

性別工作平等法自主檢視表

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/勞動基準法適用/勞動基準法權益簡介查詢)或洽勞動部免付費專線0800-085151(請於上班時間上午8點至下午6點來電洽詢)。
- (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，未對受僱者或求職者之性別或性傾向而有差別待遇。 2. 本公司於薪資給付、退休、資遣、離職、解僱，未對受僱者之性別或性傾向而有差別待遇。 | 性別工作平等法第7條、第10條及第11條第1項 |
| 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。 | 性別工作平等法第11條第2項 |
| 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。 | 性別工作平等法第13條第1項後段 |
| 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。 | 性別工作平等法第14條 |
| 對於勞工生產或流產者，皆依規定給予產假及薪資。 | 性別工作平等法第15條第1項、第2項 勞動基準法第50條 |
| 對於勞工有安胎休養之需要，給予其安胎休養請假，並依規定給予工資。 | 性別工作平等法第15條第3項、 勞工請假規則第4條第2項、第3項 |

| | |
|---|---|
| 有給予勞工產檢假 5 日。其配偶生產時，給予陪產假 5 日。產檢假及陪產假期間，薪資照給。 | 性別工作平等法第 15 條第 4 項、第 5 項及第 6 項 |
| 同意勞工申請育嬰留職停薪。 | 性別工作平等法第 16 條 |
| 員工育嬰留職停薪期滿後申請復職時，公司未拒絕其復職。 | 性別工作平等法第 17 條 |
| 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。 | 性別工作平等法第 18 條 |
| 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。 | 性別工作平等法第 20 條 |
| 不會拒絕勞工生理假、產假、安胎休養請假、產檢假、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。 | 性別工作平等法第 21 條 |
| <p>1. 已依「雇主設置員工哺(集)乳室檢核表」所列事項設置哺(集)乳室。</p> <p>2. 已設置托兒服務機構或以委託方式與托兒服務機構簽約，或提供受僱者托兒津貼辦托兒服務。</p> <p>*托兒服務機構係指經許可設立之托嬰中心、幼兒園或兒童課後照顧服務中心等</p> | <p>性別工作平等法第 23 條第 1 項</p> <p>【僱用受僱者 100 人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺(集)乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。】</p> |