落實職場性別平等 看見企業新價值

2019 04/01

為有系統、組織化地推動臺北市性別平等政策，柯市長率全國及亞洲各城市之先，於107年12月17日公布「臺北市職場性別平等指標」，期藉由該等指標之訂定，協助企業檢視內部各面向的性別平等意識，進而推動各項性別平等措施。此外，本局於同日舉辦「落實職場性別平等-啟動企業新價值」勞動論壇，透過產、官、學各領域共同對話，倡導性別平等職場之建構與價值，本次電子報將引領讀者回顧本論壇之重要內容。

論壇一開始由常青國際法律事務所王如玄律師分享「國內外性別友善職場建構之具體策略」。王律師以舉例我國《性別工作平等法》第16條、第22條有關申請育嬰留職停薪規定，以及《育嬰留職停薪實施辦法》所規定的工作權益，皆為男性與女性都可申請為例，說明我國係採取從公部門到私部門，並在公共事務之政策規劃及資源配置上納入「性別主流化」觀點的方式，推動性別友善職場；在國外實例部分，除舉例聯合國自2009年起正式推動的性別平等標章計畫(GES，Gender Equality Seal Program)，以減少工作場所的性別落差外，亦舉出多國政府有關納入性別主流化的法案實例，如紐西蘭國會2018年7月23日通過法案，讓家暴受害者獲得10天的有薪假，讓他們有時間與空間，重新安頓自己的生活，而雇主應給予受害者足夠的彈性，以保證受害者的安全。至於在職場性騷擾議題方面，王律師以近年在全球掀起風潮的「ME TOO運動」為例，其後續也引發了美國逾300名重量級女演員與女性作家、導演、經紀人，以及其他娛樂界高層主管，發起一項名為「時間到了」（Times Up）的行動方案，該方案設有法律辯護基金，為在職場遭受性騷擾或性侵害的男女提供法律扶助補貼，盼能解決普遍存在於好萊塢和美國勞工階級職場性騷擾問題。

第二階段由本局就業安全科施貞夙科長說明本市職場性別平等指標訂定之源起與內涵。施科長先以本局近4年多來推動之性別平等相關措施，包含推動本市性別同酬、辦理育兒支持、性別平等暨友善職場措施、輔導企業訂定「職場性騷擾防治辦法」等破題，讓各界了解本市推動職場平權的努力，進而帶出本局為因應國際趨勢、勞動力人口短缺，以及為企業帶來正向效益等目的，特邀集產學及工會代表凝聚共識，建構臺北市職場性別平等指標的歷程。該指標分為7大項，合計28項指標，本局除期許各企業能據以檢視內部性別平等架構，重新打造性別友善平權的職場外，亦會編印指導手冊、辦理宣導會、徵選性別標章設計，並邀請企業參與挑戰熱身賽，以滾動式修正讓指標更完備。

第三階段邀請企業分享在推動性別平等措施的實務與面臨之挑戰，先由勤業眾信聯合會計師事務所人才資本組戴師勇協理以「臺北市職場性別平等指標」為基礎，分享刻正推動的特色措施，包含負責人作出推動性別平等的公開承諾，不定期透過E-mail向全體員工提倡多元與包容的經營理念，並致力於暢通內部晉升機會、提供公平的績效考核與完善的輪調制度，以個人專業與工作能力等為考量，發揮專業人才的最大效益。在員工訓練方面，特別針對女性舉辦5力(領導力、顧問力、語言力、形象力、專業力)職場女性領導力的培育訓練，並針對不同職等提供專業訓練課程。此外，除了一般婚假、生理假、生日假，舉辦勤業眾信家庭日(Family Day活動)、家庭運動日及在農曆春節前舉辦「年貨大街」，讓員工非常便利的採購年貨。在友善孕育措施除了提供友善孕育假別，員工可申請留職停薪最長2年，提供生育禮金暨水果花籃，推動幼兒托育方案，委託連鎖幼兒園機構，辦理員工子女托育服務並享有部份優惠。另有關孕婦職場安全，除對於女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施外，並由醫護人員執行母性健康指導及健康保護措施，讓女性同仁獲得多一分溫柔照護。有關職場安全之性平友善措施，訂有職場性騷擾防治政策與措施(包含申訴、懲處機制)並向員工公開揭示，2007年起引進「同仁協助方案」(EAP)，委託外部專業顧問公司，品質與個人隱私有保障。以上為勤業眾信推動職場性別平等指標的實務做法，因為員工是企業永續經營的重要資產，推動各項性別平等措施，可為勤業眾信提升組織內士氣與生產力。

另一企業代表為繭裹子公平貿易有限公司(Twine)楊士翔共同創辦人，「繭裹子」在2017年參加本府產業發展局舉辦之「Best For Taipei 對台北最好企業挑戰賽」，獲得社區與最高榮譽獎項， 2018年獲得遠見雜誌第14屆「CSR企業社會責任獎暨第1屆社企之星」，「繭裹子」是個獲得「B型企業認證」、是全臺唯一獲得世界公平貿易組織的會員，在在說明「繭裹子」雖然不是大企業規模，卻積極參與推動本市成為華人世界第一個公平貿易城市。

楊士翔共同創辦人分享身為製造商、供應商在性別平等所做的努力，並透過參與「時尚革命」重新檢視時尚產品生產過程中的女性勞工權益，希望透過企業的力量，改善「血汗勞工」，無疑對企業而言，是一場經營模式的革命。因此，讓消費者認識每項產品，都是經與生產者從合理薪資、與持久且透明的合作關係、杜絕童工與性別歧視等措施中生產出來，將公平交易理念，以更廣泛的角度，落實性別平等友善職場。

本次論壇最後階段「建構友善職場新未來」綜合座談時，國立臺北大學法律學系郭玲惠教授鼓勵企業，以「臺北市職場性別平等指標」做為檢測工具，推動性別平等指標並非課予企業更多義務，建議讓企業借力使力，由上而下由決策層級，主動推動性別平等措施，絕對讓執行效果加分，另外由下而上的讓員工發想富創意性別平等措施。郭玲惠教授鼓勵企業，逐漸發展出特色之性別平等友善措施，讓企業永續經營。而王如玄律師表示，企業向上發展的企圖心將會反映在企業的決策，同時讓企業願意與員工共同打拚，另外，性別友善措施端視企業屬性而決定實務做法，並非一昧強調女性優先。

賴香伶局長結語時談到，透過企業分享推動性別平等措施的經驗，讓我們知道，推動「臺北市職場性別平等指標」是對的事情，從草創到逐步成熟，都需要傾聽各企業的經驗與提問，讓指標能夠完備並落實在各企業。世界各國推動職場性別平等策略，正在翻轉過去我們企業的經營觀念，本局將持續協助企業採取各種措施協助提升女性參與勞動力，包括改變社會對女性角色的刻板印象，以及加強育兒機制等，透過市府與企業攜手合作，打造臺北成為性別平等之都。

勞動臺北電子報第95期

發行：臺北市政府勞動局

發行人：賴香伶　本報每月1、15日出刊