

壹、基本資料

一、 WEF 緣起背景

過去 APEC 性別與婦女相關會議，以 1996 年成立之「婦女領導人網絡 (Women Leaders' Network, WLN)」，以及 2003 年成立之「性別聯絡人網路 (Gender Focal Point Network, GFPN)」為兩大會議主軸，分別為 APEC 呼應婦女經濟議題之民間與官方論述平台。

WLN 為一個民間倡議性論壇，以女企業家、民間組織及相關學者專家參與為主，議題設定多元彈性，會議形式著重與會代表交流互動；GFPN 則以各國綜理性別與婦女事務之政府代表為主，為 APEC 體制內例行性之資深官員會議 (SOM) 特別任務工作小組，兩者因會議形式的不同，每年與會代表亦不盡相同，近年來亦面臨不同的運作困境與轉型契機。

自 2010 年起 APEC 積極進行體制內論壇精簡，為強化公、私部門之溝通與合作，由 SOM 經濟暨技術合作指導委員會 (Steering Committee on ECOTECH, SCE) 積極主導 APEC 體制內論壇精簡，審核各論壇之計畫推動數量、各經濟體參與情形、執行目標、與 APEC 優先議題之密切性等面向，作為縮編改革之依據。

於此目標下，WLN 及 GFPN 被提列為整併目標之一，並由 2011 年 APEC 主辦國美國主導會議改制，於美國舊金山召開第一次高階部長層級且由公私部門共同參與之「婦女與經濟高峰會 (Women and the Economy Summit, WES)」。會後各經濟體一致通過「舊金山婦女暨經濟宣言 (San Francisco Declaration on Women and the Economy)」，內涵包括：「擴展融資管道」、「拓展市場機會」、「能力及技術建構」，以及「提昇女性領導力」等四大主軸議題，獲該年 APEC 領袖會議採納且承諾監督執行。

值此之際，2012 年 APEC 主辦國俄羅斯承襲美國會議改制，於聖彼德堡召開「婦女與經濟論壇 (Women and the Economy Forum, WEF)」，進一步以「婦女與創新經濟成長」為主題，以期 APEC 區

域邁向高品質、包容及永續的區域成長。

二、 2012 年 WEF 會議說明

(一) WEF 會議形式

依據俄方議程安排（附錄一），今（2012）年 APEC 婦女與經濟論壇延續去年對公私部門與高階政策對話的重視，將會議分為下列三個層次進行，並於會後通過「婦女與經濟論壇聲明（WEF Statement）」。

1. 婦女與經濟政策夥伴關係 (Policy Partnership on Women and Economy, PPWE)

第二屆 PPWE 於 6 月 18 日舉行。去（2011）年成立之 PPWE 結合往年官方主導的 GFPN 與民間的 WLN 會議之功能，成為主責 APEC 性別與婦女經濟賦權議題之工作小組。PPWE 之職掌包含：協助 APEC 論壇積極整合性別議題工作；促進並定期提報 APEC 體制內女性代表比例；報告並評估提案計畫內之性別衡量準則，並視需要修改之；收集且分享各論壇整合性別議題之最佳範例；連結民間核心代表、ABAC 以及相關國際組織以促進 APEC 女性經濟賦權等。

為確保 PPWE 工作之延續性，另於 PPWE 下設立 PPWE 管理委員會 (Management Council)，並於 6 月 19 日開會，由各經濟體推選 2 名代表參與。管委會組成核心為當屆主辦國政府代表，副主席則由前一年及後一年主辦國之政府代表擔任。主席及共同主席將利用管理委員會來導引 PPWE 的工作，並可邀請來自其經濟體的民間與會人員擔任顧問。其他經濟體及 ABAC 的相關成員亦將獲邀參與 PPWE 管理委員會的討論。

本次會議目的為追蹤檢討各經濟體落實「舊金山宣言」

之情形，會前並請各經濟體提列有關會議三大重點議題「創新成長」、「商業機會」、「人力資本」之政策建議，彙整納入「婦女與經濟論壇聲明」草案中，進一步於會上討論修改。

2.公私部門對話會議 (Public-Private Dialogue on Women and Economy, PPDWE)

俄羅斯於 6 月 29 日邀請近 300 名產、官、學界代表進行共 6 場專題討論，內容針對三大重點議題，透過座談會形式強化 APEC 經濟體公私部門之互動交流。

3.婦女與經濟高階部長對話會議 (High Level Policy Dialogue on Women and the Economy, HLPDWE)

HLPDWE 於 6 月 30 日召開，本屆採開放討論形式，由各經濟體公、私部門領袖層級代表參與，我國官方則由本屆團長行政院勞工委員會王主委如玄代表出席。在俄羅斯外交部次長暨本屆 APEC 資深官員會議(SOM)主席 Igor Morgulov 主持下，各經濟體部長級官員略述其落實舊金山宣言具體進程，並就本屆創新成長主題提出政策建言，進一步確認通過 PPWE 所提會議聲明後，於今年 9 月提送 APEC 經濟領袖會議採納。

(二) WEF 會議主題重點

為呼應 2012 年 APEC 年度主題「整合推動成長，創新促進繁榮」(Integrate to grow, Innovate to prosper) 及四大優先領域之一的「密切合作以促進創新成長」，大會設定本屆 WEF 主題為「婦女與創新經濟成長」，並希望針對下列議題，透過公私部門緊密討論，為亞太地區婦女經濟參與及解決勞動市場問題，提出新的成長模式。

1. 創新成長

探討女性在科學與技術、知識經濟、教育、高科技新

創事業等創新領域，已作出哪些貢獻，並研商如何提升女性在這類新創領域之參與。

2.商業機會

針對如何激發培養女性企業家精神，討論女性領導力、婦女與中小企業發展、女性管理風格等議題。

3.人力資本

本議題主要透過社會層面探討如何協助女性發揮經濟潛力，相關內容包括母職與健康、工作生活平衡、彈性工作型態、企業社會責任等。

(三)與會成員

1.各代表團組成原則：

本次 WEF 會議，俄方建議 21 個經濟體代表團限縮團員人數於 12 人以內，其中 PPWE 之組成包含：3 位負責政策及計畫執行之工作層級之公部門代表、3 位負責政策及計畫執行之工作層級私部門代表，共計 6 位，並由以上推派 2 位參加 PPWE 管理委員會。本屆 HLPDWE 及 PPDWE 皆無限定與會人員背景及人數，前者由各經濟體部長級官員發表 10 分鐘演講，後者則邀請國際產官學研人士進行專題座談。

2.我國代表：

我國代表團由行政院勞工委員會王主任委員如玄率領部會代表 6 名、行政院性別平等會委員 2 名、社會經濟學術代表 1 名及財團法人婦女權益促進發展基金會代表 2 名，共計 12 名代表出席（附錄二）。王主任委員如玄受邀擔任 PPDWE「工作—家庭平衡」專題座談與談人，分享我政府多項推動友善家庭政策措施。PPWE 會上，行政院性別平等處楊參議筱雲及經濟部中小企業處林副處長美雪簡

要報告我國「個別行動計畫 (IAP)」主動分享我國協助婦女創業經營各項具體創新措施。此外，會前我方成功爭取由我國社會經濟專家周博士宛蓉於 PPWE 會上報告「女性經濟創新發展 (Innovation for Women and Economic Development)」多年期計畫提案，增加本案曝光度以尋求各經濟體支持。

3.各出席經濟體團長名單

經濟體/組織	團長姓名	團長職稱
澳洲	Jacinta Collins	Senator, Parliamentary Secretary for School Education and Workplace Relations, Australia
汶萊	Datin Paduka Hajah Adina Othman	Deputy Minister of Culture, Youth and Sports, Brunei Darussalam
加拿大	John C. Sloan	Ambassador of Canada to Russia
智利	Carolina Schmidt Zaldívar	Minister of the Women's National Service, Chile
中國	Song Xiuyan	Vice Chair for the National Working Committee on Women and Children under the State Council, Peoples's Republic of China
香港	Dennis Ching	Deputy Director-General, Hong Kong Economic and Trade Office in London, Hong Kong, China
印尼	Linda Amalia Sari Gumelar	Minister for Women's Empowerment and Child Protection of Republic of Indonesia
日本	Masaharu Nakagawa	Minister of State for Gender Equality, Cabinet Office, Japan
韓國	Kum Lae Lim	Minister of Gender Equality and Family, Republic of Korea
馬來西亞	Noorul Ainur Mohd. Nur	Secretary General of the Ministry of Women, Family and Community Development, Malaysia
紐西蘭	Amanda Ellis	Deputy Secretary, Ministry of Foreign Affairs and Trade, New Zealand
秘魯	Ana Ethel Jara Velásquez	Minister of Women and Vulnerables Populations, Peru

經濟體/組織	團長姓名	團長職稱
菲律賓	Delia Domingo-Albert	Senior Adviser, SyCip Gorres Velayo & Co, Republic of Philippines
俄羅斯	Valentina Matvienko	Chairperson, Council of Federation, Federal Assembly of the Russian Federation
新加坡	Halimah Yacob	Minister of State for Community Development, Youth and Sports, Singapore
台灣	Ju-Hsuan Wang	Minister of Council of Labor Affairs
泰國	Santi Prompat	Minister of Social Development and Human Security, Thailand
美國	Melanne Vermeer	Ambassador-at-Large for Global Women's Issues, U.S. Department of State, USA
越南	Pham Minh Huan	Vice Minister of Labour, Invalids and Social Affairs of the Socialist Republic of Viet Nam

4. 其他重要人士名單

經濟體/組織	團長姓名	團長職稱
俄羅斯 (本屆 SOM 主席)	Igor Morgulov	Deputy Minister of Foreign Affairs of the Russian Federation
美國 (前 HLPD 主席)	Hillary Clinton	Secretary of State, the United States Head of the High-Level Policy
世界衛生組織	Flavia Bustreo	Assistant Director General, Family, Women and Children Health, World Health Organization
世界衛生組織	John Beard	Director, Aging and Life Course, Family, Women and Children Health World Health Organization

