

防制就業歧視四格漫畫 宣導手冊

用畫筆創造友善職場

性別無界線／年齡不受限／創意好表現



就業無歧視、展現真本事

找過工作的朋友都知道，求職是一段辛苦又折磨人的過程，如果在求職時還被以莫名其妙的理由歧視，不僅是打擊，也會讓求職失去信心，所以就業服務法明定聘僱勞工時不得有就業歧視的行為，但事實上違反這項規定的情況時有所聞，且企業徵才限制年齡、性別等已為社會一般常態，所以臺北縣政府勞工局為了積極宣導相關法令，透過民眾共同參與、腦力激盪、創意思考，徵選出寓教於樂具有防制就業歧視觀念的四格漫畫作品，並集結製作成勞工教育教材，以增長勞工自身的勞動知識、提昇勞工權利意識、協助其保障權益，期達到防制就業歧視之目的。

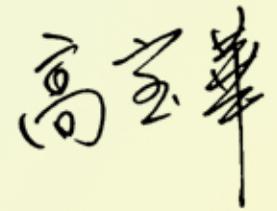
本活動已於99年8月20日徵件完畢，共有約110件的作品投稿，報名非常踴躍，顯見出民眾已有就業歧視的相關觀念。在經過專業評審的評比後，共選出24篇作品，從中再評選出特優1名，優等3名、佳作8名、入選12名。並且將得獎作品集結製作成勞工教育教材，以廣為宣導，增長勞工自身的勞動知識。希望透過全民一同推動就業平等的觀念，讓就業歧視的發生降到最低。

99年防制就業歧視的宣導除了漫畫徵件外，還在求職網站、就業雜誌及公車廣告等方面向勞工與雇主宣導，以一月一主題方式，有七月份的「懷孕無歧視、好孕得意

事」、八月份的「年齡無歧視、經驗長知識」及九月份的「身障無歧視、展現真本事」等，希望藉由標語的宣導能讓勞工及雇主皆能清楚了解到就業無歧視所帶來的好處。

如果大家都對「與生俱來無法改變的特質」不會有所歧視，那麼「觀念」改變了，「行動」自然也會隨之改變。期望本次廣納各方繪畫高手的巧思，能夠讓勞工與雇主以輕鬆詼諧的方式將防制就業歧視的觀念深植於心，期望讓「就業無歧視、展現真本事」的目標能夠落實於職場中。

臺北縣政府勞工局局長



99.10.18

目錄

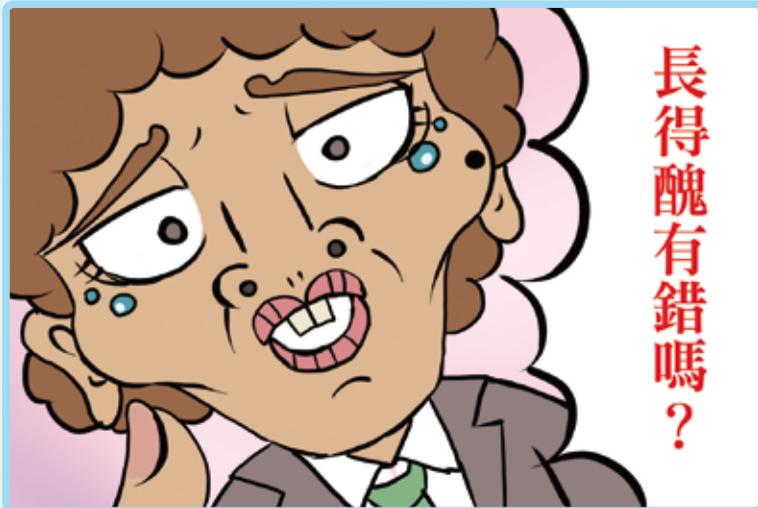
序言	就業無歧視、展現真本事	高寶華	02	入選	打造友善職場王國	羅湘宜	38
壹、防制就業歧視四格漫畫得獎作品			06	入選	人人平等	仝安妤	40
特優	長得醜有錯嗎？	洪一誠	08	入選	正妹至上！	許芷婷	42
優選	愛拼才會贏	林欣微	10	入選	Let's探討「就業歧視」	鍾孟庭	44
優選	我不是花木蘭	柯荔心	12	入選	防制工作歧視	李大洲	46
優選	一視同仁	洪獻忠	14	入選	工作平權，打破性別歧視迷思	何易展	48
佳作	就業無歧視，人人盡其才	胡鈺敏	16	入選	人不可貌相	鄭茹鴻	50
佳作	豬八戒照鏡子	楊湘棋	18	入選	職場正妹	許佩儀	52
佳作	男生女生一樣強	戴鸞醇	20	入選	就業無歧視	楊織綾	54
佳作	將心比心	呂紹恒	22	貳、就業歧視相關法令			56
佳作	絕妙組合	賴仲彥	24	參、防制就業歧視之重要問答			60
佳作	性別刻板印象	黃淑盈	26	肆、附錄：相關表格			
佳作	己所不欲，勿施於人	趙林易	28	一、直轄市及各縣市政府就業歧視評議委員會申訴窗口			70
佳作	身障者的心聲	葉仲洋	30	二、臺北縣就業歧視申訴書			72
入選	瑪莉歐 X 健全職場法則	王又玲	32	三、工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點範本			74
入選	工作能力，不分男女	邱芷萱	34	四、事業單位符合性別工作平等法自行檢視表			76
入選	就業條件 性別平等	施惠玲	36				

得獎作品

- 特優
- 優選
- 佳作
- 入選



特優 長得醜有錯嗎?!



根據就業服務法第五條，與工作本身的性質與業務無關者，業主不得有限制或歧視其年齡、容貌與性別，鑑此以相貌作為本漫畫主題發想，長得醜並沒有錯，只是比較可惜不能當模特兒，重點

創作者：洪一誠



根據就業服務法第五條，與工作本身的性質與業務無關者，業主不得有限制或歧視其年齡、容貌與性別，各位勞工朋友們可別忽視自己的權利喔!



是這個人的工作能力和態度能不能勝任這項工作，才是僱用此人與否的重點!

