

出國報告（出國類別：出席國際會議）

出席美國平等就業機會委員會(EEOC)
2018年就業平等法規檢視討論訓練
研討會(EXCEL Training
Conference)

服務機關：勞動部

姓名職稱：葉翠蘭視察

派赴國家：美國

出國期間：107年7月9日至12日

報告日期：107年10月8日

摘要

美國平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, 以下簡稱 EEOC) 是依據 1964 年制定之民權法第 7 章 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) 設立之獨立聯邦執法機構, 目的在促進全國就業機會平等、防制就業歧視。EEOC 於 1965 年 7 月 2 日開始運作, 由 5 位委員組成, 係總統提名經參議院同意任命, 任期 5 年, 同一政黨者至多 3 人, 主任委員、副主任委員由總統指定, 並設一位檢察長, 負責指揮各地區辦公處檢察人員辦理違反平等就業法律之訴訟案件。另設法律總顧問, 以負責處理 EEOC 之訴訟事宜。檢察長及法律總顧問亦由總統提名經參議院同意任命, 任期 4 年。

EEOC 之重要職責是負責執行聯邦政府之平等就業相關法律, 主要包括 1963 年同酬法 (Equal Pay Act)、1964 年民權法第 7 章 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)、1972 年平等就業機會法 [Equal Employment Opportunity Act]、1978 年懷孕歧視法 [Pregnancy Discrimination Act] 及 1991 年民權法 [Civil Rights Act of 1991])、1967 年就業年齡歧視法 (Age Discrimination in Employment Act)、1973 年復健法 (Rehabilitation Act) 第 501 條及 505 條、1990 年美國身心障礙人士法 (Americans with Disabilities Act) 第 1 章, 以及 2008 年禁止基因資訊歧視法 (Genetic Information Non-Discrimination Act) 第 2 章。EEOC 並負責監督和協調所有聯邦政府的平等就業機會規定、措施和政策, 以及決定是否提出訴訟。一般而言, EEOC 對申訴案件的救濟處理程序包括調解、和解、勸服、行政救濟及訴訟。EEOC 職責範圍包括促進公、私部門就業機會之平等, 但處理公私部門受僱者歧視申訴之程序並不相同。

為提升聯邦政府各機關單位、事業單位以及社會大眾對平等就業之認知，以妥善預防就業歧視，EEOC 設有專責訓練機構 (EEOC Training Institute)，提供各類教育訓練。其中最主要的是每年辦理之「就業平等法規檢視討論訓練研討會」(Examining Conflicts in Employment Laws Training Conference，簡稱 EXCEL Training Conference，EXCEL 訓練研討會)，EXCEL 訓練研討會之參加對象為美國聯邦機構及私部門中與平等僱用工作相關之人員(Equal Employment Officers)，包括管理階層、從業人員、人力資源管理人員、律師及替代爭議解決辦法(Alternative Dispute Resolution)之執行人員。

2018 年 EXCEL 訓練研討會於美國華盛頓特區(Washington D.C.)舉辦，為期 4 天，透過重要法規檢視及個案研討等方式，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，強化就業歧視申訴案件之調查、處理及個案認定等實務知能。

本年度訓練研討會重點議題如下：

- 一、職場性騷擾
- 二、報復歧視
- 三、合理調整

本報告提出政策建議如下：

- 一、研議輔導微型事業單位落實職場性騷擾防治之具體作法
- 二、研議雇主為性騷擾行為人時之適當處理機制
- 三、探討及研議合理調整法制化之具體作法
- 四、深化職場平權教育訓練
- 五、加強宣導職場平權多樣性

目 錄

| | | |
|----|--------------------------|----|
| 壹、 | 出國目的 | 4 |
| 貳、 | EXCEL 訓練研討會議程 | 6 |
| 參、 | 會議研討重點 | 9 |
| 一、 | 職場性騷擾 | 9 |
| 二、 | 報復歧視 | 11 |
| 三、 | 合理調整 | 12 |
| 肆、 | 心得及建議 | 16 |
| 一、 | 研議輔導微型事業單位落實職場性騷擾防治之具體作法 | 16 |
| 二、 | 研議雇主為性騷擾行為人時之適當處理機制 | 17 |
| 三、 | 探討及研議合理調整法制化之具體作法 | 18 |
| 四、 | 深化職場平權教育訓練 | 19 |
| 五、 | 加強宣導職場平權多樣性 | 19 |
| 伍、 | 附錄 | 21 |

壹、出國目的

為保障國民享有平等之就業機會，我國就業服務法第 5 條第 1 項明定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。針對性別及性傾向歧視之禁止，亦於性別工作平等法中訂定歧視禁止及職場性騷擾防治專章加以規範。另身心障礙者權益保障法第 16 條第 1 項明定，對身心障礙者接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視對待。以上係我國現行主要就業歧視禁止之相關法規，另因應高齡化及少子化之社會趨勢，為提升勞動力參與，刻正研擬中高齡者及高齡者就業法，並納入禁止就業年齡歧視專章規範，以加強促進中高齡者及高齡者投入勞動市場，提升勞動參與率。

