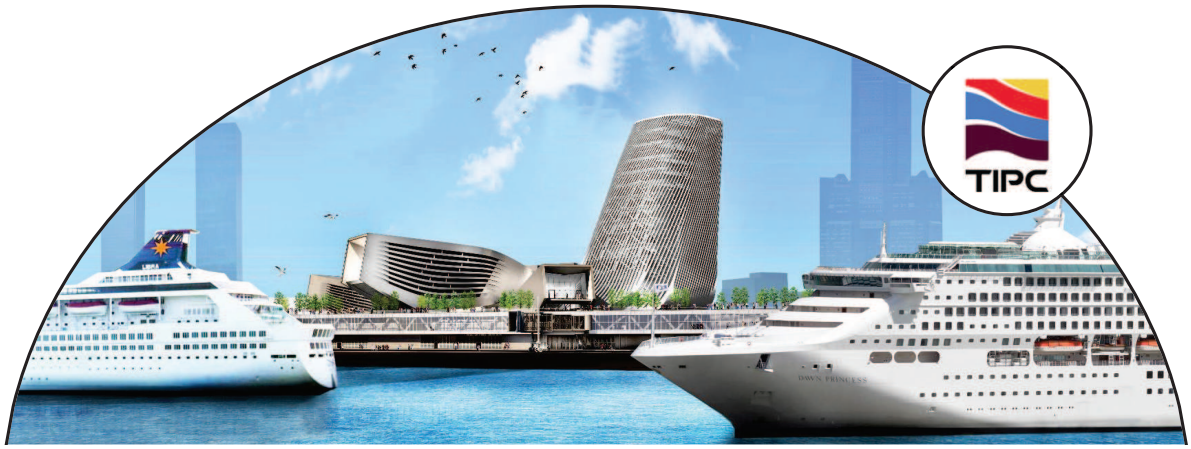
破除職業性別隔離
女性輪班一樣行

臺灣港務股份有限公司



TIPC 臺灣港務股份有限公司 TAIWAN INTERNATIONAL PORTS CORP., LTD

目 錄

一、前言

二、案例內容

三、現行法規/措施/統計結果

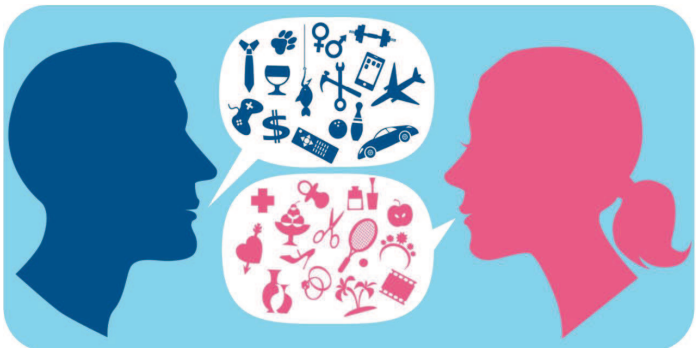
四、相關CEDAW條文及一般性建議內容

五、如何應用CEADW保障之權利

六、結語

一、前言

一般社會大眾長期存有女性不適合輪班工作或夜間工作之**職業性別刻板印象**，另社會對於「女性」角色賦予「照顧家庭、陪伴孩子」等期待，致影響女性同仁於輪班單位服務之意願，害怕違反既定的社會角色，爰如何讓本公司女性同仁安心從事輪班工作，為重要課題。



CEDAW第5條 (性別刻板印象和偏見)

改變男女的社會和文化行為模式，以**消除**基於**性別**而分尊卑觀念或基於**男女任務定型**所產生的**偏見、習俗**和一切其他做法。

女司機

男護士

女警察

二、案例內容

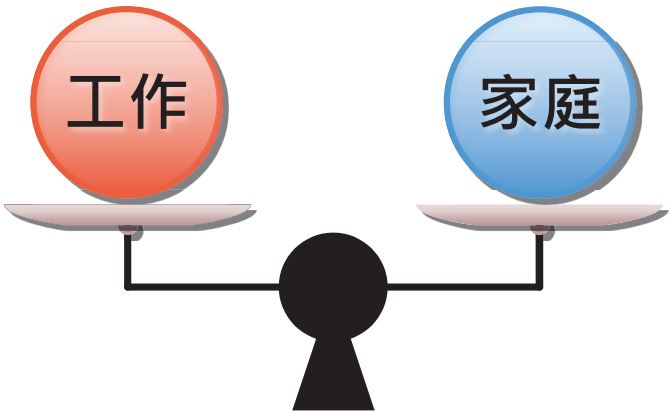
小花為港務公司從事輪班工作的28歲女性，進公司服務已經2年，有個穩定交往的男朋友小明，小明是個朝九晚五的上班族。小明上個月向小花求婚，小花很開心地答應了。兩人並商量著婚後要生幾個小寶寶.....

二、案例內容

小花一方面開心，但一方面也開始擔心她的輪班工作會不會影響夫妻相處、備孕、懷孕、育兒等。小花喜歡輪班工作，但也擔心輪班工作會影響家庭生活及家人對她身為妻子與媽媽角色的期待。

二、案例內容

港務公司該如何協助小花解決她的煩惱，讓小花在工作與家庭間取得平衡，創造公司與同仁雙贏呢？



二、案例內容

透過「量化」與「質化」的方式蒐集女性同仁對輪班工作的想法與需求，給予其更多支持與協助。

量化

109年度性別友善環境滿意度調查

各位親愛的同仁 大家好:
為營造本公司性別友善職場(員工與雇主彼此尊重、合作，共同營造性別平權與無歧視的工作環境)，了解同仁意見及想法，爰辦理109年度性別友善環境滿意度調查。問卷填答時間預估約10分鐘。(建議請使用google Chrome 填答)
為感謝大家熱心的填答，另辦理「填問卷，送精美小禮品」抽獎活動，欲參加抽獎者，請於問卷最後一頁連結新網址，留下公司別及員工編號，即可參加抽獎【PS.每人限填一次，重複者將剔除重複資料】。歡迎大家踴躍填寫問卷!
感謝您寶貴的意見及看法，協助我們作為改善友善職場的參考。
本問卷為「不記名」，敬請安心填寫。
填答時，如有任何問題，歡迎隨時與我們聯繫，謝謝您!
性別友善，你我共創!

