



02 國際性別新聞

國際重要組織

04 亞太女性資訊網絡中心

Asia Pacific Women Information Network Center (APWINC)

05 人物速寫

令人耳目一新的加拿大總理—Justin Trudeau

APEC視窗

06 2016年APEC婦女經濟論壇與會紀實

UN瞭望臺

08 聯合國永續發展目標與性別平等(下)

10 聯合國第60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 運用彈性工作措施以提升婚育婦女勞參率

本會活動花絮

16 第五屆性別暨國際事務青年人才初階培訓

17 NPO組織創新經濟實務工作坊

18 國際活動新訊

新書分享

20 小田的阿嬤家

編輯手札

親愛的讀者，大家好！

時序進入炎炎夏日，代表今年已經又過了二百多個日子。在過去七個月，不論是國內或國外的性別活動，我們的參與都不遺餘力。有關亞太經濟合作會議婦女經濟論壇，今年臺灣代表團由行政院政務委員帶領公私部門共15位團員遠赴南美洲秘魯參加會議。今年的會議沿襲往例，第一天有「公私部門對話會議」，接著是連續二日的「婦女與經濟政策夥伴關係會議」，最後一天則有各經濟體團長參與的「高階政策對話會議」，共計四天的緊湊會議，欲知詳情請參閱本期的「APEC視窗」。本期除了分享本會參與APEC的會議外，也同時跟讀者分享今年三月本會遴選的青年代表團，赴美參與的

聯合國第60屆婦女地位委員會暨非政府組織周邊論壇。這組青年是經過婦權基金會去年舉辦的性別暨國際事務青年人才培訓營，遴選出來的優秀團隊。有關她們的與會心得可參見本期「UN瞭望臺」。最後，本期封底要跟大家分享一本有趣的繪本，這本繪本的特別之處是以臺中東勢獨特的「大埔客」為對話基礎，讓讀者可以邊讀邊學客家話。故事主軸發生在臺中東勢客家莊，以農村高接梨嫁接技法貫穿故事，並巧妙的將性別平等意識融入故事中。希望透過一段尋常的家常對話與家務勞動，一頓教人懷念的圓桌晚餐，帶孩子們打開眼界，看到臺灣多元的鄉村文化。



國際性別新聞

摘譯 | 陳羿谷
(婦權基金會研究員)

德國性平獎勵方案促成第500位女性教授上任

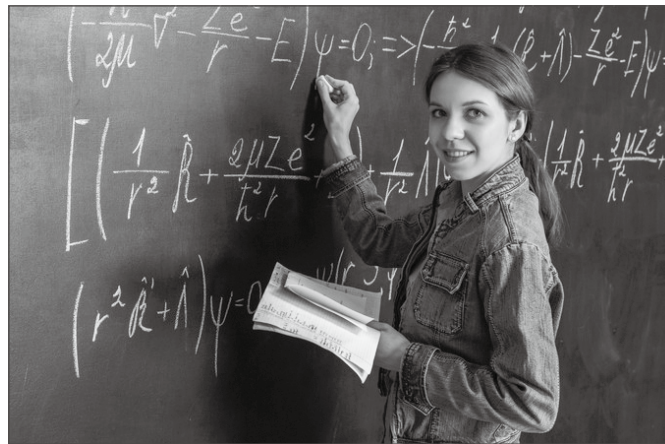
105年前全世界第一次有了婦女節的訂定，但在那個時代，德國大學裏還沒有女性教授的出現。今天，大約每五位德國教授中即有一位是女性，而在2016年國際婦女節的前幾天，德國的第500位女教授Miriam Tariba Richter於3月1

日正式接受任命於漢堡科技大學(Hamburg University of Applied Sciences)就職，她的研究與教學重點為護理學科中的性別與移民研究。

德國教研部長Johanna Wanka表示：「此『女教授獎勵方案』(Professorinnenprogramm)中受獎的第500位女教授是位護理學者，對於我們社會眼前將面臨的挑戰(譯註：社會人口結構老化、移民人口上升)而言具有重大的意義，此教授職所代表的前瞻視野和科大強調的務實教育特色，將使我國受益良多。」Wanka女士並強調：「隨著Richter女士的到任，我們同時贏得一位具備不凡資歷的專業者，從小兒科護士到成為大學教授的過程中，她證明了對所屬專業的盡責與投入，足以在眾多方面作為大學生們的模範。」

由於較多女性的學術職業生涯比她們的男同事更容易中斷，德國教研部與負責高等教育的各邦文教廳於2008年共同通過「女教授獎勵方案」，並撥列三億歐元予以挹注，希望協助更多女教授進入校園。此方案預計帶來兩個影響：其一提高德國高等學府中的女教授人數，其二藉由特別措施強化大學內部教授性別結構上的平等；申請經費的各大學院校須提出性平構想，並交由該獎勵專案外部延聘的評審評選。

在常態性而競爭激烈的教授徵選程序中，女學者



們必須能夠以卓越的專業能力面對其他競爭者脫穎而出，才能獲得教授職的任命。德國教研部認為「女教授獎勵方案」的性平基本精神與原則將是促進成功的性平學術研究之要素。

獲得獎助的教授職缺可能是「常態性」或是「預備性」

的空缺，預備性空缺指預計填補即將退休教授的未來缺額，許多大學經常將此預備性方案與校內性平目標，和其他前瞻性的學術目的相結合，例如建立未來的前瞻性學術工作領域，Richter女士所任之職就是個預備性的、與未來性主題相關的空缺，漢堡科技大學即看重Richter女士在日趨重要的護理學科中前瞻性性別與移民研究領域上的專才。德國500位受獎助的女教授中約有1/3獲得預備性空缺的任命。

全德國並有198個大學參加「女教授獎勵方案」的徵選，其中包含80所應用科技大學，科技大學在此獎勵方案的第二階段的參與率比第一階段提高許多。全德國科技大學在2013年時的女教授比例平均不到20%，比全德國的21%平均值還低，然而目前已呈現強化的趨勢，預期在下一年度還會更進步，勢將為女性教授在大學中的比例帶來更多活力與正面發展。

資料來源：

教育部電子報第714期：

http://epaper.edu.tw/windows.aspx?windows_sn=18276

<http://tinyurl.com/h5jl7we>

圖片來源：

Thinkstock & Bundesministerium für Bildung und Forschung

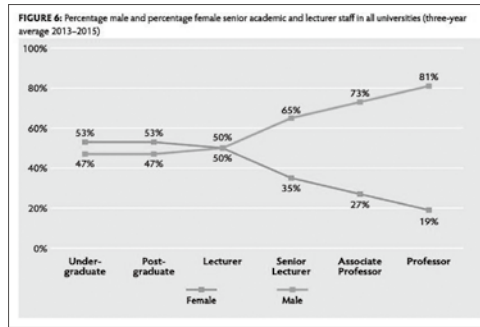


愛爾蘭高等教育機構訂立具體目標以促進性別平等

愛爾蘭高等教育局 (Higher Education Authority, HEA) 於2015年9月起由專家團體領導檢視高教體制內的性別平等現況，並於2016年6月公布檢視結果與未來方向，明確訂定性別平等改革目標、建議行動、執行時間與成敗關鍵，提供高教體制各相關人士作為參考。

關於性別平等議題的推展或可追溯至2001年，歐盟於科技政策方向提出「女性的代表比例不足，將嚴重影響目標達成從而臻於完善的境界，且導致浪費與不正義」；然而，依據愛爾蘭2013至2015年的統計資料，在高等教育環境中，女性講師雖為50%，但教授層級僅占19%，至於非屬教職的全職行政員工，則女性比例為62%以上且薪資偏低。除此之外，截至2016年3月，14所科技大學僅有4位女性校長，5所專科學校中則只有1位，而該國最古老的大學自創校424年以來，其校長全為男性。

為了有效促進性別平等，專家團體針對以下面向提供建議：(1) 逐年進行評估，說明其學術職員性



別比例，以及聘用、升遷的現狀；(2) 設立策略性對話進程 (Strategic Dialogue process)，透過指標與監督機制形成架構並訂定執行目標；(3) 參與前述進程的高等教育機構若未充分關注性別平等議題，將可能失去相關資源或補助；(4) 每3年進行完整檢視並出版實施成果。

專家團體主席 Máire Geoghegan-Quinn 表示該報告如實呈現高等教育機構內部因社會、經濟等因素所形成的不平等，且研究分析方式著重在各層級的性別平衡情形，並呼籲：若我們僅在有生之年內靜靜等待而不做些改變，領導階層內的性別平衡永遠不會自然而然地發生。因此，必須將目標放在結構與組織文化的改革，並視之為長遠的投資。

資料來源：

<http://www.hea.ie/en/news>

圖片來源：

Plus Ça Change, <http://www.broadsheet.ie/>

女性以社群媒體和科技打破沉默

烏克蘭記者 Nastya Melnychenko 於2016年7月初在臉書 (Facebook) 發起一項主題標籤 (hashtag) 活動：我不會害怕說出來 (#IAmNotAfraidToSayIt)，期鼓勵網路使用者主動分享自身經驗，讓更多人瞭解家庭暴力、性侵害與性騷擾情況的嚴重性。她首先發難提出反思：「身為女性，我希望社會大眾共同關注這項議題，而不需要感到難堪、罪惡或困苦。」，並娓娓道來過往的童年陰影與分手暴力威脅等遭遇，迅速引起廣大迴響，於短時間內至少出現一百多則留言回饋。



