

## 勞動部 僱用管理就業平等概況調查表

資料時間：中華民國 106 年 9 月

### 壹、一般概況

一、貴單位(公司) 組織型態：☐1.民營 ☐2.公營 ☐3.公務行政機關(含公立學校)

二、貴單位(公司) 雇主(負責人) 性別：☐1.男性 ☐2.女性

三、貴單位(公司)目前員工人數

(依 106 年 8 月底之狀況填寫；公營單位及公務行政機關(含公立學校)請填投勞保人數)

項 目 別	全 體	
	女 性	
目前員工人數 (含外勞)	_____人	_____人

### 貳、性騷擾防治概況

一、請問貴單位(公司)有沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」？

(性別工作平等法第 13 條第 1 項：受僱員工 30 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.有訂定，請問有沒有在公開場所公開揭示(公告)：

☐ (1)有 ☐ (2)沒有

☐2.沒有訂定，請問沒有訂定的原因：(可複選，最多複選 2 項)

☐ (1)單位(公司)自行訂定管理辦法

☐ (2)單位(公司)員工都是同性別(全部女性或男性)

☐ (3)受僱員工未滿 30 人

☐ (4)不知道有此規定

☐ (5)其他 (請說明：\_\_\_\_\_)

二、請問最近一年(105 年 10 月至 106 年 9 月)內貴單位(公司)有沒有員工申訴性騷擾事件？

☐1.有，A.申訴\_\_\_\_\_件

B.請問提出申訴者之性別？

☐ (1)僅有男性員工提出

☐ (2)僅有女性員工提出

☐ (3)男女性員工都有提出

☐2.沒有

三、請問貴單位(公司)有沒有下列性騷擾申訴處理機制或管道？

項 目 別	有	沒有
設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
組成申訴處理委員會	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
直接向雇主或主管申訴	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

參、各項假別及照顧措施

一、請問貴單位(公司)在女性員工因生理日致工作有困難時，會不會同意員工申請「生理假」？(員工只要因生理因素請假，不論請生理假或病假，此題均歸類為會同意)(性別工作平等法第 14 條第 1 項：女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。)

☐1.會，A.請問最近一年(105 年 10 月至 106 年 9 月)內有沒有員工申請？

☐ (1)有，\_\_\_\_\_人；平均每人一年內約申請\_\_\_\_\_日

☐ (2)沒有

B.生理假工資怎麼計算？

☐ (1)工資給全薪

☐ (2)工資給半薪

☐ (3)3 日給全薪，逾 3 日給半薪

☐ (4)不發工資

☐ (5)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

☐2.不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)

☐ (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

☐ ①事假 ☐ ②特休 ☐ ③其他(請說明：\_\_\_\_\_)

☐ (2)業務繁忙，無法提供

☐ (3)公司為家族企業可自行放假休息

☐ (4)按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

☐ (5)不知道有此規定

☐ (6)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

二、請問貴單位(公司)對懷孕員工有沒有提供友善措施？

☐1.有，其方式：(可複選)

☐ (1)調整至較輕鬆工作 ☐ (2)調整工作時間

☐ (3)調整至無危險性之工作 ☐ (4)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

☐2.沒有

三、請問貴單位(公司)若有員工經醫師診斷需安胎休養，會不會同意員工申請「安胎休養」？(員工經醫師診斷需安胎休養，不論請病假或安胎休養，此題均歸類為會同意)

(性別工作平等法第 15 條第 3 項：受僱者經醫師診斷需安胎休養者，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。

適用勞動基準法之勞工依勞工請假規則第 4 條第 2 項辦理：經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。)

☐1.會，請問最近一年(105 年 10 月至 106 年 9 月)內有沒有員工申請？

☐ (1)有 ☐ (2)沒有

☐ 2. 不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

☐ ① 事假 ☐ ② 特休 ☐ ③ 其他（請說明：\_\_\_\_\_）

☐ (2) 業務繁忙，無法提供

☐ (3) 公司為家族企業可自行放假休息

☐ (4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

☐ (5) 不知道有此規定

☐ (6) 其他（請說明：\_\_\_\_\_）

#### 四、請問貴單位(公司)在員工懷孕時，會不會同意員工申請「產檢假」？

(性別工作平等法第 15 條第 4、6 項：受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 5 日，產檢假期間工資照給。)

