

出國報告（出國類別：出席會議）

赴紐西蘭參加「the APEC Public-Private  
Dialogue on Structural Reform and  
Gender」會議

服務機關：行政院

姓名職稱：林秋君科長

派赴國家：紐西蘭

出國期間：中華民國 107 年 9 月 8 日至 13 日

報告日期：中華民國 107 年 10 月 8 日

## 出國報告審核表

出國報告名稱：赴紐西蘭參加「the APEC Public-Private Dialogue on Structural Reform and Gender」會議			
出國人姓名	職稱	服務單位	
林秋君	科長	行政院性別平等處	
出國類別	<input type="checkbox"/> 考察 <input type="checkbox"/> 進修 <input type="checkbox"/> 研究 <input type="checkbox"/> 實習 <input checked="" type="checkbox"/> 其他 出席國際會議 _____ (例如國際會議、國際比賽、業務接洽等)		
出國期間：107年9月8日至107年9月13日		報告繳交日期：107年 10 月 8 日	
出國人員自我檢核	計畫主辦機關審核	審 核 項 目	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1. 依限繳交出國報告	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. 格式完整(本文必須具備「目的」、「過程」、「心得及建議事項」)	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. 無抄襲相關資料	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. 內容充實完備	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. 建議具參考價值	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. 送本機關參考或研辦	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7. 送上級機關參考	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8. 退回補正，原因：	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(1) 不符原核定出國計畫	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(2) 以外文撰寫或僅以所蒐集外文資料為內容	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(3) 內容空洞簡略或未涵蓋規定要項	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(4) 抄襲相關資料之全部或部分內容	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(5) 引用相關資料未註明資料來源	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(6) 電子檔案未依格式辦理	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(7) 未於資訊網登錄提要資料及傳送出國報告電子檔	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9. 本報告除上傳至出國報告資訊網外，將採行之公開發表：	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(1) 辦理本機關出國報告座談會(說明會)，與同仁進行知識分享。	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(2) 於本機關業務會報提出報告	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(3) 其他 _____	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10. 其他處理意見及方式：	
出國人簽章表)	計畫主辦機關審核人	一級單位主管簽章	機關首長或其授權人員簽章

說明：

- 一、各機關可依需要自行增列審核項目內容，出國報告審核完畢本表請自行保存。
- 二、審核作業應儘速完成，以不影響出國人員上傳出國報告至「[公務出國報告資訊網](#)」為原則。

## 摘要

本次會議係為與其他 APEC 經濟體建立與維繫友善、良好之互動關係，應主辦國紐西蘭邀請，參與並擔任亞太經濟合作組織結構改革與性別之公私部門對話(The APEC Public-Private Dialogue on Structural Reform and Gender)會議其中兩場次主題之主講者，以政府部門角色分享我國如何推動女性在私部門之經濟與決策參與情形包含困境與執行成果，以及我國推動性別影響評估之具體作法及案例介紹。

本次會議共安排 7 個主題，分別邀請公私部門進行推動經驗分享，透過問答及案例實做與其他各經濟體進行交流。另主辦國希望能夠形成具體建議，提供給 APEC 秘書處一些相關建議，並期待參與之各經濟體能帶回一些最佳案例之具體經驗，共同推動具性別觀點之結構性改革。

## 目次

一、會議目的	5
二、參與情形紀要	5
(一) 會議議程概述	5
(二) 與會過程	5
(三) 發表內容概述	6
(四) 子議題會議內容簡述	15
三、心得與建議	22
四、參與情形	23
五、附件	24

## 一、會議目的

本次會議係為與其他 APEC 經濟體建立友善、良好之互動關係，應主辦國紐西蘭邀請，擔任亞太經濟合作組織公私部門對話之結構改革與性別(the APEC Public-Private Dialogue on Structural Reform and Gender)會議其中第 3 場「私營部門--良好的公司治理和多樣性」及第 5 場「立法、規則與政策設計」兩場次主題之主講者(邀請函如附件 1)。

因議題主軸為公私部門對話，因此，係以政府部門角色分享我國推動女性在私部門之經濟及決策參與情形包含困難與執行成果，以及推動性別影響評估之具體作法及「就業服務法」法規修正案性別影響評估案例介紹。透過公私部門的報告以及與其他各經濟體的交流，主辦國希望能夠形成具體建議提供給 APEC 秘書處一些相關建議，並且讓各經濟體能帶回一些最佳案例之具體經驗，透過性別視角進行結構性改革。

## 二、參與情形紀要

### (一)會議議程概述

此次會議進行形式與發表係以英文口頭發表方式呈現各經濟體之公私部門推動情形，共計安排背景脈絡、公部門結構與治理、私營部門-良好的公司治理和多樣性、個案研討-原住民婦女在公私部門的領導、立法、法規與政策設計、個案研討-同工同酬等 7 個主題，每個主題安排 2-3 位報告人，每位報告人進行 20 分鐘的口頭報告，報告完後進行 20 分鐘之問題與討論，此外，並分組進行性別影響評估案例討論。

### (二)與會過程

表一、行程表

日期	地點	工作內容
9月8至10日	桃園機場出發，中途停布里斯本，抵達奧克蘭後再轉國內班機至威靈頓。	搭乘飛機，準備報告內容資料。
9月11日	紐西蘭威靈頓	至會場報到，參與開幕典禮及會議，進行第3部分簡報以及問答，中場休息時間與其他經濟體交流互動，並參與紐西蘭婦女部舉辦慶祝婦女擁有選舉權125周年慶祝活動以及主辦單位辦理之晚宴活動，與其交流性別平等推動情形。
9月12日	紐西蘭威靈頓	參與會議，進行第5部分我國推動性別影響評估情形之簡報、問答、小組討論、腦力激盪，晚間與其他經濟體之公司代表餐敘，進行交流。
9月13至14日	紐西蘭威靈頓飛往澳洲雪梨機場，再轉機至桃園機場。	搭機返國，撰寫出國報告。

表二、會議議程表(如附件2)

### (三)發表內容概述

#### 1、第3部分：我國如何促進女性參與私部門治理

## (1)中文摘要

我國目前主要挑戰包括低出生率，老齡化社會和勞動力減少，傳統的性別刻板化印象，如期待男性成為養家糊口的人，女性成為家庭主婦；教育和就業領域的性別隔離以及職場女性的玻璃天花板；多數的家族企業中，兒子比女兒更有可能繼承家族企業等等，這些現象將阻礙了女性經濟參與的權利。因此，我國女性勞動力參與率約為 50.8%。女性勞參率在 25-29 歲左右達高峰，之後由於結婚和懷孕而急劇下降，嚴重影響已婚婦女的就業，並進一步阻礙了她們的經濟參與。