優選 愛拼才會贏



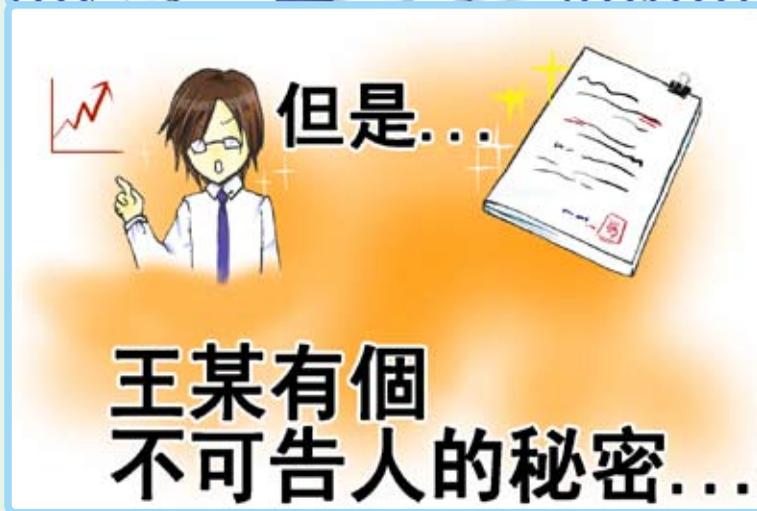
創作者：林欣微



年齡、種族、黨派、性別都不該是資方取決勞方的首要條件。注重工作的能力以及專業表現才是勞資兩方雙贏的關鍵！
 (1) 馬利夯專長於修水管，儘管已屆中年，仍可開創佳績。
 (2) 誰說皮膚黑不能代言美白產品？反向思考更有說服力。

(3) 勞資雙方的黨派理念分歧並不會影響工作內容。只要發揮創意，話題性更十足。
 (4) 即便先天上有性別差異的存在，但只要擁有卓越的能力亦可勝任傳統刻板印象的職務。

優選 我不是花木蘭



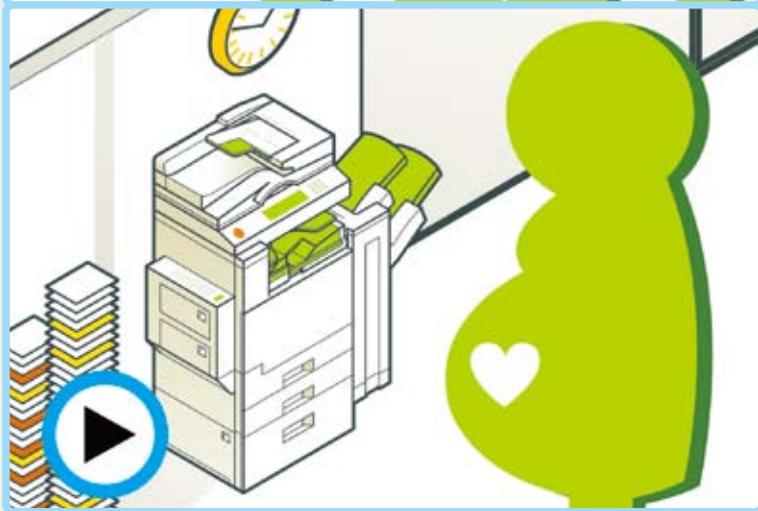
有些老闆一直存在有刻板印象，認為女性的工作能力等遠不及男性，而造成只讓男性升遷，打壓女性員工的現象。但是其實女性的各方面能力是不會輸給男性的！依據性別工作平等法第七條之

創作者：柯荔心



規定，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。

優選 一視同仁



以播放鍵來表示任何人都有工作、就業權，雇主不應以年齡、懷孕、身心障礙等因素，對求職者設限或是將僱用員工解職。為了讓每一個人有公平參與經濟生活的機會，雇主在用人選擇上，應

創作者：洪獻忠



以工作性質、需求及受僱者工作能力為考慮，而非依據雇主個人的偏好決定用人，或是選擇用人的形式，對受僱者造成不平等，也違反了國民就業機會均等的原則。

佳作 就業無歧視，人人盡其才



女性（孕婦）、中老年、身心障礙人士在職場上常會受到歧視，其實只要給予適當的機會，他們一樣可以表現得很好。對弱勢族

創作者：胡鈺敏



群尊重是文明國家進步的象徵，因此希望雇主「就業無歧視」，使台灣社會「人人盡其才」。

佳作 豬八戒照鏡子



以一個上司為了員工的外表、年齡、性別及種族而歧視其他族群，為了增加營業額而不僱用那些弱勢族群，以豬來表示，把員工當豬肉一樣審核外表、性別及種類，現今社會常常出現這樣的

創作者：楊湘棋



問題，也暗諷那些就業歧視的上司們，一個人的工作能力不能依照外表及種族甚至性別來當依據，往往這樣的人都會賠了夫人又折兵，讓這個社會多一些保障及關懷！



一般職場上認為男性比較適合做粗活，但有些女性力氣也不小，工作上男性、女性的能力並沒有絕對的好壞，要不然很有能力的女性一進職場就被貶低是很不公平的。不同性別者應享有平等的



權利，並給予不同性別者擁有更多選擇自由，每個人都可成為改變的行動者與受益者。



偏見是歧視之源，將心比心，消除己身的偏見，才能不帶歧視之心選擇。就業年齡歧視是指雇主以年齡為由，對求職人在招募過程或對受僱者在僱用期間施予不公平或不同的差別待遇，除非有



但書，亦即特殊行業或特殊工作，其工作性質僅適合由某個年齡層擔任，否則法律在原則上禁止年齡歧視。



「能力不分男女少，用人唯才最重要」，雇主在聘用員工時，應以應徵者之專業能力為考量，避免以外表、性別及年齡當作徵才的唯一條件。在這幅作品中，將「妙」字拆解，分為「女」與



「少」，在前三格表現女性與年輕人在求職時遇到的難題，最後一格將「女」與「少」合而為一，意指只要有能力，對工作充滿熱忱，「女」與「少」也可以是絕「妙」組合。

佳作 性別刻板印象



現在不管什麼工作都要平等，不分性別。「分隔市場理論」或「雙元市場理論」，此一理論將勞動市場區分為主要及次級兩種，前者無論是在就業安全之保障、薪資報酬、升遷、訓練機會及前景展望上，均要較後者為佳，雇主基於對角色傳統之認知，

