

出國報告（出國類別：出席會議及考察）

參加 OECD 資深預算官員委員會第 6 屆
性別預算網絡年度會議及赴挪威「北歐
地區的性別平等－未來教育和就業市場
的措施和解決方案研討會」暨性別平權
交流訪團報告

服務機關：行政院(性別平等處)

姓名職稱：吳處長秀貞、林科長秋君、曾科員于庭

派赴國家/地區：法國巴黎、挪威奧斯陸

出國期間：111 年 9 月 20 日至 111 年 9 月 30 日

報告日期：111 年 12 月 29 日

摘要

經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)為探討性別預算議題，自 2017 年起每年召開性別預算網絡年度會議。本次在巴黎舉辦第 6 屆會議，就性別預算總體經濟效益、財稅政策與性別平等議題等實務經驗交換意見，與會者包含來自歐盟及 22 個國家之政府官員及專家學者，本處為首次受邀與會。

挪威於本(2022)年擔任北歐部長理事會主席，本次辦理「北歐地區的性別平等—未來教育和就業市場的措施和解決方案研討會」，針對如何促進北歐國家性別平等的永續性進行討論。於挪威期間並拜會性別平等業務相關單位，包含平等和反歧視監察署、挪威外交部及性別平等研究中心，就該國性別平等法案、防治性別暴力和歧視、婦女權利和性別平等之外交發展政策等議題進行交流討論。

目錄

壹、 目的.....	4
貳、 出席會議暨活動紀要.....	5
一、 OECD 資深預算官員委員會第 6 屆性別預算網絡年度會議(6 th Annual Meeting of the SBO Network on Gender Budgeting).....	5
二、 「北歐地區的性別平等－未來教育和就業市場的措施和解決方案研討會」(A gender equal Nordic region – measures and solutions for the future education and labour market).....	12
三、 拜會挪威性別平等業務推動相關單位.....	16
平等和反歧視監察署(Equality and Anti-Discrimination Ombud).....	18
挪威外交部(Norwegian Ministry of Foreign Affairs)	20
性別平等研究中心(Centre for Research on Gender Equality, CORE).....	23
參、 觀察與建議.....	26
肆、 參考資料.....	29
伍、 附件.....	31
一、 OECD資深預算官員委員會第6屆性別預算網絡年度會議	
(一) 發言稿.....	32
(二) 出席人員名單.....	34
(三) 議程.....	42
二、 北歐地區的性別平等－未來教育和就業市場的措施和解決方案研討會議程.....	47
三、 CORE挪威性別平衡計分卡	50

壹、目的

一、與 OECD 會員國交流性別預算制度，宣傳我國制度並借鏡他國良好經驗：

我國自本院主計總處於 2009 年編製 2010 年度概算起推動性別預算制度，配合中央各機關全面實施報院之中長程個案計畫及法律案應辦理性別影響評估之政策，將性別影響評估結果導入預算作業制度；本處於 2012 年成立後，為期使性別預算制度更加周延完善，改善性別預算實施範圍有限、額度估算不夠準確等問題，於 2013 年起會同本院主計總處研議性別預算之操作定義，推動本院暨所屬各部會修正性別預算試辦作業，經 2014 年至 2018 年試辦完竣，本院暨所屬各部會於 2019 年籌編 2010 年概算階段正式實施(修正)性別預算作業，並因應國際趨勢呼應 2030 年聯合國永續發展目標 5「達成性別平等和曾能所有女性和女孩」之指標 5.c.1「國家有系統地追蹤和分配公共撥款用於兩性平等和賦予女性權力的比例」，本院於 2021 年推動上一年度性別預算執行情形填報作業，並撰擬分析報告；藉由派員與會，可透過參與會議宣傳我國性別預算制度，並借鏡他國良好經驗。

二、呼應我國持續擴大政府間國際組織參與外交政策：

我外交部目前推動「踏實外交，互惠互利」的外交策略，以「務實參與政府間國際組織，提升我參與政府間國際組織之質與量」做為持續擴大參與的原則。本項會議係我國首度參與 OECD 資深預算官員委員會性別預算網絡年度會議，藉由與會可將我國參與 OECD 領域拓展至性別平等議題，落實當今外交政策並發揮外交軟實力。

三、參與「北歐地區的性別平等—未來教育和就業市場的措施和解決方案研討會」：

挪威於本年擔任北歐部長理事會(Nordic Council of Ministers)主席，此次會議邀請北歐國家負責性別平等業務的部長級官員參與討論，並探討教育和就業市場的性別隔離及因應對策，透過參與會議，可學習北歐國家之優良經驗。

四、挪威為性平等高度發展國家，推行經驗值得我國參考：

挪威係世界經濟論壇(World Economic Forum)於 2021 年公布之性別落差指數(GGI)第 3 名，而將我國資料依據 GGI 方式計算納入排名為第 38 名。是項指數係一衡量經濟、教育、健康及政治等各面向綜合衡量指數，顯見挪威是一全面推動性平且高度發展國家，其推行經驗值得我國參考。

五、學習挪威優異的女性政經參與經驗：

挪威於 2021 年女性國會議員比率為 44.4%(我國為 42%)，女性閣員比率為 38.9%(我國為 7.5%)；另 2020 年女性勞動參與率達到 75.4%(我國為 51.5%)，前述女性政經參與指標，是我國重要性別議題關注目標，藉由當面交流可進一步討論並深入瞭解該國表現優異之作法，以攜回作為我國推行政策或措施參考。

貳、出席會議暨活動紀要

本訪團訪歐行程按行程時序臚列紀要如下：

一、OECD 資深預算官員委員會第 6 屆性別預算網絡年度會議(6th Annual Meeting of the SBO Network on Gender Budgeting)

- 時間：9月22日至23日
- 地點：OECD會議中心(地址：2, rue André Pascal 75016 Paris)
- 主辦單位：OECD公共治理司(Directorate for Public Governance)、資深預算官員委員會(Committee of Senior Budget Officials)
- 與會者：包含來自歐盟及22個國家(澳洲、奧地利、加拿大、智利、捷克、丹麥、法國、德國、冰島、愛爾蘭、以色列、義大利、拉脫維亞、立陶宛、墨西哥、葡萄牙、西班牙、瑞典、英國、美國、巴西及我國)，共81位與會代表。



照片 1：各國與會代表合照

(一)會議簡介：

資深預算官員工作平台(The Working Party of Senior Budget Officials, SBO)為 OECD 預算及公共支出部門(The Budgeting and Public Expenditures Division, BUD)的主要幕僚單位，每年定期就政府預算議題，邀集會員國資深預算官員召開會議。

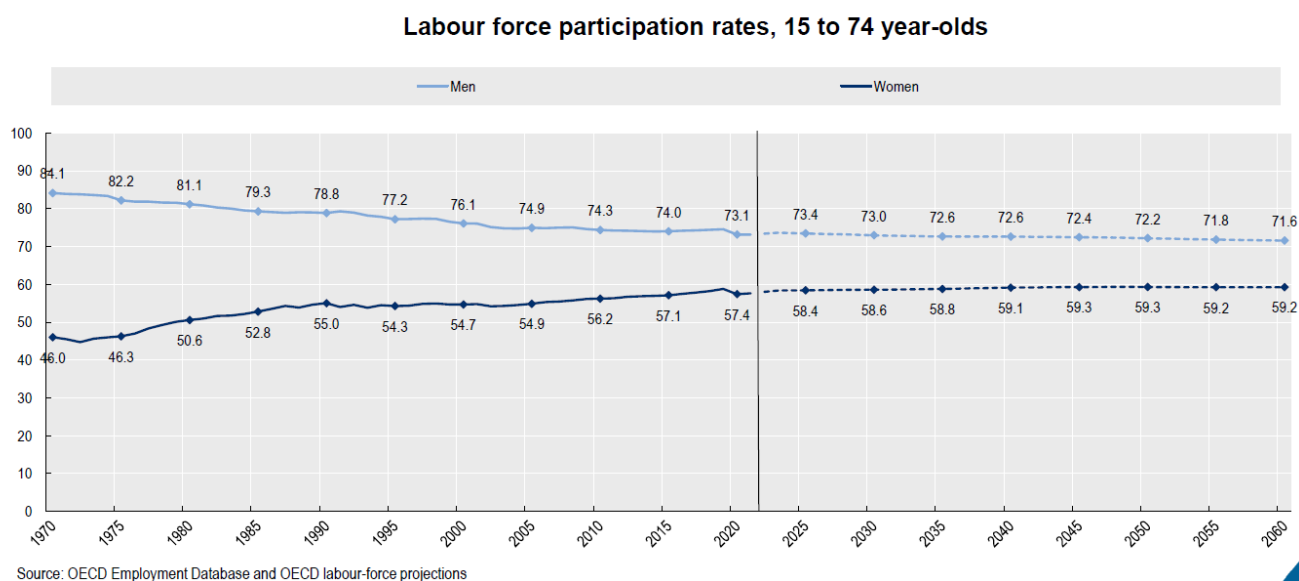
SBO 對「性別預算」的討論，源自於 2016 年 6 月在斯德哥爾摩舉行的第 37 屆 OECD 資深預算官員年會(Annual Meeting of OECD Senior Budget Officials)，考量許多會員國在性別預算工作仍處於早期發展的階段，該年會上介紹了性別預算的定義及推動願景，而後分別於 2017 年在冰島雷克雅維克、2018 年在奧地利維也納、2019 年於法國巴黎舉辦性別預算專家會議(Experts Meeting on Gender Budgeting)。2020 及 2021 年因受新冠肺炎疫情影響，會議改以線上方式舉行，而於本年恢復舉辦實體會議。

(二)會議分享重點：

1.場次 1：性別平等總體經濟效益

本場次由 OECD 代表進行報告，分享重點摘述如下：

(1)性別薪資落差仍存在：性別不平等持續存在於所有社會與經濟生活中，雖然男女性勞參率差距已呈現逐年縮小趨勢，但 OECD 會員國女性平均勞參率仍低於男性(2020 年女性勞參率 57.4%、男性勞參率 73.1%)，且女性通常處於較差的工作環境中，從事工時較長及低薪的工作領域，這些因素導致男女間的薪資落差。



(2)性別不平等造成較高經濟與財政成本：在高齡化及少子女化的人口脈絡趨勢中，將產生勞動力緊縮，影響未來經濟規模以及健康公共支出，預估 2050 年多數 OECD 會員國的 GDP 平均將減少 10%，各國政府將面臨財政壓力，不僅是歲入及工作年齡人口的緊縮，年金、健康與長照相關支出都將大幅增加。

(3)提升女性勞動參與減輕政府財政壓力：提升女性勞動參與將減輕社會高齡化及低出生率的挑戰，若能縮減性別就業落差，預期至 2060 年，將可提升 OECD 會員國人均實際 GDP 5.7%。促進女性工作者在就業市場的進入、留任和升遷，將可促成更為性別平等及多元的勞動力，對生產力具有正向幫助。提升就業率與收入將可帶來更為穩定的稅收，減輕公共支出需求，有助於減輕政府財政壓力，達成財政永續的目標。

(4)性別預算是促進性別平等的公共治理關鍵工具：性別預算是協助政府用來確認及預算是否有效縮減性別落差、幫助決策融入性別觀點、促進性別平等的公共治理關鍵工具。性別預算可運用不同的工具，如稅務分配評估、福利措施、預算決定和性別影響評估等，這些有助於確認預期的性別平等結果是否已包含於政策或方案相關預算中，使決策者重新評估現有預算措施或提出新的預算案，以更符合性別目標，如提供育兒津貼、調整對家戶第 2 位收入者(second earner)的課稅，以縮小勞動市場的性別落差。

2.場次 2：性別預算在哪些方面產生的影響最大

本場次由奧地利代表進行分享，該國在性別影響評估的種類主要分為兩大類別，其一為法規政策影響評估(Regulatory Impact Analysis, RIA)，另一為來自奧地利審計院(Austrian Court of Audit)的審計報告(Supreme Audit Institution Reports)。奧地利以推動性別預算的經驗，分享法源基礎可使性別敏感預算(Gender-Responsive Budgeting)的推行更為容易，但需留意過於嚴格的指引可能會造成不必要的限制，因此，性別預算分析應具有針對各項計畫的獨立評估，以確保執行的分析是有意義的。性別預算指引並應提供具有實質意涵的標準定義，以關注如何有效運用資源來解決問題。奧地利代表並表示政治支持對於推動性別預算至關重要，對相關人員的培訓亦有助於強化性別預算的實施基礎，並在推動的過程中仍需持續進行相關的性別意識培力。

