



開啟性平之眼

-我國性別平等重要政策及推動現況



行政院性別平等處

111年4月21日

大綱

- ▶ 我國性別平等重要政策
- ▶ 我國性別平等發展現況
- ▶ 現行工作重點
- ▶ 結語



我國性別平等重要政策

我國性別平等重要政策

- 1 推動性別平等政策綱領及重要議題
- 2 深化性別主流化各項工具之運用
- 3 推動消除對婦女一切形式歧視公約
(CEDAW)



推動性別平等政策綱領及重要議題

性別平等政策綱領 發展歷程

2010年：
○邀集學者專家暨婦女團體，著手「性別平等政策綱領」草案撰擬

2011年：
○函頒實施

2017年：
○為與時俱進與創新作為，回應各界建議。

○參酌社會脈動、國際潮流及趨勢，函頒修正。

2021年：

○配合國際趨勢

○考量政策綱領為政策基本藍圖，為凝聚及整合要項，朝向整體性政策目標及策略方向規劃研擬。

○於2021年5月函頒修正性別平等政策綱領。



性別平等政策綱領

核心領域



性別平等政策綱領

架構內容

一、前言

二、願景

- 保障自由、自主的性別人權，建立共治、共享、共贏的永續社會。

三、理念

- 性別平等是公平正義、永續社會的基石
- 提升女性權益是促進性別平等的優先任務
- 性別主流化是實現施政具性別觀點的有效途徑
- 尊重、保護與實現不同性別者在各領域的權利是國家的義務

四、各領域政策目標

- 促進決策參與的性別平等
- 整合就業與福利提升女性經濟賦權
- 建構性別平等的社會文化
- 消除基於性別的暴力
- 提供性別平等的健康照顧
- 落實具性別觀點的環境、能源與科技發展

性別平等政策綱領

聚焦性別平等政策綱領核心推動六大重要議題(111-114年)

議題一

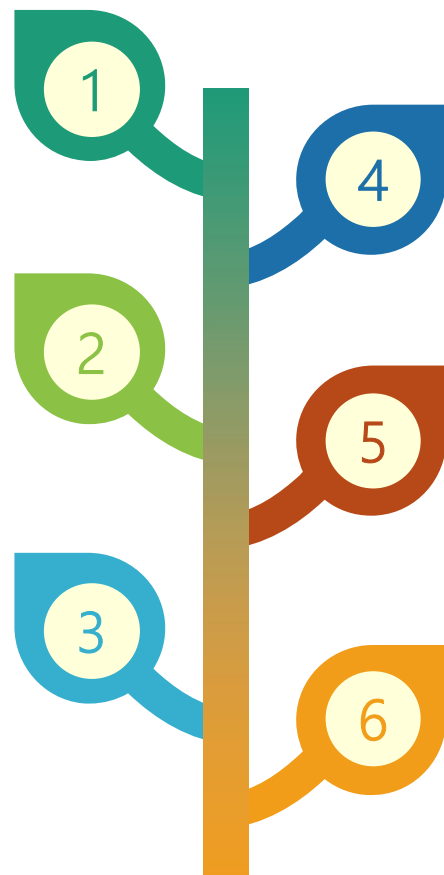
促進公私部門決策參與之性別平等

議題二

提升女性經濟力

議題三

消除性別刻板印象、偏見與歧視



議題四

防治數位/網路性別暴力

議題五

促進健康及照顧工作之性別平等

議題六

打造具性別觀點的環境空間及科技創新

建構性別平等、包容的永續社會

深化性別主流化各項工具之運用

性別主流化 概念

- 1995年聯合國第4屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，正式以「**性別主流化**」作為各國達成性別平等之全球性策略。我國積極響應性別主流化，自2006年起先以計畫引導行政院各部會學習推動，並將逐步推廣擴散地方政府及其他四院，以及民間私部門。
- 「性別主流化」是一種策略及價值，希望所有政府施政要具有**性別觀點**，因此在作成決策之前，應對**不同性別者**的可能影響進行分析，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終達到**實質性別平等**。

性別主流化是一種過程

讓性別**平等**意識/觀點融入思考、制定與執行政策，並讓性別主流化工具成為執行業務常規。

性別主流化是一種策略

可將不同性別者關心的事務與經驗納入考量，並做為政策規劃、執行、評估的重要依據。

性別平等是最終目標

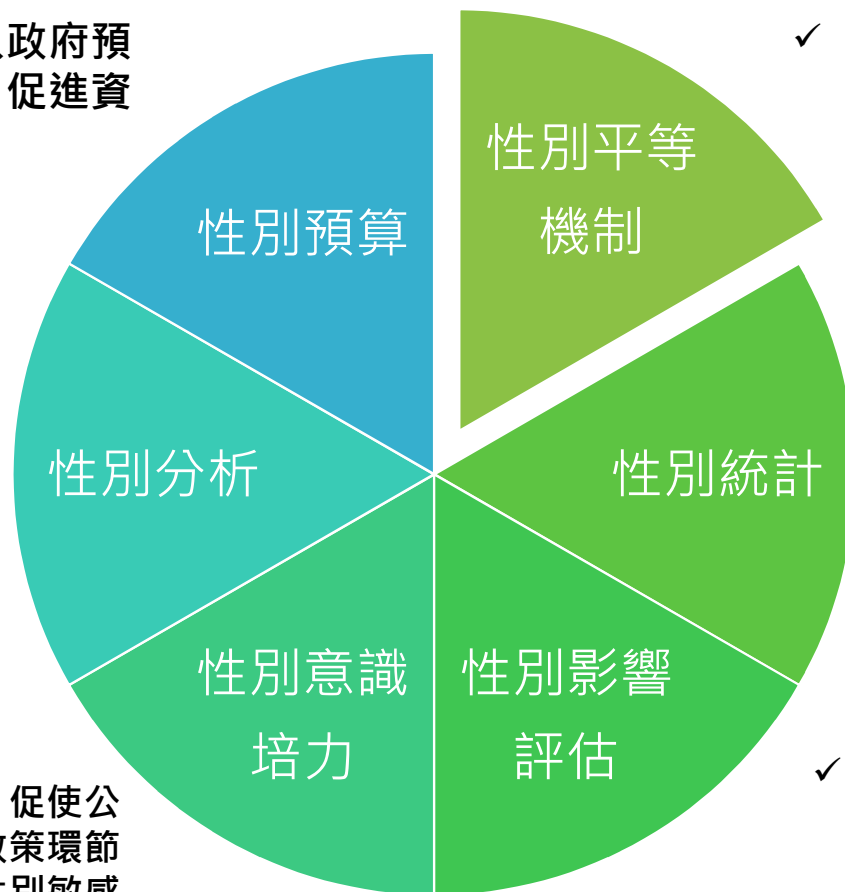
讓不同性別均能公平合理地取得與享有社會資源與參與公共事務的機會。

性別主流化 六大工具

- ✓ 將性別觀點導入政府預算編列之過程，促進資源合理分配。

- ✓ 呈現不同性別者之地位、狀態、角色以及責任等差異，了解其使用與支配資源的情況，以檢視政府政策對於不同性別者之不同意涵。

- ✓ 透過性別主流化相關訓練，促使公務人員理解與辨識各領域政策環節有關的性別課題，以提升性別敏感度。



- ✓ 由機關邀請民間性別平等專家組成委員會，輔助機關於業務中納入性別觀點。

- ✓ 以性別區隔建置的統計指標，適切反應不同性別者在所有政策面向上的處境並支援決策。

- ✓ 透過性別影響評估，確保政策、計畫與法案，從研擬規劃、決策、執行、評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。

性別主流化 發展歷程

1995年

2004年

2005年

2009年

2013年

2019年

2021年

- 北京舉辦**第四屆世界婦女大會**，通過「**北京行動宣言**」，正式宣示以「**性別主流化**」做為行動策略，以性別議題取代婦女議題。
- 各部會設置**性別聯絡人**。
- 「**行政院各部會推動性別主流化實施計畫(2006至2009年)**」，分培訓、試辦及推廣3個階段，協助各部會逐步落實性別主流化工作。
- 「**行政院各部會推動性別主流化實施計畫(2010至2013年)**」，推動重要**中長期個案計畫**及**法律修訂**進行性別影響評估。
- 「**行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫(2014至2017年)**」，強化**CEDAW**及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估。
- 「**部會性別平等推動計畫(2019-2022年)**」，整合應用性別主流化工具策略，推動性別平等重要議題。
 - 推動三合一政策之托育公共化。
 - 提升女性經濟力。
 - 去除性別刻板印象與偏見。
 - 強化高齡社會之公共支持。
 - 促進公私部門決策之性別參與平等。
- 「**部會性別平等推動計畫(2022-2025年)**」，以**110年5月修正函頒之性別平等綱領政策目標**為基礎，整合運用性別主流化工具，研訂促進性別平等相關目標、政策或措施，訂定**4年期**之推動計畫。

推動消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

CEDAW

推動歷程

- 聯合國1979年通過 CEDAW，為重要婦女人權法典，至今已有189個國家簽署實施，內容逐條詳列各項性別平等權利，包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權、農村婦女權等。
- 2007年總統頒布簽署加入CEDAW，2009年完成CEDAW初次國家報告，2011年通過CEDAW施行法，將CEDAW內國法化，並自2012年1月1日起施行，每4年撰寫國家報告及邀請國外專家辦理審查(原訂2021年完成第4次國家報告，受疫情影響延至2022年初完成)。

CEDAW 推動特色

自主承諾

- 我國雖無法參與聯合國官方活動，仍自主承諾遵守國際人權公約，藉由將國際人權公約國內法化，將聯合國人權監督機制落實於臺灣。

在地審查

- 2009年首創邀請國際專家來我國審查CEDAW國家報告制度，發展獨特之在地審查機制，會議形式更有利於國內政府機關、學者專家及民間團體一同參與，與國外審查委員積極對話，推動國際人權公約之在地實踐。

CEDAW

條文與一般性建議

CEDAW的運作方式好像一棵樹，公約條文有如樹幹，而一般性建議有如分枝，針對新出現的議題解釋並擴大公約的意義。



CEDAW

核心概念

禁止歧視

實質平等

國家義務

CEDAW架構

30條條文

第 1-5 條：
總論歧視之
定義與國家
應負之責任。

第6-16條：女性在各個領域
應享之權利：參政、國際參
與、國籍、教育、就業、健
康、經濟、社會福利、農村
婦女、法律及婚姻。


第17-30條：明訂
國家報告提交、
審查過程及
CEDAW 委員會
組成與功能。

一般性建議

對特定條文的解釋及
CEDAW委員審查締約國
報告時觀察到的問題，
可擴大公約範圍，使
CEDAW內涵可與時俱進。
目前已頒訂了37個一般
性建議。



CEDAW 在臺灣



聯合國 1979 年通過 CEDAW，為重要婦女人權法典，已有 189 個國家簽署實施 我國於 **2011** 年訂頒「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，將 CEDAW 內國法化，並自 **2012** 年 1 月 1 日起施行。

我國自 2009 年辦理 CEDAW 首次國家報告國際審查之後，相關人權公約，如：兩公約、CRC、CRPD 相繼辦理國際審查，不僅學習聯合國的審查審查形式及規格，更發展出具臺灣特色之「在地審查」機制，擴大臺灣非政府組織之參與空間。

CEDAW 於 2022 年辦理第 4 次國家報告國際審查，是目前我國執行最多次國際審查的公約。

我國性別平等發展現況

我國性別平等表現3個亞洲第一



2019年
性別不平等指數
(GII)



2019年
同性婚姻
合法化



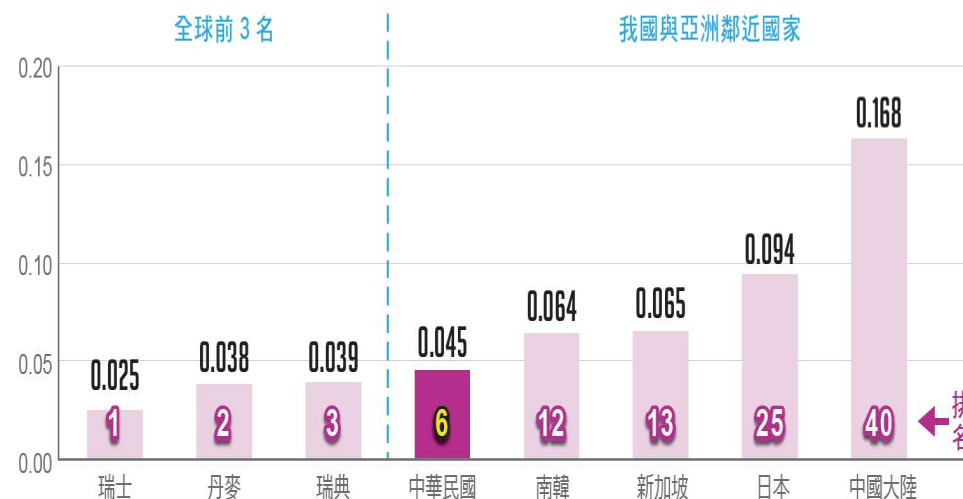
2020年
女性立法委員
比率突破4成



亞洲第一：2019年性別不平等指數(GII)

- ▶ 聯合國開發計畫署(UNDP)於2010年編製性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)，將我國資料代入GII計算，**2019年我國GII值為0.045，在163個國家中位居第6名，亞洲名列第1名**；與其他OECD發展程度較高國家相較，我國表現優於冰島(0.058)及德國(0.084)。
- ▶ 面對國內社會環境變遷及全球性別議題發展趨勢，如何突破傳統文化習俗對性別角色之限制、縮短各領域性別落差，鼓勵女性積極參與社會、擔任決策角色並發揮潛能及影響力，仍是我國性別平等永續發展的重要工作。