雖然並非每位讀者都能感同身受，認為其勇敢堅強或過度揭露隱私者不乏其人，但確實帶動熱烈討論，從而逐漸累積各種意見，包括：尋求支持、安慰打氣或傳授自我防衛秘訣等，也吸引男性參與而不需要獨自承受壓力；當地反歧視運動團體 (Campaign Against Discrimination) 更稱此為創造改變的第一步。

另一方面，依據科索沃女性網絡 (Kosovo Women's Network) 所出版的報告，於2014年即有超過六成三的女性受訪者曾經遭受性騷擾，但主動向警方舉報者卻不到

4.1%，且後續必須面對含糊不清的法律或漏洞百出的流程；鑑於性騷擾事件頻傳，由30位年輕女性所構成的「科索沃女孩寫程式 (Girls Coding Kosovo)」組織，開發一款新的手機軟體 Ec Shlirë (Walk Freely，暫譯為暢行無阻)，協助使用者以謹慎的步驟即時上傳性騷擾事件，不僅能標記於互動地圖當中，亦可同時提交至政府相關單位。

帶領該組織的程式設計師 Blerta Thaci 深感科技業鮮有女性工作者，因此試圖藉由重要的人身安全議題，讓更多女孩學習編寫程式而以科技貢獻社會，但最終仍希望該手機軟體能產生警惕作用，喚醒大眾對於性騷擾不再採取隱忍或漠視的態度，而並非只是報警的工具。

資料來源：

<http://tinyurl.com/jasqfnq>

<https://zht.globalvoices.org/2016/07/09/19779/>

圖片來源：

The Noun Project & Tetyana Lokot



亞太女性資訊網絡中心

李芳瑾（婦權基金會研究員）

Asia Pacific Women Information Network Center (APWINC)

前言

六月底婦權基金會與APEC代表團一行15人遠渡重洋花了超過24小時的飛行時間抵達南半球所在的秘魯，參與一年一度的APEC「婦女經濟論壇」。會議期間韓國亞太女性資訊網絡中心（以下簡稱APWINC）舉辦了一場「亞太婦女經濟與智慧科技研討會」（APEC Women's Business & Smart Technology Seminar），透過這場會議我們看到APWINC如何結合國內與國際資源，利用智慧科技讓女性企業主順利進入市場，其推展的很多計畫經驗都值得國內相關機構學習。

緣起

APWINC在韓國是一個年輕的組織，她也是許多個別婦女團體的友好夥伴。她的成立起因於1996年由聯合國教科文組織所贊助召開的亞太女性及媒體研討會，此會議是1995年在加拿大多倫多召開的女性及媒體會議和在中國召開的第四次世界婦女大會的延續。在這幾次討論會議中，大家認知到應該讓各國女性有更多的連結，共同分享各方資訊。而這也是亞太女性資訊網絡中心成立的目的。

1996年11月APWINC成立於韓國淑明女子大學（Sookmyung Women's University），其成立宗旨在於促進亞洲及環太平洋地區之性別平等，並培力婦女進入ICT（Information and Communication Technology）產業之技能。APWINC主持許多研究計畫及田野調查工作，以及各種輔導培力訓練。同時也不定期與國際組織或國內政府部門、民間團體等單位舉辦各種性別與ICT議題的研討會或工作坊，促進相關團體的互動，也為婦女發展許多與ICT相關的計畫。

近年來關注議題

她們特別關切到晚近平臺經濟（Platform Business）的崛起，諸如：美國的Twitter、Google、I-Phone、Facebook；中國的阿里巴巴、百度、騰訊；韓國的NAVER、NEXON、Kakao等。而近年來成立的叫車平臺「Uber」和訂房平臺「AirB&B」也迅速吸引到廣大支持者。這種模式與以往的經濟模式非常不同，以往的商品有特定形象，而平臺經濟著重的是社群的概念。透過網絡的連結影響，平臺經濟可以測量到傳統經濟無法估計



2015年APWINC在印尼舉辦的「Girls in ICT Day」工作坊

的部分。

APWINC去年有一項計畫就是透過東南亞國協（ASEAN，以下簡稱東協），與各國政府E化服務相關部門的官員及學者合作，研究這些部門提供給東協婦女的網路服務及裝置，並發展一套E化服務的知識工具包。另外也不定期舉辦種子師資培訓課程，期望透過這一系列的計畫強化東協各國的性別平等，並促進東協婦女參與科技社會。另一方面，韓國也希望透過這個案子讓東協成員瞭解到韓國E化服務的模式。

這項計畫並於去年四月結合聯合國國際電信聯盟發起的一項促進女性進入ICT領域的國際宣導日「Girls in ICT Day」活動，於印尼雅加達展開為期4天的工作坊，目的在於提升政府部門相關人員及與印尼在地婦女往來密切的非營利組織代表的E化能力，並宣傳其特別為E化服務所發展的知識工具包，同時分享這個計畫的結果及建議，以促進東協婦女對E化服務的使用度¹。

另外APWINC鼓勵女性使用多媒體及IT相關設備，她們認為提升女性對這些新科技的使用度將有助於促進女性地位和權益。因此該中心也發展許多與網路相關的計畫，例如：Women and Research (WomRes)、Women and Media (FemMed/WomMed)、Women and Education (WomEdu)、Women and Culture (WomCulture)、Women and Consulting (WomConsulting)及Women and Link (WomLink)。

聯絡資訊：

網址：<http://www.women.or.kr/>

地址：53-12 Chungpa-dong 2-ka, Youngsan-ku, Seoul, 140-742

電話：+82-2-2077-7162

電子信箱：apwin@apwinc.sookmyung.ac.kr

1 有關當天活動的更多資訊可參考ITU官方網站：<http://girlsiniict.org/fr/node/4294>。



令人耳目一新的加拿大總理

— Justin Trudeau

陳依靖（輔仁大學德文系三年級生）

「因為現在是2015年！」去年11月被記者問到為何如此重視性別平等時，加拿大現任總理Justin Trudeau如是回答。在2016年3月16日聯合國婦女署(UN Women)的性別平等會議上，Justin Trudeau稱自己是一位女性主義者，這樣的說法引起了社群網路媒體的討論及



Justin Trudeau參加多倫多同志大遊行

關注。但Justin Trudeau認為，在這個時代、以他的年齡，自稱為女性主義者不該再引起波瀾。他說：「我會持續大聲且清楚的說『我是一位女性主義者』，即使我得到一個不以為然的聳肩。」從Justin Trudeau的言論中可以明顯看出他身為女性主義者的驕傲，以及對性別平等議題的關注。

大家好奇的是，身為社會上所謂「既得利益者」的Justin Trudeau怎麼會對性別平等及女性權益如此重視？他的爸爸是加拿大的已故前總理Pierre Trudeau，其在位期間長達16年；他的媽媽Margaret Trudeau則是加拿大女權主義的領袖。Justin曾在聯合國的活動上指出女性主義是一個世代的趨勢，當他被問到怎麼會使用「女性主義」這個詞彙時，他說父母對他的影響很大。他的母親是一位女性主義者，雖然父親不是，但也相當重視人權。Justin和他的妻子Sophie Grégoire試著在教育時告訴他們的兩兒一女要擁抱女性主義。他認為在現在年輕世代的引領下，越來越多人也都會跟著一起這麼做。

Justin Trudeau上任總理後實現了競選的諾言，他從自由黨內的134位男性議員和50位女性議員中各選出15位組成男女比例各半的新內閣。這是加拿大自1916年開放女性投票權後首次達到內閣性別比例相同，相較於美國只有25%的首長、英國只有33%的閣員是女性，加拿大的50%是一大突破，「平權內閣」如是誕

生了。世界女性領袖協會(Council of Women World Leaders)共同創辦人Laura Liswood指出，費心將女性晉升到掌權者的位置，對於女性擁有平等的政治參與、改寫歷史至關緊要。內閣中，司法部長、衛生部長及勞工就業部長都是女性擔任。Justin Trudeau說，這是給加拿

大女性的一個訊息，「妳對這個世界很重要，妳必須超越老男人們所建立起的網絡。」

加拿大在建立性別平等的職場及友善家庭上已經有不錯的成績，但雖然在性別平等方面已有斬獲，Justin總理仍認為還有不少的改善空間。例如，他建議改革育嬰假，明訂「奶爸假」；另外，他也期望能將加拿大國會這個為「老白人設計的空間」改造成更加性別及家庭友善的環境。聯合國婦女署的執行長Phumzile Mlambo-Ngcuka也曾表彰Justin是全球運動「He For She」的領導者，更是讓世界上男孩和男人動員的關鍵。唯有在男性開始關注性別平等議題後，性別的隔閡才能更快消失。

除了性別平等的政策外，Justin Trudeau其他的施政目標還包括：結束經濟緊縮政策、改善與美國關係和增加收容敘利亞難民人數等。這些計畫吸引了對加拿大政府不滿並且希望改變的選民。另外，此次內閣成員還包含2名身障人士、2名原住民、1名同性戀以及1名阿富汗難民，其包含的層面多元，可見Justin Trudeau不只是重視女性權益，更重視人權。

參考資料

- 聯合新聞網：<http://tinyurl.com/j5wpm47>
- 維基百科：https://en.wikipedia.org/wiki/Justin_Trudeau
- Global News：<http://tinyurl.com/hkba2wn>
- UN WOMEN：<http://tinyurl.com/z2qya4m>