創作者：黃淑盈



往往會將男性分配至主要部門，而女性較易被分配至次級部門。男性往往被視為是內部勞動力而具有相當穩定性，反之，女性被認定仍屬外部勞動力而缺乏前者之穩定感，造成勞動市場之雙元僱用體系，也形成就業歧視之現象。

佳作 己所不欲，勿施於人

創作者：趙林易



希望每個雇主都能以自己家人的角度看待員工的處境，推己及人，這樣就算沒有法律強制規範，上司與員工之間也能以人性為第一考量而非利益，由衷地互相體諒與關心。

身障者的心聲

創作者：葉仲洋



以職業災害前、職業災害後、最終遭公司惡意資遣等三階段來描述勞工心酸路程。就業服務法並未對「身心障礙者」做定義性規定，而依身心障礙者權益保障法第五條對身心障礙者之定義，是指因神經系統、精神、心智功能、語言構造與功能或其他身體上的構造與功能有偏離（不正常）或喪失而影響日常生活活動，並領有身心障礙證明者屬之。而因身心障礙，於招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇即身心障礙歧視。



瑪莉歐X健全職場法則

創作者：王又玲

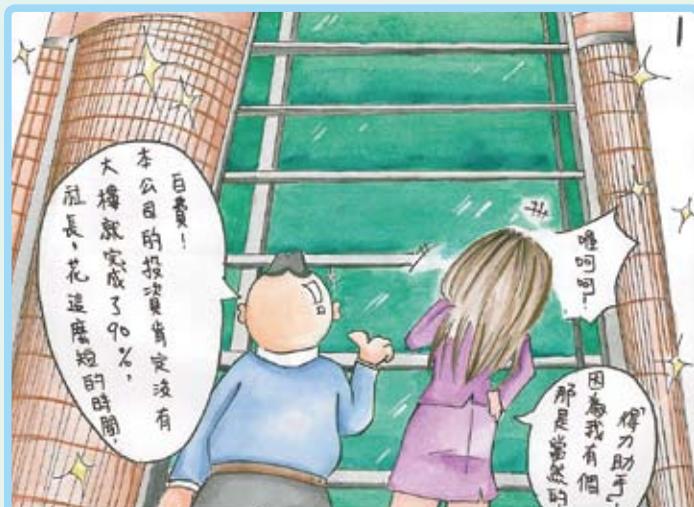


以Wii推出的新版瑪莉歐電玩的虛擬世界比喻職場的各種限制；瑪莉歐的各種新能力（如：操作機關、巨大化等）則是求職者在職場上爭取應有待遇的權利。

希望用這樣與時事相關的題材，增與活潑性並進而加深讀者的印象，以達到推廣就業歧視防制的效果。



入選 工作能力，不分男女



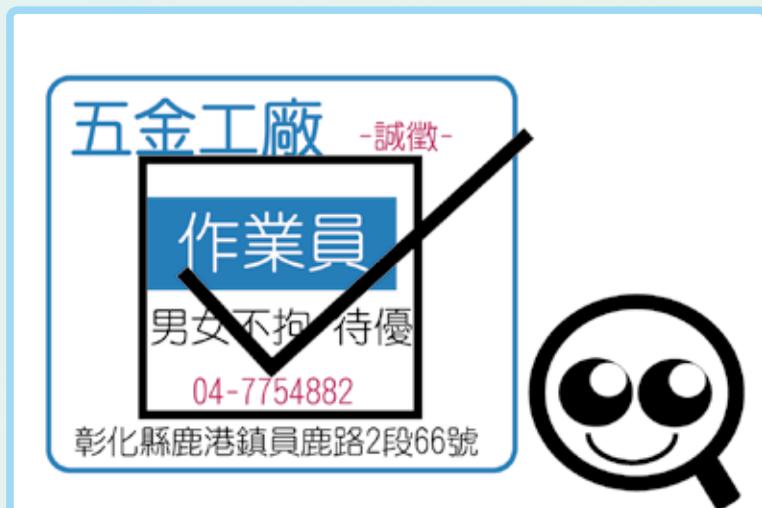
不管是在公司或者是工地中，許多重要職務都是由女生擔任，甚至能力遠遠超過男生。社長也能是女生當，工頭也更是如此！

創作者：邱芷萱



業界的女強人也越來越多，不應該還存在著職場中的「性別歧視」。

入選 就業條件 性別平等



說明在職場上，無論工作內容如何，都應該性別平等，且待遇平等，說明了男生女生一樣好。在職場的天秤上，男生女生都應該

創作者：施惠玲



被平等對待，而圖右下的人偶則是把放大鏡擬人化，提醒大家能夠將性別平等的問題放大來看待。

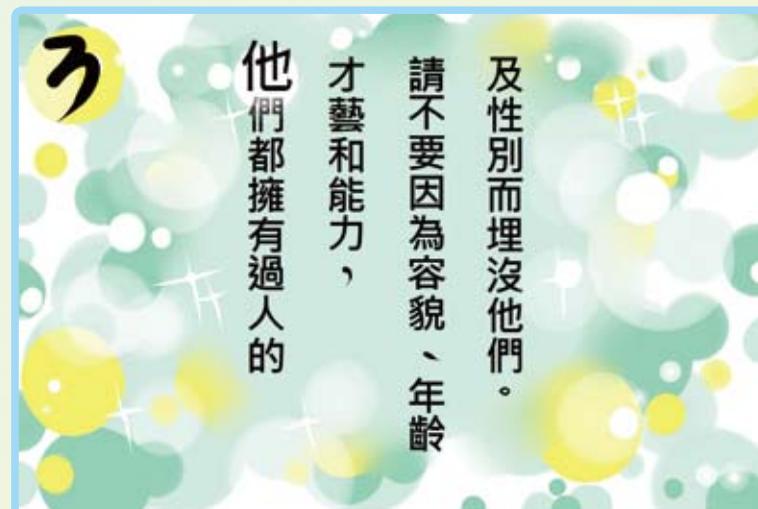


以老人、孕婦和行動不便者，來模擬以上這三種人在工作時，常遇到或發生的不公平待遇，希望有個解決問題的好結果。依據就業服務法施行細則第2條規定：直轄市、縣（市）政府為認定就

業歧視，得邀請相關政府單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。



雖然我們常常把人人平等掛在嘴邊，但實行的人卻不多，希望人們不要用容貌去評斷一個人的價值。容貌歧視為當求職人在招聘過程或受僱者在僱用期間，由於本身容貌的因素而受到不公平或



