

性別平等工作規範與實務





性別平等工作規範與實務

- ▶ 楊東連/副教授
- ▶ 中山大學亞太研究所/法律組博士
- ▶ 僑光科技大學/副教授兼任公關長
- ▶ 經歷
- ▶ 僑光科技大學/兼任人事室主任
- ▶ 彰化師範大學/中等學校公民學分班講座
- ▶ 東海大學/性別平等教育、推廣教育班講座
- ▶ 高中/大學性騷擾調查委員/申復委員/申訴評議委員

性別平等工作規範與實務

性別議題

慾望或權力？

ME TOO

性別主流化

性別理解





性別平等工作規範與實務

慾望或權力??

- ▶ 醉臥美人膝!!醒掌天下權!!!
- ▶ **權力**/康乃爾大學哲學教授凱特·曼恩 (Kate Manne) 在他的著作《Entitled》提出「**資格感**」 (**entitlement**) /父權社會將男人視為具備取用者 (**taker**) 資格，自認理所當然可以獲得並拿取女性應有的義務與服務(給予者/**Giver**)/性騷擾(歧視)是男性資格感的展現。
- ▶ **性慾**/挪威科技大學 (NTNU) 的研究「性騷擾其背後心理機制」/其心態是源於施害者本性的放蕩，多傾向發生休閒性行為 (**casual sex**) ，以吸引異性。





性別平等工作規範與實務

Me Too!!

- ▶ 1997年，有位13歲女孩，對美國社會運動者塔拉納·伯克（Tarana Burke, 1973-），透露自己遭到性侵害。伯克回憶「我當時沒有回應她及協助她，甚至連『我也是/Me Too』（她七歲時也被性侵）也說不出口」，後續為底層女性戮力推廣「用同理心實現賦(參與及決定)權」而Me Too也是此項運動的一部分。
- ▶ 2017年，美國女星米蘭諾（Alyssa Milano）見好萊塢製作人溫斯坦（Harvey Weinstein）涉及對影星及模特等性騷、性侵的控訴，為受害者尋找發聲的管道，「如果你也有這類經驗，請在『推特』網站上以『我也是』（Me Too）回應。」24小時內竟超過1200萬則的貼文和回應。
- ▶ 國內「2018年勵馨30 重返初馨活動」、「2019台中同志Me Too, I am 你我同在遊行」、「MeToo申訴專線」，MeToo活動蔚為風潮。





性別平等工作規範與實務

性別主流化

- ▶ 1995年聯合國第4屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略。
- ▶ 「性別主流化」是一種策略，也是一種價值。政府的計畫與法律要具有性別觀點，決策前，對性別影響進行分析，促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，達到實質性別平等。





性別平等工作規範與實務

講綱

前言

消彌歧視/性別工作地位實質平等

性別歧視

禁止歧視/性別或性傾向差別待遇

性騷防治

防性騷擾/預防處理與處罰性騷擾

工平措施

女性保障/女性生理特殊保護規定

救濟申訴

救濟程序/歧視騷擾措施救濟規定

雇主責任

雇主責任/歧視騷擾措施雇主制裁

結尾

實質平等/追求性別合理的區別對待





性別平等工作規範與實務

規範目的

- ▶ 憲法第7條//中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等
- ▶ 增修條文第10條//國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。
- ▶ 合理差別待遇//憲法第七條平等原則並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待(88年釋字第485號)。
- ▶ 立法者鑒於男女生理上之差異及因此種差異所生之社會生活功能角色之不同，為差別規範(88年釋字第490號)。





性別平等工作規範與實務

規範目的

- ▶ **父權優先** / 感情失和的夫妻分居後，女兒隨母同住，男方搶走小孩，但小孩跑回到母親身邊，男方起訴，法院判決監護歸夫。原民法規定，父母就行使未成年子女的權利意見不同時，應**以父親為主**(「**父權優先條款**」)。83年釋字第365號，宣告違反憲法保障的**男女平等權**，不符消除**性別歧視**的意旨。
- ▶ **女性平權** / 家樂福和華航兩家公司，因讓**女性員工於深夜值班**，被主管機關裁罰。敗訴後釋憲。**原勞基法**規定，雇主原則上不得讓女性勞工在深夜**10點到隔日早上6點**工作，係為保護女性夜行安全，及保護女性身體機能健康。**但變相限制女性想在夜間工作的權利，且深化女性就是要生兒育女的刻板印象**。110年釋字第807號，宣告違反**性別平等**。





