



臺灣新竹地方檢察署

Taiwan Hsinchu District Prosecutors Office

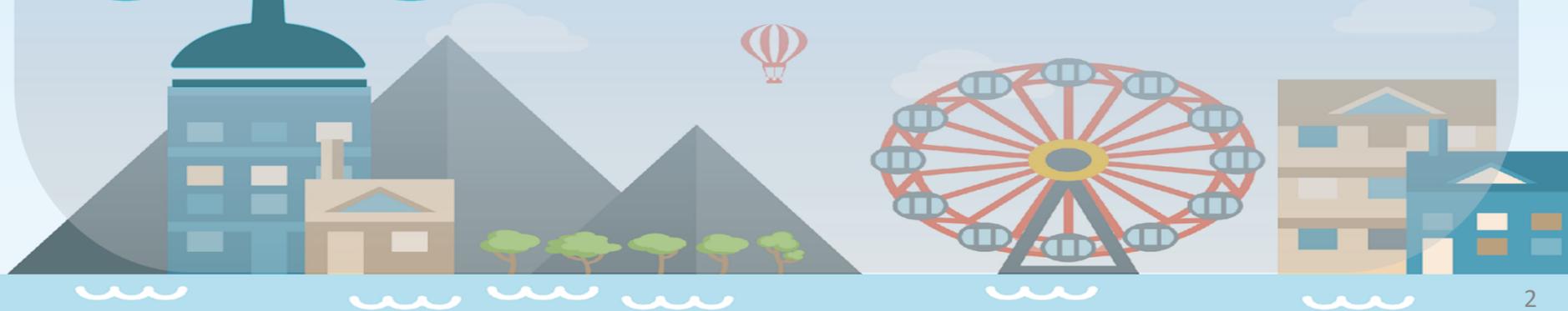
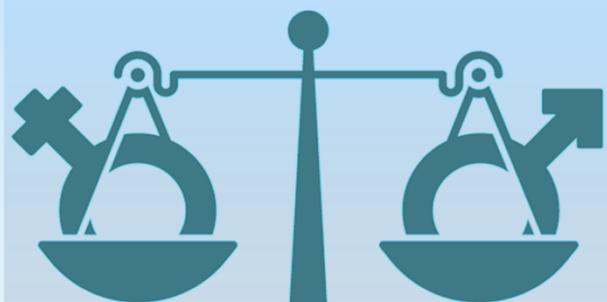
性平懶人包



性別友善職場
幸福就在身邊

您瞭解「**性別平等**」嗎？

在**職場**中的性別平等，
您知道我們還可以做什麼？



「友善職場」是無歧視、重平等的職場

在職場中，員工與雇主彼此尊重合作，
共同營造性別平權的工作環境，就是
性別友善職場



性別友善職場

性別工作 平等法

為了確保無論何種性別都能夠在職場上享有同等的權益，用法律來落實職場性別上的相互尊重與平等，排除因傳統觀念而形成的就業障礙，使其工作權益，避免因性別而遭受到不平等待遇。



性別友善職場



您不可不知的權利

員工生育友善措施

<p>生理假</p> 	<p>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。</p>
 <p>產假</p>	<p>女性受僱者分娩前後，應給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應給予產假5日。</p>
<p>產檢假</p> 	<p>受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。</p>
 <p>陪產檢 及陪產假</p>	<p>受僱者於其配偶產檢或分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。</p>



性別友善職場

您不可不知的權利

員工育兒友善措施

育嬰留職停薪



任職滿6個月後，於子女滿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。



哺乳時間

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，應每日另給哺（集）乳時間60分鐘，並視為工作時間。

工作時間減少及調整



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(減少之工作時間，不得請求報酬)或調整工作時間
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。



家庭照顧假

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。

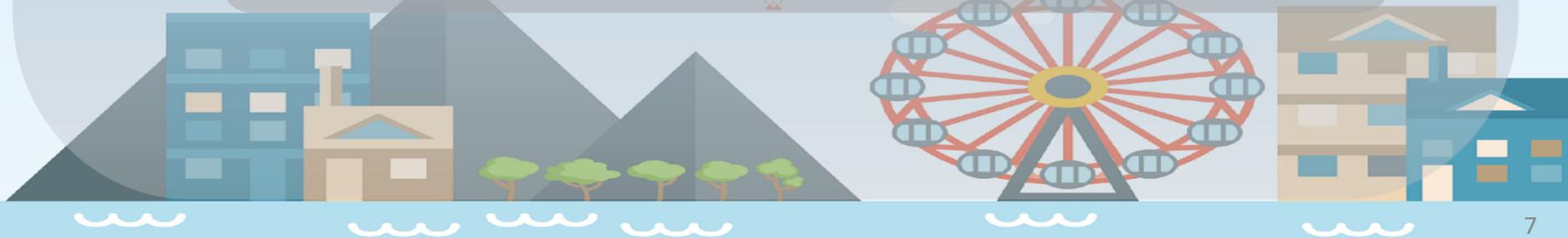
什麼是職場性別歧視？

基於「性別」而遭受不平等待遇的現象：

- 女性在孕期前、後可能遭受到的**懷孕歧視**
- 由於結婚或育兒而產生的**婚育歧視**
- 性傾向與他人相異所導致的**性傾向歧視**

舉例

要求員工同意一旦結婚、懷孕，就必須自動離職的單身、禁孕條款，或是以特定性別認同作為解僱或不予錄取的理由，都是屬於職場性別歧視的範疇喔！





勇敢面對職場性別歧視

面對職場歧視時
需要具備的正確觀念

1. 依法提出申訴，採取救濟措施

2. 勇敢面對偏見，提升自我價值

3. 擁抱多元性別，創造友善職場

依法提出申訴，採取救濟措施

《性別工作平等法》範圍：包含性別歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施。禁止職場上任何形式的性別歧視，雇主必須遵守相關規範來確保所有員工權益

員工權益：包含給予女性員工生理假和產假、提供已婚男性員工陪產假，有權申請育嬰留職停薪、家庭照顧假或調整工作時間等措施

遭遇職場歧視時，可以使用《性別工作平等法》第26條至第37條救濟與申訴途徑來保障自身工作權，以守護職場性別平等，並幫助雇主建立性別友善職場文化

勇敢面對偏見，提升自我價值

遇到職場歧視除了可以
依法提出申訴或救濟外，
還可以怎麼做呢？

表現出有別
於他人的熱
情與企圖心
勇敢展現自
己的價值

把握展現自
我的機會，
透過努力撕
除自身標籤
扭轉形象

面對因性別而產
生的偏見和不平
等待遇，避免逃
避或自我否定，
轉念正向面對
職場歧視

擁抱多元性別，創造友善職場

「多元性別」概念逐漸為人們所接受，性別分類不再侷限於生理男性或女性(LGBTQ 族群)

LGBTQ 群體因為他們的獨特性，在職場上容易遭遇各種不公平待遇，甚至必須承受同事的歧視言語或異樣眼光

台灣近年推動「性別友善職場」計畫，透過政策提倡職場平等觀念，讓 LGBTQ 族群在工作時能夠安心融入團隊、充分展現自我

若身邊有 LGBTQ 族群的同事，我們應該要充分展現包容心，積極給予支持並適度提供協助，有效提升職場上對多元性別的尊重，達到平等狀態

性別平等 要從 **自己** 做起!

戰勝偏見 營造性別友善職場

