## 台灣國家婦女館近 2 年來與各中心連結成果

### 一、性別海報巡展：

106 年：「人權-性別平等海報展」，共 10 縣市、13 個單位參與巡展。

107 年：「女子翻轉.新力量 Flip Ms！海報展」，共 15 縣市、18 個單位參與巡展，合作辦理 20 場次講座活動。

### 二、性別議題 FB 倡議串聯：

106 年：共發起 3 個議題「國際資通訊年輕女性日」、「國際女孩日」、「國際終止婦女受暴日」，總計 15 個縣市、24 間婦女中心參與，響應串聯超過 35 次。

107 年：共發起 4 個議題「Time's up 反性暴力運動」、「1 月 25 日吳爾芙 136 歲冥誕紀念」、「CEDAW 第 3 次國家報告」、「國際終止婦女受暴日」，總計 13 個縣市、24 間婦女中心參與，響應串聯超過 50 次。

### 三、在地婦女就業經濟培力：

以微型手工藝「嫻」品牌經營經驗，結合福利輸送與婦女就業支持之理念，與各地婦女中心合作辦理婦女工藝技能訓練、協助建構商品開發暨行銷流程，為各地婦女發展創新經濟工作模式。

106 年：桃園市、臺南市、高雄市。

107 年：臺南市。

### 四、培力課程：

106 年：以「性別覺察」、「婦女運動發展」以及「解析婦女生活狀況調查/性別與社會工作」、「不同世代女性的生命圖像及所需福利服務」為課程主軸。

107 年：以「女性生命週期之需求瞭解」、「公私協力」以及「中高齡婦女」、「身心障礙女性現況與需求」專題及實作為課程主軸。共 20 個縣市中心於會上交流。

### 五、女性微旅行：

台北市：與台北市松山社大合作，已完成台北女路大稻埕、北投、松山線。

宜蘭縣：與宜蘭縣羅東社大合作，預計完成宜蘭市女路地圖、宜蘭縣全區女性地景地圖。

屏東縣：與屏東縣女性夢想館合作，預計完成屏東女農地圖。

# 台灣國家婦女館暨各縣市婦女中心 「性平女子神」海報巡迴展計畫

## 一、緣起

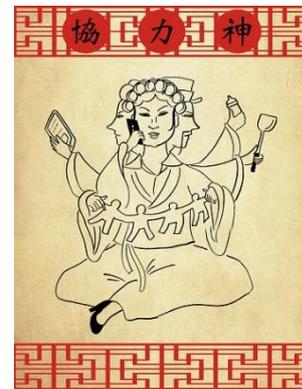
為實踐本館資源共享的理念，擴散活動效益並促進與各婦女中心的橫向連結，於 106 年始發起台灣國家婦女館暨各縣市婦女中心海報巡迴展計畫，並與台灣人權促進會合作，以「性別新視野」為主軸的近 30 張宣傳海報創作，呈現不同國家創作者對於性別歧視、家務分工、性別暴力及性別刻板印象等議題，嘗試用視覺意象來呈現社會議題，促進民眾對性別及婦女議題的感受程度。總計有 10 個縣市 13 個單位參與，遍及北北桃、臺東花蓮、南投新竹及雲嘉南等縣市。



107 年於第一年各參與中心的肯定回饋下持續辦理，並與《女子翻轉》作者謝馬力合作，透過幽默的圖文方式，將女性議題擬化為生動的仕女圖像，藉以點出現代女性於社會各層面所遭遇的種種困境，鼓勵大家打破性別框架設限的勇氣，其新穎的視覺呈現，展露出煥然一新的女力新意象。此外，為增加與民眾的互動，更邀請作者親至各巡展單位進行互動座談，分享創作靈感來源及生命故事。展出後，皆肯定本次巡展素材及互動講座確實能助於提升來館民眾的性別感受程度。總計共 15 縣市、18 個單位參與巡展，於中心/學校合作辦理 20 場次講座活動。



今年，台灣國家婦女館特別邀請謝馬力合作策劃新作，將以「性平女子神」系列作品與大家見面，從守護神的概念出發，提醒人們重視現況，提供解決問題的建議，並增加男性角色，除了呼應 HeforShe 精神外，嘗試以更設身處地的立場看見不同性別所面對的困境，解開性別刻板印象所帶來的枷鎖 (參附件)。



## 二、辦理單位

指導單位：衛生福利部社會及家庭署

主辦單位：台灣國家婦女館、謝馬力

協辦單位：各縣市婦女中心（邀請中）

## 三、辦理形式

### （一）靜態展示

展示時間：108年3月起

展示內容：總說明1幅+展示海報20幅

展示形式：1、台灣國家婦女館：常態性年度展示。

2、各縣市婦女中心：各縣市巡迴展示。

### （二）互動座談

於各單位展出期間搭配舉辦1場（至少2小時）座談分享會。

## 四、巡迴展示

合作對象：有意願、且有合適展示空間之各縣市婦女中心，並亦鼓勵各婦女中心延伸與縣市內各學校或館場單位合作推廣。

展示時間：108年3月-12月間。

推展方式：除了靜態海報展示，並搭配辦理1場互動座談。台灣國家婦女館另統一製作宣傳海報及中英文展冊，提供參與中心推廣運用。

作品規格：長84.1×寬59.4cm (A1) / 帆布，上下細鋁掛軸 / 上有掛勾。

注意事項：本次版權為台灣國家婦女館及謝馬力共有。若有預定自行另製海報或文宣品，請於回覆表上註明或來電討論。

配合事項：請於活動後提供展覽期間活動照片電子檔5張及回饋表。

合作方式：

### （一）自付輸出海報費用：

由各中心自付輸出海報費用，展期不受限制，結束後海報可由各中心自行保存或至歡迎推廣至其他單位使用（但請務必告知）。

※預估自籌經費：海報輸出約500元\*21幅（視材質而定），講座鐘點費1600元/時，交通費依各中心所在縣市編列台北來回車資，實報實銷。

### （二）使用共同巡迴海報：

若無編列輸出費用，可使用共巡海報，展出時間由婦權基金會統一協調，並對展示作品善盡看管之責，展示結束後需協助寄送至下個單位。

※預估自籌經費：講座鐘點費1600元/時，交通費依各中心所在縣市編列台北來回車資，實報實銷。

## 五、海報內容簡介

產婦希望順產，會去拜註生娘娘，考生想求心安，會去拜文昌帝君。若是遇上了性別歧視，我們又該向哪個神明求助呢？實不相瞞，滿天神佛中有一群特別關心性別平等的神明，正在往凡間輸送能量呢！

「性平好神」的誕生，跟近代性別平等意識的崛起有密不可分的關係，當越來越多人把性別平等當成一種信仰，性平好神便有了形體。祂們的仙齡算是相當年輕，團隊組成也突破仙界女少男多的性別比例，各有十位女神男神承辦普度眾生專線，幫深受性別角色壓力所苦的善男信女解決疑難雜症。

除此之外，性平好神閒暇時也會下到凡間，化身為門神看護信眾，從性別歧視到角色壓力，若是發現有人受到壓迫，便會適時出手點化。

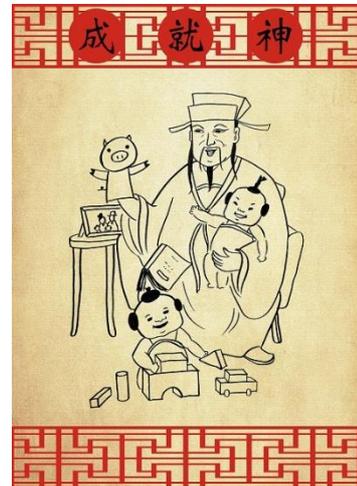
素日業務繁忙的性平好神，難得有機會齊聚一堂，歡迎妳 / 你一起來與好神結緣！

---

### 【成就神】

我有一位男性友人，從大學時期就開始學習投資理財，目標是在三十歲時「五子登科」，成為集滿「金子、房子、車子、妻子、孩子」的人生勝利組。這些對於「成功男人」的定義，是許多男性嚮往的人生目標，同時也是壓力的來源。

面對這些人生壓力，男人的心也需要出口，而看守著這道心門的門神，便是「成就神」。成就神的存在是要點化世人，人生不該只是被「追求成就的壓力」所驅動，而是要從自己真正喜歡的事情裡找到「成就感」。



如果你常常覺得肩頭有千金萬斤重，這些痠痛可能是成就神正在提醒你，這些負擔到底是自己真正想要的，還是為了成為人生勝利組而犧牲。

聆聽成就神，重新詮釋「五子登科」的成功之道：財富可能來自一本好書；花點時間和家人相處，會發現豪宅不如小窩溫馨。這些垂手可得的成就感，正是成就神給世人的滿滿祝福。

# 【議題分享】

- 研究分享-中高齡需求評估
- 實務分享-中高齡婦女社區照顧培力經驗分享



# 中高齡婦女 需求評估研究報告

委託單位：衛生福利部社會及家庭署

承辦單位：財團法人婦女權益促進發展基金會

計畫主持人：東吳大學社會工作學系 洪惠芬副教授

中華民國 107 年 12 月 31 日

# 目 錄

一、 前言.....	1
二、 研究方法.....	3
三、 研究發現.....	7
四、 結論與建議.....	34
五、 附錄.....	38

# 第一章 前言

隨著人口老化，婦女福利機構所服務的個案也開始步入「中高齡」階段。本研究的目的即聚焦在「中高齡婦女」去瞭解她們潛在的生命困境與福利需要。

儘管在政策設計與福利服務規劃的慣例中，女性經常跟「兒童」、「青少年」、以及「老人」一樣被視作需求具整體獨特性的人口群；但是從縱向的「生命歷程」、以及橫向的「社會分野」，女性這個人口群其實存在很大的異質性。為了掌握這樣的異質性，本研究雖聚焦於女性步入「中高齡」這個生命階段相對於其他生命階段的獨特需求，不同階級、族群、婚姻地位以及居住區域等「社會分野」的中高齡女性在發展需要與基本生存困境上所呈現出的差異，亦是本研究的重點。

其次，從「性別」角色，女性的需求跟男性最大的差別在於：女性往往因為家庭照顧的承擔而使她們進入勞動市場後，面臨工作與家庭生活之間的時間衝突和角色矛盾，這樣的緊張關係甚至影響她們對勞動市場的投入與成就，並牽連她們的經濟地位。鑑於此，本研究將焦點放中高齡女性的三種社會角色與任務實踐可能遭遇的挑戰以及彼此之間的緊張關係，分別為「家庭照顧」、「工作參與」、以及「經濟地位」。

另一方面，本需求評估的主要對象雖然在中高齡女性，但從「生命歷程」(life course) 的角度，一個人在「中高齡」此一生命階段的處境，必然跟前面生命階段的經歷(包括童年的家庭涵養與學校適應及教育成就、以及成年後的勞動市場表現)脫離不了干係。同樣地，她在「中高齡」這個生命階段的決策與際遇，必然對後面生命階段造成影響。比方說，女性在中年因為家庭照顧的原故提前退出勞動市場，導致年金累積年資減少而影響年金領取的額度，這很可能讓她們進入老年後貧窮的風險增加。鑑於此，本研究在解讀資料、以及據此所作的政策建議，將不侷限於女性在「中高齡」這個生命階段所遭遇的家庭照顧、工作參與及經濟自主問題，本研究也會適度地前溯與後追它們與前後生命階段議題之間的關係。

## 理論視框與章節安排

綜合上述，本需求評估同時透過以下兩個軸線分析台灣中高齡女性在發展需要與基本生存上可能遭遇的困境：

- (1).軸線一：就「家庭照顧」、「工作參與」及「經濟地位」這三個面向去歸納女性在「中高齡」這個生命階段相對於男性、相對於其他生命階段女性的獨特處境與需求。這個軸線比較強調的中高齡女性需求的「共通性」。
- (2).軸線二：為「性別」及「年齡」與其他社會分野間的「交織性」。在呈現出中高齡女性的共同處境與需求的同時，本研究也試圖指出不同社會群體的中高齡女性之間的需求差異。礙於研究成本與資料的侷限性，本研究對性別及年齡與其他社會分野間交織性的關照，僅聚焦在以下四個面向：

- (a).階級
- (b).婚姻地位：主要是單身與單親
- (c).族群：新住民與原住民
- (d).地域：偏鄉與都會

下文將呈現本研究的成果。第二章為研究方法，交代本研究兩種資料蒐集方式：現存資料與焦點團體訪談文本。第三章則以焦點團體訪談本文分析為主、現存資料分析為輔，去呈現相關發現。本章的篇幅相當長，共分析四小節，前三節主要呈現在整體上，中高齡婦女的就業困境與家庭照顧壓力的連動關係。第四節則帶入世代變遷的角度試著指出新一輩中高齡婦女相較於上個世代的世代優勢與新挑戰。最後一章結論，則試著透過第三章的分析發現，歸納出中高齡婦女在「就業」、「家庭照顧」及「經濟地位」各個生活面向上的潛在困境與福利需要，並作出政策建議。

## 第二章 研究方法

本研究延用多數官方統計對於「中高齡」的定義，即生理年齡界於 45~65 之間的國民。因此本研究所指的「中高齡女性」係指第一手與現存蒐集資料當下年齡界 45~65 歲之間的生理女性。本研究主要透過以下兩種方法蒐集相關的資料：

### 1. 文獻與現存統計資料

除了相關的文獻外，官方的調查統計報告為主要分析範圍。由於不同世代的中高齡女性生活樣態差異極大。本研究的目的是在呈現最「新一代」中高齡女性在發展需要與基本生存可能面臨的挑戰，因此只截取近五年的統計資料。

### 2. 焦點團體

本研究自八月底開始陸續透過婦權基金會透過信件與電話連絡，邀請各縣市跟中高齡婦女有豐富個案及社區工作經驗的實務工作者針對她們在第一線對新一代中高齡女性家庭、工作與經濟這三個面向的觀察交換意見。自九月初到十月中旬總共召開三個場次的焦點團體會議並邀請到 14 位實務工作者參與會議。其中有兩個場次是針對服務地域的作為成員邀請的依據，一個場次則針對服務對象的族群身份（新住民與原住民）。每場次焦點團體的時間與舉辦地點詳如表一。

表一：焦點團體的舉辦時間與地點

場次編號	召焦主題	時間	地點
01	中南部草根性婦女團體工作者 與社區組織工作者	2018.09.07 9:30~12:00AM	高雄女性史料室
02	北部婦女團體工作者與家庭照顧團體工作者	2018.09.14 9:30~12:00AM	台灣國家婦女館
03	新住民婦女團體與原住民團體工作者	2018.10.12 1:30~4:00PM	台灣國家婦女館

每次會議的時間約兩個半小時。訪談大綱會在發信進行邀請時一同寄出（請參見附錄）。每場焦點團體會議會從研究主持人自我介紹並說明研究目的作為開場白。接著進依序讓與會成員介紹自己機構，並說明自己與中高齡婦女的工作機會。會議過程中，中高齡婦女整體的共通性、以及因「階級」、「地域」、「婚姻身

份」及「族群」這些社會分野所衍生的異質是我追問的重點。基於文本分析需要，每場次除了即時記錄與會成員的發言重點、非口語訊息與當下的理論洞察外，亦會全程錄音。錄音檔事後由婦權基金會後工作人員謄寫成逐字稿。表二為 14 位焦點團體參與成員的基本資本表。下文對焦點團體訪談文本的呈現與分析將以資料表中的英文代碼取代真實姓名。

表二：受訪者基本資料表

場次	受訪者代碼	所屬團體或組織	主要服務地點	主要服務對象與服務內容
01	A	社團法人台南市一葉蘭同心會	台南	喪偶、離婚與單親婦女
01	B	社團法人台南市一葉蘭同心會	台南	喪偶、離婚與單親婦女
01	C	社團法人高雄市天晴女性願景協會	高雄	中高齡婦女
01	D	旗山圓富社區/大旗山樂齡中心	高雄	偏鄉、社區中高齡與老齡婦女
01	E	社團法人屏東縣瓊麻園城鄉文教發展協會/屏南社大	屏東	婦女成長、公共參與與高齡學習
01	F	財團法人聖功社會福利慈善基金會/屏東縣屏北區社區照顧服務支援中心	屏東	社區照顧
01	G	雲林四湖老人會/婦保會	雲林	中高齡與老齡學習，參與成員以女性居多
02	I	社團法人中華單親家庭互助協會	台北	單親婦女
02	J	社團法人台北市晚晴婦女協會	台北	離婚婦女與中高齡婦女
02	K	中華民國家庭照顧者關懷總會	台北	家庭照顧者與長照方案
02	L	財團法人天主教耶穌會新竹社會服務中心	新竹	家庭支持與獨居老人關懷，目前承接新竹老人多元照顧中心
03	M	財團法人賽珍珠基金會	台北	新住民婦女
03	N	雲林社會關懷協會	雲林	新住民婦女，目前承接雲林外配中心

場次	受訪者代碼	所屬團體或組織	主要服務地點	主要服務對象與服務內容
03	O	社團法人台灣葡萄園社會關懷協會	台北	原住民、青少年與社區關懷，目前承接新北原住民族家庭服務中心與個新竹關西竹東原住民族家庭服務中心

整體而言，參與三個場次焦點團體的第一線工作者對於中高齡婦女目前的處境、潛在的需要，有相當大程度的共識。幾乎每位與會成員都同意：就業有助於中高齡婦女整個福祉的提升。所有成員也都指出：傳統性別規範賦予女性的「家庭照顧任務」是中高齡婦女就業的最大阻礙。此外，與會的第一線工作者亦非常看重「經濟」在中高齡婦女福祉的關鍵性影響。就三場焦點團體的文本分析結果，「經濟」在當中的角色，既是「因」，也是「果」。一方面，「經濟」條件的限制使得弱勢婦女很難透過照顧者角色的「外包」，而投入就業；另一方面，照顧者角色對女性就業的排除效果，也進一步強化中高齡婦女在「經濟」地位的劣勢。由於與會第一線工作者對經濟因素的看重，使得訪談文本呈現出高度的「階級意涵」：多數與會者在談及中高齡婦女的處境時，除了聚焦在「性別」因素的探究外，也會連帶地指出優勢階級與弱勢階級間的差異。

除了共識外，與會的第一線實務工作者對於中高齡婦女生命困境背後的原因也存在各自的解讀。不過這些不同的論點整體放在一起**並不**構成矛盾。我認為：它某種程度反映出：與會成員因為所屬組織使命、所在區域、服務方案內容、以及服務對象人口特質的差異，令她們從不同的視角切入問題。比方說，南部場次的與會成員相對於其他場次與會者更強調「社區參與」對中高齡婦女培力的效果。如果分析該場次與會成員的工作背景，這樣的論點跟她們的工作區域與工作內容其實脫離不了關係。南部場次的第一線實務工作者多來自偏鄉的社區組織，大多有承接衛生福利部「社區關懷據點方案」的經驗。她們並不否認「就業」對婦女培力的重要性。然而偏鄉幾乎缺乏典型與正式部門的就業機會，加上通勤至都會區可能耗費昂貴的交通成本，讓她們更傾向透過社區關懷據點志工的培訓、與素人講師的養成，來達成婦女培力的目標。

同樣的邏輯也可套用至新住民與原住民場次的焦點團體訪談文本。該場次的第一線工作者，雖然跟其他場次的與會成員一樣強調「經濟」在中高齡婦女整體福祉所扮演的關鍵角色，但是與新住民及原住民婦女工作的經驗讓她們亦看到「文化的多樣性」在這當中起的作用。例如，她們會指出：「語言及文字運用的能力」落差對新住民婦女進入職場、與連結福利資源所構成的阻力；這種文化能力的落差同樣發生在久居部落的中高齡原住民婦女身上，這導致部落的中高齡婦

女必須藉由子女的協助才能順利使用醫療服務、或者取得中低收入戶此類的福利身份。換言之，不同第一線實務工作者對於問題解讀上的不同看法比較像是一種「互補關係」，讓我們更能看到中高齡婦女因為「居住區域」以及「族群身份」所呈現的異質性。

最後，在訪綱與討論團體動力的引導下，三場焦點團體的與會者也或多或少從「生命歷程」的視框去理解她們所遇見的中高齡婦女「現下」的生命困境與「前一個」和「後一個」生命階段之間的相關性。這樣的連結使得她們在作政策建議時往往會帶入預防的觀點。另外也由於多數參與焦點團體的實務工作者年資相對資深，不少與會者跟婦女工作的時間都在十年以上。因此她們很容易從「世代變遷」的角度去比較新一輩中高齡婦女的能力及條件同上一世代之間的差異。

本研究對焦點團體訪談文本的分析策略是：在本研究原先就規劃的理論視框下，同時結合相關文獻與現存統計資料，並透過訪談文本的「編碼」來發展對對文本的理論洞察。第三章將呈現理論洞察的結果。

## 第三章 研究發現

為了回應本研究的理論視框，本章對於整體訪談文本樣貌的呈現將分作四小節。第一至第三節分別聚焦在中高齡婦女在「就業」與「家庭照顧」可能遭遇的困境。前面兩小節的主題為就業：先由中高齡婦女「共同性」與「族群身份」去指出中高齡婦女重返就業潛在的各種阻力，再更進一步去思考：「就業培力」的目的何在？偏鄉與都會區的「地域」及「階級」差異將是焦點。在呈現不同特質中高齡婦女在就業處境上的差異後，第三節將焦點移回中高齡婦女作為家庭照顧者的處境。經濟資源與文化壓力對不同特質中高齡婦女所造成的差別響，將是分析重點。文本分析的結果將指出：對中高齡婦女，甚至是所有女性，對中高齡婦女、或者對所有的婦女來說，家庭照顧、同就業及經濟地位是「連動」的。前面三小節著重的是中高齡婦「靜態」樣貌的描述，第四節則帶入「動態」的觀點，主要就「世代變遷」的視角去呈現新世代中高齡婦女之於上個世代的獨特條件與可能面臨的新挑戰。

### 第一節 「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

在當代資本主義，除非擁有資產，否則多數人都是憑藉工作所得來維持生計。在傳統「男性養家」的性別規範底下，女性因為賦予家庭照顧者的角色，不被期待投入勞動市場賺取養家的工作所得。這讓女性的經濟處境必須依賴她的養家男人。與會的第一線實務工作者均承認：這樣的依賴嚴重威脅女性的經濟自主性。一方面，由於在經濟上依賴另一半，這不僅讓許多女性被迫留在令人不滿意、甚至隱含暴力的婚姻關係當中。另一方面，它也導致許多中高齡女性在失去「婚姻」的經濟保護傘之後，立即遭遇貧窮的威脅。一位長期協助單親婦女的組織工作者 I 就以她曾經協助的個案作為例子指出，經濟困境是中高齡婦女在脫離婚姻的束縛後，首要要面對的議題：

...每個月都會有幾個個案是婦女面臨到她要離婚了，且通常以前都沒有在工作，純粹是家庭主婦，她心情上的恐慌會更明顯，因為她以前都在家裡面，沒有技能，現在要離婚了....過去我們單協一直是陪伴關懷，可是這兩年下來，我覺得說其實所有的問題都總結在一句話「經濟」(I, 02:60-68)。

或許正是因為體認到女性「經濟困境」與「就業」之間的因果關係，因此幾乎我們邀請來的團體或組織，最後都試著發展出帶有「就業培力」效果的服務方

案。底下的文本正是與會的團體或組織在運作就業協力相關服務方案的過程中對於中高齡婦女就業培力需求的觀察與發現。

## 1. 內在心理阻力：低落的身心狀況

首先就個人心理面向，許多中高齡女性求職者在重返職場之前，都是待在家中擔任照顧者的角色，可是照顧孩子，或是照顧失能的另一伴或父母。雖然照顧也是一種勞動，但是跟家庭的勞動場域相比，工作組織有複雜的人際關係以及嚴格更的工作表現期待。這些有意婦女往往需要很長時間的心理準備才能克服內心對自身能力的質疑與擔憂。否則她們很難踏出第一步，走出家庭。甚至在走出家庭進入職場後，她們也需要一段磨合的時間，學著去適應職場上的人際互動與緊湊的時間節奏。在缺乏足的心理準備下，許多中高齡婦女因而受挫，又退回去過去被侷限在家中的照顧者角色。一位長期在偏鄉從事在地婦女培力的實務工作者 E 沈痛地指出這是一種「第二次傷害」(E, 01: 382)。

值得注意地，中高齡婦女對於職場的適應困難，不單純來自她們對於「角色轉變」的害怕和恐懼。這種程度跟她們長期擔任家庭照顧者普遍的困境有關。一位位長與家庭照顧者工作的與會者 K 就不諱言多數的家庭照顧者身心狀況都不好。

...尤其他們在經過長期擔任照顧者後，身心健康都出現了狀況，如果他還要像我們這樣工作...其實也是有難度的... (K, 02: 316-319)。

家庭照顧者低落的身心狀況：映照出我們整個社會對於照顧勞動的貶抑。儘管就人類作為生物存有而言，人人都需依賴他人的照顧才能活下去，然而我們這個社會幾乎看不見照顧者的貢獻，甚至否定照顧者的價值。照顧無論作為公領域的有酬勞動、或者家庭領域的無酬勞動往往被「流放給」(relegated to) 處境最弱勢的成員來做 (Glenn, 2000)。整個社會至少也尚未建立完善的機制去回應照顧者的脆弱與需要。在這種否定照顧者、以及不給予照顧者足夠支持的社會文化，不只中高齡婦女，而是任何一個長期待在「家庭照顧者」位置的人都很容易有自我概念低落、以及身心負荷幾近臨界的身心困境。

## 2. 社會阻力：專業半衰期、歧視與家庭照顧

從前述中高齡女性求職者必須保持在良好身心狀況下才能順利找到工作並適應職場，可以清楚地看到：多數雇主對於受僱者其實有一套要求及期待。除了前面說的身心功能必須良好運作外，與會者的訪談文本中，我們發現：這套要求與期待還包括：工作技能必須與時俱進；初任人員，年齡不能過大；以及最好不要有家庭照顧責任，如此雇主才可以要求受僱者隨時回應工作組織所賦予的任務。這些要求與期待並不見得全部都合理。比方說後兩者就涉及年齡歧視與照顧

者歧視的問題。而且很明顯地，這套要求和期待很容易構成中高齡婦女求職的社會阻力，讓她們被排除在勞動條件相對好的工作機會之外。

### 專業半衰期

就勞動生產力的標準而言，雇主要求員工的工作技能與時俱進並沒有不合理。然而這樣的要求卻很容易中高齡女性重返職場造成嚴重的阻礙。就如前面文獻回顧所指出的，女性相較於男性更容易因為婚育及家庭照顧的理由而中斷就業，而且平均中斷就業的持續時間都不算短。根據行政院主計處（2017）《婦女婚育與就業調查報告》，15 至 64 歲曾因結婚離職之已婚女性當中曾恢復工作者，其平均之復職間隔時間約 6 年 1 個月。