近年來我國政府在這些問題上付出了很多努力，首先，我們認為教育和訓練是加強婦女能力建構的基礎，特別是 STEM（科學，技術，工程和數學）領域的教育中存在嚴重的性別隔離，因此，有必要加強 STEM 領域的正規教育和職業培訓。其次，訂定《性別工作平等法》，以保障職業領域中的平等權利，促進工作場所的友善家庭政策，包括產假，育兒假，家庭護理假，減少或調整工作時間和提供哺乳時間和哺集乳室，並發展托兒服務和長照服務系統，以支持員工在工作和家庭之間取得平衡。另訂頒國家品質獎和工作與生活平衡獎，以鼓勵私營部門在其工作場所納入家庭友好政策和措施。依據女性初創業研究指出，女性企業主比男性企業主更能有效地運用資源，女性企業的獲利情形高於男性，可見女性企業的表現較佳。於是可透過協助女性獲得資金、提供創業能力建構和建立網絡平臺來支持女性發展自己的企業。

另外，為了強化女性的參與機會和擴大參與渠道，推動「三分之一性別比例原則」，以落實女性參與的實質平等。許多部會提出了不同的行動來促進 1/3 性別比例原則，例如金管會修訂了「公司治理實務守則」，其中包括 2014 年將「董事會性別多元化」納入公司治理評鑑指標中，要求公開揭露資訊，以幫助投資者和經理人了解實施情況與效果，透過相關評估，鼓勵上市(櫃)公司讓更多的女性董事參與決策過程。金管會每年都在研討會上倡導董事會組成之性別比例和多樣性的影響，以培養公司的性別平等文化。另外，自 2014 年以來，性別平等處制定了一系列考核指標，以監督和評估中央政府在實施性別平等政策方面的努力，每年舉辦金馨獎，以鼓勵中央和地方政府。

近年來之推動已有相當成果，如申請育嬰假的人數從 2009 年開始不斷的增

加，男性申請人的比例也逐年增加。截至 2017 年底，上市櫃公司的女性董事人數為 2,245 人，占總數的 13.5%，女性董事的比率近年來呈上升趨勢。從 2012 年到 2016 年，女企業家的數量亦繼續逐步增加，2016 年，女企業家的比率占企業家總數的 36.7%。

依據聯合國報告指出，整個亞太地區婦女經濟參與的障礙使該地區的經濟每年損失 890 億美元，因而全球努力改善就業條件和促進婦女經濟賦權以消除女性經濟參與障礙。此外，行政院性別平等處業已提出 2019 - 2022 年推動之性別平等的五大重要議題，其中促進公私部門女性決策參與及提升女性經濟力都是未來推動的重點。

## (2)英文摘要

The main challenges we encounter now including low birth rates, aging society, and reduced labor force, traditional gender stereotypes, such as man are expected to be breadwinners; and women are expected to be homemakers. Gender segregation in education and employment areas still exists as well as the glass ceiling for employed women. As for family-run business in Chinese Taipei, sons are more likely to inherit business than daughters, which also block the rights for women economic participation. Considering the above social circumstances, the female labor force participation rate is about 50.8% in Chinese Taipei. The peak of female participation rate is around aged 25-29, and then dramatically decreasing, because of the marriage and expecting pregnancy. The turnover rate of women was 24.5% due to childbirth, 46% of those women remained jobless since then, which has a major impact on employment among married women as well as further discourage their economic participation in the long run.

Therefore, our government has put many efforts on those issues in recent years.

First, we believe that education and training are the foundation for strengthening women's capacity building. In particular, there is a significant gender segregation in education, especially for women in the STEM (science, technology, engineering, and mathematics) fields; therefore, it is necessary to strengthen formal education as well as vocational training in the STEM fields.

Second, we stipulated "Act of Gender Equality in Employment" to guarantees the equal right in the employment and promote family-friendly



policies in workplace, including maternity leave, parental leave, family care leave, and reducing or adjusting working hour and providing breast feeding time and breastfeeding rooms. Moreover, we developed childcare service and long-term care system to support employees balancing between work and family. In addition, we enact the Business Quality Award and Work-life Balance Award to encourage private sectors incorporating Family-Friendly policies and measures in their workplace. According to a study of women start-ups, it shows that female owners could use resources more effectively than males.

In addition, the Profit Rate of female companies is higher than male's, it shows female companies have better performance. Therefore, we support women to develop their own enterprises by helping them Access to Capital, providing Business Start-Up Capacity Building, and Establish Network Platforms.

Third, to enhance women's participation opportunities and expand participation channels, we have adopted a very important strategy "one-third gender rule" to achieve substantive equality for women participation. Many ministries provide different actions to promote the 1/3 gender ratio principle.

The FSC amended the "Corporate Governance Best Practice Principles for Listed Companies" included "board gender diversity" in the Principles in 2014. The criteria "board gender diversity" is included in corporate governance evaluation indicators to help investors and the manager to understand the implementation effect, aiming to encourage the listed-companies to have more female directors participating in the decision-making process through the related evaluation.

The FSC has advocated the effect of board gender equality and diversity in symposiums and seminars annually to cultivate the culture of gender equality in the company. Since 2014, we set up a series of systematic indicators to monitor and evaluate central governments' efforts on the implementation of gender equality policies. Therefore, we hold annual golden carnation awards to encourage central and local governments.

We made a lot of progress, such as the number of applicants apply for parental leave are increasing from 2009 to 2017, and the ratio of male applicants are gradually increased. At the end of 2017, the number of women on board in the listed and over-the-counter companies was 2,245, accounting for 13.5% of the total. The percentage of women on board on this figure indicates an upward trend during recent years. From 2012 to 2016, the number of women entrepreneurs continues to increase. In 2016,

the proportion of women entrepreneurs accounting for 36.7% of the total number of entrepreneurs. Although we have made progress gradually in recent years, we are still not satisfied with the current situation and we must continue to put more efforts in. We must recognize that the value of female participation is a fundamental and crucial aspect of gender equality.

The United Nations reports that barriers on women's economic participation across the Asia-Pacific Region cost the region's economy an estimated US\$89 billion annually. That is why there have been efforts globally in trying to improve employment conditions and promote women's economic empowerment to eliminate the barriers.

The Department of Gender Equality is now proposing the top five important projects of gender equality from 2019-2022, including "Lifting Female Economic Participation" and "Promoting gender equality of decision making in public and private sectors". Those project aims at increasing female labor force participation and increasing female participation in decision making level among different areas and promoting women leadership.