依據歷年就業歧視申訴案件統計結果，我國就業歧視申訴類型以性別歧視、年齡歧視及身心障礙歧視等 3 類居多，歧視是否成立，係由各地方勞工行政主管機關設置之就業歧視評議委員會或性別工作平等會依相關規定及個案事實認定。惟我國對於各項歧視之實質內涵定義及認定標準尚無建立通用準則，而混合類型之歧視申訴案件，其法規適用、具體事證之查明及認定等處理過程亦遭遇較多困難。

美國有關就業平等之立法及制度，屬目前歐美各國中最完善者，其所建構之歧視禁止規範、指導原則、申訴調查處理及救濟程序等制度建構，值得我國借鏡學習。為加強瞭解美國平等就業之勞動情勢、相關勞動議題及推動平等就業之實務運作情形，本部自 2016 年(第 19 屆)起派員參與就業平等法規檢視討論訓練研討會 (Examining Conflicts in Employment Laws ，以下簡稱 EXCEL 訓練研討

會)，期能獲取最新法令及實務資訊，並透過參與會議，與相關專業人員交流，建立國際聯絡管道，以利參考規劃我國就業平等政策及推動相關措施。

貳、EXCEL 訓練研討會議程

EEOC 每年舉辦之 EXCEL 訓練研討會，是 EEOC 訓練機構最重要之訓練課程，主要參加對象為美國聯邦機構及私部門中與平等僱用工作相關之人員(Equal Employment Officers)，包括管理階層、從業人員、人力資源管理人員、律師及替代爭議解決辦法(Alternative Dispute Resolution)之執行人員。2018 年(第 21 屆) EXCEL 訓練研討會於華盛頓特區(Washington D.C.)舉辦，自 7 月 9 日至 12 日，為期 4 日，4 天訓練研討會行程包含 2 種會前訓練課程、3 場全體會議及 72 單元之專題研討工作坊課程，涵蓋職場歧視、性騷擾、負面職場文化、報復歧視、合理調整、女性勞動參與等多元議題。

7 月 9 日為會前在職訓練課程，分為諮詢者在職訓練 (Counselor Refresher Training) 及調查者在職訓練 (Investigator Refresher Training)。報告人選擇參加調查者在職訓練課程，以瞭解及參考美國實務作法。本次調查者在職訓練課程以職場性騷擾之認定及調查為主軸，內容包括：1. 職場性騷擾之定義與性騷擾行為之判斷 2. 職場性騷擾事件調查 3. 性騷擾成立之判定 4. 擬定性騷擾調查計畫 5. 對性騷擾行為人之調查以及 6. 報復歧視禁止等。課程詳細說明職場性騷擾之定義、受害者與加害者之界定、進行事實調查之工具及技術、證人訪談技巧、培養調查人員之敏感度與彈性、取得具可信度之證據方法、如何避免報復歧視等。

自 7 月 10 至 12 共 3 日之專題研討工作坊，每日上午 8 點 30 分至 10 點皆以全體會議方式展開，並由 EEOC 主席及就業平等相關領域之專家發表開幕主題演說，之後則有三時段之專題工作坊，同一時段皆有 8 場次不同之專題，供與會者依個人需求自由選擇參加。

7月9日之開幕典禮，首先由 EEOC 委員會主席 Victoria A. Lipnic 發表演說，Victoria A. Lipnic 於 2010 年 4 月開始，即由美國參議院同意擔任 EEOC 委員會委員，2017 年 1 月 25 日經美國總統 Donald J. Trump 任命為 EEOC 委員會主席。Victoria A. Lipnic 在聯邦勞動法和就業法相關領域擁有相當豐富廣泛的專業資歷，2002 年至 2009 年間，於美國聯邦政府單位擔任重要幕僚職務，負責監督及推動勞工工資工時、勞動條件及就業平等政策實施計畫之有效執行。於任職 EEOC 委員會委員後，致力落實推動多項重要勞動議題，包括身心障礙法案(Americans with Disabilities Act：ADA)之合理調整關規範、職場性騷擾防治、社會媒體在職場中的角色與影響、大數據在職場中的運用等。Victoria A. Lipnic 在致詞時宣達 EEOC 持續關注及努力提升勞工權益保障，並勉勵各界與會者善用 EEOC 教育訓練資源，加強精進專業能力。

報告人於開幕典禮會後向 EEOC 委員會主席 Victoria A. Lipnic 致意，並於會中就我國就業平等法制、主要爭議議題及增列就業歧視禁止項目等修法可能性向多位 EEOC 專家講者請益，表達日後我國如有相關業務疑義，期望能與該會有關單位人員有更多合作交流機會。



EEOC 委員會主席 Victoria A. Lipnic 於全體大會發表演說



左：報告人與 EEOC 委員會主席 Victoria A. Lipnic 合影



右：報告人於會場報到處留影

參、會議研討重點

本訓練研討會議，除開放部分學員參加之會前訓練及全體會議以外，主軸為各專題工作坊，全程共計 72 單元之專題，由與會者依個人需求選擇主題參加。報告人選擇參加之專題討論課程主要包括職場性騷擾防治、雇主報復歧視禁止、合理調整等議題，會議研討重點摘述如下：

