

台北

British Chamber
of Commerce in Taipei



WOMEN
IN
BUSINESS.



企業女力：臺灣氣候行動

Gold Sponsors

AON

NIRXAS

Silver Sponsor



TaylorHopkinson

Powered by Brunel



前言

近年來，科學界和聯合國(UN)等政府間國際組織越來越重視全球氣候變遷問題，促使全球集體推動氣候行動。臺灣以環境政策領導者之姿在亞洲脫穎而出，不僅是因其自2009年以來通過多項氣候行動倡議，同時當地組織和企業也採取創新措施。若從性別角度來探討此議題，會發現有大量研究顯示，女性擔任決策和領導職位所展現的性別平等，能為氣候行動倡議的執行帶來動員效應。根據2019年性別不平等指數(GII)顯示，臺灣的性別平等排名在亞洲位居第六；但遺憾的是，全球仍不斷有報導指出，在世界各地多數社會階層的大部分決策中，女性仍然缺席。

台北市英僑商務協會(BCCTaipei)企業女力委員會(Women in Business Committee)和英國再生能源在台促進會(UK Renewables Committee)在2021年合作，進行一項關於台灣離岸風電業女性地位的研究計畫。鑒於前述研究報告大獲成功，加上台灣政府於2022年發布《臺灣2050淨零排放路徑》藍圖，並加強修訂《氣候變遷因應法》，台北英僑商會企業女力委員會因此發起一項新研究，調查臺灣當地各行各業組織所推動的氣候行動倡議，並將性別代表性與平權議題列為額外關注的焦點。主要調查結果刊載於本報告中。



謝辭



British Chamber
of Commerce in Taipei

台北市英僑商務協會(British Chamber of Commerce in Taipei, 簡稱 BCCTaipei)扮演重要商業資源角色, 確保其會員可獲得直接協助和人脈, 並針對所有影響英國在台商業利益和台灣在英商業利益的議題, 提供統一但不偏頗的商業觀點。台北英僑商會亦透過搭配會員活動的方式, 積極參與台灣社區活動, 迄今已對慈善機構捐贈逾新台幣1,900萬元。

台北英僑商會謹向所有接受本會調查的會員和非會員機構, 以及熱心參與一對一深度訪談的7位產業領袖, 致上由衷感謝。各位的貢獻對本研究的成果至關重要。此外, 報告作者非常感謝我們的諸位委員會成員和英僑商會陳政凝(Kathy Chan)小姐協助完成此報告。



企業女力計畫(Women in Business Programme)旨在透過分享(Share)、聯繫(Connect)、支持與頌揚(Support and Celebrate)等三大主題的活動, 提高人們對台灣職場性別多元化(gender diversity)重要性的認識。台北英僑商會企業女力委員會(Women in Business Committee)希望成為支持、分享、教育和研究台灣企業女力議題的資源。我們努力促使會員和社區參與有助於為女性提供機會、凸顯對社區具重要意義的議題, 以及積極提升女性職場地位的活動。

Gold Sponsors



Silver Sponsor



目錄

2	前言
3	謝辭
5	執行摘要

1

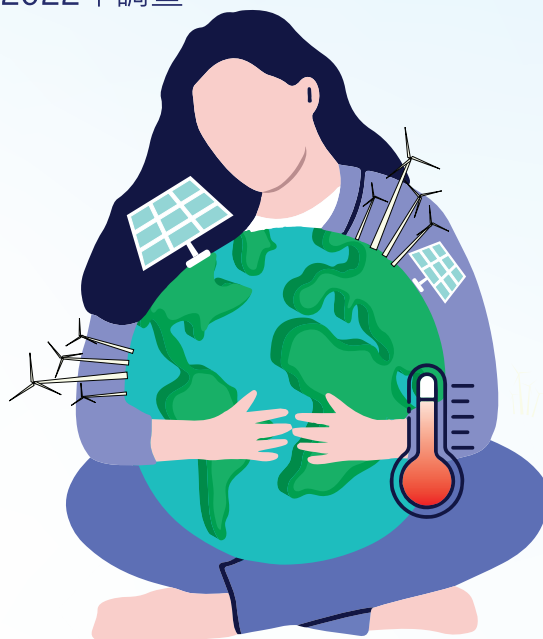
性別與氣候行動

9	1.1 女性在應對氣候緊急狀態中的關鍵性角色
15	1.2 臺灣因應氣候變遷的進展

2

臺灣的性別平等進展

21	2.1 概況
22	2.2 臺灣氣候行動：台北市英僑商務協會2022年調查
23	2.3 女性領導地位和留任議題
26	2.4 障礙和潛在解決方案
29	參考文獻



執行摘要

全球氣候危機幾乎未出現在世界各地獲得妥善解決的跡象。來自科學的訊息相當明確：現在距離大氣層中二氧化碳濃度達到臨界點的時間，大約還剩7年，屆時全球氣溫將比工業化時代前升高攝氏1.5度，此事無可避免。氣溫上升的確切影響目前還不得而知，但即便是現在氣溫才上升1.1度，我們看到世界各地出現越來越多破壞性更強大的極端天候事件。

聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)於2021年發布《第6次評估報告(AR6)》，人類活動無疑是造成氣候變遷的主因，我們必須為全球各地區出現越來越多且日益嚴重的天候事件預做準備。熱浪、暴風雨、氣旋、颱風、颶風和乾旱的出現頻率與強度，均會攀升。

國際領導人雖在公開場合聽取科學界意見，並承諾其國家會在未來某時實現淨零碳排放，但實際情況卻是現行政策遠遠無法將氣溫上升限制在攝氏1.5度。據估計，若不調整現行政策，地球在2050年前會升溫攝氏2.0度或更高。即使各國政府在2021年出席於英國格拉斯哥(Glasgow)舉行的聯合國氣候變遷框架公約(UNFCCC)第26屆締約方大會(COP26，亦被稱為第26屆聯合國氣候變化大會)時信誓旦旦允諾，但也只達成在2050年前將升溫控制在攝氏1.8度的共識，接下來數十年氣溫還會進一步上升。

備受矚目的第21屆聯合國氣候變化大會(COP21)於2015年在巴黎舉行。會中指出，溫室氣體排放量必須在2030年前減少45%，才能將全球升溫控制在一定範圍內。但實際情況是，此後的排放量逐年增加，但2020年例外，因為受到2019年冠狀病毒疾病(COVID-19)緊急防疫措施的影響。

在檢討氣候變遷情況時，從聯合國秘書長以降的許多評論者都指出，當務之急是讓女性更積極參與政策制定和環境計劃施行。台灣總統蔡英文也表達相同看法。

世界經濟論壇(World Economic Forum)指出，目前社會距離真正的性別平等，還需要132年時間。在氣候危機方面，科學研究顯示，女性受氣候變遷的影響遠甚於男性。更多女性死於災難中，獲得救濟和援助的機會卻遠低於男性，且80%的流離失所者是女性。

在政策制定方面，性別不平等現象也很明顯。在各國提交給聯合國氣候變遷綱要公約(United Nations Framework Convention on Climate Change)的最新規劃中，僅27%的國家提及女性參與氣候行動決策的重要性。此外在2020年時，僅15%的環境部會首長是女性。

這些性別鴻溝著實令人擔憂，因為有具公信力的證據顯示，女性的平等參與和領導地位，可讓氣候、環境和災害風險治理更具效率；來自企業界的研究也指出，女性高階主管較多的組織，其表現優於性別多元化程度較低的企業，且女性在危機中的表現通常更優秀。

基於前述原因，顯然迫切需要為女性提供最起碼的平等機會，俾便在因應快速惡化的氣候緊急狀態過程中做出貢獻。



臺灣因應氣候變遷的進展

台灣在2021年做出承諾，將在2050年前實現淨零碳排放目標；接著在2022年3月發布《臺灣2050淨零排放路徑》藍圖，提出風電、太陽能光電、氫能、前瞻能源、電力系統與儲能、節能、碳捕捉利用及封存等12項關鍵戰略。

不過台灣目前的處境尤其艱難，可能出現重大能源缺口。近年來，當地對能源的需求持續成長。2021年用電量增加4.5%，原因在於全球經濟從COVID-19大流行中復甦，企業加速從中國回流後，製造業在台擴大生產，尤其是微晶片產業。

由於核能正逐步淘汰，燃煤電廠仍在轉型過程中，加上太陽能和風電部署進度落後，台灣面臨的挑戰是如何滿足不斷成長的需求，同時持續推動不再倚賴對環境有害的能源。在需求不斷成長情況下維持能源供應不中斷，以及勇敢採取行動以實現其所宣示的淨零碳排放目標之間，政府是否有能力求取平衡，企業界許多人士心存疑慮。

與此同時，許多企業已開始實施減少碳足跡的計劃。在台北英僑商會的最新調查中，80%受訪者表示正採取措施以減少對環境的影響，要求員工和各地辦公室改變個人行為，並在全球實施全公司一體適用的政策。

半導體是台灣最重要且最受人注目的產業。該產業的領先業者正率先響應全球和各地的行動呼籲，同時也採取行動回應來自供應鏈其他業務夥伴和投資者的施壓。

顯然台灣企業正積極調整工作方式，以幫助解決世界所面臨的人為氣候危機。不過其中一項議題特別具有挑戰性，就是為了讓政府能實現減碳目標，大眾接受強制性改變生活方式的意願程度有多高。

研究顯示，台灣民眾體認到氣候變遷問題的嚴重性，但僅21%受訪者表示願做出「許多改變」，以確保將環境破壞降至最低，不過幾乎所有其他國家都更願意為了更大的利益而改變現狀。



臺灣的性別平等進展

臺灣的性別平等表現出類拔萃，在全球170國中排名第七，在亞洲則名列第一。在政治領域上，台灣遠較多數國家、尤其是亞洲先進：逾40%的立法委員，以及逾40%的考試院、監察院和司法院工作人員，都是女性。此外，去年地方選舉過後，台灣女性地方政府首長的比例達到56.3%的史上新高。

但不利的一面是，在2023年初上任的新內閣中，儘管女性比例已上升至將近16%，但內閣成員比例仍反映偏好男性的嚴重失衡現象。薪資和就業機會方面的性別差距依然顯著(儘管已有所減少)，同時女性更容易淪為家庭暴力受害者。

