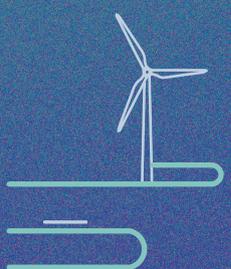




台北市英僑商務協會  
企業界女力(Women in Business)計畫報告

# 台灣離岸風電業的女力





# 前言

性別不平等是全球根深柢固的問題，遍及所有社會階層。越來越多人承認，女性在職場上的代表比率嚴重不足或薪酬不平等——在重工業產業和握有權力的職位尤其如此。據行政院性別平等會指出，就性別平等而言，台灣比多數國家先進，在亞洲排名第一，全球則名列第六。

全球能源業目前仍由男性佔優勢，但據非正式觀察發現，在台灣離岸風電業擔任高階職位的女性，比其他市場更多。

在泰樂霍普金森(Taylor Hopkinson)公司贊助下，台北市英僑商務協會的企業界女力網絡(Women in Business Network)和英國再生能源委員會(UK Renewables Committee)合作進行一項研究，調查台灣離岸風電業的女性代表比率現狀，進而深入了解台灣在性別平等領域居於領先的原因。前述研究的重要發現請參見本報告。

「由台灣政府機構和離岸風電開發商舉辦的一場會議，至今仍令我記憶猶新：現場逾半數與會者是女性，多數主講者也是女性。剎那間我意識到，在歐洲絕不會出現此場景——台灣正發生特別的事。」

Maya Malik, 離岸風電計畫(Offshore Wind Project)總監兼台北市英僑商務協會(BCCT)企業界女力顧問



## 謝辭



台北市英僑商務協會(British Chamber of Commerce in Taipei, 簡稱BCCT)透過確保其會員可獲得直接協助和人脈, 以及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方式, 扮演重要商業資源的角色。台北英僑商會亦透過搭配會員活動的方式, 積極參與台灣的社區活動, 迄今已對慈善機構捐贈逾新台幣1,500萬元。



企業界女力計畫(Women in Business Programme)旨在透過下列三大主題活動, 提高人們對台灣職場性別多元化(gender diversity)重要性的認識: 分享(Share)、聯繫(Connect)、支持與頌揚(Support and Celebrate)。

台北英僑商會企業界女力委員會(Women in Business Committee)旨在成為支持、分享、教育和研究台灣企業界女力議題的資源。我們努力促使會員與社區參與有助於為女性提供機會、凸顯對社區具重要性的議題, 以及積極提升女性職場地位的活動。



英國再生能源委員會(UK Renewables Committee, 簡稱UKRC)是代表再生能源業的機構, 創立宗旨為支持再生能源在台灣成長與擴散。UKRC獲得台北英僑商會和英國在台辦事處的共同支持, 是會員之間的人脈和合作平台, 希望讓台灣和英國之間的整個再生能源供應鏈建立關係, 促進旗下會員、台灣再生能源業和一般大眾之間的交流、教訓汲取和經驗, 代表會員向台灣政府提出問題, 並提高業界、學術界和公眾對再生能源的認識。



British Office

## 謝辭

特別鳴謝對台灣離岸風電業的女力報告給予大力支持的:



英商泰樂霍普金森(Taylor Hopkinson)公司是再生能源領袖可信賴的人力招聘合作夥伴，提供正職和特約招聘、預付訂金獵才和商業情報解決方案等服務，確保客戶能參與全球再生能源計畫的開發、融資、興建與營運。該公司的多語言人才團隊專長於離岸和陸上風電、太陽能 and 能源儲存產業，具備在歐洲、伊比利亞(Iberia)地區和拉丁美洲、亞太地區和北美洲各地安排人才的經驗。由於擁有深厚的產業知識、廣泛的人脈網絡、堅定支持多元化，以及誠實透明的經商策略，該公司接連在2021年和2019/20年的風電投資獎(Wind Investment Awards)中，獲頒年度獵才業者獎(Recruiter of the Year)。

此外，對於參與調查的所有離岸風電業會員企業和9位欣然接受一對一深度訪談的產業領袖，台北英僑商會表示由衷感謝。

我們也非常感謝委員會的諸位委員，以及負責執行業界調查和編纂本報告的台北英僑商會所有成員。





# 目錄

前言	2
謝辭	3
執行摘要	6
<b>1 全球和台灣的性別平等現況</b>	<b>7</b>
性別平等為何重要？	8
目前進展如何？	11
台灣的性別平等發展	14
<b>2 台灣離岸風電業的女性參與</b>	<b>16</b>
台灣的離岸風電業	17
離岸風電的女力	18
管理階層的女力	21
擔任領導職務女性的觀點	24
<b>3 依然存在的障礙和潛在解決方案</b>	<b>27</b>
結語	34
參考文獻	35

## 版權與免責聲明：

本報告所含資料獲自據信可靠的來源，但不保證資料的精確性和完整性。

本計畫所蒐集的所有資訊和資料均為台北市英僑商務協會的努力成果，台北市英僑商務協會擁有並保留一切所有權。

## 執行摘要

職場性別不平等是全球性問題。可悲的是，儘管相關討論眾多，卻無太大進展——按照目前的進展速度，需費時136年才能讓全球實現性別平等。在全球的傳統原油、天然氣和能源勞動力中，女性僅占22%。風能雖是較新的行業，但全球女性勞動力的占比也相去不遠，僅21%。

台灣是亞洲離岸風電業的先驅，在性平平等進展上表現出色。曾有非正式的觀察發現，台灣離岸風電業中的女性代表比率遠高於其他國家，尤其是高階職位的比率。台北英僑商會以前述觀察論述為基礎，展開調查前述現象是否存在及其成因的研究計畫，調查對象為活躍於台灣離岸風電業的38家企業(包括開發商、風機供應商、安裝公司、基座製造商和主要工程公司在內)，並針對9位擔任高層領導階級的女性進行深度訪談。

調查結果顯示，相較於全球風電業均值(女性占21%)和亞太地區風電業均值(女性占15%)，確實有較多女性投身於台灣離岸風電業(女性占26%)。調查還披露，台灣離岸風電業管理階層的女性代表比率相當高：95%的離岸風電公司都擁有女性部門經理；另有60%的企業擁有女性董事，其中許多人是最高主管，對其公司和業界具有顯著影響力。深度訪談結果顯示，台灣離岸風電業的進步狀態是因為社會對女性擔任領導職位的接受度高、女性人才庫陣容堅強，以及這些女性對投身於有益社會產業的積極性。