### (3)問答

問:簡報中看到育嬰假申請有逐年增加的情形，請問是有什麼誘因嗎?

答:我國為鼓勵生育，減輕家庭照顧子女負擔，於性別工作平等法中明文規定育有3歲以下子女之父母可申請育嬰假，其中父母分別可享有6個月，60%薪資之補助，此外，政府部門近年來亦積極宣導家務分工，照顧幼兒是父母共同的責任，並鼓勵民間私部門推展友善家庭職場等做法已產生相關效益。

問:請問你們的私部門為何要配合政府部門推動決策參與或是董事席次的1/3性別比例?

答:金融管理委員會透過公司治理評鑑指標、意識培力、宣導等方式引導鼓勵上市(櫃)公司應逐步增加女性董監事席次，並透過獎項的頒發、認證、賦予榮譽等，以提升私人企業之社會形象及與公部門合作之機會。

## 2、第5部分：我國推動性別影響評估案例分享

### (1)中文摘要

性別影響評估(以下簡稱GIA)是實施性別主流化的工具和過程之一，旨在使

政策制定者更加了解男女不同的處境，並確保政策，計畫和立法從規劃，決策，實施，評估和事後審查建議中均包含性別觀點。這個想法來自第四次世界婦女大會，美國提出「將性別觀點納入主流」作為各國在 1995 年實現兩性平等的全球戰略。另 APEC 秘書處在 2000 年要求所有申請計畫必需附上評估表，以評估計畫是否具有性別觀點。因此，我們參考上述的概念制定我國的性別影響評估工具。

性別主流包括性別平等機制、性別意識、性別統計、性別分析、性別預算和性別影響評估六個工具，這些工具是相互支持的，而 GIA 是應用和整合其他五個工具以實施性別主流化的工具，其最終目標是實現性別平等。

2006 年，根據行政院婦女權益促進委員會的決定，要求所有部會將性別觀點納入重要的政策、計畫和立法之中，爰應建立 GIA 指標和追蹤機制。GIA 的最佳開始時間是起草政策、計畫和立法階段，並且在每個階段均應注意性別的議題。在開始執行 GIA 之前，我們做了很多準備工作，如設置規則和建立專家與統資料庫，編制 2 種不同適用於計畫和法律案件的檢視表和操作指南，進行教育培訓和追蹤，審查和滾動校正。GIA 檢視表包含五個主要組成部分，包含問題和目標設定，受益人，參與機制，資源評估和受益評估。以下以《就業服務法》修正案為例逐步說明：

首先，填寫一些基本資料，如日期、姓名、職稱、身分等。

第二、寫下權責機關及單位名稱。

第三、選擇與法案相關的領域，依性別平等政策綱領分為 8 個領域，至少勾選一個領域。

第四、問題定義和修正需求。

第五、設定目標。本案有 4 個目標：1、保護員工權益；2、落實私立就業服務機構的有效管理；3、簡化歸化申請程序；4、促進目標對象為二度就業婦女。

第六、檢視修正案的諮詢和談判程序是否足夠，並考慮誰將受到影響？在諮詢過程中，必須考量不同性別的參與者至少有 1/3 性別比例。

第七、成本效益分析並評估對人權的影響。該法案遵守了憲法、公民權利和政

治權利公約和經濟、社會、文化權利公約，以保護不同人民的工作權利。  
第八、從性別統計和性別分析中確定與該法有關的性別議題。

第二部分是專家參與。完成評估部分後，應諮詢至少一名或多名非政府之性別平等專家或學者。最後一部分是評估結果。檢視者應回應民間專家對第二部分的意見，包括採納專家意見調整法案內容，或不能採納意見與提出替代作法的原因。

實施 GIA 的好處：

第一、促使公務員將主要工作與性別相結合，找出業務中與性別有關的問題。

第二、使重大政策與立法應包括性別觀點，以滿足不同性別的需求。

第三、合理分配和應用公共資源。

雖然我國執行 GIA 大約已經 10 年，但仍然面臨一些問題，例如缺乏性別統計和分析，性別盲目和誤解檢視項目的含義以及檢查表不一定適合每個案例等，因此，仍有很大的進步空間。然而我們有性別平等處擔任專責單位，將逐步提高政府人員的性別意識、推動政府機構建立重要性別統計和其他相關資源，並不斷檢視和調整 GIA 機制，擴大應用範圍，相信 GIA 是可以打開公務人員性別眼睛，以及改變組織文化朝向性別平等的重要工具。

## (2)英文摘要

GIA is one of the tools and a process to implement gender mainstreaming. It aims to make policymakers more aware of the different situations of men and women and ensure policies, plans, and legislation, from planning, decision-making, implementation, evaluation, and post-event review recommendations have Gender perspectives. The idea comes from the Fourth World Conference on Women, the United States proposed, "Gender mainstreaming" as a global strategy for countries to achieve gender equality in 1995, and APEC Secretariat required all plans must attach the evaluation form to assess if the design of the plan or program has gender perspective in 2000. Therefore, we referred to those to produce our GIA tool.

Gender mainstreaming include six tools those are gender equality mechanisms, gender awareness, gender statistics, gender analysis, gender budgeting, and gender impact assessment. Those tools are mutual support. In addition, "Gender Impact Assessment" is the tool, which applies and integrates the other five tools to implement gender mainstreaming. The

ultimate goal is to achieve gender equality.

In 2006, under the decision of the Women's Rights Committee, all ministries were required to incorporate gender perspectives into important policies, plans, legislation, therefore GIA indicators and tracking mechanisms should be built. Since 2007, we have experienced seven stages. The best start timing of GIA is in the drafting of policies, plans, and legislation phase. In addition, you need to notice gender issues at each stage.

Before we started, we did a lot of preparation such as setting regulations and building experts and statistics database, compiling 2 different kinds of checklist for plan and legislation and operational guideline, conducting training and trail, reviewing and rolling correction. Our GIA checklist has five major components such as Problem requirements and Goal setting, Beneficiary, Participation mechanism, Resource assessment, and Benefit evaluation. I provide the example we did about an amendment of Employment Service Act.

This checklist has 8 main items.

First, suppose you are the organizer of the Act, you need to fill in some basic information such as date, your name, job title, Identity etc.

Second, write down your Department.

