

開啟性平
之眼

我國性別平等重要政策及 推動現況



行政院性別平等處

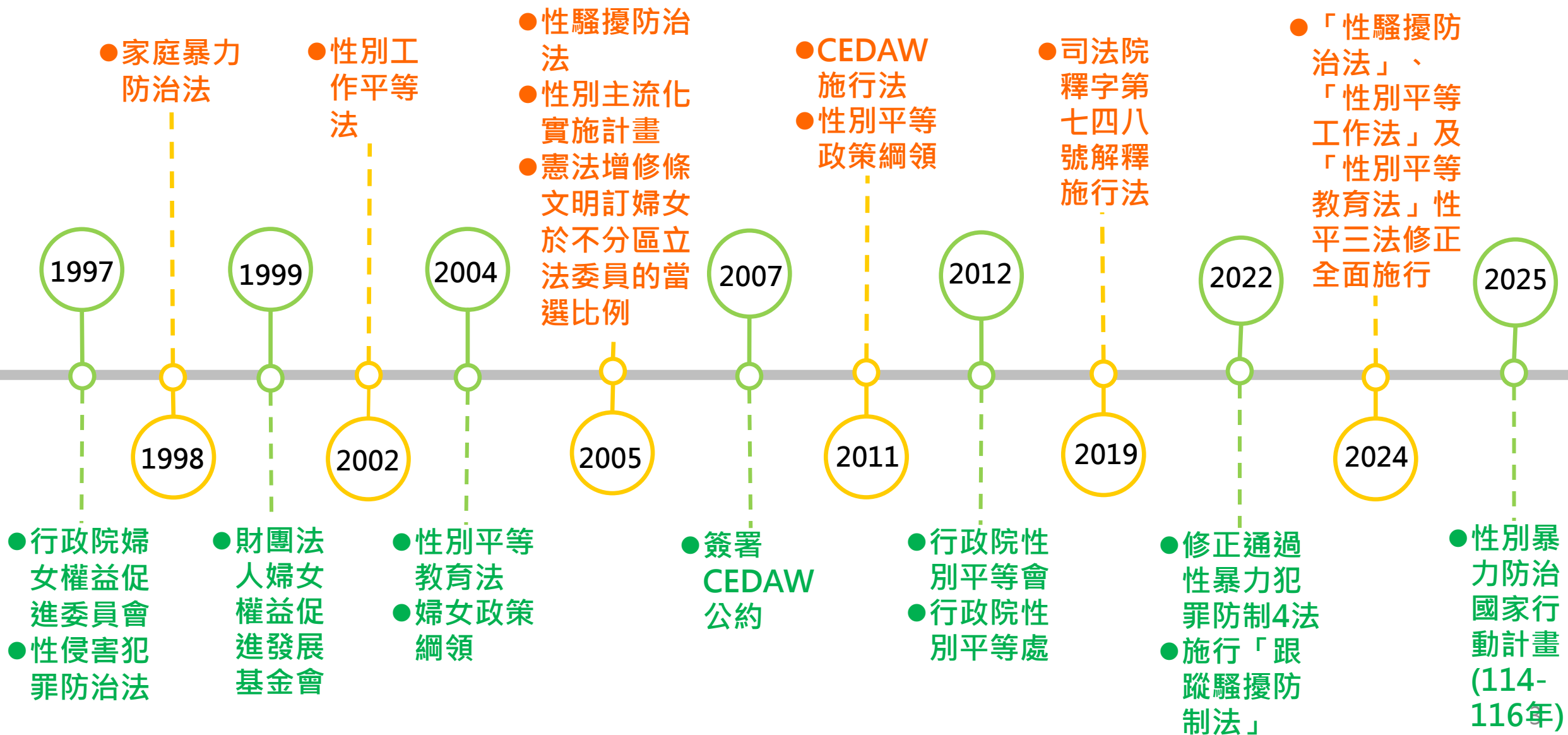
114年4月

大綱

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

前言

從婦女權益走向性別平等



The slide features a white background with a decorative design of green lines and semi-circles. A horizontal green line spans the width of the slide. A diagonal green line crosses the horizontal line from the bottom-left towards the top-right. Two green semi-circles are positioned where the lines intersect: one above the diagonal line and one below the horizontal line.

我國性別平等重要政策

我國性別平等 重要政策與法規

性別平等政
策綱領及重
要議題

消除對婦女
一切形式歧視
公約
(CEDAW)

性別主流化
六大工具

性平三法
修正實施

性別暴力
防治國家
行動計畫

性別平等政策綱領及重要議題

性別平等政策綱領

發展歷程



2010年

- ◇邀集學者專家暨婦女團體，著手「性別平等政策綱領」草案撰擬工作。

2011年

- ◇函頒實施

2017年

- ◇為與時俱進與創新作為，回應各界建議。
- ◇參酌社會脈動、國際潮流及趨勢，第1次函頒修正。

2021年

- ◇配合國際趨勢
- ◇考量政策綱領為政策基本藍圖，為凝聚及整合要項，朝向整體性政策目標及策略方向規劃研擬。
- ◇於2021年5月第2次函頒修正。

性別平等政策綱領重要內涵

政策
目標

願景

保障自由、自主的性別人權，
建立共治、共享、共贏的永續社會

理念

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

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

性別平等政策綱領

六大核心領域

權力、決策
與影響力

教育、文化
與媒體

健康、醫療
與照顧

就業、經濟
與福利

人身安全
與司法

環境、能源
與科技

性別平等政策綱領

聚焦推動六大重要議題(2022-2025年)

議題一

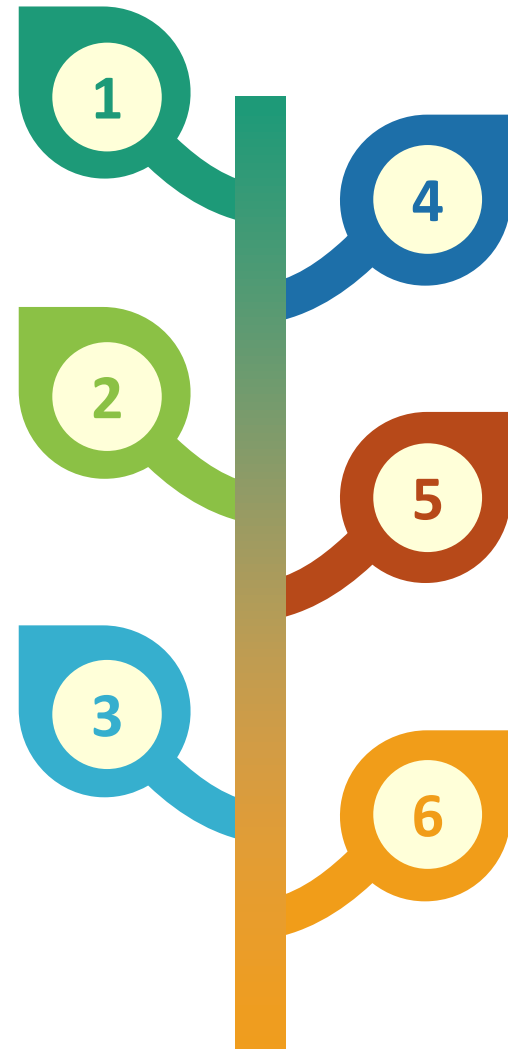
促進公私部門決策參與之
性別平等

議題二

提升女性經濟力與建立
性別友善職場

議題三

消除性別刻板印象、偏見
與歧視



議題四

防治數位/網路性別暴力

議題五

促進健康及照顧工作之
性別平等

議題六

打造具性別觀點的環境
空間及科技創新

建構性別平等、包容的永續社會

性別主流化六大工具

性別主流化 概念

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

性別主流化是一種過程

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

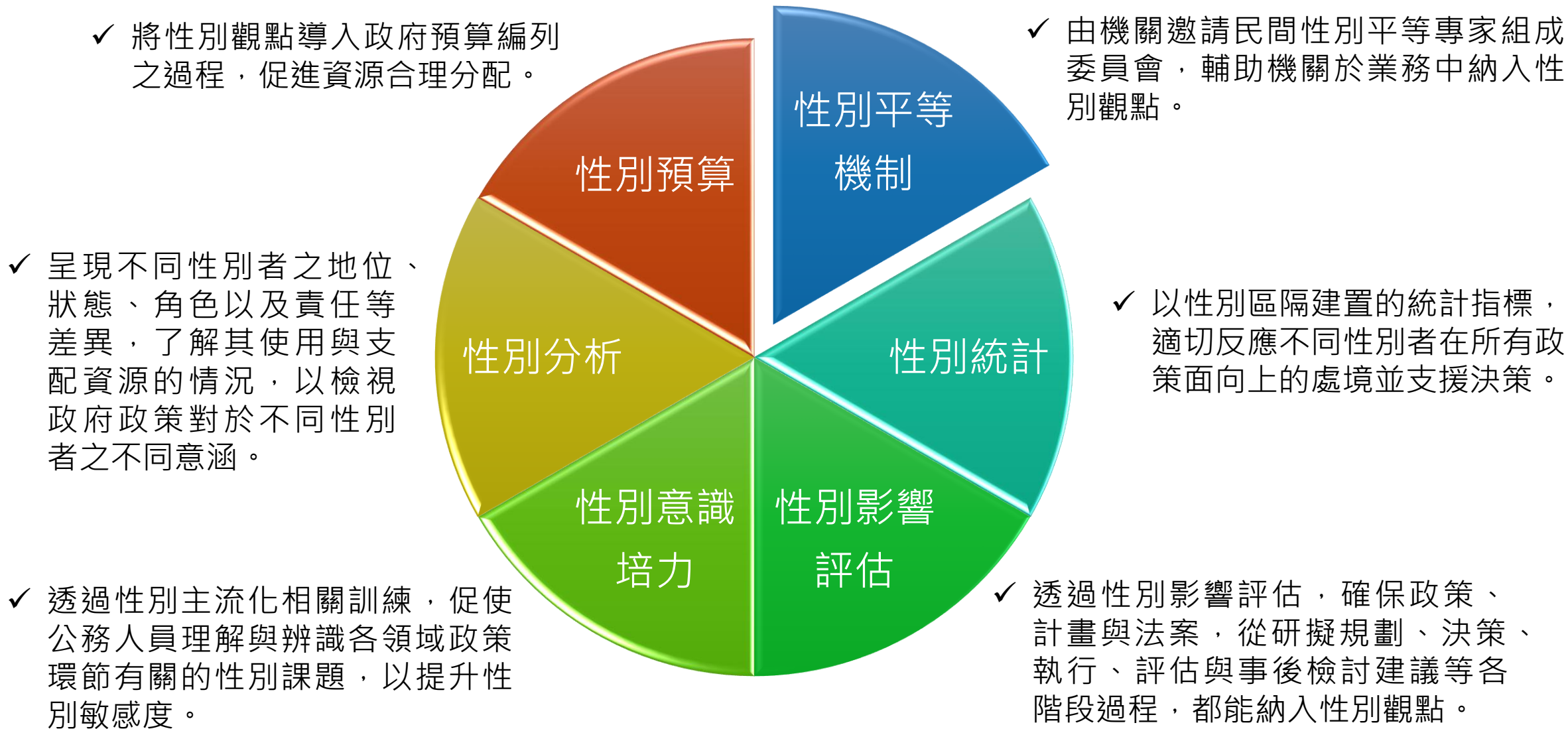
性別主流化是一種策略

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

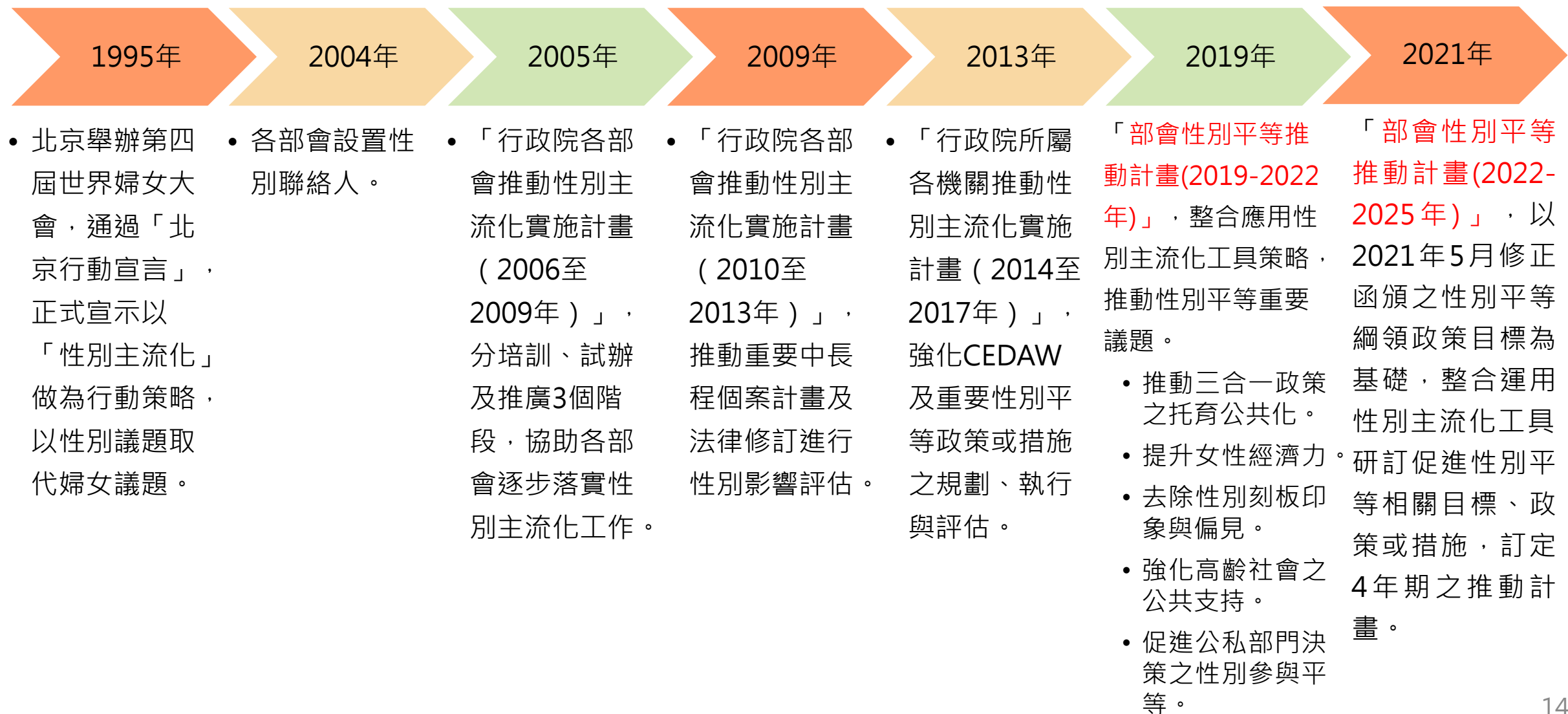
性別平等是最終目標

- 讓不同性別均能**公平合理地取得與享有社會資源與參與公共事務的機會**。

性別主流化六大工具



性別主流化發展歷程



消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

CEDAW推動歷程

- 聯合國1979年通過 CEDAW，為重要婦女人權法典，至今已**有189個國家簽署實施**，內容逐條詳列各項性別平等權利，包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、健康權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權、農村婦女權等。
- 2007年總統頒布簽署加入CEDAW，2009年完成CEDAW初次國家報告，2011年通過CEDAW施行法，將**CEDAW內國法化**，並自2012年1月1日起施行，每4年撰寫國家報告及邀請國外專家辦理審查，**迄今已完成4次國家報告，並將於2025年完成第5次國家報告**。

CEDAW推動特色

自主承諾

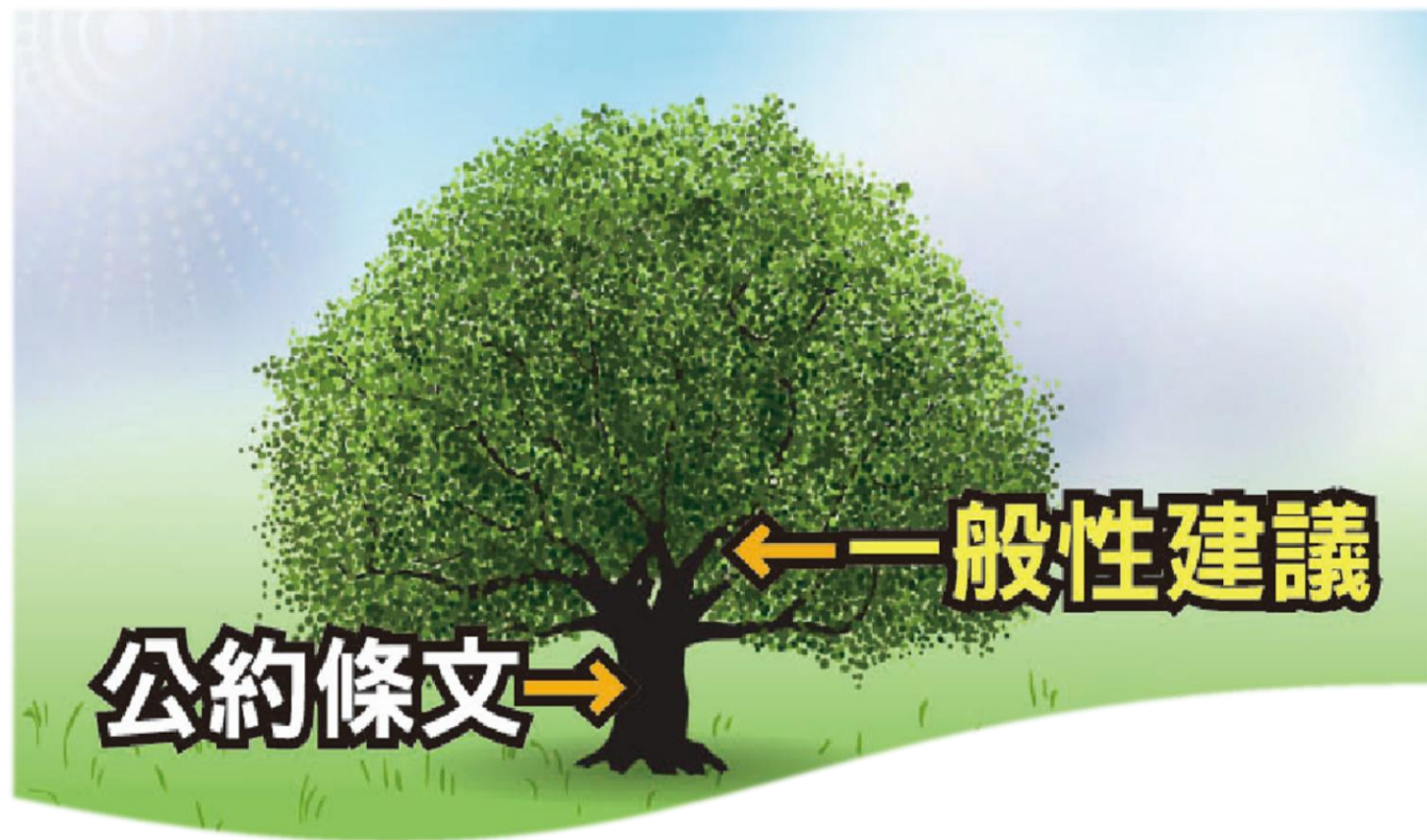
我國雖無法參與聯合國官方活動，仍自主承諾遵守國際人權公約，藉由將國際人權公約國內法化，將聯合國人權監督機制落實於臺灣。

