

僱用管理就業平等概況調查表

資料時間：中華民國113年7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 ☐3. 其他

三、貴單位(公司)目前員工人數

(依113年7月底之狀況填寫；公營單位及公務行政機關(含公立學校)請填勞保投保人數)

項目別	全體	女性
目前員工人數 (含外籍員工)	_____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、申訴及懲戒規範」？

(性別平等工作法第13條第1項第2款：受僱員工30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。)

☐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，請問沒有訂定的主要原因：

☐ (1) 法律無強制設立(僱用員工未滿30人)

☐ (2) 單位(公司)自行訂定管理辦法

☐ (3) 單位(公司)員工都是同性別(全部女性或男性)

☐ (4) 不知道有此規定

☐ (5) 其他(請說明：_____)

二、請問最近一年(112年8月至113年7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

☐ (2) 僅有女性

☐ (3) 男女性都有

☐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	(1)有	(2)沒有
1. 設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱	☐	☐
2. 組成申訴處理單位	☐	☐
3. 直接向雇主或主管申訴	☐	☐

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，會不會依法同意員工申請「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)

(性別平等工作法第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(112年8月至113年7月)內有沒有員工申請？

☐ (1) 有，_____人；平均每人一年內約申請_____日
(申請天數請以有申請的人計算)

☐ (2) 沒有

B. 生理假工資怎麼計算？

☐ (1) 給全薪

☐ (2) 給半薪

☐ (3) 3日內給全薪，逾3日給半薪

☐ (4) 不發工資

☐ (5) 其他(請說明：_____)

☐2. 不會，主要原因為：

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

☐ ① 特休 ☐ ② 事假 ☐ ③ 其他(請說明：_____)

☐ (2) 業務繁忙，無法提供

☐ (3) 按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

☐ (4) 公司為家族企業可自行放假休息

☐ (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，方式為：(可選1至3項)

☐ (1) 調整至較輕鬆工作

☐ (2) 調整至無危險性之工作

☐ (3) 調整工作時間

☐ (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，會不會依法同意員工申請「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)

(性別平等工作法第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(112年8月至113年7月)內有沒有員工申請？

☐ (1) 有 ☐ (2) 沒有

☐2. 不會，主要原因為：

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

☐ ① 特休 ☐ ② 事假 ☐ 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) 不知道有此規定

☐ (5) 其他(請說明：_____)

四、請問貴單位(公司)在員工懷孕時，會不會依法同意員工申請「產檢假」？

(性別平等工作法第15條：受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。產檢假期間，薪資照給。雇主依前項規定給付產檢假薪資後，就其中逾5日之部分得向中央主管機關申請補助。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(112年8月至113年7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) 給全薪

☐ (2) 部分給薪

☐ (3) 不發工資

☐ (4) 其他(請說明：_____)

☐2. 不會，主要原因為：

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

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

☐ (2) 業務繁忙，無法提供

☐ (3) 按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢

☐ (4) 公司為家族企業可自行放假產檢

☐ (5) 不知道有此規定

☐ (6) 其他(請說明：_____)

五、請問貴單位(公司)在女性員工生產(妊娠滿20週)時，會不會依法同意員工申請「產假」(停止工作)？

(勞動基準法第50條及性別平等工作法第15條規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期，停止工作期間工資照給。同法第21條第1項：受僱者為產假請求時，雇主不得拒絕。性別平等工作法施行細則第6條規定，產假期間之計算，應依曆連續計算【包含例假、休息日及國定假日在內】。)

☐1. 會，A. 產假有_____週(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(112年8月至113年7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) 給全薪(和生產前薪資相同) 【含受僱未滿6個月減半發給之情形】

☐ (2) 給底薪，與生產前薪資項目比較，未支付哪些項目？(可選1至3項)

☐ 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) 部分給薪

☐ (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？(可選1至3項)

- ☐ (1) 直接調整同一部門人員 ☐ (2) 調用其他部門人員
☐ (3) 僱用約僱或臨時人員 ☐ (4) 進用正職之新進人員
☐ (5) 使用派遣人員 ☐ (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，主要原因為：

