「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 1 場）

目錄

第 14、15 點（CEDAW 的法律地位與落實）..... 2
第 16、17 點（完整的性別平等立法）..... 5
第 18、19 點（CEDAW 在國內法院的適用）..... 13
第 22、23 點（司法近用與救濟）..... 15
第 24、25 點（提升婦女的國家機制）..... 18
第 28、29 點（性別刻板印象）..... 27
第 48、49 點（居留權與家庭團聚）..... 50
第 50、51 點（教育平等）..... 52

<table>
<tr><th colspan="5">第 14、15 點（CEDAW 的法律地位與落實）</th></tr>
<tr><td colspan="5">第 14 點
在第 4 次審查中，國際審查委員會肯定臺灣透過《CEDAW 施行法》將 CEDAW 納入國內法，此舉是強化婦女權利在國內法律地位上的重要里程碑。在本次第 5 次審查中，國際審查委員會亦肯定政府為檢視國內法規是否符合 CEDAW 所付出的努力。然而，國際審查委員會注意到，過去歷次審查所提出的關切，至今仍僅部分獲得回應。
第 15 點
國際審查委員會建議政府建立常設機制，在法律草案及提案通過前進行審查，並受理有關 CEDAW 所保障權利遭受侵害的申訴，以確保 CEDAW 在政府各級分支機關，以及公、私部門均能獲得一致落實。【立法院、性平處】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td colspan="4">一、我國現行申訴及救濟機制係依案件性質、相關法規及主管機關權責分工辦理，例如懷孕歧視及勞動條件等案件，係由權責機關依《性別平等工作法》等相關法規處理。惟婦女權益受侵害情形可能涉及不同政策領域，或同時涉及多重歧視因素，致案件處理可能涉及多個權責機關，爰有強化跨機關協調及申訴救濟管道銜接之必要。
二、目前雖設有性別平等信箱，提供民眾反映性別平等及 CEDAW 相關議題之管道，惟對於涉及跨領域或需多機關共同處理之案件，仍有持續強化案件協調及權責機關妥適處理機制之必要，以確保 CEDAW 所保障之權利於政府各級機關及公、私部門均能獲得落實。</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 rowspan="2">性平處</td><td>一、透過行政院性別平等信箱受理民眾有關性別平等及 CEDAW 之陳情，並依案件性質函請權責機關處理及定期追蹤各權責機關案件處理進度、結果及申訴救濟管道之運作情形。</td><td>一、每月追蹤各權責機關性別平等信箱案件辦理情形。</td><td>■短期
□中期
□長期</td><td></td></tr>
<tr><td>二、針對涉及跨領域或交織性歧視之案件，視個案情形協調相關主管機關，以促進跨領域案</td><td>二、每年公布案件交織性統計。</td><td>■短期
□中期</td><td></td></tr>
</table>

	件獲得妥善處理。 三、定期掌握性別平等信箱案件辦理成效，針對權責機關之辦理情形及回復內容進行實質檢視及分析，如有機關處理過程性別平等意識不足、調查程序不完備等情形，將提供行政指導，促請權責機關補強、改善現有措施及機制。 四、蒐集他國對於全面性跨領域之受理及處理機制，作為我國政策及機制之精進參考。	 三、2027 年前完成經行政指導案件之分析。 四、2028 年完成蒐集。	□長期 ■短期 □中期 □長期 □短期 ■中期 □長期	
立法院	一、有關建立常設機制部分，如涉及國會組織增設，立法院前就第 4 次國家報告結論性意見行動回應已說明，尚須尊重立法委員合議意見。 二、立法委員依法獨立行使職權，立法院持續透過既有法案審查、預算審查及性別平等促進機制，並加強國會助理性別意識，協助立法委員於立法及預算審議過程關注 CEDAW 及性別平等議題。立法院法制局辦理法案評估報告時，就權責機關填具之法案、人權及性別影響評估表進行檢視，並得視需要邀請相關	一、立法院法制局辦理法案評估報告時，就權責機關填具之法案、人權及性別影響評估表進行檢視；每一會期完成該會期通過法案之總體性別分析報告，並提報立法院性別平等委員會備查。 二、立法院預算中心每年度就本院審議中央政府總預算案有關推動性別平等之重要決議事項，提出各機關辦理情形彙總報告，並擬具相關評估意見。	■短期 □中期 □長期	

	專家學者參與座談或書面審查；另於每一會期結束後，完成該會期通過法案之總體性別分析報告，提報立法院性別平等委員會備查。立法院預算中心每年度就本院審議中央政府總預算案有關推動性別平等之重要決議事項，提出各機關辦理情形彙總報告，並擬具相關評估意見，供立法委員問政參考。立法院性別平等委員會依其職掌辦理性別平等政策、法規與觀念之宣導及推動、法案及預算案性別影響評估審議，以及其他性別平等促進事項；另由立法院人事處持續辦理性別平等相關議題之演講或活動，以增進國會助理性別意識。 三、有關 CEDAW 所保障權利遭受侵害之申訴，依各該事項之法定職掌及相關法令，由相關機關透過申訴、救濟或其他權利保障機制辦理。	三、立法院性別平等委員會就法制局所提各會期通過法案之總體性別分析報告辦理備查，並依其職掌辦理相關性別平等促進事項。 四、立法院人事處持續辦理性別平等相關議題之演講或活動，以增進國會助理性別意識。		

<table>
<tr><th colspan="2">第 16、17 點（完整的性別平等立法）</th></tr>
<tr><td colspan="2">第 16 點
國際審查委員會注意到，目前政府仍在研擬全面性的反歧視立法。儘管政府已與廣泛的利害關係人進行諮詢，但對於相關立法程序歷經超過十年的討論，至今仍未完成，國際審查委員會為此深表關切。
第 17 點
國際審查委員會建議政府：
(a) 強化憲法保障架構，明文禁止對婦女的歧視，並明確保障女性與男性之間的實質平等，使其充分符合 CEDAW 第 1 條及第 2 條；【立法院】
(b) 制定全面性的反歧視立法，其中應納入符合 CEDAW 第 1 條的「對婦女歧視」定義， 明確涵蓋所有基於性及性別而對婦女造成的歧視，包括法律上與事實上的歧視、直接歧視與間接歧視、多重及交織性歧視，以及來自公部門及私人行為者的歧視；並採取暫行特別措施，以加速實現實質平等；【人權處、性平處】
(c) 在新的全面性反歧視立法通過之前，建立簡化申訴、處理及訴訟程序，以處理基於性及性別的歧視、騷擾及仇恨言論；【司法院、內政部、教育部、勞動部、衛福部、通傳會】
(d) 儘速修正所有尚未完成修正的歧視性法令規章，以確保實質平等。【內政部、法務部、交通部、農業部、衛福部】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td>一、國際審查委員會建議我國強化憲法保障架構，明文禁止對婦女之歧視，並明確保障男女實質平等，以符合 CEDAW 第 1 條及第 2 條之規範意旨。查我國憲法第 7 條及第 156 條，已分別就男女法律地位平等及婦女權益保障設有相關規定，惟對於 CEDAW 所揭示之歧視內涵及實質平等原則，尚未明確具體規範，仍有待檢視及強化。
二、我國雖已逐步將聯合國核心人權公約國內法化，並於部分法律中訂有性別平等及禁止歧視之規範，惟現行反歧視法制仍分散於不同法律，缺乏統一且明確的歧視定義、完整的禁止歧視領域及合理的例外規範，且救濟方式多以行政管制為主，受歧視者尋求民事救濟仍有困難。尤其在性別平等方面，現行規範雖已涵蓋部分就業、教育及部分生活領域，惟對於不同性別、性別認同及性傾向者可能面臨的差別待遇，以及多重或交織歧視等情形，仍有進一步整合與完善之必要。</td></tr>
</table>

	三、為落實聯合國核心人權公約所揭示之平等與不歧視原則，並回應國際審查專家及民間團體對制定反歧視法之建議，我國首部《國家人權行動計畫》已將制定綜合性平等法（反歧視法）列為重要行動，由行政院人權及轉型正義處（下稱人權處）積極研議制定反歧視法，並參酌外國立法例及國際人權公約，特別是 CEDAW 第 1 條及第 28 號一般性建議，將基於性及性別因素之歧視納入草案，並涵蓋法律上與事實上之歧視、直接與間接歧視、多重歧視與交織性歧視，以及公部門與私人行為者所實施之歧視行為。未來將透過全面性立法，明確界定歧視態樣及受保護特徵，擴大禁止歧視之保障領域，建立合理之例外規範及有效救濟機制，以建構完整之反歧視法制。在立法進度上，於 2024 年完成草案預告。預告後，人權處彙整各界意見，邀集相關部會、行政院性別平等處及學者專家召開 7 場次研商及諮詢會議，據以修正草案；另行政院已召開 2 次草案審查會議，惟部分機關仍有不同意見，後續將持續溝通研商，以推進反歧視法制之建立。 四、國際審查委員會關切，在全面性反歧視法完成立法前，現行涉及性別歧視、騷擾及仇恨言論案件之申訴、處理及訴訟程序，是否仍有簡化及改善空間，分述如下： (一)申訴及案件處理機制部分：現行涉及性別歧視、騷擾及仇恨言論案件，主要依據各領域既有法規及相關規範辦理，涵蓋教育領域之《性別平等教育法》、勞動領域之《性別平等工作法》及《就業服務法》、一般生活場域之《性騷擾防治法》及《跟蹤騷擾防制法》，以及媒體、廣播電視內容等領域相關規範。惟因各領域適用之法規、申訴管道、主管機關及案件受理、調查與處理程序不盡相同，相關權責機關仍有持續檢視及調整作業流程之必要，以強化各領域案件處理機制之銜接與整合，提升案件處理效能，並完善當事人權益保障。 (二)訴訟程序部分：法院受理涉及性別歧視、騷擾及仇恨言論之相關民事訴訟案件， 均依《民事訴訟法》及其他相關程序法規定辦理。另現行《法院組織法》已訂有法庭秩序維護及違反法庭秩序之處置機制，如何兼顧當事人之程序權益與法庭秩序之維護，仍為現行制度運作及後續檢討應予關注之課題。 五、為落實 CEDAW 所揭示之實質性別平等原則及婦女權益保障，政府應持續檢視現行法令規章，積極推動相關修法作業，確保法令內容符合公約規範意旨。目前經 CEDAW 法規檢視結果，不符合 CEDAW 且尚待修正之相關法令如下： (一)內政部：《軍人及其家屬優待條例》、《祭祀公業條例》、《戶籍登記申請書登載須知》。 (二)法務部：《民法》、《刑法》、《保安處分執行法》。

	(三)交通部：《郵電事業人員退休撫卹條例》。 (四)農業部：《農會法》。 (五)衛生福利部：《優生保健法》、《優生保健法施行細則》。			
權責機關(單位)	**行動**	**關鍵績效指標**	**時程**	**備註**
17(a) 立法院	現行憲法已就平等原則、性別平等及婦女保障設有相關規範。憲法修正涉及立法委員提案及議決職權；如有相關憲法修正提案，依憲法及立法院相關議事程序辦理。	依實際修憲提案及審議情形，於後續 CEDAW 國家報告據實彙整說明。	■短期 □中期 □長期	
17(b) 人權處	辦理德國一般平等待遇法大眾交易之認定委託研究案	完成德國一般平等待遇法大眾交易之認定委託研究案並參考研究建議修正草案	■短期 □中期 □長期	
	邀請各相關機關、國家人權委員會，召開法案研商、審查會議。	草案送請立法院審議。	■短期 □中期 □長期	
17(b) 性平處	積極參與行政院人權及轉型正義處召開研商「反歧視法」相關會議，針對「反歧視法」草案涉及之性別平等議題，提供意見，依會議討論結果及決議事項，持續追蹤相關政策規劃與推動方向，並配合辦理涉及本處業務之相關事項，以強化性別觀點之納入及政策執行之周延性。	「反歧視法」草案將本點次意旨納入規範。	□短期 □中期 ■長期	

