

勞動市場之性別平等

— 就業平等概況調查



勞動部統計處 王雅雲
113年3月20日

前言



調查名稱		對象	目的
就業 平等 概況 調查 (按年 辦理)	僱用 管理	事業 單位	為了解事業單位或受僱者對「性別平等工作法」之執行情形(受僱者各項措施申請情形)及職場就業平等現況(受僱者平等待遇)而辦理
	工作 場所	受僱者	

性別平等工作法

修法沿革

男女工作平等法
草案

79年

因應職場「單身禁孕」等性別差別待遇，76年民間團體發起草擬，79年送交立院

兩性工作
平等法

91年

90年完成立法，91年婦女節施行

性別工作
平等法

97年

為保障多元性別，更名並擴大保障

性別平等
工作法

112年

跨院、跨部會共同研修性平三法—《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》，前者為保障工作權之性別平等，更名並強化職場性騷擾防治

內容重點

◆ 性別及性傾向歧視禁止

- 尋職、在職、離職之招募進用、勞動條件、退離福利等相關性別及性傾向歧視禁止事項

◆ 性騷擾防治

- 職場性騷擾之雇主防治責任、行為人處置、受害人申訴及救濟程序

◆ 促進工作平等措施

- 生理假、產假相關(安胎休養、產檢假、陪產檢及陪產假等)、家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺(集)乳、托兒、撫育子女之工作時間調減等事項

112年8月修法重點

項目	修法前	修法後
強化雇主防治意識及責任	雇主防治意識不足	明定防治義務以利雇主採行
內部申訴不服或不適用之外部申訴管道	無	有
性騷擾行為人即事業單位最高負責人之處罰	無	處罰鍰1-100萬元
被害人保護及扶助	不知權益不敢申訴	政府與雇主協力提供或轉介醫療、諮商、福利資源等服務

就業平等概況調查 (按年辦理)

調查簡介

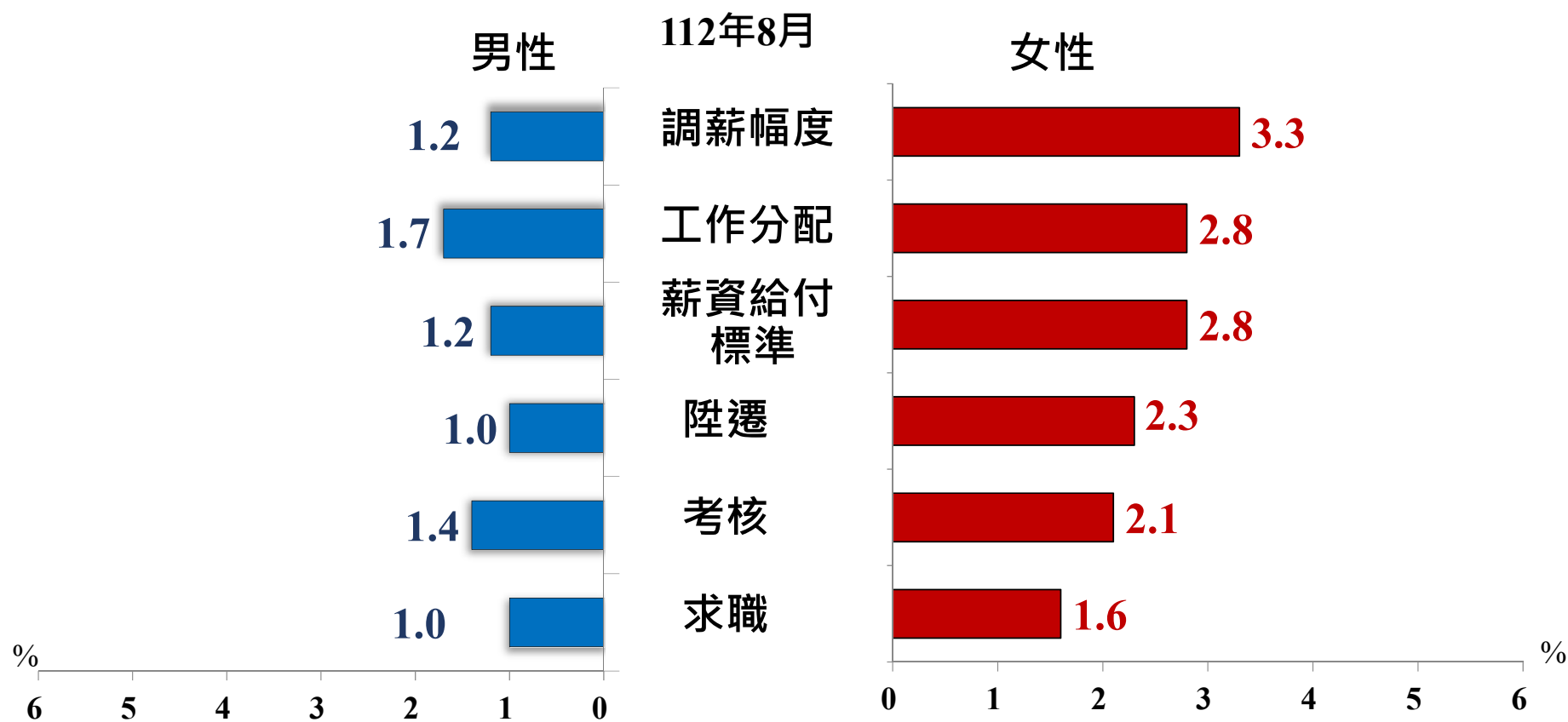
		開辦	對象	方法	112年回收有效份數
就業 平等 概況 調查	僱用 管理	91年 (計21年)	參加勞工保險 之事業單位	分層隨機抽樣後， 郵寄問卷	3,031份
	工作 場所	93年 (計18年)	15~64歲 受僱者	分市話、手機及特定 樣本(近1年男、女性 申請就業保險育嬰留 職停薪津貼及勞保生 育給付之在職勞工) 隨機抽樣電話訪問	6,013份 (男1,209份、 女4,804份)

