・平權開麥拉 ---------- 1
・大數據看性平 ---------- 3
・女力啟航 ---------- 5
・Girl Power 未來式 ---------- 6
・閱讀三分鐘 ---------- 7
・性平活動放送局 ---------- 8

科技產業園區
性別平等電子報
114.04 第18期



平權開麥拉

-五一勞動節 關注職場女性困境-

低薪、照顧、升遷
八個解方應由政府帶頭做起!

范雲指出，臺灣女性就業三困境是「低薪、照顧、升遷」；並提出八個「處方箋」，她主張解決女性就業困境，由政府帶頭做起!

范雲指出，職場女性遇到的第一個困境是，平均薪資長期低於男性。行政院最新統計顯示，男女薪資今年差距為 15.8%，差距擴大，倒退到十年前。女性低薪問題在女性集中產業更為嚴重，例如：女性佔照服員 8 成以上；更佔教保人員的 98%。

范雲提到，第二個困境是，高比例的女性，被迫因照顧工作離開職場。我國女性勞參率於 25-29 歲達高峰，接近九成。然而，女性勞參率隨年齡增加急速下降。范雲分析，照顧重擔讓女性婚育後難留職場；其中的受暴、單親婦女，若沒有職場收入，更難離開脆弱處境，被迫留在受暴循環。

最後一個困境是升遷天花板。以年初內閣改組為例，新增 4 位女性首長，然女性比例卻仍僅佔內閣 17%。上市櫃公司董事會中女性也仍不到 2 成，顯見各領域決策權中，女性仍遇到重重阻礙。

針對這三大女性困境，范雲拿出大型藥單，診斷提出八個處方箋。首先，政府應制度性解決女性集中產業低薪現象。第二，由政府帶頭改善低薪現象，提高委辦方案薪資。第三，企業社會責任應更前瞻，ESG 納入薪資透明化、同工同酬、董監事女性比例等資訊揭露。第四，應將「薪資透明化」入法，根本性消除同工不同酬。第五，政府應成立「照顧基金」，建立財源支持家庭照顧假有薪，分擔女性照顧重擔。第六，鼓勵友善雇主僱用受暴、單親婦女。第七，補助弱勢婦女延托費用，讓弱勢婦女得以安心就業。

范雲強調，最後一個解方最關鍵，整體而言，國家政策仍距離女性經驗太遠，內閣應持續增加女力，並修正行政院組織法，早日將內閣 1/3 性別比例法制化。范雲認為，國際經驗顯示，政府帶頭是解決女性就業困境的關鍵。2017 德國通過工資透明法，2018 冰島開始實施企業同工同酬認證。歐洲議會更在去年通過協議，要求歐盟上市公司於要求企業 2026 之前達到全數董事會女性至少佔 1/3 等。

范雲指出，女性在職場面對的困境，不僅僅是個人權益遭受侵害，造成女性喪失自我實現的機會，更阻礙國力持續提升、擠進國際領先群。范雲期待溫暖內閣，能帶頭創造友善職場，讓女性安心就業，穩定工作，平等競爭。提升臺灣未來十年的國力，就從韌性內閣開始。



資料來源：公民行動-女性職場三困境：
低薪、照顧、升遷 八個解方應由政府帶頭做起!

台北市產業總工會 秘書長 陳淑綸

性別薪資不平等是亟需解決的問題。儘管《性別工作平等法》第 10 條規定同工同酬，若企業實施密薪制、績效考核不透明，勞工難以議價，女性更難舉證薪資歧視。因此，政府應推動薪資透明化立法，要求企業公開薪資、升遷考核制度，並接受政府認證，納入 ESG 項目，以杜絕薪資差異。

女性低薪問題亦與產業集中有關，例如住宿餐飲、服務業、照顧業、幼托等多為女性從事，薪資偏低。政府應帶頭調整委辦業務薪酬，帶動相關產業薪資成長，改善女性低薪現象。

台灣職業安全健康 連線執行長 黃怡翎

職場性別歧視長期阻礙女性就業，包含同工不同酬、性騷擾、懷孕歧視等問題，且因社會刻板印象、家務負擔，女性職業選擇受限，加劇薪資差距。2019 年調查顯示，高達 20.9% 女性因結婚離職，22.7% 因生育離職，其中約 40% 未再復職，復職者平均需 3 年 4 個月。

