



臺北市政府勞動局職場平等相關出版品下載



更多職場性別平等訊息，可至臺北市政府勞動局網站查詢

<https://bola.gov.taipei/>

臺北市性別工作平等諮詢專線



臺北市民當家熱線 分機7023

中華民國109年12月編印

多元性別 職場權益手冊

Gender Equality
Diversity
Gender Equality
Gender Equality
Diversity



臺北市**職場性別平等**

- 平等新城市、性別無歧視。
- 性平，不是名詞，它是動詞，
也是與「尊重」緊鄰的連接詞。
- 性別平等，「職」得尊重！
- 性別平等ING，消弭歧視不NG！
- 就業徵本事，性別無歧視！
- 性別無障礙，平權人人愛。

序

108年5月17日司法院釋字第748號解釋施行法於同年5月24日施行，正式宣告確認同性婚姻的合法性，故職場上相關勞動法令，例如勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、勞工保險條例、勞工請假規則等，有關於「夫妻」、「配偶」、「結婚」或「婚姻」之解釋，於同性婚姻關係中亦可準用。

依據台灣同志諮詢熱線協會與婚姻平權大平台於2020年1月透過網路進行同志職場現況調查結果顯示，有近五成同志表示擔心出櫃會影響職場的人際關係、近四成擔心影響工作升遷或職涯發展，更有三成五擔心在職場上會遭受到霸凌或刁難。

北市勞動局也在實務經驗中發現，多元性別的夥伴在求職過程或職場中常面臨事業單位因服裝儀容、廁所使用或對性別置換、性別氣質錯誤認知或不了解，衍生出不適當的言語、行為，甚至是不合法的決策結果，不僅傷害了多元性別的求職者或受僱者，有些事業單位甚至已經觸法了還不自知。

107年4月麥肯錫在108年度調查報告中提及「英、美、加、拉美等地366家上市公司發現：性別愈多元，獲利可能高出15%」。如果事業單位能於企

業中推動「多元與包容」文化，自然能吸引頂尖人才，為公司開創新市場創造利潤。

為了使事業單位對於多元性別認識、了解並有所作為，本局規劃了這本職場權益手冊，手冊中有四個主要部份，分別是「認識多元性別及常見就業困擾」，就不同多元性別的特殊性，描述其就業困境；「多元性別友善職場如何可能」，主要是協助雇主了解應如何做及避免做什麼；「性別工作平等法案例解析」是蒐集5則案例，以法律觀點分析違法情況；以及「資源介紹」，協助事業單位建立友善的職場環境。

在此特別感謝台灣同志諮詢熱線協會行銷企劃部阮美贏主任、台灣伴侶權益推動聯盟創會理事長許秀雯律師、德臻法律事務所合夥律師莊喬汝律師協助撰寫及同志團體資源提供，才有這本手冊誕生。透過手冊傳達本局對多元性別議題的關注，這僅僅只是開端起頭，未來將持續蒐集許多案例，協助事業單位面對社會氛圍的改變，營造友善職場。

臺北市政府勞動局 陳信瑜 謹識
109年12月

目錄

Contents

壹	認識多元性別及常見就業困擾	4
貳	多元性別友善職場如何可能	10
參	性別工作平等法案例解析	24
	案例一、性別認同篇	24
	案例二、服裝儀容篇	27
	案例三、身分隱私篇	30
	案例四、友善設施篇	33
	案例五、性傾向篇	35
肆	勞動主管機關暨多元性別團體資源	37

壹

認識多元性別 及常見就業困擾

阮美贏

台灣同志諮詢熱線協會行銷企劃部主任

一、認識多元性別

許多人每天至少有三分之一的時間在職場中度過，因此，能夠讓人在自在的環境中工作，不論對於公司或員工來說都是很重要的。但對於同志族群來說，這仍是一個亟待被落實的一件事情。

要能夠創造一個對同志友善的環境，我們需要先從認識「多元性別」的概念開始。一般人提到性別，通常只會想到兩性(男生與女生)，而男女的區分是以生理構造來認定，在這樣二元的區分之下，我們的社會中，大多時候就都只看見兩性，而且透過各種制式與非制式教育，傳達「男生要有男生的樣子，女生要有女生的樣子」，從醫院裡小嬰兒的粉藍粉紅的區別，到男孩短髮穿褲子，與女孩長髮穿裙子，以及男人養家活口與女人相夫教子，這些都是鼓吹男女有別、各司其職所常見的說法。

但若只因為出生時的生理性別不同，就理所當然認為一個人應該是什麼樣的認同、或是要有什麼樣子，其

實是限制了每一個人的發展。當我們細緻探討一個人身上與性別相關的議題時，可以從下面這張表格裡，去看到一個人身上和性別相關的討論，大致可分成四個面向，裡面有非常多種不同層次的屬性，以及其所延伸出的性別議題：

特質	類別	屬性	
① 我生下來是	SEX 生理性別	男性性徵	女性性徵
② 我覺得我是	GENDER IDENTITY 性別認同	男生	女生
③ 我看起來像	GENDER EXPRESSION 性別氣質	陽剛	陰柔
④ 我喜歡的是	SEXUAL ORIENTATION 性傾向	女生	男生

資料來源：台灣同志諮詢熱線協會製圖

過去，多數人會以為男生一定都會落在左端的藍色，女生都在右端的粉紅色，但事實上，兩端中間是一個連續的光譜，很多人的某些屬性是落在光譜的某個點。性別的四個面向有不同的組合方式，比如有陰莖(生理性別)的人不一定就認為自己是男生(性別認同)，也不一定就很陽剛強壯(性別氣質)，喜歡的人也不一定就是女生(性傾向)。

我們常聽到的「同志」，則包括了不同族群：女同性戀(Lesbian)、男同性戀(Gay)、雙性戀(Bisexual)、跨性別(Transgender)、雙性人(Intersex)。除了常見的LGBTI外，也還有其他的身份認同，像是酷兒(Queer)、

