

2020



台灣同志職場處境調查結果

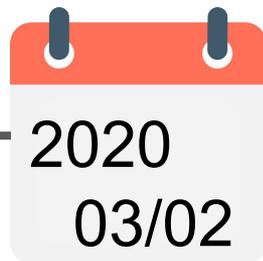
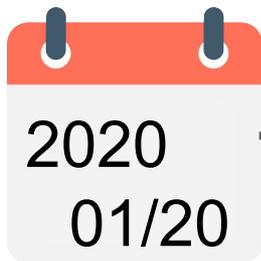
2020年5月5日發表



同志諮詢熱線
TAIWAN TONGZHI (LGBTQ+)
HOTLINE ASSOCIATION

婚姻平權
大平台

基本資料	_____	P3
出櫃狀況	_____	P9
職場環境狀況	_____	P14
職場性別相關事件	_____	P17
後記	_____	P21



43 天內, 蒐集到 2,158 份問卷
有效問卷數量高達 **98.24%** (2,121 份)

在此調查的2121樣本量, 預設最大變異情形, 95%的信心水準
下, 抽樣誤差為正負 2.1 個百分點。

基本資料 性別&性傾向比例



婚姻平權
大平台

2020 Workplace Equality Survey in Taiwan

跨性別男性

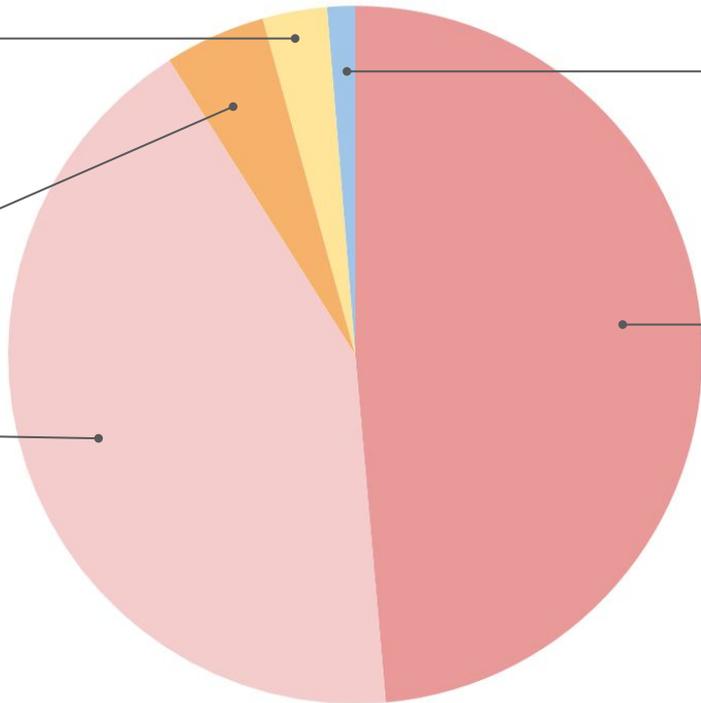
