



2020年性別平等指數 數位化與工作的未來

致謝辭

2020年性別平等指數的作者群為來自歐盟性別平等局(European Institute for Gender Equality, 或簡稱「EIGE」)的Davide Barbieri、Jakub Caisl、Marre Karu博士、Giulia Lanfredi、Blandine Mollard、Vytautas Peciukonis、Maria Belen Pilares La Hoz、Jolanta Reingardė博士及Lina Salanauskaitė博士。

特別感謝來自歐盟性別平等局的Bernadette Gemmell、Cristina Fabre和Jurgita Pečiūrienė，他們為本報告做出重大貢獻，另外要特別感謝Gráinne Murphy(來自Milieu顧問公司)，她在編輯方面給予許多協助。

非常感謝在歐盟性別平等局的其他同事，他們提供了有智慧的見解、行政支援和鼓勵。

英國赫特福德大學(University of Hertfordshire)的Ursula Huws教授、Eleni Kampouri、Neil H. Spencer和Matt Coates在分析數位化與工作的未來方面做出重要貢獻。

2020年性別平等指數的主題焦點從以下機構和個人提

供的專家建議獲益匪淺：歐盟執委會的司法與消費者總署(Directorate-General for Justice and Consumers)性別平等單位、就業、社會事務與融合總署(Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion)、研究與創新總署(Directorate-General for Research and Innovation)及內部市場、產業、創業與中小企業總署(Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs)；歐洲生活及工作條件改善基金會(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)；國際勞工組織(International Labour Organization)；歐洲婦女遊說組織(European Women's Lobby)；MenEngage聯盟；歐洲商會(Business-Europe)；以及教授Aysel Yollu-Tok博士、教授Timm Teubner博士、教授Miriam Beblo博士和Irem Güney-Frahm博士。

歐盟性別平等局非常感謝其他為性別平等指數的更新提供寶貴貢獻和支援的個人和機構。

歐盟性別平等局

歐盟性別平等局是由歐盟創立的獨立機構，旨在加強歐盟性別平等。男女平等是歐盟的基本價值，而歐盟性別平等局的任務是在歐洲甚至歐洲之外落實此一價值。具體而言，這包括性別平等議題成為歐洲的知識核心，為所有歐盟會員國性別主流化政策提供支持，以及消除性別歧視。

歐盟性別平等局

European Institute for Gender Equality
EIGE Gedimino pr. 16
LT-01101 Vilnius LITHUANIA

電話：

+370 52157444

電子信箱：

eige.sec@eige.europa.eu



<http://www.eige.europa.eu>

<http://twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu>

<https://www.linkedin.com/company/eige/>

盧森堡：歐洲聯盟出版辦公室，2020

印刷品 ISBN 978-92-9482-568-1 ISSN 2599-8927

doi:10.2839/076536

MH-AF-20-001-EN-C

PDF檔 ISBN 978-92-9482-569-8 ISSN 2599-8935

doi:10.2839/79077

MH-AF-20-001-EN-N

© 歐盟性別平等局，2020

封面圖像：© Myvisuals/Shutterstock.com

標示資料來源始可獲得授權重製本文內容。

標示資料來源始可獲得授權再利用本文內容，不得扭曲原意，EIGE 與再利用所造成的任何損害無關。EIGE 的再利用政策已根據《2011年12月12委員會對委員會文件再利用決策》實施(2011/833/EU)。

2020年性別平等指數

數位化與工作的未來



前言

嚴重特殊傳染性肺炎(俗稱新冠肺炎，COVID-19)疫情對歐洲的性別平等而言是一項警訊，它提醒我們，我們的社會每一天都在上演著性別不平等，但經常未被注意 – 從在照護部門的缺乏男性，到女性在受虐關係中面臨的暴力事實。雖然要完全瞭解新冠肺炎對性別平等的影響仍需要相當時間，但顯然地，這場疾病已經對過去10年達成的微小成果造成嚴重威脅。

歐盟性別平等局的性別平等指數是歐盟監測性別平等的工具，它在評估影響及提供證據給政策制定者參考方面，在未來數年將扮演著關鍵角色，並。先前的性別平等指數報告告訴我們，在全球金融危機後的會員國政策會如何影響著性別平等，這些政策對女性常是不利的。我們可以從過去的經驗學取教訓，以確保在新冠肺炎後的復原措施不會將任何人遺落。

歐盟的性別平等進展仍相當緩慢，性別平等平均指數分數每2年才增加1分，以這樣的速度來看，我們還需要60年以上才能達到性別平等。最大的改善出現在決策方面，這個部分向來是驅動性別平等指數改變的最大因素。自2010年開始，權力領域對歐盟性別平等的整體成長貢獻了65%，這告訴我們，當立法措施及其他積極主動的政府行動被實行後，改變是可能的。

今年，性別平等指數報告的焦點在於數位化對勞動世界以及性別平等結果的影響。鑒於新冠肺炎疫情，以及男女的工作生活已受到這場疫情影響，這個主題極為重要。新類型的工作以及透過線上平台的創新工作方式已然興起，為了進一步瞭解何者在做這些工作，以及它們會有助於還是阻礙性別平等，相關的分析已陸續出現。

本篇報告對歐盟及每個會員國都有詳細的分析，報告中的指數顯示在國家層級達到的目標，以及應改善的領域。政策制定者比以往更需要性別平等指數提供的資料。期待我們的發現將有助於歐洲的領袖規劃出包容與未來兼具的解決方案，以期在後新冠肺炎的社會中能促進性別平等。

Carlien Scheele
歐盟性別平等局(EIGE)局長

縮寫

會員國名稱縮寫

BE	比利時
BG	保加利亞
CZ	捷克
DK	丹麥
DE	德國
EE	愛沙尼亞
IE	愛爾蘭
EL	希臘
ES	西班牙
FR	法國
HR	克羅埃西亞
IT	義大利
CY	賽普勒斯
LV	拉脫維亞
LT	立陶宛
LU	盧森堡
HU	匈牙利
MT	馬爾他
NL	荷蘭
AT	奧地利
PL	波蘭
PT	葡萄牙
RO	羅馬尼亞
SI	斯洛維尼亞
SK	斯洛伐克
FI	芬蘭
SE	瑞典
UK	英國
EU	28個歐盟會員國(2013–2020)

常用縮寫

AI	人工智慧(artificial intelligence)
AsT	輔助技術(assistive technology)
CEO	執行長(chief executive officer)
COVID-19	嚴重特殊傳染性肺炎，俗稱新冠肺炎(Coronavirus disease)
EHIS	歐洲健康訪問調查(European Health Interview Survey)
EQLS	歐洲生活品質調查(European Quality of Life Survey)
EU	歐盟(European Union)
EU2020	歐洲2020策略(Europe 2020 strategy)
EU-LFS	歐盟勞動力調查(European Union Labour Force Survey)
Eurofound	歐洲生活品質暨勞動條件促進基金會(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)
EU-SILC	歐盟收入與生活條件統計(European Union Statistics on Income and Living Conditions)
EWCS	歐洲勞動條件調查(European Working Conditions Survey)
FRA	歐盟基本權利局(European Union Agency for Fundamental Rights)
FTE	全時等量(full-time equivalent)
GDP	國內生產總值(gross domestic product)
ICT	資通訊科技(information and communications technology)
ILO	國際勞工組織(International Labour Organization)
ISOC	數位經濟與社會(Digital Economy and Society)
JRC	聯合研究中心(Joint Research Centre)
LGBTQI ⁽¹⁾	女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別、酷兒、雙性人以及社會中其它非主流性傾向以及性別認同(lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, intersex and other non-dominant sexual orientations and gender identities in society)
MS	會員國(Member State)
OECD	經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operation and Development)
PP	個百分點(percentage point)
PPS	採購力標準(purchasing power standard)
R & D	研究與發展(research and development)
SDGs	永續發展目標(Sustainable Development Goals)
SES	所得結構調查(Structure of Earnings Survey)
STEM	科學、技術、工程與數學(science, technology, engineering and mathematics)
WAVE	歐洲婦女抗暴聯盟(Women Against Violence Europe)
WHO	世界衛生組織(World Health Organization)
WiD	數位女性(Women in Digital)
WMID	男女參與決策(Women and Men in Decision-Making EIGE Gender Statistics Database)

¹ 在此份報告中，我們選擇使用首字母縮寫 LGBTQI* 涵蓋範圍最廣的意義，作為一總稱，指性傾向不同於異性戀的人們，以及性別認同落於二元範疇之外的人們。用來指稱這種異質團體(heterogeneous group)的語言正持續往更大的包容性演進，基於此理由，不同的研究人員和機構採納了不同版本的縮寫，例如 LGBT 和 LGBTI。據此，本報告在敘述這些研究人員和機構的工作成果時，將使用他們選擇的縮寫。

目錄

前言	3
2020年性別平等指數要點	7
簡介	11
1. 歐盟性別平等概要	12
1.1 以目前的速度需要60年才能達到性別平等	12
1.2 所有領域皆需要加速性別平等的進展	14
1.3 若非權力領域增加，性別平等幾乎沒有進展	14
2. 勞動領域	18
2.1 女性就業增加尚未造成性別隔離的挑戰	18
2.2 進展緩慢導致弱勢族群女性被忽略	22
2.3 歐洲2020年就業目標很可能因為女性就業未增加而無法達成	24
3. 金錢領域	25
3.1 女性追求經濟獨立：絕對是一場艱難的戰役	25
3.2 終結所得和年金的性別不平等 – 若無目標明確的行動，歐盟還有數十年要奮鬥	27
3.3 巨大的貧窮風險對較年長的女性以及每位單親媽媽而言是殘酷的現實	28
4. 知識領域	31
4.1 知識領域進展停滯	31
4.2 女性教育程度逐漸超越男性	32
4.3 成人學習參與率低以及教育選擇的性別隔離仍是主要障礙	34
5. 時間領域	36
5.1 時間使用的性別平等：有些進展，但不足以抵消整體停滯	36
5.2 照護基礎設施不足促使女性填補照顧的空缺	38
5.3 性別、年齡和教育影響勞工參與社交活動	39
6. 權力領域	41
6.1 在邁向決策性別平等的路上只走到了一半	41
6.2 立法行動促進政治性別平等	43
6.3 性別平等的進展在公司董事會和監事會最明顯	44
7. 健康領域	46

7.1	因缺乏資料而無法妥善監測男女在健康行為的進展.....	46
7.2	身心障礙和教育水平顯著影響著健康和取得醫療照護的程度.....	48
7.3	新冠肺炎造成前所未見的衝擊，我們需要性別敏感的政策和研究.....	50
8.	暴力領域.....	52
8.1	蒐集暴力相關資料是長期奮鬥的挑戰.....	53
8.2	性別暴力與多重壓迫交互作用.....	54
8.3	性別暴力數位化.....	54
9.	數位化與工作的未來：主題焦點.....	57
9.1	哪些人在使用和開發數位科技.....	58
9.2	勞動世界的數位轉型.....	74
9.3	數位化造成的更廣泛結果.....	97
10.	結論.....	103
	索引.....	109
	附錄.....	128
	附錄1：性別平等指數各項指標列表.....	128
	附錄2：性別平等指數分數.....	134
	附錄3：性別平等指數包含的指標.....	143
	附錄4：數位化與勞動世界主要指標列表.....	149

2020年性別平等指數要點

主要發現

- 歐盟在 2018 年的整體性別平等指數分數為 67.9 分，這表示所有會員國皆迫切需要有所進展。這個分數自 2017 年起僅上升 0.5 分，而自 2010 年起也只增加 4.1 分。以這樣的速度(每 2 年 1 分)發展下去，歐盟需要 60 年以上才能達到性別平等。
- 在決策方面的性別平衡幾乎是促使所有會員國改變的主要因素。長期來看(2010–2018 年)，權力領域為歐盟性別平等指數的整體成長貢獻了 65%。在 2017–2018 年，這個貢獻更顯著，達到 81%。勞動領域和知識領域的進展僅分別為歐盟性別平等的整體改善貢獻 8% 和 6%。
- 分析新冠肺炎(COVID-19)疫情對經濟的影響，初步的結果顯示女性獨立性在過去 10 年間的微小成長將會倒退。人身距離措施已對僱用高比例女性的部門造成實質影響，女性就業驟減的程度比 2008 年經濟衰退時還劇烈。此外，學校及其他照護服務關閉已大幅增加兒童照護需求，這很可能對在職母親產生不成比例的影響。

勞動領域

- 在歐盟，勞動世界的性別平等正以緩慢的步伐前進，性別平等指數分數在 2018 年達到 72.2 分，自 2017 年以來增加約 0.2 分，而自 2010 年起則增加 1.7 分。促使這個成長的因素幾乎完全是來自於女性就業增加，歐盟勞動力市場的性別隔離則幾乎沒有任何改變。鑑於新冠肺炎危機，就業在不久的將來要進一步增加的希望是令人存疑的。
- 歐盟全時等量(FTE)就業率的性別落差自 2010 年以來持續減少，落差減少的有 15 個會員國，相較之下，落差增加的只有 8 個。然而，弱勢族群的不平等正在加劇，包括單親父母、有移民背景的人，以及教育程度低的人。
- 降低就業的性別落差對於達到歐洲 2020 策略的(EU2020)就業率目標 75% 具有關鍵重要

性。在歐盟，就業性別落差最小的 5 個國家已超越這個目標，而在就業性別落差最高的 5 個會員國當中，有 4 個國家仍低於這個目標。

金錢領域

- 金錢領域的分數為 80.6，有小幅改善 – 自 2017 年上升 0.2 分，自 2010 年以來則僅增加 2.2 分。在每月所得以及年金、投資和其他福利的收入方面，性別落差縮小的速度尤其緩慢。
- 自 2010 起，有 17 個會員國的所得性別落差是增加的，而有 19 個會員國的收入性別落差是上升的，這導致了歐盟所得和收入性別落差呈現整體增加的狀況。這個領域的性別不平等隨著年齡和教育程度實質增加，且在與先生和子女共同生活的婦女以及單親媽媽身上達到最高峰。
- 自 2010 年起，有 14 個會員國的貧窮性別落差增加，而自 2017 年起，則有 21 個會員國是增加的。貧窮或社會排斥集中在某些特別弱勢的男女族群身上：單親媽媽、65 歲以上的女性、身心障礙的男女、教育程度低的男女，以及移民族群。

知識領域

- 知識領域的分數(63.6 分)自 2017 年起幾乎維持不變，自 2010 年起則僅微幅改善(1.8 分)。教育程度較高者以及成人學習參與率低者的性別隔離，仍是阻礙這個領域有較顯著進展的關鍵挑戰。
- 自 2010 年起，教育性別隔離微幅增加，有 13 個會員國的情況是加劇的，其他會員國則幾乎維持不變(僅有非常少數的例外)。教育性別隔離仍是歐盟達到性別平等的主要障礙之一。
- 男女(15 歲或以上)參與正式或非正式教育和培訓的程度仍相當低，2018 年在歐盟只有 17%。成人學習會隨著年齡逐漸停滯，這增加了技能不相符的風險，且會提早結束男女的職業生涯。

時間領域

- 歐盟在時間領域的分數為61.6分，表示這個領域的性別不平等仍然存在，這不僅與家庭成員的非正式照護有關，也與獲得休閒時間及活動的程度有關。來自有酬和無酬工作的時間壓力增加，加上性別規範和財務限制，使得許多族群的女性較無法獲得休閒，而這可能對她們的整體福祉甚至是健康造成不利結果。
- 無法取得正式的照護服務與長久存在的性別不平等有關。長期照護的需求持續增加，加上照護服務缺乏，加劇了家庭和就業的性別不平等。在勞動力市場中，有770萬女性(20–64歲)必須承擔照護責任，相較之下，男性只有45萬人必須承擔照護責任。因為承擔照護責任而只能從事兼職工作的人，女性人數遠遠超越男性(890萬vs.56萬)。
- 歐洲的新冠肺炎疫情，以及相關的學校關閉和無法取得社會支援系統(照護者、褓姆、祖父母)，已大幅加劇了家庭兼顧兒童和較年長家庭成員的照護工作與有酬工作的壓力 – 尤其是婦女和單親媽媽。早期的資料顯示，女性在家工作時經歷更大的兒童照護和兒童教育負擔。

權力領域

- 雖然權力領域的分數自2012年起增加將近12分，且自2017年起增加1.6分，但仍是所有領域中最低的，只有53.5分。在主要政治、經濟和社會機構的關鍵決策職位方面，歐盟在邁向性別平等的路上僅走到半路。
- 政治決策領域的性別落差正在縮小。許多會員國已規定法定候選人配額，以增進國會的性別平衡，效果顯著。
- 經濟權力次領域已有顯著進展，自2010年以來增加17.9分。自會員國採取配額或其他軟性措施來解決性別不平衡問題後，女性參與最大上市公司董事會或監事會的比率明顯增加。

健康領域

- 健康領域自2010年以來僅小幅成長(1.8分)，自2017年起則衰退0.1分。取得健康服務的分數減少0.2分，而健康狀態則沒有改變。健康行為的最新可比較資料是從2014年開始，因此此時尚無法觀察變化。
- 在教育程度低的女性以及身心障礙的男女身上，健康不平等的程度持續在累積，這2個族群的健康狀況最差，且最無法取得健康服務。健康狀況以及取得健康服務的程度，與在勞動力市場中的地位及收入水平有關。
- 除了病毒的直接影響外，新冠肺炎疫情將對男女的身心健康造成間接後果，使得在健康平等方面已達到的進展呈現倒退。男女以及女孩和男孩的心理健康，尤其需要特別注意。

暴力領域

- 所有會員國因為新冠肺炎疫情而加諸的封鎖政策，已證明是女性遭受暴力受害者的重大威脅，她們被迫長時間待在家中，因此經常暴露於她們的施虐者。封鎖和社交距離措施已導致網際網路和社群網路的使用增加，尤其是在年輕人之間，這與對女性的網路暴力案件激增有關，例如未經同意即分享親密照片。
- 分析殺害女性的資料會發現長久一直存在的諸多挑戰，這是因為歐盟對於殺害女性缺乏統一的法律定義，且會員國之間的資料蒐集有著重大差異。儘管如此，歐盟統計局在2017年記錄了854名被家庭成員或親密夥伴殺害的女性受害者。
- 性別暴力與多重壓迫有著交織的關係。基於這個原因，穆斯林女性、身心障礙女性以及較年長女性面臨更嚴重形式的歧視，且暴露於更高的暴力風險。在女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別、酷兒及雙性人(LGBTQI*)社群，性別因素加劇了他們成為暴力受害者的風險，其中最弱勢的人是性別表現與他們出生時被指定的性別不相符的人以及雙性人。

數位化與工作的未來

使用新科技的性別型態

- 男女上網程度差不多相等：每天有78%的女性及80%的男性使用網際網路。然而，較年長的女性以及教育程度較低的女性是落後的。此外，55-74歲的女性當中有25%(男性為21%)從未有機會使用網際網路，而教育程度低的女性當中有27%(男性為21%)。男性最可能使用專業網路、下載軟體，並尋找線上學習資料。女性在社群網路的使用率超越男性，且會搜尋有關教育和培訓的資訊。
- 在歐盟，年輕男女是數位技能最佳世代，且二者平等地從基本(及以上)的數位技能獲益。然而，在較年長的人，性別落差便逐漸加大。在數位化的勞動世界中成功發展所需的數位技能方面，男性比女性具有更高的優勢，尤其是較年長者(55歲或以上)。相較於男性，女性在取得和提升數位技能方面也經歷較大的障礙。
- 儘管資通訊科技(ICT)部門在最近數十年整體是成長的，且勞動力市場對ICT技能的需求相當高，但在ICT相關領域的畢業生當中只有20%是女性，且女性在ICT工作中的比率是18%(自2010年以來減少4個百分點)。除ICT外，在可能應用新數位科技設計與發展的高科技部門中，科學家和工程師存在著明顯的性別落差。有才能的女性科學家潛能未被開發，加上研究的性別盲，使得她們在科技進步的潛力無法實現。

勞動世界的數位轉型

- 勞動力市場的數位轉型為性別平等創造了幾個重大的挑戰。顯然地，在工作被數位應用機器取代方面(例如行政支援工作)，女性面臨的風險比男性稍高，且新興的工作(例如ICT專業人士)往往集中於男性主導的ICT以及科學、技術、工程與數學(STEM)部門。然而，要促進性別平等也是可能的 – 例如藉由打破舊勞動力市場性別隔離型態，或提升大部分是由女性任職者產業中的女性工作者的技能。
- 女性在平台工作者的比例甚少，僅佔全體勞動力約3分之1。截至目前為止，平台工作大

體上會沿襲而非突破來自更廣大勞動市場的關鍵性別不平等，例如性別隔離及性別薪資差距。

- 平台工作對歐盟在就業領域實行性別平等以及無差別待遇的法律方面帶來了挑戰，這部分是因為新的勞動力管理實務所致。舉例而言，在某些形式的平台工作，線上顧客評價對於評估員工表現扮演著重要角色，這經常決定了他們是否可以取得工作及薪資。然而，這些評價可能反映了顧客的性別及種族刻板印象，反而不能提供客觀的評估。
- 大部分的平台工作者可被分類為個人工作者或獨立承攬人，他們較無法享有社會及工作保障措施，包括達到社會平等的必要措施。舉例而言，在所有個人工作的母親當中，約有半數可能無法享有歐盟的生育給付，且在一些會員國，個人工作者的育嬰假權利是較受限的。在新冠肺炎危機期間，缺乏社會保障特別產生了問題，這凸顯失業福利和病假津貼的重要性。
- 某些形式的平台工作非常有彈性，且提供了兼顧有酬工作與無酬照護責任的重要機會。這尤其有助於女性的工作參與度，因為女性通常承擔大部分的無酬照護責任。然而，這些機會似乎未挑戰無酬工作本身的分配不平等，且在某些案例甚至強化了這樣的狀況。舉例而言，女性比較可能透過平台執行線上工作，因為她們承擔著照護責任，因此需要在家工作，而男性比較可能是因為要補貼其他工作的收入才這麼做，因此平台工作不太可能改變男女之間無酬照護工作的不平等分配，要解決這種狀況，會需要具體的措施來支持工作與生活的平衡，例如所有人皆可取得的可負擔高品質照護，以及適當報酬的照護相關假。

數位化產生的更廣泛結果

- 人工智慧(AI)系統有能力為歐洲社會與經濟創造一連串的機會，但也製造了新的挑戰。人工智慧在人們生活的每個面向的使用逐漸增加，我們需要反思這種情況產生的倫理道德涵義，並評估潛在的風險，例如演算法的性別偏見及差別待遇。發展人工智慧科技時缺乏性別多元性，以及演算法中使用的資料品質問題，都是潛在偏見和不公平待遇的關

鍵風險因素。

- 很遺憾，職場性騷擾是歐盟女性的普遍經驗。這種形式的性別暴力現在越來越以數位科技作為媒介，且影響女性的工作生活甚鉅。女性公眾人物特別容易成為目標，尤其是在社群媒體上，這被當作使她們噤聲，並削弱她們聲譽的策略。女性平台工作者暴露於來自平台服務使用者的霸凌和暴力，這種霸凌往往源自於平台勞工與使用者之間的「資訊不對稱」情況，而這是平台的設計和服務條款所致。一方面，這些平台讓使用者可取得工作者的大量私人資訊(例如包括年齡、性別、地點及照片)，另一方面，這些平台限制了工作者可取得的資訊，因此使得她

們較沒有能力在接受之前評估「零工」(gig)的安全性。

由於歐盟人口老化，且平均壽命增加，需要長期照護的男女人數一定會成長。為了控制成本，並承受病患人數持續增加的壓力，各國都致力於推廣在任何照護背景(住宅、家庭或社區)中的獨立生活形式，並增加特別技術解決方案(例如輔助技術、老人福祉科技)的使用。根據從環境蒐集或直接來自於照護受助人的資料，這些技術促成了個人化的介入行動，且在某種程度上，已減輕照護者的負擔。

簡介

在2020年3月，歐盟執委會提出了新的2020–2025年歐盟性別平等策略。歐盟執委會的新任主席承諾要努力達到平等的歐盟，在這樣的世界中，不論背景多麼多元，男女以及女孩與男孩都能自由追求他們選擇的生活方式，且有平等的機會參與歐洲社會、在其中成長茁壯，並領導歐洲社會，而新的性別平等策略便是奠基在這個承諾上(歐盟執委會, 2020c)。歐盟的性別平等在最近數十年來已有一定程度的改善。然而，鑒於歐盟被視為性別平等的全球領導者，這樣的進展僅能說是以龜速在進行。對數千數百萬的歐洲人來說，性別平等仍未落實。

在2020年，新冠肺炎疫情感染了數百萬人，奪走了數千人的性命，且影響著所有男女、女孩與男孩的生活。新冠肺炎爆發的相關統計資料顯示，死亡率以及易感染疾病的比率在性別上有著重大差異(新冠肺炎緊急應變流行病學團隊, 2020)。然而，新冠肺炎的衝擊以及因此產生的政策應變措施遠超過這個疾病本身，深入了社會與生活的所有領域，包括經濟和就業、教育、時間使用以及工作與生活平衡。也有證據證明性別暴力正在增加，這令人憂心。性別不平等持續且普遍存在，表示男女在新冠肺炎危機 – 極其不利後果 – 上有著不同的經歷。最重要的是，這場疫情對過去10年間在性別平等上達成的微小成就造成了嚴重的威脅。

本報告為第5版的性別平等指數。鑒於歐洲2020年後對於歐洲未來的相關討論，以及在2020–2025年歐盟性別平等策略中提出的評論，持續有效監測歐盟的性別平等是很重要的，因為唯有如此，才能確保做出以證據作為依據的決策。

性別平等指數有助於監測歐盟在性別平等方面的進展，這一點已受到廣泛認同。新的2020–2025年歐盟性別平等策略確認歐盟性別平等局(EIGE)的性別平等指數是性別平等的重要標竿，並欲根據性別平等指數每年對性別平等進行監測(歐盟執委會, 2020c)。

性別平等指數涵蓋在勞動、金錢、知識、時間、權力及健康領域的廣泛指標，它也整合了另外2個領域：暴力及交織性不平等。這些指標與歐盟的目標及國際承諾有密切關聯性，例如北京行動綱領、2030永續發展議程及其永續發展目標

(SDG)。此版本追蹤歐盟自2010年以來的性別平等進展⁽²⁾。每個歐盟會員國及英國的更詳細指數統計分析將另外提供。

今年，性別平等指數的主題焦點是要探討數位化如何塑造男女的工作未來。這數十年來，我們已經看到數位科技劇烈地改變勞動世界，對勞工、企業、管制者和社會都產生了深刻的影響。數位化已導致太多工作自動化和重整，有彈性的新工作實務及工作形式(例如平台工作)出現，且新的ICT職業和研究分支被創造出來。這已激發各界辯論要如何運用這種轉型的潛力，以增進生產力、歐盟經濟的競爭力和成長。最明顯是它在以正面和負面的方式改變性別關係上的核心角色。

這個主題焦點參考了近期的研究來評估數位化為勞動世界的性別平等帶來的機會、風險及挑戰。它顯示了新技術對於涵蓋所有指數領域的性別平等之未來進展有著深刻的涵義，最顯著的是在勞動、金錢及知識領域。雖然它凸顯了某些眾所皆知的挑戰，例如ICT教育、就業及研究的性別隔離，但主要的目的是闡明較不為人所知的數位化面向，舉例而言，這包括在某些形式的平台工作，危險的工作條件對男性與女性的不同影響，以及數位科技如何造成職場新形式性騷擾的方式。因此，這個主題焦點不僅從歐洲社會權利支柱(European Pillar of Social Rights)的更廣泛背景，也從數位化相關具體策略(例如歐盟數位策略「塑造歐洲數位未來」)的脈絡，為如何監測性別平等提供了一些新穎的洞見。

本報告第1章呈現了2020年性別平等指數的主要發現，並概述自2010年起以及自前一版本(以2017年的資料為基礎)的性別平等指數有關性別平等的主要趨勢。第2章到第7章摘要了政策背景、主要發現，以及與性別平等指數各核心領域有關的發展。第8章使用暴力領域的衡量架構，呈現了有關女性遭受暴力的最新資料(儘管仍相當少)。最後，第9章呈現了數位化的主題焦點，以及它對工作未來的影響。

⁽²⁾ 2020年版的性別平等指數涵蓋最新到2020年1月的資料。在這個時間點可取得的最新資料包含到2018年的發展。由於在這個參考期間，英國仍是歐盟的會員國，因此此處使用的歐盟集合體是指包括英國在內的28個歐盟會員國(EU-28)。

1. 歐盟性別平等概要

1.1 以目前的速度需要60年才能達到性別平等

歐盟的性別平等指數分數為67.9分，這表示所有會員國都迫切需要有所進展。自2017年以來，性別平等分數僅成長0.5分，而自2010年起則只增加4.1分。以目前的速度 – 每2年增加1分，歐盟還需要60年以上才能達到性別平等。

我們在權力領域觀察到了最大的性別不平等，分數為53.5分。此領域的主要進展源自於女性參與經濟決策。第2個最不平等的領域是知識領域(63.6分)，這個領域的進展因為高等教育不同學科領域長久存在的性別隔離而受限。至於照護和社交活動的時間使用性別之不平等(65.7分)方面，自2010年以來下降0.6分，不過由於缺乏新資料，無法納入最新的發展(圖1)。

在勞動領域，女性就業比率增加且持續被各職業長久存在的性別隔離抵消，連同勞動力市場的垂直隔離，這已導致終生的所得和收入性別不平等，且女性貧窮的整體風險是較高的，自2010年以來僅微幅改善。

各會員國距離達到性別平等的差距有很大差異(圖2)。有10個國家超越了歐盟的平均值，性別平等指數分數全都超過70分，瑞典(83.8分)、丹麥(77.4分)及法國(75.1分)如同在2017年維持名列前茅的地位，其中瑞典和丹麥自2010年，也就是第一次發佈性別平等指數以來，一直是表現最佳的2個國

家。在2018年，有3分之1的會員國分數低於60分，其中希臘(52.2分)和匈牙利(53.0分)尤其需要改進。

自2017年起，性別平等指數分數增加最多的國家是克羅埃西亞、荷蘭和西班牙(約2分或更多)、葡萄牙、芬蘭、奧地利、盧森堡和拉脫維亞(1到1.4分)，以及希臘、匈牙利和斯洛伐克(約1分)。分數減少的國家包括斯洛維尼亞(-0.6分)、丹麥和羅馬尼亞(-0.1分)。

自2010年起，性別平等進展最明顯的國家是義大利(10.2分)、盧森堡(9.1分)、馬爾他(9分)、愛沙尼亞、葡萄牙、法國、奧地利和賽普勒斯(介於7.3到7.9分)、保加利亞、德國、斯洛維尼亞、拉脫維亞、西班牙、克羅埃西亞和愛爾蘭(介於4.6到6.8分)。自2010年以來進展最小的是捷克、匈牙利、波蘭及荷蘭(小於1分)。在這段期間，其他國家的進展速度在1.2分到4分之間。

歐盟性別平等指數的每年進展是每個會員國在短期內(2017–2018年)以不同速度改變所造成的直接結果。舉例而言，自2017年到2018年，有些國家進展得比它們長期(2010–2018年)以來每年平均成長的速度來得快，克羅埃西亞、荷蘭及西班牙便是如此，然而對照來看，羅馬尼亞、義大利和斯洛維尼亞在2018年的成長比它們長期以來每年平均成長的速度還慢(甚至是倒退的)。

圖1：歐盟會員國性別平等指數分數範圍以及隨著時間的變化

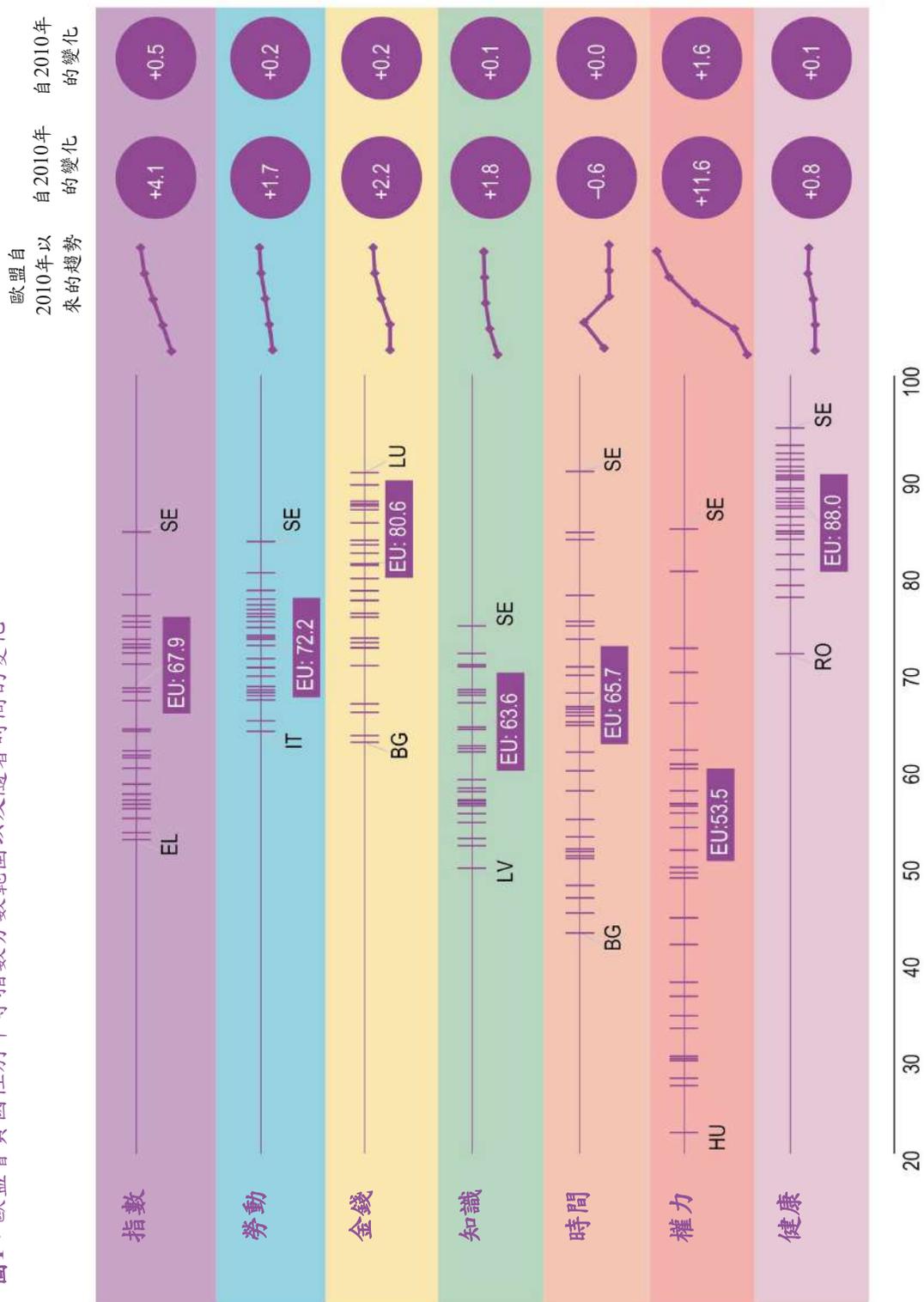


圖2：性別平等指數(相較於2010年及2017年的變化)



1.2 所有領域皆需要加速性別平等的進展

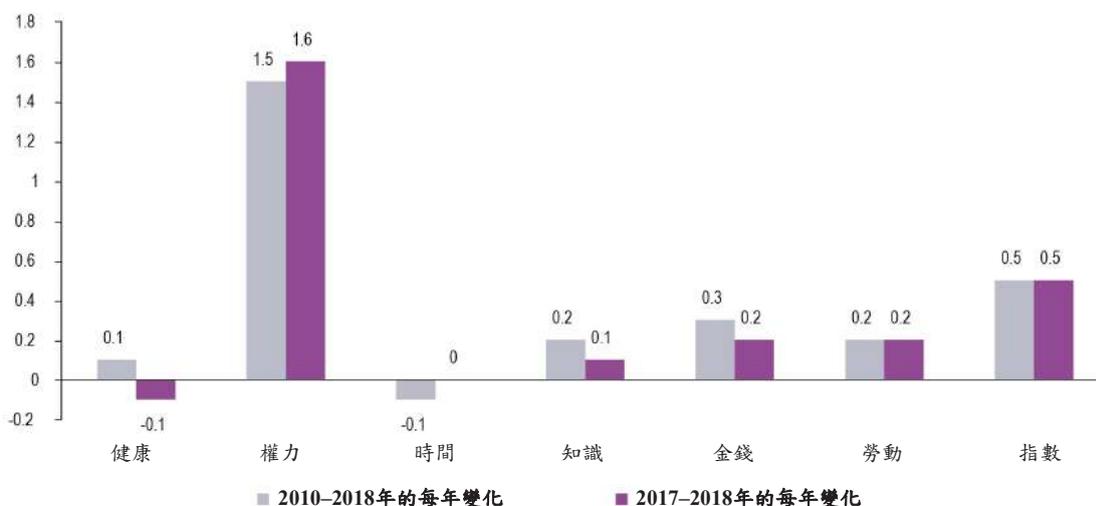
性別平等指數自2010年起的每年成長是歐盟國家在不同領域的不同表現所造成的結果(表1)。如圖3所示，性別平等指數分數自前一版本以來(2017–2018年)的每年變化與自2010年以來的每年變化大致是相同的。自2017年起，權力領域的每年成長最高，長期觀察也有明顯相同的變化形態。

在歐盟，權力領域自2010年以來的整體分數增加是最高的，達到11.6分。平均而言，權力領域的分數短期(2017-2018年)成長速度比長期(2010-2018年)稍快。相反地，在健康、知識和時間領域，短期成長比長期成長慢。在勞動領域，短期和長期變化大致是相同的。表1呈現了個別國家短期和長期成長率的變化。

1.3 若非權力領域增加，性別平等幾乎沒有進展。

雖然權力領域得到的分數最低，但這個領域在短期和長期均持續促進性別平等指數的成長。2010年到2018年間，權力領域為性別平等指數的整體成長貢獻了大約三分之二(65%)，而2017–2018年的貢獻更顯著，達到81%(表2)。權力領域幾乎也是所有會員國性別平等長期進展背後的主要驅動因素，尤其是在比利時、愛爾蘭、法國、克羅埃西亞、義大利、賽普勒斯、盧森堡和英國。短期來看，權力領域為整體性別平等進展貢獻超過80%的有捷克、克羅埃西亞、西班牙、拉脫維亞、奧地利及荷蘭，貢獻在70–80%的有德國、希臘、賽普勒斯、葡萄牙、芬蘭和英國。對照來看，斯洛維尼亞的性別平等指數在2017–2018年減少0.6分，這主要是權力領域減少所致(-79%)。

圖3：歐盟按領域區分的長期(2010–2018年)及短期(2017–2018年)每年變化



在2017–2018年，勞動領域的進展為歐盟性別平等指數分數的整體成長貢獻了8%，知識領域貢獻6%，而金錢領域貢獻5%(表2)。然而，這些對歐盟性別平等進展的較低貢獻隱藏著各國之間的重大差異。在2017年到2018年間，勞動領域的性別落差縮小，為馬爾他(+40%)、比利時(+34%)和法國(+18%)的性別平等進展帶來了相當大的貢獻。金錢領域的變化對立陶宛(+22%)、羅馬尼亞(+19%)和法國(+15%)產生了實質的正面影響，但

降低了德國、盧森堡和英國的性別平等指數分數(約-14%到-16%分)。知識領域對保加利亞(+54%)、瑞典(+33%)和馬爾他(+33%)的進展有正面的貢獻，但對丹麥(-40%)、捷克(-16%)和希臘(-13%)的貢獻是負值的。最後，在2010年到2018年間，時間領域減少了歐盟的性別平等指數分數達13%，這是因為部分會員國(荷蘭、芬蘭、瑞典和丹麥)的性別平等衰退所致。

表1：各會員國性別平等指數及各領域分數的長期(2010-2018年)及短期(2017-2018年)變化

MS	長期增長/減小 (2010-2018年)						短期增長/減小 (2017-2018)						短期 (2017-2018年) 相較於長期 (2010-2018年) 的速度										
	指數	勞動	金錢	知識	時間	權力	健康	MS	指數	勞動	金錢	知識	時間	權力	健康	MS	指數	勞動	金錢	知識	時間	權力	健康
EU	4.1	1.7	2.2	1.8	-0.6	11.6	0.8	EU	0.5	0.2	0.2	0.1	-	1.6	-0.1	EU	●	●	●	●	-	●	●
BE	2.1	2.0	3.2	0.8	-5.0	7.8	0.0	BE	0.3	0.6	0.4	0.1	-	0.5	0.2	BE	●	●	●	●	-	●	●
BG	4.6	1.1	1.5	4.5	-1.2	15.7	1.9	BG	0.8	0.0	0.5	1.7	-	1.6	0.1	BG	●	●	●	●	-	●	●
CZ	0.6	2.1	3.0	3.0	3.5	-3.3	0.6	CZ	0.5	0.0	0.1	-0.6	-	1.6	0.0	CZ	●	●	●	●	-	●	●
DK	2.2	-0.1	3.2	-1.9	2.7	8.2	-0.6	DK	-0.1	0.1	-0.3	-1.0	-	1.3	-0.2	DK	●	●	●	●	-	●	●
DE	4.9	2.1	1.7	-2.3	-4.8	21.2	1.3	DE	0.6	0.0	-1.1	0.3	-	2.9	0.1	DE	●	●	●	●	-	●	●
EE	7.3	0.9	4.5	4.7	1.0	14.2	-1.1	EE	0.9	0.6	0.6	0.8	-	1.5	-0.3	EE	●	●	●	●	-	●	●
IE	6.8	2.4	1.0	2.0	3.4	18.6	0.6	IE	0.9	0.4	1.0	0.4	-	2.4	0.4	IE	●	●	●	●	-	●	●
EL	3.6	0.8	-2.8	1.4	9.1	4.7	-0.3	EL	1.0	0.2	1.1	-0.9	-	2.7	0.5	EL	●	●	●	●	-	●	●
ES	5.6	1.4	0.7	4.1	3.2	16.8	1.5	ES	1.9	0.3	1.1	0.2	-	7.4	0.0	ES	●	●	●	●	-	●	●
FR	7.6	1.3	3.5	4.3	0.7	27.4	0.7	FR	0.5	0.4	0.6	0.3	-	1.5	0.0	FR	●	●	●	●	-	●	●
HR	5.6	2.7	4.0	1.7	1.2	13.0	2.2	HR	2.3	0.7	0.4	1.2	-	6.6	0.0	HR	●	●	●	●	-	●	●
IT	10.2	2.0	0.1	8.1	4.2	23.6	2.1	IT	0.5	0.2	0.2	0.7	-	1.2	-0.3	IT	●	●	●	●	-	●	●
CY	7.9	0.3	1.0	0.7	5.4	14.4	1.6	CY	0.6	0.1	0.9	-0.3	-	1.6	-0.4	CY	●	●	●	●	-	●	●
LV	5.6	1.4	6.3	0.1	3.8	14.6	1.1	LV	1.1	-0.2	-0.3	-0.4	-	5.3	0.1	LV	●	●	●	●	-	●	●
LT	1.4	1.5	5.3	1.9	-1.6	1.2	-0.4	LT	0.8	0.5	1.4	0.3	-	1.6	0.2	LT	●	●	●	●	-	●	●
LU	9.1	4.3	-1.8	3.7	-1.1	22.8	-0.3	LU	1.1	1.1	-1.8	0.5	-	3.6	-0.1	LU	●	●	●	●	-	●	●
HU	0.6	2.0	1.2	2.9	0.2	-1.3	1.6	HU	1.1	0.6	0.4	0.5	-	1.6	0.4	HU	●	●	●	●	-	●	●
MT	9.0	10.3	3.4	1.7	9.9	11.9	1.4	MT	0.9	2.1	0.1	1.3	-	0.6	-0.1	MT	●	●	●	●	-	●	●
NL	0.1	1.5	-0.4	0.4	-2.0	0.3	-0.3	NL	2.0	0.4	-0.5	0.2	-	7.2	0.0	NL	●	●	●	●	-	●	●
AT	7.8	1.1	3.9	4.9	5.2	15.8	0.8	AT	1.2	-0.2	0.3	-0.3	-	4.3	0.2	AT	●	●	●	●	-	●	●
PL	0.3	1.0	6.0	-0.6	-1.7	-0.6	1.5	PL	0.6	0.3	0.4	0.7	-	0.9	-0.1	PL	●	●	●	●	-	●	●
PT	7.6	1.5	1.0	5.6	8.8	16.2	0.3	PT	1.4	0.4	0.7	0.6	-	4.4	0.1	PT	●	●	●	●	-	●	●
RO	3.6	-0.3	3.2	5.2	-0.3	6.7	1.3	RO	-0.1	-0.1	1.0	0.9	-	-1.3	0.1	RO	●	●	●	●	-	●	●
SI	5.0	1.2	2.7	0.9	4.6	13.9	0.1	SI	-0.6	-0.2	0.6	-0.1	-	-2.6	-0.2	SI	●	●	●	●	-	●	●
SK	2.5	1.8	4.9	1.7	6.4	0.1	0.7	SK	1.4	0.1	0.9	0.8	-	2.8	-0.3	SK	●	●	●	●	-	●	●
FI	1.6	0.9	3.0	3.0	-2.7	2.8	-0.2	FI	1.3	0.5	-0.5	0.5	-	5.2	-0.4	FI	●	●	●	●	-	●	●
SE	3.7	2.5	1.5	3.5	5.6	6.4	1.3	SE	0.2	-0.1	0.0	0.4	-	0.8	-0.2	SE	●	●	●	●	-	●	●
UK	4.0	1.8	0.6	-3.2	-2.2	17.6	-1.3	UK	0.5	0.0	-1.2	-0.3	-	3.5	-0.5	UK	●	●	●	●	-	●	●

● 短期 > 長期 ● 短期 = 長期 ● 短期 < 長期

備註：綠色代表增加超過1分，紅色表示減少超過1分。時間領域無2018年的新資料。

表2：不同領域在短期(2017–2018年)和長期(2010–2018年)對性別平等指數進展的貢獻百分比

MS	短期 (2017–2018年)						MS	長期 (2010–2018年)					
	勞動	金錢	知識	時間	權力	健康		勞動	金錢	知識	時間	權力	健康
EU	8	5	6	–	81	–1	EU	6	6	9	–13	65	1
BE	34	14	7	–	40	6	BE	12	12	5	7	64	0
BG	0	9	54	–	37	0	BG	2	3	14	37	42	2
CZ	1	2	–16	–	81	0	CZ	10	10	18	28	–34	1
DK	1	–7	–40	–	48	–4	DK	0	9	–9	–41	39	–1
DE	1	–16	11	–	72	1	DE	4	2	–6	–36	51	1
EE	11	10	22	–	55	–2	EE	1	5	10	–33	50	–1
IE	7	14	10	–	66	4	IE	6	2	7	–11	74	1
EL	3	9	–13	–	74	2	EL	2	–4	4	64	26	0
ES	3	9	3	–	85	0	ES	4	1	14	24	54	2
FR	18	15	11	–	55	0	FR	3	6	14	–1	75	1
HR	5	2	13	–	81	0	HR	7	8	7	7	68	3
IT	7	4	28	–	56	–5	IT	4	0	16	14	65	1
CY	3	12	–6	–	76	–4	CY	1	1	2	26	70	1
LV	–2	–3	–8	–	87	0	LV	3	11	0	–37	47	1
LT	8	22	6	–	62	2	LT	8	27	15	34	15	–1
LU	12	–14	8	–	65	–1	LU	8	–2	8	0	81	0
HU	9	4	11	–	74	2	HU	13	5	25	29	–25	4
MT	40	1	31	–	27	–1	MT	17	4	3	26	49	1
NL	4	–3	3	–	90	0	NL	6	–1	2	–88	2	0
AT	–2	3	–5	–	88	1	AT	2	5	13	20	59	1
PL	9	8	25	–	58	–1	PL	8	36	–7	33	–12	5
PT	5	7	11	–	76	0	PT	2	1	13	43	40	0
RO	–2	19	29	–	–50	1	RO	–1	10	29	10	48	2
SI	–5	10	–4	–	–79	–3	SI	3	5	3	–40	49	0
SK	2	8	12	–	77	–1	SK	5	9	6	80	0	1
FI	7	–5	9	–	76	–2	FI	3	6	13	–69	9	0
SE	–7	–2	33	–	54	–5	SE	9	4	16	–44	24	2
UK	1	–15	–6	–	74	–4	UK	5	1	–11	–7	74	–2

2. 勞動領域

EIGE的2020年研究評估了採行北京行動綱領25年後邁向性別平等的進展，結果顯示歐盟的勞動世界仍存在著許多重大的性別不平等(EIGE, 2020a)。女性就業率仍遠低於男性⁽³⁾。勞動力市場仍有著嚴重的性別隔離，女性較可能常被發現從事臨時、兼職或危險的工作，這造成薪資和年金的顯著性別落差(參照第3章「金錢領域」)。這些不平等尤其對女性弱勢族群造成不幸的後果，包括較年輕和較年長的女性、有撫養子女的單親媽媽，以及來自移民社區或其他弱勢族群的女性。只要縮小這些性別落差，便可能為歐盟經濟產生相當大的長期成長，到2050年可望累計達國內生產總值(GDP)的10%(EIGE, 2017c)。

性別不平等經常根植於在家庭中的照護及其他責任分配不平等(EIGE, 2020a)。照護活動不成比例地落在女性身上，限制了她們從事有酬工作的機會(參照第5章「時間領域」)。稅制和福利制度的設計也可能削弱家庭次要工作收入者⁽⁴⁾參與勞動力市場的動機。本報告凸顯了2個其他重要因素對女性參與勞動世界可能性的潛在影響。首先，隨著數位化持續地改變歐盟勞動力市場，它為性別平等帶來了挑戰和機會(參照第9章)。第二，新冠肺炎危機很可能同時對男女的就業產生巨大衝擊(參照下文)。

歐洲2020策略自2010年已為歐盟經濟提供了廣泛的計畫，其中歐盟會期(European Semester)是協調各會員國經濟和社會政策的關鍵過程。雖然這項策略制定了在2020年以前20–64歲者75%就業的整體目標，但未分別為女性和男性制訂目標。性別觀點在2017年推出的歐洲社會權利支柱中較為顯著，其關鍵原則包含男女在所有領域的機會平等，包括勞動力市場參與度、就業的條款與條件，以及職業生涯進展。歐洲社會權利支柱亦附有所謂的社會記分板(Social Scoreboard)，包含一系列指標以監測勞動市場的性別平等(就業性別落差、兼職就業性別落差及薪資性別落差)。歐盟也堅定地致力於聯合國的2030永續發展議程及其永續發展目標，包括監測就業領域內與性別平等有關的3個指標(第5項永續發展目標)：就業性別落

差、薪資性別落差，以及因照護責任而未從事經濟活動的人口。

在勞動力市場的性別平等方面，2020–2025年歐盟性別平等策略列舉了關鍵的歐盟政策優先事項及行動。從就業觀點來看，最重要的措施包括聚焦於工作與生活平衡指令⁽⁵⁾的適當轉換和執行；支持使用歐盟的經費來提供高品質的兒童照護和長期照護；提議修訂歐盟高峰會(European Council)2002年在巴塞隆納為確保各會員國在兒童照護議題更趨於一致所制定的目標；處理歐洲社會權利支柱中載明的優先事項，並監測它們在整個歐洲學期的進展，尤其是透過社會記分板的各項指標來進行監測；為會員國發展國家稅制和福利制度如何影響家庭次要工作收入者的工作動機提供指引；引進目標明確的措施來促進女性對於創新的參與，包括促進女性領導新創公司的試行專案；以及處理勞動力市場數位轉型過程中的性別隔離(參照第9章)。

2.1 女性就業增加尚未造成性別隔離的挑戰

在歐盟，勞動世界的性別平等不論短期或長期，都是以緩慢的步調進展(圖4)。平均而言，勞動領域的性別平等指數分數⁽⁶⁾每年成長約0.2分，在2018年達到72.2分。要寄望這個成長能繼續，恐怕有點樂觀，因為它是發生在2008年危機以來的復甦及後續(相對)穩定的期間(2010–2018年)，因此最新的數據並未考量新冠肺炎危機的潛在涵義。

勞動領域分數的變化，幾乎完全是由女性在勞動力市場的參與增加所致。自2010年起，性別平等指數的參與分數每年增加約0.4分，這可歸因於以下2個改變的結合。

全時等量就業率及工作壽命持續時間的性別落差已微幅下降。舉例而言，在2010年，女性的全時等量就業率比男性低了17.6個百分點，而這個落

³ 歐洲議會和歐洲聯盟理事會(2019年)。

⁴ 勞動領域衡量女性與男性可從平等就業及良好工作條件受益的程度。「參與度」次領域結合了兩個指標：全時等量就業率以及工作壽命持續時間。「性別隔離」及「工作品質」被納入第二個次領域。部門的性別隔離是透過女性與男性在教育、人體健康和社會工作部門的參與度來衡量，工作品質則是由彈性工作時間安排及Eurofound的職業生涯展望指數來衡量。

³ 根據歐盟統計局t2020_10表(可在https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/t2020_10&lang=en取得)。

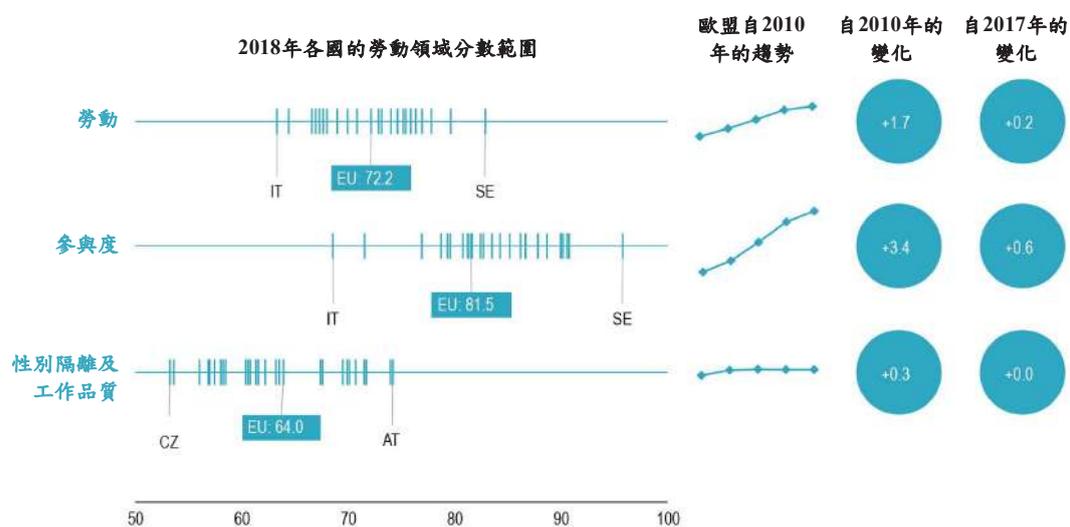
⁴ 家庭次要工作收入者是指所得少於其夥伴的受僱者。

差到2018年已減少為15.9個百分點。有15個會員國的，其餘國家則大致持平。國的全時等量就業性別落差已減少，有8個是增加

歐洲生活品質暨勞動條件促進基金會為改善生活與工作條件所蒐集的初步資料(Eurofound)⁽⁷⁾顯示新冠肺炎危機很可能導致歐盟的就業率急遽下滑。到2020年5月，約有5%的勞工已經因為這場疫情而長期失業，有23%的勞工已暫時失業，而有15%相信他們很可能在不久的將來失去他們的工作。國際勞工組織(ILO)估計，歐洲及中亞在2020年第1季的工時已減少1.9%，根據預測，第2季可能減少將近12%(ILO, 2020b)。

Eurofound的資料指出，初次就業損失在比例上對男性與女性的影響很可能差不多，不過在考量這個部分時，需要注意資料的可靠性是有限的，而且缺乏證據來證明對特定族群的影響。受影響的女性比例可能比先前幾次危機更為驚人，例如在2008年的金融危機，男性便受到不成比例的立即衝擊(Alon等人, 2020; ILO, 2020a)。這部分是因為受到新冠肺炎疫情最嚴重影響的部門(根據國際勞工組織的資料，包括住宿與餐飲服務、房地產、商業和行政管理活動、製造業和批發/零售業)佔了歐盟女性就業相當大的百分比，達到40%左右。由於學校和兒童照護設施關閉，女性的無酬照護責任增加，要同時兼顧工作可能有困難，因此女性也可能面臨更高的失業風險，單親者尤其是如此，而單親者大多是女性(EWL, 2020)。女性比男性更可能從事危險或非正式的工作，因為她們取得各種工作和社會保障的途徑是受限的，這使得她們處於特別劣勢的地位(EIGE, 2020a; ILO, 2020a)。

圖4：勞動領域及其次領域的分數(2018年)以及隨時間的變化



⁷ Eurofound 「工作、遠距工作與新冠肺炎」 (<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>)，資料是在2020年6月15日下載。

在全時等量就業率以及工作壽命持續時間，男女都是持續成長的。舉例而言，在2010年到2018年間，整體的全時等量就業率從47.2%成長到49%，女性則從38.9%成長到41.5%。

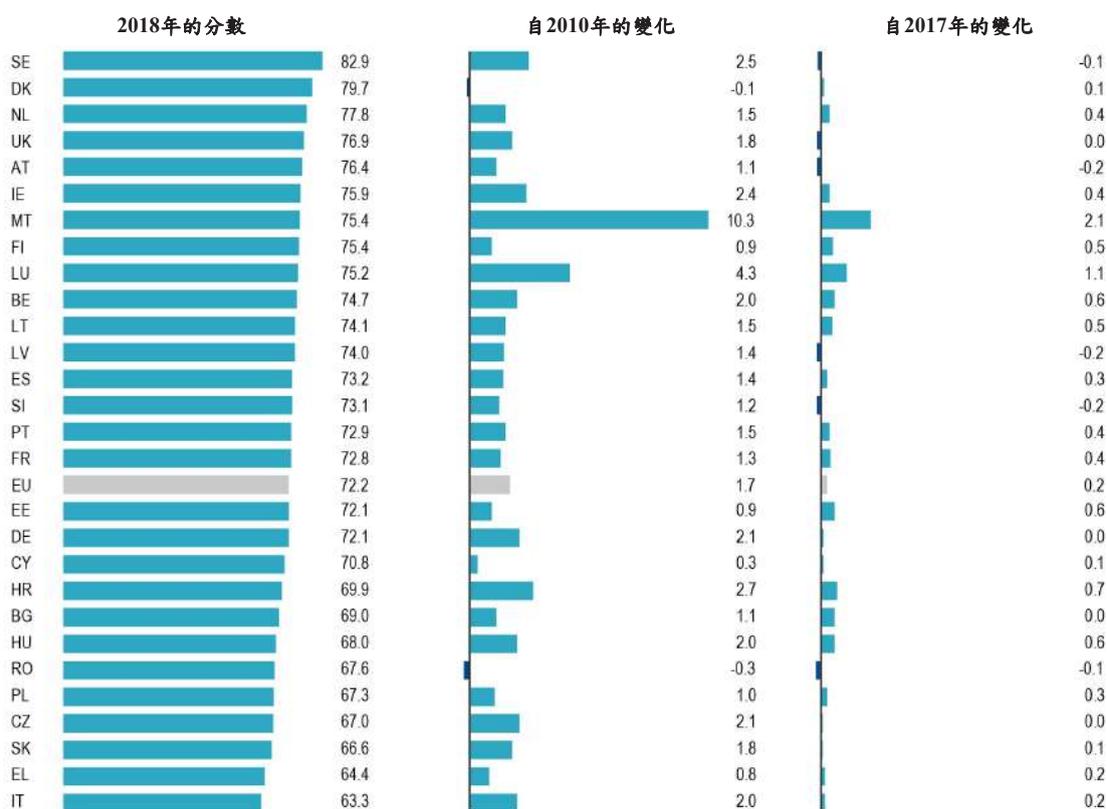
女性參與就業的成長並未實質改變勞動力市場的就業性別型態。工作品質及隔離的性別平等指數分數自2010年以來幾乎沒有改變，在2018年維持在64分。所有受僱女性當中約有30%從事教育、健康及社會工作活動，相較之下，男性只有8%。其他部門和職業仍是由男性主導：舉例而言，只有17%的ICT專家是女性(參照第9章)⁽⁸⁾。女性較常參與某些非標準形式的就業，例如兼職工作(女性為31%，相較之下男性只有8%)或臨時工作(12% vs. 10%)，這2者造成女性從事危險工作的發生率較高(26% vs. 15%)(EIGE, 2020a)。

自2010年開始，勞動領域進展緩慢的型態在各會員國是相當一致的(圖5)，只有馬爾他和盧森堡的進展速度比平均值明顯快許多。在這段期間，有3個國家的性別平等記錄幾乎沒有改善，那就是丹麥、羅馬尼亞和賽普勒斯。

⁸ 歐盟執委會「數位女性」(<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-ict>)。

某些職業的性別隔離在新冠肺炎危機期間尤其引人注目。某些類型的工作在這場疫情期間被歸類為具有關鍵重要性的工作，這經常讓從事相關工作的勞工暴露於前所未有的工作負荷、健康風險以及工作與生活平衡挑戰。約有7%的勞工表示，他們在疫情期間的工作時數大幅增加⁽⁹⁾。這些勞工包括醫療專業人員，而在歐盟，72.5%的醫療專業人員是女性⁽¹⁰⁾。女性在某些職業中佔大宗，尤其是那些往往有著較低薪資特徵的職業。舉例而言，在護理師、職業助產士以及從事保健服務的個人照護工作者，女性便佔了85%以上。另一個在危機期間變得具有關鍵重要性，而本身即是低薪且以女性佔大宗的職業就是食品店收銀員，這些勞工都面臨了類似的健康以及工作與生活平衡挑戰。

圖5：歐盟會員國在勞動領域的分數以及自2010年及2017年以來的變化



⁹ Eurofound 「工作、遠距工作與新冠肺炎」 (<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>)，資料是在2020年6月15日下載。

¹⁰ EIGE 「新冠肺炎與性別平等」 (<https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>)。

2.2 進展緩慢導致弱勢族群女性被忽略

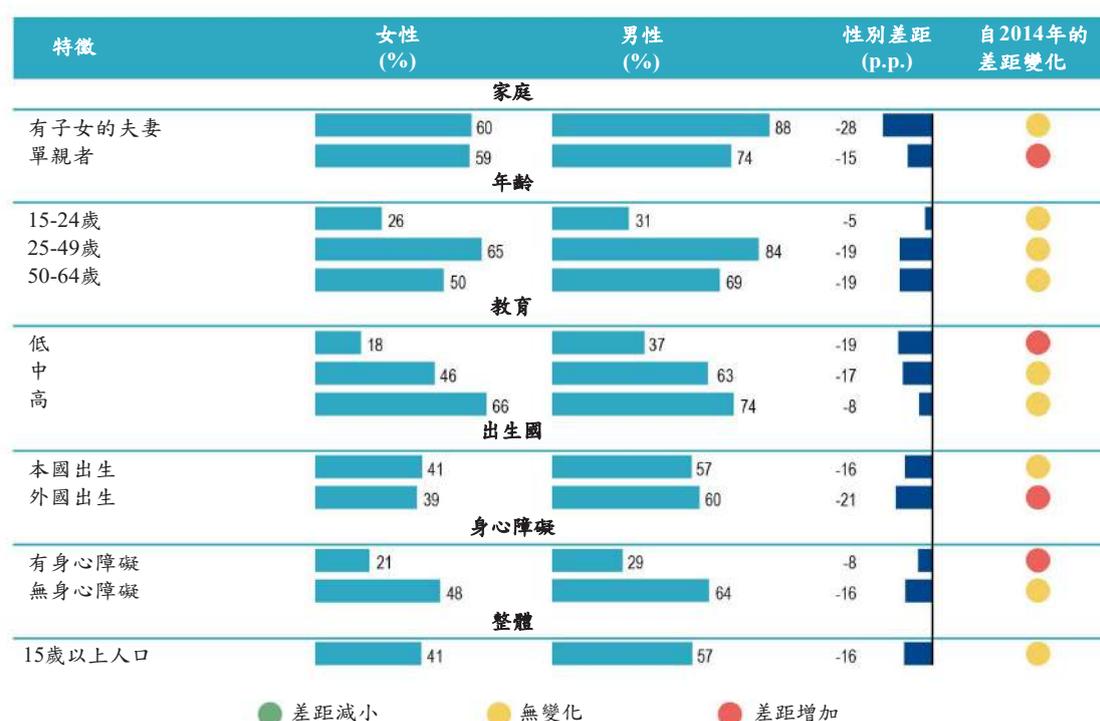
更詳細的全時等量就業分析顯示，在有高貧窮或社會排斥風險的族群，包括單親者、有移民背景的人以及教育成就低者，不平等的情況是惡化的。對於所有這些族群，全時等量就業的性別落差自2014年以來增加超過1個百分點(圖6)。

在教育程度低或外國出生的人，全時等量就業率的性別落差尤其低，在這2個族群接達到約20個百分點，比全部人口的全時等量就業差距(約16個百分點)來得高。就業情況對於教育程度低的女性似乎尤其嚴峻，在這個族群的女性，性別不平等普遍存在，且全時等量就業率低於20%。有非歐盟移民背景的人，每2個就有大約1個有貧窮和社會排斥的風險，而教育程度低的人，每3個就有1個

有這種風險(EIGE, 2020a)。許多移民女性容易成為家庭幫傭，且經常接受非正式的工作安排，雖然有些人想辦法在新冠肺炎疫情造成的邊境封鎖之前回到了他們的祖國(Zacharenko, 2020)，但有些人仍「受困在異國，沒有收入也無處可去」(ILO, 2020b)。

單親媽媽(每10個單親者就有9個是單親媽媽)的就業情況是相當不同的，她們的全時等量就業率約為60%，比男性低15個百分點左右。然而，單親者往往只能靠自己的收入來撫養子女，而女性尤其易於從事危險工作。在新冠肺炎疫情期間，由於學校和兒童照護設施關閉，單親者尤其面臨極為困難的情況，因為他們經常必須在家工作，或者完全停止工作(Alon等人, 2020)。每個單親父母均有貧窮或社會排斥的風險(EIGE, 2020a)。

圖6：歐盟2018年按性別、家庭組成、年齡、教育程度、出生國及身心障礙區分的全時等量就業率



資料來源：EIGE的計算、EU LFS。使用的身心障礙資料來自EUSILC (IE、SK、UK, 2017)

資料分析顯示，身心障礙者是唯一全時等量就業性別落差下降的弱勢族群。然而，整體的全時等量就業率在這個族群仍非常低，女性僅達到約

21%，男性則為29%，自2014年以來幾乎沒有改善。在這個族群，約有三分之一的女性有貧窮和社會排斥的風險(EIGE, 2020a)。

最後，歐盟基本權利局(FRA)蒐集的資料指出，

來自某些少數族群背景的女性就業率非常低。來

自羅姆社區的女性，每5個只有不到1個人有工作，而根據估計，約80%的羅姆人生活在比他們自己國家的經濟貧窮門檻還要低的情況中(FRA, 2016b)。

FRA蒐集的其他資料凸顯了來自LGTBI社群的人在勞動世界中持續受到不平等待遇，每10個人約有1個人在求職時感覺受到歧視，而在職場上，每5人就有1人感覺受到歧視(FRA, 2020)。

2.3 歐洲2020年就業目標很可能因為女性就業未增加而無法達成

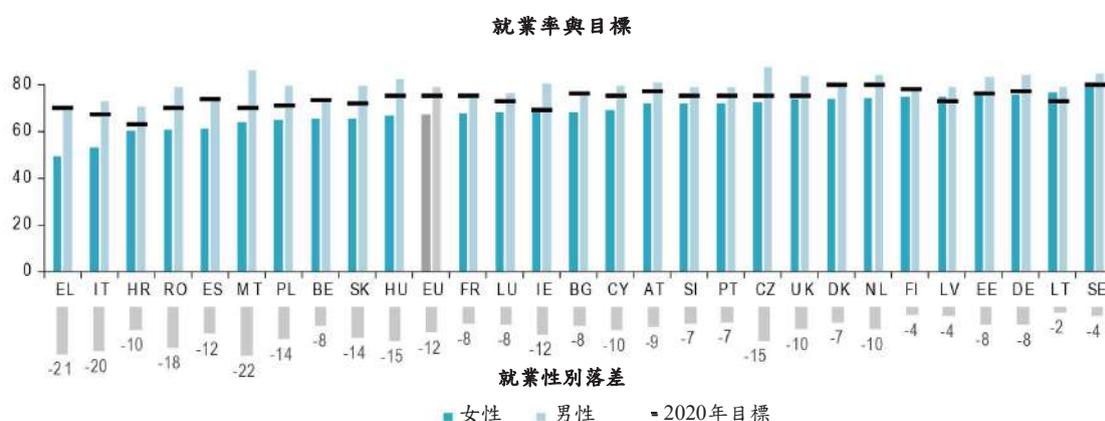
歐洲2020策略制定的歐盟整體就業率目標為75%⁽¹¹⁾，並被換算成各國的不同就業目標。這些目標一開始未納入性別考量，但之後附上了來自社會記分板和永續發展目標的指標，尤其是就業性別落差、兼職工作性別落差，以及因照護責任而未從事經濟活動的人口。

自2010年以來，在邁向歐盟2020年就業目標的路上已有些進展，整體就業率從2010年的69%成長到2018年的73%(圖7)。女性和男性的就業率均成長，分別成長到67%和79%，從這些數字可看出，男性已達到歐盟的就業目標，但女性則否。要寄望就業目標在2020年達成，恐怕太過樂觀，因為目前的資料並未考量新冠肺炎危機的衝擊。

整體進展僅微幅減少就業性別落差。在2018年，這個落差是12個百分點，相較之下，在2010年是13個百分點。從事兼職工作的女性比率持續比男性的同等數據高出許多(達23個

百分點)，在過去10年間僅微幅改善。性別落差縮小的進展緩慢與女性承擔不成比例的照護責任有關：在2018年，有32%未從事經濟活動的女性是因為她們的照護責任而未從事經濟活動，這個比率從2010年以來增加了4個百分點以上，而只有5%未從事經濟活動的男性是因為相同的理由而未從事經濟活動。有23個歐盟會員國的男性達到歐盟的75%就業目標，但只有4個會員國(德國、愛沙尼亞、立陶宛和瑞典)的女性達到目標。除了西班牙和英國⁽¹²⁾，所有其他歐盟會員國的男性皆達到全國目標，但只有瑞典、立陶宛和拉脫維亞的女性達到全國目標。降低就業性別落差似乎是達到這些目標的重要前提條件：就業性別落差最低的所有5個國家(瑞典、立陶宛、拉脫維亞、芬蘭和葡萄牙)已在2018年超越歐盟的2020年就業目標。對照來看，就業性別落差最高的5個國家(馬爾他、希臘、義大利、羅馬尼亞和匈牙利)就有4個仍低於歐盟的2020年就業目標，其中更有3個低於目標超過5個百分點⁽¹³⁾。

圖7：歐洲2020目標－歐盟2018年的就業率(20-64歲人口%)，EU, 2018



資料來源：歐盟統計局(t2020_10)。

¹¹ 定義為20-64歲總人口就業百分比。在EU2020脈絡中處理勞動力市場參與度的方法與在性別平等指數的脈絡中的處理是不同的，因為EU2020在觀察就業時未考量強度，相反地，性別平等指數則聚焦於掌握工作強度的全時等量就業率。

¹² 尚未制定全國目標，但就業率超過歐盟的75%目標。

¹³ 只有馬爾他達到高於75%的就業率，但其近期的就業率增長大部分是來自於女性參與勞動力市場增加。

3. 金錢領域

女性的經濟賦權在實現女性權利和性別平等上扮演著核心角色。投資「女性的經濟獨立性」能夠促成更包容的經濟成長，並消弭貧窮和社會排斥。2030永續發展議程乃是以下述的前提要件為基礎：女性的經濟賦權對於永續發展具有關鍵的重要性。

在整個經濟危機及後續的復甦期間，整個歐盟有許多女性繼續經歷著危險的工作和生活條件，新冠肺炎疫情的經濟衝擊很可能進一步對女性造成不利的影響。ILO估計，全世界可能因新冠肺炎而損失將近2,500萬個工作，且有另外多達3,500萬個人可能面臨工作上的貧窮⁽¹⁴⁾。女性較可能從事臨時、兼職和危險的工作，且受僱於非正式部門，所有這些尤其容易受到經濟衝擊。女性的薪資較低、儲蓄較少，且獲得的社會保障較有限。