在企業方面，女性的代表性仍嚴重不足。2021年的上市公司女性董事比例僅有14.9%。反觀規模較小的公司由女性領導的可能性較高——37%的中小企業由女性領導。

來自台北英僑商會調查的資料顯示，將近三分之二的受訪公司擁有至少一名女性董事，另有逾半數企業實施具體舉措以吸引並留住女性員工。許多公司的性別多元性和包容性，構成其企業價值觀和文化的一部分，並被視為是組織未來成長的關鍵要素。

企業的多數性別平等政策都針對懷孕和育兒問題，例如優於政府規定的延長和/或慷慨帶薪產假、提供托兒服務，以及職場附設母乳哺育設施和/或懷孕照護方案等。其中許多舉措顯然是迎合職業婦女的需求，但令人訝異的是，只有一小部分措施提供以女性為導向的培訓或和外部商業團體合作，以賦予下一代女性領導者能力為目標。這些計畫往往僅限於跨國公司，且是透過其全球網絡提供，旨在培養高階女性主管。

一般公認，女性代表性的多寡在不同行業之間差異相當大。在新興產業和新創公司等非正統企業結構中，兩性通常較為平等，因為業者在招聘時，並不存在隱含的性別偏見，因此往往在本質上

較為進步。消費品、服務、製藥和諮詢顧問產業的女性代表性，被認為表現較佳。

調查的五分之三受訪者認為，台灣職場並不存在任何性別平等代表壁壘或障礙。其餘的看法卻相反。

部分受訪者表示，社會和家庭期望是性別平等的巨大障礙，自己或配偶的父母會向女方施壓，要求她們遵循傳統家庭價值觀，將照顧孩子和家庭責任的優先順序置於工作之上。

女性應徵工作時也無法擺脫偏見，部分雇主會詢問女性求職者未來是否打算生小孩。

另一個障礙是某些教育領域缺乏女性選讀，例如資通訊(ICT)或STEM(科學、科技、工程和數學)學科，導致關鍵產業缺乏女性人才。若能說服更多女性和女孩選讀這些高需求的學科，職場的女性代表性應會有所提升，但此種轉變絕不會在一夜之間發生。

另一個問題是缺乏女性擔任高階職務。具有啟發作用的成功典範和角色榜樣可讓女性獲益良多，擔任高階領導職位的女性也更可能招聘其他女性(或許是因為易於溝通)。就目前而言，實現完全性別平等的動力有限；在某種程度上，根深柢固的觀念認為，女性應主要擔任內勤或非管理職務，尤其是在傳統且由男性主導的產業，例如工程、製造、營建等。

在本調查中，受訪者對政府褒貶不一。政府近年來在實現性別平等此一核心目標上取得進展；但也有人批評，政府可以做得更多，例如以減稅激勵拔擢女性和擔任領導角色，強制每家公司任命至少一名女性董事，以及推出更加計畫以吸引女性加入渴求人才的行業等。

性別與 氣候行動



女性在應對氣候緊急狀態中的關鍵性角色

「我們需要更多女性出任環境部長、企業領袖、總統和總理。她們可推動各國處理氣候危機、發展綠色就業機會，並打造更加公正且能永續發展的世界。」

聯合國(UN)秘書長António Guterres

全球要求採取協調行動以因應氣候變遷的呼聲越來越高。麻省理工學院(MIT)一群科學家發表《成長極限(The Limits To Growth)¹》以來，至今已50年，該報告記錄這群科學家針對地球與人類系統之間交互作用後果所進行的模擬建模結果。在所有建模結果中，該報告指出，必須改用更潔淨的能源。

如果有一天，人類的能源需求是由核能、而非石化燃料提供，那麼大氣層中的二氧化碳最終將不再增加。希望這能在任何可測量的生態或氣候影響發生前實現。

1972年時，人們依然對核能抱持絕對的信心。如今核能雖仍被視為是相對潔淨的能源，但關注焦點已轉移到再生燃料上。儘管如此，《成長極限》傳遞的訊息非常明確：停止將二氧化碳排放到大氣層中。不幸的是，全世界在1972年都不願傾聽此訊息。如今事隔半世紀，我們已錯過可防止溫室氣體(GHG)排放對全球氣候造成嚴重破壞的時機。現在全球平均氣溫較工業化前水準上升攝氏1.1度，科學界看來已確信，極端天候事件的數量和嚴重程度持續攀升，是人為影響氣候的直接結果。對全球許多地方來說，2022年是特別悲慘的一年。茲舉數例：

非洲之角(Horn of Africa)正經歷有記錄以來的最長久、最嚴重旱災，數百萬人面臨饑餓風險；索馬利亞、肯亞和衣索比亞正處於持續惡化的糧食安全危機中。

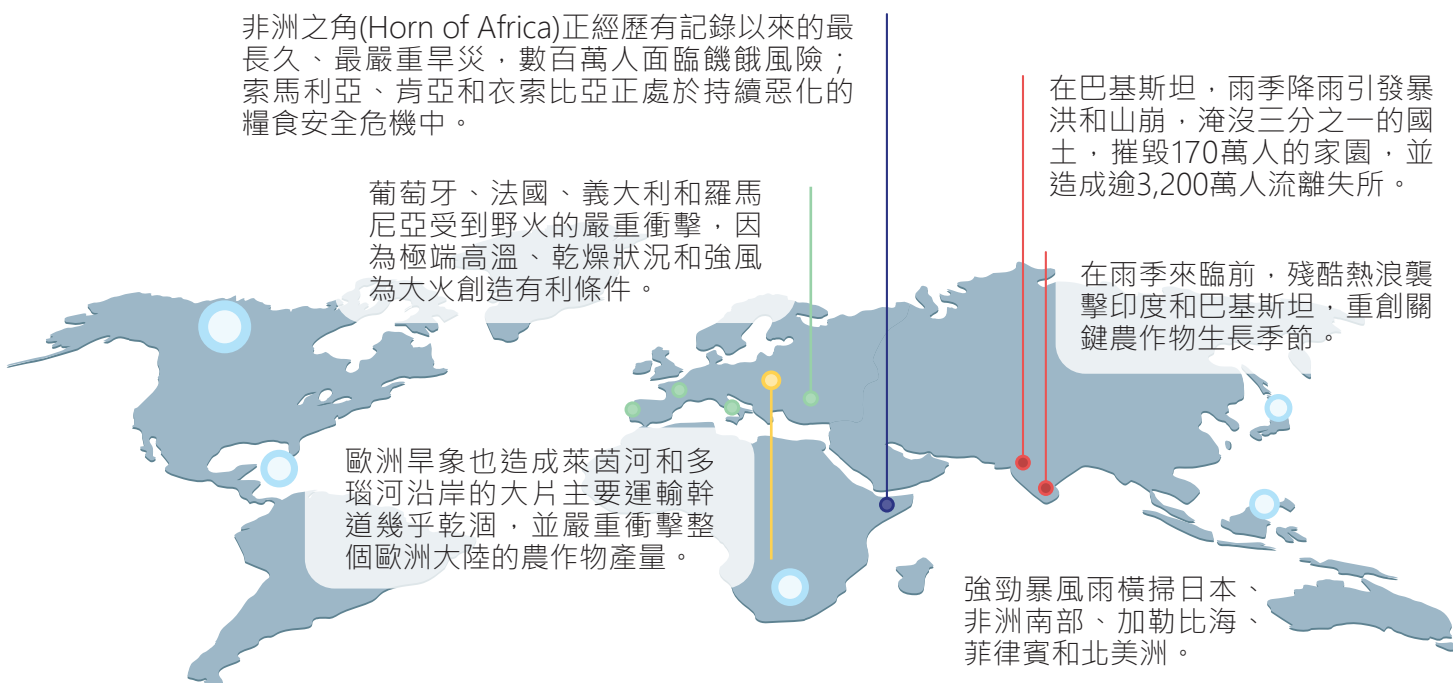
葡萄牙、法國、義大利和羅馬尼亞受到野火的嚴重衝擊，因為極端高溫、乾燥狀況和強風為大火創造有利條件。

歐洲旱象也造成萊茵河和多瑙河沿岸的大片主要運輸幹道幾乎乾涸，並嚴重衝擊整個歐洲大陸的農作物產量。

在巴基斯坦，雨季降雨引發暴洪和山崩，淹沒三分之一的國土，摧毀170萬人的家園，並造成逾3,200萬人流離失所。

在雨季來臨前，殘酷熱浪襲擊印度和巴基斯坦，重創關鍵農作物生長季節。

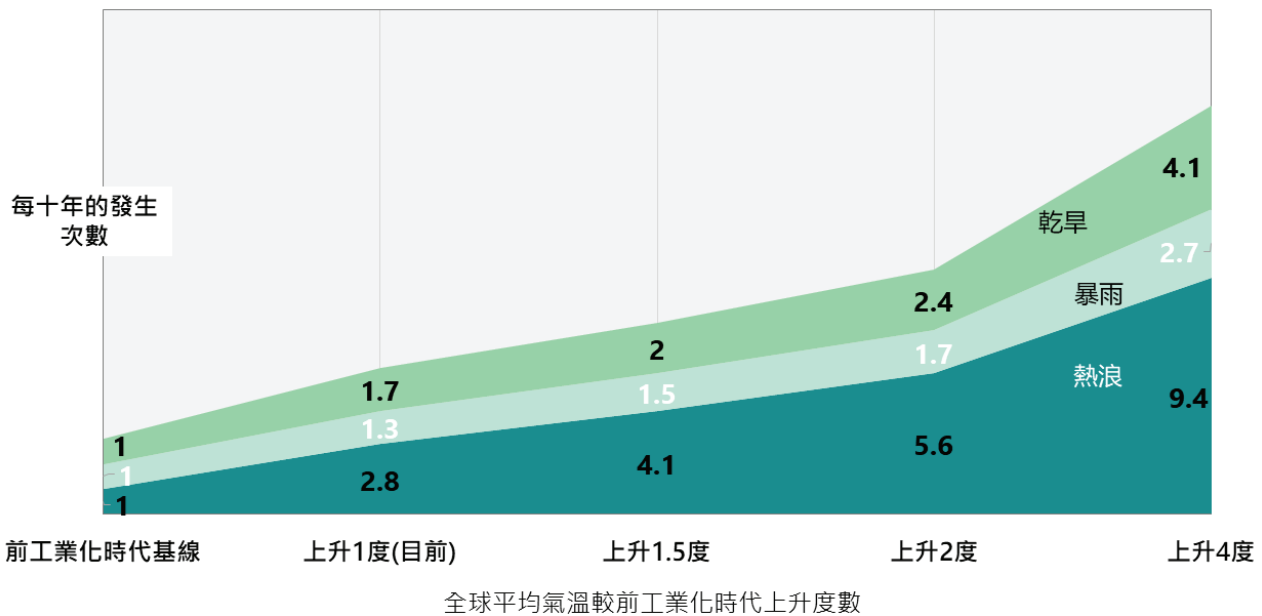
強勁暴風雨橫掃日本、非洲南部、加勒比海、菲律賓和北美洲。



聯合國政府間氣候變化專門委員會於2021年發布《第6次評估報告(AR6)²》，指出：

人為引發的氣候變遷，已導致全球所有地區出現許多天氣和氣候極端事件……氣候系統的許多改變，和全球暖化加劇的直接關聯越來越明顯。這些改變包括極端高溫、海洋熱浪、強降雨，以及某些地區農業和生態乾旱的發生頻率和強度持續增加；(還有)強烈熱帶氣旋的發生比例也攀升。

