





## 第二章 性別與性別主流化

陳芬苓（臺北大學社會工作學系副教授）

### 2-1 性別意識的基本概念

在當今社會討論性別意識別具意義，社會學中認為社會不平等主要由幾項因素所產生，包括性別、種族及社會階層。一般在社會中討論「性別」時，會認為性別是天生，而男孩就該表現出男孩的樣子，女孩就該表現出女孩的樣子。事實上，性別的概念可以分兩個部分討論，第一種是「生理性別」，一般在英文詞上習慣用 sex 來表示。生理性別指的是男性與女性在生理上的差異，這個差異主要指的是性染色體 XY 及 XX 的差別，及男性與女性在性賀爾蒙分泌不同的差異，但生理性別並不會造成能力差異。在現今社會中，更重要的性別概念來自「社會性別」，英文上會以 gender 來表示，指的是一般人在心理上認同自己屬於哪一個性別，或是在社會文化層面中認為男性及女性該表現出何種行為，或是社會對於男性及女性有不同性別角色的期待。生理性別談論的是天生的性別差異，而社會性別才是導致後天性別差異的主要原因。



我們一生當中無時無刻不在被社會及文化教育如何依照我們所屬的性別表現出適當的樣貌，例如：從小男生就被要求要表現出陽剛的特質，女性要表現陰柔的特質。社會對性別的規訓無所不在，小時候父母親會依照我們的性別，為我們挑選不同顏色的服裝，而朋友也會依照性別贈送我們不同顏色的衣服；又如一般的朋友會依照小孩性別的不同，贈送給他（她）不同的玩具，會買洋娃娃給小女孩，會買買汽車、機器人、槍等玩具給小男孩。兒童常透過觀察及模仿便可以學得性別刻板印象，例如我們在家中觀察父母親的性別分工，便學到了男女扮演角色的不同，或是家庭內父母親對女兒及兒子成就的期望有所不同，也會造成男女對於未來該追求成就的程度有所差異。此外，在學校教育中，課本所呈現的性別角色的差異也會影響兒童對自己的期望，例如過去在國小教科書研究中，發現男性的職業類型較為多元化，女性多扮演媽媽、家庭主婦或是護士的角色出現；而教科書常常強調，

男主外女主內的角色扮演，強調男性的剛強與智勇，女性的柔順和嬌弱等特質；男童的調皮，女童的文靜等；如此會影響女孩對自己未來的職業發展的願景。又如，在電視的廣告中，男性多扮演事業有成或是具有金錢財富的角色出現，女性多半以相夫教子的照顧者或是以外型美貌為吸引別人的條件之形象出現等，兒童長期的在家庭、教育及社會的性別刻板印象氛圍中，自然而然學到了許多性別刻板印象的行為（黃淑玲、游美惠，2008）。因此，從小我們的性別表現就在社會的期待被塑造出來，而誤以為是天生的性別差異。

在父權社會中，社會對男性與女性的期待最大的差別，在於要求男性必須要當一個賺錢養家者，即所謂的 breadwinner；女性被期待當一個依賴者及照顧者，即所謂的 caregiver。也由於社會中對於男性及女性在社會家庭中所扮演的角色有不同的期待，而男性在成長過程中，被要求要選擇未來可以賺大錢的事業，也要培養出未來可以當

領袖的特質。男性在成家立業後，會被無形的社會壓力要求一輩子要為太太及小孩辛苦工作，而擁有賺錢能力變成是一個男性最重要的自我價值。相反的，女性從小到大就被要求需要具備照顧者的特質，要培養細心、有耐心的人格特質，必須要能察言觀色，體會到不同人的情緒，並在適時的時候提供協助；而身為女性也必須永遠在行為舉止上，表現出優雅及順從的樣貌。在父權的社會中，一個好的女性必須在結婚後能夠好好的照顧家人及家庭，操持全家的家務，並且照顧全家人的健康；因此，家人及小孩的幸福往往被女性當作個人首要的責任。由這些意識型態便可以看出「社會性別」是一種社會建構的產物。

