

出國報告（出國類別：出席會議）

參加 OECD 資深預算官員委員會  
第 8 屆性別預算網絡年度會議報告

服務機關：行政院(性別平等處)

姓名職稱：辜參議慧瑩

派赴國家/地區：法國/巴黎

出國期間：113 年 5 月 14 日至 112 年 5 月 19 日

報告日期：113 年 7 月 26 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。我國性別預算自 2009 年實施以來,逐步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,並推動到中央及地方政府,促進預算決策過程中納入性別觀點。本次在法國巴黎舉辦第 8 屆性別預算網絡年度會議,是本處第 3 次參與本項會議,計有 21 國代表,及歐盟、國際貨幣基金、聯合國婦女署等國際組織學者專家與會,就結果導向的性別預算、勞動市場與性別預算、性別預算聲明與國會監督、多項策略預算措施整合納入預算過程,及時間運用數據對性別預算之價值等議題進行交流,本處出席會議行銷我國性平亮點及提升能見度,呼應我國持續擴大參與政府間國際組織外交政策。

## 目次

壹、 目的.....	4
貳、 會議背景.....	5
參、 會議過程.....	7
肆、 觀察與建議.....	29
附錄 1 議程.....	30
附錄 2 與會者名單.....	36

## 壹、目的

### 一、與經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)會員國交流性別預算推動經驗，並宣傳我國性平亮點

我國自 2009 年建立性別預算作業迄今 15 年，為使性別預算制度更加周延完善，並呼應 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率」，本院推動多項精進作業，包括研議性別預算之操作定義，推動修正性別預算試辦作業，並自 2019 年籌編 2020 年概算階段正式實施，復自 2021 年起推動上一年度性別預算執行情形填報作業，及就性別預算編列及執行情形撰擬整體分析報告，公開於機關網站供各界參閱。本院持續派員出席會議，不僅可宣傳我國性別平等亮點，亦可掌握他國最新發展情形，作為精進我國性別平等推動工作之參考。

### 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。透過持續參與 OECD 會議，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。

## 貳、會議背景

一、會議時間：113 年 5 月 16 日至 17 日

二、地點：法國巴黎 OECD 會議中心

三、主辦單位：OECD 公共治理處(Public Governance Directorate) 之資深預算官員委員會(Committee of Senior Budget Officials/幕僚單位為性別預算工作小組)

四、主席：加拿大財政部財政政策助理副部長 Ms. Evelyn Dancey

五、與會者：澳洲、奧地利、加拿大、智利、法國、德國、希臘、冰島、愛爾蘭、以色列、立陶宛、盧森堡、墨西哥、挪威、葡萄牙、西班牙、土耳其、英國、美國、巴西及我國等 21 國與會代表，並有歐盟、國際貨幣基金、聯合國婦女署、北愛爾蘭婦女預算協會、OECD 公共治理處等專家學者參與(與會者名單詳見附錄 2)。

## 六、會議簡介

OECD 為探討政府預算議題，由各會員國的預算主管及資深預算官員成立 OECD 資深預算官員工作平台(The Working Party of Senior Budget Officials, 簡稱 SBO)，每年定期召開會議，就實務經驗交換意見，並發表報告及訂定原則，以提供各國政府參考。

對「性別預算」主題的討論源自於 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 OECD 國家在性別預算工作處於早期發展階段的階段，於該年會上介紹了性別預算的定義及推動願景，而後於 2017 年 5 月 18 日至 19 日在冰島雷克雅維克舉辦了第 1 次的性別預算專家會議(Experts Meeting on Gender Budgeting)，並在 2018 年於奧地利維也納、2019 年於法國巴黎持續舉辦性別預算專家會議。

2020 及 2021 年受疫情影響，會議改以線上方式舉行會議，2022 年及 2023 則恢復採實體會議。

## 七、主要議程

第 8 屆性別預算網絡年度會議之主要議程如次(詳見附錄 1)：

(一)5 月 16 日

1. 場次 1 結果導向的性別預算
2. 場次 2 性別預算：關注勞動市場
3. 場次 3 性別預算：預算聲明與國會對性別預算的監督
4. 場次 4 分組討論：將多項策略預算措施整合納入預算過程

(二)5月17日

1. 專題演講 性別債券作為性別預算的補充工具
2. 場次 5 巴西的性別預算
3. 場次 6 時間運用數據及對性別預算的價值
4. OECD 秘書處報告未來工作



圖 OECD 第 8 屆性別預算網絡年度會議與會者合影

## 參、會議過程

### 開幕致詞

一、主席:Evelyn Dancey /加拿大財政部，助理副部長

(一)加拿大女性參與勞動市場的比率在去年創下歷史新高，25 歲至 44 歲達 86%，主要是政策的成效良好，包括幼兒學習和兒童托育的國家政策框架。加拿大在性別預算中採取交叉分析的視角，幫助政策措施考慮到受其他身份因素影響的群體，包括加拿大原住民族婦女，使得其勞動力參與率也獲得大幅增加。

(二)我相信今天在座的許多人也都在自己的社會中看到了類似的趨勢，期待聽到你們分享具體的成果，及你們如何將性別預算與促進性別平等的方法付諸實踐。性別預算雖然已成為 OECD 各國公共財政管理的一環，但我們各自的脈絡、社會經濟環境及和政治局勢也都影響著我們推動性別預算的方式，本次年會提供向同儕互相學習的機會，有助於深入了解最佳實踐，還有坦誠的討論也將有助於我們了解成功或不成功的政策措施，這一切都將幫助我們精進自己的工作方法，以實現性別平等。

(三)今年的議程我們特別關注勞動市場，並根據去年與會者的回饋意見增加探討的領域，同時我們也將聽取 OECD 對巴西的檢視結果草案及巴西的意見。此外，我們將進行新的嘗試，就是針對熱門議題進行分組討論。

二、Janos Bertok /OECD，公共治理處副處長

歡迎參加今天的性別預算網絡會議。兩週前從 5 月開始的部長理事會會議(the Ministry of Council meeting)，討論著我們成員國面臨的全球挑戰，包括氣候變遷、數位轉型、人口趨勢和影響。我之所以強調這一點，是因為今天的會議將可能就這些挑戰提出因應對策，包括縮小性別差距、增加勞動參與的性別平衡。從經濟角度來看，根據 OECD 的計算，未來 30 年，促進性別平等有潛力使 OECD 整體成員國的 GDP 平均成長 9.2%。再從財政角度來看，性別平等對財政的永續性（財政平衡）具有巨大的潛在影響。我邀請您分享您的見解與經驗，期待將討論結果提交給高級別的會議。

### 場次 1 結果導向的性別預算(Gender budgeting for results)

本場次探討如何更有效地利用性別預算作為產生成果的工具，包括 OECD 國家如何利用性別預算來激勵制定對縮小性別差距具有影響力的計畫。這不僅是利用性別預算來消除計畫中的偏見及引入基於結果的具體計畫，性別預算也可以釋放性別平等的全部潛力，為所有人帶來相關的經濟和財務利益。

一、講者 Trinish Padayachee /加拿大財政部，性別預算組長

(一)加拿大 2018 年施行的「性別預算法」(Canadian Gender Budgeting Act)，包含下列重點:

1. 明定性別預算為聯邦預算編製過程之正常程序，並要求新興的預算措施、稅式支出，及現有的方案支出，均須納入性別預算報告。
2. 性別平等與包容性原則成為年度聯邦預算之一環。
3. 將政府在性別與多樣性方面的政策影響資訊，公開各界參閱。

(二)加拿大自 2018 年起導入「性別結果架構」(Gender Results Framework，下稱 GRF)，引導預算分配。GRF 包括下列 6 個面向，每個面向均有其對應之目標與指標:

1. 教育與技能發展面向：指教育和技能發展的平等機會和多元化途徑。每個人都應該有機會根據自己的興趣、才能和經濟目標來選擇自己的教育，無論性別為何。知識型經濟需要熟練、適應性強和多元化的勞動力來支持國家的競爭力和繁榮。
2. 經濟參與及繁榮面向：指平等和充分參與經濟。每個人都應該有機會充分發揮自己的潛力，同時為經濟做出貢獻及從中受益。提高婦女的經濟參與度可以推動經濟成長，同時增加家庭的收入。收入增加帶來經濟獨立，使個人及其家庭有更大的財務安全，人們更能掌控自己的生活。
3. 領導與民主參與面向：指領導角色和各級決策中之性別平等。各級決策中男女比例更加平衡，對於公平和民主的社會至關重要。領導職位中的性別平等和多樣性，有助於更好的管理、更高的員工投入及更高的生產力。
4. 性別暴力與司法面向：指消除基於性別的暴力和騷擾，促進人身安全和訴諸司法的機會。基於性別的暴力是性別平等的一個可預防的重大阻礙，婦女和女孩及 LGBTQ 群體成員和非二元性別人士面臨較大風險。暴力會對一個人的身體、心理、性和生殖健康產生影響，工作場所的歧視、騷擾和性暴力也會對健康和安安全、缺勤和生產力下降產生深遠的負面影響。
5. 減少貧窮，並促進健康與福祉面向：貧窮對不同性別的影響不同，婦女與女孩更有可能成為暴力受害者、獨居及在老年時受到慢性病和失能所影響。
6. 全世界的性別平等面向：指促進性別平等，以建立一個更和平、包容和繁榮的世界。加拿大在其所有國際政策與方案中採取女性主義途徑(a feminist approach)，包括外交、貿易、安全和發展。

(三)加拿大實施 GRF 過程遭遇 3 大挑戰，並針對各項挑戰提出因應對策:

1. 部會將各項預算措施，均標記與性別有關:因應對策為只將對促進性別平等有顯著進展之預算措施，才需要標記為與性別有關。
2. 性別與多元性分析往往因缺乏交叉統計資料，無法了解計畫措施對不同背景群體