圖一：十年一遇極端氣候事件的預測頻率



資料來源：聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)，《第6次評估報告(AR6)》，2021年

極端天候事件不僅變得更頻繁，且更強烈——熱浪更熱，暴風雨帶來更多降雨，乾旱持續更久。

聯合國政府間氣候變化專門委員會的報告指出，即使在立即削減溫室氣體排放量的最樂觀情境下，全球氣溫仍會在2040年前上升攝氏1.5度，並會繼續向上攀升。極端天候事件是人為引發氣候變遷的一個非常明顯後果，但氣溫上升的持續影響對地球整個生態系統的破壞力要大得多，可能導致地球大片區域無法居住。目前有33億至36億人(亦即約40%至45%的人口)生活在極易遭受氣候變遷影響的地區。前述報告指出，炙熱氣溫區正朝兩極進一步擴散，造成更多人可能蒙受致命性極端高溫影響。歐洲2022年夏季的熱浪讓我們得以一窺未來，許多國家的氣溫都創下歷史新高，包括英國首次出現超越攝氏40度的溫度。

聯合國政府間氣候變化專門委員會在2022年4月發布後續報告《政策制定者摘要(Summary for Policymakers)³》，在結尾處提出下列嚴厲警告：

累積下來的科學證據相當明確：氣候變遷是對人類福祉和地球健康構成威脅。預期會協調一致的全球適應並減緩氣候變遷行動，若出現任何進一步延誤，都會導致錯失一個可確保所有人擁有宜居與永續發展未來的稍縱即逝機會之窗。

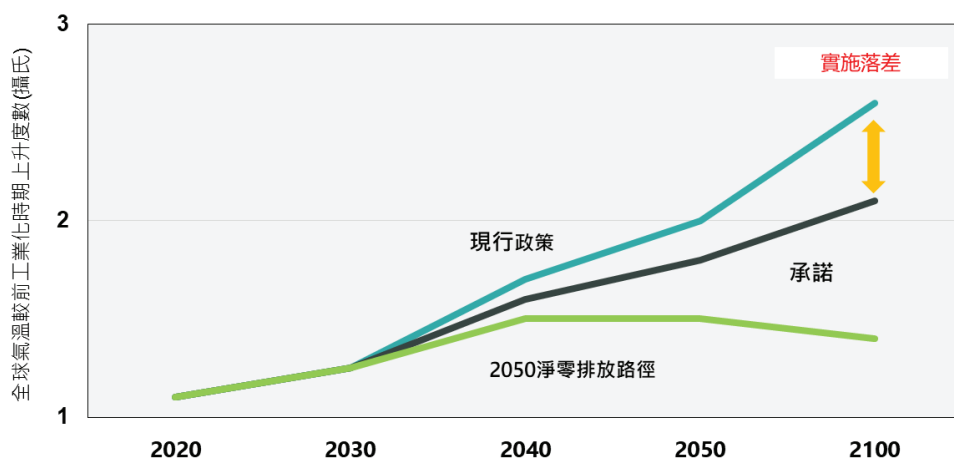
從表面上看，有些正面跡象顯示全球正關注此事，至少在承諾方面是如此。目前共有137國(共製造全球83%的碳排放量)承諾，部分個案甚至進行立法，將在未來數十年達成淨零碳排放⁴。不過問題是人類仍持續將大量二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)和一氧化二氮(N₂O)排放到大氣層中。世界資料實驗室(World Data Lab)2020年公布的「世界碳排放時鐘(World Emissions Clock)」顯示，全球溫室氣體排放量共達560億噸⁵；此數字在2021年躍升至575億噸，並在2022年達到歷來

最高的578億噸。

2015年於巴黎舉行的聯合國氣候變遷框架公約(UNFCCC)第21屆締約方大會(COP21)公開承認，若要實現將升溫限制在「遠低於攝氏2度」的目標，就須在2030年前將每年溫室氣體排放量減少約45%，進而在2050年左右達成溫室氣體零排放。然而事與願違，世界各國的排放量每年都在增加，只有2020年例外⁶。

此外，全球對石化燃料的需求尚未達到顛峰。麥肯錫公司(McKinsey & Company)的《2022年全球能源展望(Global Energy Perspective 2022)》報告[7]預測，煤炭需求雖尚未從2013年的峰值開始下滑，但近來受到烏克蘭爆發戰事，預料會開始下降；接下來是石油需求會從2025年開始減少，但天然氣需求要等到2035年才會達到峰值。當前政策和戰略的實施結果，和世界各國政府的承諾之間，存在顯著鴻溝。不過前述兩種情境都能透過某種方式，將升溫限制在攝氏1.5度，如圖2所示⁷。

圖2：不同政策情境對全球氣溫的影響預測



國際能源總署：資料來源(IEA)世界能源展望(World Energy Outlook)，《2021年

世界各國政府言辭(參見圖2的「承諾(Commitments)」⁸)和行動(同圖的「當前政策(Current policies)」)之間的「執行鴻溝」，進一步凸顯全球迫切需要推動變革，尤其是聯合國秘書長Guterres響亮而清晰的疾呼。總統蔡英文2022年3月在「女力之夜外交酒會」上致詞時，呼應Guterres的觀點：

憑著我們的創意和韌性，女性可以成為推動變革的強大力量。唯有女性的參與，才有希望找到因應氣候變遷、實現氣候正義並確保永續發展的解法方案。

全球有半數人口是女性，但人類距離性別平等仍很遙遠。儘管在解決不平衡方面已取得明顯進展，但世界經濟論壇的《2022年全球鴻溝(2022 Global Gap)》報告⁹預估，人類社會還需要132年，才能實現男女之間的完全平等。

不公平現象無所不在，且非常明顯，尤其是在氣候危機方面。在最根本的層面上，有大量證據和科學研究顯示，女性受到氣候變遷後果(包括森林流失、土地退化、沙漠化、水資源日益匱乏和衛生品質低落等)衝擊的程度，遠甚於男性。婦女在土地和自然資源、金融、科技、知識、流動性和其他資產方面，受到根深柢固的歧視和不平等待遇，造成她們應對環境危機的能力受限。婦女在災害中的存活率較低，因為她們獲得救濟和援助的機會較少，影響她們的生計和復原的可能性¹⁰。研究還顯示，因氣候變遷而流離失所的人，有80%是女性¹¹。

聯合國經濟及社會理事會(ECOSOC)婦女地位委

員會(Commission on the Status of Women)秘書長於2022年1月發表的報告¹⁰，借鑒多項資料來源，強調在氣候緊急狀態下所做的政策和決策各方面，缺乏對女性的關注。

報告指出，和減少氣候變遷、環境和災害風險相關的國家法律和政策框架，往往忽視女性的權益和需求。在來自137國的192項國家能源框架中，只有三分之一包含一些性別考量因素。其餘三分之二將女性描述為弱勢群體，偶爾還被說是利害關係者，但很少描述女性為變革推動者或擁有與男性相同權利的決策者。

各國政府定期向聯合國氣候變化框架公約更新其氣候變遷減緩和調適計劃。最新版計劃顯示，在提及性別或女性方面獲致一些進展，但仍然明顯缺乏性別主流化(gender mainstreaming)：在120國中，僅有24%將國家性別平等機構視為其氣候變遷治理的一部分，另外也只有27%注意到女性參與氣候行動決策的重要性。

此外，女性的參與度和領導地位遠遠未達到性別平等程度，或足以影響環境決策和政策的群聚效應(critical mass)。



2021年根據聯合國氣候變化框架公約所舉行的多場國際氣候會議中，**49%** 的與會代表和 **39%** 的代表團團長或副團長均是女性，女性代表比例合理提高。



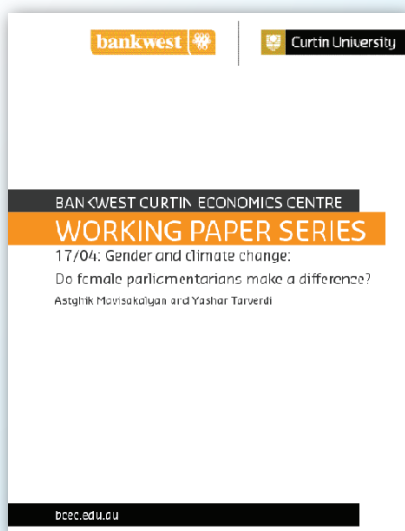
然而在國家層級方面，2020年只有 **15%** 國家的環境部會首長是女性，僅較2015年增加3個百分點；國會中的女性代表比例，則從22%增至25%。



在地方層級方面，女性代表比例超越 **36%**。

前述性別差距引起高度關注。一方面，否決世界上半數人口享有平等的決定人類物種未來權利，在道德上站不住腳。另一方面，具有公信力的證據顯示，讓女性擁有平等的參與和領導地位，可使氣候、環境和災害風險治理更加有效。有兩項被廣泛引用的學術研究已經證明，女性決策者可提供促成實質變革的額外動力。

