

從《身心障礙者權利公約》 談對身心障礙領域社工人員的 影響與改變

連穎

壹、前言

近幾年來，臺灣陸續簽署多個國際人權公約，並將之國內法化。社會工作者面對國家政策快速改變的情形，以及人權公約國內法化後，不同對象間權利的轉變，使得社會工作者在這些變動之下所扮演的角色、任務，面臨很大的挑戰，包括社會工作者自身的人權教育是否足夠？學校教育是否完善？權利是屬於個人，而個人與群體之間的關係如何維持平衡？以及不同世代產生社會價值觀的轉變等等。

社會工作者以關懷和尊重的方式對待每個人，且需關注到個體差異以及文化與族群多樣性。社會工作者促進服務使用者對社會負責的自決；尋求提高服務使用者的能力和機會以做出改變，並滿足服務使用者自身的需求（林萬億，2013）。社會工作者意識到他們對服務使用者和社會

負有雙重責任，尋求以一種符合專業價值觀、倫理原則、道德標準、對社會負責的方式，解決案主與廣泛社會利益之間的衝突。

對照《身心障礙者權利公約》（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities，以下簡稱CRPD）第四條，政府應盡的一般義務為：「促進培訓協助身心障礙者之專業人員與工作人員，使其了解該公約確認之權利，以便更好地提供該等權利所保障之協助及服務」。就此強調當該項公約頒布之後，對於專業人員的教育訓練應該要被正視與注重，確保公約的精神能夠被實踐與落實。

在實務中，社會工作者往往被賦予或期待扮演多重角色任務，包括諮商者、團體催化者、調解者、協調者、教育者、充權者、倡導者等等（林萬億，2013），CRPD是一個模式典範轉移的過程，當這

些角色任務對應到公約所提倡的人權模型概念，不論損傷的樣態與程度，都不應構成身心障礙者是權利主體的理由與限制。大家耳熟能詳的「Nothing about us, without us」，是身心障礙者或團體在推動CRPD過程中自我倡議的口號，「所有與我們有關的事，都應要有我們的參與」，重點強調身心障礙者本人的「參與」。社會工作教育的學習歷程與工作方法的教學上，應思考轉化以往問題診斷、任務導向、設定處遇目標以及執行服務成效評估，大多以專業人員的意見為決策者，應需要在這些過程中，納入服務使用者的意見與參與。

CRPD所強調「平等」、「不歧視」，其形式包括實際的歧視、間接的歧視、直接的歧視等等，有時在服務的過程，可能會因為社會工作者對於身心障礙者的不熟悉與認識，帶著主觀的想像來提供服務。本文將透過實務現場的觀測與思考，臺灣未來社會工作者教育的過程，特別是身心障礙領域的社會工作者及其相關的專業人員，可如何強化國際社會工作聯盟（International Federation of Social Workers，簡稱IFSW）所強調社會工作中以人權與社會正義為基礎的精神及價值，與產生「以人權為基礎的工作方法」（林萬億，2013）。

期待未來社會工作教育應轉向以人權為基礎的工作方法，並在提供服務的過

程，藉由自省、反思的方式來檢視自身對於所提供服務的價值。這將是臺灣近幾年來，簽署了許多國際的人權公約，對於社會工作者所帶來的可能影響及改變，亦是本文期待透過實務工作現場，淺談從事身心障礙服務為主體的社會工作者，導入CRPD之相關權利概念以及意識提升後，其價值觀與工作方法的歷程如何逐步被改變與建構。

貳、以人權為基礎的工作方法

人權是一個範疇很廣，且可以不斷延展的意識形態與價值觀（胡藹若，2007）。人權的概念到目前為止歷經三個世代的演進，第一世代（1789-1918年），以自然權（或自由權）為主，重視消極人權，例如公民權、政治權，且對於人權所對應的圖像，人都是完整的，說明人都是平等的，但沒有特別說明人與人之間的差異性；第二個世代（1919-1976年），著重生存權，討論的是進入社會模式的人權圖像，如健康、住宅社會安全與教育等；第三個世代（1976年之後），以人權模式的取向為主，特別在身心障礙者權利公約裡頭所談到的，看重人們之間的差異性以及個人的損傷經驗，想要達到平等參與及不歧視是公約最終的目的。且在國家的角色，把障礙者的人權實踐跟保護的權利交給國家，CRPD公約中國家要擔起較重的

