



核定機關：行政院主計總處  
核定文號：主普管字第 1070400779 號  
有效期間：至民國 109 年 12 月底止

## 勞動部

# 僱用管理就業平等概況調查表

資料時間：中華民國 107 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) 成立年數：\_\_\_\_\_年

四、貴單位(公司)目前員工人數

(依 107 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)法律無強制設立(僱用員工未滿 30 人)

(4)不知道有此規定

(5)其他(請說明：\_\_\_\_\_)

二、請問最近一年(106 年 10 月至 107 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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為生理假請求時，雇主不得拒絕。)

1. 會，A. 請問最近一年(106 年 10 月至 107 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，因而請假，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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為安胎休養請求時，雇主不得拒絕。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(106 年 10 月至 107 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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為產檢假請求時，雇主不得拒絕。)

- 1. 會，A. 「產檢假」可申請\_\_\_\_\_日
  - B. 請問最近一年(106 年 10 月至 107 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) 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 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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為流產假請求時，雇主不得拒絕。)

- 1. 會，請問最近一年(106 年 10 月至 107 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.請問最近一年(106年10月至107年9月)內有沒有員工申請?  
 (1)有，\_\_\_\_\_人申請  (2)沒有  
C.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：\_\_\_\_\_)  
D.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：\_\_\_\_\_)  
E.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。同法第21條第1項：受僱者為陪產假請求時，雇主不得拒絕。)

- 1.會，A.「陪產假」可申請\_\_\_\_\_日  
B.請問最近一年(106年10月至107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)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 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」，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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為哺(集)乳請求時，雇主不得拒絕。)

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(106 年 10 月至 107 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，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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為減少工作時間 1 小時或調整工作時間請求時，雇主不得拒絕。)

**10-1. 員工提出「減少」工作時間：**

1. 會，A. 請問可允許每日減少\_\_\_\_\_小時  
 B. 請問最近一年(106 年 10 月至 107 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. 減少工時之工資如何計算？

- (1) 工資給全薪       (2) 工資給半薪  
 (3) 不發工資       (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 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) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 30 人)  
 (4) 公司為家族企業可自行減少工作時間  
 (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: \_\_\_\_\_)

**10-2. 員工提出「調整工作時間(係指在不影響業務之正常運作下, 於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞動條件及工作時間範圍予以調整)」:**

1. 會, A. 請問最近一年(106 年 10 月至 107 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
- B. 如何調整?  (1) 彈性上、下班時間(如: 上班時間 8~9 點、下班時間 17~18 點)  
 (2) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

2. 不會, 原因為: (可複選, 最多複選 2 項)

- (1) 公司原本就有彈性上、下班措施  
 (2) 業務屬性, 無法提供  
 (3) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 30 人)  
 (4) 公司為家族企業可自行調整工作時間  
 (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: \_\_\_\_\_)

**10-3. 依目前法規員工可申請每天減少 1 小時無薪資之工作時間, 請問貴單位(公司)是否曾有員工提出希望減少 1 小時以上之工作時間?**

1. 是       2. 否

**10-4. 依目前法規員工可申請每天減少 1 小時無薪資之工作時間, 請問貴單位(公司)認為是否可以再提高法令規定的每日減少無薪資工作時數, 以利落實執行?**

1. 是, 可以放寬給予每天最多減少時數?  (1) 2 小時    (2) 3 小時    (3) 4 小時  
 2. 否

**10-5. 請問貴單位(公司)認為性別工作平等法第 19 條規定「撫育未滿 3 歲子女受僱者得請求減少或調整工作時間」之資格是否需要放寬?**

1. 需要, 認為可放寬至幾歲?  
 (1) 未滿 4 歲    (2) 未滿 5 歲    (3) 未滿 6 歲    (4) 未滿 9 歲

(5) 未滿 12 歲  (6) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

2. 不需要

10-6. 員工為撫育未滿 3 歲子女, 若依法提出減少或調整工作時間, 請問貴單位(公司)認為實務執行上落實之難易度如何?

1. 非常容易  2. 容易  3. 普通  4. 困難  5. 非常困難

十一、請問貴單位(公司)若有員工申請「家庭照顧假」, 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。同法第 21 條第 1 項: 受僱者為家庭照顧假請求時, 雇主不得拒絕。)

1. 會, A. 「家庭照顧假」一年可申請\_\_\_\_\_日

B. 請問最近一年(106 年 10 月至 107 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, 則本題請勿勾選有)

(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: (單選)

(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, 其他由員工負擔

(3) 由員工全額負擔收托費用

(4) 其他 (請說明: \_\_\_\_\_)

(十四題回答有者, 請跳題問項「肆、育嬰留職停薪概況」, 十五題免填)

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) 本身為幼兒園、托嬰中心、兒童課後照顧服務中心
- (9) 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，(續答 A.B)
- A. 主要因為：(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，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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為育嬰留職停薪請求時，雇主不得拒絕。)

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"/>