貳、會議議程紀實

一、6月18日：第一天議程

(一)PPWE 會議

1. 歡迎致辭、議程簡介及 PPWE 相關活動報告

第二屆 PPWE 會議由俄羅斯經濟發展部亞洲與非洲處副處長 Natalia Strigunova 女士及擔任主席，代表主辦國致歡迎詞，除誠摯歡迎各經濟體代表遠道至聖彼德堡參與此盛會，亦簡短介紹第二屆 PPWE 會議之議程規劃，期許與會代表積極參與。爾後由美國代表報告去年 PPWE 會議成果，簡述目前舊金山宣言落實之成果，並預告下半年將舉辦兩場工作坊，擬邀請各經濟體屆時派員參與，共同討論政府採購流程如何納入女性企業，以及如何透過官方民間協力機制，為各經營階段之女性企業家發展包容性金融服務。

日本代表接著報告今年3月初召開「APEC 婦女領袖論壇：經濟成長驅動力」之成果，與會者討論 APEC 經濟體如何將阻礙婦女領導力發展之惡性循環轉化為良性循環，並提供最佳實務範例及政策建議。為進一步協助經濟體持續培力婦女領導力之有效策略，日本於 PPWE 會上提出兩項 APEC 計畫提案，分別為「最佳範例個案研究 (Case Studies of Best Practices)」及「婦女領導力國際網絡多年期計畫 (International Network for Women's Leadership)」，並歡迎經濟體協同提案 (co-sponsor)。

接下來由我國社會經濟專家學者周博士宛蓉，簡介「女性經濟創新發展 (Innovation for Women and Economic Development)」多年期計畫提案內容 (附錄三)，亦尋求經濟體加入協同提案。有鑑於氣候變遷及全球災害頻傳，APEC 區域各產業中小型及微型企業之營運發展莫不首當其衝，更進一步對資訊資源相較匱乏的女性之生計帶來嚴重的衝

擊。許多研究則指出婦女在平日防災預警、急難應變及重建各階段的角色日益重要，甚或影響家庭及社區整體復原力及永續力。為呼應舊金山宣言中強調建立跨經濟體與跨論壇之合作，以有效解決婦女議題，因此，自今年初起主責我國 PPWE 之行政院性別平等處積極諮詢我國相關部會機構，並邀請馬來西亞、加拿大、日本、新加坡等 PPWE 公私部門代表來台，為本提案提供建言。本計畫目的，期藉由整合分析 APEC 區域現有性別與創新科技及政策作為，供不同發展背景之經濟體交流參考，進一步協助區內經濟體提升婦女永續經營以及氣候風險應變能力。WEF 會上我方簡報獲得俄羅斯、澳洲、美國、馬來西亞、新加坡及中國等多個經濟體正面回應，並獲得具體建議，包含：擇定若干特定產業進行跨國比較研究；考量不同經濟體數位科技發展與社會人口結構因素；運用 ICT 在社交網絡之即時性，強化災害的預警效果；確保擔任家庭照顧者的女性能取得資訊管道，及使用資訊設備之能力。

2. ABAC 報告

紐西蘭 ABAC 代表 Maxine Simmons 女士緊接著報告簡介 ABAC 如何運用各經濟體民間企業代表的力量，強化女性在 APEC 中的能見度及貢獻。實質的倡議作為包括：於 2010 年領袖宣言中建議納入提昇企業及政府部門中女性的企業家精神及領導力，以提升婦女獲得資金、教育、訓練、技術及健康照護的機會；2010 年 APEC 領袖成長策略中，納入包容性成長，透過行動計畫使弱勢族群及婦女在資金及相關服務取得，以及新興經濟機會的可近性；2011 年 APEC 領袖宣言中期望各經濟體承諾為 APEC 婦女擴展經濟機會採取具體行動，以促進更強大且包容的區域成長。此外，透過我國 ABAC 代表王董事長雪紅倡議建置之 ABAC 婦女論壇（ABAC Women's Forum, AWF），以「能力建構」（Capacity-building）、「合作」（Collaboration）及「對話」

(Conversation) 等 3Cs 方法，與公部門協力發展政策建議，提供女性中小及微型企業資源，趨動女性勞動參與，積極與 PPWE 合作，主動參與婦女組織活動，舉辦 ABAC 定期會議，與企業中的女性保持密切往來，並透過線上機制進行各項議題之討論交流。

菲律賓、美國及馬來西亞代表進一步就 ABAC 實質作為提出建議，期望 ABAC 可協助發展多項指標儀表板 (Dashboard)，用以觀察各經濟體婦女經濟政策推動進展，以及供 APEC 領袖發展促進區域整合及包容性成長之決策參考，Simmons 女士承諾將努力於 ABAC 例會上提出本項建議。

3. PPWE 工作計畫

主席略述 2012-2015 年策略工作計畫之研擬情形，擬於下屆 PPWE 召開前將提出。

4. 各經濟體概述 IAP

為呼應落實舊金山宣言，包括我國在內共有 15 個與會經濟體於會報告「個別行動計畫」(Individual Action Plan, IAP)¹，分享性別政策推動之成果。

美國代表提及其協助婦女經濟賦權具體施政措施，包括成立白宮婦女暨女童委員會 (White House Council on Women and Girls)，推動公平薪資法 (the Equal Pay Act) 及其他協助婦女經濟賦權相關法律，以及設立中小企業局婦女企業中心等。

澳洲為使有更多婦女有能力成為董事會成員，透過公私部門合作，提供獎學金供其修習相關認證課程 (being board-ready)²，以促進婦女賦權及地位。

¹ 各國 IAP 內容詳見本會 Gender in APEC 網頁。

² http://www.iedp.com/Blog/Board_Ready_Women

俄羅斯代表簡介俄國政府在協助婦女取得資金、推動企業家精神所採取之行動及成果，內容包括健康與社會範疇、工作安全及社會服務。

馬來西亞代表強調政府為提升婦女賦權及支持弱勢族群，以專案方式提供其財務訓練及技能培訓。

我國由性平處楊參議筱雲及經濟部中小企業處林副處長美雪報告，政府建立婦女育成平台，推動婦女創業育成網路，並在相關計畫中結合資金媒合、志工輔導、專業財務管理、社工長期陪伴及各項發展協助等方式，以提升我國婦女創業經營成效（附錄四）。

越南政府透過國家就業基金的貸款計畫，來協助婦女取得資金，進而擴展就業機會；而為落實能力技術培養及提升女性領導力，於 2001-2010 年推動婦女促進國家策略，並於 2011-2020 年實施性別平等國家策略。

日本代表簡述落實舊金山宣言具體行動，包括：於 2011 年成立日本政策投資銀行婦女企業家中心（DBJ-Women Entrepreneurs Center），提供婦女低利貸款；針對主動積極推動性別平等的公司，提供優惠待遇；透過派遣講師及諮詢措施，協助婦女中心改善職業婦女的健康，並提升女性的受雇率；此外，日本亦將投注更多努力，使社會各領域擔任領導地位的女性比例在 2012 年前達到至少三分之一的目標。

菲律賓代表報告自 2009 年菲國簽署婦女大憲章（Magna Carta of Women）後的成果，而其實施「婦女轉型性別回應經濟行動」（Gender-Responsive Economic Actions for the Transformation of Women），則透過管理及能力發展計畫，推廣並營造具性別靈敏度的環境。

中國代表簡述其政府多年來著力於提供婦女小額貸款、創造就業機會，以及實施業師輔導計畫，並報告高盛基

金會 (Goldman Sachs Foundation) 為提升中國婦女經濟賦權所作的努力。

韓國 分享其年度「韓國婦女企業家頒獎典禮」(Korean Women Entrepreneurs Ceremony)、婦女經營企業相關的重要法律，以及多項訓練與教育計畫之施行成果。

印尼 婦女賦權及兒童保護署 (Ministry of Women's Empowerment and Child Protection) 與國營典當公司 (PT Perum Pegadaian) 合作，透過印尼 Rakyat 銀行 (Bank Rakyat Indonesia) 提供貧窮婦女小額低利貸款；此外，「先進印尼婦女鄉村典範」實驗計畫，透過孩童健康及教育費用減免的方式，鼓勵婦女參與計畫下的創業訓練。

泰國 報告 2012-2016 年國家社會經濟發展計畫下之婦女發展計畫，該計畫的目的在於改變社會大眾對兩性在教育上的傳統刻板印象。此外，勞工部在一項能力建構方案中，透過保障名額之設計，來增加該方案中女性的參與。再者，「家庭工作保護法案 (Home Employee Protection Bill)」透過兩性同酬之規定，進一步保障女性經濟，並在規劃相關計畫方案時將弱勢族群中的婦女納入考量。

汶萊 於 2012-2017 年實施一項為期 5 年的國家發展計畫，目標在於讓女性所有生活層面上享有平等的機會。在協助企業經營方面，汶萊推動企業促進方案、微型貸款方案及周轉基金。此外，成立婦女企業委員會 (Women's Business Council, WBC)，進一步協助提升婦女經濟賦權。

新加坡 透過「工作與生活策略三方委員會 (Tripartite Committee on Work-Life Strategy)」³、雇主聯盟方案、「工作生活基金 (Work-Life Works Fund, Wow! Fund)」，以及「公平雇用三方聯盟 (Tripartite Alliance for Fair Employment Practices, TAFEP)」通過之指南等方法，進一步保確保兩性

³ 指公、私部門及人民團體三方

在職場上獲得應有之福利。

香港代表重申對婦女賦權及保障其權利之承諾，並分享政府當局在這項議題上所作的努力。

5. WEF 焦點議題討論

俄羅斯科學院經濟研究所 Irina Soboleva 博士首先報告 APEC 區域婦女在人力資本、經濟參與及創新潛力三大面向之研究數據，比較多個 APEC 經濟體在就學率、受高等教育者勞參率、薪資收入、弱勢就業、創新產業就業及自雇自營的性別差異，顯示 APEC 女性在創新經濟的參與仍有待提升。