責任與角色（金亨植，2019；林萬億，2013；王國羽，2008）。

如何推動人權概念的運作與人權的工作方法亦被不同的領域或學派提及，而以人權為本的工作方法（Human Rights-Based Approaches，簡稱HRBAs）過去十年，已成大多數開發組織中的新準則和主導發展的準則，許多學者都以不同組織或國家推動的經驗彙整之後提出可能的作法，也提出對於以人權為本的工作方法，運用在普遍的人權議題與特定主題上的差異，學者們建議在談論該工作方法時，必須明確的定義，使其概念化並能夠充分地給予意義上的詮釋。對於特定的主題，例如運用在身心障礙者、兒童、婦女、貧窮、環境、教育等等時，必須更具體的說明如何運用該方法，是要建置指導手冊或是評估量表亦或是教育訓練的教材等，不建議只停留在概念性的論述，期待這樣的工作方法要成為一項實用的工具，而不是理論上的工具（Katsui, 2008; Hans, 2012; McPherson, 2014）。

透過與身心障礙者較為相關的文獻檢索過程中，台灣海外援助發展聯盟（2015）及德國聯邦經濟合作及發展部（2014）皆有提出，以人權為本的工作方法之論述，從不同的國家發展脈絡談論，希望用人權的準則，來探討或詮釋相關的社會問題，試圖克服因貧窮或外在環境、社會因素等所導致的歧視、排擠及弱

勢族群剝削等現象。其中所牽涉的權力和法律議題，乃與「權利擁有者（right-holders）」、「責任承擔者（duty-bearers）」有高度相關，其可讓各方權利與義務在發展方案中被看見，以明確提供個人、政府及發展機構等的行為準則。這些準則包含不被歧視的平等與自由、公平審判、健康、教育、居住自由、免於迫害等等。透過實踐的過程，發現共同的「要素」並產生共同的「行動」。這當中共同要素分別為：（1）責信與透明化，責任承擔者對權利擁有者必需責信，意旨自稱為人權實踐的單位，執行過程必須保持公開透明的運作與歷程；（2）賦能與權力發展；（3）夥伴關係；（4）參與：所指稱的精神是，不論什麼年齡身分者，都可以自在的參與，不會有隔閡。

以下提出幾個運用該方法在不同議題上的例子，McPherson（2013）等三位研究者從巴西的社會工作者所運用的三種工人權模式當作範例，並探討美國社工領域可以如何借鑑。挑選了兒童、年輕父母與婦女的機構，並藉由跨團隊專業人員的協助與支持來形成所謂的，以人權為本的方案。內容包括（1）有目的性的提供人權的服務，並提供服務使用者人權相關的培訓（2）進行評估時，將服務使用者置於其社會和文化背景中，處遇的目的在於改善他們獲得權利的途徑（3）服務使用者與服務提供者之間的關係為夥伴關係／平

等關係（4）計畫性的介入以改變個人狀況，以及社區、政治和社會規範（5）宣傳倡議是所提供服務的關鍵部分。

Hans（2012）則是透過以社群（community）為基礎，強化社群與政府之間的連結，進一步提出影響政府的政策倡議。

Ilse（2012）由德國聯邦經濟合作及發展部出版的資料裡頭，做法為採用一般人權公約的概念，對照身心障礙者公約產生概念式架構，進而建置核心指標，作為檢視所執行的身心障礙相關的方案計畫，確認具備人權思考的脈絡。在Sebastian、Valerie及Barbara（2016）探討該工作方法運用於精神障礙領域，藉由回顧許多不同的方案來檢視，透過不同的研究方法、方案設計以及介入及成效評估的方式，來建構具體可行的以人權為本的工作方法。