17(c) 司法院	持續配合並參與主管機關之法規研修會議，共同推動法制作業。	針對法規草案涉及本院權責部分，適時研提意見。	□短期 □中期 ■長期	
	持續於司法院全球資訊網（路徑：便民服務／書狀範例）提供各類訴訟相關例稿，並適時檢修更新，供民眾參考使用。	定期檢視與維護司法院網站相關訴訟例稿。	□短期 □中期 ■長期	
17(c) 內政部	為應跟蹤騷擾防制法之施行，由主管機關訂定該法相關程序規定，以健全性別暴力與歧視貶抑防護網絡，並依實務執行滾動檢討，簡化被害人報案、員警受處理及聲請保護令等司法銜接程序，同時研發本土化危險評估工具，提升案件處理與司法保護效率。	參考實際執行狀況，將修正後之評估工具正式納入程序規定，並透過定期辦理研討（座談）會意見交流，採滾動修正方式，持續優化流程。	■短期 □中期 □長期	
17(c) 教育部	提升「校園性別事件簡化調查處理程序」採行率。	2026 年至 2028 年全國各級學校採行「校園性別事件簡化調查處理程序」比率（採行事件數/總事件數x100%），每年提升 3%。	□短期 ■中期 □長期	
17(c) 勞動部	加強宣導受僱者遭遇性別歧視或職場性騷擾之申訴途徑。	每年辦理至少 22 場次相關研習會，宣導相關防治規定及申訴方式，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	
17(c) 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	2027 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	

	治法相關業務研商會議。			
17(c) 通傳會	廣播電視節目管理係依《廣播電視法》、《衛星廣播電視法》等相關法規辦理。本會設有廣播電視內容申訴網，受理民眾針對不當廣電內容之申訴，以促進公民參與及保障視聽眾權益。涉及多元價值判斷之申訴案件，則交由專家學者、公民團體代表及內容製播實務工作者組成之「廣播電視節目廣告諮詢會議」研議並提出建議，再由本會委員會審議決定，違法者依法裁處。	針對廣電內容涉性別歧視之違法核處紀錄，每年公布統計資料 1 次。	■短期 □中期 □長期	
17(d) 內政部	一、 依據憲法法庭 112 年憲判字第 1 號判決意旨，重新檢視「祭祀公業條例」之規定，並完成修法作業。 二、 辦理祭祀公業業務講習會，輔導直轄市、縣(市)政府與公所同仁，依內政部訂定「憲法法庭一百十二年憲判字第一號判決日以後女子派下權申報變動及補列之處理原則」處理祭祀公業及祭祀公業法人女子依該判決請求列為派下員。	一、2027 年至 2029 年推動「祭祀公業條例」修法作業，將草案送立法院，並配合立法院審議。 二、2027 年至 2029 年，每年於北、中、南各辦理 1 場祭祀公業業務講習會，參與人數合計 280 人。	□短期 □中期 ■長期 □短期 □中期 ■長期	

	三、 為瞭解已申報之祭祀公業團體對祭祀公業條例修法之意見，加強與祭祀公業團體之溝通，辦理祭祀公業條例修法座談會，並邀請祭祀公業團體代表參加。	三、2027 年至 2029 年，每年辦理 1 場次祭祀公業條例修法座談會，邀請祭祀公業團體代表參加，參與人數 50 人。	□短期 □中期 ■長期	
	推動「軍人及其家屬優待條例」修法作業。	於 2027 年 12 月 31 前日完成修法作業。	■短期 □中期 □長期	
	未填《戶籍登記申請書登載須知》修法作業		□短期 □中期 □長期	
17(d) 法務部	我國墮胎罪之規範，並非全面處罰所有墮胎行為，而係基於保護胎兒生命法益之目的，針對特定墮胎行為予以規範，具有明確之法益保護目的及禁止侵害之規範意旨，尚難認有違反憲法保障男女平等之精神，亦不違反 CEDAW 所揭示禁止歧視婦女之規定。又我國以刑事規範保護胎兒生命法益之立法模式，與同為 CEDAW 締約國之德國、日本及奧地利等國之相關立法例相近。	刑法第 288 條係針對不符合《優生保健法》第 9 條第 1 項所定要件之墮胎行為予以處罰，並非全面禁止墮胎，其立法目的在於保障胎兒生命法益，且尚無違反 CEDAW 公約之情形，故該條第 1 項及第 2 項仍有保留之必要。另查近 10 年相關案件經起訴並經法院判決者僅 3 案，涉及男性被告 4 人，尚無女性被告。本部歷經多次會議研議，考量墮胎罪除罪化涉及婦女生育自主權、胎兒生命法益及國家公益等多重法益之衡平，現階段尚未形成修法共識；後續將配合衛生福利部《生育保健法》草案之修法方向，納入刑法研究修正小	□短期 □中期 ■長期	

		組持續研議，並適時提出相關修法意見。		
	本部前已通盤檢討現行有關裁判離婚原因及離婚後財產上效力規範相關規定，並擬具民法親屬編部分條文修正草案(贍養費部分)，於 2025 年 9 月 3 日經行政院、司法院會銜函請立法院審議。	配合立法院審議期程出席相關會議。	□短期 ■中期 □長期	
	修正保安處分執行法第 31 條(刪除性別 2 字)	保安處分執行法第 31 條修正草案函報行政院核轉立法院審議	■短期 □中期 □長期	
17(d) 交通部	參酌《公務人員退休資遣撫卹法》相關規定，修正《交通部郵電事業人員退休撫卹條例》，刪除「寡媳」列為撫卹金、撫慰金及殮葬補助費領受遺族之規定，並增訂過渡條款，保障修法前已依原規定領受者，修法後仍得繼續領受，以維護其信賴利益。	依行政院人事行政總處檢附相關機關(單位)意見研議，擬具「交通部郵電事業人員退休撫卹條例」修正草案函報行政院核轉立法院審議。	□短期 □中期 ■長期	
17(d) 農業部	持續推動並強化女性參與農會決策機制，提升女性於農會組織及決策層級之參與程度；另考量《農會法》修正涉及層面廣泛，為利整體制度之通盤檢討，俟啟動《農會法》修法作業時，再將第 14 條相關修正事項一併納入研議。	農業部已於 2025 年辦理各級農會理事長、常務監事及總幹事訓練講習，納入性別平等課程，計 768 人次參與，未來將持續宣導性別平等觀念，提升女性參與農會事務之意願。另透過新屆次農會總幹事研習班蒐集意見，與會 259 家農會中，逾九成認為《農會法》第 14 條「一戶一人」及理	□短期 □中期 ■長期	

		監事女性保障名額暫無修正必要。後續將持續與各級農會溝通，凝聚修法共識，並將相關議題納入未來修法研議參考。		
17(d) 衛福部	依法制作業程序，推動優生保健法修法作業。	完成優生保健法修法作業。	□短期 □中期 ■長期	

<table>
<tr><th colspan="5">第 18、19 點（CEDAW 在國內法院的適用）</th></tr>
<tr><td colspan="5">第 18 點
國際審查委員會肯定司法院、法務部及其他機關為加強司法體系對 CEDAW 的理解所付出的相當心力。將 CEDAW 納入司法人員必修訓練、編製供法官使用的《參考手冊》、辦理專業培訓課程，以及將 CEDAW 納入法律教育，均為重要進展。然而，目前仍無法確定上述措施是否已促使國內法院有系統地適用 CEDAW，亦不清楚這些措施是否已完全制度化。
第 19 點
國際審查委員會建議：
(a) 應持續且有系統地為司法體系提供人權條約相關培訓，尤其是 CEDAW，以強化法官及檢察官的能力；【司法院、法務部】
(b) 針對此議題進行一項全面性檢討及評估，以確認司法體系在判決及裁定中援引 CEDAW 時所面臨的挑戰；以及【司法院、法務部】
(c) 建立司法程序指引及工具，以指導 CEDAW 在整體司法體系中的適用及監測。【司法院、法務部】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td colspan="4">一、國際審查委員肯定我國推動 CEDAW 培訓之努力，但鑑於現行教育與訓練成效尚未完全制度化，裁判實務的落實程度上仍有落差，為確保法官及檢察官能持續深化性別平等意識並正確轉化應用，仍有必要建構具系統性與持續性的人權條約培訓機制，全面提升司法人員之性別敏感度與法理應用能力。
二、國際審查委員亦認為，儘管我國司法體系已推動多項 CEDAW 推廣措施，但目前尚缺乏整體成效評估，導致國內法院個案裁判援引公約的實質成效仍待釐清，故有必要對司法實務運作進行全面性檢討，以利具體掌握適用上面臨的困難與挑戰。惟法院是否及如何援引 CEDAW，涉及審判權核心，司法院職司司法行政，似不宜過度干預。
三、為協助法官在審判實務中更具系統性地適用 CEDAW 精神，國際審查委員指出目前相關指引與監測機制仍有不足。為使公約規範順利落實於個案裁判，宜研擬相關司法程序指引與參考工具，以利法官在裁判時有所依循，確保性別平等規範全面融入司法審判。</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>19(a)
司法院</td><td>每年由司法院各廳處委請法官學院辦理專題式研習及融入式教育相關課程，持續深</td><td>針對 CEDAW 或其他國際人權公約議題，每年於法官學院辦理至少 2 期專題式研習及 20 堂</td><td>□短期
□中期</td><td></td></tr>
</table>

	化司法人員針對 CEDAW 或其他國際人權公約之教育訓練。	融入式教育訓練課程。	■長期	
19(b) 司法院	定期於司法院全球資訊網公開法院引用 CEDAW 之相關裁判書（路徑：人權專區／引用消除對婦女歧視裁判書專區），以利各界了解實務引用狀況。	持續精進、檢討司法院網站法院引用 CEDAW 裁判書之資訊蒐集方法，以確保公開資訊之正確性。	□短期 □中期 ■長期	
19(c) 司法院	研議修正「法院辦理民事保護令參考手冊」，並建立回饋意見蒐集機制，以作為日後版本增修之參考。	一、於「法院辦理民事保護令事件參考手冊」增補相關人權公約、一般性建議及結論性意見等內容。 二、建立上開參考手冊使用者意見回饋機制及方法。	■短期 □中期 □長期	
19(a)(b)(c) 法務部	持續於司法官班及遴選檢察官職前研習班開設 CEDAW 人權條約等相關培訓課程。	司法官班及遴選檢察官職前研習班學員參訓率達 90%以上。	□短期 □中期 ■長期	

