

高雄市政府勞工局

113 年度性別統計分析報告

高雄市受理性別平等工作法申訴案件概況

撰寫人：鍾佳宏

中華民國 113 年 6 月

## 高雄市受理性別平等工作法申訴案件概況

### 壹、前言

在二、三十年前，婦女工作權利在職場相較於男性為弱勢，民國 76 年，女性進入國父紀念館工作須簽署「單身條款」、「禁孕條款」，為保障婦女工作權利，開啟「兩性工作平等法」的立法之路，透過各界的妥協與共識，兩性工作平等法遂於民國 91 年 3 月 8 日開始施行，立法目的係為貫徹消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等，隨著時代變遷及民風開放，性別不再以二元分類，並增進對多元性別的尊重，於 97 年 1 月 16 日修正公布名稱為「性別工作平等法」，並於 112 年 8 月 16 日再度修正名稱為「性別平等工作法」。

另依據「消除對婦女一切形式歧視公約（簡稱：CEDAW）」第 11 條規定：「一、締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a) 人人有不可剝奪的工作權利；(b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；(c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；(d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；(e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。二、締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；(b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；(c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；(d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。」爰此，性別平等工作法參酌前開 CEDAW 對婦女就職場工作權益保護之精神，該法具體規範共分為禁止性別歧視、職場性騷擾防治及促進性別平等措施等三大保障內容，俾保障

其就業會機會平等、確保懷孕婦女的工作權利，及給予相關產假、產檢假等有薪假之特別保護。

## 貳、統計分析

性別平等工作法迄今已實施 20 多年，目前本次統計係為瞭解該法施行後，對於婦女權益及地位平等是否獲得實質平等，統計區間自 103 至 112 年，並以高雄市政府勞工局所受理申訴案件統計之。

一、性別平等工作法受理申訴概況：

### (一) 受理性別平等工作申訴案件數及性別比

勞工局近 10 年(103 年至 112 年)共計受理性別平等工作申訴案件 411 件，且案件數有每年逐步成長的趨勢，其中「禁止性別歧視」為 240 件(58.4%)、「職場性騷擾防治」為 153 件(37.2%)及「促進性平措施」為 18 件(4.4%)，故以受理之申訴類別觀之，「禁止性別歧視」為主要之申訴類別，其次為「職場性騷擾防治」。又按性別比觀之，申訴人為女性之百分比為 68.4%，較男性 29.9%高出 38.5 個百分比，故女性仍為性別平等工作主要之申訴性別。(圖 1-1、圖 1-2、圖 1-3、圖 1-4)

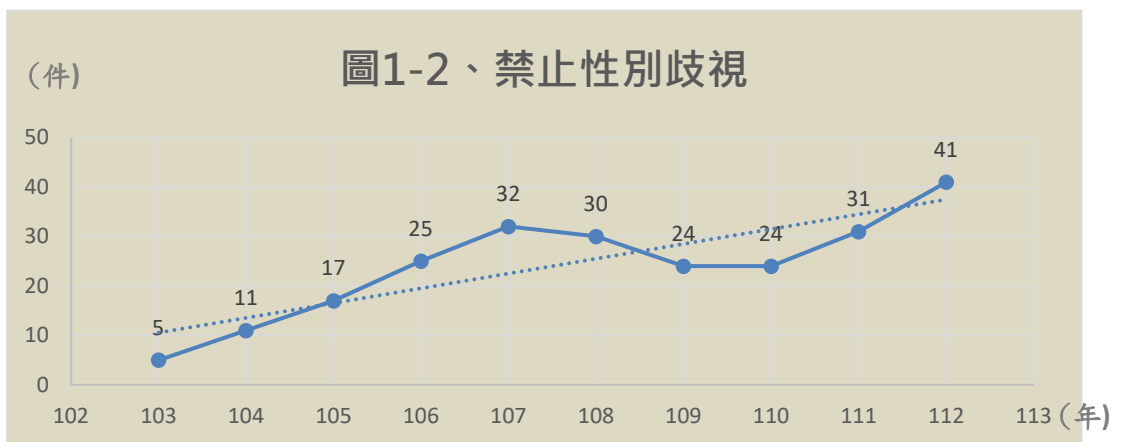
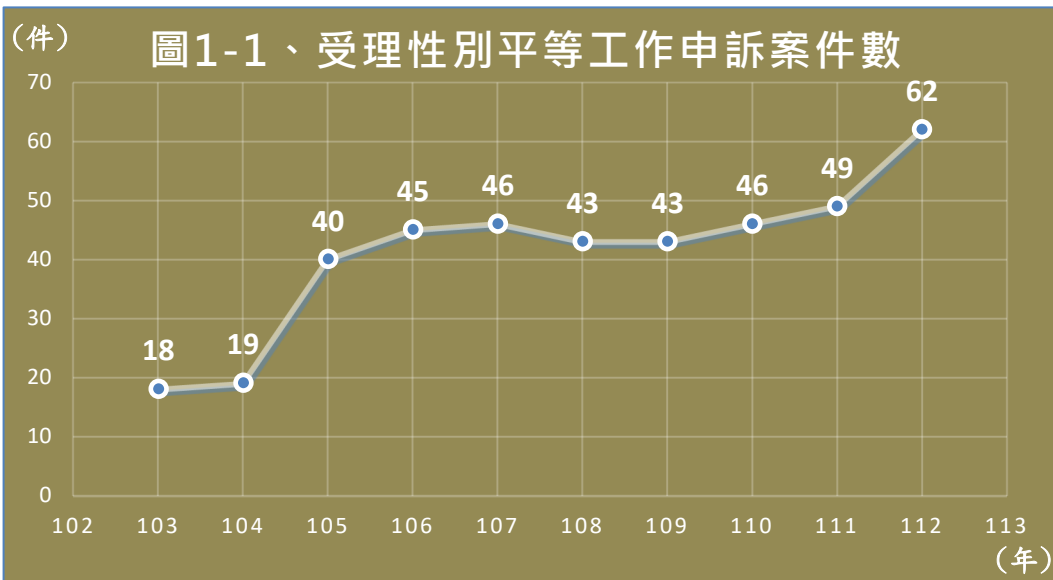
表1-1、高雄市性別平等工作法申訴受理案件數