Third, select which fields related to your Act. According to the guideline of Gender equality policy, we divided into 8 fields and you should choose at least one field, which can provide some references for your Act to think about what you should notice in your Act. Fourth, Problem definition and amend needs. Fifth, set the goals. In this case, we have four goals, 1. Protect employee's rights and interests, 2. Implement effective management of private employment service agencies, 3. Simplify the application procedures, 4. Promote employment of the target persons. Sixth, consider if the consultation and negotiation procedures of this amendment are enough and think about who will be affected? In the consultation process, you must notify the participants of different gender at least 1/3 gender ratio.

Seventh, Cost-benefit analysis and evaluate the impact on human rights. The Act has complied with the Constitution, the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, to protect different people's working right. Eighth, identify gender issues related to the Act from gender statistics and gender analysis.

Part two is the Experts participation. When you finish your assessment

part, you should consult at least one or more non-governmental gender equality experts or scholars. The last part is the evaluation result. The organizer should respond to the folk experts' opinions of Part II, including the adjustment of the Act for adopting opinions, the reasons for not being able to adopt opinions or alternative plans.

There are many important benefits brought about by implementing GIA: First, to urge civil servants link main work with gender and to find out the gender-related issues.

Second, to make major projects and legislation include gender aspect and meet the needs of different genders.

Third, to make public resource be allocated and applied reasonably.

Although we have conducted GIA for about 10 years, we still face some problems, such as lack of gender statistics and analysis, gender blind and misunderstanding the meaning of the items, checklist not suitable for every case. However, we believe we also have much room and energy for improvement. We have a specialized unit - the department of gender equality and we commit to improving gender awareness of governmental personnel gradually. We also push government agencies to build more important gender statistics and other related resources and keep reviewing and adjusting the GIA mechanism, expands the scope of application.

Finally, to sum up now. GIA is an integrated tool to implement gender mainstreaming. The process of doing GIA is also a good learning process for civil servants. I think GIA is a very powerful tool to open eyes and change the organizational culture toward gender equality.

### (3)問答

問：請問中華臺北推動性別影響的範圍如何?會向民間私部門推動嗎?

答：目前係透過相關規定要求中央部會之中長程個案計畫及法律案(除廢止案外)

均應辦理性別影響評估，但地方政府部分尚無強制性辦理之要求，惟為向地方推展，我們透過輔導獎勵地方政府推動逐步推動性別影響評估。另外政府推動任何政策通常是由政府部門本身做起，當時機成熟時，未來仍將有逐步向私部門推動之可能性。

問：請舉例說明推動遇到之困難，以及有無任何評估機制來檢視所有的性別影響評估作的品質如何?

答：推動性別影響評估所面臨的困難包括人員性別意識與敏感度不足、性別統計與分析不足、對於檢視表內容不夠瞭解以及檢視表適用問題，為解決前

揭問題我們加強訓練、建立統計資料庫及性別影響評估案例資料庫，並由性別平等處進行檢視提供修正意見；另外，並透過輔導考核強化機關對於性別影響評估之落實推動。

#### (四)會議子議題內容簡述

##### SESSION 1: The Conceptual Landscape:

兩天會議將討論和交流的背景脈絡，並將透過性別觀點介紹結構改革的概念。

促進亞太地區婦女的平等將使其在 2025 年的國內生產總值增加 4.5 萬億美元，比常規業務增長 12%。推動性別平等將提升亞太地區國家的 GDP 5-15%，麥肯錫全球經濟研究院(MGI)透過性別平等分數(Gender Parity Score, GPS) 之性別工作平等(工作)及性別社會平等(基本服務及促進經濟機會、法律保護級政治聲量、人身安全與自主)等 2 大面向 15 項指標來衡量每一個國家走向平等的距離，發現總體而言，亞太地區的 GPS 為 0.56，略低於全球平均值 0.61，兩者的性別不平等程度都很高。女性在領導職位中的代表性相對較低，是一個全球性問題。在全球範圍內，每 10 名男性在商業和政治領域擔任領導職務的人數略少於 4 名。在亞太地區，每 4 名男性中只有一名女性擔任領導職位。

MGI 強調根據每個國家的文化和經濟背景量身定制措施，提出 5 個關鍵行動領域與具體優先事項包含：1. 注重提高女性勞動力參與度，採取措施解決無償照顧工作問題，視為促進經濟增長的優先事項。2. 解決婦女在企業領導地位中代表性不足的問題。3. 獲取改善數位技術的經濟和社會效益。4. 轉變對婦女在社會和工作中的態度與信念，以鞏固在性別不平等的所有方面取得的進展。5. 合作區域解決方案是促進兩性平等的有力催化劑。

包容性成長是指在整個社會中公平分配的經濟成長，為所有人創造機會，而女性經濟賦權是包容性成長的關鍵，若將其排除將造成經濟及人民福祉極高的代價，包含收入的減少，因此 OECD 致力於將性別及包容性整合至結構改革當中，建議於公共政策設計、發展、執行與評估及預算中融入性別並整合具證據基礎的性別影響評估。

##### SESSION 2: Public Sector Structures and Governance

本主題討論不同經濟體如何從 APEC 區域之內、外部架構落實政府部門的性別主

流化，並促進婦女經濟賦權。

日本安倍政府於內閣府 2001 年設置性別平等評議會及性別平等局作為推動性別平等的國家機構，並將女性賦權，促進女性經濟參與視為安倍經濟的重要關鍵。根據《兩性平等社會基本法》以全面和有計劃的方式促進與性別平等，提出 4 項基本計畫，希望達到下列目標：充滿活力、豐富多樣性，男女均可表現自己的個性和能力，尊重自己的選擇；一個尊重男女人權的地方，每個人可以有尊嚴地生活；改革男性主導的工作型態，實現男女雙方都能兼顧工作與生活平衡；在國際上被認定為性別平等國家，是日本最重要的議題。

日本積極促進女性勞動參與，2012-2017 年女性勞動力參與增加 200 萬人，育齡婦女勞動力參與率由 67.7% 增加至 74.3%。重要政策包含托育、老人照顧及促進女性職場參與，育有 3 歲以下子女之勞工可申請縮短工時每日工作 6 小時。政府部門以及擁有 301 名以上員工的私營企業有義務制定並公佈經營者的具體行動計畫，並揭露女性參與各層級之資訊，並給予表現良好之公司認證，另在政府採購評估中，為促進工作與生活平衡的公司予以額外加分。

越南政府設定 2020 年將落實男女在機會、參與及福利上的實質平等，並提出 7 大目標包含：1. 強化女性參與領導及管理地位，以逐步降低政治領域的性別落差。2. 縮短經濟、勞動參與，提升鄉村及少數族群婦女獲得經濟資源及就業市場。3. 提升女性人力資源品質，確保男女有平等受教育及訓練之機會。4. 確保獲取健康照顧之性別平等。5. 確保文化及資訊之性別平等。6. 逐步消除性別暴力，確保家庭生活之性別平等。7. 強化國家管理性別平等的的能力。

