



### 新聞焦點

#### 02 國際性別新聞

### 人物速寫

#### 04 電信業女性領導群像：挑戰刻板印象，打造包容職場

### UN瞭望臺

#### 05 動亂時代的性別平等課

### APEC視窗

#### 06 2022年APEC婦女經濟政策夥伴關係視訊會議紀實

### 主軸議題研析

#### 07 人工智慧、平臺工作與性別平等（下）

### 在地發聲行動

#### 09 臺灣性別平等週：女力之夜

#### 09 「看見疫情中的性別：疫情下的女性與脆弱群體處境」線上論壇

#### 10 全球會議新訊

### 活動預告

#### 12 臺中性別平等國際論壇



## 編輯手札

親愛的讀者，大家好！

入夏以來，最受關注的國際性平事件當屬美國聯邦最高法院推翻了半個世紀前肯認的墮胎權憲法保障，政治和宗教力量的變化對於女性身體健康與自主造成的直接影響，以及可能對全球產生的後續效應引發許多討論；聯合國婦女署及CEDAW委員會也相繼發出聲明，重申生育權是女性人權的一部分，國家應確保女性取得安全及合法人工流產的管道。在臺灣，生育自主權的保障則有新的進展，衛生福利部國健署在四月公告了「優生保健法修正草案」，還有待行政、立法部門的持續努力與公民社會的督促以推進修法。

全球歷經超過兩年疫情動盪，意外加速了數位經濟的發展，也為電信業帶來更多元的可能，本期「人物速寫」分享兩位電信業女性資深主管如何在男性占多數的職場嶄露頭角，「主軸議題研析」則關注平臺經濟的勞動條件與性別議題；而在各國陸續走向與病毒共存的此刻，聯合國婦女署和開發計畫署共同發布《對COVID-19的政策回應：給動亂時代的性別平等課》報告，透過檢視不同國家的疫情因應作為，

指出體制內外的女性主義力量是促成政策回應性別的關鍵，持續強化這股力量才能確保不同性別者的差異需求在未來的危急時刻仍能得到正視；「看見疫情中的性別：疫情下的女性與脆弱群體處境」線上論壇則呈現了臺灣經驗的對照，同樣提出女性和脆弱群體的參與對於建構長遠涵融制度及政策的重要。

氣候與環境惡化是當前衝擊脆弱群體處境和導致危機的主因之一，對此，今年APEC會議主辦國泰國提出「生物—循環—綠色」經濟模式，「婦女經濟政策夥伴關係」工作小組則聚焦如何透過此模式促成女性經濟賦權及社會地位提升，我國有主婦聯盟環境保護基金會和維致生醫科技股份有限公司受邀在工作會議中分享經驗。此外，「臺灣性別平等週：女力之夜」也透過晚會和展覽讓更多人意識到女性在氣候正義上的關鍵角色，進而一起加入推動性別平等與環境永續的行列！



# 國際性別新聞

摘譯 | 陳羿谷 (婦女權益促進發展基金會研究員)

## 世界衛生組織著手更新性別主流化手冊

《健康管理者的性別主流化：實用方法手冊》(Gender Mainstreaming for Health Managers: A Practical Approach Manual) 初版於2011年問世，旨在：(1)提升性別平等意識，加強衛生系統與初級衛生保健方法，使不同性別者皆能直接參與其生活面向的健康決策；

(2)以性別敏感度制定、實施與監測促進性別平等的衛生政策和方案；(3)使用性別分析矩陣(Gender Analysis Matrix)、性別分析問題(Gender Analysis Questions)、性別反應評估量表(Gender Responsive Assessment Scale)、性別評估工具(Gender Assessment Tool)、性別與健康計畫方案清單(Gender and Health Planning and Programming Checklist)等性別分析工具，以及跨部門對話，解決妨害健康的性別不平等問題。

將性別平等及人權觀點有效納入健康領域，係世界衛生組織(World Health Organization) 2019年至2023年第十三期工作總計畫(the 13th General Programme of Work)的策略重點之一。十年來，全



球性別規範、角色分工與關係皆產生極大變化而需要重新闡釋，並釐清該等要素如何影響行為與結果，以及衛生部門應採取的措施。隨著科學證據的日新月異，手冊內容的更新將聚焦以下面向：(1)透過案例充實培訓素材，融合與時俱進

的人權框架及操作方法，著眼於使用者的學習成效；(2)承認交織性歧視(intersectional discrimination)、性別權力動態涉及跨領域議題，應探究其如何與年齡、社經地位、族裔、宗教、語言、地理位置、身心障礙類別與程度等因素相互作用並造成衝擊，從而導致不利處境群體的健康落差，或難以取得資源；(3)超越單純二元劃分的性別與健康，承認性與性別的多元，包含性傾向、性別認同的差異樣貌；(4)優化手冊及培訓內容的友善性，便於以數位形式分享及參用。

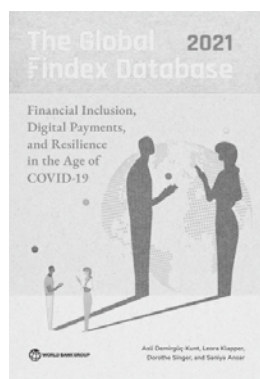
● 資料來源：<https://reurl.cc/zZvxYy>

● 圖片來源：Jefferson Health in New Jersey

## 數位科技推動金融變革

COVID-19大流行使既有不平等更為惡化，導致既存的衝突更形嚴峻，卻也造就數位科技的迅速擴展，帶動收付款、借貸與儲蓄等方式的質變。世界銀行集團(World Bank Group)於6月發布《2021年全球金融包容性指數資料庫報告》(The Global Findex Database 2021)，針對123個經濟體逾12萬名成年人進行調查，範圍涵蓋2021年金融服務整體使用狀況。