<table>
<tr><th colspan="5">第 22、23 點（司法近用與救濟）</th></tr>
<tr><td colspan="5">第 22 點
國際審查委員會肯定近期為強化《性騷擾防治法》、《性別平等工作法》及《性別平等教育法》相關申訴程序所作的努力。這些修法代表特定領域的重要進展。然而，行政院「性別平等信箱」的實際成效仍不明確；此外，對於權利侵害情形不屬上述法律規範範圍的婦女，目前是否能依據 CEDAW 獲得全面且相互協調的救濟機制，亦仍不清楚。
第 23 點
國際審查委員會建議政府考慮建立全面性的跨領域申訴機制，以處理婦女權利受到侵害的案件，包括交織性歧視，以符合 CEDAW 第 33 號一般性建議「婦女司法近用」的規範。【司法院、內政部、教育部、勞動部、衛福部、性平處】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td colspan="4">一、我國現行申訴及救濟機制係依案件性質、相關法規及主管機關權責分工辦理，例如：
(一)有關職場婦女就業歧視、性別歧視及性騷擾，現行《就業服務法》及《性別平等工作法》已訂有相關申訴救濟規定，受僱者如認雇主違反相關規定，得向地方勞工行政主管機關申訴。
(二)家庭暴力及性侵害案件已建立責任通報機制，依《家庭暴力防治法》及《性侵害犯罪防治法》規定，相關人員於執行職務時知悉疑似案件，應於法定期限內通報；另透過 113 保護專線、多元通報管道、家庭暴力事件服務處所及法律服務，協助被害人尋求保護及救濟。
二、惟婦女權利受侵害之情形可能涉及不同政策領域，或同時涉及多重歧視因素，相關案件可能須由不同權責機關處理，爰有持續強化跨機關協調及申訴救濟管道銜接之必要。行政院設置性別平等信箱提供民眾反應性別平等及 CEDAW 相關議題之管道，確保各領域的婦女權益及性別平等議題受到保障，並針對需要全面且相互協調之案件，進行跨機關協調及暢通申訴救濟機制，以促進相關案件妥適處理，確保公部門均能落實、完善 CEDAW 保障之權利。
三、另婦女遭遇家庭暴力、性侵害及性騷擾等侵害時，可能因擔心遭受責備、歧視或二度傷害而降低求助意願，爰有強化司法、警政、社政等領域專業人員教育訓練，提升適當溝通及詢問技巧，減少二度傷害，並提升案件受理及處理品質之必要。</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>
</table>

司法院	配合參與相關主管機關之研商會議，共同研議跨領域申訴機制。	適時於相關研商會議中，就本院權責事項研提意見。	□短期 □中期 ■長期	
內政部	針對婦幼安全工作專業人員實施創傷知情教育訓練，以精進婦幼案件受（處）理專業職能。	每年辦理婦幼安全工作專業人員基礎訓練班 4 梯次（每梯 50 人），並納入相關課程。	■短期 □中期 □長期	
教育部	持續推動性別平等教育法相關規定之落實	辦理大專校院性別平等教育法相關法規宣導至少 4 場次。	■短期 □中期 □長期	
勞動部	加強宣導受僱者遭遇就業歧視、性別歧視或職場性騷擾之申訴途徑。	每年辦理 22 場次職場平權及職場性騷擾防治相關研習，宣導相關防治規定及申訴方式，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	
衛福部	為強化通報及求助管道，衛生福利部建置關懷 e 起來網路通報機制，提供民眾多元求助管道，並利責任通報人員落實知悉似家庭暴力或性侵害情事之責任通報事宜。	2027 年完成通報系統優化事宜。	■短期 □中期 □長期	
性平處	一、透過行政院性別平等信箱受理民眾有關性別平等及 CEDAW 之陳情，並依案件性質函請權責機關處理及定期追蹤各權責機關案件處理進度、結果及申訴	一、每月追蹤各權責機關性別平等信箱案件辦理情形。	■短期 □中期 □長期	

	救濟管道之運作情形。			
	二、針對涉及跨領域或交織性歧視之案件，視個案情形協調相關主管機關，以促進跨領域案件獲得妥善處理。	二、每年公布案件交織性統計。	■短期 □中期 □長期	
	三、定期掌握性別平等信箱案件辦理成效，針對權責機關之辦理情形及回復內容進行實質檢視及分析，如有機關處理過程性別平等意識不足、調查程序不完備等情形，將提供行政指導，促請權責機關補強、改善現有措施及機制。	三、2027 年前完成經行政指導案件之分析。	■短期 □中期 □長期	
	四、蒐集他國對於全面性跨領域之受理及處理機制，作為我國政策及機制之精進參考。	四、2028 年完成蒐集。	□短期 ■中期 □長期	

第 24、25 點（提升婦女的國家機制）
第 24 點 國際審查委員會肯定政府致力於將國家性別平等機制設置於部會之上的層級，使其具備橫向及縱向的監督與統籌權限；並肯定行政院以及所屬各部會、直轄市及縣（市）政府推動的「性別平等業務輔導考核與獎勵計畫」，以及「金馨獎」，包括「進步獎」、「創新獎」、「深耕獎」及「貢獻獎」。國際審查委員會亦肯定超過 30 個機關編列性別預算，但同時關切部分機關的性別預算遭到大幅削減，尤其是行政院院本部、國防部及國家發展委員會，分別減少 23.33%、6.14%及 80.14%。目前仍缺乏嚴謹的課責機制、有效的監督制度，以及系統化的追蹤與評估機制，以協助辨識落差，並依不同部門的具體需求，適切調整及在地化 CEDAW 的理念原則與執行實務中，為此國際審查委員會持續關切。尤其應充分回應不同婦女及女童群體的特定需求，包括身心障礙婦女、農村婦女、原住民族婦女、婦女移工、女同性戀者、雙性戀者、跨性別者及雙性人（LBTI），以及其他受到結構性排除的婦女群體。 **第 25 點** 國際審查委員會依據 CEDAW 有關婦女國家機制的第 6 號一般性建議、《北京行動綱領》所提供的指引，以及聯合國《未來契約》，建議政府： (a) 強化性別平等處的運作模式，以採取更有效的全社會協作方式進行統籌協調，並加強性別平等相關法令、CEDAW 及包括數位發展部《性別平等推動計畫（2026－2029）》等相關部門法規落實情形之變革性成果與影響評估；【性平處】 (b) 強化 CEDAW 國際審查後的兩年期追蹤機制，改善法規及課責機制，並建立公、私部門落實性別目標、具強制性的預算前置規定及執行機制的基準，且應與國家發展計畫的優先事項相互連結，尤其著重國家安全及數位經濟領域，以提升對所有類別婦女的服務及權利保障，回應全球和平與安全，以及數位科技與人工智慧快速變革的時代背景；【國防部、數發部、國發會、性平處】 (c) 制定有關聯合國安全理事會第 1325 號決議「婦女、和平與安全」的國家行動計畫；【國防部】 (d) 透過採行「全球 Cities for CEDAW」的架構與模式，具體落實針對直轄市及縣市政府的 CEDAW 獎勵計畫，將 CEDAW 的實質落實推展至地方層級，使其能真正具體影響臺灣各地婦女的實際生活經驗，尤其是農村及原住民族群、身心障礙者，以及受到結構性排除的婦女群體；以及【性平處】 (e) 檢討並更新分類資料蒐集、具針對性的性別指標及績效評估制度，以提升各項工作的強韌性與協同性，更有效回應交織性及新興性別議題，並透過連結法規的獎勵措施，鼓勵包括公、私部門組織在內的所有利害關係人參與；同時確保婦女非政府組織、私部門及受到結構

性排除的婦女群體能充分參與。【性平處】	
背景/問題分析	一、 我國於 2012 年設立行政院性別平等處，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、協調及督導中央各部會與地方政府推動性別平等政策，並透過行政院性別平等會、分工小組及各部會性別平等專案小組等多層級運作機制，結合外部專家學者及民間團體參與，強化跨部會協調、公私協力及政策追蹤督導，促進性別觀點融入政府整體施政；另訂有中央部會及地方政府推動性別平等業務之輔導考核及獎勵計畫，邀請外部性平專家參與考核，督導各機關落實情形；除此，亦建立性別預算編列與執行機制，確保資源合理配置，以強化不同群體婦女及女童於各領域之參與及權益保障: (一)2026 至 2029 年訂定「促進公私部門決策參與之性別平等」、「建立性別友善職場與提升女性經濟力」、「消除性別刻板印象、偏見與歧視」、「促進健康及照顧工作之性別平等」及「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」等 5 項重要議題，並依各議題設定政策目標、關鍵績效指標、具體做法及績效指標，納入各部會性別平等推動計畫落實執行。另督請各部會透過性別平等專案小組會議檢討重要議題執行情形，年度成果提報行政院性別平等會分工小組及會前協商會議，結合外部專家學者及民間團體意見，檢視政策推動成果及執行落差，研議具體策進方向。 (二)自第 2 次國家報告起公布結論性意見與建議之作業管考規劃，督請各點次相關權責部會落實推動與追蹤，追蹤管考機制包括：確認各點次權責機關分工、各權責機關擬具行動回應表、召開審查會議邀集民間團體、專家學者及行政院性別平等會外聘委員參與、據各界意見精進對應行動策略與關鍵績效指標、定期彙報推動情形，並自第 3 次國家報告起增加期中審查作業程序，以檢視推動成效。 (三)參考「全球 Cities for CEDAW」倡議經驗，透過地方政府觀摩交流、專家輔導及培力等措施，促進中央與地方、政府與民間之政策對話及經驗交流，因應不同機關及地方需求持續精進性別平等政策推動方式，促進 CEDAW 理念與原則融入各級政府施政及地方實務。 (四)引導各部會及地方政府依業務推展實況擴增性別統計指標、撰擬性別統計分析，並函頒「行政院各部會性別統計精進作業」，督導各部會針對權管業務，就所盤點未建置之性別與年齡、族群、身心障礙、多元性別等交織性統計資料進行評估與建置，以利各界瞭解我國不利處境群體之現況。

	二、除透過前述性平機制持續推動性別平等政策、強化跨部會協調及結論性意見追蹤管考外，相關部會亦持續因應國際情勢及科技發展趨勢，將性別觀點融入國家發展重要政策領域，包含：數發部持續關注數位經濟領域婦女權益保障，並指出當前 STEMM（科學、科技、工程、數學、醫學）領域因女性參與比例較低，導致科技研發多偏重技術與供給面，缺乏對不同性別使用者經驗與需求之瞭解，致研究難以從性別觀點提出創新方案，爰發展「數位領域性別化創新操作手冊」，於研發過程納入生理性別與社會性別分析視角；國防部則積極落實性別主流化，持續進用女性官兵擔任戰鬥、戰術指揮及科技研發等職務，並說明全球已有 117 個國家與地區採納聯合國安理會第 1325 號決議「婦女、和平與安全」（WPS）國家行動計畫，將參酌他國經驗研提我國行動計畫；國發會則表示，國家發展計畫優先推動事項依總統政見及行政院施政方針編擬，將關注相關部會參酌 CEDAW 公約及結論性意見內涵，融入國家發展計畫之相關政策。			
權責機關(單位)	**行動**	**關鍵績效指標**	**時程**	**備註**
25(a) 性平處	一、為強化性別平等政策治理之多元參與及公私協力，藉由行政院性別平等會相關會議、部會性平專案小組及相關專案會議等機制，納入社會專業人士、性別及婦女團體代表參與，促進跨部會合作，共同研訂性平政策、院層級性別平等重要議題及相關計畫，並定期檢討政策推動情形。 二、有關成果及影響評估 (一)為監測我國各領域性別平等發展情形，參考國際性別平等指數架構，定期系統性觀測我國性別平等發展現況與變化趨勢，以掌握各領域性別落差及待改善事項，作為性平政策研訂及滾修各部會性別平等推動計畫之參據。 (二)各部會性平專案小組運作及性別平等議題推動	一、每年透過各部會性別平等專案小組、行政院性別平等會分工小組及會前協商會議等機制，檢討院層級性別平等重要議題執行情形，並研提具體策進作為。 二、2027 年起每年辦理性平業務輔導(考核)獎勵機制，輪流檢視行政院所屬部會、地方政府推展性平政策情形，並提出精進建議。 三、2028 年完成我國性別平等發展情形及政策推動成效之整體評估。	■短期 □中期 □長期 ■短期 □中期 □長期 □短期 ■中期 □長期	

