

齊視不歧視，職場好共識

一、就業服務法就業歧視禁止規定為何？

就業服務法第 5 條第 1 項規定，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、星座、血型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。

二、性別工作平等法中訂有哪些禁止性別或性傾向歧視的規定？

雇主對求職者或受僱者在下列各事項，皆不得因性別或性傾向而有差別待遇：

- (一) 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等(但工作性質僅適合特定性別者，不在此限)。
- (二) 教育、訓練或其他類似活動、各項福利措施。
- (三) 薪資給付(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)。
- (四) 退休、資遣、離職及解僱。

三、性別工作平等法所稱「職場性騷擾」係指下列二者情形之一：

(一) 敵意式性騷擾

受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，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。

(二) 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、降調、獎懲等之交換條件。

※前項性騷擾之認定，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。

四、面對「職場性騷擾」，雇主有哪些防治責任？

- (一) 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。
- (二) 僱主知悉有職場性騷擾情事，應採取立即有效之糾正及補救措施，以提供求職者或受僱者免受性騷擾之工作環境。

五、面對受僱者或求職者提出申訴時，僱主如何處理？

- (一) 得組成申訴處理委員會。
- (二) 處理申訴原則：
 1. 不公開；保密；當事人充分陳述。
 2. 得邀請具相關學識經驗者協助。
 3. 自提出 2 個月內結案；必要時得延長 1 個月，並通知當事人。
 4. 以被害人主觀感受為判斷；衡酌雙方當事人權力量差。

六、僱主所提供之性騷擾防治措施應包含哪些事項？

- (一) 實施防治性騷擾之教育訓練。
- (二) 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- (三) 規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- (四) 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。
- (五) 對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

七、僱主如有違法行為，該怎麼辦？

檢具相關事證向工作所在地勞工行政主管機關（直轄市、縣市政府之勞工或社會局、處）提出申訴。