經濟部產業園區管理局
性別平等電子報
第27期
115.10

平權開麥拉

平權開麥拉.....01
性別萬花筒.....02
悅讀三分鐘.....03
性平領航員.....04
職業調色盤.....05-06
性平數據庫.....07-08

當戶籍只有男女兩格：日本法院認定性別限制違憲

日本一名50多歲的非二元性別人士，希望把戶籍中與父母關係欄位的「長女」改為較中性的「子女」，但最初遭京都家事法庭駁回。案件上訴後，大阪高等法院在2026年5月裁定，日本《戶籍法》只允許「男／女」二元性別標記的規定，已違反《憲法》第14條平等原則的精神，也與日本《LGBT理解增進法》的基本理念不符。

法院指出，性別認同與一個人的人格及存在密切相關，如果法律完全無法反映當事人的性別認同，可能使非二元性別者受到與其他跨性別者不同的待遇。這也代表，「戶籍怎麼寫」看似只是行政欄位，其實牽涉到一個人能否在法律上被以符合自身認同的方式對待。

不過，這次法院雖認定制度違憲，並沒有直接准許當事人把「長女」改成「子女」。理由是：具體要新增哪些性別標記、如何修改戶籍制度，應由日本國會制定規則，而不是由法院直接創設新的制度，因此本案申請最後仍遭駁回。當事人則表示將繼續向最高法院上訴。

這項裁定的重要之處，不只是「一個稱謂能不能改」，而是法院正式指出：僅以男性與女性兩種分類，可能不足以涵蓋現實中的性別多樣性。這也延續日本近年的司法趨勢——2023年，日本最高法院已裁定，要求跨性別者必須接受手術才能變更戶籍性別的規定違憲。

本文內容觀點整理自：公視新聞網〈「非二元性別者」想改長女稱謂 日法院裁定戶籍性別限制違憲〉





性平思考

當現實中的性別不只兩種，法律制度是否也該跟著改變？
如何在制度運作與平等權利之間取得平衡？

性別認同可以很多元：認識順性別、跨性別與 LGBTQ+

臺灣雖然已於2019年實現同性婚姻合法化，但性別平等不只是婚姻制度的改變，更需要理解每個人不同的性別認同與性傾向。從順性別、跨性別，到LGBTQ+所涵蓋的多元身分，性別樣貌遠比傳統的二元分類更加豐富。認識這些概念，是理解多元性別、打破刻板印象與學習尊重彼此的重要一步！

順性別 Cisgender

即自出生時生物性別與社會性別相同的人，一般分為「順性男」、「順性女」。

跨性別 Trans

如「出生時是男性，但自我認同為女性」的「跨性女」，反之則為跨性男。
同時還有「跨性人」指不願明確指出自己從哪跨到哪的族群。

此處的「跨性」單指「男」與「女」之間「二元性別」的互跨

無性別 Agender／Neutrois

有著「對自己的性別歸屬不確定，未找到最適合的性別認同標籤」的「無」性別認同，或是「拒絕接受傳統性別二分法」的「非」性別認同。

常稱為「性別酷兒」、「男女皆非」、「非二元性別」

變性別 Transsexual

真正採取醫學措施，改變自己的生理性別的者稱之為「變性別」，包含「變性女」、「變性男」、「變性人」。

兩性別 Androgyne
雙性別 Bigender

兩性別與雙性別為不一樣的性別認同：兩性別為自我認同同時為兩種性別；雙性別則在認同上可於性別間流動切換。

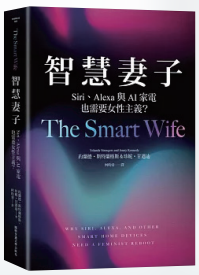
TIPS:

