《消除對婦女一切形式歧視公約》

中華民國第5次國家報告

專要文件

2025年11月

前言

中文「性別」二字在臺灣的脈絡中，作為一個學術詞彙與社會實踐的核心，約在1990至2000年代間受到西方女性主義的影響，展現出學術用語的典範轉移，從二元框架下的兩性對照，關注特定群體（婦女）的權益，到以「性別」詞彙兼容一種社會建構、權力關係及多元認同的複雜概念。

我國的性別平等發展，與民主化歷程有著密不可分的關聯。1990年代多次修訂《民法》親屬篇，廢除對未成年子女行使權利的父權優先條款、改革夫妻財產制到子女姓氏的彈性化，逐步瓦解法律中根深蒂固的父權思想。職場方面，2002年制定《兩性工作平等法》（如今為《性別平等工作法》），不僅禁止基於性別與性傾向的歧視，也納入多項促進平等措施，如育嬰假、生理假等，創造更友善的就業環境。教育領域，2004年《性別平等教育法》的通過，則致力於在校園中消除性別刻板印象，並保護學生免於性騷擾、性侵害與性霸凌。而接續的「防暴三法」—《家庭暴力防治法》（1998年）、《性侵害犯罪防治法》（1997年）及《性騷擾防治法》（2005年），和2021年通過的《跟蹤騷擾防制法》共同構建了對抗性別暴力的法律防線，不僅為受害者提供了法律救濟途徑，更重要的是，將原先被視為「私領域」的暴力問題轉化為公共議題，明確的將性別暴力行為視為犯罪，確立了國家介入責任與保護義務。

在整體政策框架上，我國於2005年推動性別主流化，希望讓所有政府的計畫與法律要具有性別觀點，其後於2011年通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，將該公約國內法化，展現了我國與國際人權標準接軌的決心。同年，行政院頒布《性別平等政策綱領》，為政府推動性別平等工作提供了總體指導方針。從2019年開始，行政院透過4年期的「性別平等重要議題」與「性別平等推動計畫」，並設定推動6大議題，目前已推動至第2期工作。如今，我國的性別平等工作自五院、各部會到各地方政府，分工共同推動（詳第3條說明）。

就國際性別平等指數來觀察臺灣在國際上的相對位置，以聯合國開發計畫署（UNDP）2022年發布的性別不平等指數（GII）來觀察[1]，我國在167個國家中位居第10名；若以經濟合作暨發展組織（OECD）所發布的社會習俗性別指數（SIGI）進行觀察，2023年我國在179個國家中位居第6名。儘管我國已有多項性別平等法

[1] 由於我國非聯合國成員，因此相關排名係將我國統計資料依據 GII 編算方式計算而得。

律與措施，且從國際指數來看，在性別平等領域已有相當的成果，但傳統的性別角色分工與刻板印象依然普遍存在。性別薪資差距、女性的照顧負荷、以及女性在決策層級代表性不足等問題，是我國仍在積極面對的議題。此外，對於某些性別平等議題，如全面性教育或 LGBTI+[2]權益的深化，社會中仍存在分歧的看法。而在數位環境中，性少數群體可能面臨更複雜的歧視與暴力風險，例如，LBTQ 女性可能同時遭受恐同與厭女的不友善對待。

在前次（第4次）CEDAW 國家報告審查後，我國透過「結論性意見與建議行動回應表」研商各機關所應採取的行動，在2023年透過9場次的實體行動回應表檢視會議，與網路意見蒐集機制，共計45個民間團體參與實體會議，並回收53份網路意見；於2024年辦理「CEDAW 第4次國家報告結論性意見與建議期中審查會議」，出席者含括五院，共有22個機關與46個民間團體代表，約197人共同參加。透過以上機制，廣邀學者專家與公眾共同參與，協助政府檢視回應 CEDAW 結論性意見所訂定之策略行動合宜性、落實情形及待努力之處，積極將公民參與納入政府施政決策過程，集思廣益共同提出精進策略，並建立民眾與政府的合作關係。

我國政府對於婦女權利的主張，將依據 CEDAW 精神，在法律秩序與社會常規的運作下，鼓勵各級政府機關與民間積極對話，積極尋求社會共識，致力消弭歧見，持續推動及保障女性權益，包含各交織性身分女性，例如女童、高齡女性、原住民族女性、新住民女性、身心障礙女性、雙性人、跨性別女性及女同性戀等群體。

以下各條文，將以 CEDAW 條文與前次國家報告結論性意見與建議為主要架構，除部分點次為前次國際審查委員評述我國性別平等之發展，而未有對應行動策略之外，其餘點次建議事項依照 CEDAW 條文，呈現我國於2021至2024年間在各個婦女權利面向上的努力與進展。

[2] LGBTI+ 是多元性別與性傾向族群的總稱，分別代表： L：Lesbian（女同志）、G：Gay（男同志）、B：Bisexual（雙性戀）、T：Transgender（跨性別者）、I：Intersex（雙性／間性人，即出生時性別特徵不完全符合傳統男女分類者）、+（加號）：代表其他性別多樣性與性傾向族群，例如泛性戀（Pansexual）、非二元性別者（Non-binary）等。

目錄

第1條.....1
第2條.....1
建構反歧視環境.....2
法院對 CEDAW 的適用與司法人員培訓.....4
第3條.....5
強化國家之性別平等機制.....5
第4條.....11
暫行特別措施.....11
第5條.....12
消除性別刻板印象.....12
暴力侵害婦女行為.....16
第6條.....24
完善法制架構，強化對被剝削者保護.....24
第7條.....27
促進政治與公共決策職位的性別平等.....27
第8條.....29
國際參與性別平等.....29
第9條.....30
保障新住民女性及其子女權益.....30
第10條.....32
打造性別平權的教育環境.....33
第11條.....35
促進職場性別平等.....36
第12條.....42
消除健康歧視、確保女性實現健康權益.....42
第13條.....45
強化婦女居住穩定、貸款取得與社會融入.....45
友善空間與社會參與權.....46
第14條.....47
平權意識、參與決策及社區活動.....47
生計、財產及經濟機會.....48
健康及教育方案.....50
第15條.....51
法律平等權保障.....52
第16條.....53
保障離婚婦女權益.....53

完善同性婚姻政策.....54
家庭關係與成員之權利保障.....55

第1條

我國對「婦女歧視」之定義係依《消除對婦女一切形式歧視公約》（以下簡稱 CEDAW）條文及一般性建議之規定，又2011年訂頒《CEDAW 施行法》已將 CEDAW 國內法化，各機關據以消除性別歧視及落實性別平等。

1.1 在第3次與4次國家報告審查期間，有民間團體認為在部分政府文書中性（sex）與性別（gender）字詞使用存在錯誤翻譯，可能削弱對生理女性權益的保障基礎。因此在2020至2021年間，已由行政院召開相關會議，決議指出，中文「性別」的語境脈絡包含生理性別與社會性別，與英文可直接以 sex 及 gender 區分有所不同，經過檢視目前行政及司法實務在運用上並無問題，例如《性別平等教育法》、《性別平等工作法》及相關函釋範圍已涵蓋生理性別（sex）及社會性別（gender）。並在會中定調中文與英文的翻譯方法，在未來英譯時，須視法規內容脈絡判斷翻譯為 sex 或 gender，並納入外部性別平等專家審閱機制，請各部會自行檢視後，由各部會性別平等專案小組委員確認。

1.2 有部分民間團體主張 CEDAW 僅涉及生理女性。同時，亦有團體認為性別友善空間侵害生理女性專屬空間，有女性安全議題，以及對於跨性別群體採取免術換證的政策措施感到憂慮。

1.3 以上爭論的核心，不僅在詞彙翻譯的精確性，同時也反映出「性別」如何區別，法律上如何定義「男性」與「女性」，以及伴隨而來的法律效果。我國政府認為，依照 CEDAW 一般性建議第33號第8段、第35號第12段及歷次 CEDAW 國家報告結論性意見與建議等，均提及「女同性戀、雙性戀女性、跨性別女性及雙性人」之平等保障，因此，除生理女性之外，女同性戀、雙性戀女性、跨性別女性及雙性人亦屬 CEDAW 保障範圍。同時，我國的性別平等政策方針《性別平等政策綱領》亦已宣誓應建立包容與尊重多元差異的性別友善環境，保障不同性別者的權利，尤其關注不利處境者。

1.4 政府將考量在法律秩序與社會常規的運作下，鼓勵各級政府機關與民間積極對話，尋求社會共識，致力於消弭歧見，持續推動及保障女性權益，包含各交織性身分女性，例如女童、高齡女性、原住民族女性、新住民女性、身心障礙女性、雙性人、跨性別女性、雙性戀女性及女同性戀等群體。

第2條

有關消除歧視的義務，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第15、

17、18、21、22、53、54等點次，建議我國應強化法院對 CEDAW 的適用與司法人員培訓，並制定性別平等的全面性反歧視立法。

我國已建立制度，系統檢視並修正不符 CEDAW 之法規，完成修正率逾九成。目前正積極推動《反歧視法》立法，廣泛蒐集各界意見並確保過程透明；立法完成前，已針對校園、職場及其他等領域的性別歧視與性騷擾事件，簡化申訴與處理程序。另法院援引 CEDAW 比例仍待提升，未來將加強司法人員 CEDAW 培訓，強化司法體系對 CEDAW 之實質運用。

建構反歧視環境

CEDAW 法規檢視與消除歧視性法規[3]

2.1 為確保既有及新訂修之法規符合 CEDAW，自2012年起即建立 CEDAW 法規檢視機制，並配合聯合國所發布之一般性建議，與時俱進檢視各項國內法規。針對不符合 CEDAW 之法規，由行政院列管及於「性別平等業務輔導考核（獎勵）計畫」指標中扣分，持續督導各機關完成修法；另為確保新訂（修）法案符合 CEDAW，依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」規定，制定、修正之法律案陳報行政院審議前，應進行性別影響評估，以確保法案從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點，落實 CEDAW。此外，設有「行政院性別平等信箱」受理相關案件，如有違反 CEDAW 之情事，民眾可透過該信箱陳情，經檢視確實違反 CEDAW，則要求權責機關修正，並列入 CEDAW 追蹤管考作業。

2.2 截至2024年底，不符合 CEDAW 及一般性建議（檢視至第37號一般性建議）之法規計272件，完成修法計263件（修改完成率達96.7%），尚未完成修法之9件，請見附件表2-1。有關前次結論性意見與建議關注之《刑法》、《優生保健法》、《祭祀公業條例》及《民法》之修法情形等，請見第12條、第15條及第16條。

消除性別差別待遇

2.3 警察人員考試對應考人設有相關身高標準之規定，惟排除女性應考人之群體比例明顯高於男性，使女性應考試服公職權利受到不利之差別待遇。為落實憲法法庭2024年憲判字第6號判決，推動修正「警察人員考試體格檢查標準」，通盤檢視各類別警察工作所需工作職能，取消2項警察人員考試規則身高限

[3]回應第4次國家報告結論性意見與建議第15點、22(d)點次。

制，並由考試院於2025年1月2日修正發布。中央警察大學及臺灣警察專科學校之招生簡章，均已刪除體格檢查之身高限制，以吸引符合工作職能需求的人才，並保障女性應考試服公職權益。

2.4 2021年司法院釋字第807號解釋，宣告《勞動基準法》第49條第1項限制女性勞工夜間工作規定，違反憲法保障性別平等之意旨而失效，考量母性健康保護為國際重視，勞動部已發布通函釋示雇主不得使妊娠或哺乳期間之女性勞工於夜間工作，且女性勞工因健康或其他正常理由不能於夜間工作者，雇主不得強制其工作。此外，妊娠及分娩1年內之女性勞工倘從事夜間工作，應依《職業安全衛生法》實施保護。

推動《反歧視法》，並在全面實施前，簡化性騷擾及性別歧視申訴處理程序[4]

2.5 行政院為研議制定《反歧視法》，起草過程研究國內外立法例、辦理學術研討會、研議制定平等法公聽會，並邀請原住民、新住民、性別、兒少、身心障礙、宗教領域之專家學者、監察院國家人權委員會、性平處及相關機關召開11場諮詢與研商會議；2024年辦理草案預告60日、3場民間團體之意見交流會、4場分區公聽會，並參酌各界意見檢視、修正草案內容，以及邀請相關機關及國內外學者專家召開研商會議，後續將召開審查會議，經行政院院會通過後，即函請立法院審議。

2.6 簡化性騷擾及性別歧視申訴處理程序。

(a) 2024年3月8日施行《性騷擾防治法》，延長申訴期限，簡化申訴程序，刪除再申訴制度，明定具性騷擾事件調查權之受理單位應於3個月作成調查報告，以及處理建議移送直轄市、縣（市）政府審議，並於4個月內調查審議完竣。2024年各直轄市、縣（市）政府性騷擾申訴案件依限審議率為91.13%。

(b) 職場上基於性與性別的歧視和騷擾，《性別平等工作法》已訂有相關申訴救濟規定，2024年3月8日起，被害人遭受職場性騷擾，若已向雇主提出申訴，不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，可直接向地方主管機關再申訴；最高負責人或僱用人為性騷擾行為人時，受僱者亦可直接向地方主管機關申訴，經調查屬實即裁罰行為人。2024年地方主管機關受理性別平等工作法第32條之1申訴案件共計230件，其中被申訴人為最

[4]回應第4次國家報告結論性意見與建議第21、22(a)、22(b)、22(c)點次。

高負責人或僱用人計75件，經調查有25件成立[5]。

(c) 校園性別歧視、性騷擾或性霸凌（包括透過語言對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之仇恨言論行為）之調查處理已明定於《性別平等教育法》。2024年修正發布《校園性別事件防治準則》，簡化校園性別事件申請調查、受理及申復程序。有關申請調查或檢舉校園性別事件、對學校不受理事件不服之申復、當事人對學校調查處理結果不服之申復，均得以言詞提出，程序更為簡易便民。同時，學校性別平等教育委員會得自行檢舉並進行調查之事件類型，無須由申請人提出，已有效簡化受理程序。

法院對 CEDAW 的適用與司法人員培訓[6]

2.7 針對法官、檢察官、律師及其他司法人員，司法院、法務部訂有涵蓋職前與在職訓練之系統性培訓，將 CEDAW 納入必要課程，向下扎根。

(a) 司法院於2022年完成「法官辦案引用 CEDAW 參考手冊」研究，並於2023年將其納入「司法院性別主流化實施計畫（2024至2025年）」，持續推動性別意識培力，強化法院對於 CEDAW 公約之應用能力，同時將對象擴及法官以外人員；另自2024年起增設「強化 CEDAW 於法院之運用」專班，系統性提升法官及法院實務人員之性別人權專業能力；法務部亦於每年所辦理「婦幼保護及性別平等研習會」中，將 CEDAW 議題列入課程，並向檢察官宣導於書類中引用 CEDAW。

(b) 自2023年起，律師職前訓練學員均需參訓性平實務課程，全國及各地方律師公會陸續辦理 CEDAW 在職課程；法官學院將人權公約列入錄取人員職前訓練必要課程，並於在職訓練課程中持續融入人權保障內容；司法官學院於司法官班、遴選檢察官職前研習班、檢察事務官班、觀護人訓練及書記官訓練班均開設 CEDAW 課程，期能促使人權理念內化為司法實務，以友善並具多元性別敏感度的視角處理相關議題。

(c) 教育部於2024年辦理「發展性別平等教育－CEDAW 融入課程與教學」工作坊，邀請行政院性別平等會委員就「CEDAW 與性別主流化識讀性別平等與案例分析」及「CEDAW 公約融入教學之具體實踐」等主題，

[5]回應第4次國家報告結論性意見與建議第53、54點次。

[6]回應第4次國家報告結論性意見與建議第17、18點次。

與法律、教學創新、性別平等議題等教師及教務相關人員進行分享，並促進教學與課程的合作交流。

第3條

有關在政治、社會等各領域採取一切適當措施，確保婦女平等享有人權，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第11、12、13、16、19、20、23、24、25、26、41、42等點次[7]，建議應對「國家人權行動計畫」及疫情相關政策進行性別分析與評估；考慮由立法院設立婦女人權常設委員會，鼓勵女性立法委員成立跨黨派核心小組；並加強性別平等專責機關的資源、職權與監督效能，以更全面且系統性地促進並落實性別平等。

當前我國已就前述建議展開具體行動。未來應持續強化性別平等機制的落實效能，提升性別統計的政策應用價值，有效轉化為精準的政策介入與資源分配，並更關注不同性別的多元處境與需求，以精準推動相關工作。

強化國家之性別平等機制

3.1 立法委員獨立行使職權，關於前次審查建議立法院設立婦女人權常設委員會，涉及組織增設事宜，需由立法委員共識提出《立法院組織法》修法。關於跨黨派核心小組之建議，立法院目前已設有「立法院性別平等委員會」，委員會成員由跨黨派之立法委員與內外部專家學者組成，負責性別平等政策、法規與性別平等之宣導、法案及預算案性別影響評估審議等工作。其次，立法院透過幕僚單位撰寫「法案及性別影響檢視表」、「性別預算報告」，或加強國會助理性別意識，可協助立法委員關注相關性別議題[8]。

3.2 為積極推動性別主流化政策，打造性別平等友善之司法環境，司法院設有「人權與兒少保護及性別友善委員會」，自2021至2024年召開7次會議，其中有關討論性別議題之議案有9案，議案主題諸如「精進家事調解維護未成年子女權益」、「健全司法性別統計」、「加強對於性侵害被害人友善司法環境之建構」、「精進跟蹤騷擾防制法及家庭暴力防治法之保護令核發程序」、「各級法院如何辦理及實踐符合111年度憲判字第8號判決要旨之未成年子女表意權行使」、「精進與深化未成年子女會面交往強制執行事件」等。

