

性別主流化：家庭與工作平衡政策和措施

CEDAW 5, 11,13, 16 GR13 17

嚴祥鸞退休教授 實踐大學

你是媽媽！沒問題？

媽媽想求職有多難？人們總是只看到我有孩子，卻忘了我也有專業？

「不再生第二胎」也成為問題？

兼顧家庭和事業容易嗎？高成就女性的階級特權矛盾
少子女化的真正訊息

社會制度改變？

超低生育率的主因？諾獎得主新研究：男女「家事時差」是關鍵

全球生育率都在降低，東亞文化圈國家的下降幅度卻比其他國家更劇烈。甫獲得諾貝爾經濟學獎的哈佛大學教授戈丁（Claudia Goldin）本月發表的新研究揭示，關鍵竟在於「男性做家事的時數」？

整體生育率下滑的趨勢，東亞國家的韓國（0.8）、新加坡（1.0）、香港（0.7）、澳門（1.1）、台灣（1.1）、日本（1.3）都以更戲劇化的進程面臨少子化危機。其他像是西班牙、葡萄牙等南歐國家，也在歐洲敬陪末座。

影片：問題餐廳

■ 你/妳看到什麼？

性別框架和如常

家務工作如何被貶抑?低估？

女性主義者倡議：「家務有給」

男性官員：「那結婚做什麼？」

大綱

- 一、性別主流化：家庭與工作
- 二、男主外 女主內 **vs** 工作與家庭 家庭與工作
- 三、中央 台北市 的家庭與工作平衡政策與措施
- 四、政策與措施效果？

「消除對婦女一切形式歧視公約」 (CEDAW) 」

1979 (民國68) 年聯合國大會通過並在1981 (民國70) 年正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。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189個國家簽署加入。

CEDAW內容詳列各項性別平等權利，包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、農村婦女權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等。

「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)」

鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值，我國為提升我國之性別人權標準，落實性別平等，行政院爰於2006（民國95）年7月8日函送公約由立法院審議，經立法院於2007（民國96）年1月5日議決，2月9日總統批准並頒發加入書。為明定CEDAW具國內法效力，行政院於2010（民國99）年5月18日函送「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」草案，經立法院2011（民國100）年5月20日三讀通過，總統6月8日公布，自2012（民國101）年1月1日起施行。

消除對婦女一切形式歧視公約施行法，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所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。

《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW） 第4次國家報告106年至111年間

政府推動CEDAW的具體進展，包括：完備數位/網路性別暴力法制、推動「5項性別平等重要議題(108-111)」-跨部會合作推動托育公共化、提升女性經濟力、去除性別刻板印象與偏見、強化高齡社會之公共支持、促進公私部門決策參與之性別平等；提出「我國少子女化對策計畫(107-111)」，提供0-5歲全面照顧、友善家庭的就業職場環境、兒童健康權益與保護、友善生養配套等；制定施行《司法院釋字第七四八號解釋施行法》，推動婚姻平權，使我國成為亞洲第一個完成立法保障同性婚姻的國家；及修正《生產事故救濟作業辦法》、《兒童及少年性剝削防制條例》、《就業服務法》、《民法》等，提升女性生產環境、禁止兒少性剝削及人口販運、男女最低結婚年齡修正為18歲等。

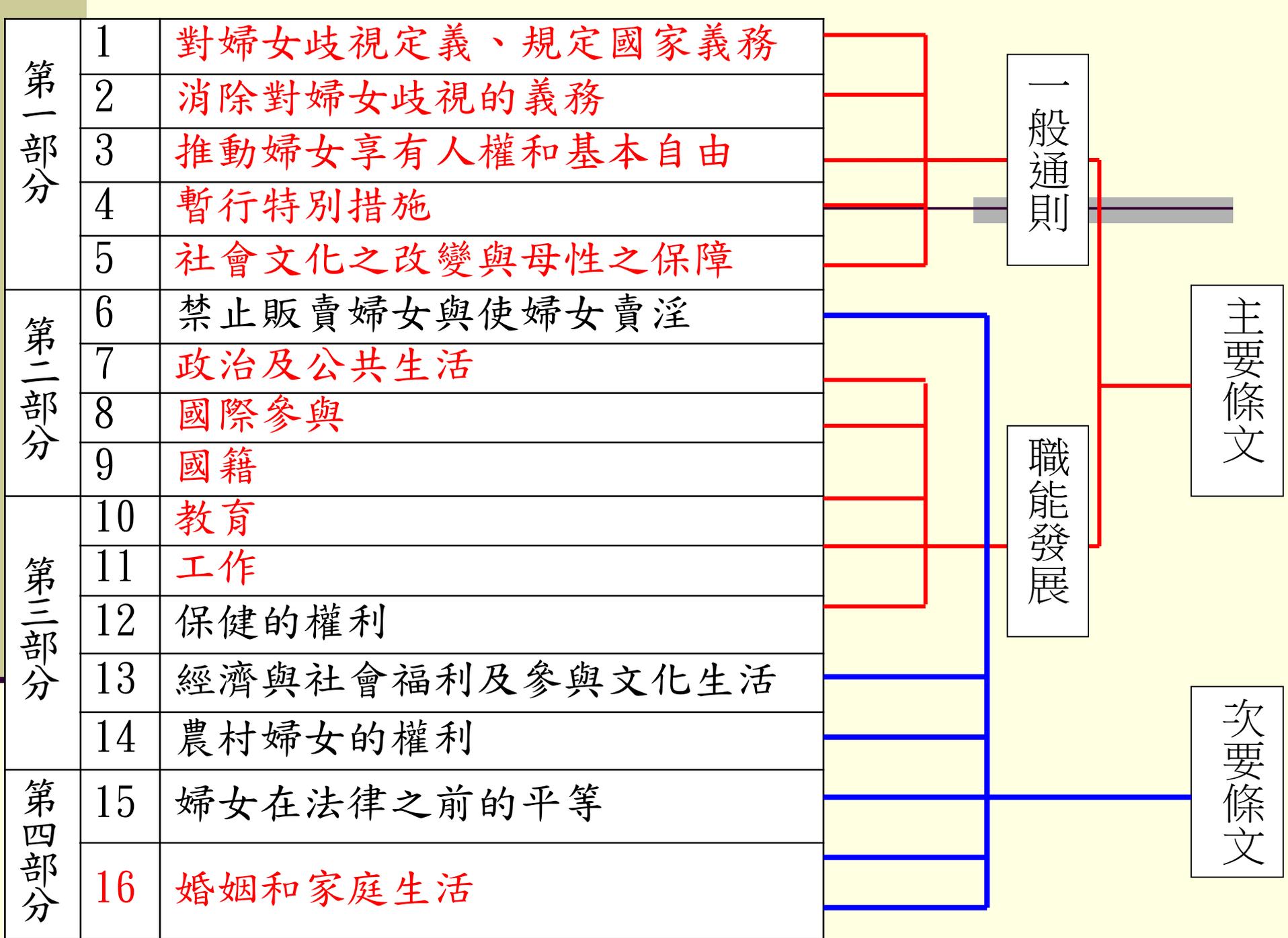
CEDAW的條文結構

前言		分類	條文	內容
實質條款	概括性原則	第一部分	1-5	定義何謂婦女歧視、規定國家義務 (保障婦女能夠得到充分發展)
	個別領域權利	第二部分	6-9	婦女政治及公共參與平等之權利 (保障婦女的參政權及公民權)
		第三部分	10-14	保障婦女在經濟、社會、文化、醫療保健上平等權利
		第四部分	15-16	婦女在法律平等之內涵 (保障婦女在婚姻家庭中具有法律上平等的地位)
監督機制	第五部分	17-22	規範公約委員會組織及其執行運作	
一般條款	第六部分	23-30	規範公約的效力範圍、開放對象及生效規定	

