「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」第 5 次國家報告結論性意見與建議之行動回應表（審查會議-第 2-2 場）

目錄

第 26、27 點（暫行特別措施）..... 2
第 38、39 點（婦女在政治及公共決策中的代表性）..... 9
第 40、41 點（受到結構性邊緣化婦女參與領導及決策）..... 11
第 42、43 點（針對婦女的政治暴力）..... 16

<table>
<tr><th colspan="2">第 26、27 點（暫行特別措施）</th></tr>
<tr><td colspan="2">第 26 點
國際審查委員會注意到，婦女在公、私部門領導及決策層級的代表性持續提升。國際審查委員會讚許立法院女性代表比例已達 41%，顯示臺灣正朝 CEDAW 第 40 號一般性建議所提出的領導與治理 50：50 性別均衡標準邁進。同時，政府正透過現行法規、政策及計畫，持續處理核心部門中的性別差距，以及受到結構性不利及邊緣化的婦女群體所面臨的「交織性不利處境」。
第 27 點
國際審查委員會建議政府透過針對公務人員及私部門進行能力建構，使其理解策略性暫行特別措施的增益價值，不應僅將其視為數字配額，而應藉此充分發揮所有婦女的人力資本潛能，以加速實現實質性別平等。國際審查委員會建議政府儘速採用包容性治理模式及途徑，包括招募、加速升遷及其他特別措施，以改善行政院內閣及原住民族委員會的性別失衡情形，並提高婦女在「綠色成長及 2050 淨零排放目標」相關氣候變遷減緩工作的實質參與。國際審查委員會進一步建議，在環境產業的綠色轉型計畫，以及由國家發展委員會統籌經濟部、數位發展部及國家科學委員會等相關部會共同推動、旨在落實《人工智慧基本法》的「AI 新十大建設推動方案」中，納入明確、創新且以經濟賦能為核心的性別取徑與策略。
【公私部門教育訓練、宣導：內政部（人民團體）、勞動部（工會）、農業部（農漁會）、金管會（上市櫃公司）、人事行政總處、性平處】
【改善內閣及原民會性別失衡：原民會、人事行政總處】
【綠色轉型：環境部】
【AI:數發部、國發會、經濟部、國科會】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td>一、政府近年持續推動暫行特別措施，以提升婦女於公、私部門之領導及決策參與。行政院分別於 2015 年及 2020 年函頒「CEDAW 教育訓練及成效評核實施計畫」、「CEDAW 教育訓練及宣導計畫(2020-2023 年)」，以專案方式將「暫行特別措施」列為重要訓練課程之一，透過教育訓練，讓各機關人員瞭解「暫行特別措施」之內涵，並自 2024 年通案實施「各機關性別平等訓練計畫」，持續引導各機關運用教育訓練，提高各機關對暫行特別措施之認識及運用，加速實現實質性別平等之核心價值。惟國際審查委員會指出，實務推動尚須加強公務人員及私部門對暫行特別措施之理解，避免將其視為數字配額，並有效運用暫行特別措施處理結構性不利及邊緣化婦女群體(如原住民族婦女、身心障礙婦女、新住民</td></tr>
</table>