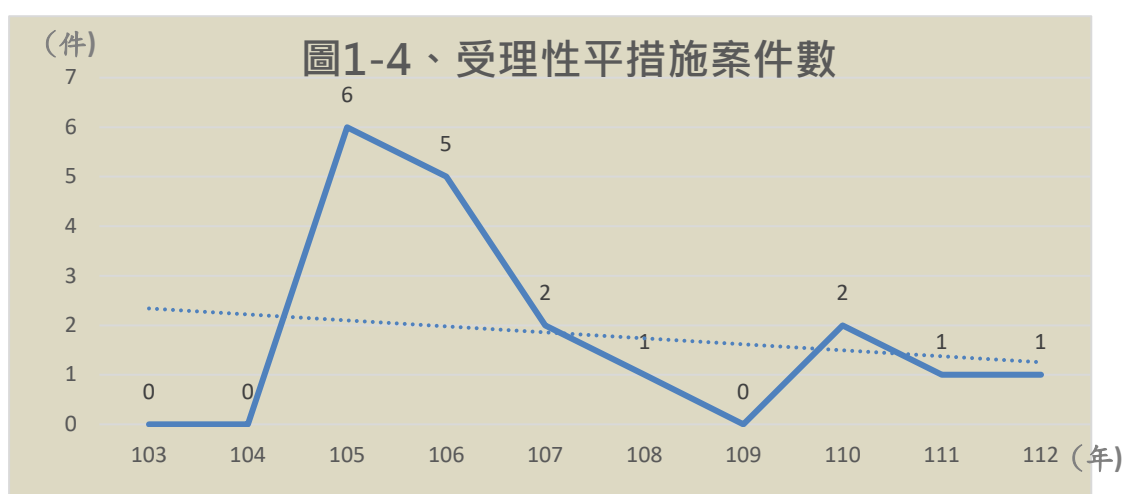
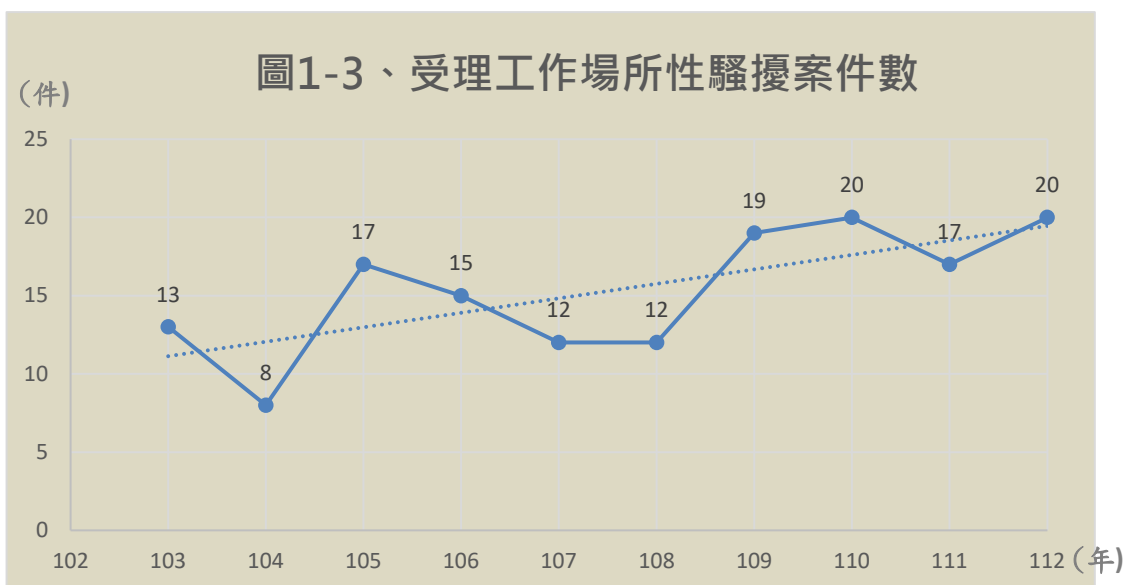
年別	合計	男	女	不詳	單位：件		
					禁止性別歧視	職場性騷擾防治	促進性平措施
103	18	1	16	1	5	13	-
104	19	5	14	-	11	8	-
105	40	7	33	-	17	17	6
106	45	12	32	1	25	15	5
107	46	21	25	-	32	12	2
108	43	13	28	2	30	12	1
109	43	5	36	2	24	19	-
110	46	9	36	1	24	20	2
111	49	16	33	-	31	17	1
112	62	34	28	-	41	20	1
總計	411	123	281	7	240	153	18

