

事業單位提供促進性別平等措施及員工利用情形

張鳳仁
行政院主計總處專員

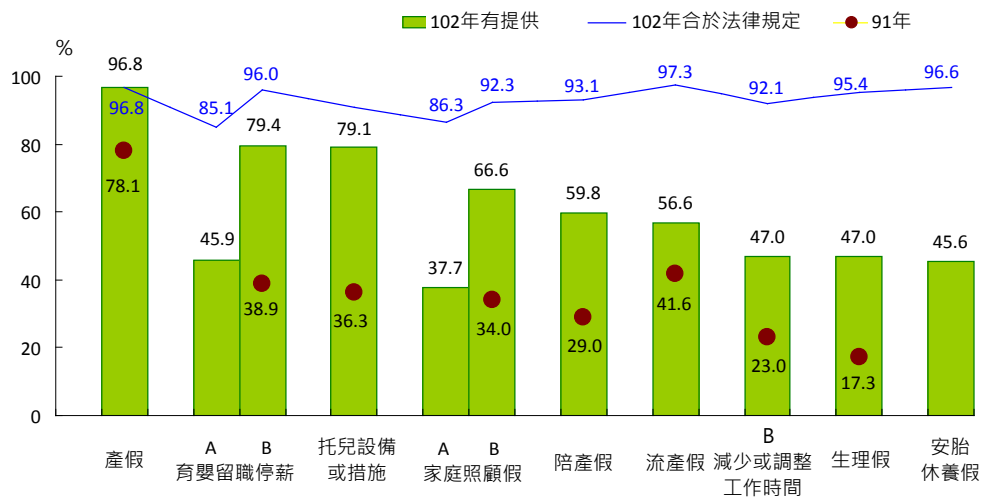
壹、我國性別工作平等法概述

為保障性別工作權之平等，排除受僱者就業障礙，我國於 91 年 3 月起實施性別工作平等法，規範所有行業對求職者或受僱者之進用、陞遷、訓練或退休等，不得因性別或性傾向而有差別待遇，除針對職場性騷擾訂有防治措施外，亦考量兩性須共同分擔家庭照顧責任，規定各種假別、工時調整等促進工作平等之措施。

貳、事業單位提供促進工作平等措施情形

102 年參加勞保之事業單位中，有對其受僱者提供各項工作平等措施之比率均較 91 年成長，而當年度有提供及雖無提供但會同意員工申請（即合於法律規定）之事業單位比率，亦均達 8 成 5 以上，有助促進工作與家庭的平衡；就各假別提供情形觀之，102 年事業單位有提供產假之比率達 96.8%，逾 5 成 5 有提供陪產假及流產假，逾 4 成 5 有提供安胎休養假；有提供員工育嬰留職停薪之事業單位逐年攀升至 45.9%，其中員工規模 30 人以上之事業單位，提供比率已近 8 成，較 91 年倍增，實施家庭照顧假比率 66.6%，

事業單位促進工作平等措施概況



資料來源：勞動部「僱用管理性別平等概況調查」

附註：1.產假自 94 年起排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之樣本(未婚或年齡偏高)；流產假及生理假自 95 年起排除「無女性員工」之樣本；陪產假自 99 年起排除「無男性員工」之樣本；安胎休養假自 100 年起排除單位內「無女性員工」樣本。

2.A 為全體事業單位，B 為員工規模 30 人以上事業單位，設置「托兒設施」或提供「托兒措施」係員工規模 250 人以上事業單位。

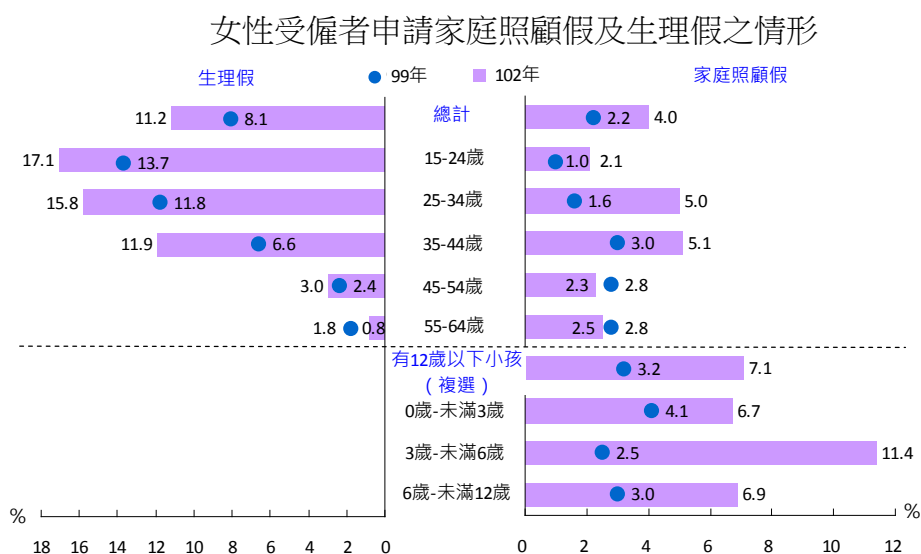
3.性別工作平等法第 15 條自 100 年起增列安胎休養假。

4.有提供係指事業單位實際提供此項工作平等措施，不管員工是否申請；合於法律規定包括有提供及雖未提供但會同意員工申請之比率，依據性別工作平等法第 21 條第 1 項，受僱者依規定為各項措施之請求時，雇主不得拒絕，部分中小型事業單位雖未規範相關措施，但會依員工申請而同意提供者視為合於法律規定。

亦增 32.6 個百分點，47%規模 30 人以上之事業單位，員工為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間措施；而員工規模 250 人以上之事業，近 8 成提供托兒設施或措施，11 年間提高 42.8 個百分點。

參、員工利用各項假別情形

隨事業單位陸續落實各項工作平等措施，員工利用情況也逐漸增加，102年女性受僱者曾申請家庭照顧假的比率為4%，較99年增1.8個百分點，男性則有2.7%；按年齡別觀察，25-44歲的女性受僱者曾申請家庭照顧假比率約5%較高，而有12歲以下小孩之女性受僱者，曾申請家庭照顧假之比率為7.1%，其中有3至未滿6歲小孩者申請比率已達11.4%，較99年增8.9個百分點；102年女性受僱者申請生理假的比率為11.2%，較99年增3.1個百分點，年齡越輕者申請比率越高。育嬰留職停薪津貼自98年實施後，請領者持續增加，102年初次核付6.8萬件，較99年增78.1%，其中最大宗（逾9成）之勞保身分者，女性5.2萬人，47.5%介於30至34歲；男性則逐年增至1萬人，主要為30至34歲者（占43.5%）。



資料來源：勞動部「工作場所性別平等概況調查」