

1080920 勞動部考核委員建議事項

黃碧霞委員：

綜合意見：

- 一、勞動部積極推動性別工作平等法多年，對性別人權之促進已有相當之基礎，也有許多創新做法值得肯定與感謝。
- 二、勞動部率先試辦放寬員工彈性上班時間 (上午 7-9 時，下午 4-6 時)，對雙薪家庭相互調整、搭配上下班時間照顧家庭，確有幫助，對協助女性就業、促進性別平等也可向前跨一大步，十分感謝，請持續努力，以帶動其他部會與民間之觀念與跟進。
- 三、有關 CEDAW 國家報告結論性意見與建議：
 - (一)有關消弭交叉歧視，輔導女性身心障礙者就業部分，勞動部增加預算 20%，提升 2%就業比率；運用就業安定基金，協助無國籍兒童安置；對有意脫離性交易女性已建立就業輔導窗口，發文內政部警政署運用轉介，接案後並提供一站式服務等，已有具體作法，值得肯定。
 - (二)有關 1/3 性別比例部分，勞動部在補助工會辦理教育訓練已訂有要點，對符合性別比例及促進性別平等措施予以增加補助，建議可在要點中明訂達 1/3 性別比例者予以增加補助及加分，俾建立工會人員明確觀念及努力方向。對消除性別隔離及同工同酬部分，請持續努力。
 - (三)有關非正式勞動市場女性之處境，請進一步建立統計及深入瞭解可予協助及支持之政策措施 (如歐洲部分國家基於彈性安全理念，創造的一又二分之一工作模式)。有關延長產假、育嬰假報酬、家事勞工保障、離婚財產分配等部分，涉及制度層面很廣，需要深入研究周延規劃，並需與社會各界溝通妥處，請勞動部持續努力探求可行做法。

黃煥榮委員：

優點：

- 一、勞動部對於性平相關業務的宣導相當多元而豐富，值得肯定，惟在使用宣導方式的同時，能配合宣導對象的接受度和對應的情況，做適當的調整。例如：在性騷擾防治的宣導方面，可以導入案例或影片，比較容易瞭解性騷擾的樣態和情境；而對於外籍勞工在臺工作認知的宣導也可以用圖片取代文字，讓宣導對象更容易理解現況。
- 二、勞動部倡議工作-生活平衡，並設立獎項，惟對於無動於衷的公司，如何去輔導和推動是未來努力方向。

缺點：

- 一、從勞動部性別勞動統計顯示事業單位仍有 18.8%不同意申請育嬰留停；另外，申請育嬰留停仍以女性占絕大部分，男性申請人數只有約 17%，再者申請育嬰留停者的復職比例為 72%。從上述這些數據顯示育嬰留停仍有一些障礙待克服。
- 二、而企業托兒主要針對 100 人以上的事業單位補助，對於未符合人數條件者，勞動部可以扮演中介的角色，將人數較少的公司整合在一起，提供企業之間在托兒方面的合作。
- 三、職場暴力或霸凌的議題在國際間日益受到重視和關注，然而相較於性騷擾的議題，勞動部在此方面的宣導和防治方面似乎著力較少，希望未來勞動部可以針對此議題進行探討，以建立有效的防治策略。

綜合意見：

- 一、勞動部在促進工作平等措施方面，相當努力，未來如何整合各種方案，並評估其效益，例如育嬰留停、企業托兒、彈性工作等進行比較，以瞭解各項方案措施的成本和效益，並對各種不同的利害關係人提供合宜的建議。

- 二、勞動部勞安所扮演智庫的角色，對各項勞動議題提出許多有價值的研究和建議，希望未來對於性平的議題可更加關注。
- 三、在性平綱領落實方面，可更關注交叉歧視的議題，如身障、高齡、新移民、外籍移工等議題。

游美惠委員：

優點：

- 一、在性別主流化的實施推動方面表現傑出，尤其是性別統計和性別分析的部分資料豐富，值得肯定。
- 二、能運用多元方式宣導性平相關政策，宣導之內容具有性別平等意識且能貼近日常生活和社會脈動，相當出色。