	情形，納入性別平等業務輔導考核項目，以強化政策執行及課責機制，提升政策推動成效。			
25(b) 國防部	派訓女性軍官進修碩士(含)以上學位以培育師資，並納入女性專任教師人才資料庫管制派職及進用，藉女性軍職教師加入教職，提升女性專任教師比例。	116 年各軍事校院單一性別專任教師系所計 18 系所(應用外語系及工程及機電學類)，規劃逐年提升 5%系所專任教師不得為 0 目標。	■短期 □中期 □長期	
	女性軍、士官任職及經管培育，均依「陸海空軍軍官士官任職條例」等相關法規辦理，按官科、專長、學經歷及績效評選，逐級向上發展。	116 年各單位女性軍官、士官派任領導職務，人數較 115 年提高 3%；117 年較 116 年提高 3%；118 年較 117 年提高 4%。	□短期 □中期 ■長期	
25(b) 數發部	透過如邀請女性講者或審查委員、鼓勵企業或團隊女性代表參與、提供彈性時段或線上參與選項、評估女性優先名額機制等多元形式，促進女性於數位產業相關活動之參與。	辦理數位科技、AI 應用、數位資安等相關培訓課程、工作坊或宣導交流活動，鼓勵女性參與，並以女性參與人數占總參與人數 30%以上為目標。	■短期 □中期 □長期	
		推薦獎補助計畫審查委員名單時，力求女性委員比例達 1/3 以上，提升女性於審查機制之參與度。	■短期 □中期 □長期	
	邀請性平學者專家就數位領域性別化創新操作手冊進行案例開發及內容審議，手冊內容除彙整性別主流化相關概念與操作原則外，將納入實作案例，以強化應用性。	116 年將 1 件實作案例納入數位領域性別化創新操作手冊。	■短期 □中期 □長期	
25(b) 國發會	於國家發展計畫(118 年-121 年)編擬過程，將函請相關部會參酌 CEDAW 公約及結論性意見內涵，融入國家	完成編擬具融入 CEDAW 公約及結論性意見內涵後之國家發展計畫(118 年-121	□短期 ■中期	

	發展計畫之相關政策中。	年)。	□長期	
25(b) 性平處	一、強化 CEDAW 追蹤機制，落實性別目標 (一)公開資訊：辦理結論性意見分工會議、回應表審查會議及期中審查，廣邀民間團體、專家學者及行政院性別平等會外聘委員參與。於行政院性別平等會網站公開各點次權責機關回應表、審查會議紀錄、不參採意見之回應說明及定期辦理情形。 (二)強化監督:權責機關針對結論性意見提出行動，設定性別目標(關鍵績效指標),經提報各部會性別平等專案小組審議通過後函送行政院，並將結論性意見回應表訂定情形及落實情形納入「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」之評審項目，以促進權責機關積極落實結論性意見。 (三)辦理結論性意見回應表期中審查。	一、CEDAW 追蹤機制 (一)2027 年 6 月前公布 CEDAW 第 5 次國家報告結論性意見回應表，並於行政院性別平等會網站公開相關審查會議紀錄及機關回應說明。 (二)各權責機關按時程(2028 年 4 月 16 日、8 月 16 日前)函報辦理情形達 90%;並於 2028 年「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」進行項目檢視。 (三)2028 年 5 至 7 月間完成結論性意見回應表期中審查。	■短期 □中期 □長期 □短期 ■中期 □長期 □短期 ■中期 □長期	

	二、性別預算:「性別預算作業原則及注意事項」第 5 點第 4 項之規定，已將辦理 CEDAW 相關工作列為應編列性別預算之業務類型，各機關為落實 CEDAW 所提出之暫行特別措施及 CEDAW 國家報告國外專家審查委員會總結意見與建議等 CEDAW 涉及事項之預算，應納入性別預算編列。	督導各部會將 CEDAW 推動相關事項納入年度「性別預算編列情形表」及「性別預算執行情形表」，提報部會年度第 2 次性別平等專案小組。	■短期 □中期 □長期	
25(c) 國防部	第一部分：參與－提升國防安全與韌性防禦多元決策代表性。 第二部分：保護－建構數位與實體衝突下人身安全防護網 第三部分：預防－將性別觀點與社會韌性扎根於平時防衛準備 第四部分：救濟與重建－保障轉型正義與危機後復原	一、參與 (一)提升國防部高階軍文職之女性決策比例。 (二)擴大女性在全民防衛動員、後備軍人組織及基層民防體系中的主導與決策權，訂定女性參訓與取得證照比例之最低保障。 (三)將收容所大規模開設與性別分流演練納入地方民安演習科目。 (四)結合縣市政府，優先培訓具備中文能力的新住民女性成為防災或民防種子隊員培訓。 (五)建立與更多國際組織合作。 二、保護 (一)完備我國內部性別暴力、性騷擾申	□短期 □中期 ■長期	

		訴、第三方救濟(法律、經濟、醫療)與心理創傷修復機制。 (二)訂定緊急危機狀態下,保障女性、外籍移工、新住民與脆弱族群人權之收容指引、宗教文化需求及特殊物資、飲食常態化儲備。 (三)防範針對女性網路性別暴力與數位假訊息認知作戰。 (四)重大災害之收容人道救援,採取身分無條件庇護原則。 (五)訂定緊急危機狀態下防範人口販運、綁架、性剝削防線。 三、預防 (一)推動具備性別敏感度之災害風險管理,將女性視角納入防災避難所空間規劃與演練。 (二)結合民間組織納入性別觀點之民防訓練與危機應變能量。 (三)緊急危機狀態應變手冊、細胞簡訊、避難收容所標示應採用國際通用圖示或多國語言版本。		

		四、救濟與重建 (一)持續完備歷史上軍事性別暴力受害者之歷史記憶保存。 (二)健全重大天災後，針對女性經濟賦權、心理衛生及社會資本重建之復原計畫。 (三)醫療與生殖健康系統的緊急復原。 (四)支持女性主導地方災後創業(就業)與硬體重建工程(社區重建規劃、避難道路重修)。		
25(d) 性平處	為鼓勵各地方政府依據在地人口結構與特色(如人口組成、地域特性、產業特性、文化脈絡等)，提出專屬 CEDAW 城市報告，並考量各地方政府不同層級與量能規模，分階段向地方政府推動 Cities for CEDAW： 一、透過「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」，地方政府如辦理 CEDAW 城市報告，可列為加分項目。 二、辦理「地方政府性別平等共識營」，邀請地方政府辦理性平業務同仁參與，分享交流推動 CEDAW 城市報告經驗，培力及協同地方層級落實及推展 CEDAW。 三、評估規劃於「行政院辦理直轄市與縣(市)政府推	一、2027 年、2029 年將 CEDAW 城市報告納入「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」之加分項目。 二、2028 年辦理地方政府性別平等共識營，議程主題須含 CEDAW 城市報告。 三、2031 年將 CEDAW 城市報告納入「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」之直	■短期 □中期 ■長期 □短期 ■中期 □長期 □短期 □中期 ■長期	

	動性別平等業務輔導獎勵計畫」中，將辦理CEDAW 城市報告納入必評項目。	轄市政府必評項目。		
25(e) 性平處	一、透過「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」(下稱部會輔導考核)，將新增或運用性別統計納入考核指標，並區分一般性別統計及複分類性別統計給予不同評分基準，以鼓勵各部會運用性別統計，作為政策推動參據，將性別平等融入所責業務。 二、透過部會輔導考核，將「性別分析辦理情形」納入部會考核指標，鼓勵各部會蒐集質化或量化資料(含交織性性別統計及分析)，檢視性別落差情形，尤其關注不利處境者受影響之情形，提出相對應之政策建議，作為業務精進之參據。 三、執行「行政院各部會性別統計精進作業」，研析各部會交叉統計資料建置情形(含性別與年齡、族群、身心障礙、多元性別等)，並提出精進方向。	一、2028 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫，納入「強化及運用性別統計辦理情形」為考核指標，並將「不利處境者之性別統計新增或運用」列為考核基準。 二、2028 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫，納入「性別分析辦理情形」為考核指標，並將「交織性或不利處境者之性別分析」列為考核基準。 三、2028 年提出「行政院各部會性別統計精進作業」執行情形研析報告 1 份。	□短期 ■中期 □長期	

<table>
<tr><th colspan="2">第 28、29 點（性別刻板印象）</th></tr>
<tr><td colspan="2">第 28 點
國際審查委員會肯定政府為挑戰性別刻板印象所推動的多項措施，包括公共宣導活動、教育改革、文化倡議，以及降低職業性別隔離、促進男女共同分擔家庭責任，並鼓勵婦女參與傳統上由男性主導領域的各項主動作為。
第 29 點
國際審查委員會建議政府制定全面性的政策、策略及方案，以處理深植於社會結構及服務提供體系中的歧視性性別刻板印象及父權態度。相關措施包括對公務人員、司法人員及媒體專業人員進行系統性培訓，以促進具性別回應性的媒體報導，並處理線上及線下環境中影響處於結構性邊緣處境之婦女及女童的性別刻板印象，包括原住民族婦女、婦女移工、身心障礙婦女、高齡婦女及 LBTI 群體。
【全面性政策：性平處】
【公眾教育、教育改革、文化活動：教育部、衛福部、文化部、運動部、原民會、客委會、通傳會】
【職業性別隔離：內政部、國防部、經濟部、交通部、勞動部、農業部、衛福部、環境部、數發部、國科會、金管會、海委會、工程會、核安會】
【公務人員訓練：保訓會、人事行政總處】
【司法人員訓練：司法院、法務部】
【媒體訓練：文化部、通傳會】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td>一、全面性政策
國際審查委員會肯定我國為挑戰性別刻板印象所推動的多項措施，惟社會結構及服務體系中仍存在性別偏見，建議制定全面性政策及方案，並強化公務、司法及媒體專業人員培訓，以促進性別平等。針對消除性別刻板印象，我國已有訂定行政院層級之推動機制，在前一期性別平等重要議題（院層級議題）（2022-2025年）「議題三、消除性別刻板印象、偏見與歧視」中，相關部會推動多項性別平等措施，前期成果大多聚焦在宣導、性別參與、教案研發等，但內容較屬於一般性平觀念的宣導，推動的範圍和落實成效尚有深化空間，於下一期性別平等重要議題（院層級議題）
二、公眾教育、教育改革、文化活動</td></tr>
</table>

