

性別平等工作法

頒訂日期：2002年03月08日
修改日期：2006年01月01日
修改日期：2014年07月01日
修改日期：2021年01月01日
修改日期：2023年08月17日

第一章 總則

第一條：為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，制定本法。

工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

第二條：為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關設有性別工作平等委員會。地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。

第三條：性別平等委員會主要功能為：

- 一、性別歧視之禁止
- 二、性騷擾之防治
- 三、促進工作平等措施

第二章 性別歧視之禁止

第四條：公司不得於下列狀況，因性別而有差別待遇：

- 一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷等，不得有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- 二、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。
- 三、員工薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。
- 四、退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

第三章 性騷擾之防治

第五條：於執行職務時，任何人不得以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

第六條：不得明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

第七條：公司為防治性騷擾行為之發生，如有以上情形發生時，員工應立即向人力資源處最高主管申訴，由人力資源處提報兩性平等委員會調查與裁決，並採取立即有效的糾正與措施。

第四章 促進工作平等措施

第八條：生理假：

女性員工因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日併入病假計算。全年請假天數沒有超過3天，不併入病假計算生理假薪資之計算。

第九條：產假：

得檢具生育證明申請產假，或檢具醫院診斷書申請流產假。產假、流產假計算包括例假日。

- (一) 女性同仁生育後，產假八星期，薪資照給。
- (二) 妊娠三個月以上流產者，產假四星期，薪資照給。
- (一)及(二)申請產假或流產假之女性同仁受僱在六個月以上者，請假期間工資照發，未滿六個月者減半發給。
- (三) 妊娠二個月以上未滿三個月流產者，給予產假一星期，但不給付薪資。
- (四) 妊娠未滿二個月流產者，給予產假五天，但不給付薪資。
- (五) 產前檢查可使用產假、特休假或事假。
- (六) 產假除產前檢查用途外，應一次請完。

產檢假：

女性同仁妊娠期間產前檢查之需求(每次以半日)，有薪產檢假七日。

陪產檢及陪產假：

男性同仁配偶生育，於配偶分娩前後可自行安排分配在陪產檢或陪產假擇其中七日申請請陪產檢及陪產假薪資照付，陪產假於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。

第十條：育嬰留職停薪：

- (一) 同仁任職公司滿半年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- (二) 留職停薪期間，依法不得就任他職。
- (三) 留職停薪期間停發一切薪資，留職停薪期間年資不予計算。
- (四) 同仁留職停薪期間屆滿前一個月應向主管及人力資源處申請復職，復職以申請育嬰留職前之原有職缺為主，若公司組織變動等原因導致無人力需求，則公司視組織需求狀況與同仁另外協商適合職務，若無適當職位安排則雙方協商依法辦理離職，若沒有提出申請復職者，留職停薪期滿則視同自願離職。
- (五) 留職停薪期間不參與公司年度調薪或紅利配發。
- (六) 申請留職停薪當年度之未休特休假結清。復職後再依比例計算。申請留職停薪期間不得在其他公司服務，一經查證留職停薪無效視同離職處理。

第十一條：員工於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經公司同意者外，公司不得拒絕復職：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
 - 二、公司依法變更組織、解散或轉讓者。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - 四、業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置者。
- 公司因前項各款原因未能使員工復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第十二條：子女未滿一歲須親自哺乳者，除規定之休息時間外，公司應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。哺乳時間，視為工作時間。

第十三條：員工為撫育未滿三歲子女，得向公司請求為下列事項：
一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
二、調整工作時間。

第十四條：家庭照顧假：
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時，得請家庭照顧假，請假日數併入事假，薪資計算依事假規定辦理，一年最多可請7日家庭照顧假，與事假合計不得超過14日。

第十五條：公司將與附近托兒機構合作，尋找適當之託兒機構作為員工選擇之參考。

第十六條：實施與修改
本辦法經總經理核准後，即日生效，修改時亦同。