1. 《性別與氣候變遷：女性國會議員能帶來改變嗎？
(Gender and climate change: Do female parliamentarians make a difference?)》



Astghik Mavisakalyan 和 Yashar Tarverdi 著, 2017年
科廷經濟中心(Bankwest Curtin Economics Centre)工作報告，
17/04，澳洲珀斯(Perth)：科廷大學(Curtin University)。¹²

第一篇論文檢視大量國家的國會女性政治代表比例，其結論是女性代表性較高的國會，會促成各國採取更嚴格的氣候變遷政策，進而減少溫室氣體排放量。

第二項研究深入探討歐洲議會(EP)議員在第六屆(2004至2009年)和第七屆(2009至2014年)議期間的態度和行為。歐洲議會是全球唯一的跨國國會，由於其女性議員的比例相對較高，因此為研究作者提供良好的調查基礎。針對歐洲議會議員態度的調查發現，男、女性對環境議題的關注程度並無差異。不過仔細檢視歐洲議會議員的投票行為，發現在推動環境保護的奮鬥過程中，女性支持環境立法的可能性，顯著高於男性。

女性擁有強大影響力的另一個顯著例子，可追溯到第21屆聯合國氣候變化大會籌備期間，以及具有里程碑意義的2015年「巴黎協定(Paris Agreement)」，由英國律師Farhana Yamin、永續發展投資倡議家Tessa Tennant和聯合國氣候變化框架公約(UNFCCC)執行秘書Christiana Figueres領導

2. 《女性能帶來改變嗎？分析歐洲議會議員對環境議題的態度和行動(Do women make a difference? Analysing environmental attitudes and actions of Members of the European Parliament)》



Lena Ramstetter 和 Fabian Habersack 著, 2020年
Environmental Politics 期刊, 29:6, 1063-1084, DOI:
10.1080/09644016.2019.1609156¹³

的約30名傑出女性律師、外交官、金融家和活動家，在蘇格蘭齊聚一堂，其討論內容後來成為《巴黎協定》的關鍵要素。她們探討的核心是淨零排放概念的崛起，此概念如今已成為全球各地的國家法律、能源轉型戰略和商業計劃的基礎。

承擔因應變革的責任，並非僅落在政府頭上。由歐盟(EU)委託並於2021年發表的歐洲晴雨表(Eurobarometer)調查報告指出，在接受訪談的逾2.6萬名歐盟公民中，多數人認為大公司和工業，以及這家業者所屬國家的政府和歐盟，都有責任採取行動保護環境¹⁴。不過女性在此在這方面的參與空間也相當大，不但是為了企業利益，同時至關重要的也是為了環境利益。

越來越多研究顯示，女性在高階職位代表比例較高的組織，其表現優於性別多元性較低的公司。麥肯錫多年來持續追蹤此議題，在2020年發表的最新報告《多元化獲勝(Diversity Wins)》¹⁵中，凸顯前述情況。

該研究發現，高階主管團隊性別多元化排名前四分之一的公司，其盈利能力表現高於平均水準的可能性，較排名倒數四分之一的公司高出25%，此數字高於麥肯錫2014年最初研究分析中的15%；而且女性高階主管比例越高的企業，其與女性代表性較低公司之間的表現差異就越大。

然而遺憾的是，提升性別多樣性的進展緩慢；麥肯錫比對其全球資料庫的結果顯示，在最新報告發表之前的兩年內，高階主管團隊的女性比例僅從14%增至15%，且逾三分之一企業的高階主管團隊依然沒有女性。所有產業和多數國家都出現此模式。

《哈佛商業評論(Harvard Business Review)》的兩篇文章，提供由女性擔任高階職位的公司表現更優秀的部分理由；這兩篇均由Jack Zenger和Joseph Folkman^{16, 17}撰寫。他們的企業研究顯示，在區分優秀、一般或差勁領導者的19項技能中，擔任領導職務的女性在其中17項技能的表現上，被認為和男性同儕一樣或更能勝任。

在COVID-19大流行第一階段疫情期間，Zenger和Folkman重複進行分析，發現女性領導者再次獲得比男性更正面的評價，且差異更加明顯，因此認為女性在危機中可能通常表現更好。在大流行的初期階段，這當然是一個仍在討論中的理論，當時由女性領導的國家似乎更有效應對疫情危機。

基於上述理由，顯然迫切需要為婦女提供至少平等的機會，為應對迅速惡化的氣候緊急狀態做出貢獻，完全就像聯合國秘書長Guterres所說的那樣。台灣一位資深企業領袖做出以下結論：

從全球的多樣性角度來看，圍坐在某張桌旁的一群領導人若能真正代表世界，將其分成50%和50%的兩半，我想我們會對今天所面臨的問題提出不一樣的答案，這可能會產生比我們迄今為止所取得的更好結果……而且若從大國的宏觀規模來看，讓這些國家領導人(依照性別)比例平等代表，而且一路延伸到社區層面，那麼你可能會看到截然不同的處理事情方法，可能會比我們目前的做法好很多。



1.2 臺灣因應氣候變遷的進展

台灣一直是亞洲實施過渡到低碳、且最終實現溫室氣體淨零排放環境政策的先驅之一。早在2000年代初期，就已採取初步措施；後來立法院在2009年通過一項再生能源法案，其目標是推廣再生能源的利用，促進能源多樣化，並幫助減少溫室氣體排放。

蔡英文在2016年當選總統後，政策制定速度開始加快，承諾淘汰核能，並過渡到更安全且潔淨的能源，尤其是太陽能 and 離岸風電，並獲致相當可觀的進展，在台灣海峽興建風場，並在能源結構中增加太陽能的裝置容量。

但過程並非一帆風順。民意調查雖顯示大眾強烈

支持綠色能源，但部分太陽能和風電計畫面臨地方的負面情緒和環保運動人士的反對。與此同時，中央政府內部，以及地方與中央政府之間的看法分歧，一直構成發展障礙，而COVID-19又讓事態更加複雜。這些障礙妨礙政府原定目標的進展，亦即在2025年前讓再生能源佔所有能源供應的20%。後來前述目標比例下修至15%，但即使如此，也可能過於樂觀。

在許多其他國家的引領下，台灣承諾在2050年前實現淨零碳排放目標，政府將此承諾明文立法，下令將2015年的《溫室氣體減量及管理法》修正更名為《氣候變遷因應法》。2022年3月，政府公布《臺灣2050淨零排放路徑》。

該路徑政策主要發起機構之一的國家發展委員會指出¹⁸：

我國2050年淨零排放路徑將以『能源轉型』、『產業轉型』、『生活轉型』、『社會轉型』等四大轉型策略，以及『科技研發』、『氣候法制』兩大治理基礎，輔以『十二項關鍵戰略』，就能源、產業、生活轉型政策預期增長的重要領域制定行動計畫，落實淨零轉型目標。

12項戰略包括風電、光電、氫能、前瞻能源、電力系統與儲能、節能、碳捕捉利用及封存等5大領域，具體如下表所示。

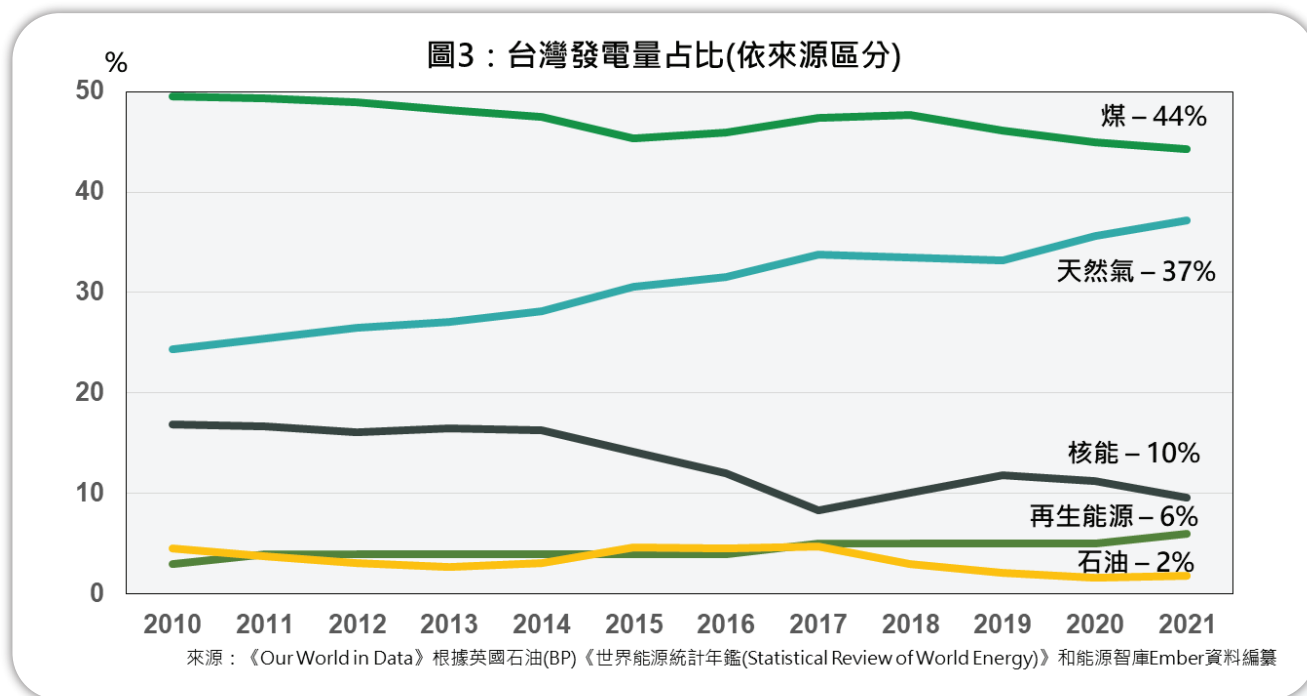
表1：《臺灣2050淨零排放路徑》

產業與方針	主要目標
建築 改善外觀設計、能源效率和節能裝置。	在2050年前，100%的新建築和逾85%的既有建築將實現幾乎零碳排放。
運輸 改變出行習慣，減少交通需求；轉向電動運輸。	所有都市公車、公務車在2030年前實現電動化；到2040年時，市售汽車和摩托車100%電動化。
工業 提高能源效率、燃料轉換、循環經濟和創新科技。	廣泛替代工業設備——鋼鐵業80%至90%，紡織業100%。 全面採用低碳工藝——氫能煉鐵、回收二氧化碳以合成碳氫燃料等(2050年)
電力 擴大再生能源規模，發展新能源技術、儲能和電網升級改造。	不再興建新的燃煤電廠(2025年)；60%的電力來自再生能源(2050年)
負排放(Negative Emissions)科技	在燃煤和燃氣發電廠安裝碳捕捉利用及封存(CCUS)系統(2040年)。

