

出國報告（出國類別：出席國際會議）

出席美國公平就業機會委員會
(EEOC)
2016 年研討會議(EXCEL)

服務機關：行政院勞動部

姓名職稱：楊玫瑩

派赴國家：美國

出國期間：105 年 7 月 18 日至 21 日

報告日期：105 年 9 月 26 日

內容摘要

美國公平就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, 以下簡稱 EEOC)，為聯邦政府之執法機構，負責執行聯邦政府有關就業歧視之各項法律，禁止雇主因求職者或受僱者之種族、膚色、宗教、性別、族裔(national origin)、年齡、身心障礙及基因資訊(genetic information)，而予歧視或差別待遇。

EEOC 於各聯邦政府機關皆設有專責單位及人員，負責執行公平就業相關法律及受理該機關之申訴案件，EEOC 轄下亦有專責訓練機構，規劃辦理各機關 EEOC 執法人員之教育訓練，每年辦理就業歧視法規檢視研討會 (Examining Conflicts in Employment Laws, 簡稱 EXCEL)。2016 年 EXCEL 研討會於加州舊金山舉辦，為期 4 天，參與人數 500 餘位，透過課程訓練及個案研討方式，提升參與者對於聯邦政府就業平等相關規範之認識與瞭解，及歧視案件實務判定知能。

本年度研討會重點議題如下：

- 一、 懷孕歧視
- 二、 年齡歧視
- 三、 身心障礙歧視
- 四、 職場性騷擾

本報告提出政策建議如下：

- 一、檢視研議修正現行就業歧視項目
- 二、發展就業歧視定義及認定指標
- 三、研議雇主「合理調整」之實務作法
- 四、持續加強職場平權訓練以營造友善職場

目錄

壹、出國緣起-----	3
貳、會議行程-----	4
參、會議研討重點	
一、懷孕歧視-----	7
二、年齡歧視-----	9
三、身心障礙歧視-----	11
四、職場性騷擾-----	13
肆、心得與建議-----	16
附錄：2016年美國公平就業機會委員會(EEOC)法規檢視研討會(2016 Annual EXCEL Training Conference) 議程-----	18

壹、出國緣起

我國關於就業平等及職場歧視禁止相關法規主要規範於性別工作平等法及就業服務法第 5 條，性別工作平等法針對性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施分別以專章規範，對於性別歧視禁止之態樣、就濟及申訴程序及雇主舉證責任亦有具體明文規定；至其他就業歧視禁止規定，目前係規範於就業服務法第 5 條第 1 項，所涵蓋之歧視項目包括：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等 16 項，範圍甚廣，惟各項歧視項目定義、認定標準及程序規定則較為缺乏。

為鑒於美國以平等權為立國之本，身為世界大熔爐，建國史上種族歧視議題一直為各界關注，平等權保障遂成為美國政府高度重視之政策，以就業平等保障為宗旨之 EEOC 成立於 1965 年，至今已超過 50 年，對於各族群就業平等權之法制規範及實務程序處理亦日益完善，為利直接有效學習 EEOC 相關法制規定、申訴處理及歧視實務案件認定等知識及技能，本部自 2016 年起，派員參與 EEOC 年度法規檢視研討會（2016 Annual EXCEL Training Conference），俾直接學習並蒐集第一手資訊，回饋相關就業平等政策制定及實務發展，以回應當今快速變動勞動環境之需求。

貳、會議行程

EEOC 之 EXCEL 研討會議係指法規檢視研討會 (Examining Conflicts in Employment Laws)，2016 年 EXCEL 研討會議期間自 7 月 18 日至 7 月 21 日，地點於美國加州舊金山，來自全美各地之公私部門專業人員共 500 多位與會者，包括聯邦政府各機關 EEOC 官員、各州政府就業平等業務官員、私部門企業人資人員、律師及勞資協會人員等，其中以聯邦政府各機關 EEOC 官員人數最多，約佔 5 成以上，其次為各州政府就業平等業務官員，約佔 2 成，其餘則為私部門企業人資人員及律師，亦有少數來自香港、我國等其他國家代表。

7 月 18 日為會前訓練，分為諮詢者在職訓練 (Counselor Refresher Training) 及調查者在職訓練 (Investigator Refresher Training)，報告人參加調查者在職訓練，講師特別針對 2016 年 EEOC 之申訴案件更新判例 (EEOC Case Update) 進行解說分析，並提供最新 EEOC 對於聯邦政府各機構有關申訴案件處理程序之指導原則，聯邦政府各機構皆設有 EEOC 專責部門及人員，負責發展及執行就業平等方案，申訴案件優先採「替代性爭議解決方案 (Alternative Dispute Resolution Program，簡稱 ADR)」予以調解，如無法透過調解處理，始進入正式申訴調查及審定程序。講師亦提及聯邦政府規劃中之身心障礙者積極協助行動草案 (Affirmative Action for Individuals with Disabilities)，除消極之歧視禁止外，亦要求各機構應提供更積極友善之就業促進措施，包括：依機構工作性質之彈性工作時間安排、善盡一切可能提供機構內外部資源予身心障礙者，亦包括如何獲取相關資源；如未能提供合理之工作環境安排 (reasonable accommodation)，則須以書面記載無法提供之原因。目前積極協助政策之適用對象僅及於聯邦政府各機構，期透過公部門率先試行，做為私部門表率。