- ☐ (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
☐ (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) 不知道有此規定
☐ (7) 其他(請說明：_____)

六、請問貴單位(公司)在員工流產(妊娠未滿20週)時，會不會依法同意員工申請「流產假」？

(勞動基準法第50條及性別平等工作法第15條第1項規定：妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期。性別平等工作法第15條第1項規定：妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期，妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。同法第21條第1項：受僱者為流產請求時，雇主不得拒絕。)

☐ 1. 會，請問最近一年(112年8月至113年7月)內有沒有員工申請？

- ☐ (1) 有 ☐ (2) 沒有

☐ 2. 不會，主要原因為：

- ☐ (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？(可選1至3項)
☐ ① 特休 ☐ ② 事假 ☐ 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) 不知道有此規定
☐ (6) 其他(請說明：_____)

七、請問貴單位(公司)在員工配偶懷孕或生產時，會不會依法同意員工申請「陪產檢及陪產假」？

(性別平等工作法第15條：受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。陪產檢及陪產假期間，薪資照給。雇主依前項規定給付陪產檢及陪產假薪資後，就其中逾5日之部分得向中央主管機關申請補助。同法第21條第1項：受僱者為陪產檢及陪產假請求時，雇主不得拒絕。)

☐ 1. 會，A. 「陪產檢及陪產假」可申請_____日

B. 請問最近一年(112年8月至113年7月)內有沒有員工申請？

- ☐ (1) 有，_____人申請 ☐ (2) 沒有

C. 陪產檢及陪產假期間工資怎麼計算？

☐ (1) 給全薪

☐ (2) 部分給薪

☐ (3) 不發工資

☐ (4) 其他(請說明：_____)

☐ 2. 不會，主要原因為：

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

☐ ①特休 ☐ ②事假 ☐ ③其他(請說明：_____)

☐ (2) 業務繁忙，無法提供

☐ (3) 按日或按時計薪員工可調整工作時間陪產檢及陪產

☐ (4) 公司為家族企業可自行放假陪產檢及陪產

☐ (5) 不知道有此規定

☐ (6) 其他(請說明：_____)

八、請問貴單位(公司)若有員工申請「家庭照顧假」，會不會依法同意員工申請？

(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)

(性別平等工作法第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(112年8月至113年7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

☐ ②僅有女性

☐ ③男女性都有

☐ (2) 沒有

C. 家庭照顧假工資怎麼計算？

☐ (1) 給全薪

☐ (2) 部分給薪

☐ (3) 依勞工請假規則，不發工資

☐ (4) 其他(請說明：_____)

☐ 2. 不會，原因為：(可選1至3項)

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至2項)

☐ ①特休 ☐ ②其他(請說明：_____)

☐ (2) 業務繁忙，無法提供

☐ (3) 按日或按時計薪員工可調整工作時間

☐ (4) 公司為家族企業可自行放假

☐ (5) 不知道有此規定

☐ (6) 其他(請說明：_____)

九、對未來法令增加「家庭成員(如父母、配偶、傷病子女)有受長期照顧安排之需求時，受僱者可申請『長期照顧安排假(不強制給薪)或長期照顧安排留職停薪』之看法。

9-1、請問貴單位(公司)會不會支持法令增加「長期照顧安排假(不強制給薪)或長期照顧安排留職停薪」？

☐ 1. 會，認為期間最長可以請多久？

☐ (1) 未滿30天

☐ (2) 30天

☐ (3) 超過30天~未滿3個月

☐ (4) 3個月~未滿6個月

☐ (5) 6個月~未滿1年

☐ (6) 1年~未滿2年

☐ (7) 2年以上

☐ (8) 其他(請說明：_____)

☐ 2. 不會，主要原因為：

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

☐ ①特休 ☐ ②事假 ☐ ③其他(請說明：_____)

☐ (2) 單位(公司)人力無法負擔此項假別

☐ (3) 長期照顧服務應由政府統一規劃辦理

☐ (4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間

☐ (5) 公司為家族企業可自行放假

☐ (6) 業務繁忙，無法提供

☐ (7) 其他(請說明：_____)

