

112 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項 勞動部

林綠紅委員

優點

性平業務推動與宣導的方式多元且豐富，相關文宣、手冊易懂且易於運用。

缺點

- 一、部分 110、111 年的性別年度計畫績效指標過於寬鬆，例如：辦理研習的場次、進行一次資料分析或瀏覽人次等，較難發揮引導政策的功能。
- 二、三級機關的性平小組皆有訂有組織要點，且部分機關訂有性平推動計畫或方案。惟相關規劃較為零散，不具整體性，且部分機關的性平小組，無論報告或討論案的決議，過於簡要或缺乏實質決議，難以看到性平小組發揮的功能。
- 三、性平推動計畫績效指標之一--同工同酬檢核量表，工作進度遲滯，原應於 109 年完成，迄今尚未完成，且欠缺具體策進作為。

綜合意見

- 一、於 111-114 年性別平等推動計畫中，公共事務參與項下，績效指標之一為工會女性理監事占比，鑑於職業隔離情況嚴峻，宜建立以職業工會、企業工會以及產業工會等屬性，並考量產業類別交織性，分別檢視女性擔任理、監事比例，並擬定策進作為，較能有效推進女性公共參與。
- 二、工作生活平衡獎之辦理，應引入產業界、性平領域等相關專家學者或實務工作參與意見，並滾動修正相關指標與辦理方式。其次，關於落實工作生活平衡除辦理獎勵活動外，亦應有策進作為，積極推動現況之改善。
- 三、全民勞教 E 網現有架構，僅有瀏覽人次，而對於聽課勞工是否有幫助、是否理解、授課內容是否滿意等皆無相關機制。以此推動職場性別平等、認識多元性別，僅有瀏覽人次，其實無法確認其

成效為何。建議完善勞動部全民勞教 E 網之網站，以利於掌握相關性平議題推動成效。

- 四、111-114 年性別平等推動計畫中關於「促進不同性別者的健康平等」績效指標為「依據勞工保險局年度給付統計資料，分析不同族群（含性別）勞工罹患工作相關疾病之情形」，111 年辦理成果亦可見相關的性別統計，然此項目如僅是性別統計，並未規劃策進作為，如何達成促進不同性別者的健康平等？建請勞動部針對此項目，擬定具體作為。

施逸翔委員

綜合意見

勞動部在落實 CEDAW 公約的部份，關鍵的條文是第 11 條關於消除女性的就業歧視與相關結論性意見的點次，主要在涉及透過政策措施與立法，來保障、促進與充分實現各處境不利女性的人權與消除交織性的歧視。在勞動部負責的相關點次，大部分都有試著回應國際審查委員的建議方向，首先予以肯定，但仍有以下幾項重要的問題：

- 一、勞動部在回應第四次國家報告結論性意見第 12 點有關 COVID-19 疫情對於女性就業的衝擊，填報的資料只是停留在一般性的、不管是否疫情期間都會進行的協助失業婦女的政策。但如果沒有透過研究與理解現況，就很難只是以一般性的政策來回應疫情的衝擊。經了解勞動部的「勞動及職業安全衛生研究所」有進行 COVID-19 疫情對整體勞工衝擊影響的研究。但該研究因為研究問題意識與資料所限，仍難以呈現出女性在疫情期間所受到的就業衝擊，期待勞動部未來與學界合作的相關研究，才有辦法從具體的衝擊影響和受影響者的處境，來研擬未來足以抵抗重大衝擊、降低女性就業風險的政策措施。
- 二、勞動部在簡報資料與自評說明，都以已經有改善女性家事移工的薪資和以就安基金補助雇主的方式，來說明已經有保障女性