認同未定(Questioning)、無性戀(Asexual)，也可以用 LGBTI+代表所有性少數族群。各名詞的說明如下：

1 女同性戀 認為自己是女生，也受到女生的吸引。

2 男同性戀 認為自己是男生，也受到男生的吸引。

- 世界衛生組織(WHO)在1990年已將同性戀從國際疾病與相關健康問題統計分類中刪除。同性戀不是疾病，我們需要讓更多人理解同志、認識同志，進而不再因恐懼造成歧視、傷害同志的情況再發生。

3 雙性戀 在男性或女性的身上，皆有可能感受到心儀、愛慕或是性吸引力。

4 跨性別 基本定義有兩個：(1)跨越、超出了社會所定義的性別分類。(2)認同與表現，與他們出生時被判定的性別不一致。WHO也在2019年正式把跨性別自國際疾病分類表中除名，代表跨性別正式去病化。

5 雙性人 俗稱的陰陽人，也稱作間性人，出生時的性特徵(包括生殖器、性腺和染色體)，不符合典型男性或女性身體的概念。

6 酷兒 英文原意指古怪的，今已將其貶義之意翻轉為泛指不跟隨主流價值定義的性少數群體。

7 認同未定 對於自己的認同或是性傾向還在疑惑、尋找的狀態。

8 無性戀 指對他人缺乏性吸引力，或低度性欲的狀態。

這邊也要提醒大家，上面提到的同性戀、雙性戀和跨性別是不同的概念，前兩者代表的是喜歡對象的性別是什麼(性傾向)，後者是自己對自己性別的認同與表現(性別認同)。

另外，每個人對自我認同、角色的定義都略有差異，分類的意義不在強制區分，而是方便邁出認識的第一步，最重要的還是保持坦承與無偏見的態度，才能真正認識每個獨特的每一個人。

二、就業困擾

有上面概念之後，檢視我們的職場環境就可以發現，多元性別議題常常被忽視。2020年，台灣同志諮詢熱線協會與台灣彩虹平權大平台協會針對兩千多位同志進行《台灣同志職場現況調查》，有超過五成的填答者表示，公司沒有任何針對同志或性別友善的措施(包含政策、教育訓練等)或表態。雖然有過半的填答者認為，能在職場中出櫃是很重要的，然而，僅有55%的填答者在職場和少部分同事出櫃，和主管、職務高於自己的人出櫃的填答者則低於三成，這也和同志擔心出櫃會影響工作升遷或職涯發展有很大的關係。

當職場中缺乏多元性別的認識時，非異性戀員工很難出櫃¹，也難自在地做自己。根據英國非營利組織Stonewall於英國的調查顯示，員工可以在職場公開同

註1：「出櫃」指同志向他人表明自身的同志身分，稱為走出衣櫃(come out of the closet)，簡稱出櫃或現身。

志身分並獲得公司支持，工作效率顯著較高且工作動力更強，且會與同事建立更好的工作關係。反之，在職場隱藏性傾向，甚至會減弱員工高達30%的生產力。

除此之外，職場缺乏多元性別觀點，還會造成幾個常見的困擾：

(一)相關表格文件、服儀規定 或是空間設計上的不完善

在性別二分的職場環境中，最常見的是對跨性別受僱者有不友善的狀況，如(1)填寫人事相關資料時，大多數仍只有男或女的選項，有部分的系統設計甚至會和身分證字號連動；(2)制服或服儀的規範，有明確的男女分別，像是男警不能留長髮、或是女性員工必須著裙裝；(3)廁所或更衣空間以男女做分別，而非以通用的概念去設計。這些對於未換證或是正在轉換過程中的跨性別朋友來說，就無法以自己認同的性別身份被認識和生活，甚至是會影響其就業的權益，因為職場並無法回應他們的需求。



(二) 福利待遇的不一致

雖然臺灣在2019年通過同性婚姻法案，同性伴侶和異性戀伴侶其實無法享有一樣的權利，比如在收養、跨國婚姻及人工生殖等仍未臻完善，這也會影響到同志員工與家庭相關的福利待遇，如同性伴侶並無法共同收養非親生的小孩，因此某一方在跟公司申請育嬰假時，可能會遇到困難。

(三) 職場的人際關係

身處缺乏支持多元性別的資源或保障的職場，同志很常面臨不友善的人際互動情境。如被八卦感情狀況或性傾向；被強迫出櫃；因性別氣質的不同被開玩笑或耳語。當這些細微不平等的對待、有意或無意中傳達出的負面評價和羞辱成為職場日常時，就會造成很大的壓力，讓同志員工無法安心工作。

根據2020年的《台灣同志職場現況調查》，能夠提供性別友善政策和教育訓練的公司不到一成，多以跨國企業或大公司為主。期許更多的企業主跟公司行號能夠主動提供相關的培訓、講座、活動及多元性別的員工保障與福利，讓員工有機會認識不同樣貌的同事，減少潛在的歧視發生，也讓同志員工能更安心投入工作、發揮所長，打造員工與公司雙贏的職場。

貳

友善多元性別職場 如何可能？

許秀雯

台灣伴侶權益推動聯盟創會理事長
執業律師

「友善」的意思就是不僅是消極的「不違法」、「不歧視」、「不排斥」，並且積極提供協助與支持，讓多元性別主體能在職場上安全、自在地展露自我，融入團隊以發揮才能、貢獻所長。

現實生活中，多元性別受僱者因為是人口中的相對少數，且因社會偏見與污名，往往面臨形形色色、不一而足的就業困擾，而雇主在此領域，究竟應該具備什麼樣的知能、建立什麼樣的僱傭政策，以及提供什麼樣措施，來使職場做到「友善多元性別」？

職場生活，在許許多多面向都與性別高度相關，以下從幾個常見的議題切入，提供實用性建議，供雇主落實友善平等政策參考。

一、人事資料及隱私保障

近年來，有愈來愈多的國際企業雇主，為了降低自身可能的偏見，因此要求求職者所提供履歷，「不要」附個人照片，也無需標註性別。

確實，絕大部份的工作所需要的條件與資歷，多半與性別身份無關，也就是說，性別往往不是一個職業的真實資格，在此情形，雇主在決定要不要面試前，先不要看性別、不看照片，確實比較可能不帶著性別偏見來客觀檢視求職者的資歷、能力與經驗。