性別平等工作規範與實務

立法目的

消除性別歧視

性別實質平等

性別平等工作

促進工作平等

建構救濟程序





性別平等工作規範與實務

性平三法

性別平等教育法

- 立案校園/學生
- 軍警矯正學校

性別平等工作法

- 職場/受雇者
- 職場外時間

性騷擾防治法

- 他場域/任何人
- 公共場所

特別法優於普通法 / 教育法(校園) 《工作法(職場)》《防治法(一般)》



性別平等工作規範與實務

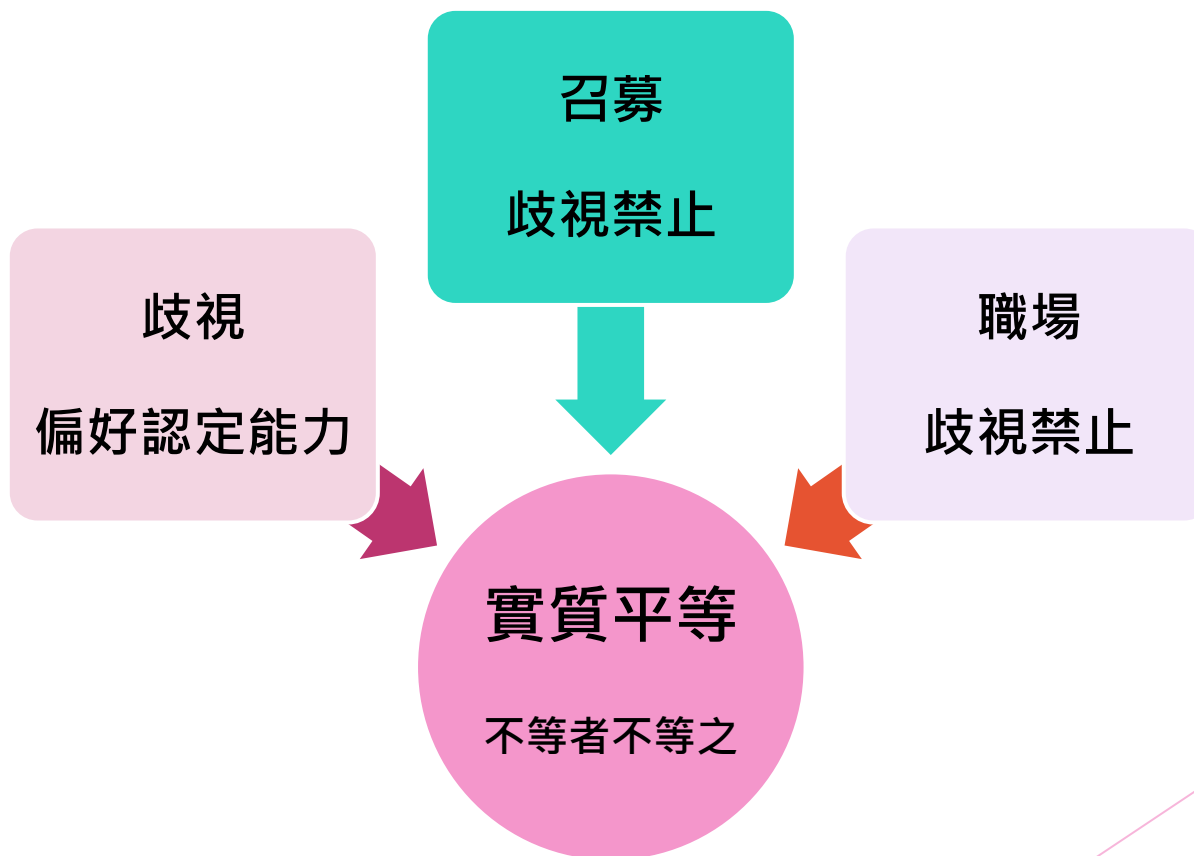
性別歧視/禁止





性別平等工作規範與實務

性別歧視/禁止





性別平等工作規範與實務

性別歧視案例

- ▶ **招募性別歧視** / 高雄某間咖啡店謝姓老闆在2021年3月1日張貼徵人廣告，「誠徵工作伙伴（限女性）」等字樣，遭檢舉，勞工局以違反性別工作平等法(性別平等工作歧視)，裁處30萬元罰鍰。老闆不服，認為處分機關均衡酌受處分人的營業規模及資力，核其應受責難程度尚非重大；另咖啡店並非大型企業，也沒有參加開業相關講座訓練，實無法得知刊登「限女性」之徵才廣告，已違反性別工作平等法之規定，認為該罰款違反比例原則，請求撤銷。
- ▶ 法院認為性別平等工作法實施多年，已落實為國民遵循之共同價值，謝男為大學畢業成年人，性別平等工作法規所禁止規定，有程度瞭解，駁回謝男(20220915/民視新聞)。





