

「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」第 4 次國家報告結論性意見與建議之行動回應表

（第 1 稿-第 25 至第 38 點）

目錄

第 25 點、第 26 點.....	2
第 27 點、第 28 點.....	2 0
第 29 點、第 30 點.....	3 1
第 31 點、第 32 點.....	5 4
第 33 點、第 34 點.....	7 0
第 35 點、第 36 點.....	7 8
第 37 點、第 38 點.....	8 8

「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」第 4 次國家報告結論性意見與建議之行動回應表
（第 1 稿-第 25 至第 38 點）

第 25 點、第 26 點						
第 25 點 雖然國際審查委員會體認到政府在性別需求預算和跨部門實施方面所作的努力，但國際審查委員會關切的是，性別平等議題最高的兩筆預算分別僅占教育部和衛生福利部的 16.5%和 4.5%。國際審查委員會還對缺乏具體成果以及缺乏具有權威和監督機制的有效整合系統表示關切。此外，國際審查委員會對缺乏全面的國家性別策略以及多年行動計畫表示關切。 第 26 點 國際審查委員會依據 CEDAW 第 6 號一般性建議有關國家機制和「北京行動綱領」提供的指導，建議政府： (a) 加強行政院性別平等處的職權和影響力，包括向其提供充足和適當的人力、科技和財政資源，強化其職權，使其更好地執行 CEDAW 和相關部門立法（如《性別平等教育法》）。 (b) 建立與市場關切、更有效的政策協調和課責模式，以更好的實現國家發展計畫中性別平等目標，並促進提供服務予所有婦女群體；以及 (c) 為公、私營部門組織建立明確的指標、數據收集和績效評分系統，以及與監管相關的激勵措施，以改善監測機制，並在過程中確保婦女非政府組織、私營部門和民間社會組織的充分參與。						
權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
26(a) 主計總處	確保政府應加強 行政院性別平等 處之財政資源	一、查中央各主管機關編製 112 年度概算應行注意辦理事 項規定，各機關預算籌編應	協助行政院(院本部)檢視 各年度預算案中「性別平 等業務」科目編列情形。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

		融入性別觀點，並關照性別平等重要政策及相關法令，具促進性別平等目標及效果之計畫，以及依兒童及身障等權利國際公約施行法等執行國際公約相關業務，應在各該機關所獲配年度主管歲出概算額度內，優先編列預算辦理。 二、復查行政院性別平等處預算係編列於行政院(院本部)年度預算項下，並由行政院依上開規定，視其各項業務實際推動需求及計畫排列優先順序等，將性別平等處所需經費納編行政院(院本部)預算辦理。 三、另查行政院 112 年度預算「性別平等業務」科目編列 1,629 萬 3 千元，較 111 年度扣除一次性 CEDAW 國家報告國際審查會議、多元性別生活狀況調查及性別				
--	--	---	--	--	--	--

		平等宣導計畫後之預算1,362萬8千元，增加266萬5千元或19.6%，業已達成本項結論性意見之設定目標。 四、茲以本總處係掌理中央政府總預算籌編、各機關單位預算審核及執行督導等事項，爰未來將就行政院(院本部)編列本項預算情形予以審核，並協助檢視其績效達成情形，適時予以協處。				
26(a) 人事行政 總處	一、為強化我國推動性別平等工作之措施，行政院於101年1月1日成立性別平等處(以下簡稱性平處)，規劃配置40人，除	一、查「中央政府機關總員額法」實施後，各機關係採員額總量管理。又依「中央政府機關員額管理辦法」第6條及第12條第2項規定略以，各機關因業務推動所需之預算員額，應本撙節原則，考量施政優先順序、實際業務消長、組織設置情形及機關人事費或用人費可	過程指標： 人力：配合行政院性平處規劃，及院內業務發展情形滾動檢討人力配置。	☐短期 ☐中期 ☒長期	☐繼續追蹤 ☒自行追蹤 ☐解除追蹤	

	自所屬相關機關(內政部)移撥職員3人予該處外，本總處並另依該處所提業務及人力需求規劃，如數核增職員37人。是以，該處成立迄今，行政院業核增該處職員共40人，對比近年中央機關整體人力呈現精簡趨勢之情形，行政院對於性平業務之重視不言而喻。 二、惟配合立法	支應程度，核實配置；又一級機關於年度中須調整預算員額配置時，由其於原配置各該人力類型預算員額總數核定之。 二、行政院(本總處)業配合推動性別平等業務需要，核實給予性平處合理必要人力，未來得由行政院(院本部)依前開規定，審酌各單位業務消長情形，本權責於員額總數內彈性調整單位間員額配置。				
--	---	--	--	--	--	--

	院第 8 屆第 8 會期第 14 次會議做成匡減未實際進用人員之預算員額決議，行政院於 105 年 6 月 17 日函訂「行政院暨所屬機關通案裁減預算員額處理原則」，通案裁減行政院暨所屬各主管機關學校一定比例之職聘僱預算員額。經查行政院(院本部)配合前開原則減列 106 年度預算員額 8					
--	---	--	--	--	--	--

	人，其中性平處減列職員 2 人，惟均係以未運用缺額為裁減對象，爰應無影響該處業務推動之虞。 三、另行政院因應資通安全法於 108 年 1 月 1 日施行，於 107 年 8 月 22 日移撥性平處職員 2 人予資通安全處，係考量院內整體業務情形彈性調整內部人力配置。又上開調整後目前該處人力規					
--	--	--	--	--	--	--

	模仍是院內各單位居前 者。					
26(a) 性平處	一、有關第 25 點「國際審查委員會對缺乏全面的國家性別策略以及多年行動計畫表示關切」一節： (一) 為擘劃全面性的性別平等策略，本院於 2011 年函頒「性別平等政策綱領」，作為我國性別平等政策之最高指導方針，並為掌握及順應社	落實性別平等重要議題(2022-2025 年)	定期依部會性別平等專案小組、行政院性平會三層級會議追蹤機制，檢視部會 2022 至 2025 年院層級議題相關工作辦理情形。	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	會與國際脈動趨勢，於2021年5月修正函頒，定位為我國性別平等工作之總綱要領，揭示願景、理念、整體性政策目標與策略方向，引領本院各部會共同合作，落實推動性別平等工作。 (二) 為使各部會落實推動性別平等策綱領，本院自2019年研訂4年期之性別平等重要議題，包含議題					
--	--	--	--	--	--	--

	目標、關鍵績效指標、策略及具體做法等，督促各部會據以推動相關工作，現部會依 2021 年訂頒之 2012-2015 年 6 項性別平等重要議題，逐年執行所設定之工作內容，並透過本院性別平等會及部會性別平等專案小組會議追蹤列管，定期檢討執行成效、適時滾動修正具體做法與績效指					
--	---	--	--	--	--	--

	標，以積極落實性別平等。 二、有關第 26 點 「(a)加強行政院性別平等處的職權和影響力」一節，2012 年於最高行政機關行政院院本部設立性別平等處，負責國家性別平等最高決策機制-行政院性別平等會之幕僚工作，統合督導各部會及地方政府推動相關立法與政策措施，落實性別主流					
--	--	--	--	--	--	--

	化，使政府整體施政能納入性別觀點，並經由本院性別平等會及部會性別平等專案小組等不同層級會議、各部會及地方政府推動性別平等業務輔導考核等，追蹤列管相關計畫、措施之辦理情形，以有效推動各項促進性別平等權益工作。					
26(b) 國發會	(由主辦機關填寫)	國發會將於研擬下一期國家發展計畫(114-117 年)時請主管機	國家發展計畫納入性別平等重要政策	☐ 短期 ☐ 中期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤	

		關行政院性平處擬訂性別平等重要政策。		☒ 長期	☐ 解除追蹤	
26(b) 性平處	一、第 18 期國家發展計畫(2021 至 2024 年)已自 2021 年起實施，國家發展策略包含：「數位創新，啟動經濟發展新模式 2.0」、「安心關懷，營造全齡照顧的幸福社會」、「人本永續，塑造均衡發展的樂活家園」、「和平互惠，創造世代安居的對外關係」等面向	配合國家發展計畫研擬未來四年國家發展的方向與策略時，適時協助將性別平等政策綱領及性別平等重要議題融入國家發展計畫。	配合《國家發展計畫》研修期程，提供未來四年性別平等重要議題計畫及政策措施，以促進性別平等。	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		請國家發展委員會就下一期《國家發展計畫》辦理整體計畫之性別影響評估。	擴大性別影響評估之應用範圍，將《國家發展計畫》等整合型計畫納入適用。	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	內容。 二、上開計畫秉持總統治國理念及院長施政方針所擘劃，並衡酌國際發展趨勢及國內中長期課題，訂定未來四年總體經濟目標及國家發展策略，作為政府各部門施政的依據。					
26(c) 性平處	一、為提升女性參與公、私部門決策之機會，本院將「促進公私部門決策參與性別平等」	一、落實性別平等重要議題(111-114 年)-「促進公私部門決策參與性別平等」	定期依部會性別平等專案小組、行政院性平會三層級會議追蹤機制，檢視部會 111 至 114 年院層級議題相關工作辦理情形。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		二、每年撰擬本院及所屬各部會性別預算編列情形及執	透過各部會性別平等專案小組機制，檢視各部會性	☐ 短期 ☐ 中期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤	