雇主僱用員工之後，首先會有人事資料上基本資料填寫及保管的問題。基本上，我國現行身分證及戶籍資料均有性別標示，並且在身分證編碼上，藉由開頭的1或2，來區分標示男性或女性。

重點是，員工的性別身份本身是隱私，一個員工若性別認同(性別表現)與身分證性別不一致，或是一個跨性別員工正在接受「荷爾蒙治療」(HRT, hormone replacement therapy, 指跨性別者藉由使用性荷爾蒙或相關製劑，來使第二性徵更貼近其性別認同)或「真實生活體驗」(RLE, Real-life experience, 指跨性別者全天候地按照其所偏好之性別角色生活以進行性別變更之體驗)，雇主沒有權利要求其對其他人(主管、同事或客戶等等)公開揭露或說明。

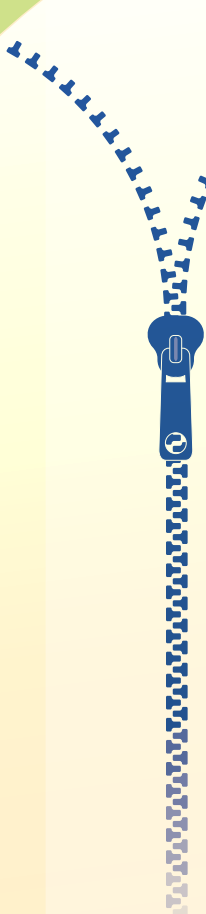
又或者，如果一個員工的戶籍謄本記事欄顯示曾經有過性別變更登記，這也是高度隱私且受法律保護的個人資料，公司負有保密義務，僅需讓內部有必要知悉之極少數人知悉，無庸對不相干的人揭露，更不該要求跨性別員工主動揭露。

同理，雇主應該檢視內部的各式表單，如果詢問填答人之性別並無必要，可以刪去性別欄，如果詢問性別有其必要(例如為了進行性別統計及分析)，則應該在男與女的欄位之外，增設「其他」選項，也可以是增設一個空白欄開放填答。

需要注意的是，如果一個員工在相關的內部表格(如人事資料表)所填寫的性別與其身份證不相同，這未必是填寫錯誤，更不該逕行認定員工有意「欺騙」，而應該具備多元性別敏感度，與該員工在保護其隱私且安全的前提下，用合宜方式進行必要的了解。

其他，如員工締結同性婚姻等資訊，亦是個人隱私，舉凡性傾向、性別認同、婚姻狀態等等，除非當事人自己想要揭露分享相關訊息，否則公司不該主動揭露或散布此等資訊。換言之，是否公開揭露、告訴他人、要不要出櫃等等屬於個人自主的事項，強迫出櫃或胡亂八卦同事的性別身份，都可能構成違法的敵意環境性騷擾。

二、服儀規範：打破男女性別二元的制服或儀容選擇



公司若有設立服儀規範的需求，建議此等規範宜採取「性別中立」原則，避免落入刻板性別印象。傳統上有些行業，例如航空公司，其工作制服多區分男褲裝、女裙裝，不過近來已有愈來愈多航空公司發展出符合執行職務便利性的俐落中性褲裝給所有機務人員及空服員，而不再硬性區分男女制服。

雇主或公司雖然在一定程度的合理範圍內，可以依據企業/單位的特性制定服儀規範(實務上的服儀規範有可能包括化妝、髮式、配戴飾品/配件、鞋子等等)，且如上所述有些公司的制服也明確劃分男性或女性，對此，我們建議服儀規範不應強化刻板性別印象，也不該毫無彈性，若公司規定的現狀基本上仍係用性別二元來劃分，至少要允許跨性別員工或非典型性別特質的員工(可能是順性別或非二元性別者)，可以依據其偏好與認同來選擇其一。

三、空間使用：友善廁所

雇主有責任提供員工安全且方便的空間如廁所或更衣室、休息室(視工作場所性質而定)來使用。



原則上應該要允許跨性別者無論是否已經變更法律性別，得依據其性別認同使用廁所、更衣室、宿舍等公共空間，其次，在可能的範圍內，也應積極考慮設置不區分性別的友善性別空間(例如獨立、可上鎖的友善性別廁所)。

由於傳統上許多公共空間的設置是男女性別二分的，跨性別者希望依據性別認同來使用空間、設備的要求，對於不是那麼熟悉跨性別議題或者沒有實際認識、接觸跨性別者的雇主或同事，有可能造成觀感上的「衝擊」或「疑慮」。

例如，可能有人會質疑：他說他是跨性別，但我怎麼知道他說的是不是「真的」？潛藏在這個疑問背後沒有說出來的懷疑可能是：當事人會不會是為了某種不正的動機(例如基於性騷擾、性侵、偷窺他人的意圖)所以才假裝是跨性別？

還有事業單位會有「為了方便騷擾」別人，而在職場上去「假裝自己是跨性別」的懷疑思維，但以通常社會經驗法則來說，其實顯不合理。只消想想，若要自己

違背自己的性別認同，刻意用「別種」性別身份生活該有多累與不便，又要付出多少人際關係上可能的代價，就會知道上述懷疑實在並不那麼容易成立。

所謂「性別認同」是指「個人對自我歸屬性別的自我認知與接受」(參見性別平等教育法第二條第六款)，性別認同是人格權的核心，也是人性尊嚴不可讓渡與分割的一部分，應受憲法第七條平等權所保障。雖然人口中大多數人是「順性別」(生理性別與性別認同一致)，只有少數人是「跨性別」(生理性別與性別認同不一致)，須知跨性別在醫學上已被確認並非疾病，跨性別者想依據其性別認同使用空間，這種想法也不過就像順性別者想依據其性別認同使用公共空間，是一樣平凡與簡單的念頭。基於平等原則，雇主不該拒絕跨性別者依其性別認同使用公共空間(及設備)。

