附件一 報名表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 |  | 身分證統一編號 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 出生年月日 | 民國 年 月 日 | 性別 | □男 □女 |
| 學歷 | 學校名稱（請填全銜） | 科、系、所名稱 | 畢業年月 |
|  |  | 年 月 |
| 聯絡電話 | （日）：（夜）： | 行動電話： |
| 通訊地址 | 　 |
| 繳驗資料及 證 件 | □1.報名表 　　　　 □2.履歷表□3.學經歷證明文件(含最高學歷畢業證書影本)　 □4.身分證明文件影本□5.其他文件(如專長證照、駕駛執照證件影本) □6.具結書 |
| 經歷 | 項 目 | 服 務 機 構 | 職 稱 | 服務起訖期間 | 工 作 內 容 概 述 |
|  |  |  | 自 年 月 日至 年 月 日 |  |
|  |  |  | 自 年 月 日至 年 月 日 |  |
|  |  |  | 自 年 月 日至 年 月 日 |  |
|  |  |  | 自 年 月 日至 年 月 日 |  |
| **貼 照 片 處**（最近二吋脫帽半身照片一張） | **審　　查　　結　　果** |
| 用人單位初核 | 人事單位複核 |
| □資格審查通過□資格審查不通過 |  |  |

**報名編號：**

※身分證正反面影本及駕駛執照影本請黏貼於後

|  |  |
| --- | --- |
| 身分證正面影本黏貼處 | 身分證反面影本黏貼處 |
|  |  |
| 駕駛執照證件正面影本黏貼處 | 駕駛執照證件反面影本黏貼處 |
|  |  |

附件二

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **類別** | **代碼及科系名稱** | **類別** | **代碼及科系名稱** |
| **勞工及社會類** | 310302應用社會學系 | **法律類** | 380211資訊法律系 |
| 310303社會發展學系 | 380212財稅法律學系 |
| 310304資訊社會學研究所 | 380213專利研究所 |
| 310306社會暨政策科學學系 | 380214海洋與邊境管理學系 |
| 310307社會與文化研究所 | 389901政治法律學系 |
| 310308性別研究所 | 389902法(律)政(治)學系 |
| 310309社會人類學研究所 | 389989法律類第二專長學位學程 |
| 310310社會暨公共行政學系 | 389998法學院 |
| 310311未來與樂活產業學系 | 389999法律學院 |
| 311001區域政策與發展研究所 | **心理學類** | 310501 (應用)心理學系 |
| 311002國家發展(與兩岸關係)研究所 | 310502 (臨床)行為科學研究所 |
| 311003勞工(關係)學系 | 310503社會心理學系 |
| 311004勞動學研究所 | 310504心理輔導學系 |
| 311005勞動暨人力資源學系 | 310505臨床(與諮商)心理學系 |
| 311006教育社會學研究所 | 310506輔導與諮商學系 |
| 311007犯罪(防治)學系 | 310507諮商與輔導學系 |
| 311008未來學系 | 310508諮商(與)(應用)心理學系 |
| 311009文化社會政策研究所 | 310509心理與諮商學系 |
| 31100A社會科學 | 310510認知(與)(神經)科學研究所 |
| 311011醫學社會學系 | 310511行為醫學研究所 |
| 311013工業關係學系 | 310512心理復健學系 |
| 311014國防與國家安全研究所 | 310513諮商與教育心理研究所 |
| 311015資訊與社會研究所 | 310514婚姻與家族治療研究所 |
| 311016戰略暨國家安全碩士 | 310515神經科學與認知科學研究所 |
| 311017人權學位學程 | 310516心理及社會工作學系 |
| 311018科技與社會研究所 | 310517諮商與工商心理學系 |
| 311019學習科學研究所 | 310518諮商與臨床心理學系 |
| 311020民族發展與社會工作學系 | 310519健康心理學系 |
| 311021區域與社會發展學系 | 310520諮商心理與復健諮商研究所 |
| 311022兩岸關係與安全管理研究所 | 310521生死與健康心理諮商系 |
| 311023公共事務與族群研究學位學程 | **其他** | 760301(社會政策與)社會工作學系 |
| 311024公共與文化事務學系 | 760302社會行政與社會工作研究所 |
| 311025客家語文暨社會科學學系 | 760303醫學社會(學)與社會工作學系 |
| **法律類** | 380102法學系 | 760304社會福利學系 |
| 380103法律與政府研究所 | 760306社會福祉與服務管理系 |
| 380104司法學系 | 760307社會工作與兒童少年福利學系 |
| 380106學士後法律學系 | 760308健康照顧社會工作系 |
| 380201財經法律學系 | 760309社會福利與社會工作學系 |
| 380202海洋法律研究所 | 760310社會工作與服務管理系 |
| 380203科技法律學系 | 140222社會教育學系 |
| 380204法律科際整合研究所 | 349919人力資源管理(與發展)學系 |
| 380205科際整合法律學研究所 | 340301企業管理學系 |
| 380206法律專業研究所 | 310804行政管理(暨政策)學系 |
| 380207文教法律研究所 | 310801公共行政學系 |
| 380209財金法律系 | 520601工業工程(與)(科技)(系統)(工程)(管理)學系 |
| 380210智慧財產權(法律)研究所 |

