110 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

黃碧霞委員

優點

- 一、勞動部基於性別工作平等法積極規劃各種職場平權措施，奠定良好性別平等業務基礎與素養。近年來更積極規劃提升女性經濟力、促進工作與家庭平衡、營造性別友善職場、去除職業性別隔離、強化支持高齡就業、婦女二度就業、及照顧服務員培訓等措施，值得肯定。
- 二、勞動部與教育部、衛福部共同研議完成「職場互助式教保服務」「社區公共托育家園」「雇主設置居家式托育服務」等新型態托育模式，並積極配置經費及納入事業單位托兒補助項目，值得肯定。
- 三、勞動部對地方政府之業務考核，將「建立輔導所轄工會女性擔任理監事比例之措施或辦理相關活動」納入，強化對地方政府之督導力道，值得肯定。

缺點

- 一、有關對地方政府、勞工行政機關辦理之職場平權種子師資研習營，場次有限，請持續積極擴展培力。
- 二、國家報告總結意見認為現行婦女產假僅 8 週及育嬰假報酬有限，而產假、育嬰假及育嬰留職停薪津貼等措施對良好親子依附關係及嬰幼兒信任感、安全感之建立很有助益，仍請妥適研處及持續鼓勵年輕父母運用，並消除其重回職場之障礙。

綜合意見

- 一、由於疫情關係，許多上班方式已證實可運用網路遠距實施，請積極鼓勵及獎勵企業持續發展彈性工作時間與地點等友善支持家

- 庭措施，以使員工兼顧工作、家庭與育兒。
- 二、除了性別工作平等法應行事項外，CEDAW、國家報告總結意見與建議、性別平等政策綱領亦包括許多應推動之性別平等內涵，請持續藉由性別平等共識營等與地方政府勞工行政主管機關溝通，積極落實推展到基層。
 - 三、勞動部持續對企業推動講習宣導及補助獎勵其推動友善支持家庭措施，值得肯定，仍請考量如何能使更多企業積極參與實施，以達擴展普及推動之目標。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、勞動部在回應第 52.53 點有關產假與男性育嬰留停的結論性意見與建議時，不應只是去比較他國的相關案例，更重要的是應更為準確地診斷我國的結構性問題，才有可能對症下藥，民間的托育催生聯盟對於問題的診斷與政策建議，應可參考，比如請假單位化整為零，由現行以「月」改為可以「小時」請領。還有申請年齡再延長，由現行子女滿三歲，延長到子女滿八歲。以此來回應雙薪育兒家庭兼顧工作與育兒的彈性需求。
- 二、至於鼓勵男性請育嬰假，勞動部不應只是加強宣導而已，國際審查委員是建議需要有法律與經濟誘因才有可能加速男性請育嬰假的比例提升。
- 三、勞動部僅以喘息服務與轉換雇主的查詢網站的內容，來回應第 54.55 點有關外籍家事勞工基本勞動權的結論性意見與建議，其實完全沒有回應國際審查委員所強調的基本勞動權的保障。根據 CEDAW 公約有關女性移工的第 26 號一般性建議的 26(b) 「對女性移工權利的法律保護：締約國應確保憲法、民法以及勞工法為女性移工提供與本國所有勞動者相同的權利和保護，包括組織權和自由結社權。締約國應確保女性移工的契約具有法律效力。

特別在於應確保以女性移工為主的職業，如家務工作和某些形式的娛樂工作，都受到勞動法的保障，包括工資和工時法規、健康和 safety 守則，以及假日和休假條例。該等法律應包括監督女性移工工作場所條件的機制，尤其是在以她們為主的工作類別(第 2(a)、(f)和 11 條)」因此，幾乎都是女性的家事勞工之勞動條件，應與本國勞工相同，包括法定基本工資的保障、休假、加班費、自由轉換雇主的權利，都應獲得完整的保障與不受到歧視。

四、勞動部所推動並施行的「中高齡者及高齡者就業促進法」固然值得肯定，但審查委員所關切的不僅僅只是法律上的消除歧視，更重要的是「事實上」(de facto) 的消除歧視，後者在勞動部的措施與計畫內容其實看不出來。

五、離婚後對於經濟的衝擊，與勞工退休制度，完全是兩回事，勞動部在第 72.73 點的措施與計畫內容完全沒有對應到國際審查委員的建議。

顏玉如委員

優點

- 一、勞動部機關首長親自出席、主持性別平等工作小組會議、並帶領高階主管及一般公務人員完成性別意識培力與 CEDAW 教育訓練，促進機關參訓率皆有達標且超前，有助深化與提升性別平等工作品質。
- 二、勞動部全球資訊網站之「性別平等專區」網頁架構調整，提供機關內部性平工作查詢，內容清楚、查詢便利、且皆有更新，用心值得肯定；建議未來可持續優化，增加性別與勞動權益發展或研究新知，結合勞動及職業安全衛生研究所等機關，就國際勞工組織等國內外相關前瞻資訊進行介紹或資訊連結，朝向知識管理邁進。

