

# 性別平等工作法自主檢視表

## 一、自主檢視前說明：

- (一)、為保障勞工權益，促進工作平等，營造友善工作環境，藉由自主檢視方式，協助事業單位瞭解及遵守相關規定，同時提昇勞工之勞動條件，爰將該法檢查重點項目分列如下，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定。
- (二)、本公司已置備下列文件及辦理相關事項：
1. 人員招募廣告。
  2. 工作規則及人事規章(含教育訓練、福利措施、薪資管理辦法、獎金給付、工作場所性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法等)。
  3. 勞工名卡(冊)(記載勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一編號、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項)。
  4. 出勤紀錄(含請假紀錄)。
  5. 薪資清冊(包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額等事項)。
  6. 促進工作平等措施(如生理假、產假…)相關申請制度，及近1年實際申請勞工人數等資料。
  7. 設置哺(集)乳室與托兒設施或提供托兒措施等相關資料。
  8. 勞工請領勞工保險生育給付及育嬰留職停薪津貼情形
- (三)、自我檢視如有任何疑問，可逕洽當地勞工行政主管機關(聯絡方式可至勞動部官方網站業務專區/[勞動條件](#)、[就業平等](#)/[勞動基準法適用](#)/[勞動基準法簡介查詢](#))或洽勞動部 1955 勞工諮詢申訴專線 1 線。
- (四)、勞動檢查之重點檢查項目如下所列。

## 二、重點檢視項目：

自 主 檢 視 內 容	法 規 條 款
1. 本公司於招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等， <b>不會因</b> 受僱者或求職者之性別或性傾向而有差別待遇。	
2. 本公司舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，或提供各項福利措施， <b>不會因</b> 受僱者之性別或性傾向而有差別待遇。	性別平等工作法第7條、第8條、第9條、第10條及第11條第1項
3. 本公司於薪資給付、退休、資遣、離職、解僱， <b>不會因</b> 受僱者之性別或性傾向而有差別待遇。	
沒有規(約)定勞工結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職、留職停薪或解僱。	性別平等工作法第11條第2項

<p>1. <u>僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，已訂定申訴管道，並於工作場所公開揭示。</u></p> <p>2. <u>僱用受僱者 30 人以上者，已訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開揭示。</u></p>	<p>性別平等工作法第 13 條第 1 項 (標註底線部分，自 113 年 3 月 8 日施行)</p>
<p>本公司未拒絕女性勞工請生理假，且依規定給予生理假工資。並符合以下事項：</p> <p>(1)每月給予 1 日之生理假。</p> <p>(2)全年請假日數未逾三日，不併入病假計算。</p> <p>(3)生理假薪資，減半發給。</p> <p>(4)無須提供證明。</p>	<p>性別平等工作法第 14 條</p>
<p>對於勞工生產或流產者，皆依規定給予產假及薪資，並符合下列規範：</p> <p>(1)於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期。(發給工資)</p> <p>(2)妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期。(發給工資)</p> <p>(3)妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期。</p> <p>(4)妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。</p>	<p>性別平等工作法第 15 條第 1 項、第 2 項 勞動基準法第 50 條</p>
<p>對於勞工有安胎休養之需要，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。</p>	<p>性別平等工作法第 15 條第 3 項、 勞工請假規則第 4 條第 2 項、第 3 項</p>
<p>有給予勞工產檢假 7 日。陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，給予陪產檢及陪產假 7 日。產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。</p>	<p>性別平等工作法第 15 條第 4 項、 第 5 項及第 6 項</p>
<p>同意勞工申請育嬰留職停薪。</p>	<p>性別平等工作法第 16 條</p>
<p>員工育嬰留職停薪期滿後申請復職時，不會拒絕其復職。</p>	<p>性別平等工作法第 17 條</p>
<p>子女未滿二歲，須受僱者親自哺(集)乳者，本公司於每日正常工作時間中給予需親自哺(集)乳勞工 60 分鐘之哺(集)乳時間；延長工作時間達 1 小時以上者，給予哺(集)乳時間 30 分鐘。哺(集)乳時間，視為工作時間。</p>	<p>性別平等工作法第 18 條</p>

<p>1. 僱用三十人以上之雇主，同意受僱者為撫育未滿三歲子女，得每天減少工作時間一小時或調整工作時間。</p> <p>2. 受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。</p>	<p>性別平等工作法第19條</p>
<p>同意勞工因其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧，而申請家庭照顧假之請求。</p>	<p>性別平等工作法第20條</p>
<p>不會拒絕勞工生理假、產假、安胎休養請假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假、哺乳時間之請求，或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。</p>	<p>性別平等工作法第21條</p>
<p>僱用受僱者一百人以上之雇主：</p> <p>1. 已設置員工專用哺(集)乳室。</p> <p>2. 已設置托兒服務機構，或提供托兒措施。</p> <p>(1)托兒服務機構：係指經許可設立之托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心或兒童課後照顧服務中心等機構。</p> <p>(2)托兒措施(可三擇一)：係指</p> <p>A. 與托兒服務機構簽約。</p> <p>B. 聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供受僱者子女之托育服務。</p> <p>C. 提供受僱者托兒津貼。</p>	<p>性別平等工作法第23條第1項</p>