	納入性別平等重要議題(2022-2025年)，分別針對本院各部會所屬委員會、政府捐助財團法人及國營事業董事與監事、參與全國性評鑑之社會團體、農會、漁會、工會之理事與監事，以及公開發行上市上櫃公司董事與審計委員等，訂定明確之績效指標、策略與具體做法，除透過本院	行情形之整體報告。內容除說明各部會性別預算編列及執行情形，另說明 5 大性別平等業務類型與本院性別平等重要議題之預算編列情形及執行成果，相關編列情形及執行情形均需提報本院所屬各部會性別平等專案小組。	別預算編列情形及執行情形。	☒ 長期	☐ 解除追蹤	
		三、為研擬向民間推動性別平等整體性推動策略，規劃收集各部會、民間企業及組織團體推動性別平等現況及未來策進建議，據以研擬相關推動方案。	112 年：研修整體性策略方案。 113 年：研議納入本院性別平等相關推動機制。 114 年：評估檢討及滾動精進。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☒ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	性別平等會及部會性別平等專案小組會議，定期追蹤並檢討執行成效，落實監管機制外，另於每2年辦理1次之「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，評核上開工作之推動成效。前揭各項統計數據亦透過系統填報與相關部會公務統計，定期收集數據，公布					
--	---	--	--	--	--	--

	於各該機關網頁，另收錄於本院性別圖像，供各界參閱。 二、為引導各部會於政策規劃至執行階段均能將性別觀點融入政策發展及執行過程，並能關注資源分配情形，本院依據 2030 年聯合國永續發展目標 5.c.1 性別預算系統標準，包含訂有相關指引、促進性別平等之方案計畫獲					
--	---	--	--	--	--	--

	得預算分配、訂有預算表件、預算分配前先進行性別影響評估、實施範圍、進行追蹤評估及公開等。本院每年撰擬整體分析報告，並公開於行政院性別平等會網站供社會大眾參閱。 三、為引導本院所屬各部會及地方政府於擬訂政策、計畫及措施時皆能融入性別觀點，本院自 104 年起					
--	--	--	--	--	--	--

	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」及「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」，據以對各部會及地方政府推動性別平等業務進行輔導考核及獎勵表揚；其中透過輔導考核指標引導機關向民間私部門(企業、團體、機構)					
--	---	--	--	--	--	--

	推動性別平等，如設有性平績優獎項選拔措施、辦理性平意識培力課程、宣導等。					
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

第 27 點、第 28 點

第 27 點

國際審查委員會注意到，婦女在公私部門擔任決策職位的情況逐漸改善，這反映在政府資助的基金會和國營企業中，董事和監事的性別比例達到三分之一。然而，國際審查委員會關切，這只是一項行政規定，而非法定配額。國際審查委員會也關切，將遭受交叉形式歧視的婦女納入決策層級，同樣不是法定義務。

第 28 點

國際審查委員會建議政府進一步加快努力，透過採取更強有力的暫行特別措施，包括根據 CEDAW 的第 25 號一般性建議，採用立法保障名額和針對目標對象的招聘和晉升作法，並確保作出具體規定，保證所有婦女群體的代表性。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
考試院(銓敘部)	一、依公務人員陞遷法(以下簡稱陞遷法)	持續關注各機關人員之性別比例，適時宣導相關政策，確保各機關組織之甄審委員會委員性	全國公務人員簡任官等女性比率提升至 40%。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	第 5 條規定，公務人員之陞遷，本功績原則辦理。又為使公務人員得依其資績表現獲得合理陞遷，陞遷法第 8 條並規範各機關辦理公務人員陞遷，應組織甄審委員會，辦理甄審（選）事宜，俾透過民主化合議機制之把關，確保甄審（選）程序之公開、公平、公正。復為落實性別平等政策，陞	別比例符合規定，並鼓勵機關提升簡任官等之女性比率。				
--	---	----------------------------------	--	--	--	--

	遷法施行細則第 7 條規定，甄審委員會應置委員 5 人至 23 人，組成時委員任一性別比例原則上不得低於三分之一。是現行公務人員陞遷制度已立法透過不同性別群體之參與，確保任一性別公務人員陞遷權益。 二、由於各機關業務性質不同，職務屬性各異，所屬人員之性別比					
--	--	--	--	--	--	--

	例存有差異，是依機關別之不同，女性占全體人員比例高低亦有落差，此或可能影響其決策階層之女性比例；銓敘部為促進公務人員陞遷之性別平等，於102年及106年二度通函請各機關在不違反績效陞遷原則下，考量機關性別比例現況，建議優先晉升表現優異且具發展潛能之少					
--	--	--	--	--	--	--

	數性別，並將機關內列為績效指標之重要業務，優先指派少數性別同仁辦理。又為使人與事適切配合及尊重機關業務需要與兼顧機關用人彈性，宜由機關首長於用人時據以落實性別平等政策，衡酌業務性質及人員性別比例後擇優陞任。					
內政部	一、國際審查委員建議採用	內政部業將「提升地方民意代表女性當選比率達 33%」納入內政	補助大學或學術研究機構辦理性別平等參政相關議	☐ 短期 ☒ 中期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤	

	立法保障名額，確保婦女群體之代表性部分，針對地方民意代表，「地方制度法」第33條及第82條之2 明定婦女當選保障名額，規範各選舉區選出之直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市、區)民代表，以及直轄市、縣(市)選出之山地原住民、平地原住民議員、鄉(鎮、市、區)選出之平地原住民代表	部性別平等推動計畫(2022 至 2025 年)。	題之學術研討會、座談會，持續凝聚各界共識。	☐ 長期	☐ 解除追蹤	
			於地方選舉年(2026 年)，函請政黨提報地方公職人員選舉黨內初選作業規定時，加強宣導政黨本於機會平等和民主原則，應注意男女候選人人數均等觀念，以提升女性參政機會。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
			完成「政黨法」修法，明文規定政黨補助金應有一定比例使用在單一性別培力。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☒ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	名額達 4 人者，應有婦女當選名額 1 人；超過 4 人者，每增加 4 人增 1 人。 二、統計 2022 年地方選舉，直轄市議員、縣(市)議員及鄉(鎮、市、區)民代表之女性當選比例分別為 39.79%、36.02% 及 26.15%，其中直轄市及縣(市)議員女性當選比例皆超過 33%，已符合任一性別三分之一性別比例原					
--	--	--	--	--	--	--

	則。					
農委會	政府資助的財團法人，未將董事和監事的性別比例納入組織章程規範中	依照財團法人所屬之產業或領域之男女性別比例，合理規定董事、監事性別比例於組織章程中。	.預計 114 年底，達成 45% 列管之財團法人，將其所定之董事、監事性別比例納入組織章程中。(目前已達成 33.33% 列管之財團法人，將性別比例納入組織章程中)	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
	暫行特別措施:透過採取更強有力的暫行特別措施，採用立法保障名額和針對目標對象的招聘和晉升作法，並確保作出具體規定，保證所有婦女群體的代表性。/農村女性不以從事農業生產為主，而多從事其他職業為優先，因	運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導女性從事農業並參與決策位置。 提升農會女性選任人員所占比例： 1. 落實「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」規定，針對選任人員女性比率較高之農會列為優先補助對象，鼓勵農會重視女性選任人員性別比例。	2. 女性農會選任人員比率 (農會 4 年選舉一次，下次於 114 年辦理選舉) 111 年：7.6% 112 年：7.6% 113 年：7.6% 114 年：11.4%	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	此加入農會為會員之人數本就較少，至於再參與農會選舉工作，擔任選任人員情形就更少。	2.於農會考核辦法增訂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予以加分。 3.續辦理相關宣導獎勵補助措施，以提高女性會員參與農會決策之意願。				
	促進各區漁會員工決策參與之性別平等	各區漁會員工任一性別主管比例達到 1/3 者，年度考核予以加分，未達者予以扣分。	修正「漁會考核之政策性任務配分基準表」。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
金管會	有關提昇婦女私部門決策參與方面，為促進上市上櫃公司董事會成員多元化，本會已將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目，近年女性董事比例已有逐	全體上市(櫃)公司董事會設置至少 1 名女性董事。	113 年 12 月 31 日前全體上市(櫃)公司須委任至少 1 名女性董事。	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		持續於本會網頁公布各金融業者董事之性別比例，另於相關會議及座談會向業者宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則。	每年公布各金融業者董事之性別比例，另於相關會議及座談會向業者宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	步提升。 另為提升金融業採行三分之一性別比例原則，已於本會網頁公布各金融機構董事之性別比例，並於相關會議或座談會向金融機構宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則。					
人事行政 總處	一、依憲法及性別工作平等法等規定，不得因性別之不同而有差別之待遇；另查現行公務人員之任用及陞遷，均係由各機關依	加強宣導，並請各機關於辦理陞遷作業時注意性別比率之狀況。	函請各機關於符合公務人員陞遷法規定下，於職務出缺時，適時提供該職務性別比率情形供機關首長參考。	☒短期 ☐中期 ☐長期	☐繼續追蹤 ☒自行追蹤 ☐解除追蹤	