性別平等工作規範與實務

性別歧視案例

- ▶ 職場性別歧視 /
- ▶ 雲林縣某家工程行的老闆娘代丈夫在臉書社群徵人寫「會計小姐」，遭截圖檢舉違反性別工作平等法，挨罰30萬元。縣政府指出雇主因工作考量而有特殊徵才需求，只能依「能力」判斷，不能在徵才廣告限定性別，如不應指定「男看護工」或「女看護」(20240118/中時新聞)。
- ▶ 雙性人某A在某飯店從事櫃台職務，她的身分證登記為男性，但她的性別認同為女性，並將此事告知主管。嗣後，主管兩次強迫她對所有同事出櫃、揭露性別隱私，最後更以員工資料卡性別欄填寫不實為由解雇她。勞動局裁罰40萬元(20210112/公視新聞)





性別歧視

性別平等工作規範與實務

雇主對受雇者/求職者

禁止差別待遇/招募、進用、考績、升遷

禁止差別待遇/教育、訓練、福利、薪資

禁止差別待遇/退休、離職、解雇、資遣

但工作性質僅適合特定性別者



性別平等工作規範與實務

性別歧視

- 性別歧視之判準：
 - 「歧視」，以某種主觀偏好作為適任或不適任能力之基準。
 - 性別歧視（gender harassment）判準：以「性別」作為「能力」的主要判斷標準。如男人沙文主義。
 - 間接歧視：表面中立的法令之適用結果，對特定群體，造成顯著不利的影響。如政府招考清潔隊員時，報名人數男女性各占50%，女性錄取比率僅約3%。如公司徵人啟事：「不限性別，但身高應達 160 公分以上」。





性別平等工作規範與實務

性別歧視案例

- ▶ 109年間，桃園某美容公司招募化妝品銷售人員。求職者A為男性著女裝面試(告知)。公司人員回覆A工作時應穿著男性制服。A認遭性別歧視，向桃園市政府提出申訴，後認定構成性別歧視，處30萬元罰鍰。美容公司主張消費者是選擇與其生理性別相同之美容師為其服務，是事業單位正常營運之合理需要(「真實職業資格」)。





性別平等工作規範與實務

- ▶ 性別平等工作法第7條 /
- ▶ 雇主對求職者或受僱者之招募、...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，不在此限。
- ▶ 性別平等工作法施行細則第3條 /
- ▶ 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。
- ▶ 性別平等工作法第31條 /
- ▶ 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。





性別平等工作規範與實務

性別歧視案例

- ▶ 結論/本案無「真實職業資格」需求。
- ▶ 美容公司在招募廣告內容，「誠徵～美容諮詢顧問」、「資格：.....具服務熱忱、對基礎保養，彩裝有興趣者。.....」等語，無從有該內容認定該項工作有彰顯其生理性別否則無從合理服務消費者之宗旨；何況當今社會及法制有多元性別概念，尊重個人之性別自我認同，行政處分應予維持（台北高等行政法院110年度訴字第1063號判決）。





性別平等工作規範與實務

- ▶ 性別平等工作法第11條 /
- ▶ 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。
- ▶ 違反前項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。
- ▶ **懷孕歧視** / 某公司發現員工女A懷孕後，雖然其工作效率正常，公司仍對A為不利調動職務與工作地點，以此逼迫其主動離職（台北市就業歧視評議委員會）。





