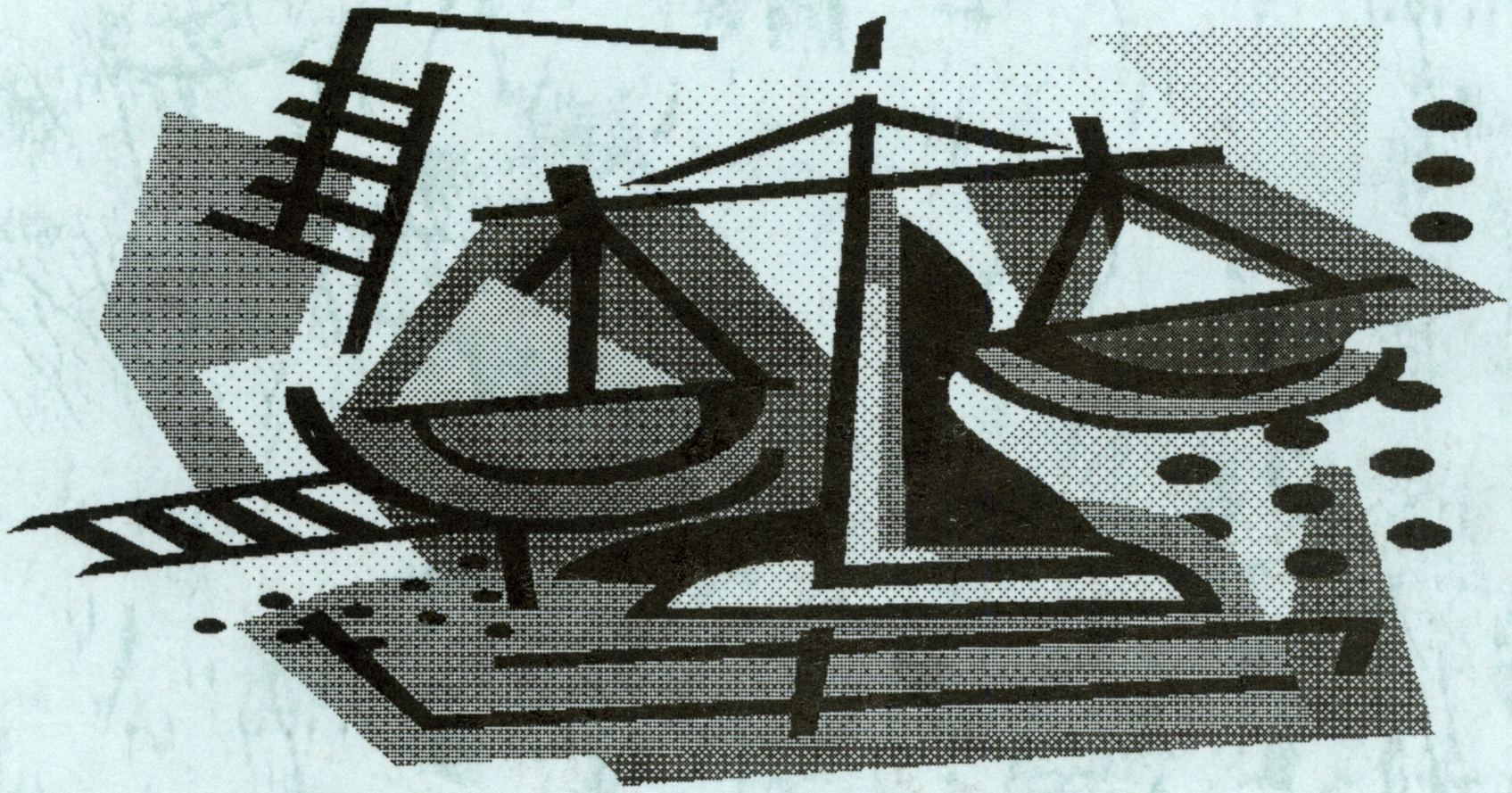
就評委人員暨企業與團體代表

兩性平等研習營



指導單位：行政院勞工委員會

主辦單位：婦幼新知基金會

活動地點：台北市客家文化會館 四樓會議室

婦女新知

就評會人員暨企業、團體代表兩性平等研習營

議　程　表

時間：九十年八月十七日（星期五）

地點：台北市客家文化會館四樓會議室（臺北市大安區信義路三段157巷11號）

時　間	議　程	主　持　人	主　講　人
9:00-9:10	報　　到		
9:10-9:30	開　　幕　　式		
9:30-10:50	＊放映「要孩子，也要工作」－懷孕歧視紀錄片 ＊專題討論	嚴祥鸞 （婦女新知基金會董事／中正大學勞工系教授）	陳美華 （婦女新知基金會前秘書長／英國約克大學婦女研究博士班候選人）
10:50-11:00	休　　息		
11:00-12:00	＊性別為什麼是個問題？	嚴祥鸞 （婦女新知基金會董事／中正大學勞工系教授）	尤美女 （婦女新知基金會監事／執業律師）
12:00-13:00	午　　餐		
13:00-15:30	＊放映「玫瑰的戰爭」－職場性騷擾紀錄片 ＊專題討論	張菊芳 （婦女新知基金會常務董事／執業律師）	陳惠馨 （政治大學法律系教授／女學會理事）
15:30-15:40	休　　息		
15:40-17:00	＊綜合討論暨案例模擬研討	賴友梅 （婦女新知基金會秘書長）	楊佳羚 （婦女新知基金會教育組委員） 黃瓊妙 （台北縣勞工局社工督導）
17:00	閉　　幕		

「要孩子，也要工作」——淺談懷孕歧視

陳美華　2001/8/13

差別待遇謂之歧視。但「差別待遇」一詞放在懷孕這件事情上，往往帶來很多的麻煩與爭議。最常見的愚論是說，既然要談男女平等，那麼既然男性勞工沒有產假，那麼女性勞工當然也不能有產假——要講平等嘛！這種平等論調是男性中心的假平等論，忽略了男女的身體具有不同特質的生物事實。一個講求真平等，對婦女友善的職場應該是深切的看到兩性勞工的不同需求，並給予實質的保障。「母性保護」的概念，就在於對同時是勞動者又是懷孕婦女的女性勞工提供必要的保護措施。這當然涉及人道關懷，但更重要的是，它同時揭示女性勞動者不因其生物性身體而喪失在職場中繼續工作的正當性。從而，女性勞工懷孕的身體在以男人的陽剛身軀為常態的職場中取得了合法性與正當性地位。一旦她們的工作權益因為懷孕而遭到剝奪或損害就構成——懷孕歧視。

國際勞工組織於一九五二年通過的母性保護公約中明列母性保護原則，用以保障懷孕生產的女性受雇者得以在健康無虞的情形下工作。為此，公約第三條規定，懷孕的受雇者至少應有十二週的產假，其中，為確保女性受雇者不受雇主強迫勞動的剝削，更明訂產後應予強制休滿六週的產假。公約第四條則明訂，國家應以強制社會保險或公共基金的方式保障產假期間婦女享有申請現金及醫療給付之權利，同時，現金給付金額若以其收入計付，其給付率亦不得少於以往收入的三分之二。一九九八年國際勞工組織統計，共有 119 個國家達到產假給付 12 週的標準，其中，有 62 個國家產假達 14 週以上，只有 31 個國家產假給付低於 12 週（見表一）。

我國勞基法中雖然也有八週帶薪產假的規定，但截至一九九八年底，勞委會「事業單位勞動條件概況調查報告」指出，只有 30%的事業單位符合現行法律的規

範。同時，勞委會雖已於一九九八年底將服務業正式納入勞基法，但該份調查報告卻顯示，在女性遠比男性多的社會服務及個人服務業中，只有 18%的事業單位符合規定，是及格率最低的行業（見表二）。而且，雇主於產假期間發給全額薪資的比例只有 27%，而平均給假日數也只有 43 天。各事業單位產假給付水準嚴重偏低，除了和勞基法罰則過低，無法發揮懲罰效果之外，檯面下的爭議是雇主必須獨自支付產假期間的全額薪資。反觀除了亞非國家之外，其他工業先進國家均以社會安全保險(social security)來支付產假期間的薪資，而非由雇主全額支應。

國內民間企業盛行的「單身條款」及「禁孕條款」至今仍然極為普遍。以一九九五年九月成立的台北市就業歧視評議委員會所處理的申訴狀況為例，截至一九九九年底為止，共接獲 34 件懷孕申訴案件，居各類申訴案件中的第一位，而認定懷孕歧視成立的有 13 件。

一九九四年因爆發陽明山信用合作社要求女性員工簽訂一經結婚或懷孕即自行辭職的違法契約，並經法院開了九張罰單，而引起社會各界對單身、禁孕條款的關注。但是，類似的案例仍是履見不鮮，一九九九年四月婦女新知基金會及立委葉菊蘭即透過公聽會，再度揭露分別來自公、私部門的懷孕歧視案例。在這場「檢視公私部門懷孕歧視公聽會」中，邵女士於八十四年經僑委會徵選受聘為教育部設立的越南胡志明市「台北學校」，年資三年。一九九八年七月因即將生產，向學校請產假，但學校卻告以無產假，但「特准」休無薪育嬰假一年，而造成邵女士嚴重的經濟損失。其次，受僱於北市某家俱公司，年資達二年八個月的許女士，於一九九九年三月底向公司請產假時，卻接獲公司告知以公司營運不佳，須裁員，要她自該年四月一日起不必上班的解僱通知。

和早期的單身、禁孕條款相比，目前雇主已經不再赤裸裸的以白紙黑字訂立非法契約，而是改採一年一聘的方式處理，或是化明為暗以各種藉口來解僱懷孕的女性員工。實務工作上，我們經常看到的藉口包括：公司業務緊縮，必須裁員；刻意增加工作量或予以調職使其不堪負荷而自動請辭；以保護孕婦為由，要她回

婦女新知

去吃自己；雇主耍賴，硬是咬定受雇者沒有完成請產假的手續，於其產假期間開除她；雇主「道德勸說」施以人情壓力．．．等等。勞基法雖明文禁止雇主懷孕歧視的惡行，同時，也要求雇主應讓懷孕婦女於懷孕期間改調較輕易的工作，但在罰則過輕的情形下，懲罰效果低落，雇主犯罪成本低；相較之下，遭解聘的孕婦，挺著大肚子到各縣市政府就業歧視評議委員會申訴，還要負擔各種蒐證工作的控訴成本反而顯得勞心費神。