	（一）性別刻板印象及父權觀念深植於社會文化及日常生活，須透過教育改革及公共宣導，從不同年齡層及生活場域逐步改變既有觀念。依據十二年國民基本教育課程綱要總綱，課程設計應適切融入性別平等教育議題，包括「性別角色的突破與性別歧視的消除」、「性別權益與公共參與」等。現行高級中等以下教育階段各領域課程綱要均已與性別平等教育議題連結，惟仍須持續強化教師教學知能及課程內容，協助學生建立性別平等意識。 （二）文化及傳統觀念具有隱微且潛移默化之影響，傳統禮俗及儀典長期依循既有信仰與習慣，較難察覺其中與性別平等價值之衝突，致文化觀念轉變較為緩慢。此外，文化及海洋文化相關教材、出版品、展覽、影音及宣傳素材，應適度呈現不同性別於文化傳承、教育推廣及專業領域之參與與貢獻，避免再製性別刻板印象。 （三）運動賽事及場館過往規劃多偏重一般賽事運作，對多元性別尊重之主題文宣、標語倡導及平權氛圍營造，仍有持續推廣空間；國民體適能指導員培訓亦多聚焦通用體適能指導，對女性孕產期、更年期、高齡者及多元性別者等特定族群之分眾運動指導技巧及性別回應性知能，仍須透過常態研習持續精進，提供更具品質及安全保障之運動服務。 （四）原住民族婦女、婦女移工、身心障礙婦女、高齡婦女及 LGBTI 群體等，可能因性別及其他身分交織而面臨多重歧視，且社會及線上、線下環境中的性別刻板印象與父權態度，可能進一步加深其不利處境。爰應透過多元教育及宣導措施，提升社會大眾對不同身分及處境者之理解與尊重，避免性別刻板印象及偏見持續影響其權益。 三、職業性別隔離 （一）傳統父權思維及「男主外、女主內」等性別刻板印象，影響女性之職業選擇、工作發展及家庭責任分工，亦可能使女性在產業及專業領域面臨性別歧視與能力偏見，阻礙其進入特定職業、升遷及參與高階決策。雖《性別平等工作法》已於招募、分發、升遷、薪資給付及解僱等就業階段明定不得因性別或性傾向而有差別待遇，惟實際職場仍存在水平及垂直性別隔離現象，女性在部分產業及管理決策職務之參與比率仍有提升空間。 （二）警察及消防領域仍以男性從業者為主。截至2025年底，警察人員共67,169人，其中女性9,757人，占14.53%；女性警官占全體警官比率為15.92%。消防人員共17,648人，其中女性2,189人，占12.4%，顯示女性在警察及消防專業領域之參與比率仍偏低。警察人員陞遷雖依既有制度辦理，未因性別而有差異，惟婦幼警察隊重要職務已設有至少一人由女性擔任之規定；另透過消防楷模遴薦原則鼓勵女性消防人員參與表揚。

	（三）營造及建築領域亦存在明顯性別參與差異。依據勞動部性別勞動統計，2025年男性就業者從事營造工程業者占男性總體勞動力12.5%，女性就業者則占女性總體勞動力2.6%，顯示女性投入營造工程業之比率偏低。截至2026年10月底，全國建築師共9,314人，其中女性1,437人，占15.4%；女性建築師比率雖有提升，仍可能因傳統觀念而面臨專業能力遭質疑等情形。 （四）交通運輸及航空領域亦受既定性別刻板印象影響，公路職業駕駛、飛航駕駛員及航空器維修工程師等職業，均存在不同程度之性別參與差異。此外，航空公司制服款式及工作環境亦涉及性別友善議題；遊艇與動力小船駕駛訓練則須考量不同性別及年齡者之設施設備與訓練環境需求，以提升女性參與相關訓練之便利性及意願。 （五）農漁會會員資格雖無性別限制，惟女性參與農漁會組織決策仍有提升空間，可透過考核評鑑及獎勵等措施，鼓勵女性參與選任人員選舉，增加女性參與組織決策之機會。 （六）科技、數位及資安領域之職業性別隔離，可能源自教育階段的性別隔離，進而影響女性於教育、職場及科研領域之選擇與發展。數位領域有必要積極促進女性提升數位專業職能；資安及 STEM 領域則可透過女性專屬競賽及教育培育措施，從學生階段培養女性對科學、技術、工程及數學領域之興趣與能力，鼓勵女性投入相關產業及科研工作。 （七）金融業及其他專業領域仍可能存在水平性別隔離（特定性別集中於特定職務）及垂直性別隔離（女性多集中於基層職務）現象。企業雇主、董事會及主管是否重視性別平等，亦為企業自主推動性別平等之重要因素，爰有必要強化企業雇主及主管之性別平等意識，並促進組織決策及薪資待遇之性別平等。另能源與輻射相關領域亦須營造有利女性進入、升遷及發展之職場環境，降低職業性別隔離。 （八）海洋產業及專業領域之女性參與仍有提升空間。依據國際組織2020年至2024年統計報告，全球海洋科研人員女性占比約38.6%，海洋產業總勞動力女性占比約29%；我國2025年大專院校海洋相關科系女性學生占比約35%。受社會、文化及經濟等結構性因素影響，女性參與海洋事務及相關產業仍有限，有必要培育海洋領域女性人才，促進女性參與海洋產業及相關專業發展。 四、公務人員訓練 （一） 性別刻板印象及父權態度深植於社會制度與公共服務體系，可能影響公務人員之行政決策、政策規劃及服務提

	供，進而使既有制度再製性別偏見或結構性歧視。為提升公務人員性別敏感度及性別回應能力，有必要持續優化現行公務人員訓練課程結構，逐步深化培訓體系。 （二） 目前公務人員培訓已透過實體課程及數位學習等多元管道推動性別平等教育，並邀請性別平等專家學者及相關機關共同精進課程內容，亦已規劃及新增多元性別權益保障、交織視角下的性別平權、暫行特別措施及政策實踐等相關課程。惟仍須持續深化系統性培訓，強化公務人員辨識結構性歧視及將性別觀點落實於政策規劃、行政決策及公共服務之能力。 五、司法人員訓練 （一） 性別刻板印象與父權態度仍可能潛在影響司法裁判及司法服務體系，進而影響不同性別及處境者之司法近用與權益保障。國際審查委員會建議透過系統性培訓，全面提升司法人員之性別敏感度，以處理深植於社會結構及服務提供體系中的歧視性性別刻板印象及父權態度。 （二） 應持續強化法官、檢察官及其他司法人員之性別平等教育，將性別刻板印象、交織性歧視及結構性邊緣處境婦女之議題納入專業訓練，協助司法人員辨識並避免性別偏見影響司法程序、裁判及相關服務，提升司法體系之性別回應能力。 六、媒體訓練 （一） 媒體及數位網路環境對社會性別觀念具有重要影響，國際審查委員會建議透過對媒體專業人員進行系統性培訓，促進具性別回應性的媒體報導，以消除深植社會結構及服務體系中的歧視性性別刻板印象及父權態度。 （二） 原住民族婦女、婦女移工、身心障礙婦女、高齡婦女及 LBTI 群體等，可能因多重身分而面臨媒體再現不足或刻板印象等問題。爰有必要強化媒體從業人員對性別平等、多元性別及交織性歧視之認識，並運用新媒體及公共媒體製播多元性別、去除刻板印象之影片與節目，呈現不同族群之多元經驗及需求，提升媒體內容之性別回應性及社會大眾之性別平權認知。			
權責機關(單位)	**行動**	**關鍵績效指標**	**時程**	**備註**

性平處	本院將「消除性別刻板印象、偏見與歧視」納入 2026 至 2029 年院層級性別平等重要議題，督導相關部會推動文化、禮俗及儀典之性別平等、強化媒體及相關機關專業人員(如警察、司法人員等)性別平等意識、破除科系選擇之性別刻板印象，並促進多元性別之理解、接納與平等對待。	2029 年民眾之性別平等觀念達 76.9 分至 81.5 分[1]。	□短期 □中期 ■長期	
教育部	透過校園性別事件專業調查人員研習及案例研討，強化調查人員辨識性別刻板印象及相關偏見之專業知能。	辦理校園性別事件調查專業人員培訓 1 場次。	■短期 □中期 □長期	
	中央性平團持續針對各縣市國民教育地方輔導團性別平等教育議題分團團員辦理破除性別刻板印象相關議題研習。	每學年至少辦理 4 場次相關研習。	■短期 □中期 □長期	
	定期辦理「補助高級中等學校推動家庭教育暨親職教育工作實施計畫」，就情感教育、婚姻教育、親職教育、性別平等教育等多元化議題執行宣導及研習活動。	每學年度補助至少 180 所教育部主管高級中等學校。	■短期 □中期 □長期	

[1]本關鍵績效指標為性別平等重要議題(院層級議題)(115-118 年)「議題三、消除性別刻板印象、偏見與歧視」之關鍵績效指標之一。依據行政院性別平等觀念電話民意調查，「性別平等觀念」114 年及 111 年分別為 81.4 分與 76.9 分。考量 80 分以上逐漸邁入統計高原期，提升幅度將趨緩，爰將關鍵績效指標訂為「達 81.5 分」。

	透過高級中等學校性別平等教育資源中心研究教師及種子教師，進行到校諮詢輔導活動，提供教師進行實施性別平等教育議題融入課程諮詢服務，以提升主管高級中等學校教師融入性別平等教育議題課程設計及教學策略之相關知能。	每學年度辦理性別平等教育相關議題融入課程研習活動至少 4 場次。	■短期 □中期 □長期	
	鼓勵本部主管學校教師研發性別平等教育多元議題之教案示例，培養學生接納差異、尊重多元的態度。	一、每學年度辦理「高級中等學校性別平等議題特色課程」2階段實作工作坊，協助校內教師透過跨學科領域，發展性別教育議題融入校本課程之教案至少3件。 二、每學年度辦理高級中等學校性別平等教育議題教案甄選活動1場次。	■短期 □中期 □長期	
	持續透過高級中等學校學(群)科中心辦理性別平等議題教師研習。	每學年至少辦理 4 場次相關研習。	■短期 □中期 □長期	
	持續推動性別平等教育諮詢輔導計畫，其中針對特教學校「行政組織與運作」與「校園性別事件之防治與處理」等面向，到校訪視學校檢核性平會運作情形，提供相關精進策進作為。	每年辦理 1 次。	■短期 □中期 □長期	
衛福部	辦理 CRPD 示範性教育訓練，並納入身心障礙者婦女交織議題。	每年辦理至少 1 場次涉及交織性議題之 CRPD 示範性教育訓練，參訓人員包含中央及地方政府推動 CRPD 相關業務人員，人數達 50 人。	□短期 ■中期 □長期	

	辦理老人福利機構專業人員性別平等教育訓練，並納入性別多元化議題。	每年辦理至少 1 場次專業人員在職訓練，課程納入性別平等意識培力、多元性別等議題課程，至少 95%在職人員完成訓練。	□短期 □中期 ■長期	
文化部	一、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，並運用性平檢視成果，以網路社群媒體，或講座等形式宣導；於重要民俗活動舉辦前的籌備期間加強性平宣導。 二、每年持續辦理性別平權與媒體自律宣導活動。	一、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貼文2則，參加重要民俗祭典籌備會2場，宣導性平觀念。 二、邀請相關領域專家學者，以主題演講及焦點團體座談等形式，探討性別刻板印象、個資保護、歧視(含高齡歧視)、數位／網路性別暴力，以及涉及自殺報導案例等相關議題之報導原則，推動媒體自律。以實體/線上活動/線上課程形式辦理，合計場次應達2場，參與人次應達至少150人次以上。	■短期 □中期 □長期	
運動部	結合運動產業相關說明會場合，辦理性別刻板印象宣導，倡導破除運動產業職業性別隔離及性別刻板印象，鼓勵女性投入運動產業並參與經營管理及決策。	宣導涵蓋 3 個運動產業類別，辦理 2 場次。	■短期 □中期 □長期	
	持續於運動產業相關說明會辦理性別刻板印象宣導，並擴大涵蓋之運動產業類別。	宣導涵蓋 4 個運動產業類別，辦理 3 場次。	□短期 ■中期 □長期	

