



邁向性別平等·開啟幸福人生

我國性別平等推動成果及未來展望

性別平等處
109年5月11日

大綱

- ▶ 前言
- ▶ 我國性別平等重要政策
- ▶ 我國性別平等發展現況
- ▶ 現行工作重點與未來規劃
- ▶ 檢討與展望
- ▶ 結語



前言

性別平等處任務

- 為促進政府各機關橫向連繫，強化推動婦女權益工作整體效能，行政院前於1997年5月6日成立行政院婦權會，將民間團體代表、學者專家的倡議納入國家最高的決策機制中，有效推動婦女權益工作。
- 配合2012年1月1日行政院院本部組織改造，於行政院內成立性平處，為我國第一個性平專責機制，並將行政院婦權會擴大為行政院性平會，由性平處擔任幕僚工作，強化我國推動性平工作之措施，並呼應國際潮流。
- 行政院性平會及性平處統合跨部會各項性別平等政策，督導中央各部會及地方政府落實性別主流化，使政府整體施政能落實性別平等及納入性別觀點，為我國推動性別平等工作重要的里程碑。
- 性平處推動工作包括：本院性平會幕僚作業、推動及落實性平政策綱領、辦理中央部會及地方政府性平業務輔導考核工作、推動性別主流化、推動CEDAW及施行法所定各項工作、國際參與與地方培力等各項業務。

我國性別平等重要政策

落實性別平等政綱領

性別平等政策綱領 發展歷程

制訂緣由

為擘劃我國性別平等政策方向，行政院婦權會於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，透過政府及民間團體召開座談會及全國婦女國是會議，廣納各界建言進行討論，並於2011年12月19日函頒。

研修歷程

為能與時俱進與創新作為，回應各界建議，性平處參酌社會脈動、國際潮流及趨勢，於2015及2016年召開研修會議進行研修，並於2017年1月3日函頒修正。

綱領架構

整體架構分為總論及7篇專論（核心議題），內容包含三大基本理念及七大核心議題，作為我國性別平等政策指導方針，規劃我國施政藍圖。

性別平等政策綱領 三大基本理念

性別平等是保障社會公平正義的核心價值。

性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑。

婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務。

性別平等政策綱領 七大核心議題

權力、決策與影響力

建構參與式民主，參與的概念由獲得權力提升至參與決策及產生影響力，使女性參與面向由政治領域擴展到經濟及社會領域。

就業、經濟與福利

強化女性就業技能，增加婦女創業資源及管道，鼓勵企業建立性別友善職場。

人口、婚姻與家庭

健全家庭支持系統，建立平價、優質與可近性的托育及照顧服務體系，並正視多元文化與家庭型態，打造友善環境。

教育、文化與媒體

改善就讀領域性別隔離現象，消除文化禮俗儀典具性別貶抑之文化意涵，並鼓勵媒體製播性別平等意識節目。

人身安全與司法

建構對性別暴力零容忍的社會意識，強化司法、警察及檢調體系的性別意識及被害人保護機制，打造安全無虞的生活環境。

健康、醫療與照顧

規劃長期照護及配套措施，並建立友善醫療環境，以滿足不同性別的健康需求。

環境、能源與科技

降低科學工程相關領域性別隔離現象，加強女性能力建構與決策參與，政策規劃設計納入性別觀點。

推展性別主流化工作

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。我國積極響應性別主流化，自2006年起先以計畫引導行政院各部會學習推動，並將逐步推廣擴散地方政府及其他四院，以及民間私部門。
- 「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

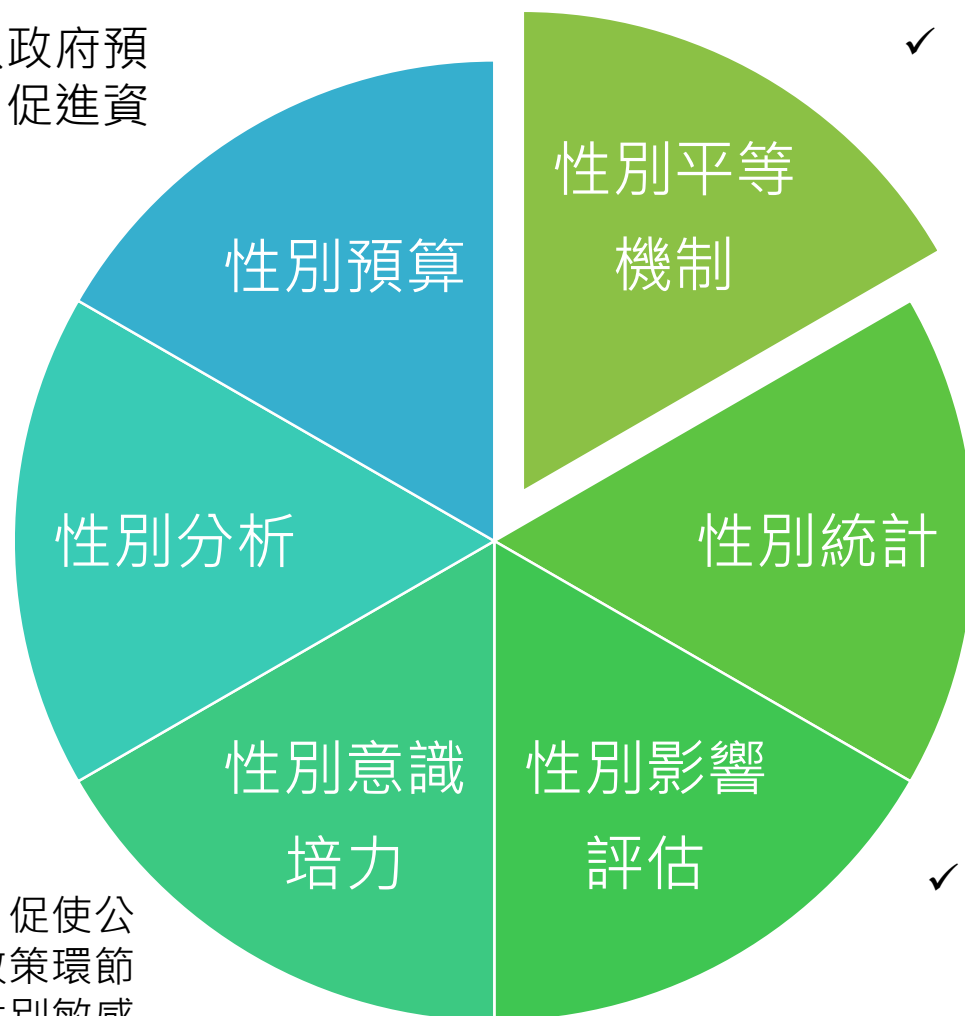
- 可將不同性別者關心的事務與經驗納入考量，並做為政策規劃、執行、評估的重要依據。

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。

運用六大性別主流化工具

- ✓ 將性別觀點導入政府預算編列之過程，促進資源合理分配。



- ✓ 由機關邀請民間性別平等專家組成委員會，輔助機關於業務中納入性別觀點。

- ✓ 呈現不同性別者之地位、狀態、角色以及責任等差異，了解其使用與支配資源的情況，以檢視政府政策對於不同性別者之不同意涵。

- ✓ 以性別區隔建置的統計指標，適切反應不同性別者在所有政策面向上的處境並支援決策。

- ✓ 透過性別主流化相關訓練，促使公務人員理解與辨識各領域政策環節有關的性別課題，以提升性別敏感度。

- ✓ 透過性別影響評估，確保政策、計畫與法案，從研擬規劃、決策、執行、評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。

性別主流化 發展歷程

1995年

- 北京舉辦**第四屆世界婦女大會**，通過「**北京行動宣言**」，正式宣示以「**性別主流化**」做為行動策略，以性別議題取代婦女議題。

2004年

- 各部會設置**性別聯絡人**。

2005年

- 「**行政院各部會推動性別主流化實施計畫 (2006至2009年)**」，分培訓、試辦及推廣**3個階段**，協助各部會逐步落實性別主流化工作。

2009年

- 「**行政院各部會推動性別主流化實施計畫 (2010至2013年)**」，推動重要**中長期個案計畫**及**法律修訂**進行性別影響評估。

2013年

- 「**行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫 (2014至2017年)**」，強化**CEDAW**及重要性別平等政策或措施之**規劃、執行與評估**。

2019年

- 「**部會性別平等推動計畫(2019-2021年)**」，整合應用性別主流化工具策略，推動性別平等重要議題。
 - 推動**三合一政策之托育公共化**。
 - 提升**女性經濟力**。
 - 去除性別刻板印象與偏見。
 - 強化**高齡社會之公共支持**。
 - 促進公私部門決策之**性別參與平等**。



推動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。
- CEDAW於國內生效是我國推動性別平等的重要里程碑，促使我國性別人權狀況與國際接軌，不同性別者權益均獲得平等保障，性別歧視逐步消除。

我國CEDAW推動特色

自主承諾

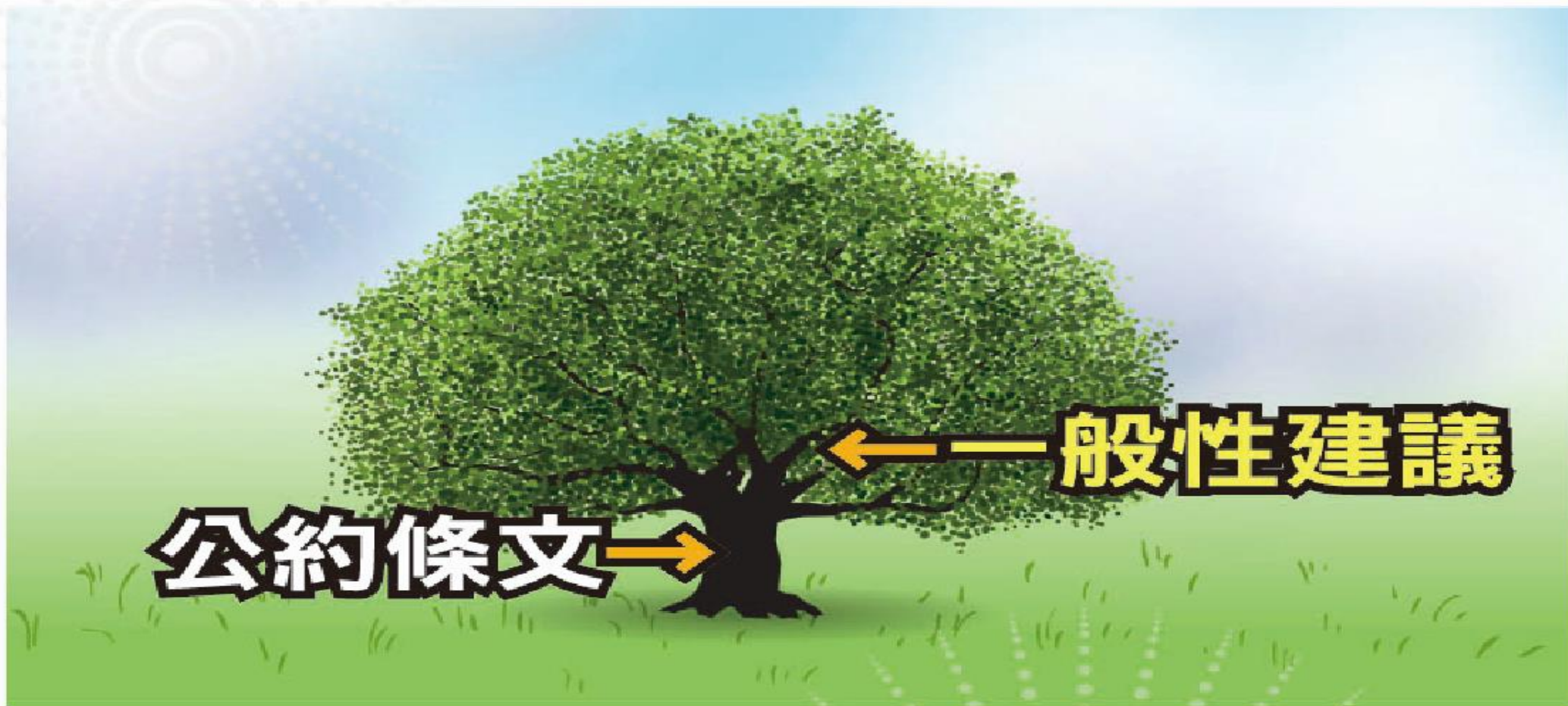
- 我國雖無法參與聯合國官方活動，仍自主承諾遵守國際人權公約，藉由將國際人權公約國內法化，將聯合國人權監督機制落實於臺灣。