一、職場性騷擾

2017 年美國好萊塢演藝人員引爆的「MeToo」運動不斷延燒，越來越多名人勇敢說出自己曾受性侵、性騷擾的遭遇，有如星火燎原，演變成全球性終止性別暴力的女權社會運動。講師由此一社會矚目之社會運動談起，指出職場性騷擾問題之嚴重性及職場性騷擾防治之重要性，並以淺顯易懂之說明，說明職場性騷擾事件之類型及法定責任歸屬如何認定。

依照 EEOC 的定義，職場性騷擾可分為以下四種類型：（一）具有性意涵的交換條件：上司提出不受歡迎的性要求，且告訴受僱者想保留目前的工作或獲得升遷，必須順從這些要求，如果不從則以不利處分做為報復。（二）敵意性的工作環境：指主管或同事以性或與性相關之事項，做為明示或暗示的互動題材，而造成不悅或反感的不友善工作場所。（三）性徇私：上司只獎賞那些順從其性要求的員工，而那些不順從性要求的員工則無法獲得獎賞或升遷的機會。（四）非受僱員工的性騷擾：員工因執行職務，而受到公司以外之人的性騷擾，譬如顧客、包商等。不只是上下屬或同事間會發生職場性騷擾，也可能是由顧客、合作廠商，甚至一般公眾造成。雖然職場性騷擾也有可能發生在同性之間，但女性通常仍是這類事件的主要受害者，因此，此類性騷擾事件同時也被視為一種性別歧視。

EEOC 於 1980 年頒布之指導原則中，除將職場性騷擾行為加以界定，並提出職場性騷擾構成要件之認定與判斷原則，依事件之本質及事件發生之背景等個案事實行為認定。有關雇主責任之認定，則是根據性騷擾行為人究屬被害人之管理監督者 (supervisors) 或雇主之代理人 (agents)、同事 (co-workers or fellow employees) 或非受僱者 (non-employees) 等身分，而區分不同之責任範圍。當行為人是雇主本身、雇主之管理監督者及具有雇主代理人身分時，則不論被指控之行為係經雇主授權或甚至明確禁止，也不問雇主是否實際知悉或推定應知悉此類行為之發生，雇主均應負絕對之法律責任。EEOC 將透過審查特定之僱用關係 (employment relationship)，以及個人所從事之工作機能 (job functions) 等要件，認定管理監督者或雇主代理人身分。至於在同事間或非受僱者發生性騷擾行為時，實務認定上雇主之法律責任相對減輕許多。EEOC 在處理此類案件時，通常都會考慮雇主能夠掌握全局之程度，以及其所應負擔之其他法律責任等。

即使 Me Too 運動使許多性騷擾議題受到重視，但普遍而言，社會上仍潛藏著許多檯面下的性騷擾事件，EEOC 資深外展教育專家指出，根據調查，性騷擾事件中的受害者每 4 人中有 3 人不會提出申訴，甚至不曾向同事、朋友等揭露，受害者基於各種因素選擇不發聲，包括為躲避性騷擾行為人、否認或淡化性騷擾事件、忽視感受或試圖降低性騷擾事件對個人的影響以及對社會的不信任等等。有鑑於此，EEOC 亦持續將職場性騷擾防治列為教育訓練之重點工作之一，希望透過更多的意識提升教育工作，作為職場性騷擾受害者堅強的後盾，共同努力遏止職場性騷擾。

二、報復歧視

美國禁止就業歧視相關法律皆訂有禁止雇主針對歧視申訴之報復行為，然而近年來此類申訴案件量仍居高不下，以 EEOC 近 3 年之受理案件數比較，2015 受理報復歧視申訴案件數占全部申訴案件數之比率為 44.5%，2016 年為 45.9%，2017 年為 48.8%，有逐年增加之趨勢，因此對雇主報復歧視申訴行為之防範，是美國現行就業平等政策重要議題之一。

講師 Dr. Morgan Walls-Dines 開宗明義說明「報復歧視」之法律定義，即雇主不得對於反歧視者(處理歧視申訴案件、參與歧視申訴者)進行報復(解僱、降職、騷擾等)行為。報復歧視禁止之重要性，在於透過修復式正義，提供受害者發聲管道，加強歧視禁止之防制成效。講師指出，欲有效防範雇主或員工之間歧視及報復行為，必須先瞭解其成因，因此，本課程以心理學角度探討報復心理，並著重組織文化之改善以事先預防報復行為之發生。

首先，報復心理之內在歸因，包括情緒不穩定性、自責、恐懼、自我概念、社會角色、個人主義等影響因素，外在歸因則包括相對地位、權力及組織正義等影響因素。而尋求報復的 7 個原因，包括：1. 將犯罪行為歸因為私人問題 2. 以內在歸因解釋爭執 3. 自制能力的強弱與尋求報復相關 4. 報復有時帶來滿足感 5. 被申訴對身分帶來威脅 6. 好鬥的性格容易導致報復行為 7. 報復行為可能是自以為「正義」的一種表現等。

在對於報復心理有初步瞭解之後，講師進一步針對事業單位在實務上如何避免報復行為給予幾項指導原則，包括：1. 避免大庭廣眾之下討論、指責 2. 注意不要孤立任何員工 3. 注意不要否認歧視事件之發生 4. 不要干涉 EEO 處理過程 5. 提供正確訊息給調查者、機構高層、以及法官 6. 禁止威脅任何與訴訟程序有關聯的人員 7. 禁止透漏 EEO 消息給予非必要人士。