表1-2、高雄市性別平等工作法申訴受理案件數

單位：%

年別	合計	男	女	不詳	禁止性 別歧視	職場性騷 擾防治	促進性平 措施
103	100%	5.6%	88.8%	5.6%	27.8%	72.2%	-
104	100%	26.3%	73.7%	-	57.9%	42.1%	-
105	100%	17.5%	82.5%	-	42.5%	42.5%	15.0%
106	100%	26.7%	71.1%	2.2%	55.6%	33.3%	11.1%
107	100%	45.7%	54.3%	-	69.6%	26.1%	4.3%
108	100%	30.2%	65.1%	4.7%	69.8%	27.9%	2.3%
109	100%	11.6%	83.7%	4.7%	55.8%	44.2%	-
110	100%	19.6%	78.3%	2.1%	52.2%	43.5%	4.3%
111	100%	32.7%	67.3%	-	63.3%	34.7%	2.0%
112	100%	54.8%	45.2%	-	66.1%	32.3%	1.6%
總計	100%	29.9%	68.4%	1.7%	58.4%	37.2%	4.4%





## (二) 受理性平等工作申訴類別及性別比

另按受理性別平等工作申訴類別與性別進行分析，可以發現男性與女性在申訴類別有很大的差異，以「禁止性別歧視」觀之，性別平等工作法第7條主要係規範雇主之招募進用不得有性別歧視，按該申訴類別之性別比例(圖1-5)，男性申訴人比例為75%，遠大於女性20%，主要係因雇主對於招募產生的性別刻板印象，這類案件大都為違法之招募廣告，內容常以登載「限女性」或「女性佳」等條件，致男性求職人無法或不能前往應徵，而影響渠等就業機會之平等，反之在雇主招募上，女性因受「限性別」之影響較低。

然「禁止性別歧視」中的第11條，係規範雇主不得因離職、解僱、資遣及退休產生性別歧視，而從統計(圖1-6)該條申訴之性別比例，高達97%的申訴人為女性，代表雇主資遣或

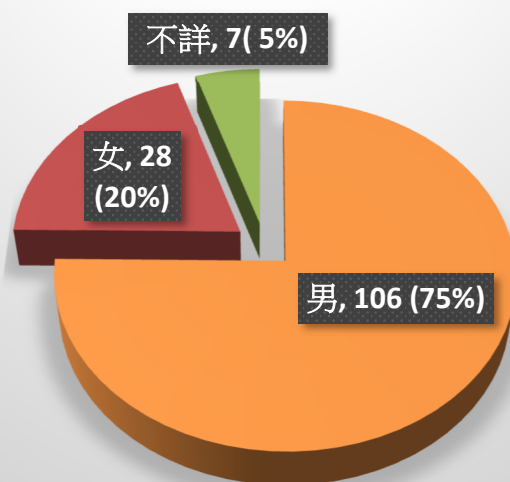
解僱對女性的不友善比例居多，大部分主因發生雇主對懷孕婦女有歧視之情形，並常以夾雜混合型的歧視動機在內，當知道勞工懷孕時，而以一般其他員工形成不平等的對待。未按職場性騷擾申訴之性別仍以女性為居多(圖 1-7)，達 93%，顯見女性遭遇性騷擾的比例及風險遠高於男性。

