

新竹縣政府 112 年度性別平等工作法申訴案件 性別分析



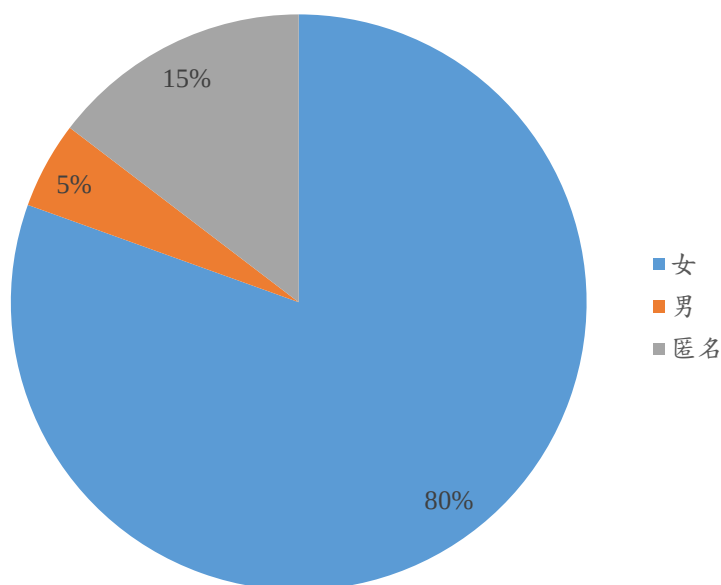
壹、前言

為保障國民就業機會平等，我國於就業服務法第 5 條禁止性別、性傾向及年齡等多項就業歧視，並於民國 91 年 3 月 8 日施行性別平等工作法(原名稱：性別工作平等法)，強化保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，落實消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第 11 條規定，以營造友善且平等之職場環境。

貳、112 年度性別平等工作法申訴案件受理情形

本府 112 年度受理性別平等工作法申訴案件共計 41 件，其中申訴者為女性高達 80%，遠高於男性 5%（圖 1）。

圖1 申訴者性別占比

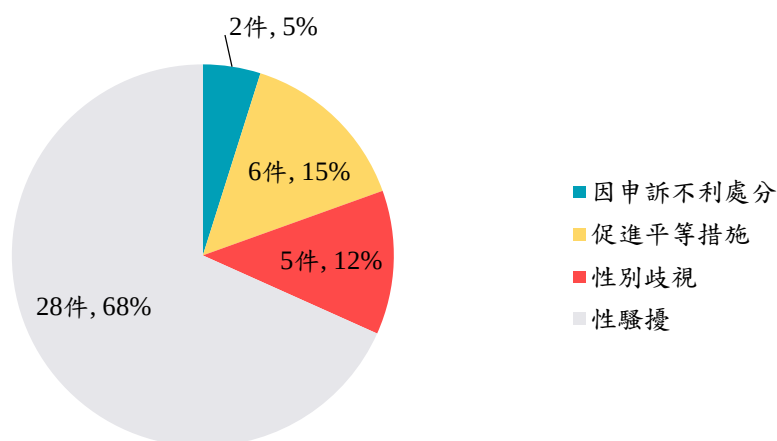


資料來源：本縣勞工處。

一、性騷擾申訴案最多，且女性申訴者比率較高

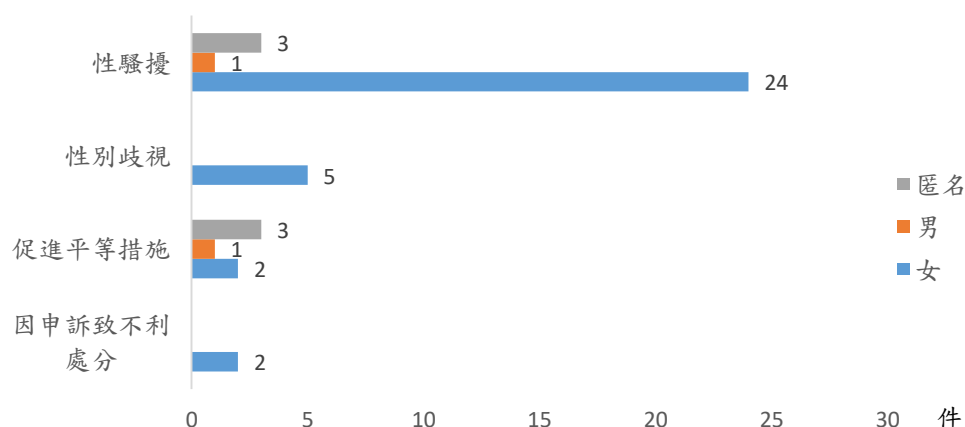
依申訴案件之類型進行分析，可發現以性騷擾申訴案 28 件最多，佔整體申訴案 68%（圖 2），另從申訴者性別觀察，性騷擾申訴案以女性為主要申訴者（圖 3），與一般社會大眾認為加害者以男性為主、女性是被害人相符之性別刻板印象相符，也因此造成男性即便遇到疑似被性騷擾情形也不願意提起申訴。

