

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	【亞太地區】	就業、 經濟與 福利
		1 馬紹爾 馬國政府持續推動立法落實女性聘僱政策，鼓勵國營及私人企業擴大雇用女性機會，領導職位公平晉升女性，消除對女性參經濟發展之性別歧視及職場性騷擾，支持平衡兩性分擔家庭與工作責任之職場政策，加強女性職場權益意識。	
		2 吐瓦魯 吐國政府於每年 3 月舉辦國內各島女性議題工作坊，討論婦女職業發展訓練、職場平等、消除職場歧視及女性領導角色議題。	
		3 日本 日本政府於 2015 年通過「女性活躍推進法」，要求超過 301 名職員之企業、事業單位與政府機構制定推進女性活躍之行動計畫，達成程度作為優良企業認定指標等，並於 2016 年 4 月開始實施。各地方政府提出「促進女性活躍」政策，針對學生世代及職場女性提供所需之諮詢服務，並積極鼓勵年輕女性創業。	
		4 馬來 西亞 (1) 婦女貿易商發展計畫(The Women Exporters Development Program, WEDP)：馬來西亞自 2005 年起持續推動本計畫，獲審核通過之婦女企業將接受為期 3 年之培訓及協助，旨在提高婦女從事外貿之能力，培育更多自僱自營型態之女性貿易商。 (2) 「馬華公會」婦女組設立婦女企業發展中心：擴大該公會多元化終身學習中心之功能，透過終身學習，與經濟發展相互結合。 (3) 2018 馬來西亞婦女領袖計畫 (2018 Women in Leadership Malaysia,WiL-MY)：該計畫係由馬國首相署所屬之人才資源機構「TalentCorp」主辦，旨在培育馬來西亞專業婦女人才，強化馬國女性經理人面對世紀新挑戰之策略規畫與能力建構，培訓計畫為期 6 個月。	
		5 泰國 聯合國婦女發展署泰國分署與泰國泰航及 Central 百貨公司簽署「全球婦女培力計畫」(Women-Global Compact Women's Empowerment Principles)，培養女性在私人企業之領導能力及職能訓練。	
		6 越南 (1) 越南勞動社會暨榮軍部與韓國家庭暨兩性平權部在越南廣南省共同舉辦「提高越南婦女習藝能力扶助案」總結會議。該案自 2011 年展開，目標為構建越南婦女提升習藝能力模式，並以芹苴、太平和廣南三省為實施試點。實施 5 年來已有數萬名越南農村婦女受惠。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	(2) 2016/12/26 越南婦女聯合會與荷蘭發展組織共同舉辦「增加婦女創業與經營農業經濟能力以促進性別平等」座談會，越共中央政治局委員、政府副總理王廷惠出席。會中越南婦女聯合會主席阮氏秋河表示，目前該會已將「2017~2027 協助婦女創業」專案呈閱高層，盼於 2020 年前能達成每百萬創業人口中，婦女創業人數能達 35%之目標。 (3) 2017/02/16 「將經濟權力移交給女性」教育訓練人力中心（WE CREATE VIETNAM）在河內舉辦大型女性創業說明會。 7 澳大利亞 (1) 2013 年起政澳洲府與澳洲礦金屬協會施行兩年共計 44 萬澳元之合作計畫，藉由技術訓練及經驗傳授，支持在能礦業界有才能之女性提昇並發展事業。 (2) YWCA Victoria: 設立之 Women@Work 提供婦女職場訓練計畫，協助婦女提高自信及職場技能。（維州） (3) Workplace Gender Equality Agency (WGEA)：培訓婦女成為社區領導者角色。包括 Leadership initiatives、Women's Governance Scholarship Program、Victorian Women's Register、Think Women for Local Government、Victorian Honour Roll of Women 等計畫（維州） (4) Municipal Association of Victoria：提供婦女在領導能力、表達及財務等各方面之專業知能訓練，以期透過參加專業發展課程，提高婦女之職場技能。（維州） (5) Women in STEM：鼓勵女性投身科技、機械工程等男性為主之產業。（南澳州） (6) National Association of Women in Construction (Tas)：提供塔州女性就業諮詢，並協助培訓職場技能，與產業接軌。（塔州） (7) 澳大利亞昆士蘭州：「昆士蘭婦女策略 2016-21」提供昆州女性研究補助金從事理工領域研究人員，並執行「Digital Careers-Girls in Technology」計畫，以提昇女性在資訊科技業之參與度。 (8) 澳大利亞北領地：「女性政策辦公室」每年透過 Charles Darwin University 提供職業教育及訓練獎學金以提升女性就業、經濟保障及整體生活水準。	就業、 經濟與 福利

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	8 斐濟 (1) 2014 年 3 月發布「國家性別政策」提供經費贊助各相關行動及措施，以增進婦女就業機會，婦女創業、事業發展及培養婦女成為決策者。 (2) 2015 年 11 月斐濟婦女部長 Rosy Akbar 宣布成立斐濟婦女基金，澳洲政府在未來 7 年將提供總計 1,600 萬斐幣（約 800 萬美元）資金，協助婦女平權，主要用於協助婦女職能發展訓練。 (3) 澳洲援外總署 2014-2019 年提供 647 萬澳幣協助斐濟及南太島國婦女經濟平權。 (4) 斐濟婦女基金會於 2018 年 3 月 9 日公布該會首年工作報告，該會迄今已提供 190 萬斐幣給斐濟 femLink Pacific, House of Sarah, Rise Beyond the Reef, Medical Services Pacific, Partners in Community Development, Ra Naari Parishad, Women in Fisheries Network Fiji, Talanoa Treks, Fiji Girl Guides Association, Naitasiri Women in Dairy, Aging with Empowerment and Dignity, Survival Advocacy Network Fiji, Women's Wing of the Fiji Trade Union Congress and Delailasakau Women's Group 等 14 個婦女平權團體。	就業、 經濟與 福利
		9 紐西蘭 有關婦女受雇以及職業訓練之領域，紐國政府除一般之計畫外，另特別針對國內少數民族（如毛利或太平洋島國民眾）之婦女加以協助。	
		10 巴紐 巴紐宗教暨社區發展部 2017 年 11 月間在東新倫敦省（East New Britain）舉辦「促進女性從事中小企業活動」研討會，邀請全國百餘位婦女出席，為配合巴紐 2018APEC 年會活動，同時舉辦婦女從商成就展覽會，以及協助婦女學習中小企業之技術與知識，輔導許多婦女從事中小企業活動，有效提升婦女經濟自主能力。	
		11 印度 印度中央政府自 1980 年代以來持續推動「婦女職業訓練就業協助計畫」（STEP），委託非政府組織與相關單位針對 16 歲以上之女性接受有關農業、園藝、食品加工、電腦資訊、觀光旅遊業以及織布等各行業所需之就業及創業技能。 印度總理莫迪在 2015 年宣示推動「拯救女童，教育女童」（Beti Bachao, Beti Padhao）運動，積極透過相關文宣、公部門政策與非政府組織、公民團體之活動與女性運動選手代言等方式提出相關正面論述，盼改善一般印度女童成長及受教環境不公，以及印度傳統家庭重男輕女、致女胎墮胎率高居不下之扭曲現象	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	【亞非地區】	就業、 經濟與 福利
		1 以色列 (1) 據統計，以國女性勞動參與率在已開發國家排名第 11，女性行政高層比率排名第 24，目前在性別平等政策執行上躋身已開發國家水準。 (2) 以國 2011 年通過「學生權利法」修正案，規定每一所學術機構必須依據女性在妊娠、分娩、收養或接受寄養或照護兒童的意願，給予渠等自行決定如何安排學校教育進程之自由，目的是允許渠等更加靈活地完成學業以進入職場，從而促進性別平等，賦予維持家計更多的選擇權。同年並對「婦女就業法」予以修正，延長女性員工的產假，及雇主必須保留渠等在工作場所的職務和權利；2011 年也修正「國民健康保險法」，規定沒有子女的婦女，得以醫學方法保留生育能力。 (3) 2013 年通過「宗教法官法」的修正案，規定負責「猶太宗教法院法官任命委員會」的成員，亦即由行政機關、國會和律師協會個別派出的兩位代表之中，必須至少有一位是女性；該法院法官的任命，對大多數猶太人而言，是生活中的大事，猶太宗教法院對結婚、離婚、死亡、繼承、財產分配和皈依等敏感事務均發揮重要影響力，故法官任命委員會爰賦予婦女更有利的代表權限。	
		2 科威特 根據國際勞工組織調查發現，科威特女性勞動力比率為 43.4%，並由該國人事銓敘部推動婦女職能發展訓練。	
		3 蒙古 政府相關部會、女性團體、蒙古國內及國際慈善公益團體等非政府組織不定期舉辦各類婦女技職訓練及專業講習活動，以協助婦女 增加職業技能與就業機會，提升在其所屬專業領域之地位與薪酬。	
		4 阿曼 (1) 阿曼將推動中小企業發展列為國家重要經建要項，並積極輔導阿曼婦女創業，且提供所需之技能培訓課程。 (2) 阿曼日趨重視婦權：1990 年代阿曼政府推行「阿曼化」政策保障阿曼人民工作權利，阿曼婦女逐漸投入就業市場，女性大學畢業生亦逐年增加。 (3) 阿曼國家基本法第 13 條規定男女受教育機會均等。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	5 沙烏地阿拉伯 沙國政府有鑒於該國民風保守，婦女不習慣出外工作而大多無工作，為提高經濟成長、降低生育率、緩解人口爆炸、推動經濟多元化、減少對石油依賴，故積極鼓勵婦女走出家庭，參與國家改革及建設，盼於 2030 年提升婦女就業率 30%。 沙國原係全球唯一不准婦女開車之國度，夏季氣溫高達攝氏 40-50 度，故欠缺廉價合宜大眾交通工具，或無力負擔私人司機工資，成為沙國婦女就業最大障礙；因此首須改善計程車服務，沙王儲穆罕默德親王所掌控之沙國主權財富基金爰於 2016/06/01 斥資 35 億美元購買美國 Uber 計程車公司股份，解決勞動婦女交通問題。沙國政府已同意婦女自 2018/06/24 可駕車，更將提高婦女之就業率。 沙國當局推動婦女就業作法略有： (1) 沙國蘇坦婦女發展基金董事會宣布成立沙國女商會，共有來自全國成員 30 人，每月集會一次，期加強、擴大女商在沙國及中東角色，參與投資及國家經濟，透過開啟與相關單位聯繫管道實現婦女權益，並交換商貿合作與經驗。 (2) 利雅德商會在利雅德設若干定點供婦女定期出售成品，提供婦女工作機會。 (3) 沙邊防軍宣稱，招募 25-35 歲、身高 160 公分、體重合宜、未與外籍人士結婚（以有邊防軍配偶、父兄者優先），具高中畢業資格之女士 15 名，授以士兵階，出任安全檢查員及監獄管理員。 (4) 利雅德市政委員會呼籲支持婦女商人、婦女市場、攤商及家庭代工，增加婦女就業機會。 (5) 邊防軍部長稱，任命博碩士女性幹部協助邊防軍業務，授以士官長軍階；目前已有 100 餘名具高中至博士學歷婦女於邊防軍擔任檢查、管理女犯及軍事方面之工作。 (6) 為提供沙婦女更多工作機會，沙衛生部同意核發沙國婦女在封閉商場之藥局、眼鏡行工作執照，前提是工作單位員工須全為女性。	就業、 經濟與 福利

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	6 奈及利亞 (1) 根據統計資料顯示，七成奈國民眾生活在貧窮線之下，奈國婦女因受到種族、宗教（尤其是伊斯蘭教）及傳統父權社會之制約，貧窮比例更遠高於 70%。奈北各地女性面臨失學及早婚之嚴重挑戰。此外，奈國傳統社會不尊重女性，家庭暴力比率高達 30%，婦女多為家庭暴力之受害者。 奈國婦女部制定國家性別平等方針，主要針對改善婦女政治及經濟權利、增進女孩受基礎教育機會、降低女性外陰割除比率、廢除反對女權之陳年傳統陋俗及降低婦女生產時難產死亡之比率。主要計畫內容為提供微額貸款計畫，改善鄉村婦女之就業及經濟能力，婦幼醫療衛生合作計畫，鼓勵婦女從政，並設定達成婦女參政率達到 30%之目標。目前為止，奈國婦女在推動性別平等政策仍面臨諸多考驗。 (2) 奈國婦女部在全國六大區域設有 72 座婦女職訓中心，協助婦女習得一技之長並創業。 【歐洲地區】 1 奧地利 (1) 自 2001 年起奧地利部分邦開始舉辦"女孩日（Girls' Day）"的活動，以引導少女們職能方向及開啓對職業之視野及認知，提供非傳統典型職能訓練。該活動性質主要是整合性的行動日，係以實務及體驗方式給予少女們面對新職場之勇氣。在義務教育結束後，首次重要決定即是繼續求學或工作之抉擇，通常多會選擇 "典型女性工作"，即半數少女或年輕女性會選擇服務性行業如貿易、照護及餐宿業等，較少從事手工業或技術產業，而"女孩日"活動目標在於改變單一化職業方向規劃，喚醒少女們對有未來展望性職業之興趣、激發少女們之潛能、讓其父母及大眾認知到強化年輕女性參與傳統由男性主導職業之必要性，並給予少女們更多機會去認知到其職能發展之可能性。 (2) 為了啓發女孩對科技及自然科學之興趣，奧地利政府自 2016 年開始舉行"小女孩日（Girls' Day MINI）"活動，適合於 4 歲以上女孩參與，以鼓勵及提升女孩日後對自然科學之學習及職業之選擇。 (3) 教育婦女部設置有婦女及少女們線上諮詢系統，婦女及少女們可將所遇到問題以匿名方式提出，女性心理學家、社會教育學家及職業諮商專家會為諮詢者提供快速且免費線上資料及專業意見。	就業、 經濟與 福利