在地審查

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

CEDAW條文與一般性建議

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



CEDAW核心概念



30條條文

一般性建議

第1-5條：
總論歧視之定義與國家應負之責任。

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

第17-30條：
明訂國家報告提交、審查過程及CEDAW委員會組成與功能。

對特定條文的解釋及CEDAW委員審查締約國報告時觀察到的問題，可擴大公約範圍，使CEDAW內涵可與時俱進。截至2025年已頒訂了40項一般性建議。



CEDAW在臺灣

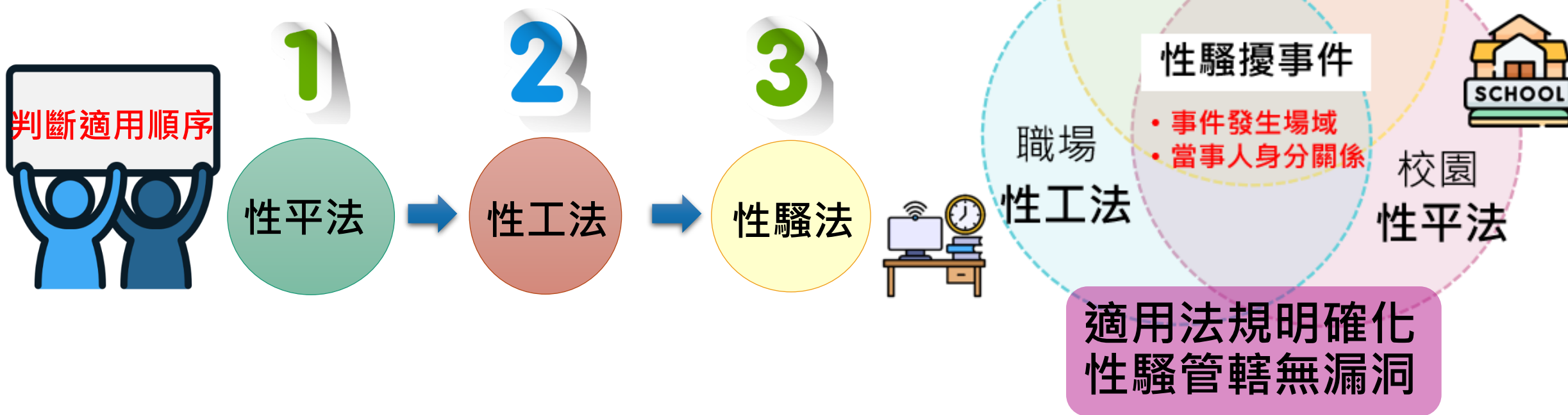
聯合國 1979 年通過 CEDAW ，為重要婦女人權法典，已有 189 個國家簽署實施。我國於 **2011** 年訂頒「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，將 CEDAW 內國法化，並自 **2012** 年 1 月 1 日起施行。

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

CEDAW 即將於 2026 年進行第 5 次國家報告國際審查，是目前我國執行最多次國際審查的公約，而在第3次國家報告後創立了期中審查會議，邀請學者專家與民間團體共同檢視與提供意見，提供公私部門對話之平台，並有效追蹤結論性意見。

性平三法修正實施

性騷擾防治三法適用原則



- 性騷擾事件，非屬適用性平法及性工法者，適用性騷法。

性騷擾防治三法適用關係

➤ §1 依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係

性別平等教育法

事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生



如：百貨公司專櫃人員、車站服務人員等

性別平等工作法 (舊名：性別工作平等法)

➤ 原則：

1. 受僱者於執行職務時遭受性騷擾
2. 雇主對受僱者或求職者性騷擾

➤ 例外：

1. 非執行職務，但適用性工法：
 - ① 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - ② 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - ③ 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾
2. 執行職務，但適用性騷法：
受僱者於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。

性騷擾防治法

非屬性別平等教育法及性別平等工作法



截圖來自衛生福利部新修正性騷擾防治法簡介

防治性騷擾三大目標

完備「友善」被害人的權益保障及服務



強化「有效」
打擊加害人的
裁罰處置

建立專業
「可信賴」的
性騷擾防治制度

性別暴力防治國家行動計畫

性別暴力防治國家行動計畫

- 整合性計畫
- 涵蓋所有類型、防治網絡
- 院際、部際橫向協調

4 重點議題

議題一：預防

消除導致性別暴力的性別不平等觀念，
營造暴力零容忍的社會

議題二：建構被害人多面向服務體系

建構有效、友善及可信賴的服務體系

議題三：法律及司法權益

完善法制措施，保障被害人司法權益

議題四：統計資料建置及研究發展

建置性別暴力統計，深化研究發展

新興犯罪型態--數位/網路性別暴力

定義

透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。（參酌 CEDAW 一般性建議第 19 號第 6 段意旨）【2021年1月行政院函頒「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」】

類型

網路跟蹤 • 惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料 • 網路性騷擾 • 基於性別貶抑或仇恨之言論或行為 • 性勒索 • 人肉搜索 • 基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅 • 招募引誘 • 非法侵入或竊取他人資料 • 偽造或冒用身分

相關法規

- ✓ 2021年12月1日制定公布跟蹤騷擾防制法，於2022年6月1日施行。
- ✓ 2023年2月8日刑法與犯罪被害人權益保障法修正公布，分別增訂未經他人同意，無故重製、散布其性影像等罪，及被害人保護命令。
- ✓ 2023年2月15日兒童及少年性剝削防制條例與性侵害犯罪防治法修正公布，均增訂網路業者應先行移除與犯罪有關網頁資料之規定，另該條例更提高相關刑責。
- ✓ 2023年12月6日家庭暴力防治法修正公布，將禁止相對人未經被害人同意，重製、散布被害人性影像等納入保護令項目。

A decorative graphic consisting of a horizontal green line and a diagonal green line intersecting. Two green semi-circles are positioned where the lines cross: one above the diagonal line and one below the horizontal line.

我國性別平等發展現況及挑戰

我國性別平等表現3個亞洲第一

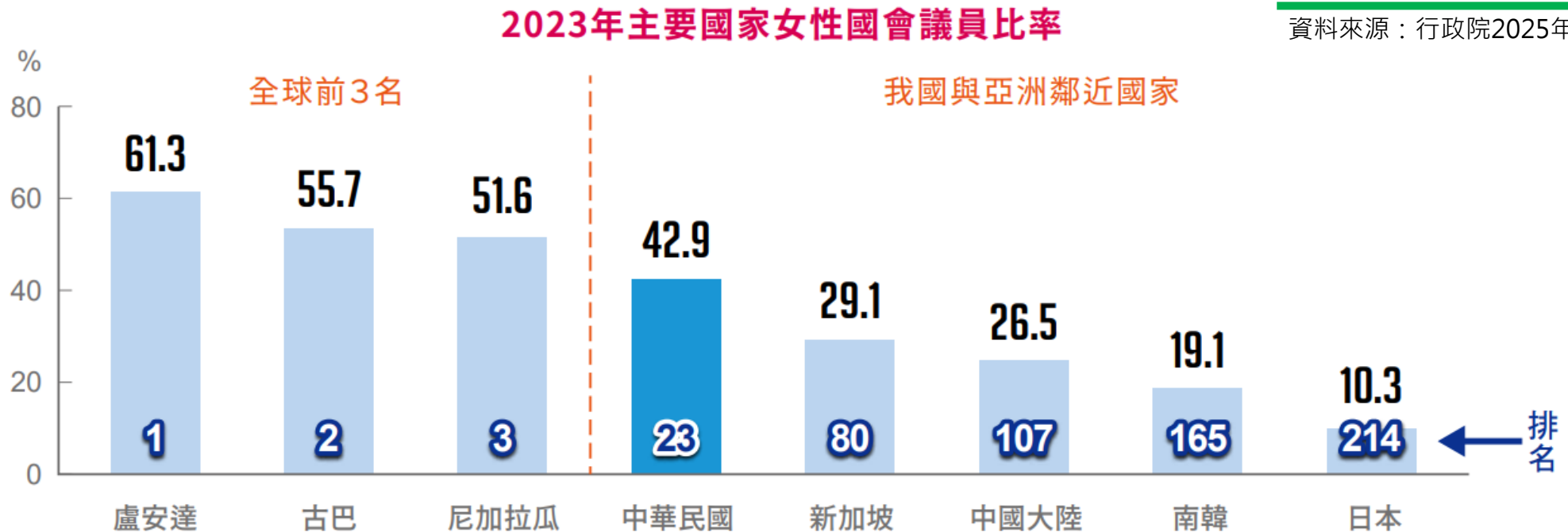
2024年
女性立法
委員比率
達4成2

2023年
社會習俗性
別指數(SIGI)
全球第6

2019年
同性婚姻
合法化

亞洲第一 女性立委比例

- 為促進女性參政，我國選舉制度採行婦女保障名額，2023年底我國女性立法委員比率42.9%。依據2023年世界銀行統計資料，234個國家國會議員女性比率，將我國資料帶入計算，表現居第23位、名列亞洲第1位。
- 另2024年1月第11屆立法委員選舉後，女性占比仍穩定維持4成以上(41.6%)。



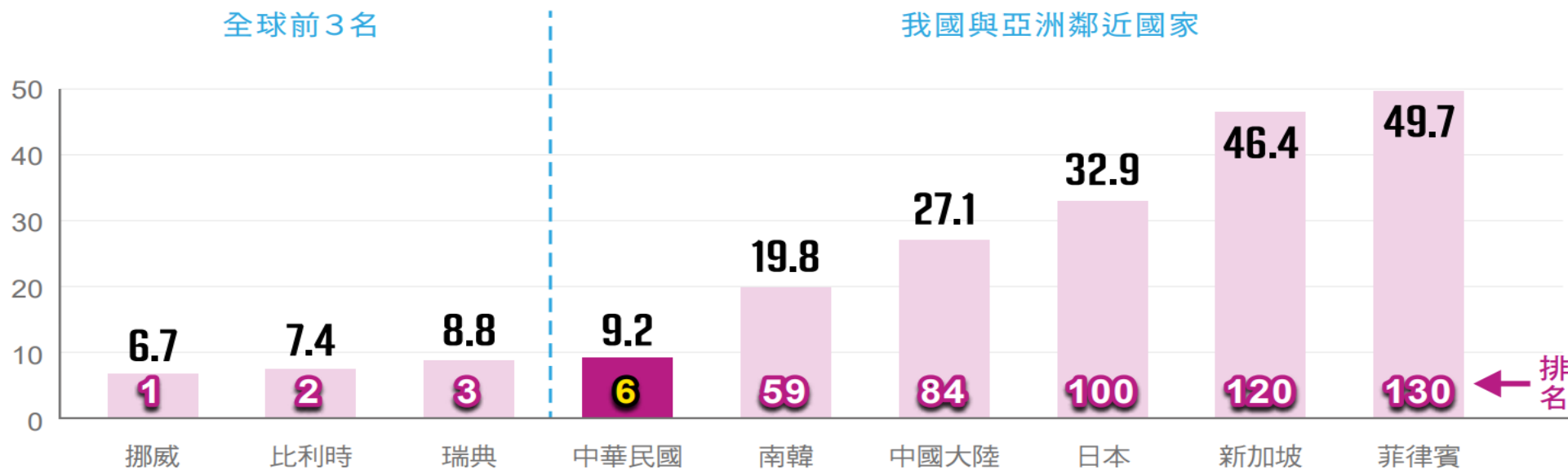
亞洲第一

2023年社會習俗性別指數(SIGI)

經濟合作與發展組織 (OECD) 發布SIGI評比，2023年我國首次獲OECD公布成績，綜合平均值為**9.2分** (分數越低，表現越佳) 表現優於全球平均29.1分，OECD國家平均15.3分級亞洲平均37分，在**179個國家**中位居**第6名**，**亞洲名列第1名**。

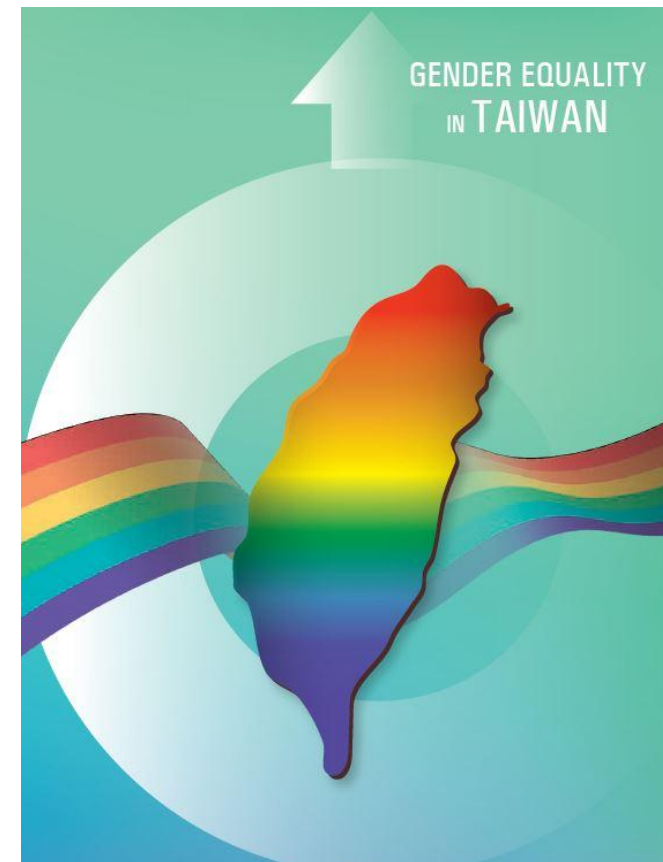
資料來源：行政院2025年性別圖像

2023年主要國家SIGI與排名



亞洲第一 同性婚姻合法

- 1986年，祁家威先生公開舉辦男同志婚禮，倡議同性伴侶婚姻應合法。
- 2003年舉辦亞洲首次同志遊行，參與人數逐年提高。
- 2019年5月24日施行「司法院釋字第七四八號解釋施行法」。
- 2023年1月開放國人與不承認同婚國家同性伴侶得以結婚登記。
- 2023年6月總統公布立法院修正通過的司法院釋字第748號解釋施行法，同性配偶也能共同收養子女。



