

# 性別工作平等與性騷擾防治

王惠玲

# 主要國際公約

- 聯合國**1979**年通過消除對婦女一切形式歧視公約（**CEDAW**），為重要婦女人權法典，全世界已有**186**個國家簽署
- 立法院**100**年**5**月**20**日通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，使聯合國消除對婦女一切形式歧視公約於國內生效

# 1979年《消除對婦女一切形式歧視公約》第十一條〈一〉

1. 人人有不可剝奪的工作權利。
2. 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準。
3. 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務福利和條件，接受職業訓練和再訓練，包括實習訓練、高等職業訓練和經常訓練的權利。
4. 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪假。
5. 在工作條件中享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

# 1979年《消除對婦女一切形式歧視公約》第十一條〈二〉

1. 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者得受處分。
2. 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，不喪失原有工作、年資或社會津貼。
3. 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務。
4. 對於懷孕期間從事確實有害健康的工作的婦女，給予特別保護。

# 國際勞工組織就業歧視禁止的 核心公約

- 一九五一年第一〇〇號男女勞工同工同酬公約
- 一九五八年第一一一號歧視（就業與職業）公約
- 我國均已批准

# 性別工作平等保護規定的四種類型

- 女性保護:單純以性別作為保護前提，如危險有害工作禁止
- 母性保護:以女性負擔生育機能為前提，如產假及哺乳時間之規定
- 禁止歧視:禁止因性別而給予差別待遇，如招募歧視、薪資或僱用歧視之禁止
- 就業促進:消除女性因家庭負擔所造成之就業障礙，積極促進就業，如育嬰留職停薪及托兒設施等

# 女性保護

- 最早出現的規範類型
- 女性 = 需要保護的弱者。
- 基於單純性別差異，針對女性給予特別保護。主要係以避免勞動者在工作過程中受到直接危害，保護勞動者生命、健康及勞動力為目的，並基於男女性生理構造之差異，在一般勞動者保護規定之外，針對女性勞動訂定特別之限制或禁止規定。
- 例如勞動基準法第**49**條女性夜間工作之禁止及勞工安全衛生法第**21**條女性勞動者危險有害工作之禁止。
- 受到挑戰，有必要重新檢討

# 母性保護

- 目的：保障母體與胎兒的安全與健康
- 與女性在生理上負擔生育機能直接相關，針對懷孕及哺乳期間所給予之保護規定，如勞基法中產假、哺乳時間、申請改調較輕易之工作等規定，以及性別工作平等法中安胎假、懷孕歧視之禁止等。



# 性別歧視之禁止

- 始於同工同酬的要求，其後則擴張至受僱、解僱及一切勞動條件、升遷、教育訓練、退休等之平等對待。
- 禁止歧視：禁止因性別差異而在工作上給予不同待遇之相關規定。例如勞基法第**25**條同工同酬之規定，目前則主要規定於性別工作平等法第二章。
- 性騷擾亦被認為是歧視對待

# 促進平等就業措施

- 目的：平衡家庭與工作責任
- 在於使勞動者，尤其是女性勞動者，不致因婚姻關係或家庭責任，導致其在職業生涯發展上受到歧視或限制，甚至中斷職業生涯，並克服因家庭責任在就業上所造成之障礙，使女性在勞動市場上以及職業發展上能享有均等待遇。
- 例如性別工作平等法中之家庭照顧假、育嬰留職停薪等皆屬之。

# 歧視之概念

- 歧視以個人獨斷的方式，出於對於特定團體或族群不正確之認知或偏見，給予不利的對待，致使其排除於某些權利或機會之外。
- 歧視一般而言係基於刻板印象或個人偏見
- 個人偏見：個人主觀上認知與好惡
- 刻板印象：為社會長久形塑而成對特定事務之特定意象

# 歧視之類型

- 直接歧視：直接以性別或性傾向因素給予差別對待。
- 間接歧視：以表面上相同的要求作為受僱、解僱、勞動條件、升遷等之條件，但該項要求只有特定性別的人始有可能達成。