註：未符合本表所列科系者，符合曾修習本表所列科系之專業科目（含必修、核心選修）課程達20學分以上者(不得跨科系認定)，方得進用。

附件三

**具結書**

 本人 　 因參加高雄市政府勞工局辦理114年度「補助地方政府推動性別平等工作法業務實施計畫」招募約聘查察員作業，提出以下聲明：

1. 本人確實符合報考資格，且本次以影本提供之身分證件、照片及其他證明文件，均與正本相符無訛。
2. 無符合公務人員任用法第28條不得任用為公務人員之情事。
3. 本人確已取得指定科系之畢業證書，無撤銷學位、追回畢業證書之情事，且擔保未來無致撤銷學位之行為。

 本人提出以上聲明，如有虛偽情事，本人願接受撤銷錄取及任用資格處分，並繳回因錄取獲致之不當得利。如所提供文書有偽造情事，願承擔刑事上責任。另若造成高雄市政府勞工局受有損害，負損害賠償責任。

立書人親筆簽名：

立書日 年 月 日

**公 務 人 員 履 歷 表〈簡 式〉**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 姓 名 |  | 英文姓名(應與護照證件相符且姓氏在前) |  |
| 國民身分證統一編號 |  | 護照號碼 |  |
| 出生日期(以上欄位應與戶籍登記相符) | 民國 年 月 日 | 外國國籍(請勾選) | ☐無☐有,國籍:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 通訊處 | 戶籍地 |  □□□□□（郵遞區號）　　縣（市）　 鄉（鎮市區）　 村（里） 鄰 　 路（街）　 段　 　 巷　 弄 號 樓  |
| 現居住所 | □同戶籍地□□□□□（郵遞區號）　　　縣（市）　　鄉（鎮市區）　　　　村(里)　 鄰　 路（街） 　 段　　 巷　 弄　 號　 樓 | 電話號碼 | 住宅:( )手機: |
| 電子郵件信 箱 |  |
| 緊 急通知人 | 姓 名 |  | 關 係 |  | 電話號碼 | 住宅:( )手機:公:( ) |
| 學 歷 |
| 學校名稱 | 院、系（所、學位學程）、班、組 | 實際修業期間 | 區 分(請勾選) | 教 育程 度(學位) | 證書日期文 號 | 初任公職時已取得之最高學歷(請以「V」表示) |
| 起(年、月) | 迄(年、月) | 畢業 | 結業 | 肄業 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 考 試 |
| 年 度 | 考 試 | 類 科 別 | 證書日期文號 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |
| --- |
| 專 門 職 業 及 技 術 人 員 資 格 或 檢 覈 |
| 考試及格證書 | 專業證照 |
| 年 度 | 類 科 | 生效日期 | 日期文號 | 核發機關 | 日期文號 |
| 年 | 月 | 日 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 專長及語言能力 |
| 一、證照 |
| 專長項目 | 證照名稱 | 生效日期 | 證件日期文號 | 認證機關 | 專長描述 |
| 年 | 月 | 日 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 二、語言能力 |
| 語言類別 | 測驗名稱 | 測驗日期 | 證件日期文號 | 認證機關 | 檢定成績 | 備註 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 兵 役 |
| 役 別 |  | 軍 種 |  | 官(兵)科 |  |
| 退 伍軍 階 |  | 服 役期 間 | 起：　　　年　　月　　日迄： 　　年　　月　　日 | 退伍令字 號 |  |
| 身心障礙註記 | 原住民族註記 |
| 種 類 | 等 級 | 身分別 | 族 別 |
|  |  |  |  |

