

114 年度法定性別友善事項一覽表

編號	法定性別友善事項	法令依據
1	是否依法訂定申訴管道／性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	性別平等工作法第 13 條第 1 項：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」
2	申訴管道／性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範是否於工作場所公開揭示	性別平等工作法第 13 條第 1 項：「雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。」
3	是否依法設置哺（集）乳室	性別平等工作法第 23 條第 1 項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺（集）乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。」
4	是否依法提供托兒設施或適當之托兒措施	性別平等工作法第 23 條第 1 項：「僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺（集）乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。」
5	是否給予哺（集）乳時間且視為工作時間	一、性別平等工作法第 18 條：「(第 1 項)子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。(第 2 項)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。(第 3 項)前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。」 二、勞動部 112 年 1 月 19 日勞動條 4 字第 1120147501 號令略以，每日工作時間於 8 小時以內者，應另給哺（集）乳時間 60 分鐘；每日工作時間 8 小時以外之工作時間達 1 小時以上者，應給予哺（集）乳時間 30 分鐘。前開每日，包括出勤之工作日、休息日及休假日。
6	考績委員會委員任一性別比例是否符合法定性別比例	考績委員會組織規程第 2 條第 3 項：「考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在二十人以上者，至少二人。」
7	甄審委員會委員任一性別比例是否符合法定性別比例	公務人員陞遷法施行細則第 7 條第 1 項：「各機關依本法第八條第一項規定組織甄審委員會，應置委員五人至二十三人，組成時委員任一性別比例不得低於三分之一。但本機關人員任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別人員占本機關人員比例計算，計算結果均予以進整，該性別人員人數在二十人以上者，至少二人。」
8	是否符合養育 3 足歲以下子女或依家事事件法、兒童及少年福利與權益保	公務人員留職停薪辦法第 5 條：「公務人員有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款及第二款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務運作及個案實際情況依權

編號	法定性別友善事項	法令依據
	障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，申請留職停薪者，機關不得拒絕	責辦理：一、養育三足歲以下子女。二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。…」
9	辦理育嬰留職停薪人員之職務陞遷，是否依陞任評分標準表，得就甲式（考績獎懲評分均溯前採計）及乙式（留職停薪期間之年資折半採計）二種方式擇優採計評分	行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員陞任評分標準表第 6 點：辦理育嬰留職停薪人員之陞任評分採計，由當事人自行就下列二種方式擇優採計： (一) 甲式：考績（成）、獎懲、重大殊榮評分均溯前採計。 1. 是類人員考績（成）、獎懲、重大殊榮之評分得溯前採計，惟仍應以採計現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之考績（成）、獎懲、重大殊榮為限，且最多合計五年。 2. 至年資部分，則依現行規定辦理，以現職、同職務列等或同一陞遷序列之職務期間為限（包含留職停薪前與回職復薪後之年資）。 (二) 乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。
10	符合各項生活津貼（如生育或結婚補助等），或各項公教人員保險給付（如生育給付）及津貼（如育嬰留職停薪津貼）申請條件者，是否均依規定請領	全國軍公教員工待遇支給要點附表八「公教人員婚喪生育補助表」、公教人員保險法第 35、36 條略以，符合各項生活津貼（如生育或結婚補助等），或各項公教人員保險給付（如生育給付）及津貼（如育嬰留職停薪津貼）申請條件者，均得依規定請領。
11	是否依法核給家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假	性別平等工作法第 15 條第 5 項規定、公務人員請假規則第 3 條第 1 項規定，相關假別如下： 一、公務人員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，每年准給 7 日。 二、女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日。 三、因結婚者，給婚假 14 日。 四、因懷孕者，於分娩前，給產前假 8 日。 五、於分娩後，給娩假 42 日。 六、懷孕滿 20 週以上流產者，給流產假 42 日；懷孕 12 週以上未滿 20 週流產者，給流產假 21 日；懷孕未滿 12 週流產者，給流產假 14 日。 七、因陪伴配偶懷孕產檢，或因配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產者，給陪產檢及陪產假 7 日。
12	國內休假補助費是否符合「公務人員本人、配偶或直系血親因懷孕，於當年確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，當年補助總額均屬自行運用額度」	行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施第 5 點第 1 項第 1 款第 4 目：「公務人員本人、配偶或直系血親因...懷孕...，於當年確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，當年補助總額均屬自行運用額度。」