家事移工，但卻看不出來有無具體方案，來進一步真正解決雇主長照需求、以及最重要的，同時兼顧 CEDAW 第 26 號有關女性移工的一般性意見所說的「女性移工和所有婦女相同，在生活的各領域均不受到歧視」「締約國應採取一切適當措施，來確保女性移工的各項人權」，而不是以犧牲女性移工的基本人權與勞權，來滿足雇主的照顧需求。從歷次兩公約與 CEDAW 的國家報告審查，都已經一再明確地指出在台的女性家事移工受到制度性的歧視、生活在受虐、受壓迫、遭受權勢不對等性騷擾性侵害等等高風險當中，都指向勞動部必須盡快與衛福部進行合作，彼此透過各自的資源（長照資源或就安基金），積極開發可行、可操作、可解決問題的創新方案，比如整合在長照體系中的移工照顧服務外展方案，勞動部應站在人權與性平價值的立場，透過政策來改變台灣雇主、與仲介的想法，並對多方進行政策說明，而非只是以空洞的「社會共識不足」，來作為不願落實 CEDAW 公約保障女性移工的藉口。再者，除非勞動部能就薪資補助雇主的政策，統計與分析這些雇主或受照顧者的性別面向，否則只是「兼顧雇主的權益」，並非 CEDAW 公約與國際審查委員關注的面向，甚至這樣的政策如果補助一般雇主的人數與金額都遠高於經濟弱勢委員，而女性移工的處境仍無法獲得解決，那就有間接歧視的疑慮，有違實質平等的精神。

- 三、在有關育嬰假制度的 CEDAW 第 49、50 點次，首先肯定勞動部已透過修法來改善相關的育嬰假措施，也確實在訪談過程中看到男性申請育嬰假的數量有提昇，相關的統計也在往縮小差異的方向邁進，但現況仍是現行的育嬰假制度仍無法完全克服女性與家庭照顧工作之間根深蒂固的刻板印象與實況，以及女性因此被迫離開職場和中高齡女性二度就業的困難。相關政策的推行，除了由上而下擬定施行之外，在政策研擬期間，也應盡可

能由下而上多方了解基層女性、處境不利女性的意見與生活困境，並蒐集多方意見之後，再根據現況困境來推動足以改革困境的修法與擬定政策。

黃碧霞委員

優點

- 一、有關性別統計指標、複分類、國際性別統計比較及性別預算編列都做得相當好，增加複分類及交織性分析，可繼續努力。
- 二、性別意識培力主管與部屬參與情形、長官主持性平會議及首長親自參與行政院性平會議，也屬良好，值得肯定。
- 三、自辦性別意識培力實體課程方面，勞動部有編撰部 CEDAW 案例教材、鼓勵員工編寫業務性別小故事等也做得不錯。

缺點

- 一、性別意識培力方面，自製與主管業務有關之教材(ppt)，仍顯不足，應請各司處署局均努力嘗試。
- 二、性別影響評估方面，多數單位已列出性別統計、分析性別落差，及提出政策及修法，值得肯定。但對複分類呈現交織性之差異，如年齡、行業別、縣市等是否呈現性別落差？有何因素？宜請更細緻深入探討。
- 三、性別分析方面已能更詳細呈現描述性性別統計，並對違反者因素做質性分析，但對未來策進作為仍有不足，可多作努力。

綜合意見

- 一、勞動部已在業務上具備豐富的性別統計資料，除了生理因素外，還需進一步瞭解造成性別落差之社會性及交織性因素（如性別角色之社會期待、種族、區域、年齡、障礙造成之多重弱勢），然後提出減緩性別落差促進性別平等之前進作為（必要時需構想暫行特別措施）。

- 二、職安署所提出之「台灣職場健康勞動力永續發展計劃」十分好，期望針對此一計劃後續做出各行業別之性別統計，並對各行業別男女職場健康安全促進及預防措施做出回應。

性平處

綜合意見

- 一、勞動部基於主管性別平等工作法，於業務中推動多項性別平等措施，尤其各機關辦理對外性別平等宣導資源豐富及形式多元，如性工法 20 週年音樂會及專題研討會，以及工作生活平衡獎影片、職場工作平權摺頁、手冊、簡訊、新聞稿等，且部分宣導亦透過效益評估，了解參與場次或人次，亦能整理性別相關優良案例或新聞露出，使職場性別平等相關議題能夠加值擴散宣導效益，亦能結合各項資源如補助或獎項等向民間私部門推動平等，對於推動性別平等相關宣導不遺餘力；另首長為性別平等專案小組召集人且多親自主持，亦經常親自出席本院性別平等會議，顯示對於性別平等推動之重視，值得肯定。
- 二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：
 - (一)督導所屬機關推動性別平等：勞動部所屬三級機關(達 200 人以上)包括勞工保險局、勞動力發展署及職業安全署，雖均定期召開性別平等工作小組，惟所屬機關於自訂性別平等計畫、方案或措施部分多為性別意識培力或性平機制，為使計畫或方案內容更為豐富及完整，建議計畫增加運用性別主流化工具，如性別預算、性別統計或性別分析等內容；另亦可鼓勵所屬機關除對機關內部同仁推動性別平等外，加強對外部服務對象或接觸之民間單位推動性別平等措施，例如職業安全署在推動哺集乳室或性別友善空間，亦可對外鼓勵民間推動。
 - (二)辦理國際交流情形：有關勞動部所提之於業務考核期間之國際

