

二 性別工作平等法中訂有哪些禁止性別歧視的規定？

雇主對求職者或受僱者在下列各事項，皆不得因性別或性傾向而有差別待遇：

(一) 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等（但工作性質僅適合特定性別者，不在此限）。

(二) 教育、訓練或其他類似活動、各項福利措施。

(三) 薪資給付（但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正当理由者，不在此限）。

(四) 退休、資遣、離職及解僱。

※ 雇主性別歧視會遭受處罰嗎？

會，違反者處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。並公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

三 面對雇主的違法行為，該怎麼辦？

您可檢據相關事證向工作所在地勞工行政主管機關（直轄市、縣市政府之勞工或社會局、處）提出申訴。

一 性別工作平等法促進性別工作平等措施有哪些？

(一) 產假：

分娩：8星期

懷孕3個月以上流產：4星期

懷孕2個月以上未滿3個月流產：1星期

懷孕未滿2個月流產：5日

※ 適用勞動基準法勞工：

勞動基準法訂有8星期及4星期之產假，女性勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

(二) 安胎休養：

經醫師診斷有安胎休養之必要，可以請假休養，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

※ 適用勞動基準法勞工：

請假期間併入住院傷病假(與未住院傷病假2年內合計不得超過1年)計算。普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，工資折半發給。

(三) 陪產假：

受僱者可以在配偶分娩的當日及前後合計15日期間內，彈性選擇其中的5日請假。請假期間，薪資照給。

性別不歧視 職場好好共識



性別工作平等措施讓
您兼顧職場與家庭

勞動部
Ministry of Labor

廣告

(四) 產檢假：

受僱者妊娠期間，雇主應該給予產檢假5日。請假期間，薪資照給。

(五) 育嬰留職停薪：

受僱者任職滿六個月後，於每一個子女滿3歲以前，可以申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲為止，但不得超過2年。同時撫育子女2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2年為限。

(六) 減少或調整工作時間：

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，撫育未滿三歲子女，可以向雇主請求每天減少工作時間一小時（無薪）或調整工作時間。

(七) 家庭照顧假：

受僱者須親自照顧家庭成員時，可以請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

(八) 哺(集)乳時間：

子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以

上者，雇主應給予哺(集)乳時間三十分鐘。前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。

(九) 生理假：

女性受僱者因生理日致工作有困難時，每個月可以請生理假1日，全年請假日數如果沒有超過3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假的生理假薪資，減半發給。

※ 違法的雇主會受到處罰嗎？

會，受僱者有前項之請求時，雇主不得拒絕，亦不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。違反者處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