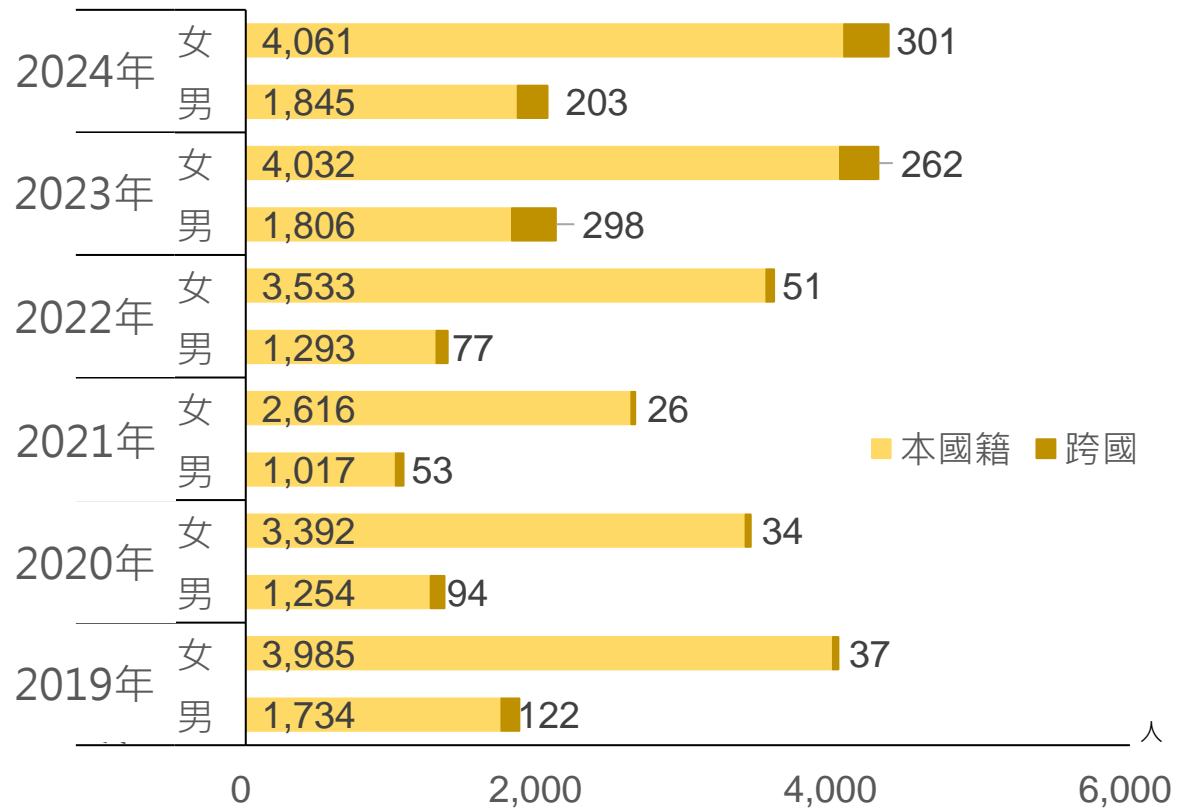


現況

政府擴大跨國同性婚姻政策，國人與外籍人士同性伴侶完成結婚登記增加

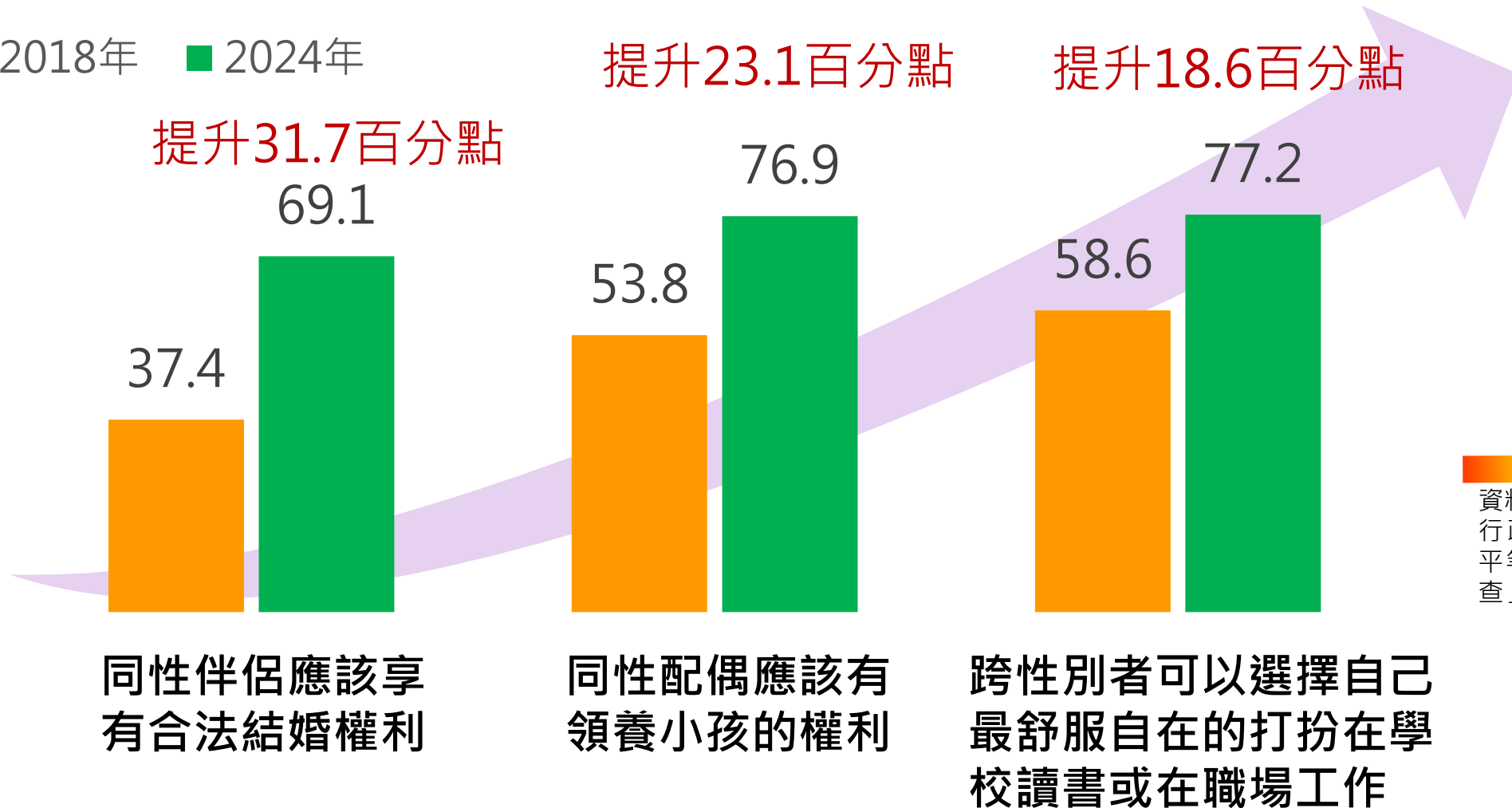
- ✓ 2019年5月24日起同性婚姻可合法登記，截至2024年底止全國同性伴侶完成結婚登記共計32,126人，其中男性9,796人、女性22,330人。
- ✓ 觀察跨國同性婚姻，2023年1月19日內政部函釋跨國同性婚姻範圍擴大，2024年統計國人與外籍人士同性伴侶完成結婚登記人數504人，男性203人，女性301人，較2022年結婚人數128人，成長近4倍。

同性婚姻--結婚人數



性別平等觀念電話民意調查

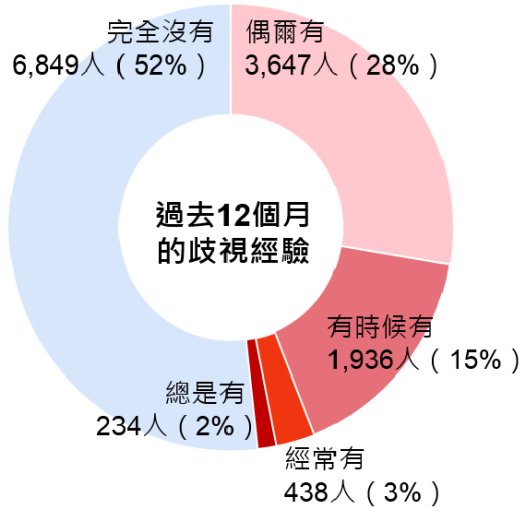
■ 2018年 ■ 2024年



資料來源：
行政院「113年性別
平等觀念電話民意調
查」調查報告

我國2023年多元性別(LGBTI)者生活狀況調查結果

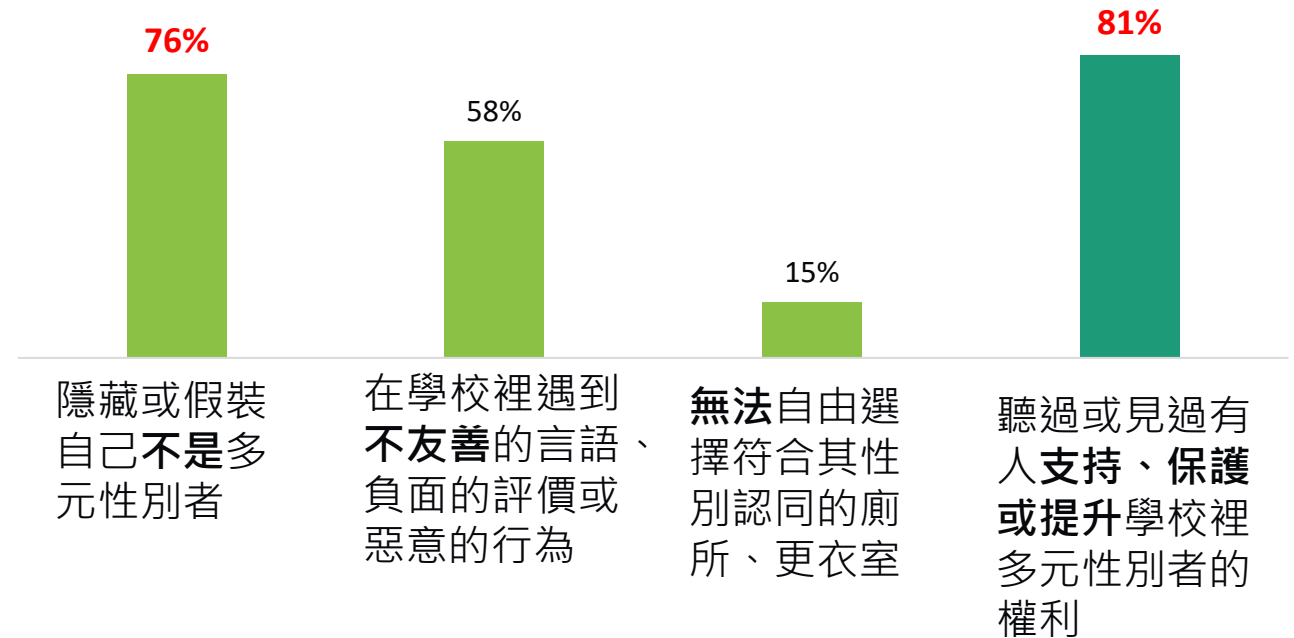
- ✓ 48%受訪者表示在過去12個月曾發生因為自己的多元性別身分而被歧視或有不舒服感受的經驗。
- ✓ 過去12個月，有歧視經驗中，以原生家庭32%最高。



過去12個月遭遇歧視的經驗

- ✓ 在校園中，有81%聽過支持多元性別，但也有76%隱藏自己多元性別身分。

針對6-18歲間曾在臺灣受過一學期以上國民義務教育的受訪者 (N=12,801)

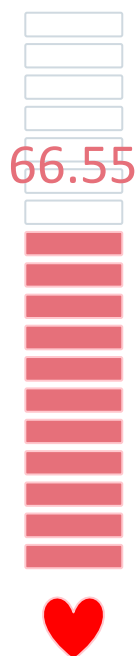


資料來源：
行政院「我國多元性別(LGBTI)者生活狀況調查」委託研究報告

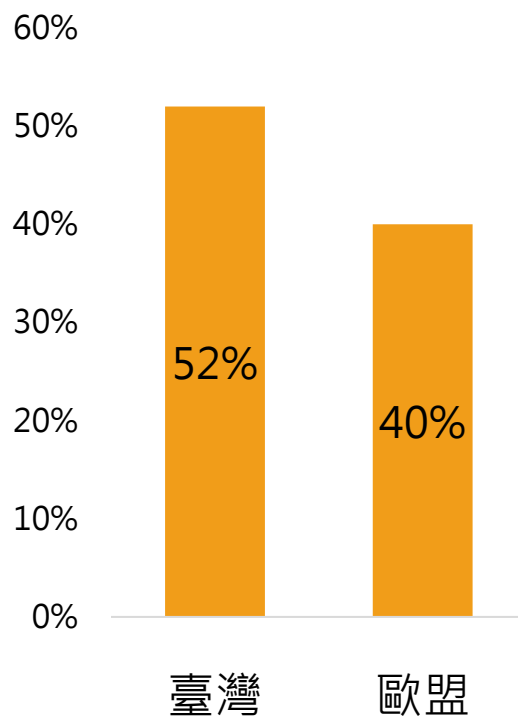
我國2023年多元性別(LGBTI)者生活狀況調查結果

肯定臺灣社會與政府的性別友善性

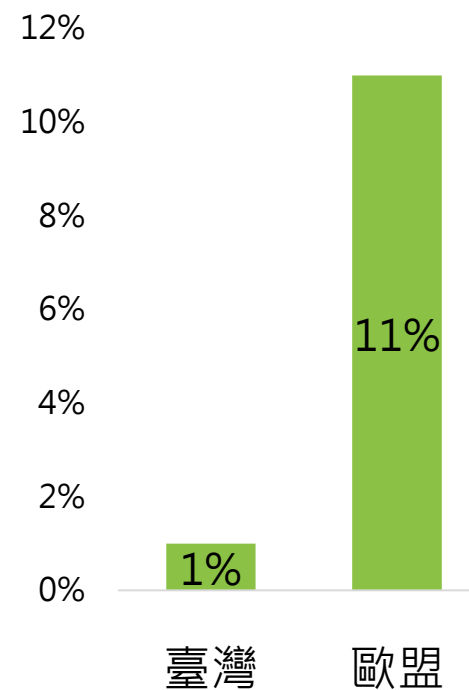
受試者認同臺灣政府積極地在改善對多元性別者的偏見及不寬容，達66.55分(滿分100分)。



社會對於多元性別群體的友善態度(臺灣vs歐盟)



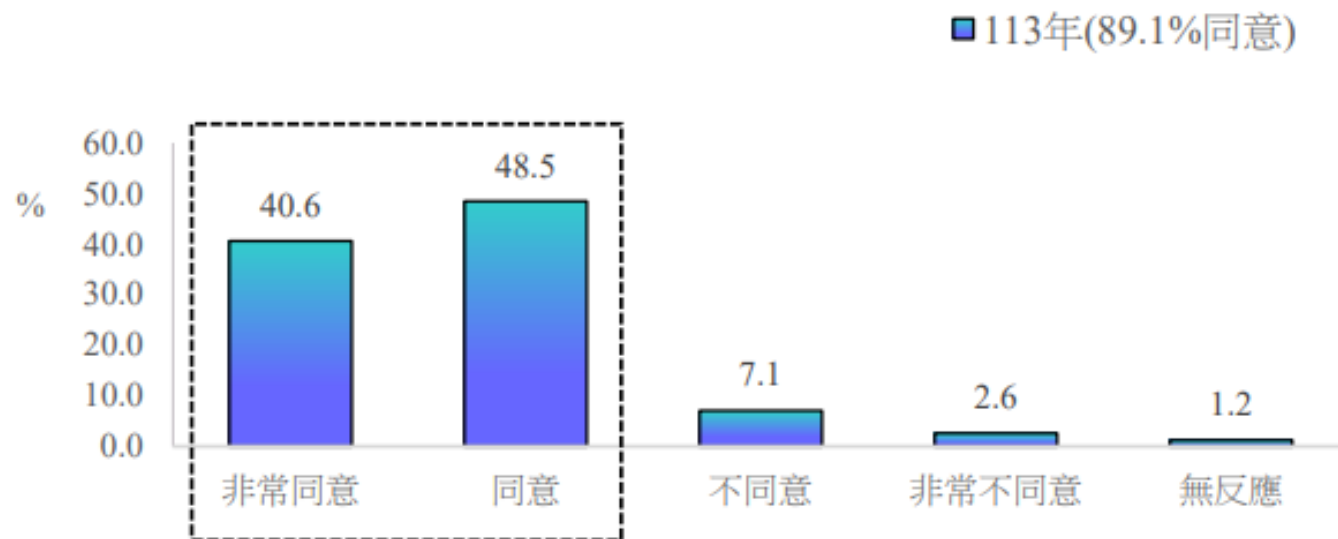
因為多元性別身分遭到肢體暴力與性暴力對待(臺灣vs歐盟)



資料來源：
行政院「行政院「我國多元性別(LGBTI)者生活狀況調查」委託研究報告」

民眾對性平三法修正之同意程度

2024年性別平等觀念電話民意調查報告顯示，有**89.1%**的民眾同意「政府112年大幅修正性平三法(性騷擾防治法、性別工作平等法及性別平等教育法)強化加害人的裁罰處置、完備被害人的權益保障及服務、建立專業的性騷擾防治制度，有助於減少性騷擾發生」。

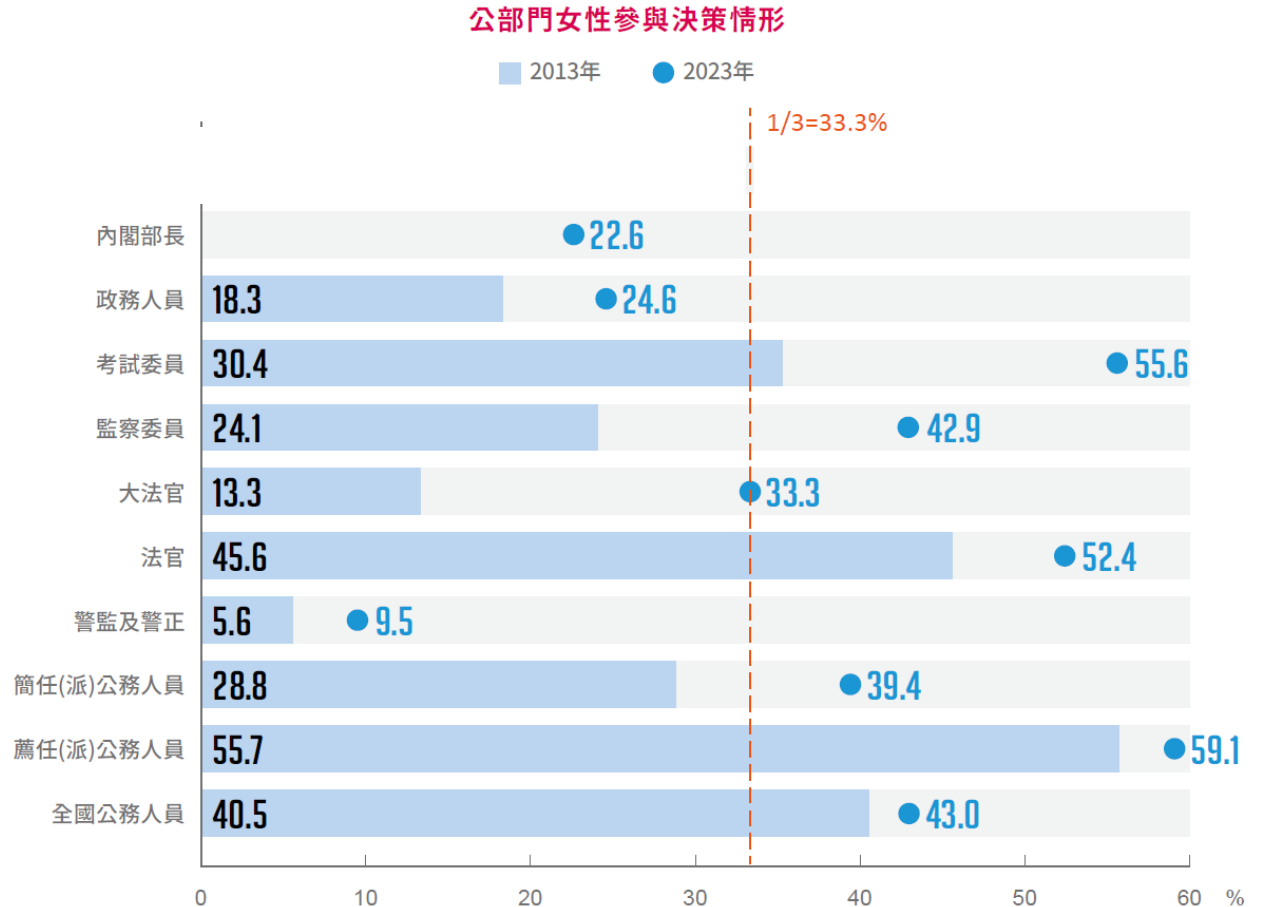


資料來源：113年性別平等觀念電話民意調查報告

現況

公部門女性參與決策比率持續提升

- ✓ 為提升女性參與決策的機會與管道，公部門持續推動 1/3 性別比例原則。依2023年統計，考試院、監察院及司法院決策階層中，女性考試委員、法官達 5 成以上，女性監察委員達 4 成以上，女性大法官占33.3%。
- ✓ 公務人員部分，全國公務人員 43% 為女性，簡任（派）公務人員中 39.4% 為女性。
- ✓ 2024年12月統計，女性內閣閣員占25%，與女性部長及政務人員等，仍待努力達成1/3性別比例。