	公務人員任用法及公務人員陞遷法等規定，以專才專業、適才適所，及資績並重原則拔擢人才。 二、是以，國際審查委員會認知，目前各機關辦理出缺職務之陞遷時，宜在符合公務人員相關法制規範下，將性別平等或性別均勢之原則納入思考。					
--	--	--	--	--	--	--

第 29 點、第 30 點

第 29 點

國際審查委員會針對傳統文化規範中，持續對男女在家庭和社會中刻板印象角色的影響感到關切。家庭極不平等的分工限制了婦女在生活中的選擇，從而對她們在公共領域的成就以及近用司法的機會產生負面影響。通常由父權文化定義的刻板印象角色和歧視性的文化傳統，也為忽視或合法化不同形式侵害婦女的暴力行為提供了理由。在這種情況下，如果打擊對婦女暴力行為的措施和政策不能有效解決問題的根源，且此種暴力行為如果不被視為性別不平等的結果，則打擊暴力行為的努力將仍然無效。

第 30 點

國際審查委員會重申上次審查的建議，即政府開展公眾教育活動，以促進對婦女平等和尊嚴的尊重；實施方案，鼓勵女孩和男孩在非傳統領域接受教育，並透過暫行特別措施加快消除職業性別隔離。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
考試院(考選部)	國際審查委員建議開展教育活動，以促進對婦女平等和尊嚴的尊重。政府各部門應努力促其實現。	本部性別平等專案小組擬定工作計畫，將性別觀點納入各項考選政策、法令、計畫及方案，使國家考試與社會性別平等趨勢相互結合，透過性別主流化工具之運用，以促進性別實質平等的實現。	性別平等教育訓練覆蓋率達 95%	短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 解除追蹤	
內政部	有關國際審查委員建議加快消除職業性別隔離一節：	警察專科學校辦理各項活動及遴選幹部、公差等，均依從優原則，無性別限制；且實習計畫明定，不因性別而有差別待遇。另	警察專科學校規劃每學期辦理性別平等教育系列講座 2 場次，共約 400 人次參加。	■ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ■ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	一、有關警察人員部分：	於定期科務會議中轉達性別平等相關規定，提醒教師（官）不得因學生性別或性傾向而有差別待遇。此外，亦於各類班期入校後預備教育期間，安排消除歧視與性別平等議題課程宣導。				
	(一) 警察校園積極建立性別平等及學習機制，提供友善環境，提升警察人員對於性別平等議題之重視。	為提升未來警察人員就性別平權及性別暴力等知能，俾於執行任務時落實執行，中央警察大學將持續開設性別平權相關課程。	中央警察大學於 2023 年度開設 12 班次「性別平權與警察實務」課程。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
	(二) 為鼓勵女性舉報暴力事件，內政部警政署推動保護婦幼安全預防犯罪宣導計畫，結合政府部門及民間資源進行預防宣導，強化民眾自	推動「保護婦幼安全預防犯罪宣導計畫」，賡續加強宣導鼓勵女性舉報及通報暴力事件，並持續要求警察機關積極偵辦通報案件，強化婦幼保護專責人員教育訓練及偵查技巧，以有效起訴及懲罰犯罪嫌疑人。	推動「保護婦幼安全預防犯罪宣導計畫」。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
	強化民眾自	持續督導各警察機關積極提升女性警官比率。	於 2025 年底將女性警官占比提高至 14%。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	我保護觀念，並透過社區治安會議、宣導活動、專題演講、網路宣導、媒體宣導等方式，鼓勵女性勇於舉報及通報暴力事件。 (三) 另為確保有效調查所有通報事件，內政部警政署要求警察機關於受理民眾或社政、醫療機構轉報案件後，立即派員前往調查及蒐證，並依「刑事訴訟法」及「家庭	營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視，加強宣導建議設置「性別友善環境」之設施，如設立女性專用衛浴設備、住宿空間，提供女性獨立衣櫃及專用休息區等，以提高女性勞動者參與營造業意願。	每年度 3 次函請各營造業相關公會加強宣導具性別平等之營造業職場。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		函請全國營造業工地主任公會鼓勵營造業女性工作者報考工地主任執業證照，以提升營造業女性工作者知識與技能。	以 2019 年至 2022 年女性工地主任執業證領證人數占比平均值約 4.7% 為基礎值；目標逐年提升 0.2%。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		持續鼓勵中華民國全國建築師公會，於辦理建築師教育訓練時，將性別平等課程納入研習，以增進相關人員之性別平等意識。	每年辦理 1 場課程。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		消除傳統社會男女角色刻板印象，提升女性投入消防工作之比例，並提高年度消防、義消楷模表揚之女性比例。	一、以 2022 年女性消防員比例 11.9% 為基準值，於 2025 年底前提升 0.2%。 二、以 2022 年消防、義消楷模表揚女性比例	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	暴力防治法」等相關法令積極偵辦。此外，為保護被害人人身安全及相關法律權益，持續辦理婦幼安全工作專業人員訓練班，以有效提升專責人員法律素養與專業職能。 (四) 警察機關辦理各項職缺陞補，均未以性別加以限制，且為有效發揮婦幼警察組織功能，業於「警察人員陞遷辦法」		1.7%為基準值，於 2025 年底前提升 0.2%。			
--	---	--	------------------------------------	--	--	--

	定明直轄市、縣(市)警察局婦幼警察隊隊長、副隊長須至少有1人由女性擔任。 二、有關營造人員及建築師部分： (一)依據勞動部性別勞動統計顯示，2019年我國男性就業者從事營造工程業為總體勞動力之12.7%、女性就業者為1.9%，女性於營造業之就業比例偏低，可能包含					
--	--	--	--	--	--	--

	工作環境不平等，或固有刻板價值觀造成女性不易獲得決策權，產業性別懸殊亦可能影響女性加入意願，若性別長期處於懸殊的狀態，則可能失去不同性別的觀點，因此整體女性勞動力尚待提升。 (二) 查「建築師法」雖未限制任一性別加入建築領域，但該領域仍呈現男性多於女性之情					
--	--	--	--	--	--	--

	況，在職業關係不平衡，且傳統價值觀之影響下，可能使女性建築師於職場上專業度遭受質疑，而致職業性別隔離，為消除此性別刻板印象，針對建築領域之專技人員應逐步提升性別平等意識，以促進該領域對女性之尊重與維護尊嚴。 三、有關消防人員部分：消防人員主要職責包括火災					
--	---	--	--	--	--	--

	預防、災害搶救及緊急救護，肩負保障人民生命財產安全之任務，因職務性質較為繁重特殊，除重視個人體能狀況外，工作內容亦具有相當危險性。統計至2022年底止，消防人員人數計1萬6,798人，其中女性2,013人(占11.9%)，顯示男性從事消防工作之比例大於女性。					
--	--	--	--	--	--	--

教育部	一、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第5條指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調教養子女是家長共同責任。依據2019年15歲至64歲婦女生活狀況調查報告，15歲以上有偶(含同居)女性之平均每日無酬照顧時間(包含照顧未滿12	持續將「親職角色與共親職」及「工作與家庭的平衡」列為教育部補助地方政府年度推動家庭教育之重點議題，以促進家務共同分擔。	地方政府辦理相關重點議題之活動場次，達親職教育及婚姻教育活動全年度辦理場次合計35%以上。	☒短期 ☐中期 ☐長期	☐繼續追蹤 ☒自行追蹤 ☐解除追蹤	同 NAP 編號 62
-----	---	--	--	--	--	--------------------------------

	歲兒童、照顧65歲以上家人、照顧12歲至64歲家人、做家務及志工服務)，共計4.41小時，其配偶(含同居人)僅為1.48小時，顯示女性為主要照顧者，爰行政院國家人權行動計畫(2022-2024)已將「推動家務分工」列為行動項目，由中央與地方政府辦理家務分工相關宣導、計畫等措					
--	--	--	--	--	--	--

	施。 二、教育部已於年度補助地方政府推展家庭教育實施計畫中，將不同婚姻狀態下之育兒照顧及教養的協商與方法、破除性別角色刻板化之家務分工等列為親職教育及婚姻教育之重點內容，以偕同地方政府共同推動家務分工。					
	一、依據十二年國民基本教	持續辦理高級中等學校教師性別平等議題融入研習。	每學年至少辦理15場次相關研習。	☒短期 ☐中期	☐繼續追蹤 ☒自行追蹤	

	育課程綱要總綱規定略以，課程設計應適切融入性別平等教育等議題。其中性別平等教育議題學習主題與學習內涵包含性別權力關係與互動。爰各級學校應將性別平等教育等議題融入各領域或學科，透過主題或融入教學的方式納入性別平等教育等學習內涵，發展校訂課程，善			☐ 長期	☐ 解除追蹤	
		持續研發高級中等學校性別平等議題融入教案。	每學年至少研發15件教案。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		推動消除性別刻板化印象及破除傳統教育學科結構性阻礙，積極展現性別平等意識之鼓勵措施。	每學年至少辦理10所高級中等學校巡訪活動。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	用彈性時間或是校本課程的時間，進行議題融入和跨領域課程的教學。 二、為回應結論性意見第29、30點及強化有關性別平等教育，本部國教署將持續引導學群科中心辦理相關研習並研發相關教案，強化教師教學知能，以推動性別平等的有效教育。 三、本部國教署自101學年度					
--	--	--	--	--	--	--