統計結果

- 性別及性傾向歧視禁止
- 性騷擾防治
- 促進工作平等措施

性別及性傾向歧視禁止(1/5)

兩性受僱者最近1年因性別遭受不平等待遇比率



性別及性傾向歧視禁止(2/5)

兩性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇比率

	112年		102年		增減百分點	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
調薪幅度	3.3	1.2	5.2	0.9	-1.9	0.3
工作分配	2.8	1.7	3.4	1.9	-0.6	-0.2
薪資給付標準	2.8	1.2	-	-	--	--
陞遷	2.3	1.0	2.5	0.4	-0.2	0.6
考核	2.1	1.4	2.3	0.5	-0.2	0.9
求職	1.6	1.0	3.3	1.0	-1.7	0.0

性別及性傾向歧視禁止(3/5)

兩性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇比率(續)

	112年		102年		增減百分點	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
訓練進修	0.8	0.7	1.1	0.7	-0.3	-
資遣、離職或解僱	0.7	0.3	1.1	0.3	-0.4	-
員工福利措施	0.7	0.3	1.8	0.5	-1.1	-0.2
育嬰留職停薪	0.1	0.2	1.0	0.3	-0.9	-0.1
退休權利	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

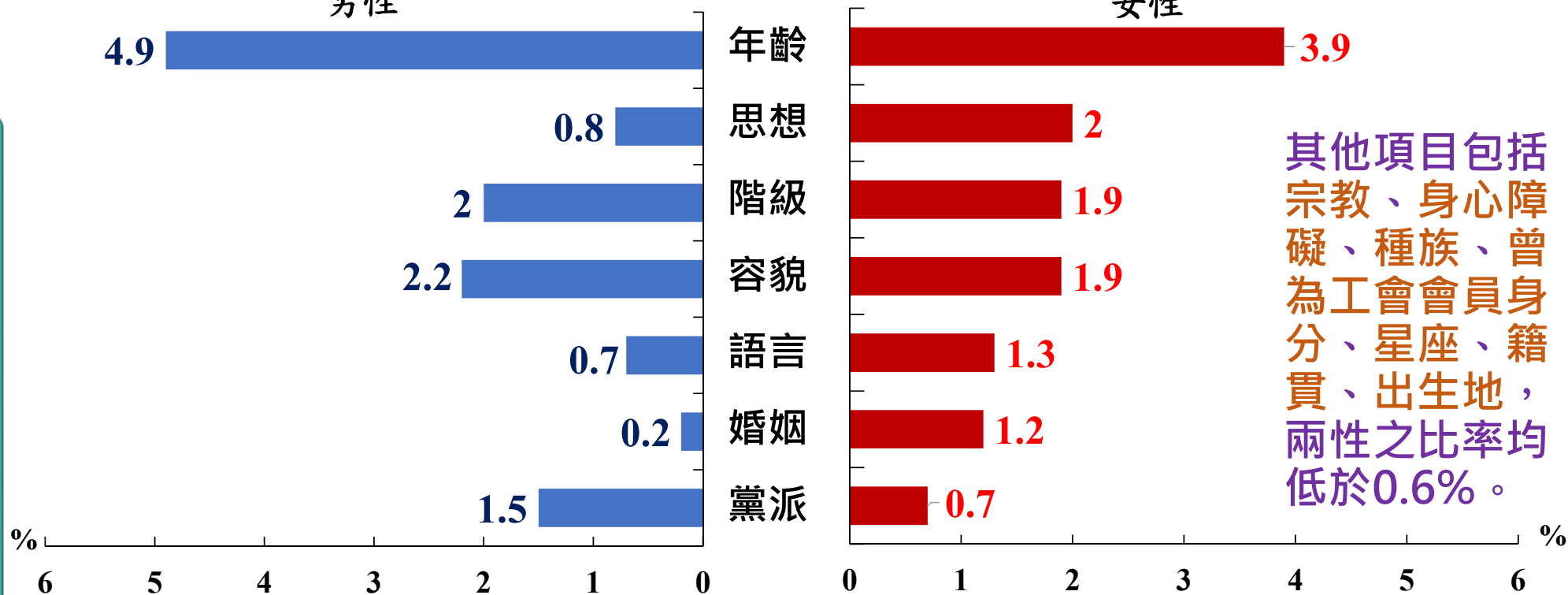
性別歧視及性傾向禁止(4/5)

