

## 簡介性別平等工作法(上)——性別歧視、性騷擾的對策

文:楊舒婷（認證法律人）· 勞動·工作 · 2025-05-09

---

### 本文

性別平等工作法（以下簡稱性工法）的規定分成了七章：「總則」、「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進工作平等措施」、「救濟及申訴程序」、「罰則」及「附則」。本文會先介紹前三章，其餘章節則留待中篇及下篇討論。

### 一、總則

#### （一）立法目的

性工法的立法目的，是保障工作權的性別平等、消除性別歧視、促進性別地位實質平等<sup>[1]</sup>。尤其2023年#MeToo運動揭開臺灣社會潛藏已久的性騷擾事件後，立法院為加強性騷擾防治相關制度<sup>[2]</sup>，大幅修正性工法在內的性平三法<sup>[3]</sup>。

且為了更全面性地達成這些目的，除勞工外，軍公教人員，甚至是技術生、實習生<sup>[4]</sup>，原則上都能適用性工法<sup>[5]</sup>。

#### （二）主管機關的義務

性工法的主管機關，在中央是勞動部、在直轄市是直轄市政府、在縣（市）則是縣（市）政府<sup>[6]</sup>。它們都負有以下義務：

##### 1. 設置「性別平等工作會」、編列補助婦女就業經費與措施

主管機關為了審議、諮詢及促進性別平等工作事項，依法必須設置「性別平等工作會」，由具備勞工事務、性別問題等相關學識經驗或法律專業人士組成<sup>[7]</sup>。

其次，傳統觀念認為家庭照顧或養兒育女等責任應由女性承擔，這些無形的枷鎖經常成為女性職涯發展的阻力，所以性工法<sup>[8]</sup>明訂，地方政府應編列婦女就業經費，辦理各類職業訓練等，並應設置托兒、托老及相關福利設施；而勞動部則可透過補助經費的方式協助地方執行相關計畫。

##### 2. 透過勞動檢查落實性工法

為了不讓「性別平等」淪為口號，主管機關應就性工法所訂的「禁止性別、性傾向歧視」、「性騷擾防治」及「促進工作平等措施」等規定，納入勞動檢查項目<sup>[9]</sup>，以落實性工法。

## 二、性別歧視之禁止

### （一）原則：不能有差別待遇

雇主不能因為求職者或受僱者的性別或性傾向，而有直接或間接的不利對待<sup>[10]</sup>：

1. 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等<sup>[11]</sup>。
2. 教育、訓練或其他類似活動<sup>[12]</sup>。
3. 各項福利措施<sup>[13]</sup>。
4. 薪資<sup>[14]</sup>。
5. 退休、資遣、離職及解僱<sup>[15]</sup>。

舉例而言，若餐廳店長基於「女性較為柔弱、無法拿鍋鏟」的刻板印象，完全不讓女員工進入廚房，只安排其負責外場服務工作，即構成性別歧視。

### （二）例外：允許有差別待遇

#### 1. 只適合特定性別的特殊職位

雇主在決定求職者或受僱者的招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷時，若該工作性質只適合特定性別擔任<sup>[16]</sup>，則可以例外基於性別或性傾向，而有差別待遇。例如，女性內衣店的「試穿服務員」，因為在協助女性顧客試穿內衣的過程中，勢必會碰觸到身體私密部位，所以可以限定只能由女性擔任。

#### 2. 薪資不同是基於正當理由，與性別或性傾向無關

如果受僱者的工作及效率相同，雇主就應給予相同的薪資，不能因性別或性傾向而有不同<sup>[17]</sup>。但假如是基於受僱者本身的年資、獎懲、績效或其他與性別、性傾向無關的正當因素，則可以有不同的薪資待遇。

## 三、性騷擾之防治

性騷擾防治是保障被害人的機制，經2023年大幅修法，新增了權勢性騷擾、擴及非工作時間的適用，以及強化雇主責任等規定<sup>[18]</sup>。

### （一）性騷擾的定義

## 1. 性騷擾的類型

### (1) 敵意性工作場所性騷擾

指受僱者於執行職務時，「任何人」（包括雇主、同事、客戶）以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，對受僱者造成敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現<sup>[19]</sup>。例如，毛手毛腳（不當觸摸員工身體），或使用娘娘腔、男人婆等帶有性別歧視的言詞<sup>[20]</sup>。

不過，如果是由「不特定人」在「公共場所或公眾得出入地點」，做出敵意性工作場所性騷擾的言行時（例如，百貨公司的顧客對店員性騷擾<sup>[21]</sup>），雖然是在工作場所，但必須改依性騷擾防治法調查、調解與處罰<sup>[22]</sup>，不適用性工法。

