臺中市政府勞工局
Labor Affairs Bureau of Taichung City Government



打破框架 職場不貼標

115年度職場性別平權宣導計畫



性別平權 宣導講座

勞動部就業安定基金補助 廣告



27年深耕
法學教育
與實務

黃承啟 博士

現職： 嶺東科技大學 財經法律研究所
專任副教授

學歷： 國立中正大學 法學博士

民商法

勞工法

智財法

NotebookLM

社會實踐與調查實績

性別平等與校園/職場防制

勞動部、教育部性別事件調查人才庫委員

台中市勞工局性別平等委員會委員

台中榮民總醫院性平委員會委員

霸凌調查與研究倫理

台中市政府霸凌調查事件委員

台中榮民總醫院霸凌委員會委員

台中慈濟醫院研究倫理委員會委員

台中市勞工權益基金審核委員

>100件

深入參與校園與勞工性別事件，撰寫專業調查報告超過百件以上

>50場

受邀至台中市勞工局等單位，主講性工法與性別平等相關演講超過50場以上

Gemini Notebook


台灣性別人權：法制改革與教育實踐
Breaking Boundaries: The Unfinished Journey of Gender Equality in Taiwan
[Institutions]・[Markets]・[Culture]
NotebookLM

THE EQUALITY BLUEPRINT & SAFETY NET

台灣的亮眼成績 (The Pride)

聯合國 SDG 5 全球願景：
實現性別平等，並賦予婦女權力

亞洲第1名

台灣性別不平等指數 0.052，位居全球第5名

38.1%

女性立委比例，領先亞洲標準



職場的潛在隱憂 (The Hidden Worries)



16.4%

薪資落差，女性平均薪資為男性的83%，需多工作 54 天才能達到同酬



57%

擔憂懷孕歧視，超過半數女性擔心懷孕遭職場歧視



65%

擔憂育嬰假刁難，擔心請育嬰假會影響工作權益

NotebookLM

亞洲的平權領頭羊

台灣經歷顯著社會轉型，從早年的民間婦女運動，邁向法制化與國際指標的領先。



1. 法制化防護網



2. 政治參與突破



3. 國際排名領先



4. 社會結構挑戰

NotebookLM

【Global Pride】國際亮點



第 1 名
第 5 名

台灣性別平等指數 (GII)
亞洲居冠、全球第5。



38.1%

女性立委比例領先亞洲
標準。

【Hidden Worries】潛藏痛點



83.01%



薪資落差：女性平均薪資僅為男性八成，需多工作 54 天才能同酬。



57% & 65%



職場恐懼：57% 擔憂懷孕遭職場歧視；65% 擔心請育嬰假遭刁難。

真正的平權不能只停留在宏觀數字，必須深入每一個職場角落。

NotebookLM

國會與公部門的決策力



國會比例

女性議員比例長期維持約 40%（亞洲第一）。制度保障：歸功於《憲法》婦女保障名額及政黨不分區比例規定。



決策層級

公部門參與率持續提升；政府財團法人董監事一朝「任一性別不少於 1/3」目標邁進（2026性別圖像）。

NotebookLM

宏觀視角：呼應聯合國 SDGs 目標，正視台灣性平現況

聯合國永續發展目標
第 5 項：
實現性別平等，消除
一切形式歧視。

保護生態與籃圖

1

亮點：台灣性別不平等指數 (GII) 達 0.052，位居亞洲第 1，全球第 5，女性立委比例亦名列前茅。

薪資差距

女性薪資約為男性 83.01% (需多工作 54 天)

生育懲罰

高達 57% 女性擔心懷孕遭職場歧視。

育嬰困境

65% 擔心請育嬰假遭刁難。

完善的法律防治只是底線，消除隱性歧視才是平權的下一步。

NotebookLM

破除刻板印象：性別平權是所有人的解方，包含男性

#HeForShe 的核心價值：平權不單是女性議題，而是基本人權議題。

男性也是受害者：社會對男性父權期待（不能展現脆弱、必須堅強、藍領階層的工作侷限）同樣是一種性別歧視。

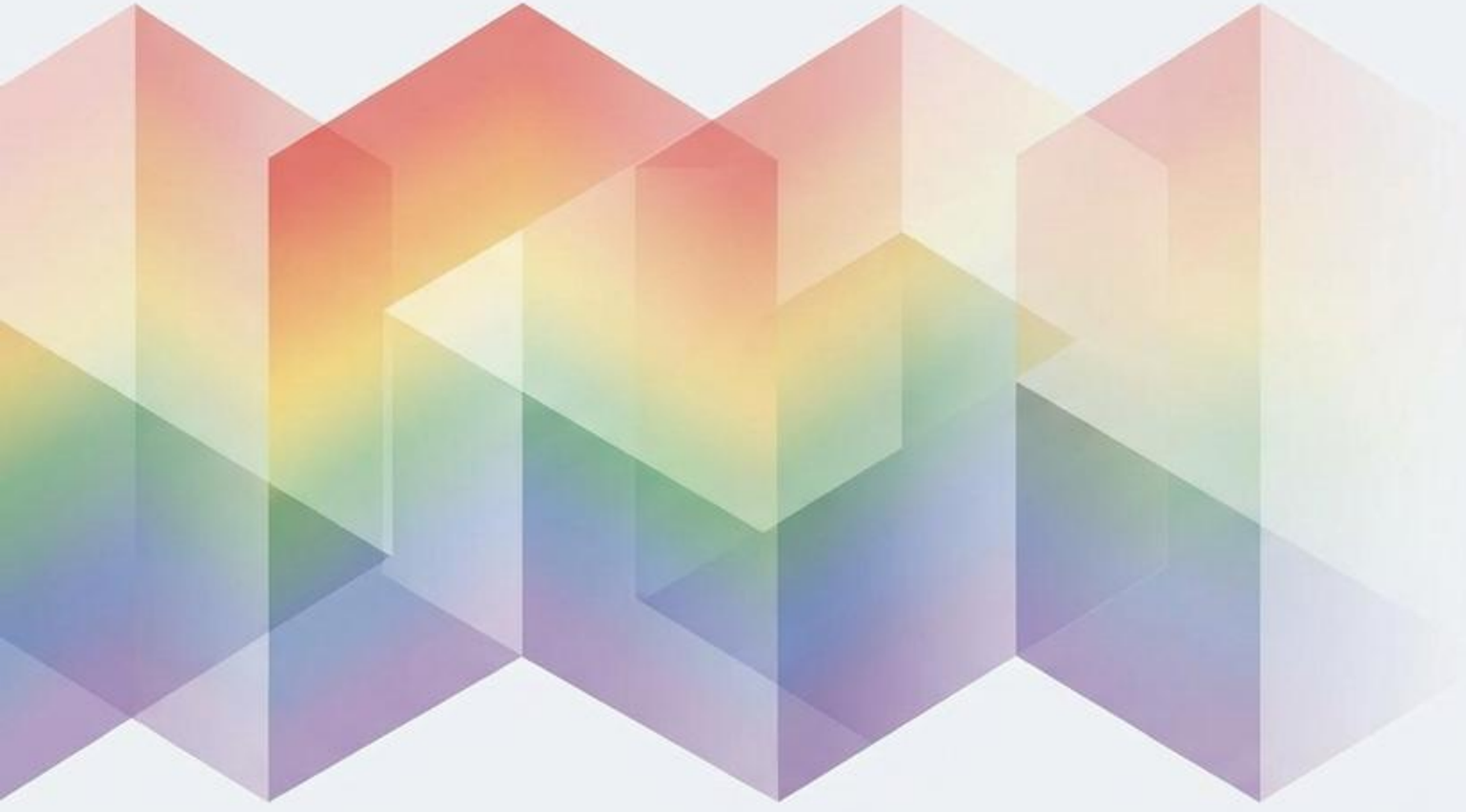


雙贏的職場文化：消除職業上的性別刻板印象（例如：男性也能勝任護理 / 行政，女性也能勝任技術/決策）。

> 「幸福，是分享也不會變少的東西；平等是有人站起來，卻沒有人需要因此倒下。」

NotebookLM

邁向多元性別包容



2019 同婚合法化

成為亞洲第一個同性婚姻合法化的國家。

觀念升級

標誌著台灣的平權定義，已從單純的「男女平權」成功擴展至對「多元性別」的全面尊重。

NotebookLM

勞動力參與趨勢：整體穩健成長，但中高齡的「M型流失」仍在



總體進步

2024 年女性勞參率升至 **51.95%**

性別差距縮小至 **15.13%**

痛點解析

30歲以上女性隨年齡增加逐步退出職場

中高齡勞動力性別落差高達 **22.91%**

照顧責任成為隱形推手

交織性困境

原住民族女性：高勞參率但伴隨高失業率

身心障礙女性：勞參率僅 **16.7%**，面臨多重邊緣化

NotebookLM

家庭內的隱形勞動：第二輪班與 2.6 倍的無酬照顧重擔



時間不對等

下班後的『第二輪班』，女性承擔絕大多數無酬照顧重擔。

密集母職 (Intensive Mothering)

傳統觀念將照顧視為女性天職，形成無形的結構性壓力。

骨牌效應

家庭分工不均直接導致女性在職場上的 M型流失與晉升天花板。

NotebookLM

教育與學術領導：STEM 的成長與學術權力的管漏效應

入水口 (突破)

STEM 領域女性學生
成長至 **27.0%**
突破傳統理工科的性別藩籬



中段管道 (溢出)

國民中小學教師高度以女性為主
管漏的橫向流失

最底端 (嚴重流失)