編號	法定性別友善事項	法令依據
13	辦理考績作業時，是否落實不因依法所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假、因安胎事由所請之假及依法給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間，作為考績等次之考量	公務人員考績法施行細則第 4 條第 6 項：「各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假。二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。」
14	考績年度內請娩假或請流產假（不論其懷孕週數多寡）之人員，及為養育 3 足歲以下子女辦理留職停薪，且於年終辦理年終考績或另予考績之人員，其考績是否列入機關受考人數及不列入機關考績考列甲等人數計算	<u>依各機關辦理公務人員考績（成）作業要點第 12 點第 5 項規定</u> 略以， <u>各機關計算考績考列甲等人數比率時，應將下列人員列入機關參加考績人數，不列入機關考績考列甲等人數計算（即下列人員計入分母，但不計入分子）：</u> 一、考績年度內請娩假或請流產假（不論其懷孕週數多寡）之人員。 二、考績年度內為養育 3 足歲以下子女辦理留職停薪，且於年終辦理年終考績或另予考績之人員。
15	是否指派妊娠或哺乳期間之女性公務人員於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作	銓敘部 101 年 12 月 4 日部法一字第 10136445961 號及 107 年 9 月 17 日部法一字第 10746346761 號函釋略以，基於憲法保護母性之旨，以及參照勞動基準法相關保護母性之規定，各機關不宜指派妊娠或哺乳期間之女性公務人員，於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。
16	為撫育未滿 3 歲子女，請求依法減少或調整工作時間者，機關是否拒絕	性別平等工作法第 19 條第 1 項：「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，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、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。」 <u>同法第 21 條第 1 項：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。」</u>
17	是否符合養育 3 足歲以下子女或依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，申請留職停薪者，回職復薪時應回復原（主管）職務	公務人員留職停薪辦法第 2 條第 2 項：「前項回職復薪，應回復原職務或與原職務職等相當之其他職務。但依第五條第一項第一款或第二款所定情事留職停薪人員，除因服務機關業務調整而精簡、整併、改制（隸）、裁撤、移撥其他機關或經當事人書面同意者外，以回復原職務為限。」同辦法第 9 條第 2 項：「依第五條第一項第一款或第二款所定情事留職停薪六個月以上之主管人員，經機關於其留職停薪期間調任非主管職務者，辦理回職復薪時，除因服務機關業務調整而精簡、整併、改制（隸）、裁撤、移撥其他機關或經當事人書面同意者外，應回復原主管職務。」
18	是否基於女性公務人員妊娠中及分娩後未滿一年之需求，依法提供職場安全及衛生防護措施	公務人員安全及衛生防護辦法第 5 條：「各機關提供公務人員執行職務與辦公場所之安全及衛生防護措施，應考量基於職務性質、性別、年齡、身心障礙或女性妊娠中及分娩後未滿一年等因素之特殊需要。」同辦法第 9 條：「各機關應建置妊娠中及分娩後未滿一年之女性公務人員所需環境及設備。」同辦法第 20 條：「(第 1 項)各機關對於妊娠中及

編號	法定性別友善事項	法令依據
		分娩後未滿一年之女性公務人員，應依醫師適性評估建議，並聽取當事人之意見，採取必要之工作調整或其他健康保護措施。(第 2 項)前項人員於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，機關應參採醫師之建議，依相關公務人員人事法令規定，重新採取適當之處置。」