就發展中經濟體而言，71%的成年人於銀行、信用合作社、小額信貸、行動貨幣提供商等單位擁有正式的金融帳戶，與十年前相較已提升將近30%，其中以柬埔寨、緬甸、菲律賓、泰國出現兩位數的成長最為顯著；此外，女性與男性於擁有個人帳戶的比例落差首次縮減，由過往的9%下降3個百分點。數位轉型使民眾便於處理日常生活所需，女性將能增進對於財務的控制權、緩解疫情對於生計的挫折，直接取得薪



資或政府補助款項而不致受到延遲與阻撓，當屬關鍵誘因。

建構良好的經商與政策環境、確保資訊透明，為減緩持續動盪重回復甦成長的首要條件。其次，實惠且普遍的行動裝置與網路、消費者保護法規亦不容忽視；而健全的生物識別系統、值得信任的普惠金融(inclusive financing)制度則相得益彰，例如印度、菲律賓皆發展數據資料庫或數位國民身分證，逐步使過往缺乏可驗證身

分者，能兼顧安全隱私與金融服務取得。

然而，該報告亦指出尚未解決的隱憂，對於僅能向家人籌措應急資金者、受限於繁複手續或金融知識不足者，以及必須仰賴他人協助操作帳戶者，應積極修改法規以擴充融資管道，或建立有效聯繫金融體系的途徑，實現更先進完整的社會保障。

● 資料來源：<https://reurl.cc/GxWe5p>

● 圖片來源：The World Bank Group

## 索馬利亞媒體工作者主動對抗性別刻板印象

聯合國婦女署（UN Women）與反刻板印象聯盟（Unstereotype Alliance）於6月下旬、坎城國際創意節（Cannes Lions International Festival of Creativity）期間，發表最新報告《變革的槓桿：2022年性別平等態度研究》（*The Levers of Change: Gender Equality Attitudes Study 2022*），針對廿個國家／地區、總計約兩萬人進行調查，顯示在COVID-19大流行期間，刻板的性別文化有增無減。

研究發現，68%的受訪者認為媒體傾向將女性描繪為妻子、母親或照顧者，而72%的受訪者認為男性常被塑造為家庭支柱、領導者或商務人士。與2018年調查相較，前者增加14%，後者則增加20%；此等形象的呈現，以印度、奈及利亞、菲律賓與越南最為顯著，而與其他年齡層及性別群體相比，16至34歲的女性更容易察覺性別刻板印象的存在。

事實上，首間由平均年齡28歲、全為女性組成的



新創公司Bilan Media，正發揮一己之力突破框架。舉凡議題研究、編寫腳本、進行採訪、編輯並製播節目皆能親力親為，憑藉其獨特視角觀察女性的生命歷程，不僅改寫新聞從業者的格局，更勇於挑戰父權體制，揭示長期以來受到傳統媒體忽略的現象，包括：性別暴力、受刑人的困境與需求、薪資落差、童婚陋習等。

囿於主客觀環境因素，該國性別相關犯罪的肇事者鮮少受到起訴或懲罰，即使受害者有意挺身而出，卻泰半遭強烈反對，透過無遠弗屆的新媒體講述故事、尋求正義，僵化的思維正逐漸鬆動。工作團隊預計後續將建構網絡，便於世界各地類似處境的女性記者得以相互支持、分享知識技能，同時與男性同業合作，共同探討如何改變網路騷擾、謾罵攻擊等不友善的行為。

● 資料來源：<https://reurl.cc/an2e5G>

● 圖片來源：Bilan Media

## 女性深受非法藥物交易危害

全球因天災人禍而加深脆弱性，但非法藥物的數量正創下歷史新高。聯合國毒品和犯罪問題辦公室（United Nations Office on Drugs and Crime）發布《2022年世界毒品報告》（*World Drug Report 2022*），探討大麻合法化所致效應、古柯鹼與合成藥物於新興市場的急遽擴張，以及毒品產業鏈與女性的關聯。

報告內容提出數項重點：(1)全球約2.84億15至64歲的人口接觸毒品，較過往十年增加26%；於非洲及拉丁美洲，接受藥物使用障礙治療者絕大多數在35歲以下；(2)大麻合法化雖增加稅收、降低逮捕率，然而強效產品的使用也同步提升；(3)古柯鹼、甲基苯丙胺（methamphetamine）、鴉片的販運得益於衝突局勢或法治薄弱的環境，在北美及東南亞蓬勃發展；(4)產製毒品涉及嚴重污染，直接傷害土壤、水質、空氣及食物鏈。

值得注意者，女性雖傾向使用苯丙胺類藥物與



非醫療用途的鎮靜劑，但成癮速度卻更快，且有機會接受治療者低於五分之一；此外，女性於全球古柯鹼產業扮演廣泛的角色，範圍涵蓋作物種植、運輸、販售與走私，雖少見因受到脅迫或欺騙而參與非法活動，但往往出自極端貧困、情