|  |
| --- |
| 簡 要 自 述 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 填 表 人 | 承 辦 人 員 | 人 事 主 管 | 機 關 首 長 |
|  |  |  |  |
| 中 華 民 國 年 月 日 |

填 表 說 明

一、本表依公務人員任用法施行細則第29條規定訂定，係屬正式公文書，並依公務人員任用法施行細則第22條第1項及個人資料保護法規定，蒐集、處理及利用各欄填載包含中英文姓名、國民身分證統一編號等個人資料，供公務人員送審之用。填表人務必依照規定親自據實填寫，字跡工整，如由他人填寫或由電腦列印者，須由本人親自簽名或蓋章，如有不實情事者，自負全責。

二、本(簡式)表適用對象：初次任職公務人員送審時應填具之公務人員履歷表僅須填寫個人之基本資料者。若不敷填寫者，仍請使用一般公務人員履歷表。

三、本表各項目欄內之數字使用，請依行政院「公文書橫式書寫數字使用原則」填寫，並一律以「民國」表示年代。

四、「學歷」項：

(一)填寫範圍以接受國內外正規學制教育已畢業，或結(肄)業並具有證明文件為限，至少須填1筆最高畢業學歷，惟大學以上畢(結、肄)業學歷有數個時，則依修業順序逐筆填寫。國外學歷並依「國外學歷查證(驗)及認定作業要點」查證認定後登錄。初任公職者，以勾選「已畢業」之學歷為限，肄業及結業之學歷，毋須勾選。

(二)「教育程度(學位)」欄，請依下列分類選填：
10國小 2l國(初)中 22初職 23簡易師範 31高中 32高職 33師範 41二專 42三專 43五專 44六年制醫專(舊制) 50大學(含軍校、警校取得學士學位者) 51二技 52四技 60碩士 70博士

五、「考試」及「專門職業及技術人員資格或檢覈」項：

(一)「考試」指考選機關舉辦之各類公職考試及格並取得及格證書者，請按先後順序全部填載，不得遺漏。

(二)「類科別」欄，填寫考試及格之職系類科。

(三)專門職業及技術人員資格或檢覈之「考試或檢覈及格證書」，指參加專門職業及技術人員考試及格並取得及格證書者，或經考選機關檢覈及(合)格並取得證書者。請按先後順序全部填載，不得遺漏。公職候選人檢覈資格免填。

六、「專長及語言能力」項：

(一)取得民間證照考試合格資料者，請依年度順序逐筆逐項填寫。

(二)專長項目欄，請依下列分類選填：

A001:車輛駕駛；A002:汽車維修；A003:電器維修；A004:冷凍空調維修

A005:烹飪廚藝。

若有其他專長項目僅填專長，不填編號。

(三)語言類別欄，包含本國語言及外國語言。

七、「兵役」項：

(一)凡已服役者均應填寫。

(二)「役別」、「軍種」、「官(兵)科」、「退伍軍階」、「服役期間」等請依照退伍令記載填寫。

八、「身心障礙註記」之「種類」及「等級」欄，請參考身心障礙手冊填寫。「原住民族註記」，以經戶政機關依原住民民族別認定辦法完成登記者為限，又「身分別」欄，請填平地或山地。

九、本表填表人所填各欄，經各服務機關人事單位查對無訛後，除填表人簽名或蓋章外，機關首長、人事主管及承辦人員３欄位，請蓋職章，無職章者請蓋職名章，無職名章者請簽名。

