

出國報告（出國類別：進修）

赴國際勞工組織國際訓練中心
(**ITCILO**) 參加「性別、包容和未
來工作學院」進修報告

服務機關：國家發展委員會

姓名職稱：陳雅惠科員

派赴國家：義大利（杜林）

出國期間：112年11月27日至12月11日

報告日期：113年3月1日

摘要

考量我國以永續發展為長遠目標，加深對於公正轉型及多元包容等概念之理解，將使政策制定者能更加理解全球性的挑戰與趨勢，並有助於在政策中融入公正轉型及性別視角，以促進社會多元性，實踐多元包容，爰本次參與國際勞工組織國際訓練中心（ITCILO）之「性別、包容和未來工作學院」課程，學習相關知識，期於未來能於規劃政策方案時，更具包容性和永續性。

本進修報告主要分為三大部分，首先說明進修緣起及學校簡介；其次介紹進修行程及課程內容重點；最後提出本次進修心得及建議，摘述如下：

- 一、 規劃政策時如有參考他國作法，應注意各國文化差異和產業結構之差異：受訓者來自不同國家，對相同主題關注有所差異，故制定政策須仔細考量國情以確保參考對象具共通比較基礎。
- 二、 收集與長期追蹤重要數據資料，將有助於了解推動永續發展進度：永續發展需客觀數據佐證，但被遺落群體往往缺乏相關資料。政策制定者需強化資料收集並追蹤，避免成果指標僅反映資源投入而非實質效益。
- 三、 課程採用之訓練方法多元，未來辦理訓練活動時皆可參考：本次訓練課程形式多元，除演講、討論外還包括模擬會議、公民論壇劇場、同儕工作坊等，皆有助於激發參訓者興趣並多角度學習。

目次

第一章 目的.....	4
壹、本案緣起.....	4
貳、機構簡介.....	4
第二章 過程.....	5
壹、訓練行程.....	5
貳、課程大綱.....	7
參、課程內容.....	7
第三章 心得與建議	19
第四章 附錄.....	21

第一章 目的

壹、本案緣起

在當今社會，公正轉型、性別平等和多元包容已成為全球發展的重要趨勢。聯合國在其「2030 永續發展目標 (SDGs)」中強調了實現公正轉型、性別平等及多元包容的必要性，強調透過公正轉型追求永續發展，以解決社會不平等及經濟差距等問題；並推動兩性在社會、經濟和政治領域的平等參與。多元包容則強調尊重和接納各種文化、價值觀和身份，促進社會共融。

考量我國亦以永續發展為長遠目標，加深對於公正轉型及多元包容等概念之理解，將使政策制定者能更加理解全球性的挑戰與趨勢，並有助於在政策中融入公正轉型及性別視角，以促進社會多元性，實踐多元包容，爰本次參與「性別、包容和未來工作學院」課程，學習相關知識，期於未來能於規劃政策方案時，更具包容性和永續性。

貳、機構簡介

「國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO)」成立於 1919 年，是聯合國的一個專門機構，總部位於瑞士日內瓦，目前有 187 個會員國。該組織主要任務是在全球範圍內促進社會正義和應對勞動市場的挑戰，包括確保勞工權益、促進公平就業機會、提倡社會保障、改善工作條件以及促進勞資雙方的合作等。在執行上，ILO 由政府、雇主和勞工代表等組織成員展開三方對話機制，共同參與制定國際勞動標準及簽訂公約，並透過研究、技術援助和政策建議等方式，推動標準與公約的改善和實踐。

「國際訓練中心 (International Training Centre, ITC) 是 ILO 轄下的培訓機構，創設於 1965 年，總部則位於意大利杜林 (Turin)。該中心的目標是提升全球勞動力的技能水平，推動永續和公平的勞動條件，從而促進全球勞動力的繁榮和社會正義，並透過提供多元的培訓和學習機會，支持世界各地的政府、雇主和勞工組織實現永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)。

ITC 的培訓範圍涵蓋相當廣泛，包括勞動法規、社會保障、永續發展、勞動市場、企業社會責任、職業安全與健康等領域，長期組織推動國際性的培訓課程、研討會和研究項目，促進不同國家之間的合作與交流。

第二章 過程

壹、訓練行程

一、註冊過程

本課程於年底舉辦，但該年初即可於 ITCILO 辦理課程線上報名，至課程前兩個月左右方關閉報名受理；報名者於網站上填寫基本資料、相關工作經驗及報名動機等各文件後完成繳費（可使用跨國銀行轉帳或信用卡繳納，皆須支付海外手續費用）；至課程前 1 個月時，方會接獲 ITCILO 來電/信進行身分查證及通知錄取結果，並開始收到課程相關資訊，相關資料多分次寄送，且部分登記或調查時間較緊湊，確認錄取後須盡量留意信箱內來信並預留時間回復。

上述所提各項資訊，包括課程錄取通知、課程期間投保證明、來回航班登記、選修課登記、文化交流日攤位申請登記等文件，惟有具體的詳細課程時間表係抵達 ITCILO 註冊當日，才會併同名牌一起發放。

二、訓練行程

杜林（義大利語：Torino；英語：Turin）是位於義大利北部的重要工業城市，為皮埃蒙特區首府，亦是義大利第三大城市，坐落於波河左岸，阿爾卑斯山則環繞在城市西北。杜林中心區人口有 911,534 人，在義大利各城市人口排名第四，面積則為 130.17km²，該地唯一的機場（卡塞萊機場）坐落於市中心北方，ITCILO 校區則位於市中心南方，兩地之間約為 1 小時車程，須先搭乘客運抵達市中心後，再轉搭市區巴士或捷運前往校區；此外，杜林距離米蘭約 140 公里，兩地市中心搭乘高速火車約需 1 小時，區間慢車則約 2 小時。

依據「公務出國報告資訊網」上歷年前往 ITCILO 進修報告所載，我國同仁前往該地進修時，多係搭乘長榮航空抵達歐陸，於荷蘭阿姆斯特丹或德國慕尼黑轉乘歐陸航班後，抵達杜林卡塞萊機場，考量機場與校區距離，ITCILO 亦提供付費服務，參訓者以電子郵件寫信預約後，即有專人協助機場至校區之接駁（單人搭乘每人 60 歐元，多人則每人 30 歐元，深夜航班亦可協助接送）。

本次進修原訂參考其他同仁行程，去程於荷蘭阿姆斯特丹轉機抵達義大利杜林，回程則於德國慕尼黑轉機返回臺灣；惟本次回程時遭遇德國大雪，氣候過於惡劣使班機取消，最後改乘捷運前往市中心，再搭火車自市中心前往米蘭馬爾彭