Post - 2015

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS





CEDAW委員會通過一般性建議

- 第1號：締約國的報告
- 第2號：締約國的報告
- 第3號：教育和宣傳運動
- 第4號：保留
- 第5號：暫行特別措施
- 第6號：有效的國家機制和宣傳
- 第7號：資源
- 第8號：《公約》第8條的執行狀況
- 第9號：有關婦女狀況的統計資料
- 第10號：《消除對婦女一切形式歧視公約》通過十周年
- 第11號：履行報告義務的技術諮詢服務
- 第12號：對婦女的暴力行為
- 第13號：同工同酬
- 第14號：女性割禮
- 第15號：各國防治後天免疫缺乏症候群(愛滋病)的策略避免對婦女造成視
- 第16號：城鄉家庭企業中的無酬女工
- 第17號：婦女無償家務活動的衡量與量化及其在國民生產總值中的確認
- 第18號：身心障礙婦女
- 第19號：對婦女的暴力行為
- 第20號：對《公約》的保留
- 第21號：婚姻和家庭關係中的平等
- 第22號：修正《公約》第20條
- 第23號：政治和公共生活
- 第24號：《公約》第12條(婦女和保健)
- 第25號：《公約》第4條第1款(暫行特別措施)
- 第26號：女性移工
- 第27號：高齡婦女及其人權
- 第28號：締約國在《公約》第2條之下核心義務
- 第29號：《公約》第16條的一般性建議(婚姻、家庭關係及其解除的經濟後果)
- 第30號：婦女在預防衝突、衝突及衝突後局勢中的作用
- 第31號：與兒童權利委員會有關有害作法的第18號聯合一般性建議
- 第32號：婦女難民地位、庇護、國籍和無國籍狀態
- 第33號：婦女獲得司法資源救助
- 第34號：農村婦女權利
- 第35號：更新第19號對婦女的暴力行為
- 第36號：女童及婦女的受教權
- 第37號：氣候變化下減少災害風險所涉性別議題
- 第38號：全球化人口販運的婦女和女孩
- 第39號：原住民婦女和女孩
- 第40號：婦女在決策系統中平等和包容性代表權

四個主題 (Women20 Dialogue Forum on 25 & 26 April, 2017)

德國婦女組織全國委員會 (DF) 和德國婦女企業家協會 (Verband deutscher Unternehmerinnen, VdU) 負責組織今年的W20對話，四項焦點：

- 納入勞動力市場(Labour market inclusion)：提高婦女的勞動力市場參與率和婦女傳統工作的價值
- 提供財源(Financial inclusion)：促進女性創業和獲得婦女融資
- 減少數位落差(Digital inclusion)：減少數位落差(*Due Diligence Project: ELIMINATING ONLINE VIOLENCE AGAINST WOMEN AND ENGENDERING DIGITAL EQUALITY*)
- 加強20國(Strengthening the W20)：婦女的經濟充權為20國的核心主流

INSTRAW主張，婦女與經濟的關鍵領域有七大項(2007)：

- 提升婦女的經濟權和獨立，包括均等就業機會、安全的工作環境和經濟資源的掌握；
- 輔助婦女均等機會取得資源、就業、市場和貿易，此部分著重在婦女的土地財產的繼承權、婦女小額信貸(Microcredit)和婦女在市場和貿易公平地位；
- 提供商務服務、訓練和進入市場、取得訊息和技術資訊，特別是低收入戶的女性；
- 加強婦女經濟能力的養成和商業的網絡關係的聯結；
- 消弭職業區隔和所有就業歧視形式；
- 倡導男性和女性一起擔負家務工作，平衡工作和家庭關係；
- 重視家務工作者和外籍工作者的工作權。

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（同工同酬、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）

衡量婦女家務無給活動的價值

- 1.鼓勵和支持調查及實驗研究(experimental studies)衡量婦女家務無給活動的價值；
- 2.根據CEDAW和《奈洛比提昇婦女前瞻策略》的各項規定（一般性意見：第十七號 婦女無償家務的衡酌與量化及其在國民生產總值中的確認）；
- 3.根據CEDAW第18條提交的報告，家務無給活動衡量的價值納入，進行調查和實驗性研究的資料，以及將婦女的家務無給活動納入國民經濟考量(national accounts)作為發展的基礎。

家務有給？

經濟支持：育嬰留職停薪津貼

就業保險法於98年5月1日增列育嬰留職停薪津貼為給付項目，截至105年底，累計受惠人數達45萬餘人，總核付金額計426億餘元。

公教人員保險則於98年8月實施，截至105年底累計初次核發人數達36,007人，總核付金額約31億餘元。

軍人保險自99年5月開辦，截至105年底累計2,498人申請，總核付金額計1.79億餘元。

整體而言，105年初次核付達9.2萬件，較98年開辦約增加3.2倍，女性申請者占八成以上，投保身分以勞工占逾九成居多，105年計核付津貼91.7億元，較98年增加約72.6億元。

- 國人申請意願快速成長，顯示多數國人希望能在兼顧職涯下，親自照顧未滿3歲子女，且育嬰留職停薪津貼提供有自行育嬰需求者部分所得損失補助，具穩定就業效果，惟申請性別比例尚有落差，有待鼓勵父方多加善用。
- 考量近年來育嬰留職停薪申請人數呈現增加，且有高薪低報及男性申請比率仍較女性為低等現象，建議各職業保險業管機關定期檢討評估政策執行成效，並改善相關問題，以及持續研議各項更具彈性做法等之可行強化方向。

生命歷程與社會制度的錯置

工作與家庭平衡議題的複雜性，涉及不同脈絡下不同角色所經驗到的支持與限制、機會和衝突，同時也涉及公共、私人和社群的制度領域動關係，敏感於外部環境與制度因素的變化。

Moen & Sweet (2004) 指出現代人工作和家庭的緊張衝突，源自三股趨勢的改變：**性別契約重寫、年齡結構與生命歷程序列重置、以及勞動市場勞雇契約性質的改變。**

勞動與家庭的雙重彈性化

標準雇傭關係和男性養家模式式微，
制度化的生命歷程「**男性養家模式**」（**male-breadwinner**）轉變「**成人工作者模式**」（**adult worker**），到勞動市場就業成為**男性和女性經濟自主和個人責任的核心原則**。

另一面，缺乏非正式照顧支持網絡的情況，雙薪家庭需要縮短工時。

社會投資是歐盟擬定 21 世紀發展策略之「里斯本議題和歐洲 2020 策略」的核心指導原則

Hemerijck (2012) 視為繼凱因斯經濟學和嶄新自由主義之後的第三波福利典範。

社會投資提出的改革策略乃是體認到當代勞動市場與女性家庭角色變遷，因而使得社會投資倡議工作與家庭平衡的理由，與轉銜勞動市場和女性主義有著若干親近性。

表 1 構成工作與家庭平衡概念的四個理論觀點發展進程關係表（林信廷，張世雄，2021）

年代	60 's	70' s	80 's	90' s	00's
福利國家 議題設定	不平等	貧窮	失業	社會排除	投資未來
福利國家 策略主軸	凱因斯 福利國家	福利國家 危機	工作福利 國家	轉銜勞動市場 活化	社會投資國家 第三條路
女性主義	社會地位平權	單親救助	經濟獨立	女性就業	兼顧家庭
企業管理	人群關係學派			人力資源管理	友善家庭 競爭策略

工作與家庭平衡概念的系譜學分析

一、60 到 70 年代：第二波女性主義的內部分歧，傳統上被劃分在私領域的家務照顧者的給付缺乏政策先例，遑論在福利國家擴張的終結階段萌芽發展，這也意味著強調就業的自由女性主義取向，處理「**女性的**」工作與家庭衝突時出現。