6 年多時間並不算短，它可能讓求職者原先具備的工作技能嚴重地折舊。心理學者 Dublin（1972）曾提出「專業半衰期」（professional half-life）的概念。就像放射物的輻射能量有「半衰期」的特性，Dublin（1972）認為在當代技術快速變遷與知識生產突飛猛進的情況下，專業者所有擁有的專業技術和知識在經過一段時間後，往往會有一半以上的內容不再符合時代需求的「專業過時」問題。網路與電腦運算科技的出現與發展，讓專業半衰期所需的時間越來越短。許多與會的實務工作者也有類似的觀察：

台灣其實這幾年的工作型態...其實只要離開職場兩個月，不要兩個月，一個月，其實要再銜接，你開始就要有很強的準備，你有可能回不去了，所以這也是為什麼很多媽媽回不去職場...那更不要說我已經長期在家裡面顧小顧老，然後可能已經十幾二十年的人了，那更難回去（K, 02: 976-980）。

很多的生完產媽媽們，只要再帶個孩子一年半載，我跟你講她就很難回到職場，雖然很多公司說幫你留職停薪，但你去生完產後再回來，事實上告訴我們，這是有困難度的，就像剛剛○○[與會者 K 之名字]講的，這個工作只要脫離個半年、一年，你很難銜接，甚至沒有辦法銜接...（I, 02: 1026-1029）。

...因為真的你在家裡待久了，你真的不知道你可以做什麼，即便你以前有工作經驗，可是你真的跟職場脫離太久了...（M, 03: 971-973）。

越來越短的專業半衰期，對於中高齡婦女在重返職場時，很難再憑藉離職前所擁有的專業技能去找到勞動條件相對穩定與優渥的工作。最後只能往非典型就業部門尋求機會。

### 年齡歧視

除了要求員工的專業技能必須與時俱進外，幾乎每個與會的實務工作者都提到：台灣的工作組織在挑選基層員工會時，喜歡僱用年紀輕的新進人員。中高齡

的求職者，無論女性或男性，很容易因為年齡歧視而喪失被錄用的機會。事實上，前述行政院主計處（2017）《婦女婚育與就業調查報告》在指出離職已婚女性之平均復職間隔時間為 6 年 1 個月的同時，也提醒我們：不同年齡的求職者所需的復職間隔時間並不相同，年齡越長者，復職間隔時間也隨之延長。

為什麼台灣的雇主對中高齡求職者如此地不友善？一位與在新住民團體擔任主管職的實務工作者 M 試著從「雇主」的立場去剖析背後的原因：

我用自己機構的狀況，像我們機構裡面也有一些稍微年紀比較大的同事，確實我覺得這也不是他願意，可是人年紀到了一有程度，身體機能就會開始出現一些狀況，然後他請病假的頻率其實是高到會造成別人的困擾（M, 03: 581-584）。

簡言之，還是勞動成本的問題。人的身心健康必然因為年齡的增長而衰退。這種生理限制，很容易讓雇主在僱用中高齡的員工時，必須承擔更多像「提供半薪病假」以及「解決生病員工缺乏人力調派」之類的勞動成本，因而降低對中高齡求職者的僱用意願。

然而，這種對中高齡者的僱用歧視，將隨著台灣整體勞動力人口持續老人的趨勢，很可能出現問題。另一位同樣在新住民團體工作、但工作地點為中南部偏鄉地區的資深實務工作者 N 即以日本作為借鏡，批評台灣雇主看不見中高齡求職者的優勢：

我覺得這個趨勢我們會跟日本一樣，因為我們少子化、高齡化，那個所謂的工作人口那個部分，在雇主端這一個部分，他是不是能夠適度去調整那個心態去看待中高齡這一部分的工作人口，然後去看到他們的優勢，去運用他們的優勢，就是把那個就業市場做大，那真的是未來可能必要的趨勢...（N, 03: 988-991）。

## 家庭照顧

幾乎三場焦點團體的與會者都強調：對孩子、或對失能家人的照顧任務是中高齡婦女重返就業最大的阻力。如同前文引用行政院主計處（2017）6 年 1 個月「復職間隔時間」的概念所顯示的：家庭照顧者角色的承擔，導致多數女性的就業歷程往往必須經歷一段不算短的「中斷期」，而無法像多數男性那樣直至退休前幾乎不會退出勞動市場。而中途離開勞動市場的經歷，讓女性在進入「中高齡」生命階段重返就業時必須面對上述說的「個人低落身心狀況」、「專業半衰期」、雇主「年齡歧視」的挑戰。這樣的挑戰不僅讓中高齡女性求職者的低可就業性，往往被排除在是勞動條件相對優渥的「典型就業部門」之外。關於家庭照顧作為就業阻力更細膩的分析詳見本章第三節。

### 3. 文化阻力：文字處理能力、以及族群身份與階級的交織性

為了處理「性別」與「族群」的交織性，本研究特別規劃一針對新住民與原住民的焦點團體場次。三位與會的實務工作者 M、N、和 O 分享許多新住民、與原住民中高齡婦女在就業上可能遭遇的文化困境。

#### 文字處理能力

該場次的實務工作者在談及新住民中高齡婦女就業潛在的文化困境時，幾乎不約而同地提醒我們：新住民文化適應的能力並沒有想像中那麼薄弱。倘若婆家提供足夠的支持，她們很快能夠透過各縣市普設的語言課程而學習到如何用中文與人溝通，並且認識與熟悉台灣社會的文化與制度。

然而，對新住民而言，即便透過語言課程學習如何用中文和本地人溝通，但是學習成效往往侷限在口語表達能力的養成。中文文字閱讀與書寫能力的精熟很難透過短期的課程訓練而取得。不夠精熟的中文文字處理能力讓新住民中高齡婦女求職時，往往只能尋求一些不需要大量使用文字的體力性工作，如採茶這類農季節性農工、生產線式的作業員、或者個人式與零售式的服務業工作。

...我們新住民姐妹進來，他們大部分都從事的什麼，農業的種菜，山上採茶，然後都是勞力的那一種，就是一些勞力密集的工作，那也因為那個所謂的識字、語言那些都會有影響... (N, 03: 555-557)。

...第一個就是你的語言是一個問題，你的口語表達，即便你今天會說，即便你今天看得懂中文，但寫文案呢，你的語句，你的順暢、你的用詞、架構，這其實對他們來講其實是很辛苦的部分，他們其實真的需要花很大的能力去學習，今天我不管說她在她母國的學歷多高...你光寫那個文案這件事情，打報告這件事情，這對他們來講其實挑戰性就真的很高。所以其實文書工作對他們來講其實真的是很大的限制，所以他們其實很難找到這麼穩定的一個工作 (M, 03: 675-682)。

平心而論，跨文化的文字閱讀與書寫能力的養成並非無法克服。現實中確實有一成功的案例，讓我們看到新住民女性是可以跨越這樣的文化障礙精熟地運用中文，並取得專業工作。然而，該場次兩位長期陪伴新住民婦女的資深實務工作者很清楚地指出：中文文字能力不夠精熟所造成的困境，不能只從新住民婦女是否有心學習這種「個人意願因素」來思考。兩位與會者認為問題的關鍵，跟上述的社會阻力有關，在於新住民婦女的家庭照顧者角色。

相較本地土生土長的女性，新住民婦女有極高比例在踏入婚姻沒多久，就面臨懷孕生子的挑戰。這個階段往往是她們甫至台灣這個異鄉，必須開始學習新語言並適應新環境的「關鍵階段」。但是「初為人母」這個鉅大的角色轉變，讓多

數的新住民幾乎把孩子的利益擺在最優先的位置，沒有太多心力去關照自己個人語言學習與文化適應的需要。她們往往只能等孩子大到幾乎不需要自己密集陪伴後，才能開始去想到自己的想望與人生計畫。

但就像前面提到實務工作者 M 說的，這時候她們的人生已經進入「中高齡階段」：

你已經來臺灣十年了，你才要出去再找工作，你當初來的時候 20 歲好了或者是 24 歲，那你這時候其實已經 34、35 了，那你中文也看不懂，你也不會寫，那請問你會做什麼...你很難找工作，所以為什麼新移民大部分會出現在菜市場，會出現在早餐店，為什麼會在百貨業者或者是一些服務業，勞力工作，因為我不用到語言，我不看東西，應該說我不會用到文字，我只要會說會聽，那我不需要寫，讀寫，那這樣子對我找工作其實是容易的，我可以賺到錢，但是相對它就是很辛苦的勞力工作 (M, 03: 796-803)。

她們求職上必須同時面對「中文文字處理能力不足」再加上「中高齡」這個年齡身份衍生的雇主年齡歧視的雙重就業困境，就業門檻低、所得不高、甚至缺乏勞健保的「臨時性工作」就成了最容易取得的工作機會。

整體而言，對新住民中高齡婦女而言，「通譯」是勞動條件相對優渥的工作機會。對新住民女性來說，「通譯」的工作不但讓她們因為相對穩定的工作所得來源，降低對另一半的所得依賴，增加自己的經濟自主性。另一方面，「通譯」的工作時間往往相對彈性，讓新住民婦女不用去面對工作與照顧孩子間的緊張衝突。M 即以自己機構承接通譯服務的經驗作為例子指出：

...我們要排通譯人員去工作，那我就是早上九點到十二點三個小時一個班嘛，那九點我孩子是已經送去上學的，當孩子上學了，我可以有自己的時間的時候，我就去排做通譯，如果我能力比較好，去做通譯，我有賺到生活費，那下午的時候孩子放學，我來不來得及回去接孩子，可以，我可以顧及到... (M, 03: 760-764)。

這種友善照顧者的彈性工時安排，讓通譯工作成了許多新住民婦女在進入正式職場之前很好的「銜接性」工作。透過提供通譯服務，新住民婦女有更多機會接觸家庭外的人事物，並藉此更快且更有系統地認識台灣的文化與制度。另一方面，憑著展現自己的語言優勢，並將之活用於協助跟自己有相似處境的人，也能讓新住民婦女肯定自己的能力進而建立自信。這種文化學習與正向的自我概念皆有助於新住民婦女下一階段的就業。

### **族群身份與階級的交織**

「文化差異」同樣是原住民中高齡婦女就業的阻力之一。不過這種「文化差

異」所造成的阻力往往跟「階級」對就業的阻力交錯在一起。第三場次焦點團體有一位與會者是長期跟原住民婦女工作的實務工作者 O。她認為在看待原住民中高齡婦女的就業困境時，應將部落原住民與都市原住民區分開來。部落就跟中南部偏鄉地區一樣，主要徵結點在於正式部門的工作機會不足。但都市原住民婦女的就業困境則跟涉及勞力遷徙與產業變遷有關。

就跟 1970 年代台灣經濟快速發展時，中南部農村地區的年輕人被都市工作大量的工作機會所吸引而往都市遷徙，都市原住民同樣是隨著工作機會被而流動至都會地區。不過受限於教育程度，都市原住民只能往勞力密集的就業部門尋求機會。1970 年代初期都市原住民主要聚集在建築業。相較於漢人，原住民的「群體性」相當強。他們不僅在遷徙上具群體移動的特性，找工作時也採取集體行動。只要一位原住民在某個工地找到工作，就會一個介紹一個：先生帶著太太一起來；太太再把同部落的親朋好也一起拉進來，很快地整個工地都是同一部落的原住民夫妻檔一同工作。

換言之，多數的都市中高齡原住民婦女是隨著另一伴一同遷徙至都會區，她們跟著另一伴在建築工地一起工作。當房地產榮景看好時，這當然沒有問題，就像 O 說的：

早期 70 年代的時候，那個建築業整個興起來的時候，那個哇，簡直很多原住民是暴發戶，一個一個跑車買，房子也四處買，因為那個時候建築業是很興盛的時候... (O, 03: 941-943)。

然而，隨著建築業沒落以及海外移工的引進，都市原住民在教育程度不高、又沒有其他專長的情況下，開始求職無門，最後只能偶爾在工地接一些臨時性的工作、甚至賦閒在家。更棘手的是，由於夫妻同在建築業，因此不只是丈夫找不到工作，連妻子也沒有穩定的工作。就這點而言，對原住民中高齡婦女而言，重返職場不只是她們求得經濟自主或建立自信的手段；在另一伴同樣工作不穩定的限制之下，婦女重新就業也是讓整個家庭擺脫貧窮威脅的唯一策略。

雖然沒有中文文字處理能力薄弱的阻力，然而礙於教育程度的限制，再加上可能還同時兼顧著對孩子的照顧任務，原住民中高齡婦女二度就業聚集的工作類型有相當大程度的重疊，一樣都是就業門檻相當低的非典型工作。

就是都市原住民婦女，她們在就業的那個困境是，她們需要照顧孩子，然後又加上沒有第二專長，除了說做板模之外，他們可能落到跟新住民一樣是做清潔的，或服務業的那種性質... (O, 03: 959-961)。

整體而言，都市原住民中高齡婦女在就業上所遭遇的困境，往往跟她們的「階級處境」有很強烈的關聯性。一方面，教育程度不高導致她們被排除在勞動條件相對優渥的專業性工作之外；另一方面，經濟能力的限制，也讓她們很難透過購買市場上的托育服務，讓自己擺脫掉家庭照顧任務對找工作的限制。然而，這種

階級困境，追本溯源，其實也跟她們作為「原住民」的族群身份脫離不了干係：部落經濟的衰退導致她們在童年階段無法透過父母的教育投資，去累積有助於日後在勞動市場競爭中脫穎而出的雄厚人力資本。換言之，都市原住民中高齡女性的失業與工作貧窮困境，其實是「族群身份」與「階級」交互作用的結果

## 歧視

在台灣「新住民」與「原住民」作為族群身份，都是很容易被他人辨識出來「標籤」，因此我非常好奇這樣的身份標籤是否也成了新住民與原住民中高齡婦女就業的文化阻力。與會的實務工作者提出的答案是肯定的。

根據她們的觀察，對新住民與原住民中高齡婦女的就業歧視，並非來自對其族群身份的全面污名化所致。在多元文化的教育宣導下，與會者一致認為：台灣的主流群體在看待新住民或原住民時，已經不太會像早期那樣，純粹因為求職者的族群身份就拒絕錄用。

就業歧視的發生，主要是透過一種「以偏概全」的方式在運作：

...我第一次用新住民，我覺得不錯，他以後他就會說，我這個工作機會我就是要找新住民，可是他如果第一次用的感覺很不 OK 的時候，以後你要新住民要來，我就說不要 (N, 03: 1083-1086)。

社交網路的出現與盛行，讓這種「一竿子打翻一般人」的歧視性言論更容易被散播出去。

現在大家的臉書啊，然後 PPT 等等，就是大家只要有任何不好的經驗，就上去講...你只要去哪個版或者是哪個群組裡面去傳一下，一傳十十傳百，可能一傳百百傳千吧，十可能還太少了，這樣子的刻板印象其實就是會很快速地去渲染，我用到了一個不好的新移民，我用到了一個不好的原住民，你們以後不要用原住民了，不要用新移民了，那越南來的不好 (M, 03: 1090-1096)。

其次，也有不少雇主會利用新住民與原住民受僱者的「文化差異」，以差別對待的方式，來剝削其勞動力。雇主並不會拒絕剝用新住民與原住民中高齡女性求職者。但在錄用後，他們可能會利用新住民婦女中文識字能力有限、不熟悉台灣社會的制度，或者看準原住民婦女對自我信心不足、並在高度養家壓力下只求有工作收入的心態下，強迫她們接受差別待遇，例如不提供勞健保，或者同工不同酬。

## 4. 中高齡女性求職者需要長時間密集陪伴的「個別化服務」

在行政部分的分工底下，協助人們找到合適的工作，向來被歸在勞政單位。

而且從 2000 年之後，勞動部也投入大量資源建置就業服務體系。然而幾乎每個與會的第一線實務工作者都抱怨現行的就業服務對於有意二度就業的中高齡婦女幾乎沒太大用處。

現行就服體系之所以使用不上力，很根本的原因在於：整個體系，包括第一線媒合工作的就業服務往往從求職者是否有足夠強烈的「就業意願」去理解中高齡婦女在找工作所遭遇到的各種困難。就像先前提到那位在家庭照顧團體的實務工作者 K 所說的：

...過去的角度比較是我們可以把找工作這件事情，轉介到比如說就服站，或者有就業職缺可以協助的單位，可是就是發現因為照顧者的屬性比較特殊...照顧者的需求就比較沒有被看見...或者她可能會有一些對求職工作有一些條件的限制，那**就服站可能就會覺得說，你不是就是沒有意願想要工作**...(K, 02: 320-331, 黑體底線為筆者自加)。

這種幾乎訴諸求職者「內在工作動機」的歸因觀點也讓就服單位在協助中高齡婦女時將自己的工作目標侷限在工作機會訊息的提供及轉介的「媒介者」角色。許多工作者在協助中高齡婦女就業的過程中發覺將個案轉介至就服單位後，就服單位所提供的服務往往以「媒合工作機會」為主，但媒合至有人力需求的工作組織後，婦女在面試上、以後爾後適應職場可能遭遇到的問題往往冀望婦女自行解決。如果婦女無法自己解決，就服員很容易將媒合失敗的原因歸到婦女本身缺乏工作動機。

這種歸因於個人「內在工作動機」並以「媒合」主的就業促進策略，在多數與會的實務工作者看來，根本忽略中高齡婦女因為「女性」這樣的性別身份、以及身處在「中高齡」生命階段在重返職場過程中潛在心理、社會與文化阻力。根本無法解決中高齡婦女的就業問題。求助受挫的經驗也引起中高齡婦女的反彈。K 就直言她曾經服務的個案對就服單位的抗拒：

...所以他就只會幫你找，甚至他就只是把雇主資訊 pass 給我們的個案，然後跟他講說你哪一天就可以去面試，可是到了現場之後就是兩回事，就很受挫，個案直接回來就跟我們講說，我可不可以不要請就服站幫我找工作了 (K, 02: 1007-1010)。

雖然與會的實務工作者鑑於現行勞政就服體系在促進中高齡婦女就業的侷限性，或多或少都嘗試著找出另一種服務取徑，來解決其服務對象重返就業可能遭遇的個人心理、社會與文化阻力。但由於相關方案運作的時間不算長，而且礙於組織人力與資源有限，方案涵蓋的對象不算多，目前尚未有一個與會者所屬機構已經成功地發展出具體可行的「服務模式」。這裡僅能就與會者的發言，簡要地歸納出這套足以回應中高齡婦女各面向就業阻力的新服務取徑，至少必須具備以下兩個元素：

(1).托育或家庭外照顧服務是不可或缺的配套措施。

(2).就業服務不能只是媒合工作機會而已，還需投入密集的陪伴。

第一項元素的重要性從上文指出家庭照顧任務作為中高齡婦女就業的社會阻力時，已經作了不少分析。這裡將重點放在第二項元素「密集陪伴」這個概念。很有趣地，幾乎三個場次的與會者在批判政府現行政策對解決中高齡婦女就業困境的盲點時，都會用到「陪伴」這個理念作為批判的理據：

其實在每一個世代，今天不要講 45-65 歲，就是從小到 80、90 歲，他們都還在受著性別整個的影響。為什麼說我們創造出這樣的場域，**那種長期互相陪伴**，然後讓我們能夠充權... (E, 01: 1010-1012)。

我覺得他們的個管工作概念跟我們不一樣，他們的想法就是很單純，個案就是要找工作，我有媒合到工作就是達標了，可是就是沒有**其它我們說前後需要的陪伴**，不管是後面要追蹤還是什麼的，很多變成我們轉出去嘗試的個案，前後都是我們自己去追蹤的... (K, 02: 1019-1022)。

...政府一直在推動圓夢計畫、鳳凰創業計畫，很多的婦女就投入，投入之後，因為**政府後來沒有配套、沒有陪伴**，所以很多就死在那個地方 (I, 02: 1094-1096)。(以上黑體底線為筆者自加)

對這些長期協助中高齡婦女的實務工作者來說，要一位長時間在家裡照顧孩子或老人的女性走出家庭、踏進職場，它不只是婦女工作技能過時、或者不知道那裡有工作機會的「資訊落差」問題。它還涉及到婦女「自我概念」的轉變：原先婦女眼中只有孩子或被照顧者的需要和利益，但是走出家庭後，婦女必須把焦點轉移到自己身上，重新瞭解自己的需要，並相信自己的能力。

倘若如此，專業工作者若要介入提供服務，單純提供訓練課程、或者那裡有工作機會，並不足夠。因為自我的改變是來來回回的，且需要長時間的等待才有結果。這中間可能因為各式各樣的挫折或者難題，令當事人想放棄一切而走向原點。光憑婦女自身的意志很難走完整個歷程。身邊重要他人適應的打氣與物質援助相當重要。弱勢中高齡婦女往往缺乏這類的重要他人。幾位實務工作者所說「陪伴」，某種程度即意味著：讓專業工作者替代「重要他人」的位置，在婦女因為困難而自我懷疑或不知所措時，適時提供的情緒支持與專業諮詢服務。

相較於現行就服體系高度「任務導向」的媒合式服務，這是一種極耗費人力的服務策略，相當接近現下社工體系的個案工作，非常「個別化」。

## 第二節 「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

從上一節最後關於中高齡婦女就業促進方案作為「個別化服務」的討論，我們也看見多數運作相關方案的實務工作者對於「婦女就業」的特殊定位。對於許與會的實務工作者而言，「就業」對於中高齡婦女的效果並不侷限在「經濟利益」的取得。「就業」另一個更令與會實務工作者看重的效果是對中高齡婦女的「培力」(empowering)。

這或許可以理解為什麼相較於就服體系，與會的實務工作者在運作就業方案時願意投入大量人力來「陪伴」中高齡婦女。對這些實務工作者而言，就業方案的目標雖然設定在「讓婦女重返職場並適應職場」，但是整個服務介入過程是對婦女自我的「培力」：藉由就業，讓婦女看見自己獨特於孩子與另一伴的利益和需要，讓她們看到自己的潛能並發展足夠的自信去展現自我。

目前台灣的婦女福利實務領域在討論「婦女就業」時，往往將之與「婦女就業培力」一詞交互使用，兩者似乎被視作同義相同的概念。然而本研究透過三場焦點團體蒐集的訪談文本，卻意外地發現：不同場域的實務工作對於「婦女培力方案」是否該跟「婦女就業方案」結合在一起，隱約存在不一致的看法。北部場次與新住民及原住民場次的實務工作者大多將「婦女培力」視同「婦女就業」。相對照下，南部場次幾乎所有與會的實務工作者在談論「婦女培力」這個理念時，很清楚地將之與「婦女就業方案」區分開來：對她們而言，要培力婦女，並不一定透過協助婦女找工作、讓婦女上職訓課程、或是陪伴婦女創業。在她們看法，社區大學提供的成長性課程、社區服務提供的社區參與空間同樣有培力中高齡婦女的效果。

不可否認地，南部場次與會者將「就業/培力」二分的觀點跟與會成員所屬組織的屬性有關。由於本場次的聚焦在「偏鄉」中高齡婦女的特殊處境，因此當初在發邀請函時即刻意避開都會區以都市婦女為主要服務對象的婦女團體，而以草根特質較強的婦女團體為主。因此焦點團體的參與成員或多或少都有透過承接衛生福利部「社區關懷據點」此類社區照顧方案的經驗。透過社區照顧志工的招募與培訓，這些實務工作者看到偏鄉中高齡婦女在當中的改變與成長，讓她們相信對婦女的培力不見得要與「就業促進」這個目標結合。

雖然這樣的論點不見得可以類推到所有女性，但是它卻讓我們得以更深刻地思考：「就業培力」之於女性的意義究竟是什麼？只是婦女脫離貧窮，取得基本經濟安全保障不可或缺的手段？或者是更抽象地促成婦女性別意識的覺醒，重新認識自己並看見自己作為家庭照顧者之外的可能性？「就業」的目標是否跟「培力」的目標都互衝突？底下的文本分析將聚焦於此。

## 1. 對婦女的「培力」不一定要透過就業：社區照顧方案的經驗

在偏鄉，社區照顧方案之所以成為培力婦女的重要策略，有一部分的原因跟偏鄉女性不同都會區受薪階級的就業型態有關。

### 偏鄉小農家中高齡婦女的勞動並非專屬她自己

偏鄉地區以農業的產業型態為主，正式部門的工作機會相對匱乏。因此多數未流動至都會區久居在偏鄉的中高齡婦女普遍以務農為生。「男性養家」的分工型態只適應都會區受薪階級家庭，偏鄉小農家戶的婦女一直是農家生產體系重要的人力。農忙時，她們不只要忙著自家田地的農事，還得擔任臨時農工，協助社區其他農戶採收。德國社會學家 Pfau-Effinger (2004: 383) 將這種家庭分工型態「家庭經濟模式」(family economy model)。在家庭經濟模式底下，如農戶、做小本生意的店家、小型工廠，由於整個家就是生產體系，因此每位家庭成員，不論男女、不論大人小孩，都是重要的生產人口。因此偏鄉小農家戶中高齡女性雖然長年投入自家田地的勞動，然而不同於一般受僱於工作組織的受薪階級，她們的勞動並不專屬於她們自身，而是跟整個家庭的經濟運作及利益綁在一塊。

換言之在「家庭經濟模式」底下，偏鄉小農家戶的中高齡婦女很難像受薪階級的女性那樣，透過工作取得「經濟自主性」、並藉此看見與展現自己在家人利益「之外」的主體性。就這點而言，「社區關懷據點」此類社區照顧方案的「志工」活動，反倒突破「家庭經濟模式」底下，父權家庭對其成員勞動力的掌控，讓小農家戶的中高齡女性藉著社區事務的參與，看見自己，肯定自己並增進對自我的評價。

### 培力目標之一：展現自我

歸納與會實務工作者的發言，社區照顧志工的參與對中高齡婦女的重要培力目標之一主要在於：讓自己的潛在能力被發掘與被看見。許多實務工作者都不約而同地使用類似「有表演舞台」或「找到生命能量」這樣的用語，來比喻志工活動對於中高齡婦女的意義：

...可是最起碼讓他們有舞台，這是目前可以做的是這樣子 (D, 01: 621-622)。

...[在]這一群女性看到的，就是她們在自己的家庭角色之外他們願意撥出時間來投入學習跟社區的服務...其實就架構了女性在社區裡面有一個我覺得是生存空間吧，找到生命的能量... (F, 01: 676-678)。