生理性別：以性器官的不同來為人做性別分類
社會性別：由人類的文化與歷史的社會經驗所「建構」

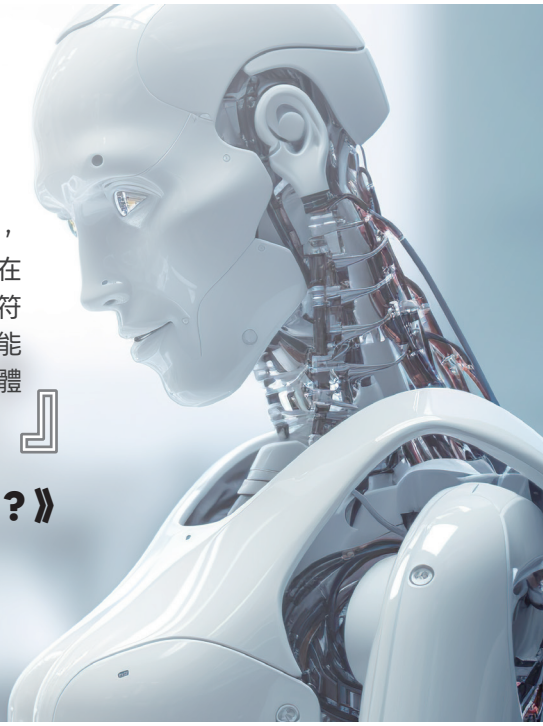
本文內容觀點整理自：【GQ科普】
〈什麼是順性別、跨性別、LGBTQ+？人的「性別認同」到底可以多「多元」？〉

悅讀3分鐘

AI為什麼常是「她」？從《智慧妻子》反思科技與性別角色



『書籍從構想一個智慧妻子融進日常生活的腳本出發，探討科技背後存在的性別角色與權力結構，揭示機器人在家務、情感與性互動中，是如何複製性別刻板印象而去符合父權秩序，引人反思「智慧妻子」彰顯的是創新解方，能夠解決性別進步社會下的家務勞動分工爭議？還是再度體現、延續了女性在家庭中的陳舊刻板形象？』



書名：《智慧妻子：Siri、Alexa與AI家電也需要女性主義？》

作者：約蘭德・斯特蘭格斯、珍妮・甘迺迪

導讀者：余貞誼 (高雄醫學大學性別研究所)

《智慧妻子》此書探討科技如何被性別化，以及機器人在設計、開發與應用過程中，如何複製甚至強化既有的性別角色與權力關係。書中以「智慧妻子」作為想像起點，帶領我們思考：當科技被設計來滿足人類生活需求時，究竟是誰提出問題？誰的需求被優先看見？看似中性的人工智慧與機器人，其實可能承載著社會既有的性別想像。

例如，當機器人被設計成溫柔、順從、可愛且沒有威脅性的形象，並被期待協助家務、照護，甚至提供情感服務時，科技便不只是提供功能，也可能將傳統的「妻職」重新包裝成科技產品，延續女性應照顧家庭、回應家人需求的性別期待。尤其家務與照護並非只是掃地、煮飯等例行工作，背後還包含採買規劃、安排家庭行程、育兒、照顧長輩，以及提供情緒支持等大量心智與情感勞動。這些工作往往具有零碎、持續且難以量化的特性，卻是維持家庭運作的重要基礎，而這真的能期待由一個看似全能的機器人完成嗎？

因此，當我們認為「家務沒人做，所以需要家務機器人」時，也應進一步追問：為什麼家務長期被視為不重要的工作？又為什麼許多家務與照護責任往往落在女性身上？若只是將這些被低估的工作交由機器完成，雖然能節省時間，卻未必能改變不平等的性別分工；且照護更涉及陪伴、溝通、情緒理解與人際關係，機器人或許能協助提醒、監測與搬運，卻無法單純以「完成任務」取代照護關係本身。科技若只追求效率，也可能讓照護者長期累積的專業與情緒勞動再次被忽略。

那麼，機器人真的能改變生活嗎？科技確實可以減輕部分重複性工作，也能回應高齡化、少子化與照護人力不足等社會需求，但真正的改變不應只是讓人「做得更快」。如果機器人只是讓女性更有效率地完成原本由她們承擔的家務，科技反而可能讓既有的性別分工變得更加便利，而沒有觸及問題根源。

因此，真正值得期待的科技，應該不只是「幫我們做更多事」，而是協助我們重新思考誰在付出、誰被照顧，以及家庭責任如何分配。例如，家務科技可以協助呈現家庭成員的勞務投入，促進更公平的分工；照護科技則應在減輕照護負擔的同時，保留人與人之間的陪伴與情感連結。

《智慧妻子》提醒我們，科技從來不是完全中性的。當設計中帶有性別角色與社會偏見，機器人便可能複製現有的不平等；但若能從多元需求與性別平等出發，讓不同背景的人參與設計，科技也可能成為重新分配家務、提升照護品質與改善生活的契機。真正的智慧，不只是讓機器更聰明，而是讓科技幫助人類建立更公平、更有尊嚴的生活。

思考時間

1.觀察你日常生活中出現的AI語音助理或機器人，包括它的聲音、談話內容、應對方式，然後嘗試分析這些設定背後所預設要服務的對象是誰、希望達成何種效果？
2.身為一個消費者，你覺得你可以著力於讓智慧妻子更加多元化、以促成性別正義之實現的作法可能有哪些呢？