近數十年來，我們已看到勞動世界因數位科技的進步而劇烈改變，這些都對性別平等帶來了一些新的挑戰和風險。數位化可望讓高學歷以及高技能的女性更有彈性地工作、達到更大的成就，且更有創造力，但同時可能對較無特權的女性勞動者增加非標準和危險的工作，例如短期、兼職、低薪以及無社會保障形式的勞動工作(參照第9.2節)。

整體來看，這些不平等易於導致特別嚴重的經濟弱勢，尤其是對女性弱勢族群，包括較年輕和較年長的女性、單親媽媽，以及來自移民社區或其他少數族群的女性(EIGE, 2020a)。因此，要消除這些不平等，需要更廣泛的方法來分析經濟政策，以及它們對個人整體福祉的影響，尤其是女性。這反映在歐盟邁向更社會化歐洲的更廣闊政策趨勢中。舉例而言，性別平等是歐洲社會權利支柱的關鍵原則之一，也是其他幾個原則中的特色。歐洲社會權利支柱藉由例如重申同工同酬原則，強化了平等的取得財務資源機會，它確立了取得足夠最低收入福利的權利，以及男女平等獲得年金權利的機會(歐盟執委會, 2018e)。然而，歐盟已限制直接介入會員國政策行動計畫的權限，這表示歐洲社會權利支柱的主要原則是否能落實，仍是不確定的。

自2013年起，歐盟已加強處理薪資性別落差的行動計畫。2014年薪資透明度建議(歐盟執委會2014/124/EU建議)指引會員國如何適用平等薪資的原則，並在薪資結構和水平方面達到更大的透明度。之後在2017年，歐盟推出了處理薪資性別落差的行動計畫(2017–2019年)(COM(2017) 678定案)，呼籲會員國採行有效的薪資平等法律。2020–2025年歐盟性別平等策略更進一步提出有約束力的薪資透明措施。在2021年「年金充足性報告」(Pension adequacy report)中，歐盟執委會將連同歐盟理事會的社會保障委員會，共同評估年金制度中分擔風險和資源的性別不平等。歐盟性別平等策略已提議在職業年金計畫中提供照護相關職業中斷的年金補助，作為強化年金權利性別平等的方法之一。歐盟執委會也提議透過結構改革支持方案，解決較高比例的女性生活在貧窮中的問題，尤其是較年長的女性。

3.1 女性追求經濟獨立：絕對是一場艱難的戰役

女性的經濟獨立長久以來一直是歐盟性別平等政策的焦點之一。然而，女性仍處於較危險的經濟狀況，包括在取得財務資源方面。金錢領域的分數為80.6分⁽¹⁵⁾，自2017年以來僅非常小幅改善(0.2分)，且自2010年以來僅增加2.2分(圖8)。這個領域的分數是第二高，僅次於健康領域。

「財務資源」次領域的分數為74.3分，自2010年以來稍有改善(上升4.9分)。在每月所得以及年金、投資和其他福利的收入方面，性別落差縮小的速度非常緩慢。「經濟狀況」次領域的分數較高，但貧窮和收入分配的性別落差縮小並無實質進展。

在財務資源和經濟狀況方面，大多數的歐盟國家

¹⁴ ILO「國際勞工組織表示全世界可能因新冠肺炎而損失將近2,500萬個工作」(https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738742/lang-en/index.htm)。

¹⁵ 金錢領域衡量取得財務資源和經濟狀況的性別不平等。「財務資源」次領域包含女性和男性來自工作的平均每月所得，以及平均均等化淨收入(來自年金、投資、福利，以及除有酬工作所得外的其他資源)。「經濟資源」次領域考量了女性和男性的貧窮風險，以及女性與男性之間的收入分配。

都稍微縮小了性別落差，並改善整體的表現(圖9)。自2010年起進展最快的是拉脫維亞(+6.3)、波蘭(+6)和立陶宛(+5.3)。拉脫維亞和立陶宛微幅降低了男女的收入不平等，而波蘭微幅縮小了貧窮的性別落差。希臘(-2.8)、盧森堡(-1.8)及荷蘭(-0.4)在過去8年間呈現負向趨勢。雖然希臘的所得、收入及貧窮性別落差降低，但資料顯示希臘

的收入分配不平等是增加的。在荷蘭，所得性別不平等 - 尤其是收入 - 自2010年以來一直是增加的。在財務資源次領域，盧森堡排名第1，該國也努力縮小了所得和收入的性別落差。儘管如此，盧森堡的經濟狀況排名大幅下跌(從2010年的第9名變成2018年的第23名)，這是因為女性貧窮風險增加，以及女性收入不平等增高所致。

圖8：金錢領域及其次領域的分數(2018年)以及隨著時間的變化

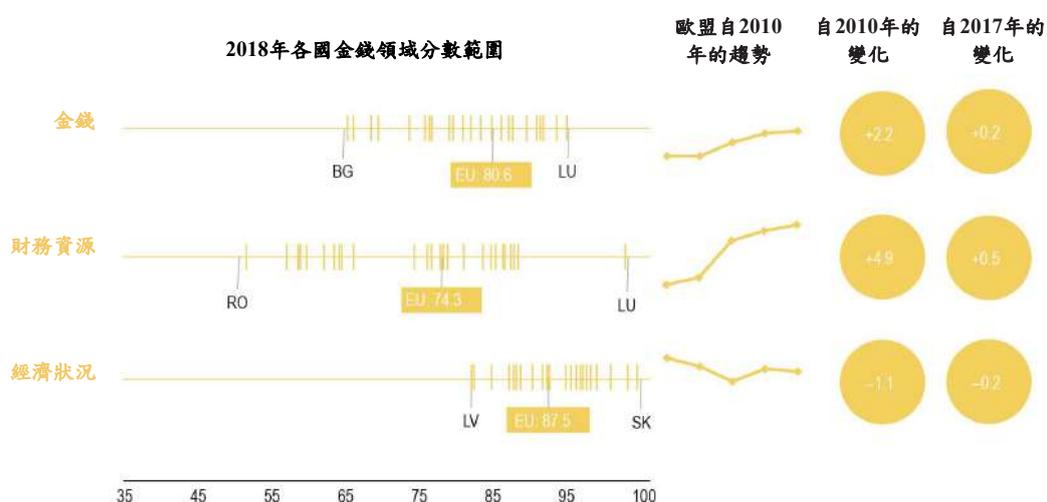
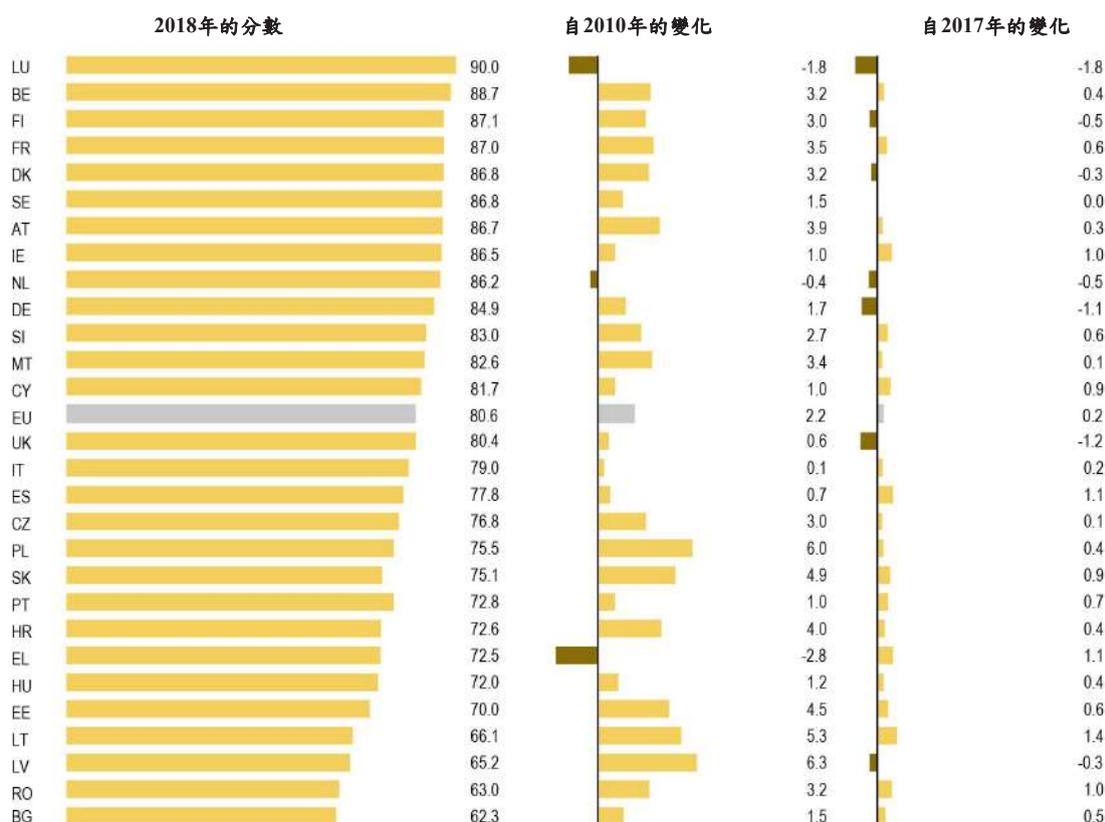


圖9：歐盟各會員國的金錢領域分數以及自2010和2017年以來的變化



類似的型態在愛爾蘭、丹麥和德國也很明顯，這幾個國家的財務資源性別平等排名相對高(分別是第3名、第4名及第5名)，但是經濟狀況的性別平等分數低許多(分別是第15名、第14名及第17名)。相反的趨勢可以在斯洛伐克、捷克和斯洛維尼亞等國家看到，這幾個國家的經濟狀況次領域居於前3名，其中貧窮和收入分配的性別落差低，但所得和收入的性別平等的排名相對是低的，分別是第23名、第21名及第16名。

3.2 終結所得和年金的性別不平等 – 若無目標明確的行動，歐盟還有數十年要奮鬥。

儘管女性就業率和教育程度有正向的改變，但薪資、每月所得及收入仍存在著性別不平等。歐盟主要聚焦於薪資性別落差(達16%)以及年金性別落差(達37%)，這二者對女性都是不利的。這些措施可能低估了勞動力市場整個性別不平等的程度。舉例而言，薪資性別落差並未考量工作時數，或男女在正式就業的比率。

金錢領域觀察平均每月所得的性別落差，考量了男女更廣泛的就業機會背景。除了年金收入外，金錢領域也觀察投資及其他福利。自2010年以來，有17個國家的所得性別落差增加，而有19個國家的收入性別落差上升，這導致歐盟所得和收入的性別落差整體是增加的。

在2010到2018年間，義大利、波蘭和拉脫維亞的每月所得性別落差增加最多。在性別落差縮小方面有最大進展的國家包括賽普勒斯、英國和希臘。除了所得性別不平等外，在歐盟，女性能獲得任何類型的主要薪資補充所得(例如績效獎金)的機會比男性少。EIGE在其歐盟2019年教育和勞動力市場性別隔離的研究中指出，在各種酬勞來源當中，獎金的性別落差是最大的。女性較不可能在為員工提供較高額外津貼的公司中工作，而且她們獲得的額外津貼也比在同一家公司中工作的男性少(EIGE, 2019c)。

在2010到2018年間，總可支配收入(包括來自年金、投資及其他福利的收入)的性別落差在立陶宛、拉脫維亞和丹麥是增加的。與2017年的資料

比較顯示，收入性別不平等在丹麥和拉脫維亞是增高的。捷克、拉脫維亞、立陶宛和羅馬尼亞沒有進展，因為收入性別落差自2010年以來持續增加。法國、賽普勒斯和盧森堡在收入性別落差縮小方面最有進展。

所得和收入的性別不平等會隨著年齡、教育程度以及家庭需求增加而明顯增高。相較於男性，50歲以上的女性處於最不利的地位。此外，相較於教育程度較高的男性，資格水平最高的女性薪資較低的情況最嚴重，女性會隨著職業生涯的進程而累積劣勢。從生命的不同階段來看，所得和收

入的性別不平等在與先生和子女共同生活的婦女以及單親媽媽身上見到最高峰。

雖然EIGE的薪資性別落差研究顯示不同的工作有著相當大的差異，但是在所有部門中，女性的所得都是低於男性的(EIGE, 2019c)。薪資性別落差在金融與保險業(35%)和製造業(31%)是最大的，這2個行業支付給較年長女性的薪資尤其不足。醫療專業人士的薪資性別落差也很大(33%)，這顯示位居高階職位的女性相當少，且在女性佔大宗的工作存在著薪資不足的文化。

Eurofound「生活、工作與新冠肺炎」調查⁽¹⁶⁾的第一批結果顯示，應答者對於經濟普遍沒有安全感，每10個人當中就有4個人說他們的財務狀況比這場疫情之前來得糟。在家庭的總每月收入方面，有比男性稍微多一點的女性(分別是9%和11%)指出他們的家庭很難或非常能達到收入與支出平衡。幾乎每3個女性就有1個(31%)沒有儲蓄來維持在這場危機之前的生活水平，而每4個男性中有1個(23%)面臨這種情況。

根據近期的文獻(Alon等人, 2020; EIGE, 2019c)，所得和收入的性別不平等與子女照護責任有密切關聯性(包括被期待及實際的照護責任)，這些責任不成比例地落在女性身上，且沒有適當的收入替代選擇。照護責任因為新冠肺炎而轉回到私人家庭身上，對於女性的收入有著更嚴重的負面影響，因為她們承擔這個責任的代價是無法再參與勞動力市場，因此損失了目前和未來的收入。

3.3 巨大的貧窮風險對較年長的女性以及每位單親媽媽而言是殘酷的現實

在2010年，歐洲2020策略確立了一項10年的歐盟目標，那就是要讓至少2千萬人脫離貧窮或社會排斥的風險。自那時起，面臨貧窮或社會排斥風險的男女總人數已減少8百萬人，儘管落後目標，但仍是令人欣慰的進展。在2018年，在已針對全部人口制定全國性抗貧窮目標的21個會員國當中，只有8個國家達到目標⁽¹⁷⁾。

在整個歐盟，男女面臨貧窮風險的差距是1.9個百分點，女性面臨的貧窮風險較高，且自2010年以來一直沒有改善。由於收入通常是在家庭層次衡量，如果假設家庭內的資源分享是平等的，那麼這個性別落差很可能低估了女性真實暴露於貧窮的情況。自2010年以來，有14個會員國的貧窮性別落差是增加的，而自2017年以來，有21個會員

國是如此。自2010年起，性別落差最大的可在立陶宛、拉脫維亞和愛沙尼亞身上觀察到，而賽普勒斯、斯洛維尼亞和法國在縮小性別落差方面已展現最大的進展(參照附錄3中的表13)。

貧窮和社會排斥經常集中於某些特別弱勢的男女族群(圖10)。舉例而言，有子女會加劇貧窮風險，每10個單親者中就有將近4個 – 大部分是單親媽媽 – 有這種風險。相較於其他家庭類型，單親者被剝奪可接受的住所和生活條件的風險高出許多。舉例而言，相較於其他家庭，許多有待撫養子女的單親媽媽住在屋頂漏水、牆壁、地板或地基潮濕，窗框或地板腐朽的地方⁽¹⁸⁾。雖然相較於較年輕的人，較年長的人較少暴露於貧窮，但貧窮的性別落差在65歲或以上的人是最大的(女性為18%，男性為13%)。65歲以上的女性在前3年期間面臨的持續性貧窮風險是較高的(12%)的女性，相較之下，男性有8%)⁽¹⁹⁾。

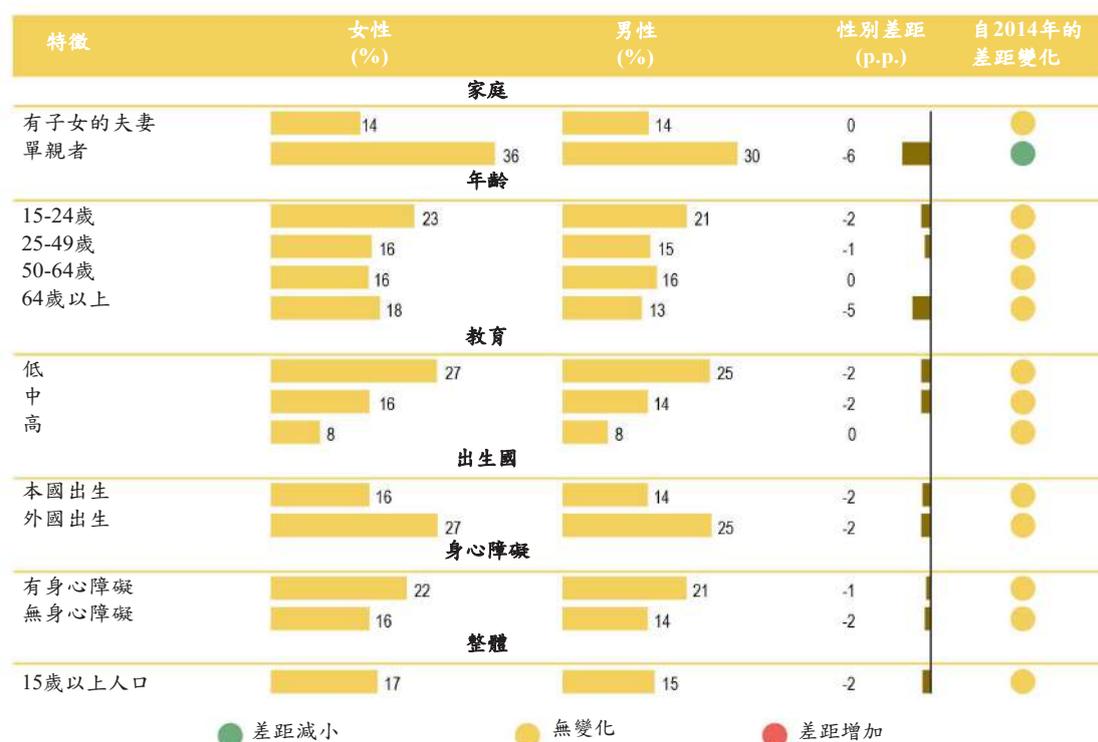
¹⁶ Eurofound「工作、遠距工作與新冠肺炎」(<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>)。

¹⁷ 歐盟統計局「面臨貧窮或社會排斥風險的人」(T2020_50)。

¹⁸ 歐盟統計局、歐盟收入與生活條件統計」(EU-SILC)(ilc_mdho01)。

¹⁹ 歐盟統計局、EU-SILC及歐洲共同體住戶調查小組(ilc_li21)。

圖10：歐盟2018年按性別、家庭組成、年齡、教育程度、出生國及身心障礙區分的貧窮風險比率



資料來源：EIGE的計算、EU LFS。使用的身心障礙資料來自EUSILC (IE、SK、UK, 2017)

年長的女性比男性較可能過著被剝削的生活，例如長久生活在過度擁擠的環境(在2018年分別是7%和5%)。她們的居住成本負擔也比較重，佔總可支配家庭收入的40%以上(12%的女性，相較之下，男性有9%)。工作貧窮的性別落差在65歲以上的男女身上也是最高的(分別是11%和8%)。

貧窮風險在身心障礙男女、教育程度低的男女以及移民族群的身上較高。此外，羅姆社區每5個成員就有4個人的收入比在他們居住國家的貧窮門檻還低(EIGE, 2020a)。

FRA對9個歐盟會員國(保加利亞、克羅埃西亞、捷克、希臘、匈牙利、葡萄牙、羅馬尼亞、斯洛伐克、西班牙)所做的調查發現，有72%年齡在16到24歲的羅姆女性既沒有工作，也沒有受過教育或訓練，相較於55%的羅姆年輕男性。貧窮被認為是早婚背後的主要原因，雖然這經常是經濟存活策略的一部分，但破壞了年輕女性和女孩的未來希望(FRA, 2016a)。

上述族群的貧窮或社會排斥風險增加，往往與諸多因素結合有關，包括失業或不從事經濟活動、在家庭層次的工作強度低、教育程度低、工作條件不良、財務資源不足、遭受實質剝奪及/或不公平待遇(EIGE, 2020a)。女性是否工作以及如何工作，通常是由她們不成比例的照護及其他家庭責任所決定。這些責任與不平等的時間使用型態有

關，並造成了時間使用的貧窮(Francavilla等人, 2012)。女性的就業率隨著家庭中的子女人數而減少。照護責任讓勞動力市場少了770萬個女性。為了照顧子女及其他受扶養的家庭成員，女性從事兼職工作的百分比是男性的將近5倍(分別是29%和6%)。薪資較低、從事非典型工作(例如在非正式部門的工作)的可能性較高，以及為照顧受扶養

者而中斷職業生涯，全都導致女性在整個生命歷程面臨較高的貧窮風險。

貧窮風險高與女性面臨的多重不平等相關程度高，因此需要具協調性的政策應變。單親媽媽、較年長的女性，以及社會經濟地位較低的女性，

都面臨著身心健康狀況不佳的風險，而資源通常受限的情況讓她們更容易發生能源貧窮。經濟不平等程度增高，已對兒童的福祉以及經濟成長造成不利影響 (OECD, 2015, 2019b; Pickett 與 Wilkinson, 2007)。

4. 知識領域

平等獲得教育以及公平和高品質的教育過程，是性別平等以及歐洲未來經濟繁榮的必要條件。性別平等指數觀察高等教育的性別隔離、高等教育的畢業生人數，以及參與成人學習的程度－這些都是歐盟政策議程上的重要議題。高等教育達成程度及成人終身學習的目標，已被納入歐盟2020年教育與培訓架構中，同時也是永續發展目標之一。歐洲社會權利支柱也強調，為了確保男女取得並維持他們完全參與社會並成功在勞動力市場轉型所需的技能，教育培訓及終身學習是很重要的。歐盟理事會的終身學習關鍵能力建議也特別鼓勵會員國繼續努力讓更多男女參與終身學習活動，同時歐盟執委會的「提升技能之路：成人的新機會」建議並呼籲改善成人學習的供應情形，並特別聚焦於低技能成人的需求。新的2020–2025年歐盟性別平等策略強調教育水平隔離的問題，這凸顯了解決學科及後續職業生涯性別化選擇的必要性。促進「平等、社會融合和積極公民權」也反映在歐盟2020年教育與培訓架構載明的優先事項，雖然性別平等不是它的主要目標之一。

新冠肺炎疫情已對所有層級教育的學習活動造成相當大的衝擊。許多會員國的大學和學校已將學習過程轉變成數位環境，凸顯了取得個人電腦和寬頻連線的挑戰，尤其是對社會經濟條件困難的家庭。同時，幾乎所有會員國都暫時關閉兒童照護服務和學校，導致單親者以及有子女的夫妻越來越難兼顧他們的工作與照護責任。由於許多男

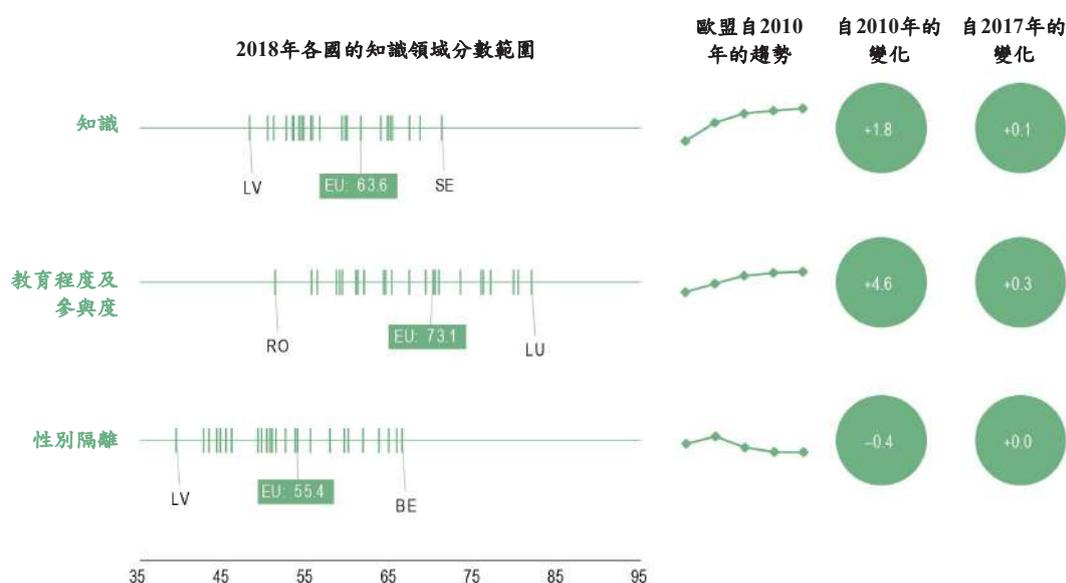
女因為這場疫情而離開職場，要將他們重新整合在勞動力市場中，成人教育將扮演著主要角色。數位化已對教育與培訓世界產生顯著的衝擊，這為性別平等帶來了新的機會和挑戰(相關的詳細討論，請參照第9章)。男女要完全參與社交和工作生活，數位技能和能力變得越來越必要，但男女取得各種層次和類型的數位技能存在著顯著的性別差異。發明、設計和開發數位服務與商品的研究人員本身即高度缺乏性別多元性，這限制了研究與發展活動的整體潛力。

4.1 知識領域進展停滯

知識領域⁽²⁰⁾的歐盟整體分數為63.6分，自前一版的性別平等指數仍停滯不前，且自2010年以來僅改善1.8分(圖11和圖12)。在2017到2018年間，大部分會員國在知識領域不是只有小幅改善，就是完全沒有改善－甚至連倒退都沒有。登記增加至少1分的有保加利亞(+1.8)、馬爾他(+1.3)和克羅埃西亞(+1.2)，而分數減少的有丹麥(-1.0)。在2010年到2018年間，大多數會員國在知識領域的成長尚可，義大利(+8.1)、葡萄牙(+5.6)和羅馬尼亞(+5.2)達到最大的整體進展。英國(-3.2)、德國(-2.3)和丹麥(-1.9)呈現了最大的下跌幅度。在知識領域，表現最優良的國家有瑞典、比利時、丹麥、英國和盧森堡，所有這些國家的分數都高於70分。在光譜的另一端是克羅埃西亞、拉脫維亞和羅馬尼亞，這幾個國家的分數都低於55分。

²⁰ 知識領域衡量教育程度和終身學習的性別不平等，以及教育的性別隔離。「教育程度」次領域是由兩個指標來衡量：女性與男性高等教育畢業生的百分比，以及女性與男性終身參與正式和非正式教育及培訓的程度。第二個次領域衡量高等教育的性別隔離，觀察女性與男性學生在教育、健康與福祉、人文學科和藝術領域的百分比。

圖11：知識領域及其次領域的分數(2018年)以及隨著時間的變化



教育程度和參與度的次領域促使了知識領域的整體成長。從2010年到2018年，知識領域從68.5分成長到73.1分，但是自2017年起，分數幾乎沒有改變。

有10個歐盟會員國自前一版本的性別平等指數以來增加至少1分(保加利亞、愛沙尼亞、愛爾蘭、法國、克羅埃西亞、義大利、盧森堡、馬爾他、波蘭和斯洛伐克)，而情況顯著惡化的有丹麥(-2.3)、捷克(-2.2)和拉脫維亞(-1.2)。長期來看，改善最明顯的國家有奧地利(+12.1)、法國(+11.7)、盧森堡(+11.1)和葡萄牙(+10.5)。在2017年只有3個國家的分數比2010年低，即丹麥、斯洛伐克和英國。

教育的性別隔離仍是歐盟性別平等的一大障礙，這個次領域自2017年以來幾乎沒有變化(55.4分)，相較於2010年甚至有點倒退(分數是55.8分)。自2017年起，只有5個會員國(保加利亞、克羅埃西亞、馬爾他和羅馬尼亞)登記分數增加，或下降(希臘)至少1分。長期來看，義大利和羅馬尼

亞已達到最大進展(分別是+12.1和+7.8分)。對照來看，在2010到2018年間，德國(-6.8)、馬爾他(-5.0)、英國(-4.7)及荷蘭(-4.2)明顯衰退。

4.2 女性教育程度逐漸超越男性

過去10年間，在歐洲大學畢業的女性和男性百分比穩步增加，性別落差慢慢地轉向對女性有利。在2010年，有20%的女性及21%的男性獲得高等教育，到了2018年，15歲或以上的年齡族群從大學畢業的女性比男性多(分別是26%和25%)。高等教育畢業生女性較多且性別落差最大的國家有愛沙尼亞(17個百分點)、拉脫維亞(14個百分點)和瑞典(11個百分點)，另外有9個會員國的性別落差高於5個百分點(保加利亞、丹麥、愛爾蘭、賽普勒斯、立陶宛、波蘭、葡萄牙、斯洛維尼亞和芬蘭)。有4個國家的男性比女性可能從大學畢業，即德國(性別落差最大，達到8個百分點)、盧森堡、荷蘭和奧地利(這些國家的性別落差都低於4.5個百分點)。

圖12：歐盟會員國在知識領域的分數以及自2010年和2017年以來的變化



一項交叉性分析揭示，從年齡、家庭組成和身心障礙來看，男女在達成高等教育方面有著相當大的差異(圖13)。在15到49歲的人當中，女性獲得高等教育的人數比男性多，但是在50歲以上的族群，則呈現明顯的相反趨勢。再者，在與子女共同生活的夫妻族群當中，女性獲得高等教育的人數比男性多(+6個百分點)。同時，一項性別與身

心障礙的交叉分析發現，身心障礙者在達成高等教育方面有著性別落差，男性獲得高等教育的人數較多(3個百分點)。在沒有身心障礙的人當中，這個落差是相反的，女性人數較多，長期來看皆達2個百分點，這顯示這些性別落差自2014年以來是增加的。

圖13：歐盟2018年按性別、家庭組成、年齡、教育程度、出生國及身心障礙區分的高等教育畢業生



資料來源：EIGE的計算、EU LFS。使用的身心障礙資料來自EUSILC (IE、SK、UK, 2017)

FRA對9個會員國所做的第2次歐盟少數族群及不公平待遇調查發現，只有16%的羅姆女性和22%的羅姆男性完成後期中等教育、專上教育、非高等或高等教育。即使在較年輕的世代(16-24歲)，後期中等教育以上的畢業生百分比仍非常低(年輕羅姆女性為21%，年輕羅姆男性為24%)(FRA, 2019b)。

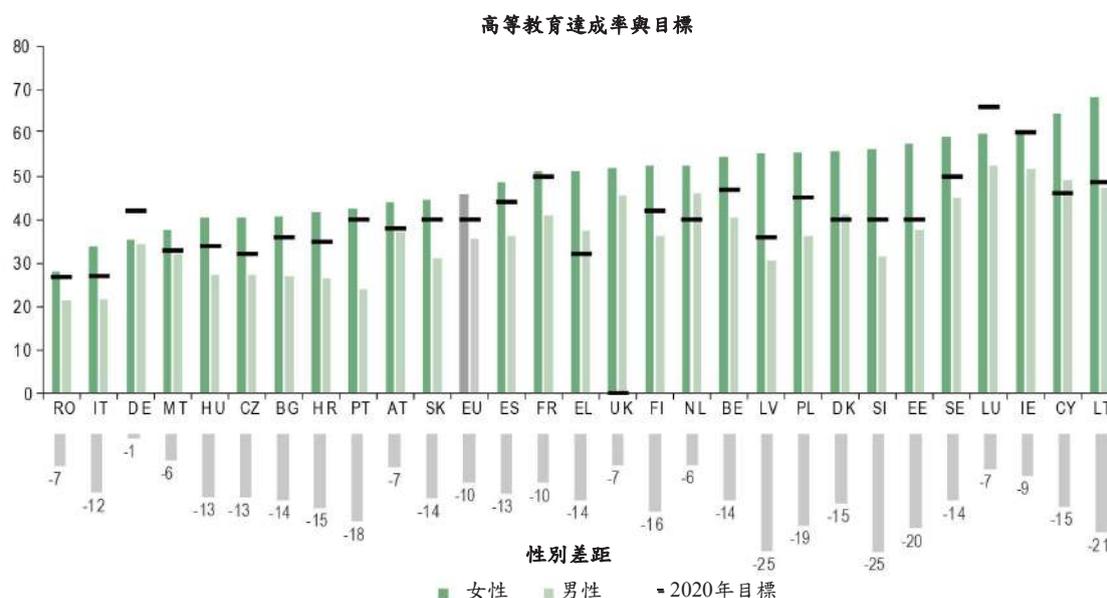
性別平等指數的教育程度指標與歐盟2020年提升高等教育程度的目標有密切關係。性別平等指數監測15歲或以上較廣泛人口的高等教育，而歐盟2020年目標聚焦於30到34歲的族群，目標是將完成高等教育的人口百分比增加到至少40%。在整個歐盟，女性已達到這個目標(46%)，但男性則否(36%)。進一步檢視各國的目標 – 從義大利的26%到盧森堡的66% – 顯示，幾乎所有會員國的女性都達到國家目標，但許多會員國的男性仍落後目標(圖14)。

4.3 成人學習參與率低以及教育選擇的性別隔離仍是主要障礙

歐盟男女(15歲或以上)參與正式和非正式教育培訓的比率仍相當低(17%)⁽²¹⁾。北歐國家顯然是領先者，參與率超過30%，保加利亞和羅馬尼亞的參與率則敬陪末座(2者皆為9%)。有幾個歐盟國家自2010年以來在這個衡量標準上已見到實質改變：法國(+12個百分點)和愛爾蘭(+5個百分點)已登記的參與程度顯著增加，但丹麥、斯洛維尼亞和英國下跌超過5個百分點。由於大部分歐盟國家的整體參與度是非常低的，有16個國家基本上不存在性別落差，而另外10個歐盟國家有著從1個百分點到5個百分點的落差。僅有的幾個明顯例外是成人學習整體參與率最高的會員國，即瑞典、丹麥和芬蘭，女性的參與率較高，而性別落差分別是12個百分點、7個百分點和7個百分點。

²¹ EIGE在2018年歐盟勞動力調查(EU-LFS)的資料所為的計算。

圖 14：歐洲2020年目標 – 歐盟2018年的高等教育達成率(30–34歲人口百分比)



資料來源：歐盟統計局(t2020_10)。

成人學習會隨著年齡而逐漸停滯，這凸顯了技能不相符以及女性和男性職業生涯提早結束的風險。在2018年，年齡介於25到49歲的人當中，只有15%的女性及13%的男性參與成人學習。到了接近退休年齡時，男女的參與率分別掉到只剩9%和6%。歐洲經濟因為技能的供應和需求不相符，每年損失的潛在生產力超過2%，人口統計趨勢加上技術改變很可能加劇這種情況(EESC, 2018)。終身學習可以在縮小這種技能差距方面扮演關鍵角色。

教育的性別隔離仍是歐盟性別平等的主要障礙之一。在2017年，43%的女大學生研讀教育、健康與福祉、人文學科或藝術學科，歐盟整體的性別落差達到22個百分點，自2010年以來未改變。這個區隔反映在勞動力市場中的性別隔離，這決定了女性和男性的所得、職業生涯展望及工作條件。

在教育健康與福祉、人文學科和藝術學科註冊方面，芬蘭和賽普勒斯登記的性別落差最高(分別是33個百分點和27個百分點)，而有20個國家的性別落差皆大於20個百分點。羅馬尼亞和保加利亞的

性別落差是歐盟國家中最低的，但仍非常高，分別達到15個百分點和16個百分點。然而，有部分歐盟國家自2010年以來已有顯著進展：舉例而言，荷蘭的差距縮小達9個百分點，而德國的差距減小約8個百分點。同時，有5個國家(拉脫維亞、立陶宛、匈牙利、羅馬尼亞和斯洛維尼亞)的性別落差增加超過5個百分點。

雖然性別落差不是由性別平等指數直接衡量，但ICT和STEM學科的畢業生當中有著顯著的性別落差。在2018年，工程、製造和營建學科的畢業生有28%是女性，ICT畢業生只有約20%是女性⁽²²⁾。然而，在自然科學、數學和統計學，記錄的畢業生人數接近性別均衡(女性佔54%，男性佔46%)。高等教育的STEM學科存在的性別落差，原因不是學業表現，因為女孩和男性在中等教育，科學和數學的學業表現是類似的(歐盟執委會, 2019g)。職業選擇的社會規範和性別化期望(經常透過教育內容和課程強化)才是促使高等教育存在著性別隔離的關鍵因素(EIGE, 2020a)。

²² 資料來源：歐盟統計局(educ_uoe_grad02)。

5. 時間領域

依性別所產生有酬和無酬工作分配的不平等，被認為是社會整體性別不平等的根本原因之一，在勞動力市場尤其是如此，因為它產生了女性暴露於貧窮危機、參與決策及參與政治的質疑。在2019年為父母親和照護者採納工作與生活平衡指令，顯示從政者希望促進照護和家庭工作在男女之間更妥善的分配。相關的規定包括新的或協調過的勞動力市場權利，例如有照護責任的勞工可彈性安排工作的權利、照護者請假、親職假，以及增加工作保障。這項指令也包括非法律的面向，例如投資照護基礎建設，尤其是長期照護。

新發佈的2020–2025年歐盟性別平等策略將縮小照護責任的性別落差納入為優先事項之一。這項策略提出了一連串的措施，例如轉換和實行工作與生活平衡指令、增加對高品質兒童、老年人和身心障礙者照護基礎建設的投資，以及落實歐洲社會權利支柱(歐盟執委會, 2020c)。

新冠肺炎疫情在歐洲造成學校及學前教育設施關閉，以及無法取得社會支援系統(照護者、保姆、祖父母)，因此加劇了家庭必須兼顧照護兒童和較年長家庭成員與有酬工作的壓力，尤其是婦女和單親媽媽(Fodor等人, 2020)。歐盟統計局的資料顯示，在2019年，約有1,340萬的成人生活在有年輕子女且所有成人皆有全時等量的家庭⁽²³⁾。為了因應這場疫情而轉移到遠距工作已以不同的方式影響著女性和男性，初步的資料顯示，在18–34歲的人當中，女性在這場疫情期間開始遠距工作的人數比男性多(分別是50%和37%)⁽²⁴⁾，這可能反映了女性承擔不成比例的子女照護和教育工作，同時維持著自己的有酬工作。英國在封鎖期間執行的研究顯示，雖然女性花在照顧子女的時間比男性多，但兒童照護的性別落差相較於在這場疫情之前的情況是縮小的，這凸顯了在男性從事遠距工作或失業的家庭，兒童照護的分配變得比較平等(Sevilla與Smith, 2020)。

在部分會員國(比利時、德國、愛爾蘭、西班牙、法國、義大利、瑞典及英國)，住在住宅型照護設

施的人因為新冠肺炎爆發而死亡的比率非常高。來自2020年5月的資料顯示，長期照護設施居住者的死亡率在所有新冠肺炎死亡案例中占相當高的百分比，從英國的21%到西班牙的66%(Comas-Herrera等人, 2020; ECDC, 2020)。這個喪失生命的悲劇凸顯了大部分的住宅型長期照護機構都有系統性的人手不足或資金不足問題。這可能促進自主生活的成長，並促使家庭遠離住宅型照護，且進一步強化提供家庭式的長期照護(EIGE, 2020e)，而這可能進一步加劇女性不成比例地承擔非正式照護的負擔(EIGE, 2019b)。

更普遍來看，根據封鎖後的諸多情況，我們更能瞭解到，儘管看不見、不受重視，且在國內生產總值衡量標準中未佔有一席之地，女性每日承擔不成比例又無酬的照護工作，是這個社會能運作所不可或缺的。

5.1 時間使用的性別平等：有些進展，但不足以抵消整體停滯

時間領域⁽²⁵⁾是構成性別平等指數的6個領域當中分數第3低的，這個領域持續缺乏進展，且不平等是加劇的(EIGE, 2017e, 2019b)。自2010年起，歐盟的分數就一直停滯，甚至小幅減少了0.6分(圖15)⁽²⁶⁾，達到65.7分。

由於缺乏時間使用的最新資料，時間領域的分數自2017年起便未更新。從2010年以來，有10個會員國的分數是減少的(荷蘭、芬蘭、英國、盧森堡、比利時、德國、波蘭、立陶宛、羅馬尼亞和保加利亞)。最明顯的衰退可在比利時(-5分)、德國(-4.8分)和芬蘭(-2.7分)身上看到。大多數歐盟國家的分數自2010年後已有改善，增加的範圍從馬爾他的9.9分、希臘的9.1分和葡萄牙的8.8分，到克羅埃西亞的1.2分和愛沙尼亞的1分，而法國和匈牙利的分數自2010年以來幾乎沒有實質變化(分別是+0.7分和+0.2分)。

²³ 有將近4,200萬個成人生活在至少有1個6歲以下兒童的家庭中，其中有32%生活在所有成人皆有全時等量的情況。資料來自歐盟統計局，這是2019年針對歐盟27個國家的資料 (lfst_hhwhacc)。

²⁴ Eurofound「生活、工作與新冠肺炎資料」(<http://eurofound.link/covid19data>)。

²⁵ 時間領域衡量照護和家務工作以及社交活動時間分配的性別不平等。第一個次領域是照護活動，它衡量女性和男性參與其子女和孫子女、年長者或身心障礙者的照護及/或教育的性別落差。它也衡量女性和男性參與烹飪和家務的性別落差。第二個次領域探討有多少女性與男性從事社交活動，例如參與家庭以外的體育、文化或休閒活動，以及有多少女性和男性從事志工和慈善活動。

²⁶ 請注意，由於在相關期間可取得的時間領域資料有限，圖15僅呈現目前的分數以及自2010年以來的變化，無法提供其他趨勢。

如圖16所示，歐盟的時間領域分數(65.7分)掩蓋了各國差異極大的狀況，分數範圍從保加利亞的42.7到瑞典的90.1。時間是各國在性別平等指數中的分數分佈第二廣的領域(僅次於權力領域)，社交活動次領域在2018年的分數是61.6分，顯示這個次領域的性別不平等程度高於照護次領域(70分)。

圖15：時間領域及其次領域的分數(2017年)以及隨著時間的變化

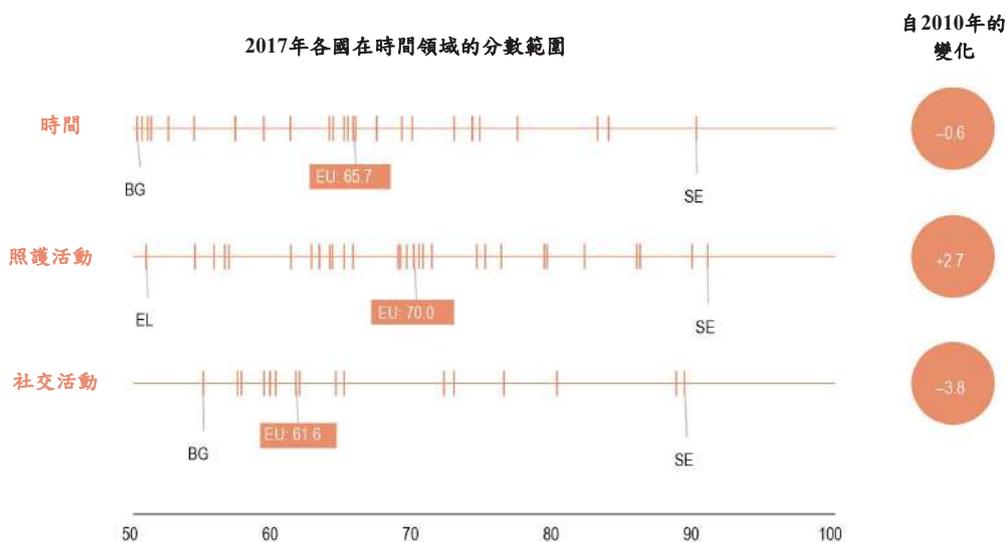
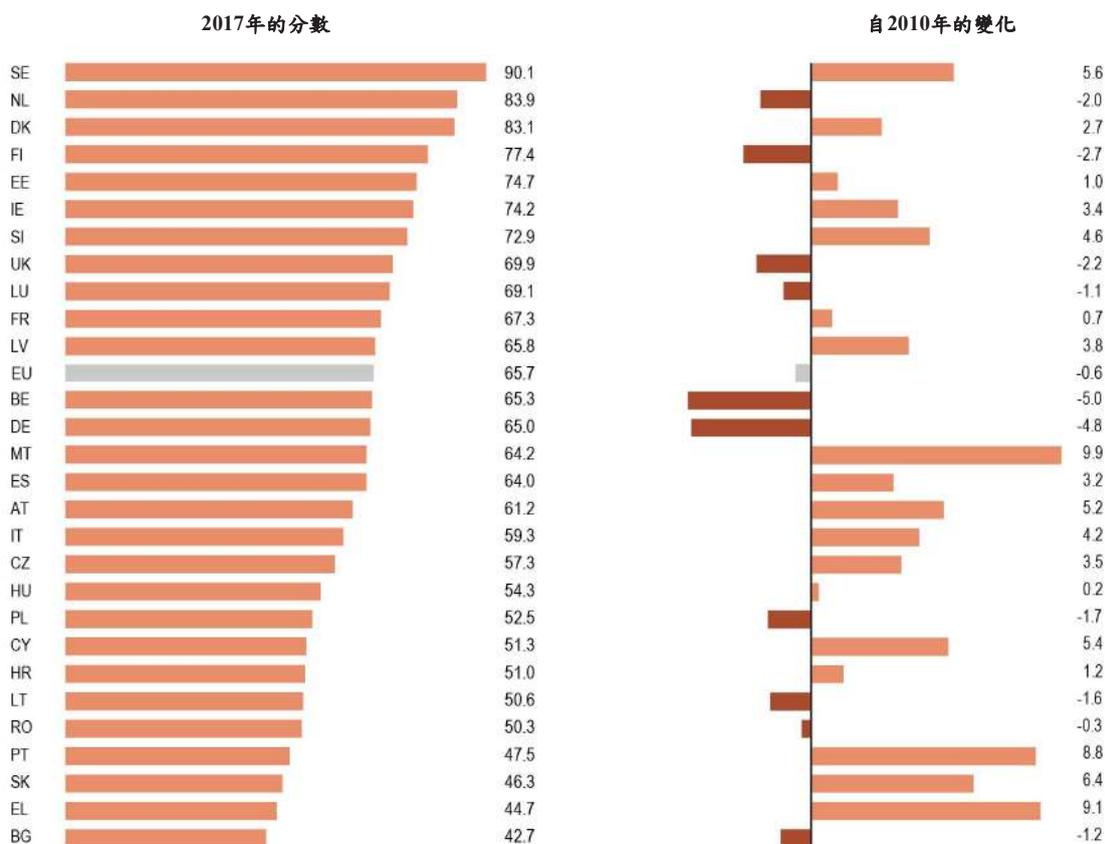


圖16：歐盟會員國在時間領域的分數以及自2010年以來的



5.2 照護基礎設施不足促使女性填補照顧的空缺

我們長久以來都知道，人們要能夠維持家庭與工作的平衡，獲得高品質且可以負擔的服務是必要的。對於有子女的女性尤其是如此，因為她們仍被期望肩負不成比例的無酬照護工作，包括家務、照顧子女以及照顧年長者和身心障礙者 (EIGE, 2019b)。

雖然大部分歐盟成員國已達到巴塞隆納目標：90% 年齡介於3歲到義務教育年齡的兒童加入正式兒童照護服務設施，但有部分成員國仍遠未達到第一個巴塞隆納目標：33%的3歲以下幼兒加入上述設施²⁷。再者，各會員國之間在註冊率方面持續存在著顯著差異，尤其是在觀察3歲以下的兒童時 (EIGE, 2020a)。對許多家庭來說，成本仍是他們

取得所需照護服務的重要障礙之一。

提到長期照護服務²⁸，要滿足老齡化人口日益增加的需求，可取得正式服務的程度被認為是嚴重不足的 (歐盟執委會, 2014b; Spasova 等人 2018)。在 2017 年，歐盟每 4 個人便有 1 人有長期身心障礙²⁹，而在有子女的家庭當中，約有 5% 的家庭有一名身心障礙兒童 (EIGE, 2020e)。這種龐大的需求導致歐盟的長期照護有著非正式的特徵，非正式的照護者人數超過正式的照護提供者，且據估計比例是 2 比 1 (歐盟執委會, 2014b)。結果，家庭經常全盤放棄足夠的照護，轉而仰賴接受不利工作條件的家庭幫傭，或自行提供照護 (EIGE, 2020e)。照護服務的落差不成比例地影響著同時身為被照護者和照護者的女性，因為需要仰賴長期照護的女性比男性多，而絕大多數的正式和非

²⁷ 在 2002 年，巴塞隆納歐盟高峰會制定了為學齡前兒童取得高品質且可負擔的兒童照護設施的目標，其中要達到的目標有二，即必須有可容納 90% 從 3 歲到義務教育年齡兒童的設施，以及可容納 33% 3 歲以下兒童的設施。巴塞隆納的目標（及其應達成的目標）在歐洲性別平等協議（2011–2020 年）中被重申，且歐洲 2020 策略也提到了這些目標。

²⁸ 長期照護是指「因為心智或身體殘缺及/或長期有身心障礙而在日常生活活動上需要協助及/或需要一定程度永久照護的人提供的一連串服務及協助」（歐盟執委會, 2014b）。

²⁹ 女性（27%）多過男性（22%）。歐盟統計局 2017 年健康變數 EU-SILC, 2017 (hlth_silc_06)。

正式照護者是女性⁽³⁰⁾。在各會員國，有移民背景、受雇擔任家庭幫傭的女性，經常是受僱於非常規的工作，因此無法取得社會保障或勞工權利(ILO, 2018b; Spasova等人, 2018)。在新冠肺炎危機期間，已有許多移民照護工作者(大部分是女性)在邊境封鎖之前返回他們的祖國，這場危機凸顯了較古老的歐盟國家仰賴女性工作，這些女性通常來自東歐國家，且被剝奪適當的工作地位(Zacharenko, 2020)。

照護範圍不足的影響是顯著的，且有著明顯受性別影響的特徵。歐盟統計局的資料顯示，在歐盟，勞動力市場中有大約770萬名婦女肩負著照顧責任，相較之下，男性只有45萬人⁽³¹⁾。此外，在因為照護責任而必須從事兼職工作的人當中，女性人數比男性多出許多(890萬 vs. 56萬)⁽³²⁾。因此，女性比男性更可能表示很難兼顧有酬工作與照護責任⁽³³⁾，這對她們參與勞動力市場有著顯著的影響。

在社會層次，因女性的照護責任而造成的就業損失，據估計導致歐洲每年損失3,700億歐元(歐盟執委會, 2018a)。

5.3 性別、年齡和教育影響勞工參與社交活動

歐盟的社交活動分數為61.6分，這個次領域的分數在時間領域中是較低的，表示其中持續存在著性別不平等。從性別平等和福祉觀點來看，社交活動很重要(Brajsa-Žganec等人, 2011)。取得休閒時間和活動固然是生活品質不可或缺的一個面向，但在很大程度上是由來自酬和無酬工作的時間壓力所決定(歐洲議會, 2016)。

研究顯示，對勞工來說，專門用於有酬工作的整體時間已增加，這減少了可用於其他活動的時間和精力(Haworth與Lewis, 2005)。此外，數位化造成職業時間與私人時間的界線正在消失，我們看到有酬工作越來越侵蝕休閒時間(歐洲議會, 2016; Wajcman, 2015)，這對從事危險工作的人尤其是如此，例如平台工作者(參照第9章)。

觀察家庭外體育、文化和休閒活動的特定指標，某些國家的在職男女參與度極低，而各國之間有著顯著差異。在9個國家⁽³⁴⁾，每5名勞工只有不到1名至少每隔一天會從事任何家庭外的體育、文化或休閒活動。在另外11個國家⁽³⁵⁾，這個比率的範圍相當廣，從波蘭的19%到比利時和愛沙尼亞的36%。

如圖17中所見，勞工參與社交活動的比率³⁶揭示了歐盟的男女在兼顧工作與生活其他面向的重大不平等。雖然參與體育、文化和休閒活動的整體性別落差相當小(4個百分點)，但單親者達到13個百分點，年輕勞工(15-24歲)則達到17個百分點。年輕勞工的社交活動有著顯著的性別落差，反映了年輕男女之間在健康領域涵蓋的體能鍛鍊方面的落差(19個百分點)⁽³⁷⁾。

成人的體能鍛鍊習慣往往是在年輕時建立的。分析國際學齡兒童健康行為調查的資料後發現，歐洲11歲到15歲兒童的整體活動水平容易隨著父母親的收入水平下降，尤其是女孩(WHO, 2016, 2017)，這是兒童獲得體育活動的關鍵因素之一(Richter等人, 2009)。

整體而言，在家庭外的休閒活動方面，勞動力的性別分工(使得大部分的兒童照護責任被歸於女性)、女性收入較低，加上母親相關的性別規範，共同造成有子女的婦女較少從事休閒活動，尤其是單親媽媽(Brajsa-Žganec等人, 2011; Dlugonski與Motl, 2013; 歐洲議會, 2016; McIntyre與Rhodes, 2009)。以所有勞工來看，參與社交活動的程度會隨著年齡下降且隨著教育程度增加，這指出性別和階級差異塑造了取得文化和休閒娛樂資源的方式。

³⁰ 女性(19.7%)為年長者和身心障礙者提供照護的人數比男性(14.9%)多，尤其是50-64歲的人口。

³¹ 歐盟統計局EU-LFS (Ifsa_igar)，20-64歲女性的資料。

³² 有另外15.1%的女性因為其他家庭或個人責任而從事兼職工作，相較之下，男性是8.0%，這進一步擴大了差距。

³³ 根據2016年歐洲生活品質調查(EQLS)的資料。

³⁴ 保加利亞、希臘、克羅埃西亞、賽普勒斯、立陶宛、匈牙利、葡萄牙、羅馬尼亞和斯洛伐克。

³⁵ 比利時、捷克、德國、愛沙尼亞、法國、義大利、拉脫維亞、馬爾他、奧地利、波蘭及英國。

³⁶ 這項指標聚焦於勞工，因此受限於某些年齡族群，包括15-24歲及50-64歲。例如因為照護責任。

³⁷ EIGE「歐盟2019年的健康狀況」

(<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/health/age>)。

圖17：歐盟2015年按年齡、家庭組成、教育程度、出生國及身心障礙區分的勞工從事社交活動比率

特徵	女性 (%)	男性 (%)	性別差距 (p.p.)
家庭			
有子女的夫妻	26	29	-3
單親者	26	39	-13
年齡			
15-24歲	39	56	-17
25-49歲	28	33	-5
50-64歲	25	25	0
64歲以上			
教育			
低	20	21	-1
中	23	28	-5
高	37	43	-6
出生國			
本國出生	28	32	-4
外國出生	26	31	-5
身心障礙			
有身心障礙	27	27	0
無身心障礙	28	32	-4
整體			
15歲以上人口	28	32	-4

資料來源：EIGE的計算、EU LFS。使用的身心障礙資料來自EUSILC (IE、SK、UK, 2017)

6. 權力領域

歐盟執委會的第一位女性主席 Ursula von der Leyen 於2019年獲選出任，這打破了長久以來歐盟體制高層職務缺乏女性的情況。以前從來沒有女性領導歐盟高峰會、歐洲中央銀行或歐盟執委會，這次女性擔任歐盟執委會主席，之後又有 Christine Lagarde 擔任歐洲中央銀行總裁，這代表著一項遲來的重大改變。同時，本屆新任委員是至今性別最平等的，有12名女性(46%)和15名男性(56%)，這是會員國響應提名更多女性候選人的呼籲所產生的成果。歐洲議會自2020年以來就沒有過女性領袖，但在2019年7月通過了在其組成會期每一種性別都必須有40%以上代表人的門檻，因此在歐洲議會的747名成員中，女性佔了304名(41%)，這表示相較於2014年的選舉結果(37%)增加了4個百分點。

歐盟執委會已將決策和政治的性別平衡議題當作優先處理事項，並成為2020–2025年歐盟性別平等策略的5個優先領域之一，因此強調了女性在政治和經濟擔任領袖地位的重要性。歐盟執委會申明會繼續推動採行2020年改善企業董事會和監事會性別平衡指令提案，同時呼籲會員國積極主動地改善性別平衡。透過提供經費並推廣最佳實務，歐盟執委會將與歐洲議會、各國國會、會員國及公民社會合作，促進女性參與(包括擔任投票者和候選人)2024年的歐洲議會選舉。經濟決策的性別平等也是永續發展目標的一部分，其中包括衡量女性在最大上市公司中擔任董事會或監事會成員的比率。

世界各地為了處理新冠肺炎而特別成立的決策組織中，缺乏女性代表的情況非常嚴重，儘管世界

衛生組織(WHO)已強調在達到性別平衡方面的重要性(WHO, 2020d)。在歐盟，絕大多數的健康照護工作者都是女性，女性佔醫療專業人員的70%，也佔保健相關專業人員的80%(EIGE, 2018b)，但這樣占多數的女性從業人員並未轉換成女性參與醫療保健部門的領導職務，在歐盟，醫療保健相關部會首長只有30%是女性。由於性別仍是健康的關鍵決定因素之一，將女性納入危機應變決策是很重要的(Davies與Bennett, 2016)。

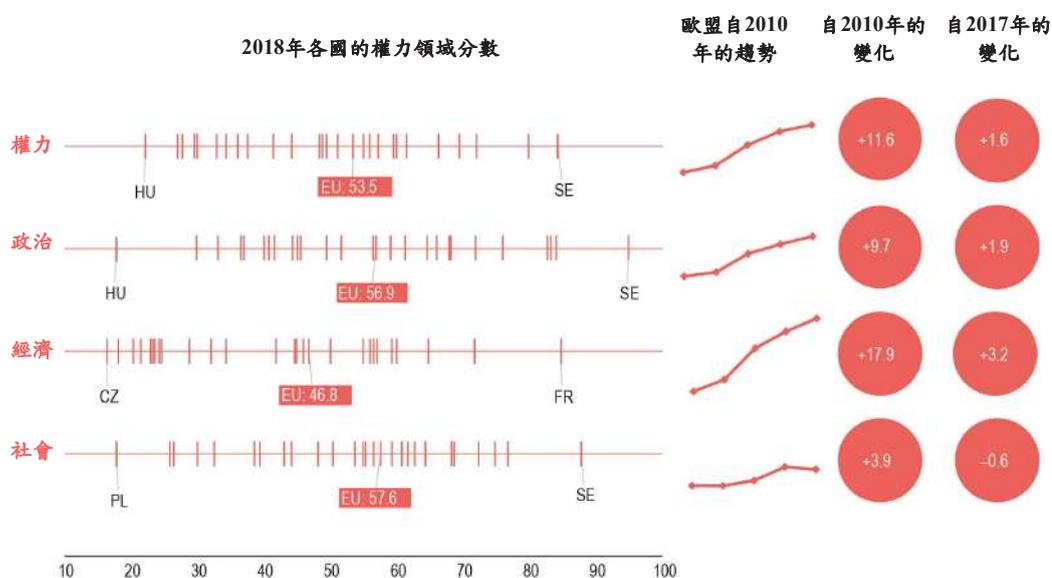
6.1 在邁向決策性別平等的路上只走到了一半

歐盟在權力領域的分數⁽³⁸⁾自2010年以來增加將近12分，且在2017到2018年間增加了1.6分，與2016到2017年間登記的增加速度相同。儘管如此，歐盟在權力領域的分數(53.5)仍是所有領域中最低的(圖18)。

在2018年，權力領域改善最多的國家有西班牙(7.4分)及荷蘭(7.2分)(圖19)，這2個國家在經濟決策方面都有大躍進，分別增加了11.4分和16.6分。然而，雖然西班牙在所有次領域的性別平等都有改善，但荷蘭在社會權力次領域是倒退的(-3.5分)。自2010年以來增加最多的會員國是法國，共增加27.4分，接著是義大利、盧森堡和德國，改善的分數全都超過20分。這4個會員國在經濟決策的分數增加最多，不過義大利和盧森堡在社會次領域的決策性別平等是下降的(分別減少4.7和2.9分)。

³⁸ 權力領域衡量政治、經濟和社會領域最高決策職位的性別平等。「政治權力」次領域觀察女性與男性在國會、政府和地區/地方議會的代表人數。「經濟權力」次領域檢視女性與男性在最大全國性上市公司董事會或監事會及中央銀行中的人數比例。「社會權力」次領域包括研究資助組織、媒體和體育界的決策相關資料。

圖18：權力領域及其次領域的分數(2018年)以及隨著時間的變化



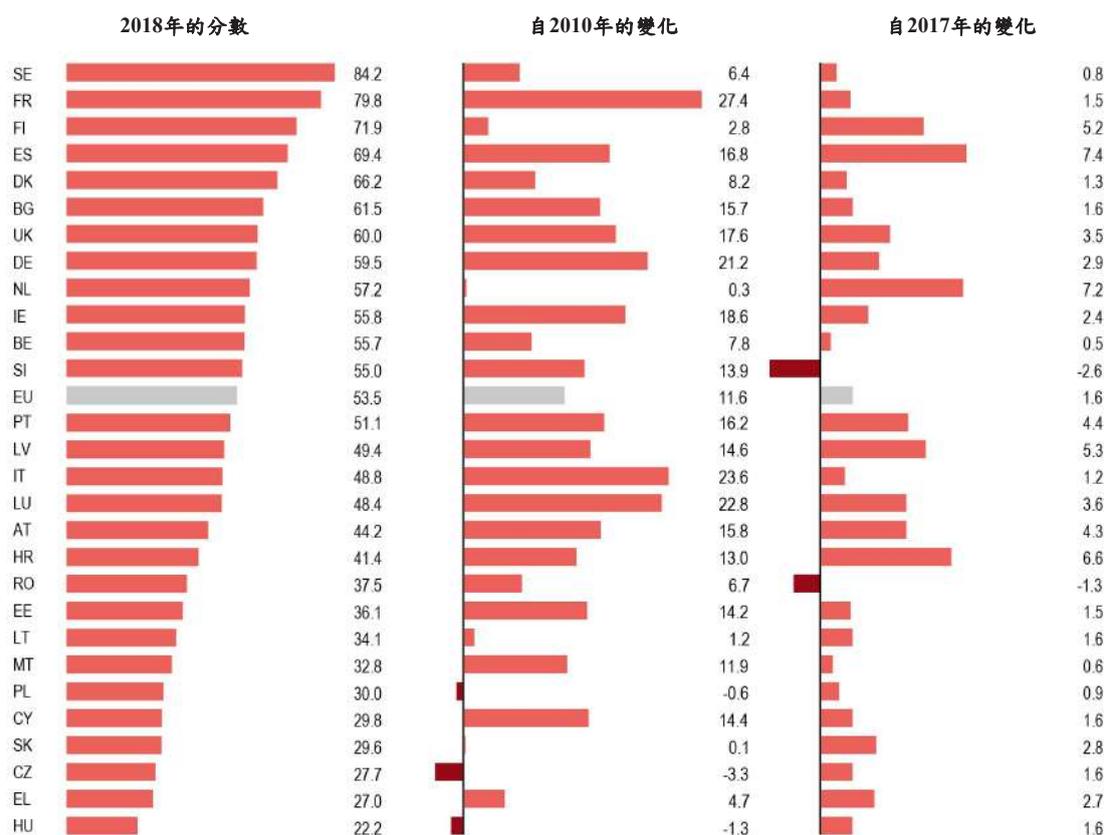
羅馬尼亞和斯洛維尼亞在2017到2018年間經歷了衰退，分別減少2.6分和1.3分。羅馬尼亞的社會決策分數減少10分，其他次領域也幾乎沒有什麼改善（僅增加1分）。斯洛維尼亞是歐盟唯一一個經濟決策明顯下降（-5.7分）的會員國，這抵消了自2017到2018年在這個次領域的整體正面趨勢，在同一段期間，這個國家在政治決策的性別平等分數也減少最多。波蘭、匈牙利和捷克自2010年起，在權力領域的整體分數是減少的。捷克和匈牙利在經濟決策方面失分最多（分別是-11分和-14分），而波蘭的社會決策分數減少11分，成為在這段期間會員國當中社會決策分數減少最多的國家。

經濟決策的性別平等的改善，表示這個次領域在所有次領域當中仍是分數最高的，在2017到2018年間增加了3.2分，且自2010年以來整體增加了17.9分。最大上市公司的董事會和監事會推動更大的性別平等，強化了這個趨勢的基礎。

政治決策的性別平等自2017年到2018年增加了1.9分，且自2010年以來整體增加11.6分。瑞典、法國和芬蘭持續在此領域展現最大的性別平衡。

雖然女性在研究、媒體和體育界的決策代表性仍是所有次領域當中最高的（57.6分），但自2017年以來卻下滑（-0.6分），不過這個次領域在2010到2018年間整體增加了3.9分。

圖19：歐盟會員國在權力領域的分數以及自2010年和2017年以來的變化



6.2 立法行動促進政治性別平等

女性在歐盟會員國國會(包括兩院)中的代表人數已增加10個百分點，從2010年的24%增為2020年的32%³⁹。瑞典、芬蘭、比利時、西班牙、葡萄牙和奧地利的國會已達到性別平衡，換言之，每一種性別都有至少40%的代表人。但在克羅埃西亞、馬爾他和匈牙利的國會中，女性成員不到20%。

在2019年舉行了幾次國會選舉，在選舉期間見證了2次性別平衡的重大改進：在芬蘭，性別平衡從2010年的40%成長到2020年的46%，而在葡萄牙，則從2010年的30%成長到了2020年的40%。盧森堡近期有十分明顯的改善，增漲了將近7個百分點，比利時、希臘和西班牙自2019年開始也有斬獲(分別都是+3個百分點)。波蘭沒有甚麼改變(28%)，而在西班牙，女性比率下降4個百分點，儘管如此，國會仍是相當平衡的(有42%是女性)。

愛沙尼亞則沒有進展。

有部分國家已採取行動計畫來改善其國會的性別平衡，並加速改善的速度。目前有10個會員國制定了立法委員候選人配額，即比利時、愛爾蘭、希臘、西班牙、法國、克羅埃西亞、義大利、波蘭、葡萄牙和斯洛維尼亞⁴⁰。通常而言，這個配額適用於為國家議會選舉而提交的候選人名單，如未遵守，會受到制裁。

除了克羅埃西亞外，所有國家適用這個配額後的女性代表性已改善。然而截至目前，只有在西班牙和葡萄牙，當選成員的比例超過配額目標。在葡萄牙，2006年引進的配額制度規定候選人名單上，每一種性別至少要有三分之一(33%)，在2015年選舉後，這個配額在國會首次被超越。在2019年10月的最新選舉產生了40%的女性成員。西班牙至2007年起便有40%的候選人配額，這個配額在2013年(中期)轉換成國會中的正式成員，更近期

³⁹ 在權力領域，使用的是最近期的女性與男性決策相關資料(WMID)。2020年的資料提到了2020年第1季的情況。為了可比較，2010年的資料也提及第1季的情況(<https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>)。

⁴⁰ 盧森堡在2016年引進40%的配額，但這個配額在2018年選舉未完全適用(到下一次選舉期間才會適用)，因此盧森堡尚未被納入「立法配額」群組。

來看，在2019年10月選舉後產生了42%的女性成員。所有其他有立法委員候選人配額的國家仍需要大幅改善：女性在當選成員中的比率仍低於候選人配額，其中義大利低了4個百分點，波蘭低了6個百分點，比利時和愛爾蘭低了8個百分點，法國、斯洛維尼亞和希臘低了11個百分點，克羅埃西亞則低了19個百分點。

性別平衡在國家政府的內閣部會首長方面已有改善，從2010年的26%成長到2020年的32%，但各會員國之間有顯著差異。有3個會員國已達到性別均等：在芬蘭、奧地利和瑞典，女性佔政府部會首長職位超過50%。西班牙、法國、德國和葡萄牙的內閣達到了性別平衡(每一種性別擔任高階部會首長至少有40%)。在2020年，馬爾他、立陶宛和賽普勒斯各自只有一名女性部會首長，而男性執掌了超過90%的部長級職位。愛沙尼亞在女性代表人方面大幅下滑(-20個百分點)，從33%跌到了13%。在2020年，芬蘭(35%到59%)、奧地利(36%到53%)、葡萄牙(28%到37%)和義大利(26%到34%)則呈現大幅增加。

雖然解決女性在政府中的參與度不平等是優先要務，但在分配政策組合方面，女性被邊緣化的情況也令人憂心。在2020年，每3名男性部會首長就有將近2名(64%)被指派備受關注的政策要務(即基本或經濟政策)，相較之下，每2名女性部會首長只有1名(50%)。這在社會文化政策要務或所謂的「軟性」政策要務上尤其明顯，前述政策要務被指派給40%的女性部會首長，但僅指派給21%的男性內閣部會首長。

在地區和地方層級，改變速度仍是非常慢的(在2019年為29%)，自2018年以來改善不到1個百分點。在2019年，有20個會員國的女性佔地區議會席次僅三分之一(33%)。在2019年，有5個會員國(比

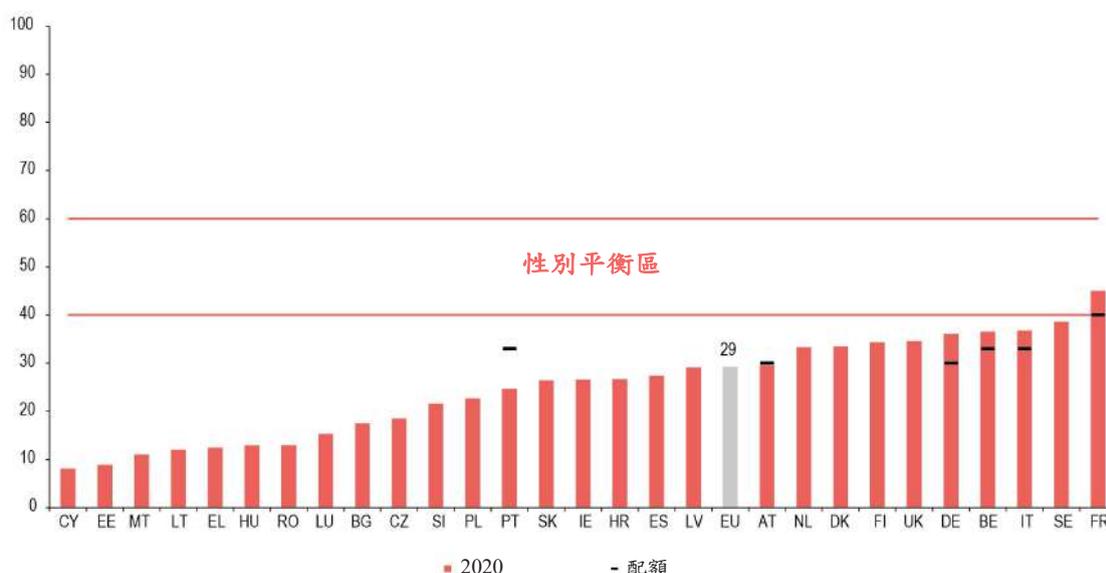
利時、西班牙、法國、芬蘭和瑞典)達到性別平衡—每一種性別至少40%，且之後未曾改變。對照來看，匈牙利、斯洛伐克和羅馬尼亞在地區議會中的代表人仍有超過80%是男性，而義大利只有在2019年超過20%的門檻。

在地方/市議會層次，女性的代表人數自2017到2019年僅增加0.5個百分點，表示在這個部分沒有顯著改變。在2019年，法國和瑞典是僅有的2個議會達到性別平衡的會員國，而在羅馬尼亞、賽普勒斯和希臘，自2017年以來議會仍有超過80%是男性。在整個歐盟，地方政府的領導階層持續排除女性，2019年時停滯在15%，議會代表人數的改善率也是相同的(+0.5個百分點)。

6.3 性別平等的進展在公司董事會和監事會最明顯

在2012年，歐盟執委會提議採取立法行動，確保女性和男性各自在上市公司至少佔40%的非執行董事職務，此舉使得這個議題成為政策議程的核心。雖然這項提案尚未被採行，但女性在這個決策領域已有很大進展，在2019到2020年間增加2個百分點以上(從26%成長到29%)(圖20)。法國仍是唯一超過40%門檻的會員國。女性佔董事會或監事會至少三分之一(33%)的國家數目已成長到2020年的8個(比利時、丹麥、德國、義大利、荷蘭、芬蘭、瑞典和英國)，而克羅埃西亞(+8個百分點)、愛爾蘭(+8個百分點)和葡萄牙(+5個百分點)已有實質進展。然而，仍有10個會員國的董事會或監事會男性佔80%以上，包括愛沙尼亞和賽普勒斯，在這2個國家，董事會或監事會的成員只有不到10%是女性，且自2018年以來幾乎沒有進展或呈負成長。

圖20：2020年歐盟會員國的女性在最大上市公司監事會或董事會的百分比以及具有約束力的配額



資料來源：EIGE的計算、EIGE性別統計資料庫「女性與男性參與決策」(WMID)