表1-3、受理申訴類別案件數

年別	單位：件				
	第7條	第10條	第11條	第13條	第21條
103	2	-	3	13	-
男	1	-	-	-	-
女	-	-	3	13	-
不詳	1	-	-	-	-
104	5	1	5	8	-
男	4	-	-	1	-
女	1	1	5	7	-
105	6	1	10	17	6
男	5	-	-	1	1
女	1	1	10	16	5
106	18	-	7	15	5
男	11	-	-	-	1
女	6	-	7	15	4
不詳	1	-	-	-	-
107	19	-	13	12	2
男	17	-	1	2	1
女	2	-	12	10	1
108	16	-	14	12	1
男	12	-	-	1	-
女	2	-	14	11	1
不詳	2	-	-	-	-
109	10	-	14	19	-
男	5	-	-	-	-
女	3	-	14	19	-
不詳	2	-	-	-	-
110	12	-	12	20	2
男	7	-	-	2	-
女	4	-	12	18	2
不詳	1	-	-	-	-
111	20	-	11	17	1
男	13	-	1	2	-
女	7	-	10	15	1
112	33	-	8	20	1
男	31	-	1	2	-
女	2	-	7	18	1
總計	141	2	97	153	18

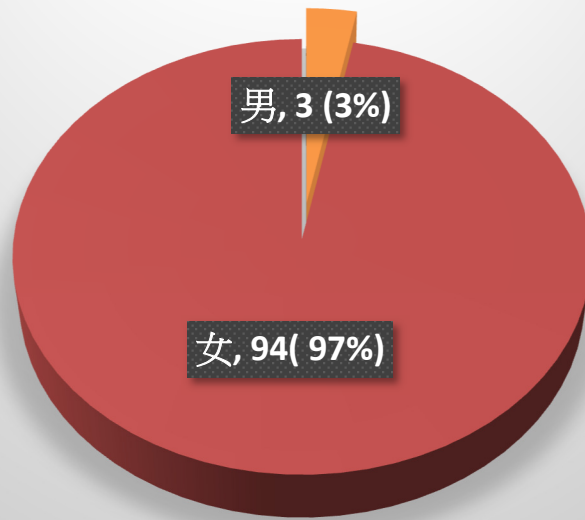
備註：「禁止性別歧視」為第 7 條、第 10 條及第 11 條；「職場性騷擾防治」為第 13 條；「促進性平措施」為第 21 條。

圖1-5、受理禁止性別歧視第7條申訴案



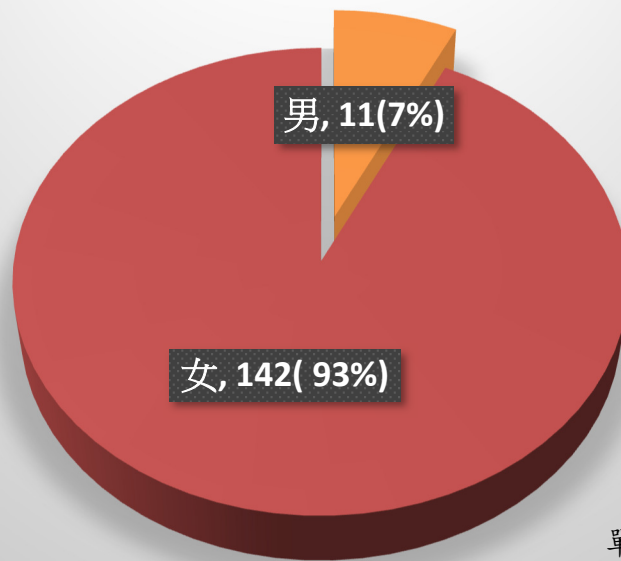
單位：件(%)

圖1-6、受理禁止性別歧視第11條申訴案



單位：件(%)

圖1-7、受理性騷擾第13條申訴案



單位：件(%)

## 二、性別平等申訴類別及行業別概況：

受理「禁止性別歧視」案件主要為第7條（雇主招募性別歧視）及第11條（懷孕歧視為大宗）。第7條性別歧視申訴常見行業別，第一名為「住宿餐飲業」，佔31.2%，其次為「批發