3.0%

跨性別女性

4.7%

順性別男性

42.4%

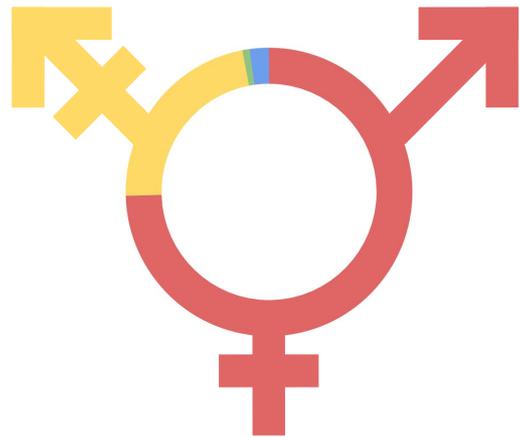


其他

1.3%

順性別女性

48.6%



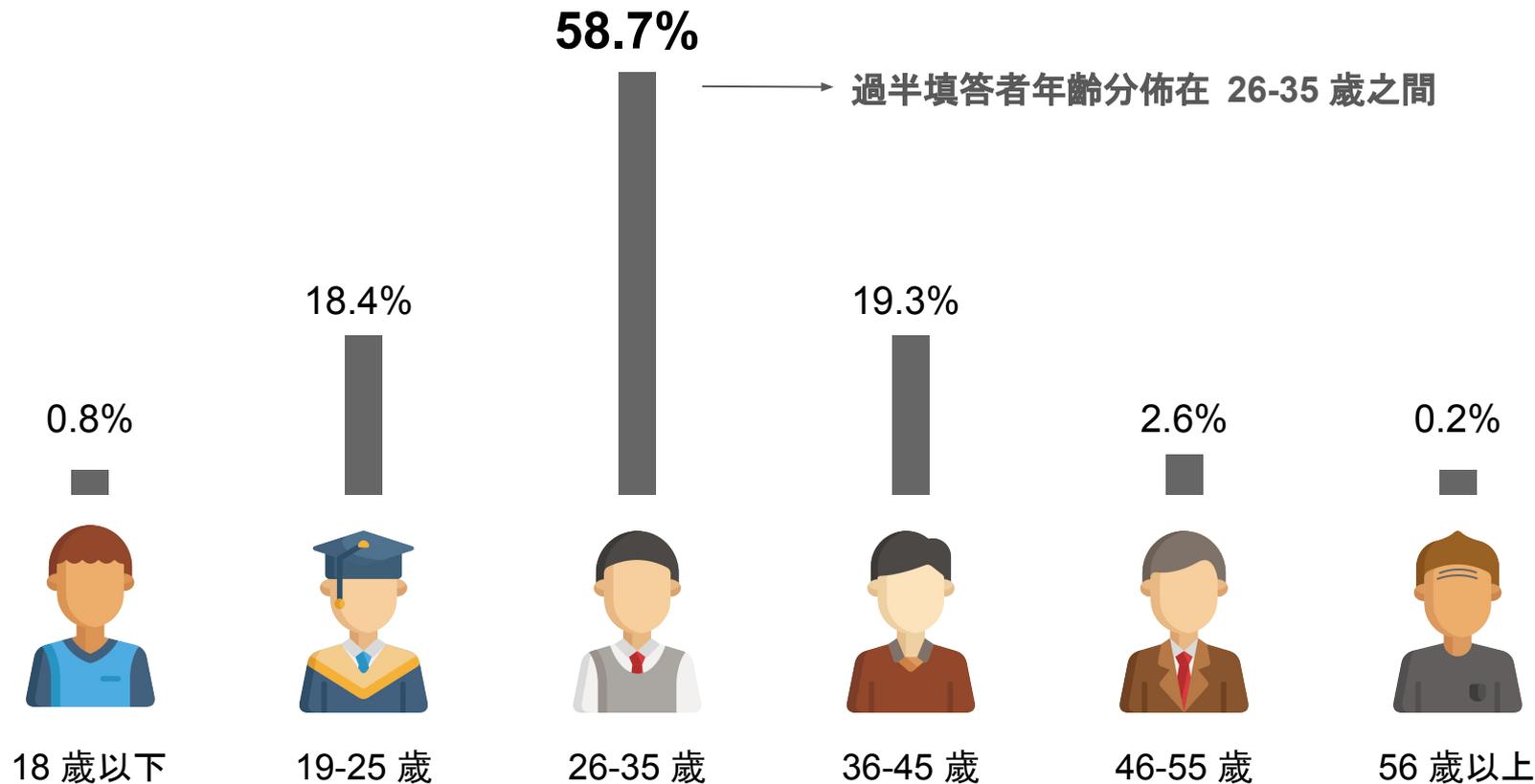
同性戀: 74.5%

雙性戀: 22.4%

異性戀: 0.8%

其他: 2.2%

基本資料 年齡分佈



基本資料 工作型態和工作類型比例



婚姻平權
大平台

同志諮詢熱線
TAIWAN TONGZHI HELPLINE
HOTLINE ASSOCIATION

2020 Workplace Equality Survey in Taiwan

13.2%



服務業



9.8%



教育產業



9.7%



科技產業



8.2%



其他專業



7.4%



餐飲產業



6.3%



公務人員



6.2%



製造產業



6.0%



醫療產業