3.場次 3：OECD 各國性別預算概況

本場次由 OECD 代表介紹 2022 年針對各會員國性別預算調查的初步結果(亦為 OECD 進行的第 3 次性別預算調查)，相較於在 2016 年時只有 35%的 OECD 會員國(34 個會員國中有 12 個)實施性別預算，目前推行性別預算的 OECD 會員國已超過 60%(38 個會員國中有 23 個)，其中有 61%的會員國是由中央預算主管部門主

責性別預算相關工作，31%的會員國則由其他主管機關(如主責性別平等或社會事務相關部門)所管轄。對於是否有制定性別預算相關法案，超過半數的會員國(52%)具有組織預算法(organic budget law)或其他相關法規以協助性別預算的推動。而在年度預算文件草案(annual draft budget documentation)中，有 39%的會員國會將性別預算的討論融入整體概述中(gender budgeting discussion integrated into general narrative)，26%的會員國是以附表(annex or appendix)方式呈現，22%的會員國具有獨立的性別預算報表(standalone gender budget statement)，以及 17%的會員國具有與性別預算有關的獨立章節。在推行性別預算的阻礙因素方面，統計前 3 名的原因為缺乏時間及人力等資源(70%)、缺乏相關專業知識(57%)及對預算決策缺乏影響(52%)，目前只有約三分之一的會員國(包含加拿大、紐西蘭等)，具有性別預算相關架構(frameworks)或指標(indicators)來衡量執行成果。整體而言，實施性別預算的相關挑戰仍然存在，未來需考量如何更有效地評估性別預算的執行成果，據以精進相關預算決策。

本場次在問答時段，瑞典代表提出建議，未來可調查各會員國是由哪些政府部門在執行性別預算或性別主流化，並一併調查成員人數以供參考。

4.場次 4：性別預算最佳範例

本場次邀請 7 個會員國代表，就該國性別預算發展現況、如何使性別預算維持良好運作，以及推行性別預算迄今所帶來的影響等進行分享，摘述如下：

(1)範例 1-以性別預算加強預算編列與關鍵性別平等目標間的關聯(瑞典)：

瑞典將性別預算列為性別主流化的一環，規定政府部門對個人數據的蒐集都需包含性別分類，並發展分析工具 BUDGe，協助評估計畫是否符合性別平等目標。在執行成效上，瑞典統計局(Statistics Sweden)制定了 170 個指標，用以追蹤性別平等政策的推動成效，但目前尚未有可直接對應性別預算成效的指標。

(2)範例 2-性別預算在政治週期外之永續性(西班牙)：

西班牙自 2008 年起出版性別影響報告(Gender Impact Report)，2020 年並將出版性別影響報告規定於預算法案中，建立法規框架，以促進中央及地方政府對性別預算的參與。另外，於公告性別預算執行成果的網站中，提供簡明易懂的統計圖表，以有助於大眾理解。

(3)範例 3-將性別預算納入整體預算框架(冰島)：

在 2009 年歷經財政危機後，冰島於推行財務改革時一併實施性別預算，起初由中央部會開始推行，再於 2016 年起逐步推展到各部會所屬機關。2016 年時推出新的財政法案，使性別預算編列具有強制性的法源基礎，而後於 2017 年起發展性別主流化架構，並持續精進更具有性別敏感度的績效指標。

(4)範例 4-在預算週期的所有階段使用性別預算工具(奧地利)：

奧地利對性別預算的法源基礎為憲法第 13 條(Article 13 of the Austrian Constitution):「聯邦、州和市鎮需致力於實現女性和男性在預算管理中有效的平等。(Federation, States and Communes are to strive for the effective equality of women and men in their budget management.)」，該國目前已針對法規政策及審計報告進行性別影響評估，除性別平等相關法案外，亦擴及與經濟、環境、兒童與青少年、社會事務等相關法規，但尚未針對稅收和福利的分配進行性別相關分析，也欠缺對於支出審查的性別影響評估，尚待未來持續精進。

(5)範例 5-性別預算以強大的數據和分析為基礎(加拿大)：

加拿大於 2018 年 12 月實施性別預算法(Canadian Gender Budgeting Act)，使性別預算編列成為聯邦預算的制定流程之一，並規定需對新的預算措施、稅收支出和政府計畫支出情形進行報告。此法案使性別預算成為年度聯邦預算的一部分，對於增進決策參與中的性別平等具有正面效益。性別預算法並要求財政部門每年需提交報告，說明年度聯邦預算中所有新預算措施對性別和多樣性的影響。為擴大蒐集統計數據資料，加拿大自 2021 年起投入約 1.72 億美元，推行 5 年期的分類數據行動計畫(Disaggregated Data Action Plan, DDAP)，其中 3,600 萬美元用以支持加拿大統計局(Statistics Canada)持續增進跨政府部門的資料蒐集及整合。

另針對本處詢問加拿大如何蒐集不同的性別統計資料(例如 LGBTI 群體的數據)，以及如何在性別預算的過程中關注交織性分析，加拿大代表回應在蒐集資料的過程中，已涵蓋針對多元性別的統計，而在資料的交織性分析上，該國運用包含性別、種族、年齡、性取向、身心障礙等分類進行交叉分析，以瞭解這些因素如何影響社會、健康和經濟，以及民眾獲取服務的障礙。

(6)範例 6-以能力建構支持性別預算的實施(墨西哥)：

在 2008 年，性別預算占墨西哥總預算的比率約為 0.3%，並在 2022 年增加為 3.3%。該國在推動性別預算遇到的挑戰，主要為仍需持續提升主要參與者的性別預

算知能，以確保將性別觀點納入所有的預算計畫，並能有效執行。此外也認知到不是只有已具有性別統計數據的計畫，才需進行性別預算的編列，在制定計畫時，應以是否尚有待解決的性別議題做考量，據以擬定因應對策及蒐集所需數據等。

(7)範例 7-性別預算強化政府透明度和問責制(愛爾蘭)：

愛爾蘭於公共服務績效報告(Public Service Performance Report)中揭露每年性別預算執行情形，報告會由國會所屬委員會、國會預算辦公室(Parliamentary Budget Office)和外部專家學者(含 NGO 代表)協助審查，對於如何將審查意見轉化為具體行動方案，仍為持續努力的目標。

本場次在問答時段，本處分享我國性別預算制度發展歷程及現況，並詢問對於性別預算占總預算的比率，是否有建議的目標值？此問題引起許多與會代表的迴響，各方發言重點摘述如下：

OECD 秘書處代表回應，因各會員國在推行性別預算的發展情形各異，目前暫未考慮設定一致的性別預算比率標準，因對於發展中的國家(如印度等)可能無法適用。雖然財政部門通常會希望預算能有對應的目標值，也曾有建議將性別預算比率目標訂為 5%，但其認為預算的目的性及實質影響，以及如何將政策導向更具有性別觀點的方向，對於政策規劃的影響會比訂定標準值更為重要。

聯合國婦女署(UN Women)代表表示，有些在性別平等方面的成果是無法量化的，需要花費多少經費才能讓縮小性別落差，以及需要增加多少預算才能達成目標，也一直是他們關心的議題。過去曾透過增加農業預算的方式，補助更多女性參與農業領域；也曾針對學校遊戲場的使用習慣調查中發現，因主要使用者為男學生，故增加促進女學生使用遊戲場的相關預算，以改善性別落差。而在計畫執行成果的衡量上，仍以追蹤指標達成情形為主。

瑞典代表回應追蹤各項指標的支出比率仍有其重要性，歐盟代表亦表示認同，並提及以預算管理的角度，仍有設定標準值的重要性，以歐盟而言，每年約有 30% 的預算用於氣候變遷議題，以及 1% 的預算用於性別相關議題，知道花費多少預算才能評估目標，並建議應統計各項計畫中，有多少比率的預算是和性別相關。

5.場次 5：公共財政吃緊情形下之性別預算編制

本場次由 OECD 代表進行報告，提及新冠肺炎疫情造成各國財政吃緊，俄烏戰爭也增加整體經濟的不確定性，為確保財政永續性，政府需要工具協助在財政

緊縮的情形下更有效的配置支出一支出審查(spending reviews)即為檢視支出優先性與重新配置的核心工具。在 2008 年全球金融危機後，各國為尋求確保永續財政支出的衡量方法，對支出審查的使用顯著增加。經統計於 2020 年，已有 31 個 OECD 會員國採行支出審查制度。

在財政吃緊的情形下，性別平等有時會被視為次要目標，這將忽視縮短性別落差可能有助於減輕財務壓力的事實，特別是提升女性參與勞動市場，將有助於減輕人口高齡化的挑戰，並帶來 GDP 的成長。一般而言，性別影響評估較常使用於新的預算案，但較少在重新分配支出時亦執行性別影響評估，惟在支出審查融入性別觀點有其重要性，將可協助在支出重新分配優先性的過程中考量性別平等因素。講者建議不要忽視促進性別平等對財政可帶來的正面影響，各國應致力於建立完善的支出審查架構及蒐集性別統計數據，以及強化相關人員的能力建構(capacity building)，以成功將性別觀點融入支出審查。

6.場次 6：財稅政策與性別平等

本場次由 OECD 代表進行分享，講者提到政府稅收和支出決策對國家具有重大的社會、環境和經濟影響，並影響人們在工作和經濟參與方面的選擇，若能有效實施性別預算編制，將可增加預算在縮減性別差距方面的有效性，並作為政策精進的證據基礎，據以做出最佳資源分配，促進預算決策對社會和經濟上的正面效益。為提供各國政策建議，OECD 在本年 3 月出版《Tax Policy and Gender Equality: A Stocktake of Country Approaches》及《Taxation of Part-Time Work in OECD Countries》，前者分析 43 個國家的稅務政策與性別平等的關聯，發現約有三分之一的國家已定期評估稅收政策的性別影響，但仍較缺少明確的指引或政策目標；後者從分析 2018-2019 年期間 27 個 OECD 會員國的數據顯示，女性較男性更可能從事兼職工作，且通常獲得較低的薪資。在這兩個報告的基礎上，OECD 期盼未來能持續研擬如何減少稅務制度中性別偏見，並進一步鼓勵各國發展促進性別平等的稅收獎勵措施(尤其是稅收抵免和補助津貼)，以及研究這些措施所帶來的累進性影響。

二、「北歐地區的性別平等—未來教育和就業市場的措施和解決方案研討會」(A gender equal Nordic region – measures and solutions for the future education and labour market)

- 時間：9月27日10時至16時
- 地點：Clarion Hotel (地址：Dronning Eufemias gate 15, Oslo)
- 主辦單位：北歐性別平等及多元性別部長理事會(Nordic Council of Ministers for Gender Equality and LGBTI)、北歐勞動部長理事會(Nordic Council of Ministers for Working Life)、北歐教育和研究部長理事會(Nordic Council of Ministers for Education and Research)。
- 參與者：在北歐地區負責教育、勞動和醫療保健領域的公部門、企業雇主、衛生教育及職業教育相關機構、NGO團體等，共約170位參與者。



照片 2：挪威文化和平等部部長 Anette Trettebergstuen (右二)與本處代表會後合影

照片 3：冰島國務卿 Bryndís Hlöðversdóttir (右二)與本處代表會後合影

照片 4：鼓勵男性從事護理及醫療保健領域工作的「Menn i helse」宣傳攤位

照片 5：會場的性別友善廁所

(一) 會議簡介：

人口變化、技術創新和綠色轉型帶來的挑戰，將影響北歐地區未來勞動力市場的需求。從性別平等的角度而言，亟需確保如何在因應這些變化的過程中，仍維持北歐地區的性別平等和永續發展。因此，本次會議就未來的教育和工作型態，探

討如何在勞動力市場中實現更多的性別平等解決方案，使性別偏見和刻板印象不會限制個人在北歐地區的教育和工作機會，並能符合不同群體的需求。

此次會議是挪威於 2022 年擔任北歐部長理事會(Nordic Council of Ministers)主席期間所舉辦的會議之一，會議第一部分討論為什麼在職場上擁有性別觀點很重要，以及在未來的工作及生活型態中可能面臨的性別平等挑戰。會議第二部分探討教育和勞動市場的性別隔離及影響，以及相關部門可採取的解決措施。在會議的最後階段，邀請北歐國家負責性別平等事務的部長參與小組討論，探討如何促進北歐國家工作和生活型態性別平等的永續性。會中使用北歐語言，在冰島語、芬蘭語和斯堪的納維亞語間進行翻譯，另備有英語字幕。