冰島過去女性因照顧老幼責任、育嬰假、無酬家務勞動、部分工時等影響其職涯發展，並導致男女之薪資及年金落差。因此，過去幾十年冰島致力於提升女性勞動參與率，目前女性勞參率已超過 80%，2000 年立法通過父母有均等申請育嬰假之權利，2017 年通過同工同酬法案，過去 50 年 GDP 成長 10-20%，縮短性別落差將可促進北歐經濟成長 15-30%。

### **SESSION 3: The Private Sector, Good Corporate Governance and Diversity**

本議題分別從公部門和私部門的角度分享經驗和最佳做法，希望藉以提升女性參



與私部門治理的機會，包括如何消除對女性的障礙以及任命女性擔任領導和董事職務。

依據麥肯錫的研究報告指出，如果每個國家在勞動力參與率、全職工作、行業組合及生產力等三個關鍵的性別差距上加速進展，全球 GDP 將增長 11%。研究並發現多元化和包容性的組織可以促進員工的敬業度，進而提高生產力；男女性雖有同等對升遷的期待，但女性升遷速度較男性緩慢；女性升遷時多會被詢問，但男性通常是直接升遷。此外，女性較少期待或相信自己可以成為最高行政主管的主要原因包括：性別、日常經驗、女性較少接受到主管的支持與建議、女性負擔較重的家務工作，因此，即使有 50%的男性認為女性主管的能力與男性相當，但女性主管的占比也只有 1/10。調查整理出提升女性領導力的方式為：1. 為變革建立強大的商業案例。2. 典範案例需承諾在其商業模式中加入多元及包容性。3. 重新設計具彈性的角色，並規範各職級之進用須考量性別。4. 積極贊助提升女性。5. 在有形的責任支持下，樹立明確的多元化願望。6. 透過生活轉換支持女性的才能。7. 確保彈性的基礎設施到位。8. 在招聘和評估過程中挑戰傳統對於功績的觀點。9. 投資一線領導能力，推動實地文化變革。10. 透過培訓和關鍵角色的經驗培養女性。

依據全球性別差距報告指出，全球有 106 個國家將於 100 年之內達到性別無落差，近來澳洲的熱門話題為其外交部部長聲稱「女性國會議員未達 25%是不被接受的」。在過去十年中，董事會和執行角色中的性別平等問題一再發生，在追求性別平等的同時，需要的是多樣化而不是包含精英女性。議會、董事會和行政職位理應由來自社會各界的女性和男性的跨部門代表參加，多樣性組成將驅動正向的成果和創新思維。研究顯示，高級管理層增加一名女性和/或董事會增加了財務回報，賦予女性權力是明智的商業慣例。在澳洲，婦女和女孩的不平等地位受到結構和系統性別不平等的強化，這種不平等與其他權力結構相互作用，導致多重和交叉的不利經歷。在邊緣化的原住民婦女，單身老年婦女和其他處境不利的女性人口統計數據中尤其明顯，單身老年婦女是無家可歸風險最大的人群。住房負擔能力的獲取受到性別的影響，女性收入低於男性，單身女性在經濟上處於弱勢。性別財富，收入和退休差距與日益負擔不起的住房市場相結合，破壞了婦女的經濟地位，家庭暴力的影響加劇了這一現實。與經濟不平等和照顧責任分配不平等有關的問題都代表了性別方面的挑戰。性別平等

解決方案需要多方面。然而，解決方案還需要有針對性，企業和政府被社會影響力投資方法所吸引，因為它們有可能提供機會和解決方案，以重新獲得社區合法性，促進精英管理，良好的公司治理和創新。影響力投資還為投資者提供機會，承擔社會責任，為我們根深蒂固的社會問題投資解決方案。

APEC 可以引導影響力投資的製度化，鼓勵其他經濟體可以做下列事項：1. 鼓勵各地區策動影響力投資領航員；2. 實施數據共享系統；3. 支持女性中間人；4. 支持影響投資的共同定義；5. 以聯合國永續發展目標為指導，為社會創建一個共同的衡量標準；6. 制定 APEC 團體影響力投資戰略；7. 影響主要投資者和大型資產管理公司考慮影響力投資。

改善性別差距需要協力、創新和有效，需要政府、企業和投資者設計並提供一個促進公平性的平臺，如此可強化經濟。賦予女性權力可以改變遊戲規則，為了建立充滿活力和包容性的未來經濟，必須確保每個人都有平等的機會。智利的小說家伊莎貝爾說：「如果一個女人被賦予權力，她的孩子和她的家人將會變得更好。如果家庭繁榮昌盛，這個村莊將會繁榮昌盛，整個國家也會如此。」

#### **SESSION 4: Case Study - Indigenous Women in Public and Private Leadership**

經濟體分享其結構改革措施，以及成功和未能任命和維持原住民女性擔任公部門和私部門領導職務的原因。

巴布亞紐幾內亞有 80% 的人民居住在偏遠或鄉村地區缺乏道路、醫療、教育、銀行等服務，透過數位醫療、教育、金融服務將可改善參與情形。法規及政策改革以及系統的整合改變巴國數位通訊新契機，開啟市場、降低價格、提升行動滲透率至 49%，使其具有競爭力。然而巴國目前對於公司課予 30% 的高所得稅、高貸款利率、女性缺乏獲得信用，貸款不易、網路及數位科技成本過高等造成女性創業的困境，建議鼓勵政府與各機構就新安排的治理程序保持透明度；在任何的改革或規定上鼓勵中小企業的成長；改革必須對人民或企業有正面的影響。

加拿大目前有 160 萬原住民人口，占總人口的 4.9%。下議院女性議員占 27%(91/338)，其中原住民有 10 位女性為 3 位。阻礙原住民女性政治參與因素包含：缺乏家庭支持、害怕負面的認知以及基於性別規範的攻擊、困難獲取私下的捐助、工作背景、性別暴力及職場性騷擾、缺乏網絡及導師機會，原住民女性面臨基於性別及

族群認同的雙重歧視，有意無意的偏見同時挑戰原住民女性在政府部門或政治組織中的參與。加拿大政府透過修改法規降低參與阻礙如修改照顧幼兒及身障者之支出；增加勞動法規性騷擾及暴力之申訴處理；2018年預算投入在促進工作與家庭平衡、親職假、育嬰假及提供嬰幼兒照顧空間。