綜合意見

- 一、性別統計指標大多具有複分類，不過部分面向（如性別平等與就業歧視申訴、身心障礙者）仍有精進空間，目前多以雙變項形式交織（如性別*區域），建議可以多變項概念呈現（如性別*國籍*年齡*區域），可更確切掌握服務對象處境，有助性別分析之問題需求探究。
- 二、性別分析進展較為緩慢，不論是提供本次評核分析報告、或是網頁上性別統計分析專題，普遍仍多偏重描述統計說明，較缺乏針對統計數據或現象所呈現結果進行原因探究或考察，以及對於分析結果提出具體建議（又或過於抽象）和有助落實之行動，建議各機關/單位仍應定期進行性別分析培力，以提升同仁性別分析能力。再者，諸多議題為例行性統計報告，建議未來此類分析，可逐年深化議題討論，例如同酬日，如進行國際比較外，也可進行縣市、行業別等，符合性別分析現象探討之目的。
- 三、肯定各機關報院之中長程個案計畫及法律案多有進行性別影響評估，並有不錯品質，期許未來針對條約、協定、協議或相關重要議題之計畫方案，亦可擴大施行辦理，有助性別觀點融入政府施政。
- 四、有關發展與主管業務有關之教材，目前僅有 106 年 CEDAW 案例，建議各機關可結合性別分析報告、性別平等重點工作、或 CEDAW 國家報告等，發展回應機關業務之案例研究、評估報告，再透過教育訓練提升同仁對業務性平工作重點之掌握。
- 五、性別主流化是建立以實證為基礎之性別平等工作推動的重要關鍵，建議應擴大應用議題，諸如工作與家庭平衡、疫情對女性勞動影響等，此些目前在性別統計指標、性別分析較為匱乏，宜優先予以關注，以強化施政實證基礎。

性平處

綜合意見

一、勞動部對於性別平等業務之掌握與協調能力佳，且召集人於考核年度期間多親自主持性別平等專案小組，首長亦親自出席本院性別平等會，顯示對於性別平等推動之重視，各單位亦能善用多元管道宣導不同主題之勞動性別議題，內容豐富且形式多元，值得肯定。

二、整體機制：所屬三級機關之性別平等計畫建議可周延納入性別主流化各項工具推動，完整訂定而非僅限於性別意識培力或性別平等機制推動，有助於提升所屬機關性別平等推動之深度及廣度。

三、CEDAW 辦理情形

(一)勞動部在 CEDAW 推動因多數涉及法規研修，難度較高，在因應 CEDAW 推動措施部分多為行政鼓勵性質而非暫行特別措施，推動進程相對緩慢，建議積極與各界溝通爭取支持，並定期檢討後研擬法規以外之可行做法。

(二)有關勞動部辦理多元就業方案，包括協助民間團體推動社會服務或發展地方產業等，建議掌握及呈現受補助民間團體服務弱勢婦女就業協助之成效，以及針對個案特殊性所設計之個別化就業服務，例如協助性交易女性轉業服務，應結合相關經驗之社會服務團體推動就業服務，而非融入一般性就業服務。

四、性別主流化推動

(一)性別研究及性別分析：勞動部針對政策之評估報告及委託研究多，且有定期辦理業務相關勞動議題或族群之調查報告，並發行勞工季刊等。建議未來可進一步利用既有研究或調查進行更深度的性別分析，使性別分析的質量更為豐富，亦可回饋於相關性平勞動政策。

(二)性別影響評估：考核期間除依規定辦理中長程個案計畫及法律案之性別影響評估外，缺乏針對其他計畫、措施、命令或行政規則

等自行辦理性別影響評估，建議再加強。

(三)性別意識培力：經查考核期間勞動部較少發展與主管業務有關之性別平等或 CEDAW 教材並對外公開，建議可於請專家學者授課後，邀請專家針對勞動與性別課程內容撰寫相關教材。

五、加分項目：本次所提報加分項目多與前次考核重複或相近，未能充分凸顯考核期間推動成果與亮點，建議未來應多提報加分項目。

六、為利於勞動領域中推動性別平等，勞動部為協助各勞工行政主管機關落實性別工作平等及建立無歧視職場環境，業於勞動行政業務綜合考評指標中訂有「各地方勞工行政主管機關推動就業平等業務情形」，並將「推動性別友善職場之作為」納入考核項目，以引領各地方勞政機關推動性別平等，未來仍請透過相關聯繫會議或交流座談會議讓各地方政府分享推動性別平等工作創新做法，鼓勵各地方政府相互觀摩學習，以擴大推動成效。

七、受嚴重特殊傳染性肺炎疫情(COVID-19)影響，將面臨數位經濟等新經濟型態，包括遠距工作及平臺經濟需求快速提升，可能不利於女性及低收入勞工等弱勢群體。請加強關注性別勞動處境與困境，加速研修彈性工作相關配套及保障措施，以及保障性別勞動權益與經濟參與。