在整個歐盟，有好幾個會員國已採取行動來促進公司領導階層達到更大的性別平衡，它們採取的策略各有不同，從著重於公司自我規範和獨立採取行動的「軟性」措施，到「硬性」的管制方法，包括對每一種性別的最低代表人數規定具有法律約束力的配額，在某些國家，甚至有不遵守會受到制裁的規定。迄今，有6個會員國已對大型上市公司採行強制配額：在2011年有比利時、法國和義大利，之後在2015年有德國，較近期則是2017年的奧地利和葡萄牙。這些配額的影響很明顯。2020年，在有強制配額的會員國，女性佔最大上市公司董事會和監事會成員的37%，相較之

下，在只採行軟性措施或完全未採取行動的國家，這個比率只有25%。

女性出現在企業高層的成长很緩慢，女性佔高層主管職務將近19%，佔非高層主管職務31%，自2018年起每年約成長2個百分點。然而，女性任董事長或監事長以及執行長(CEO)的低比例僅微幅進步，自2018年僅增加1個百分點，每一年均停滯在8%。在促進經濟決策職務性別平衡方面落後的會員國，這種緩慢的進展迫使政策制定者必須採取行動。

7. 健康領域

全世界都經歷了新冠肺炎疫情，這個痛苦的經驗提醒著我們，健康是人類最寶貴的資源之一，也是讓社會能持續運作的資產。雖然歐盟的整體健康水平以及醫療照護能力在世界上名列前茅，但健康和取得相關服務的不平等，在這次前所未見的緊急情況中變得越來越明顯。據估計，25個歐洲國家在2014年健康不平等的成本是9,800億歐元，或國內生產總值的9.4%(Mackenbach等人, 2011; WHO, 2014a, 2011; WHO, 2014a.)。要計算新冠肺炎及相關措施的成本及健康影響，會是幾乎不可能的工作。

為了設定基準線，體認現有保健制度的缺失和不足，並找出最易患病的人，必須使用來自新冠肺炎前期間的資料。新冠肺炎爆發的相關統計顯示，死亡率以及易患病率有著重大的性別差異(新冠肺炎緊急應變流行病學團隊, 2020)。根據過去疫情爆發的經驗，將性別分析納入準備計畫和機構的應變行動，以提升保健介入行動的有效性，並促進性別和健康平等的目標(Wenham等人, 2020)。在過去，政策及公共衛生體系從未解決疾病爆發的性別化影響(Wenham等人, 2020)。為了瞭解衛生緊急事件對不同個人和社區的影響，並創造有效且平等的政策和介入行動，體認疾病爆發會對男女產生不同程度的影響是基本的步驟(Wenham等人, 2020)。

在各會員國內部以及之間改善國民健康並降低不平等，已被列為歐盟第3期健康計畫(2014–2020)(歐盟執委會, 2014b)以及世界衛生組織在2012年為歐洲領導的地區健康策略「健康2020」(Health 2020)(WHO, 2013)的策略目標。達到全面健康的重要性也被納入永續發展目標，其中的第3項目標聚焦於健康與福祉，而第5項的性別平等目標包含影響女性的健康議題。在目前的情況，要達到這些目標 – 或甚至只是維持現狀，會是一項挑戰。要克服已製造的瓶頸，我們會需要更有智慧且有效率的提供醫療照護方法。在歐盟數位

策略的關鍵行動當中，有一項是推廣電子健康記錄，目標是讓歐洲公民能夠安全地取得他們的健康資料，並促進歐盟各國之間交換健康資料，同時創造一個歐洲健康資料空間，以改善(安全)取得健康資料的可行性，促進目標明確的研究、診斷和治療(歐盟執委會, 2020a)。

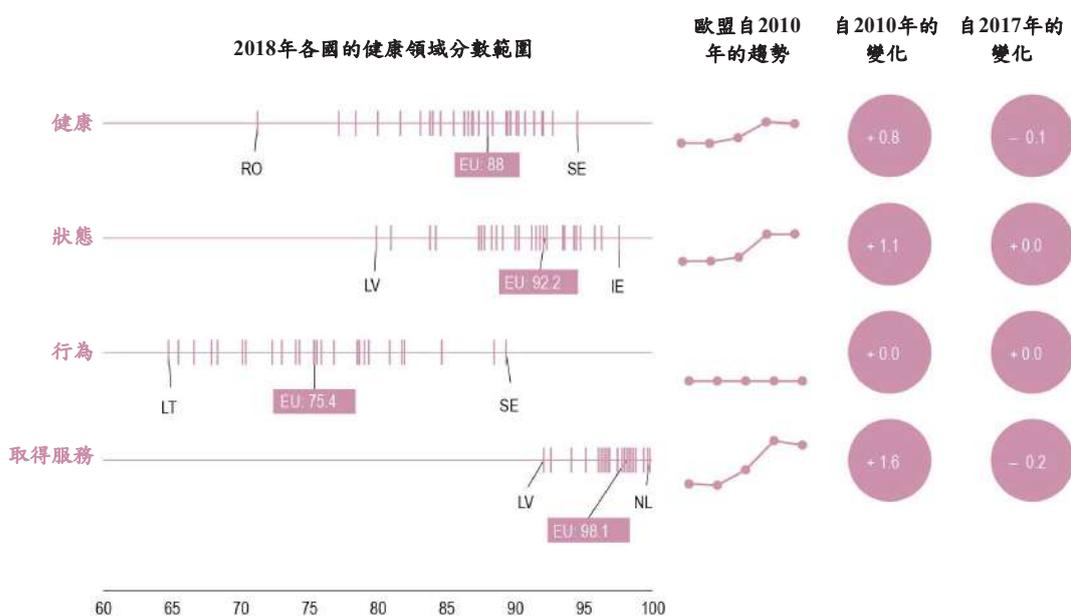
7.1 因缺乏資料而無法妥善監測男女在健康行為的進展

2020年性別平等指數仍只反映了新冠肺炎之前的期間。雖然健康領域的分數達88分⁽⁴¹⁾，是所有6個領域中排名最高的，但自2010年以來，進展可說是微乎其微(+0.8分)(圖21)，最近一年甚至出現小幅的負成長，衰退了-0.1分。

自2010起，有12個國家分數改善1分以上，其中瑞典和英國輪流成為第1名和第2名。進展停滯最嚴重的是克羅埃西亞、義大利和保加利亞。有7個國家經歷了小幅衰退，而有2個國家退步超過1分(愛沙尼亞和英國)。短期來看，也就是從2017年到2018年，變化的範圍僅從希臘的+0.5分到英國的-0.5分。衡量平等取得健康相關服務的子領域達到最高分數，呈現最快速的成長(自2010年以來+1.6)，不過在2018年微幅衰退0.2分。保加利亞是平等取得服務改善最顯著的國家(+5.9)，這使得該國在這個次領域的排名從第26名大幅躍進到第10名。克羅埃西亞進步5.2分，排名從25名前進到13名。第3個進步最快的國家是羅馬尼亞，但儘管增加了4.4分，排名僅進步3名，成為第24名(圖22)。

⁴¹ 健康領域衡量性別平等的三個健康相關面向：健康狀態、健康行為及取得健康相關服務。健康狀態檢視平均餘命、自覺健康狀況以及健康生活年數（亦稱為「無身心障礙平均餘命」）的性別落差，這項評估有一組以WHO的建議為基礎的健康行為因素來作為補充，包括蔬果攝取量、運動、抽菸和過量飲酒。取得健康相關服務的子領域則檢視表示醫療及/或牙醫需求未獲得滿足者的百分比。

圖21：健康領域及其次領域的分數(2018年)以及隨著時間的變化



在取得健康服務的次領域，各國自2017年以來僅有微幅變化，只有英國退步1.1分，該國自2010年以來持續逐步倒退，排名從第4名大幅滑落到第22名。愛沙尼亞取得健康服務的分數也是下滑的，倒退了4.2分(自2017年以來-0.9)，導致排名從第15名落到第27名。拉脫維亞在這些年齡一直敬陪末座(第28名)。

從分數和排名來看，健康狀態子領域的變化小了許多。自2010年以來，歐盟整體分數進步1.1分，

而自2017年起，幾乎沒有變化。克羅埃西亞(+2.3)、義大利(+3.2)、匈牙利(+3.3)和斯洛伐克(+2.4)自2010年以來改善最多。從2017年開始，有5個國家分數進步至少1分，其中希臘進步最多(+1.1分)。愛沙尼亞、拉脫維亞、立陶宛和葡萄牙一直墊底，但立陶宛(+1.0)和拉脫維亞(+0.9)自2017年開始有些許改善。盧森堡倒退2.3分，在2010年是第5名，到了2018年變成14名。在2018年，賽普勒斯和丹麥失分最多(分別是1.4和1.3)。

圖22：歐盟各會員國的健康領域分數以及自2010年和2017年以來的變化



最大的性別不平等可在健康行為方面顯現：整體歐盟分數只有75.4分。資料顯示，男性較可能吸菸和飲酒，女性則較可能有健康飲食，並從事運動，而這些都是主要的健康決定因素，且與保健預防相關措施的類型有密切關係，這些措施可減少疾病救治或長期管理疾病需求的昂貴費用(WHO, 2008)。健康行為的最新資料來自2014年，因此無法有效監測這個重要領域的進展。有許多證據證明立法和公共政策可有效改變行為(WHO, 2014b)，但要監測會員國採行各種方法的有效性，必須定期蒐集和分析資料。

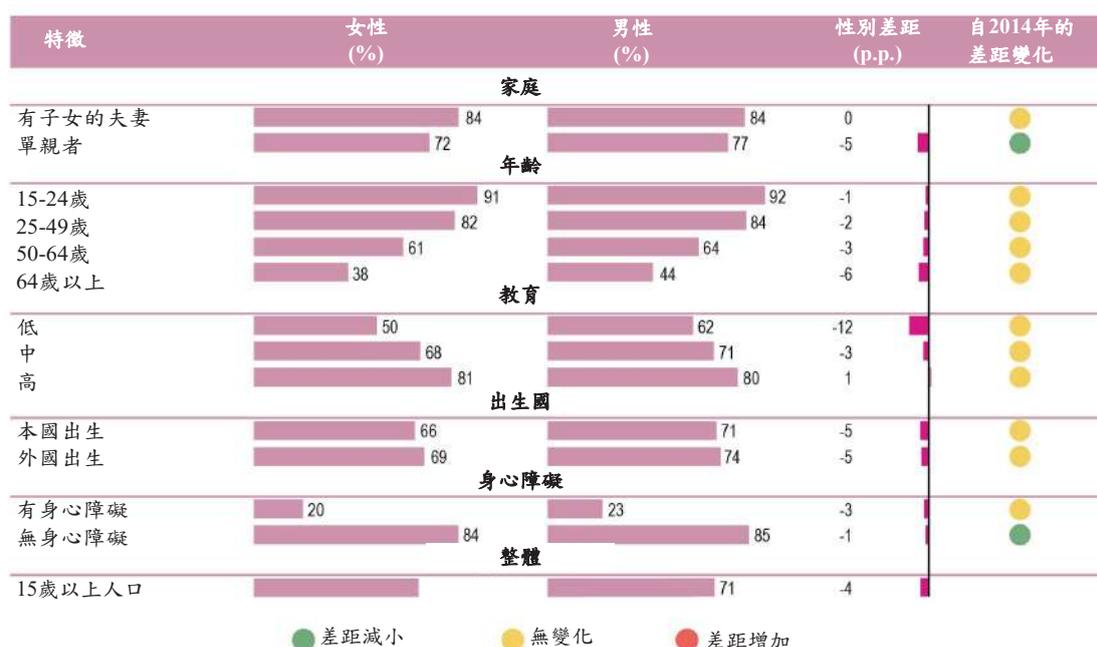
7.2 身心障礙和教育水平顯著影響健康 and 取得醫療照護的程度

檢視性別平等指數可證實，所有男女並非平等地享有良好的健康和健康照護。年齡、教育、移民地位、家庭狀態和身心障礙全都與性別有某種程

度的交織關係，且係影響著自覺健康狀況的主要指標之一(圖23)。近期的證據顯示，某些LGBTI族群的健康狀況可能比其他族群差。舉例而言，有80%的女同性戀及84%的男同性戀表示他們的健康狀況良好或非常良好，相較之下，只有64%的跨性別者及65%的雙性人如此表示(LGBTI平均為79%)(FRA, 2020)。

身心障礙者顯然是最弱勢的族群之一。雖然只有20%的身心障礙女性表示她們的健康狀況良好或非常良好(相較之下，身心障礙男性為23%)，但有7%的女性和6%的男性身心障礙者曾經歷醫療照護需求未獲得滿足的情形(相較之下，在總人口中，女性是4%，男性是3%)。同樣地，在歐盟平均而言，有7%的女性和7%的男性身心障礙者表示牙科照護需求未獲得滿足。雖然醫療需求未獲得滿足的人數相對是低的，但各會員國有著顯著差異。

圖23：歐盟2018年按性別、家庭組成、年齡、教育程度、出生國及身心障礙區分的自覺健康



資料來源：EIGE的計算、EU LFS。使用的身心障礙資料來自EUSILC (IE、SK、UK, 2017)

相較於教育程度低的男性或教育程度高的女性，教育程度低的女性自我評估的健康狀況顯著較差。這些教育相關的不平等隨著年齡而增加，在最年輕的族群(16-24歲)，低教育程度女性與高教育程度女性的差距僅2個百分點，男性是3個百分點，然而到了退休年齡(65-74歲)，低教育程度女性與高教育程度女性的差距擴大到24個百分點，男性則達到19個百分點⁽⁴²⁾。在2018年，教育程度低的年長女性(65-75歲)只有41%表示健康狀況良好或非常良好，相較之下，教育程度高的女性有64%。除了健康狀況較不佳外，教育程度低者較可能經歷難以獲得需要的健康相關服務。費用是獲得醫療和牙科服務的主要障礙，有非常多人認為這些服務太昂貴⁽⁴³⁾。收入與健康之間有著明顯的關聯性：不論年齡為何，收入越高，健康越佳⁽⁴⁴⁾。

有身心障礙的女性和男性以及教育程度低的女性，全都比其他族群的男女容易被勞動力市場淘汰，或從事危險工作(EIGE, 2018b)，因此收入較低。事實上，資料顯示，健康相關服務的取得－尤其是牙科照護，與就業狀態及收入水平有關：

有9.9%的失業男性及9.4%的失業女性表示牙科照護需求未獲得滿足⁽⁴⁵⁾，當中有80%的人表示原因是費用(81%的失業男性和83%的失業女性需求未獲得滿足)⁽⁴⁶⁾。2018年，在收入最低的5分位數，有7%男女表示牙科檢查需求未獲得滿足，相較之下，在收入最高的5分位數為2%⁽⁴⁷⁾。在醫療保險至少涵蓋部分牙科照護服務的國家，取得牙科照護的不平等幅度較小(Palència等人, 2014)。

相關資料凸顯了不同的平等如何累積：健康不良、教育程度低、不從事經濟活動或失業以及低收入共同導致了需求最高者反而最不容易取得醫療照護服務的情況。這可能進一步對健康產生不利的後果。健康不良的性別差異經常是由就業狀態差異所造成，因為就業是健康狀況的主要預測指標之一(Lahelma等人, 2001)。工作和就業狀況不良－經常集中於最易患病的人口－可能擴大健康的不平等(Forster等人, 2018)。整體而言，健康和取得保健相關服務與「社會地位」有關，而社會地位可由教育程度、職業或收入水平來衡量⁽⁴⁸⁾。

⁴² 歐盟統計局 (hlth_silc_02)。

⁴³ 歐盟統計局 (hlth_silc_16)。

⁴⁴ 歐盟統計局 (hlth_silc_10)。

⁴⁵ 歐盟統計局 (hlth_silc_15)。

⁴⁶ 根據歐盟統計局的EIGE計算 (hlth_silc_15)。

⁴⁷ 歐盟統計局 (hlth_silc_09)。

新冠肺炎疫情製造了經濟危機以及對醫療服務的壓力，這凸顯了我們需要強化對失業者及低收入者的社會和健康保護。教育程度低和身心障礙的女性尤其經常落入這些類別，若無適當的醫療照護，她們將面臨更大的風險，即時是在最可能發生健康不良的族群。2008年的經濟衰退造成失業和財務困難，因此導致更難獲得醫療照護(Madureira-Lima等人, 2018)。

7.3 新冠肺炎造成前所未見的衝擊，我們需要性別敏感的政策和研究

新冠肺炎疫情造成衛生體系的重大挑戰，直接和間接地影響著無數人的健康和生活的。雖然並非所有國家都提供按性別隔離的資料，但相關資料顯示受感染的男性比受感染的女性更容易因為新冠肺炎死亡(BMJ Global Health期刊, 2020)。在2003年爆發的SARS，可以看到類似的趨勢(Jin等人, 2020)。性別不平等可能根植於生物差異(例如基因和免疫差異、先前已存在健康問題的性別差異)、行為風險因素(例如吸菸史)、工作條件及其他社會因素(Gebhard等人, 2020)。舉例而言，女性參與勞動力市場的比率較低，但她們卻是醫療照護和社會照護的前線提供者。一項針對8個國家的研究發現，女性較可能將新冠肺炎視為非常嚴重的健康問題，且較可能同意為因應新冠肺炎而採取的限制性公共政策，並遵守這些措施(Galasso等人, 2020)。

實際上的受害者人數已超過死於新冠肺炎的人數，死亡案例前所未見地增加，已超過與新冠肺炎直接相關、有記錄的死亡人數。這可能是因為醫療體系已不堪負荷，人們未獲得他們需要的協助(Wu等人, 2020)，也可能是因為人們害怕離家而未尋求協助(Roxby, 2020)。這種情況對於先前已有身體或心智健康問題的人最為嚴重。

新冠肺炎疫情以及關閉基礎設施(包括醫療設施)和社交距離的政策應變措施，可能產生更深遠的影響。人們在新冠肺炎中死亡的悲傷、對感染的恐懼、不可預測性、因為學校和幼稚園關閉而造成工作與生活難以平衡、工作和收入損失的壓力，以及社交距離、污名和歧視造成的孤獨感和隔離感，全都可能造成顯著的壓力和焦慮，因此產生相關的心理健康問題。舉例而言，一項研究

發現，在這場疫情期間，因為孤獨感、焦慮和自殺想法增加而撥打德國求助電話的數目顯著增加(Armbruster與Klotzbücher, 2020)。

心智健康的性別差異早已存在，而這場疫情以及產生的經濟危機很可能只會加劇這些差異。舉例而言，失業對男性而言是主要壓力來源之一。研究已顯示，在金融危機的高失業率期間，男性自殺率顯著增加 - 尤其是正值工作年齡又失業的男性，而女性的失業率大體上未受影響(Parmar等人, 2016)。然而，女性原本就難以獲得工作與生活平衡的情況，可能因家庭內的照護責任不平衡而加劇。封鎖的生活可能助長不健康的生活方式、濫用物質、缺乏運動，以及不健康的飲食習慣。健康行為子領域顯示這些行為在男性身上比在女性身上來得普遍，不過封鎖措施以及產生的經濟危機，可能同時增加男女的不健康行為。

長時間的社會隔離可能增加各種負面健康後果的風險，包括心臟病、憂鬱症、失智症，甚至死亡(Miller, 2020)。這個因素已被證明與長久確立的死亡風險因素相當，例如吸菸和酗酒，且比缺乏運動和肥胖更嚴重(Holt-Lunstad等人, 2010)。對於年長者以及原本就有某些健康問題的人而言，壓力變得更大，因為他們原本就有著特別大的風險，且可能因為社交距離而被切斷照護來源。相較於男性，女性較可能獨居，尤其是較年長的女性(EIGE, 2020e)。女性可能因為職業的性別隔離而暴露於風險：在全世界，女性佔醫療勞動力的70%，因此較可能成為前線醫療工作者，尤其是護士、助產士及社區保健工作者(WHO, 2018)。

世界衛生組織在其心智健康指引中，特別針對醫療照護工作者、醫療設施管理者、兒童照護提供者、年長者、照護提供者、有健康問題的人及為抑制疫情擴散的獨居者，提供相關指引(WHO, 2020c)。兒童的心智健康也需要特別注意，因為兒童在家中會因為情況變化、隔離和整體焦慮程度而受到影響，尤其是在關係緊張/暴力的家庭中。在有心智疾病史的英國年輕人當中，有83%表示新冠肺炎疫情已導致他們的狀況惡化，且有26%表示他們無法取得心智健康支援。同儕支援團體以及面對面的服務已被取消，對某些年輕人來說，要透過電話或網路取得支援可能也有困難(YoungMinds, 2020)。

據估計，心智健康不良的總成本佔歐盟各會員國內生產總值的4%以上(每年超過6,000億歐元)⁽⁴⁸⁾(OECD-EU, 2018)。有為數相當多的兒童經歷了心智健康問題，其中許多問題是在青少年或甚至更年幼時即開始(OECD-EU, 2018)。對於年幼的兒童及青少年，心智健康問題是其身體健康負擔最重的疾病之一，尤其是正值青少年時期的女孩(Baranne與Falissard, 2018)。在這場疫情爆發期間被隔離或檢疫的兒童，已被發現較可能發展出急性壓力症候群、適應障礙及哀傷障礙(Sprang與Silman, 2013)。

在有關先前茲卡病毒(Zika)和伊波拉病毒(Ebola)爆發的所有學術研究當中，只有1%探討這些疾病爆發的性別化影響(Criado Perez, 2019)⁽⁴⁹⁾。新冠肺炎爆發後，陸續出現了許多探討性別涵義的出版品，但WHO指出，按性別和年齡區隔的資料很有限，這阻礙了新冠肺炎性別化涵義的分析，以及適當應變措施的發展(WHO, 2020b)。在進行新冠肺炎疫苗臨床試驗及藥物治療時，應考量男女的生物差異，包括懷孕的特殊狀況。要對懷孕和哺乳婦女提供建議，我們需要對病毒擴散的機制進行足夠且即時的研究。在大規模疫情期間，因為資源和優先事項的重新分配，婦女和女孩要取得性和生殖醫療服務會更困難(聯合國婦女署, 2020; WHO, 2020b)。有特定問題的人(例如自閉症)尤其有風險，因為他們可能無法容忍日常生活作息被打亂(Lee, 2020)。

在2021年將會發表一項深入的健康性別不平等分析，屆時健康會是性別平等指數的主題焦點。這個指數會聚焦於一些重要的主題，例如心智健康、生殖和性健康，以及疫情的性別化影響。

⁴⁸ 這些成本有相當大一部分是有心智健康問題的人就業率和生產力較低所造成，但也有部分原因是社會保障計劃的支出以及醫療照護的直接支出擴大。

⁴⁹ Criado Perez在她的著作《隱形的女性：揭發為男性量身打造的世界中的資料偏差》(2019)指出，在茲卡病毒和伊波拉病毒流行期間，有2,900萬份的報告在1萬5千個的同儕審查標題下被發表，但其中只有不到1%探討疾病爆發的性別化影響。

8. 暴力領域

暴力領域提供了一系列指標，可協助歐盟及其會員國監測對女性最常見且有文獻記載的暴力形式和程度。與其他領域不同的是，暴力領域非衡量男女的落差，而是要調查女性的受暴經驗。主要的目標是要根除對女性的暴力，而非縮小落差。

EIGE發展出一種3階段的衡量結構，可提供有關歐盟女性遭受暴力最完整且可靠的全貌。

一項綜合評量標準結合了女性遭受暴力程度的各種指標。這項綜合衡量標準未影響性別平等指數的最後分數。然而，女性遭受暴力必須連同其他領域一併考量，因為它反映了性別平等指數掌握的其餘持續性不平等。在2017年，歐盟在這項綜合衡量標準的分數是27.5分(EIGE, 2017d)。這項衡量標準計算的量表分數是1到100分，最高分數表示女性遭受暴力的普遍程度是最高的。這項綜合衡量標準分數的最新計算結果是使用歐盟基本權利局2014

年調查的資料(FRA, 2014b)，因此在下一年的全歐盟女性遭受暴力調查(由歐盟統計局領導)完成之前⁽⁵⁰⁾，這個領域的分數無法更新。

2. 附加的指標涵蓋了《伊斯坦堡公約》(歐盟理事會, 2011)中所述範圍更廣的女性遭受暴力形式。如果可取得更可靠且可比較的資料，這些指標可被納入單一分數的計算，包括EIGE的行政管理資料相關指標(EIGE, 2018a)。
3. 脈絡因素包括女性遭受暴力的某些根本原因。這些因素是設計來監測會員國是否遵守《伊斯坦堡公約》載明的義務，涵蓋6個面向：政治、預防、保護與支援、實質立法、司法機構參與及社會架構。

女性遭受暴力在新冠肺炎疫情期間激增

在2020年初襲擊歐盟的新冠肺炎疫情已具有龐大的健康和經濟涵義，包括對性別暴力的涵義。所有會員國規定的封鎖措施凸顯了女性遭受暴力受害者的威脅。根據WHO，在每一種類型的緊急狀況，對女性的暴力都會增加，包括疫情(WHO, 2020a)。以法國為例，在封鎖的前3個星期，登記家庭暴力的案例數增加超過30%(Euronews, 2020)。封鎖措施迫使女性長時間待在家中，這使得家庭受虐的風險變得更嚴重，而持續暴露於施虐者，女性更難聯絡求助電話或其他協助來源。由於隨之而來的財務不安全感，這也削弱了女性在危機過後離開施虐夥伴的能力(EIGE, 2020d)。有部分國家已採行特別措施，以促進女性回報在藥局發生的暴力案件，包括建立一種代碼系統，讓女性可發出她們身陷於危險的信號，同時安排醫院住宿，讓有危險的女性能夠安全地自我隔離(Talmazan等人, 2020)。義大利開發出一種智慧型手機的應用程式，能夠直接向警局報告受虐情況，而不需撥打電話(Ferrari, 2020)。

⁵⁰ 資料蒐集計畫在2020到2022年間進行。

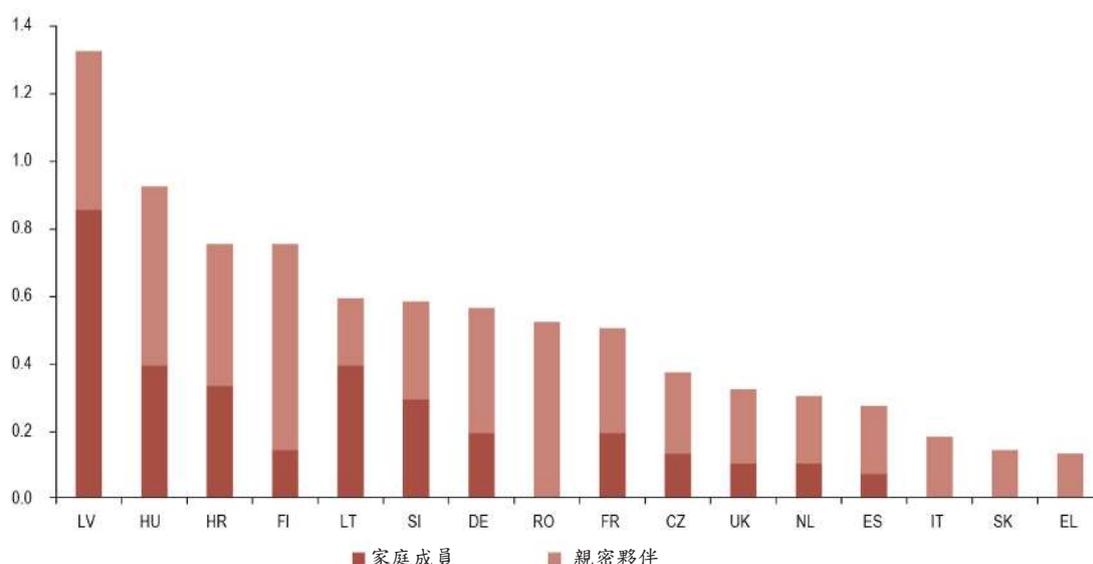
8.1 蒐集暴力相關資料是長期奮鬥的挑戰

在包含暴力領域衡量結構的3個階段，只有殺害女性部分有近期的資料。這種形式的暴力普遍被理解為「在親密夥伴暴力過程中殺害女性」(EIGE, 2017a, p. 4)，但殺害女性沒有犯罪的法律定義，不論是在歐盟或會員國(Schrötte與Meshkova, 2018)，這顯示要掌握目前的情況，必須有替代的資料(儘管是無法說明殺害動機的資料)，即親密夥伴或家庭成員故意殺害的女性受害者人數(EIGE, 2018c)。在2017年，歐盟統計局記錄有854名女性被家庭成員或親密夥伴殺害⁽⁵¹⁾。殺害女性比率最高的國家(按每10萬名女性計算)是拉脫維亞，而記錄最低比率的是希臘(圖24)。在閱讀這些數字時必須考量一個事實，那就是歐盟統計局的資料是以調和過的國家警察單位統計數字為基礎，而各國蒐集和聚集資料的方

法可能不同(Corradi等人, 2018)。另一個應考慮的注意事項是，女性遭受暴力事件普遍被少報，因此這些資料無法掌握實際的盛行率與被揭露的暴力之間的差距所產生的「灰色地帶」(EIGE, 2016; Walklate等人, 2019)。

關於其他形式的暴力，自2019年性別平等指數發表以來，除了一些有關人口走私的新見解外，並無新的資料。歐盟理事會在其反人口走私行動專家小組最新行動總報告中提供的資料揭示，在歐盟，被發現的走私受害者人數從2015年的9,510人上升到了2018年的14,363：增加了51%。由於資料蒐集和登記方法不同，以及在找出受害者過程中的諸多困難，這些數字無法直接比較，也無法按性別區隔。歐盟理事會也強調，這些資料低估了問題的嚴重性(此問題有個隱藏的本質，因此非常難衡量)。

圖24：2017年親密夥伴或家庭成員故意殺害的女性受害者(每10萬個女性人口)



資料來源：歐盟統計局2019年 (crim_hom_vrel)。

備註：關於家人或親戚在2017年故意殺害的女性受害者人數，北愛爾蘭、羅馬尼亞、義大利和希臘沒有相關資料。斯洛伐克在2017年記錄女性被家庭成員殺害的人數是零。

⁵¹ 有16個會員國以及英格蘭和威爾斯、蘇格蘭及北愛爾蘭的資料。

8.2 性別暴力與多重壓迫交互作用

在歐洲，少數族群面臨著不同類型的歧視。屬於少數族群加上女性的身分，交織產生了特別弱勢的條件，對身體和心理的健全性造成部分威脅。舉例而言，大規模的研究顯示，在歐洲各地，穆斯林女性不成比例地受到恐伊斯蘭攻擊，因為戴著頭巾讓她們的宗教信仰容易辨識(Abdelkader, 2017; Mahr與Nadeem, 2019; Seta, 2016)。對這些女性的攻擊 – 通常是由不知名的白人男性施暴，其動機往往結合了伊斯蘭教恐懼症和性別歧視(Seta, 2016)。

相較於年長男性，年長女性不成比例地暴露於受虐風險(Saripapa, 2019)。性別是年長受虐者的風險因素之一，這不僅是因為女性的平均餘命比較長，因此在需要長期照護的人當中占較多數(EIGE, 2020e)，也是因為性別化的權力動態會因為老年的身體和經濟脆弱性而加劇(Van Bavel等人, 2010)。在2019年12月，歐洲婦女抗暴聯盟(WAVE)發起了「反老年女性遭受暴力跨機構應變專案」，目標是要為年長的暴力倖存者提供支援。在後期生命階段反映累積了一生的不平等、經濟依賴性、暴力與受虐，這些都使得年長女性特別容易遭受暴力，包括受到殺害(Brennan等人, 2017)，對於需要長期照護和醫療協助的女性，尤其是如此(WAVE, 2019)。

身心障礙也大幅增加了女性容易遭受暴力的程度(EIGE, 2020a)。如同年長的女性，女性身心障礙者較可能在某方面依賴她們的施虐者，這使得她們無法取得協助(Tatara等人, 1998)。FRA進行了一項全歐洲的女性遭受暴力調查，結果發現，相較於不被認為有身心障礙的女性，女性身心障礙者更可能成為所有形式暴力(身體、性和心理暴力及跟蹤)的受害者(FRA, 2014b)。在有身心障礙的女性當中，有34%曾遭受親密夥伴暴力，相較之下，沒有身心障礙的女性是19%(EIGE, 2020a)。

在LGBTQI*社群，性別要素加劇了暴力和歧視的風險。根據FRA的2012年歐盟LGBT調查，性別表現與他們在出生時被指定的性別不相符的人，經歷出自於仇恨動機的暴力是符合社會期待者的2倍，這不僅包括跨性別者⁽⁵²⁾，也包括行為方式被認為「娘娘腔」的男同性戀者，以及表現出「男子氣概」的女性雙性戀者和女同性戀者(FRA,

2014a)。事實上，最新版本的FRA LGBTI調查揭示，除了她們的性傾向外，有46%的女性雙性戀者以及29%的女同性戀因為她們被指定的性別而經歷騷擾，相較之下，男同性戀者只有2%(FRA, 2020)。影響LGBTQI*社群的另一種形式暴力是雙性人生殖器殘害，這是指讓雙性人⁽⁵³⁾嬰兒接受「矯正」生殖器的手術，以修正其性別特徵(Jones, 2017)。根據FRA(2020)，在歐洲這種介入手術有62%是沒有獲得共識的，因為這些手術是針對無法對手術表達知情同意的嬰兒所為。雙性人生殖器殘害的性別化面向尤其具有重要意義，因為對雙性人身體所為的醫療行為是為了讓他們「正常化」，並讓他們符合被指定的性別角色和撫養性別，而對性別不相符的身體進行的無共識殘害(Carpenter, 2016)。在2019年2月，歐洲議會採納了一項有關雙性人權利的決議(2018/2878(RSP))，承認這種手術沒有醫療必要性(僅是為了掩飾目的)，且會對雙性人的身體和心理健全性造成終生傷害。因此，歐洲議會「強烈譴責性別正常化的治療和手術，樂見禁止這種手術的法律，例如在馬爾他和葡萄牙，並且鼓勵其他會員國也盡快採行類似的法律」(歐洲議會, 2019b)。

8.3 性別暴力數位化

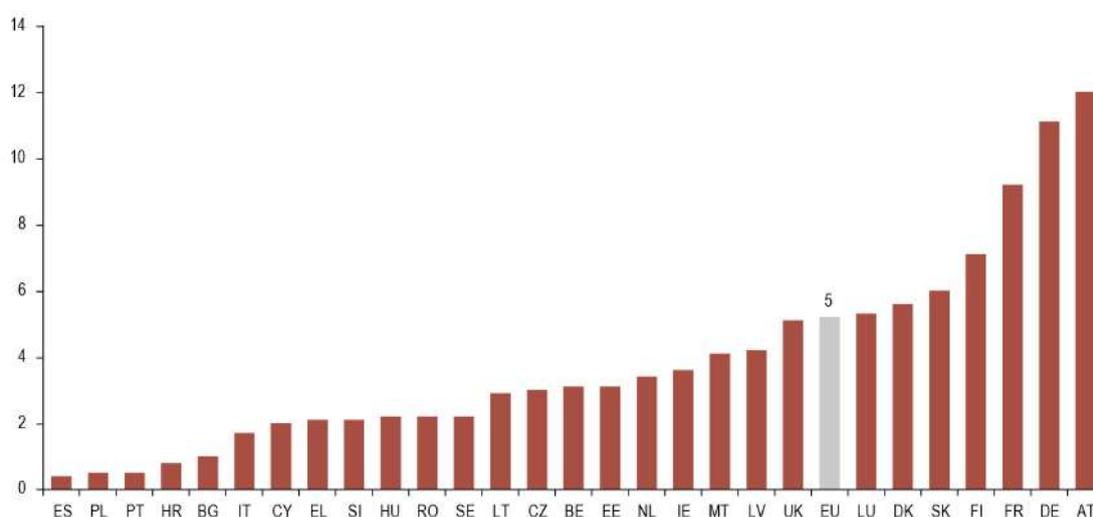
數位科技的出現已對婦女和女孩暴露於性別暴力產生了深遠的影響。首先，數位科技讓施虐者可取得更多樣化和強大的工具，在女性的生活中控制和脅迫她們，這些科技可能加劇傳統形式的親密夥伴暴力(EIGE, 2017b)。第二，數位科技已促使新形式的性別暴力出現，視個人特徵而定，這些很可能對女性產生不同的影響。對婦女和女孩的線上霸凌現今已被認為是離線時所經歷的性別暴力的重複或延伸(Lewis等人, 2017)。本節專門探討因數位科技發展而出現的某些形式暴力，以及它們對女性在線上和離線生活的影響。

如圖25所示，歐盟在調查前的12個月期間，有5%的成年女性曾經歷某種形式的線上騷擾，這個百分比在奧地利達到12%，在德國達到11%，在法國則達到9%。

⁵² 公開跨性別或雙性人身分的人最容易受到性和身體攻擊（攻擊的盛行率分別是24%和26%，相較之下，LGBTI整體應答者有11%）(FRA, 2020)。

⁵³ 這個名詞是指「存在於男性和女性的刻板印象之間的一連串身體特性或變化。雙性人在出生時就有既非完全女性也非完全男性的身體、荷爾蒙、基因特徵，或同時結合女性和男性的特徵，或者具有既非女性也非男性的特徵。雙性人有許多類型，這是個概括的名詞，非僅只單一類別」。(ILGA-EUROPE, 2015, p. 5)

圖25：2016年各國在調查前12個月經歷線上騷擾的18歲或以上女性百分比



資料來源：EIGE使用來自Eurofound 2016年歐洲生活品質調查（EQLS）的微資料所為的計算。

如同在EIGE(2019a)中的討論，青少年和年輕女性是非常活躍的網路使用者，尤其是在社群網站，過程中她們經常面臨了不想要且不適當的發展，從年輕女性較普遍受到網路騷擾可看出這一點，在18到29歲居住於歐盟的年輕女性當中，有20%自15歲以來曾經歷線上性騷擾(FRA, 2014b)。社群媒體和其他網站上的霸凌甚是普遍，以至於這種情況經常被年輕人視為常態(Bryce與Fraser, 2013)。在被問到是否曾目擊或經歷針對新聞記者、部落格主及活躍於社群媒體者所為的霸凌、仇恨言語或威脅時，16到19歲應答者有57%的年輕女性和62%的年輕男性回答有⁽⁵⁴⁾。如果性別和年齡是暴露於社群網路霸凌的強力預測指標，那麼性傾向和性別認同也是。屬於LGBTI社群的年輕女性遭受網路騷擾的風險特別高，在15到17歲這個族群，有15%的年輕女同性戀及12%的年輕雙性戀女性在先前12個月曾經歷網路騷擾(圖26)。

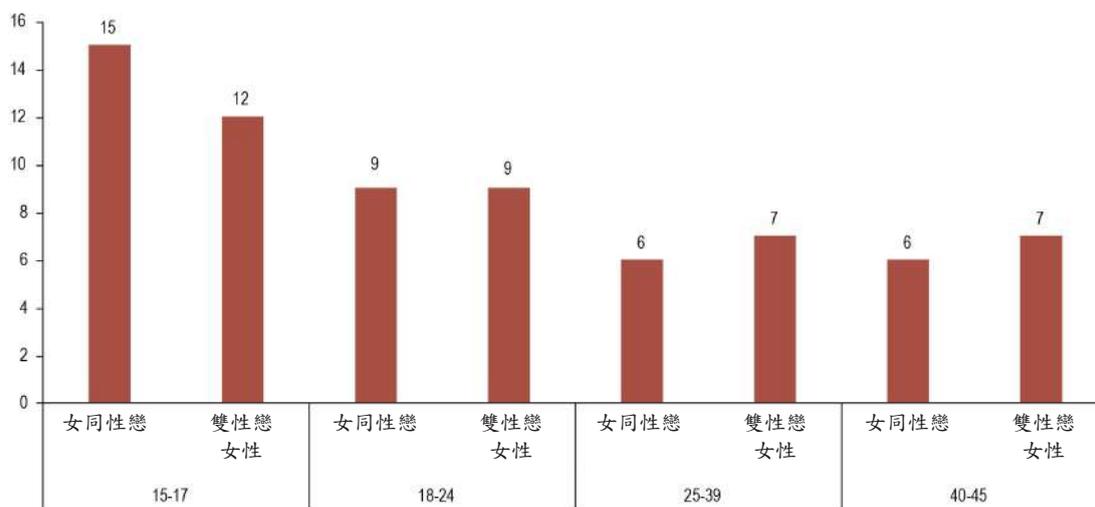
除了網路騷擾外，好幾種新興的網路暴力形式已發展出來，包括未經同意分享性影像，以及故意羞辱女性的性傾向，例如未經同意散佈親密圖片和影片，以及創造社群媒體帳號，專門用來公開羞辱個別的年輕婦女和女孩，方法包括暴露她們的親密(真實或造假的)影像(McGlynn等人，

2017)。另一個必須警覺的發展是「裙底偷拍」，這是指男孩或男性使用他們的手機，從女性的裙底或洋裝底偷拍照片，然後張貼在社群媒體上(McGlynn與Rackley, 2017)。行動裝置的某些功能被用來騷擾女性和女孩，例如「網路閃爍」(cyber-flashing)，這是指利用藍芽或隔空投送(Airdrop)功能，發送未被請求的性圖片或訊息，尤其是對非常年輕的女性，且經常是在公共場合或公共運輸工具上(Milner與Donald, 2019; Thompson, 2016)。

關於其他形式的性別暴力，證據顯示為了降低新冠肺炎擴散而規定的封鎖和社交距離措施與影響女性的數位形式暴力激增有關聯性，例如線上騷擾以及未經同意散布色情影像(CNews, 2020; Davies, 2020; EIGE, 2020b; Euronews, 2020; UN Women, 2020)。同樣地，歐洲刑警組織(Europol)已指出，這場疫情與嘗試進入兒童性剝削題材網站的數目增加有關聯性(Europol, 2020)。

⁵⁴ 2016年歐盟氣壓計第452期刊。

圖26：2020年歐盟LGBTI在過去12個月因LGBTI身分而經歷網路騷擾的應答者百分比(按年齡和性傾向區分)



資料來源：FRA (2020)。

9. 數位化與工作的未來：主題焦點

近數十年來，我們看到數位化如何改變社會經濟和政治現實。由於整合數位科技，勞動世界已然改變，這為性別平等創造了機會，同時也帶來了風險。然而，有關數位化工作未來的學術、公眾和政策辯論往往採取性別中立的觀點，未探討數位化在正面及負面地改變性別關係上的核心角色(Scheele, 2005)。

歐盟的「歐洲數位未來」的數位策略呈現了對所有人都有助益的數位轉型願景，「將人擺在優先地位，且打開了新的商業機會」(歐盟執委會, 2020a)。2020–2025年歐盟性別平等策略觀察到，將性別觀點納入這個領域，是達到性別平等目標所不可或缺的。雖然我們可以注意到許多正向的政策發展，但在數位勞動世界中要達到性別平等，仍有一些重大挑戰需要克服。

在2019年，歐盟國家透過「數位女性(WiD)部長承諾宣言」，致力於推動女性參與數位和科技部門，重要的焦點是改善女性在某些高技能、高薪資活動(尤其是STEM)的代表性。雖然我們預見在數位女性(WiD)宣言下能夠有系統地監測進展，但這項宣言的數位化相關性別平等議題的範圍很有限，這經常是因為無法取得性別隔離的資料，或資料的品質不佳(關於被監測的指標的其他顯示，請參照〈附錄5〉)。性別平等深入數位化其他面向的主流尚未完全發展，舉例而言，政策文獻幾乎沒有提到新平台工作機會對性別平等的涵義(關於例外，請參照歐盟執委會(2018f))。

數位政策中對於平等議題的處理很有限，但相反地，女性主義學者長久以來即對這個主題感興趣。自1970年代起，女性主義研究一直批評科學思想的性別偏差是由西方中產階級白人男性的觀點和利益所主導(Harding, 1986, 1991; Keller與Longino, 1996)。按性別、種族和階級區分勞動力，與盛行的性別盲技術實務有關(Cockburn與Ormrod, 1993)。我們在後文將擴大探討有關性別與科技辯論的範圍和共識，有幾位具影響力的思想家指出，透過數位科技的使用，可望使形體超越生物界線，並跨越性別不平等(Haraway, 1984, 1991; Wajcman, 2004, 2015)。然而同時，有一些種族和性別相關數位論述的研究顯示，種族主義和性別歧視成見在線上仍持續存在，甚至發展出

新的形式(Nakamura, 2013)。

女性主義研究也強調性別、科技與勞動力市場之間的關聯性，聚焦於科技可能如何取代或改變男女工作的不同方式。在研究過程中發現了各種形式的性別隔離，包括垂直、水平和契約的隔離(例如兼職或臨時工作)(Rubery與Fagan, 1993)。已有人根據這些證據進行進一步的研究，並分析科技促成的新類型工作已如何複製或改變主要的性別隔離和不平等型態，例如視訊和平台工作(Freeman, 2010; Mirchandani, 2010; 海外發展研究所, 2019)。

這個主題焦點(簡要地)講述探討數位化對勞動世界中性別不平等的正面和負面結果的研究，尤其是在歐盟政策架構中未(完全)處理的那些結果。它顯示工作的數位化很可能對未來性別平等在所有指數領域的進展有深刻的涵義，尤其是在工作、金錢和知識領域。在總結時，這個主題焦點針對促進未來數位化脈絡中的性別平等，提供了好幾項廣泛的政策和研究建議。

此外，本章為面臨更多不利因素的族群探討了數位化的性別化結果，例如身心障礙女性，或有移民和種族背景的女性。本章也談論數位化的影響在各會員國之間的差異。最後，本章探討新冠肺炎危機(在本報告撰寫時仍持續)可能如何影響本報告分析的趨勢。這項分析的範圍受限於：(1)資料缺口—對某些議題(例如平台工作和新冠肺炎危機)，甚至連基本的性別隔離資料經常付之闕如；以及(2)章節篇幅有限且僅是探索性質，因此提及細節的部分很有限。

這個主題焦點的架構區分為3個小節。第一個小節提供了有關使用和發展數位科技的性別觀點，探討男女如何使用科技、發展數位技能的性別化型態，以及驅動勞動力的技術變革有哪些構成因素。第二節檢視勞動力市場數位轉型對性別平等的涵義，並分析新科技取代或補充勞動力、增加工作彈性，並促成新形式的工作，例如平台工作，這些如何為女性和男性帶來的展望。最後一個小節討論3種廣泛的科技發展，描繪它們可能如何影響性別平等：人工智慧演算法的使用增加、新興的網路暴力現象，以及新科技如何改變照護

世界的方式。

9.1 哪些人在使用和開發數位科技

科技的普及正在對勞動力市場以及經濟和社會需要的技能類型產生巨大的影響(歐盟執委會, 2019c)。自2015年以來, 創造一個數位單一市場便是歐盟的一項關鍵政策, 目標是要支持一個包容的數位社會, 這需要整合不同的部門在ICT學習和技能取得, 使所有年齡層的男女有技能提升的機會。歐盟執委會的數位技能與就業聯盟(數位技能與工作集結)致力於促進這個目標, 集結了地方和國家的機關、教育和ICT企業、消費者及社會夥伴, 共同合作來降低公民參與、勞動力市場及教育的數位技能差距(歐盟執委會, 2016a)。

然而, 代表歐盟執委會執行的一項研究發現, 性別主流在數位單一市場政策中未受到妥善發展, (主要)視國家政策和立法而定, 不同的歐盟會員國之間仍然存在著相當大的差異(歐盟執委會, 2016a)。WiD記分板⁽⁵⁵⁾是歐盟執委會為評估女性融入數位工作、職涯和創業程度而實行的機制之一。根據這個記分板, 即使是在性別主流較先進的會員國, 「刻板印象和先入之見」仍繼續對婦女和女孩製造障礙(歐盟執委會, 2019j)。這些發現證實了性別不平等持續妨礙女性發揮全部的潛能, 並阻礙歐盟社會完全運用女性的數位潛力和目前的貢獻(歐盟執委會, 2018i)。

新的執行委員會(College of Commissioners)做出了一項重大承諾, 即投資數位技能, 並解決其即將施行的數位教育行動計畫以及新的歐洲技能議程中所提及越來越擴大的技能差距。針對研究與創新以及歐洲研究領域的未來進行溝通, 將能檢視歐盟在數位時代可如何更妥善地聚集資源, 並加深研究、創新和知識能力。

本節將強調創造和使用科技和數位技能的許多性別不平等, 以3個子領域的架構呈現: 第一個聚焦於新科技使用的性別型態, 並揭示對於科技的信心和顧慮的性別差異; 第二個檢視數位技能程度和類型的性別差異; 第三個子領域則針對數位服務和商品的發明、設計、評估、發展、商業化和散佈管制提供一些見解。

9.1.1 新科技使用的性別型態

我們在許多方面都可以察覺到科技的性別化, 舉例而言, 如果性別與科技之間的關係被視為是相輔相成的: 科技的改變會根據社會規範和關係被塑造和架構, 而社會規範和關係接著會受到科技轉變所影響。一方面, 這表示在不同的歷史、政治和文化脈絡中使用的科技類型、其設計和意義, 都是在性別關係內創造的, 因此反映了原本即存在的性別不平等。另一方面, 藉由為工作、娛樂和照護提供不同的工具及方法, 科技本身也塑造了這些性別關係。

在經濟成長、生產力和就業方面, 數位轉型及技術創新對於各會員國代表著機會和挑戰(參照第9.2節)。歐盟的數位表現是由數位經濟與社會指數來衡量, 這個指數集結了一組針對歐洲當前數位政策的重要指標⁽⁵⁶⁾。性別平等指數與數位經濟與社會指數之間的關聯性顯示, 男女較平等的社會在數位經濟領域也有較佳的表現(圖27), 而這對永續經濟成長是不可或缺的。

在數位經濟與社會指數表現最佳的會員國有芬蘭、瑞典、荷蘭和丹麥, 這些會員國在性別平等指數的分數也是最高的。數位經濟與社會指數與性別平等指數之間有著強烈的關係, 這顯示在處理數位性別隔離(例如在取得和使用數位科技、數位相關教育、創業、ICT方面的性別落差)時可改善數位表現, 因此, 數位轉型的進步可與性別平等的進展攜手並行。

對科技的信心有性別差異?

科技使用的性別分析顯示, 從歷史來看男女之間存在著不平等的權力關係。取得經濟資源和知識的差距, 加上性別規範和科技觀點, 都會使得女性在科技發展的過程中變成次要角色。

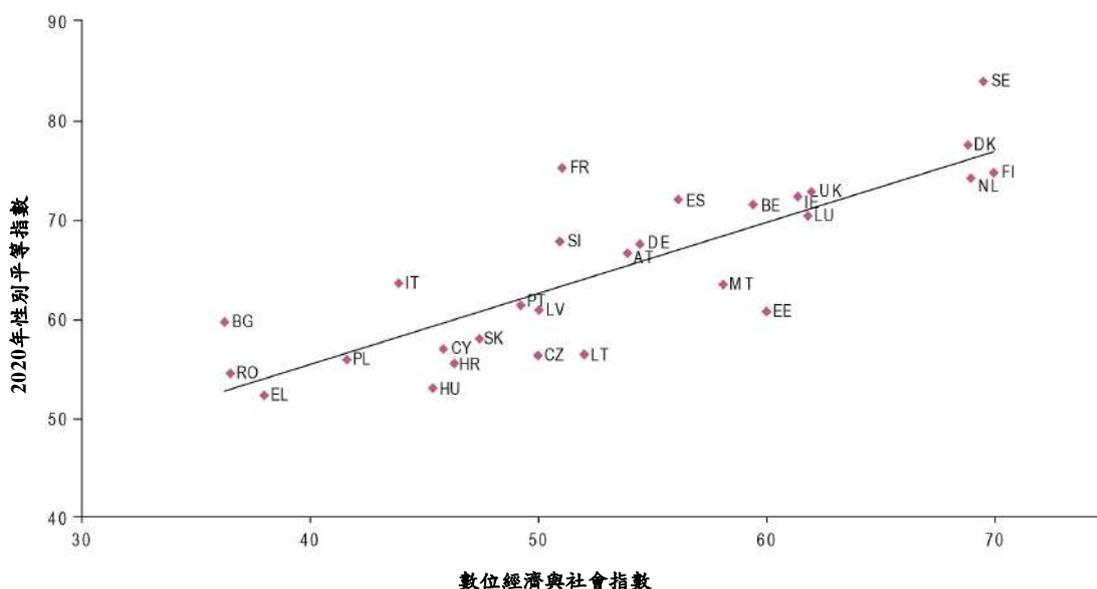
從歷史來看, 女性程式設計師和電腦科學家已為科技創新提供了實質貢獻, 然而這些女性在影響電腦發展史中的角色經常是隱形且未被表揚的。這個領域呈現一面倒由男性主導的景況, 創造了女性的ICT能力處於劣勢的錯誤且無根據的印象(Hicks, 2017)。回顧科技使用性別差異的文獻後發現, 女性對於IT使用比男性容易焦慮, 這降低了她們的自我效能, 並增加了需要更努力學習IT的觀點(Goswami與Dutta, 2015)。「冒名頂替症候

⁵⁵ WiD計分版是一項結合13個指標的綜合指標, 這13指標被歸為三個面向: (1) 網路使用; (2) 網路使用者技能; 以及 (3) 專業技能與就業 (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-scoreboard>)。

⁵⁶ 它掌握5個面向: 連通性; 人力資本與數位技能; 公民使用網路服務; 商業整合數位科技的程度; 以及數位公共服務。更多的資訊可從歐盟執委會的網站取得 (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>)。

群」或失敗的恐懼，以及男性對女性害怕科技的反應經常是嘲笑或輕蔑，對女性產生了真實的影響，這使得許多女性更不願意使用科技(Tedesco, 2019)。

圖27：性別平等指數與數位經濟與社會指數之間的關係



資料來源：歐盟執委會數位經濟與社會指數

使用數位科技的自我效能被視為是建構學習動能的1項重要因素(Rohatgi等人, 2016)。男女對於自己能夠獲得和使用數位技能的信心程度通常是不同的。EIGE的研究數位化對年輕女性帶來的機會和風險(EIGE, 2019a)結果顯示，雖然數位技能以及數位科技的取得，對歐洲年輕人來說越來越不是問題，男孩們對於與數位科技使用有關的各種技能一致地表達了較高的自信心，事實上，男孩容易高估自己的表現和能力，而女孩則容易低估這2項，這反映了較廣泛的性別規範對科技自我效能觀點的影響(Huffman等人, 2013)。

歐盟民調處第460期特刊的調查呈現了歐洲公民對於日常生活數位化和自動化造成影響的意見，這些意見揭示女性對於數位科技有多一些的憂慮，以及較負面的觀點(歐盟執委會, 2018i)。舉例而言，男性較可能認為較新的數位科技對經濟(78% vs. 女性的72%)或他們的生活品質(70% vs. 63%)產生了正面的影響。2名女性中只有1名(54%)對機器人和人工智慧有正面的看法，相較之下，男性是67%。女性對於新科技的所知也比男性少，而這

進一步使得女性更不信任新科技。在人工智慧的

情況，41%的女性在過去曾聽見、閱讀或看過人工智慧的相關東西，相較之下，男性則是53%。其他科技主題也存在著相關的性別落差(歐盟執委會, 2018i)。

近年來，已有研究是以嵌入數位服務和產品的外顯和內隱性別偏差為主題，尤其是在軟體開發領域(Wang與Redmiles, 2019)。如果使用者的特徵與設計者相符(從性別、年齡、能力或無能的角度來看)，設計出來的軟體最容易滿足這些使用者的需求(Burnett等人, 2018)。已有3種主要類型的偏差被發掘出來：瞭解使用者為何人以及他們可能如何使用軟體的偏差；為了創造軟體而使用的資料的偏差，這可能將不正確或有偏差的建議傳送給使用者；以及產品設計的偏差，這會使得產品對某些類別的使用者來說不具吸引力或不實用(Vorvoreanu等人, 2019)。例如關於「跑步、睡眠、走路和飲食等身體和日常活動的追蹤與數據化」(Søndergaard與Hansen, 2017)以及網路⁵⁷的性別偏差已受到注意。

多個研究發現結果顯示，數位科技的設計有著排他性，且缺乏針對女性的測試，這些都使得女性

⁵⁷ 指的是以數位方式增進、連接到網際網路並蒐集/使用用戶資料的日常物體。

對科技的信心降低。舉例而言，已有廣泛的研究探討暴露於虛擬實境所體驗的動暈症在性別上的差異。近期的一項研究證明，瞳孔距離促成了女性的動暈症，因為虛擬實境的耳機不是為女性的生理構造所設計(Stanney 等人, 2020)。

連通性成長尚未讓每個人受惠

數位科技的擁有和使用有望增加女性的經濟賦權，並提升性別平等。使用網路以及擁有和取得數位裝置，可以提供附加的就業機會、收入及知識，而這些能夠減緩照護負擔，並協助完成基本工作，例如在線上購買商品和服務以及完成銀行作業。然而，並非所有人都平等地享受著前所未見的連通性成長及網路使用，尤其是某些族群尚無法平等地取得連線及數位科技，這些都促成了數位性別隔離(OECD, 2018b)。

歐盟的資料顯示，女性上網的時間與男性差不多：78%的女性和80%的男性每天都會使用網路(自2010年49%的女性和57%的男性開始成長)，然而年長女性和教育程度低的女性是落後的(圖28)。此外，55-74歲女性中有25%而教育程度低的女性中有27%從未有機會使用網路，相較之下，55-74歲的男性為21%，而教育程度低的男性也是21%⁽⁵⁸⁾。雖然這些數字自2010年以來逐漸下滑，但連通性平等仍需要持續受到關注。

在一些歐盟會員國，某些最需要經濟賦權機會的女性族群，反而最常被剝奪這些機會。日常網路使用性別落差(女性較少)最大的國家有奧地利(8個百分點)、克羅埃西亞(7個百分點)和盧森堡(6個百分點)。奧地利的年長女性(55-74歲)尤其居於劣勢(性別落差達20-個百分點)，盧森堡(13個百分點)和德國(12個百分點)次之。在奧地利(28個百分點)、捷克(26個百分點)和克羅埃西亞(20個百分點)，教育程度低的女性是明顯落後的。

類似的性別差異也可以在行動連通性上觀察到。連通性正在快速擴散，但未必是平等的(Yang 等

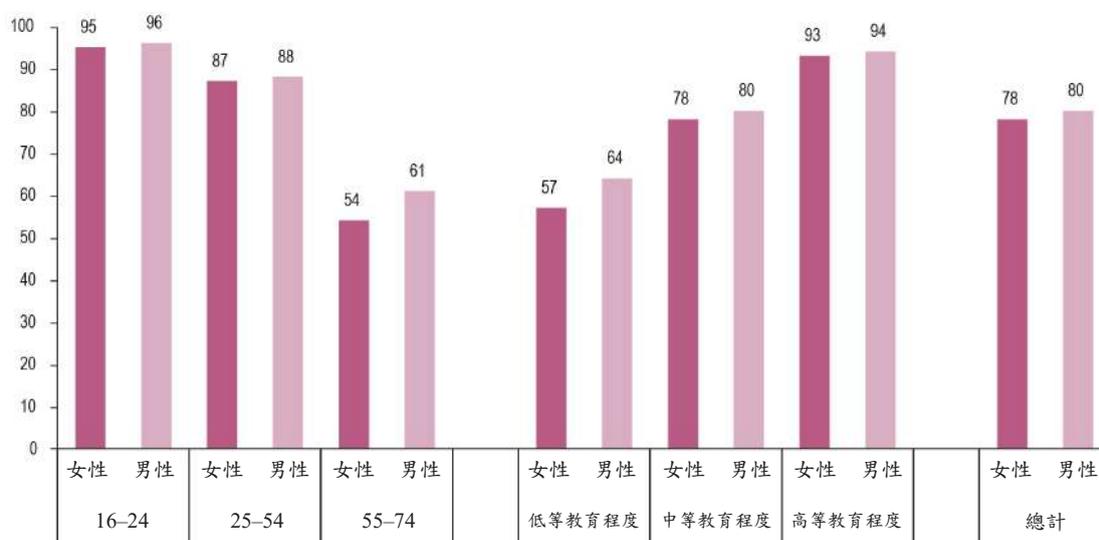
人, 2018)。在2019年，74%的女性和76%的男性可使用行動網路⁽⁵⁹⁾，這個部分自2012年以來有實質成長，當時只有31%的女性和40%的男性在離家或離開工作時可上網。

年長者(55-74歲)使用行動網路的性別落差稍高(50%的女性及54%的男性)，不過各國之間有著明顯落差。丹麥、荷蘭及瑞典的年長女性可使用行動網路的程度(約80%)比希臘、義大利、波蘭或葡萄牙的女性(稍高於20%)好許多，但性別落差在奧地利(14個百分點)、希臘(8個百分點)和盧森堡(8個百分點)是最大的。

⁵⁸ 歐盟統計局ISOC「個人-網際網路使用」(isoc_ci_ifp_iu)。

⁵⁹ 在離家或離開工作時，使用筆記型電腦或手持裝置上網的人。歐盟統計局ISOC「個人-使用網路的地點」(isoc_ci_ifp_pu)。

圖28：2019年歐盟按性別、年齡和教育程度區分的每日使用網路百分比(16-74歲)



資料來源：歐盟統計局「數位經濟與社會」部分 (ISOC) (isoc_ci_ifp_fu)。

使用行動科技的性別落差也有質性的面相。舉例而言，Yang等人(2018)就發現相較於青少年，青少年(16-20歲)對智慧型手機的依賴及受影響程度顯著較高，青少年則是較依賴電腦和電動遊戲裝置。EIGE有關年輕人與數位化的研究顯示，16-24歲的年輕女性比同年齡層的男性更可能有創造力地運用科技來進行線上分享(EIGE, 2019a)。舉例而言，

她們比年輕男性更可能在網路上分享自己創作的內容(文字、照片、音樂、影片、軟體等)(60% vs. 56%)。這個以年輕女性較高的性別落差會隨著年齡下降(25-29歲的年輕女性是50%，相較之下，年輕男性是8%)⁽⁶⁰⁾。文獻顯示，這可能與自我表現行為有關，例如張貼「自拍照」，因為年輕女性面臨著她們會每天出現在線上展現「適當的女性風情」的期待(Bailey與Steeves, 2015)。

許多資料來源顯示，與新冠肺炎有關的檢疫措施和自我隔離政策已使得網路使用率增加50-70%。在這場疫情期間，婦女和女孩使用網際網路的頻率增加，且有更多女性轉而使用網路來從事工作、學校、服務或社交活動。然而，ICT也會促使具性別霸凌的線上材料散佈，而這些材料中經常是以婦女和女孩為主，這可能反過來限制或改變女性的網路使用及線上服務取得。研究顯示，女性易於因為恐懼網路侵犯、網路性霸凌、流言蜚語和仇恨評論而限制自己從事線上活動(EIGE, 2019a)。第9.3.2小節將討論科技促成的性別暴力的更廣泛結果。

⁶⁰ 歐盟統計局 ISOC (isoc_ci_ac_i)。

線上職業賦權活動：性別落差縮小？

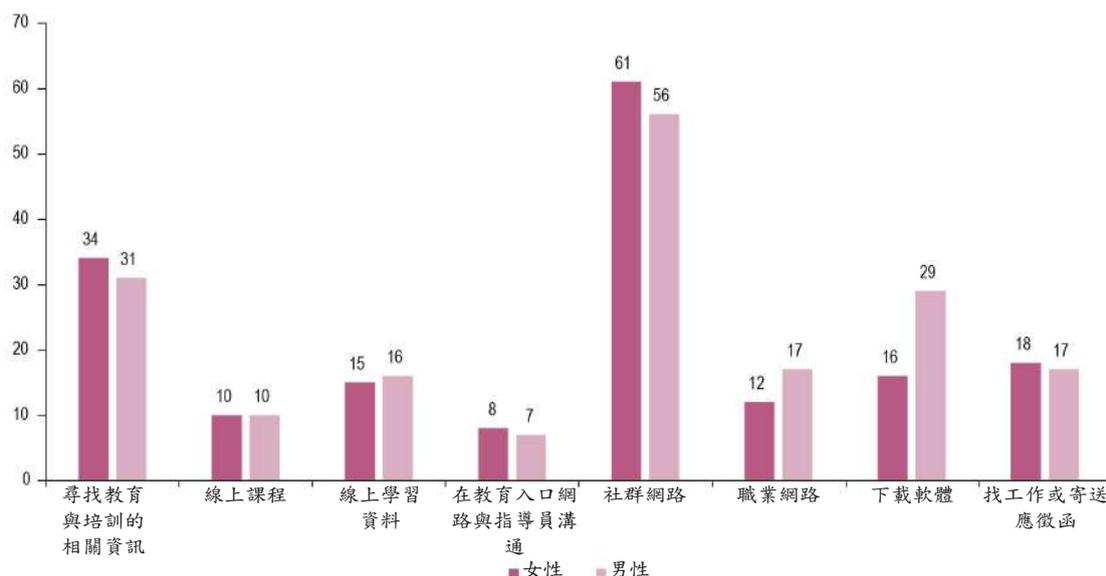
男女同樣都會上網參與廣泛的各種活動。男性參與職業網路、下載軟體和尋找學習材料的可能性稍高，而女性則在社群網路以及搜尋教育和培訓資訊方面超越男性(圖29)。雖然女性整體而言在網路使用上能快速趕上男性，但各會員國的進展不一。女性基本上每天從事線上活動的比率是從瑞典的95%到保加利亞的66%。

為學習目的使用網路的性別落差相當小。整體而言，女性比較會為了職業發展而從事線上學習活動，尤其是尋找教育與培訓或課程提供的資訊。整體而言，女性參與各種線上活動學習程度最高

的國家有瑞典、芬蘭、愛沙尼亞和英國，程度最低的國家則是保加利亞和羅馬尼亞。自2015年以來，女性利用學習機會增加最多的國家有瑞典、馬爾他和愛爾蘭。關於改善數位技能的培訓活動，請參照第9.1.2小節。

在2019年調查前的3個月，男女平等地會在線上找工作，或寄送工作應徵函(分別是18%與17%)(圖29)。這種線上活動在丹麥(37%)、芬蘭(32%)和瑞典(30%)最盛行。上網找工作在羅馬尼亞、捷克和保加利亞的女性身上最不普遍，而在瑞典、馬爾他、斯洛伐克、克羅埃西亞和法國，上網找工作的女性多過於男性。

圖29：歐盟人口(16-74歲)過去3個月為私人目的從事特定線上活動的百分比(按性別區分)



資料來源：歐盟統計局 ISOC (isoc_ci_ac_i)。

備註：除了參與職業網路(2017年的資料)、下載軟體(2015年的資料)以及尋找教育與培訓資訊(2015年的資料)外，所有其他活動都是使用2019年的資料。盟

參與線上職業網路(LinkedIn、Xing等)的程度有著較大的性別落差(女性為12%，男性則是17%)，且自2011年以來呈現整體增加的趨勢(從6%的女性和9%的男性開始成長)。女性參與度的範圍是從荷蘭的29%和丹麥的27%，到保加利亞的最低2%以及捷克、羅馬尼亞和斯洛伐克的3%。性別落差最大的國家是荷蘭(9個百分點)、瑞典(8個百分點)、丹麥和盧森堡(分別都是6個百分點)。自2017年開始，女性參與職業網路增加最多的國家有英國、波蘭、奧地利及荷蘭。在2020年4月，

LinkedIn的使用者有43%是女性，有57%是男性⁽⁶¹⁾。

關於為職業目的而使用行動網路(透過筆記型電腦或手持裝置)，資料顯示性別落差相當大。在2012年，25-54歲的男性為職業目的使用行動網路的程度是25-54歲女性的2倍(分別是22%與11%)。性別落差會隨著教育程度增加(圖30)。高教育程度男

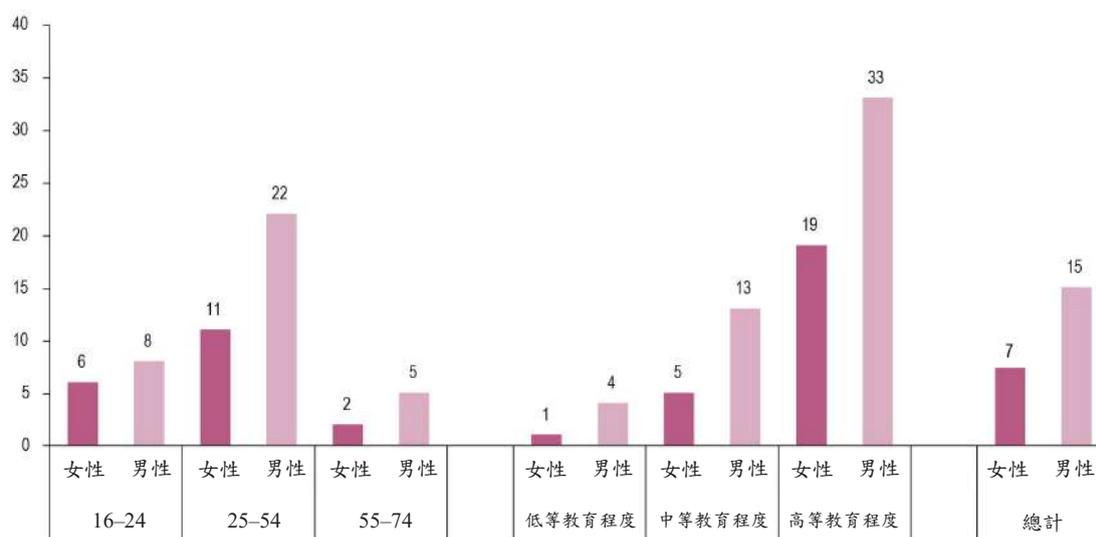
⁶¹<https://www.statista.com/statistics/933964/distribution-of-users-on-linkedin-world-wide-gender/>

性可能為職業目的使用行動網路的程度是高等教育程度女性的將近2倍(分別是33%和19%)。

為職業目的使用數位科技，是成功整合在數位化經濟及較先進形式IT工作的重要前提要件之一。在歐盟，整體而言，女性在工作上使用各種ICT技術的程度落後於男性(參照第9.1.1小節)。新冠肺炎危機可能已對男女從事線上活動以及為職業目的使用行動網路造成了實質的相關改變，尤其是有12歲以下子女的父母，而這些改變有待評估。

9.1.2 數位技能與培訓

圖30：2012年歐盟人口(16-74歲)為職業目的使用行動網路的百分比(按性別、年齡和教育程度區分)



資料來源：歐盟統計局 ISOC (isoc_cimobi_purp)。

以下的分析建立在用來定義數位技能(Karakainen 等人, 2017)和歐盟數位記分板(數位經濟與社會指數、數位女力(WiD))的諸多觀念上，檢視資訊、溝通、問題解決和軟體技能⁶²以及提升這些技能的培訓機會之性別差異。

女性的先進數位技能與性別平等攜手並行

WiD記分板監測女性參與數位經濟的程度。它的第二個面向是要觀察女性的網路使用技能，這是

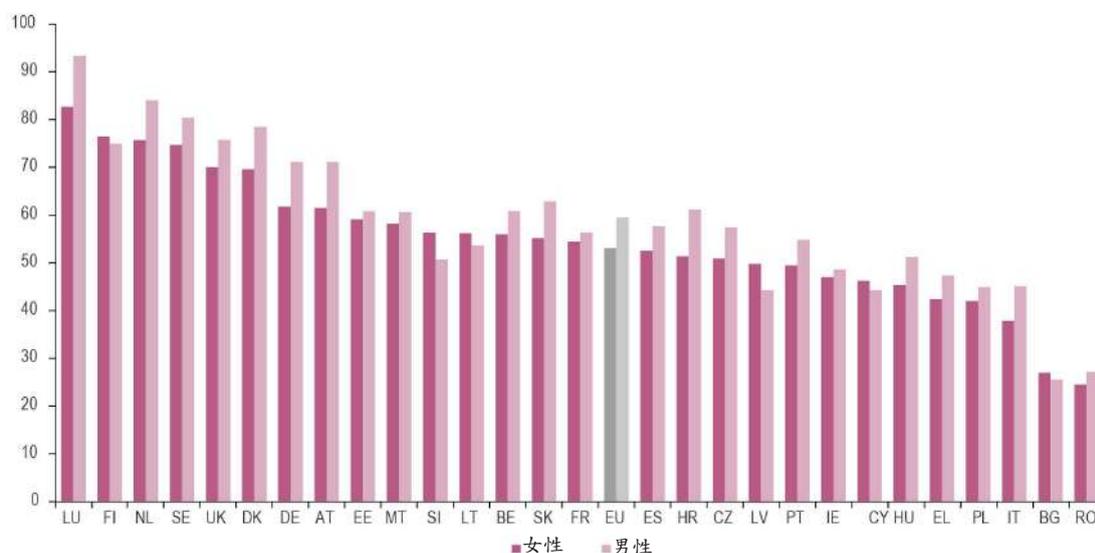
數位技能越來越是全球競爭力的基礎，能夠催生新的工作，並促進成長。要確保人們完全參與社交和工作生活，數位社會必須具備數位能力。在求取所有層級的高品質教育時，網際網路已具有極高的重要性，而新冠肺炎危機已證明，大部分的工作都可以使用科技從遠端完成。這場危機已使得教育和培訓被轉移到線上或數位化，在從事所有層級的學習時，學習者以及教師/培訓師的數位技能和能力變得非常重要，甚至成為核心角色。