感依附而配合伴侶，且在缺乏危機意識的情況下成為供應鏈的最低層級。

舉例而言，自1980年代以來，拉丁美洲弱勢女性的毒品交易，長期與懲罰性政策、性別不平等密切相關：受到男性控制而從事高風險組織犯罪卻獲利甚微，同時成為執法者易於攔截、起訴甚至敲詐勒索的目標；一旦進入刑事司法系統，將承受長期監禁與家庭成員複製悲劇的嚴重後果。解決邊緣化群體因毒品產業鏈所受惡害，亟需性別觀點帶動謹慎變革。

● 資料來源：<https://reurl.cc/q5QXG0>

● 圖片來源：United Nations Office on Drugs and Crime



# 電信業女性領導群像： 挑戰刻板印象，打造包容職場

文 | 李心祺（婦女權益促進發展基金會研究員）

與其他資訊通信科技產業一樣，電信業傳統上以男性業者為多。為鼓勵更多女性加入電信產業，即將出版的「促進電信業性別平等」範例手冊（Ten Best Practices for Promoting Gender Equality in the Telecommunications Industry）採訪了十位女性模範及典範企業，呈現女性如何在男性為多數的電信業中嶄露頭角，以及電信公司如何打造性別友善職場，本刊先行摘錄其中兩位女性的經驗與讀者分享。

## 瑪娜·里拉 （Myrna Lira）： 挑戰刻板印象， 你們值得被看見

現任AT&T墨西哥公司科技處協理的里拉形容自己是一位「瘋狂熱愛電玩的女孩」，求學時期對數學和物理的熱情促使她走上電信工程專業。然而，身為學院中唯二的女學生，里拉與另一位女同學經常受到教授們的嘲諷與輕視。里拉表示，墨西哥文化仍然非常重男輕女，女性的成長經驗讓她們認為自己不如男性。儘管如此，里拉仍堅持自己的選擇，「因為我很清楚知道我正在做自己擅長的事。我強迫自己追尋夢想，也全心投入工作。」

雖然成功成為工程師，但在工作中，里拉仍常因為性別受到排擠。「我當時正帶領一個專案，但其他



人不願意跟我分享資訊，甚至不想和我說話。」她努力爭取認可，設法成為他人眼中的優秀領導者。里拉表示，作為少數，她與其他女性也因此建立起新型態的「姐妹情誼」，互相鼓勵並一起克服困境，她形容這是「在糟糕的情況下，也會有好事發生」。

此外，里拉現在也是

AT&T墨西哥公司「女性行動」（Mujeres en Accion）計畫的導師，她會與計畫成員討論曾經面臨的挑戰並提供協助。對於渴望在STEM領域出類拔萃的年輕女性，里拉提醒，即使有放棄的念頭，也要對自己有信心：「停下來花點時間探索內心非常重要，這會讓你意識到阻礙你前進的不是你的能力，而只是一時的想法。」

## 多德琳·緬英 （Daudeline Meme）： 倡議職場多元性的法律專家

現任美國威訊通信（Verizon）聯邦監管與法律事務副總裁兼副總法律顧問的緬英，自踏入職場開始，即致力於提倡職場的多元與包容。身為少數族裔女性，法律專業出身的緬英選擇了與其他同儕不太一樣的道路。她在大學畢業後進入一間提供有色人種教育及領導力發展的非營利組織擔任顧問，而在聯邦通信委員會任職期間，她也大力倡導性別平等。

緬英於2019年加入威訊通信，這家電信公司有個專門推動多元與包容政策的團隊，還有十個員工資源群組，為女性、LGBTQ+、少數族裔、家庭照顧者等不同背景的員工提供支援。緬英指出，「這種策略既由下而



上，也由上而下實踐」。她自己也積極參與多個社群，且是多元和包容委員會的一員。

對於理想的性別友善職場，緬英回憶起一位女同事曾為她挺身而出，指出工作場域存在「男性說教」問題。透過自身經驗，她認為提供員工無意識偏見訓練（unconscious bias training）是建立理想工作場域的關鍵，開放的職場文化可以讓員工在意

識到不公義時更願意發聲。

緬英鼓勵年輕女性走出舒適圈，多與其他領域的人交流，從而建立人脈。她說：「職涯發展不能仰賴單打獨鬥。實力是最基本的，但並不會讓你更上一層樓。你需要認識其他人、身處不同職位，才能凸顯自己與他人的差異。」此外，女性應對自己更有信心，「即使不具備所有的條件，也該給自己一個機會試試。」

# 動亂時代的性別平等課

文 | 連翊（成功大學考古學研究所碩士生）

COVID-19疫情至今已邁入第三年，許多國家與地區雖逐漸脫離疫情的陰影，氣候與環境卻持續惡化，又有烏克蘭遭入侵所引發的地緣政治阻礙著經濟復甦。聯合國婦女署（UN Women）和聯合國開發計畫署（UNDP）在6月底發表了《對COVID-19的政策回應：給動亂時代的性別平等課》（*Government responses to COVID-19: Lessons on gender equality for a world in turmoil*）報告，藉由回顧超過兩百個國家或地區、近五千項因應疫情的政策作為，分析能促成政府回應性別（gender-responsive）的因素，並提出如何強化韌性與預做準備以因應未來的衝擊，本文摘要報告的主要發現與建議供公私部門參考。

## 研究發現

疫情對性別平等的衝擊，可歸納為三大領域：施加於婦女和女孩的暴力、女性的經濟安全、無酬照顧工作；而疫情專案小組的女性比例越高，或是民主制度和公民行動越活躍，則有利於制定更具性別觀點的政策，部分緩和疫情對前三大領域的負面影響。