6. 三大議題政策討論

由俄羅斯專家學者分別就「創新經濟」、「商業機會」及「人力資本」三大議題，提出相關政策架構論述，供與會代表參考並進一步提出討論。

(1) 創新經濟

聖彼德堡大學國際關係學院 Natalya Vasileva 教授指出，科技雖為女性經濟賦權的趨動力，但在創新經濟領域，仍因傳統的刻板印象使女性在理工數科（STEM）的參與概況存有顯著的性別差異。Vasileva 教授指出女性普遍善於溝通及處理對鎖碎細節的特質，加上其聰明才智及耐心毅力，非常適合於工程業及科學界中發展。然而，發展過程中常受重要網絡的排擠或不受重視，以及遠低於男性同僚的薪資，使其在創新領域長期受挫而選擇發出抗爭之聲，或消極地隱藏其身為女性的需求，刻意避開女性議題以追求與男性同等之地位。因調查顯示，女性科學家若能取得較高的身份職位，對參與女性賦權事務較有安全感，故舉出秘魯、新加坡、泰國、韓國、美國及俄羅斯的最佳範例，並提出具體政策建議，呼籲 APEC 區域應努力協助女性克服在創新領域發展所遭遇的困境。

(2) 商業機會

普華國際財務顧問公司 (PricewaterhouseCoopers, PwC) 駐莫斯科辦公室的 Ekaterina Malygina 女士，提出一份 2012 年初以 82 間俄羅斯企業 (包括製造、服務、金融及其他產業) 為對象的調查報告，從企業觀點找出俄羅斯婦女職涯發展的機會與挑戰。報告顯示，俄羅斯企業界婦女地位近年來已有逐漸提升之趨勢，而較高忠誠度及具備業界所需能力，乃企業進用婦女意願提升的首二條件。雖然協助婦女職涯發展議題已逐漸獲得重視，大部分企業仍以缺乏支持婦女及管理的需求、無相關法律規範及無其他企業前例可循等理由，未曾研擬推動相關協助計畫。此一發現或許可作為 APEC 各經濟體更有效率推動相關政策之參考依據。

(3) 人力資本

俄羅斯衛生部暨 APEC 衛生工作小組主席 Saetlana Axelrod 博士首先指出，因全球慢性病死亡的比率逐漸攀升，直接對各經濟體生產力造成的衝擊，亦限制 APEC 區域的經濟發展，因此進行健康及相關福利發展之投資，實為提升本區人力資本及社經發展刻不容緩之事。Axekrid 博士進一步指出，6 月 27 日舉行的 APEC 衛生經濟高階會議 (High-Level Meeting on Health and the Economy) 會中提出建議，將有限的投資成本鎖定在提升母親及兒童的健康及教育，透過工作-生活平衡、友善職場、彈性工時、運用科技在家工作、取得職場資訊之能力建構，以及公私部門合力發展推動健康生活型態等具體可行之方法，輕鬆達到提升個人家庭生計及改善整體社經問題之目標。

7. 會議聲明及主席結論

各經濟體會前針對三大議題提出政策草案，會中就草案文字內容略作潤飾後，獲與會代表一致通過，並呈送

HLPDWE 會議供各經濟體團長及代表們討論及採納。主席最後感謝所有代表的耐心參與，期透過本次 PPWE 豐富的討論成果，能強化 APEC 舊金山宣言之落實工作，以達全面提升婦女賦權之目標。

二、 6月29日：第二天議程

(一)婦女經濟公私部門對話會議 (PPDWE)

1. 開幕式

開幕式由俄羅斯經濟發展部亞洲與非洲處處長 Sergey Chernyshev 女士主持，其致詞中強調惟有透過全面分析婦女對經濟體的貢獻，並針對女性在中小型及大型企業扮演創辦人、雇員及管理者等不同角色進行現況調查，以進一步落實舊金山宣言。此外，亦需針對創新部門及相關產業中，檢討如何提升女性專業智識及素養、所遭受之待遇、工作與家庭平衡及其健康發展等人力資本議題，以確保女性得以在過去受男性主導的領域及新興產業中得以公平的競爭，進而廣泛有效地推動創新發展，為 APEC 區域的經濟成長建構更穩定的基礎。

接著，美國全球女性議題無任所大使 Melanne Verweir 說明美國透過公私部門合作進行資源重新分配、推動各項鼓勵措施，及對提升就業及經濟成長非常重要的資料統計分析等三大面向，作為落實舊金山宣言之實務手段。此外，許多國際組織亦透過推動下列實務彰顯其對女性議題之重視，例如：2011 年 OECD 性別倡議分析比較會員體女性就業情況；2012 年於墨西哥召開之 G20 會議中公佈一項「最適合女性生存國家 (The Best Country to Be a Women)」調查報告⁴；世界銀行成員之一的國際金融集團 (International Finance Coporation, IFC) 則透過「企業女性計畫 (Women in Business,

⁴ 「最適合女性生存國家 (The Best Country to Be a Women)」調查報告，由湯森路透基金會旗下法律新聞服務機構 Trust Law 所公佈。全球包括援助人員、決策者及記者等 370 名性別平等專家針對女性健康、是否受暴力威脅、是否有參政權、財產權、受教權等評比標準，提出對 G20 各國 (歐盟除外) 如何對待境內女性的看法。最佳至最差排名依次是，加拿大、德國、英國、澳大利亞、法國、美國、日本、義大利、阿根廷、韓國、巴西、土耳其、俄羅斯、中國、墨西哥、南非、印尼、沙烏地阿拉伯、印度。內容詳見 <http://www.trust.org/trustlaw/news/special-coverage/g20women/>

WIN)」⁵，協助 IFC 及其客戶將性別觀點融入商業經營所有面向中，以創造更多商業機會。

接著日本橫濱市市長 Fumiko Hayashi 提出多項支持橫濱市職業婦女投入經濟發展等多項政策措施，包括鼓勵男性請育嬰假、廣設托育中心，以及透過表揚典範等方式提昇女性領導力。俄羅斯衛生部 Elena Baybarina 處長則在會上報告俄羅斯在婦女健康及生育照護上的政策及實務發展，強調俄羅斯對婦女及人力資本議題的重視。

我國代表性平會顧燕翎委員於會後討論時呼應日本對男性參與家庭照顧之重視，說明我國因確實推動相關政策措施，使男性請育嬰假的比例明顯較修法前提昇，並表達我國樂於就相關最佳範例進行跨國交流分享，此一發言獲與會者熱烈反應及讚許。

2. 婦女於創新經濟中扮演的角色 (Women in the Innovative Economy)

創新在全球經濟中扮演了日漸重要的角色，創新成為各行業中的競爭力，而高中教育是發展創新以及訓練新一代科學家的關鍵時期，但女性在創新過程中扮演了什麼角色？本場座談由紐西蘭 ABAC 代表 Maxine Simmons 主持，與受邀來賓就女性參與科學、教育及創新工業中的經驗、成就和其改變進行分享與討論。

首先，新加坡婦女協會會長 Laura Hwang 指出，商業及經濟學中，創新是公司成長的催化劑，與引進新觀念、良好的產品、服務及科技一樣重要，故創新受到各國政府及產業界所重視。創新的定義可分為三個面向：尋找不同的機會、為新觀念發展計畫、為求結果付諸行動，Scott Anthony 則定

⁵ Women in Business (WIN) Program.

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainable+Business+Advisory+Services/Women+in+Business/

義為「有影響力的新事物就叫創新」。創新還分三個層面：「就過程而言，指創造具體可行的方法；就能量而言，指財務或對組織內部事務等的管理；對賽局改變者而言，則為領導創造思維的最高層次。」。新加坡政府深知創新能力乃趨動其經濟的重點，故長久以來即透過創新的知識經濟形塑新加坡以及克服其外在限制，進而為新加坡人創造好品質及高薪資的工作，也改善了人們的生活福祉。

近年來，創新與性別之關聯性，逐漸引起決策者的興趣。很多公司及企業已體會到，於營運時性別多樣化的力量，及婦女參與決策的重要性，例如：家中有 70% 的商品是由女性決定購買；一般來說，管理高層以女性為主的公司會有比較好的財務表現；女性員工數到達某一比例，公司會有突飛猛進的表現；而團隊中男女比例各半則是激發創意的關鍵要素。新加坡於 1977 年金融危機時，即設立獎助金，鼓勵企業精神，強化創造力及發明力，以增進競爭力。婦女多藉由政府實施的兒童照顧津貼，教育補助及退稅獎勵，積極參加提升企業精神活動或課程。截至 2011 年，新加坡已成名列為亞洲最具創造力的國家。

此外，經濟變動下有效的領導風格應是以團隊管理代替個人的專斷獨行，不斷地詢問、傾聽、討論，時時鼓勵、感化、啟發團隊中的每一成員。好的領導者並非獨裁者，其領導風格如同一位好教練或好老師，可增進團隊合作，強化團隊共識，而許多女性特質即顯示女性具有成為好教練的潛力，包括：能與團隊中的成員愉快合作，同時為團隊中的管理者及支持者；女性的人際關係技巧可進可退，其韌性亦能在多樣化的逆境環境中學習；許多女性還可為達成團體共識建立起特殊的領導方式。

婦女在工程方面雖有良好表現，惟其能力仍被低估。縱使傳統上由男性掌控的學科領域，例如自然、物理、數學、

科學、建築及資訊科技等，婦女已日漸展露其卓越表現。此外，在區域及在地市場經濟上皆有廣泛優秀的表現。故新加坡已將婦女創新的未來方向鎖定在加強科技研究、擴大女性的企業參與，以及肯定女性創新領導者的角色。

接著，俄羅斯陶氏化學公司（DOW）總經理 Oksana Pilatova 報告有關婦女在經濟發展中扮演領導地位之觀察，發現高學歷且有企圖心的優秀婦女，確實能發揮所長帶領團隊開發永續經營環境，進而提昇跨國企業的標準。

婦女過去除家庭及傳宗接代的角色外，無真正的權力。然而，現今動盪不安的自然環境，使婦女不再被孤立，並逐漸增加對身處環境的關心，如生物變異、污染、家庭計劃、乾淨水源、生活水平等議題。在人人都應為維護環境、保護地球而努力的今日來討論女性的角色，應強調其克服環境挑戰的自身經驗，讓婦女為下世代及明日世界的永續發展而盡力。