從我國社會工作專業的發展史，觀察以人權為基礎的發展脈絡，從非專業發展到專業，從歐美的發展經驗到臺灣本土化的建置。除了專業人才的教、考、用、訓、組織運作、社會認可、專業文化、國際交流等的過程外，社會工作者在這樣的環境脈絡中，所建立的價值觀或是價值取向（value orientation），也呈現了很多元不同的樣貌，面對不同世代社會工作者，形塑了不同對於社會工作者自我認同以及提供服務當下所運用的方式。隨著人權價值的引入，從專業倫理守則，對應

到倫理價值（ethical values）、專業價值（professional values）與社會價值（social values）之間產生的扞格，將是社會工作者要面對的複雜現象，特別對應到不同的主體對象，所談論的人權範疇也略有不同（林萬億，2013；彭淑華，2016；秦燕，2012）。這裡所提及的對於不同價值或實務中設定處遇的扞格是，如吳淑芬、林灯偉（2017）所論述的，對於身心障礙者而言自立生活與融合社區以及適足生活水準都是身心障礙者應該具備的權利，然而對應到部分的服務輸出有其福利服務設計上的限制時，專業工作者應該採用哪一個觀點來解釋，讓自己與服務使用者找到雙方都能接受的觀點。又或是當身心障礙者因家庭需求或限制而無法居住在自己家中，必須到機構接受安置服務，機構管理者常常必須面對一個抉擇是，在機構的營運管理上或基於安全的因素，機構須制定生活公約或規範，例如機構門禁的管制等。可能採用的專業倫理守則裏頭的「保護生命原則」作為判斷的依據，但當納入CRPD的精神或思考後，是否可能提出不是對或錯的答案，而是能夠對於現況提出具體可行的支持措施，使其結果是具有多種選擇的。

「社會正義」（social justice）是另一個對於社會工作者要看重的價值，社會正義在意的是，不論個人、團體或社區，均有權利賦予被平等對待、接近、包容，

所追求的是反對不均、壓迫與排除。社會工作者運用權利為基礎的工作方法則是要讓身心障礙者擁有平等權益、促進其尊嚴，聚焦機會均等非歧視、用各種方法來降低歧視，透過法律執行消除各層面的歧視。

唐宜楨、陳心怡（2008）從CRPD探討身心障礙概念新轉向中，帶出一個從身障服務場域中看到的現象，過去對於身心障礙的服務較以慈善與醫療模式的觀點提供服務，並且在社會福利層面強調個案的協助，但當以人權為本的工作方法開始被討論時，逐漸發現障礙是社會環境所造成的結果，應該從消極的尊重轉變為積極的倡議；強調權利的覺知；並以個體權利的強化與強調社會包容，來促進社會對於身心障礙者的態度與看法的轉變。

綜上所言，當我們思考身心障礙者服務應如何推展以人權為基礎的工作方法時，必須了解服務的模式中，從過去的慈善模式、醫療模式到社會模式，以及近幾年進入人權模式，這四種模式並非互斥而是同時並存，其將依照當下所處的環境或關注的問題有不同的對應模式（王國羽、林昭吟、張恆豪，2019）。但對於如何推動以人權為本的服務，目前尚未有一個理論或典範成為一個已被公認的作法，需透過不斷的反思、檢視所執行的方法，確認符合人權的基本概念，執行計畫者的觀念很重要（Hans, 2012）。或許，這也可以

視為臺灣社會工作專業或是非營利組織的一個新的發展契機，隨著臺灣簽署了這麼多的人權公約，政府部門對於人權議題的重視，未來，不論在學校的教育或是不同的非營利組織，都可根據自己組織特色和脈絡，發展出多元不同的「以人權為本」的架構和工作方法，進而再針對這些不同的架構，進行方法多元的討論與對話，並藉由系統性的評估，應有機會發展出屬於臺灣推動人權的工作方法。