「要孩子，也要工作」並不是社會福利或是雇主的恩澤，而是每個勞動者的基本勞動權利。即使我們不將女性懷孕生產對整體社會及勞動力的貢獻過度誇大，我們也得同意男女勞工都會因為特定的家庭或個人因素（例如：婚喪喜慶、車禍、病痛等等）而必須暫時離開職場的事實。女性勞動者因懷孕而暫時離開職場不過是其中的一例罷了。我們期待立法院能儘速三讀通過兩性工作平等法，強化母性保護條款，讓廢止單身、禁孕條款不再只是口號。

表一　各國產假情形一覽表

資料來源：國際勞工組織

國家	期間	給薪比例(%)	支付者	國家	期間	給薪比例(%)	支付者
阿爾及利亞	14 週	100	社會保險	澳洲	1 年	0	-
安哥拉	90 天	100	雇主	中國	90 天	100	雇主
剛果	15 週	100	雇主／社會保險各半	日本	14 週	60	社會／健康保險
埃及	50 天	100	雇主＆社會保險各半	南韓	60 天	100	雇主
肯亞	2 月	100	雇主	紐西蘭	14 週	0	-
奈及利亞	12 週	50	雇主	新加坡	8 週	100	雇主
南非	12 週	45	失業保險	泰國	90 天	45 天全額給付，15 天 50%	雇主 45 天，餘爲社會保險
阿根廷	90 天	100	社會保險	菲律賓	60 天	100	社會保險
巴哈馬	8 週	100	雇主(40%)	丹麥	18 週	100	社會保險

婦女新知

			社會保險(60%)				
巴西	120 天	100	社會保險	芬蘭	105 天	80	社會保險
加拿大	17-18 週	15 週 55%	失業保險	法國	16-26 週	100	社會保險
智利	18 週	100	社會保險	義大利	5 月	80	社會保險
哥倫比亞	12 週	100	社會保險	荷蘭	16 週	100	社會保險
墨西哥	12 週	100	社會保險	挪威	18 週	100*	社會保險
美國	12 週	0	-	瑞典	14 週	450 天**	社會保險
德國	14 週	100	社會保險	英國	14-18 週	6 週 90%	社會保險

*另有 26 週有給假，父母任一方都可申請。

**共有 450 天親職假，其中 360 天給付 75%，90 天 flat rate。

表二　國內各行業女性員工產假給付情形

單位：%／日

行業別	有女性員工比例	有給產假事業單位		符合現行勞基法規定者
		工資全額發給	平均給假日數	
總計	87.6	40.2	46.9	30.4
礦業及土石採取業	88.6	18.9	39.5	12.9
製造業	88.1	32.9	48.7	32.7
水電燃氣業	100.0	50.0	55.4	95.6
營造業	84.4	35.9	45.2	22.3
批發、零售及餐飲業	88.2	47.8	46.3	30.6
運輸、倉儲及通信業	90.3	50.9	46.6	30.5
金融、保險不動產業	79.8	45.9	50.8	43.8
工商服務業	84.4	41.2	50.4	44.8
社會服務及個人服務業	89.9	27.2	43.0	18.2

資料來源：中華民國八十七年台灣地區事業單位勞動條件概況調查報告，行政院勞工委員會編印。

性別爲什麼是個問題？

主講人:尤美女律師

90 年 8 月 17 日

大綱：

一、前言

二、女性在就業市場上遭受不平等待遇之現況

三、女性在就業市場上遭受不平等待遇之歷史因素

四、傳統刻板印象造成男女兩性發展限制

五、改變觀念，性別不應是個問題

六、制定法律，催化觀念之改變以達兩性平權

七、結語

參考資料

兩性工作平等法草案之立法緣起及內容

尤美女律師

一、 兩性工作平等法之立法緣起

兩性工作平等法歷經十一年的難產，原本期待在此會期立院能夠三讀通過，但最後仍因立院的紛爭擾攘而功敗垂成，實令人扼腕！但無論如何，兩性工作機會之均等，已是二十一世紀的趨勢，且是企業永續發展的重要策略。

雖然憲法明文揭示「中華民國人民，無分男女在法律上一律平等。」第十五條規定「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」，第一五二條並規定「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」可惜這些符合兩性平等、保障人民權利的規定並未落實於現實生活中，尤其是就業市場。

女性在就業市場上遭受性別歧視之案例層出不窮，且由來已久，只是以往受歧視之女性只能以宿命論之，逆來順受，甚少會出面指控或申訴，即便要申訴，亦投訴無門。

迄至民國 76 年 8 月爆發國父紀念館 57 位女性員工及高雄市立文化中心 44 位女性員工，因於招考時與館方切結約定，凡是女性員工年滿三十歲，或是結婚、懷孕就自動離職，而被迫離職之事件，類似這樣的「單身條款」在當年其實非常普遍，只是此次女性員工願意集體出面申訴，因此在婦女新知等婦女團體之聲援下，要求國父紀念館及高雄市立文化中心廢止此不合理規定，並要教育部下令所有文化機構廢除此種「單身條款」之不合理規定，且召開記者會，呼籲社會正視婦女在工作職場上所受到之不平等待遇。婦女團體於聲援的過程中，卻發現國內並沒有相關法律可以規範這種不合理的性別歧視。

然而，早在 1975 年聯合國婦女會議時，即決議將 1975-1985 年訂為「聯合國婦女十年」，要求各會員國應在十年內廢除一切歧視女性的法律，並積極制定法律及政策以保障女性的權益。因此，聯合國會員國即陸續以法律保障兩性平等工作權。例如，英國在 1975 年制定「性別差別禁止法」，義大利在 1977 年制定關於男

婦女新知

女勞動平等待遇法、法國 1983 年修改勞動法典以保障女性工作權、日本 1985 年制定「男女僱用機會均等法」等等。我國自 1971 年退出聯合國，因此未受到該「聯合國婦女十年」及「消除一切形式歧視女性之公約」之拘束。

為保障女性平等工作權益，婦女新知基金會乃由本人為召集人於七十六年著手起草了「男女工作平等法」草案，於七十九年送進立法院，企盼上開憲法所保障之權益能真正落實至女性身上。可惜上開草案冰凍於立法院長達十一年，在這期間，雖於八十一年有就業服務法之頒布，但該法原係為規範外籍勞工所為之法律，因此僅於第五條規定「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、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分為由，予以歧視。」並於第六十二條規定違反第五條規定者處新台幣三千元以上三萬元以下罰鍰。但如此簡陋之條文，實難真正保障女性工作權益，故仍期待今年(公元 2001 年)九月最後一個會期「兩性工作平等法」得以三讀通過。

二、兩性工作平等法之內容

性別歧視之禁止：

該草案中明白規定：

1.雇主（包括公私立機構或機關）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，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

2.雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，或福利措施不得因性別而有差別待遇。

3.雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；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因素之正當理由者，不在此限。

4.雇主對受僱者之退休、資遣、離職、解僱，不得因性別而有差別待遇。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，其約定或規定無效；勞動契約之終止不生效力。

5.如有違反，除雇主應被處新台幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰，受害者並得向雇主請求損害賠償。

6.且為免受僱者舉證之困難，將舉證責任轉由雇主承擔，以真正保障女性，俾其得立於與男性平等之立足點。

促進工作平等措施部分：

多年來女性一直未能在就業市場上獲得平等工作機會與待遇，主要由於社會及雇主受傳統觀念影響，認為女性屬於家庭，育兒是女性之天職，其責任應由女性單獨承擔，因此雇主要求女性於結婚、懷孕應辭職，或為規避女性請產假，於招募、聘僱之際即不僱用女性。此種傳統觀念若不修正，即使有前述不得性別歧視之明文禁止，充其量亦僅能使形式的不平等轉化為實質的不平等，仍無法真正落實兩性平等！

按嬰兒是民族命脈的延續，兒童是國家未來的主人翁，生育照顧健康的下一代，是國家的社會投資，是全民的使命，並非單純女性的責任！因此，憲法第一五六條前段特別規定「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性。」而所謂「保護母性」，並非對女性的特別禮遇，而係基於保護民族幼苗，而對於懷孕婦女予以照顧，使其安心、安全地孕育健康的下一代，並於胎兒出生後，給予嬰兒、兒童最適切之撫育。因此，其孕育、培育過程之成本及責任應由家庭、社會、國家共同承擔，而非由女性單獨背負！

何況根據科學家之最新發現，「腦力即國力，三歲奠定一生基礎，從出生到三、四歲，是人類腦部活動最密集的時期，這段嬰幼年，正是奠定一生智力、情緒與性格的關鍵階段。」「一旦錯過良機，整個社會都將付出沈重的代價」，因為根據統計發現在嬰兒期沒被好好照顧的人，長大後成為犯罪者的機率，五倍於接受良好學前教育的人。因此現在世界各先進國家均開始撥出大筆預算，減輕家庭照顧幼兒的負擔，讓國家的新血輪，在最重要的發展時期，得到最好的照顧。(註)但是反觀國內的幼兒照顧與教育，仍是每個家庭一肩挑的沈重負擔，更是懷孕女性永無止境的夢魘，甚至懷孕歧視在社會上仍到處可見。

婦女新知

因此兩性工作平等法草案中規定應由國家立法透過社會保險方式發放育嬰留職停薪津貼，使育兒責任由全民共同承擔。又因育兒與賺錢是家庭之分工，是夫妻協調之結果，不應再限於「男主外，女主內」；且根據心理學者之研究顯示，父親參與育兒工作較多的孩子，語言表達能力、解決問題能力及社交能力，均較沒有父親參與的領先二至六個月，更足見育兒不再是女性的責任，更是男女兩性的共同責任！因此育嬰休假、育嬰減少工時、兒童照顧休假均應由男女兩性共同享有；因此乃規定：

1.育嬰假：

同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。育嬰津貼之發放，應以法律另定之。」

2.育嬰減少工時，彈性工時：

「受僱於僱用三十人以下雇主之受僱者為撫育未滿三歲子女，得向其雇主請求每天減少工作時間一小時，或彈性調整工作時間。減少之工時，不得請求報酬。」

3.育嬰哺乳：

「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度」

「前項哺乳時間，視為工作時間」

因哺育嬰兒，不限於親自餵母奶，即使餵母奶，亦可事先擠壓、儲存，故男、女兩性均可哺育嬰兒，不再限於女性。

4.家庭照顧假：

「受僱於僱用三十人以下雇主之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，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」

5.生理假：

「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。」

「生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。」

6.產假：

「女性受僱者分娩前後得請產假八週，妊娠三個月以上流產者，給予產假四週，妊娠二個月以上未滿三個月流產者，得請產假二週，妊娠未滿二個流產者，給予產假五日。」

「產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。」

7.陪產假：

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予有薪陪產假二日。

8.受僱者依規定請上開假時，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。

此外，並規定國家對於因結婚、懷孕、生產或育兒而退職之女性受僱者應採取再就業之輔助，並鼓勵雇主再僱用。及規定僱用受僱者250人以上之企業應設置托兒設施或提供托兒措施，使受僱者無後顧之憂，工作情緒穩定，進而提升工作效能，政府並給予提供上開托兒設施或措施之企業予以經費補助。