二、80 年代：女性主義與嶄新自由主義的匯流整個社會體制「向母性主義道別」（Farewell to Maternalism）之後（Orloff, 2006），女性卻還沒實質脫離經濟依賴者的角色，婚姻與家庭的去穩定化，更造成**單親（女性）貧窮**成為相對新的貧窮現象（相對於傳統上因無工作能力或失業的貧窮），這也使得追求經濟自主成為女權運動的主要任務。這種強調經濟獨立、減少依賴的要求，更隨 80 年代嶄新自由主義發展被加速催化

工作與家庭平衡概念的系譜學分析

三、90年代：讓轉銜過程有酬

先前女性主義片面聚焦在讓女性（照顧者）成為全職就業者的重大區別，也把政策重點從傳統福利國家「有酬工作」（make work pay），導向「轉銜過程有酬」（make transition pay）。

問題：如何讓就業與就業之間間隙，或就業以外的轉銜過程有酬

四、21世紀：家務成工作，照顧即投資

五、21世紀前十年：第二波女性主義的第二輪戰場家務市場化雖意味著女性照顧者角色的解放，但「托育工作女性化」（王淑英、張盈堃，1999）不僅顯示照顧勞務只是在不同女性間流轉，更將性別照顧不平等的議題導向女性內部的階級差異（王舒芸、王品，2014），而低人力資本女性無法從家務解放獲得充分發展的機會，也是「革命未完成」的主要原因（Esping-Andersen, 2009）。

爭議

衝突點：女性離開家庭進入職場，社會文化卻仍期待女性繼續履行本來的照顧義務，迫使女性主義再次回到 60 年代路線抉擇的爭議點，即未被有效定位和處理的家庭照顧，有必要在女性廣泛就業與工作家庭平衡概念發展的背景被同等考慮。

倘若忽略家內的性別影響因素，將無法理解為何女性職涯發展受限，也難以體會充分的性別平等需要社會去除任何貶低女性化和家務工作的價值，而自「女人走入職場」後，開啟「男人走回家庭」的第二輪戰場

爭議

衝突點：計算無酬家務換算成市場薪資的討論（Shelton, 2019），遙相呼應半世紀前女權運動對爭取家務工作有酬的爭論（Federici, 1975），政治上更獲肯認的，則是將男性從職場帶回家中，均等分擔無酬家務作為有酬勞動市場性別平等的要件逐漸成為共識，父親參與照顧將是改變家務與就業性別差異的關鍵（王舒芸，2019）。

「爸爸配額」（daddy quota）不再是北歐限定，專門保留給父親專用的育兒假制度，更成為一個先進國家政策家庭友善程度的重要指標（Chzhen, Gromada & Rees, 2019）

第四章 促進工作平等措施性別平等工作法

修正日期： 民國 112 年 08 月 16 日

第 15 條

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。

受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。

產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。

前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

第四章 促進工作平等措施

第 16 條

受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

第17條

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第四章 促進工作平等措施

第 18 條

子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。

受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

第四章 促進工作平等措施

第 20 條

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第四章 促進工作平等措施

第 23 條

僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一、哺（集）乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

工作彈性創意措施

彈性調整工作「時間」

彈性調整工作「地點」

全薪病假3個月

全薪產假12週全薪親職假12週

全薪安胎假2週

新人特休2週

全薪孝親假7日全薪家庭照顧假5日全薪孩童照顧假5日全薪生理假3日全薪婚假10日全薪產檢假8日訂婚假2日

小一子女開學假

子女結婚假

年資假最高20日生日假

公益假、志工假重要節日提前一天放假週五提早1小時下班

友善家庭創意措施

企業自設幼兒園

企業自設課後照顧中心

生育補助每胎60,000元、35歲以上員工每胎120,000元

子女教育補助每月2,000至4,000元至子女12歲

生育祝福禮(月亮枕、金鑊子)

小一新生禮物及派對

國高中子女課後輔導

新手媽咪互聯網、

寶寶好孕滿袋

女性員工產假後4週居家辦公

防疫期間親子教育學習平台

防疫期間線上親子劇場、親職教養課程

防疫期間臨時托兒服務

友善育兒創意措施

企業自設托嬰中心

企業自設幼兒園

兒童臨時照顧空間

子女課後自習空間

生育津貼每胎20,000元

育兒補助學齡前每月4,000元、幼兒園每月2,500元、國小每月2,000元

育嬰留職停薪復職方案

妊娠員工關懷方案(孕婦優先用餐、專屬車位、專屬座椅、媽媽禮)

溫馨哺(集)乳室

員工協助創意措施

員工協助諮詢專線、
諮商跨部門員工關懷小組
關懷種子培訓員工關懷方案(安心減壓團體、一對一面談、婚姻家庭服務)
弱勢或家庭變故員工家訪關懷及補助優於法令
健檢方案及健康管理追蹤
新人協助方案情緒慰問金
免費疫苗施打、就醫優待健康職場運動文化
多元同居伴侶適用婚假、陪產假及參與活動
免費按摩
紓壓特色紓壓辦公環境
健康飲食
人因工程改善措施

4th CEDAW國家報告49 50 家庭、育兒和工作的平衡

49. 臺灣已列為全球最低出生率的國家之一。

國際審查委員會發現，造成此一情況的關鍵因素，是**非常薄弱、零散且模糊的產假和育嬰假制度**。儘管臺灣的育嬰假制度最近有一些彈性，但它仍然很僵化，育嬰假制度主要仰賴雇主的貢獻。

50. 國際審查委員會建議政府研究並參考國際經驗，改善育嬰假制度，以設計一個**永續和彈性的制度**為目標，讓所有利益相關者分擔費用，以增進國家利益。在凝聚合作的框架(frame of solidarity)下，所有雇主和政府都應提供某種形式的資金。這項制度的設計也必須**為父親分擔育兒責任提供誘因**，而母親應有權享有比國際勞工組織《母性保護公約》（2000年）目前規定的8周更長的產假。

就業、經濟與福利

2018 年女性勞動力參與率為 51.1%；按年齡組別觀察，2018 年我國 25-29 歲女性勞動力參與率 91.8%，高於其他主要國家，後因婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，50-54 歲已降至 61.0%，低於各主要國家，55 歲以上不及 5 成；觀察其他主要國家，日本、南韓在 25-29 歲遽降後，於 35-39 歲開始逐漸回升，女性二度就業現象明顯，我國女性勞動力參與率則下降後未再度回升。

51 52 托育服務

51. 國際審查委員會關切，可負擔的、高品質、普及和非營利的公共托育仍然嚴重不足。此時，兒童托育嚴重依賴家庭資源，尤其是0-2歲的兒童，這嚴重阻礙了婦女的就業。國際審查委員會認為，這一問題不能主要依靠自由市場引入準公共托育服務來解決。因為準公共托育中心的價格和品質都難以控制。

52. 國際審查委員會建議政府繼續擴大可負擔的、高品質、普遍和非營利的公共托育服務，以提高生育率和女性勞動力參與率。

勞動部作法

民眾屢表達有父母共同陪伴子女成長之需求，勞動部修正性別工作平等法規定，新規定業於111年1月18日施行，使親職雙方申請育嬰留職停薪更加彈性，提升父親申請育嬰留職停薪之意願。加強宣導職場平權概念。每年辦理25場次，宣導新修正育嬰留職停薪規定，使勞工瞭解自身權益，並督促雇主確實遵守法令規定。並透過網站及摺頁等多元管道宣導，以營造友善職場。

現階段「友善家庭職場」議題，三大政策面向

- 一、建立彈性的「家外支援系統」；
- 二、協助企業發展出「友善家庭措施」並增加措施之能見度與利用率；
- 三、持續向民眾宣導性別平等、家務分工破除性別刻板印象與共親職等資訊。