Dr.Morgan Walls-Dines 在課程總結時強調職場爭議的解決必須掌握時效，此外，欲有效的去除報復歧視，組織的態度必須先改變，友善的組織文化及組織正義須能激發員工信心，而 EEOC 亦持續致力提供問題解決資訊及推動以同理心為基礎設計內容之相關管理訓練，期能從根源防止報復歧視行為之發生。

三、合理調整

本次研討會探討合理調整主題，由 EEOC 法律諮詢辦公室資深律師顧問 Jeanne Goldberg 主講，講述內容包括身心障礙、懷孕、宗教等三類(對象)之合理調整。依據 EEOC 統計，其近 5 年來受理身心障礙就業歧視申訴案件，自 2013 年受理 25,957 件(占比 27.7%)，至 2017 年受理 26,838 件(占比 31.9%)，有逐年上升之趨勢，顯見美國社會中身心障礙就業歧視議題逐漸受到重視，故在本講題中講師以較多篇幅解析身心障礙者合理調整之內容。另有關於懷孕工作者之合理調整，類似我國性別工作平等法安胎休養請假、產前產檢假等權益保障，以及勞動基準法轉調較輕易工作等特別保護措施。至於宗教面向的合理調整，我國國情尚無類似重大議題，爰不在本文中介紹。又鑑於我國甫於 2016 年底完成身心障礙者權利公約初次國家報告並於 2017 年提交國際審查委員審查完畢，國際審查委員意見有關促請我國將身心障礙者合理調整法制化之意見，受到身心障礙權利倡議團體及專家學者等高度關注及重視，爰就講師簡介美國身心障礙者職場合理調整相關規定可供我國法制研擬參考部分，摘要說明如下：

依據美國身心障礙人士法(Americans with Disabilities Act)，「合理調整」的內涵應包括：

- (A) 事業單位提供一般員工使用之現有設施可以被身心障礙者使用。

(B)職務再設計、部分工時或更改工作流程、重新指派空缺的職位、取得或修改設備或裝置、適當的調整或修改考核、訓練資源或政策、提供適合的朗讀者或口譯員，以及其他容納身心障礙者的相似措施。

有關雇主提供身心障礙者合理調整遭遇「非常困境」(undue hardship)之判斷標準，包括考量下列各項因素時，存在顯著的困難或花費：

(A)所需的成本。

(B)設施或涉及提供合理調整設施之總體財務資源；設施內僱用之人數；支出與資源的影響，或者提供容納措施之後對於設施營運的影響等。

(C)事業體總體財務資源、企業規模與其員工間的比率；設施的數量、種類與地點等。

(D)事業體之營運種類，包括組成、結構，以及其勞動力功能；區域地理分布的離散程度、行政、財務關係等。

有關雇主提供合理調整與歧視禁止規範之適用關係，一般性原則如下：

(A)雇主對求職人或所僱用員工，於進用、陞遷、解僱、員工補償、工作訓練以及其他條件或狀況下，不得以身心障礙為由予以歧視。

(B)不得以身心障礙為區隔限制，對求職人或所僱用員工之機會或身分產生不利影響。

(C)工作準則或行政方法具有導致身心障礙歧視之結果。

(D)拒絕提供合理調整予符合資格之身心障礙求職者或員工，除非雇主可以說明調整措施將成為事業體之過度負擔。

(E)因需要對身心障礙求職人或受僱者提供合理調整，而對其他符合職務能力與工作資格之身心障礙者之就業機會造成阻礙。

(F)以非與職務相關之體能、健康檢測篩選及決定僱用條件。



報告人與 EEOC 孟菲斯區辦事處(Memphis District Office Equal Employment Opportunity Commission)外展教育經理(Outreach & Education Manager)Debra Finney 合影



The (Social) Science of Reprisal Discrimination: An Overview 上課場景



Reasonable Accommodation Triple Threat: Disability, Pregnancy and Religion 上課場景

肆、心得及建議

美國之就業歧視禁止法制，立法形式包括聯邦立法及各州立法，歧視禁止項目包括種族、膚色、性別、宗教、原屬國籍、年齡、身心障礙及基因資訊等。制度設計透過 EEOC 執行及落實就業歧視防制工作，申訴案件之救濟程序包括調解、和解、勸服、行政救濟及訴訟，另申訴案件經 EEOC 同意後可至聯邦法院或由 EEOC 代表提出司法訴訟，美國現行制度是目前歐美各國中相關法制制度建立最完善者。EEOC 並針對就業歧視之重要爭議議題訂頒指導原則，包括性別歧視、宗教歧視、原屬國籍歧視、受僱者選用程序、禁止雇主報復等執法指導原則，以及其他政策性指令及雇主遵循手冊。此外，EEOC 專責教育訓練機構更致力推動多元化的政策宣導及各類外展教育訓練等工作。美國積極推動就業平等、防制就業歧視之作法，頗多值得我國參考學習之處，報告人就參與 EXCEL 訓練研討會所見及與會交流內容，提出對我國就業平等法制及實務作法之建議：

