

性別平等業務

GENDER EQUALITY

參考手冊







第一章 性平案例分析

6



第二章 科學園區「推動職場工作平權」優良事業單位評選獎勵活動

活動緣起	18
111年及112年獲獎事業單位	20
事業單位友善積極措施	23
附錄-113年實施計畫(以竹科為例)	27



第三章 相關法令

性別平等工作法	42
性別平等工作法施行細則	64
工作場所性騷擾防治措施準則	68
性騷擾防治法	77
跟蹤騷擾防制法	94



第四章 附錄

公司（機關、團體）符合性別平等工作法規定自行檢視表	106
職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】	112



1

Chapter

第一章

性平案例分析



案例

求職民眾申訴 A 公司所刊登之招募廣告（限女性）涉嫌違反性別平等工作法第 7 條案。



解析

- 一、按性別平等工作法第 7 條：「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。」之規定，合先敘明。
- 二、經查 A 公司所刊登應徵女安檢人員之工作，係因需對女性勞工進行安檢工作，如由男安檢員進行恐引發性騷擾爭議，故其工作性質宜由女性進行，以符合性別平等工作法第 7 條但書規定「但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」且該公司於業主廠區僱用 30 名安檢人員，男性遠多於女性（包括男性 20 名、女性 10 名），
- 三、次查，該招募職缺係因另一女安檢員離職才刊登廣告，工作內容與原離職之女安檢員一致，爰尚難認定其招募有對男性歧視之情形，故本案尚難謂有違反性別平等工作法第 7 條規定。



案例

勞工申訴遭 A 公司以結婚及懷孕等因素為由資遣，讓女性工作者遭受到不平等對待，涉嫌違反性別平等工作法第 11 條 2 項規定一案，案經中科管理局依程序進行調查，並作成未構成違反性別平等工作法之審議決定，勞工不服提起訴願。



解析

- 一、按性別平等工作法第 11 條 2 項：「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。」之規定，合先敘明。
- 二、案經勞動部審議結果，查 A 公司所提供該名勞工所屬部門之「多能工訓練狀態一覽表」所載，該部門被資遣 3 人，其綜合技能分數及 2017 年（即 106 年）考評分數，該名勞工確實為該部門最後 3 名者，是 A 公司於 107 年 12 月 13 日資遣，應係考量員工績效及職務取代性，而與該名勞工結婚、懷孕無關聯性。況據 A 公司稱其於 107 年 12 月 13 日下午 4 時後知悉該名勞工懷孕後，即提供該名勞工轉調至彈簧包裝部門之職缺，但遭該名勞工婉拒。據此，A 公司以業務緊縮之事由，依勞動基準法第 11 條第 2 款與訴願人終止勞動契約，核與該名勞工結婚、懷孕與否並無關聯性，則原處分認本案並未構成結婚、懷孕歧視，該名勞工申訴不成立，於法並無違誤。



案例

○○科技股份有限公司員工 A 君在小孩 1 歲 6 個月時欲向公司申請育嬰留職停薪，經向人事單位申請後，人事人員請 A 君填寫離職申請表，方得繼續申請程序。後該公司於 A 君留職停薪期滿前，通知 A 君原單位已無職缺可供其回復原職，並請 A 君自行投遞內部履歷，如有徵得適合職位，即可復職。A 君覺得該公司如此做法與相關法令不符，爰向園區管理局申訴雇主有違反性別平等工作法第 21 條規定之情事。



解析

- 一、查性別平等工作法第 16 條規定：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。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。」次查同法第 17 條主文規定略以，前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有法令情形並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。
- 二、次查行政院勞工委員會（現改制為勞動部）95 年 8 月 3 日勞動 3 字第 0950035573 號函釋略以，受僱者於育嬰留職停薪期滿復職時，應以回復原有工作為原則，自不得降低其原有勞動條件；另查 99 年 7 月 14 日勞動 3 字第 0990130965 號函

釋略以，受僱者育嬰留職停薪期滿後申請復職，雇主自應以回復原職為原則。另雇主如經徵得受僱者同意，亦可調動受僱者，惟仍應參照調動五原則相關規定辦理，以保障受僱者之工作權。

- 三、綜上，按上揭法令釋示，A君於留職停薪期滿後自應回復原有工作，並不得降低原有勞動條件，先予說明。又該公司請A君申請育嬰留職停薪時填列「離職申請表」作法並不妥適，蓋員工申請育嬰留職停薪係屬法令保障勞工得與公司暫時中止勞動契約關係中之權利義務，並非與公司終止勞動契約，自非屬離職；且A君若已依據育嬰留職停薪實施辦法第2條規定於10日前向公司提出書面申請，公司不得以A君未填寫其他非法定必要文件為由而拒絕A君申請程序。其次，A君育嬰留職停薪期滿後，於法自應回復原有工作，並且不得降低其原有勞動條件。爰公司應配合落實法令規定，適時盤點人力運用情形，如於A君育嬰留職停薪期間有運用替代人力之需求，亦可依育嬰留職停薪實施辦法第6條之規定僱用替代人力，執行受僱者之原有工作，而育嬰留職停薪者可於留職停薪期滿後回復原職。至A君於留職停薪期滿後回復原職，公司不得以無職缺，或使A君自行投遞內部履歷尋找內部職缺，均於法不符合，已有違反性別平等工作法第21條規定。

 案例

ABC 企業社指派 D 君提供勞務地點為科學園區 XYZ 科技股份有限公司（下稱 XYZ 公司），D 君於工作時間遭到 XYZ 公司之員工性騷擾，而向 ABC 企業社及 XYZ 公司申訴。XYZ 公司認為僅為員工間之糾紛，雖即刻調整雙方職務，但除此之外與 ABC 企業社未有其它作為。D 君覺得 ABC 企業社與 XYZ 公司之不作為有違反性別平等工作法之規定，爰向園區管理局申訴雇主有違反性別平等工作法第 13 條第 2 項規定之情。

 解析

- 一、查性別平等工作法第 13 條第 2 項第 1 款規定略以，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。（三）對性騷擾事件進行調查。（四）對行為人為適當之懲戒或處理。性別平等工作法第 13-1 條第 1 項規定略以，性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務。
- 二、次查工作場所性騷擾防治措施準則第 6 條第 2 項規定：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下

列立即有效之糾正及補救措施：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：（一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。（三）啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。（四）被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。（五）性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。（六）如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。」

三、綜上，ABC 企業社及 XYZ 公司收到 D 君申訴有性騷擾事件時，均應循性別平等工作法第 13 條規定採取立即有效之糾正及補救措施，除了對 D 君及行為人採取適當之隔離措施調整職務之外，ABC 企業社及 XYZ 公司應落實法令，由申訴處理單位或申訴調查小組啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談及調查。申訴處理單位處理案件審議時，應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議，做成決定後雇主應以書面通知 D 君及行為人。本案 ABC 企業社及 XYZ 公司未進行事實調查，以及將案件審議通知 D 君及行為人，均於法不符合，已有違反性別平等工作法第 13 條規定。