---

[7] 第4次國家報告結論性意見與建議第23、24點次由國家人權委員會獨立追蹤並規劃擇期公開於該會網站。

[8] 回應第4次國家報告結論性意見與建議第16、41、42點次。

2023年並發布「司法院及所屬機關人員推動性別主流化實施計畫（2024-2025年）」及「司法院性別主流化實施計畫（2024-2025年）」，涵蓋強化性別意識培力、建立性別統計與分析、促進決策參與性別平等、完善友善措施及更新性別平等專區資訊等五大目標。

性別平等專責機關與推動機制[9]

3.3 行政院性平處作為統籌與協調單位，全面且系統性地引導中央及地方政府推動性別平等工作。

(a) 透過「性別平等會」機制，督促各級政府依照業務分工，推動性別平等業務。此外，性平處亦長年推動 CEDAW 教育訓練、性別主流化、性別平等宣導、性別平等調查研究及民調等，督導各部會落實執行 CEDAW 及結論性意見與建議，以及研修政策法規。

(b) 行政院以《性別平等政策綱領》為方針，透過多年期計畫推動國家性別平等工作，主要可分為行政院層級性別平等重要議題與部會層級性別平等推動計畫，具有整體性規劃與部會分工合作之效果。2022至2025年行政院層級性別平等重要議題計畫，包括：提升女性決策參與、提升女性經濟力與建立性別友善職場、消除性別刻板印象、防治數位性別暴力、促進健康及照顧之性別平等、打造具性別觀點之環境及科技創新等6大議題，督導行政院所屬各機關推動《性別平等政策綱領》所揭示之重要工作。各項工作辦理情形均設有資料公開、民間參與、追蹤與檢討機制。

(c) 「促進公私部門決策參與性別平等」現為行政院層級性別平等重要議題之一，為引導民間部門落實性別平等，透過委託研究探討私部門現況與需求，規劃在下一階段（2026至2029年）將「公私協力建立性別友善職場」納入推動重點，包括關注不同規模之企業雇主及主管之性別平等意識，延伸營造職場性別友善環境、強化組織決策性別平等、促進薪資待遇性別平等，以持續深化性別平等。

(d) 性平處相關業務運作經費係編列於行政院（院本部）年度預算「性別平等業務」科目項下，2021至2024年分別編列1,402萬8千元、1,930萬3千元、1,629萬3千元及1,507萬6千元，平均成長2.4%。

(e) 我國辦理性別平等業務人力除性平處外，亦包含各部會與地方政府配置

[9] 回應第4次國家報告結論性意見與建議第25、26點次

之推動性別平等業務人員。性平處編制36人，各部會性平專責人力2023年約78人、各地方政府2024年配置性平專責人力約108人[10]，人力配置應屬適當，如因應業務成長有增加人力需求，將由行政院依《中央政府機關總員額法》相關規定於員額總數內彈性調整單位間員額配置。

(f) 為確保政府施政及財務資源融入性別觀點，行政院持續推動性別預算制度，確保性別平等之重要方案計畫獲得預算分配與執行，同時也撰擬性別預算整體報告上網公開供各界閱覽。行政院並運用輔導獎勵機制，設定評核指標鼓勵地方政府發展在地化性別預算機制，截至2023年底，22個地方政府中已有20個發展性別預算作業流程。

3.4 「2025至2028年國家發展計畫」已於規劃階段辦理性別影響評估作業，並參採性別平等學者專家及性平處意見，將性別觀點適時融入。綜觀「國家發展計畫」於前瞻全球趨勢分析與中長期課題研析等內容部分，均揭示性別平等重要內涵，並將「提高婦女及中高齡勞參率」及「雙就業、雙照顧之友善職場，提升女性勞動價值」等明訂為國家發展策略，計畫展現對於女性參與決策、婦女就創業與經濟安全、性別平等教育、性騷擾防治之落實，以及具性別觀點的人口、健康、醫療與照顧政策等性別議題之重視。

「國家人權行動計畫」與疫情相關方案之性別分析與性別影響評估

3.5 為確保「國家人權行動計畫」融入多元觀點並有效落實，行政院已建立系統性的追蹤管考機制，由人權處統籌規劃辦理，性平處配合研提性別相關行動及參與相關審查會議[11]。

(a) 為落實首部「國家人權行動計畫」，行政院於2022至2024年間召開9場次「落實國家人權行動計畫辦理情形表審查會議」，邀集制定國家人權行動計畫諮詢委員會之民間委員、行政院人權保障推動小組民間委員、國家人權委員會代表、兒少代表及包含促進性別平等之民間團體等，共同審查辦理情形表內容，以期擴大多元參與，促進公民對話，9場次審查會議共計834人次出席。

(b) 行政院刻正推動制定新版「國家人權行動計畫」，業成立制定新版國家人權行動計畫諮詢委員會，成員包含政府機關代表、行政院性別平等委

[10]各部會與地方政府專責人力以分年度之「性別平等業務輔導考核（獎勵）計畫」填報內容計算，因此中央政府與地方政府統計年度不同。

[11]回應第4次國家報告結論性意見與建議第11點次

員會等各相關人權任務編組代表及人權團體、人權領域專家學者、商業及工會代表，共同研議制定新版國家人權行動計畫，制定過程將落實公開透明參與，持續邀集關切性別議題、致力於保護和促進性別平等之學者專家、民間團體共同參與，確保計畫從研擬、規劃、決策、執行，及後續監督評估與事後檢討建議等各階段過程，均納入性別觀點。

3.6 為因應 COVID-19疫情對性別平等與社會弱勢造成的影響，政府從減少衝擊、議題分析與引導未來因應措施等面向著手[12]。

(a) 為有效防治 COVID-19，維護人民健康，並因應其對國內經濟、社會之衝擊，衛福部於2020年制定公布《嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例》，期間歷經2次修正，制定及修正均辦理性別影響評估。

(b) 經濟部於2023年完成分析報告發現，商業服務業2021年紓困2.0方案申請業者負責人，核准補貼案件中的女性負責人占比較公司登記之女性負責人占比（約31%）高出近6個百分點，顯示補貼對女性企業主有助益；此外，分析會展產業及貿易業受 COVID-19影響之艱困事業薪資及營運資金補貼，獲補助1,743家業者中，女性企業負責人比率為35.6%，高於各行業平均30%。

(c) 為了解我國因疫情所造成性別不平等之問題，行政院完成「疫情下性別議題分析報告」，蒐錄51項性別統計，並針對疫情對不同性別在各面向，所受到的衝擊影響進行分析。報告發現疫情對女性勞工較多的行業影響較大，對於非典型就業的青年及中高齡婦女影響更鉅；疫情期間仍以女性勞工申請「家庭/防疫照顧假」與「彈性工時」比率較高，且女性使用心理健康支持相關專線服務人數、精神科門診率增幅均高於男性，且較疫情前明顯。行政院於2024年提出「大型傳染病（疫情）涉及性別議題提醒事項」，引導各機關於未來如發生大型傳染病時，可依循提醒事項訂定疫情相關政策、計畫、方案或措施，以關注與回應不同性別者的需求，積極消弭所造成之性別不平等問題。

(d) 國發會研撰「疫情對女性經濟影響」，由蒐集國際機構報告探討全球疫情對女性經濟影響，進而分析疫情對國內女性經濟、社會影響及可能原因，再探討政府支持女性就業相關政策。研究結果顯示，2020至

[12]回應第4次國家報告結論性意見與建議第12點次

2021年疫情期間，國內女性失業率增幅較男性高、女性非典型工作者就業人數減少，以及女性整體網路使用率低於男性等情形，並就促進女性經濟力、提升女性生活福祉、女性經社議題長期研究等面向，研提政策建議。

(e) 勞動部於2022年度完成「COVID-19疫情對勞工就業及勞動市場影響之研究」，研究結果發現，疫情對女性就業的衝擊較為顯著，主要原因可能並非性別本身，而是產業特性所致。女性勞動力多集中於受疫情影響較大的密集接觸型產業，因此在該產業受創時，女性勞工所受影響程度因而高於男性。

性別化創新

3.7 行政院性別平等重要議題（2022至2025年）設定「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」，藉由訂定上位指引，引導各部會運用性別化創新，鼓勵從計畫規劃、執行到成果等階段納入性別或多元分析，促進科學研究及技術研發具有性別觀點。2023年國家科學及技術委員會（下稱國科會）已完成統整性「科學研究及技術研發性別化創新操作指引」，相關部會於2024及2025年間陸續發展衛生福利、環境、農業、機器人等專業領域之性別化創新操作手冊，並逐步將性別化創新應用於各類研究及產品研發。

不利處境女性群體的資料及權利保護[13]

3.8 行政院於2021年5月修正《性別平等政策綱領》，參酌納入相關國際公約、宣言及永續發展目標之精神，並特別關注不利處境者（原住民、新住民、未成年者、高齡者、身心障礙者、農村及偏遠地區女性以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等）所遭遇之交織性歧視與權利保障，擬訂我國性別平等政策願景、政策目標與推動策略，作為我國性別平等政策最高指導方針。

3.9 行政院於2024年推動「行政院各部會性別統計精進作業」，請各部會就業管性別統計資料，研議增加身心障礙別、高齡、兒少等不利處境分類之可行性，並規劃建置期程，以及擇定10項大型調查統計，優先研議蒐集性傾向、性別認同等資訊收集，並進行交織性統計及分析，以利瞭解女同性戀、雙性戀女性、跨性別女性及雙性人現況及困境；透過部會性別平等專案小組與民間性別平等委員共同討論並追蹤辦理情形，逐步充實性別統計以支援政

[13]回應第4次國家報告結論性意見與建議第13點次。

府決策。另於同年公告「多元性別統計指引」，提供各機關參考運用。

3.10 行政院主計總處於2024年5月修正「各級政府及中央各機關統計範圍劃分方案」，增列「11990-01人權指標之統計」項目，並將「30910各機關共同統計」之「性別之統計」修正為「性別（含性與性別）之統計」；審核公務統計報表或調查實施計畫時，請各機關強化較細緻的人口特徵（含不利處境者）之交叉分類數據；依聯合國有關不利處境女性52項指標，盤點國內統計，提供權責機關參考。

3.11 針對身心障礙婦女與高齡女性，藉由公務統計與調查研究彙整相關資料，以妥善了解身心障礙者數據（含女性）、高齡女性於各種處境之情形，並設有高齡及長期照顧統計專區，以供作政策規劃之參考，截至目前共收錄61項性別統計。

3.12 不利處境女性教育、就業、健康、社會保障、司法權利，請分別參見第10、11、12、13、15條；農漁村及偏鄉婦女，請參見第14條；新住民婦女請參見第9條。

永續發展目標[14]

3.13 關於前次 CEDAW 國際審查委員會指出我國永續發展目標關於性別平等指標的選擇似乎相當武斷（arbitrary），我國在制定永續發展目標（SDGs）的過程中，依循聯合國「絕不遺漏任何一個人」的原則，由檢視聯合國文件（包括永續發展目標制定與聯合國婦女署等相關文件）為起點，再由性平處依照我國社會、經濟與文化等發展現況，提出關於永續發展目標5與跨目標的66項性別平等相關指標的建議，訂定過程中，包括邀請行政院性別平等會委員共同討論，並藉由全國分區多場次的公民參與會議，充分納入民間意見。在前次 CEDAW 國際審查後，永續發展目標主責機關國發會與性別平等處就永續發展目標跨目標之性別平等指標進行檢討，經參考2023年聯合國婦女署（UN Women）與經濟和社會事務部（UN DESA）聯合出版報告，再次檢視修正性別平等指標，經檢視原訂跨目標之性別指標已幾乎能含括相關國際文件之建議內容，最終由66項修正為67項指標，除目標5各項指標外，其他目標亦篩選出重要的性別平等觀測指標，如「1.2.1：低收入戶男性、女性、兒童減少比率」、「2.2.3：重要生命週期營養狀況：15~49

[14]回應第4次國家報告結論性意見與建議第19、20點次。

歲婦女血紅素<12g/dL 的盛行率」、「3.7.5：15至19 歲青少女生育率。」及「8.7.3：培訓女性工會幹部的人數」等重要指標，並透過年度成果報告追蹤各項目標的改變情形。

第4條

為強化婦女群體的代表性，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第27、28點次，建議政府採取更強有力的暫行特別措施。我國運用獎勵補助與考核機制，以及提供專業培訓機會等方式，促進女性在政治參與、組織決策的發展與賦權；同時也透過法規修正，強化勞工母性健康保護。

暫行特別措施[15]

4.1 金融監督管理委員會為引導上市櫃公司重視女性決策參與，2021年修正「公開發行公司年報應行記載事項準則」，要求公司於年報揭露董事會包括性別組成等多元化政策、具體管理目標與落實達成情形，並發布「上市櫃公司永續發展行動方案（2023年）」，更進一步採行落實董事性別多元化之強制性規範，包括規定自2023年起申請上市櫃掛牌公司董事會須包含至少1名女性董事，自2024年起上市櫃公司應依董事屆期改選委任至少1名女性董事，及自2025年起上市櫃公司董事會女性董事席次未達1/3者應於年報具體揭露原因與採行之措施。經統計截至2024年底，86%之上市櫃及興櫃公司已委任至少1名女性董事，另有16.9%之上市櫃及興櫃公司之女性董事比例達1/3以上，較2020年11.1%，增加5.8個百分點。

4.2 為提升基層女性參政機會，研議調整《地方制度法》第33條規定，將現行四分之一婦女保障當選名額修正為三分之一任一性別保障當選名額，另針對《政黨法》，提出修正草案，增訂政黨須提撥一定比例之補助金用於女性培力之規定，於2023年經行政院函送立法院審議。此外，亦透過各種管道輔導政黨，向政黨宣導男女候選人人數均等觀念、鼓勵政黨支持女性黨員參選。

4.3 2024年教育部均已將「學校一級主管之女性比例達一級主管員額總數之1/3以上，或一級主管之女性人數較上一年度增加1%以上」訂為國立大學校院與技專校院績效型補助及私校獎補助指標；2024年公私立大學校院總校數為74校，達成指標獲補助校數為41校(55.4%)，技專校院總校數為74校，達成指標獲補

[15]回應第4次國家報告結論性意見與建議第27、28點次。

助校數為35校(47.3%)。

4.4 經濟部於辦理活動時持續鼓勵女性參與，如2022至2024年參與水利國際論壇之女性占比已由8%提升至29%；另於相關培訓課程保留女性參訓名額，如「半導體國際連結創新賦能計畫」推動產業人才培育，優先保留女性參訓名額10%-20%，以促進女性參與 STEM。

4.5 2023年運用「提升環保專責人員女力暫行特別措施」辦理廢棄物處理專業技術人員及廢（污）水處理專責人員訓練班女性專班，並藉由補助40%之參訓費用、非實作課程採視訊方式授課，減少交通及外宿時間等誘因，以期提高女性參訓意願。

4.6 大專校院 STEM 領域及女性研發人才培育計畫要點，請參見第10條。

母性保護

4.7 2024年5月31日修正《女性勞工母性健康保護實施辦法》部分條文，於同年6月25日修正「工作場所母性健康保護技術指引」，擴大適用範圍、明定事業單位勞工人數依《勞工健康保護規則》第3條或第4條規定，應配置醫護人員者，應訂定母性健康保護計畫，並將「具有生殖毒性、生殖細胞致突變性物質」由29種擴充至39種列舉物質，以擴大女性勞工母性健康保護。

第5條

為改變性別刻板印象與偏見，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第29至34、53及54點次，建議我國採取相關政策或措施以促進對婦女的尊重、打擊對婦女暴力的行為、提高法官對性別議題的敏感度，及修正《性別工作平等法》以向公正機構提出雇主性騷擾的申訴等。

行政院將「消除性別刻板印象」列為性別平等重要議題，推動跨部會建構性別平等社會文化。我國於2023年修正公布性平三法（《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》），除建置雇主性騷擾之外部申訴機制外，並強化被害人扶助措施等。惟性別暴力防治仍須各機關通力合作，方能建構綿密的人身安全防護網路，有效減少性別暴力發生。

消除性別刻板印象

性別平等宣導及措施[16]

[16]回應第4次國家報告結論性意見與建議第29及30點次。

5.1 行政院院層級性別平等重要議題「消除性別刻核印象、偏見與歧視」（2022至2025年），引導部會透過文化、教育、職場及公共環境等面向的環境改善與觀念改變，致力消弭性別刻板印象，培養全民性別平等意識及尊重多元文化的觀念，建構性別平等社會文化。行政院定期辦理「性別平等業務輔導考核（獎勵）計畫」，設定評核指標引導中央部會和地方政府落實推動，2021至2024年之相關成果舉例如下。

(a) 中央部會：內政部推動役男兵役體檢檢查醫院設置「性別友善環境」；法務部辦理同性婚姻及反歧視等相關法律活動；原民會、客委會辦理多元性別或多元家庭議題之展演等；教育部研發多元性別、多元家庭型態議題融入課程之教案示例，並積極推廣應用。文化部於重要民俗追蹤訪視，進行性別平等檢視，觀察到原由男性為主參與之陣頭[17]，例如宋江陣、金獅陣及十二婆姐陣等均有女性成員加入，且人數持續增加。2024年11月「神力‧女力‧社會力－臺灣民俗性別敘事影像展暨系列活動」，展覽觀展人數逾1萬人次，以54幅與性別議題產生對話的影像，呈現在日常傳統民俗祭儀隨社會環境變遷及性別平等意識的提升，已有更多女性參與及投入傳統民俗祭儀、陣頭等環節，並逐漸進入民俗祭儀的保存維護核心事務、參與相關決策。