2019年主要國家GII與排名



來源：聯合國開發計畫署(UNDP)「Human Development Report 2019」、內政部、行政院主計總處、衛生福利部。

說明：GII值越低越佳(0代表非常平等，1代表非常不平等)；我國加入評比後，排名居我國之後者均較原報告退後1名。

資料來源:2022年性別圖像

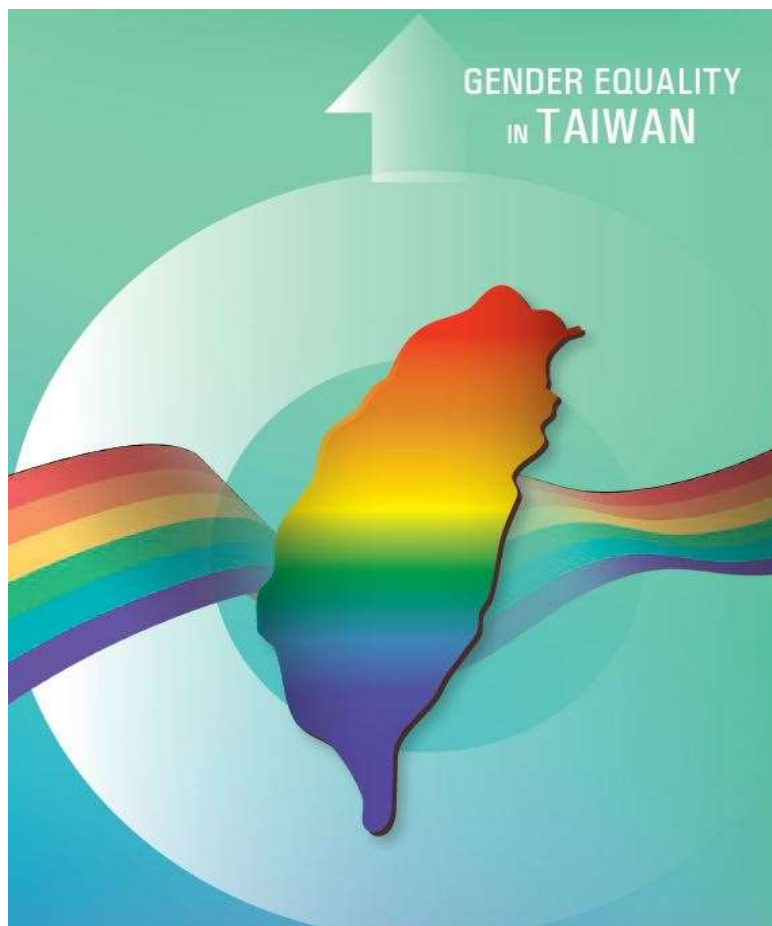
GII分項指標

- ▶ 生殖健康領域，我國孕產婦死亡率為每 10 萬活嬰 10 人，與南韓(11)相近，高於日本 (5)及新加坡(8)。
- ▶ 賦權領域之國會議員比率，2019 年我國女性升至 39.8%，優於同處亞洲之新加坡、中國、南韓及日本（均未達 1 / 3）。
- ▶ 勞動市場領域之 15 歲以上勞動力參與率，2019 年我國女性為 51.4%，較男性低 16.0 個百分點，性別差距與新加坡相近（16.3），小於日本 (18.5)、南韓(20.2)。

領 域	指 標	資 料 年	數 值
生殖健康	孕產婦死亡率（人 / 10 萬活嬰）	2017	10.0
	未成年（15-19 歲）生育率（‰）	2019	4.0
賦 權	國會議員比率（%）	2019	女：39.8 男：60.2
	中等以上教育程度占 25 歲以上人口比率（%）	2019	女：82.4 男：90.6
勞動市場	15 歲以上勞動力參與率（%）	2019	女：51.4 男：67.3

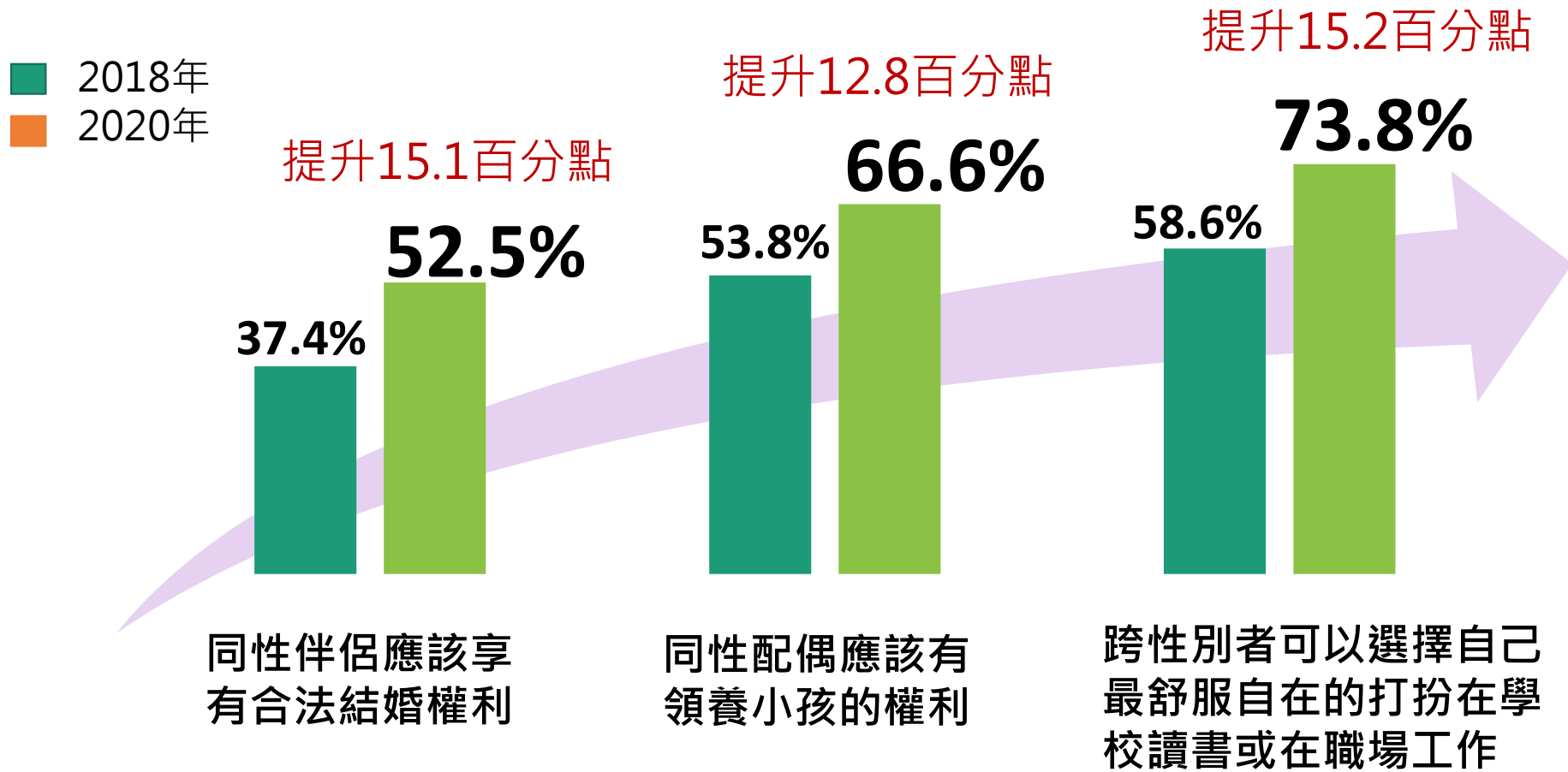
資料來源:2022年性別圖像 23

亞洲第一：同性婚姻合法



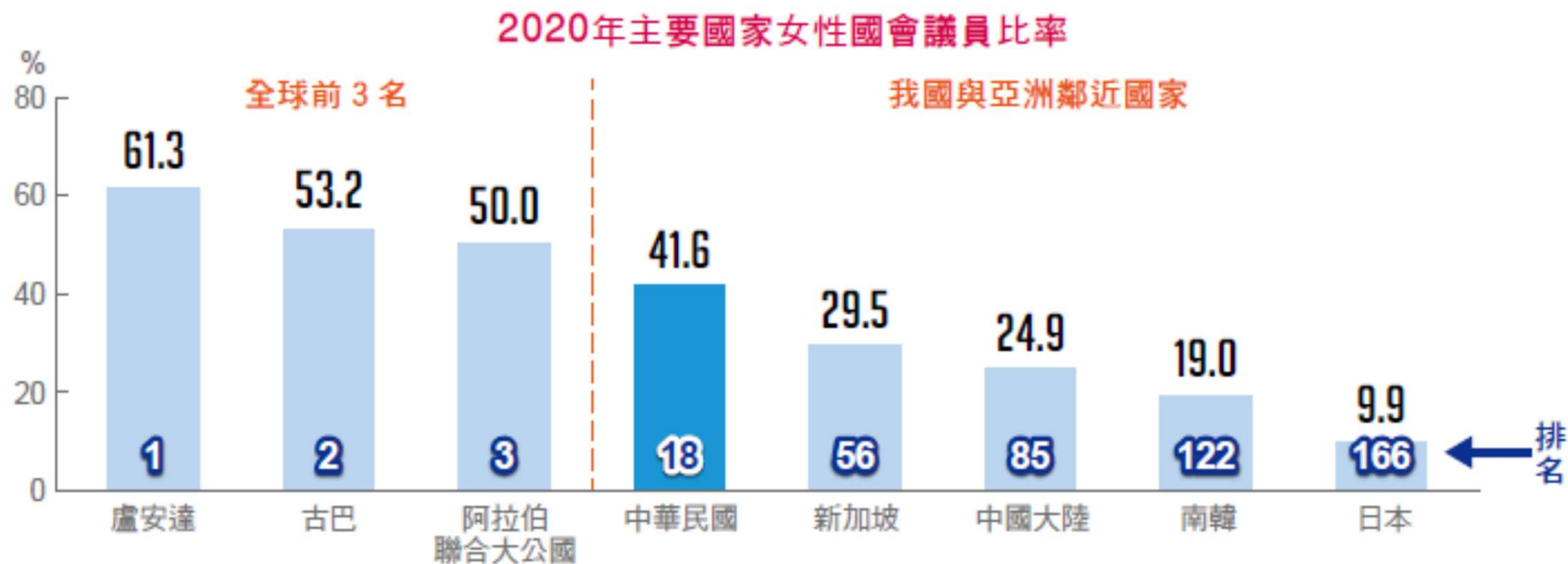
- 1986年，祁家威先生公開舉辦男同志婚禮，倡議同性伴侶婚姻應合法。
- 2003年舉辦亞洲首次同志遊行，參與人數逐年提高。
- 2019年5月24日施行「司法院釋字第七四八號解釋施行法」。
- 2022年2月底止，全國同性伴侶完成結婚登記對數共計7,541對。

性別平等觀念電話民意調查



亞洲第一：2020年女性立委比例

為促進女性參政，我國選舉制度採行婦女保障名額，2019年我國女性立法委員比率39.8%，2020年1月第10屆立法委員女性當選席次更突破4成，達41.6%。依據世界銀行統計資料顯示，2019年192個國家國會議員女性比率未達2成者占約4成4（84國），盧安達、古巴及玻利維亞女性國會議員比率超過5成，居前3位；將我國資料帶入計算，表現居第23位、名列亞洲第1位。

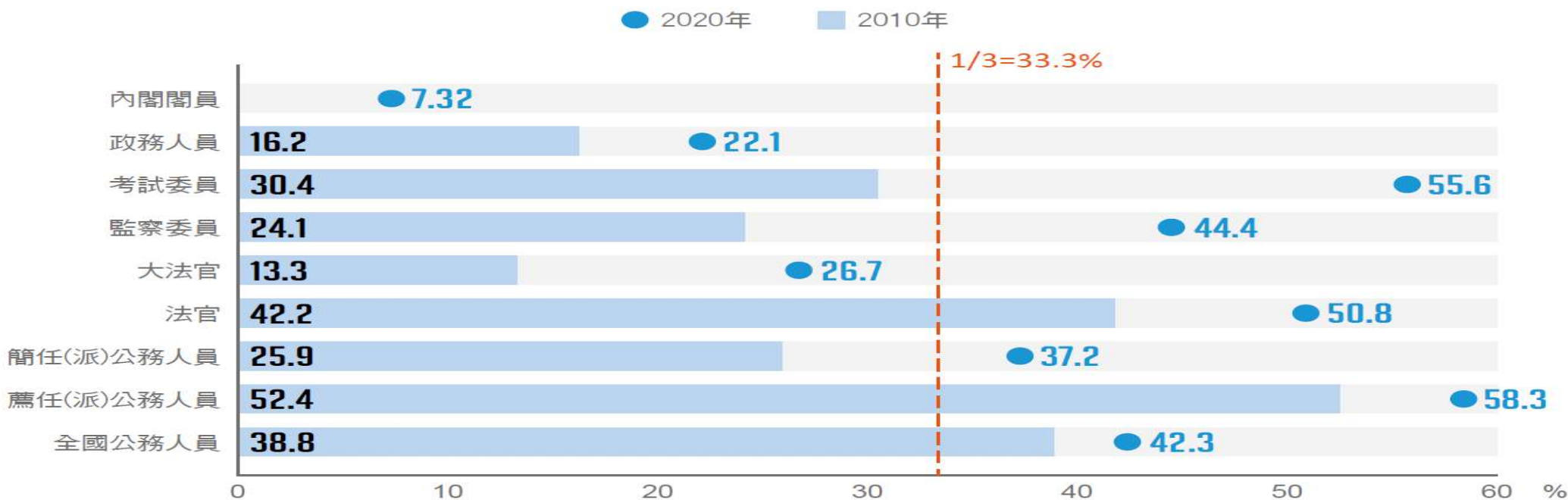


資料來源:2022年性別圖像

現況 公部門女性參與決策比率較10年前提升，男女差距逐漸縮小

▶2020年女性內閣閣員僅占7.32%，與1/3性別比例原則有相當之差距，全國女性政務人員（占22.1%），仍未達1/3；考試院、監察院及司法院決策階層中，女性考試委員、監察委員、法官等均達4成以上，惟女性大法官僅占26.7%。

公部門女性參與決策情形



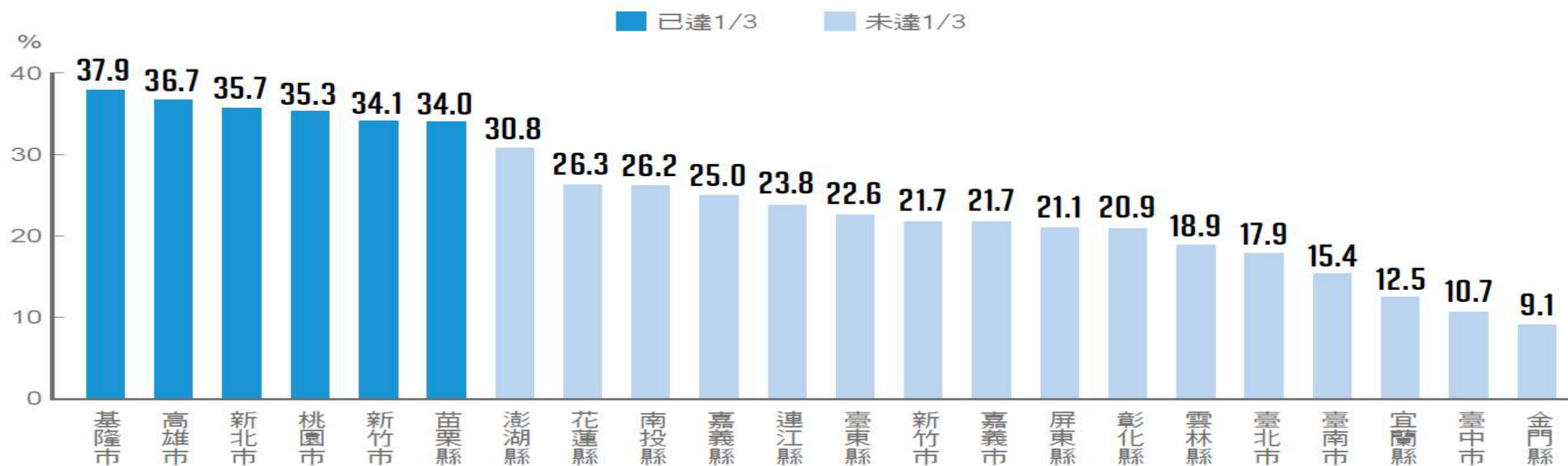
資料來源:2022年性別圖像

現況

地方政府參與決策男女差距亟待縮小

▶2020年底地方政府一級單位主管及所屬機關首長有24.7%為女性，其中基隆市、高雄市、新北市、桃園市、新竹縣及苗栗縣政府女性比例達1/3 以上，宜蘭縣、臺中市及金門縣政府則不到15%，亟待加強。