由3個指標來測量：最基本數位技能、中高等數位技能及軟體技能(圖31)。盧森堡、芬蘭、荷蘭和瑞典在網路使用技能方面分數最高，而羅馬尼亞、保加利亞、義大利和波蘭分數最低。只有6個會員國(芬蘭、斯洛維尼亞、立陶宛、拉脫維亞、賽普勒斯和保加利亞)的女性在網路使用技能方面的分數高於男性。性別落差(女性處於劣勢)最大的是盧森堡、奧地利及克羅埃西亞。

性別平等指數與網路使用者技能之間的關聯性顯示這2個領域會相互強化。女性的網路技能在盧森堡是最高的，該國在性別平等指數排名是第10名，而芬蘭、荷蘭、瑞典、英國和丹麥在這2個指數都名列前茅。

⁶² 數位技能指標乃是以人們在4個特面向(資訊、溝通、問題解決、軟體技能)執行的網路或軟體使用相關且經過挑選的活動。它的前提假設是已執行過某些活動的人具備對應的技能，因此這些指標可被視為個人數位能力和技能的代表。根據執行的活動多樣性或複雜度，對於4個面向的每1個，均計算了兩個層次的技能：基本與中高等技能。有中高等技能的人在所有4個面向皆展現這樣的技能，而有基本技能的人具有至少1個基本程度的技能，且在所有4個面向非「無技能」。

圖31：2017年按性別區分的網路使用者技能分數



資料來源：歐盟執委會WiD記分板第2個面向（歐盟執委會, 2019i）；男性的分數是以EIGE的計算為基礎。

備註：WiD計分版第2個面向「網路使用技能」的計算是以下3個指標的加權平均值：2.1「最基本數位技能」（33.3%）；2.2「中高等數位技能」（33.3%）；以及2.3「最基本軟體技能」（33.3%）。

數位技能的性別隔離隨年齡擴大

鑒於工作未來可能呈現的樣貌，區分基本和進階數位技能有其重要性。雖然基本數位技能是必要的，例如使用搜尋引擎或數位銀行服務，但進階數位技能打開了取得高薪工作的機會，而在歐洲數位經濟中，這樣的工作有著顯著的需求。這2種類型的技能在勞動力市場中越來越不可或缺。如經濟合作暨發展組織所指出，成功進入高競爭勞動力市場的勞工，通常同時具備基本和先進的數位技能(OECD, 2018a)。

在歐盟，提到在數位化的勞動力世界中成功發展所需的數位技能(資訊、溝通、問題解決和軟體技能)，男性經常具有比女性更多的優勢，這在年長者(55歲或以上)身上尤其明顯。芬蘭、荷蘭、丹麥、英國和瑞典的女性在中高等數位技能的分數最高，而希臘、波蘭、義大利、保加利亞和羅馬尼亞分數最低。性別平等指數分數(勞動領域、參與度子領域、金錢領域)與女性具有中高等技能的比率之間存在著關聯性，這證實了國家中女性具

備數位技能的比率高，其勞動力市場的性別平等也較高。

年輕男女是數位技能最高的時代，這2種性別平等地受益於基本和中高等的數位技能—在16–24歲的族群，59%的女性和60%的男性具有中高等數位技能(圖32)。芬蘭、馬爾他和克羅埃西亞的年輕女性具有中高等數位技能的比率最高，而義大利、保加利亞和羅馬尼亞比率最低。然而，到了較年長時，性別隔離便擴大，在最年老的族群，數位技能只有低到基本程度。芬蘭、丹麥和瑞典的55–74歲女性在數位技能方面的比率最高，而希臘、保加利亞和羅馬尼亞的比率最低。除了世代和國家差異，女性通常在試圖改善數位技能時也經歷較大的障礙，這可歸因於一些因素，例如性別成見、家庭狀態，以及更廣泛的社會、經濟和科技環境(OECD, 2018a)。

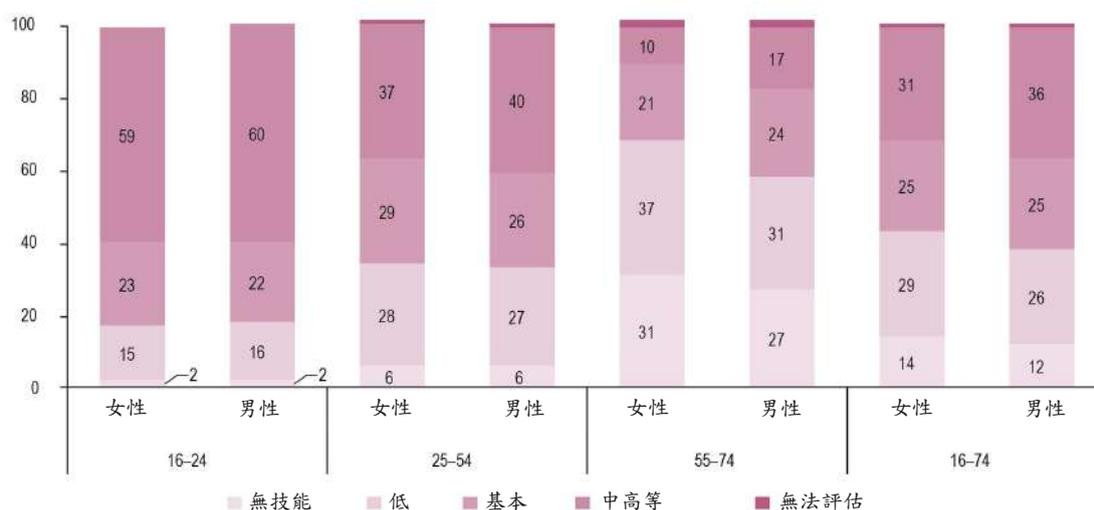
年輕人的數位技能正在快速提升，男性提升的速度比女性稍快。在2015年到2019年間，具有中高等數位技能的16–24歲女性增加了7個百分點，相

較之下，男性為9個百分點，且在這段期間為觀察到實質的性別落差。希臘、賽普勒斯和愛爾蘭在這4年期間進展最大，而在盧森堡、丹麥和保加利亞，具有中高等數位技能的年輕女性比率是下降的。在整個歐盟，25–54歲族群的性別落差是減小的(在2015年為-4個百分點，而在2019年是-3個百分點)。賽普勒斯、奧地利和愛爾蘭進步最多，而盧森堡、拉脫維亞和丹麥在這段期間的進展最小。在年長者族群(55歲或以上)，進展較緩慢，老年人仍是數位技能最差的族群，在2019年的性別落差約為-7個百分點(相較之下，

在2015年為-6個百分點)⁽⁶³⁾。

除了在某些年齡族群的數位技能程度有性別落差外，男女也需要不同類型的數位技能(參照第9.1.1.小節)。整體數位技能的性別落差主要與問題解決的數位技能有關⁽⁶⁴⁾，其中以女性較差。具備中高等問題解決數位技能和軟體技能的男性多過於女性，資訊和溝通技能的落差則較小。歐盟理事會提出了「提升技能之路：成人的新機會」建議，希望能改善低程度成人取得基本技能的管道，包括數位技能(歐盟執委會, 2016c)。

圖32：2019年歐盟人口的數位技能程度(%，按性別和年齡族群區分)



資料來源：歐盟統計局, ISOC (isoc_sk_dskl_i)。

備註：數位技能的衡量與在4個數位能力領域執行的活動有關：資訊、溝通、問題解決和軟體技能。有中高等技能的人在所有4個面向皆展現這樣的技能；有基本技能的人具有至少1個基本程度的技能，且在所有4個面向非「無技能」；技能程度低的人不具備某種基本技能，換言之在所有4個領域會有1到3個「無技能」；無技能的人未在4個領域中的任何一個領域中執行任何活動，儘管他們宣稱他們在過去3個月期間至少使用1次網路；無法評估其數位技能的人，是指過去3個月不曾使用過網路的人。EIGE使用歐盟統計局無條件進位到整數的數字資料，因此這些百分比加總起來可能不是100%。

⁶³ 歐盟統計局 ISOC (isoc_sk_dskl_i)。

⁶⁴ 舉例而言，對於最適當的數位工具做出深思熟慮的決定、解決觀念和技術問題、提升自己和他人的能力。

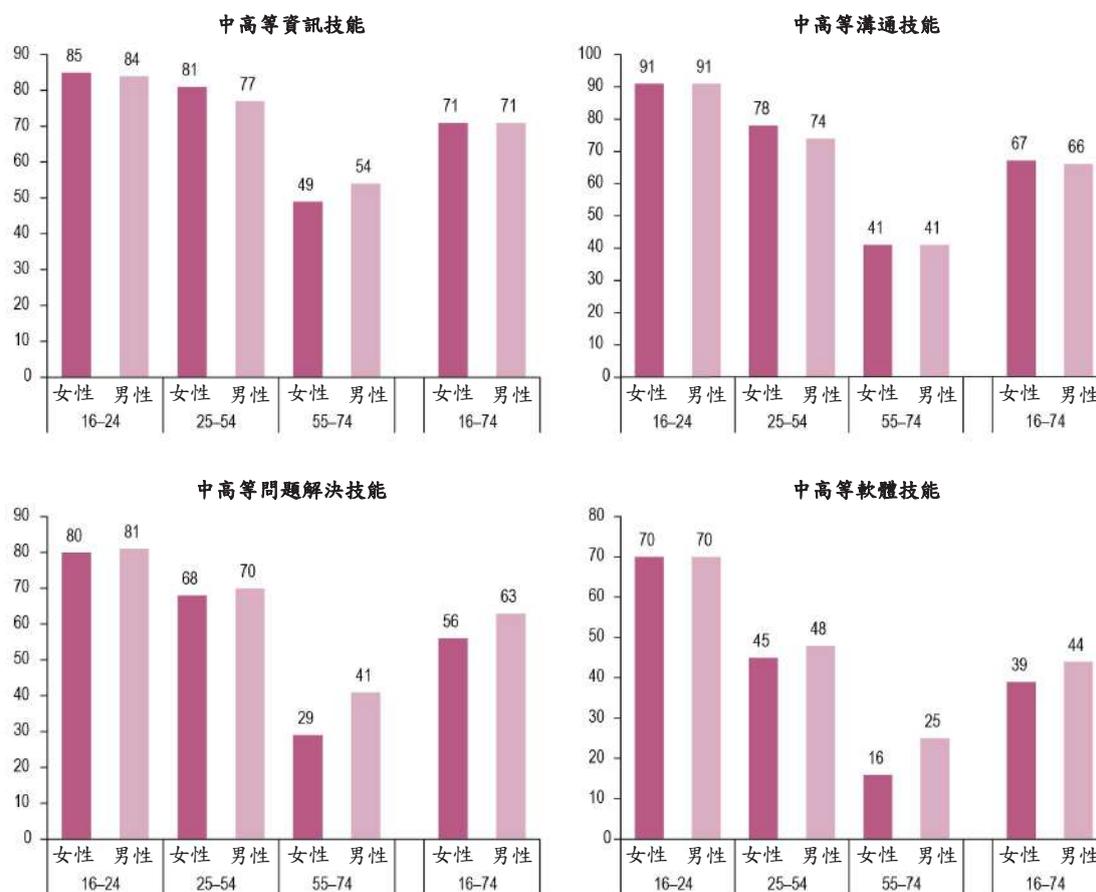
在各年齡族群可發現一些差異(圖33)。25–54歲的女性具有比男性高的資訊和溝通技能，但在問題解決和軟體技能方面，則呈現相反的趨勢。年長男性在除了溝通技能外的所有面向的表現皆高於年長女性(55歲或以上)。較年輕的世代幾乎沒有性別落差，這顯示較年長族群的男性與女性必須弭平在數位問題解決和軟體技能的差距，才能縮小整體數位技能的性別落差(EIGE, 2019a)。

男女的數位技能會隨著教育程度增加。在教育程度低的族群，所有數位技能類型的性別差異最大，尤其是女性。在所有層級的教育，女性在數位問題解決和軟體技能方面已經落後。

較廣的性別不平等限制了女性接受培訓的機會

鑒於數位創新的進展速度，視其所在的部門及從事的特定工作而定，勞工必須持續接受訓練來改善其數位技能，才能適應當前的環境。確保進入勞動力市場的人具備必要的技能也很重要，這表示教育體系扮演著關鍵角色。雖然年齡影響對基本和進階技能提升活動的參與度，但性別不平等可能產生負面的影響，尤其是在終身學習、技能再造和技能提升方面。負面的性別刻板印象經常阻礙女性選擇ICT相關培訓。即使女性透過其目前的職業網路有取得進階培訓的機會，無酬的照護和家務責任負擔也可能使得她們無法利用這些機會(EIGE, 2018b, 2018d)。

圖33：2019年歐盟人(16-74歲)具有中高等數位技能的百分比(按技能類型、性別和年齡族群區分)



資料來源：歐盟統計局 ISOC (isoc_sk_dskl_i)。

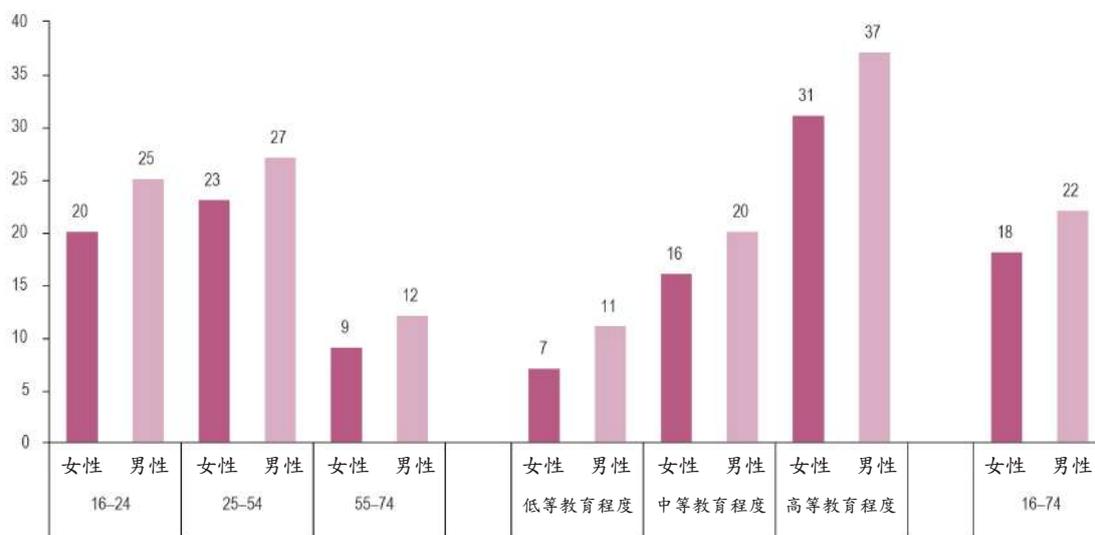
在2018年，每5個人中約有1人(女性為18%，男性為22%)在過去12個月期間曾為了提升與電腦、軟體或應用程式使用有關的技能，而從事至少一項培訓活動(圖34)。在芬蘭、丹麥及荷蘭，女性至少從事一項此等培訓活動的比率最高，而在希臘、義大利、匈牙利、克羅埃西亞和賽普勒斯，這個比率最低。在所有年齡族群及不同的教育程度中，男性參與培訓活動的可能性比女性高。教育程度較高的25-54歲女性已參與培訓活動來提升其數位技能的可能性高於其他女性。

雖然大部分男女(分別是62%與67%)認為自己有足夠的數位科技技能，能夠從數位和線上學習機會受益(歐盟執委會, 2017)，但各種阻礙可能使得參與培訓變得不可能。對男女而言，缺乏時間都是最主要的障礙，這通常是工作排程、照護責任及家務責任所造成。雖然25-64歲的女性比男性更可能參與終身學習(分別是12%和10%)，但平均而

言，有40%的女性 – 同年齡層的男性是24% – 表示說她們因為家庭責任而無法參與終身學習(在賽普勒斯、馬爾他、希臘、奧地利和西班牙，有超過50%的女性指出相同理由)⁶⁵。在大部分的歐盟國家(EIGE, 2019b)，對男性而言，工作排程衝突則是較大的障礙。最後，每4個歐洲人中約有一個認為缺乏訓練機會是提升數位技能的障礙之一，這凸顯了他們意識到數位技能訓練的重要性，但有類似比例的人不知道要改善哪些特定的技能(歐盟執委會, 2020b)。

⁶⁵ 歐盟統計局 2019年EU LFS (tmg_lfs_01)；2016年成人教育調查 (tmg_aes_176)。

圖34：2018年歐盟人口(16-74歲)曾為了改善電腦、軟體或應用程式技能而從事至少一項培訓活動的百分比(按性別、年齡和教育程度區分)



資料來源：歐盟統計局 ISOC (isoc_sk_how_i)。

9.1.3. 男性主導科技發展

數位技能以及使用數位裝置的性別差異正在逐漸被彌平，尤其是在年輕人之間。然而，在發明、設計、評估、發展數位服務和商品以及將它們商業化和散佈的勞動力中，缺乏性別多樣性的情況仍非常明顯。有2個面向尤其影響著男女對數位科技的貢獻，以及在該部門發揮作用的性別動態：具備STEM技能和資格者的性別構成，尤其是在ICT⁽⁶⁶⁾部門，以及研究與發展(R&D)部門的性別構成。

從事ICT職業的志向有著強烈的性別差異

兩性對於數位技能和ICT的態度及信心反映在職涯志向中，這連帶影響了教育的選擇。在2018年，平均只有1%的女孩表示她們希望從事ICT相關職業，相較之下，男孩是10%(圖35)。在某些會員國，包括保加利亞、愛沙尼亞、立陶宛和波蘭，有超過15%的男孩表示希望從事ICT相關職業(OECD, 2019a)。

雖然女性高等教育學生的人數多過於男性(54%比46%)，但在各學科領域呈現了性別不平等的現象，這個現象被稱為性別隔離。在2018年，只有17%的女學生選擇註冊STEM科系，相較之下，男性是42%。結果，STEM的研究大體上是由男學生主導(68% vs. 32%的女學生)⁽⁶⁷⁾。STEM學生和畢業生中有著明顯的性別隔離，這為勞動力市場未來的性別隔離，以及日後例如數位產品開發的性別差異奠定了基礎。

雖然諸如自然科學、數學和統計等某些STEM領域在性別方面相當平衡，但ICT領域存在著高度的性別隔離，有82%的學生都是男性。在2018年，有9%的男學生選擇研讀ICT，相較之下，在歐盟只有1.6%的女學生(圖36及圖37)選擇研讀ICT。既然年輕女性希望成為ICT專業人士的人數很少，那麼女性在ICT學生當中的比率很低也就不那麼令人驚訝(圖35)。在ICT相關領域的畢業生中，女性僅佔20%，或者佔所有高等教育女性畢業生的1.3%，相較之下，男性畢業生是7%(圖36和圖37)。

⁶⁶ ICT教育被定義為在電腦使用、電腦科學、資料庫和網路的設計與行政管理或軟體與應用程式的開發分析領域，達到至少高中程度的正式資格(歐盟統計局, 2019a)。

⁶⁷ EIGE根據歐盟統計局2018年「按教育程度、計劃導向、性別及教育領域區分的註冊高等教育學生人數」的資料所為的計算(educ_uoe_enrt03)。

平均來看，歐盟每10個ICT專家⁽⁶⁸⁾就有超過8個是男性(圖38)。儘管ICT部門整體在過去數十年是成長的，但歐盟女性從事ICT工作的比率自2010年以來減少了4個百分點，在2019年是18%。ICT工作的高度性別隔離超越其他許多STEM工作的性別不平衡，舉例而言，女性在歐盟的科學與

工程專業人士中約佔有27%⁽⁶⁹⁾。

ICT部門的相關創業資料指出，女性被邊緣化的情況更嚴重。只有7%的自雇ICT專家有至少一名員工是女性。在所有部門中，女性創業家在所有至少有一名員工的自雇者中佔大約27%⁽⁷⁰⁾。

圖35：2018年在15歲時希望30歲成為ICT專業人士的百分比(按國家和性別區分)



資料來源：OECD (2019a) 以2018年國際學生能力評估計劃調查為基礎的資料。

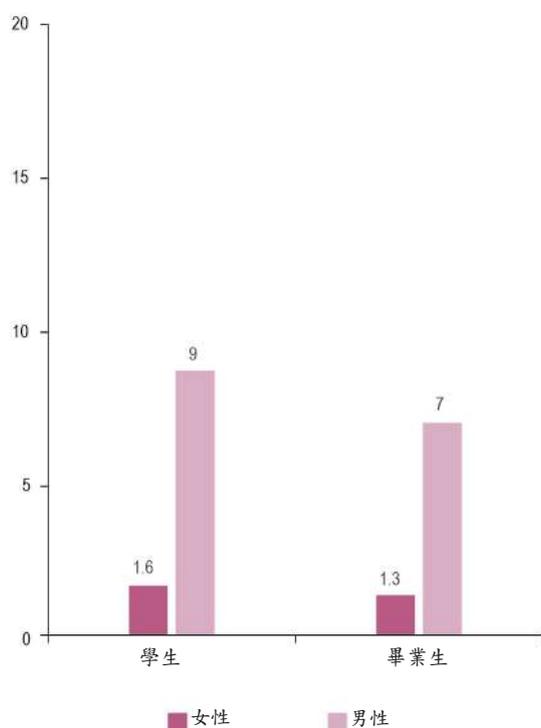
備註：以各國百分比平均值為基礎的歐盟資料。比利時僅使用說法語的族群的資料。

⁶⁸ 歐盟統計局將ICT專家定義為有能力開發、操作和維持ICT系統且ICT構成其工作主要部分的勞工。

⁶⁹ EIGE根據EU-LFS 2018年的微資料所為的計算。

⁷⁰ EIGE根據EU-LFS 2018年的微資料所為的計算。

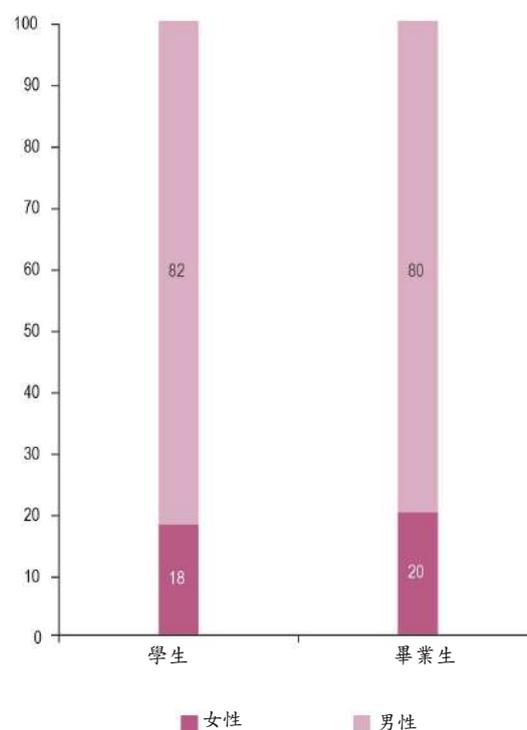
圖36：2018年ICT學生和畢業生在總學生人口中的百分比(按性別區分)



資料來源：歐盟統計局 (educ_uae_enrt03, educ_uae_grad02)。

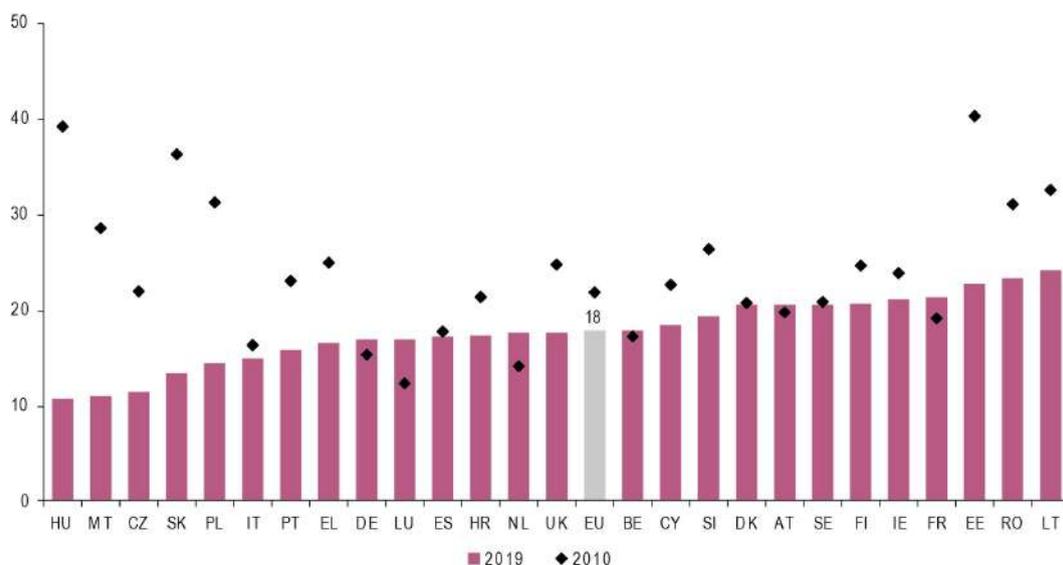
新創公司和風險資本投資皆有驚人的性別落差。根據歐盟的2018年新創公司監測指標，只有17%的新創公司創辦人女性。OECD的分析顯示，平均而言，女性擁有的新創公司獲得的資金比男性領導的企業少23%(歐盟執委會, 2018d)。在好的方面，OECD觀察到，但至少具一名女性合夥人的風險資本公司，該公司投資在具一名女性管理團隊的公司，其可能性是2倍以上，而投資在具女性執行長公司的可能性是3倍(OECD, 2018a)。證據也顯示，儘管女性創業家很少，但女性領導的數位新創公司比較可能比男性擁有的新創公司達到成功(Roland Berger等人, 2017)，而投資女性創辦的新創公司，績效比投資創辦團隊清一色是男性的公司好63%(Marion, 2016)。

圖37：2018男女在ICT學生和畢業生中的百分比



即使勞動力市場對ICT技能有著高度的需求(參照第9.2.2節)，女性ICT專業人士的待遇也不如男性同業。對於女性，在ICT相關科系畢業後受雇於ICT部門的可能性，比在其他科系畢業後受雇於相關領域的可能性小1至2個百分點(歐盟執委會, 2016b)。EIGE的研究顯示，近期的STEM女性畢業生只有3分之1從事STEM職業，相較於之下，近期的STEM男性畢業生每2個就有一個從事STEM職業。在職業教育的畢業生中，這個差距更明顯，只有10%的女性STEM畢業生從事STEM職業，但男性STEM畢業生有41%。大多數人都遵循性別隔離的路徑，有21%受過高等教育的女性從事教師職業，而有20%的女性職業教育畢業生從事銷售人員的工作(EIGE, 2018b)。

圖38：2010年和2019年女性為ICT專家(15歲或以上)的百分比



資料來源：歐盟統計局 (isoc_sks_itsps)。

ICT以外的其他領域：女性在高科技部門的代表性不足

除ICT外，在高科技部門的女性科學家和工程師，可能較少被指派從事新數位科技的設計和開發工作。在2019年，整個歐盟有3,200萬個科學家和工程師受雇於高科技部門⁽⁷¹⁾，其中只有五分之1是女性，且這個比例自2010年以來未曾改變(圖39)。

更仔細檢視特定的科技後會發現性別落差更明顯。舉例而言，領導的機器學習研究人員中只有12%是女性(Simonite, 2018)。世界經濟論壇與LinkedIn合作研究發現，在所有受雇於軟體和IT服務業的專業人士中，有40%具備某種程度的人工

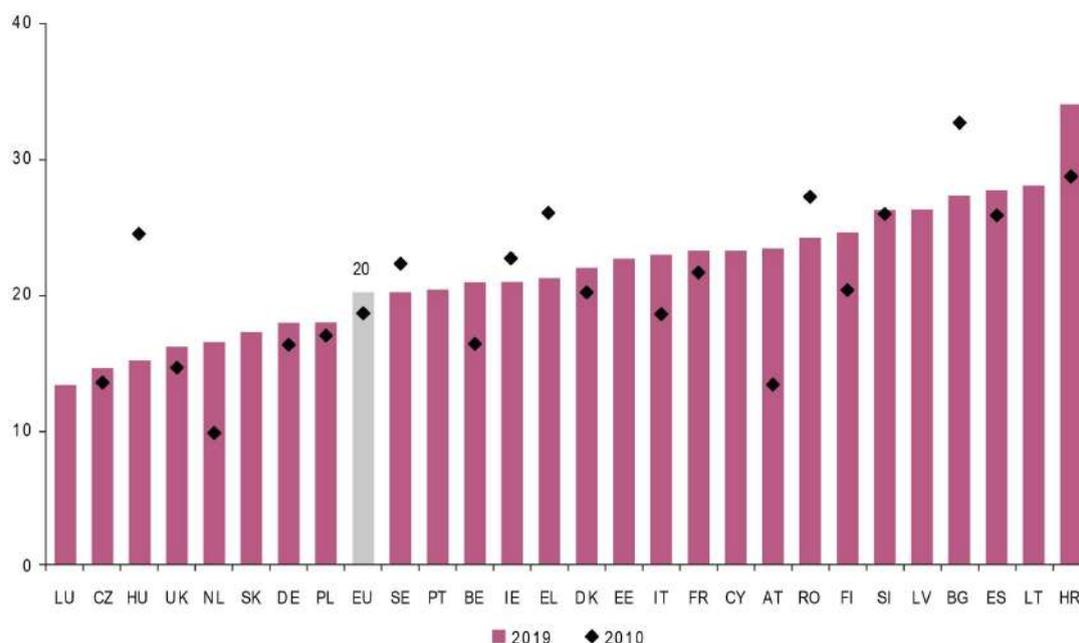
智慧技能，但女性僅佔7.4%。從全球來看，只有22%的人工智慧專業人士是女性，這個趨勢在近幾年來相當固定(世界經濟論壇, 2018)。

在創造新知識，以及在創新的過程和裝置中找到實際的應用上，研究與發展(R&D)扮演著關鍵的角色。來自OECD及聯合研究中心(JRC)的資料顯示，從全球的R&D勞動力來看，「電腦與電子裝置」是第二大的領導部門，代表性的公司有367家，且佔R&D受雇者的13%(JRC及OECD, 2019)。此外，IT服務和電信部門分別佔這個勞動力的4%和3%(72)。儘管研發對發展數位科技很重要，但在商業的高科技部門，關於女性佔R&D人員和研究人員的比率，目前所知甚少，尤其是ICT部門。

⁷¹ 高科技部門包括高科技製造業以及知識密集的高科技服務業。

⁷² 2016年按部門區分的全世界頂尖R&D投資人的總勞動力，資料來源：JRC及OECD (2019)。根據歐盟工業研發投資記分板所為的計算。

圖39：2010年和2019年女性在高科技部門擔任科學家和工程師(25-64歲)的百分比



資料來源：歐盟統計局 (hrst_st_nsecsex2)。

備註：馬爾他沒有這兩年的資料。愛沙尼亞、賽普勒斯、拉脫維亞、立陶宛、葡萄牙和斯洛伐克沒有2010年的資料。

專利申請活動是R&D領域中最可觀察到的產出之一。在全球頂尖的50家專利公司中，有24家在「電腦與電子裝置」部門中營運(JRC和OECD, 2019)。從專利、商標及科學出版品的角度來分析研究過程的產出，凸顯了女性作為研究與創新貢獻者的代表性持續不足。女性佔歐洲專利申請案約9%(歐盟執委會, 2019h)。

男女在創新活動上的合作程度揭示了相當大的性別落差。在歐盟(2013-2016年)，多數的發明家都是在清一色為男性的團隊中工作(47%)，另外有33%的團隊只有一名男性發明家。只有5%的團隊達到性別平衡，而完全或主要由女性組成的團隊分別佔0.7%和1.6%(歐盟執委會, 2019h)。自2005年以來，性別平衡團隊的年複合成長率僅有0.7%。

資料顯示，2013-2017年間，在歐盟工程與技術

領域觀察到女性為文章原創者相對於男性的比率為0.4，這是最底的比率之一(歐盟執委會, 2019h)。平均而言，在職業生涯一開始，女性發表文章的頻率幾乎與其領域中的男性相當，但隨著年資增加，男性作者擴大了差距，發表文章的頻率比女性同事高。雖然這個趨勢在所有R&D領域皆然，但在工程與技術領域更為明顯(歐盟執委會, 2019h)。

在工程與科技中，女性學者的比率低(12%)，這表示女性在R&D部門擔任決策職務(A級人員)的代表性明顯較低(圖40)。

雖然歐盟約半數的研究機構已採行性別平等計畫(歐盟執委會, 2019h)⁽⁷³⁾，但從女性在研究領域決策職務的比率來看，仍有改善的空間。男性佔機構最高主管的78%⁽⁷⁴⁾，而在公共經費贊助的研究組織中，董事會或監事會只有38%的女性成員⁽⁷⁵⁾。

⁷³ EIGE與研究創新總局共同開發了「學術與研究界性別平等」工具，作為其性別主流平台的一部分，以支援研究機構努力在其機構內和研究成果方面推動性別平等。

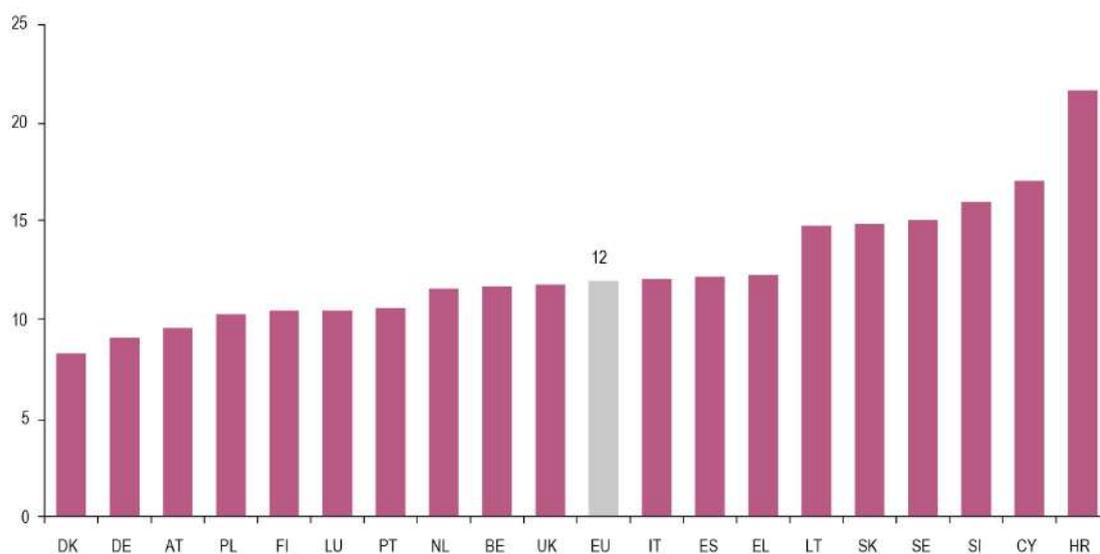
⁷⁴ 2017年女性在高等教育部門機構擔任最高主管的百分比。資料來源：科學女力資料庫、2018她數據、研究創新總局。

⁷⁵ 資料涵蓋為了評估因應最新呼籲而提交的專案所設立的評估委員會中的主席/最高主管和成員。EIGE性別統計資料庫2019年WMID。義大利和羅馬尼亞的資料指的是2018年的資料。

在大企業的關鍵決策者當中持續存在著性別不平衡，這仍是必須關注的問題。在2018年，歐盟ICT部門位居管理職務者有25%是女性(17%的執行長是女性)⁽⁷⁶⁾。到了2020年，在所有經濟部門中，女性在歐盟會員國最大上市公司董事會或監事會的百分比已達到29%，但最高職位大體上仍是由男性佔據，女性擔任2會主席的比率只有8%

，而擔任執行長的比率也只有8%⁽⁷⁷⁾(參照第6章「權力領域」)。因此，女性在擔任責任較高的職務方面，仍面臨著系統性的劣勢。在同一個年齡層，受過相同或更高等的教育，且有相同的家庭和其他條件，女性晉升到引人注目的職務的勝算比仍低了25%(歐盟執委會, 2018c)。

圖40：2016年女性在工程與技術R&D部門擔任A級人員的百分比



資料來源：科學女力 (Women in Science) 資料庫、2018她數據 (She Figures)、研究創新總局 (Directorate-General for Research and Innovation)

備註：保加利亞、捷克、愛沙尼亞、愛爾蘭、法國、拉脫維亞、匈牙利和羅馬尼亞沒有相關資料，而馬爾他的資料可靠性低。

⁷⁶ EIGE根據EU-LFS 2018年的微資料所為的計算。

⁷⁷ EIGE性別統計資料庫。

STEM和R&D工作中持續存在著性別隔離，其影響的因素有許多，包括在數位技能和教育背景中的性別刻板印象及性別隔離，也包括陽剛的組織文化，以及缺乏工作與生活平衡的選項和角色模範(Valenduc, 2011; Valenduc等人, 2004)(參照第9.2.4小節)。雖然歐盟有關科學與技術部門性騷擾盛行率的資料非常少，但來自世界其他地區的證據凸顯了系統性的性騷擾，這使得女性對進入這個部門感到卻步，或者促使她們退出這個部門(美國國家學院, 2018; Seiner, 2019)。

9.2 勞動世界的數位轉型

數位化的先進發展已對勞動力市場產生深刻的影響，這主要是採行新的ICT所致。這些先進發展也增加數位編碼資訊的使用儲存，以及人工智慧和機器人的新發展(Autor, 2015; Valenduc與Vendramin, 2017)。關於這個轉變的公共辯論通常聚焦於推動經濟生產力和成長的潛力，或是對勞工、商業和勞動力市場管制所造成的挑戰，而對於性別平等展望的關注卻很有限。

本節聚焦於勞動世界數位化的幾個關鍵先進發展對於性別的涵義。雖然這些可被理解為勞動力市場轉型中長期趨勢的延續(Valenduc與Vendramin, 2017)，但此處的分析大體上限於過去10年間的發展，以及這些發展對於未來的含義。更具體來說，本節涵蓋以下主題：

- 工作自動化 – 這是指人力投入被(數位促成的)機器投入所取代的過程(Eurofound, 2018a)。在過去10年間，「數位化資訊的蒐集、儲存和處理速度呈現指數成長」(Valenduc與Vendramin, 2017, p. 124)，這已促使強大演算法的發展，這些演算法利用數據來「學習」如何執行範圍越來越廣的工作，而這已增強機器的能力，讓機器能執行先前由勞工完成的工作(Autor, 2015; Frey與Osborne, 2017)，接下來隨著新科技取代或補充越來越多的勞工工作，就業結構和內容會進一步轉變。
- 在工作上使用新科技：隨著勞工在工作時伴隨越來越多的使用數位應用機器，勞動力市場對於基本和先進數位技能的需求越來越高。這促使某些需要先進數位技能的高薪部門的就業率成長，例如ICT。這也支持其他部門使用新的科技，而這經常會導致工作實

務、條件和品質的轉變。

- 更大的工作彈性：可攜式裝置(例如電腦、平板電腦和智慧型手機)的普及化以及網路連線和基礎設施的改善，已使得可以在各地點和時間執行的工作量增加，這讓人們能夠「隨時隨地」工作(有時變得不得不這麼做)(Eurofound與ILO, 2017)。
- 新形式的工作：ICT促成的遠距工作已經造成越來越多的工作被委外執行(Howcroft與Rubery, 2018; Piasna與Drahokoupil, 2017)，且新的委外做法出現在平台工作的脈絡中。

在歐盟政策架構內，歐洲社會權利支柱處理了工作的數位轉型議題，支持公平工作條件、取得社會保護及性別平等的原則。雖然歐洲社會權利支柱強調支持新興商業模式、創新工作形式、創業及自雇的重要性，但對於這些新商業模式的支持應包含高品質的工作條件，以及不論雇用關係的類型為何皆平等對待勞工。在2018年，歐盟執委會成立了一個高級專家小組來觀察歐盟勞動力市場的數位化轉型過程、提供分析，並探討政策選項。截至目前，許多性別平等的焦點一直是在某些與數位化有關聯的關鍵部門的性別隔離上，例如ICT和STEM，尤其是在近期的WiD宣言背景下。關於平台工作，這是歐盟單一市場策略的一部分，也是數位策略的一部分。在溝通歐洲共享經濟議程時(2016年6月)，歐盟執委會針對將現有的規則應用於平台經濟，為會員國提供了相關的指引，包括公平工作條件，以及足夠且永續的消費者和社會保障。更近期來看，歐盟執委會主席表示，她「會尋求改善平台工作者勞動條件的方法」(von der Leyen, 2019)。平台工作將被《數位服務法》的編製工作所涵蓋⁷⁸，這項法律應將數位平台、服務和產品的責任及安全規定升級，並完成數位單一市場。

關於工作數位化轉型對性別的涵義，我們的分析將架構成5個小節。第一小節為檢視工作自動化以及新科技使用增加所導致的廣泛勞動力市場轉變，並概述這些改變對性別的涵義。其他小節接續更詳細分析在與數位化有密切關聯的2種經濟活動脈絡中，為性別平等帶來的挑戰和機會，其中一種活動通常提供高薪、高品質的工作(ICT部門)，而另一種經常提供低薪、較不安全但有高度

⁷⁸ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-services-act-package>

彈性的機會(某些類型的平台工作)。第二小節分析男女在這些經濟活動中的就業前景，而第3小節從性別平等的觀點討論新形式的工作，以及有彈性的工作實務。第4和第5小節分別檢視數位化對於工作與生活平衡的涵義，以及薪資的性別差異。

由於分析主要聚焦於近期的科技發展，(性別隔離的)資料的可取得性經常是嚴重受限的。舉例而言，關於平台工作的量化資料僅限於近期幾項涵蓋數個歐盟會員國的調查，有關全歐洲的調查付之闕如，且現有的調查也有監測新興現象固有的各種方法學缺點。由於平台工作的性別隔離資料極有限，性別分析只能仰賴質性且有時是相當主觀的研究，有關工作自動化的分析，在相當大的程度上也是如此。

9.2.1 工作自動化、使用新科技與勞動力市場轉型

目前許多有關工作未來的辯論都集中在數位科技的使用增加，以及它們越來越廣泛自工作項目中取代或補充取代勞工的能力。新科技的普及化，經常被視為增加歐盟生產力和競爭力的方法之一，尤其是耗時或體力要求高的例行工作已被證明可自動化(JRC, 2020b)，這使得某些勞工可以專注在工作較有創造力的面向、增加附加價值，且在某些案例可促成工作條件改善(Eurofound, 2018c; JRC, 2019a)。然而，技術演進也可能具有高度破壞性，因為許多工作需要被重整，而科技在某些情況將完全取代勞工(Eurofound, 2020a)。

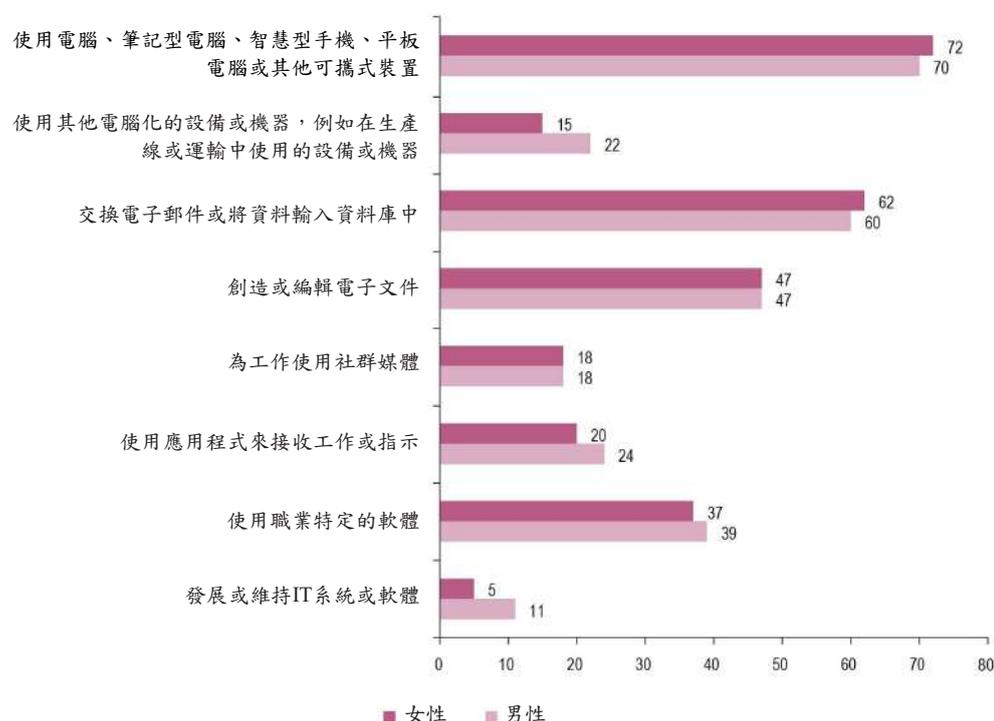
雖然數位科技已改變歐盟勞動力市場的多數工作場所，但在工作上使用ICT的性別落差仍存在。歐盟統計局的資料顯示，受雇者中有71%(⁷⁹)在工作時會使用電腦、筆記型電腦、智慧型手機、平板電腦或其他可攜式裝置，在某些部門，這個百分比甚至達到95%(⁸⁰)。過去5年間，我們已經看到在歐盟每10個工作場所就有將近9個使用數位科技(歐盟執委會, 2016b)，然而女性使用某些數位科技的頻率持續低於男性(圖41)，這很可能限制了她們在需要使用這些科技的工作的前景。

較早的估計預測，由於未來大約10年的自動化進程，數位化可能導致令人震驚的高失業率。(Frey與Osborne, 2017; 世界經濟論壇, 2016)，但針對OECD經濟體較溫和的預估值修正了這些預測，根據後來的預估，有10–20%的工作可能消失(國際貨幣基金, 2018; OECD, 2016; PwC, 2019)，而情況看起來比較像是許多工作會被改變，而非完全自動化，且勞工將從被新科技取代的工作轉向補充新科技的工作(Autor, 2015; 歐盟執委會, 2019e)。有些全新的工作(或者已被深刻改變以致於能有效構成新工作的工作)也可能出現(Eurofound, 2020a)，例如在STEM部門。

⁷⁹ 在過去一年使用網路的員工和自雇者百分比。

⁸⁰ 歐盟統計局(isoc_iw_ap)。

圖41：2018年歐盟男女(16-74歲)在執行工作和活動時使用ICT的程度(%)



資料來源：歐盟統計局, ISOC (isoc_iw_ap)。

備註：此圖呈現了在工作時會使用ICT者的百分比佔在過去一年中使用網路的所有員工和自雇者的比率。

這種轉變很可能對勞動力市場的結構產生深刻的影響，有2個可能的結果經常受到討論，那就是「工作二極化」和「工作升級」，在前者，自動化促使只需要中度技能且具有高度例行內容的工作消失，使得勞動力市場越來越被區分為低技能和高技能的工作(Autor, 2015; Goos等人, 2014; OECD, 2017b)，而在後者，新科技導致了對較高技能人員的需求增加，同時低技能的工作則消失(Oesch與 Piccitto, 2019)。

雖然這些證據遠不能做出結論，但來自歐盟研究的最近期發現指出，近年來工作的型態逐漸升級(Eurofound, 2017a; 歐盟執委會, 2019f; Oesch與 Piccitto, 2019)，尤其是在女性之間(Eurofound, 2016; OECD, 2017a; Piasna與Drahokoupil, 2017)。然而，我們也看到了一些工作二極化的跡象，這些跡象在男性身上經常較為明顯。值得注意的是，這些就業結構的改變經常係來自諸多因素，而非只有科技進展，舉例而言，女性所從事工作的技能升級，可能與具備高度資格的女性越來越參與

勞動力市場有相當高的關聯性(Eurofound, 2016; OECD, 2017a; Piasna與Drahokoupil, 2017)。改變的型態在各國之間也有很大差異。

這種轉變很可能改變歐盟就業與職業和產業結構，因此，男女的就業原本遵循著長久以來確立的垂直和水平隔離型態，可能因為這種轉變而帶來不同的展望。它可能為勞動力市場參與和技能需求的性別化型態，以及性別平等的某些更廣面向產生深刻的涵義。它也可能大幅促成好幾個領域中的性別平等指數分數在未來改變，主要是勞動領域。

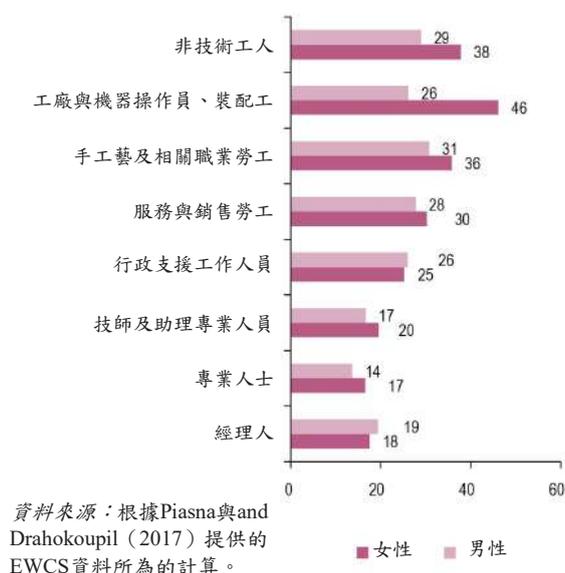
女性因自動化而面臨失業的風險稍高

根據報告，女性因為自動化而失業的風險比男性高一點(國際貨幣基金, 2018; OECD, 2016; PwC, 2019)。國際貨幣基金近期針對自動化對性別的影響進行了一項研究(2018)，結果發現約有11%的受雇女性有失業風險，相較之下，男性為9%。這個差距似乎主要是由部分國家的顯著差異所造成(例

如賽普勒斯和奧地利)，其他國家則幾乎沒有或完全沒有差異(例如比利時、丹麥、德國、法國和英國)。自動化對女性帶來的風險較高，這與工作內容的性別化差異有關，在歐盟，不同職業類別的女性從事例行重複性工作的可能性稍高，而從事複雜工作的可能性稍低(Piasna與Drahokoupil, 2017)(圖42及圖43)。另一項研究(Lordan, 2019)也顯示，在某些國家(比利時、捷克、德國、愛沙尼亞、賽普勒斯、盧森堡、匈牙利、奧地利、芬蘭和英國)，女性比男性容易受自動化影響，而在其他國家(希臘、法國、克羅埃西亞、荷蘭和斯洛維尼亞)，男女面臨相同的風險。

除了更常暴露於自動化的危險中外，女性因為產

圖42：2015年歐盟從事持續時間不到10分鐘的反覆性工作的勞工百分比(按性別和職業區分)



自動化很可能影響女性和男性主導的職業

自動化對女性加諸的整體風險稍高，這掩蓋了各行各業(及部門)會受到的影響程度有多麼不同的事實。數位應用的機器很可能取代人力，尤其是例行性、容易編碼的工作(Autor, 2015; Frey與Osborne, 2017; Lordan, 2019)，這類工作的分佈在各行各業有相當大差異(圖42及圖43)。較不可預測的工作，例如抽象思考或未結構化的社會互動，已被證明較難自動化，這使得某些職業自動化的風險比其他職業低許多(Autor, 2015; Frey與Osborne, 2017; Lordan, 2019)。

生的收入分配改變所獲得的益處也可能較少。自動化很可能是個資本密集的過程，需要增加新科技的使用，因此尤其使資本所有人受益。從來自先進經濟體的資料來看，類似的技術改變向來與國民所得流向勞工的比率減小有關聯(Dao等人, 2017)。相反地，所得很可能流向資本所有人(Dao等人, 2017)，他們通常是透過股票或持份等各種金融商品，間接地持有該資本(IPPR, 2019)。這些金錢財富傾向於高度集中在最富有的人身上，尤其是男性身上。在一些歐盟會員國，金錢財富集中於5%最富有者的族群中存在著相當大的性別落差(Schneebaum等人, 2018)。

圖43：2015年歐盟從事複雜工作的勞工百分比(按性別和職業區分)



從歷史來看，自動化與行政工作被去除以及零售和金融服務部門工作減少有關聯，到了那個時候，零售與金融服務部門提供給女性就業的機會已擴大(Huws, 1982)。同時，科技改變降低對傳統上「由男性執行」工作的技能要求(Cockburn, 1987)，這為擁有較新技術性技能的女性開啟了取得這些工作的大門。這重燃了對職業性別隔離統計分析的興趣，於是有人執行研究來找出各行各業的水平垂直隔離型態，例如男女集中於組織階級不同層級的情況(Rubery, 2010)，以及找出新類型的科技應用工作複製和擴大主導的性別隔離和不公平型態的方式(Howcroft與Richardson, 2009)。

較近期涵蓋歐盟會員國(Lordan, 2019)和OECD會員國(國際貨幣基金, 2018)的研究顯示,有些女性和男性主導的職業不太可能在不久的將來實質自動化,因為這些職業通常涉及高度的智力工作,或結合了智力和社會工作。舉例而言,某些健康、教育和社會服務職業是由女性主導,例如學校教師或住宅型服務中的私人照護工作者,這些職業被認為很難自動化,事實上,私人照護工作者的人數在近年來大幅增加(Eurofound, 2017a),這大體上是因為歐盟人口型態改變,以致於對這些服務的需求增加。一些男性主導的職業,例如ICT/工程專業或高階經理人,也不太可能因為自動化而面臨大量工作損失(Eurofound, 2017a; Lordan, 2019)。對於ICT/工程專業,科技進步反而促使工作被創造出來,這可由這些活動的就業持續大幅成長來證明(參照第9.2.2小節),而這使得這些部門缺乏女性的問題特別值得關注。

相反地,有些女性和男性主導的職業有著高度例行性內容的特徵,因此使得自動化的風險增加。舉例而言,在運輸、倉儲和製造活動中(大部分由男性)執行的某些關鍵工作(例實際搬運重物)可能變得自動化(Eurofound, 2018c; Lordan, 2019)。主要由女性從事的行政支援工作也可能越來越被機器執行(Lordan, 2019)。在某些情況,這可能導致工作消失,而在某些情況,這會造成深刻的工作轉型,因此使得勞工必須執行新的且往往需要較高技能的工作(Eurofound, 2018c)。

受過高等教育的女性經常進入很難自動化的新工作

雖然根據目前的就業型態,女性因自動化面臨的風險稍高,但有一些跡象顯示女性就業的結構正在改變,高技能的工作越來越普遍。女性的教育程度已快速成長,過去存在的許多教育性別差異已被弭平,這可從知識領域的性別平等指數分數看出。女性已開始從事大部分的高技能新工作⁸¹,這些工作在最近的將來不太可能被自動化:2003到2015年間在歐盟被創造的1,200萬個高技能工作中,有800萬個工作被女性取得(OECD, 2017a)。這造成「女性職業結構升級,女性在高

技能職業中的比率...增加」(Piasna與Drahokoupil, 2017, p. 7)。然而,這不表示女性在這些工作上獲得的薪資與男性是平等的。

女性的薪資平均而言較男性為低,這一事實可能影響自動化的型態(Rubery, 2018)。首先,某些女性主導的職業有著低薪的特徵(例如家務工作),這可能減緩數位創新的腳步,因為這些創新至少一開始可能需要相當高的成本,而且當勞工薪資低時,未必能產生好結果(Rubery, 2018)。這可能保護一些女性至少短期不失業,但幾乎無法帶來提升薪資或工作條件的希望。第二,既然女性的薪資所得基本上比在相同職業中的男性少,當男性主導的職業因為自動化而被重新安排或架構時,可能為女性提供新的機會。在這些情況,雇主可能因為女性的薪資要求較低而願意為這些新職位優先雇用女性。根據先前的經驗,這經常造成「一開始由男性主導的工作之一段時間性別隔離後,接著這整個職業不是會變得由女性主導,就是會出現由女性主導的新子部門」(Rubery, 2018)。舉例而言,在服務部門,近來高薪高技能的程式設計工作已變得「女性化」,不過雖然有更多女性被招募,她們仍被當成「次要的賺錢員工」,且薪資是下降的(Howcroft與Richardson, 2009)。因此,如果女性要完全從這些新機會受益,必須努力確保同工同酬。

⁸¹ 這些包括在第三版的國際職業分類標準(ISCO-88)中被歸入1、2和2大類的工作,亦即立法委員、高階主管和經理人(第1大類)、專業人士(第2大類)以及技師及助理專業人員(第3大類)。

工作自動化改善性別平等的潛力

第一種情況－勞動領域指數。勞動力市場結構的轉型提供了機會來改變存在已久的就業性別化型態，尤其是在女性技能快速成長的背景下(IPPR, 2019; Rubery, 2018)。然而，來自過去10年的證據顯示，歐盟勞動力市場去除隔離就算有進展，也是非常小幅度(Piasna與Drahokoupil, 2017)。在STEM和ICT部門中的工作就是缺乏進展的明顯例子(參照第9.1.3小節)。

第二種情況－時間領域指數。自動化可能造成工作消失，已激發了男女更平衡地分配有酬和無酬工作的辯論(Howcroft與Rubery, 2018; IPPR, 2019; Rubery, 2018)。如果機器取代了相當大一部分的人力投入，這可能減少整體可取得的工作量。為了更妥善地分配剩餘的工作，經常有人討論減少工作週持續時間的提議，理由是這可能對無酬工作的性別分配產生正面的影響。在這樣的背景下，承認男女在整個生命週期中是平等的賺錢者和平等的照護者，會是很重要的。

第3種情況－金錢領域指數。將某些例行性的工作自動化，可騰出時間來從事需要人際交流、有創造力或先進的ICT技能(Howcroft與Rubery, 2018; IPPR, 2019)。這是個讓女性從事的某些低薪工作藉以提升技能，甚至達到較高薪資並降低薪資差距的機會。

自動化挑戰目前性別不平等的可能性仍不明

科技和性別關係改變有著不確定的本質，要全面探討可能影響自動化在未來對性別平等產生的結果的諸多因素，有其困難性。目前的文獻大體上限於推測這個過程可能影響性別平等的方式，亦即性別隔離、無酬工作分配、薪資差距及工作條件。所有這些推測的情境有著某個共同點：這些改變可能改善性別平等，但它們的結果是高度不確定的，且不能保證它們的希望會實現。事實上，研究回顧(Howcroft與Rubery, 2018; IPPR, 2019; Rubery, 2018)顯示，若無以下條件，這不太可能發生：(1)性別敏感的法規、機構和政策；(2)挑戰長久以來確立的性別成見，例如與ICT和STEM參與及照護活動有關的成見；以及(3)女性位居關鍵決策職位的人數更多。

9.2.2 ICT部門和平台工作的就業展望

除了取代人力的潛力外，數位化藉由改變現有的工作或創造全新的工作，提供了各種新機會。既

然歐盟勞動力市場有著隔離的本質、某些工作存在著各種性別成見，對職業生涯期望也有著相關的性別差異，男女在取得這些機會方面是高度性別化的。本節分析男女參與與數位化有關連的2種不同類型工作機會的差異。

首先，工作越來越數位化，因此越來越需要具備先進數位技能的高技能員工，且所有經濟部門都明顯是如此。本節特別從過去大約10年間對ICT專家有著高度需求的角度，以及這個領域的勞動力仍是由男性主導的事實，檢視男女在ICT部門的工作展望(歐盟統計局, 2019b)。

或許較不明顯的是，數位化也能夠創造廣泛的各種低技能機會，例如在某些形式的平台工作背景中的機會。雖然平台工作包括一些高薪、高技能的機會(Eurofound, 2018b)，但也有許多只是為了補充其他來源的收入而存在的低薪工作(Huws等人, 2019; ILO, 2018c; JRC, 2018)。女性目前在平台工作的代表性是不足的，其就業結構與更廣的經濟中存在已久的性別隔離型態是相同的。

平台工作的定義

平台工作有許多定義，因此這個名詞的使用並不一致。本報告採用Eurofound對平台工作的理解，即「使用線上平台來促使組織或個人接近其他組織或個人，以解決問題或提供服務來交換酬勞的就業形式」(Eurofound, 2018b, p. 9)。根據此一定義，平台工作有好幾個關鍵特徵：

- 有酬工作是透過線上平台安排的；
- 涉及3方：線上平台、客戶及工作者；
- 目標是執行特定工作或解決特定問題；
- 工作被委外或委託給他人；
- 工作被分解成不同的小任務；
- 在受到請求時提供服務。

一般而言，平台可被區分為完全在線上執行的工作(例如Amazon Mechanical Turk群眾外包服務)以及現場實現的工作(例如Uber)。執行的最普遍工作包括：(1)專業任務(例如軟體發展或翻譯)；(2)運輸(例如個人運送或食物快遞)；(3)家務任務(例如清潔或配管)；以及(4)微任務(例如在線上標記影像)。

若無性別平等，ICT部門無法實現全部潛力。

近數十年來，我們已看到歐盟會員國逐漸改變其勞動力市場，這反映了邁向數位化和知識型經濟的趨勢。STEM部門在整體經濟中的重要性逐漸增加，尤其是ICT部門，且已確立其提供高薪、安全及高品質工作的地位。從2008年到2018年，ICT專家的就業成長率是歐盟平均就業成長率的12倍，ICT專家在總就業率中的占比增加了1.1個百分點(從2.8%到3.9%)(歐盟統計局, 2019b)。ICT部門是少數幾個能承受金融危機的影響，且能持續成長的部門之一。然而，在900萬個ICT專家當中，只有大約18%是女性，且女性在歐盟ICT工作的佔有率自2010年以來減少4%(參照第9.1.3小節)。

歐盟勞動力市場對ICT專家的需求高，但供給相對是低的，這種供需不相符的情況已限制了ICT部門進一步成長。多數的歐盟會員國都表示很難找到足夠的科學、工程及ICT專業人士(歐盟執委會, 2014a)。一項近期的估計顯示歐盟在2018年面臨了短缺大約60萬名ICT專家的情況(歐盟執委會, 2018h)。ICT專家的供給與雇主的需求不能配合很可能還會持續一段時間，因為對STEM增加的需求仍然很高，尤其是ICT專家(Cedefop, 2018)。

ICT部門存在著嚴重的性別隔離，且面臨對新專家的龐大需求，女性進一步參與這個部門，似乎是

使經濟和社會明顯受益的政策。EIGE已估計，吸引更多女性進入STEM和ICT部門會使得歐盟經濟成長、工作增加(到2050年增加120萬個工作)，且國內生產總值長期成長(2050年達8,200億歐元)(EIGE, 2017c)。

透過平台提供的私人和家務服務成長可支持女性就業

歐盟的平台經濟⁽⁸²⁾截至目前仍是相對微小的現象。在2015年，平台經濟5個關鍵部門的營收⁽⁸³⁾粗估約為40億歐元(歐盟執委會, 2019b)，其中為點對點運送(17億歐元)和住宿(12億歐元)記錄的營收是最高的。這些營收預測在未來數年會快速成長(PwC, 2016)，但鑒於新冠肺炎疫情，最後的結果可能證明這樣的預測過度樂觀。

儘管平台經濟未來的成長性是不明的，但值得注意的是，一經請求即提供的個人和家務服務(烹飪、清潔、配管)據估計有最高的成長潛力(PwC, 2016)。這顯示透過平台將無酬家務工作委外有著相當大的需求，而這可能有助於女性參與勞動力市場(海外發展研究所, 2019)。具備高資格且參與

⁸² 係指使用平台、app應用程式及其他數位科技來安排交易的營利公司。請注意，這個定義比平台工作的定義來得廣，後者是指媒合有酬勞力的供給與需求的線上平台。

⁸³ 同儕住宿、同儕運送、一經請求即提供的家務服務、一經請求即提供的專業服務以及合作金融。

勞動力市場的女性，經常因為不成比例的無酬工作負擔而受阻，她們可能決定將這些工作委外，且經常委託給有移民背景的較貧窮女性(EIGE, 2020a)。然而，關於哪些家務工作最可能被委外，以及工作條件為何，仍是有疑問的(參照第

9.2.3小節)，有人就對於女性提供的危險、剝削性質的家務工作有著嚴重的顧慮，尤其是當她們因為合法的移民地位或歧視而無法獲得安全的就業(歐洲議會, 2017; FRA, 2018)。

在本報告撰寫時，有關COVID-19疫情對平台經濟的影響，可取得的早期資料非常少，但這些資料指出這場疫情會造成負面結果。世界經濟論壇早先發表的調查統計⁽⁸⁴⁾顯示，全球來看，可能已有多達半數的平台工作者失去了他們的工作，且有另外26%已經歷工作時數減少。對於叫車或住宿出租等某些現場服務，相關的負面影響似乎特別嚴重⁽⁸⁵⁾，但送貨或線上工作等其他服務似乎較不受影響⁽⁸⁶⁾。然而，有些人憂心剛失業的人會湧入平台經濟，造成每個勞工可取得的工資降低，且工作量減少⁽⁸⁷⁾。

平台工作似乎會複製常見的性別隔離型態

雖然歐盟的平台工作相關資料不完整且很難比較，但這些資料顯示歐盟參與平台工作的人口比率相對是小的。從近期在多個歐盟會員國執行的調查來看(Huws等人, 2019; JRC, 2018, 2020a)，歐盟人口約有10%曾透過平台提供服務，這僅占約2%人口的主要就業活動，且各國的平台工作比率有顯著的差異(圖44)。

多數的平台工作者一星期只投入數個小時在平台工作上，且用這個工作來補充其他較重要收入來源(Huws等人, 2019; JRC, 2018, 2020a)。他們的工作經常包含在不同平台上的好幾種任務，用於補充他們來自主要工作的收入。因此，有相當大部分的平台工作者似乎會從任何可能帶來額外金錢的機會拼湊他們的生計，他們使用平台工作來當作次要收入補充來源，以改善他們的經濟狀況。

平台工作者提供廣泛的各種服務，且大體上似乎遵循著眾所周知的性別隔離型態。這些服務可以概略區分為純粹線上提供的服務(例如軟體開發或在線上標記影像)，以及需要實際出現在服務地點的服務(例如清潔或個人運送)⁽⁸⁸⁾。在歐盟，大部分的平台工作者從事線上專業工作(例如會計、法律服務、專案管理服務或翻譯)及行政工作(例如顧客服務、資料輸入或翻譯)(Huws等人,

2019; JRC, 2018, 2020a)。調查資料指出，在選擇要提供哪些服務時，性別扮演著重要的角色：舉例而言，男性主導著軟體開發和運送服務，而女性較常從事某些現場服務，例如個人或家務服務以及翻譯(JRC, 2018)。

女性在平台工作的代表性不足

根據最近期的歐盟資料，每3個平台工作者約有1個是女性，不論平台工作強度為何(JRC, 2020a)(圖45)。女性從事平台工作當作主要或次要活動的比率，自2017以來稍微增加。平台工作者經常是年輕且高學歷的，他們的教育程度經常超過某些低技能性質平台工作所需的程度(ILO, 2018c; JRC, 2018)。

有多達半數的平台工作者過著有子女的夫妻生活，且子女經常在5歲以下(ILO, 2018c; JRC, 2018, 2020a)。根據全球的平台工作相關資料，在女性當中，家中有年幼子女的平台工作者比率似乎高許多，她們也較常表示說需要在家中工作，以便結合工作與照護責任(參照第9.2.4小節)。平台工作讓他們有額外的機會可以這麼做。

然而，這些概化的推論模糊了平台勞動力的諸多多樣性，這些勞動力的組成分子經常取決於特定平台以及提供的服務類型。

⁸⁴ <https://www.weforum.org/agenda/2020/04/gig-workers-hardest-hit-coronavirus-pandemic/>

⁸⁵ 例如參照 <https://www.businessinsider.com/uber-announces-layoffs-3700-job-cuts-14-percent-employees-coronavirus-2020-5>, <https://www.forbes.com/sites/jonathankane/2020/05/22/from-the-us-to-india-the-gig-economy-job-cuts-went-even-deeper-this-week/#4b165abc6999> 及 <https://news.airbnb.com/a-message-from-co-founder-and-ceo-brian-chesky/>

⁸⁶ 例如參照 <https://time.com/5836868/gig-economy-coronavirus/> 及 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2020/coronavirus-highlights-sick-pay-void-for-platform-workers>

⁸⁷ <https://time.com/5836868/gig-economy-coronavirus/>

⁸⁸ 關於更詳細的分析，請參照 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>。

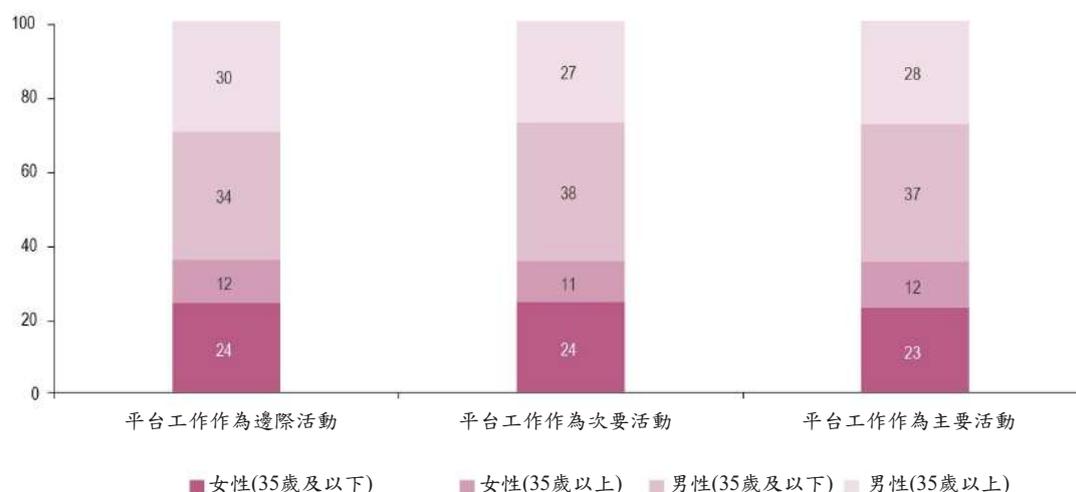
圖44：2017年各國成年人口參與平台工作的百分比



資料來源：JRC (2020a)。

備註：每週在平台上至少工作20小時，或每個月至少有50%的收入來自平台工作，即被視為以平台工作作為主要活動。

圖45：2018年歐盟男女參與平台工作的百分比(按強度區分)



資料來源：JRC (2018, 2020a)

備註：報告的百分比係指佔每種強度總勞工人數的百分比，亦即在以平台工作作為主要工作的勞工當中，女性佔35.2%，而男性佔其餘的百分比。當平台工作佔每月收入至少50%時，即視為以平台工作作為主要工作。如果平台工作佔每月收入不到25%，且每週執行時間不到10小時，即視為以平台工作作為邊際活動。在其他情況，平台工作被視為次要活動。

有些(針對美國的)研究指出，仰賴低工資平台工作來當作主要收入來源的勞工，經常來自低所得、低教育水平的家庭，且很可能有少數族群的背景(Smith, 2016; Van Doorn, 2017)。大部分近期的歐盟資料指出，約15%的平台工作者是在外國出生，這個比率比他們的整體就業率高(JRC,

2020a)。

對於有健康限制、無法在住家外工作的人來說，在家執行的線上平台工作也為他們提供了工作機會。一項全球的調查發現，每5個線上平台工作者幾乎就有1個表示有健康方面的限制(ILO, 2018c)。

9.2.3 在ICT部門和平台工作脈絡中的新形式工作及彈性工作實務

數十年來，數位化的演進一直與2個密切相關的過程有關：增加的工作彈性以及新工作形式的出現。工作彈性增加可追溯到1980年代，當時ICT的出現促成了在家及其他形式的遠距勞動，例如透過網路和電話的工作，因此改變了勞動世界(Huws 等人, 1996)。在2002年，社會團體協商了歐洲遠距工作架構協議，確立遠距工作是企業將工作安排現代化，並讓勞工可以調和工作及生活其他面向的一種方法。隨著可攜式電腦、平板電腦和智慧型手機的使用在勞動力市場普及，且網路基礎建設及連線改善，勞動力中有越來越高比例的人採行彈性工作型態，也就是「隨時隨地」工作(Eurofound, 2020b; Eurofound及ILO, 2017)。