日本現今排名第二的藥廠大塚製藥公司資深營運長 Akiko Ryu Innew-Taylor 指出大塚製藥雖由男性所創立，其創辦人卻充份了解產學多樣性，並認同女性在企業中的重要性，使得大塚製藥成為一個願意傾聽女性需求及晉用年輕人的藥廠，創造鼓勵女性及年輕成員發揮創意、提出意見的機會平台，證明年輕女性的創新能力，使大塚有了翻身的機會。

語言科技中心（Speech Technoloy Center）商業高級專員 Julia Khitrova 透過多項統計數據說明該中心多元化領導及女性在各部門聘用情形。該中心有 340 位具專業背景之女性、30%董事由女性擔任、聘請 17 位專精不同領域的女博士、管理高層有 25%為女性，以及兩性在薪資上無任何歧視。女性在各部門的分部主要有 80%在人資部門，75%在財務部門，47%在公關及市場，32%在研發部門，25%從事

軟體工程師，15%在銷售崗位，只有7%在資訊(IT)部門，顯示該中心女性在主責創新部門中仍佔少數。為改善此情況，該中心特別推動幾項性別政策：(1)對具創新能力的女性員工，從文書到部門主管提供各種可能發展的機會；(2)提供生育及幼兒養育補助；(3)因STC是創新性科技產業，一旦女性員工有照顧兒女需求時，可申請在家工作；(4)為資淺的女性員工提供再教育的機會。

最後由俄羅斯女企業家組織副會長 Marina Mosdalenko 律師提出該組織鼓勵女性投入創新經濟之實務措施。該組織是一個成立45年且規模甚鉅的俄國公司，最特別的是，該公司由許多縱橫商場的女性所組成，並包括許多年齡僅25歲左右之成員。組織的價值信念同時為其創意程序，他們認為所有的製造商都應有相同的機會參與俄羅斯市場，並將這個巨大的市場推廣介紹給不同文化的國家。

一般來說，傳統的管理方式是由公司的指揮中心綜理所有的法律事務、後勤支援、外包基地，並將這些資源分享給製造商。該中心則採用比例分享分攤原則、辦公空間基礎架構的創新模式、成功的促銷以及在全球各地尋找競爭優勢等，有效提昇各年齡層女性的積極參與。

3. 投資人力資本 (Investment in Human Capital)

本場次主持人，世界衛生組織家庭婦女暨兒童健康部門副處長 Flavia Bustreo 指出，人力成本是經濟成長與繁榮的關鍵，投資在個人早年教育與健康的每一塊錢，其經濟價值可能在未來提升至三十七元，因此這項討論對 APEC 的未來至關重要。

美國嬌生公司董事長 Karen Licitra 從商業提出其觀點，認為投資年輕女性的教育和健康非常重要，且公私部門對教育支出應視為投資而非成本支出，因未來的醫療費用日益昂

貴，若提早進行健康投資則可減少醫療支出，而好的教育可讓女性更具生產力。此外，因女性是主要的消費者和家庭決策者，若投資女性，所帶來的效益將無可限量。

俄羅斯衛生部 Elena Baybarina 處長認為，人口是最重要的經濟資源，政府應投資在母親健康、兒童照顧與環境改善上，讓女性在各領域獲得保障，進而發揮其在家庭和職場上的潛能。此外，政府應強化對疾病預防和健康老化的投資，創造安全的生存空間。自 2006 年起，俄羅斯大幅增加健康預算，四年之內從 202.8 bln.rubles 增加到 413 bln.rubles（盧布幣值與台幣相當，略小於台幣），從 3.1% 增為 3.7% GDP。自 2011 年起，622 bln.rubles 已用於照顧系統的現代化。根據統計，每一塊錢用在基礎醫療（primary care）的疾病預防上，五年後將可回收 2.3 元，十年後則有 5.8 元的回饋。

俄羅斯國際商會（Russia International Chamber of Commerce, Russia ICC）秘書長 Tatiana Monaghan 談及過去在世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）的工作經驗。WEF 過去鮮有女性參與，但現在女性在 WEF 的角色日漸受重視，因為俄羅斯婦女地位在教育、經濟、參政方面已與男性趨於平等。回顧過去 1990 年代初經濟危機，男性自殺和心臟病死亡大增，留下年輕婦女和小孩，政府因此提供商業和財務訓練，造就了一批成功的女性中小企業經營者。在就業方面，女性集中在中小學教職（占教師 90%）和健康照顧（80%）。而政府為保障國家的人力資本，更在 2011-2012 年加碼投資於提升女性的健康意識、醫療水準及母職角色，讓女人以身為母親為榮。

Chengfang Liu 女士，代表中國國家科學研究院中國農業政策中心與會，指出中國在 80 和 90 年代因工資低而成世界工廠，年度小時工資為 0.50-0.75 美元。隨著經濟成長，

人力需求增加，供給減少，預計 2025-2030 年間，將增加到 10 美元，為此，如何提升人力素質，以因應未來高科技產業需求，將是一大考驗。目前中國城鄉就學差距甚大，大都市學生大學升學率為 70%，農村只有 5%，中學升學率則分別為 82% 和 40%。農村家庭多半因學費的負擔，降低升學意願，加以貧困地區兒童營養差、有寄生蟲，導致視力不良和健康不佳等原因而影響學習。為克服這類問題，政府採取治療貧血、提供維他命、眼鏡、除蟲、早期健康照顧與教育，並預先承諾成績優良的學生取得進大學的獎學金等。

世界衛生組織家庭婦女暨兒童健康部門老化及生命歷程處 John Beard 處長指出，應檢討的四項觀念上的設限：

- (1) 談女性健康時不應只談生育健康，而忽略女性健康的其他面向。
- (2) 女性不應成為負責照顧老人和小孩的唯一性別，男性應分擔照顧工作。
- (3) 教育不應只著眼於年輕女性，中高齡女性也有教育需求，以目前的平均餘命來看，中高齡以後仍可以發展新的事業。
- (4) 著眼於未來的高齡社會，健康老年應是更值得關注的議題。

4. 女性與企業家精神 (Women and Entrepreneurship)

美國 WEConnect International 執行長暨創辦人 Elizabeth Vazquez 提出，美國新創企業中，女性創業者所占比例已逐年上升，去 (2011) 年 APEC 舊金山宣言中提出的「資金取得、市場取得、能力建構以及女性領導力」等 4 個面向，已請與會的 APEC 各會員體落實於行動計畫中。而網際網路時代的來臨，雖然為女性創業者提供更完善的資源，帶給女性

企業更大的商機與更好的互動機會，但性別落差（Gender Gap）卻有擴大的趨勢，建議未來透過女性企業策略聯盟之建立，以提供女性企業更好的資源網絡。

日本 HASUNA Co., Ltd. 執行長暨設計長 Natsuko Shiraki 認為，女性創業面臨最大問題在於資訊取得、市場開發及資金取得等三方面，如能建立多層次的女性企業網絡（Multilateral Network），將對女性創業所需的專業知識之取得以及市場開發等各方面，會有相當程度的幫助。

澳洲女性工商聯合會（Australian Women's Chamber of Commerce and Industry）執行長 Yolanda Vega 提出，根據澳洲研究報告指出，新創事業最重要的是創意，而世界各國的經濟發展主力皆為中小企業。在澳洲，中小企業家數占全體企業家數的 97%，其中 40% 為女性企業。澳洲女性創業比例如同美國也逐年上升中，根據澳洲研究統計，澳洲女性創業在資金取得方面，有 66% 來自個人儲蓄以及 15% 來自個人信用貸款，另銀行融資亦約占 15% 左右。總結這些研究可知，女性創業最關鍵在於專業知識、資金取得、社會網絡關係、網際網路運用以及孩童照顧等，公私部門需強化對這幾項議題的關注並採取實際行動。

韓國女性企業家協會主席 Soo-hai Jun 則概述韓國女性企業發展情形。2010 年韓國整體企業家數 124 萬家，其中 37.2% 為女性企業，女性企業屬中小企業比例為 96.8%，所屬行業以餐飲業、批發零售業等服務業為主；目前韓國女性企業面臨的主要問題以維持基本生活支出、市場開發以及政府支持資源不足為主。韓國 2011 年在全球性別落差指數（Gender Gap Index 2011）排名第 107 名，顯示相當落後。有鑑於此，韓國政府建立韓國女性創業家協會（Korean Women Entrepreneur Association）以及女性企業支持中心（Women Enterprises Supporting Center），並提供女性 CEO

學院及課程，以提升女性企業核心競爭力，同時修訂女性企業支持法（Women Enterprises Supporting Law）以及加強擴展女性企業海外行銷計畫，並鼓勵女性企業從事社會公益活動，以提升女性企業社會形象。

印尼藝術家暨社會運動人士 Sasya Tranggono 則表示，印尼在全球人權不平等指數及性別落差指數中，排名相當落後，女性一般都在家裡，較少外出工作。以自身為例，儘管擁有很高的學歷，丈夫仍不允許其外出工作，因而轉向學習繪畫，經過一番努力，終成為全球知名的藝術家，並同時利用其藝術方面的成就，進行許多社會公益活動以回饋社會。

5. 工作-生活平衡（Work-Life Balance）

本場次旨在探討婦女職涯與家庭責任或生活平衡議題，主持人為來自印尼 B 頻道電視台執行長的 Sofia Koswara，與談人包括來自美國 APEC 國家中心主任的 Monica Hardy Whaley、俄羅斯「Committee of 20」執行長 Elena Fedyashina、美國 IBM 人力資源資深副總裁 Randy MacDonald、印尼演員暨創業家 Rahayu Saraswati D. Djohadikusumo，及我國行政院勞工委員會主委王如玄等人。

