

# 財團法人婦女權益促進發展基金會

## 第 13 屆第 3 次董事會議紀錄

開會時間：112 年 12 月 1 日（星期五）下午 2 時 30 分

開會地點：台灣國家婦女館（臺北市杭州南路一段 15 號 9 樓）

主席：薛董事長瑞元

出（列）席人員：（詳如簽到冊）

紀錄：林玚恒

壹、會議開始

貳、主席致詞：略

參、確定議程

肆、報告案

### 第 1 案

案由：本基金會第 13 屆第 2 次董事會決議辦理情形。

決定：洽悉。

### 發言摘要

#### 吳董事淑慈

104 人力銀行於推動其內部男性員工育嬰假申請有豐富經驗，基金會與其合作應可於實務上獲得更多協助，樂觀其成並靜待合作結果。

## 第 2 案

案由：本基金會 112 年度 7 至 10 月業務執行報告。

決定：洽悉。

### 發言摘要

#### 游董事美惠

關於國際人權公約交織性探究的部分，基金會能夠針對 CEDAW、CRPD 跟 CRPD 的國際審查意見來辦一些講座，像「看見·非行女子」就很棒。除了障礙女性的討論外，針對兒童權利公約跟 CEDAW 的女童議題，是否已經規劃、或未來有沒有相關的規劃？

#### 黃副執行長鈴翔

謝謝董事的建議，這三個公約的部分，我們今年是找相關領域的代表來做討論跟溝通，的確在身障部分目前的進展是比較快了、但還是不夠。接下來可能針對 CRC，包括我們有在嘗試針對譬如女性的月經貧窮議題，還有怎麼協助女性打破過去傳統框架教育面部分，我們是有一些阻力。未來在這三個交織面上，我們想更進一步釐清裡面有沒有有一些遺漏、沒有發現的問題，在年底前會先把目前看到的問題先做整理跟盤點。

### 第 3 案

案由：本基金會 112 年度 1 至 9 月財務報告。

決定：洽悉。

### 第 4 案

案由：提報本年度「婦女暨性別議題溝通平台計畫」辦理情形。

決定：洽悉。

### 發言摘要

#### 游董事美惠

這 6 點政策建議都很重要，我們提出來的政策建議除了在董事會議裡提報，想要了解一下，後續能夠怎麼做？基金會能夠怎麼跟部會對話、推動？而不讓建議流於紙上文章。

#### 黃副執行長鈴翔

這也是我們很關心的事情，我們花了時間跟大家對話之後，目前是從三個不同的管道去做、繼續再討論。一個部分是透過行政院性平委員在相關的性平會議上提案、跟部會去討論。第二個部分，我們已經把這些內容透過 FB、電子報，希望能促進更多跟社會的對話。第三部分是我們每年討論是持續進行、滾動性進行中的，所以它不會討論到今年就

結束了，在明年的溝通平台上，我們還是會去盤整，過去有哪些議題持續被關注、還沒有解決，或是需要更多社會對話，會在明年繼續再發展、再做討論。

### 郭董事玲惠

有些東西可能民間所想的、跟實際已經在做的事情不一致，有些是已經初步做、有些是做得不完善。基金會或許可以扮演這樣的角色：進一步了解相對部會目前做的狀態，也把現在民間的意見給部會。譬如說政黨補助應該到內政部，選罷法其實已有政黨提名的部分，接著著眼點是在，怎麼有更多的補助？又譬如育嬰津貼，育嬰留職停薪津貼現在已經提高到八成，其中兩成是政府補助，著眼點可能是錢不夠、還是沒有普遍？因為只有在就保適用範圍，請勞動部回應目前做得怎麼樣、足不足夠民間團體的需求？同樣衛福部人工生殖部分，大家希望擴大到更多、到達單身或者女同志，已經有修改的草案提出來，碰到什麼樣的困難？如果我們能夠針對每一個相關部會，把這些意見給他們，而且能夠得到回函，然後把這些回函讓參與的民間團體知道目前進展，作為我們下一次開會的基礎，來做更好的溝通，這樣的會議才有比較有前瞻性的、具體的作為。