一、研議輔導微型事業單位落實職場性騷擾防治之具體作法

依據我國性別工作平等法規定，雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 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。該法並對違反規定之雇主訂有嚴格之罰則，因此雇主依法有保障員工免於受性騷擾的責任，但實務上對微型企業或家庭雇主而言，屢屢發生適用困境，建議參考美國作法，針對小型事業單位推動防治職場性騷擾措施，透過研訂職場性騷擾防治檢核表或處理注意事項提供具體作法指引，以美國發展之雇主防治職場性騷擾措施檢核表 (CHECKLISTS FOR EMPLOYERS) 為例 (詳參 https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf)，該檢核表

內容概分為「領導與責任性」、「性騷擾防治政策」、「性騷擾申訴及調查處理」、「法令遵循訓練」等四大面向，透過輔導雇主自我評估，檢視雇主對職場性騷擾事件之預防與處理是否完善，例如其中有關「性騷擾申訴及調查處理」面向之各項檢視項目，包括事業單位「全資源投入處理並接納職場性騷擾申訴事件」、「雇主審慎處理之態度」、「經妥善訓練之調查處理人員」、「即時回應及調查」、「保護隱私」、「禁止報復」、「適當的回應與溝通」等詳細檢視項目及作法，可借鏡參考之。

此外，亦可邀請專家學者編撰職場性騷擾預防及補救措施之案例故事，納入每年針對事業單位辦理之職場平權暨性騷擾防治研習會之教材，使雇主可確切瞭解履行法定責任與義務之具體作法。

二、研議雇主為性騷擾行為人時之適當處理機制

我國現行性別工作平等法針對職場性騷擾防治，係課予雇主責任，近年於職場性騷擾申訴救濟處理中遭遇重大爭議問題者，係雇主為行為人時，其適用性別工作平等法之處理方式，實務上，主管機關針對雇主有無善盡職場性騷擾防治責任(採取立即有效之糾正及補救措施)；而非針對雇主所為之性騷擾事實行為依法論處，惟屢有雇主巧辯或混淆法令規定，誤以性騷擾事實行為成立為論處依據，縱為行政救濟機關之法律見解亦非無疑，在現行性別工作平等法立法目的及保護法益規範之下，如何落實使雇主履行法定責任義務，以及凝聚救濟機關間之共識，是目前遭遇最困難的議題。另參考美國法制上課雇主法律責任是視其控制能力及所採取之措施而定，基於雇主為性騷擾行為人時，對其所應負擔之法定責任是否具有可期待性，易衍生疑義，是否參考性別平等教育法

直接適用外部救濟途徑，或給予申訴人選擇權，得適用性騷擾防治法規定，尚有思考及討論空間。

三、探討及研議合理調整法制化之具體作法

聯合國於 2006 年 12 月 13 日通過「身心障礙者權利公約(CRPD)」，我國則於 2014 年 12 月 3 日施行「身心障礙者權利公約施行法」，並於 2016 年完成初次國家報告，2017 年 10 月間接受國際審查委員進行初次國家報告審查。依據國際審查會議結論性意見，其中最重要的議題之一，即為「將雇主不提供身心障礙者合理調整納入歧視禁止之相關法規範」。鑑於我國身心障礙者權益保障法對於身心障礙歧視禁止以及職場合理調整已有相關規範，對雇主違反身心障礙就業歧視禁止規定亦訂有罰則，惟該法有關雇主提供身心障礙者職場合理調整措施規定，係屬鼓勵及補助辦理性質，尚無罰則規定。身心障礙者權利公約主政機關衛生福利部業訂定辦理期程，針對合理調整法制化議題，於 107 年底前彙集各部會意見，研修身心障礙者權益保障法各章節相關規定，中長程計畫由該法各目的事業主管機關檢視及研修所管法規範，勞動部就該法所涉職場合理調整及就業歧視禁止規範，亦將由業管單位配合研提相關意見辦理。值得注意的是，針對「將雇主不提供身心障礙者合理調整納入歧視禁止之相關法規範」之意見，如參考美國作法，職場合理調整之提供尚須考量雇主之「非常困境」(undue hardship)，例如非龐大資本支出、非新設置職缺等等，即「合理調整」須為「合理負擔」，並非將雇主不提供合理調整逕認為歧視，在研議合理調整法制化過程中，應注意其衡平性及可期待性。

四、深化職場平權教育訓練

依我國就業平等法制，就業歧視申訴案件之受理及就業歧視成立與否，係由各地方勞工行政主管機關設置之就業歧視評議委員會或性別工作平等會依相關規定及個案事實認定辦理。為提升我國辦理職場平權業務人員之專業知能，勞動部每年辦理全國勞工行政人員職場平權法令研習會、種子師資等在職訓練研習，惟地方行政主管機關大多缺乏專責人力辦理職場平權業務，承辦人員業務龐雜，人員更替頻繁，又我國對於各項歧視之實質內涵定義及認定標準尚無建立通用準則，而混合型之歧視申訴案件，其法規適用、具體事證之查明及認定等處理過程亦遭遇較多困難，故如何規劃符合地方勞工行政人員實際需要之在職訓練，極具重要性。建議未來辦理相關在職訓練，除增進勞工行政人員對現行法規之基礎認識，可增加個案研討模式，事先蒐集各地方勞工行政主管機關實務上常見或重要爭議問題案例，納入課程規劃，形成主題式之討論題材(例如職場性騷擾防治法規適用疑義案例、混合類型歧視申訴案件處理、常見認定困難歧視項目之認定標準等)，亦可透過獎勵補助地方政府辦理防制就業歧視計畫之經費，鼓勵其針對實務處理較困難或特殊之案例規劃辦理主題研討計畫，或邀請專家學者就學術上相關議題之研究結果及建議進行分享交流，以確實提升整體專業知能。

