

臺灣港務股份有限公司 101 年性別平等工作小組 第 1 次會議紀錄

一、時間：民國 101 年 11 月 16 日（星期四）上午 9 時

二、地點：本公司 3 樓第 2 會議室

三、主持人：劉副總經理詩宗

記錄：劉婉珍

四、出、列席人員：如簽到簿

五、主席致詞：(略)

六、報告事項：

(一)報告「性別平等政策綱領」權力、決策與影響力篇、人身安全與司法篇、環境、能源與科技篇辦理情形案。

決議：

1、權力、決策與影響力篇、人身安全與司法篇洽悉。

2、環境、能源與科技篇：

(1)增列基隆與高雄候船室、臺中旅客中心男女生廁所比例調整辦理情形。

(2)增列本公司船班管理及資訊服務除了以網際網路傳

遞，亦配合地方電臺與實體公告、跑馬燈，及時做到資訊公開之辦理情形。

(3)其餘各項辦理情形洽悉。

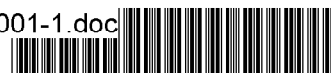
(二)報告「性別平等大步走—落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫」教育宣導階段辦理成果案。

決議：洽悉。

七、討論事項：

案由一：建置本公司「性別主流化專區」，請 審議。

說明：



於公司網站設置性別主流化專區，內含：

- (一)性別平等會議會議紀錄
- (二)公司性別統計
- (三)性別平等相關法令
- (四)相關政府性別主流化專區連結
- (五)性別議題相關報導分享
- (六)申訴管道

決議：

1. 總公司與分公司建立相同性別主流化專區內容，並於公司全球資訊網建立中、英文版本專區。
2. 新增性別課程分享專區，落實公司知識管理（如：同仁參與外訓課程所提供之公開資料分享、相關訓練課程資訊等）。

案由二：推動公司內部家庭友善措施，請 審議。

說明：

- 1、性別平等與友善職場的概念漸深入各企業，致力成為照顧員工的幸福企業，達成企業與員工雙贏為刻不容緩之要務。家庭友善措施之範圍與類型涵蓋有生理假、產假與流產假、安胎休養(產前假)、陪產假、育嬰留職停薪、哺乳時間、家庭照顧假、育兒措施等。
- 2、本公司人力結構係由繼續任用人員、從業人員與約僱人員組成，茲因不同類別人員所適用之法令規範有所差異，業客製化給予其所適用之請假規則，惟同仁對於照顧家庭的需求均相同，給予同一事業單位員工相同之家庭友善措施照顧，亦合於法令規範。

- 3、承上，從業人員所適用之勞動基準法係為保障勞工勞動之最低條件規範，經洽中正大學法律系鄭津津教授表示，法律所明訂之規範係最低標準，國營或私人企業機構給予勞工優於勞動基準法條件的一切作為均屬合法。
- 4、爰此，擬重行檢視本公司所提供之友善家庭措施(如附表 1)，期能於合法之前提，給予同仁完善之家庭友善措施機制並重新訂定一體適用之標準，善盡照顧所有員工之責任。

決議：

本案基於恐增加公司財務負擔及繼續任用人員多無此類需求之考量，爰請人力資源處蒐集相關資料評估後，提下次會議再議。

案由三：建立職場性騷擾防治措施，請 審議。

說明：

- 1、配合行政院性別平等政策綱領-人身安全與司法篇具體行動措施第 6 點第 2 項：「落實職場之性騷擾防治工作，包括公務體系、國軍體系及民間企業相關之性騷擾申訴救濟及保護管道。」
- 2、本公司業訂定「性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點」並成立「性騷擾防治申訴評議委員會」受理性騷擾申訴及調查案件。
- 3、為積極落實職場性騷擾防治措施，擬辦理事項如下：
 - (1)內部網站公告性騷擾防治措施、申訴管道及懲戒辦法。
 - (2)102 年度實施防治性騷擾教育訓練（實體訓練或線上訓練）。

(3)相關規定載明於公司網站，並於新進員工職前訓練時說明。

決議：

1. 性騷擾防治宣導課程，列入新進教育訓練與所有同仁必修課程，建立正確觀念與認知。
2. 未來可邀請婦女新知協會辦理性騷擾防治申訴評議委員之專業訓練。

九、散會：上午 10 時 30 分。