性別角色太僵化的社會，會侷限男性及女性在社會中的角色及自我發揮的空間。但背離社會的期待需要勇氣，也因此社會性別的規範之下，許多人透過學習而理解社會所認可的「正確」性別行為，進而努力地展現社會所期待的性別行為，被稱為「做性別（doing

gender）」。人們不僅在社會互動中組織各式各樣的行動來反映或表現他們的性別，同時也隨時準備以相同的方式來理解或認知別人的行動。因此，做性別是由一連串人與人之間彼此感知、互動的微觀政治中所構成的一組複雜的社會活動（West & Zimmerman, 1987）。我們在許多場合不難看到做性別的例子，例如比較具有陽剛特質的女孩，往往透過改變穿著及行為舉止，來表現出獨特的男性化特質；又如檳榔西施及 show girl 怎麼樣在服裝上巧奪心思，以達到吸引男性顧客的目標。

另一項值得一提的性別基本概念為：「性別刻板印象」，在社會心理學中「刻板印象」（stereotype）指的是先入為主的觀念，主要是因為我們沒有足夠的時間去瞭解個體，於是會將一個團體全體成員的典型特質套用在這個團體中每一個成員的身上，而無視於他們之間其實有實際的差異，刻板印象本身其實不見得帶有負面的態度，只是我們簡化世界的方式（Franzoi, 2006）。因此，我



們的社會對不同性別也存在刻板印象，如：「女生玩洋娃娃、男生玩機器人」或是「男主外，女主內」、「男生要選理工科系比較好，女生則是選人文科系」、「男生要剛強，女生是柔弱」、「男生較好動、女生比較文靜」等等，都是一種性別刻板印象。這種印象常常造成在工作及生活上對於性別的歧視，我們主觀中會認為有些行業是屬於特定性別所有的，所以沒辦法接受另外一個性別來扮演，例如男護士在職場中可能會遭受到病人的排斥，而女醫師會被病人懷疑醫術不佳的情形。最後，性別刻板印象常會造成某個性別在社會中發展的阻礙。

雖然性別刻板印象不一定是負面的情形，但是若將之付諸為行動，就會產生性別歧視的現象；產生對特定性別不公平、負面而傷害的行為，只因為他們屬於女性或男性，或甚至只因他們屬於同性戀。因此將性別偏見及性別刻板印象付諸於行動的情形就稱為「性別歧視」。在過去臺灣實務上便有許多性別

歧視的例子，例如我們在刻板印象中認為，小學及幼稚園的老師由女性來擔任比較具有愛心，在進行教師應徵的時候，可能就會排斥男性教師擔任幼稚園老師的角色；又如我們認為警察、保全等一些維安相關的工作是比較具有危險而陽剛的行業，男性比較適任，認為有必要限制女性擔任維安工作的比例，而訂出性別差別的進用條件；只要將性別刻板印象付諸行動，便形成性別歧視。

有時對女性過度保護也是一種性別歧視，Glick 及 Fiske（1996）將性別歧視分為兩種：一是「敵意型性別歧視」，這種是比較明顯的性別歧視，人們貶低女性的能力，將女性限制較低的社會位階，為男性的優勢地位提供合理藉口，同時也鞏固男性在社會結構中的權力。例如：過去在工廠中，男性與女性同時操作機臺，但男生的職稱是作業員，領較高的薪水；而女生的職稱是助理作業員，領較低的薪水。又如在一些男性為主的職場中，考績委員會的組成以男性為主，委員組成或規定要主管擔任，或

規定由員工選出，考績方式常不利於女性員工或未考量女性員工的需求。有些公司行號的男性員工與主管常可以在上班之外聚會聊天，形成伙伴關係，也取得公司重要的發展訊息，女性員工因缺乏這些非正式互動的機會，在升遷及資源取得上成為弱勢；這些皆可視為敵意型性別歧視。