職場性騷擾之防治

性騷擾問題由來已久，且不斷困擾女性，尤其是工作場所中之性騷擾，其所侵害的不僅是女性的人格與尊嚴，更是假藉性騷擾而改變其工作條件，使得女性只有屈從一途，因此有加以規範之必要，且性騷擾之問題，實為性別歧視的問題，即一性對另一性之不尊重，始有冒犯之舉動，但在目前卻苦於無"法"(勞基法或就服法都無相關規定)可以規範，雖然八十八年四月刑法妨害性自主罪章訂有所謂「利用權勢性交」或「利用權勢猥褻」，但是只能處罰行為人，雇主則沒有任何法律責任。同時，由於法官不夠了解職場性騷擾的權力運作本質，即使以「利用權勢性交」或「利用權勢猥褻」的罪名成立，受害者因是項性騷擾而丟掉工作所遭受的損害也無法獲得合理與應有的賠償。

婦女新知

現今不僅多數西方先進工業國家，已設立專業之專責機關處理工作場所性騷擾事宜，即使奉行儒家思想的南韓國會的「勞動委員會」和「程序委員會」，也分別在 1998 年 12 月 23 日及 24 日通過「男女僱用平等法修正案」和「禁止男女不平等待遇及其救濟法」。不但規定對性騷擾行為的處罰，而且採取重罰，同時規定主管負責人也有責任。

此次在兩性工作平等法中乃特別予以規範：

1.交換式性騷擾：

明文禁止雇主或有職務監督管理權者，明示或暗示受僱者或求職者以性要求、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。

2.敵意工作環境之性騷擾：

防治工作場所性騷擾的另一個積極性的做法是要建立一個友善的工作場所。由於工作場所的性別關係即是反映社會的性別權力不平等關係，工作場所的性騷擾也正是反映社會性別權力的不平等，是一種就業性別歧視。即男性為了展現或維護男性的優勢地位，意圖以各種不受歡迎之性要求，或具有性意味或性別歧視的言詞、圖片、動作或手勢，拒絕受僱者進入職場，或使其難堪無法在工作職場繼續待下去，而損害其工作權益，此均係製造女性受僱者的敵意工作環境。然而，此類屬於敵意環境的性騷擾卻完全無法引用刑法條文加以處罰。因此，在本法中也明文規定雇主與事業單位應盡積極防止之責任。

3.雇主之責任：

雇主若能證明已訂定性騷擾防治措施和辦法，並加以揭示，且在知悉有性騷擾之情況後，立即採取積極有效之糾正及補救之措施，則雇主可以免責，否則雇主仍須與行為人負連帶損害賠償責任。且若因雇主未採取積極有效之糾正及補救措施，造成受僱者受損時，雇主應負賠償責任，上開賠償責任包括受僱者財產上及非財產上之損害。

救濟及申訴程序

婦女新知

1.救濟：

法律若僅是宣示而無處罰之規定，將形同虛設。其效力應如何訂定，使雇主及事業單位不致因此由形式之差別待遇變成實質之差別待遇，同時又能兼顧受害之受僱者權益，使其得以救濟，是第五章的立法重點。為兼顧勞雇雙方利益，乃規定單身條款、禁孕條款之約定無效，且雇主對受僱者之退休、資遣、離職與解僱，不得因性別而有差別待遇。否則其勞動契約之終止不生效力。

且受僱者或求職者因此受有損害者，得向雇主請求財產上及非財產上之損害賠償。

2.舉證責任轉換：

鑑於在僱用關係中，雇主對於文件或相關證據的掌握往往處於較有利的位置。因此特將舉證責任轉換，即受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就其非因性別因素而予以差別待遇，負舉證責任，以保障勞雇關係中的弱勢者。

3.申訴：

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

受僱者遭受性別差別待遇後，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分，以保障申訴者。

4.受僱者或求職者因雇主違反性別歧視之禁止或性騷擾之防治而向地方主管機關申訴，地方主管機關作出處分，如有不服，得於十日內向中央主管機關兩性工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關兩性工作平等委員會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

5.兩性工作平等委員會調查報告之效力：

鑑於兩性工作平等委員會係由熟悉性別議題之專家學者所組成，其調查報告、評議或處分，具有相當專業性，故規定「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌兩性工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分。」

6.法律扶助：

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除擔保之金額。

罰則：

為落實本法之相關規定，明定雇主違反本法有關性別歧視之禁止或性騷擾防治之規定時，依其情節輕重，處以相當之罰鍰，至於雇主違反促進工作平等措施之規定時，於現階段以鼓勵代替處罰，故暫不訂罰責。

三、結論

唯有保護母性之措施實現，使育兒之重任由家庭、社會、國家共同承擔，始能使男女平等工作權真正落實！也唯有當一個國家的領袖及人民把「養兒育女」當成「國家大事」認真思考，並採取行動時，兒童人權才不再是紙上空談，國家的未來也才有希望！

(本文發表於90年6月28日行政院勞工委員會九十年度女性勞工勞動條件與兩性工作平等座談會)

婦女新知

性侵害及性騷擾事件所面對的困境

政大法律系 陳惠馨教授

在多年關心我們社會中的性侵害及性騷擾事件，發現這些事件有下面幾個特色：

一　受害當事人對於要出來指控受害事實有很大的心理障礙

二 當事人的指控很容易被宣稱為是一種報復，如果加害者與被害者是相熟識的人，加害者往往會將被害者敘述成他的情人或暗戀者，並指被害人的控訴是一種報復。

三 唯有當受害人肯聯合出面指證加害人的行為時，加害人才有可能受到制裁，但問題是誰會是那個第一個指控者呢？他的困境如何面對

四 至目前為止性侵害受害人如果只被性騷擾而非被強暴，通常會叫願意出來指證加害人的行為，一旦受到強暴，往往反而會被加害人所威脅，甚至進而與加害人發生關係，也因此權勢關係可能因為被強暴而產生在強暴者與被強暴者之間。

五 被強暴者常在對被強暴或猥褻的情境時，無法及時反抗，對於他們被侵害的事實，被害人往往無法直接表示或者馬上有所反應或知道如何反應時，又認為反應的時機已經過了。

六 唯有透過瞭解我們社會文化中對於性的態度，我們才能真正體會被性侵害者或騷擾者的困境。

七 我們應學習如何做一個陪伴者的角色及體認到我們的極限並透過對於法律的認識瞭解個人可以做的部分。

反性騷擾教育--從〈玫瑰的戰爭〉談起[1]

清大社人所碩士班楊佳羚 6/9/01

〈玫瑰的戰爭〉是國內首部本土反性騷擾紀錄片，也讓我們在其中看到 4 個女人勇敢對抗性騷擾、令人動容的生命故事。

性騷擾的定義及案例舉隅

片中的 4 個性騷擾案例，分別是女護士多次被男醫生摸手、摸屁股的肢體性騷擾、女總經理遭到同業公會男性諸如「晚上要去跟妳睡」、比較胸部大小的言語性騷擾、基層女工在工廠上廁所時被男同事偷窺及北科大女學生被男教授強吻、擁抱的肢體性騷擾。在這裡我們看到性騷擾的形式包括言語及肢體；而受害者的身份可能是女學生、女工、女護士，甚至是一般人認為「在高位」的女總經理。

常有人會覺得「性騷擾定義不明」，但早在 1990 年，當清大、台大校園連續出現校園性騷擾案件時，除了有女學生在校園發起反性騷擾的行動外，清大的「小紅帽工作群」也在其後出版《校園反性騷擾行動手冊》[2]，其中性騷擾的定義是「不受歡迎的性侵犯、性的循私，以及其它具有性意涵的口語或文字溝通、或身體行為等」（清大小組帽工作群 1993: 6），它包括五種形式，其中片中出現的是前兩種：1. 羞辱、貶抑或敵意的言詞或態度；2. 歧視性或騷擾性的肢體行為[3]。這項行為是根據當事人的感受，只要是引起對方不舒服、不受對方歡迎的言行，都是屬於性騷擾的範圍。它通常是在權力不對等的情形下比較容易發生，如片中所看到的教育中的師生權力關係、工作場域中醫生、護士不對等的位

---

[1] 本文將刊於兩性平等教育季刊第 16 期。

[2] 這本書是台灣本土第一本對性騷擾有明確定義、舉例及相關資源的反性騷擾專書。也因爲這個「小紅帽工作群」，使得「小紅帽」成爲台灣反性騷擾運動的重要標幟。這也是爲什麼在〈玫瑰的戰爭〉片中，當女學生組織及婦女團體到教育部抗議時，其中的行動劇會以「反抗校園性騷擾的小紅帽」當作主角的原因。

[3] 這 5 項分類引自〈如何防範性騷擾〉摺頁，清大性別歧視與性侵犯防治與處理小組印製。其中後三類 3. 以性服務爲交換利益的手段；4. 以威脅手段或霸王硬上弓的性侵害；5. 使用暴力的性攻擊在〈玫瑰的戰爭〉片中並沒有出現，建議可參考〈工作場所性騷擾完全杜絕手冊〉、《性騷擾與性別歧視》、《愛我，請別傷害我－約會強暴的真相》、《這就是強暴》等書。

置，或是較不受重視的低階女工（尤其這位女工並非台灣籍，更有種族的因素在裡面）。女總經理雖然在一個公司中屬於主管階層，但由於該產業大多是家族產業，多由男性繼承，因此這位女總經理一直是這個公會中唯一的女性，再加上社會中常見的性別歧視及男尊女卑的價值觀，使得即使在一個公司中「位高權重」的女總經理，在公會中及大社會的情境下，仍然有可能受害。

面對性騷擾的反應及處理

（一） 受害者

〈玫瑰的戰爭〉片中，這 4 位女性分別提到她們面對性騷擾的當下反應及事後處理情形。由於這4個案例都是熟識性騷擾（根據統計，女性所遇到的性騷擾中有 84%為熟識者所犯），其中常見的是被嚇一跳，因為不會想到對方竟然會有這樣的言行，所以她們常在當場不知如何反應、愣住、被旁人以為「她當時又沒有怎樣」。有時她們因為權勢的關係，或是害怕破壞團體的氣氛，不敢撕破臉破口大罵，這時甚至會被認為「她還跟人家繼續談笑，笑得很開心」。但其實，她們遇到性騷擾後，都會感到憤怒，像女總經理所說的「沒有辦法睡覺，整個人好像發酵了一樣」，或像女工所說的「回家都一直抽煙」，及女護士所說的「心情都不好，影響家庭生活」。