更何況，若擔心的是性騷擾、性侵的可能性，須知在我國現行有關性別暴力的相關法制底下，無論是刑法的強制性交罪、強制猥褻罪，或是性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法裏頭所處罰的性騷擾，其實行為的主體與客體早就都不限性別，也就是說，任何性別都可能是行為人或被害人，因此，假定一個跨性別員工可能是為了「騷擾」他人所以才假裝自己是跨性別，除非有明確的證據支持這個懷疑，否則這個懷疑基

本上只是欠缺根據的偏見(不合理的恐懼)，是不能成立的。就好比我們不能毫無根據地假設一個女同志因其性傾向就會去「騷擾」其他女員工，是一樣的道理。

另一個常見的憂心是，如果有其他人因此覺得「不舒服」要怎麼處理？基本上，跨性別員工依其性別認同使用公共空間並不需要特別事前徵詢所有人「同意」，在不加以標籤化與特殊化的前提下，絕大部份情形，這件事並不致於有人覺得不舒服。

但如果真的有人因為知悉了相關情形，而感到不舒服(或表達異議)，我們的建議是，這個「不舒服」很可能涉及對跨性別的不認識、誤解或偏見，會需要釐清與溝通，且因為會影響工作場所的工作氣氛與人際關係，因此有認真對待與處理之必要。那麼，可不可以因為有人感到不舒服，所以就不允許跨性別依其性別認同使用設施與公共空間，或要求其去使用其他特殊的單獨隔離的設備與空間呢？

基於平等權的理念，即使有其他人感覺「不舒服」也不應該作為排除跨性別員工依據其性別認同使用空間設施的理由。而是應該藉此機會加強實施相關的跨性別知能培訓，在課程中，除了提供必要的多元性別知識之外，也應該試著讓對此有不同意見的員工有機會明白「換位思考」與「同理心」之必要，不妨請其思考：如

果是自己不被允許依據性別認同上廁所，又或者，如果自己被要求去上其他特別的廁所，這會是什麼樣的感受？

此外，如果一個跨性別員工在職場上正決定要進行性別轉換的過程，或剛面試完、剛進入一家公司，那麼在性別身份變成一個問題之前，建議跨性別求職者(員工)能先跟主管討論此一議題，並在相關事宜上，找到合適的可行方案。

面對此類跨性別員工的詢問及磋商，公司要如何好好接球處置？整體而言，除了需要對於法律上的歧視禁止規範有明確遵循的意願與正確理解，還需要有充分的多元性別知能的教育訓練，才比較可能在日常性的職場安排上有足夠能力與知識去應對(包括處理公司內部歧見與衝突)，找出解決方案。

四、勞動福利待遇：同性婚姻的婚假及補助

臺灣同婚已於2019年5月24日上路，基本上，已登記婚姻的同志員工，依法應享有與異性戀同事結婚一樣的勞動福利待遇。

雖然臺灣通過同婚確實是一大進步，不過仍有一些未盡平等與完足之處，包括：迄今跨國同婚仍欠缺完整配套，導致國人只能與來自同婚已合法國家的人民在台灣登記同婚²，此外，同婚配偶僅能收養另一半的「親生子女」，而不能共同收養無血緣的小孩，或接續收養另一半的養子女，另外，我國人工生殖技術目前僅開放給異性戀不孕夫妻使用，仍排除同志配偶的平等運用。

對此，我們鼓勵企業給予因上述法律上障礙而尚未能登記結婚或享有相同機會與資源的同志員工，在生養子女及各種家庭福利方面實質的平等待遇，包括，婚假、喪假、各種支持與補助(人工生殖、保險)等等，並寬認相關證明文件的提出。事實上，也已經有不少企業採取了優於現行法制的做法，以支持他們的多元性別員工。

不過，實務上也有女同志配偶雖然登記結婚，且到國外進行合法人工受孕，卻擔憂未來請產假之時，所提

註2：有關跨國同婚的法律困境研析說明，請詳參台灣伴侶權益推動聯盟官網：

<https://tapcpr.org/main-topics/tssm>



示的請假證明(小孩出生證明所載配偶姓名)將揭露自身同志身份，甚至因此而先安排離婚，以免請假時「曝光身份」。顯示如果職場不夠友善，那麼即使法律上已有保障，但員工仍無法真正自在與放心，友善職場不能只依賴法律，尚有賴雇主提供安全自由與平等的工作環境，並落實不歧視的保證。



五、企業「平等政策」的制定與執行

(一) 對多元性別刻板印象： 同事間不友善、批評與八卦

企業除了可以透過各種軟硬體設施與活動的舉辦來進行經常性的友善環境與平等文化的營造之外，本文也特別建議公司應制定明確的不歧視(平等)政策，作為勞動契約或工作規則的一部分。

雇主可以在相關政策文件中用明確的文字，表明公司不會容忍基於性別、性傾向、性別認同、性別表現、性別特徵而來的歧視言行。並且也可以用例示方式，描述禁止出現的行為，例如批評、八卦、非經當事人同意散布相關他人的性傾向、性別認同等等資訊。此外，亦應明定違反該等規定的處罰及內部的申訴、爭議處理流程，明白揭示企業對於歧視「零容忍」的立場，以及對於健康、友善的職場人際關係的重視。

併予說明，這類批評、八卦、非經當事人同意散布相關他人的性傾向、性別認同等資訊的言行具有冒犯性，極有可能構成敵意環境的性騷擾，而依據我國性別工作平等法，三十人以上的企業本來就必須針對性騷擾的處理制定相關處理辦法，而即使是三十人以下的中小企業，也需要在知悉有性騷擾時，加以立即迅速的調查與積極處理，否則雇主也都有違法責任。