兩性受僱者遭受性別以外之就業歧視比率

112年8月

男性

女性



其他項目包括宗教、身心障礙、種族、曾為工會會員身分、星座、籍貫、出生地，兩性之比率均低於0.6%。

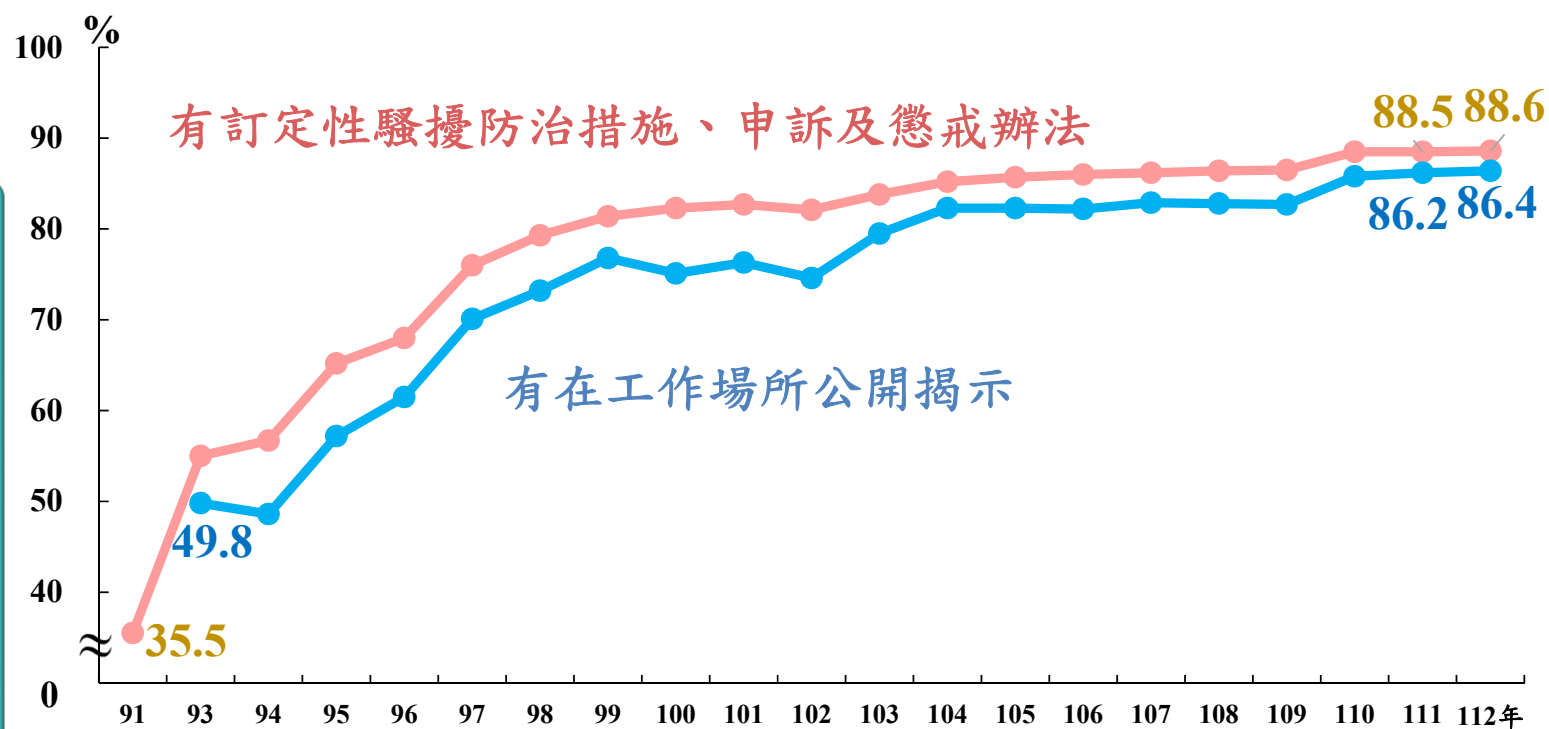
性別及性傾向歧視禁止(5/5)

兩性受僱者在職場遭受性別以外之就業歧視比率

	112年		104年		增減百分點	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
年齡	3.9	4.9	2.5	3.6	1.4	1.3
思想	2.0	0.8	1.0	1.6	1.0	-0.8
階級	1.9	2.0	1.0	2.2	0.9	-0.2
容貌	1.9	2.2	1.2	1.9	0.7	0.3
語言	1.3	0.7	1.7	2.1	-0.4	-1.4
婚姻	1.2	0.2	1.0	0.7	0.2	-0.5
黨派	0.7	1.5	0.8	1.6	-0.1	-0.1

性騷擾防治(1/3)