	婦女等)在決策參與及各面向之結構性障礙。 二、鑑於女性在公共事務與決策參與上仍具持續開展空間，行政院人事總處期積極提升女性參與高階決策比率，突破既有女性代表性不足之困境，朝「女性內閣達三分之一」之性別比例目標邁進；金管會自 2023 年起對上市櫃公司採取董事不同性別之強制性規範，2025 年女性董事比例已提升至 20.95%，較 2023 年成長 4.41 個百分點；內政部則指出，雖人民團體女性會員比例逐步增加，惟理事長、理監事等核心決策層仍呈現男性主導之結構性失衡，全國性社會團體理監事單一性別比例達三分之一者僅占 29%，職業團體更僅占 7%，將賡續引導人民團體打破性別天花板，提升女性在團體內部的實質決策影響力與領導力；勞動部另表示，女性工會會員因會務資訊瞭解不足、領導決策知能與經驗待提升，影響其參與工會事務及擔任幹部之意願；農業部則持續配合農漁會組織運作及實務需求，透過宣導及女性人才培力等方式，鼓勵女性積極參與農漁會公共事務及組織決策；原民會方面，近年正式人員性別比例已符合任一性別 40%以上。 三、在科技與 AI 發展面向，經濟部指出隨 AI 逐步導入製造業研發設計、生產管理、企業營運及供應鏈管理等領域，產業對 AI 應用人才需求增加，惟性別刻板印象及既有職務分工可能影響女性投入 STEM 領域之意願與機會，進而影響其參與產業 AI 轉型及取得專業培訓、累積技術經驗與職涯發展之機會；數發部則關切 AI 可能因訓練資料偏差或演算法設計，複製既有性別不平等，影響女性在就業、金融等經濟面向之機會，建議於落實《人工智慧基本法》時納入明確性別取徑。環境部指出，因應 2050 淨零排放目標推動之綠色轉型政策，涉及產業發展、社區參與及資源分配，惟不同性別在社會角色、資源取得及參與機會上可能存在差異，影響女性參與綠色轉型之程度與實質效益，有必要於推動過程中納入性別觀點；國發會及國科會為加速產業智慧轉型推動之「AI 新十大建設推動方案」，已協調相關部會自校園內、校園外及國際攬才三大面向提升國民 AI 應用能力，並蒐集分析相關措施之性別統計資料，作為後續政策精進之參考。			
權責機關(單位)	**行動**	**關鍵績效指標**	**時程**	**備註**
內政部	向人民團體加強宣導，建立理監事及核心決策職務之「單一性別比例不低於三分之一」之暫行特別措施機制，並將其納入人民團體評選(鑑)之加分項目。	一、 全國性社會團體其理、監事單一性別比例達三分之一之團體占總體之比率於2030年底前提升至33%。	□短期 □中期 ■長期	

		二、 全國性職業團體其理、監事單一性別比例達三分之一之團體占總體之比率於2030年底前提升至10%。		
勞動部	辦理女性工會培育訓練活動，並於補助工會辦理勞工教育訓練時持續將「性別平等意識」課程列為核心課程，另持續於辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會會務運作意願之相關課程。	逐年提高辦理女性工會培育訓練活動及加強性別平等宣導座談會之場次，年度目標值(場次)； 2026 年：38 2027 年：40 2028 年：42 2029 年：44	□短期 □中期 ■長期	
農業部	一、 持續辦理農會人員訓練講習及性別平等宣導，鼓勵農村婦女積極參與農會公共事務，並增進農會人員對女性參與組織決策重要性之認識。 二、 透過漁會重要會議等管道宣導性別平等理念，鼓勵女性會員關心公共事務，並配合漁會考核等措施，鼓勵漁會推動性別平等工作，提升女性參與組織決策之機會。	維持農會女性主管比例不低於 50%；漁會女性主管比例不低於 45%。	□短期 □中期 ■長期	
金管會	本會為進一步提升我國上市櫃公司女性董事比例，自 112 年起採取董事不同性別之強制性規範，並透過公司治理評鑑(115 年更名為 ESG 評鑑)鼓勵上市櫃公司重視董事會	本會督導證交所及櫃買中心每年辦理董事會性別多元化之相關宣 導活動，加強宣導及鼓勵上市櫃公司重視董事會成員多元化政策。	□短期 ■中期 □長期	