### ● 性別暴力：政策雖有回應，跨部門協調仍未能到位

疫情期間，施加於女性的暴力更加頻繁，對此，許多國家採行了數位通報、自動延長保護令、將旅館改作庇護之用，以及對受暴女性提供經濟支持等。然而，在本報告追蹤的226個國家中，僅有13國將性別暴力防治納入COVID-19政策，且主要捐款僅有約萬分之二用於消除性別暴力。

### ● 女性經濟安全：政策在顯著性別落差中尋求創新作法

女性經濟安全分為津貼與就業，在津貼方面，比起傳統以人工審核、發放津貼，採用電子支付平臺可以更及時地協助急難家庭或個人度過疫情造成的經濟困境，平均可提早一個月收到津貼。而在促進就業方面，儘管有41國將社會保護措施延展至非正式就業市場的勞工、30國專為女性擬定重返職場的政策，疫情對女性就業市場造成的影響仍遠高過男性，復原速度也較男性就業市場為慢。

### ● 無酬照顧工作：政策回應有限，反映出長期的漠視

無酬照顧的重擔是女性就業、求學的絆腳石，也對身心健康造成負面的影響。在疫情期間，將近60%的

國家未採取任何措施來支持無酬照顧工作，提供照顧措施的國家集中在歐洲、北美、澳洲和紐西蘭；全球亦只有7.3%的社會保護措施試圖解決無酬照顧的困局。

### ● 疫情專案小組的性別比例：決策不平等持續存在

各國政府急於建立疫情治理與諮詢機構的情況下，往往依賴既有男性主導的政治網絡。在研究調查的262個專案小組中，僅有7%達到性別均衡，11%以女性占多數，剩餘的82%皆是以男性決策者為多數。以總人數來看，女性僅占24%，且某些國家的疫情專案小組完全沒有女性成員。女性主義組織在此發揮力量，義大利婦女團體對專案小組由男性主導提出抗議後，成功促成了五名女性成員加入。

### ● 民主制度與公民行動：女性主義動員是促成政府行動的關鍵力量

既有的民主體制與公民動員能夠督促政府在疫情中制定出更為涵融的政策。女性部長、國會議員或公務人員，主動提出暴力防治、彈性工作條件、育兒津貼、保障家務移工勞動權等具性別敏感度的緊急措施；體制內的女性也與女性主義運動和組織密切合作，疫情爆發的第一年，全球100個國家共有2,711場由女性發起、訴求為終止性別暴力的示威活動。平均而言，擁有強健民主、有力婦女運動和國會女性比例較高的國家，較其他國家多採行了五項具性別敏感度的措施。

## 未來建議

綜整上述研究發現，報告從五個面向對各國提出政策建議，以增強在危機中回應性別的能力：

- 投資回應性別的社會保護措施與公共服務，以提升面對未來衝擊的韌性；
- 強化性別平等和婦女權益的資料蒐集與運用；
- 支持女性主義運動和婦女權益組織的目標設定、問責性和提供服務的角色；
- 善用數位科技工具促進危機回應與復甦的性別平等；

- 創建可有效推動性別主流化的制度性職位，支持女性領導人的網絡。

此外，報告中亦整理了多國優良案例，包括加拿大推動女性就業的策略，及斐濟成立性別暴力緊急應對小組的政策歷程等。這份報告提供豐富的材料，可與臺灣經驗相互參照，而在確診數穩定下降的此刻，他國復甦階段的作法值得政府部門與民間團體參考與砥礪。

# 2022年APEC婦女經濟政策夥伴關係 視訊會議紀實

文 | 李立璿（婦女權益促進發展基金會權利保障組組長）

APEC婦女經濟政策夥伴關係工作小組（Policy Partnership on Women and the Economy，簡稱PPWE）成立於2011年，是APEC架構下推動婦女經濟議題的主責單位。PPWE以每年召開兩次工作層級的會議，協調廿一個會員國對女性賦權的前瞻意見，以深入且全面的國際合作方式，積極推動亞太區域女性經濟賦權和提升性別平等。泰國作為今年APEC東道主，年初即積極推動各項會議實體化，在甫結束的PPWE第一次工作會議中，強烈預告今年APEC婦女與經濟（Women and the Economy Forum，簡稱WEF）論壇將在時隔兩年後，於泰國曼谷恢復實體會議。

今年PPWE第一次工作會議已於6月15、16日圓滿落幕，共有十五國公私部門代表線上參與，共同商討PPWE年度工作計畫、年度宣言初稿，以及呼應APEC年度主題，討論如何在「生物—循環—綠色」（Bio-Circular-Green，簡稱BCG）經濟模式中提升女性賦權及地位。