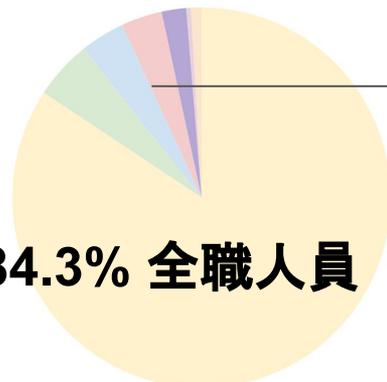
5.5%



行政人員



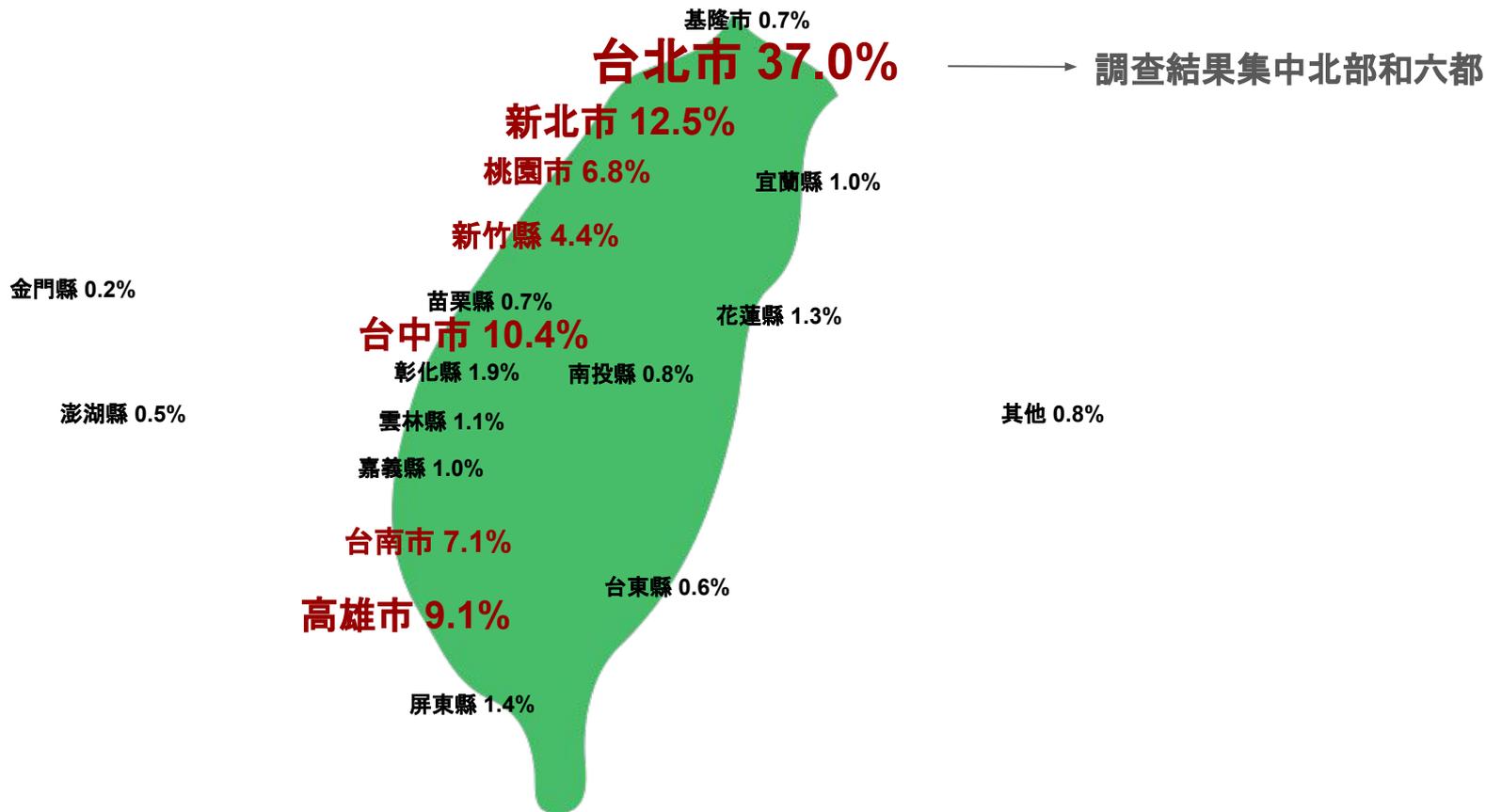
84.3% 全職人員



- 5.0% 在學兼職
- 3.8% 自由業
- 3.5% 兼職人員
- 2.1% 待業中
- 0.4% 無職
- 0.9% 其他

- 藝術產業(4.9%)
- 社福與助人產業(4.7%)
- 金融財經(4.4%)
- 業務經銷(3.6%)
- 軍人(1.9%)
- 學術研究(1.9%)
- 自由業(1.4%)
- 農林漁牧業(0.5%)
- 其他工作類型(4.5%)

基本資料 工作地點分佈





六成的填答者年資介於 **3-10 年**之間



超過 1/4 的填答者來自規模超過 500 人的**大型企業**，也有 **20%** 的填答者的公司規模介於 **11-50 人**之間



66% 的填答者的平均月薪資介於**基本薪資到五萬元**之間，而跨性別填答者的平均收入低於全體填答者的平均



