

玖、性別工作平等法實施情形

一、促進性別工作平等措施實施情形

111 年事業單位同意員工申請(或有提供)性別工作平等法各項措施之比率，多在 8 成以上，說明如下：

- (一)員工規模30人以上事業單位有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法者占88.5%，較91年提高53個百分點，有訂定比率逐漸增加
- (二)事業單位會同意員工申請生理假之比率為87.5%
- (三)事業單位會同意員工申請安胎休養之比率為92.7%
- (四)事業單位會同意員工申請產檢假之比率為84.8%
- (五)事業單位會同意員工申請流產假之比率為92.7%
- (六)事業單位會同意員工申請產假之比率為95.1%
- (七)事業單位會同意員工申請陪產檢及陪產假之比率為88%
- (八)員工規模30人以上事業單位會同意員工申請為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間之比率為80.8%，得調整工作時間之比率為89.4%
- (九)事業單位會同意員工申請家庭照顧假之比率為79.7%，另規模30人以上事業單位會同意員工申請家庭照顧假之比率為91.8%
- (十)事業單位會同意員工申請育嬰留職停薪之比率為83.4%
- (十一)員工規模250人以上事業單位有設立托兒服務機構或提供托兒措施者占84.8%，較91年提高48.5個百分點；100人以上事業單位有設立托兒服務機構或提供托兒措施者占70.4%
- (十二)事業單位會同意員工申請哺(集)乳時間之比率為83%
- (十三)員工規模250人以上事業單位有設置哺(集)乳室者占89.5%，較91年提高69.9個百分點；100人以上事業單位有設置哺(集)乳室者占80.3%

表 9-1 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

	有提供比率				同意員工申請(或有提供)比率									
	91年	93年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 ² (員工規模30人以上)	35.5	55.0	82.7	82.1	83.8	85.2	85.7	86.0	86.2	86.4	86.5	88.5	88.5	
生理假	17.3	27.5	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3	85.4	85.6	86.0	86.9	87.4	87.5	
安胎休養	-	-	41.1	45.6	90.9	89.4	91.8	91.8	91.9	92.0	92.7	92.7	92.7	
產檢假	-	-	-	-	-	82.4	82.6	82.7	83.0	83.4	83.9	84.6	84.8	
流產假	41.6	39.5	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7	92.0	92.4	92.4	92.7	92.7	92.7	
產假	78.1	83.5	96.8	96.8	95.1	94.7	94.7	94.7	95.0	95.0	95.0	95.1	95.1	
陪產檢及陪產假 ⁵	29.0	42.8	59.0	59.8	85.6	85.6	85.9	86.5	86.6	87.0	87.6	87.9	88.0	
為撫育未滿3歲子女 得減少工作時間(員工規模30人以上)									80.3	80.5	80.7	80.7	80.8	
得調整工作時間 ⁴ (員工規模30人以上)	23.0	28.9	48.5	47.0	81.5	83.0	84.2	84.6	88.1	88.9	89.0	89.2	89.4	
家庭照顧假 (員工規模30人以上)	-	-	38.3	37.7	71.8	74.7	77.1	78.1	78.1	78.3	78.8	79.2	79.7	
	34.0	35.4	66.0	66.6	88.2	89.6	91.3	91.5	91.6	91.8	91.0	91.8	91.8	
育嬰留職停薪	-	-	42.7	45.9	75.5	79.2	80.5	81.1	81.2	81.5	81.8	82.0	83.4	
設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 ² (員工規模100人以上)	-	-	-	-	-	-	51.6	63.4	65.6	67.4	68.4	68.7	70.4	
(員工規模250人以上)	36.3	38.1	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7	83.9	84.9	84.6	84.8	84.8	
哺(集)乳時間	-	-	-	37.3	77.3	78.1	80.3	80.8	80.9	81.0	81.9	82.5	83.0	
設置「哺(集)乳室」 ² (員工規模100人以上)	-	-	-	-	-	-	78.7	78.8	79.4	79.7	79.8	80.1	80.3	
(員工規模250人以上)	19.6	42.9	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6	87.2	87.3	88.9	89.3	89.5	