大專校院校長女性比例
驟降至 12.9%
學術界頂層領導職務的嚴重性別失衡

NotebookLM

健康與長期照顧：高齡化社會下的「雙重女性化」現象



最大需求端（主要使用者）

女性平均壽命長於男性

面對失能與老化的時間更久，是長照資源的絕對**多數使用者**。



核心供給端（主要提供者）

長照體系人力結構高度性別化

無論機構或家庭看護，服務人力皆以女性為**絕對多數**。

政策洞察：「女人照顧女人」的高齡社會現象

長照不只是福利議題，更是高度交織的性別議題。體系需要更具性別敏感度的資源配置與薪資保障。

NotebookLM

平權發展的典範轉移

過去

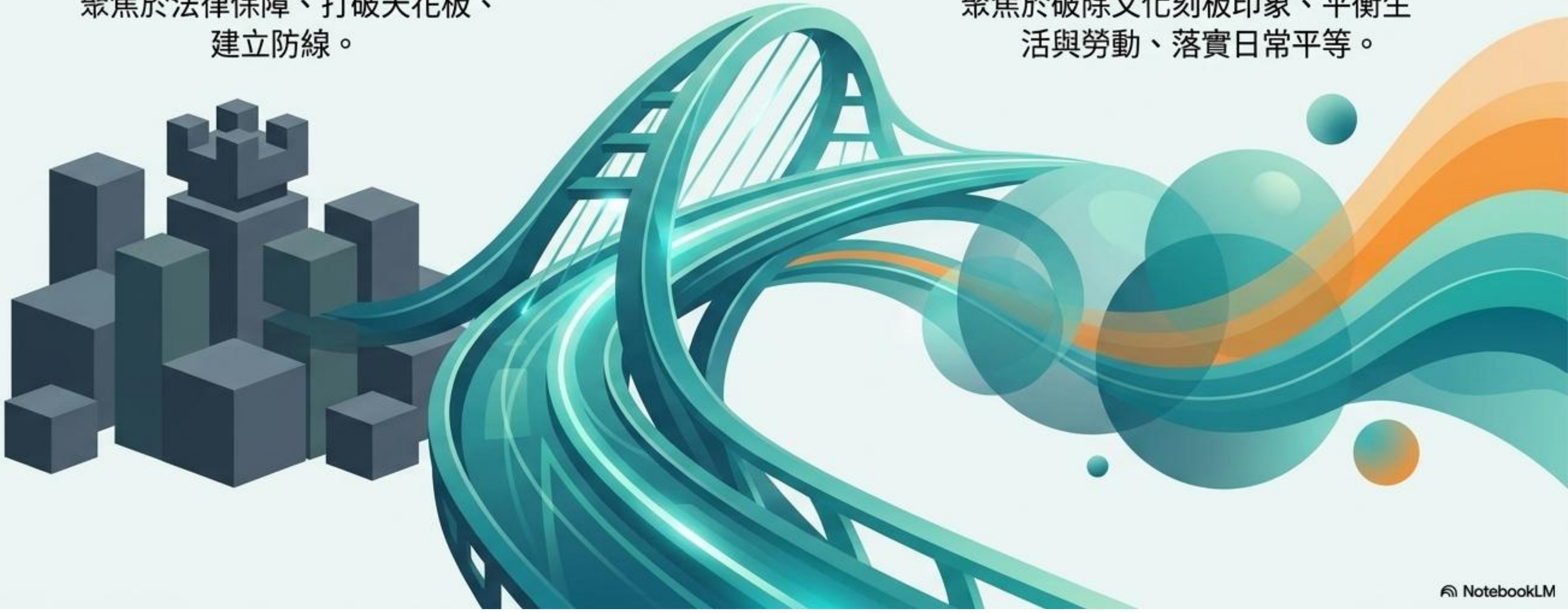
權利爭取

聚焦於法律保障、打破天花板、建立防線。

現在與未來

結構性改善

聚焦於破除文化刻板印象、平衡生活與勞動、落實日常平等。



NotebookLM

未來展望：落實日常生活中的實質平等



彈性托育

推動更具彈性的托育政策，減輕家庭照顧負擔。



男性參與

積極鼓勵男性參與育嬰與家務，打破性別分工迷思。



打破屏障

消除數位與科技 (STEM) 領域的性別屏障，培育多元人才。

NotebookLM

台灣：亞洲平權的先行者，持續前行。

實質平等的建築並非一日之功，
而是透過不斷打破結構與重建包容的持續旅程。

NotebookLM

結語與展望：落實性別主流化，打造更平等的台灣

看見交織性

性別平權不再是單一議題，它與城鄉、階級、高齡、科技深度交織。

性別主流化 (Gender Mainstreaming)

從修法防護到教育扎根，將性別觀點全面融入政府決策與私部門治理。

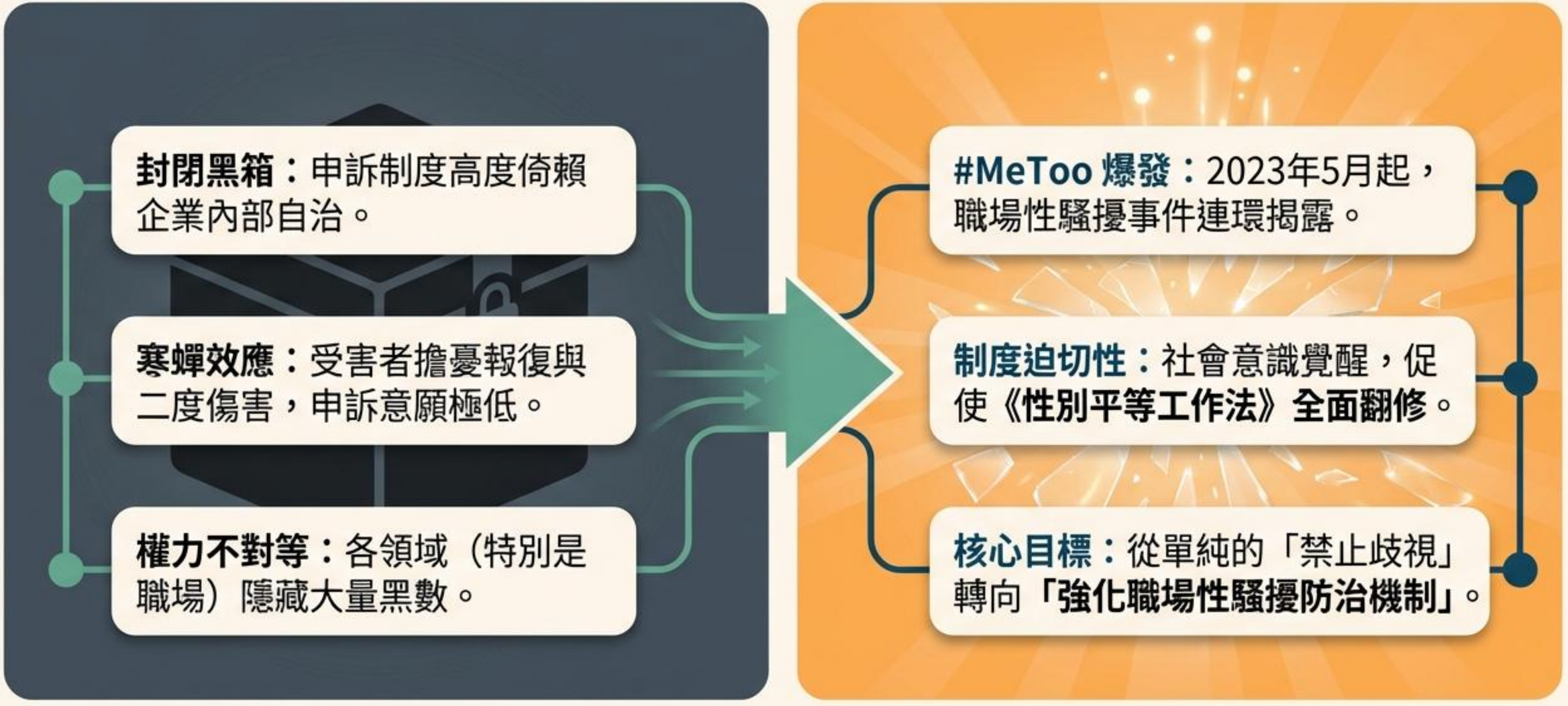


未竟之業，攜手前行

打破框架的旅程沒有終點，每一次制度的革新，都是為了讓光芒照亮台灣的每一個角落。

NotebookLM

2023年的破窗效應揭示了過度倚賴「公司自治」的制度盲點



NotebookLM

改革的契機：從 #METOO 看見制度破口



社會浪潮的衝擊

2023年5月起，各領域性騷擾事件連環爆發，揭露職場中長期隱匿的多元騷擾樣態。

舊制盲點：過度倚賴「公司自治」

過去制度將調查權全權交由企業內部處理，導致「球員兼裁判」的利益衝突，受害者申訴意願極低。



核心痛點

內部機制失靈時，受害者缺乏強而有力的外部公權力介入管道。



NotebookLM

社會防護罩的完整架構：性平三法之分工



領域 A：安全校園

《性別平等教育法》

保障受教權。事件主體包含校長、教職員工與學生。

領域 C：社會安全

《性騷擾防治法》

保障人身自由與社會安全。適用於不屬於上述兩法範疇的其他性騷擾事件。

NotebookLM

職場騷擾：防護網的漏洞與信任藍圖

職場受害現況



3.6%
女性受僱者



0.8%
男性受僱者

資料來源：113年勞動部調查/勵馨基金會



- **42%**：視為開玩笑，不予理會。
- **25%**：擔心失去工作或遭受報復。
- **17%**：不知申訴管道或擔心二度傷害。

法律畫出了**最低底線**，但**「不信任感」**讓**防護網**產生**漏洞**。我們的目標是打造讓員工**敢於發聲**的**信任藍圖**。

NotebookLM

零死角：被擴大的適用範圍

實習生 / 技術生

於實習期間遭受性騷擾時，全面適用《性工法》。

原適用範圍

（受僱者執行職務時）

非工作時間

（下班後）

- 遭受所屬事業單位之「同一人」持續性騷擾。
- 遭受具共同作業往來之「不同單位的同一人」持續性騷擾。
- 遭受「最高負責人或僱用人」性騷擾。

特殊學校

納入軍警各級學校及矯正學校。

NotebookLM

70%

2024 年台北市違反《性別平等工作法》裁罰案件中，高達七成（22/30起）的核心違規原因為「雇主未盡工作場所性騷擾防治義務」。

[指標重罰案]
台灣麥當勞百萬罰鍰事件

- **違規事實**：知悉主管長期性侵未成年員工，卻未能採取有效糾正及補救措施。
- **缺失細節**：未提供受害者法律援助、醫療支持及心理諮商。
- **代價**：裁處最高額 **100萬** 罰鍰，並嚴重重創企業 ESG 形象。

Gemini Notebook

企業四大性平地雷區

最高罰鍰：100萬

未盡性騷處置義務（第13條）

知悉後未啟動調查、未採取補救措施。

最高罰鍰：150萬

性別與懷孕歧視（第7-11條）

招募限特定性別、因懷孕降職或解僱。

最高罰鍰：100萬
(+1~5倍民事懲罰性賠償)