7 月 18 日下午課程為「如何執行有效之調查訪談」，講師除分享其寶貴之個人經驗外，亦提供 PROBE (Prepare、Respond、Open、Balance、Evaluate) 五項原則供與會者學習參考：包括訪談前的資訊蒐集及準備、接納受訪者及適度回應、開放的態度及問話方式、採取平衡勞資雙方立場之非引導性問題、進行訪談結果評估等。課程後段並以小組討論方式進行模擬演練，本組情境為一位因職災

意外腦傷而產生閱讀障礙者，僱主因其無法勝任工作而解僱，個案向 EEOC 申訴僱主未提供合理的工作環境安排卻逕予解僱，EEOC 負責調查人員於面談僱主或管理者時，應如何進行及其話術之討論。

7月19日至7月21日為期三天之研討會議，每天上午皆以開場主題(Opening Keynote) 揭開序幕，其後則有三時段之專題工作坊，每時段同步有 7-8 場次不同主題之工作坊，與會者可自行選擇主題參與。

大會首日，舊金山市市長 Mayor Edwin M. Lee 親臨會場致詞，Mayor Lee 為舊金山首位民選華裔市長，自 2012 年 1 月任職至今。Mayor Lee 代表所有市民歡迎與會的各界代表，並提及舊金山市擁有廣大勞工人口及相當好的勞動政策方案，作為勞工朋友的最佳支持，25 年來舊金山市經歷重大的改變，包括整體社會多元化的價值發展、創新理念的實踐、勞動型態的改變，政府及企業在這過程中各自進行了轉變與突破。舊金山市目前特別著重家庭優先政策，政策方案著重回應勞工家庭之照顧，讓勞工朋友可以無後顧之憂地平衡工作與生活，並積極開創就業機會，及創先提供跨性別者之平等權政策保障，以回應變動環境中勞動力的多元需求。舊金山市政府未來亦將持續努力，致力於勞動政策之發展落實，以積極創新政策保障勞動權益，提升勞動價值。

首日開場典禮隆重，EEOC 委員會主席 Chair Jenny R. Yang 亦於大會致詞，Chair Yang 感謝 EEOC 幹部、舊金山市政府 EEOC 當地工作人員的共同投入規劃本年度 EXCEL 研討會議，並提到 EEOC 自 1964 年成立至今已超過 50 年，一向致力於促進就業平等及消除就業歧視，EEOC 作為聯邦政府就業平權之執法單位，引領公、私部門協力朝向更平等的就業環境而努力，除了規劃就業平等相關政策方案、爭取更多資源與預算外，亦積極扮演受僱者與僱主之橋樑，型塑平等企業文化，落實公平與社會正義，積極開創更平等之就業機會與社會氛圍。EEOC 近年來特別著重有關 LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender) 之就業權益，包括在僱用及陞遷方面之權益保障；此外，亦陸續訂定各歧視類別之指導原則，提供僱主及人資人員參考，近年來已明顯看到僱主及企業文化的改變。EEOC 將秉持一貫的信念，持續透過政策規劃、立法、執法、研究及訓練推廣等策進作

為，發揮影響力，整合公私部門之力量，強化社會對話，為弱勢者之平等就業權而努力。

報告人於會後主動代表我國勞動部向 Chair Yang 致意，談及我國目前就業平等法制現況及面臨問題，並肯定 EEOC 之專業及完善訓練體系，期於未來年度持續派員參與 EXCEL 研討會，並嘗試與 EEOC 進一步合作交流之可能性。



EEOC 主席 Chair Jenny R. Yang 蒞會開場致詞



報告人(左二)與EEOC主席Chair Jenny R. Yang(右二)、EEOC舊金山區辦公室方案分析師Linda Li(左一)及美國小型企業處EEO專家Linda Yao(右一)合影

參、會議研討重點

EEOC 之 EXCEL 研討會核心議題即為各項歧視之法規規範認識、歧視認定及實務技巧，鑑之我國目前就業歧視申訴案件中，以性別、年齡及身心障礙歧視為最大宗，以下將就報告人參與之主要核心議題研討重點，摘述如下：

一、懷孕歧視

美國主要歧視禁止之法源為 1964 年制訂之人權法案第七章(Civil Rights Act, Title VII)，EEOC 所稱性別歧視 (sex discrimination) 包含性別、性傾向 (sexual orientation) 及性別認同 (gender identity)，法規適用於各種性別，涵蓋異性戀同性戀、雙性戀及跨性別者，人權法案亦保護 LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender) 之就業平等權利。

懷孕歧視亦屬性別歧視之一環，美國國會於 1978 年通過的懷孕歧視法案 (Pregnancy Discrimination Act, 簡稱 PDA) 明文規定雇主不得因為受僱者或求職者懷孕、生產或相關醫療處境而予差別待遇，包括進用、薪資、福利、升遷、解僱等僱用行為。