2020年女性擔任地方政府一級單位主管及所屬一級機關首長概況



來源：行政院人事行政總處「性別統計專區」。

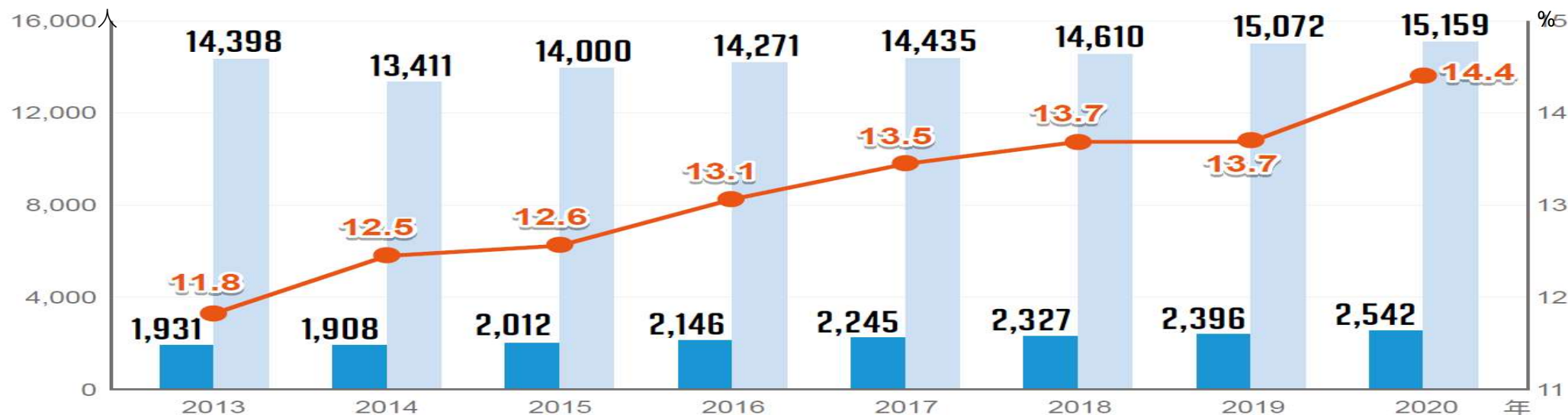
資料來源：2022年性別圖像

現況 公開發行公司女性董事比率提升，惟仍未達1/3

▶2020年公開發行公司（含上市(櫃)公司）女性董事計2,542人，占14.4%，男性董事計15,159人，占85.6%，與2013年相較，女性董事增加611人，比率增加2.6個百分點，惟仍低於男性。

公開發行公司董事人數及女性比率

■ 女性 ■ 男性 ● 女性比率

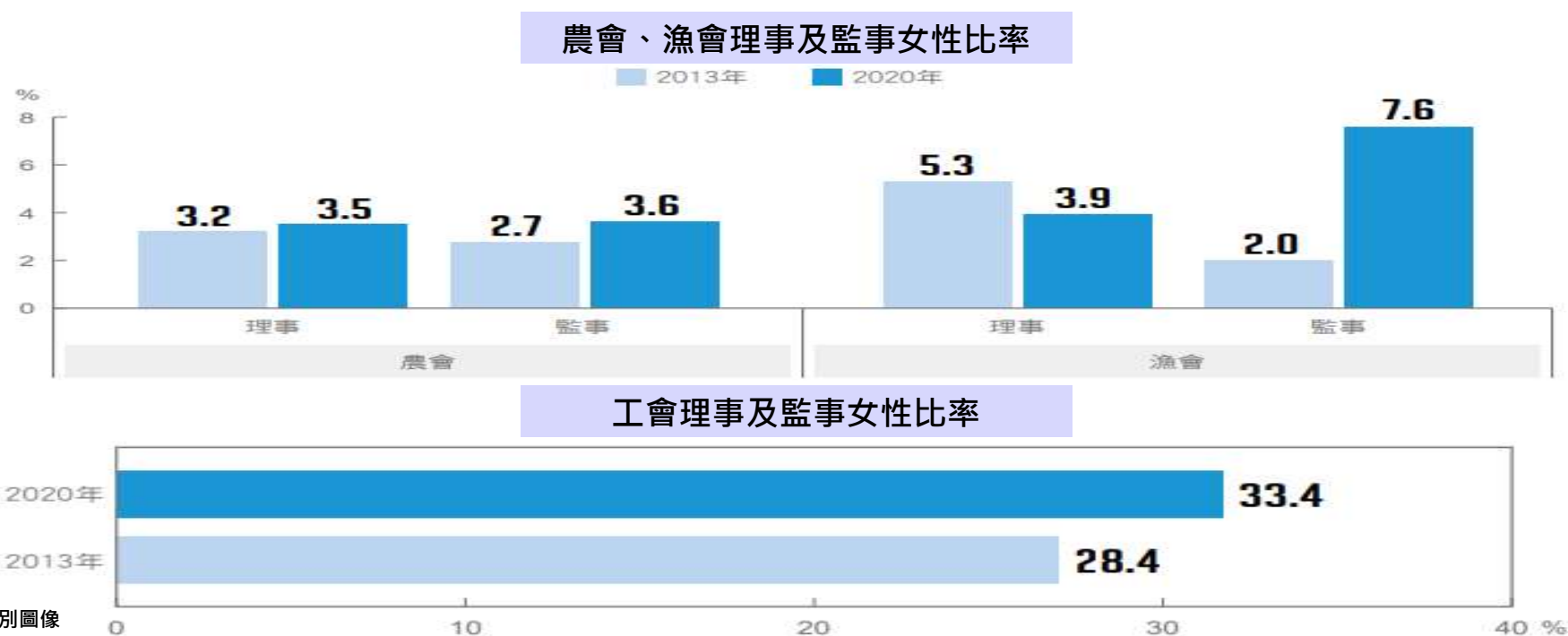


來源：金融監督管理委員會「性別主流化專區」。

資料來源：2022年性別圖像

現況 女性參與社會組織及擔任決策階層比率提升，但與男性仍有落差

2020年工會理事及監事比率自2013年28.4%提升至33.4%，增加5個百分點為最多，惟農、漁會與工會之理事及監事，以及農會會員等，均尚未達到1/3性別比例，其中，農會理事及監事之女性比率分別為3.5%、3.6%、漁會理事及監事之女性比率分別為3.9%、7.6%，與男性有極大落差，亟待改進。

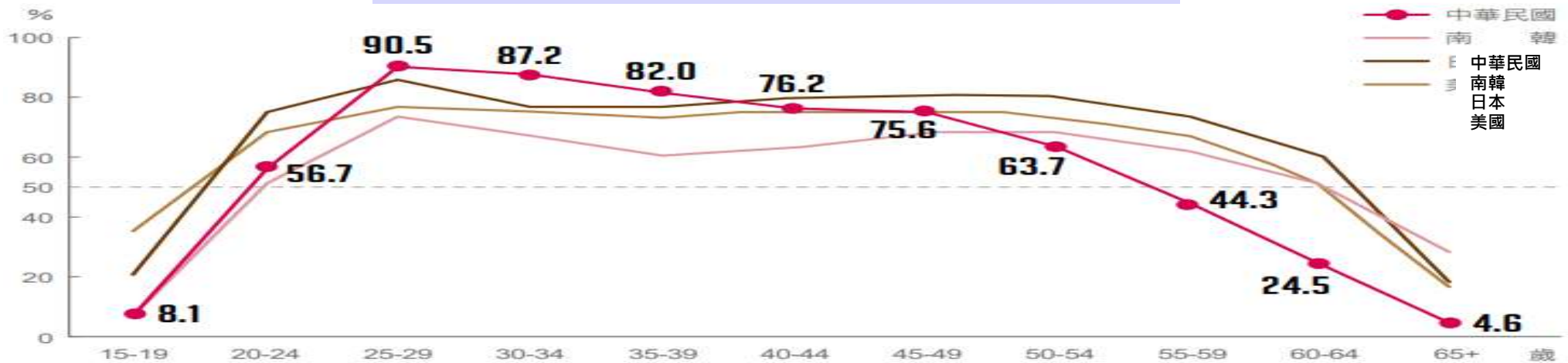


現況

我國女性勞動力參與率於25-29歲達到高峰後逐步下降，於50歲以後低於各主要國家

- ▶ 我國15歲以上女性勞動力參與率於2012年突破5成，並呈現逐年上升趨勢，2020年為51.4%。
- ▶ 按年齡組別觀察，2020年我國25-29歲女性勞動力參與率90.5%，高於其他主要國家，後因婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，50-54歲已降至63.7%，低於各主要國家，55歲以上不及5成。
- ▶ 其他主要國家：日本、南韓在25-29歲遽降後，於35-39歲開始逐漸回升，女性二度就業現象明顯，我國女性勞動力參與率則下降後，於45-49歲略微回升後又驟降，中高齡及高齡女性勞動力參與相對較低。

2020年主要國家女性勞動力參與率-按年齡組別分



資料來源：勞動部。

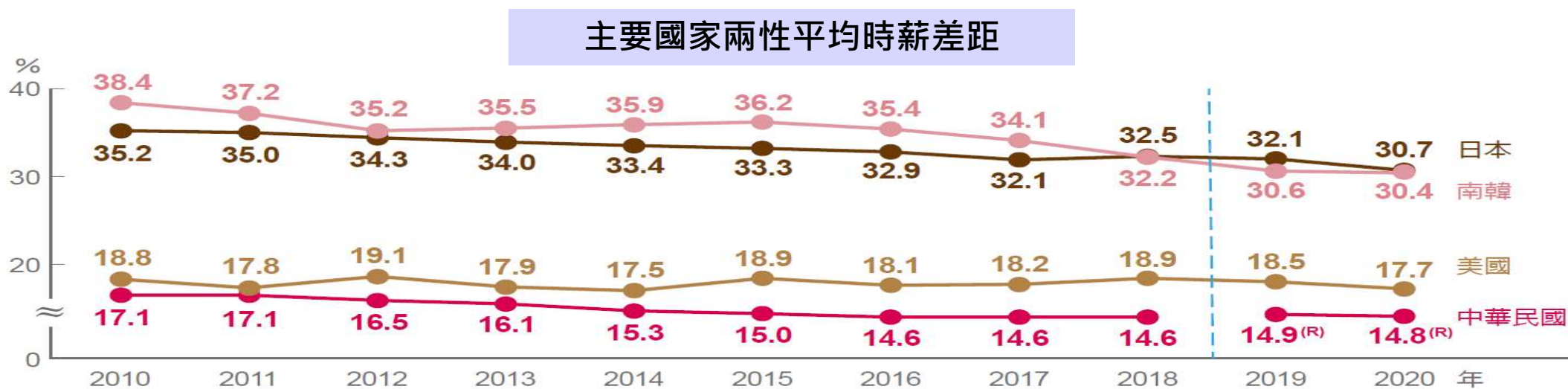
說明：1. 勞動力參與率(%) = 勞動力 / 民間人口 × 100。

2. 美國 15-19 歲勞動力參與率指 16-19 歲勞動力參與率。

資料來源：2022性別圖像

現況 我國歷年兩性平均時薪差距低於美、日、韓等國家

- ▶ 我國兩性平均時薪差距自2010年17.1%下降至2020年14.8%，低於日本30.7%、南韓30.4%及美國17.7%。
- ▶ 我國2022年男女同酬為2月27日，即女性要多工作58天才能與男性同酬。



資料：勞動部、行政院主計總處。 資料來源：2022性別圖像

說明：1. 兩性平均時薪之差距（%）=（1 - 女性占男性平均時薪比率）×100。

2. 我國為工業及服務業；南韓為全體受僱者，每年6月份資料；日本為規模5人以上之工業及服務業；美國為全日受僱者經常性週薪中位數資料。

3. 行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之調查範圍，自2021年起新增「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」，相關統計資追溯修正至2019年，^(R)表修正後統計結果。

現況 男性參與親職照顧工作比率漸增

- 為建構友善職場環境，性別工作平等法訂定受僱者可申請育嬰留職停薪，我國自2009年5月起陸續將育嬰留職停薪津貼納入社會保險。2020年育嬰留職停薪津貼初次核付件數達8.3萬餘件，仍以女性近6.8萬件（占81.8%）居多；男性申請近年來雖有上升趨勢，惟2020年男性比率較2019年又略微下降。
- 考試院於2021年3月15日修正發布「公務人員育嬰留停辦法」部分條文，**刪除育嬰留停僅得以本人或配偶一方申請為限之規定**，使夫妻雙方若均為公務員得共同分擔養育年幼子女之責任。

育嬰留職停薪津貼初次核付件數及男性比率



資料：：勞動部。資料來源：2022性別圖像

現況 營造友善生養職場環境

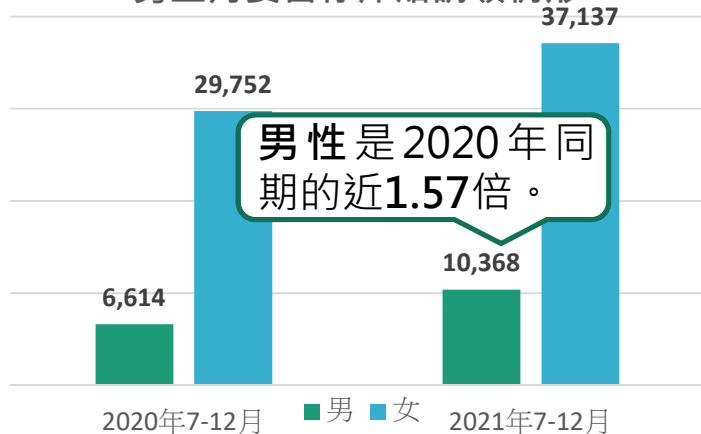
調增「產檢假」、「陪產檢及陪產假」及放寬育嬰留職停薪規定

- 2022年1月修正《性別工作平等法》及《就業保險法》，**產檢假調增為7天**、「陪產假」修正為「**陪產檢及陪產假**」，並**增加為7日**；勞工受僱於未滿30人事業單位也可以跟雇主協商適用減少或調整工作時間；放寬育嬰留職停薪規定，讓**夫妻可以同時申請育嬰留職停薪及請領津貼**。
- 2021年3月修正「公務人員留職停薪辦法」，2022年2月修正「**公教人員保險法**」、「**軍人保險條例**」、「**陸海空軍軍官士官任職條例**」及「**志願士兵服役條例**」，**軍公教夫妻得同時申請育嬰留職停薪及同時請領同一子女之育嬰留職停薪津貼**。