(b) 地方政府：新北市辦理「超人爸爸補給站」，教導爸爸正確哺乳知識和技巧，翻轉家務及照顧之性別角色分工；臺中市辦理孔廟釋奠典禮，由女性擔任儀典人員；新竹縣辦理全國義民祭，首度由女性擔任司儀及祝禱生；屏東縣辦理新丁新枝同祈福活動，以佳冬鄉客家聚落百年來於新春搭建百年木製福廠拜新丁的傳統習俗為主題，過往主要為男嬰祈福，現在納入女嬰新枝，讓男女嬰一起受到祝福，突破傳統文化的性別刻板印象；地方政府於年度推展家庭教育計畫中，強化民眾伴侶/配偶間關係的衝突解決與情感表達及溝通能力，避免再製性別刻板印象與偏見，2021至2024年分別辦理498場次、575場次、591場次及620場次。

5.2 行政院為避免各機關於頒獎、開幕及開工典禮等活動中複製性別刻板印象、強化男女任務定型，或存有物化女性之疑慮，於2023年函請各機關於安排禮賓人員時，應兼顧性別平衡性；另禮賓人員之服裝，應符合其工作性質與

[17]臺灣傳統民俗宗教活動，目的是為了敬神、驅邪、祈福，常見於廟會與宗教慶典等活動。

專業需求，避免設計過度暴露或刻意突顯身體曲線，以營造性別平等之社會文化及環境。

生活狀況調查

5.3 為瞭解我國民眾對於性別平等觀念等相關議題的態度與變化，行政院每年辦理「性別平等觀念電話民意調查」。依據近年調查結果，民眾整體性別平等意識逐步提升，惟仍存在基於男女任務定型所產生的偏見，如在育兒及婚姻方面，2024年尚有58.2%民眾認為女性較為適合照顧嬰幼兒（相較2020年減少2.9個百分比）。另對多元性別者觀念方面，多數民眾已具備尊重同性戀者及跨性別者的意識，但在性別變更政策方面，仍持保守態度。

5.4 根據2024年15-64歲婦女生活狀況調查報告發現，15-64歲有配偶（同居伴侶）女性之平均每日無酬照顧時間為4.41小時，與2019年相較呈持平。但是其配偶（同居伴侶）平均每日無酬照顧時間1.72小時，與2019年相較增加0.24小時。婦女花費時間為配偶（同居伴侶）之2.6倍，低於2019年之3.0倍。另無酬家務勞動人數參附件表11-3。

消弭職業性別隔離[18]

5.5 為建構友善就業環境，行政院性別平等重要議題中，將「提升女性經濟力與建立性別友善職場」納入2022至2025年重點工作，制定營造性別平等友善職場與消除職場性別歧視、改善水平及垂直職場性別隔離等多項策略，並由相關部會研訂具體做法，如透過技能培力、職場環境改善與就業促進、提升性別平等意識與樹立女性典範等方式消除職業性別隔離，相關機關作為如下。

(a) 為避免因性別刻板影響導致職業隔離現象，勞動部透過就業中心諮詢及運用成功就業案例，加強鼓勵及宣導女性失業者適性參訓，提升工業職類女性參訓比率。2021年擇定推動配線職類，女性參訓比率較近5年平均數6%，提升至7%。2022年擇定推動機械職類，女性參訓比率較近5年平均數24%，提升至31%。2023年擇定推動工程職類，女性參訓比率較近5年平均數21%，提升至28%。2024年擇定推動汽車職類，女性參訓比率較近3年平均數1%，提升至7%。

(b) 為改善科技領域之性別隔離，推動 STEM 領域女性社群發展，2022年舉

[18]回應第4次國家報告結論性意見與建議第29及30點次。

辦自然科學領域女性學者研討會；2023年與工程領域共同合作，辦理跨領域女性學者研討會，促進跨領域傳承、分享及交流科研生涯發展相關經驗，於專業領域中營造友善之研究環境與氛圍，鼓勵更多女性投入科研領域貢獻所長，且女性執行國科會計畫比率逐年成長，由2020年26.2%，提升至2024年27.5%。

(c) 為改善交通領域性別隔離，交通部以成功案例教材等媒介進行性別平等觀念宣導，並透過評鑑、暫行特別措施等機制，積極鼓勵女性投身陸海空交通運輸駕駛工作（如：將女性駕駛員性別比例列為評鑑項目之一，作為補助業者經費之參考依據），提升女性從業與決策參與。女性飛航駕駛員人數由2021年167人（占6.2%）提升至2024年194人（占6.6%）；公路汽車客運女性駕駛員由2023年63人(占1.8%)提升至2024年68人(占1.9%)；女性郵務外勤人員錄取比率由2021年3.6%提升至2023年5.3%。

(d) 為消除營造業及建築領域之性別職業隔離，內政部函請各營造業公會加強宣導具性別平等之職場環境，並鼓勵營造業女性工作者報考工地主任職業證照，以及於建築師教育訓練納入性別平等課程，以增進相關人員性別平等意識。另內政部定期辦理「中華民國傑出建築師獎」評選及行銷推廣活動，截至2025年3月底，計有5位女性傑出建築師，由得獎者進行專題講座，並製作專訪影片供各界瀏覽，以塑造女性典範。

(e) 為鼓勵更多女性投入工程職場，行政院公共工程委員會自2021年起由「公共工程金質獎」獲獎案件，拍攝獲獎優秀女性工程人員專訪影片，內容包括機關及廠商之性別平等支持機制、個人心得與經驗分享等，期藉由女性工程人員之分享參與管道，間接消除或打破性別刻板印象與性別隔離，提升女性參與工程職場意願。另於技師講習課程加強宣導職場性別平等措施及工作家庭平衡觀念，提升其進入職場及留任意願，改善職場性別隔離，透過鼓勵女性技師踴躍參加相關技師講習訓練，提升職場競爭力，每年辦理約12場次，女性技師參訓比率自2022年6.5%，提升至2024年11.5%。

(f) 核能安全委員會透過設計性別友善教材與活動，打破「男理工、女人文」刻板印象，辦理9場原子能科普展，女性觀展比例皆逾35%，最高達53.9%，另鼓勵女學生擔任解說員，計67位女學生參與，占解說人員60.4%。此外，將業務內容融入性別平等觀點，製作「女科學家翻翻樂」卡牌、性

平海報及多語版醫療輻射資訊摺頁，強化新住民與女性對科學的參與及認同感。

(g) 衛福部持續推動護理人力政策整備計畫等措施，2024年底男性執業護理人員為8,830人，占4.6%；此外，強化照顧服務員資格訓練與專業形象宣導，提升男性投入照服員之意願，長照領域本國籍照服員之男性比例由2020年15.1%，提升至2024年18.8%。

(h) 因應國防部女性人數逐年增加，持續檢討設施可近性及性別友善措施。國軍舊營區之住宿空間與盥洗設備整修，鼓勵女性同仁參與討論，並結合法規修訂及組織文化改革等，建立優質生活環境，另針對營舍及職務宿舍新建案，規劃於公共空間增設哺乳室、育嬰室、性別友善廁所等，並於出入口設置照明設備與警監系統，以增進住用安全。2024年修頒「國軍哺集乳室設置管理原則」，目前已設置404間哺集乳室。2020年女性現員占全軍現員15.6%，2024年女性現員占全軍現員16.5%。

5.6 消除教育領域性別隔離，請參見第10條。強化育兒支持與職場性別平權，鼓勵男性分擔育兒責任，請參見第11條。

消除女性空服員就業歧視

5.7 監察院國家人權委員會針對國籍航空公司服儀規範提出建議，經勞動部與交通部邀集相關政府機關、業者及性別平等專家共同研議，使國籍航空的空服員服儀規範目前正朝著多元化的方向發展。交通部於2024年修正「經營定期航線之國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑執行要點」，將「提供女性空服員裙裝以外之制服款式」納入評鑑項目；勞動部要求雇主提供包括褲裝的制服，並應確保各式制服的樣式、材質、舒適度、寬鬆度、實用性等方面，適合於工作時間穿著，且不得要求空服員穿著暴露服裝。此外，航空公司也應給予空服員選擇不同樣式制服的權利。

暴力侵害婦女行為[19]

5.8 我國自1990年代起制定多項性別暴力防治法規。因應科技發展，暴力形式元化，2022年將「數位/網路性別暴力」列為行政院性別平等重要議題，並於2021至2023年間陸續推出《跟蹤騷擾防制法》、《刑法》、《犯罪被害人權益保障法》、《性侵害犯罪防治法》、《兒童及少年性剝削防制條例》等修正草

[19]回應第4次國家報告結論性意見與建議第31至34點次。

案，自刑事處罰、被害人保護、加害人處遇等層面進行立法及修法；2023年Me Too 運動彰顯性騷擾問題之嚴重性，2024年全面修正施行《性騷擾防治法》、《性別平等工作法》及《性別平等教育法》。目前我國性別暴力防治工作在法制面已日趨完善，惟仍須採取全面和整合方式持續執行及精進，爰於2025年3月8日實施「性別暴力防治國家行動計畫」，關於性別暴力相關統計資料詳見附件第5條對應統計資料。

親密關係暴力防治

5.9 2023年完成《家庭暴力防治法》第7次修正，修正重點包括：周延保護令保護措施及效力、強化被害人性影像之保護措施、強化未同居親密關係暴力被害人保護措施、強化再犯預防措施、保障同性婚姻權益、增訂童年遭受家庭暴力之成年被害人保護措施。同時積極推動社區防暴工作，提升民眾防暴意識；另設置「113」24小時保護專線，提供多元通報管道，並強化責任通報人員敏感度，與落實危險評估機制。

5.10 配合2023年修正施行《家庭暴力防治法》規定，司法院同步完成聲請書狀等司法文書例稿之修正、更新統計報表項目，2024年修正發布「法院辦理家庭暴力案件應行注意事項」部分規定，設計「民事保護令事件被害人權益保障事項說明」，強化保護令審理流程、提升被害人在司法程序中的知情與安全保障，建構更具性別敏感度與被害人保護意識之司法實務運作。

5.11 家庭成員間因故意實施家庭暴力行為而成立傷害、妨害性自主等罪，均屬家庭暴力罪，檢察官知有家庭暴力之犯罪嫌疑時，均即依《刑事訴訟法》規定開始偵查。

5.12 衛福部自2011年全面推動「家庭暴力安全防護網計畫」，各直轄市、縣（市）啟動跨網絡合作機制，邀集社政、警政、教育、衛生、司法、移民輔導等相關單位，共同評估案家風險因子及討論安全策略，2021至2024年平均每年召開554場高危機個案網絡會議。此外，為因應不同復原階段家庭暴力被害人及其目睹家庭暴力兒童及少年之多元服務需求，透過公私協力機制，協助地方政府結合民間單位發展被害人多元支持服務資源，提供如庇護安置、法律諮詢、心理輔導、經濟賦權、就業支持及目睹家庭暴力兒少服務等；2024年共補助16個縣市政府結合38個民間團體辦理整合性服務方案；近4年共計提供服務逾86萬餘人次。

5.13 考量家庭暴力被害人弱勢處境，爰於《社會救助法》放寬是類對象審查條

件，期協助被害人脫離經濟控制之權力關係。

性騷擾防治

5.14 我國性騷擾之防治及處理，依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，分別適用《性別平等教育法》、《性別平等工作法》及《性騷擾防治法》（統稱性平三法）[20]。2023年5月 Me Too 運動，不僅凸顯當時相關申訴制度存有缺漏，益徵被害人之保護扶助機制亦乏全面性整體規劃。行政院於同年7月通過性平三法修正草案，除部分自公布日施行外，餘均自2024年3月8日施行。本次修法是以被害人保護為中心，強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度[21]。

(a) 《性別平等工作法》：增訂第32條之3及第38條之3，明定公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為公部門最高負責人（機關首長）時，被害人應向上級機關、所屬主管機關或監督機關申訴，經認定有性騷擾者，處以最高新臺幣100萬元行政罰鍰；因權勢性騷擾負損害賠償責任者，被害人得向法院請求懲罰性賠償金。另於2025年2月公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」[22]。

(b) 《性騷擾防治法》：明定直轄市、縣（市）主管機關應設置審議會，中央主管機關則應設置諮詢會。又為強化場所主人防治義務，定明場所主人於事前、事中及事後之防治、糾正及補救措施。此外，延長申訴期限，明定

---

[20]性別平等教育法：性騷擾不論是否發生於校園內，一方為校長、教師、職員、工友或學生，另一方為學生，適用該法。

性別平等工作法：受僱者於執行職務時遭受任何人為敵意環境性騷擾（如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，則適用性騷擾防治法之規定）、雇主對受僱者或求職者為交換條件性騷擾，及受僱人於非工作時間，遭所屬事業單位同一行為人為持續性性騷擾者、遭不同事業單位具共同作業或業務往來關係之同一人為持續性性騷擾或遭最高負責人或僱用人為性騷擾，適用該法。

性騷擾防治法：不適用上開二法之性騷擾事件。

[21]有效：增訂權勢性騷擾定義、加重權勢性騷罰則、增訂最高負責人及機關（構）首長調查期間停職規定、明確規範管轄權等。

友善：延長申訴時效、針對離職後、具權勢關係及未成年者增訂特別時效、新增申訴人得於地方主管機關調查被申訴人為最高負責人或僱用人時向雇主申請調整職務或工作型態規定、保護扶助入法、簡化申訴程序、完善保密規定。

可信賴：增加外部申訴管道及通報、強化調查審議機制客觀及專業性、引進民間資源協助調查。

[22]回應第4次國家報告結論性意見與建議第53、54點次。

受理申訴單位，並增訂被害人保護專章，以周延保障被害人權益。至行為人部分，則加重權勢性騷擾罰則，以遏止行為再次發生。

(c) 《性別平等教育法》：將軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校納入適用範圍；並加強校園性別事件防治教育宣導及提供學生更周延的保護與協助、輔導措施；行為人處置措施及事件調查程序更為嚴謹；新增行為人懲罰性賠償金；並為避免權勢不對等關係影響，若行為人為校長或教職員，調查小組須全部外聘等。

(d) 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校均依《性別平等教育法》，設置性別平等教育委員會，定期審視各校院性別平等教育執行現況，建立校園性別事件處理機制，完備被害人之輔導保護及受教權等措施。各校院除每學期辦理性別平等教育及性騷擾防治宣教外，亦持續強化校園事件調查專業人員知能。

5.15 內政部警政署於2024年3月19日修正《處理性騷擾事（案）件作業程序》，明定管轄移轉、不予受理及調查之流程，並將指定性別員警製作筆錄納入規範，以同理心及誠懇態度，主動關心回應民眾。

5.16 為協助行政院所屬各機關（構）瞭解及落實公部門性騷擾防治，行政院人事行政總處彙編「行政院所屬中央及地方各機關（構）性騷擾案件申訴處理作業流程指引」，於2024年3月7日函請各主管機關轉知所屬參考，並於同年4月2日函送訂修情形檢核表，責成各主管機關檢視其所屬機關（構）內部規範之完整性及適當性。另於2024年3月至8月間，共辦理4場次「精進人事業務宣導說明會」及3場次「性騷擾防治宣導說明會」宣導性騷擾防治，以提升公務機關處理性騷擾案件知能及公務同仁性騷擾防治意識，計1,620人參加；並於各層級人事人員研習班辦理性騷擾防治及處理實務相關訓練，亦透過多元管道宣導落實法定性別友善事項，於2024年共辦理19個研習班期，累計1,631人次參加。

5.17 為完備駐外人員性騷擾防治之權益，外交部2024年5月修訂《性騷擾防治申訴及調查處理要點》，除明定多元申訴管道及申訴處理流程，亦詳列應公開揭示申訴管道、知悉或接獲申訴應採取立即有效之糾正及補救措施、告知被害人申訴權益，以及提供被害人外交部或駐地心理諮商、醫療或法律相關資源等規範，如經查證行為人行為屬實，外交部將予以調職及懲處；僑務委員會（下稱僑委會）2024年8月訂定「僑委會工作場所性騷擾防治措施申

訴及處理要點」並通函該會各單位及駐外人員，未來亦將配合相關法規滾動式檢討。

跟蹤騷擾防制

5.18 2021年通過《跟蹤騷擾防制法》。統計自2022年6月1日起施行至2024年底，各警察機關計受理7,547件跟蹤騷擾案件，並核予5,048件的書面告誡；另分別依《跟蹤騷擾防制法》執行242件保護令及《家庭暴力防治法》執行1,159件保護令；多數案件相對人在核予書面告誡後即停止相關行為，違反保護令者計281件。

5.19 實務偵查上，跟蹤騷擾案件因橫跨時間較長，或於現實生活與網路中交錯發生，因此，司法人員需投入心力釐清加害人之身分及動機。未來在修法上，將因應時代變化，修正相關跟蹤騷擾行為之樣態；同時規劃參照《性侵害犯罪防治法》或《家庭暴力防治法》等性別暴力防治法規，以期建立更加綿密之加害人處遇機制並防止再犯。

5.20 2024年與身心障礙團體合作，針對跟蹤騷擾情形交流，以作為研發防身輔具之參考，並將研究成果作為研發身心障礙者防身輔具參考。

數位/網路性別暴力防治

5.21 教育部於2022年完成「18至74歲民眾對數位/網路性別暴力認知調查計畫」，完成1,071份電話訪問及1,445份網路問卷。調查結果顯示，電話調查平均答對率為87%，網路調查則為95%；整體得分方面，電話調查平均得分為8.73分（滿分10分），網路調查則為9.49分。進一步分析顯示，在電話調查中，整體得分於不同年齡、學歷、平均上網時間及居住區域間具有顯著差異；而在網路調查中，得分則於年齡與學歷層面呈現顯著差異。未來將強化傳統大眾媒體如電視、報紙與廣播等宣導策略，以提升整體民眾對數位與網路性別暴力之認知，並透過社區大學、樂齡學習中心等終身教育資源，加強對學歷較低與高齡族群的教育與宣導。

5.22 衛福部於2024年公布「數位／網路性別暴力狀況調查報告」，顯示過去一年曾遭受數位／網路性別暴力者的一年盛行率為47.4%；15歲以後曾經驗數位／網路性別暴力之終生盛行率為59.4%。