質化

臺灣港務公司 VTS 女性輪班人員訪談問卷

一、基本資料

姓名		職稱	
公司別/一級單位	分公司　　處	年齡	歲
進公司任職日	年　月　日	從事輪班工作起日	年　月　日
輪班方式 (含輪班時段)			

二、訪談題目

編號	題目	回答內容
1	請問您選擇進入港務公司任職的原因為何？	

三、現行法規/措施/統計結果

1 勞動基準法

2 性別工作平等法

3 本公司差勤管理規定
(已納入勞基法、性平法、公務人員相關法令規定)

三、現行法規/措施/統計結果

勞動基準法第49條 - 女性工作相關規定

◆ 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

三、現行法規/措施/統計結果

勞動基準法第49條 - 女性工作相關規定

- 女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。
- 第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。
- 第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

三、現行法規/措施/統計結果

勞動基準法第51條 - 女性工作相關規定

- 女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

三、現行法規/措施/統計結果

勞動基準法、性別工作平等法 - 育兒相關規定

類別	勞動基準法第52條	性別工作平等法第18條
哺乳時間	◆ 子女未滿1歲須女工親自哺乳者，於第35條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間2次，每次以30分鐘為度 ◆ 前項哺乳時間，視為工作時間	◆ 子女未滿2歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間60分鐘。 ◆ 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達1小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間30分鐘。 ◆ 前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

三、現行法規/措施/統計結果

勞動基準法、性別工作平等法 - 育兒相關規定

類別	勞動基準法	性別工作平等法第19條
減少(調整)工作時間	-	◆ 受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一： 一、每天減少工作時間1小時；減少之工作時間，不得請求報酬。 二、調整工作時間。

三、現行法規/措施/統計結果

性別工作平等法、本公司規定 - 育兒相關規定

類別	性別工作平等法第16條	本公司留職停薪規定
育嬰留職停薪	◆ 受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。 ◆ 育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。 ◆ 同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。	◆ 因育嬰留職停薪人員，其留職停薪期間依性別工作平等法第16條之規定辦理。 ◆ 育嬰留職停薪人員復職，以回復申請時之工作為原則但同意調整者不在此限。

三、現行法規/措施/統計結果

性別工作平等法 - 育兒相關規定

◆ 僱用受僱者100人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

一、哺（集）乳室。

二、托兒設施或適當之托兒措施。

◆ 主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

◆ 有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

三、現行法規/措施/統計結果

本公司差勤管理規定 - 給假天數

假別	天數	備註
婚假	14日	
產前假	8日	
產假	42日	不含假日
流產假	14日、21日、42日	依妊娠期間而定
陪產假	5日	
事假	14日	
病假	30日	
家庭照顧假	7日	
生理假	12日	每月至多1日

三、現行法規/措施/統計結果

1. 本公司VTS女性人員輪班概況
2. 簽訂特約托育及課後照顧機構
3. 執行職場母性健康保護計畫
4. 定期針對內部法規進行CEDAW法規檢視

三、現行法規/措施/統計結果

本公司VTS女性人員輪班概況 - 輪班方式

◆ 本公司船舶交通管制服務，係針對港區範圍內各式船舶實施偵測、追蹤，並將資訊傳回VTC塔臺，經系統整理、分析，使塔臺VTS航管人員即時瞭解港內、外船舶動態，並對船舶提出航行指導與警告訊息，防止海上意外。

◆ 目前VTS航管人員排班方式為兩班制

日班：07-19時或08-20時

夜班：19-07時或20-08時

三、現行法規/措施/統計結果

本公司VTS女性人員輪班概況 - 備勤設施

備勤室

盥洗室

三、現行法規/措施/統計結果

簽訂特約托育及課後照顧機構

地區		間數	合計
北部	基隆分公司	3	22
中部	臺中分公司	3	
南部	總公司、高雄分公司	10	
東部	花蓮分公司	6	

三、現行法規/措施/統計結果

本公司職場母性健康保護計畫

- 凡本公司所有公司所有女性預期懷孕、正常妊娠 (含24週後流產）及分娩後未滿1年或哺乳之母性員工均適用之。
- 聘有醫師就本公司母性健康保護計畫中的女性員工，進行面談指導、危害風險評估、風險分級管理，並採取工作調整或更換各項健康管控措施。
- 人事單位再依評估建議調整工作內容或工作時間或變更工作場所或其他管理措施。

三、現行法規/措施/統計結果

定期針對內部法規進行CEDAW法規檢視

臺灣港務股份有限公司內部法規符合性別平等相關規定檢視表

壹、法規名稱	臺灣港務股份有限公司委託研究計畫管理作業原則		
貳、主管機關	臺灣港務股份有限公司	主辦單位	企劃處

參、法規內容涉及領域：	勾選（可複選）
3-1 港務公司營運規章	
3-2 公司內部人事規章	
3-3 行政類法規	
3-4 業務類法規	V
3-5 工程類法規	
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述涉及領域）	

肆、訂定需求及配套措施

項　目	說　明	備　註
訂定需求	為落實各項委託研究計畫執行，加強成效控管，以確保研究報告如期完成，品質符合本公司要求，爰訂定本作業原則。	請簡要說明本法規訂定之原因或其必要性。

伍、徵詢及協商程序

項　目	說　明	備　註
法規主要影響對象	委外研究計畫辦理單位及其承辦人員。	請說明法規內容主要影響之機關(構)、單位或人員。

陸、性別平等相關法規檢視

6-1 規範對象：

無論 6-1-1 及 6-1-2 評定為是或否，均須填寫 6-2 至 6-4，惟可就其中項目填寫「無關」或「不須檢視」。

項　目	評定結果（請勾選） 是	評定結果（請勾選） 否	評定原因	備　註
6-1-1 修正內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象		V	無針對特定對象。本初審小組委員是為審查本公司預計辦理委外研究計畫業務，未針對委員性別做限制。	如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。

本公司設有性別平等工作小組，並聘有3位外聘委員，1年召開3次會議，協助本公司性平業務之推動，並定期就本公司內部規章進行CEDAW法規檢視，迄今已檢視45份內部規章。