圖2 案件類型分布



資料來源：本縣勞工處。

圖3 案件類型與申訴者性別比較

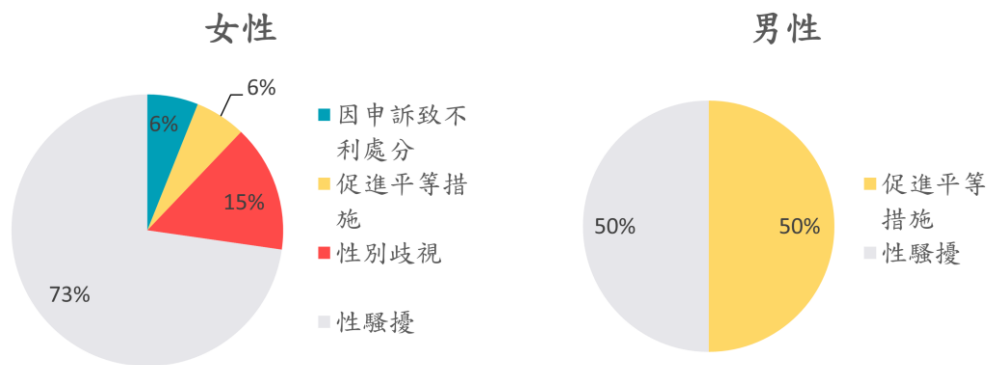


資料來源：本縣勞工處。

二、女性多申訴性騷擾與性別歧視，男性則申訴性騷擾與促進平權措施

從圖 4 可發現女性申訴的案件類型較男性多元，其中以性騷擾最高，性別歧視次之，男性則性騷擾與促進職場平權措施（如育嬰留職停薪），又性別歧視依申訴內容可發現多為懷孕期間被資遣，顯示因女性生理特殊性較易受到職場不平等對待。