十、本表各欄填載資料如有異動，請填表人儘速檢證通知服務機關人事單位更正。

**附件四-114年度高雄市政府勞工局聘用查察員甄選試題題庫**

1. 依工作場所性騷擾防治措施準則規定，事業單位僱用多少員工人數以上，於處理性騷擾申訴時，應外聘委員組成調查小組調查之？

（A）10人。

（B）30人。

（C）100人。

（D）500人。

（答: C）

1. 依工作場所性騷擾防治措施準則規定，僱用受僱者多少人數以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少2次之心理諮商協助？

（A）10人。

（B）30人。

（C）100人。

（D）500人。

（答: D）

1. 受僱者任職滿幾個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪？

（A）1個月。

（B）2個月。

（C）3個月。

（D）6個月。

（答: D）

1. 依據性別平等工作法第13條第1項規定：

雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

一、僱用受僱者 人以上未達 人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

二、僱用受僱者 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

前開規定空格依序應分別填入正確數字為何？

（A）10人；50人；50人。

（B）10人；30人；30人。

（C）10人；29人；29人。

（D）10人；50人；100人。

（答: B）

1. 依據性別平等工作法第12條第7項規定，敵意環境型之職場性騷擾若是由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。根據勞動部近期解釋令例釋態樣，下列情形何者調查、調解及處罰等事項，應適用性騷擾防治法之程序：

（A）小華在公司上班，其手機收到同事傳來的性邀約訊息。

（B）小美求職面試時遭到面試人員言語性騷擾。

（C）護理師小吳於上班時，在醫院遭受醫院合作的藥廠業務人員性騷擾。

（D）香香在照顧服務機構照顧長輩時，遭到長輩家屬性騷擾。

（答:D）

1. 雇主「非因接獲被害人申訴」而知悉性騷擾之情形時，下列何者非雇主應採取立即有效之糾正及補救措施：

（A）依被害人意願，協助其提起申訴。

（B）就相關事實進行必要之釐清。

（C）對行為人為適當之懲戒或處理。

（D）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

（答:C）

1. 性別平等工作法第15條所規定之7日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計幾日內請畢：

（A）10日

（B）15日

（C）5日

（D）20日

（答:B）

1. 受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，雇主遇有特殊情況在經主管機關同意下得以拒絕，以下情況何者為非：

（A）歇業、虧損或業務緊縮者。

（B）雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

（C）受僱者工作不能勝任

（D）業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供
安置者。

（答:C）

1. 依據112年8月16日修訂之性別平等工作法，下列何者為是:

（A）雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀公正專業原則，除使雙方當事人對質外，並應給予當事人充分意見陳述之機會，以釐清事情真相。

（B）受雇者或求職者遭遇性別歧視時應釋明所受差別待遇之
事實，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

（C）僱用受僱者5人以上未達10人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

（D）被害人如因遭受職場性騷擾之情事致生法律訴訟，於受司
法機關通知到庭期間，雇主應給予事假。

（答: B）

1. 女性受僱者因生理日致工作困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾幾日，不併入病假計算：

（A）5日

（B）3日

（C）2日

（D）1日

（答:B）

1. 依據112年8月16日修訂之性別平等工作法，受雇者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴，但有下列情形，得逕向地方主管機關提起申訴，以下何者為非?

（A）雇主未處理

（B）被申訴人屬最高負責人或僱用人

（C）被申訴人是公司來往的客戶

（D）不服被申訴人之雇主所為懲戒結果

（答:C）

1. 下列何者並非是性別平等工作法最新修正並施行的重點？
2. 建立公權力介入的外部申訴管道
3. 新增並明確定義權勢性騷擾態樣
4. 強化雇主防治意識及責任，但僅限於性騷擾被害人提起申訴後處理
5. 政府與雇主提供相關保護扶助，如法律諮詢、醫療或心理諮商資源

（答:C）

1. 依據112年8月16日修訂之性別平等工作法，雇主未依性別平等工作法規定訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒規範，應裁處新臺幣：

（A）2萬元～30萬元

（B）2萬元～30萬元，並公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。

（C）2萬元～10萬元

（D）2萬元～30萬元，並公布名稱、負責人姓名。

（答:B）

1. 下列何者為非：

（A）要派單位使用派遣勞工時，視為第13條之雇主

（B）性騷擾被害人及行為人分屬不同事業單位，若具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主亦有性別平等工作法第13條第2項之作為義務。