	起辦理「高級中等學校女學生科學教育巡訪計畫」，透過邀請臺灣女科學家至學校分享求學過程、研究領域或職涯發展，並辦理實驗操作活動，以提升女學生學習科學的興趣，擴展科學視野，並激勵投入科學領域。					
	我國後期中等教育學生於升學時選擇學群領域仍	大學校院教務、校務經營主管聯席會議協助宣導，鼓勵學生跨修非傳統領域課程。	每年 1 場	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	

	有傳統性別分類現象	於技專校院教務主管會議協助宣導，鼓勵學生跨修非傳統領域課程。	每年 1 場	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	
經濟部	一、由父權文化定義的刻板印象角色和歧視性的文化傳統，也為忽視或合法化不同形式侵害婦女的暴力行為提供了理由。在這種情況下，如果打擊對婦女暴力行為的措施和政策不能有效解決問題的根源，且此種暴力行為如果不被視為性別不平等的結果，則	一、辦理產業相關座談會或人才培訓課程，導入由資通訊科技、新媒體及數位傳播等多元媒體廣宣職場性別平等，加強消除職業性別平等。 二、加強宣導女性任主管職之成功案例，辦理講習會之中場休息時間，播放女性任主管職之成功宣導影片（如女性加油站長訪談）。	一、辦理產業相關座談會或人才培訓課程廣宣宣導，約 60 場次。 二、製作臺灣能源女力文宣 1 則；於針對能源業者辦理之講習會宣導，計約 15 場。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	打擊暴力行為的努力將仍然無效。 二、近年國際如COP「強化利馬性別工作計畫」或APEC「能源領域女性賦權研討會」等，都一再強調需要「建構女力典範」。主要於協助女性於求學或就業階段能瞭解到：雖然投入理工領域工作可能面臨部分性別差異之挑戰，但透過典範學習，將有助於打破傳統					
--	--	--	--	--	--	--

	社會性別分工的枷鎖。					
交通部	我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第5條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見。此外，我國CEDAW第4次國家報告審查委員會結論性意見與建議第30點提出，建議政府開展公眾教育活動，	自製消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，及增進民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度等議題之宣導品。並將性別平等宣導品於交通運輸場站、機關處所、網站、臉書、跑馬燈、電視牆等媒介向外部民眾宣導，以提升民眾性別平等意識、觀念及消除職業性別隔離。	本部所屬各機關(構)111-114年每年均製作至少2種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☒ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	以促進對婦女平等和尊嚴的尊重；實施方案，鼓勵女孩和男孩在非傳統領域接受教育，並透過暫行特別措施加快消除職業性別隔離。					
勞動部	女性於職場工作機會與職業選擇發展上，避免因性別刻板影響所導致職業隔離現象。	提升具明顯性別落差職類之女性參訓比率。	提升工程訓練職類女性參訓比率為 22%。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
	我國針對消除職場性別歧視已有相關法令規範，為強化事業單位落實法規，如能加強宣導相關規定，將有助於消除職場性別歧視現象。	加強宣導職場平權概念。	每年辦理 25 場次研習會，提醒雇主遵守性別歧視禁止規定，消弭社會刻板印象，並透過網站及摺頁等多元管道宣導，以營造友善職場。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	護理執業場域因其養成教育及文化背景之特殊性，故以女性居多。	提升男性護理人員執業比率。	114 年男性護理人員執業佔全國執業護理人員比率 4.4%(約 7,900 人)。 註：男性護理人員執業比率=(全國男性護理執業人數÷全國護理執業總人數)×100	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
衛福部	照服員係長照體系主要照顧人力，過去傳統認知跟實際投入服務以女性為主，尚有鼓勵男性加入之空間，以消除職業性別隔離。	透過照顧服務員資格訓練強化照顧服務專業能力，並配合長照服務宣導照服員專業形象，提升照服員任職於職場之男性比例。	112 年底於長照領域任職照服員之男性比例達 16%。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
環保署	家庭極不平等的分工限制了婦女在生活中的選擇，從而對她們在公共領域的成就以及近用司法的機會產生負面影響。	規劃本署高中組及大專組空品知識、行動與創意競賽系列活動或相關會議，於宣導或宣傳作業時將避免複製性別刻板印象，並融入性平觀念教育，鼓勵青年學子於揚棄性別偏見，肯認性別多樣性等意識下，組成團隊合作，	提高本競賽或相關課程活動多元性別學生參與比例	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

		表達對空氣品質相關議題認知與關切，從而轉換行動投入空品改善行動。				
		優化廢棄物清除、處理相關工作職場環境（輔導業者申請 ESG，落實 CSR），宣導職業安全衛生相關注意事項，及避免同工不同酬或性別歧視情形發生，並鼓勵業者雇用女性，加強女性投入廢棄物清除、處理相關工作職場意願，透過訪視輔導確實依廢棄物清理法相關規定辦理執行廢棄物清除、處理工作，妥善清理廢棄物，改善環境衛生，維護國民健康。	辦理年度相關宣導說明會及機構訪視輔導作業，持續宣導並推動性別平等。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		促進認識環境領域中的女性楷模，彙整參與環境資訊揭露有關系統發展之女性楷模，就經驗與投入心力等過程撰楷模故事，作為女性投入環保資訊系統推動之參考。	每年蒐集 1 位參與環境資訊系統發展女性楷模故事。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

		藉由辦理「智慧政府轉型一站式」數位力發展講座，增加女性參與名額，以提升政府服務體驗之女性比例。	辦理數位力發展講座，每年辦理人數女性參加總數不少於三分之一為原則。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		針對毒性及關注化學物質專業技術管理人員持續加強性別平等觀念。	辦理相關說明會時，宣導性別平等觀念。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		1.病媒防治業將規劃以病媒防治業公會會員為調查樣本，透過問卷調查瞭解業界是否有同工不同酬情形。 2.每年辦理 3 場次「環境用藥法規及資訊系統操作說明會」調查從業人員性別比例，並規劃問卷調查項目，於年底統計問卷調查之成效。	1.調查病媒防治業是否有同工不同酬情形。 2.調查病媒防治業從業人員性別比例	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		辦理環保機關環境保護專責及技術人員女性專班，運用暫時特別措施，包含提供訓練相關費用免除及非實作課程採視訊方式減少交通及外宿時間等誘因，提高女性人員參訓意願。	辦理 2 班期女性專班，每班期 30 人。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

文化部	文化及傳統觀念隱微又潛移默化，禮俗及儀典則是長久依循的信仰，人們通常較難以覺察其中與性別平等價值之衝突，抑或畏懼、憂慮改變帶來之後果，使得文化與觀念的轉變困難而緩慢。	持續辦理重要民俗訪視，透過訪視委員推廣性平檢視內容，提供民俗保存者參考，鼓勵推展各性別參與民俗活動或相關決策之平權；鼓勵各直轄市、縣市政府擬訂轄內登錄民俗文資保存維護計畫時納入性別檢視內容。	針對當年度辦理之重要民俗訪視，推廣各性別參與民俗活動或相關決策之平權概念，訪視累計比率達85%（已完成訪視數/當年度辦理祭儀之重要民俗數）	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
國科會	女性在科學及技術領域研究的實力堅強且具貢獻，但因受到不同階段的外在挑戰，不斷從研究領域流失，產生女性進入研究領域的管漏現象。	推動「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，鼓勵及支持女性投入科學及技術研究，回復女性科研人才研發能量。	累計至 111 年共補助 674 位女性計畫主持人執行本專案計畫，預計至 114 年底前累計達 1,024 人，以支持女性投入科研。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☒ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
原民會	基於男女任務定型所產生之偏見，	消除職業訓練及就業中男女任務定型偏見。	針對任一性別參訓比例低於 20%之職訓類別，提升	☒ 短期 ☐ 中期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤	

	造成職業性別隔離現象。		未達 20%之職訓類別平均參訓學員任一性別比例逐年增加至 1%。	☐ 長期	☐ 解除追蹤	
通傳會	本項強調鼓勵女孩和男孩在非傳統領域接受教育，並透過暫行特別措施加快消除職業性別隔離，而通訊及電信業存有性別隔離現象。 面對全球經濟情勢變化及產業與社會結構性急遽轉變，就業市場形成各種磨擦性、結構性供需失衡現象。依調查得知電信業男性比例多於女性，主因為電信相關科系以男性就讀較多。	本會藉由分析我國通訊傳播事業勞動力運用情形，了解通訊傳播業者對於職場性別平權環境、產學(學校或職訓機構)契合度的看法，作為各機關之參考，並提供相關建議，期望促進電信產業打造性別友善職場，增加電信產業的性別包容性及多元性，督促電信業者加強性別平權訓練，以消除性別刻板印象、偏見與歧視。	每年提出我國通訊傳播事業員工性平分析報告並公布於本會網站。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

第 31 點、第 32 點

第 31 點

國際審查委員會特別關切，在臺灣，儘管針對婦女的暴力行為在親密伴侶關係中很普遍，但並未被視為一種對婦女基於性別的歧視(gender-based discrimination)。在這方面，國際審查委員會特別關注《家庭暴力防治法》第 3 章規定的刑事程序，並未平等地保護所有的親密伴侶暴力受害者。

