

性別平等工作法

— 性別歧視之禁止

新北市汐止區公所

男照服員求職碰壁 怒控伊甸性別歧視

記者 陳祐元 / 攝影 紀建亨 報導 2019/09/23 21:06

◦伊甸基金會長期提供照護服務，每年都會招募新的照服員，不過嘉義一名陳先生出面投訴，表示他應徵通過實習，對方卻以「女性個案居多」等理由，拒絕提供職務，讓他氣的投訴社會處，而社會處人員訪查後，認定**伊甸不招男性，已經違反性平法**，對此開罰30萬元。

◦詳細報導請見：news.tvbs.com.tw/local/1205178?from=Copy_content

 伊甸基金會

求職無限定性別

- ① 女性長輩大多會拒絕男照服員
- ② 本中心目前多為女性個案

違反性平法
開罰30萬元



嘉義市社會處

徵洗碗工偏好「歐巴桑」！高雄壯漢錄音檢舉性別歧視...小吃攤被罰10萬

記者邱蕪濱／綜合報導

- 高雄市一間小吃攤的老闆日前要應徵一名洗碗工，並希望把機會留給二度就業的中年婦女，沒想到拒絕一名年輕壯漢後，直接被檢舉性別歧視，更慘遭勞工局開罰30萬元！不過，由於罰金過高，小吃攤負擔不起，勞工局最後依行政罰法權限，再降三分之一，罰了10萬元。

○ 原文網址：<https://www.ettoday.net/news/20191023/1563842.htm#ixzz68Y75MTmw>

歧視?店徵才挨罰30萬

CBC東森新聞HD

非當事店家

file

最新

蔡：港嫌被通緝
只有逮捕沒自首

AQI 指標 斗六 普通
現在 溫度 武陵 21.3°C

高雄

徵洗碗工想要"歐巴桑" 小吃業者涉歧視挨罰30萬

CBC NEWS | 下載APP看直播 |

CBC NEWS

性別工作平等法

- 第7條(平等受雇機會)：

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，不在此限。

- 第26條(雇主的民事賠償責任)：

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，**受有損害者，雇主應負賠償責任**。

- 第38條之1第1項(雇主的行政責任)：

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，**處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰**。

男女薪資大不同！女性要比男性多工作54天 才能同酬

- 2019-03-14 17:05聯合報 記者葉冠妤／即時報導
- 勞動部今公布2019年同酬日為2月23日，等於**女性要比男性工作54天，才能獲得相同年薪**。據勞動部統計，近3年兩性薪資差距都是14.6%，女性需比男性多工作54天，趨勢持平。
- 所謂「同酬日」，指的是平均男性一整年的薪資，女性需額外再工作幾天，才能賺取到跟男性相同的薪資，目的是凸顯男女工資差距。勞動部表示，兩性平均薪資不僅因性別影響，也囿於工作性質、年資、學經歷、工作績效等因素致有差異，每年透過發佈同酬日，喚起兩性同酬的公共意識，也呼籲各界一起為縮小兩性薪資差距努力。
- 資料來源：<https://udn.com/news/story/7270/3697450>



There Is No Gender Wage Gap

性別工作平等法

- 第10條(同工同酬)：

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。
雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