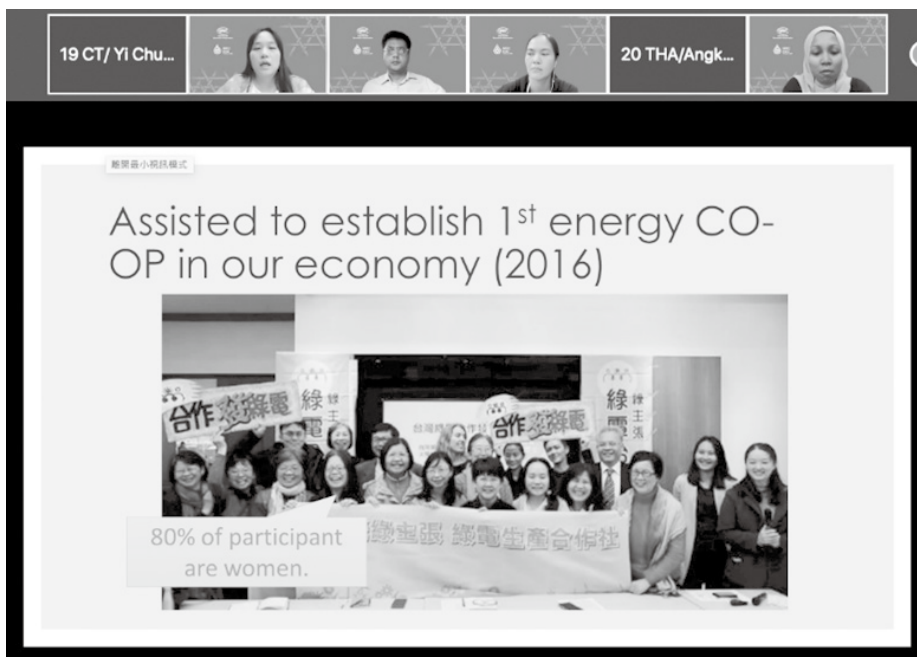
今年度宣言除持續探討疫情對女性經濟權的衝擊，也聚焦婦女議題如何融入APEC長期發展計畫，例如在執行APEC相關計畫與工作小組倡議時，將「太子城願景」（Putrajaya Vision）納入考量。各經濟體代表也表達希望在年度宣言內容中，強化女性賦權與BCG模式的關聯；澳洲、加拿大、美國與日本等代表則特別指出，宣言中應提及女性在俄烏戰爭中受到的嚴重衝擊。

在後續BCG模式主題，我國有兩位代表獲邀擔任講者，和來自菲律賓、泰國、紐西蘭等國家代表，接續分享私部門對內的女性領導力訓練，以及對外如何透過倡議企業社會責任，從產品包裝到消費廣告，影響從上游到下游的供應鏈廠商與消費者行動。

主婦聯盟環境保護基金會吳心萍主任從倡議節能愛地球與推動公民電廠的歷程出發，強調人人都可為環境和友善發電做出貢獻；她同時談到民間力量與公部門協商合作的經驗，以及如何透過女性行動鼓勵政府及社會大眾使用再生能源，並強調STEM教育對女性賦權的重要。

維致生醫科技股份有限公司楊維中執行長則引用數據指出，我國就讀生命科學女學生已超越男性。雖然女性面臨更大的職場家庭平衡壓力，但女性領導的企業卻表現更好。她認為臺灣在鼓勵女性參與BCG經濟上發揮極大推力，政府在淨零碳排的國家方針下，將持續邁向永續社會。

會議最後公布今年度WEF論壇日程，以及PPWE將迎來兩年一度的主席改選和新的策略計畫。目前澳洲有望成為下一任主席的唯一候選人，而美國作為下年度APEC主辦國，也將在PPWE架構下主持非正式工作小組，以協作方式產出2023至2025年的新策略性計畫。我國已是小組成員，將為後續策略計畫帶入數位經濟經驗，並持續推動女性參與非傳統領域等倡議。



主婦聯盟環境保護基金會吳心萍主任於PPWE第一次工作會議中分享公民電廠推動經驗。



# 人工智慧、平臺工作與性別平等（下）

摘譯 | 李世明（婦女權益促進發展基金會專案管理人）

## 歐盟平臺工作者的樣貌

十個調查國家中，整體女性平臺工作者人數稍少於男性（女性占42%、男性占58%），但近年隨著COVID-19疫情與數位工作的發展，女性平臺工作者的數量有所成長。多數平臺工作者為受過良好教育的年輕人（女性平均年齡為30歲，男性為32歲），而因平臺工作常屬於低技術的任務，也引發了技能退化的擔憂。此外，儘管平臺工作是某些年輕勞工進入勞動力市場獲取經驗的途徑，卻也可能使某些人陷入不穩定工作的風險。76%的女性和80%的男性平臺工作者除了透過網路平臺，還有其他全職、兼職工作或為自營作業者；整體而言，男女從事的活動狀態差異甚小。

高比例的平臺工作者負擔著家庭照顧責任：48%的女性和40%的男性平臺工作者與伴侶和子女同住，23%的女性和25%的男性與伴侶同住但無子女，而女性和男性各有10%是單親家長。在平臺工作者的族裔上，非歐盟裔者約占11%。

## 平臺工作中的性別平等議題

### ● 性別隔離現象不像傳統勞動力市場明顯

許多平臺工作仍以人們熟悉的性別界線劃分。歐洲性別平等局（以下簡稱「性平局」）「2020平臺工作者線上調查」（2020 Online Panel Survey of Platform Workers）顯示，從事幼保、長照工作的女性明顯多於男性，男性則主要在製造業、軟體開發業、運輸業工作；然而，也有某些職業並未如傳統勞動力市場呈現明顯性別差異，例如透過網路平臺所提供的清潔和其他家事服務，性別比例趨近平衡，服務平臺上有近46%的家事工作者為男性。

### ● 平臺工作易於進入卻缺乏彈性

人們進入數位勞動平臺工作最常見的原因是，將其視為增加額外收入的好方法（女性45%，男性40%）。考量到家庭責任時，女性比男性更重視工時與工作地點是否具有彈性（女性36%，男性28%）。