	成員多元化政策，若公司董事每一性別達董事會席次三分之一可額外加分，另自 114 年起上市櫃公司董事會任一性別董事席次未達三分之一者，應於年報具體揭露原因與採行之措施等。將持續推廣董事會成員性別多元化相關議題，使上市櫃公司於調整其董事組成時，將性別因素納入考量，以提升上市櫃公司董事任一性別席次比例。	(115 年：8 場，116 年：9 場，117 年：10 場，118 年：11 場)		
人事行政總處	一、公私部門教育訓練宣導：加強公務人員性平意識，本總處將「性別平等」課程類別納入公務人員每人每年必須完成時數之「民主治理價值」課程範圍。 二、改善內閣性別失衡： (一)每月定期彙整最新閣員性別比例，結合 SDGs 指標動態更新，即時提供院長作為攬才決策參考，提高女性閣員比率。 (二)在尊重院長用人權下，持續與性平處協作，循序推進女性參與政務職位，落實任一性別不低於三分之一原則，建構多元包容的執政團隊。	定期檢視行政院所屬各機關（構）辦理有關「性別平等」實體及數位課程情形。 針對女性閣員占全體閣員比率目標值如下： 一、短期（116 年）：女性閣員占全體閣員比率 23%。 二、中期（117 年）：女性閣員占全體閣員比率 25%。 三、長期（119 年）：女性閣員占全體閣員比率 33.33%。	■短期 □中期 □長期 ■短期 ■中期 ■長期	

性平處	一、深化公私部門對暫行特別措施之認識與運用:持續依「各機關性別平等訓練計畫」督請各機關就不同對象(含所轄公務人員、民間企業及團體等)，規劃CEDAW（含暫行特別措施）之教材製作及辦理教育訓練及宣導，並將各機關及所屬機關(構)之辦理情形、成效與作為（如:辦理課程、訂定獎項或評鑑、編製或修訂指引、手冊或其他措施等）列入「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計畫」及「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之評審項目。 二、辦理 CEDAW 第 38 至 41 號一般性建議教育訓練:結合各該一般性建議所涉領域，說明暫行特別措施於不同領域之適用及實踐方式，促進公務人員理解暫行特別措施之政策意涵與實務價值，並提升其於各領域規劃及推動暫行特別措施之能力。	一、於 2027 年直轄市與縣(市)政府及 2028 年行政院所屬各部會之業務輔導考核項目，加強檢視並促請各機關就所轄公務人員、民間企業及團體等於各領域對暫行特別措施之知能與應用。 二、 (一)2027 年完成 CEDAW 第 40 號一般性建議通用訓練教材及簡報（含暫行特別措施於決策參與領域之應用）」，上架於行政院性別平等會網站專區，並完成 CEDAW 第 38 至 41 號一般性建議教育訓練至少 2 場。 (二)中央（行政院所屬各部會）及地方政府調訓率達 80%以上。 (三)課後學員知識測驗平均答對率達 85%以上。	■短期 ■中期 □長期 ■短期 □中期 □長期	

	三、蒐集國內外暫行特別措施案例，更新暫行特別措施教材的內容與實務應用，公告於行政院性別平等會網站，供公私部門及民眾了解運用，強化大眾性平識能。	三、2029 年前完成暫行特別措施案例蒐集及教材更新，並上架於行政院性別平等會網站專區。	□短期 □中期 ■長期	
原民會	原住民族委員會每年度持續維持正式人員性別比率。	原住民族委員會未來正式人員男女人數，將持續依行政院性別平等政策規定，以任一性別比率達 40%為目標。	■短期 □中期 □長期	
環境部	推動性別主流化於氣候變遷調適政策與行動方案中常規化。	各調適領域於調適行動方案研擬過程中納入女性及脆弱群體意見。	□短期 ■中期 □長期	
	業將女性委員參與溫室氣體管理基金管理會委員比例納入「溫室氣體管理基金收支保管及運用辦法」第 7 條第 3 項規定：「委員任一性別比例不得少於委員總人數五分之二」。	女性委員比率不得少於 40%。	■短期 □中期 □長期	
	提升婦女實質參與社區推動淨零綠生活轉型（例：循環包材共享、二手物交換等共享經濟模式）。	完成 2 處社區推動婦女實質參與淨零綠生活轉型共享經濟模式。	□短期 ■中期 □長期	
國發會	協調各主辦部會提供「AI 新十大建設推動方案－AI 人才生態系引領國際」各項推動措施之年度性別統計資料，作為檢視女性參	每年完成 AI 人才培育及延攬相關措施之性別統計分析，掌握不同性別參與情形及差異。	□短期 □中期 ■長期	