...主要這個計劃的推動，是讓姐妹們有一些發展的舞台，不要只是我們知道說某某姐妹她的手藝很好而已，所以直接讓她有一個舞台讓她去發展... (J, 02: 178-180)。(以上黑體底線為筆者自加)

無論是定期到社區獨居老人關懷訪視、或者協助共餐老人準備餐點、還是擔任成長性課程的素人講師，這些志願性勞動出儘管沒法獲得跟一般有酬勞動相等的報酬（頂多是車馬費或微薄的鐘點費），透過被服務者的回饋，甚至看到被服務者因自己勞力付出，生命有所轉變，那種專屬於自己的成就感，讓婦女找到自我能力展現的舞台。

## 培力目標之二：拓展自我

除了展現自我之外，另一個與會實務工作也經常提到的志工培力目標則是讓拓展中高齡婦女對自我的想像，去看到自己的人生有更多可能性。這種拓展自我目標的達成，透過培訓課程的安排，讓婦女們藉由不斷地學習去扭轉過往的觀念，進而改變對自己的看法，當然是不可或缺的步驟。然而，除了正式的成長與訓練課程安排外，從訪談文本來看，志工參與過程中同其他有相似處境的婦女互動與交往反倒是更加關鍵的因素。

就像長期輔導社區關懷據點成立的資深實務工作者 F 說的：

...她們同時其實是負擔著家庭經濟的重擔跟壓力，可是...因為有社區的參與，相對提供了她們非常好的社會的支持系統，包括人際的網路...就是剛剛蠻多的伙伴講到社會連結，她應著出來做社區服務參與這件事情，她跟人有連結，在社區有她的網路有她的支持系統，我覺得這個東西是可以陪伴一個婦女去面對她家庭的困境跟經濟的壓力，我覺得一個蠻重要的能量，可能不是實質的幫助，可是我覺得那個能量跟陪伴的東西... (F, 01: 665-671)。

中高齡婦女透過志工參與結交新的朋友並開拓自己的社交網絡，不只是在消除自己內在的孤獨怠。它某種程度也是在社區中建立自己專屬的社會支持網絡，讓自己更有勇氣去面對甚至對抗自己在父權家庭所承受的種種不合理期待。

透過志工參與結交的人際網絡也是中高齡婦女在學習成長與培力自我相當重要的「參考團體」(reference group)。事實上，此次受邀進行焦點團體實務工作者大致可區分為兩大類。除了畢業自社工相關系所，並進入社福機構工作的「專業工作者」外；還有一些與會者是非社工相關科系出身，而是因被服務者的身份或者志工身份開始接觸社會福利服務，並藉由不斷自我培力自己成功轉型成可獨當一面的「社區工作者」。

就像 J 說的，後面那種由「過來人」出身的「社區工作者」，才是中高齡女性志工自我成長與學習過程中最具說服力的仿效對像。J 即以在場另一位與會者 D 作為例子，去說明她由「社區照顧志工」到「素人講師」、最後到「社區組織領導幹部」的培力過程，對那些仍懷疑自己、還在觀望的在地婦女，有著高度的激勵與示範作用：

我想 OO[與會者 D 之名字]大概也走過這個歷程，從在底下幫幫忙的人，她要站在上面成為一個帶動者跟講師的角色，那個過程其實對很多的婦女其實是挑戰 (F, 01: 698-700)。

像我們的培訓工作我們都不找所謂的大學教授，我們找的就是這一群人。因為用她們最貼近而且自己實際走過的經驗去鼓勵那些還在那邊觀望，然後還在害怕的婦女，其實是最貼切的 (F, 01: 715-717)。

### **陪伴與等待的重要性**

很有趣地，雖然這些有投入中高齡婦女「志工培力」的實務工作者，並未將培力的目標設定在促進就業，但是她們在陳述自己與婦女工作的經驗時，跟前述那些曾運作過「就業培力方案」的實務工作者一樣，非常看重「陪伴」這個理念。

若綜合上述就業培力方案運作經驗的討論，我們似乎可以這麼下結論：無論是就業培力，或是志工培力，只要被定位為「婦女培力」方案，它都涉及到對女人自我概念的修復與轉變，因此它絕非在資源投入的當下就可立即見效。就像 J 說的，需要「累積一定的時間之後....自信跟能量就比較能夠出來 (J, 01: 703-704)」。

換言之，「培力」是耗時的，它需要專人的長時間「陪伴」，也需要「等待」。這也意味著：在政府施政日益受制於新管理主義意識型態，績效指標，這類將目標設定在「培力」的方案，很容易被質疑為浪費納稅人資源的無效率政策。

### **在地婦女培力與照顧專業化之間的兩難**

從另一角度來看，偏鄉的實務工作者之所以會透過在地中高齡婦女志工培力的途徑去拓展社區照顧方案運作所需的專業人力，包括素人講師、甚至組織內部的工作人員，其實也隱含著現實的考量：偏鄉相關的專業人力不足。J 與 E 說得非常清楚：

我覺得這樣的一個師資團跟人力資源的運用，還有一件很重要的事情，就是它彌補了偏鄉師資的不足。因為其實從我們的經驗，我覺得很多所謂的老師跟專業者，他是不願意花時間一趟路跑到六龜或是偏遠地方，他會覺得太不經濟了，所以我們發展這樣的師資團跟在地的這樣的培力，我們其實是同時看到偏鄉的人力資源的不足，可是我覺得他們都在在地，社區就是他們的生活的場域，怎麼讓他們其實是有能量的，所以我們才會一直投入在這一塊這樣子 (J, 01: 725-731)。

因為我們那裡比較沒有專業的人願意到我們那裡去，所以我們就比較有機會把社區的婦女往那個培訓裡面塞，所以我為什麼一直要培養自己在地的人才？因為如果我們自己不借助一些外力，珍惜機會長出自己的能量的話，我們真的會被忘掉，政府會忘掉我們，不能忘掉自己

啊。所以我們自己要有個方案出來 (E, 01:1342-1346)。

社區照顧方案相關的專業人力都集中在都會區，對偏鄉而言，外求這些專業人力所耗費的成本相對高，而且也不夠穩定。因此透過在地婦女培力，將人力流在社區當中才是可長可久的作法。

然而，這種透過志工培力養成在地照顧人力的策略卻在「長期照顧 2.0」實施後受到挑戰。「社區關懷據點」的政策目標是設定在「預防照顧」，以促進老人活化來預防與延緩老人失能。因此政策對象以健康及亞健康老人為主。據點的活動內容以共餐及成長性課程為多。由於「預防照顧」不涉及風險較高的身體接觸與照料，因此承接方案的組織才能如此放心地以志工作為人力運作的基礎。但是長照 2.0 實施後，中央主管機關衛生福利部及各縣市政府開始期待甚至要求據點配合政策，轉型成 C 級的「巷弄長照站」，將服務對象擴及失能老人，並納入「失能照顧」的政策目標。這樣的轉型勢必讓據點以志工作為照顧人力的運作方式被迫改變，進而衝擊據點「在地婦女培力」的目標設定。J 即反覆地強調照顧走向專業化的趨勢，不僅讓中高齡婦女培力的門檻增加，也破壞了社會關懷據點作為「社區照顧」方案「由在地人照顧在地人」的精神。對她而言：

我會覺得照顧這件事情是非常需要在地化。所以我覺得在地組織能量的培養跟在地人才的培力，我們會覺得是很重要的 (D, 02:1437-1438)。

顯然在長照 2.0 底下，長照政策對照顧人力專業化與證照化的發展願景並不符合她的期待。

## 2. 「非典型就業」並非萬靈丹！

在偏鄉，社區照顧方案雖然沒有將「婦女培力」的目標設定在「促進婦女就業」，但是由於方案的運作需要大量的服務人力，間接地創造可供在地婦女就近就業的工作機會，某種程度也發揮了「公共就業」的政策效果。這類工作機會的薪資並不優渥，也不見得穩定（下年度的工作機會必須取決團體能否順利承接政府的方案），並不算是所謂的「典型工作」(typical job)。

### 非典型工作作為「中途職場」

然而由於這類工作的工時相對彈性、而且工作地點又離家近，可就近就業；對於那些完全缺乏正式就業部門工作經驗、並兼顧家庭照顧任務的中高齡女性，具備某種「中途職場」的功能：一方面，以在地人為力運作方式，讓整個職場看起來不像一般公司行號如此的正式，另一方面，婦女也可以藉著職務的投入，建立人脈與發展一些工作技能，為日後正式部門的就業作準備。

事實上不只在偏鄉，包括在都會區，長時間退出勞動市場的中高齡婦女，在

進入正式就業部門的全時工作之前，非常需要「非典型工作」作為她們銜接正式部門工作的「中途職場」。歸納三場焦點團體的訪談文本，中高齡婦女偏好作為「中途職場」的非典型工作類型包括以下幾種特徵：

- (1). 自僱。直接跟顧客接單，無固定的雇主。
- (2). 若有固定雇主，則偏好小規模工作組織，可以維持管理上的彈性。
- (3). 部分工時。無固定上下班時間，亦不要求加班。
- (3). 距離住家的通勤時間不能太長。

這形成一個弔詭的結果。根據行政院主計處（2017）《人力運用調查報告》，男性「部分時間、臨時性或人力派遣工作」者共有 41 萬 7 千人，占男性就業者之 6.65%。女性人數為 37 萬 5 千人，佔女性就業者比例為 7.52%，略高於男性所佔之比例。換言之，較高比例的女性就業者是採取所謂「非典型的就業型態」。這當中不完全是「典型就業部門」對性排除的結果。這當中有部分是來自於女性就業者相較於男性更偏好採取「非典型就業型態」。這也使得第一線實務工作者在協助中高齡婦女找工作，更傾向往這類型工作機會的連結與發掘，例如早餐店或小吃攤的廚工、洗碗工、家庭托顧、以及手製品的販賣等。

為什麼中高齡婦女重返就業時偏好「非典型工作」？原因就跟中高齡女性被排除在典型工作的理由一樣：家庭照顧。想想看：為何非典型工作可以發揮「中途職場」的功能？因為較非正式的管理方式與較為彈性的工時安排，讓中高齡女性能夠更從容地兼顧工作和家庭照顧，不用在兩種責任間左右為難。但這種友善家庭照顧者的制度安排並不存在於多數典型就業部門的工作中。一位肩負著家庭照顧任務的求職者，最後只能在非典型工作找到安身立命的機會？這反映出：在當代資本主義社會，絕大多數的工作組織對運作規則的設計與對職務的安排，並未考慮到受僱者可能背負的家庭照顧任務。於是男人最容易適應這套制度安排與角色期待。而背負著家庭照顧任務的女性根本無法適應這套遊戲規則，最後只能退而求其次，往「非典型就業型態」的工作機會流動。這工作組織對中高齡女性的性別歧視，也是一種照顧者歧視。

### **非典型就業的代價：工作貧窮與老年貧窮**

中高齡婦女為兼顧家庭照顧而採取非典型的就業型態並非沒有代價。以自僱來說，雖然工時較為彈性，工作方式也當自主，可以完全配合婦女的個人作息。然而相較於一般受薪階級，它並沒有固定雇主提供的基本薪資保障。也就是說收入的好壞完全由婦女全權負責。經濟風險相對高。若接不到任何的訂單、或沒有任何顧客上門，同樣付出勞力，但收入卻可能是零。

此外，自僱就業型底最令與會實務工作者詬病的是：它或多或少都涉及創業成本。過去政府為了鼓勵婦女創業，跟銀行合作提出許多微型創業貸款，但是在

沒有更細緻的配套措施，反而讓中高齡婦女欠下更多的債務，經濟困境更加惡化。長期協助離婚婦女的 C 非常有感觸：

我們國家政府的政策到底是疼惜還是害到大家，多少的貸款啊微型創業貸款，到後來還沒賺錢先負債，呆帳有多少 (C, 01: 836-837)。

再來貸款的問題，還有政府很窩心...譬如說做一個桔子茶，說你最好買什麼機器，或是工廠...。我們所有的培力像社會局舉辦的經濟婦女培力...結果要我弄成那種模式像開工廠的規模，然後鼓勵貸款，結果繳不出來，又家庭失和了，你怎麼每次都帶一堆東西回來，你賺多少錢，我覺得這裡有太多的問題 (C, 01: 950-957)。

即便不是自僱型態，其他受僱形式的非典型工作也跟所謂的「爛工作」(lousy job) 高度相關。<sup>1</sup>如果是體力性工作，由於是小型工作組織很容易因為缺乏嚴謹的職業安排制度，而讓受僱者因不當的工作負荷而產生職業性的身體傷害。甚至，有些雇主為了減少勞動成本，而非法地不幫受僱者納保。M 即以在菜市場挑菜或小吃店洗碗工的新住民姐妹作為例子，去說明這類「爛工作」如何地剝削中高齡婦女的身體與經濟安全：

你在市場要蹲在那邊挑菜葉，搬那個拖那些菜什麼的，那些洗碗很多人都是彎著腰什麼的，當你的年紀到了五六十歲的時候，請問你還有辦法做這樣的工作嗎？其實就開始產生就業上面的問題，身體病痛的狀況，通常做這些勞力工作，做這種基層行業的工作，並沒有所謂的什麼勞健保、勞退什麼這種東西沒有，所以他們對未來的生活保障其實相對於是薄弱很多的。賺來的錢本身賺的就不多...其實賺的能夠稍微勉強這個月能夠打平，就要偷笑了，應付家裡的開銷就要偷笑了，你其實很難期待說你還要順便賺你的，存你的養老金，甚至你連生病你都會不捨得去看醫生 (M, 03:806-815)。

「爛工作」對身體健康的潛在損害、以及缺乏社會保險的保障，都讓中高齡婦女長期處在相對高的經濟風險。她們更容易因為身體退化而被迫提早退出勞動市場；退休後也因為就業期間相對微薄的薪資而沒有任何存款；雪上加霜的是，因為年輕時從加入任何社會保險，她們甚至也沒法透過公共年金制度的保障來解決老年貧窮的問題。

就這樣的可能性，顯然將「婦女就業」逕自視同「婦女培力」的確太簡化中高齡婦女所面臨的生命困境。倘若就業促進方案只是幫中高齡婦女進入那些缺乏足夠勞動條件保障的「爛工作」，那麼我們只是讓她們從一個坑跳到另一個坑：

<sup>1</sup> 請注意：並非所有「非典型工作」都是「爛工作」。許多爛工作都有部分工時、以及工作時間相對彈性的特性。但是只要透過立法保障勞動條件、並且配搭社會保險給付，非典型就業不見得會產生勞力剝削與經濟剝削的問題。

好不容易才從在父權家庭中受另一伴剝削的困境離開，卻又掉入在勞動市場中被惡老闆剝削的陷阱。兩種剝削同樣悲涼！

### 第三節 難以掙脫的家庭照顧者角色：經濟資源與文化期待所造成的差別影響

從前兩節關於就業困境的分析可以很清楚：看到家庭照顧任務在中高齡婦女生命困境的關鍵地位。正因為家庭照顧者角色的賦予，中高齡婦女而容易被排除在勞動條件相對優渥的典型工作之外。而這樣的排除也導致女性在經濟上的劣勢處境。換言，家庭照顧與就業在女性生命歷程中的連動關係，使得女性終其一生都承受著遠高於男性的經濟風險：不僅工作貧窮的風險高，也更容易陷入老年貧窮。

這意味著：要改善女性的經濟地位，得想方設法去解決家庭照顧任務對女性就業的排除效果。然而，底下有關家庭照顧的文本分析將指出：家庭照顧對就業的排除效果並非「均質」。即便同為中高齡婦女，「階級處境」、「族群身份」、甚至「婚姻地位」的差異，將導致某些女人比起其他女人更難擺脫家庭照顧者角色的束縛。

#### 1. 經濟資源的多寡決定「照顧者生涯」的長短！

前面兩小節對家庭照顧的討論專注在它對女性就業所造成的排除效果。文本分析的角度比較侷限在：家庭照顧任務在女性「中高齡」這個生命階段所造成的影響。然而若從「生命歷程」的視框去檢視，家庭照顧任務對女性生命的影響是終其一生的。就像與會者 K 觀察到的：

她們以前是照顧小孩，然後現在就要照顧公婆，然後等到公婆可能離開了或怎麼樣了，然後再變成先生，要照顧先生，所以那個歷程裡面其實就是一直圍繞著在照顧這個議題上面... (K, 02: 376-78)。

女人所面對家庭照顧期待往往是多重的。初為人母所面對的孩子照顧責任，只是開端。隨著生命階段的轉換與推移，女人還要面臨父母老化、與配偶老化後的失能照顧問題。這中間也可能穿插著下一代婚育後的隔代照顧要求。一連串甚至沒有間斷的照顧期待與壓力，構成了女性的「照顧者生涯」(Brody, 1985)。

#### 外包機會成本的階級效果

對照第一節提到「復職間隔時間」、以及「專業半衰期」的概念，我們可以想像：

「照顧者生涯」的長短關乎中高齡女性能否順利地重返就業、以及最後的就業成果。然而，一位女性究竟會經歷久長的「照顧者生涯」，其實是一個具備高度的「階級意涵」的議題。事實上行政院（2016）《婦女婚育與就業調查報告》在呈現平均 6 年 1 個月的「復職間隔時間」時，除了指出不同年齡復職者的間隔時間不一外，它也點出不同教育程度復職者間隔時間的差異。教育程度越高，間隔時間越短：國中及以下程度者與高中程度者，間隔時間都超過平均的 6 年 1 個月，分別為 88.19 個月與 76.20 個月；相較之下，大專以上程度者則遠遠低於平均值，僅僅 45.17 個月。

某一部分，這樣的落差映照出不同人力資本的中高齡女性復職時「可就業性」的差異。然而若將「復職間隔時間」轉換成「照顧者生涯」的概念，中高齡女性能否復職，還取決於她們能否順利擺脫文化上對她們作為家庭照顧者的期待與壓力。從焦點團體的訪談文本的內容來看，經濟條件是關鍵。在北部場次的焦點團體同時有兩位與會者 I 和 J 來自協助離婚與單親婦女的組織。不同的是：I 的組織將對象鎖定在經濟狀況不佳的女性單親，而 J 的組織以經濟優勢的離婚婦女為主。在提及家庭照顧對單身女性可能造成的影響時，I 與 J 兩人之間有段有趣的對話：

...這一塊倒是沒有，講實話晚晴來的會員大部分她們都不是經濟弱勢，所以在經濟上面這一塊，我們晚晴本身是沒有去處理的(J, 02: 219-220)。

我知道在晚晴中的女性，很多都是在事業跟經濟上都非常好。...因為上次在萬華中心的時候，好幾位都有現身說法，都很強 (I, 02: 221-223)。

因為大部分聽姐妹在談，她們第一可能是偏向請人來照顧，或者是再找安養院之類的。...幫長輩在找安養院這樣子，所以倒是沒有說會非常在意這件事 (J, 02: 226-229)。

I 與 J 之間的對話反映了：雖然整個社會的性別規範對女性作為家庭照顧的要求是全面性的，然而優勢階級的女性可以透過購買服務的方式將家庭照顧者的角色「外包」給有酬的專業照顧者。J 所服務中高齡婦女之所以沒有非常在意家庭照顧這回事，是因為她們可以「請人來照顧」或找「安養院」，讓自己脫離對年邁父母的照顧壓力。然而，I 所協助的貧窮單媽完全沒有將照顧責任的「外包」所需的經濟資源。「單親」雖然意味著整個家必須完全仰賴女性一人的工作所得。但是過低的人力資本，讓許多單親媽媽即便就業，也不見得能賺到足以負擔將子女照顧任務「外包」出去所需的費用。這使得許多貧窮單媽在孩子年幼時，會選擇自己在家照顧孩子，並倚靠政府的現金補助來維持自己與孩子的基本生計。往遠處想，這樣的策略會讓她們陷入日後孩子長大後二度就業的困境；但是就像 I 說的，貧窮所造成的心理壓力經常讓她們只看到眼前的困境：

這其實是一個惡性循環，往往很多單親就是要解決現有的問題，完全

沒有辦法去考量到後面所產生的問題 (I, 02:103-104)。

對女性而言，將家庭照顧責任「外包」所需的費用，正是她們就業的「機會成本」。這也可以理解為何育有未滿六歲子女的有偶婦女勞參率「大專以上教育程度」可以高達 68.76%，但是「國中及以下教育程度」卻只有 57.66%。家庭照顧「外包」費用作為女性就業的「機會成本」不僅造成女性與男性在勞動市場參與上的性別落差，也造就了女性內部的階級落差。

### 族群身份的影響

另一方面，從第三場次新住民團體與原住民團體實務工作者的訪談文本，家庭照顧「外包」的階級效果還會跟中高齡婦女的「族群身份」交互作用。以原住民來說，都市原住民中高齡婦女受限於人力資本，因此就跟前述貧窮單媽一樣，她們重返就業後的工作所得不見得可以負擔孩子送托所需的費用。這也是為什麼 O 在都市原住民聚落中推動婦女就業培力方案時，曾經思考過利用部落「集體照顧孩子」的文化習慣，發展一套聚落專屬的公共托育策略。

新住民的例子就更有意思了。根據 M 的觀察歸納，新住民婦女由懷孕生子作為開端的「照顧者生涯」往往比一般台灣女性長，大約要等到孩子十歲左右升上小學高年級，她們才開始思考二度就業的問題。這種相對長的「照顧者生涯」某種程度是「文化能力落差」與「階級效果」交相影響的結果。一方面，就像第一節提到的，她們懷孕生子的時間幾乎跟初來台灣的時間重疊，這個階段幾乎是她們適應台灣社會的關鍵期。作為母親對孩子的照顧壓力讓她們無法專注在更精熟中文能力的取得。薄弱的中文文字處理能力讓她們只能找到進入門檻簡單、但薪資也相對低的工作。如此就跟前述貧窮單媽所面臨的課題一樣：即便工作，她們可能也負擔不起孩子送托後的機會成本。

家庭照顧「外包」對就業的階級效果，在新住民婦女身上作用可能更為強烈。照顧外包的就業排除現象，其實是台灣社會長期缺乏普遍公共照顧服務的結果。在年輕世代低薪化的趨勢下，多數家庭往往必須透過雙養家模式才能避免貧窮的威脅，低薪育兒女性面臨高度養家壓力的私人策略是訴諸原生家庭的非正式支持。事實上若檢視衛生福利部歷年的《兒童生活狀況調查報》，5 歲以下兒童「由母親自行照顧」有逐年下降的趨勢，相對照下，「由祖父母照顧」的親屬托育安排卻穩定上升。換言之，若買不起市場上相對昂貴的托育服務，那麼還可以透過原生家庭的非正式支持，將孩子照顧委由自己的父母。

然而「親屬托育安排」卻不見得是新住民女性方便採用的私人策略。因為娘家遠在他國，除非婆家有意願提供非正式支持，否則只能採取「跨國隔代照顧」的托育模式。或者就乾脆延後復職，結果就是長達十年的照顧者生涯。

## 2. 「外包」涉及對外部資源使用的「個別規劃工作」

值得注意的是：家庭照顧任務被「外包」後，並不意味著：女性自己對被照顧者就什麼事毋須做。長期協助家庭照顧者的資深工作者 K 即便失能老人的長期照顧需求作為例子，說明失能照顧「外包」後，家庭照顧者可能面臨的各種針對失能家人需求的資源盤點、連結與成效評估工作。正因為有太多家庭照顧者一開始都難以適應如此複雜的「資源使用規劃工作」，所以 K 的機構開了一系列相關的訓練課程、並提供個別化的諮詢服務。

...在我們整個資源盤點裡面，因為每一個家庭的狀況都不一樣，所以我們會評估他到底是比較適合用現在輔具的那一項服務就好，還是說他還需要另外再去找其它的方法來解決他現在這樣的問題，所以我們是希望說，因為長照家庭會遇到的問題真的很多，所以要整合他各個面向的問題... (K, 02: 465-468)。

我們有課程，以及實際的面對面的談話，我們會先把一些可以整理出來大方向概念的資料跟內容，類似像講課的方式，讓大家都先聽一個基本的，然後再針對你個別的狀況，給你個別的建議，然後追蹤，看他是不是真的能夠找到這些資源或媒合這些資源...(K, 02: 472-475)。

曾凡慈 (2010) 對早療服務資源也有相似的論點。台灣的早療服務體系非常看重家長的參與。家長會被要求配合專業人員並遵從治療師的指導，如此才能讓療育服務發揮最大成效。曾凡慈 (2010) 認為早療政策對家長這種被動「遵循醫囑」的角色定位並不符合多數家長使用早療服務體系的經驗。她透過對早療兒童父母的深度訪談文本分析、以及對部落格中孩子使用早療服務記錄的內容分析，發現多數家長作為早療服務的醫用者，往往發展出極為精熟的「運籌行動」(logistic action) 能力，讓他們得以在孩子作為消費端、以及多項分散與缺乏銜接的服務生產端之間，持續扮演規劃、組織、協調、監督以及執行等多樣角色。

K 在上述文本中的觀察呼應了曾凡慈 (2010) 的「運籌行動能力」概念。女性透過家庭照顧任務的「外包」，的確可以卸下到對孩子與失能家人的主要照顧者角色。然而外部資源的分佈相當零散而且種類繁多，不見得都貼合孩子或失能父母的需要；它需要使用者仔細地盤點、篩選、媒合並監控。換言由，「外包」後，還是得有人出來承擔這些對外部資源使用的「個別規劃工作」。很清楚地，仍舊是女性擔負這項工作。

值得注意的是：這樣工作除了耗費心神與時間外，也需要當事人具備一定的知識與資訊能力才能勝任。這正是新住民婦女普遍的困境。這不只發生托育資源的使用（事實上若不涉及早期療育，托育資源的使用相對單純），而是任何正式資源的使用。中文文字理解能力的薄弱，讓新住民婦女相對缺乏使用福利資源所需的知識與資訊能力。於是就像 M 說的，即便提供相關的福利資源訊息，新住民婦女也很容易因為使用資源所需要的知識與資訊能力而被排除在外：

...可是如果我知道了這樣的訊息，我們回去之後就是還要再自己去找我要去哪家醫院，我要去掛哪個診，這其實很難你知道嗎？對我自己我都覺得很難了（M, 03:1247-1249）。

### 3. 家庭照顧任務分配受制於文化期待：誰是最理想的照顧者？

除了經濟因素外，文化期待也會導致某些女性更難掙脫家庭照顧者角色的束縛。每個社會對照顧安排都有一套文化信念在。荷蘭的社會政策學者 Kremer（2007）即以兒童照顧作為例子，指出歐洲社會在二戰之後因為「密集母職」文化意識型態（intensive mothering），多數人、包括母親自己都認為：嬰幼兒應待在家理由血緣母親專注的照料與滋養，他們的身心才能獲得最好的發展。這種理想照顧安排的文化信念往往深刻地會影響人們在文化觀念如何看待：誰才是最理想的照顧者。以「密集母職」來說，儘管採取「雙養家模式」的家庭越來越多，但是多數的父母仍舊很難拋除「母親才是孩子最理想照顧者」信念。也因此，檢視近幾次的《兒童生活狀況調查報告》，「母親親自在家照顧」仍舊是人們心目中最嚮往的托育安排選項。