由於是熟識騷擾，受害者的痛苦還包括之後在生活中還要繼續面對這個加害人。像女學生所說「看到對方大搖大擺，沒有羞恥心，就會很氣、很激動」；而女工也說「一天要忍受廠方廣播這個人的名字 10 幾次」、女護士也說「每天早上起來都好像離職，不想去上班」。當她們開始挺身而出時，在制度的層面，遇到的問題是申訴制度的不健全，造成她們在過程中受挫、無助或再次受傷：如校方在調查過程中暴露女學生身份、要求女學生跟男教授道歉、勞工局局長都不知道自己單位的「就業歧視申訴評議委員會」的電話，當女護士打電話申訴時，電話不斷被轉來轉去，讓她一再覆述、申訴無門。甚至，這樣敵意的環境會逼迫她們轉系、轉職場，甚至離職，嚴重剝奪這些女性的教育權、工作權，甚至生存權！

在「人」的層面，她們常遭到異樣眼光或是不被信任。我自己曾遇過的例子是，有一天我在火車上看到兩件陌生性騷擾，當時第一位女性的反應是在月台上大罵摸她屁股的男性說，「你為什麼摸我屁股，你看我是女人就好欺負嗎」；另

婦女新知

一位是在口頭警告對方「請站遠一點」、「請不要碰到我」兩次後，最後很大聲地說「先生，請你不要再碰我了，放尊重一點」。但當場眾人的反應並不是指責這個行為者，反而是以異樣眼光看這兩位勇敢的女性。另一個例子是，有一個國中女生在放學時被她班上的男生摸胸部，她回家後十分生氣，也怕其它女生被這個男生的優異功課及斯文長像所騙而受害，所以她一一打電話給班上女生。但是大家竟然覺得她的反應「不像受害者」而不相信她（林昱貞 2000: 107-121）。

這裡很值得討論的一個心態是，我們到底認為什麼樣才「像」受害者？我們總假想受害者應該是忍氣吞聲、暗自流淚，認為只有這種姿態的受害者才是「值得同情」的。揭發性騷擾的女性常被誤會「為什麼要把事情搞大」、甚至被扯上各種「陰謀論」。其實，在片中我們可以看到，受害者都是在「沒有想太多」的情況下，只為了「不想再有人受害」、「要讓對方知道這是錯的」，勇敢挺身而出。由於她們願意談出這樣的性騷擾經驗，讓大家更認識性騷擾的具體情境，以避免性騷擾的發生。我們應該拋開對於受害人的想像，讓這些女性可以在更友善的情境下發聲或行動。

另外，值得注意的是，性騷擾也有男性受害者。像在各校巡迴放映〈玫瑰的戰爭〉的座談會時，在場分享性騷擾經驗的有的是男生，他們曾遭到電話性騷擾及打工時被老闆肢體性騷擾。我自己以前的男學生也在高中時，述及一件被鄰居伯伯以「按摩」的關懷為名，進行肢體性騷擾的詳細經過。由於這些男學生把他們被騷擾的經過說出來，讓我們知道男性也是有可能的受害者。但我們對於男性被騷擾常有不正確的認知，例如在某個節目中也有男性提到他被騷擾的經驗，卻被主持人問「你是同性戀嗎」；在〈費城〉這部討論愛滋病患人權的美國電影中，一個原先對男同性戀有刻板印象的男律師也說道，小時候都覺得男同性戀是「兒童之狼」。在這裡要說明的是，目前性騷擾的比例中 90%以上是男性對女性的騷擾，可是我們在報導新聞時並不會強調「異性戀男子性騷擾」，也不會去問這個受害者「妳是異性戀嗎」，因為異性戀與否並不會使他／她一定成為性騷擾犯或是「招致」性騷擾；同樣的，「同性戀」與否也不是造成性騷擾的理由。

（二） 加害者（或是不自知的行為人）

在片中我們看到女護士當場對男醫生說「請你不要再碰我了」，但男醫生的

婦女新知

回應竟是「我是看得起妳才摸妳」；或是表面道歉後，私底下對其它同事有另一套說法。也有朋友跟我說，她同事在摸了女同事屁股後，還說「妳這麼老了還有人要摸妳，我是在日行一善耶」。像這些話，不但無法解釋自己之前的「無心」，反而更讓人覺得這個行為者的惡意。

根據性騷擾的定義，由於重點是在受害者的感受，如果是並無惡意的行為者，當對方有不舒服的反應時，就應該立刻停止當下的言行，跟對方說「對不起，我不知道這會讓妳／你覺得不舒服，我不會再犯了」，就是一個很好的解決方式，既不會對於對方造成進一步的傷害，同時也保護自己不會成為「不自覺的加害人」。由於每個人有不同的身體距離、或因為情境的不同，可能有人認為好笑的黃色笑話，另一個人會覺得不舒服。我們要尊重每個人不同的感受，而不是說「人家都沒覺得怎麼樣，妳／你就大驚小怪，太沒幽默感了」。或者，我們是不是可以運用巧思，有些自我解嘲的幽默，而不是一再重覆具有貶抑意味的笑話？我們對於對方表示關愛的方式，是不是有除了肢體接觸以外的其它方式？

（三）　旁人

當有性騷擾的情形在我們身邊發生時，我們能做的是不要成為那個情境中的共犯。例如，在前述例子中，當做出這個行為的人說「我在日行一善耶」，如果在旁邊的人的反應是哄堂大笑，我們便不自覺地成了性騷擾情境的「共犯」。我們可以有的反應是覺得不好笑、或是說「你怎麼可以這麼講」，來協助制止性騷擾的發生。但這些是需要學習及練習的。就像我雖然常在做這方面的演講、教育活動，可是當前述火車上的例子發生時，我其實連附和鄰座的女生說「先生，這位小姐已經跟你提醒過兩次了，這個車廂又不是特別擠，你一定得維持這樣的站姿嗎？」都說不出來，我所做的，只有去瞪那個男的。在之後，雖然在心中練習很多次，我卻連一句「小姐，妳真是太勇敢了」的讚美都說不出來。除了當場的反應需要大家一起討論、練習，突破阻礙我們「見義勇為」的心理因素外，我們還可以支持、相信受害者。不要去問「妳當時穿什麼樣的衣服」、「幾點回家」、「為什麼那麼笨」之類指責受害者的問題；不要認為「為什麼同一個老師／同事，他不會騷擾我，卻會騷擾妳，可見妳有問題」，因為一個人有可能只在我們面前展現其中一個面貌，他沒有對我們性騷擾，但有可能對其它人性騷擾；而且就像前述，每個人感覺不同，身體界限不同，所以自己沒有感覺的，不表示它沒發生。

我們能給予的是完全的相信及支持，這才是真正反性騷擾的具體實踐。

前述性騷擾雖有男性受害，但根據統計，性騷擾加害人多為男性，受害者的比例也以女性居多。這時，男性也可以加入反性騷擾的行列。像在揭發美國醫界性騷擾的《不與男孩同一國》一書中，提及一個麻醉醫師在面對那些對女性頤指氣使、嫌惡女性的外科醫師時，他們會居間緩衝，以輕鬆的口氣指謫對方「夠了吧」（Conley 著，何穎怡譯 1999: 213），這就是一個十分成功的男性旁觀者制止性騷擾的例子。之前台大舉辦的「白絲帶運動－男人參與終止性（別）暴力」也是男性可以採取的反性騷擾的行動策略。

（四） 機構

通常一個機構中出現性騷擾的案件時，許多人的反應是覺得好丟臉，有損這個機構的「名譽」。以學校為例，有很多學校會想要趕快把事情壓下來，以免「有損校譽」；而當某校爆發出性騷擾案件時，許多人也會對該校的師生開玩笑，而讓該校的師生為了捍衛所謂的「校譽」，反而把反性騷擾的當事人視為「麻煩製造者」，甚至覺得「蒙羞」。其實，一個機構或學校處在社會的大環境中，會發生性騷擾的機率在哪個地方都會有。這時，除了要反省這個機構內是否有造成性別敵意的環境、缺乏性別平權及反性騷擾的教育外，更可以檢視學校內的申訴處理制度是否健全，以期讓加害人知道這是錯誤的並且為這個行為負責，同時也藉機教育全校其它師生，讓潛在的性騷擾者知所警惕、讓其它受害者知道如何面對性騷擾。而且，只有當這個環境中的氣氛夠友善時，我們才有可能讓性騷擾的經驗浮上檯面，所以如果這個學校中出現性騷擾案例，反應的是受害人對於學校的信任，學校可以藉此打造一個性別平權的環境，讓每個人好好安心學習、工作、生活的教育機會，透過一次次案例的學習中，讓我們更知道所謂的「尊重」是要如何在生活中具體落實。

反性騷擾教育持續前行

反性騷擾教育必須和反歧視教育一起進行，因為性騷擾本身就是性別歧視或是權力的展現。而反性騷擾的行動，對個人而言，也是一種「磁場」[4]的培養

---

[4] 這個概念引自周雅淳於清大「性別與教育」課中談到的概念，她的碩士論文題目以強暴受害者爲主題。

婦女新知

及能量的激發。因為我們的言行會不自覺地流露出個人對於性別、階級、性傾向、種族的態度，而這些態度就是會影響我們是否能夠看到問題的關鍵因素。就像如果我平常對別人說「妳長得這麼『愛國』，一定沒有人會騷擾妳的」，當我的朋友遇到性騷擾時，她／他就不會來找我談，而讓我誤以為「我的身邊都沒有人有受到性騷擾」。當我們有了這方面的體認時，會發現自己身上漸漸有了一種「磁場」－也就是看見性騷擾／性別問題的能力：身邊的朋友願意來告訴我們，她／他受了性騷擾、她／他是同性戀、或是討論階級歧視、種族歧視的問題。我也發現，性騷擾的受害者在經歷性騷擾後，常會出現這樣的能力，因為她／他更能對性騷擾的處境感同身受、進而把這種同理心放在其它遭歧視者的困境中，也更能為別人抱不平，期待社會的公義。這常常是我在受害者身上看到的珍貴能量。

台灣反性騷擾的歷史已經超過 10 年了！從前述清大、台大等女學生反校園性騷擾行動、1995 年 5 月 22 日大規模的「女人連線，反性騷擾大遊行」，到 1996 年底，彭婉如事件發生後對全國所造成的震驚及「性侵害防治法」的通過，回顧這 10 年，不禁要悲哀地說，我們的社會總是在一再的悲劇中得到教訓。正如片中的北科大女學生所說的，她覺得國內反性騷擾制度的建全，其實是靠許多受害人的犧牲累積而成的。每次我聽到片中她這句話，總是難過不已。有沒有一種方法，是可以不要以受害者的犧牲，來促進反性騷擾的教育與行動的？我相信有，所以我提筆寫下這篇；而我也相信，目前正在閱讀這篇文章的妳／你也正加入這樣的行列中！