☐ 3. 無意見

9-2、請問貴單位(公司)認為「長期照顧安排假(不強制給薪)或長期照顧安排留職停薪」是否需限制適用員工人數為幾人以上之公司才能申請？

☐ 1. 需要限制，公司員工人數限制為：

☐ (1) 30人以上

☐ (2) 100人以上

☐ (3) 150人以上

☐ (4) 200人以上

☐ (5) 250人以上

☐ (6) 其他(請說明：_____)

☐ 2. 不需要限制

☐ 3. 無意見

9-3、請問貴單位(公司)認為「長期照顧安排假(不強制給薪)或長期照顧安排留職停薪」是否需限制家庭成員對象？

☐ 1. 需要限制，限制對象為：(可選1至3項)

☐ (1) 傷病子女

☐ (2) 父母

☐ (3) 配偶

☐ (4) 配偶之父母

☐ (5) 祖父母

☐ (6) 兄弟姊妹

☐ (7) 其他家人(請說明：_____)

☐ 2. 不需要限制

☐ 3. 無意見

十、性別平等工作法第16、21條及育嬰留職停薪實施辦法第2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。受僱者應於10日前以書面向雇主提出申請，每次申請期間以不少於6個月為原則，但受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30日之期間，向雇主提出申請，並以2次為限，且雇主不得拒絕。

10-1、請問貴單位(公司)若有員工要申請「育嬰留職停薪」，會不會依法同意員工申請？

☐ 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) 30天

☐ (2) 超過30天~未滿3個月

☐ (3) 3個月~未滿6個月

☐ (4) 6個月~未滿1年

☐ (5) 1年~2年

☐ (6) 其他(請說明：_____)

☐ 2. 不會，主要原因為：

☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)

☐ ①特休 ☐ ②事假 ☐ ③其他(請說明：_____)

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

(若勾選「不會」請跳填問項10-4)

10-2、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：_____)

10-3、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？(可選1至3項)

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

10-4、請問貴單位(公司)會不會支持放寬育嬰留職停薪期間之最短申請日數，使受僱者可以「日」或「小時」彈性使用？

- ☐ 1. 會，認為最小請假單位為何？
☐ (1) 小時 ☐ (2) 以「日」即可
☐ (3) 5至7日 ☐ (4) 10日以上
☐ (5) 其他(請說明：_____)
- ☐ 2. 不會，主要原因為：(單選)
☐ (1) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)
☐ ①特休 ☐ ②事假 ☐ ③其他(請說明：_____)
- ☐ (2) 業務繁忙，無法提供
☐ (3) 單位(公司)人力無法負擔
☐ (4) 期間過短不易尋找替代人力
☐ (5) 公司為家族企業可自行放假休息
☐ (6) 其他(請說明：_____)
- ☐ 3. 無意見

10-5、倘未來修法放寬育嬰留職停薪期間之最短申請日數，請問貴單位(公司)認為目前規定短天期申請育嬰留職停薪「以2次為限」是否可增加次數？

- ☐ 1. 是，認為可增加為幾次？
☐ (1) 3次 ☐ (2) 4次 ☐ (3) 5次
☐ (4) 不限次數 ☐ (5) 其他(請說明：_____)
- ☐ 2. 否
☐ 3. 無意見

10-6、倘未來修法放寬育嬰留職停薪期間之最短申請日數，請問貴單位(公司)認為目前規定「應於10日前」向雇主提出申請之程序是否可同時縮短日數？

- ☐ 1. 是，認為可縮短為幾日？
☐ (1) 7日前 ☐ (2) 5日前 ☐ (3) 3日前
☐ (4) 1日前 ☐ (5) 其他(請說明：_____)

- ☐2. 否
☐3. 無意見

10-7、請問貴單位(公司)認為性別平等工作法第16條規定「於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪」之資格是否可放寬？