# 性平法適用對象

- 勞工、公務人員、教育人員及軍職人員
- **103年6月**新增建教生與實習生之保障
- 於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但育嬰留職停薪之規定，不在此限。
- 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

# 派遣勞工之擬制適用

- 要派單位使用派遣勞工時，有關福利、薪資之平等待遇（§8、§9），性騷擾之防治（§12、§13），以及哺乳時間、工作時間之減少或調整等（§18、§19），視同雇主，須負雇主之責任
- 不得因勞工申訴而給予不利對待（§36）

# 名詞定義

- 實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位

# 因婚育狀況歧視之禁止

- 單身條款或禁孕條款之禁止
- 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。
- 雇主不得以受僱者結婚、懷孕、分娩或育兒作為解僱之理由。
- 如有上述之規定或約定，則該規定或約定無效；如因上述事由受解僱，則勞動契約終止不生效力。



# 促進工作平等措施

1. 生理假
2. 產假
3. 陪產假
4. 育嬰留職停薪
5. 調整工作時間
6. 哺乳時間
7. 家庭照顧假
8. 安胎假

- **生理假：**

女性受僱者因生理日至工作困難，每月可請一天，全年日數未逾三日者，不併入病假，其餘併入病假日數計算。

- **產假：**

女性受僱者分娩或流產時，可請產假天數如下：

<b>產假資格</b>	分 娩	妊娠3個月以上流產	妊娠2至3個月流產	妊娠未滿2個月流產
<b>產假天數</b>	8星期	4 星 期	1 星 期	5 日

# 安胎假

- **99年5月**修改勞工請假規則，**100年1月**於性別工作平等法第**15**條第**3**項明文規定。
- 受僱者經醫師診斷須安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依勞工請假規則第**4**條，安胎假視同住院傷病假，亦即與其他住院病假合計兩年內不得超過一年。
- 工資：**30**日以內工資折半發給（雇主責任）。住院休養依勞工保險條例規定之傷病給付。

# 產檢假與陪產假

- 妊娠期間雇主應給予產檢假5日。
- 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予5日陪產假，其應於配偶分娩之當日及其前後15日內，擇其中之5日請假
- 產檢假與陪產假工資雇主應照給。

# 育嬰留職停薪

- 97年修法刪除三十人以上事業單位之限制，並於98年4月依行政院命令自98年5月1日起施行，因此目前三十人以下事業規模之事業單位之勞工也可申請育嬰留職停薪
- 要件：勞動者任職滿一年，兩性皆可申請
- 期間：以一子女滿三歲前，兩年為限；同時撫育子女二人以上，以最幼子女受撫育兩年為限

# 育嬰留職停薪津貼

- 就業保險法之修正條文業經總統**98**年**4**月**22**日修正公布，自**98**年**5**月**1**日起施行
- 請領條件：勞工參加就業保險年資累計滿**1**年，育有**3**歲以下子女，依性別工作平等法規定，辦理育嬰留職停薪者（第十一條第一項第四款）
- 給付標準：按被保險人平均月投保薪資**60%**計算，每一子女父母各得請領最長**6**個月，合計最長可領**12**個月。（第十九條之二）
- 父母皆可申請，但不得同一時間請領

# 申請復職

- 復職：103年6月明訂回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作
- 原則上雇主不得拒絕，例外：
  - 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
  - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
  - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
  - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並依法定標準發給資遣費或退休金。

# 調整工作時間

- 雇主僱用人數三十人以上
- 受僱者撫育未滿三歲子女
- 得向雇主請求每天減少工作時間一小時或調整工作時間，減少之工作時間，不得請求報酬。(男女皆可申請)



# 哺乳時間

- 子女未滿兩歲，受雇者親自哺(集)乳，除規定休息時間外，雇主應每日給予哺乳時間六十分鐘。延長工時在一小時以上需另給予三十分鐘。
- 哺乳時間視為工作時間，雇主應給付工資。
- 雇用人數在100人以上之雇主應提供哺集乳室及托兒設施或措施。