資料來源：勞動部「僱用管理就業平等概況調查」。

說明：1.102年以前「有無提供」之問法易使廠商因勞工沒有提出需求而回答未提供，故103年以後問項修正為「是否會同意員工申請」。

2.性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」、設置「哺(集)乳室」係為事業單位有提供比率。

3.性別工作平等法於105年5月修正擴大至僱用100人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」及設置「哺(集)乳室」，爰上表實施情形區分為員工規模100人以上及250人以上。

4.為撫育未滿3歲子女，事業單位同意「得調整工作時間」包含「公司原本就有彈性上、下班措施」。

5.110年以前為「陪產假」，111年以後修正為「陪產檢及陪產假」。

二、性別歧視之禁止

(一)事業單位對於各類工作之員工錄用主要以「男女都會錄用」居多

111年事業單位錄用員工時，各職類均以「男女都會錄用」居多，其中以銷售職占95.3%、管理職占94.8%、事務職占92.5%較高，另專業技術職為88.2%，危險及耗體力工作為64.2%。各職類「男女都會錄用」比率隨員工規模增加而遞增。

僅用單一性別之職類方面，危險及耗體力工作與專業技術職「僅用男性」的比率高於「僅用女性」較多，事務職、管理職及銷售職則「僅用女性」的比率高於「僅用男性」。

表 9-2 事業單位對各類工作之錄用情形

		111年9月			單位：%
	總計	僅用女性	僅用男性	男女都會錄用	
管理職	100.0	3.6	1.6	94.8	
29人以下	100.0	3.9	1.8	94.3	
30~99人	100.0	1.3	1.1	97.6	
100~249人	100.0	0.5	0.0	99.4	
250人以上	100.0	-	-	100.0	
事務職	100.0	6.6	0.8	92.5	
29人以下	100.0	7.1	0.9	91.9	
30~99人	100.0	4.0	-	96.0	
100~249人	100.0	0.2	0.1	99.8	
250人以上	100.0	0.2	-	99.8	
銷售職	100.0	3.0	1.7	95.3	
29人以下	100.0	3.5	1.8	94.8	
30~99人	100.0	0.0	1.7	98.3	
100~249人	100.0	-	0.2	99.8	
250人以上	100.0	-	-	100.0	
專業技術職	100.0	1.8	10.0	88.2	
29人以下	100.0	2.1	10.9	87.0	
30~99人	100.0	-	4.7	95.3	
100~249人	100.0	0.2	0.3	99.5	
250人以上	100.0	-	0.3	99.7	
危險及耗體力工作	100.0	-	35.8	64.2	
29人以下	100.0	-	36.3	63.7	
30~99人	100.0	-	33.7	66.3	
100~249人	100.0	-	29.6	70.4	
250人以上	100.0	-	23.8	76.2	

資料來源：勞動部「僱用管理就業平等概況調查」。

說明：本表僅就有該項職缺之事業單位進行統計。

(二)事業單位辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」最高

111年事業單位辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」之17.3%最高，其次為「薪資給付標準」及「育嬰留職停薪」各為4.2%，「僱用招募、甄試、進用」為3.2%，其餘項目均在3%以下。歷年各項業務有性別考量之比率大致呈現下降趨勢，性別工作平等逐步改善。