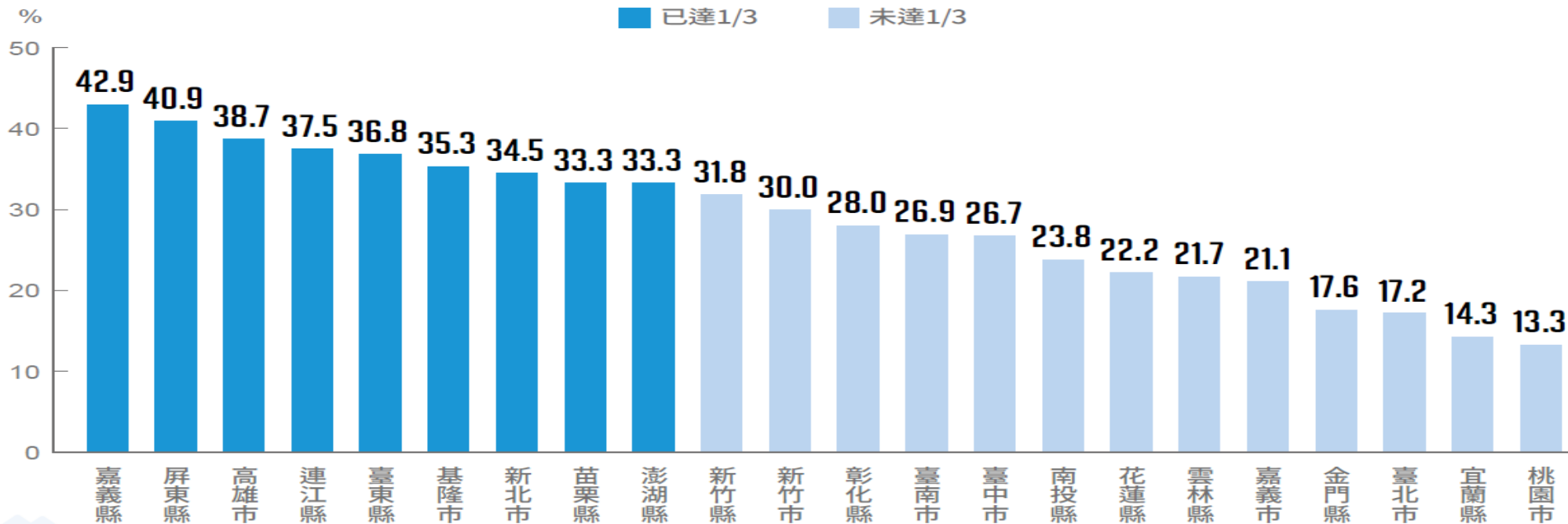
資料來源：
行政院2025年性別圖像、行政院性別平等處

現況

地方政府參與決策男女差距待縮小

- ✓ 2023年底地方政府一級單位主管及所屬機關首長有28.3%為女性，較2016年（22.0%）增加6.3個百分點，其中，嘉義縣、屏東縣、高雄市、連江縣、臺東縣、基隆市、新北市、苗栗縣及澎湖縣等9個縣市女性比例達1/3以上，金門縣、臺北市、宜蘭縣及桃園市等4個縣市則不到20%。

2023年女性擔任地方政府一級單位主管及所屬一級機關首長概況

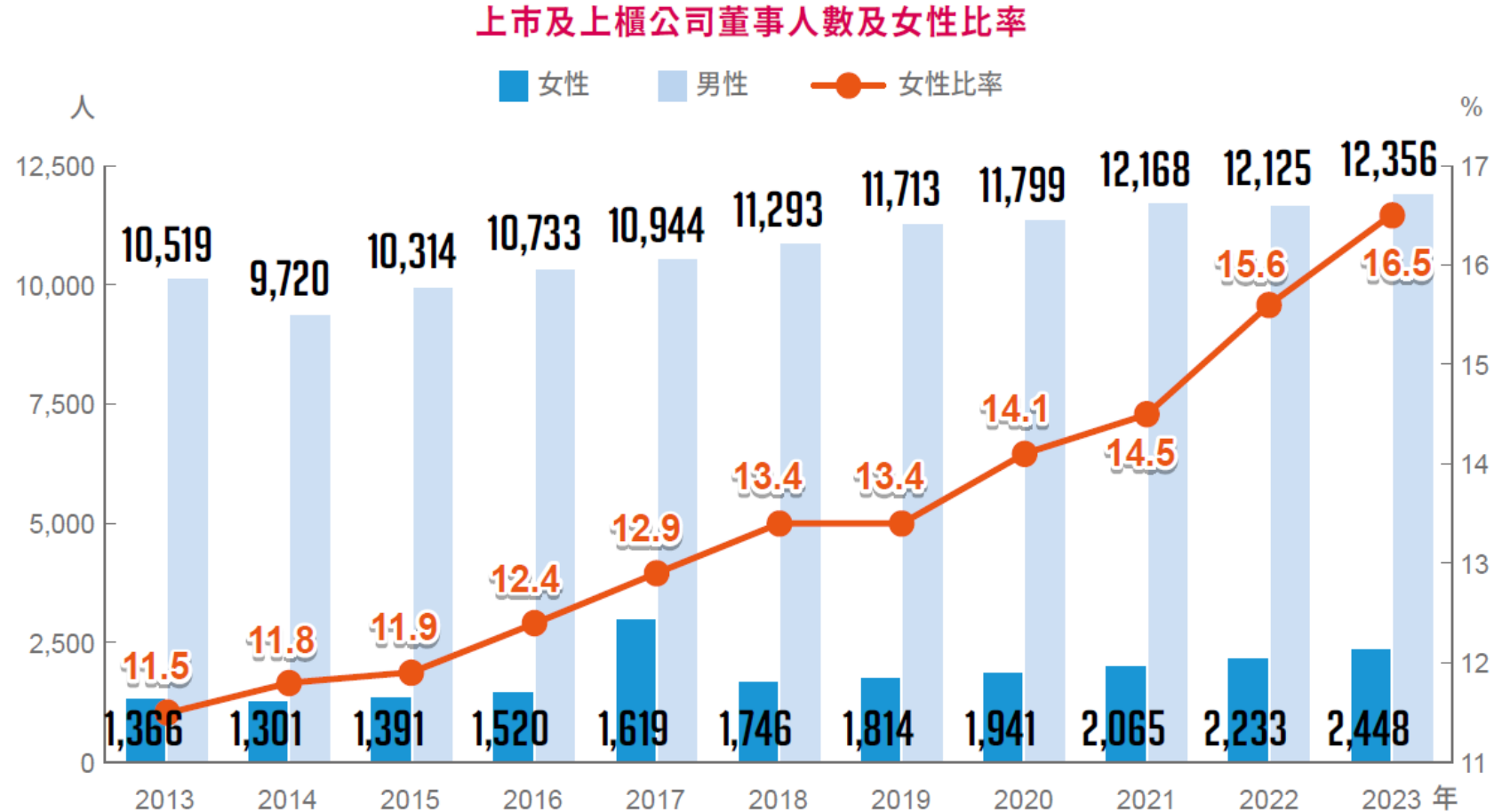


資料來源：
行政院2025年性別圖像

現況

上市及上櫃公司女性董事比率提升，惟仍未達1/3

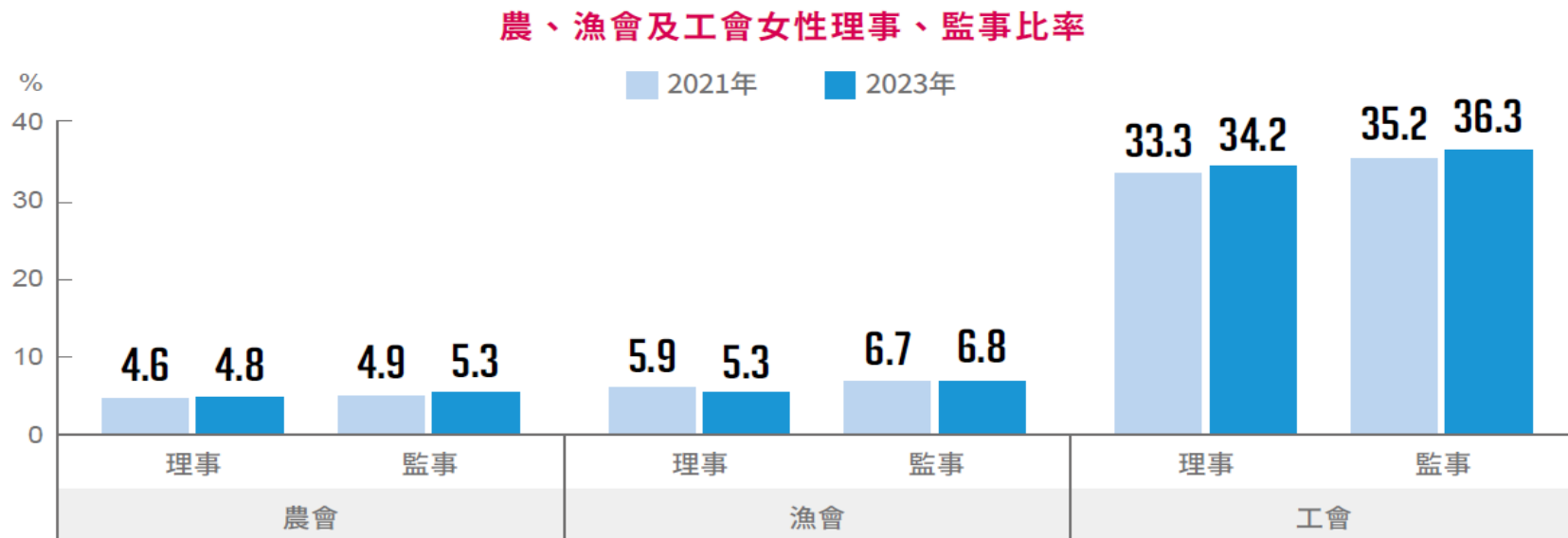
✓ 2023 年上市及上櫃公司女性董事計 2,448 人，占 16.5%，男性董事計 12,356 人，占 83.5%，與 2013 年相較，女性董事增加 1,082 人，比率增加 5 個百分點，惟仍低於男性。



現況

女性擔任社會組織決策階層比率提升，但與男性仍有落差

- ✓ 2023 年農會女性理事、監事分別占 4.8%、5.3%，漁會女性理事、監事分別占 5.9%、6.8%，較 2021 年增加 0.2-0.4 個百分點，漁會理事、監事分別占 5.3%、6.8%，與男性均有極大落差。
- ✓ 工會女性理事及監事分別占 34.2% 及 36.3%，均達到 1/3 性別比例，相較於 2021 年，理事增加 0.9 個百分點，監事則增加 1.1 個百分點。

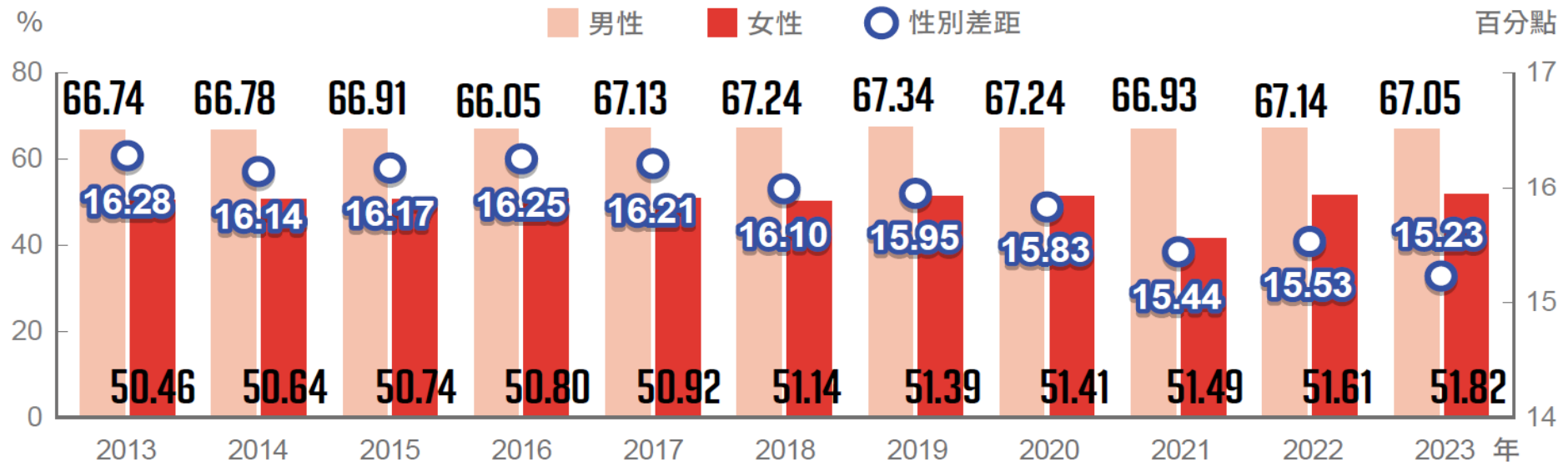


現況

女性勞動力參與率穩定成長，男女差距逐漸縮小

- ✓ 2023年我國男性勞動力參與率為67.05%，較2013年上升0.31個百分點；女性2023年勞動力參與率為51.82%，較2013年上升1.36個百分點。
- ✓ 歷年女性與男性勞動力參與率之差距呈逐漸縮小趨勢，從2013年16.28個百分點，縮小至2023年15.23個百分點。

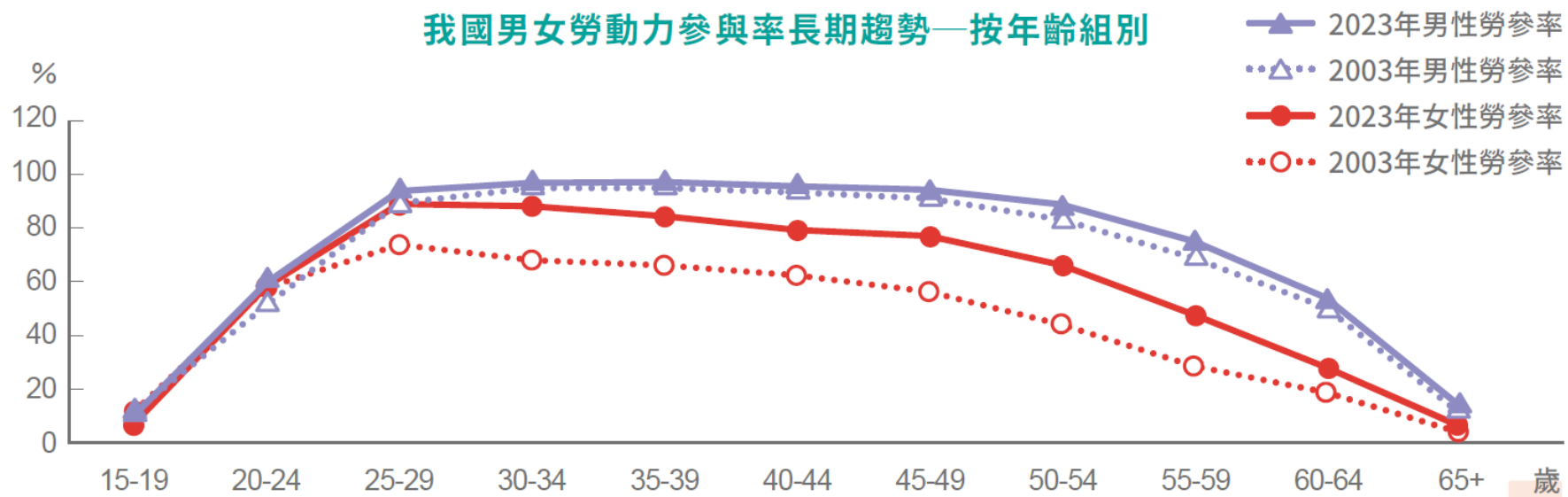
我國歷年男女勞動力參與率及性別差距



現況

近20年勞動力參與率可見中高齡女性明顯上升，惟隨年齡增加逐步下降

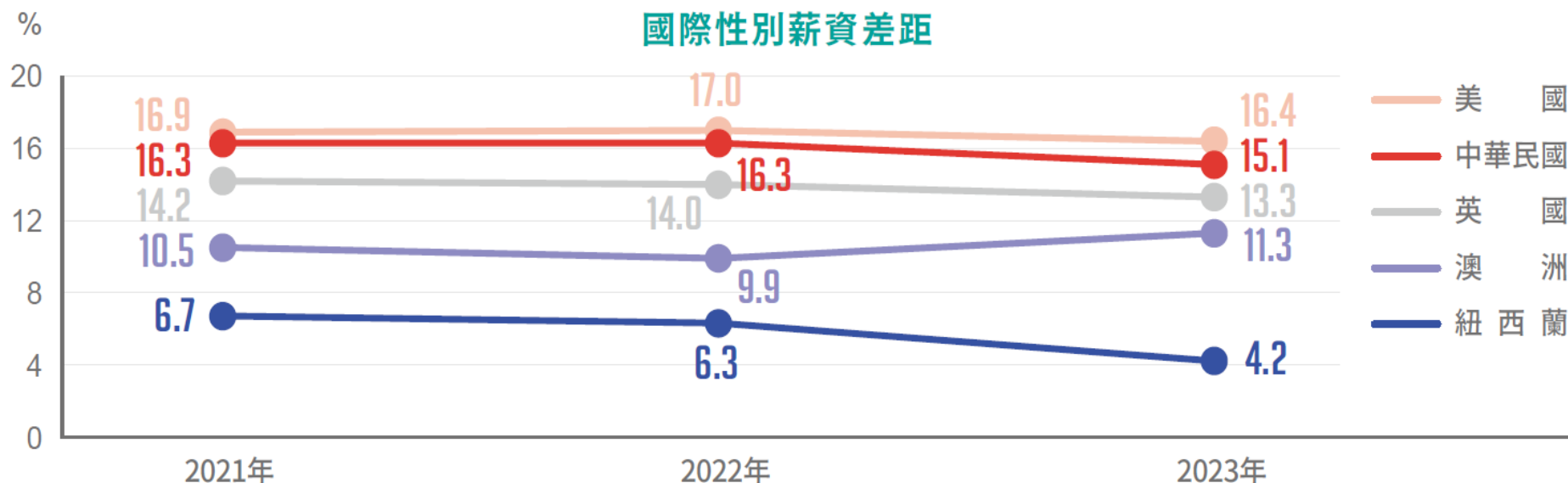
- ✓ 近 20 年女性勞動力參與率除 15-19 歲及 20-24 歲因教育程度提升、求學年限延長而下降或微幅提升外，餘各年齡層均呈明顯上升趨勢。
- ✓ 50- 54 歲及 45-49 歲組別，分別上升 22.17 個及 20.8 個百分點較高。
- ✓ 中高齡女性勞動力參與率明顯提升，女性勞動力參與率 30-34 歲亦上升 20 個百分點。
- ✓ 女性勞動力參與率自 30 歲 以上隨年齡增加逐步下降，惟降幅已有趨緩。



現況

我國歷年性別平均時薪差距低於美、日、韓等國家

- ✓ 2023年我國性別薪資差距為 15.1%，較2022年16.3% 減少1.2個百分點。
- ✓ 參考經濟合作暨發展組織（OECD）公布國際性別薪資差距，我國性別薪資差距表現情形居中，低於美國、日本、韓國，惟高於比利時、挪威、丹麥等北歐國家，以及紐西蘭、澳洲及英國等。
- ✓ 我國2025年男女同酬日為2月27日，即女性要多工作58天才能與男性同酬。