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 的運作方式好像一棵樹，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內容

序言

序言說明了立約意旨在於消除對婦女的歧視才能落實人權，並且注意到對婦女的歧視與國際和平與安全情勢、國際社會、經濟之合作、及男女在社會上和家庭中的傳統任務，有極深的關係

30條條文

第1-5條：總論歧視之定義與國家應負之責任

第6-16條：正面表列女性在生活各個領域的實質應享權利，包括參政、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：勾勒出公約執行與監督程序，明訂國家報告提交、審查過程及CEDAW委員會組成與功能

一般性建議

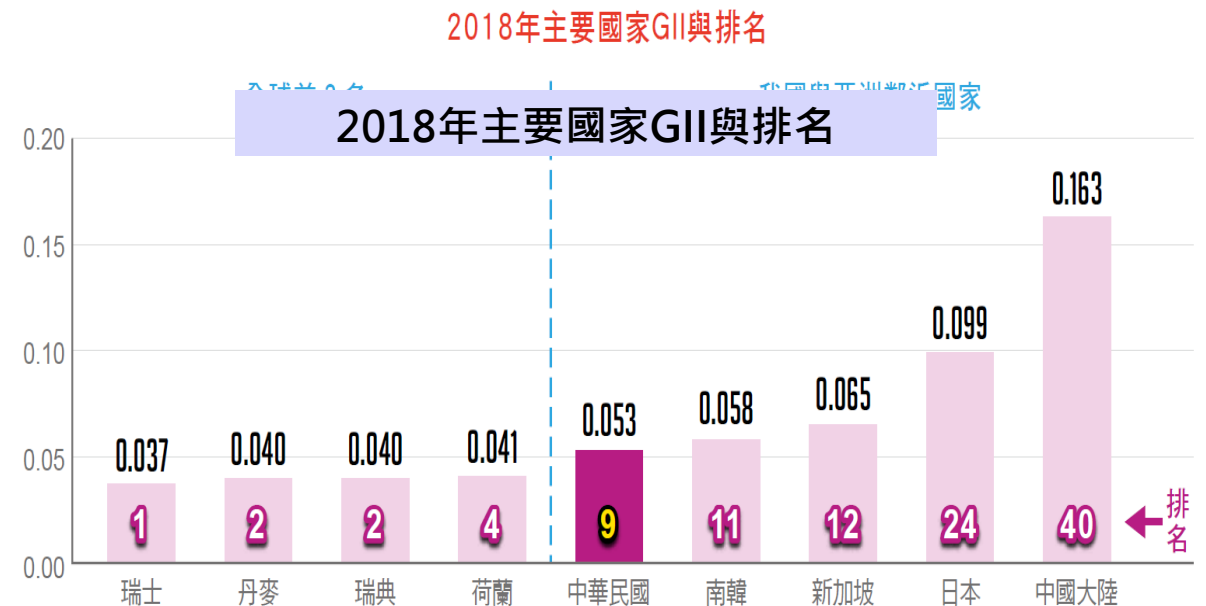
對特定條文的解釋及CEDAW委員審查締約國報告時觀察到的問題，可擴大公約範圍，使CEDAW內涵可與時俱進。目前已頒訂了37個一般性建議。

我國性別平等發展現況

我國性別平等「領先亞洲・同步全球」

▶ 聯合國開發計畫署(UNDP)於2010年編製性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)，將我國資料代入GII計算，2018年我國性別不平等指數為0.053，與其他OECD發展程度較高國家相較，我國性別平等表現為全球第9名，居亞洲之冠。

▶ 面對國內社會環境變遷及全球性別議題發展趨勢，如何突破傳統文化習俗對性別角色之限制、縮短各領域性別落差，鼓勵女性積極參與社會、擔任決策角色並發揮潛能及影響力，仍是我國性別平等永續發展的重要工作



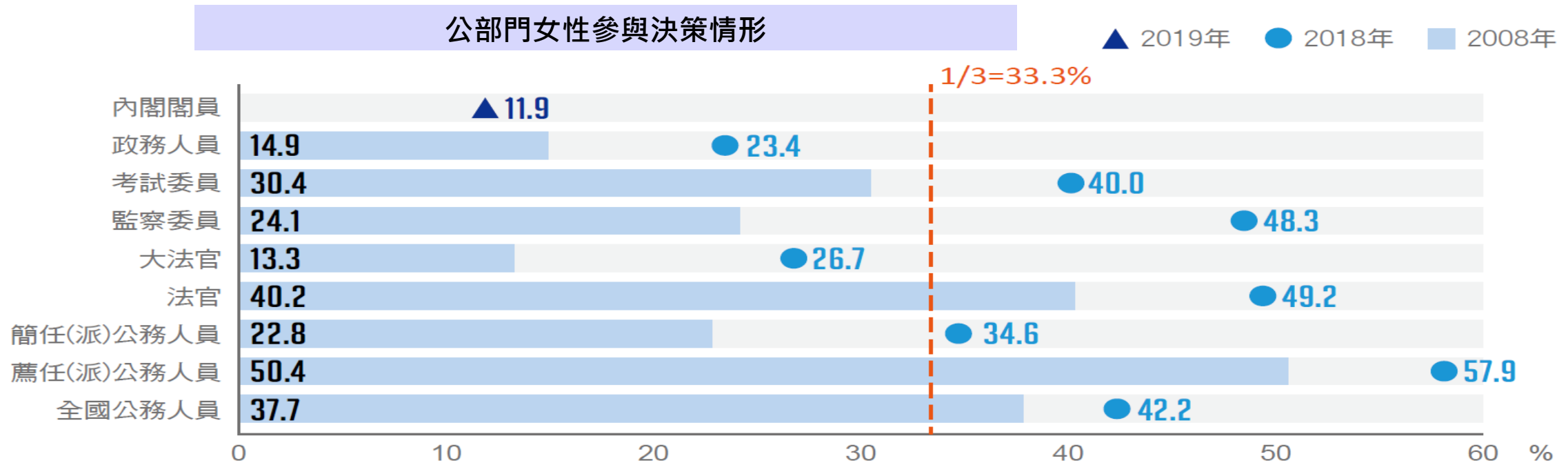
來源：聯合國開發計畫署(UNDP)「Human Development Report 2019」、內政部、行政院主計總處、衛生福利部。

說明：GII 值越低越佳(0 代表非常平等，1 代表非常不平等)；我國加入評比後，排名居我國之後者均較原報告退後一名。

促進公部門決策參與性別平等

- ▶ 2019年女性內閣閣員(占11.9%)與1/3性別比例原則有相當之差距；**2020年女性立法委員47位(占41.6%)，首度突破40%**；行政機關女性政務人員(占23.4%)，雖較10年前增加，但仍未達1/3。
- ▶ 考試院、監察院及司法院決策階層中，除女性考試委員、監察委員、法官等均達40%以上，女性大法官僅占26.7%(為10年前之2倍)。
- ▶ 公務人員部分，全國公務人員42.2%為女性，簡任(派)公務人員34.6%為女性。公務人員擔任主管者有39.6%為女性，較2013年底(34.1%)，略增5.5個百分點。

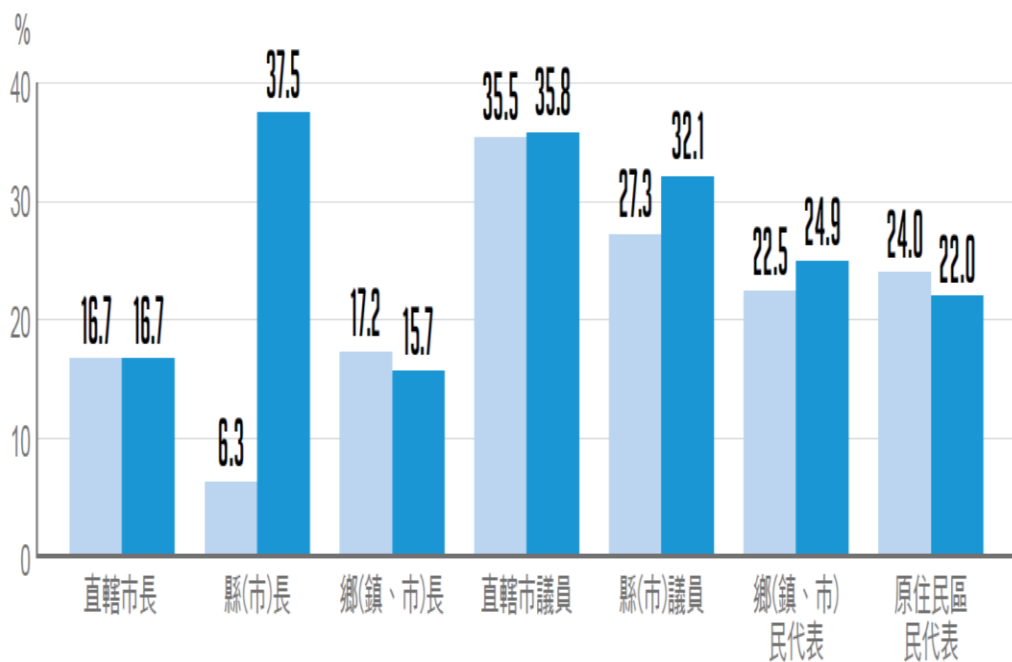
公部門女性參與決策情形



促進公部門決策參與性別平等

地方首長及民意代表女性比率

■ 2018年 ■ 2014年



- 我國地方民選首長比率：2018年直轄市長女性比率16.7%，與前次(2014年)相同；縣(市)長女性比率37.5%，相較於前次選舉顯著提升31.2個百分點，為1997年以來，首次超過三分之一性別比例。
- 地方民意代表：2018年我國直轄市議員女性比率為35.8%、縣(市)議員為32.1%，鄉(鎮、市)民代表為24.9%，較前次選舉(2014年)分別提升0.3、4.8及2.4個百分點；直轄市原住民區民代表女性比率為22.0%，相較於前次選舉24.0%為低。

來源：中央選舉委員會。

說明：1. 1999年地方制度法制定後，明訂各選舉區選出之直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額達4人者，應有婦女當選名額1名，超過4人者，每增加4人增1人。

2. 2011年起因部分縣市改制升格直轄市，其鄉(鎮、市)改設為區，首長依法由市長指派，不再由選舉產生。

促進私部門決策參與性別平等

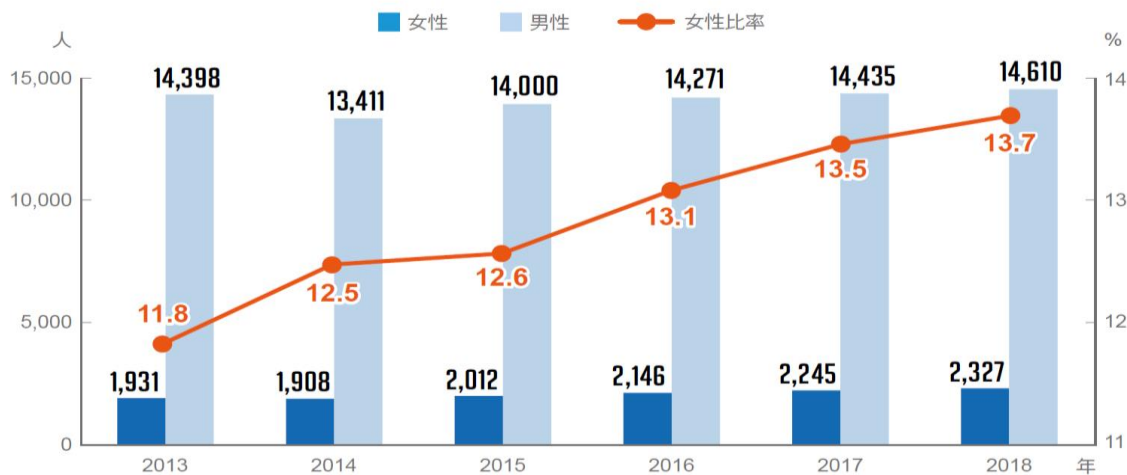
公開發行公司(含上市【櫃】、興櫃公司)女性董事占比逐年提升。

2018年公開發行公司(含上市(櫃)公司)女性董事計2,327人，占13.7%，男性董事計14,610人，占86.3%，與2013年相較，女性董事增加396人，比率增加1.9個百分點，惟仍低於男性，公開發行公司之決策階層仍存在性別落