台灣離岸風電業的女性占比雖高於其他國家，卻仍落後於台灣的大部分其他行業。

若要實現真正的性別平等，台灣離岸風電產業必須解決兩項重大障礙：

- 科技和工程教育中的女性入學人數有限
- 文化規範阻礙女性同時追求事業和擁有家庭的願望

女性接受科技和工程學科教育、女性的離岸風電職涯升遷，以及支持女性擁有家庭的政策，是離岸風電業未來須解決的重要問題領域。

## 全球和台灣的性別平等現況



# 性別平等為何重要？

「讓全世界女性獲得權能，是全球當務之急。然而，儘管促進性別平等已獲致重大進展，仍迫切需要解決阻礙女性獲得經濟能力和充分參與經濟活動的結構性障礙。」

聯合國(UN)秘書長潘基文(Ban Ki Moon), 2016年1月

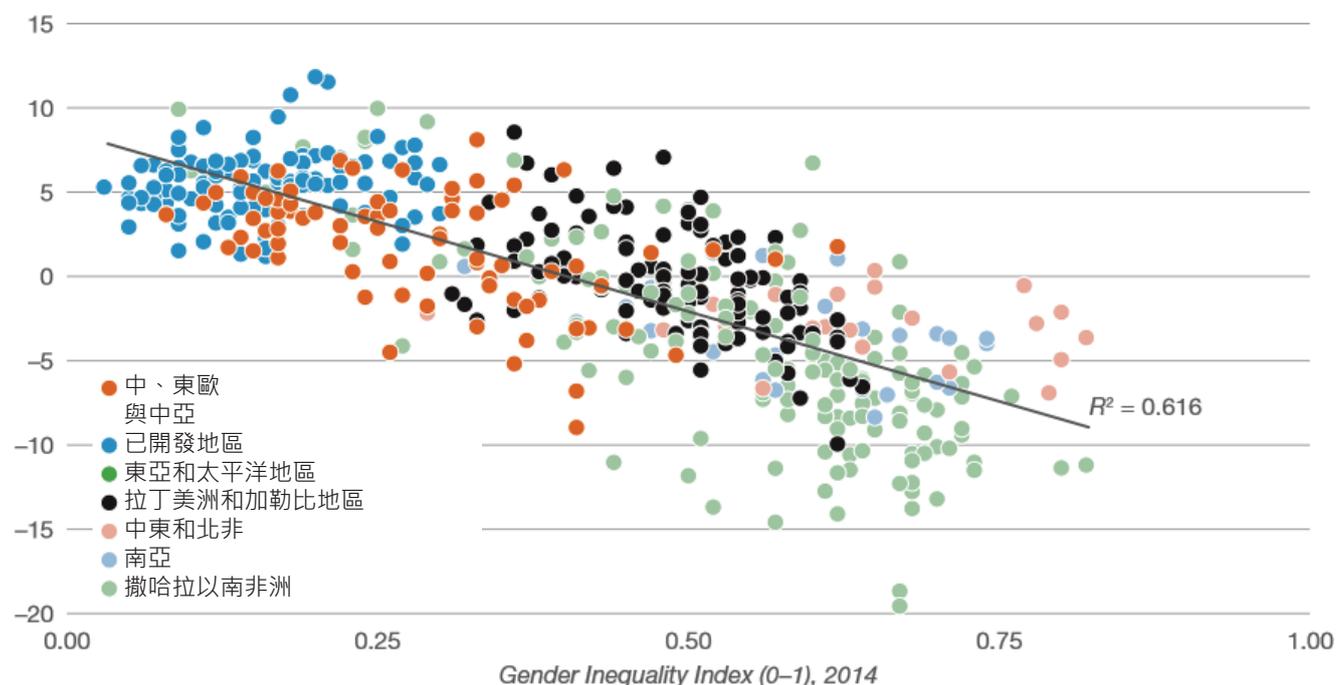
性別不平等和偏見已在社會中根深柢固。即使聯合國已將此列為永續發展目標(Sustainable Development Goals)的志業之一，並已獲得相當的進展，但全世界距離實現任何接近性別平等和達成聯合國大會(UN General Assembly)所通過消除性別不平等的目標，依然有很長的路要走。

撇開歧視全球50%人口的道德議題不談，有大量證據顯示，女性充分參與對企業和社會都有好處。已有越來越多研究闡明女性躋身最高管理階層和董事會與公司業績之間的關係，而倡導擴大讓女性參與決策的支持者也指出擴張人才庫的好處，以及女性所代表的消費力量。

下圖取材自聯合國秘書長婦女經濟賦權高階高層小組(High-Level Panel on Women's Economic Empowerment)在2016年發表的一份報告[1]，顯示增進性別平等和人均國內生產毛額(GDP per capita)之間的相關性。

## 性別平等和經濟成長速率具有關聯性

1990至2010年人均國內生產毛額平均成長率(%)



## 性別平等為何重要？

麥肯錫全球研究院(McKinsey Global Institute)[2] 估算，光是在未來10年內，促進女性平等就可讓全球每年GDP增加12兆美元。

此外報告還指出，由於人口統計趨勢預料會導致全球勞動力供應成長急遽趨緩，縮小勞動市場的性別鴻溝對於未來數十年的經濟成長將越來越重要。

主要在西方進行的數項研究檢視女性擔任高階職位比率較高企業的績效表現，並將之和女性較少企業進行比較。

全球性非營利組織Catalyst [3]的研究發現：

相較女性董事人數最少的公司，擁有最多女性董事公司的投資資本收益起碼高出

**26%**



美國財富雜誌500大企業 (Fortune 500)中擁有最多女性董事的公司，其銷售利潤較女董事人數最少的公司起碼高出

**16%**

相較於女性代表比率低的企業，擁有3名或以上女董事公司的4到5年銷售利潤起碼高出

**84%**

投資資本收益高出

**60%**

股東權益報酬率(ROE)則高出

**46%**



# 性別平等為何重要？

前述結果並不能絕對證明性別多樣性會帶來更好的財務績效，但的確顯示出一個明確模式——高階職務女性參與率較高的企業，其績效表現也較強。

同樣毫無疑問的是，不接納性別平等的組織會以下列三種重要方式畫地自限。

1

這些企業在填補懸缺(尤其是中、高階職位)時，可供選擇的高素質人選較少，因為許多有才能的女性絕不會加入，或是很快就會離開。



2

此類公司在解決技術性和業務問題時，會錯過較高素質的合作團隊、觀點多樣性和創意——這些都是女性員工比率較高公司所具有的特色。



3

企業若相對缺乏性別多樣性，尤其是高階職位，會損及其在女性心目中的職涯選擇聲望，且會造成惡性循環，越來越難招聘到高素質的女性人才。



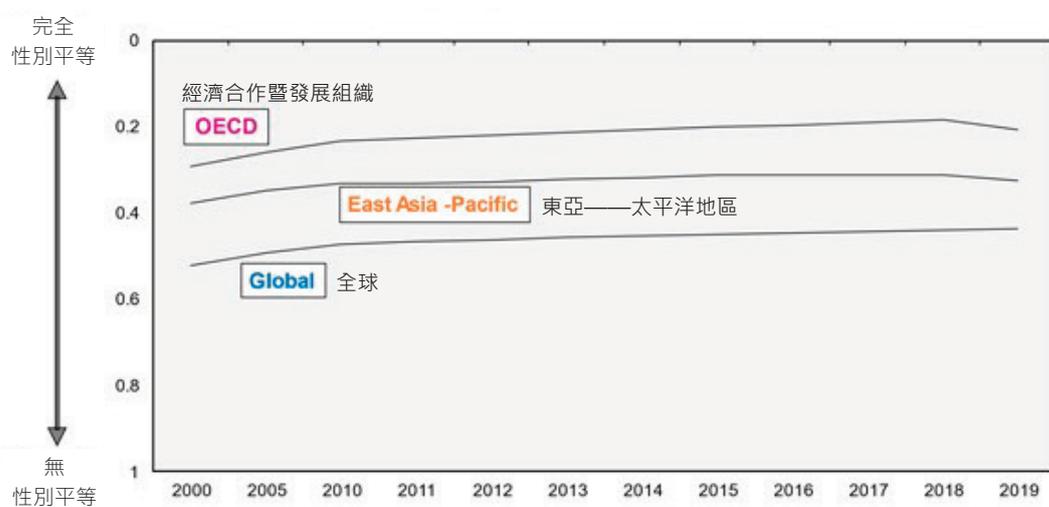
## 目前進展如何？

「任何參加過能源業會議的人都能清楚地看到性別的不平等，特別是當你看到執行長圓桌會議或一群專家坐在台上時。這個差距非常大。」

台北英僑商務協會2021年  
針對台灣離岸風電業女性領導者的深度訪談

針對全世界現況的分析結果顯示，即使是在經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operation & Development，簡稱OECD)所屬的已開發國家，性別平等依然極為缺乏。

### 2000至2019年性別不平等指數



來源：聯合國開發計畫署(UNDP)

聯合國開發計畫署(United Nations Development Programme)的性別不平等指數(Gender Inequality Index) [4]確實呈現從千禧年(Millennium)之交開始逐年改善，但即使經濟合作暨發展組織各會員國均是開發程度最高的國家，不平等指數依然高於0.2。東亞/太平洋地區的平等情況不太樂觀(指數為0.324)。全球的指數值(0.436)則顯示，若要達到真正平等的狀態，世界各地還須做出多少努力。

聯合國婦女署(UN Women)和聯合國人權理事會(UNHRC)報告 [1]  
提出的重點如下：

全球僅有50% 的15歲以上女性從事有償工作，相較下男性為75%。在25至54歲族群中，女性在職比率攀升至63%，但仍遠低於勞動年齡男性的94%。

逾27億女性受到法律限制，無法享有和男性一樣的工作選擇權。在2018年針對189個經濟體所做的一項評估顯示，其中104個經濟體仍有禁止女性從事特定工作的法律，59個經濟體未針對職場性騷擾制定法律，另外在18個經濟體中，丈夫可依法阻止妻子工作。