 案例

○女於 109 年 8 月至 12 月懷孕期間依規定請產檢假、安胎假，按 A 公司之績效考核方式，係依據每月工作產出評比至年底排序，每月評比內容有出勤、工作配合度、生產等項目，若年終考核結果落後會影響分紅及調薪。因 A 公司的績效考核項目表包含「當月出勤率 = 100%」之加分項目，故 ○女於請產檢假、安胎假之月份，無法爭取考核之全勤加分項目，導致當月績效考核受影響，進而影響分紅，○女認有不利處分之情事。A 公司則表示該出勤項目係鼓勵人員出勤，非為扣分或不利處分，涉嫌違反性別平等工作法第 21 條案。





解析

- 一、查性別平等工作法第 21 條規定，受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。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。
- 二、A 公司未能依性別平等工作法第 21 條保障 O 女因懷孕而保有申請安胎假及產檢假之法定權益，並將安胎假及產檢假視為缺勤，未給予考核「全勤」項目加分，致 O 女原有權益因未出勤而受減損，應屬不利之處分。
- 三、績效考核項目「出勤率 = 100%」此項機制表面上雖是加分，惟 O 女因有懷孕須請安胎假、產檢假之需求，在考核項目之出勤評比顯為劣勢，且前述本法 100 年 1 月 5 日新增安胎假規定旨在促進性別地位實質平等，並保護胎兒及母體健康，爰 A 公司未於績效考核「出勤率」項目排除安胎假之假別，而未給予 O 女加分，實質上對 O 女整體考核造成不利影響，進而影響 O 女分紅獎金，實有違本法促進性別地位實質平等之立法目的，故 A 公司經主管機關認定違反性別平等工作法第 21 條之規定，依本法第 38 條之規定處以罰鍰。

 案例

X 女於 110 年 9 月 17 日上班搭乘電梯時被公司男同事 B 君觸摸臀部，對其職場性騷擾，X 女隨即向公司內部管理師、副理女兒、副理與副總等人反映，皆未獲得雇主妥善回應；至 110 年 9 月 27 日，雇主始請 X 女填寫訪談單。X 女後續向雇主詢問調查進度，雇主表示尚在處理中，至 111 年 1 月 19 日，雇主提供 B 君切結書和道歉書予 X 女，並告知將懲處 B 君；期間歷經 3 個多月調查，111 年 1 月 19 日公司向 X 女說明本案處理經過，但未有相關作為防止後續同樣事情再次發生，涉嫌違反性別平等工作法第 13 條案。





解析

- 一、查性別平等工作法第 13 條第 2 項第 1 款規定略以，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：（一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。（三）對性騷擾事件進行調查。（四）對行為人為適當之懲戒或處理。
- 二、查 X 女於 110 年 9 月 17 日事發當日即向雇主內部通報，惟雇主至 110 年 9 月 27 日始請 X 女填寫訪談單，期間未有適當處置；事後雖將 X 女與 B 君分開工作，惟雙方仍可能於打卡搭乘電梯時碰面，被申訴人未能有效將雙方之工作區域分開；雇主至 111 年 1 月才將雙方工作區域有效分開；另雇主於 110 年 12 月 16 日始對 B 君進行教育訓練，請其簽署切結書，並口頭對其進行懲處。
- 三、綜上，雇主於知悉所屬員工提出性騷擾申訴案件時，未主動介入調查以確認事件之始末，以及調查完成後未設處被性騷擾者之感受，採取任何立即有效之糾正補救措施，以免被性騷擾者處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，違反本法第 13 條第 2 項規定。



2

Chapter

第二章

優良事業單位評選獎勵活動
科學園區「推動職場工作平權」

科學園區「推動職場工作平權優良事業單位」評選

我國「性別平等政策綱領」揭示政府應建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等，消除職場性別歧視，並增強女性經濟賦權，提升女性領導力，促進女性進入決策層級。

園區管理局為配合國家政策，鼓勵企業積極落實勞動與性平相關法令，建構和諧工作環境，提升職場之友善工作環境，爰自 105 年起開辦「推動職場工作平權優良事業單位」評選活動，將性別平等納入職場平權相關評分項目，藉以鼓勵廠商更加落實友善職場環境。本項評選活動係透過評審暨獎勵等機制，促使科學園區事業單位在政策管理上，應隨時具有性別意識，提供員工相關家庭、經濟、生活等協助措施，以促進勞資和諧。

為發揮外溢效果，園區管理局除公開表揚獲獎之優良廠商頒發獎座及認證標章外，亦安排園區內其他廠商進行友善職場參訪或透過說明會方式，由得獎廠商分享優良事蹟，鼓勵其他園區廠商遵守性別平等法令規範之餘，更能積極建立更為完善之性別平等相關機制、推動工作平權之相關措施，以建構友善和諧之工作環境，共創勞資雙贏。





111-112年獲獎事業單位



新竹科學園區

年度	獎項	獲獎廠商名稱
111	特優獎	<ul style="list-style-type: none"> 久元電子股份有限公司新竹園區分公司 中強光電股份有限公司 台灣杜邦股份有限公司新竹園區分公司 智邦科技股份有限公司 聯發科技股份有限公司 羅門哈斯亞太研磨材料股份有限公司
	優等獎	<ul style="list-style-type: none"> 世界先進積體電路股份有限公司 晶元光電股份有限公司
112	特優獎	<ul style="list-style-type: none"> 久元電子股份有限公司新竹園區分公司 世界先進積體電路股份有限公司 台灣杜邦股份有限公司新竹分公司 台灣新思科技股份有限公司 啟碁科技股份有限公司 智原科技股份有限公司 聯華電子股份有限公司 聯詠科技股份有限公司
	優等獎	<ul style="list-style-type: none"> 中美矽晶製品股份有限公司 台灣三偉達醫療器材股份有限公司 明泰科技股份有限公司 矽格聯測股份有限公司 環球晶圓股份有限公司



中部科學園區

年度	獎項	獲獎廠商名稱
111	特優獎	<ul style="list-style-type: none"> 臺灣美光記憶體股份有限公司
	優等獎	<ul style="list-style-type: none"> 均豪精密工業股份有限公司 晶元光電股份有限公司 華凌光電股份有限公司
112	特優獎	<ul style="list-style-type: none"> 臺灣積體電路製造股份有限公司 臺灣美光記憶體股份有限公司 臺灣康寧顯示玻璃股份有限公司
	優等獎	<ul style="list-style-type: none"> 均豪精密工業股份有限公司





南部科學園區

年度	獎項	獲獎廠商名稱
111	特優獎	<ul style="list-style-type: none"> 啟碁科技股份有限公司 住華科技股份有限公司
	優等獎	<ul style="list-style-type: none"> 瀚宇彩晶股份有限公司台南科學園區分公司 台灣賽諾世股份有限公司
112	特優獎	<ul style="list-style-type: none"> 群創光電股份有限公司 聯華電子股份有限公司 台灣積體電路製造股份有限公司台南廠區
	優等獎	<ul style="list-style-type: none"> 川益科技股份有限公司 誠泰工業科技股份有限公司 生展生物科技股份有限公司南科分公司