	將性別刻板印象宣導常態納入運動產業相關說明會，持續擴大涵蓋之運動產業類別。	宣導涵蓋 5 個運動產業類別，辦理 4 場次。	□短期 □中期 ■長期	
	於運動賽事、場館透過文宣或標語，倡導對多元性別的尊重：本部輔導與辦理之運動賽事及場館，透過主題文宣、標語及多媒體宣導，公開倡導對多元性別之理解、接納與尊重，打造性別友善且包容之運動環境。	6 場次，且參與人員提升性平意識認同度達 80%以上。7 場次，且參與人員提升性平意識認同度達 80%以上。8 場次，且參與人員提升性平意識認同度達 80%以上。	□短期 □中期 ■長期	
	辦理國民體適能指導員分級精進研習（納入性平及高齡、女性等特定族群議題），提升服務品質與安全性：辦理國民體適能指導員分級精進研習，系統性納入性別平等意識，以及高齡、女性各生命階段（孕產期/更年期）等特定族群之指導需求與運動安全，提升體適能指導服務品質與性別敏感度。	6 場次，且課程提升性平意識認同度達 80%以上。7 場次，且課程提升性平意識認同度達 80%以上。8 場次，且課程提升性平意識認同度達 80%以上。	□短期 □中期 ■長期	
原民會	原住民族委員會每年辦理原住民族社工員、照顧服務員及就業服務員性別平等教育訓練，消除服務過程中的性別刻板印象與歧視，並關注不同處境原住民族婦女之需求，營造性別友善之社會福利	每年辦理原住民族社工員、照顧服務員及就業服務員性別平等相關教育訓練各 1 場次，合計 3 場次。	■短期 □中期 □長期	

	及就業服務環境。			
客委會	透過製作具備多元性別及去刻板印象觀點之影片及節目，於客家公共媒體頻道及新媒體跨平台露出，以有效提升大眾的性別平權意識。	一、短期：性平相關影片及節目觸達人次達5萬人次。 二、中期：性平相關影片及節目觸達人次較前一年度成長5%。 三、長期：性平相關影片及節目觸達人次較2027年度成長20%。	■短期 ■中期 ■長期	
通傳會	一、督導 iWIN 透過 Facebook 及 Instagram 社群平臺進行宣導推廣。貼文內容包括私密影像、法規教育、防護機制、網路霸凌、網路交友、網路詐騙、網路素養等議題宣導及分享，提升宣導對象對於性別議題之認知及態度，進而減少性別刻板印象、偏見與歧視。 二、針對數位平臺從業人員辦理性別平權相關課程，強化學員將平權意識轉化為實質的社會共融行動，促進網路內容符合 CEDAW 精神。 三、針對廣電媒體從業人員辦理專業素養培訓課程，探討消除性別刻板印象、偏見與歧視，及認識多元性別等	一、iWIN 透過 Facebook 及 Instagram 社群平臺進行宣導推廣之篇數： 2026年：115篇 2027年：120篇 二、每年針對數位平臺從業人員辦理1場導入 CEDAW 概念之性別平等議題專業課程，且測驗及格率達80%，以提升上揭人員性平意識。 三、針對廣電媒體從業人員，每年分區辦理性別平權相關議題課程至少4場次，整體測驗及格率達90%。	■短期 □中期 □長期	

	議題，強化廣電媒體從業人員之性平意識，進而促進廣電媒體製播符合性別平權意識之內容。			
內政部	持續推動各警察機關積極提升女性警察人員比率。	以 2025 年底女性警察人員比率 14.53%為基準值，於 2029 年底前提升 0.1%。	□短期 □中期 ■長期	
	臺灣警察專科學校於既有性別平等相關課程或講座中，適時融入破除性別刻板印象及尊重多元群體等議題。	2028 年底前臺灣警察專科學校專科警員班正期學生組畢業生接受相關教育之比率達 100%。	□短期 ■中期 □長期	
	破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率，並提高年度消防楷模表揚之女性比率。	以 2025 年底女性消防員比率 12.4%為基準值，於 2029 年底前提升 0.05%。	□短期 □中期 ■長期	
		視需求滾動修正「內政部消防署全國消防楷模甄選表揚實施規定」。	□短期 □中期 ■長期	
	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	
	請營造業相關公會辦理教育講習或座談交流，透過公會宣導會員業者重視性別平等相關法規與政策，加強輔導會員業	請營造業相關公會辦理性別平等友善職場環境講習（包含「女性工地工作者權益與保護」等主題），以及辦理薪資待遇性別平等相關講	■短期 □中期 □長期	

	者建立性別友善職場環境，提升產業整體性別意識與包容性；並針對已取得營造業相關技術證照之女性，鼓勵會員業者晉用女性進入營建工程行業之認識與信心，強調性別薪資職務平等，宣導使用同工同酬檢核表，提高女性在職場留任及晉陞至決策階層之機會。	習（包含「性別薪資職務平等」、「女性工地主任留任及晉陞機制」及「宣導使用同工同酬檢核表」等主題）每年約 30 人次。		
	一、提升教師教學性平意識：每學期舉辦學科教師研習會(每年2場次)，提醒教師授課與輔導時遵守性平相關法規，深化課程性平內涵。 二、規劃與開設必修課程：於大學部課程規劃納入校訂共同必修2學分「性別平權與警察實務」課程，將多元性別敏感度教材、婦幼法規、家庭暴力與法令、婦幼安全理論與實務、性犯罪專題研究等納入教學大綱，並辦理課後教學反應調查與滿意度調查，將學生意見回饋授課教師參考。 三、落實雙師教學：於學期課程中聘任性平實務專家共同授課，強化實務案例研析與教育，全面落實警察高	一、學科教師研習會辦理2場次，教師涵蓋率: 2027年：達80%。 2028年：達85%。 2029年：達90%。 二、開設必修課程2學分，學生參訓涵蓋率: 2027年：達90%。 2028年：達92%。 2029年：達94%。 三、開設必修課程2學分，課後教學反應調查滿意度: 2027年：達80%。 2028年：達85%。 2029年：達90%。	□短期 □中期 ■長期	

	等教育之去刻板印象與性別平權教育。			
國防部	運用青年日報、奮鬥月刊、吾愛吾家雙月刊及漢聲電臺等文宣管道逐年增加宣導則數，並持續透過行政院「Gender 在這裡‧性別視聽分享站」，以擴大宣傳效果，強化受眾性別平等意識；另新聞媒體負責單位，每年辦理性別平等意識訓練課程(如新增「性別與性別角色多元面向介紹」及「新聞選題、用詞、視角性別敏感度實務案例分析」)，提升多媒體從業人員性別平等意識。	一、辦理各項文宣宣導，每年文宣種類應包含女性人力等6項性平績效指標運用計70則；「軍事新聞處」、「青年日報社」、「漢聲廣播電臺」及「軍聞社」等新聞媒體單位，每年至少辦理2場次(1-2小時)多樣性性別平等意識訓練課，並填寫國防部性別刻板印象問卷調查表(認同度須達70%以上)。 二、實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達94%，提升性平意識之滿意度達85%以上，知識性測驗及格率達82%以上；對本部及所屬機關公務人員實施性別平等意識訓練課程每年參訓率至少達95%，另主官(管)人員參訓率每年至少達91%，知識性測驗及格率達82%以上。	□短期 □中期 ■長期	
經濟部	一、經濟部及所屬事業持續運用多元管道宣導性別平等觀念，包含不以性別限制職業選擇與工作發展等觀點，辦理女性領導力專班、創(就)業知能培訓課程及友善職場課程，	一、辦理女性創業培力課程活動25場次，培力女性創業者至少2,350人次。 二、製作文宣品推廣，以消除職業性別刻板印象。 (一)製作臺灣能源女力故事1例，內容納入	■短期 □中期 □長期	

	以強化同仁性別平權意識，營造友善職場環境，消除傳統角色刻板印象，突破職場性別隔離。 二、另樹立能源女力典範，透過積極發掘女性與性別少數之能力與經驗貢獻案例，以整合女力事蹟、結合教育活動等方式進行擴散宣導，打破職業性別刻板印象。	基層、第一線女性工作者或具多元身分背景之女性案例。 （二）更新及發送廣宣品1則，並於說明會中進行宣導。 三、多元管道宣導性別意識及觀點，強化性別平權意識。 （一）透過臉書貼文、拍攝影片（含平面）、法規短影音、線上課程，發送多媒體宣導4則。 （二）法規說明會、計畫說明會、宣導會、推廣講座、性別平等及友善職場相關課程訓練4場次。 （三）所屬事業辦理宣導性平議題實體講座或座談會、研習班至少1場次，並開辦性別主流化教育訓練及性別平等線上課程。		
交通部	於駕駛徵才活動、行動監理服務及公、工會座談會等相關活動，以自製文宣宣導破除職業駕駛性別刻板印象。	至 2029 年底累計辦理 200 場次宣導。	□短期 □中期 ■長期	
	一、每2年針對經營定期航線之國籍民用航空運輸業者辦理推動性別業務評鑑，督促業者重視營造性別友善環境。	一、至2028年底累計辦理2次年度評鑑。	□短期 ■中期 □長期	

	二、針對飛航駕駛員與航空器維修工程師辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動。	二、2027年使用自製1則文宣、宣導影片或成功案例教材至校園辦理2場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。	■短期 □中期 □長期	
	辦理遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑，將「不同性別、年齡之設施設備完備者」納入評鑑內容，檢視各駕訓機構是否有提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。	至 2029 年底累計辦理 4 次年度評鑑。	□短期 □中期 ■長期	
勞動部	加強宣導受僱者遭遇就業歧視、性別歧視或職場性騷擾之申訴途徑。	每年辦理至少 22 場次相關研習會，宣導相關防治規定及申訴方式，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	
	一、提升具明顯性別落差職類之女性參訓比率。 二、提供仲介公司《職場性騷擾申訴處理指導手冊》。 三、運用多元管道(如移工在臺工作手冊、LINE@移點通、外國人權益網站、社群媒體及廣播等)，向雇主及移工宣導強化婦女移工權益保障。 四、提供多國語言的申訴管道，防範職場性別剝削。	一、每年滾動式擇定一項女性參訓率較低之職類，加強鼓勵其參訓意願，以提升參訓比率。2027年預定擇定「水電」職類推動，預期女性參訓比率較近3年平均數17%提升2個百分點至19%。 二、2026 年提供移工仲介業者「防止性騷擾及性侵害手冊」，涵蓋率達所有有效許可仲介之 90%。 三、補助地方政府辦理移工勞動法令宣導。	□短期 □中期 ■長期	

農業部	一、 運用考核評鑑或獎勵措施或補助機制等，引導不同性別參與決策位置，提升個別農漁會之理事及監事等三分之一性別比率達成率。 二、 對女性選任人員比率較高或聘用女性總幹事之漁會，於推廣計畫酌增補助額度5%至10%，鼓勵女性參與漁會公共事務及組織決策。	農會理、監事任一性別比率達三分之一之達成率，至 2029 年底分別達 5%、15%；漁會理、監事任一性別比率達三分之一之達成率，至 2029 年底分別達 5%、20%。	□短期 □中期 ■長期	
環境部	持續掌握本部職員性別及職等分布情形，並透過教育訓練及多元宣導，強化同仁對性別刻板印象及性別歧視之認識，促進職場性別平等。	一、 每年完成1次本部職員性別及職等分布統計與趨勢分析，如本部整體或各職等任一性別占比低於40%，進一步分析原因，並視分析結果研提適當改善措施，簽陳機關首長知悉。 二、 持續辦理性別平等教育訓練，每年至少於1場次課程納入性別刻板印象之辨識與消除及性別歧視之預防，提升同仁性別平等意識。 三、 利用人事服務簡訊每季辦理1次性別平等宣導，宣導內容包括消除性別刻板印象及性別歧視，落實職場性別平等等事項。	□短期 □中期 □長期	
	推動「本部性別友善與安全隱私空間升	一、安全檢測涵蓋率：本部各樓層廁所等隱私	■短期：	