性別平等工作規範與實務

性騷擾防治





性別平等工作規範與實務

性騷擾防治

雇主防治義務



性騷擾=性意含+不舒服



敵意/交換/權勢/非職務

認定=主觀發動+客觀標準



程序=補救+調查+懲處



雇主責任=損害賠償



性別平等工作規範與實務

性騷擾/案例

- ▶ **案例事實** / 50多歲的陳男為台鹽工程管理處處長，至少7名女員工指控陳男與女同事熟識後，常會開玩笑調侃女同事問「罩杯多少？要來簽樂透」、「跟男友之間有沒有在做那件事」等。在辦公室人少時會對女同事「動手動腳」，有意無意摸手、搭肩膀、觸碰腰部，明顯地是藉權勢性騷擾/行為是否構成性騷擾？
- ▶ **事發處置** / 女員工在性騷防治教育訓練後提出申訴，高層竟未對陳男停職調查，還繼續來上班，受害女員工人心惶惶。後突然辦理離職手續。公司指出，接獲「疑似」性騷擾申訴後，立即成立專案調查小組，委請外部專業律師參與調查，將於調查完成後依規定召開性平委員會會議評議/程序能否通過適法性審查？
(20241125/Yahoo新聞)





性別平等工作規範與實務

性騷擾防治

- 性別平等工作法第13條/雇主..防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。
- 工作場所性騷擾防治措施準則(勞動部/1130308施行)。
- ▶ 工作場所性騷擾防治措施準則第9條/僱用受僱者三十人以上之雇主，...應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。





性別平等工作規範與實務

性騷擾防治

性騷擾

性騷擾概念

性騷擾類型

性騷擾認定

防治義務

防治/措施

糾正/補救

通報/調查

停職/制裁





性別平等工作規範與實務

性騷擾/概念

行為具有性本質/性意味或歧視

行為不受歡迎/不舒服或違意願

權力不對等關係/上下隸屬權力





性別平等工作規範與實務

性騷擾/案例

- ❑ **職場性騷擾/案例** / 查兩造本為同事關係，被告復為原告任職工研院期間計劃之主持人，公務上之接觸尤其頻繁，被告多次以公務之名，屢屢邀約原告共同用餐、多次撫摸原告之手、假日共同泡湯之邀約等性騷擾行為，其故意不法侵害原告身體之事實已堪認定(臺灣新竹地方法院102年度訴字第604號判決)。
- ❑ **過度追求/案例** / 原告以LINE對被害人表達：『熱熱幫你呼呼』之訊息。被害人不舒服向原告表達其過度關心且超過界限。原告仍再以LINE傳送：『也許是思念超載，只要看見妳，情緒就會發出異常強烈的訊號』..... 原告已造成被害人不舒服、恐懼害怕之情境，先後3次予以拒絕，原告仍一再予以冒犯，此過度關心追求之意，性騷擾堪以認定(臺中高等行政法院判決104年度訴字第201號)。





性別平等工作規範與實務

性騷擾/類型

敵意/職務性、性意味、侵害性

交換/勞務性、性意味、條件性

權勢/勞務性、隸屬性、性騷擾

非職務/同一人且持續性或雇主





性別平等工作規範與實務

性騷擾/類型

- ❑ **敵意性騷擾** / 受僱者於執行職務時，任何人...具有性意味或性別歧視之言詞或行為，.....致侵犯或干擾其人格尊嚴。
- ❑ **交換性騷擾** / 雇主對受僱者或求職者，具有性意味或性別歧視之言詞或行為，..作為勞務契約成立、變更..等之交換條件。
- ❑ **權勢性騷擾** / 因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- ❑ **非職務性騷擾** / 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾或遭受僱用人為性騷擾(性別平等工作法第12條)。





性別平等工作規範與實務

性騷擾/認定

- 性騷擾之判準：
 - 合理被害人主觀感受/發動時機/被害人的主觀上，對於性意含行為或言語覺得不舒服，人格受侵害。
 - 客觀一般人認知/判斷基準/以是否違反「客觀合理一般個人」的感受不舒服，作為判斷標準。
 - 權力不對等/以「權力關係是否對等」詮釋及衡量標準。
 - 綜合斟酌範圍/不適當之凝視、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為.....等(工作場所性騷擾防治措施準則第5條)。





性別平等工作規範與實務

性騷擾認定

- ▶ 「合理被害人」的標準 / 實務 / 「事件發生之背景、工作環境、當事人之關係及相對人之認知」等因素均係以被害人之被侵犯感受出發，從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為人之侵犯意圖判定。另被害人之主觀感受亦須符合「合理被害人」的標準下，認定是否構成性騷擾，並非僅以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受即能予以認定（參見台北高等行政法院101年度簡字第158號判決）。