女性參與社會組織及擔任決策階層比率雖多有提升，但與男性相較仍有極大落差。

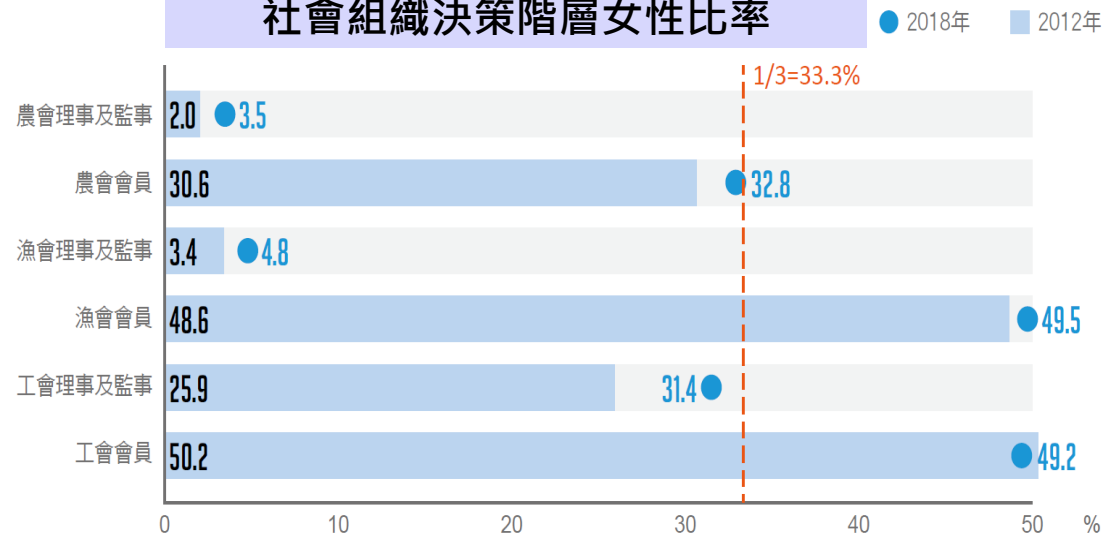
2018年工會理事及監事比率自2012年25.9%提升至31.4%，增加5.5個百分點為最多，惟農、漁會與工會之理事及監事，以及農會會員等，均尚未達到1/3性別比例，其中，農、漁會理事及監事之女性比率分別為3.5%、4.8%，與男性有極大落差，亟待改進。

公開發行公司董事人數及女性比率



來源：金融監督管理委員會「性別主流化專區」。

社會組織決策階層女性比率

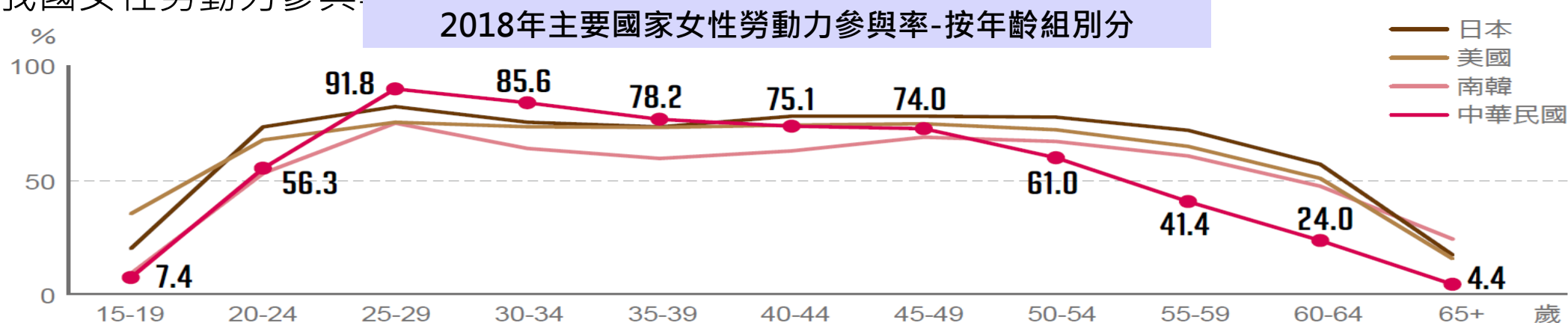


來源：行政院農業委員會「性別統計專區」、勞動部。

提高女性經濟力

▶ 我國女性勞動力參與率於25-29歲達到高峰後逐步下降，於50歲以後低於各主要國家

- ▶ 我國15歲以上女性勞動力參與率於2012年突破5成，並呈現逐年上升趨勢，2018年為51.1%。
- ▶ 按年齡組別觀察，2018年我國25-29歲女性勞動力參與率91.8%，高於其他主要國家，後因婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，50-54歲已降至61.0%，低於各主要國家，55歲以上不及5成。
- ▶ 其他主要國家：日本、南韓在25-29歲遽降後，於35-39歲開始逐漸回升，女性二度就業現象明顯，我國女性勞動力參與率則下降後未再度回升。



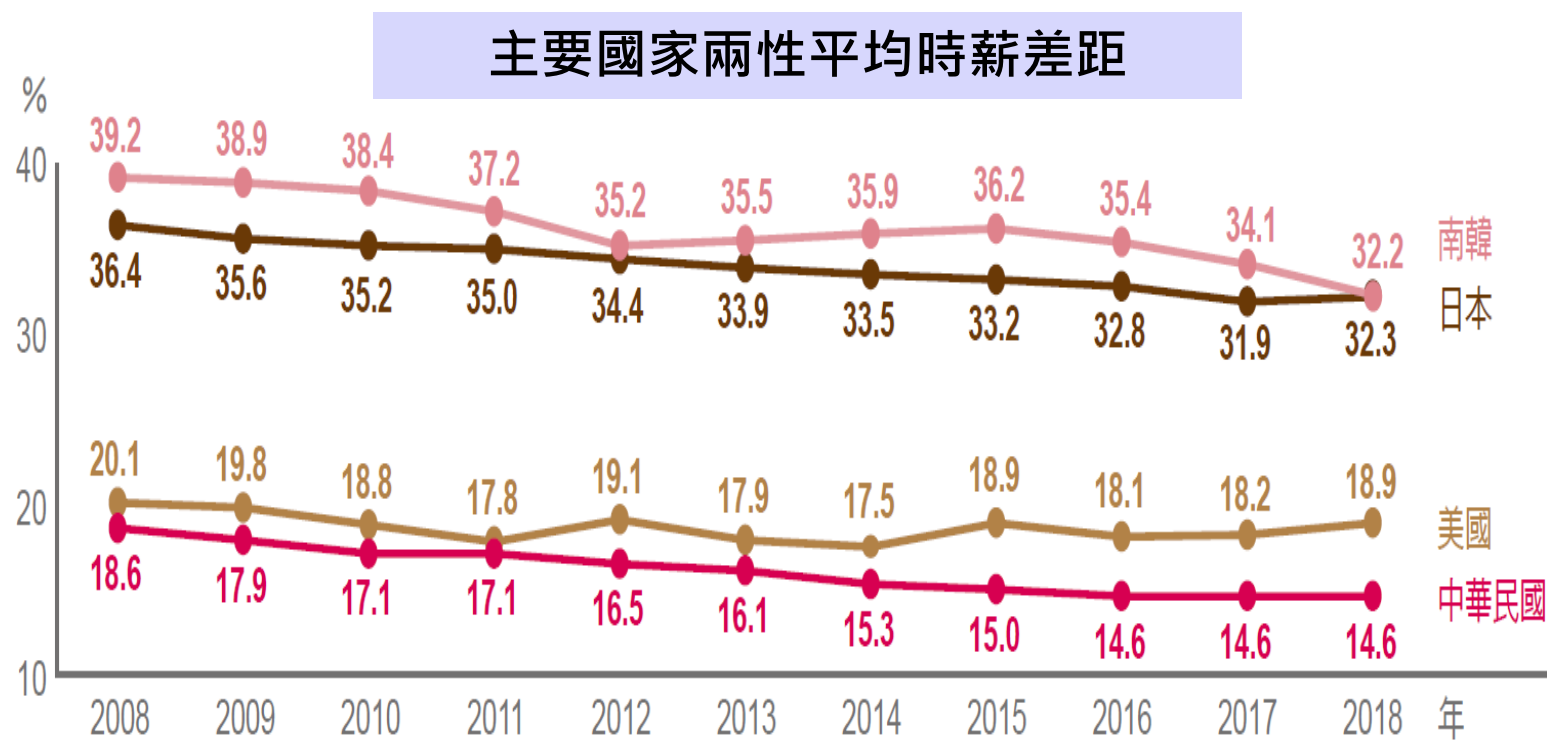
來源：勞動部「國際勞動統計」。

說明：1. 勞動力參與率(%)= 勞動力 / 民間人口 × 100。

2. 美國 15-19 歲勞動力參與率指 16-19 歲勞動力參與率。

提高女性經濟力

- ▶ 我國歷年兩性平均時薪差距低於美、日、韓等國家
- ▶ 我國兩性平均時薪差距自2008年18.6%下降至2018年14.6%，低於日本32.3%、南韓32.2%及美國18.9%。
- ▶ 我國2020年男女同酬為2月21日，即女性要多工作52天才能與男性同酬。

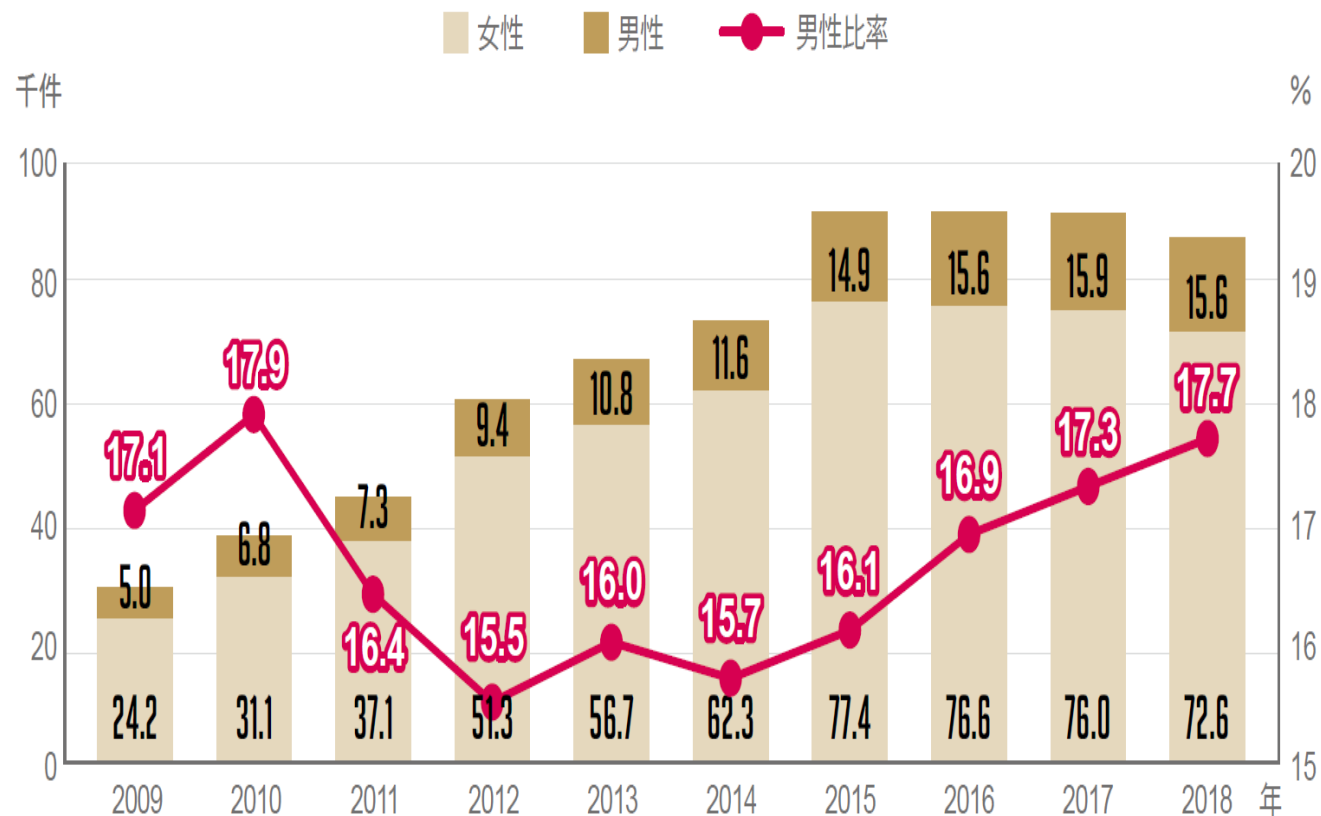


來源：勞動部、行政主計總處「受僱員工薪資調查」

男性參與親職照顧工作比率漸增

- 我國自2009年5月起陸續將育嬰留職停薪津貼納入社會保險。2018年育嬰留職停薪津貼初次核付件數達8.8萬件，其中以女性7.2萬餘件（占82.3%）居多。
- 育嬰留職停薪津貼男性初次核付件數從2009年近5,000件，至2018年達1.5萬餘件；男性比率近5年有逐年增加趨勢，從2014年占15.7%，至2018年提升至17.7%。

