



02 國際性別新聞

國際重要組織

04 女選民聯盟 The League of Women Voters, LWV

人物速寫

05 20世紀婦女選舉權先鋒

美國憲法第19條修正案推動者—伊莉莎白·史坦頓 Elizabeth Cady Stanton

APEC視窗

06 APEC婦女與經濟政策夥伴 (PPWE) —2014年回顧與展望

UN瞭望臺

08 女性國會外交踏步前行

10 2015年聯合國第59屆婦女地位委員會暨非政府組織周邊論壇 與會紀實

主軸議題研析

13 兩性薪酬平等議題報告 (上)

社會企業世界論壇特別報導

16 韓國社會企業參訪紀實

本會活動花絮

18 2015女性創新經濟論壇

21 國際婦女節「女力好樣—社會創新嘉年華」慶祝活動

22 國際活動新訊

新書分享

24 你被歧視了嗎？CEDAW生活案例手冊

編輯手札

親愛的讀者，大家好！

一年一度的國際婦女節慶祝大會甫結束，今年由衛生福利部社會及家庭署主辦，婦女權益促進發展基金會承辦之「女力好樣-社會創新嘉年華」，以不同於以往的方式在臺北華山文化創意園區舉行。二天的活動中結合三場女力好樣講堂、創新模式Demo Show、女力創新市集等方式，並特別邀請韓國與新加坡知名女企業家來分享其創業經驗，是一場很不一樣的慶祝活動！本期也特別於「活動花絮」中與讀者分享精彩活動內容。第17期主題聚焦於美洲，除國際性別新聞外，本期重要組織為大家介紹美國最大與歷史最悠久的公民團體之一「女選民聯盟」，而人物則介紹推動美國婦女選舉權的先

驅—伊莉莎白·史坦頓。「APEC視窗」則回顧過去一年來APEC婦女與經濟政策夥伴(PPWE)的豐碩成果，以及新年度的發展方向。「UN瞭望臺」與讀者分享本會同仁參與一年一度於紐約召開的聯合國婦女地位委員會非政府組織會議的實況報導，除此之外也特別邀請泛太平洋暨東南亞婦女協會中華民國分會秘書長分享其參與2014年亞洲女性國會議員會議的心得與見聞。「主軸議題研析」本期將與大家分享本會李研究員立璿針對兩性薪酬平等議題的研究。延續上一期針對2014年社會企業世界論壇的報導，本期與讀者分享我們參訪當地社會企業的有趣經驗。「本會活動花絮」將今年國際婦女節所辦的社會企業系列活動及女性創新經濟論壇實況與大家分享。



國際性別新聞

摘譯 | 陳羿谷
(婦權基金會研究員)

以沼氣緩解古巴偏鄉女性的辛勞

尋求兼具環保與實惠的替代能源，已然成為各國所關注的課題，對於偏鄉婦女而言，則可能更是減輕負擔、擰節開銷的重要途徑。位處加勒比海地區、以糖業聞名於世的古巴，長年受制於科技與經濟的低度發展而必須倚賴大量進口能源，亦飽受發電效率不彰之苦，時而面臨全國性的嚴重停電。2006年起，該國前領導人卡斯楚(Fidel Castro)致力推動能源革命，期提升供電覆蓋率及穩定性，並導入再生能源的使用。

以沼氣為例，其技術開發可追溯至1980年代，惟囿限於彼時環境條件而未為普及，因此古巴婦女於烹飪時，泰半僅能仰賴品質欠佳的電力或容易導致嚴重污染的柴火；直至2009年後，透過農業部、當地的非政府組織與聯合國信託基金小額捐款計畫(United Nations Trust Fund Small Grants Programme)等單位的資助與協力，於各家戶裝設簡易設備自行生成；截至2014年已有8,000人受惠，該建置工作將持續至2020年。



而此構想同時也切合生活需求，原因在於當地民眾偏好食用豬肉且耗量甚高，無論私營農場或一般家庭皆飼養豬隻，即可利用其排泄物於厭氧環境中經由微生物進行分解，轉化成為以甲烷(60%)和二氧化碳(40%)所組成的沼氣，而基於甲烷密度小於空氣且燃點達500°C以上之特性，在安全措施完備下其實不易爆炸，適於做為燃料、發電與照明，進而裨益婦女於烹調食物、操持家務所花費的時間與成本，至於其他有機廢棄物則成為種植水果與蔬菜的天然肥料。

整體而言，古巴漸進形成「垃圾處理、能源再生、促進農業」的有效循環，除了提高家戶生活水準，全國每年減少19萬噸的石油進口，亦降低環境破壞與土壤劣化(soil degradation)程度、遏制森林砍伐；長遠觀之，仍不失為與自然共存的良好進程。

資料來源：www.globalissues.org/news/2015/02/20/20627

圖片來源：Courtesy of Randy Rodríguez Pagés/

Diakonia-Swedish Ecumenical Action

中美洲LGBTI族群仍與污名化持續對抗

儘管飽受來自師長與同學的攻擊、辱罵，向校方多次申訴未果，跨性別者Daniela Alfaro仍決意取得薩爾瓦多大學的健康教育學位；而在中美洲，諸如女同性戀、男同性戀、雙性戀、雙性徵者等LGBTI族群，基於性取向或性別認同而遭致騷擾者亦非少數，連同在衛生醫療、教育、勞動與福利政策等權益皆受到忽視，導致無所適從而難以於社會立足。

在歐盟(European Union)的資金挹注下，薩爾瓦多、瓜地馬拉、宏都拉斯與尼加拉瓜等四國，自2014年5月起開展為期兩年的計畫Centroamérica Diferente，核心目標係保障多元性取向或性別認同者之人權、協助前揭族群維護身心健康，並透過向大眾進行教育與溝通以去除污名化的稱號或聯想；而首要工作便是社區中的公共服務及法律諮詢，並建立機制以評估醫療中心、學校、工作場所、司法與警務程序，避免發生虐待或歧視的現象。

中美洲LGBTI族群常因受到仇視，從而導致人身安



全的侵犯：迫於同儕排擠而不得不放棄學業、工作者非屬罕見；再者，依據聯合國毒品暨犯罪辦公室(United Nations Office on Drugs and Crime)與美洲人權委員會(Inter-American Commission on Human Rights)資料所示，宏都拉斯每10萬民眾便有70人被謀殺，為全球平均值的6.2倍以上，且近

5年已有超過190名LGBTI人士遇害；即便向警方求助，亦可能於偵辦過程中因冷嘲熱諷而再度受創。

是以美洲人權委員會極力敦促各國採取緊急與有效的因應措施以防止侵犯人權的行為發生，並確保LGBTI族群得以享有自由與平等權利。顯見社會安全與穩定的隱憂不僅在於猖獗的幫派犯罪，即便是人際間因價值觀或生活方式所產生的差異，在缺乏尊重與包容的情境下，則衝突頻仍自是在所難免。

資料來源：<http://www.centralamericanews.net/index.php/sid/230385751>

圖片來源：Edgardo Ayala/IPs



死亡陰影下的阿根廷青少女們

「如果需要受到保護、隨身攜帶防狼噴霧，或透過他人陪伴才可能在沙灘上散步，那麼女性就不是自由的；甚至是當女性爭取與男性享有同等權利時，就會增加被殺害的風險。」女性運動者Verónica Lemi於社群網站憤慨表述，起因係15歲的阿根廷少女Lola Chomnalez於度假時失蹤，最後被發現陳屍在烏拉圭的沙灘上。



而駭人聽聞者不只一樁。Vanina Alderete回想起11歲那年遭受父親攻擊而身負重傷，並目睹母親與兩名幼弟在家庭暴力中死亡；在此之前，母親數度向警方求救，卻皆因推託卸責而不了了之；經纏訟數年後，父親終得入監服刑。殺害女性(Femicide)一詞，在拉丁美洲各國意味著：詳細數據普遍付之闕如、受害者身份年齡難辨的困境。令人甚為憂心者，係阿根廷非政府組織La Casa del Encuentro指出被殺害的女性年齡層逐漸偏低，根據2008至2013年之間的新聞報導，即有124名18歲以下的青少女遇害，但實際狀況可能更糟。

血腥事件頻傳，不忍卒睹之際卻更故人疑竇：究竟出了什麼問題？阿根廷在女性參與決策、接受教育方面頗有建樹，並於2012年針對性別暴力訂立罰則，惟基於其他法律另有規範而並未特別指涉殺害女性的現象；且親密關係中的權控與嫉妒、文化層面的歧視行徑，致使女性仍難以受到尊重，動輒遭受伴侶或配偶侮辱、虐待或謀殺，或時常面臨陌生男性粗鄙的言語騷擾。

提升青少女自主意識、形成健康的人際關係，成為近年來非政府組織的首要目標；此外，媒體對於女性受害者濫加評論、暗示其道德或行為可能具有瑕疵，更應同聲譴責撻伐。創造安全的空間不在於形諸繁複條文或龐雜制度，惟任由心態趑趄不前、姑息怠惰則勢必難見其成，更顯女性承受暴力的無奈與窘迫。

資料來源：www.argentinanews.net/index.php/sid/229798405

圖片來源：Juan Moseinco/IPS

美國與待批准的兒童權利公約

聯合國兒童權利公約(Convention on the Rights of the Child)於1989年正式通過、1990年生效，內文詳細列明任何地方的兒童均享有生存權、受保護權、發展權及參與權，此後全球194個國家陸續簽署、批准與生效，僅索馬利亞、南蘇丹及美國未為加入而瞠乎其後。



歷經25年的發展與奮鬥，情況出現些許變化。2015年1月，索馬利亞批准前述公約，承諾將針對兒童的健康與未來視為首要任務並挹注更多資源；2011年7月甫加入聯合國的南蘇丹亦啟動程序，倘若進行順利便可望於2015年底前完成批准。至於美國從1995年迄今，關於該項公約始終未獲得參議院三分之二以上的票數支持，因而無法正式施行。

在美國兒科學會、律師協會、兒童福利聯盟、各派教會等組織的敦促下，作為兒童權利公約條文內容的重要起草者，卻遲遲未能完成批准，其原因或許在於認定國內相關法規已然充足，並無施行公約之必要性：然

而，美國的法律、慣例與產業條件仍存在與公約精神相互扞格之處。舉例而言，法院仍可向18歲以下之人判定終身監禁而無假釋可能性，也允許聘僱12歲的孩童長時間從事農務或於危險環境下勞動。

此外，亦有指稱公約內容勢將影響父母管教的權限與自由，從而破壞親子關係；然兒童權利

公約第19條所主張者，便是締約國應採取一切適當的立法、行政、社會和教育措施，保護兒童在受父母、法定監護人或其他任何負責照管兒童的人的照料時，不致受到任何形式的身心傷害、照料不周或虐待剝削。足見該信念強調父母之於家庭及孩童的重要性，與妨害管教實為無涉；美國是否能持續獨排眾議而確切考量兒童權利與實務需求，值得再行觀察。

資料來源：www.ipsnews.net/2015/01/

圖片來源：UN Photo/Marco Dormino



女選民聯盟 The League of Women Voters, LWV



陳盈如（婦權基金會專案人員）

女選民聯盟(The League of Women Voters,簡稱LWV)¹ 是美國最大與歷史最悠久的公民團體之一。女選民聯盟強調中立的立場，不支持特定政黨或候選人，只對特定政策與議題持有特定的政策立場。主要活動是鼓勵大眾登記為選民並且參與投票以影響政府決策，尤其是青少年；並教育大眾政治相關議題與行使投票權。基於推廣大眾參與政治的目標，美國女選民聯盟特別關心青少年選舉權相關的議題，以降低投票權年齡限制的法案、推廣公民教育與維護人民投票權為己任。雖然女選民聯盟已由最初的女性主義立場擴大關懷更廣泛的議題，不可否認的是，女選民聯盟現今仍為女性權益貢獻良多。