第 32 點

國際審查委員會建議政府應根據 CEDAW 第 35 號一般性建議：關於基於性別的暴力侵害婦女行為，更新 CEDAW 第 19 號一般性建議的內容；

- (a) 採取全面和整合的政策，辨識和打擊對婦女暴力行為的根源和不同的形式，包括對婦女的家庭暴力。
- (b) 還應制訂有效措施，防止一切形式的暴力，包括對婦女的家庭暴力，平等保護所有受害者，起訴和懲罰施暴者；
- (c) 為此撥出充足的預算資源，並對人員進行充分培訓；以及
- (d) 定期收集和依照暴力類型、與施暴者的關係、年齡、身心障礙情形、受害者和施暴者的族群、申訴類型、起訴和定罪率、判刑類型和賠償金額分類，公佈針對婦女的家庭暴力資料。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
32 (a)(b)(c)(d) 內政部	一、為確保婦幼人身安全，內政部警政署配合衛生福利部賡續推動「家庭暴力安全防護網計畫」，並實施「警察機關執行家庭暴力加害人訪查計畫」，預防加害人再犯及防處重大家庭暴力事件發生，以維護被害人權益。	配合辦理「家庭暴力安全防護網計畫」，各直轄市、縣（市）政府加強協調整合社政、警政、教育、衛政、司法、勞政等單位，建立跨域分工合作，落實危險評估，及召開高危機個案網路會議，以建構綿密之防治網絡，強化被	親密關係暴力案件使用「臺灣親密關係暴力危險評估表」(TIPVDA)評估之案件比率目標值 90%。	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	二、為提升警政婦幼安全工作人員專業知能，內政部警政署業推動家庭暴力防治專業教育，促使各層級相關業務工作同仁能熟稔婦幼案件之處理；另依核心職能、勤(業)務需求，實施理論與實務之專精訓練，提升專業職能，建立警政婦幼工作專業人員考訓用制度，以落實執行各項婦幼安全保護工作。 三、經統計，2022 年各警察機關受理家庭暴力案件計 11 萬 1,265 件、聲請保護令 2 萬 1,884 件、執行保護令 2 萬 4,094 件、逮捕現行犯 1,881 人次。	害人保護。				
		針對婦幼安全工作專業人員規劃婦幼安全工作基礎班及進階班等 2 階段培訓課程，以強化婦幼案件防治專業與知能。	每年辦理基礎班 4 梯次及進階訓練班 2 梯次。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		依據「家庭暴力防治法」規定略以，警政主管機關負責家庭暴力犯罪偵查與刑事案件資料統計；中央主管機關應每 4 年對家庭暴力問題、防治現況成效與需求進行調查分析，並定期公布家庭暴力相關資料；各相關單位應配合調查，提供統計及分析資料。	依據「家庭暴力防治法」第 4 條及第 5 條規定，由內政部警政署配合提供相關數據予中央主管機關綜辦。	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
32(a) 法務部	本部每年均針對「婦幼保護」、「家庭暴力」、「人口販運」等較易涉及性別議題之案件，辦理在職檢察官、檢察事務官之專業研習課程，並適度納入 CEDAW、性平意識等	每年辦理防制人口販運及兒少性剝削、家庭暴力、性侵害案件等實務研習會，並將 CEDAW 及性別意識列入課程設計，以強化執法人員之	每年辦理相關教育訓練 1 場次。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	相關課程，以提升檢察官重視性別暴力被害人人權之觀念。	性別意識。				
32(a) 衛福部	針對對婦女的家庭暴力，我國已於民國 87 年制定家庭暴力防治法，並於該法明定中央及地方主管機關、各目的事業主管機關之權責事項，有系統性、制度性地推動家庭暴力防治三級預防工作。從 87 年迄今，家庭暴力防治法業經 6 次修正，逐步使台灣家庭暴力防治措施更加完善。首先，在初級預防方面，本部積極推動社區防暴工作，提升民眾防暴意識；其次，在次級預防方面，除設置 113 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，及早發覺受暴個案及家庭；最後，在三級預防方面，本部積極透過充實保護性社工人力，提升保護服務量能，並結合民間團體發展多元服務方案，共同深化被害人服務，以有效維護被害人人身安全，並協助	一、 在法制層面，本部已完成家庭暴力防治法部分條文修正草案，並經行政院召開 4 次審議會，後續將賡續積極完成法制程序，以持續完善被害人相關保護措施。 二、 賡續督導各直轄市、縣(市)主管機關推動家庭暴力防治三級預防工作，在初級預防方面，賡續透過經費補助社區組織在地推動「零暴力·零容忍」之預防宣導教育，並持續辦理社區防暴宣講師培訓，強化宣導效益；在次級預防方面，積極辦理責任通報人員有關危險評	完成家庭暴力防治法部分條文修正草案。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	台灣家庭暴力防治工作已法制化多年，家庭暴力防治經費預算、人力、各項保護措施及民刑事程序均於法律中有明文規範，與其他國

	被害人從創傷中復原。	估之教育訓練，提升危險評估之實施比率；在三級預防方面，持續推動家庭暴力安全防護網計畫，強化跨網絡合作機制，並持續布建以家庭為中心之整合性服務方案，依被害人需求即時提供相關保護服務。				家採取專案或計畫推動之模式不同，爰已落實CEDAW第35號一般性建議之規定，建議解除列管。
32(b) 司法院	國際審查委員會鑒於性別暴力侵害婦女行為之保護不足/更新CEDAW第19號一般性建議的內容，以強化對性侵害婦女之保護。	目前行政院已研提家暴法修正草案，並邀各界進行研議。	本院將適時配合提供意見，並尊重立法政策決定。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
32(b) 教育部	分析109及110年度，在學目睹家庭暴力兒少三級輔導總件數呈成長狀態(如下表)。	本部國教署及地方政府督導辦理高級中等以下學校學務、輔導、導師等相關人員家	本部國教署每年度辦理1場主管高級中等學校教師家庭教育知能研	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	年度輔導處遇分級	109 年	110 年	年度間差距	庭教育研習活動，將兒少目睹家暴辨識與輔導議題納入研習課程內容。	習。			
	班級導師或認輔老師關懷	7,204	8,741	+1,537		督導本部國教署所主管高級中等學校依家庭暴力防治法第 60 條規定(略以)，每學年辦理 4 小時以上之家庭暴力防治課程。			
	二級輔導	3,678	3,972	+294		督導地方政府針對所主管學校依家庭暴力防治法第 60 條規定(略以)，每學年辦理 4 小時以上之家庭暴力防治課程。			
	三級輔導	320	297	-23					
	合計	11,202	13,010	+1,808					
	依上表所示，兒少目睹家庭暴力案逐年上升，提升教師相關目睹家暴兒少辨識與輔導知能顯具重要性。								

32(b) 法務部	本部每年均針對「婦幼保護」、「家庭暴力」、「人口販運」等較易涉及性別議題之案件，辦理在職檢察	每年辦理防制人口販運及兒少性剝削、家庭暴力、性侵害案件等實務研習會，並將	每年辦理相關教育訓練 1 場次。	短期 中期 長期	繼續追蹤 自行追蹤 解除追蹤	
--------------	--	--------------------------------------	------------------	--	--	--

	官、檢察事務官之專業研習課程，並適度納入 CEDAW、性平意識等相關課程，以提升檢察官重視性別暴力被害人人權之觀念。	CEDAW 及性別意識列入課程設計，以強化執法人員之性別意識。				
32(b)(c) 勞動部	我國針對職場上性騷擾事件，賦予雇主防治之義務，其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。	加強宣導防治職場性騷擾相關規定及申訴途徑。	每年辦理 25 場次，提醒雇主有防治職場性騷擾之義務以及宣導受僱者除依事業單位內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴，並透過網站及摺頁等多元管道宣導，以營造友善職場。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
32(b) 衛福部	一、依家庭暴力防治法(下稱本法)第 8 條規定，直轄市、縣(市)主管機關應設立家庭暴力防治中心，辦理專線服務、緊急救援、協助診療、驗傷、採證及緊急安置、經濟扶助、法律服務、就學服務、住宅輔導、職業訓練與就業服務、身心治療與諮商、轉介加害人	一、在被害人服務方面，本部賡續督導各直轄市、縣(市)主管機關推動家庭暴力防治三級預防工作，在初級預防方面，透過經費補助社區組織在地推動「零暴力・零容忍」之預防宣導教育，並持續辦理社區防暴宣講	積極布建家庭暴力被害人服務資源，增加以家庭為中心之整合性服務方案數。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	台灣家庭暴力防治工作已法制化多年，家庭暴力防治經費預