最高負責人權勢性騷 (第12、38-2條)

利用權勢性騷擾，負責人直接受審。

最高罰鍰：30萬

阻撓促進平等措施 (第14-21條)

拒絕生理假、產假、育嬰留停或期滿拒絕復職。

Gemini Notebook

剖析地雷一：性騷擾防治的「消極」代價

紅牌 1：隱匿與不作為

行為：得知員工遭受性騷擾後，未啟動調查程序，亦未提出預防再發措施。

罰單: 10萬元

紅牌 2：制度缺失

行為：未依規定於公司內部公告「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。

罰單: 10萬元

紅牌 3：罔顧安全

行為：未啟動調查，且仍安排被害者持續於「高風險職場環境」工作。

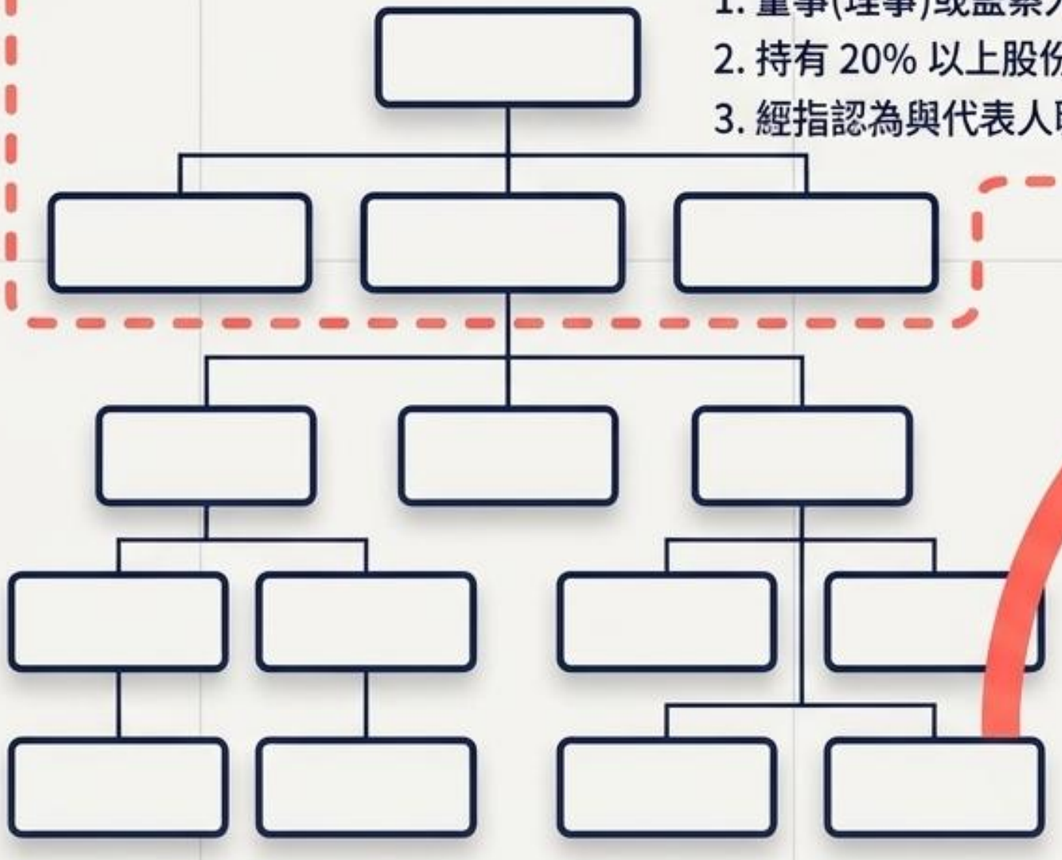
罰單: 10萬元

Gemini Notebook

剖析地雷二：擴大定義的「最高負責人」

6 大類實質控制者 (視同最高負責人)

1. 董事(理事)或監察人
2. 持有 20% 以上股份者
3. 經指認為與代表人職務相當者
4. 四親等內血親或三親等內姻親屬
5. 改選尚未辦理登記者
6. 位居特殊重要職位者



繞道機制 (Bypass)

被害人無須等待公司內部調查程序，可直接向地方主管機關申訴。

- 數據證明：2025年度申訴案中，高達 17.6% (109/621件) 的被申訴人屬最高負責人。



地方主管機關 (勞動局)

Gemini Notebook

剖析地雷三：
懷孕與性別歧視的隱形界線

Employer Myths - muted, flawed logic

這份工作粗重，我們只徵男性比較適合。

員工懷孕影響效能，給較差考評或調職很合理吧？

為了方便排班，入職先簽懷孕自願離職切結書。

Legal Reality & Fines - stark, bright, punitive

拒絕僱用/限性別

某咖啡廳徵人廣告「限女性」，遭裁罰 **30萬**。

懷孕歧視 (5大雷區)