零售業」19.9%及「休閒娛樂業」9.2%，故該三個行業之雇主有偏好僱用女性之情形，致在招募廣告常見有「限女性」之條件。另懷孕歧視常發生之行業別，由高至低分別為「批發零售業」佔27.8%、「製造業」13.4%及「住宿餐飲業」11.3%。無論何種性別歧視之樣態，較易於發生在「住宿餐飲業」及「批發零售業」，可能原因在於這類事業單位之人員偏重勞務提供，易於取代，且事業單位規模不大，雇主在考量人事成本，或有偏好僱用女性之情形，進而產生性別不平等之職場環境。

第13條「工作場所性騷擾」常遭申訴之行業別中，第一名為「批發零售業」佔20.9%，其次為「製造業」佔15.7%，第三名為「住宿餐飲業」佔14.4%，值得關注的是，「醫療保健業」也達到11.1%，尤其長照2.0推行多年至今，照顧服務員從事居家照護亦常遭到案主或其家屬性騷擾時有耳聞，也是目前亟待解決的課題。

表2-1、受理性別平等工作申訴案之行業別

申訴類別	單位：件																		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
第7條	1	-	12	-	-	3	27	2	44	4	2	2	1	7	1	8	3	13	11
第10條	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
第11條	-	-	14	-	-	5	28	3	11	6	-	-	4	10	-	6	8	1	1
第13條	1	-	24	-	-	4	32	4	22	4	7	2	7	14	-	3	17	2	10
第21條	-	-	2	-	-	-	2	-	5	-	-	1	1	2	-	1	1	-	3

表2-1、受理性別平等工作申訴案之行業別分布率

申訴類別	單位：百分比																		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
第7條	0.7%	-	8.5%	-	-	2.1%	19.9%	1.4%	31.2%	2.8%	1.4%	1.4%	0.7%	5.0%	0.7%	5.7%	2.1%	9.2%	7.8%
第10條	-	-	-	-	-	-	-	50%	-	-	-	-	-	50%	-	-	-	-	-
第11條	-	-	13.4%	-	-	5.2%	27.8%	3.1%	11.3%	6.2%	-	-	4.1%	10.3%	-	6.2%	8.2%	1.0%	1.0%
第13條	0.7%	-	15.7%	-	-	2.6%	20.9%	2.6%	14.4%	2.6%	4.6%	1.3%	4.6%	9.2%	-	2.0%	11.1%	1.3%	6.5%
第21條	-	-	11.1%	-	-	-	11.1%	-	27.8%	-	-	5.6%	5.6%	11.1%	-	5.6%	5.6%	-	16.7%

- A大類「農、林、漁、牧業」.....
- B大類「礦業及土石採取業」.....
- C大類「製造業」.....
- D大類「電力及燃氣供應業」.....
- E大類「用水供應及污染整治業」.....
- F大類「營建工程業」.....
- G大類「批發及零售業」.....
- H大類「運輸及倉儲業」.....
- I大類「住宿及餐飲業」.....
- J大類「出版、影音製作、傳播及資訊服務業」.....
- K大類「金融及保險業」.....
- L大類「不動產業」.....
- M大類「專業、科學及技術服務業」.....
- N大類「支援服務業」.....
- O大類「公共行政及國防；強制性社會安全」.....
- P大類「教育業」.....
- Q大類「醫療保健及社會工作服務業」.....
- R大類「藝術、娛樂及休閒服務業」.....
- S大類「其他服務業」.....