一、歷史發展

女選民聯盟(LWV)的前身：全美婦女投票權協會(National American Women suffrage Association，簡稱NAWSA)，由全國婦女投票權協會(National Women Suffrage Association，NWSA)與美國婦女投票權協會(American Woman Suffrage Association，簡稱CSAWSA)合併而來。1860年代，美國爭取女性投票權的組織因立場差異分列成兩大組織，一是由伊麗莎白·史坦頓(Elizabeth Cady Stanton)與蘇珊·安東尼(Susan B. Anthony)領導的全國婦女投票權協會(NWSA)，另一個則是由露西·斯通(Lucy Stone)、亨利·布朗·布萊克韋爾(Henry Browne Blackwell)與朱莉婭·沃德·豪(Julia Ward Howe)領導的美國婦女投票權協會(CSAWSA)。

然而，認識到兩個組織在同一議題下競爭反而會分散力量，雙方於是在1890年合併，成為全美婦女投票權協會(NAWSA)。終於，美國在1920年通過美國憲法第十九條修正案，禁止因性別剝奪美國公民的投票權，正式承認女性參政的權利。美國婦女爭取參政權的漫漫旅途於是告一段落。而全美婦女投票權協會(NAWSA)則在大功告成後轉型成現在的美國女選民聯盟(LWV)，逐漸淡化女性主義的立場，繼續向大眾宣



揚行使公民投票權的重要性。

二、具體活動

雖然女選民聯盟(LWV)的名稱強調女性(women)，但在實際的活動上並不侷限於女性相關的政策議題。目前該組織的活動主要有四大方向：

1. 保障選民權益：尤其是確保邊緣團體、弱勢族群、新住民、在低代表席次地區選民的投票權等。女選民聯盟致力於確保這些群體有機會跟獲取資訊去行使投票權。

2. 教育選民與選民參與：女選民聯盟認為，因為投票選出的政治人物所做出的決策會影響所有人，所以我們更應該了解政黨跟參選人、關心我們投下的每一票。女選民聯盟致力於教育選民—尤其是青年選民，了解各種政策議題與候選人。也鼓勵與教導民眾登記選民資格、行使投票權。

3. 改革政治中的金錢流動：女選民聯盟致力於改革美國的政治獻金系統與貪腐，以降低金錢對政治的不當影響。使候選人之間的競爭更為公平，也增加大眾對政治運作的影響力。

4. 環境保護：女選民聯盟致力於推動環境保護的相關法案。主要焦點有三、乾淨的空氣(clean air defense)、氣候變遷(global climate change)、乾淨能源(clean energy)。

¹ 資料來源：女選民聯盟網站(<http://lwv.org/>)。



20世紀婦女選舉權先鋒 美國憲法第19條修正案推動者

李立璿（婦權基金會研究員）

——伊莉莎白·史坦頓 Elizabeth Cady Stanton



「The right of citizens of the United States to vote shall not be denied or abridged by the United States or by any State on account of sex. Congress shall have power to enforce this article by appropriate legislation.」¹

美利堅合眾國或其任何一州，不得因性別而否認或剝奪其公民的選舉權。國會有權以適當法規執行此項規定。

——美國憲法第19條修正案



雖然美國憲法在1787年訂定時已是當代最好的憲法之一，但這部以保障國民的自由平等為主旨的憲法，直至1920年才正式通過第19修正案，明確揭示了美國婦女的法定選舉權。在這份得來不易的兩性選舉權平等背後，其重要的推手伊莉莎白·史坦頓（Elizabeth Cady Stanton），卻直至過世也沒有等到她能光明正大的走進投票所的那天。

伊莉莎白出生於1815年，和當時的多數婦女不同，伊莉莎白有著良好的教育背景。16歲前在約翰斯敦學院（Johnstown Academy）的學習過程中，特別喜歡那些和男孩一起上的課程，她可以和那些男孩子們競爭，並且表現的比他們更好。畢業後，伊莉莎白嚐到了性別歧視的滋味。受限於女性的身分，她只能進入紐約的女子學院，即使她的表現比大多數的男孩都好，也只能看著這些男孩進入大學深造。²

伊莉莎白成為美國婦女選舉權運動先驅的契機，是來自於另一位被稱為美國女權運動創始人的露葵蒂雅·莫特（Lucretia Mott）的影響。伊莉莎白在莫特的引導下，體認到即使在國際廢奴大會這種先進思想的活動中，婦女不但不具正式代表資格，甚至婦女代表們也只能坐在男士代表看不到的角落。覺

悟到原來自己也是另一種形式下的奴隸，遂決定以另一種聲音與運動來爭取女權。

1848年召開的美國第一次女權大會，伊莉莎白與發起者以模仿《獨立宣言》的方式，起草了主張婦女在道德、經濟及政治方面應受到平等對待的《Declaration of Sentiments》，為婦女運動確定了行動目標：婦女在離婚時應有權撫養孩子，有權出庭控告殘暴丈夫，有權從事各種不同工作並有權保留工薪而不需交給丈夫，以及有權參加投票。³

當時，美國婦女婚後沒有財產，而丈夫代表家庭，因此，丈夫理所當然的代表家庭投票，在許多州內，婦女投票是非法的。1878年，伊莉莎白與她的同道們起草提出美國憲法第19修正案，但當時國會中的保守意識仍是多數，該修正案受到冷凍，在直到1919年將這份修正案送各州同意的期間裡，伊莉莎白與眾多支持者不斷以巡迴演講的方式宣揚她們的理念。最終，在田納西州的認可下該案通過了修憲四分之三門檻。1920年8月26日，威爾遜總統簽署美國憲法第19修正案生效，正式將婦女選舉權寫入美國憲法。

正如另一位女權鬥士蘇珊·安東尼（Susan Brownell Anthon）所說：「我相信這一天一定會到來，……就像我們無法永遠奴役黑人一樣，我們也無法永遠剝奪一半公民的自治權。也許完成這個任務的力量不會來自我們這個世代，但我相信我們的下一代將會完成這個目標。」⁴



1 <http://www.history.com/topics/womens-history/women-who-fought-for-the-vote>。

2 美國往事—女權運動奠基人：伊莉莎白·凱迪·斯坦頓夫人。

3 美國歷史上的巾幗英才，<http://www.ait.org.tw/infousa/zhtw/PUBS/womeninfn/vote.htm>。

4 BBC知識：1920年8月26日—美國女權運動史上的勝利：婦女獲得選舉權 <https://m2.facebook.com/BBCknowledgeTaiwan/photos/pb.261083417250558.-2207520000.1411921154./956271997731693/?type=1&source=42>。

APEC婦女與經濟政策夥伴 (PPWE) —2014年回顧與展望

李立璿 (婦權基金會研究員)

2014年婦女議題在APEC的場域中取得多項具代表意義的進展。包含在APEC領袖宣言中出現婦女專章；婦女與經濟政策夥伴(Policy Partnership on Women and the Economy, PPWE)首度起草策略性計畫草案，確立未來4年內的工作目標；為擴大論壇影響效益，取得「增加PPWE會議次數以強化彼此連結與合作」之共識，以及成功建立APEC會員體在婦女經濟推動的指標檢視措施。

新的一年，延續去年婦女議題的蓬勃發展與各項決議，2015年APEC主辦國菲律賓採納「增加PPWE會議次數以強化彼此連結與合作」之共識，已訂於5月3日至5日及9月16日至18日，分別於巴布亞紐幾內亞與菲律賓馬尼拉召開PPWE會議與婦女與經濟論壇(Women and the Economy Forum, WEF)。同時，兩場會議擬將以2015年APEC優先主題、PPWE策略性計畫與2014年領袖宣言等重要文件所揭示之焦點議題為討論基礎。

在2014年的豐碩收穫與奠基下，我們期待今年婦女與性別議題能再度吸引APEC領袖們對婦女角色的重視，PPWE也將帶給APEC更深入的性別角度觀點，更多元的議題合作與更積極的APEC議題參與。

以下分別列出前述文件之重點摘錄。

2015年APEC優先主題

2015年菲律賓主題「打造包容經濟，建立美好世界 (Building Inclusive Economies, Building a Better World)」，四項優先領域如下¹。

- 1). 投資人力資源發展 (Investing in Human Capital Development)：推動以知識為基礎的經濟；推動科學、技術教育與創新；發展21世紀，APEC企業所需的就業技能(學用落差)；教育國際化/跨境教育。
- 2). 促進中小企業在區域及全球市場參與 (Fostering SME's Participation in Region and Global Markets)：移除中小企業障礙；提升中小企業永續及強健性並促進包容性成長；推動中小企業現代化，與在區域內中小企業間標準符合性。

- 3). 推動區域經濟整合 (Advancing Regional Economic Integration)：藉由貿易便捷化，強化區域經濟整合；透過服務業貿易，聚焦人與制度性的連結工作；健全金融市場，強化區域金融機制對經濟危機的應變能力；建立APEC區域具包容性的全球價值與生產鏈。

- 4). 建立永續且具韌性之社區 (Building Sustainable and Resilient Communities)：提升APEC經濟體減災及風險管理能力；打造具韌性的基礎建設；促進營運持續能力；提升中小企業對天災韌性。

和往年的主題相較，菲律賓明年的優先領域著重於實際的工作與操作層面，較形式化的倡籲與象徵意義而言，具有真正合作與切入的主軸面向。同時，也將讓具跨論壇與議題融合特性的性別經濟議題有發揮的舞台。例如優先領域的「提升中小企業在區域與全球市場之參與」可自PPWE五大支柱的市場進入 (Access to Markets) 呼應之。美國於PPWE下執行中的APEC女性企業家網絡計畫，在被放入2014年領袖宣言時，就強調借該計畫以促進婦女進入國內外市場的重要性與預期目標。

PPWE策略性計畫

已於2014年WEF會議中提出討論的PPWE策略性計畫 (Strategic Plan)²，將PPWE的工作目標列為3大項，並分別明訂2014-2017年間須達成之重點績效指標 (Key Performance Indicators)，以供各經濟體、SCE與APEC秘書處審視其推動成果。這些檢視指標包括：

- 1). 強化整合具性別敏感度政策與APEC跨論壇計畫 (Strengthen the integration of gender responsive policies and programs across APEC fora)：設立量化衡量指標以追蹤各經濟體婦女參與(2014)；透過前述指標資料的建立，發表相關報告與舉辦研討會，以提出PPWE在5大優先領域的具體行動建議(2016)；提供前述相關數據與報告供APEC各論壇參考(2016)；提供APEC論壇含有數據支撐的政策建議與具性別靈敏度之政策建議(2017)。

- 2). 透過5大優先主題促進婦女經濟參與(Advance women's economic participation through five priority pillars)：識別並執行至少5項新啟動的APEC跨論壇項目或計畫(2015)；優先領域內的負責經濟體將向PPWE與SCE提報前項啟動計畫之成果與後續(2015)；至少執行一項跨主題之聯合活動／項目(2016)；藉由連結至PPWE的5大優先主題，整合10個APEC論壇之策略性計畫／項目或具性別靈敏度之政策(2017)。
- 3). 加強PPWE與WEF的基礎與運作結構(Strengthen the foundation and operating structure of the PPWE and the Women and the Economy Forum)³：建立年度工作計畫，內容應包括PPWE內報告與計畫之進展與結論(2014)；每年於同意年度工作計畫後提送SCE審核，並應召開兩次PPWE會議。

2014年APEC領袖宣言

APEC每年於11月左右召開經濟領袖會議(APEC Economic Leaders' Meeting, AELM)，並藉會後發表的領袖宣言(Leaders' Declaration)，揭示APEC當年度的成就與共識，並預告未來發展的政策方向。

2014年APEC在北京的經濟領袖會議後圓滿落幕，會後發布的2014年APEC領袖宣言出現了婦女專章，內容肯定婦女對亞太區經濟成長的貢獻、重視婦女與ICT資源連結的重要性、建構婦女經濟賦權指標儀錶板(Dashboard)，以及為亞太區的女性企業家建立共同的商業網絡。茲將原文與中譯提供如下：

“We recognize the pivotal role of women in the development and prosperity of the Asia-Pacific, and are committed to taking concrete policies and innovative measures to further enhance women's economic

empowerment and their access to markets and ICT technology, eliminate all barriers that hinder women's economic participation, and ensure women's equal opportunities, participation and benefit in innovative development, economic reform and growth. We welcome the recommendations from the Women and the Economy Forum, and commit to promote women entrepreneurship. We recognize the importance of data to measure progress in reducing barriers to women's economic participation, and we welcome the establishment of the APEC Women and the Economy Dashboard as a tool to inform policy discussions. We support women's leadership and recognize the importance of women's entrepreneurship support services and networks. We encourage the formal development of an APEC-wide women's entrepreneurship network to empower women entrepreneurs to start and grow businesses and increase their access to domestic and international markets.”