### (2) 利益交換式工作場所性騷擾

雇主對受僱者或求職者用明示或暗示的性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，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、獎懲等的交換條件<sup>[23]</sup>。例如，老闆對員工暗示加薪的條件是包養或一夜情<sup>[24]</sup>。

### (3) 新增「權勢性騷擾」

權勢性騷擾是指雇主、機關首長或主管等具有較高地位的行為人，利用權勢或機會，對於因僱用、求職或執行職務而受到自己指揮、監督的人為性騷擾<sup>[25]</sup>。

權勢性騷擾若情節重大，在性騷擾案件的調查期間，雇主可以先對該具有權勢地位的行為人暫時停職或調職<sup>[26]</sup>。

## 2. 非工作時間的性騷擾，例外適用性工法

假設A非常愛慕同事B，不僅是上班時間，就連下班或休假時也會頻頻傳送性騷擾的訊息，這樣也能適用性工法嗎？

答案是可以的，修法後的性工法，把部分「非工作時間」的騷擾行為也列入保護範圍<sup>[27]</sup>：當受僱者是在非工作時間，遭受所屬事業單位的同一人、不同事業單位但具共同作業或業務往來關係的同一人為持續性性騷擾<sup>[28]</sup>，或遭最高負責人<sup>[29]</sup>或僱用人為性騷擾，都能適用性工法。

### (二) 雇主的義務

雇主應防治性騷擾發生，其義務包括：

## 1. 事前防治

### (1) 公告申訴管道及防治懲戒措施

受僱者10人以上、未滿30人者，雇主要訂定申訴管道，內容包括處理性騷擾專員的專線電話或專用電子信箱等<sup>[30]</sup>；受僱者30人以上者，除了申訴管道，還要訂定性騷擾防治措施及懲戒規範<sup>[31]</sup>。這些都要在工作場所顯著的地方，用書面或電子的方式公開揭示<sup>[32]</sup>。

### (2) 辦理教育訓練

受僱者30人以上者，雇主應對受僱者及擔任主管職務等人，實施防治性騷擾的教育訓練<sup>[33]</sup>。

## 2. 事後處理

### (1) 立即有效的糾正及補救措施

雇主知悉工作環境中有性騷擾情形時，無論被害人有沒有申訴，都應採取立即有效的糾正及補救措施，例如：隔離雙方避免接觸、提供被害人諮商服務等<sup>[34]</sup>。

### (2) 釐清事實、申訴調查

雇主知悉工作環境中有性騷擾情形時，即使被害人沒有申訴，也要訪談相關人員以釐清、查證相關事實<sup>[35]</sup>；如果被害人有向雇主提出內部申訴，雇主就要開啟申訴處理程序，調查並決議是否做出懲處<sup>[36]</sup>。

### (3) 通報義務

雇主接獲當事人申訴時，要先通報地方主管機關，若認定是性騷擾，後續一樣要將處理結果通報主管機關<sup>[37]</sup>。

## 註腳

[1] [性別平等工作法第1條](#)第1項：「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。」

[2] 關於修法緣由及#MeToo事件，可參考行政院（2023），〈[性平三法修法—打造有效、友善、可信賴的性騷防治制度](#)〉；報導者（2023），〈[#MeToo催生新版性平三法：5大修訂重點更有助被害人嗎？是否有漏洞？](#)〉、〈[台灣#MeToo十問：怎樣算是性騷擾？遇到了怎麼辦、如何存證？申訴機制和法律哪裡不足？](#)〉。

[3] 性平三法是指：[性別平等工作法](#)、[性別平等教育法](#)及[性騷擾防治法](#)。

[4] [性別平等工作法第3條](#)第4款：「本法用詞，定義如下：……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。」

