

勞 動 部 新 聞 稿

日期︰103 年 3 月 6 日

新聞稿主（標）題：**102年僱用管理及工作場所性別平等概況**

**▲**性別工作平等法實施已逾12年，事業單位對於各項措施提供比率均較91年成長，對於促進性別工作平等有正面助益。102年各項措施統計調查結果，合於法律規定之比率達9成。

**▲**250人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」及提供「托兒措施」者占79.1%，較91年提高42.8個百分點，相較於101年略高2.4個百分點。

▲逾9成5受僱者在職場上沒有因性別遭受不平等待遇。僅有5.2%女性受僱者認為在「調薪幅度」方面遭到不平等待遇；而男性受僱者則認為在「工作分配」方面遭到不平等待遇占1.9%。

▲受僱者育嬰留職停薪期滿後會繼續投入勞動市場者占97.3%。受僱者申請期滿後以回原事業單位比率最高，男性占85.9%、女性占82.5%。

|  |  |
| --- | --- |
| 承辦單位：統計處 | 勞動部網址：www.mol.gov.tw |
| 主管姓名：劉天賜 處長 | 新聞聯絡室：朱武智 先生 |
| 電話：02-8590-2896 | 電話：02-8590-2935 |
| 手機：0928-030-777 | 手機：0910-234-533 |

(內文)

過去，由於我國有著「男主外，女主內」的傳統思想，導致女性在就業上的參與率偏低，隨著時代的變遷，女性教育程度提升及性別平等工作的推動，女性投入職場的趨勢漸漲，女性勞動力參與率，由91年之46.59%上升至102年之50.46%，近2年皆突破50%，有顯著提升。

為了解性別工作平等法之實施成效及受僱者在職場就業平等實況，於102年11月以「事業單位」、「受僱者」及曾申請「育嬰留職停薪受僱者」為調查對象，分別辦理「僱用管理性別平等概況調查」、「工作場所性別平等概況調查」，計回收有效樣本事業單位3,283份、受僱者3,109份（女性2,207份及男性902份）、曾申請育嬰留職停薪受僱者1,109份。調查統計結果摘述如下:

**一、性騷擾防治情形**

(一)員工規模30人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者占82.1％，較91年提高46.6個百分點，呈現逐年提升之勢。(詳如表1)

(二)受僱者在102年內未曾發生工作場所性騷擾之情形達95%以上；女性受僱者有遭受性騷擾的比率占4.2%，較男性之1.7%高出2.5個百分點；性騷擾者主要為「同事」及「客戶」，且15-34歲的女性，曾遭受性騷擾的比率較高；其中3.0%遭受性騷擾的女性未提出申訴，主要原因是「當開玩笑不予理會」占1.5%。(詳如表2、3)

**二、促進工作平等措施**

(一)102年事業單位提供性別工作平等法各項假別之比率均較91年提升，實施比率「產假」96.8%、「陪產假」59.8%、「流產假」56.6%、「生理假」47.0%、「安胎休養」45.6%。100年修正通過「家庭照顧假」適用所有受僱者後，102年事業單位實施率為37.7%，30人以上規模則由91年34.0%大幅上升至102年66.6%。而「育嬰留職停薪」102年實施率為45.9%，原僅適用於僱用30人以上事業單位由91年38.9%增加至102年79.4%。另外，102年事業單位對於各項假別合於法律規定之比率大部分皆達9成以上，家庭照顧假及育嬰留職停薪約為8成5左右。

(詳如表1)

(二)30人以上事業單位有47.0%提供「為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」之措施，較91年成長24.0個百分點。(詳如表1)

(三)250人以上之事業單位設立「托兒服務機構」及提供「托兒措施」者占79.1%，較91年提高42.8個百分點，相較於101年略高2.4個百分點。

(詳如表1)

**三、性別歧視禁止**

(一)事業單位辦理各項業務達9成以上没有性別考量；有性別考量之項目，以「工作分配」占27.9%最高，其次為「薪資給付標準」占9.3%，「育嬰留職停薪」及「僱用召募、甄試、進用」居第三，分別占6.6%及6.1%，其餘「調薪幅度」、「員工考核」、「員工陞遷」、「訓練及進修」、「員工福利措施」、「退休權利」及「資遣員工」等方面有性別考量之比率均在4%以下。(詳如表4)