薩機場，搭乘長榮航空直飛臺灣。

最終本次訓練行程詳如下表：

日期	行程（皆採當地時間）
11/25	8:05 搭乘長榮航空 BR75 班機自臺灣桃園出發 11:05 抵達泰國曼谷等待轉機 12:15 自泰國曼谷出發 19:20 抵達荷蘭阿姆斯特丹
	20:55 搭乘荷蘭皇家航空 KL1559 班機自荷蘭阿姆斯特丹出發 22:35 抵達義大利杜林
11/26	註冊日
11/27-12/8	訓練課程
12/9	12:00 搭乘國鐵 Frecciarossa 9539 車次自杜林 Porta Nuova 車站 出發 13:02 抵達米蘭 Milano Centrale 車站
	13:55 搭乘 Malpensa Express 自米蘭 Milano Centrale 車站出發 14:46 抵達米蘭馬爾彭薩機場
12/10	11:00 搭乘長榮航空 BR96 班機自義大利米蘭出發
12/11	6:20 抵達臺灣桃園

三、食宿和生活設施

ITCILO 會為參訓者提供膳宿，進入校園時，參訓者會取得進出校區之門禁卡，該卡已提前完成設定，在進修期間可以此卡於學生食堂免費用餐（一日三餐，包含週末），若無卡片者，同樣可付費後在此用餐；住宿部分則分配參訓者每人單間套房，房內包含冷暖氣、單人床、書桌、衣櫃及浴室，設備上包含吹風機、洗沐浴乳、大小毛巾、衣架、保險箱等常見用品，但房內並無電熱水瓶，僅宿舍樓內有一台熱水開飲機，校區不提供自助洗衣，僅有付費送洗服務；房務人員會每日整理房間並更換毛巾；如有課程前後的住宿需求，可寫信聯繫校方進行預約，額外付費後將可延長停留於校區內的時間（每晚 76 歐元），惟空房仍以提供正在進行課程者為優先。

四、活動安排

ITCILO 校方為加強參訓者、助教與講師之交流，亦為幫助參訓者了解當地文化，會安排諸多活動，如歡迎雞尾酒會、告別晚宴或小型城市導覽等，惟各項

活動常於臨近時才公告，建議多留意信件通知及每日課程開始前的工作人員宣讀的注意事項；除校方安排之活動外，校內亦有當地旅行社設置之櫃台，可依櫃台公告之行程，於課間閒暇時自費參與鄰近地區之旅行；此外校內亦有各項設施與常態性活動（如冥想或健身課程等），可自行使用設施或寫信報名課程。

貳、課程大綱

本課程於註冊網頁中僅能得知授課主題之方向性，完成報名後，校方再以信件調查參訓者對選修課程之意願排序（會提供選課程主題及講師背景），直到註冊日當天，參訓者才會拿到完整的課程表，包含課程名稱、時段、講師及教室位置。上課中各項資料多採電子檔案方式提供，課程首日助教會說明加入電子校園平台（E-Campus）的方法。

本次課程可分為共通課程（plenary session）及選修課程（elective session），共通課程多安排於每日第一堂課，結構上重視廣度，涵蓋多數當前重視的多元包容議題、重要概念及相關 ILO 重要公約，課程多數採演講方式進行，但亦有公民劇場及同儕工作坊等特別設計。

選修課程則重視議題深度，參訓者依據先前選擇之主題分散至不同課程，連續數日針對同一議題進行學習及討論（全班約 25 人，可能再分小組）；上課形式依講師設的課程計而定，可能包含演講、小組討論、模擬會議、政策設計、具體方案產出等內容。

完整課程表如附件 1，講師與助教等名單如附件 2，各項課程內容簡介則詳見後續章節說明。

參、課程內容

一、共通課程

(一) 開幕典禮

開幕典禮由 ILO 下 GEDI 部長 Chidi King 及 ITCILO 主席 Andreas Klemmer 進行致詞歡迎參訓者，並介紹了本次課程的宗旨、結構與主題，包括社會溝通、國際勞工標準、性別平等與其他社會議題之關聯性等。兩位致詞者強調本次師資的專業，並期待參訓同學間彼此共同學習不同國家的經驗。最後，由本次課程的執行主管，性別學院的專案經理 Luísa Guimarães 介紹本次課程的所有助教並致

意，最後邀請所有參訓者拍攝合照（圖 1）。



圖 1 本次課程全體參訓者合照

(二) 邁向公平包容的工作未來：至關重要的「交叉性（intersectionality）」

本堂課程由先前進行致詞的 Chidi King 開場，針對性別議題中常見的概念（如尊嚴勞動、社會溝通、三方對話、交叉性等）與切入點加以闡明後，再由受邀講者 Lydia Vlagsma（任職於 UN CRPD）及 Florence Anam（GNP+ 聯席執行長）分別發表渠等推動身障者與愛滋患者的性平工作實務經驗。講者們說明了歧視與汙名化如何與性別不平等產生交叉性使問題更加嚴峻，並強調在政策制定時，需要重視身障者及愛滋患者在社會資源與機會的平等、可近及包容性。

(三) 公民論壇劇場

本堂課程的進行方式十分特別，由 Claudia Signoretti 和 Olivier Malcor 兩位受過表演及性平知識等多重專業訓練的論壇主持人帶領，現場演出生活中真實的性別不平等情境，再由參訓同學的合作與討論提出解方後，實際介入戲劇橋段改變故事。過程中的互動不僅模擬真實生活，培力參與者理解自身「具有改變能力」，且透過專精的表演展現出隨時可能激化的衝突情境，亦可看見平日課堂中理論化的性別知識在實踐時可能存在的困難或風險，相當具有啟發性。在完成互動劇場

後，帶領者也介紹相關的工具書¹，提供有意操作類似模式進行公民培力的參訓同學完整的學習教材。

(四) 女性獲得尊嚴勞動的阻礙：縮小就業差距

本堂課程由 Piotr Stronkowski (歐洲培訓基金會專家) 主持，Emanuela Pozzan (ILO 下 GEDI 部資深專家)、Alicia Ziffer (UN 婦女署培訓中心副主任) 及 Viviana Conti (世界基準聯盟分析師) 進行演講，課程先開宗明義介紹當前造成社會不平等的各種風險，包括經濟衰退、生活成本危機、移民、職業隔離、歧視、暴力和騷擾等，而在這些問題中，女性在勞動市場面臨的挑戰又更為嚴峻，包括性別薪資差距、管理職位代表性不足、無償照護工作及生育懲罰等，相關問題在後續共通課程都會再各自闡明，可說是後續分項議題之總論；而後再簡述《2023 年性別基準 (2023 Gender Benchmark)》結果，並說明當前受限於資料及數據的收集，對於性別不平等的描繪仍不夠完全，未來如何強化相關資料的收集，仍是建構政策的重要基礎。