美國 APEC 國家中心主任 Monica Hardy Whaley 女士首先從個人經驗觀點分享工作生活平衡見解。她認為工作生活平衡是日常課題，如要有效處理可從 3 方面著手：1) 彈性：與家庭成員使用共同家庭日曆(family calendar)，以便互相彈性配合。2) 家庭：家庭成員應共同分擔家務。3) 紀律：應有效進行時間管理。例如每日固定於特定時間檢視與處理電子郵件，其他時間則不看電子郵件。此外，透過紀律配合正確選擇，是促進工作生活平衡的重要關鍵。

接著，俄羅斯「Committee of 20」執行長 Elena Fedyashina

女士從政策觀點，分享俄羅斯在促進工作生活或家庭平衡之措施。俄羅斯 16-54 歲婦女參與經濟活動者佔 76%，就行業別而言，在健康和社會工作行業者為 84%，教育行業為 79%，資訊及會計服務業為 75%。兩性薪資差距為 35%。據調查發現，俄羅斯婦女在職涯發展上存在之障礙包括內在障礙如婦女認為家庭比職涯重要、婚育、缺乏野心與自我評價；外在障礙如缺乏家庭支持及負面的社會刻板印象等。當前俄羅斯公私部門促進工作生活平衡措施包括：

- (1) 政府方面：勞動相關法規規定：(1)產前和產後各有 70 天有薪之產假；(2)照顧 3 歲以下幼兒之有薪育嬰假；(3)前揭假期請假者之工作應受保障。
- (2) 企業方面：企業通常採取彈性工時、在家工作、提供托兒協助、家庭日或其他親子休閒活動來支持女性。

我國行政院勞工委員會主委王如玄女士亦從政策觀點，分享我國在工作家庭平衡及友善職場等相關法制與非法制具體作為。我國女性擁有高教育程度，惟依據統計資料顯示，2012 年 4 月我國勞參率為 58.15%，其中男性為 66.71%，女性為 49.92%，女性勞動力參與率仍有待提升；另就原因別探討，統計資料亦顯示非勞動力之主因為「照料家務」；「女性結婚或生育」及「家務太忙」則為非初次尋職者失業原因之一，顯示家庭責任仍為影響勞動參與之重要因素。我國為促進工作家庭平衡已制定下列法令規範，並推動相關制度措施，包括：

- (1) 法令規範：我國為促進工作家庭平衡，相關法令主要規範為「性別工作平等法」、「勞動基準法」、及「勞工請假規則」等。
- (2) 我國為推動工作家庭平衡採取之制度與措施包括育

嬰假、產假、陪產假、家庭照顧假、托兒補助；另政府亦鼓勵企業推動友善職場及彈性工時等可促進工作家庭平衡之措施；另亦推動員工協助方案，期全面促進員工身心平衡。

(3) 為加強宣導與強化公眾意識，我國亦建立「家庭友善 勞資雙贏」－職場雙贏平台。

王主委亦於會上分享我國企業推動友善職場之標竿範例，並呼籲 APEC 會員體共同合作，互相學習，減除女性工作與家庭平衡障礙。

IBM 人力資源資深副總裁 Randy MacDonald 先生接著從企業角度出發，分享 IBM 在工作生活平衡上的理念與措施；同時也分享個人在工作生活平衡的經驗看法。IBM 乃一擁有 50 萬員工的全球企業，如何吸引優秀人才、留住優先人才為企業提升競爭優勢之重要因素之一。而要吸引及留住婦女人才，工作生活平衡措施非常重要，兒童照顧(托兒)為重要議題之一。MacDonald 先生本身有一個女兒，故深切了解在工作中如何兼顧家庭責任是一件不容易之事。

當許多企業將人力資源管理重點放在績效、技能等傳統人力資源管理實務時，IBM 則已致力於建立企業獨特的 DNA，即 IBM 的管理者信任所有員工會做對的事，並基於這樣的企業價值系統，推動平衡工作生活相關支持性做法，包括彈性工時及在家工作，讓 IBM 成為 working mother 的最佳選擇。此外，許多婦女由於婚育而暫離職場，但當她們重返職場時，常無法回到原職或只能重新從較低之工作做起，他的女兒即面臨這個問題，這需要從制度面及實務面提出更多創新作法，予以提供更多協助。

最後，印尼創業家 Rahayu Saraswati D. Djojohadikusumo 女士從個人觀點，以「Purpose, Cause, and Priority: The Key to

Drive」為題，分享工作生活平衡經驗與看法。D 女士年僅 26 歲，已有 9 個國家之工作經驗，除自己創業外，也推動打擊人口販運並嘗試建立防制網絡。她鼓勵應建立自我的人生目標，了解為何訂立此目標，設定優先順序並依序落實執行。透過了解自己並與具相同價值觀的同好一起向前，自然能獲得人生之平衡。她建議人們無需盲目迎合他人的生活公式，應建立自己的生活公式，為我們自己而存在及生活。

6. 企業管理階層的女性 (Women in Cooperate Management)

本會議由日本 NHK 主播 Hiroko Kuniya 女士主持。首先，俄羅斯 RT-Invest LLC 副執行長 Tatiana Olifirova 女士指出，全球企業董事會席次中，女性所佔比率平均約 10.5%，而大多以歐洲國家所佔比率較高。她認為針對女性在企業擔任高階管理者有立法訂定比率的必要性，因為如果不立法明定一定比率，女性在企業擔任高階管理者偏低的情形，恐怕無法在短期內有明顯的改善；同時也建議女性可以從多從其他成功的企業女性經驗，學習有效的領導模式。

其次，俄羅斯 Publishing House Axel Springer 執行長(德國籍) Regina von Flemming 女士指出，雖然在德國有一些女性在企業擔任管理者的規定，但是實務上並無法看出成效。就她觀察在俄羅斯一個將近有 1300 位員工的企業發現，女性是否能成為企業高階管理者或董事會成員，重要的關鍵還是在於個人的心態。例如在她所擁有的公司有一位表現優異的女性，原來被列入重要職位考量人選之一，卻突然提出辭呈，只因為她不願被她的朋友或家人視為成功的職場女性，因為那樣的角色在她的文化中是不被鼓勵的。

俄羅斯 Summa Group 總營運長兼副總裁 Leyla Mamedzadeh 女士舉出其觀察，在她所任職的石油工業中，

一般都是由男性擔任專家諮詢的角色，女性則大多負責庶務行政工作。但她建議女性應該勇於表達自己的看法，追求自己的夢想，而不要受限於社會既定的框架或自我侷限。此外，也要與相關專業人士及同僚保持密切聯繫，由於女性經常被期待將時間投入於家庭關係的經營，對於企業人際關係的經營較易被疏忽，使得在職位升遷評比時，女性得到的支持通常比男性少。

日本 SHISEIDO 公司資深經理人 Michiko Achilles 女士說明 SHISEIDO 提供各項女性支持性措施，包括：彈性工時、在家工作、提供全家醫療保險福利、懷孕婦女及生產福利、托育支持便利性、母子假、及針對女性的特別福利措施等。同時 SHISEIDO 提出一個『改變企業文化』方案，讓擔任中階管理人的女性員工能夠提高自我期許，以擔任高階管理人為努力的目標，而非滿足於擔任中階管理人，則是該公司努力提高女性擔任更高階層主管的策略。另外她也指出，讓更多的女性擔任高階管理人對於企業的好處包括：提供管理階層及決策者不同的觀點、可提供不同領導風格的典範、激發員工產生更多不同的對話、提升公司治理及決策品質。

美國可口可樂公司人力資源主管 Sharon Zealey 女士指出，與男性在為了取得職場成就而投入的自我投資相比，女性通常較少在這方面投資自己，這可能是越高層級的管理者越少女性的主因。此外，女性不喜歡被冠上所謂『女強人』的封號，也能是女性選擇停留在中階主管而不積極往上爭取更高位階的理由。對於如何提高女性擔任更高階層主管比率的策略，這些因素都應該被列入考量。

7. PPWE 管理委員會

(1) 主席致詞

本屆管委會主席為俄羅斯經濟發展部副主任 Natalia

Strigunova 女士，於簡短說明後，確認通過會議議程採納。

(2) APEC 秘書處報告

由主責 PPWE 工作小組之計畫主任（Project Director）Diego Belevan 就本年度 APEC 收受申請計畫概況進行報告，本年度第二階段共計 80 個計畫申請 APEC 經費補助，其中 32 個計畫通過審查，包含 2 個多年期計畫。另為了使 APEC 計畫申請流程更順暢並友善申請者簡化表格，APEC 於五月底預算管理委員會（Budget and Management Committee, BMC）通過第八版計畫申請指導規則，並於正式通過後即刻生效，請各經濟體注意規則改制。

另，計畫主位也提出 SOM 經濟技術合作指導委員會（SCE）將例行性針對各個 APEC 工作小組進行「個別評估（Independent Assessment）」，委任專業獨立第三人，針對小組運作機制與發展概況、與 APEC 優先目標相關性進行評估，並提送 SCE 作為各小組執行成效參考。目前 PPWE 正由墨西哥學者 Ana Maria Carrillo Subic 女士進行相關資料收集分析，預計將於九月初完成報告送交秘書處。

(3) 成立 PASC 討論案

APEC 秘書處首先針對成立「方案評估常委會（Project Assessment Standing Committee, PASC）」進行簡短說明，其作為 PPWE 工作小組檢視 APEC 各提案計畫之性別考量是否周全完善，並給予相關建議。對於 PASC 運作時間點，秘書處表示可視 PPWE 開會週期而定，且宜先取得成員共識。PASC 之組成比照往例由前任、現任及下一任主辦國作為必然成員，再由已發展及發展中國家各一經濟體自願擔任，共五個經濟體共同擔任。

緊接俄羅斯提議是否宜於全年計畫提案過後，於年底總體性給予評估建議，並於隔一年提送建議報告。澳洲則提出在各計畫提送的概念性文件（Concept Note）中包含性別考量必備欄位，是否未來宜強化各計畫執行者重視性別差異影響，而非僅呈報平等參與比率。美國則再次強調在舊金山宣言通過後，APEC 各論壇應更加重視性別議題論述與執行力，應藉由 PASC 提昇各論壇計畫之性別濃度。祕書處主任最後特別指出目前 APEC 對於計畫申請與審核流程已有一套既定正式機制，PPWE 不宜自創另一套審案機制，而是應發展能與現有機制相輔相成之強化方案，尤其，PPWE 與其他各論壇為平行單位，在提供其他論壇所屬計畫建議時應特別小心用字遣詞與相對位階等敏感議題。PASC 成立與否與相關運作在祕書處表達保守立場後，主席未做任何裁示而逕入下一議案討論。