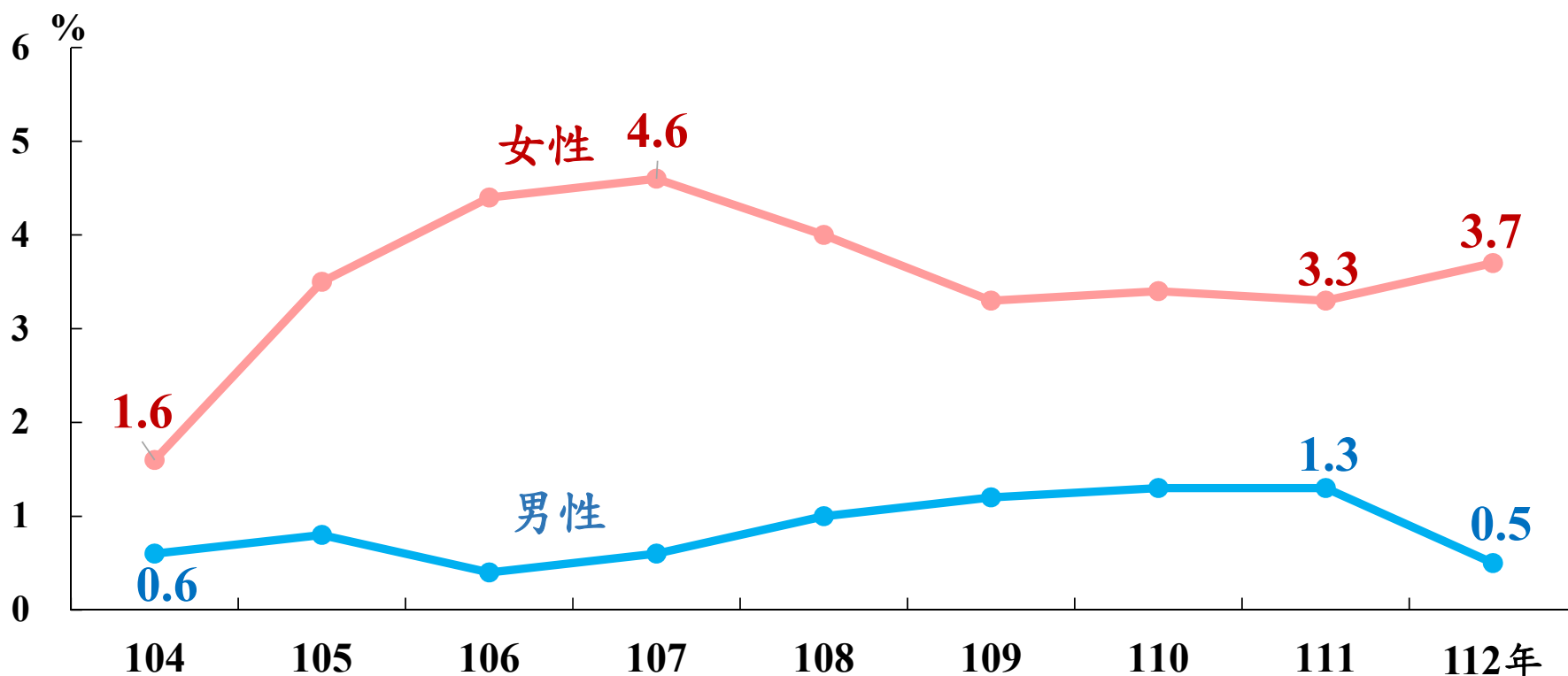
30人以上事業單位訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法比率



- 30人以上事業單位有訂定性騷擾防治措施之比率21年間增53.1個百分點。
- 112年8月調查30人以上事業單位最近1年有員工申訴性騷擾事件比率為1%(約370家)，平均件數1.2件。

性騷擾防治(2/3)