	與情形及研議政策精進方向之依據。			
數發部	本部持續關注國際間 AI 性別相關風險的治理發展，於框架滾動修正時，適時邀集行政院性別平等處、衛福部、性平領域專家等，共同研商評估及調修「AI 風險分類框架」之風險類型，作為各機關識別性別相關風險之參考。	調修「AI 風險分類框架」之風險相關內容，納入性別觀點至少 1 項。	□短期 ■中期 □長期	
經濟部	一、辦理製造產業 AI 應用人才培育，破除 STEM 領域之性別隔離，全面強化女性同仁的 AI 應用能力與職場競爭力。 二、於「晶片驅動－加速矽光子技術自主及產業鏈成型計畫」辦理研發投入人力結構分析，作為鼓勵性別平等參與科技研發之推動參考。	一、辦理製造產業 AI 應用人才培育課程20班、培訓500人次，女性參訓人次達整體參訓人次20%（100人次），以提升女性運用 AI 工具於製造業實務工作之能力，強化職場競爭力及實作技能。 二、完成「晶片驅動－加速矽光子技術自主及產業鏈成型計畫」（115年-117年）研發投入人力之性別、年齡、學歷、職級、年資等資料分析，以掌握計畫投入人力結構情形，作為促進性別平等參與科技研發之基礎，及未來鼓勵女性投入科技研發計畫之推動方向參考。	□短期 ■中期 □長期	
國科會	未提供，僅於來文說明表示「AI 新十大建設推動方案，涉及國家發展委員會統籌整體規劃，國科會將配合辦理」。	同左欄說明	□短期 □中期 □長期	

<table>
<tr><th colspan="5">第 38、39 點（婦女在政治及公共決策中的代表性）</th></tr>
<tr><td colspan="5">第 38 點
國際審查委員會肯定臺灣在婦女政治參與方面取得的進展。然而，國際審查委員會仍關切，婦女比例的提升並未平均反映於所有公共領域，距離真正的性別均衡仍有明顯差距。
第 39 點
國際審查委員會建議政府：
(a) 採行並全面實現 50：50 性別均等目標；以符合 CEDAW 第 40 號一般性建議；【性平處】
(b) 提高婦女在內閣層級及其他領導職位中的代表性，包括地方層級；以及【內政部、人事行政總處】
(c) 提供誘因，鼓勵政黨提高婦女參與選舉過程的程度，並辦理相關培訓課程，以促進婦女領導。【內政部】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td colspan="4">一、我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與之性別平等，並以縮小決策權力職位之性別差距為推動策略。行政院推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已實施逾 20 年，並自 2019 年起逐步引導各部會所屬委員會朝任一性別比例達 40%之目標邁進，截至 2025 年底，達成率為 91.69%。另為回應 CEDAW 第 40 號一般性建議所揭示之性別平等決策理念，已將各部會所屬委員會委員性別衡平（50：50）納入 2026 至 2029 年院層級性別平等重要議題，並持續檢視推動情形及研擬精進作法，另以女性內閣達三分之一為目標，提升女性參與高階決策之機會。
二、2022 年地方公職人員選舉結果，直轄市長及縣（市）長女性當選人比率為 45.45%，直轄市議員、縣（市）議員及鄉（鎮、市、區）民代表女性當選人比率分別為 39.79%、36.02%及 26.15%，其中鄉（鎮、市、區）民代表女性當選人比率尚未達三分之一，顯示基層女性參政仍有提升空間，爰持續鼓勵政黨辦理女性培力，促進女性參政。
三、地方政府領導職務任用係由民選地方行政首長依責任政治原則決定，且地方政府組織管理與用人權屬地方自治核心事項。</td></tr>
<tr><td>權責機關(單位)</td><td>行動</td><td>關鍵績效指標</td><td>時程</td><td>備註</td></tr>
<tr><td>39(a)
性平處</td><td>推動行政院所屬二級及三級機關委員會委員朝性別均等目標邁進，並透過 2026</td><td>機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員性別衡平性(50:50)達成率為 70%。</td><td>■短期
■中期</td><td></td></tr>
</table>