職業類別亦顯示性別隔離，如 2021 年中小企業負責人男性 62.8%、女性 37.2%，高科技產業女性從業比例僅 38.8%，且多從事行政工作。醫師群體男性比例遠高於女性，而護理、長照領域則以女性為主。這反映出職業教育仍受刻板印象影響，導致科技領域女性比例低，進一步擴大薪資落差。

政府應積極改善女性就業環境，包括打破性別刻板印象、推動薪資透明化、建立家庭與職場平衡機制，以落實性別平等。

婦女新知基金會 副董事長 洪惠芬

台灣職場對女性的排除與邊緣化，往往透過「照顧者歧視」與「年齡歧視」呈現。長工時文化使有育兒責任的女性難以兼顧職場與家庭，許多母親因托育時間限制而被迫離職，最終只能轉向工時較彈性的非典型工作，影響職涯發展。

然而，企業對高勞動強度的要求，讓中高齡女性求職困難。許多曾因育兒離職的女性，在中高齡階段欲重返職場時，面臨體力衰退與高勞動強度的挑戰，例如長時間站立、複雜結帳系統等。台灣職場對中高齡者的排除，不僅來自雇主的年齡偏見，更源於普遍的高勞動強度要求。

在三八婦女節之際，政府應檢討企業對勞工的高強度要求，創造對所有年齡與照顧者友善的勞動市場。具體措施包括將家庭照顧假由 7 天延長至 14 天，並建立公共財源提供有薪休假。

此外，台灣的決策圈長期由菁英男性主導，欠缺性別與照顧意識。歷屆內閣女性比例低於三分之一，顯示政府仍需加強多元化與性別平衡。修訂《行政院組織法》，強制規定內閣性別比例達三分之一，將是更具制度性的改革。

婦女救援基金會 督導 李雅君

經濟獨立是受暴婦女擺脫困境的關鍵。2022 年，該基金會服務的 2004 位受暴女性，多數經濟狀況不佳，因照顧子女、身心受創，難以外出工作，導致財務依賴施暴者，持續陷入暴力循環。改善女性就業狀況，須搭配友善、平價的托育制度，讓婦女無後顧之憂地投入職場。

政府應鼓勵企業提供更多職位給弱勢婦女，以履行企業社會責任。同時，在推動婦女就業的同時，完善托育配套措施，確保女性能兼顧家庭與職場，進一步提升經濟自主權。

綜合各界意見，解決女性薪資不平等問題，須從薪資透明化、產業薪資提升、打破職業性別隔離、推動友善托育與職場環境、改善工作高強度要求等多方面著手。政府與企業應共同努力，打造更公平的就業環境，讓女性擁有更多發展機會，真正實現性別平等。