☐ 1. 會，A. 「產檢假」可申請\_\_\_\_\_日

B. 請問最近一年(105 年 10 月至 106 年 9 月)內有沒有員工申請？

☐ (1) 有，\_\_\_\_\_人申請 ☐ (2) 沒有

C. 產檢假期間工資怎麼計算？

☐ (1) 工資給全薪

☐ (2) 不發工資

☐ (3) 其他（請說明：\_\_\_\_\_）

☐ (4) 工資給半薪

☐ 2. 不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

☐ ① 病假 ☐ ② 事假 ☐ ③ 特休 ☐ ④ 其他（請說明：\_\_\_\_\_）

☐ (2) 業務繁忙，無法提供

☐ (3) 公司為家族企業可自行放假產檢

☐ (4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢

☐ (5) 不知道有此規定

☐ (6) 其他（請說明：\_\_\_\_\_）

**五、請問貴單位(公司)在員工流產時，會不會同意員工申請「流產假」？**

(性別工作平等法第15條第1項：妊娠3個月以上流產者，產假4星期，妊娠2個月以上未滿3個月流產者，產假1星期，妊娠未滿2個月流產者，產假5日。)

☐1.會，請問最近一年(105年10月至106年9月)內有沒有員工申請？

☐ (1)有

☐ (2)沒有

☐2.不會，原因為：(可複選，最多複選2項)

☐ (1)員工可用病假替代

☐ (2)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

☐ ①事假 ☐ ②特休 ☐ ③其他 (請說明：\_\_\_\_\_)

☐ (3)業務繁忙，無法提供

☐ (4)公司為家族企業可自行放假休息

☐ (5)按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

☐ (6)不知道有此規定

☐ (7)其他 (請說明：\_\_\_\_\_)

**六、請問貴單位(公司)在女性員工生產時，會不會同意員工申請「產假」(停止工作)？**

☐1.會，A.產假有\_\_\_\_\_週(含例假日)(產假以工作天給予者，請依產假天數/每週工作天數換算)

B.產假期間工資怎麼計算？

☐ (1)工資給全薪(和生產前薪資相同)

☐ (2)工資給底薪，與生產前薪資項目比較，未支付哪些項目？(可複選)

☐ ①全勤獎金

☐ ②專業或職務津貼(加給)

☐ ③伙食、交通津貼

☐ ④績效、業績、生產或工作獎金

☐ ⑤其他(請說明：\_\_\_\_\_)

☐ (3)工資給半薪

☐ (4)不發工資

☐ (5)其他 (請說明：\_\_\_\_\_)

C.產假期間貴單位(公司)人力如何因應？(可複選，最多複選3項)

☐ (1)直接調整同一部門人員

☐ (2)調用其他部門人員

☐ (3)使用派遣人員

☐ (4)僱用約僱或臨時人員

☐ (5)進用正職之新進人員

☐ (6)其他 (請說明：\_\_\_\_\_)

D.對於產假後銷假上班員工，請問貴單位(公司)怎麼安排？

☐ (1)恢復原來的職位

☐ (2)由單位(公司)考量員工意願後作調整

☐ (3)由單位(公司)人事管理部門決定

☐ (4)由部門主管決定

☐ (5)其他 (請說明：\_\_\_\_\_)

☐2.不會，原因為：(可複選，最多複選2項)

☐ (1)工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職

☐ (2)不僱用孕婦，孕婦生產完，再來上班

☐ (3)業務繁忙，無法提供

☐ (4)單位(公司)無法負擔此項假別

☐ (5)公司為家族企業可自行放假休息

☐ (6)按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

☐ (7)不知道有此規定

☐ (8) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

七、請問貴單位(公司)在員工配偶生產時, 會不會同意員工申請「陪產假」? (性別工作平等法第 15 條第 5、6 項: 受僱者於其配偶分娩時, 雇主應給予陪產假 5 日, 陪產假期間工資照給。)