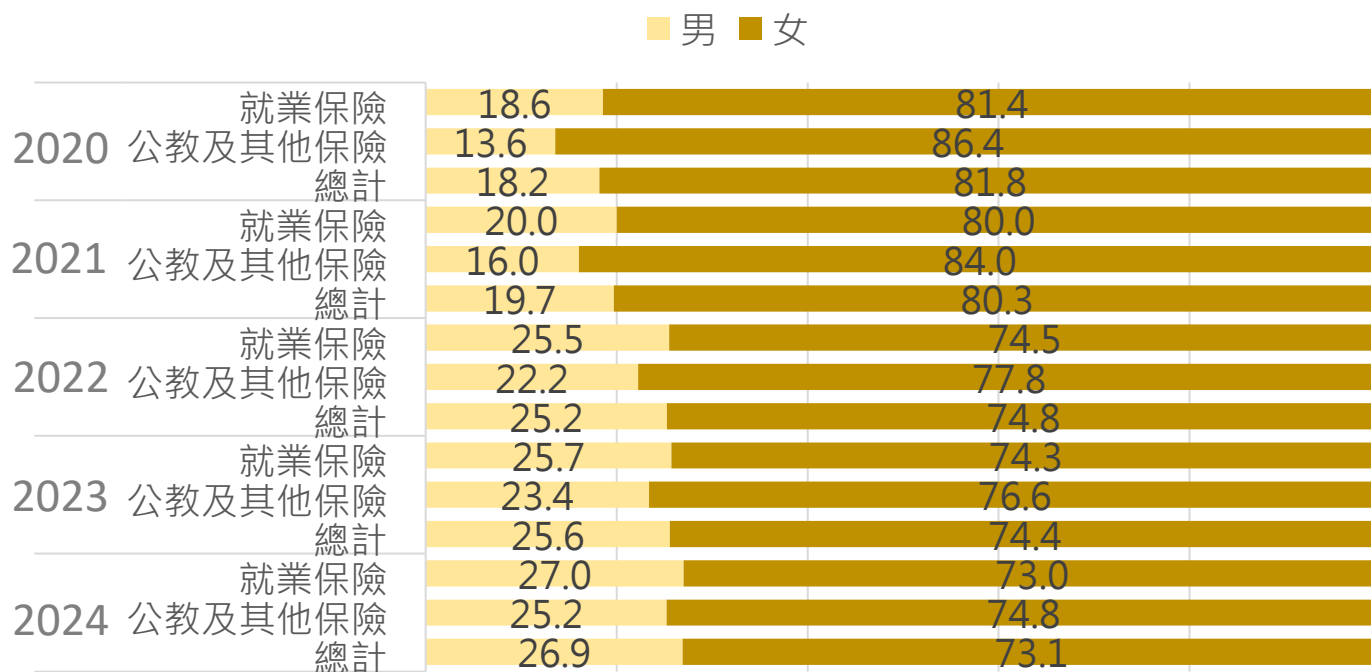


現況

營造友善生養職場環境

- ✓ 我國自 2009 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪津貼納入各社會保險。
- ✓ 2022年調增「產檢假」、「陪產檢及陪產假」及放寬育嬰留職停薪規定
 - 修正《性別平等工作法》及《就業保險法》，產檢假調增為7日、「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並增加為7日；為撫育未滿三歲子女，勞工受僱於未滿30人事業單位也可跟雇主協商適用減少或調整工作時間；放寬育嬰留職停薪規定，讓雙親可同時申請育嬰留職停薪及請領津貼。
 - 修正「公務人員留職停薪辦法」、「公教人員保險法」、「軍人保險條例」、「陸海空軍軍官士官任職條例」及「志願士兵服役條例」，軍公教夫妻得同時申請育嬰留職停薪及同時請領育嬰留職停薪津貼。
- ✓ 2024年5月9日勞動部推動「彈性育嬰留職停薪試辦計畫」，試辦期間至同年12月底，後續將依試辦結果，滾動檢討育兒照顧措施。

育嬰留職停薪津貼核付情形-不同性別初次核付件數比率(%)



男性是2020年的1.4倍

資料來源：
勞動部勞動
統計專網

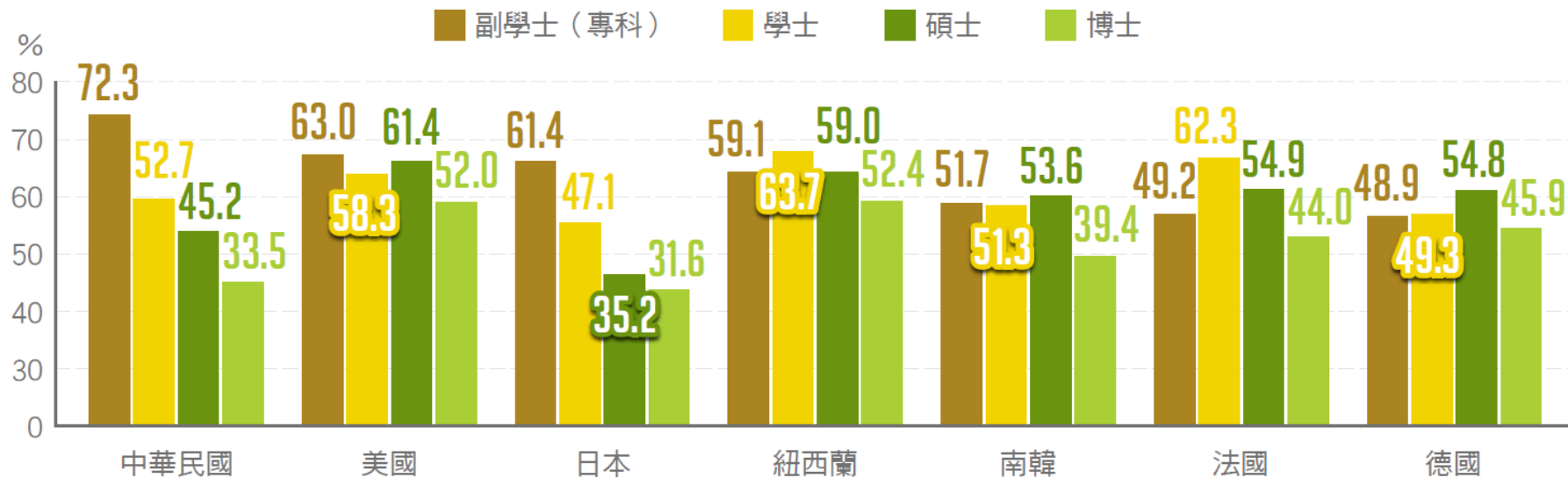
- ✓ 自2021年7月1日起育嬰留職停薪補助由6成薪調高至8成薪
 - 加發給2成育嬰留職停薪薪資補助，與育嬰留職停薪津貼合併發給，合計可達8成投保薪資替代率。

現況

高等教育畢業生，專科女性占比逾7成，其餘學制則高低互見

- ✓ 2021年我國高等教育畢業生中，女性15.2萬人（占52.3%）。各等級學位女性占比，以副學士（專科）72.3%最高，學士為52.7%，碩士為45.2%，博士33.5%最低。
- ✓ 我國高等教育女性畢業生碩、博士女性占比落後於OECD 許多國家，如紐西蘭（碩士59.0%、博士52.4%）、美國（碩士61.4%、博士52.0%），顯示我國碩、博士女性占比仍有提升空間。

2021年我國與主要國家高等教育女性畢業生占比

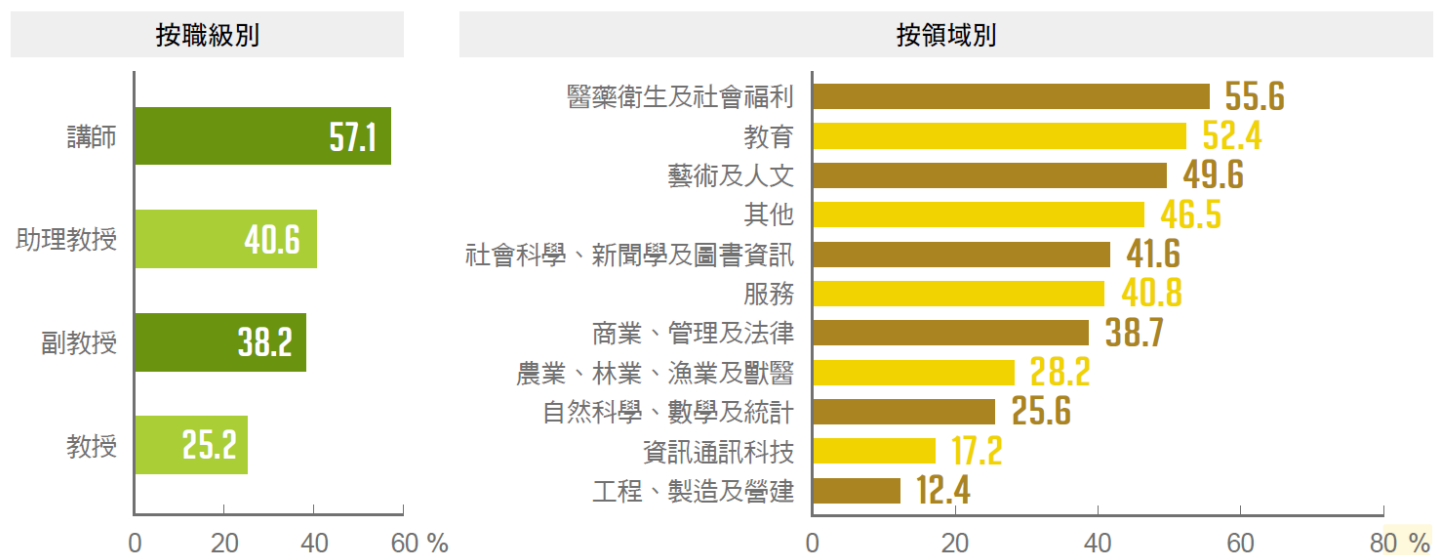


現況

大學教師職級越高女性占比越低，且具科系性別隔離現象

- ✓ 2023年我國大專校院專任教師數43,307人，女性16,056人（占37.1%）。
- ✓ 按職級別觀察，女性擔任講師占57.1%，助理教授占40.6%、副教授占38.2%、教授25.2%，職級越高女性比率越低。
- ✓ 按學科別觀察，在「醫藥衛生及社會福利」、「教育」領域女性教師占比超過5成，「農業、林業、漁業及獸醫」、「自然科學、數學及統計」、「資訊通訊科技」及「工程、製造及營建」領域則不及3成。

2023年大專校院女性專任教師占比



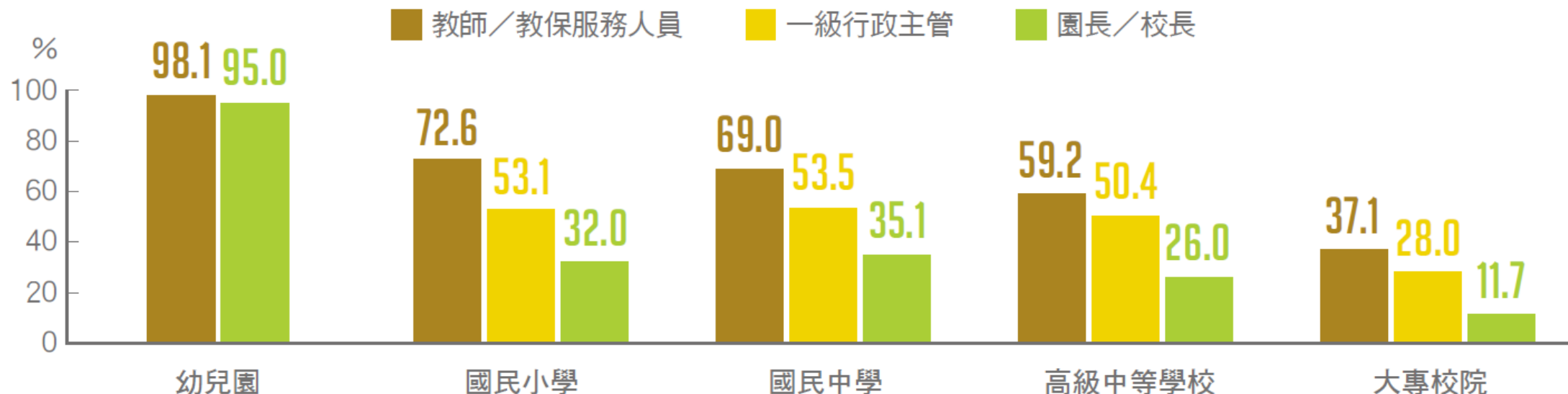
資料來源：行政院2025年性別圖像

現況

教育職場存在性別差距，教育等級越高，女性教師占比越低

- ✓ 2023年性別比例差異最大為幼兒園教保服務人員，女性占98.1%，國小、國中、高中女性教師分別占72.6%、69%、59.2，大專校院則為37.1%。
- ✓ 從學校管理階層來看，各級學校女性一級行政主管以大專校院占比28.0%最低，其他等級學校女性占比均達5成以上。女性校長（含園長）以幼兒園最高，達95.0%，大專校院僅占11.7%。

2023年各級學校職務女性比率

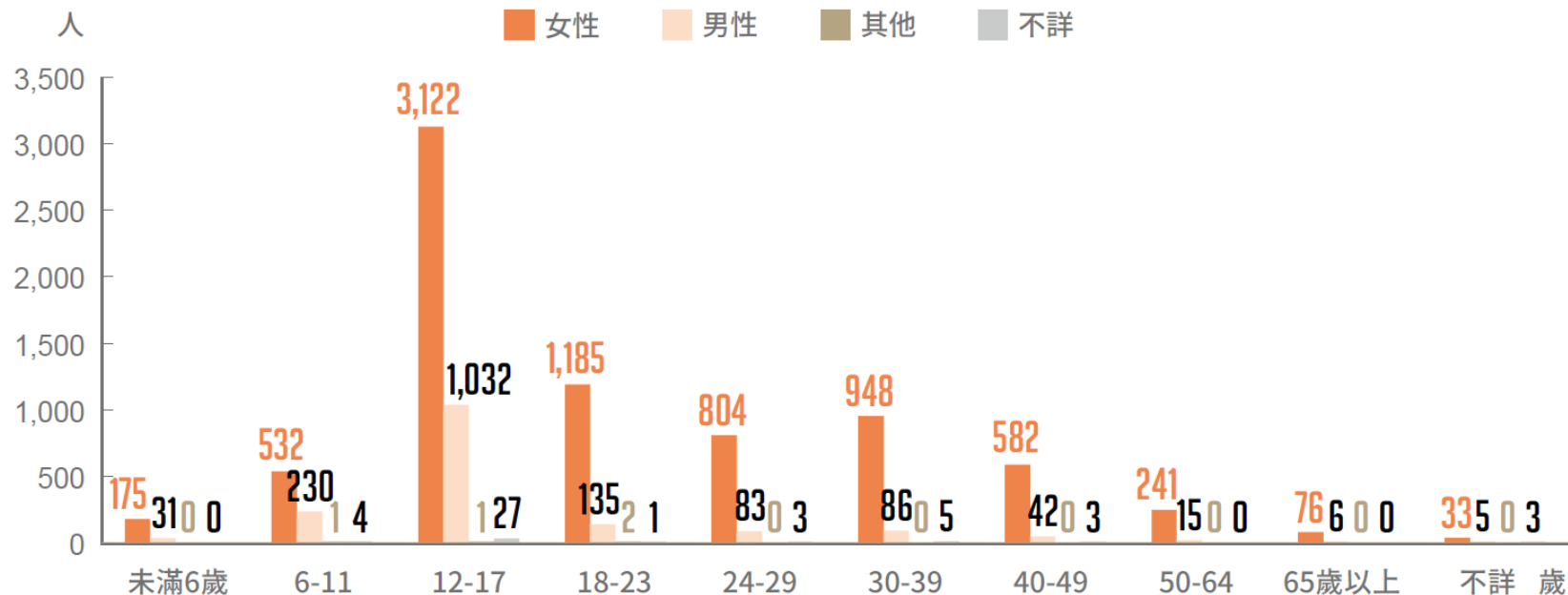


現況

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

- ✓ 2023年我國性侵害事件通報之被害人計計9,413人，女性為7,698人（占81.8%），男性為1,665人（占17.7%），不詳為46人（占0.5%）。
- ✓ 以年齡別觀之，男女被害人均以12歲以上未滿18歲者居大宗。

2023年性侵害案件通報被害人概況—按年齡別

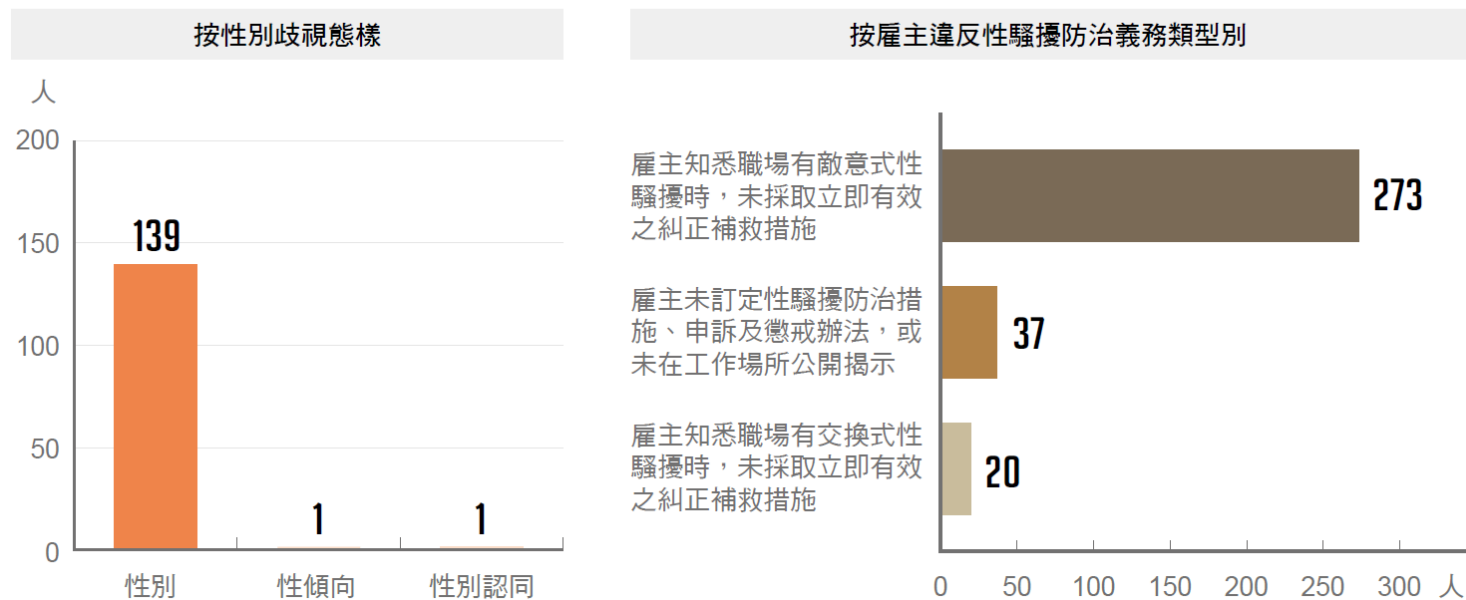


現況

依性別平等工作法受理申訴人數女性近8成2

- ✓ 2023年性別平等工作申訴受理人數女性計437人（占81.4%）、男性100人（占18.6%），女性申訴人數較前2年攀升（2022年307人、2021年365人）。
- ✓ 申訴類別包含性別歧視、雇主違反性騷擾防治義務及工作平等措施等3類，其中性別歧視態樣以「性別」計139人最多；雇主違反性騷擾防治義務態樣，以「雇主於知悉職場有敵意式性騷擾時，未採取立即有效之糾正補救措施」類型計受理273人為大宗。