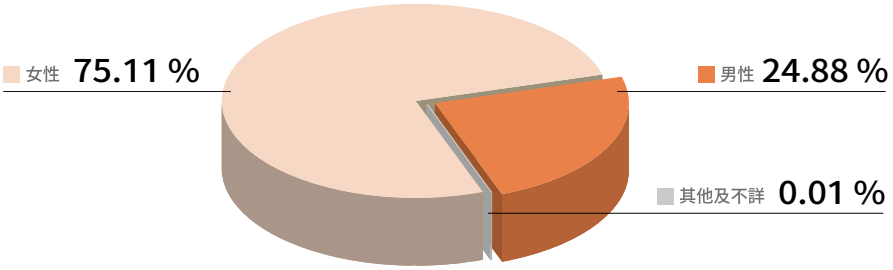
大數據看性平

從數據看性騷擾、家庭暴力

資料來源：行政院性別平等處(2025年1月)，2025年性別圖像

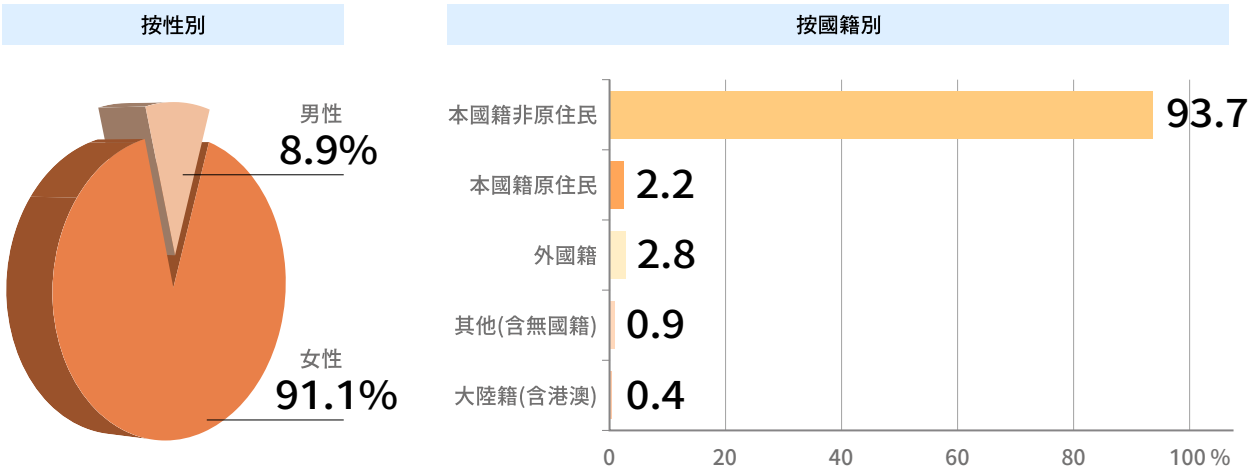
親密關係家庭暴力事件通報被害人以女性為大宗，雙方關係以配偶關係居首

2023年親密關係間之家庭暴力通報案件被害人統計－按性別



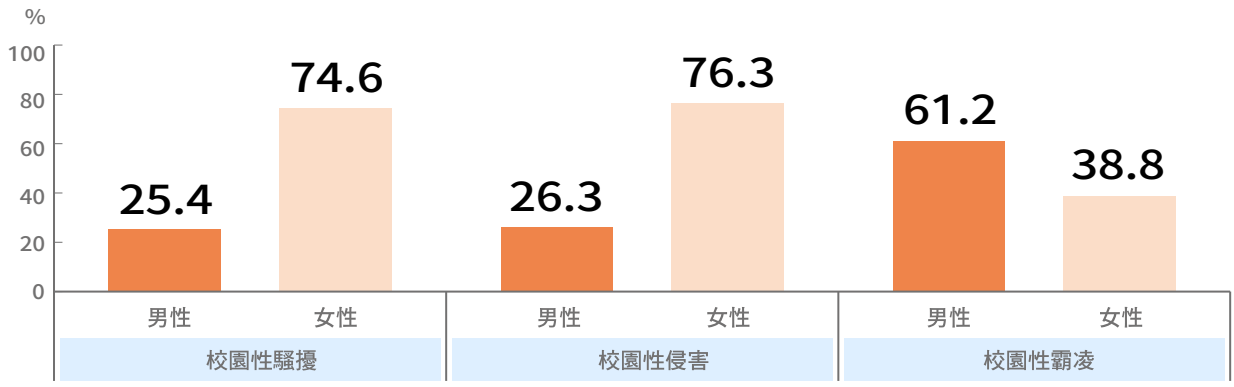
依性騷擾防治法受理性騷擾申訴調查結果成立事件被害人超過 9 成為女性

2023年性騷擾申訴調查結果成立事件被害人概況



資料來源：衛生福利部。

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，校園性霸凌被害人則以男性為主

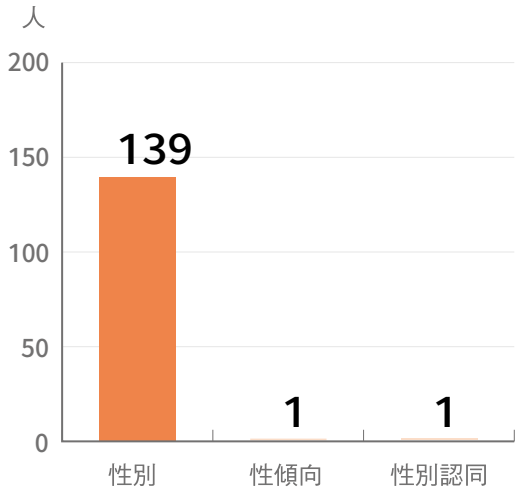


2023年校園性騷擾、性侵害、性霸凌事件被害人概況—按性別

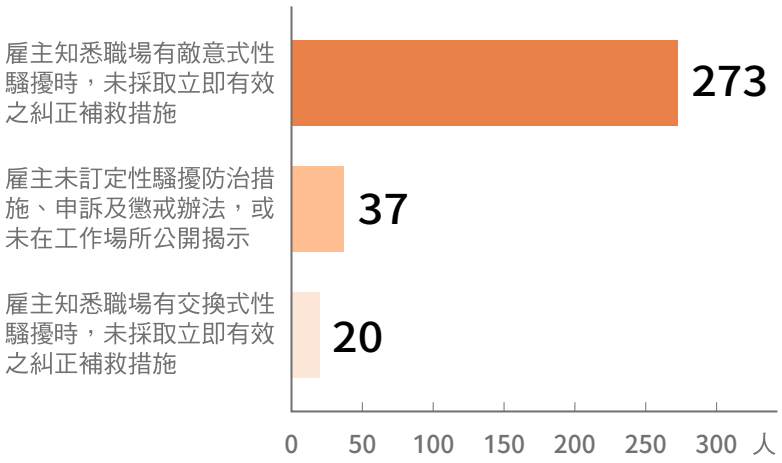
2023年性別平等工作申訴案件受理概況

資料來源：勞動部。

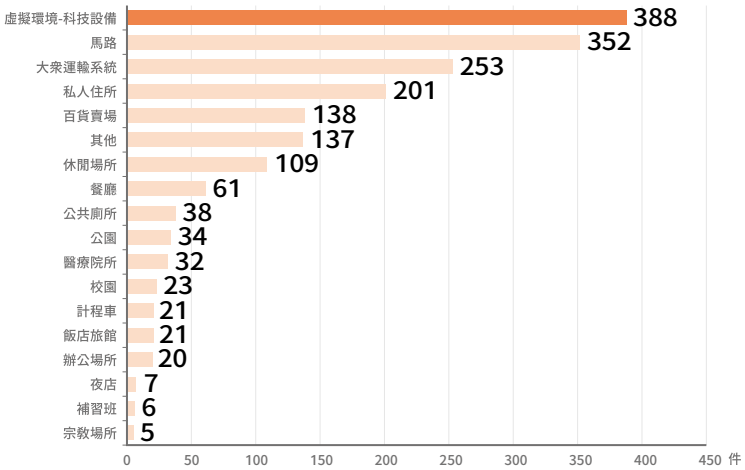
按性別歧視態樣



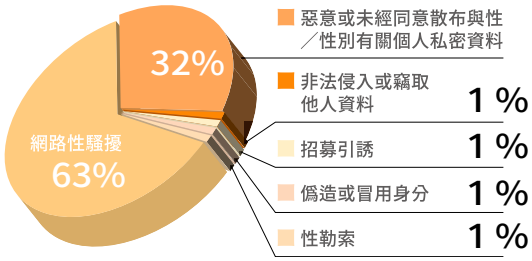
按雇主違反性騷擾防治義務類型別



2023年性騷擾申訴成立概況—按發生場所