事業單位友善積極措施



母性保護



增設孕婦專用停車位、提供孕婦人體工學椅、上下班計程車全額補助。



設置母性職場關懷網站，提供孕期、育兒相關資訊。



孕婦專屬無塵服及餐飲優先取餐。



駐廠職醫、職護，提供母性危害評估、衛教諮詢。

職場平權



女性主管比例提升、提高女性主管參與管理決策比率、辦理各種女性培力、多元文化共融講座。



成立專責單位推動各項平權措施。



公開對人權議題的宣示與支持，以及對員工人權意識的宣導、配合人權政策推動相關執行方針。



性別薪酬平等



超額進用身心障礙者。

友善家庭支持措施



提供優於法令之津貼，如結婚津貼、生育津貼、員工生育補助金、新生兒/孫子女補助津貼。



優於法令之有薪假，例如婚假、產假及陪產假天數增加、事假及病假全薪或部分全薪、育兒假、新生兒女假、陪產關懷假。



育兒津貼、員工第三名子女育兒津貼至大學。



設立幼兒園或托嬰中心。

友善工作環境



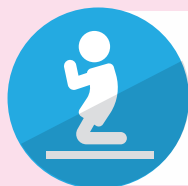
彈性調整工作地點與上下班時間



工作現場提供跑馬燈輔具及24小時手語翻譯服務，身障人員專屬無塵帽、腕錶式振動傳呼器等職務再設計。



工作生活平衡



外籍移工台灣文化沉浸式教育訓練、重視異國節慶、提供穆斯林祈禱室。



親子溝通、健康保健、舒壓、親子手作、藝文活動等主題講座及課程。



員工關懷計畫(提供免費電話諮商，含心理、職場、法律或財務等)

企業社會責任



有薪公益服務假：如社區老人關懷服務、學童伴讀、環境保護等志工假。



協助推廣在地農產品、支持在地小農。

國家科學及技術委員會新竹科學園區 113 年「推動職場工作平權」優良事業單位評選獎勵 活動實施計畫

壹、目的：為鼓勵企業積極落實勞動法令，建構和諧工作環境，特辦理「推動職場工作平權」優良事業單位評選獎勵活動，提升園區職場友善工作環境，增進勞資和諧，共創勞資雙贏。

貳、執行單位：國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局（下稱本局）。

參、報名期間：自 113 年 7 月 1 日至 8 月 31 日止，以郵戳或本局收件章為憑。

肆、參選資格

一、公司登記或工廠登記所在地為本局轄內且僱用人數達 30 人以上之事業單位。

二、過去一年（自前一年度 1 月 1 日起至 12 月 31 日止）無下列情事：

（一）重大勞資爭議案件。（如 1. 發生勞資爭議之事業單位，有擴及其關係企業者。2. 其

他勞資爭議有急速發展或擴大而影響社會秩序者。3. 該爭議案件申訴勞工達 50 人以上)。

(二) 同一年度違反勞工法令同一法條三次以上經裁罰，或違反勞動法令情節重大者。

(三) 違反「性別平等工作法」經裁罰者。

三、落實性別平等工作法，建構友善職場，採取積極作為之事業單位。

伍、報名方式：

參選事業單位應檢附下列文件向本局報名：

- 一、「國家科學及技術委員會新竹科學園區『推動職場工作平權』優良事業單位報名表」(附件一)。
- 二、「國家科學及技術委員會新竹科學園區『推動職場工作平權』優良事業單位自評表」(附件二、三)，請依自評表備註填報並檢附相關佐證資料。

陸、評選方式：

- 一、初選：本局就報名之事業單位進行資格審查，審查其參選資格與檢視事業單位所附資料是否齊全，所附資料未齊全或參選資格不符者，不進入決選。

二、決選：本局成立五人評選小組（評選委員包括外聘委員 3 人、本局內派委員 2 人），針對初選合格之事業單位進行書面評選，評選時評選委員應有委員二分之一以上出席始得召開會議，並得視初選情形請參選事業單位出席簡報，並由委員就簡報及書面資料現場提問。

柒、表揚及獎勵：

一、獲選「推動職場工作平權」優良事業單位，由本局公開頒獎表揚，頒發獎牌（或獎狀）乙面，並於本局網頁公布獲選企業名單。

二、評分結果及獎項分配：得分 90 分以上 - 特優獎；得分 80 以上未達 90 分 - 優等獎；得分 79 分以下，不另核給獎項。

捌、為鼓勵園區事業單位積極推動各項職場平權措施，本局得公開獲獎事業單位之優良事蹟或措施，提供其他事業單位跟進創新辦理職場友善措施。

國家科學及技術委員會新竹科學園區 「推動職場工作平權」優良事業單位報名表

事業單位 名稱			
事業單位 地址			
負責人姓名		公司統一編號 或工廠登記編號	
企業概況	A. 成立日期：西元 年 月 日（外商請填 「在台分公司」成立日）		
聘僱狀況	男性員工： 人，女性員工： 人，合計共 人		
聯絡人	姓名： 電話：()		
	Email：		
檢附證明或資料備妥請打「V」 <input type="checkbox"/> 1. 事業單位報名表 <input type="checkbox"/> 2. 事業單位自評表（含證明文件）			

公司印信

負責人
印信

送件日期：____ 年 ____ 月 ____ 日

國家科學及技術委員會新竹科學園區
「推動職場工作平權」優良事業單位自評表
(基本項目占 70%)

事業單位名稱：

檢核項目	內容	配分	自行填寫	備註
1. 女性 照 護	<p>(1) 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日。</p> <p>(2) 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期；倘流產者，按其妊娠月數，依規定核給產假日數。</p> <p>(3) 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 7 日，產檢假期間，薪資照給。</p>	24 分	<p>(1) 平均生理日數</p> <p>(2) 平均產假日數</p> <p>(3) 平均產檢日數</p>	<p>(1) 計算方式：生理假總日數 / 女性勞工人數</p> <p>(2) 計算方式：產假總日數 / 妊娠人數 (跨年度者均列入)</p> <p>(3) 計算方式：產檢假總日數 / 妊娠人數</p>

	<p>(4) 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日，陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</p>		<p>(4) 平均陪產檢及陪產假日數日</p>	<p>(4) 計算方式： 陪產檢及陪產假總日數 / 配偶為妊娠者之人數</p>
<p>2. 工作彈性</p>	<p>(5) 子女未滿 2 歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間 60 分鐘。</p> <p>受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間 30 分鐘。</p> <p>前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。</p>	<p>18 分</p>	<p>(5) 哺集乳室使用次數</p>	<p>(5) 計算方式： 哺集乳室使用次數</p>



2. 工作彈性	<p>(6) 受僱於僱用 30 人以上僱主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向僱主請求為下列二款事項之一：</p> <p>一、每天減少工作時間 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬。</p> <p>二、調整工作時間。</p>	18 分	<p>(6) 平均減少工作時間</p> <p>調整工時勞工申請比例</p>	<p>(6) 計算方式： 育有子女未滿 3 歲申請人數 減少總工時 / 育有子女未滿 3 歲人數 育有子女未滿 3 歲申請調整工時人數 / 育有子女未滿 3 歲人數</p>
	<p>(7) 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 7 日為限。</p>		<p>(7) 家庭照顧假平均日數</p>	<p>(7) 計算方式： 家庭照顧假日數 / 勞工總人數</p>

3. 鼓勵育兒照護

(8) 受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪（下稱育嬰留停），期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留停期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。另，留職停薪期滿後，依規定給予復職。