參、以臺灣本土身心障礙組織——伊甸基金會推動「以人權為本的工作方法」為例

臺灣在推動身心障礙者權利實踐的脈絡，乃係由「政府」與「民間」兩個力量齊力推展。伊甸創辦人劉俠女士，自1982年因著自身的疾病以及回應個人基督信仰的緣故，接受呼召成立伊甸社會福利基金會。使伊甸在與其他相關的民間團體共同推動實踐身心障礙者權利的歷程中，占有重要角色（吳淑芬、林灯偉，2017），伊甸自2006年出席參與第八屆聯合國身心障礙公約特別委員會（Ad hoc Committee）後，持續推動CRPD在臺灣國內法化。目前伊甸大約有3000名左右編制內的工作人員，其中從事直接服務的社會工作者占14%左右，身為以身心障礙服務為主體的伊甸，組織不斷地思索該如何將CRPD傳

達的精神，轉化成「以人權為本的工作方法」，特別針對伊甸內部執行服務方案的社會工作者而言，對於如何改變其工作的行為模式與處遇判斷的價值，企圖建立符合人權模式的工作準則實為重要，伊甸重視的是將「社會工作實務運作的技術」在服務中落實。

雖然，CRPD是約束及監督政府落實身心障礙者權益為主的工具，但民間團體仍舊可將其精神與概念當作服務品質提升的依據，作為服務品質檢測指標，運用實務研究的方法，從工作日常以及服務調整來落實。

為使其推動更具影響力，伊甸於2017年成立全球第一間的CRPD實務研究中心，不斷思考與實踐應如何建立出以人權為基礎的工作方法。前聯合國身心障礙者權益委員會之金亨植教授於2017年訪臺教育訓練中提到實務中實踐CRPD的層次可分為：價值（value）、知識（knowledge）、技術（skill）等三個層次。據此，該中心便以「教育訓練」、「建立實務準則」、「實務研究」、「社會倡議」等四大策略目標作為建構以人權為本的工作方法，故以下將從該四面向來歸納以實務研究的方式，爬梳建置以人權為本的工作方法的可能。

一、教育訓練

我們第一步所建立的工作方法乃係從

教育訓練著手，主要核心為「觀念釐清」與「知識傳達」。如同CRPD第八條提到「意識提升」的重要性，「締約國應採取立即有效的適當措施，提高整個社會，包括家庭，對身心障礙者之認識，促進對身心障礙者權利與尊嚴之尊重，在生活的各個層面對抗有成見、偏見與有害的作法，提高對於身心障礙者能力與貢獻的認識。」例如：社會工作者對於人權的理解是什麼？什麼是權利？倘若都不清楚，便很難去推動與改變工作行為，也無法與現有或過去在社工教育基礎的培訓做比較，明白其具體思考與服務提供的差異。

伊甸透過歷年的教育訓練課程，設計出三種訓練類型：初階、進階、專題；多種訓練模組包括：公約基礎概念性的介紹、公約條文拆解說明、種子講師培力、組織的法規、條文檢視、平行報告撰寫等等，從中放入許多實務上落實的例子，在2020年我們期待教育訓練的模式能擴及更多群體，因此錄製公約的初階、進階主題式的課程，採取E-learning線上學習，讓新進、原有的伊甸員工在一定的期間內觀看完畢，並以學習測驗問卷確保員工的理解程度達一定標準。在實體教育訓練部分，CRPD實務研究中心員工受內外部服務單位邀請，以服務屬性與內涵來設計培訓課程或是帶領讀書會的方式導讀，使其理解公約內涵跟服務對象與內容相關之處。同時，我們也將CRPD的精神導

入組織文化，讓員工了解CRPD的核心精神，並且思考、設計具備符合CRPD的行為識別。

在推動社會工作的核心教育上，我們建議除了可將以人權為本的工作方法，以及基本概念與價值納入在職的教育訓練外，對於社會工作專業在學校所學的部分，包括社會工作基礎課程，也必須帶入公約的精神，例如：社會工作概論、社會學、心理學、人類行為與社會環境、社會個案工作、社會團體工作、社區工作、社會福利行政（含社會工作管理）、社會工作研究法、社會政策與社會立法等，以及社會工作實地實習400小時等等。讓欲進入身心障礙領域的學生可更能理解人權價值，並降低其在實務運作上的恐懼或排斥（莫藜藜，2007）。

