

經濟合作暨發展組織（OECD）性別平等論壇：引領全球轉型 會議結論及政策建議（中文摘要）

行政院性別平等處

2024年6月10日至11日，OECD於巴黎總部召開「OECD性別平等論壇：引領全球轉型」會議，就淨零排放、能源轉型、縮小數位性別落差、數位性別暴力、阻礙性別平等之結構性障礙，以及運用政府工具與數據以實現包容性全球轉型等議題討論，會後OECD發布論壇「重要議題文件(Key Issues Paper)」，內容摘要說明如下：

一、在氣候變遷領域存在著性別不平等現象

氣候變遷對女性產生巨大的衝擊，尤其是在發展中國家，女性缺乏對土地與自然資源的使用及控制權。雖女性占全球農業勞動力的43%，但擁有土地的女性卻不到15%。此外，女性在綠色行業中也存在代表性不足的問題，在OECD國家中，女性僅占該行業工作的28%。

二、政策建議

全球追求綠色、能源與數位技術等轉型領域創造包容性環境，確保人人都享有可負擔之能源政策建議如下：

(一)促進全球轉型所帶來經濟機會之吸引力與包容性，透過創造必要之條件，鼓勵女性探索、追求並維持相關領域之職業發展，具體措施如下：

1. 採取因應策略與方案以克服性別刻板印象與進入障礙，從早期階段起支持女孩與女性參與STEM與ICT領域，提供包容性的培訓機會以幫助縮小綠色行業中的性別差距，將性別平等內容整合進課程，推廣多樣化的榜樣，並開發對應之獎學金與培訓計畫。

政策經驗 1：澳洲的女性 STEM 策略

在澳洲，政府透過多方面的策略推動 STEM（科學、技術、工程與數學）領域的性別平等，旨在釋放女性在 STEM 教育中的潛力，支持女性從事 STEM 職業，同時提升女性在 STEM 領域的能見度。主要推動措施包括「女性 STEM 與創業」（WISE）資助計畫、「女孩 STEM 工具包」（GiST）的開發，以及對原住民女孩參與 STEM 的支持性投資。此外，自 2015 年啟動擴展「澳洲性別平等科學計畫」（SAGE）試點計畫，獲得政府資金支持，在促進學術與研究機構的性別平等方面也顯示出令人鼓舞的成果。

資料來源：澳洲工業與科學部，2023；OECD，2022

2. 在公司內部培養包容性文化以提高其對所有人的吸引力，包括採用回應性別政策，如：彈性工時安排、育嬰假與反歧視措施，同時挑戰刻板印象並促進性別平等。
3. 加強對女性創業支持，特別是在能源、綠色與數位領域，包括為女性主導之新創企業提供資金機會，並建立女性企業家與更大網絡連接與進入市場平台。

政策經驗 2：決策階層及綠色金融領域的性別多元化

證據顯示，擁有更多元性別之領導階層的公司通常在財務表現上更為優秀，包括更高的股東權益報酬率、資產報酬率、銷售額以及更高的銀行財務穩定性。女性董事往往更注重環境、社會和公司治理(ESG)議題，優先考慮永續性和負責任的企業實踐。研究顯示，當女性在企業董事會中至少占有 30%的席次時，公司的氣候影響會顯著改善。自 2015 年《巴黎協定》以來，管理階層中具有更高性別多樣性的公司相比以男性管理者為主的公司，其二氧化碳（CO₂）排放量平均減少約 5%。這強調在領導階層中推動性別多樣化的重要性，既能提升企業績效，又能促進永續發展。

此外，支持女性企業家和女性主導的企業，能改善女性獲取金融服務的機會，從而促進她們的經濟賦權並加強她們在綠色經濟中的參與。

資料來源：OECD, 2022; Strumskyte, Ramos Magaña and Bendig, 2022; Sasakawa Peace Foundation and BloombergNEF, 2020

政策經驗 3：德國「更多女性成為中小企業創業者」行動計畫

由德國聯邦經濟與氣候保護部（BMWK）在「中小企業中的女性：手工業、創業與新創企業」倡議下制定「更多女性成為中小企業創業者」行動計畫，涉及 5 個聯邦部門和 27 個來自協會、網絡及科學機構。該計畫於 2023 年啟動，目標是增加德國女性創業者的數量。