五、加強宣導職場平權多樣性

隨著職場性別平權意識逐漸提升，許多國家政府皆持續立法推動各項母性保護措施以促進職場平權，並且針對違法雇主訂有罰則。為增進事業單位對性別工作平等、就業歧視禁止及職場平權措施等法令規範之認知，我國勞動部每年與地方勞工行政主管機關共同辦理職場平權暨性騷擾防治研習，同時亦透過平面媒體、電視廣告、廣播、宣導短片、網路媒體等多元宣導管道，推廣職場平權法定權益

保障規範及相關措施，以提昇社會大眾職場平權意識。然而另一方面，當母性特別保護措施愈多，也愈有可能發生潛在影響雇主僱用女性之意願，反而使女性之就業機會受到阻礙，因此，未來在宣導層面應不侷限於法令內容之宣導，可思考納入「認識與瞭解職場之多樣性，以及其重要性與影響」等相關內容，使事業單位及社會大眾更認識與接納職場平權存在之意義與價值，建立更融合之友善職場環境。

伍、附錄

附錄一：報告人參加 2018 年美國平等就業機會委員會(EEOC) 法規檢視討論訓練研討會 (2018 Annual EXCEL Training Conference) 交流內容摘要

附錄二：2018 年美國平等就業機會委員會 (EEOC) 法規檢視討論訓練研討會 (2018 Annual EXCEL Training Conference) 議程

附錄一：報告人參加 2018 年美國平等就業機會委員會(EEOC) 法規檢視討論訓練研討會 (2018 Annual EXCEL Training Conference) 交流內容摘要

Q1 –Do you think that the appeals of gender discrimination in employment reflect the status quo in the society ? What are the factors affecting victims' willingness to file an appeal ?

While EEOC has not done any studies on why someone may or may not bring forth an allegation of gender discrimination to us, our statistics for the last several years indicate that the percentage of our claims that are about gender discrimination has remained about the same, year-to-year.

<https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>

In 2015 our agency convened a Select Task Force on Harassment. They heard from experts in a variety of arenas and issued a report in June 2016 that outlined their findings and recommendations. One thing that came from this regarding gender-based harassment was that 3 out of 4 persons who experience it, do not report it. The report identified some common reasons for non-reporting.

"Workplace Harassment Too Often Goes Unreported. Common workplace-based responses by those who experience sex-based harassment are to avoid the harasser, deny or downplay the gravity of the situation, or attempt to ignore, forget, or endure the behavior. The least common response to harassment is to take some formal action – either to report the harassment internally or file a

formal legal complaint. Roughly three out of four individuals who experienced harassment never even talked to a supervisor, manager, or union representative about the harassing conduct. Employees who experience harassment fail to report the harassing behavior or to file a complaint because they fear disbelief of their claim, inaction on their claim, blame, or social or professional retaliation."

The report can be found here:

https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf

Q2 - As we know that, with the rising awareness of gender equality in employment, many governments have continued to pass the legislations to promote various measures to improve the gender equality in employment. Those employers who break the legislations also receive punishments. However, these legislations and punishments lead to employers' unwillingness to hire female employees, which reduce their opportunities of employment. Are there any advice or suggestions to make a balance ?

This is a tough one. Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, has prohibited discrimination based on gender since it passed in 1964. In 1978 there was an amendment, The Pregnancy Discrimination Act, that prohibited discrimination based on pregnancy. Over the years there have been court rulings and guidance that also extends protections to the LGBTQ individuals in the workplace. While we do not have definitive data on this, we have had cases

where employers have not wanted to hire a younger female because of the fear that she will get pregnant and take maternity leave. We have had cases where an employer did not want to return an employee to work following maternity leave for fear that the employee would start missing work because of the new baby.

Our efforts in Outreach and Education are to educate our stakeholders (employers, employees, advocacy groups) about the laws and to encourage diversity in the workplace.

Q3 –In Taiwan, it is very common to hire migrant workers to carry out caring work. However, we often receive appeals from migrant workers against employers. According to the laws of Taiwan, employers should take the responsibility of keep employees from sexual harassment and there are strict regulations for violators. However, it is difficult for micro-enterprises or families who hire caregivers to abide by above-mentioned regulations. My question is that -How do you deal with the cases that employers harass caring workers in the States ? Are there relevant laws or regulations ?

The laws that we enforce require that there be at least 15 employees (20 if Age Discrimination and only 1 is needed for Equal Pay). So all situations involving in home care for a family (nanny, housekeeper, etc.) are not covered by the laws we enforce. There are some state level laws in states across the country that

may address these issues but none that the EEOC enforces.