之影響;因應對策為加強向部會宣導 GRF 是超越性別議題的。

3. 缺乏性別統計與交叉統計資料，因應對策為與統計局合作，推動強化交叉統計行動計畫(Disaggregated Data Action Plan)。

#### (四)未來推動方向

1. 為解決 GRF 缺乏具體、可衡量的目標值之問題，將與相關利害關係團體合作，以發展具體、可衡量的指標與目標值。
2. 並非所有指標都有可對應的統計資料，因此，將與主要的公私部門夥伴合作，提出蒐集與建立 GRF 相關之交叉統計資料計畫。

## 二、講者 Marta Birna Baldursdottir /冰島財政與經濟事務部，科長

### (一)冰島的性別平等與預算概況

1. 冰島的性別平等目標，係列於「不分性別均享有平等地位和平等權利法」(Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender)之整體目標。該法的目標是防止性別歧視，並維護社會各領域的性別平等和性別機會均等。
2. 冰島政府每 4 年應提出性別平等行動計畫，該計畫需與上開法律所列之目標具有關聯性。
3. 各政策領域之可衡量性別平等目標係明列於 5 年期的財政策略計畫內。
4. 性別觀點已整合在冰島政府預算循環之各階段中，包括(1)5 年期的財政策略計畫，提出各支出領域之績效目標；(2)年度預算編列情形，提出達成績效目標之措施；(3)部長的年度報告，說明目標與措施之現況；(4)支出檢視；(5)年度執行情形報告(annual status report)，說明性別觀點。

### (二)5 年期的財政策略計畫之擬定過程，須落實下列事項:

1. 思考各種機會與挑戰，包括從性別觀點加以分析。
2. 界定機會與挑戰之後，應該提出對應之目標、指標及行動。
3. 截至 2023 年，所有部會均被要求提出至少 1 項性別目標及對應之行動。
4. 影響指標(結果指標)應具性別回應性。

### (三)推動性別預算遭遇之挑戰

1. 各部會往往各自為政，導致難以處理跨領域議題，如:性別平等議題。
2. 每個部會都只專注在各自的政策領域，因此其所訂定之性別目標往往範圍較窄，也缺乏投入額外的預算。

### (四)政策之窗(policy window)

1. 引用 John W. Kingdon 教授曾在其著作中談到「試著倡議改變的人，就像是衝浪者，等待著大浪來臨。你必須到海邊，準備好划水。假如當大浪來臨時，你都還沒有準備好划水，你就不可能順勢而為」。
2. Kingdon 教授提出公共政策之制定，受到 3 個潮流(streams)所影響:(1)問題(2)政策(3)政治。當這 3 個潮流在關鍵時刻匯聚在一起時，政策之窗就會開啟。

#### (五)以 5 年期財政策略計畫(2025 年至 2029 年)之親職假為例

當企業界展開新的 4 年期集體協商，社會各界亦要求政府擴大社會支持方案(如住宅補貼、兒童津貼、有薪的育嬰假)，改善工人生活條件，及實施性別預算中曾對親職假成效進行過性別分析報告，這些因素匯集開啟了政策之窗，即冰島政府提出具性別回應性之福利方案，將分年逐步提高對親職假的給付，目標是 2026 年增幅將達到 50%。

#### (六)結語

- 1.性別目標應搭配有明確期間、可測量之目標值，才能促使政策措施落實推動性別平等，及監督進展程度。
- 2.要處理跨領域議題(如:性別平等議題)，必須做到下列事項，才能有進展:(1)政府的性別平等目標，必須搭配明確的指標與目標值；(2)跨部會之間需要有更多的合作。

## 場次 2 性別預算：關注勞動市場(Gender budgeting: a focus on the labour market)

本場次以場次 1 概述的基本概念為基礎，深入探討勞動市場中性別不平等的具體挑戰和機會，包括利用 OECD 國家的實證研究和實踐經驗，探索最有影響力的政策，及其取得的進展，並研究各領域不同干預措施之成果，如：促進同工同酬、培養女性創業、消除工作場所障礙，及確保獲得優質兒童托育等。

### 一、講者 Valentina Patrini /OECD，就業勞動與技能處，社會政策科，社會政策分析員

#### (一)OECD 國家近年在勞動市場之性別平等方面，持續面臨下列挑戰:

1. 有關 2013 年「OECD 理事會關於教育、就業和創業領域之性別平等建議」(2013 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship)之落實情形，經 2021 年進行問卷調查發現，42 個執行此項建議之國家中，有 33 國將「對女性的暴力」(violence against women)列為主要的優先政策領域。
2. OECD 各國中，高等教育之科系選擇與職涯期待，均仍存在性別隔離現象。2021 年選擇就讀教育、衛生福利等領域者，女性占大宗；選擇就讀資訊通訊、工程、

製造及營建等領域者，男性占大宗。

3. 所有 OECD 國家中，男性的就業機會仍舊比女性高。根據 2021 年統計，OECD 整體 15 歲至 74 歲男性的勞動參與率，仍高於女性勞動參與率。
4. 2021 年統計指出，整體而言，女性每週花在有酬工作的時間持續比男性少 5 個小時，同時還承擔大部分的無酬工作。
5. 兒童托育費用是沉重的家庭經濟負擔，也是就業的重大障礙。根據 2021 年統計，有兩個小孩的雙薪家庭約需花費平均薪資的 10% 在托育費用；有些國家則高達 30%，包括捷克、紐西蘭、美國。
6. 就 OECD 整體而言，上市公司董事會成員的女性比率仍未達三分之一。根據 2022 年統計，最大上市公司董事會中的女性比率僅有 30%。
7. 推動縮小性別薪資落差的進展很慢，差距依然很大。以 2021 年全職受雇者的薪資中位數而言，性別薪資差距達 12%。
8. 女性創業與經營企業的比率，在 OECD 各國之間差異很大。整體而言，女性創業的可能性比男性低 30%。

(二)OECD 國家近年在推動勞動市場之性別平等方面，取得下列的進展:

1. OECD 各國近來在父親有薪休假的規定上，進行了很多政策調整。許多國家持續增加父親的休假權利，包括延長為父親保留的帶薪陪產假、帶薪育嬰假、家庭照顧假的時間。
2. OECD 各國一直致力使幼兒教育與照顧的費用更加負擔得起:
  - (1) 有些國家制定了折扣(discount)計畫，將兒童托育的自付費用降至最低。例如:愛沙尼亞設定托兒費用的上限為每月最低工資的 20%；德國免除低收入戶和其他弱勢家庭的幼兒教育與照顧費用；挪威設定托兒費用的上限為家庭總收入的 6%，並為低收入戶家長提供 20 小時免費的托兒服務；加拿大推動大規模的幼兒教育與照顧改革，包括建立全國性的幼兒學習和兒童照顧系統，及兒童托育費用每天最多為 10 加幣。
  - (2) 許多國家也提供更多支持措施。例如:增加對托育政策的財政支持，並延長托育服務時間（如澳洲、捷克、盧森堡、紐西蘭、英國）；擴大財政支持措施之實施範圍，涵蓋更多家庭（如日本、義大利、盧森堡）；增加托育服務費用的減稅額度（如捷克、瑞士）或提供免稅的托育服務（如英國）。
3. 透過薪資透明措施，以縮小性別薪資差距方面，獲得 OECD 各國的大力推動：
  - (1) 目前 38 個 OECD 國家中，已有 21 國(55%)要求民間企業需定期提出其員工性別薪資差距報告，實施對象主要為受雇員工達 30 人至 50 人以上之企業。對於

沒有提出報告的處罰方式，包括限制該企業參與政府採購的投標、公開企業資訊、罰款，但實務上許多國家並沒有密切監督法遵情形。

- (2) 有 10 個 OECD 國家已實施「平等薪資稽核」(equal pay auditing)，稽核過程會要求企業提出額外的性別數據分析，如各種職位上男性與女性占比、公司所使用的「工作分類體系」(job classification system)，及基於性別的薪資差異資訊等。平等薪資稽核的主要貢獻是，提高公司內部對薪資公平的意識，並提出薪資不平等的證據，以利後續改善行動。
  - (3) 許多 OECD 國家的公部門與私部門使用工作分類體系，目的是透過標準化各項工作的角色、職責與薪資，讓招募與升遷標準更透明，減少歧視，此有助女性升遷到有更好薪資的職位，縮小公司內部的性別薪資差距。
4. 各國在推動女性參與董事會方面，採取不同的政策途徑，例如：接露董事會的性別比例資訊、採用性別配額、設定目標等。
- (1) 在採用性別配額方面，49 個國家中已有 14 個國家對於私人企業董事會採取強制的性別配額，配額之額度從至少 1 位女性董事(如印度、以色列、南韓)，到女性董事占比須達 40%(如法國、冰島、義大利、挪威)都有。各國均要求公司規模達一定以上程度者，需實施董事會性別配額制度，但公司規模的定義，有些國家採用受雇者人數規模，有些則是依據公司資產規模。
  - (2) 在設定目標方面，有 13 個國家於公司治理規範中明訂目標。2022 年歐洲議會通過的「改善上市公司董事會性別平衡命令」(directive on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures)，明定在 2026 年 6 月 30 日前，受雇員工達 250 人以上之大型上市公司，其非執行董事會成員之少數性別占比至少達 40%，或少數性別在所有董事成員之占比需達 33%；歐盟會員國需在兩年內將此項命令轉化為本國法律。
  - (3) 不論是採用強制性別配額，或設定目標之國家，其上市公司董事會之女性比率，在過去幾年都獲得明顯的進展。在採用性別配額之國家，大型上市公司董事會的女性比率從 2010 年 12.6% 提升到 2021 年 32.7%，增加 20.1 個百分點。在設定目標之國家，大型上市公司董事會的女性比率從 2010 年 12.3% 提升到 2021 年 30%，增加 17.7 個百分點。但未實施上開措施之國家，其董事會女性比率之上升幅度較小，從 2010 年 10.6% 提升至 2021 年 20.2%，僅增加 9.6 個百分點。