來源：《臺灣2050淨零排放路徑》藍圖，國家發展委員會，2022年3月¹⁸

《臺灣2050淨零排放路徑》記錄台灣政府規劃的願景，以實現其所宣示的因應氣候變遷目標。該計劃的關鍵要素多年前即已制定，儘管進展緩慢，例如離岸風電(OSW)投資、將台灣建設為亞洲主要市場和國際離岸風電界的潛在樞紐，以及蔡英文政府承諾的逐步淘汰核能。

下列圖3強調台灣目前有多少發電量仍依賴石化燃料——2021年為81%，較2010年高出7個百分點，儘管污染略少的天然氣比例已增加，煤炭則略為下滑。不過再生能源仍未達到2025年預期貢獻量的一半。



政府計劃在2050年前，讓能源產業完全脫碳，並規劃完全不同於目前的能源結構，其中60%至70%的電力由再生能源產生，9%至12%來自氫能，另外20%至27%來自天然氣——其碳足跡將透過碳捕捉利用及封存(CCUS)抵消¹⁸。煤炭、原油和核能將被完全排除在外，50%的能源將在台灣當地採購——反觀目前幾乎完全依賴進口。

所有國家在實現其減少碳排放目標上都面臨重大挑戰，但台灣目前的處境尤為艱難，出現重大能源缺口的可能性迫在眉睫。近年來，台灣對能源的需求持續成長。2021年用電量增加4.5%，因為全球經濟從大流行中復甦後，製造業擴大生產，加上企業從中國回流而加速電力需求成長。晶片製造業尤其活躍，但該產業需要大量電力。例如在2020年，光是台積電就佔台灣總能源消耗的6%；隨著新晶片設施的投產，此佔比預料會在2025年時增至12%以上。

隨著核能被逐步淘汰，邁向零碳排放的世界越來越無法接受燃煤和燃氣電廠，太陽能 and 風力發電裝設進度落後，台灣面臨重大難題——如何滿足

不斷成長的需求，同時又能持續推動停止倚賴對環境有害的能源來源。

根據《天下雜誌》報導¹⁹，經濟部在2021年5月表示，用電需求情況相對樂觀，預料2023年時供需會幾乎完美匹配(亦即幾乎沒有備轉容量緩衝)，但預計從2024年開始，儘管用電需求持續成長，但備轉容量會維持在相對健康的約15%(在《臺灣2050淨零排放路徑》中，政府預測會以2.6%的年增速率持續至2030年，接著在2050年前每年成長1.7%)。對於MOEA表示有信心能滿足需求，《天下雜誌》並未被說服，甚至還推測，最後一座核能設施在2025年關閉後，能源供應壓力會進一步攀升，發生能源危機的可能性更高。

企業界一大部分人士似乎同樣抱持懷疑態度。台灣美國商會(AmCham Taiwan)在2023年初發布的商業景氣調查(Business Climate Survey)結果顯示，74%的企業擔憂台灣電力供應穩定問題，68%憂心台灣的綠能進展，這兩項指標都較2021年有顯著上升²⁰。

對於台灣在需求成長的情況下，是否有能力在必須確保能源穩定供應，以及採取實現淨零碳排放目標所需的大膽行動之間取得平衡，台北英僑商會調查的受訪者也表示擔憂。

政府的脫碳努力得到廣泛認可和讚許，但民眾也普遍認為，《臺灣2050淨零排放路徑》宣示的目標，必須獲得明確、有科學依據、且全面性的政策支持。一般共識是台灣尚未採取因應氣候形勢所需的根本性行動。下列兩項評論凸顯台北英僑商會訪談的觀察結果。

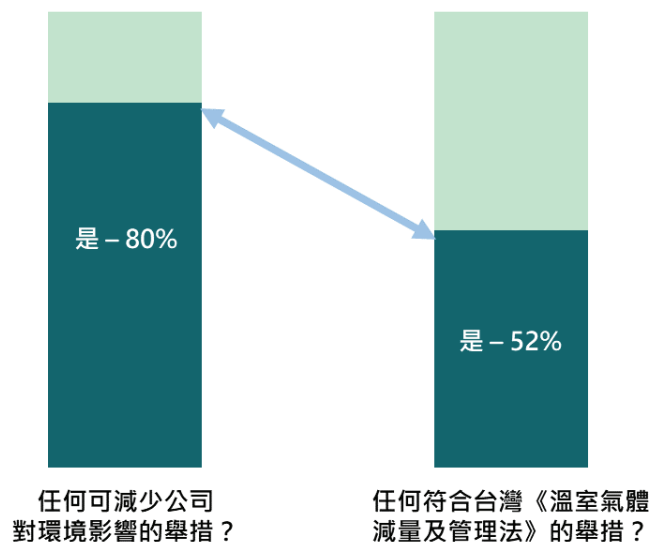
「我們尚未朝著正確方向前進。我的確樂見太陽能、離岸風電和陸上風電方面的再生能源，但我也看到台灣對煤炭和天然氣的需求增加，這似乎自相矛盾。」

「解決全球暖化和減少碳排放的答案，在於能源政策和戰略。不幸的是，在台灣，政策和戰略並非來自科學或工程，而由出自政客之手，而且就像是他們所說的脫韁野馬。制定政策時，必須非常清楚了解最新科技及其侷限.....就2050年而言，最高決策者對於必須建立何種能源(產業)結構，心中必須有明確的答案。我認為這才是核心問題。」

另有其他評論質疑政府是否應放棄其堅定的反核立場，還有人強調，讓產業和民眾參與至關重要，以確保社會對氣候緊急狀態的回應一致。

許多企業已開始實施減少碳足跡的計劃，做為盡到優秀企業公民責任的一部分。在調查中，80%的企業表示正採取措施，以減少其對環境的影響；另有52%的公司補充說，他們已採取符合《溫室氣體減量及管理法》/《氣候變遷因應法》的舉措(參見圖4)。

圖4：企業是否已採取行動減少其碳足跡？



來源：台北市英僑商務協會調查，2022年

企業行動不但包括員工和當地辦公室層級的個人行為改變，也包含公司實施全球據點一體適用的政策，正如被引述調查受訪者所言：

「我們繼續努力做更多事來保護環境，通常是和其他人合作，目標是在2030年前，在我們整個價值鏈中實現對氣候變遷的淨零影響，以及對自然的淨正向影響……我們已制定明確且可衡量的目標，以幫助實現前述願景……(在公司的駐台據點)我們努力確保辦公空間杜絕浪費：列印前先三思，內、外部文件都採用 Adobe Sign 電子檔格式，且透過要求所有會議都須列入虛擬選項的方式，減少出差所製造的碳排放量。」

「(我們擁有)針對各駐地制定的員工內部政策，例如出差、活動、採購等，將運營對環境造成的影響降至最低。企業總部也有(全球性)政策和指南。」

「雖然本公司(身為服務機構)並非能源消耗大戶，但透過實施安裝LED照明和太陽能板、優化能源效率，以及維持辦公室的綠建築(Green Building)認證資格等措施，致力節能減碳。(我們)在2021年透過採用官方電子文件管理系統的方式，推動無紙化辦公政策。此措施減少267萬張A4紙的消耗量，相當於減少1萬9,217公斤的二氧化碳排放量。」

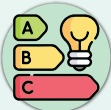
「首先，將我們辦公室的綠建築認證資格列為優先要務：台北、台中和高雄辦公室目前都是綠建築。
第二，推廣無紙化政策：開發內部線上平台，採用電子簽名，鼓勵員工儘可能減少列印，2021年人均用紙量較前一年減少29%。
第三，熄燈政策：鼓勵員工減少夜間加班，並節約用電。」

半導體是台灣最重要且最受矚目的產業，該產業的領先業者正率先響應全球和各地的氣候行動呼籲。鴻海公開宣示一系列和氣候相關的承諾，包括在2050年前實現溫室氣體淨零排放在內。該公司的目標是讓公司內部關注氣候議題的行動，和 Climate Action 100+ 保持一致。Climate Action 100+ 是由全球投資者主導的氣候行動倡議，旨在確保溫室氣體排放量在全球名列前茅的企業採取應對氣候變遷的必要行動。

鴻海在下列領域進一步實施多項公司內部的環境計劃：



廢水與廢氣管理，以及改善水資源管理。



優先使用對環境友善的化學製品，並加強化學品使用、運輸、儲存的安全與衛生措施。



通過改用高效能耗設備和節能製程的方式，提高能源效率。



通過自建和收購太陽能發電裝置容量、再生能源採購等方式，提高潔淨能源使用比例。



開發低碳產品。

與此同時，台積電承諾在2030年前，其在全球使用的電力將有四分之一來自再生能源。該公司和沃旭能源(Ørsted)在台灣簽署一項為期20年的協議，台積電購買沃旭能源在台灣離岸風電開發計畫所生產的所有離岸風電。台積電還計劃與跨國公司合作，研究碳捕捉和封存科技。台積電同時「強力敦促」其700多家供應商擁抱綠色供應理念，並要求為台積電先進製程業務提供設備的供應商，在2030年前將能源消耗量減少20%。

包括台積電和聯電在內，目前已有23家台灣企業加入再生能源倡議「RE100聯盟」。該聯盟號召全球各地大型企業，共同推動氣候行動並促進零碳排放，且承諾在2050年前使用100%來自再生能源的電力。

各企業也採取行動，以因應來自供應鏈其他業務夥伴和投資者的壓力。蘋果(Apple)已宣布其製造供應鏈和產品生命週期在2030年前實現碳中和目標的計畫，進而要求其所有台灣合作夥伴和供應商採取類似措施。