依據 PDA 規定，雇主不得基於受僱者或求職者之懷孕、生產或相關醫療健康狀態而予差別待遇，懷孕或生產婦女在職場中所獲之對待必須與其他有同等工作能力者相同。

主講者 EEOC 方案分析師 Krista Watson 指出，在美國女性勞動力貢獻了整體勞動力之二分之一，且逐年升高中，1961 至 1965 年，僅 44% 之首度懷孕婦女在職工作，其中持續工作至孕期最後一週者佔 35%；2006 至 2008 年，懷孕婦女仍在職者已攀升至 66%，其中持續工作至孕期最後一週者更高達 82%，此亦凸顯職場中母性保護措施之需求，及如何於懷孕、生產至育兒過程中，婦女或有照顧責任之在職父母 (working parents) 能夠獲得平等的就業機會，包括進入職場、留任及升遷發展，已成為就業權保障之重要環節。

EEOC 方案分析師 Michael Rojas 強調，雇主如無法針對懷孕或生產婦女提供「無差別待遇」，則可能已違反 PDA。除非有正當理由，雇主不能對懷孕或生

產婦女課以較其他非懷孕或生產員工更多的責任或負擔，否則亦違反 PDA 規定。

調查者於釐清雇主是否有違反 PDA 規範之差別待遇時，應進入個案事實脈絡中，審酌各方面之證據，藉以確認雇主是否有合理之事由，有關「差別待遇」違法證據，必須藉由以下各種方法加以確認：

1. 審視事業單位之政策：工作規則、勞動契約等。
2. 釐清雇主知悉受僱者或求職者懷孕之時間點，及知悉懷孕與差別待遇之關聯性。
3. 雇主對其他非懷孕或生產員工是否有較有利的處置對待？
4. 雇主對於懷孕或生產員工所課以之責任或負擔是否更重，或是否拒絕其改調輕易工作（denial of light duty）？
5. 檢視雇主所提供證據或辯解之合法性及可信度。

在美國，PDA 規定有關勞工及雇主舉證責任之配置與我國「性別工作平等法」之規定相同，亦即勞工如主張雇主有懷孕歧視，僅需釋明差別待遇之事實（prima facie case），雇主則應就該差別待遇之合法性、非歧視性之理由加以舉證。懷孕歧視之案例中，雇主的合法抗辯在於可否舉證「無懷孕」是完成該工作所必須的必要條件，也就是「職業真實資格（Bona Fide Occupational Qualification，簡稱 BFOQ）」，然而 BFOQ 僅存在於非常少數有限的狀況下，雇主必須提供客觀具體之佐證理由，如係基於害怕、擔心、或對孕婦之刻板印象而未予提供工作機會或予解僱，仍不能視為合法的抗辯。

此外，PDA 亦保障懷孕及生產婦女與其他受僱者享有同等受領福利之權利，以及建議雇主應提供該等婦女更有利的對待及工作調整（accommodation），包括：調整為較輕易的工作內容、工作時間調整、工作地點或區域調整、更多的休息時段或時間、允許更多的請假、允許孕婦使用必要的輔助工具以維持健康舒適，如座椅、椅墊、踩腳凳。

有鑑於我國目前就業歧視案件中，以懷孕歧視為最大宗，實務上對於懷孕歧

視案件之認定見解不一，報告人爰於會中提出有關懷孕歧視認定之疑義，包括：混和動機情形、及針對其他懷孕員工之處置是否可作為認定該案件是否構成歧視之要件，亦即雇主如主張對於組織內其他懷孕員工並未予差別待遇或不利處分，是否即可推論雇主對於該懷孕員工無不利之處置？主講者之一 Joe Bontke 表示，在混和動機的情形下，的確可能構成懷孕歧視；另依美國法律，雇主如舉證未對其他懷孕員工歧視，不代表對於該當案件之懷孕員工無歧視，歧視案件之認定仍應依個案事實深入瞭解其脈絡背景，衡諸其影響因素及相關性以為認定，較為妥當。



Krista Watson 及 Michael Rojas 講授「職場懷孕歧視」課程場景

二、 年齡歧視

美國於 1967 年制定就業年齡歧視法案（Age Discrimination in Employment Act，簡稱 ADEA），藉以規範職場中年齡歧視之禁止，主要為針對 40 歲以上中高齡勞工之就業權益保障。較為特別的是，EEOC 所執行的各項就業歧視禁止規範，除了年齡歧視係針對僱用受僱者在 20 人以上之雇主外，其餘各法規皆適用僱用受僱者在 15 人以上之雇主。此亦凸顯出年齡歧視案件執行之困難度，實較其他歧視項目之禁止更難以落實。

ADEA 所適用之雇主包含：在美國登記之公司、美國登記公司之海外子公

司、於其他國家登記但雇主為美國人之公司、以及在美國境內營運之外商公司等，適用範圍不限於美國本土。

職場中受僱者年齡增長為必經的過程，勞動力高齡化亦為各先進國家的共同經驗，如何在高齡化過程中，保障中高齡勞工獲得平等的就業機會與勞動條件權利，是各國皆須面對因應的問題。主講者 EEOC 資深顧問 Cathy Ventrell-Monsees 指出，2015 年，美國勞動人口年齡分布，未滿 35 歲的就業者佔 35%，35 歲至 44 歲者佔 21%，45 歲以上者佔 45%，因此，中高齡勞工在就業市場中佔有一席之地，隨著人口高齡化，其所佔勞動力比例亦有升高趨勢。