女性所承擔的無償工作是男性的3倍。

許多婦女所任職的工作、產業和職業反映出性別成見，其特點是收入低、工作條件差和職涯發展機會少。

即使擔任相同或類似的職務角色，女性的平均薪酬低於男性。性別薪資差距估計高達23%，亦即女性賺得的收入僅為男性的77%。

## 目前進展如何？

同期間，來自瑞士信貸(Credit Suisse)的資料 [5] 顯示，目前女性擔任高階管理職的比率已緩慢增至約21%，但擔任最高領導職位的比率仍然很低——只有七分之一的財務長和二十五分之一的執行長是女性。許多在大型企業擔任管理職的女性都被侷限於人力資源、公共關係和財務等內勤職務，而非產品開發、營運或銷售工作。在所有產業中，女性在健康照護、旅遊和休閒等非勞力/服務產業，以及媒體之類的新經濟產業，擔任最高管理職位和董事會職務中的比率較高。

麥肯錫指出，亞太地區的情況尤其失衡。在全球商業和政治領域的每10個職位中，只有將近4個是由女性擔任。亞太地區為每10個中有2.5個，部分東亞國家的比率甚至更低。

就整個亞太地區的平均值而言，董事會的女性代表比率在2011至2016年間從6%增至13%，部分是拜此期間所制定的法規和公司政策之賜。不過相較於先進經濟體的平均比率為28%，亞太地區董事會的女性代表比率依然偏低。

消弭性別不平等雖然已有進展，卻是緩不濟急。據世界經濟論壇(World Economic Forum) [6]估計，照目前的進展速率，無法達成聯合國設定的2030年目標，而是還需136年才能實現職場性別平等。

## 台灣的性別平等發展

政府每年都會衡量台灣在聯合國開發計劃署性別不平等指數(Gender Inequality Index)中的表現。在該指數最新版評估中，台灣在亞洲高居第一名，在全球190個國家和地區中則名列第六，僅次於瑞士、丹麥、瑞典、荷蘭和比利時。

在推動性別平等上，台灣有兩個關鍵正面指標：



的當選立委是女性，其中一部分來自強制保障名額，但依然是全球最高比率的地區之一。



中小企業是台灣的經濟支柱，其中37%的公司由女性領導，再次展現相當高的女性參與率。

若要實現完全性別平等，台灣須解決兩個受到高度矚目的問題——性別薪酬鴻溝和勞動力組成失衡。



# 性別薪酬鴻溝

「我們還沒有完全平等，但我們正在向前邁進。」

張惠娟，國家發展委員會綜合規劃處處長，2019年

## 性別薪酬鴻溝

勞動部將2021年2月20日定為象徵性的「同酬日」；這是根據該部的估算結果，若要賺到和男性2020全年同樣多的薪資，女性須從2020年工作到2021年當天(註：亦即多工作51天)。目前女性的平均時薪較男性低14%；相較於30年前差距逾30%和10年前相差17%，這已有所改善，但仍是顯見的不平等象徵，也是女性的挫折根源。

## 勞動力組成失衡

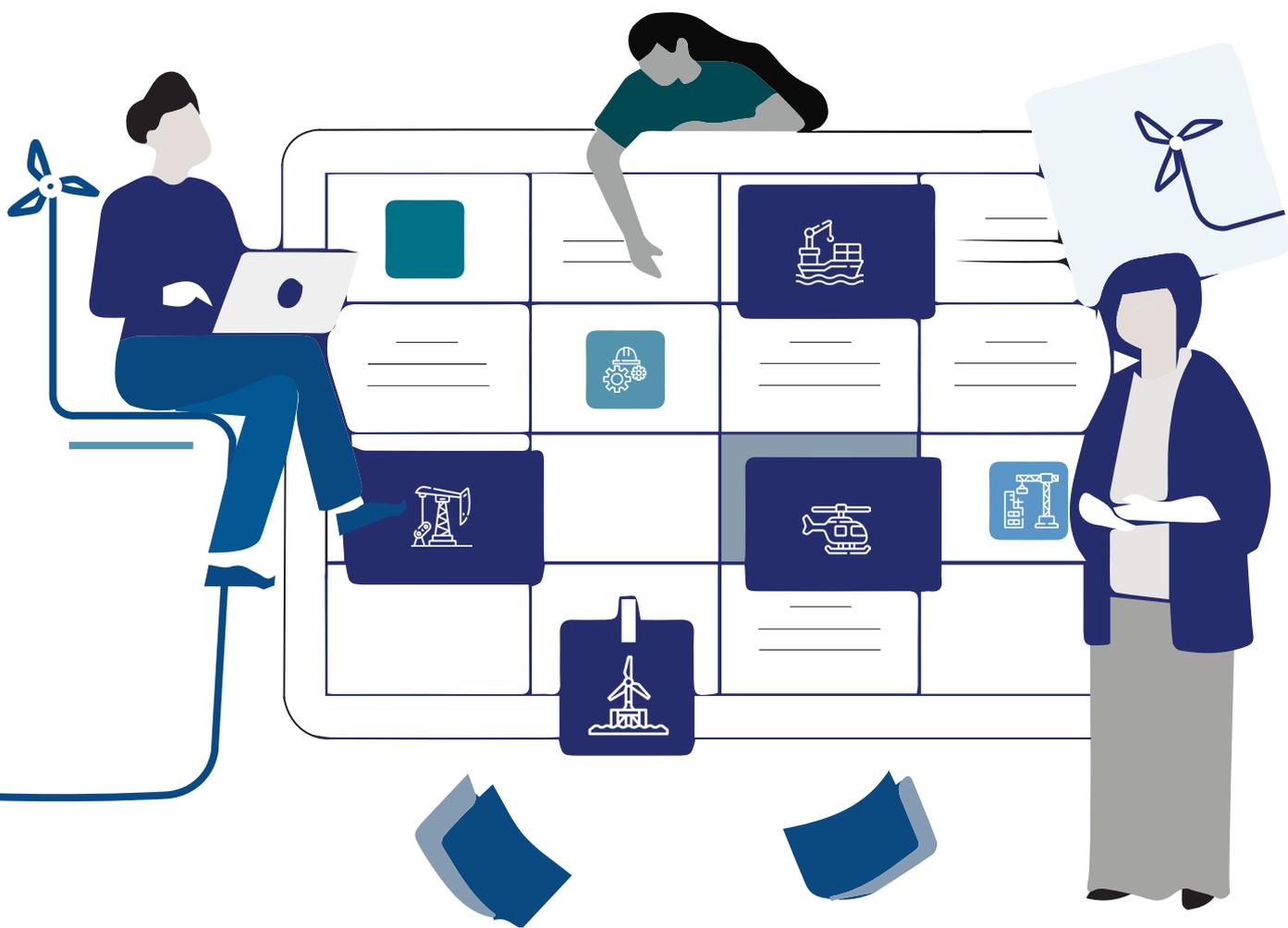
目前從事某種形式就業的女性比率為51%，已較過去兩個世代前顯著增加，但仍較男性少16個百分點，且並未優於全球均值。