(五) 照護工作、照護工作者和照護經濟

本堂課程由 Laura Addati (ILO 下 GEDI 部專家)、Paola Simonetti (國際工會聯合會平等部主任)、Abigail Roxas-Gorospe (菲律賓雇主聯合會副總幹事) 及 Maftuh Muhtadi (印尼婦女兒童部成員) 進行演講，討論照護經濟在實現性別平等、尊嚴勞動和社會正義方面的重要性。演講者提出照護工作和照護經濟在再生產面向的關鍵作用，特別是在無給的照護工作上，常常存在經濟賦權與家庭暴力的聯繫，並強調國家政策外，雇主也須共同塑造提供照護工作支持的必要性。

(六) 移工的性別維度

本堂課程由 Myriam Boudraa (ITCILO 移工訓練計畫專案經理) 主講，討論了移工遷移的當前趨勢以及在移工政策中考慮性別的重要性。她提出有關移工的全球性統計數據，不同地區、職類的兩性移工數量差異，以及女性移工面臨諸多男性沒有的挑戰 (例如更高風險的性暴力)，強調女性移工有其特定保護的需求，最後更以近期 COVID-19 世界大流行舉例，指出許多已開發國家在未盡周全告知

¹ Malcor, Oliver. (2021) 《Scripting Violence, Rehearsing Change – Games And Theatrical Tools To Work With Perpetrators Of Gender-Based Violence》. European Network for the Work with Perpetrators of Domestic Violence, Berlin.

與提供保護措施的狀況下，引入大量女性移工負責護理或居家照顧，導致女性移工暴露在更高的染疫風險中。

(七) 女性的變革性領導

本堂課程由 Anita D’Agnolo Vallan（系統性變革訓練顧問）及 Luigia Ingianni（勞動法律師）進行演講，強調婦女在決策中的角色和需要進行系統性改變，透過轉型領導和婦女賦權，將可以讓女性觀點在各個領域（如氣候正義和政治平權）產生影響，彌平科技、社會規範等政策之間的兩性差距。然而讓女性加入由男性長期主導的領導者群眾中，要特別注意來自人性面與非理性的抵抗，因此關注變革的人性面、管理風險、有效溝通、建立信任和情緒處理對於成功實施變革非常重要，在這過程中除應積極建立女性領導的自我意識，也應積極讓男性成為盟友，在性別平等的過程中扮演重要角色。

(八) 國際性別平等日講座：勞動市場的性別與 AI

本堂課程同時是國際性別平等日的講座，開放非本次課程之參訓成員共同聆聽，由 Andreas Klemmer（ITCILO 主席）主持提問、Marelza Oliveira（UNESCO 數位包容、政策和轉型司司長）、Clementine Collett（牛津大學博士研究員）、Dipty Chander（非營利組織 E-mma 主席）及 Pawel Gmyrek（ILO 研究部門資深研究員）等專家共同回答並分享自身觀點。討論聚焦於女性在就業領域的性別歧視如何再製為 AI 系統中的偏見（例如在以 AI 篩選履歷時複製了對婚育婦女的排斥），以及未來 AI 對就業可能的潛在影響。由於訓練 AI 的資料是由人類產生，對談中每位專家皆強調在工作場所使用 AI 時，應在設計 AI 及演算法的前端整合性別平等與多樣性。對此，對所有員工加強溝通、參與和教育將至關重要。

(九) 國際性別平等日特別活動：互動工作坊

本堂課程同時是國際性別平等日的特別活動，參與者可自行選擇感興趣之工作坊，透過互動學習平等與包容等各項精神。本次活動第一時段選擇「和偏見說 bye-bye」工作坊，透過交換名字、傳聲、比手畫腳、默契模仿等小組遊戲，帶領大家理解偏見在認知中形成的過程，並可據此了解在大腦思考的何種階段可透過轉換觀點來停止偏見的產生；第二時段選擇「視障者的數位近用與包容」工作坊，透過與實際視障者交談與操作視障者專用的智慧型手機，並由相關協會之講者說明網頁等視覺化資訊，設計時可如何考量視障者的使用習慣。

(十) 遠離暴力與騷擾的工作權利

本堂課程由 Valentina Beghini (ILO 法律專員) 進行主講，並由課程首日演出公民論壇劇場的 Claudia Signoretti 和 Olivier Malcor 協助演出。演講者與參訓成員討論職場暴力和騷擾問題，說明導致吹哨者身份暴露的可能因素、不同文化的脈絡、家庭暴力對職場的影響、職場暴力與騷擾對非當事人的負面效果，並配合演出共同腦力激盪可能的干預、支持以及應對灰色地帶騷擾產生尷尬時的策略。

闡述完整體議題後，講者詳細介紹了 ILO 第 190 號暴力與騷擾公約 (Violence and Harassment Convention)，說明該公約的重要性及必要性，並強調其作為綱領性原則，需要各會員國配合不同文化脈絡加以推動執行，方能發揮最大效果。

(十一) 數位轉型對性別平等的影響

本次課程由 Olivia Blanchard (Digital Future Society 資深研究員) 主持提問，Belen Martinez Caparros (薩塞克斯大學國際發展系研究員)、Uma Rani (ILO 研究部門資深研究員)、Tom Wambeke (ITCILO 學習創新專案負責人) 及 Janet Wandia (Jobtech 性別與工作科技部負責人) 回答與綜合座談，討論數位轉型下未來工作和性別平等的影響。討論涉及數位技能的培育、男性主導產業的數位化、女性科技創業家面對的歧視問題，其中又特別關注零工經濟對尊嚴勞動的潛在危機，以及此類非典型工作對女性造成的影響，並認為加強政府與工會角色、監管零工平台會是打造包容性環境的重要工作。

(十二) 面對性別平等和婦女賦權遭到抵制的風險

本堂課程由 Anne Laure Humbert (英國牛津布魯克斯大學性別與統計學教授兼多元化政策研究與實踐中心共同主任) 主持，Dorothy Estrada-Tanck (聯合國歧視婦女與女童問題工作小組主席) 及 Hyeshin Park (OECD 性別專案協調員) 進行演講，透過對 SIGI 指數的介紹，評估性別不平等的原因，並討論在全球性危機出現時，驟變的局勢與人們趨向保守的心態，可能對性平推動造成挑戰甚至倒退。然而，當危機造成生活方式與法律規範可能發生變化時，更應消除歧視性立法、轉變社會規範和吸引男性整合，以形成聯盟對抗逆流並促進性別平等。

(十三) 男性角色與變革性的陽剛氣質

本堂課程由 Jesus Garcia Jiménez (ITCILO 下 ACTRAV 局資深專案經理)、

Nicolás Torres Vieira(ITCILO 國際勞動標準專案官員)及 Lorenzo Ferrero(ITCILO 國際勞動標準專案官員) 進行演講，是本項訓練兩週課程內唯一全數為男性的講師陣容。