	至 2029 年院層級性別平等重要議題之追蹤管考機制，定期提報行政院性別平等會檢討執行情形，研議具體精進措施，以促進公部門決策參與之性別平等。		□長期	
39(b) 人事行政總處	一、每月定期彙整最新閣員性別比例，結合 SDGs 指標動態更新，即時提供院長作為攬才決策參考，提高女性閣員比率。 二、在尊重院長用人權下，持續與性平處協作，循序推進女性參與政務職位，落實任一性別不低於三分之一原則，建構多元包容的執政團隊。	針對女性閣員占全體閣員比率目標值如下： 一、短期（2027 年）：女性閣員占全體閣員比率 23%。 二、中期（2028 年）：女性閣員占全體閣員比率 25%。 三、長期（2030 年）：女性閣員占全體閣員比率 33.33%。	■短期 ■中期 ■長期	
39(b) 內政部	內政部已請各地方政府配合我國永續發展目標之推動，自訂晉用女性擔任一級局(處)長比例目標值，藉以兼顧地方自治精神並促進女性參與地方治理決策。	每年透過多元管道向民選地方行政首長宣導，於晉用一級單位主管及所屬一級機關首長時，在候選人資歷相當情形下，優先晉用表現優異之少數性別。	■短期 □中期 □長期	
39(c) 內政部	利用列席參與各政黨成立大會時機，宣達性別平等觀念，請政黨辦理女性培力及促進女性參政。	列席政黨成立大會進行宣導之到場率，2028 年為 70%、2029 年為 80%、2030 年為 90%。	□短期 □中期 ■長期	

<table>
<tr><th colspan="2">第 40、41 點（受到結構性邊緣化婦女參與領導及決策）</th></tr>
<tr><td colspan="2">第 40 點
國際審查委員會注意到，身心障礙婦女、原住民族婦女、新住民婦女及婦女移工，幾乎完全未參與政治程序，且在參與選舉及公共事務時面臨諸多障礙，尤其在地方層級更為明顯。
第 41 點
國際審查委員會建議政府：
(a) 採取措施，消除受到結構性邊緣化婦女參與領導及決策的制度性障礙；以及【內政部、勞動部、農業部、衛福部、原民會、中選會】
(b) 為身心障礙婦女參與政治及公共生活提供全面性支持措施，包括無障礙環境、無障礙近用資訊、交通、個人協助服務、合理調整及其他必要支持，並建立相關監測機制。【衛福部、中選會、內政部】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td>一、依《總統副總統選舉罷免法》第 14 條及《公職人員選舉罷免法》第 18 條規定，身心障礙者因不能自行圈投而能表達意思者，得依其請求，由家屬或陪同之人，或投票所管理員及監察員，依其本人意思協助或代為圈投，保障其投票權。另為促進身心障礙者之社會參與，已彙編「身心障礙者融合式會議及活動參考指引」，供各機關辦理會議及活動時，檢視軟、硬體設施之無障礙程度，並依身心障礙者需求提供必要支持，另透過蒐集實務運用及修正建議，適時滾動調整指引內容。
二、結構性邊緣化婦女參與領導及決策之現況如下：
(一)女性參與工會會務及擔任領導、決策職務，可能受到傳統性別角色觀念、對參與管道缺乏瞭解及領導決策知能不足等因素影響，致參與工會組織運作及決策之機會仍有提升空間。另移工政策涉及雇主、勞工、仲介及移工來源國等多元利害關係人，相關政策研議過程均邀請利害關係人團體參與，以兼顧各方需求。
(二)農會及漁會女性會員參與組織決策之比例仍有提升空間。2023 年各級農會女性選任人員（理事、監事及會員代表）占 7.93%，各級漁會女性選任人員占 10.15%，顯示女性會員比例與參與組織決策之程度仍有落差。
(三)身心障礙者之個人協助需求，由各目的事業主管機關依權責提供相關服務，其中，自立生活支持服務由個人助理提供活動及社會參與所需支持。2025 年自立生活支持服務受益人數為 1,964 人，其中男性 992 人、女性 972 人，女性約占</td></tr>
</table>