顯然台灣企業正積極調整運作方式，以幫助解決全球正面臨的人為氣候危機。因此，政府和企業之間建立夥伴關係，可能是合情合理且容易理解的作法。然而，推動一般大眾實現必要的社交和生活方式轉型，可能更具挑戰性。

政府體認到建立持續「與民對話」的重要性，其目的為：

- 在共同目標上達成共識
- 確保履行共同責任
- 推展集體行動¹⁸

美國智庫Pew Center^{21,22}在2019和2021年分別進行的研究顯示，台灣民眾體認到氣候變遷是嚴峻的問題，很可能對他們造成人身傷害。多數受訪者(60%)認為，政府在解決此問題方面做得並不够。另一方面，人們準備接受生活方式改變的程度似乎有限——僅21%表示，願意做出「許多改變」，以確保將環境破壞降至最低。其他國家大多對個人受到的干擾抱持開放態度；在該研究進行調查的15國中，只有日本民眾比台灣更抗拒改變。

國立台灣大學社會系教授兼國科會人文社會科學

研究中心主任何明修，2021年在英國諾丁漢大學(University of Nottingham)刊物《台灣觀點(Taiwan Insight)》²³發表文章，探討此種明顯缺乏準備適應生活方式或生活水準出現許多改變的現象，並凸顯民眾對台灣能源環境和政府政策的高度無知，以及抱持廉價能源幾乎是天賦權利的根深蒂固觀念；若要實現無碳經濟的目標，前述現象將是需要克服的重大障礙。

台灣永續能源研究基金會的年度研究顯示，台灣人普遍對國家依賴能源進口和主要電力來源知之甚少。此外，儘管Pew Center的研究明顯關注氣候議題，但中央研究院在2019年發現，在民眾心目中，氣候變遷只列居第五大迫切性問題，排名落後於食品遭有毒化學物汙染、空氣污染、道路安全等來自直接周圍環境的數項感知威脅。當然，這是2019年發現的結果，因此，隨著氣候變遷的影響越來越顯而易見，可以合理預期民眾的個人態度會出現變化。儘管如此，當權者顯然有責任以所有關鍵問題為核心，推動持續性的公共教育運動，讓民眾適當且充分了解情況。若缺乏此類知識基礎，政府將很難讓民眾培養對改革進程極為重要的集體責任感。

何教授還質疑台灣公民是否願意分擔過渡到碳中和未來的成本。儘管台電以低於成本的價格為消費者配送電力，但政策制定者很可能甚至連暗示必須調漲電價都感到害怕，擔心無可避免會引起消費者反彈。以往政府嘗試調高能源價格，卻引起民憤，導致政府的民意支持度大幅下滑。由於無法透過符合現實的定價策略為能源轉型籌措資金，台灣執行其淨零戰略的能力可能大受影響。最後何教授還質疑，「為了地球的未來著想，台灣民眾準備大幅調整生活方式」的程度究竟有多少？Pew Center的研究發現，似乎也進一步證實此疑慮。



台灣的性別平等 現況/發展



2.1 概況

在邁向性別平等的漫長艱辛旅途中，台灣不僅在東亞地區、甚至在全球都處於領先地位。根據聯合國開發計劃署(UNDP)針對其所編纂全球不平等指數(Global Inequality Index，簡稱GII)制定的指標，行政院性別平等會(DGE)計算出台灣在全球170國中排名第7，在亞洲則名列第1¹。與開發程度更高的經濟合作暨發展組織(OECD)成員國相比，台灣的排名甚至超越德國和冰島²。再根據另一個性別差距指數(Gender Gap Index，簡稱GGI)²的指標，台灣2021年在性別平等方面排名第38。和鄰國相比，台灣在女性的經濟參與和機會²、政治賦權方面的表現，優於日本、南韓和中國，部分原因是選出女性總統和女性在立法院的席次增加。薪資方面也出現同樣情況，台灣的性別薪資差距似乎沒有美國、日本和南韓那麼明顯，從2009年的差距17.9%，縮小為2021年的15.8%。

儘管整體人口中的性別比例均衡，但台灣的勞動力出現明顯的男性偏向。66.9%的男性擁有工作；反觀女性為51.5%¹，儘管此數字在過去十年中持續穩定上升³。若解析此數字，會發現台灣多數職業女性的年齡介於25到39歲之間，但超出此範圍後，勞動力參與率穩定下滑，50歲以上女性的參與率遠低於其他主要國家²。不過此統計數據披露其他社會生活領域的變化：截至2020年止，有49.0%的女性已婚，男性則是51.2%，分別較2010年減少2.%和1.4%²；與此同時，女性目前的生育率低於人口更替水準，2021年每位女性平均育有0.98個小孩⁴，2021年初為人母的平均年齡為31.2歲⁵。與許多工業化國家的典型情況一樣，台灣女性的整體平均壽命比男性長，女、男性平均壽命分別為84.3歲和77.7歲⁶。儘管有關生育和婚姻的統計數據，可能顯示性別平等出現正面轉變，但其他公共生活領域仍然存在問題：教育方面，截至2018年止，男、女高等教育畢業生的比例接近2:1²；此外，在人身安全問題方面，2019年報案的性侵犯受害者中，女性佔82.3%，有伴侶關係的家庭暴力事件受害者中，女性佔81.8%²。

從前述統計數據來看，應注意到台灣在許多領域都一致推動性別平等，從社會上、下層都能看出來。從政治領域來看，蔡英文總統在2022年3月8日出席「女力之夜外交酒會」，為臺灣性別平等週揭開序幕，其中一項重點是透過女性推動氣候行動⁷；一週後，亦即2022年3月15日，台灣外交部和婦女權益促進發展基金會共同主辦氣候正義領袖線上論壇，以響應聯合國第66屆婦女地位委員會(CSW66)召開會議⁸。在社會生活的另一階層，也有許多由女性主導草根倡議的例子，例如由台灣原住民部落Skatang發起的再生能源計畫，其中三分之二的社區居民都是女性⁹；或是社會企業兼綠色能源供應商——綠點能創的陳惠萍，親自打造綠利共享模式和綠能公益發展協會¹⁰。



2.2 台灣氣候行動：台北市英僑商務協會2022年調查

鑒於台北英僑商會的2021年報告《台灣離岸風電業的女力(Women in the Taiwan Offshore Wind Industry)》和上述研究的成功，台北英僑商會發起另一項實證調查，以研究並表彰台灣各行各業組織透過創新方式，為台灣根據第26屆聯合國氣候變遷大會和《氣候變遷因應法》揭櫫的目標，承諾在2050年前實現「淨零」碳排放所做出的貢獻。此主題是企業女力委員會(WiB)所領導的計畫，透過職場女性視角進行探討，包括特別關注關鍵產業的女性領導地位。由於這項計畫，我們

開始蒐集資料，完成來自民營和非營利部門的大、中、小型組織的跨產業性別代表現狀彙整，其中包含在台設有據點的跨國公司和台灣本地組織。我們相信，此研究不僅和台灣在氣候行動和性別平等方面的國家利益息息相關，且和第26屆聯合國氣候變遷大會的廣泛目標，以及英國外交、聯邦及發展事務部(FCDO)的價值觀密切有關。鑒於台灣和英國擁有共同的抱負，台北英僑商會希望，此研究有助於強化台灣對氣候行動的全方位做法。

資料蒐集方法

我們的資料蒐集採用定量和定性方法，包括向台北英僑商會會員和在台運營的大量非會員組織發送結構化問卷，然後針對少數會員進行深入的後續個人訪談。

調查

本調查從2022年6月持續進行至7月中旬，共含10項問題，旨在蒐集有關在台組織規模、女性領導地位和氣候行動的資訊。首先，我們取得有關在台員工人數、女性擔任高階領導職務(經理、董事和/或更高職位)人數的資料，以及關於企業為吸引並留住女性員工而採取任何具體舉措的開放式問題；接著是另一個關於台灣性別平等障礙的開放式問題。其次，我們詢問受訪組織是否施行符合《溫室氣體減量及管理法》(或《氣候變遷因應法》)要求的任何計劃或舉措，要求受訪者詳細說明採取哪些減少對環境造成影響的措施。我們共接獲75份答覆，來自廣泛產業的民營和非營利組織，包括汽車生產、時尚與服裝、健康照護、餐旅及食品與飲料、國際貿易和開發、法律業、管理顧問、行銷、廣告與公共關係、機械和工業工程、原油和能源、製藥和生物科技、再生能源和環境、金融服務、社會企業、商業和物流服務，以及供應、配送和躉售。

深度訪談

調查結束後，從問卷回應者中挑選接受訪談者，並根據他們自主提供的氣候行動倡議、組織內的性別分布，以及他們對台灣既有性別平等障礙的見解，進行篩選。在訪談過程中，參與者被要求進一步說明其問卷回答的各面向，其中主要包括：他們對其組織目前為吸引並留住女性員工所採取措施的有效性看法；他們認為那些舉措有益；台灣的性別平等現況，商業界在性別平等方面的成功程度是否有所差異；以及政府在推進性別平等進展中的角色。在明確強調氣候行動的同時，我們也調查了女性在推動氣候行動過程中的角色，並蒐集她們對台灣在實現「淨零碳排放」目標方面表現如何的看法。

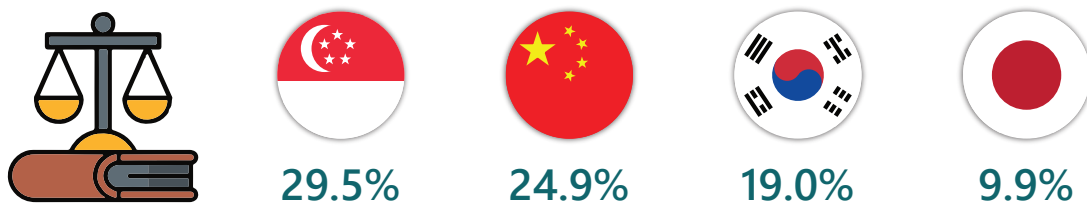
2.3 女性領導地位和留任議題

台灣的總體趨勢顯示，女性領導階層持續增加，但實現性別平等代表的步伐並不像部分人士所預期的那樣快：自2013年以來，上市公司的女性董事比例僅增加3.1個百分點，2021年時的女性董事仍然只佔整體的 **14.9%**¹。