	級計畫」： 一、多元友善空間與平權宣導：本部已設置「性別友善廁所」，消除空間上的性別隔離；另為兼顧身心障礙同仁與多元群體之需求，本大樓每三層樓即常設一處「無障礙廁所」；並於廁所等公共空間廣泛張貼性別友善相關宣導標語與公告，積極營造平權之職場文化。 二、落實辦公場所隱私空間防偷拍：針對包含廁所在內的隱私空間，建立嚴密的防護網。除張貼「反偷拍警語標示」與「通報專線」外，每月定期使用專業儀器進行反針孔檢測，每週進行隨機目視抽檢並填報線上檢測紀錄表。3.夜間安全巡邏：每日夜間十時後，責成保全人員針對全棟各樓層等隱私空間周邊執行安全巡檢，並詳實登載於日誌，以消除數位性別暴力威脅及不安全感，確保實質平等的職場環境。	空間，專業反針孔儀器科技檢測與保全夜間安全巡邏之執行涵蓋率持續達100%。 二、友善空間宣導與維持率：辦公大樓設置性別友善廁所及無障礙廁所，並於公共隱私空間張貼反偷拍警語標示與性別友善平權標語之建置與維持比率達100%。	2027 年底前可達到關鍵績效指標目標值者（完成各項設施建置與檢測機制，涵蓋率達100%）。 ■中期：2028 年底前可達到關鍵績效指標目標值者（持續維持100% 達	

			標，並依實務需求滾動式優化）。■長期：於下次國際審查會議前（2030年前），可達成關鍵績效指標目標值者（確保友善空間與防偷拍機制常態化、制度化，持續維持	

			100% 達標)。	
	一、公民營清除處理機構:每年辦理性平性別業者友善職場宣導並現場訪視了解。 二、回收處理業: （一）每年辦理3場次北、中、南區回收處理業從業人員教育訓練，邀請專家說明性別平等概念、法規解析及常見歧視案例分析，宣導、推動回收處理業建構性別友善職場。 （二）每年進行1次回收處理業性別比率及性別友善工作環境調查，調查內容涵蓋其員工組成、性別薪資及廠區性別友善設施等，並結合數位學習平台及 Line@進行性別平權多元宣導，滾動式修正與擬訂性別友善輔導政策。	每年辦理 1 場次性平性別業者友善職場宣導，並現場訪視 3 家公民營清除處理機構，以了解友善職場現況及精進後續性別平權政策及女性職場需求。 一、每年辦理3場次回收處理業從業人員教育訓練，業者參與家數涵蓋率達35%，且課後整體滿意度達90%以上。 二、每年進行1次已登記回收處理業從業人員性別比率、性別友善工作環境調查，調查家數涵蓋率達94%，作為評估性別友善職場現況及精進後續性別平權政策之依據。	■短期 □中期 □長期	
	改善國家環境研究院研究人力性別隔離，鼓勵女性投入 STEM 領域	本部國家環境研究院研究人力女性占比 2026 年：女性占比 36%	■短期 ■中期 ■長期	

		2027 年：女性占比 36% 2028 年：女性占比 37% 2029 年：女性占比 37%		
數發部	辦理數位專業領域技能培訓課程或相關活動等，鼓勵女性參與，以促進女性專業領域職能提升。	辦理 AI 領域相關審查及專家諮詢時，以聘請 1/5 以上之女性專家學者擔任審查委員或諮詢專家為目標。	■短期 □中期 □長期	
		辦理「資安基礎技能養成班」，規劃保留 30%女性優先錄取名額，鼓勵女性參與資安專業培訓，提升女性投入資安領域之機會，並透過實務導向課程，強化女性資安專業知識與實作能力，促進女性專業職能提升及資安人才多元發展。	■短期 □中期 □長期	
國科會	辦理專屬女性競賽，以學習與參與為主要目的，從培育女學生對資安正確觀念著手，將資安向下扎根，鼓勵女性投入 STEM 領域。	每年度規劃辦理科技女婕思競賽活動，包含推廣活動 15 場次以上與競賽活動 1 場次。並規劃至高中職及大專校院實地推廣，辦理線上/線下講座或推廣座談會，以資安知識分享和遊戲等方式進行，期望透過多樣化的活動設計，提升學生興趣，持續鼓勵女性投入 STEM 領域。	■短期 □中期 □長期	
金管會	為強化金融業之雇主及從業人員性別平等意識，督導各金融業公會辦理推廣性別平等相關議題宣導課程，針對金融事業之雇主、主管、從業人員等，辦理性別	各金融業公會於辦理各項專業訓練課程時，於課前或課中納入性別平等相關議題進行宣導，並每年辦理 1 場次以上推廣性別平等相關議題之宣導課程。	□短期 ■中期 □長期	

	意識培力及宣導課程，以達營造性別友善職場、多元共融、不歧視及無意識偏見。			
海委會	一、 於辦理海洋產業、平權親海獎補捐助業務時，將性別平等注意資訊（例如：為促進各性別參與海洋事務，請鼓勵各性別踴躍參加，活動參與人數應留意性別比率）納入事前公告或申請須知。 二、 於辦理海洋產業推動、平權親海活動等獎補捐助業務時，受補助單位之業務主要執行人員的女性占比達40%以上，或受補助活動之參與人數的女性占比達40%以上，該單位在未來申請本會補助案時，得酌予加分。 三、 於規劃本會權管之海洋產業推動、平權親海活動之計畫補助、活動辦理及宣傳素材時，納入性別平等觀點。	一、於每年辦理海洋產業推動、平權親海活動等獎補捐助業務時，將性別平等注意資訊納入事前公告或申請須知，達成率應達100%。 二、於每年辦理海洋產業推動、平權親海活動等獎補捐助業務時，將前揭「行動」中「第二點」之女性占比達40%以上而得予加分的規定，納入事前公告或申請須知，達成率應達100%。	□短期 ■中期 □長期	
	於海洋文化、教育之教材、出版品、展覽內容、影音及其他宣傳素材之規劃作業	於辦理海洋文化、教育相關出版品及教材規劃時，應至少安排 1 名具性平專業之專家學者參	□短期 ■中期	

	中，納入性別平等觀點，避免呈現性別刻板印象，並適度呈現不同性別於海洋文化傳承、教育推廣及相關專業領域之參與及貢獻。	與，以避免呈現性別刻板印象再製，並展現性別平等觀點，達成率應達 100%。	□長期	
工程會	為建構友善就業環境，改善職場性別隔離，縮小性別薪資差距，於技師講習課程宣導優良女性工程人員之案例，強化女性仍可勝任工程職場環境觀念，提升其進入職場及留任意願。並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。	每年女性技師人數參與技師訓練之比率(以 2025 年 6 月實際值 8.03%為基礎)，每年提升 0.1%。 年度預定目標值(百分比)： 2026 年：8.1%。 2027 年：8.2%。 2028 年：8.3%。 2029 年：8.4%。	□短期 □中期 ■長期	
核安會	鼓勵女性輻射從業人員積極參與相關訓練，以提升輻射防護之專業能力。	輻射防護或醫療品保等相關研討會、決策會議、宣導或訓練課程之女性出席比率，預估 2027 年可達 45%。	■短期 □中期 □長期	
保訓會	一、 於各項公務人員考試錄取人員訓練、晉升官等訓練及高階公務人員中長期發展性訓練課程配當，持續納入性別平等相關課程；並透過跨機關、跨領域策略合作，研編適切之性別平等數位課程。 二、 優化現行性別平等課程，導入實務案例分析與情境演練，引導公務人	一、 與相關機關合作，研編適切性別平等數位課程，預計每年公務人員考試錄取人員訓練人數約4,800人，晉升官等訓練及高階公務人員中長期發展性訓練人數約3,700人。 二、 法定訓練(考試錄取人員訓練、晉升官等訓練）受訓人員通過性別平等數位課程測驗比率達100%。增進初任公務人員對	■短期 □中期 □長期	

	員察覺並翻轉隱性偏見，提升公務服務體系之性別敏感度。	性別平等與消除性別歧視（CEDAW）之認知，並能運用於業務推動；強化晉升官等訓練及高階公務人員中長期發展性訓練人員對性別敏感度與結構性偏見之反思，展現具性別意識之政策規劃及行政裁量治理能力。		
人事行政總處	為消除性別刻板印象並提升公務人員性別意識，每年持續辦理涵蓋性別主流化及數位時代性平思維等課程，將「多元性別」及「交織性視角」等議題融入性別平等相關教育訓練之課程內容。並於辦理相關訓練需求調查時，請各主管機關人事機構注意薦送參訓人員之性別衡平性；以及於年度課程開辦前，預將實體及遠距課程清單以網路圖卡方式掛置本總處公務人力發展學院官網宣傳。	辦理相關實體及遠距課程，訂定每年參訓人次及滿意度目標值如下： 一、短期（2027年）：920人次，研習滿意度平均值達86%。 二、中期（2028 年）：940 人次，研習滿意度平均值達 87%。 三、長期（2029 年）：960 人次，研習滿意度平均值達 88%。	■短期 ■中期 ■長期	
	於「e 等公務園+學習平臺」建置「性別平等專區」提供加盟機關依業務所需掛置相關課程，充實課程多元性；同時辦理數位課程學習推廣活動，增加選讀量。並 研訂「課程建置及掛置規範」與「數位學習資源品質管控原則」，定期函文加	於「e 等公務園+學習平臺」建置「性別平等專區」提供數位課程，訂定每年提供門數及總選讀人次目標值如下： 一、短期（2027年）：提供逾73門數，總選讀69萬人次。 二、中期（2028 年）：提供逾 74 門數，總選讀	■短期 ■中期 ■長期	

	盟機關盤點以檢視課程有效性。	71 萬人次。 三、長期（2029 年）：提供逾 75 門數，總選讀 73 萬人次。		
司法院	司法院及所屬機關、法官學院依司法院及所屬機關人員性別主流化訓練計畫持續辦理相關教育訓練，各機關在職人員（含法官）每年應依該計畫第 3 點規定取得與性別主流化訓練相關之 3 小時以上時數，提升司法人員對性別議題的敏感度及性別平權意識，營造友善司法環境。	每年於法官學院或法院自辦之性別平等教育訓練中，納入性別刻板印象相關議題之課程內容。	□短期 □中期 ■長期	
法務部	持續於檢察事務官班、觀護人訓練及書記官訓練班等司法人員職前訓練班開設性別平等及多元文化相關課程。	司法人員職前班學員參訓率達 90%以上。	□短期 □中期 ■長期	