『台北縣政府維護就業場所安全之實務運作』

台北縣政府勞工局 黃瓊妙

壹、前言

工作場所性騷擾基於工作場所中權力運作關係，形成兩性在就業場所之權益條件上（錄取、工資、僱用、分發、配置、陞遷、降調、獎懲等）有明顯的差別，尤其工作場所性騷擾問題大部分發生於女性身上，當女性投入勞動力市場時，或因社會文化價值觀、及社會對女性角色期待的因素，往往阻斷其投入勞動力市場的意願，台北縣政府有鑑於工作場所性騷擾問題的嚴重性，於民國八十八年七月即開始研擬「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」，經過一年多努力推動終於完成立法，在民國九十年三月八日正式公布實施，本文除了簡介本自治條例制訂的過程，也說明本府處理就業場所性騷擾的實務運作，期待能與更多縣市政府經驗交流與成長。

貳、臺北縣就業場所性騷擾防制自治條例推動情形：

（一）立法目的

就業場所性騷擾不但是一種就業歧視，也是一種性別歧視，藉由就業場所中權力關係之不對等，所形成一種對不同性別之就業者壓迫、歧視，導致就業機會不公平的問題。本府為提供兩性工作平等之理想工作環境，及有效杜絕性騷擾事件發生，故積極推動「臺北縣就業場所性騷擾防制自制條例」的立法。

（二）立法精神

由於現行的法源不足，過去就業場所性騷擾之案件，皆依就業服務法第五條處理，常面臨幾種情形：(1) 就業場所性騷擾是否皆源自於性別歧視，尚有待爭議。(2) 罰鍰過輕，違反就業服務法第五條者，處新台幣三千元以上三萬元以下罰鍰，對於雇主或行為人無嚇阻作用。(3) 就業服務法無法處分行為人。(4) 對於就業場所性騷擾並無明確之界定。基於上述原因，再加上就業場所中性騷擾，常發生於外籍家庭幫傭及監護工，甚至可嚴重的妨礙性自主、及人身自由，有鑑於就業場所性騷擾之嚴重性，故為防制就業場所性騷擾行為，及維護兩性平等及人格

尊嚴，特制定「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」。

（三）立法的過程

☼立法時間：由民國八十八年七月起至今

☼立法程序：

草擬期

☻88.7.13 縣務會議紀錄參酌各單位資料草擬

會簽期

☻88.12.13 經會簽法制室，檢討及修正草案之內容

公聽會

☻89.3.7 邀集學者專家、事業單位、產業工會代表舉辦公聽會，參採各方見解

委員會

☻89.4.5 召開第一次「就業歧視評議委員會」；並於 89.4.8 召開「內部會議」

法規會

☻89.6.21 經法規會第四十次會議審查通過，因部分條款與原提案不符，故召開第二屆第二次就業歧視評議委員會修訂條文草案

縣務會議

☻89.8.8 經本府縣務會議審核通過

議會審核

☻89.8.21 函送縣議會審核

89.9.03 縣議會三讀通過

向主管機關核備

☻89.10.3 函送本自治條例請行政院、行政院勞工委員會核備

☻89.12.12 經行政院勞工委員會核定

婦女新知

經主管機關核定後，本府及立即著手進行完成公告程序，於民國九十年三月八日正式實施，並依同法成立「台北縣性騷擾申訴審議委員會」，訂頒「台北縣性騷擾申訴審議委員會設置要點」，規範委員會之任務、編制及運作方式。

參、「臺北縣性騷擾申訴審議委員會」之簡介

（一）法源依據：

依台北縣就業場所性騷擾防制自治條例第九條規定辦理。

（二）成立宗旨：

為防制就業場所性騷擾行為發生，維護兩性工作平等及人格尊嚴

（三）成立時間：

第一屆任期：90 年 02 月 15 日至 92 年 02 月 14 日

（四）本會業務：

一、受理求職者或受僱者提出之性騷擾申訴案件之調查、審議。

二、提出對於性騷擾申訴案件之認定與建議；經審議結果認定有性騷擾之行為者，移送有關單位依法處理。

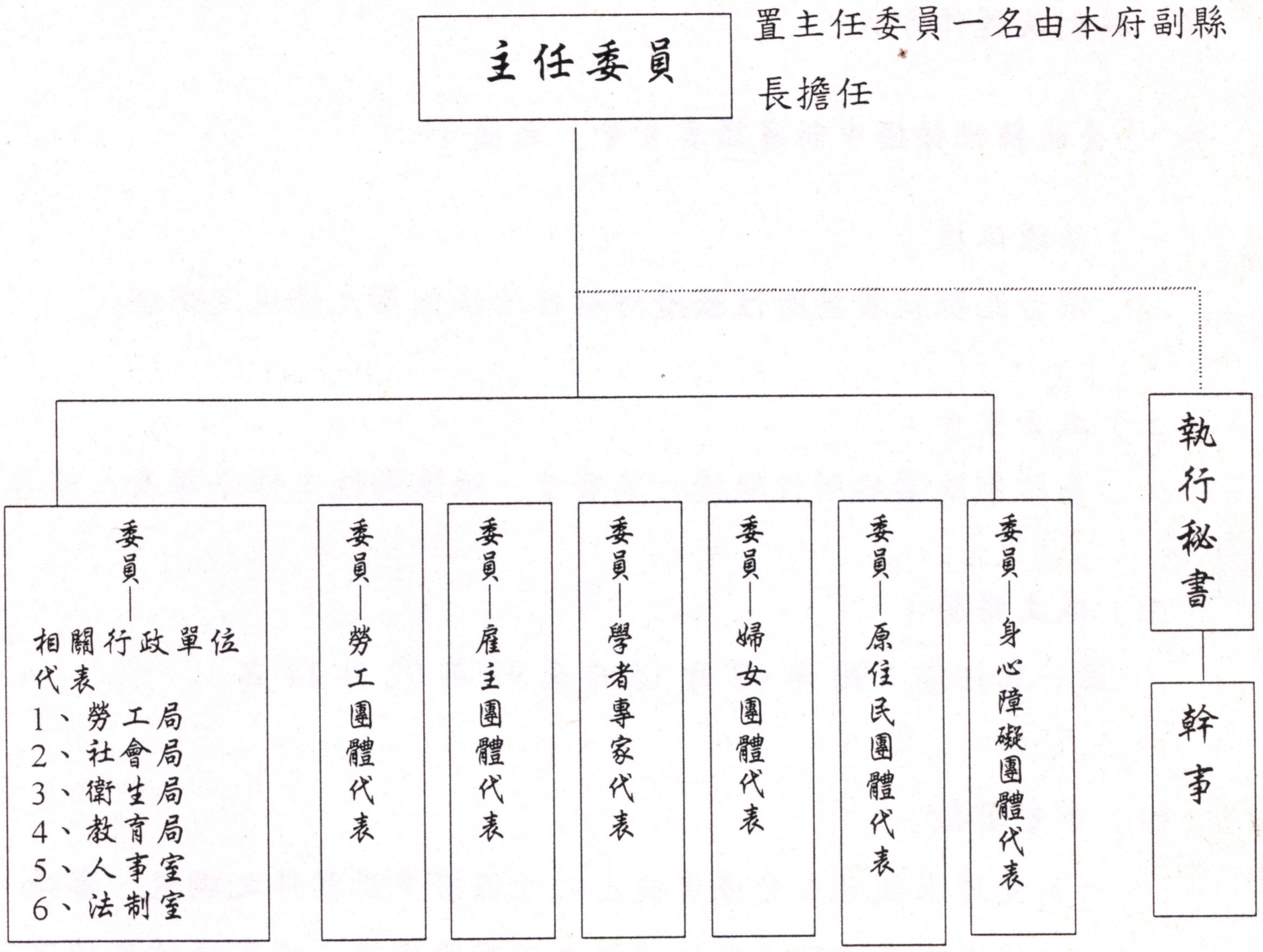
三、對制定或修訂防制性騷擾政策、法案提出建議。

四、協助各事業單位、雇主團體或工會明訂性騷擾防制措施及懲戒辦法於工作規則。

五、提供各事業單位、雇主團體、勞工團體、婦女團體或民眾有關防制性騷擾之諮商服務。

六、收集有關資料、提供相關單位參考，喚起社會大眾重視防制就業場所性騷擾之重要性。

(五)行政組織圖



♣委員由本府聘請各團體之代表，共十四人。

♣委員任期為兩年。

♣由主任委員就本府勞工局職員中遴選(派)兼之執行秘書一名，幹事若干人，承主任委員之命，綜理經常業務。

(六)會議審議

本會一至三月定期召開委員會議一次，如因業務需要時得召開臨時會議。開會時應有半數以上委員出席方得就申訴案進行審議，其決議須有半數以上出席委員同意。

肆、結論

本自治條例的完成只是一個階段性工作的完成，基於事前預防重於事後救濟的觀念，本府除針對台北縣各事業單位、人民團體、縣府人員、工會、警察機關之外事組、學校單位、臺北縣兩性工作平等種子幹部等單位舉辦一連串的教育宣導活動，更期盼透過教育體制，落實兩性工作平等的理想。此外，協助事業單位內部明訂防制性騷擾之措施、申訴管道、處理流程、及懲戒辦法等，建立企業內良好的申訴管道，並著手進行「台北縣防制就業場所性騷擾具體措施之研究」，期待能提供本府轄區內各事業單位作法參考，除在硬體上維護提供安全的就業場所，更能在心理上提供婦女勞工一個安全免於性騷擾的工作環境。

附件一：「臺北縣就業場所性騷擾防制自治條例簡介」
附件二：「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」
附件三：「臺北縣就業歧視申訴案件處理標準作業程序」
附件四：「臺北縣就業場所性騷擾案件處理標準作業程序」

附件一

臺北縣就業場所性騷擾防制自治條例簡介

★ 法案重點

一、本自治條文共計五章，二十三條

二、內容要點

第一章　總則

♠明訂自治條例之立法目的。

♠明訂性騷擾行為之意涵。

第二章　性騷擾之防制

♠明訂雇主及其家屬或因工作關係有管監督權者，不得利用權勢性及縱容性騷擾之發生。

♠明訂雇主之義務，並定期舉辦防治教育講習。

第三章　性騷擾申訴審議委員會

♠明訂性騷擾委員會處理申訴案件之程序與權限、時限。

♠明訂雇主應負舉證責任。

♠對於當事人隱私權的尊重。

第四章　罰則

♠明訂性騷擾行為人、雇主之行政罰。

♠事業單位規避、妨礙或拒絕、對申訴人不利之處置者之行政罰。

♠處理性騷擾相關人員洩密之行政罰。

第五章　附則

♠明訂未於限期內繳納者，移送強制執行。

♠明訂施行日期授權本府另定。

附件二

『臺北縣就業場所性騷擾防制自治條例』

中華民國八十九年九月二十日議會三讀通過
中華民國九十年三月八日公佈實施

第一章　總則

第 一 條　為防制就業場所性騷擾行為，維護兩性工作平等及人格尊嚴，特制定本自治條例。

第 二 條　本自治條例所稱性騷擾，謂下列情形之一：

一、以明示或暗示之方式，對他人施以性要求、具有性意味之言行舉止，作為勞動契約成立、存續、變更或分發、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等之交換條件者。