# 家庭照顧假

- 100年一月取消僱用人數門檻
- 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假
- 請假日數：併入事假計算，全年以七日為限。薪資之計算，依勞工請假規則事假規定不給薪。(男女皆可申請)

# 性別工作平等相關申訴案件救濟 機關

- 性別工作平等相關申訴案件：各級勞工行政主管機關之性別工作平等會
- 所有歧視案件：各級勞工行政主管機關就業歧視評議委員會
- 公務人員、教育人員及軍職人員適用各該人事法令之申訴救濟程序

# 性別工作平等相關案件救濟程序

- 雇主有性別歧視〈差別待遇〉、未盡性騷擾防治及糾正補救責任、未給與應有之權益〈產假、育嬰假等等〉—申訴→行政處分→行政救濟
- 性騷擾損害賠償、不利待遇及解僱等私權主張—申訴→協調、調解→法院訴訟
- 歧視案件雇主負舉證責任

# 行政救濟流程

向地方勞政主管機關申訴→評議或審議→  
行政處分→不服處分→向勞動部申請審議

↑↓

↘向勞動部訴願

→行政訴訟

# 僱主賠償責任

- 受僱者或求職者因遭受歧視或請性平法各項假別不獲准而受有損害，僱主須負損害賠償責任

# 要派單位視為雇主之情形

- 教育訓練、福利措施等之提供，性騷擾之防治以及哺乳時間給予、請求減少工作時間或調整工作時間
- 不得因勞工申訴或協助申訴而予以解僱、調職或其他不利之處分

# 性騷擾類型

- 敵意工作環境：受僱者於執行職務時，雇主、同事或客戶以性要求、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，至侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 交換式性騷擾：雇主利用職權，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。



# 性騷擾防治

- 雇主應防治性騷擾行為之發生（性平13/I）
- 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（性平13/II）
- 受僱者或求職者因遭受性騷擾致受有損害，雇主及行為人應連帶負責，但雇主能證明已遵守防治義務並盡力防止性騷擾發生，不在此限（27）
- 未採取立即有效之糾正及補救措施，致受僱者或求職者受有損害時，雇主並應負賠償責任（性平28）
- 事業單位受僱者在三十人以上，有義務訂定性騷擾防治措施以及申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開揭示（性平13/I）

# 性騷擾防治措施

- 實施防治性騷擾之教育訓練
- 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明
- 規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責
- 以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受報復或其他不利待遇
- 規定對調查屬實行為人之懲戒處理方式

# 性騷擾申訴處理

- 不公開
- 僱主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會
- 注意委員性別比例
- 調查時應保護當事人之隱私權
- 決議應付理由，並以書面通知雙方當事人及僱主
- 適當之懲戒或處理措施，避免相同事件或報復行為發生

# 派遣勞動關係

- 要派單位對派遣勞工之性騷擾防治視同雇主
- 受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施、事前告知受僱者。派遣事業單位亦屬之。

# 性騷擾相關案件救濟程序

- 雇主未盡性騷擾防治及糾正補救責任—申訴→行政處分→行政救濟
- 性騷擾損害賠償—申訴→協調、調解→法院訴訟
- 性別歧視案件雇主負舉證責任，但是否有性騷擾則須當事人自行舉證，行政救濟主要著眼於判定雇主有無盡到法律上責任
- 勞工因性騷擾事件涉訟，到庭期間雇主應給予公假

# 罰則〈一〉

- 僱主違反第二十一條、二十七條第四項或第三十六條處二萬元以上三十萬元以下罰鍰，包括：
  1. 僱主拒絕第十四條至第二十條之給假或因請假影響全勤獎金、考績或其他不利之處分
  2. 僱主因勞工申訴或協助申訴而予以解僱、調職或其他不利之處分

## 罰則〈二〉

- 第三十八條之一處三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，包括：
- 第七條至第十條以及第十一條第一項、第二項之性別歧視行為
- 第十三條僱用三十人以上雇主未定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法；知悉性騷擾情形未採取立即有效之糾正及補救措施除十萬以上五十萬以下罰鍰