2023年性別平等工作申訴案件受理概況

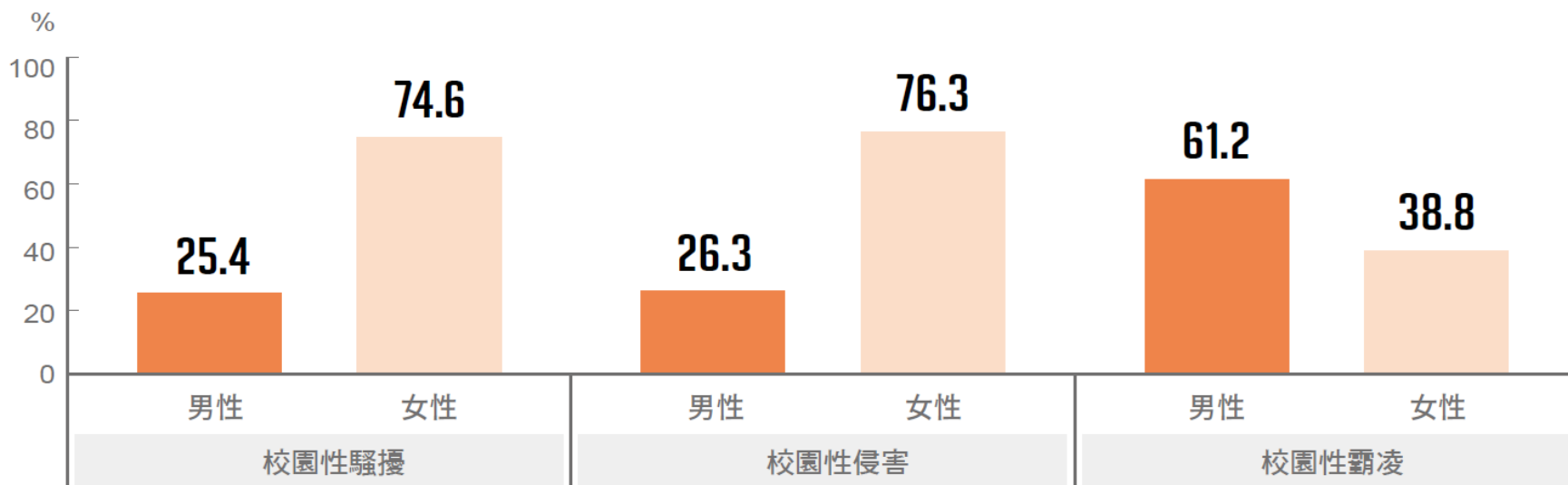


現況

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

- ✓ 2023年校園性騷擾、性侵害事件被害人以女性為多，各占74.6%、76.3%。
- ✓ 校園性霸凌事件被害人116人，男性占61.2%。
- ✓ 按身分別觀察，校園性騷擾、性侵害、性霸凌事件被害人均以一般生最多，原住民、特教生次之。

2023年校園性騷擾、性侵害、性霸凌事件被害人概況—按性別

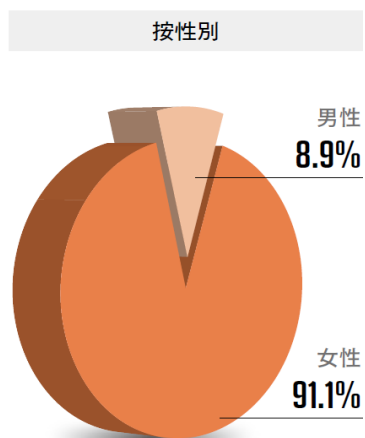


現況

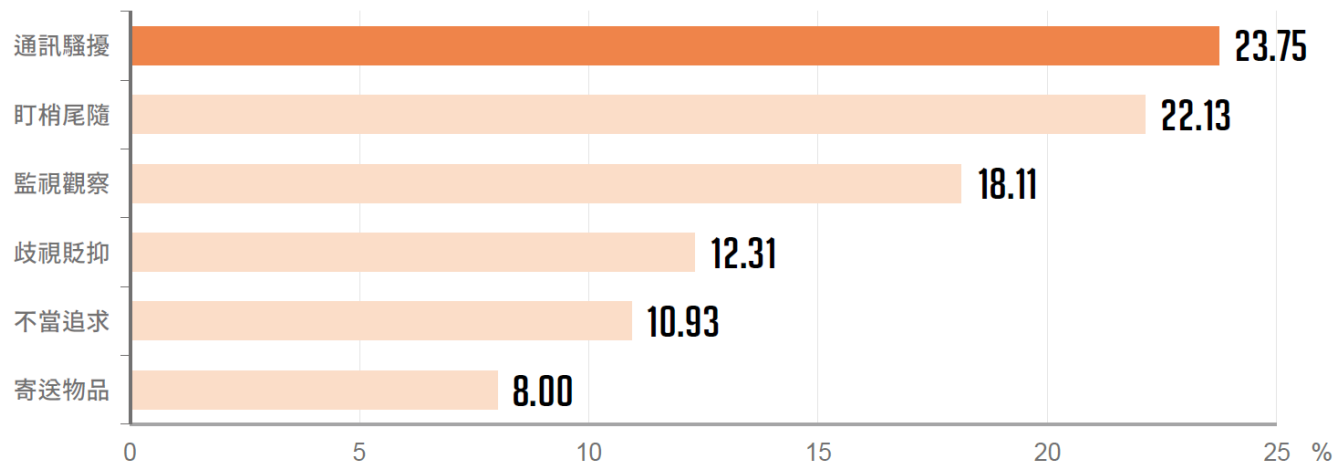
依性騷擾防治法受理性騷擾申訴調查結果成立事件被害人超過9成為女性；跟蹤騷擾防制法受理案件被害人則近9成為女性

- ✓ 2023年性騷擾申訴調查結果成立事件女性被害人占91.1%、男性占8.9%，女性被害人數較前2年呈增加趨勢（2022年1,414人、2021年1,216人）。
- ✓ 2023年警察機關受理跟蹤騷擾防制法案件計2,863件（被害人同數），其中女性被害人2,521人占88.05%，男性被害人342人占11.95%；依行為態樣區分，以通訊騷擾1,727次最多，盯梢尾隨1,609次居次。2023年各地方檢察署辦理違反跟蹤騷擾防制法案件偵查終結人數計1,474人，起訴人數315人（起訴比率21.4%）；裁判確定有罪人數計114人，無罪2人，定罪率98.28%。

2023年性騷擾申訴調查結果成立事件被害人概況



2023年跟蹤騷擾受理案件—按行為態樣

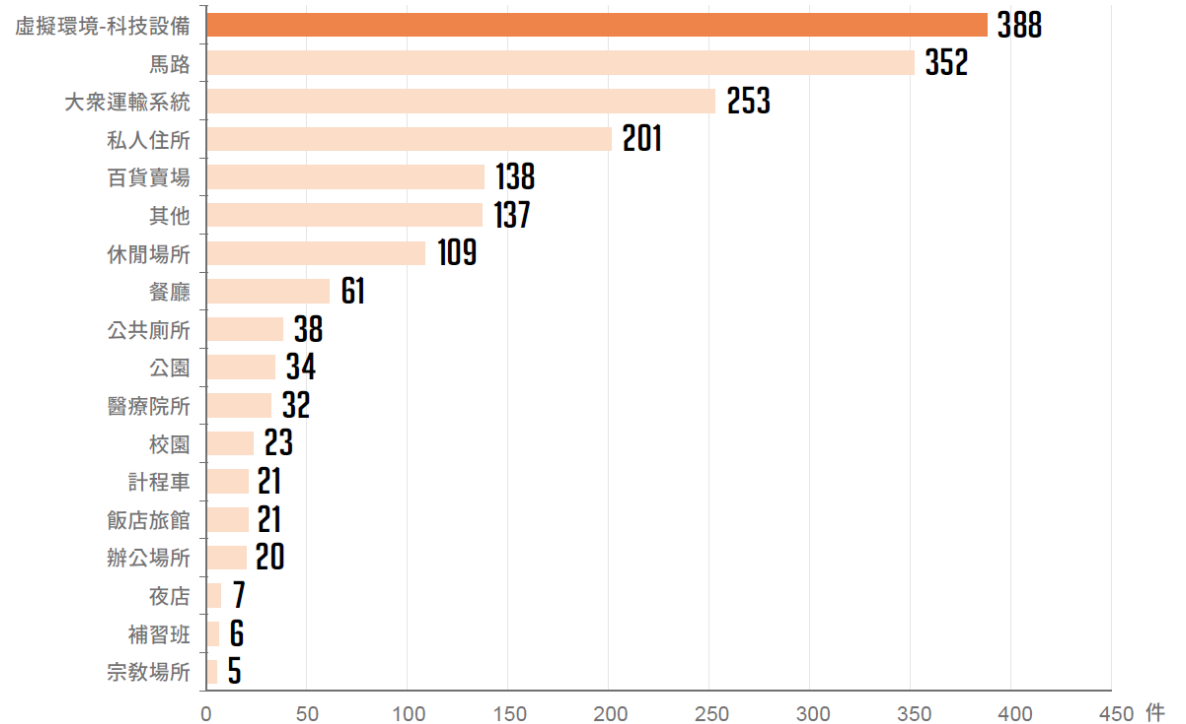


現況

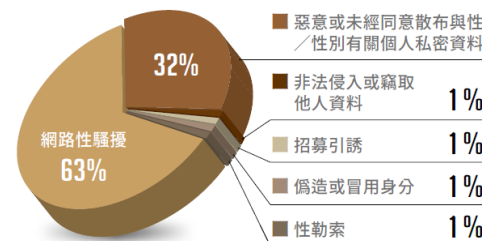
在「虛擬環境- 科技設備」場所發生之數位 / 網路性別暴力如性騷擾，占所有場所約2成1

- ✓ 2023年依性騷擾防治法受理性騷擾申訴調查結果「成立」，且發生場所係在「虛擬環境- 科技設備（如網際網路、手機簡訊等）」者計388件（占所有場所21%）。
- ✓ 2023年校園數位/網路性別暴力通報事件計1,169件（被害人186人，女性占80.1%），其中以「網路性騷擾」738件占大宗，「惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料」374件居次。
- ✓ 兒童及少年性剝削案件運用網路犯罪情形計2,607人次，較前2年攀升，犯罪工具以社群網站占45.6%居首，利用通訊軟體占44.6%次之。

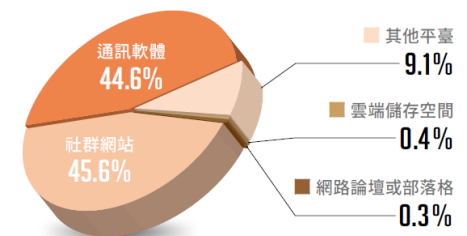
2023年性騷擾申訴成立概況—按發生場所



2023年校園數位/網路性別暴力通報事件—依態樣



2023年兒童及少年性剝削案件運用網路犯罪概況

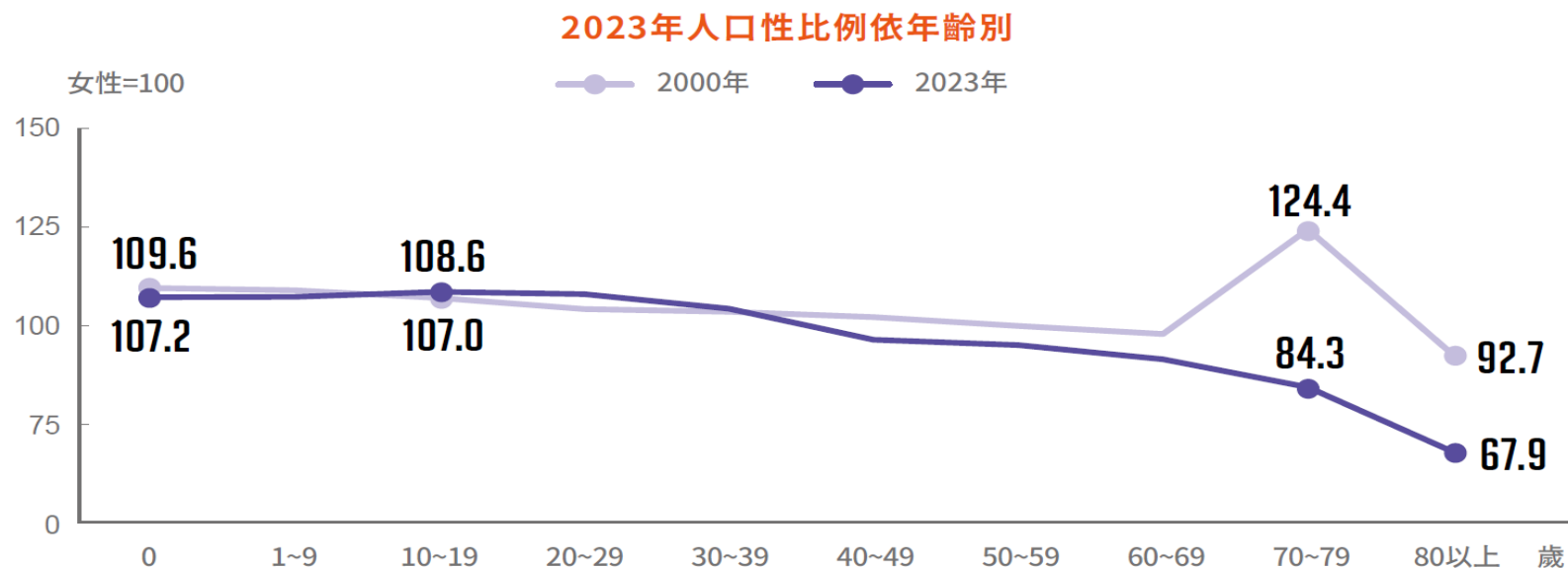


資料來源：行政院2025年性別圖像

現況

我國人口性比例30-39 歲以前，男多於女，40-49 歲以後女多於男

- ✓ 我國自2013年起女性總人口超越男性，2023年底國內總人口約為2,342萬人，其中女性為1,187萬人，性比例降至97.4（每百名女性對應男性人數），較2000年底性比例104.7低。
- ✓ 觀察各年齡層性比例，30-39歲以前均超過100（女性人口少於男性），以10-19歲108.6最高。40-49歲以後女性人口多於男性人口，80歲以上性比例67.9最低。從胎次別觀察，2023年第1胎性比例為108.1，第2胎為106.2，第3胎為111.6。

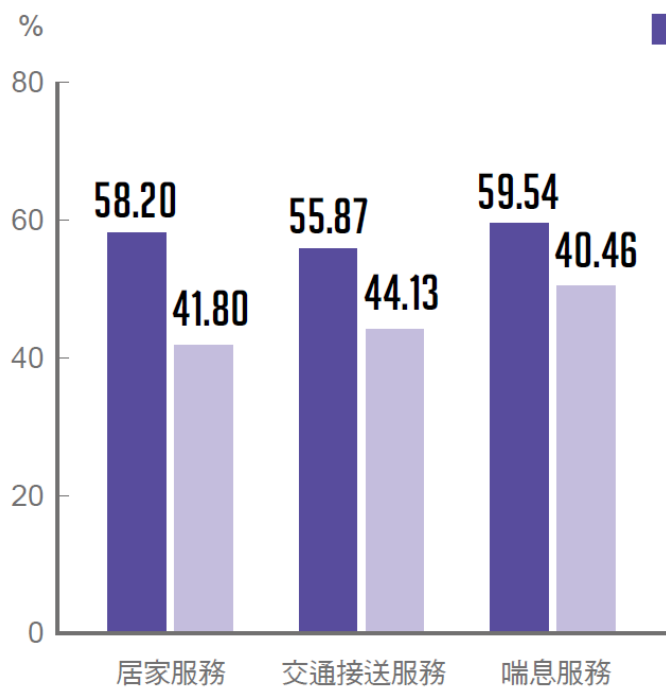


現況

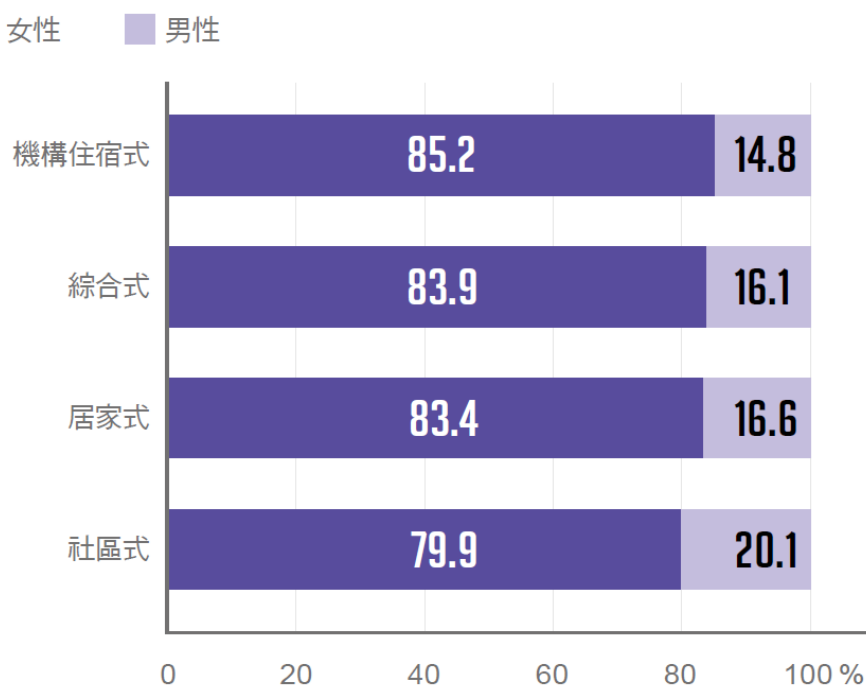
我國人口性比例30-39 歲以前，男多於女，40-49 歲以後女多於男

- ✓ 2023年底長期照顧服務使用者以居家服務人數33萬5,289人為最多，其次為交通接送服務24萬5,656人，再其次為喘息服務為17萬6,519人；在投入長照領域之照顧服務員性別比率，以女性為主，居家式、社區式、機構住宿式及綜合式長照機構之女性人力約占8成以上。