(9) 男性勞工申請育嬰留停比例。

12 分

(8) 育嬰留停比例

育嬰留停復職比例

(9) 男性勞工育嬰留停比例

(8) 計算方式：
勞工申請育嬰留職停薪人數 / 育有未滿 3 歲子女之勞工人數

育嬰留職停薪復職人數 / 育嬰留職停薪人數

(9) 男性勞工申請育嬰留職停薪人數 / 育嬰留職停薪總人數

4. 友善育兒	(10) 僱用受僱者 100 人以上之僱主，應提供下列設施、措施： a、哺（集）乳室。 b、托兒設施 c、托兒措施	6 分	a. 哺（集）乳室： 間 b. 托兒設施： □有 □無 c. 托兒措施： □ 津貼（每月）： 元 □ 特約幼兒園： 家	
5. 推動職場平權	(11) 持續提升女性參與決策權力	10 分	(11) 女性主管成長比例 111年：__% 112年：__%	(11) 計算方式： 112 年 12 月 31 日女性主管人數 / 公司主管人數 主管職定義： _____



5. 推動職場平權	<p>(12) 鼓勵中高齡就業</p> <p>(13) 積極進用身心障礙勞工 民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。</p>	10分	<p>(12) 中高齡員工人數 112年新聘____人</p> <p>(13) 以112年12月1日法定應進用____人 112年實際僱用____人</p>	<p>(12) 中高齡：45歲至65歲 高齡：逾65歲</p>
-----------	--	-----	--	-------------------------------------

國家科學及技術委員會新竹科學園區
「推動職場工作平權」優良事業單位自評表
(積極作為項目 30%)

※ 積極作為可包含辦理性騷擾防治相關教育訓練情形、設立推動性別平等或多元共融等專責單位、男女薪資比差異、交織性性別友善措施(如二度就業、身心障礙)，或工作規劃、方法或流程考量女性員工於生理期穿脫無塵衣之需求等措施。

一、措施說明(每項措施均需分別填寫以下項目)

1. 措施名稱：ex. ○○
2. 措施內容、使用對象及範圍、實施日期及期限
3. 效益評估與受益情形(各措施使用情形、使用人次、使用者滿意度、達成目標或改善問題情形等)

二、措施說明(每項措施均需分別填寫以下項目)

1. 措施名稱：ex. ○○
2. 措施內容、使用對象及範圍、實施日期及期限
3. 效益評估與受益情形(各措施使用情形、使用人次、使用者滿意度、達成目標或改善問題情形等)

三、措施說明(每項措施均需分別填寫以下項目)

1. 措施名稱：ex. ○○
2. 措施內容、使用對象及範圍、實施日期及期限
3. 效益評估與受益情形(各措施使用情形、使用人次、使用者滿意度、達成目標或改善問題情形等)

(以下欄位請依貴公司性別平等工作措施多寡，自行增列)

備註：

- 一、以上各項所指時間為前一年度 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。
- 二、隨表請檢附下列資料（影本請加蓋事業單位大小章）：
 - （一）基本資料：
 1. 「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」公開揭示書面資料。
 2. 最近一次經勞工行政主管機關同意備查之勞資會議勞資代表名冊，定期召開勞資會議有紀錄可稽者。
 3. 前一年度 1 月至 12 月勞工保險費、就業保險費、工資墊償基金、勞工退休準備金（舊制）或勞工退休金（新制）之繳納證明。
 4. 經勞工行政主管機關核發之職工福利委員會登記證。
 5. 工作規則經勞工主管機關核備函。
 - （二）自評表檢核項目 1~5 項及積極作為之佐證資料：前述證明文件可為照片、清冊、圖表、報表。

三、資料份數及裝訂標準：

- (一) 「報名表」1 式 1 份。
- (二) 「自評表(基本項目)」、「自評表(積極作為項目)」及佐證資料 1 式 8 份。
- (三) 前述(一)與(二)資料，請分開裝訂。A4 紙內文 13 號字型，固定行距 18pt 為原則，雙面直式列印並編排頁碼，資料(二)請依各項指標順序排列，總頁數不超過 50 頁(含佐證資料)，左側裝訂訂書針，不需封面，不需資料夾。(請確實依序裝訂並註記區隔以利審核)

注意事項

- 一、積極作為內容舉凡事業單位提供良好的工作環境或公司在政策管理上，重視勞工性別工作平等(對象不限女性)，身心障礙員工照顧、員工關懷等執行績效，或增進勞工福祉，提供員工相關家庭、經濟、生活等協助措施或補助專案，或優於法條相關規定措施，或其他創意特色福利均可列入計分。
- 二、如有安排派員簡報，則積極作為 30 分含派員簡報 5 分。



3

Chapter

第三章

相關法令

性別平等工作法

公(發)布日期：民國 91 年 01 月 16 日

修正日期：民國 112 年 03 月 16 日



第一章 總則

第 1 條 為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。
工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

第 2 條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法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。但第十六條及第十七條之規定，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。

第 3 條 本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、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。
- 五、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。
- 六、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。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條 各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。

前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之；其中經勞工團體、性別團體推薦之委員各二人；女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。

前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。

第 6 條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第 7 條 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 8 條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

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。

僱主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條 僱主對受僱者之退休、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。

第三章 性騷擾之防治

第 12 條 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、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，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、僱主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。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。

第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

本法所稱最高負責人，指下列之人：

- 一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
- 二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

第 13 條 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

- 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

- 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - （一）採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(三) 對性騷擾事件進行調查。

(四) 對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一) 就相關事實進行必要之釐清。

(二) 依被害人意願，協助其提起申訴。

(三) 適度調整工作內容或工作場所。

(四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

第 13-1 條 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

第四章 促進工作平等措施

第 14 條 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，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，

給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。

受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。

產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。

前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

第 16 條 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。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。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 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，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規

定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。

前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

第 19 條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。

受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

第 20 條 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。

第 21 條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

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。

第 22 條 （刪除）

第 23 條 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

一、哺（集）乳室。

二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第五章 救濟及申訴程序

第 26 條 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 27 條 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。

被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

第 28 條 受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

- 第 29 條 前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- 第 30 條 第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。
- 第 31 條 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。
- 第 32 條 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。
- 第 32-1 條 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：
- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
 - 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。
- 受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：
- 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為

終了時起，逾五年者，亦同。

二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。

有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：

一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。

二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

第 32-2 條 地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。

地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當

者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。

前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

第 32-3 條 公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。

第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。

私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且

情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。

依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

第 33 條 受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，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。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。

前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。

地方主管機關對於第三十二條之一第一項但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。

第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

- 第 35 條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。
- 第 36 條 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。
- 第 37 條 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第 38 條 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-1 條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期末改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。

第 38-2 條 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。

被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

第 38-3 條 第十二條第八項第一款之最高負責人經依第三十二條之三第一項規定認定有性騷擾者，由地方主管機關依前條第一項規定處罰。

前項裁處權時效，自第三十二條之三第一項

所定受理申訴機關收受申訴人依該項規定提起申訴之日起算，因三年期間之經過而消滅；自該行為終了時起，逾十年者，亦同。

第七章 附則

第 38-4 條 性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。

第 39 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 39-1 條 本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 40 條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十七年一月十六日修正公布之第十六條及一百十一年一月十二日修正公布之條文施行日期由行政院定之；一百十二年七月三十一日修正之第五條第二項至第四項、第十二條第三項、第五項至第八項、第十三條、第十三條之一、第三十二條之一至第三十二條之三、第三十四條、第三十八條之一至第三十八條之三自一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