近年來加拿大原住民女性擁有企業者成長5倍，原住民中小企業有51%是女性部分或全部擁有，原住民女性創業者是一般女性的2倍，2%管理職位是由女性原住民擔任，原住民所創公司中有43%的管理職位為女性，相較於非原住民所創公司女性管理職僅占34%。在經營公司上無論是原住民或非原住民女性都面臨到性別刻板印象、缺乏網絡及導師、有意或無意的偏見、照顧責任及缺乏彈性的工作安排。較佳的協助與支持原住民女性包括：增進金融知識資源的可得性；強化獲取網絡、導師、企業孵化器資源的可得性；提升獲取完整發展一個企業的方案、工具、訓練機會；法規規範揭露公司董事長、資深經理團隊女性、原住民、身障及弱勢之資訊；2018年投資女性企業策略，如資金投資女性企業以及進行相關研究、資料蒐集與宣導。

## **SESSION 5: Legislation, Regulation and Policy Design**

本議題將討論法規、立法起草人和政策設計者如何將性別觀點納入其工作，以及考慮到女性受到影響的最佳案例和工具。包括討論性別中立與性別敏感的政策，法規和立法，以及交叉性。

OECD 運用性別主流化途徑將性別及多元觀點融入政府核心工具，評估各國政府核心決策性別主流化工具運用情形，引導在政策形成的初期及各個階段及監管分析(RIA)應加入性別觀點。OECD 工具包為結構改革中的性別平等和包容性提供了一種整體方法和比較許多國家使用的指標和最佳案例，自我評估工具將幫助政府部門評估其性別政策的優劣勢，從而幫助政策制定者確定改進的優先事項包括：政府機構治理框架、議會、司法及公共就業系統中的性別敏感做法。

## **SESSION 6: Legislation and Regulation Implementation and Enforcement**

本議題講者將描述他們的經濟體如何透過立法、政策提升女性經濟賦權的作法，並指出有效及無效的作法，以及如何避免潛在的陷阱。

紐西蘭提出沒有歧視的政策與立法「所得分開計稅」案例分享，夫妻中較高收入者可將收入移轉給較低收入者以降低所得稅之政策，造成同樣所得家庭因單薪或雙薪而有不同的稅額，顯示制定沒有歧視的政策與立法是複雜的，必須慎選對照組，進行性別影響評估，分析現有資料對政策的影響。因此，有好的資料蒐集、研究當作基礎，並考慮社會與文化之影響因素是很重要的。

越南的性別平等立法包括 2006 年的性別平等法、2007 年家庭暴力防治法、性別平等國家策略與方案，並遵循消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、北京行動綱領、千禧年發展目標及國際勞工組織公約等。越南女性勞參率為 72.7%，退休年齡較男性早 5 年，職訓或就業媒合男性比率高於女性，職業隔離情形明顯，女性從事無酬家務工作及不穩定工作者居多，勞動政策仍缺乏性別敏感度。越南將整合國際脈絡發展女性人力資源發展知識與新技術縮短勞動市場的性別落差，檢討修正不適宜的法令政策，訂頒支持弱勢女性勞工行動計畫，在公司政策中促進女性賦權原則，發展、維持網絡工作及建立示範以支持女性企業及勞工。

在澳洲社會，立法和監管障礙阻礙婦女經濟中佔據應有的位置，人們正爭論在商業和政治中納入性別配額，女性政治代表被強調是自由黨的一個主要問題，因為政治和商業是精英行業。然而，家庭暴力是澳洲原住民一直以來存在的問題，低收入婦女不可能在沒有重大結構變化的情況下進入市場，因此，該是建立一個全國原住民家庭暴力政策框架，開展全國性反原住民男女暴力和霸凌運動的時候了，需要一個跨轄區的司法目標，以落實防止社會排斥、蒐集、整理統計數據，以及監控和公布進展，以確保警方獲得建立社區信任所需的資源，採取有效行動並確保可以適用法治，受害者應該得到公正待遇。

## **SESSION 7: Case Study – Gender Pay Equality**

透過 APEC 區域內外的觀點和學習，討論學習不同推動落實薪資公平、縮短性別薪資差距和薪酬透明度的作法。

紐西蘭認為性別薪資落差是職場性別不平等的指標，女性在領導職位上仍然有代表性不足以及多數從事無酬工作之情形，因此，如何縮短薪資落差：1960 年通過政府服務薪資平等法，1972 年通過薪資平等法，推動薪資落差行動計畫，設定目標

至 2020 年相同職位沒有薪資落差、彈性工作、起薪沒有落差、2019 年最高三層之女性領導達 50%。

根據世界經濟論壇（World Economic Forum, EF）發布的《2017 全球性別差距報告》顯示，冰島是全球性別權利最平等的國家。2018 年 1 月 1 日新修訂的「同工同酬」合法化法案正式上路，成為全球第一個立法強制「同工同酬」的國家。新修訂的「同工同酬」法案基本上是一種針對資方的機制，如果資方能夠證明在相同的工作性質下，平等支付兩性相同的報酬，那麼該資方就能通過認證。

冰島推動同工同酬標準：

1. 目的：建立一個制度，確保為同一雇主做同等工作的男女獲得同等工資，享受同等工作和同等價值的平等就業條件，並消除任何歧視。
2. 標準與 ISO 14001 和 ISO 9001 的結構相同，可在國際上使用，並由冰島標準監督。
3. 系統化決定薪酬：工作的分類和排名、薪酬審計、薪酬決策相關的正式程序和角色定義。
4. 認證：公司和機構可以選擇採用該標準、同工同酬認證的立法要求對較大的公司和機構進行認證、獲得認證的人員必須遵循認可的認證辦公室的正式程序，聲明他們按照標準中的要求進行操作。

### 三、心得與建議

#### (一)心得

- 1、紐西蘭政府對於毛利文化的尊崇：從開幕歡迎儀式、唱歌到每一場次的主持人都是使用毛利族語的祝福來開場，讓我深深感受到這個國家對於其原住民族(毛利人)的尊崇與重視。
- 2、把握擔任講者機會提升國際曝光度：因本次研討會讓我們有機會在各經濟體面前分享我國在性別平等實際推動經驗，讓更多經濟體認識我們，具體了解我國推動的步驟與成果，獲得許多經濟體的肯定，表示相當值得學習。
- 3、透過國際參與了解我國推動情形在國際上的位置：本次主辦國邀請包含 APEC 區域內外之經濟體共同分享相關經驗，看見不同發展階段之經濟體展現不同之樣貌，相較於其他亞洲國家我國性別平等的推動已有相當的成果：但相較於冰島、紐西