(二)事業單位辦理各項業務達9成以上没有跨性別考量；有跨性別考量之項目，以「工作分配」占17.5%最高，其次為「薪資給付標準」及「育嬰留職停薪」，分別占7.7%及7.1%，「僱用召募、甄試、進用」占6.6%居第三，其餘「調薪幅度」、「員工陞遷」、「訓練及進修」、「員工考核」、「員工福利措施」、「退休權利」及「資遣員工」等方面有跨性別考量之比率均在5%以下。(詳如表5)

(三)逾9成5受僱者在職場上沒有因性別遭受不平等待遇。僅有5.2%女性受僱者認為在「調薪幅度」方面遭到不平等待遇；而男性則認為在「工作分配」方面遭受不平等待遇僅占1.9%。(詳如表6)

(四)逾9成5受僱者未曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇。女性受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇者占4.3%，男性則占0.5%。女性受到不平等對待主要為「強迫調離原來工作部門(1.3%)」。(詳如表7)

(五)94.8%女性受僱者未曾因懷孕或生小孩而在工作中遭受不平等待遇，有遭受不平等待遇者僅占5.2%，主要為「請假刁難(1.2%)」及「升遷考績受影響(1.2%)」。(詳如表8)

**四、育嬰留職停薪概況**

(一)受僱者育嬰留職停薪期滿後會繼續投入勞動市場者占97.3%，女性占97.0%、男性占98.5%。而受僱者申請期滿後以回原事業單位比率最高，男性占85.9%、女性占82.5%。(詳如表9)

(二)受僱者未來會再申請「育嬰留職停薪」的比率占88.7%，其中女性占89.4%、男性占85.8%。(詳如表10)

(三)受僱者育嬰留職停薪期滿復職前，希望政府提供協助的比率占25.2%，女性占26.4%、男性占20.1%。最希望政府提供「就業或轉業服務資源」的協助。(詳如表11)

表1、事業單位實施促進工作平等措施之情形

 單位：%

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項 目 別 | 有 提 供 比 率 | 102年合於法律規定之比率 |
|  | 91年 | 99年 | 100年 | 101年 | 102年 | 較91年增減百分點 |
| 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(員工規模30人以上) | 35.5 | 81.4 | 82.3 | 82.7 | 82.1 | 46.6 | - |
| 生理假(2) | 17.3 | 45.4 | 45.6 | 45.6 | 47.0 | 29.7 | 95.4 |
| 安胎休養(4) | - | - | 39.0 | 41.1 | 45.6 | - | 96.6 |
| 流產假(2) | 41.6 | 54.6 | 55.0 | 56.5 | 56.6 | 15.0 | 97.3 |
| 產 假(1) | 78.1 | 96.8 | 96.8 | 96.8 | 96.8 | 18.7 | 96.8 |
| 陪產假(3) | 29.0 | 57.8 | 57.7 | 59.0 | 59.8 | 30.8 | 93.1 |
| 為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間 (員工規模30人以上) | 23.0 | 47.5 | 47.7 | 48.5 | 47.0 | 24.0 | 92.1 |
| 家庭照顧 |  | - | - | 37.2 | 38.3 | 37.7 | - | 86.3 |
| (員工規模5人以上) | - | 36.8 | 39.3 | 39.4 | 38.8 | - | 86.1 |
| (員工規模30人以上) | 34.0 | 62.9  | 63.6 | 66.0 | 66.6 | 32.6 | 92.3 |
| 育嬰留職停薪 |  | - | 40.7 | 40.8 | 42.7 | 45.9 | - | 85.1 |
| (員工規模30人以上) | 38.9 | 75.3 | 79.1 | 79.8 | 79.4 | 40.5 | 96.0 |
| 設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」(員工規模250人以上) | 36.3 | 68.9 | 77.3 | 76.7 | 79.1 | 42.8 | - |

資料來源：本部102年「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：(1) 94年起資料排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之樣本 (含女性皆未婚及員工年齡層偏高之樣本) 。