– 2014 Leaders' Declaration, The 22nd APEC Economic Leaders' Declaration - Beijing Agenda for an Integrated, Innovative and Interconnected Asia-Pacific.

「我們認識到婦女對亞太發展和繁榮的關鍵作用，決心採取切實政策和創新舉措，進一步加強婦女經濟賦權，消除婦女參與經濟的一切障礙，保障兩性在經濟創新發展、改革與增長中的機會平等、參與平等、報酬平等。我們歡迎婦女與經濟論壇的建議，承諾推動婦女企業家精神。我們認識到統計工具在減少婦女經濟參與障礙具體目標和衡量工作進展方面的重要性，並歡迎建立亞太經合會婦女經濟資料指標表，促進政策討論。我們支援婦女的領導力發展，認識到支援婦女企業家精神服務和網路的重要性。我們鼓勵正式發展亞太經合會中區域婦女企業家網絡，推進婦女賦權，開始並促進婦女加入國內外市場。」

1 參考資料：2015年APEC主辦國官方網站<http://apec2015.ph/>、中華民國外交部「2015年APEC主題及重要會議」優先議題。

2 PPWE的5大支柱，包括資金融通、市場進入、能力建構、婦女領導力與創新科技；自願起草策略性計畫之經濟體為：印尼(資金融通部份)、中國大陸、巴布亞紐幾內亞、菲律賓(能力建構部份)、俄羅斯(婦女領導力部份)、美國(進入市場部份)；各優先主題下之策略性計畫草稿必須包含：現況描述、目前達成進度、障礙與挑戰、起草經濟體可提供機會等；美國亞太技術協助-促進區域整合(US-APEC Technical Assistance to Advance Regional Integration, US-ATAARI)將協助PPWE整合各經濟體之起草內容，以及提供內容撰寫之建議。

3 更多PPWE相關資訊請見APEC官網：<http://www.apec.org/Groups/SOM-Steering-Committee-on-Economic-and-Technical-Cooperation/Working-Groups/Policy-Partnership-on-Women-and-the-Economy.aspx>。

女性國會外交踏步前行

楊資華

(泛太平洋暨東南亞婦女協會中華民國分會秘書長)

甫於美國紐約舉行的2015年聯合國第59屆婦女地位委員會(CSW59)，泛太平洋暨東南亞婦女協會國際總會(PPSEAWA International) 在3月13日上午於聯合國內的Dag Hammarskjold廳舉辦一場論壇，主題為「Women Parliamentarians—How they make a difference?(女性國會議員如何提升與眾不同)」。由此可見女性國會議員對婦女地位的影響力。

資華有幸得到潘維剛立委的邀請，以現代婦女基金會顧問身份，追隨她參與2014亞洲女性國會議員會議(Asian Women Parliamentarian Conference 2014)。會議主辦單位為聯合國婦女新加坡委員會(UN Women Singapore Committee)，會議執行單位為德國在新加坡註冊的Konrad Adenauer Stiftung (KAS)公司。

根據大會邀請函內容資料，主辦及執行單位總共邀請了18個亞洲國家30位女性國會議員參加¹。主辦及執行單位認為民主之發展不能欠缺女性在各個生活層面的平等參與，特別是在政治方面。基於縮小兩性在政治與上的差距，尤其是男性至上的亞洲地區，因此主辦促進亞洲女性政治領導人的對話與訓練，強化其賦權。

另外，主辦及執行單位提供會議期間的機票、住宿、餐飲及交通的費用。主辦單位於2013年開始舉行亞洲女性國會議員會議，會議地點在緬甸的首府內都比(前稱為仰光)，參加的亞洲國家計有緬甸、南韓、柬埔寨、馬來西亞、印尼、菲律賓及巴基斯坦。另有歐洲的德國、西班牙、科索沃及塞爾維亞參與。

去年(2014)首次邀請中華民國女性國會議員參加，潘維剛立委是唯一受邀並與會的中華民國女性國會議員，因為她是現代婦女基金會的創辦人，也是現任董事長。

前置準備：

從執行單位提供的大會議程草案看來，2014亞洲女性國會議員會議的主要目的為促使增進亞洲女性與政治的興趣，抓回被男性主導的亞洲國會席位，為立法注入女性的心聲。另外，歐盟議會的女性議員則分享其在議會主導，成為意見領袖的經驗。最後，要促使亞洲女性國會議員成立聯盟，提升倡議與立法的品質，為世界一半人口的女性謀權益。

討論的議案有下列十項：

A：每一國家對女性參加政治或公共事務的規定與法律

規範？

B：每一國家現行對婦女權益(例如勞動、保健及其他)得政策及進行倡議面臨的挑戰？

C：我們可以做得更好嗎？分享實際案例。

D：針對移民政策，立法衡量機制是什麼？現今最佳且正式對待非法移民的處理方式為何？

E：輸出女性移民或移工的國家有何保護措施？針對女性移工輸入國，她們是否受到勞動基準法及社會福利的保護？

F：針對女性移民或移工，在亞洲立法及行政措施的方向要如何和諧？

G：女性國會議員要如何幫助國家對抗貪腐？

H：在單一國家對抗貪腐最好的實際作法？

I：在你的國家，是否女性政治人物鮮少涉及貪腐？

J：跨國女性國會議員聯盟是否能合作打擊貪腐？

針對以上十項議案，潘維剛立委和我做了詳盡的準備，並將收集的資料翻譯成英文。我們發現，會議進行中，鮮少有發言的機會，因此，我們擬了一篇英文發表信，並影印35份，萬一無發言的機會，就見機分發給每一位參加會議的國會議員。

所見所聞：

身為從事爭取女性權益工作者，從會議一開始，我就眼觀四方、耳聽八方，專注會議的進行。主辦單位「聯合國婦女新加坡委員會」的理事長Ms. Trina Liang在開幕致辭說，聯合國的報告指出平均世界各國5位國會議員當中，只有一位是女性，自1995年來呈現緩慢成長，成長率只有11.3%。

執行單位的Wilhelm Hofmeister在致辭時指出，2014亞洲女性國會議員會議志在成立亞洲女性國會議員聯盟，透過聯盟促進區域合作交流，提升亞洲女性國會議員對兩性平權的敏銳度，在國家政策與法案推動上，發揮影響力量。

孟加拉的Dr. Dipu Moni是該國首位女性外交部長及馬來西吉蘭丹州的州長亞Haijiah Mumtaz Binti Md. Nawi，都對此論述，表示十分贊同。

來自歐盟國會議員Ms Teresa Jimenez-Becerril Barrio則表示歐洲國家努力使女性國會議員人數能超過30%為目標，她坦誠進展緩慢，但需排除障礙，使進展加快。

巴基斯坦Quaod-i-Azam大學教授Andrea

1 18個國家包括：阿富汗、孟加拉、柬埔寨、印度、印尼、日本、韓國、寮國、尼泊爾、馬來西亞、蒙古、緬甸、巴基斯坦、菲律賓、新加坡、臺灣、東帝汶、越南等。



Fleschenberg呼籲亞洲女性國會議員不要做「紙老虎」，要發揮主導政府政策與製訂法案的領導者。

菲律賓資深女性國會議員Rep. Luz Hagan與馬來西亞吉蘭丹州的州長亞Haijjah Mumtaz Binti Md. Nawi暢談她們進行政治倡議的心路歷程。來自蒙古的資深女性國會議員表示該國對婦女在國會有20%的保留席次，但她希望提升至25%。

另外，來自瑞典及科羅埃西亞的Anna Bildt女士及Dubravka Suica女士，她們透過視訊暢談女性權益。

其他議題有人口販運、弱勢移工、反貪腐等議題，這些議題在臺灣被廣泛討論，並且有很好的制度與法令規範，在此不加敘述。

會議登場：

我們於10月15日傍晚時分抵達新加坡，即刻準備明天開幕式的資料。第二天很早起床，利用早餐時間認識新朋友。開幕式時，拿到大會資料及正式議程，這才發現參加人員總計只有23人，她們只來自15個國家包括來自歐洲議會的西班牙籍、瑞典及克羅地亞的代表。

另外，正式議程與早先議程草案，有很大出入。我們赫然發現需在開幕式當天下午主持第二場會議，會議主題為在國會建立女性領導地位，因此，在中餐時間，加緊準備。

其實在當天第一場會議，在討論女性在國會佔的比例，潘維剛立委就發言，說出中華民國立法院女性比例為百分之34。當場獲得如雷的掌聲，出席代表們也訝異臺灣民主的先進。

在潘維剛立委主持的第二場會議時，非常技巧地告訴大家，當大學一畢業，投入臺北市議員選舉，經過激烈競爭，順利當選當年度最年輕的議員，並連續擔任三屆議員。在此期間，因與基層民眾多接觸，深深體會社會上傳統男性至上觀念，使得大多數婦女在婚姻及社會地位上，遭受不平等的對待。

最令大家驚異的是潘維剛立委提及在六屆立法委員任內，成功推動有關婦女的防治暴力三法的通過：分別是1996年性侵害防治法(經歷8年完成立法)及1998年家庭暴力防治法(經歷3年完成立法)及2005年性騷擾防治法(經歷2年完成立法)。很多亞洲國家這些有關的法案，還沒完成立法，紛紛詢問臺灣經驗。

心得與建議：

臺灣是民主的先驅者，比較後進者，例如緬甸，國會運作只有三年時間，「臺灣國會經驗」實在是她們最好的借鏡。為突顯臺灣為經驗輸出國，我認為立法院同仁應多多且積極參與，廣結友誼。雖然在此國際會議上，我們無法學到新的知識與見聞，然而，在國際社會上，朋友的建立，是我們爭取國際認同的最佳利器。

既然這一次，潘維剛立委「敢了個頭」盼望立法



▲分組討論自左至右為泛太平洋暨東南亞婦女協會中華民國分會秘書長楊資華、中華民國立法委員潘維剛、緬甸年輕國會議員Daw Nang Wah Nu、柬埔寨資深國會議員Hon. Mu Sochua、馬來西亞資深國會議員(2006—2009 and 2009—2012)、現任吉蘭丹州婦女及福利部長、尼泊爾國會資深國會議員Hon. Mahalaxmi Upadhyay Dina及Mu Sochua部長助理。