育嬰留職停薪津貼初次核付件數及男性比率



來源：勞動部性別統計指標。

推動三合一政策之托育公共化

- ▶ 教育部擴展公共化幼兒園之教保服務供應量，2017至2019年度累計增設公共化幼兒園計951班，累計增加約2萬5,000餘個招生名額。
- ▶ 教育部擴大發放2歲至4歲育兒津貼，自2019年8月起銜接衛福部0歲至未滿2歲育兒津貼，對於家庭綜合所得稅稅率未達20%，且家中有未就讀公立、非營利或準公共幼兒園，其父母(或監護人)亦未有領取育嬰留職停薪津貼之2歲至4歲幼兒，每人每月補助2,500元。



推動三合一政策之托育公共化

- ▶ 衛生福利部推動托育公共化政策，截至2019年12月底，全國公設民營托嬰中心及社區公共托育家園共216處，共計可提供7,433個兒童公共托育機會，並逐年擴增公共托育量能。
- ▶ 2018年8月1日起建立準公共托育機制，截至2019年12月止簽約之準公共居家保母計2萬1,459人(簽約率88.93%)，實際收托3萬9,486名兒童(其中屬未滿2歲者，計2萬3,701名)；並依家庭經濟條件每月提供6,000元至1萬元不等托育費用補助。
- ▶ 規劃以家庭為中心、社區為基礎之托育資源中心，提供社區民眾近便性育兒資源。截至2019年12月底，已設置166處。

同性婚姻合法 亞洲第一

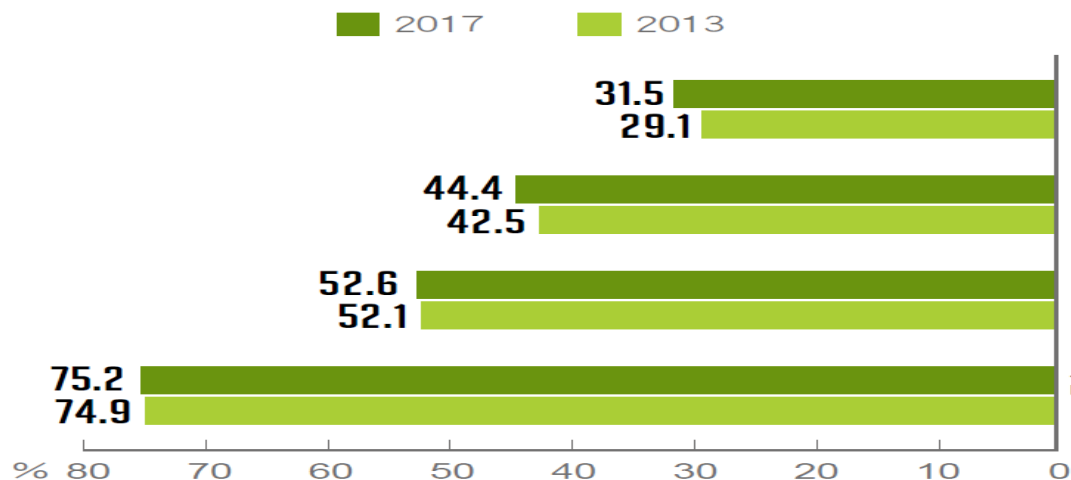
- 我國政府與民間30年來努力倡導同志權益，積極推動社會對話，自2003年舉辦亞洲首次同志遊行，參與人數逐年提高。
- 2017年司法院公布釋字第七四八號解釋指出《民法》婚姻章未使同性二人得成立永久結合關係違憲，須在兩年內修定相關法律。
 - ✓ 完成「司法院釋字第七四八號解釋施行法」立法，並於2019年5月24日施行。
 - ✓ 自2019年5月24日至2020年5月5日止，全國同性伴侶完成結婚登記對數共計3,705對。



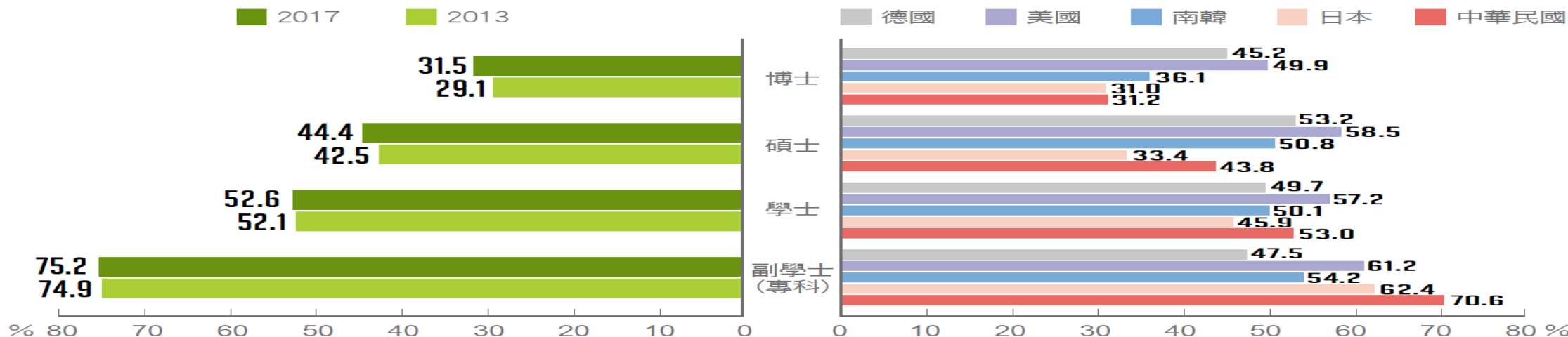
推廣具性別意識教育文化，改善男女任務定型之偏見

- ▶ 我國就讀碩士、博士班之高等教育女性比率逐年提升，就讀博士班女學生已超過三成；碩、博士女性占比則僅優於日本。
- ▶ 2016年我國高等教育女性畢業生副學士占比70.6%高於德國、美國、南韓及日本；就讀學士班女性與男性比率優於德國、南韓及日本。

我國大專校院女性畢業生占比



2016年我國與主要國家高等教育女性畢業生占比



來源：教育部「性別統計專區」、「教育統計指標之國際比較」。

說明：1. 我國為學年資料。2. 我國高等教育畢業生人數包括大專校院、宗教研修學院、專科進修學校、空大及進修學院學生。

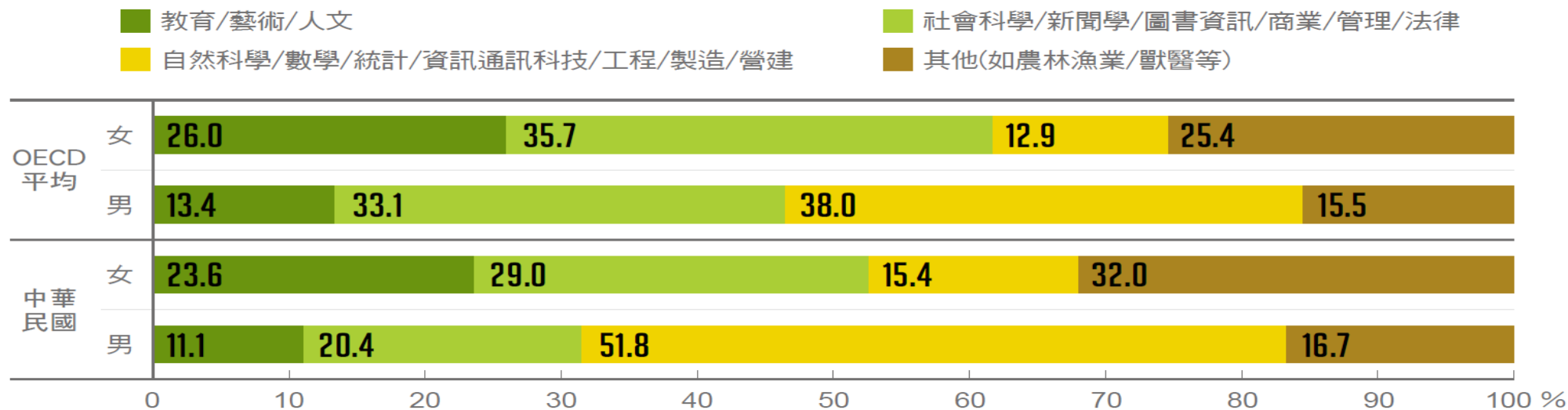


推廣具性別意識教育文化，改善男女任務定型之偏見

▶ 我國高等教育階段仍存在「男理工、女人文」之性別隔離現象

2017年我國高等教育階段女性學生就讀**自然科學、數學、統計、資訊通訊科技、工程、製造、營建**等領域有**15.4%**，男性51.8%，落差36.4個百分點，相較於2018年經濟合作暨發展組織（OECD）各國女性平均為12.9%，男性為38.0%，落差25.1個百分點，均呈現以男性居多之性別落差，惟我國落差更大。

高等教育學生就讀學科結構

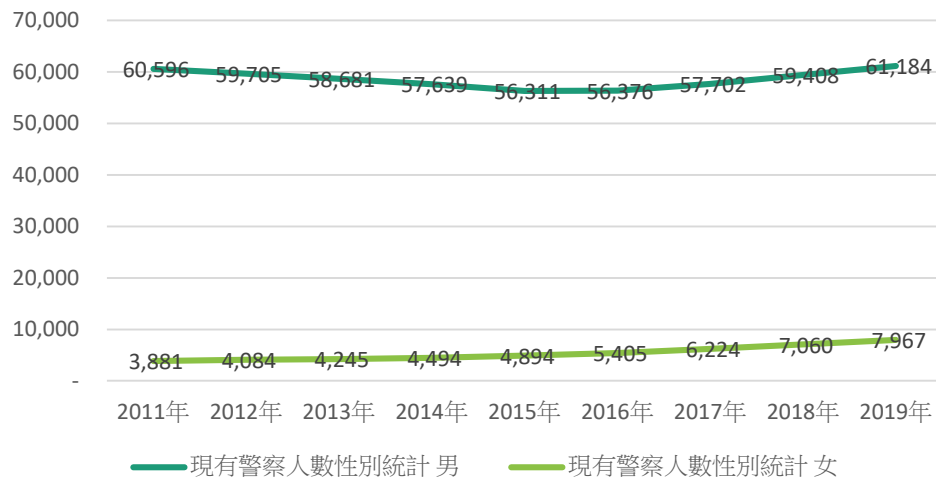


來源：教育部「性別統計專區」、2018年經濟合作暨發展組織「各國教育概觀」（Education at a Glance OECD Indicators 2018）。
說明：我國資料為2017學年度。