5.23 強化法律制裁與被害人保護機制，防治網路性別暴力與性私密影像散播。

(a) 2023年《中華民國刑法》增訂第10條第8項「性影像」定義，並增訂第28章之1「妨害性隱私及不實性影像罪」章，處罰不法製作或散布不實

性影像等犯行；另於《犯罪被害人權益保障法》增訂「犯罪被害人保護命令」制度，法院得核發保護命令，命被告不得接近、騷擾、跟蹤被害人，並得禁止散布、播送被害人性影像，要求交付、移除或申請刪除上傳性影像等行為，以提供被害人即時法律保障。

(b) 2023年修正《兒童及少年性剝削防制條例》及《性侵害犯罪防治法》，除提高製造、散布、持有兒少性影像者之刑責外，並確立性影像移除下架機制等。針對《刑法》妨害性隱私罪被害人準用《性侵害犯罪防治法》被害人相關保護措施，包含責任通報、驗傷採證、身分隱私保密、刑事司法程序保障、保護扶助事項等，該法並創設性影像移除下架機制，明訂網際網路平台業者有限制瀏覽、移除性影像網頁，保留犯罪網頁180天供檢警司法機關調查之義務，違法者除處以罰鍰外，最重得限制接取該網站。

(c) 2024年修正公布《兒童及少年性剝削防制條例》，修正重點包含增加兒少性剝削行為態樣、警察機關建立被害人性影像數位鑑識資料庫、明定主管機關必要時可限制接取、增加支付對價持有或觀覽、無故重製兒少性影像罪、提高持有兒少性影像及支付對價觀覽兒少性交猥褻行為罪刑責、增訂強拍兒少性影像行為人社區監控機制等。2024年各直轄市、縣（市）主管機關計受理3,582件兒少性剝削通報案，男性為32.9%，女性為67.1%。各地方政府計提供諮詢協談服務28,537人次、法律服務765人次、心理輔導、諮商及治療1,278人次。

5.24 性影像下架及網域限制接取機制，並提供被害人扶助措施。

(a) 因應影像性暴力案件被害人之服務需求，衛福部於2023年成立「性影像處理中心」，受理全國性影像案件被害人之申訴，進行移除、下架，並設置電話熱線提供諮詢服務。2024年受理案件計1,928件（含成年及未成年性影像），全數通知業者協助處理，其中完成移除（下架）1,718件，移除（下架）率達89.1%；被害人共1,040人，其中女性計696人（成人52%、未成年人48%），占全體被害人66.9%。

(b) 數位發展部監督之財團法人台灣網路資訊中心（TWNIC）建立 DNS RPZ 自律機制以停止解析不當網域名稱。參照網域管理國際通例，其程序須經法院判決、裁定或行政機關依法處分，始可啟動。爰如衛福部等處分機關依法命網際網路接取服務提供者（IASP）限制接取，並

通知 TWNIC 協助，該中心將協調加入 DNS RPZ 自律機制之 IASP 執行停止解析。經統計，透過 DNS RPZ 自律機制停止解析私密性影像案件2023年計1件、2024年計239件。

(c) 衛福部函頒「性影像被害人權益保障事項」，定明社政、警察、檢察、法院、教育與媒體等各主管機關權責事項，依被害人年齡與兩造關係提供適用法規、求助資訊及被害人心理輔導與諮商、法律扶助等保護扶助措施。2024年計提供性影像被害人諮詢協談、陪同偵詢訊、法律服務、心理輔導、諮商及治療等保護扶助4,434人次。

5.25 2024年7月修正「電信管制射頻器材審驗管理辦法所定申請作業流程及書表格式」切結書，增訂「本器材屬藍牙追蹤器或類似器材，不當使用涉及違反《刑法》妨害秘密罪與《跟蹤騷擾防制法》相關規定」警語，並於2025至2027年每年抽驗案關器材是否確實標示警語。

經費挹注及人力培訓

5.26 挹注充足預算資源，並加強相關人員培訓。

(a) 衛福部2021至2024年分別編列撥充家庭暴力及性侵害防治基金預算2.4億元、3.6億元、4.5億元及7.1億元，逐年成長。於2024年度家庭暴力及性侵害防治基金用途編列6億1,545萬元，以推動性別暴力防治三級預防工作；並依保護性社工需求規劃相關教育訓練，提升專業服務品質，截至2024年度底，各地方政府社工人員在職訓練比率達100%。

(b) 為提升各地方政府辦理性騷擾防治業務量能，並加強性騷擾防治教育宣導，衛福部擬定「衛生福利部推動性騷擾防治法中長程個案計畫」，2024年補助地方政府1億108萬餘元及65名人力，辦理4場次初階及進階性騷擾調查專業人員培訓課程，受訓人次逾200人。

(c) 內政部警政署於2024年編列並執行警政婦幼安全教育訓練預算計72萬8,000元，辦理婦幼安全工作專業人員基礎班6梯次，計300人參訓，其中男性158人（占53%）、女性142人（占47%）；2025年賡續辦理基礎班4梯次、進階班2梯次，針對跟蹤騷擾防制課程主題分別為「跟蹤騷擾防制研討」等，計299人參訓，其中男性142人（占47%）、女性157人（占53%）。

(d) 法務部每年辦理「婦幼保護及性別平等研習會」，以各檢察機關辦理家庭暴力、性侵害、性騷擾等婦幼案件之檢察官、檢察事務官為主要

實施對象，課程內容包含家庭暴力、性侵害、性騷擾、重大兒虐等案件之偵辦，以及性別平等、數位網路性別暴力等相關議題。2021至2024年辦理上開研習會之經費，分別為15萬6,932元、23萬0,320元、20萬0,745元、22萬1,222元。

(e) 教育部自2021至2024年間針對高級中等以下教育人員辦理家庭教育知能研習活動共計4場次，於課程中納入兒少目睹家暴輔導處遇議題；2021至2024年辦理上開研習會之經費，分別為115萬6,200元、109萬2,279元、116萬6,688元、89萬5,240元。針對大專校院輔導諮商中心專業輔導人員辦理親密關係暴力實務處理機制研習，包括親密關係之跟蹤騷擾、數位/網路性別暴力防治、大專校院親密關係暴力諮商輔導實務，2021至2024年計辦理8場次（每年2場次），每場次約36萬元。

(f) 針對職場平權及性騷擾防治業務相關人員，加強宣導相關法令規定，提升申訴處理及執行能力；另培訓性騷擾調查專業人士，協助事業單位調查職場性騷擾申訴案件，2021至2024年共計辦理20場。因應《性別平等工作法》修正施行，新增業務量能，勞動部增加預算員額6人。另為協助地方主管機關順利推動並督責事業單位落實相關規定，2024年補助地方主管機關聘用人力及業務相關經費，計核定補助51人、2,537萬餘元。

(g) 為落實保障公務人員工作場所性騷擾案當事人之權益，每年均辦理保障業務宣導暨輔導活動，加強宣導公務人員性騷擾案救濟制度與程序，2021至2024年間計辦理32場次、計有2,686人次公務人員參加，使其對性騷擾案救濟程序有更深入正確的理解。

(h) 司法院雖未特別編列「性別暴力防治」預算科目，但為提升所屬人員性別敏感度與性別平等意識，已於性別主流化訓練計畫中規定，機關人員每年均應接受至少3小時性平課程。另為強化家事調解委員之性別敏感度，2025年修正發布之《法院設置家事調解委員辦法》明定其續聘時每年亦須參加3小時性平相關課程。每年均辦理「法院辦理性侵害案件專業課程」，並於其他相關研習中納入性暴力案件研析，協助司法人員建構全面性判斷架構與專業知能，以提升審判品質及被害人保護實效。

第6條

有關禁止販賣婦女與婦女賣淫的相關作為，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第35、36、37、38點次，建議我國向性交易女性提供必要的法律、醫療、財務、心理和社會支持與援助，協助其離開性產業，並採取措施，降低性交易需求以及懲罰利用女性在性交易中牟利的剝削者；同時建議政府就侵害「慰安婦」人權行為提供正確教育，建立婦女人權博物館或針對既有場館的營運提供財務或其他必要的協助。

我國透過跨部門合作，提供人口販運被害者庇護服務，並致力於協助性交易服務者就業轉銜；針對侵害「慰安婦」人權之行為，從社會、校園層面推動人權教育，透過資源挹注維持既有場館的營運。

完善法制架構，強化對被剝削者保護

人口販運防治

6.1 有關人口販運成果，根據美國國務院於每年全球防制人口販運報告，我國2021至2024年連續獲得人口販運防制成效評比為第1級國家。

6.2 《人口販運防制法》於2024年1月1日修正施行，增訂外籍被害人得申請居留許可，以利其留臺謀職工作；增訂社區式安置服務處遇、經濟協助、醫療協助等，提供被害人保護服務措施；增訂受鑑別人對鑑別結果不服者，得經原鑑別機關（單位）向其上級機關（單位）提出異議，且於鑑別或鑑別異議結果決定前，不得強制驅逐出國（境），俾保障疑似被害人權益；另日修正施行「人口販運被害人及疑似人口販運被害人安置服務管理規則」明定安置處所之模式、管理方式及相關協助事項等規定。

6.3 制定「防制人口販運整體性計畫」與跨部會工作，包括仲介機構管理、被害人安置等，並透過法規修定明定權責分工（被害人相關統計見附件表6-1）。

(a) 內政部訂定「2021-2022反剝削行動計畫」及「2023-2024反剝削行動計畫」，整合協調各機關資源，以防制人口販運政策之追訴、保護、預防及夥伴4個面向為基礎，研議相關具體策略，落實防制人口販運工作。

(b) 勞動部針對持工作簽證之人口販運被害人與疑似被害人，訂有相關安置處理要點，提供安置保護、醫療協助、費用補助、轉換雇主等服務。並於「私立就業服務機構評鑑諮詢小組」納入防制人口販運民間團體成員，討論仲介評鑑機制。（人口販運被害人或疑似被害人相關協助措施、預

防措施及協助情形，詳如附件6.2）。

(c) 衛福部訂定「人口販運本國籍成年被害人社政單位安置及社會福利服務工作指引」，包括協助鑑別或陪同詢（訊）問、提供安置或相關福利服務、協助本國籍成年被害國人申請補助金，及加強相關人員之教育訓練等；針對疑似人口販運被害人之兒童或少年，疑似為有對價之性交或猥褻行為，依《兒童及少年性剝削防制條例》規定對被害人進行評估、轉介、安置、實施輔導處遇及追蹤等處遇。

成人性交易[23]

6.4 內政部於2021年完成「《社會秩序維護法》第80條與《消除對婦女一切形式歧視公約》關聯性與修法之研究」委託研究案之民調結果顯示，多數受訪者支持性交易應限於專區內始合法、應同時處罰性交易兩造，以及宜由政府尋求適當地區設置，與我國現行性交易管理模式相符。

6.5 各警察機關對助長違法性交易，涉嫌人口販運、兒少性剝削及《刑法》妨害風化等組織集團性犯罪案件，均積極溯源，以遏止背後操控或媒介不法之集團犯行，同時運用第三方警政策略之合作模式，對涉及經營色情場所之其他不法行為，結合當地政府相關目的事業主管機關，依其主管法令嚴予裁處罰鍰、命令停止營業，或優先執行停止供水供電、拆除等相關強制作為，以減少違法性交易情事。

6.6 針對從事有對價之性交或猥褻行為者，依《社會秩序維護法》第80條第1款及第91條之1規定，在專區內從事性交易行為係屬合法，在專區外從事性交易之服務者及其相對人，處以罰鍰。經統計2021至2024年因違反《社會秩序維護法》第80條第1款，非法從事性交易而受裁罰者共5,187人次，其中女性計3,615人次（69.7%），（各年齡別之裁罰情形統計如附件6.3）；又罰鍰金額以裁處1,500元以上未逾6,000元（即第1次違反者）計4,546人次最多（87.6%），其中女性計3,104人次（68.3%）。

6.7 自2022年起建立警政、勞政、社政等機關合作轉介機制與流程，協助從事性交易女性有轉業意願者至各公立就業服務機構提供就業服務，共同推動相關轉業輔導措施。

(a) 2022至2024年警察機關查獲違反《社會秩序維護法》第80條之本國籍從

[23]回應第4次國家報告結論性意見與建議第35、36點次。

事性交易女性共1,679人次。內政部警政署於2024年7月訂頒員警獎勵規定，主動告知轉業及社會福利資訊，並依其需求協助轉介有實際成效者，酌予獎勵，以督促及激勵第一線人員加強轉介予社（勞）政機關提供後續服務。

(b) 勞動部協助從事性交易女性有轉業意願者至各公立就業服務機構提供就業服務，2022至2024年受理轉介24人提供就業相關服務；並辦理就業服務員教育訓練7場次，強化專業知能及敏感度，共計223人，其中女性194人參加。

(c) 衛生福利部設計社會福利資源單張，透過警政單位印製發送給從事性交女性參考；針對有轉業意願之從事性交易女性，提供包含法律諮詢、醫療補助、心理諮商、債務協商、經濟補助等社會福利服務。2022至2024年受理轉介有社會福利需求之有意願轉業者，計21人。此外，考量從事性交易女性之隱私需要，與民間團體協力建置匿名求助網站「性交易服務者轉業諮詢暨資源網」[24]，提供性交易服務者合適之資源連結及諮詢專線等服務，透過民間團體關懷、陪伴建立信任關係，進而提升其使用相關服務的意願。

軍事性奴隸被害人（慰安婦）人權教育[25]

6.8 挹注資源協助「阿嬤家（和平與女性人權館）」營運，並從社會及校園層面，提供正確教育。

(a) 過去10年來，文化部與財團法人台北市婦女救援社會福利事業基金會附設「阿嬤家--和平和女性人權館」合作，以扶植民間中介組織，提供民眾婦女及人權之學習體驗。2021至2024年為「展覽內容升級與性別議題推動期」，合計補助380萬元，包括：協助館方於新館提升展示空間，並結合當代性別暴力議題，舉辦如「#Me Too 先行者」與「復原你的心」等特展。製作臺灣首本以慰安婦阿嬤為主角的繪本《蘆葦花開》，並推出「慰安婦迷你策展教具箱」，以「行動博物館」形式走進超過10所學校和20個社區，觸及民眾近千人。

(b) 為更精確而嚴肅地反映女性在二戰期間所遭受的非人道待遇，目前在

[24] https://www.twrf-cjs.org.tw/about/about-twrf/

[25]回應第4次國家報告結論性意見與建議第37、38點次。

教案用語中，已將「慰安婦」修正為「軍事性奴隸」；目前教育部刻正研發3件課程教案，提升學生了解戰爭與性別之關聯性，預訂於2025年8月底公告上網供學校教師教學運用。

(c) 衛生福利部依據「臺灣省關懷日據時期臺籍慰安婦生活扶助實施計畫」，提供前臺籍慰安婦生活扶助津貼、醫療補助、重大傷病醫療看護補助、心理輔導、關懷訪視與各項諮詢服務。於2023年5月10日最後1名前臺籍慰安婦辭世後，現已停辦該計畫。

第7條

有關婦女參與政治與公私領域決策權，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第39、40點次，建議透過採取更強有力的暫行特別措施，並制訂全面計畫，以實現政治和公私領域決策職位的性別平等。

我國自1999年《地方制度法》即推動女性配額制度，女性地方民意代表無論參選比例或當選比例，皆持續且穩步提升，目前正研議將現行地方民意代表1/4婦女保障名額制度的規定，改為1/3任一性別保障原則。

促進政治與公共決策職位的性別平等[26]

7.1 《地方制度法》及《政黨法》修法情形，請見本文 4.2；中央及地方民意代表性別統計，請見附件 7.4。

7.2 政府藉由盤點女性在公部門擔任高階職務情況，並運用多元化措施以提升女性參政機會及擔任公職比例。

(a) 2022 年地方選舉，22 位民選直轄市及縣（市）首長中，計有 10 位為女性，女性民選首長當選比例為 45.45%。另截至 2024 年底，22 個直轄市、縣（市）民選首長任用女性擔任一級機關首長（單位主管）情形，計有 11 個地方政府（50%）晉用女性主管比例超過 30%。持續鼓勵地方首長優先晉用女性進入決策層級。

(b) 為促進女性參與決策，將促進女性參與決策之代表性納入年度施政計畫之施政策略，並列為人事業務績效考核項目，經統計 2021 至 2024 年，行政院所屬機關（相當）簡任官等女性人數代表性係數[27]由 0.83 提升至

[26]回應第4次國家報告結論性意見與建議第39、40點次。

[27]「簡任官等」為臺灣公務員制度中，高階文官之類別；該係數之計算為高階女性文官與全體女性文官之比值。

0.86。

(c) 政務人員進用由行政院長就整體國家政務推展需求通盤考量決定，為增加女性政務人員派任機會，行政院人事行政總處於每月中旬提供最新性別比率，並於相關人事作業時建請院長留意性別比率之議題，期能逐步實現三分之一性別比率之原則。查 2021 至 2024 年各年度內閣女性比率分別為 7.3%、7.5%、15%、24.4%[28]。

7.3 行政院自 2019 起將「促進公私部門決策參與性別平等」列為性別平等重要議題之一，透過 4 年期跨部會計畫，督導行政院各部會就所屬委員會、主管政府捐助或出資超過 50%之財團法人與國營事業，研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，持續提升其決策層級性別平等，並定期滾動檢討，積極朝向 40%與性別均衡邁進。2024 年中央政府所屬委員會組成符合三分之一性別比例者達 98.1%，任一性別達 40%之比率者為 90.4%；政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國營事業董（監）事組成符合三分之一性別比例之達成率部分，財團法人董事為 83.8%、監察人（監事）91.9%；國營事業董事 69.2%、監察人（監事）84.6%，均較 4 年前有所提升（參附件表 7-5）。

