

職場禁止懷孕歧視檢視表【雇主版】

親愛的雇主您好：

女性投入職場愈來愈普遍，貴公司是否曾因求職者或受僱者懷孕感到困擾，深怕不瞭解相關法令規定而觸法？為協助雇主建立友善的工作環境，本會特訂定「禁止懷孕歧視檢視表」，幫助您瞭解相關法令規定，消除職場懷孕歧視，對懷孕求職者或受僱者友善對待，增加員工的向心力，並提昇公司有形的競爭力及無形的企業形象。

行政院勞工委員會 敬上

項次	項 目	符合規定	尚待改善
1	本公司招募、甄試、進用措施不因求職者懷孕而有不利對待。 (性別工作平等法第7條)		
2	本公司分發、配置措施不因受僱者懷孕而有不利對待。 (性別工作平等法第7條)		
3	本公司不因受僱者懷孕而影響其考績。 (性別工作平等法第7條)		
4	本公司不因受僱者懷孕而影響其陞遷。 (性別工作平等法第7條)		
5	本公司舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，考量懷孕受僱者需求及參加意願。 (性別工作平等法第8條)		
6	本公司舉辦或提供各項福利措施，不因受僱者懷孕而有不利對待。(性別工作平等法第9條)		
7	本公司之薪資給付，不因受僱者懷孕而有不利對待。 (性別工作平等法第10條)		
8	本公司之退休、資遣、離職及解僱，不因受僱者懷孕而有不利對待。		

項次	項 目	符合規定	尚待改善
	(性別工作平等法第11條)		
9	本公司未規定或事先約定受僱者因懷孕或分娩情形時，須自行離職、留職停薪或以相關理由予以解僱。 (性別工作平等法第11條)		
10	本公司依法給予受僱者產假。 (性別工作平等法第15條)		
11	本公司對請產假之受僱者，不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)		
12	本公司於受僱者產假期間，未終止其勞動契約。(勞動基準法第13條)		
13	本公司未使懷孕受僱者於午後10時至翌晨6時之時間內工作。 (勞動基準法第49條)		
14	本公司依法給予產假期間工資。 (勞動基準法第50條)		
15	本公司考量懷孕受僱者生理狀態，如有較為輕易之工作，尊重其意願，讓其申請改調，且未減少工資。 (勞動基準法第51條)		

【檢視結果】

- 一、 貴公司如全部符合規定，表示貴公司提供一個無歧視、重平等的友善職場，落實性別工作平等法等規定，致力於職場平權之實踐。
- 二、 貴公司如有部分項目尚待改善，可上行政院勞工委員會網站

(<http://www.cla.gov.tw>)「勞動條件業務」項下查詢性別工作平等法相關規定，或向工作所在地勞工行政主管機關【縣市政府勞工或社會局（處）】洽詢。