另一種性別歧視的形式為「友善型性別歧視」，這種性別歧視在主觀上對女性是抱持著正面的情感，而傾向給女性保護的環境及保護的資源，但本質上仍然是歧視女性的能力，認為女性因為是弱者而需要男性成為保護者以提供資源，例如在大專院校中，男女宿舍的設計往往有所不同，許多女學生的宿舍以鐵窗層層維護，且有回宿舍時間的規範，而在男學生的宿舍中便沒有相關的規定；又如在某些職場中，避免女生需要值外勤、輪夜班，或是較核心但可能具有危險的工作，以保護女性員工；但是在升遷的時候，卻又以女性未具備從事核心工作的資歷為由，排除女性升遷的可

能。這些皆可以視為是友善型的性別歧視。

我們也有可能會對特定的性傾向具有刻板印象，便稱為「性傾向刻板印象」，例如認為：「同性戀的人容易得愛滋病」、「男同性戀者都很娘娘腔」、「教導同性戀議題會將學生教成同性戀」等等，都屬於性傾向刻板印象。但若是將性傾向的刻板印象付諸行動而排斥同志者，便同樣可視為是「性傾向歧視」的情形，例如在職場中有員工被揭露是同性戀者時，老闆便以此為由將之解僱，此事件便可視為是性傾向歧視的現象。

當我們在批評一個人忽略性別的重要性，或是忽略性別的差異性，我們往往以「性別盲」的名詞來稱呼，不只男性具有性別盲的現象，其實許多的女性在成長的過程中，往往合理化自己身為弱勢的情境，否認討論性別平等問題的重要性，也同時具有性別盲。女性主義學者批判傳統「男性主義」（或稱男流 male-stream）具有下列偏誤



(Abbott & Wallace, 1997; 鄭玉菁, 2008) :

- (一) 男性觀點為主，並隱含合理化男性利益的理論。
- (二) 以男性的樣本類推為人類全體的經驗，或以男性經驗為人類經驗的常模；例如在做藥品的人體實驗時，只找男性的樣本，做出的樣本卻要運用在全體人類的身上。
- (三) 排除或漠視女性經驗及女性切身相關的議題；例如：史學家過去在寫歷史的時候，很少寫到女性的生命經驗；或社會福利政策者在談論福利政策時，忽略了無酬家庭照顧者在社會福利的貢獻性。
- (四) 以扭曲與歧視方式呈現女性的經驗；例如：媒體及廣告往往以戲謔的方式來描述女性有經前症候群或女性的更年期經驗，認為女性在月經來之前或是更年期的期

間會傾向於情緒暴躁。

- (五) 很少把性別視為重要的解釋變項；如過去政府官方統計，有許多統計缺乏性別的分析。而過去在政策上也很少提到，因應性別的差異在政策設計上該有不同的考量。
- (六) 傾向於將差異歸因於兩性先天的不同，沒有處理造成女性相對弱勢的社會處境；例如社會上常嘲笑女生在結婚生子後容易忽略了自我保養、體態發胖、過於懶散缺乏運動，而忽略了女性在生兒育女之後，繁忙的家務勞動及育兒負擔，讓女性無法有自由運動時間的事實。

這些視男性經驗為常規與常態，排除或扭曲女性經驗，漠視性別權力不平等的社會現實的現象，我們稱之為「性別盲」。

我國社會從解嚴前開始有一些女性知識

份子提倡性別平等，在民國 76 年解嚴之後，開始陸陸續續有一些婦女團體出現，整個社會才開始慢慢進入言論自由的環境。但到目前為止國內許多民眾仍然對於談性別平等充滿了歧視，認為性別平等等於女權運動，也對談論性別平等的學者或是社會團體充滿歧視，認為是一群只想要爭取女性權益，而威脅男性社會地位的滋事者。但是現階段的性別平等工作和過去的女性權益促進工作早已有所不同，過去在女性地位是絕對低落的年代，許多的工作強調以女性為中心，強調女性身為弱勢者的角色，並在方法上以挑戰男性身為優勢者的角色為主，強調男性為社會中優勢地位是不恰當的。但在現階段的性別平等工作中，已由過去「以女性為中心」的思維轉換到「以性別為思考中心」的階段，強調去除社會中對於不同性別的差別待遇，並強調需給不同性別相等發展機會為主軸。希望能夠提高國人的性別敏感度，在許多政策的思考中，能夠注意到不同的性別有不同的需求，而能讓不同