三、現行法規/措施/統計結果

本公司VTS女性輪班人員統計

◆目前VTS輪班女性共計 24 名。

◆平均年齡 26.8 歲。

◆平均輪班工作年資 2.2 年。

◆最高輪班工作年資 8 年。

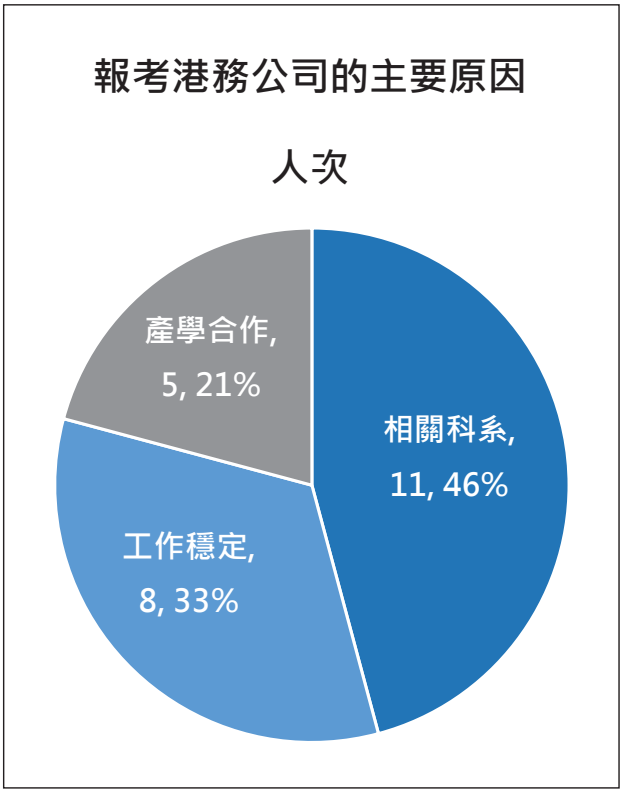
統計時間：109年10月

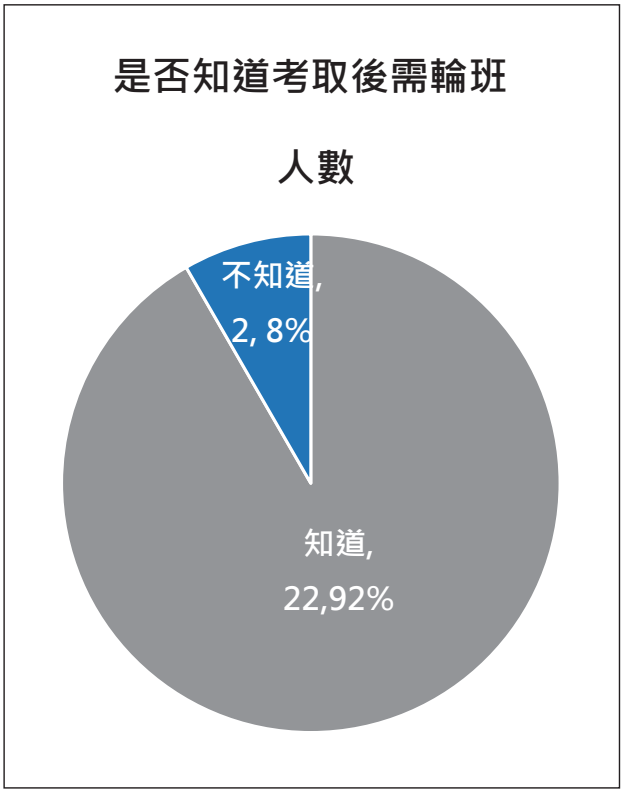
三、現行法規/措施/統計結果

本公司VTS女性輪班人員統計

本公司為深入了解女性同仁對輪班工作的想法與需求，以給予其更多支持與協助。於109年10月就航管中心VTS全部女性輪班人員共計24人進行一對一訪談，訪談結果分析如後，後續將依訪談結果檢討納入本公司各項管理措施與提供員工協助方案服務。