無論是密集母職、或是孝道文化，台灣社會對於「理想照顧者」的整體文化信念仍舊「高度性別化」與「家庭化」：女的比男的要合適；而家人絕對比外人盡心。母親、媳婦與女兒往往成了最合適的照顧者人選。

#### 家庭內部團體壓力的運作方式

值得注意的是：這套「理想照顧者」的文化信念主要是透過家庭內部的團體壓力在運作。K 所屬的組織，目前正致力於協助家庭照顧者與手足訂立「家庭照顧協議」，在協助家庭照顧者與其他手足協商的過程中，她看見許多中高齡婦女如何在家人的期待甚至施壓下，深陷在家庭照顧者角色而無法脫困的故事：

就是像有一些照顧者他可能先照顧爸爸，可是後來要接著照顧媽媽，然後他想要回來工作的那個動力就會被打斷，這個打斷也有可能是來自於他自己的因素，或者是來自於家人的期待...像我們也有個案他希望自己出來工作，在我們的協助之下，他也去找了居服，然後用了一些日照服務，可是家人就會覺得說為什麼我們還要去這些資源，你自己就可以了...（K, 02:344-351）。

因為我們的孝道觀念非常的重，即使在我們自己的研究裡面發現，像我們有曾經問過，如果家人住院生病了，然後你覺得一定要自己親自照顧的那個比例，其實大概還有五成的人會覺得我一定要親自照顧，如果我請看護之類會不孝，就會有類似像這樣的關係，其實在我們推這些不管是婦女的就業議題或者是婦女的照顧議題等等，其實在面對家庭裡面的溝通跟衝擊，其實還是有一定的阻力[我覺得]（K, 02:

363-369)。

正因為是透過家庭內部的團體壓力在運作，中高齡婦女往往得透過跟家人之間的衝突爭吵來對抗加諸在她身上的文化期待。就像 I 說的，整個過程中必然「產生很多情緒上的問題」(I, 02: 256)。對手足的怨懟與憤恨絕對難免。假使同家人的衝突過度激化，代價很有可能是：家人彼此間斷絕往來，原本承諾的經濟支援甚至因此被切斷。

### 單身與新住民承受更高的文化期待

另一方面，即便同為女性家庭成員，從某些與會者的分享，我們也發現某些特質的女性家庭成員被賦予更難逃脫「理想照顧者」的文化期待。透過對整體文本的分析與歸納，有兩種特質被出來：

(1).單身

(2).新住民

J 即以自己服務對象的經歷作為例子，指出「離婚女性」很容易被其他手足認定為最優先順位的照顧者人選：

離婚的婦女她們在婚姻中的時候，都是照顧她們自己的家庭，她們離婚之後會理所當然地被手足認為你已經離婚了，你單身，所以你要照顧我們的父母。針對這一塊離婚的婦女她們也會覺得為什麼，我們在婚姻中的時候，爸媽不是大家一起照顧，為什麼變成我一離婚，這件事變成理所當然，我要承擔這樣子 (J, 02: 518-523)。

事實上，不只是離婚女性，只要是現階段沒有婚姻關係的「單身女性」幾乎很難拒絕其他已婚手足對其作為照顧者的要求。K 甚至認為在社會變遷下，連「單身男性」也開始承受類似的壓力：

我們常常看到的就是那種他不是不婚，他可能只是因為還沒結婚。我真的就是有個案是這樣，他是最小的那個小孩，不管他男的女的，只是因為上面哥哥姐姐都已經結婚成家了，然後他就還比較年輕，他就面對到爸爸媽媽要照顧的狀況。...以前大家覺得女性嫁出去，就潑出去的水，所以那就更應該是你這個弟弟要去全然處理的，所以像我們自己在工作過程裡面看到的，比較多的是就是沒結婚的，然後同住的會先被賦予... (K, 02541-548)。

單身被視為失能父母最優先順位的照顧者某種程度反映著：我們整個社會在分配照顧責任時，似乎開始將對婚配家庭的照顧責任擺在對原生家庭的照顧責任。單身者，無論男女，既然無婚姻帶來的家庭照顧責任，自然應當優先承擔對原生父母的照顧責任。

至於新住民婦女更不容易擺脫家庭照顧角者期待的原因則在於：有部分的台灣配偶與婆家將這種透過仲介的跨國婚姻視作解決家中照顧難題的策略。<sup>2</sup> 三場焦點團體中幾位與新住民婦女有工作經驗的與會成員都指出：新住民婦女的處境相當大程度取決於台灣配偶與婆家的對待方式。而對待方式往往受到他們一開始對婚姻的定義。就像 M 說的：

今天來就是夫家的部分，就是你在娶新移民的時候，做這樣一個跨國婚姻選擇的時候，你的考量到底定義是什麼，你是怎麼看待她的，是我們家多了一個媳婦，我們多了一個新成員，還是就是找一個照顧者，找一個生小孩的，傳宗接代的人，我覺得那個定義是不同的（M, 03: 327-331，黑體底線為筆者自加）。

M 甚至進一步區分出兩種類型的台灣夫家：支持型與封鎖型。倘若夫家結婚的動機就想找個媳婦來承擔家庭照顧的重擔，早期常見的身心障礙者與新住民結婚就是很好的例子，那麼夫家對待新住民婦女的方式很容易採「封鎖型態」：

果你今天把她定義在她是一個照顧者跟傳宗接代的，你就不希望她亂跑，她跑了誰照顧家裡的人，她出去上課，她去學語言，她的生活能力都拓展了，她的層面開始打開的時候，她就會想出去啊，那她就不會乖乖待在家裡啊，那最後人還是我要照顧的...（M, 03: 340-343）。

在封鎖型態的對待方式，新住民婦女幾乎被隔絕在家中，無法透過跟家庭外的人互動去認識台灣社會，她們往往被剝奪掉透過學習成長而逐漸適應台灣社會的機會。透過封鎖成長，新住民幾乎無法對抗夫家加諸給她們的家庭照顧壓力。

值得注意的是：新住民婦女若因為夫家的封鎖無被隔絕掉透過學習而適應台灣社會的機會，它對新住民婦女本身的影響是長遠的。包括：進入中高齡階段後，她可能因為語言能力不佳無法重返就業，年老之後也因此經濟不穩定，甚至終其一生都無法對台灣這個土地產生認同與歸屬。

#### 第四節 轉變中的中高齡婦女：優勢與新挑戰

前面三小節的文本呈現都集中的中高齡婦女靜態樣貌的分析，本節將從世代變遷的角度去呈現新一輩中高齡婦女相較於上個世代的特質與潛在困境。

<sup>2</sup> 台灣土生土長的女性也可能面臨夫家同樣的婚姻期待。只不過相較於新住民女性，一般女性因為沒有跨文化適應的問題，加上有娘家系統的支持，夫家很難採取封鎖型的對待策略將一般女性困在家庭照顧者的角色當中。

## 1. 優勢：更強烈的自我意識與更精熟的連結資源能力

第三節花了一些篇幅指出：家庭照顧的文化期待往往是透過家庭內部的團體壓力在運作。然而若用世代變遷的角度進一步檢視文本，新一代中高齡婦女對抗家人期待的能量是比上個世代還要強大。我在三場焦點團體接近尾聲時都會提問，要成員們說說新世代中高齡婦女的轉變，幾乎每個與會者都會提到「更加自我」或者「更有主體性」之類的說法。這令我不斷思考這所謂「更加自我」背後的文本涵義究竟是什麼？

經過整體文本的分析後，我發現：「自我意識」這個概念若被放在「女人長期被視作最理想的照顧者」的文化脈絡中，「新世代中高齡婦女更為自我」的世代特徵似乎可被理解成一種優勢，讓女性在面對自身需要與家人照顧需要的衝突時，她們更勇於為自己的利益發聲，不順服重要他人的期待與施壓。就像 K 與 J 說的：

在對於自我上面，比如說我一定要回來照顧嗎？這件事情就開始慢慢被翻轉跟挑戰（K, 02: 747-748）。

現在的婦女，就是會比較勇於去爭取自己的權利，然後就像剛剛 OOOOO[K 之名字與職稱]有提到的，他們會有自己的工作，會保有自己的工作，會有自己的經濟能力，包括他們退休之後是會有自己的生活規劃的，可能就不會像再年長一些的婦女（J, 02: 766-770）。

比起上一輩的婦女，她們或許更樂意透過「外包」的策略，擺脫孝道文化或者密集母職對自己的文化約束，去工作，去追求自己的人生計畫。

除了自我意識外，另一個也是經常被與會者提及的世代優勢則是「連結資源的能力」。L 的機構甚至開始思考服務轉型：

...其實我甚至覺得我有一些個案，他們對於社福資源跟求助這件事情比我還要清楚，因為他花大量的時間在研究到底可以符合什麼補助。...現在弱勢婦女，他們真的是需要我們民間單位這麼大量地去服務嗎？或者她們其實可以靠自己，就可以獲得公部門資源，也不用所謂的資源連結，我是說大部分啦（L, 02: 618-626）。

最後新住民的樣貌也在轉變當中。過去機構或私人人脈仲介是跨國婚姻最常見的途徑，然而這十年隨著中國與東南亞經濟的崛起，台灣人透過到這些國家經商或工作而結識在地女性並進入跨國婚姻的案例越來越多。這些因為配偶外地工作而結婚的新住民婦女相對來說教育程度更高，學習與適應新文化的能力也更強。

## 2. 挑戰：兩極化、少子化與單身化

值得注意的是：上述所呈現的世代優勢並非均質地出現在所有新一輩中高齡婦女身上。與會的幾位實務工作者都承認這中間存在「偏鄉與都會區的落差」。L 就以自己機構所在的新竹市作為例子：

像香山區，它的確幅員很廣，擴及山跟海，實際上我們就是希望他多一點自己，但走回市區裡，他們自我意識就會比較很強，就像剛剛有提到，你要我顧孩子，你要先跟我講（L, 02: 819-821）。

然而台灣的福利資源往往集中在都會區，偏鄉的福利資源相對稀少。這將形成一個弔詭的結果：在福利資源最豐富的地區，反而住民是資訊連結能力精熟，自我意識強烈、最懂得為自己爭權利，但福利資源不足的地區，其居民卻是深受傳統觀念束縛，資訊連結能力也相對弱勢。K 用「社會經濟處境的兩極化」來理解這樣的弔詭：

我覺得有種富者恆富的概念，就是好的越來越好，弱的就越來越弱啊，所以說階級懸殊嗎？或者是經濟懸殊？我覺得如果經濟他是夠強的，其實他在整個自我的意識或者是資訊來源的管道相對會充足很多，所以他自我的決定，不管是自我的權利意識，或者他真的執行的那個行動也好，都比我覺得經濟弱勢的不管家庭或者個人都還明顯（K, 02: 829-833）。

家庭變遷也讓新一輩中高齡女性必須面對不同以往的新挑戰。首先是少子化的人口趨勢意味著：未來世代中高齡女性將有越來越高的比例是以獨生子女的身份單獨面對父母老化後的失能照顧需要。獨生子女在處理父母失能照顧的問題，他們的困境類似於單親媽媽，因為沒有其他手足作支援，他們將面臨工作與家庭照顧二擇一的兩難。

在那個照顧過程裡，他其實就是面對到同時要兼顧工作，然後很現實狀況是，如果不工作的話，我一定得吃西北風，問題是政府是沒有辦法給他任何補助的...（K, 02:506-504）。

其次，離婚率與不婚也讓單身的中高齡女性持續增加。然而整個社會的運作，包括政府施政，仍習慣性地預設「人人都有一個家」。家庭被設想成所有人的後盾：身體垮了有家人可提供照顧，經濟出問題有家人可以金援。這樣的預設往往讓無家的單身女性（或者是所有的單身者）對未來充滿強烈的不安全感。就像一位長期協助離婚婦女，而自己本身也因離婚而單身的與會者 C 生動地分享這樣的恐懼：

舉個例子你知道像這種暴雨，颱風天，你知道一個單身的中高齡婦女

是多麼的恐懼，不知道要叫誰，家裡的玻璃被風快吹破了，那種一個人的恐懼真的叫天天不應，不知道要叫誰... (C, 01: 803-805)。

儘管單身現象越來越普遍，但是整個社會的制度安排仍舊以「異性戀核心家庭」作為基礎，這使得單身女性的需要與利益很容易被排除在外，而有更高的風險陷入老後貧窮與失依的困境。

## 第四章 結論與建議

### 第一節 中高齡婦女的困境與需要

綜合第三章的研究發現，本研究對中高齡婦女潛在的生命困境與福利需要歸納成以下幾項論點：

#### 1. 就業困境與需要

(1).中高齡婦女重返就業相當困難，並不純粹是個人意願不足的問題，它涉及個人內在的心理阻力、以及專業過時、年齡歧視與家庭照顧責任所構成的社會阻力。此外，新住民與原住民族的群身份也為構成文化阻力。

(2).就上述這個人心理阻力、社會阻力與文化阻力而言，顯然目前勞政就業服務體系那套訴諸求職者「個人工作動機」的媒合式策略並不足夠。中高齡婦女可能還需要另一套結合公共托育與長期照顧、並涵蓋大量陪伴與諮詢的「個別化服務」。

(3).雖然目前各婦女機構相繼推動「婦女就業培力方案」，然而在理念上對婦女的「培力」並不能完全等同於促成婦女「就業」。如此論點的理據有二：

(a).首先，倘若婦女被迫就業的目的地是所謂的「爛工作」，那麼就業並無助於改善婦女的處境，只不將讓剝削的對象由暴力相向的丈夫或同居人轉為惡老闆而已！

(b).其次，對低社經地位或者偏鄉小農的女性而言，她們的生命困境比較不是「無業」的問題，而是「工作貧窮」。丈夫微薄的薪資或者「家庭經模式」的分工安排都迫使她們普遍透過非典型就業去分擔養家責任。社區關懷據點的運作經驗顯示：志工參與雖然不見得可促成婦女就業狀況的改善，但是它有助於婦女展現自我並拓展對自我的想像空間，的確具備「婦女培力」的政策效果。

(4).由於多數正式部門的就業機會並不包容受僱者的家庭照顧責任，這使得多數中高齡婦女重返就業時，偏好「非典型工作」作為日後銜接正式部門就業的「中途職場」。非典型工作雖然有利於中高齡婦女兼顧工作與照顧，但它的所得偏低，職缺也不穩定，很容易讓受僱者陷入工作貧窮的困境，這種貧窮威脅甚至延續至老後。

## 2. 家庭照顧困境與需要：

(1).女性可透過照顧服務的購買將家庭照顧者角色「外包」出去，然而這套外包策略涉及女性工作所得相對於照顧服務費用的機會成本。這使得優勢階級的女性相較於中下階級女性更容易透過外包策略，卸除家庭照顧的任務。

(2).外包策略雖然減輕女性的家庭照顧負擔，但卻額外增加對外部資源的個別規劃工作。此外這項個別規劃工作，並不輕鬆，需要一定門檻的知識與資訊能力。新住民婦女相對薄弱的中文文字處理能力很容易被排除在相關的正式福利資源之外。

(3).除了經濟因素外，主流社會對於「女性才是理想照顧者」的文化期待也透過家庭內部的團體壓力施加在女性身上。這使得女性必須冒著家庭失和的風險來抗拒這套文化期待。此外隨著社會變遷，單身女性也起其他女性承受更高家人期待。而跨國遷徙與文化能力的薄弱也使得新住民女性更難拒絕這種文化期待。

## 3. 女性在就業與家庭照顧的困境與女性的「經濟地位」是連動的：

(1).一方面，女性普遍相對於男性的經濟劣勢，是女性被就業排除的「後果」。這是性別不平等的議題。

(2).另一方面，女性能否透過外包與抗拒家人的文化期待順利掙脫，去解決就業排除的困境，也取決於她是否擁有足夠的經濟能力及文化能力。這使得女性人口內部在經濟地位上也存在很大的異質性。這意味著：女性經濟地位的劣勢同時也是階級、族群與婚姻地位的不平等。

## 4. 轉變中的中高齡婦女：

(1).新世代的中高齡婦女相較上一輩的世代優勢主要有二：

(a).更強烈的自我意識使她們更勇於對抗家人加諸在自己身上的家庭照顧期待。

(b).高等教育的擴張也使得新一輩的中高齡女性擁有更為精熟的「連結資源能力」。

(2).然而，這種世代優勢並非均質地出現所有中高齡婦女身上。相較於都會區優勢階級的中高齡婦女，偏鄉、教育程度相對低的中高齡婦女仍深受傳統性別規範的束縛，使用外部資源的能力也偏弱。這意味著女性內部的處境未來將有兩極化的問題。

(3).少子化、離婚與不婚的趨勢也使得新世代中高齡婦女面臨不同以往的挑戰：

(a).少子化的趨勢意味著：將有越來越高比例的中高齡婦女以獨生子女的身份去承擔對失能父母的照顧問題。相對於有手足的家庭照顧者，獨生子女往往得在就業與家庭照顧任務之間二擇一。政府應再加快長期照顧的公共覆蓋率。

(b).中高齡女性單身比例雖然穩定成長，但顯然整個社會仍習慣性地預設人人皆有家，並以「異性戀核心家庭」作為參考團體來規劃所有制度與政策。這將對單身女性造成福利資源排除的效果，增加單身女性老後貧窮與失依的風險。

## 第二節 政策建議

根據上述關於中高齡婦女在就業、家庭照顧與經濟地位的困境與需要分析結果，本研究對於相關政策的未來走向提出以下三項建議：

### 1. 就業服務應走向個別化的陪伴與諮詢服務。

協助中高齡婦女二度就業的就業服務，應以「結合托育與長照、並以陪伴諮詢為主」的個別化服務，去取代現行就服體系訴諸求職者個人工作動機的媒合式服務。目前就服體系的就服員欠缺相關訓練與素養，或許可借鏡社福體系社工長年在個案工作的工作模式。

### 2. 就生命歷程的角度，完善的公共照顧服務其實是最好的婦女就業促進措施。

可以想見上述個別化的就業服務規劃與運作所涉及的成本相當龐大。從「生命歷程」的角度來看婦女在「中高齡」這個階段，重返就業所涉及的個人心理阻力、社會阻力與文化阻力，其實追本溯源，都跟她們在年輕時退出勞動市場的決策有關。一旦選擇退出後，女性的可就業性將隨著退出時間的拉長而逐漸減少。重返就業所需克服的阻力也隨之增加。就這點而言，其實最好的策略是一開始就想方設法讓女性在年輕的「婚育」生命階級或者進入中年後父母與配偶老化後面臨失能照顧的需要時，就不要她們因為家庭照顧任務的承擔而退出勞動市場。換言之，完善的公共照顧服務就是最有效、也最節省成本的婦女就業促進政策。

### 3. 「非典型工作」作為「中途職場」需結合所得維持體系與個別化

## 的就業服務。

由於典型工作對擔任家庭照顧受僱者的不友善，導致中高齡女性更傾心於非典型工作。這也是許多婦女福利發展就業培力方案時偏好開拓與連結自僱及部分工時的工作機會，並以此作為婦女的「中途職場」。但是非典型工作往往有相關高風險的工作貧窮問題。現金補助加上個別化的就業服務其實可以解決非典型就業的工作貧窮風險、並在就服員的陪伴與培力下讓非典型工作發揮「中途職場」的效果。不過，目前社會救助體系將補助對象鎖定在無工作能力者，幾乎無助於解決日益惡化的工作貧窮問題，需要重新檢視。



# 在照顧的路上找到自己

## —中高齡婦女社區照顧培力經驗

分享者：  
財團法人聖功社會福利慈善基金會社區發展部  
蕭淑媛

### 我在社區與姊妹們的美麗相遇

- 82.9—87.12  
高雄縣婦幼青少年館活動推廣組/婦女教育方案經驗
- 88.01—88.10  
高雄市原生植物園創價協會/第一線社區實務經驗
- 88.11—91.08  
高雄縣婦幼青少年館婦女組/鄉鎮社區婦女組織經驗
- 91.08—99.12.24  
高雄縣政府社會處社會行政科社區發展組  
/政策性社區工作角色vs.創新性社區工作經驗的嚐試
- 99.12.25—104.05.31  
高雄市政府社會局人民團體科  
/體制內社區工作模式的重新自我定位 (社區專業VS公務體制)  
/災後重建與縣市合併對偏鄉社區發展的挑戰
- 104.07.01—財團法人聖功社會福利慈善基金會社區發展部  
/老人服務培力陪伴與社區照顧人力培育

# 那些年，與姊妹們一起成長日子

## 婦女教育及家庭教育

- 高雄縣婦女學苑
- 高雄縣婚姻學校
- 高雄縣婚姻學校鄉鎮社區推行活動
- 生活關懷與學習系列講座
- 生活情感家庭經營系列講座
- 工作中女性福利需求座談會
- 發現家庭新契機點燃家庭新希望研習活動
- 女人開步走—關懷婦女系列活動
- 婦女福利需求公聽會
- EQ經營系列活動
- 未婚青年情感成長系列活動

## 婦女培力

- 婦女讀書會
- 電影讀書會
- 社區故事媽媽種子培訓
- 街頭物理社區家庭日巡迴方案
- 社區婦女領導人才培訓
- 向日葵單親弱勢婦女輔導服務方案
- 第二屆全國婦女國是會議
- 婦女節系列活動

## 婦女團體組織

- 高雄縣燕巢鄉安招社區媽媽教室
- 高雄縣故事媽媽協會
- 高雄縣林園鄉魔法屋愛鄉協會
- 高雄縣大樹五色鳥協會
- 社團法人高雄市社區深耕永續發展協會

# 社區中女性的身影與面貌

社區政策範定的女性組織與活動內涵~社區媽媽教室、農會家政班

從母職角色出發的~學校愛心媽媽

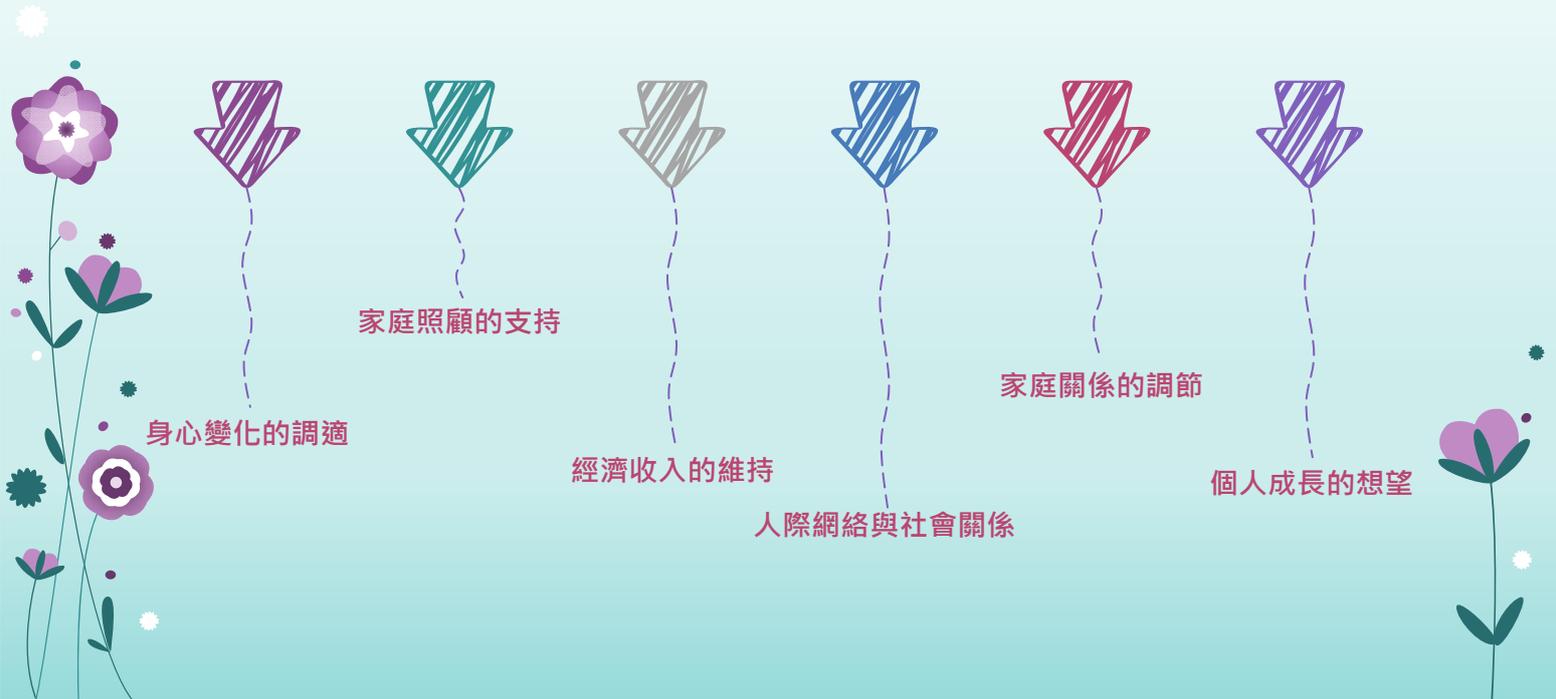
追求學習樂趣的女性自我成長

在社區參與及社區服務的女性自我實現

社區中的性別結構與女性附屬邊緣位置

2017/07/28

## 中高齡婦女的圖像與需要



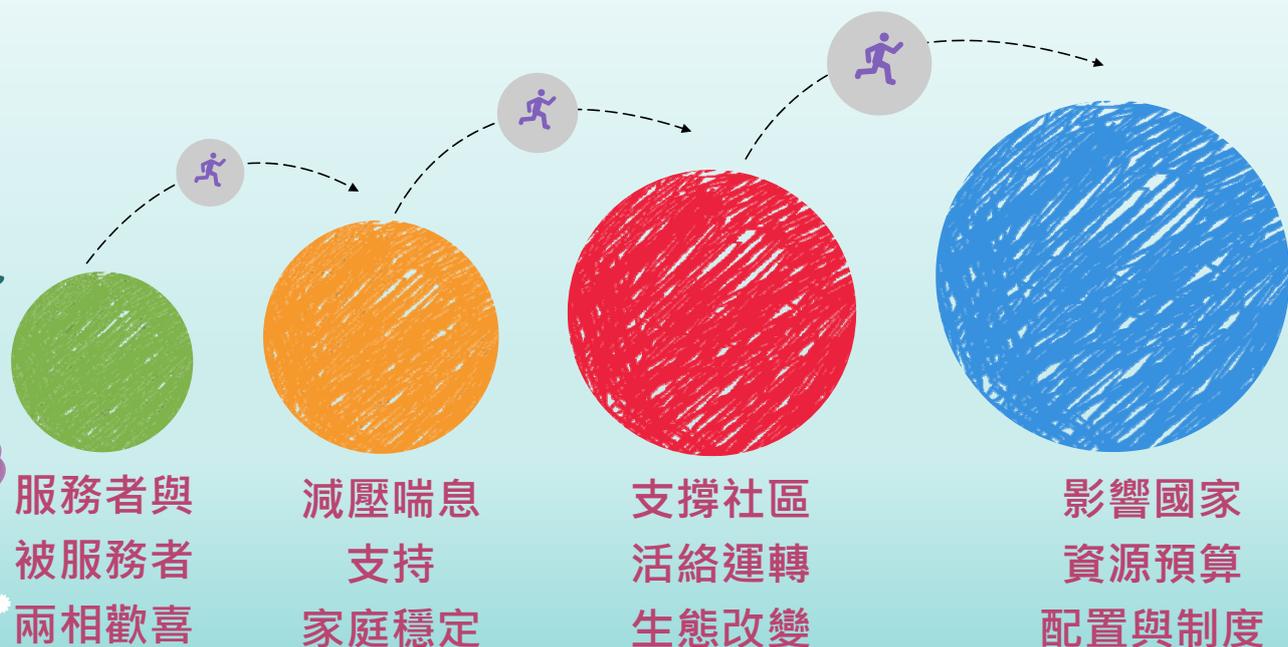
## 中高齡婦女服務規劃的難與能



## 社區照顧啟動中高齡婦女的投入與參與



## 社區照顧不只在服務長輩，也在促成引許多改變



透過參與照顧這件事，  
她們生命在改變  
並  
成為這片土地的養分和資產

為了做好長輩照顧，不斷學習再學習



## 服務學習 · 自我投資



## 拓展了人際 也提升了能量



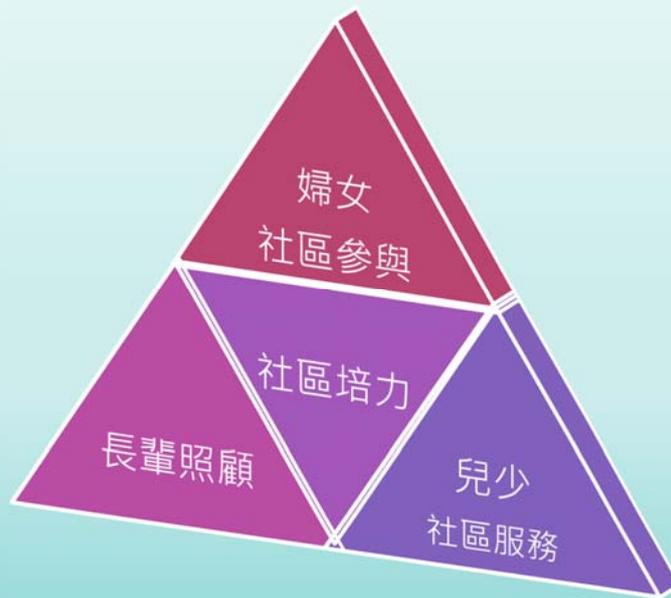
## 用心投入的這群人 是社區最珍貴的資產



## 偏鄉人才培與師資發掘



## 社區照顧— 社區組織活絡▪家庭功能的補強▪社會安全防線



## 從個人需求的滿足提升到公共參與



## 社區師資團運作組織 看重基層經驗 締造連結

### 高屏地區據點師資團

高雄縣大樹旗艦計畫生活輔導團

莫拉克重建區據點師資培育與團隊  
(LM亮媽團)