計畫包括 40 多項措施，圍繞以下四大核心支柱展開：

- (1) 增加財務資源及風險資本的可得性，以支持女性創業者。
- (2) 改善法律及營運環境，以鼓勵女性創業。
- (3) 促進女性在氣候領域和能源轉型中的參與，支持其在 STEM 領域的職業發展。
- (4) 提升女性個人企業成就的能見度與認可度。

資料來源：BMWK，2023

4. 促進數位領域，包括與 AI 相關領域中之性別平等，透過政策與私營部門參與，確保技術開發中之多樣化視角，並為女性與不具代表性群體提供全面之數位素養與技能培訓。

政策經驗 4：綠色與數位轉型中的性別預算，促進女性提升數位技能並進入科技行業

紐西蘭 2023 年預算

2021 年，紐西蘭婦女事務部（Manatū Wāhine）與財政部（Te Tai Ōhanga）共同推動性別預算試點計畫，最初在 2022 年預算中推出試點計畫，隨後在 2023 年擴展為完整的性別預算行動。

2023 年編列性別預算以支持公共交通的提供、連結性及永續性納入性別觀點，符合整體氣候目標。該預算意識到維持這些服務對促進性別平等的積極影響，因女性使用公共交通的比例較高。此外，公共交通被視為提升女性就業機會的重要領域，其中包括一項旨在增加女性參與公共交通行業的計畫。

針對數位轉型帶來的生產力挑戰，2023 年預算投入 2,660 萬紐元，幫助企業提升女性員工技能以彌補數位技能缺口。性別分析顯示，這項計畫預計將使紐西蘭在 2030 年以前達到女性在科技行業的參與比率從 27% 提高到 50%。

資料來源：OECD，2021；紐西蘭政府，2023

(二) 推動領導與決策階層之性別平等，以確保在全球轉型及更廣泛之背景下取得包容性成果，具體措施如下：

1. 採取政策措施，例如在領導層級發展機會、目標設定及配額制。

政策經驗 5：支持女性進入決策階層及擔任領導職位

G20/OECD《公司治理原則》強調董事會有責任評估自身的表現及組成，包括性別及其他形式的多樣性。在受調查的 49 個司法管轄區中，有 15 個國家已經對上市公司董事會的女性參與制定強制性配額。

平均來看，那些在上市公司董事會組成上推行強制性配額和/或自願性目標的國家，在過去 10 年內的董事會性別多樣性方面取得

了更大的進展。例如，法國、德國和義大利在配額政策及資訊揭露要求的支持下，取得了顯著進步。

輔助措施還包括培訓及導師計畫、網絡支持、相關上市規則、模範人員計畫、同儕支持，以及提高意識、克服偏見與文化阻力、發展女性人才管道的倡導活動。無論是否採用配額或目標，一些國家（例如義大利、西班牙，以及紐西蘭）透過這些額外推動的措施後呈現顯著進展。

資料來源：Denis，2022；OECD，2023

2. 鼓勵女性探索 STEM 領域及提升教育機會，並支持由女性主導之能源領域相關項目。

政策經驗 6：在再生能源發展中納入性別視角

向再生、分散式及去碳化能源系統的轉型正義帶來一系列社會與經濟進步，包括提供各種技能需求的就業機會。根據國際再生能源機構（IRENA）的估計，該行業的就業人數可能從 2017 年的 1,030 萬增加到 2050 年的近 2,900 萬。能源轉型的一個關鍵目標應是確保其創造的機會能平等地被獲取，並公平地分配其帶來的利益。

IRENA 在 2018 年的一項線上調查顯示，相較於化石燃料行業中的女性占比（22%），女性在再生能源領域的全職崗位中已占有 32% 的比例，顯示出更強的存在感。

作為一個年輕且充滿活力的行業，再生能源比相對成熟且固守傳統的化石燃料行業更能接受變革。儘管某些技術領域仍以男性為主，但越來越多的年輕女性已具備教育背景並為再生能源領域的新機會做好準備。制定適當的公共政策可以確保女性充分受益於這些機會。

在再生能源的發展中納入性別視角至關重要，這能確保女性的貢獻——尤其是她們的技能與觀點——成為這一不斷增長的行業的重要組成部分。研究表明，女性為職場帶來新的視角並促進合作，而提升女性在組織領導層中的比例則能改善整體表現。在能

