

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

113年員工規模30人以上事業單位有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範者占88.8%，較103年提高5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性別平等工作法各項假別比率多在8成以上

各項假別之會同意比率如下：

- 1.事業單位會同意員工申請生理假之比率為87.7%。
- 2.事業單位會同意員工申請安胎休養之比率為92.9%。
- 3.事業單位會同意員工申請產檢假之比率為86%。
- 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89.8%。
- 7.事業單位會同意員工申請家庭照顧假之比率為79.8%，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94.6%。
- 8.事業單位會同意員工申請育嬰留職停薪之比率為84.5%。

(三)各項職場親子友善措施之實施或會同意比率多超過8成

各項措施之提供或會同意申請之比率如下：

- 1.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81%，得調整工作時間之比率為89.9%。
- 2.事業單位會同意員工申請哺（集）乳時間之比率為83.2%。
- 3.員工規模250人以上事業單位有設置哺（集）乳室者占94.8%，較103年提高14.7個百分點；100人以上事業單位有設置哺（集）乳室者占83.7%。
- 4.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85.6%，較103年提高4.2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78.2%。

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：%

		103 年	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年	112 年	113 年
訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範比率 ¹ (員工規模 30 人以上)		83.8	85.2	85.7	86.0	86.2	86.4	86.5	88.5	88.5	88.6	88.8
會 同 意 員 工 申 請 比 率	生理假	85.7	85.2	85.3	85.4	85.6	86.0	86.9	87.4	87.5	87.6	87.7
	安胎休養	90.9	89.4	91.8	91.8	91.9	92.0	92.7	92.7	92.7	92.8	92.9
	產檢假	-	82.4	82.6	82.7	83.0	83.4	83.9	84.6	84.8	85.4	86.0
	產 假	95.1	94.7	94.7	94.7	95.0	95.0	95.0	95.1	95.1	95.1	95.1
	流產假	93.1	91.7	91.7	92.0	92.4	92.4	92.7	92.7	92.7	92.7	92.7
	陪產檢及陪產假 ⁴	85.6	85.6	85.9	86.5	86.6	87.0	87.6	87.9	88.0	88.2	89.8
	家庭照顧假	71.8	74.7	77.1	78.1	78.1	78.3	78.8	79.2	79.7	79.7	79.8
	(員工規模 30 人以上)	88.2	89.6	91.3	91.5	91.6	91.8	91.0	91.8	91.8	93.9	94.6
	育嬰留職停薪	75.5	79.2	80.5	81.1	81.2	81.5	81.8	82.0	83.4	83.5	84.5
	為撫育未滿 3 歲子女											
	得減少工作時間 (員工規模 30 人以上)	81.5	83.0	84.2	84.6	80.3	80.5	80.7	80.7	80.8	80.9	81.0
	得調整工作時間 ³ (員工規模 30 人以上)					88.1	88.9	89.0	89.2	89.4	89.6	89.9
哺(集)乳時間		77.3	78.1	80.3	80.8	80.9	81.0	81.9	82.5	83.0	83.1	83.2
設置「哺(集)乳室」比率 ¹												
(員工規模 100 人以上) ²		-	-	78.7	78.8	79.4	79.7	79.8	80.1	80.3	80.7	83.7
(員工規模 250 人以上)		80.1	84.2	84.2	85.6	87.2	87.3	88.9	89.3	89.5	90.1	94.8
設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」比率 ¹												
(員工規模 100 人以上) ²		-	-	51.6	63.4	65.6	67.4	68.4	68.7	70.4	70.5	78.2
(員工規模 250 人以上)		81.4	81.5	81.5	81.7	83.9	84.9	84.6	84.8	84.8	85.4	85.6

資料來源：勞動部「僱用管理就業平等概況調查」。

附註：1.性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範、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。

2.《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。

3.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」。

4.110年以前為「陪產假」，111年以後配合修法修正為「陪產檢及陪產假」。

二、性別歧視之禁止

(一) 113年事業單位各職類員工錄用以「男女都會錄用」居多

113年事業單位各職類之員工錄用均以「男女都會錄用」居多，其中以銷售職、管理職及事務職三類各占95.2%、95.1%及92.9%較高，其餘依序為專業技術職88.4%、危險及耗體力工作59.2%。以員工規模觀察，各職類「男女都會錄用」比率以100人以上事業單位較高。

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」的比率達40.8%，「僅用女性」則無，另事務職、管理職及銷售職「僅用女性」的比率均高於「僅用男性」。