### 薛董事長瑞元

這六點都是相當大的議題、都不是一兩天可以處理的事情，每一點的推動都需要有一些特別的策略，尤其是跨部會的議題，有沒有一些優先順序？

## 秦董事季芳

關於育嬰留停一次就得請一個月、30天，這對很多人造成障礙，所以我們一直希望能夠有更大的彈性，特別是站在年輕父母的立場，他已經是高工時的狀態，可能覺得帶狀的、零星的假，可以有更大的彈性跟靈活度，可能就不需完全放棄這個工作，對於已經在少子化的社會願意生產的父母，讓他們未來的職涯跟現在的工作能夠減輕一些負擔。

剛剛提到有些政策建議似乎還是不夠具體，但我相信至少現在有方向，然後大家開始慢慢找共識，真的很謝謝基金會辦了這麼多會議跟溝通的機會，讓更多人可以暢所欲言，找出這些問題，然後盡可能再一起找解方。

## 勞動部鐘參事琳惠

有關設置職場性騷擾專屬諮詢管道部分補充說明如下，雖然《性別平等工作法》（原《性別工作平等法》）部分增修條文於明(113)年3月8日才會正式施行，但是相關子法、提供遭受職場性騷擾的求職者或受僱者法律諮詢或扶助部分，刻正研修中並擬制定補助計畫，預定補助各地方勞動行政主管機關辦理相關法律諮詢或扶助，也就是說，我們希望未來透過各地方政府整合轄內的相關資源，因地制宜提供轄內求職者或受僱者相關服務。

另外有關性騷擾調查專業人才資料庫建置部分，勞動部11月23日訂定「工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人

才庫建置要點」其中，針對工作場所性騷擾調查專業人士的培訓對象、培訓課程、遴選程序、培訓機制、淘汰機制等，制定相關規範。資料庫建置，將持續與教育部、衛福部橫向聯繫跟交流，共同建立可信賴的人才資料庫。

### 吳董事淑慈

關於建構友善生育職場，我們一直覺得女性能夠盡量不脫離職場、可以延續職涯，勞動部現在已經把育嬰留停的假拆成兩塊—三個月、三個月，可是我們希望更有彈性，有沒有可能同樣的彈性，把它改成「育嬰有薪假」？一樣是六個月的時間，可以更有彈性，可能是在孩子在六歲以內叫育兒假，或兩歲以內的育嬰假，半年 180 天，可以用一天一天的方式請，這樣子對女性個人來講，就不太可能會脫離職場，今天勞動部的代表也可以把這方向帶回去思考。

## 第 5 案

案由：提報 APEC「迎向性別友善的數位經濟」工作坊暨「擁抱女性人才，打造性別友善職場」論壇辦理情形。

決定：洽悉。

### 發言摘要

### 薛董事長瑞元

護理人員在婚育年齡離開職場非常明顯，平均的就業年數

是 7 到 15 年，有的是退出護理但仍然在工作，有的是就回到家裡，一開始大部分是因為育兒的需要。以前送托沒有補助，一個小孩時，工作薪水至少還可以負擔保母送托費用，兩個小孩的話就都不划算了，很快女性就只好辭職，大概平均落在 30 到 35 歲就會離開職場、回到家庭顧小孩；等到孩子上小學了，已經過了 6 年，40 歲要重新回到職場，困難度就高了；再過個 5 年、10 年，父母親又老了有失能的問題，兄弟姊妹又希望你照顧父母，一輩子就這樣下去。所以女性中高齡之後勞參率低，從護理人員的情形大概可以看得出來，歷程大概就是這個樣子。

### **陳董事曼麗**

透過國家政策協助托育、托老、長照事務，並鼓勵男性參與，有助分攤女性家庭照顧責任，進而提升其返回勞動市場的機率。此外也需協助婦女提升數位技能，使其能獲得薪資較佳之工作，增強婦女重回職場之誘因，藉此充分運用國內潛在勞動力，並有助缺工問題。