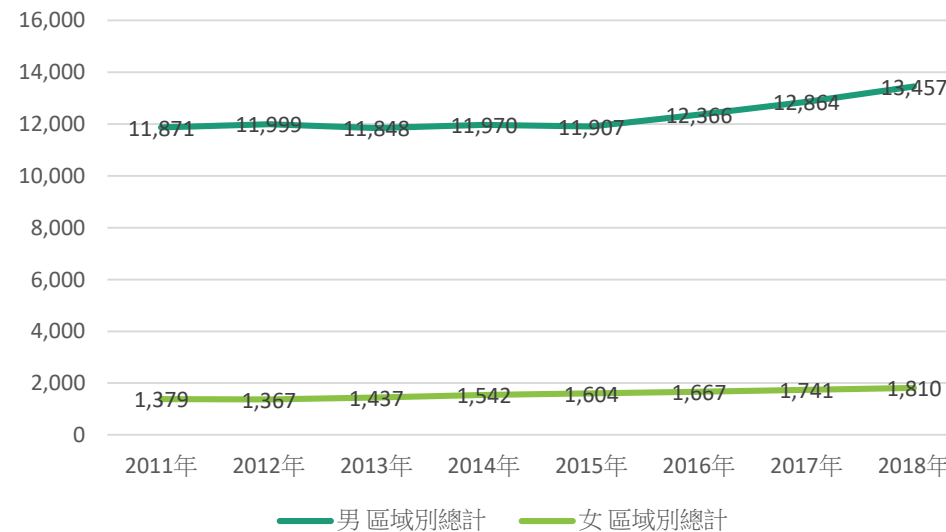
去除性別刻板印象及偏見

- ▶ 隨著社會變遷及各級政府多年來致力宣導改善性別角色分工之刻板印象，已減緩過去部分學科領域及行業大多數為男性之現象。
- ▶ 女性擔任警察、消防工作人員呈現增加趨勢，2019年底女警占比11.52%，較2011年6.02%增加5.5個百分點；2018年女性消防員11.86%，較2011年增加1.45個百分點。

現有警察人數性別統計



現有消防人數性別統計

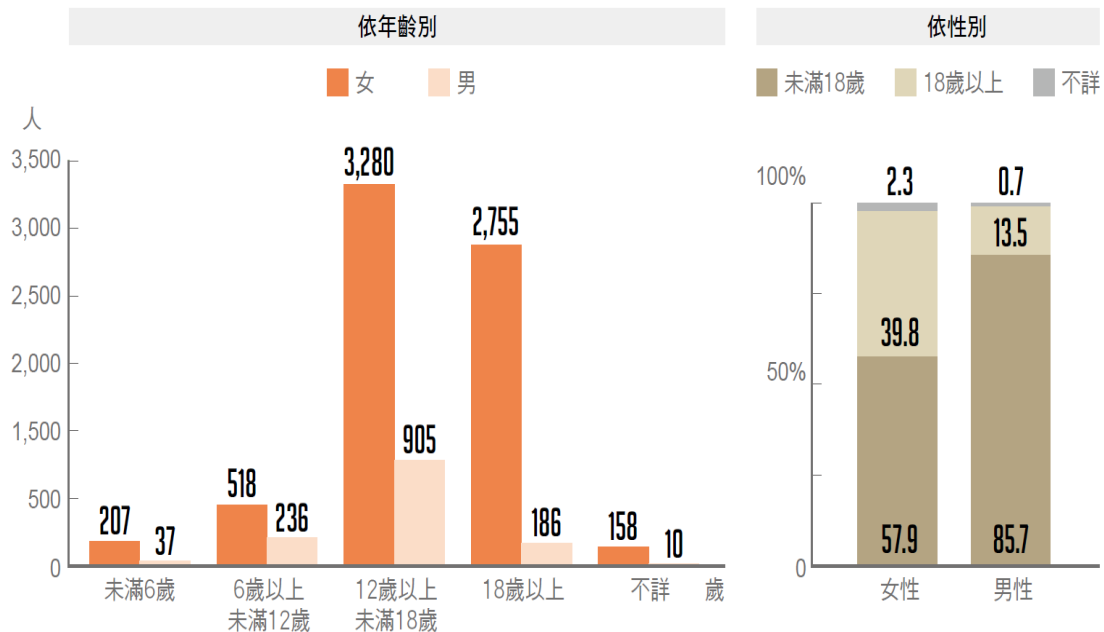


消除對女性的暴力行為與歧視

➤ 性侵害事件通報被害人超過8成為女性，兩性被害人均以未滿18歲者居大宗

- 2018年我國性侵害事件通報之被害人計8,499人，女性為6,918人（占81.4%）；
- 年齡別：兩性均以未滿18歲者居大宗，其中女性為4,005人，占有女性被害人57.9%，男性為1,178人，占有所有男性被害人85.7%。

2018年性侵害事件通報被害人概況

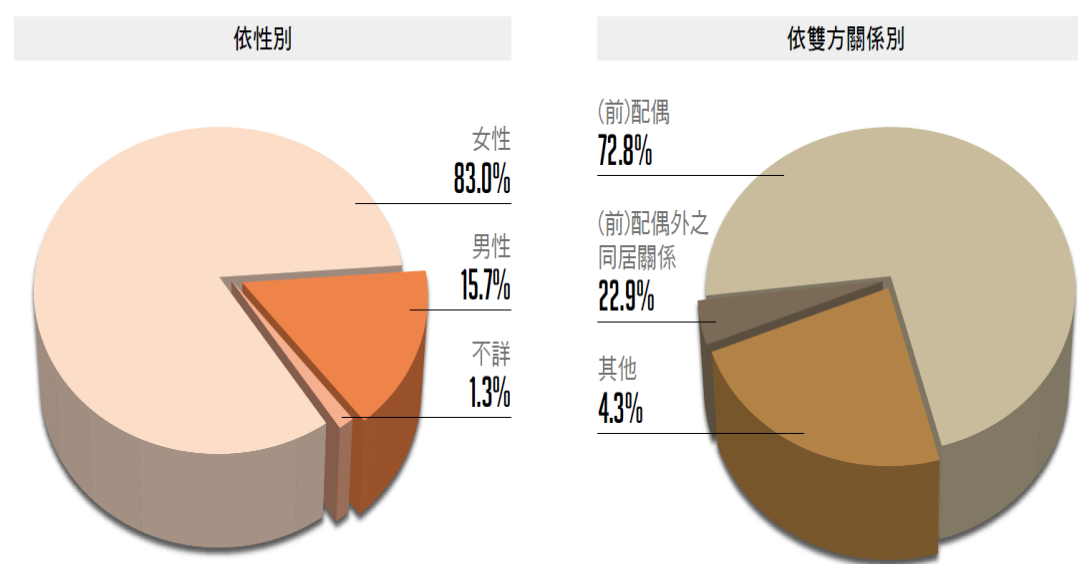


來源：衛生福利部「性別統計」。

➤ 親密關係家庭暴力事件通報被害人以女性為大宗，雙方以（前）配偶關係居首

- 2018年親密關係間家庭暴力事件通報件數為6萬1,686件，被害人為女性共5萬1,193人（占83.0%）
- 雙方關係以（前）配偶占72.8%居首，（前）配偶以外之同居關係占22.9%次之。

2018年親密關係間之家庭暴力案件統計



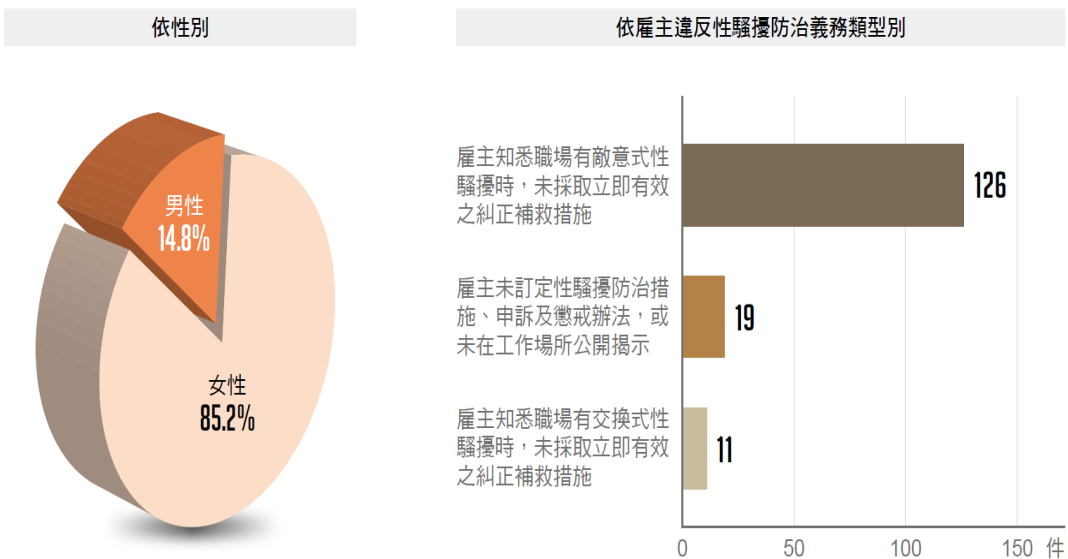
來源：衛生福利部「性別平等相關申訴、通報及諮詢機制性別統計」。

說明：親密關係暴力係指對親密伴侶的攻擊與控制行為模式，如生理的、心理的、性的攻擊，以及經濟上的控制。

消除對女性的暴力行為與歧視

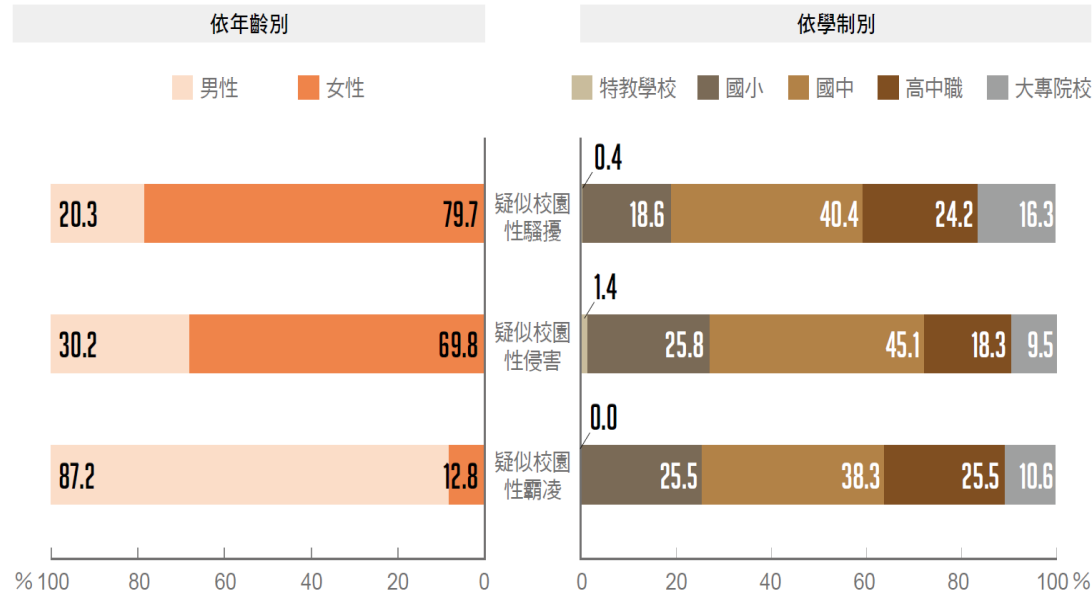
- 依性別工作平等法受理申訴人數女性約占8成5
 - 2018年性別工作平等申訴受理人數女性計356人（占85.2%）、男性62人（占14.8%）。
 - 申訴類別包含性別歧視、雇主違反性騷擾防治義務及工作平等措施。

2018年性別工作平等申訴案件受理概況



- 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，性霸凌被害人以男性為主
 - 2018年疑似校園性騷擾、性侵害事件通報被害女性占79.7%、男性占69.8%，疑似校園性霸凌事件通報被害人數47人，男性占87.2%。
 - 各類被害人均以事件發生時就讀國中（12歲以上未滿18歲）人數最多。