圖 4 案件類型之性別差異

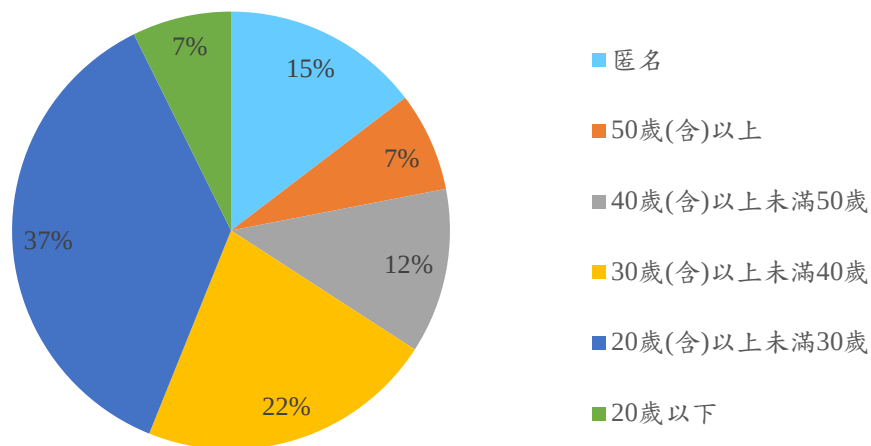


資料來源：本縣勞工處。

三、女性申訴者年齡多為 20 歲（含）以上未滿 30 歲，男性申訴者則為 20 歲以下及 30 歲（含）以上未滿 40 歲

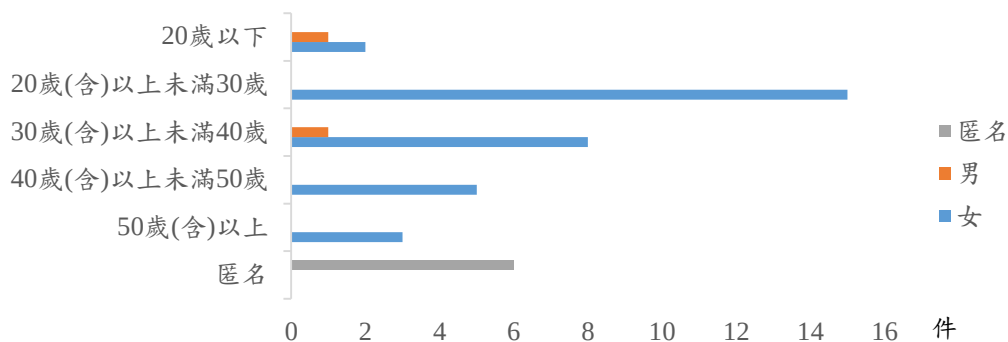
申訴者年齡多分布在 20 歲（含）以上未滿 30 歲，30 歲（含）以上未滿 40 歲者則次之（圖 5），另從申訴者性別觀察，女性申訴者仍以 20 歲（含）以上未滿 30 歲為主要年齡層，男性申訴者則為 20 歲以下及 30 歲（含）以上未滿 40 歲（圖 6）。