此外，據美國退休者協會 AARP (American Association of Retired Persons) 於 2013 年調查有關受僱者對於職場中年齡歧視的看法，45 歲以上的受僱者認為職場中存在年齡歧視的比率為 64%，其中 45 歲以上男性持此意見之比率為 57%，女性則高達 72%，亦可推論年齡歧視與性別間具相當程度之關聯性，「中高齡」加以「女性」之條件有更高機會遭遇職場年齡歧視。

主講者 Cathy Ventrell-Monsees 特別強調，年齡歧視個案之認定，究竟申訴者與其相對比較對象之年齡差異歲數為何，部分專家主張 7 歲以上之差異較具證據力，部分主張應以 10 歲以上為認定標準。此外，年齡歧視個案之認定法理亦與其他歧視項目有所差異，在性別歧視及身心障礙歧視案件中，受僱者於釋明差別待遇之事實後，雇主即應就該差別待遇之合法性原因或「真實職業資格 (BFOQ)」予以舉證，以遂行積極抗辯。年齡歧視案件並無舉證責任之轉移，是類案件之舉證責任仍在申訴人，且該申訴人必須舉證「若非年齡因素 (but-for cause)」，則該差別待遇或不利處分不會發生，亦即年齡縱非惟一因素，卻應具十分關鍵之角色，足以造成該就業處分之決定性因素，與其他就業歧視項目適用之「歧視動機」、「混合動機 (mixed motive)」理論有所差別。

至於有關透過言語表達之年齡歧視 (Ageist Comments)，其條件必須包括言詞內容對於年齡顯有歧視，以及表達者具備足以影響僱用決定之身分，並非所有對於年齡具歧視之言語皆可認定為年齡歧視。

Cathy Ventrell-Monsees 也提到，年齡歧視在美國，特別是高科技產業尤為嚴

重，此由全球頂尖科技廠之員工年齡即可見一斑，例如：臉書 Facebook 員工平均年齡 28 歲、領英 LinkedIn 平均年齡 29 歲、谷歌 Google 平均年齡 30 歲、亞馬遜 Amazon 平均年齡 31 歲...，科技大廠也不諱言他們偏好較年輕的工程師，而其招募管道有愈來愈多是透過年輕人慣用的社群網路（social media），亦間接造成中高齡特定族群難以進入該相關領域就業市場。

綜上，年齡歧視在各歧視類別中，堪稱最難解、也是最無力的問題，美國除了針對法規鬆綁及認定條件上趨向嚴格，亦積極宣導年齡歧視意涵以為改善。

三、身心障礙歧視

身心障礙歧視禁止之法源於人權法案第 5 章（Civil Rights Act, Title V），其後於 2008 年制定美國身心障礙者法案（The Americans with Disabilities Act，簡稱 ADA）。

依據 ADA 法案的規定，身心障礙之定義為：因身體或心理之失能（impairment）而實質上限制了個人的主要生活活動（substantially limits a major life activity）。在職場上則須提供相關證明文件以提出請求，而其中「實質上限制」及「主要生活活動」則屬不確定法律概念，須依實際案例情形加以判斷。

主講者 EEOC 外展服務管理師 Joe Bontke 提到，面對身心障礙者職場遭遇之歧視或差別待遇，首先應瞭解人類的「無意識偏見（unconscious bias）」，人類常因個人的自我假設、潛意識的偏好、刻板印象或內隱聯結（limited associations），而傾向以某些特質來判斷他人。對身心障礙者的偏見或刻板印象，常是造成身心障礙者職場遭受歧視的主因。

在美國，身心障礙者遭受歧視的狀況亦十分普遍，Joe 指出，根據 EEOC 的調查，身心障礙者受僱的比率為 17%，一般人受僱的比率則達 63%，其中精神障礙者的受僱率更只有其他障別者的二分之一；身心障礙者順利求職所需經歷之面試次數，為一般人的 10 倍之多。

與性騷擾案件相同的是，雇主防治身心障礙者職場歧視，亦包含應建立無歧視、騷擾及報復的職場環境。除了保障身心障礙者於求職或工作過程中免於歧視

之外，比較特別的是，ADA 法案要求雇主必須提供有需求之身心障礙者「合理調整 (reasonable accommodation)」，例外情形只有在合理調整措施將造成雇主「不必要的困難 (undue hardship)」，則合理調整措施可以不須採行。

合理調整措施的目的，是讓身心障礙者可以運用其能力以達成工作目標，並享有雇主提供的友善措施或福利。ADA 要求雇主須在申請程序、工作環境及福利措施面向提供合理調整措施，項目列舉如下：