高雄市社區願景培力中心在穠紅師資團

深耕福利初辦準備計畫師資團

大寮旗艦計畫寮樂趣師資團

聖功基金會屏北社區共好師資團

## 社區師資服務場域

社區照顧  
關懷據點

社區健康  
促進巡迴

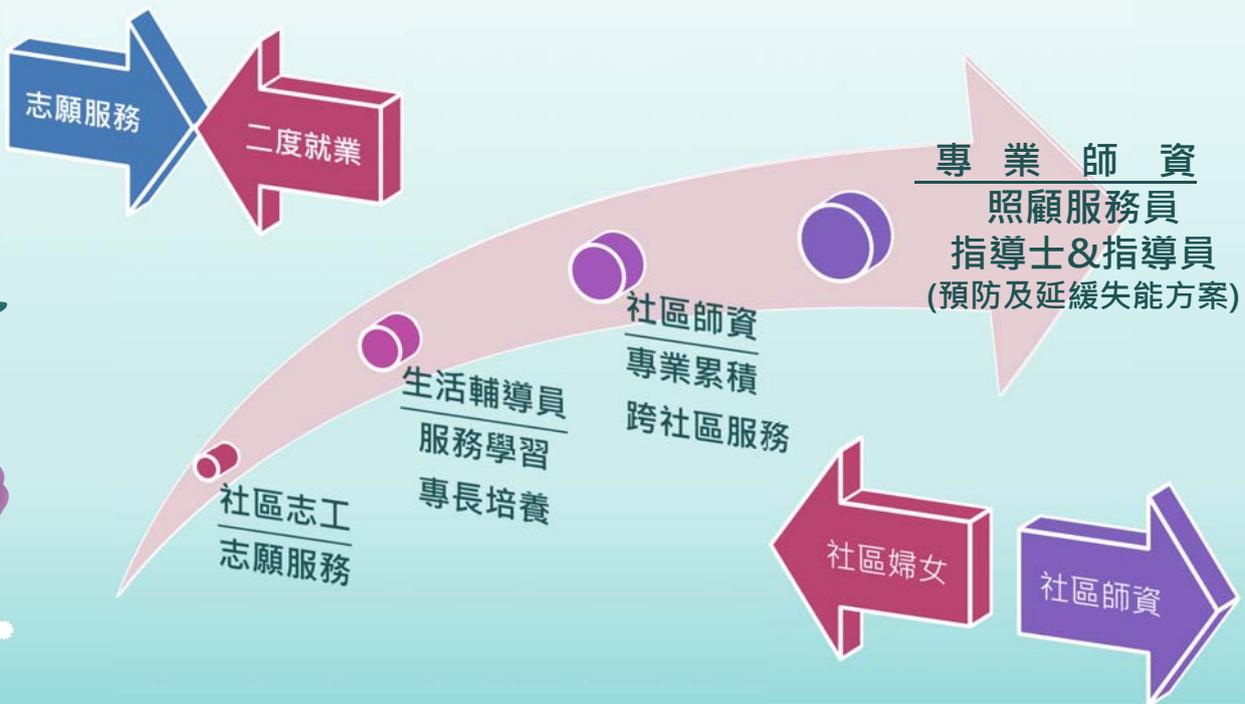
福利初辦  
起步型據點  
團隊培力

課後照顧

社區日托  
C級  
巷弄長照站

樂齡學習  
資源中心

## 系統的培力與制度支持 造就人才 創造就業



## 社區參與對中高齡婦女生命經驗的影響

- 1 貼近生活家庭的學習場域
- 2 人際網絡與支持系統建立
- 3 生活的平衡與情緒的調控
- 4 生命經驗開展與舞台的創造
- 5 行動參與中權能激發與自我提昇
- 6 生命意義與角色價值重新定位





# 【其他研究分享】

- 工作模式的整理與傳遞



工作模式的整理與傳遞：  
培力地方婦女中心  
成為地方政府和婦女團體間的平台

委託單位：衛生福利部社會及家庭署

承辦單位：財團法人婦女權益促進發展基金會

中華民國 107 年 12 月 31 日

## 目 錄

壹、工作記要之一：性別主流化.....	1
貳、工作記要之二：CEDAW 公約推展深化.....	7
參、工作記要之三：婦女團體溝通平台.....	14
肆、工作記要之四：台灣國家婦女館.....	21
伍、工作記要之五：國際參與.....	28

## 婦女權益促進發展基金會工作紀要之一 性別主流化

### 一、工作緣起與背景簡介：

婦權基金會自民國 88 年成立後，三年內逐步完成人身安全面向法規制度檢視的階段性任務，並開始持續發展新的組織任務與方向。而在 91 年第三屆行政院婦權會委員任職後，擴張了原本民間委員的編制，也給了婦權會新的動能與目標，亦即構思強化台灣性別婦女政政機制。其中 Gender Mainstreaming—性別主流化，即在不同的國際連結管道浮現，並成為日後行政部門的重點工作。

早在 84 年民間婦女團體參與 UN 的 NGO-CSW 會議時即陸續帶回許多相關資訊，而在婦權會思考任務目標時，性別主流化即成為一項倡議重點。為了更正式的認識引介，婦權基金會在「2003 年」論壇邀請韓國資深婦運工作者申蕙秀。她除了是聯合國 CEDAW 委員會委員，對 CEDAW 與韓國機制相當熟悉，在 2003 年來台分享韓國的發展經驗後，觸發民間婦女團體對性別平等機制以及性別主流化倡議的思考。另一方面，在 92 年 APEC 也第一次舉辦 GFPN 會議。本會副執行長和當時社會司婦女科科長以及亞洲基金會代表共同出席，會議期間同樣觀察到 GFPN 亦廣泛討論性別主流化，並著重於三個重要的成份：性別統計(sex-disaggregated data)、做性別分析(Gender Analysis)、和促進女性經濟平等。這些面向意識到性別主流化可以具體落實的參考案例。於是民間婦女團體透過婦權會提案，正式推動性別主流化的工作，並要求行政院各部會都應擬具性別主流化實施計畫。

當然，對於性別主流化應否全面推行，如何推動，婦權會委員的角色是關鍵。在當時有許多摸索的概念過程。例如把主流化具體化為工具的概念、婦權會設置性別主流化專案小組來協力督促部會，其中統計就是在委員會的要求下，由主計處領銜運作。又如性別影響評估的開展，是透過委員初步的發想並蒐集國際間其他國家的做法，責成研考會籌劃推動，而在這些歷程中，婦權基金會一向擔任主要協助連結與溝通意見的功能。而這些目標與工作，在主流化起步與推展過程裡，則有不同的重心面向。

### 二、工作內容與過程摘要：

婦權基金會在政府推展性別主流化的進程中，隨時間變化有不同的協助重點。而我們可以將這些歷年的工作內容歸納為幾項特徵：

#### 1、主流化工具協助研發：

自 92 年籌辦性別主流化國際論壇，正式引介相關主題概念後，基金會進一步襄助婦權會委員發想與擬定可行的操作工具模式，其中最具體的即為性別統計圖像與性別影響評估。就前者言，本會邀及政府部門、專家學者與婦女團體諮詢、

座談討論，以人口、婚姻家庭、健康、人身安全、教育、就業、經濟安全與福利、社會與政治參與、國際比較等九個主題，出版性別圖像，開啟國內以統計數據呈現性別議題的先河。而性別影響評估則是脫胎自 APEC 會議的性別評估指標概念，同樣經由婦權會委員、政府部會與學者於本會召集協商構想，編訂「性別影響評估操作指南」，從理念、實務與案例等三個主軸說明，提供部會進行中長程計畫與法律案評估使用。

## 2、政府部門意識培力：

在性別主流化引進初期本會即針對部會與性別聯絡人自辦或協辦針對公務人力的性別意識培力研習課程，自 99 年起，我們進一步與大專院校聯合開辦「性別影響評估專業人員學分班」，103 年亦與中央部會、分區縣市政府（臺中市政府、臺南市政府）共同辦理性別主流化研習課程。課程內容涵括從意識培養到工具操作。諸如性別主流化政策與國際趨勢、機制發展；性別預算與分析、性別影響評估概念與機制、計畫案與法律實例案例。性別影響評估學分則具體由其概念與機制、問題現況與需求的分析、建構性別政策目標與績效指標、經費配置與性別觀點等面向進行。

## 3、建立性別人才資料庫：

有鑒於性別影響評估要求需有外部專業意見的參與回饋，而國內在性別知識與政策分析的人力資源並未有普遍公認的人才資源標準，為了讓影響評估能夠有專業外部的程序參與，勢必需要建立可以讓政府部會計畫案諮詢的專家名單，於是有了建立人才資料庫的任務。婦權基金會自 99 年起透過對社會各界徵求推薦、並以政策領域分類與登錄方式，建立了性別主流化人才資料庫。並不拘於學術專業，而包括現任或退休文官、學者專家與民間團體之資深實務人員，只要具性別主流化相關著作、方案執行、演講、倡議等經驗，並經每二年持續滾動檢視，即可列名並可受行政部門委託進行授課、評估、外聘委員等任務。

## 4、工具叢書編輯出版：

自早期由本會協助婦權會規劃構想「性別圖像」並出版後，在配合行政部門正式推展各部會性別主流化實施計畫的進程中，陸續編輯、出版相關工具書，包括性別分析、性別統計、性別預算、性別影響評估學習手冊等。其中，性別分析、性別統計均來自基金會工作成員結合國際資訊與國內資料素材彙編而成，性別預算則為國際案例與概念的介紹整理，性別影響評估操作指南則結合概念與政府計畫案，做為行政部會學習的參考。這些編輯工作回應了各種工具發展的階段性需求。性別影響評估從 2006 到 2007 年開始進行，在準備階段時基金會即開始蒐集 APEC 的性別影響評估，更進一步的，為了培養公務人力的性別意識也辦了許多場次的工作坊，完成各種操作手冊。提供研考會推動部會進行主流化工作。

### 三、成果效益與後續影響：

從前述過程可以看出，在不同時段、場域與狀況下，基金會分別擔負那些協力工作。倡議、促進或支持其它重要民間與政府部門行動者的工作。性別主流化推動至今已有 15 年的歷史，基金會在配合政府落實主流化以及改造性別平等政策機制的不同階段提供了不同類型的協助。這些工作雖然多屬幕僚性質，不過它帶來的影響作用確實有相當的效益與影響：

#### 1、引入概念開啟對話：

無論是在引入初步性別主流化概念、介紹 APEC 性別評估機制，或強化性別預算概念推廣，都可以見到婦權基金會穿梭於婦權會、民間婦女團體與專家學者之間的連結努力。個別學者與婦女團體參與國際會議及經由各種正式與非正式關係網絡所得知的重要概念與議題，透過基金會的資訊整理與連結工作，而能更有系統的介紹並引入政府部門與民間團體的思考視野。在台灣以正式身份參與國際組織的空間有限的情況下，許多新興議題往往來自跨國 INGO 與學術專業社群的引導與倡議，不過這些訊息未必能普遍且有效的導入公共領域，特別是政策形成的場域中聚焦。性別主流化雖然早自 1995 年即於聯合國正式倡議，但及至 2005 年台灣經由上述蘊釀過程後始於行政院婦權會正式通過開始第一階段實施計畫，顯見若無婦權會民間委員的倡議以及基金會的網絡連結，議題概念成形的時間可能更遲。

#### 2、整合思惟創造共識：

性別主流化雖然有廣義的指導定義，然而不同國家在實質推展應用的過程中，將受到在地政治社會脈絡的影響而有不同的模式。事實上在台灣的經驗中，從實踐的可操作性來思考性別主流化方針，一向是重要的考量要件之一。而在這個由抽象原則具體化為實作方式的過程裡，婦權基金會同樣提供了整合協作的功能。

這樣的經驗並不是首次在基金會運作，早先於 2000 年跨世紀婦女藍圖和 2004 年婦女政策綱領提出時，基金會即在婦權會指導下，參考國際議題（北京行動宣言及 12 項綱領），邀請學者撰寫，透過協調邀集相關行政部門與政策領域的專業人員，溝通形成共識並具體化為政策原則。性別主流化在由婦權會提出六大工具後，進一步擬具操作方式與內容。前已述及的性別統計，就是以國際間當時討論的性別區隔資料（sex-disaggregated data）為起步，由基金會要邀及婦權會委員與學者研擬初版，從主題式、大方向看到台灣社會存在的性別差異現況。雖然對於性別統計圖像是否能由數據呈現轉為更多的資料分析，參與者有不同意見，然而要求政府部門統計應該要持續落實統計資料應有性別變項卻逐漸成為共識。

性別影響評估更突顯了基金會架接政府部門與專業意見的過程。在擬定初版性別影響評估檢視表時，一方面由專業身份參與的婦權會委員設計規劃檢視內容面向，另一方面由政府研考部門主導，我們也看到，性別影響評估如果與不同部會的政策規劃結合，會面臨不同的障礙，針對不同部會可能在其職責相關的政策計畫中，在性別面向反省中可能遭遇的無法理解或錯誤解釋逐一協調溝通。在婦權

基金會協力下，密集的召開協調會議，達成行政部門、專業意見雙方在落實性別觀點檢視實作方式的共識。

### 3、建立學習回饋機制：

首次性別統計圖像的而後也由行政院主計處接手為性別統計圖像。初次進行的過程雖然是相當粗略且有限，但我們在發想編輯的過程中，覺察到台灣的性別統計資料其實相當缺乏。許多行政部門的指標並沒有性別相關的數據。這也引起婦權會委員的反省與重視，於是在性別主流化實施方案的規劃中，首要就是要求部會開始做性別統計。其次進行性別分析，再來是公務人力的性別意識培力。各種工具之間的交互支援也很重要，例如性別影響評估的工作，其實預留了由承辦人持續發想與推進新的性別統計內容的空間。性別影響評估結合婦權會民間委員的倡議與主責部會的思考，希望產生對政策單位的約制與促進學習。但由於政府預算程序的相關規定與做法所限，性別影響評估主要從政府計畫案制定過程來考量，並發展出第二版。然而這個設定，其實缺乏一個回饋的過程給主辦統計的機關。這個可能需要婦權會與性平會的機制，在更高的決策層級讓主計統計明白可以努力的新方向。

### 四、經驗分享與模式建立：

自 92 年起到 101 年行政院性別平等處正式成立為止，婦權基金會配合主管機關角色以及行政院婦權會的重要政策目標，在性別主流化初期與中期提供重要協助功能。在這些工作中我們可以歸結出幾項重要的經驗模式可供省思與參考：

#### 1、在互動中建立資源網絡

由創立初期單純以經費支援民間婦女團體，逐漸轉型為類智庫的角色，婦權基金會經常以各種論壇、研討會、研習課程與工作坊活動，創造互動機會並經營組織網絡，這些網絡涵括了性別知識專業、政策規劃執行工作、社會服務營運輸送、跨國訊息連結窗口等不同部門與社會位置的行動者。性別主流化的實踐推動，相當程度地即是經由各類行動者持續互動所創造的知識與經驗資源，才得以具體的從抽象的原則概念，轉變為可具體操作的政策工具與方針。

這個經驗的重點在於，在有限的資源中所籌辦的活動，除了聯誼交流的功能，亦應持續評估網絡互動的資源效果，因此籌辦的活動類型、與會者的社會屬性將是重要考量因素，適宜的交流形式，將更能促進不同部門的社會成員共同激盪出新的創意思惟，在組織人力規模有限的情形下，將連結轉化為資源擴展的效益。

#### 2、善用組織特質發揮功能

婦權基金會的組織類型是公設財團法人，在董事會組成以及經費來源上，同時具有公共（政府）資源的支持與侷限。相對於民間婦女團體而言，在社會動員和政策自主倡議的能量較有限，不過正因基金會介於政府與民間，它除了是消極的資源或政策訊息的轉遞者，更可以積極扮演溝通管道的功能。以性別主流化經驗而言，它最大的目標是經由非政府部門的專業意見和參與，來達成改變行政部

門的政策思考框架與過程，在這樣的情境下，基金會雖然夾處在不同部門，但正因為能同時面對行政體系與學術專業，並取得各界的信任，因此能經由此一平台的發想、試作，或協調不同部門意見，來完成協力推展主流化的目標。

因此，重點並非在於自限於組織原本的定位與條件，而是應該在認識組織的位置與場域條件後，判斷可以發展的方向與空間，同時區辨自身組織與其他組織的重要特徵差異，一方面鞏固組織能永續存在發展的要素，更重要的是能與其它組織形成互補效果，增益整體公共領域更大的能量。

### 3、鼓勵組織成員探索學習

組織最重要的資產，其實是內部的人力資源。而連結學界與專業工作者與政府部門，促進主流化工作的推展，不只是行政庶務的協助，組織同仁的知識專業能力也應能與時俱進，才能提供充份的協助。事實上，經由參與國際會議、蒐集不同國家的發展經驗，了解國際組織推動進程方式等幕僚屬性的工作，是支援知識專業和行政部門的重點，然而組織也應該鼓勵成員，在原有的工作內容以外持續探索相關議題連結。

性別主流化最終是心態與觀點的轉變，本會的此項經驗揭示了專家學者與行政文官不只要有共同推進的共識，也要有能對話並協作的管道與平台，如果在這個溝通管道基礎上文官有充分的性別意識，同時能與外部專業共同研商，主流化的推展才更能順利。以後見的角度回顧工作經驗，重點式的提要工作模式、流程、內涵與如何具體操作化的可能方法，並檢視仍可補強的項目與經驗，以為後續發展的重要參考。目前看來性別主流化在政府部門已進展到了一個階段，而行政體系亦已發展出專屬的專責機制以持續推動。而婦權基金會持續構想以新的相關目標來發展、重新定位，一方面是國際接軌的工作，透過性別統計和國際的議題連結，例如以 SDGs（永續發展目標）在主流化基礎上延伸其工作。性別主流化推動的脈絡其實已經持續變化，所以雖然它持續被推動，但我們可以去擴大與延伸，而無需固著在它原來的範圍。

## 概念學習

- 學術專業講座：運用國家婦女館或政府部門建立的人才資料庫，尋請長期專業的性別主流化工作者講習，結合團體所投入的政策服務領域更佳。
- 政府政策案例：目前政府部門均已逐漸彙編公開政策案例，亦可藉由蒐集相關領域主題，理解政府部門運用主流化工具的模式。
- 國際資訊觀摩：運用聯合國相關介紹資源，或參考其他國家經驗討論；留意國內其他單位機構開辦的研習課程與活動觀摩。

## 經驗轉化

- 個案經驗分析：學習性別主流化各項工具的思惟與運用，特別是統計與影響評估就自身團體與組織的服務經驗或個案，分析個案面對的政策資源與性別落差問題，嘗試將各種個案經驗系統化的整理，尋求可能公共資源的支持。
- 專業諮詢討論：在前一階段接觸的性別專家學者或其它人才，可委請檢視、建議或諮詢，上述各類個案或服務經驗有那些重要的性別意涵；或在機構、團體與組織的實務進行中，有無可藉由性別主流化工具改善的面向。
- 政策關連對照：理解政府部門性別平等政策方針原則，並將個案對照相關連的行政部門和政策領域，

## 實務運用

- 方案撰寫研擬：在組織、團體向政府部門提出補助方案申請時，廣泛應用性別平等政策綱領的概念與觀點，以及性別主流化工具如統計、分析，更有力的強調方案計畫關照與應對性別不平等面向，強化說服力。
- 政策機制建議：相關議題更大範圍的政策意見協調，可透過團體網絡或成員自身參與在政府各類性別平等機制與小組會議時，以民間外聘委員身份提出建議，遊說或尋求更高層次政治決策者的參考與支持。

## 回饋深化

- 成員學習：前述各步驟的經驗學習，不只在概念工具，亦包括對行政部門政策領域分工的理解，團體成員需經由處理個案，將經驗連結到主流化工具中分析，並與政策部門就改善方案進行不同層次的策略討論對話。
- 累積分享：團體應持續累積各種服務與政策方案的申請撰寫經驗，成為組織內經驗傳承，以及與其他團體分享交流的素材。

## 婦女權益促進發展基金會工作紀要之二 CEDAW 公約推展深化

### 一、工作緣起與背景簡介：

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, CEDAW）在台灣的發展進程，與民間婦女團體的動員串聯、行政院婦女權益促進委員會及政府性別平等機制的轉型和成立緊密的連結。過去對於許多由聯合國等國際組織倡議的重要人權公約，台灣皆囿於台灣國際地位特殊的背景而鮮少見聞，甚或根本缺乏參與機會。及至隨著台灣政治社會開放，跨國議題交流趨於頻繁後，民間團體始逐漸認識到藉由推動 CEDAW 對國內婦女與性別平權將能在國家內部產生重要的監督機制。

2004 年在「民間推動台灣落實 CEDAW 聯盟」的運作下，由聯盟成員分別在行政院婦權會與人權保障推動小組，以及總統府人權委員會推動喚起行政體系的重視，而後亦對立法院各政黨進行遊說，並在 2007 年經立法院批准通過 CEDAW 公約。雖然存放公約於聯合國秘書處的要求並未被接受，然而經由國內行政、立法部門的一致認可，已經無異於政府對整體婦女權益與性別平等的公開承諾。2011 年立法院在民間聯盟敦促下再通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，等於賦予該公約與其附加解釋全盤國內法化的定位。影響所及至少形成了兩個重要的工作主軸——在政府部門是對國內各項法規條例等制度的檢視，透過立法機關逐步修訂與公約不符的法調修正；而在整體公共領域（社會與國家）就是透過國家報告的撰寫，促進政府部門在關注改善各項 CEDAW 所重視的權益、同時受社會團體與國際委員檢視並改進。

在兩項主軸工作中，婦權基金會都提供不同程度的協助。而這些協助工作伴隨著台灣性別平等專責機制的成立，以及 CEDAW 本身逐漸深化建制的影響而有所轉變。以下將這段歷程略分為三個時期，由三次國家報告的審查時間來區分，分別是初次報告與審查會議建制期（2007—2010 年）、二次報告與民間報告聯盟成形期（2010—2014 年）、民間平行報告擴大連結時期（2014—2018 年）。藉由這段工作回顧，我們再進一步整理經驗並提出類似婦女團體與組織可供參考的發展建議。

### 二、工作內容與過程摘要：

#### 1、初次報告及審查會議建制（2007—2010 年）

在第一次國家報告進行的過程，事實上由政府部門至民間部門都在摸索階段，部分婦女團體在台灣婦女團體全國聯合會的召集下，自主進行民間報告的撰寫；不過政府部門面對此一重大公約議題仍相對模糊，所以本會在這個階段主要進行了三項工作，第一，以幕僚單位身份協力國家報告撰寫分工，例如參與政府部門分工會議，協助釐清公約條文與主責部會。第二，協助公部門意識培力，促進其