包含：逼簽切結、不當調動、降考評、解僱、拒絕僱用。晶妍精品案因懷孕歧視遭重罰 **45萬**。

Gemini Notebook

剖析地雷四：法定假別不可踩的紅線



生理假

法規：每年保障 12 天，無需提供診斷證明。

風險：要求證明或拒絕給假，罰 2 萬 - 30 萬。



產假/安胎假

法規：須依規定給予假期，不得視為缺勤影響全勤獎金或考績。



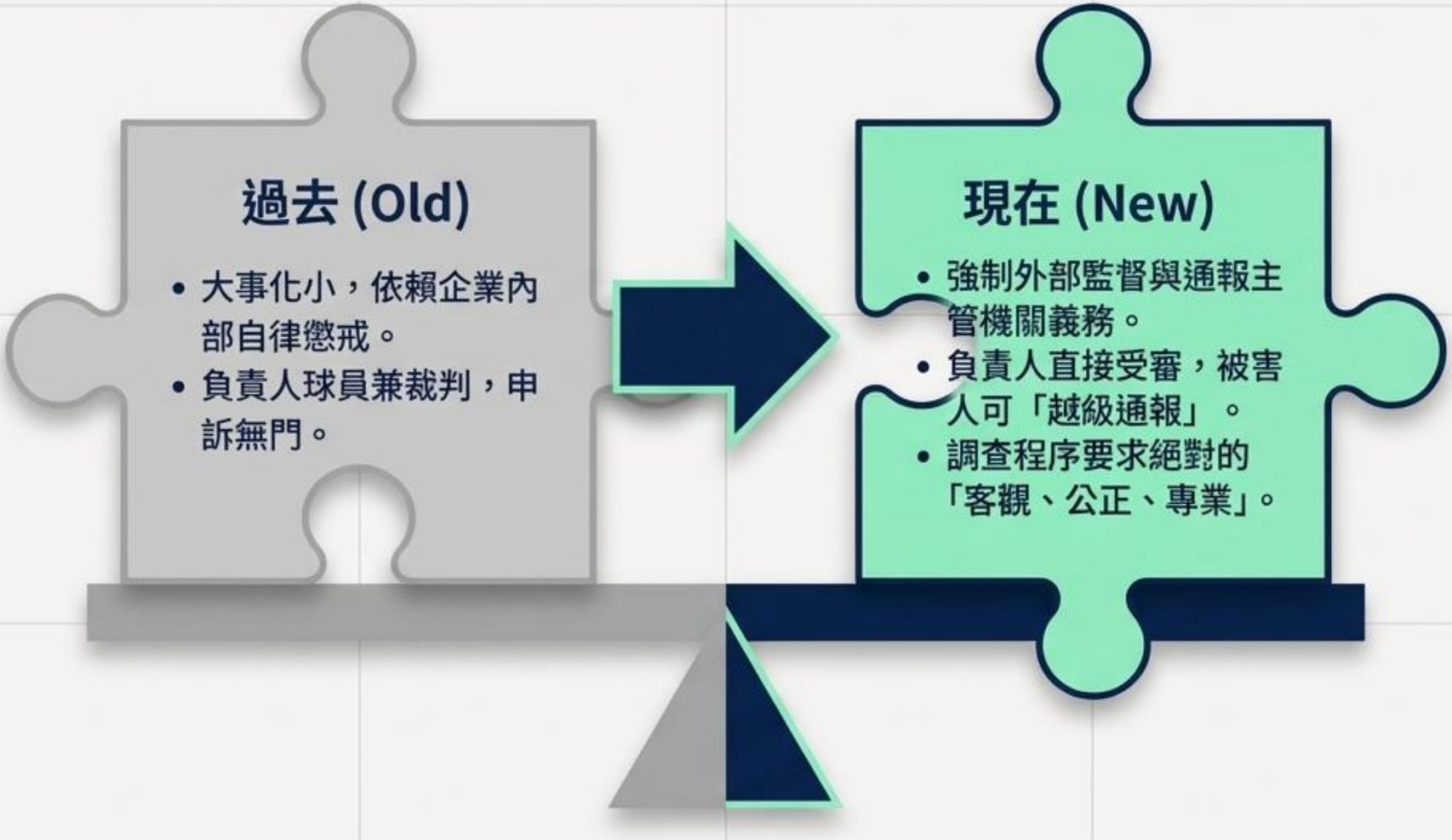
育嬰留職停薪

法規：期滿必須允許回復原職，不得有不利處分。

真實案例：外交部國合會（ICDF）因不利處分遭罰12萬。

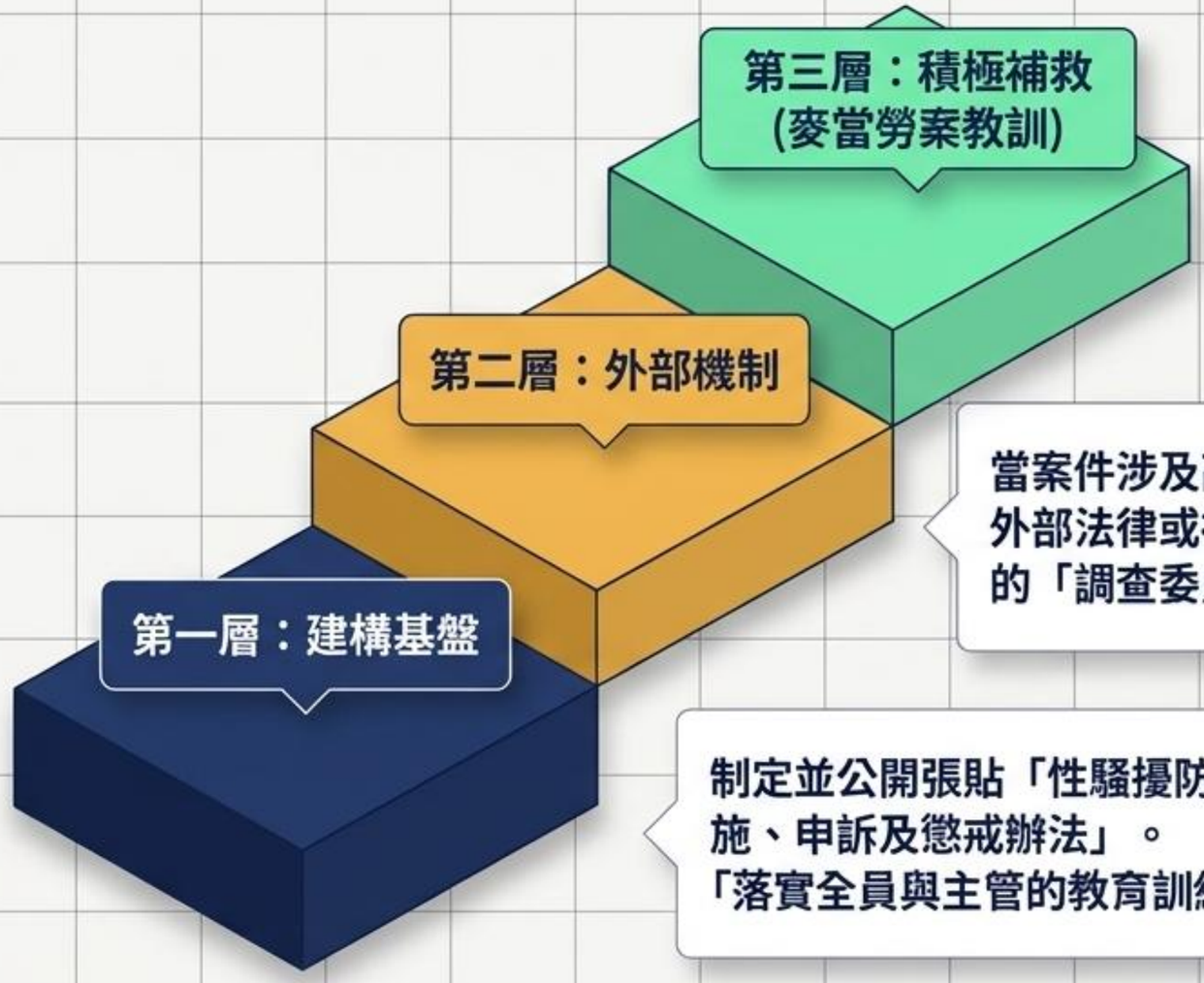
Gemini Notebook

新舊制典範轉移：從「內部自律」到「外部監督」



Gemini Notebook

企業防禦三部曲：從合規到保護



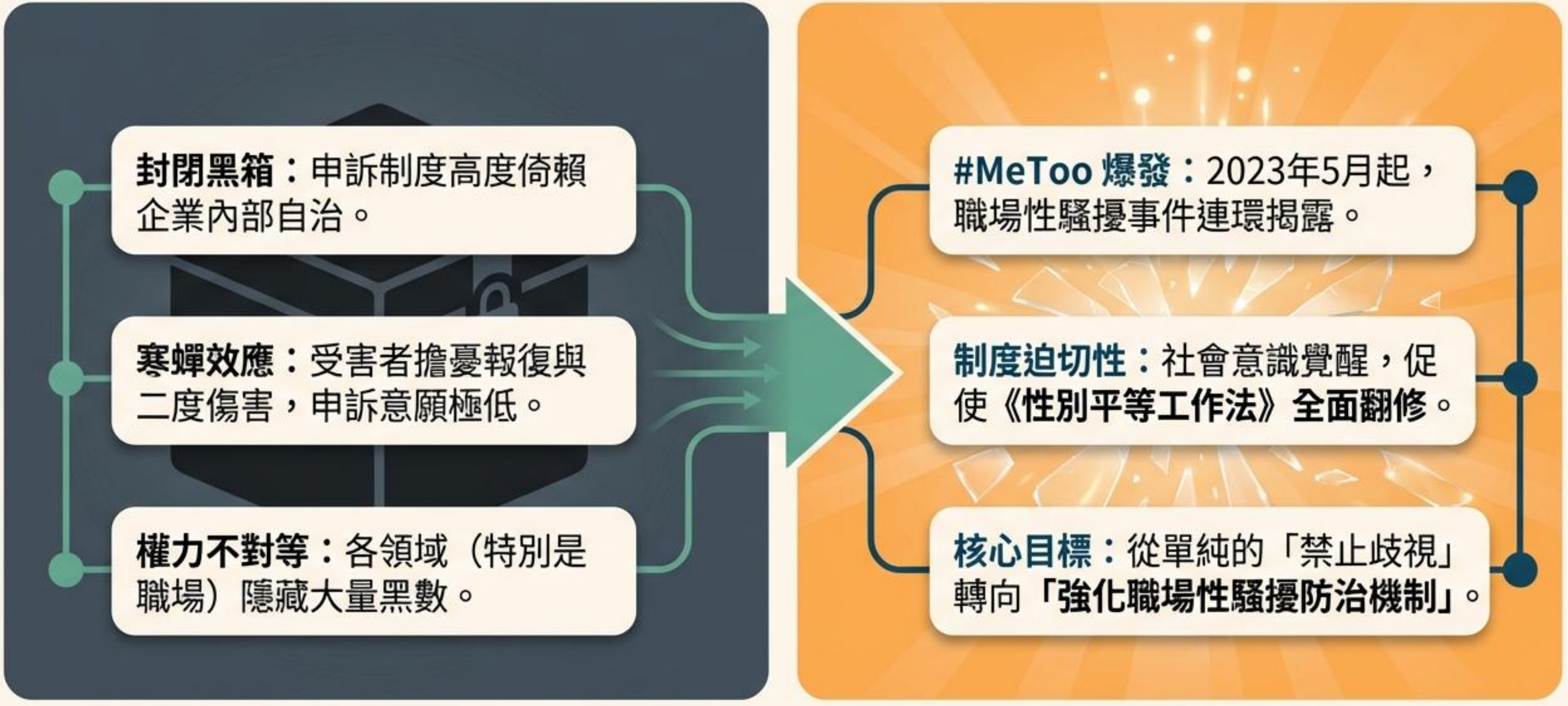
不只是開除加害者。雇主必須主動為受害者提供：醫療支援、心理諮商、法律援助。

當案件涉及高層或疑慮時，引入外部法律或社工專家組成客觀的「調查委員會」。

制定並公開張貼「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。
「落實全員與主管的教育訓練。」

Gemini Notebook

2023年的破窗效應揭示了過度倚賴「公司自治」的制度盲點



NotebookLM

什麼構成職場性騷擾？三大樣態診斷

1

敵意工作環境

以性要求、性意味言行，造成脅迫/冒犯環境，干擾工作。(包含不適當之凝視)

Case Study

【南投地院判決】
病患於急診室不理會護理師「不要亂揮手」之勸告，仍觸摸其身體，構成敵意環境性騷擾。

2

交換條件

雇主以性意味言行，作為僱用、升遷、降調、報酬之「交換條件」。

新增強化

3

權勢性騷擾

利用指揮、監督之權勢或機會進行性騷擾。

Case Study

【台中地院判決】
總經理兼實際負責人多次逾越分際性騷擾下屬，下屬為保工期隱忍，精神承受極大痛楚。

NotebookLM

當機制失靈：逕向地方機關申訴(外部防線)

何時可以越級申訴？



申訴時效規定



一般案件：知悉起 2 年內
行為終了起 5 年內

權勢性騷擾：知悉起 3 年內
行為終了起 7 年內

特殊保護：發生時未成年 (成年後 3 年內)
最高負責人騷擾 (離職後 1 年內)