## 二、講者 Michelle Harding /OECD，財稅政策中心，顧問

以「稅收與性別：第二收入者的稅收獎勵(Tax Incentives)」為主題進行分享：

(一)中性的稅收制度也可能對男性和女性產生不同的影響：

目前勞動市場仍存在下列性別落差，使得稅收制度可能與這些面向產生互動，進

而對男性、女性產生不同影響，即隱性偏見(Implicit bias)：

1. 女性領到的薪資與退休金比男性少。
2. 女性的勞動市場參與較男性為低。
3. 女性花在有酬工作上的時間比男性少。
4. 女性比男性更可能是家庭中的第二收入者(second earner)。

(二)大多數 OECD 國家中，超過 75%的第二收入者是女性。OECD 今年提出的 Taxing Wages 報告，便將個人所得稅制度的檢視聚焦在財稅獎勵(fiscal incentive)對第二收入者之影響。

1. 稅楔(tax wedge)係指受雇者繳納的稅額負擔，佔其相應的勞動力總成本之比率，即(個人所得稅+社會保障捐-政府福利給付)/雇主支付的勞動成本。
2. 比較 2023 年沒有子女的單一收入者(single earner)與沒有子女的第二收入者之平均稅楔，就 OECD 整體而言，第二收入者的平均稅楔(34%)高於單一收入者(31%)；有子女的第二收入者之平均稅楔，亦高於沒有子女的第二收入者。
3. 一般而言，採用聯合課稅(joint approach to taxation)，或以家庭為單位進行稅收減免(tax reliefs)之國家，對第二收入者產生較大的懲罰效果(fiscal disincentive)。
4. 比較 2014 年至 2023 年之間的稅楔，約三分之二的 OECD 國家第二收入者的平均稅楔呈現下降，主因是所得稅的調降。
5. 政府如果刪減兒童津貼，有子女的第二收入者之稅楔將會增加。

(三)稅收政策亦可能對性別平等之其他層面造成影響

1. 儲蓄模式：男性可能從私人退休金儲蓄的稅收優惠中受益更多。
2. 資本和財富所有權：如果降低家庭層次的資本所得稅率，誰將受益更多？
3. 獎勵措施：不同部門的獎勵措施，是否可能對某一性別更有利？
4. 企業課稅：誰從較低的企業稅率和企業稅收優惠中受益更多？
5. 守法納稅和稅務行政：女性往往比男性更遵守稅務法規，但在稅務行政方面則有不同的經驗。

### 三、本處代表發言及與會者回應

(一)本處代表發言

為積極向性別平等領先國家學習，我國參考歐盟「性別平等指數」(GEI)架構，於 2023 年建立「我國性別平等指數」。若與歐盟 GEI 相較，我國成績在歐盟 27 個國家中，排名第 12。其中，在性別薪資差距方面，我國 2022 年性別薪資差距為 15.8%，

仍有進步空間。又為透過薪資透明化政策，縮小性別薪資差距，我國係由國營事業優先定期公告薪資與獎金之性別落差數據，並推廣民間企業參考學習。請問，薪資報酬經常被視為個人隱私與企業機密，有哪些策略可以促使企業重視其員工性別薪資差異之議題？

(二) 講者 Valentina Patrini 回應

透過立法要求民間企業定期公布其員工性別薪資差距報告，是一個可行的做法。例如：英國 2010 年實施「平等法案」(the Equality Act)涵蓋了同值同酬(the same for work of equal value)，包括要求雇主為同等價值的工作向男性和女性支付相同的工資，及擁有超過 250 名員工之雇主必須報告其組織的性別薪資差距(如薪資四分組中各組之性別分布；男女時薪平均數、中位數之差距；比較領取獎金之男性占男性員工比率，與領取獎金之女性占女性員工數之比率)，及制定改善行動計畫。

(三) 冰島代表回應

其認為職場存在明顯的性別隔離，不同性別傾向於集中在不同的工作，不同的工作訂有不同的薪資水準，因此，以公司為單位實施的性別薪資透明措施，對縮小性別薪資差距的效果亦有限。冰島目前嘗試將具有相似工作條件的男性為多數的職業、女性為多數的職業進行薪資比較，例如：比較都需要輪值夜班、具緊急性的警察、護理師的薪資差距，檢視女性為大宗的職業薪資是否被低估。

### 場次 3 性別預算：性別預算聲明與國會對性別預算的監督

#### (Gender budget statements and parliamentary oversight of gender budgeting)

本場次探討性別分析與國家預算一起發布，如以性別預算聲明的形式，說明政府如何分配資源以縮小性別差距。這些資訊使公民和國會等外部利害關係人能夠讓政府對其性別預算工作的有效性和可信度負責。然而，預算附帶的性別分析有時無法充分發揮影響。本場次分享 OECD 國家於預算提供性別資訊的不同方法，並將研究國會目前如何利用這些訊息，進一步提出策略。

#### 一、講者 Elisabet Borrás Carbajo /西班牙財政部，國家預算和支出秘書處，顧問

(一) 西班牙自 2008 年起提出性別預算報告，2021 年起性別預算報告成為向西班牙國會提交的法定文件。迄今，西班牙政府總預算已經附帶有 4 項跨領域的報告，包括性別影響報告、與 2030 年議程永續發展目標保持一致的報告、與生態轉型保持一致的報告，及關於對兒童、青少年和家庭影響的報告。

(二) 國家總預算之性別影響分析是透過「3-Rs 方法」進行，包括事實(reality)、代表性(representation)、資源與成果(resources-results)：

- 1.事實：運用來自國家統計局公布的數據，評估西班牙社會中女性和男性的現況，包括 8 個面向（勞動市場、收入、教育、健康、工作與生活平衡、科學技術、犯罪和暴力、權力和決策）。
- 2.代表性：檢視政府部門中各專業領域、各部會、各級政府等男女人數與比率，並與年齡、職等、薪資等級等進行交叉分析；因照顧兒童與家庭而請假之公務人員性別分布；因家庭因素減少工作時間之公務人員性別分布；高階人員(總統、副總統、國務卿、部長、副部長等)之性別分布；觀察各項統計之長期變化趨勢。
- 3.資源與成果：將各項預算方案依性別關聯性(gender relevance)加以分類。以 2023 年政府總預算為例，20%的預算方案具高度的性別關聯性，43%具中度的性別關聯性，35%具低度的性別關聯性，2%無關聯。

## 二、講者 Alina Zimmermann /德國，柏林，參議院財政管理局(the Senate Department for Finance)，性別預算顧問

### (一)柏林的性別預算

1. 在國會大力推動之下，柏林 2002 年引進性別預算，並採用整合式途徑(integrative approach)，自 2006 年/2007 年政府預算公布性別資料，性別預算已經柏林政府預算案的一個部分、「正常」部分。
2. 政府須提出每個預算項目的性別預算資訊，包括由行政部門所蒐集的數據，或蒐集補助或津貼受益人的數據，使得每個預算項目更加透明。

### (二)性別預算在國會的討論

1. 性別預算呈現更多資訊，使政府預算更容易理解和透明，包括呈現性別不平等的現況及改善情形，也使得性別資訊對預算決策發揮了影響力。
2. 性別預算對國會討論過程產生明顯的影響，包括預算委員會在討論預算案時，增加對性別數據的使用。
3. 國會討論過程曾提出的問題，舉例如下：
  - (1) 關於收入差異的問題：「非常明顯的是，與男性同事相比，學校部門的女性員工比率非常高，但她們的收入卻很低。各類型學校兼職員工比率如何？請按學校類型列出。」
  - (2) 要求提出更多數據的問題：「2021 年和 2022 年特殊成就獎金的數量和平均金額是多少，分別按性別和薪酬等級劃分？」
  - (3) 要求彙整預算數據的問題：「就整體預算而言，性別預算在總支出中所占的比重是多少（百分比和絕對值）？」
  - (4) 針對具體計畫的問題

- 甲、「根據性別預算提出的數據，整合性健康與照顧計畫需要採取哪些行動，特別是在預防毒品和成癮領域？方案設計時有多大程度上考慮了受毒癮影響的女性的特定性別需求(the gender-specific needs of women)？」
- 乙、「請更詳細地解釋一下新的『Meister und MeisterinnenBONUS』計畫。為何要對成功完成碩士學位考試的女性提供 1,000 歐元的較高高額度的獎金，有何理由？相較於對男性、女性提供一樣的獎金，請問對這樣的優惠措施有何預期效果？」

### (三)未來發展方向

1. 性別預算目前較聚焦於單一預算項目的性別數據，未來將彙整總體數據以強化對政治決策之支援。
2. 為提升性別數據蒐集與分析的品質，未來將發展對性別數據之要求標準，如我們應該收集那些數據、如何採用正確的方法收集。
3. 為獲得更好的性別數據品質，及提升對性別預算的運用，將持續加強對公務人員與政治界的性別預算培訓，並發展指引。

### 三、與談人 Petra Gschiel /奧地利，國會預算辦公室，資深預算專家

#### (一)性別預算符合下列條件者，可發揮其功能:

1. 將性別預算整合到整個政府預算的流程中。
2. 將性別預算納入績效預算架構(performance budgeting framework)的一部分。
3. 國會預算辦公室(PBO)能夠就政府性別預算與性別平等相關文件，提出分析意見供國會預算委員會參考，包括分析性別預算的成效。
4. 在國會審查預算的討論過程中，提高對性別預算與性別平等的意識。
5. 所有政黨都參與其中，尤其是女性國會議員。
6. 國會是推動提升性別預算品質的驅動力，特別是預算委員會，預算審查過程的相關討論對政府機關施政規劃相當有意義。

#### (二)未來需面對的挑戰

奧地利目前面臨有子女的女性勞動市場參與不足、性別薪資落差及性別退休金落差均較歐盟平均值更大等挑戰，因此，未來應該朝向將性別預算從行政機關所發展出之政策規劃工具，轉化成為政治人物指引方向之工具(steering tools for politicians)。



## 場次 4 分組討論--將多項策略預算措施整合納入預算過程

### (Integrating multiple strategic budget initiatives in the budget process)

性別預算是許多 OECD 國家的第一個策略預算措施。綠色預算和其他策略預算措施的興起帶來了新的挑戰和機會。本場次與會者採分組討論，分享如何在預算流程中管理和整合多項策略預算措施，以達到相輔相成的效果。

