

Lei da Igualdade de Género no Emprego de Taiwan (■■■■■■■■■■) — Direitos Laborais Abrangentes e Igualdade Salarial (2002, rev. 2021)

Gender Equality · Good practice · Taiwan

Pontuação de qualidade: 74/100

Força da evidência: Observational / pre–post

Sumário

A lei taiwanesa de 2002 obriga à igualdade salarial, 8 semanas de licença de maternidade paga, licença de paternidade, prevenção do assédio sexual e trabalho flexível. A participação feminina no mercado de trabalho subiu de ~46% (2002) para 51,3% (2022); a diferença salarial reduziu de 18,2% (2007) para 14% (2018), apesar de um diferencial de 1,6× persistir em 2022.

Dimensões-chave

Dimensão	Pontuação
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

Avaliado por C-NAPSE

Fontes de dados

[C-NAPSE web research](#) — acedido a 2026-06-23

[Ministry of Labor, Executive Yuan, Taiwan](#) — acedido a 2026-06-23

[Borgen Project — Gender Wage Gap in Taiwan](#) — acedido a 2026-06-23

[Brookings Institution — Women and Employment in Taiwan](#) — acedido a 2026-06-23

[Global Taiwan Institute — The Unsung Success of Womenomics in Taiwan](#) — acedido a 2026-06-23

[Medium / LEAP — Gender Income Gap Reaches 11-Year High in Taiwan \(2022\)](#) — acedido a 2026-06-23

[JIL — Legal Policies on Gender Equal Pay in Taiwan](#) — acedido a 2026-06-23

Citar — Evidoria. *Lei da Igualdade de Género no Emprego de Taiwan (■■■■■■■■■■) — Direitos Laborais Abrangentes e Igualdade Salarial (2002, rev. 2021)*. ID persistente: 1c8fbfc2-a021-49cd-8472-09cc8b83cb54.