7.4 促進女性在社會組織、企業中擔任決策位置。

(a) 有關農會及漁會女性主管及選任人員比例，請見第 14 條。

(b) 工會：勞動部每年規劃工會會員及幹部性別意識培力教育訓練，並辦理女性工會幹部暨會務人員培訓班 1 至 2 場次活動，2021 至 2024 年共完成 8 場次訓練，參訓人數 298 人；另將「工會理事、監事性別比例」、「促進性別平等規定或措施」列為勞動部補助工會辦理教育訓練補助審查項目之一，並將「性別平等」列入課程之一，2024 年計補助 82 家次工會教育訓練辦理性別平等課程。另針對女性工會幹部比例較低之工會或區域，辦理促進女性參與工會會務及性別平等相關課程，期有效提高女性參與工會會務意願及擔任工會理事監事之占比，女性擔任工會幹部之比率，由 2021 年 33.8%增加至 2024 年 35.1%。

(c) 上市櫃公司提升女性決策參與，請見第 4 條。

營造性別友善參政環境

[28]截至2025年9月1日止，現有女性閣員9人，占實際派任（含代理）閣員比率22%（總數41人，並含副院長、秘書長、發言人、政務委員，其中3人為政務委員兼任）

7.5 中央選舉委員會於 2024 年函請直轄市、縣市選舉委員會於受理候選人登記時，不得限制 6 歲以下孩童進入候選人登記場所，以建立友善登記參選環境，並於辦理各項選務工作時，加強性平觀念之宣導。

第8條

臺灣近年持續推動在性別平等及婦女賦權領域之國際參與及交流，2021至2024年間我國女性參加國際會議及活動比率超過五成，顯示我國積極促進女性參與國際事務及進入各領域議題交流，落實 CEDAW 意旨。

國際參與性別平等

8.1. 行政院於 2019 年訂定「性別平等國際交流策略」，每年蒐錄行政院所屬機關推動策略成果，並依據最新國際趨勢，於 2022 及 2024 年滾動修訂策略為「參與聯合國倡議之會議及活動」、「參與 APEC」、「參與其他重要國際組織」、「新南向政策與性別平等」及「各領域性別平等國際交流活動」5 個面向，藉由訂定女性參與目標（包括女性講者及與會者參與比例）、辦理青年培訓課程暨模擬會議、國際人才養成相關培訓課程、產業交流活動，以及提供女性人才拓展新南向市場時所需金融支援及就、創業機會等策略，促進女性參與國際事務，2021 至 2024 年共計辦理 421 項國際交流工作。

8.2. 我國出席 2024 年亞太經濟合作（APEC）經濟領袖會議（AELM）代表團中，女性占比為 42%，較 2020 年 40%略為上升。我國女性積極參與 APEC 各層級會議，2024 年全年會議我國共有 504 位產、官、學界專家出席，女性占 52%，整體而言，我國出席 APEC 會議之女性比率略高於男性。我國 2024 年於 APEC 各次級論壇擔任重要職務之女性計 4 位（占 30%），包括「農業技術合作工作小組」（ATCWG）主席、「電信工作小組」（TELWG）安全暨信任指導小組（STSG）副召集人、APEC 秘書處計畫主任（Program Director）以及 APEC 「政策支援小組」（Policy Support Unit）研究員。

8.3. 外交部自 2020 年起積極推動「後疫情時期協助拉美加婦女經濟賦權計畫」，主軸為「婦女就業、創業技術協助」、「金融服務及信用保證」及「推動婦女賦權國際倡議」，因地制宜開設系列能力建構課程及金融服務措施，協助該區域內友邦婦女開設 760 培訓班次、培養 10,603 人次，提供 1,290 家微中小型企業、3,894 家新創企業與 564 件創業提案，完成開設 65 間技職與育成機構功能提升，激勵友邦婦女積極參與微中小企業營運，創造就業機會，為

友邦疫後經濟成長注入動能。

8.4. 我國長期推動女性賦權及性別平權，每年協助國內 NGO 參與聯合國婦女地位委員會（CSW）暨非政府組織論壇及參與其他非政府國際組織活動，透過性平議題擴大我國際參與，2023 及 2024 年獲外交部補助參與 CSW 之女性占比皆為 88%。（註：2021 及 2022 年疫情期間僅舉辦線上論壇爰不予統計。）

8.5. 為協助女性參與國際體育組織相關活動，鼓勵各單項協會及中華奧會優先推派女性參與國際體育事務並給予相應經費補助，2021 至 2024 年我國女性代表單項協會出席國際體育會議比率 36.8%，較前次報告 33%成長，反映各單項協會逐漸重視女性參與國際體育事務；另為持續落實「奧林匹克 2020 改革議題」，中華奧會 2021 至 2024 年女性代表出席國際體育會議比率達 54.6%，較前次國家報告相比（43.4%）提升，顯示我國推動運動領域之性別平等的努力。

第9條

新住民女性的平等和自決，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第43、44點次，注意到較高比例婦女申請歸化因「無不良素行」標準遭駁回。建議以精確的法律術語界定「不良素行」，並避免性別偏見；強化新住民女性權能；強化《國籍法》落實，保護新住民女性所生子女的權利。

我國業將「不良素行」之認定進行法制化並定期檢討，經性別統計，發現女性未有高比例因「素行不良」未獲歸化許可。針對新住民配偶，透過在入國前、入國後不同的服務，增強其權能並協助適應我國生活。針對新住民所生之子女，亦透過法規修正保障其享有社會福利與國籍之權利。

保障新住民女性及其子女權益[29]

9.1 依據《國籍法》第3條規定，外國人或無國籍人申請歸化，須具備「無不良素行，且無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄」之要件，爰內政部於2017年10月24日訂定發布《歸化國籍無不良素行認定辦法》，逐一列舉屬不良素行之具體行為態樣做為認定標準，並針對經處罰執行或繳納完畢或一定期間後未再有不良素行者，得認定無不良素行，仍可重新申請歸化。申請

[29]回應第4次國家報告結論性意見與建議第43、44點次。

歸化者經認定具不良素行而未獲內政部許可，亦可循訴願、行政訴訟提起救濟。2021至2024年因「無不良素行」要件未獲歸化許可女性計12人，占申請案件0.1%（申請者計1萬2,125人），男性計4人，占申請案件0.2%（申請者計1,714人），無「高比例的婦女申請在不良素行標準上遭到駁回」之情形；不良素行之認定範圍，依上開辦法第7條第1項規定每3年至少召開1次會議，邀請專家學者及社會公正人士代表檢討之。內政部於2022年3月17日全面通盤檢討，並於2022年9月22日修正發布，增列外國人在我國居留期間曾對兒童及少年有性侵害、性剝削、性霸凌、性騷擾或跟蹤騷擾等行為，或違反《兒童及少年福利與權益保障法》第49條第1項規定行為，亦認定為不良素行，未來將按上開規定持續檢討，以因應時事趨勢。

9.2 「新住民照顧服務措施」係依新住民家庭需求，整合中央機關及地方政府資源，提供特殊境遇之設籍前新住民相關福利及扶助服務、新住民及其子女學習與教育等服務，經「新住民生活需求調查」瞭解其需求並滾動調整相關機制。

(a) 辦理「設籍前新住民遭逢特殊境遇相關福利及扶助計畫」，提供緊急生活扶助、子女生活津貼、托育津貼、傷病醫療、法律訴訟，以及返鄉往返機票費等補助，2024 年計補助 336 萬 4,255 元。

(b) 辦理「新住民及其子女培力與獎助（勵）學金計畫」，提供全國清寒與優秀之新住民及其子女適當關懷扶助及獎勵，包含總統教育獎勵金、特殊才能獎勵金、優秀及清寒獎（助）學金、證照獎勵金等項目，2024 年獲獎人數為 7,290 人，核發 3,639 萬 8,000 元。

9.3 為協助增強新住民權能，並促進多元文化理解與尊重，政府提供融入教育、社會福利、法律諮詢與諮商輔導等資源。

(a) 補助22個地方政府推動「新住民家庭服務中心」，提供關懷與訪視、個案管理、資源支持網絡等服務，以推展新住民各項福利措施，打造服務輸送之可近性及完整性。

(b) 推動新住民家庭教育課程，結合當地家庭教育中心資源，邀請新住民家庭、初入境新住民及其家屬參與，課程包含家庭互動關係、分享多元文化經驗、性別平等權益等內容，協助新住民及配偶維持良好、健全、平等及互相尊重的關係。如新住民有相關社會福利及法律諮詢需求，轉介至新住民家庭服務中心協助。每年至少辦理200場次、3,800人次參與。

(c) 由東南亞7館處聘用專人擔任專案輔導員，於新住民配偶入國前辦理「新住民配偶入國前輔導計畫」講習，以當地語言透過影片與文宣，向參加之新住民配偶介紹我國國情、社會文化、風俗習慣、相關法規及權利義務，宣導政府相關政策及來臺生活須知等，促進新住民配偶意識到個人在婚姻中之平等地位，增強自我保護意識，協助渠等於入國後可以儘速適應及融入國內生活。

(d) 布建各縣市優惠或免費之心理諮商服務據點與遠距心理諮商服務，並補助地方政府辦理新住民心理健康促進活動，2024年共辦理175場次新住民心理健康促進活動、4,533人次參與，其中新住民女性計有3,583人次（79%）。

9.4 2023年完成《入出國及移民法》部分條文修正，增訂新住民之配偶死亡，或曾為合法居留之新住民配偶，對我國未成年子女有撫育事實或會面交往情形，持停留簽證入國後可申請居留的規定。

9.5 針對生父不詳，生母為外國人且行方不明或已出境者之非本國籍無依兒少，經內政部認定為無國籍人，依2024年修正公布之《國籍法》，未婚且未滿18歲之外國人或無國籍人，由社會福利主管機關或社會福利機構為其監護人者，得申請歸化我國國籍。截至2024年底止，非本國籍無依兒少個案，計有24人認定為無國籍人，其中19人業經許可歸化取得我國國籍。

第10條

有關婦女的平等教育權，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第29、30、45、46、62（c）、62（d）、65、66點次，建議我國政府應依據國際標準推動科學、全面且適齡的性教育，培訓具備專業知識的教育人員，滿足不同群體需求，同時積極解決教育領域的性別隔離問題，鼓勵女性進入傳統男性主導的學科，推動性別與女性研究成為跨領域學術核心。

我國持續研發性別平等教育教材及強化教師教學知能，積極消除教育領域性別隔離，鼓勵女性參與 STEM 學科，推動《推廣女性參與體育運動白皮書》與營造安全與性別友善之運動環境。然而，性別刻板印象仍存在於科系選擇、運動參與及校園文化中，需持續改善。

打造性別平權的教育環境

課程發展與強化師資[30]

10.1 依據《性別平等教育法》第18條及其施行細則第13條，教育部自2022學年度推動「全面性教育（含愛滋病防治）計畫」，參照聯合國教科文組織2018年《國際性教育技術指導綱要》及國教院於2022年1月增列於《十二年國民基本教育課程綱要》之「全面性教育的意涵與教學實踐」，強化教師教學能力，提升學生性教育素養。為建立具有本土化、素養導向之教學知能，教育部委託研究團隊研發《中學全面性教育教學指引手冊》，透過檢視課綱與教科書內容、召開多場專家審查與焦點團體訪談，蒐集第一線中小學教師與學生意見，研擬具在地經驗與課程適切性的教案與教學活動，該手冊成果已於2025年6月2日公佈，供教師下載應用，後續持續向下延伸，發展適用於國小高年級之教學方案。計畫執行期間亦辦理增能研習與教學推廣活動，至2024年已累計辦理21場研習課程，進一步提升教師教學能力、充實教學資源，深化本土化教學實踐，以促進青少年性健康，落實全面性教育精神。

10.2 依「學校衛生法施行細則」第14條規定，學校辦理健康促進活動，包括性教育之活動。教育部自2013年起，已將性教育列為大專校院健康促進學校必選議題或指定辦理項目，並於2024年透過「健康促進學校—學校衛生工作指引（第六版）」介紹「全面性教育」核心概念，教育部每年均要求各校應提報性教育推動成果到部審核；經統計，各大專校院2021至2024年辦理性教育宣導活動，各辦理1,759場、1,476場、1,951場及2,369場。

10.3 培訓性平教育知識人員

(a) 自2018年起將人權教育（含 CEDAW）與性別平等教育納入師資職前教育課程，並每年宣導與檢核開課情形，2022至2024年間每年平均約有3萬9,000名師資生修習相關課程；自2024年起更推動「補助師資培育大學開設性別平等教育課程計畫」，強化師資生性平教學與法令知能，提升校園性別事件防治能力，首年補助12所師培大學推動實施。

(b) 2021至2024年補助師資培育大學辦理教師在職進修「性別平等教育增能學分班」共11班次，計214名教師參與。

(c) 為提升公共衛生實務工作者之性健康專業知能，辦理性健康促進增能研

[30]回應第4次國家報告結論性意見與建議第62（c）、（d）點次。

習課程，開發及更新相關性健康衛教素材，並上傳至「健康九九+」網站供下載運用。

10.4 2024年編擬「身心障礙女性跨階段性平資源手冊」預計於2025年底完成，本手冊整合了 Erikson 的心理社會發展理論、Maslow 的需求層次理論與全面性教育（CSE）為架構，以身心障礙女性個體為中心，根據年齡分層及心理發展觀點，彙整出不同年齡階段的性別平等議題，以期提供身障女性更全面的教育支持與諮詢服務。手冊完成後將公開上網並函發各縣市政府與各級學校公告周知，提供教師學習使用。

10.5 教育部自2023年8月起推動「友善提供多元生理用品計畫」，針對各級學校不利處境學生，提供適性且友善的多元生理用品發放服務，於2023年函頒「校園及部屬場館提供多元生理用品指引」，以提供學校與部屬場館具體指引，督導各大專校院以定點取用或定點販售方式友善提供多元生理用品措施。同時，結合人權、性別平等、月經知識與生理用品正確使用等教育宣導，落實月經平權，強化學生性知識與性教育素養。

消除教育領域性別隔離[31]

10.6 教育領域性別統計，詳見附件表10-1、10-2。

10.7 教育部與22縣市共同合作建置45所職業試探與體驗示範中心，提供國小五、六年級及國中學生職涯探索需求，設計模擬職業現場為主的課程，進行職業體驗試探，並於課程中融入性別平等議題，以打破職業性別刻板印象，自2021至2024年7月底，45所職業試探與體驗示範中心共計辦理約1萬1,000場次職業試探課程，提供24萬7,000人次學生參與職涯試探活動，且參與人次逐年增加。

10.8 教育部自2021年度起推動「STEM 領域及女性研發人才培育計畫」，透過補助經費，鼓勵大專校院與合作企業提供女性教研人員及女學生投入科研、深化 STEM 領域學習與研究之友善環境及支持系統，包括增聘研究助理、給予獎學金或其他至產業深造學習機會、多元職涯發展之就業輔導等，截至2024年累計核定補助205案。

10.9 教育部將「修畢 STEM 領域學門學生占全體學士班人數（含性別）、比例、成長率」納入「高等教育深耕計畫第二期（2023-2027年）」關鍵績效指標，

[31] 回應第4次國家報告結論性意見與建議第29、30、45、46點次。

鼓勵學校營造性別友善的跨域學習環境，以改善傳統科系中的性別隔離現象，並視學校執行情形作為補助之參據。有關一般大學修畢 STEM 領域學門學生占全體學士班人數，2023年共計9萬964人，女性4萬2,548人（占46.8%）。2024年共計9萬359人，女性4萬2,379人（占 46.9%）。技專校院修讀 STEM 領域課程女性學士班2023年度40萬6,380人次，2024年度44萬4,718人次，成長率9.4%。

提升女性參與體育[32]

10.10 教育部2017年提出10年計畫《推廣女性參與體育運動白皮書》（2017年至2026年），以女性需求為基點，針對學校資源分配、運動競技訓練環境、運動場地及設施、休閒活動與課程等面向規劃，已達成中程目標成果—持續辦理學齡女性、成年女性、銀髮族女性與身心障礙女性運動推廣政策，以2016年為基準，2022年女性規律運動人口比例達30.8%，提升逾0.6%；以及長程目標成果—整合教育、社區、職場與醫療社福體系，提供運動知能與參與資訊，持續辦理女性運動推廣政策，以期提升女性規律運動人口比例達1%之核心目標，2024年女性規律運動人口比例達32%，以2016年（29.2%）為基準，增加2.8個百分點，達長程所訂達1%之目標值。

10.11 教育部於2021至2022年編纂、2023年發布「性別友善運動設施空間與環境規劃指引手冊」，研提營造安全與性別友善運動環境之規劃原則，並辦理研習向地方政府宣導，協助地方打造性別友善運動環境，2025年亦修正「教育部國民及學前教育署補助推動學校體育運動發展經費原則」，要求學校教育教學設施修建前調查不同性別需求。

10.12 自2022年起試辦「跨性別學生參加全大運及全中運計畫」，雖無申請案例，但每年辦理3場座談會，讓縣市、學校及協會等認識多元性別議題，共計466人次參與。

第11條

有關婦女的平等勞動權，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第47、48、49、50、51、52、55、56、57、58點次，建議我國應積極促進勞動與就業領域的性別平等，關注性別薪資差距的議題，促進家庭、育兒和工作的平衡。同時強化對外籍家事勞工的勞動保護與支持身心障礙女性穩定就業。

---

[32] 回應第4次國家報告結論性意見與建議第65、66點。

我國透過建立性別統計資料，掌握性別薪資差距與職業性別隔離現象，並定期公布性別薪資統計數據，近年女性平均薪資雖有成長，但仍低於男性；在育嬰假、公共托育及教保服務，以及促進職場性別平等方面，有持續修法及推出新措施的行動。然而，產假仍未達到 IRC 建議「比 ILO 規定的8週更長」的標準，外籍家事勞工權益保障 ILO 第189號公約國內法化仍在「研議」階段，尚未完成立法，仍有相當的努力空間。