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	(4) 為利婦女之職業生涯規畫，尤其就技術性及自然科學性工作提供資訊如「線上資訊平台－我的技術（Online-Informationenplattform”meine Technik”）」，針對在校學生提供相關資訊及交流平台，以提高女學生對技術性及自然科學性工作之興趣。 2 比利時 (1) 比利時聯邦行政訓練學院（TIFA）開設有「職場性別差異及相互尊重」之課程，另要求「管理領導訓練班」參訓人員性別比例均衡。 (2) 比利時聯邦人事遴選局開設「Top Skills」課程，協助職場女性建構管理及領導能力，以增加管理階層之女性比例。 3 瑞士 聯邦及邦政府近年來針對特定議題舉辦兩性平等法研討會或進修教育活動，聯邦性別平等辦公室針對促進方案及諮詢輔導單位提供財務補助，並支持企業促進友善家庭之工作前提、健全托嬰照護制度普及化及彈性工時制度等，協助職業婦女尋求家庭與工作間平衡，以促進職業生涯之男女平權。 4 德國 德國在職業教育訓練方面，雖無男女之別，但是年輕男孩接受職業學校與建教合作雙系統的程度仍然高於女孩，年輕女性仍然傾向於接受服務行業為職業。結束專業訓練後年輕女性，一般而言仍然比男性難找到一份適當的工作。 5 西班牙 馬德里自治區政府將撥付逾 254 萬歐元發展馬德里戰略（Estrategia Madrileña），以期於 2018-2021 年實現男女機會平等，包括 9 大核心和 157 項措施，包括補貼公司採取措施消除工資差距及協助建構養老金方案，並為中小企業提供免費諮詢服務。 6 芬蘭 2008 年 7 月通過了「平等方案」，促進婦女就業發展。 7 法國 (1) 通過「性別平等法」，消除兩性薪資及升遷差別待遇並成立基金協助婦女參與在職訓練及創業。法國政府並將性別主流化、對抗性別刻板印象及工作平權行動將納入婦女職業訓練範疇。 (2) 成立「性別職業平等週」（Semaine de l'égalité professionnelle；每年 10 月間舉行），以增進女性參與職業訓練（婦女職能發展訓練 la mixité des formations）、輔導婦女就業（l'insertion professionnelle）及推動企業內兩性平等（l'effectivité de l'égalité au sein des entreprises），並頒發推動女性職業主流化得力企業獎（palmarès de la féminisation des entreprises），鼓勵企業藉職能發展推動兩性平等。	就業、 經濟與 福利

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國家及具體作法	類別
1	婦女 職能發 展訓練	8 英國 (1) 英國：增加女性在學術及職業訓練上修習科學之人數。2018 年 3 月英政府宣布挹注 150 萬英鎊成立基金，以協助婦女重返職場，並提供所需訓練課程及與時俱進之技能，或資助雇用重返職場者之中小企業。 (2) 蘇格蘭：「彈性訓練機會」等計畫均提供婦女就業訓練及職缺機會。蘇格蘭政府則挹注 18 萬 5 千英鎊於 6 項女性培力計畫，輔導女性於生育後重返職場。 9 愛爾蘭 (1) 「2008-2013 年婦女平等措施」提供經費贊助各相關行動及措施，以增進婦女就業機會，婦女創業、婦女事業發展及培養婦女成為決策者。 (2) 「婦女平等措施」提供婦女職能發展訓練之資助。藉由立法消除或減少婦女受教育之障礙，已提升婦女受教育及高等教育之比例。2016 年 25-34 歲之婦女有 55.1%受高等教育，比男性之 42.9%高，婦女佔勞動市場之 51.5%。 (3) 「司法、平等暨改革部」於 2017 年 4 月提出「2017-2020 國家婦女及女孩策略」(The National Strategy for Women and Girls 2017-2020)，所訂定六大目標包括：促進女性經濟社會地位平等；提升女性身心健康與福祉；確保女性社會能見度及公民權；提升女性在各領域之領導地位；解決對婦女施暴問題；決策中納入性平觀點等，行動策略即包含強化婦女及女孩之教育及訓練，以及協助婦女創業，例如同年 11 月提出「科學、科技、工程及數學政策宣言」(National STEM Education Policy Statement)中，強化女孩數理相關技能。檢視「國家創業政策聲明」(National Policy Statement on Entrepreneurship, 2014 年訂立)，強化協助婦女創業相關措施。 10 盧森堡 盧國兩性平權部 (Ministere de l'Egalité des chances) 補助 NGO 團體「女性企業家聯合會」(La Fédération des femmes cheffes d'entreprises) 多項協助女性發展職場領導力及管理能力的計畫。 11 荷蘭 荷蘭政府鼓勵民眾(男女皆然)終身學習，相關學費可抵稅，民眾可將前所學知識及經驗(包括半職及義工工作)，用於申請 Prior Learning Assessment Certificate，有助於女性重返職場。	就業、 經濟與 福利

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	12 波蘭 (1) 波蘭「國家婦女行動計畫」(National Action Plan for Women) — 性平署主政，於就業政策設計目標為提升婦女就業率、強化職能及提升社經地位。該計畫獲歐盟社會基金(EU Social Fund)補助 6,550 萬歐元，波蘭政府出資 1,580 萬歐元。 (2) 波蘭「經濟決策性別平等計畫」(Project „Equality of women and men in undertaking economic decision – measure for social change”) — 勞動部主政，性平署輔導，目標為促進企業領袖與員工相關職場性別平等知識，獲歐盟補助。 13 斯洛伐克 斯國勞工、社會暨婦女部於 2015 年啟動「家庭與工作」政策，具體支持育兒中婦女就業，政策內容包含鼓勵育兒托嬰機構以及彈性工時創新作法。斯國教育部舉辦「you too in IT」計畫鼓勵女性參與 IT 產業研究與工作，提升婦女於自然科學領域之比例。 【北美地區】 1 加拿大 (1) 通過職場平等法，任何公司皆不能以性別、種族、身心殘障等因素來考量率取與否。 (2) 聯邦政府創立「加拿大婦女地位部」(Status of Women Canada)，該部門宗旨在於提昇婦女在各公司行號高階管理地位、倡導性別平等。 (3) 安大略省：女性議題廳(Ontario Women’s Issues Department)提供各樣職業訓練，如針對低收入戶婦女提供資訊產業就職訓練計畫、家庭暴力受害婦女除給予輔導安置外，並提供相關職業訓練以利自立，另針對業婦女給予小額貸款。藉由消弭性別工資差距、提供勞動市場婦女平等機會可望帶來極佳之經濟效益，包括：提升安省國內生產毛額、增加全省個人收入以及提高當地企業業績和競爭力等。 (4) 卑詩省：卑詩省產業訓練局(Industry Training Authority)的「婦女職能訓練」(Women in Trades Training)計畫長期協助女性培養一技之長，以利進入各行各業。該省若干專上教育機構及非營利組織亦開設婦女技職培訓班。 (5) 亞伯達省：亞省非營利組織 Women Building Futures 自上(2017)年秋季起推動「妳可以」(You Got This)活動，鼓勵女性追求專業技能工作，使該省相關工作的女性申請人數成長 3 倍。另有非營利組織 CAREERS: The Next Generation 特別關注從青少年時期開始培養對技術工作的興趣，協助女高中生取得專上實習機會，以利未來進入以男性為主的專業技術領域。	就業、 經濟與 福利

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	(6) 沙士卡其灣省：沙省省營實習及技能證照委員會網頁公告婦女職能培訓獎學金資訊及沙省理工大學相關課程資源。 (7) 育空特區：育空特區非營利組織 Women in Trades & Technology 提供課程或補助金，協助更多婦女從事與專業技術或科技相關工作。 (8) 西北特區：西北特區政府成立婦女從事技職及產業工作專案小組（Women in Trades and Industry Task Team），在加拿大實習生論壇（Canadian Apprenticeship Forum）協助下撰寫文宣，呼籲民間企業雇用更多婦女有助企業成長發展。 (9) 努納福特區：努納福特區非營利組織 Skills Canada Nunavut 鼓勵女性從事與專業技術或科技相關工作，另安排女性參加技職比賽，顛覆大眾刻板印象。 2 美國 (1) 美勞工部婦女局（Women's Bureau）於 2015 年 6 月撥款贊助研究職業婦女帶薪暫時離開工作崗位，以利美國勞工部研擬相關政策並加以實施。 (2) 美勞工部婦女局設有 Women Build, Protect, and Move America 網站，協助婦女尋找運輸業、保全業及建築業等收入較高之工作，並透過該網站獲得職業訓練及實習機會。該網站刊登之各項職業訓練，多由美國地方政府、商會、工會或其他組織所提供。該網站資訊如下：www.dol.gov/wb/nto/ (3) 1998 年 the Workforce Investment Act，規定由聯邦政府資助就業、教育與訓練等職訓活動，提升包含婦女在內之就業機會。迄 2013 年 3 月為止，48.5%參加該法案所資助職訓計畫者為女性，另該法案所資助職訓者包括領取政府補助且未就業之家庭照護者（多為婦女）。 (4) 白宮「科學暨科技政策辦公室」（Office of Science and Technology Policy）與「女性及女童事務委員會」協調與合作，以專案計畫改善學校教育及制度，鼓勵更多女性投入科學、技術、工程及數學（STEM）領域，藉以提升高薪及高技術性工作者之女性比例。	就業、 經濟與 福利

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	【拉美地區】	就業、 經濟與 福利
		1 貝里斯 目前貝國並無太多婦女職訓機會，貝里斯國家婦女委員會(NWC)將女性經濟賦權及技能發展列為優先訓練項目，並且尋求各界資金協助。	
		2 海地 2018 年 3 月 8 日海地全國各地藉由研討會、社區座談、工作坊、教育訓練及女性手工藝博覽會等方式，辦理一系列國際婦女節活動。 自 2018 年 4 月起「海地身障婦女自立協會」(Association pour l'autonomisation des femmes haïtiennes à mobilité réduite)辦理 40 人次身障婦女職能訓練計畫，盼身障婦女結訓後能滿足個人及家庭需求，進而投入職場。	
		3 聖克里 斯多福 及 尼維斯 透過諮詢及小型企業管理培訓計畫協助克國婦女走出傳統家庭角色，發揮其長才，協助創業，改善自身經濟情況，提高家庭收入，健全家庭發展。	
		4 聖露 西亞 (1) 聖露西亞國家研究與開發基金成立於 1983 年，係提供服務的非政府組織。該組織的任務說明中稱，該基金會通過促進和執行發展活動，尋求改進人民特別是處於社會邊緣地位群體的社會經濟條件。 (2) 聖露西亞小型企業發展協會設立於 1994 年，係為婦女和其他人員提供機會及發展項目，負責提供中小型企業管理方面之企業經營 培訓。透過培訓計畫、提供支助及協助企業制訂計畫、註冊，使個人具備創業能力。小型企業發展協會曾向 2,000 名男子和 1,200 名婦女提供幫助，以改善自身的經濟狀況。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	5 尼加 拉瓜 (1) 尼國政府制定 2007-2011 年及 2012-2016 年「國家人文發展計畫」(Plan Nacional de Desarrollo Humano, PNDH)，旨在促進生產，發展經濟，消滅貧窮、不平等及飢餓，該計畫第二章「消滅貧窮及不平等」(Capítulo II Reducción de la pobreza y desigualdad)，將消滅貧窮及包括兩性在內之社會不平等列為重要施政目標，目前執行中之「零飢餓計畫」(Hambre Cero)及「微額低利貸款計畫」(Usura Cero)由政府相關部門如家庭經濟部，組織鄉間婦女，透過職業教育訓練，加強婦女之自我認同，並透過發放生產包及提供低利貸款之方式，協助婦女生產及創業，提高家庭收入，改善生活條件，以達減貧之目的。 2018-2021 年實施第三階段計畫，持續推動女性在經濟、政治及社會領域的參與及主導地位；保證性別平等法在勞動、政治、工會及薪資等方面落實執行；並從教育及法律層面推行消除女性暴力及家庭、職場等歧視。 (2) 由家庭經濟部、婦女部及職訓局 (INATEC) 等機關不定期舉辦各類婦女教育或職業訓練活動。 (3) 衛生部：全國衛生從業人員 80% 為女性。 (4) 家庭部：至 2016 年底止，已在全國興建及整建 269 個兒童發展中心 (CDI)，照顧 13,640 名 1-6 歲的兒童，雇用超過 2,000 位女性教師。 6 薩爾 瓦多 (1) 婦女城：總統府「社會融合秘書處」主導於全國成立 6 座婦女城 (Ciudad Mujer)，分別位於 Colon, Usulután, Santa Ana, San Martin, San Miguel, Morazán，另尚在籌備興建另三座在 Chalatenango、Sonsonate、La Union。每座婦女城均提供各類婦女職訓課程。 (2) 農林漁牧業訓練：農業部報告指出，2015-2016 年，婦女參與農業訓練計畫比例從 40% 成長至 47%，農林漁業技術訓練從 31% 成長至 34%；另依據「國立農牧及林業科技中心」(CENTA) 資料，有 1,170 名女性透過婦女城計畫獲取農牧業技術協助；依據「薩爾瓦多農業轉型研究所」(ISTA) 資料，2017 年 48.96% 之農牧業技術訓練受訓人為女性。	就業、 經濟與 福利

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
1	婦女 職能發 展訓練	(3) 創業訓練：薩「全國微小型企業委員會」(CONAMYPE)辦理「第一屆全國婦女企業家及創業家大會」、「女性為經濟帶來動能」創業博覽會，藉以提供婦女經驗及知識交流場域。另辦理「婦女創業模式 I&II 手冊」、「女性負責人企業數位行銷認證」、「公共採購步驟」、「企業發展與女性創業家養成」、「性別為主題之財務訓練」(於 5 省舉辦，300 名女性參與)、「財務、會計及農工基礎訓練」(297 名女性參與)、「觀光人力訓練」(56%為女性)等訓練班隊；另提供女性創業工具諮詢，如「女性企業諮詢」、「線上養成訓練」、「女性企業窗口」(促成 325 間女性負責人公司)。另全國「青年創業計畫」中，有 53%為女性，並對 72 家企業提供企業診斷。 7 巴西 設置巴西女性之家(Casa da Mulher Brasileira)，結合技職訓練，提供受家庭暴力女性職業訓練，有助於強化婦女經濟獨立自主能力。	就業、 經濟與 福利