此外，受過高等教育者不分男女，都喜歡在數位平臺工作，因為可以自由選擇工作時間和地點。相反的，教育程度較低的平臺工作者，在工作安排上則較無彈性。

另一個選擇透過數位平臺工作的主因是容易結合工作與家務；然而，除了進入門檻低以外，平臺工作較具彈性的證據有限。據統計，經常性透過平臺工作的人口中，有36%的女性和40%的男性常在晚上或周末工作。不僅如此，許多人還無法自由選擇工作時間，且工時多半零碎分佈在一整天中。平臺業者對中斷服務的工作者祭出的處罰，也不利於家庭照顧責任與工作的結合。

調查中，最常被提及的數位平臺工作的缺點包括：工資不可預期（女性33%，男性29%）、工時不可預期（女性24%，男性22%），以及工資低廉或是不合理（女性23%，男性20%）。

### ● 女性和男性投入正職與數位平臺工作的工時相當，但女性卻承擔了大量的育兒及家務工作

許多平臺工作者有超時工作的狀況，特別是需要肩負家務及育兒工作的女性。女性和男性平臺工作者投入正職工作和數位平臺工作的時間相當，但女性每周投入家務工作的平均時間卻比男性多2.5小時，在育兒上則多了3.5小時，差異在育有子女的伴侶身上更為明顯。女性整體投入平臺工作的時間與安排主要受家庭因素影響，而男性則是受到個人或專業因素影響。

### ● 非歐盟裔的平臺工作者遭受不成比例的不公平待遇及歧視，尤以男性為甚

比起女性（58%），有較高比例的男性（66%）表示透過數位平臺提供服務時，遭遇過某些形式的不公平待遇。女性因為年齡、性別受到不公平待遇的情況稍多，男性則更可能因為語言或口音、膚色、國籍、宗教信仰、性傾向或性別認同、疾病或障礙受到不公平的待遇。舉例而言，有多達85%的非歐盟裔男性在平臺工作上遭遇過不平等的待遇和歧視，而非歐盟裔的女性則有77%。



### ● COVID-19疫情對平臺工作者的生活影響甚鉅

受COVID-19疫情影響，32%的女性和39%的男性平臺工作者失去有酬工作。高達38%的低教育程度女性及58%的低教育程度男性因為疫情失業，且被迫離開住所。在非歐盟裔中，則有45%的女性及52%的男性因疫情失去有酬工作（31%）或被迫離開住所（44%）。

平臺工作是疫情期間非常重要的收入來源。受疫情影響，相當比例的女性（36%）及男性（35%）開始從事或重新回到平臺工作。失去正職工作的平臺工作者中，近乎半數的女性（44%）及男性（45%）是因為疫情而開始或重回平臺工作。此外，有26%的女性及29%的男性增加了投入在數位平臺工作的時間。

### ● 平臺工作者從業身分在法律上的不確定性

平臺工作者往往被視為自營作業，公司（及客戶）也因此受益：公司需替勞工支付的社會保險費用較少、甚至不必支付，所需遵守的勞雇法規較少或不必遵守，給薪方式為按件計酬而非固定薪資，這使得平臺工作者必須自行負擔包含社會保險的所有費用；然而很多時候，自營平臺工作者與正職受雇者其實是在相同的條件下工作，享有的保障卻有限。

平臺工作可增加女性及男性的勞動參與，提供某些在照顧及其他活動之間的彈性，也可能是避開傳統職場歧視的出口。然而，由於法規和社會保護有限，平臺工作可能導致工作者的生活更為脆弱並暴露在貧窮的風險中。

### ● 平臺工作者難以享有社會安全

平臺工作者（尤其是被歸類為自營作業的人）所享有的產假、親職假、有薪病假和失業救濟都十分有限，甚至根本沒有。他們可能不符合受雇者相關條件，或者平臺工作的低薪和破碎工時無法滿足社會保險的工作貢獻或年資要求，主要依賴平臺工作維生的人處境尤其艱辛。根據性平局的調查，有38%的女性和46%的男性平臺工作者以平臺工作為主要收入來

源。此外，將平臺工作者歸類為自營作業，也阻礙了他們爭取集體代表權、協商較好的工作條件和社會保障、或反抗薪酬不平等的能力。

### 國家應做出的改變

#### ● 解決法律上從業身分的不確定性以制止隱性失業

「2021年歐盟社會權利支柱行動計畫」強調，隨著投入平臺經濟中脆弱且不穩定的自營作業者人數增加，定義平臺工作者的從業身分至關重要。性平局的研究提供了支持將平臺工作者歸類為受雇者（employee）的論據，因為這將有助於對平臺工作進行更能回應性別的監管。

#### ● 解決平臺工作的性別不平等

平臺工作也無法自外於性別不平等，它反映出勞動力市場的整體趨勢，例如水平和垂直的性別隔離、工作與生活平衡對於有照顧責任的人來說尤其是問題。然而，目前成形的規範平臺工作的機制，很大程度上仍缺乏性別觀點，歐盟及國家層級的性別平等政策應對平臺工作中所存在不利性別平等的趨勢提出回應。由歐盟所制定透明、可預測的工作條件指令（directive）<sup>1</sup>可作為確保數位經濟工作者在彈性與安全保障間取得平衡的第一步。會員國轉置<sup>2</sup>該指令時，不該排除平臺工作者，且女性和男性無一例外。同樣的，國家在轉置工作與生活平衡指令時，應確保平臺工作者可以享有工作安排的彈性和獲得親職假。