性別都同時具有平等發展的可能性；亦即在現階段的工作中，兩性不再是一個衝突的角色，而是如何合作的朝向共同發展的方向。此外，光是注意兩性平等還不夠，還需讓多元性別皆能在社會中自在而平等的生存發展，這便是本階段性別平等的概念。

## 2-2 性別主流化的背景與概念

### 一、發展背景

性別主流化的概念來自聯合國。聯合國自 1946 年成立「婦女地位委員會（Commission of Women Status）」推動「women in development」工作，多年來強調各國必須將女性納入國家發展的過程中，也強調女性在國家發展過程中的重要角色。該委員會定 1975 年為「國際婦女年」，但後來發現性別平等的工作實在太多，無法在一年之內完成，於是 1976 至 1985 年推動「婦女十年」的工作，要求所有會員國在這十年之中，能夠檢視自己國內的法規，以





達到推動性別平等及反性別歧視的目的。因此，聯合國的會員國在這十年當中，紛紛通過兩性工作平等法或是反婦女歧視法相關的法規。聯合國婦女地位委員會於 1995 年北京第四次全球婦女大會時提出十二項行動綱領 (platform for action)：婦女與貧窮、婦女與教育、婦女與健康、婦女與暴力防範、婦女與武力衝突、婦女與經濟、婦女參與權力和決策、提升婦女地位的機制、婦女與媒體、婦女與人權、婦女與環境、婦女與女童等議題。爾後每年大會中各會員國也被要求提出各國在行動綱領執行的報告 (follow-up) 並追蹤其成效。

「性別主流化」源自 1985 年聯合國第三次全球婦女大會，與會成員所提出的概念。1995 年聯合國婦女地位委員會的全球大會中定調「將性別分析融入主流政策 (gender mainstreaming)」(以下簡稱為「性別主流化」) 為未來推動方法及目標。究竟「性別主流化」是什麼觀念？「性別主流化」是一個新觀念，與早期聯合國強調將婦女納入國

家發展 (women in development) 是一個脈絡，但也代表性別議題由只單純談婦女問題進展到需融入男女及其他性別一起思考的階段 (Commission of Women Status, 1998)。

過去婦女十年執行的結果發現：政府往往著力於為婦女設計一些特別的方案法令，以特定群體為對象，或是設立一個分別的婦女部或委員會以處理所有女性相關的議題 (有時也將兒童議題納入)，使得婦女議題常被隔離於主流政策之外；但是兩性平等是不可能存在於經濟文化政治過程中無分配任何權力及資源給女性的社會中。在過去女性只是政策之客體，而非政策主體。直到 1995 年第四次全球婦女大會，該大會的行動綱領進一步明確指示：要求各級政府未來需將性別觀念融入主流政策的制訂中，中央政府與其他部門皆應積極努力排除所有阻撓婦女全面參與社會發展的障礙。今後，各國政府在政策執行前均需進行性別影響評估 (gender assessment)，瞭解政策的內涵是否

存有性別扭曲，或其執行的結果是否可能會因性別而有不當處置或差別待遇；未來國家所有政策皆應男女共同參與政策決定、規劃、評估（Reanda，1999）。在那次大會之後，性別主流化被納入聯合國 1998 至 2001 年的中程計畫中，聯合國強調在它未來所有全球計畫中都應加入性別的角度，希望透過這種重新思考的模式去除性別不平等的根源。

此後，只要是聯合國的會員國，皆將性別主流化納為國家重要的工作項目之一。各國政府不僅只有檢視在中央政府內僱用的人員是否達到性別平等的情形，同時在整個國家的政治組織上亦做同步更新，以執行性別主流化的目的（陳芬苓等，2010）。在法規方面也全面檢視，將過去反婦女歧視的法規重新更新為性別平等法。而這一波的性別主流化潮流，到目前為止仍然在進行中。同時，各國也陸續發展執行性別主流化的工具，包括性別統計、性別影響評估及性別預算等。

## 二、核心概念

根據聯合國文件對「性別主流化」的定義：它是一種重組、增進、發展、評估政策的過程，能使性別平等的觀念整合於所有主流政策中（張珏、陳芬苓，2000）。聯合國經濟及社會理事會定義：