☐ 1. 會, A. 「陪產假」可申請 \_\_\_\_\_ 日

B. 請問最近一年(105 年 10 月至 106 年 9 月)內有沒有員工申請?

☐ (1) 有, \_\_\_\_\_ 人申請 ☐ (2) 沒有

C. 陪產假期間工資怎麼計算?

☐ (1) 工資給全薪

☐ (2) 不發工資

☐ (3) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

☐ (4) 工資給半薪

☐ 2. 不會, 原因為: (可複選, 最多複選 2 項)

☐ (1) 員工可用其他假別替代, 是哪些假別? (可複選)

☐ ① 病假 ☐ ② 事假 ☐ ③ 特休 ☐ ④ 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

☐ (2) 業務繁忙, 無法提供

☐ (3) 公司為家族企業可自行放假陪產

☐ (4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間陪產

☐ (5) 不知道有此規定

☐ (6) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

八、請問貴單位(公司)若有員工子女未滿 2 歲須親自哺(集)乳者申請「哺(集)乳時間」, 貴單位(公司)會不會同意員工申請或使用?

(性別工作平等法第 18 條: 子女未滿 2 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 60 分鐘。若延長工作時間達 1 小時以上者, 應給予哺(集)乳時間 30 分鐘。前項哺(集)乳時間, 視為工作時間。)

☐ 1. 會, A. ☐ (1) 會規定哺(集)乳時間, 每日提供「哺(集)乳時間」\_\_\_\_ 次; 每次\_\_\_\_ 分鐘

☐ (2) 不會規定哺(集)乳時間

B. 請問最近一年(105 年 10 月至 106 年 9 月)內有沒有員工申請或使用此措施?

☐ (1) 有, \_\_\_\_\_ 人申請或使用該措施 ☐ (2) 沒有

☐ 2. 不會, 原因為: (可複選, 最多複選 2 項)

☐ (1) 員工可用休息時間替代

☐ (2) 業務繁忙, 無法提供

☐ (3) 公司為家族企業可自行調整工作時間哺乳 ☐ (4) 不知道有此規定

☐ (5) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

九、請問貴單位(公司)有沒有設置員工「哺(集)乳室」?

(性別工作平等法第 23 條: 僱用受僱者 100 人以上之雇主, 應設置哺(集)乳室。)

☐ 1. 有, 屬於專供員工使用或與民眾共用? ☐ (1) 專供員工使用 ☐ (2) 與民眾共用

☐ 2. 沒有, 主要原因為: (單選)

☐ (1) 工作空間無法設置

☐ (2) 員工沒有此項需求

☐ (3) 經費不足

☐ (4) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 100 人)

☐ (5) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

**十、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿3歲子女，提出減少或調整工作時間，貴單位(公司)會不會同意員工申請？**

(性別工作平等法第19條：受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間；減少之工作時間，不得請求報酬。)

☐1.會，請問最近一年(105年10月至106年9月)內有沒有員工申請？

☐ (1)有，\_\_\_\_\_人申請，請問提出申請者之性別？

☐ ①僅有男性員工提出

☐ ②僅有女性員工提出

☐ ③男女性員工都有提出

☐ (2)沒有

☐2.不會，原因為：(可複選，最多複選2項)

☐ (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

☐ ①事假 ☐ ②特休 ☐ ③家庭照顧假 ☐ ④其他(請說明：\_\_\_\_\_)

☐ (2)業務繁忙，無法提供

☐ (3)受僱員工未滿30人

☐ (4)公司為家族企業可自行放假調整

☐ (5)按日或按時計薪員工可調整工作時間

☐ (6)不知道有此規定

☐ (7)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

**十一、請問貴單位(公司)若有員工申請「家庭照顧假」，貴單位(公司)會不會同意員工申請？(員工只要因家庭因素請假，不論請家庭照顧假或事假，此題均歸類為會同意)**

(性別工作平等法第20條：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，其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。)