NotebookLM

預防勝於治療：風險辨識與教育訓練

優先實施教育訓練對象

不僅是一般員工，法規明定必須針對三大核心群體定期培訓：

1. 負責申訴、調查及處理之單位成員。
2. 擔任主管職務者、經理人。
3. 企業董事（理事）、監察人及最高負責人。



在外工作者的「風險雷達」（準則§8）

高風險群體： 新聞媒體工作者、保險業務員、房仲人員等（工作場域非固定且非雇主能完全支配）。

雇主責任： 必須事前進行「工作環境風險類型辨識」，提供必要防護裝備或措施，並事先詳告受僱者，積極防範風險。

NotebookLM

消弭場域死角：外勤與風險辨識

目標族群：新聞媒體工作者、保險業務員、房仲人員等（非固定場域工作者）



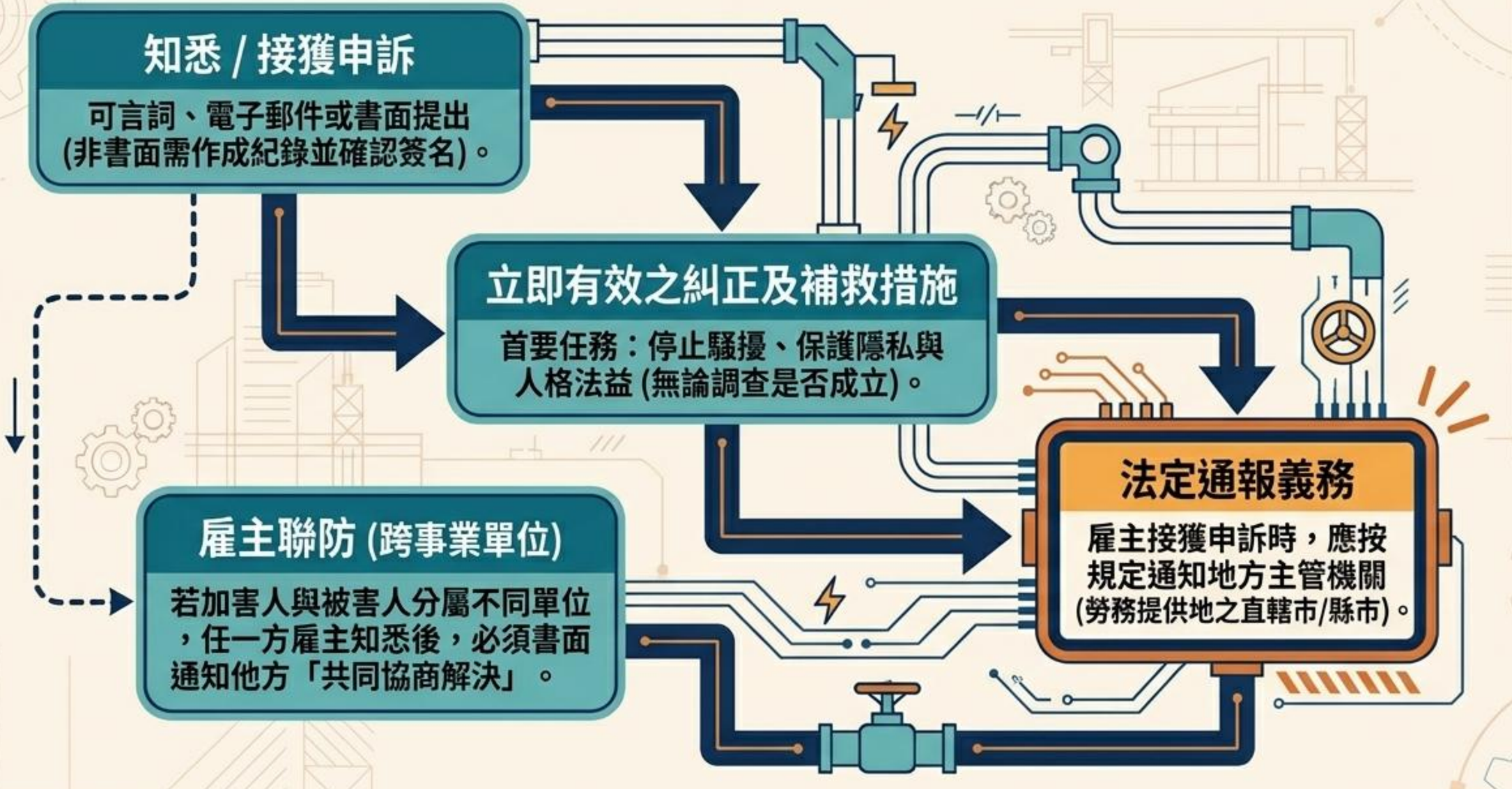
雇主事前作為清單

1. 進行工作環境性騷擾風險類型辨識。
2. 提供必要之事前防護措施。
3. 事前詳為告知受僱者因應策略。

雇主不能以「非公司領地」為由免責，必須具備事前防範的積極作為。

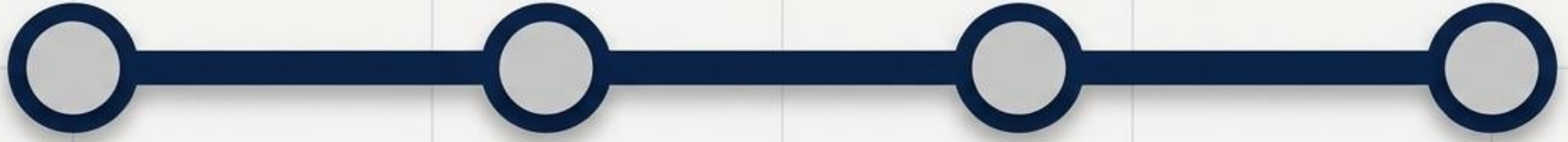
NotebookLM

危機處理 SOP：接獲申訴的黃金流程



NotebookLM

危機處理 SOP：「黃金兩個月」行動藍圖



接獲申訴 (Day 1)

- ✓ 立即啟動客觀專業調查。
- ✗ 防雷：絕對不可將被害者留在原高風險環境。

調查期間 (Week 1-8)

- ✓ 確實保護雙方隱私與人格權益。

法定期限 (2個月內)

- ✓ 依法必須於 2 個月內完成調查。
  (必要時僅可延長 1 個月)

結案與補救

- ✓ 提出糾正措施，並提供醫療、心理諮商與法律援助。

Gemini Notebook

性平三法裁罰總覽矩陣：風險熱區

	行政罰鍰	民事賠償	商譽損害
1. 雇主未盡防治/處置義務	2萬 - 100萬	一般損害	公布事業單位名稱與負責人姓名
2. 性別/懷孕歧視	30萬 - 150萬	一般損害	公布事業單位名稱與負責人姓名
3. 最高負責人權勢性騷	1萬 - 100萬	1 - 5 倍懲罰性賠償	公布事業單位名稱與負責人姓名
4. 阻撓法定假別/措施	2萬 - 30萬	無	公布事業單位名稱與負責人姓名

Gemini Notebook

雙軌糾正補救處置圖

Dual-Track Immediate Response Engine

知悉事件
(無論是否有正式書面申訴！口頭亦可成立)

Track A：行為人管理 (Actor Management)

立即隔離：調整工作內容、座位樓層，避免雙方直接接觸。

權勢阻斷：若涉案人為主管，調查期間應先行停止其職務。

Track B：被害人防護 (Victim Support)

身心資源：主動提供 EAP（員工協助方案）、心理諮商轉介。

彈性出勤：配合調查訪談時，給予公出或差勤彈性處理。

Check-Point：
未同時啟動雙軌防護，即視為違反「立即有效之糾正及補救措施」，將面臨重罰。

NotebookLM

法規底線 vs. 創傷知情最佳實踐

法規底線 (The Law)	創傷知情 (Empathy)
隔離措施 (Isolation)	
 單純調開座位。	 確保受害者不被貼上標籤，提供遠距辦公或彈性工時，不強迫其承擔調職的不便。
事件調查 (Investigation)	
 內部人員組成委員會（易生權力偏誤）。	 主動引入具性平與創傷知能的「外部專家」主導，避免雙方對質，絕不使用懷疑性口吻。
後續支持 (Support)	
 告知有外部 EAP 資源。	 提供優於勞基法的有薪休假，由專人單一窗口陪伴，減少體制內的摩擦。

NotebookLM

實質後盾：連帶損害賠償與完備的法律扶助計畫



損害賠償責任 (§27)

- 受僱者/求職者受有財產或非財產上損害時。
- 雇主與行為人負「連帶損害賠償責任」。
- 免責要件：雇主需舉證已遵行防治規定，且已盡力防止仍不免發生。

性別平等工作法律扶助

- 法律諮詢：提供專業初步指引。
- 書狀代撰：補助律師代撰民事書狀費用。
- 律師費用：涵蓋勞動調解、民事訴訟、保全與強制執行程序。
- 生活支持：提供勞動調解及訴訟期間的必要生活費用。

NotebookLM

雇主合規檢核表：依企業規模分級

企業規模越大，預防與懲戒的系統化責任越重



NotebookLM

外部申訴時效與法律扶助機制

申訴法定期限

一般關係：知悉起 2 年內 / 行為終了起 5 年內。

權勢地位：知悉起 3 年內 / 行為終了起 7 年內。

最高負責人：離職之日起 1 年內 (且行為終了未逾 10 年)。

未成年受害者：成年之日起 3 年內。



地方機關法律扶助 (扶助辦法§3)