差別待遇即是「容貌歧視」。「容貌」應是指「個人臉型相貌美醜、端正、體格胖瘦、身材高矮與殘缺等外在條件。」

入選 正妹至上！



近年來性別歧視在政府努力宣導下，已漸漸改善，不再像過去那麼明顯了。反倒是「容貌歧視」在最近有不減反增的趨勢。在媒

創作者：許芷婷



體感染下，電視、廣告、網路每天、每個人開口閉口的都是「正妹」，在這種社會風氣下，容貌歧視也就更加明顯了。

入選 Let's 探討「就業歧視」



希望藉此作品讓勞工們瞭解，遇到哪一些狀況是為「就業歧視」，並且主動地向勞工局的就業歧視評議委員會申訴。如遇就業歧視及性別歧視時，可填妥「臺北縣勞工就業歧視申訴書」，

創作者：鍾孟庭



以傳真(02-29642708)或郵寄(板橋市中山路1段161號7樓)之方式向本縣之就業歧視評議委員會提出申訴。

入選 防制工作歧視



以誇張的方式描繪年齡歧視，使大家知道如何去防制歧視的發生。「就業歧視」之防制著重於人類與生俱來，無法改變的特質在職場受到不公平待遇保護。

創作者：李大洲



入選 工作平權，打破性別歧視迷思



企業在商業競爭的過程中，基於人力資源的妥善運用以擷節經營成本，往往會考量以最有利於企業的條件徵求人才，因此限制就業年齡、性別等不公平的面試條件已經成為企業遴選人才的一般常態。本作品即以此為發想，以應徵工作的女性對於不公平條件所發出的不平之鳴，再藉由變身為勞工超人的角色，針對不法

創作者：何易展



招聘勞工性別歧視之企業提出懲罰，期能警惕企業團體在徵才過程中，應遵循法律，嚴禁就業歧視。本作品積極宣導相關勞動法令，以增加勞工自身的勞動知識、提昇勞工權利意識、協助其保障權益，期達到防制就業歧視之目的。

入選 人不可貌相



不要用外表評斷人，或許那個人正是你需要的人才。

創作者：鄭茹鴻





以正妹的形象諷刺職場上容易出現的就業歧視-容貌、五官歧視。





這個作品是從就業服務法規定的「不能以容貌、五官予以歧視」去發想的。由這個理念去創作，再加上很有特色的人物及故事表現來達到防制就業歧視的目的。

貳、就業歧視相關法令

(一) 中華民國憲法 (中華民國36年01月01日公布)

第7條 中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。

第15條 人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。

第153條 國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。

第156條 國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女兒童福利政策。

(二) 就業服務法 (中華民國98年05月13日修正)

第5條 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。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

第65條第1項 違反第五條第1項、第2項第1款、第四款、第五款、第三十四條第2項、第四十條第二款、第七款至第九款規定

者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

(三) 就業服務法施行細則 (中華民國93年01月13日修正)

第2條 直轄市、縣(市)主管機關依本法(註：就業服務法)第6條第4項第1款規定辦理就業歧視認定時，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。

(四) 勞動基準法 (中華民國98年04月22日修正)

第25條 雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

(五) 性別工作平等法 (中華民國97年11月26日修正)

第5條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員5人至11人，任期兩年，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、女性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。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第2項之規定。

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。雇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 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。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12條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 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、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。

第13條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。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。第1項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第38條 雇主違反第21條或第36條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第38條之1 雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項或第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

(六) 性別工作平等法施行細則 (民國97年07月11日修正)

第2條 本法第7條至第11條、第31條及第35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。

第4條 本法所稱性騷擾之認定，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。

第5條 本法第13條第1項、第16條第1項、第19條、第20條第1項及第23條第1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16條第1項、第19條及第20條第1項所定之僱用人數，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15條第1項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

第7條 本法第15條第三項規定之三日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後二日之五日期間內，擇其中之三日請假。前項期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。

第8條 受僱者於依本法第16條第1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15條第1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。

參、防制就業歧視之重要問答

Q1：什麼是就業歧視？

- A1：一、「就業歧視」是指求職人在求職的過程中、或受僱者在就業時，不能享有平等的工作機會與薪資、配置、升遷、訓練機會等就業安全保障的平等待遇。
- 二、依就業服務法第5條列載，就業歧視主要可分為種族、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、身心障礙與以往工會會員身分等十六種。
- 三、為了讓每一個人有公平參與經濟生活的機會，雇主在用人選擇上，應以工作性質、需求及受僱者工作能力為考慮，而非依據雇主個人的偏好決定用人，或是選擇用人的形式，對受僱者造成不平等，也違反了國民就業機會均等的原則，產生「就業歧視」的狀況。然而，企業用人所考慮的因素很多，可能與求職人或受僱者的認知有很大的差異，故「就業歧視」是否成立，仍需要公正客觀的第三者來認定。
- 四、依據就業服務法第6條與就業服務法施行細則第2條，臺北市政府、高雄市政府與各縣市政府都已邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成「就業歧視評議委員會」，以公正客觀的立場，辦理就業歧視之認定與裁罰。

Q2：我國有關就業歧視之明定法律為何？其定義為何？

A2：就業服務法第5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、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。」就業服務法中對部分定義未有詳細規定者，以下為參考學者研究與相關解釋函之分析：

1. 種族歧視：

種族歧視是指求職人或受僱者因種族(民族)的不同，而在招聘過程或僱用上遭受不公平或差別待遇。

世界上有許多國家是由數個不同種(民)族所組成，而總會有某一特定種族佔總人口的多數。於是，佔多數的種族常與佔少數的種族產生歧見或發生衝突。雖然遭受種族歧視者往往是佔少數的種族，然而，就業服務法有關種族歧視之禁止，所欲保障的對象並非僅針對該少數或特定的種族，而是所有種族都同樣受到保障。

2. 階級歧視：

階級歧視指求職人或員工因貧富、身分、財產、知識水準高低、職位區隔等遭受就業歧視。基本上，我國目前的社會並無所謂的「階級制度」。

3. 語言歧視：

係指雇主對求職人或受僱者因使用某種語言，或無法使用某種語言，而在招聘過程或僱用上有不公平或差別待遇。

4. 思想歧視：

若求職人或受僱者因思想的問題，而在招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇，即是思想歧視。例如：雇主對相同與不同思想的受僱者，不同的對待。