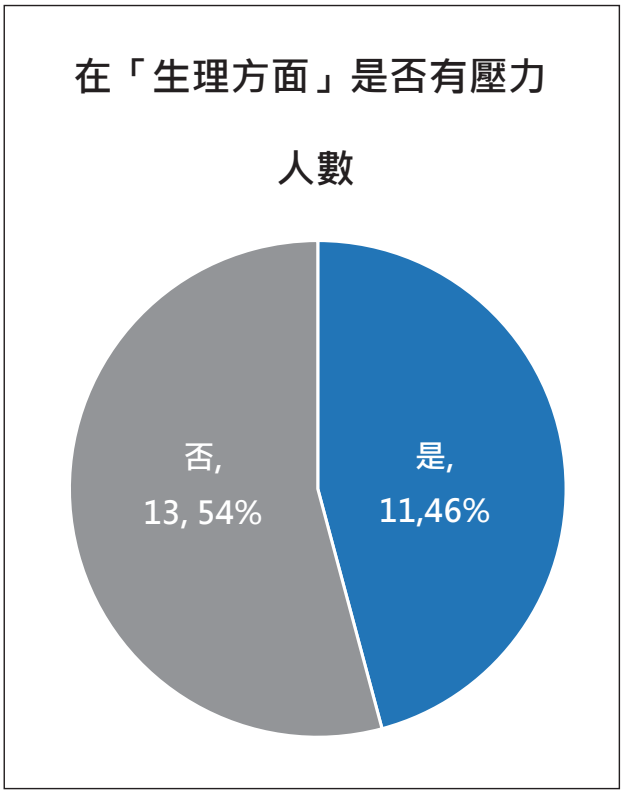
三、現行法規/措施/統計結果

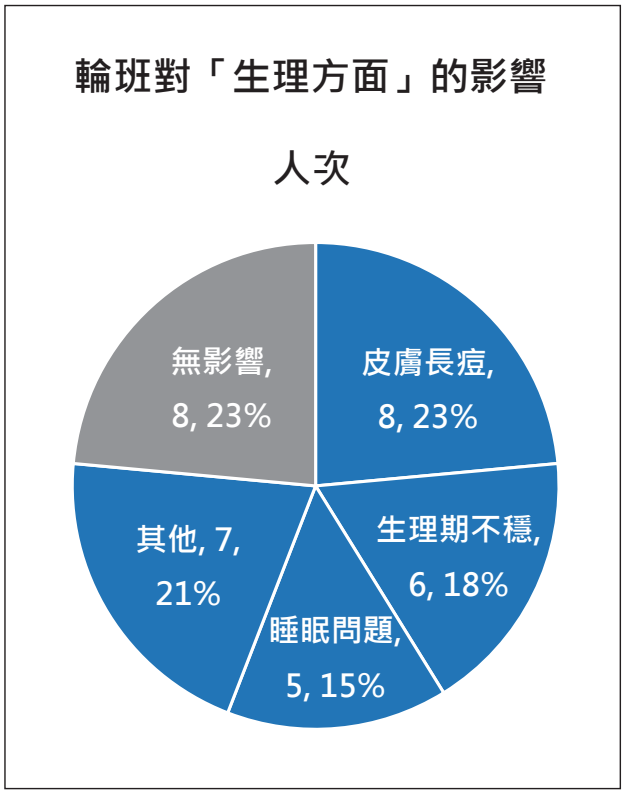




統計時間：109年10月

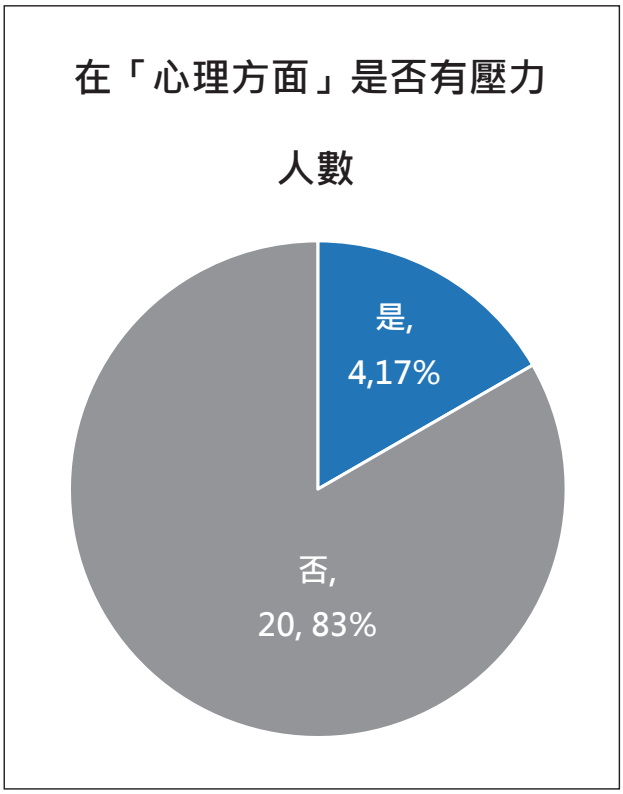
三、現行法規/措施/統計結果

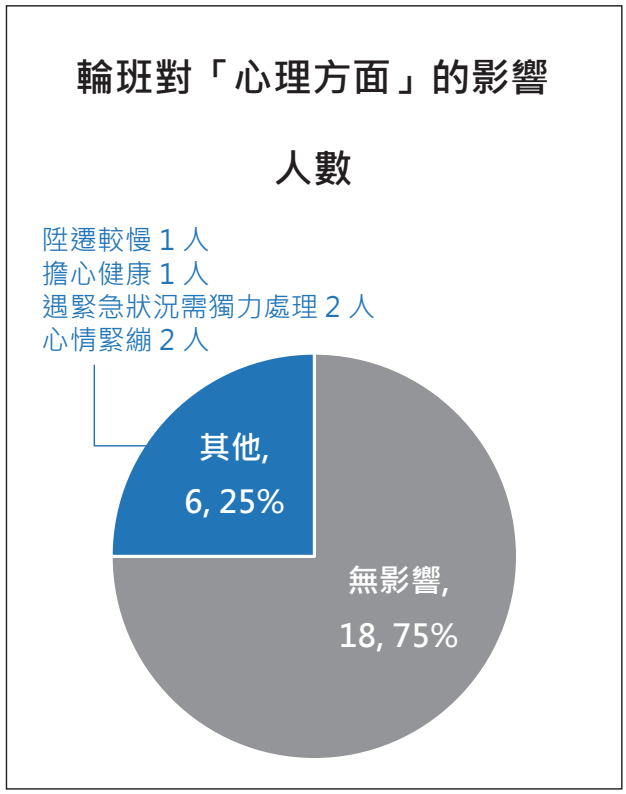




統計時間：109年10月

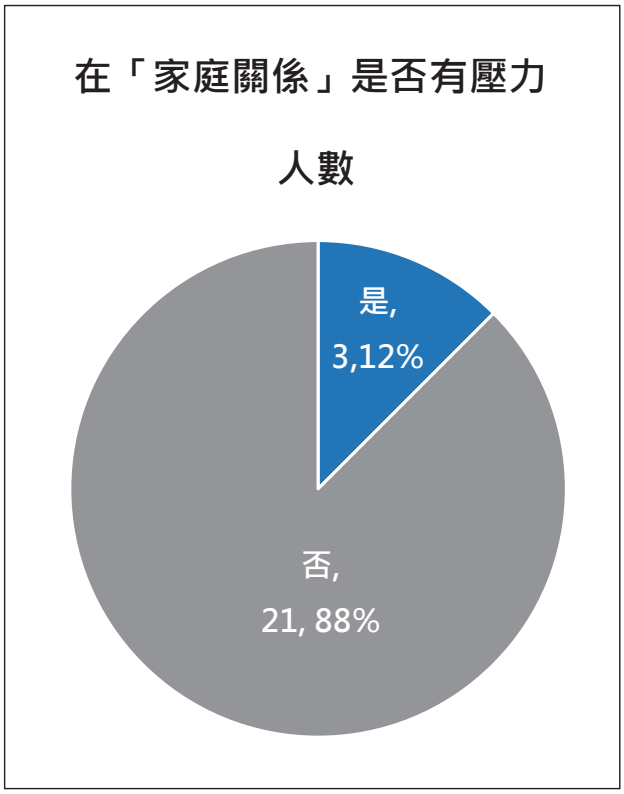