外部意識提升部分，透過社會行銷提升大眾對身心障礙者權利的認識及認同；以政策倡議的方式提升政府對身心障礙者權利的意識並改善損及身心障礙者權利的政策制度。

二、建立實務準則

「督導」可為一動詞，也可為一名詞。社會工作督導代表一種知識與實務經驗傳遞的作法，也是社會工作專業建構的過程中很重要的一環。社會工作專業的概念傳遞，單就課堂上的講授，不容易讓社會工作者實務的真實面貌，必須透過

在工作的現場「做中學」，或是透過個案研討、案例分享、操作手冊的引導等方法，以及從實際執行的過程，透過紀錄的撰寫、督導的反饋與自身的覺察，才能夠具象的學習以及累積經驗（戴世玫，2019）。

我們於實務中發現，社會工作者在執行服務時，仍須依照政策法規所制定的範疇來展開服務，故此，透過CRPD「法規檢視」的精神，從內部所制訂或設立的條文法規來執行組織的「法規檢視」，從服務辦法、服務契約到服務流程，期待藉由社會工作者在工作時所依循的規則修正，藉此改變其服務行為，使之符合權利為本的工作方法。

在法規檢視的過程中，我們發現到許多服務行為設計的背後，源自於契約規定的不對等，或是政策制定時非以身心障礙者為主體的思維來設計思考服務流程。同時，我們也觀察到社會工作者於實務場域中面對服務主體轉換時，所面臨的價值衝突、決策以及與人權公約之間的兩難。社會工作者該如何思考從社會模式進一步到人權模式的過渡期，如何從認為會形成障礙是社會建構的結果，到肯認損傷經驗的重要以及損傷經驗的差異與多元性。如社會模式面對一位輪椅使用者，可能會思考到居住的社區，應該要有無障礙坡道，讓他可以參與社會，而運用人權模式來思考服務提供時，會提出的想法為，當他有工

作時，他的雇主應該就是要提供無障礙的工作環境或是合理調整與支持，這是他應有的權利。我們期待透過不同的案例與實務操作的討論，納入身心障礙者自身的意見表達，來整理不同服務型態的準則或指引，讓對初期接觸人權模式的社會工作者在工作執行上有所依循，並透過概念性的引導，降低服務行為與條文之間的距離與恐懼，並透過討論的過程，社會工作者藉此釐清自己的價值觀。

三、實務研究

研究可以幫助我們以有系統的方式、程序，解決實務工作中所遭遇的問題，並發展社會工作的學識，研究的目的是引導臨床、方案、行政的決策（劉瓊瑛，2017）。實務研究不是一個特定的研究方法，而是實務和研究之間的交會點，並且每次試圖建立這樣的交會點時都需要雙方進行協商。伊甸是以服務為主體的組織，所推動的實務研究是強調「實務」本身，累積的知識來自實務智慧，透過包容性方法探索專業知能，包括專業實務相關的知識產生，以實務工作，理解其複雜性，搭配促進權利的承諾，以實現社會正義。2016年開始CRPD實務研究中心，透過研究調查所累積的數據或是訪談身心障礙者自身經驗文本的累積，作為推動與落實身心障礙者權利的論述依據。執行的實務研究包括：CRPD意識研究，以組織內部