### 三、違反性別平等工作情形：

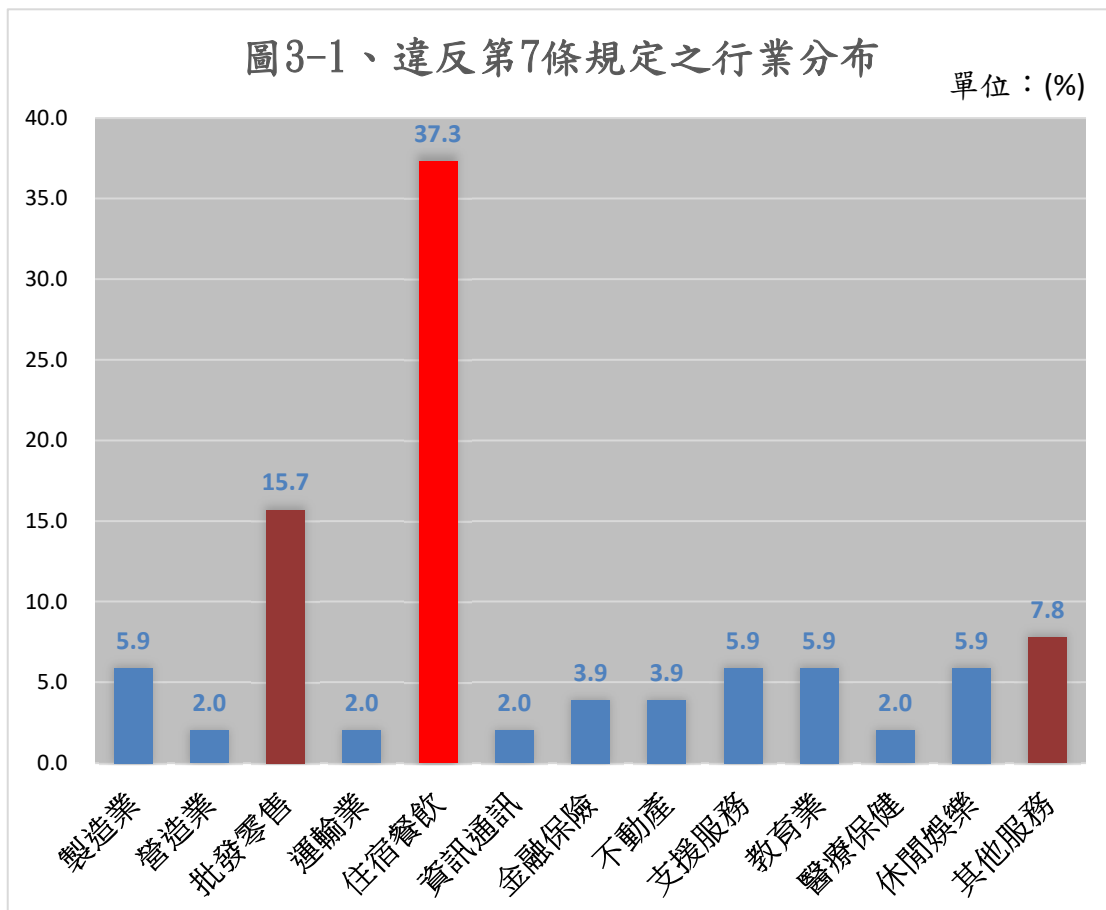
高雄市有關受理性別平等工作案件之流程須經高雄市就業歧視評議會審議，依本統計區間為103年至112年，第7條禁止性別歧視成立51件，其中行業別以「住宿餐飲業」受罰最多，佔37.3%，其次為「批發零售業」佔15.7%；第11條禁止性別歧視成立17件，其中行業別以「批發零售業」佔27.8%受罰最多，其次為「專業服務業」佔16.7%；另第13條職場性騷擾防治成立41件，其中行業別受罰最多件為「製造業」，佔19.5%，其次排名分別為「專業服務業」14.6%及「住宿餐飲業」12.2%。