台北市相關政策措施

擴大平價、近便性與可及性兼具之公共化 托育服務及性別平等教育：

- (1) 收托人數擴充，擴增活動空間：增加收托人數，由原員工子女托育家園12名增至托嬰中心32名嬰幼兒，員工送托子女比率達100%，活動空間由94.9 m²擴增至 304.1 m²。
- (2) 減輕家長負擔，進化優質服務：月費從新臺幣（以下同）1萬8,500元降至1萬1,000元，再扣除衛生福利部及北市府補助後，設籍北市家長實際負擔為3,000元；降低師生照顧比1：5降為1：4及調高托育人員起薪為3萬8,000元。
- (3) 家長滿意度調查：托嬰中心甫開幕，家長對整體環境設施滿意且對托育人員專業態度有深刻感受，平均滿意度分數達5.16分，接近滿分為6分，家長具有高度滿意。
- (4) 一站式托育服務：結合非營利幼兒園，提供本府員工平價、優質及近便性職場之一站式托育服務。

臺北市政府各機關員工於懷孕期間實施居家辦公作業規範

111 年 1 月 25 日府授人考字第 1113000708 號函訂頒

三、同仁因懷孕而致上、下班交通不便者，得經機關同意後實施居家辦公，原則以 1 週（星期一至星期五）為單位排定其實施日期，每週實施日數如下：

- (一)懷孕未滿 28 週：每週至多 2 日。
- (二)懷孕滿 28 週未滿 36 週：每週至多 3 日。
- (三)懷孕 36 週至分娩前：每週至多 4 日。

非依政府機關辦公日曆表出勤或業務性質特殊之同仁，得由機關參考前項原則彈性排定合理之居家辦公日數。

機關於審酌懷孕同仁之特殊需求及業務狀況後，得調整增加第 1 項所定懷孕未滿 36 週者之實施日數，每週以 4 日為上限。

懷孕同仁如經醫師診斷需安胎休養者，其於治療或休養期間，仍應回歸各類人員請假規定辦理。

臺北市政府各機關員工於配偶懷孕後期至分娩後 2 個月內實施居家辦公作業規範

112 年 9 月 15 日府授人考字第 1123007967 號函訂定

行政院人事行政總處試辦居家辦公工作規範

中華民國112年8月11日行政院人事行政總處總處人字第1127000747號書函訂定發布全文十一點，並自112年8月14日生效

同仁於其配偶懷孕後期至分娩後 2 個月內，如須陪伴或照顧於其住居所休養之配偶及甫出生子女者，得經機關同意後實施居家辦公，每週實施日數（星期一至星期日）如下：

(一)懷孕未滿28週：每週至多2日。28週未滿36週：每週至多3日。懷孕36週至分娩前：每週至多4日。

另機關（構）於審酌懷孕同仁之特殊需求（如：懷孕初期身體情況不穩定，應減少通勤時周折）及業務狀況後，亦得彈性調整懷孕未滿36週者之每週實施日數，並以4日為上限。

(二)懷孕 36 週起至分娩後 2 個月內：每週至多 4 日。

非依政府行政機關辦公日曆表出勤或業務性質特殊之同仁，得由機關參考前項原則彈性排定合理之居家辦公日數。

提供促進友善職場、工作生活平衡之多樣化員工協助措施：

- (1) 推動本府員工於配偶懷孕後期至分娩後2個月內實施居家辦公措施：考量婦女於懷孕後期易有身體不適或行動不便之情形，由本府帶頭做起，推廣產後「共親職」（co-parenting）之觀念，並期照顧母嬰健康，訂定「臺北市政府各機關員工於配偶懷孕後期至分娩後2個月內實施居家辦公作業規範」，同仁於其配偶懷孕後期至分娩後2個月內，得依個人需求申請，每週實施3至4天居家辦公。

111年1月25日至112年5月 31日），計有68位懷孕同仁向服務機關（構）提出懷孕期間實施居家辦公之申請

以「懷孕週數」訂定每週實施居家辦公日數上限：

(1)調查統計：「懷孕初期較不穩定，建議居家辦公實施日數上限增加」占7.4%，「懷孕滿38週至分娩前建議每週居家辦公5天」占3.7%，其餘無建議情形。

(2)本處說明：有關建議增加懷孕初期之居家辦公實施日數上限，經查懷孕期間居家辦公規範已明定得由機關（構）視同仁之特殊需求（不限懷孕週數），於每週至多4日之範圍內彈性調整實施日數，將請各機關（構）加強宣導，以使有需求之同仁得提出申請；至有關建議增加懷孕38週以上同仁每週居家辦公日數為5日，考量機關（構）之業務需求及管理所需，仍請同仁每週至少須至辦公場所1日，如同仁因將近臨盆致身體無法負荷，建議其於休養期間仍回歸各類人員請假規定（如：產前假、病假……等）辦理，以確保同健康。

(2) 增訂本府員工照護「於懷孕期間之配偶」之擴大彈性上下班措施

考量員工於上班前、下班後亦有親自接送或照顧正值懷孕期間配偶之需求，新增「懷孕期間之配偶」為「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」所定家庭成員；另員工本人有懷孕、重大傷病或身心障礙之情形，或於上班前、下班後，須親自接送或照顧65歲以上之長者、幼童、重大傷病或身心障礙者、懷孕期間之配偶等家庭成員者，得申請擴大彈性上、下班時間並由1小時增至2小時。

109-112年度臺北市職場性別平等認證 -以指標5、指標6為例 臺北市府勞動局

小結 申請認證之企業以**服務業**居多。

- 依家數分，最多單位採取之措施為「友善育兒彈性化職場政策和措施」，其中最大部分為「彈性上下班制度」；次多單位採取之措施為「友善育兒財務支出政策和措施」(以發放津貼為主)及「友善育兒假別政策和措施」(以優於法令之孕產假為主)。
- 「職場直接設置(含契約)托兒服務」中，大部分企業採設置哺集乳室。
- 「友善育兒資訊及支持服務」中，大部分企業採醫護服務。
- 「其他友善育兒措施」與企業經營項目特色相關。

綜合比較

112年度申請認證事業單位計35家，產業別仍以「金融保險業」(30%)、「批發零售業」(26.7%)為多數，獲認證之單位亦以該2類為主。

■ 在符合報名資格之34家事業單位中，在「指標1、推動性別平等之相關機制」，有26家(76.5%)事業單位成立推動性別平等之組織或機制，並有29家(82.9%)事業單位負責人作出推動性別平等的公開承諾

星展銀行2023年獲得「工作與家庭平衡獎」

2019年起，星展集團全面擴大員工福利內容，台灣的2500位同仁也同步享有。在休假制度方面，員工任職第一年即享至少14天年假、16週產假、2週陪產假、新生兒照顧假、領養假及育嬰留停計畫等。星展另提出「6個月100%居家辦公」方案，若員工育有新生兒或領養7歲及以下孩子，或者同住家庭成員罹患重病、受到重大傷害或需要臨終關懷，而員工擔任主要看護人，經申請核准後，至多可申請6個月居家辦公。此外，星展更提供「未成年子女保障計畫」，若員工不幸離世，星展將持續按月支付一筆定額補助金給予員工遺孤，直到其成年或開始工作。

因應時代潮流，星展銀行（台灣）更規劃創新假別，提供領養假，員工若是透過領養組成家庭，也可享有比照產假與陪產假的天數待遇。目前星展的女性高階經理人比例達56%

策略性設計「專屬於爸爸」的親職教育，或是親子活動，提高男性參與。

結合社會局、民政局及相關局處的力量，試辦以行政區或是鄰近社區為單位規畫活動，以相鄰區域作為平台，發展爸爸們彼此結識的機會，或許他們可以在當中找到朋友，日後結成爸爸團、親子團，發展同村共養機會，建立起非正式支援系統。