1. 提供無障礙設施設備以便利身心障礙者使用，如：斜坡、通道、調整桌椅形式、改變作業平台高度。
2. 工作結構調整或職務再設計。
3. 依身心障礙者之身體狀況，調整工作時間或改為部分工作時間，或以電傳勞動或在家工作方式為之。
4. 調整工作成果評估方式或訓練內容工具。
5. 提供適合學習及工作之輔具或輔助設施，如：更大的螢幕、字體或鍵盤、安裝專屬的翻譯軟體。
6. 轉換至適合之職務或調整工作內容。
7. 提供障礙者更常或更頻繁的休息時間。

於 EXCEL 之 4 天研討會當中，會場外設有各部門及廠商之攤位，其中不乏針對身心障礙者之相關輔具製造銷售廠商，報告人亦體驗其中針對聽障者設計的「電腦對話設備」，該設備藉由雙鍵盤、雙螢幕的設計，讓聽障者與聽障者、以及聽障者與非聽障者間，可透過此設備即時溝通無礙，為職場上提供聽障者便利又實用之輔具。

Joe Bontke 也提醒，在「合理調整」的實務操作中，受僱者須主動提出要求，而非雇主主動提供；雇主可主動關心詢問受僱者需求，受僱者應予明確表達，受僱者並須提出與其失能相關的證明文件，而這些證明文件必需妥善保密。雇主亦有責任針對受僱者提出之要求，評估是否屬於「不必要的困難」。在此過程中，

雙方不斷的溝通與討論是必要的。

至於何謂「不必要的困難」，包括雇主因提供該合理調整而須付出高額成本，或是合理調整所造成廣大的、深層的對於事業經營的干擾或影響；事業單位必須依申請案件逐一審視是否將造成「不必要的困難」。大部份的雇主認為「合理調整」將產生高額成本，然據 EEOC 掌握的資料，實施合理調整的事業單位中，所投入之單一個案合理調整成本為 1-50 美元者佔 19%，51-500 美元者佔 19%，501-1000 美元者佔 19%，1001 至 5000 美元者佔 11%，另合理調整措施完全未產生任何費用者則高達 31%。

相較於我國身心障礙者權益保障法，針對身心障礙者訂有定額僱用規定，藉以保障身心障礙者工作權。美國 ADA 法規則無相關定額進用機制，但 EEOC 也不斷提醒雇主，進用身心障礙者並非如想像中困難，且身心障礙者具有忠誠、穩定、努力的特質，進用身心障礙者亦為企業社會責任的展現，有助於提升企業形象，建構健康、多元及友善職場。

四、職場性騷擾

EEOC 早在 1980 年代即認定「騷擾」係違反人權法案第 7 章第 703 項，並訂有實務執行指引，藉以認定騷擾案件是否成立、以及雇主的防治責任。EEOC 所定指引及見解除了做為 EEOC 執行各項就業平等業務推動之準則外，亦成為各級法院審判相關案件之依據。

依據 EEOC 所定指引，職場性騷擾可界定為兩種形式，一是交換式性騷擾，二是敵意式性騷擾。當個人因為順從或拒絕騷擾行為而影響不同的就業決定，如：僱用、升遷、考績等，可認定為交換式性騷擾。敵意式性騷擾意指騷擾行為構成了對受僱者具冒犯性或脅迫性之工作環境，致影響受僱者工作表現之情形，部分可能導致非自願離職。因此，實務上交換式和敵意式性騷擾之界線並非總是清楚，敵意式性騷擾案件中，如主管或上司濫用其職務上權力要求受害者參與整個事件，亦可能參雜了交換式的特質。

EEOC 外展及訓練管理師 Rodney Klein 提到，性騷擾的構成要件包括客觀

上騷擾的事實及主觀上被騷擾者「不舒服」的感覺，但並非所有與「性」有關的言語或行為都會被認定為性騷擾，只有造成不舒服的感覺，才會構成違反法令的性騷擾行為。如欲論定雇主是否有責，則須以雇主知悉為前提；至於騷擾之事實或「敵意性工作環境（hostile environment）」是否成立，則需進一步依個案事實證據論斷。

Rodney Klein 亦強調，在性騷擾案件中雇主所被課予之責任，具有「轉承責任（Vicarious Liability）」的特質，亦即侵權行為雖非雇主所為，卻仍須為第三人承擔侵權行為責任。只有在特殊狀況下，雇主得以「積極抗辯（Affirmative Defense）」主張其得免責，所謂雇主的「積極抗辯」必須包括雇主已提供合理的預防、糾正及補救關懷等措施，而勞工卻不合理地未能從中受益，於此種情形下，雇主得以免責。

在性騷擾案件認定中，是否形成「敵意性工作環境（hostile environment）」係確認雇主責任的要件之一，「敵意性工作環境」的判定，可從以下各面項加以審酌：

