

主 題：	新北市工作平等宣導團-性別平等工作法簡介講師：洪楷勛科員
日 期：	108 年 05 月 08 日(13:30-15:30) 參加人次:152 人 地點：圖資大樓一樓演講廳

本次邀請前勞工局洪楷勛科員蒞臨本校，講授性別工作平等法簡介相關議題。

我國職場性別平等立法之進展 91 年 1 月 16 日公布兩性工作平等法，3 月 8 日實施。97 年 1 月 16 日修正為性別工作平等法(以下簡稱性工法)。藉由禁止性別歧視及性騷擾，採行工作平等促進措施，規定救濟及申訴程序，訂定違反之罰則，期能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。

性別工作平等法禁止性別歧視規定：

1. 指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
2. 因性別或性傾向而有差別待遇，工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
3. 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。
4. 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

性騷擾之認定：性騷擾之認定，應就個案個別審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

面對性騷擾之處理：

1. 立即制止明確表達不舒服的感覺，並要求對方不要再犯。記下來、寫下來、說出來。
2. 記下發生時間、地點、行為人的言行越詳細越好，保存往來書信、簡訊、電子郵件並告知可信任的人
3. 申訴搜集相關證據後向事業單位提出申訴，要求對方不得再有不當行為、道歉或其他措施。
4. 若事業單位未積極處理時，可向縣市政府申訴。

性騷擾之防治措施：

1. 僱用 30 人以上之雇主應依工作場所訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印製發送各受僱者。
2. 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明，實施防治性騷擾之教育訓練規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
3. 設置申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關訊息公開揭示。以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

性騷擾事件之處理：

1. 受理申訴得以言詞或書面提出，以言詞為申訴者，受理者應作成紀錄，並請申訴者確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴之處理應以不公開方式為之。
2. 得由雇主與受僱者共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別比例。調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。
3. 申訴應自提出起 2 個月結案；必要時得延長一個月，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面提出申復。

雇主違反責任：

1. 依性別工作平等法第 13 條第 1 項後段規定，僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。違反者，依第 38 條之 1 規定，處新台幣 10 萬以上 50 萬以下罰鍰。
2. 依性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。違反者，依第 38 條之 1 規定，處新台幣 10 萬以上 50 萬以下罰鍰。
3. 依性別工作平等法第 36 條規定，雇主不得因受僱者提出性騷擾之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。違反者，依第 38 條規定，處新台幣 2 萬以上 30 萬以下罰鍰。

最後洪科員列舉各項勞基法規定之保障性別平等實例。經此精闢的演說，同仁們獲益良多。

活動照片：



勞工局洪楷勛科員 1



勞工局 洪楷勛科員 2



與會同仁 1



與會同仁 2