每個親職活動均提供「充足托育支持」，並積極鼓勵爸爸獨自把所有孩子帶出門來參加。活動結束之後，鼓勵爸爸繼續攤跟孩子們約會。

策略性設計「專屬於爸爸」的親職教育，或是親子活動，提高男性參與。

社會局於111年辦理「生養好男-男性育兒MenMen觀」調查，請報告分享此調查發現，以供會議討論進一步協助男性參與育兒之策略方向。「張老師」基金會辦理「男士成長暨家庭服務中心（城男舊事心驛站）」，於110年及111年藉由網路調查男性的育兒現況與態度，111年發出1,666份問卷，透過55個問題設計，調查搜集20歲以上的男性，最終有效問卷為1,618份。其中受訪男性以30~39歲占比最為大宗，約佔48%，婚姻狀態則以已婚佔比最高，約佔58.5%，家庭年收入則以40~80萬為大宗，約佔34.9%。

調查發現，男性認為生育所帶來的優點，依序為「親密感連結」、「愉悅滿足和能力感」、「傳宗接代與生命延續」、「促進伴侶關係」，皆與男性願意生小孩成正相關。

民政局

108年辦理「88節熱氣球野餐園遊會」，以「家事一人做一半用心體貼另一半」為主題，針對家務分工情形進行問卷調查並辦理宣傳記者會，並於父親節前夕辦理園遊會，邀請民間團體與政府機關設置攤位參與宣導。

109年辦理「爸爸來！」攝影徵件暨創意策展活動

王舒芸等，2015。「育兒，真有這麼「男」？－流動的父職形象與轉變的親職分工」**台灣的父職角色，已發展出不同的模式與樣態，社會發展的趨勢確實也需要父親角色納入更多關於育兒照顧的期待與想像**

父親參與對嬰兒認知發展的重要性

郭嫻祺、周育如*（2021，10月）。父母在自由遊戲之親子互動品質與18月齡嬰兒認知能力之關係探討。2021 兒童發展與家庭研究學術研討會。台北：國立臺灣師範大學。

（1）主要研究發現：本篇研究發表了嬰兒在18月齡時的橫斷資料，針對母子互動與父子互動的行為進行比較，並分析與嬰兒認知發展之間的關係。結果發現父親和母親的回應性都與嬰兒的認知得分有正相關，而迴歸分析的結果發現父子互動品質對嬰兒的記憶、思考推理和概念表現之解釋量皆大於母嬰互動之解釋量，再度顯示出父親參與對嬰兒認知發展的重要性（？）

。



THE

SECOND SHIFT

Working Families and the Revolution at Home



REVISED AND WITH
A NEW AFTERWORD

Arlie Hochschild
with Anne Machung

完善生養環境方案

- 本方案以孩子為主體，家庭為中心為規劃理念，透過強化家庭、社區、雇主、政府間的合作機制，提出三大策略(詳圖)，提供平價、優質及近便的托育教保服務，建構可兼顧育兒的工作環境，促進女性就業，同時適度提供育兒家庭經濟支持，全方位協助家長育兒，藉由營造可以顧得好的環境，讓國人更樂於生養下一代

- 完善生養環境方案三大策略圖



去除性別刻板印象與偏見

- 目標：
- 一、消除基於男女任務定型所產生之偏見。
 - 二、使雙親瞭解教養子女為其共同責任。
 - 三、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度。

關鍵指標：

- 一、基於男女任務定型所產生偏見情形減少**10%**。
- 二、**15歲**以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)之平均每日無酬照顧時間(含照顧子女)由**1.13**小時提升至**1.3**小時。(衛生福利部)
- 三、民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度提高**10%**。

52.53點-結合工作與家庭生活

- 結論性意見：政府應更積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性。目前阻礙因素包括產假只有8週和育嬰假期間報酬有限，缺乏易取得、可負擔及可靠之托育服務，以及僅極少數男性分擔家庭責任。
- 結論性建議：建議延長產假以符合國際勞工組織（ILO）2000年訂定之母性保護公約（**Maternity Protection Convention**）國際標準，並給予多胞胎父母額外休假與補償，並增加易取得、可負擔之公營托育服務。需更強而有力的法律與經濟誘因以鼓勵父親請育嬰假。

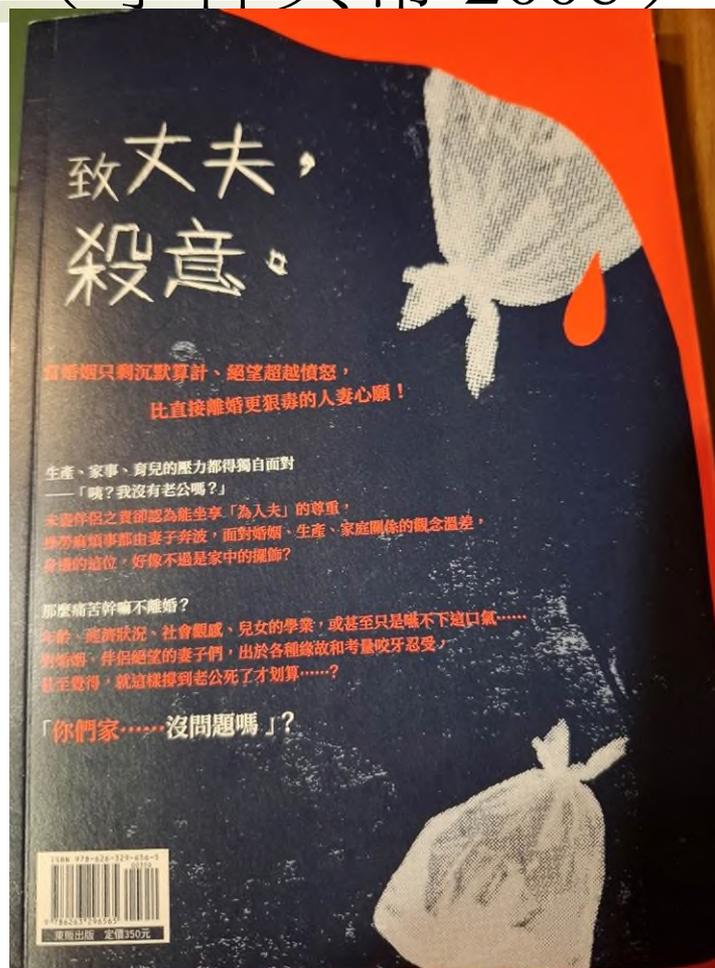
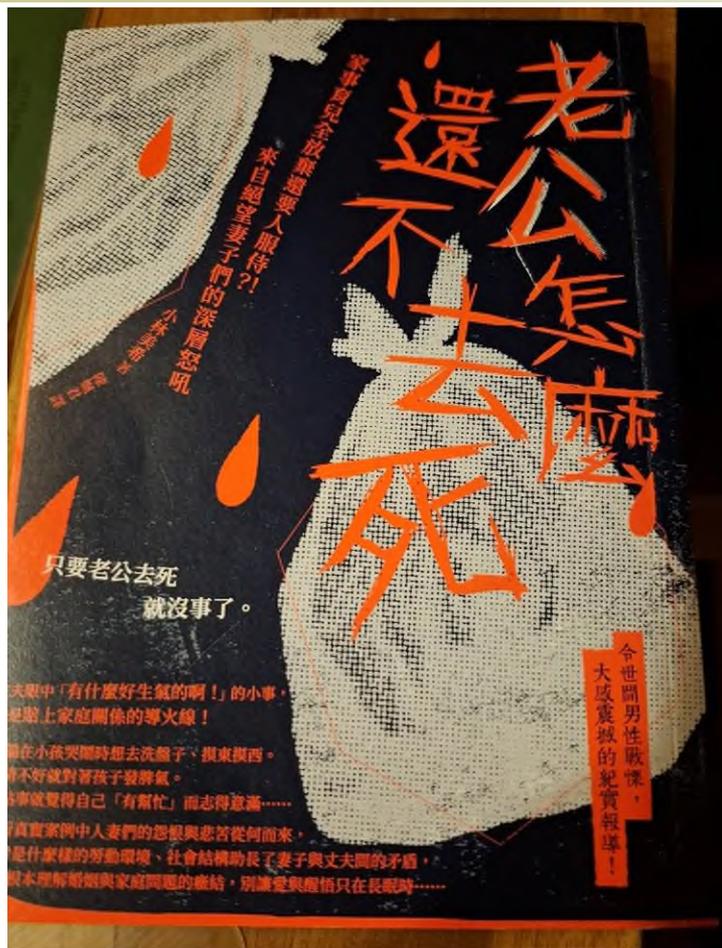
加強工作家庭的政策

