



勞動部新聞稿

日期：103 年 3 月 6 日

承辦單位：統計處

主管姓名：劉處長天賜

電話：02-8590-2896

手機：0928-030-777

勞動部網址：www.mol.gov.tw

新聞聯絡室：朱武智 先生

電話：02-8590-2935

手機：0910-234-533

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%。

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 成以上沒有性別考量；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「僱用招募、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 成以上沒有跨性別考量；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%，「僱用招募、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心遭受不平等待遇，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

項 目 別	有 提 供 比 率						單位：%
	91 年	99 年	100 年	101 年	102 年	較91 年 增減百分點	102 年合於 法律規定 之比率
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 (員工規模 5 人以上)	-	-	37.2	38.3	37.7	-	86.3
	-	36.8	39.3	39.4	38.8	-	86.1
	34.0	62.9	63.6	66.0	66.6	32.6	92.3
育嬰留職停薪 (員工規模 30 人以上)	-	40.7	40.8	42.7	45.9	-	85.1
	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	性騷擾加害者(複選)					未曾發生
			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

項目別	單位：％								
	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年		
							有性別考量	沒有性別考量	
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	沒有 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
僱用招募、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	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	離開 勞動市場	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	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	不希望政府 提供協助
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」。