就業率高峰落在25至29歲族群，且比率高於美國、日本和南韓。不過這些國家的就業率在55歲之前一直維持相當穩定，台灣女性就業率卻在50歲後下滑，且是急遽下降。

一般認為，這是因為許多女性為了結婚生子而離開勞動市場，且不再重返。政府須採取強有力的行動，鼓勵更多婦女即使有了家庭也仍繼續就業，或是在孩子就學後重返職場。

台灣在推動性別平等上取得良好進展，離岸風電業就是很好的例證，但還有更多工作尚待完成，尤其是須讓性別平等與亞洲文化的衝突價值觀相互磨合。

## 台灣離岸風電業的女性參與



# 台灣的離岸風電業

---

「亞洲對離岸風電計畫的開發需求很大。台灣已證明有可能成功，因此我認為，以台灣經驗做為信心的基礎，日本、南韓和越南之類的國家很快就會發展成熟。」

台北英僑商務協會2021年  
針對台灣離岸風電業女性領導者的深度訪談

---

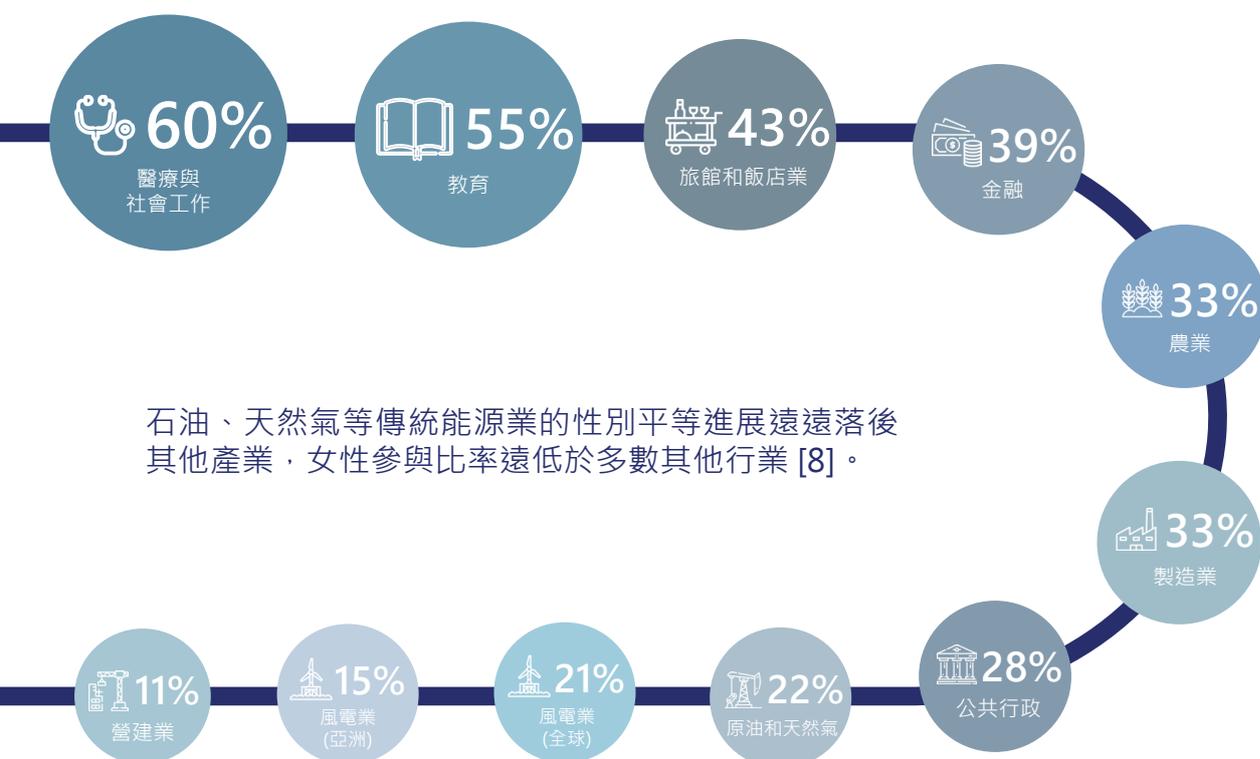
台灣是亞太地區首屈一指的離岸風電市場，第一個示範計畫已於2017年投運。台灣計畫在2025年前，讓投運的裝置容量達到55億瓦(即5.5 GW)。最近政府宣布，從2026到2035年間，將再增加150億瓦的離岸風電裝置容量，讓台灣在亞太區競爭市場中維持領先地位。

數家主要國際業者正以台灣做為其在亞太地區開展業務的中心。在一個開放社會中，離岸風電業從無到有，在短短數年內崛起，為企業提供擁抱性別平等的大好機會。

---

## 各行業的女性參與比率：

來源：波士頓顧問集團(BCG)和世界石油理事會(WPC)  
· 2017年；國際再生能源機構(IRENA) · 2019年



石油、天然氣等傳統能源業的性別平等進展遠遠落後其他產業，女性參與比率遠低於多數其他行業 [8]。

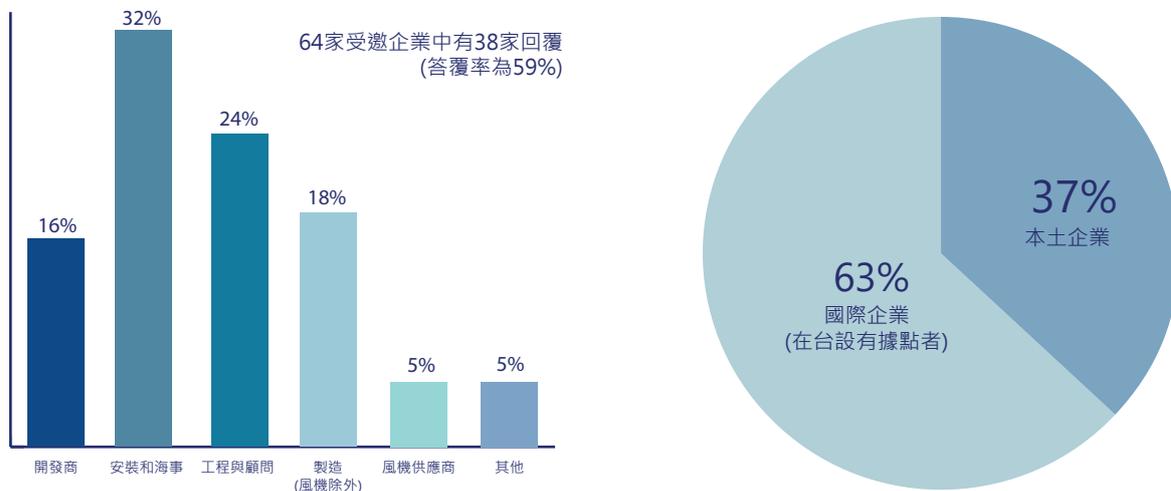
像風能之類的新興、充滿活力且快速成長的產業會呈現截然不同的情況，或許是預料中之事。不過由國際再生能源機構(International Renewable Energy Agency，簡稱IRENA)、全球風能理事會(Global Wind Energy Council，簡稱GWEC)和全球能源轉型婦女網絡(Global Women's Network for the Energy Transition，簡稱GWNET)合作的一項全球調查[9]發現，情況其實大致相同。全球風能業的女性比率僅占21%；亞太地區甚至更低，為15%，且幾乎沒有女性擔任領導角色。

台北英僑商會企業界女力網絡在2021年5月，針對活躍於台灣的離岸風電公司進行一項線上調查，以確定任職於該產業的女性比例及其參與管理的程度。

此外還進行9場知名業界人士的深度訪談，為線上調查數據補充台灣離岸風電業性別平等現況的質化(qualitative)見解。共有64家本土企業和在台設有據點的國際機構受邀參加線上調查，範圍涵蓋所有產業利害關係者。結果收到38家機構回覆，回答率高達59%。值得注意的是，受邀的離岸風電開發商、風機供應商、基座製造商和主要工程公司均100%充分回覆調查。

# 離岸風電的女力

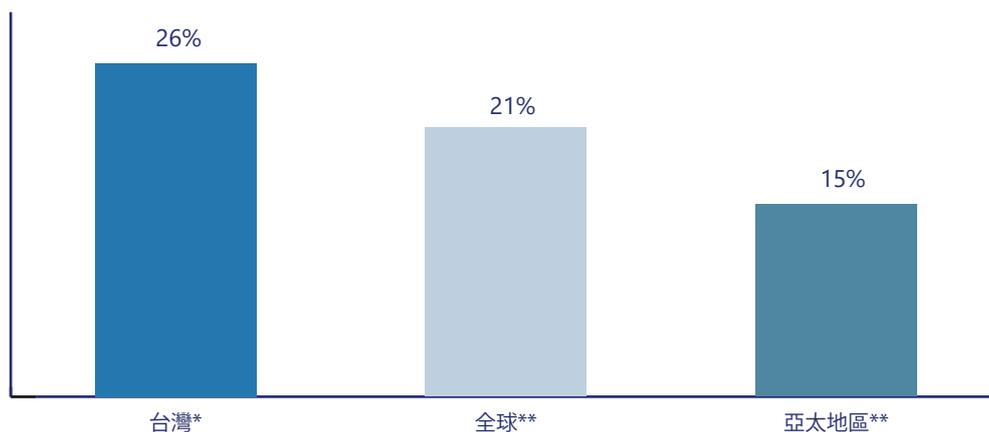
## 參與台北英僑商會調查的企業背景分析



來源：台北市英僑商務協會企業界女力網絡2021年調查

結果顯示，相較於全球風電業均值(女性占21%)和亞太地區風電業均值(女性為15%)，台灣確實有較多女性從事離岸風電工作(女性占26%)。此發現令人振奮，但離岸風電業仍落後於台灣多數其他行業。