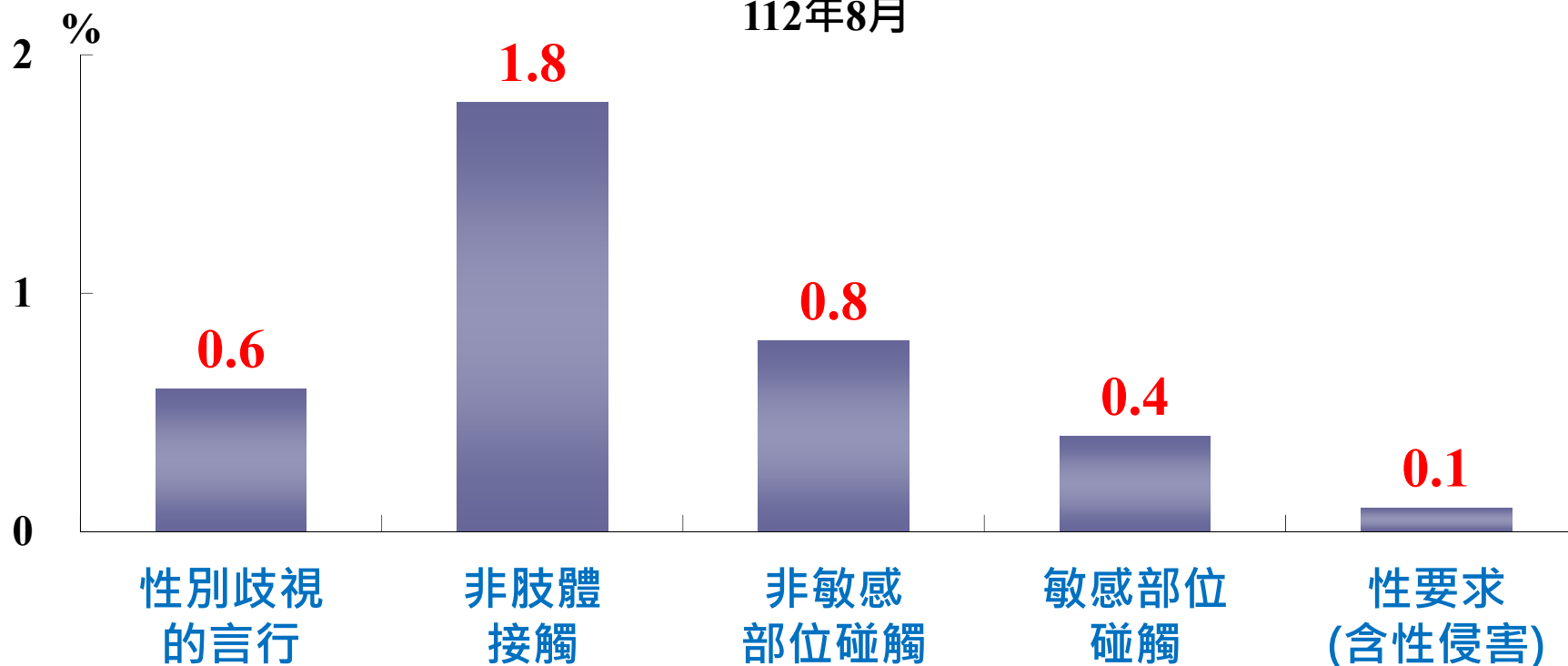
兩性受僱者在工作場所遭受性騷擾比率



性騷擾防治(3/3)

女性受僱者遭受職場性騷擾主要態樣比率

112年8月



促進工作平等措施(1/4)

事業單位同意員工申請比率

	112年	107年	增減百分點
生理假	87.6	85.6	2.0
安胎休養	92.8	91.9	0.9
產檢假	85.4	83.0	2.4
流產假	92.7	92.4	0.3
產假	95.1	95.0	0.1
陪產檢及陪產假	88.2	86.6	1.6
家庭照顧假	79.7	78.1	1.6

促進工作平等措施(2/4)

事業單位同意員工申請比率(續)

	112年	107年	增減百分點
育嬰留職停薪	83.5	81.2	2.3
為撫育未滿3歲子女 得調整工作時間 ¹	89.6	88.1	1.5
申請或使用哺(集)乳時間	83.1	80.9	2.2
設置哺(集)乳室 ²	80.7	79.4	1.3
設立托兒服務機構或 提供托兒措施 ²	70.5	65.6	4.9

說明：1. 30人以上。 2. 100人以上。

促進工作平等措施(3/4)

兩性最近1年申請各措施比率

	112年		107年		增減百分點	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
生理假	14.2	-	12.9	-	1.3	-
安胎休養	75.6	-	61.6	-	14.0	-
產檢假	60.1	-	59.1	-	1.0	-
