



國家科學及技術委員會南部科學
工業園區管理局
性別工作平等暨就業歧視宣導

111年8月

性別工作平等宣導

《職業不分性別》

◦ 【規定】性別工作平等法第7條~第11條

不得因性別或性傾向而有差別待遇

1. 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷
2. 提供教育、訓練或其他類似活動
3. 舉辦或提供各項福利措施
4. 薪資之給付
5. 退休、資遣、離職及解僱

【罰則】性別工作平等法第38-1條

處新臺幣**30**萬元以上、**150**萬元以下罰鍰

就業平等宣導

《禁止就業歧視》

【規定】 就業服務法第5條第1項

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。

【罰則】 就業服務法第65條第1項

處新臺幣**30**萬元以上、**150**萬元以下罰鍰

性騷擾防治宣導

如果您是員工，在執行職務時遭受性騷擾

向雇主(人資部門)請求協助及調查

【規定】性別工作平等法第13條
雇主應防治性騷擾行生。…
雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

雇主若未處理，可洽南科管理局勞資科申訴。
電話：06-5051001

職場性騷擾雇主責任

【規定】性別工作平等法第13條第1項「雇主應防治性騷擾行為之發生。僱用受僱者30人以上之企業(單位)，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。」

→參考「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，性騷擾防治措施包含實施防治性騷擾之教育訓練，及頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。

【規定】性別工作平等法第13條第2項「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。」

→包括組成調查委員會、性騷擾事件的調查及決議、保密方式處理性騷擾案件、避免工作上的直接接觸或管理，必要時將加害者調離該單位、對調查屬實行為人給予懲處、定期辦理員工職場安全問卷調查。

★特別提醒，「雇主」係指雇主本人、代表雇主行使管理權或處理有關事務之人(如申訴人主管或人事單位或受理性騷擾申訴單位)。要派單位使用派遣勞工時，視為性騷擾之雇主。

性平法各項假別

○【規定】性別工作平等法第14條~21條

生理假：每月得請1日；半薪；全年所請的生理假不超過3日者，不併入病假；不須提出相關證明文件。

產假：8星期；全薪。

產檢假：7日；全薪；第6-7日之薪資得申請補助。

陪產檢及陪產假：7日；全薪；第6-7日之薪資得申請補助。

家庭照顧假：全年7日；無薪；併入事假計算。

★受僱者為前項之請求時，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。

只要性別齊視
不要性別歧視

南科管理局
關心您