5. 宗教歧視：

若求職人或受僱者因宗教信仰，在招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇，即是宗教歧視。例如：雇主對相同與不同信仰的受僱者，不同的對待。某些宗教團體可能從事營利事業，如其在僱用、升遷等方面，因宗教的原因，對不同信仰之受僱者有不同的對待，即有宗教歧視之問題。宗教問題在部分國家較為嚴重，經常因宗教信仰的不同而產生紛爭，甚至發生戰爭。在我國，宗教信仰較為自由，因宗教信仰不同而造成的就業歧視並不多見。

6. 黨派歧視：

若求職人或受僱者因支持或參與黨派活動，在招聘過程或僱用上

受到雇主不公平或差別待遇，即是黨派歧視。例如：雇主對相同與不同黨派的受僱者，不同的對待。

7. 籍貫歧視：

對於本省、外省等籍貫的不同與偏好，在招聘過程或僱用上有不公平或差別待遇，即是籍貫歧視。近年來，我國因族群融合，籍貫歧視的情形已逐漸改善。

8. 出生地歧視：

出生地係指求職人或受僱者之醞成地，屬與生俱來、無法改變之特質，此一特點即是禁止就業歧視的基本精神所在。而因出生地的問題，在招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇即是出生地歧視。

9. 性別歧視：

因性別的問題，而在招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇即是性別歧視。性別歧視非僅及於女性，男性也可能面臨性別歧視問題。

10. 性傾向歧視：

性傾向歧視是指求職人或受僱者基於性傾向(例如：同性戀)，而在招募或僱用上受到不公平或差別待遇。

11. 年齡歧視：

就業年齡歧視是指雇主以年齡為由，對求職人在招聘過程或對受僱者在僱用期間施予不公平或不同的差別待遇。

12. 婚姻歧視：

求職人或受僱者因為婚姻的狀態，在招聘過程或僱用期間遭受不公平或不同之差別待遇。

13. 容貌歧視：

當求職人在招聘過程或受僱者在僱用期間，由於本身容貌的因素而受到不公平或差別待遇即是「容貌歧視」。「容貌」應是指「個人臉型相貌美醜、端正、體格胖瘦、身材高矮與殘缺等外在

條件。

14. 五官歧視：

雇主以五官的缺陷為招聘或僱用之依據，產生不公平或差別待遇，即為「五官歧視」。

15. 身心障礙歧視：

就業服務法並未對「身心障礙者」做定義性規定，而依身心障礙者權益保障法第五條對身心障礙者之定義，是指因神經系統、精神、心智功能、語言構造與功能或其他身體上的構造與功能有偏離(不正常)或喪失而影響日常生活活動，並領有身心障礙證明者屬之。而因身心障礙，於招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇即身心障礙歧視。

16. 以往工會會員身分歧視：

若求職人或受僱者曾加入工會為會員，而在招聘過程或僱用期間受到不公平或差別待遇，即為「以往工會會員身分歧視」。

如求職人在招聘過程或受僱者於僱用期間，因以上問題而遭受不公平或差別待遇，即為遭致就業歧視。因此，許多徵人啟事明白限制應徵者的條件，譬如「限男性」、「限女性」、「容貌秀麗」、「身高一六〇以上」、「臺語流利」……等等，如該項限制應徵條件與工作本身或業務營運需求無關，求職人卻因而無法得到一個公平競爭的機會，一經提請各縣市政府勞工行政單位或就業歧視評議委員會認定有就業歧視事實，即可依就業服務法第65條規定，處以新臺幣30萬元至150萬元罰鍰。

就業歧視案件經就業歧視評議委員會，或直轄市、各縣市政府勞工行政單位認定成立後，除由縣市政府處罰雇主外，受僱者如需進一步爭取因為就業歧視所造成的經濟損失，可以依據民法上的僱傭契約要求給付薪水、或依侵權行為規定請求非財產上的損害賠償。

Q3：雇主或事業單位、工會團體如何消弭工作職場中的就業歧視？

A3：一、雇主或事業單位方面：

為創造公平就業環境，宜於事業內之教育訓練或工作規則宣示反就業歧視的政策，在管理上亦應落實就業機會均等的人性化管理。例如設置正式的申訴管道與程序，使受僱者與雇主間有正式的溝通機會，以化解不必要的誤會與爭議，並避免管理者處理類似歧視案件不合情理，而造成雇主負擔連帶之法律責任。

二、工會團體方面：

在從事集體談判及簽訂團體協約時，訂定禁止就業歧視的相關條款，並可透過勞資合作的方式，設法合理解決這類的勞資糾紛事件。

Q4：何謂職場性別歧視？常見的職場性別歧視有哪些？

A4：一、工作權應該是平等的，若因性別不同，而遭受求職或工作上不平等之差別待遇，即是職場性別歧視。

二、常見的職場性別歧視有考績歧視、懷孕歧視、晉升歧視、招募歧視及工作場所性騷擾等。

三、依據現有就業歧視案例，比較常見的是性別歧視案件。所謂「性別歧視」係指在工作職場中，求職人或受僱者因其性別，而受到雇主不公平待遇。禁止性別歧視之精神，在於性別乃個人與生俱來，無法改變的特質。因此，由於本身無法改變的特質，而在工作職場中受到不平等待遇是不合理的。所以不論在工作職種、職位、薪資、升遷、訓練、退休條件等，只要工作相當及能力相等，均不得有性別歧視之情形。

四、就業職場上普遍存在的性別歧視案例有「同工不同酬」、「單身條款」、「懷孕及生產解僱(退職)」、「招募、採用、配置、訓練、升遷等差別待遇」、「工作場所性騷擾」等。例如雇主要求受僱者在定型化工作契約中，同意加註「結婚必須自動離職」、

「懷孕必須自動請辭」等侵害人民工作權之規定，使得受僱者為求得工作而就範，事實上雇主已剝奪了受僱者的工作選擇權。

五、又依照《民法》第71條、第72條及第148條的規定，契約當事人在訂立契約時，不得違反強行或禁止規定，也不得違背公共秩序或善良風俗，更重要的是應符合誠實信用原則。如果勞資雙方的工作契約中出現這些不公平情事，契約的法律行為效力應視為無效。