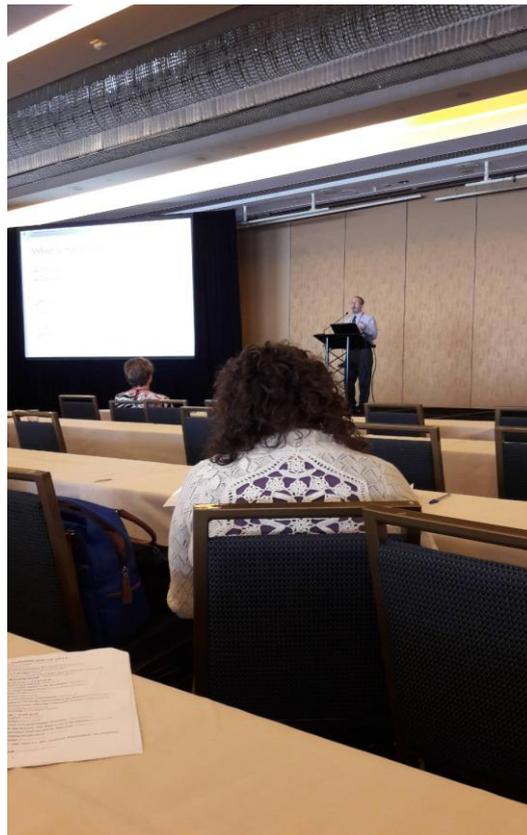
1. 該行為係屬動作或言語、行為發生的頻率、嚴重性、行為者的身分是否為同僚或上司、是否有其他人介入參與、該行為對於受害者工作上的影響程度等加以判斷。
2. 客觀上「合理個人（reasonable person）」的反應：也就是在類似狀況下，以合理客觀的正常反應而言，該當行為是否足以造成冒犯性或脅迫性環境，及影響其工作表現，而認定是否已造成敵意性工作環境。
3. 除非該當行為十分嚴重，否則只有一次的微小事件不一定會構成敵意性工作環境；愈嚴重的行為，愈不需證明其重覆發生性，即可能構成性騷擾；碰觸身體較為私密處，則僅一次即可能構成性騷擾。
4. 但如果屬交換式性騷擾，足以影響就業決定者，僅需一次單一事件即可能構成性騷擾。
5. 如散播、張貼或以電子通訊軟體傳送色情圖片、文章或影片等，因此造

成女性受僱者有被冒犯的感覺，或有物化女性身體及貶損人格等之言語、行為或散播訊息，亦將構成敵意性工作環境。

因此，在性騷擾案件認定中，仍應以具體個案事實為基礎，深入瞭解行為發生之背景脈絡以為判定。

與我國法制相同的是，在性騷擾案件調查過程中，EEOC 之角色除了確定是否構成「敵意性工作環境」外，亦須確認雇主是否採取了立即有效之糾正補救措施。因此，調查之證據應包括：事件發生始末、不舒服感覺之確認、行為之嚴重性及發生頻率、雇主之預防及糾正補救措施為何、受僱者未能從中獲益之原因等。

至於何謂立即有效之糾正補救措施，應包括雇主應及時介入調查、避免類似行為再度發生、提供受害者適度的關懷、相關協助及工作調整、避免雙方報復等。



Rodney Klein 講授「如何執行職場性騷擾調查」課程場景

肆、心得與建議

一、檢視現行就業歧視項目：

我國現行就業歧視禁止之規定於就業服務法第 5 條第 1 項，涵蓋之歧視項目多達 16 項，惟就業服務法制定於民國 81 年，該等歧視項目實反映了當時立法背景，於當前現況卻未必適合，部分歧視項目如階級歧視、思想歧視、宗教歧視及籍貫歧視等，於實務上甚少發生，即便有此類申訴案件亦難以認定，似可檢視調整。反觀美國公民權利法案及相關法規揭示之歧視項目雖僅 8 項，然各該歧視項目之認定法理卻極為清楚明確，爰宜就實務現況及參考 EEOC 法規予以調整。

二、發展就業歧視定義及認定指標：

我國就業平等相關法制，現行於性別工作平等法及就業服務法第 5 條訂有相關規定，其中性別工作平等法有關性別、性傾向及性騷擾之歧視禁止及促進工作平等措施皆已明文規範，惟有關性別以外之其他歧視項目，僅於就業服務法第 5 條第 1 項進行概括規定，尚缺乏歧視項目之定義及具體規範，惟相關救濟程序亦與性別工作平等法不盡一致，實務上屢見困擾。為強化就業平等相關法制，於就業平等法未完成立法前，應就現行就業服務法第 5 條第 1 項所定之各歧視項目內涵加以明確定義，可參考 EEOC 建構之法理，發展出適合我國之各歧視項目態樣及認定指標，以作為各地方勞工行政主管機關審定之參據。

三、研議雇主「合理調整」之實務作法：

EEOC 有關性別、年齡、身心障礙、宗教及基因歧視面項，除了規定雇主不得以各該與工作無關之事由予以歧視外，亦進一步規範雇主應提供相關勞工積極之協助，亦即在工作環境或勞動條件上的各種「合理調整（reasonable accomodation）」，此為相當進步的立法例，可做為我國未來建構無歧視友善職場之推動方向。惟「合理調整」之概念，目前僅身心障礙者權益保障法中有關職務再設計及無障礙環境似有觸及，但仍未周延，更遑論其於歧視類別對象，皆有相當大之發展空間。身心障礙者權利公約（CRPD）之國家報告審查過程中，部分專家學者亦建議未來應朝向將「合理調整」作法納入法規範，亦成為衛福、勞動、