(二) 建立「避免申訴人因申訴歧視而遭報復」的機制

企業應樹立明確政策，明文禁止因提出歧視申訴而遭致報復，如申訴人提出相關顧慮或知悉有此情事，雇主應即綜合情勢與證據，考慮採取必要的因應措施(例如依其情形並考量申訴人意願，調整被申訴人或申訴人職務、懲處並警告意圖施加報復行為之人等等)。



六、愈平等、愈富裕：由上而下的領導，由下而上的組織

三百六十行，行行出同志。許多研究指出，在 Diversity and Inclusion 項目上表現愈好的企業，往往也有相對更好的財務表現，這是由於人才本來就是多樣的，成功的「平等政策」與「友善職場」的建立能讓多元性別人才安心貢獻所長，減少流動率，提高整體生產效能，雇主也可避免因歧視而引發的內外部成本。簡言之，落實友善且平等的職場，對勞雇雙方而言，絕對是雙贏之舉。

國內外實務經驗顯示，雇主(管理者)的領導與支持，往往是企業實施「平等政策」能否成功的關鍵。當雇主或愈高層級的主管能明確地投注資源並在言行上支持友善多元性別政策，該企業愈可能落實該等政策，也有較高機會能形成友善性別的企業文化。

與此相對應，員工通常是最了解同儕需求及組織文化是否存在歧視問題的人，鼓勵員工自發性投入組成「多元共融(Diversity and Inclusion)小組」，是活化並持續監督改善企業內部歧視問題的關鍵。

雇主的領導管理與員工的自發性組織，兩者間如何相互搭配與溝通，當然也會是運作成功與否的重點，每



個企業的條件不一，但友善多元性別職場絕非大型國際企業的「專利」，誠摯建議所有企業都能及早進行友善多元性別議題的組織「診斷」(包括檢視自身的僱傭/升遷、薪資與福利政策、企業文化、空間與資源配置等等)，勇於發現問題、面對可能的不足與缺失，並積極謀求改善，讓企業可以真的成為員工心中的「第二個家」，因為愈平等，而更富裕。

參

性別工作平等法 案例解析

莊喬汝

德臻法律事務所合夥律師

案例一，性別認同篇

案例事實

小瑾出生時的生理性別為男性，然而，隨著年紀逐漸增長，她發現自己的性別認同更偏向女性，因此，小瑾在日常生活中時常展露較為女性化的氣質裝扮。

一日，小瑾前往應聘A公司的櫃檯人員，A公司將招聘工作委由B派遣公司負責，而B公司的負責人甲在面試後，原本因為小瑾的跨性別身分不予錄取，後來在小瑾主動打電話聯繫後，讓她與其他人前往A公司參加為期數日的業務觀摩，但要求小瑾一定要穿黑色長褲。觀摩當天小瑾並未穿著黑色長褲前往，豈料，負責人甲卻在小瑾自我介紹後，通知她與另一人離開，不讓他們繼續業務觀摩行程。小瑾詢問負責人甲，卻獲得：「我叫你穿褲子，你怎麼穿裙子，你明明是個男生，怎麼穿成女生的樣子？」的回覆。

最後，負責人甲轉告小瑾，A公司認為她不適合此職務，故請其明天不用再來，同時，負責人甲不斷強調小瑾的性別「有問題」，身分證上明明是男生，怎麼穿成女生的樣子等等。

法律 分析

(一)小瑾是性別工作平等法第3條規定的「受僱者」還是「求職者」？

性平法第3條

性別工作平等法第3條規定：「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。(後略)」。在本案中，小瑾是受B公司派遣至A公司工作，而依據勞動派遣原則，要派單位(即A公司)不得介入派遣單位(即B公司)的人才招募，只有在派遣員工被指派到要派單位提供勞務時，要派單位才對派遣員工有場域上的指揮監督權，因此，僱傭關係是存在於小瑾與B公司之間。

此外，由於勞動基準法已無試用期的規定，即使派遣單位要求派遣員工應通過要派單位的業務觀摩或實習，由於派遣員工在觀摩或實習的過程中也在提供勞務，因此，即便派遣員工遭要派單位認為不適任，亦不影響派遣單位與派遣員工之間已成立勞動契約的事實。

基於前述，縱使小瑾未能繼續業務觀摩，她仍屬於性別工作平等法中所規定的「受僱者」而非「求職者」。

(二)B公司終止與小瑾之間的契約是否涉及性別歧視？

性平法第3條、第11條、第38條之1

依性別工作平等法第3條規定：「...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。」另同法第11條第1項規定：「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。」

本件小瑾所從事之工作，並不限制於特定性別始能從事，換言之，性別與該職務是否能勝任並無正當合理之關連性，從而本案中B公司的負責人甲於小瑾工作時不斷強調小瑾的性別「有問題」、要求小瑾應穿著長褲、質疑小瑾為何穿裙子等，並於小瑾業務觀摩第一天即要求第二天不用再來上班，其種種發言及舉動，及之後伴隨而來的解僱行為，實已違反性別工作平等法第11條第1項規定，依同法第38條之1第1項之規定，B公司恐面臨新臺幣30萬以上150萬元以下罰鍰。

案例二，服裝儀容篇

案例事實

小蕾是一名生理性別為男性、心理性別為女性的跨性別者，因此，平常多作較陰柔、女性化的氣質裝扮。

一日，小蕾前往應聘C公司的門市店員，該公司由門市經理進行面試，面試過程原本進行得很順利，然而，經理卻在面試結束前告知小蕾公司要求員工的服裝儀容：男性須為短髮、女性若為長髮須綁起來。

小蕾告訴經理她因為個人需求希望能留長髮，但是會依照女性的服裝儀容規定將頭髮綁起來，同時出示公立醫院開立的「原發性變性欲症」診斷證明書，希望有機會和公司進一步協調服裝儀容的問題。然而，經理卻再次重申男性基於食品衛生安全的相關法規，頭髮不可及肩、覆額及蓋耳，希望小蕾可以考慮清楚再來，並當場退還小蕾的「面試基本資料暨評核表」。