分組討論後之分享重點：

- (一)各國在推動多元的策略預算(如:綠色預算、身心障礙預算、兒童預算、平等預算等)方面，有很大的不同。有些國家認為這些預算工具之間可以互相增強，加拿大也分享運用資訊科技工具支持策略預算的推動，但有其他國家表示，關注太多方面的主題可能會失去焦點，例如:現在已經有一個完善的性別預算工具，當開始推動福祉預算(well-being budgeting)時，因為福祉預算有太多面向需要考量，然後就忽略了性別預算。又如:綠色預算可能不會非常關注性別預算，因為它是一種不同的方法、不同的主題、不同的指標。因此，對於性別預算而言，福祉預算、平等預算等著眼於社會和人口的其他層面，如何找到平衡點，非常重要，既不忽視某些群體，又不失去對性別議題的關注。
- (二)有的國家已經實施績效和品質預算(performance and quality budgeting)、綠色預算和福祉預算，但當同時呈現於預算報表時，就有長達 52 頁的問題，或呈現於預算說明文件時，出現文字過多、缺乏足夠的數據等問題。
- (三)推動多元策略預算時，最重要的事情是教育，就是能力建構，以便各機關與本機關的工作人員均了解為什麼需要提出數據、將來報告的內容為何。
- (四)許多國家在各種策略預算的推動上，面臨各部會各自為政的心態、缺乏協調一致的途徑，但也有些國家已經查覺這種問題，正在努力將不同權責部會聚集在一起加以協調整合。
- (五)性別預算缺乏數據和交叉統計資料的問題，同樣也發生在其他策略預算的執行過程中。

## 專題演講 性別債券作為性別預算的補充工具

### (Keynote address: Gender bonds as a complimentary tool to gender budgeting)

性別債券是專門為促進性別平等計畫籌集資金而設計的金融工具。本次專題演講著重於性別債券如何為縮小性別差距的方案提供專門的資金來源，從而強化性別預算工作的整體影響。

講者 Esther Finnbogadottir /冰島，財政與經濟事務部，資金和債務管理組長

- 一、主題債券或標籤債券(thematic /labelled bonds)包括綠色債券(green bonds)、社會債券(social bonds)及可持續發展債券(sustainability bonds)，而性別債券(gender bonds)係

歸屬於社會債券的一種。近年來綠色債券快速成長，但性別債券的發行很少。

## 二、性別債券可分為兩種

(一)專項資金債券(use of proceeds bond):將預算與支出直接分配給符合性別平等與增強女性權能的方案，屬於專屬使用，如:縮小無酬工作的性別落差、處理性別暴力等。

(二)結果導向的債券(outcomes-based bond):指承諾於特定日期達到特定目標。如:增加女性獲得政府採購案件的比率、對女性暴力降低的比率。債券的收益可運用在一般政府支出。

## 三、冰島經驗

(一)通常只有私人企業、非營利組織、國際組織發行性別債券，冰島政府是全球中發行性別債券的優良國家案例。

### (二)發行背景

1. 國際承諾：冰島致力於落實巴黎協定及聯合國永續發展目標，在 2019 年提出自願國家檢視報告(voluntary National Review)，同時也建置網站、計畫入口網及統計專區；第 2 次自願檢視報告於 2023 年 7 月提出。
2. 冰島 2021 年公布「主權永續融資架構」(Sovereign Sustainable Financing Framework)，包含 3 類的債務工具(debt instrument)，分別為綠色資產類、藍色資產類、社會計畫類。又因性別平等為冰島政府的優先政策，經參考聯合國婦女署、國際資本市場協會(ICMA)、國際金融公司(IFC)撰寫之「縮小性別差距的債券：利用永續債務促進性別平等的實務指南」(Bonds to bridge the gender gap: A practitioner's guide to using sustainable debt for gender equality)，2023 年於該架構新增「性別附件」(The Financing for Gender Equality Annex)。

### (四)主權永續融資架構之性別附件

在性別附件下融資之所有支出和資產，至少須符合以下計畫類別之一：

1. 第 1 類提升女性經濟力(Economic advancement and empowerment of women)
  - (1) 目標包括提升女性領導力與經濟賦權、縮小性別薪資差距。目標群體為女性、性與性別少數群體(sexual and gender minorities)。
  - (2) 審查標準包括 a.監督與落實勞動市場不歧視的法規、性別配額(gender quotas)與平等薪資(equal pay)，特別聚焦在增進勞動市場的性別平等(如:縮小性別薪資差距)；b.為女性創業者與女性企業主在取得資金方面，加強提供協助。
2. 第 2 類為不利處境婦女提供維持生活所必需之社會服務(essential social services)與有尊嚴的生活條件(decent living standards)

- (1) 目標為縮小社會經濟方面的性別不平等。目標群體包括單親媽媽、工作能力下降的女性(Women with reduced work capacity)、老年婦女、移民女性、有藥物濫用問題的女性、監獄中的女性受刑人。
  - (2) 審查標準包括 a.擴大提供負擔得起的住房和基礎設施，並提高現有設備和基礎設施的品質，尤其關注於低收入女性居住取得(含高齡、身心障礙及移民婦女)，及不利處境女性(尤其是兒童)的居住情況；b.強化對不利處境婦女的財務支持，尤其關注於低收入單親女性戶長之家庭、低收入老年婦女、移民女性；c.擴大創造就業、留任和恢復就業能力之措施，尤其聚焦於為工作能力有限或工作能力降低的婦女提供支持和復原(rehabilitation)方案。
3. 第 3 類為減少或重新分配無酬照顧與家務的負擔
- (1) 目標為肯認、減少並重新分配女性的無酬照顧責任。目標群體為女性、性與性別少數群體。
  - (2) 審查標準包括 a.增加對照顧經濟的投資，包括擴大居家式與機構式長照服務；b.強化對家庭提供服務與財務支持，尤其聚焦在創造獎勵使得雙親在工作與生活取得平衡之方案；c.加強蒐集性別統計、時間運用資料、勞動力調查。
4. 第 4 類為消除與預防所有形式的性別暴力(gender-based violence)
- (1) 目標為消除與預防所有形式的性別暴力。目標群體為女性、性與性別少數群體。
  - (2) 審查標準為加強預防、處理和起訴性與性別暴力(sexual and gender-based violence)的服務和方案，包括預防教育宣導、全國性的通報系統與服務提供、提升調查與起訴能力。
5. 第 5 類為國際上的性別平等和婦女和女孩賦權做出貢獻
- (1) 目標為國際上的性別平等和婦女和女孩賦權。目標群體為發展中國家的婦女和女孩、性與性別少數群體。
  - (2) 審查標準為將性別平等列為主要目標之國際組織或計畫方案，提供支持，包括多邊與雙邊發展合作與人道協助、區域發展合作，及提升性別平等意識及增強女性權能之能力建構。

(五)冰島政府發行性別債券之理由如次：

1. 冰島想要展現推動性別平等與增強女性權能之全球的領導力，並成為其他國家學習的典範。
2. 主權性別債券可以吸引各界目光，增加投資者的多樣性。
3. 企業需要更多實踐 ESG 的工具，性別債券可以當作其中一種工具。

4. 主題債券的買家傾向長期持有債券。
5. 可以為促進性別平等增加資金來源。
6. 符合冰島的性別平等政策，及符合性別預算要求之課責性與透明化。

## 場次 5 巴西的性別預算

### (Gender budgeting in Brazil)

儘管性別預算已有 25 年的歷史，巴西在性別平等方面仍面臨重大挑戰，包括殺害婦女犯罪率(femicide)仍高、巨大的性別薪資差距，及影響婦女參與勞動市場的照顧責任。這些持續存在的不平等為巴西帶來了巨大的社會和經濟成本。為了進一步推動性別平等，巴西政府企圖加強其性別預算之落實。本場次介紹 OECD 對巴西性別預算之審查結果草案，提出可採取的行動，期待帶來長久的社會和經濟效益。

#### 一、講者 Scherie Nicol /OECD，公共治理處，公共管理與預算組，性別預算工作小組組長

(一)本次檢視係根據 OECD 性別預算評估架構，對巴西性別預算進行檢視。該架構包括下列 5 個面向:

- 1.策略架構：性別預算有法律支持，且有明確的性別平等優先政策，及成立跨機關工作小組進行協調整合。
- 2.執行工具：有支持性別預算的工具，如:運用性別影響評估、性別分析、將性別觀點整合納入績效架構。
- 3.透明化與課責性：包括將性別資訊(如:性別影響評估結果、性別目標的進展、性別預算標籤的重點摘述)納入政府年度預算文件中；定期向國會報告；審計機構監督性別預算的編制；民間團體參與檢視性別預算。
- 4.有利環境：有助實施性別預算的要素，包括有提供指導方針、按性別分列的統計資料、培訓和能力建構等。
- 5.影響：政府於政策規劃與預算決策時，有參考性別預算資料；有使用架構或指標，來衡量性別預算的影響。

#### (二)巴西主要的優勢

- 1.強化性平政策制度：為縮小性別薪資差距，巴西 2023 年實施同工同酬法律，也提出 2024 年至 2027 年多年期計畫(PPA)，其中包含「婦女跨領域議程」(Cross-cutting Agenda: Women)，係自 1988 年憲法施行以來，首次將解決婦女議題之計畫列為 5 大關鍵跨領域主題中。婦女跨領域議程主要包含 5 大面向:(1)沒有暴力的生活(2)經濟自主權(3)平等決策與權力(4)健康與環境(5)增強機關量能(如政策制定與實施納入

社會參與；確保公共資源以有效率、對財政和社會負責的方式使用等)。

2. 預算現代化：巴西政府 2023 年 4 月向國會提交「2024 年預算指導方針法」草案 (2024 Budget Guidelines Law proposal)，其中納入「婦女預算報告」，確保政府提出促進性別平等之政策措施。巴西也實施了新的預算標籤系統(budget tagging system)，促使政府預算能明確呈現出專門有利於婦女的計畫和行動。
3. 加強聚焦在公民參與及透明度：巴西政府關注政策規劃過程的公民參與及透明度。如在規劃 PPA 的過程中，民間團體有機會參與討論，包括未來願景、價值、指導方針、主要策略及計畫項目之優先順序，並到各州舉辦 27 個地區論壇，及提供一個線上參與平台，讓所有巴西人都能表達意見。