缺點：

- 一、性別平等網頁的「性別平等專區」仍有改善的空間，目前偏向依時間順序呈現會議紀錄與委員名單，較無性別平等政策實質內容之宣導且欠缺分類架構，有點美中不足，建議可以加入更多性別主流化實質內容並與性別統計作連結。
- 二、機關首長、性平專案小組召集人未出席相關會議，殊為可惜。執政者或高層主管之政治意志與行動其實是促進成效的重要影響因素，期許未來能有所改善。

綜合意見：

- 一、整體而言，在性別主流化的六大工具之運用各方面，成效值得肯定，期許未來在性別分析之報告內容能更深入探討，精益求精。
- 二、在「工作生活平衡」、「建構友善職場」等議題之宣導和落實頗有成效；且相關承辦同仁也都能確切掌握考核之資料並適時作補充說明，值得肯定。

性平處：

- 一、勞動部對於性別平等業務配置多個人力，各司其職，考核資料整理上條理清楚且具系統性，所屬機關均有性別平等相關機制且運作良好，能運用多元宣導管道對於民眾宣導各種勞動性別議題，肯定勞動部及所屬同仁的努力及整體團隊實力。
- 二、本院於 106 年函頒修正性別平等政策綱領，查勞動部本次誤植引用本院 100 年所函頒之舊版具體行動措施，雖仍展現出各項重要推動成效，惟考量新舊版仍有少部分措施內容及重點差異，請持續落實推動本院性別平等政策綱領及相關具體行動措施內容。
- 三、勞動部之性別統計及專區內容資料相當豐富，包括各項性別勞動統計及專題分析、性別勞動統計調查、國際性別統計，周延涵蓋多項勞動性別議題及重要性別分析，值得肯定。惟建議性別統計分析除了描述性統計外，盡量針對統計數據呈現差異部分增加原因探究，以及能從性別統計分析中進一步提出政策回饋及未來策進建議等。
- 四、肯定勞動部除了中長程個案計畫及法律案進行性別影響評估外，亦自行增加辦理多項性別影響評估審查作業，並依需求自訂性別影響評估檢視表，表件內容尚屬合宜。其中自行增加辦理性別影響評估者多為研究案，建議可再參考本院所訂「法案及性別影響評估檢視表」(108 年 10 月生效)，包括「從性別統計及性別分析，確認相關之性別議題」及「參採情形」等評估項目納入評估表，俾利性別影響評估內容更周延。
- 五、近年各界對於勞動性別平等議題之推動有諸多期待，包括提升婦女勞動參與、協助婚育離開職場之婦女返回職場、彈性工作、促進同工同酬等。勞動議題因影響層面廣，產生的社會效應大，推動及實行不易，建議勞動部除了研擬修法或增加宣導外，先採用

小型試辦計畫逐漸擴散，進而爭取社會各界及媒體支持。例如勞動部勞動力發展署 107 年首推「婦出江湖」試辦計畫協助女性重回職場，並辦理成果發表會，由於該專案計畫協助欲重返職場女性自主提升專業能力及就業準備，提供個別化就業服務，同時鼓勵企業善用女性人力資源，雖首次辦理工作坊規模不大而質精，不論是為重回職場婦女個別輔導，同時亦從企業人力資源端去擴散，吸引更多企業晉用婦女，及提供彈性工作或友善家庭措施，受到外界及本院性別平等會委員好評，未來亦可成為常態型計畫持續辦理並持續發揮社會影響力。

六、有關勞動與性別平等議題之宣導，雖育嬰留職停薪等勞動權益保障等措施宣導固然重要，但宣導將女性留在職場、提升女性勞動力參與及運用女力資本應為當前重要觀點，同時向企業各界宣導彈性工作及企業托兒等友善家庭措施所帶來的好處。

七、請勞動部提供考核佐證時應檢附完整資料，如研究報告或各項推動之成果。