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
2	家庭暴力協助	【亞太地區】	人身 安全與 司法
		1 馬紹爾 (1) 制訂刑事法典，廢除婚內強姦免起訴 (2) 制訂「家庭暴力防制及保護法」 (3) 內政部成立「家庭暴力防制及保護工作小組」 (4) 發布「2020 國家發展進程」，將基於人權加強針對兒童照護及婦女發展等社會協助列為國家發展 10 大挑戰之一	
		2 諾魯 (1) 諾魯內政部每年 11 月 10 日至 25 日舉辦白絲帶活動(White Ribbon Campaign)，邀請男性志工前往各社區，以座談、工作坊及遊行等方式說服男性須對女性溫柔，勿對配偶施暴，以免導致牢獄之災。 (2) 諾魯內政部每年 11 月 26 日至 12 月 11 日舉辦 Orange Day 活動，提高女性抵抗家暴能力。	
		3 吐瓦魯 每年 11 月舉辦「白絲帶」活動，呼籲終結婦女受暴。	
		4 馬來西亞 馬來西亞頒布「家庭暴力法」：在不限定性別之條件下，保護民眾免受配偶之侵害。此一法律可有效保護受虐待婦女及家庭暴力受害婦女。	
		5 菲律賓 2004 年制定「防暴力侵害婦女兒童法」，2009 年 8 月 14 日政府更設立「菲律賓婦女委員會」(Philippine Commission on Women, 簡稱 PCW) 防止家庭暴力的發生並保護婦女人身之安全。	
		6 泰國 政府在全國境內設立近兩百個「防止家暴中心」(Stop Crisis Center)，其社會發展及人類安全部亦提供受暴婦女及孩童避難所及輔導協助。	
		7 越南 (1) 2016/11/15~12/15 越南婦女進步國家委員會、勞動部、各級與婦女進步業務相關之地方機關首次舉辦為期一個月「消除對婦女和女童暴力行為」相關活動，共有 55 個省市、7 個部會、18 個與聯合國相關組織與非政府組織參與，共舉辦 790 場相關活動，吸引近 20 萬人參與。 (2) 2017 年 11 月 28 日越南政府通過「2018-2025 協助少數民族區域性別平等活動」，內容包括在校園宣傳防止家暴，發揮少數民族村長、族長角色，鼓勵村長及學生參與宣傳性別平等與防止家暴活動。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國家及具體作法	類別
2	家庭暴力協助	(3) 2017 年 12 月 22 日越南勞動部、聯合國人口基金會及 KOICA 組織舉辦「2017 年推動性平、防止性暴力之行動月成果分享會」，共舉辦 1000 場活動，上百萬民眾參與，共發行 10 萬餘份印刷品。 8 澳大利亞 (1) 降低對女性及孩童之暴力犯罪、家庭暴力及性暴力協助、人口販運受害者保護等爰列為「女性事務辦公室」(Office for Women) 之優先政策。除聯邦部會層級外，各州/領地政府亦設立女性事務辦公室、性暴力防治、協助暴力受害者及促進女性健康等各項社會福利及安全機構。 (2) 維州政府 2017 年公布 “Free from violence Victoria's strategy to prevent family violence and all forms of violence against women”，另成立 Free from violence Fund 透過教育、社區參與及事前干涉預防措施等方式，減少女性及兒童遭受暴力傷害之機率。 (3) 南澳州政府制定 “South Australia's Women's Safety Strategy 2011-2022” 計畫，結合政府及民間力量，透過預防、保護、提供協助等階段保障女性及兒童遠離暴力，並承諾定期發表成果。 (4) 塔州政府提出 “Safe Homes, Safe Families: Tasmania's Family Violence Action Plan 2015-2020” 計畫，改善塔州女性對家庭暴力之認知，強化女性遭受暴力後可獲得之法律或其他資源。 (5) 澳大利亞昆士蘭州：成立「家庭暴力評議會」推行昆士蘭家庭暴力防制策略十年計劃；提供熱線予家暴受害者及家屬；鼓勵地方政府及公私企業採用「工作場所家暴扶助計劃」；提供全女性專業輔導員協助家暴受害者。 (6) 澳大利亞北領地：提出「安全是每個人的權利-減少北領地居家及家庭暴力 3 年策略」(Northern Territory Domestic and Family Violence Reduction Strategy 2014-2017 – Safety is Everyone's Right)，從預防、早期介入、受害者保護、受害及生還者重建、施暴者制裁等階段擬定相關政策。 9 斐濟 (1) 斐濟訂有「2010 年至 2019 年十年期女性行動計畫 (Women's Plan of Action 2010-2019)」，將消弭斐濟婦女普遍在家庭遭受不平等對待及性別暴力之陰影列為計畫目標之一。 (2) 澳洲援外總署 2014-2020 年提供 630 萬澳幣執行經費予斐濟及南太各國婦女救援中心協助消弭斐濟及南太島國對婦女暴力。	人身安全與司法

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
2	家庭暴力協助	(3) 歐盟、澳洲及聯合國於 2018 年 3 月 9 日宣布歐盟將提供 1270 萬歐元、澳洲 490 萬歐元、聯合國 60 萬歐元總計 1820 萬歐元經費，與南太重要地區組織 Pacific Community (SPC) Regional Rights Resource Team (RRRT), the Pacific Islands Forum Secretariat (Forum Secretariat) 及公民團體合作，改善包括斐濟在內之南太地區性別平權及防止對婦女及女童之暴力 (VAWG)。 10 紐西蘭 (1) 紐西蘭 National Home Safety Service 自 2015 年 7 月 1 日開始保障 400 位家暴受害者以及 600 位兒童之安全。 (2) 紐西蘭在 2015 年設立 Chief Advisor on Victims to Government 之職位，進一步協助受家暴受害者。 (3) 紐西蘭在 2015 年年中進一步改進其 victim safety alarms 制度，此一制度將有助於保障家暴受害者之安全，倘加害人有違反之情況出現，警方將馬上介入。 (4) 紐西蘭司法部門將修正部分規則與規範以促進家暴案件資訊在司法機關內之交換。 (5) 紐西蘭內閣同意審視家暴法案「Domestic Violence Act 1995」，新的修正內容將使立法設立的基金會能對家暴事件以更符合當代情形的方式做出適當反映。 11 巴紐 (1) 巴紐政府 2017 年 3 月間提出全國第一份有關防範性別暴力 (GBV) 之國家策略，政府將依據該策略之指導方針，藉由通過各項立法，執行達成防範性暴力之目標，以確保護婦女及小孩免除受性暴力之傷害，享有免於暴力與虐待之自由與尊嚴之生活。 (2) 2017 年 7 月紐西蘭高專署資助巴紐非政府組織「兒童基金」(ChildFund) 設立家庭暴力協助專線，針對受性暴力犯罪傷害、威脅，以及如何防範性暴力等提供各項諮詢與建議。依據聯合國統計資料，巴紐係全球性暴力犯罪居高國家之一。 12 印度 「保護婦女免受家庭暴力法」於 2005 年通過並自 2006 年生效；莫迪新政府於 2014 年上台後承諾將立法保障婦女地位，對婦女受暴力侵害行為採取「零容忍」(zero tolerance) 政策。 2017 年 12 月印度國會下議院通過「穆斯林女性 (婚姻權保護) 法」(又稱為「三聲休妻制」(Triple Talaq) 法案)，原文為 The Muslim Women (Protection of Rights on Marriage) Bill，為傳統上穆斯林男性可片面休妻、致穆斯林婦女在家中地位低落之不公現象跨出改革步伐。該法案後續仍須獲印度國會上議院通過與總統簽字，方可生效。	人身 安全與 司法

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
2	家庭暴力協助	【亞非地區】	人身 安全與 司法
		1 以色列 (1) 自 1970 年代起，以國對婦女安全保障逐漸進行變革。1991 年訂立「家庭暴力防治法」、1998 年訂立「性騷擾防治法」，對婦女的家庭暴力、騷擾議題已不再被視為屬於私人領域，並有許多婦女保護團體陸續組成，且公眾已對婦女保護有更深切認知。 (2) 一般而言，對婦女之家庭暴力犯罪普遍分布於社會各階層，尤以失業、低教育程度、低收入、有犯罪史及具宗教狂熱者較多，其中阿拉伯裔受害人數比例較猶太裔高。	
		2 科威特 於 2015 年設置家事法庭以處理國內家庭暴力事件，並保護家庭暴力受害者。	
		3 蒙古 蒙古國會修正通過之新版「家庭暴力防治法」自 2017 年 2 月起正式生效，新法在偵查家暴行為、將特定犯行界定為刑事犯罪及確保家暴受害人安全等方面，賦予警方更大角色與責任，以改善以往蒙古警方處置家暴案件之消極態度，而且不瞭解該如何對受害人提供相關協助與服務等情形。新法對於家暴者可依情節輕重施以警告、罰款，乃至針對被視為刑事罪犯之監禁等處罰。新法更重視對於孩童、年長者與家暴事件證人之保護，而不僅是介於夫妻間之家暴行為；亦考量同居及未婚生子現象趨於普遍，而針對前任伴侶（partner）之家暴犯行加以規範。此外，新法對於衛生及教育等公共部門防治家暴之權責，以及社工人員、NGO 與一般民眾等對於相關犯罪之通報責任，均有更明確之規範。	
		4 沙烏地阿拉伯 沙國設有國立婦幼家暴中心，2010 年制訂家庭安全法，提供婦女專家諮詢，2014 年頒布防止虐待法。為提供社會安全，在全國設置 17 個社會保護委員會，並全由婦女 24 小時接聽免費家暴電話通報（1919）。其中販賣人口組成立於 2009 年，由人權署及若干部會共同組成，保護婦幼及殘障者，免受傷害、威脅及遺棄，犯者最高可判 15 年牢獄，罰 1 百萬沙幣（約 27 萬美元）。另與相關單位推廣「溝通」文化。2015/09/09 世銀報告讚揚沙國立法加強婦女經濟復興，保護婦女免受家暴。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
2	家庭暴力協助	5 奈及利亞 2014 年 4 月奈國東北部 Borno 州 Chibok 地區兩百餘名女中學生遭近年來肆虐奈北之 Boko Haram 恐怖組織綁架案震驚全球，嗣 104 年 1 月 Borno 州 Damasak 區有超過四百名婦孺再遭 Boko Haram 恐怖組織綁架，並引起國際社會關注奈國婦女安全議題，奈國政府除呼籲各國協助拯救女學生人質外，並自國際社會募集 50 億奈幣推動「Safe School Initiative」計畫，以保障奈北女學生人身安全。 【歐洲地區】 1 奧地利 (1) 奧地利聯邦政府於 2014 年 8 月 26 日採行「2014-2016 年保護婦女免於暴力之國家行動計畫」，由教育婦女部主導，相關部會有內政部、司法部、健康部、家庭少年部、勞動社會消費保護部及外交部等參與，採取具體及持續性措施保護婦女免於暴力及人口販運、援助受害者以及與歐洲各國及國際進行合作等。 (2) 教育婦女部與奧地利獨立婦女之家協會「Autonome Österreichische Frauenhäuser-AÖF」定期舉辦「無暴力生活」活動（Kampagne GewaltFreiLeben），2014 及 2015 年目標為在社會各階層加強預防工作，藉此促進婦女及兒童免於暴力威脅。 (3) 由民間婦女組織成立的奧地利獨立婦女之家協會「Autonome Österreichische Frauenhäuser」，提供家暴受害女性及孩童住處並協助受害者身心方面的照護，其分佈在全奧地利九個聯邦總共有 30 個處所。 (4) 2007 年 8 月 8 日奧地利制訂國家行動計畫（2012 年 1 月 24 日修正），運用國家、地區及國際層級之行動以執行 2000 年 10 月 31 日聯合國安理會第 1325 號決議，對於性虐待及強迫賣淫採取「零容忍政策」，其目標在於強化婦女保護措施，提升婦女參與國際和平任務及呼籲增加女性在聯合國或歐盟決策層級職位之數量。為此奧國外交部並成立工作小組以便年度檢視該行動計畫之執行情形。奧國政府並於 2014 年 4 月 1 日通過執行國家行動計畫第五次年度報告。2016 年 7 月 12 日通過第 7 版報告（Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung von Resolution 1325(2000) - Die Sicherheitsrates der Vereinten Nationen）。	人身 安全與 司法

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
2	家庭暴力協助	奧地利自 2007 年在多邊和雙邊接觸及發展合作和人道主義援助的框架下，奧地利制定執行聯合國安理會第 1325（2000 年）號決議的國家行動計劃，並致力執行聯合國安理會第 1820（2008 年）號決議及其後續決議 1888（2009 年）、1889（2009 年）、1960（2010 年）、2106（2013 年）及 2122（2013 年）等。2012 年 1 月修訂「行動計劃」旨在促進婦女參與維和任務進程，加強防止暴力侵害婦女行為的預防措施，增加婦女參與和平行動之人數，增加在聯合國或歐盟擔任高級職位的女性人數。由外交部主持的工作小組每年審查一次行動計劃的實施情況。 2 比利時 2001 年提出「對抗性別暴力之國家行動計畫」（National action plan），由比國聯邦性別平等機構（Institute for the equality of women and men）負責執行及協調相關機構，並提供受害女性法律諮詢或訴訟協助。 3 瑞士 聯邦政府除立法增加法律保障外，已於 2003 年成立「家庭暴力防治協會」，專司打擊對婦女暴力及家庭暴力，每年均舉行全國研討會，對常見婦女之暴力態樣及其預防性措施進行討論；另「聯邦性別平等辦公室」持續發行打擊家庭暴力資訊與報告，以宣導民眾對家暴採取正確態度與因應，該辦公室亦製作「家庭暴力工具箱」（Domestic Violence Toolbox），提供專業人員免費培力資訊，以有效協助受害人並防治家庭暴力；此外，瑞士亦於 2011 年 5 月在伊斯坦堡共同簽署歐洲理事會婦女暨家庭暴力防治公約。 4 德國 於 2013 年 3 月 6 日成立全天候全國免費求助電話“對婦女暴力相向”08000 -116016。任何受到暴力威脅的婦女，受匿名保護，在第一時間就近獲得合格的專業輔導員或義工的幫助和支持。反對暴力列為德國政府的首要目標之一。為了提高對婦女的保護，聯邦政府於 2007 年 9 月推出了“行動計劃 II 打擊暴力侵害婦女行為”，該計劃設置目的在於受害婦女中特別針對有移民背景、殘疾婦女、醫療需求的婦女。 5 西班牙 2017 年 11 月通過反性別暴力方案，該方案為期 5 年、挹注總金額達 10 億歐元，該方案包括 200 多項措施，從各個方面對受害者進行保護，以及對施暴者進行懲罰。如賦予尚未提起刑事訴訟婦女受害者地位，以協助婦女獲得保護和協助；並於醫院急診室和社區醫療建立相關配套機制，此外，對日漸猖獗網絡性別暴力進行約束，將對網路性別暴力犯罪採取嚴懲。	人身 安全與 司法

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
2	家庭暴力協助	6 芬蘭 2017 年元月，芬蘭社會事務及健康部設置「防止對婦女施暴及家暴委員會」，就本議題進行督導，並提供遭家暴者支援與協助。 7 法國 (1) 在國內加強消除及預防家庭暴力現象、設立 3919 家暴專線及專門網站提供協助管道，加強對受家暴婦女人身安全保護，將家暴婦女保護令自 4 個月延長至 6 個月，以及加強大學及軍隊內針對女性暴力及性騷擾相關法律規範。 (2) 另於 2016 年 11 月續提出高達 1.25 億歐元預算之「對抗婦女暴力第五屆動員計畫」，內容包括新增 2,900 個緊急收容床位（原已設有 2,000 床位），提供受理被害婦女醫療與法律諮詢等，加強保護受害婦女權益，協助走出陰影重建生活。 (3) 法國政府頃於 2018 年 3 月 21 日提出反性暴力法草案最新版本，除明訂合意性行為最低年齡為 15 歲，懲罰街頭騷擾外，另將性侵未成年人的法律追溯時效自 20 年延長為 30 年。 8 英國 蘇格蘭政府 2018 年 2 月宣布挹注 16 萬 5 千英鎊予家暴防治及求援機構「Scottish Women's Aid」，蘇格蘭議會刻正審理「家庭暴力法案」（Domestic Abuse (Scotland) Bill）。 9 愛爾蘭 (1) 「1996 年家庭暴力法案」（1996 Domestic Violence Act）提供夫婦、同居人、父母、兒童、及任何家庭中之婦女安全保障，包括人身、感情及精神。根據該法可頒發下列命令：安全令；禁止令；保護令。倘違反命令，警察可逮捕並移送法辦。 (2) 「1997 年非致命罪行法案」（The Non-Fatal Offences against the Person Act 1997）除包括家庭暴力，並涵蓋未婚伴侶，甚至未同居者。該法案可起訴攻擊、傷害、嚴重傷害，及威脅殺人或嚴重傷害等罪行。 (3) 「愛爾蘭安全」（SAFE Ireland）是提供家庭暴力（包括難民）相關協助的全國性組織。根據該組織之統計資料，2016 年約有 10,101 名婦女及 3685 名兒童獲得該機構協助，求救熱線之回答約 50,551 通。 (4) 2014 年並通過「兒童及家庭關係法案」，以解決家庭暴力相關問題；「婦女救援熱線」（Women's Aid Helpline）免費提供專業人員之救援協助。 10 盧森堡 盧國兩性平權部及司法部分別補助相關非營利組織及團體，提供受到家庭暴力之婦女及小孩保護、社福、心理及法律諮商等服務。	人身 安全與 司法