在政治領域方面，最近幾十年來出現重大轉變，尤其是在影響力和決策地位上。目前，包括婦女保障名額在內的女性立法委員比例，已超越40%。與此同時，經過2022年地方選舉後，台灣女性地方政府首長的比例創下历史新高，達到56.3%，較2018年地方選舉後大增加將近19個百分點¹。

為了促進更公平的性別代表權，政府推廣「三分之一性別原則」，規定工作人員的女性比例不得低於三分之一。許多部門(儘管並非全部)都已實現前述原則，從考試院、監察院和司法院的女性任職者比例(2020年時突破40%)即可見一斑。儘管已達成前述成就，但其他領域的表現並不盡如人意：2020年的女性政務官員比例為22.1%²，但最近宣誓就任的新內閣女性部會首長比例卻僅16%左右，遠遠低於「三分之一性別原則」¹。

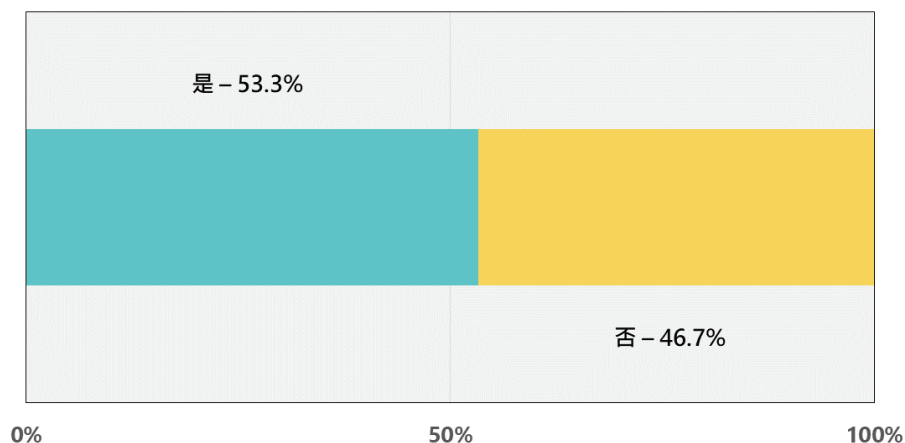
儘管如此，相較於經濟發展水準差不多的其他亞洲鄰國，台灣女性立委的比例仍分別遠高於²：



至於民營產業，中小企業的女性法定代表人逐年增加：此類企業的女性領導者比例在2012至2020年間成長20%；2020年的整體中小企業領導者中，女性佔37%。一如外界預期，此比例視產業而異：男性所主導中小企業在整體產業中佔比最高的是營建、採礦和沙石業、電力和天然氣供應；女性所主導中小企業佔比最高的產業是教育、旅宿、餐飲服務，以及人類健康和社會工作²。

至於台北英僑商會的調查資料，雖然受訪組織的員工總數從1人到將近4,700人不等，但81.9%受訪者表示其公司至少有一名或以上的女性經理人，另有65.3%表示其公司至少有一名或以上的女性擔任董事或更高階職務。在所有75名受訪者中，略高於半數(53.3%)的受訪者表示，其組織實施特定措施，以吸引並留住女性員工(見圖5)。

圖5：企業是否已採取行動吸引/挽留女性人才？



來源：台北市英僑商務協會調查，2022年

在針對此類既有措施提供進一步評論的受訪者中，將近四分之一表示，多元性和性別包容性(gender inclusivity)是構成其企業價值觀和文化所不可或缺的一部分，而且也成為組織未來發展的重要焦點(24.4%)。有趣的是，調查結果顯示，針對女性量身打造的政策，大多旨在解決懷孕和育兒問題，因為受訪者最廣泛提及的此類舉措，是讓員工選擇(通常是鼓勵)彈性工時或在家工作(31.7%)；但這些舉措在多大程度上純粹是為了響應當地COVID-19防疫規定而發布，目前仍不得而知。在此情況下，有將近三分之一(29.3%)受訪者表示其組織提供優於政府規定的延長和/或慷慨帶薪產假，有時還提供托兒服務，另有約14.6%受訪者的組織在辦公室提供母乳哺育設施和/或孕婦照護包。儘管其中許多舉措似乎是為了迎合職業婦女的需求，但在女性升遷方面，最受人矚目的可能是只有12.2%受訪者的公司，會提供以女性為導向的培訓或業務分組，例如和旨在培養女性領導才能的外部機構或基金會合作等。

在為數不多的後續訪談中，我們能更深入了解女性的領導地位。多數接受訪談者都相當重視合理產假所扮演的角色，表示其組織提供慷慨且延長的產假，以及母乳哺育室和彈性工時；儘管彈性工時規定常擴大適用於公司所有成員，而不僅限於小孩的人。從廣義上來說，雖然產假顯然被認為是受訪者組織推動性別平等的重要元素，但組織其實更加關注女性的代表性，並賦予她們擔任更高職務的能力。或許這對我們來說是一個提醒：有關此主題的談話常會立即跳到職業婦女懷孕的問題，這本身可能會被視為有問題，因為許多受訪者更關注量身打造培訓和輔導計劃的價值。在接受採訪的數家跨國公司中，以女性為導向的培訓計劃採取「由上而下」方式，並全球各地辦公室都會提供；



部分計劃旨在培養通常透過任命或選拔產生的高階女性領導者，並被認為是有助於增加企業中的女性比例。



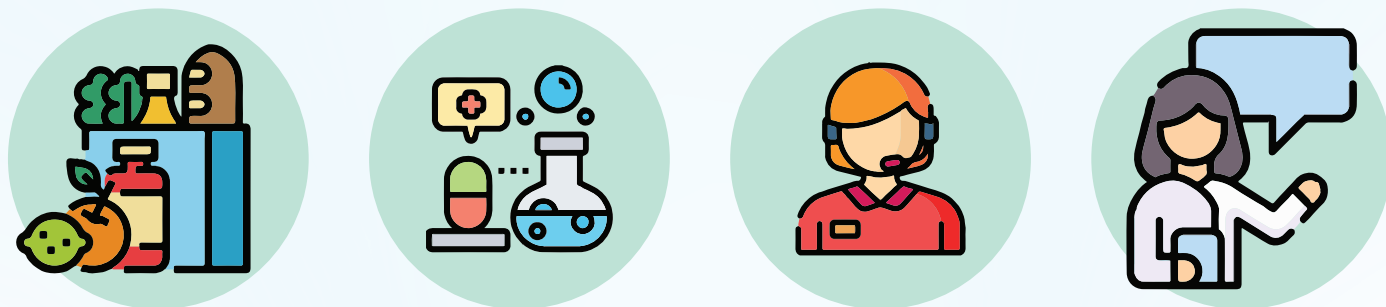
尤其是其中一家公司近期內將試辦一項針對初階和中階管理人員的培訓計劃，這證明輔導計劃不應僅限於受到高度矚目的員工，而是應激勵並鼓勵各種資歷階級的女性。也有組織有意為層級較低的女性員工推出培訓計劃，而且被已有高階培訓計劃的公司列為優先事項。

儘管如此，既有的此類計劃包羅萬象，從找出個人領導風格等內省式內容，到如何確保團隊內部有效溝通的更實際能力訓練等。



還有一家公司提供遠不只如此的協助，透過和當地非政府組織的合作夥伴關係，提升女性員工的工作認知並鼓勵留任，以及在社群媒體發起允許粉絲參與的活動。

從另一個角度看，接受訪談的組織大多在不只一國設有據點，主要是在歐洲和北美，這似乎和重視職場包容性和多元化具有關連性。其中，多元化被視為是核心價值和優勢，尤其是對跨國公司而言，認為來自不同背景、擁有不同觀點和經驗的工作團隊，對於公司成長至關重要，因為這類條件有助於催生新穎且創新的想法。所有受訪組織都提及旨在留住並吸引女性員工的舉措和政策，但這些公司的廣泛共識是：女性在各自組織取得更有利的代表權，其實是適才適所帶來的結果，而非因為公司實施舉措。在受訪組織中，不只一家公司的多數員工是女性，甚至還有一家業者的女性員工比例高達100%。



此外，多數受訪者認為，不同行業的女性代表性差異相當大，儘管許多人強調其任職的組織已成功打破此趨勢。一位訪談參與者指出，工程等傳統上由男性主導的行業最難打破性別不平等；反觀新興產業和新創公司等擁有非傳統公司結構的組織，通常較講求平等，因為招聘新人時並不會帶著隱含的性別偏見，因此在本質上往往更進步。同樣的，快速消費品(FMCG)、服務業、製藥和諮詢顧問業的女性代表性也較高，另外也有受訪者表示，政府近年來針對對性別平等做出更進一步承諾。一般認為，相較於日本、南韓等國，台灣的性別平等在亞洲處於領先地位，但許多人的共識是台灣國內要達到完全性別平等，還有很長的路要走。不過和北美、歐洲除外的其他地區相比，台灣的性別平等也被認為遙遙領先。



2.4 障礙和潛在解決方案

為了更深入了解這些數字代表的意義，我們受訪組織職場對性別平等的態度。接受台北英僑商會調查的五分之三受訪者(見圖6)認為，台灣職場並不存在阻礙性別平等實現的壁壘或障礙。