## 離岸風能勞動力的女性占比 台灣 vs. 亞太地區 vs. 全球

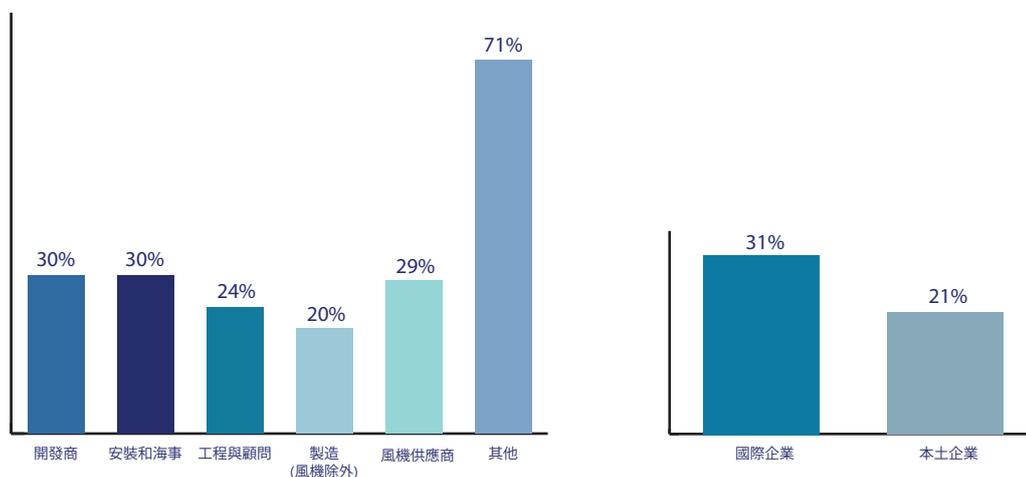


\*來源：台北市英僑商務協會企業界女力網絡2021年調查  
\*\*來源：國際再生能源機構(IRENA)2019年風電業線上調查

英僑商會的調查披露離岸風電業各子產業之間的差異。女性參與率最低的是由歷史悠久本地企業占優勢的產業，例如製造、工程和顧問等。

結果顯示，活躍於台灣的国际公司擁有較高的女性占比，平均31%為女員工，相較於本企業的21%。

## 各子產業的女性占比

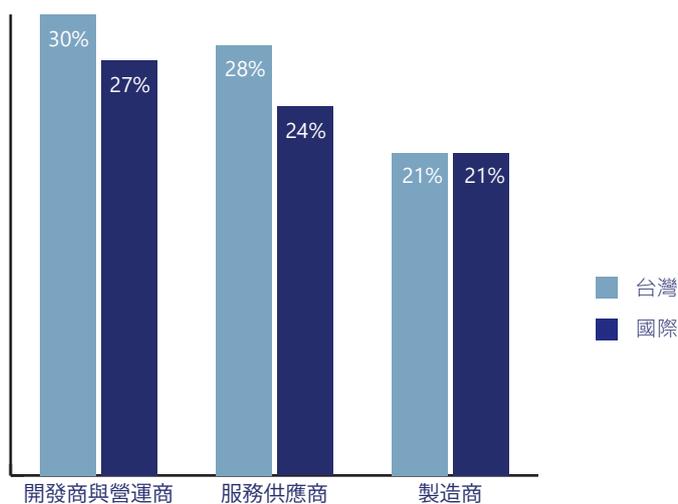


(請注意，包含1家政府機關和1家金融公司在內的「其他」產業表現最好，但該產業的女性代表人數被認為太少，無法構成任何實質結論。)

來源：台北市英僑商務協會企業界女力網絡2021年調查

檢視國際再生能源機構的2019年風能業性別平等研究 [9]，可明確看出台灣風能各子產業的女性參與模式，和全球業界的概況一致。

## 各類型企業的女性占比 台灣 vs. 全球離岸風能



來源：國際再生能源機構(IRENA)2019年風電業線上調查

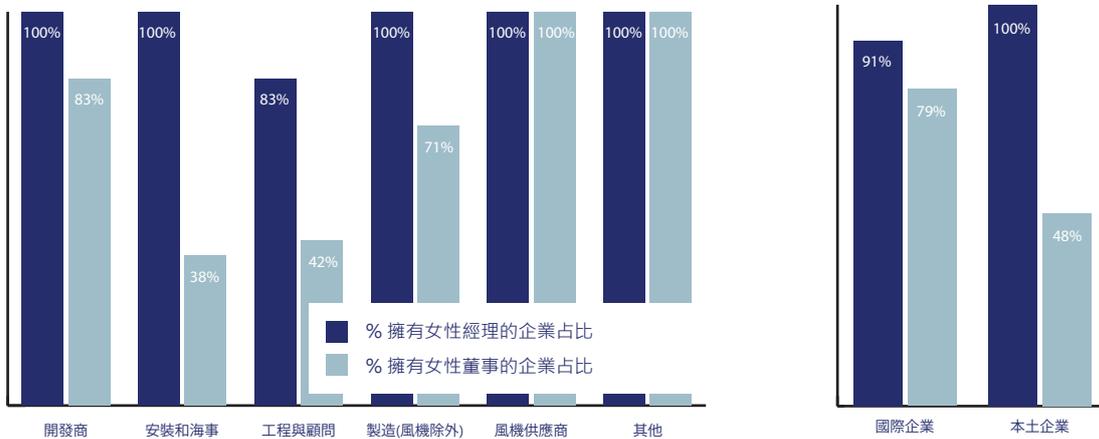
## 管理階層的女力

「過去十年來，開始逐漸看到更多女性推動此一過程，不僅只做次要工作，還推動核心業務。在台灣，產品開發和高階管理等關鍵職務是由女性擔任。」

台北英僑商務協會2021年針對台灣離岸風電業女性領導者的深度訪談

包括能源在內的多數行業都已注意到，主要的平等議題之一就是女性在高階管理職位的代表率不足。台灣的情況則非如此。調查顯示，95%的離岸風電公司有女性擔任部門經理，另有60%擁有女性董事，其中許多人是公司最高主管，對企業和整個業界的發展具有顯著影響力。深度訪談的受訪者對台灣此一業界特色提出廣泛的評論。

### 擁有女性擔任 部門經理或董事職務的受訪公司占比



註：100%意味該產業所有公司均擁有一位或以上女性擔任部門經理或董事職務。

來源：台北市英僑商務協會企業界女力網絡2021年調查

調查結果顯示，只有安裝和海事產業的公司尚無任何女性擔任部門管理職務。該產業擁有女性董事的公司家數也較少。此結果有點算是意料中之事，因為該產業可被視為陽剛性質，工作條件較惡劣，對女性的吸引力較低。

工程和顧問公司全都有女性擔任管理職，一如預期，因為其工作屬於「辦公室」性質。然而在女性擔任董事方面，該產業的表現最差。這有點出乎意料，在一個以辦公室為基礎的營運模式、且有許多女性擔任部門經理的產業中，擁有女性擔任董事職位的公司家數反而最少。

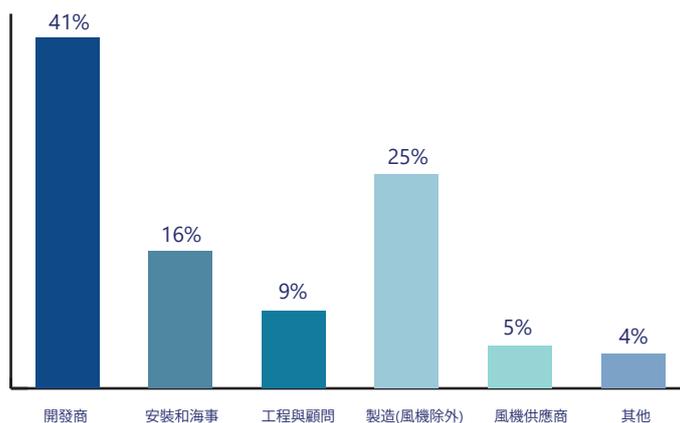
## 管理階層的女力

部分調查參與者說明其公司內女性擔任高階職位比率很高的詳情。例如某家開發商在台灣的逾50%管理職位是由女性擔任，反觀該公司所屬整個國際集團的此比率為20%。此外，另一家公司的整個台灣團隊有65%是女性，和該公司的南韓與日本辦公室中女員工僅占20%的情況完全相反。