教育等跨部會共同議題。在未修法之前，似可先行研商相關可行作法，以作為未來推動之基礎。

四、持續加強職場平權訓練以營造友善職場：

隨著相關禁止法規之制定及落實，「歧視」事件逐漸偏向內隱而非外顯，如何杜絕歧視之發生，涉及價值澄清與平權意識之提昇。就如同 EEOC 所強調，惟有透過不斷地自覺與澄清，訓練、再訓練，逐步深化社會各界對於特定對象之正確認知，消除偏見（bias）及刻板印象，落實於職場中，才能創造平等無歧視之就業機會與環境。本部每年皆與地方勞工行政主管機關合作辦理職場平權暨性騷擾防治研習會及自辦法令研討會，邀請各地區事業單位人力資源相關人員參與，另辦理職場平權暨性騷擾種子師資培訓研習，期透過法令之宣導及實務案例宣導及訓練，落實立法意旨，強化性別工作平等法及就業服務法就業歧視禁止之實務操作知能，營造無歧視之友善職場。

2016 EXCEL CONFERENCE AGENDA

(Examining Conflicts in Employment Law)

SUNDAY, July 17, 2016

*Pre-Conference Registration (Check In): 3:00 p.m. - 7:00 p.m.

MONDAY, July 18, 2016

Pre-Conference Sessions: 8:30 a.m. - 4:30 p.m.

A. Counselor Refresher Training

Session will meet requirements for eight (8) hours of annual refresher training for counselors as outlined in MD-110.

B. Investigator Refresher Training

Session will meet requirements for eight (8) hours of annual refresher training for investigators as outlined in MD-110.

C. Litigating before the EEOC and MSPB

Session will cover discovery, summary judgment, mixed cases, mixed appeals, settlements and sanctions. Get tips of what to do and what not to do in hearings before the EEOC and the MSPB.

*Conference & Exhibitors Registration (Check In): 3:00 p.m. – 7:00 p.m.

TUESDAY, July 19, 2016

7:30 a.m. – 8:30 a.m. Continental Breakfast

8:30 a.m. – 10:00 a.m. PLENARY SESSIONS

8:30 a.m. – 8:45 a.m. Welcome and Opening Color Guard (with Mayor of S.F.)

8:45 a.m. – 9:15 a.m. Greetings from EEOC Chair Jenny R. Yang and Introduction of Keynote Speaker

9:15 a.m. – 10:00 a.m. Opening Keynote: Technology Industry Leader

10:00 a.m. --- 10:30 a.m. Mid---Morning Break

WORKSHOP SESSION I: 10:30 a.m. – 12:00 p.m.

A. **Just Get a Clue (Investigative Questioning)** (Federal audience)

B. **The Latest Developments in LGBT Rights in the Workplace** (Private/Federal)

C. **Specialized Reasonable Accommodations Issues** (Private/Federal)

D. **FedSep: A Brave New Digital World** (Federal)

E. **Why We Found Discrimination** (Federal)

F. **Let's Make a Deal: The Art of Settlement Negotiations** (Private/Federal)

G. Are you Really an EEO Employer? From the Theoretical to the Practical
(Private)

H. Beneath the Surface: Spotlighting Issues Affecting Vulnerable Workers
(Private)

12:00p.m. --- 1:30 p.m. --- Lunch

WORKSHOP SESSION II: 1:30 p.m. – 3:00 p.m.

A. What’s in Your Counselor’s Toolkit? (Federal)

B. What’s New in Federal Sector Policy (Federal)

C. There’s Something About JAN (Job Accommodation Network) (Federal)

D. The Big Payback Can Lead to the Big Payout: The High Cost of Retaliation
(Private/Federal)

E. Direct and Cross Examination and Other Tips for EEOC Hearings (Federal)

F. Conflict Resolution through Reframing Perspectives (Private/Federal)

G. Facebook Friends, Workplace Enemies (Private/Federal)

H. EEO “CSI”: How to Conduct and Survive the Internal Harassment Investigation (Private/Federal)

3:00p.m.--3:30p.m. --- Mid--Afternoon Break

WORKSHOP SESSION III: 3:30 p.m. – 5:00 p.m.

A. Managing Religious Diversity at Work (Private/Federal)

B. Ask EEOC (Private/Federal)

C. Qualification Standard or Essential Function? (Private/Federal)

D. EEO Training – Helping or Hurting the Work Environment (Private/Federal)

E. Complex Discovery and eDiscovery (Federal)

F. Getting the Most from Managers in Resolving EEO and other Workplace Disputes (Private/Federal)

G. Conducting Internal Employment Eligibility Verification Form Audits
(Private)

H. Legal Update: Significant Cases that Impact Your Organization
(Private/Federal)

WEDNESDAY, July 20, 2016

7:00 a.m. – 8:30 a.m. Continental Breakfast

8:30 a.m. – 10:00 a.m. PLENARY SESSIONS

8:30a.m. – 9:15a.m. Keynote Speaker (Technology Industry Leader or LGBT Leader)

9:15a.m. – 10:00a.m. Plenary EEOC Topic

10:00 a.m. ---10:30 a.m.--- Mid-Morning Break *WORKSHOP*

SESSION IV: 10:30 a.m. – 12:00p.m.