性別平等工作法施行細則

公(發)布日期：民國 91 年 03 月 06 日

修正日期：民國 113 年 01 月 17 日修正



- 第 1 條 本細則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。
- 第 1-1 條 本法中華民國一百一十二年八月十六日修正公布之第五條第二項至第四項施行前，各級主管機關已依本法第五條設性別平等工作會，且委員任期於修正施行後屆滿者，得繼續擔任至任期屆滿之日止。
- 第 2 條 本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。
- 第 3 條 本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。
- 第 4 條 （刪除）
- 第 4-1 條 實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。

申訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

第 4-2 條 本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性騷擾，指該性騷擾行為

於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

本法第十三條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。

第 4-3 條 本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關。

第 4-4 條 本法中華民國一百十二年八月十六日修正公布之第三十四條施行之日起，中央主管機關性別平等工作會依本法第三十四條第二項規定所為之審定，雇主、受僱者或求職者如有不服，不經訴願程序，得依法提起行政訴訟。

第 5 條 本法第十三條第一項、第十九條及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。

本法第十九條所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

- 第 6 條 本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。
- 第 7 條 本法第十五條第五項規定之七日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。
- 第 8 條 受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。
- 第 9 條 受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。
- 第 10 條 依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。
- 第 11 條 本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。

第 12 條 本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第 13 條 受僱者依本法第十五條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

第 14 條 本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒服務機構辦理者。

第 15 條 本細則自發布日施行。

本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行；一百十三年一月十七日修正發布之第四條之二、第四條之三自一百十三年三月八日施行。

工作場所性騷擾防治措施準則

公（發）布日期：民國 91 年 03 月 06 日

修正日期：民國 113 年 01 月 17 日修正



第 1 條 本準則依性別平等工作法（以下簡稱本法）第十三條第六項規定訂定之。

第 2 條 僱用受僱者十人以上未達三十人之雇主，為防治性騷擾之發生，應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道。

前項所定申訴管道，應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。

第 3 條 僱用受僱者三十人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，

訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。

前項規範之內容，應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。

三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。

五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

僱用受僱者未達三十人之雇主，得參照前二項規定辦理。

第 4 條 政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構依前條規定所訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，應明定申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依本法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

第 5 條 性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。

二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第 6 條 雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- (四) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- (五) 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

(六) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

僱用受僱者五百人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

第 7 條 被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第 8 條 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，並事前詳為告知受僱者。

第 9 條 僱用受僱者三十人以上之雇主，依第三條第二項第一款規定，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、針對受僱者，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練。

前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

一、雇主依第三條第二項第二款指定之人員或單位成員。

二、事業單位之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、擔任主管職務者。

三、政府機關（構）、學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管。

第 10 條 雇主或參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨

識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

第 11 條 性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

雇主於接獲第一項申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，通知地方主管機關。

第 12 條 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。

僱用受僱者未達三十人之雇主，為處理性騷擾之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位，並應注意成員性別之相當比例。

雇主為學校時，得由該校之性別平等教育委員會依本準則處理性騷擾申訴事宜。

第 13 條 雇主接獲申訴後，應秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。

前條第二項及前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

第 14 條 性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，

調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。

第 15 條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向雇主申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在雇主就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由雇主命其迴避。

第 16 條 申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 17 條 性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之。

申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，雇主應以書面通知申訴人及被申訴人。

第 18 條 雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果，申訴人得依本法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者或求職者得依本法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第 19 條 性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理，並按中央主管機關規定之內容及方式，依本法第十三條第四項規定，將處理結果通知地方主管機關。

第 20 條 雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第 21 條 本準則自中華民國一百十三年三月八日施行。

性騷擾防治法

修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

法規類別：行政 > 衛生福利部 > 保護服務目

第一章 總則

第 1 條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。

性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

第 2 條 本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：

- 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

第 3 條 本法所稱部隊，指國防部所屬單位。

本法所稱學校，指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。

本法所稱機構，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。

第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5 條 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，各該中央目的事業主管機關應配合辦理：

一、研擬與審議性騷擾防治政策及法規事項。

二、協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。

三、督導直轄市、縣（市）主管機關建立性騷擾事件處理程序及協助提供被害人保護扶助事項。

四、培訓性騷擾事件調查處理專業人才。

五、推展性騷擾防治教育及宣導事項。

六、辦理性騷擾防治績效優良之政府機關（構）、

部隊、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。

七、彙整與統計性騷擾事件之各項資料及建立性騷擾事件電子資料庫。

八、辦理性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。

九、其他性騷擾防治事項。

中央主管機關辦理前項事項，應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，其中學者專家、民間團體代表，不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

第 6 條 直轄市、縣（市）主管機關應設性騷擾防治審議會（以下簡稱審議會），辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，各該直轄市、縣（市）目的事業主管機關應配合辦理：

一、擬定性騷擾防治政策及法規事項。

二、協調、督導及執行性騷擾防治事項。

三、調查、調解、審議性騷擾案件及移送有關機關事項。

四、提供被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

五、推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。

六、彙整及統計性騷擾事件各項資料。

七、其他性騷擾防治事項。

前項審議會置召集人一人，由直轄市長、縣（市）長或副首長兼任，並應遴聘（派）有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者專家不得少於總數二分之一；且女性代表不得少於總數二分之一。

第二章 性騷擾之防治及責任

第 7 條 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生：

- 一、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。
- 二、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- 一、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 二、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 三、檢討所屬場所安全。

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。

為預防及處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、申訴管道、教育訓練方案及其他相關措施。

第 8 條 前條所定政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

第 9 條 政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

違反前項規定者，負損害賠償責任。

第三章 被害人保護

第 10 條 宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但有下列情形之一者，不在此限：

一、被害人為成年人，經本人同意。但心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。

二、檢察官或法院依法認為有必要。

前項第一款但書規定之監護人為同意時，應尊重受監護宣告者之意願。

第一項第一款但書所定監護人為該性騷擾事件行為人、犯罪嫌疑人或被告時，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。

任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。

因職務或業務知悉或持有第一項足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。

行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

第 11 條 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務。

第 12 條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

第 13 條 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，僱用人、機構應提供適當之協助。

學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，學校、教育或訓練機構應提供適當之協助。

前二項規定於政府機關（構）、部隊不適用之。

第四章 申訴及調查程序

第 14 條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：

一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷

擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

- 二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

前二項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出：

- 一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。
- 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出。
- 三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理：

- 一、當事人逾期提出申訴。

二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

第 15 條 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。

直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。

性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。

政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為第一項調查及審議會為第二項調查，應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

第 16 條 直轄市、縣（市）主管機關於接獲前條第四項之調查報告及處理建議後，應提報審議會審議；審議會審議認有必要者，得依前條第二項規定組成

調查小組重行調查後再行審議。

性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，審議會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

性騷擾申訴案件經審議會審議後，直轄市、縣（市）主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知申訴人、行為人、原移送單位及第十四條第三項第二款所定行為人之所屬單位。