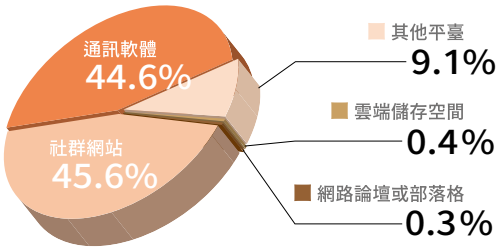


2023年校園數位／網路性別暴力通報事件—依態樣

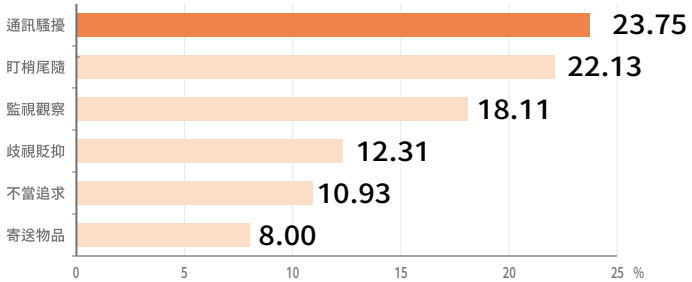


資料來源：衛生福利部、教育部。

2023年兒童及少年性剝削案件運用網路犯罪概況



2023年跟蹤騷擾受理案件— 按行爲態樣



資料來源：法務部、內政部警政署

數據解析

透過以上數據可以看出，網路、通訊上等虛擬環境的騷擾行為呈上升趨勢，而多數受害者仍然以女性為主。面對這種狀況，企業可以有怎樣的作為呢？

1. 強化數位安全政策：建立嚴格的反騷擾政策，規範網路及通訊軟體使用行為。
2. 提升意識與教育訓練：企業內部可舉辦數位性別平等與反騷擾的培訓，提升員工的警覺性。
3. 支援受害者：提供心理諮詢、法律協助等資源，幫助受害者應對騷擾問題。

女力啟航

為何少有女性主廚？《黑白大廚》給了答案



大缺工時代，餐廳也希望女性來當廚師。但長期以來，女性廚師常常是媽媽的形象，男廚才會被稱為「某某師」。這些人為的性別差異，反過來也影響了職業選擇。

我曾經走訪過二、三十家餐廳的廚房後門，見過數百位廚師，卻有個疑問：為什麼精緻餐飲的餐廳廚房裡女性比例少？

老派的答案會從雇主的角度出發，說女性的力氣與生理等條件，導致女性在廚房「不好用」，說男人一次可以扛 100 公斤的米，女人不行。身為一名餐廳魚販從旁觀察，老實說廚助根本不用搬那麼重，那只是早期雇主的性別就業歧視，在早期的餐廳廚房，女性連升職都受到阻擾。鹽之華的主廚黎俞君曾說過，早年的廚房裡，女性最多只能當到領班。想往上升，就得花比男性更多幾倍的努力。