同時，採行各種遠距工作實務也促成了新形式工作的出現。從遠端管理工作的可能性，也讓雇主增加的工作量委外或境外委外(Rubery, 2015)。這代表著原本有著固定工作時間的標準全職開放式雇用契約，逐漸邁向在「『獨立承攬人』、客戶與仲介者之間複雜且多面向的關係網絡」中較不安全的雇用形式(Bergvall-Kåreborn與Howcroft, 2014; Piasna與Drahokoupil, 2017; Rubery, 2015)。這導致工作經常被分解成「高度明確的服務和任務」，以便透過「一次性的契約」來實現，因此工作變得越來越零碎化(Howcroft與Rubery, 2018)。過去10年，由於平台工作的興起，我們看到這個過程達到高峰，通常而言，參與者為個人工作者，他們從事透過線上平台仲介的多個小規模任務，而且他們經常有其他較穩定的工作。

這些改變可能對性別平等造成正面和負面的影響。一方面，工作彈性增加被認為是可望協助女性及某些弱勢族群進一步參與勞動力市場的方法，因此受到歡迎(De Stefano, 2016; 海外發展研究所, 2019)，而且可能促使性別平等指數的勞動領域改善。這是因為對於必須兼顧大量無酬照護責任(主要是女性承擔)與有酬工作的人而言，有彈性的工作經常是唯一的選擇，而且因為它可能納入無法在住家外工作的人，例如有某些身心障礙者。更廣泛來說，工作彈性增加被視為是改善工作與生活平衡的方法之一(參照第9.2.4小節)，且可能降低無酬工作分配的性別不平等(因此促成性別平等指數時間領域的性別平等)。另一方面，某些新形式的工作剝奪了勞工許多傳統的勞動和

社會保障，而這些保護對於達到性別平等具有關鍵重要性(Howcroft與Rubery, 2018; ILO, 2018c; 海外發展研究所, 2019; Piasna與Drahokoupil, 2017)。

本節剩餘部分將檢視以下在2個充滿活力且在成長的經濟部門中，由數位化促成的工作形式和彈性改變對男女造成的結果：ICT部門和平台工作。

ICT工作提供有利的工作條件，但少有女性受益

在STEM和ICT部門新出現的高技能職業比較容易提供安全且有彈性的工作條件，但少有女性加入這些部門並因此受益。標準的雇用關係在ICT部門是很普遍的：93%的女性及88%的男性ICT專家是員工；相較於其他勞動人口，ICT勞工較可能每週工作標準的40小時；以及很少人有臨時工作契約(8%的女性和男性)⁽⁸⁹⁾。在ICT部門中，只有7%的女性及12%的男性是自雇者，這些比例低於其他職業(10%的女性及18%的男性)⁽⁹⁰⁾。來自文獻的證據顯示，男女會為不同的理由選擇自雇。女性比較可能選擇自雇，是因為這可能帶來較佳的工作時間彈性、工作與生活平衡，以及兼顧照護和工作責任的機會，而男性比較可能因為職業生涯相關的理由而選擇自雇，例如控制自己的工作，或賺取更多金錢(IPSE, 2019)。

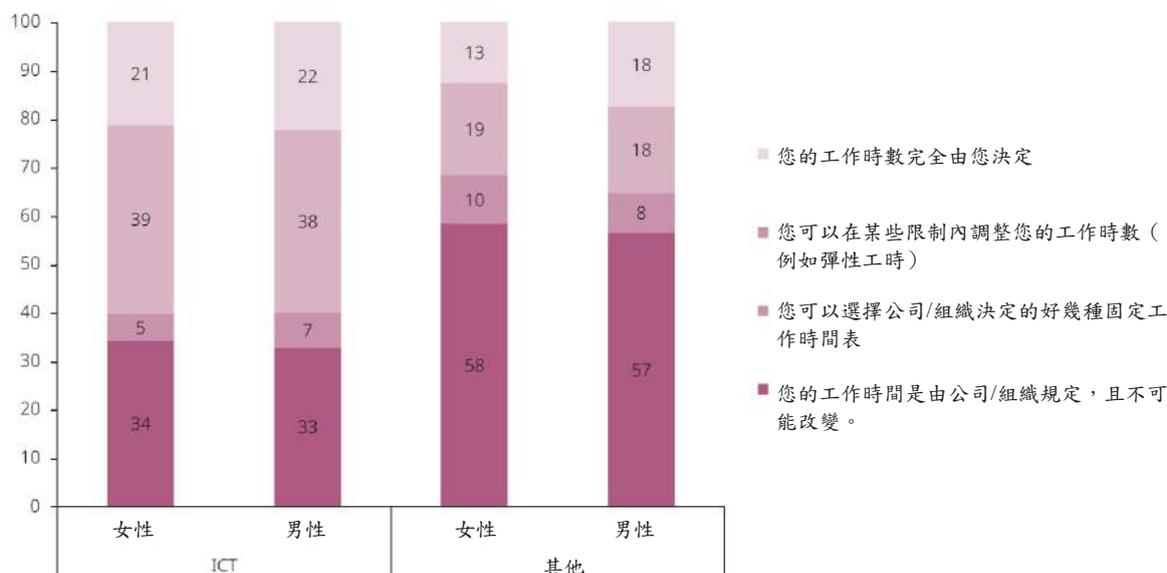
儘管雇用形式相當標準，遠距和行動工作安排在ICT部門是高度盛行的，尤其是自雇者，這指出在這個部門的工作安排具有高度彈性(Eurofound, 2020c)。

ICT工作通常提供較有利的工作條件：這些工作的薪資相對較高、比較不會在非典型的工作時間要求工作，給予勞工相當大的彈性和自主性來安排他們的工作時數(EIGE, 2018d)。舉例而言，ICT部門中有83%的女性及80%的男性覺得非常容易或相當容易在工作時間內安排一2個小時處理私人或家庭事務。整體工作時間的自主性也相當高。只有4分之1ICT部門員工的工作時間安排被公司嚴格制定，且不可能改變(其他勞動人口則有將近60%是如此)。ICT部門的其他員工享有不同程度的彈性，甚至是完全的自主權(圖46)。

⁸⁹ EIGE根據EU-LFS 2018年的微資料所為的計算。

⁹⁰ EIGE根據EU-LFS 2018年的微資料所為的計算。

圖46：2015年歐盟男女(20-64歲)在ICT及非ICT部門的百分比(按工作時間安排區分)



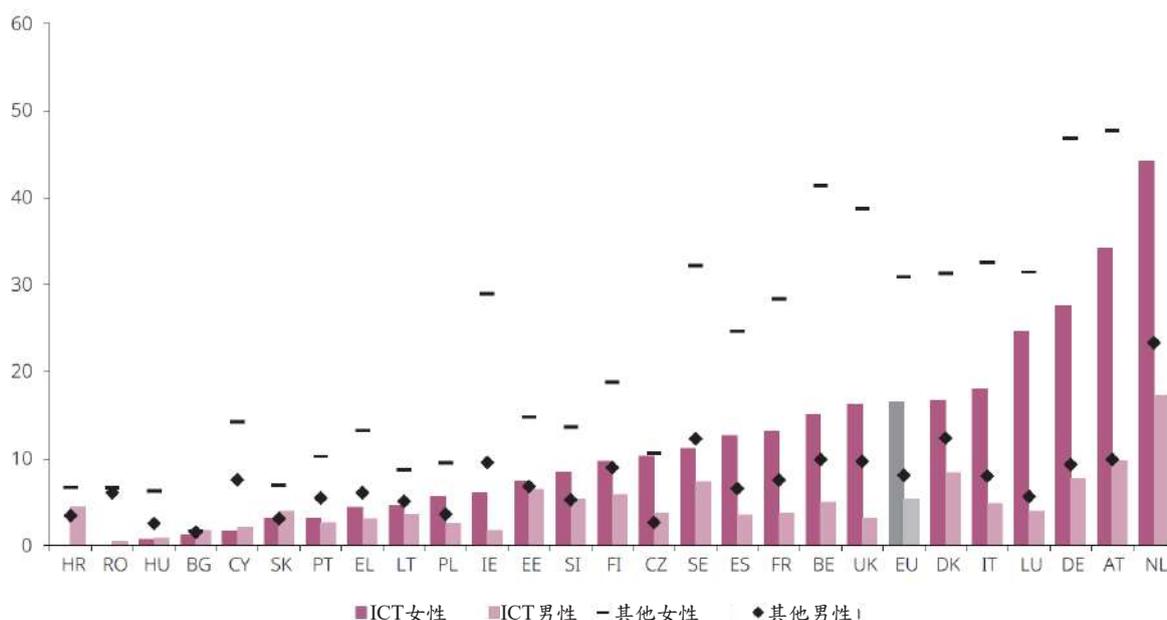
資料來源：EIGE根據EWCS 2015年的微資料所為的計算。

然而，在許多會員國，兼職工作 – 在某些案例可促成較佳的工作與生活平衡 – 在ICT專家之間不如其他職業來得普遍，這顯示可取得的ICT兼職工作較少(歸因於ICT專家短缺)或需求較低(亦即許多員工放棄照護責任)。在ICT部門，有17%的女性和5%的男性從事兼職工作(圖47)，在其他部門，則有31%的女性和8%的男性從事兼職工作。在兼職從事ICT工作的女性當中，約有三分之二是因為照護責任而只能兼差工作，而男性只有四分之一是因為這個理由而選擇兼職工作(EIGE, 2018d)。在自雇部分，男女可能為了不同目的而控制他們的工作時間：女性較可能控制工作時間來達到較佳的工作與生活平衡，而男性較可能為了更投入工作而控制工作時間(Hofäcker與König, 2013)。

儘管工作條件相當有利，極少有女性選擇在ICT部

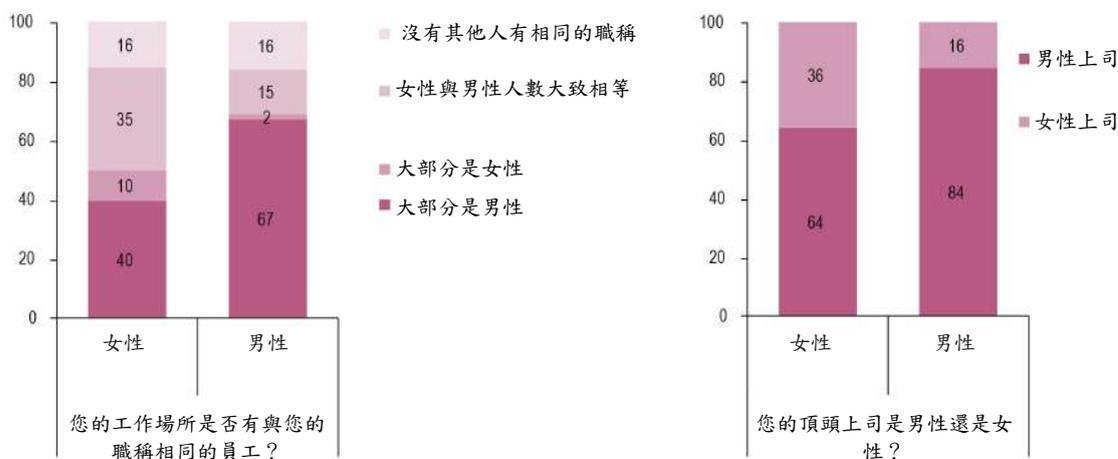
門發展職業生涯，在歐盟，每十個ICT工作只有2個是由女性承擔。造成ICT部門的性別隔離有許多不同的因素(參照第9.1.3小節)，包括高度性別化的組織文化。這種文化往往是由各種偏見，以及在人事管理、工作內容、流動階級和職業網絡中建立的制度化或非正式的障礙所構成(Reimer與Steinmetz, 2009)。只有15%的男性，其工作的職場中有相同職稱的男女人數大致相等，而有39%的女性(67%的男性)在相同部門中的同事大部分是男性(圖48)。這可能指出有些ICT工作仍是由男性主導，且ICT部門中只有某些職業較接受女性(EIGE, 2018d)。此外，儘管女性在ICT部門的整體占比相當小，這個部門的女性經常在女性主管監督下工作(圖48)。這些職場可能比較接受同時有女性員工和女性領導者(EIGE, 2018d)。

圖47：2018年在ICT及其他職業從事兼職工作者的百分比(按性別和國家區分)



資料來源：EIGE根據歐盟勞動力調查（EU-LFS）2018年的微資料所為的計算。
備註：「ICT」係指所有ICT服務管理人、專業人士及技師。歐盟的數據不包括馬爾他（無法取得資料）。未顯示拉脫維亞的資料，因為該國觀察的數目太少。保加利亞、波蘭和斯洛維尼亞：無法取得服務管理人的資料。關於荷蘭，在非ICT員工當中，女性從事兼職工作的比率超過此圖的量表，實際上達到74%。

圖48：2015年歐盟ICT專家(20-64歲)職場的性別組成(%)



資料來源：EIGE根據EWCS 2015年的微資料所為的計算。

平台可能為勞工賦權，也可能剝削勞工，這可能產生各種性別化的結果

雖然有些高薪、高技能的服務是透過平台來執行(例如軟體開發)，大部分的平台工作似乎都不符合這個類別。由於缺乏足夠的量化資料，近期的研究僅能從質性探討平台工作者的所得，結果指出這些所得經常不足以支付尚可的生活開銷

(Eurofound, 2018b)。有些形式的平台工作似乎特別低薪。舉例而言，透過平台提供小規模線上服務(亦稱為「點擊工作」)的收入對多數的勞工來說非常低(Hara等人, 2018)，有相當大比例的所得低於當地的最低工資。對70-80%的平台工作者而言，這可能未必是問題，因為這些人是利用一些零碎時間來補充他們其他工作的收入，但現在已

有部分歐盟成年人口(約2%)仰賴平台工作作為他們的主要就業活動(Huws等人, 2019; JRC, 2018)。當這些勞工從事危險、低薪的工作時，這很可能對他們的整體福祉和生活品質造成嚴重的後果。

有關平台為勞工賦權或剝削勞工的程度，相關辯論爭議不休，且目前在歐盟，有一些關於平台工作者地位的法院案件正在進行中(Eurofound, 2018b)。在平台的相關論述中，有許多將平台描述為能夠增強創業的能力，讓勞工對於自己的工作地點和時間安排擁有更大的自主性，因此有助於工作與生活平衡(ILO, 2018a; 海外發展研究所, 2019)。大部分的平台慣常地將員工歸類為自雇者或「獨立承攬人」，他們要對自己工作的關鍵面向負責(海外發展研究所, 2019)。在實務上，聚焦於某些服務(例如個人運送或點擊工作)的平台，普遍採行對勞工剝奪權利並限制其自主性的做法(ILO, 2018a)。在此處，有關創業的論述可被視為降低勞動力相關成本的策略(De Stefano, 2016; 海外發展研究所, 2019)；將平台工作者歸類為自雇者，可以將許多工作相關風險(及降低風險成本)轉嫁給勞工，並讓他們無法享有重要的工作和社會保障(De Stefano, 2016; 海外發展研究所, 2019)。

許多辯論忽視了以下事實：由於平台工作存在著性別化的就業型態，且某些工作和社會保障(例如親職假)對性別平等有著重要涵義，平台做法很可能以不同方式影響著男女。本節剩餘部分將簡要地檢視與以下事項有關的平台做法所產生的性別化結果：

- 平台工作者的工作安全性及自主性；
- 不公平待遇、騷擾和工作；
- 平台工作者取得社會保障；
- 勞工的集體代表性。

限制勞工自主性的平台做法可能降低女性的參與度

平台工作可能是增加女性參與勞動力的一個機會(De Stefano, 2016; 海外發展研究所, 2019)。從工作地點和時間排程來看，平台工作可為勞工提供相當大的自主性，包括可自由選擇他們要執行哪些任務、工作時間，以及如何安排和執行工作(Eurofound, 2018b)。這尤其能使女性受益，支持她們兼顧工作與不成比例的照護和家庭責任。

然而，視提供的服務類型以及個別平台的工作管理實務而定，平台工作的自主性和彈性有相當大差異(Eurofound, 2018b; ILO, 2018a)。在不同類型的服務和平台，男女工作者的人數有差異(參照第9.2.2小節)，他們的自主程度也可能不同。舉例而言，在與有較高自主性有關的平台服務提供，例如軟體開發，目前以男性居大多數，其他勞工很可能面臨低薪工作/ 缺乏薪資保障，且工作自主性有限。這很可能會讓有重大照護和家庭責任的人處於不利地位，且很可能產生負面的結果，尤其是女性的參與度。

以下提供一些例子，更能清楚說明不同類型的平台工作在工作自主性方面的差異，及其性別化的涵義。

視特定平台設計的特徵而定，各平台對工作排程和工作實務的控制有著顯著的差異。舉例而言，用來管理勞動力的演算法決定了工作者必須尋找工作還是顧客必須尋找工作者、顧客和工作者可設定執行工作時間表的程度，以及顧客拒絕不良品質工作的能力(Eurofound, 2018b)。

在線上與在現場執行的服務有著重大區別。在線上執行的大部分平台工作⁹¹，例如翻譯或軟體開發，在工作時間和地點方面可以有較高度的彈性和控制權(Eurofound, 2018b)。諸如叫車或私人和家務服務等現場工作，通常提供了一定程度的工作排程彈性，但工作地點是由顧客決定。

在涉及複雜任務的高技能服務，(例如由男性主導的軟體開發)，往往會有較高的自主性。對於提供低技能、高度標準化服務的工作者，工作自主性很可能是天方夜譚(Eurofound, 2019; ILO, 2018a; 海外發展研究所, 2019)，尤其是仰賴平台工作作為主要收入來源的工作者。在後者，平台鼓勵的工作型態往往不能妥善地兼顧照護和家庭責任(ILO, 2018a; Smorto, 2018)，例如冗長或非常態的工作時間、在嚴苛的時間和地點從事高強度的工作，以及必須能夠立即執行非定時的工作(De Stefano, 2016; 海外發展研究所, 2019)。

低技能服務平台工作的自主性有限，會因為低薪工作和薪資保障而加劇，這讓工作者更沒有能力抵抗平台加諸於他們工作的控制(ILO, 2018a, 2018c)。平台通常會保留工作者工作取得的控制

⁹¹ 除了比方說在主要以為任務為主的平台上工作。

權，在某些案例，甚至控制價格設定，至少有些平台不會猶豫使用這種方法來當作影響工作者行為的有效工具(ILO, 2018a; Smorto, 2018)。舉例而言，酬勞及工作取得可能取決於是否達到意欲的

結果，且這些結果是由用來監測工作者的工具來衡量，例如顧客評比或關鍵績效標準(De Stefano, 2016; ILO, 2018a; 海外發展研究所, 2019)。

限制勞工自主性的平台做法所造成的性別化結果

第一個例子：Uber等叫車平台經常對他們的工作者施加相當的控制，以確保它們可以立即為客戶提供服務。這些平台普遍會保留設定搭乘價格的權力，且可能對尖峰時段和地點施加高價格，利用這種方法來影響工作者的駕駛型態(ILO, 2018a)。在某些案例，這些平台使用工作者監測系統來促進駕駛人的立即可用性：拒絕或取消搭乘請求的駕駛人可能面臨停用的風險(即失業)。在其他案例，這些平台鼓勵駕駛人在平台上提供較長時間的可用性(例如對於一天達到一定趟數給予獎勵)，即使這會導致較長的等候搭乘時間(無酬)。

性別化的結果。這些做法不利於將(工資良好)的叫車工作與照護責任結合在一起的就業者，且可能有助於解釋叫車服務的酬勞性別落差(Cook等人, 2018)和就業差距(Huws等人, 2019; JRC, 2018)。

第二個例子：從工作時間表及地點來看，以小型線上任務為主的平台(點擊工作，例如在Amazon Mechanical Turk中的工作)較可能給予工作者較多的自主性，但這些平台仍然會採行對工作時間較長、不中斷且一經請求即可提供服務的工作者較有利的做法(Adams與Berg, 2017)。這些平台通常會蒐集來自客戶的線上任務，並邀請工作者競標。這些任務經常需要很快完成，且要在適合客戶的時間張貼，因此工作者必須花無酬的時間搜尋任務，一旦有工作，他們必須快速競標(ILO, 2018c)。平台有時會監測工作者是否不間斷地工作，例如對工作者的螢幕畫面截圖，或記錄點擊按鍵和滑鼠的次數(ILO, 2018a)。

性別化的結果。這種工作型態不適合希望將平台工作與照護責任結合的女性，且很可能造成酬勞性別落差(Adams與Berg, 2017)。

平台工作者在某些背景中可能面臨歧視和騷擾

在高度多樣化的平台經濟中，工作相關歧視是個複雜、多面向的主題，其結果經常在很大程度上需視提供的服務類型及特定平台的勞動作法而定。儘管如此，根據已有的文獻，仍可看出部分概略的重點，後文將探討這些重點，但我們未打算全面檢視這些重點，而是說明平台工作如何助長或抑制性別或其他理由的歧視。

首先，平台工作對適用歐盟的性別平等及不歧視的法律造成挑戰，使得平台工作者很難證明歧視是基於性別或其他理由，主要是因為工作被分解成不定時為不同客戶執行的小任務，(Countouris與Ratti, 2018)，因此在處理歧視主張時，這樣的零碎化會很難辨識類似的工作者或歧視來源⁽⁹²⁾。

第二，有些平台工作讓工作者與客戶在虛擬的場景中匿名互動，這有助於降低基於性別或種族等個別工作者特徵的歧視(De Stefano, 2016; Eurofound, 2019)。然而，許多平台會定期在線上刊登工作者的個人資訊，包括姓名、年齡、性別和照片。當這些資訊可取得時，人們可能會根據其個人對性別、種族或其他立場的偏見來做出決定(Rosenblat等人, 2017; Schoenbaum, 2016)。舉例而言，一項針對美國的研究發現，在Airbnb民宿出租平台上，具有亞裔背景的民宿主所賺取的酬勞比白人民宿主少20%。在某些案例，平台甚至可能透過設計來促進或執行某些具歧視性的選擇，並使用性別歧視的廣告。舉例而言，Lyft一開始是僅為女性提供共乘服務的平台，到了2014年，Uber「在法國推出了與『Avions de Chasse』(即「辣妹」司機)共乘的宣傳，並使用『誰說女

⁹² 國際勞工組織新的《第190號暴力與騷擾公約》的範圍比職場廣泛許多，涵蓋比方說個人與顧客的交易。這些也是《商品與服務指令》(歐盟理事會指令2004/113/EC)的反騷擾規定涵蓋的範圍。授權會員國批准這項公約的過程目前

前正在歐盟理事會進行。

生不知道怎麼開車？」的標語」(Schoenbaum, 2016)。

第3，平台經常使用信譽系統(例如顧客評比)來鼓勵勞工負責任，並告知顧客有諸多選擇(Rosenblat等人, 2017)，但這些實際上可能變成顧客偏見的一種工具。研究已發現，在線上市集(Ayres等人, 2015; Doleac與Stein, 2013)、經理人績效評估(Castilla, 2008; Elvira與Town, 2001)、教師線上評量(Mitchell與Martin, 2018)以及雇用決定(Uhlmann與Silberzahn, 2014)的脈絡中存在著性別和種族偏見。這些偏見可能也潛入平台工作者的顧客評比中(Rosenblat等人, 2017)，而這可能使工作者因為他們的性別、種族及/或其他特徵而蒙受不利。在某些平台，工作者沒有能力辯駁顧客的評比，因為信譽系統僅適用於工作者，不可能指出有問題的顧客行為，且顧客的評比會直接影響工作者是否能繼續使用平台(例如Uber)，及/或他們的酬勞(例如修繕平台Handy⁹³)，這種情況尤其令人憂心。舉例而言，Uber採用的駕駛人評比系統可以讓顧客「直接主張他們的偏好和偏見，但一般公司行號被禁止直接這麼做。事實上，[有些平台]可以讓偏見持續存在，而不必對這種情況負責，因為這些平台開除特定司機或讓特定司機『不能提供服務』的理由可能源自於大量的個人評比，而這些評比的歧視特性目前無法被公司以外的研究人員證實或監督」(Rosenblat等人, 2017, p. 8)。

最後，在某些類型的平台工作，例如共乘和住家出租，性騷擾和性別暴力的問題相當普遍，這也已引發嚴重的顧慮(參照第9.3.2小節)。除了對受害者的身心健康造成立即的影響外，這很可能對勞動力市場產生更廣泛的後果。舉例而言，近期一項對美國的Uber司機所做的大規模研究顯示，女性司機較不願意在高犯罪率以及有較多飲酒場所的地區駕駛，而這促成了叫車服務的酬勞性別落差(Cook等人, 2018)。

平台工作者經常無法取得重要的社會和工作保障，包括親職假。

許多平台工作者的工作有著零碎化的本質，加上他們的自雇/獨立承攬人地位，造成他們無法取得重要的社會和工作保障。雖然各會員國規定的資格相當不同，但有相當大比例的平台工作者幾乎或完全無法取得生病和健康照護福利、失業福利、有酬放假權利、工作相關意外和疾病的保險、老年和身心障礙福利，以及生育和親職福利(Eurofound, 2018d; 歐盟執委會, 2019a; ILO, 2018c; 海外發展研究所, 2019)。

如果平台工作者只有平台工作，而沒有其他讓他們可取得社會和工作保障的工作，這尤其是問題。關於平台工作作為唯一就業來源，雖然沒有綜合的性別隔離資料，但有此情況的女性人數很可能比男性多。舉例而言，相較於女性，透過平台提供線上服務的男性比較可能是為了補充其他工作的收入而這麼做(Adams與Berg, 2017)。有相當多的平台工作者是透過傳統經濟中的主要工作來確保獲得社會保障，但是根據觀察，女性獲得的社會保險範圍比男性少(Behrendt等人, 2019)。

無法取得與子女出生和兒童照護有關的社會保障，有著特別強烈的性別涵義，因為這限制了女性繼續就業的能力，且無法較平等地分擔無酬照護責任。根據歐盟執委會的一項調查(2015)，在15-49歲的自雇女性當中，只有約半數有權享有生育福利。EIGE針對親職假資格性所做的研究(EIGE, 2020c)同樣發現，在部分會員國，自雇者或無穩定雇用關係的人無法獲得親職假。取得某些其他服務也很可能有性別化的面向。舉例而言，無法取得老年和身心障礙福利的女性尤其可能具問題，因為她們較可能活得較久，因此會有較多年跟身心障礙者生活在一起(EIGE, 2020a)。

⁹³ 例如參照Handy上的酬勞系統 (<https://prohelp.handy.com/hc/en-us/articles/217290407-Payment-tiers>)。

平台工作者不太能取得某些類型的社會保障的問題，例如支薪病假或失業福利，在新冠肺炎疫情期間已浮上檯面⁽⁹⁴⁾。在本報告撰寫時，這場疫情對平台工作者的衝擊相關資料⁽⁹⁵⁾尚未按性別區隔，因此無法比較缺乏社會保障如何影響這個部門的男女。

這種情況很可能很艱難，尤其是對仰賴平台工作作為他們唯一就業來源的勞工(如前文所述，在這群人中，女性的人數可能多出許多)，以及受到各種隔離和封鎖要求造成的工作停擺所影響的人(例如男性主導的叫車服務，但也有些女性主導的家務服務)。媒體報告顯示，由於缺乏法定的支薪病假，這些勞工經常要在失去攸關生存的收入或讓自己和他人暴露於健康風險之間做出極端困難的選擇⁽⁹⁶⁾。初步的證據顯示，平台採行來保障工作者的措施很有限。舉例而言，在Fairwork調查的120個平台當中，只有5個平台為新冠肺炎損失所得的人引進特定形式的財務補償⁽⁹⁷⁾。早先的證據也指出，平台工作者經常無法獲得政府的收入支援計畫⁽⁹⁸⁾。這凸顯了歐盟近期特定政策行動的重要性，例如採行歐盟理事會為工作者和自雇者取得社會保障的建議。

平台工作者的集體代表性薄弱可能增加酬勞性別不平等

工會代表平台工作者的程度大體上是薄弱的，雖然現在在歐盟層級，已有一些工會代表或支持平台工作者的例子⁽⁹⁹⁾(Eurofound, 2018d)⁽¹⁰⁰⁾。較不正式的勞工組織行動似乎普遍許多(Eurofound, 2018d; ILO, 2018a)⁽¹⁰¹⁾。平台工作者加入或組織工會的關鍵障礙之一是他們是自雇者，因此在某些管轄區沒有集體協商的權利(Eurofound, 2018d)。另一個問題是平台工作的零碎化結構，這經常需要仰賴獨立的工作者，但這些工作者之間的溝通非常有限(Eurofound, 2018d; ILO, 2018a)。最後，缺乏工作保障很可能抑制工作者

成立組織的努力，因為平台往往保留不需理由終止工作者進入平台的權利(Eurofound, 2018d; ILO, 2018a)。

平台工作者的工會保障低，很可能導致性別化的結果，例如在薪資方面，這是因為在提到薪資時，女性在需要個別協商的情況中大體上比較弱勢(參照第9.2.5小節)(Barzilay, 2018; Barzilay與Ben-David, 2016; Piasna與Drahokoupil, 2017)。工作者缺乏代表，也可能使得抗拒平台剝削的做法變得更困難，這些做法限制了工作者的自主性和彈性(ILO, 2018a)，而這反過來會使得平台工作對於有重大照護責任的人(大部分是女性)更不具吸引力。

⁹⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2020/coronavirus-highlights-sick-pay-void-for-platform-workers>

⁹⁵ <https://www.weforum.org/agenda/2020/04/gig-workers-hardest-hit-coronavirus-pandemic/>

⁹⁶ 例如參照 <https://www.theguardian.com/technology/2020/mar/25/uber-lyft-gig-economy-coronavirus>, <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/16/coronavirus-unions-attack-paltry-sick-pay-for-self-isolating-couriers> 及 <https://www.wired.com/story/covid-19-pandemic-aggravates-disputes-gig-work/>。

⁹⁷ <https://www.transformationalupskilling.org/post/the-gig-economy-and-covid-19-fairwork-report-on-platform-policies>

⁹⁸ <https://voxeu.org/article/covid-19-inequality-and-gig-economy-workers>

⁹⁹ 欲獲取更詳細的各項行動，請參照 <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives#organisingworkers>。

¹⁰⁰ 關於眾包工作者工會的範例列表，請參照 <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/>。

¹⁰¹ 舉例而言，在某些平台上(例如Amazon Mechanical Turk及Uber)，工作者可使用線上論壇和社群網路族群，彼此交談、支持和分享資訊，成立工作者領導的組織來促進工作者的權利，並在線上抗議平台政策和進行罷工(經常是提供轎車和食物快遞服務的工作者)。

在照護部門的平台工作：機會與挑戰

照護部門的平台工作可能為某些照護工作長久以來存在的問題提供新的解決方案。事實上，平台扮演著仲介者的角色，能夠更有效率地配合需求與供給，減小地理距離，並讓雙方選擇有彈性的工作安排（Trojansky, 2020）。平台工作給予新的機會以提供居家照護，這已成為歐盟「去機構化」過程的優先項目（EIGE, 2020e）。然而同時，單單平台本身無法解決照護專業人員的弱勢，或適當地解決他們的不利工作條件（Ticona與Mateescu, 2018b）。

透過平台仲介的照護服務通常是由中等技能的工作者的執行，他們經常是被使用者以手動方式來挑選，而非完全透過演算法與使用者媒合（Eurofound, 2018b）。因此，平台提供照護需求與供給之間的仲介服務，取代了非線上的機構（例如褓姆機構），並降低交易成本（Nurvala, 2015）。相較於典型的快速一次性互動（例如食物遞送服務），這讓照護者與尋求照護者隨著時間可建立更緊密的私人關係（Trojansky, 2020）。透過平台提供照護的勞動力，其組成分子反映了整體照護產業是由女性主導的產業（Eurofound, 2018b; Schwellnus等人, 2019）。

透過平台提供照護服務與大部分透過平台的其他類型服務之間最明顯的差異是照護產業本身，這個產業有著許多普遍的現象，包括非常規的雇用、非正式且危險的工作安排、工作負荷重及薪資低。勞動者主要是女性，且大部分是有移民背景且經常缺乏合法證件的女性（Trojansky, 2020）。在其他類型的平台工作觀察到被剝奪社會和就業保障的情況，並不像透過平台仲介的照護服務那樣嚴重。事實上，平台可以引進工作正式化和標準酬勞支付程序，並為照護工作者增加市場能見度（Ticona與Mateescu, 2018b）¹⁰²。因此，照護部門的數位工作型態破壞了先前公平的工作安排，以及較高的勞工保障標準，而這個新工作典範可望改善照護提供者與其他某些部門（例如運送和食物快遞）形成強烈對比的工作條件和酬勞（Trojansky, 2020）。

這種正面轉型的潛在性有些重大限制。從提高薪資和就業正式化的角度來看，平台提供的改善機會並不能抵消風險。由於缺乏穩定的雇主和社會保障（歸因於工作者的自雇地位），極端的工作彈性很容易演變成不確定性（Eurofound, 2018b）。這些風險因為照護工作者是弱勢族群的事實而加劇，這個族群主要是移民女性，她們獲得的薪資低，幾乎或完全沒有受到社會認同，且肩負著沉重的工作負荷。雖然平台可能為這些工作者帶來某些改善，但不太可能改變這個部門整體剝削廉價勞工的普遍現象（Ticona與Mateescu, 2018b）。

¹⁰² EIGE即將發表的出版品也探討了這個主題。參照<https://eige.europa.eu/about/projects/gender-inequalities-unpaid-care-work-and-labour-market-eu>。

9.2.4 數位化以及工作與生活平衡

透過使用行動裝置、工作流程數位化以及線上通訊，人們的工作地點和時間可以有較大的彈性。有彈性的工作安排通常與員工可以工作的數量、時間和地點有關(Eurofound, 2017b; Laundon與Williams, 2018)。

人們通常認為，工作時間和地點有彈性，可以讓工作更配合家務和家庭責任(Eurofound, 2020c)，事實上有證據證明，使用ICT(智慧型手機、平板電腦、筆記型電腦、桌上型電腦)在雇主的場地外工作有助於促進更妥善的工作與生活平衡。勞工表示通勤時間縮短、工作時間自主性較大、工作時間彈性較大、生產力提升，且改善了整體的工作與生活平衡(Eurofound及ILO, 2017)。有證據顯示，使用彈性工時和遠距工作的母親，在子女出生後工作時數減少的可能性較低(Chung與Van der Horst, 2018)。

歐盟執委會的工作與生活平衡指令(於2019年採行)認為，對於父母和照護者而言，有彈性的工作安排是調和工作與生活的關鍵工具之一，且有助於達成勞動力市場的男女平衡。2019年性別平等指數顯示工作與生活平衡的困難性與性別不平等有密切關聯，而有彈性的工作安排可以增加性別平等機會(EIGE, 2019b)。已經確定的是，時間領域(衡量從事照護和社交活動的性別平等)的分數與某些彈性工作安排的取得性之間存在著強烈的關聯性，例如女性安排自己工作時間的能力。

然而，彈性工作以及工作與生活平衡之間的關係並非是無法不證自明的(Chung與Van der Lippe, 2018)。使用ICT和遠距工作的影響取決於工作如何執行：雖然相較於總是在雇主的場地工作的

人，常態的在家遠距工作者擁有較佳的工作與生活平衡，但高度行動工作者(非常廣泛使用科技，且沒有固定的工作場所)的工作與生活平衡是較差的。對於有家庭責任的父母或其他人來說，偶爾有遠距工作的機會尤其有利(Eurofound, 2020c)。

只有在某些條件下(例如在可取得兒童照護服務時)，使用科技才能促進工作與生活平衡，但這附帶了重大的缺點和風險。視彈性的類型以及員工對其工作安排的控​​制而定，有彈性且非標準的工作安排可能造成負面影響(EIGE, 2018d)。某些研究顯示，在家工作導致更多工作與家庭的衝突(Chung與Van der Lippe, 2018)，也經常會需要超時工作(Eurofound, 2018e)。有些證據顯示，在家工作以及彈性工作時間表對單身者較有效益，但對於有子女的家庭並非如此(Ten Brummelhuis與Van Der Lippe, 2010)。彈性工作安排對工作與生活平衡會造成高度性別化的影響(Chung與Van der Lippe, 2018)，實際使用彈性工作安排也是。舉例而言，相較於男性伴侶，有更多女性會為了結合工作與家庭需求而從事常態的在家遠距工作(Eurofound, 2020c)，但儘管女性也從事有酬工作，這想必會使得女性承擔不成比例的家務工作(參照第5章「時間領域」)。

本節的剩餘部分將探討科技帶來的彈性是支持還是破壞勞工的工作與生活平衡，且同樣會聚焦於科技在其中扮演特別重要角色的ICT部門和平台工作。

新冠肺炎疫情以及導致的檢疫措施製造了一場自然實驗，人們在其中探索了大規模遠距工作的限制。到2020年4月，35%的男性及39%的女性已因為這場疫情而開始在家工作，而之前只有11%的男性及10%的女性這麼做。在較年輕的女性(18-34歲)，有多達50%開始在家工作(相較之下，這個年齡族群有37%的男性這麼做)(Eurofound, 2020b)。這種情況證明了科技有著尚未被利用的潛力，且這樣的安排對於工作與生活平衡有著諸多限制。舉例而言，在家工作加上在家上學以及兒童照護設施關閉，已經對有子女的家庭造成更嚴重的工作與生活衝突(Eurofound, 2020b)(Eurofound, 2020b)。顯然地，在家工作並不是解決兒童照護短缺的永續解決方法，且未去除對其他工作與生活平衡政策的需求。

在ICT部門有著高度彈性與自主性，但也造成了更多工作與生活的外溢效應

科技促成的彈性要能夠支持工作與生活平衡，首要條件是勞工必須有自主性，且必須能控制他們的工作時間和地點。工作與生活平衡指令希望讓勞工有權「為調整工作型態而請求有彈性的工作安排，包括盡可能時使用遠距工作安排、有彈性的工作時間表，或減少工作時數，以便提供照護」。換言之，這項指令呼籲讓員工而非雇主來控制工作彈性。

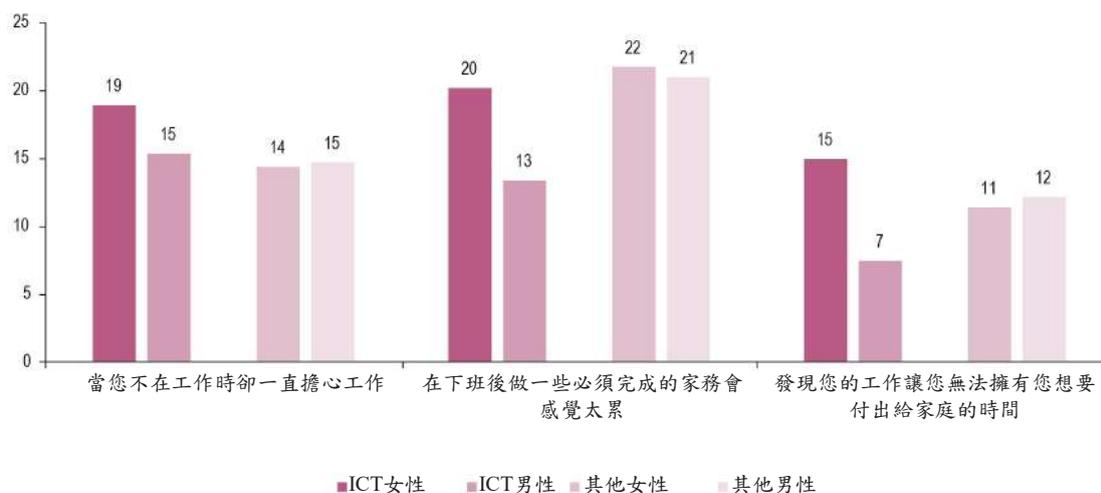
在ICT部門，數位化提供了最大的彈性工作時間和地點的機會(參照第9.2.3小節)。儘管有前述的平均彈性以及對工作時間的控制，ICT部門的男女對於工作時數與其他責任之間的配合滿意度，僅比其他部門稍高：在ICT部門有87%的女性及84%的男性認為他們的工作時數與他們在工作以外的家庭或社交投入配合良好或非常良好，這只比其他受雇男女高一點(後者分別是84%與79%)。

其中的一個原因可能是科技使用模糊了工作與私人生活的界線。在過去，工作與生活之間存在著時間和實體界線(McCloskey, 2016)，但數位科技如今已締造了持續在線上且隨時待命的可能性和期待。使用智慧型手機可能製造高度的下班後待

命壓力(Ninaus等人, 2015)，造成心理上很難分離自己的時間與工作(Mellner, 2016)，且會對工作與生活平衡以及壓力程度造成負面影響(Harris, 2014)。當他們在家從事遠距工作時，家庭成員可能對他們做出個人要求(McCloskey, 2016)，這增加了同時進行多個任務的需求，且模糊了界限(Glavin 與 Schieman, 2012; Schieman 與 Young, 2010)。

相關資料顯示，相較於男性ICT同儕或其他部門的女性，在ICT部門工作的女性較常感受到這個外溢效應，雖然差異並不明顯(圖49)。這些差距可能有好幾個原因，其中一個可能是ICT女性－如同在其他經濟部門的女性－是家務和家庭照護的主要負責者。當在家從事遠距工作時，或者必須持續為工作待命時，這種雙重負擔可能特別具挑戰性。然而，相較於在其他部門的男性，對於從事ICT工作的男性，外溢效應是較小的。有些研究指出，女性在家工作(或選擇成為自雇者)的動機是要獲得較高的彈性和自主性，以便較能同時顧及工作和家庭責任，而男性表示的動機與勞動力市場和工作有關(Hilbrecht等人, 2017)。女性時間容易變得零碎，且休閒時間與無酬照護之間的界線模糊，造成混淆(休閒時間有子女在旁)和零碎化(中斷休閒時間以便照顧子女)等現象(歐洲議會, 2016)。

圖49：2015年歐盟員工(20-64歲)經常感知工作外溢到住家和家庭的百分比(按職業類別和性別區分)



資料來源：EIGE根據EWCS 2015年的微資料所為的計算（Q45：「您在過去12個月多常...？」）。

較引人注意的是，在ICT部門工作的女性感覺到的外溢效僅高一點，這是因為她們平均而言比在其他部門工作的女性年輕，且每日或每週的兒童照護責任較少。在2015年，ICT部門有34%的女性和28%的男性每天照顧子女，相較之下，其他部門的女性和男性分別是42%和25%¹⁰³。相關研究顯示，從事ICT工作的年輕世代女性可能較晚有子女，且從事較高薪工作或有非標準工作契約的女性大體上較普遍延後成為母親(EIGE, 2018d)。

有好幾項研究已證明，彈性工作導致了工作範圍擴張(Chung與Van der Lippe, 2018)。數位化可能促成整體工作要求強度增高以及過勞(Peña-Casas等人, 2018)，自我管理也是：顯然有著高度自主性的勞工工作超過自己的極限、經歷過勞和倦怠，且嚴重危害自己的健康和私人關係(Pérez-Zapata等人, 2016)。女性比男性更可能經歷工作相關的過勞倦怠，而且當她們有這種經歷時，她們會感到更多的情緒耗竭，而男性易於因為自我感喪失(在心理上與客戶和同事疏離)而感到倦怠(Purvanova與Muros, 2010)。從事男性主導的工作可能對女性增加整體的壓力，原因包括身為女性和照護者，從事男性主導的職業會與性別角色期待相衝突。女性的工作要求與外界對她們性別角色的期待不一致，可能導致重大的角色衝突(Purvanova與Muros, 2010)。

某些形式的平台工作可增進或破壞工作與生活平衡

雖然各平台在設計以及賦予工作者的自主性方面有顯著差異，但相較於員工的「常規」工作，平台經常有著較高彈性和自主性的特徵。事實上，可選擇在何時何地工作的彈性，是接受平台工作最明顯的理由(JRC, 2018)。舉例而言，女性較可能因為很難離家工作而透過平台執行線上工作，而男性則較可能為了補充其他工作的收入而這麼做(Adams與Berg, 2017)。在跨5個英語微任務平台工作的人當中，有15%的女性和5%的男性表示他們因為照護責任而只能在家工作(ILO, 2018c)。每5個女性當中就有1個有5歲以下的子女，而有30%的女性和10%的男性平台工作者在接受平台工作之前會先從事照護活動。平台工作的彈性讓人有機會接受特定工作，並兼顧子女照護及其他照護責任。

我只能在家工作，因為我的先生一整天都在外面工作，因此我必須照顧我的孩子和家庭。
(義大利CrowdFlower平台上的應答者)

資料來源：ILO(2018c)

¹⁰³ EIGE為20-64歲的族群所為的計算、EWCS 2015。

如第9.2.3小節所討論，各平台在賦予工作者的自

主性方面有顯著差異。勞工對自己的工作時間、工作地點及工作安排能控制的程度，是他們工作與生活平衡的關鍵。舉例而言，提供某些服務的平台(例如叫車或點擊工作)經常採行限制工作者自主性和彈性的做法，尤其是對仰賴平台工作為主要收入來源的工作者(Eurofound, 2018b; ILO, 2018a)。以雇主為主的彈性—由平台或客戶掌控—製造了無法預測且不可靠的時間表，工作者經常需要花大量的無酬時間搜尋工作，且必須在受到請求時即可工作(Eurofound, 2018b; ILO, 2018a)，這會破壞工作與生活平衡(Ropponen等人, 2019)。事實已證明，女性尤其會因為以雇主為主的時間表所製造的工作與生活外溢效益增加而蒙受不利(Lott, 2018)，這會對工作時間品質造成負面影響，並增加壓力程度(Eurofound, 2019)。在歐洲社會權利支柱宣佈後接著推出的(歐盟)指令2019/1152(歐洲議會, 2019a)規定了透明且可預測的工作條件，其中聲明(除其他事項外)，如工作者的工作時間表非常難以預測(例如一經要求即應執行的工作)，在要進行工作時必須給予合理通知。

我覺得我可以控制工作，但我完全無法控制何時會有工作。

資料來源：ILO(2018c)

女性經常在無酬的照護工作外從事平台工作，這

我沒有真正能夠休息的時間。我不知道假日的意義是什麼。... 我在旅行時也得工作。實際的情況是，當你有了固定的客戶，你會需要做所有事情來留住他們，如果你不立刻回應他們的電子郵件，你可能很容易就失去他們。誠實說來，這相當殘酷。

資料來源：Huws等人(2019)

樣的安排可能有助於工作與生活平衡，但也可能造成挑戰。雖然平台工作提供了在照護和其他責任外的時間從事工作的機會，但高度彈性的時間表可能需要複雜的準備，包括通勤、事先談好的約定，或為兒童安排在特定時間的照護，且事前通知的時間經常很短。對隨時待命的工作者而言，安排、規劃時間和提供兒童照護會讓工作與家庭責任的協調變得更難維持(Cherry, 2010; Harris, 2009)。同時，零碎且偶爾有的工作可能會讓無酬和有酬工作的性別隔離持續存在，而不是

對這種安排產生疑問或質疑。

平台工作並非有酬和無酬工作性別不平等的系統性解決方案

雖然沒有時間限制或工作時間和安排相關規定的完全自主性，讓平台工作聽起來很吸引人，但這種自由的不利面製造了一種「自主性悖論」(Huws等人, 1996; Pérez-Zapata等人, 2016; Shevchuk等人, 2019)。高度的自主性和彈性經常導致無社交生活的工作時間(Ropponen等人, 2019)。平台工作者經常在無法從事社交活動的時間(夜間、夜晚或週末)工作，以賺取更多收入、配合在不同時區的客戶時間偏好，或達到工作與生活平衡挑戰(ILO, 2018c)。

同樣的悖論也適用於自由撰稿人以及大部分的獨立承攬人，且在平台工作出現許久之前就有人提出(Huws等人, 1996)。自雇的翻譯人員看似有完全的自主性，但他們發現他們實際上對他們的工作流程幾乎或完全沒有控制，而且他們的工作時間是由外界驅動的，亦即必須符合客戶規定的截止日期(Huws等人, 1996)。在2017年，翻譯是最由女性主導的平台工作領域之一(JRC, 2018)。

有證據顯示，工作安排的完全自主性會導致最高程度的工作外溢到家庭效應，甚至比固定且完全無彈性的時間表還高。男性尤其是如此，這主要是因為當男性有工作時間自主性時，他們超時工作的時間會再增加(Chung與Van der Lippe, 2018)。人們可能為自己設定不切實際的工作時間表，導致增加工作負荷，且最終對工作與生活平衡、健康及福祉產生負面結果(Ropponen等人, 2019)。工作時間與恢復健康的休閒時間和睡眠之間有關連性。將工作與休閒時間分開，能夠在休閒期間離開工作，這對於恢復健康很重要，尤其是當勞工在高壓下工作(Ropponen等人, 2019)。

國際勞工組織曾對透過平台執行線上任務的工作者進行調查，結果發現有年幼子女(0-5歲)的女性平均每週約花19.7小時在平台上工作，而有年幼子女的男性則花30個小時以上。在這些女性當中，有36%在夜間(晚上10點到早上5點)工作，而有65%在傍晚工作(傍晚6點到晚上10點)；在有年幼子女的女性當中，有14%表示每個月會有15天以上在夜間工作超過2小時(ILO, 2018c)。在傍晚/夜間工作的母親比例低於大部分的平台工作者。

雖然平台工作可以改善工作與生活平衡，尤其是對父母、其他照護者，或在完全參與傳統勞動力市場上面臨其他障礙的人，但我們需要確保這不會使勞動力市場進一步二極化，並使得這些族群的人邊緣化，將他們推向更危險的工作。它不能被視為適當支持照護者的替代方案，或解決男女照護工作分配不平均的方法。必須指出的是，這些安排雖然受到某些人偏好，且對他們是有利的，但可能強化勞動力市場的性別不平衡和不平等。有沉重照護及其他無酬工作負擔的女性，只能在照護和家庭責任之外「承包一點外快工作」，事實上，如果可取得適當的照顧服務，且家庭的無酬工作能更平衡地分配，女性會因此受益更多。工作與生活平衡政策需要考量這一點，並提供支持女性參與工作的綜合服務及措施，而非仰賴女性從事零碎的工作，以便在無酬工作之外賺取一些收入。

9.2.5 ICT及平台工作的薪資性別落差

儘管歐盟以及各會員國近期都採取了政策行動，但薪資性別落差仍存在。在2018年，女性的平均總每小時薪資比男性低14.8%(歐盟統計局, 2020)。薪資差距源自於各種因素的結合，包括職業和部門隔離、兼職或臨時工作、性別成見和規範、很難調和工作與私人生活、歧視、不透明的薪資結構，以及低估女性工作與技能的價值(歐盟執委會, 2009, 2018a, 2018g)。有些重大偏見是支撐薪資差距的關鍵因素，例如在教育與勞動力市場的水平垂直隔離(EIGE, 2019c; 歐盟統計局, 2018)。有相當大部分的薪資差距(約3分之1)是男女在不同的經濟活動和職業中工作的事實所造成(歐盟統計局, 2018)，因為那些由女性主導的活動和職業經常薪資較低，且較不受重視。

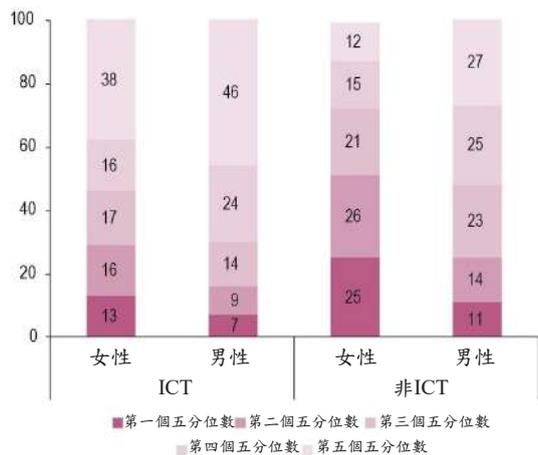
ICT部門的男女都享有高薪，但薪資性別落差仍存在

吸引女性從事高薪的ICT和STEM工作，被視為降低薪資性別落差的重要政策工具之一(EIGE, 2019c)。這些男性主導的工作通常有著比歐盟勞動力市場其他許多工作要高的薪資，包括需要同樣高資格且女性較容易參與的工作，例如在健康部門的工作(EIGE, 2018d)。在2015年，從事ICT工作的男女的平均每月所得高於從事其他工作的男女的平均所得(圖50)。在從事ICT工作的男性當中，有70%的每月所得落在最前面2個所得5分位數(在其他部門工作的男性是52%)，相較之下，從事ICT工作的女性是54%(在其他部門工作的女性是28%)(¹⁰⁴)。

儘管賺的錢比其他女性勞工多，ICT女性的每月所得低於男性，這反映了男女平均工作時數的性別差異、在ICT部門中的不同職位以及每小時薪資差異。2014年在歐盟，ICT專業人士和技師的薪資性別落差是11%，這是歐盟所有部門中最低的職業薪資性別落差。(EIGE, 2019c)。除了愛爾蘭和捷克，在所有其他會員國，STEM部門的薪資性別落差比整體薪資差距低(EIGE, 2019c)。整體而言，某些職業女性員工非常少，因此即使這些職業的薪資性別落差較小，可能未必代表著性別平等的機會，而是指出一般受雇的男女在教育資格方面(因此在薪資方面)存在著重大差異。

圖50：2015年歐盟在ICT及非ICT部門工作的男女(20-64歲)的所得分佈(%)

¹⁰⁴ EIGE使用EWCS 2015年的資料所為的計算。



資料來源：EIGE使用EWCS的資料所為的計算(EIGE, 2018d)。

薪資性別落差在平台工作環境中經常被複製

一般人以為平台工作改善了女性進入勞動市場的機會，因此將有助於消除薪資性別落差和性別不平等(Barzilay與Ben-David, 2016)。舉例而言，使用性別盲演算法可望促進平等取得工作的機會，以及更有彈性的工作安排，讓女性能夠承擔身為員工和照護者的雙重角色(Barzilay與Ben-David, 2016; Liang等人, 2018)。在美國的女性平台工作者當中，有86%相信零工工作提供了賺取與男性同儕相等報酬的機會(41%的女性零工工作者相信傳統工作提供了這樣的機會)(Hyperwallet, 2017)。

近期的研究顯示，平台經濟不是薪資性別落差的解藥(Silbermann, 2020)。估計值各有不同，有研究發現薪資差距的範圍從歐盟線上勞動力市場的4%(每小時每人)(JRC, 2019b)到Uber的7%(Cook等人, 2018)以及Amazon Mechanical Turk的20%(Adams, 2020)。國際勞工組織在2017年針對5個平台所做的一項研究呈現了一幅混合的圖像，在其中一個平台(Microworkers)，女性的每小時報酬率高於男性，在另一個平台(Clickworker)，男女的報酬率幾乎相等，其他平台(AMT、Crowdfunder、Prolific)則有著5%到18%的薪資差距(ILO, 2018c)。如同在傳統經濟中，性別薪資差距小可能隱藏了一些不平衡，舉例而言，儘管女性的教育程度或技能較高，她們的薪資仍較低。有證據證明，薪資性別落差尤其會影響有年幼子女的女性，特別是當她們的家庭責任影響了她們規劃和完成線上工作的能力(Adams, 2020)。國際勞工組織(2018c)的研究解釋了構成平台工作的有酬和無酬工作型態：搜尋任務、接受無酬的

資格測驗、研究客戶以減少詐欺的可能性以及撰寫評論，還有無酬或被拒絕的任務，以及最終未提交的任務。在典型的一個星期當中，男女大約花6小時來從事無酬工作，但女性(平均而言)從事有酬工作的時數(約16小時)比男性(接近20小時)少(ILO, 2018c)。

性別隔離及其他性別化的作法在平台上很普遍

視平台而定，薪資不平等可能是好幾個因素所造成，包括有偏見的演算法和行為 – 包含工作者和客戶二者，這些反映了傳統勞動力市場中更廣泛的偏見。勞動力市場的隔離反映在平台工作中，男女之間照護分配不平衡對女性造成的選擇限制高於男性。平台本身以及各平台之間的性別隔離(參照第9.2.2小節)持續存在，因為平台中有著非常強烈的性別刻板印象，亦即女性較可能被挑選來從事「女性型」的工作(寫作、翻譯)，而在有相等資格的男性候選人時，女性較不可能被挑選來從事「男性型」的工作(軟體開發)。

有跡象顯示，顧客的評比 – 經常影響酬勞水平(ILO, 2018c) – 可能存有種族和性別立場的歧視(Rosenblat等人, 2017)，且經常偏好男性勝過女性(Kim, 2018)。Hannák等人(2017)表示，工作者的種族和性別影響著他們獲得的社會回饋，雖然這個影響在每個平台上是不同的。在美國執行的一項調查顯示，有三分之一的女性平台工作者採用中性的使用者名稱來保持匿名(Hyperwallet, 2017)。然而，有一個線上眾包工作平台不會向雇主揭露工作者的性別，來自這個平台的資料顯示女性平均賺得的酬勞是男性的82%(Adams與Berg, 2017)，這表示雖然直接的性別歧視可能在薪資不平等中扮演一定的角色，但其他因素也有影響。

各項研究的結論經常是，女性從事平台工作的行為和個人選擇是她們薪資不平等的原因(Liang等人, 2018)。一項針對Uber所做的研究總結說，有個事實可解釋男女經歷的薪資差距，那就是男性開車比較快，因此每小時可完成較多趟的載客。男性也較可能在較不安全的地區和時間載客，而這可產生較高的費用(Cook等人, 2018)。年長的駕駛人(60歲或以上)賺得的酬勞比30歲的駕駛人少將近10%，這也可以用前述的類似理由來解釋(Cook等人, 2018)。在平台工作者自己設定酬勞的情況，女性易於設定較低的費率(Barzilay與Ben-David, 2016; Liang等人, 2018)，且一般而言會

接受酬勞較低的工作(Foong等人, 2018)。雖然目前尚無法從可取得的研究完全釐清原因,但除了有關報酬的性別化期待(包括工作者和雇主)外,這是女性較不願意協商薪資的結果(Piasna與Drahokoupil, 2017)。

薪資較低的解釋不能僅歸因於個人行為。無酬工作和照護責任的性別分配存在著結構化的偏見,這限制了大部分女性勞動力市場中的選擇,包括與平台工作有關的選擇。舉例而言,女性似乎較沒有能力選擇時間較長、較複雜的任務—其中有些需要安靜的工作環境,因為她們會被年幼子女或其他成年家庭成員中斷工作(Adams與Berg, 2017)。平台可能偏好將工作分配給評比較高的人,這限制了評比較低的人過體面生活的能力(Ropponen等人, 2019)。這對能夠工作的時數較少的人是不利的,尤其是有照護責任的女性,以及健康不佳的人。Amazon Mechanical Turk平台的一項研究顯示,女性的每小時所得平均比男性少20%,這樣的差距有一半可由以下事實來解釋:女性有著較零碎的工作型態,這影響了她們完成任務的速度(Adams, 2020)。平台工作者薄弱的集體代表性(參照第9.2.3小節)阻礙了他們集體協商薪資的努力,這經常將薪資協商的責任留給工作者本身。如前文所討論,這很可能讓女性處於不利地位。

9.3 數位化造成的更廣泛結果

第9章先前的章節主要從工作、知識和技能脈絡討論了數位化,但某些科技趨勢對性別平等有著更廣泛的涵義。高計算能力的可取得性、寬頻連線、以及大數據、雲端運算、機器人、人工智慧演算法和其他數位趨勢的出現,具有讓許多領域產生變革的潛力,包括健康照護系統、公共運輸和其他公共服務、新時代的產品和服務、更永續且對生態友善的經濟,以及資訊更完善的公共政策。然而,有關數位科技的影響,大體上正面的討論經常沒有評估這些科技更廣泛的社會、經濟和政治涵義,尤其是從性別觀點來看。

有3個廣泛的數位化趨勢可能對性別平等產生重要的結果,而本節的目標是要藉由討論這些趨勢來縮小性別落差:(1)人工智慧演算法的使用日趨增加;(2)數位科技可能在工作背景中促成對女性暴力的方式;以及(3)數位科技改變照護世界的潛力。

9.3.1 數位化與平等權利 – 人工智慧演算法的角色

人工智慧以前所未見的速度在發展,決策演算法已成為我們日常生活的固有部分。人工智慧會藉由分析環境並採取行動,參照展現智慧行為的系統—具有某種程度的自主性,以達到特定目標。人工智慧應用的系統可能純粹與軟體有關,例如在虛擬世界中發揮作用(例如語音助理、影像分析軟體、搜尋引擎、聲音與臉部辨識系統),或者人工智慧也可以嵌入硬體裝置(例如先進的機器人、自駕車、無人機或物聯網應用)(歐盟執委會, 2018b)。人工智慧系統有能力為歐洲社會和經濟創造一連串的機會,但也可能造成新的挑戰。人們生活的每個面向對人工智慧的使用越來越多,因此我們需要反思它的倫理道德涵義,並評估潛在風險,例如演算法的性別偏見和歧視。

自從歐盟執委會推出歐洲人工智慧策略以來,人工智慧在歐盟議程上一直居於優先地位。這項策略成為各種主題討論的基礎,包括創造一種具調和性的歐盟策略,以解決這些新技術的挑戰和機會(歐盟執委會, 2018b)。歐盟執委會主席在她的政治指導方針中強調,在制定投資的優先順序時,我們需要一種協調的歐盟方法來處理人工智慧對人類及倫理道德的涵義(von der Leyen, 2019)。在2020年,歐盟執委會的《人工智慧白皮書》提出了一個政策架構以建立有活力且值得信賴的人工智慧產業。它體認到必須增加女性接受這個領域的培訓並就業的人數,也體認到人工智慧系統可能製造對女性的偏見和歧視(歐盟執委會, 2020d)。在2020–2025年歐盟性別平等策略中,歐盟執委會重申了人工智慧作為促使經濟進步的領頭羊的重要性,以及為了避免性別偏見,女性身兼創造者和使用者的重要性(歐盟執委會, 2020c)。

人工智慧中的性別偏見危及性別平等

越來越多人憂慮,人工智慧工具可能對由性別、種族、年齡或身心障礙等特徵決定的某些族群產生有害的偏見。社會、組織和個人已有的偏見—尤其是從事人工智慧開發的人,可能被有意或無意地內建在系統和演算法中。科技勞動力中缺乏性別多元性(參照第9.1.3小節),尤其是在發展數位科技的部門,已被認為是促進和加劇數位服務和產品中嵌入內隱或外顯性別落差的原因(Wang與Redmiles, 2019)。近期針對軟體開發中的性別偏見所做的研究指出,使用者的特徵(性別/年齡/身心障礙狀態)如果與設計團隊相符,設計出來的軟

體最能滿足這些使用者的需求(Burnett等人, 2018)。

演算法是一種自動化的資料處理技術，它是人工智慧的基礎，且需要正確的治理機制。自動化的決策當然有助益，但當它產生有性別偏見(or otherwise wrong)的決定時，等到被察覺已經太晚，或者決定已不可能改變。「黑盒子」一詞被用來描述演算法如何運作，它很簡潔地掌握了以下事實：雖然輸入和輸出可被看見和瞭解，但在這二者之間的一切——也就是「黑盒子」中發生的是——是難以測知的。演算法非常複雜，即使可以完全進入演算法，也可能完全無法釐清輸出是如何創造的，甚至是演算法開發者本身(Bathae, 2017)。這種缺乏透明度的情況對演算法的評估和管理造成了相當大的挑戰，但這很重要，尤其是對最終會受到演算法的決定所影響的社群(Al-Amoudi與Latsis, 2019; Goodman與Flaxman, 2017)。

資料的品質是人工智慧偏見的重要風險因素之一。前所未見的資料可取得性，尤其是透過線上蒐集，使得許多人只注意到資料的數量，而非資料的品質。這可能產生一些問題，例如代表性不正確(當資料不能代表預定的人口)或測量不正確(當資料不能衡量其預定要衡量的標的)(FRA, 2019)。提到演算法，輸出要正確，其前提要件是輸入要正確(在數據科學中，這就是所謂的「垃圾進、垃圾出」原理)。如果資料反映了現存的偏差，使用這些資料可能導致對某些人的不公平待遇，因此造成性別、年齡、身心障礙、種族、宗教、教育和性傾向的歧視(公民自由、司法與內政委員會, 2018)。

使用人工智慧可能在廣泛的背景中產生性別化的結果

「字詞嵌入」(一種演算法)被用來強化翻譯以及日常科技中自動完成功能的能力，這種技術是在大量的普通人類語言資料上接受訓練，通常是來自新聞文章等線上來源(Bolukbasi等人, 2016; Caliskan等人, 2017)。「字詞嵌入」的真正新奇之處在於它會努力瞭解和計算語詞之間的關係，而非採取逐字的方法(Nissim等人, 2020)。不論它的創新性如何，字詞嵌入是機器盲測學習並製造性別偏見擴大風險的例子。舉例而言，有一項研究測試了某個系統完成類比的能力，結果產生了「男性之於電腦科學，如同女性之於家庭主婦」

(Bolukbasi等人, 2016)。另一項研究發現，使用此工具可能導致原本應是中性的職業有了相關的性別偏見，當系統被輸入「他」(醫生)及「她」(護士)時，產生了不同的結果(Lu等人, 2018)。浮上檯面的不是只有性別偏見，還包括其他具問題性的文化聯想。所幸有人敦促要開發能察覺和去除這些偏見的工具(Bolukbasi等人, 2016; Chakraborty等人, 2016; Lu等人, 2018; Prates等人, 2019)。

雇用或雇用前的評估顯然是任何人的經濟機會的重要決定因素，越來越多人在雇用或進行雇用前的評估時使用人工智慧工具(Bogen與Rieke, 2018; Metz, 2020)。人工智慧雇用工具不僅讓雇主降低成本，也有助於解決或減緩偏見，讓未來和目前的員工有(更多)平等的機會。這種科技的賣點之一是它能夠客觀地評估候選人，並去除人類的偏見。然而，如果演算法在建立時未考慮敏感的特徵，或是從先前有偏見的雇用決定學習，它就會複製機構和系統性的偏見，雖然外表看起來是客觀的(Bogen與Rieke, 2018; Raghavan等人, 2020)。這種情況已在勞動力市場發生：近期有好幾家美國公司被發現使用不利於女性候選人的演算法，這些演算法是從公司過去的雇用歷史學習，且未能從這些資料辨識相關且敏感的特徵，因此強化了性別偏見及隔離(Dastin, 2018)。人工智慧消弭歧視並實現職場多元性的潛力是不容否認的，但唯有在注意此問題、保持透明且適當監督下，這個潛力才能完全實現。

透過增加資料及分析技術的可取得性，人工智慧有相當大的潛力能改變健康照護系統。人工智慧可以從大量的健康照護資料學習，然後自我修正來改善其準確性，以及醫療診斷和治療的準確性，同時將最新的醫療資訊提供給醫療專業人員(Jiang等人, 2017)。然而，醫療研究從歷史來看是個缺乏性別敏感性的領域，女性在臨床研究的人數不足已轉換成性別盲或有偏見的健康照護服務(EIGE, 2020a)。在將人工智慧適用於健康照護部門時，偏見可能是從用來創造、訓練和執行演算法的資料產生，而人工智慧工具的限制可能輕易地轉換成不正確、不完整或扭曲的結果。由於系統很複雜，要找出和管制歧視做法有其困難性，這是個嚴重的問題，因為這些做法很普遍，且可能使生活更糟。在設計、實行和評估人工智慧在健康政策中的應用時，若未進行性別分析，可能導致現存的健康和性別不平等被忽略，或新的不平等被製造出來(Sinha與Schryer-Roy, 2018)。

9.3.2 數位科技造成的性別暴力：一種新的職業危害？

在各種工作情況中使用數位科技，已成為男女職業生活不可或缺的一部分，因此可以推論的是，在職場上影響女性的普遍經歷，例如性騷擾，會越來越透過數位科技發生(歐盟執委會, 2019d; 歐洲議會, 2018a, 2018b)。在工作環境中影響女性的線上霸凌，越來越受到研究人員和政策制定者的注意(歐盟理事會, 2016; 歐盟執委會, 2019d; 歐洲議會, 2018a, 2018b)。這個現象的範圍有多廣是未知的，不過歐盟基本權利局針對女性遭受暴力所做的一項調查詢問應答者有關他們的線上性別暴力經驗。結果顯示雖然有14%曾經歷這種騷擾的女性無法辨認違犯者，但有9%是被來自她們工作環境的人騷擾(FRA, 2014b)。本小節將探討數位科技促成、影響職場女性的2種形式暴力：女性公眾人物在線上受到霸凌，以及影響平台工作者的性別暴力。

活躍於公共領域的女性在線上受到霸凌

第9.2.1小節提到有9%的受雇女性及11%的受雇男性會在工作時使用社群媒體。在包括媒體、政治、藝術與文化、公共行政管理及學術界等各種產業，有越來越多勞工可能覺得他們必須或他們的雇主會要求他們經常在線上。在這樣的背景下，數位科技會促成和促進侮辱、誹謗、威脅和仇恨言語。雖然對公眾人物霸凌早在數位科技出現之前便已存在，但霸凌的聲量以及增加的匿名性是強大的促成因素。這種霸凌不成比例地影響著女性、有色人口以及LGBTI族群的成員，所有這些人都因為他們的個人特徵(性別、種族、性傾向)而受到攻擊，而針對來自優勢族群的男性所為的霸凌，經常是基於他們的意見或社會地位(FRA, 2017)。

有關女性在職業環境中遭受線上霸凌的文件大部分都涵蓋新聞記者(Edstrom, 2016; 歐洲議會, 2018b; Ferrier與Garud-Patkar, 2018; Henrichsen等人, 2015; Posetti, 2017; Rego, 2018)、政治人物和人權捍衛者，包括女性主義行動者(各國議會聯盟, 2018; Lewis等人, 2017)，以及學界人士(Kavanagh與Brown, 2019)。各國議會聯盟2018年在45個歐洲國家進行的一項調查發現，受訪的女性議員和議會人員有半數以上(58%)曾在社群媒體上經歷性別歧視的攻擊，包括反覆的厭女羞辱和煽動仇恨、

散佈合成裸照及色情影片。這是應答者經歷的主要性別暴力形式，但只有不到10%的人報告這些事件。有半數應答者(47%)曾經歷死亡或強暴威脅。在大部分案例(76%)，犯罪者都是匿名的男性(各國議會聯盟, 2018)。

在其他案例，攻擊是由同儕為羞辱和貶抑同業女性的專業信譽所精心安排⁽¹⁰⁵⁾，例子包括網路暴民對女性新聞記者騷擾，在這種情況，線上論壇的使用者－大部分是年輕男性－被召集來透過數位方法集體攻擊某個人(Edstrom, 2016; 歐洲議會, 2018b; Ferrier與Garud-Patkar, 2018)。這些形式的霸凌是潛在大規模線上騷擾的例子，在數小時內便可能收到成千上萬的污辱和威脅(FRA, 2016c)。

網路暴力被用來對付位高權重的女性，尤其是年輕或者屬於種族或性向少數族群的女性，目的是要消滅她們的權力和影響力(Lehr與Bechrakis, 2018; Zeid, 2018)，並重申她們不屬於公共空間的觀念(FRA, 2017)。文獻揭示，霸凌會對女性職業和個人生活造成深遠的影響，儘管對她們的職業有助益，許多受影響的女性會選擇退出某些社群網路、僅以匿名的方式撰文、避免宣傳她們的工作，或乾脆退出已曝光的職業。

女性在線上受霸凌是如此嚴重，以至於目睹霸凌可能影響年輕女性的線上行為，並降低她們考慮從事公共事務相關職業的可能性。在目睹或經驗線上仇恨言語後，歐盟有51%的年輕女性和42%的年輕男性會因為害怕經歷霸凌、仇恨言語或威脅而猶豫是否要從事社群媒體辯論。來自同儕和陌生人的網路騷擾，經常使得年輕人較不願意在線上發表政治意見，尤其是女孩(EIGE, 2019a)。

女性平台工作者陷入風險

第9.2.3小節探討平台工作及零工經濟的出現，已如何在某種程度上改變了雇主與員工之間的傳統權力動態(De Stefano, 2016; Johnston與Land-Kazlauskas, 2018)。在平台經濟，由於勞工的就業狀態逐漸轉變為「獨立承攬人」，對許多勞工來說，權力關係現在存在於「服務提供者」與「服務購買者」之間，亦即在平台工作者與使用者/客戶之間，且是透過科技來作為媒介

¹⁰⁵ 近期的例子包括法國男性新聞記者的秘密線上團體使用社群網路來騷擾同業新聞記者，尤其是女性、男同性戀者，以及來自少數種族的男性，目的是要破壞他們的職業生涯機會(Breeden, 2019)。

(Drahokoupil 與 Fabo, 2016; 海外發展研究所, 2019)。按需平台的客戶被賦予免責和匿名感，這種情況已置弱勢勞工於危險處境，包括讓他們面臨性別偏見、歧視和霸凌風險(Van Doorn, 2017)。

關於女性平台工作者經歷的霸凌和暴力，雖然缺乏量化的資料，但研究已揭示參與平台經濟的女性暴露於使用者暴力風險的方式。當平台工作者在封閉的空間中與使用者和客戶互動，且沒有第3方在場，尤其是如此，例如在叫車、住家分享或私人 and 家務服務等情況(海外發展研究所, 2016, 2019; Schoenbaum, 2016; Ticona 與 Mateescu, 2018a)。