促進職場性別平等

促進女性就創業

11.1 女性勞動參與相關統計，詳見附件11.1至11.5。

11.2 推動婦女再就業計畫，針對因家庭因素離職180日以上婦女，透過公立就業服務機構提供諮詢、課程及多項獎勵措施，協助具專業技能者強化職能，並鼓勵雇主提供彈性工時職缺，支持婦女穩定重返職場。2023至2024年協助逾4.6萬名婦女重返職場。

11.3 2015年起推動「輔導精實創業計畫」，每年選出20組具發展潛力團隊，提供創業獎金及實地輔導陪伴。2021至2024年「企業創新創業輔導計畫-百萬創業計畫」共累積協助39位原住民族女性成功創業。

11.4 推動「女性創業飛雁計畫」，針對不同階段與需求之創業女性，提供客製化輔導機制，2021至2024年培育9,279人次女性創業者，並選拔46位創業典範擴散成功經驗；同時將性別平等納入多項獎項評選指標，辦理中堅企業獎與友善企業獎，鼓勵建立性別友善職場，並於2021至2024年完成382家次科技產業園區事業單位性別平等工作法勞動檢查，強化職場平權落實。

11.5 為發掘及培育臺灣女性創業家的潛能和能力，支持臺灣女性創業家邁向國際市場，經濟部中小及新創企業署與美國在台協會結合，自2021年為女性創業計畫辦理臺灣女性創業學院（AWE Taiwan），打造女性創業培育平台，整合政府、企業與非營利組織資源，辦理相關課程、交流、參訪、競賽等，於2021至2024年培訓243位女性創業家。

11.6 勞動部「微型創業鳳凰」創業輔導服務提供有意創業民眾免費課程與諮詢服務及輔導申請貸款，針對18至65歲女性、45至65歲中高齡者，以及18至65歲離島居民提供相關創業資源。2021至2024年辦理免費課程713場，提

供女性諮詢輔導服務11,343人次及核准創業貸款1,549案。

職場友善措施[33]

11.7 《性別平等工作法》之廣義產假，係針對懷孕、分娩及育兒分項訂定安胎休養、產檢假、產假（8週）及育嬰留職停薪（2年）等假別，以保障育兒婦女。又依現行《勞動基準法》規定，產假工資由雇主照給；且強制規定勞工不得於產假期間工作。依規定妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應給予產假5日。針對懷孕未滿3個月流產勞工，《勞動基準法》雇主並無給付工資之義務，惟勞工亦得選擇請普通傷病假，於1年內未超過30日部分，折半發給工資，且不得扣發全勤獎金。

11.8 為營造友善職場，提升女性勞動價值，於「國家發展計畫（2025至2028年）」推動「雙照顧、雙就業」，規劃研議修正《就業保險法》，增列雙親各領滿6個月育嬰留職停薪津貼，得各再請領1個月津貼之規定，以強化經濟支持及提升男性參與，並研擬彈性育嬰留職停薪相關法制。

11.9 2021年7月1日起育嬰留職停薪津貼金額由原本的6成投保薪資（現行勞工投保薪資上限為45,800元），由政府再加給2成補助，使整體替代率達8成，軍公教勞一體適用。2024年勞工申請就業保險育嬰留職停薪津貼初次核發人數，男性為25,282人（占27%），女性為68,305人（占72.9%）；較2020年男性為14,241人（占18.5%），女性為62,470人（占81.4%），男女申請人數皆有上升。（各類保險育嬰留職停薪津貼核付情形詳附件11.6）

11.10 為強化育兒支持與職場性別平權，並使父親分擔育兒責任，放寬育嬰留職停薪規定。

(a) 《性別平等工作法》明定，受僱者於育嬰留職停薪期滿後，雇主應使其恢復原職。2021年育嬰留職停薪受僱者重返職場比率為94%，至2024年，上升至96%。

(b) 2021年放寬育嬰留職停薪規定，如有少於6個月之需求，只要在30日以上即可申請，至2024年底止，相較修法前同期，申請少於6個月之男性，增加156%，已有相當成效。

(c) 2022年提高有薪產檢假與陪產假至7日，並放寬育嬰留職停薪申請條件，

[33]回應第4次國家報告結論性意見與建議第49、50點次。

允許雙親同時請領津貼；2023年試辦彈性育嬰假制度，並進行制度調整可行性研究。目前採「彈性育嬰留職停薪試辦原則」之方式，以5-7日進行試辦，未來持續滾動檢視照顧政策。

11.11 2022年修正《性別平等工作法》，增訂受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，得與雇主協商請求每天減少1小時或調整工作時間以撫育未滿3歲子女。針對撫育未滿3歲子女，女性受僱者因公司規模未滿30人而未申請者減少工作時間，2021年為7.5%，2024年下降至0.4%；未申請調整工作時間者，2021年為6.6%，2024年下降為0.8%。

11.12 以獎項引導企業落實職場平權以及工作與家庭平衡與友善家庭措施。

(a) 為鼓勵企業營造友善職場，辦理「工作生活平衡獎」，肯定企業提供彈性調整工作時間或地點、育兒津貼或家庭照顧措施等友善員工作法，2021至2024年計選拔出58家次獲獎企業。

(b) 科學園區每年辦理推動職場平權評選活動，鼓勵園區廠商建立完善之性別平等機制，評選項目包含女性照護、工作彈性、鼓勵育兒照護、友善育兒及推動職場平權、男女薪資比差異、交織性性別友善措施等。2021至2024年計47家廠商獲得特優獎、36家廠商獲得優等獎。

(c) 經濟部藉由「中堅企業獎」、「國家品質獎」、「新創事業獎」、「小巨人獎」、「國家磐石獎」獎項，將「營造友善職場」、「性別平等」、「工作與家庭平衡」等指標，融入評選機制中，以引導並鼓勵企業採行相關措施推動工作與家庭平衡，以上各獎項於2021至2024年間共有246間企業獲獎。自2023年起，新辦理「職家共融友善企業獎」，挖掘並表揚在彈性工作、友善家庭等方面有卓越表現的企業，並推廣其成功案例，以產生示範效果，截至2024年，共選出13家友善企業。

11.13 2024年修正《哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法》，提高托兒設施經費補助標準，托兒設施新興建完成者，補助額度上限由新臺幣300萬元提高至500萬元，以協助雇主營造育兒友善職場環境。

公共托育及教保服務[34]

11.14 在托育服務的政策設計上，我國以平價、優質、可近性作為政策目標，致力於建構友善育兒環境、支持家庭生養、重視女性家庭與職場平衡的權

[34]回應第4次國家報告結論性意見與建議第51、52點次。

益，積極布建托育服務。

(a)未滿2歲兒童托育費用補助自2021年8月起，已將家長的托育費用支出控制在家庭可支配所得10%~15%。並自2024年1月1日起調高托育費用補助，送托公共化托育機構，每月補助7,000元；送托準公共托育服務者，每月補助1萬3,000元，家長托育費用支出僅占家庭可支配所得5%~10%。另為無縫銜接滿2歲幼兒的就學需求，自2020年1月起托育補助延長發放至未滿3歲。2021至2024年未滿3歲兒童托育補助受益人數分別為12萬7,983人、13萬4,751人、15萬3,502人及17萬690人；補助金額分別約3.9億元、5.3億元、6.5億元及11.3億元。

(b)針對0歲至2歲（未滿）幼兒托育需求，持續擴大公共托育量能，截至2024年12月全國公共托育設施482處（包括社區公共托育家園139處、公設民營托嬰中心343處），可提供1萬5,851個收托名額；預計2028年達668處，可提供2.41萬個收托名額。

(c)針對2歲至6歲（未滿）兒童教育與照顧需求，規劃2017至2025年增設公共化幼兒園3,000班。2024年公共化幼兒園提前達成增設公共化幼兒園3,699班，增加約9萬名額，為1999至2016年增班量之2.4倍，將持續協助地方政府於量能尚有不足之地區，增加公共化幼兒園（班）及2歲專班，並依據子女就讀公立、非營利及準公共幼兒園，或選擇自行照顧等不同托育型態提供補助（補助額度詳附件11.7）。

(d)透過準公共機制的推行，增加平價教保服務量。至2024年8月，公共化及準公共幼兒園合計提供50.9萬個平價就學名額，較2020年增加約15.1萬名，2021至2024年公共化及準公共幼兒園成長情形詳附件11.8。

(e)為改善原住民族部落婦女的托育困境，補助社區及部落互助式教保服務中心，藉由發揮部落照顧精神，提升教育及托育資源，截至2025年6月已設立14處，2021至2024年期間，社區及部落互助式教保服務中心總可收托人數自原約250人增至約285人，增幅約14%。惟實際收托人數仍依各中心運作情形及地方需求有所調動，顯示相關政策措施已逐步提升部落托育服務容量，回應地方實際需求。

(f)為提升教保人員待遇，自2018年起推動準公共幼兒園機制，設立教保人員最低薪資基準，並分年逐步調升，至2024年8月起，最低月薪達3.2萬元至3.92萬元，依年資區分。

(g)為降低教保服務人員帶班負擔，提升教保品質，調整幼兒園師生比為1:12，為幼教發展40餘年的重要里程碑。公共化幼兒園以3學年為期程，自2023年8月逐年調整至1:12，2024年8月達成率約86%；準公共幼兒園2024年8月起為整備年，自2025年8月推動，預計2026年8月達成。

縮小性別薪資差距[35]

11.15 2024年女性身心障礙有酬就業者每月主要工作收入為2.7萬元（較2019年增加1千元），為全體女性受僱就業者經常性薪資4.3萬元之62.1%；女性身心障礙有酬就業者每月主要工作收入為男性之80.7%。依障礙類別觀察，男、女性經常性薪資均以第五類「消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能」、第八類「皮膚與相關構造及其功能」較高（各約男性4萬元、女性3.5萬元）。

11.16 2021至2023年女性原住民族每人每月主要工作收入約3萬元，其中2023年原住民族女性有酬就業者每人每月主要工作收入為3萬678元（較2021年2萬8,212元增加2,466元），與2023年全體民眾女性有酬就業者每人每月主要工作收入3萬8,103元差距7,425元；與2023年原住民族男性每人每月主要工作收入3萬7,519元差距6,841元。

11.17 政府依國際勞工組織（International Labour Organization，ILO）標準提供性別薪資資料，推動同值同酬、改善職業隔離，並提升女性集中領域薪資，以消除性別薪資差距。

(a) 行政院主計總處「受僱員工薪資調查」之薪資定義與國際勞工組織（ILO）一致，統計範圍為工業及服務業場所單位僱用之領薪員工，不包括農林漁牧業、政府機關、小學以上各級公私立學校，以及宗教、職業團體及類似組織等行業之僱用員工。調查係按性別蒐集各受查單位受僱員工人數及薪資等資料，並按月發布行業別之性別薪資統計結果，按年擬具性別分析報告，提供主管機關政策推動參用。工業及服務業女性受僱員工人數占比由2020年之46.3%逐漸上升至2024年之46.6%，性別結構差距縮小。

(b) 為喚起性別同酬之公共意識，按年發布我國同酬日，另訂定事業單位同工同酬檢核表，促進性別工作平權，並參考國際性別薪資差距統計標準，

[35] 回應第4次國家報告結論性意見與建議第47、48點次。

強化政策依據。我國同酬日係以前一年性別平均時薪差距，計算當年1月1日起女性需增加之工作日數。2025年及2020年同酬日均為2月27日。

(c) 同時提升公共與準公共托育人員勞動條件與退休保障，2023至2024年男女托育人員平均薪資皆有提升，女性托育人員平均固定薪資由3萬1,526元提高為3萬3,788元，平均年資為1.71年。比較不同性別之平均年資薪資差距，2024年差距為377元，女性托育人員平均薪資略低於男性，性別薪資差距亦持續縮小。另自2023年起，透過挹注經費補助提高公共化托育機構托育人員固定薪資至3萬5,485元，準公共托育機構托育人員依年資3萬元至3萬6,000元不等，以提高托育人員之薪資水準。

保障外籍家事勞工權益[36]

11.18 為評估將《國際勞工組織第189號公約》納入國內法，於2024至2025年7月召開6場次研商會議，廣納專家及團體意見，持續完成法規盤點作業；另研究指出多國皆無移工禁孕條款並設有產檢假、產假及工作轉調等母性保護措施，我國亦保障本國及外籍勞工之性別與勞動權益，並加強對懷孕移工工作調整、權益宣導及育兒津貼或托育補助等支持措施。（另家事移工薪資、補助家庭看護工薪資及懷孕移工支持措施等相關作為，詳如附件11.9）。

11.19 為保障外籍家庭看護工休假權益，並兼顧失能者家庭照顧負擔，衛福部及勞動部自2018年共同推動「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」，截至2024年，國內聘僱外看之被照顧者經照顧管理中心評估符合長照需要等級者共計106,367人，其中申請喘息服務達54,523人。

協助身心障礙女性就業[37]

11.20 透過教育、宣導、職業訓練、就業服務等方法，促進身心障礙女性就業。

(a) 採取多元策略保障女性身障者就業權益，包括定額進用制度、多元職訓、個別化就業服務、職務再設計及雇主獎（補）助措施，消除性別與身心障礙雙重影響。根據身心障礙者勞動狀況調查數據，女性身障者勞動參與率從2019年14.7%上升至2024年16.7%，失業率從8.1%降至7.5%，擔任主管、專業人員比率從9.0%增至12.7%。

[36] 回應第4次國家報告結論性意見與建議第55、56點次。

[37] 回應第4次國家報告結論性意見與建議第57、58點次。

(b) 強化身障學生畢業轉銜機制，於畢業後通報至社政、勞工或其他主管機關銜接，提供福利、職業重建等服務，以協助就業。

(c) 加強宣導職場性平與《身心障礙者權利公約》概念，並於2021至2024年間辦理40場中小企業法規宣導講座。

11.21 為協助不利處境女性就業，《就業服務法》已將中高齡者、原住民、身心障礙者納入致力促進就業之對象，另依《中高齡者及高齡者就業促進法》，運用各項就業促進措施，協助不利處境女性就業。2021至2024年間協助中高齡、高齡者女性就業45萬2,821人次，原住民女性5萬2,751人次，身心障礙者女性5萬97人次及新住民女性就業共計2萬8,122人次。同時，為協助失業婦女提升就業技能，以促進其就業，透過多元類別職業訓練，2021至2024年計訓練18萬6,465人，其中女性12萬6,009人（女性占68%）。

第12條

有關婦女的健康權，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第59、60、61、62、63、64點次，建議我國強化婦女各生命週期的健康需求、確保實施各級性教育，同時確保婦女的墮胎自主性、身心障礙者（含 LBTI）的生殖健康與權利等。（關於性教育部分，於第10條說明）

近年在婦女健康權上，針對孕產婦照護、癌症篩檢、家庭照顧者支持以及身障婦女就醫改善等面向有多項進展，然而，關於墮胎除罪化議題，仍待凝聚社會共識以推動修法。

消除健康歧視、確保女性實現健康權益

婦女健康權之維護與促進[38]

12.1 婦女健康相關統計，詳見附件12.1。我國針對不同生命週期女性的健康權益，提供孕產婦照護、癌症篩檢、心理健康促進等服務。

(a) 2021年7月起提高補助全國懷孕婦女產檢次數及項目，包含14次產檢、3次超音波檢查、1次乙型鏈球菌篩檢、妊娠糖尿病篩檢及貧血檢驗、2次孕婦產前衛教指導等保健服務，以降低妊娠與生產併發症，減少孕婦及新生兒死亡，2013至2023年產檢利用率皆達95%以上，2023年平均產檢利用率為96.8%。另未納健保之新住民懷孕婦女也與國人享有相同之擴

[38]回應第4次國家報告結論性意見與建議第59、60點次。

大產檢服務。

(b) 為滿足不孕夫妻生育期待及減輕經濟負擔，自2021年7月1日起，將試管嬰兒補助擴大至妻年齡未滿45歲者，截至2024年底止，已通過11萬7,750件資格申請，其中已有9萬6,060件完成療程獲得補助，核撥金額共計新臺幣65億618萬餘元，並協助超過2萬1,514對夫妻，迎接2萬4, 653名新生兒。

(c) 2021年起推動周產期照護網絡計畫，鼓勵高危險妊娠孕產婦於產前轉診，以改善孕產婦及新生兒的照護品質。截至2024年計補助9家醫院辦理，轉診人次為158人次。其中3家辦理開放醫院模式，由醫院與基層醫療院所合作，產婦可於基層醫療院所進行產檢，並至醫院生產，由雙方醫師共同提供孕產婦的連續性醫療照護，2024年照護個案數為48人。

(d) 責請地方政府衛生局辦理婦女（含孕產期）心理健康促進宣導活動，2024年共辦理571場次，觸及對象為孕婦及其配偶與家人、專業人員及民眾等。

(e) 女性癌症篩檢服務，包括子宮頸抹片檢查於25至29歲時每3年補助1次、30歲以上每年補助1次，及乳房攝影檢查40至74歲女性每2年補助1次等。

12.2 為減輕家庭照顧者負荷，自2018年起鼓勵地方政府布建家庭照顧者支持服務據點，並主動發掘高負荷家庭照顧者之潛在個案，提升家庭照顧者支持性服務之近便性及涵蓋率，家庭照顧者支持服務據點，至2024年全臺各縣市已成立131處據點，服務內容涵蓋個案服務、到宅照顧技巧指導、個別心理輔導及諮商服務、長照資源或照顧相關訓練課程、情緒支持等項目，2021至2024年共計服務37萬4,473人次，其中，2020年布建105處、個管服務5,356人，2024年布建131處、個管服務1萬4,409人，據點數增加25%、服務人數增加169%。

墮胎與身體自主權[39]