演講者們全面討論了「有毒的陽剛氣質」，突顯出此一概念包含的社會期望和刻板印象，並討論了「有毒的陽剛氣質」不僅對女性、對男性同樣造成危害。傷害範圍包括對經濟的負面影響、工作場所的惡劣文化以及個人和家庭責任角色的刻板分工。最後，演講者提出跨越此一有毒概念和行為的方法，強調文化價值觀和家庭教養在應對「有毒的陽剛氣質」的重要性。

(十四) 同儕工作坊

本項課程並未安排講師，而是由參訓同學自行報名後設計 50 分鐘左右的工作坊課程，介紹自身工作與本次課程主題相關之處。其他同學則挑選有興趣之工作坊參與，進行國際經驗的交流與學習。

本次參與了塞內加爾同學的工作坊，主題為「女性技職教育」及「提升廢水處理者職業安全保護」，主角同學表示，塞內加爾在西非區域中工業化程度較高，製造業工作卻仍由男性主導，政府試圖透過將女性引導到製造業工作，建立女性經濟自立之基礎，然受到性別刻板印象影響，政府最終建立女性專屬技職住宿學校進行培訓，以避免女性學生被男性霸凌或被家長帶回家輟學。此外，工業及家庭廢水處理在塞內加爾多須經人工處理，且挑運、清洗等工作因帶有「家務」的刻板印象，仍多為女性在從事，也因此導致女性更容易暴露在職業病風險中。政府透過整頓廢水處理業的職業安全，幫助了行業中佔多數的女性從業者，處理交叉性歧視造成的問題。

(十五) 性別不平等與其造成的健康後果

本堂課程由 Afsar Syed Mohammad (ILO 下 GEDI 部高級技術專家) 主講，介紹了公共衛生和性別不平等的主題，強調永續發展目標 (SDGs) 中目標三 (全民健康) 和目標五 (性別平等) 之間的聯繫，演講者有長期在非洲推動降低愛滋病傳染的工作經驗，並以自身經驗出發，說明性別不平等對醫療保健的影響，以及污名、歧視和不平等的接觸等關鍵問題，都導致對於婦女生殖健康的關注、研究和支持不足。且性別不平等的問題將影響女性的健康照護取得，包括法律障礙、經濟獨立減少、資訊缺乏等問題，即使是男性，也會因「有毒的陽剛氣質」而導

致較低的求醫行為。因此在政策推動時須同時考慮多個永續目標，鼓勵在性別平等和國民健康計畫之間創造協同效應。

二、 選修課程

(一) 促進性別平等的氣候行動

本堂課程由 Paz Arancibia (ILO 拉美區域性別平等和反歧視資深專家) 擔任講師、Maud Ritz (ITCILO 國際勞動標準性別專家) 擔任助教，以 12 小時的時間帶領同學進行專題探討，本堂課程約 20 多人 (分為 4 組)，探討氣候變遷、轉型和性別差異之間的交叉點，深入了解氣候變遷對女性和男性的不同影響、促進公平和包容的綠色經濟的重要性以及給予女性發言權的至關重要性。課程以 ILO 即將發布的文件《氣候行動中性別敏感過渡指南 (Guidance for a just gender-sensitive transition in climate action)》為基礎，透過基於創新問題解決過程的參與式設計，加強決策者對性別議題有敏感度的氣候變遷政策制定能力。課程架構如下：

1. 基本知識授課

考量每位參訓者基礎知識多寡不一，課程從性別概念出發，再次補充說明常見的性別不平等交叉性問題；第二步則講解氣候變遷相關知識，介紹氣候變遷、碳中和、調適與適應策略等基本概念；第三步則談論公正轉型的意義與作用，並帶出性別、氣候變遷和公正轉型之間的交叉點為何，擬定合宜政策處理三者交織而成的問題，即是本次課程的主題與目標。

2. 模擬進行「ILO 三方會議」

具備基礎概念後，課程使用具體設計的模擬情境 (如附件 3)，以某國準備推行進口禁令，就其對經濟、就業和環境的影響，將參訓同學分成「工人團體」、「雇主團體」及「政府部門」，針對此模擬情境，提出了各自的需求與主張，在談判桌上協商後取得共識，據此簽訂公約。

本次分組模擬中，筆者屬於「政府部門」，與 5 至 6 位同學共同討論對二手成衣業提出的進口禁令雖可減少本地環境汙染、提升國民健康，但對總體經濟及國民就業，則可能產生負面影響；透過推演利害關係者可能的想法及主張，政府部門組的策略在於「強調政策執行的好處 (健康) 無可取代」、

「對於可能的經濟與就業損失準備配套（支持企業採用先進技術及本地原料生產、撥補勞工失業扶持預算）」及「過渡計畫與底線（提供企業轉型諮詢及勞工轉業培訓、考慮採漸進式禁令與落日期間）」，以此方案與其他代表進行談判。筆者有幸擔任本次談判政府代表（圖 2），雖然使用英文進行協商有其挑戰，其他團體代表發言可能超出預擬的準備範圍或更為強勢，但也因此更逼近實際情境，收穫良多。



圖 2 擔任政府代表參與「ILO 三方會議」模擬

3. 練習以「設計思考 (Design Thinking)」進行政策規劃

透過演講授課及模擬會議後確認參訓者對議題有所掌握後，講師帶領同學進入政策設計的階段，本課程先給予每組不同產業主題，並採用「設計思考」方法，利用「建立受益者的問題圖像」、「解決方案腦力激盪」、「方案歸類」、「方案整合」、「方案重要性排序（重要性標準：創新/既有、低廉/高額費用、需時長/短、衝擊小/大）」、「方案論述-四面向分析（機會、挑戰、沒有政策的現況、有了政策的未來）」等具體步驟，協助每個組別就其負責產業主題，討論此一產業可能在氣候變遷下、面臨的性別與公正轉型問題，並提出相對應的政策解方。本組主題為「照護」（附件 4），其餘組別則各為「能源」、「農業」及「交通」。

本段課程多數時間都係由小組成員主導討論（圖 3），講師僅是進行方

法上的說明、釋疑以及主持發表環節，非常強調同學的自行思考及投入，討論圍繞著照護產業面臨的挑戰展開，包括過度負荷、照護者的孤立、缺乏支持和資源、無酬或低薪，以及無法獲得服務和資訊的問題，如何找尋此些問題與氣候變遷之交叉性，是此主題最為困難之處。然而，在氣候變遷造成的典範轉移中，藉此尋找改善照護產業的契機，解決過去無法處理的問題，自此角度切入，也是可行。本組最後以日本當前社區照護模式為參考基礎，提出的方案是整合型的社區照護中心，雖仍有不能盡善盡美之處，但實際操作設計思考的方法，此經驗想必未來也能受用。