性別平等工作規範與實務

性騷擾認定

- **被害人主觀發動** / 「由於性騷擾的防治，目的在維護職場環境內工作與性或與性別有關的人格自主與尊嚴，故應由被害人感受出發，以其個人觀點思考，著重於被害人主觀感受及所受影響」(臺北高等行政法院110年度訴字第1346號判決/性別平等工作法案件)。
- **合理被害人主觀界線** / 「客觀上需有含有性意味或性別歧視之言詞或行為，主觀上造成接受到該行為之人感到不舒服，惟該主觀要件仍應受到合理被害人標準之限制，並非任憑指控人自己主觀上毫無限制之觀感而定」(公務員懲戒委員會105年度鑑字第13915號公懲判決)。
- **客觀一般人標準判定** / 「所謂合理被害人標準，係指自被害人之觀點，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言行是否有被騷擾之感受，非謂具有性意味之言行，如對團體中相對多數之人未造成負面觀感，即可無視少數人之主觀感受」(最高行政法院109年度上字第865號判決)。





性別平等工作規範與實務

性騷擾證據法則

- ▶ 明確合理或優勢證據法則 / 性騷擾事件處理程序為行政調查，偏向適用「明確合理法則」或民事案件「優勢證據法則」。
- ▶ 性騷擾事件處理程序非刑事程序，不適用刑事程序證據法則：「無合理懷疑」法則。
- ▶ 性騷擾之認定，應就個案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(性別平等工作法第12條)。





性別平等工作規範與實務

性騷擾/證據法則

- ▶ 按刑事程序採取之證據法則乃「無合理懷疑」，即如無合理懷疑被告非犯罪行為人，即應判決被告無罪；而性騷擾事件既為行政調查，其判斷是否性騷擾之證據法則則不應如刑事程序適用無合理懷疑之標準，而雖不應完全適用民事之「優勢證據法則」，即綜合所有證據可以證明性騷擾之可能性大於無性騷擾之可能時即足；亦應適用「明確合理之法則」，即一般理性之人，在相同之證據上，均會認為有性騷擾之可能時，始能認定之（台北高等行政法院99年度簡字第590號判決）。





性別平等工作規範與實務

性犯罪

- 性觸摸罪（性騷擾防治法第25條）
- **主觀意圖** / 意圖性騷擾。
- **客觀行為** / 乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者。
- **刑事責任** / 處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金。
- **權勢犯** / 利用受監督關係之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一之判準。
- **告訴乃論** / 前項之罪，須告訴乃論。





性別平等工作規範與實務



性交換

性敵視

性別歧視

性騷擾-行政違規-行政機關

性侵害

性猥褻

性觸摸

性侵害-刑事犯罪-法院





性別平等工作規範與實務

性騷擾/案例

- ▶ **案例事實** / 50多歲的陳男為台鹽工程管理處處長，至少7名女員工指控陳男與女同事熟識後，常會開玩笑調侃女同事問「罩杯多少？要來簽樂透」、「跟男友之間有沒有在做那件事」等。在辦公室人少時會對女同事「動手動腳」，有意無意摸手、搭肩膀、觸碰腰部，明顯地是藉權勢性騷擾/行為是否構成性騷擾？
- ▶ **事發處置** / 女員工在性騷防治教育訓練後提出申訴，高層竟未對陳男停職調查，還繼續來上班，受害女員工人心惶惶。後突然辦理離職手續。公司指出，接獲「疑似」性騷擾申訴後，立即成立專案調查小組，委請外部專業律師參與調查，將於調查完成後依規定召開性平委員會會議評議/程序能否通過適法性審查？
(20241125/Yahoo新聞)





性別平等工作規範與實務

雇主義務

公告

- 僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

措施

- 申訴知悉/避免措施、諮詢諮商、調查程序、懲戒處理。
- 其他知悉/適時釐清、協助申訴、調整工作、諮詢諮商。

處置

- 接獲申訴/調查/處理結果/均應通報地方主管機關。
- 處置/權勢者得停調職務，認性騷擾且情節重大/終止契約。





性別平等工作規範與實務

防治/措施

- **雇主防治義務** / 雇主..防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之(性別平等工作法第13條)。
- **雇主設置措施義務** / 僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，應設置處理性騷擾申訴管道。僱用受僱者三十人以上之雇主，除申訴管道，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範(性別平等工作法第13條/工作場所性騷擾防治措施準則第2、3條)。
- 工作場所性騷擾防治措施準則(1130308 / 勞動部)。
- 職場性騷擾申訴處理指導手冊(11305/勞動部)