(二) 會議分享重點：

1. 平等是未來教育和工作的永續目標

北歐國家在推動性別平等上已歷經漫長的努力，並在促進女性政治參與有亮眼的成果，然而，仍然存在幾個重要挑戰。挪威文化和平等部部長 Anette Trettebergstuen 提及氣候變遷、環境和減少災害風險相關計畫仍普遍缺少性別觀點，考量女性特別容易受到氣候變遷的影響，未來應更以具性別觀點的視角，檢視氣候變遷下的各種社會議題；而在全球仍有許多國家對婦女墮胎有嚴格的限制，以及歧視及仇恨 LGBTI 群體，即便是在對多元性別者相對友善的奧斯陸，今年 6 月於舉辦驕傲遊行(Oslo Pride Parade)前夕，在當地同志常聚集的「倫敦酒吧(London Pub)」外發生因仇恨同性戀者而導致的槍擊事件，並造成 2 人死亡及 26 人受傷，這都是推動性別平等上「不能被接受的(unacceptable)」，未來北歐必須更積極的推動性別平等的發展。

北歐合作及平等部部長(Minister for Nordic Cooperation and Equality) Thomas Blomqvist 提到，對於 LGBTI 群體的仇恨犯罪和暴力的立法和實踐，還需要各國跨部會間更多的經驗交流及分享。此外，推動同工同酬的進展趨緩，例如芬蘭目前的性別薪資落差仍有 16%，有必要評估不同政策對勞動力市場的影響，也需要政府及企業定期檢視政策執行成效。

在會中挪威文化和平等部部長 Anette Trettebergstuen 表示，北歐將推動一個 2 年期的「北歐路徑(Nordic Roadmap)」計畫，挹注資金以協助促進婦女、女孩與 LGBTI 群體的權利保障。丹麥平等機會部部長(Minister for Equal Opportunities) Trine Bramsen

表示，由於北歐在性別平等和 LGBTI 權利保障享有盛譽，因此在協助其他國家上扮演了重要的角色；冰島國務卿 Bryndís Hlöðversdóttir 亦認同表示，協助世界其他國家推動性別平等，是北歐國家普遍認同的價值及責任，2023 年將由冰島接續擔任北歐部長理事會主席，持續推動性別平等以確保北歐地區發展的永續性。

2.鼓勵女性在科技及建築領域中的參與

(1)挪威「女孩與科技計畫」(Jenter og Teknologi, 'Girls and Technology')：為提升女孩參與科學、科技、工程和數學領域(Science, Technology, Engineering, and Mathematics, 簡稱 STEM)，挪威推動「女孩與科技計畫」，此計畫最初由阿格德大學(University of Agder)於 2003 年作為地方倡議被提出，現已成為全國性的推廣計畫，每年由挪威兒童、青年及家庭事務署(Directorate for Children, Youth and Family Affairs)編列預算補助，針對就讀 9 年級至大專院校的女性學生，提供 STEM 領域職涯相關探索，及邀請年輕女性典範進行經驗分享，鼓勵女性學生選擇 STEM 相關學系就讀。

(2)丹麥「Boss Ladies 計畫」：考量目前女性僅占丹麥建築業從業人員的 9%，Boss Ladies 計畫旨在激勵更多年輕女性進入建築領域，並發揮她們的才能。計畫藉由邀請女性建築從業人員擔任「Boss Ladies 大使」，到小學及職業學校分享自身在建築業的經驗，也透過辦理職業體驗營、一對一指導之師徒制，協助女性學生進入建築領域。在會中主持人詢問 Boss Ladies 大使 Anna Axelsen，以她自身經驗而言，對於女性投入非傳統領域的選擇是否需要勇氣？Anna 回答她從沒想過這樣的決定是否需要勇氣，因為在父母及師長的支持下，她在成長過程中，一直都覺得跟隨自己的興趣，覺得有趣才是最重要的。因此，她認為需要女孩周遭的人成為「啦啦隊(cheerleaders)」，透過父母、教師、政治人物、產業界及每個人的努力，共同建立起破除職業性別隔離的支持性環境。

3.擔任護理人員的男性仍為少數

日益嚴重的人口老化議題，以及近年的新冠肺炎疫情，使醫療保健業對醫護人員的需求持續增加。鼓勵更多男性投入護理領域，不僅是為了打破職業性別隔離及鼓勵人才適性發展，也是為了紓解未來健康醫療業人力短缺的問題。數據顯示，預估至 2035 年，挪威將短缺約 57,000 名的醫護人員。然而選擇從事護理工作的男性仍為少數，在北歐五國中，男性護理人員的比率只有瑞典(12%)及挪威(10%)達到 10%以上，而其餘三國分別為芬蘭 8%、丹麥 3.5%及冰島 3%。

挪威工黨議員 Mohamed Amaleti 以自身經驗分享，他過去從事護理業時，非常喜歡從照顧長者的工作中所帶來的成就及快樂感，認為男性也可勝任護理工作。也提及在求學過程中，選擇就讀護理的男生占非常少數，甚至隨著年級增加，班上男學生有逐年減少的情形，他認為學校應該提供給男學生更多的支持網絡，讓他們能有從事護理業的男性楷模(role model)，提供求學和職場上的經驗傳承，使男性認知護理也是其職涯選擇之一。近年挪威推動「Menn i helse」倡議，便是透過男性楷模分享自身在護理業的經驗，並提供諮詢服務及訓練課程，以協助男性投入護理業，目前已有超過 800 名男性獲得專業證書。「Menn i helse」成功的推動經驗，也帶動瑞典仿效發起「Men in Health」，希望鼓勵更多瑞典男性投入護理產業。

而在阻礙男性選擇護理業的因素上，主因仍為護理業較其他產業較低的平均薪資，從另一方面來說，會選擇進入此產業的男性，有很大部分是屬於重返職場的中年男性，也就是護理業通常並非男性在職業上的優先選擇。社會大眾對於就讀護理業的男性，也仍存在刻板印象及歧視，例如認為擔任男性護理師的人可能本身是同性戀等，這些問題未來仍有待解決。

三、拜會挪威性別平等業務推動相關單位

(一) 挪威近年在性別平等之主要成果：

依據「2021 年挪威自願國家報告(Voluntary National Review 2021 Norway Report)」指出，挪威近年在性別平等之主要成果包含：

1. 在 2021 年世界經濟論壇的性別落差報告(Gender Gap Report)中，挪威於全球 153 個國家中排名第 3。這是該國數十年來推動促進性別平等政策，並發展良好的反歧視法律保障所帶來的成果。
2. 越來越多女性投入過去以男性為主導的領域，如醫學、法律、經濟學和工程學。
3. 長期趨勢顯示男女薪資差距已逐漸縮小，2020 年女性薪資平均為男性薪資的 87.5%。
4. 申請育兒假的男性呈現逐年增加。

(二) 挪威近年推動性別平等之主要挑戰：

由婦女與發展論壇(Forum for Women and Development)、挪威性別平等中心(Centre for Gender and Equality)及救助兒童會(Save the Children)等公民團體對挪威性別平等進展所做的評估中指出，該國面臨的挑戰仍包含男女在經濟、政治和商業方面的系統性不平等(systematic inequalities)，例如性別隔離的勞動市場、兼職工作和薪資落差仍是待解決的問題，大部分女性在私人企業的決策參與仍不足，特別是對於少數族群婦女更為不利。此外，防治婦女暴力仍面臨挑戰(包含家暴、性騷擾及性侵害¹)，仇恨言論、歧視和網絡騷擾亦為女性言論自由和參與民主的障礙。

(三) 挪威推動性別平等相關重要計畫：

1. 2015 - 2016 年平等實踐白皮書—男女機會均等(White paper, Meld. St. 7 (2015 - 2016) Equality in practice - Equal opportunities for women and men)。
2. 2016-2020 年外交及發展政策中的婦女權利及性別平等行動計畫 (Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Foreign and Development Policy 2016 - 2020)。
3. 2017-2020 年打擊消極社會控制、強迫婚姻和女性割禮的行動計畫 (Action Plan to Combat Negative Social Control, Forced Marriage and Female Genital Mutilation 2017 - 2020)。

¹ 2018 年有 4.4% 的 15-49 歲挪威女性指出，她們在過去 12 個月內曾遭受現任或前任親密伴侶的性暴力。資料來源：<https://data.unwomen.org/country/norway>。

4. 2017-2021 年暴力及虐待防治進階計畫 (Escalation Plan to Fight Violence and Abuse 2017 – 2021)。
5. 2019 年女性創業行動計畫 (Action Plan for Female Entrepreneurship 2019)。
6. 2019-2023 年挪威消除有害措施的國際策略 (Norway’ s International Strategy to Eliminate Harmful Practices 2019 – 2023)。
7. 2019-2022 年挪威婦女、和平與安全的國家行動計畫(Norway’ s National Action Plan on Women, Peace and Security 2019 – 2022)。
8. 2019-2022 年性侵害預防及打擊國家行動計畫 (National Action Plan to Prevent and Combat Rape 2019 – 2022)。
9. 2021 年打擊負面社會控制及名譽相關暴力行動計畫 (Action Plan to Combat Negative Social Control and Honour-related Violence 2021)。
10. 2021 年家庭暴力防治行動計畫 (Action Plan against Domestic Violence 2021)。

(四) 2022 年挪威性別統計相關數據²：

項目	數值
公部門(20-66 歲)男性比率(%)	29.9
公部門(20-66 歲)女性比率(%)	70.1
私部門(20-66 歲)男性比率(%)	63.8
私部門(20-66 歲)女性比率(%)	36.2
男性平均總收入(挪威克朗)	583,600
女性平均總收入(挪威克朗)	409,900
男性(20-66 歲)勞動參與率(%)	80.1
女性(20-66 歲)勞動參與率(%)	75.4

² 資料來源：挪威統計局 <https://www.ssb.no/en/befolkning/likestilling/statistikk/indikatorer-for-kjonnsligestilling-i-kommunene>。

從事兼職工作的男性(20-66 歲)比率(%)	16.7
從事兼職工作的女性(20-66 歲)比率(%)	37.3
受過高等教育的男性比率(%)	30.7
受過高等教育的女性比率(%)	39.6

(五) 拜會單位

平等和反歧視監察署(Equality and Anti-Discrimination Ombud)

- 時間：9月28日10時至11時30分
- 地點：平等和反歧視監察署(地址：Mariboestgt. 13, 4th floor, Oslo)
- 拜會對象：平等和反歧視監察署監察使(ombudsman) Bjørn Erik Thon、專案主任 Margrethe Søbstad、人力資源部和營運部資深顧問Lucien Yen Hao Chen
- 交流重點：性別平等法案(Gender Equality Act)、防治性別暴力和歧視、促進 LGBTI 權利等。
- 機關簡介：平等和反歧視監察署由 40 位律師、社會學、人類學及媒體背景之專業人士組成，其中律師超過半數，該機構由文化與平等部部長任命監察使(任期 6 年)，可決定該機關之優先議題走向。
- 與會紀要：



照片 6：監察使 Bjørn Erik Thon (右二)、專案主任 Margrethe Søbstad (左三)、資深顧問 Lucien Yen Hao Chen (左二)與本處代表會後合影

(1) Bjørn Erik Thon簡歷：

Thon 是一名律師，曾任挪威數據保護局局長。他曾在消費者委員會擔任部門經理、副檢察官和副法官，並於 1999 年至 2000 年擔任司法部 Odd Einar Dørum 的政治顧問。他是第一位被任命的平等和反歧視監察使。

(2) Margrethe Søbstad簡歷：

Søbstad 於 1995 年就讀於奧斯陸大學。完成學業後，於 1996 年至 1999 年在司法部民政司工作，負責暴力受害者的賠償、監護等。她於 1999 年擔任 Tønsberg 地區法院副法官，2001 年擔任 Drammen 地區法院副法官。從 2001 年到 2005 年，她在 Simonsen Føyen 律師事務所從事商業法相關工作。她自 2006 年以來一直在平等和反歧視監察署工作，負責反歧視法規相關業務，並提供課程和講座。

(3) 機關業務範疇：

- a. 促進平等教育與宣導。例如為防治基於性別的暴力(gender-based violence)，該署出版《地方政府處理性騷擾案件的法律指引：指導和教育》(Guidance for local authorities on legal duties Sexual harassment: Guidance and education)，亦針對如何促進女囚犯的監獄條件進行研究。
- b. 受理職場歧視申訴案件：每年受理案件數約 2,500 案，提供諮詢及評估是否需向反歧視法庭(anti-discrimination tribunal)提出申訴服務。依據 2021 年的統計數據，共有 512 案向反歧視法庭提出申訴，其中 137 案取得判決(45 案具有歧視情事)，另外 375 案經結案或駁回。其中最常見的歧視申訴案件多與工作相關(如申請懷孕或親職假受阻)，身心障礙相關案件次之。
- c. 協助檢視挪威的法規和行政措施是否符合聯合國消除各種形式種族歧視國際公約(CERD)、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)和身心障礙者權利公約(CRPD)的規範。