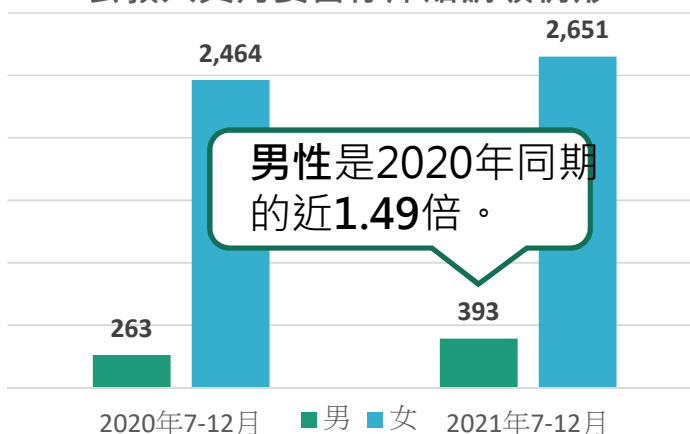
自2021年7月1日起**育嬰留職停薪補助由6成薪調高至8成薪**

- 加發給20%育嬰留職停薪薪資補助，與育嬰留職停薪津貼合併發給，合計可達80%投保薪資替代率。

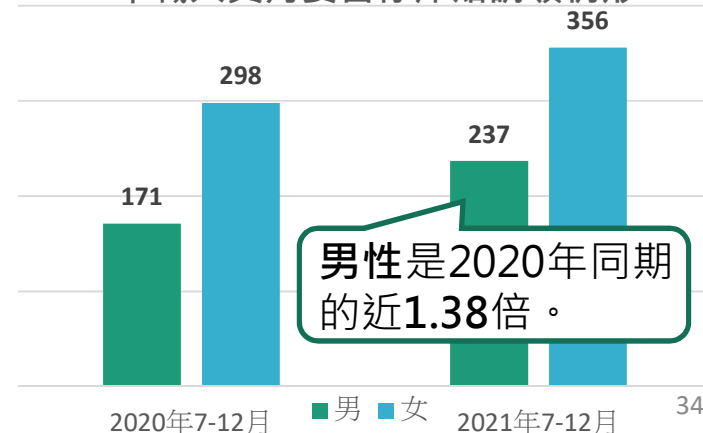
勞工育嬰留停津貼請領情形



公教人員育嬰留停津貼請領情形



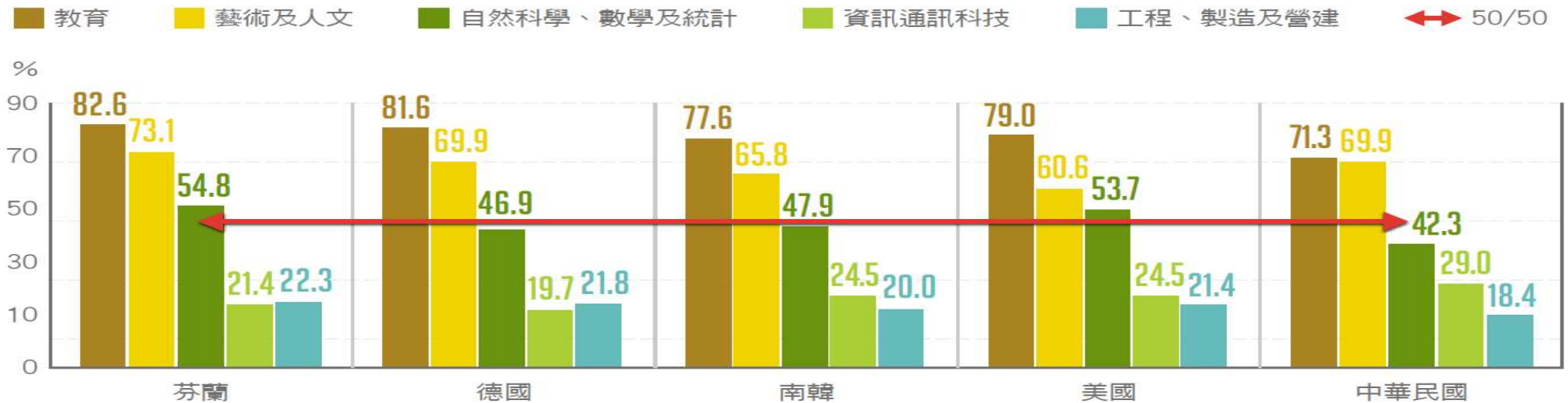
軍職人員育嬰留停津貼請領情形



現況 各主要國家高等教育階段仍存在「男理工、女人文」之性別隔離現象

- 各主要國家女學生就讀領域均以「教育」、「藝術及人文」為主，「資訊通訊科技」及「工程、製造及營造」比率均低，顯示各國教育仍存在「男理工、女人文」之性別隔離現象。

2018年我國與主要國家高等教育階段女性畢業生就讀學科比率



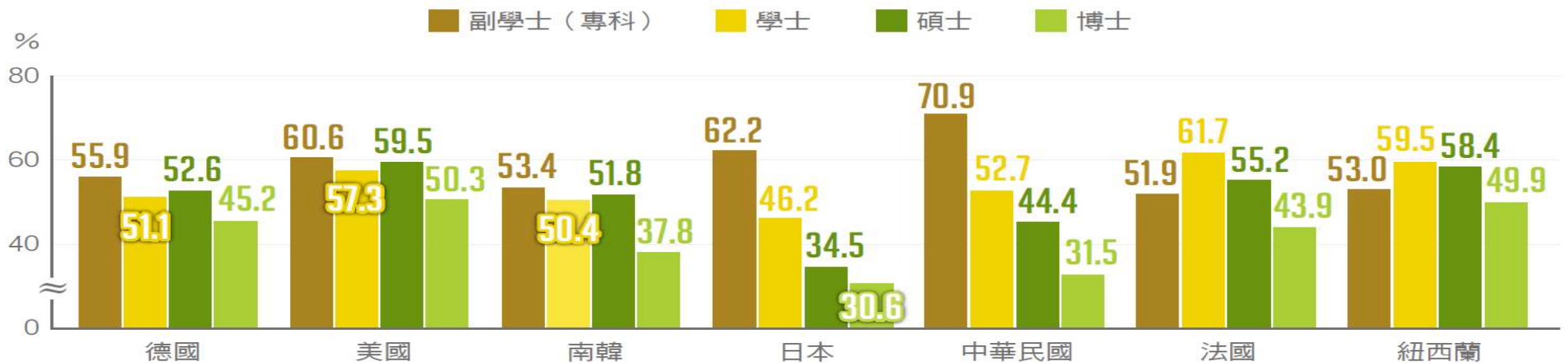
來源：教育部「性別統計專區」、經濟合作發展組織（OECD）統計資料庫。

資料來源：2022年性別圖像

現況 高等教育女性畢業生占比增加，但女性碩、博士占比與國際比較仍有落差

- ▶ 我國就讀碩士、博士班之高等教育女性比率逐年提升，就讀博士班女學生已超過三成；碩、博士女性占比則僅優於日本。
- ▶ 2018年我國高等教育女性畢業生副學士占比70.9%高於各國；就讀碩、博士女性占比僅高於日本。

2018年我國與主要國家高等教育女性畢業生占比



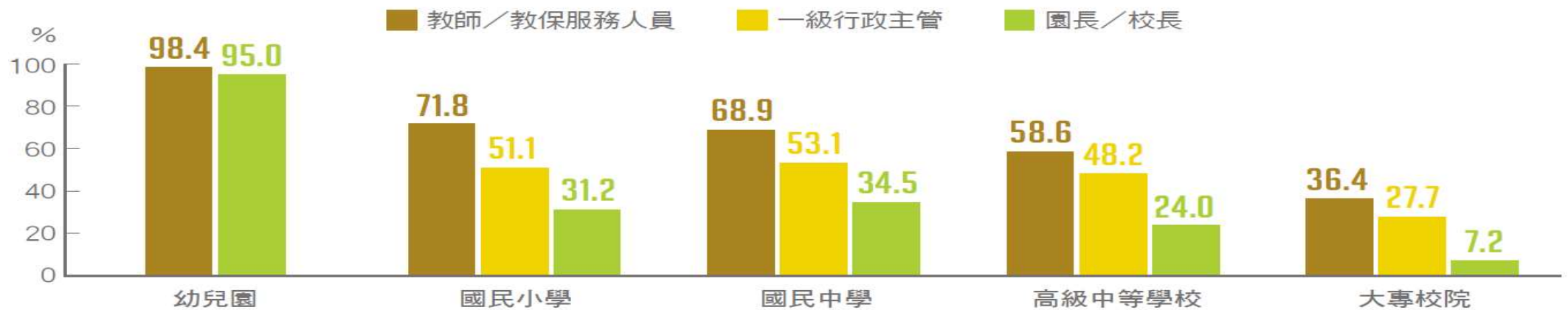
資料：教育部、經濟合作發展組織（OECD）統計資料庫。 資料來源：2022性別圖像

現況

教育職場存在性別差距，幼兒園教保服務人員及園長、大專校院校長性別比例最為失衡

- ▶ 教育等級越高，女性教師占比越低，2020年性別比例差異最大為幼兒園女性教保服務人員占98.4%，男性僅占1.6%，而女性園長占比為95.0%。女性校長比重亦與教育等級成反比，大專校院僅7.2%。

2020年各級學校職務女性比率



來源：教育部「性別統計專區」。

說明：1. 一級行政主管包括副校長、教務長／主任、學務長／主任、總務長／主任、研發長、主任秘書、圖書館館長／主任、進修部主任、資訊中心主任、人事主任、會計主任等。

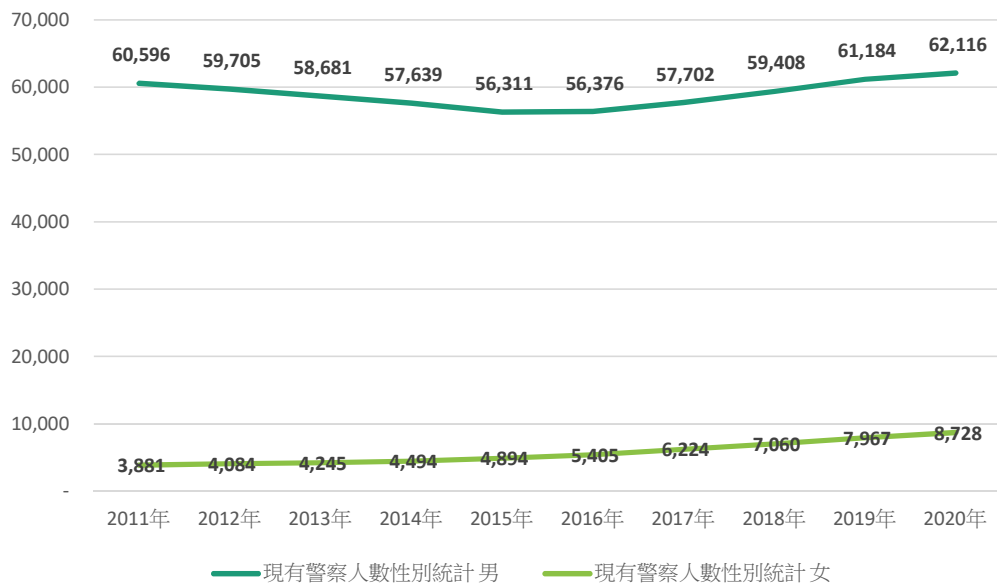
2. 幼兒園無一級行政主管之統計。

資料來源：2022年性別圖像

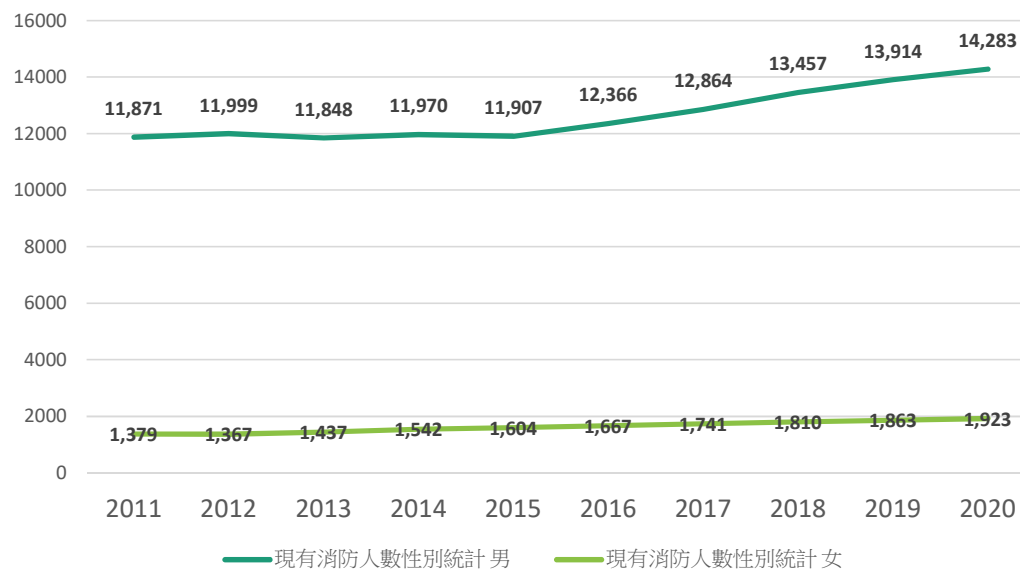
現況 女性擔任警、消人員呈增加趨勢，且警察的增幅較大

2020年底女警占比12.32%，較2011年6.02%增加6.3個百分點；2020年女性消防員11.8%，則較2011年增加1.4個百分點。

現有警察人數性別統計



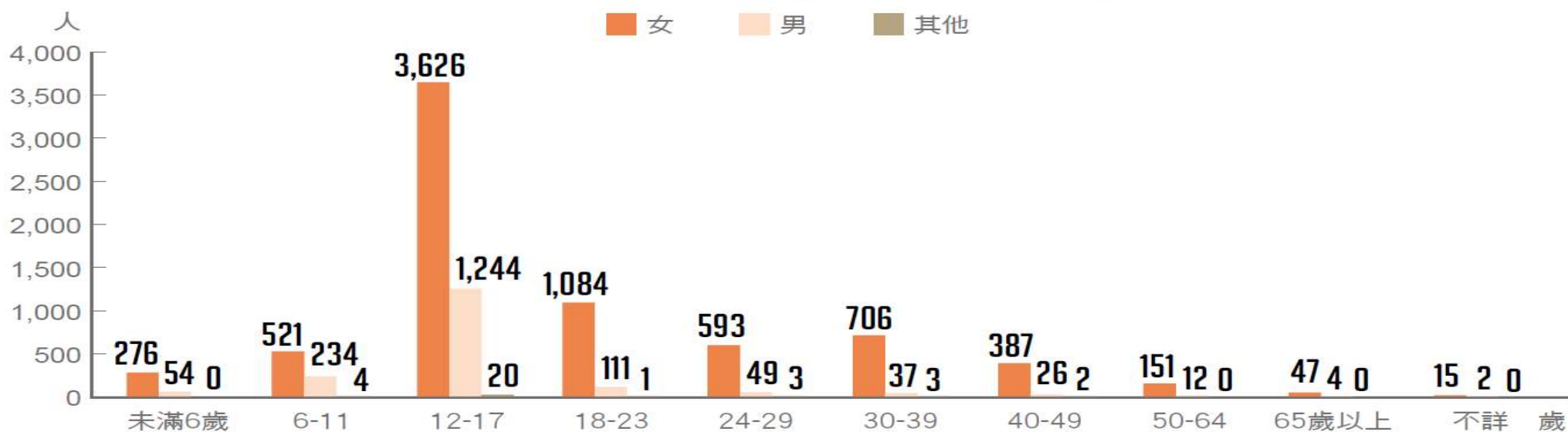
現有消防人數性別統計



現況 性侵害事件通報被害人超過8 成為女性，男女被害人均以12 歲以上未滿18 歲者居大宗

- ▶ 2020 年我國性侵害事件通報之被害人計9,212 人，女性為7,406 人（占80.4%），男性為1,773 人（占19.2%），其他為33 人（占0.4%），以年齡別觀之，男女被害人均以12 歲以上未滿18 歲者居大宗。