▲立法委員潘維剛擔任三場研討會主持人。

院的女同仁，能有人「承後」，因為這是一個經常性的會議，聯合國盼望亞洲女國會議員，能逐日趕上歐美先進國家的腳步，在其國會當中，發揮舉足輕重的力量。

我同時建議，我們需要「整體組織戰」，主辦單位給臺灣的名額至少有兩位，明年大會預計在比利時召開，可以事先準備，好好規劃一番，相信可以升級成為「大會講員」的地位。

另外，潘維剛立委建議因為此會議為「邀請性質」，全程費用由主辦單位負責，不用花一毛錢，相較於政府與民間單位(非營利組織)每年花許多錢參加由聯合國婦女地位委員會(CSW)主辦之年會，立法院更應該參加此會議。

其實，參加亞洲女性國會議員大會，好處多多：

- 藉由參與打開臺灣的知名度，介紹台灣民主實績。
- 藉由參與讓亞洲國家的女性國會議員認知臺灣民主的先進。
- 藉由參與讓歐洲聯盟的女性國會議員認知臺灣民主的先進。
- 藉由參與15個國家包括來自歐洲議會的西班牙籍、瑞典及克羅地亞的代表及亞洲12個新興國家女性國會議員有充分交流，建立友誼。
- 已與主辦及執行單位建立往來溝通管道，日後的參與更實在，臺灣成為「民主經驗的輸出國」。

2015年聯合國第59屆婦女地位委員會暨非政府組織周邊論壇與會紀實



張琬琪（婦權基金會研究員）

一、背景說明

聯合國第59屆婦女地位委員會（UN Commission on the Status of Women, CSW 59）暨非政府組織周邊論壇（NGO Committee on the Status of Women Forum, NGO CSW Forum）於2015年3月8日至20日在美國紐約召開，本屆大會主題為：北京宣言暨行動綱領20周年落實情形檢視（Implementing the Beijing Platform for Action），聚焦討論全球在「北京宣言暨行動綱領¹」公佈20周年來的落實情形與所面臨之挑戰。筆者代表財團法人婦女權益促進發展基金會參與本屆會議，以下分享本次與會重點：

二、與會情形

（一）非政府組織周邊論壇開幕式

（2015 NGO CSW Forum Consultation Day）

1. 開場致詞

非政府組織周邊論壇開幕式於3月8日在紐約哈林區頗具歷史意義的阿波羅劇院舉行，可以容納1,500人的會場幾乎全數坐滿。開幕式主題為：Celebrate the Feminist and Women's Movements 1975-2015，由四位貴賓²宣讀過去四屆的世界婦女大會之成果揭開序幕。接著，由主辦單位紐約非政府組織婦女地位委員會（NGO Committee on the Status of Women/New York, NGO CSW NY）主席Soon-Young Yoon女士以及聯合國婦女署副秘書長兼執行長Phumzile Mlambo-Ngcuka女士致歡迎詞。前者提到在1975年第一次世界婦女大會時還沒有CEDAW³，於是開始倡議何時有一個屬於我們自己的公約；1980年第二次世界婦女大會CEDAW已經有64個國家簽署，隔年CEDAW生效；到了1985

年第三次世界婦女大會時，有關提升婦女權益的討論已經從「WHEN」提升到「HOW」；因此，在1995年第四次世界婦女大會時，北京宣言暨行動綱領便明確地列出具體行動方針。而後者則強調聯合國婦女署非常重視公民社會的參與，特別是希望各會員國的代表團中能有非政府組織之代表。

2. 專題演講

-The Selling of Innocents

第一場專題演講由印度反性剝削與人口運販的紀錄片The Selling of Innocents導演Ruchira Gupta女士主講。她的演講內容很震撼，簡而有力地描述了目前印度嚴重的性剝削與人口運販問題。在印度，那些被運販至其他城市並淪為性奴隸的女孩平均年齡9-13歲，且在20歲左右就會失業，因為她們的身體已經無法負荷性工作。這些女孩的願望很簡單，她們希望能受教育，找到一份有尊嚴的工作，負擔起一間屬於自己的房間，並希望那些販賣她們的皮條客和曾經虐待她們的顧客都受到法律的制裁，以杜絕更多的受害者。這場演講帶領所有與會者看到了目前性別最不平等的黑暗角落。

-What Beijing Plus 20 Must Accomplish

第二場專題演講邀請到第四屆世界婦女大會副秘書長Dr. Gertrude Mongella。演講開場先由主持人提問：如何讓性別平等的法律真正落實？Mongella女士回答：首先，必須理解無法落實的問題在哪？接著，一定要發起一場政治運動（a political-will movement），因為從古到今沒有一個機制不是在發起政治運動後才確實地落實的。在爾後的演講當中，Mongella女士闡述了自己投身婦女運動的經歷，以及參與第四次世界婦女大會後回國的實踐，用她的親身經驗提醒與會者不能期待任何體

1 1995年於北京召開之第四屆世界婦女大會通過了北京宣言暨行動綱領，具體列出12項促進女性權益之關鍵領域，全文請參考：<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>。

2 分別為：前伊朗婦女事務部部長Mahnaz Afkhami女士、丹麥駐聯合國大使H.E. Ib Petersen先生、紐約市Cities for CEDAW主席Sheila Katzmann女士以及電影the Big Lie製作人Tanya Selvaratnam女士等。

3 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）。



制自行改變，唯有從自己開始組織行動與積極倡議，踏出改變的第一步，才有可能動搖不平等的體制。

3. 論壇

-Beijing+20- Voices from the Regions

第一場論壇共邀請7位與談人，分別代表全球各區域發表在落實北京宣言暨行動綱領上所面臨之挑戰。代表亞太地區之與談人特別點出無酬工作的問題以及各宗教的基本教義派之崛起，是亞太地區當前面臨最嚴峻的挑戰；北歐國家則表示雖然全球已有190多國簽署CEDAW，但比起其他公約CEDAW在各締約國內的知名度仍然低落，要真正落實CEDAW得必須先使該公約普及大眾。

-Strategic Action to Strengthen the BPfA: Young Activist Perspectives

第二場論壇共邀請了5位從事公民社會運動的青年代表和前愛爾蘭總理Mary Robinson女士共同討論新世代在落實北京宣言暨行動綱領上之策略行動。首先，由Robinson女士開場，透過分享其從公部門轉而投入公民社會運動的經驗，鼓勵青年主動關心社會問題，並進一步尋找解決方案。接著，由主持人拋出問題，要各青年代表點出他們覺得目前在落實北京宣言暨行動綱領上所存在最大的落差是什麼？又他們在未來推動縮減落差時會用什麼策略？在論壇最後，由主持人將該論壇內容濃縮成六大重點：第一，青年在公共參與時首先要建立自信；第二，尋找有相同理念的同儕組成團隊；第三，倡議時必須要將觸角深入非目標族群，才有可能擴大影響；第四，倡議的內容必須要有足夠的研究與證據支持，第五，必須與公部門建立一套互信機制；最後，要建構不同層次的關係，包括個人層次的關係、國家層次的關係，以及國際層次的關係。

(二)非政府組織周邊論壇

(2015 NGO CSW Forum)

非政府組織周邊論壇由紐約非政府組織婦女地位委員會(NGO CSW/NY)主辦，為期兩周，每天約有50場由不同非政府組織舉辦之不同主題的論壇，分散在3個場地舉行。筆者將本屆將近500場左右的論壇分成以下兩大類：

1. NGO CSW/NY主辦之事務型論壇

由NGO CSW/NY主辦的事務型論壇包含了：論壇第一天的Orientation；第三天起每天早晨舉行



的Morning Briefing；區域會議Regional Caucus共15場，分亞太地區、非洲地區、拉丁美洲與加勒比海地區、北美與歐洲地區、阿拉伯與北非國家地區，每個區域各舉辦3場會議；Advocacy Training倡議技巧訓練，共7場，其中3場設定特定族群為訓練目標，分別為新成立之非政府組織工作者(New NGOs)、青年(Youth)和使用法語的非政府組織工作者(French)。

2. 其他非政府組織主辦之主題論壇

除上述由NGO CSW/NY主辦之事務型論壇外，其他皆屬於來自世界各地的非政府組織主辦的主題論壇，每天每個時段約有9個不同場次之小型論壇提供與會者選擇。本會分別在3月10日、11日舉辦了2場論壇：Empowering Women in Business through Online Training & Mentoring和Civil Society Using CEDAW Review Mechanism as an Advocacy & Monetary Tool。第一場論壇與國際職業婦女協會總會(BPW International)以及澳洲Belmont BEC Inc.合辦，分享本會執行APEC多年期計畫之進程以及第一期研究成果；第二場論壇由本會主辦，特邀臺灣大學社工系王麗容教授擔任主持人，由去年來臺擔任我國CEDAW第二次國家審議報告專家、國際女法律人聯盟會長Denise Scotto女士、臺灣大學外文系葉德蘭教授分別說明我國特有的CEDAW審議機制，以及現代婦女基金會吳姿瑩主任、臺灣同志諮詢熱線協會呂欣潔主任分享非政府組織撰寫CEDAW影子報告的經驗。

(三)聯合國第59屆婦女地位委員會周邊會議

(UN CSW 59 Side Events)

在聯合國裡舉辦之周邊會議則主要可分為以下兩種類別：會員國自行舉辦之論壇和聯合國專門機構、非政府國際組織和會員國共同舉辦的論壇。筆者挑選以下3個論壇分享：

1. The Environment Gender Index: Measuring



Success for an Equitable Future由IUCN⁴、芬蘭、秘魯與賴比瑞亞主辦，介紹環境性別指數，該指數由27個與環境和性別相關的指標計算，類似聯合國性別不平等指數（Gender Inequality Index, GII）的概念。由於性別與環境議題之間的連結一直都很薄弱，因此，該指數提供了我們一個用以檢視是否落實北京行動綱領第11個關鍵領域「婦女與環境」的量化標準。

2. New Action on Women's Rights: Shared Responsibilities

由Nordisk Forum⁵、瑞典、Swedish Women's Lobby⁶以及聯合國婦女署舉辦共同，討論主軸有：如何落實性別主流化？女性的經濟地位如何提升？如何消除對婦女的暴力？如何吸引更多的青年男女加入推動提升婦女權益的行列？

3. The World Can't Afford to Wait Until the Next Century to Have Equal Participation in Parliaments and Government

由德國、League of Women Voters of the United States、國際職業婦女協會、泛太平洋婦女協會共同舉辦。雖然該論題主題定調為女性的政治參與，但實際的內容則著重在女性的經濟地位之提升，特別是工作權上的平等、家庭責任的分配上。

三、與會心得

（一）改變不平等之制度與結構

幾乎在每場筆者所參加的論壇當中，都會提到改變，而所謂的改變是指體制結構上的改變，而非個人去迎合體制的改變。在提升婦女或任何弱勢族群的權益議題上，必須致力於改變不合理的制度和結構，而非要求女性或任何弱勢族群融入不合理的制度與結構中。然而，如同開幕式中第四屆世界婦女大會副秘書

長Dr. Gertrude Mongella所呼籲的，改變必須從個人的行動開始，並透過人與人之間的串聯創造改變的契機，推翻不平等的制度與結構。

（二）男性的參與

在聯合國婦女署推出「HE FOR SHE」倡議後，呼籲男性參與婦女權益提升運動的呼聲水漲船高，各論壇也不斷強調增加男性的參與將使得推動婦女權益提升事半功倍。除了在開幕式那場青年論壇中，一位年輕男性代表疾聲呼籲年輕男性一同參與婦女運動讓筆者印象深刻外，同時在會場也看見幾位發傳單的年輕男性。可以預見未來會有更多關於提高男性參與婦女運動的倡議。

（三）加強公、私部門與非政府組織的夥伴合作關係

呼應北京宣言暨行動綱領，其羅列的行動計畫不僅要求政府部門而已，更涵蓋了私部門與公民社會一起行動。因此，建立一公、私部門與公民社會互信合作的機制，對於落實性別主流化至關重要。