	5 成。 三、為促進結構性邊緣化婦女參與領導及決策，相關障礙涉及資訊近用、無障礙環境及制度支持等面向，仍有持續改善之必要。			
權責機關(單位)	**行動**	**關鍵績效指標**	**時程**	**備註**
41(a)(b) 內政部	持續蒐集有關身心障礙婦女投票權行使等問題。	於每次公職人員選舉後，洽詢中央選舉委員會，有關身心障礙婦女投票權行使，是否有修正兩項選罷法之建議。	□短期 □中期 ■長期	
41(a) 勞動部	持續辦理女性工會培育訓練活動，並於補助工會辦理勞工教育訓練時，將「性別平等」列為訓練課程之一，以強化工會性別平等意識；另為提升全國女性擔任工會理事、監事之比例，持續於各類培訓及宣導活動中，安排強化女性領導能力及提升參與工會會務意願之相關課程，促進女性積極參與工會事務及領導決策。	逐年提升全國工會理事、監事女性比例，年度目標值： (一) 全國女性理事占比(女性理事人數/工會理事人數)*100% 2026 年：36.5% 2027 年：37.5% 2028 年：38.5% 2029 年：39.5% (二) 全國女性監事占比(女性監事人數/工會監事人數) 2026 年：27% 2027 年：28% 2028 年：29% 2029 年：30%	□短期 □中期 ■長期	
	一、 勞動部「就業安定基金管理會」主要係就就業安定基金運用與相關政策(包含移工政策)進行討論，最新一任委員已新邀請社團法人中	視會議議題，邀集移工及其代表團體、仲介業者、或雇主團體等召開研商會議，以提供完整支持配套機制。	■短期 □中期 □長期	

	華民國身心障礙聯盟、中華民國老人福利等相關團體，共同參與政策討論。 二、 針對移工政策相關議題，將視會議議題範疇，邀集移工及其代表團體、仲介業者、或雇主團體等召開研商會議，以提供完整支持配套機制。			
41(a) 農業部	一、 加強落實「農會考核辦法」推動性別平等工作之獎勵措施，以促進農會重視性別平等推廣工作加分。 二、 針對推動性別平等工作、聘用女性總幹事及鼓勵女性會員參選擔任選任人員之漁會，在漁會考核時加分鼓勵。	一、持續落實農會相關補助及考核獎勵措施，優先鼓勵女性選任人員比例較高之農會，促進女性參與組織決策，農會理事任一性別比例達三分之一之達成率，至 2029 年底達 5%。 二、持續運用漁會考核及獎勵措施，鼓勵女性會員參與漁會決策，提升女性擔任漁會選任人員之比例，漁會理事任一性別比例達三分之一之達成率，至 2029 年達 5%。	□短期 □中期 ■長期	
41(a) 衛福部	修訂「身心障礙者融合式會議及活動參考指引」，以確保指引內容涵蓋身心障礙婦女之需求。	於 2027 年底前完成修訂「身心障礙者融合式會議及活動參考指引」。	□短期 ■中期 □長期	
41(a) 原民會	原住民族委員會辦理原住民族女性意見領袖交流，邀集國外與國內原住民族女性，透過工作坊或圓桌論壇形式，學習各國原住民族女性在社福、性別、健康、教	2027 年辦理原住民族女性意見領袖交流及論壇，參與人員女性人數佔總數 70%。	■短期 □中期 □長期	