2016年APEC婦女經濟論壇與會紀實

陳羿谷（婦權基金會研究員）

壹、會議背景及重點

2016年APEC年度主題為「優質成長及人力發展 (Quality Growth and Human Development)」，內容涵蓋四項優先目標：(1) 促進區域經濟整合及優質成長 (Advancing Regional Economic Integration and Quality Growth)；(2) 強化區域糧食市場 (Enhancing the Regional Food Market)；(3) 邁向亞太微中小企業現代化 (Towards the Modernization of MSMEs in the Asia-Pacific)；以及(4) 發展人力資本 (Developing Human Capital)。

今年APEC主辦國秘魯，定於6月27日至30日於利瑪召開「2016年婦女與經濟論壇 (APEC Women and Economy 2016 Fora)」，舉辦「公私部門對話會議 (Public-Private Dialogue on Women and Economy, PPDWE)」、「婦女與經濟政策夥伴關係 (Policy Partnership on Women and Economy, PPWE)」、「高階政策對話會議 (High Level Policy Dialogue, HLPD)」；並將婦女與經濟論壇主題定為「破除婦女在全球市場之經濟整合藩籬 (Breaking barriers to economic integration of women in the global market)」，其所延伸的次主題分別為：(1) 以經濟知識取得資本 (Economic Literacy for access to capital)；(2) 以數位素養實現經濟包容性 (Digital Literacy for economic inclusion)；(3) 破除障礙以達到包容性成長的經濟照護制度 (Economy care systems to break down barriers for inclusive growth)；(4) 經濟發展脈絡下因性別暴力所付出的代價 (Costs of gender-based violence in the context of economic development)；(5) 協助女性微中小企業邁向國際化的機制 (Mechanisms for the internationalization of MSMEs enterprises led by women)。

本次由行政院林政務委員美珠擔任團長，率行政院性別平等處、外交部、經濟部、勞動部等公部門代表9名，及行政院性別平等會委員、中央研究院研究員、瑞德感知科技股份有限公司、財團法人婦女權益促進發展基金會等民間代表6名，共計15名人員出席。

貳、活動紀要

(一) 公私部門對話會議

女性長期受阻於經濟發展歷程之外，主要根基於

性別角色不對等的刻板印象，以及普遍存在於經濟、文化、政治等的結構性不平等。以性別暴力為例，其成本包括健康、司法、政府與福利體系、身體與精神痛苦等，足以造成國內生產毛額 (Gross Domestic Product) 的嚴重損害。再者，女性長期承擔無酬的家庭照顧責任，導致晚年經濟處境堪憂，如何在高齡化、少子女化的社會現況下，推動長期且專業的政策、發展相關企業，並透過訓練、遠距科技和有效的人力資源管理，從而創造高品質的工作契機，將是無可避免的趨勢。

隨著全球商業競爭瞬息萬變且日趨激烈，因應之道實為鼓勵女性跳脫刻板定位與既有分工，並透過公平給予教育機會、激發女性學習數位科技的潛能、縮短性別在社會經濟處境上的差距，從而探索參與商業活動的可能性，並為國家、社群、家庭以及市場創造更廣泛的影響。

我國私部門代表張研究員靜貞 (中央研究院經濟研究所) 受邀擔任場次與談人，從創新觀點解析APEC數位機會中心 (APEC Digital Opportunity Center, ADOC) 與我國女性經濟創新發展多年期計畫梗概，並分享執行成果與重要建議：應著眼於女性在科技領域的學習需求，發展友善、彈性、長遠的培訓架構和支持系統。

該會議總結建議如下：(1) 投資女性在科學、技術、工程、數學等領域的研發與學習；(2) 提供資訊與通訊技術基礎設施及服務，有助於女性連結市場、全球價值鏈、人際網絡與資源；(3) 連結私部門與公共政策，為尊嚴勞動、友善職場等主題，研議促進性別與機會平等的最佳範例；(4) 配合長期發展政策，提高女性在經濟與數位方面的知識素養。

(二) 婦女經濟政策夥伴關係工作會議

依據PPWE 2015-2018年的策略工作計畫，秉持跨論壇合作、增進女性經濟參與、加強運作結構等目標，致力於永續、包容、平衡的APEC區域發展，並聚焦在以下執行方向：(1) 各部門應將性別觀點整合至相關活動與政策建議當中，進行具備性別敏感度的對話、改革措施與積極回應；(2) 將資金獲取、市場進入、技能培養與健康、領導力以及科技創新列為促進女性經濟參與的優先領域；(3) 增進PPWE與婦女經濟論壇的基礎，提供性別議題與女性經濟賦權相關政策

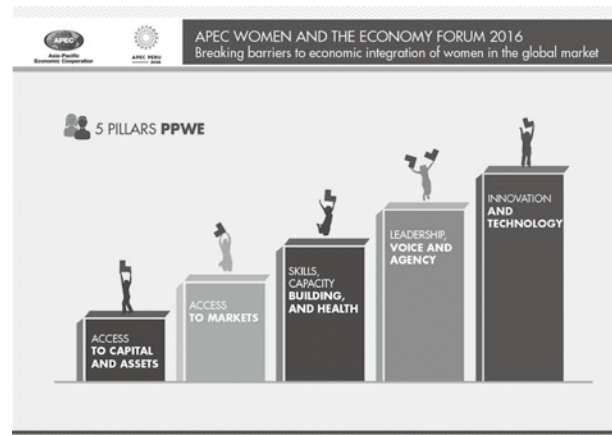


資訊與有效作法，靈活運用各經濟體專業知識，以共享現有資源和人脈網絡。

此外，近年來各經濟體漸為關切如何協助女性充份參與經濟活動、達成區域內永續經濟發展；然性別議題並非侷限於單一領域，因此需要設定具體目標，以形成跨論壇合作。以現行機制而言，APEC提案性別評估指標係指出各經濟體於提出計畫案時，應確認該案目標或所產生之影響如何裨益於女性，並透過案例、研究、統計數據、其他合理解釋等，充份回應是否切合性別指標。有鑑於此，各經濟體自2015年起所提出的計畫內容，不僅增進女性參與程度的比重，主題亦涵蓋科技、領導力、網絡連結以及交通運輸等多元面向。

而在論壇宣言方面，緊扣：經濟照護制度、性別暴力、企業國際化機制、經濟知識與數位素養等主題目標，期許共同參與性別平等與經濟賦權，以達致包容性經濟成長。摘要如下：

- 破除障礙以達到包容性成長的經濟照護制度：大量而長期的無酬家務、照護工作，導致女性在體力與時間的貧乏，而形成接受教育、參與經濟活動的障礙，亟待公私部門、利益相牽涉者的合作，以基本人權與消除歧視為優先考量，投資基礎設施確保女性在健康與安全的差異需求，或提供彈性措施以促進工作與家庭生活的平衡。
- 經濟發展脈絡下因性別暴力所付出的代價：存在於家庭、職場與公共環境的暴力問題積弊甚深，將對於經濟發展及跨世代的人力資源成長造成無可計數的損失，必須藉由深化認知與實際行動、具體可近用的服務機制，創造安全的生活空間。
- 協助女性微中小企業邁向國際化的機制：以長灘島行動計畫(Boracay Action Agenda)為本，克服傳統商業環境中關於取得資金、進入市場、培養技能、開發技術的難題，藉此激勵女性所經營的微中小型企業立足於國際市場，並在全球價值鏈中擴張及獲利。
- 以經濟知識取得資本：輔助女性累積及管理資產的本質在於教育，凡設計課程、擬定策略、調整知



識架構等，宜從性別友善觀點長期考量女性的需求，並協助偏遠地區及原住民女性有效取得學習資源。

- 以數位素養實現經濟包容性：隨著雲端科技、行動通訊的日新月異，協助女性和微中小型企業發展網路經濟，其前提在於弭平性別鴻溝、降低數位落差，相對應之工具設備及服務的統籌整合亦刻不容緩。

(三) 高階政策對話會議

肯認女性對於經濟活動的貢獻有著極大的潛能，但基於無酬家務勞動與性別暴力等因素，不僅導致女性在就學、就業等方面受到阻礙，更造成APEC區域每年890億美元的損失，亟需結合公私部門的力量，回應女性在建構技能、促進健康、籌措資金、進入市場等需求並擬定對策，尤應重視基礎建設包括交通設施、環境衛生、潔淨飲用水等項目，盡可能地降低在時間與資源運用上的窘迫，從而針對創業、創新、經商環境、電子商務等國際化議題，協助女性有效進入全球產業價值鏈。

企業諮詢委員會(APEC Business Advisory Council)則重申將女性納入包容性經濟體系的重要性，期望各經濟體能立於性別主流化的基礎上進行跨論壇合作，並透過提供彈性措施、運用科技創新，協助婦女平衡工作與家庭生活，以及扶植微中小型企業穩健成長。



聯合國永續發展目標 與性別平等（下）



張琬琪（婦權基金會研究員）



目標13： 採取立即行動以因應氣候變遷 及其影響

Take urgent action to combat climate change and its impacts

氣候變遷所帶來的衝擊提高了我們日常生活的風險，例如：超大型風災造成人員傷亡和居住地的破壞；旱災壓迫了偏鄉的生活水準；海平面的上升威脅了地窪地區居民的生存。

要減緩地球升溫必須減少溫室氣體的排放。然而，除了減緩之外，對於已造成的氣候極端現況，也勢必要採取行動協助人民調適已不可逆的現況，並提高其韌性。充分的教育與就業，例如建構社會安全網絡以對抗災害，便是調適很重要的一環。