三、現行法規/措施/統計結果

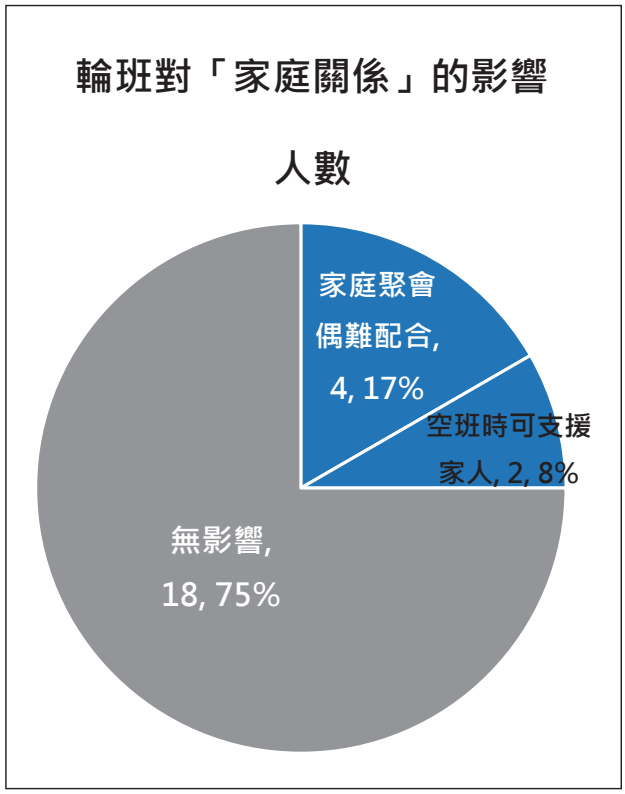




統計時間：109年10月

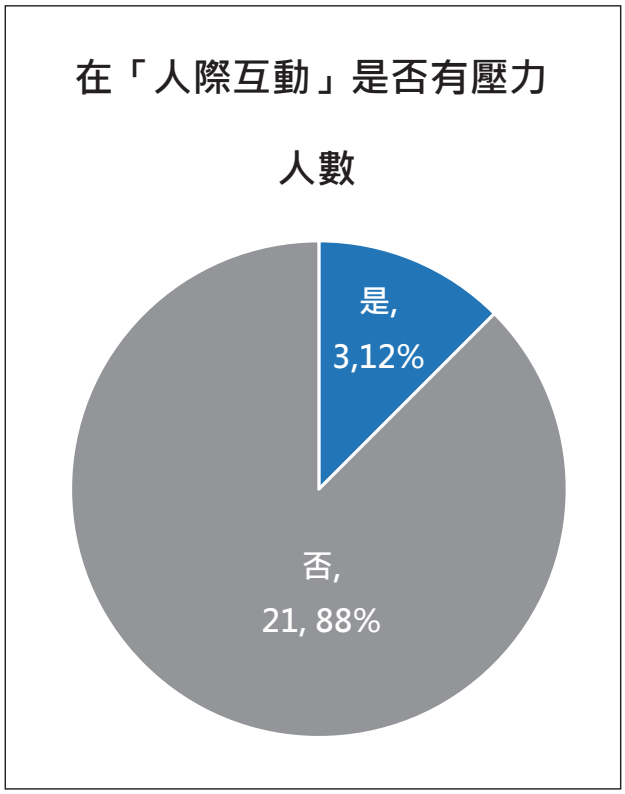
三、現行法規/措施/統計結果

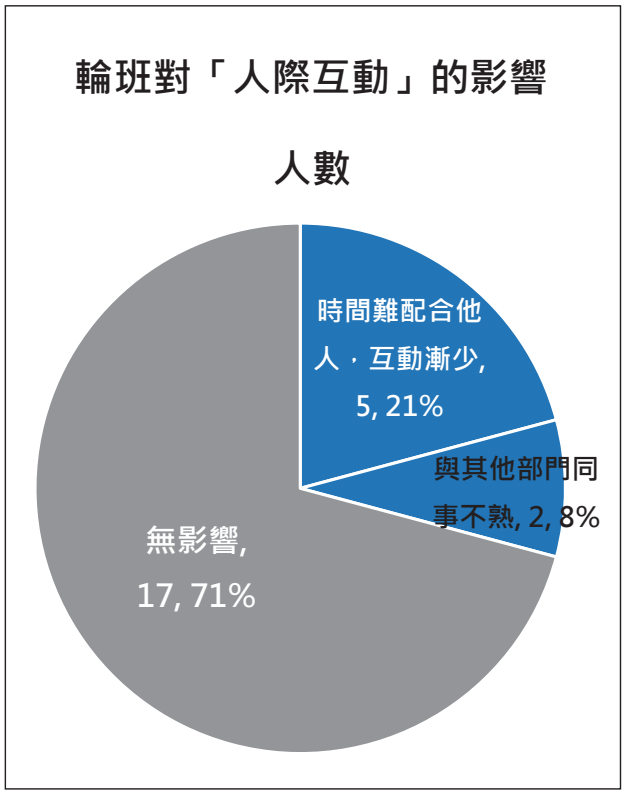




統計時間：109年10月

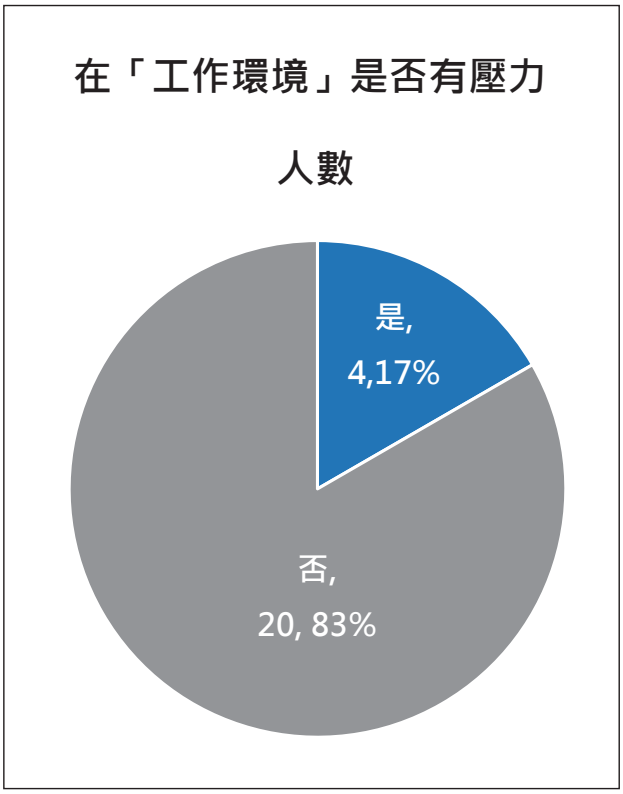
三、現行法規/措施/統計結果