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
2	家庭暴力協助	11 荷蘭 荷蘭於 2012 年 11 月 14 日簽署歐洲理事會之「預防及打擊對婦女之暴力及家暴公約」(Council of Europe's Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence)，並於 2014 年送交荷蘭國會批准。另「男女平等待遇法」及「一般平等待遇法」，皆明文禁止性騷擾及暴力行為。 12 波蘭 波蘭時任總統 Bronisław Komorowski 於 2015 年 4 月 13 日簽署防止與打擊女性遭受暴力及家暴公約 (Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, CAHVIO)，並完成批准程序。 13 斯洛伐克 斯國政府已公布並施行「防止並消除針對婦女暴力 2014-2019 行動綱要」，提供遭受暴力倖存婦女國家機構支援。2015 年斯國並設立 24 小時協助電話專線，提供受暴婦女協助。斯國於 2011 年簽署伊斯坦堡協議 (預防及打擊針對婦女及家庭暴力協議)，並運用挪威基金及歐盟基金進行修改國內法之相關準備計畫。	人身 安全與 司法
		【北美地區】	
		1 加拿大 (1) 除民間團體如加拿大婦女基金會 (Canadian Women's Foundation)、加拿大婦女健康聯盟 (Canadian Women's Health Network) 等協助受虐婦女外，加國司法部也提供受虐婦女法律管道，保護女性應有權益。 (2) 安大略省：女性議題廳 (OWD) 提供保障婦女人身安全資源包括求救專線、收容所網站及性傷害收容醫療機構，另新建 10 萬個持照托兒所、確保到 2019 年所有省級董監事會任命女性至少佔比達 40%，並透過「性暴力和性騷擾防治行動計劃」之落實，使工作場所、校園和社區益形安全。加拿大基督教女青年會多倫多分會 (YWCA Toronto) 等組織，致力為所有婦女發聲，著重於提升婦女生活品質，居住安全，協助婦女遠離暴力並提供各項婦女職業訓練及社區支援。 (3) 卑詩省：省府設立全年無休受害人熱線電話，提供即時諮詢及救援管道。 (4) 亞伯達省：亞省省議會 2015 年三讀通過允許受暴婦女提前解除租約免付罰金之法案。 (5) 沙士卡其灣省：沙省省議會全體省議員在每年 12 月 6 日的紀念受暴力迫害婦女行動日配戴白絲帶表示支持終結對婦女暴力。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
2	家庭暴力協助	(6) 育空特區：育空特區制定家暴防治法（Family Violence Prevention Act），另設立以教化施暴者為目的的家暴教化法庭（Domestic Violence Treatment Option Court）。 (7) 西北特區：西北特區設有全年無休的家暴避難所，供受害人及子女居住與專業輔導人員商談。特區衛生及社福部門可提供免費機票接送偏遠地區受害人到最鄰近的避難所。 (8) 努納福特區：努納福特區境內設有五座家暴避難所，社區內沒有避難所的受害人得在社工陪同下前往最鄰近避難所 2 美國 (1) Me Too 運動： 2017 年好萊塢連串性醜聞遭媒體披露後，美國女星 Alyssa Milano 為鼓勵性騷擾受害者，在 Twitter 貼文「如果你曾經被性騷擾或性侵害，就寫下我也是」（If you've been sexually harassed or assaulted write 'me too' as a reply to this tweet）後，該貼文迅速獲得廣大回應，經過社群媒體層層轉發及電子媒體大幅報導後，Me Too 迅速擴大為一場不分種族、性別及社經地位之反性騷擾運動，亦鼓舞全世界 85 個以上國家的女性以 Me Too 為口號，發起反性騷擾覺醒運動。 此運動最重要訴求，在使社會各界瞭解性騷擾是一個不分種族、年齡與社會地位之問題，親屬、職場、一般社交場合等等都可能發生性騷擾，使各界瞭解此問題之嚴重性。該運動並鼓舞受害者不再保持沈默，勇敢說出誰是加害者及受害經過，喚起各界對性騷擾問題之重視及對受害人之支持。 (2) 美國會於 1994 年通過 the Violence Against Women Act (VAWA)，提升美司法部調查並起訴對婦女施暴之權力，另司法部於 1995 年成立 Office on Violence Against Women (OVW)，提供全國各地消除家庭暴力、約會暴力及性侵等等計畫與政策，並提供各地財政與技術上協助，以打擊女性家庭暴力及性侵害事件等。 (3) 司法部將每年 10 月定為家庭暴力覺醒月（Domestic Violence Awareness Month），由司法部長發表公開談話，說明司法部處理家庭暴力政策。另 1994 年柯林頓總統簽署 VAWA 法案時，該法案資助設立全國家暴防治熱線（the National Domestic Violence Hotline），24 小時接聽電話提供家暴受害者服務。該熱線網站：www.thehotline.org (4) 美國各州均有非政府組織協助家庭暴力之受害者，該等組織聯繫資訊如下：https://www.justice.gov/ovw/local-resources#dc	人身 安全與 司法

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
2	家庭暴力協助	(5) 為防止婦女因家暴而遭殺害，美國前副總統拜登（Joe Biden）及前司法部部長 Eric Holden 於 2013 年 3 月發起 The Domestic Violence Homicide Prevention Demonstration Initiative 計畫，開啟在 12 個區域研究並找出以證據為基礎機制，用以尋找家暴所產生殺人事件之危險因素並及早介入。另司法部亦與 Domestic Violence in the African American Community 等民間機構合作，以有效利用上述所開發尋找及防範之機制，降低婦女因家暴而被殺害的風險。 【拉美地區】 1 貝里斯 貝國制訂 3 年期（2017-2020）跨領域之「國家反性別暴力行動綱領」(National Gender-Based Violence Action Plan: A Multisectoral Plan to Prevent and Respond to Genderbased Violence in Belize 2017-2020)，盼能減少該國性別暴力情事並提供受害者協助。 2 海地 2017 年 11 月 25 日舉辦紀念日「不將任何人擱置不理：遏止對婦女暴力行為」，海地總統摩依士（Jovenel MOÏSE）重申政府打擊對任何性別一切形式之不公平，並盼能提升婦女在司法、經濟及社會的自主能力，以降低海地社會之性別歧視，達到建構性別平等、尊重婦女基本權益的國家。 3 聖克里 斯多福 及 尼維斯 透過立法以提昇克國婦女的地位和改善性別關係，以強化婦女與少女之人身安全保障。克國性別事務部門亦提供相關諮詢及救濟服務，以協助減輕包括家庭暴力與性侵受害者，與弱勢青年包括未成年母親、無家可歸者之負擔。 4 聖露 西亞 (1) 聖露西亞危機中心於 1988 年設立，係一個非盈利、自願性的非政府組織，針對基於性別的暴力增加而設立。危機中心發揮了重要的宣傳作用，設立主要目的為補足司法系統不能適當或迅速處理基於性別的暴力案件，特別是強姦和謀殺案件。該中心為處於危險中的家庭暴力受害人提供熱線和諮詢服務以及臨時住處。該反暴力組織得到政府某些財政支助，但多數資金來自其他來源，如個人和基金會的捐款以及籌款活動。 (2) 聖露西亞小型企業發展協會設立於 1994 年，係為婦女和其他人員提供機會及發展項目，負責提供中小型企業管理方面之企業經營培訓。透過培訓計畫、提供支助及協助企業制訂計畫、註冊，使個人具備創業能力。小型企業發展協會曾向 2,000 名男子和 1,200 名婦女提供幫助，以改善自身的經濟狀況。	人身 安全與 司法