超過七成的填答者為**基層員工**（非主管職）

出櫃狀況 個人出櫃情形

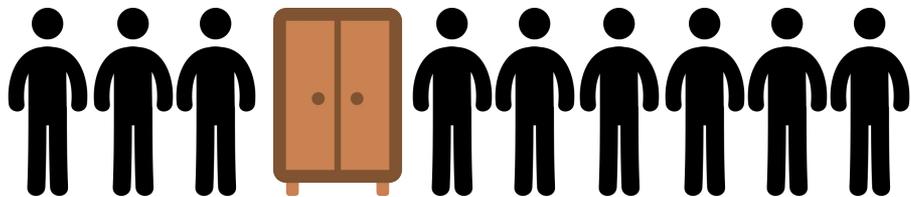
(此題為複選)

2020 Workplace Equality Survey in Taiwan



同志諮詢熱線
TAIWAN GAY/LESB+
HOTLINE ASSOCIATION

婚姻平權
大平台



每 10 位填答者, 就有 1 位完全沒有任何出櫃的經驗



超過一半(55%)的填答者
在職場有和少部分的**同事**出櫃



但向直屬**主管**、職務高於自己
的人出櫃的填答者均**低於三成**



過半的填答者認為能在
職場出櫃是重要的
，會影響到出櫃意願的因
素包含了**工作年資**和**工作
職位高低**



工作年資

若工作年資少於三年，相對較沒
有意願在職場上出櫃



工作職位高低

主管職以上較基層員工或老闆
雇主容易出櫃，且有近五成的填
答者認為需要向比自己職位高
的人隱藏同志身份

出櫃狀況 職場出櫃的擔心

(此題為複選)