二、其他對他人施以性要求、具有性意味而足以引起他人不悅或反感之言行舉止，致侵犯或干擾他人自由、人格尊嚴或影響其工作表現者。

第 三 條　本自治條例用詞定義如下：

一、受雇者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

二、雇主：謂僱用受雇者之公私立機關（構）或其他個人。

三、就業場所：係指由雇主所提示，使受雇者履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

第二章　性騷擾之防制

第 四 條　雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作上之權力、機會或方法，對其受雇者或求職者性騷擾；亦不得縱容他人對其受雇者或求職者性騷擾。

第 五 條　受雇者不得於就業場所對其他受雇者性騷擾；亦不得於其他受雇者執行職務時對其性騷擾。

第 六 條　就業場所有前二條之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置。未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。

第 七 條　雇主應會同工會或受雇者代表，訂定性騷擾防制措施及懲戒辦法，報請臺北縣政府（以下簡稱本府）備查，並公開揭示。

第 八 條　雇主應致力防制性騷擾、改善就業場所設施以保護受雇者免於性騷擾;並應定期舉辦或鼓勵受雇者參加性騷擾防制之教育講習。

第三章　性騷擾申訴審議委員會

第 九 條　受性騷擾之受雇者、求職者或其他之人，得向本府提起申訴。

本府為處理前項性騷擾案件，設性騷擾申訴審議委員會（以

婦女新知

下簡稱委員會），由委員十五人組成之；其中女性委員不得少於委員總數二分之一。

前項委員會之組成及審議程序，由本府另定之。

第 十 條　委員會為處理申訴案件，必要時得邀請當事人列席說明或陳述意見，並得依當事人之申請，進行調查；當事人非有正當理由，不得拒絕。

第十一條　受雇者或求職者於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實者，應就該事實不存在，負舉證責任。

第十二條　委員會為調查、審議性騷擾申訴，得要求雇主提供相關資料。對於前項之要求，不得規避、妨礙或拒絕。

第十三條　處理性騷擾申訴之相關人員，非依本自治條例之規定，均不得洩漏當事人之姓名或其他足資識別當事人身分之相關資料。

第十四條　委員會應於受理申訴之日起三個月內作成決定。必要時，得延長二個月，並以延長一次為限。

第十五條　雇主不得因性騷擾或受雇者提出申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置。

第四章　罰則

第十六條　經委員會審議決定，認有違反第四條及第五條之事實者，除依其情節處行為人新臺幣（以下同）三千元以上十萬元以下之罰鍰外，並視情況分別為如下之處理：

一、　行為人為公務員者：移送有關機關，依公務員考績法及其他相關法令懲處。

二、　行為人為雇主以外之從業人員者：移送有關事業單位，依團體協約、工作規則或僱傭契約處置。

三、其涉及刑事責任者，移送司法機關處理。

第十七條　違反第七條規定者，本府得令其限期訂定，逾期不訂定者，處五千元以上三萬元以下罰鍰，並得連續處罰之。

第十八條　違反第十條規定者，處三千元以上一萬元以下罰鍰。

第十九條　違反第十二條第二項規定者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第二十條　違反第十三條規定者，處三萬元以上十萬元以下罰鍰。

第二十一條　違反第十五條規定者，本府得令其限期回復受雇者原有或相當之職務，或為其他適當之處置，並處五萬元以上十萬元以下罰鍰。必要時，得連續處罰之。

第五章　附則

第二十二條　本府依本自治條例處以罰鍰，經限期繳納而屆期未繳者，移送強制執行。

第二十三條 本自治條例施行日期，由本府另定之。

婦女新知

臺北縣勞工就業歧視申訴書

申訴人基本資料					
姓　　名		出生年月日		身分證字號	
服務單位		職　　稱		聯絡電話	
通訊地址					
代理人基本資料(無則免填)					
姓名		出生年月日		身分證字號	
服務單位		職　　稱		聯絡電話	
通訊地址					
被申訴人之基本資料					
姓　　名		出生年月日		身分證字號	
通訊地址				聯絡電話	
服務單位		職　稱		單位地址	
申訴事實					
申訴違反事項	＊ 被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視： □種族歧視　□階級歧視　□語言歧視　□思想歧視 □宗教歧視　□黨派歧視　□籍貫歧視　□性別歧視 □容貌五官歧視　□身心障礙歧視　□工會身份 ＊是否向「臺北縣就業歧視評議委員會」提起申訴 □同意提出申訴　□不願意提出申訴				
證明文件（請提供影本）	□勞工保險卡　□服務證明書　□醫師診斷證明書　□身心障礙手冊 □其他＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿				
申訴人簽署	姓名：＿＿＿＿＿＿＿＿				
代理人簽署	姓名：＿＿＿＿＿＿＿＿				

中　　華　　民　　國　　年　　月　　日

承辦單位:臺北縣政府勞工局　　承辦人:

婦女新知

參考範例

臺北縣勞工就業歧視申訴書

申訴人基本資料					
姓　　名	丁小明	出生年月日	58.06.23	身分證字號	P222333444
服務單位	大明有限公司	職　　稱	會計	聯絡電話	23456789
通訊地址	北縣板橋市大通路35號				
代理人基本資料(無則免填)					
姓名	陳心心	出生年月日	56.07.08	身分證字號	A233456789
服務單位	金金股份有限公司	職　　稱	主任	聯絡電話	89897878
通訊地址	北縣板橋市中平路一段5號				

被申訴人之基本資料					
姓　　名	王金保	出生年月日	50.06.09	身分證字號	A123456789
通訊地址	北縣土城市義一路3巷24號			聯絡電話	21212323
服務單位	土城有限公司	職　稱	負責人	單位地址	北縣土城市義一路3巷24號

申訴事實

本人原任有限公司，於民國九十年三月廿日，接獲公司通知由三月廿一日即終止勞動契約關係，並告知懷孕就在家休息帶小孩，不用這麼辛苦，且懷孕後作業效率差等理由解雇，該公司有違就業歧視之嫌，因而請求申訴救濟。

申訴違反事項

＊ 被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視：

□種族歧視　□階級歧視　□語言歧視　□思想歧視
□宗教歧視　□黨派歧視　□籍貫歧視　■性別歧視
□容貌五官歧視　□身心障礙歧視　□工會身份

＊是否向「臺北縣就業歧視評議委員會」提起申訴

■同意提出申訴
□不願意提出申訴

證明文件（請提供影本）

□勞工保險卡
□服務證明書
■醫師診斷證明書
□身心障礙手冊
□其他＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

申訴人簽署　姓名：丁小明

代理人簽署　姓名：陳心心

中華民國　九十　年　三　月　二十　日

承辦單位:臺北縣政府勞工局　　承辦人:林○○

臺北縣就業歧視申訴案件處理標準作業程序
【（民）勞條件06】

壹、目的：

為維護勞工之權益，凡於職場中遭受就業歧視之勞工，當其權益受損時能即時獲得相關資訊，並尋求申訴管道，以謀求勞工權益之保障。

貳、相關法令及規定：

一、就業服務法。

二、就業服務法施行細則。

三、臺北縣就業歧視評議委員會設置要點。

參、民眾應檢附證件、書表、表單、附件：

一、臺北縣勞工就業歧視申訴書【（民）表一】。

肆、內部行政作業使用表單、附件：

一、臺北縣勞工就業歧視評議委員會決定通知書（表一）。

伍、名詞解釋：（略）

陸、其他：（略）

柒、作業內容：

一、流程圖：如後附。

二、流程說明：如後附。

臺北縣勞工就業歧視評議委員會決定通知書

申訴人基本資料					
姓　　名		出生年月日		身份證字號	
服務單位		職　　稱		聯絡電話	日
					夜
通訊地址					
代理人基本資料（無則免填）					
姓　　名		出生年月日		身份證字號	
服務單位		職　　稱		聯絡電話	
通訊地址					
申訴違反事項	＊被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視： □種族歧視　□階級歧視　□語言歧視　□思想歧視 □宗教歧視　□黨派歧視　□籍貫歧視　□性別歧視 □容貌五官歧視　□身心障礙歧視　□工會身份				
申訴內容及理由					
法令依據	就業服務法第五條規定				
評議結果					
附件					

審議決定日期：　年　月　日

承辦單位首長：　　專員：　　承辦課課長：　　承辦人：

（請蓋職章）

臺北縣就業歧視申訴案件處理標準作業流程圖

作業階段	作業流程	作業期限
受理階段	1．提出申訴	1.申訴人掌控
	2．實地訪查	2.10天
	證據不足繼續蒐證	
	3.初審	3.1天
評議階段	4.召開臺北縣就業歧視評議委員會	4.每3個月召開委員會
	歧視不成立	
	歧視成立	
	5.1是否損及權益	5.1 1天
	5.2是否損及權益	5.2 1天
	否 / 是 / 是 / 否	
後續處理階段	6.1 行政處分	6.1 1天
	6.2行政處分及勞資爭議程序處理	6.2 15天
	6.3 循勞資爭議程序處理	6.3 15天
	6.4 回覆申訴人	6.4 1天
	7.結案	7.1天

臺北縣就業歧視申訴案件處理標準作業流程說明

作業 階段	作業 流程	權責 單位	步驟 說明
受理階段	1.提出申訴	申訴人	壹、申訴人可以下列幾種方式向勞工局提出申訴： 一、依申訴事由填妥臺北縣勞工就業歧視申訴書【（民）表一】，郵寄（板橋市中正路六號三樓）。 二、申訴專線 02-29686333 轉 204 三、電子信箱 tphgi@ms.tpc.gov.tw 四、傳真 02-29671525、29670652 貳、注意事項： 一、非勞工局權責之申訴案，將逕行轉權責單位處理。 二、申訴案涉及兩個以上權責單位，則由勞工局勞動條件課主動轉會共同處理。
	2.實地訪查	勞工局勞動條件課	壹、依申訴人所提臺北縣勞工就業歧視申訴書【（民）表一】內所載明之權益受損事項，由勞工局勞動條件課派員實地訪查申訴人、被申訴人及關係人，以利初步判斷有無就業歧視之情事。 貳、注意事項： 一、訪查前應做好事前的準備工作（詳讀臺北縣勞工就業歧視申訴書【（民）表一】、及民眾檢附之文件，備齊訪談工具，如錄音機、修正帶、紙、筆、印泥等）。