提供四大資源：

1. 法律諮詢；
2. 律師代撰書狀費用；
3. 調解/訴訟/保全程序之律師費；
4. 訴訟期間必要生活費用補助。

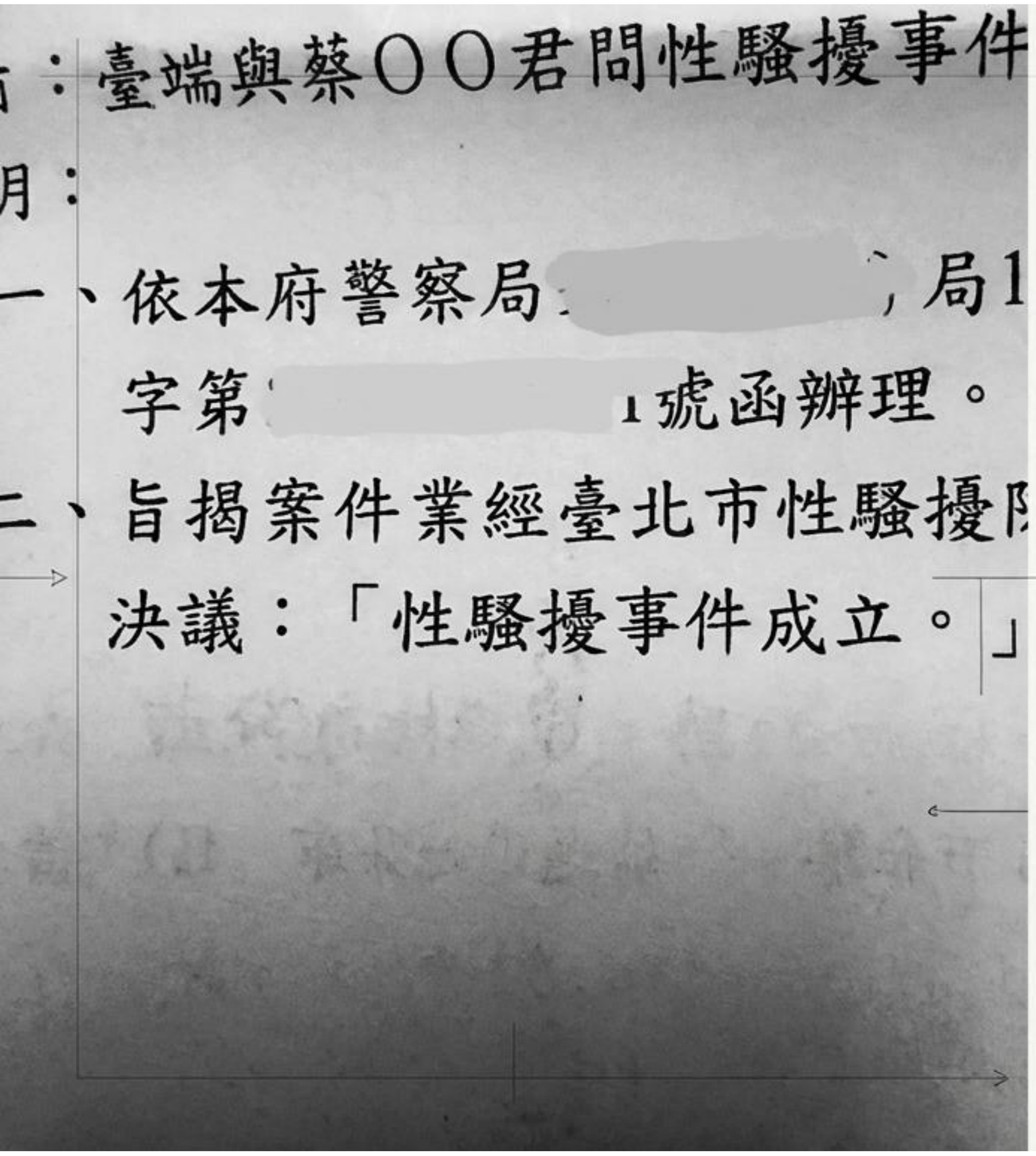
NotebookLM

臺北市性騷擾防治審議會 案例解析

以愛為名的越界

從一份官方決議書，
看見「過度追求」與「性別騷擾」的法律紅線

Gemini Notebook



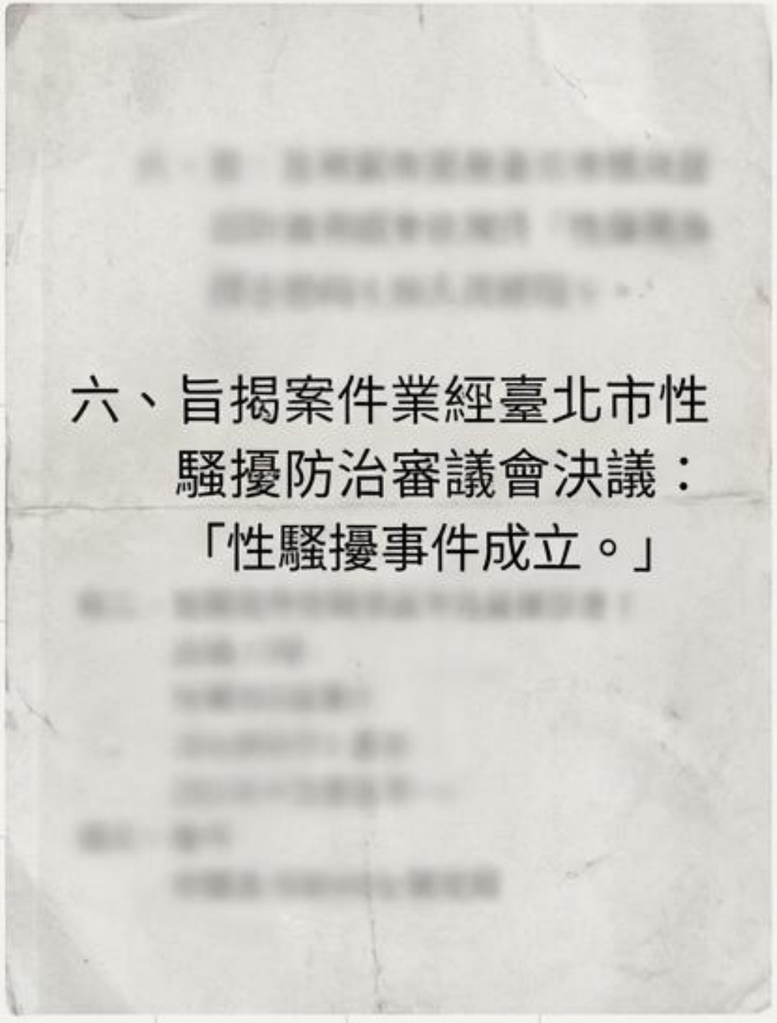
官方定讞：
這不是追求，是騷擾。

> **“性騷擾事件成立。”**
>
> 臺北市性騷擾防治審議會 決議

當關心變成壓迫，法律的界線就在此劃下。
這份決議打破了「性騷擾僅限於肢體碰觸」的迷思。

Gemini Notebook

證據拆解：字裡行間的壓迫感



六、旨揭案件業經臺北市性騷擾防治審議會決議：「性騷擾事件成立。」

只要你開心就好了

假性包容
(偽裝成體貼的情緒施壓)

我真的需要知道你的過去和你能否專一

隱私侵犯 / 控制欲
(單方面強求伴侶級別的資訊)

你非常非常珍貴值得被珍惜值得被疼愛

過度投射
(無視對方意願的情感傾倒)

寶貝每天都要好開心喔

強加親暱
(未經同意的稱呼越界)

Gemini Notebook

關鍵紅線：為什麼「逼婚」構成性騷擾？



持續不斷以「交往」、「結婚」、「生小孩」等文字傳送予申訴人。

觸發要件：與「性或性別」有關

這些文字並非一般的閒話家常。在未經同意且強迫接收的情境下，單方面不斷施加傳統性別角色（交往、婚姻、生育））的期待，法律認定其「顯與性或性別有關」，從而構成性別騷擾的基礎要件。

Gemini Notebook

判定公式：構成騷擾的三大要件



Gemini Notebook

認知對照表：是浪漫追求，還是敵意環境？

維度	正常追求	本案情境（越界）
親暱稱呼	雙方有默契、循序漸進的暱稱。	單方面強加的「寶貝」，無視對方感受。
話題邊界	尊重對方隱私與步調。	強迫探究過去、單方面連番逼迫「結婚/生子」。
面對拒絕的反應	接受、退讓、保持尊重距離。	無視拒絕、「持續不斷」傳送訊息。
接收者感受	舒適、平等、具備隨時終終止的自由。	壓迫、恐懼、形成無法逃離的「敵意環境」。

Gemini Notebook

總結洞察

性騷擾的界定，不在於發送者的「善意」，而在於接收者的「意願」與「界線」。

再浪漫的字眼，一旦跨越了拒絕的紅線並持續施壓，
在法律上，那就是不折不扣的性別暴力。
這份決議書提醒我們：遵守界線，才是真正的尊重。

Gemini Notebook

員工保護傘與雇主賠償責任



連帶賠償責任

受僱者受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人負連帶損害賠償責任。
(除非雇主能證明已盡力防範仍不免發生)



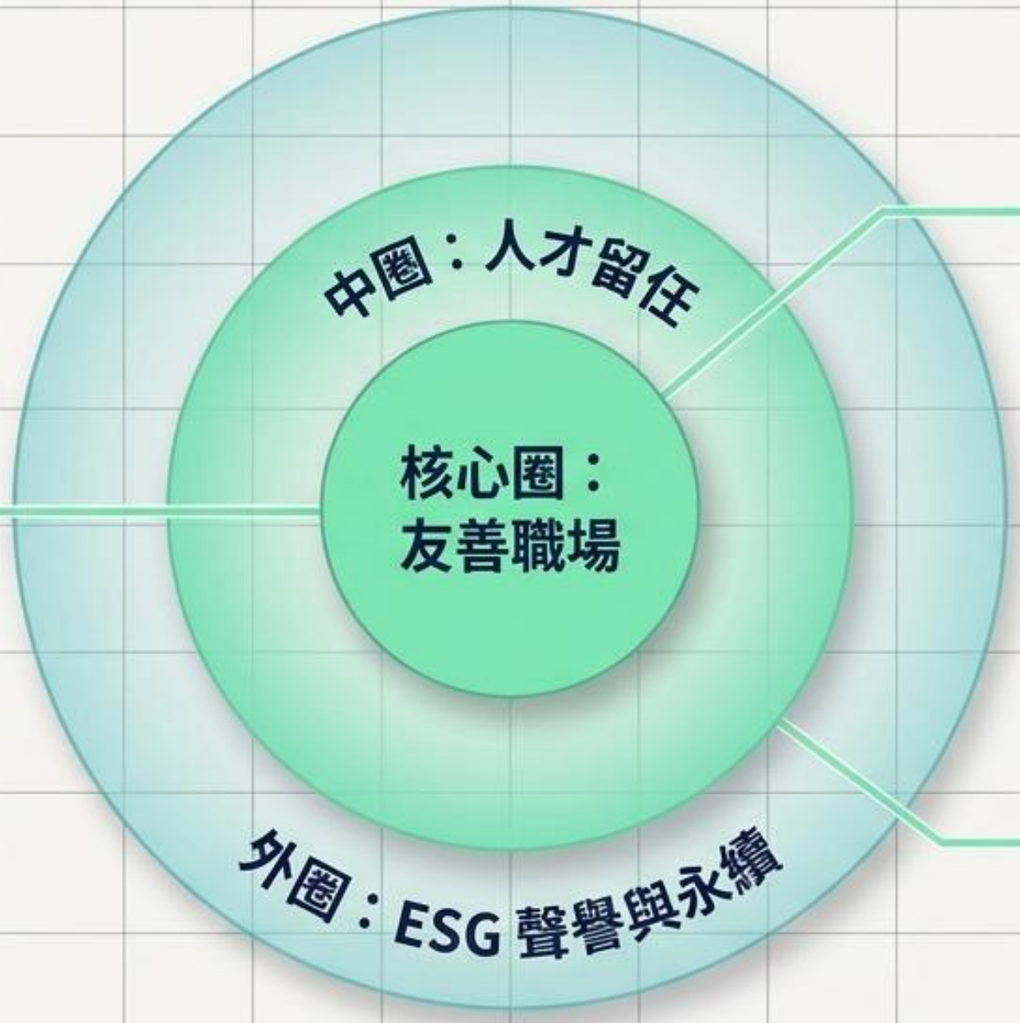
雙重保護傘

調查期間的職務調整權
被申訴人為最高負責人時，調查期間申訴人得申請調整職務或工作型態，雇主不得拒絕。

《性別平等工作法律扶助辦法》
地方機關提供法律諮詢、代撰書狀、律師費補助、訴訟期間必要生活費用。

NotebookLM

總結：從法遵走向 ESG 永續競爭力



零性騷擾、零歧視、保障育嬰與休假權益。

建立心理安全感，降低流動率，避免勞資爭議帶來的內耗。

落實 S（社會責任）與 G（公司治理）。免於裁罰與公開點名的商譽危機，成為受信任的優良企業。

Gemini Notebook

總結：交織咬合的職場平權防護網

法規擴增 (The Foundation)