在這些部門工作的女性經常暴露於性騷擾和攻擊風險，且平台設計的某些面向及服務條款經常促進或促成女性平台工作者受到身體和性霸凌。舉例而言，獎勵提供最詳細個人資料的平台工作者，會鼓勵他們分享大量的私人資訊，例如他們的姓名、所在地點、年齡和照片，讓使用者用來作為挑選標準(Ticona與Mateescu, 2018a)。有些平台也會防止工作者在接受工作之前取得有助於他們評估零工安全性的資訊，這種策略被稱為「資訊不對稱」。如Van Doorn所述(2017)，平台「[精心設計的] 資訊不對稱會扭曲權力關係，且會有利於服務請求者而非工作者。服務提供者的介面提供關於服務請求者的相關資訊通常極少，在很多时候，甚至連最基本的資訊也是在服務提供者已接受請求因此承諾會執行零工之後才能取得」(Van Doorn, 2017, p. 902)。同樣地，工作者通常無法取得其他工作者對特定客戶的評比(可以評比客戶的案例很少)，這可能限制工作者避免遇到已有霸凌記錄的客戶之能力。因為安全顧慮而拒絕任務或零工，也可能導致女性平台工作者收到負面評比，這可能造成她們的酬勞減少或被停權(參照第9.2.3小節)。

雖然某些平台已對女性使用者和服務提供者的安全顧慮做出回應，包括提供僅女性互動的可能性，或增加對女性平台工作者伸出援手的範圍(Schoenbaum, 2016)，但這些努力被認為是不夠的。來自叫車服務女性司機的控訴凸顯了性騷擾對女性司機而言是個系統性的問題，且決定了她們的駕駛行為，包括避免在夜間和某些地區工作來作為減小風險的方法(Rapier, 2019)。她們也指出平台對於防止或解決性別暴力事件並無作為(Sainato, 2019)。

視職業環境而定，數位工具所促成對女性的暴力暴力會以非常不同的方式影響著女性。儘管有這些差異，這種形式的暴力正在測試法律工具對職業安全(ILO, 2017)以及性別暴力防治的界線(歐盟理事會, 2011)。

9.3.3 新科技與照護

由於歐盟人口老齡化且平均餘命延長，在不久的將來，需要長期照護的人數會增加(EIGE, 2020e; Iancu與Iancu, 2017; Stavrotheodoros等人, 2018)。為了抑制成本，並讓長期照護系統能承受越來越多病患的壓力，各國正在促進在任何照護環境(住宅、住家或社區型)的獨立生活。政策解決方案連同技術選擇正在被發展(Grabowski, 2006)。新冠肺炎疫情已凸顯了照護部門在福利國良好運作上的關鍵角色，以及健康照護和長期照護專業人員短缺及醫療設備庫存不足，會如何讓整個國家的安全陷入風險。科技應用的解決方案在抑制疫情的公共健康策略中居於優先重要地位。

輔助技術可以改善長期照護

輔助技術(AsT)已被定義為「用來增加、維持或改善身心障礙人士生活能力的任何物品、設備或產品系統，不論是從市面取得、經過改裝或客製化的」(Gamberini等人, 2006, p. 288)。將輔助技術解決方案應用於老年人口的特定需求，被稱為「老人福祉科技」，除此之外，還有範圍廣泛的一般科技可被轉換供年長者使用，例如 Alexa 和 Siri(Piau等人, 2014; Woyke, 2017)。這些解決方案被設計或可用來在提供住宅型及正式住家型照護上扮演越來越重要的角色，同時維持高品質的標準(Koop等人, 2008; Micera等人, 2008)。

從實務角度來看，輔助技術可望改善服務提供，方法包括找出有風險的人(例如跌倒或孤立)、透過感測器監測健康狀況、監測日常生活活動(例如社交和交通)、協助管理每日任務，以及發展更安全的環境(Iancu與Iancu, 2017; Medrano-Gil等人, 2018)。這些裝置的最大優點是它們從環境蒐集大量資料的能力，因此能夠以有智慧的方式與病患互動，提供個人化的介入行動，並改善服務效率(Medrano-Gil等人, 2018)。因此，輔助技術帶來的好處已超越醫療範圍，這些技術能增強人們的獨立性、促進社會互動和資訊取得，且能夠降低孤獨和隔離(Iancu與Iancu, 2017)。

女性是這些科技創新的主要受益人，因為她們顯然比較可能需要長期照護。事實上，儘管她們的平均餘命比較長，女性在健康良好的狀態下生活的年數少於男性，且比較可能發展出健康問題，因此在身心障礙的狀態下生活(EIGE, 2020b)。平均餘命較長加上女性通常會嫁給年齡較大的男性，表示女性經常活得比她們的伴侶久，且與男性不同的是，女性在晚年時無法依賴配偶的協助(Bisdee 等人, 2013; Markson and Hollis-Sawyer, 2000)。因此，輔助技術對於為獨居年長女性提供長期照護而言，是個極有價值的資源，因為它讓醫療專業人員能夠改善住家型照護的標準，而不需仰賴正式的照護機構。

科技可減輕女性照護提供者的負擔

科技為被照護者的福祉帶來許多好處，甚至為照護提供者帶來更多助益。照顧(不論有酬或無酬)年長者會對照護者的福祉造成相當大的負面影響，包括身體、心理和情緒層面。這種現象被稱為「照護者負擔」，它包含廣泛的各種症狀，包括身體和心智健康問題、財務問題、社會孤立、憂鬱、焦慮、恐懼、任務達成困難、壓力和倦怠(Lopez-Hartmann 等人, 2012; Madara Marasinghe, 2016)。照護者的狀況不佳也會對被照護者產生直接影響，到最後，被照護者並未獲得適當的協助(Madara Marasinghe, 2016)。有好幾項研究已證實，使用ICT應用的解決方案可顯著減緩照護者負擔，因為這些科技可承擔好些照護任務(Lopez-Hartmann 等人, 2012; Madara Marasinghe, 2016)。舉例而言，數位解決方案可以在很大程度上支援罹患阿茲海默症的人，協助照護者更瞭解這種疾病的病程，並且更有效地管理各種關鍵情況(Martínez-Alcalá 等人, 2016)。這些科技也可以協助照護者監控脆弱年長者的狀態。從蒐集的資訊開始，這些裝置可以進行身體活動追蹤、跌倒風險評估、孤立風險評估、行為分析(以評估認知能力下降)、室外追蹤(使用步行型態來偵測錯誤的方向，作為使用者迷路的一個指標)(Medrano-Gil 等人, 2018)。能夠取得這些資訊，便能為照護者從事每日活動提供相當大的助益，並減輕這些照護工作所加諸的負擔。

這個正面效益對於性別平等具有重要意義，因為在所有照護環境中的照護者多半是女性(ILO, 2018b)。據估計在歐盟，為身心障礙者及年長者提供住家型專業照護的社會工作者當中，只有

17%是男性(EIGE, 2020e)。對於非專業的照護者而言，負擔尤其沉重，包括母親、女兒、妻子和姊妹，當家庭中有成員需要協助時，她們必須中斷或放棄整個職業生涯，並將自己重新塑造造成無酬的照護提供者(Martínez-Alcalá 等人, 2016)。一項即將發表的EIGE研究凸顯了照護性別落差是薪資性別落差和勞動力市場整體性別不平等(例如與勞動力市場參與度以及就業品質有關)分析中的「失落環節」。科技可望協助減少女性負責的不成比例的照護工作量，因此降低整體經濟的性別不平等¹⁰⁶。

¹⁰⁶ 在EIGE即將發表的出版品中將進一步探討這個主題。請參照 <https://eige.europa.eu/about/projects/gender-inequalities-unpaid-care-work-and-labour-market-eu>。

新冠肺炎期間的科技與健康照護部門

在新冠肺炎疫情期間，科技被有效部署來追蹤和探查病毒在人口之間的散佈，以便規劃最適當的醫療因應措施。例如在法國，有些線上平台是為了從遠端監測獨自在家的受感染病患所開發(例如Covidom和COVID AP-HM)。這些服務是由當地的醫療專區所設計，目的是要蒐集和分析由病患每天提供2次的資料，且有助於提供為配合社區需求所量身訂做的足夠介入行動(Mouterde, 2020)。透過例如智慧型溫度計等裝置來蒐集資料，已被證明是科技帶來的最大助益之一，因為將稀有資源做最佳分配是抑制緊急狀況是否成功的關鍵因素之一(Statucki, 2020)。

數位科技的另一個關鍵應用是從遠端監測和治療症狀輕微的病患，而不必讓醫療照護專業人員直接暴露於傳染風險的可能性。新冠肺炎的最大挑戰之一是醫師和護士之間的高感染率，這種情況已經在部分國家造成醫療人員短缺(Nugent, 2020)。鑑於這種疾病有著高度的傳染力，有些醫療照護設施已在病患的枕頭下放置感測器，以便監測他們的狀態，將人與人接觸的必要性降到最低。

由於新冠肺炎爆發，整個歐盟醫療照護工作者面臨的嚴苛工作條件因此曝光，而這些工作者大部分(76%)是女性，她們負擔沉重的工作量、輪班時間長(包括夜間和週末)，且從事對體能要求很高的工作，但薪資卻非常低。照護產業被賦予的經濟價值低，這是文化規範(在刻板印象中，照護被視為女性在家中的天職，不被認為具有「工作」價值)以及公共支出刪減所造成的結果；因為公共支出被刪減，導致整個照護產業的薪資很低(ILO, 2018b)。此外，在這場疫情期間，醫療照護工作者大量暴露於感染風險，且被要求減少下班時間，以便讓醫院能應付增加的工作負荷。在這種情況，科技解決方案有助於他們面對這些具有挑戰性的情況，並盡可能獲得安全的工作安排。

10. 結論

歐盟邁向性別平等的進展仍然相當緩慢。性別平等指數分數在2018年是67.9分，只比2017年高0.5分，也比2010年高4.1分。瑞典、丹麥、法國和芬蘭在性別平等名列前茅，義大利、盧森堡和馬爾他自2010年以來進步最多，而捷克、匈牙利和波蘭幾乎持平。羅馬尼亞、匈牙利和希臘仍靜陪末座，不過羅馬尼亞和希臘自2010年以來在性別平等方面有顯著的改善，尤其是2017年以後的希臘。

雖然在女性就業率增加、男女貧窮風險降低、政治和經濟決策的性別平衡改善，以及政策發展方向支持工作與生活平衡方面，整個歐盟已有顯著的進展，但所有領域及各會員國仍需要進一步的結構性的改革。

歐盟的性別平等正面臨剛出現的新挑戰，包括數位化(本報告的主題焦點)、近期的移民潮以及對性別平等的強力反抗所造成的挑戰。有些會員國已出現對女性人權的強力反抗，這破壞了性別平等的論述，或發展成阻止女性權利有所進展的措施。對性別平等的強力反抗也已促使公民社會和女性權利非政府組織的空間縮小，近年來在部分會員國，這個問題已經加深且加速(EIGE, 2020a)。

雖然需要進一步的調查，但新出現的證據顯示2020年的新冠肺炎疫情對性別平等造成了新的風險和挑戰，尤其是對女性的經濟獨立性，以及女性遭受暴力部分。會員國採取來控制這場疫情的封鎖措施的好幾個面向，已對女性參與度高的經濟部門以及女性主導的職業造成相當大的影響。由於學校和兒童照護服務關閉，女性也已經歷增加的兒童照護負擔，對在職母親的影響尤其明顯。在許多會員國，親密夥伴暴力的女性受害者請求協助的情況增加，這與封鎖和社交距離措施有關聯。

勞動領域

當今的勞動世界有著部分重大的性別不平等特徵。女性的就業率大幅低於男性，勞動力市場存在著很大程度的性別隔離，且女性比較常被發現從事臨時、兼職或危險的工作。這促成了薪資和年金的重大性別落差。這些不平等尤其已對女性

弱勢族群造成可怕的後果，包括年輕和年長的女性、有受撫養子女的單親媽媽，以及來自移民社區或其他少數族群的人。這些不平衡經常根植於家庭內的照護和其他責任分配不平等。

去除不平等的進展是很緩慢的，且在不久的將來，這個進展也是不確定的。根據性別平等指數，勞動領域的性別平等自2010年以來僅微幅成長(約1.7分)，而且這個成長幾乎完全是由女性就業增加所帶動，而因為新冠肺炎疫情，就業增加能否持續是存疑的。這次的危機很可能導致歐盟就業劇烈衰退，至少在短期是如此：根據國際勞工組織對歐洲和中亞所做的初步估計，2020年第1季的工時下降2%，且在第2季預測會衰退將近12%。這場危機造成的立即失業影響很可能會由男女平等地共同承擔，在先前的危機期間，主要是男性會受到立即的衝擊，但這次不同，受影響最嚴重的部門(住宿和食物服務、房地產、商業和行政管理活動、製造業以及批發/零售)就業人數占總女性就業人口相當大的百分比。兒童照護設施和學校關閉導致女性的無酬照護責任增加，或者女性必須額外照顧年長者以及家中其他受撫養的成員，這也很可能對女性就業造成很大影響。此外，從事危險或非正式工作的女性比男性多，她們可取得的各種工作和社會保障是有限的，這讓她們陷入特別嚴重的狀況。

近年來，為了讓歐盟勞動力市場達到更大的平等，已採行一些大有可為的措施，其中最值得注意的是在2017年推出的歐洲社會權利支柱，這項措施是要確保男女在各個領域有平等的機會，例如工作條件和職業生涯發展。在歐洲社會權利支柱的原則後，2019年有關父母和照護者工作與生活平衡的指令努力致力於無酬照護的分配不平等，並鼓勵男性承擔更多照護責任。然而，許多工作仍待完成。2020–2025年歐盟性別平等策略列舉了幾個政策優先事項，包括工作與生活平衡指令的修法和實行、提升國家稅賦和福利制度的性別敏感度、確保兒童照護有足夠的可取得性和品質，以及處理性別隔離。在新冠肺炎危機後，應該要確保非標準、彈性或非正式形式的工作有較佳的薪資、被正式化，且是社會保障涵蓋的範圍。為受到這場危機影響最嚴重的人提供具性別敏感的協助，也會是非常重要的，例如確保目標

明確的協助措施能夠擴及男性主導以外的部門，或者對於在危機期間被證明具有關鍵重要性的特定女性主導活動(例如醫療照護)承認其價值，並適當投資它們。

金錢領域

平等的經濟獨立性是女性完全掌控其生活、個人自由和自我實現的前提要件，然而對女性而言，要在金錢領域有所進展，仍是一場艱困的戰役。女性在勞動力市場持續經歷比男性不利的狀況，且所得低於男性，導致縮小薪資性別落差的進展十分緩慢，女性貧窮的情況仍存在。這個領域自2010年以來僅增加2.2分，由此可見，歐盟僅稍微縮小性別落差，並改善財務資源和經濟狀況的整體表現。目前新冠肺炎導致的醫療危機已對每個人帶來新的挑戰，包括破壞女性的經濟機會。這場疫情已擴大社會和經濟隔離，且加深不平等的結果，將這場疾病導致的許多負擔推向被剝削最嚴重的勞動力，尤其是女性。

在2014年，為了處理存在已久的薪資不平等，歐盟執委會建議會員國採行薪資透明措施。然而，有關實行這項建議的2017年報告揭示，有3分之1的會員國未實行這些措施，而其他會員國的實行尚顯不足。2020–2025年歐盟性別平等策略進一步承諾會推出具有約束力的薪資透明化措施。為了解決員工與雇主在薪資方面的資訊不對稱、缺乏薪資結構的資訊、不瞭解某些現有的法律觀念(「薪資」、「同工」及「等價工作」等觀念)，以及工作分類和評估系統欠缺性別中立，這些措施是必要的。目前來說，新冠肺炎疫情風險正在侵蝕女性自2008年金融危機以來在獨立自主方面的微小進展，因此這樣的立法顯得更加重要。

各種經濟性別不平等增加了女性暴露於貧窮和社會排斥的風險，這些風險經常集中於特別弱勢的族群，例如單親媽媽、移民和羅姆婦女以及身心障礙女性。貧窮性別落差在65歲或以上的人口是最高的(女性為18%，男性為13%)。這凸顯了女性終身在勞動力市場的經濟弱勢對老年時年金收入的累積效應。女性在勞動力市場的活躍程度較低，主要源自於她們不成比例地承擔著照護及其他家務責任，這與導致時間使用貧窮的不平等時間利用型態有關(EIGE, 2020a)。新冠肺炎疫情將加速時間使用貧窮的性別面向，因為無酬工作的增加將對女性造成最嚴重的衝擊。

雖然收入限制向來被政策制定者承認是貧窮的要素之一，但時間限制則否。考量時間使用的貧窮是著重於性別敏感且降低貧窮策略的關鍵(Goldin, 2014, 2015)。2020–2025年歐盟性別平等策略提供了有希望的基礎，讓照護工作確實成為歐盟經濟活動的核心，並解決目前經濟、財政和社會制度中存在已久的結構性歧視和性別不平等。在當前的經濟崩解背景下，這項策略提議的措施必須被賦予政治優先地位，它們需要被納入疫情後復甦策略的核心，而這些策略可能重新塑造我們的社會。

知識領域

自前一版本的性別平等指數發布以來，知識領域沒有改變，且過去10年間的整體進展也很緩慢。雖然年輕女性和男性的教育程度都在提升，但高等教育中的持續性別隔離及終身學習參與度低，會阻礙更明顯的進展。

年輕女性在教育程度上繼續超越年輕男性，且性別落差逐漸加深到對男性不利的程度。這個趨勢已對歐盟2020年目標的達成造成影響，歐盟只有年輕女性達到目標(46%從高等教育畢業)。根據歐洲社會權利支柱，對於有身心障礙的男女以及社會經濟背景弱勢的人，獲得高品質包容教育的可能性可望進一步改善。

要促進女性和男性的可就業性、調適性以及專業和個人實現，終身學習活動是必要的政策工具。然而，參與成人教育的程度，仍低於歐盟在2020年教育培訓架構中為男女制訂的15%標竿。教育程度低，但可能從終身學習受益最多的男女，參與終身學習的程度尤其是低的。如同理事會的「提升技能之路」建議所強調的，量身訂作且有彈性的學習機會可望讓需要的人提升技能，使他們受益。同樣地，工作與生活平衡政策可讓男女更妥善地管理他們的訓練、工作及家庭責任，促進他們參與成人學習。

持續的性別隔離仍是知識領域達到性別平等最顯著的挑戰。研讀教育、醫療與福利、人文學科及藝術領域的男性占比並未增加(研讀STEM領域的女性占比也是)。2020–2025年歐盟性別平等策略的目標即是要解決這個存在已久的性別平等挑戰，降低學科及後續的職業生涯中的相關性別化選擇。發展性別敏感且無成見的教育和職業生涯諮詢服務，並且進行媒體宣傳，鼓勵和促進男女選擇非傳統的教育途徑和職業，可望達到這個目

標。

時間領域

時間領域的特徵是持續缺乏進展，甚至越來越不平等；自2010年以來，歐盟分數一直停滯，甚至稍減了0.6分，變成65.7分。由於缺乏最新的時間使用相關資料，時間領域分數自前一版本的性別平等指數以來未被更新。

歐洲社會權利支柱認同每個人都有權利取得高品質且可負擔的長期照護服務，尤其是住家型照護和社區型服務。工作與生活平衡指令支持對家庭相關假以及彈性工作安排的權利；舉例而言，它引進了一項勞工的新權利，那就是如果有親人罹患嚴重疾病或非常需要依賴他人，照護者每年至少有5個工作日的照護假。這些規定努力要去除非正式的照護者在就業和持續就業時所面臨的一些障礙，尤其是女性。

在新冠肺炎疫情下，加強投入這2種工具的實行有其必要性，尤其是對於長期照護需求。此外，歐洲快速老化的人口將增加長期照護的需求－歐盟各地已不足以應付這些需求，且可能增加女性不成比例的無酬照護責任負擔。雖然長期照護挑戰在歐盟的政策議程上已有一段時間，但這些政策很少是以性別平等為導向。

權力領域

對照性別平等指數來看，權力領域呈現最大且持續最久的改進(自2017年增加1.6分，自2010年以來則增加將近12分)，儘管它仍是分數最低的領域(53.5)。政策和經濟決策的性別平衡改善，可歸因於實行性別配額，包括有約束力和自願的配額。

性別平等是民主社會的必要條件。女性在國會的代表性在2020年是增加的，有更多會員國達到了性別平衡(以及每一種性別至少40%)。有部分國家已採行行動計畫來改善國會的性別平衡，並加快改革的速度。事實上，目前已經有10個會員國實行立法候選人配額，且在實行後，女性的代表性整體而言已改善。國家政府內閣部會首長的性別平衡已改善，不過各會員國之間有顯著差異。雖然女性參與政府不平等是個需要優先處理的問題，但女性在職務分配方面被邊緣化也是個問題。受到高度關注的職務(即所謂的基本或經濟職務)主要被指派給男性，而社會文化(所謂的「軟性」)職務主要被指派給女性部會首長。

歐盟執委會於2012年提出了立法改革行動，保證代表性不足的性別將佔上市公司非執行董事的至少40%。2020–2025年歐盟性別平等策略承諾會持續推動這項法規的採行。在這個決策領域已有實質進展，自去年以來增加了2個百分點，但只有法國超越了40%的代表性門檻。有部分會員國已採取各種行動來促進企業領導階層的性別平衡代表性，從各種軟性措施到硬性的法規方法都有，前者的目標是鼓勵企業自行管理並獨立採取行動，後者則包括使用具有法律約束力的配額來達到每一種性別的最低限度代表性，以及(在某些情況)制裁不遵守規定者。有約束力的法規已經產生明顯的影響，在有規定配額的會員國，女性佔最大上市公司董事會和監事會的37%，相較之下，僅採取軟性措施或完全未採取任何措施的國家是25%。對於其他決策領域，也已產生類似的正面影響。

在新冠肺炎疫情期間，管理危機的決策單位缺乏女性現象揭露了根深蒂固的問題。醫療照護人員絕大多數是女性，但她們在決策職位是缺席的，這形成了明顯的強烈對比。性別仍是健康的關鍵決定因素，因此必須將女性納入復原策略的決策單位。

健康領域

歐盟近年來在健康領域的性別平等少有值得注意的進展跡象，自2010年以來的進展微乎其微(+0.8分)，2017年到2018年的記錄甚至是失分的(-0.1分)。健康子領域行為的不平等最明顯－抽菸、酗酒、吃蔬果和運動，但由於缺乏最新資料，這個領域的進展無法監測。

新冠肺炎疫情爆發後，健康不平等現象將更惡化，比較可能退出勞動力市場以及低收入者，包括教育程度低的女性及心身障礙的男女，最可能感到健康不平等。儘管歐盟的醫療照護整體而言非常容易取得，但較不容易取得醫療照護服務的這些族群，卻是最可能健康不良的族群。在2018年，關於醫療和牙醫照護需求未被滿足，最普遍被提出的理由是沒有能力負擔服務。因此，可以預期的是，在新冠肺炎後，經濟危機及相關失業會繼續使得甚至更大比例的人口取得醫療服務的程度顯著受限。

社會性別不平等已決定新冠肺炎如何影響所有男女的健康與生活。除了病毒本身造成的直接健康

結果外，這場疫情也會對身體和心理健康造成間接影響，而且這些影響經常持續很久，且是針對特定性別的。

在這樣的背景下，除非採行清楚的性別化方法來減緩新冠肺炎疫情對健康的衝擊，否則歐盟健康計畫以及世界衛生組織改善健康並降低會員國內及會員國之間健康不平等策略的目標將無法達成。

暴力領域

性別暴力在歐盟仍是個不斷蔓延的問題，對女性的生活造成嚴重的衍生後果。少數族群的女性發現自己處於特別弱勢的情況，對她們的身心健全性造成嚴重威脅。

為了消除這種現象，歐盟已發展出最進步的法律文件之一，即《伊斯坦堡公約》。然而，有些會員國仍無法克服與這項公約的延伸性影響有關的諸多挑戰，且各會員國實行女性遭受暴力的國家法律存在著差距，這些都是令人憂慮的原因。要有進一步的進展，所有會員國必須批准《伊斯坦堡公約》，並為執法人員和法官提供訓練，確保法律文件適當落實。為遭受暴力的女性受害者投資相關支援服務，並蒐集與所有形式的這種暴力有關的高品質可比較資料，也很重要。

網路暴力的興起(包括線上仇恨言語、網路威脅、網路霸凌和網路騷擾，以及未經同意的色情散佈)是個越來越令人憂慮的現象。這些暴力可使女性噤聲，並讓她們不敢在公共生活領域成為名人。數位世界的某些面向尤其可能對女孩造成負面影響，包括色情散佈、兒童性霸凌和網路霸凌，但目前在歐盟層級並沒有具體的工具來處理這些形式的網路暴力。

性別暴力相關研究指出，離線的真實世界與網路空間之間的區隔越來越小，在這個數位化的時代，這些空間不應在被理解為獨立，法律文件、政策和計畫應以全面的方式來檢視和處理它們。

數位化與工作的未來

使用與發展數位科技

數位化正在對男女的生活造成深刻影響，它帶來了新機會，且具有使社會轉型的高度潛力，因此可望改變性別關係。然而，已存在的性別刻板印象及偏見仍被嵌入快速演進的技術創新。參與高

科技產業、研究及创新的女性太少，即使女性被招募，她們也面臨著性別偏見以及工作與生活平衡的壓力，這些都促成了薪資性別落差以及水平和垂直的隔離。我們必須採取措施，積極地塑造數位變革，並運用數位化的潛力，促進性別平等，以及女性在社會、經濟和政治生活所有面向的權利。

歐盟的數位政策向來很少明確承認數位化對性別平等的影響，不過如同本報告所顯示的，在男女較平等的社會，數位經濟的表現也越佳。新的2020–2025年歐盟性別平等策略重申了歐盟將性別觀點整合在歐盟執委會所有主要行動計畫中的承諾，包括數位轉型(歐盟執委會, 2020c)。歐盟已承認，在高科技產業中，對抗性別偏見並為女性打開新的工作機會，是個創新、社會平等及公平正義的問題，需要在所有層級的教育採取目標明確的介入行動，包括最高層級的研究職業。將性別面向整合在數位轉型中，是增加新科技和數位創新的責任和值得信賴性的方法之一，這具有關鍵重要性。目前讓更多女性進入ICT部門，以及解決勞動力市場特定需求的行動計畫，可被視為解決數位性別隔離的第一步。

數位技能及使用數位裝置的性別差異逐漸被彌平，尤其是在年輕人之間。年輕男女是數位技能最高的世代，且因數位技能而受益的程度是平等的。然而，性別隔離會隨著年齡擴大。在發展和提升數位技能方面，女性通常比男性經歷更大的障礙。雖然相較於男性，女性參與學習的可能性較高，但女性一致地表示她們因為家庭責任而無法參與終身學習。

女性較容易承認她們對自己的數位技能和科技使用較沒有信心。在歐盟，儘管女性佔所有學科高等教育畢業生的58%，但ICT相關領域的畢業生只有19%是女性。性別刻板印象影響著年輕人的職業生涯期望及職業選擇，導致教育以及之後在勞動力市場中的性別隔離。

數位教育行動計畫以及更新的歐洲技能議程提供了基礎，希望能解決與使用數位科技使用有關的性別刻板印象，同時要採取具體的措施來解決數位技能和能力的性別落差，包括自信心。我們需要採取步驟來防止和打擊教育的性別成見及性別隔離，並重視數位化的賦權潛力。關於各部門之間取得特定數位技能(問題解決和軟體技能)的不平等，需要進一步分析，尤其是鑒於

數位化的快速步調及風險排除因素。這對縮小年長者及教育程度低者的性別落差尤其重要。缺乏訓練機會是男女增加和提升數位技能的另一個障礙，這凸顯了重視數位技能訓練及相關資源的重要性。

歐盟執委會及各會員國在落實研究與創新的性別目標和配額上，已達到一定的進展。然而，高等科學職業的性別落差仍非常驚人。歐盟及國家政府機關應維持並強化結構性的變革方法，作為將性別平等整合在研究與創新中的永續政策架構。研究與創新組織連同經費贊助組織和企業部門，需要採取具體的行動來克服科學職業中持續存在的性別落差，並確保決策的性別平衡。同樣非常重要，性別分析必須整合在研究的所有階段中，從決定要開發些科技，到蒐集和分析資料，以及在市場中實現各種構想。歐盟已承認「性別化創新」的概念，精確來說，這是指引進性別觀點、取向和方法，劇烈改變科學知識和技術生產力的潛力⁽¹⁰⁷⁾(歐盟執委會, 2013)。有才能的女性科學家潛力未被開發，加上性別盲研究的效應，阻礙了科技進步的實現。

勞動世界的數位轉型

雖然研究和創新的性別隔離受到歐盟政策的注意，但數位化對勞動力市場性別平等的影響經常被忽略。令人訝異的是，數位化正在造成明顯的勞動力市場轉變，有許多工作被自動化或重新配置，且經常是在高度性別化的部門或職業領域。值得注意的是，女性因為自動化面臨的失業風險稍高，在這個轉型背景下出現的許多新工作集中在男性主導的部門(ICT、STEM)，且許多利益最後可能落入最富有的資本所有人手裡(主要是男性)。

然而，工作數位化也為提升性別平等帶來了一些新希望。它提供了機會來打破舊有的隔離型態，讓通常由女性從事的某些低技能工作提升技能(因此增加薪資)，並促進男女更平衡地分配有酬及無酬工作。這些利益要能夠實現，會需要許多政策介入行動。首先，我們需要確保支持數位化取代勞工的政策能達到性別平等；從歷史來看，這類政策經常偏頗地不利於女性，往往聚焦於男性主導的工業部門，而非服務部門。第二，我們會需要讓女性參與管理這次轉型，例如採行企業董事會和監事會性別平衡的指令，以確保女性在企業

領導階層的代表性。第3，轉型的利益需要廣泛地分配給勞動的男女(例如透過加薪，尤其是對女性，擴大員工對企業的所有權，以及提升集體代表性)，而非讓這些利益不成比例地留給富有的資本所有人(大部分是男性)。最後，我們需要努力讓所有人都能取得新工作機會，方法包括打破職業性別刻板印象，並促進能達成良好工作與生活平衡的永續就業型態。在這樣的背景下，確保各會員國將工作與生活平衡指令轉變為法令，會是個很好的起點。

除了被機器取代外，女性可能面臨了主要由數位化促成的某些彈性工作模式所造成的挑戰，例如某些類型的平台工作。雖然彈性工作可能讓女性在無酬照護責任外從事有酬工作，但這經常伴隨著不穩定的工作安排，包括在較弱勢的女性勞動力部門中的短期、兼差和危險勞動型態。這些情況與缺乏社會保障、福祉權利取得受限(包括福利和有薪假)以及勞工剝削有關。這些危險工作在某些形式的平台工作很普遍，且對性別平等產生廣泛的後果。舉例而言，被剝削的勞工無法完全享有工作彈性增加所帶來的工作與生活平衡好處，無法取得社會福利導致勞工沒有產假、育嬰假或親職假，以及某些勞動力管理做法讓勞工暴露於性別及其他立場的歧視。截至今日，平台工作似乎複製而非挑戰傳統勞動力市場中的不平等，例如薪資性別落差和性別隔離。

除了促進女孩和女性參與STEM及ICT教育的措施外，相關政策應迫切地解決在新形式數位化工作(例如平台工作)中缺乏穩定工作安排的情況，並且提供工作和社會保障。更廣泛來說，我們會需要實行國際勞工組織的《尊嚴勞動公約》及相關法律文件，以創造一個平台經濟的健全政策架構。這個架構應根據平台工作的高品質、性別區隔且各會員國可相比較的相關資料來建立，然而到目前為止只有來自涵蓋範圍有限的調查的一些片段資料，這嚴重限制了我們瞭解平台工作所面臨的挑戰。全面、性別隔離的資料，將有助於對這些挑戰進行更健全的性別分析。

¹⁰⁷ https://www.jst.go.jp/pdf/event_diversity160316.pdf

平台經濟相關的政策架構要能夠對性別敏感，會需要確保：

1. 將處理薪資差距及性別隔離的傳統勞動力市場政策適用於平台經濟環境；
2. 將歐盟的性別平等及反歧視法律適用於平台經濟，以防止性別及其他立場的歧視性做法；
3. 讓平台工作者可取得對性別平等具有關鍵重要性的社會和工作保障，例如親職假及提撥年金制度；
4. 彈性工作安排滿足勞工工作與生活平衡的需求(並防止限制勞工自主性的剝削做法)；
5. 最弱勢的勞工也能獲得正當工作的條件，例如移民女性，由於透過平台提供的家務服務需求大幅成長，她們最可能從事這些工作。

有些措施已往這個方向實行，包括在2020–2025年歐盟性別平等策略的數位化政策中強調將性別納入主流的重要性，透過歐盟執委會的「歐洲共享經濟議程」溝通來提供政策指引和建議，採行理事會有關勞工和自雇者取得社會保障的建議，以及採行歐盟有關透明且可預測的工作條件的指令。然而，這些文件很少關注男女受到新形式工作影響的不同方式。歐洲社會權利支柱列舉的公平工作條件、取得社會保障以及性別平等原則要能夠在平台工作上落實，仍有許多工作待完成。

數位化的更廣泛結果

數位化對女性和男性生活的影響遠超過工作和教育領域。功能強大的人工智慧科技越來越普及，為我們的經濟和社會創造了巨大的機會，但也複製了舊有的風險，並對基本權利和性別平等造成了新的挑戰。歐盟執委會近期針對歐洲數位未來所發表的一項溝通闡明了數位化的挑戰和機會，其中強調唯有值得信賴的科技方法才能確保永續發展，並促進開放且民主的社會。歐盟已往這個

方向採取了進一步的步驟，發表了《可信賴人工智慧倫理道德指導方針》的人工智慧白皮書，以及歐洲資料策略。然而，我們仍需要範圍更廣的行動，例如促進多元男女族群參與人工智慧的開發，或者支援和建立國家平等組織的能力，以便察覺和解決在數位化脈絡中的歧視，尤其是人工智慧。

我們必須更努力地打擊網路犯罪，因為它已經成為女性工作與生活中普遍且經常造成創傷的面向。歐盟加入《伊斯坦堡公約》會是往前邁進的正向步驟，但由於該公約未涵蓋最普遍的網路暴力形式，因此可嘗試與其他歐盟理事會公約(《布達佩斯公約》及《蘭薩羅特島公約》)及其相關委員會配合，以探討如何防止和告發對婦女和女孩的網路暴力，並保護她們(EIGE, 2020a; 歐洲議會, 2018b)。《伊斯坦堡公約》及《受害者權利指令》都強調應投入資料蒐集的重要性，因此我們應該更重視資料蒐集，以便更瞭解女性暴露於這種暴力形式的情況，並設計適當的因應措施。將這種形式的暴力納入即將進行的全歐盟性別暴力調查，可望提供迫切需要、有關女性在不同環境中經歷網路暴力的資訊。

輔助技術(AsT)很可能在提供政治和非正式的居家照護方面扮演越來越重要的角色。輔助技術透過監控被照護者的健康和日常活動，並創造更妥善的獨立生活條件，促進了醫療和社會照護。從性別平等的觀點來看，更廣泛地使用輔助是非常重要的，因為女性佔身心障礙者和年長者提供專業居家照護的社工的83%。女性也更需要長期照護，因為她們活得比男性久，且很可能發展出嚴重的健康問題。輔助技術可望減少落在女性肩上、不成比例的正式和非正式照護工作，但單單這樣是不夠的。在照護部門的工作被嚴重貶低、薪資不足，且有相當高比例是危險且不穩定的工作。改善工作條件，並吸引更多男性進入照護部門(以克服水平隔離)，不僅是確保照護產業達到更平等的必要步驟，也能促進整體經濟和社會的平等。

References

- Abdelkader, E. (2017). A Comparative Analysis of European Islamophobia: France, UK, Germany, Netherlands and Sweden. *UCLA J. Islamic & Near EL*, 16, 29.
- Adams, A. (2020). The Gender Wage Gap on an Online Labour Market: The Cost of Interruptions. *Centre for Economic Policy Research*. Retrieved from https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=14294
- Adams, A., and Berg, J. (2017). When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. *Social Science Research Network*. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711
- Al-Amoudi, I., and Latsis, J. (2019). Anormative black boxes: Artificial intelligence and health policy. In I. Al-Amoudi and E. Lazega (Eds.), *Post-human institutions and organizations: Confronting the matrix*. London: Routledge.
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., and Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. *National Bureau of Economic Research*. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w26947#:~:text=The%20economic%20downturn%20caused%20by,downturn%20and%20the%20subsequent%20recovery.&text=Beyond%20the%20immediate%20crisis%2C%20there,equality%20in%20the%20labor%20market.>
- Armbruster, S., and Klotzbücher, V. (2020). *Lost in lockdown? COVID-19, social distancing, and mental health in Germany*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341453550_Lost_in_Lockdown_Covid-19_Social_Distancing_and_Mental_Health_in_Germany
- Autor, D. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of economic perspectives*, 29(3), 3-30.
- Ayres, I., Banaji, M., and Jolls, C. (2015). Race effects on eBay. *The RAND Journal of Economics*, 46(4), 891-917.
- Bailey, J., and Steeves, V. (2015). *eGirls, eCitizens: Putting Technology, Theory and Policy into Dialogue with Girls' and Young Women's Voices*: University of Ottawa Press/Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Baranne, M. L., and Falissard, B. (2018). Global burden of mental disorders among children aged 5–14 years. *Child and adolescent psychiatry and mental health*, 12(1), 19.
- Barzilay, A. R. (2018). Discrimination without Discriminating: Learned Gender Inequality in the Labor Market and Gig Economy. *Cornell Journal of Law and Public Policy*, 28, 545.
- Barzilay, A. R., and Ben-David, A. (2016). Platform inequality: gender in the gig-economy. *Seton Hall Law Review*, 47, 393.
- Bathae, Y. (2017). The artificial intelligence black box and the failure of intent and causation. *Harvard Journal of Law and Technology*, 31, 889.
- Behrendt, C., Nguyen, Q. A., and Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review*, 72(3), 17-41.
- Bergvall-Kåreborn, B., and Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. *New technology, work and employment*, 29(3), 213-223.
- Bisdee, D., Daly, T., and Price, D. (2013). Behind closed doors: Older couples and the gendered management of household money. *Social Policy and Society*, 12(1), 163-174.
- BMJ Global Health. (2020). Sex, gender and COVID-19: Disaggregated data and health disparities. Retrieved from <https://blogs.bmj.com/bmjgh/2020/03/24/sex-gender-and-covid-19-disaggregated-data-and-health-disparities/>
- Bogen, M., and Rieke, A. (2018). *Help Wanted: An Examination of Hiring Algorithms, Equity, and Bias*. Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/8775/1e071235c53fdb4411545b449537cb8ab96d.pdf?_ga=2.77241493.1435391397.1598427709-1591646695.1598259436
- Bolukbasi, T., Chang, K.-W., Zou, J. Y., Saligrama,

- V., and Kalai, A. T. (2016). *Man is to computer programmer as woman is to homemaker? debiasing word embeddings*. Paper presented at the Advances in neural information processing systems. <http://papers.nips.cc/paper/6228-man-is-to-computer-programmer-as-woman-is-to-homemaker-debiasing-word-embeddings.pdf>
- Brajša-Žganec, A., Merkaš, M., and Šverko, I. (2011). Quality of life and leisure activities: How do leisure activities contribute to subjective well-being? *Social Indicators Research*, 102(1), 81-91.
- Breeden, A. (2019). Facebook Group of French Journalists Harassed Women for Years. *New York Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2019/02/12/world/europe/ligue-du-lol-sexual-harassment.html>
- Brennan, D., Fisher, H., and Smith, K. I. (2017). Femicides of elderly women in England and Wales. In *Femicide Volume VIII. Abuse and femicide of the older woman*: ACUNS.
- Bryce, J., and Fraser, J. (2013). "It's Common Sense That It's Wrong": Young People's Perceptions and Experiences of Cyberbullying. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 16(11), 783-787.
- Burnett, M., Sarma, A., Mendez, C., Oleson, A., Hilderbrand, C., Steine-Hanson, Z., and Ko, A. J. (2018). *Gender biases in software for problem-solving*. Paper presented at the Designing Technologies to Support Human Problem Solving Workshop. At VL/HCC 2018, Lisbon. <ftp://ftp.cs.orst.edu/pub/burnett/vlhcc18-workshop-Paper-problemSolving.pdf>
- Caliskan, A., Bryson, J. J., and Narayanan, A. (2017). Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases. *Science*, 356(6334), 183-186.
- Carpenter, M. (2016). The human rights of inter-sex people: addressing harmful practices and rhetoric of change. *Reproductive Health Matters*, 24(47), 74-84.
- Castilla, E. J. (2008). Gender, race, and meritocracy in organizational careers. *American Journal of Sociology*, 113(6), 1479-1526.
- Cedefop. (2018). *Skills forecast: trends and challenges to 2030*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3077>
- Chakraborty, T., Badie, G., and Rudder, B. (2016). Reducing gender bias in word embeddings. Retrieved from <http://cs229.stanford.edu/proj2016/report/BadieChakrabortyRudder-ReducingGenderBiasInWordEmbeddings-report.pdf>
- Cherry, M. A. (2010). A taxonomy of virtual work. *Georgia Law Review*, 45, 951.
- Chung, H., and Van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *human relations*, 71(1), 47-72.
- Chung, H., and Van der Lippe, T. (2018). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 1-17.
- CNews. (2020). Avec le confinement, le «revenge porn» a explosé. Retrieved from <https://www.cnews.fr/vie-numerique/2020-04-21/avec-le-confinement-le-revenge-porn-explose-949211>
- Cockburn, C. (1987). Machinery of dominance. *Capital & Class*, 11(2), 170-181.
- Cockburn, C., and Ormrod, S. (1993). *Gender and Technology in the Making*. London: SAGE Publications Ltd.
- Comas-Herrera, A., Zalakain, J., Litwin, C., Hsu, A. T., Lane, N., and Fernández, J.-L. (2020). Mortality associated with COVID-19 outbreaks in care homes: early international evidence. *International Long Term Care Policy Network*. Retrieved from <https://ltccovid.org/2020/04/12/mortality-associated-with-covid-19-outbreaks-in-care-homes-early-international-evidence/>
- Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J. A., and Oyer, P. (2018). *The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers*. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w24732.pdf>
- Corradi, Baldry, Buran, Kouta, Schröttle, and Stevkovic. (2018). Exploring the data on femicide across Europe. In S. Weil, Corradi, C., & Naudi, M. (Ed.), *Femicide across Europe* (pp. 93-166): Policy Press.
- Council of Europe. (2011). *Convention on Preventing and Combating Violence against Women and*

- Domestic Violence (Istanbul Convention) and explanatory report*. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>
- Council of Europe. (2016). *Combating Sexist Hate Speech*. Retrieved from <https://rm.coe.int/1680651592>
- Countouris, N., and Ratti, L. (2018). The Sharing Economy and EU Anti-discrimination Law. In N. M. Davidson, M. I. Finck, and J. J. Infranca (Eds.), *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy* (pp. 486-498). Cambridge: Cambridge University Press.
- Criado Perez, C. (2019). *Invisible Women: Exposing data bias in a world designed for men*. London: Penguin Random House.
- Dao, M., Das, M., Koczan, Z., and Lian, W. (2017). Drivers of Declining Labor Share of Income. *International Monetary Fund Blog*. Retrieved from <https://blogs.imf.org/2017/04/12/drivers-of-declining-labor-share-of-income/>
- Dastin, J. (2018, October 10, 2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*. Retrieved from <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>
- Davies. (2020). Revenge porn soars in Europe's coronavirus lockdown as student fights back. *Thomson Reuters Foundation*. Retrieved from <http://cms.trust.org/tem/20200505165904-e8umi>
- Davies, and Bennett. (2016). A gendered human rights analysis of Ebola and Zika: locating gender in global health emergencies. *International Affairs*, 92(5), 1041-1060.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative labor law and policy journal*, 37(3), 461-471.
- Dlugonski, D., and Motl, R. W. (2013). Marital status and motherhood: Implications for physical activity. *Women & health*, 53(2), 203-215.
- Doleac, J. L., and Stein, L. C. (2013). The visible hand: Race and online market outcomes. *The Economic Journal*, 123(572), F469-F492.
- Drahokoupil, J., and Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship. *ETUI Research Paper-Policy Brief*, 5. Retrieved from <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/the-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>
- ECDC. (2020). *Surveillance of COVID-19 at long-term care facilities in the EU/EEA*. Retrieved from <https://www.ecdc.europa.eu/sites/default/files/documents/covid-19-long-term-care-facilities-surveillance-guidance.pdf>
- Edstrom, M. (2016). The trolls disappear in the light: Swedish experiences of mediated sexualised hate speech in the aftermath of Behring Breivik. *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 5(2), 96.
- EESC. (2018). *Skills mismatches: EU businesses are losing millions, and will be losing even more!* Retrieved from <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>
- EIGE. (2016). *Data Collection on Violence Against Women*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/data-collection#2016>
- EIGE. (2017a). *Administrative data collection on rape, femicide and intimate partner violence in EU Member States*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/administrative-data-collection-rape-femicide-and-intimate-partner-violence-eu-member-states>
- EIGE. (2017b). *Cyber violence against women and girls*. Retrieved from <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/cyber-violence-against-women-and-girls>
- EIGE. (2017c). *Economic benefits of gender equality in the European Union, Literature review: existing evidence and methodological approaches*. Retrieved from http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0116176ennpdfweb_20170516164243.pdf
- EIGE. (2017d). *Gender Equality Index 2017: Mea-*

- surement framework of violence against women. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measurement-framework-of-violence-against-women>
- EIGE. (2017e). *Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>
- EIGE. (2018a). *Indicators on intimate partner violence and rape for the police and justice sectors*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/indicators-intimate-partner-violence-and-rape-police-and-justice-sectors>
- EIGE. (2018b). *Study and work in the EU: set apart by gender - Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. ISBN 978-92-9493-894-7. Retrieved from <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>
- EIGE. (2018c). *Towards a Uniform Approach to Data Collection: EIGE's Femicide Definition and Indicator*. In ACUNS (Ed.), *Femicide Volume IX: Femicide, State Accountability and Punishment* (pp. 78-82). Vienna: ACUNS.
- EIGE. (2018d). *Women and men in ICT: a chance for better work-life balance. Research note*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/women-and-men-ict-chance-better-work-life-balance-research-note>
- EIGE. (2019a). *Gender equality and youth: opportunities and risks of digitalisation. Beijing Platform for Action*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-youth-opportunities-and-risks-digitalisation>
- EIGE. (2019b). *Gender Equality Index 2019. Work-life balance*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>
- EIGE. (2019c). *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>
- EIGE. (2020a). *Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states>
- EIGE. (2020b). *Covid-19 and gender equality*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>
- EIGE. (2020c). *Eligibility for parental leave in EU Member States*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/eligibility-parental-leave-eu-member-states>
- EIGE. (2020d). *Gender-based violence. Covid-19 and gender equality*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/gender-based-violence>
- EIGE. (2020e). *Gender Equality and Lon-Term Care at home: Research note to the Croatian Presidency*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-long-term-care-home>
- Elvira, M., and Town, R. (2001). *The effects of race and worker productivity on performance evaluations. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(4), 571-590.
- Eurofound. (2016). *What do Europeans do at work? A task-based analysis: European Jobs Monitor 2016*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1617en.pdf
- Eurofound. (2017a). *Occupational change and wage inequality: European Jobs Monitor 2017*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1710en.pdf
- Eurofound. (2017b). *Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>
- Eurofound. (2018a). *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_doc

ument/ef18002en.pdf

Eurofound. (2018b). Employment and working conditions of selected types of platform work. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>

Eurofound. (2018c). *New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/fomeef18004en.pdf

Eurofound. (2018d). *Platform work: Types and implications for work and employment - Literature Review*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/platform-work-types-and-implications-for-work-and-employment-literature-review>

Eurofound. (2018e). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>

Eurofound. (2019). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf

Eurofound. (2020a). *Game-changing technologies: Transforming production and employment in Europe*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19047en.pdf

Eurofound. (2020b). Living, working and COVID-19 dataset Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19>

Eurofound. (2020c). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>

Eurofound, and ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Retrieved

from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Euronews. (2020). Domestic violence cases jump 30% during lockdown in France. Retrieved from <https://www.euronews.com/2020/03/28/domestic-violence-cases-jump-30-during-lockdown-in-france?fbclid=IwAR0zKgyaALr9vNUoNghbVtkV08xvhEWwoLPgJzrYM13ICW2DxNGZ1hhmC78>

European Commission. (2009). *Opinion on the effectiveness of the current legal framework on Equal pay for equal work or work of equal value in tackling the gender pay gap*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3176>

European Commission. (2013). *Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research. Report of the Expert Group "Innovation through Gender"* Retrieved from http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf.

European Commission. (2014a). *Mapping and analysing bottleneck vacancies in EU labour markets*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eures/downloadSectionFile.do?fileId=8010>

European Commission. (2014b). *The Third Health Programme 2014-2020 Funding Health Initiatives. Regulation (EU) 282/2014*. Retrieved from https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/programme/docs/factsheet_healthprogramme2014_2020_en.pdf

European Commission. (2015). *Non-standard employment and access to social security benefits. Research note 8/2015*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15687&langId=en>

European Commission. (2016a). *The Digital Skills and Jobs Coalition. Members Charter*. Retrieved from https://ec.europa.eu/digital-single-market/sites/digital-agenda/files/digital_skills_and_jobs_coalition_members_charter_0.pdf

European Commission. (2016b). *ICT for work: Digital skills in the workplace*. Retrieved from https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=44434

- European Commission. (2016c). Resolutions, recommendations and opinions. *Official Journal of the European Union*, 59(C 484), 1. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:484:FULL&from=LT>
- European Commission. (2017). Special Eurobarometer 460: Attitudes towards the impact of digitisation and automation on daily life. Retrieved from https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2160_87_1_460_ENG
- European Commission. (2018a). *2018 Report on Equality between Women and Men in the EU*. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>
- European Commission. (2018b). *Artificial Intelligence for Europe*. Brussels Retrieved from <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/communication-artificial-intelligence-europe>
- European Commission. (2018c). *Employment and social developments in Europe: annual review 2018*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150>
- European Commission. (2018d). EU-Startup Monitor. Retrieved from <http://startupmonitor.eu/EU-Startup-Monitor-2018-Report-WEB.pdf>
- European Commission. (2018e). The European Pillar of Social Rights in 20 principles. Retrieved from https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-money-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en
- European Commission. (2018f). *Gender equality and the collaborative economy*. Retrieved from <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4573-gender-equality-and-the-collaborative-economy-pdf-721-kb>
- European Commission. (2018g). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf
- European Commission. (2018h). Pilot project monitors online vacancies for ICT specialists in real-time. Retrieved from <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/pilot-project-monitors-online-vacancies-ict-specialists-real-time>
- European Commission. (2018i). *Women in the Digital Age*. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/84bd6dea-2351-11e8-ac73-01aa75ed71a1>
- European Commission. (2019a). *Access to social protection for workers and self-employed*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20982&langId=en>
- European Commission. (2019b). *Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe*. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>
- European Commission. (2019c). Digital Skills & Jobs. *Shaping Europe's digital future*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/policies/digital-skills>
- European Commission. (2019d). #DigitalRespect 4Her. Retrieved from <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digitalrespect4her>
- European Commission. (2019e). Final report of the High-Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets. Retrieved from <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>
- European Commission. (2019f). *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2019*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=en>
- European Commission. (2019g). *PISA 2018 and the EU. Striving for social fairness through education*. Retrieved from https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/pisa-2018-and-the-eu-striving-for-social-fairness-through-education_en
- European Commission. (2019h). She Figures 2018. Gender in Research and Innovation. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en
- European Commission. (2019i). *Women in Digital. Shaping Europe's digital future*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-in-digital-shaping-europes-digital-future>

- <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-ict>
- European Commission. (2019j). Women in Digital Scoreboard 2019 - Country Reports. *Shaping Europe's digital future*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-digital-scoreboard-2019-country-reports>
- European Commission. (2020a). *Shaping Europe's Digital Future*. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-shaping-europes-digital-future-feb2020_en_4.pdf
- European Commission. (2020b). Special Eurobarometer 503: Attitudes towards the impact of digitalisation on daily lives. Retrieved from https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2228_92_4_503_ENG
- European Commission. (2020c). *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. (COM/2020/152 final). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>
- European Commission. (2020d). *White Paper on Artificial Intelligence - A European approach to excellence and trust*. Brussels Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf
- European Parliament. (2016). *Differences in men's and women's work, care and leisure time*. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/97c41fae-9440-11e7-b92d-01aa75ed71a1>
- European Parliament. (2017). *Report on working conditions and precarious employment* Retrieved from https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224_EN.html
- European Parliament. (2018a). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. A study requested by the FEMM committee*. Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)
- European Parliament. (2018b). *Cyber violence and hate speech online against women. Women's Rights & Gender Equality. A study for the FEMM committee*. Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604979/IPOL_STU\(2018\)604979_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604979/IPOL_STU(2018)604979_EN.pdf)
- European Parliament. (2019a). *Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>
- European Parliament. (2019b). European Parliament resolution of 14 February 2019 on the rights of intersex people (2018/2878(RSP)). Retrieved from <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2019-0128+0+DOC+XML+V0//EN>
- European Parliament, and Council of the European Union. (2019). Directive (EU) 2019/1158 Work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1566206987716&uri=CELEX:32019L1158>
- Europol. (2020). *Catching the virus: cybercrime, disinformation and the COVID-19 pandemic*. Retrieved from <https://www.europol.europa.eu/publications-documents/catching-virus-cyber-crime-disinformation-and-covid-19-pandemic>
- Eurostat. (2018). *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. 2018 edition*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/8979317/KS-TC-18-003-EN-N.pdf/3a6c9295-5e66-4b79-b009-ea1604770676>
- Eurostat. (2019a). ICT education - a statistical overview. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_education_-_a_statistical_overview&oldid=454538
- Eurostat. (2019b). ICT specialists in employment. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT_specialists_in_employment
- Eurostat. (2020). Gender pay gap statistics. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_

pay_gap_statistics

- EWL. (2020). *Women must not pay the price for COVID-19!* Retrieved from https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/ewl_policy_brief_on_covid-19_impact_on_women_and_girls-2.pdf
- Ferrari, E. (2020). Polizia, con l'app YouPol è possibile segnalare da casa reati di violenza domestica. Retrieved from <https://www.lastampa.it/imperia-sanremo/2020/03/31/news/polizia-con-l-app-youpol-e-possibile-segnalare-da-casa-reati-di-violenza-domestica-1.38661932>
- Ferrier, M., and Garud-Patkar, N. (2018). TrollBusters: Fighting online harassment of women journalists. In *Mediating Misogyny* (pp. 311-332): Springer.
- Fodor, E., Gregor, A., Koltai, J., and Kováts, E. (2020). Revolution unstalled? The impact of the Covid-19 crisis on the domestic division of labour in Hungary. *Gender & Society blog*. Retrieved from <https://gendersociety.wordpress.com/2020/05/28/revolution-unstalled-the-impact-of-the-covid-19-crisis-on-the-domestic-division-of-labor-in-hungary/?fbclid=IwAR3Q-zwuritRdHP3t-a3KZ2oLp9H7CqUuDMVmu-InBYUxBLWP273bIIRDw>
- Foong, E., Vincent, N., Hecht, B., and Gerber, E. M. (2018). Women (still) ask for less: Gender differences in hourly rate in an online labor marketplace. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 2(CSCW), 1-21.
- Forster, T., Kentikelenis, A., and Bambra, C. (2018). *Health inequalities in Europe: setting the stage for progressive policy action*. Retrieved from <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/1845-6%20health%20inequalities%20inner-hr.pdf>
- FRA. (2014a). *EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey*. Retrieved from https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf
- FRA. (2014b). *Violence against women: An EU-wide survey*. Retrieved from https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf
- FRA. (2016a). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Roma women in nine EU Member States*. Retrieved from https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-women_en.pdf
- FRA. (2016b). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Roma — Selected findings*. Retrieved from https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_en.pdf
- FRA. (2016c). *Violence, threats and pressures against journalists and other media actors in the EU. Contribution to the second Annual Colloquium on Fundamental Rights - November 2016*. Retrieved from https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-threats-and-pressures-journalists_en.pdf
- FRA. (2017). *Challenges to women's human rights in the EU. Gender discrimination, sexist hate speech and gender-based violence against women and girls*. Retrieved from https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-challenges-to-women-human-rights_en.pdf
- FRA. (2018). *Out of sight: migrant women exploited in domestic work*. Retrieved from https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-migrant-women-labour-exploitation-domestic-work_en.pdf
- FRA. (2019). *Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights*. Retrieved from <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/data-quality-and-artificial-intelligence-mitigating-bias-and-error-protect>
- FRA. (2020). *EU-LGBTI II. A long way to go for LGBTI equality*. Retrieved from https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality_en.pdf
- Francavilla, Giannelli, Mancgiavacchi, and Piccoli. (2012). Unpaid work in Europe: gender and country differences. In F. Bettio, Plantenga, J. and Smith, M. (Ed.), *Gender and the European labour market* (pp. 69-88): Routledge.
- Freeman, C. (2010). Respectability and flexibility in the neoliberal service economy. In *Work and Life in the Global Economy* (pp. 33-51): Springer.
- Frey, C. B., and Osborne, M. A. (2017). The future of

- employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- Galasso, V., Pons, V., Profeta, P., Becher, M., Brouard, S., and Foucault, M. (2020). *Gender Differences in COVID-19 Related Attitudes and Behavior: Evidence from a Panel Survey in Eight OECD Countries* (0898-2937). Retrieved from Galperin, H. (2019). "This Gig Is Not for Women": Gender Stereotyping in Online Hiring. *Social Science Computer Review*.
- Gamberini, L., Raya, M. A., Barresi, G., Fabregat, M., Ibanez, F., and Prontu, L. (2006). Cognition, technology and games for the elderly: An introduction to ELDERGAMES Project. *PsychNology Journal*, 4(3), 285-308.
- Gebhard, C., Regitz-Zagrosek, V., Neuhauser, H. K., Morgan, R., and Klein, S. L. (2020). Impact of sex and gender on COVID-19 outcomes in Europe. *Biology of Sex Differences*, 11(1), 1-13.
- Glavin, P., and Schieman, S. (2012). Work– family role blurring and work–family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71-98.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American economic review*, 104(4), 1091-1119.
- Goldin, C. (2015). *Hours flexibility and the gender gap in pay*. Retrieved from https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_equalpay-cap.pdf
- Goodman, B., and Flaxman, S. (2017). European Union regulations on algorithmic decision-making and a "right to explanation". *AI magazine*, 38(3), 50-57.
- Goos, M., Manning, A., and Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American economic review*, 104(8), 2509-2526.
- Goswami, A., and Dutta, S. (2015). Gender differences in technology usage — A literature review. *Open Journal of Business and Management*, 4(1), 51-59.
- Grabowski, D. C. (2006). The cost-effectiveness of noninstitutional long-term care services: Review and synthesis of the most recent evidence. *Medical care research and review*, 63(1), 3-28.
- Hannák, A., Wagner, C., Garcia, D., Mislove, A., Strohmaier, M., and Wilson, C. (2017). *Bias in online freelance marketplaces: Evidence from taskrabbit and fiverr*. Paper presented at the Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing.
- Hara, K., Adams, A., Milland, K., Savage, S., Callison-Burch, C., and Bigham, J. P. (2018). *A data-driven analysis of workers' earnings on Amazon Mechanical Turk*. Paper presented at the Proceedings of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems.
- Haraway, D. (1984). A cyborg manifesto: Science, technology, and socialist-feminism in the late 20th century. In *The international handbook of virtual learning environments* (pp. 117-158): Springer.
- Haraway, D. (1991). *Simians, Cyborgs, and Women: the reinvention of nature*. New York: Routledge.
- Harding, S. (1986). *The science question in feminism*: Cornell University Press.
- Harding, S. (1991). *Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Harris. (2009). Theorizing class, gender, and the law: Three approaches. *Law and Contemporary Problems*, 72, 37.
- Harris. (2014). *The impact of smartphones on work-life balance*. Middle Tennessee State University, Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.880.4222&rep=rep1&type=pdf>
- Haworth, J., and Lewis, S. (2005). Work, leisure and well-being. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(1), 67-79.
- Henrichsen, J. R., Betz, M., and Lisosky, J. M. (2015). *Building digital safety for journalism: A survey of selected issues*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232358>
- Hicks, M. (2017). *Programmed inequality: How Britain discarded women technologists and lost its edge in competition*. London: The MIT Press.

- Hilbrecht, M., Lero, D. S., Schryer, E., Mock, S. E., and Smale, B. (2017). Understanding the association between time spent caregiving and well-being among employed adults: testing a model of work-life fit and sense of community. *Community, Work & Family*, 20(2), 162-180.
- Hofäcker, D., and König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: a gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613-635.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., and Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLOS Medicine*, 7(7).
- Howcroft, D., and Richardson, H. (2009). *Work and life in the global economy: A gendered analysis of service work*: Palgrave Macmillan UK.
- Howcroft, D., and Rubery, J. (2018). Gender equality prospects and the fourth industrial revolution. In M. Neufeind, O'Reilly, J., Ranft, F (Ed.), *Work in the Digital Age. Challenges of the fourth industrial revolution* (pp. 63): Rowman & Littlefield.
- Huffman, A. H., Whetten, J., and Huffman, W. H. (2013). Using technology in higher education: The influence of gender roles on technology self-efficacy. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1779-1786.
- Huws, U. (1982). *New Technology and Women's Employment. Case Studies from West Yorkshire*: ERIC.
- Huws, U., Podro, S., Gunnarsson, E., Weijers, T., Arvanitaki, K., and Trova, V. (1996). *Teleworking and Gender*. Retrieved from <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/317.pdf>
- Huws, U., Spencer, N., Coates, M., Sverre Syrdal, D., and Holts, K. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. Retrieved from <https://www.fepeurope.eu/attachments/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>
- Hyperwallet. (2017). *The Future of Gig Work is Female: A study on the behaviors and career aspirations of women in the gig economy*. Retrieved from https://www.hyperwallet.com/app/uploads/HW_The_Future_of_Gig_Work_is_Female.pdf?mkt_tok=eyJpIjoiTVRjMU9UQmlOakk1TW1WaSlSInQiOiJYaVQrNEtTTzUzNWliUzZOSTQ3R2wxTnlwY00xZG9MZmErTnVXUkJVdGhMRm9EUW9GWTFcL1huaXZPbnBmdGN1RnBaWjAwa2tjTW5PXC82NnR5Z0o1VFcrOFhWbEZMbVd3UGgramZvdTg0Y1Y0Q3orMjlcL1wvVUpJaFBROVhMeXRyU1QifQ%3D%3D
- Iancu, I., and Iancu, B. (2017). Elderly in the digital era. theoretical perspectives on assistive technologies. *Technologies*, 5(3), 60.
- ILGA-EUROPE. (2015). Glossary. Retrieved from https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf
- ILO. (2017). *Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work*.
- Paper presented at the Report V (1), International Labour Conference, 107th Session, 2018.
- ILO. (2018a). *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf
- ILO. (2018b). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Retrieved from https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
- ILO. (2018c). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Retrieved from http://wtf.tw/text/digital_labour_platforms_and_the_future_of_work.pdf
- ILO. (2020a). *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744685.pdf
- ILO. (2020b). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf
- Inter-Parliamentary Union. (2018). *Sexism, harassment and violence Against Women in Parliaments in Europe*. Retrieved from <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/>

- sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe
- International Monetary Fund. (2018). *Gender, technology, and the future of work*. Retrieved from <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Gender-Technology-and-the-Future-of-Work-46236>
- IPPR. (2019). *The future is ours. Women, automation and equality in the digital age*. Retrieved from <https://www.ippr.org/files/2019-07/the-future-is-ours-women-automation-equality-july19.pdf>
- IPSE. (2019). *Women in self-employment: Understanding the female self-employed community*. Retrieved from <https://www.ipse.co.uk/resource/women-in-self-employment.html>
- Jiang, F., Jiang, Y., Zhi, H., Dong, Y., Li, H., Ma, S., . . . Wang, Y. (2017). Artificial intelligence in health-care: past, present and future. *Stroke and vascular neurology*, 2(4), 230-243.
- Jin, J.-M., Bai, P., He, W., Wu, F., Liu, X.-F., Han, D.-M., . . . Yang, J.-K. (2020). Gender differences in patients with COVID-19: Focus on severity and mortality. *Frontiers in Public Health*, 8, 152.
- Johnston, H., and Land-Kazlauskas, C. (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *Conditions of work and employment series*, 94.
- Jones, M. (2017). Intersex genital mutilation – A Western version of FGM. *The International Journal of Children's Rights*, 25(2), 396-411.
- JRC. (2018). *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/euro-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>
- JRC. (2019a). *How computerisation is transforming jobs*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc117167.pdf>
- JRC. (2019b). *Is There a Gender Wage Gap in Online Labor Markets? Evidence from Over 250,000 Projects and 2.5 Million Wage Bill Proposals*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc115771.pdf>
- JRC. (2020a). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Retrieved from https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC118570/jrc118570_jrc118570_final.pdf
- JRC. (2020b). *A Taxonomy of Tasks for Assessing the Impact of New Technologies on Work*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20007.pdf>
- JRC, and OECD. (2019). *World Corporate Top R&D investors: Shaping the Future of Technologies and of AI*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/world-corporate-top-rd-investors-shaping-future-technologies-and-ai>
- Kaarakainen, M.-T., Kivinen, A., and Kaarakainen, S.-S. (2017). *Differences between the genders in ICT skills for Finnish upper comprehensive school students: Does gender matter?* Paper presented at the Seminar.net.
- Kavanagh, E., and Brown, L. (2019). Towards a research agenda for examining online gender-based violence against women academics. *Journal of Further and Higher Education*, 1-9.
- Keller, E. F., and Longino, H. E. (1996). *Feminism and science*. Oxford: Oxford University Press.
- Kim, L. (2018). Gender Bias in Online Marketing: Data Shows Women Are Undervalued by 21%. *WordStream*. Retrieved from <https://www.wordstream.com/blog/ws/2014/05/13/gender-bias>
- Koop, C. E., Mosher, R., Kun, L., Geiling, J., Grigg, E., Long, S., . . . Rosen, J. M. (2008). Future delivery of health care: Cybercare. *IEEE Engineering in Medicine and Biology Magazine*, 27(6), 29-38.
- Lahelma, E., Arber, S., Martikainen, P., Rahkonen, O., and Silventoinen, K. (2001). The myth of gender differences in health: social structural determinants across adult ages in Britain and Finland. *Current Sociology*, 49(3), 31-54.
- Laundon, M., and Williams, P. (2018). Flexible work: barrier to benefits? *Financial Planning Research Journal*, 4(2), 51-68.
- Lee, J. (2020). Mental health effects of school closures during COVID-19. *The Lancet. Child & Adolescent Health*, 4(6), 421.
- Lehr, A., and Bechrakis, M. (2018). Against The

- Odds: Overcoming Online Harassment of Women in Politics. Center for Strategic & International Studies. Retrieved from <https://www.csis.org/analysis/against-odds-overcoming-online-harassment-women-politics>
- Lewis, R., Rowe, M., and Wiper, C. (2017). Online abuse of feminists as an emerging form of violence against women and girls. *British journal of criminology*, 57(6), 1462-1481.
- Liang, C., Hong, Y., Gu, B., and Peng, J. (2018). Gender wage gap in online gig economy and gender differences in job preferences. Retrieved from http://www.netinst.org/Chen_18-03.pdf
- LIBE Committee. (2018). *Opinion of the Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs for the Committee on Industry, Research and Energy on a comprehensive European industrial policy on artificial intelligence and robotics*. Retrieved from https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2019-0019_EN.html
- Lopez-Hartmann, M., Wens, J., Verhoeven, V., and Remmen, R. (2012). The effect of caregiver support interventions for informal caregivers of community-dwelling frail elderly: a systematic review. *International journal of integrated care*, 12, e133.
- Lordan, G. (2019). *What work disappears? Automation and the changing nature of work*. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1246be88-329a-11ea-ba6e-01aa75ed71a1/>
- Lott, Y. (2018). Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. *Social Indicators Research*, 1-24.
- Lu, K., Mardziel, P., Wu, F., Amancharla, P., and Datta, A. (2018). Gender bias in neural natural language processing. Retrieved from <https://arxiv.org/abs/1807.11714>
- Mackenbach, J. P., Meerding, W. J., and Kunst, A. E. (2011). Economic costs of health inequalities in the European Union. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 65(5), 412-419.
- Madara Marasinghe, K. (2016). Assistive technologies in reducing caregiver burden among informal caregivers of older adults: a systematic review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 11(5), 353-360.
- Madureira-Lima, J., Reeves, A., Clair, A., and Stuckler, D. (2018). The Great Recession and inequalities in access to health care: a study of unemployment and unmet medical need in Europe in the economic crisis. *International journal of epidemiology*, 47(1), 58-68.
- Mahr, F., and Nadeem, T. (2019). Muslim women and Islamophobia. In H. S. Moffic, J. R. Peteet, A. Hankir, and R. Awaad (Eds.), *Islamophobia and Psychiatry* (pp. 295-305): Springer.
- Marion, T. J. (2016). 4 Factors That Predict Startup Success, and One That Doesn't. *Harvard Business Review*, May, 3.
- Markson, E. W., and Hollis-Sawyer, L. A. (2000). *Intersections of aging: readings in social gerontology*: Roxbury Publishing Company.
- Martínez-Alcalá, C. I., Pliego-Pastrana, P., Rosales-Lagarde, A., Lopez-Noguerola, J., and Molina-Trinidad, E. M. (2016). Information and communication technologies in the care of the elderly: systematic review of applications aimed at patients with dementia and caregivers. *JMIR rehabilitation and assistive technologies*, 3(1), e6.
- McCloskey, D. W. (2016). Finding work-life balance in a digital age: An exploratory study of boundary flexibility and permeability. *Information Resources Management Journal* 29(3), 53-70.
- McGlynn, C., and Rackley, E. (2017). Why 'upskirting' needs to be made a sex crime. *The conversation*. Retrieved from <https://theconversation.com/why-upskirting-needs-to-be-made-a-sex-crime-82357>
- McGlynn, C., Rackley, E., and Houghton, R. (2017). Beyond 'revenge porn': The continuum of image-based sexual abuse. *Feminist Legal Studies*, 25(1), 25-46.
- McIntyre, C. A., and Rhodes, R. E. (2009). Correlates of leisure-time physical activity during transitions to motherhood. *Women & health*, 49(1), 66-83.
- Medrano-Gil, A. M., de los Ríos Pérez, S., Fico, G., Montalvá Colomer, J. B., Cea Sánchez, G., Cabrera-Umpierrez, M. F., and Arredondo Waldmeyer, M.