2023年長照服務使用前三名性別分布



2023年投入長照領域之照顧服務員



推動托育公共化，擴大平價教保服務量

0-2歲（未滿） 幼兒

持續布建公共托育設施，並結合準公共機制，與符合一定條件的居家式托育(保母)、私立托嬰中心合作

截至2025年2月底提供10萬9,581個名額，較2018年底(6萬5,020個名額)增加4萬4,561個名額。

2-6歲（未滿） 幼兒

2017至2024年公共化幼兒園已增設3,699班(增加約9萬個名額)。

整體公共化幼兒園就學名額約26.5萬名，加計準公共幼兒園逾50.9萬個名額。

2歲及3-6歲(未滿)入園率分別達55.3%、91.5%。

育兒津貼於2022年8月調升為5,000元，2023年1月起，取消排富及5歲至入國民小學前幼兒須就學始予補助之規定。

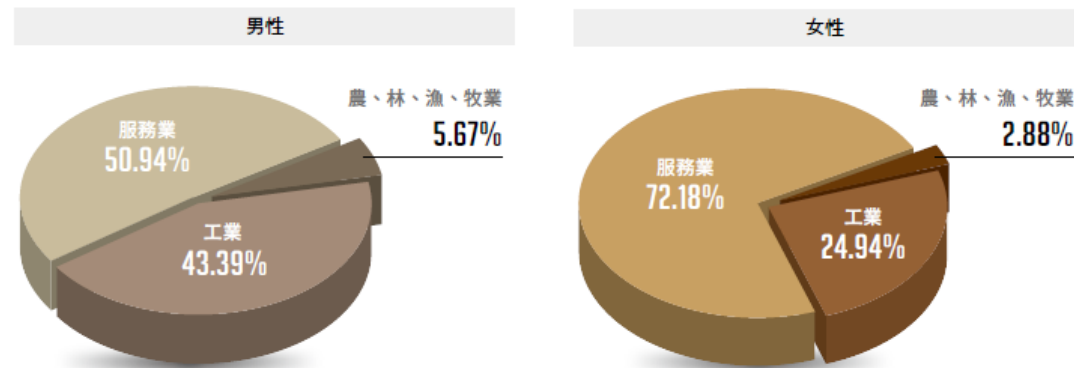
2024年起調高托育補助，送托公共托育機構者，由每月5,500元增至7,000元、送托準公共托育則由8,500元增至1萬3,000元。

現況

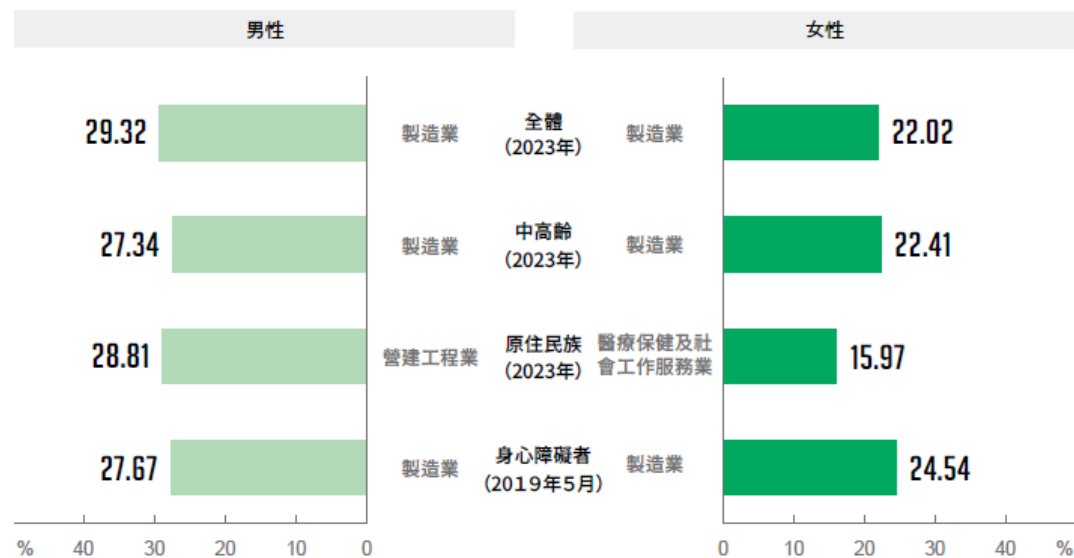
逾7成的女性就業者從事服務業，高於男性比率

- ✓ 2023年我國就業人數為1,152.8萬人（女性占45.01%），按部門別觀察，男性就業者從事服務業約5成，女性就業者從事服務業則逾7成。
- ✓ 按大行業觀察，男、女性就業者均以「製造業」占多數（29.32%、22.02%）。再按不同群體就業情形觀察，不同性別之中高齡、身心障礙者亦均以「製造業」占為多數；原住民族男性就業者以「營建工程業」占多數（28.81%），原住民族女性就業者以「醫療保健及社會工作服務業」占多數（15.97%）。

男女就業者比率—按部門別



各群體就業者從事最多行業—按大行業別

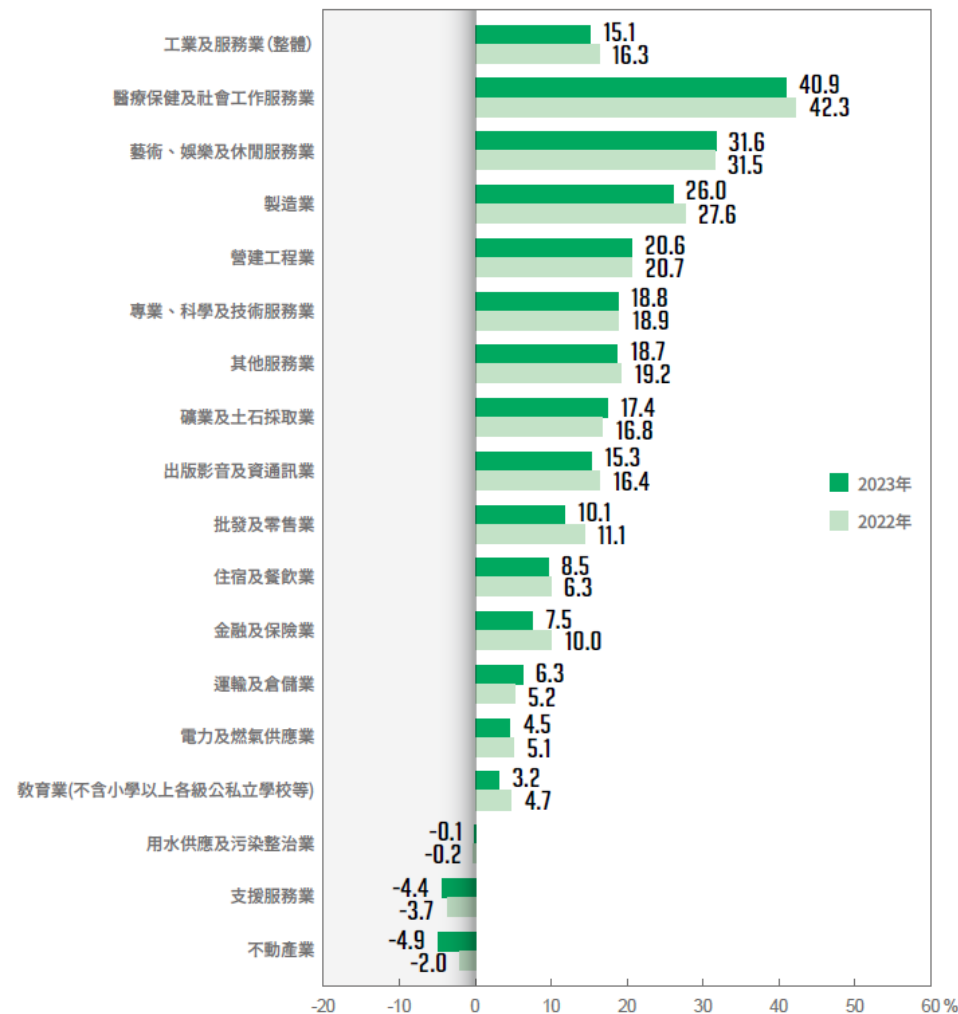


現況

2023年整體性別薪資差距縮小為15.1%，惟醫療保健及社會工作服務業仍存在20%以上差距

- ✓ 2023年我國非農業部門女性受僱員工平均時薪316.7元，為男性373. 元之84.9%，性別薪資差距為15.1%。
- ✓ 以大行業別觀察，「醫療保健及社會工作服務業」、「藝術、娛樂及休閒服務業」、「製造業」、「營建工程業」，男性平均時薪均高於女性，且性別薪資差距逾20%以上。

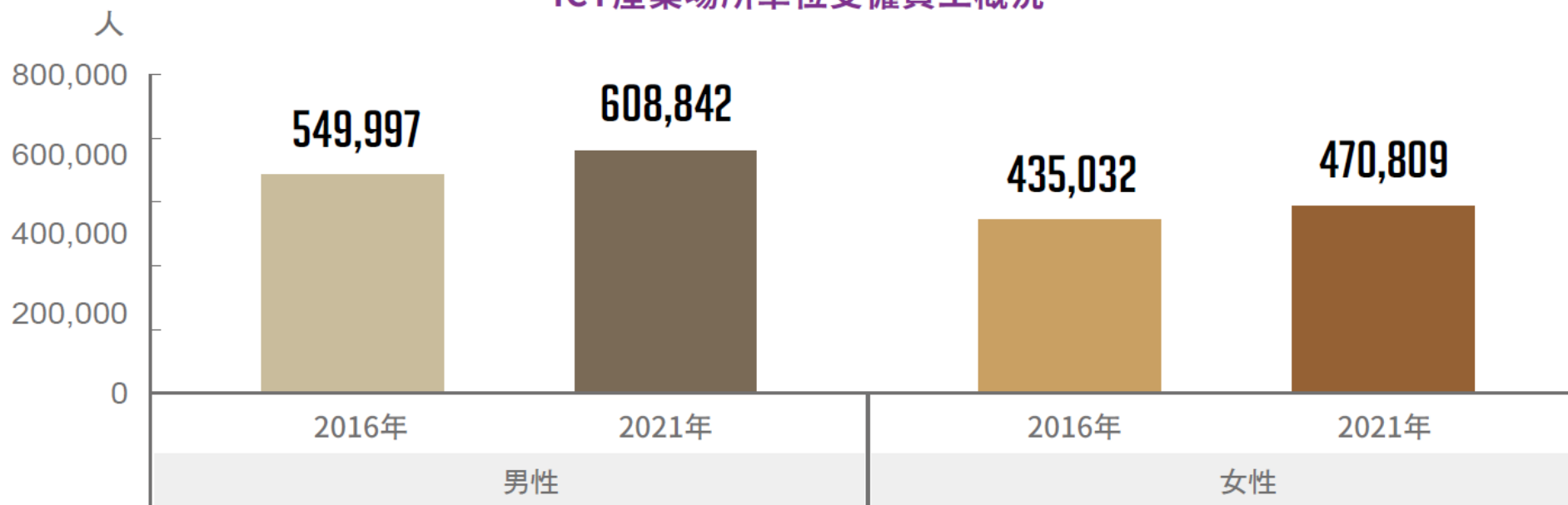
非農業部門受僱員工性別薪資差距—按大行業別



我國ICT 從業人員在職務分工上仍存在垂直隔離現象

- ✓ 我國資訊與通信科技 (Information and Communication Technology , 簡稱ICT) 產業2021 年受僱員工 108.0萬人，男性占56.4%、女性占43.6%，與2016年相較，男、女受僱員工人數均呈現增長，但女性占比減少0.6 個百分點、男性占比則增加0.6個百分點。就職務別觀察，工員/ 非監督及專技人員在各中行業別女性占比落在40%-60%之間，職員/ 監督及專技人員則以男性為主，占比均超過6成以上。

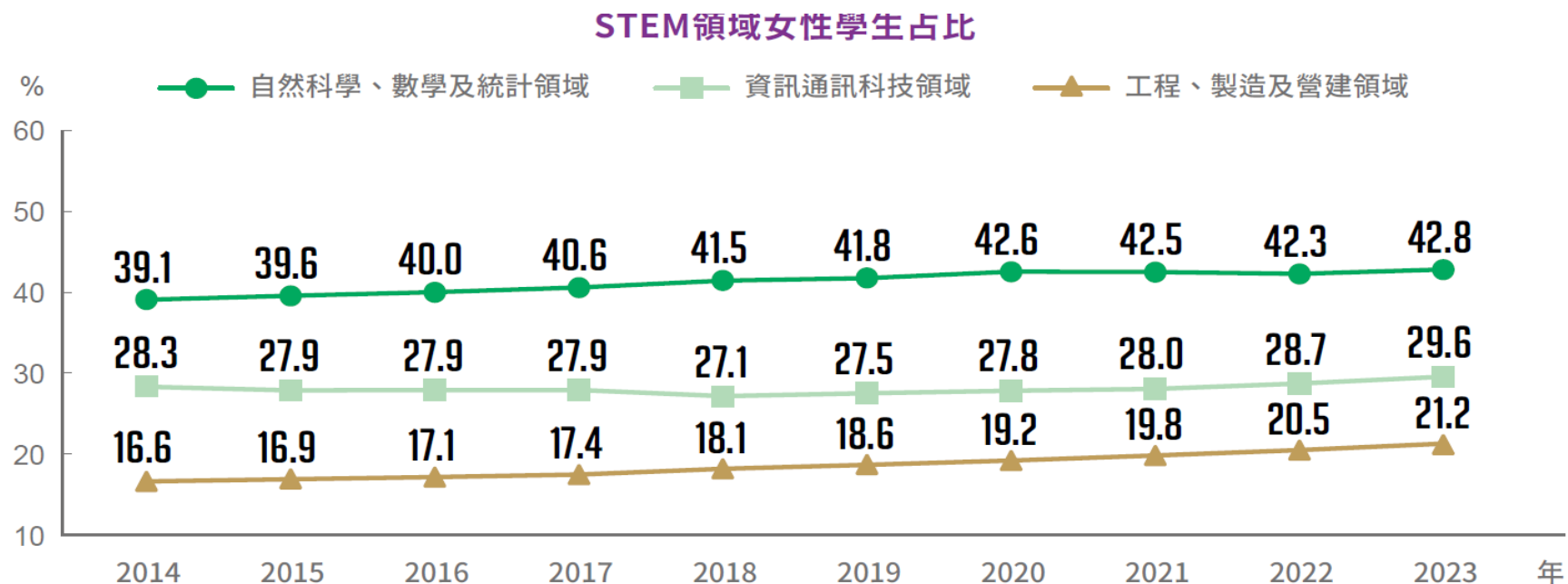
ICT產業場所單位受僱員工概況



現況

STEM 領域女性學生占比均呈成長趨勢

- ✓ 大專校院STEM 領域包括「自然科學、數學及統計」、「資訊通訊科技」及「工程、製造及營建」，2023 年就讀學生以「工程、製造及營建」領域233,751人最多，女性僅占21.2%，「資訊通訊科技」領域81,831人次之，女性占29.6%，「自然科學、數學及統計」領域58,338人，女性占42.8%最多。觀察近10年趨勢，STEM 領域女性學生占比均呈成長趨勢，以「工程、製造及營建」領域增加4.6個百分點最多，「資訊通訊科技」領域增加1.3個百分點最少。



我國性別平等推動挑戰

權力、決策與影響力

- 內閣成員、政務人員、法官等公部門重要決策職位的性別衡平性尚需努力。
- 上市及上櫃公司女性董事，與農、漁會女性理、監事之比率，均遠低於男性。

人身安全

- 數位網路、實體性別暴力案件持續增加。
- 性騷擾、性侵害之女性受害者占大宗

就業、經濟與福利

- 女性勞參率及平均薪資與男性的明顯落差。
- 育嬰留職停薪以女性申請為多。
- 家務勞動之性別定型化分工。

健康醫療

- 出生嬰兒性別比失衡。
- 女性不健康平均餘命大於男性。
- 孕產婦死亡率上升
- 人工生殖法-代理孕母爭議

教育、媒體及文化

- 存在「男理工、女人文」之科系性別隔離現象。
- 我國碩、博士女性占比仍有提升空間。
- 媒體及文化之性別刻板印象。

環境、能源與科技

- 職業性別隔離造成薪資落差。
- 環境及空間性別友善性待精進。
- 性別化創新應用有待深化。

我國性別平等推動挑戰-性別刻板印象

- 女性較柔弱，適合從事護理、宣慰、服務、重大慶典活動引導、秘書工作、接聽電話、烹飪及志工等，不適合做粗重耗體力的工作。
- 女性員工制服樣式只能裙裝，不能像男性一樣穿褲裝。
- 「幫」太太做家事。



性別刻板印象

- 女性應該留在家裡生育子女、照顧老小
- 為了保護女性，所以不能讓女性參與輪值、值日、值勤及值夜等工作。



限制女性
工作權

- 因外貌形容女性的好、壞，如美女警察、蛇蠍女、最毒婦人心、紅顏禍水。



物化女性

- 我們機關的法規、計畫服務對男、女都適用，無涉性別。



其他

A decorative graphic consisting of a horizontal green line and a diagonal green line intersecting. Two green semi-circles are positioned where the lines intersect: one above the diagonal line and one below the horizontal line.