關於護理師與長照缺工議題，衛福部亦可思考非護理人員參與的可能，譬如由政府協助規劃社區整合機制，善用社區人力資源以挹注長照人力。

### **秦董事季芳**

醫護人員真的面臨很大困境，如果沒辦法馬上加薪，至少讓他們可以沒有後顧之憂，好好就近可以送托孩子、減輕

負擔，她可能就不會那麼輕易離開職場，尤其工作資歷已經累積到 7 到 10 年，其實非常可惜。

另外就算離開，能不能讓她持續維持跟這個行業有某種程度的連結？要回來的障礙會降低，她不會覺得完全脫節，這對她的重返職場、可近性就會提高很多。譬如講習如果提供臨托的服務，很多人可能就覺得，我的小孩跟家裡的老人，有人可以幫我照應個一天，出來接受某些訓練，我可能就會比較放心；提高家庭照顧的友善性，也讓這些靈活人力有一個就業的機會、增加自己收入的機會，這是互蒙其利的。要求更多的場次跟主辦這些訓練的飯店或會議中心，必須提供類似的服務，就變成他也會去找這方面的人才、去想辦法，這變成是全民的、非常重責大任的事。如何提升照顧上的各種可能性，讓成天照顧的人有更多的資源、分散她的負擔，讓她可以維持跟職業場所必要的連結，每個月或一季有個受訓的機會，你不用完全離開護理的場域，我覺得這是一個可以思考的方向。

### 勞動部鐘參事琳惠

為因應疫後缺工並協助婦女重返職場，勞動部今年結合經濟部、衛福部、教育部等服務資源，訂立為期 3 年的「婦女再就業計畫」，從今（112）年 9 月 1 日至 115 年 8 月 31 日止，預計 3 年增加 14 萬名女性勞動力，希望 3 年後的女性勞參率能夠提高到 53.5%，上開資訊提供各位董事參考。



## 黃副執行長鈴翔

我們有掌握到今年勞動部的「婦女再就業計畫」，因為之前我們就有些試辦計畫在發展，我們也想知道到底婦女真正要跨出去就業的困難點是什麼，後來我們發現，「婦女再就業計畫」裡提供包括技能各方面很多的補助，可是前端還有一塊是女性自己本身的心理跟生活重建，目前還沒有人做，所以我們希望也把那塊補起來，再嫁接到勞動部相關資源，另外我們預計明年還有一個「挺女子的」就業網跟104合作。我們跟婦女中心開辦社會支持的工作，協助女性心理上、自信心的提升，然後她真的要繼續就業的時候，可以用勞動部的資源、同時在我們的網站上找工作。我們也會定期追蹤跟了解到底有多少女性、哪些產業上特別熱門、搜尋量比較高。

## 薛董事長瑞元

除了托育措施，另一個我們可以去推動的是男性參與育兒。即使托育補助一直增加，是否就可以避免女性離開職場？不一定，因為照顧小孩還是很累。去倡議家務責任分攤，照顧小孩子是兩個人的事，男性應該好好去參與。基金會可以策劃一些觀念的倡議，從學校教育讓男性知道，家務工作需要男女一起分擔。改變文化傳統習慣一直是一個艱巨、最困難的工作，但是也許是可以來推動的。

## 吳董事淑慈

非常贊成照顧不是只有女性的責任，還是要從教育部從小讓男性知道家務工作是兩個人的事情，這樣的教育很重要。另關於護理人力，可討論建立代班制度，聘用因家庭照顧暫離職場的前護理師，擔任兼職代班人力。在長照議題上，現有照服員未必兼具清潔、餐飲、身體照顧等專業，建議將不同專業分開，使餐飲業學生等更多相關人員也可投入長照產業，進而促進就業。

## 勞動部鐘參事琳惠

勞動部去年針對育嬰留職停薪提供更具彈性的做法，其中一個改變呼應主席關心的男性參與育兒部分。以前父母不能同時申請育嬰留職停薪，現在已經放寬。111年相較110年同期，申請人數增幅已成長22%，其中男性更是大幅增加57%，顯然，政策的引導還是有一些幫助。

## 薛董事長瑞元

我們基金會可以來配合這樣的倡導，這個政策可能很多人還不知道，可以盡量來推廣。

**伍、臨時動議：無**

**陸、散會 (下午 3 時 50 分)**