(4) 下屆主辦國報告

印尼以口頭簡短報告明年會議規劃。第三屆 PPWE 會議預計於 2013 年 6 至 7 月(SOM3 會期間)舉行。會議組成將比照近年仍有高階部長會議與工作層級會議，希望邀請與女性發展密切相關之部會代表，各經濟體與會代表由各經濟體自決，並且同樣歡迎來自產業界、學術界與民間社會人士與會。

印尼希望各經濟體推薦 2 名年輕女性創新領導人，年齡約 20 至 40 歲之間，在會中將公開表彰其創新事業以及成功扶助更多女性經濟參與之事蹟。2 名受獎代表可包含也可不包含在團員名額內。

明年大會主題暫定為「女性做為經濟驅動力(Women as Economic Engine)」，會議三大主軸議題為：1) 結構改

革 (Structure Reform)：包含女性經濟法規謀合、如何促進更便利經商環境等；2) 女性與資通訊科技 (Women & ICT)：包含資訊取得、資源整合與管理、如何藉由資通訊工具培力女性潛能等；3) 基礎建設與人力資本 (Infrastructure and Human Capital)；交通運輸性別友善性、軟硬體設備改善，探討如何促進女性資源取得可近性等。印尼表示相關規劃將於定案後提供給各經濟體。

(5) 前後主辦國經驗分享

美國首先分享承辦經驗，建議盡可能及早聯繫各經濟體，越早越好，同時也宜及早設定與會對象人選，提早洽邀集安排相關事宜。另外，很重要的一點是如何將會議中討論的各項創新建議，具體轉化為政策落實可能。

俄羅斯再次感謝各界此次協助會議圓滿舉行，同時也呼應美方強調主辦國宜盡早籌備規劃，積極拓展會議宣傳與能見度，並及早與各經濟體建立溝通聯繫管道。

(6) 臨時動議

美方代表提出希望加強 PPWE 與其他 APEC 論壇之互動交流，包含相關論壇辦理性別相關議題與計畫時，是否可邀請來 PPWE 擔任講者報告，以深化 PPWE 與其他 APEC 工作小組之議題結合與跨論壇合作。APEC 祕書處主任則補充建議，他認為若未來 PPWE 可爭取與資深官員會議 (SOM) 或 SOM 經濟暨技術合作指導委員會 (SCE) 為相同主席，則對於跨論壇議題融合將為一大助益。本屆管委會主席為俄羅斯經濟發展部副主任 Natalia Strigunova 女士，於簡短說明後，確認通過會議議程採納。

三、 6 月 30 日：第三天議程

(一)開幕專題

婦女與經濟高階政策對話(High Level Policy Dialogue on Women and the Economy (HLPDWE))邀集所有與會各經濟體部長，分享各會員體在婦女與經濟議題上之施政作為與進展，並總結本論壇在系列會議上之論點。

會議首先由俄羅斯上議院主席 Valentina Matvienko 女士、美國全球婦女議題無任所大使 Melanne Verbeer 女士、印尼婦女賦權及兒童保護部部長 Linda Amalia Sari Gumelar、及俄羅斯聯邦經濟發展部副部長 Alexey Likhachev 於各經濟體部長發言前，先進行專題演講，主要演講內容如下：

1.俄羅斯聯邦國會議長 Valentina Matvienko 女士

首先以主辦國身分，歡迎所有與會嘉賓來到聖彼得堡這婦女扮演重要角色的歷史古都。俄羅斯正全力推動婦女夥伴與政經網絡以促進經濟發展及婦女參與，並提高婦女勞動參與。以下就幾項觀點來探討 APEC 婦女議題：

(1)婦女在全球經濟發展中之地位：近年來婦女參與經濟人數增加的人數大於男士，在 2010 年，全球約有 12 億婦女就業，佔就業人口的 40%，預估到 2020 年將增加約 8.7 億婦女就業人口。如果婦女能獲得公平參與機會，充分發揮智慧、專業、創造潛力及企業精神，則將對全球經濟發展產生正面效能。

(2)婦女發展需要協助：舊金山宣言揭示 4 領域來全面推動婦女參與經濟，包括資金取得、市場進入、提升婦女專業潛力、及發揮婦女領導力。雖然所有的 APEC 會員體包括俄羅斯已展現行動力，協助婦女解決相關問題，資料顯示女性在政治、政府機關中位居高階者仍少，國會

中女性未達 30% 仍多有所見。

(3) APEC 對婦女發展可以發揮統整影響：婦女發展仍待迎頭趕上，APEC 是重要途徑。資料顯示女性在政治、政府機關中位居高階者仍少，國會中女性未達 30% 仍多有所見。雖然各經濟體在發展婦女上已採取措施，惟仍需要發展務實步驟來全面處理諸多不同婦女議題。因此，在 APEC 架構下來討論一個有共識可遵循之政策來支持婦女創業、減除歧視，實屬重要。本論壇將對亞太地區婦女參與經濟具有顯著貢獻，所有論壇通過之方案及建議將提交海參崴會議進一步審議。

(4) 俄羅斯支持婦女全方位之發展：俄羅斯支持婦女與經濟政治及所有領域之發展，也要著重企業領袖之培育，雖然現在私企業領導還少，但推動婦女參與是共同責任。另支持婦女工作生活平衡亦為俄羅斯重要政策，政府也提供補貼，對小孩也有補助，住房、小孩入學、婦女創業、婦女彈性就業、安排休假等均有協助。發展婦女已成為俄羅斯重要政策。本會議盼能在推動婦女地位與協助 APEC 推動婦女業務上能有貢獻。

2. 美國全球婦女議題無任所大使 Melanne Verbeer 女士

(1) 化聲明為行動：Verbeer 大使首先感謝俄方承辦本活動，過去二天會議也有許多好結論，使得 WEF 持續在 APEC 中扮演重要角色，起重要作用。盼望所有經濟體應加強合作，並在各領域中納入性別觀點。將聲明化為行動，不論在協助婦女就業與創業、或是在平衡工作與家庭等方面，要分享成功模式，建立夥伴，推動具體可行計畫。

(2) 美國計畫：美國推動婦女經濟發展，已採取二項具體措施包括：(1) 協助婦女進入市場：美國為協助婦女企

業進行產品行銷及能應付大量訂單需求，已積極提供好範例，促進婦女順利取得市場；(2)協助婦女取得資本：與商業銀行合作，強化行員貸款訓練，協助婦女取得資金。此外，也建立國際婦女委員會，強化婦女領導力。美國預定於本年底提出報告並研議下一步計畫，屆時資訊會與大家分享。

(3)縮小數位落差可創造未來成功：農村婦女資訊取得明顯較城市不足，而兩性在數位使用也存在落差，另外，國與國間也有極大之數位落差。因此，使用資訊科技以縮小數位落差如增進網路使用，或使用手機，可創造未來之成功；例如透過合作方式，建立資訊平台提供婦女使用，也可擴大使用效益，推動所有人之經濟進步。

3. 印尼婦女賦權及兒童保護部部長 Linda Amalia Sari Gumelar 女士

(1)婦女在經濟發展扮演廣泛角色：強調婦女在經濟發展領域扮演廣泛角色，不僅能降低經濟危機影響，同時也能促進經濟復甦與確保經濟維持永續成長。此外，婦女參與許多中小企業及微型企業之創業，創造許多就業機會及打擊貧窮。

(2)倡議綜合性政策協助微型或超微型企業發展：為達此目標，亞太地區必須形成綜合性政策以強化管理及保護微型或超微型企業。印尼政府除提供婦女創業協助如貸款優惠措施外，也提供培訓方案，提昇婦女創業經營能力。此外，印尼亦推動性別主流化。

(3)婦女創業要考量已開發國家和低度開發國家在文化、經濟、教育和環境之不同：婦女通常會透過建立微型企業或超微型企業來開啟她們的創業生涯並支

持她們的家庭而非僅是考量個人之自我實現，而創新對於女性創業也能帶來利益。

(4)透過合作強化婦女實力：APEC 經濟體應強化合作，促進婦女教育機會，協助婦女經營事業，由非正式經濟領域到正式經濟領域，同時也應幫助婦女平衡工作與家庭，透過企業家網絡，互相牽成陪伴，進而擴展至全球合作，展現婦女參與經濟實力。

(5)2013 印尼主辦 APEC 會議：邀請大家明年於印尼，共同為婦女與經濟議題貢獻心力。明年之婦女與經濟論壇主題暫定為「女性做為經濟驅動力 (Women as Economic Engine)」，並延續前兩屆 APEC 會議重點設定會議三大主軸議題，推動更深入的討論與交流合作。三大主軸議題包括：(1) 結構改革 (Structure Reform)：包含性別敏感制度、女性經濟法規謀合、如何促進更便利經商環境等；(2) 女性與資通訊科技 (Women & ICT)：包含資訊取得、資源整合與管理、如何藉由資通訊工具培力女性潛能等；(3) 基礎設施與人力資本 (Infrastructure and Human Capital)：交通運輸性別友善性、軟硬體設備改善，探討如何促進女性資源取得可近性等。印尼亦納入領導發展方案 (leadership development program)，共同為建立標竿及改善婦女經濟實力努力。

4. 俄羅斯聯邦經濟發展部副部長 Alexey Likhachev 先生

(1)婦女之顯著貢獻：婦女的貢獻，無論在俄羅斯或亞太地區均有明顯增長；婦女位居企業領導者亦逐漸增加；在俄羅斯，婦女教育水準高，婦女在醫療、教育等產業均佔相當高之就業比率；此外，婦女在家庭領域也非常成功，自我成長也非常有成就。