2020 Workplace Equality Survey in Taiwan



婚姻平權
大平台

影響職場人際關係

49.7%

影響工作升遷或發展

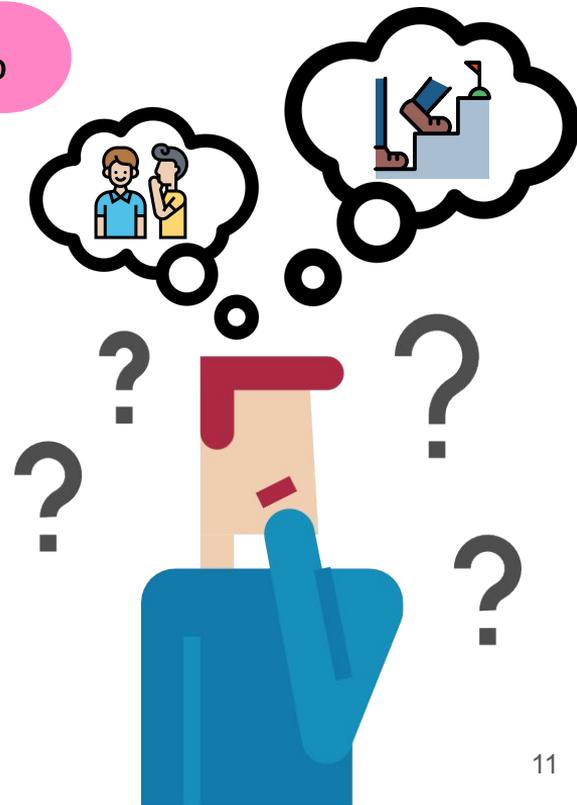
38.2%

導致自己遭受霸凌或騷擾

35.5%

遭到同事或主管刁難

35.1%



出櫃狀況 願意出櫃的理由



希望如果有一天和女友結婚，能夠大方和公司同事分享喜悅，請領結婚補助時也不會因此被刁難。

▶ 26-35歲的基層公務員
順性別女同志／高雄市



即將透過代孕擁有我們的小孩，會有比較長的假需要請。之後小孩回台，我也可能會因為照顧需要經常請假，沒有出櫃的話，請假會變的較難以啟齒。

▶ 26-35歲的科技業工程師
順性別男同志／新竹市



首先在職場上需先試探同僚的接受度，才可以確定受到最低的傷害。會願意出櫃也是因為不會受到太大的傷害，也希望同僚也能了解真正的我。

▶ 26-35歲的基層軍人
順性別男同志／新北市



本身是未換證已經在做治療的跨男，不出櫃的話會對大家造成很多疑問與困擾，包括廁所要上哪，員工旅遊該怎麼分配床位...等等，所以必須說明自己的狀況。

▶ 26-35歲的廣告傳播業
跨性別男異性戀／台北市

出櫃狀況 不同職業別的出櫃



製造產業和**行政人員**的填答者出櫃經驗最少



餐飲業、**自由業**和**藝術產業**的填答者相較其他產業可以更自在地向同事出櫃



教育產業、**金融產業**和**公務人員**的填答者認為在職場出櫃是重要的，但能自在出櫃的人相對少，多數仍認為要隱藏自己的同志身份



員工出櫃與否：

有公開出櫃的員工 _____ 38.1%
可能有員工是同志但沒有出櫃 _____ 56.3%

過半填答者認為有同事是未出櫃同志

員工受到不平等待遇或遭受欺負：

有因性別氣質或裝扮受到欺負的員工 _____ 6.8%
有因為性傾向(被揭露或被猜測)受到欺負的員工 _____ 5.8%
有因為跨性別身份受到欺負的員工 _____ 1.1%

超過一成填答者在職場上有遇到因性別氣質、裝扮、性傾向不同而遭受不平等待遇

員工支持同志議題與否：

有積極推動倡議同志議題的員工 _____ 24.9%
有曾經表達對同志不友善言論的員工 _____ 37.0%

近四成填答者表示有同事曾經表達對同志不友善的言論



所在的工作單位

沒有任何性別友善的措施或表達過同志友善的意見	53.1%
對內部或對外有表達過同志友善的意見	35.4%
透過掛彩虹旗傳遞支持性別多元的訊息	11.9%
提出對同志或性別友善的明確政策	10.8%