### (三)巴西面臨的挑戰及 OECD 給巴西之建議

1. 強化 PPA 與預算之間的關聯性：從預算中很難看出各項計畫的受益人為何及計畫的預期成果；預算採用的指標多屬產出型，而非 PPA 目標相關的成果指標；PPA 中跨領域主題和預算標籤有時不一致，不利理解資源如何分配和利用。建議加強呈現 PPA 內每項計畫之預算額度，預算格式也應明確呈現支持特定 PPA 計畫的行動及其目標。
2. 提升政府預算執行能力：婦女部、婦女國務秘書處(Women's State Secretaries)可能缺乏有效執行預算所需的資源、能力或專業知識；地方政府部分，不同州政府、市政府的執行能力也有落差；政府在預算額度內微幅調整資源分配，也需要國會批准，支出結構過於僵化不利回應不斷變化的需求。
3. 建立性別平等優先政策：雖然 PPA 已經包括殺害婦女犯罪率(femicide)和性別薪資差距等重要國家指標，仍建議政府制定一套全面的性別平等政策優先事項(包括關注承受交叉歧視的不利處境群體)，例如：基於性別的暴力、婦女的政治代表性、就業的性別差距，且應納入所有部會的性別平等預期成果，包括傳統上被視為「性別中立」的部會（如：環境、貿易、稅收、農業、公共安全）。
4. 精進性別預算方法與工具：雖然巴西目前將性別預算的焦點放在解決婦女議題之方案(如：解決基於性別的暴力)，但隨著時間的推移，建議性別預算的目標應超越婦女議題，而採取將政府預算作為一個整體(含稅收和所有部會的支出)，將如何影響性別平等之視角。尤其是勞動市場上的性別差距，已為巴西帶來巨大的經濟和財政成本，因此，從政府整體預算對性別平等影響之視角出發，至關重要。建議加強培訓政府官員如何將性別目標納入各政策領域之規劃和預算，使所有部會均參與性別平等政策的實施，這也將有助於性別影響評估成為政策發展週期之標準程序。
5. 發展新預算法中的婦女預算報告：新預算法要求提出年度婦女預算報告，有助於預算透明度的推展，建議進一步發展婦女預算報告，使報告內容滿足國會審查與監督的需求，以便對預算決策產生更大的影響；建議婦女預算報告與政府總預算

案一起發布，有助其產生更大的影響力。

6. 推動所有層級的政府都實踐性別預算：巴西係採權力分散的聯邦結構，大量政府預算係由各州、市政府和國營企業編列，因此建議採取整體政府的方法(a whole-of-government approach)來推動性別預算，即將性別考量納入各級政府機關之政策規劃和預算流程中。聯邦政府可以透過跨機關工作小組和精進管理規則等機制，促進各級政府均實踐性別預算；當越能確保性別預算在各級政府中獲得實踐，就越能確保性別預算將不受選舉週期影響，持續獲得進展。

## 二、講者 Virginia de Angelis Oliveira de Paula (巴西，政策規劃與財政部，國家規劃秘書處，秘書長)與 Elaine de Melo Xavier (巴西，政策規劃與財政部，聯邦預算秘書處，次長)

### (一)巴西在推動性別平等方面，已經帶來下列的改變

1. 政治參與方面：性別平等是新政府的優先政策；近來對婦女部進行組織再造；37 個部會中有 9 個部會(24.3%)係由女性領導。
2. 勞動市場方面：2023 年實施平等薪酬法(equal pay law)，包括建立薪資透明機制、薪酬標準，及其他處理性別薪資歧視之措施；2023 年實施國家照顧政策與計畫，成立跨部會工作小組以推動國家照顧政策與國家照顧計畫。
3. 決策過程方面：2023 年於聯邦政府機關的領導職位實施女性配額，要求女性在委員會職位之比率不低於 30%。
4. 人權方面：2023 年實施「女性免於暴力方案」(women living without violence program)、「國家預防殺害婦女協議」(national prevention pact against femicides)。

### (二)巴西對於 OECD 檢視報告之想法

1. 多年期計畫(PPA)與年度預算之間已經透過方案(program)建立連結：PPA 引導各部會提出方案，方案的目標與績效指標會扣合多年期計畫的策略目標，同時籌編年度預算時會針對各項方案進行性別相關之標籤(budget tagging)並提出性別預算報告予國會。因此，透過方案的提出已經使 PPA 與年度預算之間建立連結。
2. 婦女部 2023 年的預算執行率已達 98.6%。
3. 婦女跨領域議程之策略目標將會納入新的國家婦女政策計畫(National plan of policies for women)。

### (三)巴西從 OECD 檢視報告中得到的收穫

1. OECD 檢視報告有助於巴西強化與精進性別敏感預算(gender-sensitive budgeting)推動工作。
2. 可以幫助巴西提升縮小性別不平等的知能。

3. 將性別預算的實施經驗，外溢到 PPA 中其他跨領域的議程，包括兒童少年、原住民族、種族平等、環境。

#### (四)巴西未來努力方向

1. 強化各層級機關性別預算知能，並加強監督預算與 PPA 的落實情形。
2. 將性別預算以更友善的方式呈現，及強化政策規劃與預算之間的連結性。
3. 將性別預算的精進作法，外溢擴散到其他跨領域議程。

### 三、與談人 Shaibya Dalal /美國，白宮管理與預算辦公室，聯邦公平事務負責人

(一)美國拜登總統 2023 年 2 月簽署第 14091 號行政命令「關於透過聯邦政府進一步促進種族公平和支持服務不足群體的行政命令」(Executive Order on Further Advancing Racial Equity and Support for Underserved Communities Through The Federal Government)，重要內容如次：

1. 每個機關首長均應支持持續實施全面的公平策略，並將公平策略運用於政策、預算、計畫、服務提供、採購、資料收集流程、公眾參與、研究和管考，為所有人民，包括服務不足的群體帶來公平的結果。
2. 自 2023 年起各機關向管理和預算辦公室(OMB)提交總統預算(President' s Budget)時，機關首長應向白宮公平指導委員會提交一份公平行動計畫(Equity Action Plan)。
3. 各機關內應設立機關公平小組(Agency Equity Team)，協調公平措施的實施，且支持機關各級員工持續接受公平培訓和公平領導力發展。
4. 各機關應強化與服務不足的群體(underserved communities)合作，使其就影響他們的聯邦政策和計劃提供意見，各機構亦需運用創新方法，提高其參與的品質、頻率和可近性，促進服務不足群體的參與。
5. 各機關應幫助農村與都市地區增加經濟機會，包括協助農村社區獲取聯邦資源，創造公平的經濟機會，並推動創造社區財富的計畫(如提供技術援助)。
6. 各機關應利用各自的公民權利權責單位和辦公室(civil rights authorities and offices)，預防和解決歧視，並促進公平。

(二)在第 14091 號行政命令下，各機關提出多項行動，舉例說明如次：

1. 對影響力大的計畫和政策進行公平評估(equity assessments)，包括
  - (1)服務不足的群體群和個人在獲得聯邦計畫的福利和服務方面可能面臨的障礙。
  - (2)服務不足的群體和個人在參與政府機關採購和承包機會時可能面臨的障礙。
  - (3)服務不足的群體和個人在參與政府機關補助計畫和其他形式的財務援助時可能面臨障礙。

(4)當前政府機關政策、法規和指引中有積極處理系統性不平等之根本原因。

(5)政府機關在社區參與過程中，有機會直接與邊緣化、弱勢或服務不足的群體互動並增強其權能，以促進公平的決策。

(6)負責推動公民權利或為代表性不足或弱勢群體服務的政府機關單位可用的資源與運作情況。

2. 為評估機關政策和行動（如計畫、服務、流程和管理）是否有效服務所有個人和社區，特別是當前和歷史上服務不足的個人和群體，OMB 發布了資訊請求 (Request for Information,RFI)，尋求政府、企業、倡議團體、非營利組織等廣泛利益相關者的意見、資訊和建議，其中尋求意見的領域包括公平評估和策略(Equity Assessments and Strategies)，即對公部門各機關的公平性進行整體評估與對特定政策之評估。
3. 聯邦政府是世界上最大的商品和服務購買者，各機關需評估將更多採購和委外經費引導至服務不足的個人和群體，以利有更多的企業能夠分享聯邦採購所創造的就業和機會。

(三)美國聯邦政府 2025 年的預算更做出了大量投資，支持服務不足的群體及消除不平等，包括在健康、教育和經濟機會方面。例如：

1. 投資近 4 億美元改善孕產婦死亡率問題。
2. 提供資源擴大免費社區大學，並為全國 4 百萬 4 歲兒童提供普遍、免費的學前教育補助。
3. 提供 25 億美元推動飲用水改善和廢水處理基礎設施，尤其是縮小服務不足群體的健康不平等。
4. 提供 30 億美元競爭性補助款，透過提供法律諮詢、緊急租金補助和其他租金減免，促進州政府和地方政府改革強制搬遷政策(eviction policies)。
5. 提供 40 億美元用於低收入家庭能源協助計畫，以幫助弱勢家庭獲得能源和房屋保暖節能協助(weatherization assistance)。
6. 提供更多資源支持農村合作夥伴網絡(RPN)，政府與農村和部落社區合作，幫助他們獲得資源和資金，支持其長期的經濟穩定。

(四)對巴西性別預算的建議

1. 將性別預算納入法律中明定。
2. 建立現況資料、績效衡量標準和國家目標。
3. 制定明確的政策重點以指導預算工作。
4. 採取政府整體推動平等的途徑(a whole-of-government approach)，並融入日常治理，



使得促進平等成為每個人的工作。

5. 注重能力建構（含人才、資源、機關間的相互學習）。
6. 從第一天開始就練習說故事和訊息傳遞（內在和外在）。
7. 持續加強民眾參與、公民參與，以增強對政府的信任。
8. 促進聯邦政府、州政府和市政府之間協調、協作及分享經驗。