(2) 95年起資料排除「無女性員工」之樣本。

(3) 99年起資料排除「無男性員工」之樣本。

(4) 100年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本。

(5) 102年「合於法律規定之比率」係指「有提供」及「同意員工申請」之比率加總。

**表2、受僱者在工作場所遭受性騷擾之情形**

中華民國102年11月 單位：%

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目別 | 總計 | 曾經發生 |  | 未曾發生 |
| 性騷擾加害者(複選) |
| 上司 | 下屬 | 同事 | 客戶 | 其他 |
| 女性 | 100.0 | 4.2 | 1.0 | 0.0 | 1.6 | 1.8 | 0.0 | 95.8 |
| 男性 | 100.0 | 1.7 | 0.3 | 0.2 | 1.7 | 0.3 | - | 98.3 |

資料來源：本部102年「工作場所性別平等概況調查」。

**表3、受僱者在工作場所遭受性騷擾提出申訴之情形**

中華民國102年11月 單位：%

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目別 | 總計 | 未曾發生 | 曾經發生 |  | 有沒有提出申訴 |
| 有 | 沒有，未提出申訴的原因 |
|  | 怕遭受二度傷害 | 不知申訴管道 | 怕遭強迫調離 | 怕丟工作 | 怕別人閒言閒語 | 當開玩笑不予理會 | 申訴也沒有用 |
| 女性 | 100.0 | 95.8 | 4.2 | 1.2 | 3.0 | 0.2 | 0.1 | 0.2 | 0.6 | 0.4 | 1.5 | 0.0 |
| 男性 | 100.0 | 98.3 | 1.7 | 0.2 | 1.4 | - | - | - | 0.4 | 0.9 | 0.1 | - |

資料來源：本部102年「工作場所性別平等概況調查」。

表4、事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目別 | 96年 | 97年 | 98年 | 99年 | 100年 | 101年 | 102年 |
| 有性別考量 | 没有性別考量 |
| 工作分配 | 40.3 | 39.9  | 34.8 | 35.4 | 30.8 | 27.8 | 27.9 | 72.1 |
| 薪資給付標準 | 18.4 | 13.3  | 14.0 | 12.1 | 9.7 | 9.6 | 9.3 | 90.7 |
| 調薪幅度 | 8.5 | 5.6  | 5.9 | 4.8 | 4.4 | 4.6 | 3.9 | 96.1 |
| 員工考核（考績或獎金） | 4.8 | 2.2  | 2.9 | 2.3 | 2.1 | 2.1 | 2.8 | 97.2 |
| 員工陞遷 | 5.3 | 3.4  | 3.7 | 3.3 | 2.3 | 2.4 | 2.6 | 97.4 |
| 訓練及進修 | 4.8 | 3.1  | 4.0 | 2.9 | 2.4 | 2.5 | 2.4 | 97.6 |
| 資遣員工 | 2.3 | 1.4  | 1.9 | 1.8 | 1.4 | 1.3 | 1.0 | 99.0 |
| 員工福利措施 | 3.1 | 2.1  | 2.0 | 2.2 | 1.7 | 1.7 | 1.9 | 98.1 |
| 育嬰留職停薪 | … | … | … | … | … | … | 6.6 | 93.4 |
| 退休權利 | … | … | … | … | … | … | 1.4 | 98.6 |
| 僱用召募、甄試、進用 | … | … | … | … | … | … | 6.1 | 93.9 |

資料來源：本部102年「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：96年至101年為歷年有性別考量資料。

表5、事業單位辦理各項業務有跨性別考量之情形

中華民國102年11月 單位：%

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項目別 |  總計  | 有跨性別考量 | 没有跨性別考量 |
| 工作分配 | 100.0 | 17.5 | 82.5 |
| 薪資給付標準 | 100.0 | 7.7 | 92.3 |
| 調薪幅度 | 100.0 | 4.7 | 95.3 |
| 員工考核（考績或獎金） | 100.0 | 4.3 | 95.7 |
| 員工陞遷 | 100.0 | 4.5 | 95.5 |
| 訓練及進修 | 100.0 | 4.4 | 95.6 |
| 資遣員工 | 100.0 | 3.4 | 96.6 |
| 員工福利措施 | 100.0 | 4.0 | 96.0 |
| 育嬰留職停薪 | 100.0 | 7.1 | 92.9 |
| 退休權利 | 100.0 | 3.7 | 96.3 |
| 僱用召募、甄試、進用 | 100.0 | 6.6 | 93.4 |

資料來源：本部102年「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：此議題為102年新增題；「跨性別」係指自我性別認同與其生理性別不同之謂。

