[性別工作平等法](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0030014)(103.12.11修正)

|  |  |
| --- | --- |
| [第 1 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=1%20%20%20%20%20) | 為保障性別工作權之平等，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。 |
| [第 2 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=2%20%20%20%20%20) | 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。但第三十三條、第三  十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。  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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=3%20%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=4%20%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=5%20%20%20%20%20) | 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五人至十一人，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二項之規定。 |
| [第 6 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=6%20%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=6-1%20%20%20) | 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 7 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=7%20%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=8%20%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=9%20%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=10%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=11%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=12%20%20%20%20) | 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。  前項性騷擾之認定，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。 |
| [第 13 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=13%20%20%20%20) | 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。  第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定  之。 |
| [第 14 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=14%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=15%20%20%20%20) | 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，雇主應給予產檢假五日。  受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。  產檢假及陪產假期間，薪資照給。 |
| [第 16 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=16%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=17%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=18%20%20%20%20) | 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另  給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。  前項哺乳時間，視為工作時間。 |
| [第 19 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=19%20%20%20%20) | 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。 |
| [第 20 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=20%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=21%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=22%20%20%20%20) | 受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理  由者，不在此限。 |
| [第 23 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=23%20%20%20%20) | 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=24%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=25%20%20%20%20) | 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 26 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=26%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=27%20%20%20%20) | 受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，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，對於為性騷擾之行為人，有求償權。 |
| [第 28 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=28%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=29%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=30%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=31%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=32%20%20%20%20) | 雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。 |
| [第 33 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=33%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=34%20%20%20%20) | 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、第二十一條  或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對  於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工  作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管  機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提  起訴願及進行行政訴訟。  前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。 |
| [第 35 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=35%20%20%20%20) | 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調  查報告、評議或處分。 |
| [第 36 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=36%20%20%20%20) | 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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=37%20%20%20%20) | 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關  應提供必要之法律扶助。  前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。  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 38 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=38%20%20%20%20) | 雇主違反第二十一條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](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=38-1%20%20) | 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，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一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十  萬元以下罰鍰。  有前二項規定行為之一者，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 39 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=39%20%20%20%20) | 本法施行細則，由中央主管機關定之。 |
| [第 40 條](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingleIf.aspx?Pcode=N0030014&FLNO=40%20%20%20%20) | 本法自中華民國九十一年三月八日施行。  本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日  期由行政院定之者外，自公布日施行。 |