申訴人及行為人對於前項調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

- 第 17 條 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

第五章 調解程序

- 第 18 條 權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

當事人以言詞申請調解者，直轄市、縣（市）主管機關應製作筆錄；以書面申請者，應按他造人數提出繕本。

調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

第 19 條 直轄市、縣（市）主管機關應於受理調解申請後十日內，遴聘具有法學素養、性別平等意識之學者專家一人至三人擔任性騷擾事件調解委員調解之。

前項調解委員經遴聘後二十日內，直轄市、縣（市）主管機關應決定調解期日，通知當事人或其代理人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。但經當事人之一方申請延期者，得延長十日。

第 20 條 調解委員應親自進行調解，不得委任他人代理。調解得視案件情形為必要之調查及商請有關機關協助。

調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

第 21 條 調解成立者，應作成調解書，並由當事人及出席調解委員簽名、蓋章或按指印。

前項調解書應記載事項如下：

- 一、當事人或其法定代理人之姓名、出生年月日、住居所及身分證明文件字號。
- 二、出席調解委員之姓名。
- 三、調解事由。
- 四、調解成立之內容。
- 五、調解成立之年、月、日。
- 六、決定機關及其首長。

直轄市、縣（市）主管機關應於調解成立之日起十日內將調解書及相關資料送請管轄法院核定。調解書經法院核定後，除抽存一份外，併調解事件資料發還直轄市、縣（市）主管機關送達當事人。

法院因調解內容牴觸法令、違背公共秩序或善良風俗或不能強制執行而未予核定者，應將其理由通知直轄市、縣（市）主管機關。

性騷擾申訴案件於作成調查結果之決定前經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回；其已提起之民事訴訟視為訴訟終結，原告並得於送達法院核定調解書之日起三個月內，向法院聲請退還已繳裁判費三分之二。

調解成立，經法院核定後，當事人就該事件不得提起申訴、刑事告訴、自訴及民事訴訟。

第 22 條 當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。但調解委員認為有成立調解之望者，得另訂調解期日。

調解不成立者，直轄市、縣（市）主管機關應即發給調解不成立證明書。被害人於調解不成立證明書送達後十日內，得向直轄市、縣（市）主管機關申請將調解事件移送該管司法機關，效力分別如下：

- 一、已提起申訴者，依申訴程序進行；未提起申訴者，視為申請調解時，提起申訴。
- 二、該調解事件移送民事法院，其第一審裁判費暫免徵收。
- 三、該調解事件涉及第二十五條第一項規定，於移送該管檢察官偵查時，視為於申請調解時已經告訴。

第 23 條 調解經法院核定，其屬民事調解者，與民事確定判決有同一之效力；屬涉及第二十五條第一項規定之刑事調解，以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量為標的者，其調解書得為執行名義。

經法院核定後之民事調解，有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告調解無效或撤銷調解之訴。

前項規定，當事人應於法院核定之調解書送達後三十日內為之。

民事訴訟法第五百零二條及強制執行法第十八條第二項規定，於第二項情形準用之。

第 24 條 調解程序，不公開之。

調解委員及經辦調解事務之人，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

第六章 罰則

第 25 條 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。

前項之罪，須告訴乃論。

第 26 條 廣播、電視事業違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

前項以外之宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體業者違反第十條第一項或第三項規定者，由目

的事業主管機關處負責人新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得沒入第十條第一項規定之物品、令其限期移除內容、下架或其他必要之處置；屆期不履行者，得按次處罰。

前二項規定，於被害人死亡，經目的事業主管機關權衡為維護治安、安定人心、澄清視聽、防止危險擴大或其他社會公益，認有報導或揭露必要者，不罰。

違反第十條第五項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。

第一項及第二項以外之任何人違反第十條第四項規定，而無正當理由者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體無負責人或負責人對行為人之行為不具監督關係者，第二項之處罰對象為行為人。

第 27 條 對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。

對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅。

第 28 條 違反第七條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

違反第七條第二項規定，致被害人權益受損者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。

第 29 條 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人違反第九條第一項規定為不當之差別待遇者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

第 30 條 行為人違反第十七條規定，無正當理由規避、妨礙、拒絕調查或拒絕提供資料者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。

第七章 附則

第 31 條 第七條至第九條、第十二條至第十三條、第二十八條及第二十九條之規定，於性侵害犯罪準用之。

前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

第 32 條 本法中華民國一百十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，及修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 33 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 34 條 本法除第七條第二項、第三項、第十四條至第二十四條、第二十七條、第二十八條第二項及第三十條自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

跟蹤騷擾防制法

公布日期：民國 110 年 12 月 01 日

法規類別：行政 > 內政部 > 警政目



第 1 條 為保護個人身心安全、行動自由、生活私密領域及資訊隱私，免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，維護個人人格尊嚴，特制定本法。

第 2 條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，主管機關及目的事業主管機關應就其權責範圍，依跟蹤騷擾防制之需要，主動規劃所需保護、預防及宣導措施，對涉及相關機關之防制業務，並應全力配合。其權責如下：

- 一、主管機關：負責防制政策、法規與方案之研究、規劃、訂定及解釋；案件之統計及公布；人員在職教育訓練；其他統籌及督導防制跟蹤騷擾行為等相關事宜。
- 二、社政主管機關：跟蹤騷擾被害人保護扶助工作、配合推動跟蹤騷擾防制措施及宣導等相關事宜。
- 三、衛生主管機關：跟蹤騷擾被害人身心治療、諮商及提供經法院命完成相對人治療性處遇計畫等相關事宜。

四、教育主管機關：各級學校跟蹤騷擾防制教育之推動、跟蹤騷擾被害人就學權益維護及學校輔導諮商支持、校園跟蹤騷擾事件處理之改善等相關事宜。

五、勞動主管機關：被害人之職業安全、職場防制教育、提供或轉介當事人身心治療及諮商等相關事宜。

六、法務主管機關：跟蹤騷擾犯罪之偵查、矯正及再犯預防等刑事司法相關事宜。

七、其他跟蹤騷擾行為防制措施，由相關目的事業主管機關依職權辦理。

中央主管機關為推動前述事項應設置防制跟蹤騷擾推動諮詢小組，遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表之人數，不得少於總數二分之一，且任一性別人數不得少於總數三分之一。

第 3 條 法所稱跟蹤騷擾行為，指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之下列行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動：

一、監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤。

二、以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所。

- 三、對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作。
- 四、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾。
- 五、對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為。
- 六、對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 七、向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品。
- 八、濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務。

對特定人之配偶、直系血親、同居親屬或與特定人社會生活關係密切之人，以前項之方法反覆或持續為違反其意願而與性或性別無關之各款行為之一，使之心生畏怖，足以影響其日常生活或社會活動，亦為本法所稱跟蹤騷擾行為。

第 4 條 警察機關受理跟蹤騷擾行為案件，應即開始調查、製作書面紀錄，並告知被害人得行使之權利及服務措施。

前項案件經調查有跟蹤騷擾行為之犯罪嫌疑者，警察機關應依職權或被害人之請求，核發書面告誡予行為人；必要時，並應採取其他保護被害人之適當措施。

行為人或被害人對於警察機關核發或不核發書面

告誡不服時，得於收受書面告誡或不核發書面告誡之通知後十日內，經原警察機關向其上級警察機關表示異議。

前項異議，原警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應於五日內加具書面理由送上級警察機關決定。上級警察機關認為有理由者，應立即更正之；認為無理由者，應予維持。