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
2	家庭暴力協助	(3) 聖露西亞於 2000 年設立了婦女支援中心，並將該中心作為打擊性別暴力戰略規畫一環。該中心主要功能為提供處於家庭暴力危險狀態中而無其他庇護場所之受暴婦女及兒童之臨時收容所，並向收容者提供食物、資訊、諮詢和一般支援服務。 (4) 加勒比海家庭與人權中心（Caribbean Centre for Family and Human Rights, CARIFAM）由聖露西亞外交部第二部長 Sarah Flood-Beaubrun 於 2003 年創立，成立宗旨在提供家暴婦女法律諮詢協助及提倡性別平等。	人身 安全與 司法
		5 尼加拉瓜 (1) 2014 年 1 月通過全面禁止對婦女施暴法（Ley Integral Contra Violencia hacia Las Mujeres），該法並強化尼國警察總署婦幼警察處之執掌，在全國各省成立婦幼事務專職警察，落實婦幼保護。 (2) 2015 年 4 月 8 日生效之家庭法（Código de Familia）修正案中首度將防制家庭暴力入法並承認同居之法律地位。	
		6 薩爾瓦多 (1) 薩國婦女發展局成立 50 個「婦女暴力犯罪預防中心」配置 652 個工作人員。 (2) 在「薩爾瓦多安全計畫」架構下之全國 50 個優先城市，強化「諮詢委員會」及「社會監察」機構 848 個婦女領袖職能訓練。 (3) 在前述 50 個優先城市之 120 所學校中，設立 354 個協助窗口。已協助 14,647 人，其中 8,432 人為女性，6,215 人為男性。 (4) 另依法設立「婦女對抗暴力特別照護小組」（UIAEM）及「歡迎之家」計畫，前者至 2017 年業成立 88 個，由 9 個國家不同部會機構組成，婦女局已協助 4,813 名女性，衛生部協助 8,790 名女性，人權保護署協助 9,175 名女性。 (5) 公安及司法部在全國設立 19 個受害者照護地區辦公室。 (6) 婦女局並推廣「全國照護系統」（SNA）此一政策工具，促進各政府及地方機構強化保護暴力犯罪婦女受害者。 (7) 2017 年起陸續在 San Salvador、Santa Ana 及 San Miguel 省法院設立「婦女免於暴力及歧視特別司法小組」，給予受害者司法協助	
		7 巴西 (1) 設置女性受暴求助保護電話專線 180，建立受害人協助機制。 (2) 在鄉村及叢林區建置移動式受暴婦女收容中心。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
3	促進女性擔任組織領導職位	【亞太地區】	權力、決策與影響力
		1 馬紹爾 (1) 2015 年以前馬國國會 33 席參議員僅 1 席為女性，2015 年 11 月馬國國會及地方政府選舉，共有 3 位女性當選參議員，24 個地方政府位有 3 位女性當選市長。 (2) 2016 年 1 月馬國總統改選，Hilda C. Heine 參議員獲選為馬國首任女性總統，Amenta Matthew 參議員獲任命為內政部長。	
		2 諾魯 諾魯內政部婦女司於每次國會議員改選年前舉辦訓練班，邀請斐濟及聯合國等國際專業人士來諾指導與鼓勵婦女參政及進行決策之道。諾魯國會目前有 2 名女性國會議員，5 位女性擔任次長職務，隨女性參政及能力提高，將可能有更多女性當選國會議員或進入政府部門工作。	
		3 帛琉 (1) 帛琉為母系社會，傳統上土地及頭銜都由母系傳承。帛琉女王 (Bilung) 地位崇高，總統雖為一國元首且掌握行政實權，但於公開場合對女王執禮甚恭。傳統社會領袖南大酋及北大酋 (Paramount High Chief) 雖由男性擔任，但卻由女性提名，顯示女性在帛國有一定之地位。 (2) 以教育領域而言，女性學生求學表現平均較男性佳，且具較高企圖心。以申請我國相關獎學金為例，多數申請人為女性。 (3) 帛國近 7 成就業人口服務於公部門，基層及中階公務人員以女性居多，高階公務人員則以男性居為主。以立法部門來說，13 名參議員中 2 位為女性，16 名眾議員中 2 位為女性。以行政部門來說，八個部會裡僅國務部長及文化部長為女性，其餘部會首長皆為男性。 (4) 近年來帛國開始鼓勵女性參政，Center for Women Empowerment in Belau (C-WEB) (帛琉女性賦權中心) 創於 2014 年底，主要成員為女性參議員及文化部長，盼於未來逐漸提高女性從政比例。	
		4 吐瓦魯 吐國政府於每年 3 月舉辦國內各島女性議題工作坊，討論婦女職業發展訓練、職場平等、消除職場歧視及女性領導角色議題。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
3	促進女性擔任組織領導職位	5 日本 日本內閣府男女共同參劃局於 2003 年提出「2020 年 30%」計畫（並於 2010 年通過內閣決議），設定於 2020 年將女性國會議員人數、國家公務人員課長級以上、專業人士、高中以上之教師、都道府縣議員及市區町村審議會委員分別達到 30% 之目標。另為獎勵日本企業積極啟用女性管理職，安倍晉三首相於 2015 年起每年頒獎予積極推動男女平等有績效之企業，各地方政府各自提出女性活躍優良企業認證制度，獎勵能讓女性充分發揮能力之企業並廣為周知給予認證。	權力、決策與影響力
		6 馬來西亞 馬來西亞政治組織暨執政團隊成員之「馬華公會」在其婦女組中成立政治策略及政治教育局，倡導女性政策及培訓女性從政人才，並以 7 大目標全面推動婦女組工作計畫。其 7 大目標為：（1）擴大關懷面，展現全方位領導才華，作為全民領袖；（2）政策倡導，專業問政；（3）縱橫融會，經緯貫連；（4）提供友善參政環境，招攬青年，培育青年；（5）強化專業化婦女核心人物；（6）走入群眾，融入社區；（7）貫徹健康政治文化。	
		7 菲律賓 已出現兩位女總統，柯拉蓉·艾奎諾（1986-1992）及 Gloria Macapagal-Arroyo（2001-2004 及 2004-2010 兩任）以外，副總統、最高法院院長、監察院院長、觀光部、教育部長現均由女性擔任，並有 6 位參議員及 86 位眾議員均為女性，顯現菲國對女性在政治方面的培養及努力成果顯著。	
		8 新加坡 新加坡「社會及家庭發展部」所轄之「多樣化行動委員會」（Diversity Action Committee, DAC）於 2017 年 4 月間呼籲大型上市公司做為表率，委任更多女董事。該委員會之目標是在 3 年內將女董事比例倍增至 20%，並以漸進方式在 2030 年達到 30%。	
		9 泰國 （1）鼓勵及擴大女性在國會、地方議會及地方選舉之參與及當選席次，以及任命女性擔任內閣成員及政府機構要職等。 （2）提升女性在私人企業擔任領導者的比例，據泰國證券交易所統計，泰國上市之 643 家公司中，有 12% 的公司總裁（CEO）為女性，五分之四的公司董事會裡至少有一名董事為女性。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
3	促進女性擔任組織領導職位	10 越南 (1) 2016/4/4~6, 越南婦女聯合會和聯合國開發計畫署、亞洲基金會在河內聯合舉辦國會代表技能培訓班, 來自越南北部山區 10 個省市的 50 名首次參選的女國會代表候選人參加培訓。本次培訓課程 涉及國會、國會組織法、政治舞臺上女性的地位等內容, 協助各女國會代表候選人掌握相關知識和積累經驗, 以及提高與選民溝通的能力。 (2) 2016/4/11 越南婦女進步國家委員會與勞動榮軍與社會部在寧平省聯合舉辦宣導研討會暨培訓班, 以提高婦女在國會和各級人民議會中的比例、地位與形象。 (3) 2016 年 5 月第 14 屆越南國會及各級人民議會代表進行選舉, 任期從 2016 年至 2021 年止, 共選出 494 位國會代表, 其中女性高達 133 位, 所佔比例約為 26.8%, 為國會議員比例居高的國家, 在東協國家中排行第二, 全球 143 個國家中排行第 43; 越南國會主席為女性, 政府重要官員包括國家副主席、國會副主席、部長、次長等均為女性, 比例為 50% (30 名中佔 15 名)。	權力、決策與影響力
		11 澳大利亞 (1) 澳洲政府於 2010 年設立公部門兩性平衡目標, 盼在 2015 年主管階級之性別比率能達到 40% 女性、40% 男性、20% 任一性別 (40:40:20 target), 2014 年政府各公部門女性主管平均比率達 30.8%, 惟 2015 年反下降至 30.1%; 2016 年 3 月澳洲女性事務部長 Michaelia Cash 公開宣示將致力提升性別平等, 並將政府部門之女性主管比例上調至 50%。依據 2016-2017「公部門性別平等報告」, 2017 年 6 月 30 澳政府部門女性主管比例已達 42.7%, 為該報告於 2010-11 年度首次發表以來最高; 2016-17 年度 18 個 政府部門新任命的 729 名主管中 46.2% 為女性, 略低於 2015-16 年度的 46.5%; 至 2017 年 6 月 30 日止, 7 個政府部門新任命的主管超過 50% 為女性。 (2) 相較於公部門, 私部門的女性主管比率則逐漸提升。澳洲政府鼓勵並與企業諮商設立改善機制與推行各項措施, 例如企業治理協會 (ASX Corporate Governance Council) 要求各企業訂定多元政策、澳洲性別歧視委員會也集結澳洲最具影響力的男性企業主及執行長成立「Male Champions of Change」, 將女性領導議題提升為全國企業議程 (agenda) 等。2013 年澳洲商業理事會 (Business Council of Australia) 設下目標, 希望在 10 年內, 會員組織裡的女性資深經理人數可達 50% 之目標。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
3	促進女性擔任組織領導職位	(3) 依據澳洲工作性別平等署最新「性別平等工作報告」(Australia's gender equality scorecard 2016-17)，澳洲整體就業人力中，各階層女性經理人之比例為 41.9%。另澳洲企業家中 34% 為女性，但女企業家人數成長速度高於男性。 (4) 澳大利亞昆士蘭州：致力提升女性於公部門之就業率以在 2020 年前達成 50% 女性政府官員之目標。 (5) 澳大利亞北領地：鼓勵女性擔任社區領導職務，提供相關諮商以協助女性有能力改變政府決策。 12 斐濟 (1) 加入 2012 年太平洋領袖性別平等宣言 (2012 Pacific Leaders Gender Equality Declaration promotion of gender equality) 以及 2005-2015 年促進婦女及性別平等之太平洋行動陣營 (Pacific Platform of Action for the Advancement of Women and Gender Equality)，致力增加晉用女性擔任組織領導職位及鼓勵女性參選民意代表。 (2) 斐濟訂有「2010 年至 2019 年十年期女性行動計畫 (Women's Plan of Action 2010-2019)」，該計畫參考 1995 年第四次全球婦女大會北京宣言暨行動綱領 (Beijing Platform for Action 1995)、CEDAW 精神以及聯合國千禧年發展目標 (Millennium Development Goal)，積極改善婦女生活條件及社會地位、擴大女性參與政府決策機會。 13 紐西蘭 紐國婦女部主要工作之一即為促進女性在公、私部門擔任領導職位。藉由各部門 (各種公會、學校甚至部落) 間設立計畫來鼓勵女性擔任領導人職務。 14 巴紐 巴紐交通部 2017 年 9 月與澳洲政府簽署合作備忘錄，共同提出策略規劃，培養女性擔任交通、航運部門相關主管領導職務，以實現促進女性擔任組織領導地位為目標。 15 印度 2014 年 5 月 26 日莫迪新政府的 45 個部長職位中，女性僅 7 名，佔 15%，稍高於 2004 年的 10%。2014 年國會大選，62 位女性當選，佔第 16 屆國會議員 11%，女性選舉參與率從上屆 56% 上升至 66%。至於各州地方政府，婦女一般有較高之參與率。 2018 年 3 月印度國會上議院補選，印度總理莫迪所屬之印度人民黨 (BJP) 席次擴大至 69 席，使執政聯盟國家民主聯盟 (NDA) 在上議院總席次達 87 席，惟仍未過總數 250 席之半數。一般認為，NDA 在上議院席次增加或有助「三聲休妻制」法案或相關婦權保障法案在國會推動，惟在野陣營態度仍為變數。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
3	促進女性擔任組織領導職位	【亞非地區】	權力、決策與影響力
		1 以色列 以色列採用內閣制，女性參政有增加趨勢；然而對於少數之極端正統宗教性政黨（指夏斯黨及猶太聖經黨）而言，並無女性議員名額，他們反對宗教學院的男性學生入伍服役，同時也反對女性入伍服役。反觀其他多數世俗化政黨，則無女性參政限制，甚至可獲得名額保障。 2017 年政府中有 5 位部次長（4 位部長及 1 位次長）為女性占 17%，渠等同時亦身兼國會議員；另有各黨派女性國會議員 29 名，總計 33 名，占有 120 議席之 27.5%，為歷年來最高比例。最高法院包括院長在內，共有 4 名女性法官，占該院所有 15 位法官之 26%。在一般公務行政機關及學術界體系中，則有近半女性員工。	
		2 科威特 目前科威特國會中，有一名女性 Maasouma Al Mubarak 獲選擔任議員。	
		3 蒙古 目前蒙古前 100 大公司當中約有 6%係由女性領導，女性經理人出現在中小型企業（員工人數介於 20 至 99 人）之比例較高，約佔 31%；員工超過 100 人之大型企業出現女性經理人之比例減低至僅有 17%，顯示蒙古距離職場性別平等之目標仍有一段漫長道路。此外，蒙古傳統社會規範對於兩性在婚姻與照顧家庭等角色分工之固有偏見，以及政府體制在健保、幼教及年長者照護等領域的支持不足等因素，均為阻礙女性生涯選擇與發展，乃至達成職場性平目標之主要負面影響因素。	
		4 阿曼 (1) 2016 年 10 月 12 日阿曼社會發展部舉辦 Leadership Role of Woman 研討會，討論強化女性在公、私領域及單位領導能力之方式。 (2) 阿曼婦女在私部門及社會慈善組織中參與及影響日增，如 Al Atta'a 組織之主席及副主席均為女性，並積極推動婦女賦權工作。	
		5 沙烏地阿拉伯 沙國恪守宗教及社會傳統習俗，原本婦女不得開車，領取護照或遠行須先獲男性監護人同意，惟近年婦權持續獲提升，2018 年 6 月沙國政府已同意婦女駕車；2012 年規定婦女於七年內必須全面持有身分證，以便在銀行開戶處理資金，另，申領護照旅行亦不須出具男性監護人同意函；此外，勞工部開放新工作領域予女性，目前已有 30 萬名婦女在零售店工作；	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
3	促進女性擔任組織領導職位	2013 年 2 月首度任命 30 名女諮議員，同年 10 月法務部首次核發女律師執業執照。2014 年 2 月司法委員會責成各法院接受婦女身分證，不須男監護人在場。2015 年 6 月開始討論婦女遠行不須監護人許可；同年 9 月婦女首次參與地方議會選舉及被選舉，共計 21 名女士當選，沙王復於 2016 年 1 月 1 日任命 8 省 17 名女士為省市議員，連同當選之 21 名，共計 38 名女議員。沙國婦女目前尚出任教育部、衛生部、社會部、企業界高階主管與外交官，20 萬女生就讀 12 所大學，女性受教育普及率幾已達 100%。	權力、決策與影響力
		6 奈及利亞 奈國婦女部持續推動提高婦女參政權之計畫，以早日實現婦女參政比率 35%之目標；每年舉辦國家婦女會議；規定奈國所有政府機構均須設立性別平等小組；補助及支持奈國境內百餘個婦權團體推動性別平等計畫及舉辦提倡婦權相關活動。	
		【歐洲地區】 1 奧地利 (1) 奧地利 2016 年女性政府官員約佔 41.2%，國會女議員佔 30.6%（183 位國會議員中女性國會議員有 56 位），超過歐盟國家平均女性政府官員 23.9%。2015 年女性市長有 141 位，在所有市長人數 2,354 位只佔 6%。2016 年女性政府官員約佔 41.9%，2018 年國會女議員佔 35.52%（183 位國會議員中女性國會議員有 65 位），2017 年女性市長有 157 位，在所有市長人數 2,100 位只佔 6.7%。 (2) 奧地利聯邦政府每二年出刊之性別平等報告，2014 年之報告（2011 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日）顯示婦女在聯邦政府員額比例有所提升，如總員額比例從 40.6%提升至 41.2%，行政部門比例從 12.6%提升至 13.7%，軍職人員比例從 1.9%提升至 2.0%，比例最高為法官及檢察官之比例，從 49.8%提升至 52.1%。 (3) 2015 年奧國有關 CEDAW 國家報告書(下次報告為 2019 年出刊)中敘明奧國致力於提升女性在各邦政府、國會、歐洲議會、政黨、外交團及運動協會中擔任重要職位之比例。如部分邦政府女性任職比例提升至 33%、國會為 32%。女性市長為 141 位，僅占全國總數 2,354 人之 6%，為提升該比例，各邦均提供訓練課程、指導女性政治人物計畫、增加女性從政興趣計畫等。外交職務之女性比例為 34.3%，奧國外交部自 2014 年 10 月 1 日起實施提升女性職能發展新計畫，其中已執行之計畫為增加女性主管人數。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
3	促進女性擔任組織領導職位	2 比利時 比利時外交部籌設「比利時女性大使聯誼會」(Women Ambassadors Network in Belgium)，並於 2017 年 12 月派遣女性大使赴沙烏地阿拉伯，為全球首例。 3 瑞士 曾有多位女性聯邦總統之先例，目前有 2 位女性聯邦部長、2 位女性政黨黨魁，聯邦國會 2016 年下議院議長為女性，2018 年上議院議長亦為女性；根據瑞士「聯邦性別平等辦公室」2016 年 3 月最新統計資料，瑞士女性在中央及地方參政之百分比如下：聯邦委員會（政府內閣）28.6%、聯邦國會下議院（2015 年 10 月改選結果）32%、聯邦國會上議院（2015 年 11 月改選結果）15.2%、邦政府 24%、邦議會 25.8%。 4 德國 女性管理者在社會經濟中的比重在過去十年從 22% 增加至 30%。但是在高層主管中，女性仍然少見。據德國勞工局研究機構 2017 年數據，2015 年民間企業最高領導階層中，僅 4 分之 1 的職位由女性擔任；女性在中層領導階層所佔比例從 2004 年的 33% 上升到 2015 年的 38%。德國經濟研究所（DIW）2016 年最新資訊顯示，200 家德國大型企業的監事會有 18.4% 為女性監事；董事會只有 5.4% 是女性董事。 5 西班牙 在「2015-2018 協助鄉村婦女創業計畫」框架下，2016 年起至 2018 年 2 年為期，婦女暨職平部推動鄉村婦女職訓，提供商業技術支援及金融借貸管道，使得女性創業者亦得透過網路行銷平台從事電子商務，向國內外宣傳及販售其產品與服務。該計畫並設置職訓網站，作為提供資訊軟體平台以及產品網路行銷網站。 6 芬蘭 1986 性別平等法業經多次修正，2005 修法，政府部門所組成之委員會等團體，男性或女性成員人數均不得少於 40%。 7 法國 (1) 法國透過推動「性別平等法」提高女性參政機會，促進女性參與及擔任地方議會首長及副首長職務及加強地方公共、行政、文化及運動等機關兩性平等參與。 (2) 女性政治參與： 2017 年 11 月 24 日公布之法國政府閣員名單中，19 位部長中有 11 名為女性；12 位國務員（Secrétaire d'Etat；約相當於次長）中有 5 名為女性。 法國國民議會議員（Député）577 席（目前暫缺 2 席）中有 225 席為女性，約佔 39.1%；參議院 348 席有 110 席為女性，佔 31.6%。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
3	促進女性擔任組織領導職位	8 英國 英國各地區連續多年舉行「女性成為領導者（Women into Leadership）」系列活動、「國際工程領域婦女節」（International Women In Engineering Day）活動及「城市婦女網絡（City Women Network）年度會議」等，推動女性成為各領域之領導人，以強化女性影響力。 9 愛爾蘭 (1) 「2007-2016 國家婦女年策略」（The National Women's Strategy 2007-2016, NWS）：明列提升婦女社會地位之優先工作。 (2) 「2008-2013 年婦女平等措施」（Equality for Women Measures 2008-2013）：提高婦女技能；建構婦女社會參與及決策之能力。 (3) 「2017-2020 國家婦女及女孩策略」（The National Strategy for Women and Girls 2017-2020）：明訂「提升女性在各領域之領導地位」為六大目標之一。 10 盧森堡 2015 年由兩性平權部提交「2015-2018 性別平等計畫」，另於 2016 年開始進行提升地方政治性別平等之政策宣導，旨在提升民眾性別意識並鼓勵予女性候選人公平機會。 11 荷蘭 (1) 荷蘭鼓勵女性參政，由於市長為地方官員中最重要者，內政暨王國事務部為提高女性市長人數，爰提供訓練計畫，協助有潛力之候選人申請市長職務。另根據 2012 年底之統計，荷蘭外交部有半數職員為女性，惟僅有 18% 位居高位，該部希望 2017 年前此一比例能提高至 30%，為達該目標，該部於 2012 年 12 月起實施「多元政策」計畫（policy on diversity），針對有潛力之女性職員進行訓練，每年並就設定之具體目標進行檢討。 (2) 荷蘭政府曾於 2013 年設立目標，盼至 2016 年荷蘭大型企業董監事會中的女性人數能達 30%，為此荷蘭教育部（負責性別平權）及荷蘭雇主聯盟（VNO-NCW）並共同成立高階女性人才資料庫，惟至 2016 年底，荷蘭大型企業的董事會女性僅占 10.7%，監事會的女性亦僅有 15%，距離目標甚遠，有鑒於此，「高層人才監督委員會」（The Talent to the Top Monitoring Committee）建議政府，設定強制性目標。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
3	促進女性擔任組織領導職位	(3) 荷蘭外交部設有「贊助女性領導與機會」基金（FLOW：Funding Leadership and Opportunities for Women），旨在協助發展中國家女性擔任領導職位，FLOW 在 2012 年至 2015 年間，總計在超過 100 國家中，執行涵蓋安全、經濟自主、政治參與等議題之 34 項計畫，總經費 8,050 萬歐元。 12 波蘭 波蘭現任副總理 Beata Szydło 曾係 1989 年後第 3 位女性閣揆，2017 年 12 月辭去總理職務後轉任副總理，目前內閣成員除 Szydło 副總理，尚有 5 位女性部長，包括家庭暨勞工政策部長 Elżbieta Rafalska、教育部長 Anna Zalewska、財政部長 Teresa Czerwińska、企業及技術部長 Jadwiga Emilewicz 及政務委員 Beata Kempa。眾議院（Sejm）副議長 Barbara Dolniak（Nowoczesna）、Małgorzata Kidawa-Błońska（PO）亦係女性。 【北美地區】 1 加拿大 (1) 加拿大：聯邦政府創立「加拿大婦女地位部」（Status of Women Canada），該部門宗旨在於提昇婦女在各公司行號高階管理地位、倡導性別平等。 (2) 加國前總理 Kim Campbell 於 2001 年創立之跨黨派之全國性組織 Equal Voice，致力於提升女性政治人物當選加國各級議會議員之比率，以落實婦女參政之理念。 (3) 卑詩省：大溫哥華貿易理事會於 2007 年創立「促進女性擔任組織領導職位」（Women's Leadership Circle）計畫，鼓勵女性企業家交流，促進卑詩省商業界男女人數更加平等。卑詩省非營利婦權組織 Minerva BC 研究顯示卑詩省公司董事會職位婦女比例約為 19%。 (4) 亞伯達省：亞省各公司董事會之婦女人數比例平均約為 11%，亞省證券監督委員會（Alberta Securities Commission）已修法規定增加公司董事會及資深管理階級婦女比例。 (5) 沙士卡其灣省：沙省非營利會員制組織 Women Entrepreneurs Saskatchewan 提供協助女性創業服務。該組織另於本年 3 月 8 日婦女節在沙士卡其灣大學校園舉辦論壇，激勵女性擔任領袖。 (6) 育空特區：推動婦女從政的加國組織 Equal Voice 在育空特區辦理議會參訪活動，鼓吹年輕女性從政。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國家及具體作法	類別
3	促進女性擔任組織領導職位	(7) 西北特區：西北特區婦女地位廳長參加加國全國性婦女地位論壇，採納「婦女董事專案小組」(Women on Boards Task Team)建議，除加國民間企業有義務聘用女性外，加國政府機關也應該多加檢視、注意相關職位性別比例。 (8) 努納福特區：努納福特區婦女地位理事會積極推動婦女擔任社會領袖或參政，並頒獎表揚成就傑出女性，激勵女性爭取領導地位。	權力、決策與影響力
		2 美國 (1) 美國在民選官員與議會均無名額或性別之限制，而歐巴馬前總統為提名女性擔任閣員最多的美國總統，渠於卸任前之內閣中共有 7 位女性閣員（比例為 30.4%），國會中共有 84 位女性聯邦眾議員（比例為 19.4%），20 位聯邦參議員（比例為 20%）。在美國最高法院部分，現任 8 位最高法院大法官中，其中有 3 位為女性（比例為 38%），其中兩名為歐巴馬前總統任內所提名並獲參議院通過任命。地方首長中，女性州長共有 6 人（比例 12%）。 (2) 2016 年美國總統大選中，民主黨總統候選人希拉蕊-柯林頓（Hillary Clinton）敗於川普。川普總統 2017 年 1 月上任後，任用女性閣員比例較歐巴馬總統時期低。 (3) 「粉紅浪潮」(Pink Wave)：2017 年川普總統就職後系列言論及立場，引起 50 萬人於華府舉行「2017 年女性大遊行」，此後呼籲女性參政、改造社會聲浪不斷，2018 美國期中選舉即將舉行，女性參選人大幅成長，謂之粉紅浪潮。	
		【拉美地區】	
		1 貝里斯 國家婦女委員會(NWC)執行「婦女參政計畫」(Women in Politics Project)，旨在提倡婦女投入選舉，目前已獲致若干成效，總計 98 名婦女在市政以上之層級服務，包括貿易部國務部長 Tracy Panton 等均為計畫成員之一。	
		2 海地 2011 年的憲法第 17.1 條修正案，規定參與各級政治和公共事務，特別是公共事務女性人數至少為 30%。 2015 年 2 月「選舉法」規定市及地方選舉名單之女性候選人比例 30%。 2018 年 2 月 27 日至 28 日海地婦女部與聯合國婦女組織 (UNFEMMES) 派駐海地計畫共同召開為期 2 天之工作研討會，旨在鼓勵更多女性參政、降低選戰期間女性遭受暴力事件及打擊言語、肢體及其他象徵性暴力行為。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
3	促進女性擔任組織領導職位	3 聖克里 斯多福 及 尼維斯 克國婦女透過接受高等教育取得在管理與領導之職務人數逐漸增多，以克國女性在公部門擔任主管比率而言，如內閣所有部會常務次長 70% 為女性，「團結聯盟」政府內及民間企業擔任主管者比率亦逐年上升。 4 聖露 西亞 聖露西亞主要各政黨均體認培養女性參與政治舞台之重要性，紛紛於政黨內部成立「婦女核心小組」，另定期舉辦多種講習班和研討會。此外，許多非政府組織，如聖露西亞全國婦女理事會和聖露西亞全國青年理事會亦舉辦各式講習班以促進女性政治意識及鼓勵女性參政。 5 尼加 拉瓜 2012 年 3 月 8 日通過第 40 號市府法修正案或稱「50-50 法」（Ley 50-50），規定各政黨提名之地方政府之市長、副市長及市議員必須男女同額。 6 薩爾 瓦多 (1) 法律修訂：依據政黨法及選舉法，國會議員、中美洲議員、地方市政委員選舉，政黨提名名單均需在同一組議員及替補議員提名時取得性別平衡。國會於 2016 年通過「市政法」修訂，規定社區發展協會之婦女成員參與比例需達 30% 以上。 (2) 倡議推動：婦女局與「國會女性國會議員小組」（GPM）及「最高選舉法庭」（TSE）於 2018 年國會議員及地方政府選舉前，與 10 個有效政黨中之 9 個簽署「女性政治參與免於暴力及歧視契約」。婦女局 2017 年製作「女性政治暴力途徑指南」讓女性瞭解自身處境，必要時得訴諸司法。總統府公民參與、透明及反貪府秘書處在「婦女平權及消滅女性歧視法」架構下，於 2016 年推動「公民參與政策」。薩國會「薩爾瓦多女性現任及卸任國會議員聯誼會」（ASPARLEXSAL）定期舉辦班隊，訓練有意參政之女性政治專業課程。 7 巴西 巴西選舉法尚無婦女保障當選名額之規定，目前僅有保障各政黨提名一定比例婦女候選人之規定。	權力、 決策與 影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