台灣的廚房教育與體制是從「女廚是家中廚房，男廚是商業廚房」的年代開始建立，從傅培梅到現在的烹飪節目上，女性廚師往往以「好媽媽」的形象出現，然而男性廚師則多以某某「師」稱之，穿上廚師服展現專業。



真的僅僅因為性別嗎？近年台灣餐飲業缺工問題極度嚴重，不時看到餐廳招不到員工倒閉頂讓，我問過幾家餐廳老闆，缺人缺成這樣，你們還會篩選性別嗎？那些老闆是解嚴後出生，他們說什麼年代了，還選性別咧，我才想問為什麼女性不來廚房？

只有男性的廚房，在不鏽鋼廚具的冷冽與灶台的高溫間，充斥著各種性別不正確的玩笑，髒話成了日常。即使偶爾有女性加入，這種氛圍也幾乎沒什麼改變。我見過一些有女性廚師的餐廳，但內場男人倒胃口的笑話依舊，若玩笑過火，充其量也只是提醒幾句「這裡有女生」。在廚房，重物誰都得搬，久站也沒人會抱怨，性別並不會影響工作的分配。

女廚＝好媽媽，男廚才稱某某師？

台灣的精緻餐飲廚房裡仍存在性別偏見，源自性別角色的刻板印象。普遍認為女性較為溫柔，無法適應廚房的「陽剛」文化，而能適應這種環境的似乎只有男性。相對的，不符合「陽剛」的男性又會被同事排擠，不夠陽剛的女性通常會被調到外場，因為外場更需要與人交際，且人手更為短缺。

▶▶▶ 這些性別差異是人為造成，卻又影響職業選擇。

近期火紅的美食競賽節目《黑白大廚》，許多主廚談到他們選擇料理之路的原因，有人喜歡看料理漫畫，有人則是受烹飪實境秀《廚神當道》啟發。這意味不少廚師是受媒體影響職業與夢想的選擇，而媒體呈現的往往也是大眾普遍對這個行業的看法。