	育、環境等公共事務經驗，提升性別平等，增進原住民族女性參與公共事務決策機會。			
41(a)(b) 中選會	辦理身心障礙者、新住民及原住民族投開票程序模擬演練，協助身心障礙婦女、原住民族婦女及新住民婦女瞭解選舉制度、投票流程及協助措施，增進投票知能與政治參與意願。	配合選舉年度辦理身心障礙者、新住民及原住民投開票程序模擬演練模擬演練至少 20 場次。	■短期 □中期 □長期	
	一、 營造無障礙投票環境與個人協助：確實檢核各投開票所之無障礙設施，並由選務工作人員主動提供身心障礙婦女必要之動線引導、合理調整及協助服務。 二、 提供無障礙近用資訊：提供身心障礙婦女多元形式之選務資訊，包括錄製有聲選舉公報、製作易讀版投票指南與宣導文宣、提供視障者投票輔助器。 三、 建立無障礙選務監測與回饋機制：落實投票所無障礙設施檢核之查核機制，檢討無障礙選務措施執行情形，並持續追蹤無障礙選務措施	配合選舉年度針對身心障礙婦女參與政治製作專屬選務宣導資料（如宣導單張、圖卡、手冊或影音、網站等宣導資料）至少 5 項。	■短期 □中期 □長期	

	之執行情形及成效。			
41(b) 衛福部	提供自立生活支持，以促進社會參與。	身心障礙自立生活支持服務人數，每年成長 20%。	□短期 ■中期 □長期	

<table>
<tr><th colspan="5">第 42、43 點（針對婦女的政治暴力）</th></tr>
<tr><td colspan="5">第 42 點
國際審查委員會關切，針對婦女的政治暴力，包括對女性候選人的網路騷擾，已成為阻礙婦女參政的重要因素。國際審查委員會進一步注意到，2024 年臺灣選舉期間，已有紀錄顯示女性政治人物遭受具性別針對性的網路攻擊。
第 43 點
國際審查委員會建議政府：
(a) 採取措施，預防針對有意參與政治活動婦女的政治暴力，包括數位暴力，並防止針對婦女的騷擾和仇恨言論；以及【內政部、法務部、衛福部】
(b) 建立政治暴力通報管道，並對加害人施以有效制裁。【內政部、法務部、衛福部】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td colspan="4">一、婦女享有平等參與公共事務及政治決策之權利，惟受性別刻板印象、歧視及權力結構等因素影響，婦女參與政治活動時，仍可能面臨恐嚇、騷擾、仇恨言論及數位暴力等具性別針對性之威脅，影響其參政意願及權益。隨網路社群及人工智慧技術發展，相關攻擊形式日益多元，亦增加被害人尋求協助及維護權益之困難，爰有持續強化預防及被害人保護措施之必要。
二、我國現行《公職人員選舉罷免法》、《刑法》及《跟蹤騷擾防制法》等，已就妨害選舉、恐嚇、違法深偽影音及跟蹤騷擾等行為訂有相關規範；另性騷擾事件之處理及防治，依事件發生場域及當事人身分關係，分別適用《性騷擾防治法》、《性別平等教育法》及《性別平等工作法》等規定，並就申訴及審議程序訂有相關機制。惟網路暴力具有傳播迅速、匿名性高及溯源不易等特性，仍有持續強化通報受理、跨機關聯繫、數位鑑識及依法查緝等措施之必要，以利及時處理相關案件、保障被害人權益，並落實加害人究責。</td></tr>
<tr><th>權責機關(單位)</th><th>行動</th><th>關鍵績效指標</th><th>時程</th><th>備註</th></tr>
<tr><td>43(a)
內政部</td><td>「針對女性政治人物進行具性別針對性網路攻擊」並已涉及刑事犯罪（妨害名譽或意圖使候選人不當選）時，經候</td><td>警察機關依行為所適用之法令進行偵處。</td><td>■短期
□中期
□長期</td><td></td></tr>
</table>