蘭則仍有進步的空間，如同工同酬、女性決策參與等。

## (二)建議

- 1、促進職場的性別平等及女性經濟賦權有助於 GDP 的成長，不論是 APEC 經濟體或 OECD 國家都肯認這是重要的方向，因此 OECD 建構許多性別主流化工具，引導會員國檢視推動性別平等之運用情形，我國亦應持續落實推動性別主流化工具至各中央與地方機關。
- 2、APEC 各經濟體積極建構性別友善職場、排除女性參與經濟與決策障礙，提升女性經濟與決策參與和我國之推動方向大同小異，惟相較於各國我國女性勞動力參與率及公私部門決策參與情形仍有努力的空間，如何透過彈性設計、能力培養、友善及支持的職場來提升女性的經濟與決策參與。
- 3、薪資不平等是職場不平等的指標之一，我國男女薪資落差仍有 14%，目前尚未有具體推動之作法，而紐西蘭以及冰島的做法如透過標準的建立、蒐集並系統化建立薪酬資料、推動認證及立法等都相當值得我國參考。

#### 四、參與情形



UNCLASSIFIED



New Zealand Government



9 August 2018

New Zealand Ministry of  
Foreign Affairs and Trade  
Manatu Aotearoa  
195 Lambton Quay  
Private Bag 18-901  
Wellington 6160  
New Zealand

T +64 4 439 8000  
F +64 4 472 9596

Ms. Chiu-Chun Lin  
Section Chief  
Department of Gender Equality  
CHINESE TAIPEI

Dear Ms. Lin,

The New Zealand Ministry of Foreign Affairs and Trade (the Ministry) is delighted to officially invite you to be an expert guest speaker at the APEC Public-Private Dialogue on Structural Reform and Gender to be held in Wellington, New Zealand on 10 and 11 September 2018.

We understand that the Department of Gender Equality has already agreed for you to speak at the Public-Private Dialogue. We would appreciate your personal confirmation of acceptance of this invitation by sending an email to the Project Overseer and Senior Policy Officer, Ms. Kerry O'Connor ([kerry.oconnor@mfat.govt.nz](mailto:kerry.oconnor@mfat.govt.nz)).

As an expert guest speaker, the Ministry will pay for:

- Your return flights from Taipei to Wellington International Airport;
- Your transport costs between Wellington International Airport and your hotel in Wellington;
- Up to two (2) nights' accommodation and per diems as detailed in the attached *Guide to Travel for Expert Guest Speakers for the APEC Public-Private Dialogue on Structural Reform and Gender*.

The Ministry will make all your flight, accommodation and transport bookings for you. Flights and accommodation will be booked in accordance with the Ministry's travel policy. Please find attached a *Guide to Travel for Expert Guest Speakers for the APEC Public-Private Dialogue on Structural Reform and Gender*, which is broadly based on the ministry's travel policy and outlines the terms and conditions for your travel, as well as your entitlements in further detail.

ECON-27-3554

W [www.mfat.govt.nz](http://www.mfat.govt.nz)

UNCLASSIFIED



附件 2

**APEC Economic Committee and APEC Policy Partnership for Women and the Economy**

**APEC Public-Private Dialogue on Structural Reform and Gender**

**Venue: Mākaro Room, Te Wharewaka o Pōneke, Wellington Waterfront, 2 Taranaki Street, Wellington, New Zealand**

DAY 1: MONDAY, 10 SEPTEMBER 2018	
7:50am-8:20am	<b>Registration and Arrival:</b>  - International speakers and participants to please be assembled outside (wharf side) at 8:20am for briefing  - New Zealand speakers and participants to please be assembled inside Mākaro room at 8:20am for briefing
8:20am-8:30am	<b>Briefing for pōwhiri</b>
OPENING SESSION	
8:30am-9:10am	<b>Pōwhiri–Official Māori welcome ceremony followed by kapu tī, as is New Zealand traditional custom</b>
9:10am-9:20am	<b>Opening Remarks by Ms. Carolyn Tremain, Chief Executive of the New Zealand Ministry of Business, Innovation and Employment</b>
SESSION 1: The Conceptual Landscape	
9:20am-10:00am (20 mins per speaker)	<p>The session will set the scene for the two days of discussion and exchanges, and will introduce the concept of structural reform through the lens of gender.</p> <p><i>Moderator: Mr. Mark Talbot, New Zealand APEC Senior Official, Ministry of Foreign Affairs and Trade, New Zealand</i></p> <p><i>Speaker 1: Mr. Andrew Grant, Senior Partner, McKinsey &amp; Company, New Zealand</i></p>

	<i>Speaker 2: Dr. Tatyana Teplova, Senior Counsellor, Head of the Governance for Gender and Inclusiveness Unit, OECD</i>
10:00am-10:20am	<b>Discussion and questions</b>
10:20am-10:30am	<b>Group Photograph</b>
10:30am-11:00am	<b>Morning tea</b>
<b>SESSION 2: Public Sector Structures and Governance</b>	
11:00am-12:00pm (20 mins per speaker)	<p>This session will discuss how different economies from both inside and outside of the APEC region structure their public sector to mainstream gender issues across government and advance women's economic empowerment.</p> <p><i><u>Moderator:</u> Ms. Lis Cowey, Director of Policy, Ministry for Women, New Zealand</i></p> <p><i>Speaker 1: Mr. Kohei Fukawa, Counselor for Gender Equality Promotion, Gender Equality Bureau, Cabinet Office, Japan</i></p> <p><i>Speaker 2: Mrs. Thi Thu Ha Nguyen, Senior Official, Gender Equality Department, Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs, Viet Nam</i></p> <p><i>Speaker 3: Ms. Rósa Guðrún Erlingsdóttir, Senior Advisor, Head of Equality Unit, Welfare Ministry, Iceland</i></p>
12:00pm-12:20pm	<b>Discussion and questions</b>
12:20pm-1:45pm	<b>Lunch</b>
<b>SESSION 3: The Private Sector, Good Corporate Governance and Diversity</b>	
1:45pm-2:45pm (20 mins per speaker)	<p>During this session speakers will discuss experiences and best practices from the perspectives of the academic, public, private sectors to increase women's participation in private sector governance, including removing barriers to women and the appointment of women to leadership positions and boards.</p>