圖5 申訴者年齡層分布



資料來源：本縣勞工處。

圖6 申訴者年齡與性別比較

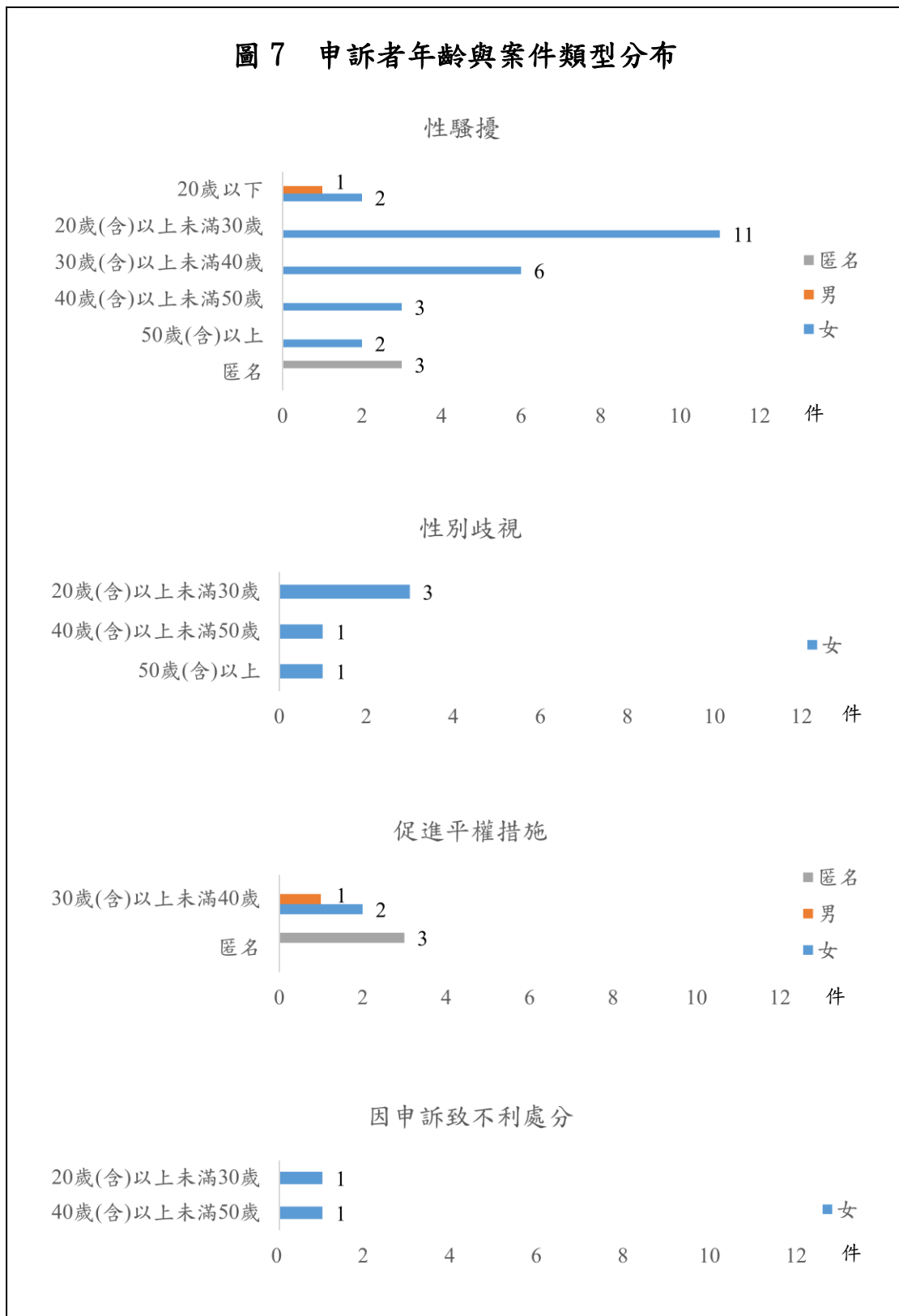


資料來源：本縣勞工處。

四、性騷擾及性別歧視申訴案以 20 歲（含）以上未滿 30 歲女性申訴者最多

性騷擾及性別歧視申訴案以 20 歲（含）以上未滿 30 歲女性申訴者最多，促進平權措施申訴案多採匿名檢舉，因申訴致不利處申訴案則分別為 20 歲（含）以上未滿 30 歲、40 歲（含）以上未滿 50 歲女性申訴者（圖 7）。

圖 7 申訴者年齡與案件類型分布



資料來源：本縣勞工處。

參、性別議題及政策目標

由上述資料可發現，性別平等工作法申訴案件以女性為主要申訴人，且職場性騷擾事件最多，年齡層多分布在 20 歲（含）以上未滿 30 歲區間，因此如何避免初入職場之女性處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，為本案議題，此外，也不能忽視因刻板印象，造成男性即便被性騷擾也不願意提起申訴之情形，包含職場性騷擾防治觀念亟待加強、職場平權意識有待提升等，分述如下：

一、職場性騷擾防治觀念亟待加強，所有人均有可能是被害人，並應避免成為加害人

消弭性騷擾被害人之性別刻板印象，所有人均有可能是被害人，也有可能成為加害人，更應避免成為加害人，鼓勵事業單位加強對員工的性騷擾防治教育訓練，尤其應於新進人員教育訓練中加強相關申訴管道宣導，並積極向合作廠商或客戶傳達其重視員工免受職場不法侵害之訊息，共同營造友善且平等之職場環境。

加強查核事業單位有無依法設置性騷擾申訴管道、內部申訴調查及懲處機制，督促其確實依制度受理、落實相關調查及懲處，並採取立即有效之糾正及補救措施。

二、改善職場不平等環境，提升職場平權意識

性別平等工作法即為強化保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等精神之專法，需加強相關法令宣導，並輔導事業單位修正內部制度以符合最新法令，透過勞動檢查查核違法事業單位，以督促其知法並守法。

肆、結語

性別平等工作法已於 112 年 8 月 16 日修正公布，強化雇主對職場性騷擾防治及處理的義務與責任，為避免初入職場之女性處於敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，本府勞工處將以「加強事業單位職場性騷擾防治作為」、「透過多元方式促進職場平權」作為政策目標，推動方針如下：

一、加強事業單位職場性騷擾防治作為

113 年度預計針對事業單位性騷擾申訴案專責人員辦理性騷擾調查培訓課程 3 場次，提升其專業知能，並發放性騷擾防治措施宣導摺頁，提供事業單位檢核內部性騷擾防治措施，協助事業單位建置友善職場環境，避免職場性騷擾事件發生。

113 年度起截至 5 月底，已發放性騷擾防治措施宣導摺頁 169 家次，並訂於 113 年 7 月份辦理性騷擾調查培訓課程 3 場次。

二、透過多元方式促進職場平權

113 年度預計劇團進入轄內高中（職）表演、辦理職場平權法令宣導會、勞權教育種籽師資培訓研習等方式，提升學子、事業單位及民眾職場平權觀念；此外，將主動至事業單位勞動法令輔導訪視或勞動檢查，並透過事業單位依法報送工作規則時協助事業單位即時修正，以符合最新法令。

113 年度起截至 5 月底，已辦理職場平權法令宣導會 1 場次，共計 87 人次參加(男性 16 人；女性 71 人)，並主動訪視或查核 10 人以上事業單位建置性騷擾申訴管道等計 89 家次，書面審查工作規則計 121 家次。