12.3 關於墮胎議題，爭點主要在於墮胎涉及我國《刑法》中的犯罪行為，以及《優生保健法》限制有偶婦女墮胎需要配偶同意，未成年女性則須經父母或監護人同意。

12.4 2024年我國提出《刑法》墮胎罪章修正草案，研議修正第288條第3項（...罪或處罰...）由現行「有罪免刑」修正為「不罰」，明定不處罰因疾病或其他

[39]回應第4次國家報告結論性意見與建議第61、62(a)、(b)點次。

防止生命上危險之必要所為墮胎行為，另刪除第292條宣傳墮胎罪，以保護懷胎婦女能夠獲取充足且正確之合法人工流產資訊之權利，並調整罰金級距，以調節自由刑與拘役、罰金刑之衡平性，並符體例及比例原則。惟經預告程序中，各界意見對於本罪意見未獲得共識，爰撤回預告，再行研議，以期周延，將配合衛生福利部有關《優生保健法（生育保健法）》修法期程賡續辦理。

12.5 《優生保健法》已於2022年提出修正草案，刪除人工流產及結紮手術須取得配偶同意之規定，並於2025年9月將衛福部研修完竣之修正草案提交行政院，後續配合行政院審查程序辦理修法作業。

12.6 我國人工流產方法係以施行手術與藥物 RU486為主。依中央健康保險署統計健保特約醫療院所申報人工流產之醫令案件數及食品藥物管理署提供每年 RU486申報總量，綜合推估，近5年（2019-2023）全國每年約4萬8千餘人次至5萬5千餘人次間。

身心障礙婦女健康權利保障[40]

12.7 跨部門合作推動無障礙就醫環境，例如：設置無障礙通道、無障礙廁所、無障礙更衣間，並提供身障婦女專業無障礙設施設備，包括超音波檢查、乳房攝影檢查、CT、MRI、一般 X 光等皆具可升降檢查功能，另因應受檢者身體及檢查所需，搭配穩固的扶手及防滑踏板，提升設備使用安全性，減少身障患者身體負擔與不適感。

(a) 2020年起補助地方政府，將懷孕身心障礙婦女生育健康衛教諮詢納入管理，提供孕產期、嬰幼兒保健之生育保健指導、諮詢與相關資源轉介服務，2024年完訪人數為956位，達成率為99.6%。

(b) 為鼓勵醫療機構改善身心障礙婦女就醫環境，分別於2021年及2023年辦理「醫療機構設置無障礙就醫環境獎勵計畫」，獎勵醫療機構設置友善通路與廁所、無障礙設施設備，及多元輔助溝通工具等事項，計獎勵1,789家診所及41家醫院，並公布於衛福部友善就醫資訊網，以便民眾查詢。

LBTI 健康權利保障

12.8 2024年訂定「LGBT+醫療照護參考指引」，提供從事醫療服務之專業人員

[40]回應第4次國家報告結論性意見與建議第63、64點次。

照護多元性別民眾的指引，從多元性別的各種定義開始，就民眾醫療需求、就醫環境的安排、友善醫療應對的建議，到多元性別民眾同意書簽署，與其醫療資源及保險和相關權益方向等分項描述，同時並將此指引周知各職系醫事團體，納入醫事人員繼續教育學分課程參考。

12.9 為由公立醫院帶動私立醫院營造性別友善環境，臺北、臺中及高雄等3所榮民總醫院，均已訂定「多元性別友善就醫環境作業指導書」，相關措施包括推動多元性別友善問診，跳脫「異性戀假設」，提升多元性別敏感度、具有同理心、不批判性的問診，並提供隱私的保障以及隱密的會談/看診空間，建構友善的醫療場域。

12.10「長期照顧服務機構評鑑基準」訂有機構應依服務對象及工作人員需要安排性別議題、性侵害或性騷擾防治、多元文化或多元性別等議題課程等規劃，及應建置機構內住民保護、性侵害及性騷擾事件防治機制，透過政策引導機構作為以提升性別意識與保障，2024年39家受評機構中有31家機構屬於大部分符合之情形。

第13條

有關婦女的經濟與社會生活權，我國為提升女性居住穩定與生活重建能力，運用租金補貼專案，並發展社會住宅以減少性別貧窮與居住歧視問題；同時，提供農家與創業轉型等具有可近性之貸款，各級政府亦攜手打造性別友善空間與設施，以支持不利處境婦女平等參與社會之權利。

強化婦女居住穩定、貸款取得與社會融入

不利處境女性居住權

13.1 我國提供租屋補助與社會住宅，以協助不利處境女性（特別是單親、受暴、低收入婦女等）能獲得基本居住權益保障。

(a) 依據《住宅法》第4條規定，主管機關及民間興辦之社會住宅，應以直轄市、縣（市）轄區為計算範圍，提供至少40%以上比率出租予經濟或社會弱勢者（含特殊境遇家庭、受家庭暴力或性侵害之受害者及其子女），截至2024年底止，直接興辦社會住宅在2萬5,563戶社會住宅承租戶中，計有特殊境遇家庭868戶（占3.4%）、受家庭暴力或性侵害之受害者及其子女117戶（占0.5%）。

(b) 包租代管社會住宅提供一定所得以下或社會經濟弱勢戶租屋協助，並有

租賃住宅服務業者提供租賃住宅管理服務。自2024年11月起新增以性別統計至2024年底止，媒合案申請人為女性者占58%。

(c) 「300億中央擴大租金補貼專案計畫」針對一定所得以下無自有住宅之個人或家庭，提供租金補貼，並為鼓勵婚育及加強關懷弱勢，加碼補貼金額。2022至2024年女性核准戶數平均占5成以上，其中若申請人為經濟或社會弱勢者，可獲得加碼補貼1.2或1.4倍。2022年租金補貼核定戶為27萬3,870戶，其中身心障礙者家庭為2萬6,370戶（女性申請者占43.6%）；2023至2024年租金補貼核定戶為77萬7,640戶，其中身心障礙者家庭為4萬1,694戶（女性申請者占44.4%）。

貸款的權利[41]

13.2 「加強文化創意產業升級轉型貸款」2021年3月開辦至2025年6月底，申貸對象無年齡之限制，已核定通過案件中，申請單位之負責人為女性計22人（占比39.2%），女性負責人核定金額2億1,466萬餘元（占比40.2%）。利息補貼核定通過申請單位之負責人女性36人（占比36.7%），女性負責人利息補貼核定金額2億2,264萬餘元（占比31.2%）。

友善空間與社會參與權

13.3 各級政府攜手打造性別友善空間與設施，以支持不利處境婦女平等參與社會，相關作為如下。

(a) 2022年發布「友善廁所設置參考指引」，要求所有受補助公廁工程在規劃設計時將基本、性別、親子、高齡及身心障礙等友善度達到最高。自2023年起友善度均達100%。2024年制定「性別友善廁所倍增行動方案」，於2025至2029年間，投入約2.8億元將性別友善廁所數量由623座增至1,246座。另為便民查詢廁所資訊，已在「環境衛生管理資訊系統」和「環境即時通」地圖上新增公廁搜尋功能。

(b) 2024年研擬「建築物性別友善廁所設置參考指引」，導入不分性別或性別友善概念，提供公共建築廁所設計原則與配置圖例，並於2025年發布，供規劃設計參考。

(c) 2022年函頒「校園性別友善廁所及宿舍設置指引」及2024年完成「校園性別友善廁所建置參考手冊」，引導學校設置符合不同性別需求的友善

[41]回應第4次國家報告結論性意見與建議第67、68（b）點次。

空間，落實性別實質平等。

(d) 提升交通場站與場館的性別友善環境，陸續邀請性別平等與通用設計專家學者進行環境檢視，並逐步進行環境設施設備的改善，如國內航空站，2023年起逐步完成改建性別友善無障礙廁所及優化親子廁所尿布檯；火車站各站規劃性別友善設施，包含月台夜間安心候車區等；國家風景區2024年完成改善性別友善（含無障礙）廁所62間；國道服務區於2021至2024年累計完成改善無障礙廁所29間、性別友善廁所35間等；商港旅運中心2021至2024年調整男廁鏡子高度提升如廁隱私性、親子廁所緊急求救鈴改至順手方向等。

(e) 2024年完成輔導與補助國內廠商開發符合身心障礙婦女及女童之輔具「身心障礙婦女及女童使用之電動人因科技姿態變換看護輪椅」，增加電控操作，重新設計輪椅結構，增加安全性，以協助身心障礙婦女及女童變換輪椅姿態。

第14條

有關農村婦女權益，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第14、67、68點次，建議我國應關注農村及偏鄉婦女的發展與參與，包括婦女在農林漁畜產業團體組織的性別比例、決策參與、擴增經濟機會、縮小數位性別落差等。

近年政府與民間機構積極推動農村偏鄉婦女的培力、就業及社會參與，運用補助誘因、考核加分制度等，增加女性參與會員選任、技術培力、產業貸款的機會。但在《農會法》修法、農村婦女仍面臨資源分配不均、無酬照顧勞動、傳統性別框架等阻礙，較難取得土地所有權與農業決策權，尚有持續改善的空間。

平權意識、參與決策及社區活動

促進女性參與農業決策[42]

14.1 農漁牧畜產業組織相關性別統計，請見附件14.2至14.6。各農民團體參與會員資格無性別限制，雖然《農會法》及其施行細則規定，農會會員每戶以1人為限，傳統上常由家中男性代表加入。為縮小領導層級的性別差距、引導不同性別參與決策，運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，包括:優先補助理事、監事及會員代表女性比例較高之農會、訂定考核加分機制（鼓勵女性

[42]回應第4次國家報告結論性意見與建議第67、68（c）點次。

會員登記參與選舉、提高農會漁會女性選任人員當選比例）、規劃檢討放寬女性會員參選農會理監事實際從事農業資格，降低需持有或承租農地面積之參選條件，以增進女性參與農會決策階層之比例。

14.2 為促進漁會選任人員女性幹部階層比例，在漁會考核之「區漁會考核其他政策性任務加分、減分項目配分基準」，訂定「提高漁會選聘任幹部女性決策力」，以考核引導漁會，鼓勵女性會員參與漁會決策。

14.3 內政部為鼓勵及促進農村婦女參與土地事務決策，於性別平等推動計畫訂有部會層級績效指標，2023至2025年農地重劃、農村社區土地重劃委員會與協進會組成至少1名參與成員為女性。截至2025年7月底各直轄市、縣（市）已成立農地重劃、農村社區土地重劃委員會與協進會計35個，已有34個達成至少1名以上女性委員之目標（達成率97.1%），其中12個（占34.3%）符合1/3任一性別保障原則。

生計、財產及經濟機會[43]

14.4 設置農家綜合貸款，提供農漁民籌措家計、消費及教育等農家生活改善所需資金。2021至2024年計核貸約10萬6,009人，女性占38.1%，高於近年女性農、林、漁、牧從業人口之比率（27.3%）；女性平均每人貸款金額約37萬6,094元，較前次國家報告成長，且高於男性（37萬3,103元）。

知識培力及技術培訓

14.5 為保障農村地區女性取得農業技術培訓之權益，辦理農民學院農村婦女優先班，2021年辦理6梯次培訓146人次（女性占45%）、2022年辦理15梯次培訓316人次（女性占43%）、2023年辦理8梯次培訓200人次（女性占47%）、2024年辦理10梯次培訓223人次（女性占45%）。

14.6 2021至2024年辦理客庄產業輔導，鼓勵女性事業負責人及幹部參與，共計輔導客庄事業貸款68家、移居計畫30人、產業推廣業者68家及數位轉型業者（雲服務、數位工具及數位支付）1,661家，共計1,827家，女性負責人或幹部計822位，約占45%。

14.7 為促進原住民族女性就業，透過暑期職場體驗、拓展職業訓練類型、獎勵取得技術士證照、穩定就業津貼及跨部會聯繫與合作等措施及相關計畫，運用全國各區原住民族就業服務專業人員，提供就業與職業訓練相關服務，

[43]回應第4次國家報告結論性意見與建議第67、68（b）點次。

2021至2024年計促進原住民族女性就業約4萬人次、實際培訓近9,000人次，其中女性占70%。

14.8 在保障偏鄉及農村女性取得技術培訓、經濟補助及就業機會方面，自2021至2024年，經濟部城鄉特色產業輔導案中，以發展創新商業模式，強化品牌價值與市場競爭力，協助偏鄉及農村女性新增女性就業約29人，並穩定約219名女性就業。

14.9 為協助農村及偏鄉女性就業，輔導設立「田媽媽」品牌，結合健康概念，開發具特色之田園料理、烘焙食品或農漁產(米食)加工，結合休閒農業旅遊，創造在地就業機會，提升農林漁畜產品附加價值，提振農漁村經濟。2021至2024年田媽媽專業輔導及訓練達1,806人次，其中女性1,354人次，男性為452人次。

14.10 為協助青年返鄉從農，推動新農民培育相關計畫，2021至2024年分別培育新農民3,012人（女696人）、3,009人（女676人）、3,058人（女759人）、3,104人（女1,055人）。

鼓勵女性參與農業產銷班

14.11 為強化參與農業產銷班之性別平衡及實質決策權，2021年修正《農業產銷班設立及輔導辦法》，放寬農作類農業產銷班每戶僅得1人參加之限制，開放同戶配偶或不同性別的直系血親得共同加入農業產銷班。修法前年銷班班員女生占比為17.6%，至2025年7月之占比提升至18.5%。為促使農會積極推動女性加入產銷班，摒除父權傳統思維，將促進農業產銷班性別平等業務，納入《農會考核辦法》計分標準中。

14.12 2021至2024年辦理農業產銷班女性管理專班，共計辦理10班，女性參加人數共計289人，讓更多女性班員有組織運作核心業務推動能力，促進女性產銷班班員參與產銷班決策權。

協助女性自組合作社

14.13 合作社作為國民可運用創業的基層組織，透過合作教育課程，鼓勵婦女、原住民積極從事經濟活動，以提高勞動參與率。2021至2024年合作社女性社員比例由44.2%提升至45.8%；勞動合作社女性社員比例由54.2%提升至56.7%，其中以女性社員居多之照顧服務型勞動合作社相對增加，係因配合長期照顧政策之推動。

促進女性投入漁林業資源管理工作

14.14 建置沿近海漁業智能管理作業環境，積極聘用女性擔任港口輔導員，2021至2024年女性港口輔導員分別為37、39、42及38人，占比由52.1%逐年提高至61.3%，顯示女性參與該領域之比例持續上升。

14.15 加強森林護管員各項專業技能及訓練課程，為女性森林護管員量身制定專屬制服，並添購適合女性使用的巡護機車，以保障森林護管員的安全、落實性別平等、降低性別隔離。另藉由向社區積極宣導之方式，讓更多女性了解巡護山林的重要性與知識，提升女性參與社區林業計畫共同巡護山林比例，經統計，女性參與比率2021至2024年分別為41.8%、33.0%、35.2%、39.1%。

公私協力輔助農村及偏鄉婦女就業與轉型[44]

14.16 為推動地方創生，自2021至2024年通過171件計畫，協助農村及偏鄉不利處境女性就業與生活支持，以經濟部於該期間所通過54件地方創生案為例，女性負責人共占10件，另在就業機會方面新增29人女性就業機會。計畫涵蓋創業輔導與技能培訓，提升女性經濟自主性，並鼓勵參與社區事務、培養領導力；同時強化托育、長照與交通資源，減輕家庭負擔，提升婦女就業率，亦支持49位優秀女性擔任青年培力工作站計畫主持人，培力地方創生夥伴或組織成員4,753人次，強化地方女性自立共好發展能力，有助於縮小城鄉性別經濟差距，促進農村及偏鄉地區的性別平等，未來將結合公私協力與社會企業，建立永續支持系統，讓女性在地方創生中發揮關鍵角色。

14.17 為協助偏遠地區和離島之失業婦女提升就業技能，促進其就業，勞動部運用自辦、委託或補助方式辦理多元類別職業訓練，2021至2024年計訓練1萬3,688人，其中女性9,877人（女性占72%）。為促進女性求職者就業，透過各地公立就業服務機構及台灣就業通網站提供推介媒合服務，並運用就業促進工具（包含僱用獎助、臨工津貼、跨域就業補助、缺工就業獎勵等），排除就業障礙，協助就業。

健康及教育方案

保障偏鄉婦女取得醫療、福利資源

14.18 為減輕原住民族地區孕產婦產檢及生產交通經濟負擔並提升產檢利用率，依距離補助原鄉地區孕產婦產檢及生產交通費用，2021至2024年共補助7,881人次。

[44]回應第4次國家報告結論性意見與建議第67、68（a）點次。

14.19 為廣布社區預防照顧服務推廣，2022至2024年，已分別輔導全國都市型、農村型及偏鄉原住民族地區之村里設置社區照顧關懷據點4,702處、4,830處及4,993處，提供老人關懷訪視、電話問安、餐飲服務、健康促進及轉介服務。受益人數分別為20萬4,065人、22萬1,885人及29萬9,637人；其中女性分別占71.2%、71.9%及73.6%。

確保女性參與災害風險減輕和氣候變遷之政策和行動計畫[45]

14.20 推行農業淨零政策，2023至2024年底，共計辦理129場次有關氣候變遷及淨零排放相關新興議題政策之宣傳推廣、研商交流及教育訓練，與全國農村居民、產業團體、政府公職人員等利害關係人進行相關政策之社會溝通，女性參與者比例為43%。

14.21 為減緩氣候變遷衝擊影響，針對熱危害、空氣污染及蟲媒傳染病之易受影響議題，於2023年舉辦了氣候變遷調適說明會。整體而言，女性參與者的比例超過70%，這也突顯了女性在這些氣候議題上的密切關聯和積極關注。

縮小偏鄉及農村婦女數位落差[46]

14.22 依據「2024年數位近用調查報告」顯示，以職業別分析個人上網率，除農林漁牧業生產人員上網率最低（69.0%），其餘類別多達99%以上。我國12歲以上男性上網率（90.1%）較女性（85.3%）領先4.8個百分點；主要發生於60歲以上世代，男性上網率（66.4%）較女性（57.5%）領先8.9個百分點，是女性整體上網率落後主因，其他年齡層則無顯著性別差距。相關調查結果，已知會教育部、衛福部及勞動部等相關機關，作為未來政策推動之參考。

