

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：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」
2	性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法是否於工作場所公開揭示	性別工作平等法第 13 條第 1 項：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」
3	是否依法設置哺（集）乳室	性別工作平等法第 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	是否給予哺乳時間且視為工作時間	性別工作平等法第 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」
5	是否依法提供托兒設施或適當之托兒措施	性別工作平等法第 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。」
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	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復職後之職務陞遷，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)兩種方式擇優採計評分	行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表附則第 6 點：辦理育嬰留職停薪人員於復職後，其陞遷評分採計評分，由當事人自行就下列兩種方式擇優採計： (1)甲式：考績、獎懲評分均溯前採計。 1、是類人員考績、獎懲之評分得溯前採計，惟仍應以採計現職及「同職務列等」職務期間之考績、獎懲為限，且最多合計 5 年。

編號	法定性別友善事項	法令依據
		2、至年資採計評分部分，則依現行規定辦理，以現職及「同職務列等」之職務期間為限（包含留職停薪前與復職後之年資）。 (2) 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、流產假及陪產假	性別工作平等法第 20 條第 1 項及公務人員請假規則第 3 條第 1 項規定：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，每年准給七日…。又上開請假規則同條項規定：…女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日…。因結婚者，給婚假十四日…。因懷孕者，於分娩前，給產前假八日…於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿 20 週以上流產者，給流產假四十二日…。因配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產者，給陪產假五日…。
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 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。」
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因懷孕 20 週以上流產而請流產假者，其考績是否自機關受考人數扣除，不列入考績甲等人數比例，並依規定覈實考核等次	銓敘部部長會同行政院人事行政總處人事長聯名牋函略以，考績年度內請娩假或因懷孕 20 週以上流產而請流產假者，其考績自機關受考人數扣除，不列入考績甲等人數比例，並依規定覈實考核等次。
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。

編號	法定性別友善事項	法令依據
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	性別工作平等法第19條：「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。」
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，復職時應回復原（主管）職務	公務人員留職停薪辦法第2條第2項：「前項復職，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，辦理復職時，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。」