原本在社會中較弱勢的族群是最容易受到氣候變遷衝擊的一群，其中包含了貧窮的婦女，對她們而言，氣候變遷的衝擊已經是她們現在每天需要面對的現實。她們每天花大把時間在找尋食物、燃料、水，或者努力想辦法讓旱地可以長出更多穀物，當災害來襲時，她們將是最容易遭受傷害的一群。

婦女藉由她們在管理自然資源的經驗與傳統智慧，可以提供在面對氣候變遷時的風險管理之洞見。另一方面，婦女也應該享有保護自己免於受害，以及參與該領域重大政策的決策權。



目標14： 保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展

Conserve and sustainably use the oceans, seas and marine resources for sustainable development

佔地球面積70%的海洋正面臨危機。人類破壞性的捕魚方式使得海洋生態失去平衡，造成汙染與海洋酸化。當全球持續升溫，冰川融化使得海平面上升，威脅了我們的居住地。長期下來，海洋生態的變化將進一步影響氣候，而遭受最立即影響的便是位於海岸的社區以及靠海洋生活的族群。

全球從事漁業的人口約有1億2千萬，其中有47%是女性，然而女性在該產業的工作類別大多是屬於低技術、低工資、非常態性的勞動模式，例如：處理捕獲的

魚、包裝與販售等。這類的工作通常都沒有合約的保障，更罔論健康保險等勞工基本權益的保障。同時，該產業也存在著嚴重的同工不同酬問題，女性拿到的薪資平均只有男性薪資的64%。

在面臨海洋資源枯竭狀況下，靠海生存的婦女將是首當其衝的一群，由於她們握有較少的資源和其他維持生計的選擇，同時面對自然資源匱乏的韌性也比較薄弱。因此，所有與保存海洋資源與永續使用的策略當中，必須要能回應弱勢族群的需求。另外，也應提高女性在海洋科學中的參與，納入各種觀點使得解決方案更公平且經得起考驗。

目標15： 保護、維護及促進陸地生態系統的永續使用，永續的管理森林，對抗沙漠化，終止及逆轉土地劣化，並遏止生物多樣性的喪失



Protect, restore and promote sustainable use of terrestrial ecosystems, sustainably manage forests, combat desertification, and halt and reverse land degradation and halt biodiversity loss

森林濫墾濫伐是全球普遍性的問題，且通常這些破壞森林所獲取的利益皆非回饋至當地社區。濫伐除了降低了森林的碳吸收外，也破壞了生物多樣性使得生態鏈斷裂。同時，人類使用土地的方式也造成了土地劣化與沙漠化。

這種需索無度的開發模式，使得維持環境健康和人類福祉的資源消失殆盡，而婦女是首當其衝的弱勢族群之一。在日常資源短缺的情況下，找尋食物或燃料的重擔，通常都落在婦女身上，然而，女性在取得土地所有權上障礙重重，這降低了她們在面對失去資源後的調適能力，以及她們對土地使用的決策權。

儘管受到上述的限制，婦女仍扮演土地管理者的關鍵角色。特別在開發中國家，婦女在農業勞動中佔了多數，她們除了必須撿拾木材當作家庭能源來源外，更是食物和草藥的主要採集者，因此她們傳承了具有永續發展的傳統技術。然而，卻經常被排除在永續生態系統的決策圈外。

女性被排除在決策圈外，對於生態系統的永續發

展是一大損失，要改善這樣的頹勢，必須要先達成各面向的性別平等。婦女，特別是原住民婦女，應當納入各個層級有關生態系統的決策圈，成為保存地球資源的重要角色。



目標16：
促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的層級建立有效的、負責的且包容的制度

Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels

一個和平且具包容性的社會應當把「法治」以及「提供司法管道」奉為圭臬，並使人民免於任何形式的暴力，包含基於性別的暴力；以及防止貪腐和組織犯罪。各階層的決策都應具包容性與就責性，使人民享有基本自由，且在執行各項法律與政策時不歧視任何人。然而，在衝突或戰爭期間，婦女通常擁有較少資源來保護自己，目前流離失所的難民人口中大部分皆為婦女或孩童，使得不少戰爭與衝突中的性別暴力都以她們為目標。

女性在各領域的決策中雖已有顯著的成長，然而，在國際和平談判的領域仍然有顯著的性別落差。從1992至2011年間，國際和平談判桌上只有9%的女性，儘管，聯合國安理會在2000年通過的《1325號決議文》中確認了女性在談判桌上有著樞紐的角色。然而，直至2015年八月，全球女性國會議員依然只有22%的比例而已。

在許多社會中，女性的發展前途常被基於性別的暴力所阻礙。全球約有450萬人遭到性剝削，其中有

98%為女性。法治體系中的性別歧視，使得加暴者無法受到法律的制裁。透過法律與規範完整的保障婦女權益，是達成一個和平與具包容性的社會的捷徑。



目標17：
強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係

Strengthen the means of implementation and revitalize the Global Partnership for Sustainable Development

前述這17個《永續發展目標》的意義在於去落實它們，如果我們不去落實，其意義就消失了。資金、技術、能力、夥伴關係與數據是落實《永續發展目標》的基礎工具，然而是否能達成目標仍仰賴穩健的全球經濟，以及每個國家皆致力於施行符合永續發展目標的政策。

性別平等是《永續發展目標》的中心，但我們發現，在落實這些目標時，女性缺的參與管道。當各國政府開始使用具性別回應功能的預算方式，來提高婦女取得計畫基金的機會時，才赫然發現在資金取得這個面向上，性別落差高達90%。

在2012至2013年期間，只5%的國外援助資金將性別平等列為優先目標；只有三分之一左右的國家設有性別統計辦公室，儘管透過性別統計分析是達成性別平等的最佳途徑。

聯合國婦女署強調，在落實《永續發展目標》的過程中，婦女有權利知道落實的方式，並且要能受益於《永續發展目標》的落實，無論是在財政部門、科技研發公司、統計辦公室或者負責處理全球經濟問題的機構。（全篇完）



聯合國第60屆婦女地位委員會暨非政府組織周邊論壇與會紀實

#TweetHer 青年代表團¹（許皓甯、張芷婕、洪莉晴、林詩恩、楊珮郁）

I. Consultation Day

這是第一次參加Consultation Day，全場滿座。

今年的主題除了強調女性賦權與聯合國永續發展目標（以下簡稱SDGs）的關係，同時也談及國際時事中最棘手的議題，難民中女性與孩童的問題。聯合國婦女署執行長特別強調SDGs的實踐以及公民社會的力量，為這次NGO CSW Forum揭開序幕，其中「No One is Left Behind」邀請了來自不同領域、國家的代表，討論如何將SDGs第五項性別平等的目標，結合現況分析，期望在2030年前達到成效。

另外，NGO CSW 60的回顧主題針對消除暴力頒發年度最佳女性獎，由尼泊爾代表Bandana Rana (Founder of National Network Against Domestic Violence and Saathi in Nepal) 獲獎，同時發表個人感言。1991年當她被聯合國指派拍攝一個偏遠地區與永續發展關係的紀錄片，發現蒐集到的片段都是男性，女性幾乎不敢發聲，但其實她們有相當多的想法。由此，她感受到原來對於母親與女兒最不安全的地方竟然是「家」，因此她籌組一個組織「Satti (which means friends in Nepali)」，但是在草創之初面對許多指控，認為她所倡議的東西是西方的，也因為只是倡議，並無法實際改善問題。在1995年，她做出了改變，成立第一個女性庇護所，實際介入社會問題。至今Satti已在尼泊爾建立三個庇護所。2005年，她首次於加拿大參加全球庇護所網絡集會，她相信運動（Movement）會幫助解決問題，因此呼籲更多女性、男性一起加入運動，相信改變的力量，也邀請更多男性加入，改變男性的思維，需要更多公民社會的加入，推動政府改變。讓改變成為可能！

下午分成四個不同場次，我們參加了「倡議行動訓練」，由WEDO主持。有條有理的從思考問題、解析問題、規劃行動、實際執行四個層面詳述，在倡議與實踐的過程中，青年倡議者提到elevator speech，說明行動中很重要的是要如何在最短的時間達到有效的訴求，不僅是針對政策執行者，以及社會大眾，另外運用數據以因應當今的趨勢也相當重要。最後再次強調要注意語言的運用表達，差之毫釐、失之千里。

總結，這次Consultation Day在探討SDGs的目標中，更強調與千年目標有上而下的差別，呼籲大眾社會一起實踐，在2030年達到性別平等。

II. Economic Empowerment of Young Women by Promoting Involvement in High Technology Industry Design: Young Women Entrepreneurship in R&D Innovation

本場次由土耳其的非政府組織KADAM主持，主要分享該組織實踐女性經濟賦權的方法。透過一個長期的工作坊，提供資源、課程、導師，並強調在訓練領導力的過程，KADAM相當重視私人、夥伴關係和政策的整合。希望能夠真正幫助到每位女性，鼓勵參與者發想各種創業的計畫，每期將會選出優勝者，提供資金上的贊助外，也進行後續的輔導。另外，此專案也有將成功女性的故事拍成電視紀錄，希望激勵更多女性，在媒體上呈現女性優秀的一面。最後提到，2016年KADAM將延續此計畫的成功，針對年輕女性在科技業的創業，邀請大學、應屆畢業生參與工作坊，期望未來有更多優秀的年輕科技創業女性，出現在土耳其。

