

捌、性別平等工作法實施情形

一、性別平等工作法各項措施實施情形

(一)事業單位訂定性騷擾防治相關辦法之比率漸增

112年員工規模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88.6%，較91年提高53.1個百分點，有訂定比率逐漸增加。

(二)事業單位同意員工申請性別平等工作法各項假別比率多在8成以上

各項假別之同意比率如下：

- 1.事業單位會同意員工申請生理假之比率為87.6%
- 2.事業單位會同意員工申請安胎休養之比率為92.8%
- 3.事業單位會同意員工申請產檢假之比率為85.4%
- 4.事業單位會同意員工申請流產假之比率為92.7%
- 5.事業單位會同意員工申請產假之比率為95.1%
- 6.事業單位會同意員工申請陪產檢及陪產假之比率為88.2%
- 7.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93.9%

(三)各項職場親子友善措施之實施比率亦多超過8成

各項措施之提供或同意申請之比率如下：

- 1.事業單位會同意員工申請育嬰留職停薪之比率為83.5%
- 2.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80.9%，得調整工作時間之比率為89.6%
- 3.事業單位會同意員工申請哺（集）乳時間之比率為83.1%
- 4.員工規模250人以上事業單位有設置哺（集）乳室者占90.1%，較91年提高70.5個百分點；100人以上事業單位有設置哺（集）乳室者占80.7%
- 5.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85.4%，較91年提高49.1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70.5%

表 8-1 事業單位對性別平等工作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	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	112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	82.7	82.1	83.8	85.2	85.7	86.0	86.2	86.4	86.5	88.5	88.5	88.6
生理假	17.3	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3	85.4	85.6	86.0	86.9	87.4	87.5	87.6
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	92.8
產檢假	-	-	-	-	82.4	82.6	82.7	83.0	83.4	83.9	84.6	84.8	85.4
流產假	41.6	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7	92.0	92.4	92.4	92.7	92.7	92.7	92.7
產假	78.1	96.8	96.8	95.1	94.7	94.7	94.7	95.0	95.0	95.0	95.1	95.1	95.1
陪產檢及陪產假 ⁵	29.0	59.0	59.8	85.6	85.6	85.9	86.5	86.6	87.0	87.6	87.9	88.0	88.2
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	79.7
育嬰留職停薪 (員工規模30人以上)	34.0	66.0	66.6	88.2	89.6	91.3	91.5	91.6	91.8	91.0	91.8	91.8	93.9
為撫育未滿3歲子女 得減少工作時間 (員工規模30人以上)	-	42.7	45.9	75.5	79.2	80.5	81.1	81.2	81.5	81.8	82.0	83.4	83.5
得調整工作時間 ⁴ (員工規模30人以上)	23.0	48.5	47.0	81.5	83.0	84.2	84.6	88.1	88.9	89.0	89.2	89.4	89.6
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	83.1
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	80.7
(員工規模250人以上)	19.6	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6	87.2	87.3	88.9	89.3	89.5	90.1
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	70.5
(員工規模250人以上)	36.3	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7	83.9	84.9	84.6	84.8	84.8	85.4

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.性別平等工作法於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

112年事業單位錄用員工時，各職類均以「男女都會錄用」居多，其中男女都會錄用比率以「管理職」、「銷售職」及「事務職」各占94.9%、94.7%及92%較高，其餘依序為「專業技術職」87%、「危險及耗體力工作」55.7%。各職類「男女都會錄用」比率多隨員工規模增加而增加。

事業單位對於「危險及耗體力工作」及「專業技術職」之錄用，「僅用男性」的比率高於「僅用女性」，「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 8-2 事業單位對各類工作之錄用情形

112年8月								單位：%
	總計	無該項 職缺	有該項 職缺	有該項職缺-按錄用情形分				
				計	僅用女性	僅用男性	男女都會 錄用	
管理職	100.0	8.5	91.5	100.0	3.4	1.7	94.9	
29人以下	100.0	9.3	90.7	100.0	3.8	2.0	94.3	
30~99人	100.0	2.2	97.8	100.0	0.8	0.1	99.1	
100~249人	100.0	1.7	98.3	100.0	0.1	0.3	99.6	
250人以上	100.0	0.6	99.4	100.0	0.6	-	99.4	
事務職	100.0	5.5	94.5	100.0	7.7	0.4	92.0	
29人以下	100.0	6.2	93.8	100.0	8.4	0.4	91.2	
30~99人	100.0	0.2	99.8	100.0	2.9	0.0	97.1	
100~249人	100.0	0.0	100.0	100.0	1.9	0.0	98.1	
250人以上	100.0	-	100.0	100.0	0.6	-	99.4	
銷售職	100.0	32.0	68.0	100.0	3.5	1.9	94.7	
29人以下	100.0	32.5	67.5	100.0	3.6	2.2	94.3	
30~99人	100.0	30.2	69.8	100.0	3.0	-	97.0	
100~249人	100.0	25.5	74.5	100.0	-	0.2	99.8	
250人以上	100.0	18.8	81.2	100.0	2.1	0.7	97.2	
專業技術職	100.0	13.2	86.8	100.0	2.2	10.8	87.0	
29人以下	100.0	13.9	86.1	100.0	2.4	11.6	86.0	
30~99人	100.0	9.0	91.0	100.0	0.9	6.7	92.4	
100~249人	100.0	8.0	92.0	100.0	-	2.4	97.6	
250人以上	100.0	2.4	97.6	100.0	-	1.1	98.9	
危險及耗體力工作	100.0	45.2	54.8	100.0	-	44.3	55.7	
29人以下	100.0	45.9	54.1	100.0	-	45.2	54.8	
30~99人	100.0	41.1	58.9	100.0	-	43.6	56.4	
100~249人	100.0	42.5	57.5	100.0	-	27.3	72.7	
250人以上	100.0	25.5	74.5	100.0	-	16.0	84.0	