2018年疑似校園性騷擾、性侵害、性霸凌事件被害人概況



來源：勞動部「勞動統計」。

說明：1. 縣市政府直接查處案件無申訴人，致申訴人數可能少於案件數。

2. 每一申訴案件容許 2 項以上申訴類別。

來源：教育部「性別平等相關申訴、通報及諮詢機制性別統計」。

以性別觀點建構安全無慮的環境

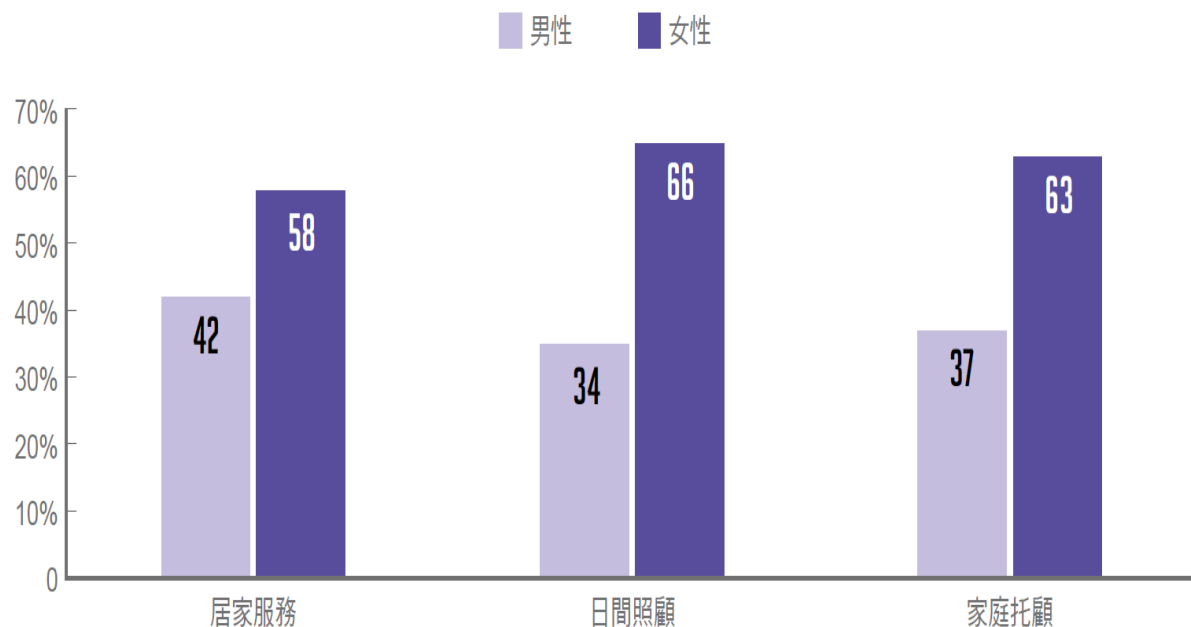
- **去除性別刻板印象**：衛福部於2019年補助地方政府辦理「家庭暴力社區初級預防推廣計畫」，透過社區扎根培力更多社區加入性別暴力防治初級預防工作，以解構傳統文化迷思、破除性別刻板印象，避免成為助長暴力發生的幫兇。
- **修正性別平等教育法**：立法院於2018年12月7日通過性別平等教育法部分條文修正，強化校園不適任人員之防堵機制，擴大適用人員範疇，包括學校聘任、任用、進用或運用之人員，並針對相關人員辦理通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用等事項之明確法源依據，並於2019年完成相關子法之修正，以回應各界對建立安全校園之期待。
- **落實性侵害及性騷擾案件付保護管束人相關機制**：法務部針對付保護管束人提前建立評估及分級處遇機制，並整合各地方性侵害防治中心、警察機關、醫療衛生機構及專家學者等，建構社區防治網絡，採取不同密度之輔導與監控措施，以預防付保護管束人再犯。

強化高齡社會之公共支持

➤ 長期照顧服務使用者以女性居多

- 2018年底長期照顧服務以居家服務人數最多為9萬6,522人，日間照顧次之為8,968人，家庭托顧最少為693人。
- 居家服務個案數，女性5萬6,038人（占58%），男性4萬484人（占42%）。

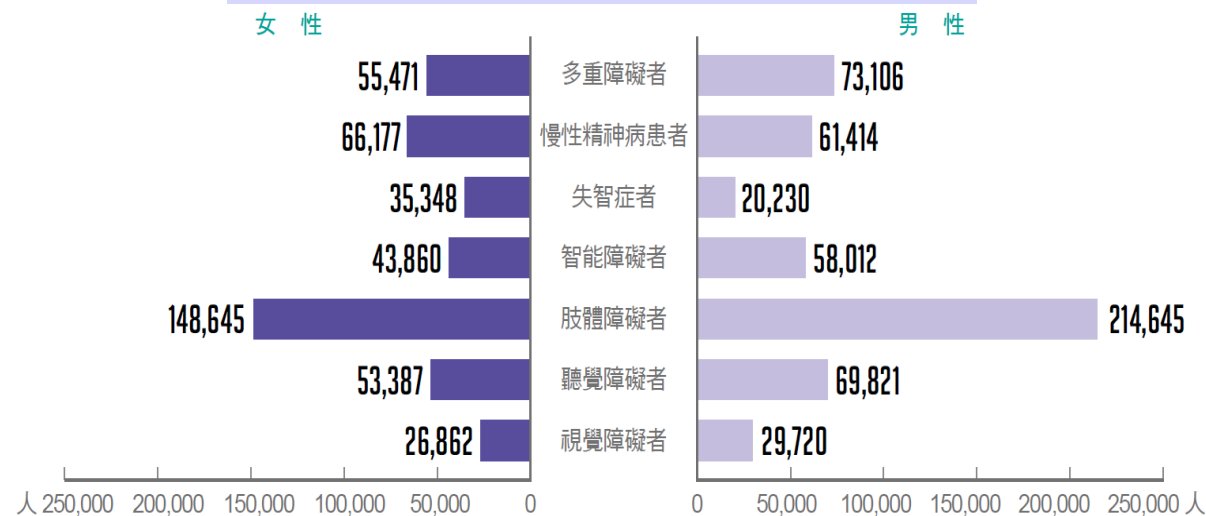
2018年長期照顧服務使用者性別統計



➤ 男性身心障礙者總人數多於女性，失智症者女性多於男性

- 2018年男性身心障礙者65.9萬人(56.1%)、女性身心障礙者50.9萬人(43.9%)。
- 依不同障礙類別，視覺障礙者、聽覺障礙者、肢體障礙者、智能障礙者及多重障礙者，男性均多於女性，尤以肢體障礙者性別差距最大。
- 失智症者及慢性精神病患者，女性多於男性。

2018年部分身心障礙類別性別統計

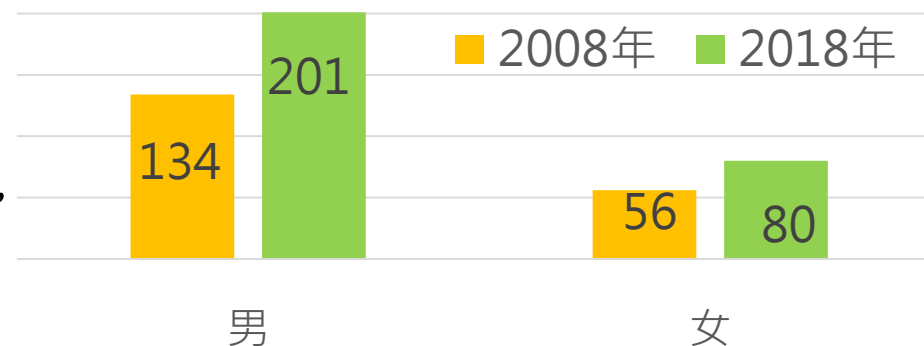


來源：衛生福利部「身心障礙者人數-按障礙類別」。

強化高齡社會之公共支持

- ▶ 衛生福利部**強化社區照顧關懷據點功能**預防失能，2019年共計關懷167萬7,132人次；並整合各項長照資源，增進長照服務提供單位分布密度，截至2019年12月底，全國共布建588處社區整合型服務中心(A)、4,631處複合型服務中心(B)、2,595處巷弄長照站(C)。
- ▶ 衛生福利部辦理「**建構本土性活躍老化指標架構**」委託研究調查，以歐盟的活躍老化指數「就業率」、「社會參與」、「獨立健康安全的生活」及「活躍老化潛力與支持環境」，與歐盟28國相比，臺灣在2017年，男性活躍老化指標總分在歐盟排序為第6名、女性為第8名，臺灣整體排名為第7名。
- ▶ 2018年65歲以上的就業人口，男性為20萬人；女性為8萬人，顯有性別落差，惟與2008年前相較，女性就業人口成長率超過四成並高於男性的成長率，

65歲以上的就業人口統計(千人)



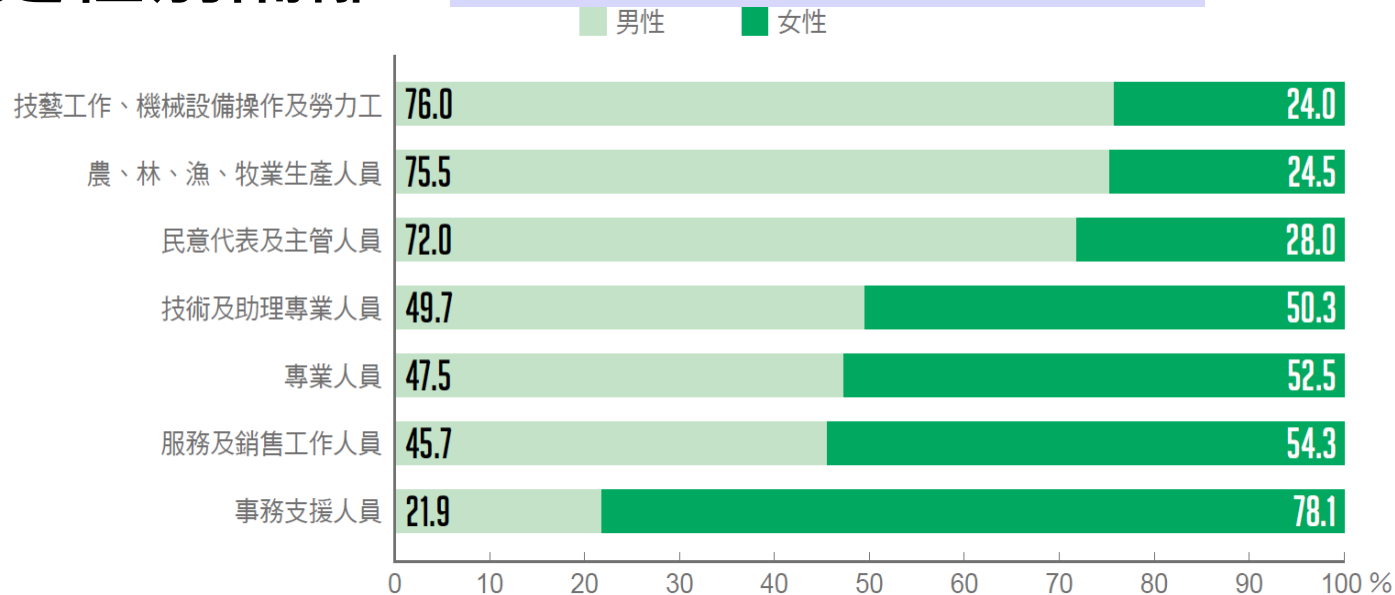
消除各職業領域之性別隔離

➤ 男性職業以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」較多，女性多集中於「事務支援人員」。

按職業別觀察，「技藝工作、機械設備操作及勞力工」、「農事生產人員」、「民意代表及主管人員」男性均占7成以上，女性則以「事務支援人員」占7成8較多。

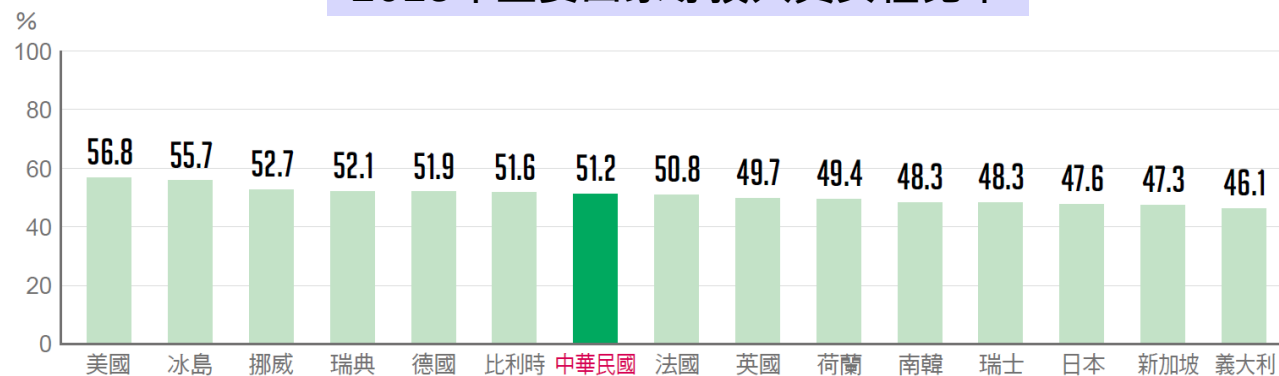
➤ 我國專技人員女性占比高於日本、南韓、新加坡，相較於北歐國家仍待努力。

2018年兩性就業結構-按職業別分



來源：行政院主計總處「2018年人力資源調查」。

2018年主要國家專技人員女性比率



來源：行政院主計總處「人力資源調查」；日本－<http://www.stat.go.jp/>；韓國－<http://kosis.kr/eng/>；新加坡－<http://www.mom.gov.sg/>；美國－<http://www.bls.gov/cps/tables.htm#charemp>；其餘－ILOSTAT Database。