圖 3 政策設計小組討論

(二) 不遺漏任何人：以權利為基礎的永續發展方針

本堂課程由 Afsar Syed Mohammad (ILO 下 GEDI 部高級技術專家) 主講，利用 12 小時的時間，聚焦於永續發展目標 (SDGs) 的歷史和概念框架、目標間相互關係，以及採用「不遺漏任何人(Leave no one behind, LNOB)」這一總體原則時應包含之行動：(1)終結貧窮；(2)移除不平等；(3)終結歧視；(4)保障人權；(5)加速最弱勢群體的發展；(6)強化跨部會的回應模式。本課程建立在此基礎，探討 LNOB 的基本原理及實踐策略。

由於參訓同學僅 10 人左右 (圖 4)，因此不做嚴謹分組，以各國同學自身實務經驗之分享提問及講師釋疑等方式進行自由討論，並在每次課程結束前隨機分

成 2 至 3 組，發表課程心得與交流總結。



圖 4 選修課成員與講師集體合影

課程結構如以下：

1. 識別被遺漏群體之方法，分析被遺漏原因

一般來說，某些群體被遺漏原因往往是因為：(1)長期受到歧視與污名；(2)地理上缺乏重視；(3)公共治理過程中被犧牲；(4)社經地位低落；(5)容易受到環境變化衝擊且脆弱度高；例如身障者、原住民及愛滋病患者等，因此反推而言，在政策推動過程中，透過思考與政策相關的污名者、政策在地理覆蓋範圍外的群體、政策推動時會受到損失的弱勢對象、政策觸及的貧者或社經地位低落人士、經濟不安定的脆弱群體，都將是可能被遺漏的潛在對象。

2. 如何採取措施來支持被遺漏群體的賦權

被遺漏群體的困境在於忽視（未被發現需要支持）、歧視（認為不應受到支持）及不被了解（被給予的支持未必是其需要的）。對此，在規劃 LNOB 措施時，基本原則為：

- (1) 識別需要保護的被遺漏群體。
- (2) 確定 LNOB 的結構性（如刻板印象、偏見）障礙為何並解決它們。

- (3) 與代表不同群體的組織合作。
- (4) 建立多方利害關係人參與機制。
- (5) 賦予弱勢群體權力。
- (6) 完善法律、政策和計畫，確保包容所有人。
- (7) 加強收集所有群體分類資料的系統，並利用這些資料監測進度。

基於以上原則，在辨識出被遺漏的群體後，為其賦權之作法，實務操作步驟則如以下：

- (1) 盤點目前既有的協助計畫與方案。
- (2) 審查以上計畫與方案對弱勢群體的覆蓋範圍。
- (3) 與代表不同群體的組織進行諮詢與協商。
- (4) 透過諮詢與協商，找出造成某些群體被遺落的瓶頸和挑戰，並努力消除。
- (5) 收集數據資料，並利用其來提高方案之包容性和覆蓋率。

在討論與心得總結的過程中（圖 5），演講者特別強調 LNOB 並非靜態工作，必須不停回頭檢討修正，確保是否有未發現或新生的被遺漏群體，而尋找過往未被注意的弱勢群體、以及追蹤已發現弱勢群體的協助進度，都需要資料的協助，因此 LNOB 的推動上，資料收集將是相當重要的基礎工作。這些資料的呈現，都會收錄在「永續發展自願檢視報告（Voluntary National Reviews, VNR）」中，因此在課堂上，講師請參訓者隨意挑選有興趣國家所提報之 VNR，透過閱讀後的口述摘要與交流，彼此討論各國推動 LNOB 的進展及資料呈現之豐富與準確性。



圖 5 課程討論與心得發表

3. LNOB 社會溝通策略

講者強調實踐 LNOB 的過程中溝通和倡導的重要性。然而社會溝通的困難在於：(1)聽眾理解倡導資訊的脈絡與講者不同；(2)聽眾理解資訊的方式與講者預期不同；(3)聽眾的世界觀及價值觀與講者不同；(4)聽眾的注意力相當有限；(5)物理環境的嘈雜與噪音造成溝通不良。

因此在進行社會溝通與倡議時，理解不同觀點和文化背景有其必要性，且透過受眾研究確認各項資料能夠解決上述 1 至 3 點的困難，才可制定出對目標群體有效的溝通策略，課程中舉例說明不同國家可能有不同的閱讀方式（自左而右或自右而左），這將導致相同圖片產生迥異甚至相反的資訊。



圖 6 社會溝通範例：自左而右或自右而左

在宣導呈現上，可使用名人背書、具吸引力圖像、利害關係人親身經驗等常見行銷方式，強化聽眾的注意力及興趣，但也需要特別 LNOB 重點仍在消除社會既存的不平等問題，倡議時應注意名人代言造成娛樂化、或利害關係人被當作勵志典範模板，導致重要資訊無法正確傳達的風險。

第三章 心得與建議

壹、心得

ITCLO 的校區提供參訓者全日膳宿，多數學員都會在受訓期間長時間相處，這種集訓式課程雖較緊湊辛苦，但下課後同學們共同移動或用餐時，也是彼此交流學習的絕佳時機，參訓者在報名時都已經過篩選，具備相關背景與工作經驗，在談天分享時，彼此的經驗往往能有很大的共鳴或啟發。

例如與來自國際勞工組織之年輕官員交流時，便深感臺灣在國際組織上的缺席，著實相當影響永續發展或多元包容相關工作的推動成效。據來自 ILO 的同學分享，ILO 總部內的 GEDI 部內分工縝密，大致可分作公約組和倡議組，公約組的官員擅長各項勞動、平等或人權的國際標準與法規，主要工作係透過三方會議及長期討論，讓會員國在每年的會員大會，簽約允諾共同達成 ILO 欲推動之目標（如反歧視、強化職安保護、氣候變遷下的社會包容等）；而倡議組的官員，主要工作則是協助會員國，將為了一體適用而較為廣泛的國際公約，落實為因地制宜的國內政策、社會溝通及與倡議計畫；整個 ILO 的結構除大家熟悉的日內瓦總部，還有區域辦公室及國家辦公室，因此可以自上而下，將 ILO 的將國際公約層層落地，化作適合當地的方案計畫；也可自上而下，由 ILO 會員國層層上報當地目前的推動成果與困境。

臺灣因為並非 ILO 成員，自然被排除於這個體系之外，在資料收集與各項成果報告（例如 VNR）的呈現上，因為推動脈絡與 ILO 的會員國有所不同，造成臺灣與其他國家使用的數據計算方式或評比指標可能有所差異，難以進行國際比較；雖然臺灣時常透過制定國際公約的國內施行法宣誓加入國際體系的決心與作為，但對較前瞻的議題推動與落實上，往往只能自行琢磨想像，缺乏來自國際的專家與智庫支援，推動過程自然更為艱辛與緩慢。