(4) 性別平等法案(Gender Equality Act)：

性別平等法案於 2018 年 1 月 1 日生效，該法案取代了之前的 4 項平等和反歧視法案³，並禁止基於性別、懷孕、產假或收養、照顧家庭成員、種族、宗教、信仰、

³ 包含 Act relating to gender equality、Act relating to a prohibition against discrimination on the basis of ethnicity, religion and belief、Act relating to a prohibition against discrimination on the basis of disability，以及 Act relating to a prohibition against discrimination on the basis of sexual orientation, gender identity and gender expression。

身心障礙、性傾向、性別認同、年齡，或上述因素交織而成的歧視。該法適用於所有政府部門，要求公部門、雇主、雇員和工會作出積極和系統性的努力，以促進平等立法的目的，提升婦女和少數群體的地位。

將前幾項法案集中在同一個法律框架中，是為了更容易獲得反歧視法律的保障，並針對法案進行修訂，以確保更嚴格、具體和公正的監管措施。該法案由反歧視法庭(Anti-Discrimination Tribunal)執行，法庭有權對工作期間的歧視案件作出賠償判決。此外，由平等和反歧視監察署為個人及公司部門提供此法案相關諮詢服務。平等和反歧視監察署是一個獨立機構，但行政上隸屬於挪威文化和平等部(Ministry of Culture and Equality)，主要任務是促進實質平等，並防止社會上所有領域的歧視，從2020年1月1日起，平等和反歧視監察署被賦予審查政府部門和雇主是否符合《平等和反歧視法》之職責，並可對企業進行訪查，以及查閱企業有關平等和反歧視工作相關文件，惟平等和反歧視監察署未被賦予實質制裁或懲處的權力，過去曾以其他方式，例如向媒體揭露機關執行不佳的情形，以透過輿論壓力達成改善的目標。

(5)第三性別立法議題：

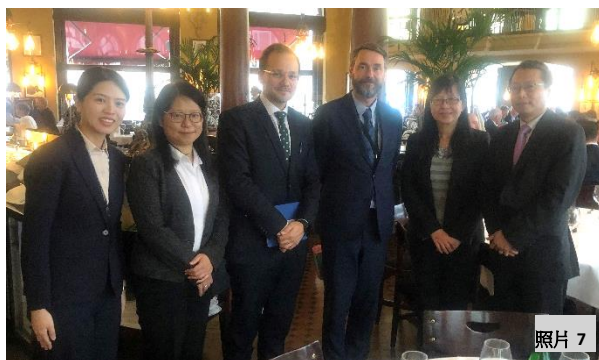
挪威目前由兒童、青年和家庭事務局(Bufdir)調查是否可引入除男性和女性之外的第三種法定性別，文化和性別平等部長 Anette Trettebergstuen 希望藉由第三性別的合法化，讓非認同自身為男性或女性的人，在申請證件時也能擁有相對應的身分類別。然而，議會是否會通過第三性別法案仍充滿不確定性。

挪威外交部(Norwegian Ministry of Foreign Affairs)

- **時間：**9月28日12時至13時30分
- **地點：**Theatercaféen (地址：Stortingsgata 24/26, Oslo)
- **拜會對象：**東亞司代司長Tobias Svenningsen、資深顧問Simen Willgohs
- **交流重點：**婦女權利和性別平等相關之外交發展政策。
- **機關簡介：**挪威外交部在國際上擁有超過 100 多個大使館、常駐代表團和總領事館，男女外交官比率約各占 50%。挪威於 2019 年與聯合國婦女署(UN Women)共同推動婦女、和平與安全工作(Women, Peace and Security work)；並於 2021 年和 2022 年當選聯合國安理會(UN Security Council)成員，積極推動將人道主義危機中的性別暴力納入國際議程，並推動多項行動計畫。在國際事務方面，促進婦女權利和性別

平等是挪威外交和發展政策的基礎，作為在國際倡議促進性和生殖健康及權利 (sexual and reproductive health and rights) 的領先國家，挪威於 2017 年推動「打擊消極社會控制、強迫婚姻和女性割禮的行動計畫(Action Plan to Combat Negative Social Control, Forced Marriage and Female Genital Mutilation)」，著重於打擊基於性別的暴力，並加強消除童婚、女性割禮(female genital mutilation)和重男輕女(son preference) 等有害習俗。此外，確保婦女參與和平與調解過程(peace and reconciliation processes) 亦為主要的關注重點。

■ **與會紀要：**



照片 7：挪威外交部東亞司代司長 Tobias Svenningsen (右三)、資深顧問 Simen Willgohs (左三)與本處代表會後合影

(1)Tobias Svenningsen 簡歷：

2019-迄今 挪威外交部資深顧問

2001-2004 挪威皇家大使館冰島使館秘書

學歷：卑爾根大學社會人類學和歷史學士

(2)Simen Willgohs 簡歷：

目前任職於挪威外交部，曾任職於卑爾根市議會和政府機構 NOREC (Norwegian Agency for Exchange Cooperation)。

學歷：中國清華大學國際關係碩士

(3)2016-2020 年自由、權利和機會行動計畫(Action plan: Freedom, Power and Opportunities 2016 – 2020)：

此計畫的 5 大主題優先領域(thematic priority areas)包含女孩的受教權(The right of girls to education)、女性政治權利及賦權(Women’ s political rights and empowerment)、女性經濟權利及賦權(Women’ s economic rights and empowerment)、免於暴力及有害措施的生活(A life free of violence and harmful practices)、性與生殖健康及權利(Sexual and

reproductive health and rights)。多年來，挪威一直積極致力於促進婦女參與和平與安全相關行動，並在戰爭和衝突局勢中加強對婦女的保護，賦予女性更多影響自己處境的權力。女性的參與不僅增強了決策過程及其結果的合法性，更有助於創造持久的和平。

(4) LIKE 性別平等發展計畫(likestilling for utvikling—gender equality for development)：

為協助夥伴國家立法和實施政策的能力，進而改善婦女的權利和平等，挪威自 2016 年起推動 LIKE 性別平等發展計畫，此計畫的秘書處(secretariat)由挪威發展合作機構(Norwegian Agency for Development Cooperation, Norad)擔任，並由挪威外交部和文化部擔任指導小組(steering group)，與兒童、青年和家庭事務署(Directorate for Children, Youth and Family Affairs)、挪威統計局(Statistics Norway)及駐外使館等共同推動，以促進婦女經濟和政治賦權為優先目標，並已分別於 2019 年與衣索比亞、2020 年與尼泊爾簽署合作協議。

(5) 國家行動計畫：婦女、和平與安全(National Action Plan: Women, peace and security)：

2015-2018 年計畫目標包含提升女性參與國際和平方動的比率，例如調解和和平協議過程中要有女性的參與，確保挪威資助的人道組織(humanitarian organization)中有女性的參與，且將性別觀點融入人道救援行動中等，在計畫執行期間，約有 40-65% 的女性參與調解活動，參與國際和平方動的女性軍事人員比率也逐漸上升(由 2015 年的 5.8% 成長至 2018 年的 10.5%)。計畫初期的優先協助國家(如阿富汗、哥倫比亞、緬甸、奈及利亞、巴勒斯坦和南蘇丹等)，已在婦女參與和平及安全行動上建立行動策略。另於 2019 年 1 月啟動新的 4 年期計畫(2019-2022 年)，並增加計畫目標，例如鼓勵婦女參與和平協議的早期對話倡議，以及持續參與和平協議的執行，主要合作的 10 個優先國家為：阿富汗、哥倫比亞、馬利、莫桑比克、緬甸、奈及利亞、巴勒斯坦、菲律賓、南蘇丹和敘利亞。依據各國國情及性別發展現況，訂定不同的目標，各計畫約投入 3~5 年的補助資金，最長可達 12 年，在每次階段性計畫期滿時檢視執行目標達成情形，評估是否需調整目標及執行策略，以衡量是否需進行延續性計畫與尋求補助資金來源。在執行計畫的過程中，亦致力於與當地政府及婦女團體建立合作網絡，以確保達成婦女權利保障的永續發展。

挪威承諾在計畫執行期間，每年將撥出 5,000 萬挪威克朗(約新臺幣 1.56 億)用於國家層級的婦女、和平與安全工作，並資助聯合國婦女、和平與人道主義基金(Women,

Peace and Humanitarian Fund) 800 萬挪威克朗(約新臺幣 2,490 萬)。此外，挪威要求所有人道主義合作夥伴需評估和盡可能減輕其工作對婦女權利和性別平等產生任何負面影響，並熟悉聯合國安理會第 1325 號決議(UN Security Council Resolution 1325)內容，確保工作事項盡可能以促進該決議的方式實施。

性別平等研究中心(Centre for Research on Gender Equality, CORE)

- **時間：**9月28日16時30分至17時30分
- **地點：**性別平等研究中心(地址：Munthes gate 31, Oslo)
- **拜會對象：**性別平等研究中心主任(Director) Mari Teigen
- **交流重點：**挪威性別平衡計分卡、職場中的性別隔離、父親配額政策等。
- **機關簡介：**CORE是由挪威文化和平等部(Ministry of Culture and Equality)編列預算補助的研究單位，由15位社會、經濟、政策學者組成，針對各項政治、經濟、社會議題進行研究，其中性別平等相關議題約占總研究案的15%，議題包括勞動市場中的垂直與水平性別隔離、家庭事務相關的性別平等政策等，每年需向文化與平等部提出報告。
- **與會紀要：**



照片 8：性別平等研究中心主任 Mari Teigen (左一)以簡報介紹近年研究成果



照片 9：會後合影

(1) Mari Teigen 簡歷：

Teigen 是性別平等研究中心和 NORDICORE (研究與創新性別平等研究中心)的負責人。她的研究藉由分析性別平等政策來探討性別關係的改變和穩定性；社會精英、勞動力市場和學術界的性別隔離現象。她是北歐工作-生活研究期刊(Nordic Journal of Working-Life Studies)和比較社會學研究(Comparative Social Research)的共同主編和編

委會成員，並在挪威人文與社會科學研究委員會(Research Council of Norway for Humanities and the Social Sciences)及國家參考小組(National Reference Group)等單位任職。

(2)挪威性別平衡計分卡(Norwegian Gender Balance Scorecard, NGBS)：

CORE 於 2016 年首次發布「挪威性別平衡計分卡(Norwegian Gender Balance Scorecard, NGBS)」，每隔 1 年會針對挪威總營收排名前 200 名的大型公司進行性別平衡分析，並仔細研究相關指標，例如董事會的性別比率，以及該比率是否因職業、職位以及不同時間而有差異。挪威在 2003 年公布一項要求公營事業董事會中任一性別比率需至少為 40% 的法案後，女性在董事會中的比率顯著增加。最新於 2020 年的研究資料指出，200 家大型企業中，女性擔任執行長(CEO)的比率為 14%，女性擔任董事會主席的比率為 11%；對於具有性別配額立法(gender quota legislation)的公司而言，女性占董事會成員的 43%，而沒有性別配額立法的公司中，董事會女性成員比率僅占 19%，顯見需以立法保障女性決策參與的重要性。另一方面，數據也顯示雖然企業在性別平衡上已有所進展，但大多數企業領導階層仍由男性所主導，如何增進女性參與仍為需持續努力的目標。

考量挪威性別平衡計分卡統計資料具參考價值，經會中取得性別平等研究中心主任 Mari Teigen 的同意，本處將針對性別平衡計分卡進行中譯工作，並於完成翻譯後公告於網站供大眾參考，亦將中文版回饋予性別平等研究中心作使用。

另針對本處詢問性別平衡計分卡除了針對挪威總營收排名前 200 名的大型公司外，是否也會向中小企業進行調查？該中心表示目前因為經費及人力上的限制，暫無對中小企業進行調查的規劃，但對大型企業的調查仍持續進行中。