（C）受僱於僱用30人以上之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求減工作時間1小時，雇主不得拒絕，也不得扣薪。

（D）實習生適用性別平等工作法。

（答:C）

1. 受僱者於家庭成員接種、發生嚴重之疾病須親自照顧時，得請家庭照顧假，下列何者正確：

（A）請假日數併入公假，全年不超過5日

（B）請假日數併入事假，全年不超過7日

（C）請假日數併入病假，全年不超過7日

（D）請假日數併入事假，全年不超過5日

（答:B）

1. 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，如受僱者妊娠5週流產，應給予產假幾日：

（A）10日

（B）8日

（C）7日

（D）5日

（答:D）

1. 生理假薪資之計算為：

（A）薪資照給

（B）薪資可不給

（C）減半發給

（D）以上皆非

（答:C）

1. 下列何者為非：

（A）性騷擾行為人若為最高負責人，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

（B）僱用受僱者100人以上之雇主，應設置哺(集)乳室及托兒設(措)施。

（C）受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求調整工作時間

（D）雇主知悉性騷擾情事，應採取立即有效之糾正及補救措施

（答:A）

1. 性別平等工作法112年8月16日修正重點，下列何者為非：

（A）雇主接獲員工職場性騷申訴時，應通知地方主管機關。

（B）受僱者於非工作時間適用性別平等工作法之要件。

（C）權勢性騷擾是指具指揮、監督等權勢地位之人，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對申訴人造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

（D）受僱者或求職者遭受性騷擾，被申訴人屬最高負責人或僱用人，得逕向地方主管機關提起申訴。

（答: C）

1. 受僱者申請育嬰留職停薪，倘雇主因不可抗力暫停工作在一個月以上者，而未能使受僱者復職時，應於幾日前通知該受僱者，並依法發給資遣費或退休金：

（A）30日

（B）10日

（C）15日

（D）無須通知

（答: A）

1. 下列何者正確：

（A）凡求才廣告登載限特定性別，皆違反性別歧視禁止規定。

（B）派遣勞工發生職場性騷擾，只有派遣單位須負雇主責任。

（C）職場性騷擾行為人為不特定人，且在公共場所或公眾得出入場所為之，被害人提出申訴，則由其雇主進行調查。

（D）受僱者遭到老闆（最高負責人）職場性騷擾，可逕向地方主管機關提出申訴，由地方主管機關調查。

（答: D）

1. 依據《性別平等工作法》，雇主對求職者或受僱者不得因性別或性傾向，就下列數種情形而有差別待遇，下列何者非明文規定情形其中之一？

（A）配置。

（B）陞遷。

（C）離職。

（D）請假程序。

（答: D）

1. 依性別平等工作法及性騷擾防治法規定，職場性騷擾行為人，應負何種法律責任？

（A）行政責任。

（B）刑事責任。

（C）民事責任。

（D）以上皆是。

（答: D）

1. 依據性別平等工作法，雇主能否在招募廣告中僅限男性應徵？

（A）可以，只要工作性質適合男性，且雇主得證明其合理性及必要性。

（B）可以，只要經過勞動部核准公告。

（C）不可以，除非有特殊行業或職務限制。

（D）不可以，否則一律構成性別歧視。

（答: A）

1. 下列何者為性別平等工作法所稱「敵意工作環境性騷擾」的定義？

（A）受僱者於執行職務中，遭到任何人實施與性或性別有關，任何不受歡迎或性別歧視的言語或肢體行為。

（B）受僱者對雇主實施與性或性別有關，任何不受歡迎或性別歧視的言語或肢體行為。

（C）任何人在工作場所對他人實施的言語、肢體或視覺性騷擾，且與性或性別有關，並造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