交叉分析：
公司規模越大，在
性別友善政策和性
別教育訓練兩項上
相對較為友善

其他還有支持同志員工的部門或社團(8.2%)、提供與同志或性別友善的教育訓練(7.7%)、可以自由選擇制服樣式(7.7%)、曾使用含有同志的非負面廣告文宣(7.3%)、性別友善廁所(7.2%)。

與同事或主管間的相處上

經常被關心感情生活或催促與異性交往 37.9%

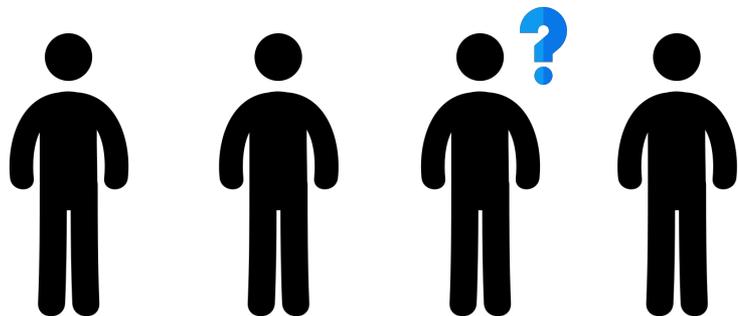
在同事或主管面前假裝自己是異性戀(如配合聊天話題) 34.7%

被建議改變或調整性別氣質、外觀或舉止 12.4%

經常被探查隱私(例如積極要求加臉書、調查交友狀況) 11.4%



其他還有公司的工作制度明顯偏袒異性關係(如單身 值大夜、額外提供夫妻補助)、因為「性傾向」的不同使填答者遇到困難和誤會、因為性別氣質或打扮使我遇到困難或誤會(例如在洗手間)各佔約 5-6%。

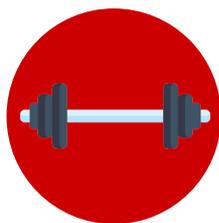
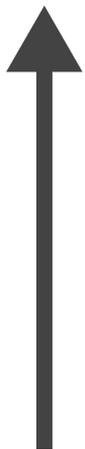


$\frac{3}{4}$ 的填答者都知道《就業服務法》及《性別平等工作法》

不過……



有三成填答者不了解公司內部的**霸凌申訴機制**，還有 $\frac{1}{4}$ 的填答者即便知道也**不信任**這個管道



工作壓力過大

29.2%



增加同志圈內社交

27.5%

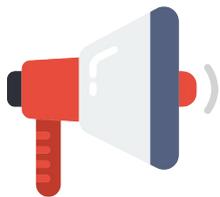


職場不友善同志

23.2%



七成填答者希望公司或雇主可以舉辦**同志與性別友善的課程**、講座或教育訓練。



近六成的填答者希望公司或雇主可以**積極處理同志或性別不友善**的工作歧視事件



超過四成的填答者希望能針對同志或性別不友善事件**制定明確罰則**

職場性別相關事件 2016 vs. 2020



此次調查相較於 2016 年的調查：
同志向親友、同事、長官出櫃的比例，沒有明顯差異
但填答者表示「自身職場中有公開出櫃的員工」之比例，有明顯增加
(27.3% → 38.1%)



同志在公司內部跟同事、主管的相處經驗變得更加正向，如：被關心感情生活、需要假裝為異性戀的狀況，有明顯的變少



但公司在制度面上的進展仍是有限，超過一半的填答者表示公司還是 沒有任何針對同志的性別友善措施



就職場議題迫切度而言：2016年最多人在意「職場不友善同志」，但在今年的調查中明顯下降；「增加圈內社交」的需求在今年則有明顯上升



法律改變對於社群有很大的意義。4 年來，因著婚權運動的進展，同志相關議題的討論度變高，同志族群對自己認同感也有提升，在自我認同與社群連結有更高期待。

同場加映：

若想在企業中推動同志友善職場，卻不知道該如何開始著手，可以參考 [同志友善職場指南](#)