We do work with our migrant and immigrant communities to educate them on the laws that do protect them in the workplace. In fact, it is one of our Enforcement and Litigation Priorities identified in our Strategic Enforcement Plan which you can read here:

<https://www.eeoc.gov/eeoc/plan/sep-2017.cfm>

Also, if those workers are here on a work visa to function as a caregiver or housekeeper, there may be certain rules and regulations regarding that specific visa that could protect the individual. Frequently, the visa sought is an H2B Non Immigrant Visa. The Department of Labor oversees this program. I am not qualified to speak on their requirements. Here is a link to some information from their website.

<https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2b.cfm>

附錄二：2018 年美國平等就業機會委員會（EEOC）法規檢視
討論訓練研討會（2018 Annual EXCEL Training Conference）
議程

2018 EXCEL TRAINING CONFERENCE AGENDA

(EXamining Conflicts in Employment Law)

| SPECIALTY TRACKS | |
|---|--|
| Hearings Preparation Track Tuesday, July 10, 2018 - Thursday, July 12, 2018 10:30a.m. – 4:30p.m. Embassy | MD-715: Barrier Analysis Tuesday, July 10, 2018 - Wednesday, July 11, 2018 10:30a.m. – 4:30p.m. Fairchild |

The Registration Desk is available Monday, July 9 - Thursday, July 12, 2018 from 7:00a.m. – 5:00p.m.

MONDAY, July 9, 2018

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

- Counselor Refresher Training** Monroe
- Counselor Refresher Training** Gunston
- Investigator Refresher Training** Georgetown
- Litigating before the EEOC and MSPB** Holmead

TUESDAY, July 10, 2018

International Ballroom Center

- 7:00 a.m. – 8:30 a.m. Continental Breakfast
- 8:30 a.m. – 10:15 a.m. PLENARY SESSIONS**
- 8:30 a.m. – 8:45 a.m. Welcome and Opening Color Guard
- 8:45 a.m. – 8:55 a.m. Greetings from EEOC Acting Chair Victoria Lipnic and Introduction of Keynote Speaker
- 8:55 a.m. – 9:25 a.m. *Johnnie B. “Dusty” Baker, Jr., A Journey through Civil Rights and Baseball*
- 9:30 a.m. – 10:15 a.m. *Lenora Billings-Harris, Maximizing the Power of Inclusion by Uncovering the Impact of Unconscious Bias*

10:15 a.m. - 10:30 a.m. Mid-Morning Break International Terrace

WORKSHOP SESSION 1: 10:30 a.m. – 12:00p.m.

- 1A: Pride, or Prejudice? Symbols and Workplace Discrimination International Ballroom East**
- 1B: Basic Theories of Discrimination International Ballroom West**
- ✓ **1C: Establishing an Effective Federal Agency Anti-Harassment Program Georgetown**
- 1D: Turning Barriers into Bridges: Innovative Techniques to Accelerate D&I Outcomes Gunston**
- 1E: What to Do (or Not) at an EEOC Hearing Lincoln**
- 1F: The Multi-Generational Workplace: Turning Challenges into Opportunities Jefferson**
- 1G: Managing Leaves of Absence and other Challenges under the FMLA and ADA Monroe**
- 1H: The No Puns All Facts Medical Marijuana Session You Won't Want to Miss Cabinet**

12:00p.m. - 1:30 p.m. Lunch International Ballroom Center

WORKSHOP SESSION 2: 1:30 p.m. – 3:00 p.m.

- 2A: What's New in the Federal Sector International Ballroom West**
- 2B: The ABCs of FAD Writing, Part 1 Jefferson**
- 2C: Dexterity-Related Disabilities (Sit/Stand Equipment) Cabinet**
- ✓ **2D: Harassment 2018: An Update International Ballroom East**
- 2E: When Summary Judgement is Effective and When it is Not Gunston**
- 2F: The Power of a Good Apology: It's More Than Just Saying "I'm Sorry" Lincoln**
- 2G: The Deep Dive into Social Media in the Workplace Georgetown**
- 2H: Tricky HR Situations: Age Discrimination Edition Monroe**

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

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

- ✓ **3A: Hot Topics in Sex Discrimination International Ballroom East**
- 3B: The ABCs of FAD Writing, Part 2 Gunston**
- 3C: Beyond the Diagnosis: A Transparent Look at Job Accommodations for Mental Health Georgetown**
- 3D: It's a Mixed-Up World: Understanding Mixed Cases Lincoln**
- 3E: Why We Found Discrimination International Ballroom West**
- 3F: Managing the Multi-Party Negotiation Dance: Tips and Techniques for Mediation Cabinet**

3G: Harassment Investigations 101 Jefferson

3F: Tricky HR Situations: Hiring Issues Edition Monroe

5:30 p.m. – 6:30 p.m. 2018 EXCEL Conference Reception International Terrace

WEDNESDAY, July 11, 2018

International Ballroom Center

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

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

8:30 a.m. – 9:15 a.m. *EEOC 2018 Update, Acting Chair, EEOC Victoria Lipnic*

9:15 a.m. – 10:00 a.m. *The Next Generation of Harassment Prevention, Acting Chair Lipnic and Commissioner Chai Feldblum*

10:15 a.m. - 10:30 a.m. Mid-Morning Break International Terrace

WORKSHOP SESSION 4: 10:30 a.m. – 12:00p.m.