涵蓋非工作時間、擴大適用對象、精準定義權勢性騷擾。



雇主防治 (The First Line)

分級設立申訴管道、落實教育訓練、知悉後立即糾正與通報。

外部救濟 (The Failsafe)

最高負責人加害或內部機制失靈時，地方主管機關直接介入調查。

扶助賠償 (The Restoration)

雇主連帶賠償責任與政府法律、生活費用實質補貼。

修法核心：不再讓受害者單打獨鬥。透過國家公權力介入，將防治性騷擾從企業的道德選項升級為絕對法定義務。

NotebookLM

典範轉移：從被動預防到強制法定義務





10個工作日必受理：
收案後不可拒絕，須限期登錄通報勞動部系統。



打破持續性限制：
行為情節重大者，「單次不當事件即成立霸凌」。



追溯時效延長：
離職後的權勢霸凌，離職起 1 年內仍可提出（一般為 3 年）。

Gemini Notebook

法理界定：職場霸凌的 5 大成立要件



特定場所與職務：
發生於特定場所與執行職務過程（含遠距工作）。

權勢不對等：
利用職務或內部權勢不對等關係。

逾越合理範圍：
行為明顯逾越業務必要且合理範圍。

持續或重大：
具反覆持續性，或「單次情節重大」。

實質危害：
勞工身心健康遭受實質危害。

Gemini Notebook

管理與霸凌的分水嶺：合理績效管理 vs. 不法侵害

	合理績效管理	職場不法侵害 / 霸凌
依據 (Basis)	依據勞動契約、公司常態營運與明確 KPIs。	憑個人喜好、無客觀標準、交辦與職務無關之私事。
對象 (Target)	對事不對人（聚焦業務指導與改善）。	對人進行人格毀滅、人身攻擊或帶有羞辱性質。
手段 (Method)	私下輔導、提供具體改善建議。	公開咆哮、羞辱、群組公審或惡意孤立。
資源 (Resource)	給予合理時間與資源實施 PIP（績效改善計畫）。	故意不給資源、設定極端刁難的不可能任務逼退。