說明：專技人員係指專業人員、技術員及助理專業人員。

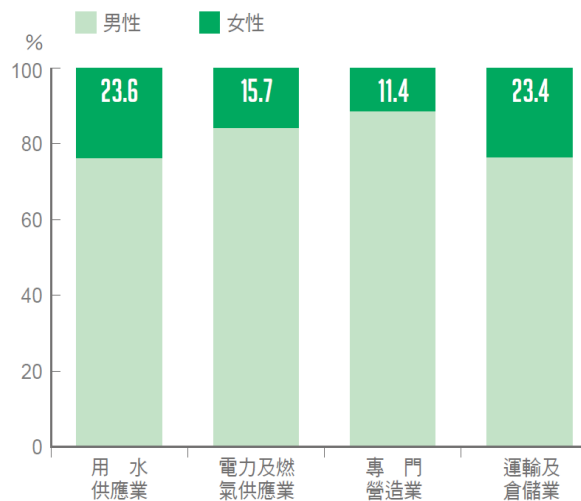


消除各職業領域之性別隔離

➤ 水電、營造、運輸等業女性從業人員占比均未及四分之一，大眾運輸女性駕駛占比偏低。

- 環境、能源與科技領域女性參與程度較低行業包括用水供應業、電力及燃氣供應業，女性相對男性薪資較低行業則為專門營造業及運輸及倉儲業(航空運輸業)。
- 2018年女性從事各交通運具女性駕駛員占比，臺北捷運最高(21.8%)，最低為臺鐵(1.1%)。

2018年環境、能源與科技領域相關從業人員概況



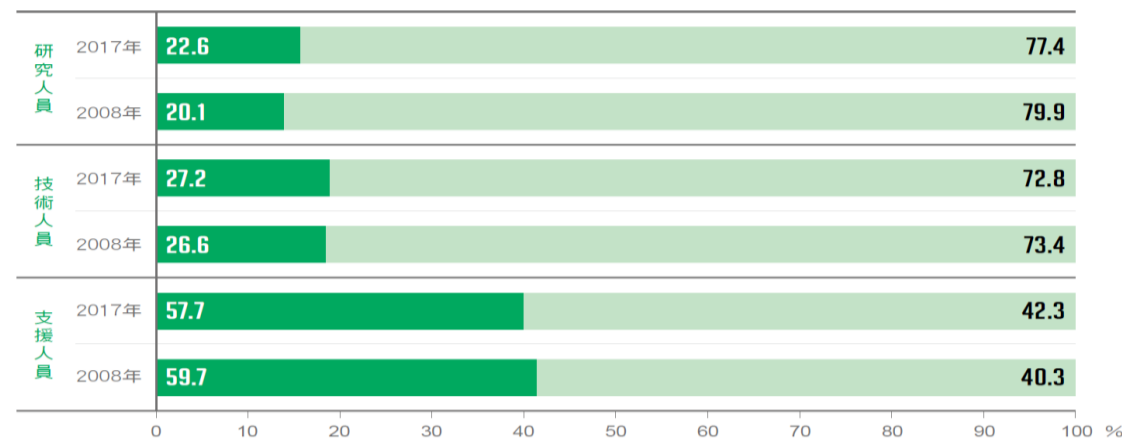
女性駕駛	
市區及公路客運	2.3%
高鐵	11.7%
臺北捷運	21.8%
高雄捷運	12.1%
臺鐵	1.1%
船舶	8.5%
航空	5.1%

來源：行政院主計總處「2018年人力資源調查」、交通部。
說明：船舶駕駛員不含航海實習生。

➤ 研發人力仍以男性為主，女性人數則逐年上升

- 2017年我國研發人力共322,596人，其中女性86,184人(占26.7%)，較2008年為高。
- 研發人力類別觀察，研究人員及技術人員男性比重較高，分占77.4%及72.8%。
- 女性研究人員及技術人員占比較2008年分別增加2.5個百分點及0.6個百分點；支援人員以女性較多，占57.7%。

女性研發人力以支援人員的人數最多



來源：科技部「全國科技動態調查」。
說明：研發人力包括研究人員、技術人員及支援人員。

消除各職業領域之性別隔離

- ▶ 科技部為支持女性投入科學及技術研究生涯，提升我國整體科技發展動能，鼓勵女性參與科學、從事科學工作，並建構科學中的性別平等意識，2018年度推動「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，針對近5年未執行科技部專題研究計畫之國內女性研究人員提供專案計畫補助，2019年申請案606件，核定124件。
- ▶ 科技部推動「性別與科技研究」計畫，促進科技領域中的性別議題研究，2019年度「性別與科技研究」計畫核定31件。

	☐ 當年申請件數 (件)										☐ 當年核定件數 (件)									
	☐ 合計			☐ 自然司	☐ 工程司	☐ 生科司	☐ 人文司	☐ 科教國合司	☐ 前瞻應用司	☐ 產學司	☐ 合計			☐ 自然司	☐ 工程司	☐ 生科司	☐ 人文司	☐ 科教國合司	☐ 前瞻應用司	☐ 產學司
	合計	女	男								合計	女	男							
2019	101	69	32	0	5	31	65	0	0	0	31	22	9	0	3	12	16	0	0	0
2018	135	89	46	1	15	38	81	0	0	0	38	28	10	1	5	9	23	0	0	0
2017	176	106	70	3	13	36	124	0	0	0	40	24	16	0	6	10	24	0	0	0
2016	127	80	47	0	4	41	82	0	0	0	40	31	9	0	3	10	27	0	0	0
2015	132	92	40	1	15	37	79	0	0	0	42	36	6	1	5	14	22	0	0	0

現行工作重點與未來規劃

為促進性別平等，使不同性別的人均能適性發展，營造尊重包容、性別友善的幸福社會，本院性平處積極推動下列工作：

研修性別平等政策綱領

推動性別主流化及性別平等重要議題

消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

整合中央及地方資源

與國際接軌

研修性別平等政策綱領

- 一、依據本院2017年6月30日召開性平會第15次委員會議決議略以：性平政策綱領自即日起不再填報，另有關推動性平重要議題及計畫，請性平處邀請委員共同研商討論。**爰有關政策綱領各工作項目改由部會自行辦理與追蹤，並納入本院性平輔導考核計畫之指標項目。**
- 二、另為符合CEDAW第3次國家報告審查委員會議結論性意見與建議，我國應制定國家策略及多年期計畫，並符合2030年永續發展議程原則，以及確保CRPD中對身障婦女及女童的保障，**本院2020年規劃研修政策綱領，朝向簡化結構、凝聚要項及提綱挈領方向辦理**，後續將召開會議，蒐集相關意見，以完善相關工作，擘劃我國性別平等政策方向。



整合應用性別主流化工具(1/2)

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。

性別主流化工具	推動重點
性別平等專責機制	<p>(一) 督導部會執行政策綱領及重要性別平等議題等各項工作，並已納入輔導考核計畫指標予以追蹤。</p> <p>(二) 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。</p> <p>(三) 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。</p>
性別影響評估	<p>(一) 精進性別影響評估制度及提高行政效率：行政院自2009年起實施性別影響評估制度，經重新檢討於2019年10月修正實施，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。</p> <p>(二) 研議擴大性別影響評估實施範圍及操作方式：現行制度規定中長程個案計畫及法律案應辦理性別影響評估，尚未能全面涵蓋政府重要施政，將研議擴大將重大政策亦納入應辦範圍研議過程將邀請性平專家、部會參與討論，以務實可行。</p>

整合應用性別主流化工具(2/2)

性別主流化工具	推動重點
性別預算	<p>(一) 行政院自2009年起實施性別預算，經重新檢討於2019年修正實施，2019年改制後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(如性別平等政策綱領)規劃辦理性別平等工作，以及運用性別主流化工具等，逐項設定預期目標及對應策略，並妥適編列對應預算。</p> <p>(二) 將規劃及推動性別預算之資訊公開與成果追蹤機制，確保執行成效。</p> <p>(三) 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。</p>
性別統計及分析	<p>行政院已建置「重要性別平等統計資料庫」提供各界查詢重要指標，將定期參考國際性別平等發展趨勢適時調整；此外，引導機關進行性別影響評估，強化運用性別統計與分析並發掘性別議題，以深化各機關性別統計應用能力。</p>
性別意識培力	<p>為使公務人員具有性別平等意識，行政院自2004年實施性別主流化訓練，規定每年每人至少參加2小時以上相關課程，並發展各類教材(如2020年上線「性別預算概念與實務」數位課程)，提供多元學習管道。此外，定期透過輔導考核(獎勵)機制，追蹤中央及地方政府推動落實情形。</p>

各部會性別平等推動計畫(108至111年)

立基於本院2006年起推動3期性別主流化計畫之基礎，督導各部會以政策綱領為藍本，性別議題為導向，訂定及執行部會性別平等推動計畫(2019至2022年)，分級推動及管考，以積極促進我國性別平等工作之推展。各部會計畫並已公告部會及本院性平會網頁。



聚焦性別平等政策綱領核心推動五大重要議題



提升
女性
經濟
力

促進公
私部門
決策之
性別參
與平等

推動三
合一政
策之托
共化

去除性
別刻板
印象與
偏見

強化高
齡社會
之公共
支持

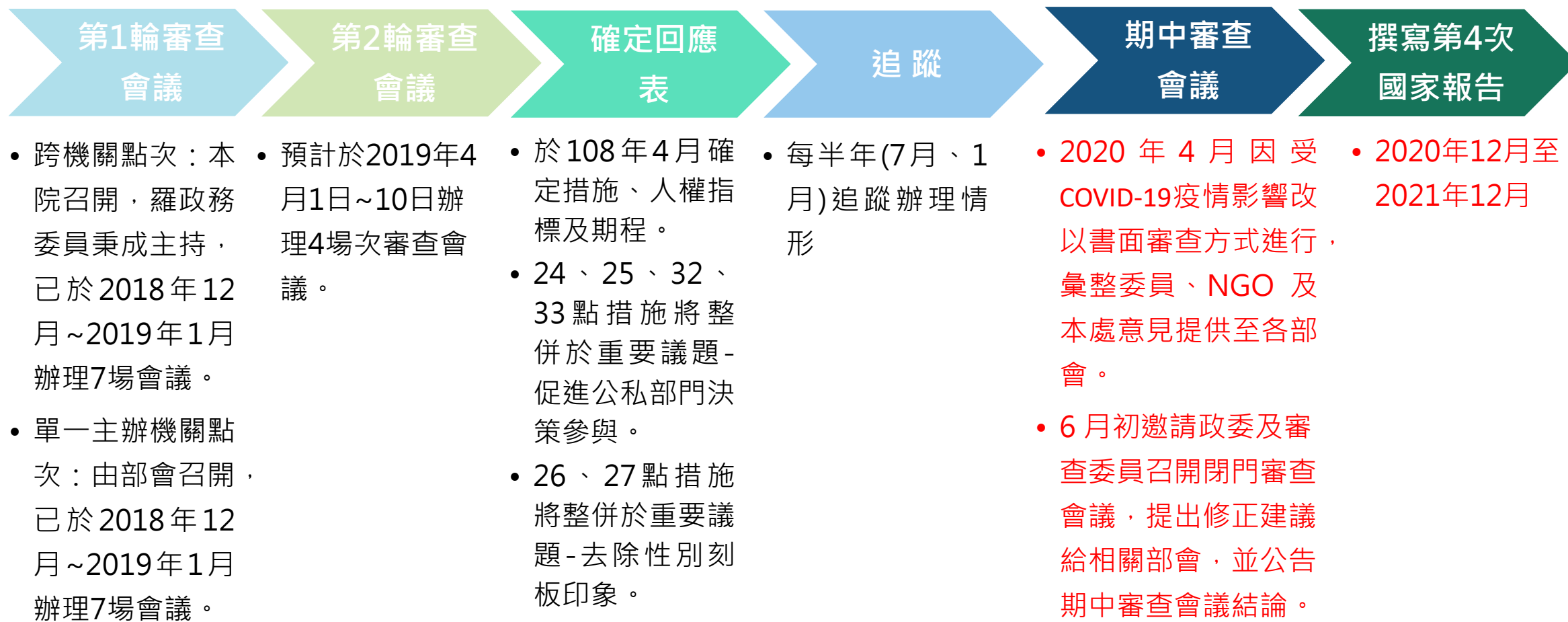


建構性別平等、包含的永續社會

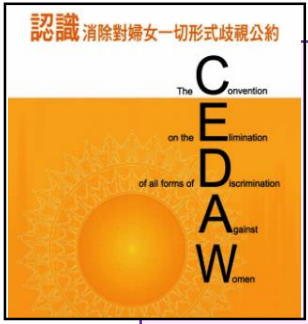
落實CEDAW第3次國家報告結論性意見與建議

CEDAW第3次國家報告國外專家審查暨發表會議業於2018年7月辦理完竣，本處並已函頒「落實CEDAW第3次國家報告結論性意見與建議之作業規劃」，召開各點次結論性意見與建議表之回應表審查會議，後續將落實每半年追蹤作業，以掌握審查意見之辦理情形。