指在各個領域和各個層面上評估所有計畫的行動（包括立法、政策、方案）對男女雙方的不同含義。作為一種策略方法，使男女的生活經驗成為設計、實施、監督和評估所有主流政策及方案的有機組成部分，從而使男女雙方受益均等。納入主流的最終目標是實現性別（含男性、女性、性傾向、跨性別）平等（聯合國，2013）。

「性別主流化」有一些重要的原則，包括：

- （一）各政府未來需將性別觀念融入主流政策的制訂中。使性別平等的觀念整合於所有政策中。



- (二) 最高政府應對性別主流化政策做出嚴肅的承諾，由最高層的機關負責，且需監督進度，並給予明確的政治意向，與財務、人力的分配。
- (三) 中央政府與其他部門皆應努力排除所有阻撓婦女全面參與社會發展的障礙，如檢視法規是否性別平等。
- (四) 各國政府在政策執行前，均需進行性別影響評估，瞭解政策的內涵是否存有性別扭曲，或其執行的結果是否可能會因性別而有差別待遇，如：中長程個案計畫需填寫性別影響評估檢視表。
- (五) 無論是中央或地方各層次在政策決定的過程中，就需要檢視是否有男女性共同參與決策，如：規定各委員會單一性別不得少於三分之一的比例。
- (六) 各級單位，皆應有性別專家或受

過性別敏感訓練的高階主管進行長期的性別檢視。如：進行性別主流化課程、設置部門內性別聯絡人、成立部門內性別平等委員會。

總之，「性別主流化」的策略強調政府在所有政策的研擬過程中便需加入性別的考量，使得因性別所具備的特殊性、興趣與價值都能被考量。換言之，婦女的議題不應只被視為是個分隔的議題，只被分配到稀少的權力及資源，性別議題應是政策重要的考量變項。「性別主流化」也是一個多重軌道及多項層面的改革過程，它不能代替傳統的性別平等法案，但它與特定性別法案可以相輔相成，具有同樣目標；特定性別改革方案及全面性地將性別納入政策主流分析的兩項做法應該同步進行。

#### 「性別主流化」有六項主要的工具：

- (一) 性別意識培力：透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練

等，更瞭解不同性別者觀點與處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。在臺灣，目前中央政府及各地方政府皆針對其公務人員進行相關的訓練，以提高公務員性別敏感度。行政院人事行政總處公務人力發展中心也建置「e等公務園學習網」，於民國102年提供14門性別主流化線上學習課程，皆是屬於性別意識培力的工作（e等公務園學習網，2013）。

（二）性別統計：透過區分性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。性別統計要求的並不只是在數據中將男女分開而已，更重要的是能夠體察到在數字背後所呈現的意涵。性別統計在整個性別主流化工作中，占有非常重要且基礎的角色，可以使我們更明確的觀察到社會現象中性別差異，並指出未來政府政策努力的方向。

（三）性別分析：帶有性別區辨力的分析；針對性別統計資料及相關資訊，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。

（四）性別影響評估：在制訂方案、計畫、政策、立法前，能考量不同性別觀點，對於政策實施後可能造成不同性別者的影響及受益程度進行先行評估，並修改計畫設計以達性別平等目標。

（五）性別預算：係透過計畫引導預算，將性別觀點融入、整合到收支預算程序中，並藉由改善資源之配置，以滿足不同性別者的需求與喜好。

（六）性別機制（性別平等專案小組）：確保兩性平等參與決策與發聲及培養各部門內的性別專家，前者由行政院於2005年通過「行政院各部會所屬各委員會委員任一性別比例至少三分之一原則」，



要求所屬各機關旗下的委員會任一性別不得少於三分之一，以確保在各委員會中不同性別者皆可以平等參與決策過程；2010年通過政府捐助之財團法人遴聘董監事之性別比例應依「任一性別比例不得低於三分之一」之原則進行檢討改善（內政部，2013）。後者則要求在各部會中必須設立性別聯絡人的制度，由於政府部門的工作其實都非常具有專業性，一般性別的專家也許具備性別的概念，但不見得是非常熟悉各部門內的工作，因此訓練各部門內的性別專家便是為了長遠建置的工作而努力。