行為人或被害人對於前項上級警察機關之決定，不得再聲明不服。

第 5 條 行為人經警察機關依前條第二項規定為書面告誡後二年內，再為跟蹤騷擾行為者，被害人得向法院聲請保護令；被害人為未成年人、身心障礙者或因故難以委任代理人者，其配偶、法定代理人、三親等內之血親或姻親，得為其向法院聲請之。
檢察官或警察機關得依職權向法院聲請保護令。

保護令之聲請、撤銷、變更、延長及抗告，均免徵裁判費，並準用民事訴訟法第七十七條之二十三第四項規定。

家庭暴力防治法所定家庭成員間、現有或曾有親密關係之未同居伴侶間之跟蹤騷擾行為，應依家庭暴力防治法規定聲請民事保護令，不適用本法關於保護令之規定。

第 6 條 保護令之聲請，應以書狀為之，由被害人之住居

所地、相對人之住居所地或跟蹤騷擾行為地或結果地之地方法院管轄。

法院為定管轄權，得調查被害人或相對人之住居所。經聲請人或被害人要求保密被害人住居所者，法院應以秘密方式訊問，將該筆錄及相關資料密封，並禁止閱覽。

第 7 條 前條聲請書應載明下列各款事項：

- 一、聲請人、被害人之姓名及住所或居所；聲請人為機關者，其名稱及公務所。
- 二、相對人之姓名、住所或居所及身分證明文件字號。
- 三、有法定代理人、代理人者，其姓名、住所或居所及法定代理人與當事人之關係。
- 四、聲請之意旨及其原因事實；聲請之意旨應包括聲請核發之具體措施。
- 五、供證明或釋明用之證據。
- 六、附屬文件及其件數。
- 七、法院。
- 八、年、月、日。

前項聲請書得不記載聲請人或被害人住居所，僅記載其送達處所。

聲請人或其代理人應於聲請書內簽名；其不能簽名者，得使他人代書姓名，由聲請人或其代理人蓋章或按指印。

第 8 條 聲請保護令之程式或要件有欠缺者，法院應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

第 9 條 法院收受聲請書後，除得定期間命聲請人以書狀或於期日就特定事項詳為陳述外，應速將聲請書繕本送達於相對人，並限期命其陳述意見。

第 10 條 保護令案件之審理不公開。

法院得依職權或依聲請調查事實及必要之證據，並得隔別訊問；必要時得依聲請或依職權於法庭外為之，或採有聲音及影像相互傳送之科技設備或其他適當隔離措施。

法院為調查事實，得命當事人或法定代理人親自到場。

法院認為當事人之聲明或陳述不明瞭或不完足者，得曉諭其敘明或補充之。

法院受理保護令之聲請後，應即行審理程序，不得以被害人、聲請人及相對人間有其他案件偵查或訴訟繫屬為由，延緩核發保護令。

因職務或業務知悉或持有被害人姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別其身分之資料者，除法律另有規定外，應予保密。警察人員必要時應採取保護被害人之安全措施。

行政機關、司法機關所製作必須公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

第 11 條 被害人以外之聲請人因死亡、喪失資格或其他事由致不能續行程序者，其他有聲請權人得於該事由發生時起十日內聲明承受程序；法院亦得依職權通知承受程序。

前項情形雖無人承受程序，法院認為必要時，應續行之。

被害人或相對人於裁定確定前死亡者，關於本案視為程序終結。

第 12 條 法院於審理終結後，認有跟蹤騷擾行為之事實且有必要者，應依聲請或依職權核發包括下列一款或數款之保護令：

- 一、禁止相對人為第三條第一項各款行為之一，並得命相對人遠離特定場所一定距離。
- 二、禁止相對人查閱被害人戶籍資料。
- 三、命相對人完成治療性處遇計畫。
- 四、其他為防止相對人再為跟蹤騷擾行為之必要措施。

相對人治療性處遇計畫相關規範，由中央衛生主管機關定之。

保護令得不記載聲請人之住所、居所及其他聯絡資訊。

第 13 條 保護令有效期間最長為二年，自核發時起生效。
保護令有效期間屆滿前，法院得依被害人或第五條第一項後段規定聲請權人之聲請或依職權撤銷、變更或延長之；保護令有效期間之延長，每次不得超過二年。

檢察官或警察機關得為前項延長保護令之聲請。

被害人或第五條第一項後段規定聲請權人聲請變更或延長保護令，於法院裁定前，原保護令不失其效力。檢察官及警察機關依前項規定聲請延長保護令，亦同。

法院受理延長保護令之聲請後，應即時通知被害人、聲請人、相對人、檢察官及警察機關。

第 14 條 法院應於核發保護令後二十四小時內發送被害人、聲請人、相對人、裁定內容所指定之人及執行之機關。

有關保護令之送達、期日、期間及證據，準用民事訴訟法之規定。

保護令由直轄市、縣（市）主管機關執行之；執行之方法、應遵行程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 15 條 保護令之程序，除本法別有規定外，準用非訟事件法有關規定。

關於保護令之裁定，除有特別規定者外，得為抗告；抗告中不停止執行。

對於抗告法院之裁定，不得再抗告。

第 16 條 被害人、聲請人或相對人對於執行保護令之方法、應遵行之程序或其他侵害利益之情事，得於執行程序終結前，向執行之機關聲明異議。

前項聲明異議，執行之機關認其有理由者，應即停止執行並撤銷或更正已為之執行行為；認其無理由者，應於十日內加具意見，送核發保護令之法院裁定之。

對於前項法院之裁定，不得抗告。

第 17 條 外國法院關於跟蹤騷擾行為之保護令，經聲請中華民國法院裁定承認後，得執行之。

被害人或聲請權人向法院聲請承認外國法院關於跟蹤騷擾行為之保護令，有民事訴訟法第四百零二條第一項第一款至第三款所列情形之一者，法院應駁回其聲請。

外國法院關於跟蹤騷擾行為之保護令，其核發地國對於中華民國法院之保護令不予承認者，法院得駁回其聲請。

第 18 條 實行跟蹤騷擾行為者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

攜帶凶器或其他危險物品犯前項之罪者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣五十萬元以下罰金。

第一項之罪，須告訴乃論。

檢察官偵查第一項之罪及司法警察官因調查犯罪情形、蒐集證據，認有調取通信紀錄及通訊使用者資料之必要時，不受通訊保障及監察法第十一條之一第一項所定最重本刑三年以上有期徒刑之罪之限制。

第 19 條 違反法院依第十二條第一項第一款至第三款所為之保護令者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

第 20 條 法院審理前二條犯罪案件不公開。

第 21 條 行為人經法官訊問後，認其犯第十八條第二項、第十九條之罪嫌疑重大，有事實足認為有反覆實行之虞，而有羈押之必要者，得羈押之。

第 22 條 本法施行細則，由主管機關定之。

第 23 條 本法自公布後六個月施行。



Chapter

第四章

4

附錄

性別平等工作法自主檢視表

一、自主檢視前說明：

(一) 為保障勞工權益，促進工作平等，營造友善工作環境，藉由自主檢視方式，協助事業單位瞭解及遵守相關規定，同時提昇勞工之勞動條件，爰將該法檢查重點項目分列如下，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定。