現行工作重點

為保障不同性別者都能享有自由、自主的權利，獲得實質平等的發展與促進，營造尊重包容、性別友善的社會，本院積極推動下列工作：

推動性別平等政策綱領及
重要議題

整合應用性別主流化各項工具

落實消除對婦女一切形式
歧視公約(CEDAW)

落實性平三法、防治性別暴力

整合中央及地方資源

促進民間推動性別平等

接軌國際

性別平等政策綱領

院層級議題(6項)

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

各項議題
訂定
績效
指標
與具
體做法

部會層級議題(每個部會提出3-6項)

部會性別平等推動計畫(2022至2025年)

推動性別平等政策綱領及重要議題**推動機制**

以性平綱領政策目標為基礎

運用性別主流化工具，訂定各部會推動計畫

各部會擬定推動計畫

含關鍵績效指標-「院層級」及「部會層級」議題

定期追蹤列管

定期於部會專案小組、性平會分工小組及會前協商會議報告辦理情形與執行成效。

滾動修正及公布報告

各部會依執行成果進行檢討、滾動修正及精進工作重點與目標，並將年度成果報告公布於部會性別平等專區網站。

2025年研擬新一期(2026-2029)院層級議題。

納入部會輔導考核

將年度成果報告納入部會輔導考核指標，以評核各部會執行成效。

整合應用性別主流化各項工具

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

性別平等 專責機制

- 督導部會執行性別平等政策綱領及重要性別議題等各項工作，並已納入輔導考核計畫指標予以追蹤。
- 協助與督導部會強化性平專案小組機制與功能，積極輔導部會執行任務與工作。
- 追蹤部會執行CEDAW結論性意見之情形，並將重要工作納入部會年度推動計畫之滾動修正。
- 2020年12月修正「各部會性別平等專案小組運作原則」第4點、第6點，增訂委員消極資格及配合推動進程調整專案小組設置任務。

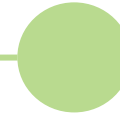
整合應用性別主流化各項工具



性別影響 評估

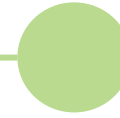
- 2019年10月精進性別影響評估制度，修正重點包含：1.按計畫與性別關聯程度分流評估，簡化作業。2.加強針對辨識性別議題及擬定性別目標之引導。3.新增「性別諮詢員」制度，強化計畫、法律案研擬初期納入性別觀點。4.擴大可由公部門性平專家進程序參與。
- 2023年因應「性別主流化人才資料庫」轉型，訂定「行政院性別影響評估人才參考名單建立及維護作業說明」，請各機關優先參考「行政院性別影響評估人才參考名單」，邀請專家學者提供外部意見，以利提升評估品質。
- 2025年2月4日新修正中長程個案計畫性別影響評估檢視表生效。

整合應用性別主流化各項工具



性別統計

- 建置「重要性別平等統計資料庫」提供各界查詢重要指標，並定期參考國際性別平等發展趨勢適時調整；引導機關強化運用性別統計與分析並發掘性別議題。
- 2019年起每年編撰中英文版「性別圖像」，收錄聯合國編製性別不平等指數(GII)及世界經濟論壇編製性別落差指數(GGI)進行國際比較，以及參考國際趨勢及重要性別議題擇選40餘項項指標，以簡要統計圖表及分析，呈現我國重要性別議題現況與趨勢。
- 2024年引導各部會依「行政院各部會性別統計精進作業」，逐步充實性別統計以支援政府決策，包含重要國際性別統計、CEDAW國際審查委員及民間團體建議建置之性別統計、性別暴力之相關統計、不利處境者性別統計。



性別分析

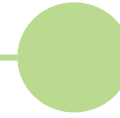
- 2020年出版《性別分析參考手冊—運用於性別影響評估的概念與實作》，強化運用性別影響評估過程並提升評估品質。
- 建置「性別分析」專區，收錄性別分析優良案例提供學習參考，並視需要辦理教育訓練，協助中央部會及縣市政府整合應用性別主流化工具。
- 2021年首次與加拿大駐臺北貿易辦事處辦理「臺加性別分析與GBA+研討會」，提升機關人員性別意識及運用性別分析能力。

整合應用性別主流化各項工具



性別意識 培力

- 運用性別平等輔導考核機制，強化各機關實施性別主流化訓練：
 - 一般公務人員每年應施以2小時以上之課程訓練。
 - 辦理性別平等業務相關之一般公務人員，每年應施以6小時以上之進階課程訓練。
 - 政務人員每年應施以課程訓練或參與性別平等相關會議。
- 陸續發展各類性別平等教材：2024年製作「性別與空間」、「認識性騷擾防治三法」、「公司協力 性平得力」3門數位教材。
- 2024年實施「各機關性別平等訓練計畫」，通盤檢討過去推動成效，擴大訓練實施範圍(包含實施機關及實施對象)，並充實課程內容，引導各機關加強辦理，並整併納入CEDAW教育訓練計畫。

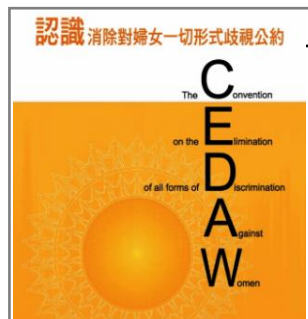
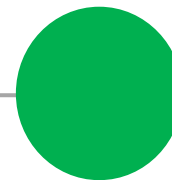


性別預算

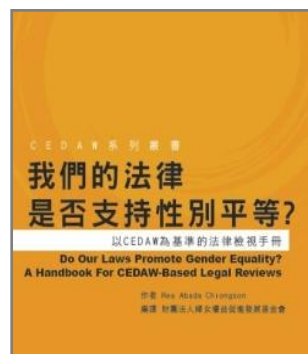
- 2009年起實施性別預算，2019年改制引導各機關擴大檢視，包含計畫方案性別影響評估結果、依據性別平等政策法令規劃辦理相關工作，以及運用性別主流化工具，逐項設定預期目標及對應策略，妥適編列對應預算。2021年起追蹤執行情形。
- 每年定期撰擬行政院及所屬各部會年度性別預算編列及執行情形整體說明並公開於本院性平會網站「性別預算專區」。另透過地方輔導獎勵及培力機制，協助地方政府逐步建立性別預算制度。

落實消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

辦理CEDAW及人權公約相關推動工作



國家審查：建立消除對婦女一切形式歧視報告制度，每4年提出國家報告，並邀請相關專家學者及民間團體代表審閱，政府應依審閱意見檢討、研擬後續施政。

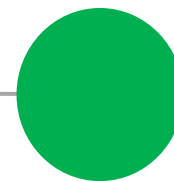


法規檢視及追蹤列管：針對違反CEDAW尚未完成修正法規追蹤列管(截止2025年1月止共10件)，包含刑法第288條墮胎罪、優生保健法等。

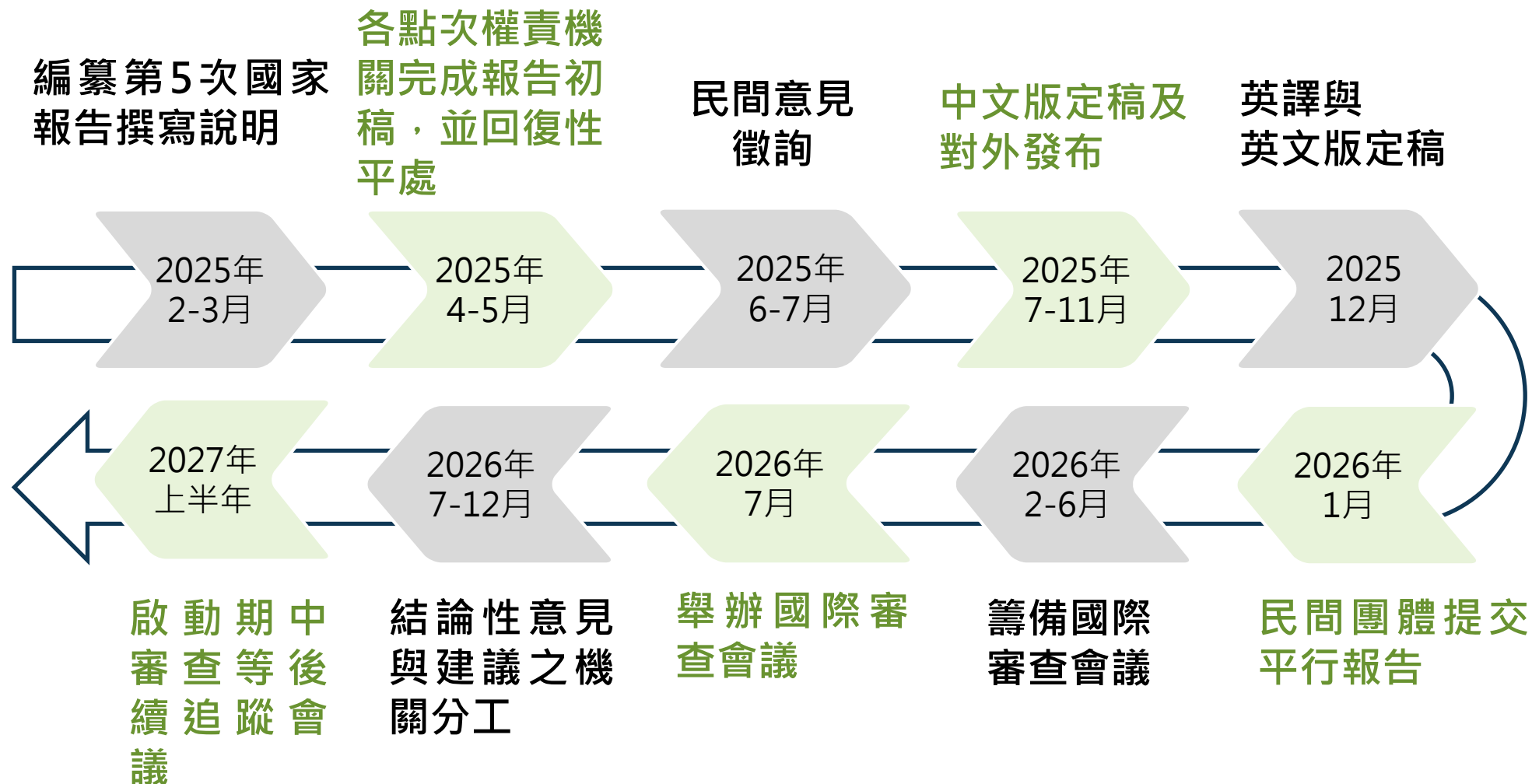


CRPD相關點次工作：針對身心障礙者權利公約第2次國家報告結論性意見第43點，有關身心障礙婦女權益保障及促進，規劃督導部會完善相關調查統計、提出社會生活參與、人身安全、生殖健康與醫療照顧、教育、就業參與及社會保障等面向之措施。

落實消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)



第5次國家報告預定期程



強化法制宣導

製作宣導媒材供各界運用，透過媒體、網路、公私部門內部管道及會議等多元途徑，全面性進行防治規定宣導，並透過民眾認知調查，瞭解相關認知程度。

完善教育訓練

建置師資及教材，落實性騷擾防治三法課予公私部門實施防治教育之義務，強化相關教育訓練，整體性提升防治觀念及性平意識。

建立申訴處理指引及諮詢

針對不同規模的組織，建立明確申訴處理流程、防治義務等規範，提供諮詢及案例供各界參考，協助組織妥善處理。

培訓專業知能

系統性養成受理及調查性騷擾申訴人員之學能素養，增進案件處理能力，辦理調查人員相關訓練，建立調查人員人才庫。

納入考核檢查

相關辦理情形列為例行性輔導考核項目或勞動檢查重點，完備監督機制。

「性別暴力防治國家行動計畫 (114-116年)」

首部跨院際、部際合作之國家行動計畫

各權責部會偕同地方政府施行，並彙整執行成果。

分為4大議題、10項總體指標、23項子議題

防治數位/網路性別暴力

盤整相關法源及修正

辦理教育宣導

盛行率調查及建置調查統計

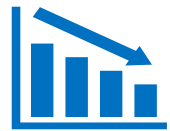
推動多元性別者權益保障



同志、跨性別者及
雙性人權益保障



同性婚姻權益保障



多元性別者生活狀
況調查、性別平等
觀念電話民意調查



多元性別友善
納入部會性平
推動計畫



▲ 根據113年調查：有69.1%民眾同意「同性伴侶應該享有合法結婚權利」，較同婚法案通過前增加31.7個百分點。

中央部會與地方政府輔導考核作業

函頒輔導考核獎勵計畫

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

精進部會業務輔導

針對考核成績不理想(近2屆輔導考核成績皆獲「乙等」或「不列等」)部會，輔導提報部會性別平等專案小組或召開專案會議，與委員溝通精進策略，以強化部會性別平等業務推動整體效能。

地方政府訪視輔導

定期辦理地方政府觀摩交流會，促進各機關學習交流，並依據地方政府資源及性別平等推動進程，提供多元輔導措施，包含針對考核成績不理想縣市研擬改善策略及實地輔導、常態性諮詢輔導等，協助地方政府深化推動性平工作機制並提升業務品質。

中央部會與地方政府輔導考核作業

績優表揚經驗分享

- 頒發金馨獎予以鼓勵，並邀請不同組別表現優良與成績躍升機關進行經驗分享與交流，建置相關影音紀錄，透過標竿學習，以督促本院所屬各部會及地方政府積極推動性別平等工作。
- 辦理各部會、直轄市及縣(市)政府性別平等高階人員、性別平等專案小組等經驗交流會，建立政府機關與性平委員之夥伴關係，激發各機關將性別觀點融入業務特色並發揮成效，擴散及深化至各單位及所屬機關。

向下扎根向外推展

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

促進民間推動性別平等

公私協力課程宣導

- 製作性別友善職場圖文懶人包及系列宣導短片，開發向民間推動性別平等之宣導素材；並與公務人力學院合製公私協力推動性別平等主題課程，透過課程案例培力機關瞭解可行之公私協力推動做法。
- 對私部門舉辦論壇及分區推廣活動，增進公私部門對營造性別友善職場等性別平等議題之交流對話及學習優良案例。

委託研究發展策略

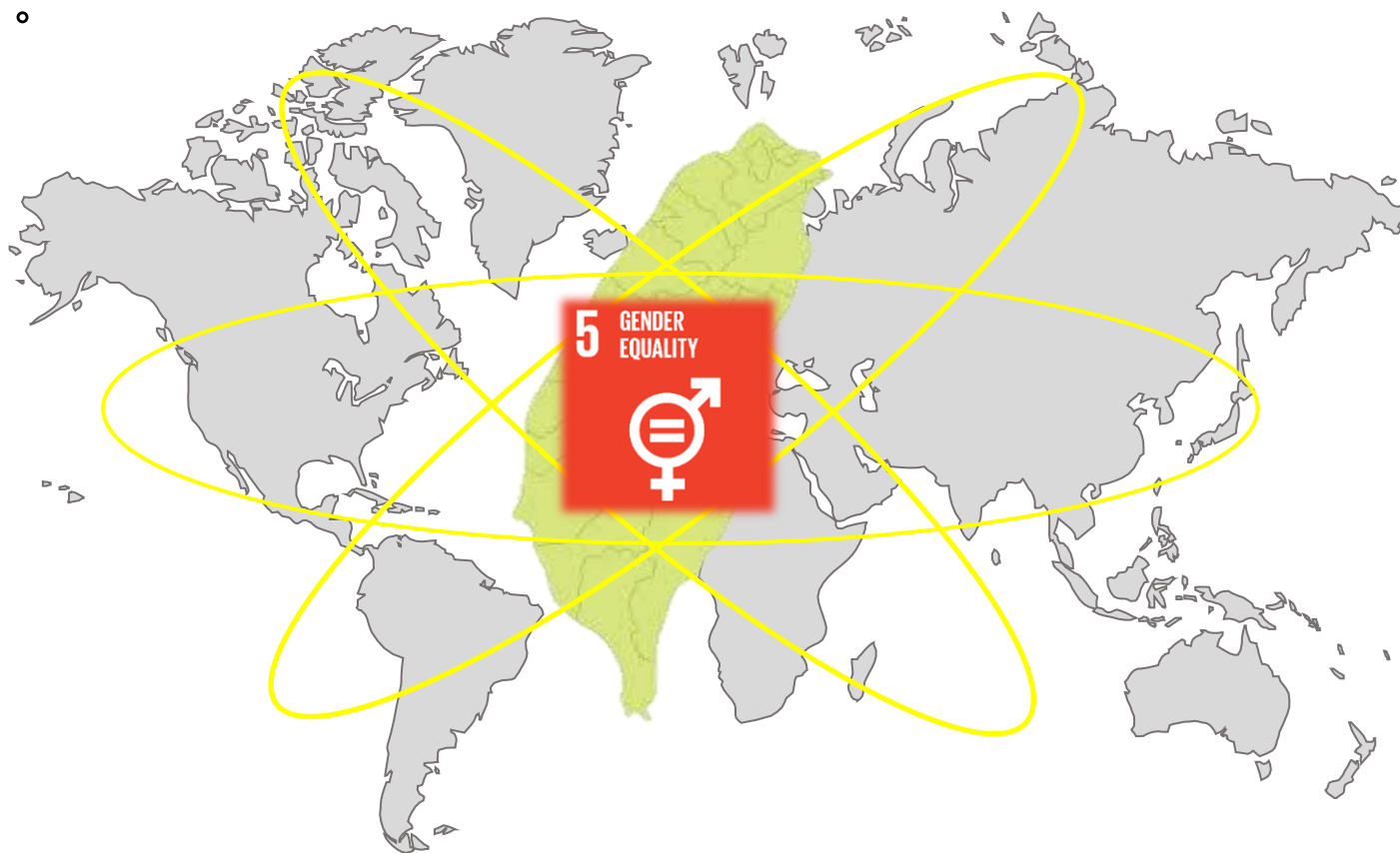
辦理「促進民間推動性別平等策略」委託研究，蒐集私部門推動困境、需求、觀點及國內、外優良案例等，發展有效引導或激勵民間推動性別平等之中、長期策略，並納入政府施政規劃。

策略內涵

將性別平等國際交流活動，修訂為「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」等5大工作面向。

依每一工作面向特性，規劃不同交流對策，促使公私部門合作以發揮綜效，與國際交流互動，累積動能拓展我參與國際性別平等領域，並於國參分工小組會議提報年度辦理成果。

隨2020年歐盟及2021年美國陸續將性平納入對外政策，推動性平已為全球地緣政治 (geopolitics) 發展不可或缺的一環。2024年性別落差指數(GGI)，我國為全球第29名，較2023年上升5名；2023年OECD發展中心公布社會習俗性別指數 (SIGI)，我國為全球第6名，居亞洲之冠；2022年性別不平等指數 (GII)，我國為全球第10名，性平亮眼成果紛獲國際肯定，吸引各國主動洽詢合作，國際交流熱絡。





Asia-Pacific
Economic Cooperation

積極參與

A

2024年延續過去積極參與婦女與經濟政策夥伴(PPWE)工作小組運作、出席相關會議，並參與重要文件更新修訂

P

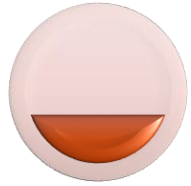
2024年出席婦女與經濟論壇(WEF)及APEC首次婦女與貿易雙部長聯合會議，展現我國政策成果，拓展雙邊及多邊交流合作

E

2023年獲APEC補助「促進照顧相關數位健康科技之性別平等與包容性」計畫，2024年執行國際研討會，計14個經濟體參加。

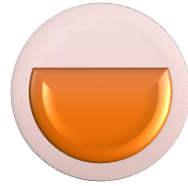
C

推薦及協助我國女性中小企業主及研究人員參加 BCG Award, Healthy Women & Healthy Economy 等獎項



推動2019年至2023年「臺歐盟性別平權合作暨訓練架構計畫」

2023年7月辦理「臺歐盟性別平權論壇-促進性別平等」，作為階段性總結，盤點及交流各國面對的婦女賦權及性別平等議題，以及提出未來推動性別平等之策略及願景。



訪歐進行性平政策交流及開拓合作

2024年赴冰島及英國，就性別平權議題進行交流，展現我國推動成果並汲取國際推動經驗。



參與臺歐盟雙邊諮商會議進行對話與交流

於臺歐盟非經貿諮商會議，就LGBTI權益進展及數位性別暴力防治等相關議題進行討論。

經濟合作暨發展組織 (OECD) 交流合作

- 我國自2022年起受OECD邀請，每年參與OECD資深預算官員委員會性別預算網絡年度會議，**2024年參與第8屆會議**，與OECD會員國交流性別預算推動制度，宣傳我國制度並學習他國經驗。**2024年亦線上參加OECD性別平等論壇**，汲取優良國際經驗納入施政參考。

出席OECD資深預算官員委員會年度性別預算網絡等會議

- 我國於2022年12月首度受OECD發展中心邀請參與「社會習俗性別指數」(Social Institutions and Gender Index, SIGI)調查，獲全球第6名，亞洲第1名佳績，拓展我國參與OECD相關交流。

參與OECD發展中心之「社會習俗性別指數」調查

- OECD資深預算官員委員會指派代表於2023年3月來臺進行訪談，藉由瞭解我國預算制度架構與各部門之分工後撰擬國家檢視報告，就我國性別預算之沿革及現行制度並進行交流。

OECD官員來臺撰寫我國「國家檢視報告」

結語

性別平等已是普世價值，透過性別平等的實踐，保障不同性別者都能享有自由、自主的權利，獲得實質平等的發展與促進，進而營造一個多元共治、資源共享與平權共贏的永續社會。