（D）雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

（答: C）

1. 依據工作場所性騷擾防治措施準則，性騷擾之調查，除依性別平等工作法第12條第1項至第4項規定認定外，下列何者並非得納入綜合審酌之情形？

（A）不適當之凝視。

（B）竊佔他人貼身物品。

（C）寄送具有性意味之影像。

（D）強行使他人對自己身體為不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞。

（答: B）

1. 依性別平等工作法規定，僱用員工30人以上之雇主應採取何種措施預防性騷擾？

（A）訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。

（B）設置性騷擾申訴處理委員會。

（C）對員工進行性騷擾防治宣導。

（D）以上皆是。

（答: D）

1. 受僱者遭遇同事工作時間、非工作時間均發生之持續性性騷擾時，依據性別平等工作法應向何者提出申訴？

（A）警察機關。

（B）雇主。

（C）地方勞工主管機關。

（D）司法機關。

（答: B）

1. 依據工作場所性騷擾防治措施準則，雇主接獲性騷擾申訴後，申訴事件調查結果紀載內容不應包括下列事項？

（A）被申訴人行為動機，包含直接證據。

（B）事實認定及理由。

（C）調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

（D）性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

（答: A）

1. 性騷擾事件經雇主調查屬實者，雇主應對行為人採取何種處置？

（A）記過。

（B）暫停職務或調職。

（C）解僱。

（D）以上皆有可能，審酌情節輕重，依工作規則處理。

（答: D）

1. 依性別平等工作法規定，受僱者規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職，該規定或約定法律效果為何？

（A）加倍給付資遣費。

（B）加倍給付資遣費，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

（C）加倍給付資遣費，依侵害情節，酌定損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

（D）無效。

（答: D）

1. 女性受僱者分娩前後得請產假，其法規依據為何？

（A）應使其停止工作，給予產假8星期。

（B）應使其停止工作，給予產假10星期。

（C）雇主應給予產假56日。

（D）雇主應給予產假70日。

（答: A）

1. 女性受僱者請產假期間，雇主應照給薪資，其給薪標準為何？

（A）全薪。

（B）半薪。

（C）三分之二薪。

（D）無薪。

（答: A）

1. 受僱者為撫育未滿3歲子女，得依性別平等工作法行使下列何種權利？

（A）病假。

（B）事假。

（C）育嬰留職停薪。

（D）特別休假。

（答: C）

1. 依據性別平等工作法規定，受僱者申請育嬰留職停薪，其期間最長可達多久？

（A）1年。

（B）2年。

（C）3年。

（D）依勞雇雙方約定依勞雇雙方約定。

（答: B）

1. 受僱者申請育嬰留職停薪期間，得否繼續參加原有之社會保險？

（A）不可以。

（B）可以，但需自行負擔全部保險費。

（C）可以，但需自行負擔部分保險費。

（D）可以，且雇主應繼續為其負擔保險費。

（答: C）

1. 受僱者於育嬰留職停薪期滿後復職時，雇主應如何處理？

（A）應回復其原有工作。

（B）可以視情況調動其職務。

（C）可以要求其重新面試。

（D）可以不予復職。

（答: A）

1. 雇主為受僱者提供哺（集）乳室，其設置標準為何？

（A）應有隱蔽之空間。

（B）應有足夠之照明及通風。

（C）應有插座及洗手設備。

（D）以上皆是。

（答: D）

1. 子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳，除規定之休息時間外，雇主應每日給予多少分鐘之哺（集）乳時間？
2. 30分鐘
3. 60分鐘
4. 90分鐘
5. 120分鐘