貳、建議

本次課程雖然僅有短短兩週，但授課時數相當密集，課程的結構設計嚴謹，確實有助於內容豐富且深入，不僅有主題式演講課程，也包含討論課程、政策設計實作以及與其他參訓者的經驗交流，令人獲益良多。課程相關建議部分，茲列如下：

一、 規劃政策時如有參考他國作法，應注意各國文化差異和產業結構之差異

本次受訓過程中，參訓者來自不同國家，因此對同一主題的關注焦點時常有所不同，對政策規劃的構想自然也有所差異。例如同樣針對氣候變遷帶來公正轉型之問題，來自非洲地區的參訓者可能更加關注農業上的損失與災害，而歐洲地區的參訓者則更加在意氣候造成的難民遷徙、或是工業減碳與經濟發展如何兼顧。因此，制定政策時如有參考其他國家之作為時，應細緻考慮國情，兼顧文化和產業差異，確保參考對象與我國有共同的比較基礎。

二、 收集與長期追蹤重要數據資料，將有助於了解推動永續發展進度

對於永續發展之工作，無論是政策規劃或成果檢視，時常需要客觀的數據資料做為基礎，然而社會上被遺落的群體常因歧視或受到忽略等原因而缺少相關資料。對於政策制定者而言，辨識出被遺落群體後，不僅應加強收集渠等資料，了解問題與現況後制定相應政策及目標，更應對資料進行持續追蹤，方可了解LNOB工作推動之成效，在VNR的內容呈現上，也可透過成果面指標的長期變動，避免投入指標與過程指標僅能片面呈現資源投入多寡、卻無法展現實質成果之問題。

三、 課程採用之訓練方法多元，未來辦理訓練活動時皆可參考

本次受訓課程不僅內容豐富，訓練形式也相當多元。除常見之演講課程與分組討論外，其餘如透過實際案例讓聽者換位思考的「模擬三方會議」；以互動方式讓聽者親身介入問題情境的「公民論壇劇場」；或由聽者轉化為講者後賦予其主動性，將親身經驗設計成演講主題的「同儕工作坊」等，都能使參訓者更為投入於課程中，並從不同角度學習；未來如有辦理類似訓練或活動，皆可參考相關方法。

第四章 附件

一、課程大綱



Agenda in English

	Monday, 27 November	Tuesday, 28 November	Wednesday, 29 November	Thursday, 30 November	Friday, 1 December
Plenary sessions 09:00-10:30 Daily Location: Piemonte Pavillion 1st floor	Opening ceremony Andreas Klemmer, Director of Training, ITCILO Luís Guimarães, ILSGEN Programme, ITCILO Chidi King, Chief, Gender Equality Diversity and Inclusion (GED) Branch, ILO	What is holding women back from decent work? Bridging the gap in employment Emanuela Pozzan ILO GEDI, Alicia Ziffer, UN Women Training Centre, Samita Thapa, Viviana Conti, World Benchmarking Alliance Moderator: Piotr Stronkowski, Human Capital Development Expert, ETF	Care work, care workers and the care economy Tripartite Panel, Laura Addati, ILO-GEDI, Paola Simonetti, ITCU (tbc), Ms Abigail Roxas-Gorospo, ECGP, Maftuh Muhtadi, Ministry of Women's Empowerment and Child Protection of Indonesia	The gender dimension of labour migration: challenges and opportunities Miriam Boudraa, ITCILO	Women's transformative leadership Anita d'Agnolo Vallan, Luigia Ingianni
10:30-11:00	Group photo + Coffee break		Coffee break		
Morning sessions 11:00-12:30 Daily	Towards an equitable and inclusive future of work: the intersectionality imperative Chidi King, ILO GEDI Florence Anam, GNP+ (online) Victoria Tauti-Corpus, Tebbtba (online) Lydia Vlasma, European Disability Forum (online)	Gender, care work and the care economy: good practices Laura Addati, ILO GEDI	Gender, care work and the care economy: good practices Laura Addati, ILO GEDI	Gender, care work and the care economy: good practices Laura Addati, ILO GEDI	Gender, AT and the world of work Marelza Oliveira, UNESCO Clementine Collet, Oxford Internet Institute Dilpy Chander, Emma Pawel Gmyrek, ILO Moderator: Andreas Klemmer 12:30 Photo - UNITE Campaign on Ending Violence Against Women
Afternoon sessions 14:00-17:00 Daily	Forum Theater: speaking a common language, feeling a common feeling Oliver Malcor and Claudia Signoretto, PartecipArte	An introduction to gender mainstreaming Alicia Ziffer & Mariangela Bizzarri	An introduction to gender mainstreaming Alicia Ziffer & Mariangela Bizzarri	An introduction to gender mainstreaming Alicia Ziffer & Mariangela Bizzarri	Gender Equality Diversity and Inclusion Day Exploring these topics through activities and stands including virtual reality and accessibility workshops
		Strategic communication for women's transformative leadership Anita d'Agnolo Vallan & Luigia Ingianni	Strategic communication for women's transformative leadership Anita d'Agnolo Vallan & Luigia Ingianni	Strategic communication for women's transformative leadership Anita d'Agnolo Vallan & Luigia Ingianni	
		Gender-responsive climate action Paz Arancibia & Maud Ritz	Gender-responsive climate action Paz Arancibia & Maud Ritz	Gender-responsive climate action Paz Arancibia & Maud Ritz	
		Gender equality and women's empowerment in crisis settings Federico Negro & Elisabetta Vitali	Gender equality and women's empowerment in crisis settings Federico Negro & Elisabetta Vitali	Gender equality and women's empowerment in crisis settings Federico Negro & Elisabetta Vitali	
	18:00 Happy hour				17:30 Turin City Tour