Q5：受僱者遭遇性別歧視時該如何救濟？

A5：應先尋求內部之申訴管道救濟，若內部之申訴管道處理不妥當，或根本未設置，可向直轄市及各縣市政府的性別工作平等委員會或就業歧視評議委員會申訴。

Q6：機構辦理代招代考或徵才廣告中可以限制性別嗎？

A6：原則上不可以，除非有合理之業務必需性或不可替代性。例如，拍電影徵女主角限女性或徵男主角限男性，則無性別歧視。

Q7：懷孕歧視常見的原因與態樣有哪些？

A7：一、懷孕歧視常見的原因有：

- 1.成本效能因素：雇主認為孕婦在懷孕及生產期間一定會產生各種生理狀況，將造成公司總體效率與產能之減低及人事成本之額外支出，如常請假等。
- 2.混合動機因素：指雇主因前述考量，且該懷孕婦女確實有不佳的表現。例如：懷孕期間碰巧發生某些錯誤，造成雇主輕重不一的損失；或因孕婦的生理狀況而影響了平日的工作績效，雇主因而對孕婦產生不利的對待。
- 3.觀念印象因素：雇主因個人觀念好惡或依一般社會對孕婦的刻板印象，而產生「僱用孕婦會造成公司形象受損，使消費者流失」

的歧視現象。

二、一般常見的懷孕歧視態樣有：

- 1.應徵時要求簽訂契約具結或口頭暗示不能懷孕，否則須自動離職之不當勞動契約。
- 2.受僱者懷孕時將其不利調動，使其自動離職或套以工作疏失、績效不佳等理由解僱。

Q8：是否雇主解僱懷孕受僱者就一定是懷孕歧視？

A8：不一定。

- 1.有不可歸責事由者，例如：因業務緊縮、經營不善等理由，而進行大量資遣；
- 2.有可歸責事由者，例如：受僱者懷孕期間，因從事職務時犯了重大不可彌補的過失，導致雇主相當之損失而為之的懲處。

以上皆不是懷孕歧視。但雇主都有舉證之責任。

Q9：何謂工作場所性騷擾？可分哪幾種？

A9：依性別工作平等法第12條，性騷擾之定義為下列二款情形之一：

- 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、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。

Q10：敵意的工作環境是指什麼？

A10：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。例如：以具有性

意味的語言嘲笑對方的身材。

Q11：交換式性騷擾是指哪些？

A11：雇主對受僱者或求職人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，做為勞務契約成立、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。例如：以明示或暗示之性要求做為升等或加薪的條件。

Q12：雇主或事業單位應如何防杜工作場所性騷擾？

A12：防制工作場所性騷擾的積極做法，就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反映了社會性別權力關係，工作場所的性騷擾即以各種不受歡迎之性要求，或具有性別意味的言詞、圖片、動作或手勢等行為，損害受僱者工作權益，這類行為都有製造敵意工作環境之嫌疑。

雇主是最有能力預先防範及處理這類行為者，因此，他們應採取適當之預防及懲戒措施，諸如：

- 1.應會同工會組織或受僱者代表主動訂定、公開揭示性騷擾防治措施和辦法，以及定期舉辦或鼓勵受僱者參與防治性騷擾的相關教育訓練，以達性騷擾防治之實質目的。
- 2.在知悉有性騷擾的情況後，應採取積極糾正措施。

具體來說，可採取以下做法：

- 1.實施防治性騷擾的教育訓練。
- 2.頒布禁止工作場所性騷擾的書面聲明。
- 3.規定處理性騷擾事件的申訴程序，並指定人員或單位負責。
- 4.以保密方法處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利的待遇。
- 5.對調查屬實行為人的懲戒處理方式。

Q 13：受僱者如何防範工作場所性騷擾？

- A 13：一、避免與可能性騷擾者單獨相處或給予任何可乘之機。
- 二、公私之間要有明確的界限，避免與可能騷擾者交際應酬或從事其他不必要之社交活動，以防範性騷擾之發生。
- 三、蒐集證據，依據案例顯示，遭遇性騷擾而提出申訴時，證人常因許多原因不能也不願作證，被害人提出申訴時需負舉證的責任，而所謂「舉證之所在，敗訴之所在」，所以只有蒐集更多的證據，才能保護自己。蒐證方式可以寫日記、使用記事本記錄事件發生經過或錄音等方式存證。
- 四、如果不幸真的遭遇性騷擾，應相信自己的直覺，並立即尋求可靠的情緒支持，切不可逃避或漠視，而讓事件演變得更為惡化。例如遭遇性騷擾時，可告訴可靠的朋友（但不一定是配偶），藉以尋求支持或作證之用。
- 五、提出反擊，例如以堅決的立場當面拒絕或告訴對方應立即停止這類行為，也可以利用私人或郵局存證信函提出反擊。這類信函內容大致為：行為人某年某月某日的幾點幾分，在什麼地方對被害人做出什麼舉動，此類行為不受歡迎，並讓被害人感受不愉快，請自重並立即停止騷擾行為，否則將就掌握之證據公布事件，或提出申訴。通常這類信件寄出後，有百分之九十七以上，都會發生嚇阻作用。
- 六、依據相關法令規定正式提出申訴。
- 七、透過婦女團體或其他公益團體尋求援助。

Q 14：若遭受工作場所性別歧視，應如何提出申訴？

- A 14：一、遭受就業歧視者首先要掌握充足的證據，只有提供充足的證據，才是職場性別歧視能否成立的重要關鍵。
- 二、提起申訴：
- 1.如果是因為同工不同酬等薪資不平等的爭議，可依勞資爭議處

理法規定向事業單位所在之勞工行政單位申請調解，或依據就業服務法的規定，向事業單位所在地的就業歧視評議委員會或勞工行政單位申訴。

- 2.若涉及受到歧視而被解僱造成經濟損失時，可向事業單位所在之地方法院民事庭起訴，請求確認僱傭關係存或請求給付薪資。

Q 15：有關就業歧視有何新的趨勢？

- A 15：國際勞工組織於2007年六月，公布有關禁止就業歧視與推動工作平等之全球報告(Equality at Work：Tackling the Challenges)，指出新興形態的歧視包括：年齡歧視、性傾向歧視、身心障礙歧視及對HIV帶原者與愛滋病者之歧視。此外，它還列出二種即將引爆的歧視，亦即基因歧視(genetic discrimination)與基於生活形態(lifestyle)之歧視。另關於反向歧視，例如事業單位依法令規定進用身心障礙者，卻因此而阻卻非身心障礙者之就業機會等問題，亦應有所重視。