對 CEDAW 公約的瞭解，包括拍攝影片、編寫說明手冊等，在大致確認部會分工後，辦理培力工作坊等教育訓練的工作。就部會所關連的條文內容，請專家學者更仔細的對政府部門解說。第三，統整彙編部會所撰寫的報告，協助校對並完善整體報告內容。第四，籌辦國家報告審查會，在這項工作中本會與政府部門和民間團體籌組讀書會等形式，一方面蒐集其它國家的報告以了解報告呈現方式，同時也請學者與本會協力澄清 CEDAW 審查的流程，並執行邀請 CEDAW 委員會委員來台、辦理整體審查的會議。

在另一方面，基金會仍扮演積極支援婦女團體形成影子報告的動能。除了以國際研討會與工作坊形式，邀請美國與香港專家來台，培力台灣婦女團體與人權團體對 CEDAW 的認識及撰寫非政府組織報告的知能。同時，也以小型讀書會形式，協力各區域有意願的婦女團體，進一步深化其能力。而在 2009 年 3 月完成了第一次國家報告的撰寫與審查時。雖然民間團體尚未能及時在審查會議中提出完整回應，但在後續 2009 年至 2010 年間，婦權基金會陸續辦理多場次的影子報告對話會議，議題包括就業權、禁止性剝削、教育權、婚姻與家庭、外籍移工與人口販運、愛滋議題、新移民議題、家庭暴力與性騷擾等重點。這些對話會議一方面由領銜的民間團體提出影子報告，並由婦權基金會邀請的相關政府部門回應，在此過程中逐步建立對話機制與主軸，例如聚焦於國家報告性別統計不足及改善方法、法令落實之實務、後續階段性推動與作法、建立政府與民間合作機制等，也促進民間與政府部門針對 CEDAW 公約內容所關連的國內狀況進行檢視。

第一次國家報告雖然是在摸索與嘗試中完成，第一次國家報告進行時，民間團體主要以與會旁聽的身份加入，尚未形成民間版本的回應。但是它確立了幾項重點工作：(1) 國家報告的基本內容、格式與分工。(2) 政府部門與民間部門在各自報告中角色與對話的機制。(3) 審查會議的程序規範，特別是在台灣無法參與聯合國 CEDAW 委員會審查的情形下，如何持續實踐審查機制。(4) 培力訓練與意識覺醒，藉由邀請學界專業與公部門人員共同參與，促進行政體系更理解 CEDAW 概念的意涵以及與政府部門的重要關係；也培力婦女團體能以 CEDAW 條文為重要的檢討方針，督促政府部門在團體關切的政策議題上有所進展。簡言之，CEDAW 引入的初期，對政府與民間部門都是一個學習的經驗，雙方藉由條文內容將政策與社會現況逐一盤點，檢討行政成效與議題推展情形；也透過審查機制建立明確對話的管道與空間。

## 2、二次報告與民間報告聯盟成形期（2010—2014 年）

在第二次國家報告撰寫前，行政院性別平等處已經於 2012 年正式成立，是以上述國家報告中與政府部門有關的重點工作，逐步由性平處主導承辦。婦權基金會的角色則轉向協助籌備第二次國家報告審查會議，以及協力政府部門相關議題資訊和民間婦女團體的培力，包括 CEDAW 概念宣導工作，以及協助撰寫影子報告。這個階段我們的工作大概有：

- (1) 出版資訊宣導手冊：除了翻譯編寫《我們的法律是否支持性別平等？以 CEDAW 為基準的法律檢視手冊》、同時以在地案例編寫法規檢視培訓講義、國家報告參考手冊。這份手冊參考了聯合國人權理事會發布的國際人全條約締約國提交報告形式與內容準則彙編，促進國家報告的產出符合審查程序與諮詢非政府組織的要求。綜此，對應政府部門的協助主要在以資訊提供與培訓教材協力檢視 CEDAW 與國內法規矛盾與衝突之處的工作；同時透過正式程序的引介，將國家報告內容與程序進一步制度化。
- (2) 協助培力民間團體：第一次國家報告會後，本會持續以工作坊形式增進民間團體對國家報告內容的檢視與對話能力。在此過程中經由如 CEDAW 法規檢視會議、推動機制研議讀書會、並邀請國際間來自學界、政府部門與非政府組織人士來台以培訓工作坊形式經驗交流。在 2011 至 2013 年間，不僅利用婦女團體溝通平台的機會宣傳 CEDAW 基本概念，也將此架構融入基金會其它工作。除了共享針對法規檢視的講師教學，培訓民間團體成員，更就條文細項內容概念辦理 9 場影子報告讀書會，深化民間團體對公約的理解，期能增進婦團將工作內容與在地深耕的經驗轉化為民間報告的知識能力。
- (3) 整合成果延伸影響：協助整理民間婦團的共同意見，持續推進政府部門回應民間報告。國家報告一方面是政府部門彙整政策的程序，同時也促進政府部門內部工作與性別主流化的結合。在 2014 年審查及民間報告提出後，基金會協助性平處辦理回應會議，民間團體即可以參考國際審查委員的建議，與政府部門就條文所關連的政策進行對話。

整體而言，在這個階段本會將初次報告的經驗轉達於公部門並協助性平處，培力工作則轉向民間，讀書會、討論會並在平台時推展，正式讓官方與民間報告交互對照，民間團體則形成共同聲明。

### 3、民間平行報告擴大連結時期（2014—2018 年）

在第二次國家報告與民間報告完成審查對話後，由於行政院性平處已完全建立國家報告運作機制，婦權基金會遂於過去的經驗基礎上更為強化民間平行報告的擴大工作。透過對先前報告的持續檢討來深化 CEDAW 在民間的影響能量。

- (1) 持續深化民間認知：例如辦理「民間參與落實 CEDAW 總結意見座談會」、發行婦電子報刊登 3 期的「CEDAW 第 2 次國家報告審查一周年回顧」專刊，讓各界能了解 CEDAW 議題在民間團體可以如何結合運用。同時透過回顧與檢視開始籌備第 3 次民間報告的工作。
- (2) 擴散 CEDAW 影響力：同樣在回應第 2 次 CEDAW 審查的基礎上，基金會結合國際的最低限度性別指標、永續發展目標性別相關指標、台灣性別平等政策綱領的七大政策領域等來建立性別指標資訊平臺，這是將 CEDAW 與原有的政府工作相結合；另外持續經營 CEDAW 資訊網，引介農村婦女權利、災害風險減輕與氣候變遷等聯合國 CEDAW 委員會重要議題。
- (3) 增益民間團體能力：婦權基金會仍然扮演協助民間團體串連的重要角色。一方面在籌備第 3 次民間報告時決議由「共同回應報告」與「補助個別報告」

雙軌並行，一方面經由本會整理民間團體對國家報告共同回應的內容，另亦支持個別團體發展其核心論述的民間報告。

歷經約 11 年的發展與 3 個回合的國家報告與民間報告運作，台灣在 CEDAW 公約的實踐上已經逐漸邁向常軌化的運作，誠然在實質效果上，公約精神尚未完全落實於我國政策，但是建立政府與民間持續對話與檢視平權進程的重要機制，正是能持續發揮公約作用的關鍵工作。

### 三、成果效益與後續影響：

綜觀婦權基金會做為政府性別平等機制的一環，在 CEDAW 推動的不同階段裡發揮各種重要協作力量。具體來說這些工作的成果有數項：

#### 1、增進公共領域對 CEDAW 內涵與條文的認識：

雖然 CEDAW 簽署最初來自民間婦女團體的推動，行政與立法部門與朝野政黨共識通過。然而要使其條文內容能具體發揮作用，不只在政府部門需要持續培訓調整，民間部門也需要廣泛且全面的推廣，才能形成雙邊共同對話的基礎框架，婦權基金會協力編輯的國際參考資訊，以及各項研討會與工作坊，主要即在深化各界的認識，促進民間監督與政府施政能更緊密回應 CEDAW 公約精神。

#### 2、建立可持續對話檢視的工作報告程序

CEDAW 公約實踐的效應主要可透過三個層次進行，在超國家層次，主要透過 CEDAW 委員會的國際組織功能，監督締約國實踐公約內容的狀況；在國家法律層次，是透過國內法化將公約內容與該國法律進行統合；在政府政策面向，發揮類同施政基準的綱領性原則，做為引導與檢視政策內容是否維護並增益婦女權益及性別平等。台灣在無法直接呈送報告供 CEDAW 委員會檢視的情況下，自主的建立督促機制，婦權基金會除了介紹正式審議的程序、籌備初次與第二次國家報告審查會議，也在此間協助官方與民間不斷就公約內容的相關政策實作進行對話檢視。這項機制的建立開啟了在既有行政院性別平等會的參與式民主機制之外，另一項重要的政策溝通管道。

#### 3、支援民間部門形成議題聯盟

民間婦女團體以往因關注議題趨於專門分工，且社會動員程度較小，雖然會相互支援協力，但較欠缺深入交流的機會。經由 CEDAW 倡議工作，婦權基金會辦理的平台、工作坊、研討會，都進一步促進民間團體自我充權並與其它團體結合共同推展；同時，在形成民間替代報告過程中，更多樣性的社會團體加入，例如醫學、生態團體，以及異質性婦女團體的參與，諸如同志、跨性別等性少數或農村、原住民、新住民女性等不同社會階層與位置的女性，都更為突顯社會多元以及婦女和性別議題在今日的多重樣貌與交織性。換言之，正是經由 CEDAW 的運作以及對民間團體連結的支援，非政府部門更有力量擺脫過去單打獨鬥，面對

龐大政府組織的無力感，而能在公開透明的資訊環境中，一方面觀照不同群體各自與共同面對的問題，並從中尋找共同努力的交點與契機。

#### 四、經驗分享與模式建立：

CEDAW 的推展過程是跨越不同部門共同努力的成果，政府成員、NGO 工作者、學術專業與倡議人士都有重要的角色與貢獻。婦權基金會在其中的工作隨著推展進程而有不同階段的變化，但我們在其中與不同位置的行動者互動、學習與觀察，歸結出與此工作相關的幾項經驗要點，希望供其它團體參酌：

##### 1、連結議題並深化學習

事實上許多非政府組織對於自身福利服務或社會協助的目標群體都已經相當熟悉且經驗豐富，不過如何將這些經驗與實務反省轉化為政策概念與需求，甚或監督政策的方針都仍有努力空間。CEDAW 在台灣正能提供一個民間與政府對話的框架與平台，因為民間團體關注的現象，幾乎都包含在 CEDAW 的條文精神中，且政府已經將其國內法化並定期提交國家報告，是以民間團體經由學習條文內容並將之與經驗結合，是開展與行政部門有效對話的關鍵工具。再者，公約條文也已由政府內部不同的機關單位劃分權責，經由對 CEDAW 的理解內化，民間團體除了也較能掌握政策主責單位之外，政府與民間都能透過此公約反覆檢視的過程持續擴展工作面向。

##### 2、重視差異與在地經驗

CEDAW 的報告撰寫過程，多樣化與異質的團體與議題透過婦權基金會的工作坊與平台連結機制的協力，更有機會被其它社會成員覺察與認識。我們認為，婦女議題並不只是婦女議題，它一方面有在地區域的經驗差異—例如鄉村、都會等經濟社會條件的不同；另一方面也與更廣泛的社會身份、特徵交織—包括族群、階級、性傾向…等，而民間報告正是一個團體彼此學習的新契機，NGO 可以透過經驗交流，更加關注意識到女性群體內部的差異，在追求平權過程中如何能彼此協力而不是相互排擠掣肘。同時，在地經驗小至社區村里，中至縣市區域，大至台灣社會整體，在倡議 CEDAW 的同時，不只是讓個別在地的經驗差異與政策需求更直接的要求政府部門重視與回應，同時也在進一步充實與豐富台灣的多元意涵，讓台灣經驗更完整的與國際社會對照。

##### 3、補充民主參與機制

行政院建制的性別平等處搭配性別平等會，透過官民共治的參與民主模式建立了性別平等機制，但是性平會民間委員員額究竟有限，無法全然反應民間意見，CEDAW 的建制適足以補強此間重要的議題。婦權基金會的發展經驗雖然主要經由董事會組成與性平會有連結，但我們認為，善用 CEDAW 條文內容及政府回應機制，民間團體一方面深耕自身議題，但透過影子報告的過程在 CEDAW 建立民

間力量的結盟互助機制，將能開發另一種民主參與管道，NGO 工作者不妨藉由參與此機制，讓自身團體的議題與其它團體議題合作，或能發揮更大且整體的效應，督促行政部門重視回應。

當前運動已經不是口號倡議，面對行政部門，公民團體也透過 CEDAW 和性別主流化，重新學習與行政部門的對話方式。CEDAW 推展工作的意義在於，它正是一個培力的過程，強化民間參與的管道，讓政府部門與民間團體更直接的對話，新的議題能夠進入。例如 CEDAW 報告的追縱會議，同樣會邀請民間團體。再者，CEDAW 主要針對政策需求與方向指引，而不是性別主流化的模式，因此民間團體能就議題來具體建議。推動公約的目的，也在於創造台灣社會與國際的連結的語言，這個過程揭示，要能夠推動運動必須先清楚的運用各種素材、工具，分析並理解當前這項議題在台灣的推展狀況，以此為基礎整理台灣經驗。讓台灣經驗不只有豐富在地基礎，更能有意義的與國際趨勢連結。

### 認識條文掌握議題

- 學習公約基本意涵：善用各界資源參與或辦理學習講座，針對CEDAW條文內容、解釋文件、國際推動現況、審查機制、等有完整理解。
- 國內機制案例學習：目前台灣已有三次國家報告與兩次民間報告經驗，且亦已國內法化。政府部門業已就條文領域分工，民間團體可就過去報告內容追蹤相關主題主責部門與推展概況。
- 國際國內資訊觀摩：留意國內其他單位機構的研習課程與聯合國相關介紹，參考其他國家對個別條文議題的處理。同時藉由政府公開回應之政策案例與資源，熟悉議題的不同面向，理解公共領域對議題的多元立場。

### 工作經驗對照結合

- 個案經驗歸納：組織與團體關注的議題或對象或單一或多元，經由對CEDAW學習認識，區辨該議題所牽涉到的其它重要因素面向，以及服務群體社會背景的多重特質。釐清團體對各議題在政策價值上的基本立場定位。
- 諮詢專業意見：尋求專業意見委請檢視、建議或諮詢，團體服務的方案對象，如何以CEDAW公約的內涵界定標準；而團體與組織的實務進行中，可以強化或整合那些重點，使其與CEDAW內容結合。
- 政策關連對照：理解政府部門回應CEDAW報告的內容，同時整理現有服務資源的偏誤或落差，讓個案經驗能與政策資源分配有所對比。

### 議題擴展形成聯盟

- 學習撰寫報告：利用其他組織單位提供的學習資源，以在地經驗為主題，撰擬民間替代報告來呈現各地實況，具體要求政府部門於回應及行動策略提出承諾與方案資源，廣泛應用CEDAW機制督促政府協調回應。
- 善用議題結盟：婦女權益議題通常需要更大範圍的多面協作，參與民間共同撰寫報告，就是經由議題和需求與其他團體建立溝通網絡，能使自身團體的主張更為周延，並能與其他團體相互支援議題，使市民社會團體有更強的共識基礎，對應政府。

### 持續對話監督運作

- 重視審查意見：對於國際專家在國家報告的意見應予重視並做為督促政府部門的重要依據。積極參與在國家報告與民間報告的對話回應會議，審查意見對民間團體同樣有重要參考價值，可以將團體倡議目標與之結合，在促進政府回應上形成更有力監督。
- 擴大經驗共享：團體應持續累積各種服務與政策方案的對話報告經驗，做為組織內部經驗傳承，以及與其他團體分享交流的素材。提升團體在自身議題領域的代表性與能見度。

## 婦女權益促進發展基金會工作紀要之三

### 婦女團體溝通平台

#### 一、工作緣起與背景簡介：

婦女團體溝通平台緣起於 92 年至 93 年前後，民間婦女團體、婦運人士與學者對於應否成立中央婦女機制，以及以何種機制設立而展開多次的非正式對話溝通，當時行政院婦權會民間委員有了初步溝通成果，認為應該要擴大邀請婦女團體，廣納各方思考意見。婦權基金會亦會認為應該轉化為不同區域、團體都能使用的機制與資源。於是在 94 年正式開辦團體溝通平台計畫，主題範圍也從討論中央性別專責機制，逐漸擴展到更廣泛的各種面向。

在這個背景下，「婦女團體溝通平台」最初的目的即為促進姊妹團體對話、反映各地婦女需求，基金會每年編列預算鼓勵民間組織辦理，以建立女性公民發聲的管道。97 年起，為了讓更多婦女接觸性別平等精神、養成公共參與能力，我們也補助民間組織藉「婦女團體溝通平台」的機會，推動性別意識培力的工作。100 年 9 月 6 日本會第 7 屆第 2 次董事監察人聯席會議決議，本計畫於 101 年度更名為「婦女議題溝通平台」，並將大學院校婦女／性別研究單位納入補助對象，期能擴大連結各方專家，共同扎根性別意識，培力更多公民將個人經驗化為公共議題，強化「性別主流化」之基礎，促進公私部門協力合作，共同推動落實「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 及「性別平等政策綱領」。鼓勵平台活動提案符合以下三大目標：一、基層女性社會教育：促進婦女性別平等意識及公民意識。二、基層婦女團體連結：增進婦女團體和其他組織的橫向溝通、對等交流。三、強化婦女公共參與：提供女性公民討論政策的機會。

「婦女團體溝通平台」的計畫目的，是讓全台灣婦女團體和性別平等工作者展現連結的力量，透過意識覺醒、分享經驗和提出主張，有效促進女性參與社會的意願、能力與管道。

#### 二、工作內容與過程摘要：

溝通平台的工作模式經過不同時期的變化，在運作形式上趨於成熟。對於相關議題也發揮不同程度的影響，我們可略由組織、議題與政策幾項敘述：

1. 以基層女性組織培力為基礎：基金會設置初期雖然多有補助民間婦女團體辦理活動，但主要係支援各團體原本的組織目標。及至溝通平台計畫開辦，基金會為促進婦女團體擴展其經驗至公共政策議題等討論層面，以輔導、諮詢協助培力在地婦女形成組織，以及團體參與婦女權益議題的能力。同時也注意到包括數位運用、微型創業、組織經營管理能力、性別觀點與意識的培力。晚近的培力工作除了強調團體領導人能力，同時更著重於平權政策概念如 CEDAW 的理解、實踐與運用。此外，審議溝通能力是公共領域所著重的重

要能力，因此學習藉由對話形塑更高的共善共識，則是近期團體培力工作的新面向。

2. 溝通平台的跨界與延展：細觀溝通平台計畫補助的議題與對象，經歷不同時期的調整運用。我們可以從議題跨界與界面延展來說明：

就前者言，初期基金會注意到婦女在社會位置的交織性差異，而開辦原住民婦女組織培力與溝通平台（95—97年），嘗試以多元文化框架鼓勵不同族群與社會處境的女性表達需求、投入公共參與。也嘗試溝通平台並持續經營並逐漸區分出培力工作坊、性別議題會議與性別政策論壇等三類不同模式（97年），從個人覺醒到公共議題等不同層次。99年開始，溝通平台團體計畫鼓勵申請的伙伴團體把議題與更廣泛的國家政策結合，將CEDAW公約的內容引入社會討論，讓國際人權的議題與生活經驗能更充分的對話，這樣的趨勢使得溝通平台的主題更為多元豐富，諸如托育長照、中高齡女性就業與經濟安全、新移民權利、原住民婦女、家事法與子女權益、疾病健康、性別身份變更法制、國際性別人權與身份權利、青少女性健康多元家庭議題...等。也在99年後，透過籌辦準備性別平等政策綱領，基金會更重視溝通平台主題能與政策綱領—權力決策與影響力、就業經濟與福利、人口婚姻與家庭、人身安全與司法、教育文化與媒體、健康醫療與照顧、環境能源與科技等七個主題結合，以期民間團體在溝通中能持續形成意見與政策建議。

另一方面，溝通平台計畫持續致力延展個別團體議題，希望創造在區域層次的議題連結，同時強化縣市婦女政策機制運作的可能。例如94年起，為使各地婦女團體了解國家性別政策，促進不同團體與成員的溝通對話，傳達對中央、地方政府的政策建議並建構婦女團體區域與整合性的聯繫交流網絡，95年更擴大至各縣市辦理平台會議，創造各縣市政府與在地婦女團體的對話窗口。至承辦台灣國家婦女館的營運後，即運用計畫相關資源持續培力鼓勵各地婦女中心及其承辦之民間婦女團體，經營在地的溝通平台與婦女政策機制。

3. 由溝通對話到政策影響：

(1) 婦女政策機制：對中央性別專責機制的討論開啟並強化了溝通平台，92年婦權基金會在北中南東四區邀集團體與專家廣泛交流意見而有溝通的雛型；而後在政府組織改造過程中，對於性別平等處等規劃需要更廣泛的與民間團體溝通與納入各界期待，因此也經由本會協助婦權會彙集意見。送交行政院於設立性平處時有重要參考。

(2) 普及照顧及三合一政策專案小組：95年始，在婦權會委員（亦兼本會董事）的倡議下，基金會成立「普及照顧政策研議小組」（以下簡稱普照小組），針對社區保母支持系統、社區自治幼兒園與其他幼稚教育、國小學童課後照顧服務、社區兒少暨家庭支持服務以及社區居家照顧暨長期照護

系統（包括失能及障礙者的照顧）提出政策建議。其會議邀集行政院婦權會（後為性別平等會）；政府部門代表、<sup>1</sup>民間團體以及社福、幼教、性別研究領域之專家學者，密集協商、合作分工，積極參與多項計畫之推展與法案之研修。<sup>2</sup>

105 年再經行政院性平會第 13 次委員會議會前協商會議決議，由婦權基金會與相關部會及地方政府溝通「社區大家庭的整體照顧——托育、長照、女性就業三合一政策」之構想與做法。普照小組轉型為三合一政策專案小組，持續與行政院性平委員、各級公部門、民間團體與專家學者等，研商長照、托育及女性就業議題，反映地方需求或政策困境，並提出具體建議，促進法規及措施之研擬或修訂。

- (3) 婦女國是會議與性別平等政策綱領：99 年起基金會延續以往協助編寫「跨世紀婦女政策藍圖」、「婦女政策綱領」的工作經驗，再次進行「性別平等政策綱領」的編撰計畫。在此次撰寫過程中，除了主題擴充、分工，更重要的是藉由過去數年累積的溝通平台網絡，讓政策綱領在初稿階段即能經由各部會、地方政府與分區非政府組織辦理的婦女國是會議會前會邀請各界討論、建議。這些意見交流最後在 100 年婦女國是會議中成為重要的能量，性別平等政策綱領因此是由民間與政府共同協力，多次對話後形塑而成；而溝通平台從點到線到面的架構了各地婦女團體可以參與議題的管道。

### 三、成果效益與後續影響：

婦女團體溝通平台初始是期望藉由婦權基金會的協力，讓個別團體有機會橫向與彼此連結、縱向對政府部門發聲，推動至今除了有具體成果對公共政策發生影響，也在不同層次帶來正面效益，促進市民社會更具有政策能量：

1. 培力婦女團體公民參與意識能力：大部分民間婦女團體，長期貢獻於社會服務、救助與福利輸送的角色，這些工作經驗非常重要且應轉化為更明確的公共政策議題，以期改變更大的不平等結構。婦權基金會藉由各種工作坊、研習課程與溝通平台機制，解釋，說明政府部門管道（性別主流化與政策機制）、重要政策架構（性別平等政策綱領與 CEDAW 公約），並將抽象文字轉譯為常識語言，培力團體將學習將工作經驗置於其中檢視反思，凝聚為後續的政策倡議行動。

<sup>1</sup> 內政部、教育部、衛生署、地方政府

<sup>2</sup> 如：「國小學童課後照顧分區說明會」、「社區自治幼兒園開辦經驗田野研究及實務操作手冊」、「保母及托嬰中心托育管理與托育費用補助實施計畫」、「教育部 5 歲免學費入學計畫」、「兒童教育及照顧法草案」、「公私協力平價托嬰中心補助計畫」、「保母登記與管理制度之研議」、「非營利幼兒園實施辦法」、「全責照護實施計畫」、「週休一日喘息服務」、「長照雙法與長照服務網計畫草案」等。迄 101 年底，共召開 40 次小組會議。另完成「以國際人權規範檢視長照制度」之分析報告、以及「芬蘭老年照顧政策之轉型」委託研究報告等，提出若干議題清單與具體政策建議，供相關部會參考。

2. 以對話溝通建立婦女與性別議題網絡：初期主要由本會擔任主辦角色，而後轉變為補助計畫形式，擴展至各地婦女團體，透過些許經費的協助，請團體依議事規則進行。在內容上鼓勵籌組團體運用目前公共政策已有的相關框架如 CEDAW 公約、性別平等政策綱領與性別主流化等，作為溝通意見的參考基礎，將經驗與意見收攏於政策管道，同時也使這些指導原則能與社會日常生活經驗有更緊密的結合。網絡連結或有各種介面與機制，溝通平台使連結不只是情感支持與情誼建立，更是透過公共領域的共同耕耘來增進民間團體形成共識與結盟的機制。
3. 擴大市民社會能量暢通公共政策意見：普及照顧與三合一政策推展模式，適足為溝通平台的理想運作。基金會透過溝通平台，面對民間團體的需求與關切有廣泛的整理與認識，而基金會的董事會則由婦權會（性平會）委員兼任，董事經由本會邀請政府部門與專業、學界共同研議可行策略，再提交大會討論確認。這個機制程序更能暢通民間與政府部門的溝通管道，彈性也使政策議題成為可實行且回應問題的對策。

更重要的是，溝通平台的運作，其實正是在次公共（subaltern public）或小公共（mini public）形成對話能量。弱勢群體先經由與自身類似處境的社會成員彼此交流對話，累積經驗與意見，讓團體的議題與關注集結，類似的做法甚至原民會亦學習操作，當弱勢群體在小公共領域不斷練習，才能在面對整體公共領域的討論時，更能表達與產生論述。

#### 四、模式建立與經驗學習：

婦女團體溝通平台對婦女議題的發展模式有創新的具體貢獻，第一就是在於廣泛且深層的促進參與式民主的實踐，透過議題的討論讓不同團體理解彼此差異的意見想法，也才能讓政策完備。並帶動婦女關心公共議題，促成性平機制完備。其中的幾項重要經驗與反思如下：