2020年性侵害事件通報被害人年齡概況



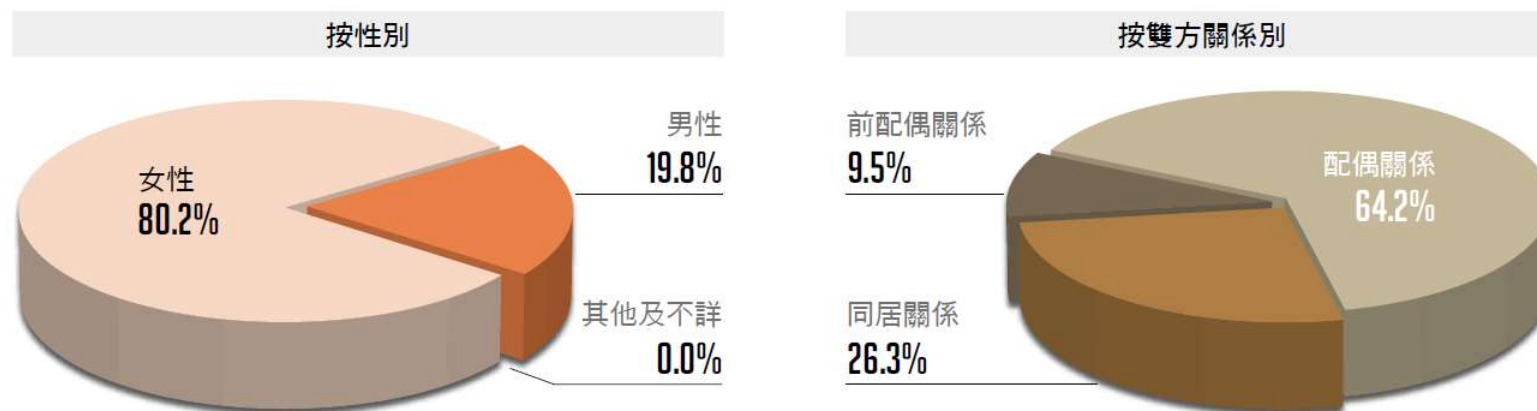
來源：衛生福利部「性別統計」、法務部「檢察統計」。

資料來源：2022年性別圖像

現況 親密關係家庭暴力事件通報被害人以女性為大宗，雙方以（前）配偶關係居首

- 2020年親密關係間家庭暴力事件通報件數為5萬2,535件，被害人為女性共4萬2,151人（占80.2%）
- 雙方關係以（前）配偶占73.7%居首，（前）配偶以外之同居關係占26.3%次之。

2020年親密關係間之家庭暴力案件統計



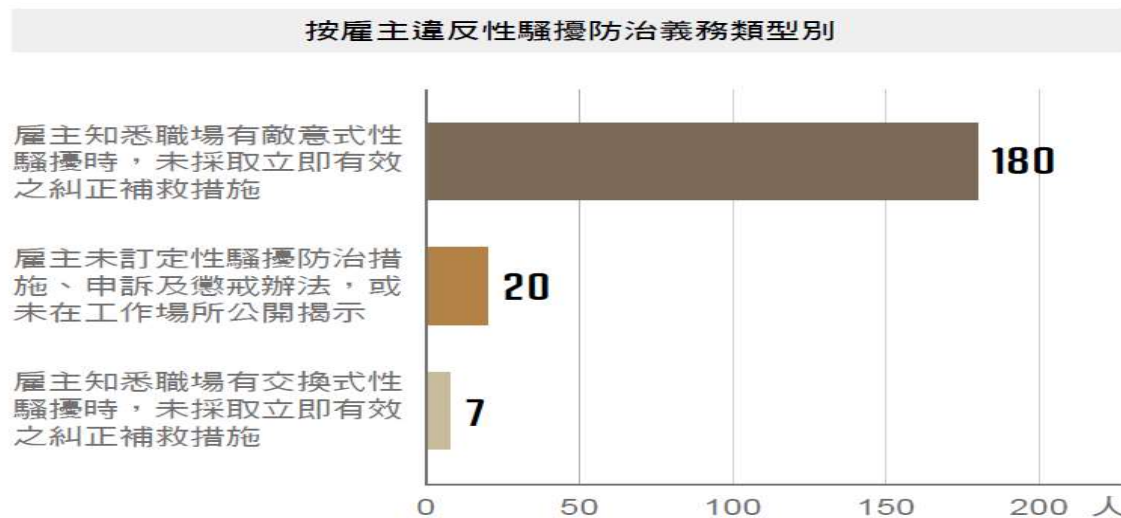
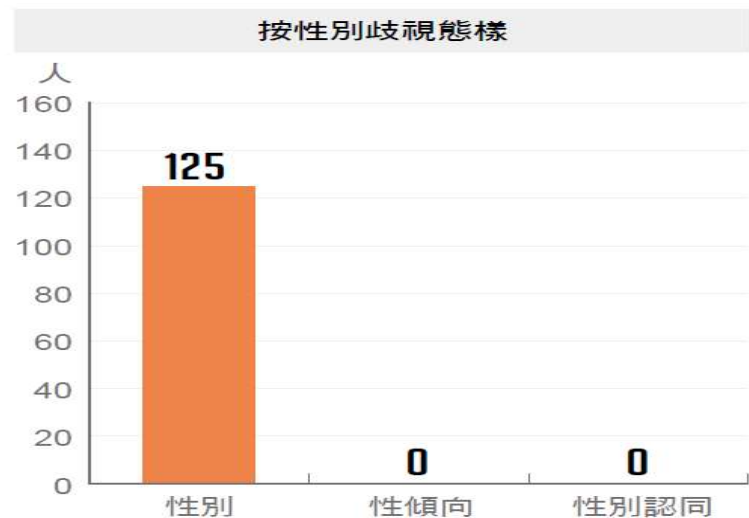
資料：衛生福利部。資料來源：2022性別圖像

說明：親密關係暴力係指對親密伴侶的攻擊與控制行為模式，如生理的、心理的、性的攻擊，以及經濟上的控制。

現況 依性別工作平等法受理申訴人數女性約占9成2

- 2020年性別工作平等申訴受理人數女性計346人（占92.0%）、男性29人（占7.7%）、其他1人(占0.3%)。
- 申訴類別包含性別歧視、雇主違反性騷擾防治義務及工作平等措施。

2020年性別工作平等申訴案件受理概況



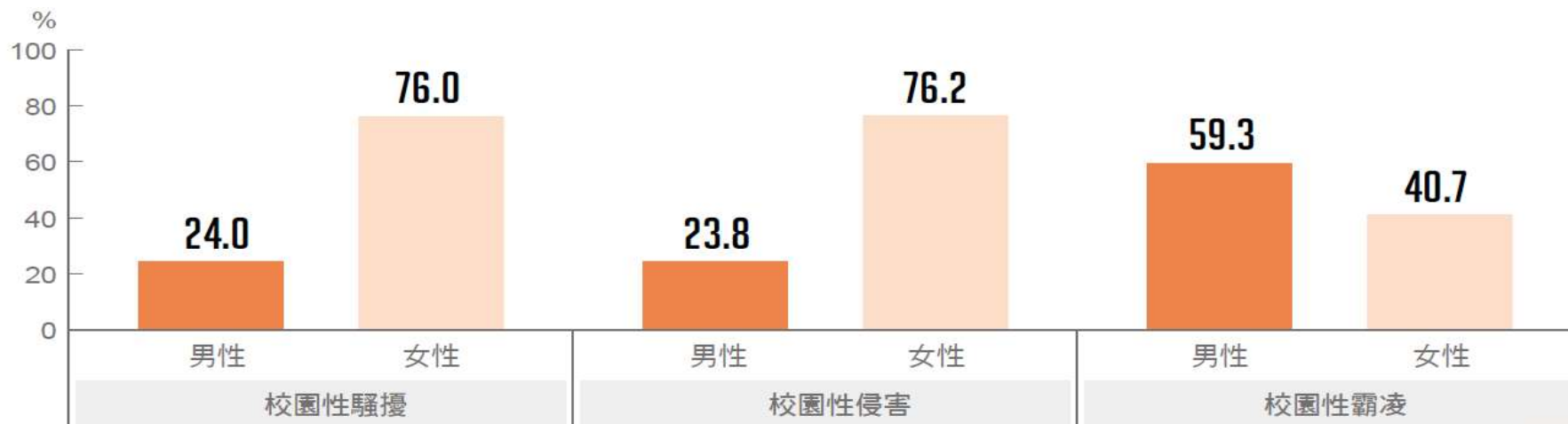
資料來源：2022性別圖像 資料來源：2022性別圖像

說明：1. 縣市政府直接查處案件無申訴人，致申訴人數可能少於案件數。
2. 申訴項目可複選。

現況 依性別平等教育法通報案件，校園性騷擾、性侵害被害人均以女性為大宗，校園性霸凌被害人則以男性為主

- 2020年校園性騷擾、性侵害事件通報被害，其中女性各占76%、76.2%，校園性霸凌事件通報被害人數81人，男性占59.3%。
- 校園性霸凌事件人數以國小居首，其他事件被害人均以就讀國中（12歲以上未滿18歲）人數最多。

2020年疑似校園性騷擾、性侵害、性霸凌事件被害人概況



資料：教育部。資料來源：2022性別圖像

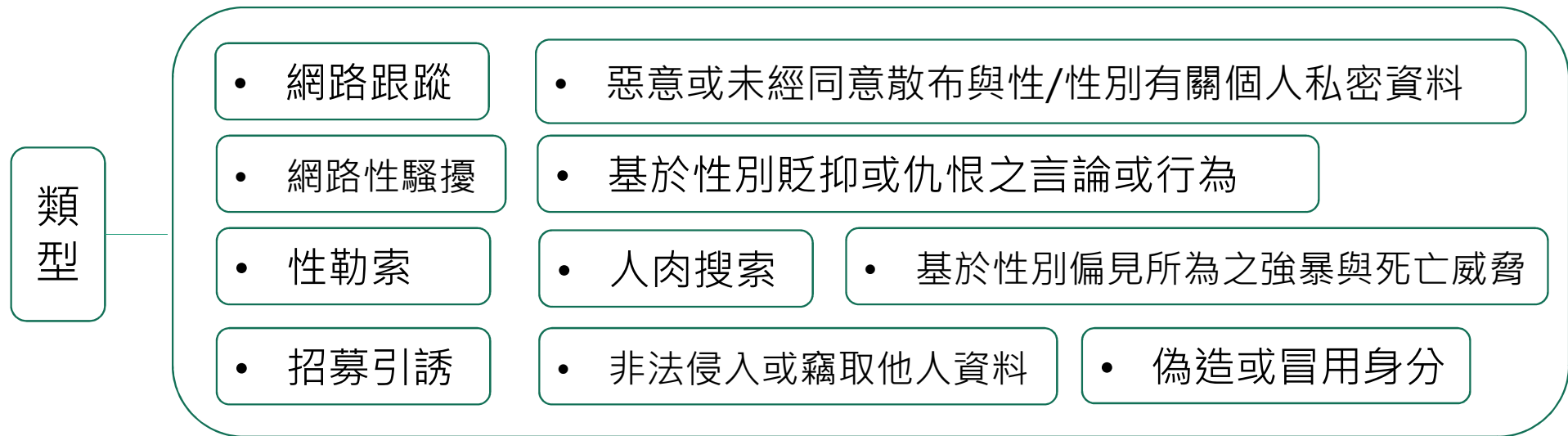
現況 新興犯罪型態--數位/網路性別暴力

有鑑於數位科技發展迅速，網路及其他數位環境之性別暴力叢生，已對隱私權與人身安全造成實質傷害，行政院依CEDAW第35號一般性建議、第3次國家報告審查委員會結論性意見與建議第28點、第29點關注之議題，召開專案會議訂定「數位/網路性別暴力之定義、類型及內涵說明」，並督導各部會檢視現有法律之周延性，提出具體有效之作法及期程。相關定義、類型如下：

定義

- **透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。**(即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。)
- (參酌 CEDAW 一般性建議第 19 號第 6 段意旨)。

現況 新興犯罪型態--數位/網路性別暴力

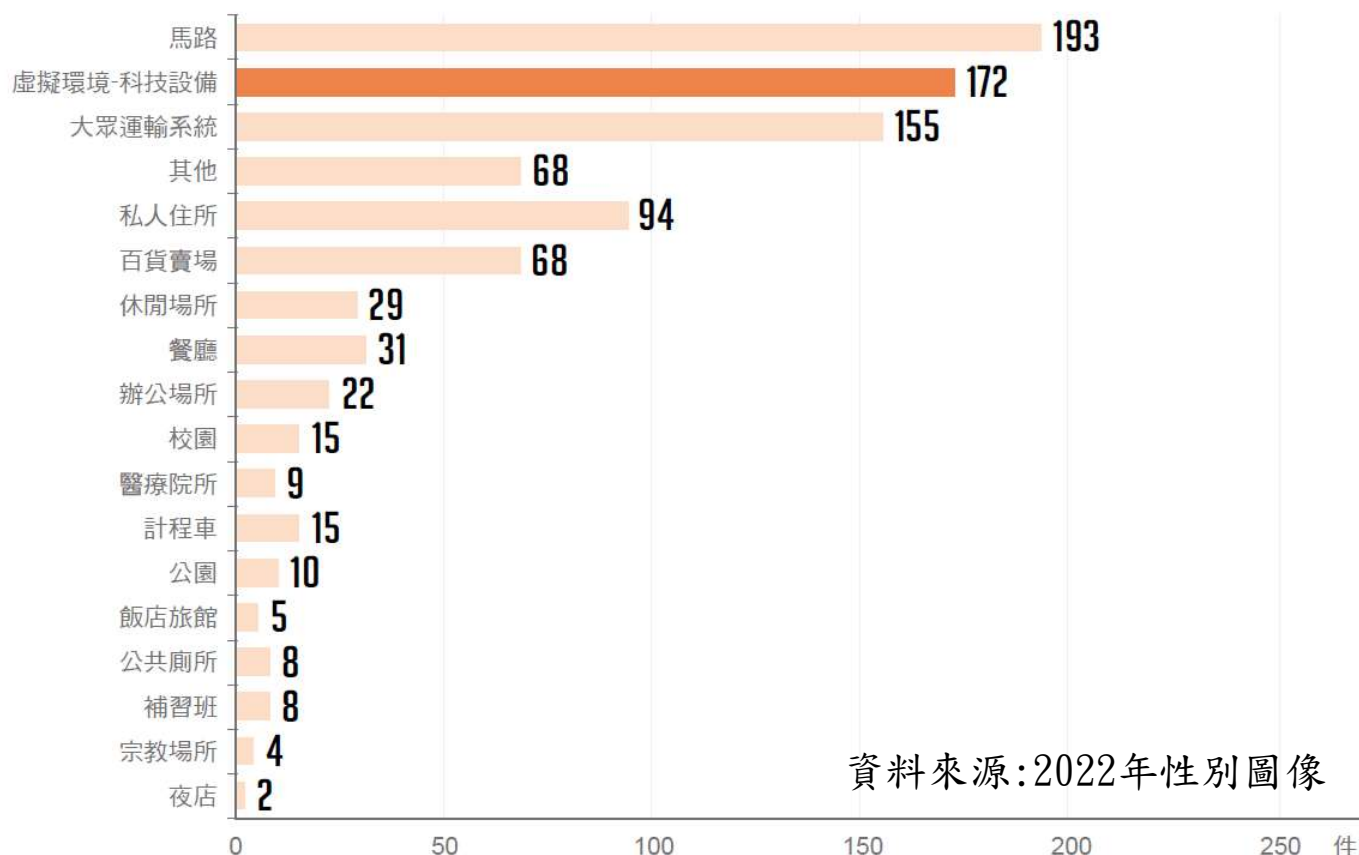


- 相關部會應盤整相關法源及修正、辦理教育宣導、盛行率調查及建置調查統計等。
- **跟蹤騷擾防制法**於2021年11月19日立法通過，將於2022年6月1日施行，另本院院會亦已於2022年3月10日通過**刑法**增訂未經同意製造散布非公開性影像等罪，**兒童及少年性剝削防制條例**修訂提高刑責、**性侵害犯罪防治法**增訂網路業者應先行移除之義務及**犯罪被害人保護法**新訂被害人保護命令等4法修正草案。