<table>
<tr><th colspan="5">第 48、49 點（居留權與家庭團聚）</th></tr>
<tr><td colspan="5">第 48 點
國際審查委員會肯定 2023 年《入出國及移民法》的修正，擴大特定類別新住民婦女的居留權，包括配偶死亡者，以及仍對子女有監護權或維持定期聯繫者。然而，國際審查委員會回顧過去審查曾關切離婚後婚姻移民的居留權，以及移民規範可能對婦女自主權及親權造成的影響。
第 49 點
國際審查委員會建議政府確保：
(a) 婦女的居留身分及親權，不應以其持續留在受暴或具強制性的關係中為條件，並應充分保障兒童最佳利益；【內政部】
(b) 相關措施具有長期永續性及制度化，包括建立具約束力的法律架構、專門預算配置，以及有效的監測和課責機制；以及【內政部】
(c) 所有兒童均能平等享有家庭權利，尤其應保障在多元家庭結構中成長的兒童。【衛福部】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td colspan="4">為落實國際人權公約精神，避免外籍配偶因擔心失去居留權而隱忍家庭暴力，入出國及移民法於 2024 年 1 月 1 日修正施行，針對我國國民之外籍配偶因遭受家庭暴力離婚而未再婚者，大幅放寬了繼續居留的限制，為符合資格的外籍配偶帶來了重大的實質效益與制度保障。並透過脆弱家庭服務發掘有多元服務需求的家庭，連結相關資源，降低家庭脆弱性。</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>49(a)(b)
內政部</td><td>2024 年實施新修正之入出國及移民法，針對我國國民之外籍配偶因遭受家庭暴力離婚且未再婚者，經移民署評估確有受暴事實(如法院核發通常保護令)，得申請繼續居留；另對於已離婚之外籍配偶，放寬居留條件，如對在臺設有戶籍之未成年子女有撫育事實、行使負擔權利義務或有會面交往等情事，亦得申請繼續在臺居留。</td><td>落實入出國及移民法修正相關作業規定，以保障遭遇家庭暴力之外籍配偶或離婚後具有撫育在臺設有戶籍之未成年子女事實、行使負擔權利義務或有會面交往等情事者之居留權利。</td><td>■短期
□中期
□長期</td><td></td></tr>
</table>

49(c) 衛生福利部	持續督導各縣市，透過脆弱家庭服務發掘具多元服務需求家庭，連結所需資源以提升家庭功能，協助降低家庭脆弱性程度。	每年約提供 10 萬戶家庭服務。	□短期 □中期 ■長期	

<table>
<tr><th colspan="2">第 50、51 點（教育平等）</th></tr>
<tr><td colspan="2">第 50 點
國際審查委員會讚揚政府為處理教育體系中嚴重的性別隔離所作的努力，包括鼓勵婦女投入 STEM 領域及 STEM 相關跨領域研究。國際審查委員會亦肯定政府為營造婦女友善的學習與研究環境所採取的措施，並強調婦女友善的學習與研究環境亦應納入性別友善空間的相關要求。國際審查委員會關切教育體系中脆弱婦女群體的處境，包括高等教育體系目前正在經歷的大規模科技變化所帶來的影響及性別意涵，以及部分轉向線上學習，和人工智慧的知識創造與運用。
第 51 點
國際審查委員會建議政府：
(a) 持續致力於打擊教育體系中的性別隔離；【教育部】
(b) 特別重視性別友善廁所及全性別廁所的設置，此議題已引起學生及公民社會的關切；【內政部、教育部、環境部】
(c) 加強對容易脫離教育體系之脆弱群體的支持，尤其是移工的無國籍子女，特別是 15 歲以上者，青少女和目前懷孕、曾經懷孕或已育有子女的學生，以及身心障礙女孩與年輕婦女；【教育部、衛福部】
(d) 委託進行全面性的跨領域研究，探討科技變化對高等教育造成的性別化影響。【教育部】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td>一、持續推動教育體系性別平等，消除性別隔離現象:國際審查委員會肯定政府推動消除教育體系性別隔離之相關措施，並建議持續致力消除教育體系中的性別隔離。
二、強化性別友善及全性別廁所設置，營造安全友善之公共空間：
(一)公共空間之廁所規劃與配置，攸關不同性別及多元群體使用者之便利性、安全性與平等權益。傳統依性別二元區分之配置方式，未必能充分回應不同性別認同及多元使用需求，可能影響部分民眾使用公共設施之便利性與友善程度。
(二)內政部國土管理署致力將性別平權及通用設計理念融入環境規劃，並推動「性別友善廁所設計指引」，作為空間去標籤化之行政指導原則，以減少環境中的無形歧視，提升空間包容性，確保不同性別者均能安全、有尊嚴且友善地使用公共空間及相關設施。
(三)教育部為協助學校推動性別友善廁所設置，已於 2023 年 4 月 10 日訂定「校園性別友善廁所設置指引」，並將相關原</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td colspan="4">則納入「公立國民中小學老舊廁所整修工程計畫」，另建立高級中等以下學校性別友善廁所規劃設計檢核原則，協助地方政府及學校推動設置。
(四)環境部亦持續推動性別友善廁所之設置與改善，營造尊重多元性別、兼顧隱私與安全之公共空間，提升公共設施之性別友善程度，落實平等使用公共資源之理念。
三、強化脆弱及易脫離教育體系學生之就學支持，保障其受教權益。
(一)近年隨國際移工及跨國婚姻增加，部分在臺出生兒少因父母逾期居留、逃逸或遭遣返等因素，面臨生父（母）不詳或失聯等情形，進而影響其國籍身分、居留、就醫及就學等權益，甚至陷入生活困頓，增加其取得教育資源及穩定就學之困難。為保障無國籍學生之受教權益，教育部依《國民教育法》第 30 條訂定「無國籍學生就讀國民小學及國民中學辦法」，明定其就學資格及方式；另依《高級中等教育法》第 41 條第 1 項第 12 款規定，基於人道考量、國際援助或其他特殊身分經專案核定安置之學生，得不受一般入學規定限制，其身分認定、名額、辦理方式、時程、錄取原則及其他有關入學重要事項之辦法，並由中央主管機關訂定相關入學辦法，以協助其就學。
(二)另懷孕、曾懷孕或育有子女之學生，亦可能因懷孕及育兒需求，在學習及生活上面臨不利處境，影響其持續就學之機會。為維護懷孕學生之受教權益，依《性別平等教育法》第 15 條及「學生懷孕受教權維護及輔導協助要點」，學校應整合相關專業資源，依學生實際情況及需求提供必要協助，包括心理諮商輔導、課程教學、設施設備及資源轉介等，並結合教育、社政、戶政、勞工、衛生醫療及警政等跨領域資源，提供適切支持，以協助懷孕、曾懷孕或育有子女之學生持續就學，維護其受教權益。
四、探討科技變化對高等教育之性別化影響，強化跨領域研究及政策因應:國際審查委員會關切科技變遷、線上學習及人工智慧發展對高等教育之性別影響，並建議政府委託進行全面性跨領域研究。</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>51(a)
教育部</td><td>推動「補助大學校院 STEM 領域及女性研發人才培育計畫」，強化學校提供女性教研人員投入科研之友善環境及支持系統。</td><td>參與計畫女學生比率達 50%以上。</td><td>■短期
□中期
□長期</td><td></td></tr>
</table>

51(b) 內政部	訂定「性別友善廁所設計指引」供目的事業主關機關參考。	內政部國土管理署已於 2025 年頒布「性別友善廁所設計指引」，作為一般公共建築物導入不分性別或性別友善通用概念的行政指導原則；另刻正辦理「公共建築物衛生設備設計手冊」改版作業，將蒐集近年對性別友善空間的做法與趨勢，以及相關意見回饋，作為後續衛生設備規劃設計之參考。	■短期 □中期 □長期	
51(b) 教育部	為增進大專校院性平會、總務處及學務處等人員性別友善空間建置及營造之知能，透過專題演講及校際分享，強化學校人員對友善空間之理解，確保學生在校園中有尊重及安全的環境，促進多元性別認同的接納和理解。	辦理 1 場大專校院校園性別友善空間研討會。	■短期 □中期 □長期	
	於公立國民中小學老舊廁所計畫導入教育部性別友善廁所設置指引進行規畫，利用計畫工程施作階段，協助推動設置性別友善廁所。	一、辦理老舊廁所改善工程說明會，說明規劃設計理念及原則，請學校評估納入設置之可行性。 二、於規劃設計階段導入性別友善廁所之原則，每年協助推動設置 10 校以上。	□短期 □中期 ■長期	
	持續推動建置性別友善廁所年性別友善廁所。	規劃 116 至 117 年，國立高級中等學校部分，每年至少新設 10 間。	□短期 ■中期 □長期	

	持續補助特教學校建置及改善性別友善空間。	每年編列經費予以補助至少 2 所特教學校，持續建置及改善性別友善廁所。	□短期 □中期 ■長期	
51(b) 環境部	推動增加性別友善廁所數量	累積增加性別友善廁所數量	■短期 116 年增加 88 座 ■中期 117 年底累積增 176 座 ■長期 118 年底累積增加 264 座	
51(c) 教育部	督導學校落實學生懷孕受教權維護及輔導協助事項。	逐年進行大專校院對於學生懷孕受教權維護相關辦理事項之審查，每年審查校數達 30 校。	□短期 ■中期 □長期	
	促進本部主管高級中等學校及各地方政府性別平等教育業務承辦人，了解懷孕學生	針對本部國教署主管之學校教師、各地方政府性別平等教育業務承辦人，每年度辦理 1	□短期 □中期 ■長期	

	在學校生活中面臨的各種處境，並認識各種處遇管道可提供之專業措施，能以主動積極且接納包容的態度，維護懷孕學生之受教權。	場次「學生懷孕受教權維護及輔導協助增能研習」。		
	為符應兒童權利公約之締約精神，本部國教署依國民教育法第 30 條第 1 項訂定「無國籍學生就讀國民小學及國民中學辦法」，協助無國籍兒少得順利就學。	每年調查無國籍兒童就學情形，輔導及協助就學完成率達 100%。	■短期 □中期 □長期	
	教育部(國民及學前教育署高級中等教育組)未提供。	一、本案業依《高級中等教育法》第 41 條訂定完整專案機制，說明如下： (一) 是類學生如持外僑居留證（內政部專案核准)，及國民中學畢業證明文件或具同等學力者，得報名高級中等學校各入學管道。 (二) 惟是類學生遇國中教育會考時，如仍尚未取得居留證明，受理報名單位仍應先准其報名；至有關身分證號或統一證號之欄位，則由國立臺灣師範大學心理與教育測驗研究發展中心給予統一編號供其填寫。 (三) 另針對在臺出生身分不明之學生，請各直轄市、縣（市）政府教育局（處）協助轉知社會局（處）並通報內政部，幫助是	□短期 □中期 □長期	

		類學生儘速取得身分認定。 二、本項工作係持續依個案需求辦理，考量其辦理情形及成果較難以量化，爰暫不另訂關鍵績效指標。		
51(c) 衛福部	在臺出生非本國籍兒少於未取得國籍身分或居留、定居許可前，依兒童及少年福利與權益保障法第 22 條規定，其社會福利服務、醫療照顧、就學權益等事項，應予以保障。	針對有求助社政之該類人口群，提供個案輔導或福利服務達 90%。	□短期 □中期 ■長期	
51(d) 教育部	因應科技產業發展及高階人才需求變化，持續辦理大專校院 STEM 領域畢業生畢業流向概況分析，透過性別統計資料，分析不同性別畢業生之升學、就業流向及薪資差異，並觀察半導體等科技產業發展對高等教育人才培育及流向之影響，作為研議高等教育性別平等相關政策之參考。	每年完成大專校院 STEM 領域畢業生畢業流向概況分析報告 1 份。	□短期 □中期 ■長期	