4 International Union for Conservation of Nature.

5 <http://nf2014.org/en/>

6 <http://sverigeskvinnolobby.se/en/>



兩性薪酬平等議題報告（上）

李立璿（婦權基金會研究員）

國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）於2007年公布的「Global Employment Trends for Women」中指出，全球女性勞動力已顯著成長，然兩性就業條件仍不平等，女性薪資與男性薪資存在明顯差距。OECD的資料也顯示，包含美國、英國、芬蘭、韓國與日本等共28個國家在內，其平均男女工資差距達15%，其中以韓國39%與日本29%最為嚴重¹。

為促進薪酬性別平等，歐盟訂定「同酬日，Equal Pay Day」來喚起與提升大眾對性別薪資差距的意識；而我國亦在2002年推動「性別工作平等法」，明訂雇主之薪資給付不可因受雇者性別或性傾向而有差別待遇。

延續這項議題，2013年中央研究院張晉芬教授，針對兩性薪資差距提出新的看法²，從教育、職業、

性別觀點等角度切入臺灣兩性的薪酬統計數據，認為即使從事相同產業或性質的工作，臺灣女性平均薪資仍顯著低於男性。

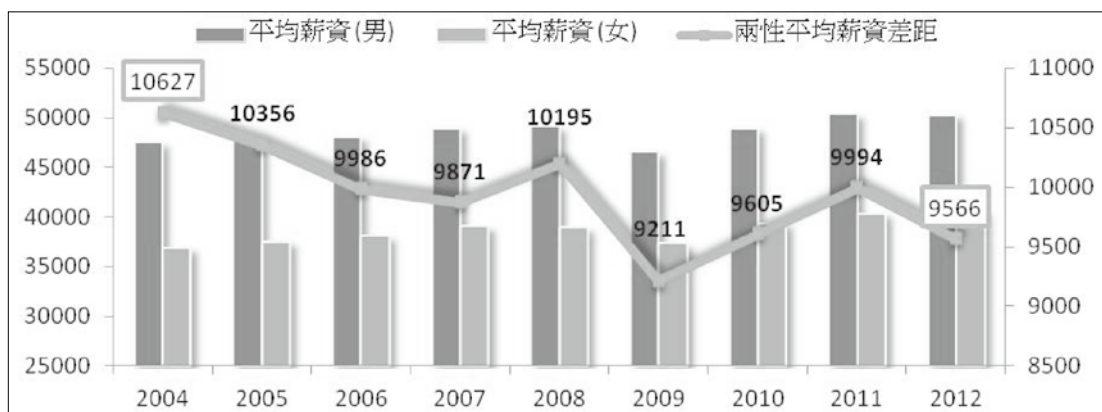
本文茲就此薪酬議題，在我國主計總處所調查的統計基礎下，嘗試解釋在婦女薪資較低外表下的內在因素，並據此簡略提供國外促進薪酬平等的可行建議於後方。

台灣兩性薪酬水準與結構

男性／女性薪資差距

兩性平權已是國家與社會發展的重要指標，但兩性平權似乎還無法反應在工作與報酬上，即使是已開發國家或是兩性平等³名列前茅的北歐，仍無法避免兩性薪酬差距的存在。

圖一 5 | 歷年兩性平均薪資差距



1 OECD Family database www.oecd.org/social/family/database，OECD Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs <http://wallcarhd.com/file-carbooks/30Yi/lmf5-gender-pay-gaps-for-full-and-part-time-workers-oecd.html>

2 「平平都是人，女人就是賺得少」，2013，張晉芬，巷仔口社會學。

3 據GII (Gender Inequality Index,)與GGI (Global Gender Gap Index) 排名，瑞典、挪威等國均為性別平等度最高的幾個國家之一。



在國內，根據我國內政部統計處的統計數據顯示，民國101年女性勞動參與率創新高，來到50.2%，但女性平均薪資仍較男性平均薪資少了新臺幣9,566元⁴，差距幅度近萬元。惟與過去長期統計結果相較，自2004年至今已縮小1,061元，但女性平均薪資仍只占男性約八成。

影響薪資水準的因素眾多，薪水的高低可能受到包括產業、教育、工作年資多寡等的不同而變化。但有趣的是，即使在相同教育程度、相同產業的狀況下，女性的薪酬水準，就是比較少⁶。然而前述這個狀況在社會新鮮人的身上並不明顯，根據對剛畢業的年輕一代的統計，同樣大學學歷且年齡層相近的工作薪資裡，女性的薪水甚至可以稍高於男性。

另一項值得參考的數據來自美國康乃爾大學經濟學家弗朗辛D.布勞和勞倫斯M.卡恩，據兩位學者的研究顯示，即使在消除教育程度、經驗、產業等因素後，美國兩性薪資差距仍有9%的「不明原因」差距⁷。那麼，是甚麼造成兩性薪資在畢業後差距日漸擴大呢？我們或許可從下方幾點因素歸納之。

結婚與否有關係！?

據行政院主計總處統計，兩性薪酬落差在婚後加大差距⁸，女性的勞動參與率在婚育年齡後也快速下

降。這兩個數字或許說明女性勞動力在婚育年齡退出勞動市場，工作年資無法累積，使女性薪資水準增加有限，也間接導致女性高新資結構的人數比例較男性為低⁹。

另外，依勞動部101年調查結果¹⁰，在「女性受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇之情形」與「女性受僱者曾因懷孕或生小孩而在職場中遭受不平等待遇之情形」兩項調查中，各自有5%與6.1%的女性受僱者反映，在職場因婚育而受到不平等待遇，且集中在升遷考績受影響和請假刁難等項目，同樣顯示女性的確因婚姻狀況而影響其薪資水準¹¹。

綜合以上資料，推論兩性平均薪資差距，其中因素可能源自女性因婚育退出市場，故薪酬水準不易向上累積，工作年資受限，高新資女性比例偏低等。

女性職場天花板

麥肯錫的「女性至關重要，Women matter」報告指出¹²，亞洲女性在進入公司高層的過程中比西方女性面臨更多的障礙。據研究，在過去獲利表現上，有女性高層企業的獲利率明顯高於沒有女性高層的企業，女性在高層的升遷障礙，可能因此抑制了整個區域的經濟成長¹³。

報告中指出，在亞洲，女性任職董事會或執行委

4 行政院主計總處受僱員工薪資調查統計，101年兩性平均薪資，男性50,275元，女性40,709元。<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xlfem=1135&ctNode=3253&mp=1>；行政院主計總處101年人力運用調查報告，有酬就業者每月主要收入，男性平均月薪38,834元，女性平均月薪31,339元，單位均為新臺幣元。

5 資料來源：行政院主計總處，薪資及生產力統計資料查詢系統。

6 以大專及以上教育程度為例，20~24歲與25~29歲的兩性平均薪酬，男性分別為22,753與33,369元，女性為23,252與31,239元，各年齡區間差距分別為-499元(102%)與2,130元(94%)，顯示女性在相同教育程度的學歷背景下，工作初期薪酬並未明顯低於男性，顯示在薪酬起點上，兩性的差距並不大。

7 Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn, 2007, The Gender Pay Gap, Economists' Voice。

8 已婚(有配偶或同居)女性只較未婚女性薪酬高出2,187元，而已婚男性的薪酬卻比未婚男性高出11,935元。

9 女性未婚者平均薪資30,388元，已婚(有配偶或同居)女性平均薪資32,575元；男性未婚者平均薪資31,970元，已婚(有配偶或同居)男性平均薪資43,905元。101年調查數字。

10 102年行政院勞工委員會統計處，工作場所性別平等概況調查，www.cla.gov.tw/site/business/41761dc1/4ffb7cef/files/1020530.doc。

11 此處暫不考慮因年齡因素影響薪資差距。離婚、分居或喪偶狀態的兩性薪資水平，其差距(80%)高於未婚狀況(95%)，卻仍低於已婚或有配偶的差距比例(74%)。

12 麥肯錫對亞洲1,500名高級管理人員和744家上市公司進行的調查研究顯示，增加高層職位中的女性人數可以改善公司的財務業績和推動國家的經濟擴張。

13 挪威工業部於2003年頒布限定女性董事比例的「40%董事法律」。上市企業必須在一年時間內，將董事會中的女性比例提升至40%，否則將受到法律制裁，甚至強制關閉。最後，挪威花了五年時間達成此一目標，包括最頑固的金融體系，共約有600名女性進入了企業董事會。這種通過配額增加女性高管數量的做法，曾經招來一片非議，少數企業為了避免男性董事流失，不得不增加董事人數。配額制的做法，也似乎在變相嘲笑女性缺乏競爭能力，而更多的擔心在於，女性能否承擔起這一重任，讓企業經營有方。不過今天來看，「半邊天」確實讓挪威的企業更有活力，調查顯示，該國女性高管數量排名前25%的企業，比後25%的企業在資產回報率上高出50%以上。資料來源：陳婧，2013，新聞晨報。



員會中所佔的比例嚴重落後于西方¹⁴，僅占公司董事會席位的6%¹⁵，而同樣數據，在歐洲是17%¹⁶、美國則為15%。

令人意外的是，即使是在女性就業率高達74%的中國，女性的執行董事會和委員會成員也不到10%。該項調查報告的執行人，同時也是麥肯錫上海單位的負責人王錦說到：

「中國女性在最高管理層中的比例僅有8%~9%、即使是在亞洲也只是位於中等水準。以中國在大學畢業生和初級職位這兩個層面來看，女性的確佔據半邊天，然而到了中高層主管層面上，女性的比例降至20%左右，到了最高層（執行委員會、董事會），進一步降至8%~9%。這說明女性高層主管比例較低的問題，並不是出現在人才管道的源頭。我們的調查顯示，阻礙中國女性進入高層的前兩大原因和其他亞洲國家非常一致，即a. 對於女性在工作同時要擔負起照顧家庭主要責任的期望；b. 公司以能否做到“隨叫隨到”的員工評比文化。」¹⁷

非營利組織Catalyst的研究數據也有相似結果。在2012年進行的調查中，亞洲的首席執行長、首席財務長和國家領導者等相關職位，女性佔比僅為1.1%。上

述這些數據再次說明，女性擔任高層職位方面所取得的進展並不如想像中的快速與普及。

回到臺灣的職場數據，據勞動部¹⁸101年就事業單位分別在工作分配、薪資給付標準、調薪幅度、員工考核、員工升遷、訓練及進修、資遣員工、員工福利措施等項目上的性別考量調查之說明結果，事業單位在兩性升遷與工作調節上，對員工進行工作分配、薪資給付標準時，分別有27.8%與9.6%的單位會有性別差異考量，顯示女性在薪資調整上的確有其難度。但值得稱許的是，在我國政府與民間團體的持續推動之下，這項調查結果較5年前已有顯著的進步。

從員工角度，女性受雇者因性別在職場上遭受到不平等待遇的比率，都比男性高(如調薪、升遷、求職及工作分配等)；按行業分析，以「營造業」女性勞工認為調薪幅度受到性別歧視者占11.4%最高。

上述這些數字反映出，職場上的「性別均衡化」議題尚未普遍受到事業單位的認識；在麥肯錫報告中，只有27%的亞洲受調查高管表示性別均衡化是公司最重視的十大要務之一，而在歐洲，這項比例則達到53%。這表示，臺灣的企業文化¹⁹除了在營運獲利、企業社會責任等要務外，性別平等觀點的進展仍有待推動。

(本篇未完待續)