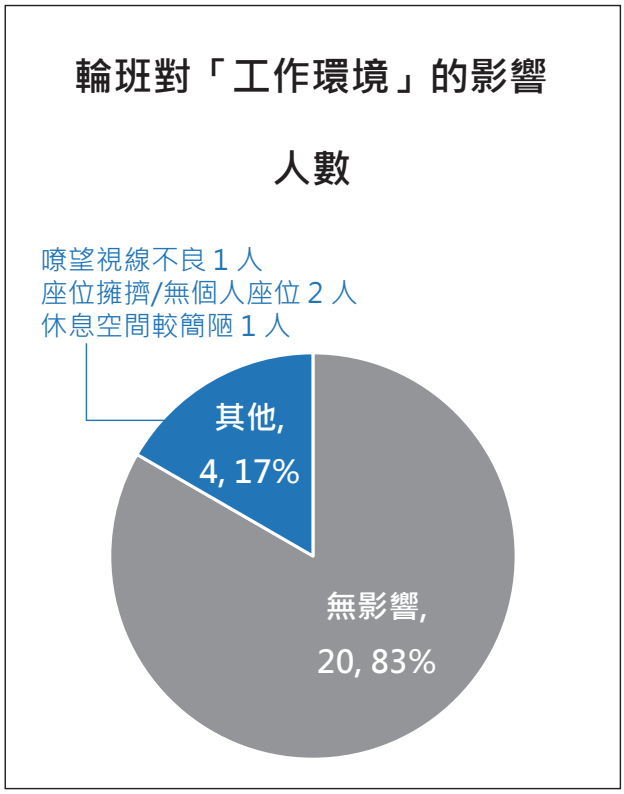




統計時間：109年10月

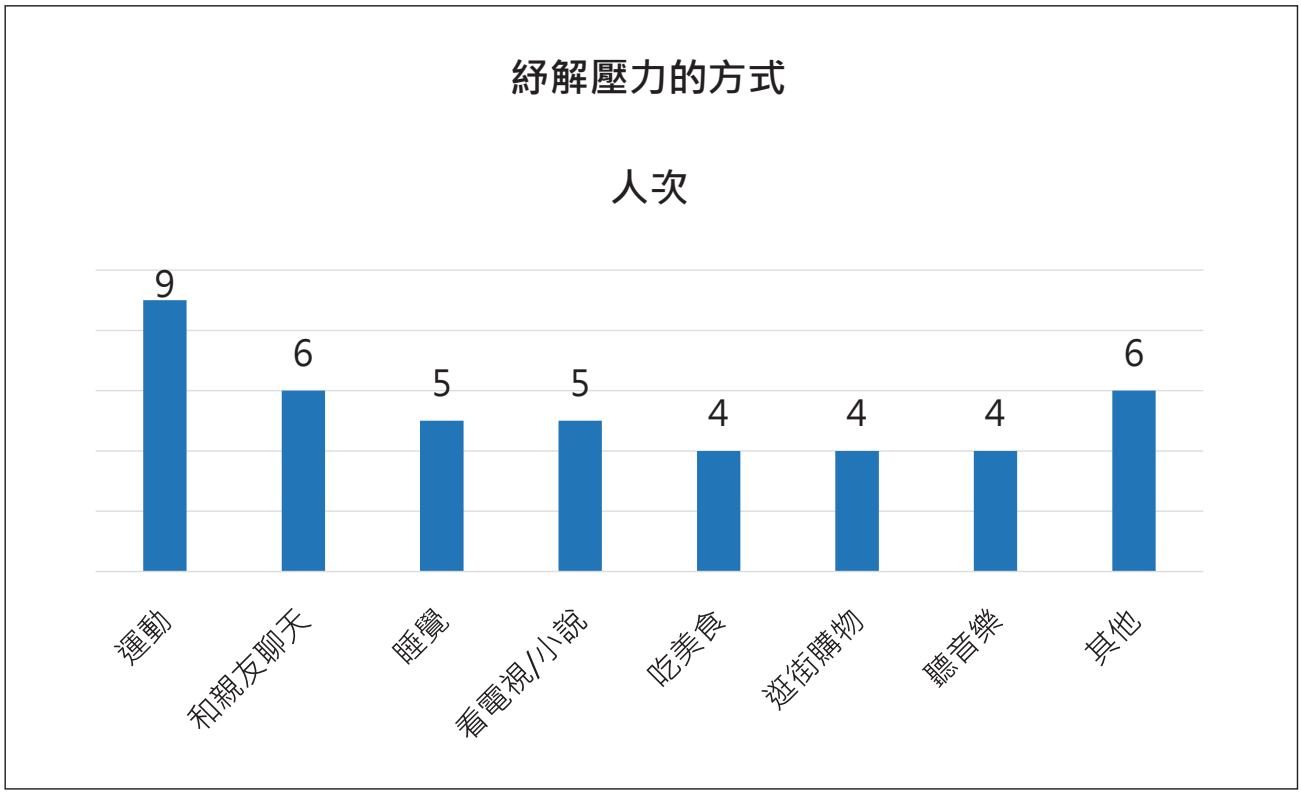
三、現行法規/措施/統計結果





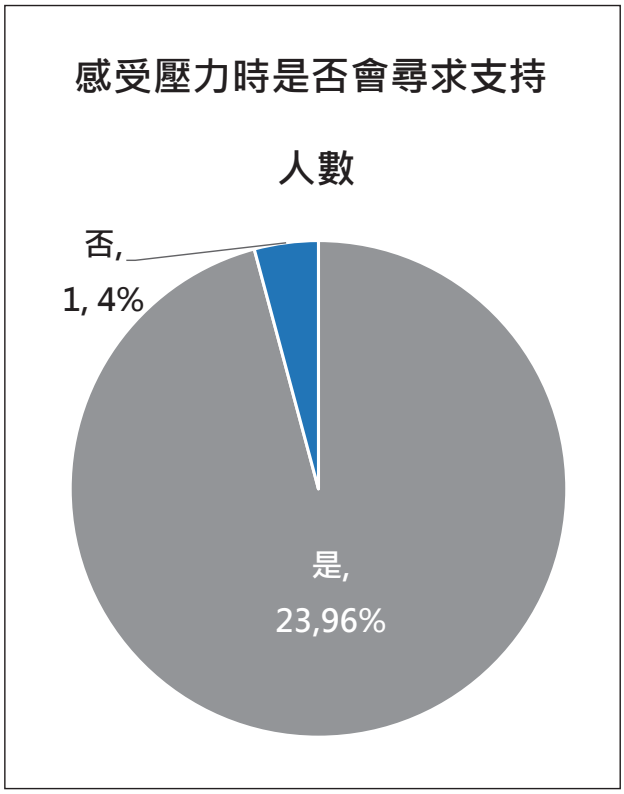
統計時間：109年10月

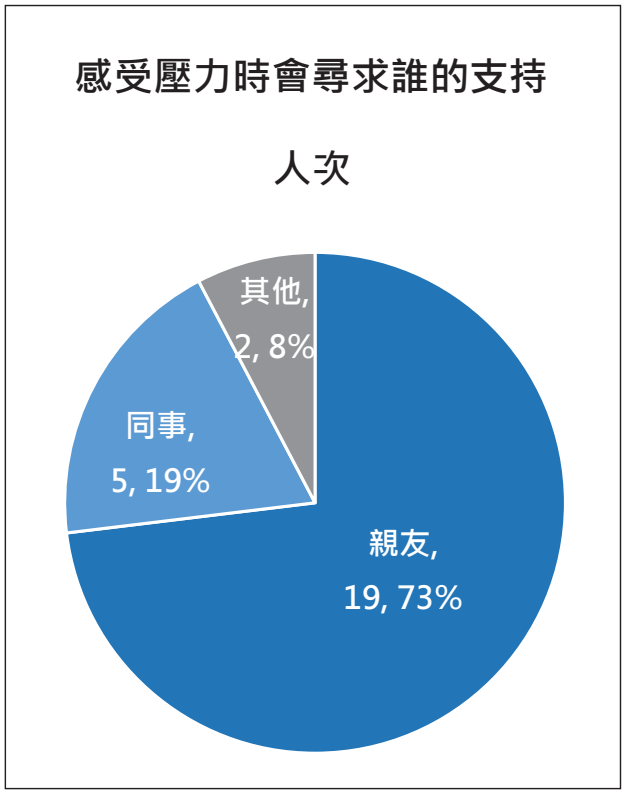
三、現行法規/措施/統計結果



統計時間：109年10月

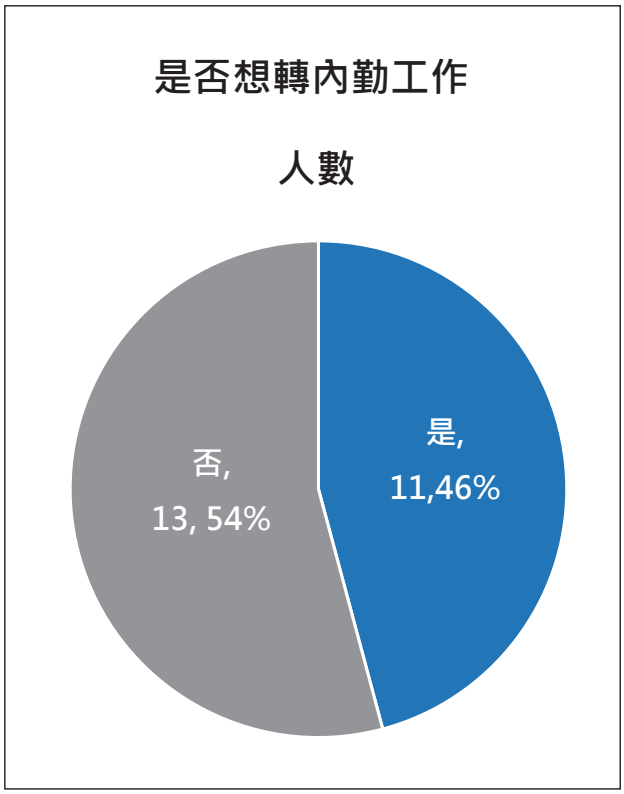