- (2)性別平等仍有待加強：婦女在發展上仍面臨性別平等問題。例如在薪酬上，男性薪酬仍高於女性。即便先天上男性體力優於女性，但婦女在職涯發展上需付出較多努力故需政府之支持。雖然目前在同工同酬上仍存在差距，但有信心可以改善
- (3)俄羅斯的國家預算逐漸提升對婦女的支持，也儘量提供婦女發展要件。目前婦女在人文領域發展良好，但在科技數理領域則是男性發展較佳。在資訊科技領域，基礎設施方面國家已有發展政策，也有地方婦女發展政策支持婦女在地方之經濟交流，也建立了嚴謹政策協助婦女發展。
- (4)婦女是重要人力資源：過去很多國家優先政策不是放在女性而是男性身上，而男性也很樂意見到女性以家庭為重，使得婦女潛力未能發揮。婦女擁有感性與親合特質，易於溝通合作，因此國家應提供良好條件，創造無歧視環境，透過足夠的資金加上潛力，婦女可以是社會發展之關鍵力量，兩性平衡也能建立更好社會。
- (5)為了支持婦女，俄羅斯給予婦女3個月之產假，以保護婦女健康；另外，要加強夥伴關係，婦女發展為本論壇之目標。透過落實本論壇之討論共識，可為APEC經濟發展注入助力。

(二)高階全體討論會議

主辦國俄羅斯略調整本次高階會議之進行，採開放會議方式，由各經濟體部長級團長針對本次議題重點，提出見解及經驗分享，並邀請所有公私部門代表與會，擴大參與討論之層面。茲將紀錄重點摘錄如下：

馬來西亞婦女家庭暨社區發展部秘書長 Noorul Ainur Mohd 指出，婦女家庭暨社區發展部成立於 2011 年，2004 改為現制，目標在提升婦女、家庭、社區在國家發展中的角色，保障婦女、家庭、社區的權益、消除歧視，強化家庭功能等。2004 年女性在政府擔任決策職位的為 3%，2011 年增加到 31%，私營企業的董事有 7%。2011 年 6 月首相已經設定目標，在 2016 年以前要達到 30%，這個目標的達成不是難事，只要強大的 NGO 持續對政府施壓，就可以實現。同時政府也要求企業提供具有潛力的女性名單，對符合條件的女性進行培訓，並建構資料庫，做為準備。外，2013 年將針對重回職場的女性施以減稅優惠。2013 年的「全球婦女高峰會議」將由馬來西亞主辦，歡迎各經濟體派員參加。

紐西蘭由外交事務暨貿易部次長 Amanda Ellis 發言，其表示性別平等是聰明的經濟手段，舊金山宣言已點出了重要的策略，高度的性別平等必然與高度的經濟成長正相關。除了關心經濟成長之外，我們亦應同時關注綠色策略的採用，同時兼顧環保，以避免地球資源之濫用。此外，亦呼籲各經濟體及企業應發展新的經濟模式，於發展經濟的同時解決社會問題，而非以累積財富為唯一目標。

目前衡量各國的性別平等現狀已發展出一些全球性的工具，UN、IMF、OECD、WHO 及 FAO 等都提供許多資料，世界銀行和世界經濟論壇也建立許多指標，可供評估各國的執行成果。國際上有許多最佳範例(best practices)，例如，中華台北婦女微型創業的小額貸款上，發展出相當成功的公私部門合作模式(public private partnership)；而與加拿大合作之「APEC 微型手工藝計畫」，透過跨境合作模式，協助弱勢婦女發展微型企業以及進行產品之國際行銷。這類善用 APEC 平台相互交流，並促成合作計畫之經驗，非常值得學習複製。

此外，APEC 過去幾乎是男性天下，但 1996 年之後有了很

大的進化。過去許多男人造成的災禍(man-made disasters)，或在有更多女人當家後可以更加減少，因此，讓我們更加重視將婦女經濟參與作為 APEC 經濟成長的主要策略。

韓國性別平等暨家庭部部長 Kum Lae Kim 表示，婦女是國家重要的經濟資產，韓國目前的重點一方面鼓勵女性創業，同時也協助婦女在育兒後能重新順利回到職場。2012 年韓國政府將目標鎖定在努力提升女性受教權、發展性別統計、促進婦女就業、培育領導人才、發展友善家庭的社區、強化家庭功能、協助多元文化家庭等政策措施。然而，女性在公私部門決策層級的參與仍有不足，因此韓國政府將與私部門合作建構資源平台，給年輕女性更多發展機會，亦希望與各經濟體發展友好的合作關係，共同努力。

菲律賓代表 Delia Domingo Albert 女士曾任菲律賓第一位女性外交部長，也是東南亞第一位女外交部長，外交資歷深厚，在報告中花了很多時間敘述國際婦女組織 Women Leaders Network, Women News Network 的歷史，及 APEC 在過去所舉行的婦女會議。她指出，在世界經濟論壇的 Gender Gap Index 中，菲律賓是唯一進入前十名的亞洲國家，而菲國女性識字率達 98%，大使中有 40% 是女性等，則顯示菲律賓在提升婦女賦權上的成效。此外，其建議 APEC 祕書處針對 PPWE 及 HLPD 決議之各項政策建議及執行情形，進行個別經濟體和全體 APEC 的紀錄分析。

新加坡工會代表出身的社區發展暨青年體育部部長 Halimah Yacob 提到，多年來新加坡被建構成為一個人人有平等機會接受高品質教育、開放經濟與包容的社會。大學中女生占半數以上，學習數學、科學的人數與男生相當，女性近用 ICT 的人數也與男性相當，而新加坡女性的手機使用率高達 149.6%。

近年來由於新加坡政府透過鼓勵女性創業，發展師徒制，

由有成就的企業家個別帶領年輕的創業女性(mentorship program)，以及鼓勵企業往海外發展等實質政策，使女性僱主人數持續增加，至今已達 20%。此外，政府雖未強制，但鼓勵民間企業的董事會增加女性高層決策人數；此外，政府補助企業進行工作與生活平衡(work-life balance)的訓練及諮商，讓女性生育後可重回職場，同時協助發展在家工作及居家附近的遠距工作站(smart work centers)，使身擔家庭照護的職業婦女之減少通勤需求；再加上政府已發展 1000 家近距、優質且低廉的托兒所，今(2012)年還要持續增加 200 家，以支持女性就業。上述種種措施，使新加坡女性勞參率高達 57%。而政府與民間目前正努力進行社會大眾的心態革命，期早日消除偏見與歧視，做到真正的人人平等。

我國團長王主委如玄於會上說明我國擬推動之 APEC 多年期計畫確實呼應明年主辦國印尼之議題規劃，將與各經濟體合作找出 APEC 區域有效協助婦女生計發展之 ICT 運用政策措施；亦分享提升女性科技領域參與之相關政策、職訓教育之推廣措施、公私部門合作設立育成中心協助女創業家投入創新產業發展、友善家庭政策推廣，以及性別平等推動進程。

越南勞工及社會事務部副部長 Phạm Minh Huân 表示，婦女的經濟培力是提升生產力、經濟效率和永續發展的重要手段，越南呼籲各經濟體更努力擴升婦女的全面參與，以促進整個區域經濟成長與繁榮。越南政府採用各種政策、方案與行動提高婦女接近資本與市場 (access to capital and market)。在十年(2011-2020)社經發展策略中，特別注重公平與包容的勞力市場發展，讓女性更易接近資本與市場，有更好的管理技能。2011—2020 全國性平策略規定，每年新增的就業人口中，男女都不得低於 40%，女性企業主在 2015 年需超過 30%，2020 年需超過 35%。2011-2015 全國性平方案中，有一項計畫是協助婦女就業、創業、發展職訓中心、支援場地、市場及優利貸款。越南

女性創業者績效良好，創造品牌，創造工作機會，熱心公益。但女性所能獲得的工作機會和品質仍不如男性，家務負擔仍重，越南政府將持續投注更多努力，以改善女性在職場發展上的各種限制。

(三)PPDWE 各場次結論摘錄及閉幕

由公私部門對話會議各場次主持人提出結論摘要，呼籲各經濟體部長級代表應協助提升公部門對婦女參與創新經濟議題之重視，並加強與民間交流合作。最後，全體部長級代表一致通過「婦女與經濟論壇聲明 (WEF Statement)」(附錄五、六)，將送交 9 月於海參崴召開之領袖會議採納。

四、雙邊會談

本次 WEF 會議期間共促成包括韓國、馬來西亞、菲律賓、加拿大、新加坡、美國及越南等 7 場正式雙邊會談，分別就下列議題與我國代表交換意見：

(一)我國倡議 APEC 多年期計畫

韓國、馬來西亞、菲律賓、加拿大及美國團長皆對我國多年期計畫之倡議持正面回應。馬國團長婦女、家庭暨社區發展部秘書長 Noorul Ainur Mohd. Nur 建議計畫研究項目可納入女性社交媒體的使用，鎖定旅遊等幾項特定產業，並依企業不同的發展規模進行分析。菲律賓團長 Delia Domingo Albert 大使表示菲國是目前全球手機簡訊使用率最高且時常受颱風侵襲之國家，故對我國之多年期提案表達高度之合作意願，並就如何結合 ICT 與衛生照護、婦女生計發展及貿易出口等議題，與我方交換意見。

(二)政府採購支持女性企業

韓國及美國皆於政府採購相關法令中明訂支持女性企業。韓國性別平等暨家庭部部長 Kum Lae KIM 說明，為防止以女性負責人為定義之女性企業出現「人頭戶」，設立韓國婦女創業家協會（Korean Women Entrepreneurs Association）」作為監管機制；此外，韓國亦將企業社會責任法制化，使女性企業及友善家庭企業於政府採購公開招標時可獲得較高點數，增加得標機會。美國團長全球婦女議題無任所大使 Melanne Verver 鼓勵我國政府採取具體行動，透過政府採購支持女性企業，並邀請我國參加其於 11 月舉辦之相關議題工作坊。