## 場次 6 時間運用數據及對性別預算的價值

### (Time use data and its value for gender budgeting)

時間使用數據可以為性別預算提供有價值的見解，透過揭示男性和女性如何運用時間，特別是在無酬照顧工作上，指出性別規範對提升婦女經濟力的影響。本場次探討 OECD 國家的時間使用調查的重要發現，及如何利用這些資訊來加強性別預算分析，包括如何更好地設計預算措施，解決時間使用方面的性別不平衡問題，促進婦女獲得更多經濟機會。

#### 一、講者 Vytautas Peciukonis / 歐盟性別平等局，研究員

(一) 歐盟性別平等局(EIGE)2022 年針對歐盟 27 個國家，進行首波無酬照顧調查(unpaid care survey)，受訪者為 16 歲至 74 歲人口，約 6 萬人，主要採取網路調查。

#### (二) 調查主要發現

1. 在歐盟，女性仍然是照顧孩子的主要責任者。55%有 12 歲以下孩子的女性每天至少花 5 小時在育兒上，男性的比率為 26%。
2. 針對每天提供超過 5 小時長期照顧或兒童照顧之高密度照顧者(high-intensity carer)中，66%為女性，男性佔 34%。71%的男性高密度照顧者有就業，只有 59%的女性有就業。14%的女性高密度照顧者因家庭因素而離開職場，男性只有 2%。62%的女性高密度照顧者收入在中等收入以下，男性只有 39%在中等收入以下。36%的女性高密度照顧者每週從事休閒活動的時間少於 1 小時，男性只有 15%。
3. 照顧責任對照顧者就業的影響
  - (1) 在照顧未滿 12 歲兒童的照顧者中，19%的女性獲得彈性工作安排，20%的男性獲得彈性工作安排。24%的女性減少工作時間，只有 13%的男性減少工作時間。
  - (2) 在提供長期照顧的照顧者中，17%的女性獲得彈性工作安排，19%的男性獲得。17%的女性減少工作時間，16%的男性減少工作時間。
4. 正式照顧服務有助於減少無酬照顧負荷

- (1)正式托育服務的使用對父母的時間有明顯影響，特別是有 6 歲以下孩子的母親。當母親未使用托育服務時，47%的母親每天花在育兒上的時間超過 10 小時，而有使用托育服務的母親，每天花在育兒上的時間超過 10 小時的比率下降到 30%。
  - (2)當照顧者未使用正式長期照顧服務時，59%的男性照顧者每天須提供照顧，而當有使用正式長照服務時，男性照顧者每天須提供照顧服務的比率下降至 34%。
5. 照顧者仍難以獲得所有他們需要的服務
- (1)在使用托育服務的父母中，大約 14%的女性和 10%的男性表示無法獲得他們所需的所有服務。未滿足的需求包括漫長的等待名單、沒有提供服務、負擔不起。
  - (2)長期照護服務的使用率仍然相對較低，雖然對長照服務的需求日益增加，但在許多國家仍然不發達。提供長照的照顧者中，有 27%的女性受訪者和 24%的男性受訪者表示，很難獲得所有必需的長期照護服務。主要的障礙是負擔不起，對於人口密度低的農村和偏遠地區在獲得長照服務上面臨更大的挑戰。
6. 正式照顧服務對性別平等的益處:對正式照顧服務的投資，可提升性別平等的可能性，如:性別平等指數(GEI)整體可以提升 13%，在金錢領域可以提升 19%，在工作領域可以提升 18%。
7. 建議
- (1)加強對正式照顧服務的投資和經費，強化服務品質、可近性和可負擔性，特別是在農村和偏遠地區地區。
  - (2)採取針對性的措施，挑戰傳統性別角色，積極促進男女平等分擔照顧責任、平等參與有酬工作。
  - (3)收集歐盟內有關無酬照顧、工作與生活平衡，及獲得正式照顧服務之性別統計，並在歐盟層級訂定具挑戰性的量化目標，以促進國家層級擴大長期照護服務的覆蓋率。

## 二、與談人 Peter Johnson /澳洲，外交官員，駐 OECD 代表處

- (一)澳洲統計局於 2020 年至 2021 年進行時間使用調查(Time Use Survey)，這是一項全國性調查，蒐集澳洲 15 歲以上人口如何平衡工作、家庭、休閒、照顧和其他活動之間的時間，受訪者透過網路調查工具，報告他們兩天內的活動日記。
- (二)本項調查將 15 歲以上人口花費時間的活動分為 4 種活動類型:
  1. 必要活動(Necessary activities)：睡眠、飲食、個人護理、健康和衛生等活動。
  2. 契約活動(Contracted activities)：有薪工作和教育等活動。
  3. 承諾活動(Committed activities)：無酬家務勞動、兒童照顧、成人照顧和志願工作。

4. 空閒活動(Free time activities)：社交互動、外出和看電視等休閒活動。

(三)平均而言，男性在契約時間和空閒時間上花費的時間較多，女性在承諾時間上花費的時間更長：

1. 男性的契約活動時間為 4 小時 18 分鐘，女性則為 3 小時 4 分鐘。

2. 男性的空閒活動時間為 5 小時 28 分鐘，女性為 5 小時。

3. 女性的承諾活動時間為 4 小時 31 分鐘，男性為 2 小時 44 分鐘。

(四)大多數女性(94%)和男性(86%)表示有參與無酬工作活動(包括家務、兒童照顧、老人照顧和志願服務)。

(五)大多數女性(93%)和男性(82%)表示有參與家庭活動(為維持和管理家庭而進行的所有活動)。女性比男性更可能參與家務勞動、食品和飲料準備、購物；男性參與家庭維修與車輛維護的的比率，則高於女性。

(六)參與 15 歲以下兒童照顧活動的的女性(89%)多於男性(73%)；參與育兒的女性花費的時間(3 小時 34 分鐘)也高於男性(2 小時 19 分鐘)。

(七)男性(48%)參與就業相關活動(包括工作、求職和通勤交通)比率高於女性(37%)；在參與就業相關活動的人中，男性平均每天花的時間(8 小時 13 分鐘)，比女性多一個小時(7 小時 12 分鐘)，平均時間落差最大者係在 25 歲至 44 歲之間。

(八)空閒時間(包括社交、社區互動、娛樂和休閒活動)方面，大多數人(96%)的空閒時間活動為平均每天 5 小時 27 分鐘。男性和女性在大多數娛樂和休閒活動中的參與程度大致相似，除了女性(39%)使用一般網路和設備(general internet and device use)高於男性(33%)、女性(25%)閱讀高於男性(18%)、男性(13%)從事數位遊戲(digital games)比率高於女性(6%)。

(九)時間壓力(詢問參與者是否經常感到匆忙或時間緊迫)方面，女性(38%)表示總是或經常感到匆忙或時間緊迫，男性為(32%)。35 歲至 44 歲的女性(55%)是最有可能總是或經常感到時間匆忙的群體；有 15 歲以下孩子的家庭(52%)比沒有孩子的家庭(29%)更有可能感到匆忙或時間緊迫。

### 三、本處代表發言與講者回應

#### (一)本處代表發言

我國每 4 年辦理婦女生活狀況調查，其中已納入調查婦女及其配偶之無酬照顧時間。我國 2018 年調查結果發現，15 歲以上有偶(含同居)女性平均每日無酬照顧時間(如做家事、照顧未滿 12 歲兒童等)，為其配偶或同居伴侶之 3 倍。政府為改變傳統性別分工模式，營造男性參與家務與育兒之社會風氣，我國已將「消除性別刻板印象、偏見與歧視」列為 2022 年至 2025 年性別平等重要議題。此外，我國政府

為支持婦女就業，亦提出「公共化及準公共兒童照顧政策」，提供約平價、優質、近便的就學名額，更自今(2024)年起，為進一步協助家庭減輕經濟負擔，將每名幼兒托育費用由原先控制在家庭可支配所得 10%至 15%降低為 5%至 10%。請問時間運用調查還可以運用於其他哪些政策制定，以促進性別平等？

## (二)講者回應

時間運用調查發現，承擔照顧工作的女性，休閒或空閒的時間往往較少，也會減少其自我照顧(self-care)的時間，進而不利身心健康，因此，調查結果除了可以作為破除傳統性別角色分工、擴大提供正式托育服務等政策參考外，也可以應用在制定無酬照顧者相關身心健康支持服務措施上。

## OECD 秘書處報告未來工作

Jon R. Blondal /OECD，公共管理與預算組，組長

### 一、OECD 當前工作重點

(一)促進有品質的預算制度，包括預算治理的架構與實務層面。

(二)增進公眾對政府預算的了解，使其產生處理財政挑戰的意願。

(三)推動策略預算措施(strategic budbet initiatives)，將預算作為一項影響變革的工具。

二、良好的支出架構(Spending Framework)應包括 10 個要素:(1)設定清楚的財政目標(2)客觀的經濟預測(3)多年期的支出基線(4)由上而下的支出上限(5)定期檢視支出情形(6)有研究數據支持的支出決定(7)考量所有形式的支出(8)部會成為合作夥伴(9)預算透明(10)有效的預算監督。

三、增進公眾對政府預算的了解，包括 4 個面向:(1)設立獨立的財政機構，提出選前的分析報告，進行倡議；(2)強化公眾、媒體、民選官員、學校等財政素養；(3)分別由政府、國會、公民主導的公民對話(citizen dialogue)；(4)運用社群媒體、生成式 AI(如 Chat GPT)等創新傳播方式。