4	職場性 別平等	【亞太地區】	就業、 經濟與 福利
		1 馬紹爾 馬國國會正制訂法案，規範包含職場歧視、同工同酬、幼兒照顧、產假及雇用童工等最低現度就業條件。	
		2 吐瓦魯 吐國政府於每年 3 月舉辦國內各島女性議題工作坊，討論婦女職業發展訓練、職場平等、消除職場歧視及女性領導角色議題。	
		3 日本 日本厚生勞動省於 2016 年 4 月起針對男性職員申請育嬰假之中小企業給予最高達 120 萬日圓補助金，以期將男性申請育嬰假比例由現行 2%，於 2020 年提升至 13%。各地方政府依據「男女雇用機會均等法」推動職場上性別平等。	
		4 馬來 西亞 (1) 減少婦女貧困：馬國鄉村及區域發展部積極為婦女創造就業平台，提供在家創業之動力，並協助在家創業婦女制訂生產銷售計畫。 (2) 協助婦女接受高等教育：馬國政府積極提供聯邦助學金及學士學位助學金，以協助更多女性接受高等教育，並順利完成學業。 (3) 允許女性配偶獨立報稅：馬國政府於 1975 年通過「所得稅法」修正案，廢除妻子必須與丈夫共同納稅之規定，允許女性配偶就其所得收入，自由選擇作為單獨納稅義務人。 (4) 改善女性繼承財產之公平性：馬國政府於 1997 年通過「財產分配法」修正案，廢除作為未亡人之妻子只能繼承其過世丈夫 1/3 財產，而作為未亡人之丈夫卻能繼承其過世妻子全部財產之歧視性法律規定。 (5) 承認母親在法律上之親權：馬國政府於 1999 年通過「嬰兒監護法」修正案，廢除父親作為嬰兒及其財產監護人之壟斷權利，賦予母親得享與父親相同之權利。馬國政府並於 2000 年頒布規定，允許母親簽署涉及子女之所有文件，確保所有馬國婦女，無論種族與宗教信仰，均可獲得子女之平等監護權。 (6) 禁止歧視與外國人結婚之馬來西亞婦女：馬國於 2001 年修改移民法規，賦予與馬來西亞婦女結婚之外籍配偶在馬國居留之更佳條件，禁止歧視與外國人結婚之馬來西亞婦女。 (7) 喪偶婦女再婚後亦可續領養老金：馬來西亞政府於 2002 年修改「養老金法」，廢除喪偶婦女再婚以後，不得繼續領取養老金之不公平規定。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
4	職場性別平等	(8) 修訂「聯邦憲法」並加入「性別」字詞：馬國政府於 2001 增修「聯邦憲法」第 8(2) 條條文內容：除本憲法明示授權者外，在任何法規、職務任命、公共部門之僱用或有關財產之取得、持有或處分、訂定或執行商貿、擇業或就業等各項法律中，均不得以宗教、種族、出身、出生地及性別，對任何公民進行歧視。 5 新加坡 2017 年 7 月 1 日起新加坡籍新生兒父母可共享 4 週之有薪產假，以便他們能更靈活地分擔育嬰責任。 6 泰國 鼓勵鄉村及都市婦女進入職場就業，並成立「婦女事務與家庭發展署」，提供教育及職業技能訓練。 7 越南 (1) 2016 年 12 月越南婦女聯合會邀集相關單位舉辦「修改、補充越南勞動法」研討會，會中主要討論議題包括「合理提高退休年齡」與「制定職場性騷擾客觀標準」等。 (2) 2016 年 12 月 12 日越南衛生部首次開會討論有關「性別移轉法案」研討會，會中就性別平等、性別移轉等議題建立討論題綱。 (3) 2018 年 1 月 18 日越南婦女國家進步委員會於在越南勞動部舉行 2017 年年度總結會議，會議中勞動部提出延長女性高層領導階層退休年齡草案，內容包括總局長、副總局長、司長、副司長及女性領導人之退休年齡由現行 55 歲延長為 60 歲。 8 澳大利亞 (1) 2012 年澳洲立法並通過「工作性別平等法」、設立「工作性別平等署」(Workplace Gender Equality Agency)，並推動配偶兩週支薪陪產假等。 推動提升女性經濟決策權 (Economic Empowerment)：包括薪資公平、退休金、資產管理及女性的企業角色等。 (2) 政府雖重視婦女經濟決策權，但依據澳洲「工作性別平等署」2018 年澳洲性別所得差異報告 (Gender Equity Insight 2018: Inside Australia's Gender Pay Gap)，全職女性在職場上領取之年薪平均較相同條件之男性短少 22.4%，相較 2015-16 年及 2016-17 年的 23.1% 僅微幅縮短差距。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
4	職場性別平等	(3) 維州政府人權事務廳 (Department of Human Services) 之下成立「婦女事務辦公室」 (Office of Women's Affairs)，另在州長及內閣廳 (Department of Premier and Cabinet) 下設女性及家庭暴力防治廳長一職 (Minister for Women, Minister for Prevention of Family Violence)，規劃州政府整體婦女政策，支援婦女充分參與社會經濟活動。維州政府 2017 年制定「Safe and Strong 兩性平權政策」，目標包括減少家庭暴力、建立維州性別平等衡量標準、建立性平及防止家庭暴力專責機構、修法、公家機關性平職場及著手制定性別預算等。 (4) 南澳州政府下設女性辦公室 (Office for Women)，保障女性經濟權、推動女性領導及社會參與、保護女性安全等，2015 年起每兩年發布出版品 “South Australia's Women's Policy: Achieving Women's Equality”。另於 2002 年設立 Premier's Council for Women，提供決策者相關諮詢意見。 (5) 塔州政府 2013 年通過 2013-2018 塔州女性計畫 (Tasmanian Women's Plan 2013-2018)，確保政府之政策及施政方針能為女性發聲。該州政府並每年發表進度報告 (Progress Report)，目前發表至 2016 年。 (6) 2015 年 9 月新州推動「30 項州長優先施政」 (30 Premier's Priorities)，其中包括提升婦女在政府部門資深領導階層所佔比率，預期 2025 年政府資深領導階層 50% 為女性。 9 斐濟 斐濟婦女、兒童暨扶貧部預定於 2018 年間舉行男性公務員支持婦女平權訓練課程。 10 紐西蘭 政府於 2014 年修正 2008 年開始實施的 Employment Relations (Flexible Working Arrangements) Amendment Act 2007 法案，設計彈性工作規畫，協助婦女調整工作與家庭生活轉換上之需要。 11 巴紐 巴紐第二大城萊城 (Lae) 安高 (Angau) 政府醫院家庭支持中心 (AFSC) 呼籲巴紐政府制定性別平等政策，以確保女性免於在職場受到性別安全威脅與傷害，該中心並提供協助改善女性在職場之人身安全，有助改善婦女職場性別平等。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
4	職場性 別平等	12 印度 印度政府 2013 年提出「保護婦女在工作場所免受性騷擾」法案，並依法提供地方申訴管道。另擬規範印度國會下議院與各州議會女性議員席次不少於總席次三分之一之「婦女保障名額法」(Women Reservation Bill) 前雖曾獲國會下議院通過，惟因迄 2014 年仍未獲國會上議院通過，業自動失效。有媒體評論，因執政聯盟最大黨 BJP 表示支持「婦女保障名額法」，該法案可望在後續數年內重新送交國會上下議院審議。 【亞非地區】 1 以色列 (1) 以色列自建國以來，女性即扮演重要角色，除政治上曾出現聞名全球之女性總理梅爾 (Golda Meir) 夫人外，她們亦需服義務兵役，於 18 歲高中畢業後服役 2 年。女性與男性肩負同等戰鬥任務，如：戰機飛行員及突擊隊員等艱鉅任務；國防部曾出現之女性最高階層為少將。 (2) 以色列係民主國家，男性在社會上縱使係重要政治人物，若涉及性犯罪及騷擾女性，均會被法庭判處入獄服刑或在社會壓力下引咎辭職。 2 科威特 科國於 2005 年修改法律保障婦女參政權；近期並致力推動賦予女性更多權利，如兼顧母親特權下，保障男女同工同酬等。 3 蒙古 2017 年 1 月起全國每月基本工資調升至 24 萬蒙圖，與 2013 年時調定之 19.2 萬蒙圖相比，此次調幅增加 25%，估計約有 6% 至 7% 領取基本工資之蒙古勞動人口受惠，包括從事基層勞動工作之女性。 4 阿曼 為保障婦女權利，2011 年頒布之阿曼國家基本法第 17 條明定所有阿曼人民在法律之前一律平等，享有同等之權利與義務，不得有性別、種族、膚色、語言、宗教、教派、住所或社會地位上之歧視。2012 年修訂之阿曼勞工法亦規定，女性勞工享有 50 天全薪產假，且可在其工作約期內分三次提出申請；婦女不得在晚上 9 時至次日上午 6 時期間工作。 5 沙烏地 阿拉伯 沙國政府正致力於改變婦女不出門工作舊觀念，此需時日，加以沙國特殊「男女不得共處」觀念，工作場合嚴格進行性別區隔。	權力、 決策與 影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
4	職場性 別平等	【歐洲地區】	權力、 決策與 影響力
		1 奧地利 (1) 制定聯邦性別平等法 (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)) 要求各政府機關訂定促進婦女職能計畫 (Frauenförderungsplan)，提升各機關婦女員額及主管人數比例，在計畫中整合婦女個人總體規畫及發展，並促進事業及家庭一致及協調。 (2) 奧地利聯邦政府每二年提出性別平等報告，2014 年報告 (2011 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日) 顯示婦女在聯邦政府員額比例及法定最高薪資職級之比重有所提升，如總員額比例從 40.6% 提升至 41.2%，行政部門比例從 12.6% 提升至 13.7%，軍職人員比例從 1.9% 提升至 2.0%，比例最高為法官及檢察官之比例，從 49.8% 提升至 52.1% 及學校督察從 37.8% 提升至 40.6%。另婦女在各職業領導階層之人數比例亦逐年增加，如 2013 年在學術領域之比例為 33.7%。 (3) 2010 年 6 月公布「勞動市場男女地位平等國家行動計畫」：制定政策及具體措施，以改善婦女在勞動市場之地位，並以降低男女薪資差距為核心目標；制定法律賦予公私部門對薪資更多透明化，以減少薪資歧視，如聯邦政府之男女薪資差異從 2012 年 13.3% 至 2013 年降至 12.8%。 (4) 2015 年修改大學法，增加大學委員會及教務長等女性員額從 40% 至 50%。	
		2 比利時	
		2007 年通過「打擊性別歧視法」，推動職場性別平等，及保障婦女懷孕、分娩及育嬰之權利。	
		3 瑞士	
		推動彈性上班與半職制度，消弭在聘用、工作條件、晉升及解聘方面之男女差別對待，以消除職場性別差異。2016 年 11 月 23 日瑞士聯邦委員會決議，將修改股票法，規定股票上市企業未來董事會及管理階層婦女所占比例至少要分別達到 30% 及 20%。	
		4 德國	
		據聯邦統計局 2017 年數據顯示就行業別而言，德國女性就業率達 46.4%，比例最少的是從事水電技工業，僅 0.8%，健康及社會行業的女性就業比例最高，達 77.1%。	
		5 芬蘭	
		性平法規定，在職場上雇主應倡導性平觀念，且員工 30 人以上規模之公司，必須進行男女員工薪資調查與提交如何促進性平之計畫書。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
4	職場性別平等	6 法國 法國性別平等法（Loi sur l'égalité femmes-hommes）規定企業須遵守兩性職業平等規範、消除兩性薪資及升遷差別待遇，推動工作平權。 7 英國 蘇格蘭政府就業部部長 Jamie Hepburn 宣布成立 50 萬英鎊之基金以改善婦女、少數族裔及年長者面臨之就業歧視。 8 愛爾蘭 「司法、平等暨改革部」於 2017 年 4 月提出「2017-2020 國家婦女及女孩策略」(The National Strategy for Women and Girls 2017-2020)，所訂定六大目標之一為「促進女性經濟社會地位平等」。 9 義大利 (1) 2018 年元月起，義大利女性的法定退休年齡將延長至 66 歲 7 個月，與男性的退休年齡相同。 (2) 義大利眾議院正審理一項有關女性生理期假的法案，法案強制公司必需每月提供三日有薪之生理假予女職員。 10 盧森堡 (1) 兩性平權部設立「積極行動計畫」(Programme des actions positives)，旨在推動職場性別平等，1999 年首推於民間企業、2011 年及 2013 年擴大至中央政府與地方政府。 (2) 2016 年將有關勞工市場之性別平等及禁止基於性別、種族、宗教、信仰、能力、年齡或性別傾向等歧視之歐盟法令（2000/43/CE, 2000/78/CE），國內法化。 11 荷蘭 荷蘭憲法第一條即闡明「所有荷蘭人應受平等對待」，荷蘭國會並基於憲法精神制訂相關法律，包括： (1) 「男女平等待遇法」(Equal Treatment Act of Men and Women)：於 1980 年生效，旨在確保雇主不因員工性別而給予不同之待遇。 (2) 「一般平等待遇法」(General Equal Treatment Act)：制訂於 1994 年，旨在保護個人不致因宗教信仰、政黨屬性、種族、性別、性向等因素而受到歧視。 (3) 「人權委員會法」(Board for Human Rights Act)：於 2012 年 10 月 1 日生效，負責推動及保障人權。 12 波蘭 波蘭勞工法修正條文於 2002 年 1 月生效，明文規範於工作場所禁止性別歧視。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
4	職場性別平等	【北美地區】 1 加拿大 (1) 通過職場平等法，任何公司皆不能以性別、種族、身心殘障等因素來考量率取與否。 (2) 安大略省：Kathleen Wynne 省長於 2014 年 9 月發布行政命令要求勞工廳長及婦女議題廳長共同合作落實職場性別平等及消除性別薪資差異。2015 年 10 月 9 日採取更進一步行動，設置「性別工資差距戰略指導委員會」(Gender Wage Gap Strategy Steering Committee)，除致力於該省實現婦女平等，並採取措施強化婦女之經濟機會暨消除妨礙婦女參與勞動市場之障礙。 (3) 卑詩省：卑詩省政府展開職場多元化及包容化行動，協助企業聘僱包括婦女在內等更多弱勢群族人士。 (4) 亞伯達省：亞省整體勞動力中女性占 46%，但僅少數晉升管理階層或獲聘董座。亞省婦女地位廳核撥 5 萬加元予非營利組織「新時代男性」(Next Gen Men) 創辦女性領袖運動，透過檢視職場刻板印象，教育大眾認識職場性別平等的重要性。 (5) 沙士卡其灣省：沙士卡其灣政府網站提供新移民資訊中提及，在該省之職場中，性別不得作為地位高低之區別。 (6) 育空特區：開放公民參與生命統計法及人權法修法過程，改善性別歧視。育空人權委員會 (Yukon Human Rights Commission) 受理雇主性別歧視員工案，為遭遇性別歧視的員工主持正義。 (7) 西北特區：西北特區人權委員會 (Northwest Territories Human Rights Commission) 受理雇主性別歧視員工案，為遭遇性別歧視的員工主持正義。 (8) 努納福特區：努納福特區人權法案保障人民不因性別等因素受到歧視，政府要求所有政府機關員工遵守「職場零騷擾守則」(Harassment Free Workplace Policy)。另努納福特區人權法庭 (Northwest Territories Human Rights Tribunal) 受理雇主性別歧視員工案，為遭遇性別歧視的員工主持正義。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
4	職場性別平等	2 美國 (1) 美國就業平等委員會 (US Equal Employment Opportunities Commission, EEOC) 接受有關職場上性別歧視之申訴，倘若員工申訴屬實，EEOC 可對雇主進行調查、調解甚至在聯邦法院提起訴訟，直到雇主停止性別歧視。 相關資訊請參閱 https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement_protections_lgbt_workers.cfm。 (2) 1978 年懷孕歧視法 (The Pregnancy Discrimination Act) 規定，禁止雇主以懷孕為由拒絕雇用婦女，或對於所僱用之懷孕婦女有歧視待遇。另婦女倘若因懷孕而無法勝任某項工作，雇主必須提供暫時失能之所有待遇。另雇主所提供之健康保險必須包含除墮胎外所有相關醫療服務。 美國就業平等委員會 (US Equal Employment Opportunities Commission, EEOC) 針對職場懷孕歧視相關議題已提出執行綱領，內容請參考 http://www.eeoc.gov/laws/guidance/pregnancy_guidance.cfm。 (3) 2010 年 Affordable Care Act 內容規定，雇主必須於女性員工產後一年內提供合宜之集乳場所及合理時間。 【拉美地區】 1 海地 2018 年 3 月 8 日海地全國各地藉由研討會、社區座談、工作坊、教育訓練及女性手工藝博覽會等方式，辦理一系列國際婦女節活動。 「聯合國駐海地司法支援團」(MINUJUSTH) 亦於 2018 年 3 月 8 日舉辦名為「農村和城市活動改變婦女生活」座談會，探討海地婦女現況及司法、政治等基本權益。 2 聖克里 斯多福 及 尼維斯 克國為保障婦女及兒童權益，正朝向單親家庭優先納入分配社會住宅等相關政策目標。	權力、 決策與 影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
4	職場性 別平等	3 聖露西亞 2000 年版本之「就業和工作機會和待遇平等法」中規定，雇主以種族、性別、信仰、膚色、族裔或社會出身、政治見解、殘疾、家庭責任、婚姻狀況和其他此類區別為由歧視雇員是非法的。此外，2001 年版「聖露西亞勞工法」第 E 章規範了「平等條款和婦女就業」相關規定，原則上，保證婦女在就業方面享有與男子平等的權利，禁止在就業上對婦女之歧視。	權力、 決策與 影響力
		4 尼加拉瓜 (1) 2008 年 2 月 14 日通過第 648 號法—「機會及權利平等法」(Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades) 保障女性獲得政治、經濟及社會平等參與權。 (2) 根據國際勞工組織 (ILO) 2016 年 3 月 7 日公布數據，拉丁美洲女性勞動者就業比，由 1995 年之 45.5% 增至 2015 年之 52.6%，為各洲之最。 (3) 根據世界經濟論壇 (WEF) 公布 2017 年「全球性別差距報告」，尼國性平指數高居拉美及加勒比海國家首位，全球排名第 6。	
		5 薩爾瓦多 (1) 依「婦女平權及消滅女性歧視法」(Ley de Igualdad y Equidad Erradicación de la Discriminación Contra la Mujeres) 企業需創造良好之職場平等環境。 (2) 提升就業率，本屆政府 2014 年上任迄今，增加 63,113 個工作機會，其中 47% 之工作機會為女性，又其中 23,511 個工作機會為 18-29 歲之青年女性。	
		6 巴西 (1) 2009 年及 2013 年，聯邦眾議院及參議院分別在各自院內設置女性事務特別檢察署 (Procuradoria Especial da Mulher)，旨在積極戮力推動婦女政策，消除社會對女性之歧視態度與暴力，並檢視現行相關法規，提出討論，透過立法機制改善婦女福利、權益及地位。 (2) 巴西政府於 2015 年 10 月設置婦女、人權暨種族平等促進部 (Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos)，以促進種族平等並保障婦女、兒童、老人及少數民族之權益。 (3) 在偏遠地區建置與維護女性社福中心，改善婦女福利並提升其地位。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
5	消除薪資性別歧視	【亞太地區】	就業、 經濟與 福利
		1 馬紹爾 馬國國會正制訂法案，規範包含職場歧視、同工同酬、幼兒照顧、產假及雇用童工等最低現度就業條件。	
		2 吐瓦魯 吐國政府於每年 3 月舉辦國內各島女性議題工作坊，討論婦女職業發展訓練、職場平等、消除職場歧視及女性領導角色議題。	
		3 日本 日本於 2014 年修正「男女雇用機會均等法」，將禁止間接歧視範圍擴大，對所有勞動者適用。各地方政府勞動局積極呼籲企業主能依循「消除薪資差別指導手冊」，達成職場男女薪資平等。	
		4 馬來西亞 馬來西亞已加入保護婦女權利之其他國際公約，包括「已婚婦女國籍公約」（Convention on the Nationality of Married Women）及「國際勞工組織第 100 號公約」（簡稱「同酬公約」，Equal Remuneration Convention）。	
		5 泰國 透過立法保障兩性在職場上之薪資平等，為女性在薪資待遇及職涯發展仍較受限。	
		6 越南 (1) 2016 年度越南共創造 164 萬 1 千個就業機會，其中女性勞動者就業率達 48%，已達到越南政府 2011-2020 年階段性平目標。 (2) 迄 2016 年 11 月，越南國家就業基金總額達 5 兆 400 億越盾，放款金額達 2 兆至 2 兆 5 千億越盾，每年協助 10 萬個就業人口，其中女性勞動者達 60%。	
		7 澳大利亞 (1) 澳大利亞昆士蘭州：提供自我評估及修正兩性薪資歧異工具予公私部門及社區；邀集公私部門及社區就公平薪資展開對話。 (2) 澳大利亞北領地：舉辦「公平薪資日」（Equal Pay Day）等活動以提升社區對此議題重視；推動使用現有薪資評估及修正工具。 (3) 根據澳洲職場性別平等機構（Workplace Gender Equality Agency）2018 年 3 月統計結果，至 2017 年 11 月，澳洲女性平均薪資少於男性 15.3%，高階管理人才之薪資差距更高達 24.9%；女性退休金平均比男性少一半，女性退休後處於貧困狀態的可能性是男性之 2.5 倍。維州至 2017 年 11 月之性別薪資差距為 12.2%。南澳州至 2017 年 11 月之性別薪資差距為 10.3%。塔州至 2017 年 11 月之性別薪資差距為 10.9%。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
5	消除薪資性別歧視	8 紐西蘭 (1) 依據紐國收入調查 (income survey)，2015 年紐國女性平均時薪為 21.23 紐元，男性平均時薪為 24.07 紐元，兩者有 11.8% 之差距，有擴大趨勢，但仍較國際水準為佳。紐國政府仍在持續努力縮短兩性之間薪資不平之狀況，紐國婦女部主要有以下作法： ✧ 增加工業部門女性員工的需求數（用於減少職業隔閡以及提高收入） ✧ 鼓勵勞工部門僱用 Canterbury 區域（基督城大地震區域）之女性（用於減少職業隔閡以及提高收入） ✧ 增加婦女進入各種組織中高階級職位（減少縱向隔閡以及提高收入） (2) 紐國上訴法院在 2014 年 10 月之 TerraNova v Service and Food Workers Union (SFWU) 案件中針對 1972 年的 Equal Pay 法案肯定勞工法庭的見解： ✧ Equal Pay 法案保障女性與男性在需要相同技巧、產出以及責任的工作尚須得到相同的報酬。 ✧ 勞工法庭在不具有適合的比較對象時可以考量不同的職業或雇傭型態。 ✧ 勞工法庭必須考量各造成不平等薪資的原因，包含目前、歷史性的結構性因素。 (3) 依據紐西蘭先驅報 2017 年 4 月 18 及 19 日報導，紐國全國約 55,000 名由政府補助薪資之低薪照護員工（主要為養老院工作人員、家庭協助人員、殘障人士護工），可望自本年 7 月 1 日起，於 5 年內逐漸提升薪資，例如初級照護工薪資將可由目前每小時約 16 紐幣（法定最低時薪為 15.75 紐幣），提升至每小時約 23 紐幣。且依工作性質及相關經驗，最高時薪為每小時 27 紐幣。此一薪資平等協議法案倘正式實行後將使紐國低薪照護員工（主要為女性）資薪大幅提高，提升工作意願，同時國庫將於 5 年內挹注超過 2 億紐幣以執行本案，嗣後每年負擔亦將增加逾 5 億紐幣。紐國國家服務 (State Services) 部長 Paula Bennett 表示，此舉可望縮短兩性之間薪資不平之狀況。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
5	消除薪資性別歧視	9 巴紐 巴紐中央銀行依據政府之「性別平等與社會包容政策」提出微額貸款女性企業聯盟與巴紐民間企業合作推動促進女性職場性別平等待遇，衛生部支持「女性醫師協會」（Women Doctors Association）致力協助婦女專業發展，消除職場上對婦女性別歧視，及升遷差別待遇。	權力、決策與影響力
		10 印度 印度憲法第 3 篇（基本權利）第 14 條規定，在印度領土內，國家不得拒絕給予任何人法律上之平等，或法律上之平等保護。憲法第 4 篇第 39（4）條規定，國家應使其政府致力於保證男女同工同酬。 【亞非地區】	
		1 以色列 （1） 以色列對於女權相當重視，但在升遷、薪資等方面，女性尚無法與男性完全平權。以國在性別平等上，因摻雜宗教信仰因素而有若干矛盾；信仰極端正統猶太教人士，約占總人口的 9%，該教派女性的就業率明顯低於無宗教信仰或其他宗教團體人士。據統計資料，以國男女平均薪資仍有相當差距，全職男性之薪資平均較全職女性高約 34%，薪資不平等情況於 OECD 國家排名第 4，但主因係女性工作時數僅為男性的 82%。 （2） 依據以色列陶布社會政策研究中心（Taub Center for Social Policy Studies）發佈的“國家願景報告”顯示，以國除信仰極端正統派猶太教和信仰伊斯蘭教阿拉伯裔家庭外，信仰其他猶太教派（如：改革派、保守派）、基督教、天主教等宗教及無宗教信仰人士的男性薪資平均高於女性。 （3） 極端正統派猶太家庭約有一半男性，平日只研讀猶太經典，每月支領政府補助，並不工作；該社群中 26% 的女性擁有學士學位，高學歷女性人數為男性的兩倍，且大部分外出工作，故女性平均工資高於男性。阿拉伯裔家庭的情況也類似於極端正統派猶太家庭，但該族群之男性無論學歷如何，都易於找到工作，只是整體教育水準較低，只有 18% 的男性和 20% 的女性接受大學教育。世俗派猶太人的教育水準最高，51% 的男性和 59% 的女性擁有學士學位。	
		2 科威特 科國政府致力於推動立法保障男女薪資平等。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
5	消除薪 資性別 歧視	3 蒙古 2016 年蒙古國會選舉所產生的女性國會議員人數增加至 13 位，其中 12 位屬於蒙古人民黨（MPP），另 1 位來自民主黨（DP），佔 76 位國會議員總數 17%，係歷來女性議員最多之一屆國會，反映民眾對於女性進入國家立法機關問政之接受度日增。然而截至 2017 年底為止，蒙古中央政府部會正、副首長職位中僅有 7 位是女性，佔比偏低（13.3%），在「世界經濟論壇」（WEF）「2017 年全球性別落差報告」總計 144 個受評比國家中排名第 98 位。在地方政府機關首長職位方面，烏蘭巴托市四位副市長中僅有一位是女性，全國 21 個省之省長職位均非女性出任。迄未產生女性總統或總理更使「政治賦權」一項之總排名落居第 107 位，儘管比 2016 年有所提升，惟顯示蒙古在女性擔任國家行政機關領導職位方面仍有成長之空間。	權力、 決策與 影響力
		4 沙烏地 阿拉伯 依據 2017/01/29 沙國統計局報告顯示，沙國人口 3,170 萬人，其中外勞 1,170 萬人，包括外勞在內之月薪均數男性為 1,826 美元，女性為 1,559 美元。	
		【歐洲地區】 1 奧地利 （1） 2010 年 6 月公布「勞動市場男女地位平等國家行動計畫」：制定政策及具體措施，以改善婦女在勞動市場之地位，並以降低男女薪資差距為核心目標；制定法律賦予公私部門對薪資更多透明化及披露，以減少薪資歧視。另政府部門自 2013 至 2018 推出上述國家行動計畫之持續計畫，明確界定措施範圍，其中重點在於兼職（部分工作）之範圍、薪資透明化、提升婦女擔任重要職位之措施等。 （2） 2014 年奧地利婦女年平均收入為 19,894 歐元，低於男性之平均收入 32,564 歐元，差距為 38.9%，為了達到「同工同酬」之目的，奧地利政府採取多面向之措施，協助婦女之職業生涯規畫，尤其在技術性及自然科學性工作，提供資訊如「線上資訊平台－我的技術（Online-Informationsplattform"meine Technik"）」，消除婦女全職工作之障礙，如設置足夠托兒及照護設施、對再就業婦女之支持、推動「婦女擔任領導職位計畫」等。2016 年奧地利婦女年平均收入為 36,120 歐元（全職），男性平均收入為 42,964 歐元，差距為 15.90%。	