	<p><i><u>Moderator:</u> Mrs. Katherine Rich, New Zealand APEC Business Advisory Council Member and Chief Executive Officer of the New Zealand Food &amp; Grocery Council, New Zealand</i></p> <p><i>Speaker 1: Ms. Jovita Gartlan, RTS Senior Vice President, McKinsey &amp; Company, Australia</i></p> <p><i>Speaker 2: Ms. Chiu-Chun Lin, Section Chief, Department of Gender Equality, Chinese Taipei</i></p> <p><i>Speaker 3: Ms. Josephine Cashman, Founder, Executive Director and Managing Director of Big River Consulting Pty Ltd, Big River Impact Investments Pty Ltd, and the Big River Impact Foundation Limited, Australia</i></p>
2:45pm-3:05pm	Discussion and questions
3:05pm-3:30pm	<b>Afternoon tea</b>
SESSION 4: Case Study – Indigenous Women in Public and Private Leadership	
3:30pm-4:30pm (20 mins per speaker)	<p>For economies to share their structural reform initiatives, successes and failures to appoint and retain indigenous women in public and private leadership positions.</p> <p><i><u>Moderator:</u> Ms. Taria Tahana, Manager Economic Wealth, Te Puni Kōkiri – the New Zealand Ministry of Māori Development, New Zealand</i></p> <p><i>Speaker 1: Ms. Rangimarie Hunia, Director of Ngāti Whātua Ōrākei Whai Maia Ltd, Chief Executive of Whai Maia, Director of Te Ohu Kai Moana and a Commercial Board member of the Institute of Directors, New Zealand</i></p> <p><i>Speaker 2: Ms. Linda Paru, Executive Director of Human Capital and Entrepreneur, Papua New Guinea</i></p> <p><i>Speaker 3: Ms. Anna Fontaine, Senior Advisor for Status of Women</i></p>

	<i>Canada to the Deputy Minister on Indigenous Women's Issues, Canada</i>
4:30pm-4:50pm	<b>Discussion and questions</b>
4:50pm-5:00pm	<b>End of day wrap up</b>  •MC: <i>Ms. Kerry O'Connor, Senior Policy Officer, APEC Policy Division, New Zealand Ministry of Foreign Affairs and Trade</i>
5:00pm-6:00pm	Function to celebrate the 125 <sup>th</sup> anniversary of women's suffrage in New Zealand – hosted by the Ministry for Women, New Zealand
6:00pm-7:30pm	Dinner for speakers and moderators

**DAY 2: TUESDAY, 11 SEPTEMBER 2018**

9:00am-9:05am	<b>Recap of previous day</b>  •MC: <i>Ms. Kerry O'Connor, Senior Policy Officer, APEC Policy Division, New Zealand Ministry of Foreign Affairs and Trade</i>
---------------	--

**SESSION 5: Legislation, Regulation and Policy Design**

9:05am-10:05am (20 mins per speaker)	<p>This session will discuss best practices and tools for how regulators, legislation drafters and policy designers can bring a gender perspective into their work to consider how women are impacted. It will include discussion on gender neutral vs gender responsive policy, regulation and legislation, as well as intersectionality.</p> <p><i><u>Moderator:</u> Ms. Jo Hughes, Deputy Chief Executive - Strategic Policy and Programmes, Ministry for Business, Innovation and Employment, New Zealand</i></p> <p><i>Speaker 1: Dr. Tatyana Teplova, Senior Counsellor, Head of the Governance for Gender and Inclusiveness Unit, OECD</i></p> <p><i>Speaker 2: Ms. Anna Fontaine, Senior Advisor for Status of Women Canada to the Deputy Minister on Indigenous Women's Issues, Canada</i></p>
---	---

	<i>Speaker 3: Ms. Chiu-Chun Lin, Section Chief, Department of Gender Equality, Chinese Taipei</i>
10:05am-10:45am	<b>Practical exercise in small groups followed by report back</b>
10:45am-11:15am	<b>Morning tea</b>
<b>SESSION 6: Legislation and Regulation Implementation and Enforcement</b>	
11:15am-12:15pm (20 mins per speaker)	<p>During this session speakers will describe their own economy's experience with implementation and enforcement of legislation, regulations and policy that advance women's economic empowerment. In addition, speakers will outline what has worked and what hasn't and how economies can avoid potential pitfalls.</p> <p><i><u>Moderator:</u> Ms. Paula Tesoriero MNZM, Acting Chief Commissioner and Disability Rights Commissioner, Human Rights Commission, New Zealand</i></p> <p><i>Speaker 1: Ms. Josephine Cashman, Founder, Executive Director and Managing Director of Big River Consulting Pty Ltd, Big River Impact Investments Pty Ltd, and the Big River Impact Foundation Limited, Australia</i></p> <p><i>Speaker 2: Mr. Adam Dubas, Principal Policy Adviser -Trade and International, Science, Innovation and International Branch, Ministry for Business, Innovation and Employment, New Zealand</i></p> <p><i>Speaker 3: Mrs. Thi Thu Ha Nguyen, Senior Official, Gender Equality Department, Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs, Viet Nam</i></p>
12:15pm-12:30pm	<b>Discussion and questions</b>
12:30pm-1:45pm	<b>Lunch</b>
<b>SESSION 7: Case Study – Gender Pay Equality</b>	
1:45pm-2:45pm	To discuss gender pay equality and the different approaches to the

(20 mins per speaker)	<p>gender pay gap, pay equity and pay transparency, with perspectives and learnings from inside and outside the region.</p> <p><u>Moderator:</u> Ms. Andrea Smith, Deputy Secretary APEC21, Ministry of Foreign Affairs and Trade, New Zealand</p> <p><i>Speaker 1: Professor Marie-Thérèse Chicha, Université de Montréal, School of Industrial Relations</i></p> <p><i>Speaker 2: Ms. Riripeti Reedy, Acting Policy Director - Economic Independence, Ministry for Women</i></p> <p><i>Speaker 3: Ms. Rósa Guðrún Erlingsdóttir, Senior Advisor, Head of Equality Unit, Welfare Ministry, Iceland</i></p>
2:45pm-3:05pm	<b>Discussion and questions</b>
3:05pm-3:30pm	<b>Afternoon tea</b>
<b>SESSION 8: Facilitated Whole Group Discussion on Next Steps</b>	
3:30pm-4:30pm	<p><u>Facilitator:</u> Mr. Phil O'Reilly, ONZM, New Zealand APEC Business Advisory Council Member and Managing Director of Iron Duke Partners and Chair of the Board of Business at OECD</p>
4:30pm-4:45pm	PPD evaluation forms to be filled out by participants
4:45pm-5:00pm	<p><b>End of day wrap up and closing karakia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>MC: Ms. Kerry O'Connor, Senior Policy Officer, APEC Policy Division, New Zealand Ministry of Foreign Affairs and Trade</i></li> </ul>