表 8-2 事業單位對各類工作之錄用情形

113年7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	8.4	91.6	100.0	3.4	1.5	95.1
29人以下	100.0	9.4	90.6	100.0	3.8	1.7	94.5
30~99人	100.0	1.6	98.4	100.0	0.4	0.0	99.6
100~249人	100.0	1.4	98.6	100.0	1.6	0.2	98.2
250人以上	100.0	0.6	99.4	100.0	-	-	100.0
事務職	100.0	6.1	93.9	100.0	7.0	0.1	92.9
29人以下	100.0	6.9	93.1	100.0	7.6	0.1	92.3
30~99人	100.0	0.3	99.7	100.0	3.0	-	97.0
100~249人	100.0	0.6	99.4	100.0	1.1	-	98.9
250人以上	100.0	0.2	99.8	100.0	2.1	-	97.9
銷售職	100.0	30.6	69.4	100.0	3.3	1.4	95.2
29人以下	100.0	31.4	68.6	100.0	3.5	1.6	94.9
30~99人	100.0	25.9	74.1	100.0	2.7	0.8	96.5
100~249人	100.0	23.4	76.6	100.0	-	-	100.0
250人以上	100.0	21.6	78.4	100.0	0.3	-	99.7
專業技術職	100.0	13.9	86.1	100.0	2.3	9.3	88.4
29人以下	100.0	15.1	84.9	100.0	2.6	10.0	87.4
30~99人	100.0	5.8	94.2	100.0	0.5	5.7	93.8
100~249人	100.0	4.2	95.8	100.0	-	1.6	98.4
250人以上	100.0	4.1	95.9	100.0	0.3	1.5	98.3
危險及耗體力工作	100.0	45.4	54.6	100.0	-	40.8	59.2
29人以下	100.0	46.1	53.9	100.0	-	42.6	57.4
30~99人	100.0	38.8	61.2	100.0	-	33.6	66.4
100~249人	100.0	45.3	54.7	100.0	-	15.3	84.7
250人以上	100.0	37.9	62.1	100.0	-	10.0	90.0

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

113 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 15.8% 最高，其次為「薪資給付標準」之 4.1%，「育嬰留職停薪」3.5%居第三，「僱用招募、甄試、進用」為 2.7%，「調薪幅度」為 2.1%，其餘項目均不及 2%。歷年各項業務有性別或跨性別/性傾向考量之比率多呈下降趨勢。

表 8-3 事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

	103 年	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年	112 年	113 年
工作分配	23.5	20.1	20.5	21.0	19.5	17.6	18.1	17.5	17.3	17.1	15.8
薪資給付標準	9.3	8.6	6.5	6.6	5.9	4.9	4.8	4.6	4.2	4.0	4.1
育嬰留職停薪	8.8	4.4	6.5	4.5	4.5	4.2	5.3	4.4	4.2	4.0	3.5
僱用招募、甄試、進用	4.6	4.4	4.6	3.9	3.6	3.0	4.1	3.2	3.2	2.8	2.7
調薪幅度	3.8	3.8	2.9	3.2	2.6	2.5	2.5	2.3	2.5	2.3	2.1
員工考核(考績或獎金)	2.5	2.8	2.2	2.2	2.0	1.8	2.2	2.0	2.1	1.8	1.8
訓練及進修	2.4	2.2	2.0	2.1	1.1	1.4	2.2	2.1	2.0	1.8	1.6
員工陞遷	1.9	2.3	1.8	1.9	1.7	1.4	1.9	1.8	1.6	1.5	1.6
員工福利措施	1.5	1.1	1.3	1.6	1.0	1.3	1.5	1.4	1.6	1.4	1.5
員工資遣、離職或解僱	1.1	0.8	0.5	1.2	0.6	1.0	1.2	1.1	1.0	1.0	1.0
退休權利	0.8	1.1	1.1	1.0	0.8	1.0	1.1	1.0	1.2	0.9	1.0

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

113年性別平等工作申訴受理案件有802人（男性187人、女性615人）、評議案件509人（男性118人、女性391人）、成立案件212人（男性30人、女性182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 238 人、168 人、50 人，性騷擾防治分別有 446 人、266 人、135 人，而工作平等措施分別有 149 人、95 人、35 人。

表 8-4 性別平等工作申訴人數

113 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	802	187	615	-	509	118	391	-	212	30	182	-
性別歧視	238	92	146	-	168	76	92	-	50	19	31	-
按歧視態樣分												
性別	237	91	146	-	167	75	92	-	50	19	31	-
性傾向	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
性別認同	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
按歧視類別分												
招募、甄試、進用	107	88	19	-	77	70	7	-	23	19	4	-
分發、配置	22	2	20	-	18	2	16	-	4	-	4	-
考績	6	-	6	-	4	1	3	-	-	-	-	-
陞遷	4	-	4	-	5	-	5	-	2	-	2	-
雇主提供之教育、訓練或其他類似活動	5	1	4	-	1	1	-	-	-	-	-	-
雇主提供之各項福利措施	12	1	11	-	8	2	6	-	2	-	2	-
薪資之給付	9	-	9	-	7	-	7	-	1	-	1	-
退休	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
資遣	49	3	46	-	32	3	29	-	7	-	7	-
離職及解僱	40	2	38	-	25	2	23	-	11	-	11	-
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	14	-	14	-	11	-	11	-	3	-	3	-
性騷擾防治	446	60	386	-	266	20	246	-	135	8	127	-
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	434	53	381	-	262	18	244	-	132	7	125	-
敵意式性騷擾	426	53	373	-	256	18	238	-	127	7	120	-
交換式性騷擾	10	-	10	-	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	43	11	32	-	31	5	26	-	19	3	16	-
工作平等措施	149	34	115	-	95	23	72	-	35	3	32	-
生理假	37	2	35	-	27	-	27	-	11	-	11	-
產假	9	-	9	-	4	-	4	-	-	-	-	-
產檢假	5	-	5	-	2	-	2	-	1	-	1	-
安胎休養請假	11	-	11	-	6	-	6	-	2	-	2	-
陪產檢及陪產假	8	8	-	-	7	7	-	-	1	1	-	-
育嬰留職停薪	55	17	38	-	37	12	25	-	10	1	9	-
育嬰留職復職	27	5	22	-	12	4	8	-	7	1	6	-
哺乳時間	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
育兒減少工時或調整工時	4	1	3	-	4	-	4	-	4	-	4	-
家庭照顧假	17	4	13	-	8	1	7	-	3	-	3	-
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。