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
5	消除薪資性別歧視	2 比利時 2012 年通過立法，規定勞資薪資談判時需將性別薪資差距議題納入討論，50 人以上之企業每 2 年須提出性別薪資差距報告。 3 瑞士 通過並實施「兩性平等聯邦法」，制定法律及採取更多透明化及披露措施，以賦予公私部門減少薪資歧視之義務，消除兩性薪資及升遷差別待遇。 4 德國 有關性別平等在德國基本法第 3 條中明文規定，男、女享有平等權利，國家應當促進女、男平等，並設法消除現有的不平等。性別平等觀念深入德國社會，其相關政策也列為主要的社會政治領域之一。國家的發展不僅專注於人口和經濟方面的發展，社會凝聚力的關鍵取決於男女之間是否仍然存在風險和機遇分配的不均。 自 70 年代末期平等政策即為聯邦家庭事務部內的政策一環，目前已經發展茁壯。起初的女性政策主要是專注於它對女性的歧視、暴力的保護和平等權利的強制執行。例如基本法第 3 條第 2 款的修訂。條文開宗明義“法律之前人人平等”之後緊接著，言明“男人和女人是平等的”，其中並制定國家具體任務行事準則，“國家應 促進婦女和男子享有平等權利的實際執行情況，並致力消除目前存在的缺失。” 平等政策的重點是在勞動力市場為女性創造就業機會、消除工資歧視、引進婦女回復全職的權利、對傳統女性職業的重新評估和促進平等分配家務與職業的尊重。 5 芬蘭 芬蘭政府頒行「平等工資方案， 2016-2019」，促進兩性工資平等。 6 法國 (1) 通過「性別平等法」，消除兩性薪資及升遷差別待遇。 (2) 法國政府頃於 2018 年 3 月 7 日宣布新計畫，擬要求國內企業於 3 年內達成「同工同酬」目標。具體內容為要求 50 人以上企業安裝特定軟體，用以檢測男女薪資差距，並應於 3 年內消除無特殊理由的薪資差距。該計畫將納入法案並送國會審議。 7 英國 2018 年 3 月英政府宣布挹注 150 萬英鎊成立基金，協助婦女重返職場，以縮小性別薪資差距。另蘇格蘭全職工作之男性薪資平均較女性高 6.6%，差距低於英國全國平均值 9.1%，蘇格蘭政府刻正推動法案，要求受雇員工超過 20 人之公務機構應公開員工薪資及性別比例等資訊。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
5	消除薪資性別歧視	8 愛爾蘭 根據 2017 年 4 月「司法、平等暨改革部」提出之「2017-2020 國家婦女及女孩策略」(The National Strategy for Women and Girls 2017-2020)，消除薪資性別歧視策略包括：定期就員工數超過 50 人公司進行薪資調查，以提昇薪資透明化程度，並研議有效估算工具，以利降低薪資差距 (gender pay gap)。推動工會與資方就此議題之對話。綜整及提供「薪資差距」相關資訊及成因，以促進各方了解問題關鍵。提供女性創業家資金。 9 冰島 冰島為促進男女同工同酬，採取「同工同酬標準」Equal Pay Standard。該標準經由勞工運動、勞資雙方團體、勞動及財政部等，歷時 4 年共同撰寫完成，亦符合國際標準化組織 (ISO) 的國際標準和公認慣例。此標準旨在保證公司和機構支付處理同樣或等值工作之女性和男性相等薪酬。當達到標準時，公司和機構得要求認證，並於收到認證時對外宣傳。客戶可於市場上選擇同酬認證公司之產品。此措施予資方帶來了新的壓力並激勵公司實踐平等，促進男女薪資同酬。 10 盧森堡 2015 年由兩性平權部提交「2015-2018 性別平等計畫」。2016 年 12 月 15 日通過薪資平等法後，原盧國男性平均時薪高於女性 8.6%，2017 年薪資差異降至 5.4%。 11 荷蘭 (1) 荷蘭「男女平等待遇法」(Equal Treatment Act of Men and Women)：於 1980 年生效，旨在確保雇主不因員工性別而給予不同之待遇。 (2) 儘管有「男女平等待遇法」，荷蘭仍存在男女同工不同酬的情況，荷蘭數個反對黨遂於 2017 年 3 月提出法案，要求員工超過 50 人的機構，須提出支付男女員工同工同酬的證明，否則將受罰，至法案進一步的內容及執行方式，尚待與業界及相關組織討論。 【北美地區】 1 加拿大 (1) 通過職場平等法，任何公司皆不能以性別、種族、身心殘障等因素來考量率取與否，薪資亦同。 (2) 安大略省：設置「性別工資差距戰略指導委員會」(Gender Wage Gap Strategy Steering Committee)，除致力於該省實現婦女平等，並已採取措施強化婦女之經濟機會暨消除妨礙婦女參與勞動市場之障礙，以求進一步消改善安省男性薪資平均高於女性 31.5% 之薪資差異現狀。	權力、 決策與 影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
5	消除薪資性別歧視	(3) 卑詩省：卑詩省人權法典（BC Human Rights Code）明文規定兩性同工同酬。 (4) 亞伯達省：亞省人權法案（Alberta Human Rights Act）禁止雇主基於性別歧視給予男女員工不同薪酬。目前亞省女性薪酬較從事相同工作的男性少 44%，另低薪資勞動力中約有 60% 為女性。 (5) 沙士卡其灣省：沙士卡其灣省就業法（Saskatchewan Employment Act）明定消除薪資性別歧視條文。 (6) 育空特區：育空特區勞工基準法（Employment Standards Act）規定雇主不得以員工性別做為薪資差異的依據。 (7) 西北特區：西北特區公職法（Public Service Act）規定公務部門男女性員工同工同酬，並指派「同工同酬專員」（Equal Pay Commissioner）向特區議會報告執行情形。 (8) 努納福特區：努納福特區有勞工基準法（Labour Standards Act），但無相關條文禁止薪資性別歧視。 2 美國 (1) 1963 年 the Equal Pay Act，規定在同一工作場所若從事相同工作，不得因為性別而在薪資上有所差異。在隔年的 the Civil Rights Act，更明確禁止在職場上任何性別歧視。 (2) 為徹底執行 1963 年 the Equal Pay Act，歐巴馬前總統於 2010 年成立包含勞工部、聯邦人事管理局（OPM）、聯邦就業平等委員會（EEOC）及司法部之專案小組，負責統籌並執行減少因性別而產生之薪資歧視。 (3) 美國勞工部與聯邦就業平等委員會、聯邦履約計畫辦公室（Office of Federal Contract Compliance Programs）不定期於全美各地邀請當地律師、人力資源工作者、學者專家或學生舉行研討會，探討職場上因性別而產生之薪資歧視，並找出消弭方案以增加婦女在經濟上自給自足之能力。	權力、決策與影響力