作業 階段	作業 流程	權責 單位	步驟 說明
受理階段	2.實地訪查	勞工局勞動條件課	二、訪查人員應注意雙方當事人之隱私及保密原則。 三、訪查應保持客觀中立之立場。 四、訪查人員應尊重申訴人之意願及決定。
評議階段	3.初審	勞工局勞動條件課	壹、由勞工局內部先行初審判斷 一、勞工局內部由局長、專員、視導、勞動條件課課長及承辦人會商判斷有無涉及就業歧視。 二、初步判斷如涉及就業歧視案件，則提臺北縣就業歧視評議委員會評議。 三、初步判斷如非屬就業歧視案件，則向臺北縣就業歧視評議委員會報告。
	4.召開臺北縣就業歧視評議委員會	臺北縣就業歧視評議委員會	壹、函知各委員召開臺北縣就業歧視評議委員會。 貳、出席委員就申訴案件評議決議是否構成就業歧視： 一、申訴案經臺北縣就業歧視評議委員會評議決議，被申訴單位違反就業服務法第五條規定就業歧視成立。 二、申訴案經臺北縣就業歧視評議委員會決議，被申訴單位並未違反就業服務法第五條規定就業歧視不成立。 三、申訴案經臺北縣就業歧視評議委員會評議決議因證據不夠充足需繼續蒐證，則交由勞工局勞動條件課繼續蒐證後，提報

作業 階段	作業 流程	權責 單位	步驟 說明
			下一次臺北縣就業歧視評議委員會評議。
評議階段	5.1 是否損及權益	就業歧視評議委員會	壹、申訴案經臺北縣就業歧視評議委員會評議決議就業歧視成立，並判斷是否損及申訴人權益。
	5.2 是否損及權益	就業歧視評議委員會	壹、申訴案經臺北縣就業歧視評議委員會評議決議就業歧視不成立，並判斷是否損及申訴人權益。
後續處理階段	6.1 行政處分	勞工局勞動條件課	壹、 就業歧視成立案件但無損及申訴人權益或申訴人已獲得法定之權益保障，勞動條件課依就業服務法第六十二條函告被申訴單位課予行政罰鍰、或警告改善。
	6.2 行政處分及勞資爭議程序處理	勞工局勞動條件、勞資關係課	壹、就業歧視成立案件但損及申訴人之權益，函告被申訴單位課予行政處分後，再循勞資爭議程序處理。
	6.3 循勞資爭議程序處理	勞工局勞資關係課	壹、就業歧視不成立案件但損及申訴人之權益，則轉會勞資關係課循勞資爭議程序處理。
	6.4 回覆申訴人	勞工局勞動條件	壹、就業歧視不成立案件，且無損及申訴人之權益，由勞動條件課承辦人將臺北縣勞工就業歧視評議委員會決定通知書（表一）回覆申訴人評議結果。
	7.結案	勞工局動條件課	壹、將進入後續處理階段之案件處理情形提報下一次臺北縣就業歧視評議委員會後結案。

臺北縣就業場所性騷擾申訴書　　編號：

申訴人基本資料					
姓　　名		出生年月日		身分證字號	
服務單位		職　　稱		聯絡電話	
通訊地址					
代理人基本資料(無則免填)					
姓　　名		出生年月日		身分證字號	
服務單位		職　　稱		聯絡電話	
通訊地址					

被申訴人之基本資料					
姓　　名		出生年月日		身分證字號	
通訊地址				聯絡電話	
服務單位		職　稱		單位地址	

申訴事由（請詳述）： 1、有誰知道（或看到）這件事？ 2、發生麼事讓你覺得不舒服？ 3、發生在什麼時間？ 4、你曾以什麼方式拒絕？ 5、你能舉出什麼證明？ 6、你曾向誰提出求援？ 7、你的上司知道後如何處理？ 8、上司的處理你滿意嗎？ 9、你的感覺如何？ 10、你希望勞工局如何幫你？	
提供的文件	1、公司是否有訂定防制性騷擾之管理辦法 □有　□沒有 2、□錄音帶、錄影帶 3、其他 _____　_____
申訴人簽署 代理人簽署	姓名：_____ 姓名：_____

中華民國　　年　　月　　日

承辦單位　　承辦人

參考範例

臺北縣就業場所性騷擾申訴書

編號：

申訴人基本資料					
姓　　名	黃小倩	出生年月日	62.10.25	身分證字號	A228833331
服務單位	人才科技股份公司	職　　稱	秘書	聯絡電話	29178452#62
通訊地址	三重市自強路217號8樓				
代理人基本資料(無則免填)					
姓　　名	聶小華	出生年月日	61.2.15	身分證字號	F215748889
服務單位	人才科技股份公司	職　　稱	會計	聯絡電話	29178452#21
通訊地址	三重市自強路217號8樓				

被申訴人之基本資料					
姓　　名	陳采辰	出生年月日	55.6.9	身分證字號	E123498987
通訊地址	三重市自強路217號8樓			聯絡電話	29178452#28
服務單位	人才科技股份公司	職稱	總經理	單位地址	三重市自強路217號8樓

申訴事由（請詳述）： 1、有誰知道（或看到）這件事？ 2、發生麼事讓你覺得不舒服？ 3、發生在什麼時間？ 4、你曾以什麼方式拒絕？ 5、你能舉出什麼證明？ 6、你曾向誰提出求援？ 7、你的上司知道後如何處理？ 8、上司的處理你滿意嗎？ 9、你的感覺如何？ 10、你希望勞工局如何幫你？	本人於87年進入人才科技股份有限公司，單位會計二年後，於89年7月1日調職為陳采辰總經理的秘書，從調職後總經理即不斷對她邀約吃飯、送禮物給她，她委轉告知並拒絕總經理的邀約，下班後應總經理有許多的應酬，總經理表示必須陪伴，由於每次的應酬都須要談到很晚，且都會喝酒，總機理都會對她毛手毛腳、上下其手，我好幾次都以家中有事提早離席，才逃過一劫，但是在90年4月1日時，總經理與她外出開會時，在車上突然抱住她、親她，當天我用力推開他逃出車外，皮包遺留在車上，只好向路人借錢打電話回去，請聶小姐來接她，當天聶小姐有看到總經理拿我的皮包給我。由那次之後，總經理在工作上就處處刁難她，並向上司說她的工作能力不足，要將我解聘，造成我工作情緒低落，並面臨要被解聘的危機，請貴局協助。 這件事情到現在我都沒有告訴任人包含公司，因為總經理與老闆有親屬關係，我想就算我提出也不會受到重視。此外，我每天都有寫日記的習慣，我把這一年多來的心情的寫下來，我們公司的電話有錄音裝置，我有幾次把總經理和我的對話錄下來，而這件事情聶小姐也知道一部份。過去基於職權的關係，我不敢舉發總經理，但是因為事情已經越來越嚴重，影響到我的工作權，我希望向台北縣政府提出申訴。
提供的文件	1、公司是否有訂定防制性騷擾之管理辦法 □有 ■沒有 2、■錄音帶、錄影帶 3、其他 日記
申訴人簽署 代理人簽署	姓名：黃小倩 姓名：聶小華

中華民國　九十　年　四　月　五　日

承辦單位：　勞工局勞動條件課　　承辦人：黃瓊妙

臺北縣政府辦理就業場所性騷擾申訴案件標準作業程序
【(民) 勞條件 07】

壹、目的：

為維護勞工之就業場所安全，凡於就業場所中遭性騷擾之勞工，影響兩性工作平等及其人格尊嚴或工作表現時，能即時尋求申訴管道及妥善之處理，以維護安全之工作環境及遏止就業場所性騷擾持續發生。

貳、相關法令及規定：

一、就業服務法。

二、就業服務法施行細則。

三、臺北縣就業場所性騷擾防制自治條例。

四、臺北縣性騷擾申訴審議委員會設置要點。

參、民眾應檢附證件、書表、表單、附件：

一、臺北縣就業場所性騷擾申訴書【(民) 表一】

肆、內部行政作業使用表單、附件：

一、臺北縣性騷擾申訴審議委員會決定書（表一）

伍、名詞解釋：

一、就業場所：

係指由雇主所提供，使受僱者履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

二、性騷擾之定義：

（一）交換式之性騷擾：

以明示或暗示之方式，對他人施以性要求，具有性意味之言行舉止，作為勞動契約成立、存續、變更或分發、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等之交換條件者。

（二）敵視式工作環境之性騷擾：

其他對他人施以性要求、具有性意味而足以引起他人不悅或反感之言行舉止，致侵犯或干擾他人自由、人格尊嚴或影響其工作表現者。

陸、其他：(略)

柒、作業內容：

一、流程圖：如後附。

二、流程說明：如後附。

臺北縣性騷擾申訴審議委員會決定書

案號：

申訴人（或單位）：　　地址：

提案機關：台北縣政府勞工局

被申訴人：

右列申訴單位所提之就業場所性騷擾事件，本委員會決定如下：

主文

事實

理由

中華民國　年　月　日

性騷擾申訴審議委員會主任委員（列出出席委員名稱）

委員

7-表一

婦女新知

臺北縣政府辦理就業場所性騷擾申訴案件標準作業流程圖

作業階段	作業流程	作業期限
受理階段	1．提出申訴	1. 申訴人掌控
	2．實地訪查	2. 10天
審議階段	3. 初審	3. 1天
	4. 召開臺北縣性騷擾申訴審議委員會	4. 每3個月召開委員會
後續處理階段	5.1行政處分	5.1 1天
	5.2回覆申訴人	5.2 1天
	6. 移送有關單位處理	6. 5天
	7. 結案	7. 1天

證據不足繼續蒐證

不成立

成立

臺北縣政府辦理就業場所性騷擾申訴案件標準作業流程說明

作業 階段	作業 流程	權責 單位	步驟 說明
受 理 階 段	1.提出申訴	申訴人	壹、申訴人可以下列幾種方式向勞工局提出申訴： 一、依申訴事由填妥臺北縣就業場所性騷擾申訴書【（民）表一】，郵寄（板橋市中正路六號三樓）。 二、臺北縣就業場所性騷擾申訴專線 02-29686333 轉 204 外籍勞工諮詢服務專線 02-89651014、89651044 三、電子信箱 tphgi@ms.tpc.gov.tw 四、傳真 02-29671525、29670652 貳、注意事項： 一、非勞工局權責之申訴案，將逕行轉權責單位處理。 二、申訴案涉及兩個以上權責單位，則由勞工局勞動條件課主動轉會共同處理。 三、外籍勞工諮詢服務人員或外勞查察人員，如接獲性騷擾申訴案件，應立即通報就業場所性騷擾承辦人員。
	2.實地訪查	勞工局勞動條件課	臺、依臺北縣就業場所性騷擾申訴書【（民）表一】內所載明之申訴內容，由勞工局勞動條件課派員實地訪查申訴人、被申訴人（或單位）及關係人，以利初步判斷有無就業場所性騷擾之情事。