### 2-3 性別主流化在臺灣

臺灣發展性別主流化與發展婦女保護及性別平等法案議題的時間點相符。臺灣自從1990年代一些社會事件之後，開始通過許多保護女性人身安全及兩性平等的立法，包括《民法親屬篇》多次修

改、1997年《性侵害犯罪防治法》、1998年《家庭暴力防治法》、2002年《兩性工作平等法》（2008年修改為《性別工作平等法》）、2004年《性別平等教育法》以及2005年《性騷擾防治法》。在組織變革方面，臺北市政府於1995年首先成立女性權益促進委員會，1997年行政院也成立「婦女權益促進委員會」（2012年改為「行政院性別平等會」），為臺灣第一個中央政府成立的任務編組，由行政院各部會首長、社會專業人士及婦女團體代表組成；由於許多臺灣重要的婦女團體及學者加入該委員會後，便陸續在其中推動性別主流化的工作。2012年行政院成立「性別平等處」，成為國內第一個以推動性別平等工作為主的專責行政單位。

在國家政策方面，政府也陸續的發布了許多政策綱領及藍圖，為國內性別平等的工作建立了行動的指引，包括：2000年發布「行政院暨所屬各機關女性人才培育計畫」及「跨世紀婦女政策

藍圖」、2001年通過「婦女人身安全政策及實施方案」、2002年「婦女教育政策」、2003年「新世紀婦女勞動政策」（於2004年頒布）、2004年提出「婦女政策綱領」及「婦女政策白皮書」、2008年提出「婦女健康政策」、2011年提出「性別平等政策綱領」，國內性別平等的政策已具雛型。

2011年提出的「性別平等政策綱領」成為國內指導性別工作的主要施政藍圖，許多部會的性別工作皆參考此綱領中的工作方向。整體架構為總論及七篇專論（核心議題），內容以三大基本理念、七大核心議題、四項論述架構呈現。三大基本理念分別為：「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」、「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」。七大核心議題，包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「人口、婚姻與家庭」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」

及「環境、能源與科技」（行政院，2012）。該綱領自2010年即邀請專家學者著手規劃，並由各地方政府及民間團體在各地舉辦會前座談會，再由中央召開「全國婦女國是會議」，廣納各界的意見，最後完成「性別平等政策綱領」，並由行政院核定，此綱領的研擬過程也成為由民間參與政策制訂的典範（行政院性平會，2013）。

在性別主流化工作方面，1999年起行政院主計處（現為行政院主計總處）依前行政院婦權會第5次會議決議，開始建立我國性別統計資料，並於2001年依「跨世紀婦女政策藍圖」及社會指標架構建立11類性別統計架構。2004年行政院通過訂定各機關公務人員性別主流化訓練的計畫；2005年通過行政院各部會推動性別主流化實施計畫，並開始其他性別主流化工作的籌備；2009年行政院開始要求各部會中長程個案計畫需進行性別影響評估的工作；2009年試行「性別預算」的工作。這些工作就帶動了國內中央政府，尤其是行政院



所屬各機關，性別主流化相關工作的建立。在行政院性別平等處成立後也規劃3年（民國102至104年）建置「性別統計資料庫」，期未來與國際組織所訂之性別統計指標同步建置及進行比較。

除了性別主流化的工作之外，國內另一項與國際接軌而重要的性別工作，則是「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱CEDAW）在國內的推動情形。