	Monday, 4 December	Tuesday, 5 December	Wednesday, 6 December	Thursday, 7 December	Friday, 8 December
Plenary sessions 09:00-10:30 Daily Location: Piemonte Pavillion 1st floor	The right to a world of work free from violence and harassment: unvelling Convention 190	The impact of the digital revolution on gender equality	Facing the risk of backdash regarding gender equality and women's empowerment	The role of men and transformative masculinities	Gender equality and health: outcomes and lessons from HIV, TB and Covid-19 responses
10:30-11:00	Coffee break				
Morning sessions 11:00-12:30 Daily	Violence and harassment in the world of work Valentina Beghini & Elisabetta Vitali	Violence and harassment in the world of work Valentina Beghini & Elisabetta Vitali	Violence and harassment in the world of work Valentina Beghini & Elisabetta Vitali	Gender Equality Exchange Marketplace	Closing Session
	Gender and organizational change: from participatory audits to equality plans Anita d'Agnolo Vallan	Gender and organizational change: from participatory audits to equality plans Anita d'Agnolo Vallan	Gender and organizational change: from participatory audits to equality plans Anita d'Agnolo Vallan		
	Focus on Gender Responsive Budgeting Sofie Lambert	Focus on Gender Responsive Budgeting Sofie Lambert	Focus on Gender Responsive Budgeting Sofie Lambert		
Afternoon sessions 14:00-17:00 Daily	Focus on gender sensitive statistics and indicators Anne-Laure Humbert	Focus on gender sensitive statistics and indicators Anne-Laure Humbert	Focus on gender sensitive statistics and indicators Anne-Laure Humbert	Thematic mini-sessions	
	Leave no one behind – a rights-based approach to sustainable development Syed Muhammad Afsar – ILO GEDI	Leave no one behind – a rights-based approach to sustainable development Syed Muhammad Afsar – ILO GEDI	Leave no one behind – a rights-based approach to sustainable development Syed Muhammad Afsar – ILO GEDI		
	The digitalization of work: opportunity or threat for gender equality Olivia Blanchard	The digitalization of work: opportunity or threat for gender equality Olivia Blanchard	The digitalization of work: opportunity or threat for gender equality Olivia Blanchard		

二、師資名單



LIST OF LECTURERS, RESOURCE PERSONS AND SUPPORT TEAM

Laura	ADDATI	Maternity Protection and Work-Family Specialist, Gender, Equality and Diversity Branch (GEDI), ILO
Syed	AFSAR	Senior Technical Specialist, heading Communication, Training and ILOAIDS unit, GEDI, ILO
Farah	AL AZAB	Community Development, Communications & Monitoring Evaluation Officer ILO Amman
Uma Rani	AMARA	Senior Economist, RESEARCH, ILO
Florence	ANAM	Co-Executive Director, Global Network of People Living with HIV (GNP+)
Paz	ARANCIBIA	ILO Senior Regional Specialist on Gender Equality and Non-discrimination for Latin America and the Caribbean
Eunice	BAGUMA BALL	Co-founder, Ishango.ai
Lorenzo	ATTARDO	Photographer
Valentina	BEGHINI	Legal Spec, Violence, Harassment and Non-discrimination, GEDI, ILO
Laura	BISCARO	Digital Accessibility Advocate and Training Activity Assistant, ILSGEN, ITCILO
Mariangela	BIZZARRI	Senior Gender Advisor
Olivia	BLANCHARD	Senior Researcher and International Consultant, Digital Future Society
Miriam	BOUDRAA	Senior Programme Officer, Social Protection, Governance and Tripartism (SPGT), ITCILO
Claudia	CALLEGARI	Programme Officer, ILSGEN Programme, ITCILO



Simonetta	CAVAZZA	Senior expert, gender, training and communication
Dipty	CHANDER	President of E-mma
Clementine	COLLETT	Doctoral Researcher on AI and Gender, University of Oxford
Viviana	CONTI	Research Analyst in the Social Transformation, World Benchmarking Alliance (WBA)
Anita	D'AGNOLO VALLAN	Systemic Change Manager, senior expert in Transformative Abilities, Trainer and Counselor
Delphine	DALL'AGATA	Associate Programme Officer, learning Innovation Programme (LIP), ITCILO
Sukti	DASGUPTA	Director, WORKQUALITY Department, ILO Geneva
Linda	DEELEN	Programme Manager, Sustainable Enterprises and Economies (SEE), ITCILO
Seynabou	DIOUF	Green Jobs Specialist, ILO Regional Office for Western Africa
Dorothy	ESTRADA-TANCK	Chair, UN Working Group on Discrimination against Women and Girls, OHCHR
Fabrizio	FURCHI	Chairman and Creative Director, DeltaDoc
Jesus	GARCIA JIMENEZ	Senior Programme Officer, ACTRAV - Workers' Activities, ITCILO
Pawel	GMYREK	Senior Researcher, RESEARCH, ILO
Francesco	GIORDA	Actor
Luisa	GUIMARÃES	ILSGEN Programme Manager, ITCILO



Anne Laure	HUMBERT	Professor of Gender and Statistics and Co-Director of the Centre for Diversity Policy Research and Practice Oxford Brookes University (U.K.)
Luigia	INGIANNI	Employment lawyer and policy maker
Mohamed	KHLASS	Investigator, Internal Oversight Services, WHO
Fish	IP	Regional Coordinator for Asia, International Domestic Workers Federation
Chidi	KING	Chief, Gender Equality Diversity and Inclusion (GEDI), ILO
Andreas	KLEMMER	Director of Training, ITCILO
Anjali	KRISHAN	Researcher, Fairwork
Sofie	LAMBERT	Program Analyst UN Women, Morocco
Gaël	LAMS	Chief Information Officer, Information and Communications Technology Services (ICTS), ITCILO
David	LINARES CILLERUELO	HR Processes, Planning & HR Systems of SEAT S.A.
Olivier	MALCOR	Forum Theatre Facilitator
Belén	MARTINEZ CAPARROS	Researcher, Department of International Development University of Sussex
Sabina	MEHMOOD	Pay Equity Leader & Strategic Initiatives Gapsquare by XpertHR
Marco	MINIOTTI	Photographer
Maftuh	MUHTADI	Associate Policy Planner for Gender Mainstreaming in Economics, Ministry of Women Empowerment and Child Protection of Indonesia



Fatime	NDIAYE	Senior Gender Specialist, ILO Regional Office for Western Africa
Federico	NEGRO	Coordination & Crisis Response Senior Specialist Action Program on crisis and post crisis, ILO
Marielza	OLIVEIRA	Director, Communications and Information Sector's Division for Digital Inclusion, Policies and Transformation, UNESCO
Dafne	PAPANDREA	Technical Officer, Occupational Safety and Health, ABADMIN/OSH – GOVERNANCE, ILO
Hyeshin	PARK	Gender Programme Co-ordinator, OECD
Christophe	PERRIN	Director, ITCILO
Emanuela	POZZAN	Senior Gender Equality and Non-Discrimination Specialist, GEDI, ILO
Natalia	RINCÓN ALARCÓN	Culture & Diversity Consulting / Equality Agent of SEAT S.A.
Maud	RITZ	Gender Specialist, ILSGEN, ITCILO
Laurence	ROSSIGNOL	French Senator and former Minister for Childhood, Families and Women's Rights
Abigail	ROXAS-GOROSPE	Deputy Director General and Senior Manager for Advocacy, Research, and Communications, Employers Confederation of the Philippines (ECOP)
Fausto	SALTETTI	Associate Programme Officer, Learning Innovation Programme (LIP), ITCILO
Claudia	SIGNORETTI	Forum Theatre Facilitator
Paola	SIMONETTI	Director, Equality Department, International Trade Union Confederation (ITUC)
Piotr	STRONKOWSKI	Human Capital Development Expert, ETF, Turin



