

CEDAW 宣導媒材案例摘要表

機關名稱	交通部鐵道局
宣導主題名稱	放心生育、安心育嬰
案例緣由	<p>由於現今社會仍受傳統觀念影響，在家育兒如有留職停薪需求，通常是女性被要求申請，加上男女薪資結構及陞遷機會差異，許多家庭常常因為擔憂育嬰留職停薪後將影響工作、陞遷或調薪，甚至無法再回到原職務，進而選擇放棄申請育嬰留職，使女性受到性別歧視。因此如何讓員工在選擇育嬰留職停薪的同時，也能保障其薪資及職涯發展不受限，將是企業需要共同面對的課題。</p>
案例內容簡述	<p>高鐵女性員工平均年齡 33 歲，平均年資 10.7 年，在工作上正值經驗豐富、充滿前景、發揮所長的階段，在生理上也是最適合生育的年齡。但對於同仁申請留職停薪等同離職，俟留停結束復職後，年資始接續累計，而高鐵公司在不違反法令下，規定當年度公司若有調薪時，在職天數未滿 183 天者，無法享有年度調薪制度。因此，對申請育嬰留職停薪，導致年資不足而無法同享調薪制度的同仁，在心理上留下性別歧視的陰影。</p> <p>後來高鐵公司聽到育嬰留停同仁的心聲，便重新檢視並調整規定，針對法定留職停薪如育嬰、傷病及兵役申請留職停薪且當年在職未滿 183 天者，不限男女，於復職後皆適用年度調薪制度，並對於同仁於申請留職停薪前的工作年資，若在職滿 90 天(含)以上者，亦需完成當年度的績效考核，作為後續主管提報晉升之參考依據，以保障申請法定留停同仁之權益。</p>
關鍵字(至多 5 個)	育嬰留職停薪
現行法規/措施/統計結果	<p>一、現行法規</p> <p>(一) 性別工作平等法第 1 條：為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。</p> <p>(二) 性別工作平等法第 11 條：工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。</p> <p>(三) 性別工作平等法第 16 條：受僱者任職滿六個月後，於每一</p>

	<p>子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。</p> <p>(四) 性別工作平等法第 21 條：受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p> <p>(五) 育嬰留職停薪實施辦法第 4 條：育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。</p> <p>二、統計結果</p> <p>截至 109 年，高鐵員工育嬰留停申請者共 565 人，累計達 1,513 人次，申請者性別比例分別為女性 80.88%，男性 19.12%。</p>
<p>相關 CEDAW 條文及一般性建議</p>	<p>一、CEDAW 第 2 條：(e)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；</p> <p>二、CEDAW 第 11 條：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：特別是：</p> <p>(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；</p> <p>(d)同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；</p>
<p>應用 CEDAW 保障之權利</p>	<p>一、製作並提供相關宣導素材，協助申請育嬰留停員工及其主管了解相關制度、權益，於同仁提出留職停薪時，向其說明育嬰留停相關程序、後續工作安排及留停期間員工協助資源及諮詢服務。</p> <p>二、同仁於育嬰留停期間為協助降低其孤獨與無助感，計畫舉辦「育嬰留停支持團體」活動，安排業界有相同經驗專家分享心得、互相打氣，學習如何在工作與生活的平衡，並認同自我不同角色的價值，為再次回到職場增進信心。</p> <p>三、輪班同仁於懷孕時，調整其工作內容，安排至非輪班之後勤單位工作，以維護孕期之安全。</p> <p>四、以電子文宣提供女性同仁有關新生兒照顧養護資訊及資源，以提供安心、安定的員工協助環境。</p>
<p>預期宣導效益</p>	<p>高鐵公司於內部透過員工協助(EAP)資源及管道積極進行宣導</p>

及安排教育訓練，提供高鐵女性同仁育嬰留停相關權益措施，並讓主管及同仁理解女性同仁育嬰生理、心理上可能的限制及需求，建立同理心及提供員工關懷，讓女性同仁消除不安，放心生育，安心育嬰。