- ☐1. 是，認為可放寬至幾歲？
☐ (1) 滿4歲前 ☐ (2) 滿5歲前 ☐ (3) 滿6歲前
☐ (4) 滿7歲前 ☐ (5) 滿8歲前 ☐ (6) 滿9歲前
☐ (7) 滿12歲前 ☐ (8) 其他(請說明：_____)
- ☐2. 否
☐3. 無意見

十一、性別平等工作法第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。另自111年1月18日起，受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

11-1、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿3歲子女，提出申請或向雇主提出協商減少工作時間，會不會同意員工申請？(如果員工只能以特休或年假、事假、家庭照顧假等假別，申請減少工作時間，則勾選不會同意)

- ☐1. 會，A. 請問可允許每日減少_____小時
B. 請問最近一年(112年8月至113年7月)內有沒有員工申請或提出協商？
☐ (1) 有，_____人申請，請問提出申請者之性別？
☐ ① 僅有男性 ☐ ② 僅有女性 ☐ ③ 男女性都有
☐ (2) 沒有
C. 減少工時之工資如何計算？
☐ (1) 給全薪 ☐ (2) 部分給薪
☐ (3) 不發工資 ☐ (4) 其他(請說明：_____)
- D. 若減少1小時須給付薪資，請問是否仍會同意員工申請？
☐ (1) 會 ☐ (2) 不會

- ☐2. 不會，原因為：(可選1至2項)
☐ (1) 法律無強制設立(僱用員工未滿30人)
☐ (2) 員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)
☐ ① 特休 ☐ ② 家庭照顧假 ☐ ③ 事假 ☐ ④ 其他(請說明：_____)
- ☐ (3) 業務屬性，無法提供
☐ (4) 業務繁忙，無法提供
☐ (5) 單位(公司)人力無法負擔
☐ (6) 按日或按時計薪員工可調整工作時間
☐ (7) 公司為家族企業可自行減少工作時間
☐ (8) 不知道有此規定
☐ (9) 其他(請說明：_____)

11-2、請問貴單位(公司)是否曾有員工提出為撫育未滿3歲子女而希望減少超過1小時之工作時間？

- ☐1. 是 ☐2. 否

11-3、請問貴單位(公司)認為是否可以再提高為撫育未滿3歲子女而減少工作時數？

- ☐1. 是，認為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
☐3. 無意見

11-4、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿3歲子女，提出或與雇主協商調整工作時間(係指在一定的彈性範圍內，調整上、下班時間，如：上班時間8~9點、下班時間17~18點)，會不會同意員工申請？

- ☐1. 公司原本就有彈性上、下班措施，無須提出申請
☐2. 會同意員工申請，請問最近一年(112年8月至113年7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 ☐ ② 僅有女性 ☐ ③ 男女性都有
☐ (2) 沒有
☐3. 不會同意員工申請，原因為：(可選1至2項)
☐ (1) 法律無強制設立(僱用員工未滿30人)
☐ (2) 員工選用其他假別替代，是哪些假別？(可選1至3項)
☐ ① 特休 ☐ ② 家庭照顧假 ☐ ③ 事假 ☐ ④ 其他(請說明：_____)
☐ (3) 業務屬性，無法提供
☐ (4) 業務繁忙，無法提供
☐ (5) 單位(公司)人力無法負擔
☐ (6) 按日或按時計薪員工可調整工作時間
☐ (7) 公司為家族企業可自行調整工作時間
☐ (8) 不知道有此規定
☐ (9) 其他(請說明：_____)

11-5、請問貴單位(公司)認為性別平等工作法第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」之資格是否可放寬？

- ☐1. 是，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7歲 ☐ (5) 未滿8歲 ☐ (6) 未滿9歲
☐ (7) 未滿12歲 ☐ (8) 其他(請說明：_____)
☐2. 否
☐3. 無意見

十二、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿3歲子女，提出申請遠距工作(如：在家或公司以外場所)，會不會同意員工申請？

- ☐1. 會 ☐2. 不會

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

(性別平等工作法第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(112年8月至113年7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，主要原因為：