產假	96.2	-	97.0	-	-0.8	-
陪產檢及陪產假	-	71.1	-	65.6	-	5.5

說明：各假別以該特性之對象進行統計。

促進工作平等措施(4/4)

兩性最近1年申請各措施比率(續)

	112年		107年		增減百分點	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
家庭照顧假	5.5	2.1	5.7	3.8	-0.2	-1.7
為撫育未滿3歲子女 調整工作時間 ¹	49.7	26.0	12.0	-	37.7	-
哺(集)乳需求 ¹	15.4	-	-	-	-	-
就保育嬰留職停薪 津貼初次核付人數 ²	66,857	23,168	66,594	14,739	(0.4)	(57.2)

說明：1.以有未滿3歲子女之受僱者進行統計。

2.()內數字係增減率。

結語

- 一、91年「兩性平等工作法」施行迄112年為止，女性勞參率由46.6%增至51.6%，增加5個百分點；25-44歲育齡女性由66.3%增至83.9%，增17.6個百分點。
- 二、事業單位同意員工申請「性別平等工作法」各項假別之比率至112年除家庭照顧假近8成外，其餘多逾8成5以上。
- 三、近期「性別平等工作法」修法特新增第12條第5項「中央主管機關應...彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理」，突顯相關統計之角色及重要性。

**報告結束
敬請指教**