	處遇及追蹤輔導、推廣家庭暴力防治教育、訓練及宣導，及辦理危險評估，並召開跨機構網絡會議等。基此，各直轄市、縣(市)主管機關除已依法設置家庭暴力防治中心，提供家庭暴力被害人相關保護服務外，並積極透過教育訓練及宣導，推動初級預防工作，從根本防治家庭暴力之發生。 二、針對施暴者部分，本法第 2 條第 2 款明定家庭暴力是犯罪行為，第 61 條亦明定違反法院所裁定之部分款項民事保護令為違反保護令罪，並於本法第 3 章規範家庭暴力罪及違反保護令罪之逕行逮捕、拘提、羈押、緩刑付保護管束、獄中處遇計畫及出獄通知等相關規定，期透過刑事司法遏止施暴者之暴力行為，並同時透過獄中治療來	師培訓，強化宣導效益；在次級預防方面，積極辦理責任通報人員有關危險評估之教育訓練，提升危險評估之實施比率；在三級預防方面，持續推動家庭暴力安全防護網計畫，強化跨網絡合作機制，並持續布建以家庭為中心之整合性服務方案，依被害人需求即時提供相關保護服務。 二、賡續督導各直轄市、縣(市)主管機關積極透過高危機個案網絡會議，強化與警察、檢察及司法機關之合作機制，俾利必要時透過強力之刑事司法手段，有效遏止施暴者之暴力行為。				算、人力、各項保護措施及民刑事程序均於法律中有明文規範，與其他國家採取專案或計畫推動之模式不同，爰已落實 CEDAW 第 35 號一般性建議之規定，
--	---	---	--	--	--	---

	改善施暴者錯誤的暴力認知與行為，從根本防止暴力之發生。					建議解除列管。
32(c) 司法院	國際審查委員會鑒於性別暴力侵害婦女行為之保護不足/為對性別暴力侵害婦女行為之保護，國際審查委員建議撥出充足預算資源，並進行相關人員教育訓練。	一、本院及所屬法院因機關屬性與一般行政機關不同，係以司法審判為主，相關預算之編列大抵用於涉及審判事務部分，似無力編列相關預算支應。 二、法官學院於辦理司法人員職前及在職教育訓練，適時於各項訓練安排 CEDAW、性侵害、權勢性交、人權、性別主流化等相關課程；有關 CEDAW 及性侵害相關議題課程係以辦理專班，或工作坊形式之互動課程，課程以講座與小組間、或小組與小組之間案例演練的方式，	一、預算部分，本院暫不適用性別預算項目，惟另以他種方式辦理，以達其目的。 二、持續提升法官參與性別意識培力課程之人數或比率。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

		激發司法人員問題意識，對於 CEDAW、人權及性侵害等議題有深入體認；法官學院將持續強化司法人員對於 CEDAW 相關議題之認識，俾利司法人員將 CEDAW 核心價值落實於司法工作之中，以保障婦女之權益。				
32(c) 教育部	近幾年發生不少親密關係暴力的新聞事件，其中不乏發生在校園內。校園親密關係暴力事件之發生，實令人反思應積極教育學生健康看待親密關係的建立及解除議題。本部於2016年委託現代婦女基金會編製校園密關係暴力事件實務處理手冊，檢視2010年至2013年校園親密關係暴力現象調查發現，高中職與大專校院學生在不同型態親密關係暴力中約有	針對大專校院諮商輔導專業人員辦理親密關係暴力事件實務處理與輔導議題研習。	每年分區辦理 2 場次，參與研習人數每年 160。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	屬本部性平會每年例行工作計畫
		持續將親密關係暴力之防治與處理列入相關會議報告案或重要宣導內容：112 年將列入高級中等學校學務及輔導相關會議、高級中等學校校長會議、學務/輔導主任會議、大學學務長、諮商中心主任	每年針對學校主管人員宣導，列入會議宣導 5 場，宣導人數達 500 人以上	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	已屬本部每年例行之宣導工作重點

	11%到47%之間，尤其較為嚴重的肢體暴力也高達7.4%到32.5%之間，另外學生遭受性暴力經驗者在6.2%到15%之間；而其中暴力行為人以自殺或自傷威脅的則在11.5%到23.3%之間。從上述可見求學時期親密關係暴力問題的嚴重性，然對此問題，學生願意求助學校系統卻不到2成，大多選擇告知同學，卻無法有效解決問題。學校老師超過半數以上也認同此問題之嚴重性，但卻缺乏相關知能得以因應處理。	及性平會承辦人員傳承會議書面報告宣導。				
	一、2017年至2020年，除2017年為11萬餘件外，其餘每年家庭暴力通報均超過12萬件，女性被害人約占70%；親密關係(婚姻、離婚、同居關係)暴力案件約占50%，83%受害人為女性，與第3次國家報告相比，除家庭暴力通報件	持續將「人際互動與情感追求」及「情感關係的互動與經營」列為教育部補助地方政府年度推動家庭教育之重點議題，並納入性別暴力防治宣導，期協助民眾破除具性別刻板印象與偏見的情感表達與溝通。	地方政府辦理相關重點議題之活動場次，達婚姻教育(含婚前教育)活動全年度辦理場次合計35%以上。	☒短期 ☐中期 ☐長期	☐繼續追蹤 ☒自行追蹤 ☐解除追蹤	

	數呈上升趨勢外，女性被害人占比均屬持平。2020年同性親密關係暴力被害人計860人，占總通報被害人數1.6%，其中37%受害人為生理女性，63%為生理男性。 二、爰國際審查委員會建議政府應根據 CEDAW 第35號一般性建議：關於基於性別的暴力侵害婦女行為，更新 CEDAW 第19號一般性建議的內容，制定提高社會各階層男女對性別暴力認識之教育方案，提高對於基於性別的暴力侵害婦女行為不可接受且有害無利觀點的認識，解決導致性別暴力侵害婦女行為之根本原因，包括家庭內權力的不對等、或對於家人角色之成規定型觀念等。 三、教育部已於年度補助地方政府推展家庭教育實施計畫中，將破除性別刻板印象與					
--	--	--	--	--	--	--

	偏見的情感表達與溝通、伴侶/配偶間衝突解決等情感關係(含情感追求)的互動與經營議題，列為婚姻教育(含婚前教育)之重點內容，並進行性別暴力防治宣導，以增進民眾婚前與婚後關係經營之知能。					
	因應近年來家庭發生暴力事件頻傳，為提升學校加強辨識目睹家庭暴力兒少，針對學校教師等相關人員充分培訓。	定期補助主管高級中等學校依各校辦學特色與資源，辦理親職教育、目睹家暴兒少等相關課程及活動。	預計補助本部國教署主管高級中等學校計184所。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		針對主管高級中等學校教師辦理家庭教育知能研習。	本部國教署每年度辦理1場主管高級中等學校教師家庭教育知能研習。			
		督導及函請各地方政府回報相關兒少目睹家暴輔導處遇工作及研習活動辦理情形。	每年1月調查前1年度各地方政府相關兒少目睹家暴輔導處遇工作及研習活動辦理情形。			
32(c) 法務部	本部每年均針對「婦幼保護」、「家庭暴力」、「人口販運」等較易涉及	每年辦理防制人口販運及兒少性剝削、家庭暴力、性侵害	每年辦理相關教育訓練1場次。	☒ 短期 ☐ 中期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤	

	性別議題之案件，辦理在職檢察官、檢察事務官之專業研習課程，並適度納入 CEDAW、性平意識等相關課程，以提升檢察官重視性別暴力被害人人權之觀念。	案件等實務研習會，並將 CEDAW 及性別意識列入課程設計，以強化執法人員之性別意識。		☐ 長期	☐ 解除追蹤	
32(c) 衛福部	一、依家庭暴力防治法第 6 條及第 8 條規定略以，中央主管機關為加強推動家庭暴力及性侵害相關工作，應設置基金；另直轄市、縣(市)主管機關應整合所屬機關、單位業務及人力，設立家庭暴力防治中心，爰中央主管機關及各直轄市、縣(市)政府均有編列預算資源推動家庭暴力防治工作，且近年全國家庭暴力防治總預算逐年升高，從 2016 年 39 億餘元逐年增加至 50 億餘元。 二、依家庭暴力防治法第 59 條規定略以，社會行政、警政、衛生、教育、移民等主管機關、司法院及法務部均須提供防	一、本部及各直轄市、縣(市)主管機關每年均編列預算推動家庭暴力防治工作。 二、賡續督導各直轄市、縣(市)主管機關確實依保護性社工訓練實施計畫辦理新進人員及在職人員教育訓練，以提升社工人員之家庭暴力專業知能。	一、本部及各直轄市、縣(市)主管機關每年編列家庭暴力防治預算編列及推動。 二、家庭暴力防治社工人員依規定完成新進或在職訓練的比率達 90%。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	

	治家庭暴力在職教育，且本部所提出之家庭暴力防治法修正草案，業於第 59 條增列第 7 項在職教育訓練應納入性別平等課程，以提升家庭暴力防治人員之性別平等意識。另為強化家庭暴力防治社工人員之專業知能，本部業於 106 年訂定保護性社工訓練實施計畫，明定新進家庭暴力防治社工人員須接受 12 小時共通性課程、9 小時家庭暴力防治課程，在職人員每年則應完成在職訓練 20 小時。					
32(c) 主計總處	確保政府就性別暴力相關議題編列充足的預算資源	一、查中央各主管機關編製 112 年度概算應行注意辦理事項規定，各機關預算籌編應融入性別觀點，並關照性別平等重要政策及相關法令，具促進性別平等目標及效果之計畫，以及依兒童	協助衛生福利部檢視各年度預算案中撥充家庭暴力及性侵害防治基金科目編列情形。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