三、現行法規/措施/統計結果

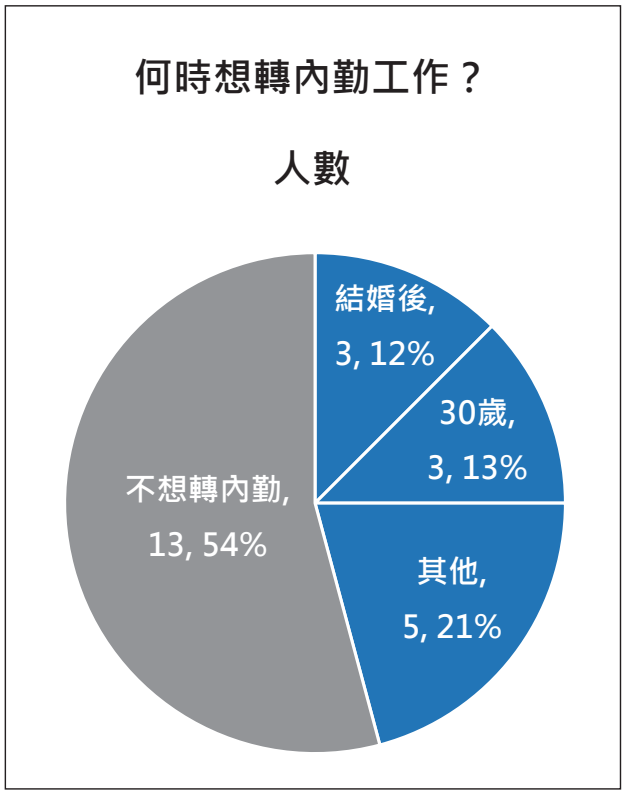




統計時間：109年10月

三、現行法規/措施/統計結果





統計時間：109年10月

三、現行法規/措施/統計結果

整體而言，認為輪班工作的優缺點為何？

類別	內容	人次
優點	可以靈活運用時間	18
	加班費較多	1
	工作交接後即無壓力	1
	有較多公餘時間可進修	1
缺點	生理/睡眠問題	15
	作息不固定	13
	較難安排與親友相聚時間	3
	升遷較其他單位慢	2
	與同事相處時間較少	1