回顧臺灣科技產業，許多優秀的女性創業家投入年輕女性科學家的教育，例如：Pyladies、Girls in Tech等組織。但是似乎尚未有如同KADAM如此完整的訓練工作坊，大多仍停留在講座或是建立網絡的層面，根據行政院性別圖像統計，2014年大專院校科技類女性就讀比例有提高，但較2005年僅提高2.1個百分點，2014全球創業觀察(GEM)年度報告指出，臺灣整體女性創業比為6.83%，其中又以服務業居多。由此可見，從教育到進入職場仍有相當大的落差，KADAM的例子創建完整生態以幫助女性科技創業相當有啟發性，值得參照。

III. Building Gender-friendly Taipei: Creating a New Sustainable City

此論壇中，臺北市政府性別平等辦公室由四個講者從四個面向分享，讓與會者了解，該單位在臺北市性別主流化的推動成果，以及臺灣的現況。下方摘要各講者分享重點：

¹ 每年三月，聯合國婦女地位委員會年度大會於美國紐約舉行，為世界各國婦女人權落實狀況進行交流並提出檢討及建議；同時，非政府組織婦女地位委員會（NGO CSW）亦舉辦平行周邊會議，提出多項倡議與行動。為加強國內「性別主流化」推動，及落實「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，婦權基金會每年都會徵選並補助優秀的青年代表或非政府組織實務工作者參與該會議，「#TweetHer青年代表團」即為2015年遴選出的優秀青年團隊。本徵件暨補助辦法詳見婦女聯合網站：<http://tinyurl.com/htowuvvg>。



陳秀惠: Women's political participation. Lessons from Taipei

講者身為主婦聯盟的第一任董事長，在這場平行會議中，分享自己創辦主婦聯盟的心路歷程，以及從事早期婦女運動所面臨的難題及如何解決。內容中也有提到她在臺灣從事的草根性婦女活動。這樣的經驗，讓與會者非常有興趣並於會後Q&A時間進一步詢問其領導經驗。

Cathy Chen: Taipei, the second hometown of new immigrant

Cathy主要分享三大項目：

- 何謂新移民？

原本臺灣人稱其為外籍配偶，但因為「外籍配偶」被認為含有歧視意味，因此改稱「新移民」。

- 新移民女性在新家中的挑戰與困難

臺北市的新移民婦女，來自中國者77%，東南亞13%，其餘10%則來自其他國家。新移民婦女常因為語言衝突及文化不同而面臨一些生活問題，特別是長期生活下來，語言的不同使其無法融入社會、產生隔閡，也因為語言文化不同無法教育下一代。同時因為上述因素，新移民女性也較難找到工作。在這些案例中，也有不少家庭暴力的案例。

- 臺北市政府如何幫助新移民

建立網站、建立聯絡網、提供課程資源（當地產業提供教育訓練），幫助新移民婦女融入生活。（中國新移民的成功案例分享）

Tzu Hui Hung Chou: Challenges for indigenous women dwellers in Taipei

在分享開始之前，分享者穿著原住民服飾唱了一段原住民民謠。接著說明臺灣原住民現況，其中分享者也提到，在臺灣原住民族的多樣性，例如某些族群中，女性具有繼承權。另外也提到臺北市原住民的現況、面臨的難題以及原住民委員會如何串連資源，改善原住民婦女地位及處境。

Victoria Hsu: LGBT in Taipei

Victoria主要分享其在為LGBT奮鬥的故事，以及爭取權益的過程，在一位實踐者的口中聽到這樣艱辛的故事，特別令人動容。其中他也提到了他的夥伴—許佑生及其烏拉圭男友在1996年於臺北舉行第一場同志婚禮，並且透過行動、倡議、寫作奮鬥爭取權益，讓與會者又心酸、又感動。

IV. Breaking Stereotype: Young Women's Leadership in Taiwan

論壇一開始，以即將於5月20日上任的蔡英文總統對於臺灣未來女權展望的演講影片做為開場。在影片中，蔡總統鼓勵女性不要受到任何性別框架束縛，能從事任何自己想要的職業。

播放完蔡總統的影片，#TWweetHer接續播放由團隊親



Building Gender-friendly Taipei : Creating a New Sustainable City 論壇講者及參與者



播放蔡準總統的開場影片

自採訪、錄製的HERstory紀錄片。藉由片中5位年輕女性領導人，包括代表教育的為臺灣而教創辦人劉安婷、代表環境的臺灣青年氣候聯盟共同創辦人李芝融、代表社會企業的眾社會企業共同創辦人黃孟淳、代表科技的瑞德感知科技共同創辦人林筱玫、以及代表文化的風神寶寶劇團團長陳昭賢，這5位年輕女性領導人的自身故事分享，除了希望能讓與會者了解臺灣教育、環境、社會企業、科技、以及文化等5個領域女權發展現況之外，更希望能透過上述影片鼓勵與會者能如上述5位年輕女性領導人一樣勇於踏出舒適圈，為自己創造更多的可能性。

撥放完HERstory紀錄片後，為進行小組討論的時間，與會時將參與者分成兩大組，一組為環境、社會企業、及文化小組，另一組為科技與教育，兩組會分別以所在領域為基準，探討女性在各領域所面對的情況外，也思索如何鼓勵更多女性領導人。

在環境、社會企業、及文化小組，一開始是以文化，特別是媒體產業作為討論，在媒體業女性多會被刻板印象化，在影視方面，女性的腳色多為賢淑、溫順的女性，並多將女性刻畫為電影的配角，在廣告方面，常常會見到女性以裸體或是半裸的樣子來做宣傳，然而，這些只代表部分女性，且極具性別刻板印象化的女性形象，卻是每天在世界各地撥放，對於女性身心都造成相當程度的負面影響。關於如何鼓勵更多年輕的女性領導人，所有與會者一致認為，女性不需要透過模仿男性的特質來成為領導人，因為這因為有這些女性的特質、發



生在女性身上的故事，造就了每一個獨一無二的女性領導，也就是「Be Yourself」就是最好鼓勵更多女性領導人的方法！

而另外一組科技與教育小組，則是從大家自身來歷開始著手，鼓勵參與者介紹自己與所屬國際非政府組織正在努力的目標。其中有來自亞洲地區的日本媽媽、中國留學生，也有來自巴西的母女，更有來自肯亞的好姊妹一同來根據自己的國家現況做分享。從大家的分享中，可以看到各國因自身風土民情、文化習俗的不同，而對於女性領導力要著重與改善的部分都大相逕庭。來自非洲的女性追求的是如何讓受到性侵害、性騷擾的受害者有勇氣、有管道提出訴求；來自亞洲的女性則著重在女性面臨事業與家庭的選擇問題；來自巴西的母女檔則是著重探討不同世代的女性賦權的意義進程與差異。

本次會議除了藉由來自不同國家與會者的分享，讓大家得以了解世界上不同地區女性領導力的發展與當前問題，也藉由討論形式的交流，讓參與者得以建立起人脈網絡，促進不同國際組織之間的交流，這是以往的論壇不容易達成的目標。雖然人脈交流並不是預期中的效益，但卻無形中增進了大家之間的連結，為未來的合作關係與臺灣能見度提升給予十分有力的幫助。

整體與會觀察及建議

身為首屆青年代表團，以平均23歲的年齡出團，除感到興奮、感謝與榮幸以外，我們很希望如此難得的機會能加以延續，以下提供參與過程中的幾點感想建議，持續將青年代表團的精神與意義發揚光大。

● 青年代表的定位

在去年的返國整體報告中，有見到前輩反應婦女運動年齡層老化的現象，同時也提及青年參與流失率高，我們自己身為第一屆代表，也再次深深體會。希望婦權基金會針對此培訓營選拔出來的青年代表有不一樣的定位，畢竟青年代表與其他NGO組織穩定性、結構性都不大一樣，以同等對待的方式會有所偏頗，也容易只被當作是一個可以出國的機會，除非本身是就讀相關領域的青年。

主要想培育的青年具體是哪些？教育培養的成果？目的與手段之間建議可重新權衡。

解決方式——有第一屆的經驗，我們相當期待能與新代表有更多的互動與經驗傳授。往後搭建聯繫的平臺，還需仰賴婦權基金會的幫忙與協助。相信透過每屆的經驗分享工作坊，更深刻體會青年在這一塊努力的迫切性、困境與可行的方法。

● 扎實訓練

假設對於一個初次深度接觸此議題的青年，NGO CSW Forum可說是相當陌生，包括議程、可預期的活動、議題探討都需要相當長的時間準備。本次我們很可惜錯過許多周邊活動，包括遊行、其他INGO議程外的活動等，失去很多連結的機會。本屆的工作坊較少有個整

體性的介紹，婦權基金會應扮演統籌平臺的角色，將前屆與會者的報告與新訓學員分享，讓新的受訓者了解自己將面對的情況，在籌備同時更了解不只是針對自己的panel設計，另一塊重心也將放在整個大會的參與與學習。

建議解決方法：可將返國發表會錄影，提供給下一屆參考，希望可主動提供知識訓練的資訊，另外，在婦權基金會網站上有看到過去曾舉辦CSW & NGO-CSW 59-60 議題分享會議、英文模擬會議，茲認為這對於青年培訓是相當不錯的機會，有助於議題的規劃、深入的後續培訓。