##### 1. 定位團體組織取向：

什麼樣的單位適合辦理溝通平台？政府部門與全然民間團體並不適合，在政府部門有層層權力的節制，在對話彈性上可能就不足，民間團體則有各自倡議的目標主題，比較難直接跨越對話。因此類似半官方民間色彩的各地婦女中心與其營運團體，可以考慮擔任類似角色。個別團體的能量有差異，當團體沒有足夠的人力與資源長期投入議題的探討與發掘時，要進一步整合即有困難，這也跟組織團體自我的定位與需求有關，例如團體著重於服務與支持，沒有做政策倡議的需要。伙伴關係應該要理解看待不同的團體它們自身的定位。

基金會的角色和其他婦女團體不同在於它沒有特定的立場，相對於任何民間團體，它們有需要倡議的主題主軸，這可能使得它們必須立場明確但較難包容到

議題相關的所有觀點，溝通平台的嘗試，即使藉由基金會中介的特性，鼓勵不同區域和議題串連，希望把民間團體議題整合更大，支持團體間形成伙伴關係。

## 2. 形成政策溝通組合：

在個別政策議題過程中，它可以在形成政策的初始點或中期，由中介組織團體循官方管道，邀請主要部會局處，甚或跨單位的行政部門人員；而平日連結的地方團體，也可以有多樣的團體共同參與。以婦權基金會的經驗而言，在政府部門看來，基金會是在協助他們理解民間團體的需求與關切，讓政府部門的政策盡可能回應民間的期待，並提前溝通雙方的歧見。對民間團體而言，他們可以信任基金會是一個有效的溝通窗口，不同的民間團體可以把議題帶進來討論，形成共同想法與意見，而本會也能間接或直接的轉達這些訊息，傳遞給行政部門。對比於單純的政策宣導或意見協調，基金會更著力於找尋雙方認知的落差、希望化解無法推展的僵持。也只有經由這個過程才能累積信任。

本會在政府與民間團體之間扮演的角色是多樣的，彙整而言應該有幾類，其一，政策溝通與說明：政策的內容與意義和影響；其二，意見統合與協調；其三，凝聚政府與民間共識。然而，這確實無法僅由本會的努力即能成就，還是需要看整體議題環境中，相關團體的狀態。

## 3. 重視人才專業培育

婦女中心與經營團對在地方的位置，其實需要的是一個穩定的資源支持，然後陪伴在地婦女團體的成長與聯結。以此而言，團體可以考慮單一化組織，但增加內部工作人力的政策議題專業屬性。這會帶來兩個效果，一方面，縣市政府公部門與地方民間團體，能共同面對單一簡明的訊息窗口與平台，二方面，因為婦女中心資源仍有限，若能以較集中的方式，培力專職的政策溝通人力，不僅有助行政部門對在地婦團的說明與意見蒐集，更能讓相關議題得以持續深化。誠然，目前婦女中心公辦公營或公辦民營的狀況不一，部分團體也有自己原來的母會需要兼顧。但我們希望指出重點在於有效的連結以及專業人力的長期耕耘。

對非政府或非營利組織而言，發展一個屬於團體的組織文化相當重要，團體成員如何從工作中得到持續精進的動機，除了對任務本身的認同，婦運工作者的前輩重要的 role model，能更激勵後進者。然後要留意不同部門，公部門也好民間部門也好的工作型態。透過經驗交換去找到彼此認同的 role model。並在組織定位明確的背景下，可以更發揮效能。

本會認為，地方可以學習建立溝通平台這樣的機制，讓婦團、婦女中心有角色連結婦權會。婦女中心應該是婦女議題中心，跟社會不同需求結合。要當政策協調者的角色更多一些。無論是服務或福利本身，都不是這個中心唯一的功能，如果只是做服務支援，會很導向單一弱勢群體而不是整體婦女。它們一定要找到

自己的定位，透過經營一個大平台，把自己看成一個議題串流機制，結合到地方團體，政府與婦權會，最終擴大民間團體的能量，讓政策更能回應民間需求。

### 組織定位培力

- 明確組織團體定位：社會團體或有服務、倡議、研究等不同組織屬性，也不限於僅具單一目標，但是若能就自身組織在特定主題上的定位掌握清楚，較能在有限資源中擬定目標並思考與外部互動的重點。
- 培力公民參與意識：服務型組織應致力將工作經驗轉化為更明確的公共政策議題，倡議型團體則除了自身倡議目標，也應廣泛了解議題所涉不同價值立場脈絡。
- 強化公共論述能力：無論是何種性質團體，都應精進對外界進行公共說理的能力，就文字表述與口語溝通，因為公共領域走向專業化的過程，需以更明確的政策要求來形成結盟與督促政府部門的力量。

### 拓展政策議題

- 由個案延伸至整體：政策方案服務的對象是個別層次，但應經由分析個案面對的政策資源與性別落差問題，歸納個人層次所需的整合性支持資源；同時也嘗試將個案置於更廣的社會特徵如階級、地區、族群、年齡等面向，綜合評估不同層次的平等問題。
- 援引專業知識工具：CEDAW公約、性別主流化概念與工具、性別平等政策綱領，都是目前國內重要的政策原則框架，民間團體可學習運用這些國際與國內共通的原則框架，組織整理在實務工作中的重要現況，使議題更能聚焦並引起政府部門重視。

### 對話網絡連結

- 活用組織定位：組織對不同政策議題的關切與關連程度不一，因此個別議題中，組織或扮演服務、倡議和中介串聯等不同角色。我們認為，婦團的能量，可多以議題聯盟形式，在不同議題上分工支援，使連結更具基礎，團體亦能彼此學習。
- 多重網絡應用：團體所座落的組織場域，通常不只有單一性質團體與議題，甚至有跨國組織連結，因此團體應盤點各種議題形成的網絡，找尋議題合作的切入面向，括大對話連結的範圍。

### 強化政策機制

- 善用政策影響管道：團體與組織欲發揮更大的政策影響力，可透過團體網絡或成員自身參與在各級政府部門各類性別平等機制與小組會議，以民間外聘委員身份提出建議；或經由撰寫CEDAW民間報告的方式，提出具體建議，政府部門即需回應。
- 重視人才專業培育：專職的政策溝通人力，有助行政部門對在地婦團的說明與意見蒐集，讓相關議題持續深化。團體各種服務與政策方案的申請撰寫經驗，成為組織內經驗傳承，以及與其他團體分享交流的素材。

## 婦女權益促進發展基金會工作紀要之四 臺灣國家婦女館

### 一、工作緣起與背景簡介：

聯合國、APEC 均有常設性之婦女事務或性別平等機制，先進國家如加拿大、紐西蘭、及鄰近日、韓等國也都有促進平等或保障婦女權益專責機制及國家級婦女館設置。為使國內婦女與性別平等事務推動與國際社會並駕齊驅，政府單位、行政院婦女權益促進委員會（以下簡稱婦權會）及民間婦女團體共同努力爭取，經婦權會第 23 次委員會議（94 年 12 月 9 日）提送討論案「有關籌設台灣國家婦女館案」，會議決議：「本案原則通過，請內政部優先就公有廳舍及場地，妥善規劃辦理。」期間經行政部門配合並由婦權會民間委員積極奔走參與勘察，終於 97 年 3 月 8 日正式開館營運。

國家婦女館的定位，是台灣與國際婦女與性別事務之聯繫與交流窗口，同時扮演台灣國內婦女與性別事務之研究與發展的平台。因此從成立之日起，即以強化性別事務之國際經驗交流、建構國內婦女團體之聯繫網絡、深化婦女與性別議題之研究發展、提昇性別意識之組織與人員培力為目標，經由四個工作主軸落實：

1. 主題展示(Display)：透過多元展覽內容及活動，增強婦女權能，以激發女性潛能，落實性別平等；透過資訊網站提供各界婦女/性別相關資訊交流。
2. 國際聯結(Connection)：辦理婦女/性別議題國際研討會、英文網頁建置及國外婦女/性別議題資料蒐集，以強化女性國際參與及提高我國婦女權益及性別平等事務之國際社會之能見度。
3. 教育宣導(Education)：辦理婦女事務與性別平等相關議題會議，及性別主流化與性別平等推廣教育工作。
4. 研究發展(Research)：針對國內政府與民間婦女權益與性別平等推動歷程之文字與影像進行資料整理，進行各項性別主流化推動工具之研究發展與資料收集，以落實性別主流化之具體實踐。

從婦女館的定位而言，它所重視的教育、連結、研發工作，與婦權基金會的目標非常相近，而且二者都有來自官方資源的支持，是以當婦女館營運與基金會組織發展目標相結合，即進一步增強了基金會因經營婦女館而需具備的組織能力。而國家婦女館事實上是國家級的婦女中心，因此基金會營運不只是視之為單純的場地經營，而更具有跨區整合連結的網絡意義。以下我們透過簡要的工作回顧摘要再說明與分析其重要經驗。

### 二、工作內容與過程摘要：

1. 主題設計與展示：為使參訪者能在有限時間裡了解台灣婦女權益現況與重要議題發展，除了定期更新國內性別圖像與跨國統計資料比較，亦每年規劃不同主題展示，以下我們將各年度主題簡列如表：

年度	主題	內容大要
2008	台灣女性文化地標展	邀集女性藝術工作者、建築師和設計師共同參與，勾勒出一幅以「女性」為標的新台灣地圖
2009	婦團 20・主題展	透過珍貴文字與畫面，記錄在台發展 20 年以上民間婦女團體的耕耘與成長。
2010	台灣習俗文化與性別特展	昔日習以為常的觀念與習俗文化忽視女性應有權益，已在現化社會獲得改善，朝向平等多元的趨勢邁進
2011	民國百年台灣女人特展	回顧一百年來婦女權益發展史，整理百年臺灣女性權益之重要政府作為與立法軌跡，記錄婦女組織發展與運動歷程
2012	台灣鄉村婦女生活印記展	配合 CSW「農村婦女在消除貧窮和饑餓、農村發展與當前挑戰中的角色及其培力」紀錄廿一世紀台灣鄉村婦女走出傳統、邁向多元，帶動鄉村向上提升的力量。
2013	性別暴力防治展	「女權就是人權」，建構消除與防範性別暴力的社會安全網，加強性別平等教育，破除媒體及文化習俗性別歧視及刻板印象，讓臺灣成為性別暴力防治亞洲第一。
2014	性別與千禧年發展目標在臺灣特展	從經濟安全、教育賦權、健康促進及環境永續等千禧年發展目標關注面向，提出從 2000 年以來的重要成績
2015	第四次世界婦女大會行動綱領在臺灣	本展呈現台灣在女性與貧窮、教育培訓、健康、暴力、衝突、經濟、參與權力和決策、機制、人權、媒體、環境及女童等領域消除歧視的具體行動。
2016	在地出發邁向平等	透過人口與家庭、健康、教育、工作、權力與決策、對女性的暴力、環境等面向的性別統計，呈現我國兩性的差異處境及與國際之比較，回應聯合國提出 2030 年「50-50」的性別實質平等目標。
2017	變遷職場中的女性身影	回顧戰後臺灣在不同時期、行業女性的重要角色，以及現有消除職場歧視、促進性別平權的法條，呈現職場變遷的整體圖像
2018	台灣鄉村女性：永續發展的支柱	多元面貌的農村女性平權意識與社會參與友善永續的在地農業尊重土地的食農教育傳統智慧保存與傳承

2. 國際與國內連結：婦女館主題展示，呈現台灣在整體婦女與性別平權的重點概況與議題發展。提供來台訪問的外賓了解我國進展。另一方面，婦權基金會也透過經營國家婦女館的工作，發展與全台各地婦女館與婦女中心的連結關係，這些連結主要透過兩種工作方式：

(1) 婦女領導人培力訓練：以組織經營管理為主要內容，針對團體領導人培力，透過性別培力營邀集 22 縣市團體，促進中央與地方婦權會委員交流、強化地方婦權與性平委員倡議提案能力。落實性別主流化提生婦女團體運作效能，把性別平等觀點融入服務方案，在地議題與合作網絡建構，國際議題導入、婦女經濟培力實務、以 CEDAW 生活案例探討等為培力主題。近期則引入審議民主理論與實作課程，強化基層婦團主持帶領討論公共事務能力，結合長照作為演練運用審議工具的議題，促進在地資源的盤點。

(2) 婦女中心網絡培力與跨領域聯繫：國家婦女館每年度均設定不同的主題，進行婦女中心聯繫會議暨性別政策工作坊，如果大致區分，可以節略出幾個主軸，包括就業權益與經濟安全、<sup>1</sup>人身安全對策、<sup>2</sup>婦女中心與政策機制聯繫、<sup>3</sup>CEDAW 與性別主流化政策、<sup>4</sup>婦女議題交織性檢視等。<sup>5</sup>近年則鼓勵邀請各縣市政府社會局處婦女福利業務相關人員到場與會，透過相互經驗交流，促使各縣市發展出符合地方特色的婦女福利服務的需求，辦理初階及進階培力工作坊加強與各縣市婦女中心有更緊密的連結，針對國際上倡議議題，由婦女館發起，帶動各地婦女中心透過社群軟體響應。

3. 社會教育及宣導：除了每年度接待國內外參訪團體外，國家婦女館經常性的辦理影展講座、國際書展展出等。晚近再與社區大學課程結合，將基金會資源引入社大開設各種婦女性別相關課程，開發在地女路路線（臺北市、宜蘭縣），讓婦女館的資源不只在場館內運用，更外展至社會基層發揮培力教育的作用。

整體而言，場地與展示活動本身屬靜態性質，必須經由與外部環境互動才能產生其定位與價值，婦權基金會經營婦女館的策略模式，從單純的空間議題陳設，外延到與不同地方婦女中心的聯繫、以至於與社會教育單位更多的合作關係，就

<sup>1</sup> 如促進就業、打造正向護理環境職業座談會、身障就業權益與性別觀點對話、護理勞動權益等。

<sup>2</sup> 例如人口販運、性別暴力議題，「婦女人身安全專案會議」「公私協力與網絡整合談保障婦女人身安全」、「婦幼安全組織與人身安全相關政策檢視」、「如何促進宗教組織納入防治暴力網絡」、「社區安全年行動方案綱要之研擬」、「加害人處遇及後續發展方向」等對話會議。

<sup>3</sup> 例如婦女中心組織需求與展望、促進婦女中心性別政策連結服務、與民間團體建立合作關係、屏東縣女性夢想館參訪、高雄女人空間：規劃、設置與方案發想應用聯繫會議、婦女福利業務/婦女中心網絡連結暨人才培力、婦女中心培力課前共識會議等活動。

<sup>4</sup> 例如落實 CEDAW 婦女福利服務實務運用、婦女社工性別觀點實務運用、從 CEDAW 探討女性愛滋防治教育、從巴黎原則展望 CEDAW 及人權條約監督機制、性別主流化工具運用、性別平等教育施行實務、媒材運用與國際性別議題解析等。

<sup>5</sup> 例如單親與新住民、東區暨原住民、性別觀點與青少年性健康、性別觀點與婦女福利等會議。

是嘗試經由與環境互動來調整工作定位的過程。

### 三、成果效益與後續影響：

台灣國家婦女館為呈現台灣推動婦女權益與性別平等之展示空間，兼具歷史傳承、教育文化、多元交流之任務，在原初的設立目的有三：其一，歷史傳承：呈現台灣過去、現在與未來之婦女與性別處境與權益之發展脈絡與概況；作為台灣推動婦女權益及性別平等工作之國家形象館。其二，教育文化：辦理國內、外性別平等或婦女權益相關之文化及宣導工作，提供政策研議與學術研究、性別平等之教育推動。第三，多元交流：促進政府與民間、國內與國際社會之婦女/性別議題相關的聯繫交流與資源資訊平台。從開始運作迄今約 10 年的期間，基金會與婦女館的目標與成果更為緊密地結合，可以從幾點來思考：

1. 展示意義的空間與時間連結：由前述整理的歷年主題展示可以看到，在有限的場地空間內，婦女館以歷史素材的再現—如婦女團體發展、文化習俗、百年台灣婦女身影、農村婦女與職業社會變遷等主題，引領閱覽者將婦女與性別平等議題置於更大的時間脈絡下思考；再者，文化地標、跨國議題與進程比較等主題，則是將空間的想像延伸到台灣各個角落以至於國際。因此透過有限展示，事實上是將意義凝聚在片刻當下，使參訪者感受過去與現在、在地與國際的關連，並能引導思考婦女發展與性別平權的重要歷程與意義。
2. 婦女團體與婦女中心的連結：雖然婦權基金會自成立始即有支援民間婦女團體的工作任務，但是其泰半屬於經費支援而無其他支持。婦女館成立的意義之一，讓此國家級的婦女中心具有更大的串連各地婦女中心，以及婦女團體的實質目標。因此使得基金會的連結工作，更加以點、線、面來發展與婦女中心、團體的關係。在點上，年度以組織培力的課程，由經營管理、人才養成與政策倡議等面向切入，希望增益在地婦團能力；再者，婦女館辦理的網絡培力則是以各種政策議題為線，期能協助在服務內容、關懷群體相近的婦團彼此能連結形成更強的議題聯盟；這些網絡在區域層級的作用，則是期望能促進在地團體善用其政策管道—如各地政府的婦權會與性平會，讓議題得以回應區域的特徵與需求，如此區域網絡的連結才有實質意義與效果。
3. 國際議題與在地經驗的連結：婦權基金會本身其他的工作重點，與國際議題有諸多連結，而婦女館做為國際與國內的窗口，固然可以單純的視為接待訪客與傳遞資訊的定位，但它更進一步擔負起議題轉譯的功能角色。因此包括在地婦團培力與婦女中心聯繫會議，婦權基金會不斷引介性別主流化、性別觀點政策討論，或協助引導將 CEDAW 公約內容與婦團服務工作結合，或協助建立地方政府單位、民間團體的在地政策對話機制，這些工作成果與目的不只是將訊息帶進國內，更希望國際議題能成為在地經驗累積與政策調整的對話基礎。

國家婦女館經營與婦權基金會發展的工作成果交互強化，空間的配置有限但促進基金會對婦權基金會而言，經營國家婦女館不只是一個實體場地的維護，基金會各種工作效果，是在伴隨場館的營運而進一步擴大效應與影響能量；同時，婦女館的空間也不會僅由命名與成立就有作用，空間經由意義的賦予過程才能逐漸顯示其象徵價值。

#### 四、模式建立與經驗學習：

基金會在與婦女中心連結時，經常做的工作就是議題開發與組織培力，對基金會和婦女館而言，如果定位於連結、支援、培力，那麼就必須觀察並發掘其它在地婦女團體的需求，在此過程裡我們發現包括組織的治理方式、婦女團體的經營者都需要持續精進相關知能。同樣的，婦女中心在地方的角色即是要找出自身無可替代的定位以連結其它組織。同時，團體與組織也需要深化議題與目標，婦女議題絕對不可能單獨存在，她永遠與不同身份，社會特徵結合，因此平權倡議就需要實質的與女性生活處境實況結合，此處的經驗分享可由幾項思考：

##### 1. 發掘組織能力與環境需求

各地方政府的婦女館或婦女中心，無論是公辦公營或公辦民營，最重要的應該是確認其機構或組織的定位。此處就需要組織內部與外部的同時考量，就內部安排而言，它的人力必須有一定的專業性，能對應於組織目標與功能的設定，而組織目標或功能，則需要參考所在的環境脈絡來定義或調整。

婦女館原初設定為國際與國內的窗口，但這個窗口要與那些團體連結、怎麼連結都是在過程中不斷調整適應。例如面對國內婦女中心，以議題邀請各地不同婦女中心來進行聯繫會報，但是各地婦女中心的性質不同——例如單親、照顧、外配、原住民等；婦女中心本身也會裁併、變更，所以這樣的網絡不容易持續。鑒於此，本會發現從組織經營等知識技能切入，提供民間婦團或婦女中心營運團體協力，是各團體需要的支持資源。而議題本身的多樣性，也能透過性別主流化、CEDAW 等更大的概念框架結合，是以找尋共同的基礎與需求，是組織可以努力的方向之一。

##### 2. 嘗試延伸組織目標與跨領域整合

在台灣婦女或服務的組織與團體或因為能量與規模有限，因此通常趨於固定的工作目標與服務對象。基金會承辦婦女館的經驗，其實也是嘗試延伸組織目標的過程。例如跨領域議題結合，以身心障礙、女性的交織性議題來擴充我們傳統對婦女權益片面或單薄的理解與想像；或如外展延伸，把婦女館的教育功能與社區大學或在地文史工作結合，婦女館本身的展覽素材與資源，透過與外界的合作可以延伸影響。而協助地方婦團到聯合國參加非政府組織婦女地位委員（NGO—CSW），就是希望協助地方城市的議題延伸到國際連結，城市或農村所面對的老齡、青年、就業、產業問題都與婦女議題有關，所以更需要廣泛地跨領域整合。類此種種經驗都不是婦權基金會的原本目標，但是透過承辦國家婦女館的機會，

將組織目標延伸，也是另一種組織自我成長的學習機制。

### 3. 創造新的環境增強組織正當性

民間團體能永續經營，需要回應社會對其存在正當性的評價，或取得無法替代的功能位置。由此出發，婦女館或婦女中心，除了原本的服務工作以外，亦可以嘗試扮演連結民間團體、政府部門與地方性平會或婦權會的角色。雖然在地婦權會的組成由首長邀請任命，婦女中心的經營或公辦或委外，都沒有與中心有直接的關係，因此要連結需要其他的努力。不過正如同溝通平台的理念，婦女中心如果能定期邀請縣市婦權會委員、行政部門、地方團體協商對話，會更精準迅速的反應婦女處境與各方面政策需求。而這是一個中介組織長期的累積社會信任的基礎，也才能在這樣的過程裡養成專業人力。而一個熟悉地方團體生態與議題，將更有機會持續發展。

### 確立中心資源條件

- 婦女中心資源整理：婦女館或婦女中心，最重要的是確認其機構或組織的定位。組織內部的人力必須有一定的專業性回應組織功能；外部則是需要盤點能運用的政府或其它部門提供的資源，排定在有限資源下應完成的工任務順位。
- 在地社區資源匯整：應熟悉地方社區的發展過程與脈絡，可彙編為展示地方婦女議題的材料，以及佈建與其他婦女團體及社區發展團體結合的網絡基礎。

### 發掘能力判斷需求

- 理解議題地方特質：婦女中心應發揮連結中央地方，或國際與國內議題的引介整合功能。透過地方聯繫經驗整理，對照中央層級政策方向，轉介、引導婦權性平議題並協助地方團體培力；同時突顯反映各種婦女議題在區域脈絡的特殊性，在政策建議管道中提示在地需求。
- 補位組織環境需求：由於地方情境不同，各地婦女中心應能發展中介層級的團體組織性質，分析在地組織環境場域不足的面向（例如議題缺乏經營、專業人力不足、欠缺溝通平台等），加以補充或投入培力資源。

### 創造組織機構價值

- 延伸組織目標：跨越團體自身領域結合更多面議題，以例如身心障礙、女性的交織性議題來擴充對婦女權益片面或單薄的理解與想像；或如外展延伸，把婦女館的教育功能與社區大學或在地文史工作、社區營造工作等目標結合，塑造將婦女與性別議題引入在地日常政治的環境。
- 改變環境條件：嘗試扮演連結民間團體、政府部門與地方性平會或婦權會的角色。誠然地方婦權會的組成由首長邀請任命，與婦女中心未必有直接的關係，。婦女中心可藉由如溝通平台的理念，定期邀請縣市婦權會委員、行政部門、地方團體協商對話，更精準迅速的反應婦女處境與各方面政策需求。
- 累積社會資本：無論是以聯繫角色連結地方團體、婦權性平委員及地方政府；又或扮演政策說明、需求反映的專業角色，都是中介組織長期的累積社會信任的基礎，也才能在這樣的過程裡養成專業人力。而一個熟悉地方團體生態與議題，對政策環境將更有影響，也更有機會持續發展。

## 婦女權益促進發展基金會工作紀要之五 國際參與

### 一、工作緣起與背景簡介：

亞太經濟合作會議（Asia Pacific Economic Cooperation, APEC）為亞太地區 21 個經濟體的重要合作論壇，亦是我國目前具正式會員身分得實質參與之國際多邊組織之一。APEC 對性別議題的關注，人力資源發展工作小組於 1996 年成立婦女領導人網絡（WLN）會議。1997 年正式將性別議題列入議程，於資深官員會議（SOM）「性別整合諮詢小組」(Ad-Hoc Group on Gender Integration, AGGI)；2002 年第二屆婦女事務部長會議決議成立「性別聯絡人網絡」(Gender Focal Point Network, GFPN)，透過 GFPN 協助各論壇與經濟體處理性別議題及發展性別評估指標，WLN 為一個民間倡議性論壇，以女企業家、民間組織及相關學者專家參與為主，議題設定多元彈性，會議形式著重與會代表交流互動；GFPN 則以各國綜理性別與婦女事務之政府代表為主。2011 年起，美國積極主導會議改制，該年創設「婦女經濟政策夥伴 (Policy Partnership on Women and the Economy, PPWE)」工作小組，召開「婦女經濟高峰會 (Women and the Economy Summit, WES)」。2012 年俄羅斯比照美方會議改制規模，舉辦高層級部長會議、工作層級會議以及主軸議題交流論壇三大層次，針對創新經濟、商業機會、人力資源大主軸提出主席宣言。至此，性別議題儼然已是 APEC 正式體制化之高階政策倡議機制，其對於我國國際性別事務推廣之重要性不言可喻。

而 UN-NGOCSW 大概是 2006 年正式組團，早期是由中華心理衛生協會張珣老師受到世界心理衛生聯盟 (World Federation for Mental Health, WFMH) 駐聯合國 (United Nation, UN) 代表 (Nancy Wallace) 的邀請所參與國際組織同步舉辦的平行論壇，聆聽各 INGOs 主辦的各種會議，並進入聯合國觀摩 UN-CSW 由 45 個國家代表組成的委員會，討論當年主題的結論建議，並將在當年九月聯合國開正式大會時提出性別觀點的建議。這經驗對自 1973 年就退出聯合國的台灣，不失為一個機制，能經由民間團體的參與打開我國外交困境，行政院婦權會於 1997 年成立，婦權基金會於 1999 年成立，需要有更多國際資訊與資源來開展國家的性別平等政策，所以在 2000 年北京 15 年後的第 43 屆婦女地位委員會後，先以中華心理衛生協會為主，邀請關心婦女議題的民間團體代表或學者，透過國際民間組織 WFMH 幫助申請到進入聯合國內觀摩的機會，參與由 UN-NGOCSW 各參與團體主辦的周邊平行論壇（工作坊、座談、演講等）。三年後 (2001-2003)，交給全國婦女聯合會籌組，到 2005 年則交由婦權基金會擔綱，遴選。陸續有更多國際組織成員的報名參與。