同仁為調查對象，了解其對於CRPD的認識程度；在CRPD第二十九條參與政治與公共生活的實踐，我們以服務心智障礙者的政治參與為實務研究，並以社會工作者為訪談對象，了解一線工作人員如何透過服務的日常當中，導入CRPD的精神；針對身心障礙者辦理CRPD意識提升培力之研究，我們透過研究過程發展出一套符合身心障礙者自身成為倡議者的訓練課綱；在CRPD第三十條的實踐策略，從身心障礙兒童的遊戲權落實切入討論，透過召集伊甸內部的早療單位，共同思考如何推動在地的共融遊戲場的政策，以及將療育課程的設計與規劃和所在社區的環境產生關聯；至2020年，再次針對組織內部同仁來檢視對於CRPD認識，意識提升的程度；在此過程中，也接受衛生福利部委託研究，中心的同仁配搭身心障礙界領域的專家學者，在二至三年間，建置屬於臺灣的「CRPD人權指標」，該指標讓臺灣成為全球第四個擁有CRPD人權指標的國家。

社會工作者藉由參與實務研究的過程，對於人權價值的展現有更深入的了解與認識，讓我們意識到專業的提升與轉變是一種內隱能力的展現，需透過長時間的累積與觀測才能覺察。

四、監督政府

各項人權公約原意是為協助政府提升人權政策推動的執法施政的工作，可做

為民間團體監督政府施政的一個評核指標（施逸翔，2018）。其中倡導者是社會工作者一個在執行服務過程中很重要的一環，包括個案倡導（case advocate），為「案主」的利益爭取應該獲得的服務；政策倡導（policy advocate），為有利弱勢者的政策進行遊說，例如社會住宅政策、無障礙行動權等。立法倡導（legislation advocate）更是對於服務的推展產生重大影響的關鍵。

在《身心障礙者權益保障法》的施行下，許多相關的福利服務也因著開展與推動，但臺灣在身心障礙者相關的權益與福利的思考仍多以福利服務的模式概念在制定。然而，當CRPD國內法化後，民間團體能更有依據的監督政府積極改變施政作為。特別是在2017年完成臺灣第一次CRPD的審查，促成許多身心障礙倡議團體提出平行報告，並接續國家報告結論性意見來追蹤臺灣政府持續的作為。

在這當中，伊甸透過服務單位於服務現場蒐集的調查報告數據、服務經驗的彙整等等，針對身心障礙者的服務策略與執行方向提出調整建議。伊甸所推展以人權為本的工作方法即是透過認識權利概念，進而紀錄行為改變的過程與建議作法，並透過實務研究的數據累積，形成政策倡議的內涵與有利的證據。同時，企圖影響進入身心障礙領域的社會工作者，讓其思考與行為逐漸轉以人權模式來提供服務。而

從2016年迄今，陸續也看到組織內部的轉變，在各單位工作的推動上，可以很明顯地察覺單位在思考或開展服務時，多少會將CRPD的精神和概念企圖帶入，即使不同的單位對於CRPD的認識與理解仍有其程度上的差異，仍可以感受到整個組織有因著該公約所產生的影響力而被改變，越來越多內部的同仁嘗試將其工作方法融入原有的工作方法之中。

肆、結語

社會工作者呈顯的是專業助人者的形象，透過與服務使用者一起工作、尋求解決、給予建議以及減少面對問題可能產生的情緒困擾。為落實平等權利關係，社工專業的行為準則上應參考CRPD第三條所提到的八個一般性原則，將其作為社會工作者或是社工教育針對身心障礙領域的核心精神。建議透過更多的討論與集思廣益的思考，在實務中落實並將該作法融合至社會福利的委託計畫或社會福利執行的過程中，讓社會工作者在滿足服務使用者的需求同時，亦可回應行政程序的要求，從而落實以人權為本的服務。

另一方面，CRPD國際審查委員會建議，國家應以系統性的方式收集所有部門的數據資料，包括健康、教育、就業、政治參與、司法近用、社會保障、暴力和偏鄉人口，並制定人權指標，作為提供有關