表6、受僱者因性別在職場上遭受不平等待遇之比率

中華民國102年11月 單位：%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目別 | 求職 | 工作分配 | 調薪幅度 | 考績、考核 | 升遷 | 訓練、進修 | 資遣、離職或解僱 | 員工福利措施 | 育嬰留職停薪 | 退休權利 |
| 女性 | 3.3 | 3.4 | 5.2 | 2.3 | 2.5 | 1.1 | 1.1 | 1.8 | 1.0 | 0.0 |
| 男性 | 1.0 | 1.9 | 0.9 | 0.5 | 0.4 | 0.7 | 0.3 | 0.5 | 0.3 | 0.0 |
| 女性較男性增減百分點 | 2.3 | 1.5 | 4.3 | 1.8 | 2.1 | 0.4 | 0.8 | 1.3 | 0.7 | 0.0 |

資料來源：本部102年「工作場所性別平等概況調查」。

表7、受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇之情形

中華民國102年11月 單位：%

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目別 | 總計 | 沒有受到不平等待遇 | 有受到不平等待遇 | 不平等待遇主要態樣(可複選) |
| 女性 | 100.0 | 95.7 | 4.3 | 強迫調離原來工作部門 (1.3%) |
| 男性 | 100.0 | 99.5 | 0.5 | 請假刁難 (0.4%) |
| 女性較男性增減百分點 | - | -3.8 | 3.8 |  |  |

資料來源：本部102年「工作場所性別平等概況調查」。

表8、女性受僱者曾因懷孕或生小孩而在職場中遭受不平等待遇之情形

中華民國102年11月 單位：%

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目別 | 總計 | 沒有受到不平等待遇 | 有受到不平等待遇 | 不平等待遇主要態樣(可複選) |
| 總計 | 100.0 | 94.8 | 5.2 | 請假刁難(1.2%)、升遷考績受影響(1.2%) |

資料來源：本部102年「工作場所性別平等概況調查」。

**表9、育嬰留職停薪期滿後投入勞動市場之情形**

中華民國102年11月 單位：%

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目別 | 總計 | 繼續投入勞動市場 |  | 離開勞動市場 |  |
| 回復原職 | 原單位改調其他工作 | 未回原單位另覓他職 | 自行創業 | 希望自己照顧小孩，陪小孩成長 | 家庭經濟來源已足夠 | 找不到合適工作 | 個人健康因素 |
| **總計** | 100.0 | 97.3 | 77.7 | 5.4 | 13.9 | 0.3 | 2.7 | 2.2 | - | 0.5 | - |
| **性別** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 男性 | 100.0 | 98.5  | 82.6  | 3.3  | 12.7  | - | 1.5  | 1.1  | - | 0.4  | - |
| 女性 | 100.0 | 97.0  | 76.5  | 6.0  | 14.2  | 0.4  | 3.0  | 2.4  | - | 0.5  | - |

資料來源：本部102年「工作場所性別平等概況調查」。

**表10、受僱者未來會再申請「育嬰留職停薪」之情形**

 中華民國102年11月 單位：%

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項目別 | 總計 | 會再申請 | 不會再申請 |
| **總計** | 100.0 | 88.7 | 11.3 |
| **性別** |  |  |  |
| 男性 | 100.0 | 85.8 | 14.2 |
| 女性 | 100.0 | 89.4 | 10.6 |

資料來源：本部102年「工作場所性別平等概況調查」。

**表11、受僱者在育嬰留職停薪期滿復職前，希望政府提供的協助**

中華民國102年11月 單位：%

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目別 | 總計 | 希望政府提供協助 | 　 | 不希望政府提供協助  |
| 提供職業訓練資源 | 提供就業或轉業服務資源  | 提供法律諮詢  | 其他 |
|
| **總計** | 100.0 | 25.2 | 5.8 | 14.3 | 4.5 | 0.6 | 74.8 |
| **性別** |  |  |  |  |  |  |  |
| 男性 | 100.0 | 20.1 | 4.5 | 11.5 | 3.4 | 0.7 | 79.9 |
| 女性 | 100.0 | 26.4 | 6.1 | 15.0 | 4.8 | 0.6 | 73.6 |

資料來源：本部102年「工作場所性別平等概況調查」。