● 加強與國內外NGO的連結

這次參與經驗最大的震撼除了實際參與，更深刻的體會莫過於對國內婦權運動NGO的了解，每個NGO都扮演了社會婦女賦權相當重要的角色，關心的議題層面之廣，結合議題討論與實作，都應該讓更多青年了解到婦女運動的脈絡與努力。在選拔完畢後，希望能藉由前輩的力量，針對Panel討論的議題有些建議與指導，以經驗分析爭取國內外INGO的合作，給予暗示與指引。

另外，針對換證的問題，因為青年團一定沒有相關經驗，或可依靠的組織，是否能更早提醒青年代表，給予更多協助，以解決換證之問題，避免無法參與聯合國總部內的論壇與早晨會報。

建議解決方法：除了比賽選拔當下的建議，事後能有一個更深入、時間充足的執行討論。

● 經費贊助

參與過後整體檢討是，我們花了過度的時間在於行政與經費的處理，很幸運的是我們家庭都算小康，也因為隊員的人脈順利申請贊助，所以才能在最後順利出團。但是一開始的確造成團員與父母的爭執以及金錢壓力上的負擔。除了機票最多的花費莫過於住宿，不是每個獲選的成員都有一定經濟實力，國際活動旅費的問題也造成一種階級限制與阻礙，我們自己很希望在提倡人權、婦女權益的同時，能從更多面向、細節去思考，身為倡議的運動者，在立足點上的平等是否該比其他人更敏感！?如此意義重大的國際活動，更應該讓參與者花更多心力投注於婦女議題的關注、學習，以及全心投入參與實際活動。

建議解決方法：希望透過經驗傳承給與更多幫忙，另外最主要希望婦權基金會能將住宿費用規劃，納入經費贊助的考量中。

整體而言，很感謝婦權基金會張琬琪研究員的協助，她相當用心的帶領我們，協助許多溝通上的問題，也在背景知識上給予相當多的協助。很捨不得將她讓給下一屆代表，但我相信每一屆的代表在她的用心陪伴之下，會比我們更厲害！另外，也期許五年內能以#TWEETHER成立一個青年女性組織（似青年氣候聯盟TWYCC），在未來十年盡力協助青年代表團的成行與訓練。



運用彈性工作措施以提升婚育婦女勞參率

李立璿（婦權基金會研究員）

一、前言

在教育資源普及和兩性平權發展的背景下，女性對經濟的影響愈顯重要。各國政府紛紛投入女性經濟賦權運動，使女性得以走出家庭步入職場，成為趨動經濟成長中不可忽視的一股能量。

在這項議題下，「女性勞動參與率」被視為女性人力資源是否被充分開發的指標之一，以我國數據來看，近年我國女性平均勞參率已跨過50%門檻，但於亞太地區國家中仍居於中後段班，與歐美國家更有明顯差距。據行政院主計總處與國家發展委員會分析，我國婦女的勞動參與意願，確實受到女性婚育因素所影響。因此，如何創造更友善的就業環境，以避免女性因結婚、生育及年紀增長而退出職場，是實現女性充分參與經濟之重要關鍵。

在探討降低我國女性因婚育因素退出職場議題上，已有研究顯示彈性就業模式對婦女就業之重要性。在歐洲，工作生活平衡的推動更被視為是協助女性在工作與家庭間取得平衡的必要措施，以及能有效推行婦女在婚育後繼續留職場之辦法。¹ 本文擬延續此討論方向，盤點國際間常見之彈性工作措施，輔以各國彈性工作法規及促進婚育婦女繼續留職場之工作生活平衡措施，供我未來學習參考之用。

二、彈性工作辦法

所謂彈性工作(Flexible Work)，可依彈性的方式(時間或空間)區分為彈性工時與遠距工作。這些彈性的工作方式，使受雇者能更容易地依時間需求及工作性質，妥善的分配家庭與工作時間，實現女性與有子女工作者於工作與生活間的平衡。

以歐盟與新加坡為例，彈性工作的實施辦法會隨著工作性質以及企業、產業文化之不同而有所差異，且這些辦法的出現，大幅度的仰賴勞資協商結果，以找出符合雙方需求之共識，而政府法規在此時多為示

範與鼓勵之用。以下說明常見之彈性工作制度。

- 分配時數(Staggered Hours)：員工可以在不同的時間開始工作與結束工作。例如早上8點至10點間開始工作，17點至19點間結束工作，核心工作時間為10點至17點。

- 彈性時數安排(Flextime Arrangements)：員工可以在特定一段時間中(通常是特定星期)自由決定上下班時間以及一星期的工時，只要有確實完成「核心」工作時數，例如一週40小時。

- 工時銀行(Working Time Banking)：以時數來計算累積的工時，工時可以「紅利」或「赤字」方式存在，累積在工時銀行的加班時數可在需要時提用。

- 四天工作週(Four-day Working Week)：將一個禮拜的標準工作時數高度壓縮集中，讓一週的工作天數縮短到四天，總時數不變。

- 搖擺時數(Swing Time Arrangements)：只要在一週內可以達到特定工作時數，則可以在其中幾天少做幾個小時。

- 工作分享(Job-Sharing)：由1名以上的員工分享同一職缺工作，將現有的工作職位進行不同的分割與重組，縮短個人勞動時間，分享工作。

- 遠距工作(Flexible Work Locations)：提供員工每週二至三天可不在辦公室工作，以通訊軟體作為聯繫工具，有助員工同時兼顧家庭生活照護。

三、他山之石

(一) 瑞典

瑞典鼓勵女性參與勞動市場的策略始於1960年代。為此，瑞典的育嬰假和育嬰福利十分優渥，女性勞動參與率從1970年的60.6%至1980年大幅升至75.9%，此後一直維持在77%以上的水準。另一方面，瑞典母親(育有0至16歲子女)的就業率則維持在80%上下，即使是撫育0至3歲子女的母親，就業率也有71%。

¹ 彈性工作被認為是工作生活平衡的主要措施之一。常見的工作生活平衡措施有：請假政策(Leave Program)、彈性工作(Flexible Work)，以及受撫養者的照護服務(Dependent Care Service)。



瑞典在利用法規工具以促進工作生活平衡、減少對育有子女的雙親職場歧視上，較具體的有1991年修正的「機會平等法」。「機會平等法」要求10人以上企業，須訂定性別平等年度計畫，說明工作場所中的兩性工作條件、提出可評估的目標，以及達到目標的具體措施。

與婚育婦女有關的彈性工作措施，瑞典則規定於「親職假法」中。依據該法條，員工在申請育嬰假的方式中，可以縮短工時的方式請假，將假期分配至工作週間的某日、某些日或全部工作日。子女滿8歲前（或1年級結束前），父母可縮短至多25%的正常工時（無支薪）。

瑞典的平衡工作與家庭政策在經濟面上納入就業問題、社會面上納入性別平等與所得維持。因此瑞典女性在生育後仍保留工作，男性和女性均會在一段時間的育嬰假後回到職場，女性婚育後退出勞動市場的情況並不多見。

(二) 韓國

據韓國國際統計局2005年數據顯示，韓國女性進入職場的主要障礙來自幼兒照護(35%)，顯示女性工作的不穩定或中斷多來自女性家庭角色。為了降低女性因家庭照護而影響勞動市場參與，韓國在「就業平等暨支持工作與家庭平衡法」的育嬰假措施納入彈性工時的實施辦法。依其規定，具有嬰假資格之勞工，可不請育嬰假改為要求雇主於育嬰假期間實施縮短工時制，若雇主未提供縮短工時，則應以書面通知與勞工協商其他替代措施。縮短工時後每週工時須在15小時以上、30小時以下，實施期間至多為1年，可與育嬰假搭配使用。

另一方面，韓國對於支持工作生活平衡的雇主，提供租稅與財政等誘因。條件包括有：

- 依「就業平等暨支持工作與家庭平衡法」，勞工因家庭成員疾病、意外、老齡照護等需求，企業給予家庭照護假、調整上下班時間、限制加班、調整工時等支援措施時，政府可給予企業租稅或公共財政支持。

- 企業允許勞工請育嬰假，每月可獲補助2萬韓元；若有替代勞動力，每月補助20至30萬韓元。

- 依「婦女懷孕或產後就業保障補助方案」，定期契約或派遣職之女性雇員於懷孕/產假期間，其契約於1年內到期者，企業若持續雇用或新簽訂此類員

工，依不同條件可獲得每月30至60萬韓元不等之政府補助。

(三) 日本

日本在國際潮流趨勢與社會經濟變遷等背景下（主要為少子化衝擊），開始推展工作生活平衡。歷年的推展政策依次有少子化推進基本方針、日本兒童與家庭支援重點戰略、零待機兒童策略等等。企業方面，相關適用法規包括勞動基準法、男女雇用機會均等法、育兒介護休業法，以及建置企業表彰制度與補助金。

其中，「育兒期間縮短勤務時間支援金」補助措施將彈性工作與育兒照護措施相結合，針對提供育兒勞工彈性工作的企業予以補助金支持。

- 縮短勤務時間辦法：每日工時7小時以上者，每日可縮減1小時；每週工時35小時以上者，可縮減10%時數；每週工作天數5天以上者，可縮減1天以上工作日。

- 補助措施：企業(101人以上)之育有學齡前兒童勞工，連續6個月利用縮短勤務時間辦法達成照顧需求，企業可獲得補助；企業(100人以下)之育有未滿3歲孩童勞工，連續6個月利用縮短勤務時間辦法達成照顧需求，企業可獲得補助。