CRPD實施情況的準確資訊。故此，對於服務數據的蒐集與累積將是未來社會工作者發展的關鍵，透過數據的累積，社會工作者在進行倡議時，將會更有力量。

價值翻轉仍持續行動，金亨植（2018）的一場培訓工作坊簡報談到實踐身心障礙者人權的基本步驟包括：（1）對於人權議題要具備敏感度：社會工作者需要努力和思考將身心障礙者的狀態與人權議題產生關連，並思考採取的方法（2）針對議題做人權評估：從自身所能理解的人權概念，特別是從CRPD的精神來思考，對待身心障礙者的行為和態度何為正確？何為錯誤？（3）具備人權推動力：面對其他不同的價值觀觀點，嘗試優先考慮身心障礙者的權利。（4）實踐倡議的意願：使自己成為一位願意一路推進身心障礙者權利的社會工作者，將之形成

一種有紀律的做法。

「以人權為基礎」的服務不是替身心障礙者提供一項融合服務，而是和他們一同開發和設計服務，「一同」的概念將成為社會工作未來服務趨勢，社會工作者與服務使用者形成的關係不是專業關係，而是同儕關係。特別是在身心障礙服務的領域，期待社會工作未來在人才專業的培力上能正視符合人權的服務模式與價值，政府、民間團體、學校一起落實人權的教育，並在當中找到社會工作核心符合人權概念的作法，讓更多社會工作獲得充權，進而對當代的身心障礙社會工作產生影響力。

（本文作者為財團法人伊甸社會福利基金會專業發展研究室主任）

關鍵詞：身心障礙者權利公約、社會工作專業、人權為本的工作方法

參考文獻

- 王國羽（2008）。〈聯合國身心障礙者權利公約對我國的啟示〉。《社區發展季刊》123。頁106-116。
- 王國羽、林昭吟、張恆豪主編（2019）。《障礙研究與社會政策》。高雄：巨流。
- 台灣社會工作督導服務協會主編，戴世玫（2019）。《社會工作督導的知識與經驗》。臺北：洪葉。
- 台灣海外援助發展聯盟（2015）。「以人權為基礎的發展工作方法」工作坊。<http://www.taiwanaid.org/en/node/240>。2015/07/01。
- 吳淑芬、林灯偉（2017）。〈推動以人權為本的社會工作實務——以伊甸基金會落實《身心障礙者權利公約》為例〉，《社區發展季刊》157。頁255-265。
- 林萬億（2013）。《當代社會工作：理論與方法》。臺北：五南。

- 金亨植（김형식）（2018）。「人權和身心障礙者權利公約：對社會工作者的影響」專題演講。2018財團法人伊甸社會福利基金會講座，2018/11/27。
- 金亨植（김형식）（2019）。《유엔 장애인 권리협약 해설》。어가。
- 胡藹若（2007）。〈人權理念之研究〉，《復興崗學報》90。頁297-322。
- 唐宜楨、陳心怡（2008）。〈從《身心障礙者權利公約》來探討身心障礙概念的新轉向〉，《身心障礙研究季刊》6（4）。頁238-P251。
- 秦燕（2012）。〈臺灣社會工作專業制度：本土模型的構思〉，《社會政策與社會工作學刊》16（1）。頁233-P262。
- 莫藜藜（2007）。〈台灣社會工作學科教育的發展與變革的需求〉，《社區發展季刊》120。頁30-47。
- 台灣社會工作督導服務協會主編、戴世枚（2019）。《社會工作督導的知識與經驗》。臺北：洪葉。
- Hans Peter Schmitz (2012). A Human Rights-Based Approach (HRBA) in Practice: Evaluating NGO Development Efforts. *Polity*, 44(4), 523-541.
- Ilse Worm (2012). *A Human Rights-Based Approach to disability in development*. Published by Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
- Katsui, H. (2008). Downside of the human rights-based approach to disability in development. (Working papers/Institute of Development Studies, University of Helsinki; No. 2008, 2). University of Helsinki.
- McPherson, J. (2014). Human rights practice in social work A U.S. social worker looks to Brazil for leadership. *European Journal of Social Work*, 18(4), 599-612.
- Sebastian P. M., Valerie J. B., Barbara J. S. (2016). Human Rights-Based Approaches to Mental Health: A Review of Programs. *Health and Human Rights Journal*, 18(1), 263-275.