**法律
分析****性平法第7條、第31條**

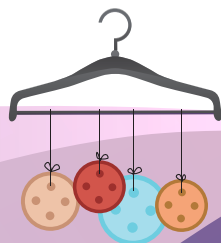
性別工作平等法第7條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」。

另依性別工作平等法第31條之規定：「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。」，立法用意主要是因有關差別待遇的證據，多屬雇主之人事管理資料，考量受僱者或求職者取得不易，因此性別工作平等法於制定時，即特別參考歐美先進國家處理性別歧視事件之作法，課予具有優勢地位且掌握人事資訊之雇主較重之舉證責任，受僱者僅須釋明客觀上有何差別待遇情事之存在，舉證責任即轉換至雇主。

本件C公司門市經理在面試過程中，告訴小蕾公司要求男性門市人員不可以留長髮，雖然是基於食品衛生安全所作的限制，然而，以食品衛生安全為由規定服裝儀

容，卻因為性別有不同的區別與規範，且說不出為何需要以性別作為區分依據之合理正當理由，因此會被認定是基於性別上的差別待遇。除此之外，即使C公司對員工有統一的服裝儀容規定，然而小蕾已經在面試的時候提出特殊需求並出示醫師的診斷證明，表示自己的性別認同是「女性」，並表示願意遵從公司為女性員工訂下的服裝儀容規定，如此一來，C公司便不應再以小蕾「身分證上的性別」規範她的服裝儀容。

C公司規範員工的服裝儀容之目的雖然是為了食物衛生安全，卻又因為性別給予不同的限制，且在小蕾表明自己是跨性別者、願意遵守女性的服裝儀容規定後，仍舊要求她比照男性辦理，並暗示她可能因此不被錄用，明顯因為小蕾的跨性別身份而給予差別對待，因此，C公司的做法是不符合性別工作平等法第7條的規定，將被處新臺幣30萬以上150萬元以下罰鍰。



案例三，身分隱私篇

案例事實

小盈是一位雙性人，出生時身體同時有部分男性及女性的性特徵，但由於出生登記必須就男性或女性擇一做登記，因此，小盈的父母及醫生幫小盈選擇了「男性」這個性別，但隨著年齡漸長，小盈逐漸發現自己的性別認同明顯偏向「女性」，因此小盈開始著女裝打扮，展現女性化的性別氣質與外貌裝扮。

一日，小盈被D公司錄取擔任櫃檯人員，報到時，小盈詢問上司乙應如何填寫人事資料表的性別欄位，沒想到乙在知悉小盈是雙性人後，不僅要求她向其他一起工作、或沒有一起工作的同仁表明此事，甚至告訴小盈如有同仁無法接受和她共用一個更衣室，小盈就必須離開。小盈當場表示這是隱私，她不想向其他同仁說明此事，沒想到上司乙卻以一種戲謔、揶揄的態度代小盈向其他同仁說明。事後，D公司告訴小盈晚班同仁有人無法接受，且由於小盈在面試時沒有誠實告知、人事資料表填寫不實，又拿不出已經變性的相關資料，此涉及誠信及安全問題云云，故要求小盈離職。

**法律
分析**

性平法第11條、第13條

性別工作平等法第11條第1項規定：「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。」；同法第13條第2項規定：「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。」

D公司在小盈表明自己是雙性人之後，卻以人事資料表填寫不實、女性同仁有疑慮等理由解僱她，過程中並未採取性別友善措施，亦未考慮其他解決同仁可能的疑慮的方法，反而要求小盈必須公開自己的隱私，刻意造成充滿敵意及脅迫的工作環境。況且，櫃檯人員並不是僅適合單一性別的工作，D公司僅因小盈的雙性人身份，便對她產生性別疑慮，並認為她會造成安全風險，確實是基於小盈的性別所作出的不利對待，是不符合性別工作平等法第11條第1項的規定的。

於性別多元的現代，不論任何性別表現、性別認同，雇主都不應予以歧視或給予差別待遇，而性別的涵蓋層面，已非單純因「男性」或「女性」不平等所造成之問題，隨著時代演進，包括男性、女性、女/男同志、跨性

別者、變性者...等，各個性別主體之存在，都應該在職場上得到同等的就業機會與尊重。

如同前面所提到的，「雙性人」屬於個人非常隱私的一部分，即使上司乙因為小盈的性別與身分證上不同有所顧慮，但在未經小盈同意之情況下，逼迫小盈公告隱私，上司乙的做法非但達不到目的，也讓小盈陷入一個充滿敵意及冒犯的工作環境中。不僅如此，當小盈被迫公開自己的隱私之後，上司乙還以戲謔、嘲諷的語氣對待此事，令小盈當場表示自己感到非常不舒服，然而，對此D公司卻仍以一種輕忽之態度處理，並未作出任何處理或補救措施，反而要求小盈離開公司，這樣的做法是違反性別工作平等法第13條第2項的規定的。

綜上，D公司違反性別工作平等法第11條第1項及第13條第2項之規定，依同法第38條之1第1項及第2項之規定，將分別被處新臺幣30萬元以上150萬元以下及10萬元以上50萬元以下之罰鍰。

案例四，友善設施篇

案例事實

小雅是一名跨性別者。一日，她前往E公司面試，並於面試過程中告知E公司她因為性別認同的關係，有使用女士洗手間的需求，而E公司當下並未表示意見。幾天後，E公司打電話問小雅，因為有公司員工表示不願意同時與小雅上洗手間，她是否願意使用一樓大廳的洗手間呢？小雅當下表示需要想一下，隔天以電子郵件回覆E公司，此後，E公司便不再回覆她訊息了，也沒有理會小雅再次發出詢問面試結果的訊息。

小雅決定提出申訴。在她提出申訴後，E公司主張他們因為小雅的專業能力不符要求，因此在很早的時候便不打算錄用小雅，後來之所以再打電話詢問小雅使用一樓洗手間的意願，是因為未來如有其他職缺會考慮僱用小雅，所以需要事先作確認等等。