本文內容觀點整理自：Gender在這裡 余貞誼〈是誰想像的智慧與妻職？從性別化創新來思考智慧妻子〉

育兒更有彈性！115年育嬰留職停薪新制上路

從115年1月1日起，「育嬰留職停薪照顧彈性化新制」正式上路，讓家長在兼顧工作與育兒時，有更多彈性安排。新制不只讓育嬰留職停薪可以按「日」申請，家庭照顧假也能以「小時」計算，更貼近臨時育兒與家庭照顧需求。

本次新制重點

01｜育嬰留停可以「按日請」

受僱者可在原本育嬰留職停薪期間內，以「日」為單位彈性申請，合計最多 30日，期間仍可依規定請領 8成薪資補貼。

02｜家庭照顧假可以「按小時請」

家庭照顧假，以及因照顧家人的事假，都可改以「小時」為單位申請，讓臨時接送、就醫或照顧需求更有彈性；雇主也不得因此扣發全勤獎金。

03｜臨時狀況也有彈性申請機制

原則上，育嬰留職停薪申請，應於5日前提出，但遇到子女生病、停托、停課等臨時情形，可於1日前提出；若當日發生臨時狀況，也可委託他人辦理。

育嬰留職停薪以「日」申請

子女3歲前得請2年育嬰留職停薪
其中6個月可領「8成薪資補貼」
2年育嬰留停的其中30日，可以「日」申請
雙親合計共有60日，可以「日」申請

	請假單位	最多次數	提出期限
現有制度	6個月以上	4次	10日前
	30日以上未滿6個月	2次	
新增	1日	30次	原則：前5日提出 突發：前1日提出 當日臨時情況可委託他人提出

家庭照顧以「小時」請假

《勞工請假規則》14日事假

現行	7日 家庭照顧假 《性別平等工作法》	另外7日 事假
未來	56小時 家庭照顧假	56小時 事假 家庭照顧事由

有家庭照顧需求者共有112小時可請假
雇主不得扣全勤獎金

育兒與家庭照顧不是特定性別的責任。更有彈性的請假制度，不只是協助家長因應突發需求，也有助於鼓勵不同性別共同參與育兒與照顧，讓家庭責任的分擔更平等。

勞動部指出，截至115年7月，累計以日申請的18,473人中，男性占49.4%，女性為50.6%，男女申請比例已更趨近。此外，男性以日申請的比例(49.4%)，大幅高於去年整體男性申請比例27.8%，亦顯示彈性「以日申請」可提升男性參與育兒的意願。

本文內容觀點整理自：行政院國家永續發展委員會〈育嬰留停照顧彈性化，建構友善生養職場〉

看見職場中的性別框架：從幼教經驗談起性別文化結構

幼教與特教領域的女性從業比例高達95%至98%，男性相對少數，也因此容易被認為需要克服更多挑戰。今天，就讓我們從一位近20年特教經驗的男性幼教工作者的分享，從自身經驗中看見性別如何影響職場待遇與角色定位，一同探索他所觀察到的性別文化結構。

性別不一定是劣勢，反而成為優勢

男性從事幼教工作，容易面臨負面的社會刻板印象與動機質疑，例如與女童相處的安全疑慮，以及家長對男性教師進行家訪的防備。



然而性別也帶來了不同的工作定位，例如作為男性工作者，他較少被安排更衣、換尿布等照護工作，或得以避開與家長協調的環節，減少部分情緒勞動；此外，幼教與特教現場常認為男性人力不可或缺，因此在處理粗重工作、情緒行為較激烈的學生，或與強勢家長溝通時，男性可能更受青睞，甚至在求職時獲得額外優勢。

這些經驗顯示，男性進入女性主導的職場，儘管可能遭遇限制，但也可能享有特殊待遇，反映性別如何影響工作分配、職涯發展與他人評價。

從家務與照護看見被低估的勞動價值

從性別觀點來看，照護與身體勞務長期被視為女性的特質與責任，與傳統社會將育兒、家務視為女性無償付出的觀念有關。儘管現代社會逐漸重視女性的人權與勞權，將無償照護轉化為有償勞動仍不易被充分認可，也使幼托工作者的社會地位與勞動價值長期遭到低估，仍有待進一步改善。