- 第26條(雇主的民事賠償責任)：

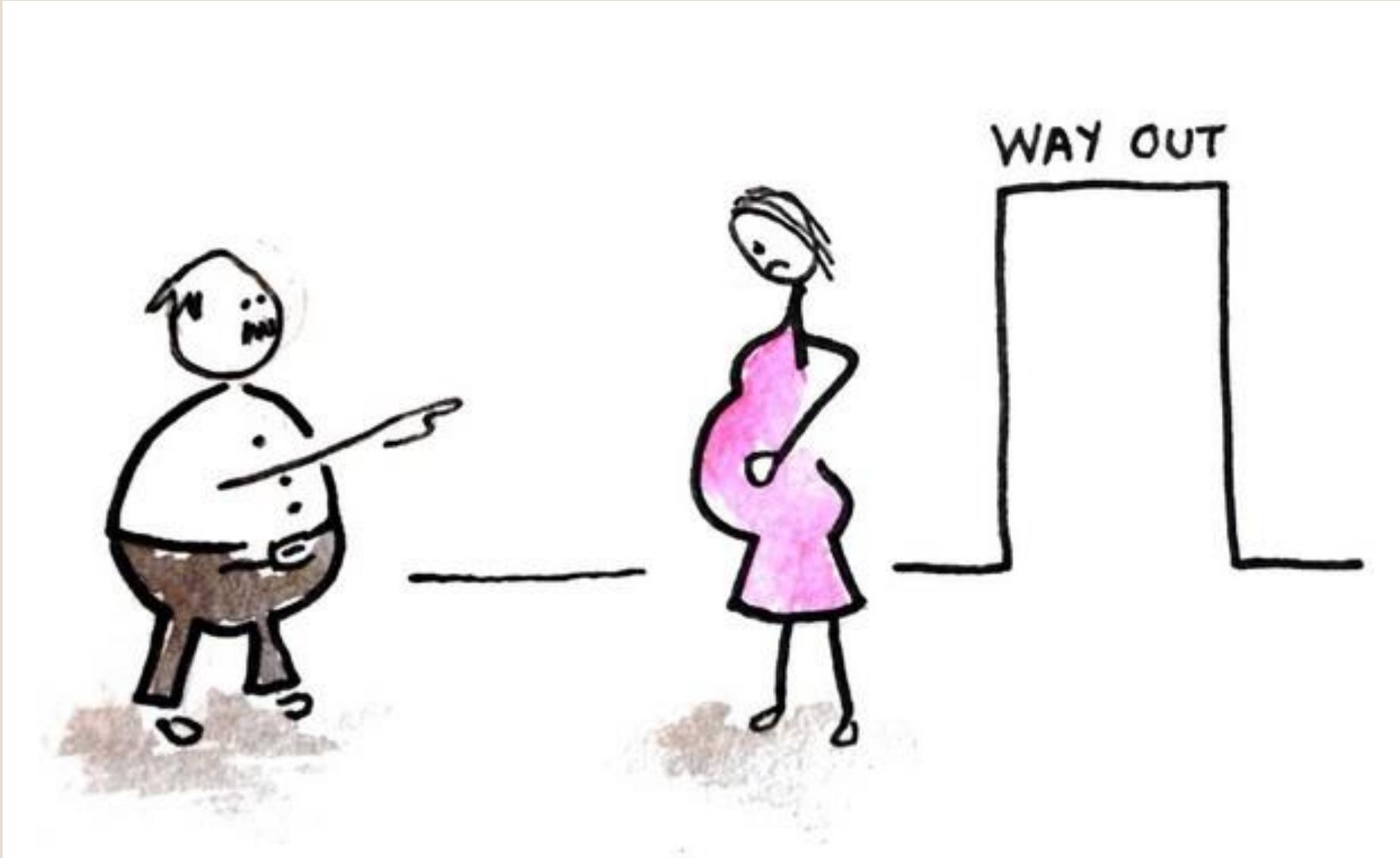
受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，**受有損害者，雇主應負賠償責任**。

- 第38條之1第1項(雇主的行政責任)：

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，**處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰**。

女主播懷孕卻被違法解雇 打官司討公道 法院判她贏了

- 2019-11-13 17:33聯合報 記者林孟潔／台北即時報導
- 主播華舜嘉去年任職於香港泰德陽光集團在台灣子公司「台灣陽光雲」，擔任節目記者和主持人，未料數月後被公司終止勞動契約，**還質疑她到職後不久即懷孕，是否要利用公司享有法律上保障**；她不服提民事訴訟，台北地方法院判雙方僱傭關係存在，公司須按月給付7萬3000元至華舜嘉復職為止，並按月提繳勞退金，可上訴。
- 資料來源：<https://udn.com/news/story/7321/4162884>



資料來源：<https://www.gvm.com.tw/article/27382>

性別工作平等法

- 第11條(退休、資遣、離職、解僱)：

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。

- 第26條(雇主的民事賠償責任)：

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

- 第38條之1第1項(雇主的行政責任)：

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

性別無差別 ♀ 職業無分別

我國透過立法使婦女在政治、社會、經濟、就業、文化、教育、
健康、法律、家庭、人身安全等各個領域
獲得充分的發展與保障
建立性別平等的幸福社會！



圖片來源：[https://www.yingge.ntpc.gov.tw/archive/image/5oCn5Yi15Li75rWB5YyWMV8xNzAzMjQwNDQ5NTI\(3D\(2\).jpg](https://www.yingge.ntpc.gov.tw/archive/image/5oCn5Yi15Li75rWB5YyWMV8xNzAzMjQwNDQ5NTI(3D(2).jpg)