☐1.會，A.「家庭照顧假」一年可申請\_\_\_\_\_日

B.請問最近一年(105年10月至106年9月)內有沒有員工申請？

☐ (1)有，\_\_\_\_\_人申請，請問提出申請者之性別？

☐ ①僅有男性員工提出 ☐ ②僅有女性員工提出 ☐ ③男女性員工都有提出

☐ (2)沒有

C.家庭照顧假工資怎麼計算？

☐ (1)工資給全薪

☐ (2)依勞工請假規則，不發工資

☐ (3)工資給半薪

☐ (4)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

☐2.不會，原因為：(可複選，最多複選2項)

☐ (1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

☐ ①特休 ☐ ②其他(請說明：\_\_\_\_\_)

☐ (2)業務繁忙，無法提供

☐ (3)公司為家族企業可自行放假

☐ (4)按日或按時計薪員工可調整工作時間

☐ (5)不知道有此規定

☐ (6) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

**十二、請問貴單位(公司)有沒有為員工子女設立托兒服務機構(如幼兒園、托嬰中心、兒童課後照顧服務中心)? (如本身為幼兒園、托嬰中心、兒童課後照顧服務中心，但不是專為員工子女設立，則本題不能勾選有)**

(性別工作平等法第 23 條：僱用受僱者 100 人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。)

☐ 1. 有，收托費用方式為：

☐ (1) 由單位(公司)全額補助收托費用 ☐ (2) 由單位(公司)補助部分收托費用

☐ (3) 由員工自行負擔收托費用 ☐ (4) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

(十三題回答有者，請跳題問項「肆、育嬰留職停薪概況」，十四題免填))

☐ 2. 沒有，主要原因為：(單選)

☐ (1) 沒有空間設立 ☐ (2) 沒有經費預算

☐ (3) 員工無幼小子女 ☐ (4) 員工送托住家附近托兒服務機構或保母

☐ (5) 員工將子女交給家人照顧 ☐ (6) 員工分散各地

☐ (7) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 100 人)

☐ (8) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

**十三、請問貴單位(公司)有沒有提供員工托兒措施？**

☐ 1. 有，其方式為：(可複選)

☐ (1) 與托兒服務機構簽約 ☐ (2) 單位(公司)提供托兒津貼

☐ (3) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

☐ 2. 沒有，

A. 主要原因為：(單選)

☐ (1) 沒有經費預算 ☐ (2) 員工無幼小子女

☐ (3) 員工送托住家附近托兒服務機構或保母

☐ (4) 員工將子女交給家人照顧

☐ (5) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 100 人)

☐ (6) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

B. 請問近 5 年貴單位(公司)是否曾與托兒服務機構簽約？

☐ (1) 有 ☐ (2) 沒有

**肆、育嬰留職停薪概況**

**一、請問貴單位(公司)若有員工要申請育嬰留職停薪，貴單位(公司)會不會同意員工申請？**

(性別工作平等法第 16 條：受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。)

☐ 1. 會，A. 請問貴單位(公司)有沒有符合申請資格的員工？

☐ (1) 有 ☐ (2) 沒有

B. 請問貴單位(公司)同意員工每次申請「育嬰留職停薪」的連續期間最長多久？

☐ (1) 未滿 3 個月 ☐ (2) 3 個月以上~未滿 6 個月

☐ (3) 6 個月以上~未滿 1 年 ☐ (4) 1 年以上~2 年

☐ 2. 不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

☐ ① 事假 ☐ ② 特休 ☐ ③ 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

- ☐ (2)懷孕婦女自行離職  
☐ (3)員工人數少，無法提供  
☐ (4)業務繁忙，無法提供  
☐ (5)公司為家族企業可自行放假休息  
☐ (6)不知道有此規定  
☐ (7)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

(本問項若勾選「會」請續填下列問項；若勾選「不會」請跳填問項「伍、僱用管理概況」)

