

## 職場性別歧視 近11年新低

**表4 事業單位辦理各項業務有性別考量之比率**

	單位：%										
	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	112年
工作分配	27.9	23.5	20.1	20.5	21.0	19.5	17.6	18.1	17.5	17.3	17.1
薪資給付標準	9.3	9.3	8.6	6.5	6.6	5.9	4.9	4.8	4.6	4.2	4.0
育嬰留職停薪	6.6	8.8	4.4	6.5	4.5	4.5	4.2	5.3	4.4	4.2	4.0
僱用招募、甄試、進用	6.1	4.6	4.4	4.6	3.9	3.6	3.0	4.1	3.2	3.2	2.8
調薪幅度	3.9	3.8	3.8	2.9	3.2	2.6	2.5	2.5	2.3	2.5	2.3
員工考核(考績或獎金)	2.8	2.5	2.8	2.2	2.2	2.0	1.8	2.2	2.0	2.1	1.8
訓練及進修	2.4	2.4	2.2	2.0	2.1	1.1	1.4	2.2	2.1	2.0	1.8
員工陞遷	2.6	1.9	2.3	1.8	1.9	1.7	1.4	1.9	1.8	1.6	1.5
員工福利措施	1.9	1.5	1.1	1.3	1.6	1.0	1.3	1.5	1.4	1.6	1.4
員工資遣、離職或解僱	1.0	1.1	0.8	0.5	1.2	0.6	1.0	1.2	1.1	1.0	1.0
退休權利	1.4	0.8	1.1	1.1	1.0	0.8	1.0	1.1	1.0	1.2	0.9

資料來源：僱用管理就業平等概況調查。

根據勞動部最新調查，職場性別歧視情形為近11年調查的新低。(記者李靚慧翻攝)

2024/03/09 05:30

## 國際婦女節 性平法新制上路

〔記者李靚慧／台北報導〕《性別平等工作法》自二〇二二年三月起實施，根據勞動部最新調查，勞工在職場上因遭受性別歧視，而在工作、招募、薪資福利考核、訓練進修、升遷各項業務上，遭受差別對待的比例為近十一年新低；且事業單位提供安胎假、產假等「促進工作平等措施」比例逾八十五%，顯示性別工作平等已經逐漸落實。

昨天是國際婦女節，性別平等工作法新制也於昨日上路，強化雇主防治責任。勞動部特別依事業單位規模，提供三種工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒範本，也編製職場性騷擾處理手冊供勞工及雇主參考。

根據勞動部最新「僱用管理就業平等概況調查」顯示，二〇二三年員工規模卅人以上的事業單位，八十九%已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，自性別平等工作法實施以來，訂定比率已由卅五·五%增至八十八·六%，廿多年來已提高五十三·一個百分點。

## 逾9成雇主給足母性保護假

至於政府積極推動的陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假等「促進工作平等措施」。根據調查，事業單位同意員工申請「產假」、「安胎休養」與「流產假」等母性保護相關假別的比例均逾九成；同意申請「陪產檢及陪產假」、「生理假」與「產檢假」的雇主也達八十五%以上，僅「家庭照顧假」的同意申請近八成最低。

若是「員工規模卅人以上」的事業單位，同意「家庭照顧假」的比例提高至九十三·九%，且同意為撫育未滿三歲子女「得減少工作時間」、「得調整工作時間」的比例，也都在八成以上；勞動部分分析，雖然超過八成企業即使同意員工請「家庭照顧假」，但

也不給工資，至於剩下近二成不同意的理由是「業務繁忙」，導致卅人以下的事業單位，同意的比例較低。