

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，可逕洽基隆市政府02-24201122分機2209、2210或洽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)。

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，不會因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，不會因受僱者之性別或性傾向而有差別待遇。 3. 本公司於薪資給付、退休、資遣、離職、解僱，不會因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
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
1. 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。 2. 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。	性別平等工作法第13條第1項

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： (1) 每月給予 1 日之生理假。 (2) 全年請假日數未逾三日，不併入病假計算。 (3) 生理假薪資，減半發給。 (4) 無須提供證明。	性別平等工作法第14 條
對於勞工生產或流產者，皆依規定給予產假及薪資，並符合下列規範： (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） (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） (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。 (4) 妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。	性別平等工作法第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，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。	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
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。	性別平等工作法第15條第4項、第5項及第6項
同意勞工申請育嬰留職停薪。	性別平等工作法第16條
員工育嬰留職停薪期滿後申請復職時，不會拒絕其復職。	性別平等工作法第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。哺（集）乳時間，視為工作時間。	性別平等工作法第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。	性別平等工作法第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。	性別平等工作法第21條
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。 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。	性別平等工作法第23條第1項

基隆市政府與您共創友善職場環境