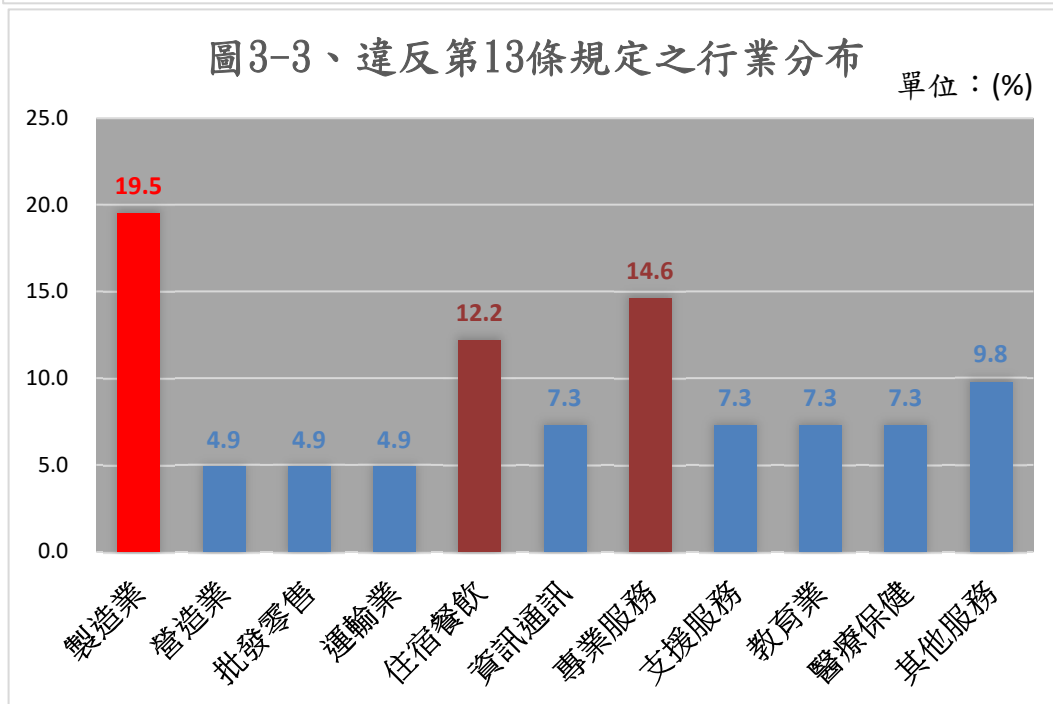
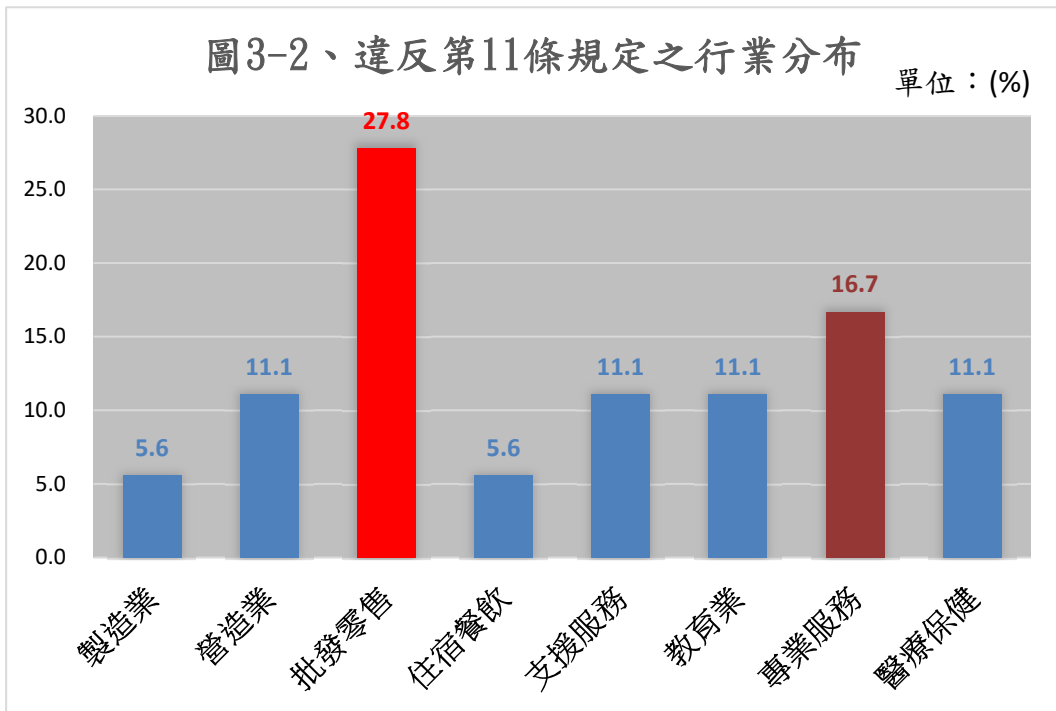
表3、受理申訴案件處理結果情形

單位：件

申訴類型	合計	成立	不成立	簽結
第7條	141	51	84	6
第10條	2	-	1	1
第11條	97	17	36	44
第13條	153	41	73	39
第21條	18	4	14	-

圖3-1、違反第7條規定之行業分布





#### 四、分析重要發現：

##### (一) 雇主招募性別歧視現況：

依高雄市受理性別平等工作法申訴案件之情形，不論男、女性在職場上皆有遭受性別歧視之可能，以第7條招募歧視樣態中，男性申訴人之比例為75%，遠高於女性55個百分點，顯見男性常於招募時遭受性別歧視。又前開易發生招募性別歧視之行業別為「住宿餐飲業」及「批發零售業」，又按行政院主計總處112年人力資源

調查統計有關「就業者之行業」統計，本市「批發零售業」之就業者比例佔 16.11%，其中女性佔 8.65%，相較男性 7.46%，高出 1.19 個百分點；「住宿餐飲業」之就業者佔 8.23%，女性就業者佔 4.94%，相較男性 3.65%，高出 1.29 個百分點，與本次統計發現該二行業別易發生對男性求職者歧視結果相符，是該二行業對男性求職者易產生性別歧視，顯見一般社會中，雇主對於該二行業產生既定的性別刻板印象，並偏好僱用女性，進而造成職業性別隔離現象。