另外還值得注意的是，台灣本土企業正逐漸接受女性賦權。48%的本土企業擁有女性董事，遠高於亞洲其他地方的水準。

女性擔任高階管理職比率最高的是開發商——所有女性董事中有41%任職於該子產業。這可能部分反映台灣離岸風電產業的成熟，因為開發商負責的工作主宰該行業的早期階段業務。反觀同樣活躍於行業早期階段的工程和顧問公司，其女性董事只占整個行業的9%。

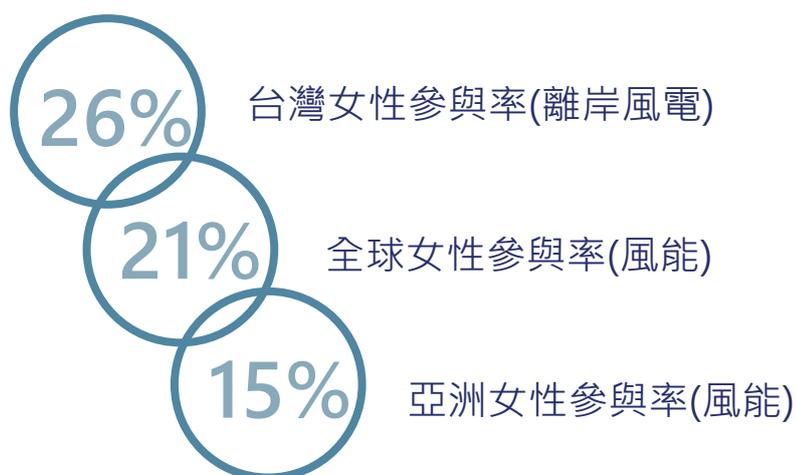
### 哪些離岸風電子產業擁有最多女性董事？ 各子產業的女性董事比率



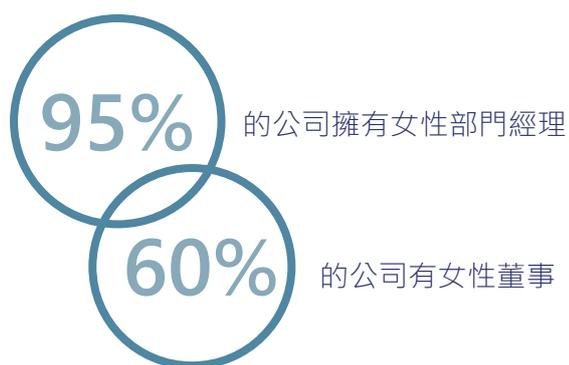
來源：台北市英僑商務協會企業界女力網絡2021年調查

# 台北市英僑商務協會企業界女力網絡的 台灣離岸風電業女力調查 重要發現

相較於全球和亞太地區均值，台灣較多女性從事離岸風電工作：



女性廣泛參與管理，尤其是擔任高階職務：



- 女性擔任董事比率最高的是開發商
- 三分之一的企業積極支持其女性員工
- 本土企業和在台營運的國際公司都呈現類似趨勢

# 擔任領導職務女性的觀點

「我們不會根據性別或其他因素而提供差別待遇，但現在的女性似乎比某些男性更有決心追求成功。」

台北英僑商務協會2021年  
針對台灣離岸風電業女性領導者的深度訪談

## 台灣社會對女性領導的接受度相當高

在台灣從事再生能源工作多年的人士，針對整個產業如何與時俱進、尤其是女性在官僚體系和半公家組織中擔任具影響力職務的問題，發表其看法；這反映台灣的整體趨勢是更多女性參與勞動力和擔任管理角色。

十年前，當一位女性高階企業代表參加能源業會議時，總會引起人們訝異，但如今此情況已很罕見，現在有更多女性活躍在該產業的所有層面，和亞洲的廣泛商業氛圍形成對比。雖然女性高階

## 台灣擁有強大且多元化的女性人才庫

如前所述，台灣各類型離岸風電企業的性別比率，都超越目前的業界常態。

在能源生產之類的複雜行業中，有大量參與者和利害關係者，涵蓋廣泛的學科和活動。與其他市場一樣，企業需在台灣聘請員工，從事專案規劃和設備製造、營建和安裝、設施運營和維護，以及金融、資訊技術、行政、行銷、法律、人力資源、公共關係、業務開發和尤其至關重要的政府事務等廣泛支持領域的工作。

企業開始善用台灣廣泛的人才庫；根據經驗顯示，在許多情況下，女性人選針對指定職務所提供的種種適用技能，往往優於男性。接受訪談的高階人士確實指出，女性求職者通常可提供許多東西。

主管第一次和業務往來者見面時，仍可能令對方感到驚訝，但通常很快就被接受，且別人是純粹根據勝任程度和能力來評判她們，而非性別。

這甚至適用於與本土供應商、製造商和營建公司打交道的情況。這些業者的營運策略和方式往往極為傳統和「本土化」，而且大多是男性占主導地位；儘管如此，他們都願意和男性或女性對象做生意。

多位意見領袖表示，在講求溝通能力、人際關係能力、談判能力、協作能力和耐心的政府事務等領域中，他們發現女性通常比男性更具優勢。結果就是「超級天才、超級有企圖心」的年輕女性湧入該行業，如今已晉升較高階的職位，並開始確立其身為本土離岸風電業界專家的核心地位，成功推動業務發展。此外，從廣泛背景中引進人才，可為企業注入活力和創造力，帶來嶄新的想法、另類思維和更開闊的視野。多元化可激發創新。

## 擔任領導職務女性的觀點

「我認為，普遍來說，由於背後的道德因素，你會發現較多女性投身於再生能源。和男性相比，許多女性把為世界做一些有益的事列為更優先考慮的事項。」

台北英僑商務協會2021年  
針對台灣離岸風電業女性領導者的深度訪談

### 求職人選希望對社會產生積極影響

尋求加入離岸風電此一年輕行業的人才——不分男女所展現的興趣和素質，都令公司備感振奮。參與能對社會產生積極影響的企業，此一吸引力成為激勵許多年輕人的強大動力。此世代關心台灣，在乎環境及人類對環境的影響，他們渴望有所作為。兩性在此方面展現的熱情都很明顯，但部分業界人士發現新世代女性更為強烈。

身為嶄新的行業，離岸風電呈現和既有產業大不相同的挑戰，再加上可為改善社會帶來變革的機會，讓離岸風電業受到傳統職業所缺乏的熱烈討論和熱情包圍。業界專家認為，對於具有強烈創業精神、渴望且有能力在很少既定先例(如果有的話)環境中以創意方式解決問題的個人來說，離岸風電深具吸引力。