4A: Ask the Administrative Judges (AJs) Cabinet

4B: MD-715: Barrier Analysis Georgetown

4C: Gaining Strength Through Diversity: Inclusion in the Workplace International Ballroom East

4D: Accept This! A Dialog on Acceptance and Dismissal Issues Lincoln

4E: Understanding ADA, FMLA, and USERRA Protections for Veterans Gunston

~~4F:~~ Settlement Strategies in EEOC Cases or the Early Bird Gets the Worm Jefferson

~~4G:~~ The Hidden Factor in Everyday Employment Decisions: Implicit Bias and Microaggressions International Ballroom West

~~4H:~~ Legal Update: The ADA Edition Monroe

12:00 p.m. - 1:30 p.m. Lunch International Ballroom Center

12:30 p.m. - 1:00 p.m.: Marketing Preview of EEOC's Respectful Workplace Training (*This is not a session*)

WORKSHOP SESSION 5: 1:30 p.m. – 3:00 p.m.

5A: Ask OFO Cabinet

5B: Understanding and Addressing Sexual Harassment in the Federal Workplace Georgetown

√5C: Reasonable Accommodation Triple Threat: Disability, Pregnancy and Religion International Ballroom East

- 5D: What EEO Counselors Should Do When Harassment is Alleged? International Ballroom West
- 5E: Litigating Class Actions before EEOC Gunston
- 5F: Conflict Coaching as an ADR Technique Jefferson
- 5G: Sure Fire Strategies for Responding to EEOC Charges Monroe
- 5H: ADA & the Opioid Crisis Lincoln

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

WORKSHOP SESSION 6: 3:30 p.m. – 5:00 p.m.

- 6A: Data Storytelling Using Data Visualization Jefferson
- 6B: A Guide to the Compliance Process Lincoln
- 6C: What’s So Special about Special Emphasis Programs Georgetown
- 6D: The Intricacies of Relief: Complex Remedies in the Federal Sector Monroe
- 6E: When the Walls Come Down – Reasonable Accommodations in Open Offices
International Ballroom East
- 6F: Game On: Scoring on the Field of Conflict International Ballroom West
- ✓6G: Histories; Mysteries; Fun Facts; Little Known Nuggets; Politics; and Important Cases in EEO
Laws Cabinet
- 6H: Ethical Issues for the Employment Lawyer Gunston

THURSDAY, July 12, 2018

International Ballroom Center

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

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

8:30 a.m. – 9:15 a.m. *Updates from the Office of Personnel Management, Dr. Jeff Tien Han Pon,
Director, U.S. Office of Personnel Management*

9:15 a.m. – 10:00 a.m. *Legal Update 2018, Carol Miaskoff, Associate Legal Counsel, EEOC*

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

WORKSHOP SESSION 7: 10:30 a.m. – 12:00 p.m.

- 7A: The Benefits of Tailoring Implicit Bias Training for Your Organization Jefferson
- ✓7B: The (Social) Science of Reprisal Discrimination: An Overview International Ballroom West
- 7C: Innovative Agency Practices Gunston

20

- 7D: Special Considerations in Rehabilitation Act Compliance in Military, Law Enforcement and Security Agencies Lincoln
- 7E: Mock Hearing International Ballroom East
- 7F: Better Together: How Ombuds and EEO Offices Can Collaborate to Transform Agency Cultures Georgetown
- 7G: Section 501 of the Rehabilitation Act Toolkit: Strategies to Strengthen Hiring, Retention and Promotion of Persons with Disabilities Monroe
- 7H: Employee Handbooks: Will Yours Make the Grade? Cabinet

12:00 p.m. - 1:30 p.m. Lunch International Ballroom Center

WORKSHOP SESSION 8: 1:30 p.m. – 3:00 p.m.

- 8A: Federal Sector Case Updates, Part 1 International Ballroom West
- 8B: Shhh! – What the Privacy Act Means to Federal Employees Georgetown
- ✓8C: Negative Workplace Culture: A Diagnostic Approach International Ballroom East
- 8D: Disability “Inclusion@Work” in the Federal Government Georgetown
- 8E: Revised MD-715 Instructions: Emphasis on Improved Compliance and Barrier Analysis Efforts Lincoln
- 8F: In the Eye of the Stormy Conflict: Mindfully Maintaining Control Jefferson
- 8G: Service Animals -With Great Benefits Comes Great Responsibility Monroe
- 8H: National Origin Discrimination Issues 2018 Cabinet

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

WORKSHOP SESSION 9: 3:30 p.m. – 5:00 p.m.

- 9A: Federal Sector Case Updates, Part 2 International Ballroom East
- 9B: Report of Investigation: Developing an Impartial and Appropriate Factual Record Jefferson
- 9C: If You Treasure It, Measure It: Diversity Metrics Georgetown
- 9D: Let’s Talk About Race International Ballroom West
- 9E: Litigating Complex Attorney’s Fee Petitions Cabinet
- 9F: Conflict Resolution for Leaders: Blending Benevolence with Authority Lincoln
- 9G: The EEO-1 Survey: Reports Compliance Gunston
- ✓9H: Women in the Workplace: From the Back Room to the Boardroom Monroe