- 補助金額：首次申請支援，大型企業每人補助40萬、中型企業補助50萬、小型企業補助70萬；再次申請支援者，大型企業每人補助10萬、中型企業補助40萬、小型企業補助50萬。

(四) 新加坡

新加坡於2003年即針對實施工作生活平衡對策的公司員工實行調查，發現公司每在工作生活平衡相關措施上花1元，就能得到1.68元的回饋。²因此，新加坡政府不遺餘力的從上而下推行工作生活平衡措施。在公部門方面，新加坡在政府部門以全職官員的職位，專門負責執行與規劃該部門的工作家庭生活計畫，以彰顯政府對於該項計畫執行的決心，這項措施成功的讓新加坡在私部門推動政策起到相當程度的示範作用。

新加坡的工作生活平衡措施，主要由三方協調委員會Tripartite Committee on Work-Life Strategy (TriCom)負責協調、推動與宣傳。工作與生活策略三方委員會成員包括政府機構、工會、雇主、員工和企業協會

2 Strategies for work-life harmony : <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/good-work-practices/work-life-strategies>。



代表。該委員會在針對不同產業類型下的不同員工需求與員工工作型態，提出了對應的工作與生活和諧策略，並組織各種相關活動，進而推動各組織工作與生活的和諧。

以銀行業為例，由於銀行業務的工作性質是成果導向的，此工作文化也讓相關員工必須負擔較長的工時，且常須依客戶需求調整工作時間。而行政人員與一般專業人員則有比較固定的工作時間。另一方面，由於銀行營業時間逐漸延長，前線接待人員的工時也逐漸增加。因此，銀行產業結合彈性工時的工作生活平衡對策包括有：針對有固定工作時間的員工實施部分工時、彈性上下班等措施；針對工作內容較複雜且工時較彈性的員工給予遠距通訊、在家工作的彈性工作地點政策；給予員工請長假、留職停薪或其他休假的權利等。

(五) 經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)

經濟合作暨發展組織盤點其35個會員國的經驗顯示，多數OECD國家政府以鼓勵企業方式來提供友善家庭工作環境以及諮詢顧問服務，並主張勞資雙方協議代替政府法令，即使並未立法，這種方式仍具有一定成效，少數國家如荷蘭等，以立法賦予工作者彈性工作的權利。例如荷蘭的工作時間調整法，讓期滿一年以上之雇員，有提出增減工時之權利。瑞典學齡前兒童之工作父母，有降低工作時間的權利。OECD指出，政府不一定要以立法方式達成彈性工作環境之目標，而應強調申請流程執行彈性，鼓勵勞雇雙方對話，並考量邊緣勞工的弱勢地位。

(六) 美國

彈性工作可分為時間彈性與地點彈性，雖然美國的遠距工作措施並未針對促進女性勞動參與有特殊規範或辦法，但遠距工作仍不失為協助女性兼顧家庭與子女照護的有效措施之一。

美國基於國土幅員遼闊與反恐怖攻擊的備源措施等因素，是全球實行遠距工作(Telwork)廣度最高的國家之一。目前美國的電傳勞動政策集中於公部門，原始目的是平衡工作生活，但在911恐攻之後，已將Telwork納入災害應變與繼續營運計畫。

美國陸續於1996年年2000年通過系列法案，要求所有行政機關建立電傳勞動政策，擴大實施電傳勞

動的範圍，以增進工作績效。2010年更進一步制定電傳勞動加強法，要求部會頒訂實施計畫、設置專責人員管理電傳勞動，以美國商務部(U.S. Department of Commerce)為例，2014年10月提出最新版本的「電傳勞動計畫」(Telework Program)內容包括電傳勞動的定義、分類、適用範圍及目的，同時說明該部門內部執行電傳勞動的完整程序等。

據調查顯示，每週從事一天以上電傳勞動的比例，由2008年的72%，增加到2010年的84%，且美國聯邦政府受僱人員實施電傳勞動者據有下列特徵，包括：男女比例各半；非主管職約佔81%；年齡偏高，40歲以上佔四分之三；以及超過六成申請實施者，工作年資超過六年。

四、結論與建議

彈性工作的普及與推動除須有政策支持與公部門的示範帶領外，企業的自主配合意願亦是不可缺少之要素。本研究在考量政府財務負擔最小化、資方使用之方便性與相關措施之多元性下，依前述各國經驗與業界代表建議，提出3項推行彈性工作與工作生活平衡之建議如下：³

(一) 結合原有請假政策，明定彈性工作之適用辦法

以企業角度而言，育嬰假的人力替代問題是不可忽視之困境，建議可朝不增加企業成本、降低替代人力聘用之方向，仿照瑞典實行「親職假法」措施，推行結合育嬰假與縮簡工時或彈性工作之適用辦法。

(二) 公部門示範作用，跨部門整合協調

參考新加坡與美國推行工作生活平衡與遠距工作歷程，建議依工作性質如研究單位人力等，進行公部門彈性工作等試點辦法。或可進一步於行政機關建立自我推行政策，以起示範之效。

(三) 強化勞資雙方協調管道，因地制宜協調彈性工作辦法

歐洲各政府單位以法規為輔、勞資協商為主以推動工作生活平衡；新加坡協調委員會中勞方代表亦占有一席之地，且各產業下不同工作性質有不同的特殊工作需求。因此在協調彈性工作辦法時，宜以切身相關之利害關係人彼此協調為主，依其企業獲勞工工作特性，制訂不同之彈性工作方案。

³ 本文取自〈推動工作生活平衡以提升婦女勞參率〉一文，完整報告請見「Gender萬花筒國際資訊交流站」：<http://tinyurl.com/jr7pje4>。



第五屆性別暨國際事務青年人才初階培訓

本會自去（2015）年起將「性別暨國際事務青年人才」由過去公部門推薦同仁參與培訓之純授課方式轉型為「NGO CSW Forum青年代表團甄選活動」獲得熱烈迴響。今年延續以大專校院學生為招募對象持續辦理，以增進我國18至30歲青年對國際性別議題之瞭解並提高其實質之國際參與。今年5月21至22日，本會假張榮發基金會國際會議中心舉辦「第五屆性別暨國際事務青年人才初階培訓」活動。完成訓練45人，包括6位男性與39位女性。

為期2天之訓練宗旨係使學員對「聯合國婦女地位委員會暨非政府組織周邊論壇」之運作方式、其所關注之議題以及如何參與非政府組織論壇有更深入的認識與瞭解。培訓首日，邀請行政院性別平等處黃碧霞處長致詞，黃處長提到所謂促進性別平等，應當是所有性別都能充份享有自由平等且不受歧視的權利，處長特期許受訓學員關注生活中的性別議題，從改變生活周遭的性別不平等做起。開幕式後，緊接著由本會研究發展組顏詩怡組長介紹「聯合國婦女地位委員會暨非政府組織周邊論壇」（以下簡稱CSW）的起源與發展，並點出目前所關注之性別議題；葉德蘭老師則以「不枉春天來一回」為題，就我國代表每天三月赴美參與CSW的進程與成果做概要卻具啟發的介紹。下午則邀請到陳金燕老師以深入淺出的方式，向學員說明《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）的內容究竟為何，以及我國在落實該公約上之實踐。第一

天的壓軸則以《聯合國永續發展目標》（SDGs）為主軸，先由勵馨基金會安東尼組長介紹SDGs，並說明如何利用國際發展指標來檢視國內相關議題之發展；結合國際非政府組織來拓展倡議的力道與成效。接著，由本會張琬琪研究員進一步探討SDGs與性別的連結，並由主婦聯盟周家慧主任介紹NGO在地行動案例，提供學員對NGO在地工作實務面的認識。

第二天訓練以3階段的國際實務課程為主。首先由去年獲選的青年代表團#TWeetHER開場並主講，透過紀錄片播放、與會心得分享以及小型團體活動，激發學員們對於未來參與CSW的憧憬與想像。除了提供青年參與的視角外，我們同時，也特邀請長期參與「聯合國婦女地位委員會暨非政府組織周邊論壇」的前輩們擔任與談人，透過介紹其所屬之國際非政府組織所倡議之國際行動，使學員更深入認識國際非政府組織。第二階段的國際實務課程為小組討論模式，設定議題包括：如何參與國際非政府組織行動、如何將國際議題與國內連結、如何結合國際非政府組織資源於2017 NGO CSW Forum籌組論壇、返國後如何持續凝聚青年關注國際性別相關議題發展之力量等，各小組由今年參與CSW之代表帶領，依據其團隊報名時提出之計畫藍圖進行討論。第三階段為小組行動方案分享，各小組需在6分鐘內就與會計畫進行發表，以提供各組之間相互學習與交流的機會。初階培訓的最後，由帶領人講評以及學員回饋作為活動句點。





NPO組織創新經濟實務工作坊

非營利組織在內部創業的那一刻起，就必須準備好面對市場的考驗。為強化非營利組織對於新創事業的了解，評估其內部創業的困境與需求，衛生福利部委由婦權基金會於4月12、13日假台灣國家婦女館辦理「NPO組織創新經濟實務工作坊」。