(二) 婦女權益保護仍有成長空間：

女性受僱者在性別平等工作申訴中，主要遭受雇主解僱或資遣之性別差別待遇及發生職場性騷擾情事。其中婦女常因懷孕而遭雇主資遣或解僱，對應其申訴條文第 11 條之統計，女性高達 97%，遠高於男性的 3%，且常發生在「批發零售業」及「製造業」，這些行業對於懷孕婦女較為不友善。再者，工作場所性騷擾亦於發在女性勞工身上，申訴人為女性高達 93%，其中雇主未能妥善處理性騷擾事件而受罰之行業以製造業 19.5% 為最多，其次為「專業服務業」14.6% 及「住宿餐飲業」12.2%。總體而言，女性申訴人共計 281 人，男性為 123 人，女性高於男性 158 人，高出 38.5 個百分點，尤以女性常遭遇之職場性騷擾及懷孕歧視情事有逐年增加的趨勢，整體職場環境仍對女性較為嚴峻，且當發生是類情事，即直接影響婦女之工作權益，喪失經濟來源，影響甚鉅。

參、政策建議及運用情形：

一、辦理雇主研習會，增進性別意識之培力：

職場的性別隔離仍植基於雇主受到性別刻板印象的影響，以致在「住宿餐飲業」及「批發零售業」常發生雇主於徵人訊息加註「限女性」，而影響男性求職人就業機會之平等。為打破事業單位之性別隔離，在辦理研習會加強相法令宣導外，輔以對於雇主性別意識的培力，促使雇主在招募新員工，去除對於求職人任何性別上的考量，並回歸求職人能否執行業務的能力。另加強查核社群媒體及人力銀行上的徵人廣告內容，避免雇主有性別歧視，而影響就業機會之平等。

## 二、因應新法，加強輔導雇主性騷擾防治：

鑒於 112 年 7 月 31 日立法院三讀通過性別平等工作法部分條文修正案，本次新法增修聘僱 10 以上未滿 30 人之企業應訂定申訴管道，並於工作場所公開揭示，查是類單位於高雄市約為 1 萬 1 千多家，並藉由本次性騷擾申訴常發生之行業別統計先予輔導，印製相關文宣海報供其張貼，合計約 6,000 家。加強進行性別平等工作法檢查，本（113）年針對 30 人以上之事業單位未訂定性騷擾防治規範，透過本局性平專案檢查，預計進行 450 場次專案檢查，俾使 30 人以上事業單位符合規定比率可達 9 成以上，展現政府落實勞動法令之決心。另在工作場所性騷擾防治，加強宣導性別平等工作法修正之規定，並落實相關新制之推動，並於性騷擾發生時，要求雇主依法處置，採取立即有效之糾正及補救措施，輔以辦理調查人員專業訓練，增進事業單位調查專業能力，打造免於性騷擾的工作環境。另積極建立職場性騷擾被（加）害人心理諮商輔導機制，主動關懷被害人，藉由專業心理諮商服務，協助被害人重回職場。

## 三、消除性別歧視，打破職場性別隔離現象：

本研究調查發現申訴人性別以女性為居多，並常發生遭受懷孕歧視之對待，因此為保障婦女權益、促進性別平等、提升婦女勞動參與率、協助消除婦女就業障礙，定期召開婦權會就業安全小組會議，且為女性職能培力，辦理「國際婦女節工會女性幹部講座」，藉以提升女性工會幹部性別意識，鼓勵參與工會事務。在勞工教育方面，本局持續補助學校及工會辦理性平教育，並透過勞工大學之學員須知加強對性騷擾防治之宣導，以及在職業訓練課程中，皆規劃規劃尊重身體自主權、兩性交往面面觀、約會注意事項、拒絕性騷擾及性侵害防治等課程，藉由本局在各業務推動過程中，將性平意識及性騷擾防治之觀念潛移默化至雇主及勞工，以達到職場平權友善之環境。

## 肆、結論

現職場性別平權推動方面仍有很大的努力空間，就申訴類型及性別來分析，女性申訴人將近佔 7 成左右，其中主要原因在職場性騷擾及懷孕歧視申訴比例約佔 6 成，反映女性在職場常遇見不公平的狀況。另職場性騷擾申訴常發生在「批發零售」、「製造業」及「住宿餐飲」。綜上而論，本局針對常見申訴

樣態，如職場性騷擾或懷孕歧視，除利用宣導會特別加強外，另也製作相關宣導品發放，提升國人男女平權觀念，協助事業單位建立性騷擾防治機制。性別歧視申訴常見民眾檢舉「限性別」之違法招募廣告或求職人遭雇主以限性別為由予以拒絕，進而防礙特定或不特定求職人平等之就業機會，且就業歧視之罰鍰不輕，雇主常不諳法令而誤觸法規，因此，本局亦針對小型獨資商號對常見之性別或年齡歧視予以函文宣導，希冀提升本市職場平權之友善環境。