Q 16：勞務提供地為本縣轄內之勞工，遭遇就業歧視及性別歧視時，如何提出申訴？

- A 16：填妥「臺北縣勞工就業歧視申訴書」（如後附之相關表格）後，以傳真（02-29642708）或郵寄（板橋市中山路1段161號7樓）之方式向本縣之就業歧視評議委員會提出申訴。

肆、附錄：相關表格

一、直轄市及各縣市政府 就業歧視評議委員會申訴窗口

單位	地址	電話
臺北市 就業歧視評議委員會	臺北市信義區市府路1號5樓北區 (臺北市政府勞工局)	(02)2720-8889 #7023 (02)2728-7023
高雄市 就業歧視評議委員會	高雄市前鎮區鎮中路6號 (高雄市政府勞工局)	(07)812-4613 #336 (07)812-8330
基隆市 就業歧視評議委員會	基隆市中正區義一路1號 (基隆市政府社會處)	(02)2420-1122 #2209~10
臺北縣 就業歧視評議委員會	臺北縣板橋市中山路一段161號7樓 (臺北縣政府勞工局)	(02)2960-3456 #6517~26 (02)2965-3900
桃園縣 就業歧視評議委員會	桃園縣桃園市縣府路1號8樓 (桃園縣政府勞動及人力資源處)	(03)332-2101 #6802~05 (03)336-6075
新竹縣 就業歧視評議委員會	新竹縣竹北市光明六路10號 (新竹縣政府勞工處)	(03)551-8101 #3055~59
新竹市 就業歧視評議委員會	新竹市北區國華街69號5樓 (新竹市政府勞工處)	(03)535-2526
苗栗縣 就業歧視評議委員會	苗栗縣苗栗市府前路1號 (苗栗縣政府勞動及社會資源處)	(037)322-150 #300 (037)357-040 #2010
臺中縣 就業歧視評議委員會	臺中縣豐原市陽明街36號6樓 (臺中縣政府勞工處)	(04)2526-3100 #2842 (04)2524-9875
臺中市 就業歧視評議委員會	臺中市西區自由路二段53號2樓 (臺中市政府勞工處)	(04)2228-9111 #3305~06 (04)2229-1730
南投縣 就業歧視評議委員會	南投縣南投市中興路660號 (南投縣政府勞工行政科)	(049)222-2106 #556 565 (049)224-3667
彰化縣 就業歧視評議委員會	彰化縣彰化市中興路100號8樓 (彰化縣政府勞工處就業服務科)	(04)726-4150 #1062,1063
雲林縣 就業歧視評議委員會	雲林縣斗六市雲林路二段515號 (雲林縣政府勞工處)	(05)537-2154

單位	地址	電話
嘉義縣 就業歧視評議委員會	嘉義縣太保市祥和二路東段1號 (嘉義縣政府勞工行政科)	(05)362-0123 #709 (05)362-0900 #112
嘉義市 就業歧視評議委員會	嘉義市東區中山路199號 (嘉義市政府社會處)	(05)225-4321 #154
臺南縣 就業歧視評議委員會	臺南縣新營市民治路36號 (臺南縣政府勞工處)	(06)632-0310 #131 (06)635-4326
臺南市 就業歧視評議委員會	臺南市安平區永華路二段6號8樓 (臺南市政府勞工處)	(06)299-1111#1083 (06)390-1083
高雄縣 就業歧視評議委員會	高雄縣鳥松鄉大埤路117號3樓 (高雄縣政府勞工局)	(07)733-0823#316
屏東縣 就業歧視評議委員會	屏東縣屏東市自由路17號 (屏東縣政府勞工處)	(08)755-8048 #52 (08)751-3784
宜蘭縣 就業歧視評議委員會	宜蘭縣宜蘭市縣政北路1號 (宜蘭縣政府勞工處)	(03)925-1000 #1482
花蓮縣 就業歧視評議委員會	花蓮縣花蓮市府前路17號 (花蓮縣政府社會處勞資科)	(03)822-7171 #390,391, 396
臺東縣 就業歧視評議委員會	臺東縣臺東市中山路276號 (臺東縣政府社會處)	(089)328-254
澎湖縣 就業歧視評議委員會	澎湖縣馬公市治平路32號 (澎湖縣政府社會局勞工課)	(06)927-4400 #356 (06)927-0907
連江縣 就業歧視評議委員會	連江縣南竿鄉介壽村76號 (連江縣政府民政局社會勞工課)	(0836)22381 #26
金門縣 就業歧視申訴管道	金門縣金城鎮民生路60號 (金門縣政府社會局)	(082)373-291 (082)371-450

二、臺北縣勞工就業歧視申訴書

編號：

申訴人基本資料					
姓名		性別		身分證字號	
身分別		國籍		出生日期	/ /
職稱		胎次		分娩日期	/ /
聯絡電話		地址			
代理人基本資料（無則免填）					
姓名		性別		身分證字號	
身分		國籍		出生日期	
聯絡電話		地址			
雇主基本資料					
公司名稱		行業		統一編號	
代表人		人數		設立日期	
聯絡電話		地址			
申訴事項	<p>*被申訴服務單位，因下列各事項予以歧視：</p> <p>一、就業服務法第5條</p> <p><input type="checkbox"/>種族歧視 <input type="checkbox"/>階級歧視 <input type="checkbox"/>語言歧視 <input type="checkbox"/>思想歧視 <input type="checkbox"/>宗教歧視</p> <p><input type="checkbox"/>黨派歧視 <input type="checkbox"/>籍貫歧視 <input type="checkbox"/>出生地歧視 <input type="checkbox"/>性別歧視 <input type="checkbox"/>性傾向歧視</p> <p><input type="checkbox"/>年齡歧視 <input type="checkbox"/>婚姻歧視 <input type="checkbox"/>容貌歧視 <input type="checkbox"/>五官歧視 <input type="checkbox"/>身心障礙歧視</p> <p><input type="checkbox"/>以往工會會員身份歧視</p> <p>二、性別工作平等法</p> <p><input type="checkbox"/>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。</p> <p><input type="checkbox"/>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。</p> <p><input type="checkbox"/>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。</p> <p><input type="checkbox"/>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。</p> <p><input type="checkbox"/>第11條第1項－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。</p> <p><input type="checkbox"/>第11條第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。</p>				

