

Ley de Igualdad de Género en el Empleo de Taiwán (■■■■■■■■■■) — Derechos laborales integrales e igualdad salarial (2002, revisada en 2021)

Gender Equality · Good practice · Taiwán

Puntuación de calidad: 74/100

Solidez de la evidencia: Observational / pre–post

Resumen

La ley taiwanesa de 2002 establece igualdad salarial, 8 semanas de baja de maternidad remunerada, baja de paternidad, prevención del acoso sexual y trabajo flexible. La participación laboral femenina aumentó del ~46% (2002) al 51,3% (2022); la brecha salarial se redujo del 18,2% (2007) al 14% (2018), aunque persistió un diferencial de 1,6× en 2022.

Dimensiones clave

Dimensión	Puntuación
Transferability / replicability	2/3
Impact on gender equality	1/1
Effectiveness	0/1
Efficiency	0/1
Evaluated outcomes	1/1
Sustainability	1/1
Achievement / evidence	1/1
Gender-mainstreaming embedding	1/1
Curator validation	1/1

Evaluable por C-NAPSE

Fuentes de datos

C-NAPSE web research — consultado el 2026-06-23

Ministry of Labor, Executive Yuan, Taiwan — consultado el 2026-06-23

Borgen Project — Gender Wage Gap in Taiwan — consultado el 2026-06-23

Brookings Institution — Women and Employment in Taiwan — consultado el 2026-06-23

Global Taiwan Institute — The Unsung Success of Womenomics in Taiwan — consultado el 2026-06-23

Medium / LEAP — Gender Income Gap Reaches 11-Year High in Taiwan (2022) — consultado el 2026-06-23

JIL — Legal Policies on Gender Equal Pay in Taiwan — consultado el 2026-06-23

Citar — Evidoria. Ley de Igualdad de Género en el Empleo de Taiwán (■■■■■■■■■■) — Derechos laborales integrales e igualdad salarial (2002, revisada en 2021). ID persistente: 1c8fbfc2-a021-49cd-8472-09cc8b83cb54.