

性別工作平等法施行細則

【101.4.23】

第 1 條	本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第 39 條規定訂定之。
第 2 條	本法第 7~11 條、第 31 條及第 35 條所稱 差別待遇 ，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。
第 3 條	本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。
第 4 條	本法所稱性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
第 5 條	1.本法第 13 條第 1 項、第 19 條及第 23 條第 1 項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。 2.本法第 19 條所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第 1 個工作日雇主僱用之總人數計算。
第 6 條	本法第 15 條第 1 項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。
第 7 條	1.本法第 15 條第 4 項規定之 3 日陪產假 ，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後 2 日之 5 日期間內，擇其中之 3 日請假。 2.前項期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。
第 8 條	受僱者於依本法第 16 條第 1 項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第 15 條第 1 項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。
第 9 條	受僱者依本法第 16 條第 2 項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。
第 10 條	依本法第 16 條第 2 項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。
第 11 條	本法第 18 條第 1 項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。
第 12 條	本法第 16 條第 1 項、第 18 條第 1 項及第 19 條所稱 子女 ，指婚生子女、非婚生子女及養子女。
第 13 條	受僱者依本法第 14~20 條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。
第 14 條	本法第 23 條第 1 項所定 雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施 ，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒機構、幼稚園辦理者。
第 15 條	本細則自發布日施行。