14 據麥肯錫報告，亞洲董事會女性成員比例，最高依次是香港(9%)、中國(8%)、臺灣(8%)、新加坡(7%)等，最低分別是韓國(1%)與日本(2%)。

15 據行政院金融管理監督委員會統計，我國公開發行公司中，整體女性董事比例為12.26%。

16 歐盟數據顯示，2012年1月，女性董事在大型上市公司董事會中所佔的比例為13.7%。另，歐盟委員會(EC)2012年9月曾發起一項草擬中的提案：「到2020年，歐洲上市公司必須把至少40%的非執行董事職位留給女士擔任，否則將被罰款或受到其他懲罰」；然該提案受到包括英國在內共9個歐盟國家聯合反對，故該法案稍後修正草案內容：「將來，公司必須證明自己盡了最大努力將最高管理層的女性比例增至不低於40%的水平。為此，它們必須各自建立透明機制，並且每年匯報為實現40%這一目標取得了哪些進展。如果歐洲大公司未能在2020年前滿足董事會女性成員比例不低於40%的要求，它們屆時就必須在資格相同的女性董事候選人和男性董事候選人中選擇前者，否則將面臨制裁」。資料來源：2012, James Fontanella-khan, "Sanctions to enforce female board quotas", Financial Times。

17 提高女性領導力、提升企業競爭力-2012年麥肯錫《亞洲視角：女性至關重要》報告解讀，2012，中國婦女報。

18 行政院勞工委員會101年11月針對投保勞工3人以上事業單位，進行「僱用管理性別平等概況調查」，採郵寄問卷調查，輔以電話訪問催收，共訪問4105人，女性3008名、男性1097名。

19 針對高階決策主管缺乏女性身影議題，英國《金融時報》提出一個看法：「商業與管理專業本科或碩士學位的半數獲得者是女性，那麼頂尖企業畢業生培訓計劃中所招收的女性比例是否也應該差不多？如果是這樣，她們在初期培訓後都去了哪裡？」，該筆者認為，除了家庭因素，企業文化亦是主因。資料來源：Della Bradshaw, 2012, "Cherchez la femme", Financial Times。

韓國社會企業參訪紀實

李芳瑾(婦權基金會研究員)

微涼的秋日午後，我們一行26人浩浩蕩蕩的由臺北出發（另有4位夥伴相約首爾碰頭），前往2014年社會企業世界論壇（Social Enterprise World Forum）主辦國南韓朝聖。這是臺灣首度參與此年度盛事，因此事前的籌備工作自半年前即陸續展開，韓國主辦單位齊心協力基金會（Work Together Foundation）亦積極籌備整個會議。本次會議年度主題為透過社會企業創造社會變革，大會除了安排兩天半的豐富論壇外，亦於會前準備三天的社會企業實地參訪行程，讓與會者有機會接觸更多南韓當地的社會企業。

三天的社會企業參訪行程除了本團30位代表外，其他尚有來自英國、美國、加拿大、澳洲、俄羅斯、中國等各地來到此參與此次盛宴的朋友，一同走訪了幾個當地的重要組織，如：完州郡社區商業中心、全州傳統釀酒教育中心、蒲公英醫療合作社、城美山社區合作托育中心、陽川區創意育成教育中心等。令人印象深刻的第一站是完州郡社區經濟中心，此中心是韓國第一個「中介」支援中心，是民間與政府共同協力完成的平台，透過多種教育課程、持續開發地區資

源，並以培育當地企業的方式以達成使全體受益的社區經濟。該經濟中心是依照2008年完州郡農業農村發展5年計畫內的約定計畫而成立的社區經濟養成事業，至2009年時，依照社區商業中心設立方案運行研究服務與社區商業支援條例規範，進行成立的前置工作。2010年中心正式設立，完州郡政府也開發了許多農村活力課程。

下午我們造訪聯合國教科文組織的土壘造建築學校，其為教科文組織計畫案的一支，此校負責執行土壘造建築的訓練。受訓期間，專家跟技師需學習將當地特色結合到土壘造建築設計中，創造出具有社會特色，且兼具生態永續的建築。是日晚下榻於全州韓屋村，似乎有種呼應下午參訪組織的理念，而韓屋村的歷史及存續，也是當地居民重視的一環。此區仍保有700間韓屋（韓國傳統房舍），這些房舍仍為當地居民住家，算是完整保存了韓國的傳統。我們到訪的那天適逢當地舉辦大型慶祝活動，也同時吸引了許多外地韓國人到訪遊覽。

翌日清晨，我們在雨中甦醒，在霧濛濛並帶點寒





意的氣氛下與韓屋村道別，前往蒲公英醫療社會福利合作社。合作社是由地區居民（社員）與醫療人員合作共同創立、經營並利用的醫療機關，目的是改善社區居民的醫療、健康、生活問題。蒲公英是利用合作社與凝聚的方式，為社會的弱勢持續提供醫療支援。其致力達到「健康的生活、



健康的社區、健康的共同體」。蒲公英醫療合作社產生收益後並不發給福利金，而是與地區居民（社員）一起決定該如何使用。為地區居民與社會的健康，實踐並推動健康預防活動。

參訪第三日的行程因為時間較緊湊，因此主辦單位只安排了兩個單位。首先來到首爾市麻浦區西部的城美山小鎮（Seongmisan Village），這個社區自1994年開始至2000年的6年期間是草創醞釀期，期間成立了合作社型態的托育中心，讓社區居民可以互相支援，共同照顧孩子。托育中心主要提供一至四年級小學生的課後輔導，讓雙薪家庭的父母不用擔心孩子放學後的照顧問題。2004年在社區創設了一個12年學制的替代學校，該校目前有170位學生，40名教師（含輔導員及志工）。同年也創立了一城鎮學習中心，讓父母毋須擔心放寒暑假的小朋友沒地方去，可將孩子直接送去家附近的學習中心。在健康方面，社區於2012年也成立了一間醫療合作社，由當地居民及醫療專業者共同組成，旨在提供值得信賴並能即時提供醫療服務的家庭醫生，希望透過長期服務解決家庭健康問題，目前約有450名會員。除此之外，城美山社區也定期舉辦各種慶典、活動，並定時召開社區會議，共同討論社區問題，凝聚社區向心力。

另自2001年開始城美山成立社區型的消費合作社，旨在提供有機食品，提供合作社成員和當地社區居民的飲食健康。創立初期僅100戶，2012年擴增至7000戶。在消費合作社內約有20家左右的社會企業，包括以收購買賣二手衣物的「再利用之家」、自製手工皂、麵包烘焙、工藝品、媽媽廚房、有機餐廳等社區小店。

目前社區大約有700戶左右的居民，而其中約有70個左右的社區團體、店面在社區內活動。另一方面，社區居民也非常注重環境保護永續議題，成功集結社區力量，轉變國家原訂增建水庫的計畫。

午餐我們以美味的傳統韓式料

理結束了上午的參訪行程，下午則轉戰陽川區的創意育成中心（Yangcheon-gu Incubating Center）。此區是首爾市第一個設置商業創新育成中心的區域。育成中心是以青年為對象，為發掘社會型企業的成功模式，鼓勵優秀的社會企業並提供適當的支援，為韓國第一個特別支援青年創業的中心。中心每年都會選拔優秀的社會企業，提供有系統且專門的營運支援，並進行財團內外部的社會企業育成支援與合作體制建構等活動，第一年即成功育成了35間企業。

結束三日參訪行程後，緊接著就是本次社會企業世界論壇的開幕典禮。三日走訪了韓國在地社會企業後，深深以為社會企業雖仍追求利潤，但與一般企業不同的目的在於以解決社會問題為核心價值，而此「社會」小自社區團體，大至國家社會所面臨的困境，其最終都有一個核心關懷。而韓國社會所面臨的問題，事實上有許多也是臺灣社會目前的困境，包括城鄉差距、鄉村人口外流、青年失業等問題，我們也試圖找出可能的解決之道。而令人欣慰的是，相較於韓國的社會企業，臺灣近年來社會企業的發展並不落人後，我們有做身障接送及旅遊的多扶公司、有特別關懷身心障礙朋友的喜慙兒金會、有促進原鄉部落婦女就業並發展事業的地磨兒等等，縱然地狹人稠，但社會企業的發展卻極富生命力。這三天的參訪過程中，完州郡社區經濟中心的執行長曾說過一句令人印象深刻的話：「社區的問題必須由社區居民共同解決」，言下之意即是在地問題無法透過外人解決，唯有居民自己投入，才有可能將個人面臨的問題提升至社會關切的議題，也唯有透過這樣的方式，公民意識始得以生成。



2015女性創新經濟論壇

- 會議時間：2015年3月6日
- 會議地點：台灣國家婦女館
- 主辦單位：行政院性別平等處
- 執行單位：財團法人婦女權益促進發展基金會

本次會議結合產官學等資源，延續去(103)年11月召開之「女性創新經濟國際論壇」會議宗旨，持續推廣「女性創新經濟輔導計畫」，並透過國內外成功案例的經營知識分享，協助以發展「社會企業」為志業的婦女創業家。特別邀請新加坡77th Street Pte Ltd創辦人暨總裁Elim Chew女士及韓國Yori組織創辦人Young-mi Han女士，共同與國內優秀女性社會企業主：呷米共食廚房負責人邱馨慧女士、陽光廚房創辦人張紅雅女士、切好好食品行負責人吳玉茹女士、愛一家親社會企業股份有限公司董事長陳瑞珠女士等人分享其推動經驗。

Elim Chew女士目前雖然擁有許多自己的企業，算是我們認定所謂成功的企業家，但她平易近人的形象及演講風格卻讓所有在場與會貴賓無不佩服。她先從自己的生平經驗開始分享，她開玩笑的說自己從小到大在學校都很"outstanding"，其實是Outside Standing，並不是一個在課業上很優秀的傑出學生。她年輕的時候是個龐克族，在倫敦念書時受到時尚吸引，從理髮師開始，慢慢發展到賣飾品的小店，最後在新加坡順利開店。起初沒有錢裝飾店面，只好把所有東西都放上去，這樣也逐漸變成一種流行。之後，由於全球化風潮席捲各地，當時很多人說中國有商機，於是她決定到中國去拓展生意。在中國拓展生意讓Elim學習到很多，因為文化差異，讓她遭遇許多困境。然而她沒有因此被擊垮，今日她在中國已擁有一間購物中心，並提供許多機會給北京當地的年輕人做生意。

隨後，Elim也簡介了自己旗下許多品牌，從服裝、食物到物流甚至包含與知名西洋樂手合作的音樂品牌等，她同時也誇獎臺灣有許多很好的創意跟產品，例如以流行音樂為例，臺灣有著多樣且廣大的市場，也擁有許多非常優秀的音樂家。

她認為我們總相信我們無法成功的原因是因為我們缺乏天賦，但她覺得，這並不是真的，重點其實是堅定投入自己正在做的事情，努力不懈。她舉了麥爾坎所著《異數》提到的10,000小時原則，有意識的持續練習才是最重要的。另外她也以披頭四、比爾蓋茲舉例，認為這些人驚人的天賦都來自於大量的練習，這也是愛迪



▲新加坡77th Street Pte Ltd創辦人暨總裁Elim Chew女士。

生所說的天才是來自一分的靈感跟九十九分的努力，即使是天賦異稟的人，缺少練習，也不可能成功。持續練習超過10,000小時之後，你就會變天才。她認為改變自己的力量就在自己的手裡。

Elim鼓勵在場各位要離開自己的舒適圈，抓住機會、化不可能為可能。她在現場以贈書作為實際的行動，向現場的來賓說自己有本關於年輕人心聲的書，隨即問現場有沒有人想要，要的人來前面拿。在Elim說完後，一開始有許多人遲疑或只是舉手，到後來就有貴賓往前直接跟Elim領取，於是現場聽眾蜂擁而上，沒多久書就發完了。Elim想要藉此小小實驗告訴大家，機會是要自己積極爭取，並且它不等待人。每個人都可以選擇自己做的決定，讓自己的生命走到正確的道路上，確定了方向後，就不要放棄。

