

諮詢 • 申訴專線

| 諮詢及申訴 |

單位 | 臺南市政府勞工局

電話 |

民治市政中心 06-6320310轉113

永華市政中心 06-2991111轉8148

| 育嬰留職津貼 |

單位 | 勞工保險局南區辦事處

電話 | 06-2225324 (代表號)

單位 | 勞工保險局第二辦事處

電話 | 06-6353443

臺南市政府勞工局 關心您

性別工作  
平等 +

宣導

equality





勞工

阿基師的叮嚀

## 就業服務法 第5條規定

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族…性別…為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

## 2 性騷擾 禁止

稱性騷擾 謂下列二款情形之一：

- 1 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、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。
- 2 雇主對受僱者或求職者為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。

## 1 性別歧視 禁止

## 性別工作平等法 第7-11條規定

- 1 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 2 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 3 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 4 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。
- 5 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 6 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。

## 3 性別權益 保障

## 性騷擾防治

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。



- 1 女性受僱者分娩前後應給予產假受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。
- 2 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日。
- 3 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次。
- 4 受僱者於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時，得請家庭照顧假。
- 5 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬及調整工作時間。