(3)挪威的女性勞動參與情形：

過去人們可能認為是石油及漁業等自然資源為挪威帶來富裕，但事實上挪威 75% 的收入是來自人力資源，特別是女性在勞動市場帶來的貢獻。在 1972 年時，挪威 25-54 歲女性勞動人口比率約為 50%，而於 1979 年公布性別平等法案(Gender Equality Act)，規定不可基於性別而有差別待遇，以及歷年推動多項性別平等措施及提供育兒福利等政策後，女性勞動人口比率在 2013 年提升至 80%，並已達到 1,200 萬人，但在更進一步分析女性的就業類型時，發現約有 20% 女性的從事兼職工作(part-time job)，從事全職工作的女性約為 40%，而對男性而言，從事兼職工作者僅約為 5%，全職工作者約為 60%。在女性從事產業上，多為醫療保健業及餐飲業，若以年齡層來

看，兼職者又以年輕及老年女性居多，主要原因為年輕女性可能仍就學中，無法擔任全職工作(一般指工時從早上 8 點至下午 4 點者)，因而選擇半工半讀的型態；老年女性則可能因已領有退休金或健康因素，而選擇從事較彈性工時的兼職工作。

性別平等研究中心主任 Mari Teigen 提到，根據 2021 年一份針對挪威民眾的調查指出，已有超過 80% 的人支持雙薪家庭/父母共同擔任照顧者的家庭模式(dual-earner/dual-carer family model)，相較於 1985 年只有不到 45% 的民眾支持雙薪家庭，顯示已有越來越多的民眾具有性別平等家務分工的概念，而現行雖已推行懷孕津貼、育兒津貼(parental benefit/cash-for-care benefit)、提供一般民眾可負擔的幼兒園等友善育兒政策，但未來仍需發展更為彈性的工時及工作型態，方便母親有更靈活的就業選擇，以及需持續鼓勵男性共同分擔育兒責任等。

(4) 父親配額(father' s quota)政策：

自 1970 年起，挪威父母具有共享育兒假的權利，並自 1993 年起，挪威首創僅限父親可使用的 4 週育兒假，即所謂的「父親配額(father' s quota)」，其目的是促進父母在家庭和工作生活中的平等。父母總共可以請 49 週的有薪產假，或 59 週支付 80% 收入的有薪產假，支付上限為國民基本保險金的 6 倍(599,148 挪威克朗，約新臺幣 186 萬元)。育兒假包含母親配額期(maternal quota)的 18 週(包含生產前的 3 週及生產後的 15 週休假)、父母共享期(shared period)的 26 週(父親和母親可自由決定由誰休假)，以及父親配額期(最多 15 週)。請假者需在休假開始前 3 個月向雇主申請休假。養父母在收養子女未超過 15 歲的情況下也可享有休假權。在 1993 年前，挪威僅 3% 的男性請育兒假，而在 2020 年，大幅增加至 60.1% 的男性使用了全額的父親配額。

配合民情支持父親配額的推行，即便是右派政黨主政時期，也有提升父親配額休假天數的情形，惟父親配額在執行上的阻礙，仍取決於雇主是否具有支持意願，員工也可能擔心休假會影響個人工作及升遷機會，因而放棄休假權利。

參、觀察與建議

- 一、**近 10 年我國性別平等之推動相當值得肯定：**我國於 2012 年成立行政院性別平等處，作為我國第一個性別平等專責機制，統合跨部會各項性別平等政策，以及督導中央各部會及地方政府落實性別主流化。近年並在促進性別平等之重要成果方面，繳出 3 個亞洲第一的成績單，包含依據聯合國開發計畫署之國際性別不平等指數 (Gender Inequality Index, GII) 公式自行運算，我國 2019 年性別平等表現排名稱冠全亞洲；2019 年通過同性婚姻合法化；以及 2020 年女性立法委員比率突破 4 成，此次出訪期間與其他國家分享我國性別平等推動情形，多對我國性別平等之推展成果表達肯定。
- 二、**OECD 性別預算網絡年度會議對我國參與之友善性高：**OECD 資深預算官員委員會業已將我國正式列為受邀方(invitee)，可經常性受邀出席該委員會舉辦之相關會議與活動；本院主計總處前於本年 3 月中旬、6 月初分別派員赴法國巴黎及挪威奧斯陸出席「第 22 屆年度財務管理及報導官員工作小組會議」與「第 44 屆資深預算官員委員會會議」。本次性別預算網絡會議，本處係受到 OECD 公共治理處公共管理及預算部門 Jon Blondal 組長邀請參與，該會議對我國參與之友善性高。未來除建議持續參與性別預算網絡年度會議外，亦可評估參與 OECD 性別主流化小組 (Gender Mainstreaming Unit) 之效益及可行性，將參與 OECD 領域拓展至性別平等議題，以利我國性別平等業務發展與推動。
- 三、**性別預算議題需由財政與性平業務部門共同合作討論：**本次 OECD 資深預算官員委員會第 6 屆性別預算網絡年度會議，與會者大多為各國財政預算部門代表，僅少數國家及我國推派性平業務部門代表參與，考量財政預算及性別平等業務各有其專業性，建議需由雙方共同合作討論性別預算議題，始能獲得最大效益，例如瑞典於本次會議同時推派財政部(Ministry of Finance)及健康與社會事務部(Ministry of Health and Social Affairs)代表出席，以不同專業觀點相輔相成，對性別預算議題的探討上能更具深度。本處自 2013 年起會同本院主計總處推動本院暨所屬各部會修正性別預算試辦作業，現行性別預算填報作業流程中，本院主計總處亦參與年度計畫及預算審核，共同審查各部會性別預算及年度性別平等預期成果達成情形。
- 四、**設定性別預算比率目標值的迷思：**本次參與 OECD 資深預算官員委員會第 6 屆性別預算網絡年度會議期間，我方把握適當時機，主動爭取發言機會，分享我國性別

預算制度發展歷程及成果，並提問性別預算占總預算的比率是否應訂定目標值，引起 OECD 秘書處代表、聯合國婦女署、瑞典及歐盟代表等之熱烈討論，從各方經驗分享可知目前各國在性別預算的推行進度互異，若設定一致的性別預算比率標準，恐將無法一體適用，且就性別預算之目的性而言，瞭解推動性別預算後實際產生的影響，以及如何將政策導向更具有性別觀點的方向，會比訂定預算比率目標值更具實質意義。此外，從本次與會經驗得知，未來在參與國際會議時，把握機會於提問時帶入我國相關推動成果，不僅增加其他與會代表對我國積極與會的良好印象，也對議題討論具有正面貢獻，提升我國國際曝光度。

五、我國與北歐國家所面臨之性別議題相似：從此次與會及參訪經驗，瞭解北歐國家亦面臨教育與就業市場的性別刻板印象及性別隔離、基於性別的暴力，以及對多元性別群體的歧視等，都是尚待持續努力策進的議題。由於性別平等是範疇廣泛的領域，國家若能制定具體的性別平等目標及優先行動領域，並獲取高層決策者的支持，整合跨部會的推動量能，較能順利帶動性別平等工作的進展。我國訂定「性別平等政策綱領」作為國內性別平等工作之最高指導方針，並推動本院所屬各部會性別平等推動計畫，藉由業務輔導考核及獎勵計畫及部會性別平等專案小組機制等措施，持續帶動各部會推動性別主流化業務，使政府整體施政能落實性別平等及納入性別觀點。

六、挪威設置專責研究單位與預算進行性別議題研究，成為政策的重要依據：挪威性別平等研究中心作為文化和平等部編列預算補助的研究單位，由來自社會、經濟、政策等不同領域的學者組成，針對性別平等議題進行調查統計及政策研析，並發展挪威性別平衡計分卡，瞭解挪威國內大型企業決策參與階層之性別比率情形，有助於建立循證治理(evidence-based)的政策基礎，在研擬政策的過程中運用數據支持決策。本處經取得挪威性別平等研究中心同意，著手進行挪威性別平衡計分卡的中文翻譯，未來將參考挪威於增進私部門女性決策參與的經驗，做為相關數據蒐集及精進政策之參考。

七、挪威平等和反歧視監察署服務模式之探討：挪威平等和反歧視監察署目前僅在奧斯陸設置辦公室提供全國之服務，案主可藉由電話、郵件、電子郵件及申請會見等方式提出職場歧視申訴諮詢，然而此種服務模式對於居住偏鄉或其他不利處境群體是否便利性不足，仍有待討論；此外，平等和反歧視監察署在提供諮詢服務的過

程中，諮詢員會提供案主所需資訊，協助其作出最佳決定，但不干預案主的自決權利，此種具有尊重案主自決性(client self-determination)的服務模式，值得我們參考學習。

八、挪威奧斯陸性別友善廁所普及：此次於挪威奧斯陸期間，觀察到不僅在挪威性別平等中心設有所有性別皆可使用的無性別廁所，當地於飯店、餐廳、圖書館等公共區域在性別友善廁所的設置上亦十分普及，且使用者也感覺已習慣於不分特定性別的如廁空間，此種通用設計不僅讓廁所的使用率提高，避免傳統兩性分離廁所易產生女廁大排長龍的情形，對於非二元性別特質者使用廁所之環境上也更具友善性。考量以上優點，我國未來應持續鼓勵性別友善廁所的設置。

九、參考挪威經驗，發展關注男性參與健康照顧領域之作法：依據本院性別平等會—重要性別統計資料庫 2021 年統計數據，我國男性執業護理人員比率約為 3.4%(16,794 人/490,366 人)⁴，顯示護理業以女性為主的性別隔離現象。未來可考慮參考挪威「Menn i helse」及瑞典「Men in Health」的推動經驗，透過男性護理從業人員擔任學習典範，建立支持性環境，提供諮詢服務及訓練課程，讓男性學生瞭解護理業也可以是職涯選擇之一，破除職業選擇的性別框架。

十、探討和平、安全、協調等議題時應邀請女性參與，相關策略應融入性別觀點：從挪威推展婦女、和平與安全工作的經驗顯示，女性的參與不僅增強了決策過程及其結果的合法性，也更強化對女性的保護，更有助於創造持久的和平，建議未來我國應加強鼓勵女性參與和平協議及國土安全相關工作，賦予女性決策參與的機會，並將性別觀點融入相關策略之中。

⁴ 資料來源：行政院性別平等會—重要性別統計資料庫
https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_Query.aspx?sn=HTNhFkjQ7pOBrijyN9kiBuA%40%40&statsn=GU0SlokklbRm4j2M0kVcw%40%40&d=&n=213767。

肆、參考資料

Boss Ladies (n.d.), <https://www.boss-ladies.dk/new-page-78>.

Centre for Research on Gender Equality (2021), Norwegian Gender Balance Scorecard, <https://www.samfunnsforskning.no/core/english/publications/Infographics/core-norwegian-gender-balance-scorecard/>.

Jafnréttisstofa (2022), A gender equal Nordic region – measures and solutions for the future education and labour market, <https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu/vidburdir/a-gender-equal-nordic-region-measures-and-solutions-for-the-future-ed>.

Menn i helse (n.d.), <https://mennihelse.no/>.

Norwegian Agency for Development Cooperation (2020), Gender Equality for Development, <https://www.norad.no/en/front/the-knowledge-bank/programmes-in-the-knowledge-bank/gender-for-development/>.

Norwegian Agency for Development Cooperation (2020), Likestilling for utvikling, <https://www.norad.no/om-bistand/kunnskapsbanken/programmer-under-kunnskapsbanken/like/>.

Nordic co-operation (n.d.), Parental benefit in Norway, <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-norway>.

Norwegian Ministries (2020), Implementing Norway's National Action Plan 2019-2022 Women, peace and security, https://www.regjeringen.no/contentassets/befb4f4038f94471bc56b064b6901f25/wps_report_2020.pdf

Norwegian Ministry of Culture and Equality (2021), Gender equality, <https://www.regjeringen.no/en/topics/equality-and-diversity/likestilling-og-inkludering/gender-equality/id670481/>

Norwegian Ministry of Foreign Affairs (2022), Women's participation in peace processes, https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/peace-and-reconciliation-efforts/innsiktsmappe/women_peace/id2344498/.

Norwegian Ministry of Local Government and Modernisation and Norwegian Ministry of Foreign Affairs (2021), Voluntary National Review 2021 Norway,

<https://www.regjeringen.no/contentassets/cca592d5137845ff92874e9a78bdadea/en-gb/pdfs/voluntary-national-review-2021.pdf>.

OECD, OECD best practices for gender budgeting. Unpublished manuscript.

OECD, Gender budgeting, <https://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-budgeting.htm>.

OECD, Gender budgeting in the context of stretched public finances. Unpublished manuscript.

OECD (2022), Tax Policy and Gender Equality: A Stocktake of Country Approaches.