- T. (2018). Definition of technological solutions based on the internet of things and smart cities paradigms for active and healthy ageing through Cocreation. *Wireless Communications and Mobile Computing*. Retrieved from <https://www.hindawi.com/journals/wcmc/2018/1949835/>
- Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 146-164.
- Metz, R. (2020, 15 January, 2020). There's a new obstacle to landing a job after college: Getting approved by AI. *CNN Business*. Retrieved from <https://edition.cnn.com/2020/01/15/tech/ai-job-interview/index.html>
- Micera, S., Bonato, P., and Tamura, T. (2008). Gerontechnology. *IEEE Engineering in Medicine and Biology Magazine*, 27(4), 10-14.
- Miller, G. (2020). Social distancing prevents infections, but it can have unintended consequences. *Science*. Retrieved from <https://www.sciencemag.org/news/2020/03/we-are-social-species-how-will-social-distancing-affect-us#>
- Milner, R. J., and Donald, E. (2019). Technology Facilitated Sexual Violence: Cyberflashing on the Digital Playground. Retrieved from <https://dc.etsu.edu/etsu-works/2976/>
- Mirchandani, K. (2010). Gendered hierarchies in transnational call centres in India. In *Work and Life in the Global Economy* (pp. 78-98): Springer.
- Mitchell, K. M., and Martin, J. (2018). Gender bias in student evaluations. *PS: Political Science & Politics*, 51(3), 648-652.
- Mouterde, P. (2020). Des plates-formes assurent le suivi des malades infectés par le coronavirus à domicile. *Le Monde*. Retrieved from https://www.lemonde.fr/planete/article/2020/04/01/des-plates-formes-assurent-le-suivi-des-malades-du-covid-19-a-domicile_6035153_3244.html
- Nakamura, L. (2013). *Cybertypes: Race, ethnicity, and identity on the Internet*: Routledge.
- National Academies of Sciences Engineering and Medicine. (2018). *Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*: National Academies Press.
- Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K., and Huang, A. (2015). Benefits and stressors – Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. *International journal of qualitative studies on health and well-being*, 10(1), 28838.
- Nissim, M., van Noord, R., and van der Goot, R. (2020). Fair is better than sensational: Man is to doctor as woman is to doctor. *Computational Linguistics*, 46(2), 487-497.
- Novel Coronavirus Pneumonia Emergency Response Epidemiology Team. (2020). The epidemiological characteristics of an outbreak of 2019 novel coronavirus diseases (COVID-19)—China, 2020. *China CDC Weekly*, 2(8), 113-122.
- Nugent, C. (2020). 'It's Like Being a War Medic.' A Madrid Doctor Speaks Out About Grave Shortages in Protective Gear. *Time*. Retrieved from <https://time.com/5813848/spain-coronavirus-outbreak-doctor/>
- Nurvala, J.-P. (2015). 'Uberisation' is the future of the digitalised labour market. *European View*, 14(2), 231-239.
- OECD-EU. (2018). *Health at a Glance: Europe 2018*. Retrieved from <https://www.oecd.org/health/health-at-a-glance-europe-23056088.htm>
- OECD. (2015). *In It Together: Why less inequality benefits all*. Retrieved from <https://www.oecd.org/social/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all-9789264235120-en.htm>
- OECD. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis*. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189. Retrieved from <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5j1z9h56dvq7-en.pdf?expires=1590486914&id=id&accname=guest&checksum=588D590D27725ED07AF4F67F1DE36AB5>
- OECD. (2017a). *Going Digital: The Future of Work for Women* Retrieved from <https://www.oecd.org/employment/Going-Digital-the-Future-of-Work-for-Women.pdf>

- OECD. (2017b). *How technology and globalisation are transforming the labour market*. Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_out-look-2017-en
- OECD. (2018a). *Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate*. Retrieved from <http://www.oecd.org/internet/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>
- OECD. (2018b). *Empowering women in the digital age. Where do we stand?* Retrieved from <https://www.oecd.org/social/empowering-women-in-the-digital-age-brochure.pdf>
- OECD. (2019a). *PISA 2018 Results (Volume II). Where All Students Can Succeed*. Retrieved from <http://www.oecd.org/publications/pisa-2018-results-volume-ii-b5fd1b8f-en.htm>
- OECD. (2019b). *Under Pressure: The Squeezed Middle Class*. Retrieved from <https://www.oecd.org/social/under-pressure-the-squeezed-middle-class-689afed1-en.htm>
- Oesch, D., and Piccitto, G. (2019). The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015. *Work and Occupations*, 46(4), 441-469.
- Overseas Development Institute. (2016). *A good gig? The rise of on-demand domestic work*. Retrieved from <https://www.odi.org/publications/10658-good-gig-rise-demand-domestic-work>
- Overseas Development Institute. (2019). *Gender and the gig economy. Critical steps for evidence-based policy*. Retrieved from <https://www.odi.org/publications/11272-gender-and-gig-economy-critical-steps-evidence-based-policy>
- Palència, L., Espelt, A., Cornejo-Ovalle, M., and Borrell, C. (2014). Socioeconomic inequalities in the use of dental care services in Europe: what is the role of public coverage? *Community dentistry and oral epidemiology*, 42(2), 97-105.
- Parmar, D., Stavropoulou, C., and Ioannidis, J. P. A. (2016). Health outcomes during the 2008 financial crisis in Europe: systematic literature review. *Bmj*, 354, i4588. Retrieved from <https://www.bmj.com/content/bmj/354/bmj.i4588.full.pdf>
- Peña-Casas, R., Ghaliani, D., and Coster, S. (2018). *The impact of digitalization on job quality in European public services. The case of homecare and employment service workers*. Retrieved from <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/FINAL%20REPORT%20EPSU%20DIGITALISATION%20-%20OSE%20June%202018.pdf>
- Pérez-Zapata, O., Pascual, A. S., Álvarez-Hernández, G., and Collado, C. C. (2016). Knowledge work intensification and self-management: the autonomy paradox. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 10(2), 27-49.
- Piasna, A., and Drahekoupil, J. (2017). Gender inequalities in the new world of work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 313-332.
- Piau, A., Campo, E., Rumeau, P., Vellas, B., and Nourhashemi, F. (2014). Aging society and gerontechnology: A solution for an independent living? *The journal of nutrition, health & aging*, 18(1), 97-112.
- Pickett, K. E., and Wilkinson, R. G. (2007). Child wellbeing and income inequality in rich societies: ecological cross sectional study. *Bmj*, 335(7629), 1080.
- Posetti, J. (2017). Fighting Back Against Proliferating Online Harassment: Maria Ressa. In L. Kilman (Ed.), *An Attack on One is an Attack on All* (pp. 37-40): UNESCO.
- Prates, M. O., Avelar, P. H., and Lamb, L. C. (2019). Assessing gender bias in machine translation: a case study with Google Translate. *Neural Computing and Applications*, 1-19.
- Purvanova, R. K., and Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 168-185.
- PwC. (2016). *The sharing economy presents Europe with a €570 billion opportunity*. Retrieved from https://www.pwc.com/hu/en/pressroom/2016/sharing_economy_europe.html
- PwC. (2019). *Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation* Retrieved from https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf
- Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., and Levy, K. (2020). *Mitigating bias in algorithmic hiring:*

- evaluating claims and practices*. Paper presented at the Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency.
- Rapier, G. (2019). Female drivers for Uber and Lyft say sexual harassment is the norm — and getting help from the companies isn't easy. *Business Insider*. Retrieved from <https://www.businessinsider.com/female-uber-lyft-drivers-say-sexual-harassment-is-rampant-2019-6>
- Rego, R. (2018). Changing Forms and Platforms of Misogyny: Sexual Harassment of Women Journalists on Twitter. *Media Watch*, 9(3), 472-485.
- Reimer, D., and Steinmetz, S. (2009). Highly educated but in the wrong field? Educational specialisation and labour market risks of men and women in Spain and Germany. *European Societies*, 11(5), 723-746.
- Richter, M., Vereecken, C. A., Boyce, W., Maes, L., Gabhainn, S. N., and Currie, C. E. (2009). Parental occupation, family affluence and adolescent health behaviour in 28 countries. *International journal of public health*, 54(4), 203-212.
- Rohatgi, A., Scherer, R., and Hatlevik, O. E. (2016). The role of ICT self-efficacy for students' ICT use and their achievement in a computer and information literacy test. *Computers & Education*, 102, 103-116.
- Roland Berger, La Journée de La Femme Digitale, and NUMA. (2017). *Digital equality? Women in the digital revolution*. Retrieved from <https://www.rolandberger.com/en/Publications/Digital-equality-for-women.html#:~:text=63%25%20believe%20digital%20will%20help,of%20professional%20opportunity%20for%20women>.
- Ropponen, A., Hakanen, J. J., Hasu, M., and Sepänen, L. (2019). Workers' Health, Wellbeing, and Safety in the Digitalizing Platform Economy. In S. Poutanen, A. Kovalainen, and P. Rouvinen (Eds.), *Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era.*: Routledge.
- Rosenblat, A., Levy, K. E., Barocas, S., and Hwang, T. (2017). Discriminating tastes: Uber's customer ratings as vehicles for workplace discrimination. *Policy & Internet*, 9(3), 256-279.
- Roxby, P. (2020). Coronavirus: Plea for public to get medical care when they need it. *BBC*. Retrieved from <https://www.bbc.com/news/health-52417599>
- Rubery, J. (2010). *Women and Recession*. London: Routledge.
- Rubery, J. (2015). Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation. *Employee Relations*, 37(6), 633.
- Rubery, J. (2018). A gender lens on the future of work. *Journal of International Affairs*, 72(1), 91-106.
- Rubery, J., and Fagan, C. (1993). *Occupational segregation of women and men in the European Community*: Publications Office of the European Union.
- Sainato, M. (2019). Female drivers feel abandoned by Uber and Lyft after reporting a sexual assault. *The Guardian*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/technology/2019/jun/19/uber-lyft-female-drivers-sexual-assault>
- Saripapa, N. (2019). *Analytical report on abuse of older women in selected European countries*. Retrieved from http://www.voiva.fi/wp-content/uploads/2019/03/TISOVA_O1-report-1.pdf
- Scheele, A. (2005). The future of work – What kind of work? Impacts of gender on the definition of work and research methodology. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 11(1), 014-025.
- Schieman, S., and Young, M. (2010). Is there a downside to schedule control for the work-family interface? *Journal of Family Issues*, 31(10), 1391-1414.
- Schneebaum, A., Rehm, M., Mader, K., and Hollan, K. (2018). The gender wealth gap across European countries. *Review of Income and Wealth*, 64(2), 295-331.
- Schoenbaum, N. (2016). Gender and the sharing economy. *Fordham Urban Law Journal* 43(4), 1023-1070.
- Schrötle, and Meshkova. (2018). Data collection: challenges and opportunities. In S. Weil, Corradi, C., & Naudi, M. (Ed.), *Femicide Across Europe* (pp. 33-52): Policy Press.
- Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M., and Veiel, R. (2019). *Gig economy platforms: Boon or Bane?*

- Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/economics/gig-economy-platforms-boon-or-bane_fdb0570b-en
- Seiner, J. A. (2019). Harassment, Technology, and the Modern Worker. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 23, 85.
- Seta, Đ. (2016). *Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women*. Retrieved from https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/20095_forgottenwomenpublication_v5_1_.pdf
- Sevilla, A., and Smith, S. (2020). *Baby steps: The gender division of childcare during the COVID19 pandemic*. Retrieved from <https://www.iza.org/publications/dp/13302/baby-steps-the-gender-division-of-childcare-during-the-covid-19-pandemic>
- Shevchuk, A., Strebkov, D., and Davis, S. N. (2019). The autonomy paradox: how night work undermines subjective well-being of internet-based freelancers. *ILR Review*, 72(1), 75-100.
- Silbermann, J. (2020). Gender-based pay gaps in the gig economy. *Harvard Journal of Law and Gender*. Retrieved from <https://harvardjlg.com/2020/02/gender-based-pay-gaps-in-the-gig-economy/>
- Simonite, T. (2018). AI is the future – But where are the women. *Wired*. Retrieved from <https://www.wired.com/story/artificial-intelligence-researchers-gender-imbalance/>
- Sinha, C., and Schryer-Roy, A.-M. (2018). Digital health, gender and health equity: invisible imperatives. *Journal of Public Health*, 40(suppl_2), ii1-ii5.
- Smith, A. (2016). *Gig work, online selling and home sharing*. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/internet/2016/11/17/gig-work-online-selling-and-home-sharing/>
- Smorto, G. (2018). Protecting the weaker parties in the platform economy. In N. Davidson, M. Finck, and J. Infranca (Eds.), *Cambridge Handbook on Law and Regulation of the Sharing Economy*: Cambridge University Press.
- Søndergaard, M. L. J., and Hansen, L. K. (2017). Designing with Bias and Privilege. *Nordes 2017*, 7.
- Spasova, S., Baeten, R., Coster, S., Ghailani, D., Peña-Casas, R., and Vanhercke, B. (2018). *Challenges in long-term care in Europe. A study of national policies*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8128&furtherPubs=yes>
- Sprang, G., and Silman, M. (2013). Posttraumatic stress disorder in parents and youth after health-related disasters. *Disaster medicine and public health preparedness*, 7(1), 105-110.
- Stanney, K., Fidopiastis, C., and Foster, L. (2020). Virtual Reality is Sexist: But It Does Not Have to Be. *Frontiers in Robotics and AI*, 7, 4.
- Statucki, T., Howard, N., Ackerman, W. & Kuhn, C. (2020, 09/04/2020). The Potential Benefits of Digital Health Technology in Managing COVID-19. *Covington Digital Health*. Retrieved from <https://www.covingtondigitalhealth.com/2020/03/the-potential-benefits-of-digital-health-technology-in-managing-covid-19/>
- Stavrotheodoros, S., Kaklanis, N., Votis, K., and Tzovaras, D. (2018). *A smart-home IoT infrastructure for the support of independent living of older adults*. Paper presented at the IFIP international conference on artificial intelligence applications and innovations.
- Talmazan, Y., Sirna, L., Ratto, H. M., and Ing, N. (2020). European countries develop new ways to tackle domestic violence during coronavirus lockdowns. *NBC News*. Retrieved from <https://www.nbcnews.com/news/world/european-countries-develop-new-ways-tackle-domestic-violence-during-coronavirus-n1174301>
- Tatara, T., Kuzmeskus, L., and Duckhorn, E. (1998). *The National Elder Abuse Incidence Study – Final Report*. Retrieved from https://acl.gov/sites/default/files/programs/2016-09/ABuseReport_Full.pdf
- Tedesco, C. (2019). Confidence Not Competence: What Holds Women Back from Embracing Tech in Development. *DAI*. Retrieved from <https://dai-global-digital.com/confidence-not-competence-what-holds-women-back-from-embracing-tech-in-development.html>
- Ten Brummelhuis, L. L., and Van Der Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, 49(2), 173-193.
- Thompson, L. (2016). #DickPics are no joke:

- cyber-flashing, misogyny and online dating. *The Conversation*. Retrieved from <https://theconversation.com/dickpics-are-no-joke-cyber-flashing-misogyny-and-online-dating-53843>
- Ticona, J., and Mateescu, A. (2018a). How Domestic Workers Wager Safety In The Platform Economy. *Fast Company*. Retrieved from <https://www.fastcompany.com/40541050/how-domestic-workers-wager-safety-in-the-platform-economy>
- Ticona, J., and Mateescu, A. (2018b). Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(11), 4384-4404.
- Trojansky, A. (2020). *Towards the "Uber-isation" of care? Platform work in the sector of long-term care and its implications for workers' rights*. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/95798e0e-59dc-11ea-8b81-01aa75ed71a1>:
- Uhlmann, E. L., and Silberzahn, R. (2014). Conformity under uncertainty: Reliance on gender stereotypes in online hiring decisions. *Behavioral and Brain Sciences*, 37(1), 103-104.
- UN Women. (2020). Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women. Retrieved from <https://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>
- Valenduc, G. (2011). Not a job for life? Women's progression, conversion and dropout in ICT professions. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3(2), 483-500.
- Valenduc, G., and Vendramin, P. (2017). Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 121-134.
- Valenduc, G., Vendramin, P., Guffens, C., Ponzellini, A. M., Lebaron, A., d'Ouille, L., . . . Tolar, M. (2004). *Widening women's work in information and communication technology*. Retrieved from <http://www.ftu-namur.org/fichiers/D12-print.pdf>
- Van Bavel, M., Janssens, K., Schakenraad, W., and Thurlings, N. (2010). *Elder abuse in Europe: Background and position paper*. Retrieved from <https://www.aanpak-ouderenmishandeling.nl/doc/Elder-Abuse-in-Europe.pdf>
- Van Doorn, N. (2017). Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898-914.
- von der Leyen, U. (2019). *Political Guidelines for the next European Commission 2019-2024*. Retrieved from https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf
- Vorvoreanu, M., Zhang, L., Huang, Y.-H., Hilderbrand, C., Steine-Hanson, Z., and Burnett, M. (2019). *From gender biases to gender-inclusive design: An empirical investigation*. Paper presented at the Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems.
- Wajcman, J. (2004). *Technofeminism*. Cambridge: Polity.
- Wajcman, J. (2015). *Pressed for time: The acceleration of life in digital capitalism*: University of Chicago Press.
- Walklate, S., Fitz-Gibbon, K., McCulloch, J., and Maher, J. (2019). *Towards a Global Femicide Index: Counting the Costs*. London: Routledge.
- Wang, Y., and Redmiles, D. (2019). *Implicit gender biases in professional software development: An empirical study*. Paper presented at the 2019 IEEE/ACM 41st International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society (ICSE-SEIS).
- WAVE. (2019). Launch of a new EU-Project: MARVOW - Multi-Agency Responses to Violence against Older Women – in Austria, Estonia, Greece and Germany Retrieved from https://www.wave-network.org/wp-content/uploads/Pressrelease_MARVOW_.pdf
- Wenham, C., Smith, J., and Morgan, R. (2020). COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. *The Lancet*, 395(10227), 846-848.
- WHO. (2008). *Behaviour change strategies and health: the role of health systems*. Retrieved from http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0003/70185/RC58_edoc10.pdf
- WHO. (2013). *Health 2020: a European policy framework supporting action across government and*

- society for health and well-being. Retrieved from <http://www.euro.who.int/en/publications/abstracts/health-2020-a-european-policy-frame-work-supporting-action-across-government-and-society-for-health-and-well-being>
- WHO. (2014a). *The case for investing in public health. A public health summary report for EPHO 8*. Retrieved from http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0009/278073/Case-Investing-Public-Health.pdf
- WHO. (2014b). *Policy summary 15. What do we know about the strengths and weakness of different policy mechanisms to influence health behaviour in the population?* Retrieved from http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0003/270138/PS15-web.pdf
- WHO. (2016). *Growing Up Unequal: Gender and Socioeconomic Differences in Young People's Health and Well-being* (9289051361). Retrieved from https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0003/303438/HSBC-No.7-Growing-up-unequal-Full-Report.pdf
- WHO. (2017). *Adolescent obesity and related behaviours: trends and inequalities in the WHO European Region, 2002–2014*. Retrieved from https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0019/339211/WHO_ObesityReport_2017_v3.pdf
- WHO. (2018). Working paper on Gender & Equity in the Health and Social Care Workforce. Retrieved from <https://www.who.int/hrh/news/2018/GEH-working-paper-ZeroDraft.pdf>
- WHO. (2020a). COVID-19 and violence against women. What the health sector/system can do. Retrieved from <https://www.who.int/reproductive-health/publications/vaw-covid-19/en/>
- WHO. (2020b). *Gender and COVID-19*. Retrieved from https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332080/WHO-2019-nCoV-Advocacy_brief-Gender-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- WHO. (2020c). *Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak*. Retrieved from <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>
- WHO. (2020d). *Strengthening Preparedness for Health Emergencies; Implementation of International Health Regulations. Draft resolution proposed by Argentina, Chile, Finland, France, Indonesia, Netherlands, Rwanda, Singapore and Zambia*. Paper presented at the Executive Board: 146th session. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB146/B146_CONF17-en.pdf
- World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs>
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report*. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- Woyke, E. (2017). The Octogenarians Who Love Amazon's Alexa. *MIT Technology Review*. Retrieved from <https://www.technologyreview.com/2017/06/09/151317/the-octogenarians-who-love-amazons-alexa/>
- Wu, J., McCann, A., Katz, J., and Peltier, E. (2020). 74,000 Missing Deaths: Tracking the True Toll of the Coronavirus Outbreak. *New York Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/interactive/2020/04/21/world/coronavirus-missing-deaths.html>
- Yang, S.-Y., Lin, C.-Y., Huang, Y.-C., and Chang, J.-H. (2018). Gender differences in the association of smartphone use with the vitality and mental health of adolescent students. *Journal of American college health, 66*(7), 693-701.
- YoungMinds. (2020). *Coronavirus: Impact on young people with mental health needs*. Retrieved from https://youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report_march2020.pdf
- Zacharenko, E. (2020). The coronavirus crisis exposes the systemic exploitation between the EU's West and East. *The Progressive Post*. Retrieved from <https://progressivepost.eu/no-category/the-coronavirus-crisis-exposes-the-systemic-exploitation-between-the-eus-west-and-east>
- Zeid, A. (2018). The impact of online violence on women human rights defenders and women's organisations. Statement by UN High Commissioner for Human Rights. 38th session of the Human Rights Council. Retrieved from <https://>

www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/Pages/News-Detail.aspx?NewsID=23238&LangID=E

附錄

附錄1：性別平等指數各項指標列表

領域	次領域	號次	指標與參考人口	描述	使用的資料					
					資料來源	指數				
						2010	2012	2015	2017	2018
勞動	參與度	1	全時等量就業率(%，15歲以上人口)	全時等量(FTE)就業率是一種衡量受雇者的單位，即使受雇者每週工作的時數不同，也可以透過這種單位加以比較。將某個員工的平均工作時數對照全時勞工的平均工作時數，便可獲得這個百分比。因此，一個全時工作者被當作一個全時等量，而兼職勞工是按照其工作的時數百分比來得分。舉例而言，一名兼職勞工每週受雇20小時，而全時工作是40小時，那麼該名勞工即被計算為0.5的全時等量。	Eurostat、EU-LFS、Eurostat根據EIGE的請求所為的計算(2010-2015)。EIGE 2017年、2018年計算結果。	2010	2012	2015	2017	2018
		2	工作壽命持續時間(年，15歲以上人口)	工作壽命持續時間指標(DWL)測量15歲的人預期在其一生中當中於勞動力市場從事活動的年數。	Eurostat、EU-LFS lfsi_dwl_a	2010	2012	2015	2017	2018
	隔離與工作品質	3	受雇從事教育、保健及社會工作活動的人(%，15歲以上受雇者)	在所有受雇者當中受雇於以下經濟活動(根據第二修訂版的NACE)的人口百分比：P. 教育+Q. 保健與社會工作，這是指佔所有活動(所有NACE活動)的百分比。	Eurostat、EU-LFS lfsa_egan2、lfsa_egana	2010	2012	2015	2017	2018
		4	在工作期間花一-2個小時處理私人或家庭事務的能力(%，15歲以上勞工)	在第47題問題的所有答案(1, 2, 3, 4)當中回答「非常容易」者的百分比。就您個人而言，要在工作期間花一-2個小時處理私人或家庭事務，您會說...？ 1 非常容易； 2 相當容易； 3 相當困難； 4 非常困難。	Eurofound、EWCS、EIGE使用微資料的計算	2015	2015	2015	2015	2015
		5	職業生涯展望指數(分，0-100)	職業生涯展望指數結合了就業狀態(自雇或受雇)、契約類型、勞工感知的職業生涯晉升展望、自己感知會失業的可能性以及組織縮編經驗的指標，測量量表為0-100分，分數越高，工作品質越高。	Eurofound、EWCS、Eurofound的計算	2015	2015	2015	2015	2015

領域	次領域	號次	指標與參考人口	描述	使用的資料					
					資料來源	指數				
						2010	2012	2015	2017	2018
金錢	財務資源	6	平均月所得 (PPS, 勞動人口)	在工業、營建業和服務業部門(公共行政管理、國防、強制性社會保障除外)以PPS(採購力標準)衡量的平均月所得(NACE_R2: B-S_X_O, 總年齡族群, 在有10名或更多名員工的公司中工作)。	Eurostat、SES earn_ses06_20、 earn_ses10_20、 earn_ses14_20	2010	2010	2014 EL及HR 2010	2014	2014
		7	均等化淨所得中位數(PPS, 16歲以上人口)	PPS(採購力標準)中的均等化可支配所得是在扣除稅款和其他項目後, 一個家庭可用於支出或儲蓄的總收入, 除以換算成均等化成員的家庭成員數; 家庭成員均等化是使用所謂的修正式OECD等值量表, 根據年齡將每個人加權來完成。	Eurostat、 EU-SILC、ilc_di03	2010 EU: 非加 權平均值	2012 EU: 非 加權平均 值	2015 EU: 非 加權平均 值	2017 EU: 非 加權平均 值	2018 EU: 非 加權平均 值
	經濟狀況	8	無貧窮風險率、 \geq 所得中位數的60%(%, 16歲以上人口)	「貧窮風險率」的相反指標, 計算方法是100減「貧窮風險率」。貧窮風險率是指均等化可支配所得(扣除社會轉移後)低於貧窮風險門檻的比率, 而貧窮風險門檻被設定為國民均等化可支配收入中位數在扣除社會轉移後的60%。	Eurostat、 EU-SILC、ilc_li02	2010	2012	2015	2017	2018
		9	S20/S80 所得5分位數占比(16歲以上人口)	計算方法為 $1 / \left[\frac{S80/S20 \text{ 所得5分位數占比}}{100} \right] * 100$ 。 所得5分位數占比(亦稱為「S80/S20比」)是一項收入分配不平等的衡量指標, 計算方法為最高所得人口的20%獲得的總所得(上5分位數)除以最低所得人口的20%獲得的總所得(下5分位數)的比率。 性別平等指數是使用這項指標的「反向」版本。	Eurostat、 EU-SILC、Eurostat 根據EIGE的請求所 為的計算	2010	2012	2015 IE 2014	2017	2018

領域	次領域	號次	指標與參考人口	描述	使用的資料					
					資料來源	指數				
						2010	2012	2015	2017	2018
知識	教育程度與參與度	10	高等教育畢業生(%，15歲以上人口)	教育程度是衡量男女在受過高等教育的人中的占比。這是指成功完成高等教育(5-8級)作為他們最高教育程度之人佔15歲以上總人口的百分比。	Eurostat、EU-LFS、Eurostat 根據EIGE的請求所為的計算(2010-2015)。EIGE 2017年、2018年計算。	2010	2012	2015	2017	2018
		11	參與正式獲非正式教育訓練的人(%，15歲以上人口)	在過去4週曾參與正式或非正式教育訓練的人。	Eurostat、EU-LFS、Eurostat 根據EIGE的請求所為的計算(2010-2015)。EIGE 2017年、2018年計算。	2010	2012	2015	2017	2018
	12	教育、健康與福祉、人文學科和藝術領域的高等教育學生(第3期教育學生)(%，15歲以上人口)	研讀教育、藝術和人文學科以及健康與福祉(ISCED 5-8)的人口百分比。	Eurostat、教育統計資料 educ_enr15、educ_uoe_enrt03	2010 LU 2011.	2012	2015 EL, IE, 2014.	2017 BG, CZ, IE, EL, FR, HR, IT, CY, HU, MT, PT, RO, SK, FI, SE, UK. 2016. SI, ED7 (主修或相等) 無資料使用2016	2017 SI, ED7 (主修或相等) 無資料使用2016	

領域	次領域	號次	指標與參考人口	描述	使用的資料					
					資料來源	指數				
						2010	2012	2015	2017	2018
時間	照護活動	13	每天照顧和教育子女或孫子女、年長者或身心障礙者的人口(%, 18歲以上人口)	每天在有酬工作以外至少從事以下一種照護活動的人口百分比：照護子女、孫子女、年長者和身心障礙者。問題：(通常而言)您在有酬工作以外多常從事以下任何活動？2016：Q42a 照顧及/或教育您的子女； Q42b 照顧及/或教育您的孫子女；Q42d 照顧75歲以下的身心障礙者或體弱的家庭成員、鄰居或朋友；2012：Q36a 照顧您的子女/孫子女；Q36c 照顧年長或身心障礙的親戚；2007：Q36c 照顧年長或身心障礙的親戚；2003：Q37a 照顧和教育子女；Q37c 照顧年長或身心障礙的親戚；	Eurofound、EQLS、EIGE使用微資料的計算	2007	2012	2016	2016	2016
		14	每天烹飪及/或做家事的人(%, 18歲以上人口)	每天在有酬工作以外會烹飪及/或做家事的人口百分比。問題：您在有酬工作以外多常從事以下任何活動？2016：Q42c 烹飪及/或做家事；2012 Q36b 烹飪及/或做家事；2007：Q36b 烹飪及/或做家事；2003：Q37b 做家事	Eurofound、EQLS、EIGE使用微資料的計算	2007	2012	2016	2016	2016
	社交活動	15	至少每天或一週數次在居家以外從事體育、文化或休閒活動的勞工(%, 15歲以上勞工)	至少每隔1天(在總數中「每日+1個月好幾次」)從事體育、文化或休閒活動的勞動人口百分比。2015: Q95 平均而言，您每天花多少小時從事活動？ Q95g 在居家以外的體育、文化或休閒活動。	Eurofound、EWCS、EIGE使用微資料的計算	2015	2015	2015	2015	2015
		16	至少每個月參與1次志工或慈善活動的勞工(%, 15歲以上勞工)	至少每個月參與1次志工或慈善活動的勞動人口百分比。2015: Q95 平均而言，您每天花多少小時從事活動？ Q95a 志工或慈善活動；每天；1週好幾次；1個月好幾次；不太常；從未。(所有人(回答1-5項者)中的回答1-3的人)。2005(EF4.1a)、2010(EF3a)通常而言，您多常在工作時間以外於住家外參與志工或慈善活動？ 1 每天1小時或更多；2 每天或每隔1天且不到1小時； 3 1週1次或2次； 4 1個月1次或2次； 5 1年1次或2次； 6 從未(所有人(回答1-6項者)中的回答1-4的人)。	Eurofound、EWCS、EIGE使用微資料的計算	2010	2010	2015	2015	2015

領域	次領域	號次	指標與參考人口	描述	使用的資料					
					資料來源	指數				
						2010	2012	2015	2017	2018
權力	政治	17	部會首長占比(%女、男)	部會首長的占比(3年平均値)。國家政府(所有部會首長：低階部會首長+高階部會首長)	EIGE、性別統計資料庫、WMID、EIGE的計算	2009-2010-2011	2011-2012-2013	2014-2015-2016	2016-2017-2018	2017-2018-2019
		18	國會議員占比(%女、男)	國會議員的占比(3年平均値)。國會(2院)	EIGE、性別統計資料庫、WMID、EIGE的計算	2009-2010-2011	2011-2012-2013	2014-2015-2016	2016-2017-2018	2017-2018-2019
		19	地區議會議員占比(%女、男)	地區議會議員的占比(3年平均値)。地區議會。如國家沒有地區議會，即納入地方層級政治單位。	EIGE、性別統計資料庫、WMID、EIGE的計算	地區議會 2009-2010-2011	地區議會 2011-2012-2013	地區議會 2014-2015-2016	地區議會 2016-2017-2018	地區議會 2017-2018-2019
	經濟	20	最大上市公司監事會或董事會成員占比(%女、男)	最大上市公司監事會或董事會成員的占比(3年平均値)。	EIGE、性別統計資料庫、WMID、EIGE的計算	2009-2010-2011	2011-2012-2013	2014-2015-2016	2016-2017-2018	2017-2018-2019
		21	中央銀行董事會成員占比(%女、男)	中央銀行董事會成員的占比(3年平均値)。	EIGE、性別統計資料庫、WMID、EIGE的計算	2009-2010-2011	2011-2012-2013	2014-2015-2016	2016-2017-2018	2017-2018-2019
	社會	22	研究贊助組織董事會成員占比(%女、男)	研究贊助組織最高決策單位成員的占比(3年平均値)。	EIGE、性別統計資料庫、WMID、EIGE的計算	2017	2017	2017	2017-2018 IT：僅2017	2017-2018-2019 IT, RO：僅2018(時間序列中斷)
		23	公營傳播組織成員占比(%女、男)	公營傳播組織成員的占比(3年平均値)。	EIGE、性別統計資料庫、WMID、EIGE的計算	2014	2014	2014-2015-2016	2016-2017-2018	2017-2018-2019
		24	國家奧林匹克體育組織最高決策單位的成員占比(%女、男)	前十大國家奧林匹克體育組織最高決策單位成員的占比(3年平均値)。	EIGE、性別統計資料庫、WMID、EIGE的計算	2015	2015	2015	2015-2018	2015-2018-2019

領域	次領域	號次	指標與參考人口	描述	使用的資料					
					資料來源	指數				
						2010	2012	2015	2017	2018
健康	狀態	25	自我感知健康良好或非常良好(%，16歲以上人口)	在所有人當中自評健康「非常良好」或「良好」的人口百分比。此觀念是透過以下問題來具體化：整體而言，一個人感知自己的健康狀況如何？回答的類比包括非常良好、良好、尚可、不良、非常不良。	Eurostat、EU-SILC hlth_silc_01	2010	2012 HR, 2011(M)	2015	2017	2018
		26	按出生時的平均餘命(年數)	在某個年齡的平均餘命是指如果在剩餘的存活期間遭遇到的死亡條件與目前相同，某人在該年齡可預期的平均繼續存活年數。	Eurostat、死亡率資料 hlth_hlye	2010 總計：男女的平均值 IT：2009	2012 總計：男女的平均值 SE：2011	2015 總計：男女的平均	2016 總計：男女的平均	2018
		27	按出生時絕對值的健康生活年(年數)	健康生活年是測量特定年齡的人預期會存活且沒有嚴重或中度健康問題的剩餘年數。	Eurostat、EU-SILC 及死亡率資料 hlth_hlye	2010 總計：男女的平均 IT：2009.	2012 總計：男女的平均 SE：2011.	2015 總計：男女的平均	2016 總計：男女的平均	2018
	行為	28	不抽菸且不酗酒的人(%，16歲以上人口)	不從事有風險行為的人口百分比，亦即不抽菸且不酗酒。「酗酒」係指過去12個月期間1次、每個月或更常飲入6杯酒或60克以上純酒精。	Eurostat、EHIS、Eurostat 根據EIGE的請求所為的計算	2014 EU：非加權平均值 FR, NL: EIGE估計值				
		29	從事運動及/或吃蔬果的人(%，16歲以上人口)	每週運動至少150分鐘及/或每天至少吃5份蔬果的人口百分比。	Eurostat、EHIS、Eurostat 根據EIGE的請求所為的計算	2014 EU：非加權平均值 BE, NL: EIGE估計值				
	取得	30	無醫療檢查需求未獲得滿足的人口(%，16歲以上人口)	自己報告醫療需求未獲得滿足。	Eurostat、EU-SILC hlth_silc_08	2010	2012	2015	2017	2018
		31	無牙醫檢查需求未獲得滿足的人口(%，16歲以上人口)	自己報告牙醫檢查需求未獲得滿足。	Eurostat、EU-SILC hlth_silc_09	2010	2012	2015	2017	2018
	其他		18歲以上人口	該國18歲以上的人數	Eurostat、人口統計 demo_pjanbroad、 demo_pjan	2009- 2010- 2011	2011- 2012- 2013	2014- 2015- 2016	2016- 2017- 2018	2017- 2018- 2019

附錄2：性別平等指數分數

表3：歐盟會員國在2010、2012、2015、2017、2018年的性別平等指數分數、排名及分數變化

MS	分數					排名					分數變化	
	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018	2010至2018	2017至2018
EU	63.8	65.0	66.2	67.4	67.9	–	–	–	–	–	4.1	0.5
BE	69.3	70.2	70.5	71.1	71.4	5	5	7	8	9	2.1	0.3
BG	55.0	56.9	58.0	58.8	59.6	17	15	16	19	19	4.6	0.8
CZ	55.6	56.7	53.6	55.7	56.2	14	17	23	21	23	0.6	0.5
DK	75.2	75.6	76.8	77.5	77.4	2	2	2	2	2	2.2	-0.1
DE	62.6	64.9	65.5	66.9	67.5	11	12	12	12	12	4.9	0.6
EE	53.4	53.5	56.7	59.8	60.7	21	22	20	17	18	7.3	0.9
IE	65.4	67.7	69.5	71.3	72.2	9	8	8	7	7	6.8	0.9
EL	48.6	50.1	50.0	51.2	52.2	28	28	28	28	28	3.6	1.0
ES	66.4	67.4	68.3	70.1	72.0	8	9	11	9	8	5.6	1.9
FR	67.5	68.9	72.6	74.6	75.1	7	6	5	3	3	7.6	0.5
HR	52.3	52.6	53.1	55.6	57.9	25	23	24	22	20	5.6	2.3
IT	53.3	56.5	62.1	63.0	63.5	22	18	14	14	14	10.2	0.5
CY	49.0	50.6	55.1	56.3	56.9	27	27	22	20	21	7.9	0.6
LV	55.2	56.2	57.9	59.7	60.8	16	19	17	18	17	5.6	1.1
LT	54.9	54.2	56.8	55.5	56.3	18	21	19	23	22	1.4	0.8
LU	61.2	65.9	69.0	69.2	70.3	12	11	9	10	10	9.1	1.1
HU	52.4	51.8	50.8	51.9	53.0	24	25	27	27	27	0.6	1.1
MT	54.4	57.8	60.1	62.5	63.4	19	14	15	15	15	9.0	0.9
NL	74.0	74.0	72.9	72.1	74.1	3	4	4	6	5	0.1	2.0
AT	58.7	61.3	63.3	65.3	66.5	13	13	13	13	13	7.8	1.2
PL	55.5	56.9	56.8	55.2	55.8	15	16	18	24	24	0.3	0.6
PT	53.7	54.4	56.0	59.9	61.3	20	20	21	16	16	7.6	1.4
RO	50.8	51.2	52.4	54.5	54.4	26	26	25	25	26	3.6	-0.1
SI	62.7	66.1	68.4	68.3	67.7	10	10	10	11	11	5.0	
SK	53.0	52.4	52.4	54.1	55.5	23	24	26	26	25	2.5	1.4
FI	73.1	74.4	73.0	73.4	74.7	4	3	3	4	4	1.6	1.3
SE	80.1	79.7	82.6	83.6	83.8	1	1	1	1	1	3.7	0.2
UK	68.7	68.9	71.5	72.2	72.7	6	7	6	5	6	4.0	0.5

表4：2010年歐盟會員國在各領域的性別平等指數分數及排名

MS	分數							排名						
	指數	勞動	金錢	知識	時間	權力	健康	指數	勞動	金錢	知識	時間	權力	健康
EU	63.8	70.5	78.4	61.8	66.3	41.9	87.2	-	-	-	-	-	-	-
BE	69.3	72.7	85.5	70.6	70.3	47.9	86.5	5	8	4	4	8	7	14
BG	55.0	67.9	60.8	50.4	43.9	45.8	75.3	17	20	25	24	25	8	27
CZ	55.6	64.9	73.8	55.4	53.8	31.0	85.7	14	25	18	17	20	16	17
DK	75.2	79.8	83.6	73.2	80.4	58.0	90.3	2	2	7	2	3	3	6
DE	62.6	70.0	83.2	56.3	69.8	38.3	89.3	11	18	9	15	10	11	10
EE	53.4	71.2	65.5	51.6	73.7	21.9	82.7	21	15	24	23	5	26	22
IE	65.4	73.5	85.5	65.3	70.8	37.2	90.7	9	7	3	8	7	12	4
EL	48.6	63.6	75.3	53.4	35.6	22.3	84.3	28	27	17	22	28	25	20
ES	66.4	71.8	77.1	63.5	60.8	52.6	88.6	8	12	16	9	14	5	11
FR	67.5	71.5	83.5	62.0	66.6	52.4	86.7	7	13	8	10	12	6	13
HR	52.3	67.2	68.6	49.9	49.8	28.4	81.5	25	21	23	26	23	21	24
IT	53.3	61.3	78.9	53.8	55.1	25.2	86.3	22	28	15	21	16	23	16
CY	49.0	70.5	80.7	55.5	45.9	15.4	86.4	27	17	11	16	24	28	15
LV	55.2	72.6	58.9	49.2	62.0	34.8	77.3	16	9	28	27	13	14	26
LT	54.9	72.6	60.8	54.3	52.2	32.9	80.4	18	10	26	20	21	15	25
LU	61.2	70.9	91.8	66.3	70.2	25.6	89.8	12	16	1	6	9	22	8
HU	52.4	66.0	70.8	54.5	54.1	23.5	85.4	24	23	20	19	19	24	18
MT	54.4	65.1	79.2	65.4	54.3	20.9	90.6	19	24	14	7	17	27	5
NL	74.0	76.3	86.6	66.9	85.9	56.9	90.3	3	3	2	5	1	4	7
AT	58.7	75.3	82.8	58.9	56.0	28.4	91.1	13	4	10	12	15	20	3
PL	55.5	66.3	69.5	57.8	54.2	30.6	81.6	15	22	22	14	18	18	23
PT	53.7	71.4	71.8	50.1	38.7	34.9	84.3	20	14	19	25	27	13	21
RO	50.8	67.9	59.8	47.2	50.6	30.8	69.9	26	19	27	28	22	17	28
SI	62.7	71.9	80.3	55.0	68.3	41.1	86.8	10	11	12	18	11	10	12
SK	53.0	64.8	70.2	59.5	39.9	29.5	84.8	23	26	21	11	26	19	19
FI	73.1	74.5	84.1	58.6	80.1	69.1	89.5	4	6	6	13	4	2	9
SE	80.1	80.4	85.3	70.7	84.5	77.8	93.2	1	1	5	3	2	1	2
UK	68.7	75.1	79.8	73.3	72.1	42.4	94.1	6	5	13	1	6	9	1

表5：2018年歐盟會員國在各領域的性別平等指數分數及排名

MS	分數							排名						
	指數	勞動	金錢	知識	時間	權力	健康	指數	勞動	金錢	知識	時間	權力	健康
EU	67.9	72.2	80.6	63.6	65.7	53.5	88.0	-	-	-	-	-	-	-
BE	71.4	74.7	88.7	71.4	65.3	55.7	86.5	9	10	2	2	12	11	17
BG	59.6	69.0	62.3	54.9	42.7	61.5	77.2	19	21	28	23	28	6	27
CZ	56.2	67.0	76.8	58.4	57.3	27.7	86.3	23	25	17	15	18	26	18
DK	77.4	79.7	86.8	71.3	83.1	66.2	89.7	2	2	5	3	3	5	9
DE	67.5	72.1	84.9	54.0	65.0	59.5	90.6	12	18	10	25	13	8	6
EE	60.7	72.1	70.0	56.3	74.7	36.1	81.6	18	17	24	18	5	20	24
IE	72.2	75.9	86.5	67.3	74.2	55.8	91.3	7	6	8	8	6	10	5
EL	52.2	64.4	72.5	54.8	44.7	27.0	84.0	28	27	22	24	27	27	21
ES	72.0	73.2	77.8	67.6	64.0	69.4	90.1	8	13	16	6	15	4	7
FR	75.1	72.8	87.0	66.3	67.3	79.8	87.4	3	16	4	10	10	2	14
HR	57.9	69.9	72.6	51.6	51.0	41.4	83.7	20	20	21	27	22	18	22
IT	63.5	63.3	79.0	61.9	59.3	48.8	88.4	14	28	15	12	17	15	12
CY	56.9	70.8	81.7	56.2	51.3	29.8	88.0	21	19	13	19	21	24	13
LV	60.8	74.0	65.2	49.3	65.8	49.4	78.4	17	12	26	28	11	14	26
LT	56.3	74.1	66.1	56.2	50.6	34.1	80.0	22	11	25	20	23	21	25
LU	70.3	75.2	90.0	70.0	69.1	48.4	89.5	10	9	1	5	9	16	10
HU	53.0	68.0	72.0	57.4	54.3	22.2	87.0	27	22	23	16	19	28	15
MT	63.4	75.4	82.6	67.1	64.2	32.8	92.0	15	7	12	9	14	22	3
NL	74.1	77.8	86.2	67.3	83.9	57.2	90.0	5	3	9	7	2	9	8
AT	66.5	76.4	86.7	63.8	61.2	44.2	91.9	13	5	7	11	16	17	4
PL	55.8	67.3	75.5	57.2	52.5	30.0	83.1	24	24	18	17	20	23	23
PT	61.3	72.9	72.8	55.7	47.5	51.1	84.6	16	15	20	22	25	13	20
RO	54.4	67.6	63.0	52.4	50.3	37.5	71.2	26	23	27	26	24	19	28
SI	67.7	73.1	83.0	55.9	72.9	55.0	86.9	11	14	11	21	7	12	16
SK	55.5	66.6	75.1	61.2	46.3	29.6	85.5	25	26	19	14	26	25	19
FI	74.7	75.4	87.1	61.6	77.4	71.9	89.3	4	8	3	13	4	3	11
SE	83.8	82.9	86.8	74.2	90.1	84.2	94.5	1	1	6	1	1	1	1
UK	72.7	76.9	80.4	70.1	69.9	60.0	92.8	6	4	14	4	8	7	2

表6：2010年、2012年、2015年、2017年、2018年歐盟會員國在勞動領域及其次領域的性別平等指數分數

MS	分數														
	勞動領域					參與度					隔離與工作品質				
	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018
EU	70.5	71.0	71.5	72.0	72.2	78.1	78.7	79.8	80.9	81.5	63.7	64.0	64.0	64.0	64.0
BE	72.7	72.8	73.8	74.1	74.7	75.7	75.4	77.5	78.2	79.5	69.8	70.4	70.2	70.2	70.1
BG	67.9	68.7	68.6	69.0	69.0	81.3	82.0	82.7	83.5	83.5	56.7	57.6	56.9	57.0	57.0
CZ	64.9	65.3	66.1	67.0	67.0	78.9	79.9	81.8	83.5	84.3	53.3	53.3	53.5	53.7	53.3
DK	79.8	79.7	79.2	79.6	79.7	88.5	88.3	87.2	88.3	88.7	71.9	72.1	72.0	71.8	71.5
DE	70.0	70.6	71.4	72.1	72.1	79.0	80.2	81.9	83.3	83.6	62.1	62.1	62.2	62.3	62.2
EE	71.2	71.4	72.1	71.5	72.1	87.3	87.7	88.6	89.8	90.6	58.1	58.1	58.7	57.0	57.5
IE	73.5	73.7	73.9	75.5	75.9	77.4	77.3	78.3	81.7	82.4	69.8	70.2	69.7	69.8	69.9
EL	63.6	63.6	64.2	64.2	64.4	71.1	69.4	71.0	71.4	71.6	57.0	58.4	58.0	57.7	58.0
ES	71.8	72.3	72.4	72.9	73.2	77.0	77.5	78.0	79.1	79.3	66.9	67.4	67.3	67.1	67.5
FR	71.5	71.9	72.1	72.4	72.8	81.1	81.4	82.3	82.4	83.5	63.1	63.5	63.2	63.5	63.5
HR	67.2	68.3	69.4	69.2	69.9	75.0	75.5	78.5	78.9	79.6	60.3	61.8	61.4	60.7	61.4
IT	61.3	62.4	62.4	63.1	63.3	64.9	66.7	66.7	68.2	68.6	57.8	58.5	58.4	58.5	58.5
CY	70.5	68.9	70.7	70.7	70.8	85.2	83.4	84.7	84.9	86.2	58.3	56.9	59.0	58.8	58.2
LV	72.6	74.3	73.6	74.2	74.0	86.9	86.9	87.8	89.3	90.1	60.7	63.5	61.8	61.7	60.8
LT	72.6	72.6	73.2	73.6	74.1	86.0	86.8	88.2	89.7	90.7	61.3	60.8	60.7	60.4	60.4
LU	70.9	72.5	74.0	74.1	75.2	74.8	77.7	81.3	82.4	83.5	67.3	67.7	67.4	66.7	67.6
HU	66.0	66.4	67.2	67.4	68.0	75.8	76.9	79.6	81.0	81.3	57.5	57.4	56.7	56.0	56.9
MT	65.1	68.2	71.0	73.3	75.4	58.6	63.2	68.9	73.1	76.9	72.3	73.7	73.1	73.5	74.0
NL	76.3	76.2	76.7	77.4	77.8	78.5	78.6	79.2	80.7	81.7	74.1	73.9	74.3	74.2	74.2
AT	75.3	75.6	76.1	76.6	76.4	80.3	80.9	81.4	82.4	82.4	70.6	70.6	71.2	71.2	70.7
PL	66.3	66.6	66.8	67.0	67.3	77.9	78.3	79.5	80.2	80.8	56.5	56.5	56.2	56.0	56.1
PT	71.4	71.4	72.0	72.5	72.9	85.6	84.1	85.4	86.6	87.8	59.5	60.6	60.8	60.7	60.6
RO	67.9	67.8	67.1	67.7	67.6	78.8	78.5	77.5	79.0	78.8	58.6	58.5	58.1	58.0	58.0
SI	71.9	71.3	71.8	73.3	73.1	84.4	83.7	83.5	86.5	86.7	61.3	60.7	61.7	62.1	61.6
SK	64.8	64.9	65.5	66.5	66.6	79.0	78.8	80.6	82.6	82.7	53.1	53.4	53.2	53.5	53.7
FI	74.5	74.8	74.7	74.9	75.4	88.9	89.2	89.2	88.9	90.0	62.4	62.7	62.6	63.1	63.2
SE	80.4	81.4	82.6	83.0	82.9	91.9	93.8	95.4	95.7	95.8	70.4	70.6	71.5	71.9	71.7
UK	75.1	75.4	76.6	76.9	76.9	81.1	81.6	83.6	84.6	85.2	69.5	69.6	70.2	69.9	69.5

表7：2010年、2012年、2015年、2017年、2018年歐盟會員國在金錢領域及其次領域的性別平等指數分數

MS	分數														
	金錢領域					財務資源					經濟狀況				
	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018
EU	78.4	78.4	79.6	80.4	80.6	69.4	70.0	73.0	73.8	74.3	88.6	87.9	86.7	87.7	87.5
BE	85.5	85.6	87.5	88.3	88.7	77.9	78.6	82.7	83.3	83.8	94.0	93.3	92.6	93.6	93.8
BG	60.8	60.5	61.9	61.8	62.3	44.7	44.2	48.2	50.2	49.6	82.8	82.7	79.5	76.1	78.2
CZ	73.8	74.0	75.9	76.7	76.8	55.1	55.8	58.8	59.8	60.4	98.7	98.1	98.1	98.2	97.6
DK	83.6	85.7	86.6	87.1	86.8	78.3	80.4	82.4	83.2	83.3	89.3	91.4	91.1	91.2	90.5
DE	83.2	84.0	84.2	86.0	84.9	77.1	78.1	81.2	82.1	82.9	89.8	90.2	87.4	90.1	86.9
EE	65.5	64.9	66.7	69.4	70.0	49.5	50.2	56.4	58.3	59.3	86.7	84.0	79.0	82.5	82.7
IE	85.5	84.4	84.7	85.5	86.5	81.1	80.7	81.0	81.7	83.3	90.2	88.2	88.6	89.5	89.8
EL	75.3	71.1	70.7	71.4	72.5	66.7	62.7	61.4	61.3	61.4	84.9	80.7	81.4	83.2	85.6
ES	77.1	76.0	75.9	76.7	77.8	70.4	69.6	71.0	72.2	72.3	84.4	82.9	81.2	81.4	83.6
FR	83.5	83.7	86.1	86.4	87.0	75.9	77.2	80.4	81.0	80.9	91.8	90.6	92.3	92.1	93.5
HR	68.6	68.9	69.9	72.2	72.6	56.2	55.7	57.1	60.1	60.6	83.8	85.2	85.6	86.9	86.9
IT	78.9	78.7	78.6	78.8	79.0	72.5	72.8	73.0	74.4	74.8	86.0	85.1	84.6	83.5	83.4
CY	80.7	81.7	79.2	80.8	81.7	74.8	76.4	72.1	72.8	72.8	87.1	87.4	87.1	89.7	91.6
LV	58.9	59.6	64.3	65.5	65.2	43.5	43.5	51.9	53.7	54.6	79.8	81.5	79.5	80.0	78.0
LT	60.8	64.3	65.6	64.7	66.1	47.8	48.4	53.5	55.0	56.0	77.3	85.5	80.4	76.1	78.0
LU	91.8	92.1	94.4	91.8	90.0	91.2	91.6	97.0	96.8	97.3	92.5	92.7	92.0	87.2	83.2
HU	70.8	69.8	70.7	71.6	72.0	51.0	52.5	55.2	55.5	56.2	98.3	92.9	90.5	92.5	92.2
MT	79.2	80.6	82.4	82.5	82.6	68.6	69.5	73.3	74.4	74.8	91.3	93.3	92.8	91.4	91.1
NL	86.6	87.0	86.8	86.7	86.2	77.7	77.6	79.1	80.4	80.4	96.5	97.5	95.4	93.5	92.4
AT	82.8	83.6	85.9	86.4	86.7	74.7	75.8	79.8	81.4	80.9	91.8	92.2	92.5	91.7	93.1
PL	69.5	70.3	73.3	75.1	75.5	54.6	56.2	61.4	62.8	63.0	88.5	88.0	87.5	89.9	90.5
PT	71.8	71.7	70.9	72.1	72.8	60.4	60.7	60.3	61.2	61.2	85.3	84.8	83.5	84.8	86.8
RO	59.8	59.2	59.4	62.0	63.0	42.5	42.7	45.7	47.2	49.3	84.2	82.1	77.3	81.6	80.4
SI	80.3	81.3	81.6	82.4	83.0	67.3	68.3	69.8	70.0	70.7	95.8	96.7	95.5	97.1	97.4
SK	70.2	72.1	74.0	74.2	75.1	51.9	53.9	56.4	56.8	57.1	95.1	96.4	97.2	96.9	98.8
FI	84.1	84.8	86.4	87.6	87.1	74.6	76.2	78.5	79.2	79.4	94.9	94.4	95.2	96.9	95.5
SE	85.3	85.3	87.5	86.8	86.8	75.9	77.4	82.3	82.1	82.0	95.8	93.9	93.1	91.9	91.9
UK	79.8	80.5	81.2	81.6	80.4	74.4	75.1	77.0	77.1	76.9	85.7	86.3	85.6	86.4	84.0

表8：2010年、2012年、2015年、2017年、2018年歐盟會員國在知識領域及其次領域的性別平等指數分數

MS	分數														
	知識領域					教育程度與參與度					隔離				
	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018
EU	61.8	62.8	63.4	63.5	63.6	68.5	70.4	72.1	72.8	73.1	55.8	56.1	55.6	55.4	55.4
BE	70.6	70.6	71.1	71.3	71.4	73.3	72.5	73.3	74.3	73.8	68.1	68.8	68.9	68.4	69.0
BG	50.4	51.9	53.3	53.2	54.9	53.9	54.6	56.1	55.4	57.3	47.1	49.3	50.7	51.0	52.7
CZ	55.4	57.7	57.3	59.0	58.4	61.4	66.3	66.9	69.9	67.7	50.0	50.2	49.2	49.8	50.3
DK	73.2	71.3	73.6	72.3	71.3	81.7	80.5	82.1	81.8	79.5	65.6	63.1	66.0	64.0	64.0
DE	56.3	57.1	52.9	53.7	54.0	59.9	62.7	61.0	62.4	63.2	53.0	51.9	45.9	46.2	46.2
EE	51.6	53.8	53.2	55.5	56.3	67.4	70.5	67.9	70.1	72.1	39.5	41.1	41.7	44.0	44.0
IE	65.3	67.7	66.4	66.9	67.3	72.7	74.0	74.1	77.8	79.3	58.6	62.0	59.6	57.6	57.2
EL	53.4	54.3	55.6	55.7	54.8	59.8	60.7	63.9	66.3	66.8	47.7	48.5	48.4	46.8	45.0
ES	63.5	64.2	65.3	67.4	67.6	71.8	73.0	73.3	76.0	76.6	56.2	56.6	58.1	59.7	59.7
FR	62.0	62.4	66.1	66.0	66.3	67.9	69.7	77.5	78.5	79.6	56.6	55.8	56.4	55.6	55.2
HR	49.9	48.5	49.8	50.4	51.6	57.5	58.7	59.3	59.2	60.6	43.3	40.0	41.8	42.9	43.9
IT	53.8	56.7	61.4	61.2	61.9	53.7	54.4	56.1	57.0	58.0	53.9	59.2	67.1	65.8	66.0
CY	55.5	58.2	58.5	56.5	56.2	73.6	73.2	73.3	73.2	73.1	41.9	46.2	46.6	43.5	43.3
LV	49.2	48.8	48.9	49.7	49.3	60.5	62.2	59.1	62.3	61.1	40.0	38.3	40.5	39.7	39.7
LT	54.3	54.7	55.8	55.9	56.2	65.0	66.2	68.4	69.4	70.0	45.4	45.3	45.4	45.0	45.0
LU	66.3	68.7	69.4	69.5	70.0	74.8	78.6	84.1	84.5	85.9	58.7	60.1	57.2	57.1	57.1
HU	54.5	54.3	56.9	56.9	57.4	59.2	59.6	64.6	63.4	64.1	50.1	49.5	50.0	51.0	51.5
MT	65.4	66.3	65.2	65.8	67.1	59.2	60.2	61.3	65.9	67.0	72.3	73.0	69.5	65.8	67.3
NL	66.9	66.9	67.3	67.1	67.3	77.1	78.0	80.9	83.4	84.1	58.1	57.5	56.0	53.9	53.9
AT	58.9	59.9	63.2	64.1	63.8	61.2	61.8	72.0	74.1	73.3	56.6	58.1	55.5	55.5	55.5
PL	57.8	56.5	56.0	56.5	57.2	62.3	61.5	61.3	61.5	63.0	53.6	51.9	51.1	51.9	51.9
PT	50.1	54.9	54.8	55.1	55.7	50.8	59.1	59.5	60.4	61.3	49.5	51.0	50.6	50.3	50.7
RO	47.2	50.2	51.8	51.5	52.4	50.1	52.7	52.9	52.4	52.6	44.4	47.9	50.7	50.7	52.2
SI	55.0	54.9	55.0	56.0	55.9	68.4	67.1	67.4	66.9	66.6	44.2	45.0	44.9	46.9	46.9
SK	59.5	59.6	60.0	60.4	61.2	59.1	58.8	58.8	59.7	60.9	59.9	60.3	61.2	61.1	61.5
FI	58.6	59.5	61.3	61.1	61.6	78.3	79.5	81.4	83.0	83.6	43.9	44.6	46.1	45.0	45.5
SE	70.7	70.9	72.8	73.8	74.2	74.4	75.6	78.5	80.2	80.5	67.1	66.6	67.5	67.9	68.4
UK	73.3	73.5	71.8	70.4	70.1	80.6	81.7	82.2	79.7	79.3	66.7	66.0	62.7	62.2	62.0

表9：2010年、2012年、2015年、2017年、2018年歐盟會員國在時間領域及其次領域的性別平等指數分數

MS	分數														
	時間領域					照護活動					社會活動				
	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018
EU	66.3	68.9	65.7	65.7	65.7	67.3	72.6	70.0	70.0	70.0	65.4	65.4	61.6	61.6	61.6
BE	70.3	71.8	65.3	65.3	65.3	72.6	75.7	68.9	68.9	68.9	68.1	68.1	61.9	61.9	61.9
BG	43.9	47.4	42.7	42.7	42.7	48.6	56.6	55.7	55.7	55.7	39.7	39.7	32.6	32.6	32.6
CZ	53.8	55.5	57.3	57.3	57.3	55.8	59.4	56.8	56.8	56.8	51.9	51.9	57.7	57.7	57.7
DK	80.4	85.4	83.1	83.1	83.1	75.8	85.5	86.1	86.1	86.1	85.3	85.3	80.2	80.2	80.2
DE	69.8	67.8	65.0	65.0	65.0	70.1	66.1	71.3	71.3	71.3	69.6	69.6	59.3	59.3	59.3
EE	73.7	70.1	74.7	74.7	74.7	80.7	73.0	85.9	85.9	85.9	67.2	67.2	65.0	65.0	65.0
IE	70.8	76.5	74.2	74.2	74.2	69.9	81.6	76.2	76.2	76.2	71.8	71.8	72.1	72.1	72.1
EL	35.6	45.2	44.7	44.7	44.7	34.2	55.1	50.9	50.9	50.9	37.1	37.1	39.3	39.3	39.3
ES	60.8	65.8	64.0	64.0	64.0	60.9	71.4	74.5	74.5	74.5	60.6	60.6	55.0	55.0	55.0
FR	66.6	70.3	67.3	67.3	67.3	70.3	78.5	70.4	70.4	70.4	63.0	63.0	64.4	64.4	64.4
HR	49.8	54.7	51.0	51.0	51.0	53.0	63.9	54.4	54.4	54.4	46.7	46.7	47.9	47.9	47.9
IT	55.1	61.4	59.3	59.3	59.3	54.5	67.6	61.2	61.2	61.2	55.7	55.7	57.4	57.4	57.4
CY	45.9	45.9	51.3	51.3	51.3	52.6	52.7	65.7	65.7	65.7	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0
LV	62.0	60.8	65.8	65.8	65.8	78.2	75.1	89.8	89.8	89.8	49.2	49.2	48.2	48.2	48.2
LT	52.2	55.7	50.6	50.6	50.6	65.4	74.5	64.0	64.0	64.0	41.7	41.7	40.0	40.0	40.0
LU	70.2	71.5	69.1	69.1	69.1	72.1	74.8	79.4	79.4	79.4	68.3	68.3	60.2	60.2	60.2
HU	54.1	55.2	54.3	54.3	54.3	68.7	71.6	65.0	65.0	65.0	42.6	42.6	45.4	45.4	45.4
MT	54.3	58.7	64.2	64.2	64.2	49.7	57.9	69.0	69.0	69.0	59.4	59.4	59.8	59.8	59.8
NL	85.9	86.7	83.9	83.9	83.9	76.5	78.0	79.3	79.3	79.3	96.4	96.4	88.7	88.7	88.7
AT	56.0	65.3	61.2	61.2	61.2	44.9	61.0	62.7	62.7	62.7	69.8	69.8	59.7	59.7	59.7
PL	54.2	55.3	52.5	52.5	52.5	63.0	65.6	64.1	64.1	64.1	46.5	46.5	43.0	43.0	43.0
PT	38.7	46.0	47.5	47.5	47.5	49.3	69.5	63.3	63.3	63.3	30.4	30.4	35.7	35.7	35.7
RO	50.6	53.2	50.3	50.3	50.3	70.9	78.1	70.7	70.7	70.7	36.2	36.2	35.8	35.8	35.8
SI	68.3	72.4	72.9	72.9	72.9	64.5	72.3	69.5	69.5	69.5	72.4	72.4	76.4	76.4	76.4
SK	39.9	43.4	46.3	46.3	46.3	52.7	62.5	56.5	56.5	56.5	30.2	30.2	37.9	37.9	37.9
FI	80.1	81.0	77.4	77.4	77.4	84.2	86.0	82.2	82.2	82.2	76.3	76.3	72.9	72.9	72.9
SE	84.5	83.5	90.1	90.1	90.1	84.6	82.6	90.9	90.9	90.9	84.3	84.3	89.3	89.3	89.3
UK	72.1	73.2	69.9	69.9	69.9	78.4	80.8	75.1	75.1	75.1	66.3	66.3	65.1	65.1	65.1

備註：由於缺乏新資料，自前一版的性別平等指數以來，時間領域的分數未改變。

表10：2010年、2012年、2015年、2017年、2018年歐盟會員國在權力領域及其次領域的性別平等指數分數

MS	分數																				
	權力領域					政治					經濟					社會					
	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018	
EU	41.9	43.5	48.5	51.9	53.5	47.2	48.3	52.7	55.0	56.9	28.9	31.8	39.5	43.6	46.8	53.7	53.7	55.0	58.2	57.6	
BE	47.9	50.5	53.4	55.2	55.7	65.8	70.0	70.2	67.8	68.1	32.8	36.0	38.0	40.2	41.8	50.9	51.0	57.1	61.7	60.8	
BG	45.8	49.4	56.0	59.9	61.5	50.3	53.4	49.2	53.8	56.5	27.6	32.7	53.2	59.9	60.0	69.3	69.3	67.0	66.8	68.5	
CZ	31.0	32.0	22.6	26.1	27.7	30.7	31.7	36.6	37.8	40.0	27.4	29.0	9.2	13.6	16.4	35.6	35.6	34.2	34.3	32.5	
DK	58.0	57.5	61.5	64.9	66.2	75.1	76.1	71.2	74.2	76.0	47.5	45.6	55.7	56.5	56.0	54.8	54.8	58.7	65.3	68.3	
DE	38.3	46.0	53.0	56.6	59.5	60.2	59.9	71.5	69.6	67.8	19.0	33.0	42.1	49.7	56.5	49.2	49.1	49.5	52.4	55.0	
EE	21.9	22.0	28.2	34.6	36.1	34.9	33.7	44.9	48.5	49.3	21.6	22.7	23.2	23.4	24.2	13.9	13.9	21.4	36.5	39.4	
IE	37.2	40.7	48.6	53.4	55.8	32.9	37.0	39.8	44.1	45.3	21.7	25.4	39.9	46.4	50.0	72.1	71.7	72.4	74.5	76.8	
EL	22.3	22.3	21.7	24.3	27.0	34.3	30.7	34.7	35.8	36.5	13.6	15.3	12.1	14.9	20.4	23.8	23.6	24.2	27.0	26.4	
ES	52.6	52.9	57.0	62.0	69.4	73.7	69.7	72.3	76.8	82.5	33.3	35.8	43.5	53.4	64.8	59.4	59.2	58.9	58.1	62.7	
FR	52.4	55.1	68.2	78.3	79.8	64.1	70.8	77.1	80.8	83.1	41.2	43.2	70.2	82.9	84.6	54.6	54.6	58.4	71.7	72.3	
HR	28.4	27.3	28.5	34.8	41.4	40.2	40.0	38.7	42.2	45.1	24.8	22.2	19.0	19.8	28.6	22.9	22.9	31.6	50.2	55.1	
IT	25.2	29.4	45.3	47.6	48.8	31.7	35.8	47.4	47.9	49.3	10.6	14.8	44.7	53.1	54.9	47.8	47.8	43.7	42.5	43.1	
CY	15.4	17.4	24.7	28.2	29.8	30.1	30.2	25.8	27.5	29.9	4.7	6.8	22.6	23.0	23.0	25.9	25.7	25.8	35.6	38.6	
LV	34.8	37.9	39.0	44.1	49.4	38.1	43.7	40.5	36.7	40.6	37.5	42.1	44.2	45.6	46.1	29.5	29.5	33.2	51.4	64.3	
LT	32.9	27.7	36.6	32.5	34.1	34.0	34.8	40.0	40.9	45.5	23.7	13.9	30.1	18.5	18.1	44.3	44.2	40.9	45.3	48.2	
LU	25.6	34.9	43.5	44.8	48.4	45.3	47.6	51.1	48.9	51.5	5.2	12.5	23.5	28.2	32.1	71.5	71.2	68.2	65.2	68.6	
HU	23.5	21.9	18.7	20.6	22.2	16.1	15.9	14.3	15.0	17.8	37.8	31.0	22.1	23.1	23.7	21.4	21.5	20.9	25.1	25.8	
MT	20.9	25.0	27.4	32.2	32.8	30.0	29.1	30.5	32.9	33.1	12.4	21.9	24.4	24.0	24.2	24.5	24.6	27.5	42.2	44.2	
NL	56.9	56.6	52.9	50.0	57.2	69.5	66.0	70.6	70.6	71.9	40.4	41.8	33.1	29.3	45.9	65.8	65.8	63.4	60.2	56.7	
AT	28.4	30.8	34.9	39.9	44.2	60.3	60.3	59.1	61.1	65.9	9.3	11.8	17.4	21.1	24.4	40.7	40.8	41.1	49.3	53.7	
PL	30.6	34.8	35.1	29.1	30.0	36.6	43.5	46.1	43.6	44.3	27.5	33.8	38.2	33.1	34.1	28.6	28.6	24.4	17.0	17.8	
PT	34.9	29.7	33.9	46.7	51.1	41.9	42.4	48.7	56.7	59.0	20.4	12.6	16.4	36.3	44.9	49.6	49.3	48.9	49.4	50.4	
RO	30.8	28.8	33.2	38.8	37.5	23.5	26.5	32.9	40.8	41.6	28.0	20.4	21.4	20.5	21.5	44.4	44.4	51.8	69.7	59.3	
SI	41.1	51.5	60.6	57.6	55.0	44.5	46.3	65.4	67.3	64.4	29.9	56.4	61.5	50.4	44.7	52.3	52.3	55.3	56.2	57.7	
SK	29.5	25.4	23.1	26.8	29.6	31.0	28.4	29.0	35.3	36.9	34.1	23.7	14.6	17.9	23.3	24.3	24.4	29.1	30.4	30.0	
FI	69.1	73.2	65.3	66.7	71.9	86.1	86.3	84.8	78.8	83.9	52.5	62.0	47.6	52.5	59.2	73.1	73.2	68.9	71.5	74.8	
SE	77.8	75.2	79.5	83.4	84.2	92.1	93.0	93.9	95.1	94.9	58.7	52.6	60.8	69.4	71.7	87.1	87.1	87.8	87.9	87.8	
UK	42.4	42.0	53.0	56.5	60.0	47.5	45.7	53.0	58.7	61.3	22.9	23.0	40.8	50.2	57.1	70.2	70.2	68.8	61.2	61.7	

表11：2010年、2012年、2015年、2017年、2018年歐盟會員國在健康領域及其次領域的性別平等指數分數

MS	分數																			
	健康領域					狀態					行為					取得				
	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018	2010	2012	2015	2017	2018
EU	87.2	87.2	87.4	88.1	88.0	91.1	91.1	91.2	92.2	92.2	75.4	75.4	75.4	75.4	75.4	96.6	96.5	97.1	98.3	98.1
BE	86.5	86.4	86.3	86.3	86.5	92.6	93.4	93.3	93.3	93.6	70.3	70.3	70.3	70.3	70.3	99.3	98.1	98.0	97.9	98.4
BG	75.3	75.8	76.4	77.1	77.2	88.1	88.4	88.1	89.0	89.1	52.3	52.3	52.3	52.3	52.3	92.6	94.1	96.9	98.5	98.5
CZ	85.7	85.7	86.0	86.3	86.3	89.1	89.0	89.6	90.0	90.0	72.3	72.3	72.3	72.3	72.3	97.9	98.0	98.2	98.7	98.9
DK	90.3	90.2	89.6	89.9	89.7	92.2	92.6	91.6	92.4	91.1	81.7	81.7	81.7	81.7	81.7	97.8	96.9	96.2	96.3	96.8
DE	89.3	89.4	90.5	90.5	90.6	90.4	90.2	91.8	92.0	92.3	80.9	80.9	80.9	80.9	80.9	97.5	97.9	99.7	99.7	99.7
EE	82.7	82.1	81.5	81.9	81.6	83.4	83.2	84.1	83.9	83.8	70.1	70.1	70.1	70.1	70.1	96.8	94.7	91.9	93.5	92.6
IE	90.7	90.4	90.6	90.9	91.3	96.5	96.5	96.8	97.1	97.6	79.0	79.0	79.0	79.0	79.0	98.0	97.0	97.3	97.9	98.8
EL	84.3	83.9	83.1	83.5	84.0	94.1	93.5	93.4	93.3	94.4	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	95.7	94.8	92.3	93.8	94.1
ES	88.6	89.1	89.6	90.1	90.1	92.4	93.6	93.2	94.1	94.4	78.6	78.6	78.6	78.6	78.6	95.7	96.2	98.3	98.9	98.7
FR	86.7	86.8	87.1	87.4	87.4	91.0	91.6	91.6	91.9	92.1	74.0	74.0	74.0	74.0	74.0	96.8	96.6	97.6	98.1	97.9
HR	81.5	82.8	83.3	83.7	83.7	85.1	85.7	86.4	87.5	87.4	68.3	68.3	68.3	68.3	68.3	93.1	97.0	97.8	98.1	98.3
IT	86.3	86.5	86.3	88.7	88.4	91.1	91.3	91.3	95.1	94.3	74.2	74.2	74.2	74.2	74.2	94.9	95.5	94.8	99.0	98.6
CY	86.4	87.1	88.2	88.4	88.0	93.7	94.4	95.5	96.1	94.8	73.0	73.0	73.0	73.0	73.0	94.4	96.0	98.4	98.4	98.4
LV	77.3	77.9	78.4	78.3	78.4	80.0	80.5	79.8	79.0	79.9	65.5	65.5	65.5	65.5	65.5	88.3	89.7	92.3	92.9	92.1
LT	80.4	79.6	79.1	79.8	80.0	81.9	79.7	78.5	80.0	81.0	64.8	64.8	64.8	64.8	64.8	98.1	97.7	97.5	98.2	97.8
LU	89.8	90.0	89.0	89.6	89.5	93.8	94.4	92.0	91.9	91.5	78.5	78.5	78.5	78.5	78.5	98.3	98.4	97.7	99.7	99.7
HU	85.4	85.9	86.0	86.6	87.0	84.2	85.9	85.8	86.6	87.6	76.8	76.8	76.8	76.8	76.8	96.3	96.0	96.5	97.6	97.9
MT	90.6	91.6	91.8	92.1	92.0	93.8	95.3	95.6	96.2	95.8	81.7	81.7	81.7	81.7	81.7	97.0	98.6	99.0	99.6	99.4
NL	90.3	89.7	89.9	90.0	90.0	93.6	91.8	91.7	92.1	92.2	79.3	79.3	79.3	79.3	79.3	99.2	99.3	99.9	99.9	99.9
AT	91.1	91.5	91.7	91.7	91.9	91.0	91.7	91.3	91.5	91.8	84.6	84.6	84.6	84.6	84.6	98.1	98.8	99.8	99.7	99.9
PL	81.6	81.7	82.2	83.2	83.1	85.8	85.9	86.6	87.3	87.4	67.9	67.9	67.9	67.9	67.9	93.4	93.6	94.5	97.0	96.7
PT	84.3	84.4	83.6	84.5	84.6	83.3	84.6	82.6	84.0	84.2	75.5	75.5	75.5	75.5	75.5	95.2	94.2	93.9	95.2	95.2
RO	69.9	70.2	70.4	71.1	71.2	87.9	88.5	88.6	88.6	88.7	42.5	42.5	42.5	42.5	42.5	91.6	92.1	92.9	95.7	96.0
SI	86.8	87.3	87.7	87.1	86.9	86.3	87.9	89.1	89.4	88.3	75.9	75.9	75.9	75.9	75.9	99.8	99.8	99.8	97.5	97.8
SK	84.8	85.0	85.3	85.8	85.5	85.4	86.1	87.4	88.1	87.8	73.1	73.1	73.1	73.1	73.1	97.6	97.5	97.3	98.0	97.4
FI	89.5	89.3	89.7	89.7	89.3	90.5	90.2	91.1	90.9	90.3	81.9	81.9	81.9	81.9	81.9	96.6	96.4	96.8	96.8	96.3
SE	93.2	93.0	94.1	94.7	94.5	95.7	95.7	97.4	96.9	96.3	89.3	89.3	89.3	89.3	89.3	94.5	94.2	95.8	98.0	98.1
UK	94.1	93.7	93.1	93.3	92.8	95.6	94.3	93.7	94.1	93.5	88.5	88.5	88.5	88.5	88.5	98.4	98.4	97.5	97.6	96.5