[5] [性別平等工作法第2條](#)：「

Ⅰ 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

Ⅱ 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。

Ⅲ 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。

Ⅳ 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。

Ⅴ 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。」

[6] [性別平等工作法第4條](#)：「

Ⅰ 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。

Ⅱ 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。」

[7] [性別平等工作法第5條](#)：「

Ⅰ 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。

Ⅱ 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。

Ⅲ 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。

Ⅳ 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。」

[8] [性別平等工作法第6條](#)：「

Ⅰ 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。

Ⅱ 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。」

[9] [性別平等工作法第6條之1](#)：「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。」

關於勞檢重點，參勞動部職業安全衛生署（2024），《[114年度勞動檢查方針-公告版](#)》第捌點。

[10] [性別平等工作法施行細則第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。」

[11] [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。」

[12] [性別平等工作法第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。」

[13]性別平等工作法第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。」

[14]性別平等工作法第10條：「

Ⅰ 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。

Ⅱ 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」

[15]性別平等工作法第11條：「

Ⅰ 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

Ⅱ 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。

Ⅲ 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。」

[16]性別平等工作法施行細則第3條：「本法第7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。」

[17]臺灣宜蘭地方法院98年度勞訴字第2號民事判決：「被告雖辯稱被告東部駐地3名記者中，原告工作表現最差，以致考績劣於其他2人，且台東、花蓮駐地記者負責區域範圍原告數倍以上，因此所領薪資較原告高係屬自然之理，並非因性別不同所致云云，惟被告於95年10月調整原告與台東駐地記者甲○○之薪資以前，兩者之年度考績每年均為甲等，並無不同，但自95年10月調整後每月薪資差距已擴大為10,000元，故被告抗辯係因考績因素而有薪資差距云云，已難採信，……被告又未提出其他證據資料可資證明有其他合理之事由而對於原告之薪資為差別待遇，則原告主張被告係因性別因素而對於原告之薪資給付有差別待遇，應屬可採。」

[18]勞動部（2023），《立法院三讀通過《性別工作平等法》部分條文修正案，邁向性騷擾防治新世紀。》。

[19]性別平等工作法第12條第1項第1款：「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。」

[20]工作場所性騷擾防治措施準則第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。」

[21]性別平等工作法第12條修法理由（2023/8/16）：「七、鑒於發生第一項第一款性騷擾事件，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之時，例如：百貨公司店員遭到顧客性騷擾或車站站務員遭受乘客性騷擾，依原第十二條第一項第一款規定，雖該事件係於被害人執行職務時所發生，縱被害人雇主依本法規定處理，除難以確認行為人身分外，亦無法進行後續調查，更遑論懲戒，若依性騷擾防治法處理，除可運用該法所定警政協查機制，後續亦可予以行政罰或由行為人雇主懲戒，防範再犯，較能周全保障當事人權益，爰增訂第七項。」參立法院（2023），《立法院公報》，第112卷第61期，頁77-78。



[22]性別平等工作法第12條第7項：「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。」

[23]性別平等工作法第12條第1項第2款：「本法所稱性騷擾，指下列情形之一：……二、雇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。」

[24]臺灣高雄地方法院103年度簡字第7號判決：「本院……認為原告對甲君提出加薪表示，甲君質問加薪條件時，原告隨即回答現在大陸有包養情形、男女間常有一夜情等社會現狀等語，加以曾主動表示要為伊按摩，又於甲君要離開時，抓住伊手，表示甲君這樣讓其尷尬等情狀觀之，原告之言行確已構成前揭性別工作平等法第12條第1、2款之性騷擾行為……。」

[25]性別平等工作法第12條第2項：「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。」

[26]性別平等工作法第13條之1第1項：「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。」

[27]性別平等工作法第12條第3項：「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。」

[28]性別平等工作法施行細則第4條之2第2項：「本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，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。」

[29]性別平等工作法第12條第8項：「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。」

[30]性別平等工作法第13條第1項第1款：「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。」

工作場所性騷擾防治措施準則第2條第1項：「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。」

[31]性別平等工作法第13條第1項：「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：……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。」

[32]工作場所性騷擾防治措施準則第2條第2項：「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。」

[33]工作場所性騷擾防治措施準則第3條第1項、第2項第1款：「

一、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。

II 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。」

工作場所性騷擾防治措施準則第9條：「

I 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。

II 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。」

[34]性別平等工作法第13條第2項：「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。」

性別平等工作法施行細則第4條之2第3項：「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。」

工作場所性騷擾防治措施準則第6條第3項：「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。」

[35]性別平等工作法第13條第2項第2款第1目：「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：……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。」

工作場所性騷擾防治措施準則第6條第2項第2款第1目：「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：……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。」

[36]性別平等工作法第13條第2項第1款第3、4目：「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：……

（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。」

工作場所性騷擾防治措施準則第17條第1、2項：「



I 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。

II 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。」

[37]性別平等工作法第13條第4項：「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。」

#### 延伸閱讀

焦興鎧（2022），《我國防治工作場所性騷擾法制的簡要說明》。

陳俊愷（2022），《性別工作平等法怎麼規定雇主的性騷擾防治義務》。

黃蓮瑛、曾耀德（2024），《在職場上遇到性騷擾，可以怎麼申訴呢？申訴的程序及該注意的事情有哪些？》。

雷皓明、張學昌（2022），《法官是如何認定職場性騷擾？》。

#### 標籤

性別平等工作法，性別歧視，性騷擾，差別待遇，申訴