(三)新移民及外勞議題

韓國就我國辦理新移民來台之前面談，以及透過 NGO 協助新移民適應在台生活之機制交換意見。我國則請新加坡社會

發展、青年及體育部政務部長 Halimah Yacob 分享星國如何在低生育率及高齡化情形下計畫減緩外勞進口，相關配套措施包括提升新加坡公民中產階級人力，及各項針對個人及企業補助之工作-生活平衡配套措施。越南勞工、個人及社會事務部副部長 Pham Minh Huan 則就減少在台越南籍勞工非法工作議題進行討論。

(四)工作-生活平衡最佳範例連結

我國為鼓勵企業推動友善職場措施，積極透過網站宣導表現優良之企業，為取得更多創新措施供我國及 APEC 經濟體參考，我團代表請韓國、新加坡、加拿大及美國代表提供相關資訊英文網站之連結，以作為 APEC 區域訊息交流平台。

五、民間交流

本次行程我方特別安排與俄羅斯聖彼得堡婦女會(Women's Union)會長一行人進行餐會交流，以進一步了解聖彼得堡婦女權益發展情形，謹就會談內容摘錄如下：

由於二次大戰期間，聖彼得堡曾受德軍圍城九百天，雖未失守，但因戰爭及糧食缺乏，使得倖存者多為女性，至今俄羅斯的女人仍比男人多一千一百萬，婦女會成立之初即在照顧戰後孤寡。至今聖彼得堡擁有 200 多個不同目標性質的婦女團體，日後提倡婦女權益的婦女會即有 2000 多名會員。

俄羅斯聯邦的兩性平等法則剛起步，正在審查階段，尚未送入國會表決。相較於其他各州，聖彼得堡州之婦女議題發展較為領先，這是由於支持婦運的現任上議院議長 Valentina Matvienko 擔任前州長所立下的建樹。聖彼得堡市有性別平等委員會，直屬市政府，主席官派，下設次級委員會，分成教育、健康…等不同領域，委員由政府邀請的各界賢達擔任。聖彼得堡州州議會近議提出兩性平等法，但因男議員為多數，恐無法通過。俄羅斯聯邦過去在衛生社會發展部設有性平會，但今年普丁總理上任後新成立勞工社會發展部，原性平會是否將轉移至新部門，尚無明確訊息。女性部長占 1/15，市議會中女性占 20% (總數 50)。

俄羅斯法律規定父母共有三年育嬰假，前一年半可領四成薪，後一年半無薪；育嬰假外，尚有 140 天產假，產前產後各 70 天，亦是四成薪。實務上尚無請假三年之紀錄，而且幾乎是母親提出申請。企業違法的情況相當嚴重，為改善此情形，政府過往透過勞保基金將育嬰津貼付給雇主，現在則改為直接給付勞工本人。但雇主仍設法不讓員工復職，甚至曾發生一公司雇主，因同時有 20 人請育嬰假，為規避法律責任而關閉公司，另成立新公司並將員工轉移。生育第二胎可獲得 36 萬盧布的政

府有補助，限制於置房、教育基金及母親的勞保基金等。

北地酷寒，俄羅斯男人多死於酗酒、抽煙、心臟病、意外事件和自殺，平均餘命只有 64 歲，女人則是 76 歲。俄國法定退休年齡女性 55 歲、男 60 歲。這是基於考量女性除工作外尚需負擔家務，較辛苦，故應早退休，若要求男女同齡退休，反被認為違反性別平等。女性平均薪資為男性的 65%，退休金則隨物價指數調整，惟近十年物價大漲，薪資及退休金已低於物價水準。

人身安全部份，俄羅斯尚未對性侵及家暴案件單獨立法，僅由刑法規範，但立有兒童法。離婚後父親需將薪資的 25% 用於支付子女撫養費，子女需滿 14 歲以上始有權決定要跟父親或母親，然而通常法官會將子女判由母親撫養，因此目前有很多父親在爭取撫養權。

最後，婦女會會長邀請我國參加今年 11 月在當地舉辦「第十九屆婦女改變世界國際會議 (Women Changing the World)」。

參、會議參與情形

配合主辦國俄羅斯延續去年 WES 會議形式，本次由行政院勞工委員會王主任委員如玄率領部會代表 6 名、行政院性別平等會委員 2 名、社會經濟學術代表 1 名及財團法人婦女權益促進發展基金會代表 2 名，共計 12 名代表出席。WEF 會前舉辦多場團務會議，代表們除相互溝通凝聚共識外，並積極提供各項建議，作為參團策略之參考。各部會亦配合提供我國落實舊金山宣言實質作為及女性參與經濟相關統計資料，由婦權基金會負責彙整成「個別行動計畫 (IAP)」，供與團代表作為會上分享我國經驗之參考依據。

與會期間，團員多次於正式會議上發言，主動分享我國經驗。王主任委員如玄受邀擔任 PPDWE「工作—家庭平衡」專題與談人，分享我政府多項友善家庭政策措施。行政院性別平等處楊參議筱雲及經濟部中小企業處林副處長美雪，於 PPWE 會上分享我國協助婦女創業經營各項具體創新措施。此外，會前我方成功爭取由社會經濟專家周博士宛蓉於 PPWE 會上報告「女性經濟創新發展 (Innovation for Women and Economic Development)」多年期計畫提案，概念構想乃規劃整合 APEC 各經濟體為協助婦女永續經營生計所發展運用之創新技術及政策，加以分析後舉辦研討會及高階會議，作為 APEC 場域中實質創新作為之學習交流平台。此構想獲俄羅斯、澳洲、美國、馬來西亞、新加坡及中國等多個經濟體正面回應，並提出具體建議，內涵包括擇定若干特定產業進行跨國比較研究，及考量不同經濟體數位科技發展與社會人口結構因素等。

本次大會針對三大重點議題通過「婦女與經濟論壇聲明」。會前我國即以電子郵件形式積極提供我方具體政策建議，並於會上確保我方意見納入聲明中，供各國未來發展施政方針之參考。王主任委員如玄亦於 HLPDWE 會議中，分享我國如何在此三大領域上運用創新作為以提升女性經濟參與。

為提昇與會能見度，我國代表透過參訪行程、茶/酒會及晚宴等

社交場合，積極結識國際友人，建構國際網絡，並透過展示我與加拿大合作之「APEC 手工藝國際行銷合作實驗計畫」所開發之原住民婦女手工藝禮品，具體呈現我國官方與民間在提升婦女經濟地位之各項努力成果，令他國與會代表留下深刻印象。紐西蘭外交與貿易部 Amanda Ellis 次長更於 HLPDWE 會上公開讚揚我國與加拿大上述具體交流合作作為，期許各國善加利用 APEC 場域，促進跨境推動性別與經濟事務。

本次場內外重要接觸人士包括：澳大利亞學校教育與職場關係國會秘書、加拿大駐莫斯科大使、中國國務院婦女兒童工作委員會副主席、印尼婦女賦權及兒童保護部部長、日本內閣府性別平等部部長、韓國性別平等與家庭部部長、馬來西亞婦女家庭及社區發展部秘書長、紐西蘭外交與貿易部部長、菲律賓婦女議題資深顧問、俄羅斯上議院主席、新加坡社群發展青年暨體育部部長、美國國務卿及國務院主管全球婦女議題無任所大使等。

肆、觀察與具體建議事項

一、強化政府支持女性企業具體配套措施

有鑑於舊金山宣言及今年會議聲明中均鼓勵企業及政府將女性企業納入供應鏈，再者，美國預計於 11 月舉辦一場 APEC 研討會，邀集各經濟體公私部門及跨國企業代表，共同商討如何將女性企業明文列入產品及服務採購流程。足見，推動國內外產業鏈積極納入女性企業已是國際趨勢。為強化我國女性企業發展與跨國產業競爭力，我國政府宜儘速參考韓、美等國相關政策法規，明確訂定我國女性企業定義範疇，以利規劃相關配套支持策略，並研修政府採購相關法令、發展相關認證機制，及鼓勵跨國企業供應商多元化，以強化對女性企業相關輔導及鼓勵措施。

二、推動部會落實舊金山宣言及會議聲明政策建議

本次 PPWE 會中各經濟體提出落實舊金山宣言之個別行動計畫，並通過會議聲明進一步納入其他具體建議，我國相關財經部會宜積極主動參考各國相關措施及聲明內容，及早納入未來政策規劃，並融合性別影響評估及性別統計分析加以落實，持續滾動式更新彙整我國推動婦女經濟培力之政策實務與績效成果，以利日後系統性按年提報我國個別行動計畫，強化我國政策成效能見度。

三、推動多年期計畫國內跨論壇專責工作小組

有鑑於我國今年擬申請 APEC 之「女性經濟創新發展」多年期計畫，於會議期間獲得各經濟體之正面肯定，回國後依會上相關建議修改，並於 8 月中循 APEC 計畫申請程序正式提送概念性文件 (Concept Note)，業已獲 PPWE 認可通過，將進一步尋求各經濟體協同提案 (Co-sponsor) 之意願。本計畫因涉及性別、女性中小企業與創新資訊科技等範疇，亦為首次由「婦女經濟政策夥伴 (PPWE) 工作小組」提出之多年期計畫，為利後續計畫順利推動通過，建請外交部協助本案相關推動與協調事宜，並邀請國內 ISTWG、SMEWG、TEWLG 等

APEC 工作小組與 PPWE 共同組成專責團隊，以彰顯跨論壇之綜效。

四、 倡議婦女經濟資訊平台連結

為深化各經濟體相互學習婦女經濟最佳範例與後續實質連結，並提升與 ABAC 婦女論壇 (ABAC Women's Forum) 之資訊平台連結，本次 PPWE 會上菲律賓、美國及馬來西亞代表皆呼籲 ABAC 擬定多項指標儀表板 (Dashboard)，用以觀察各經濟體婦女經濟政策推動最新進展，作為 APEC 領袖促進區域整合及包容性成長之決策參考。建議我國 ABAC 秘書處研議上述可行性，並利用與擴大我國 ABAC 代表王雪紅董事長擔任 ABAC 婦女論壇主席所力推之資訊平台功能，加強和各經濟體之實質合作，提高我國對 APEC 之貢獻。