職場零歧視



拒絕就業歧視 從你我做起

歧視

臺北市政府勞動局



何謂就業歧視?

就業服務法第5條第1項明定

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；其他法律有明文規定者，從其規定。

1 種族歧視

係指求職人或受僱者因種族（民俗）的不同，而在招聘過程中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族所組成，而總會有某一特定種族佔人口的多數。於是佔多數的種族總是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護。

2 階級歧視

係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。

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

對於本省或外省等籍貫的不同與偏好，招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇，即是籍貫歧視。

8 出生地歧視

係指求職人或受僱者之孕成地，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

係指求職人或受僱者基於性傾向（如同性戀），在招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇。

拒絕就業歧視 從你我做起

諮詢時間／週一至週五 8:30～17:30(中午不休息)

諮詢專線／1999 臺北市民當家熱線

外縣市撥／(02)27208889 轉分機 7023

地　　址／11008臺北市市府路1號5樓（北區）

網　　址／http://www.bola.taipei.gov.tw

歧視

臺北市政府勞動局

廣告

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，在招聘過程或僱用上受到不公平或差別待遇。

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、美麗、端正、體格胖瘦、身材高矮與身材殘缺等外在條件」。

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」作定義性規定，而依身心障礙者權益保障法第5條對身心障礙之定義，是指因神經系統、精神、心智功能、語言溝通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及身心障礙歧視。

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」。

事業單位構成就業歧視之罰則與罰鍰為何？



違反就業服務法第5條第1項規定者，依同法第65條規定，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。

違反性別工作平等法第7條規定者依同法第38條之1，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。

案例

小明今年剛從大學畢業，主修大眾傳播系，為負擔家計決定出社會工作，於是到人力銀行的網站搜尋有關大眾傳播方面的職缺，小明查詢到某傳播公司招募展示商品模特兒的求才訊息標明「限女性」、「容貌秀麗、儀態佳」、「身高160公分以上」、「體重不超過50公斤」、「年齡20~25歲」…等等語句，深覺這間公司對求職人有容貌、性別歧視，因此向臺北市政府申訴該公司有就業歧視。

案情分析

早期人們對門市人員、模特兒、護理人員刻板印象是一定要是女性，所以不乏在報紙或人力銀行皆可看到刊載應徵門市小姐、Show girl、女護理人員，現今時代改變，亦有許多男性從事相關工作，因此專業單位在招募人員時應考量受僱者是否具備該項工作的專業知識、是否符合職場所需之工作技能等條件或因素，而非僅以貌取人或限制性別。如小明投訴屬實，該公司刊登於人力銀行之求才訊息，以特別標明「身高」、「體重」、「性別」、「年齡」等之限制列為徵才之條件，應已違反＜就業服務法＞第5條第1項就業歧視禁止項目之「性別」、「容貌」、「年齡」歧視部分，一經各縣市政府勞工行政單位提請就業歧視評議委員會認定有就業歧視事實，將依就業服務法第65條規定處以新臺幣30萬元以上150萬元以下之罰鍰。