「再生能源發展是一種革命，因為它徹底改變台灣的能源格局。離岸風電能吸引對能源有嶄新想法的人，因此我認為投入此產業的年輕人和女性較多。」

台北英僑商務協會2021年  
針對台灣離岸風電業女性領導者的深度訪談

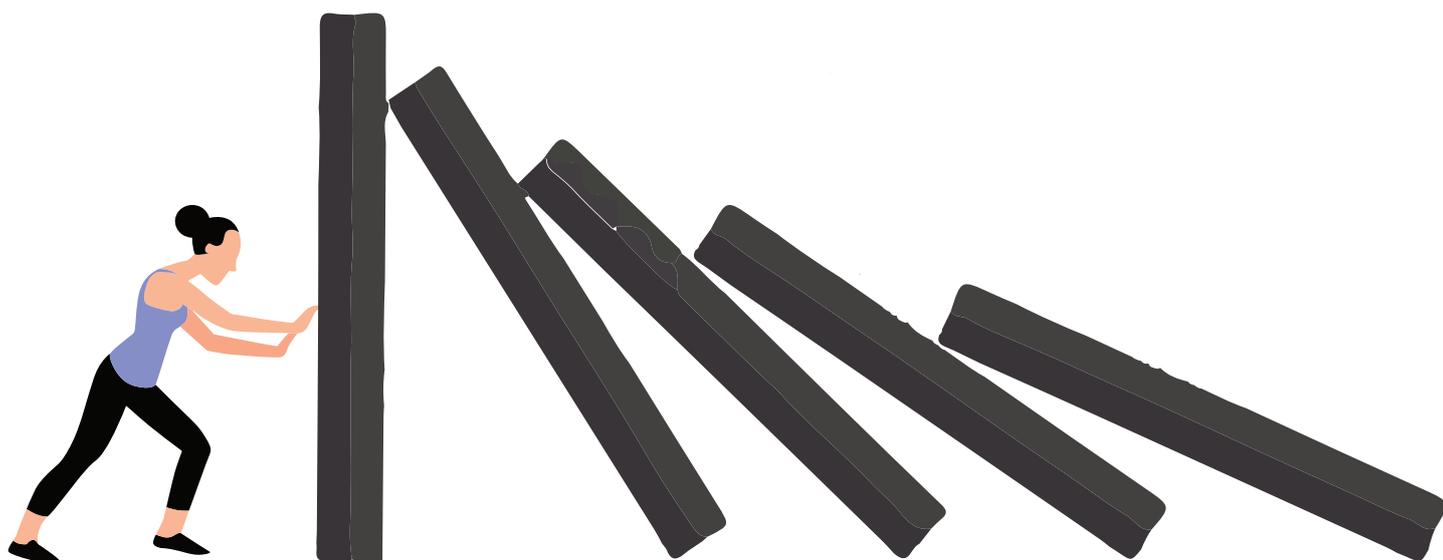
## 離岸風電公司體認到 必須支持女性， 尤其是有家庭的女性

---

離岸風電業的許多組織造就特別關注女性員工的福祉。參與台北英僑商會調查的公司中，有三分之一(包括國際和本土公司在內)表示，正在為女性提供超越法定要求的更多福利和支援措施，例如：

1. 更具彈性的時間
  2. 若須照顧自己或孩子，可享有彈性工時和工作地點
  3. 更長的產假
  4. 全薪生理假
  5. 更長的病假津貼
  6. 更優渥的假期津貼
  7. 年度健康檢查(優於法定要求)
  8. 額外的健康照護保險
  9. 生育補貼和結婚補助
  10. 育嬰室和女員工休息室
  11. 公司內部的婦女支持網絡和社會團體
-

## 依然存在的障礙和可能解決方案



## 依然存在的障礙和可能解決方案

如前所述，本研究所發現最令人振奮的重點，可能是台灣幾乎沒有純粹基於性別的偏見。參與調查的意見領袖表示，他們個人最近並未在商業交易中遇到性別偏見，發現台灣的氛圍隨著時間的推移而顯著開放。

不過若要在台灣實現真正的性別平等，須克服下列兩個重大障礙——兩者在國際再生能源機構報告 [9, 10] 中均有明確闡述，且在所有關於性別平等的文獻中以顯著篇幅提及：

根深柢固的社會規範和文化價值觀

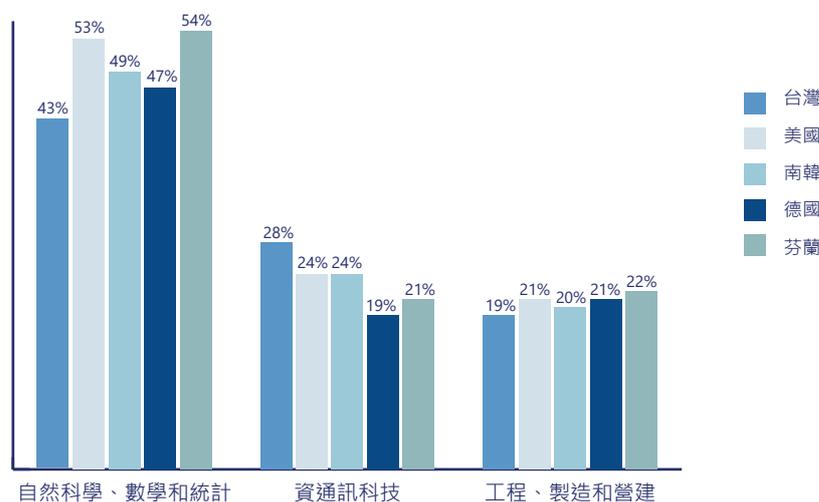
科技和工程教育中的女性入學人數有限



## 科技和工程教育中的女性入學人數有限

在台灣，和擁有技能的女性投入行政、金融、政府事務、行銷和其他職位的現成人才供應形成對比的是，很少有女性鎖定科技和工程職位為目標，導致營建和製造業公司(亦即離岸風電業的「前線」)的女性占比較低。這些職位開放所有人應徵，但來自台灣各大學工程和科技科系的女性人選有限。所謂的STEM(科學、科技、工程和數學)研究領域，傳統上吸引的是男學生，因為傳統觀點認為此類研究領域所帶來的工作「不適合」女性。雖然每年從台灣大專院校畢業的男女人數相當，但STEM的男性畢業生人數遠多於女性，和其他已開發國家的情況非常類似。

### 2018年STEM學科女性畢業生比例 主要國家比較



來源：行政院性別平等會2021年台灣性別圖像

此種失衡現象正在緩慢改變，對於女性不適合研讀STEM科目的根深柢固看法正不斷減弱中；但即使有越來越多的年輕女性加入，學生心目中可能並不會立即想到離岸風電的潛在職缺，或明確以此為重心。業界對這情況非常了解，各公司正採取行動建立自己的知名度，並為未來世代的男女高階主管規劃離岸風電的職涯途徑。

「我們真的需要聯合起來教育大眾，並展示離岸風電業的各種就業機會，以吸引來自不同背景的多樣化人才。業界必須和政府一起提出支持教育系統的具體行動，這樣才能吸引更多年輕女性加入此行業。」

台北英僑商務協會2021年  
針對台灣離岸風電業女性領導者的深度訪談

公司完全體認到採取行動的必要性，而且也覺察到必須主動接觸學生的父母(甚至還有祖父母)，因為他們會對孩子的選擇施加相當可觀的影響力，而且對於甚麼是適合或不適合職業的看法更難撼動。

另一個有趣的重點是該行業希望政府能幫助擴展STEM研究的吸引力，並提高離岸風電業的知名度。這可能深具挑戰性，因為離岸風電在台灣歸經濟部管轄，與教育部並無關係。跨部會合作對於消除離岸風電的新血招募障礙和知名度提升，可能大有助益。

STEM畢業生缺乏女性，並非台灣獨有的現象。據聯合國教科文組織(UNESCO) [11]表示，在全球接受高等教育的STEM學生中，只有35%是女性。國際再生能源機構在檢討再生能源業的性別平等問題時，也強調前述失衡現象 [10]，這顯然是全世界面臨的一項重大障礙。

## 根深柢固的社會規範和文化價值觀

對於女性在社會中的角色，台灣抱持傳統價值觀，但堅持程度低於其他亞洲國家

在所有圍繞性別平等的議題中，這是最棘手的問題，不光發生在台灣，也不僅限於離岸風電，儘管圍繞家庭的價值觀和角色與職責的傳統分際在亞洲尤為強烈和持久。不過比起多數國家，台灣更傾向於承認、甚至鼓勵女性勇於追求充實且具有意義的職涯。

開放性是台灣社會經常被提及且廣受讚譽的特

色，其中最受矚目的例子是對同性戀者尊嚴運動和同性婚姻合法化的廣泛支持。尤其是年輕一代透過外國教育、旅行和媒體等管道，廣泛接觸許多不同文化的影響，已能接受經常和既定規範相互矛盾的整套全新想法。

一位高階主管形容，台灣年輕人「極為獨立、有主見」，年輕的台灣女性「超有才華、超有抱負，幾乎無所畏懼」！

「提到性別，亞洲在此方面非常傳統，對女性的限制深植於社會中，遠比歐洲或美國更根深柢固。我的確認為，在性別多樣性、對性別議題上擁抱現代觀念等方面，台灣比其他亞洲國家更先進。它是唯一擁有民選女總統的亞洲國家，這對社會具有高度象徵意義，對女性而言是極大的鼓舞。」

台北英僑商務協會2021年  
針對台灣離岸風電業女性領導者的深度訪談

## 台灣女性可選擇不結婚生子，而且也的確這麼做

現代台灣女性受過良好教育，當她們尋求善用越來越多的機會，以發展充滿成就感的職涯，並創造自己的經濟能力時，能拋開以往世代所傳下的傳統禁忌和責任。因此她們有更多的動力和機會從工作和私人生活中追求個人成長。現代台灣女性已學會享受生活，透過定期犒賞的方式獎勵自己，投資更多時間和精力改善物質條件，且更勤於運動以維持體態和健康。