2006 年開始國內陸續有更多團體代表或學者、專家，或政府工作人員進入 UN 進行觀摩，在周邊平行 NGO 論壇中參與其他團體或自己受邀主動組成座談，相當積極也頗有成效。外交部也在較正式透過婦權基金會的遴選，每年補助 10-

13 位前往紐約參與觀摩年都能帶動新人前往學習。2015 開始青年培訓，希望帶動年輕世代承接這些議題與工作，而原來較有經驗的團體則鼓勵其與 INGO 合作，本會自辦的平行會議則由青年代表。

在這兩大國際參與主題中，婦權基金會在不同時間點也都發揮不同的作用。以下先略以工作內容整理，再提出幾點經驗分享供參考，

## 二、工作內容與過程摘要：

APEC 專案以及 NGO-CSW 協力參與皆是本會在國際交流工作中的重要項目，我們可以將其工作內容重點節略為以下幾個面向：

### 1、APEC—議題研究發展、網絡會議連結與人才資源培力：

- (1) 議題研究發展：初期基金會經由參與 APEC 引入各種性別主流化發展工具，例如「Gender Criteria」為架構的性別評估指標、性別統計指標數據分析及研究計畫，以性別主流化論壇專門介紹性別預算、編輯《性別主流化系列叢書》。這些推動工作經驗都與其他經濟體分享，諸如提交「中華台北整合婦女參與 APEC 架構」、「APEC Symposium on GFPPN Strategies: Integrating Gender perspectives to APEC Forums」、「強化與 APEC 統計資料庫連結與更新」、「深化經濟領域中的性別分析與研究」等。

而在婦女與經濟發展議題上，除了如「性別與貿易暨投資自由化」、「性別與商業便捷化」、「性別與經濟暨技術合作」等專家座談。近期則爭取 APEC 經費補助，運用 ICT 以協助婦女發展生計、強化婦女經商及貿易機會，並以多年參與經驗研提 APEC 婦女議題發展之沿革發展趨勢報告。陸續完成「資通訊科技培力女企業主」、「APEC 區婦女企業主線上商務知識學習」、「跨境移工之性別研究—以我國外籍工作者為例」、「健康女性、健康經濟體(Healthy Women, Healthy Economy)」等研究，同時持續引進政策知識工具，針對性別與金融科技研提研究報告，探討金融發展議題中常見之性別障礙等。這些研究與議題也不斷透過建置國內 APEC 性別專屬網頁系統化翻譯及整理 APEC 相關資料。以作為國內相關研究之資料庫。為提昇國際性別議題能見度，系統性彙整國際新訊與時事議題，並定期介紹國際重要組織、人物及活動新訊，自 99 年起每季出版 1 期「國際性別通訊」

- (2) 網絡會議連結：擴大國內性別專家、女性創業者與企業主與國際之對話交流。「東亞區域經濟與婦女發展-台越國際交流座談會」。支應新推展之手工藝國際合作案。加深與國內微型企業主之互動交流，並實地參訪我國高雄、屏東、台東代表性原鄉在地微型企業。而後持續參與 APEC 在美國舊金山「第一屆婦女與經濟高峰會議 (Women and the Economy Summit, WES)」、籌辦舉辦「台星社會企業發展國際論壇」：邀請新加坡 6 大社會企業負責人與會與國內企業主對話交流。辦理新加坡婦女事務推動暨社會企業考察。參與 APEC

婦女經濟論壇代表於 PPWE 會議中簡報「女性經濟創新發展與 ICT 運用」。2017 再以「APEC 女性運用新科技展現創作力工作坊」由「文化、科技與性別：來自創新的洞察」及「在地、區域與國際的文創策略」兩大命題，探討女性在文化傳承、創意發想，締造社會整體包容、投入經濟活動。

- (3) 人才資源培訓：規劃婦女創業資訊聯網網站營運及電子商務教育訓練課程之經驗，提供女性創業者建置電子商務網站及企業之數位化經驗參考。辦理「中央各部會性別聯絡人」研習營，以培養國內各部會性別聯絡人之團隊意識，並協助國內政府單位性別事務聯絡人與婦女團體實務工作，補助國內民間婦女議題工作者參與 APEC 議題及性別議題相關之活動。此外，藉由 WLN 會議的訊息，本會辦理原鄉婦女工藝技提升，於台東、屏東等地總計辦理 112 小時教育訓練，內容包含技術提昇及行銷通路等課程。103 年舉辦「APEC 善用資訊科技強化女性企業力」國際研討會；邀請菲律賓貿易工業部次長 Ms. Nora K. Terrado 女士擔任開幕貴賓，並聯合 4 個經濟體進行「婦女微中小型企業主線上學習」評估試驗，推薦共 20 名企業主參加學習試驗。104 年於菲律賓馬尼拉國際會議中心舉辦「以資通訊科技培力女性達到包容性成長」國際研討會，並在會中發表「WE boss 婦女創業學習應用程式」概念。105 年基金會結合 APEC 人力資源發展工作小組及產官學等資源，分別舉辦跨經濟體工作會議及多年期計畫總結會議，以持續推廣科技應用於女性商業拓展概念。

## 2、NGO—CSW 會議參與：從議題支援到青年培力

本會參與聯合婦女地位委員會（UN-CSW 周邊會議）方面：主要在於協助連結專家學者及婦女團體與國際婦女團體之網絡互助關係，籌組及會議 Panel 爭取，呈現我國婦女人權發展和各項成果，提高台灣國際能見度，並與國際組織各國 NGO 代表深度交流。

- (1) 議題支援培力：主要透過數種工作來提供協助。其一，國際連結：例如邀請國際民間團體代表、NGO CSW & NGOCOM 執行委員、聯合國婦女會會長來台，與國內 INGO、NGO 工作者、學者，共同就國際婦女議題及婦運策略進行交流。其二、資訊整理，例如編譯「千禧年發展目標：性別觀點」系列學習手冊並委請學者提出「千禧年發展目標：性別觀點」，就我國在千禧年發展目標相關領域性別平等進展情形進行檢視。第三、會前甄選：每年 6 月底前公告，到 11 月初截止。邀請資深代表分享，使報名者知道參與的背景與任務並鼓勵團體與組織代表，先行檢視整理該會既有成果工作經驗，然後與國際議題結合，其四：行前會議：整理主要議題與由台灣成員參與的場次，近似資訊中心，讓各個管道參與 CSW 的台灣成員可以彼此交換訊息、支持。並提醒受補助與協助者回國後分享會提出心得報告與觀察。各團體的代表可以交換訊息、確認 INGO 的代表名額，讓參與者更有團體感，促進民間與政府部門之間的成員可以更多的認識。第五：議題分享：回國後的重點是在資

訊共享，分享會觸及在想參與國際的本地 NGO，盡力維持議題能量。

- (2) 青年人才培力：基金會呼應大會近年來積極倡議納入青年參與之發展趨勢自 2015 年起舉辦「性別與國際事務青年人才初階培訓」課程，及「性別暨國際事務青年人才進階培訓暨學員發表會」。以「國際性別平等議題之發展趨勢」與「國際參與實務」為主軸，由具國際會議實務經驗之講師講授國際交流之策略，以及分享國際合作實務經驗，並透過提問與分組討論，確實掌握各項議題重點，激盪學員對於未來國際參與之想像。後續並甄選適當人才赴美參與 UN CSW NGO CSW Forum。

目前基金會持續青年人才培力工作，也希望將這些培力開發出更多後續成果。而政府部門雖然參與國家會議較有幫助，幾乎沒有參與可能的情形下，仍能透過會議直播與其他國家學習。NGO 則可經由 INGO 把想法透過 Caucus 會議進入聯合國意見。而基金會可以努力把 NGO 引入介紹的議題與做法更廣為分享，目前的經驗主要都只回饋到個別團體較多，未來仍然需要努力深化到更廣泛的市民社會公共領域。

### 三、成果效益與後續影響：

婦權基金會做為協助政府與民間參與國際婦女與性別平等議題的角色，不同階段裡發揮各種重要協作力量。具體來說這些工作的成果有數項：

- 1、人才培力：國際參與的重點在於將台灣的經驗轉化為各國可以參考的素材，同時持續將國際上新的概念引入並據以操作實踐，因此基金會的人才培力主要著重於三類參與者，第一是政府部門的行政官員，透過對國際議題的說明使其理解如何整理我國中要的發展經驗；或由本會所引入的主要發展趨勢開發的政策議題介紹予政府部門理解參考。在企業主與創業者方面，APEC 專案所重視的婦女與經濟發展議題經由本會整理並與在地女性企業家和微型創業者連結，提供女性在經濟參與上更多樣的思考與作法。近期則鑑於 NGO 國際參與人才斷層的可能，再將資源投入培力青年世代，期望能增進其經驗知識，為日後持續耕耘做人才預備。
- 2、議題研發：基金會協助與主導的國際參與活動，非常重視對「議題」的介紹與整理工作。在 APEC 部分由早期 GFPN 到近期 WEF 會議，雖然形式轉變，但對於女性與經濟發展成果始終密切關注。而 NGO—CSW 的參與，更是每年度引導各界重視、認識婦女平權的各種面向。目前台灣重視與強調的政策方向，例如性別平等政策綱領中的婦女經濟、就業與福利議題；消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)，以及性別主流化的全面施行，多是來自於早期 NGO 工作者與學術專業跨國引介，加上基金會透過會內持續追縱、彙編與呈現宣傳，以及經由各種工作業務如婦女團體溝通平台、政策研議協調機制，使得這些觀念能廣泛引起重視並具體的實踐於台灣社會。

3、多向交流：無論是國際或國內交流，經常需要通過對話產生共享的價值、目標，而 APEC 婦女經濟議題與 UN—CSW 都提供了各種重要的原則指引。台灣由於國際處境特殊，許多國際會議與交流的機會、管道往往需要政府與民間部門彼此協力才能參與。婦權基金會在其中扮演各種串連、媒介的工作與機制，都是在促進公私部門以及國際國內的多重交流。APEC 的議題趨勢經由本會與婦女創業團體的連繫持續有諸項發展經驗；而 UN—CSW 的發展更是藉由 INGO 與 NGO 工作者的交流與協力，才使台灣能緊跟國際組織重要主軸。簡言之，議題本身是概念的平台，只有當它能促進不同部門、團體以及世代的交流，而成為持續增長的共識基礎時，這些議題才能真正的發揮作用。

#### 四、經驗分享與模式建立：

##### 1、重視組織學習成長

組織與團體在日常工作和對外交流過程中，對各種議題廣泛的認識並具備敏感度，對議題和自身團體的工作目標做嘗試連結與深度挖掘。組織領導人或領導團隊需要透過公共關係，不只是外界的連結，也是持續在不同議題上接觸探索。例如基金會是與其他婦女團體交流時經常看到像性別主流化這樣的國際議題，到有機會與 APEC—GFPPN 時更進一步的延伸出工作目標。組織增長之後，必須面對與留意權責分工，也必須注意工作團隊的動態。組織的價值在於人才，管理層級應該要有以身做則的心態，鼓勵同仁的工作士氣、進步學習的動機與熱情；而內部同仁能否自主學習並找尋工作目標的實踐方式，是影響組織動能的關鍵。

##### 2、掌握議題擴展機會

前面我們反覆強調，議題經營的重要性。例如基金會經由 APEC 的學習，透過將性別主流化概念的引入，增加我們和政府連結。女企業家的經驗是另一個。議題本身需要被引導，也需要經由基金會類似的角色傳遞並擴散。當然，組織本身有許多外部因素影響發展，對本會而言，政府年度以委辦或標案形式提供資源，會設定不同目標而需更多配合規劃設定，所以在組織的工作方針上有時難以年度持續經營，而 2012 年後性別平等處成立後，亦有許多工作回歸性平處辦理。但外部環境變化是基金會一種新的挑戰，因應這些變化可以在既有議題上切入不同觀點，例如以婦女工作就業來切入，以重視不同群體婦女為主題，輔以性平觀點來進行；或利用接觸新議題的方式，發展新的工作目標，前述性別主流化的開展，就是在婦權基金會階段性任務完成時經由國際交流而發展出的議題工作。

因此面對外部資源提供者的要求，找出國際議題的應用面，組織的成員都需要調整。即使我們承辦經常性的工作業務，但是如何在既有的結構中找出新做法、方向與延展性，也正是爭取外部力量的支持的重要依據。

##### 3、在地經驗架構整合

在國際交流參與中，雖然語言表達或社交能力會間接影響網絡連結的速率，但此中最重要的基礎，仍然是參與者對自身社會的經驗理解是否足夠深厚，以及希望呈現那些經驗促進國際社會更加了解台灣的現況。因此我們很鼓勵所有有意願參與國際事務的倡議者、團體和青年朋友，應有充分自主學習和經營議題的能力和意願，並對在地包含社區、地方政府層次的各類婦女平權狀態和發展有充份的認識。再廣泛的接觸國際交流議題，才能更有助於交流的深度。

### 認識潮流掌握議題

- 學習基本概念：善用各界資源參與或辦理學習講座，了解重要議題國際推動現況。透過讀書會、工作坊、座談等知識培力，理解國內對各項議題的推動狀況與認識。
- 掌握國內議題：留意國內其他單位機構的研習課程APEC與聯合國相關介紹。了解在各主要婦女與性別議題中，目前有那些重要的政策觀點與意見，熟悉議題的不同面向，理解公共領域的多元立場。
- 延伸組織目標：跨越團體自身領域結合更多面議題，團體要能長遠經營需要不斷在議題思惟中找尋方向與觀點，來與服務工作結合。國際交流的目的即在學習他山之石，以更開闊的視點面對熟悉的現象。

### 學習組織經營知識

- 組織經營培力：團體或組織領導群應持續學習NGO經營管理知識，鼓勵組織成員設定目標、自主學習。擴展單一議題或服務對象的多元理解。使得組織能在個案管理以外找尋議題切入面向。
- 善用議題結盟：婦女權益議題需要多面協作，經由議題和政策需求與其他團體建立溝通網絡，能使自身團體的主張更為周延，並能與其他團體相互支援議題，使市民社會團體有更強的共識基礎。
- 持續參與交流：國際組織的主題主軸每年或有變化，政策方向重點也可能有調整，不過團體仍需持續參與在各種議題領域交流，培養議題敏感度、透過外部觀點刺激自身議題的反思精進。

### 擴大資訊經驗共享

- 結盟國際團體：重要議題通常有國際民間組織在倡議，可經由台灣分會或國際交流認識並嘗試連結，更進一步發現台灣境況的特殊性或普遍性，做為內部議題深化的基礎。
- 擴大經驗共享：參與國際交流的團體應持續累積服務與政策方案的經驗，一方面做為組織內部經驗傳承，提升團體在議題領域的代表性與能見度。另一方面則應善用國際經驗交流素材與其他團體分享。



# 【附 件】



## 參與名單

(依縣市筆劃排序)

姓名	服務單位名稱	職稱
王滢滢	宜蘭縣社會處婦女暨新住民家庭中心(公辦公營)	督導
陳冠勳	宜蘭縣社會處婦女暨新住民家庭中心(公辦公營)	社工員
洪珮菁	宜蘭縣政府社會處兒少及婦女福利科	社工員
林鳳珠	花蓮縣政府社會處婦幼科	社工師
陳韋廷	南投縣南投區婦女服務中心(社團法人南投縣家長關懷教育協會)	社工員
洪瑛茹	南投縣政府社會及勞動處婦女福利及保護科	社工師
王建強	南投縣埔里區婦女服務中心(南投縣樂活婦女關懷協會)	社工員
李翊寧	南投縣草屯區婦女服務中心(南投YMCA)	社工員
徐桂媚	苗栗縣社會處婦女及新住民事務科	科長
吳莉敏	苗栗縣婦女福利服務中心(生命之愛文教基金會)	社工員
劉素蓉	苗栗縣婦女福利服務中心(生命之愛文教基金會)	社工員
湯芷寧	桃園市社會局婦女福利及兒童托育科	社工師
羅舒嫻	桃園市婦女發展中心(桃園市基督教女青年會)	社工員
劉慧音	桃園市婦女發展中心(桃園市基督教女青年會)	主任
張淑華	桃園市婦女發展中心(桃園市基督教女青年會)	督導
王君儀	高雄市政府社會局婦女館(公辦公營)	督導
吳采蓉	高雄市政府社會局婦幼青少年活動中心(公辦公營)	社工員
韓忠懷	基隆市婦幼福利服務中心(公辦公營)	社工員
蔡昇倍	雲林縣社會處婦幼科(公辦公營-雲林縣婦女中心)	社工師
陳宜薰	雲林縣社會處婦幼科(公辦公營-雲林縣婦女中心)	社工師
蔡依芬	新北市政府社會局社區發展與婦女福利科	社工師
陳傳怡	新北市政府社會局社區發展與婦女福利科	社工員
楊亞芝	新北市婦女服務中心(新北市志願服務協會)	研究員

姓名	服務單位名稱	職稱
姜欣妤	新竹市政府社會處(公辦公營-新竹市婦女館)	社工師
范惠淵	新竹縣婦女福利服務中心(新竹市基督教女青年會)	督導
陳佳芬	新竹縣新住民家庭服務中心及婦女福利服務中心	督導
袁怡菁	嘉義縣婦女暨青少年福利服務中心(嘉義縣紫藤婦幼關懷協會)	社工員
陳怡安	嘉義縣婦女暨青少年福利服務中心(嘉義縣紫藤婦幼關懷協會)	社工員
何旻杰	彰化夢想館(中華民國基督教女青年協會)	主任
楊千樞	彰化縣政府田中區婦女中心(伊甸社會福利基金會)	督導
劉宜蕙	彰化縣政府田中區婦女中心(伊甸社會福利基金會)	社工員
王惠娟	臺中市政府社會局婦女福利及性別平等科	股長
鐘國義	臺中市政府社會局婦女福利及性別平等科	科員
陳玉齡	臺中市西大墩婦女中心(天主教聖母聖心修女會)	督導
柯美蓉	臺中市犁頭店婦女福利服務中心(瑪利亞社會福利基金會)	督導
陳雅伶	臺中市綠川婦女福利服務中心(台中市晚晴婦女協會)	督導
翁若雯	臺北市性別平等宣導暨種子人力培力方案(台北市女青年會)	社工員
李穎倩	臺北市大安婦女暨家庭服務中心(台灣愛鄰社區服務協會承接)	督導
陳怡杏	臺北市文山婦女暨家庭服務中心(台灣愛鄰社區服務協會)	主任
黃若依	臺北市北投婦女暨家庭服務中心(台灣婦女展業協會)	社工員
蔡孟吟	臺北市北投婦女暨家庭服務中心(台灣婦女展業協會)	主任
周曉君	臺北市西區單親家庭服務中心(天主教善牧基金會)	社工組長
饒育瑄	臺北市東區單親家庭服務中心(台北市佛教觀音線)	企劃專員
卓夢彤	臺北市松德婦女暨家庭服務中心(天主教善牧基金會)	社工員
李姍儒	臺北市社會局婦女福利及兒童托育科	科員

姓名	服務單位名稱	職稱
許嘉倪	臺北市社會局婦女福利及兒童托育科	專員
吳震威	臺北市婦女館(台北市基督教女青年會)	社工員
朱雅萍	臺北市新移民婦女暨家庭服務中心(伊甸社會福利基金會)	督導
周佳儀	臺北市萬華婦女暨家庭服務中心(台北市基督教女青年會)	副主任
江佳倫	臺東縣政府社會處兒少及婦女福利科	約僱人員
許玉葉	臺東縣政府社會處兒少及婦女福利科	社工員
江梅申	臺東縣婦女福利服務中心(台灣安心家庭關懷協會)	督導
黃鈺竣	臺南市婦女福利服務中心(公辦公營)	社工員
宋玉文	澎湖縣政府社會處(公辦公營-澎湖縣婦女中心)	社工員
洪千惠	澎湖縣政府社會處(公辦公營-澎湖縣婦女中心)	社工員



## 各縣市婦女(福利服務)中心名冊

108.1

NO	中心名稱	經營方式	承辦單位	聯絡電話	住址
1	臺北市婦女館	公辦民營	台北市基督教女青年會	02-23023691	臺北市萬華區艋舺大道 101 號 3 樓
2	臺北市內湖婦女暨家庭服務中心	公辦民營	肯愛社會服務協會	02-26349952	台北市康樂街 110 巷 16 弄 10 號 7 樓
3	臺北市大安婦女暨家庭服務中心	公辦民營	台灣愛鄰社區服務協會	02-27007885	臺北市大安區延吉街 246 巷 10 號 5 樓
4	臺北市大直婦女暨家庭服務中心	公辦民營	社團法人台灣婦女展業協會	02-25321213	臺北市中山區大直街 1 號 2 樓
5	臺北市文山婦女暨家庭服務中心	公辦民營	台灣愛鄰社區服務協會	02-29359595	臺北市文山區景後街 151 號 3 樓
6	臺北市北投婦女暨家庭服務中心	公辦民營	社團法人台灣婦女展業協會	02-28961918	臺北市北投區中央北路一段 12 號 6 樓
7	臺北市西區單親家庭服務中心	公辦民營	財團法人天主教善牧社會福利基金會	02-25580170	台北市迪化街一段 21 號 7 樓
8	臺北市東區單親家庭服務中心	公辦民營	台北市佛教觀音線協會	02-27685256	台北市松山區南京東路五段 251 巷 46 弄 5 號 7 樓
9	臺北市松德婦女暨家庭服務中心	公辦民營	財團法人天主教善牧社會福利基金會	02-27599176	臺北市信義區松德路 25 巷 60 號 1 樓
10	臺北市新移民婦女暨家庭服務中心	公辦民營	財團法人伊甸社會福利基金會	02-25580133	臺北市大同區迪化街一段 21 號 7 樓
11	臺北市萬華婦女暨家庭服務中心	公辦民營	台北市基督教女青年會	02-23030105	台北市萬華區東園街 19 號 4 樓
12	新北市婦女服務中心	公辦民營	新北市志願服務協會	02-89519029	新北市板橋區區運路 111 號 3 樓
13	桃園市婦女發展中心	公辦民營	桃園市基督教女青年會	03-3648213	桃園市桃園區延平路 147 號 2 樓
14	新竹市婦女館	公辦公營	新竹市政府	03-5351312	新竹市東區中央路 241 號 8 樓
15	新竹縣婦女福利服務中心	公辦民營	新竹市基督教女青年會	03-5589207	新竹縣竹北市縣政二路 620 號
16	苗栗縣婦女福利服務中心	公辦民營	財團法人生命之愛文教基金會	037-336823	苗栗縣苗栗市水源里金鳳街 22 號
17	臺中市大甲婦女福利服務中心	公辦公營	臺中市政府	04-26762660	臺中市大甲區中山里水源路 169 號
18	臺中市豐原婦女福利服務中心	公辦民營	社團法人台灣陽光婦女協會	04-25250972	臺中市豐原區圓環北路一段 355 號 4 樓
19	臺中市三十張犁婦女福利服務中心	公辦民營	天主教曉明社會福利基金會	04-24377155	臺中市北屯區旱溪西路三段 260 號 1 樓
20	臺中市犁頭店婦女福利服務中心	公辦民營	瑪利亞社會福利基金會	04-27413535	臺中市南屯區東興路一段 450 號
21	臺中市西大墩婦女福利服務中心	公辦民營	聖母聖心修女會	04-24527113	臺中市西屯區光明路 160 號 2 樓
22	臺中市綠川婦女福利服務中心	公辦民營	台中市晚晴婦女協會	04-22800015	臺中市東區東光園路 100 巷 6 弄 161 號 1 樓

NO	中心名稱	經營方式	承辦單位	聯絡電話	住址
23	臺中市海線婦女福利服務中心	公辦民營	台中市私立弘毓社會福利基金會	04-26887810	臺中市大甲區水源路 169 號 2 樓
24	臺中市東勢婦女福利服務中心	公辦民營	財團法人台中市私立弗傳慈心社會福利慈善事業基金會	04-25612228	臺中市東勢區東關路七段 366 號
26	彰化夢想館	公辦民營	中華民國基督教女青年協會	04-7624922	彰化市金馬路三段 656 號 4 樓
26	彰化縣政府田中區婦女中心	公辦民營	伊甸社會福利基金會	04-8762967	彰化縣田中區斗中路一段 222 號 3 樓
27	南投縣草屯區婦女服務中心	公辦民營	南投縣基督教青年會	049-2009996	南投縣草屯鎮和興街 55 號 3 樓
28	南投縣南投區婦女服務中心	公辦民營	南投縣家長關懷教育協會	049-2247805	南投縣南投市南崗二路 85 號 2F
29	南投縣埔里區婦女服務中心	公辦民營	南投縣樂活婦女關懷協會	049-2995428	南投縣埔里鎮東興一街 79 號
30	雲林縣婦女福利服務中心	公辦公營	雲林縣政府	05-5522572	雲林縣斗六市府文路 22 號
31	嘉義市婦女福利服務中心	公辦公營	嘉義市政府	05-2340828	嘉義市西區德安路 6 號
32	嘉義縣婦女暨青少年福利服務中心	公辦民營	嘉義縣紫藤婦幼關懷協會	05-3621763	嘉義縣朴子市祥和二路西段 2 號 4 樓
33	臺南市婦女服務中心	公辦公營	臺南市政府	06-2985885	臺南市安平區中華西路二段 315 號 7 樓
34	高雄市政府社會局婦女館	公辦公營	高雄市政府	07-3979672	高雄市三民區九如一路 777 號
35	高雄市政府社會局婦幼青少年活動中心	公辦公營	高雄市政府	07-7466900	高雄市鳳山區光復路二段 120 號
36	屏東縣政府女性夢想館	公辦公營	屏東縣政府	08-7385188	屏東縣屏東市華正路 95 號
37	基隆市婦幼福利服務中心	公辦公營	基隆市政府	02-24314284	基隆市安樂區麥金路 482 號
38	宜蘭縣婦女暨新住民家庭服務中心	公辦公營	宜蘭縣政府	03-9886775	宜蘭縣礁溪鄉礁溪路四段 126 號
39	花蓮縣婦女福利服務中心	公辦民營	待更新	03-8246385	花蓮市文苑路 12 號 3 樓
40	臺東縣婦女家庭服務中心	公辦民營	台灣安心家庭關懷協會	089-343170	臺東市更生路 338 號
41	澎湖縣婦女福利服務中心	公辦公營	澎湖縣政府	06-9268680	澎湖縣馬公市中華路 242 號
42	金門縣婦女福利服務中心	公辦民營	金門縣婦女權益促進會	082-334166	金門縣金湖鎮瓊徑路 35 號
43	連江縣婦女福利服務中心	公辦公營	連江縣政府	0836-25022#311	連江縣南竿鄉清水村 131 號 5 樓