☐ (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(集)乳 ☐ (4)不知道有此規定

☐ (5)其他(請說明：_____)

十四、請問貴單位(公司)有沒有設置員工「哺(集)乳室」？

(性別平等工作法第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：

☐ (1)法律無強制設立(僱用員工未滿100人)

☐ (2)員工沒有此項需求

☐ (3)工作空間無法設置

☐ (4)員工分散各地

☐ (5)其他(請說明：_____)

十五、性別平等工作法第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。

15-1、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)？

☐ 1. 單位(公司)本身即為托兒服務機構

☐ 2. 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，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：_____)

☐ 3. 沒有，主要原因為：

☐ (1)法律無強制設立(僱用員工未滿100人)

☐ (2)沒有空間設立

☐ (3)員工分散各地

☐ (4)員工無或少有幼小孩子

☐ (5)員工送托住家附近托兒服務機構或保母

☐ (6)員工將子女交給家人照顧

☐ (7)員工留職停薪照顧

☐ (8)其他(請說明：_____)

(若勾選「有」請跳填肆、僱用管理概況)

15-2、請問貴單位(公司)有沒有提供員工托兒措施(如簽約、津貼或保母)？

☐ 1. 有，其方式為：(可選1至3項)

☐ (1)與托兒服務機構(如幼兒園、托嬰中心)簽約提供托育服務

☐ (2)單位(公司)提供托兒津貼

☐ (3)雇主聘僱或委託托育人員(保母)至雇主設置之指定地點提供托兒服務

☐ (4)其他(請說明：_____)

☐ 2. 沒有，主要原因為：

☐ (1)法律無強制設立(僱用員工未滿100人)

☐ (2)員工送托住家附近托兒服務機構或保母

☐ (3)員工分散各地

☐ (4)員工將子女交給家人照顧

☐ (5)員工無或少有幼小孩子

☐ (6)員工留職停薪照顧

☐ (7)沒有空間辦理居家式托育服務

☐ (8)其他(請說明：_____)

肆、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	(1)僅用女性	(2)僅用男性	(3)男女都會錄用	(4)沒有此職務
1.管理職	☐	☐	☐	☐
2.事務職	☐	☐	☐	☐
3.銷售職	☐	☐	☐	☐
4.專業技術職	☐	☐	☐	☐
5.危險及耗體力工作	☐	☐	☐	☐

二、(於問項肆、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？

- ☐1.無女性應徵
☐2.雖有女性應徵，惟未能錄用
☐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，但未應聘或事後離退只剩男性
☐5.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
☐6.其他(請說明：_____)

三、(於問項肆、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？

- ☐1.無男性應徵
☐2.雖有男性應徵，惟未能錄用
☐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，但未應聘或事後離退只剩女性
☐5.部分職務男性員工不適合擔任
☐6.其他(請說明：_____)

四、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務或相同工作內容者會不會有「性別」的考量？

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

五、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務或相同工作內容者會不會有「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	(1)會	(2)不會
1. 工作分配	☐	☐
2. 薪資給付標準	☐	☐
3. 調薪幅度	☐	☐
4. 考核(考績或獎金)	☐	☐
5. 陞遷	☐	☐
6. 訓練、進修	☐	☐
7. 資遣、離職或解僱	☐	☐
8. 員工福利措施之提供	☐	☐
9. 育嬰留職停薪	☐	☐
10. 退休權利	☐	☐
11. 僱用招募、甄試、進用	☐	☐

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工作分配、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	(1)會	(2)不會
1. 種族	☐	☐
2. 階級(含職位區隔)	☐	☐
3. 語言	☐	☐
4. 思想	☐	☐
5. 宗教	☐	☐
6. 黨派	☐	☐
7. 籍貫	☐	☐
8. 出生地	☐	☐
9. 年齡	☐	☐
10. 婚姻	☐	☐
11. 容貌(含五官、身高及體重)	☐	☐
12. 身心障礙	☐	☐
13. 曾為工會會員身分	☐	☐
14. 星座	☐	☐
15. 血型	☐	☐