國際性別主流化議題一覽表

排 序	主 流 議 題	國 家 及 具 體 作 法	類 別
5	消除薪資性別歧視	【拉美地區】	權力、 決策與 影響力
		1 聖露西亞 2000 年版本之「就業和工作機會和待遇平等法」中規定，雇主以種族、性別、信仰、膚色、族裔或社會出身、政治見解、殘疾、家庭責任、婚姻狀況和其他此類區別為由歧視雇員是非法的。此外，2001 年版「聖露西亞勞工法」第 E 章規範了「平等條款和婦女就業」相關規定，原則上，保證婦女在就業方面享有與男子平等的權利，禁止在就業上對婦女之歧視。	
		2 尼加拉瓜 根據拉丁美洲暨經濟委員會（Cepal）在 2016 年 3 月 7 日發布之數據，自 1990 至 2014 年間，同一工作條件下，拉丁美洲各國男女平均薪資差已減少 12.1%，2015 年女性平均薪資為男性之 83.9%。	
		3 薩爾瓦多 (1) 薩爾瓦多婦女發展局曾審計法院共同簽署協議書，提升公共事務性別平等，並爭取減少性別不平等所造成之薪資差異。 (2) 本屆政府 2014 年上任推動基本工資調漲，業裨益 237,000 人，其中 42% 為女性。女性就業人數眾多之紡織廠，薪資從 211 美元上升至 299 美元，調漲 42%；商業及服務部門調漲 21%，從 251.7 美元漲至 304 美元；甘蔗及咖啡採集工人分別從 109.20 美元至 224 美元，129 美元至 200 美元。	