四、推動策略預算措施，將性別預算的推動經驗運用到綠色預算(green budgeting)，甚至推動永續發展目標預算(SDG budgeting)。

五、OECD 可提供的支持服務:(1)分享優良做法(2)產出研究報告(3)進行國家檢視與提供執行面的協助(4)增進國際對話(5)進行數據與指標的蒐集分析。

## 肆、觀察與建議

- 一、性別與其他人口特質之交叉統計資料不足，幾乎是 OECD 各國在推動性別預算與性別平等時共同面臨的挑戰。本院自 88 年起啟動性別統計資料之蒐集迄今，各部會、各地方政府均已於機關網站設置「性別統計專區」，復於 104 年函頒性別平等業務輔導考核及獎勵計畫，引導各部會及地方政府持續精進性別統計資料之建置與應用，尤其是強化交叉統計資料之建置與應用。近來考量我國性別統計與交叉統計仍有待精進之處，本院 113 年 7 月函頒「行政院各部會性別統計精進作業」，精進重點之一即為新增不利處境者(如:身心障礙、高齡、兒少、原住民族、多元性別等)分類之性別統計。我國未來可適時將推動交叉統計與「行政院各部會性別統計精進作業」之經驗與成果，作為與其他國家交流之主題，亦可作為行銷我國性平推動之優良作法。
- 二、如何於性別平等政策與計畫制定成果導向、具體、可衡量之指標與目標值，也是許多 OECD 國家提出的挑戰。如:加拿大制定之性別平等結果架構雖有設定目標與指標，但未設定目標值；冰島強調性別目標必須搭配具有明確期間、可衡量之目標值，才能促使政策措施有效推動。本院函頒之「性別平等重要議題」(111 至 114 年)，於 6 大議題均設定關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)，並引導各機關據以提出具體做法、績效指標及各年度目標值，有助於衡量性別平等之推動進展與成果。但在中長程個案計畫方面，雖然「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」第 5 點第 2 項，明定中長程個案計畫應視計畫內容所涉之性別影響層面，訂定性別目標、績效指標、衡量標準及目標值，惟目前於計畫書中明定者仍屬少數，是以，如何協助各部會依計畫屬性與性別影響層面，於中長程個案計畫中擬定合適之性別目標、績效指標及目標值，是我國需努力之方向。
- 三、本次會議焦點之一為分享 OECD 國家在促進勞動市場之性別平等方面取得之進展，包括政府增加對托育服務的財政支出，減輕家庭經濟負擔；增加父親請育嬰假，參與育兒之誘因；透過立法對民間企業課予義務，要求一定規模以上的民間企業定期提報員工性別薪資差距報告，期透過薪資透明化以縮小性別薪資差距，及對一定規模以上民間企業董事會實施性別配額或設定少數性別應達一定占比之目標等。前開 OECD 國家之政策方向，與本院「性別平等重要議題」之提供近便、普及、優質、平價之托育及教保服務，縮小無酬照顧時間之性別差距與性別薪資差距，及提升私部門女性參與決策等政策目標一致，前開推動經驗值得作為本院推動性別平等重要議題之參考。
- 四、觀察近年的會議安排，主辦單位嘗試就具挑戰性之議題，採取分組討論方式，增進各國代表分享經驗與互動交流之機會，且議題之範圍從性別預算連結至其他預算領域(如:兒少預算、綠色預算)，為增加分享我國相關經驗之機會，未來可視議程內容提早蒐集涉及其他機關之資料與意見，供研擬發言內容之參考。

# 附錄1 議程



GOV/SBO/A(2024)8

For Official Use

English - Or. English

13 May 2024

PUBLIC GOVERNANCE DIRECTORATE  
COMMITTEE OF SENIOR BUDGET OFFICIALS

## 8th Annual Meeting of the OECD Gender Budgeting Network

### Draft Agenda

16-17 May 2024  
Paris, France

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

**Meeting venue:** OECD Conference Centre, 2 rue André Pascal, Paris.

For further information, please contact:  
Scherie NICOL ([scherie.nicol@oecd.org](mailto:scherie.nicol@oecd.org))

JT03542208

*This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.*

## 8th Annual Meeting of the OECD Gender Budgeting Network

### OECD Conference Centre

---

Thursday, 16 May 2024

---

9:00-9:30 **Registration**

9:30 – 9:50 **Opening Remarks**

- **Ms. Evelyn Dancey**, Assistant Deputy Minister, Fiscal Policy, Department of Finance, Canada (Chair)
- **Mr. Janos Bertok**, Deputy Director for Public Governance, OECD

#### **Delegates' Introductions**

9:50 – 11:00 **Session 1: Gender budgeting for results**

This session looks at how gender budgeting can be used more effectively as a tool for delivering results. It will explore how OECD countries are leveraging gender budgeting to incentivise the development of programmes that are impactful in closing key gender gaps. This goes beyond using gender budgeting to eliminate bias in programs and to the introduction of specific results-based programs. By focusing on strategic interventions, gender budgeting can unlock the full potential of gender equality, unlocking the associated economic and fiscal benefits for all.

*Background paper: Gender budgeting – delivering results (draft paper)*

#### **Presentations:**

- **Ms. Trinish Padayachee**, Lead – Gender Budgeting, Department of Finance, Canada
- **Ms. Marta Birna Baldursdóttir**, Head of Division, Ministry of Finance and Economic Affairs, Iceland

11:00 – 11:30 *Family photo and coffee break*

11:30 – 12:30 **Session 2: Gender budgeting: a focus on the labour market**

Building on the foundational concepts outlined in Session 1, this session dives deeper into the specific challenges and opportunities surrounding gender inequality in the labour market. Leveraging evidence-based research and practical experiences from OECD countries, it will explore the most impactful policies for achieving meaningful progress. It will do this through looking at the relative power

of different interventions in areas like promoting equal pay, fostering female entrepreneurship, dismantling workplace barriers, and ensuring access to quality childcare.

*Background papers: [Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?](#) and [Taxing Wages 2024: Tax and Gender through the Lens of the Second Earner](#)*

**Presentations:**

- **Ms. Valentina Patrini**, Social Policy Analyst, Social Policy Division, Employment, Labour and Skills Directorate, [OECD](#)
- **Ms. Michelle Harding**, Counsellor, Centre for Tax Policy, [OECD](#)

12:30 – 14:00 *Lunch*

14:00 – 15:30 **Session 3: Gender budget statements and parliamentary oversight of gender budgeting**

Publishing gender analysis alongside the national budget, e.g., in the form of a gender budget statement, aims to offer a clear picture of how resources are being allocated to close gender gaps. This information empowers external stakeholders, such as citizens and parliaments, to hold governments accountable for the effectiveness and credibility of their gender budgeting efforts. However, the gender analysis accompanying budgets can sometimes fall short of its full potential impact. This session explores the diverse approaches used by OECD countries to present gender information alongside their budgets. It will look at how parliaments are currently utilising this information and identify strategies for further enhancing its impact.

*Background paper: Gender budgeting – strengthening transparency and accountability (draft paper)*

**Presentations:**

- **Ms. Elisabet Borrás Carbajo**, Advisor, Cabinet Secretary of State for Budget and Expenditures, Ministry of Finance, [Spain](#)
- **Ms. Alina Zimmermann**, Advisor for Gender Budgeting, Senate Department for Finance, Berlin, [Germany](#)

**Discussant:**

- **Ms. Petra Gschiel**, Senior Budget Expert, Parliamentary Budget Office, [Austria](#)

15:30-16:00 *Coffee break*



16:00 – 17:30 **Session 4: Integrating multiple strategic budget initiatives in the budget process**

Gender budgeting was the first strategic budget initiative in many OECD countries. The rise of green budgeting and other strategic budget initiatives presents new challenges and opportunities. In this session, delegates will form breakout groups and have an opportunity to discuss experiences on managing and integrating multiple strategic budget initiatives within the budgetary process so that they are mutually reinforcing.

*Breakout discussions, followed by report back to plenary.*

Background paper: [The Emergence of Strategic Budget Initiatives](#)

**Moderators:**

- **Group A – Ms. Magdalena Mandl**, Policy Analyst, DG Budget, Ministry of Finance, Austria
- **Group B – Ms. Deirdre Collins**, Performance and Equality Budgeting Lead, Department of Public Expenditure, National Development Plan Delivery and Reform, Ireland
- **Group C – Mr. Nigel Carter**, Budget Improvement Lead, Welsh Treasury, Wales, United Kingdom

17:30 **Reception**

Participants are invited to a reception hosted by the Secretariat in le Château de la Muette

---

**Friday 17 May 2024**


---

**9:30 – 10:15 Keynote address: Gender bonds as a complimentary tool to gender budgeting**

Gender bonds are financial instruments specifically designed to raise capital for projects that promote gender equality. This keynote address looks at how gender bonds can provide a dedicated funding source for initiatives that close gender gaps, strengthening the overall impact of gender budgeting efforts.

**Speaker:**

- **Ms. Esther Finnbogadóttir**, Head of Funding and Debt Management, Ministry of Finance and Economic Affairs, Iceland

**10:15 – 11:15 Session 5: Gender budgeting in Brazil**

Despite a history of 25 years of gender budgeting, Brazil continues to have major challenges in relation to gender equality. Key issues include high femicide rates, a large gender pay gap and caregiving responsibilities impacting on women's participation in the workforce. These persistent inequalities have large social and economic costs for the country. To support greater advancement towards gender equality, the government is seeking to strengthen its gender budgeting practice. This session will present the draft findings of an OECD Review of Gender Budgeting in Brazil, focussing on actions that can be taken to strengthen gender budgeting as a tool to help boost the government's ambitious gender equality agenda, delivering lasting social and economic benefits.

*Background paper: OECD Review of Gender Budgeting in Brazil – Preliminary Findings (draft paper)*

**Presentations:**

- **Ms. Scherie Nicol**, Lead – Gender Budgeting, Public Management and Budgeting Division, Public Governance Directorate, OECD
- **Ms. Virgínia de Ângelis Oliveira de Paula**, National Secretary, National Planning Secretariat and **Ms. Elaine de Melo Xavier**, Undersecretary for Cross-Cutting Themes, Federal Budget Secretariat, both of Ministry of Planning and Finance, Brazil

**Discussant:**

- **Ms. Shaibya Dalal**, Federal Lead, Equity and Engagement, Office of Management and Budgeting, United States

**11:15 – 11:45 Coffee break**

11:45 – 12:45 **Session 6: Time use data and its value for gender budgeting**

Time use data can provide valuable insights for gender budgeting. By revealing how men and women spend their time, especially on unpaid care work, these surveys shed light on gender norms and their impact on women's economic empowerment. This session looks at the key insights being drawn from time use surveys in OECD countries and how this information can be used to strengthen gender budgeting analysis. This includes looking at how it can help identify how budget measures could be better designed so as to help address gender imbalances in time use and promote greater economic opportunities for women.