NPO到社會企業 跨越的那一哩路

工作坊一開始，陽光基金會前董事長方慶榮便給了與會團體一記重擊，點出一般營利事業創業三年存活率剩1/3，而社會企業除經濟價值，更要產生社會價值，因此經營社會企業的挑戰比營利事業更高；除興趣外，還必須了解組織本身的優、劣勢與外部機會及威脅，才能在市場洪流中站穩腳步。中華民國創業投資商業同業公會蘇拾忠秘書長則提出三點：營運模式、創意、企業化。組織在內部創業之初，必須規劃一個可成長獲利的營運模式，才能永續經營，而最困難的便是思考社會效益如何賺錢。

NPO內部創業後勤資源

針對如何擬定完整企業經營管理規畫及策略，守護天使管理顧問公司林銘遠總經理強調新創事業在產品定位與市場選擇上務必謹慎，若組織本身不具大量資本，建議以推出創新產品或引進國外已流行產品為定位基礎，並搭配合適的行銷策略。財、稅法實務則邀請到資誠聯合會計師事務所周筱姿會計師分享非營利組織投入事業經營的財務管理三大重點：預算編制與檢討、績效檢討與追蹤及資訊揭露透明度。人力資源管理上，傳勝管理顧問公司汪國光總經理則點出非營利組織基層員工起薪雖高於一般企業，然主管及薪資低於市場的薪資態樣，導致長期無法留下或吸引優秀人才加入。

除商業模式缺乏概念，資金對許多欲投入內部創業的非營利組織而言是另一大挑戰；對此，之初創投詹益鑑創辦人點出社會企業在創投眼中的投資價值，並介紹創投、創業加速器與群眾募資平臺。政治大學育成中心蔡瑞煌主任也介紹了政大創新育成中心可提供的服務：創新創業平臺、創立方co-working space及育成中心。



成功創業經驗分享

活動第二天的NPO與企業界協力合作夥伴分享，衛生福利部社會及家庭署黃鼎馨科長首先回顧國內社會福利發展百年沿革及歷史，並針對目前政府在社會福利政策的推動作了一個簡介。接著邀請喜慇兒社會福利基金會楊琇雁副執行長、里仁事業股份有限公司李妙玲總經理、感恩社會福利基金會李雪瑩專員、耕心蓮苑教育基金會陳瑞珠執行長、陽光社會福利基金會楊智安經理、台灣中油股份有限公司張洪春站長、第一社會福利基金會總經理方偉平，分享其組織內部創業過程、血淚與成功經驗，期望提供國內非營利組織一個創新創業的契機，促成一個正向、共榮的社會企業生態圈。



2016AWID國際論壇：女性主義者的未來－為權利和正義集結力量

The 2016 AWID International Forum

Feminist Futures: Building Collective Power for Rights and Justice

2016.09.08-11

巴西，巴伊亞

AWID是一個國際性的女性主義成員組織，致力於促進性別平等並保障女性權益。活動的主旨為慶祝過去二十年各種社會運動的成果，讓我們得以

持續向前邁進；並再次確認目前婦女的處境，及女性所可能遭遇到的威脅和受壓迫的狀況；同時集結大家力量和凝聚力，找到多元運動中的共通策略。

<http://www.forum.awid.org/forum16/>

第九屆歐洲會議：高等教育及研究中的性別平等

9th European Conference on Gender Equality in Higher Education (and Research)

2016.09.12-14

法國，巴黎

自1998年起「歐洲高等教育及研究中的性別平等會議」就吸引到來自歐洲及其他地區數以百計的性別平等行動者前來與會，會議提供討論和交換資訊及經驗的論壇，並共同分享學術界中與性別相關的挑戰和變異的研究成果，及高等教育和研究機構的性別平等促進方案和措施。法國是第一次會議的主辦國，性別研究——包括婦女研究

——在法國發展非常成熟，且在過去十年更是發展卓越。本次會議主題將聚焦於：（一）性別平衡、多元化、歧視的多元交叉關係；（二）促進性別平等的公共政策；（三）女性如何進入決策領域；（四）結構轉變和性別平等機制計畫；（五）防治性騷擾、性暴力、性別主義者的行為等；（六）研究經費補助的平等機會等議題。

<http://eige.europa.eu/news-and-events/events-calendar/event/6093>

2016女性領導人及企業家會議

WOMANCON2016: Exceptional content for women leaders & entrepreneurs

2016.10.06

美國，紐約

Womancon是一個女性企業家媒體公司，專門提供女企業家各種資源、方法以建立各種有效的連結

網絡。Womancon結合從各領域來的專家提供女性創業社團各種專業建議，每年九月底或十月初辦一次大型的企業家網絡聯繫會議。

<http://www.womancon.com>

崛起的女性樣貌

Emerging Women Live

2016.10.13-16

美國，舊金山

此活動旨在支持並鼓勵女性企業領袖，活動講者邀請到很多成功的企業女性、職業媽媽、單身企業家、作者、工作坊領袖及許多女性倡議者，透

過活動可以聽到有關她們創業的故事，從白手起家到功成名就，勇氣和恐懼伴隨的創業過程。此活動將透過女性間相互連結、激勵自我，創造自信邁向成功。

<http://www.emergingwomen.com/events/the-event/>



2016最有影響力女性高峰會

2016 FORTUNE The Most Powerful Women Summit



2016.10.17-19



美國，尼古湖



財富雜誌自1998年建立最有權力的女性專輯，隨後每年開始舉辦全美前五十名最有力女性排名，排名是透過以下四項指標：（一）企業大小及對全球經濟的重要性；（二）企業健康與否；

（三）企業成長的速度；（四）社會文化影響力等。這個名單囊括了在企業中、政府部門、教育領域及藝術界中最有聲望的女性領袖。2016年活動主題為建立一個更好的將來。



<http://www.fortuneconferences.com/most-powerful-women-summit-2016/#sthash.Q5zKcbqg.dpuf>

TED女人2016：關鍵在於時間

TEDWomen 2016: It's About Time



2016.10.26-28



美國，舊金山



TEDWomen是一個全球的創意年會，Sheryl Sandberg（臉書營運執行長）也曾經獲邀登上舞臺分享「為何我們有這麼少女性領導者」，造成全球瘋狂傳播，2016年TEDWomen主辦單位在蒐羅

各方意見後發現「時間」成為大部分女性共同關切的議題。在這場活動中我們將圍繞以下主題：找到長期解決氣候變遷、貧窮、移民、暴力、種族、性別、經濟不平等的議題。



<https://tedwomen2016.ted.com>

歐洲性別高峰會：

奠基於性別的研究、創新及為永續經濟和社會福祉的發展

Gender Summit 9 Europe: Gender-based research, innovation and development for sustainable economies and societal wellbeing



2016.11.08-10



比利時，布魯塞爾



歐洲性別高峰會是科學家、政策制定者、性別學者和在性別領域相關的重要關係團體的共識對話平臺會議，會議也與歐洲及全球有關科學知識和科技創新的重要政策發展相切合。會議將特別關

切到新的歐盟性別行動方案（Gender Action Plan）和科研架構計畫「展望2020」（Horizon 2020）、聯合國永續發展目標、非洲聯盟的非洲2063計畫等國際間重要決議發展計畫。



<http://eige.europa.eu/news-and-events/events-calendar/event/6691>

2016年科技領域中的性別主流化頒獎典禮

The annual GEM-TECH Awards 2016



2016.11.14-17



泰國，曼谷



此活動是國際電信聯盟舉辦的ITU Telecom World國際性ICT產業慶祝活動其中一項頒獎活動，邀請在ICT領域的各公私部門一同參與，同時也邀請各國中小企業展示其創新的發明。今年活動徵件對象

主要分為三大類：透過科技工具培力女性及數為包容、鼓勵女性進入科技領域、發展性別化的ICT政策等（每年徵件對象會微幅調整）。



<http://www.itu.int/en/action/women/gem/Pages/award-2016.aspx>



新書分享

小田的阿嬤家

- 出版日期：2016年1月
- 圖·文：池依林

《小田的阿嬤家》是一本以臺中東勢為背景，融入高接梨嫁接技法，並推廣性別平等意識為目的的繪本，圖、文皆由在地出生長大的作者一手包辦。耐操的工作團隊則在討論、撰寫文稿、角色設定、場景繪製、文字分頁、再討論以及修改的過程中，聆聽其敘說童年獨特的生長環境：家中種植高接梨，堅持採用環境友善的方式種植，維持了豐富多元的生態；而農家人的互助樂天性格，成就了彼此的農事運作，增添了生活的色彩，也保有了鄰里間噓寒問暖的溫度。就這麼聽著聽著……，「想像」帶領我們悠遊在東勢的山林田野，直到繪本具體而微地呈現在大家眼前。

感謝恆春鎮及臺北市、新北市曾為繪本初稿提供試讀建議的兒童讀者，帶領親子共讀的媽媽、爸爸、阿嬤、阿公、爺爺、奶奶們，以及評審委員們



既富創意又堅持永續發展的修改建議，敦促著工作團隊應更精緻地呈現場景細節，忠實農村原味，希望在喚醒讀者農村魂的同時，也將性別平等的概念與日常生活各層面予以串連！於是一段尋常的家常對話與家務勞動，一頓教人懷念的圓桌晚餐，也能如此寓意深長，提醒我們看見「無酬家務勞動」的真諦，理解生理性別與社會性別，並建立友善對待與彼此尊重的環境。

在此竭誠邀請您，與我們一塊兒到小田的阿嬤家做客吧！



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。