<https://www.oecd.org/publications/tax-policy-and-gender-equality-b8177aea-en.htm>.

OECD, The macroeconomic and fiscal benefits of gender equality, and how gender budgeting can support their achievement. Unpublished manuscript.

Statistics Norway (2018), Women and men in Norway, <https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/347081?ts=1632b8bcba0>.

Statistics Norway (2022), Indicators for gender equality in municipalities,

<https://www.ssb.no/en/befolkning/likestilling/statistikk/indikatorer-for-kjonnlikestilling-i-kommunene>.

The Equality and Anti-Discrimination Ombud (n.d.), <https://www.ldo.no/en/ldo-english-page/>.

Polzer T. & Seiwald J. (2021). Gender-responsive budgeting in Austria: The narrow line between implementation and confirmation. *Public Money & Management*, 527-538.

World Economic Forum (2021), Global Gender Gap Report 2021, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>.

伍、附件

一、OECD資深預算官員委員會第6屆性別預算網絡年度會議

(一) 發言稿

(二) 出席人員名單

(三) 議程

二、北歐地區的性別平等－未來教育和就業市場的措施和解決方案研討會議程

三、2020年挪威性別平衡計分卡

一、OECD 資深預算官員委員會第 6 屆性別預算網絡年度會議

(一)發言稿

發言稿 1

Dear distinguished participants,

I am Tiffany Lin and with my Director General Ms. Hsiu-Chen Wu and my colleague Ms. Yu-Ting Tseng. It is our great honor to represent Chinese Taipei to participate in this meeting for the first time. Our Department of Gender Equality of Executive Yuan is the first authoritative unit for promoting gender equality in Chinese Taipei, which has practiced gender budgeting since 2009. At present, the scope of gender budgeting in Chinese Taipei covers all gender equality laws, policies and measures, and has institutionalized in the central and local governments. It is believed that what we learn from the experience of member countries during this two-day meeting will help us a lot in planning and implementing gender budgeting in the future. Thank you.

主席、各位與會貴賓，大家好：

我是林秋君，這是本處吳秀貞處長及我的同事曾于庭。非常榮幸首次代表中華臺北參與本次會議。行政院性別平等處為中華臺北第一個推動性別平等的專責單位，自 2009 年起推動性別預算，現已將性別預算編列範疇擴大涵蓋各項性別平等法令、政策及措施，並制度化的推動到中央及地方政府。相信這 2 天的會議在汲取各會員國經驗後，將有助於我們未來在性別預算的規劃和實施。謝謝！

發言稿 2

I would like to take this time to thank Canada that we had the chance to cooperate with Canada on the GBA+ workshop last year. We very much admire Canada's consideration of intersectional analysis in gender budgeting. As the first country passed the same-sex marriage law in Asia, I would like to know how to collect different gender statistics such as LGBTI data, and how to concern intersectional analysis in the gender budgeting process. Thank you.

我想藉此機會感謝加拿大，讓我們有機會在去年與加拿大合作辦理 GBA+研討會。我們非常欽佩加拿大在性別預算中對於交織性分析的衡量。作為亞洲第一個通過同性婚姻法案的國家，我想知道如何蒐集不同的性別統計資料，例如 LGBTI 群體的數據，以及如何在性別預算的過程中關注交織性分析，謝謝。

發言稿 3

We launched gender budgeting in 2000. In the beginning, we had women's budget until 2009 when we revised it to incorporate in all mid- to long-term plans with gender impact assessments account it budget as gender budgets. But this approach does not provide an exact budget for closing the gender gap or promoting gender equality. Therefore, we again amend the gender budgeting mechanism. We expand the scope of the gender budget including all budgets implementing Gender Equality Policy Guidelines, gender equality relevant acts, gender mainstreaming, and other measures that can promote gender equality, reasonably calculating the gender budget, and conducting performance tracking. We also expect all public officials to have gender awareness, to focus on women of all backgrounds, especially the vulnerable, and reallocate resources to them to satisfy their needs.

我們在 2000 年開始執行性別預算。起初以婦女預算的方式編列，直到 2009 年進行修訂，將其作為性別預算納入所有性別影響評估的中長期計畫中，但這種方式無法為縮小性別差距或促進性別平等提供準確的預算額度。因此，我們再度修正性別預算機制，將執行性別平等政策綱領、性別平等相關法案、性別主流化和其他促進性別平等措施的預算皆納入性別預算的範疇，以將計算方式更為合理，並進行績效追蹤。我們也希望所有公務人員都能具有性別意識，關注各種背景的女性，尤其是弱勢群體，並重新分配資源以滿足她們的需求。

The current implementation results of gender budgeting include the implementation of planning to guide budget allocation, integration into the existing budget operation process, the establishment of a review mechanism, and the inclusion of external perspectives. The gender impact assessment plan for budget preparation also has increased year by year. Last year the proportion of our gender budget is 3.8%, but I would like to know how much proportion is enough? Do you have any goal setting about the proportion of gender budgeting?

目前性別預算實施成果包含預算分配規劃指導、融入現有預算運行流程、建立審核機制、納入外部審查觀點等。性別影響評估計畫的預算編制也呈現逐年增加。去年我們的性別預算比率達到 3.8%，但我想知道多少比率才是足夠的？對於性別預算的比率，請問你們有任何設定目標嗎？

(二) 出席人員名單



6th ANNUAL MEETING OF THE SBO NETWORK ON GENDER BUDGETING

OECD Conference Center, Paris

22-23 September 2022

FINAL LIST OF PARTICIPANTS

Chair: Ms Evelyn Dancey, Assistant Deputy Minister, Fiscal Policy, Department of Finance, Canada

Australia/Australie

Ms. Freya JANSENS

*Policy Adviser
Department of the Prime Minister and Cabinet*

Ms. Chantelle STRATFORD

*Branch Manager, Women's Economic Security
Office for Women
Department of the Prime Minister and Cabinet*

Austria/Autriche

Ms. Petra GSCHIEL

*Senior Expert
Parliamentary Administration
Austrian Parliamentary Budget Office*

Ms. Michael HUBER

*Referent
Federal Ministry for the Arts, Culture, the Civil Service
and Sport*

Ms. Magdalena MANDL

*Public Officer
Directorate-General of Budget
Federal Ministry of Finance*

Mr. Johann SEIWALD

*Director
Parliamentary Budget Office
Austrian Parliament*

Canada

Ms. Evelyn DANCEY	<i>Assistant Deputy Minister Department of Finance</i>
Mme Hélène DUROCHER	<i>Counsellor (Finance) Délégation permanente du Canada auprès de l'OCDE</i>
Ms. Trinish PADAYACHEE	<i>Senior Advisor Department of Finance</i>

Chile/Chili

Ms. María Angela RUZ	<i>Counsellor for Finance Permanent Delegation of Chile to the OECD</i>
-----------------------------	---

Czech Republic/République tchèque

Mr. Jan SKRABKA	<i>Advisor Ministry of Finance</i>
------------------------	--

Denmark/Danemark

Ms. Leonora Marie Holck POULSEN	<i>Head of Section Ministry of Finance</i>
Ms. Olivia Agnes Helene Klement RASMUSSEN	<i>Head of Section Ministry of Finance</i>

France

Ms. Fanny BELATTAR	<i>Assistant Policy Officer Ministère de la Culture</i>
Ms. Claire BODONYI	<i>Directrice des affaires financières Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères</i>
Ms. Catherine BOURDES	<i>Haute fonctionnaire à l'égalité des droits Ministère des Armées</i>
M. Thomas CALTAGIRONE	<i>Adjoint au chef du bureau Performance de la dépense publique Ministère de l'Économie et des Finances</i>

Ms. Pascale GAY	<i>Chief Budget Officer Direction des affaires financières Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères</i>
Ms. Yona GOUETTA	<i>Chargée d'études égalité professionnelle et mixité Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</i>
Ms. Anaïs KINTGEN	<i>Chargée de mission Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes</i>
Mr. Benoit LAROCHE DE ROUSSANE	<i>Deputy Director Budget Directorate Ministère du Budget des comptes publics et de la fonction publique</i>
Ms. Catherine LE ROY	<i>Cheffe Adjointe Ministère du Budget des comptes publics et de la fonction publique</i>
Mme Valérie PLOMB	<i>Cheffe de Bureau Ministère du Budget des comptes publics et de la fonction publique</i>
Ms. Agnès SAAL	<i>Haute fonctionnaire à la Responsabilité Sociale des Organisations Ministère de la Culture</i>

Germany/Allemagne

Mr. Jan FINKEN	<i>Deputy Head of Division Federal Ministry of Finance</i>
-----------------------	--

Iceland/Islande

Ms. Marta Birna BALDURSDOTTIR	<i>Head of Division Department of Fiscal Affairs Ministry of Finance and Economic Affairs</i>
--------------------------------------	---

Ireland/Irlande

Mr. Gerard KEOWN	<i>Ambassador, Permanent Representative Permanent Delegation of Ireland to the OECD</i>
Mr. Evan COADY	<i>Counsellor Department of Foreign Affairs Ireland Permanent Delegation of Ireland to the OECD</i>
Ms. Jane Ann DUFFY	<i>Principal Officer Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth</i>
Ms. Caroline O'LOUGHLIN	<i>Assistant Principal Department of Public Expenditure and Reform</i>

Israel/Israël

Ms. Orly LEOPOLD	<i>Chief of Staff Authority for the Advancement of the Status of Women</i>
Ms. Ayelet RAZIN BET-OR	<i>Director General Authority for the Advancement of the Status of Women</i>
Ms. Sivan SHAPIRA	<i>Senior Advisor Permanent Delegation of Israel to the OECD</i>

Italy/Italie

Ms. Daniela COLLESI	<i>Head of Unit Ministry of Economy & Finance</i>
----------------------------	---

Latvia/Lettonie

Ms. Daina ISPODKINA	<i>Counsellor for Financial and Fiscal Affairs Permanent Delegation of Latvia to the OECD</i>
----------------------------	---

Lithuania/Lituanie

Ms. Daiva BRASIUNAITE	<i>Financial Counsellor Permanent Representation of Lithuania to the OECD</i>
------------------------------	---

Mexico/Mexique

Ms. Mirna Eugenia ACEVEDO SALAS	<i>Head of Gender Unit Ministry of Finance and Public Credit</i>
Mr. Jorge Eduardo RODRÍGUEZ TREVIÑO	<i>Minister Counsellor Ministry of Finance Permanent Delegation of Mexico to the OECD</i>
M. Samuel BOURDON	<i>Policy Analyst Permanent Delegation of Mexico to the OECD</i>

Portugal

**Ms. Deolinda BAPTISTA
CORREIA**

*Counsellor
Délégation Permanente du Portugal auprès de l'OCDE*

Ms. Ana MARTINHO

*Head of Department
Commission for Citizenship and Gender Equality*

Ms. Sara TEIXEIRA

*Policy Officer
Presidency of the Council of Ministers*

Spain/Espagne

**Ms. Reyes BERMUDEZ
MOMBIELA**

*Head of Area
Budget Directorate
Ministry of Finance and Civil Service*

Ms. Alicia DEL OLMO GARRUDO

*Head of Gender Budgeting Program
Andalusian Regional Ministry for Economy, Finance and
European Funds*

Ms. Maria VAZQUEZ

*Deputy Director General for Research and Cooperation
Ministry of Equality*

Sweden/Suède

Mr. Love GLEISNER

*Attaché
Permanent Delegation of Sweden to the OECD*

Ms. Elisabeth WHITE

*Deputy Director
Ministry of Health and Social Affairs*

Ms. Jessika YIN

*Economist
Ministry of Finance*

United Kingdom/Royaume-Uni

Ms. Jessica MACE

*Head of Division
Equality Hub
Cabinet Office*

United States/États-Unis

Ms. Shelmaliz GLOVER

*Education, Labor, Social, and Health Advisor
Permanent Delegation of the United States to OECD*

Ms. Megan CANFIELD *Economic Policy Advisor
Secretary's Office of Global Women's Issues
Department of State*

Ms. Sandrine RUKUNDO *Director of Women's Economic Empowerment
Secretary's Office of Global Women's Issues
Department of State*

EU/UE

Mr. Rogelio ABARQUERO *Senior Auditor
European Court of Auditors*

Ms. Ioanna KOKKORI *Budget Official
European Commission*

Brazil/Brésil

Mr. Emanuel SEBAG *Second Secretary
Brazil's Delegation to International Economic
Organizations in Paris*