14.23 為縮小偏鄉及農村地區女性在教育與數位應用上的落差，於偏鄉地區設置數位機會中心（Digital Opportunity Center, DOC），辦理數位應用課程，2021至2024年共培訓8萬4,983人，其中女性學員占6萬5,164人（76.7%），另開設婦女數位課程專班325班次，提升女性數位科技應用能力。

第15條

有關婦女的法律平等權，國際審查委員會於第4次國家報告結論性意見第69至72點次，建議我國對於家庭暴力受害者的法律扶助，免除資產調查，及修正《祭

[45]回應第4次國家報告結論性意見與建議第14點次。

[46]回應第4次國家報告結論性意見與建議第67、68（d）點次。

祀公業條例》以使性別平等原則涵蓋所有祭祀公業。

我國憲法法庭2023年憲判字第1號判決宣示關於《祭祀公業條例》未涵蓋設立人女系子孫部分，形成不當差別待遇，從而設立人之女系子孫，均得檢具其為設立人直系血親卑親屬之證明，請求該祭祀公業列為派下員。惟為完備相關法制規範，仍待透過修法程序以落實上開判決意旨。

法律平等權保障

司法平等近用權[47]

15.1 我國依《法律扶助法》，對於無資力等弱勢群體提供必要之法律扶助，2024年一般案件申請件數，女性申請人比率為45.4%；准予扶助件數，女性受扶助人比率為45.6%（2萬5,355件），略高於2023年比率（45.4%）。

15.2 無法全面免除家庭暴力被害人資料審查，主要原因有五：一、《法律扶助法》及相關規定已針對家暴被害人設有多項有利且具彈性的資力認定標準。二、除訴訟扶助外，財團法人扶助基金會提供不限案由之現場、視訊及電話法律諮詢服務，協助家暴被害人初步法律協助。三、《家庭暴力防治法》第58條亦規定直轄市、縣（市）政府可補助訴訟及律師費用。四、實務上加害人與被害人身分可能重疊或混淆，若一律免除資力審查，恐導致資源濫用。五、依第9屆立法院決議，強調應衡量整體財政狀況，以保障各類弱勢族群之權利。

15.3 司法院自2017年起分階段推動視訊訴訟諮詢，至今已於全國設置304處據點，服務逾5,200人次；為保障多元族群司法近用權，亦推動特約通譯制度；各地家事服務中心提供友善服務，如陪同出庭、心理諮商等，2024年服務人次達94,573人次，女性占約59%；法律扶助基金會2024年核准扶助案件中，女性受扶助者在家事事件占65.7%，民事54.4%，刑事34.8%，行政41.2%。

15.4 針對法官問責制度，已建立內外部監督雙軌機制，內部包括法官自律與院長職務監督；外部則包括法官評鑑、監察院彈劾及職務法庭懲戒。懲戒法院職務法庭第4屆第一審陪席法官女性比率為50%，第二審為33.3%；第1屆參審員女性比率亦為50%，體現審判制度性別參與之平等。

祭祀公業[48]

[47]回應第4次國家報告結論性意見與建議第69、70點次。

[48]回應第4次國家報告結論性意見與建議第71、72點次。

15.5 祭祀公業係以祭祀祖先為目的所設立之獨立財產，《祭祀公業條例》施行後，派下員發生繼承事實時，其繼承人應以共同承擔祭祀者列為派下員，不因性別而有差異。另因應憲法法庭 2023 年憲判字第 1 號判決意旨，為保障女性後代在宗族組織中與男性平等的地位及權益，內政部已研擬修正《祭祀公業條例》，於施行前，被繼承人之直系血親卑親屬均應列為派下員，已核發派下全員證明書之祭祀公業，設立人之女系子孫，尚未列為派下員者，均得檢具其為設立人直系血親卑親屬之證明文件等，請求該祭祀公業列為派下員，即修法後，無論《祭祀公業條例》施行前後，派下員之繼承已全面性別平等，不得再依規約規定排除女系子孫。該法修正草案已函送行政院審查。查至 2022 年底祭祀公業共 3,244 家，訂有規約者計有 2,006 家，其中於規約明訂《祭祀公業條例》施行前僅派下員為設立人及其男系子孫（含養子）之家數計有 691 家，未訂有前開規定者計有 1,315 家。

第16條

有關婚姻與家庭關係的權益保障，國際審查委員會於第 4 次 CEDAW 國家報告結論性意見第 74 至 85 點次，建議我國應保障離婚婦女權益、禁止家庭暴力案件中之強制調解、消除對同性伴侶的歧視、維護事實結合關係中婦女及非婚生子女權利、強化配偶財產分配制度。

我國在離婚調解、贍養費及財產分配的訴求上，展現了部分進展，包含調解委員的家暴知能培訓，及相關法規研修等。此外，同性婚姻政策逐步完善，自 2021 年起每年同性結婚對數持續增加；國人與外籍同性伴侶可辦理結婚登記，國人與大陸同性配偶可比照現行兩岸異性於第三地結婚規定，於我國辦理結婚登記。

保障離婚婦女權益

雙方協議非司法離婚[49]

16.1 我國現行《民法》之兩願離婚，係基於夫妻獨立對等之立場，貫徹意思自主原則，故離婚協議內容由當事人自行約定，並向戶政事務所辦理離婚登記。對於兩願（協議）離婚是否應引入司法監督機制，即離婚須經法院審理程序始得成立，各界仍有不同意見。整體而言，現行制度尚屬妥適，惟實務上應兼顧雙方當事人及未成年子女之權益。如有以詐欺或脅迫手段使

[49]回應第4次國家報告結論性意見與建議第74、75點次。

婦女簽署離婚協議者，該婦女得依《民法》第 92 條規定撤銷其意思表示，對婦女為詐欺或脅迫者，並可能負刑事責任。

16.2 為防止離婚婦女因不諳法律而致權益受損，政府已透過多項措施加強保障。衛生福利部推行「家事商談服務」，協助當事人妥善處理財產分配與親權事項；法務部編印「婚姻法律問題權益保障手冊」，協助離婚當事人妥善安排財產分配、贍養費、子女扶養費及未成年子女親權等事項；內政部亦於「兩願離婚及終止結婚協議書參考範本」增列提醒事項，以強化婦女及兒童權益之維護。另現行各司法機關就無法達成協議之離婚當事人，除裁判離婚程序外，亦設有離婚調解制度，無論為單純聲請調解，或因提起離婚訴訟而先行調解，均得由法院安排「調解委員」或「法官」協助 雙方解決紛爭，同時保障離婚雙方當事人之權益。

離婚調解[50]

16.3 為強化法院家事調解委員對家庭暴力議題之理解與處理能力，除於既有研習課程中適時納入「創傷知情」等相關內容外，2024 年更特別規劃開設聚焦家庭暴力議題之家事調解專班，深化調解委員對被害人處境與風險評估之認識。另考量實務上部分家事事件涉及家庭暴力，為協助法院選任具備相關專業能力之調解委員，於《法院設置家事調解委員辦法》部分條文修正草案中增訂，對於「曾受家庭暴力防治專業訓練」者，應於名冊中特別註記，以利法院妥適選任適任之家事調解委員。該辦法已於 2025 年修正發布，強化調解制度與家庭暴力防治工作之銜接與保護效能。

完善同性婚姻政策

消除對同性伴侶之歧視規定[51]

16.4 辦理民眾對多元性別者態度調查及 LGBTI 生活狀況調查。

(a) 依近年調查結果，對於同性戀者之支持度逐步提升，2024 年有 69.1%民眾認同同性伴侶應享有合法結婚權利、76.9%民眾同意同性配偶應該有領養小孩的權利（相較 2020 年分別提升 16.6 及 10.3 個百分點）。另 2024 年首次調查民眾對於「單身女性及女同志配偶生育可以利用捐贈的精子生育小孩」看法，已有 59.2%民眾支持。

[50]回應第4次國家報告結論性意見與建議第76、77點次。

[51]回應第4次國家報告結論性意見與建議第78、79點次。

(b) 2023 年發布「我國多元性別（LGBTI）者生活狀況調查」，本調查是亞洲地區首次由官方辦理針對多元性別者所進行之大規模調查，調查顯示在社會歧視方面，52%受訪者認為過去 12 個月社會對於 LGBTI 人士的歧視和敵意已有減少，受訪者對於臺灣政府改善對多元性別者的偏見和不寬容的努力，給予 66.55 分（滿分 100 分）的正向評價。

16.5 內政部 2023 年函釋及外交部修訂《外交部及駐外館處辦理外國人與我國國民結婚申請來臺面談作業要點》，除大陸地區外，國人可與其他國家同性伴侶在我國成立《司法院釋字第七四八號解釋施行法》第 2 條關係，並得依同法第 4 條規定向戶政機關辦理結婚登記；內政部於 2024 年函釋，兩岸同性伴侶得比照現行兩岸異性於第三地結婚規定，檢附文件並通過面談後，得於我國辦理結婚登記。惟 2 位同性外國人，倘當事人雙方均不承認同性婚姻或一方之本國法承認而一方之本國法不承認同性婚姻者，依《涉外民事法律適用法》第 46 條規定，應以各該當事人之本國法為據，爰尚無從在臺辦理同性結婚登記。

16.6 2023 年修正公布《司法院釋字第七四八號解釋施行法》第 20 條規定，我國同性配偶與異性配偶已享有相同收養子女之權利。

16.7 《司法院釋字第七四八號解釋施行法》第 24 條第 2 項但書規定，其他法規另有規定者，不在此限，已說明《人工生殖法》屬特別規定，不在該施行法之適用或準用範圍，並依據《人工生殖法》第 2 條及第 11 條規定，目前人工生殖以不孕夫妻為對象，同性婚姻者非屬適用範圍。衛福部於 2025 年函報行政院審查《人工生殖法》修正草案，內容已擴增適用對象至女同性配偶及單身女性。

16.8 關於同性伴侶結婚與中止結婚統計資料，請見附件表 16-1、16-2。

家庭關係與成員之權利保障

非婚生兒童[52]

16.9 依現行《民法》規定，非婚生子女經生父認領後，視為婚生子女，其得享有之權利義務內容，與婚生子女並無差異（例如繼承權、扶養、對於未成年子女之權利行使與義務負擔等）。至於「非婚生子女」之用語，將於研修《民法》親屬編第三章「父母子女」規定時檢討修正。

[52]回應第4次國家報告結論性意見與建議第82、83點次。

事實結合關係[53]

16.10 2023 年委請學者進行「『非婚同居伴侶法制化』必要性及可行性之評估」專題研究，研究報告指出事實上夫妻與非婚同居，司法實務上亦有肯認事實上夫妻關係有互相扶養、共同分擔生活費用、贍養費及請求酌給遺產之權利，而得以類推適用夫妻身分上及財產上法律關係之規定，並初步建議我國未來之長程規劃似應在婚姻之外，另行研擬同居伴侶法制。惟亦指出，我國目前有關同居伴侶的資料仍顯不足，難以支撐法制建構之合理性，未來盼能在統計和實證研究上獲取更全面的資料，始能衡量是否、以及何時制定伴侶制度，制度內容又應如何設計始能回應國人之需求，並保障經濟弱勢的婦女和子女之最佳利益。

家庭關係及其關係解除後的經濟後果[54]

16.11 法務部提出「民法親屬編部分條文修正草案」，於 2025 年 2 月經行政院院會審查通過，，並於 2025 年 9 月由行政院、司法院會銜函請立法院審議。

(a) 贍養費請求權：不限於無過失之一方始得請求，亦不限於裁判離婚之情形；增訂「於離婚時就業能力減損或就業機會減少」為請求贍養費態樣之一，以平衡婚姻存續期間，一方基於投入婚姻家庭，而有就業能力降低、喪失或就業機會減少之情事，所造成之經濟上不平等，並保留現行規定因離婚而「陷於生活困難」之情形，例如年老、久病等無謀生能力者，以資適用；另為符合公平原則，增訂相關減輕或免除贍養費給付義務之事由。

(b) 剩餘財產分配請求權：係夫或妻對家務、教養子女、婚姻共同生活貢獻之法律上評價，所考量者除夫妻對婚姻關係中經濟上之給予，更包含情感上之付出，即包括所謂「無形資產」之評價。是以，上開規定已符合 CEDAW 第 29 號一般性建議第 47 段「對可分割婚姻財產所做的非資金貢獻進行估值，包括家務和照顧家庭、失去的經濟機會以及對配偶的職業發展、其他經濟活動和人力資本發展的有形或無形貢獻」之意旨。

---

[53] 回應第4次國家報告結論性意見與建議第80、81點次。

[54] 回應第4次國家報告結論性意見與建議第84、85點次。

(c) 離婚後之剩餘財產分配，法院可就夫妻之一方「對婚姻生活無貢獻」調整或免除其分配額，經法務部研修離婚法制諮詢會議討論，認為本項規定係於 2021 年由立委提案修正，俾使法院有明確之判斷適用要件，且現行司法實務已有援引適用之個案，尚無窒礙之處，爰決議仍維持現行規定，以最高法院 2022 年度台上字第 2561 號判決為例，本案上訴人即為女性（妻），即由最高法院依前開條文將原判決廢棄，發回更審，命更審法院再予調查，審酌被上訴人（夫）是否就家庭生活無貢獻、協力，以酌減或免除夫之剩餘財產分配數額，避免其坐享其成，獲得非分之利益。

16.12 2022 至 2024 年計召開 6 場次研商會議，研議修正尚未將離婚配偶年金分配權入法之職域，包含勞工、農民、國營事業機構人員、機關學校聘僱人員、私立學校教職員等之 7 項法規，決議包含涉及國營事業機構人員、機關學校聘僱人員、私立學校教職員等修法，應採一致性原則，參考《公務人員退休資遣撫卹法》修正草案，提出修正草案。

保障雙性人及跨性別者權益

16.13 依據內政部 2008 年函釋，性別變更需經變性手術，2021 至 2024 年性別變更登記人數計 400 人。透過行政訴訟程序，目前有 6 件案例經法院判決在未經手術情況下完成變更性別登記，由於個案的判決具有行政拘束力，爰戶政機關會根據法院判決，個案辦理性別變更登記。

16.14 出生證明書之「出生者之性別」欄位計有「男」、「女」及「不明」等選項，係由接生醫師就新生兒出生時之生理性徵，依醫學專業判斷後填報。2021 至 2024 年出生通報活產新生兒性別不明人數計 9 人。民眾之性別登記，係依醫療院所開立之出生證明上所載之性別辦理登記，因戶籍資料僅有「男」或「女」之記載，如出生證明書記載性別不明者，將請民眾另提憑性染色體檢查結果或診斷證明書確認後，再辦理出生登記。

16.15 依「性別平等觀念電話民意調查」顯示，民眾對於跨性別者支持度逐步提升，2024 年有 91.4%民眾可以平常心與跨性別者當同事、68%認同跨性別者裝扮常和自己的生理性別不同、77.2%認同跨性別者可以在學校或職場選擇自己最自在的打扮（相較 2020 年分別提升 3.3、3.8 及 3.4 個百分點）。在性別變更政策方面，民眾持相對保留態度，2024 年有 47.4%民眾認同「跨性別者可以不用進行變性手術，即能更換身分證性別」，惟進一步追

問「如增加精神科醫師診斷書及醫療證明等條件」，則有 28.2%不認同民眾態度轉為認同。

16.16 為符合國際人權趨勢，2022 年行政院與內政部、法務部、教育部、衛福部等機關共同分攤經費，完成「性別變更要件法制化及立法建議」研究案（含法制化建議及草案）。自 2022 年 6 月起已召開 6 場次會議，研商性別變更登記要件法制作業及配套措施等事宜，並將持續邀集相關機關召開會議周詳審慎研議，積極保障跨性別者權益。

16.17 行政院督導權責機關加強跨性別者權益及配套措施，並以隱私、安全、不影響生理女性專屬空間為前提下推動。

(a) 性別友善運動設施空間與環境，請參見第 10 條；性別友善廁所，請參見第 13 條。

(b) 學校及學員宿舍：教育部修正於公私立大專校院相關經費獎補助規定，新增指標「依『大專校院學生入住宿舍別友善處理原則』對於跨性別學生之需求提供必要行政協助」;行政院人事行政總處於2023年 6 月函請行政院所屬中央及地方機關轉知所屬訓練機關（構），針對參訓之跨性別學員提出單人房申請需求時，給予協助並提供單人房間，兼顧個人隱私。

(c) 鼓勵業者營造友善空間：經濟部配合於小巨人獎及國家磐石獎申請須知或申請表單中，將「永續經營」指標項下「營造性別平等友善工作環境」加註說明「包含多元性別者需求」，並將多元性別納入性別主流化標竿廠商評核表；另請各縣市政府鼓勵 SPA、三溫暖業者研議性別友善措施，以配合營造性別友善空間政策。

(d) 社福安置機構：社福機構評鑑指標規範，包括尊重個人隱私之空間安排，設有專屬寢室設備、監看或錄影設備不得裝置於影響隱私之空間（寢室、廁所或浴室）等；須依服務對象之生理發展及人際互動需求提供性平教育；各直轄市、縣（市）政府辦理家暴被害人庇護服務，除委託辦理庇護服務方案外，亦透過媒合旅館或租金補貼方式替代，以符性別友善使用原則。

(e) 矯正機關：針對雙性人或跨性別收容人，於收容安置時，併予考量個案情形、人身安全及管理實需，分配至單人舍房或安排適當者同住之多人舍房。並將依其性別認同、性傾向及性別表現等及身心狀

態，由教誨師、輔導員等人員，依個案情形進行生活管理、輔導等個別化處遇。

(f) 搜身檢查：2024 年修正「海岸巡防機關執行搜索扣押應行注意要點」，並辦理與跨性別搜身有關之教育訓練，以保障執法人員之安全及跨性別受搜索人的權利。