二、申請育嬰留職停薪後之復職員工，請問貴單位(公司)如何安排復職之職位？

- ☐ 1.恢復原來的職位 ☐ 2.由單位(公司)詢問員工意願後作調整  
☐ 3.由單位(公司)人事管理部門決定 ☐ 4.由部門主管決定  
☐ 5.其他(請說明：\_\_\_\_\_)

三、員工申請「育嬰留職停薪」期間，請問貴單位(公司)人力如何因應？

(可複選，最多複選3項)

- ☐ 1.直接調整同一部門人員 ☐ 2.調用其他部門人員  
☐ 3.使用派遣人員 ☐ 4.僱用約僱或臨時人員  
☐ 5.進用正職之新進人員 ☐ 6.其他(請說明：\_\_\_\_\_)

## 伍、僱用管理概況

一、請問貴單位(公司)對以下各職類之錄用情形：

職類別	僅用女性	僅用男性	男女都會錄用	沒有此職務
1.管理職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
2.事務職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
3.銷售職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
4.專業技術職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
5.危險及耗體力工作	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

二、(於問項伍、一之任何職類勾選「僅用男性」者才需回答本問項)

請問貴單位(公司)對上列各職類僅錄用男性的主要原因為何？(單選)

- ☐ 1.無女性應徵  
☐ 2.雖有女性應徵，惟考試成績未達任用標準  
☐ 3.雖有女性應徵，單位(公司)內部未做成決定前中途退出  
☐ 4.雖有女性錄取，但由於事後離退只剩男性  
☐ 5.在錄取後，於職務分配時，未獲部門主管同意，結果只錄取男性  
☐ 6.部分職務必須處理重物或具有危險性，女性員工不適合擔任  
☐ 7.其他(請說明：\_\_\_\_\_)

三、(於問項伍、一之任何職類勾選「僅用女性」者才需回答本問項)

請問貴單位(公司)對上列各職類僅錄用女性的主要原因為何？(單選)

- ☐ 1.無男性應徵  
☐ 2.雖有男性應徵，惟考試成績未達任用標準  
☐ 3.雖有男性應徵，單位(公司)內部未做成決定前中途退出



- ☐4.雖有男性錄取，但由於事後離退只剩女性
- ☐5.在錄取後，於職務分配時，未獲部門主管同意，結果只錄取女性
- ☐6.部分職務男性員工不適合擔任
- ☐7.其他（請說明：\_\_\_\_\_）

四、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務者會不會有「性別」的考量？

項目別	會	不會
1. 工作分配	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
2. 薪資給付標準	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
3. 調薪幅度	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
4. 考核（考績或獎金）	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
5. 陞遷	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
6. 訓練、進修	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
7. 資遣、離職或解僱	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
8. 員工福利措施之提供	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
9. 育嬰留職停薪	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
10.退休權利	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
11.僱用招募、甄試、進用	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

五、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務者會不會有「跨性別」（自我性別認同與其生理性別不同）或性傾向的考量？

項目別	會	不會
1. 工作分配	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
2. 薪資給付標準	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
3. 調薪幅度	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
4. 考核（考績或獎金）	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
5. 陞遷	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
6. 訓練、進修	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
7. 資遣、離職或解僱	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
8. 員工福利措施之提供	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
9. 育嬰留職停薪	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
10.退休權利	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
11.僱用招募、甄試、進用	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

六、請問貴單位(公司)僱用招募、甄試、進用新進人員或對員工辦理配置、考績、陞遷、提供教育訓練、福利措施、退休、資遣、離職等各項業務時，會不會有下列因素的考量？

項目別	會	不會
1. 種族	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
2. 階級	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

3. 語言	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
4. 思想	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
5. 宗教	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
6. 黨派	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
7. 籍貫	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
8. 出生地	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
9. 年齡	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
10. 婚姻	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
11. 容貌(含五官、身高及體重)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
12. 身心障礙	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
13. 曾為工會會員身分	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>