**法律
分析****性平法第7條、第31條**

性別工作平等法第7條規定：「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。」

雖然E公司主張他們一開始便因為小雅的能力不符需求，沒有打算錄取小雅，之後打電話給她也只是為了「可能的未來職缺」詢問，然而，由於E公司沒辦法提出如面試紀錄、評核表的證據證明所述，且如果一開始就不打算錄取小雅，後面又為了「可能的未來職缺」打電話給她，這明顯與常理不符，因此，由於E公司給出的理由無法排除它是因為小雅的跨性別身分，以及因此衍伸的洗手間使用問題拒絕聘僱小雅的可能，依照性別工作平等法第31條舉證責任倒置之規定，E公司無法為此差別待遇證明與性別之因素無關，而小雅確實因此而遭受無法被錄取之不利結果，故E公司將被認定違反性別工作平等法第7條的規定，並被裁處新臺幣30萬元以上150萬元以下的罰鍰。

案例五，性傾向篇

案例事實

阿丹是一名男同志，對於幼兒園的教學充滿熱忱，大學自幼兒教育科系畢業後，便一直希望能夠在幼兒園任教、陪伴孩子們快樂學習。某日，他前往F幼兒園面試，因為表現良好，順利獲得錄取。在阿丹上班的短短幾個月內，因為他認真、負責，且有耐心，獲得許多學童和家長的喜愛。然而，由於阿丹並未刻意隱瞞自己的性傾向，部分的保守派家長對此產生疑慮，甚至向園長施壓，不希望阿丹「帶壞」他們的孩子，讓他們也變成同性戀。園長在家長幾度抗議下，遂找上阿丹，告知他家長的顧慮，怕小朋友和他一樣，以後也變成「同志」，因此，希望阿丹就上班到那天為止，以後不要再來了。阿丹對此感到震驚又難過，他告訴園長，自己很熱愛這份工作，也很認真，跟小朋友和大部分家長都互動良好，希望園長可以讓他留下來。園長雖覺可惜，也認同阿丹的努力，然而，礙於保守派家長的步步進逼，仍堅持要阿丹離職，另謀高就。

**法律
分析****性平法第11條、第38條**

性別工作平等法第11條第1項規定：「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。」

在性別多元的時代，不論勞工的性傾向為何，是同性還是異性，雇主皆應予以尊重，而不應以歧視的、不友善的態度，給予勞工差別待遇。阿丹作為幼教老師，認真負責且與學童、家長互動良好，園長卻因為阿丹的性傾向引發部分家長疑慮將之解僱，顯然是以與阿丹的工作表現無關的、其個人的性傾向作為解僱事由，是不符合性別工作平等法第11條第1項的規定的。

又在就業性別或性傾向的禁止歧視中，採取舉證責任倒置的法律規定，這是在考量勞雇雙方間資源不對等下所為的立法，故依照性別工作平等法第31條，阿丹只要敘明有受到差別待遇的客觀事實，雇主就要舉證證明其所為的差別待遇，非涉及性別或性傾向因素。例如本案中，阿丹只要說明園長無故將其解僱，此時，雇主那邊就需要舉證證明幼兒園所為的解僱，跟阿丹的性別或性傾向無關，雇主若無法舉證，那麼，如同本案例中的幼兒園一樣，將會違反性別工作平等法第11條第1項之規定，依同法第38條之1第1項之規定，應處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。

肆

勞政主管機關、 多元性別資源

一、勞政主管機關資源

臺北市政府勞動局提供服務如下：

(一) 免費律師諮詢



勞動權益中心 (臺北市萬華區艋舺大道101號6樓)

每週一至週五下午2時到5時現場排隊
(另每週一至週五可至本局勞動即時通線上預約：
https://ap.bola.taipei/bola_front/)。

北投就業服務站 (臺北市北投區新市街30號5樓)

每週三下午2時到5時現場排隊。

南港東明青銀就業服務站 (臺北市南港區南港路2段60巷19號2樓)

每週三下午2時到5時現場排隊。

電話諮詢 可撥打總機1999(外縣市02-27208889)轉分機7019
(每通電話限時10分鐘)

週一至週五：下午2時至5時。(由台北律師公會、
基隆律師公會及財團法人法律扶助基金會台北分會協辦)

(二) 臺北市勞工權益基金訴訟補助

臺北市勞工權益基金設有補助勞工因雇主之不當解僱、發生職業災害、關廠歇業或其他重大之勞資爭議案件於訴訟期間之裁判費、律師費、生活費用等。(申請方式：臺北市政府市民服務大平臺首頁/依機關分類/勞動局/19、臺北市勞工權益基金(訴訟/裁決)補助



(三) 勞資爭議調解

本局為處理勞資爭議，保障勞工權益，使爭議問題得以圓滿獲得解決，減少勞資雙方因爭議事件涉訟，故依勞資爭議處理法規定，設有勞資爭議調解、仲裁等處理機制。(申請方式：臺北市政府市民服務大平臺首頁/依機關分類/勞動局/25、臺北市政府勞資爭議調解案-調解人/)



(四) 申訴雇主違反性別工作平等法

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，或於任職期間遭懷孕歧視、職場性騷擾及雇主違反促進工作平等措施，可向本局提出性別工作平等之申訴。(申請方式：臺北市政府市民服務大平臺首頁/依機關分類/勞動局/46、臺北市政府性別工作平等法申訴案/)

服務時間：週一至週五 08:30-17:30

電話諮詢：02-27208889

地 址：臺北市信義區市府路1號5樓



二、多元性別資源

(一) 社團法人台灣同志諮詢熱線協會(熱線)

為臺灣第一個立案的同志組織，提供社群尋求認同與情感支持的管道。從電話諮詢開始，逐步發展出多樣化的社群服務，包含提供給同志父母、老年同志、青少年同志、女同志、跨性別等的聚會；同時也針對社會大眾提供性別教育、愛滋防治教育，並積極進行性別相關議題的政策倡導。自2019年開始，熱線與彩虹平權大平台共組同志友善職場平等小組，致力推動多元性別友善職場。提供企業與多元性別相關的教育訓練，內容包括認識同志、同志平等政策與勞動權益、電影賞析，或客製化培訓課程；同時定期舉辦友善同志企業的職場小聚，提供企業間的交流平台。