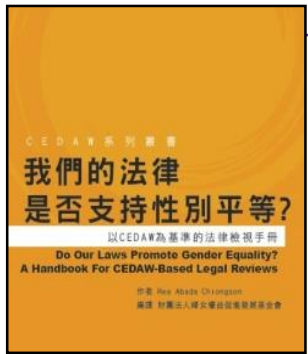
➤ 規劃期程：



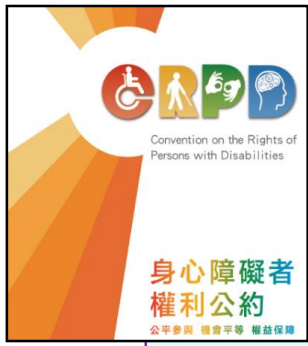
辦理CEDAW及人權公約相關推動工作



辦理教育訓練：2019年度編撰CEDAW第34至37號一般性建議教材，2020年辦理教育訓練及法規檢視。



檢視相關法規：針對違反CEDAW尚未修正法規(共17案) 追蹤列管，包含民法第973條、第980條訂婚及結婚年齡、民法第1057條贍養費、刑法第288條墮胎罪、優生保健法等。



辦理CRPD相關點次工作：針對身心障礙者權利公約國家報告結論性意見第24-27點，有關身心障礙婦女積極性差別待遇措施部分，規劃督導部會提出人身安全、生殖健康與醫療照顧、受教權、勞動參與及社會生活參與面向之措施。

辦理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

為引導本院所屬各機關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前2年推動性別平等業務工作進行輔導考核及獎勵，以引導機關積極推展性別平等工作。

績優表揚 經驗分享

每年針對辦理性別平等工作績優之機關頒發金馨獎，予以鼓勵，並邀請進行經驗分享與交流，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。

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，包括設有性別平等專責機制、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性別平等、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。

深耕地方培力

- 一、辦理地方政府訪視輔導：**為積極協助地方政府提升性別平等業務能量及發展有效推動策略，本處於2019年函頒本院推動地方政府性別平等業務訪視輔導作業計畫，至**13個縣市**進行訪視輔導，並獲機關好評，未來將精進推動相關輔導作業。
- 二、與人事行政總處協力辦理地方政府培力課程：**2019年針對業務發展進程較晚及資源不足之離島縣市，結合人事行政總處人力學院資源，協助規劃課程、邀集講師及投注資源進行性別意識培力，輔助推動性別主流化基礎工作。此外，2020年將積極研議協助地方政府提升推動性別主流化成效之具體做法。



研議國際交流策略

為促使公私部門合作以發揮綜效與國際雙向交流互動，累積動能拓展我國參與國際性別平等領域，依本院性平會國際及公共參與組第15次會議決議，研議我國整體性參與亞太經濟合作會議(APEC)、歐盟(EU)、聯合國婦女地位委員會(CSW)等國際會議與活動之交流策略。

策略內涵

將現行性別平等國際交流活動，規劃為「參與APEC」、「臺歐盟性別平權交流」、「參與聯合國倡議之會議及活動」、「其他國際交流會議與動」等4大工作面向，依每一活動的特性，規劃不同的交流對策，完成「性別平等國際交流策略」，促使公私部門合作以發揮綜效，與國際雙向交流互動，累積動能拓展我參與國際性別平等領域，並於每年第1次國參分工小組會議提報辦理成果。



Asia-Pacific
Economic Cooperation

- **積極參與APEC**
- 出席婦女與經濟政策夥伴(PPWE)及婦女與經濟論壇(WEF)線上會議
- 推動APEC Women Builders Creating Inclusive Future計畫：2020年規劃蒐集產官學問卷提出政策原則及蒐集最佳案例。
- **爭取其他經濟體支持我提案**：與其他經濟體保持友好關係，積極爭取其他經濟體支持我國推動之計畫與倡議。
- **推薦我國女性中小企業主**：力促我國女性中小企業主可順利參與APEC相關活動、競賽與評審，提升我國能見度。
- **善用APEC基金**：於國內持續推動各工作小組與我婦女與經濟夥伴關係(PPWE)進行跨論壇提案APEC性別相關計畫申請APEC經費補助，或於申請之計畫中融入性別觀點。



- **臺歐盟交流合作**

- **延續推動2019年至2021年「臺歐盟性別平權合作暨訓練架構計畫」：**

- (一)籌備臺歐盟促進決策及公共參與性別平等工作坊(預定2021年6月舉辦)：邀集歐盟代表與新南向國家官員共商提升公私部門事務與決策性別平等之經驗、挑戰與未來策略。

- (二)籌備臺歐盟亞洲地區LGBTI人權推動交流研討會(預定2021年10月舉辦)：延續108年系列辦理模式將邀集歐亞產官學界，聚焦跨性別與雙性人之友善環境及平權政策。

- **持續參與臺歐盟雙邊諮商會議**：出席2020年第3屆臺歐盟人權諮商會議以及第32屆臺歐盟非經貿諮商會議，續與歐方就性別平等議題延伸對話與交流。

- **「2019歐盟性別平等指數(Gender Equality Index)報告」中譯**：2019年起歐盟性別平等局(EIGE)改以每年主軸議題方式出版，本報告首次聚焦「職場生活平衡」，擬作為後續建構我國性別平等指數與各機關公務性別統計參用。

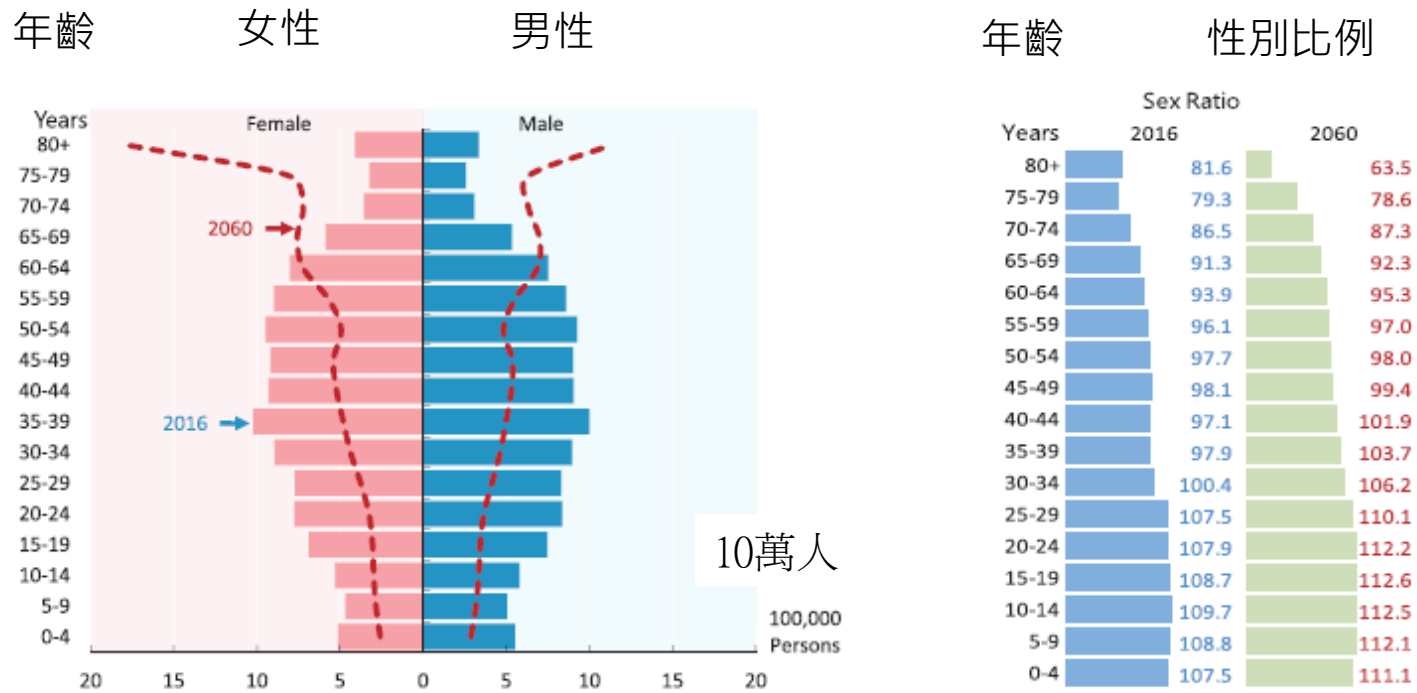
檢討與展望

檢討與展望

低生育率、人口老化、勞動力減少

面對我國人口結構出現少子化、人口老化及工作人口逐漸減少現象，對我國競爭力已造成影響，而我國擁有量多質優的女性人力資本尚未充分發揮，本院及各部會將落實性別平等重要議題之各項工作推動。

人口年齡結構及性別比例



Source: Statistics Yearbook of Interior, Ministry of Interior; "Projections of the Population of Taiwan area, Republic of China, 2016 to 2060," published by National Development Council.

資料來源：內政部統計年報；國家發展委員會，中華民國人口推估（2016-2060年）。

檢討與展望

本院於2019至2022年聚焦推動重要性別議題等5項性別平等重要議題，訂定推動性別主流化計畫(4年期)，於每年年底提報成果報告至部會性別平等專案小組討論通過，再提報至本院性別平等會。

提升女性經濟力

建構友善職場，促進女性留任職場，縮小性別隔離與薪資落差。

推動三合一政策之
托育公共化

持續擴增托育公共化名額，減輕家長負擔。

去除性別刻板印象
及偏見

深化性別平等意識，擴大性別平等觀念宣導，消除對性別角色定型化任務分工。

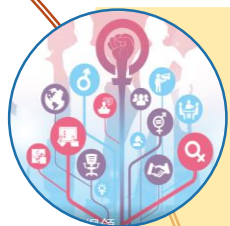
強化高齡社會之公
共支持

活躍高齡者生活，提高老人與社會互動及參與。

促進公私部門決策
參與性別平等

擴大部會3級機關(構)之委員會，強化女性參與決策及領道，並向私部門宣導三分之一性別比例原則，以邁向40%為目標，提高女性決策參與。

策進作為-深化推動機制



積極運用並結合公私部門資源拓展(向所屬機關推展、向民間擴散)及精進各項性平業務之推動，攜手推動與深化各政策措施。



精進與擴散性別主流化工作，協助部會強化各性別主流化工具整合運用，加強性別觀點融入施政內容以引導落實推動計畫，促進性別平等。



落實CEDAW國家報告結論性意見追蹤，辦理期中審查會議，使我國性別人權與國際接軌。



擴展國際交流合作，提升我國性平能見度，並借鏡國外實務經驗，以促進包容性成長。

結語

促進性別平等已是普世價值，透過性別平等的實踐，成為永續發展的力量，營造性別平等幸福共好之友善社會。