四、相關CEDAW條文及一般性建議內容

◆ 第2條(e)款

採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視。

◆ 第4條第2項

為保護母性而採取的特別措施，不得視為歧視。

◆ 第5條(a)款

消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。

四、相關CEDAW條文及一般性建議內容

◆ 第11條第2項

締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：

(a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；

(b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；

(c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；

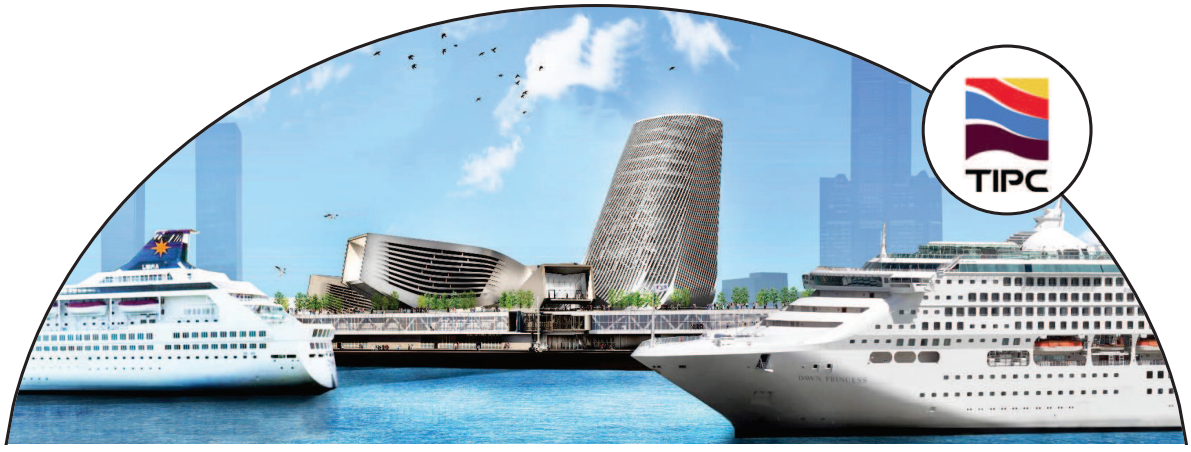
(d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

五、如何應用CEADW保障之權利

六、結語

簡報結束

Thank you



CEDAW 宣導媒材案例摘要表

機關名稱	臺灣港務股份有限公司
宣導主題名稱	破除職業性別隔離，女性輪班一樣行
案例緣由	一般社會大眾長期存有女性不適合輪班工作或夜間工作之職業性別刻板印象，另社會對於「女性」角色賦予「照顧家庭、陪伴孩子」等期待，致影響女性同仁於輪班單位服務之意願，害怕違反既定的社會角色，爰如何讓本公司女性同仁安心從事輪班工作，為重要課題。
案例內容簡述	小花為港務公司從事輪班工作的 28 歲女性，進公司服務已經 2 年，有個穩定交往 3 年的男朋友小明，小明是個朝九晚五的上班族。小明上個月向小花求婚，小花很開心地答應了，兩人並商量著婚後要生幾個小寶寶。但小花開始面臨到人生的選擇題，並顧慮到她的輪班工作可能會影響到她能否順利懷孕，以及生小孩後能否繼續從事輪班工作。港務公司該如何協助小花解決她的煩惱，讓小花在工作與家庭間取得平衡，創造公司與同仁雙贏。港務公司計畫透過量化與質化的方式去蒐集女性同仁對輪班工作的想法與需求，給予女性輪班同仁更多的支持與協助。
關鍵字	性別刻板印象/女性夜間輪班/職業性別隔離
現行法規/措施/統計結果	1. 勞動基準法第 49 條規定。 2. 性別工作平等法第 14~16、18~21、23 條規定。 3. 公務人員請假規則第 3 條。 4. 本公司差勤管理規定。 5. 簽訂特約托育及課後照顧機構。 6. 執行勞工健康保護四大計畫—工作場所母性保護。 7. 定期針對內部法規進行 CEDAW 法規檢視。
相關 CEDAW 條文及一般性建議	第 2 條 採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視 第 4 條第 2 項 為保護母性而採取的特別措施，不得視為歧視。 第 5 條 消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。 第 11 條第 2 項 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施： (a)禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；

	(b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假,而不喪失原有工作、年資或社會津貼； (c)鼓勵提供必要的輔助性社會服務,特別是通過促進建立和發展托兒設施系統,使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務； (d)對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女,給予特別保護。
應用 CEADW 保障之權利	1. 辦理辦公場域性別友善滿意度調查。 2. 針對本公司從事輪班工作的女性進行質化訪談。 3. 滿意度調查及訪談後續規劃 (1) 了解樂於從事輪班工作的女性使其待得開心的原因、如何感受到主管及同事的支持及公司給予的協助，並將相關案例與新進女性輪班人員分享。 (2) 了解不願意再繼續從事輪班工作的女性使其不願意再繼續輪班的原因，並予以協助，使其安心工作。 4. 邀請本公司性別平等工作小組外聘委員針對本調查完成後的報告進行審查，並依委員建議進行相關改善措施。
預期宣導效益	1. 宣導方式： (1) 辦理消除婦女一切歧視、破除性別刻板印象等教育訓練。 (2) 透過公文、人事系統公佈欄、內部網站公告、訓練課程…等多元管道宣導本公司提供女性輪班人員之友善措施。 (3) 藉由辦理性別友善環境滿意度調查，了解女性輪班人員需求，並進而提供符合需求之職場友善措施。 2. 預期效益： (1) 保障女性輪班同仁不受任何形式性別刻板印象之歧視。 (2) 凝聚本公司全體同仁共同營造性別友善職場之共識。 (3) 落實 CEDAW 條文及一般性建議，建立性別平等友善的工作環境。