現況 在「虛擬環境-科技設備」場所發生之數位 / 網路性別暴力如性騷擾，占所有場所近2成

- ▶ 2020 年依性騷擾防治法受理性騷擾申訴調查結果「成立」，且發生場所係在「虛擬環境-科技設備（如網際網路、手機簡訊等）」者計172件（占所有場所18.9%），件數較前2年呈增加趨勢。

2020年性騷擾申訴成立概況-按發生場所

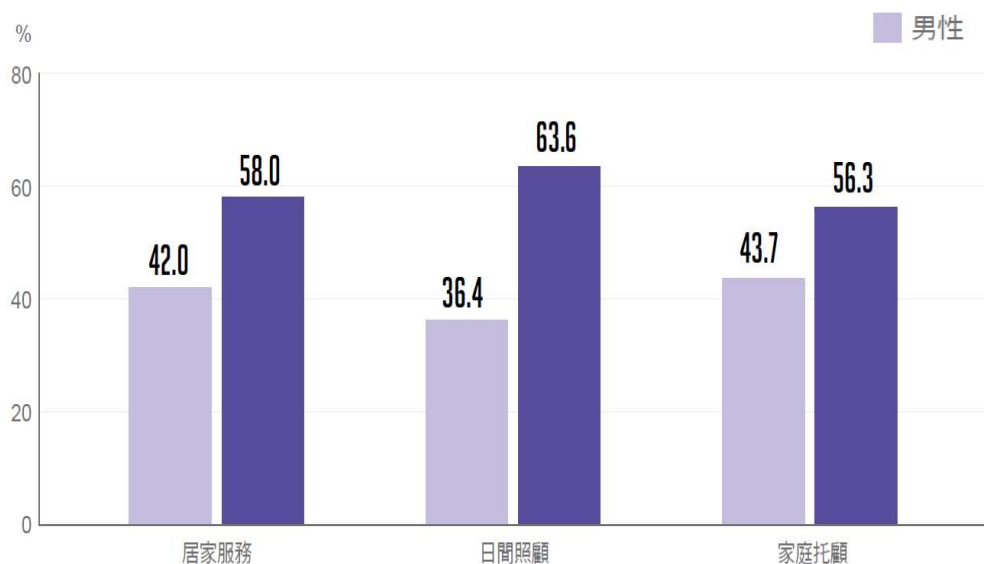


資料來源:2022年性別圖像

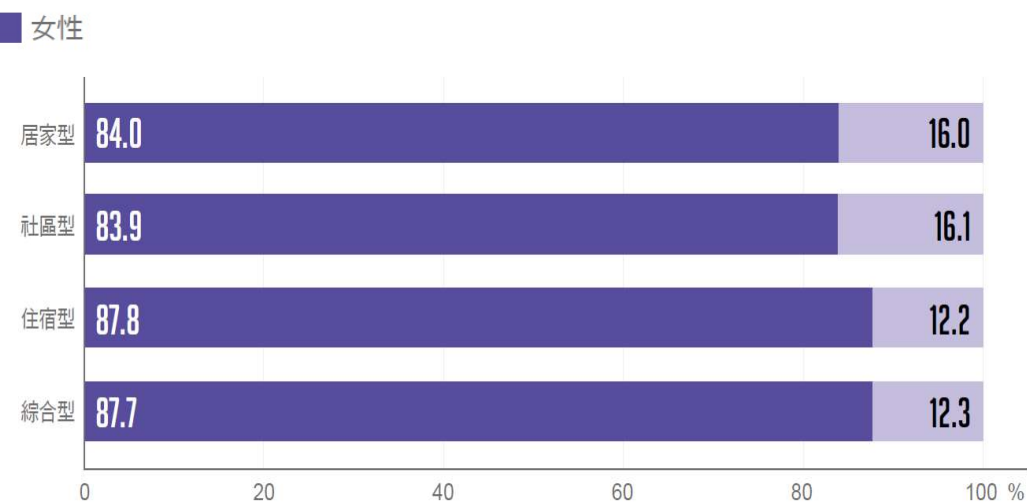
現況 長期照顧服務使用者以女性居多

- 2020年底長期照顧服務以居家服務人數最多為15萬8,553人，日間照顧次之為1萬3,619人，家庭托顧最少為826人。
- 長期照顧服務人力以女性為主，各類型機構女性人力均占8成以上。

2020年長期照顧服務使用者性別統計



2020年長期照顧服務人員性別統計



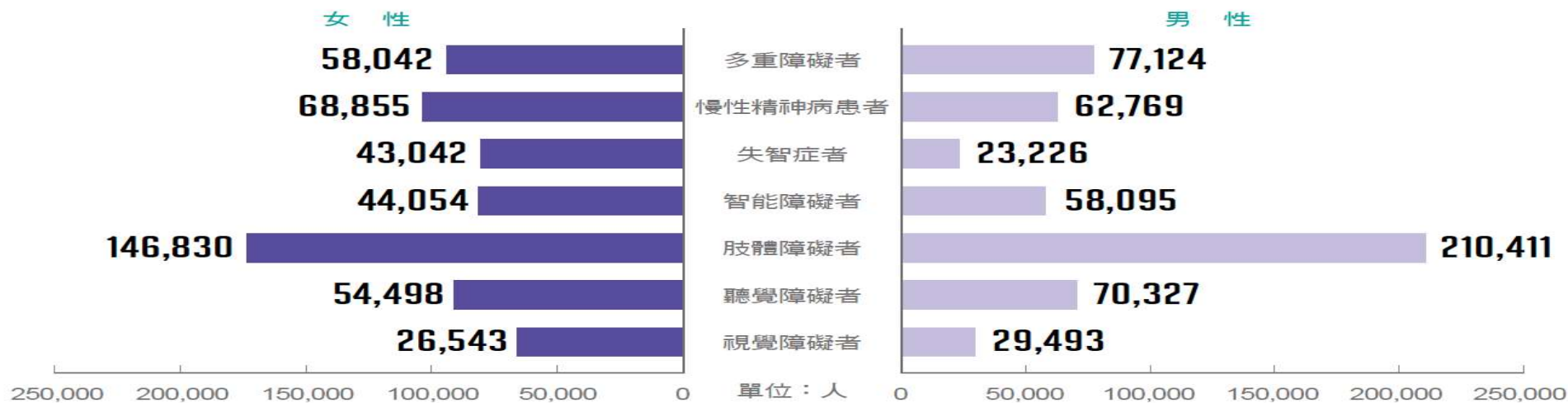
資料來源：衛生福利部長照機構暨長照人員相關諮詢管理系統。

資料來源：2022性別圖像

現況 男性身心障礙者總人數多於女性，失智症者女性多於男性

- 2020年男性身心障礙者66.6萬人(55.6%)、女性身心障礙者53.2萬人(44.4%)。
- 依不同障礙類別，視覺障礙者、聽覺障礙者、肢體障礙者、智能障礙者及多重障礙者，男性均多於女性，尤以肢體障礙者性別差距最大。
- 失智症者及慢性精神病患者，女性多於男性。

2020年部分身心障礙類別性別統計

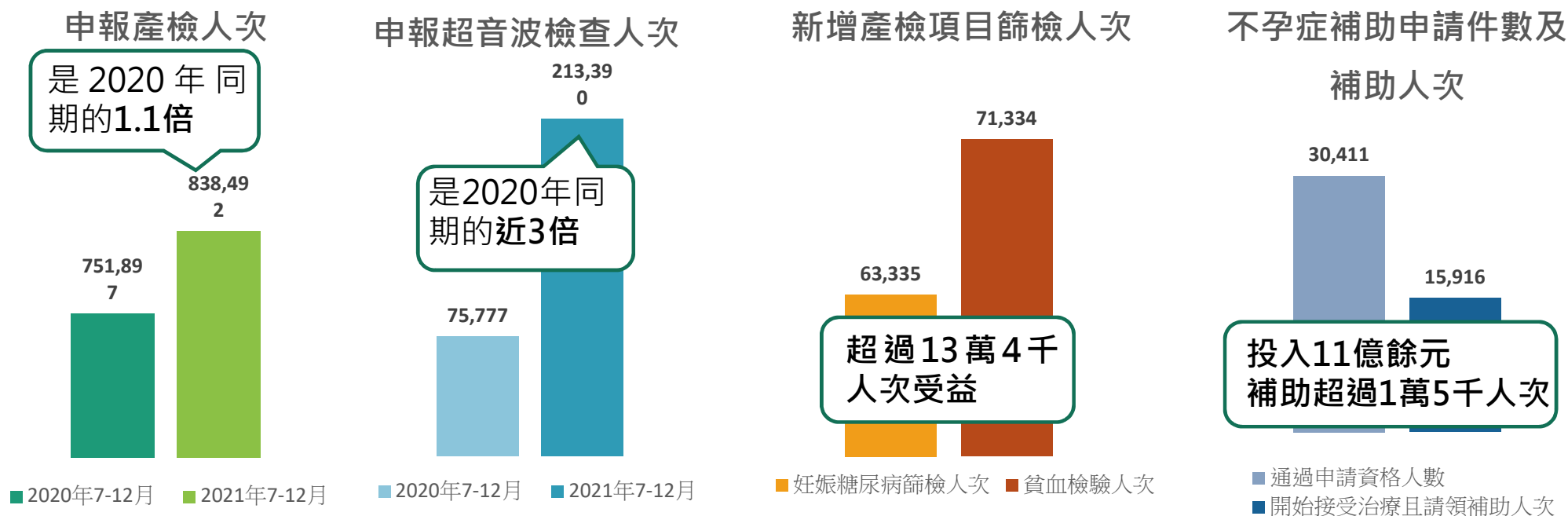


資料：衛生福利部。資料來源：2022性別圖像

現況 建構安心懷孕友善生養環境

自2021年7月起，**擴大產檢服務及實施體外受精(俗稱試管嬰兒)人工生殖技術補助方案**：

- 產檢由10次增至14次，新增妊娠糖尿病及貧血之篩檢與2次超音波檢查。
- 為支持與協助不孕症夫妻生育願望並減輕試管嬰兒之經濟負擔，補助對象擴大至不孕夫妻(一方具我國國籍且妻年齡未滿45歲者)。

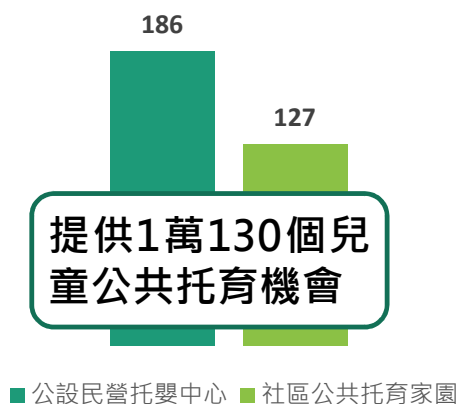


資料來源：衛生福利部

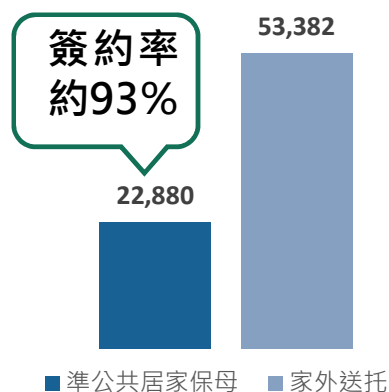
現況 推動托育公共化

- ▶ 衛生福利部推動托育公共化政策，截至2021年底，全國公設民營托嬰中心及社區公共托育家園共313處，其中公設民營托嬰中心186處，社區公共托育家園127處，共計可提供1萬130個兒童公共托育機會。
- ▶ 2018年8月1日起建立準公共托育機制，截至2021年底簽約之準公共居家保母計2萬2,880人，家外送托5萬3,382人，未滿2歲兒童送托率由2019年底的13.33%至2021年底的17.13%；並依家庭經濟條件每月提供6,000元至1萬元不等托育費用補助。
- ▶ 幼托預算從2016年的150多億，大幅增加到2022年超過800億元，就以育兒津貼而言，現在每個月3,500元，2022年8月調升到5,000元，實現「0到6歲國家幫你一起養」，以減輕育兒家庭負擔。

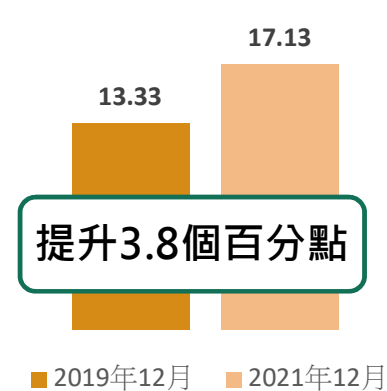
公共托育供給量(處)



準公共托育服務量(人次)