特別是「主廚」一詞，通常讓人聯想到男主廚，而女（與其他性別）主廚卻要特別標註。廚房並非天生能力有差異的競爭場地，女性或男性進入內場工作並沒有差別。

成為一名廚師是人人都可以擁有的夢想，廚房不應該是單一性別寡佔的場域。「女」廚師「男」廚師都是廚師，若能如此，已是進步。



文章取自：天下雜誌 812 期

Girl Power未來式

科技女力 改變世界

資料來源：工業技術研究院／撰文：陳怡如

「女力」不單是女性力量的簡稱，更是一種堅韌、細膩、不畏挑戰的精神。隨著愈來愈多優秀女性投入科技領域，這股既溫柔又剛強的力量，正慢慢崛起，打破外界對於科技圈「男人當家」的刻板印象，多元化的性別觀點，也為科技研發注入更多創新思維。

主管職占比攀升　展現女性軟實力

身為臺灣科技研發的重要推手，工研院女性員工的參與也逐年增加。從 2016 年至 2021 年，整體女性人員的比率從 32.1% 上升至 35.8%；從事研發領域的單位，女性占比由 23.7% 上升至 26.5%；女性擔任主管的比率，則從 6.0% 上升至 7.1%。

即使女力逐漸抬頭，但外界對於科技圈的刻板印象仍未消退。工研院衍生新創公司－豐趣科技總經理裘以嘉表示，很多時候跟團隊出去拜訪客戶，沒有事先說明的話，她的位子常被放在最後一個，或是最後一位才被介紹，「大家很自然認為女性不是科技研發裡的主要角色」。

事實上，女性擔任科技主管職的比例愈來愈高。在 104 人力銀行的調查中，就發現一個有趣現象，過去 10 年在電子資訊產業中，基層員工的女性占比變化並不大，但若看女性主管職，占比則從 29% 成長到 34%，女性高階主管更由 11% 成長到 18%。

104 人力銀行顧客價值處協理翁維薇分析，「基層研發人員需要的是專業能力，比如寫程式，這方面跟所學比較相關；但主管職還需要溝通、業務開發，甚至是跨領域整合的能力」。女性擁有心思細膩、同理心與溝通力等特質，成為現代職場軟實力的重要指標，因而造成女性主管占比攀升的現象。

即使女性具備一些軟實力，但在職場中仍有挑戰。中國工程師學會的調查也發現，這些挑戰包含升遷較困難（74%）、會因私人因素婉拒升遷或更重要的工作（63%）、女性要更努力證明自己的能力以獲得肯定或升遷（61%）、相同資格下女性較不會被分配到重要的工作（53%）。

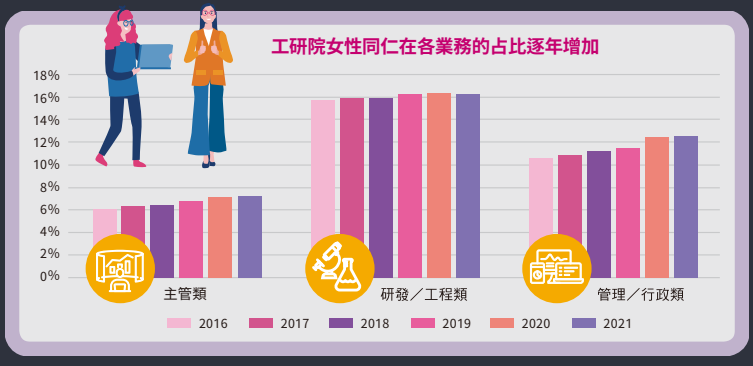
女性理工生約占３成　生醫最受青睞

全球女性在科技領域中的輪廓，可從以下數據看出端倪。聯合國教科文組織（UNESCO）所做的調查顯示，全球高等教育畢業生中，理工科女性占 35%，其中女性就讀的領域分布，以醫療與健康領域最多占 15%，其次則為數學與統計領域以及工程、製造與建築領域皆占 8%，接著則是自然科學占 5%、資通訊領域占 3%。

在 UNESCO 今年發布的調查中，還發現一個有趣現象。在經濟合作與發展組織（OECD）的許多成員中，女性工程畢業生的比例低於全球平均水平，如法國（26.1%）、澳大利亞（23.2%）、美國（20.4%）、韓國（20.1%）、加拿大（19.7%）、日本（14.0%）和瑞士（16.1%）；至於女性工程畢業生比例最高的地方，許多則位於阿拉伯國家，如阿爾及利亞（48.5%）、突尼斯（44.2%）、敘利亞（43.9%）、阿曼（43.2%）和摩洛哥（42.2%）。