（答: B）

1. 依據性別平等工作法，雇主針對受僱者之各種勞動處境(如招募、進用等)，得否因性別因素而有差別待遇？

（A）可以，只要符合公司規定

（B）可以，只要經過勞動部核准

（C）不可以，否則將構成性別歧視

（D）可以，但需支付額外補償

（答: C）

1. 依據《性別平等工作法》，工作場所性騷擾的類型不包括下列何者？
2. 持續性性騷擾
3. 交換式性騷擾
4. 友善性性騷擾
5. 權勢性騷擾

（答: C）

1. 受僱者請陪產檢及陪產假期間，薪資給付標準為何？

（A）全薪。

（B）半薪。

（C）無薪。

（D）三分之二薪。

（答: A）

1. 依據性別平等工作法規定，雇主對求職者或受僱者不得因性別或性傾向而有差別待遇，下列何者情形非明文規定？

（A）制服樣式、薪資及福利

（B）招募、進用及升遷

（C）分發、配置及考績

（D）退休、離職及解僱

（答: A）

1. 雇主違反《性別平等工作法》就業歧視相關規定，主管機關得處以何種罰則？

（A）罰鍰。

（B）限期改善。

（C）公布負責人姓名。

（D）以上皆是。

（答: D）

1. 性別平等工作法之中央主管機關為何？

（A）經濟部。

（B）勞動部。

（C）衛生福利部。

（D）法務部。

（答: B）

1. 依性別平等工作法，受僱者遭受性騷擾時，雇主未採取立即有效之糾正及補救措施者，受僱者得以何人為被告向管轄法院提起民事訴訟？

（A）雇主。

（B）行為人。

（C）雇主與行為人。

（D）地方勞工主管機關。

（答: C）

1. 雇主因性別因素對受僱者造成損害，受僱者得請求賠償事項，何者未明訂於性別平等工作法？

（A）財產上損害。

（B）非財產上損害。

（C）精神慰撫金。

（D）請求回復名譽之適當處分。

（答: C）

1. 雇主為可否要求員工簽署放棄性別平等工作權利之契約？

（A）可以，只要雙方合意。

（B）可以，只要經過勞動部核准。

（C）不可以，該契約無效。

（D）可以，但需給予額外補償。

（答: C）

1. 性別平等工作法所規範的「工作場所」，不包括下列何者？

（A）雇主營業場所。

（B）雇主提供受僱者履行職務之場所。

（C）受僱者從事工作時，與同事互動之場所。

（D）受僱者下班後私人聚會場所。

（答: D）

1. 雇主對性騷擾申訴之處理，應遵循何種原則？

（A）無合理懷疑原則。

（B）優勢證據原則。

（C）保密原則。

（D）以上皆是。

（答: C）

1. 依據地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法規定，勞工局除自行調查外，得洽請具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律之專業人士或團體協助，所組成調查小組成員之女性代表比例應為多少？

（A）不得少於三分之一。

（B）不得少於二分之一。

（C）不得少於三分之二。

（D）無限制。

（答: B）

1. 雇主違反《性別平等工作法》相關規定，除罰鍰外，主管機關得命令其限期改善，屆期未改善者，得連續處罰，其處罰次數上限為何？

（A）2次。

（B）3次。

（C）4次。

（D）無上限。

（答: D）

1. 依《性別平等工作法》規定，性騷擾事件之調查，應保障何者之隱私？
2. 申訴人
3. 行為人
4. 相關證人
5. 以上皆是

（答: D）

1. 依《性別平等工作法》，雇主與受僱者約定之勞動條件，不得因性別而有差別待遇，下列何者屬於勞動條件？
2. 工資
3. 福利
4. 工作時間
5. 以上皆是

（答: D）

1. 依《性別平等工作法》，受僱者請生理假，雇主不得為不利之處分，下列何者不屬於不利之處分？
2. 扣薪
3. 影響考績
4. 不同意晉升
5. 獎勵工作績效良好者

（答: D）

1. 《性別平等工作法》第13條規定雇主應防治性騷擾，其適用對象為下列何者？
2. 僅限受僱者
3. 僅限求職者
4. 受僱者及求職者
5. 以上皆非

（答: C）

1. 《性別平等工作法》的立法目的之一，是為促進性別平等，消除性別歧視，建構何種友善職場？
2. 權力不對等職場
3. 和諧共融職場
4. 效率至上職場
5. 以上皆非

（答: B）

1. 雇主為防治性騷擾所訂定之措施、申訴及懲戒辦法，若僅於下列何處公開揭示最顯不合理？
2. 勞動契約簽訂時
3. 雇主營業場所
4. 員工手冊
5. 企業形象廣告

（答: D）

1. 雇主應設置性騷擾申訴專線或申訴信箱，以利受僱者申訴，下列何者最不適合作為申訴管道？
2. 派出所報案電話
3. 人力資源部門專線
4. 企業工會電子信箱
5. 總經理辦公室電話

（答: A）

1. 雇主對求職者進行面試時，得否詢問其婚姻狀況或生育計畫？
2. 可以，以便了解其家庭狀況
3. 可以，據悉科技業從業者工作壓力大難受孕
4. 不可以，除非求職者自行揭露，才可作為錄取依據
5. 不可以，否則將構成性別歧視

（答: D）