交流活動多為參與國際交流，查勞動部勞動力發展署為 APEC 人力資源發展工作小組 (HRDWG) 能力建構網絡 (CBN) 分組，自 108 年起辦理為期 3 年之新媒體培力促進女性賦能(WEDU) 計畫，111 年辦理「新媒體培力促進女性賦能網路國際論壇」等，可惜未提報相關成果，建議未來綜整考核資料時應掌握所屬機關於國際交流納入性別平等之相關成果。

(三) 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)辦理情形：為落實 CEDAW 國家報告結論性意見，於所涉各點次訂定各項計畫、方案或措施，仍請檢視所訂行動及關鍵績效指標能否回應國際委員結論性意見之意涵，且是否能積極達成預期成效，例如業務考核期間因尚未修正性別平等工作法有關性騷擾防治相關條文，而多以職場平權業務宣導研習等過程性指標研提相關措施，較難呈現具體進展，期於今年性工法修法後能有相對應之積極措施。

(四) 推動性別主流化：

- 1、性別分析辦理情形：辦理性別平等工作及就業歧視案件性別統計及質性分析報告，運用交織性統計及就業服務法申訴性別、性傾向與性別認同受理人數性別統計，並有交織申訴類別及身分類別，質性分析申訴案件及困境，性別資料使用情形佳，值得肯定，惟應用深化部分多為宣導措施較為不足；另部分為年度例行性業務統計，建議可多擇選其他性別議題，或可於委託研究納入性別分析，並採性別專章方式，對於性別統計及性別分析有較深入探討。
- 2、性別影響評估：於考核年度期間辦理性別影響評估案件計有 5 件，其中多數案件均能充分運用性別統計資料，包括服務規劃者、服務提供者及主要受益者，性別統計資料完整，部分案件則較未提出決策參與者性別統計，建議未來可加以補充，使評

估更為完整；另針對性別落差情形，包括交織性差異(如年齡、行業別、縣市)等，可再加以細緻分析是否有性別落差及推測原因。此外，除報院之計畫及法案進行影響評估外，非報院之計畫、方案、措施亦可進行性別影響評估。

- 3、性別意識培力：為提升性別意識培力課程之辦理品質，建議年度規劃性別意識培力研習課程時能較有系統性去評估課程需求、區分人員屬性(一般公務人員、主管人員及性別平等業務人員)、基礎及進階課程、課程進行方式等進行通盤性之規劃，並於年度開始簽辦計畫時，同步評估前一年度辦理情形及精進事項。

(五)加分項目：所項目提包括修法、辦理獎項等，建議加以呈現推動效益及成效，例如量化受益情形，以及質性回饋滿意度等。另提報對內部職員提供性別友善職場措施，倘為例行性措施、設施或前次已計分項目將不予重複計分，惟本次亦有部分性別友善措施為創新作為，例如因應疫情試行員工子女臨時照顧空間、特定日期允許同仁帶小孩上班實施計畫、新手爸媽應援資源等，帶動公務職場性別友善風氣及推動示範案例，值得肯定，惟可提出相關實施成效，並建議未來員工協助方案可持續多納入一些性別平等措施。

- 三、配合今年「性別平等工作法」有關職場性騷擾防治相關措施大幅修正，朝向更有效、友善、可信賴的方向，後續為落實推動，勞動部仍需擔負修正子法、訂定配套措施、企業指引、教育訓練及資料庫等各項工作，以及編列足額預算及資源，並需與各公私部門、民間一起協力推動，工作相當繁重，應予以相關推動人員多一些支持與鼓勵。期後續推動性別平等工作法之性騷擾防治法令時，針對提升性別平等意識、禁止性別歧視，以及促進工作平等措施、營造性別友善職場環境等均能並行推動，尤其前揭事項亦

為環環相扣，俾利更全面及實質提升職場的性別平等。

- 四、性別平等之推動有賴於過去經驗之累積，為避免人員流動造成經驗無法傳承，建議建構性平知識管理機制，以利新承辦人員之銜接。又為使性別平等推動成果更全面性呈現，建議可透過部會性平專案小組定期檢視辦理成果。