- A. **LGBT Federal Employees: “Lavender Scare” to Civil Rights Protection** (Federal)
- B. **Advanced Dismissal Workshop: Drafting the Model Acceptance/Dismissal Letter** (Federal)
- C. **Barking up the Right Tree: Service Animals in the Workplace** (Private/Federal)
- D. **Litigating Class Actions before EEOC** (Federal)
- E. **The Impact of Employee Engagement on EEO Complaints** (Private/Federal)
- F. **Big Data: What is it and How do we Use it?** (Private/Federal)
- G. **Working 9 to 5: Getting Paid for 9 to 2** (Private/Federal)
- H. **Litigation Priorities from the General Counsel** (Private)

12:00pm---1:30pm ---Lunch

WORKSHOP SESSION V: 1:30 p.m. – 3:00 p.m.

- A. **Ask the AJ** (Federal)
- B. **Without an Anti-Harassment Program, it’s not a Model EEO Workplace** (Federal)
- C. **Do Ask, Do Tell: Strategies for Encouraging Self-Identification of Disability in the Federal Sector**(Federal)
- D. **Labor Pains? Examining Pregnancy Discrimination in the Workplace** (Private/Federal)
- E. **How We Do it: Panel on Federal Agency Investigations.** (Federal)
- F. **Islamophobia** (Federal/Private)
- G. **What I Learned from “Shark Tank”: Marketing your ADR Program** (Private/Federal)
- H. **I Got an Email from the EEOC: Digital Charge System & the EEOC Charge Process** (Private)

3:00 p.m. --- 3:30 p.m. --- Mid---Afternoon Break

WORKSHOP SESSION VI: 3:30 p.m. – 5:00 p.m.

- A. **More than a FAD - Writing Timely and Effective Final Agency Decisions.** (Federal)
- B. **Federal Disability Programs: Essential Elements and Solid Strategies** (Federal)
- C. **Mixed Cases** (Federal)
- D. **The Win-Win Approach to EEO and HR: Building and Maintaining a Collaborative Relationship** (Federal)
- E. **Ethics for Attorneys** (Private/Federal)

- F. **Representation in Mediation** (Private/Federal)
- G. **Dusting off the Employee Handbook** (Private)
- H. **Unlawful Workplace Harassment: (EEOC)** (Private/Federal)

THURSDAY, July 21, 2016, 8:30 a.m. – 10:00 a.m.

PLENARY SESSIONS

8:30 – 9:15 Keynote Speaker (Technology Industry Leader or LGBT Leader)

9:15 – 10:00 Plenary EEOC Topic

WORKSHOP SESSION VII: 10:30 a.m. – 12:00p.m.

- A. **Litigating Complex Attorney Fee Petitions** (Federal)
- B. **Breaking Bad: Creating a Culture of Civility and Professionalism and Why it Matters**(Private/Federal)
- C. **Ask an OFO Appellate Attorney** (Federal)
- D. **Negotiation Research You Can Use to Help Settle Your Case** (Federal/Private audience)
- E. **Human Stories & Their Practical Workplace Applications from the LGBT Community**(Private/Federal)
- F. **Show Me the Money: Pay Transparency** (Private)
- G. **Conflict: An HR/EEO Survival Guide** (Private)
- H. **The Interactive Process: Sounds Easy, Why Is it so Hard?** (Private/Federal)

12:00 p.m. --- 1:30 p.m. --- Lunch

WORKSHOP SESSION VIII: 1:30 p.m. – 3:00 p.m.

- A. **Federal Sector Case Updates** (Federal)
- B. **Making it Personal – Retaliation** (Private/Federal)
- C. **Applying Mediation Techniques in Traditional Counseling** (Private/Federal)
- D. **Everything You Ever Wanted to Know about Form 462 but Were Afraid to Ask** (Federal)
- E. **Micro-aggressions and Micro-inequities at Work: How Can Such Small Things Cause Big Problems?** (Private/Federal)
- F. **EEOC’s Systemic Program** (Private)
- G. **Tricky HR Situations?** (Private/Federal)

3:00 p.m.--- 3:30 p.m. --- Mid---Afternoon Break

WORKSHOP SESSION IX: 3:30 p.m. – 5:00 p.m.

- A. **Mock Hearing** (Federal)
- B. **Managing Leave Abuse – Effectively Addressing Absenteeism** (Private/Federal)

C. Special Emphasis Programs (Federal)

D. Building Blocks of Employee Engagement (Private/Federale)

E. Age Discrimination: 40 is the New 30, Except in the Workplace

(Private/Federal)

F. Managing the Art of Crucial Conversations (Private/Federal)

G. Reality Check: Real Life Cases of Race Discrimination (Private/Federal)



報告人(右)與EXCEL大會演講者Ernest G. Green(中)及美國小型企業處EEO專家Linda Yao(左)合影