政策支持婦女照顧職責是幫助他們留在勞動力（或順利重返職場）很重要。

這種支持包括有給家庭與醫療休假，給付的病假，擴充質量和可負擔的托兒照顧和早期教育，包括普及學前幼兒園，以及支持家庭老人或身障家庭成員照顧。

這是婦女貢獻自己家庭的經濟安全和儲存自己退休生活的關鍵。

女性為何不直接離婚？（小林美希 2006）



老公怎麼還不去死?

- 一、育兒試煉 愛轉為殺機
- 二、結婚離職等於打開地獄之門
- 三、不要老公也罷
- 四、丈夫生存之道 奶爸的現實和理想?
- 五、丈夫離世比離婚還划算

電影《82年生的金智英》

改編自暢銷同名小說，不同於原著以生平紀事順時敘述，電影從金智英成為**新手媽媽**的現場切入，透過生活上的機緣回溯，敘說成長過程中女性所遭遇的各種壓抑與歧視。

原生家庭重男輕女、學校教育充斥男尊女卑、職場上有性騷擾、婚姻中身為妻子與媳婦承受種種理所當然……，大大小小的性別不平等都是那麼「生活化」，點點滴滴被習焉不察。

默默吸收的金智英突然「發聲」，只是，她竟然「變成」別人！

2017老婆每天家務時間3.81小時；2019 老婆每天家務時間4.41小時

- 根據行政院主計總處2017年5月最新公布的統計顯示，一個家庭家管老婆每天做家事時間是3.81小時，是老公的1.13小時的3倍多；即時是雙薪家庭的職業婦女，每天要做家事的時間3.26小時，也是老公需要負擔家事時間1.23小時的2.7倍！
- 2019,一個家庭家管老婆每天做家事時間是4.41小時，是老公的1.48小時
- 家務 2.22 小時
- 照顧12歲以下 1.68
- 照顧12-64歲, 以及65歲以上 0.51

有幼兒的女性是最大受害者

- IMF有幼兒的女性是最大受害者 退出勞動市場或減工時
- UN Women, COVID-19前,女性每周無酬照顧比男性多 6小時
COVID-19後,女性每周無酬照顧比男性多 7.7小時

媽媽陪玩，爸爸育兒？鬆動的家庭性別分工？

我通常會跟不相熟的人這麼形容我的小家庭：「我們夫妻有三個小孩：一個四歲多的女生，然後是一男一女的雙胞胎，剛滿一歲。」從對方如何回應我這段陳述，可以推知他／她對於家庭的想像與理解。

- 有人的回應：「好棒喔，一定很幸福吧！」有人則會說：「真好，生小孩這件事情就一次解決了。」前者是浪漫化的情感投射，聚焦在生兒育女的美滿形象；後者則是意味深長的評論，顯然預設了生兒育女的最佳數量或者性別分布。（一流人 MAY, 2017 SHARE（國立陽明大學科技與社會所助理教授／精神科專科醫師 陳嘉新））

實際的問題

「那你全家出門陣仗好大，要換車嗎？」

（「您真有概念，我車子早換成七人座的，不然怎麼放得下三個安全座椅？」）

「你小孩要託給長輩照顧嗎？」

（「可是我們夫婦都沒有合適的長輩可以照顧小孩，這路行不通啊。」）

「喔，那你太太有要請育嬰假嗎？」

（「我們運氣好，剛好有保母願意帶雙胞胎，不過，你怎麼會提到我太太要請育嬰假這件事情？怎麼不問問我要不要請育嬰假？」）

「家務分工」怎樣才公平?

- 家庭生活為例，美國電影同床異夢（The Breakup）有一段關於家務分工的衝突：女主角希望同居男友「幫她」一起洗碗盤，男朋友不情願地答應了，這時女主角卻不悅地說算了，男主角反問女主角為什麼？

女主角說：「I want you to WANT to do the dishes」。

- 正如電影片名，後來他們分手了，家務衝突這一幕凸顯他們關係中諸多的問題，包括性別平等問題。

「誰該洗碗」貼文成網路熱點，引爆女性 「父權創傷」

家事-性別-性別平等-女性一則關於洗碗的貼文，意外在台灣網路上引發討論。文 BBC News 中文 BBC News 中文 發布時間：
2025-01-13

男子自述10多年前的經歷，稱婚後多來年經常因為洗碗分工而與太太爭執，將自己「不願洗碗」歸咎於「不想失去媽媽的愛」，並表達出期望太太複製原生家庭中，母親一手包辦廚房家事所帶給他的「被愛的感覺」，但太太並不想照做，作者因而感到悲傷失落。「我不習慣、也不喜歡洗碗，但在她的要求及理性的說服下，我勉為其難的洗了，」文中男子說。作者答應太太洗碗，眼淚卻不自覺流下來，「當我不得不承諾要洗碗時，彷彿是幼年的自己失去了媽媽的愛，接觸到很深的失落和悲傷。」

台灣現況

目前台灣雙薪家庭約佔六成，但家事的責任仍受「男主外、女主內」的傳統價值主導。根據2019年台灣主計處資料，35至44歲婦女每日平均從事無償家庭工作的時數，是同年齡男性的三倍。

台灣大學社會系2023年一篇碩士論文也顯示，在家庭中，妻子家務貢獻度整體高達71.22%，以性別意識程度強弱分組，贊同傳統價值的女性，負擔八成以上的家務，而最在意性別必須平等的女性，也還是要做六成的家事，無法與男性真正平分

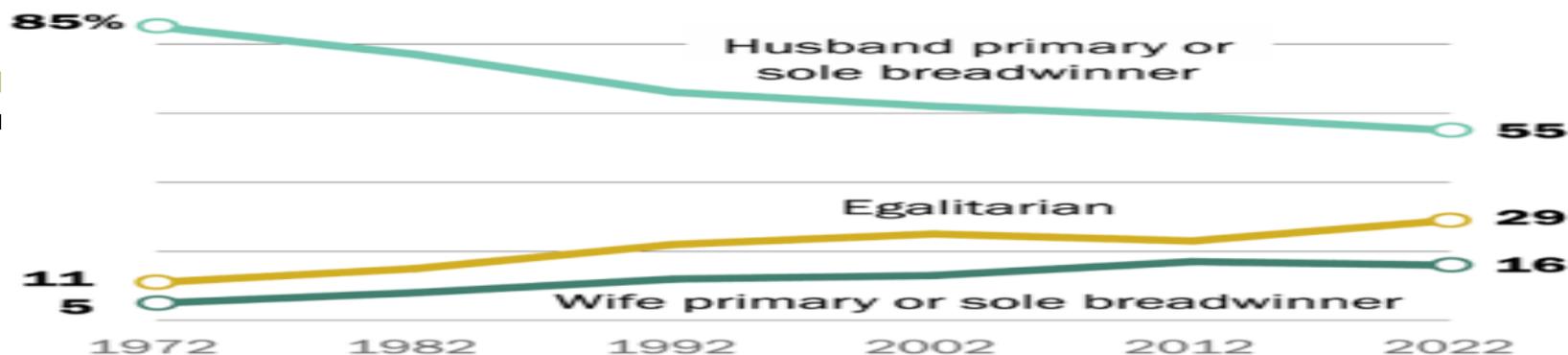
行政院公布的2024年台灣性別數據看到，男性使用育嬰留職停薪的比例達到四分之一左右，但仍有高達約四分之三的育嬰留職停薪津貼是女性申請。