資料來源：勞動部「僱用管理就業平等概況調查」。

(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

112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17.1%最高，其次為「薪資給付標準」及「育嬰留職停薪」各為4%，「僱用招募、甄試、進用」為2.8%，其餘項目均不及2.5%。歷年各項業務有性別考量之比率大致呈現下降趨勢，事業單位逐漸落實性別平等工作。

表 8-3 事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	112年
工作分配	27.9	23.5	20.1	20.5	21.0	19.5	17.6	18.1	17.5	17.3	17.1
薪資給付標準	9.3	9.3	8.6	6.5	6.6	5.9	4.9	4.8	4.6	4.2	4.0
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	4.0
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	2.8
調薪幅度	3.9	3.8	3.8	2.9	3.2	2.6	2.5	2.5	2.3	2.5	2.3
員工考核(考績或獎金)	2.8	2.5	2.8	2.2	2.2	2.0	1.8	2.2	2.0	2.1	1.8
訓練及進修	2.4	2.4	2.2	2.0	2.1	1.1	1.4	2.2	2.1	2.0	1.8
員工陞遷	2.6	1.9	2.3	1.8	1.9	1.7	1.4	1.9	1.8	1.6	1.5
員工福利措施	1.9	1.5	1.1	1.3	1.6	1.0	1.3	1.5	1.4	1.6	1.4
員工資遣、離職或解僱	1.0	1.1	0.8	0.5	1.2	0.6	1.0	1.2	1.1	1.0	1.0
退休權利	1.4	0.8	1.1	1.1	1.0	0.8	1.0	1.1	1.0	1.2	0.9

資料來源：勞動部「僱用管理性別平等概況調查」。

(三)性別平等工作申訴受理、評議及成立案件人數以女性居多

112年性別平等工作申訴受理案件有537人（男性100人、女性437人）、評議案件345人（男性64人、女性281人）、成立案件134人（男性19人、女性115人），受理、評議及成立案件均以女性居多。

按申訴類別觀察，性別歧視之受理、評議及成立案件分別有141人、99人、29人，性騷擾防治分別有290人、180人、86人，而平等工作措施較少，分別有136人、92人、26人。

表 8-4 性別平等工作申訴人數

112 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	537	100	437	-	345	64	281	-	134	19	115	-
性別歧視	141	45	96	-	99	31	68	-	29	9	20	-
按歧視態樣分												
性別	139	44	95	-	97	30	67	-	29	9	20	-
性傾向	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
性別認同	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-
按歧視類別分												
招募、甄試、進用	37	31	6	-	26	22	4	-	9	8	1	-
分發、配置	27	3	24	-	23	2	21	-	1	1	-	-
考績	5	2	3	-	2	1	1	-	1	1	-	-
陞遷	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇主提供之教育、訓練或其他類似活動	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇主提供之各項福利措施	8	3	5	-	3	1	2	-	-	-	-	-
薪資之給付	8	3	5	-	6	3	3	-	1	-	1	-
退休	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
資遣	30	5	25	-	21	3	18	-	7	-	7	-
離職及解僱	29	2	27	-	16	2	14	-	4	-	4	-
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	15	-	15	-	10	-	10	-	7	-	7	-
性騷擾防治	290	30	260	-	180	19	161	-	86	6	80	-
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	285	28	257	-	178	17	161	-	86	6	80	-
敵意式性騷擾	273	28	245	-	174	17	157	-	82	6	76	-
交換式性騷擾	20	-	20	-	7	-	7	-	6	-	6	-
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	37	5	32	-	24	4	20	-	15	2	13	-
工作平等措施	136	26	110	-	92	15	77	-	26	4	22	-
生理假	41	-	41	-	31	-	31	-	6	-	6	-
產假	27	-	27	-	23	-	23	-	3	-	3	-
產檢假	21	-	21	-	20	-	20	-	2	-	2	-
安胎休養請假	9	-	9	-	7	-	7	-	3	-	3	-
陪產檢及陪產假	3	3	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
育嬰留職停薪	56	18	38	-	32	11	21	-	9	3	6	-
育嬰留職復職	18	7	11	-	15	4	11	-	6	-	6	-
哺乳時間	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
育兒減少工時或調整工時	5	-	5	-	1	-	1	-	-	-	-	-
家庭照顧假	21	2	19	-	18	2	16	-	2	1	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。