Chinese Taipei/Taipei chinois

Ms. Chiu-Chun LIN *Section Chief
Gender Equality
Executive Yuan*

Ms. Emily SHEN *Economic Secretary
Taipei Representative Office in France*

Ms. Yu-Ting TSENG *Officer
Department of Gender Equality*

Ms. Hsiu-Chen WU *Director General
Department of Gender Equality*

UN Women - Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women/ONU Femmes – Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Ms. Ermira LUBANI *Technical Advisor ECA Region*

Expertise France

Ms. Sofia CHIRAUX *Project Manager*

Ms. Mariana DE HOYOS *Junior Expert*

Ms. Charlotte GROppo *Head of Project*

Ms. Ana PEREZ *Gender Mainstreaming Manager*

Ms. Constance DE LIEDEKERKE *Gender Project Manager*

Mr. Alfonso MARTINEZ SAENZ *Project Manager*

Ms. Jackeline ROJAS *Project Manager
Gender Area EUROsocial+*

Mr. Rezart XHELO *Key Gender Budgeting Expert*

University of Auckland

Professor Jennifer CURTIN *Director, Public Policy Institute
Public Policy Institute*

University of Louvain

Professor Scott BRENTON *Professor in Public Administration*

WU Vienna University of Economics and Business

Mr. Tobias POLZER *Assistant Professor*

OECD/OCDE

Public Governance Directorate Public Management and Budgeting Division

Mr. Jon BLONDAL	Head of Division Email: Jon.BLONDAL@oecd.org
Mr. Andrew BLAZEY	Deputy Head of Division Email: Andrew.BLAZEY@oecd.org
Ms. Scherie NICOL	Lead, Gender Budgeting Email: Scherie.NICOL@oecd.org
Ms. Álfrún TRYGGVADOTTIR	Lead, Spending Reviews Email: Alfrun.TRYGGVADOTTIR@oecd.org
Ms. Deborah MERRAN	Committee Secretary Email: Deborah.MERRAN@oecd.org

Public Governance Directorate Gender Mainstreaming Unit

Ms. Pinar GUVEN	Policy Analyst Email: Pinar.GUVEN@oecd.org
------------------------	---

Centre for Tax Policy and Administration Tax Data and Statistical Analysis Unit

Mr. Alexander PICK	Head of Unit Email: Alexander.PICK@oecd.org
---------------------------	---

Directorate for Employment, Labour and Social Affairs Social spending, housing, gender, family and child policies

Mr. Jonas FLUCHTMANN	Gender Economist Email: Jonas.FLUCHTMANN@oecd.org
-----------------------------	---

(三)議程

Thursday, 22 September 2022

9:00 – 9:30

Arrival and registration

9:30 – 10:00

Opening

- Opening remarks by Chair and OECD Secretariat
- Delegate introductions and country updates

10:00 – 10:20

Keynote address: Ambassador Gerard Keown, Permanent Representative of Ireland to the OECD

10:20 – 12:00

Session 1: The macroeconomic benefits of gender equality

The economic case for gender budgeting is very strong. The economic dividends of more gender equality are especially welcome in the aftermath of the COVID-19 pandemic, and in view of the demographic transition, where OECD countries invariably face a decline in the proportion of the population of working age. This session is devoted to examining how to maximise the macroeconomic benefits of gender equality through gender budgeting.

Background document – The macroeconomic and fiscal benefits of gender equality, and how gender budgeting can support their achievement (draft paper)

Lead presentation

- Jonas Fluchtmann, Gender Economist, Social Policy Division, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD

Discussion

A coffee break and group photo will be called during the session.

12:00 – 13:00

Session 2: What aspects of gender budgeting deliver the most impact?

There is a desire to demonstrate the impact of gender budgeting initiatives, to help engender greater buy-in for the practice across public administrations and civil society. However, gender budgeting can work in subtle ways that can be difficult to capture. This session will highlight frontier work that is being undertaken in this area, as well as reflections from practitioners. The floor will be opened for a broader discussion about the aspects of gender budgeting that deliver the most interesting impacts.

Background document – Gender-responsive budgeting in Austria: The narrow line between implementation and confirmation

Lead presentation

- **Johann Seiwald**, Senior Budget Expert, Parliamentary Budget Office, Austria
- **Tobias Polzer**, Assistant Professor, Vienna University of Economics and Business, Austria

Discussant

- **Chantelle Stratford**, Head of the Women's Economic Security Branch, Department of the Prime Minister and Cabinet, Australia

13:00 – 14:30

Lunch break

14:30 – 15:00

Session 3: Gender budgeting in the OECD: state of play

This session presents preliminary findings from the 2022 OECD Survey of Gender Budgeting. It provides the latest information on gender budgeting practices, and how they have evolved in recent years. It will also highlight information on the approaches and tools in place, what information is published as part of gender budgeting efforts, what supports are in place to help make gender budgeting function well, and evidence to date on the impact of gender budgeting.

Presentation

- **Scherie Nicol**, Lead – Gender Budgeting, Public Management and Budgeting Division, Directorate for Public Governance, OECD

15:00 – 17:30

Session 4: Best practices in gender budgeting

A growing number of OECD countries use gender budgeting, recognising its value in raising awareness of how budget proposals impact gender equality. Despite differences in the design and implementation of gender budgeting, certain elements are common to an enduring and impactful practice.

In this session, the Secretariat will update on the state of play with regard to gender budgeting, drawing on preliminary findings from the recent OECD Survey, and then present new work on best practices in gender budgeting. Following the Secretariat's presentation and an exchange on the best practices, successive panels of Delegates will consider its components.

Background document - OECD Best Practices in Gender Budgeting (draft paper)

Lead presentation

- **Scherie Nicol**, Lead – Gender Budgeting, Public Management and Budgeting Division, Directorate for Public Governance, OECD

Country presentations

- **Best practice 1: Gender budgeting strengthens the link between budgeting and key gender equality objectives**
 - **Elisabeth White**, Deputy Director, Ministry of Employment, Division for Gender Equality, Sweden

- **Best practice 2: Gender budgeting is sustainable beyond political cycles**
 - María Reyes Bermúdez Mombiola, Budget Directorate, Ministry of Finance and Civil Service, Spain
- **Best practice 3: Gender budgeting is incorporated into the overarching budget framework**
 - Marta Birna Baldursdóttir, Head of Division, Ministry of Finance and Economic Affairs, Iceland
- **Best practice 4: Gender budgeting tools are used at all stages of the budget cycle**
 - Magdalena Mandl, Public Officer, Federal Ministry of Finance, Austria
- **Best practice 5: Gender budgeting is underpinned by strong data and analysis**
 - Trinish Padayachee, Gender Budgeting Lead, Finance Canada, Canada
- **Best practice 6: Implementation of gender budgeting is supported by capacity building**
 - Mirna Eugenia Acevedo Salas, Head of Gender Unit, Ministry of Finance and Public Credit, Mexico
- **Best practice 7: Gender budgeting reinforces government transparency and accountability**
 - Caroline O'Loughlin, Assistant Principal – Performance Budgeting, Department of Public Expenditure and Reform, Ireland

A coffee break will be called during the session.

18:00 – 19.00 Cocktail reception

Friday, 23 September 2022

9:30 – 9:35

Welcome back

9:35 – 11:00

Session 5: Gender budgeting in the context of stretched public finances

The COVID-19 pandemic and its economic consequences inflicted a severe shock on government finances everywhere, which were in many cases already stretched. This conundrum can only be resolved with a stronger focus on prioritisation from governments. This session looks at tools and methods that can support spending better, and at how gender budgeting will need to evolve to this new fiscal context. It will highlight the increasing role of spending review in helping prioritise spend and illustrate how the process can incorporate gender considerations.

Background document – Gender budgeting in the context of stretched public finances (draft paper)

Lead presenter

- Álfrún Tryggvadóttir, Lead – Spending Review, Public Management and Budgeting Division, Directorate for Public Governance, OECD

Discussant

- Marta Birna Baldursdóttir, Head of Division, Ministry of Finance and Economic Affairs, Iceland

11:00 – 11:30

Coffee break

11:30 – 12:30

Session 6: Tax policy and gender equality

Tax policy measures can have material impacts on the participation of men and women in the economy, for instance with the impact of taxes on encouraging or discouraging labour force participation. This session takes stock of countries' priorities and practices in relation to tax and gender, including how they address explicit and implicit biases. It also looks at the extent to which countries take gender implications into account in relation to tax administration and compliance.

Background document – Tax Policy and Gender Equality: A Stocktake of Country Approaches

Lead presenter

- Alexander Pick, Head of Unit, Centre for Tax Policy and Administration, OECD

Discussant

- Daniela Collesi, State General Accounting Office, Ministry of Economy and Finance, Italy

12:30 – 12:45

Report by the OECD Secretariat and proposals for future work

This session will include an update on the OECD's work on budgeting and public expenditures, Delegates will then be asked to provide feedback on agenda topics for next year.

Presenter

- Jón Blöndal, Head, Public Management and Budgeting Division, Directorate for Public Governance, OECD

12:45

Closing by Chair and OECD Secretariat

二、北歐地區的性別平等—未來教育和就業市場的措施和解決方案研討會議程

09.15 REGISTRERING OG ENKEL SERVERING

10.00 ÅPNING

Kulturelt innslag

- Daniela Reyes

Åpningstale

- Marte Mjøs Persen, arbeids- og inkluderingsminister (NO)

Vil du ha skriftlig
tolking i fullskjerm
på din mobil –
scann koden:



DEL 1

Likestilling som mål for et bærekraftig utdannings- og arbeidsliv

10.15

Innlegg

Likestilling i framtidens arbeidsliv – uten vikeplikt?

- Mari Teigen, leder Core – kjernemiljø for likestillingsforskning, Institutt for samfunnsforskning (NO)

Innlegg

Framtidens kompetensforsörjning – att byta perspektiv

- Sara Sundström, prosjektleder, Attraktionskraft Värmland
- Gunilla Evers, jämställdhetstrateg, Region Värmland (SE)

Panel samtale

Trender i framtidens arbeidsmarked – hemmes eller fremmes likestilling?

- Marte Mjøs Persen, arbeids- og inkluderingsminister (NO)
- Tomas Berglund, professor, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborg universitet (SE)
- Kristin Sæther, politisk ledelse, LO (NO)
- Nina Melsom, direktør for arbeidsliv og tariff, NHO (NO)

Ordstyrer: Cathrine Egeland, Senter for velferds- og arbeidslivsforskning, OsloMet (NO)

11.20–11.35

PAUSE

DEL 2

Løsninger for et mindre kjønnsdelt utdannings- og arbeidsmarked

11.35

Innledning

- Hege Nilssen, direktør, Bufdir (NO)

Panel samtale

Ung og utradisjonell?

- Daniel Tørresvol Stabu, student, NSF (NO)
- Anna Axelsen, ambassadør, Boss Ladies (DK)
- Kimiya Mo, rollemodell, Jenter og teknologi (NO)

Ordstyrer: Hilde Sandvik

Innlegg

Barrierer og tiltak for bedre kjønnsbalanse i utdannings- og yrkesvalg i Norden

- Fredrik Bondestam, docent, Uppsala universitet/föreståndare Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet (SE)

Panel samtale

Er yrkesutdanningene klare for å ta imot unge som velger kjønnsutradisjonelt?

- Halvard Hølleland, statssekretær, Kunnskapsdepartementet (NO)
- Christina Øger, prosjektleder, Boss Ladies, (DK)
- Eirik Gjelsvik, konsernsjef, BackeGruppen (NO)
- Margrét Halldóra, elektriker og lærer, Tækniskolinn (IS)

Ordstyrer: Fredrik Bondestam (SE)

12.40–13.30

LUNSJ

Innlegg

Kvinner er ettertraktet og ønsket i teknologiutdanninger og yrker. Reflekteres dette i kvinners møter med bransje, arbeidsgivere, lærere og samfunnet ellers?

- Hilde G. Corneliussen, seniorforsker Vestlandsforskning, forsker ved Nordwit (Nordic centre of Excellence on Women in Technology Driven Careers) (NO)

- Panelsamtale **Hva skal til for at flere kvinner deltar i den teknologiske utviklingen?**
- Nils-Ola Widne, næringspolitisk direktør, Abelia (NO)
 - Piia Simponen, medstifter av nettverket Women in Tech, Telia Finland (FI)
 - Anne Cathrine Berger, direktør samfunnspolitisk avdeling, NITO (NO)

Ordstyrer: Maria Amelie (NO)

- Innlegg **Recruiting males into nursing, the why and how of it based on Nordic data**
- Gísli Kort Kristófersson, førsteamanuensis, University of Akureyri (IS)

- Panelsamtale **Nordiske eksempler på løsninger for å øke andelen menn i helse- og omsorgssektoren**
- Mohamed Amaleti, helsefagarbeider og Ap-politiker i Fredrikstad (NO)
 - Gunhild Thunem, universitetslektor, Institutt for helsevitenskap, NTNU Ålesund (NO)
 - Petra Lindberg, koordinator for prosjektet Män i hälsa, Sjuhärad's samordningsförbund (SE)

Ordstyrer: Are Saastad, daglig leder, Reform - ressursenter for menn (NO)

14.55–15.10 **PAUSE** _____

Hva er nytten av det nordiske samarbeidet om likestilling - nå og veien videre?