表 9-3 事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年
工作分配	27.8	27.9	23.5	20.1	20.5	21.0	19.5	17.6	18.1	17.5	17.3
薪資給付標準	9.6	9.3	9.3	8.6	6.5	6.6	5.9	4.9	4.8	4.6	4.2
育嬰留職停薪	-	6.6	8.8	4.4	6.5	4.5	4.5	4.2	5.3	4.4	4.2
僱用招募、甄試、進用	-	6.1	4.6	4.4	4.6	3.9	3.6	3.0	4.1	3.2	3.2
調薪幅度	4.6	3.9	3.8	3.8	2.9	3.2	2.6	2.5	2.5	2.3	2.5
員工考核(考績或獎金)	2.1	2.8	2.5	2.8	2.2	2.2	2.0	1.8	2.2	2.0	2.1
訓練及進修	2.5	2.4	2.4	2.2	2.0	2.1	1.1	1.4	2.2	2.1	2.0
員工陞遷	2.4	2.6	1.9	2.3	1.8	1.9	1.7	1.4	1.9	1.8	1.6
員工福利措施	1.7	1.9	1.5	1.1	1.3	1.6	1.0	1.3	1.5	1.4	1.6
退休權利	-	1.4	0.8	1.1	1.1	1.0	0.8	1.0	1.1	1.0	1.2
員工資遣、離職或解僱	1.3	1.0	1.1	0.8	0.5	1.2	0.6	1.0	1.2	1.1	1.0

資料來源：勞動部「僱用管理性別平等概況調查」。

(三)性別工作平等申訴受理、評議及成立案件人數以女性居多

111年性別工作平等申訴受理案件有355人(男性47人、女性307人、其他1人)、評議案件222人(男性33人、女性189人)、成立案件76人(男性7人、女性69人)，受理、評議及成立案件均以女性居多，皆約9成。

按申訴類別觀察，性別歧視之受理、評議及成立案件分別有135人、82人、20人，性騷擾防治分別有162人、99人、44人，而工作平等措施較少，分別有85人、58人、15人。

表 9-4 性別工作平等申訴人數

111 年

單位：人

	受理案件				評議案件				評議成立案件			
	計	男性	女性	其他	計	男性	女性	其他	計	男性	女性	其他
總計	355	47	307	1	222	33	189	-	76	7	69	-
性別歧視	135	17	117	1	82	13	69	-	20	3	17	-
按歧視態樣分												
性別	133	17	116	-	81	13	68	-	20	3	17	-
性傾向	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-
性別認同	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
按歧視類別分												
招募、甄試、進用	14	9	4	1	12	7	5	-	5	2	3	-
分發、配置	12	2	10	-	8	2	6	-	-	-	-	-
考績	8	-	8	-	7	-	7	-	2	-	2	-
陞遷	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇主提供之教育、訓練或其他類似活動	2	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-
雇主提供之各項福利措施	8	1	7	-	3	-	3	-	-	-	-	-
薪資之給付	6	-	6	-	3	-	3	-	-	-	-	-
退休	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
資遣	44	1	43	-	30	1	29	-	6	1	5	-
離職及解僱	39	3	36	-	23	2	21	-	3	-	3	-
規定或事先約定因結婚、懷孕、分娩或育兒時，應行離職或留職停薪	27	1	26	-	11	1	10	-	4	-	4	-
性騷擾防治	162	14	148	-	99	9	90	-	44	3	41	-
雇主於知悉職場性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正補救措施	155	13	142	-	98	9	89	-	44	3	41	-
敵意式性騷擾	152	13	139	-	96	9	87	-	43	3	40	-
交換式性騷擾	8	-	8	-	6	-	6	-	4	-	4	-
雇主未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，或未在工作場所公開揭示	23	2	21	-	18	1	17	-	8	-	8	-
工作平等措施	85	18	67	-	58	11	47	-	15	1	14	-
生理假	16	-	16	-	9	-	9	-	3	-	3	-
產假	16	-	16	-	11	-	11	-	3	-	3	-
產檢假	3	-	3	-	3	-	3	-	-	-	-	-
安胎休養請假	8	-	8	-	8	-	8	-	1	-	1	-
陪產檢及陪產假	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
育嬰留職停薪	30	13	17	-	22	9	13	-	6	1	5	-
育嬰留職復職	18	3	15	-	11	-	11	-	3	-	3	-
哺乳時間	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-
育兒減少工時或調整工時	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
家庭照顧假	4	2	2	-	3	2	1	-	-	-	-	-
托兒設施或措施	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司。

說明：每一申訴案件容許 2 項以上申訴類別，故細項合計不等於總計。