圖6：台灣職場是否存在性別平等障礙？

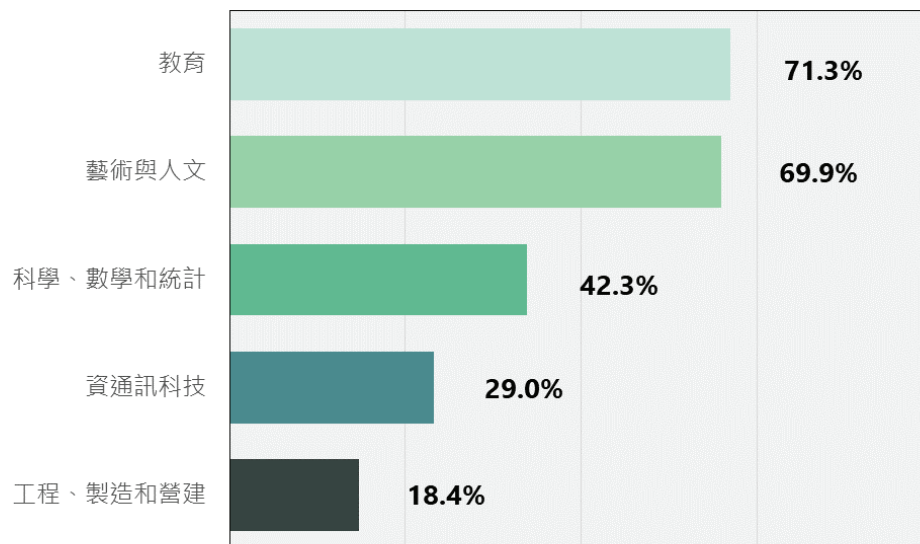


來源：台北市英僑商務協會調查，2022年

不過認為障礙存在的受訪者中，三分之一(33.3%)表示，社會和家庭期望是一個巨大的障礙，許多家庭和姻親向女性施壓，要求她們犧牲職業發展或辭職，遵循傳統家庭價值觀承擔大部分育兒工作。調查資料中的這些看法，獲得接受訪談者的認同；其中許多人提到，來自上一代、尤其是老人家的偏見，是女性的一大障礙。有趣的是，受訪者中也出現幾個例子，不是以幾乎斷絕金援為手段、就是在行動上不鼓勵女性或女孩接受進一步教育，家人希望她們能找到合適的丈夫，並全心成為家庭主婦。此類偏見似乎也滲透到女性的求職經歷中，因為有一小部分接受調查者(12.5%)表示，擔心女性員工懷孕或太早辭職結婚的心態，往往會導致歧視，其中有些女性被要求披露將來是否打算生小孩。

此外，從我們的數次訪談中可以發現，某些教育領域、尤其是重工業和STEM(科學、科技、工程、數學)學科，是女性未來獲得高階領導職位和更廣泛平等代表權的重要因素。一位受訪者強調，社會氛圍導致台灣應提升職場女性代表權的原因，大部分女性和女孩選擇在就業市場需求量的學科。大學的統計數據顯示此情況正逐漸改善，但此種轉變並不會在一夜之間發生，且根據政府在行政院2022年所出版《性別圖像》報告²中公布的資料，高等教育存在性別失衡現象。2018年高等教育畢業生中，女性佔52.2%；但學歷越高，女性畢業生的比例就越低，說明碩士和博士階段的女性高等教育還有改善空間。

圖7：2018年高等教育女性畢業生比例



資料來源：行政院《性別圖像》報告，2022年

此外，女性畢業生代表比例嚴重偏向教育、藝術和人文學科領域；在某種程度上，女性畢業生在科學、數學、統計和工程領域的代表性不足，尤其是資通訊科技、製造和建築等學科更為嚴重(見圖7)。

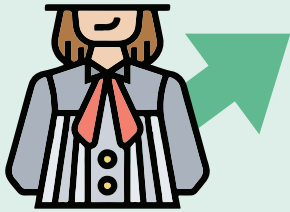
這些觀點也反映在我們的調查中，約20.8%受訪者提到女性求職者缺乏經驗或訓練，主要是由於缺少研讀科學、科技、工程和數學等關鍵領域的女性和女孩(20.8%)，這構成一大障礙，此外還有男女之間薪資不均、以及缺乏價格親民的托兒服務(20.8%)等。

奇怪的是，有個因素顯然既是女性代表性不平等造成的症狀，同時也是強化此現象的因素，那就是缺乏女性擔任高階職務這件事。在訪談中，一位參與者表示，成功典範和角色榜樣的所帶來激勵，可令女性受益；同樣的，也有人提到，擔任高階領導職務的女性較有可能招聘其他女性，可能是因為易於溝通。這可能構成一把「雙面刃」：一方面，這是提高女性職場活躍度的管道，但另一方面，從長遠角度來看，這可能會適得其反

，亦即由男性主導的職場和女性佔優勢的職場會涇渭分明，可能會造成性別不平等問題加劇。若將此點對照我們的調查發現，約五分之一受訪者(20.8%)表示，社會普遍對女性職場角色有固定的看法，亦即她們應主要擔任內勤或非管理職務。這類偏見似乎和本調查受訪者反映的其他障礙有關，例如某些行業的男性主導文化，這和部分組織拒絕認真思考職場女性代表性問題有關(儘管有時只是口頭表示重視而已)，且通常不願投資以女性為導向的培訓計劃(20.8%)。



儘管問卷受訪者讚揚或批評政府角色的情況並不多見，但我們在訪談中聽到對政府效能的評價褒貶不一。儘管有些人無法或不願深入評論，但也有人認為，政府近年來將性別代表性列為核心目標，全面為企業提供變通空間和支持。台灣出現此一正向轉變的證據，包括：



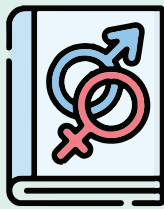
任職於政府機構的女性比例逐年增加



蔡英文總統上任



全國齊心遏阻性騷擾



包括性教育在內的公共教育修正，以及更加重視女性安全等。

對於政府的批評，則包括：政府應對企業提出更嚴格要求，例如利用稅負減免激勵女性升遷和培養領導能力、每家公司須任命至少一名女性董事、採取創造性手段吸引並促進女性進入女性比率偏低的產業，而非採取名額保障。

參考文獻

1. 性別與氣候行動

- [1] <https://www.clubofrome.org/publication/the-limits-to-growth/>
- [2] <https://www.ipcc.ch/assessment-report/ar6/>
- [3] <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/>
- [4] <https://zerotracker.net/>
- [5] <https://worldemissions.io/>
- [6] <https://www.iea.org/reports/global-energy-review-co2-emissions-in-2021-2>
- [7] <https://www.mckinsey.com/industries/oil-and-gas/our-insights/global-energy-perspective-2022>
- [8] 國際能源總署(IEA) · 2021年 · 《2021年世界能源展望(World Energy Outlook 2021)》 · 國際能源總署 · 巴黎。
<https://www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2021>
- [9] <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>
- [10] 《結合氣候變化、環境和災害風險降低政策和計劃 · 實現性別平等 · 並為所有女性和女孩提供賦權(Achieving gender equality and the empowerment of all women and girls in the context of climate change, environmental and disaster risk reduction policies and programmes)》 · 秘書長報告。“Achieving gender equality and the empowerment of all women and girls in the context of climate change, environmental and disaster risk reduction policies and programmes”, report of the Secretary-General; <https://digitallibrary.un.org/record/3956348?ln=en>
- [11] One Earth期刊：《為何女性是解決氣候危機的關鍵(Why women are key to solving the climate crisis)》
<https://www.oneearth.org/why-women-are-key-to-solving-the-climate-crisis/>
- [12] Astghik Mavisakalyan和Yashar Tarverdi著 · 2017年 · 《性別與氣候變遷：女性國會議員能帶來改變嗎？(Gender and climate change: Do female parliamentarians make a difference?)》 · 科廷經濟中心(Bankwest Curtin Economics Centre)工作報告 · 17/04 · 澳洲伯斯(Perth)：科廷大學(Curtin University)。
<https://bcec.edu.au/publications/gender-and-climate-change/>
- [13] Lena Ramstetter和Fabian Habersack著 · 2020年 · 《女性能帶來改變嗎？分析歐洲議會議員對環境議題的態度和行動(Do women make a difference? Analysing environmental attitudes and actions of Members of the European Parliament)》 · Environmental Politics期刊 · 29:6, 1063-1084。 <https://doi.org/10.1080/09644016.2019.1609156>
- [14] <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2273>
- [15] <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- [16] <https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>
- [17] <https://hbr.org/2020/12/research-women-are-better-leaders-during-a-crisis>
- [18] https://www.ndc.gov.tw/en/Content_List.aspx?n=B927D0EDB57A7A3A
- [19] <https://english.cw.com.tw/article/article.action?id=3156>
- [20] <https://amcham.com.tw/business-climate-survey/>
- [21] <https://www.pewresearch.org/global/2021/09/14/in-re-sponse-to-climate-change-citizens-in-advanced-economies-are-willing-to-alter-how-they-live-and-work/>
- [22] <https://www.pewresearch.org/science/fact-sheet/public-views-about-science-in-taiwan/>
- [23] <https://taiwaninsight.org/2021/11/04/is-taiwan-ready-to-go-net-zero-by-2050/>

2. 台灣的性別平等現況/發展

- [1] 中華民國(台灣)行政院性別平等會 · 《2021年性別圖像》 · 行政院性別平等會 · 2021年 · 第1頁。
<https://focustaiwan.tw/politics/202302020013>
- [2] <https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>
- [3] <https://english.mol.gov.tw/21004/21107/21123/lpsimplelist>
- [4] <https://focustaiwan.tw/business/202210310020>
- [5] <https://news.pts.org.tw/article/590779>
- [6] <https://www.ocac.gov.tw/OCAC/Eng/Pages/Detail.aspx?nodeid=329&pid=44072239>
- [7] <https://english.president.gov.tw/NEWS/6244>
- [8] https://en.mofa.gov.tw/News_Content.aspx?n=1328&sms=273&s=97563
- [9] https://womengenderclimate.org/gjc_solutions/light-up-skatang-tribe-with-renewable-energy/
- [10] <https://medium.com/leap-voices-of-youth/nature-does-not-negotiate-how-taiwanese-women-deal-with-climate-ab1582d7f5cb>

感謝您對我們的企業界女力(Women in Business)網絡
與聯合國永續發展目標的持續支持

黃金贊助商



白銀贊助商



聯絡我們

社團法人台北市英僑商務協會

110206台北市信義區

松高路9-11號統一國際大樓26樓

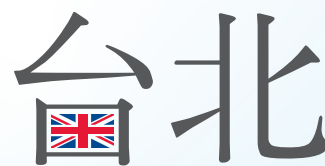
T: +886 (2) 2720 1919

F: +886 (2) 2720 9200

Email: info@bcctaipei.com



<https://www.bcctaipei.com/>



British Chamber
of Commerce in Taipei

COPYRIGHT & DISCLAIMER:

The information contained herein has been obtained from sources believed to be reliable but is not guaranteed as to its accuracy or completeness. All information and data gathered for this project constitutes the work of the British Chamber of Commerce in Taipei, for which the British Chamber of Commerce in Taipei retains and reserves all proprietary rights.