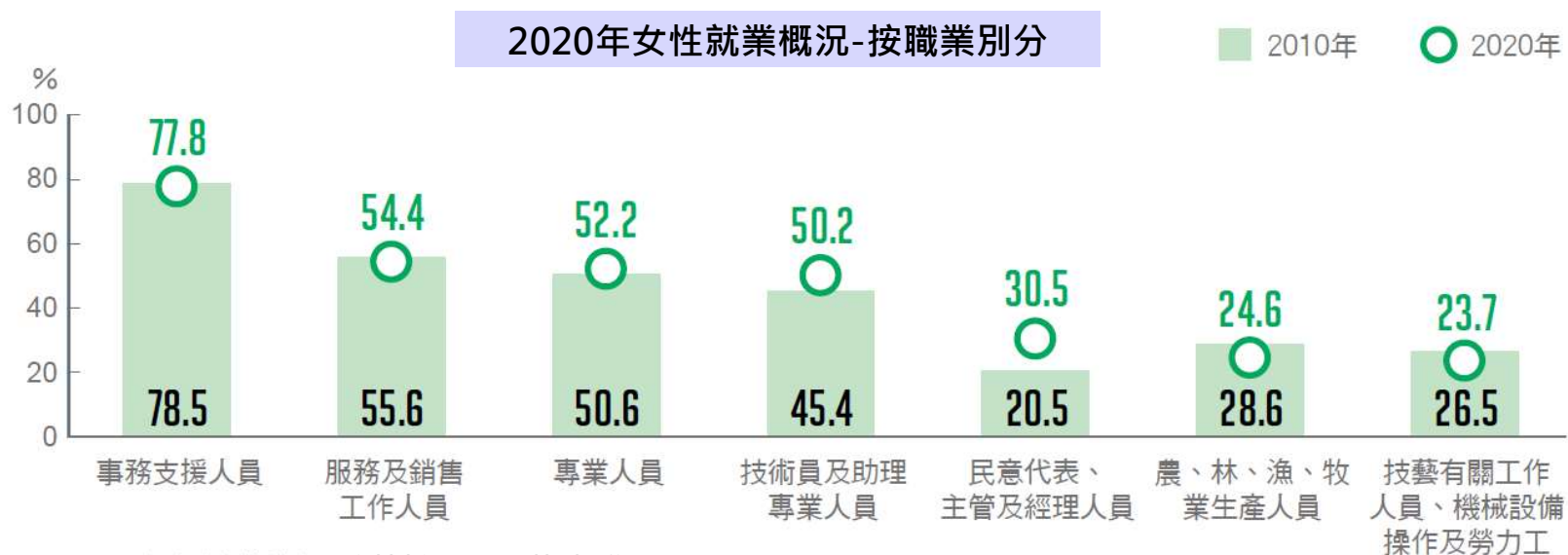


未滿2歲兒童送托率(%)



現況 男性職業以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」較多，女性多集中於「事務支援人員」

按職業別觀察，「技藝工作、機械設備操作及勞力工」、「農事生產人員」、「民意代表及主管人員」男性均占7成以上，女性則以「事務支援人員」占7成78較多。



資料：行政院主計總處。資料來源：2022性別圖像

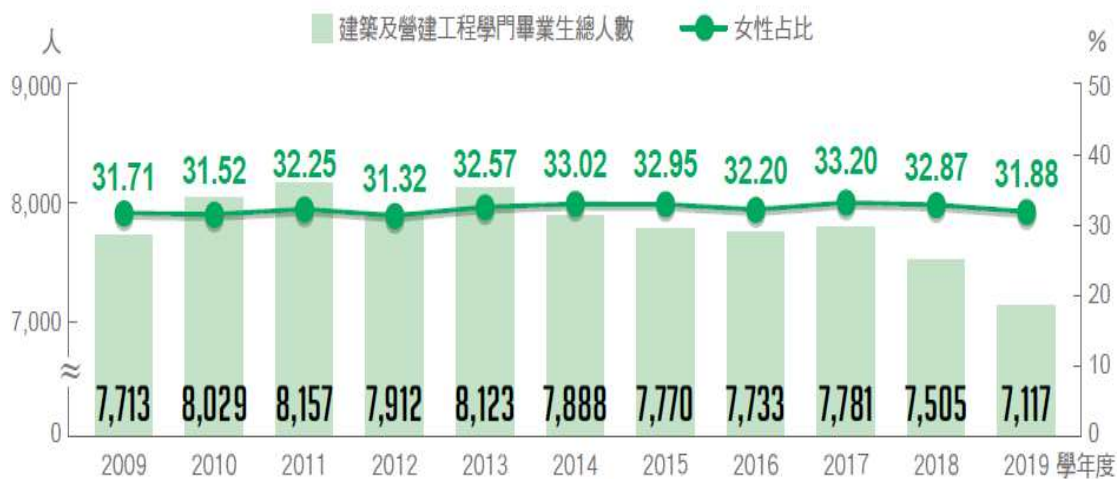
說明：1. 就業者係指年滿 15 歲以上從事有酬工作者，或從事每週 15 小時以上之無酬家屬工作者。

2. 資料按第 6 次修訂之職業標準分類統計。

現況 我國女性進入建築學科僅佔3成，開業登記仍以男性為高

- 依建築師法規定，經建築師考試及格者使得充任建築師，2019年我國大專校院建築及營建工程學門畢業生7,117人，女性占31.88%。
- 2020年參加建築師高考及格女性占比35.60%，較2010年增加14.13個百分點。
- 截至2021年6月底領有建築師證書申請開業登記有4,517人，其中女性382人，僅占8.46%

大專校院畢業生-建築及營建工程學門



建築師高等考試及格人員

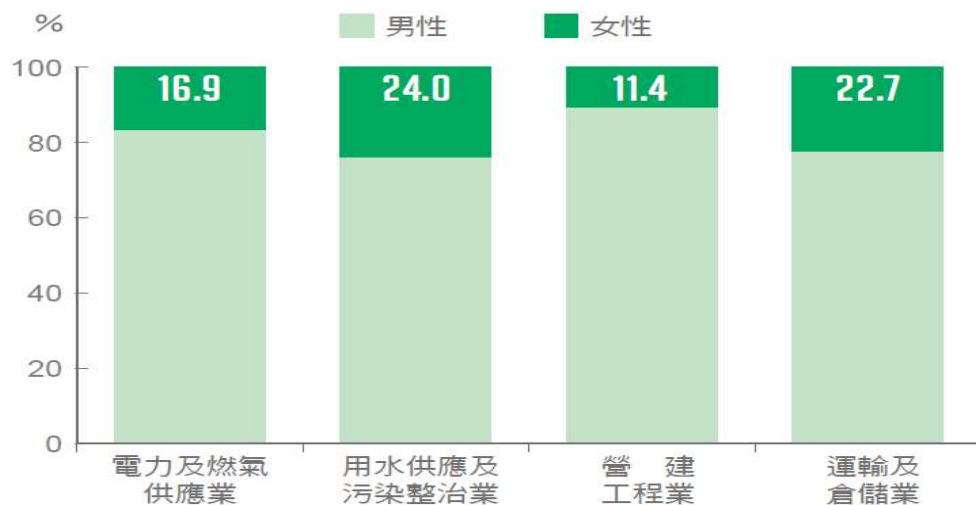


資料來源：2022性別圖像

現況 環境、能源與科技領域女性參與程度仍低

- ▶ 2020 年女性從事用水供應及污染整治業、電力及燃氣供應業、營建工程業、運輸及倉儲業人數占比均未達四分之一。另觀察運輸業中各交通運具2020 年女性駕駛員占比，以臺北捷運最高（23.0%），最低為臺鐵（1.2%）。

2019年環境、能源與科技領域相關從業人員概況



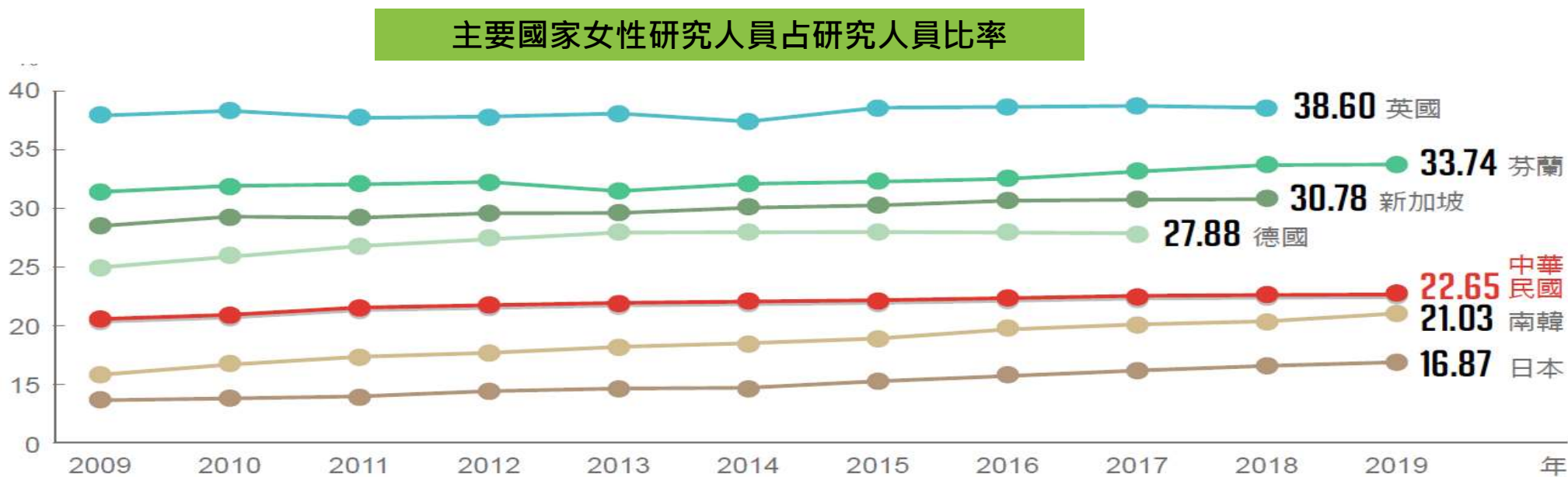
各交通運具女性擔任駕駛概況

 市區及公路客運	3.0%
 高鐵	11.5%
 臺北捷運	23.0%
 高雄捷運	11.3%
 臺鐵	1.2%
 船舶	8.2%
 航空	5.6%

資料：行政院主計總處、交通部。資料來源：2022性別圖像
說明：船舶駕駛員不含航海實習生。

現況 女性研發人員占研究人員比率，我國、日本及南韓均不及3成

- ▶ 2019年我國女性研究人員占整體研究人員比率為22.65%，成長幅度緩慢，觀察各主要國家，以英國女性研究人員占38.60%最高，芬蘭占33.74%次之，新加坡占30.78%再次之。亞洲主要國家除新加坡外，我國、日本及南韓均不及3成。

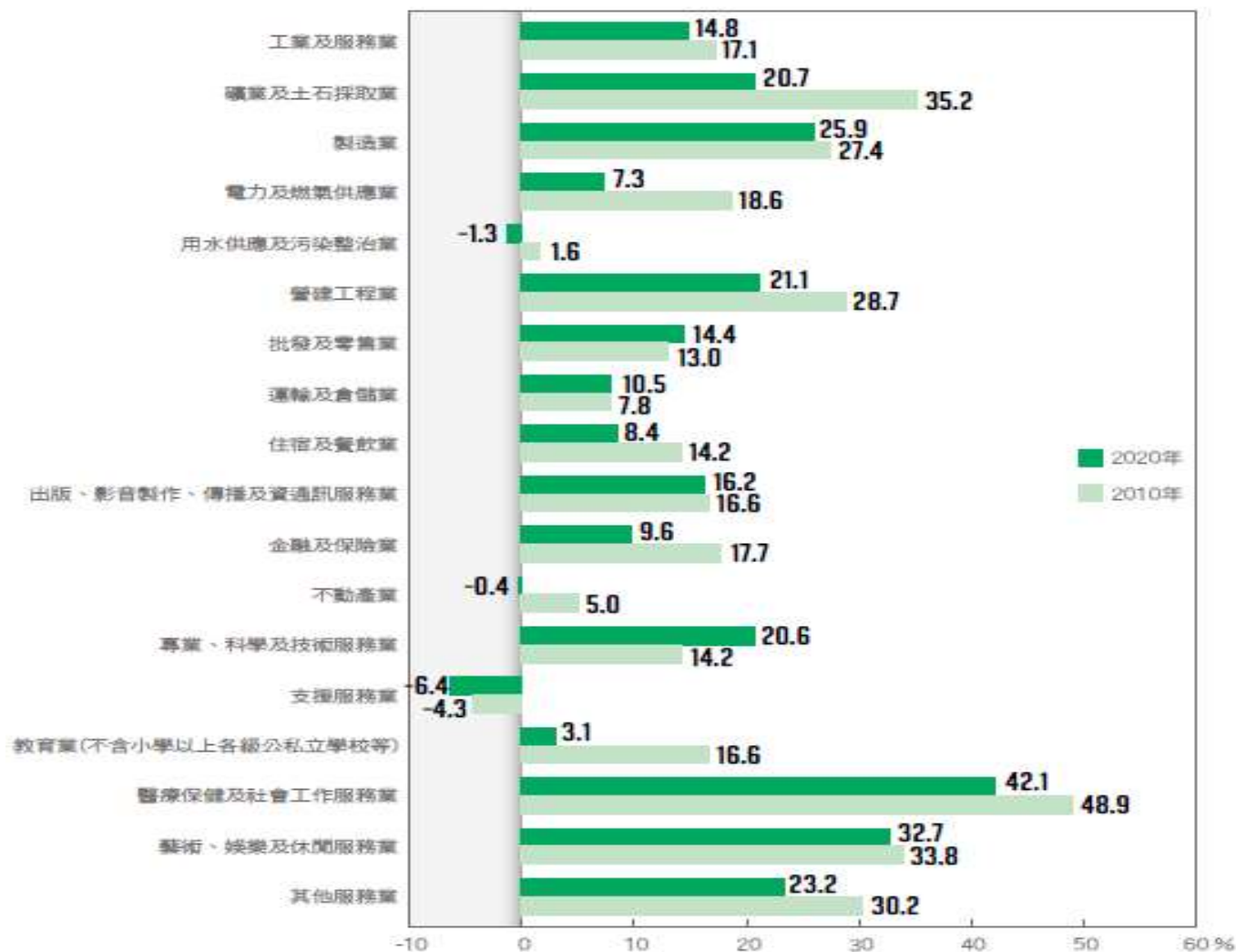


資料：Main Science and Technology Indicators, 2021/1, OECD；科技部「2020年科學技術統計要覽」。資料來源：2022性別圖像

現況 職業性別隔離造成薪資落差，相較10年前性別差距已有縮小

- ▶ 2020 年我國非農業部門受僱員工平均時薪女性為 294 元，低於男性之 345 元，性別薪資差距為 14.8%。其中「醫療保健及社會工作服務業」性別薪資差距達 42.1% 最大，「藝術、娛樂及休閒服務業」32.7% 次之，製造業 25.9% 再次之。

非農業部門受僱員工性別薪資差距—按行業分



現況 科技部推動「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」

- ▶ 針對近 5 年執行科技部專題研究計畫 之國內女性研究人員提供專案計畫補助，2021年申請案 517件，核定132件。
- ▶ 科技部推動「性別與科技研究」計畫，促進科技領域中的性別議題研究，**2021年度「性別與科技研究」計畫核定 38件。**