Gemini Notebook

樣態解構：職場霸凌的 5 大紅線行為



言語暴力

貶低人格尊嚴。

紅線情境：辦公室公開咆哮或百人 LINE 群組飆罵「你是豬嗎？」。伴隨刑法公然侮辱風險。



社交排斥

惡意孤立與冷暴力。

紅線情境：核心會議刻意不通知、物理隔辦公座位、發動團隊集體忽視資訊封鎖。



職務干預

極端刁難或強人所難。

紅線情境：資深經理降職去掃地，或下班前 5 分鐘交辦需 4 小時完成的非緊急巨量報告。



權力濫用

不當懲罰與過度涉入私人領域。

紅線情境：週末頻繁傳訊要求立刻回覆，否則以「扣薪或降職處分」相逼。



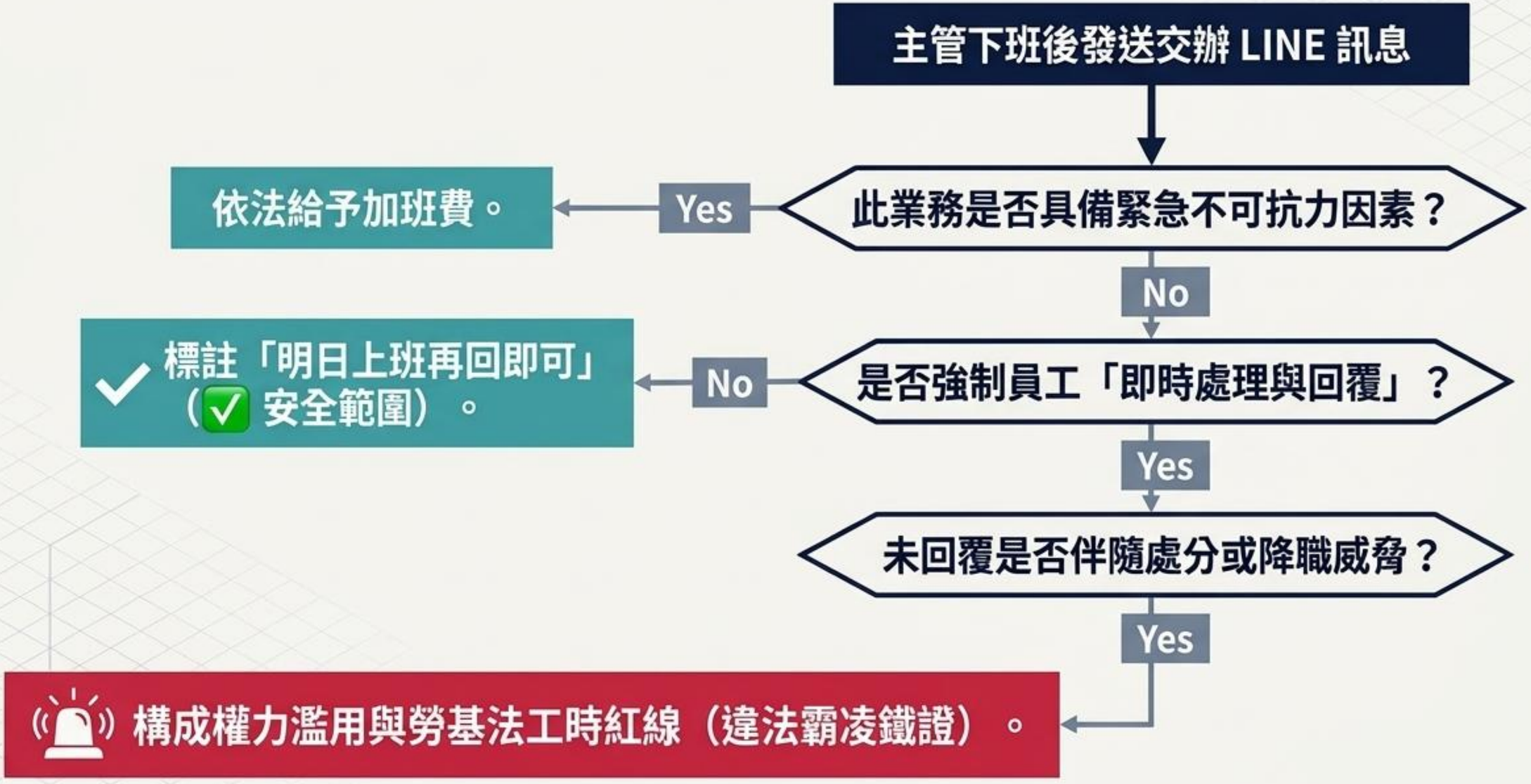
名譽侵害

散布謠言與抹黑。

紅線情境：茶水間惡意散布「吃空餉」或虛構「靠不正當男女關係升職」，破壞誠信與聲譽。

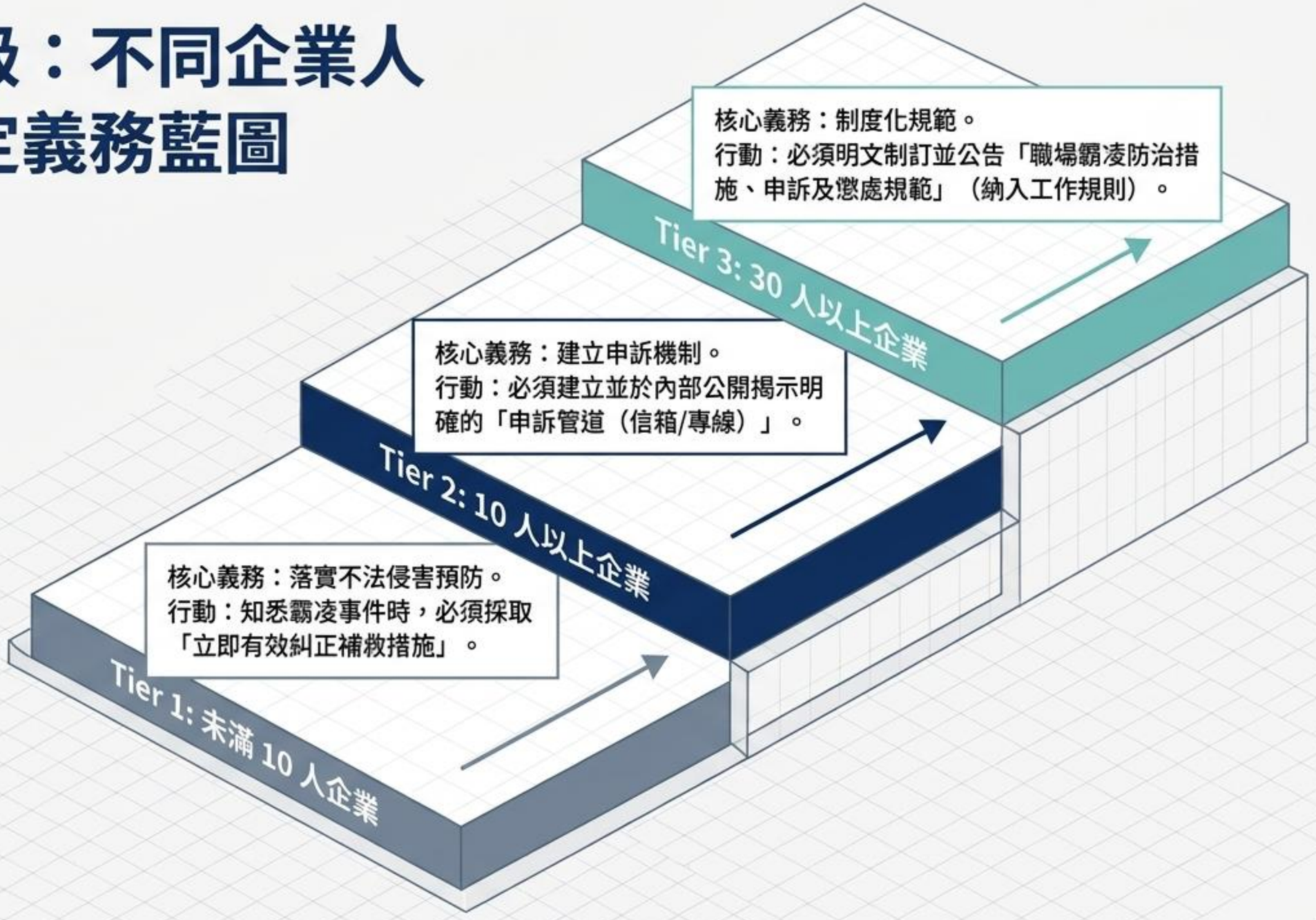
Gemini Notebook

數位時代的陷阱：下班後的通訊軟體邊界



Gemini Notebook

規模分級：不同企業人數的法定義務藍圖



Gemini Notebook

最高負責人涉案處理徑與嚴厲罰則一覽

特別防線 - 利益衝突迴避



罰定熱熱圖

【黃色警告】未建置防治機制或限期未改善

處新臺幣 3 萬至 7.5 萬元罰鍰。情節重大者最高連續重罰至 112.5 萬元。

【橙色高危】因霸凌致勞工罹患職業病

處新臺幣 5 萬至 30 萬元罰鍰。情節重大最高重罰 450 萬元。

【紅色極危】最高負責人親自霸凌屬實

直接對負責人「個人」處以 1 萬至 100 萬元罰鍰（不可用公司資產代繳）。

Gemini Notebook

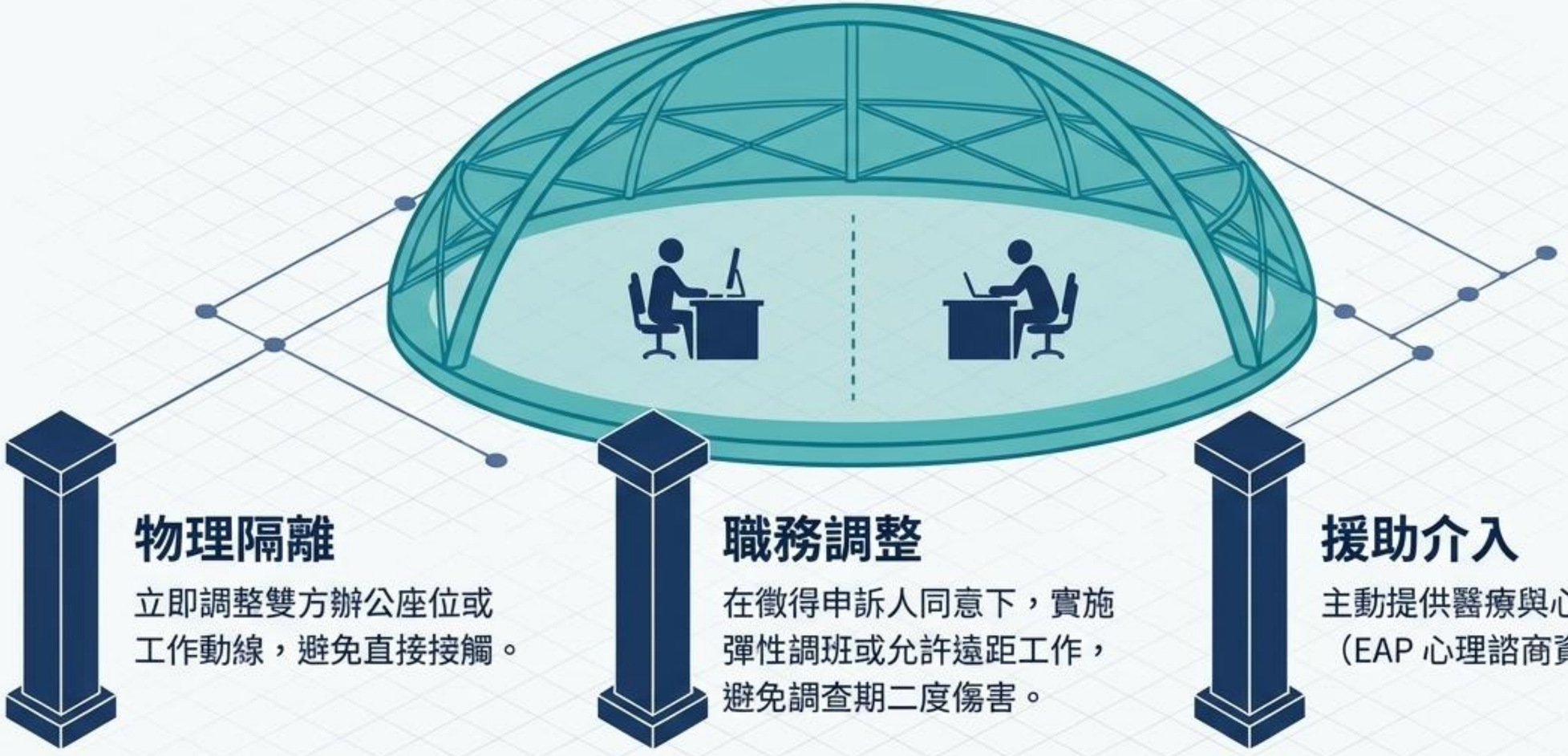
合規倒數計時：申訴調查程序的「10+15 金律」



Gemini Notebook

防護網啟動：知悉後的「立即有效糾正補救措施」

⚠ 核心原則：不待調查結果出爐，雇主一經「知悉」疑似霸凌，即須立刻採取行政保護。



物理隔離

立即調整雙方辦公座位或工作動線，避免直接接觸。

職務調整

在徵得申訴人同意下，實施彈性調班或允許遠距工作，避免調查期二度傷害。

援助介入

主動提供醫療與心理援助（EAP 心理諮商資源）。

Gemini Notebook

勞工蒐證指南與企業調查天條

勞工蒐證 5 大黃金指南

1. **文字紀錄**
（工作日誌）

2. **數位證據**
（LINE與Email截圖）

3. **影音紀錄**
（關鍵錄音）

4. **證人證詞**
（同事客觀陳述）

5. **醫療證據**
（精神科就醫與診斷證明書——法律實質損害之強力證據）。

調查過程的 2 大核心天條



保密義務
(Strict Confidentiality)

調查小組、人資、證人均須簽署保密切結書，嚴禁辦公室議論案情。

禁止報復
(Non-Retaliation)

絕對禁止因勞工提出申訴或協助作證，而給予降職、減薪、解雇或考績降等之不利益處分。



Gemini Notebook

企業自保防線：必備核心表單檢核表 (Audit Checklist)

標準化表單能引導客觀陳述，避免流於情緒化抱怨，是勞動檢查與訴訟中的白紙黑字防線。

- [x] 職場霸凌防治措施及申訴懲處規範（確認已於內部工作規則公告）
- [x] 標準化職場霸凌申訴書（必須包含：申訴人資料、人時地事細節、5大樣態勾選欄位、證據清單）
- [x] 調查小組成員保密切結書
- [x] 標準化調查訪談紀錄表
- [x] 職場霸凌事件調查報告書（最終定稿範本）

Gemini Notebook

友善職場：ESG 與企業永續經營的核心基石

建置健全的霸凌防治機制，不僅是為了應付勞檢或避免巨額罰款，
更是現代企業落實 ESG 與人權治理的關鍵指標。

Step
提升組織營運效能與永續發展
(保護員工即是保護企業)



Step 3
降低企業名譽與財務風險
(避免高額罰鍰與公關危機)

Step 1
嚴謹法遵機制
(確保合規與SOP落實)

Step 2
保障勞工身心健康
(建立安全心理防線)

2026 新法上路，從被動防守到主動防禦，打造堅韌的企業護城河。

Gemini Notebook

同理心是最高級的防護網



安全是被設計出來的
(Safety is Engineered)

從硬體空間死角到軟體的申訴流程，防護網需要刻意設計。

外部專業是中立的基石
(Outsource Neutrality)

善用外部專家庫，打破企業內部的權力結構盲點。

接住被害人，就是保護企業
(Protecting People = Protecting the Company)

落實「創傷知情」，不僅降低裁罰風險，更能留住真正有價值的人才。

參考資源：性別平等工作法、勞動部指引、勵馨基金會倡議報告。

NotebookLM



個人資料的定義與範圍

個資法規定的個人資料,是指自然人的各類資料,包含可以直接或間接識別該個人的所有資訊。保護範圍涵蓋廣泛,確保個人隱私權的完整保障。

基本身分資料

姓名、出生年月日、身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋等可識別個人身分的資訊。

家庭與社會資料

婚姻、家庭、教育、職業、社會活動等反映個人社會關係的資訊。

聯絡與財務資料

聯絡方式、財務情況及其他可識別個人的資料。

Made with GAMMA

特種個人資料的特別保護

特種個人資料涉及個人隱私程度較高的敏感資訊,個資法第6條針對這些資料訂定特別嚴格的規範,確保高度敏感資訊獲得最完善的保護。



病歷

個人的醫療就診記錄與完整病史資料,記錄個人健康狀況的重要文件。



醫療

接受醫療服務的相關資訊,包括診斷、治療與用藥記錄。



基因

個人的遺傳基因資訊,涉及最根本的生物特徵數據。



性生活

涉及個人性取向與性生活的私密資訊,屬高度敏感個人隱私。



健康檢查

健康檢查結果與相關醫療數據,反映個人健康狀況的重要指標。



犯罪前科

個人的犯罪記錄與前科資料,涉及個人名譽與社會評價的敏感資訊。

Made with GAMMA



公務機關蒐集處理個資的要件

公務機關在蒐集、處理個人資料時,必須同時符合兩項基本要件,確保個資使用的合法性與正當性,保障人民權益。

要件一:特定目的

必須有明確的蒐集目的,不得任意擴大使用範圍,確保目的限制原則。

要件二:符合法定情況

必須符合下列三種情況之一,確保蒐集處理行為的正當性與合法性。

執行法定職務必要範圍內

在執行法律賦予的職務時,於必要範圍內蒐集處理個人資料。

經當事人書面同意

取得個資當事人的明確書面同意授權後,方可進行蒐集處理。

對當事人權益無侵害

確保蒐集處理行為不會侵害當事人的合法權益與隱私。

Made with GAMMA

總結：共創「性別零歧視、平等幸福事」的職場藍圖



制度是用來保護人，而非懲罰人。結合臺中市政府勞工局的資源，我們共同承諾建立一個安全、多元且相互尊重的現代化職場。

NotebookLM

臺中市政府勞工局
Labor Affairs Bureau of Taichung City Government



打破框架 職場不貼標

115年度職場性別平權宣導計畫



性別平權 宣導講座

感謝聆聽

勞動部就業安定基金補助 廣告