

哪些環節可能會構成性別歧視？

如果面試官問到是否有備孕計畫、是否需要接送小孩、家庭成員健康狀況等，這些跟工作本身無關的問題，也可能涉及性別歧視。

構成性別歧視 招募廣告

男導覽員



打掃阿姨

不構成性別歧視 招募廣告

工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

女演員

視覺年齡
20歲以下



飾演女高中生

展示男性服裝

男

裝

模

特



招募甄試時，以及進入職場後的各環節*，皆不得因性別或性傾向而有差別待遇。

勞工育兒權益有哪些？



小孩未滿2歲時

雇主應給予須親自哺（集）乳的受僱者，每日60分鐘的哺（集）乳時間，若有延長工時1小時以上，要再給30分鐘哺（集）乳時間，且哺（集）乳時間視為工作時間。



小孩未滿3歲時



育嬰留職停薪及津貼

工作滿6個月，父母皆可申請育嬰留職停薪，並於留職停薪期間，領取當月起前6個月平均月按保薪資80%，按月發放，最多可領6個月*。

60%育嬰留職停薪津貼+20%育嬰留職停薪薪資補助，合併發放。

友善育嬰工作時間

公司僱用30人以上受僱者，受僱者有未滿3歲子女，可向雇主請求調整工作時間，或每天減少1小時工作時間，減少的時間不支薪。



公司僱用100人以上受僱者，雇主應提供哺（集）乳室、托兒設施或托兒措施（擇一提供），可向主管機關申請經費補助*

設置專用哺（集）乳室

2萬元

托兒設施

新建設 300萬元 已設置 50萬元 每年維護

托育津貼或服務

每年 60萬元

提醒

如雇主未能做到性別工作平等法規定之促進工作平等措施，造成受僱者或求職者損失，雇主需負擔賠償責任，且可能遭主管機關裁處。

雇主要怎麼防治及處理職場性騷擾行為？

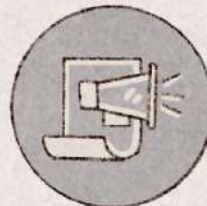
性騷擾事件發生前：積極預防



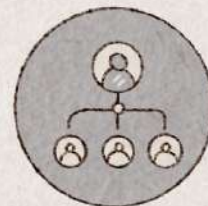
受僱者在**30人以上**的事業單位，應制定性騷擾*防治措施、申訴及懲戒辦法並於工作場所顯著之處公開揭示，並採取下列措施。



實施防治性騷擾的教育訓練。



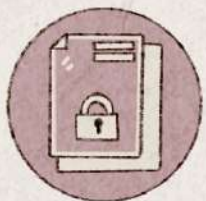
頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。



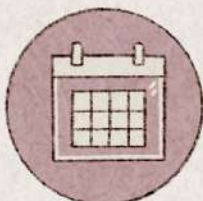
指定負責人或單位，確立性騷擾事件處理及申訴程序。

性騷擾事件發生後：即刻調查

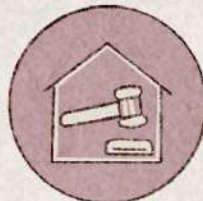
不論受僱者人數，雇主均應要採取立即有效的糾正及補救措施。關於性騷擾事件之調查與處理流程，建議應留意下列事項。



以保密方式處理，避免申訴人被報復或其他不利待遇。



自申訴提出起，二個月內結案，必要時得延長一個月。



依規定懲戒調查屬實行為人。



當事人對於申訴結果有異議者，可於收到通知後**20天**內提出書面申復。



雇主未盡上述義務，主管機關將處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。如雇主未能對性騷擾事件採取有效糾正及補救措施，造成受僱者或求職者損失，雇主需負擔賠償責任。

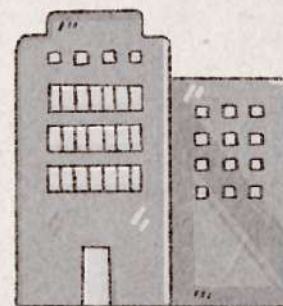
申訴管道有哪些？

當受僱者遭受到職場性騷擾事件時，可以有兩大申訴管道



任職公司內部 性騷擾申訴受理窗口

可向自己任職的事業單位(公司)內部先行申訴，由事業單位進行性騷擾事件之調查與處理（例如懲戒）。



勞動部或 地方政府勞政主管機關

或向中央主管機關（勞動部）或勞務提供地之地方政府勞政主管機關、提出申訴，經認定確有違法時，主管機關將進行後續裁處。



注意

雇主不得因受僱者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。