此種生活型態和過去的世代截然相反，導致女性的平均結婚年齡越來越高：1970年時為22歲，去年則已增至30歲。出生率也急劇下滑，從1970年時每位母親平均生產4胎，到2020年時降至生產1.07胎。

一位知名記者完美反映當下的流行心態：  
「我喜歡閱讀，嗯，但若有孩子嚎啕大哭，那

就無法閱讀。我認為我們這一代人比較自私。有了孩子就必須犧牲很多，所以我不想要這樣。」

另一位三十多歲的會計師說得更坦白：  
「我不想結婚，我經濟獨立，單身更自在。」

儘管這些新價值觀和他們的父母與更早世代的人觀截然不同，但現代女性仍堅守許多既有的道德情操，例如忠誠/孝順、慈悲、信任、與世無爭、三從四德。

前述改變雖與傳統習俗背道而馳，但台灣社會的開放意味那些選擇事業而非家庭的人不會受到批判，而是會像那些遵循較傳統路線的人一樣被接受。

「如何在工作與家庭之間求取平衡，其實非常困難。女人不論爬得多高，依然須花很多心思照顧家庭。因此這就是為什麼我認為，很多女性如果對自己的事業更感興趣，就會選擇不結婚。現在我們的社會已能接受這一點。在台灣，身為女性的我們可以做決定。如果不想結婚，並不會受到來自社會的壓力。」

台北英僑商務協會2021年針對台灣離岸風電業女性領導者的深度訪談

儘管「單身主義」崛起，多數女性仍想擁有家庭生活，以及可獲得回報的事業（2009至2019年間的整體結婚率僅下降2.5個百分點）。即使在現代的台灣，這也可能非常具有挑戰性，因為傳統的刻板印象仍占主導地位，女性常被期望身兼管家、保姆和養家餬口三種角色。

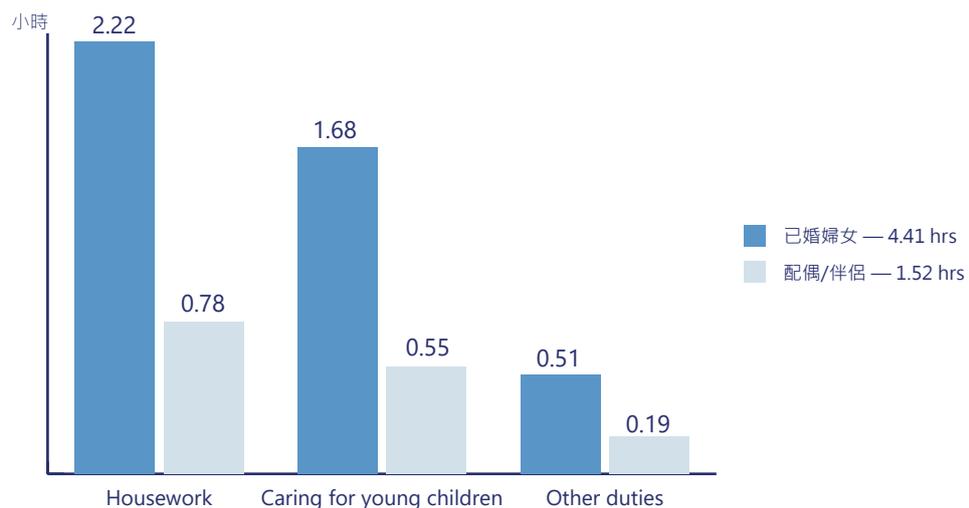
## 想要擁有家庭的女性 被綁手綁腳

台灣的勞動法規旨在為員工提供重大保護，以防遭雇主無良剝削，但和歐洲的規定相比，上班族父母享有的許多法定福利其實很少。此外，受訪的離岸風電業領袖幾乎都不知道是否有任何政府議程或措施能為當前形勢帶來實質改變。

台灣若希望達到丹麥、瑞典等北歐國家的平等標準，還有很長的路要走。北歐擁有國家提供社會福利和企業為員工提供更多支持的悠久傳統，加上民眾堅信，必須真正共同分攤家庭責任，才能幫助男性和女性在家庭和工作生活之間求取更和諧的平衡。

行政院最新版《性別平等年報》[7] 清楚闡述性別不公平的影響。除了其他統計外，該報告也顯示女性每天花在家務的時間比男性高出多少。

### 每天花在無償工作上的時間



來源：行政院性別平等會2021年台灣性別圖像

## 結語

不論在全球或台灣內部，離岸風電業的性別平等仍遠遠落後於其他產業。離岸風電業應把解決此問題列為優先要務。

不過和其他國家相比，台灣離岸風電業在女性參與和女性擔任管理職比率上，確實處於領先地位。

本研究報告發現：

1

台灣離岸風電業的女性不太可能因性別成見而退縮。

缺乏受過STEM學科教育的女性，意味可供離岸風電業招聘的女性人才庫有限。

2

3

希望追求事業並擁有家庭的台灣女性被綁手綁腳；缺乏政策，加上社會期望，讓這些女性承受許多壓力。



讓女性接受科技和工程學科教育、鼓勵女性投入離岸風電職涯，以及支持職業婦女的政策，是未來需要解決的重要問題領域。台灣離岸風電業的女性正在克服這些障礙，並為未來世代奠定基礎，證明她們具備韌性。

前述調查發現還引出一個有趣的問題：台灣離岸風電業的女性參與和擔任高階職務比率都高於其他國家，但她們對此滿意嗎？

借用知名年輕立委賴品妤的話做為結語：

「儘管人們認為，在亞洲內，台灣的性別平等非常進步，但這並不意味台灣在實際上享有真正的平等。」

## 參考文獻

- [1] 聯合國秘書長婦女經濟賦權高階高層小組(UN Secretary General' s High-Level Panel on Women' s Economic Empowerment) · 《別丟下任何人：呼籲採取行動促進性別平等和婦女經濟賦權(Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women' s Economic Empowerment)》 <https://www.empowerwomen.org/en/resources/documents/2016/12/leave-no-one-behind?lang=en>
- [2] 麥肯錫公司(McKinsey & Company) · 《女性很重要：加速時候到了；對性別多樣性的十年洞察見解(Women Matter: Time to accelerate. Ten years of insights into gender diversity)》 <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/-women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>
- [3] 非營利組織Catalyst · 《為女性服務的工作場所，底線：2004至2008年企業績效和董事會中的女性代表率(Workplaces That Work For Women, The Bottom Line: Corporate Performance and Women' s Representation on Boards 2004–2008)》報告 <https://www.catalyst.org/research/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards-2004-2008>
- [4] 聯合國開發計畫署(United Nations Development Programme) · 《人類發展報告—性別不平等指數(Humans Development Reports, Gender Inequality Index)》 <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>
- [5] 瑞士信貸(Credit Suisse) · 《2019年瑞士信貸3,000家企業調查報告(CS Gender 3000, 2019)》 <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/news-and-expertise/cs-gender-3000-report-2019-201910.html>
- [6] 世界經濟論壇(World Economic Forum) · 《2021年全球性別鴻溝報告(Global Gender Gap Report 2021)》 <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023>
- [7] 行政院性別平等會 · 《中華民國(台灣)2021年性別圖像》 <https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>
- [8] 世界石油理事會(WPC)和波士頓顧問集團(BCG) · 《未開發的蘊藏量：促進原油和天然氣產業的性別平衡(Untapped Reserves: Promoting Gender Balance in Oil and Gas)》 · 2017年 · <https://www.bcg.com/publications/2017/energy-environment-people-organization-untapped-reserves>
- [9] 國際再生能源機構(IRENA) · 《風能—性別視角(Wind Energy, A Gender Perspective)》 <https://www.irena.org/publications/2020/Jan/Wind-energy-A-gender-perspective>
- [10] 國際再生能源機構 · 《再生能源—性別視角(Renewable Energy, A Gender Perspective)》 <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>
- [11] 聯合國教科文組織(UNESCO) · 《破解密碼：女孩和女性的科學、科技、工程和數學教育(Cracking the code: girls' and women' s education in science, technology, engineering and mathematics (STEM))》 <https://en.unesco.org/events/cracking-code-girls-and-women-s-education-science-technology-engineering-and-mathematics-stem>

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



## 聯絡我們

社團法人台北市英僑商務協會

**The British Chamber of Commerce in Taipei**

11073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](mailto:info@bcctaipei.com)



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

台北

British Chamber  
of Commerce in Taipei