#### ● 確保平臺工作者享有社會保障

「歐盟2020-2025性別平等策略」強調社會保障機制不應再延續結構性的性別不平等。根據歐盟理事會關於勞工、自營作業者的社會保障建議，<sup>3</sup>成員國應採取措施，使所有平臺工作者，無論受僱還是自營者，都可以納入相應的社會保護系統並從中受益，例如平價的醫療保健和獲得失業救濟。

1 為歐盟法的派生法之一。可參考台灣歐洲聯盟研究協會〈歐洲聯盟法之本質、法源及其位階〉。<https://reurl.cc/55YyGR>

2 轉置（transposition）為歐盟會員國將歐盟所通過之法規內國法化之專有名詞。

3 Council recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed (2019/C 387/01), OJ C 387, 15.11.2019, p. 1.





## 臺灣性別平等週：女力之夜

● 日期：2022年3月8日

● 地點：臺北賓館

「女力之夜」(Women's Power Night)為今年「臺灣性別平等週」(Taiwan Gender Equality Week)的序曲，由總統蔡英文、外交部長吳釗燮、衛福部長兼婦權基金會董事長陳時中、駐臺使節團團長哈菁絲(Jasmine E. Huggins)大使及被譽為「臺版氣候少女」的王宣茹共同啟動氣候行動裝置，象徵臺灣以行動回應聯合國第66屆婦女地位委員會性別平等與氣候變遷的主題，呼籲各界共同守護環境，包括駐臺女性使節、行政院女性閣員、我國企業女性代表、性別平等與環保領域學者專家，以及國內外非政府組織代表近兩百人出席，活動獲得熱烈迴響。

蔡總統致詞時表示，臺灣近年與理念相近國家合作，就婦女賦權及性別平等議題，積極對國際社會做出貢獻，我國也正在修訂「氣候變遷因應法」，希望透過政策引導，讓女性獲得更多參與決策的機會；吳釗燮部長指出，透過「臺灣性別平等週」，我國邀請全球女性領袖分享經歷與觀點，參考各國經驗，促使女性在守護地球的相關決策扮演更關鍵角色；哈菁絲大使則強調，氣候變遷限縮女性原已受限的發展空



總統蔡英文、外交部長吳釗燮、衛福部長兼婦權基金會董事長陳時中、駐臺使節團團長哈菁絲、「臺版氣候少女」王宣茹及各國駐臺女性使節合影。

間、阻礙女性創造力，唯有推動性別平等，才能進一步落實永續發展。

蔡總統也與哈菁絲大使及美國在台協會台北辦事處孫曉雅處長等十一國女性使節一同參觀「性別平等及氣候正義」展覽，並與主婦聯盟環境保護基金會等環境與婦女團體交流。來賓們也在展區的世界地圖上，以貼紙留下足跡，或下載活動主題拍照濾鏡分享女力之夜的點滴，晚會在溫馨氣氛中圓滿結束。

## 「看見疫情中的性別：疫情下的女性與脆弱群體處境」線上論壇

● 日期：2022年5月20日

婦女權益促進發展基金會在今年5月全臺COVID-19三級警戒屆滿周年、政策朝向「正常生活」之際，辦理線上論壇，邀請學者與民間團體工作者從女性與脆弱群體的家庭生活、健康醫療、就業創業等面向分享疫情下的觀察，並提出政策建議，各面向重點如下：

### 疫情下的家庭樣貌：照顧分工、親密暴力、伴侶分隔

疫情警戒下，長照、托育中心紛紛暫停服務，學校改為線上教學，原本外部化的照顧工作回歸家庭並由女性承擔居多。而家人長時間的共處，使得家庭衝突與親密關係暴力增加，原有的庇護服務也因為防疫政策增加了許多額外的限制。此外，邊境管制使得尚未能依法在臺登記結婚的跨國同性伴侶，面臨居留證到期後便難再與伴侶，甚至子女團聚的窘境。

### 疫情下性別與障礙交織的醫療

三級警戒期間，醫院限制僅能有一人陪病，造成聽語障孕婦分娩時，面臨只能選擇丈夫或手譯員陪同的狀況。因醫療量能降載，非急迫性的醫療行為都被

迫推遲或暫停，進行賀爾蒙治療的跨性別者有固定問診拿藥需求，疫情下不能穩定就醫、服藥，導致其產生性別不安情形。

### 疫情下女性的就創業與經濟

女性從業者為多的餐飲服務業在疫情期間紛紛歇業，大量員工和雇主頓失收入。即便政府迅速制定了紓困、振興方案，在執行上卻未臻周全。以陪侍業為例，因工作的匿名性，鮮有雇主為員工辦理勞工保險，以致以勞保為申請資格的政策無法適用。有方案卻申請不到的情形，同樣發生於不諳中文或法規的新移民女性，以及有著城鄉與數位落差的原住民族女性。

### 以制度和政策回應女性與脆弱群體的處境

一視同仁的政策，常將最需要保障的脆弱群體排除在外。本次論壇與談人共同的建議是，以制度將女性及脆弱群體納入決策參與，才能在下一次危急情況來臨時，提出更為細緻的政策回應不同群體的需求，實踐實質平等。



## 2022年女科學人世界論壇暨第七屆無國界女科學人國際會議 World Forum for Women in Science 2022 and the 7<sup>th</sup> International Conference for Women in Science Without Borders