- Hilde Sandvik oppsummerer og intervjuer Anette Trettebergstuen, kultur- og likestillingsminister (NO)

- Samtale
- Nordiske likestillingsministere

Ordstyrer: Hilde Sandvik

16.00 **TAKK FOR NÅ** _____

CORE

NORWEGIAN GENDER BALANCE SCORECARD

200

SPRING 2020 ■ Women ■ Men

What is CORE Norwegian Gender Balance Scorecard?

This Scorecard maps the gender balance on executive committees and boards of the 200 largest companies (by total revenue) in Norway. See [selection and categorisation](#) for more information.

We examine the proportion of men and women in operational and support positions in different industries, and we trace the development over time. We also compare the percentages of women in companies subject to gender quota legislation for boards (public limited companies, cooperatives, inter-municipal companies, state-owned enterprises, savings banks and mutual insurance companies), and companies without such regulations (private limited companies).

Previous editions:

- Core Norwegian Gender Balance Scorecard – 2015
- Core Norwegian Gender Balance Scorecard – 2018

For more information, visit www.samfunnsforskning.no/core/english/publications/core-norwegian-gender-balance-scorecard/selection/

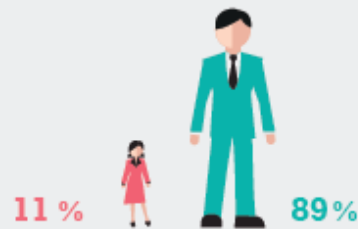
#1 GENDER BALANCE IN THE 200 TOP COMPANIES

1.1 At the top: Usually a man

Chief Executive Officer (CEO)



Chair of the Board



1.2 Executive Committees

The executive committee is a company's executive management and consists of the CEO, business heads, regional directors and others who report directly to the CEO. The average executive committee consists of 8 people.



Companies with gender quota legislation



Companies without gender quota legislation



1.3 Boards

The board determines strategy, budgets and guidelines for the company, and supervises the CEO and the business in general. The average board (excluding deputies) consists of 7 people.



Companies with gender quota legislation



Companies without gender quota legislation



Companies with legal regulations have more than twice as many women on the board than companies without regulations, while the proportion of women on executive committees is approximately the same (a quarter), regardless of whether the company has gender quota legislation for the board or not.

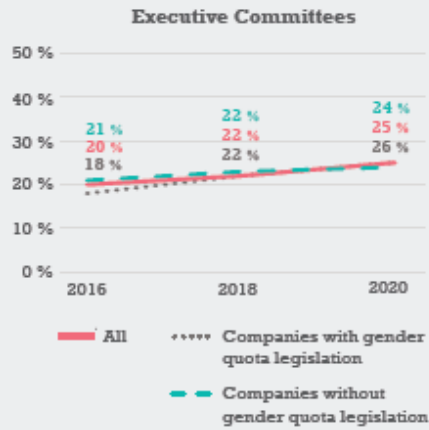


CORE – Centre for Research on Gender Equality, at the Institute for Social Research, develop CORE Norwegian Gender Balance Scorecard on behalf of the Ministry of Culture. Every second year we monitor the gender balance within the top management of the 200 largest companies in Norway. The Gender Balance Scorecard was first established in 2018.

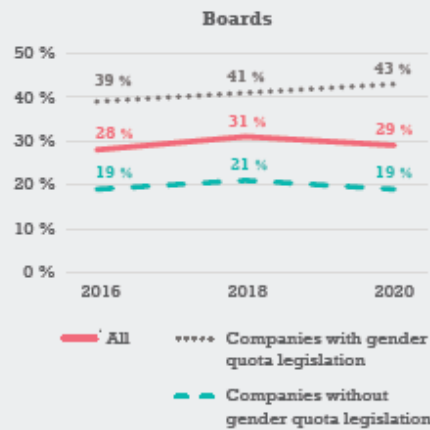


#2 HEADING TOWARDS GENDER BALANCE?

2.1 Change over time



In the executive committees, there has been a slight increase in the proportion of women since 2016.



The share of women in boards has remained relatively stable, but there is a large gap between companies with and without gender quota legislation.

	2020	2018	2016
Number of companies with gender quota legislation	79	84	86
Number of companies without gender quota legislation	121	116	114

2.2 CEO turnover

Since 1 May 2018, 70 companies hired a new CEO, and only a quarter (18) of these were women. However, the proportion of female CEOs among new hires is higher now than in the previous Scorecard, where only 6 of 48 were women.



2.3 Turnover among chairs

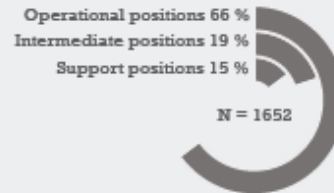
Since 1 May 2018, 66 companies hired a new chair, of whom 8 were women. The proportion of women appointed to the position of chair is thus lower than the proportion of new female CEOs during this two-year period.



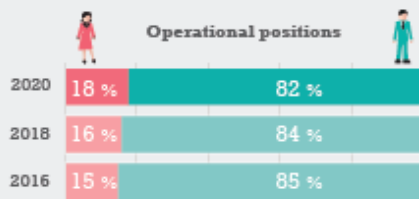
The turnover rate among CEOs and chairs is high and there are still far more men recruited to these top positions than women. In order to achieve gender balance at CEO-level, all new CEOs hired since May 2018 would have to be women.

#3 OPERATIONAL AND SUPPORT POSITIONS IN THE EXECUTIVE COMMITTEE

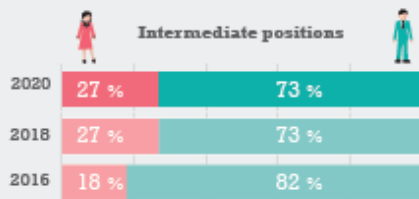
Most top positions are operational positions with profit and loss responsibility (often called line positions). Nevertheless, the few female top managers in the business world more often occupy support positions (also called staff positions). Operational responsibility is usually required for promotion to CEO. Women are particularly underrepresented in these positions.



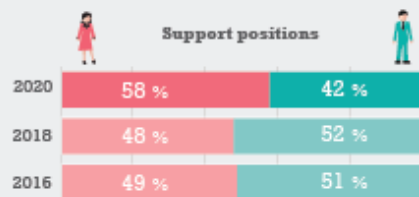
3.1 Gender balance in different positions



Operational positions with profit and loss responsibility are, for example, business unit heads and national/regional heads. The CFO (Chief Financial Officer) position has traditionally been considered a support function, but is increasingly connected to profit and loss responsibility. Therefore, we have categorised CFO as an operational position.

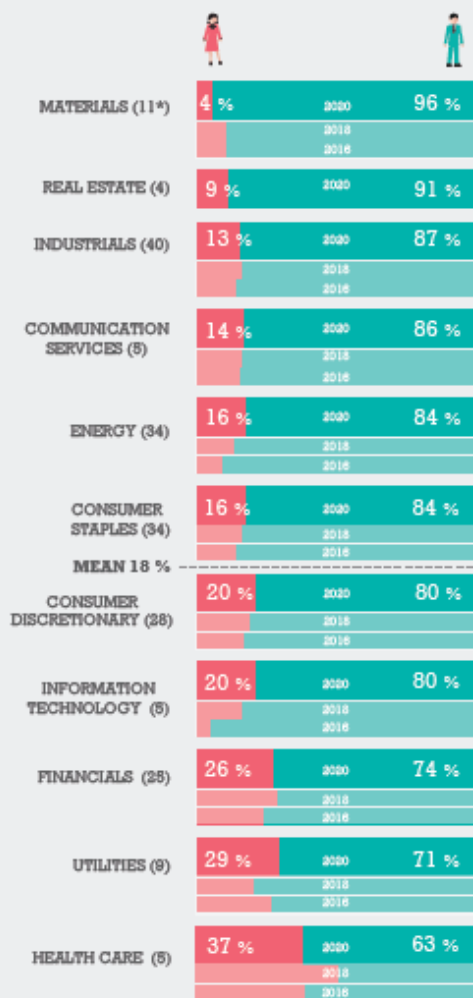


Intermediate positions share some of the characteristics of both operational and support positions. However, these roles are not directly connected to operational core functions but are nonetheless linked to profit and loss responsibility. Directors of marketing, purchasing, technology and logistics are examples of such positions.



Support roles are positions providing support to the group executive management. Examples are HR, Communications, SHE and Legal.

3.2 Proportion of women in operational positions across sectors

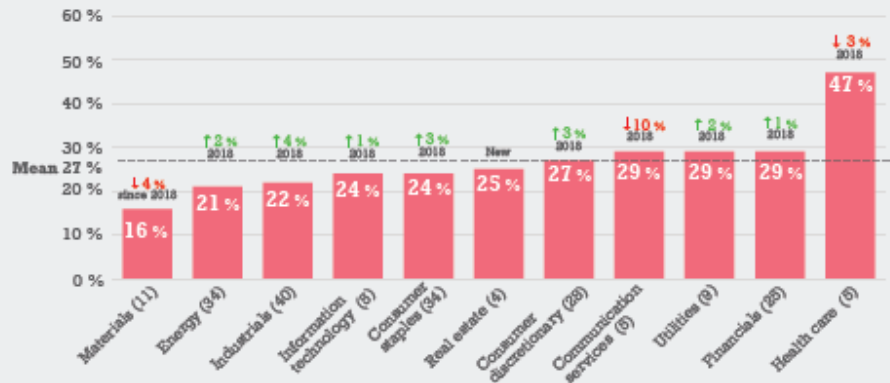


*Number of companies

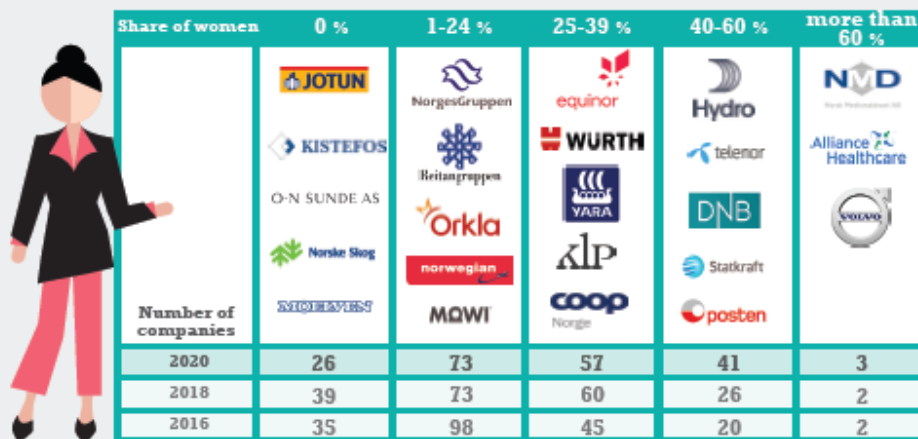
#4 MORE COMPANIES HAVE GENDER BALANCE – but most are predominantly male

4.1 Gender balance by industry

We find a small but positive development in most industries since 2018, but still only 1 of 11 industries have gender balance on their executive committee.



4.2 Companies with and without gender balance



In 2020, 41 of 200 companies have gender balance on their executive committee. This is an increase from 2018, when only 26 companies had gender balance. 3 companies have more than 60 % women on their executive committees, while a total of 156 companies are predominantly male. Around a quarter of the companies with gender balance have a female CEO.

The predominance of men persists in Norwegian businesses, but the proportion of women on executive committees is slightly increasing. However, men clearly occupy more operational positions with profit and loss responsibility. In order to achieve balance at the top, the proportion of women in operational positions must be increased.



For more information, contact:
 researcher Sigtona Halrynjo (sigtona.halrynjo@samfunnsforskning.no) or
 project advisor Ruth Eva Jørgensen (r.e.jorgensen@samfunnsforskning.no)



INSTITUTE
 FOR SOCIAL
 RESEARCH