源獲取的背景下，將女性納入再生能源解決方案的積極參與者，已被證明能提高可持續性和性別平等的結果。

資料來源：IRENA，2019

政策經驗 7：女性在核能行業升遷的挑戰

根據 OECD 核能署的數據與質性調查，核能行業的女性平均薪資低於男性，而性別薪資差距為歐洲國家之行職業中最少的。

在核能行業中，女性晉升的比率為 27.1%，高於其在核能勞動力中的占比（24.9%）。在需要大學學歷的職位和管理職位中，女性的晉升比例超過了她們在這些類別中的勞動力占比。然而，非 STEM（科學、技術、工程與數學）職位的晉升率顯著高於 STEM 職位，這加劇了將女性集中在非 STEM 領域的趨勢。

儘管女性渴望職業發展，但她們認為核能職場中的機會並不平等，並面臨隱性或顯性的制度性障礙，這妨礙了其留任與發展。主要障礙包括關於領導特質的刻板印象或不自覺的偏見；家庭與職業責任之間衝突；以及缺乏支持女性職業發展的職場文化。

此外，儘管參與職業發展計畫的女性占 26%，超過了其在核能勞動力中的比例（24.9%），但質性調查顯示機會上的差距。最後，調查指出缺乏女性模範、導師和領導者，以及核能職業被根深蒂固地認為是男性化的工作，這些都是落實該行業性別平衡的重要障礙。

為應對這一問題，OECD 理事會於 2023 年採納《改善核能行業性別平衡的建議》。

資料來源：NEA，2023

3. 擴大女性在環境公正轉型運動中之聲音。
4. 在因應氣候變遷及農林業等部門中推動性別包容策略，重

點增加女性參與綠色計畫、在環保組織中的領導地位，並確保女性能平等獲取資源與機會。

(三) 阻礙全球轉型之性別平等進展之結構性別落差與有害的性別規範與刻板印象，具體措施如下：

1. 增加對社會規範（包括男性氣質規範）之理解，透過收集相關數據並分析其對性別平等之影響。

政策經驗 8：性別分析可確保綠色政策惠及所有人

加拿大的 GBA Plus 工具應用於環境與氣候變遷部的業務

加拿大環境與氣候變遷部（ECCC），依據政府在政策、計畫及立法制定中使用 GBA Plus 的總體承諾，將性別基礎分析進階版（GBA Plus）應用於政策規劃。這包括將 GBA Plus 融入研究、諮詢、計畫設計與報告中。為了確保有效實施，ECCC 在其策略政策部門內設立了專門的 GBA Plus 專業中心（CoE），為員工提供工具、指導和支持。這些措施旨在加強合作、利用現有成果，在科學及環境相關的議題上採行包容性的決策。

資料來源：Environment and Climate Change Canada，2024

2. 致力實現一個無性別暴力（包括科技促成之性別暴力，即數位/網路暴力）世界，例如：透過採行與實施法律與行動計畫，確保以受害者為中心之數據收集方法，採取多方利益相關者之合作方法，與公民社會及其他關鍵參與者（如私營部門與數位平台）合作（例如，將安全措施整合到網路平台的設計中）；強調預防、網路風險教育，網路虐待通報，並提供受害者支援等。
3. 改善女性就業質量，解決性別薪資差距，並減少不平等之無償工作負擔。

政策經驗 9：鼓勵男性申請育嬰假等相關措施

為了鼓勵父親多申請帶薪之育嬰假並更積極參與育兒，以及打破圍繞育嬰與無償工作的性別刻板規範，許多國家近年來已引入或擴大父親的陪產假和育嬰假的權利，並採取措施鼓勵父親使用這些假期。最重要的變化是由歐盟會員國們致力符合歐盟《工作與生活平衡指令》(指令 2019/1158/EU) 所推動的。部分歐盟國家，例如奧地利及捷克，最近施行帶薪陪產假；而其他國家，例如西班牙與義大利，則延長帶薪陪產假的期限；還有一些國家，例如愛沙尼亞及希臘，則施行父親專屬育嬰假權利。在歐盟以外，其 OECD 成員國也對其育嬰假制度進行了調整，以鼓勵男性申請育嬰假。

資料來源：OECD，2024

政策經驗 10：薪資透明化促進同工同酬

薪資透明化措施有助於改善對性別薪資差距，並促進相同工作的薪資平等。截至 2022 年，超過一半的 OECD 國家已要求私部門企業遵守性別分類薪資報告或性別薪資審計規定。在這些國家中，有 10 個已實施全面的同工同酬審計程序，適用於一定範圍內的僱主（包括加拿大—根據《薪資平等法》—芬蘭、法國、冰島、愛爾蘭、挪威、葡萄牙、西班牙、瑞典和瑞士）。