		及身障等權利國際公約施行法等執行國際公約相關業務，應在各該機關所獲配年度主管歲出概算額度內，優先編列預算辦理。 二、復查衛生福利部、司法院、法務部及勞動部等業務權管部會，擬視性別暴力議題妥為規劃相關措施，並就各項計畫排列優先順序等，將本項性別暴力等所需經費納編相關部會預算辦理。 三、另查衛生福利部 112 年度預算撥充家庭暴力及性侵害防治基金 4.47 億元，較 111 年度編列 3.6 億元，增加 0.87 億元或 24%，業已達成本項結論性意見之設定目標。 四、茲以本總處係掌理中央				
--	--	---	--	--	--	--

		政府總預算籌編、各機關單位預算審核及執行督導等事項，爰未來將就相關部會編列本項預算情形予以審核，並協助檢視其績效達成情形，適時予以協處。				
32(d) 司法院	國際審查委員會鑒於性別暴力侵害婦女行為之保護不足/建議收集分析暴力類型相關資料及分類。	一、持續蒐集、更新與性別相關之統計數據。 二、定期蒐集各類型保護令事件之相關統計數據、少年事件之性別暴力犯罪案件統計資料、性暴力案件(包括涉及利用權勢性暴力案件)之定罪率資料。 三、持續優化「性別平等專區」內之「司法性別統計」項目之各項司法性別統計資料，以資料視覺化方式，呈現相關統計資料，使資訊更加易	本院持續蒐集相關統計類型及數據。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

		讀及使用外，研議建立具有性別重要性之司法統計資料。				
32(d) 法務部	定期收集性別暴力犯罪相關罪名之起訴率、定罪率及刑度等業務統計資訊，除依法限制資訊公開外，主動公開於機關網頁之相關資訊應達一定比率。	辦理調查統計，系統性蒐集與建置統計數據。	定期公布性別暴力案件統計資料。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
32(d) 衛福部	一、針對婦女的家庭暴力資料，本部均每半年於官網公布家庭暴力事件通報案件統計資料，包括：性別、暴力類型、兩造關係、年齡、身心障礙情形、國籍別(含族群)、保護扶助人次、保護扶助金額等。 二、另針對婦女遭受家庭暴力之起訴和定罪率、判刑類型和賠償金額分類，屬司法院及法務部權責事項。	本部業每半年於官網公布家庭暴力相關統計資料。	每半年於本部官網公布家庭暴力相關統計資料。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	

第 33 點、第 34 點

第 33 點

國際審查委員會還對於工作場所和其他地方發生的，涉及濫用權勢的性侵害事件，以及婦女受害者在此類案件中訴諸司法的機會表示關切。司法部門對此類行為的意識和敏感度，以及適當的具性別敏感度的立法，對於受害者在這些案件中獲得正義至關重要。

第 34 點

國際審查委員會建議透過舉辦關於此議題的司法研討會和專題討論會，提高法官對性別議題的敏感度和認識；規定法官必須參加這些活動，和/或將參加這些活動列入法官和其他司法人員的晉升標準。還應鼓勵司法界與致力於婦女人權和基於性別的暴力議題的民間組織合作。國際審查委員會還建議定期收集有關性暴力案件數量和頻率的統計資料，包括涉及利用權勢性暴力案件的起訴和定罪率資料。

權責機關(單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
司法院	國際審查委員關切工作場所和其他地方所發生的性侵害事件/有關涉及權勢性侵案件，國際審查委員呼籲政府應重視受害者獲得正義之重要性，並建議定期收集性暴力案件之統計資料，提高司法人員對性別意識之認知。	一、每年度委請法官學院辦理相關研習或課程，適時將「利用權勢」議題納入性別意識等課程中，以強化法官對性別議題的敏感度和認識，並增進辦理性侵害犯罪案件之專業知能。 二、本院及所屬機關定期辦理性別主流化教育訓練，以提高司法人員對性別議題的敏感度和認識。 三、法官學院適時舉辦相關司法研討和專題討論課程。	一、本院持續蒐集相關統計類型及數據。 二、持續提升性別主流化教育訓練之比率。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

		四、有關收集性暴力案件數量之統計資料，同第 32 點(d)				
內政部	一、為落實防治性暴力案件，內政部警政署推動「加強查緝性犯罪計畫」，強化並整合各警察機關辦理兒少性剝削、性侵害及性騷擾行為等性犯罪偵防工作。 二、有關國際審查委員建議蒐集涉及利用權勢性暴力案件資料部分，因權勢性交於法律	藉由強化教育訓練，提升司法人員的機敏性，在一般案件中發掘可能被害人，並有同理心避免再度傷害。	定期提供有關性暴力案件數統計資料，並依據業務需求進行滾動式修正。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	及實務界仍無明確定義，尚無此類統計資料。					
法務部	一、本部每年均針對「婦幼保護」、「家庭暴力」、「人口販運」等較易涉及性別議題之案件，辦理在職檢察官、檢察事務官之專業研習，深化相關網絡合作，並適度納入CEDAW、性平意識等相關課程。 二、定期收集性別暴力犯罪	每年辦理防制人口販運及兒少性剝削、家庭暴力、性侵害案件等實務研習會，並將CEDAW及性別意識列入課程設計，以強化執法人員之性別意識。	每年辦理相關教育訓練 1 場次。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		辦理調查統計，系統性蒐集與建置統計數據。	定期公布性別暴力案件統計資料。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	相關罪名之起訴率、定罪率及刑度等業務統計資訊，除依法限制資訊公開外，主動公開於機關網頁之相關資訊應達一定比率。					
衛福部	一、依據各直轄市、縣（市）性侵害防治中心，111 年受理通報計 8,401 名性侵害被害人，其中兩造關係涉有權力不對等情事者，包含職場（上	辦理「性侵害防治網絡合作及專業人員訓練計畫」，將於北區、中區與南區等地辦理網絡研討會、教育講習訓練與性侵害被害人保護扶助工作坊，針對家內亂倫、心智障礙者性侵害被害人、權勢性侵及機構內性侵等議題進行研討，並邀請社政、警政、衛政、司法、法務、教育和勞政等相關網絡工作人員共同參與，促進跨專業合作與網絡單位經	於本（112）年於北區、中區、南區等地分區辦理網絡研討會、教育講習訓練與性侵害被害人保護扶助工作坊，辦理至少 15 場次，完成率達 100%。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	

	司對下屬)、家內(直系親屬、旁系親屬、家屬間、家長家屬間等)、機構人員與師生關係等，共計1,305人，佔整體性侵害被害人數15.5%，相較110年與109年涉有權力不對等情事之性侵害被害人數分別為1,271與1,877人，佔整體性侵害被害人數的16.3%與20.4%，略有	驗交流，提升性侵害被害人處遇服務品質。				
--	---	----------------------------	--	--	--	--

	下降。 二、為掌握我國性暴力案件概況，本部每半年將性侵害事件通報案件與性侵害事件通報被害及嫌疑人概況統計資料更新於本部官網，另就各縣市、兩造關係、主要發生場所、性別、國籍別、身心障礙等資料進行交叉統計，按年度公告於本部官網，供相關研究與網絡單位參考					
--	--	--	--	--	--	--

	使用。 三、為因應前開案件之特殊性，並提升社會工作者之敏感度與專業知能，本部業於106年核定「保護性社工訓練實施計畫」，規範初任保護性社工、新進人員與在職人員應受之教育訓練內容與時數，針對督導職亦設有初階與進階課程訓練之規定，並將計畫推動辦理情形納入					
--	---	--	--	--	--	--

	社福績效考核，以維護社工人員專業品質。					
--	---------------------	--	--	--	--	--

第 35 點、第 36 點

第 35 點

國際審查委員會關切，從事性交易的女性受到高額罰款的處罰，而且警察提供的援助或《社會救助法》提供的援助，對女性離開性產業和尋求其他工作機會往往無效或無法獲得相關援助。國際審查委員會進一步關切，沒有努力降低需求，也沒有懲罰利用女性在性交易中牟利的剝削者。

第 36 點

國際審查委員會建議修訂管制性交易的法律，使性交易女性不受懲罰。國際審查委員會還建議政府透過有能力的婦女團體而非警察，向性交易女性提供一切必要的法律、醫療、財務、心理和社會支持與援助，使她們能夠離開性產業，以其他工作謀生。國際審查委員會還建議政府制訂並採取措施，降低性交易需求，以及懲罰剝削性交易女性的人。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
內政部	一、因應司法院釋字第 666 號解釋，於 2011 年 11 月 4 日修正公布「社會秩序維護	為強化協助從事性交易女性轉業及提供社會福利需求，衛生福利部社會及家庭署、勞動部勞動力發展署及內政部警政署等機關自 2022 年起共同推動「協助從事性交易女性轉業輔導措	持續配合衛生福利部辦理「協助從事性交易女性轉業輔導措施」。	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☒ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	法」，為性交易合法化設定框架，授權由各地方政府制定自治條例，規劃得從事性交易之區域及管理，現行我國性交易管理政策為「專區內合法娼嫖不罰，專區外娼嫖皆罰」。內政部警政署並於 2012 年 1 月 7 日、2013 年 8 月 22 日函請各地方政府警察局，對助長違法性交易，如涉嫌「人口	施」，該計畫自 2022 年起至 2024 年止，每年須至行政院性別平等會就業及經濟組提報上年度辦理情形，並於 2025 年初提報成效評估報告。				
		持續督促各地方政府警察局加強查察性交易案件兩造行為人，並審酌具體個案，依「社會秩序維護法」第 28 條及第 29 條等規定，妥適裁處。	持續督促各地方政府警察局加強查察性交易案件。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☒ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	販運防制法」、「兒童及少年性剝削防制條例」及「刑法」妨害風化罪等組織集團性犯罪，持續加強查察取締。 二、為瞭解社會大眾對我國性交易管理政策看法，內政部警政署於2020年委託中央警察大學進行研究，針對全臺民眾實施問卷調查，結果顯示有7成以上受訪者認為，性交易應					
--	---	--	--	--	--	--