Elim後續舉了非常多年輕社會企業家的案例，例如賣場有位企業家因為自身深受情緒困擾，便以販售冰淇淋讓同樣深受其苦的人開心、或是協助更生人重返社會的義式餐廳「十八廚」、破除社會企業不能拉高價格迷思以技術取勝的裁縫中心等。Elim也舉了其他不同國家的例子，如：印度的奇蹟快遞雇用聽障人士並成立相關學校；墨西哥也同樣雇用聽障人士協助警方辦案等。這些聽障人士之所以被雇用，並不是單純僅因他們值得同情，而是經過訓練以後，他們反而擁有其他人所沒有的能力，例如讀唇語、對特殊聲音敏銳度等。

Elim並不認為社會企業要被特別對待，她認為最終目標應該是讓所有企業都成為社會企業，因為沒有社會，企業也不會賺錢，而企業賺越多錢，就越能夠幫助社會永續發展。為此，企業應該要跟上潮流，改變、轉



型才能繼續存活。他以柯達公司為例，柯達是底片攝影時代的龍頭，卻未跟上數位的潮流，因此被淘汰，最後被Instagram取代，而同樣老字號的Nikon、Canon因為跟上了數位化的潮流，最後轉型成功，延續了企業的生命。最後她期勉大家能夠做自己的夢想實踐家，知道目標在哪裡，努力不懈的達成，得到最好的回饋與收穫。

第二位與談人是來自韓國SeongBuk Slobbie餐廳創辦人Young-mi Han女士，在演講中提到SeongBuk Slobbie Logo之典故，是一個印第安的傳說，傳說印地安族人會在騎馬時轉頭往後看，因為他們相信當人速度太快的時候，靈魂會被拋棄在後面，所以必須要時不時的回頭望，讓自己的靈魂跟上自己，這個故事貫串了Young-mi Han創業的中心思想。她認為首爾的生活速度太快，希望大家放慢腳步，慢慢體驗週遭生活的美好。

Slobbie強調的是一個較為緩慢的生活。Young-mi Han提到南韓當前的社會經濟脈絡，從90年代末遭逢亞洲金融危機到新自由主義轉型試圖解決問題，雖然看似經濟整體上升，但實際上弱勢者的處境卻更為艱難。失業率上揚（特別是青年及女性），缺乏社會福利以及保障的結果讓這些弱勢者難以有穩定的生活；而住眾同質性的社會，則造成僵化的思維，也使教育上缺乏對於職業人才的想像，僅專注於大學教育，造成無法以「念書」拿到文憑的人，就無法有立基於社會的基礎。另一方面，因農業工業化後，食安問題頻出，人們難以確保飲食上的安全，而農業與餐飲業都為大企業把持，食物成為工廠的產品，不僅造成農民更加窮困，食物也不再多樣。

因此Young-mi Han提問：我們要如何取得安全的食物，建構另一種社會安全保障？如何發展人力及食物的多樣性？我們可以設計發展出怎樣的社會？那將會需要怎樣的社會設計？因為抱持這樣的問題意識，她決定投身創造一個另類的職業學校，也就是Organization Yori的開始。Han認為Yori是她第一個實驗計畫，希望藉由青年廚藝學校培育青年學生，讓他們透過學習烹飪，能夠獨立生活，並藉由烹飪的學習改變對於食物的認知與想法。教學過程中不僅是教授烹飪技術而已，還包含農業、食物的知識、餐廳管理的技術等等。然而，過程中也碰到一個很大的難題——當今食品業幾乎由大型企業主導情況下，餐飲業的工作十分低薪且替換率高，畢業生就算習得了優秀的技能、知識並且有心想改變社會，也難有所發展。Han於是進一步思考，要如何才能實現自己理想的藍圖呢？

因為在Yori遇到了這個難題，Han試圖創造Slobbie這個品牌來解決她的困惑。Slobbie代表慢活但優質的勞動人力，其Logo的故事正如同前段所述，強調因為社會經濟的因素，韓國生活步調加快，在無法喘息的壓力下創造了經濟發展。所有人都在追求速度與利潤，但其實反而犧牲了「生活」，這就是Han創立Slobbie希望能夠保留省思的智慧與時間，幫助人們回頭去找回自己的靈魂。

Slobbie是一間咖啡廳兼餐廳，力求創造尊嚴工作的機會，協助多元職涯的發展、提倡並創造永續發展的生態，期待藉此培力出新的陪伴機制、社會安全網絡，關懷並友善環境。她們推動零廚餘運動、培養農夫與餐飲業間更信任的關係、環境友善的商品等等，同時也藉由辦雜誌推廣相關思維，培力年輕人創造出不一樣的社會服務。透過新過程、想法與想像力，希望創造出不一樣的價值。最後Han提到自己為什麼要以食物作為改變世界的契機，因為她認為烹飪是所有感官的參與，沒有好的思維，就沒有好的食物。而好的食物，則能夠對所有人帶來關懷。這就是他們希望打造的社會！

因為會前的事先安排，我們特別在Han之後安排幾位也在餐飲業服務的臺灣在地女性企業主擔任講者，希望對此議題做跨國的交流對談。呷米共食廚房的創辦人邱馨慧女士，一開始跟我們分享了一位偉大的母親的故事，說到自己的母親為了過敏的小孩而開始學習烹飪，學習去做最簡單且單純的食物，讓孩子身體能變好，而這也就此打開了馨慧的夢想之路。她提到自己從小到大習慣這樣的飲食之後，無法接受臺灣社會面對食物的態度，也因此她希望可以運用吃的力量，捍衛我們的土



▲韓國Yori組織創辦人Young-mi Han女士。



地，改變我們當前的食品問題。

這些問題包括基改食品、農藥、農村人口外流、高污染的畜牧業、生態系的破壞等等。最重要的是，人們並不知道自己吃入口的是什麼東西，也因此她決定要成立「呷米共食廚房」，作為一個倡議型餐廳。這個餐廳不僅提供消費者食物履歷，讓大家知道下肚的食物來自何方，更同時以此提倡她們關心的各種環保議題。例如：鼓勵大家運用在地食材，減少食物運送里程；選用當季友善環境的食材，或是減少廚師與食物的距離，讓廚師更加理解食材該如何選擇；推動全食，把食材的每一分一毫都能夠做利用，減少浪費等，希望藉此能夠創造出新的飲食文化。另外呷米共食廚房餐廳更規劃演講場地，定期針對相關議題舉辦小型論壇，希望藉此創造改變社會價值的契機。

第二位來自臺灣的講者是老字號社會企業陽光廚房創辦人張紅雅女士，她是在社會企業這個概念於臺灣興起前，就已經開始在做這個事業。她坦言陽光廚房是自然而然形成的營運方式，並非一開始因為自己想做社會企業才創立。從成立社區資源交流協會，直至今天的陽光廚房、陽光蔬食雜鋪，張紅雅把社區左鄰右舍、受家暴、低收入戶的婦女，以及外籍配偶組織起來，採取中央廚房的形式，除了提供現在店面所需的半成品，廚房更成為她教導其他想創業的婦女的訓練中心。張紅雅認為從一個社團出發成立企業的優勢，便是因為他們不以營利為主，能夠有更多可以回饋給消費者跟雇員，加上陽光廚房並無金主，所以自由度很高，曾經一度有過三班制，二十四小時都有人值班參與製作，從消費者的滿意度得知她們十分捧場與支持。

然而，陽光廚房的經營也並非如此順利，困難點在於走不出去。由於陽光廚房針對的社群是受暴或弱勢婦女，她們常常必須受限於家庭，造成無法穩定的上下班。因此要如何打破舊有對於勞動時間的想法，同時又能夠持續經營下去，就變成一個很重要的課題。張紅雅以他們的分工為例，例如：東坡肉的調理包，各階段有不同的工作程序，「切」需要一定的技術，「綁」也是另一個技術，必須視每位工作者不同的狀況分配工作。如果無法勝任「切」和「綁」，可能就請他們去進行包裝、環境的清潔等比較不需要技術的工作。她詢問在場觀眾一個問題：「你要跟勤勞的人工作，還是懶的人工作？」大家都回答勤勞的，她笑說：「錯了，是要各自把各自的工作做好。跟懶惰的人工作當然會預期自己要多做很多，但跟過度勤勞的人，可能也會因此被要求付出更多的勞力以滿足對方需求。」由此可以看出，管理

其實是把人放在適當的位置，創造出讓員工樂於工作的環境。

第五位分享人是原為媒體從業人員，目前為切好好食品行的負責人吳玉茹女士，她在過去採訪中認識許多在生活上遭遇困境的媽媽們，她們無法靠自己營生，生活只能仰賴捐款與補助，她當時不知道該如何幫助這群人。但她認為依靠捐錢與補助並非恆久之道，於是決定發起「切好好食品行」。食品行大多雇用新移民，她們平時得照顧公婆與小孩，也因此時間很瑣碎，因為沒有固定收入，家庭地位低，甚至因此遭受家庭暴力對待。另一方面，她也體會到臺灣許多職業婦女蠟燭兩頭燒的窘境，常常因工作太忙、太累無法自己下廚煮吃，遂自責於無法做為一個「模範母親」。於是她想找個方法，來同時解決這兩種媽媽的困境。

「切好好」號召失業媽媽為有機蔬菜去籽、去蒂、去皮、切好，宅配到消費者家中，減少全職工作者回家煮飯的負擔。切好好的LOGO是一塊豆腐，認為每個人、每件事都切好好，大家各自扮演不同的角色，而這其中包含了媽媽對於家庭的愛、小農對於土地的愛、消費者對於家人的愛，而下方菜刀一樣的豌豆更是展現了切好好的品牌特色。吳玉茹認為「食為邦本，本固邦寧」，飲食對於國家社會至關重要，也影響下一代的健康，因此切好好除了培力女性，更希望藉由產地直送新鮮有機蔬菜，讓友善土地的小農能夠繼續存活，藉此回饋這片土地。

最後一位分享者愛一家親社會企業股份有限公司董事長陳瑞珠女士於1997年創辦「耕心蓮苑」，以「不計束脩，隨喜功德」方式辦理兒童讀經班，陳瑞珠堅持要用全職教師而非義工來教導孩子，希望老師能夠全力以赴的愛這些孩子，避免小孩在照顧者不穩定的環境下成長。當時耕心蓮苑有27名員工、36名學生、4位老師，但後來遇到全球金融海嘯，導致捐款大幅減少，耕心蓮苑面臨財政上的困難，為了維持穩定的教學品質，陳瑞珠因此創立愛一家親社會企業，自尋財源。

陳瑞珠分享草創初期，原本只是犧牲假日的義工為了募款而進行的義賣，或是依照個人財務狀況隨意付帳的隨喜餐，到為了八八風災募款的鳳梨酥，愛一家親的社會企業是在信眾的支持下發展而成。許多媽媽們自掏腰包，拜師學藝，但同時也為許多中年失業、清寒學生創造工作機會。陳瑞珠董事長十分強調取之於社會、用之於社會的商道精神，期待社會能夠因為這樣的模式，而變得更美好。



國際婦女節「女力好樣—社會創新嘉年華」慶祝活動

歡慶一年一度的38國際婦女節，由衛生福利部社會及家庭署主辦「女力好樣—社會創新嘉年華」，在3月7至8日於華山文化創意園區舉行，共有女力好樣講堂、創新模式Demo Show、女力創新市集等三大活動，並引進韓國與新加坡經驗，全方位展現女力好樣創新面貌！