(二) 本公司已置備下列文件及辦理相關事項：

1. 人員招募廣告。
2. 工作規則及人事規章(含教育訓練、福利措施、薪資管理辦法、獎金給付、工作場所性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法等)。
3. 勞工名卡(冊)(記載勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一編號、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項)。出勤紀錄(含請假紀錄)。
4. 薪資清冊(包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額等事項)。
5. 促進工作平等措施(如生理假、產假…)相關申請制度，及近 1 年實際申請勞工人數等資料。

6. 設置哺（集）乳室與托兒設施或提供托兒措施等相關資料。

7. 勞工請領勞工保險生育給付及育嬰留職停薪津貼情形

（三）自我檢視如有任何疑問，可逕洽當地勞工行政主管機關（聯絡方式可至勞動部官方網站業務專區 / 勞動條件、就業平等 / 勞動基準法適用 / 勞動基準法簡介查詢）或洽勞動部 1955 勞工諮詢申訴專線 1 線。

（四）勞動檢查之重點檢查項目如下所列。

二、重點檢視項目：

自主檢視內容	法規條款
<p>1. 本公司於招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不會因受僱者或求職者之性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>2. 本公司舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，或提供各項福利措施，不會因受僱者之性別或性傾向而有差別待遇。</p> <p>3. 本公司於薪資給付、退休、資遣、離職、解僱，不會因受僱者之性別或性傾向而有差別待遇。</p>	<p>性別平等工作法第 7 條、第 8 條、第 9 條、第 10 條及第 11 條第 1 項</p>

<p>沒有規(約)定勞工結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職、留職停薪或解僱。</p>	<p>性別平等工作法第 11 條第 2 項</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，已訂定申訴管道，並於工作場所公開揭示。 2. 僱用受僱者 30 人以上者，已訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開揭示。 	<p>性別平等工作法第 13 條第 1 項 (標註底線部分，自 113 年 3 月 8 日施行)</p>
<p>本公司未拒絕女性勞工請生理假，且依規定給予生理假工資。並符合以下事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 每月給予 1 日之生理假。 (2) 全年請假日數未逾三日，不併入病假計算。 (3) 生理假薪資，減半發給。 (4) 無須提供證明。 	<p>性別平等工作法第 14 條</p>

<p>對於勞工生產或流產者，皆依規定給予產假及薪資，並符合下列規範：</p> <p>(1)於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期。（發給工資）</p> <p>(2)妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期。（發給工資）</p> <p>(3)妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期。</p> <p>(4)妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。</p>	<p>性別平等工作法第 15 條第 1 項、第 2 項勞動基準法第 50 條</p>
<p>對於勞工有安胎休養之需要，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。</p>	<p>性別平等工作法第 15 條第 3 項、勞工請假規則第 4 條第 2 項、第 3 項</p>
<p>有給予勞工產檢假 7 日。陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，給予陪產檢及陪產假 7 日。產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</p>	<p>性別平等工作法第 15 條第 4 項、第 5 項及第 6 項</p>

<p>同意勞工申請育嬰留職停薪。</p>	<p>性別平等工作法第 16 條</p>
<p>員工育嬰留職停薪期滿後申請復職時，不會拒絕其復職。</p>	<p>性別平等工作法第 17 條</p>
<p>子女未滿二歲，須受僱者親自哺（集）乳者，本公司於每日正常工作時間中給予需親自哺（集）乳勞工 60 分鐘之哺（集）乳時間；延長工作時間達 1 小時以上者，給予哺（集）乳時間 30 分鐘。哺（集）乳時間，視為工作時間。</p>	<p>性別平等工作法第 18 條</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 僱用三十人以上之雇主，同意受僱者為撫育未滿三歲子女，得每天減少工作時間一小時或調整工作時間。 2. 受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。 	<p>性別平等工作法第 19 條</p>
<p>同意勞工因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，而申請家庭照顧假之請求。</p>	<p>性別平等工作法第 20 條</p>

不會拒絕勞工生理假、產假、安胎休養請假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假、哺乳時間之請求，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。

性別平等工作法第 21 條

僱用受僱者一百人以上之雇主：

1. 已設置員工專用哺（集）乳室。
2. 已設置托兒服務機構，或提供托兒措施。（1）托兒服務機構：係指經許可設立之托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心或兒童課後照顧服務中心等機構。（2）托兒措施（可三擇一）：係指
 - A. 與托兒服務機構簽約。
 - B. 聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供受僱者子女之托育服務。
 - C. 提供受僱者托兒津貼。

性別平等工作法第 23 條第 1 項



職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】

親愛的雇主您好：

女性投入職場愈來愈普遍，貴公司是否曾因求職者或受僱者懷孕感到困擾，深怕不瞭解相關法令規定而觸法？為協助雇主建立友善的工作環境，本會特訂定「禁止懷孕歧視檢視表」，幫助您瞭解相關法令規定，消除職場懷孕歧視，對懷孕求職者或受僱者友善對待，增加員工的向心力，並提昇公司有形的競爭力及無形的企業形象。

勞動部 敬上

項次	項 目	符合 規定	尚待 改善
1	本公司招募、甄試、進用措施不因求職者懷孕而有不利對待。 (性別平等工作法第7條)		
2	本公司分發、配置措施不因受僱者懷孕而有不利對待。 (性別平等工作法第7條)		
3	本公司不因受僱者懷孕而影響其考績。 (性別平等工作法第7條)		

4	本公司不因受僱者懷孕而影響其陞遷。 (性別平等工作法第 7 條)		
5	本公司舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，考量懷孕受僱者需求及參加意願。 (性別平等工作法第 8 條)		
6	本公司舉辦或提供各項福利措施，不因受僱者懷孕而有不利對待。(性別平等工作法第 9 條)		
7	本公司之薪資給付，不因受僱者懷孕而有不利對待。 (性別平等工作法第 10 條)		
8	本公司之退休、資遣、離職及解僱，不因受僱者懷孕而有不利對待。 (性別平等工作法第 11 條)		
9	本公司未規定或事先約定受僱者因懷孕或分娩情形時，須自行離職、留職停薪或以相關理由予以解僱。 (性別平等工作法第 11 條)		

10	本公司依法給予受僱者產假。 (性別平等工作法第 15 條)		
11	本公司對請產假之受僱者，不視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。 (性別平等工作法第 21 條)		
12	本公司於受僱者產假期間，未終止其勞動契約。(勞動基準法第 13 條)		
13	本公司未使懷孕受僱者於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。 (勞動基準法第 49 條)		
14	本公司依法給予產假期間工資。 (勞動基準法第 50 條)		
15	本公司考量懷孕受僱者生理狀態，如有較為輕易之工作，尊重其意願，讓其申請改調，且未減少工資。 (勞動基準法第 51 條)		

【檢視結果】

- 一、貴公司如全部符合規定，表示貴公司提供一個無歧視、重平等的友善職場，落實性別平等工作法等規定，致力於職場平權之實踐。
- 二、貴公司如有部分項目尚待改善，可上勞動部網站（<http://www.cla.gov.tw>）「勞動條件業務」項下查詢性別平等工作法相關規定，或向工作所在地勞工行政主管機關【縣市政府勞工或社會局（處）】洽詢。

事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴 及懲戒規範範本

1. 僱用員工三十人以上未滿一百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本
2. 僱用員工一百人以上未滿五百人事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本
3. 僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本
4. 申訴管道範本



(請事業單位自行下載參閱相關規定)