	選人或相關人員向各警察機關提告後，即依該行為所適用之法令進行偵處。			
43(a) 法務部	一、強化檢舉受理及聯繫：運用法務部反賄選檢舉專線(0800-024-099 轉 4）及各地檢署重大假訊息處理中心，依法受理女性參政者遭受與選舉有關之深偽攻擊、恐嚇及其他涉嫌犯罪之檢舉，並視案情移請警、調協查。 二、加強查緝及侵害排除：對涉及違法深偽影音、不實性影像、持續跟騷、恐嚇或不實訊息之案件，依《公職人員選舉罷免法》第 104 條、《刑法》第 319 條之 4 及《跟蹤騷擾防制法》等，按個案構成要件依法追訴，結合調查局及刑事局鑑識並溯源。符合《公職人員選舉罷免法》第 51 條之 3 者，告知當事人循法定程序申請鑑識及請求下架；必要時依現行流程通報平台或權責機關處置。	一、 (一)適格檢舉案件依法完成收案、分流或轉介之比率達 100%。 (二)須跨機關通報案件，完成聯繫比率達 100%。 二、經評估應通報之重大涉刑事深偽案件，完成通報比率達 100%。	■短期 □中期 □長期 ■短期 □中期 □長期	

43(a) 衛福部	為增進各地方主管機關落實性騷擾案件申訴及審議，衛生福利部定期邀請相關專家學者、中央及地方政府代表召開性騷擾防治法相關業務研商會議。	116 年底前召開至少 4 場性騷擾防治業務研商會議。	■短期 □中期 □長期	
43(b) 內政部	民眾如遭受恐嚇、騷擾等狀況，可由 110 報案專線或 113 保護專線進行通報。	受理被害人報案，並依法進行偵查作為，以保障被害人權益。	■短期 □中期 □長期	
43(b) 法務部	一、強化檢舉受理及聯繫：運用法務部反賄選檢舉專線(0800-024-099 轉 4）及各地檢署重大假訊息處理中心，依法受理女性參政者遭受與選舉有關之深偽攻擊、恐嚇及其他涉嫌犯罪之檢舉，並視案情移請警、調協查。	一、 (一)適格檢舉案件依法完成收案、分流或轉介之比率達 100%。 (二)須跨機關通報案件，完成聯繫比率達 100%。	■短期 □中期 □長期	
	二、加強查緝及侵害排除：對涉及違法深偽影音、不實性影像、持續跟騷、恐嚇或不實訊息之案件，依《公職人員選舉罷免法》第 104 條、《刑法》第 319 條之 4 及《跟蹤騷擾防制法》等，按個案構成要件依法追訴，結合調查局及刑事局鑑識並溯	二、經評估應通報之重大涉刑事深偽案件，完成通報比率達 100%。	■短期 □中期 □長期	

	源。符合《公職人員選舉罷免法》第 51 條之 3 者，告知當事人循法定程序申請鑑識及請求下架；必要時依現行流程通報平台或權責機關處置。			
43(b) 衛福部	本題係針對「對婦女施予政治暴力之加害人加以制裁」，事涉我國刑事體系追訴一般人民作為加害人對婦女施予政治暴力之刑事責任相關法令，係屬法務部權責，非屬衛生福利部權責，評估無需另提行動及關鍵績效指標。		□短期 □中期 □長期	