申訴事項	<input type="checkbox"/> 第13條第1項－雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。			
	<input type="checkbox"/> 第13條第2項－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。			
	<input type="checkbox"/> 第21條第1項－受僱者依前七條之規定為請求（請生理假、產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪、哺乳時間及家庭照顧假）時，雇主不得拒絕。			
	<input type="checkbox"/> 第21條第2項－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。			
	<input type="checkbox"/> 第23條－僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。			
	申訴事實			
證明文件（請提供影本）	<input type="checkbox"/> 勞工保險相關資料 <input type="checkbox"/> 服務證明書 <input type="checkbox"/> 醫師診斷證明書 <input type="checkbox"/> 身心障礙手冊 <input type="checkbox"/> 其他_____			
申訴人簽名		代理人簽名		

中華民國 年 月 日

承辦單位：臺北縣政府勞工局勞資關係科
臺北縣就業歧視諮詢專線：02-29676902

三、工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點範本

_____(事業單位名稱)_____工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

壹、目的

為防制就業場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」制定本要點。

貳、定義

一、性騷擾：

(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) 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。

二、就業場所：由公司所提示，使員工履行契約提供勞務或使求職者前來應徵之場所。

參、性騷擾防治措施

一、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，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。

二、員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。

三、就業場所有以上性騷擾之情形時，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。

四、公司應致力防制性騷擾、改善就業場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習。

五、申訴及調查

(一) 為處理性騷擾申訴，公司得常設部門(_____(部門名))或人員(_____(人員名))受理申訴，或於申訴____日內成立調查小組並開始為調查、審議；小組成員共____人，其中____人

為資方代表，____人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一。(註：為利議決小組成員人數應為奇數，且勞方代表人數應大於資方代表人數)

(二) 受理申訴者為處理申訴案件，必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見，並得依申訴人之申請，進行調查；申訴人非有正當理由，不得拒絕。

(三) 申訴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時，應就該事實不存在，負舉證責任。

(四) 受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。

(五) 調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。

(六) 受理申訴者應於受理申訴之日起____日內作成決定，必要時得延長____日，並以延長一次為限。(註：受理申訴調查日期加延長日期不得超過90日)

(七) 受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔____年。

(八) 公司不得因員工提出性騷擾申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。

肆、罰則

如確有性騷擾之事實，公司將依情節輕重對被申訴者作成申誠、記過、大過、調職、降級等處分，或依各相關法令規定予以免職；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於10日內提出申覆，經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

※本公司性騷擾申訴專線電話：

傳真：

電子信箱：

四、公司（機關、團體）符合性別工作 平等法規定自行檢視表

項次	法定項目	符合規定	尚待改善
1	招募、甄試、進用措施不因性別或性傾向而有差別待遇		
2	分發、配置措施不因性別或性傾向而有差別待遇		
3	考績規定不因性別或性傾向而有差別待遇		
4	陞遷規定不因性別或性傾向而有差別待遇		
5	舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不因性別或性傾向而有差別待遇		
6	提供各項福利措施，不因性別或性傾向而有差別待遇		
7	薪資給付規定，不因性別或性傾向而有差別待遇		
8	退休、資遣、離職及解僱規定，不因性別或性傾向而有差別待遇		
9	工作規則、勞動契約或團體協約等未規定，員工因結婚、懷孕、分娩或育兒情形時須自行離職或留職停薪，或以相關理由予以解僱		
10	已訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並公開揭示（受僱者30人以上之公司、機關請填列）		
11	已訂定性騷擾事件申訴協調處理機制		
12	請假規則已納入生理假、產假、陪產假之規定及請假處理程序		
13	已訂定育嬰留職停薪（包括復職）、哺乳時間、育兒工時調整之規定及請假處理程序		
14	已訂定家庭照顧假之規定及請假處理程序（受僱者5人以上之公司、機關、團體請填列）		
15	已設置托兒設施或提供適當之托兒措施（受僱者250人以上之公司、機關、團體請填列）		
項次	建議項目	建置完成	尚待規劃
1	已設置哺集乳室空間與設施		
2	已針對主管階層規劃性別工作平等法說明、實施防治及處理職場性騷擾之教育訓練		
3	已針對員工規劃性別工作平等法說明、實施防治及處理職場性騷擾之教育訓練		
4	其他落實性別工作平等之積極措施：		

身障無歧視！
展現真本事～

就業歧視申訴電話：02-29676902
就業歧視宣導網址：www.topin.com.tw/discrimination

防制就業歧視

臺北縣政府勞工局



年齡無歧視！
經驗長知識～

防制就業歧視

就業歧視申訴電話：02-29676902
就業歧視宣導網址：www.topwln.com.tw/discrimination



懷孕無歧視！
好孕得意事～

防制就業歧視

就業歧視申訴電話：02-29676902
就業歧視宣導網址：www.topwln.com.tw/discrimination

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

防制就業歧視四格漫畫宣導手冊 / 許秀能總編輯。
-- 第一版。-- 臺北縣板橋市：北縣勞工局，
2010.10
面：公分
ISBN 978-986-02-4940-8(平裝)
1. 勞工就業 2. 漫畫
542.77 99019897

防制就業歧視四格漫畫宣導手冊

- 發行單位：臺北縣政府勞工局
發行人：高寶華
總編輯：許秀能
編輯：陳淑貞、何佩芬、王曉雲、李靜依、薛佳青、劉潔樺
- 企劃統籌：陳柔均、黃仲毅
執行編輯：林瑞霖、沈中皓
美術編輯：楊喬雁、陳冠宏、陳湘宇
- 編印製作：太乙廣告行銷股份有限公司
印刷：太乙廣告行銷股份有限公司
- 策劃單位：臺北縣政府勞工局
地址：220臺北縣板橋市中山路一段161號7樓
網址：<http://www.labor.tpc.gov.tw/>
諮詢專線：02-2967-6902
傳真：02-2964-2708
出版日期：2010年10月第一版第一刷
G P N：1009903369
I S B N：978-986-02-4940-8