性別平等工作規範與實務

糾正/補救

- ▶ 雇主糾正及補救措施 / (性別平等工作法第13條、準則第6條)
- ▶ **被害人申訴而知悉性騷擾** / (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施(如隔離)。(二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。(三) 對性騷擾事件進行調查(情節重大得停職或調整)。(四) 對行為人為適當之懲戒或處理(情節重大得逕行終止契約)。
- ▶ **其他情形而知悉性騷擾事件時** / (一) 就相關事實進行必要之釐清。(二) 依被害人意願，協助其提起申訴。(三) 適度調整工作內容或工作場所。(四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。





性別平等工作規範與實務

通報/調查

- ▶ 雇主通報及查證義務 / (性別平等工作法第13條)
- ▶ **通報義務** / 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。
- ▶ **公正專業調查及陳述意見** / 雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。





性別平等工作規範與實務

通報/調查

- ▶ 性騷擾調查程序 /
- ▶ **被害人無申訴意願處置** / 雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定(**其他情形而知悉**)，採取立即有效之糾正及補救措施(準則第6條)。
- ▶ **資料保密原則** / 保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密(準則第10條)。
- ▶ **證據保全原則** / 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據(準則第10條)。





性別平等工作規範與實務

通報/調查

- ▶ 性騷擾調查程序 /
- ▶ **迴避原則** / 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，有親屬關係(應自行迴避)或認有偏頗之虞(得申請迴避)(準則第15條)。
- ▶ **陳述意見** / 通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會(準則第16條)。
- ▶ **結案期限** / 雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人(準則第18條)。





性別平等工作規範與實務

停職/制裁

- ▶ 停止職務及逕行終止契約 / (性別平等工作法第13-1條)
- ▶ **停止或調整** / 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- ▶ **終止勞動契約** / 申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。





性別平等工作規範與實務

實務解釋

- **執行職務** / 性騷擾行為是否為「執行職務」時所發生，應判斷：1.事件之發生背景與職務有無關聯性；2.被害人與行為人關係；3.是否為職務給予機會（勞動部112年05月04日勞動條4字第1120147914號函釋）。
- **適當隔離措施** / 在工作場所內仍有碰面的機會，即無法達成有效隔離需求（臺北高等行政法院109年度訴字第1303號行政判決），至少也需要在業務上並無經常接觸之必要（臺北高等行政法院95年度簡字第00978號行政判決）。。
- **啟動調查** / 雇主、主管均不得自行認定非屬性騷擾事件而不調查，亦不得僅因事後另有法院判決認定不構成性騷擾而脫免應即時啟動調查之責任（最高行政法院109年度上字第594號行政判決）。





性別平等工作規範與實務

性騷擾/未處置

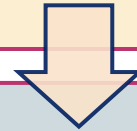
- ▶ **權勢性騷擾**/新北市一名中醫診所院長平常上班時經常對同齡女護士故意肢體接觸，甚至摸手長達3秒以上數次，護士相當不爽一狀告上勞工局。院長坦承後寫下道歉信，勞工局介入調查後認定診所負責人未依性別平等工作法採取有效糾正及補救措施，開罰該雇主10萬元(20240926/聯合新聞)。
- ▶ **職場性騷擾**/新北市一家公司A女性員工在沒有經過她同意下，被同事以按摩為由，觸碰到敏感部位，感覺受到性騷擾，但是向雇主反映，卻沒有啟動調查，也沒有採取補救措施。經勞工局認定，以違反性別平等工作法，開罰業者10萬元罰鍰(20220826/聯合新聞)。





性別平等工作規範與實務

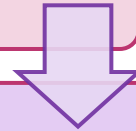
雇主職場性別歧視/對受雇者賠償責任



雇主職場性騷擾/對受害者連帶賠償責任



雇主職場性騷擾未處置/對受害者賠償責任



雇主賠償責任/範圍、時效與除斥期間





性別平等工作規範與實務

性騷擾/賠償責任

- ▶ **權勢性騷擾賠償責任** / A女任職台北市工務局花卉試驗中心，負責公園的清潔工作。B男擔任班長，掌握排班及監督權限，在巡視期間，頻繁對其進行性騷擾，如摩擦身體、口頭性要求及無預警勾肩等，並威脅其不得對外求助達五年。經法院判決，B男賠償12萬元 (20240919/中時新聞)。
- ▶ **職場性騷擾賠償責任** / 南投A女老師，指控B校長，某日約她到校長室談公務，未經她同意，即徒手以手指按摩她的「胸腺」，數次碰觸她的胸部。校長主張他有「專業證照」是公開為同事進行民俗療法。地方法院因其他同事有相同情狀而不舒服，認定鄒校長對女老師「乘機性騷擾」，判決應賠償10萬1060元 (20221004/中時新聞)。





