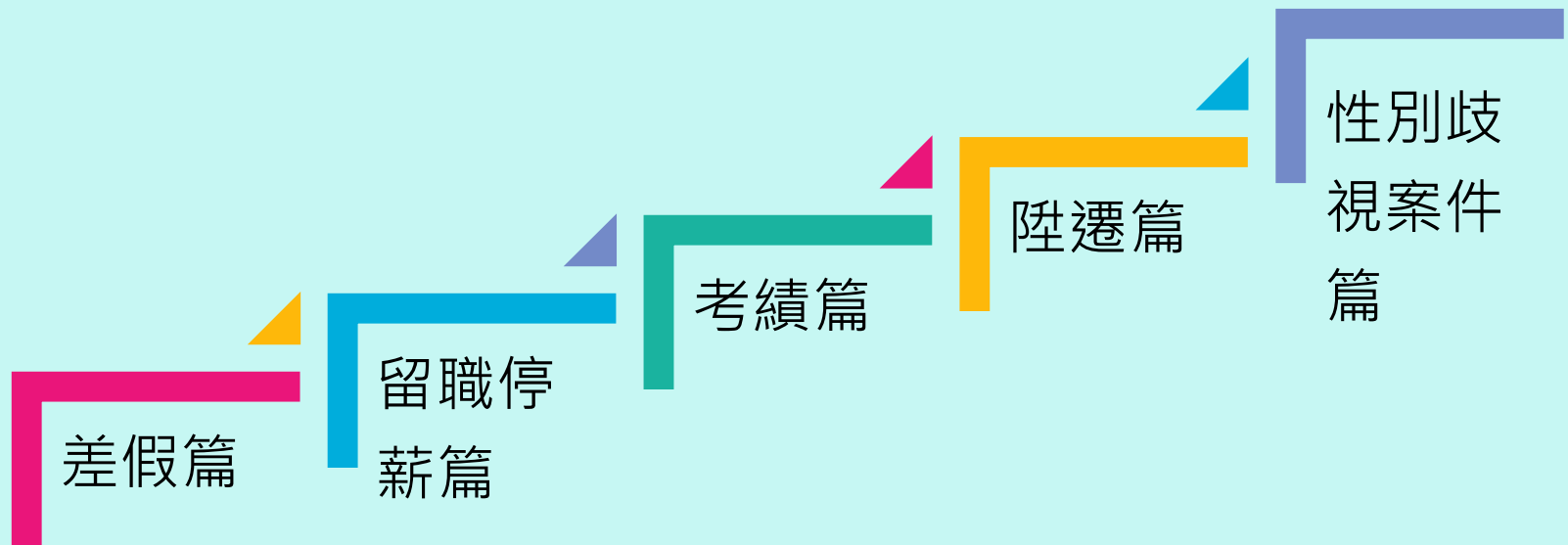


性別意識培力— 人事人員所面臨之性別平等案例



人事人員可能面臨的性別平等案例



差假篇

案例：

阿飽任職於某公務機關，個性活潑好動，上班時是大家的開心果，但每個月生理期時總是相當不舒服，某日，她要申請生理假時，主管回應：看你平常好端端的都沒事，少在那裡裝病，不准！



案例解析：

法令依據：公務人員請假規則第3條第2項規定略以，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，全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。其超過者，以事假抵銷。

據上，阿飽每月得申請生理假一日，且依性別工作平等法施行細則第13條規定，毋須檢附證明文件。



留職停薪篇

案例：

郝先生與太太同為公務人員，並於108年喜獲麟兒，為了陪伴孩子成長，夫妻雙方協議由先生申請育嬰留職停薪，但主管卻向郝先生說，傳統上照顧孩子是太太的責任，男人就該好好打拼事業，希望你能好好考慮，郝先生因此感到十分苦惱。



案例解析：

法令依據：公務人員留職停薪辦法第5條第1項規定：
「公務人員具有下列情事之一者，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
各機關考量業務狀況依權責辦理：

一、養育 3 足歲以下子女者，並以本人或配偶之一
方申請為限。....」

**準此，申請育嬰留職停薪並無性別限定，郝先生得
依規提出申請，且機關不得拒絕。**



考績篇

案例：

每當年底辦理考績作業時，人事人員總是忙得焦頭爛額，某日，任職於某派出所的女警小點哭哭啼啼的衝進人事室，哭喊說：所長說我和另一個同事今年都結婚請婚假，比起別人多放了14天，相較之下我又是女生貢獻度不足，所以考績只能乙等，嗚嗚~



案例解析：

法令依據：

- ◎公務人員考績法第5條第1項：年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。
- ◎公務人員考績法施行細則第4條第4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。

據上，所長不得以小點當年度曾請婚假及以非屬公務人員考績法所訂之考核範圍作為評定考績等次之參據。



陞遷篇

案例：

任職於北部中央機關的阿明一直想調回家鄉，某日他在行政院人事行政總處事求人網站看見家鄉某機關正公告徵才，興沖沖點進去瀏覽的阿明看見該機關在性別欄位填寫不拘，但在備註欄寫貼心、細心、耐心(女性尤佳)，阿明心想這些特質我都具備，難道只因為是男性，這輩子都沒機會返鄉服務了嗎？



案例解析：

法令依據：

◎性別工作平等法第7條：雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

◎公務人員陞遷法第7條第1、2項：

各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及發展潛能等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。

各機關職缺擬由本機關以外人員遞補時，得參酌前項規定訂定資格條件辦理之。

綜上，機關刊登徵才訊息時，不得加註公務人員陞遷法未規定之範疇；另依性別工作平等法規定，除工作性質適合特定性別外，亦不得因性別有差別待遇。



性別歧視案件篇

案例：

小花自上個月起，不斷收到同事以通訊軟體、e-mail及紙條傳遞愛慕及思念等訊息，並於下班後跟蹤其返家，小花感到不勝其擾也明確向對方表達自己的感受，但對方卻更加猖狂，一副你奈我何的樣子，小花因此越來越排斥上班。



案例解析：

法令依據：

- ◎本府業於民國105年5月12日以府授人考字第1050099991號函請所屬各機關均須訂定性別歧視申訴機制。
- ◎臺中市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項。
- ◎公務人員保障暨培訓委員會民國100年4月14日公保字第1000005427號函釋略以，公務人員得就性騷擾事件，依公務人員保障法提起救濟。

據此，小花應避免容忍並於第一時間向所屬機關提起申訴，機關並應依上開注意事項第10點規定，將調查結果作成書面通知當事人，且按適用法規通知本府勞工局或本府社會局，並副知本府人事處。非一級機關者，另回報其上級機關。