	限於專區內才合法，此與我國現行性交易管理政策模式相同；該研究並提出相關建議，其中近程目標「依法設置性交易專區」、中程目標「制定行業管理專法，部會跨域協力治理」，制定性交易行業管理專法，並將現有「社會秩序維護法」規範內容納入，跨域整合各相關機關專業及權責，					
--	--	--	--	--	--	--

	共同治理性交易各面向問題。若為促進產業發展，以經濟部為主管機關；若側重性工作者權益保障，則由衛生福利部為主管機關。內政部警政署業將該報告函請相關機關參考。					
勞動部	一、為協助從事性交易女性轉業，108 年 7 月起警政單位查獲性交易案後，將有意願轉業之	加強結合協助性交易女性民間團體辦理教育訓練及實務經驗分享，以提升就業服務人員協助從事性交易女性轉業之專業知能及敏感度。	結合民間婦女團體辦理就業服務相關人員教育訓練，每年 2 場次，提供就業支持協助其轉業。	☒短期 ☐中期 ☐長期	☐繼續追蹤 ☐自行追蹤 ☒解除追蹤	

	從事性交易女性名單以密件函送公立就業服務機構，協助後續就業訓練及輔導事宜，惟經就業服務員聯繫結果，考量個人隱私或因意願已改變，多數婉拒接受就業服務。 二、為強化服務轉銜，衛生福利部偕同內政部、本部及各地地方政府召開會議研商訂定「協助從事性交易女性轉業輔					
--	--	--	--	--	--	--

	導措施（111至113）」，本署已函送各直轄市政府及所屬公立就業服務機構加強辦理。 三、108年7月至111年12月，各警政單位轉介27名有就業服務需求個案，其中5名已就業、13名經聯繫後表示無就業需求、2名轉介社福資源、7名失聯。					
衛福部	一、依行政院性別平等處110年委託研究	一、強化專業人員之專業知能及敏感度。	每年度至少辦理1場次從事性交易女性的轉業輔導之社政專業人員教育訓練	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	指出，影響從事性交易女性是否轉業之因素包括從事性交易女性本身個人意願和特質、人際支持因素、債務償還與否因素、長期且信任社區機構及專業人員支持、完善且便利的友善就業服務、經濟補助等。從事性交易服務對其身心靈造成之傷害，較難信任他人，因而需要透過專業人	二、製作社會福利資源單張(如下方圖示) 	課程。			
	指出，影響從事性交易女性是否轉業之因素包括從事性交易女性本身個人意願和特質、人際支持因素、債務償還與否因素、長期且信任社區機構及專業人員支持、完善且便利的友善就業服務、經濟補助等。從事性交易服務對其身心靈造成之傷害，較難信任他人，因而需要透過專業人	持續依特殊境遇家庭扶助條例第4條第1項第7款規定，由縣、市、鎮、鄉、區主管機關社工員評估審認提供扶助。	提供緊急生活扶助協助生活陷困之性交易工作者。	■短期 ☐中期 ☐長期	☐繼續追蹤 ■自行追蹤 ☐解除追蹤	

	員花費較長時間與從事性交易女性建立信任關係後，較能促使其願意接受服務。 二、經本部於 110 年度邀集內政部、勞動部及各地方政府召開會議共同研商，瞭解現行作法，並自 111 年 4 月起透過地方警政單位每月彙整將有意願轉業或有社會福利需求之人數函轉勞動部及地方社					
--	---	--	--	--	--	--

	政單位做轉業輔導及提供相關社福資源。 三、另有關從事性交易成年女性倘因生活陷入困境，現行可依特殊境遇家庭扶助條例第4條第1項第7款事由申請扶助，由縣市主管機關社工員評估審認，予以提供緊急生活扶助，以協助其暫度困境，並於110年8月31日函釋供地方政府據					
--	--	--	--	--	--	--

	以辦理。					
--	------	--	--	--	--	--

第 37 點、第 38 點

第 37 點

國際審查委員會關切，第二次世界大戰期間被販運並被迫成為軍事性奴隸的「慰安婦」受害者，在臺灣並未得到廣大公眾的正確理解，也並未透過教科書、博物館或公開論壇提供正確的教育。國際審查委員會關切，由一個婦女團體建立的「阿嬤家(和平與女性人權館)」一直在向公眾提供必要的教育，但面臨著嚴重的財務困難。

第 38 點

國際審查委員會建議政府採取必要措施，就侵害「慰安婦」人權的行為提供正確教育，這些婦女是販運和軍事性奴隸的受害者。國際審查委員會還建議政府在「阿嬤家(和平與女性人權館)」的營運中，向婦女團體提供財務和其他必要的援助，或者建立一個婦女人權博物館，提供「慰安婦」相關的適切教育。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
教育部	一、依據十二年國民基本教育課程綱要總綱規定略以，課程設計應適切融入人權教育等議題。其中人	持續針對高級中等學校教師辦理慰安婦相關議題融入研習。	每學年至少辦理4場次相關研習。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
		持續針對高級中等學校教師研發慰安婦相關議題教案。	每學年至少研發4件教案。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	權教育議題 學習主題與 學習內涵包 含認識聯合 國及其他人 權相關組織 對人權保障 的功能與探 討國際人權 議題，並負起 全球公民的 和平與永續 發展責任。爰 各級學校應 將人權教育 等議題融入 各領域或學 科，透過主題 或融入教學 的方式納入 人權教育等 學習內涵，發 展校訂課程，					
--	---	--	--	--	--	--

	善用彈性時間或是校本課程的時間，進行議題融入和跨領域課程的教學。					
	二、為回應結論性意見第 37、38 點及強化有關人權教育，本部國教署將持續學群科中心辦理相關研習並研發相關教案，強化教師教學知能，以推動人權教育。					
	一、十二年國教課綱與過去的課綱不同，	國家教育研究院持續檢視現行教科書有關慰安婦相關教材內容，並蒐集相關意見，以供下一	一、國教院將於 2023 年 3 月 31 日前完成國民小學及國民中學教科書	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	僅提出各領域「基本的、重要的」學習內容，而非列出所有教材，以保留教師、學校、地方政府或出版社得依其專業性需求與特性，將學習內容做適當轉化，發展適當教材的空間。 二、課綱有關「慰安婦」的討論，主要考量十二年國教整體課程發展，在國中教育階段，主要放在社會領域歷史科的	波課綱研修參考。	有關慰安婦相關教材內容之檢視。 二、國教院將於 2023 年 4 月 30 日前完成高級中等學校教科書有關慰安婦相關教材內容之檢視。			
--	---	-----------------	--	--	--	--

	學習內容進行學習，包括在「日本帝國的對外擴張與衝擊」學習內容條目，要求探討「二戰期間日本對中國、東南亞與大洋洲的侵略，以及東亞地區人民飽受戰爭之苦的歷程」；在歷史考察部分建議探究「戰爭陰影下不同性別、族群人民的處境」。在高中教育階段，分別在歷史科的部定課					
--	--	--	--	--	--	--

	程規劃「東亞地區人民在二十世紀重大戰爭的經歷」學習內容，以及在加深加廣選修規劃「性別與歷史」主題進行討論。期望學生能針對此一課題進行由淺入深、循序漸進的學習。 三、各版本教科書目前在不同教育階段、必選修課程皆已依前述學習內容納入慰安婦相關內容。					
--	--	--	--	--	--	--

衛福部	為協助前臺籍慰安婦解決其生活、醫療、經濟及心理之困境，使其餘生得到妥適照顧，補助財團法人臺北市婦女救援社會福利事業基金會辦理「關懷臺灣省日據時期臺籍慰安婦生活扶助服務計畫」。	前臺籍慰安婦生活扶助服務計畫自 85 年起開始辦理，補助財團法人台北市婦女救援社會福利事業基金會提供臺籍慰安婦個案訪視，提供生活扶助津貼、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。	持續辦理前臺籍慰安婦生活扶助服務計畫。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
文化部	財團法人台北市婦女救援社會福利事業基金會長期關注慰安婦人權，記錄、保存相關史料並籌設「阿嬤家－和平與女性人權館」，對於帶動社會面對歷史與人權價值極	持續藉相關補助計畫支持財團法人台北市婦女救援社會福利事業基金會辦理「阿嬤家－和平與女性人權館」之軟、硬體功能提升。惟館所之日常維運負擔沉重，為協助其永續經營，文化部自 2016 年起即藉由補助資源的挹注，支持該館進行文物整理、展覽策辦及教育活動推廣等工作，亦協助其完	辦理「阿嬤家－和平與女性人權館」展覽檔次	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	具重要意義。	備展場空間（如購置恆溫恆濕典藏櫃等），投入資源逾 1,953 萬元。				
--	--------	------------------------------------	--	--	--	--