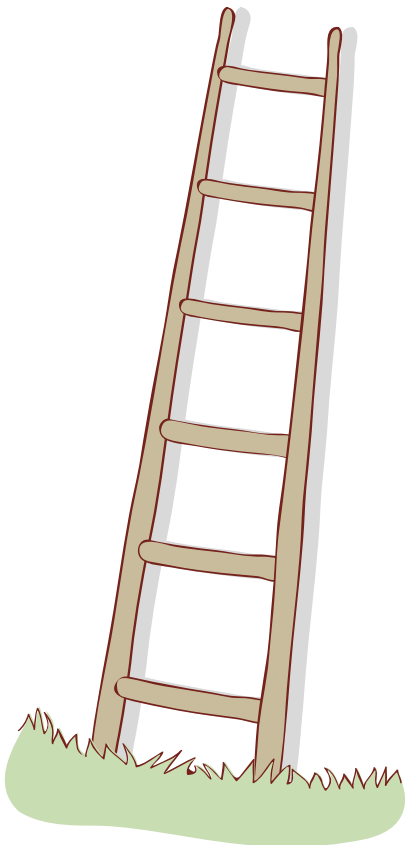
1979年聯合國大會通過CEDAW，並在1981年正式生效，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、健康、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利，此一公約開放給所有國家簽署加入，不限於聯合國會員國，全世界已有187個國家簽署加入。臺灣則於2007年才由總統批准並頒發加入書，2011年通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，自2012年1月1日起施行，

2008年提出第一份CEDAW國家報告，2013年進行第二份CEDAW國家報告。

## 2-4 結語

由聯合國提出性別主流化的工作方針之後，過去長久以來性別的工作方向已有所不同，所有聯合國的會員國皆在性別主流化的概念下，進行相同的工作模式，努力的發展國家中性別統計、性別影響評估及性別預算等工作的進行，並且改善過去公共領域以男性為主，而政策由單一性別參與的情形，強調未來如何讓不同的性別皆能夠參與政府政策的擬定，也希望能夠增加公部門的員工對於性別的敏感度，使得未來在政策擬定上都能考慮到性別的特殊需求，政策執行的結果不再造成性別的差別待遇，因此，各國的性別平等推動工作發展已趨於相同，臺灣也自然不該被排除在潮流之外。透過性別主流化，有系統地增加政策的性別敏感度，相信可以增加政府在政策制訂過程中的性別內涵，使得我

們的社會可以朝向性別和諧發展的方向  
前進。



## ■ 參考資料

e 等公務園學習網（2013）。e 等公務園學習網，<https://elearning.hrd.gov.tw/index.php>。下載日期：2013 年 12 月 6 日。

內政部（2013）。婦女福利，<http://sowf.moi.gov.tw/17/100/007.htm>。下載日期：2013 年 12 月 6 日。

王雅各編（1999）。性屬關係（上）（下）。臺北：心理出版社。

行政院（2012）。性別平等政策綱領。

行政院性別平等會（2013）。行政院性別平等會，<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=363DC330E476B467>。下載日期：2013 年 10 月 16 日。

陳芬苓、張菊惠、劉智園（2010）。性別平等政策與法制之檢討及實施成效評估。臺北市：行政院研究發展考核委員會編印。

張珣、陳芬苓（2000）。臺灣婦女健康政策的性別分析，中華衛誌，第 19 期第 5 卷，頁 366-381。





黃淑玲、游美惠（2008）。性別向度與臺灣社會。臺北：巨流。

鄭玉菁譯（2008）。女性主義觀點的社會學。臺北：巨流。

聯合國（2013）。聯合國婦女問題：性別主流化 <http://www.un.org/chinese/esa/women/mainstreaming.htm>。下載日期：2013年8月7日。

Abbott, Pamela & Wallace, Claire (1997). *An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives* (2nd ed.). London and New York: Routledge.

CSW (Commission on the Status of Women)(1998). *UN Important Issues: Secretariat Report*. (E/CN.6/1999/4). Strasbourg: Commission of Women Status.

CSW (Commission on the Status of Women) (1999). *Draft Agreed Conclusions on Women and Health Submitted by the Chairperson of the Commission* (E/CN/6/1999/L.2/Rev.1). Strasbourg: Conference Document.

Franzoi, Stephen L. (2006). *Social Psychology*. 4th edition. Boston : McGraw Hill.

Glick, Peter; Fiske, Susan T. (1996). "The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism". *Journal of Personality and Social Psychology* 70 (3): 491-512.

Reanda Laura. (1999). Engendering the United Nations: The Changing International Agenda. *The European Journal of Women's Studies*, 6: 49-68.

West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). *Doing Gender*. *Gender and Society*, 1(2):125-151.