從臺灣與日本的教育職場可見，教育階段越高、照護需求越少，男性從業者通常越多，反映性別比例也受到工作內容與社會期待影響。此外，臺灣與日本的幼教工作者皆面臨薪資偏低的現象，顯示照護工作常因與傳統女性角色連結，而被低估其專業性與勞動價值。



看見結構，才能理解個人的成功與限制

社會對父職與母職的期待，也呈現不同標準。女性即使工作有成，若無法兼顧育兒與家務，仍可能被質疑是否是稱職的母親；男性即使較少承擔日常照顧，只要能陪伴孩子、與孩子互動，卻可能被認為已是合格的父親。

因此只要稍微觀察，就不難發現男性所擁有的龐大性別優勢：男性進入女性主導的職場，與女性進入男性主導的職場，所面臨的阻力並不相同。這位男性工作者也逐漸意識到，自己未必是真正融入了女性主導的職場，而是因為男性身分，在其中找到一個獨特且容易被看見的位置。這樣的職涯定位，甚至可能成為他獲得肯定的來源。

透過長年的工作經驗與跨文化觀察，他開始反思，當前社會經常將成功歸因於個人努力，將失敗歸咎於個人能力不足，卻忽略了文化與制度如何擴展某些人的機會，又限制另一些人的發展。理解性別文化結構，不是要否定個人的努力，而是讓我們看見，個人的成就與困境往往也受到社會條件影響。當我們只強調個人奮鬥，便可能忽略優勢族群獲得的隱性支持，也可能輕易責怪弱勢族群不夠努力。

這位男性幼教工作者希望透過自身經驗，讓更多人理解性別如何影響職場中的工作分配、待遇與發展機會。唯有看見這些不易察覺的文化結構，才能以更全面的角度理解他人的處境，逐步鬆動既有的性別框架，朝向更加平等的職場與社會前進。

本文內容觀點整理自：換日線 crossing〈【作者通信】一名男性幼教工作者的真心話：人們以為的「劣勢」，其實是我的「優勢」〉

誰在做決定？
從全國公務人員官等性別分布看
職場中的職涯發展

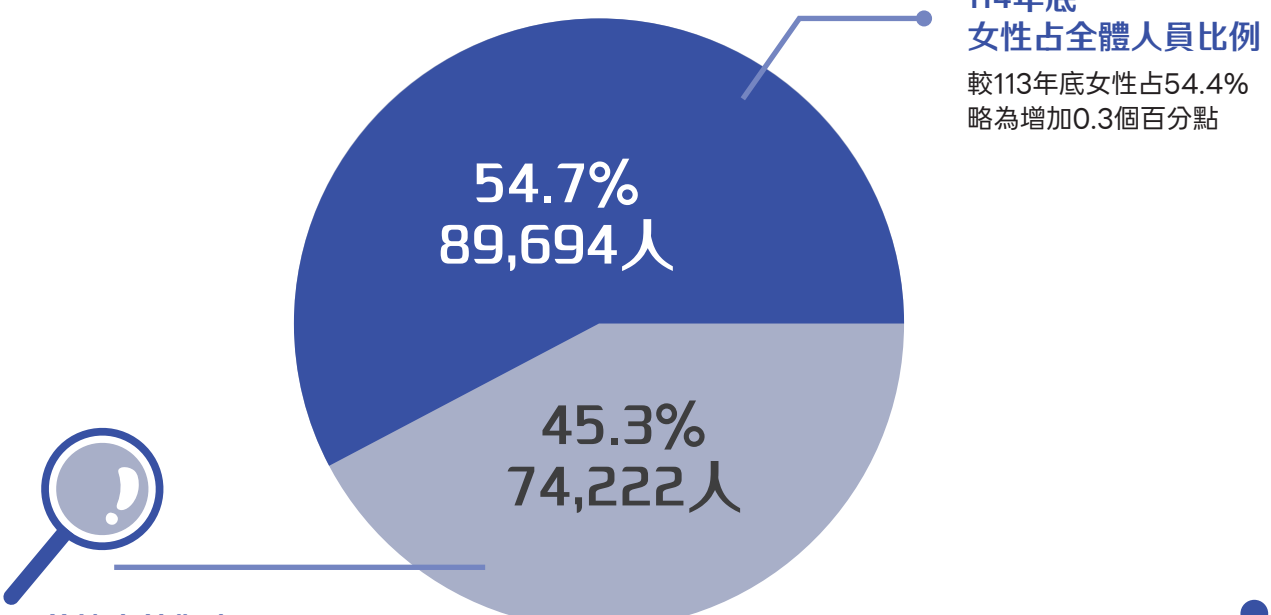
性平數據庫

#整體性別結構



性別平等不只是看職場中「男性有多少、女性有多少」，更值得關注的是，不同性別分布在哪些職務與層級，以及是否擁有相近的職涯發展與升遷機會。

依據銓敘部「全國公務人力資料庫」統計，114年底全國簡薦委任(派)官等公務人員共163,916人，其中女性占54.7%、男性占45.3%，女性人數占比較男性高出約9.4個百分點。