**Presentation:**

- **Mr. Vytautas Peciukonis**, Research Officer, European Institute of Gender Equality

**Discussant:**

- **Mr. Peter Johnson**, Minister Counsellor (Economic), Permanent Delegation, Australia

12:45 – 13:00 **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.

- **Mr. Jón R. Blöndal**, Head of Public Management and Budgeting Division, OECD

13:00 **Closing by Chair and OECD Secretariat**



**8th Annual Meeting of the SBO  
Network on Gender Budgeting**

OECD Conference Centre, Paris

**16 – 17 May 2024**

---

**LIST OF PARTICIPANTS**

---

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

***Australia/Australie***

**Mr. Peter JOHNSON** *Minister-Counsellor (Economic)  
Permanent Delegation of Australia to the OECD*

***Austria/Autriche***

**Ms. Petra GSCHIEL** *Senior Budget Expert  
Austrian Parliamentary Budget Office*

**Ms. Magdalena MANDL** *Policy Analyst  
Directorate-General of Budget  
Federal Ministry of Finance*

***Canada***

**Ms. Evelyn DANCEY** *Assistant Deputy Minister  
Department of Finance*

**Ms. Lucie MORIN** *Team Lead  
Treasury Board of Canada*

**Ms. Trinish PADAYACHEE** *Gender Budgeting Lead  
Department of Finance*

### **Chile/Chili**

**Ms. Maria Angela RUZ**

*Counsellor for Finance and Environment  
Permanent Delegation of Chile to the OECD*

### **France**

**Ms. Camille BOYER**

*Project Manager  
Service des droits des femmes et de l'égalité entre  
les femmes et les hommes  
Ministère de l'égalité entre les femmes et les  
hommes et de la Lutte contre les discriminations*

**Ms. Anais KINTGEN**

*Chargée de mission  
Ministère de l'égalité entre les femmes et les  
hommes*

**Ms. Valérie PLOMB**

*Cheffe de Bureau  
Ministère du Budget des comptes publics et de la  
fonction publique*

### **Germany/Allemagne**

**Ms. Alina ZIMMERMANN**

*Advisor for Gender Budgeting  
Senate Department for Finance  
Berlin*

**Mr. Jan-Eric WEYEL**

*Desk Officer  
Federal Ministry of Finance*

### **Greece/Grèce**

**Ms. Joan ADRAKTA**

*Economic Counsellor  
Permanent Delegation of Greece to the OECD*

### **Iceland/Islande**

**Ms. Marta Birna BALDURSDOTTIR**

*Head of Division  
Department of Fiscal Affairs  
Ministry of Finance and Economic Affairs*

**Ms. Esther FINNBOGADÓTTIR**

*Head of Funding and Debt Management  
Ministry of Finance and Economic Affairs*

### **Ireland/Irlande**

<b>Dr. Carol BAXTER</b>	<i>Assistant Secretary Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth</i>
<b>Ms. Deirdre COLLINS</b>	<i>Head Department of Public Expenditure and Reform</i>
<b>Mr. Brian HENNESSEY</b>	<i>Clerical Officer Department of Public Expenditure and Reform</i>
<b>Mr. Robert MCLOUGHLIN</b>	<i>Economic Councilor Permanent Delegation of Ireland to the OECD</i>

### **Israel/Israël**

<b>Ms. Sivan SHAPIRA</b>	<i>Senior Advisor Permanent Delegation of Israel</i>
--------------------------	--

### **Lithuania/Lituanie**

<b>Ms. Viktorija BOIKO</b>	<i>Chief Specialist Ministry of Finance</i>
<b>Ms. Ieva KANOVALOVAITE</b>	<i>Chief Specialist Ministry of Finance</i>

### **Luxembourg**

<b>Ms. Anne ZONDACQ</b>	<i>Attaché Inspection Générale des Finances</i>
-------------------------	---

### **Mexico/Mexique**

<b>Mr. Homero CARDENAS ESCALANTE</b>	<i>Counsellor for Economics and Finance Permanent Delegation of Mexico</i>
<b>Ms. Maria Carolina FERREIRA DA SILVA</b>	<i>Policy Analyst Permanent Delegation of Mexico</i>
<b>Ms. Cristina MEDIERO PALMEIRO</b>	<i>Policy Analyst Permanent Delegation of Mexico</i>

### **Norway/Norvège**

**Mr. Halvard Gotaas BONDE**

*Policy Analyst  
Permanent Delegation of Norway*

### **Portugal**

**Ms. Ana MARTINHO**

*Director of Strategy and Planning  
Commission for Citizenship and Gender Equality*

### **Spain/Espagne**

**Ms. Elisabet BORRAS CARBAJO**

*Special Advisor  
Cabinet of the State Secretariat for Budget and  
Expenditure  
Ministry of Finance*

### **Türkiye**

**Mr. Selin ÇORBACIOGLU**

*Strategy and Budget Expert  
Presidency of the Republic of Türkiye*

**Mr. Ahmet Osman YILDIZ**

*Strategy and Budget Expert  
Presidency of the Republic of Türkiye*

### **United Kingdom/Royaume-Uni**

**Mr. Nigel CARTER**

*Budget Improvement Lead  
Welsh Treasury  
Welsh Government*

**Ms. Philippa WATKIN**

*Senior Research Officer  
Public Spending Analysis  
Scottish Government*

### **United States/États-Unis**

**Ms. Shaibya DALAL** *Senior Equity Fellow  
Office of Management and Budget*

**Ms. Lisa DRISKILL** *Senior Budget Analyst  
Office of Management and Budget*

### **EU/UE**

**Ms. Sabrina FERRAINA** *Policy Officer  
European Commission - DG REFORM*

**Ms. Lesia RADELICKI** *Member of Cabinet of EU Commissioner for Equality  
Helena Dalli  
European Commission*

### **Brazil/Brésil**

**Ms. Virgínia DE ANGELIS OLIVEIRA  
DE PAULA** *National Secretary of Planning  
Ministry of Planning and Budget*

**Ms. Elaine XAVIER** *Undersecretary for Cross-cutting Themes  
Federal Budget Secretariat  
Ministry of Planning and Budget*

### **Chinese Taipei/Taipei chinois**

**Ms. Hui-Ying KU** *Senior Executive Officer  
Department of Gender Equality*

**Mr. Jui YAO** *Economic Secretary  
Taipei Representative Office in France*

### **European Court of Auditors**

**Mr. Rogelio ABARQUERO** *Senior Auditor*

**Ms. Olga IOANNIDOU** *Diversity and Inclusion Officer*



### ***European Institute for Gender Equality***

**Ms. Carla BERNARDO** *Seconded National Expert*  
**Mr. Vytautas PECIUKONIS** *Research Officer*

### ***European Parliament***

**Ms. Christelle COURTADE** *Administrator  
Budgetary Control Committee  
Parliamentary Committee Secretariat*

### ***Expertise France***

**Mr. Alfonso MARTINEZ SAENZ** *Project Manager*  
**Ms. Ana PEREZ** *Gender Mainstreaming Manager*

### ***International Monetary Fund (IMF)/ Fonds monétaire international (FMI)***

**Ms. Gemma PRESTON** *Public Financial Management Expert*

### ***Northern Ireland Women's Budget Group***

**Ms. Alexandra BRENNAN** *Coordinator*  
**Ms. Aoife MALLON** *Research and Engagement Associate  
Ulster University*

### ***UN Women/ONU Femmes***

**Ms. Ermira LUBANI** *Gender Responsive Budgeting Specialist  
Europe and Central Asia Regional Program*  
**Ms. Florence RAES** *Director  
Liaison Office to the European Union*

## Academics

<b>Professor Scott BRENTON</b>	<i>Professor of Public Administration and Public Management University of Louvain</i>
<b>Professor Jennifer CURTIN</b>	<i>Director Public Policy Institute University of Auckland</i>

## OECD/OCDE

<b>Mr. Janos BERTOK</b>	<i>Deputy Director Public Governance Directorate Email: <a href="mailto:Janos.BERTOK@oecd.org">Janos.BERTOK@oecd.org</a></i>
<b>Mr. Jon BLONDAL</b>	<i>Head of Division Public Governance Directorate Email: <a href="mailto:Jon.BLONDAL@oecd.org">Jon.BLONDAL@oecd.org</a></i>
<b>Mr. Andrew BLAZEY</b>	<i>Deputy Head of Division Public Governance Directorate Email: <a href="mailto:Andrew.BLAZEY@oecd.org">Andrew.BLAZEY@oecd.org</a></i>
<b>Ms. Scherie NICOL</b>	<i>Lead - Gender Budgeting Public Governance Directorate Email: <a href="mailto:Scherie.NICOL@oecd.org">Scherie.NICOL@oecd.org</a></i>
<b>Ms. Pinar GUVEN</b>	<i>Lead - Gender Mainstreaming Public Governance Directorate Email: <a href="mailto:Pinar.GUVEN@oecd.org">Pinar.GUVEN@oecd.org</a></i>
<b>Ms. Giulia MORANDO</b>	<i>Policy Analyst - Gender Mainstreaming Public Governance Directorate Email: <a href="mailto:Giulia.MORANDO@oecd.org">Giulia.MORANDO@oecd.org</a></i>
<b>Ms. Valentina PATRINI</b>	<i>Social Policy Analyst Employment, Labour and Social Affairs Directorate Email: <a href="mailto:Valentina.PATRINI@oecd.org">Valentina.PATRINI@oecd.org</a></i>
<b>Ms. Michelle HARDING</b>	<i>Counsellor Centre for Tax Policy Email: <a href="mailto:Michelle.HARDING@oecd.org">Michelle.HARDING@oecd.org</a></i>
<b>Ms. Deborah MERRAN</b>	<i>Committee Secretary Public Governance Directorate Email: <a href="mailto:Deborah.MERRAN@oecd.org">Deborah.MERRAN@oecd.org</a></i>