為何在性別愈不平等的國家，在科技領域卻有更多女性投入?利茲貝克特大學心理學家吉斯伯特·斯托特（Gijsbert Stoet）與密蘇里大學的大衛·吉爾里（David Geary）在《心理科學》（Psychological Science）期刊發表的新研究認為，這或許與現實因素有關，因為在性別愈不平等的國家，女性只能找尋一條實現財務自由最直接的途徑，而這條路通常指向科學、科技、工程與數學（STEM）專業，比起其他工作，理工職業提供相對穩定的經濟收入。

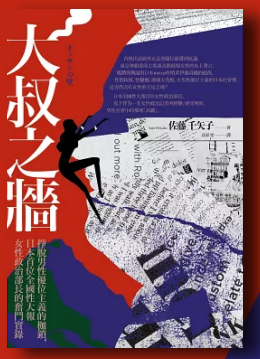
場景轉到臺灣，根據教育部統計處的數據，近 10 年來，就讀科技學科的女生比例，從 2009 年的 32%，至 2019 年增加至 36.4%。哪些科技領域最受女性青睞?根據中國工程師學會在 2019 年的調查，生技醫工是少數女多於男的科技類領域，占比達 44%，這與全球狀況不謀而合，其次是建築與都市規畫（29%）、資訊通訊（18%），至於女性投入最少的則是機械業，僅有 3%，合計女性工程師在科技產業中占 13%。



大叔之牆

文章取自：Gender在這裡-性別視聽分享站

書籍作者：佐藤千矢子



閱讀3分鐘

看前想一想

1. 在「男性優先」的社會中，你是否曾意識到這種文化如何影響了你的生活和職場環境？對你的選擇和行動造成了什麼樣的影響？
2. 若你身邊有家人或同事表現出「大叔文化」中的特徵，你會如何與他們進行對話和相處？
3. 你是否曾觀察到「兩個女人的戰爭」這種文化現象？這樣的競爭氛圍是否反映了更深層的性別偏見？你如何看待這樣的現象，以及它對女性之間支持與團結的影響？

內容簡介

《大叔之牆》是一部深入探索現代社會性別不平現象的作品，聚焦於所謂的「大叔文化」如何在家庭、職場和社會各層面築起無形的性別隔離牆。作者以豐富的媒體產業經驗及對日本社會、政治環境的觀察為基礎，揭露了這種由男性優先的社會結構所支撐的文化如何使性別角色不公持續存在，並透過各種權力關係和刻板印象強化了父權制。

書中不僅刻畫了「大叔文化」如何體現在職場中，從性別晉升壁壘到薪資不均衡，還深入探討了社會對男性的特權認知，以及這些特權如何無形地成為阻礙女性發展的牆。此外，作者指出，這種文化的影響範圍並不限於男性，甚至許多女性在無意中成為了這堵牆的延續者，成為「大叔化的女人」，默認甚至維護了性別角色的不公，強化了性別偏見。

透過精闢的案例和數據分析，書中揭示了男性優先的社會如何將性別偏見滲透到日常互動中，從而在無形中影響女性的自我認同及社會地位。作者更呼籲讀者不要僅僅停留於對現狀的反思，而是積極尋求改變之道，包括從個人意識和行動到社會結構的改革，以此拆除這道無形的大叔之牆。《大叔之牆》不僅是一份對當前性別議題的剖析，更是一部行動指南，鼓勵所有人共同為一個公平、公正的未來而努力。

性別觀點

《大叔之牆》由日本新聞工作者佐藤千矢子撰寫，透過自身經歷揭示日本職場的性別歧視，並將其形象化為「大叔之牆」，象徵女性在職場中的無形障礙。本書共分五章，從個人經歷出發，擴展到社會結構，剖析性別陷阱。