附錄3：性別平等指數包含的指標

表12：2018年歐盟會員國在勞動領域中包含的指標

MS	參與度						隔離與工作品質								
	全時等量就業率(%，15歲以上)			工作壽命持續時間(年)			受雇於教育、醫療健康和社會工作活動的人口(%，15歲以上受雇者)			在工作時間花一小時處理個人或家庭事務的能力(%，15歲以上受雇者)			職涯展望指數(0-100分)		
	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	41.5	57.4	-15.9	33.7	38.6	-4.9	30.5	8.3	22.2	22.8	27.3	-4.5	62.6	63.7	-1.1
BE	39.4	53.0	-13.6	31.2	35.1	-3.9	39.7	11.0	28.7	29.5	33.2	-3.7	66.2	66.5	-0.3
BG	45.3	55.9	-10.6	31.4	34.6	-3.2	18.9	4.1	14.8	20.3	31.3	-11.0	65.6	62.3	3.3
CZ	48.9	66.7	-17.8	33.2	39.2	-6.0	24.5	4.9	19.6	11.0	10.6	0.4	60.9	65.4	-4.5
DK	46.7	57.7	-11.0	38.3	41.5	-3.2	43.5	13.2	30.3	31.8	50.1	-18.3	70.4	72.9	-2.5
DE	42.1	60.3	-18.2	36.5	40.7	-4.2	31.8	9.2	22.6	15.8	18.2	-2.4	65.5	67.9	-2.4
EE	51.1	65.6	-14.5	38.4	39.7	-1.3	26.5	4.8	21.7	15.4	15.8	-0.4	65.8	64.8	1.0
IE	44.6	60.7	-16.1	33.6	40.4	-6.8	33.9	8.4	25.5	37.1	43.4	-6.3	64.6	64.1	0.5
EL	31.4	49.5	-18.1	29.2	36.3	-7.1	22.8	8.2	14.6	14.4	16.1	-1.7	51.0	52.2	-1.2
ES	37.7	51.9	-14.2	32.8	37.4	-4.6	24.2	7.7	16.5	32.9	35.3	-2.4	56.1	57.3	-1.2
FR	42.4	52.9	-10.5	33.7	37.1	-3.4	34.1	10.3	23.8	17.9	22.1	-4.2	63.8	66.7	-2.9
HR	39.9	52.1	-12.2	30.5	34.2	-3.7	25.0	5.4	19.6	25.1	29.4	-4.3	59.8	61.0	-1.2
IT	31.1	51.4	-20.3	27.0	36.4	-9.4	25.8	7.1	18.7	19.3	22.0	-2.7	51.9	55.7	-3.8
CY	48.8	59.9	-11.1	34.1	39.9	-5.8	18.9	6.3	12.6	17.5	18.5	-1.0	53.0	50.8	2.2
LV	50.4	62.0	-11.6	36.7	36.7	0.0	25.8	4.5	21.3	24.9	26.0	-1.1	62.7	60.7	2.0
LT	51.5	61.9	-10.4	36.8	36.6	0.2	26.9	6.2	20.7	19.0	21.0	-2.0	61.9	63.2	-1.3
LU	46.0	58.4	-12.4	31.6	35.2	-3.6	25.9	9.6	16.3	22.7	30.0	-7.3	70.1	72.5	-2.4
HU	45.6	63.0	-17.4	31.1	36.9	-5.8	25.2	5.9	19.3	16.5	13.4	3.1	64.4	63.5	0.9
MT	42.3	65.4	-23.1	30.3	40.9	-10.6	30.7	10.7	20.0	36.5	37.8	-1.3	69.0	67.0	2.0
NL	38.0	58.0	-20.0	38.0	42.9	-4.9	35.3	9.5	25.8	48.5	56.3	-7.8	61.0	62.4	-1.4
AT	42.1	60.8	-18.7	35.2	39.7	-4.5	28.1	8.1	20.0	35.5	36.4	-0.9	64.3	65.4	-1.1
PL	45.0	62.5	-17.5	30.7	36.1	-5.4	24.6	4.8	19.8	16.1	18.8	-2.7	60.1	59.2	0.9
PT	46.8	56.8	-10.0	36.5	39.4	-2.9	29.8	6.7	23.1	23.4	28.3	-4.9	55.6	57.0	-1.4
RO	42.6	60.6	-18.0	30.2	36.7	-6.5	16.1	3.5	12.6	18.2	20.2	-2.0	66.0	67.1	-1.1
SI	47.6	59.9	-12.3	34.6	37.4	-2.8	27.0	6.0	21.0	25.1	31.8	-6.7	60.4	61.5	-1.1
SK	46.7	62.7	-16.0	31.6	36.5	-4.9	27.6	4.9	22.7	11.0	15.1	-4.1	65.7	66.8	-1.1
FI	47.4	55.3	-7.9	38.0	39.3	-1.3	39.4	9.1	30.3	26.7	50.7	-24.0	65.4	66.7	-1.3
SE	59.2	67.1	-7.9	41.0	42.9	-1.9	41.9	11.9	30.0	34.9	47.1	-12.2	66.7	68.1	-1.4
UK	44.7	61.1	-16.4	36.8	41.5	-4.7	37.7	10.6	27.1	29.7	36.5	-6.8	69.2	67.1	2.1
	資料來源：歐盟統計局、EU-LFS, 2018；EIGE的計算			資料來源：歐盟統計局、EU-LFS(lfsi_dwl_a)2018			資料來源：歐盟統計局、EU-LFS(lfsa_egan)2018			資料來源：Eurofound、EWCS 2015年；EIGE的計算			資料來源：Eurofound、EWCS 2015；EIGE的計算		

表13：2018年歐盟會員國在金錢領域中包含的指標

MS	財務資源						經濟狀況					
	平均每月所得(PPS, 勞動人口)			均等化淨所得中位數 (PPS, 16歲以上人口)			無貧窮風險 ³ (所得中位數的60%) (%, 16歲以上人口)			S20/S80所得5分位數占比(%, 16歲以上人口)		
	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	2 249.0	2 809	- 560	17 860	18 668	- 807	82.6	84.4	- 1.8	19.5	19.3	0.2
BE	2 771	3 108	- 337	22 338	23 634	- 1 296	83.5	85.5	- 2.0	27.0	26.1	0.9
BG	830	970	- 140	9 134	9 776	- 642	77.5	80.5	- 3.0	14.3	13.1	1.2
CZ	1 244	1 624	- 380	14 316	15 424	- 1 108	88.4	93.0	- 4.6	29.7	30.8	- 1.1
DK	2 719	3 347	- 628	23 712	25 105	- 1 393	86.6	87.4	- 0.8	24.4	22.1	2.3
DE	2 602	3 354	- 752	24 359	25 410	- 1 051	82.8	84.7	- 1.9	19.0	19.6	- 0.6
EE	1 199	1 692	- 493	14 521	15 254	- 733	74.1	79.6	- 5.5	20.4	18.6	1.8
IE	2 808	3 423	- 615	22 629	23 463	- 834	83.3	86.8	- 3.5	22.2	23.3	- 1.1
EL	1 669	1 971	- 302	10 541	10 860	- 319	81.8	82.2	- 0.4	18.6	17.8	0.8
ES	1 937	2 345	- 408	18 179	18 806	- 627	78.7	80.1	- 1.4	17.0	16.8	0.2
FR	2 310	2 818	- 508	23 729	23 983	- 254	87.9	88.1	- 0.2	23.8	24.0	- 0.2
HR	1 520	1 676	- 156	10 730	11 196	- 466	79.3	82.2	- 2.9	19.9	20.0	- 0.1
IT	2 134	2 589	- 455	19 019	19 975	- 956	79.6	82.0	- 2.4	16.5	16.6	- 0.1
CY	1 845	2 244	- 399	19 605	20 190	- 585	84.1	85.9	- 1.8	23.4	23.2	0.2
LV	1 047	1 283	- 236	11 344	12 514	- 1 170	72.5	78.6	- 6.1	14.8	14.4	0.4
LT	1 036	1 228	- 192	12 436	13 856	- 1 420	74.4	80.7	- 6.3	14.9	14.1	0.8
LU	3 322	3 601	- 279	38 187	39 265	- 1 078	81.1	83.8	- 2.7	16.5	18.0	- 1.5
HU	1 285	1 524	- 239	9 697	9 988	- 291	86.4	88.2	- 1.8	23.1	23.3	- 0.2
MT	1 932	2 266	- 334	20 300	20 969	- 669	82.4	85.4	- 3.0	23.5	24.1	- 0.6
NL	2 398	3 029	- 631	23 299	24 602	- 1 303	86.3	87.1	- 0.8	25.5	23.9	1.6
AT	2 235	2 947	- 712	25 575	27 065	- 1 490	85.6	87.8	- 2.2	25.0	24.5	0.5
PL	1 577	1 916	- 339	12 753	13 128	- 375	84.5	84.9	- 0.4	23.9	22.3	1.6
PT	1 398	1 670	- 272	12 774	13 207	- 433	82.3	83.7	- 1.4	19.4	18.9	0.5
RO	953	1 003	- 50	7 241	7 576	- 335	76.9	79.4	- 2.5	14.8	14.6	0.2
SI	1 845	2 021	- 176	16 580	17 172	- 592	85.5	87.4	- 1.9	29.4	29.3	0.1
SK	1 210	1 527	- 317	11 370	11 685	- 315	89.1	89.6	- 0.5	34.2	33.8	0.4
FI	2 381	2 952	- 571	22 189	22 978	- 789	87.5	87.9	- 0.4	27.1	26.3	0.8
SE	2 626	3 085	- 459	22 101	22 887	- 786	83.1	85.5	- 2.4	24.0	23.8	0.2
UK	2 242	2 942	- 700	21 432	22 722	- 1,290	80.8	83.7	- 2.9	17.1	16.8	0.3
	資料來源： 歐盟統計局、SES(earn_ses14_20) 2014			資料來源： 歐盟統計局、EU-SILC(ilc_di03) 2018			資料來源： 歐盟統計局、EU-SILC(ilc_li02) 2018			資料來源： 歐盟統計局、EU-SILC 2018；歐盟統計局的計算		

表14：2018年歐盟會員國在知識領域中包含的指標

MS	教育程度與參與度						隔離		
	高等教育畢業生(%，15歲以上人口)			參與正式或非正式教育培訓的人口(%，15歲以上人口)			在教育、醫療與福利、人文學科及藝術領域的高等教育學生(%，15歲以上人口)		
	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	26.3	25.3	1.0	17.2	16.2	1.0	43.1	21.4	21.7
BE	33.3	29.4	3.9	14.7	14.4	0.3	54.3	30.7	23.6
BG	26.9	19.5	7.4	8.8	9.2	-0.4	33.9	18.3	15.6
CZ	19.1	18.9	0.2	15.6	15.6	0.0	40.9	18.3	22.6
DK	33.7	27.0	6.7	33.7	26.6	7.1	53.1	27.5	25.6
DE	20.4	28.3	-7.9	13.5	14.9	-1.4	41.3	17.3	24.0
EE	44.0	27.2	16.8	22.8	19.5	3.3	41.9	15.5	26.4
IE	39.6	33.9	5.7	21.2	18.3	2.9	48.5	23.5	25.0
EL	23.3	23.7	-0.4	11.4	11.7	-0.3	35.8	15.7	20.1
ES	30.4	29.4	1.0	16.8	16.3	0.5	48.7	24.7	24.0
FR	30.0	27.9	2.1	27.0	22.8	4.2	41.2	20.9	20.3
HR	21.6	19.4	2.2	10.6	10.0	0.6	34.0	14.4	19.6
IT	15.9	13.4	2.5	12.9	12.8	0.1	43.9	26.8	17.1
CY	37.9	31.5	6.4	13.1	13.6	-0.5	42.7	15.7	27.0
LV	36.2	22.1	14.1	15.3	12.4	2.9	39.0	13.4	25.6
LT	36.1	27.6	8.5	14.1	13.5	0.6	41.2	16.1	25.1
LU	34.2	36.2	-2.0	23.6	25.2	-1.6	38.3	21.5	16.8
HU	21.8	18.9	2.9	13.3	13.4	-0.1	41.0	19.1	21.9
MT	21.3	20.7	0.6	15.9	14.2	1.7	49.2	28.6	20.6
NL	30.1	31.7	-1.6	25.0	24.4	0.6	37.9	19.8	18.1
AT	25.3	29.7	-4.4	20.0	18.2	1.8	40.6	21.0	19.6
PL	27.6	20.8	6.8	12.4	12.1	0.3	38.6	18.5	20.1
PT	21.7	15.3	6.4	15.5	15.8	-0.3	39.6	18.6	21.0
RO	13.6	13.1	0.5	8.3	8.9	-0.6	32.9	17.9	15.0
SI	28.7	22.5	6.2	18.2	15.1	3.1	41.2	16.8	24.4
SK	22.1	18.6	3.5	11.1	11.3	-0.2	48.5	25.0	23.5
FI	39.0	30.8	8.2	35.3	28.5	6.8	51.2	18.1	33.1
SE	41.7	30.6	11.1	39.5	28.0	11.5	54.5	29.9	24.6
UK	38.7	34.8	3.9	18.1	16.5	1.6	47.0	25.2	21.8
	資料來源： 歐盟統計局、EU-LFS, 2018；EIGE的計算			資料來源： 歐盟統計局、EU-LFS, 2018；EIGE的計算			資料來源： 歐盟統計局教育統計(educ_uoe_enrt03)、2017SI, ED7(碩士或相等學歷) 無資料、使用2016年的資料		

表15：2018年歐盟會員國在時間領域中包含的指標

MS	照護活動						社交活動					
	每天照顧和教育子女或孫子女、年長者或身心障礙者的人口(%, 18歲以上人口)			每天烹飪及/或做家事的人口(%, 18歲以上人口)			至少每天或一週有好幾次在住家外從事體育、文化或休閒活動的勞工(%, 15歲以上受雇者)			每個月至少一次參與志工或慈善活動的勞工(%, 15歲以上受雇者)		
	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	37.5	24.7	12.8	78.7	33.7	45.0	27.5	31.9	-4.4	12.2	11.4	0.8
BE	43.1	28.7	14.4	81.2	32.5	48.7	32.3	38.7	-6.4	9.5	9.9	-0.4
BG	38.5	25.8	12.7	72.9	13.0	59.9	11.7	19.5	-7.8	2.9	2.4	0.5
CZ	33.2	19.8	13.4	67.4	15.8	51.6	22.6	27.8	-5.2	12.3	11.3	1.0
DK	25.0	21.3	3.7	82.3	55.0	27.3	52.8	50.5	2.3	17.3	20.3	-3.0
DE	25.5	18.7	6.8	72.3	29.1	43.2	21.8	25.2	-3.4	15.8	13.3	2.5
EE	34.6	31.0	3.6	75.8	47.4	28.4	33.5	38.4	-4.9	12.5	11.4	1.1
IE	44.1	30.5	13.6	88.7	48.0	40.7	40.4	48.4	-8.0	15.4	17.9	-2.5
EL	38.2	20.2	18.0	85.3	16.0	69.3	11.0	17.6	-6.6	6.6	5.7	0.9
ES	39.8	27.7	12.1	84.5	41.9	42.6	39.3	45.5	-6.2	5.7	3.8	1.9
FR	45.6	29.4	16.2	79.6	35.6	44.0	32.1	39.0	-6.9	12.3	14.1	-1.8
HR	34.9	21.3	13.6	62.4	11.9	50.5	12.5	19.1	-6.6	10.8	10.3	0.5
IT	34.1	24.0	10.1	80.9	19.7	61.2	23.6	28.2	-4.6	12.8	10.8	2.0
CY	50.1	34.1	16.0	80.8	26.6	54.2	9.7	21.7	-12.0	8.8	8.0	0.8
LV	39.9	38.0	1.9	81.7	56.6	25.1	17.4	22.6	-5.2	8.5	7.4	1.1
LT	41.3	24.2	17.1	79.0	28.8	50.2	13.5	17.9	-4.4	5.2	4.4	0.8
LU	41.5	35.6	5.9	78.3	38.6	39.7	36.8	45.8	-9.0	10.4	22.2	-11.8
HU	30.1	24.5	5.6	55.8	13.8	42.0	16.6	12.5	4.1	11.3	8.7	2.6
MT	42.3	24.9	17.4	80.5	37.3	43.2	25.4	26.2	-0.8	10.0	10.7	-0.7
NL	38.5	28.2	10.3	81.4	47.4	34.0	56.0	58.3	-2.3	22.3	22.3	0.0
AT	35.6	20.8	14.8	83.3	28.4	54.9	24.6	25.3	-0.7	11.6	14.8	-3.2
PL	47.0	25.0	22.0	81.7	33.5	48.2	16.9	21.3	-4.4	6.5	4.7	1.8
PT	36.5	28.1	8.4	78.1	18.8	59.3	10.3	19.6	-9.3	6.9	5.1	1.8
RO	45.8	25.0	20.8	75.3	40.6	34.7	6.3	8.4	-2.1	6.1	7.6	-1.5
SI	35.2	27.5	7.7	81.0	27.5	53.5	41.4	42.7	-1.3	18.0	21.5	-3.5
SK	35.3	19.2	16.1	59.5	15.7	43.8	10.6	19.9	-9.3	8.6	6.3	2.3
FI	36.3	26.3	10.0	85.7	57.2	28.5	60.1	44.5	15.6	14.9	15.9	-1.0
SE	29.5	26.7	2.8	73.6	56.1	17.5	51.0	55.0	-4.0	27.2	29.8	-2.6
UK	41.1	25.3	15.8	84.6	49.0	35.6	33.4	35.8	-2.4	13.5	11.4	2.1
	資料來源：Eurofound、EQLS, 2016。EIGE的計算。			資料來源：Eurofound、EQLS, 2016。EIGE的計算。			資料來源：Eurofound、EWCS, 2015。EIGE的計算。			資料來源：Eurofound、EWCS, 2015。EIGE的計算。		

表16：2018年歐盟會員國在權力領域中包含的指標

MS	政治						經濟				社會					
	部會首長占比(%)		國會議員占比(%)		地區議會成員占比(%)		最大的上市公司監事會或董事會成員占比(%)		中央銀行成員占比(%)		公共研究補助決策機構成員占比(%)		公共傳播組織成員占比(%)		國家奧林匹克體育組織最高決策單位成員占比(%)	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
EU	29.5	70.5	30.3	69.7	29.0	71.0	26.6	73.4	22.1	77.9	37.6	62.4	36.7	63.3	15.4	84.6
BE	23.0	77.0	40.8	59.2	41.1	58.9	32.1	67.9	10.6	89.4	45.2	54.8	36.6	63.4	11.6	88.4
BG	37.5	62.5	25.7	74.3	25.8	74.2	15.8	84.2	57.1	42.9	40.0	60.0	46.7	53.3	21.0	79.0
CZ	19.9	80.1	20.9	79.1	20.8	79.2	16.2	83.8	0.0	100.0	27.6	72.4	14.8	85.2	7.4	92.6
DK	39.8	60.2	37.5	62.5	38.0	62.0	29.5	70.5	27.1	72.9	38.8	61.3	46.7	53.3	18.1	81.9
DE	40.1	59.9	33.0	67.0	31.1	68.9	32.9	67.1	25.0	75.0	39.0	61.0	29.6	70.4	15.7	84.3
EE	25.6	74.4	28.1	71.9	28.6	71.4	8.0	92.0	18.8	81.3	9.5	90.5	44.8	55.2	10.4	89.6
IE	21.2	78.8	24.3	75.7	23.8	76.2	20.0	80.0	31.0	69.0	49.3	50.7	49.2	50.8	18.9	81.1
EL	17.6	82.4	18.9	81.1	21.2	78.8	10.0	90.0	11.1	88.9	12.0	88.0	20.0	80.0	9.4	90.6
ES	41.6	58.4	39.7	60.3	46.5	53.5	23.6	76.4	43.3	56.7	45.2	54.8	33.3	66.7	18.6	81.4
FR	48.9	51.1	34.9	65.1	47.6	52.4	43.8	56.2	45.5	54.5	40.6	59.4	45.2	54.8	29.0	71.0
HR	24.2	75.8	19.5	80.5	28.0	72.0	21.8	78.2	8.3	91.7	28.6	71.4	50.0	50.0	8.4	91.6
IT	24.4	75.6	33.3	66.7	19.7	80.3	35.2	64.8	22.2	77.8	30.4	69.6	26.1	73.9	11.0	89.0
CY	13.2	86.8	18.0	82.0	15.3	84.7	10.6	89.4	13.0	87.0	25.0	75.0	29.6	70.4	5.4	94.6
LV	23.9	76.1	22.3	77.7	24.4	75.6	29.1	70.9	24.2	75.8	36.4	63.6	53.3	46.7	19.2	80.8
LT	26.8	73.2	21.6	78.4	29.8	70.2	12.9	87.1	7.7	92.3	35.1	64.9	33.3	66.7	13.8	86.3
LU	24.6	75.4	27.1	72.9	24.8	75.2	12.9	87.1	18.5	81.5	51.9	48.1	37.0	63.0	17.2	82.8
HU	4.9	95.1	11.3	88.7	12.1	87.9	14.3	85.7	11.1	88.9	0.0	100.0	31.8	68.2	9.3	90.7
MT	11.6	88.4	14.2	85.8	22.1	77.9	8.8	91.2	14.3	85.7	33.3	66.7	23.8	76.2	7.4	92.6
NL	41.5	58.5	34.9	65.1	33.1	66.9	31.1	68.9	15.4	84.6	27.8	72.2	32.4	67.6	26.1	73.9
AT	35.6	64.4	34.9	65.1	31.4	68.6	24.6	75.4	0.0	100.0	28.9	71.1	40.0	60.0	13.9	86.1
PL	17.7	82.3	26.1	73.9	26.6	73.4	20.6	79.4	15.4	84.6	24.0	76.0	0.0	100.0	3.3	96.7
PT	34.4	65.6	36.0	64.0	26.4	73.6	19.9	80.1	29.4	70.6	37.5	62.5	33.3	66.7	11.6	88.4
RO	28.0	72.0	19.3	80.7	17.5	82.5	10.8	89.2	11.1	88.9	44.9	55.1	36.4	63.6	10.8	89.2
SI	41.0	59.0	24.4	75.6	32.3	67.7	25.0	75.0	20.0	80.0	42.9	57.1	39.4	60.6	5.0	95.0
SK	22.5	77.5	20.9	79.1	14.3	85.7	23.8	76.3	0.0	100.0	15.8	84.2	22.2	77.8	8.6	91.4
FI	40.0	60.0	42.9	57.1	46.0	54.0	33.7	66.3	27.0	73.0	45.2	54.8	42.9	57.1	26.8	73.2
SE	51.8	48.2	46.4	53.6	47.8	52.2	36.4	63.6	35.3	64.7	57.7	42.3	56.1	43.9	45.1	54.9
UK	29.3	70.7	28.8	71.2	36.3	63.7	29.7	70.3	28.8	71.2	35.9	64.1	31.6	68.4	27.4	72.6
	資料來源： EIGE、性別統計資料庫、 WMID(2017–2018–20193年 平均值)；國家政府(所有部 會首長：低階部會首長+高 階部會首長)；EIGE的計 算。		資料來源： EIGE、性別統計資料庫、 WMID(2017–2018–20193年 平均值)；BG、EE、IE、 CY、LT、LU、MT、SI、 使用地方層級(2019)；EIGE 的計算。		資料來源： EIGE、性別統計資料庫、 WMID(2017–2018–20193年 平均值)；EIGE的計算。		資料來源： EIGE、性別統計資料庫、 WMID(2017–2018–20193年 平均值)；EIGE的計算。		資料來源： EIGE、性別統計資料庫、 WMID(2017–2018–20193年 平均值)；IT、RO、時間序 列中斷(僅2018年)；EIGE的 計算。		資料來源： EIGE、性別統計資料庫、 WMID(2017–2018–20193年 平均值)；EIGE的計算。		資料來源： EIGE、性別統計資料庫、 WMID(2017–2018–20193年 平均值)；EIGE的計算。		資料來源： EIGE、性別統計資料庫、 WMID(2017–2018–20193年 平均值)；EIGE的計算。	

表17：2018年歐盟會員國在健康領域中包含的指標

MS	狀態									行為						取得					
	自我感知健康良好或非常良好(%, 16歲以上人口)			按出生時絕對值的平均餘命(年數)			按出生時絕對值的健康生活年(年數)			不抽菸且不酗酒的人(%, 16歲以上人口)			從事運動及/或吃蔬果的人(%, 16歲以上人口)			無醫療檢查需求未獲得滿足的人口(%, 16歲以上人口)			無牙醫檢查需求未獲得滿足的人口(%, 16歲以上人口)		
	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	66.9	71.6	-4.7	83.6	78.3	5.3	63.8	63.4	0.4	72.4	52.2	20.2	36.1	40.1	-4.0	96.1	96.8	-0.7	95.9	95.9	0.0
BE	72.3	77.3	-5.0	83.9	79.4	4.5	63.8	63.2	0.6	68.3	50.1	18.2	29.5	36.4	-6.9	97.7	98.0	-0.3	95.5	95.9	-0.4
BG	62.8	70.0	-7.2	78.6	71.5	7.1	67.6	64.0	3.6	67.5	46.7	20.8	9.4	18.2	-8.8	96.8	96.8	0.0	96.6	97.0	-0.4
CZ	60.7	64.0	-3.3	82.0	76.2	5.8	63.4	62.2	1.2	72.7	54.2	18.5	30.1	37.5	-7.4	97.6	97.6	0.0	97.6	97.1	0.5
DK	68.0	74.5	-6.5	82.9	79.1	3.8	59.1	62.5	-3.4	60.7	43.7	17.0	68.2	59.1	9.1	93.2	94.1	-0.9	93.8	93.7	0.1
DE	64.3	66.7	-2.4	83.3	78.6	4.7	66.3	65.1	1.2	63.3	46.6	16.7	50.8	53.1	-2.3	99.4	99.5	-0.1	99.1	98.6	0.5
EE	49.7	54.2	-4.5	82.7	74.0	8.7	55.0	52.7	2.3	74.0	43.2	30.8	35.4	35.8	-0.4	79.6	83.1	-3.5	93.2	93.0	0.2
IE	84.4	83.9	0.5	84.1	80.5	3.6	70.4	68.4	2.0	65.8	46.5	19.3	48.4	47.2	1.2	97.6	97.8	-0.2	97.0	97.5	-0.5
EL	74.2	78.4	-4.2	84.4	79.3	5.1	65.9	65.0	0.9	70.4	54.2	16.2	19.8	24.7	-4.9	88.7	91.0	-2.3	89.1	90.3	-1.2
ES	70.7	76.6	-5.9	86.3	80.7	5.6	68.0	68.0	0.0	75.9	61.6	14.3	36.1	46.0	-9.9	99.6	99.5	0.1	94.5	94.9	-0.4
FR	65.5	69.7	-4.2	85.9	79.7	6.2	64.5	63.4	1.1	69.7	54.2	15.5	32.0	38.7	-6.7	96.7	96.5	0.2	94.5	94.3	0.2
HR	58.2	63.1	-4.9	81.5	74.9	6.6	58.5	56.5	2.0	72.5	57.2	15.3	21.1	28.0	-6.9	95.7	95.9	-0.2	97.5	96.9	0.6
IT	70.5	76.3	-5.8	85.6	81.2	4.4	66.9	66.8	0.1	79.9	65.6	14.3	24.5	30.4	-5.9	97.1	97.8	-0.7	96.8	97.2	-0.4
CY	76.4	79.3	-2.9	84.8	80.9	3.9	62.4	62.0	0.4	81.4	53.9	27.5	33.0	38.6	-5.6	98.4	98.2	0.2	94.6	94.8	-0.2
LV	42.9	52.0	-9.1	79.7	70.1	9.6	53.7	51.0	2.7	76.4	43.5	32.9	28.7	34.0	-5.3	89.1	88.7	0.4	83.9	81.3	2.6
LT	41.1	48.9	-7.8	80.7	70.9	9.8	59.1	56.3	2.8	81.5	45.0	36.5	27.6	33.6	-6.0	96.6	97.4	-0.8	95.0	96.6	-1.6
LU	66.4	70.8	-4.4	84.6	80.1	4.5	59.8	61.4	-1.6	65.1	45.6	19.5	48.0	51.5	-3.5	98.9	99.4	-0.5	99.2	99.3	-0.1
HU	57.5	64.1	-6.6	79.6	72.7	6.9	61.8	60.4	1.4	75.7	59.4	16.3	32.7	37.7	-5.0	94.5	94.2	0.3	96.5	96.6	-0.1
MT	72.4	77.3	-4.9	84.6	80.4	4.2	73.4	71.9	1.5	70.0	56.3	13.7	42.7	45.1	-2.4	99.4	99.6	-0.2	97.8	99.1	-1.3
NL	73.1	78.2	-5.1	83.4	80.3	3.1	57.2	61.1	-3.9	72.2	58.4	13.8	37.0	41.0	-4.0	99.2	99.2	0.0	99.6	99.5	0.1
AT	70.3	73.2	-2.9	84.1	79.4	4.7	57.0	56.8	0.2	65.3	53.3	12.0	51.5	54.7	-3.2	99.7	99.4	0.3	99.1	99.2	-0.1
PL	56.8	61.8	-5.0	81.7	73.7	8.0	64.3	60.5	3.8	74.5	51.9	22.6	23.4	26.2	-2.8	91.3	91.8	-0.5	96.4	95.5	0.9
PT	44.7	54.5	-9.8	84.5	78.3	6.2	57.5	59.8	-2.3	84.5	62.6	21.9	29.7	35.0	-5.3	96.0	96.9	-0.9	85.2	86.2	-1.0
RO	65.7	75.8	-10.1	79.2	71.7	7.5	59.6	59.2	0.4	73.4	36.2	37.2	7.4	16.3	-8.9	91.6	94.6	-3.0	93.2	93.2	0.0
SI	61.6	69.2	-7.6	84.4	78.5	5.9	54.6	56.3	-1.7	72.2	54.0	18.2	37.0	45.6	-8.6	95.6	96.7	-1.1	95.3	95.4	-0.1
SK	62.8	70.6	-7.8	80.8	73.9	6.9	56.6	55.5	1.1	75.6	53.2	22.4	33.0	39.7	-6.7	93.7	94.2	-0.5	95.6	95.4	0.2
FI	67.1	70.5	-3.4	84.5	79.1	5.4	55.7	58.8	-3.1	69.9	45.7	24.2	60.1	56.9	3.2	93.1	95.7	-2.6	92.9	93.9	-1.0
SE	73.6	78.4	-4.8	84.3	80.9	3.4	72.0	73.7	-1.7	76.3	61.3	15.0	58.0	55.8	2.2	95.5	96.7	-1.2	96.9	97.3	-0.4
UK	72.4	74.0	-1.6	83.1	79.5	3.6	60.8	61.5	-0.7	73.6	58.5	15.1	55.0	55.4	-0.4	90.6	93.1	-2.5	96.1	96.5	-0.4
	資料來源：歐盟統計局、EU-SILC (hlth_silc_01) 2018			資料來源：歐盟統計局、死亡率資料 (hlth_hlye), 2018			資料來源：歐盟統計局、死亡率資料 (hlth_hlye), 2018			資料來源：歐盟統計局、EHIS, 2014；歐盟統計局的計算；FR、NL、EIGE的估計值			資料來源：歐盟統計局、EHIS, 2014；歐盟統計局的計算；BE、NL、EIGE的估計值			資料來源：歐盟統計局、EU-SILC(hlth_silc_08), 2018			資料來源：歐盟統計局、EU-SILC(hlth_silc_09), 2018		

附錄4：數位化與勞動世界主要指標列表

關注領域	指標	區隔	來源	年份
數位技能	1. 2019年每天使用網路的人口(16-74歲)百分比(按性別、年齡和教育程度區分)	性別、會員國、年齡、教育程度	歐盟統計局(isoc_ci_ifp_fu)	2019
	2. 擁有中高等數位技能的人口(16-74歲)百分比(按資訊、溝通、問題解決、軟體的技能類型區分)	性別、會員國、年齡、教育程度	歐盟統計局(isoc_sk_dskl_i)	2019
	3. 執行至少一種訓練活動來改善電腦、軟體或應用程式使用相關技能的人口(16-74歲)百分比	性別、會員國、年齡、教育程度	歐盟統計局(isoc_sk_how_i)	2018
教育與勞動力市場中的隔離	4. 男女佔ICT畢業生的百分比	性別、會員國	歐盟統計局(educ_uoe_grad02)	2018
	5. 男女佔ICT專家(15歲或以上)的百分比	性別、會員國	歐盟統計局(isoc_sks_itsps)	2019
	6. 男女佔高科技部門科學家和工程師(25-64歲)的百分比	性別、會員國	歐盟統計局(hrst_st_nsecsex2)	2019
在ICT部門工作	7. 在工作上執行ICT活動的受雇者(16-74歲)百分比	性別、會員國	歐盟統計局(isoc_iw_ap)	2018
	8. 兼職從事ICT工作(20-64歲)的人口百分比	性別、會員國	EU-LFS、EIGE使用微資料的計算	2018
	9. ICT受雇者(20-64歲)在不同工作時間安排的百分比	性別	EWCS、EIGE使用微資料的計算	2015
	10. ICT部門的薪資性別落差(%)	會員國	SES、EIGE使用微資料的計算	2014

附錄5：數位化與勞動世界指標

表18：2019年每天使用網路的人口(16-74歲)百分比(按性別、年齡和教育程度區分)

MS	每天使用網路的人口百分比 (16-74歲, %)			按年齡區分每日使用網路的人口百分比									按教育程度區分每日使用網路的人口百分比								
	女性	男性	差距	16-24			25-54			55-74			低			中			高		
				女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	78	80	-2	95	96	-1	88	87	1	54	61	-7	57	64	-7	78	80	-2	93	94	-1
BE	83	86	-3	94	96	-2	91	92	-1	64	71	-7	63	74	-11	84	87	-3	95	97	-2
BG	59	60	-1	88	89	-1	76	74	2	28	26	2	28	36	-8	59	61	-2	87	88	-1
CZ	75	78	-3	97	98	-1	87	88	-1	46	51	-5	53	79	-26	72	73	-1	96	94	2
DK	92	92	0	99	97	2	96	96	0	82	84	-2	86	88	-2	92	93	-1	97	98	-1
DE	83	87	-4	98	98	0	93	94	-1	60	72	-12	72	84	-12	83	85	-2	93	95	-2
EE	83	83	0	100	97	3	95	93	2	60	58	2	76	84	-8	77	80	-3	90	89	1
IE	83	82	1	98	95	3	90	90	0	62	57	5	65	59	6	81	84	-3	94	96	-2
EL	63	66	-3	95	95	0	78	75	3	30	38	-8	28	34	-6	70	72	-2	89	91	-2
ES	78	77	1	93	94	-1	87	85	2	56	55	1	62	64	-2	84	83	1	92	90	2
FR	77	78	-1	91	95	-4	87	84	3	56	60	-4	57	62	-5	79	77	2	90	92	-2
HR	68	75	-7	98	100	-2	81	86	-5	39	48	-9	31	51	-20	79	77	2	91	92	-1
IT	71	75	-4	91	91	0	81	82	-1	48	57	-9	50	59	-9	82	84	-2	91	93	-2
CY	79	79	0	100	99	1	89	88	1	47	50	-3	47	54	-7	82	80	2	93	94	-1
LV	75	76	-1	98	98	0	90	85	5	48	48	0	53	66	-13	67	72	-5	92	91	1
LT	73	72	1	99	97	2	87	82	5	45	41	4	63	69	-6	57	59	-2	91	95	-4
LU	84	90	-6	98	98	0	92	96	-4	59	72	-13	70	81	-11	87	93	-6	98	96	2
HU	74	76	-2	97	97	0	88	86	2	46	45	1	46	56	-10	78	75	3	90	94	-4
MT	83	82	31	100	99	1	96	89	7	52	61	-9	67	65	2	95	96	-1	98	99	-1
NL	91	93	-2	99	97	2	95	96	-1	80	85	-5	79	83	-4	94	96	-2	97	97	0
AT	76	84	-8	97	99	-2	88	91	-3	45	65	-20	52	80	-28	72	79	-7	94	92	2
PL	68	69	-1	98	97	1	81	79	2	35	37	-2	53	59	-6	58	62	-4	92	95	-3
PT	64	67	-3	96	97	-1	78	78	0	30	37	-7	38	45	-7	85	90	-5	93	96	-3
RO	56	58	-2	88	90	-2	67	67	0	25	24	1	34	44	-10	57	55	2	88	88	0
SI	73	76	-3	97	95	2	86	87	-1	45	47	-2	45	64	-19	72	72	0	95	95	0
SK	75	77	-2	98	98	0	88	87	1	42	46	-4	46	64	-18	71	74	-3	94	93	1
FI	90	90	0	98	98	0	96	96	0	78	77	1	81	83	-2	87	90	-3	97	98	-1
SE	92	91	1	100	90	10	96	96	0	82	83	-1	84	81	3	90	93	-3	97	97	0
UK	90	92	-2	100	100	0	97	96	1	75	81	-6	58	53	5	88	94	-6	97	97	0

資料來源：歐盟統計局(isoc_ci_ifp_fu)2019。

表19：2019年擁有中高等數位技能的人口(16-74歲)百分比(按性別、年齡和教育程度區分)

MS	擁有中高等數位技能的人口 (16-74歲)百分比			按年齡區分擁有中高等數位技能的人口百分比									按教育程度區分擁有中高等數位技能的人口百分比								
	女性	男性	差距	16-24			25-54			55-74			低			中			高		
				女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	31	36	-5	59	60	-1	37	40	-3	10	17	-7	14	18	-4	26	31	-5	53	61	-8
BE	32	37	-5	53	49	4	40	42	-2	10	21	-11	12	17	-5	25	31	-6	52	64	-12
BG	12	10	2	31	27	4	16	11	5	3	2	1	4	5	-1	8	6	2	29	28	1
CZ	24 u	28 u	-4	63 u	59 u	4	27 u	32 u	-5	6 u	9 u	-3	17 u	38 u	-21	18 u	19 *	-1	46 u	56 u	-10
DK	45	52	-7	74	73	1	53	59	-6	20	30	-10	40	42	-2	40	45	-5	56	71	-15
DE	35	42	-7	68	60	8	43	50	-7	11	23	-12	27	34	-7	32	36	-4	56	61	-5
EE	36	38	-2	77	75	2	45	44	1	8	9	-1	37	41	-4	25	31	-6	45	48	-3
IE	33	36	-3	53	58	-5	39	40	-1	10	16	-6	11	12	-1	25	28	-3	49	61	-12
EL	22	25	-3	46	44	2	27	30	-3	4	9	-5	1	3	-2	19	22	-3	45	53	-8
ES	35	37	-2	70	66	4	41	42	-1	10	17	-7	14	16	-2	38	42	-4	55	62	-7
FR	30	32	-2	58	60	-2	34	35	-1	11	15	-4	13	18	-5	26	24	2	48	56	-8
HR	33	38	-5	84	80	4	38	43	-5	7	14	-7	7	16	-9	34	35	-1	70	70	0
IT	19	25	-6	39	40	-1	24	29	-5	5	12	-7	6	9	-3	21	30	-9	43	56	-13
CY	25	25	0	45	39	6	30	29	1	6	9	-3	5	7	-2	17	14	3	46	51	-5
LV	26	22	4	56	50	6	34	26	8	7	4	3	21	18	3	14	15	-1	44	41	3
LT	33	32	1	72	67	5	40	36	4	10	7	3	31	33	-2	16	18	-2	50	53	-3
LU	32	40	-8	56	55	1	35	43	-8	11	23	-12	14	22	-8	32	37	-5	54	69	-15
HU	23	28	-5	39	42	-3	31	33	-2	6	10	-4	7	14	-7	19	21	-2	47	57	-10
MT	37	40	31	84	47	37	43	49	-6	6	18	-12	13	10	3	51	56	-5	69	75	-6
NL	45	54	-9	80	76	4	53	61	-8	16	33	-17	27	33	-6	41	52	-11	63	74	-11
AT	37	41	-4	72	69	3	45	47	-2	10	20	-10	15	31	-16	30	33	-3	60	57	3
PL	21	22	-1	47	49	-2	25	25	0	4	5	-1	19	25	-6	10	14	-4	41	48	-7
PT	30	34	-4	60	69	-9	39	39	0	6	11	-5	7	12	-5	40	49	-9	66	70	-4
RO	10	11	-1	22	23	-1	11	12	-1	3	3	0	4	7	-3	6	6	0	33	39	-6
SI	32	30	2	68	56	12	40	34	6	9	12	-3	17	27	-10	23	22	1	57	59	-2
SK	27	27	0	60	57	3	32	30	2	6	7	-1	20	26	-6	18	21	-3	52	51	1
FI	50	50	0	84	65	19	60	59	1	25	31	-6	47	41	6	37	43	-6	64	73	-9
SE	44 u	48 u	-4	65 u	63 u	2	52 u	60 u	-8	20 u	20 u	0	27 u	30 u	-3	35 u	40 u	-5	62 u	76 u	-14
UK	44	53	-9	66	83	-17	54	60	-6	17	26	-9	3	4	-1	33	48	-15	64	72	-8

資料來源：歐盟統計局(isoc_sk_dskl_i)2019。

備註：「u」代表可靠性低。

表20：2019年擁有中高等資訊技能的人口(16-74歲)百分比(按性別、年齡和教育程度區分)

MS	擁有中高等資訊技能的人口 (16-74歲)百分比			按年齡區分擁有中高等資訊技能的人口百分比									按教育程度區分擁有中高等資訊技能的人口百分比								
	女性	男性	差距	16-24			25-54			55-74			低			中			高		
				女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	71	71	0	85	84	1	81	77	4	49	54	-5	44	47	-3	72	71	1	91	91	0
BE	73	74	-1	83	84	-1	82	79	3	53	61	-8	47	55	-8	72	74	-2	92	93	-1
BG	47	43	4	67	60	7	61	52	9	22	20	2	14	15	-1	45	42	3	80	77	3
CZ	77	73	4	92	89	3	88	81	7	54	53	1	49	68	-19	76	68	8	96	93	3
DK	90	91	-1	96	92	4	94	94	0	82	83	-1	83	83	0	90	92	-2	97	98	-1
DE	84	83	1	93	87	6	93	89	4	66	72	-6	68	71	-3	86	82	4	95	94	1
EE	81	79	2	100	95	5	94	90	4	57	51	6	73	80	-7	75	74	1	89	87	2
IE	77	73	4	88	86	2	83	80	3	58	51	7	49	48	1	77	74	3	91	89	2
EL	66	69	-3	97	96	1	81	78	3	32	42	-10	27	33	-6	74	77	-3	93	95	-2
ES	74	73	1	92	92	0	86	81	5	46	51	-5	51	54	-3	83	83	0	92	93	-1
FR	70	67	3	82	82	0	79	73	6	51	51	0	47	48	-1	72	65	7	87	87	0
HR	70	74	-4	96	98	-2	84	84	0	41	49	-8	32	45	-13	82	77	5	92	94	-2
IT	44	49	-5	61	59	2	53	55	-2	26	36	-10	21	27	-6	54	60	-6	75	80	-5
CY	73	72	1	95	91	4	83	78	5	42	47	-5	35	36	-1	74	71	3	93	93	0
LV	70	66	4	89	84	5	84	76	8	44	41	3	47	53	-6	61	63	-2	87	82	5
LT	73	70	3	95	91	4	87	80	7	46	42	4	57	61	-4	58	57	1	93	95	-2
LU	71	76	-5	79	82	-3	79	80	-1	49	63	-14	52	58	-6	76	79	-3	89	93	-4
HU	70	70	0	83	87	-4	85	79	6	44	45	-1	40	43	-3	72	70	2	91	90	1
MT	74	68	31	100	81	19	88	77	11	39	45	-6	51	45	6	91	83	8	99	95	4
NL	88	91	-3	94	93	1	93	93	0	78	86	-8	73	79	-6	93	93	0	97	98	-1
AT	72	75	-3	93	88	5	83	82	1	44	57	-13	45	58	-13	67	69	-2	94	90	4
PL	64	61	3	82	82	0	78	70	8	34	34	0	41	49	-8	55	54	1	90	88	2
PT	61	63	-2	90	93	-3	77	73	4	27	34	-7	32	38	-6	84	88	-4	95	96	-1
RO	49	49	0	65	65	0	59	55	4	28	27	1	26	29	-3	51	47	4	81	80	1
SI	69	69	0	90	86	4	82	79	3	42	44	-2	39	51	-12	68	66	2	93	94	-1
SK	69	71	-2	90	92	-2	82	80	2	40	42	-2	39	54	-15	65	68	-3	92	89	3
FI	90	87	3	97	93	4	97	94	3	79	75	4	77	74	3	90	89	1	98	98	0
SE	88	86	2	91	91	0	94	93	1	75	70	5	72	73	-1	86	87	-1	97	96	1
UK	82	82	0	92	94	-2	91	86	5	64	70	-6	33	25	8	77	82	-5	96	94	2

資料來源：歐盟統計局(isoc_sk_dskl_i) 2019。

表21：2019年擁有中高等溝通技能的人口(16-74歲)百分比(按性別、年齡和教育程度區分)

MS	擁有中高等溝通技能的人口 (16-74歲)百分比			按年齡區分擁有中高等溝通技能的人口百分比									按教育程度區分擁有中高等溝通技能的人口百分比								
	女性	男性	差距	16-24			25-54			55-74			低			中			高		
				女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	67	66	1	91	91	0	78	74	4	41	41	0	46	50	-4	68	66	2	83	80	3
BE	79	78	1	91	93	-2	88	85	3	58	60	-2	59	66	-7	79	80	-1	91	89	2
BG	55	54	1	82	82	0	71	67	4	24	20	4	25	31	-6	54	54	0	81	79	2
CZ	67	65	2	97	98	-1	81	77	4	33	31	2	51	74	-23	64	60	4	86	78	8
DK	87	84	3	99	96	3	93	89	4	73	67	6	81	79	2	87	81	6	93	92	1
DE	72	71	1	97	94	3	81	78	3	47	51	-4	67	76	-9	71	68	3	78	76	2
EE	75	69	6	100	95	5	88	80	8	47	35	12	70	76	-6	71	65	6	81	72	9
IE	73	67	6	88	88	0	82	76	6	46	38	8	49	42	7	72	68	4	86	83	3
EL	58	58	0	92	91	1	71	68	3	24	28	-4	29	29	0	64	65	-1	77	80	-3
ES	67	66	1	92	91	1	78	73	5	39	41	-2	47	50	-3	77	74	3	82	80	2
FR	61	57	4	84	84	0	70	63	7	37	35	2	42	44	-2	62	55	7	74	72	2
HR	58	62	-4	96	89	7	71	72	-1	26	33	-7	27	37	-10	66	62	4	84	84	0
IT	53	56	-3	82	79	3	64	65	-1	27	33	-6	33	40	-7	63	65	-2	75	76	-1
CY	72	71	1	97	96	1	84	80	4	36	38	-2	39	42	-3	73	71	2	89	87	2
LV	71	65	6	96	94	2	86	76	10	42	33	9	53	58	-5	63	62	1	85	79	6
LT	68	62	6	96	94	2	82	72	10	38	28	10	56	61	-5	53	49	4	85	85	0
LU	72	72	0	90	87	3	80	77	3	43	51	-8	55	57	-2	78	76	2	85	84	1
HU	71	71	0	94	95	-1	85	81	4	41	41	0	43	51	-8	74	71	3	86	86	0
MT	73	72	1	95	95	0	88	80	8	40	46	-6	56	52	4	88	88	0	90	91	-1
NL	84	82	2	99	94	5	89	86	3	71	70	1	71	73	-2	89	84	5	91	87	4
AT	64	65	-1	95	91	4	77	74	3	31	38	-7	43	67	-24	61	60	1	80	72	8
PL	59	57	2	94	93	1	73	67	6	25	23	2	47	53	-6	50	51	-1	81	80	1
PT	62	62	0	95	96	-1	76	71	5	27	31	-4	35	41	-6	87	83	4	89	87	2
RO	54	56	-2	83	84	-1	65	64	1	26	26	0	31	40	-9	57	54	3	81	84	-3
SI	59	58	1	93	83	10	72	69	3	28	29	-1	35	49	-14	57	55	2	80	74	6
SK	66	65	1	96	92	4	78	76	2	34	28	6	41	56	-15	62	62	0	86	78	8
FI	83	77	6	97	91	6	93	88	5	65	54	11	74	71	3	80	74	6	91	86	5
SE	83	79	4	96	89	7	90	91	-1	65	54	11	73	63	10	80	80	0	92	90	2
UK	81	78	3	93	98	-5	90	85	5	59	54	5	42	16	26	78	81	-3	89	84	5

資料來源：歐盟統計局(isoc_sk_dskl_i) 2019。

表22：2019年擁有中高等問題解決技能的人口(16-74歲)百分比(按性別、年齡和教育程度區分)

MS	擁有中高等問題解決技能的人口(16-74歲)百分比			按年齡區分擁有中高等問題解決技能的人口百分比									按教育程度區分擁有中高等問題解決技能的人口百分比								
				16-24			25-54			55-74			低			中			高		
	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	56	63	-7	80	81	-1	68	70	-2	29	41	-12	30	38	-8	55	62	-7	79	86	-7
BE	59	65	-6	78	73	5	70	73	-3	34	48	-14	34	43	-9	57	66	-9	79	86	-7
BG	25	24	1	49	47	2	33	30	3	8	6	2	8	10	-2	20	21	-1	50	51	-1
CZ	61 u	66 u	-5	91 u	87 u	4	75 u	79 u	-4	28 u	35 u	-7	37 u	62 u	-25	57 u	61 u	-4	88 u	89 u	-1
DK	69	76	-7	90	87	3	78	83	-5	45	58	-13	61	67	-6	65	74	-9	81	89	-8
DE	69	77	-8	86	86	0	83	86	-3	40	58	-18	54	67	-13	69	74	-5	85	89	-4
EE	64	70	-6	95	96	-1	80	82	-2	32	34	-2	60	73	-13	55	64	-9	75	78	-3
IE	53	57	-4	76	76	0	60	64	-4	26	32	-6	26	27	-1	48	54	-6	70	81	-11
EL	38	45	-7	67	64	3	48	55	-7	11	20	-9	8	13	-5	38	49	-11	66	74	-8
ES	58	61	-3	81	82	-1	70	69	1	27	38	-11	31	38	-7	65	71	-6	81	85	-4
FR	61	64	-3	84	85	-1	70	72	-2	36	42	-6	34	40	-6	61	62	-1	81	87	-6
HR	47	57	-10	87	93	-6	61	65	-4	15	28	-13	9	22	-13	55	59	-4	84	83	1
IT	33	42	-9	59	60	-1	40	49	-9	13	26	-13	13	21	-8	39	52	-13	62	74	-12
CY	43	44	-1	60	60	0	52	51	1	14	22	-8	8	12	-4	35	36	-1	70	75	-5
LV	51	54	-3	77	81	-4	65	64	1	23	23	0	38	40	-2	39	49	-10	69	74	-5
LT	56	59	-3	92	90	2	70	68	2	24	27	-3	48	52	-4	37	45	-8	78	84	-6
LU	57	69	-12	67	74	-7	64	76	-12	36	52	-16	40	45	-5	56	76	-20	79	89	-10
HU	40	48	-8	56	64	-8	53	59	-6	14	19	-5	15	22	-7	38	44	-6	66	77	-11
MT	53	59	31	95	85	10	64	67	-3	17	30	-13	27	30	-3	68	74	-6	88	94	-6
NL	78	83	-5	92	90	2	85	89	-4	61	71	-10	58	65	-7	81	87	-6	93	94	-1
AT	59	70	-11	87	87	0	71	79	-8	27	46	-19	31	54	-23	52	63	-11	85	86	-1
PL	44	50	-6	74	75	-1	57	59	-2	13	21	-8	33	40	-7	32	42	-10	74	80	-6
PT	40	47	-7	72	80	-8	53	55	-2	10	19	-9	14	21	-7	56	71	-15	77	82	-5
RO	33	34	-1	53	55	-2	41	39	2	13	14	-1	14	19	-5	32	30	2	69	72	-3
SI	52	53	-1	82	74	8	64	64	0	22	26	-4	26	43	-17	46	46	0	79	84	-5
SK	58	60	-2	85	88	-3	72	70	2	24	27	-3	33	41	-8	52	57	-5	83	82	1
FI	76	79	-3	93	95	-2	90	90	0	51	56	-5	65	67	-2	70	79	-9	89	92	-3
SE	71 u	79 u	-8	80 u	88 u	-8	81 u	89 u	-8	51 u	56 u	-5	57 u	58 u	-1	68 u	80 u	-12	82 u	93 u	-11
UK	72	80	-8	92	99	-7	85	86	-1	40	59	-19	9	21	-12	68	79	-11	86	92	-6

資料來源：歐盟統計局(isoc_sk_dskl_i) 2019。

備註：「u」代表可靠性低。

表23：2019年擁有中高等軟體技能的人口(16-74歲)百分比(按性別、年齡和教育程度區分)

MS	擁有中高等軟體技能的人口 (16-74歲)百分比			按年齡區分擁有中高等軟體技能的人口百分比									按教育程度區分擁有中高等軟體技能的人口百分比								
	女性	男性	差距	16-24			25-54			55-74			低			中			高		
				女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	39	44	-5	70	70	0	45	48	-3	16	25	-9	18	24	-6	33	38	-5	64	74	-10
BE	36	42	-6	62	56	6	44	46	-2	13	27	-14	16	20	-4	29	37	-8	57	70	-13
BG	18	15	3	41	41	0	22	17	5	5	3	2	6	8	-2	11	10	1	41	42	-1
CZ	27	33	-6	67	66	1	31	36	-5	8	14	-6	19	43	-24	20	22	-2	51	66	-15
DK	51	59	-8	79	76	3	58	65	-7	26	38	-12	45	48	-3	46	53	-7	62	77	-15
DE	44	53	-9	77	70	7	51	60	-9	20	34	-14	34	42	-8	40	45	-5	68	77	-9
EE	40	44	-4	78	80	-2	50	51	-1	13	15	-2	39	44	-5	28	36	-8	52	58	-6
IE	40	43	-3	64	67	-3	46	47	-1	16	22	-6	16	19	-3	33	34	-1	58	69	-11
EL	31	35	-4	57	64	-7	40	40	0	8	14	-6	4	6	-2	28	34	-6	63	67	-4
ES	42	45	-3	82	77	5	49	49	0	15	24	-9	18	20	-2	45	50	-5	66	74	-8
FR	40	44	-4	71	74	-3	45	46	-1	19	26	-7	18	25	-7	36	34	2	62	73	-11
HR	41	46	-5	96	89	7	48	52	-4	11	19	-8	10	18	-8	44	43	1	79	81	-2
IT	29	36	-7	55	55	0	35	40	-5	10	21	-11	10	15	-5	33	43	-10	58	72	-14
CY	31	29	2	64	54	10	34	32	2	9	10	-1	13	13	0	20	17	3	54	56	-2
LV	31	27	4	66	62	4	39	29	10	10	7	3	25	25	0	15	17	-2	53	50	3
LT	36	35	1	78	72	6	43	39	4	13	9	4	35	36	-1	17	20	-3	56	58	-2
LU	43	50	-7	75	70	5	47	53	-6	17	32	-15	22	28	-6	44	49	-5	68	82	-14
HU	30	34	-4	51	50	1	38	41	-3	11	14	-3	13	19	-6	25	27	-2	57	65	-8
MT	43	46	31	84	58	26	54	54	0	8	26	-18	17	17	0	60	62	-2	75	83	-8
NL	49	61	-12	86	82	4	57	68	-11	20	41	-21	30	37	-7	44	58	-14	69	82	-13
AT	46	55	-9	79	79	0	54	61	-7	18	34	-16	20	44	-24	37	44	-7	72	76	-4
PL	25	28	-3	61	63	-2	30	31	-1	6	7	-1	29	36	-7	11	16	-5	50	60	-10
PT	40	44	-4	81	79	2	48	50	-2	11	19	-8	11	20	-9	55	62	-7	78	83	-5
RO	14	16	-2	32	36	-4	16	17	-1	5	5	0	7	12	-5	10	10	0	41	50	-9
SI	44	41	3	81	72	9	55	47	8	15	20	-5	22	40	-18	33	29	4	77	80	-3
SK	32	32	0	65	63	2	38	36	2	9	10	-1	23	31	-8	22	25	-3	60	61	-1
FI	54	56	-2	88	72	16	64	65	-1	29	36	-7	53	46	7	41	48	-7	68	80	-12
SE	49	53	-4	70	74	-4	58	61	-3	24	28	-4	32	38	-6	39	44	-5	69	79	-10
UK	53	60	-7	79	85	-6	63	64	-1	26	38	-12	4	5	-1	42	53	-11	74	81	-7

資料來源：歐盟統計局(isoc_sk_dskl_i) 2019。

表24：2018年執行至少一種訓練活動來改善電腦、軟體或應用程式使用相關技能的人口(16-74歲)百分比(按性別、年齡和教育程度區分)

MS	執行至少一種訓練活動來改善電腦、軟體或應用程式使用相關技能的人口(16-74歲)百分比			按年齡區分執行至少一種訓練活動來改善電腦、軟體或應用程式使用相關技能的人口百分比									按教育程度區分執行至少一種訓練活動來改善電腦、軟體或應用程式使用相關技能的人口百分比								
				16-24			25-54			55-74			低			中			高		
	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	18	22	-4	20	25	-5	23	27	-4	9	12	-3	7	11	-4	16	20	-4	31	37	-6
BE	27	32	-5	25	26	-1	35	39	-4	16	22	-6	11	15	-4	25	28	-3	42	52	-10
BG	13	12	1	22	25	-3	16	14	2	5	5	0	4	8	-4	9	10	-1	28	26	2
CZ	28	31	-3	48	49	-1	32	36	-4	16	17	-1	20	30	-10	25	28	-3	42	48	-6
DK	32	38	-6	18	34	-16	38	44	-6	29	30	-1	18	28	-10	32	37	-5	45	52	-7
DE	24	33	-9	24	35	-11	31	40	-9	13	19	-6	8	18	-10	26	30	-4	38	48	-10
EE	22	23	-1	26	32	-6	27	26	1	14	12	2	13	20	-7	14	18	-4	33	33	0
IE	16	18	-2	25	27	-2	20	22	-2	5	7	-2	4	8	-4	12	19	-7	29	29	0
EL	10	12	-2	14	17	-3	13	17	-4	3	3	0	3	3	0	9	12	-3	19	23	-4
ES	20	23	-3	25	30	-5	24	25	-1	11	14	-3	8	10	-2	21	24	-3	34	39	-5
FR	14	18	-4	16	24	-8	16	20	-4	10	10	0	7	11	-4	13	14	-1	22	29	-7
HR	9	12	-3	13	21	-8	13	15	-2	3	4	-1	3	3	0	8	11	-3	20	25	-5
IT	10	12	-2	9	12	-3	13	15	-2	6	7	-1	2	5	-3	11	15	-4	24	25	-1
CY	8	9	-1	9	9	0	11	11	0	2	4	-2	1	3	-2	7	5	2	15	17	-2
LV	17	15	2	19	20	-1	20	17	3	11	6	5	10	11	-1	11	10	1	27	30	-3
LT	21	23	-2	35	42	-7	24	24	0	12	10	2	19	26	-7	12	11	1	31	40	-9
LU	24	37	-13	14	32	-18	31	44	-13	13	23	-10	8	22	-14	22	38	-16	45	53	-8
HU	10	14	-4	7	18	-11	15	17	-2	4	6	-2	3	6	-3	8	10	-2	22	30	-8
MT	25	23	2	48	33	15	30	28	2	5	9	-4	12	14	-2	30	23	7	43	48	-5
NL	31	37	-6	44	43	1	37	43	-6	15	22	-7	15	22	-7	35	38	-3	41	46	-5
AT	19	32	-13	19	31	-12	25	40	-15	10	17	-7	7	13	-6	16	28	-12	32	45	-13
PL	12	13	-1	12	16	-4	17	17	0	4	4	0	3	7	-4	6	7	-1	30	35	-5
PT	16	22	-6	32	42	-10	20	26	-6	5	7	-2	6	11	-5	26	34	-8	30	38	-8
RO	16	16	0	28	26	2	19	18	1	6	7	-1	7	10	-3	15	13	2	35	37	-2
SI	26	27	-1	40	47	-7	31	31	0	12	14	-2	10	20	-10	23	24	-1	41	46	-5
SK	23	25	-2	26	21	5	29	33	-4	11	9	2	10	9	1	18	20	-2	45	52	-7
FI	66	63	3	71	76	-5	74	73	1	52	44	8	46	47	-1	61	62	-1	81	83	-2
SE	28	34	-6	24	30	-6	34	44	-10	20	18	2	10	23	-13	27	32	-5	38	48	-10
UK	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

資料來源：歐盟統計局(isoc_sk_how_i) 2018。
NB：「:」表示無資料。

表25：ICT部門中教育和勞動力市場隔離指標

MS	男女佔ICT畢業生的百分比		男女佔ICT專家(15歲或以上)的百分比		男女佔高科技部門科學家和工程師(25-64歲)的百分比	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
EU	20.1	79.9	17.7 s	82.3 s	20.0	80.0
BE	11.8	88.2	17.7	82.3	20.8	79.2
BG	34.8	65.2	28.0 s	72.0 s	27.1	73.1
CZ	15.9	84.1	11.3	88.7	14.5	85.5
DK	23.0	77.0	20.4 s	79.6 s	21.8	78.4
DE	19.7	80.3	16.8	83.2	17.8	82.2
EE	29.6	70.4	22.6	77.4	22.5	77.5
IE	26.2 d	73.8 d	21.0	79.0	20.8	79.4
EL	39.2	60.8	16.4 s	83.6 s	21.1	78.9
ES	12.0	88.0	17.1 s	82.9 s	27.5	72.5
FR	19.5 d	80.5 d	21.2	78.8	23.1	77.0
HR	21.3	78.7	17.2	82.8	34.0 u	66.0
IT	20.9	79.1	14.8	85.2	22.8	77.2
CY	29.8	70.2	18.3	81.7	23.1 u	74.4
LV	25.5	74.5	36.5 s	63.5 s	26.1	73.9
LT	16.9	83.1	24.0	76.0	27.9	72.1
LU	9.8	90.2	16.8	83.2	13.2 u	86.8
HU	16.8	83.2	10.6	89.4 u	15.0	85.0
MT	15.9	84.1	10.9	89.1	:	96.8
NL	15.6	84.4	17.5	82.5	16.4	83.6
AT	15.4	84.6	20.4	79.6	23.3	76.7
PL	22.9	77.1	14.3	85.7	17.8	82.2
PT	18.6	81.4	15.7 s	84.3 s	20.2	79.8
RO	34.5	65.5	23.2	76.8	24.0	76.0
SI	16.4	83.6	19.2	80.8	26.1	73.9
SK	15.1	84.9	13.3	86.7	17.1	82.9
FI	21.4	78.6	20.5	79.5	24.4	75.6
SE	30.9	69.1	20.4	79.6	20.0	79.9
UK	18.1 d	81.9 d	17.5	82.5	16.0	84.0
	資料來源： 歐盟統計局(educ_uoe_grad02)2018 備註：「d」有不同的定義，請參照歐盟統計局。		資料來源： 歐盟統計局(isoc_sks_itps)2019 備註：「s」代表歐盟統計局的估計值；「u」代表 可靠性低。		資料來源： 歐盟統計局(hrst_st_nsecsex2) 2019 備註：「:」代表無資料；「u」代表可靠性低。	

表26：在工作上執行ICT活動的受雇者(16-74歲)百分比(按性別及活動類型區分)

MS	在工作上使用電腦、筆記型電腦、智慧型手機、平板電腦或其他可攜式裝置的人(16-74歲, %)			在工作上使用其他電腦化設備或機器的人(16-74歲, %), 例如在生產線、運輸或其他服務中使用的設備或機器。			在工作上會交換電子郵件或將資料輸入到資料庫中的人(16-74歲, %)			在工作上創造或編輯電子文件的人(16-74歲, %)			為工作使用社群媒體的人(16-74歲, %)			在工作上使用應用程式來接受任務或指示的人(16-74歲, %)			在工作上使用職業特定軟體的人(16-74歲, %)			在工作上開發或維持IT系統或軟體的人(16-74歲, %)		
	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距	女性	男性	差距
EU	37	42	-5	8	13	-5	32	36	-4	24	28	-4	9	11	-2	10	14	-4	19	24	-5	3	7	-4
BE	41	43	-2	14	21	-7	36	39	-3	20	27	-7	9	10	-1	13	18	-5	21	25	-4	2	6	-4
BG	21	20	1	3	5	-2	16	14	2	14	11	3	4	5	-1	5	5	0	8	8	0	1	2	-1
CZ	34	38	-4	14	23	-9	32	36	-4	29	31	-2	8	9	-1	10	15	-5	22	23	-1	1	5	-4
DK	47	55	-8	14	23	-9	39	47	-8	28	36	-8	13	16	-3	7	15	-8	15	27	-12	5	12	-7
DE	47	55	-8	8	18	-10	41	48	-7	32	39	-7	9	11	-2	5	11	-6	28	35	-7	2	8	-6
EE	44	50	-6	14	25	-11	41	45	-4	36	36	0	17	13	4	23	28	-5	25	27	-2	3	7	-4
IE	29	36	-7	9	17	-8	24	28	-4	18	21	-3	7	8	-1	11	15	-4	11	16	-5	3	5	-2
EL	20	28	-8	9	14	-5	16	21	-5	16	20	-4	5	8	-3	4	7	-3	8	13	-5	2	5	-3
ES	31	35	-4	6	11	-5	26	29	-3	20	22	-2	10	11	-1	13	15	-2	18	21	-3	3	6	-3
FR	39	43	-4	6	12	-6	32	35	-3	22	25	-3	7	8	-1	12	16	-4	21	24	-3	2	5	-3
HR	27	29	-2	1	2	-1	24	27	-3	20	21	-1	5	5	0	0n	2	-2	13	14	-1	2	3	-1
IT	27	37	-10	1	5	-4	23	30	-7	16	21	-5	7	10	-3	6	10	-4	10	15	-5	3	6	-3
CY	35	35	0	1	2	-1	28	29	-1	27	27	0	10	10	0	5	9	-4	13	15	-2	1	4	-3
LV	38	34	4	17	15	2	31	26	5	22	17	5	11	8	3	11	12	-1	21	17	4	1	4	-3
LT	36	34	2	8	12	-4	30	27	3	20	18	2	12	10	2	9	9	0	19	18	1	1	4	-3
LU	42	49	-7	10	17	-7	37	42	-5	32	35	-3	9	12	-3	12	18	-6	19	27	-8	3	9	-6
HU	26	32	-6	5	10	-5	23	28	-5	20	23	-3	8	10	-2	13	18	-5	14	19	-5	2	7	-5
MT	45	49	-4	11	13	-2	39	43	-4	28	30	-2	17	20	-3	16	26	-10	21	30	-9	4	9	-5
NL	56	62	-6	16	25	-9	49	54	-5	40	48	-8	19	22	-3	20	26	-6	26	37	-11	2	13	-11
AT	42	51	-9	7	16	-9	39	48	-9	29	35	-6	10	11	-1	7	14	-7	28	39	-11	3	10	-7
PL	30	32	-2	5	10	-5	24	26	-2	20	20	0	7	8	-1	8	11	-3	12	15	-3	1	4	-3
PT	34	37	-3	6	10	-4	32	33	-1	19	19	0	9	11	-2	15	18	-3	22	23	-1	3	6	-3
RO	17	17	0	3	4	-1	14	14	0	9	9	0	5	6	-1	5	5	0	7	7	0	1	1	0
SI	39	38	1	12	18	-6	33	32	1	30	25	5	9	7	2	12	13	-1	18	20	-2	7	8	-1
SK	30	32	-2	3	5	-2	25	28	-3	18	18	0	7	7	0	9	11	-2	9	11	-2	0n	2	-2
FI	46	51	-5	10	19	-9	44	47	-3	31	34	-3	15	13	2	20	24	-4	28	32	-4	6	11	-5
SE	41	49	-8	:	:	:	36	45	-9	27	34	-7	12	13	-1	8	15	-7	16	26	-10	3	10	-7
UK	46	51	-5	10	15	-5	40	44	-4	34	39	-5	12	16	-4	17	25	-8	25	29	-4	5	11	-6

資料來源：
歐盟統計局(isoc_iw_ap), 2018。
備註：「:」表示無資料；「n」代表不顯著。

表27：兼職從事ICT工作的男女人口(20–64歲)百分比以及薪資性別落差

MS	兼職從事ICT工作的人口(20–64歲)百分比			薪資性別落差(%)	
	女性	男性	差距	ICT職業	所有職業
EU	16.5	5.4	11.1	11.1	17.1
BE	15.1	5.0	10.1	1.6	6.6
BG	1.2 d	1.8 d	-0.6	8.7	14.2
CZ	10.3	3.8	6.5	17.2	22.5
DK	16.7	8.3	8.4	5.7	16.0
DE	27.6	7.7	19.9	6.3	22.3
EE	7.5	6.5	1.0	17.5	28.1
IE	6.1	1.8	4.3	11.6	13.9
EL	4.3	3.1	1.2	12.1	12.5
ES	12.7	3.5	9.2	6.4	14.9
FR	13.2	3.8	9.4	2.1	15.5
HR	0.0	4.5	-4.5	6.9	8.7
IT	18.0	4.8	13.2	14.6	6.1
CY	1.7	2.1	-0.4	-7.6	14.2
LV	:	0.9	:	9.4	17.3
LT	4.6	3.6	1.0	18.0	13.3
LU	24.7	4.0	20.7	6.9	5.4
HU	0.7	0.9	-0.2	:	15.1
MT	:	:	:	8.4	10.6
NL	44.2	17.3	26.9	9.0	16.1
AT	34.2	9.8	24.4	15.9	22.2
PL	5.7 d	2.5 d	3.2	16.6	7.7
PT	3.2	2.7	0.5	-1.5	14.9
RO	0.0	0.6	-0.6	13.9	4.5
SI	8.5 d	5.3 d	3.2	7.4	7.0
SK	3.2	4.0	-0.8	13.6	19.7
FI	9.7	5.9	3.8	3.8	18.4
SE	11.2	7.4	3.8	3.6	13.8
UK	16.2	3.1	13.1	13.9	20.9

資料來源：
EU-LFS、EIGE根據2018年微資料的闡述。
備註：「d」代表有不同的定義(ICT工作者不包括服務管理人)。

資料來源：
SES、EIGE使用2014年微資料所為的計算。
備註：「:」表示無資料。

聯絡歐盟

親臨

歐洲聯盟各地有數百個Europe Direct資訊中心，您可在以下網址找到離您最近的資訊中心地址：https://europa.eu/european-union/contact_en。

電話或電子郵件

Europe Direct服務中心可回答您有關歐洲聯盟的疑問。

您可透過以下方式聯絡Europe Direct服務中心：

- 電話：00 800 6 7 8 9 10 11(有些電信業者可能對這些電話收費)
- 在以下的標準號碼：32 22999696；或
- 透過以下網址寄送電子郵件：https://europa.eu/european-union/contact_en

搜尋歐盟相關資訊

線上

Europa網站有歐盟所有官方語言提供的歐洲聯盟相關資訊：https://europa.eu/european-union/index_en。

歐盟出版品

您可從以下網址下載或訂購免費和有價的歐盟出版品：<https://publications.europa.eu/en/publications>。聯絡Europe Direct或您當地的資訊中心，可取得多份免費的出版品(參照https://europa.eu/european-union/contact_en)。

歐盟法律及相關文件

欲取得歐盟的法律相關資訊，包括所有官方語言版本的1952年後所有歐盟法律，請至EUR-Lex網址：<http://eur-lex.europa.eu>。

來自歐盟的開放資料

歐盟Open Data入口網站(<http://data.europa.eu/euodp/en>)提供取得歐盟資料集的路徑。您可為商業及非商業目的免費下載並重複使用資料。



www.eige.europa.eu



Publications Office
of the European Union