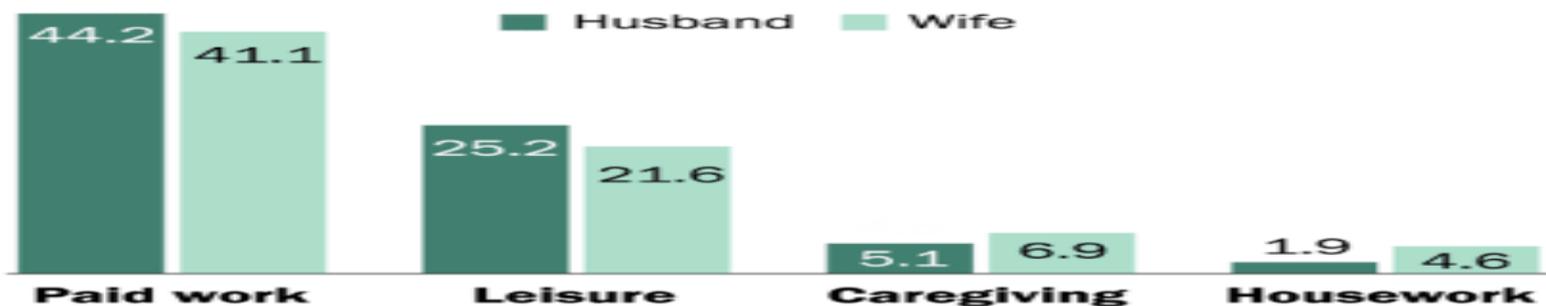


Wives are gaining economic influence while carrying a heavier burden at home

% of opposite-sex marriages with each type of earnings arrangement



In egalitarian marriages, average number of hours spent on _____ each week



Note: Earnings analysis limited to opposite-sex marriages including spouses ages 25 to 64. In an egalitarian marriage, each spouse earns 40%-60% of the couple's joint earnings. A primary breadwinner earns more than 60% of the couple's joint earnings. A sole breadwinner earns 100% of the couple's earnings.
 Source: Pew Research Center analysis of Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (ASEC) and American Time Use Survey, 2016-2021 merged (IPUMS).
 "In a Growing Share of U.S. Marriages, Husbands and Wives Earn About the Same"

相同性別的家庭和工作分工

研究關注七國男性和女性同性伴侶如何組織他們的有償勞動和家務勞動。7個西方國家(N = 723)進行的多項全國性調查中收集的獨特數據，研究了同性伴侶的有酬和家務任務分配，並描述性地評估這與各國性別平等主義的關係。對於有償勞動，女性同性伴侶在有薪工作上花費的總時間少於男性同性伴侶，但男性和女性同性伴侶均等地分配了有薪工作時間。

家務勞動，女性同性伴侶家庭比男性家庭更平均分配家務勞動。此外，性別平等程度較高的國家似乎與男性和女性同性伴侶在勞動市場上花費的總時間之間的差異不斷擴大以及他們在如何平等地分配家庭勞動方面的差異縮小有關。這些發現表明，在研究同性伴侶有償和無償勞動，更大的關鍵在社會性別制度的變遷。

L. Thompson、B. Major，個人對家務分工公平性的主觀判定經由三種機制

第一種:結果價值 (outcome values or valued outcomes)，意思是指家務或與家庭生活等重要結果，例如花在家務的時間、體力、或家庭關係等等

第二種:比較過程中的參照對象。當一個人判定公不公平時，往往會先將自己的情形與其他情形比較。關於比較或參考對象，一般人會選擇與自己特質相近的人。以家務分工而言，性別是重要的參考特質。例如，一個女性可能跟自己的媽媽姊姊比一下，發現媽媽姐姐負擔的家務更多，繼而想到反正大部分女性都背負很重的家務，也就釋懷了；若是跟自己的配偶相比、甚或爸爸哥哥等男性比較，可能反而心裡開始不平衡，因為男性通常負擔較少家務，相形之下，自己的家務負擔就顯得更沉重

第三種:合理化程序 (justifications)，面對不平等的家務分工，人們可能找些合理化的理由。例如，傳統性別態度或文化規範，有人認為女性擅長家務，所以應該承擔更多的家事；如果家務安排是經過配偶間討論協商的結果，即便事實結果仍不平等，女性也會覺得她們的家務負擔相對合理。(詳見家務分工你覺得公平嗎？女性的矛盾家務公平觀

2018/10/23 作者: 巷仔口社會學，戴翠莪／台北大學社會學系)

家務公平

- A. J. Hawkins et al., 根據 234 位雙薪家庭婦女為樣本，發現家人的感激是促使女性認為家務公平的最重要因素（outcome values），其次，如果家務分配有經過配偶間協調（justifications），女性也會覺得公平。
- 援用分配正義，T. N. Greenstein : 整體社會性別關係是一個概化的參照對象，個人不只與其他個人比較，很多時候也將「普遍的大眾」當成比較對象，所以，如果和大家的家務分工比較，自己的負擔更大，那麼個人會認為自己的家務負擔不公平。
- M. Braun et al., 相對資源，發現兩性的經濟機會結構會影響女性的公平觀。性別收入差距較小、機會結構對女性較平等的社會，女性對家務分工不對等的容忍度較小，比較會覺得家務分工不公平。

男性的家務公平觀改變?

- 一項跨國研究，比較 23 個國家，2002 與 2012 年間，23 個國家的平均公平觀沒有明顯變化，這是因為有些國家的整體公平觀上升、有些下降，因而產生這樣的結果。
- 日本與台灣是變化最明顯的兩個國家，這兩個社會的女性裡認為自己家務安排不公平的比例大幅增加!

家務公平觀可能是影響性別關係轉變的關鍵

- 當女性開始覺得家務不公平，才會想要改變家務安排與家庭中的性別關係。

改變的一項作法：使用語言表達出對既有家務安排的不贊同。
。一項檢視公平觀與家務衝突的研究：首先，當伴侶中其中一人感到家務分工對女性較不公平時，伴侶間有比較高頻率的家務衝突（相較於感到公平的伴侶）

有趣的是，實際家務分工情形並不會影響衝突發生（主觀感受才具有影響力）；其次，自述家務分工不公平的關係，其實大部分的伴侶也只有低頻率的衝突?!