佐藤描述自己在男性主導的政治部門工作時，面臨職場孤立、晉升困難及性別偏見，揭露日本社會根深柢固的男性優勢文化，使女性難以發展。她也指出，部分女性為適應環境，選擇模仿「大叔文化」，無意間強化性別偏見，阻礙職場多元化。她強調，僅提升女性職場人數不足以實現性別平等，必須改變社會對性別角色的根本認知，讓女性能自由選擇職涯發展，而非被動接受既定框架。

書中提到，佐藤雖成為首位女性政治部長，但她的晉升可能並非真正的認可，而是因為性別角色使其「無法逃跑」。她提醒女性在爭取機會時，應警惕性別角色帶來的隱性限制，避免陷入職場困境。她進一步探討女性在政治與企業中的處境，指出政府推動的女性勞動參與政策雖提高女性就業率，但大多數女性仍從事低薪兼職工作，未真正改變性別不平等。

佐藤認為，若要真正推倒「大叔之牆」，需提升女性在決策層的比例，改變社會對性別的刻板印象，並建立更多女性典範。《大叔之牆》不僅揭露性別歧視，更深刻探討文化與制度如何影響性別角色，鼓勵讀者反思並行動，共同推動公平與多元的社會環境。

看完動動腦

1. 你是否曾經無意間也成為了「大叔文化」的一部分？回顧自己的行為，是否有不自覺延續性別偏見的時候？
2. 如果你是決策者，可以為職場設計哪些制度或文化，來幫助減少性別偏見並拆除無形的大叔之牆？
3. 本書作者鼓勵根本的立法改革，你認為各產業是否應設立女性保障名額，以確保女性在職場中的公平參與機會？這樣的制度會對性別平等帶來哪些正面或負面影響？

性平活動 放送局！

藝文競賽

性別角色大聲 SAY！

標語圖示競賽

活動對象　科技產業園區及產業園區從業員工（公務人員除外）

活動時間　114 年 3 月 24 日（一）至 114 年 4 月 25 日（五）
（09：00 起）　（17：00 止）

獎勵辦法

1. 經評選公布中獎名單 -（特優作品將有機會用於本年度計畫活動宣傳！）
（實際獲獎名額依評審委員評分後決議，必要時，得從缺或以增加名額之方式辦理。）



特優 1 名	優等 3 名	佳作 5 名
7,500 NTD	3,000 NTD	1,500 NTD



透過本次活動，讓從業人員打破世俗既定印象，展示對多元性別的理解和尊重。

請掃我 詳細資訊

2. 更多報名資訊請至「官網 - 新聞與公告 - 活動訊息」或「官網 - 新聞與公告 - 勞工專區 - 性別平等專區 - 性別平等工作 - 性別平等宣導活動」。
3. 中獎者名單於 114 年 06 月 30 日（一）前公布於本局性別平等工作專區（網址：https://www.bip.gov.tw/index.aspx - 新聞與公告 - 勞工專區 - 性別平等專區 - 性別平等工作 - 性別平等宣導活動）。
4. 得獎者憑區內事業員工證及身分證明文件至本局或各分局領取獎項。
5. 得獎者若因個人資料填寫不完整或不正確，導致無法通知領獎，或未於公告規定期限內領取獎項，視同自願放棄獲獎資格，獎項將不另行補發，獲獎名額取消不予遞補。
6. 若得獎者自願放棄資格，名額不可轉讓他人。
7. 獎項經兌換、簽收受領後，如有遺失、盜領、自行拋棄、毀損，恕不補發。
8. 如有法規相關的議題，請加上法律來源之文字。
9. 藝文徵件比賽，首重原創性與獨特性，參賽作品應爲參與者之個人創作，非著作權保護之著作（如 AI 人工智慧生成作品）不得參賽。
10. 申請人資料須確實，報名作品不得侵犯他人著作權，若有違者，須自負法律責任外，主辦單位得逕取消其參賽資格，追回獎金及獎座（狀）。
11. 參賽者提交作品即同意主辦單位可將其作品用於活動宣傳、展覽及相關媒體，無須另行支付報酬，惟著作權仍歸創作者所有。



主辦單位　經濟部產業園區管理局
承辦單位　京承創意行銷顧問有限公司
聯絡窗口：(07)361-1212 分機 412(廖小姐)
電子信箱：kingdom.pj007@gmail.com

經濟部 產業園區管理局 Bureau of Industrial Parks, Ministry of Economic Affairs