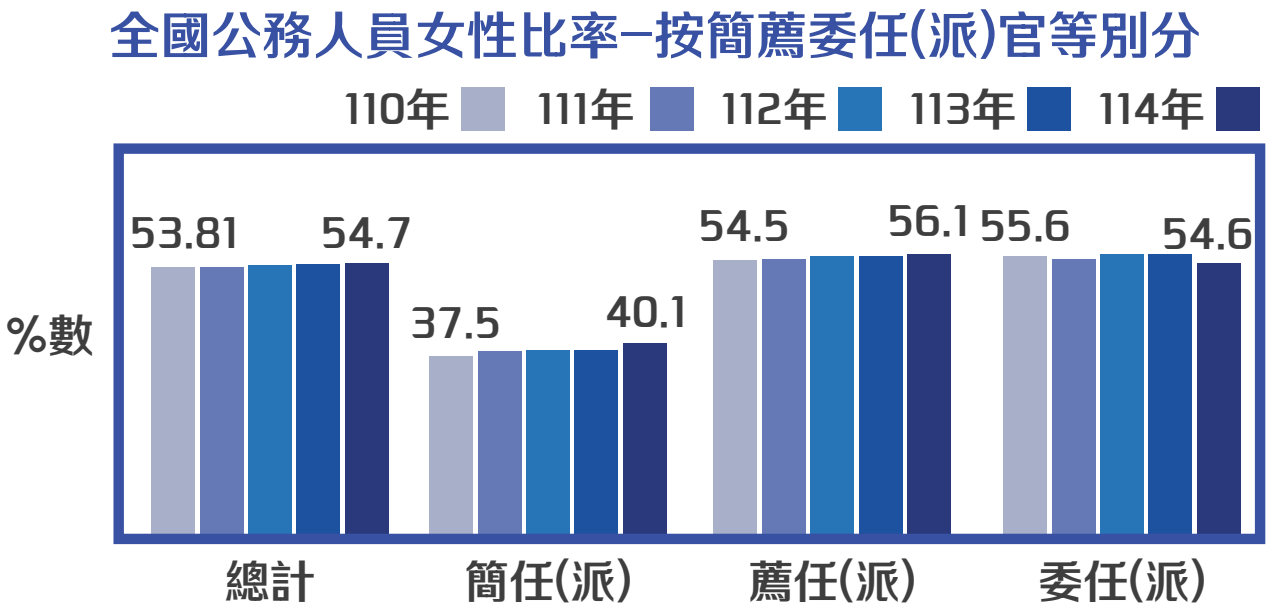
本文內容觀點整理自：
考試院性別統計–考選、銓敘、培訓及退休撫卹篇-114 年底全國公務人員性別比率－按簡薦委任(派)官等別分

#高階官等女性比例持續增加

值得注意的是，簡任(派)女性比例雖仍低於男性，但近年呈現逐步上升趨勢。

從110年至114年，簡任女性比例由37.5%提高至40.1%，增加2.6個百分點，顯示女性進入高階官等的比例持續成長。

同期間，薦任女性比例則由54.5%提高至56.1%；委任女性比例則由55.6%降至54.6%。由此可見，女性在不同官等中的分布並非單純隨職位提高而下降，而是呈現不同的結構變化。



#從「人數」走向「機會」的性別平等

114年底，全國簡薦委任(派)公務人員中女性已占54.7%，顯示女性參與公共服務已相當普遍；但在高階簡任官等中，女性比例仍為40.1%，尚未達半數。

這些數據提醒我們，觀察職場性別平等，不能只看整體男女比例，更要進一步了解不同性別在各官等、職務與決策位置上的分布，以及是否擁有相近的升遷與發展機會。

性別友善的職場，不是要求每個職務都必須男女各半，而是讓每個人都能不受性別框架限制，依能力與專業發展職涯，並享有公平參與及晉升的機會。

本文內容觀點整理自：
考試院性別統計–考選、銓敘、培訓及退休撫卹篇-114 年底全國公務人員性別比率－按簡薦委任(派)官等別分