

## 〔2025 年婦女暨性別議題溝通平台計畫 綜整建議〕

本計畫以促進「婦女權益促進與性別平等」為核心，依循 CEDAW 與 2030 永續發展目標，從交織性角度推動「2025 臺灣婦女暨性別議題之對話與策進」計畫，以更涵融的視角將婦女權益的精神融入公眾對話與在地服務方案中。持續透過公私對話平台，協助婦女及性別團體了解政策推動現況，並提供政策建議管道。

今年度仍以第 4 次 CEDAW 結論性意見為主軸，辦理照顧議題論壇，聚焦社會結構、性別角色與家庭責任，國家該如何回應代變遷，提供適切的支持措施或保障論壇；同時，搭建縣市婦權 / 性平會委員交流場域，蒐集地方經驗與關注議題，全年度共計完成北中南東區域及中央場次之「婦女 / 性別議題區域對話平台」對話會議，邀請各縣市與中央性平 / 婦權委員及中央性平委員參與交流，涵蓋 20 個縣市代表參與。同時，也透過與民間團體保持連結與協作，針對特定議題進行探討，以持續擴大婦女 / 性別議題影響力與網絡，相關彙整如下：

### ■ 從長期家庭照顧者角度，看女性在就業與照顧責任的雙重困境：

#### (一) 提供照顧者於家庭支持與持續就業之政策：

女性退出就業市場時間點以育兒及顧老為兩個重要關鍵，台灣女性勞動參與率相較他國在 45 歲後急遽下滑。參考日本做法，日本每位老人配有最多 93 天顧老假，提供照顧失能家人且工作滿一年以上之勞工能做好照顧安排、穩住工作，因此婦女新知基金會、中華民國家庭照顧者關懷總會、台北市產業總工會共同提出「家庭照顧安排假」，給予每位勞工在面對一位長照對象時有 30 天 60% 有薪假+150 天無薪彈性請假，以便在家庭最混亂前期可規劃好照顧安排，後續則可因應臨時狀況，有鑑於台灣也將於邁入超高齡社會，實為可借鏡參考之方向。

#### (二) 促成整體社會「照顧勞動、知能與責任的重分配 (redistribution)」：

婦女新知基金會提出 8 個具體改革建議：包含(1)所有受雇者，不分軍公教勞，至少都應享有一年 21 天有薪家庭照顧假。(2)研議修正為所有撫育未滿三歲子女之受僱者，皆可每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間，且不得扣薪。(3)支持男性勞工請育嬰假，其津貼的薪資替代率應提高至八成或九成，並放寬以「日或小時」為單位請假選項；但不應再延長育嬰留職停薪請領期間。(4)政府補助家長在育停期間社會保險保費；(5)孕產婦及孕產婦之配偶應分別享有七天有薪「生產準備假」；(6)新增「長照安排假」，前 30 天提供津貼，不低於育嬰留職停薪之給付比例，後加 150 天；(7)降低整體工時；(8)恢復常規「時間運用調查」。

#### (三) 以兒童權利為核心的家庭支持與就業政策：

以同村共養、培力民主共同體的概念推展，0-6 歲國家養政策應該更以兒童權利為核心而非僅是補貼父母工作選擇。

#### **(四) 看見單親障礙母親的多重困境：**

身心障礙女性勞動參與率與薪資低因素包含，因身心障礙女性的教育程度較低、且因採用有投勞保的資料，有一部分工作障礙女性因為沒有勞保而沒有被納入計算；同時家庭也可能因為家長的擔心與保護造成限制，未婚在家或進入婚姻成為無酬的照顧者，都是可能造成薪資偏低的主因。但障礙女性不只是被照顧者，在不同生命歷程中也會承擔家庭照顧者角色，建議，未來家庭與照顧的各項政策與服務，都必須要看見障礙者的障礙與性別的交織性困境與需求。