資料來源：OECD，2023; OECD，2021

某些國家則採用更有限的工具，例如在勞動檢查過程中要求分析性別薪資差距（哥斯大黎加、捷克、希臘和土耳其），或要求企業報告除薪資以外的性別統計數據。

需要注意的是，薪資透明化工具必須作為綜合措施的一部分來解決性別薪資差距—僅僅揭示薪酬差距的存在不足以緩解多年來由教育和職場選擇累積形成的薪資不平等。

來源：OECD，2023; OECD，2021

(四) 將性別平等置於政策制定的核心，並加強全體社會合作，具體措施如下：

1. 加強政策及收集數據框架、建立數據收集方法及應用數位工具、培訓及跨部門能力，以支持將性別平等考量納入能源、綠色與數位轉型戰略中，涵蓋各部門，並利用科技提供機會，促進高效且包容的政策制定過程，包括改進性別影響評估（GIA）及公共諮詢程序。

政策經驗 11：在指導全球轉型的策略規劃文件中融入性別平等目標

數位民主倡議對性別平等的關注

丹麥與歐盟合作推出數位民主倡議（Digital Democracy Initiative），這是一項總額達 5,100 萬歐元的計畫，自 2023 年持續至 2026 年。該計畫支持民間社會行動者運用數位科技來保護和促進民主與人權，為其提供打擊虛假資訊與極端化的工具，同時促進結社和言論自由。該倡議還透過資助項目，擴大數位技術中的公民參與，並推動更強有力的政策來保護包括女性在內的弱勢群體的數位權利，從而增強女性的民主參與。

西班牙執行公共行政數位化計畫以減少不平等

西班牙於 2021 年採用了《2021-2025 年公共行政數位化計畫》，目標是實現政府現代化、改進公共政策（特別是針對 COVID-19 疫情引發的社會經濟危機的政策）、提升生產力與潛在產出，並加強社會與地域凝聚力，同時確保數位化可及性的性別平等。該計畫包括開發更具包容性且所有公民都能使用和受益的數位公共服務，並更有效地使用資訊，針對公民的具體需求量身定制公共政策。

資料來源：CIVICUS，2020；歐盟執委會，2023

2. 將性別觀點整合到政府決策過程及工具中，例如公共採購、預算編列與監管，特別是透過涉及公民社會及其他非政府組織等多方參與者來推動這些過程。

政策經驗 12：回應性別採購以促進包容性轉型

西班牙巴利亞多利德市(Valladolid)採行社會與環境責任公共採購策略以促進包容性轉型之回應性別採購措施

西班牙正推行符合 2019 年 4 月 12 日批准協議之策略性公共採購。在市政層面，巴利亞多利德市的策略旨在簡化程序、支持中小型企業（SMEs）與社會經濟企業，並推動社會與環境永續實踐。該策略還透過多項措施以解決性別不平等問題，包括促進工資平等、推動工作與生活平衡、致力於消除性別歧視的著裝要求，以及針對勞動市場接觸有限的弱勢群體（尤其是性別暴力受害女性和 LGBTQI+ 群體）解決失業問題。

然而，資源分配、執行和一致性等實施挑戰依然難以克服。針對後者，該策略建議開放採購文件範本供各界下載使用，這有助於提高市政府採購程序（包括應用環境和社會標準）的連貫性。開放文件下載使用還可以為中小企業投標者提供清晰的期望指引。

來源：歐盟執委會，2020

3. 收集、整合及傳播全球轉型對性別平等影響之數據，處理及其他不平等交叉影響，包括利用數位化擴展數據來源，如大數據，並透過線上調查簡化行政數據收集。

政策經驗 13：瑞典在環境相關政策中收集性別分類數據

瑞典國家統計局（Statistics Sweden）提供性別平等指標，並收集性別分類數據，涵蓋土地所有權和環境經濟帳戶，重點關注環境商品與服務及生物經濟等領域。此外，該機構還針對環境健康進行性別分類數據收集，涉及噪音曝露、空氣質量、在綠地的時間以及接觸食品污染物和農業化學品的情況。

此外，瑞典之消費者機構收集性別與收入相關的消費者認知與態度資訊，揭示在交通、食品及二手商品等領域的消費模式差異。

來源：OECD，2022

4. 強化對性別平等的共同承諾，從政策與預算角度深化性別平等主流化。