服務時間：週一至週五 14:00-22:00

電話諮詢：02-2392-1970

地址：臺北市羅斯福路二段70號12樓

電子郵件：hotline@hotline.org.tw

官方網站：<https://hotline.org.tw/>



(二) 同光同志長老教會

(社團法人台灣好撒馬利亞人協會)

設立團契：主後1995年10月22日

設立教會：主後1996年05月05日

開放時間：週一(14:00-18:00)、

週二(14:00-18:00)、

週四(14:00-18:00)、

週五(14:00-18:00)、

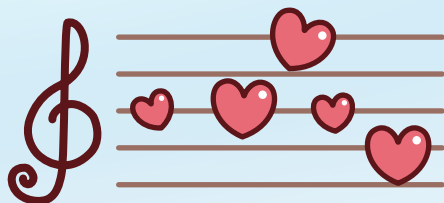
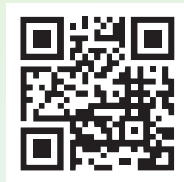
週日(09:00-17:00)

電話諮詢：0970-641420

地 址：臺北市中山區長安東路一段50號7樓

電子信箱：tongkwang@gmail.com

官方網站：<https://www.tkchurch.org/>



(三) 社團法人台灣同志家庭權益促進會

(同家會)

同家會緣起於2005年，同志家庭是一個相較同志個人更為隱蔽的群體，同志家長為了保護孩子，顧慮更多，更難以出櫃，長年以來，本會建立同志家庭認識的互動平台，進而建立「同志家庭的支持網絡」。

2012年投入「同志收養服務」，建立與收出養機構的聯繫，協助兒少社工與法院體系能正確認識同志，了解同志收養人的需求，後續更統整「同志人工生殖資訊」，建立「我想要小孩」電子信箱提供線上諮詢，為保障同志家庭權利，更在2016年加入「婚姻平權大平台」，協助「推動同志婚姻法案」。

同婚法案通過僅是同志家庭權利被保障的第一步，同家會將持續推動修法與倡議，增進同志家庭的能見度，讓臺灣成為多元性別可以自在成家育兒的美好社會。

提供服務：同志生養諮詢、認識同志家庭
培訓及同志家庭親職課程

服務時間：週一至週五09:00-18:00

諮詢電話：02-2365-0790

地 址：臺北市大安區羅斯福路三段273號10樓

電子信箱：registration@lgbtfamily.org.tw

官方網站：<https://www.lgbtfamily.org.tw/>



(四) 社團法人台灣伴侶權益推動聯盟

(伴盟)

伴盟成立於2009年，是專業的性別與人權倡議團體，也是台灣通過婚姻平權的關鍵推手。

我們長期關注性別人權議題與相關法治教育，目前致力推動的議題包括：跨國同婚、反歧視、跨性別自由換證與非婚家庭的保障。伴盟律師團除了於2017年代理祁家威先生取得大法官釋字748號解釋(婚姻平權案)的勝利，也持續透過立法、司法、社會倡議與政策監督等途徑，努力落實台灣的婚姻平權、多元成家與LGBTI反歧視工作。專業律師團提供同志(LGBTIQ)免費法律諮詢服務，並義務代理具有指標性之性別人權公益訴訟。

服務時間：週二至週五 13:00-17:30

諮詢電話：02-2932-1292

地址：臺北市文山區景福街188號
(捷運景美站3號出口左轉)

電子信箱：contact@tapcpr.org

官方網站：<https://tapcpr.org/>



(五) 社團法人台灣性別不明關懷協會

權益促進：臺灣的變性、跨性(Trans)與陰陽人(Intersex)的群體，目前不管是在法律上或是生活中，依然受到不少的歧視與面對許多的不平等處境，我們為這些朋友們努力地向社會大眾、政府單位發出聲音，讓他們知道這些朋友的需求。希望在未來，臺灣能在多元性別有著很好的人權成績。

反歧視：因為社會對變性、跨性(Trans)與陰陽人(Intersex)的群體的不理解及其延伸出來的恐懼，導致歧視問題經常發生在這些朋友的身上，我們逐一的處理這些個案，透過追蹤、了解、溝通、教育等方式，使得這種問題盡量不再發生。

多元就業輔導：變性、跨性(Trans)與陰陽人(Intersex)的群體，因本身性別為大家所不熟悉，常遇到求職困難。配合本協會的「性別友善企業網路」，我們盡量協助這些朋友就業，希望他們能夠有著屬於自己的穩定生活。

服務時間：週一至週六11:00~20:00

諮詢電話：02-7705-9609

郵件地址：24199新北三重郵政393號信箱

電子信箱：info@istscare.org

官方網站：<https://www.istscare.org/>





(六) 社團法人台灣彩虹平權大平台協會

台灣彩虹平權大平台協會前身為婚姻平權大平台，於2016年11月組成，是推動2016婚姻平權法案的跨團體平台，由五個同志與性別組織組成：台灣同志諮詢熱線協會、台灣同志家庭權益促進會、婦女新知基金會、台灣同志人權法案遊說聯盟、GagaOOLala同志影音平台，共同投入平台運作，持續至2019年10月。

由於2019年5月24日臺灣同婚合法上路，婚姻平權的推動完成階段性任務，大平台隨即進行組織轉型，於2020年5月正式立案並更名為「社團法人台灣彩虹平權大平台協會」。

未來期待透過「政治參與」、「社會教育」、「國際合作」、「法案改革」等行動與工作項目，消除因性 / 別產生的各種不平等，讓友善同志成為生活的日常，邁向多元共好的臺灣。

服務時間：週一至週五 12:00~20:00

諮詢電話：02- 2365-0791

郵件地址：臺北市大安區羅斯福路三段
273號10樓A室

電子信箱：equallovetw@equallove.tw

官方網站：<https://equallove.tw/>





This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.