

性別工作平等法

認識職場性別歧視

新北市汐止區公所

我遇到職場性別歧視了嗎？

一、差別待遇 不利對待

所謂的差別待遇，是指雇主因為性別或性傾向而對受僱者或求職者做出直接或間接的不利對待。例如：求職廣告上「限男性」、「限女性」，直接以求職者的性別做為錄取與否的資格考量，就是直接歧視。至於間接歧視，在美國曾經發生過某監獄招考監獄警察，以身高、體重為門檻設限，雖然沒有直接限定性別，但實際上將大部分女性屏除在外。

二、舉證是雇主的責任

如果受僱者、求職者和雇主之間，就差別待遇是否肇因於性別或性傾向而有爭議，則依據《性別工作平等法》第31條規定，是由雇主負起舉證責任，提出證據說明這樣的差別待遇，不是因為性別、性傾向的因素，而是其他因素（如：工作績效等）。

三、職場性別／性傾向歧視—都是違法的喔！

例如：雇主或主管不可說—女人要照顧家庭會分心，不適合做業務或工程師、也不適合做主管，就只適合做文書工作…，更不可要求女性員工懷孕就離職。

職場性別歧視有哪些常見的類型？

「職場性別歧視」指的是在職場上，因為某些跟“性別”有關的原因而被歧視。
常見的類型有：

- 一、懷孕歧視：女性在懷孕前後可能遭受到的懷孕歧視。
- 二、婚育歧視：禁止或因員工結婚或育兒而產生的歧視。
- 三、性傾向歧視：因為性傾向而受到差別待遇的性傾向歧視。
- 四、其他與性別相關之就業歧視：因為年齡、容貌、身材、種族、語言等而產生的就業歧視。

疫情影響 婦團：接獲職場懷孕歧視諮詢電話暴增135倍

新冠肺炎疫情雖逐漸趨緩，但婦女新知基金會指出，近幾個月接獲職場懷孕歧視的諮詢電話量暴增，跟去年同期數據相比，諮詢案件暴增135%。

婦女新知基金會秘書長周于萱說，有些企業以疫情影響為由，不給懷孕員工請安胎假、產假等，且大多都是公司以疫情衝擊、營運狀況不好為理由，甚至直接言語暗示，若請了假，恐怕再也回不來。勞動部官員表示，若雇主不給員工請性別工作平等法相關假別，可罰2萬到100萬元。

勞動部官員說，勞工可考量自身需求申請育嬰留停津貼，但雇主須尊重勞工意願，不得強迫員工在疫情期間請育嬰假，若有勞工遇到此情況，可向地方勞工局申訴，但反過來看，如果勞工在這期間想請產假、陪產假、育嬰假等性別工作平等相關假別，雇主都不得拒絕，否則可能挨罰2萬到100萬元。



婦女新知基金會指出，受到新冠肺炎疫情影響，近幾個月接獲職場懷孕歧視的諮詢電話量暴增。

被問婚育計畫、被挑剔外型 求職網：逾6成女性遇過職場歧視

〔記者李雅雯／台北報導〕yes123求職網今天發布「女性勞工影響力與職場性別平權調查」，針對女性發出問卷調查，62.2%受訪者表示，曾因為性別而在求職時遇到歧視，包括：被追問婚育計畫、被挑剔外型長相。

62.2%受訪者指出，曾經因為性別而在求職時遇到歧視，尤其以「被追問婚育計畫」最為常見，再者為「被挑剔長相外型、身高體重」、「被追問感情狀況」等等。yes123求職網發言人楊宗斌認為，現在的女性普遍受過高等教育，缺的只是發揮長才的機會和獲得對等薪酬。由於男女偏重產業別不同，導致薪資結構也不同，例如，高薪資的高科技業比例仍是男性偏多，拉近職場從業人員的性別比例差距仍有待努力。

楊宗斌建議，想建立更為友善女性的職場環境，企業主管指派公務時應先打破性別刻板印象，例如，外派職位、出差洽商、簽約場合等機會，應給予女性同等的爭取契機；政府應提供更為實際的養育補貼政策、銀髮照護福利，甚至是購屋安家的協助，鼓勵女性在婚育後重返職場。



三八婦女節前夕，yes123求職網發布「女性勞工影響力與職場性別平權調查」。（記者李雅雯攝）

歧視？同志收養頻受挫 籲平等對待

台灣同性婚姻去年5月24日起合法，同志婚後，依法可以聲請收養另方的親生子女，但有人遭法院要求做親子鑑定，或因「婚齡太短」遭駁回聲請。同志團體、兒福團體都說，法院作法有歧視同志之嫌，就算是依法，也過於僵化，呼籲法院了解同志生養孩子狀況，平等對待。



婚姻平權大平台去年在立法院前抗議，同志家庭帶著他們的孩子高呼同志家庭沒有不同。

中高齡就業專法上路

台灣面臨少子化及高齡化的人口結構變化，55歲以上勞動力參與率明顯偏低。行政院會今天通過「中高齡者及高齡者就業促進法」草案，以促進在職中高齡者延後退休，保障退休後重返職場的權益，使其享有公平的工作機會。