作業 階段	作業 流程	權責 單位	步驟 說明
受 理 階 段	2.實地訪查	勞工局勞動條件課	貳、申訴人於釋明性騷擾之事實後，被申訴人否認該事實者，應就該事實不存在，負舉證責任。 參、注意事項： 一、訪查前應做好事前的準備工作（詳讀臺北縣就業場所性騷擾申訴書【（民）表一】、及民眾檢附之文件，備齊訪談工具，如錄音機、修正帶、紙、筆、印泥等）。 二、處理性騷擾申訴之相關人員，均不得洩漏當事人之姓名或其他足資識別當事人身分之相關資料。 三、訪查應保持客觀中立之立場。 四、訪查人員應尊重申訴人之意願及決定。
審 議 階 段	3.初審	勞工局勞動條件課	壹、由勞工局內部先行初審判斷 一、勞工局內部由局長、專員、視導、勞動條件課課長及承辦人會商判斷有無涉及就業場所性騷擾。 二、初步判斷如涉及就業場所性騷擾案件，則提臺北縣性騷擾申訴審議委員會審議。 三、初步判斷如非屬就業場所性騷擾案件，則向臺北縣性騷擾申訴審議委員會報告。

作業 階段	作業 流程	權責 單位	步驟 說明
審 議 階 段	4.召開臺北縣性騷擾申訴審議委員會	臺北縣性騷擾申訴審議委員會	壹、函知各委員召開臺北縣性騷擾申訴審議委員會。 貳、出席委員就申訴案件審議決議是否構成就業場所性騷擾： 一、申訴案經臺北縣性騷擾申訴審議委員會審議決議，被申訴人(或單位)違反臺北縣就業場所性騷擾防制自治條例之規定，則性騷擾成立。 二、申訴案經臺北縣性騷擾申訴審議委員會審議決議，被申訴人(或單位)並未違反台北縣就業場所性騷擾防制自治條例之規定，則性騷擾不成立。 三、申訴案經臺北縣性騷擾申訴審議委員會審議決議因證據不夠充足需繼續蒐證，則交由勞工局勞動條件課繼續蒐證後，提報下一次臺北縣性騷擾申訴審議委員會審議。 參：注意事項： 一、臺北縣性騷擾申訴審議委員會必要時得邀請當事人列席說明或陳述意見，並得依當事人之申請，進行調查；當事人非有正當理由，不得拒絕。 二、臺北縣性騷擾申訴審議委員會為調查、審議性騷擾申訴，得要求雇主提供相關資料，並不得規避、妨礙或拒絕。

作業 階段	作業 流程	權責 單位	步驟 說明
後 續 處 理 階 段	5.1 行政處分	勞工局勞動條件課	壹、 性騷擾成立案件，勞工局勞動條件課依臺北縣就業場所性騷擾防制自治條例第十六條函告被申訴人（或單位）課予行政罰鍰及警告改善。 貳、 經臺北縣性騷擾申訴審議委員審議決議，雇主未致力防制性騷擾（如未訂定防制事業單位性騷擾之防治措施及懲戒辦法於工作規則或人事管理規章），或縱容性騷擾情事發生，而不加以制止及改善者，將依台北縣就業場所性騷擾防制自治條例第十七條函告被申訴單位課予行政罰鍰及通知改善，並得以連續處罰之。 參、 經臺北縣性騷擾申訴審議委員審議決議，當事人調查期間拒絕調查，依台北縣就業場所性騷擾防制自治條例第十八條函告當事人課予行政罰鍰。 肆、 經臺北縣性騷擾申訴審議委員審議決議，處理性騷擾申訴之相關人員，未盡保密之原則，洩漏當事人之姓名或其他足資識別當事人身分之相關資料，依臺北縣就業場所性騷擾防制自治條例第二十條函告當事人課予行政罰鍰。

作業 階段	作業 流程	權責 單位	步驟 說明
後續處理階段	5.2 回覆申訴人	勞工局勞動條件	壹、性騷擾不成立案件，由勞動條件課承辦人將臺北縣性騷擾申訴審議委員會決定書（表一）回覆申訴人審議結果。
	6、移送有關單位處理	勞工局勞動條件課	臺、經臺北縣性騷擾申訴審議委員審議決議，性騷擾成立案件，經依情節輕重行政處分被申訴者後，並視情況分別為如下之處理： 一、被申訴人為公務人員：移送有關機關，依公務人員考績法及其他（如公務單位內部訂定之防制性騷擾管理辦法等）相關法令懲處。 二、被申訴人為雇主以外之從業人員者：移送有關事業單位，依團體協約、工作規則或僱傭契約、事業單位防制性騷擾之管理辦法處理。 三、其涉及刑事責任者，移送司法機關處理。
	7.結案	勞工局勞動條件課	壹、將進入後續處理階段之案件處理情形提報下一次臺北縣性騷擾申訴審議委員會後結案。

職・場・性・別・歧・視・真・實・案・例

婦女新知基金會自八十八年三月八日發起「催生男女工作平等法」街頭出擊行動之後，即陸續接到女性受雇者的申訴電話，就業歧視樣態包括懷孕歧視、職場性騷擾、單身條款以及縣市政府申訴管道不暢通等等，其中又以懷孕歧視案件最多。限於篇幅，僅選取五個常見案例，如果妳也有相同的處境可就近向各縣市政府就業歧視評議委員會申訴，以保障您自己的基本權利。

案例一：私部門懷孕歧視

當事人 A 小姐受僱於台北市某家具公司擔任採購工作，已有二年八個月，因 A 小姐懷孕且瀕臨預產期（五月初），雇主卻於 88 年 3 月 29 日以景氣不佳、業務縮編爲由，片面通知當事人自 88 年 4 月 1 日終止勞動契約。當事人不堪權利受損，與雇主當面協調，並表示無法接受不合理資遣。未料雇主惡言相向，並表示若當事人不同意資遣，即日起將改調業務部門（需跑外務），並降薪 20%。當事人在雇主施壓且無法接受調派職務的情形下，被迫接受資遣。

案例二：公部門職場性騷擾

B 小姐擔任公務單位清潔人員，B 小姐執行工作時，其主管（男性）藉機碰觸，並開黃腔，B 小姐制止主管，反遭主管諷刺，「B 小姐反正已婚，有什麼話不能聽的！」，後來 B 小姐接到職務通知，下年度無法續聘。

案例三：台南x 信合社單身條款

勞委會於八十七年三月公告信用合作社納入勞基法適用範圍，同時，台南市第x信用合作社亦於八十七年社員代表大會中通過，女性員工在結婚後可繼續工作的規定，但遭部份理事反對。然台南x 信仍常在女性員工結婚後，以一年一聘之聘約期滿後，無故解聘該社女性僱員，其中不乏工作受僱年資在五年、十年以上者。

案例四：科學園區職場性騷擾

C 小姐是科學園區內某電腦公司的業務員，C 小姐表示，該公司約有五十名受僱者，其中只有十名女性，其餘都是男性。公司內有二名男工程師，經常伺機騷擾女性員工，例如，講話時，幾乎將嘴貼在女同事臉上，或者，經常對女同事毛手毛腳等等。還有一次，其中一位男同事，還在夜間潛入四名女同事共同租賃的住

婦女新知

處，趁大家熟睡之際，猥褻其中一名女同事。C 小姐等四名女性員工，不堪長期遭受職場性騷擾，於是向雇主投訴。雇主曾對這二名男性工程師進行道德勸說，但並未作任何有效的處置。

案例五：申訴管道受阻，受雇者權益受損！

D 女士今年 31 歲，是x 鄉代表會編制內的工友，負責代表會內清潔工作已達七年。D 女士三月生產，一直認真工作，但因懷孕不舒服，前一年請了幾天病假，代表會即以其“不能勝任”工作爲由，將其考績打爲丙等。三月預產期時，D 女士向代表會請產假，卻遭代表會強迫解僱。事實上，代表會早已納入勞基法，但截至目前爲止 D 女士也沒有拿到資遣費。D 女士因無法付擔訴訟費用，求助無門。

編號	姓名	服務單位	職稱
1	陳	宜蘭縣政府社會局勞資關係課	辦事員
2	黃	台北縣政府勞工局	社工督導
3	許	台北縣政府勞工局	外勞查察人員
4	劉	新竹縣政府勞工局	課長
5	鄭	苗栗縣政府社會局勞資關係課	約僱人員
1	秦	台中縣政府勞工局	課員
2	陳	南投縣政府	課員
3	陳	彰化縣政府勞工局就業服務課	書記
4	湯	嘉義縣政府社會局	副局長
5	卓	台北市政府勞工局二科	約聘人員
1	周	台北市性騷擾評議委員會	
2	郭	高雄市政府勞工局	科員
3	王	基隆市政府社會局勞資課	課員
4	梁	台中市政府	
5	蕭	嘉義市政府社會局	課員
1	賴	台南市政府勞工局	
2	胡	福特六和汽車公司人力資源處	人力資源專員
3	洪	輔仁大學比較文學博士班	
4	吳	國北師研究生	
5	李	台北市上班族協會	
1	劉	台北市上班族協會	
2	余	台北市台灣婦女會	常務理事
3	蔡	台北市女性權益促進會	秘書長
4	林	台北市女性權益促進會	執行秘書
5	劉	勞工陣線	
1	黃	勞工陣線	
2	魏	上班族協會	
3	曾	生命線協會	義工
4	葉	台灣社會工作專業人員協會	
5	黃	天主教希望職工中心、正義和平辦公室	社工員、辦事員
1	吳	台灣人權促進會	辦公室主任
2	黃	台灣人權促進會	實習生
3	吳	台灣人權促進會	社工員
4	陳	台中市晚晴婦女協會	財務執行長
5	鍾	台北市晚晴婦女協會	輔導義工
1	盧	台北市晚晴婦女協會	實習生
2	李	台北市晚晴婦女協會	實習生
3	曾	勵馨社會福利事業基金會	
4	張	得力商務律師事務所	
5	彭	國民黨婦女部	副主任
1	豆	中華民國新女性聯合會	常務理事
2	楊	泛太平洋暨東南亞婦女協會中華民國分會	候補理事
3	謝	國立中正大學勞工系	學生

婦女新知