Samita	THAPA	Researcher for the Gender Benchmark, World Benchmarking Alliance (WBA)
Nicolas	TORRES VIEIRA	Programme Officer, ILSGEN, ITCILO
Elisabetta	VITALI	Programme Officer, ILSGEN, ITCILO
Rosalia	VASQUEZ-ALVAREZ	Econometrician, Wage Specialist, ILO-INWORK
Núria	VEGÉS BOSCH	General Director for Care, Organisation of Time and Equity at Work, Generalitat de Catalunya
Lydia	VLGSMA	European Disability Forum
Tom	WAMBEKE	Chief of Learning Innovation Programme (LIP), ITCILO
Janet	WANDIA	Jobtech
Alicia	ZIFFER	Training Centre Chief a.i. and Knowledge Management Specialist at UN Women, New York



LEARNING SERVICES AND SUPPORT TEAM

Emanuela	DE MARCO	Secretarial Assistance Participants, ILSGEN, ITCILO
Claudia	FUGGIASCHI	Programme Assistant, logistics and administration, ILSGEN, ITCILO
Flavia	MONTELEONE	Secretarial Assistance, Electives and Plenaries, ILSGEN, ITCILO
Federica	ROSSETTI	Secretarial Assistance, Electives, ILSGEN, ITCILO
Lorenzo	FERRERO	Intern - support to learning materials and on-line platform, ILSGEN, ITCILO
Ilaria	IANNAZZO	Learning Advisor, ITCILO

For more information on the Gender Academy

International Labour Standards, Rights at Work and Gender Equality Programme
International Training Centre of the ILO, Turin (Italy)

genderacademy@itcilo.org

ilsgen@itcilo.org

三、三方會議模擬情境說明資料

Case Study - Textile Pollution in Africa

Nigeria, South Africa, Ethiopia, Uganda, and Rwanda have already banned second-hand clothes, most of which are imported from the United States and the United Kingdom.

According to USAID estimates, the African continent receives over 70% of the world's second-hand clothing. Used clothes and shoes are imported into East Africa for over \$150 million. Ghana is the largest importer globally. However, this influx of textiles significantly pollutes its rivers. The United States is one of the oldest exporters of used clothing to Africa, exporting approximately 719 million kg of used dresses in 2018.

This ban is motivated by the fear that the importation of second-hand clothing will impact the marketing of local garments and, consequently, affect African designers. With this ban, they hope that local factories can create much-needed jobs.

To support its textile sector, Rwanda banned the importation of used clothing in 2018. The duty-free export privileges of Rwanda were revoked following this measure, a decision that did not sit well with the United States. Under the African Growth and Opportunity Act, Rwanda is not allowed to enter the U.S. market.

The case study for discussion:

Country X is preparing to ban second-hand clothes, similar to other African countries. According to the tax authority, Country X imports an average of 6,668 tons of used clothing per month. This process would generate €19.88 billion upon resale.

The measure, set to take effect on September 1st, greatly concerns employers who express their worries about the national economy's well-being, as this sector employs four million people.

Unions in the second-hand clothing sector also express concerns; most of the people working in the thrift business are women. They urge the government to adopt measures to advance climate change adaptation and green jobs but with a just transition for sector workers, including economic compensation and decent work.

The Ministry of Labour and Trade and the Ministry of Finance and Economic Development will meet with employers and unions in a social dialogue forum to listen to stakeholders and develop the measure and possible modalities of this legislation.

1. Please make a decision as the Ministry of Labour, Employer, or Union.
2. Advocate for your position in the social dialogue forum.
3. Present the signed agreement to the group.

四、政策設計說明資料

Soins / Care :

La préservation de la planète et le bien-être des individus sont étroitement liés, essentiels à la vie et à la reproduction sociale. Selon l'OIT, le travail de soin est crucial pour l'avenir du travail décent. Les femmes, particulièrement celles appartenant à des groupes vulnérables, consacrent 76,2% du temps au travail de soin non rémunéré (OIT, 2018). Cela génère une pauvreté de temps, limitant les opportunités d'emploi des femmes et contribuant aux inégalités de genre.

Le travail de soin dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services personnels et domestiques est sous-évalué, confronté à des déficits plus importants en travail décent. Environ 381 millions d'emplois, représentant 11,5% de l'emploi mondial, se trouvent dans ce domaine, avec les deux tiers des travailleurs rémunérés du soin étant des femmes (OIT, 2019; OMS et OIT, 2022).

Les soins sont un élément clé de la Transition Juste et du fonctionnement des marchés du travail. Cependant, la crise mondiale des soins, exacerbée par le réchauffement climatique, intensifie la charge de travail des femmes. Les stratégies d'atténuation et d'adaptation négligent souvent le travail non rémunéré de soin, aggravant les inégalités. Les actions climatiques doivent être sensibles au soin et promouvoir une transformation de genre.

Le cadre des 5 R (Reconnaître, Redistribuer, Réduire, Récompenser, Représenter) de l'OIT crée un cercle vertueux, atténuant les inégalités liées au soin. Reconnaître le travail non rémunéré, redistribuer équitablement les soins, réduire le temps dédié par des infrastructures sociales, récompenser les travailleurs du soin, et les représenter dans le dialogue social contribuent à l'égalité de genre et au travail décent. Les liens entre le changement climatique et le travail de soin nécessitent une reconnaissance pour progresser vers des sociétés justes et durables.

Care:

The preservation of the planet and individuals' well-being are closely linked, essential for life and social reproduction. According to the ILO, care work is crucial for the future of decent work. Women, especially those belonging to vulnerable groups, dedicate 76.2% of their time to unpaid care work (ILO, 2018). This generates time poverty, limiting women's employment opportunities and contributing to gender inequalities.

Care work in the health, education, and personal and domestic services sectors is undervalued, facing more significant deficits in decent work. About 381 million jobs, representing 11.5% of global employment, are in this field, with two-thirds of paid care workers being women (ILO, 2019; WHO and ILO, 2022).

Care is a key element of the Just Transition and the functioning of labor markets. However, the global care crisis, exacerbated by climate change, increases women's workload. Mitigation and adaptation strategies often neglect unpaid care work, worsening inequalities. Climate actions must be sensitive to care and promote a gender-transformative agenda.

The ILO's 5 Rs framework (Recognize, Redistribute, Reduce, Reward, Represent) creates a virtuous circle, mitigating care-related inequalities. Recognizing unpaid work, equitably redistributing care, reducing dedicated time through social infrastructure, rewarding care workers, and representing them in social dialogue contribute to gender equality and decent work. The links between climate change and care work require recognition to progress towards just and sustainable societies.