性別平等工作規範與實務

雇主責任

- 性別平等工作法第**26**條/受僱者或求職者因第七條至第十一條(工作/性別歧視)或第二十一條(雇主拒絕/婦女保護措施)之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。
- 性別平等工作法第**27**條/受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。
- 性別平等工作法第**28**條/受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項(雇主知性騷擾/未採補救措施)之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。





性別平等工作規範與實務

雇主責任

- ▶ **權勢性騷擾懲罰性賠償金** / 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金(性別平等工作法第27條)。
- ▶ **僱用人性騷擾懲罰性賠償金** / 行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金(性別平等工作法第27條)。
- ▶ **消滅時效與除斥期間** / 損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同(性別平等工作法第30條)。





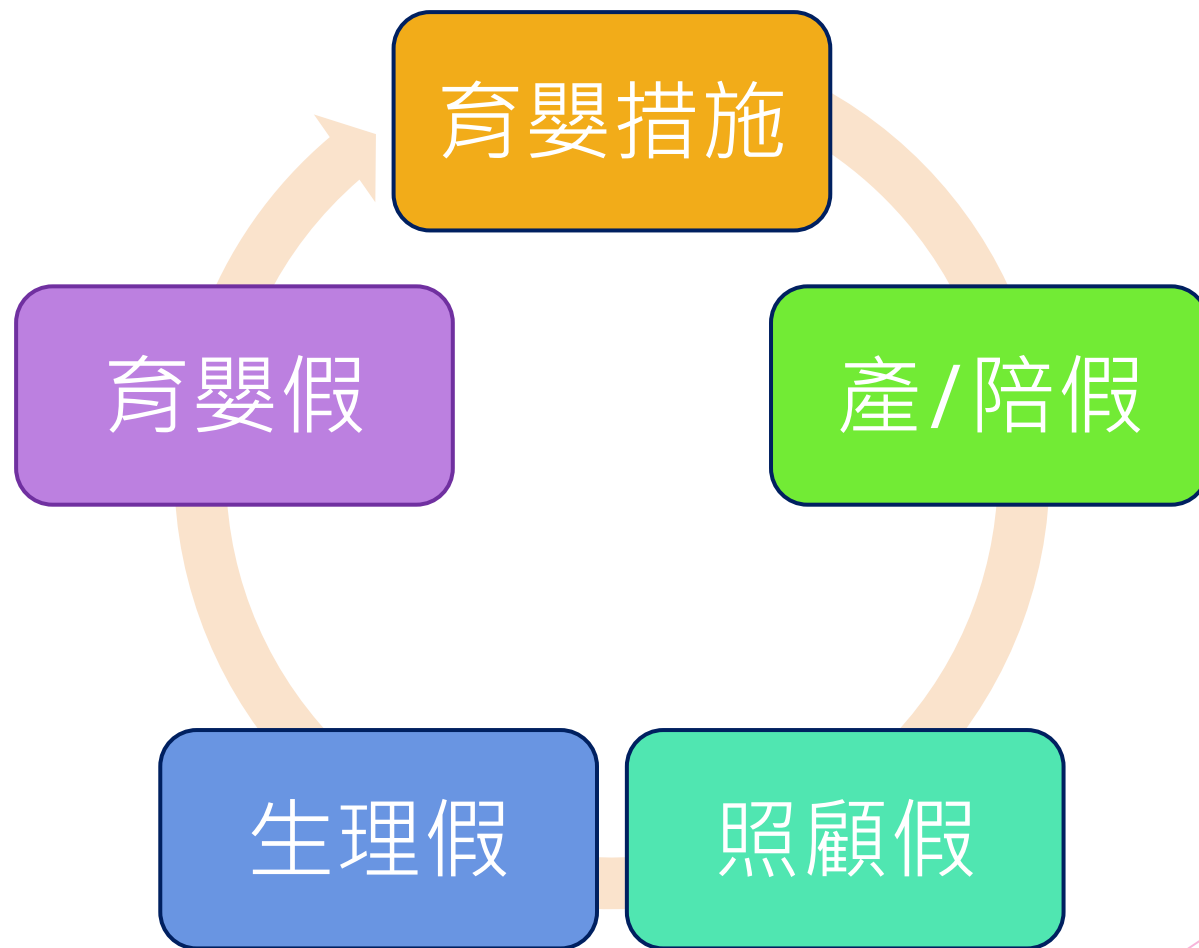
性別平等工作規範與實務

性別平等工作措施





性別平等工作規範與實務





性別平等工作規範與實務

育嬰措施

生理假/3日/半薪



育嬰留停/2年/津貼



家庭照顧假/7日/事假

產檢、陪產檢及陪產假/全薪



哺集乳/1小時/工時



哺集乳室/托兒措施





性別平等工作規範與實務

育嬰保障

- ▶ 性別平等工作法第21條 /
- ▶ 受僱者依前七條(婦女與育嬰保障)之規定為請求時，雇主不得拒絕。
- ▶ 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- ▶ 年終獎金屬事業單位之勞工福利，勞動基準法並無規定其發放要件、標準及方式，可由勞雇雙方約定或訂於工作規則。受僱者於育嬰留職停薪期間雖無出勤義務，惟事業單位仍可依比例發給年終獎金，以落實性別工作平等法之立法精神(勞動部103年7月24日勞動條4字第 1030070998 號函)。「育嬰留職停薪期間，不受十二月一日仍在職之限制，按實際在職月數比例計支」。





性別平等工作規範與實務

育嬰保障

- ▶ 勞工楊女受僱於A公司，112年4月1日辦理育嬰留職停薪，期間1年(113年3月31日止)。楊女113年1月接獲無年終獎金通知，因為年終考績為D。楊女主張係育嬰留職停薪出勤日數及貢獻度影響其考績，提出申訴。(勞動法訴字第1110013146號訴願決定書)