	☐ 當年申請件數 (件)								☐ 當年核定件數 (件)							
	⊕ 合計	⊕ 自然司	⊕ 工程司	⊕ 生科司	⊕ 人文司	⊕ 科教國合司	⊕ 前瞻應用司	⊕ 產學司	⊕ 合計	⊕ 自然司	⊕ 工程司	⊕ 生科司	⊕ 人文司	⊕ 科教國合司	⊕ 前瞻應用司	⊕ 產學司
2021	117	0	8	38	71	0	0	0	38	0	4	13	21	0	0	0
2020	104	0	6	33	65	0	0	0	34	0	1	13	20	0	0	0
2019	101	0	5	31	65	0	0	0	31	0	3	12	16	0	0	0
2018	135	1	15	38	81	0	0	0	38	1	5	9	23	0	0	0
2017	176	3	13	36	124	0	0	0	40	0	6	10	24	0	0	0
2016	127	0	4	41	82	0	0	0	40	0	3	10	27	0	0	0

現行工作重點

為促進性別平等，使不同性別的人均能適性發展，營造尊重包容、性別友善的幸福社會，本院積極推動下列工作：

推動性別平等政策綱領及重要議題

深化性別主流化各項工具之運用

消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

整合中央及地方資源

與國際接軌

我國性別平等政策架構

性別平等政策綱領

院層級議題(6項)

- 促進公私部門決策參與之性別平等
- 提升女性經濟力
- 消除性別刻板印象、偏見與歧視
- 防治數位/網路性別暴力
- 促進健康及照顧工作之性別平等
- 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

部會層級議題(每個部會提出3-6項)

於各項議題訂定
績效指標與具體
作法

部會性別平等推動計畫(2022至2025年)

性別平等政策綱領推動及落實機制

以性平綱領政策目標為基礎，運用性別主流化工具，訂定各部會推動計畫

各部會擬定推動計畫(含關鍵績效指標-「院層級」及「部會層級」議題)

- ✓ **定期追蹤列管**：定期於部會專案小組、性平會分工小組及會前協商會議報告辦理情形與執行成效。
- ✓ **滾動修正及公布報告**：各部會依執行成果進行檢討、滾動修正及精進工作重點與目標，並將年度成果報告公布於部會性別平等專區網站。
- ✓ **納入部會輔導考核**：將年度成果報告納入部會輔導考核指標，以評核各部會執行成效。

整合應用性別主流化工具(1/6)

強化性別主流化各項工具整合運用，透過制度、研發工具及參與審議，引導各機關推動性別主流化各項工具，逐步達成性別平等政策綱領之目標，落實性別平等。

性別主流化 工具	推動重點
性別平等 專責機制	<p>(一)督導部會執行政策綱領及重要性別平等議題等各項工作，並已納入輔導考核計畫指標予以追蹤。</p> <p>(二)協助與督導部會強化性平專案小組機制與功能，積極輔導部會執行任務與工作。</p> <p>(三)追蹤部會執行CEDAW結論性意見之情形，並將重要工作納入部會年度推動計畫之滾動修正。</p> <p>(四)2020年11月修正「各部會性別平等專案小組運作原則」第4點、第6點。</p>

整合應用性別主流化工具(2/6)

強化性別主流化各項工具整合運用，透過制度、研發工具及參與審議，引導各機關推動性別主流化各項工具，逐步達成性別平等政策綱領之目標，落實性別平等。

性別主流化 工具	推動重點
性別影響 評估	<p>(一)2019年10月精進性別影響評估制度，修正重點包含：1.按計畫與性別關聯程度分流評估，簡化作業。2.加強針對辨識性別議題及擬定性別目標之引導。3.新增「性別諮詢員」制度，強化計畫、法律案研擬初期納入性別觀點。4.擴大可由公部門性平專家進行程序參與。</p> <p>(二)2022年3月推動「性別影響評估第二期實施作業」由現行規定中長程個案計畫及法律案應辦理性別影響評估，擴大辦理範圍至「國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議」（提供文件參考運用）與「本院核定之綱領、白皮書及計畫方案」（辦理試辦作業至2023年4月後評估實施）。</p>

整合應用性別主流化工具(3/6)

性別主流化工具	推動重點
性別預算	<p>(一)2009年起實施性別預算，2019年改制引導各機關擴大檢視，包含計畫方案性別影響評估結果、依據性別平等政策法令(如性別平等政策綱領)規劃辦理性別平等工作，以及運用性別主流化工具等，逐項設定預期目標及對應策略，並妥適編列對應預算。2021年起追蹤性別預算執行情形。</p> <p>(二)定期撰擬行政院及所屬各部會年度性別預算編列及執行情形整體說明並公開於本院性平會網站「性別預算專區」。</p> <p>(三)透過地方輔導獎勵及培力機制，協助地方政府逐步建立性別預算制度</p>

整合應用性別主流化工具(4/6)

性別主流化工具	推動重點
性別統計	<p>(一) 建置「重要性別平等統計資料庫」提供各界查詢重要指標，並定期參考國際性別平等發展趨勢適時調整；引導機關強化運用性別統計與分析並發掘性別議題，以促進各機關運用性別統計支援決策。</p> <p>(二) 2019年起每年編撰中英文版「性別圖像」，收錄聯合國編製性別不平等指數(GII)及世界經濟論壇編製性別落差指數(GGI)進行國際比較，以及參考國際趨勢及重要性別議題擇選40餘項項指標，以簡要統計圖表及分析，呈現我國重要性別議題現況與趨勢。</p>

整合應用性別主流化工具(5/6)

性別主流化 工具

推動重點

性別分析

- (一)2020年出版《性別分析參考手冊—運用於性別影響評估的概念與實作》強化運用性別影響評估過程並提升評估品質。
- (二)建置「性別分析」專區，收錄性別分析優良案例提供學習參考。定期辦理「性別分析工作坊」教育訓練，協助中央部會及縣市政府整合應用性別主流化工具。
- (三)2021年首次與加拿大駐臺北貿易辦事處辦理「臺加性別分析與GBA+研討會」，提升機關人員性別意識及運用性別分析能力。

整合應用性別主流化工具(6/6)

性別主流化 工具

推動重點

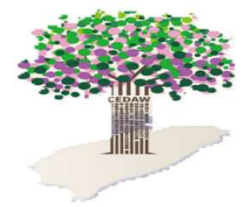
性別意識 培力

- (一)運用性別平等輔導考核機制，強化各機關實施性別主流化訓練：
- 1、一般公務人員每年應施以2小時以上之課程訓練。
 - 2、辦理性別平等業務相關之一般公務人員，每年應施以6小時以上之進階課程訓練。
 - 3、政務人員每年應施以課程訓練或參與性別平等相關會議。
- (二)發展各類性別平等教材：
- 1、2021年製作「消除性別刻板印象(禮俗文化篇)」、「消除性別刻板印象(藝術文化篇)」、「消除性別刻板印象(厭女篇)」、「全球/區域性平發展與未來」及「家務事是誰的事?家庭內性別角色與家務分工」等數位教材。
 - 2、2022年規劃製作「我國性別平等政策綱領與重要議題」、「婦女與經濟」、「性別刻板印象-陽剛氣質新觀點」、「性別平等與女權自助餐及「認識跨性別者及其處境」等5門數位教材。
- (三)規劃於2022年7月辦理性別主流化工作坊，引導各部會及地方政府學習整合應用性別主流化工具。

CEDAW第4次國家報告-工作項目與期程(1/2)



第一輪：因應疫情改為書面徵詢意見。
第二輪：視疫情狀況辦理實體或視訊會議。

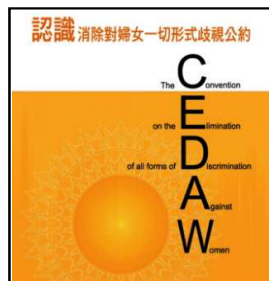


CEDAW第4次國家報告-工作項目與期程(2/2)

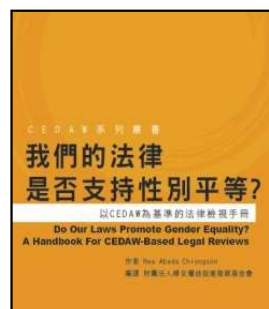


消除對婦女一切形式
歧視公約(CEDAW)

辦理CEDAW及人權公約相關推動工作



辦辦法規檢視：辦理CEDAW第34至37號一般性法規檢視，2022年1月召開法規檢視專案審查會議，經審查，確定違反CEDAW共計39件。



檢視相關法規：針對違反CEDAW尚未修正法規(共48案) 追蹤列管，包含刑法第288條墮胎罪、優生保健法等。



辦理CRPD相關點次工作：針對身心障礙者權利公約國家報告結論性意見第24-27點，有關身心障礙婦女積極性差別待遇措施部分，規劃督導部會提出人身安全、生殖健康與醫療照顧、受教權、勞動參與及社會生活參與面向之措施。

辦理中央部會與地方政府輔導考核作業

函頒輔導考核 獎勵計畫

本院自2015年起，每2年函頒「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」、「行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵」，據以對各部會及地方政府進行輔導考核及獎勵，引導機關積極推展性別平等工作。

精進部會 業務輔導

考量各部會在業務屬性與性別平等議題關聯度有所不同，且推動進程亦有落差，透過邀請本院性平委員協助考核成績不理想(近2屆輔導考核成績皆獲「乙等」或「不列等」)部會精進性平業務，透過召開專案會議，持續與委員溝通業務精進方式並檢視成效，以強化部會性別平等業務推動策略與整體效能。

地方政府 訪視輔導

本院針對2020年輔導獎勵計畫成績未達甲等之地方政府進行實地訪視，除就評核結果共同討論，並交流中央性別平等政策重點內容，以及協助檢視性別主流化各項工具之發展情形，積極協助地方政府提升性別平等業務能量及發展推動策略。

辦理中央部會與地方政府輔導考核作業

績優表揚 經驗分享

- 辦理頒發金馨獎，予以鼓勵，並邀請不同組別表現優良與成績躍升部會進行經驗分享與交流，以及建置相關影音紀錄，透過標竿學習以督促本院所屬各部會及地方政府積極推動性別平等工作。
- 辦理各部會、直轄市及縣(市)政府性別平等專案小組交流會，凝聚政府與性平委員不同專業背景之夥伴關係，激發機關將性別觀點融入業務特色並發揮成效擴散及深化至各單位及所屬機關。

向下扎根 向外推展

透過輔導考核及獎勵計畫，促使機關在性別平等業務推動上不斷精進，包括設有性別平等專責機制、向地方政府推展或跨機關合作、善用多元管道及政策工具推廣、落實推動性別主流化及運用相關工具，將性別平等扎根及擴散於各機關業務。

強化性別平等國際交流策略

持續國際交流策略

促使公私部門合作以發揮綜效與國際雙向交流互動，累積動能拓展我國參與國際性別平等領域。

策略內涵

將現行性別平等國際交流活動，規劃為「參與APEC」、「臺歐盟性別平權交流」、「參與聯合國倡議之會議及活動」、「其他國際交流會議與動」等4大工作面向，依每一活動的特性，規劃不同的交流對策，完成「性別平等國際交流策略」，促使公私部門合作以發揮綜效，與國際雙向交流互動，累積動能拓展我參與國際性別平等領域，並於每年第1次國參分工小組會議提報辦理成果。

國際交流

隨2020年歐盟及2021年美國陸續將性平納入對外政策，推動性平已為全球地緣政治 (geopolitics) 發展不可或缺的一環。而我國108年性別不平等 (GII) 指數，為全球第6名，居亞洲之冠，而我國性平亮眼成果紛獲國際肯定，吸引各國主動洽詢合作，促成近年我與歐盟、美國等國交流熱絡。



由於全球嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情仍為嚴峻，致實體國際會議與交流活動受阻，惟本院性平處仍積極突破障礙推動「性平國際交流」，發揮國際交流軟實力。

積極參與APEC



Asia-Pacific
Economic Cooperation

出席婦女與經濟政策夥伴(PPWE)及婦女與經濟論壇(WEF)線上會議

推動「促進電信業性別平等與包容性成長」計畫

積極爭取其他經濟體支持我國數位健康與性別相關計畫與倡議

推薦我國女性中小企業主及研究人員參賽: Best Award , Healthy Women & Healthy Economy

善用APEC基金:鼓勵非PPWE工作小組之我國主政部會提案性別相關計畫爭取APEC經費補助

國際交流推動規劃

臺歐盟交流合作

- 推動2019年至2023年「臺歐盟性別平權合作暨訓練架構計畫」

辦理臺歐盟亞洲地區LGBTI人權推動交流研討會)及促進決策及公共參與性別平等工作坊(2022年10/27-11/2)，深化臺歐盟性平夥伴關係。

- 持續參與臺歐盟雙邊諮商會議進行對話與交流

出席第5屆臺歐盟人權諮商會議與第33屆臺歐盟非經貿諮商會議，已於非經貿諮商會議邀請歐盟人權特別代表埃蒙古爾摩來臺參與臺歐合作會議活動，獲歐盟正面回應可能來臺。

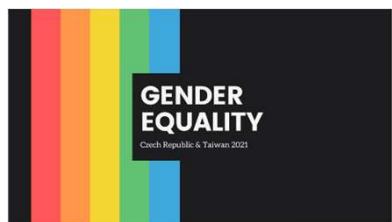
- 訪歐進行性平政策交流及開拓合作(暫訂2022年9月)

持續就性平議題赴比利時及其他歐洲國家，就性別平權議題進行交流並拓展合作契機。

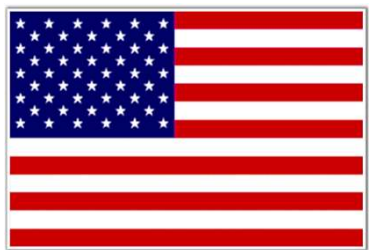
臺捷性別平等進程對話

- 發揮外交軟實力，尊定臺捷性平合作交流

與捷克布拉格市政府於2020年8月首度合作辦理線上論壇，亦為與歐盟個別會員國性平合作首例。應用數位平臺串流模式，突破COVID-19疫情封鎖，推動全國各級政府機關及人士參與國際性平交流，獲臺捷雙方高度肯定，擬持續召開第2屆會議。



國際交流



臺美交流合作

- **參與「美台印太區域民主治理諮商」會議，建立性平合作交流機制**

於2021年首度參與會議，進行性別平等議題對談，雙方同意於本年共同辦理「全球合作暨訓練架構 (GCTF)」研討會，本年預計在諮商會議平臺持續進行對話。

- **共同辦理GCTF：終止性別暴力國際研討會，促成美國高階官員訪臺**

臺、美、歐盟等國訂於2022年5月共同舉行線上研討會，邀請美國促進多元性別 (LGBTQI+) 人權特使Jessica Stern 來臺與會，與全球公私部門進行政策經驗交流。

- **參與美國拜登總統主持之民主峰會，與全球連結**

美國於2021年12月召開民主峰會，為彰顯全球對促進民主人權與性別平等之決心，各國代表於會中承諾推動，2022年12月將舉辦第2屆峰會，各國將提報各項承諾執行成果。



臺加交流合作

- **持續辦理臺加性別分析與GBA+研討會，擴大合作領域**

我國與加拿大於2021年11月首度合作辦理性平會議，鑒於本次良好實務經驗交流，雙方共識於2022年持續辦理，並促成加拿大擴大與我合作辦理「終止性別暴力研討會」。

結語

促進性別平等已是普世價值，透過性別平等的實踐，成為永續發展的力量，營造性別平等幸福共好之友善社會。