新北市3月已成立婦女及中高齡者職場續航中心，提供諮詢、訓練、托育等方案，讓家庭與工作都能兼顧。新北就服處長林澤州指出，除鼓勵企業雇用中高齡外，也給予在職中高齡支援。針對在職的婦女及中高齡者，結合教育、衛生、社會局，提供托幼、托嬰、長照資源，讓他們不會因要照顧長輩、幼童必須先離職，讓工作跟家庭獲得平衡。

此法中明定「禁止年齡歧視」專章，雇主對於求職或受僱的中高齡者和高齡者，招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等以及教育、訓練或其他類似活動、薪資之給付或各項福利措施、退休、資遣、離職及解僱，均不得以年齡為由給直接或間接差別待遇，否則將可開罰雇主30萬元以上、150萬元以下。



專法新增重點



職場性別歧視可能發生在什麼時候？

職場性別歧視可能發生在以下三個階段：

- 一、進入職場前：招募、甄試、進用、分發、配置的歧視
- 二、在職場中：薪資、考績、升遷、福利、教育訓練機會、工作規則的歧視
- 三、離開職場後：退休、資遣、離職、解僱的歧視

法條來源：性別工作平等法 第7條、第8條、第9條、第10條、第11條、第31條；
性別工作平等法施行細則 第2條、第3條

進入職場前的歧視

- 一、招募
- 二、甄試
- 三、進用
- 四、分發
- 五、配置

《性別工作平等法》第7條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置，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。」這裡所謂的「工作性質僅適合特定性別者」，指的是這項工作在性質上一定要限定男或女，否則難以完成。如果什麼算是「受僱者或求職者所從事工作的特定性別因素」有爭議的話，由雇主負舉證責任，也就是說「雇主必須提出一定要限定男或女的理由，然後由法官或勞工局判斷是否合理」。因此雇主不能以求職者的性別作為取捨的依據，除非雇主能舉證這項工作必須由特定性別從事的原因（如：女舍管理員，限女性，因為住宿空間原本就設定為同性環境）。

行政院
Executive Yuan



在職場中的歧視

- 一、薪資
- 二、考績
- 三、升遷
- 四、福利
- 五、教育訓練機會
- 六、工作規則

行政院
Executive Yuan

CEDAW 讓女孩有發揮潛能 平等發展的機會

媽媽說女孩不會做家事會被人嫌
爸爸說女孩讀理工將來會很辛苦
他們為什麼不對哥哥這麼說?

我可以當工程師、科學家、甚至開飛機
我可以、妳也可以

CEDAW
消除對婦女一切形式歧視公約

促進性別平等 讓世界更美好

廣告



離開職場後的歧視

- 一、退休
- 二、資遣
- 三、離職
- 四、解僱

性別工作平等法第10條

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。

每一個領域
都有妳的位置

| 消除對婦女一切形式歧視 |

消除性別歧視是國際社會潮流。
我國透過立法保障婦女在各領域的基本權益，
讓婦女在社會上能夠平等參與、共治共決，
獲得平等發展的機會，擁有屬於自己的位置。
CEDAW上路，需要你我共同協力來成就性別平等的友善社會。



政府正推動《消除對婦女一切形式歧視公約》

簡稱
CEDAW

更多資訊請上行政院性別平等處
<http://www.gec.gov.tw>

我國已於101年1月1日實施「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，致力於各項法規及行政措施之檢討與改進，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，保障婦女獲得平等的發展機會，建立性別平權的幸福國度。

雇主應盡的義務：促進工作平等、 分擔男女員工的家庭照顧責任

一、男女皆可使用的措施：

- 1、育嬰留職停薪：當受僱者依據「性別工作平等法」第16條，申請到「育嬰留職停薪」（俗稱育嬰假）的期間。
- 2、哺乳時間：在子女未滿一歲時，若有哺乳/集乳的需要，在一天當中你/妳還可以有兩次的哺乳/集乳時間，每次三十分鐘。（性別工作平等法第18條、性別工作平等法施行細則第11條）
- 3、工作時間之減少及調整：只要你/妳是在超過30人以上的公司上班，為了撫育未滿三歲的子女，可以向雇主請求每天減少工作一小時，或調整工作時間。但減少的一小時是沒有報酬的。（性別工作平等法第19條）
- 4、家庭照顧假之申請：只要你/妳的公司有超過五個人以上，當你/妳的家庭成員中有需要預防接種、發生嚴重的疾病或重大事故需要你/妳親自照顧時，就可以申請家庭照顧假，但全年以七日為限。（性別工作平等法第20條）

二、只有女性可使用的措施：

- 1、生理假。（性別工作平等法第14條）
- 2、產假。（性別工作平等法第15條）

三、只有男性可使用的措施：陪產假。

請參考《性別工作平等法》第十五條。

申訴就業歧視

申訴方式

勞工求職或受僱時，如遭遇就業歧視或性別歧視時，可填妥「新北市勞工就業歧視申訴書」後，以傳真或郵寄（新北市板橋區中山路1段161號7樓）方式向本市就業歧視評議委員會提出申訴。

新北市政府辦理就業歧視申訴案件標準作業流程圖