- ▶ 案查A公司定「112年業績考核實施要領」，考核期間為4月至12月共9個月。比對勞工鄭女育嬰留職停薪復職日為112年5月12日，王女為112年5月1日，其考核期間之在職期間均達8個月，其業績考核為「B」及「C」，楊女於考核期間僅1個月在職(110年4月)，是評定楊女之業績考核為「D」，其考核結果顯與楊君出勤日數有關。
- ▶ A公司違反性別工作平等法第21條第2項規定，依同法第38條，裁處罰鍰5萬元整，公布公司人名稱及負責人姓名，並限15日內改善，屆期末改善者，應按次處罰。





性別平等工作規範與實務

申訴制度



性別平等工作規範與實務

- 性騷擾申訴

- 工作措施申訴

雇主

主管機關

主管機關

主管機關

主管機關

- 性別歧視申訴

- 雇主責任申訴

申訴制度





性別平等工作規範與實務

申訴制度

- 性別平等工作法第34條/受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條(工作/性別歧視)、第十三條第二項(雇主知性騷擾/未採補救措施)、第二十一條(雇主拒絕/婦女保護措施)或第三十六條(雇主因受僱者申訴/不利處分)規定時，得向地方主管機關提起申訴。.....第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。
- 雇主、受僱者或求職者（申請人）對於地方主管機關經審議後所為之處分有異議時，得於十日內依本辦法向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願(辦法第2條)。
- 性別平等工作申訴審議處理辦法(1130111 / 勞動部)。





性別平等工作規範與實務

申訴制度

- **申訴機關** / 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果(性別平等工作法第32-1條)。
- ▶ **申訴期限** / 受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同(性別平等工作法第32-1條)。





性別平等工作規範與實務

雇主責任

- ❑ 性別平等工作法違反案例(113年/台中市勞工局網頁公告)/ **罰鍰**
- ❑ A公司/雇主於招募時涉及性別歧視(性工法第7條/30-100萬)。
- ❑ B公司/受處分人知悉性騷擾情形未採取立即有效之糾正及補救措施(性工法第13條/2-30萬)。
- ❑ C公司/受處分人因受僱者提出育嬰留職停薪申請而予以不利處分(性工法第21條/2-30萬)。
- ❑ D公司/受處分人因受僱者懷孕而予以資遣/懷孕歧視 (性工法第11條/30-150萬)。
- ❑ E公司/受處分人未依規定公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法(性工法第13條/限期改善/2-30萬)。





性別平等工作規範與實務

結尾

人性尊嚴 / 普世價值 / 基本認知

合理區別 / 實質平等 / 深刻理解

社會正義 / 公權介入 / 必然邏輯



性別平等工作規範與實務