2022/9/12-15

線上會議

延續「以科學、科技和創新構建性別包容的永續未來」(Building a Gender Inclusive Sustainable Future Through Science, Technology and Innovation) 的會議主軸，今年設定的子議題包括：基礎與應用科學、工程與技術、數學與統計科學、教育科學、社會科學、公民科學等，大會將邀請來自

STEM領域的學生、從業人員、實務工作者、利害關係人和政策制定者參加，與會者可藉此了解性別平等是STEM領域永續發展的驅動力。

Universiti Putra Malaysia

<https://council.science/events/the-world-forum-for-women-in-science-2022>

環境、能源與科技

## 2022年女性創業峰會 2022 Women Startup Summit

2022/9/23-24

印度科欽

女性創業峰會匯集來自各個領域的女性領導者和企業主，分享經驗、夢想及成功故事，藉此對女性創業家提供支持力量。今年第4屆女性創業峰會將透過科技和創新方式，加速女性企業主創業行

動。兩天會議內容包括知能工作坊、投資人與創業家交流活動、創業黑客松，以提升創業者技能和提供全球合作機會。

Kerala Startup Mission

<https://womenstartupsummit.com/>

就業、福利與經濟

## 2022年女性工程師年會 2022 WE Annual Conference

2022/10/20-22

美國休士頓

本會議是全球最大型、以工程與科技領域女性為對象的年度研討會，包括在校學生、科技人和研究人員等均可參與。三天實體會議包含主題工作坊、職涯諮詢、網絡交流、傑出代表表揚大會與

攤位展示等，線上參與者則可瀏覽超過兩百場預錄演講影片與表揚大會轉播等。

Society of Women Engineers

<https://we22.swe.org/>

環境、能源與科技



## 女性健康創新系列：女性健康老化創新峰會 Women's Health Innovation Series: Women's Healthy Aging Innovation Summit

📅 2022/11/9-10

🏠 美國聖地牙哥

📌 2025年，全球將有超過十億女性面臨更年期，約有75%的人會出現潮熱或盜汗的血管舒縮症狀，可能導致女性生活品質下滑、生產力下降和使用更多醫療資源。「女性健康創新系列」活動自去年開始舉辦，目的是透過創新來改善中高齡女性的照護品質，本次會議將討論中年女性的健康需

求、預防性的醫療措施、潛在的市場機會及特定健康議題的創新趨勢等。

👤 Women's Health Innovation Summit

🌐 <https://www.womenshealthyaging.com/events/womens-health-innovation-series-womens-healthy-aging-summit>

📁 健康、醫療與照顧

## 2022年終止家庭暴力會議 2022 STOP Domestic Violence Conference

📅 2022/11/30-12/2

🏠 澳洲昆士蘭

📌 本次會議主題為「安全未來，人人有責：如何持續推動改革」（A Safer Future is Everybody's Responsibility: How We're Continuing Our Mission for Change）。十年來，澳紐心理健康協會持續就家庭暴力議題進行全國性倡議，但採取行動至關重要。COVID-19 疫情加劇現有的各式不平等，失業、財務壓力和

過勞都導致家暴案件上升，許多民眾面臨著身體或精神暴力的風險，這場會議將邀請相關領域的實務工作者與專家參與，凝聚共同方向並做出改變。

👤 The Australian & New Zealand Mental Health Association

🌐 <https://anzmh.asn.au/sdvc-2022/>

📁 人身安全與司法

## 2022年國際LGBTQ領導人研討會 International LGBTQ Leaders Conference 2022

📅 2022/11/30-12/3

🏠 美國華盛頓特區

📌 今年第38屆國際LGBTQ領導人年會將邀請來自世界各地、超過六百位LGBTQ民選官員、組織領導人和倡議行動者齊聚華盛頓特區，共同討論未來LGBTQ權益與平等運動的推展策略，為期四天的會議包

括各國性平運動實例、政策與在地行動的分享，並提供與各國官員和意見領袖網絡交流的機會。

👤 Victory Institute

🌐 <https://victoryinstitute.org/event/international-lgbtq-leaders-conference-2022/>

📁 權力、決策與影響力



## 活動預告

# 從3C到3E的性別創新時代： Environment、Education、Empowerment

今年是臺中市性別平等委員會成立的廿周年，將以「性別平等國際論壇」作為一個開放、連結的對話平臺，以過去累積的量能串聯更多城市、集結更多民間團體與年輕世代，為性別平等發展寫下新的篇章。論壇主題設定為「從3C到3E的性別創新時代：Environment、Education、Empowerment」，持續關注「3C」公約（《消除對婦女一切形式歧視公約》、《兒童權利公約》、《身心障礙者權利公約》）的在地實踐，並呼應明年聯合國婦女地位委員會優先主題——數位時代下的科技變遷及教育，聚焦運用數位科技開創具「3E」元素（環境永續、科技教育、女性賦權）的性別創新時代。

論壇將於9月30日在臺中市金典酒店會議廳舉辦，邀請國內外專家學者和實務工作者以線上加線下雙軌方式進行，活動包括專題演講以及四場座談——「數位時代 性別創新」邀請女性科技人分享投身教育的經驗，如何促進科技領域的女性賦權與性別平等；「公私協力 跨域合作」由不同城市分享公私協力及跨域合作的在地亮點方案；「綠色女力 循環經濟」則鼓勵綠色經濟看見女性參與及性別觀點可帶來的創新；以及「網路世代 性別平權」由年輕世代提出如何發揮創意，善用數位科技加入倡議性別議題與推動平權的行列，共同為城市擘畫下一個廿年的性別平等藍圖。



## 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siyen@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。