點亮燎原力量 持續社企熱情

行政院長毛治國在活動致詞中指出，近年來各界關注社會企業，兩天活動亦有許多以婦女同胞為主體的社會企業參展，更有許多原住民、新住民的生產或服務團體加入，毛院長讚許婦女同胞投入生產、服務社會令人鼓舞，並帶動就業市場，服務更多需要被照顧的對象，一舉數得，藉由希望火種的燎原效應，發揮整體社會的光和熱。今年婦女節的主軸鎖定社會企業，徵選全臺灣具有在地特色的女性社企，在活動中傳遞世界會更好的願景、展現幫助弱勢族群自立成果，期待未來社企越發蓬勃發展，達到經濟發展與照顧弱勢等多元目標。

六組臺灣女性社企團隊 展現女性創意力

在3月7日登場的第一場講堂中，六組女性社企創業家以生動創新的Demo Show宣揚理念、介紹產品與服務，包括愛物資iGoods、點亮咖啡The Lightened、富耕精製肥料、切好好食品行、華人閱讀社群、愛的眾團隊，向大眾傳達女力的堅持與創新實踐理想，並邀請中華民國創業投資商業同業公會蘇拾忠秘書長、安侯建業聯合會計師事務所呂觀文會計師及生態綠董事長余宛如三位專家分享經驗和建議，讓臺灣女性投入社企時能夠朝向永續營運，提升競爭力。

國內外社企同場交流 創新女力蔓延

第二場講堂邀請兩位國際知名女性社會企業創辦人分享經驗，一手打造新加坡77th Street (S) Pte Ltd的Elim Chew，多年來她以青少年龐克潮牌為平臺，串連政府、學校與企業，協助社會企業的創立，給予獅城年輕人專業與事業機會，戰勝貧窮與憂鬱，更在2007年爭取到政府的贊助，提供新加坡烏節路最熱鬧地段的空間，讓年輕人可以在此踏出人生夢想的第一步。

南韓OYori創辦人Young-mi Han以食物切入，一開始鎖定17到22歲弱勢青少年，打造專屬廚藝學校，進行五感多元教育，透過烹飪取得專業技能、贏得財務自主，並開設三家主打地方特色與社區情感的西餐廳，進而將服務擴及移民婦女、青少年與南韓家庭主婦、農夫、消費者，一舉解決食安、貧窮、教育、環



保與失業等眾多問題。

兩位國際女力代表隨後與臺灣的屏東高樹大埔合作社經理鍾秋香、世代群文化街屋營運長林曉雯、眾社會企業國際營運協理周涵交流，分享活化大稻埕老城區、傳遞公共議題理念，吸引年輕人回鄉從農、再創農村活力，以及透過科技力量幫助身障族群展現專業、集結友善餐廳名單等不同領域社企的寶貴經驗。

發揮溫柔力量 讓臺灣更美好

3月8日上演的第三場女力好樣講堂中，好伴駐創工作室共同創辦人邱嘉緣講述各個創業資源平臺的訊息，而安侯建業聯合會計師事務所呂觀文會計師以「社企創業營運挑戰及獲利議題」為題開講，建議社企自多元管道籌資、聘任專業總經理、引進商業人才、建立成本觀念、改進產品與服務的CP值等實用做法，建立持續獲利的營運模式。

今年婦女節活動另有女力創新市集的展售，邀集全臺22個女性社會企業、婦女團體、社福團體或女性創業者，帶來屏東客庄阿嬤釀造的橄欖醋、彰化新住民的道地湖南臘肉等優質理念與產品，搭建最佳舞臺，讓女性面對面與民眾行銷理念，傳遞無窮女力！

臺灣的女性勞動參與率與創業率不斷攀升，一股堅定的女力正在崛起！透過「女力好樣—社會創新嘉年華」活動，傳承創意與經驗，號召更多婦女投入社會企業的行列，期待女性自主的力量讓臺灣更精彩更溫暖！

※本次慶祝活動因與30雜誌合作，因此於3月至5月號有針對國外及臺灣優秀的女性社會企業家做深入式專題採訪報導，讀者也同時可於遠見雜誌焦點電子報看到更多、更詳盡的報導：<http://www.gvm.com.tw/epaper/keyword/20150303/>。



2015富比士女性高峰會

2015.06.09-10

美國，紐約

該會議由富比士公司舉辦，每年皆邀請知名女性創業家擔任專題講者，針對當年度主題分享其心得與經驗。今年主題為：Transforming the Rules of

Engagement，為期2天的會議預計討論之子題包含教育、健康與領導力。

<http://www.forbesconferences.com/event/2015-forbes-womens-summit/>

聯合國亞太地區永續發展公民社會論壇

Asia-Pacific Civil Society Forum on Sustainable Development

2015.05.21-22

泰國，曼谷

為延續2014年亞太地區對永續發展目標上之討論，聯合國亞太經濟社會理事會將舉行第二次永

續發展論壇，以凝聚亞太地區對聯合國後2015年永續發展目標之共識，公民社會論壇將隨後在前述正式論壇後召開。

<http://www.unescap.org/events/apcsfsd2>

性別與教育國際會議

International conference on gender and education: critical issues, policy and practice

2015.05.28-30

美國，印第安納州Bloomington

該會議由倫敦社會研究中心(London Centre for Social Studies, LCSS)和美國印第安納大學教育學院性別中心(Centre for Gender in Global Context, GENCEN)、密西根州立大學法學院和土耳其

Gediz大學共同舉辦，目的為連結學者與政策制定者在教育領域中的性別議題上的討論。

<http://www.genderportal.eu/events/international-conference-gender-and-education-critical-issues-policy-and-practice>

第四屆歐洲政治與性別會議

2015.06.11-13

瑞典，烏普薩拉


該會議邀請歐洲地區之專家學者發表論文，聚焦11個政治領域中的性別議題深入討論，主題包


含：社會運動、政治參與、權力、公共政策制定、性別與政治的研究方法、社會福利、全球治理與衝突等等。


<http://www.ecpg.eu/conference-programme.html>




性別思考－第25屆研究生會議 Thinking Gender 2015

 2015.04.23-24


 美國，洛杉磯


 該會議由加州大學洛杉磯分校女性研究中心主辦，今年會議將有1場主題演講，講題為：Body Modifications: Violence, Labor, and the Subject of Feminism，以及2場工作坊，主題分別為：Fight


Like a Woman和Massaging Your Way to Optimal Health前者透過主講人分享自身經驗探討當人身安全受威脅時，如何利用簡單但有效的自我防衛招數解危；後者則由主講人介紹簡單穴道按摩，以消除疼痛、疲勞、失眠等症狀。

 <http://www.csw.ucla.edu/conferences-1/thinking-gender>


TEDWomen 2015: Momentum

 2015.05.27-29


 美國，加州Monterey


 為期3天的TEDWomen會議將包含2天的六場典型TED 18分鐘專題演講，串連其他小講堂、對話與


表演；以及1天的工作坊和論壇，由合作單位就其專業領域進行深入對談。

 <https://www.ted.com/attend/conferences/special-events/tedwomen>


2015美國西北大學凱洛管理學院女性領導力工作坊 2015 Kellogg's Women's Leadership Workshop

 2015.05.15-16


 美國，伊凡斯頓


 該工作坊係由美國西北大學凱洛管理學院主辦，宗旨為培養年輕女性的領導能力，透過專題演


講、培訓課程與同儕之間的切磋練習，提升與會者的潛力與自信心以擴大其職涯發展之可能性。

 <http://www.kellogg.northwestern.edu/news-events/conference/wlw/2015.aspx>


第五屆性別高峰會 Gender Summit 5 Africa 2015

 2015.04.28-30

 南非，開普敦

 第五屆性別高峰會移師南非開普敦舉辦，大會主題為：Poverty alleviation and economic empowerment through scientific research & innovation: Better Knowledge From and For Africa。非洲擁有豐富的自然資源與人力資源，也是當前經濟成長最快的一洲，不少研究報告的主題皆以非洲為主，近年來，更有許多非洲當地的研究學

者有不少傑出的研究成果。因此，該高峰會的宗旨為激發具建設性之談話，以確保非洲在科學、科技、基礎建設、資金與技術領域之研究進程得以回應其「實現全面發展，造福當地居民」之目標，並找出女性在該進程中的角色與機會。該高峰會將邀請各研究團體、組織以及研究的對象一同參與對話。

 <http://gender-summit.com/g5-about>



新書分享

你被歧視了嗎？CEDAW生活案例手冊

《消除對婦女一切形式歧視公約》（簡稱CEDAW）是聯合國九大核心人權公約之一，於1979年通過、1981年生效，條約機構「CEDAW委員會」三十多年來持續透過一般性建議的制定，與時俱進地對各國普遍面臨的婦女及性別議題提出解釋，同時對締約國政府應採行的措施提出建議。

臺灣社會長期隔絕於聯合國人權體系之外，雖然在公元兩千年前後，已經陸續有婦女及性別團體運用CEDAW來倡議，但直到2011年5月，《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》在立法院通過，也就是CEDAW正式在我國「具有國內法律之效力」後，各公私部門才開始廣泛對CEDAW產生興趣與各種疑惑，本會因而開始翻譯聯合國教材，陸續出版了《我們的法律是否支持性別平等？》及《CEDAW怎麼教？》兩本手冊。

然而，我們在對民間團體推廣CEDAW時，仍常遇到像是「國際公約跟在地生活有什麼關係」、「臺灣已經有自己的性別法律，為什麼還要CEDAW？」



等問題，於是，在第二次國家報告審查之後，我們決定從在地經驗出發，用實際案例說明，臺灣女人日常遭遇的歧視，可以怎麼拿CEDAW「踹共」——原來CEDAW條文、一般性建議和國際審查結論，其實離我們並不遙遠。

具體來說，這本手冊的各個案例從生活故事、新聞事件和司法判決提出疑問，輔以性別統計供帶領人引導學員察覺刻板印象及歧視（特別是間接歧視）的存在，以及不同權利面向中易受歧視（特別是第二次審查所關注多重歧視）的群體；在帶領人解析的部分，我們進一步回顧現行法律的相關規定與尚未落實之處，並提出CEDAW及可能的政策建議，希望作為民間思索在地工作如何聯結國際規範的起點，促使更多元的團體加入書寫歧視及運用CEDAW等人權公約的行列，激盪出更多倡議與行動的方向。

◎更多書介：<http://www.cedaw.org.tw/tw/english/news/detail/214>



徵稿啟事

本通訊每年4、8、12月定期出版，刊載國際社會與婦女或性別相關之新興議題、政策研析、重要組織與人物，並介紹國際性別新聞及活動。本通訊讀者群為各級公務機關人員、學者專家、實務工作者及社會大眾。為擴大參與層面，開放讀者來稿，歡迎各界投稿，來稿文字請以深入淺出為原則。

稿件範圍

- 一、與提昇性別平權或婦女權益密切相關之國際議題趨勢，並提出與我國發展呼應之建言。
- 二、稿件性質可包含：議題研析、觀察評論、研究報告、趨勢前瞻，請避免心得分享式陳述或夾雜個人情緒性文字。

稿件須知

- 一、全年徵稿，採隨到隨審制。
- 二、文稿中徵引之中英文資料應詳列出處。若有相關圖片，歡迎併附。
- 三、稿件若經採用，將致贈稿酬及通訊致謝。著作人投稿而經本通訊收錄，即視為同意本會以文字或電子出版品方式發行，為符合出版形式或版面需求，本會得以要求作者增刪原文。
- 四、投稿方式：請逕電郵word檔至flee@wrp.org.tw，主旨「國際性別通訊文稿」，並註明作者姓名、現職、聯絡電話、地址，以便後續聯繫。