

光華



Guanghua 國民小學 Primary School

性別主流化宣導; 促進工作平等、分擔男女員工的家庭社會責任

性別工作平等法明文規定促進工作平等措施，透過這些措施，讓目前照顧工作大多落在身上的女性(或單親爸爸)員工，能夠減緩工作與家庭的衝突與壓力。

基於性別平等精神，也讓男性能共同分擔長期落在女性肩上的照顧重擔，有些措施男女員工皆可使用(育嬰假、工作時間調整、家庭照顧假)，有些措施只有女性員工可以使用(娩假、生理假)，有些措施只限男性員工使用(陪產假)

一、男女皆可使用的措施

1. 育嬰留職停薪：育養3歲以下的子女，可以申請育嬰留職停薪，父母雙方、單親或是未婚爸媽，可以申請育嬰留職停薪。依據教育人員留職停薪辦法、教育人員任用、性別工作平等法。
2. 工作時間之調整：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。

受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。依據性別工作平等法。

3. 家庭照顧假：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，每學年准給七日，其請假日數併入事假計算。依據教師請假規則、性別工作平等法。

二、只性女性可以使用的措施

1. 生理假：女性教師因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全學年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。依據教師請假規則。
2. 娩假：因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日。依據教師請假規則。
3. 哺乳時間：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。依據性別工作平等法。