

主 題：	新北市工作平等宣導團-性別平等工作法簡介講師：陳慧玲前處長
日 期：	107 年 11 月 21 日(13:30-15:30) 參加人次:127 人 地點：綜合大樓一樓演講廳

本次邀請前勞動條件處陳慧玲處長蒞臨本校，講授性別工作平等法簡介相關議題。

性別工作平等法之立法與目的：為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。不分業別、規模別全面適用。

性別歧視禁止之規定：雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者（指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作），不在此限。雇主對受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動、各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，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。雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。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。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

就業服務法 vs. 性別工作平等法：就業服務法 5 條第 1 項：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定就業服務法 65 條：違反第 5 條第 1 項，處新台幣 30 萬以上 150 萬以下罰鍰。

性別歧視之禁止—雇主違反責任 1. 舉證責任：受僱者或求職者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 2. 不利處分之禁止：雇主不得因受僱者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分行政處罰：處新台幣 30 萬以上 150 萬以下罰鍰。3. 民事賠償責任：受僱者或求職者因雇主違反性別歧視禁止之規定，受有損害者，雇主應負賠償責任。

職場性騷擾與一般性騷擾之區分：性別工作平等法旨在保障受僱者及求職者之工作權益，雇主應提供其免於遭受性騷擾之工作環境，採取預防、糾正、懲戒及處理措施性騷擾防治法係從人身安全角度出發，主要規範發生在職場以外（如大眾運輸工具或公共空間）之性騷擾行為。

何謂性騷擾？ 1. 敵意環境性騷擾：受僱者於執行職務時，任何人性要求、具有性意味或性別歧視之言語或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。2. 交換式性騷擾：雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、獎懲等之交換條件。

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。被害人的感受有決定性的影響，而非由加害人的認知加以認定，如該行為於客觀上對被害人已侵犯或干擾其個人人格尊嚴、人身自由或正常工作表現時，即構成性騷擾。

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、道歉或其他措施若事業單位未積極處理時，可向縣市政府申訴。如何避免性騷擾之指控

如何避免性騷擾之指控：雖然是想表達親近或友善的言語或行為，但若會造成對方的不快，仍應避免是否感到不快，因人有所不同不要隨便臆測何種程度的言語或行為是對方可以接受的已知道是對方所不能接受或拒絕的言語或行為，絕不再做。

雇主防治責任：1. 事先防範 雇主應防治性騷擾行為之發生僱用 30 人以上之雇主，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。2. 事後措施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一以「是否及時或在合理時間啟動所設置之申訴調查機制並採取適當解決措施」作為「立即」、「有效」之判斷標準。

性騷擾之防治措施：1. 僱用三十人以上之雇主應依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則訂定辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。2. 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。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。3. 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。4. 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。以書面提出申訴者：應由申訴人簽名或蓋章，並載明（一）申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期；（二）有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。（三）申訴之事實及內容。2. 申訴之處理：處理申訴，應以不公開方式為之。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。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。3. 結果之處置：性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

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。

活動照片：



勞動部 陳慧玲前處長 1



勞動部 陳慧玲前處長 2



與會同仁 1



與會同仁 2