「無知行落差—傳統」、
「知行落差」、
「無知行落差—現代」

性別角色態度

的影響力達顯著，男性性別角色態度愈現代，家務分工比例愈高，女性則愈低，這與過去理論預測相同。相對資源論的解釋力很明確，對於男性與女性而言，自身收入占配偶雙方收入總和比例愈高，自身從事的家務皆愈少。

教育程度顯著影響家務分工，男性教育程度愈高，家務負擔比例愈高，女性則愈低。母親教育程度顯著影響男性家務分工比例，母親教育程度愈高，男性從事家務比例愈高。此外，同住學齡人數如過去研究，反而顯著降低已婚男性的家務負擔

從家務分工看性別平權的知行落差

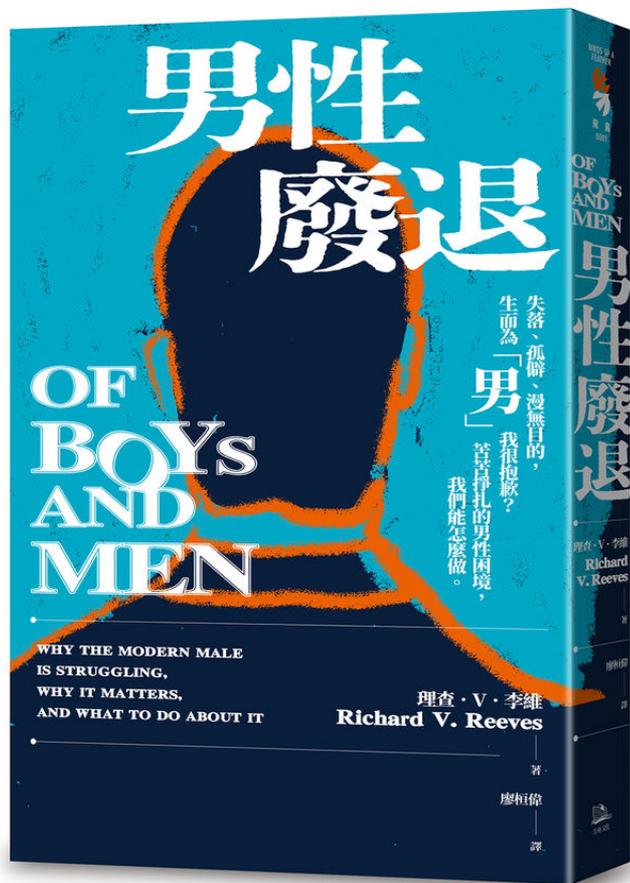
翁康容、楊靜利&任軒立（12,2020）

研究結果：一、無論男女，性別角色態度都朝現代開放的方向發展；男性負擔的家務比例增加，主因來自於整體家務從事時間變少，而非男性家務時數的增加；從出生世代的的角度顯現出「知行落差」擴大，再從「知行落差」內部差異的變化來看，女性知行落差的現象更不樂觀。

二、「時間可得論」與「相對資源論」對於男性與女性的家務知行樣態皆具解釋力，特別是相對資源論的證據更為明確。工作時間愈高、收入愈高時，已婚男性愈不容易、已婚女性愈容易成為「無知行落差—現代」者。

三、家務分工與家務知行樣態影響因素的分析與比較顯示，教育雖被認為可促進家務分工的平權，但卻也可能帶來家務知行落差，而在檢視的所有變項中，唯提高女性收入才能同時帶來家務分工的平權也降低知行落差。

男性廢退



男性廢退

作者：理查·V·李維

原文作者：Richard V. Reeves

譯者：廖桓偉

出版社：方舟文化

出版日期：2025/01/08

財務-經濟-家庭-婚姻-階級

除了最有錢的家庭（也就是前五分之一），自從1979年以來，家庭收入的成長，全都來自工時增加和女性薪資增加。

2021年受指派進入經濟顧問委員會的海瑟·鮑希（Heather Boushey）和卡維亞·瓦古爾（Kavya Vaghul）寫道：「女性的貢獻拯救了低收入和中產階級家庭，使其收入不至於暴跌。」

不應該誤以為女人是違背自身意願、為求溫飽才被迫工作。當然有些情況無疑是如此，但大多數女性（包括母親）都想賺錢維生，而且肯定想要有這種選項，而不是依靠男人。這裡的重點很簡單：男人表現好一點的話，大多數的家庭都會受益。

《我能遵守的承諾：為什麼窮女人把母親身分看得比婚姻重要？》 Marriage)

在美國，十八歲以下的小孩中有四分之一被單親父母養大，而且八二%是由母親帶大。按照定義，這些女性肩負的負擔更重，但她們通常也不太想認真進入一段關係。

社會學家凱瑟琳·艾汀（Kathryn Edin）和瑪莉亞·克法拉斯（Maria Kefalas）在著作《我能遵守的承諾：為什麼窮女人把母親身分看得比婚姻重要？》（Promises I Can Keep: Why Poor Women Put Motherhood before Marriage）中表示，**貧困社區中有許多女人已經把男人（包括孩子的父親）當成「只是另一個要餵養的人」**，這與男人被期望的角色剛好相反。

結婚率下跌的原因

位於所得分配最低五分之一的那群人當中，有十分之七的母親現在是主要養家者—通常因為家裡只有一個人在養家。

這種家庭生活中逐漸變大的階級落差，顯示出經濟因素—尤其是男人的地位，無論是絕對的定義還是相對於女人而言—會影響家庭組成。根據經濟學家奧托和華澤曼表示，沒讀大學的男性收入能力下降，就是結婚率下跌的原因之一。

教育 性別 婚姻

受過良好教育的富裕美國人，結婚率穩定維持在高水準，其他人卻全部下跌。一九七九年，各社會階級的結婚率幾乎沒有差異，如今卻有很大的落差。教育程度為高中以下、四十到四十四歲男性，結婚率在過去四十年來已經下跌二〇%以上，相較之下，受過大學教育的同年齡男性只跌了六%。我的同事伊莎貝爾·索希爾（Isabel Sawhill）寫道：「家庭組成是美國階級結構的全新斷層線。」

只有高中文憑的女性，生產時大多數都未婚（五九%）。但有四年制大學學位的女性，生產時只有十分之一是如此。切林的研究顯示，受過大學教育的女性，就算生一個小孩時未婚，生第二個小孩時還是很有可能已婚，而且對象通常是這兩個孩子的父親。

「受過大學教育的美國人，比起沒受過大學教育的人，更重視婚姻在家庭生活中的重要程度。」切林做出結論。

婚姻從一種經濟依賴的制度，轉型成為了育兒而成立的合資企業

富裕、高教育程度的家長在職場上更有彈性、有更多錢可以外包家務，還有更多財富或信用可以換取在家裡的時間。就算其中一個人離開勞動市場，家庭財務還是撐得下去。

家庭生活的階級落差，反映且增強了社會和經濟的不平等

1973-2013所增加的不平等情況，**最主要成因就是男女維持單身的傾向增加了**。富裕的情侶也比較能夠投入更多資源給他們的小孩，結果孩子的命運出現分歧、女人的經濟責任和獨立性變大，且根據經濟學家謝莉·倫德伯格（**Shelly Lundberg**）與其共同作者的說法，越來越多男人變得「既沒負擔又沒方向」。

影片：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. 上班做早飯
- 6. 婆婆是阻力?助力?

「如何落實」

- 台灣簽署多項國際人權公約，「如何落實」是關鍵。
- 推動「同酬日運動」的同時，如何將政策具體化，才符合政府簽署公約「克盡職守 (due diligence)」的原則

縮小性別薪資差距

- 薪酬透明度
- 增加反歧視法律的執行
- 解決婦女集中低薪女性為主工作的相關措施
- 提高最低工資
- 支持女性加入工會
- 改善工作家庭支持

還需要再做什麼？

自我的平衡：「真心」想為這個家付出

對方有沒有「真心」想為這個家付出，也進而看見彼此對於家的經營的重視程度，所以在家務分工的衝突上，伴隨著的不只是分配平等與否的問題。

- 家務工作及「隱形的」家庭事務
- 與家庭所處生命週期、家庭類型、成員相關
- 家務工作不是 50% 與 50% 的**平等（公平）**分配！

家庭工作平衡的重要性

1. 健康些
2. 多參與
3. 少耗竭
4. 正面意義

「工作與生活的融合」 (Work-Life Integration)

- 要真正提升生活品質，我們需要尋找新的解決方案，而不是單純地追求在工作與生活之間劃出一條清晰的分界線。

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.



謝謝聆聽

讓我們一起為平權努力!