### **■ 當前有縣市概況、關注議題與分析：**

#### **(一) 許多縣市皆已修改名稱為「性別平等委員會」**

我國於 2012 年將「行政院婦女權益促進委員會」更名為「行政院性別平等會」，並設立專責幕僚機構「性別平等處」。隨後，各縣市原有的「婦女權益促進委員會」亦陸續更名為「性別平等委員會」，近年更有部分縣市成立由首長擔任召集人的「性別平等辦公室」，使婦權 / 性平會幕僚業務由社會局（處）婦女科兼辦，逐步轉由專責人力推動。另婦女福利業務的主責單位亦常隨首長異動出現變化，目前社會局處婦女常結合兒少或新住民業務成科，部分縣市則將婦女業務併入社會行政 / 福利科，人力配置亦可能受影響。

#### **(二) 中央政策督導與引導地方發展的 2 個重要軸線**

中央在檢視地方推動婦女權益與性別平等施政方向及重點時，主要透過兩項機制進行：一為行政院推動的「性別平等業務輔導獎勵計畫」，二為衛生福利部辦理的「社會福利績效考核」，兩者共同構成中央政策督導與引導地方發展的重要軸線。

中央性平考核具有引導縣市政府婦女及性平業務推動的效果，公務單位期待婦權 / 性平會委員協助提升該縣市的考核表現或亮點，婦權 / 性平會委員則能藉此動力促進跨局處的合作，但也期待公務單位不因重視考核指標而忽略核心價值。

#### **(三) 縣市的婦權 / 性平委員（專指民間團體身分）背景分析**

縣市委員會的委員（專指民間團體身分）約分三類型，包括：(1)在地委員熟悉地方脈絡及可能亮點，(2)全國性團體委員擅長設定倡議目標與推進策略或引入其他縣市成功經驗，(3)熟悉考核制度的委員能促成其他局處的參與。建議搭建委員間的經驗傳承與交流平台，促進更多與民間團體、跨領域/聯盟的合作機會。

#### **(四) 縣市婦權 / 性平會委員主動提案狀況有區域差異，且多以自身 / 團體經驗來提案**

雙北地區因最具媒體關注度，委員提案要求公務單位檢視政策缺漏較易得到回應，且有較高比率與在地團體合作提案；另，委員所代表的團體如有明確倡議議程，也較可能主動提案。

此外，在地團體與性平/婦權委員連結較薄弱，委員的資訊來源亦有限，委員多依靠自身所屬團體關注議題或個人收集到的經驗進行提案，建議應建立縣市內的共享資源管道，才能有足夠的資訊共享是性平提案的重要基礎。

#### **(五) 「亮點政策」可促進地方重視及跨局處合作，以及委員於其中的關鍵角色**

亮點政策與首長的支持是擴大地方政府對婦女議題關注的關鍵之一；而委員的角色能促進各局處。同時，應留意相關中央政策推展到地方可能造成執行落差，或對政策核心理念的不甚理解導致形式作為或誤解原意，建議應強化公部門人力的性別主流化之能訓練，以及相關政策推展的配套措施。

#### **(六) 地方團體多為一線服務，對 CEDAW 議題較陌生**

多數民間團體聚焦一線服務或活動辦理，對於 CEDAW 公約及政策倡議相對較陌生，計畫內容多服務方案的配合非議題推；此外，在地團體資源較不足，較難以取得與政策資訊或學習機會，也較缺乏協助將在地議題理念轉譯出來的人才，無法與中央或北部團體接軌。

#### **(七) 數位平台發展帶來的議題倡議新挑戰**

當前數位平台是許多民間團體倡議的對外管道，平台雖然影響力大但缺乏有效管制，團體也須面對到數位媒體上散播的不實訊息、歧視言論，對於民間團體而言，當下的公關處理或該回應已成為一個新的挑戰。

#### **(八) 各縣市關注議題**

包含 1.障礙女性：需特別關注其在服務與政策中的需求，應特別留意交織性。2.高齡化新住民：在支持服務上存在明顯缺口。3.原住民女性：仰賴在地團體提供服務，但資源有限。4.同志老年及多元性別家庭：常被現有政策忽略，缺乏制度保障。5.性別友善廁所落實缺少配套教育、數位空間的挑戰：包含數位平台上的歧視言論。6.暴力問題：數位性別暴力以及詐騙與家暴的關聯、移工間的暴力。