

人事室性別平等教育工作報告

115.1

壹、114 年度執行成果(114.1~114.12)

- 一、落實無性別歧視之徵募機制：本校進用教職員工無性別限制，與員工有關之各項人事甄選、訓練進修、福利等措施，均未將「性別」列入評比，故各項措施均不因員工性別而有差別待遇。
- 二、落實無性別歧視之陞遷機制：本校教職員工陞遷無性別限制，另為落實性別平等，於本校教師聘任及升等審查辦法規定，女性因懷孕分娩得延長升等年限，每次二年。另本校教師定期成效評估準則明定，教師因生產等事由，得延後辦理評估。
- 三、年輕學者研究獎助作業要點明定，新進女性教師於任職期間因懷孕分娩得延長申請年齡、年資及檢附資料區間，每次二年。
- 四、本校專、兼任教師聘約，明定教師應尊重性別平等，恪守專業倫理，確實遵守性別平等教育法應遵守性別平等教育法及性別工作平等法等相關規定。
- 五、本校環境保護暨安全衛生委員會訂定「教職員工健康服務計畫」，人事室負責提供教職員基本資料及假別申請(如：產前假、流產假、婉假)等資料，以協助「女性勞工母性健康保護實施計畫」等推動及執行。
- 六、本校成員之性別統計符合機會平等原則：本校專任及專案女性教師占 23.1%，係受限於工業科技為主的專業學養人才群體男多女少。行政及教學單位(含公務人員及教兼主管，且含任務編組)女性主管 51 人，占全校 26.3%。
- 七、促進工作平等措施：
 - (一) 生理假：114 年度共 118 人次申請，計 719 小時。
 - (二) 婉假：114 年度 4 人申請。
 - (三) 流產假：114 年度無人申請。
 - (四) 產前假：114 年度共 20 人次申請，計 136 小時。
 - (五) 陪產檢及陪產假：114 年度共 27 人次申請，計 152 時。
 - (六) 家庭照顧假：114 年度共 191 人次申請，計 851 小時。
 - (七) 育嬰留職停薪申請及補助：
依兩性工作平等法第 16 條規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，任職滿 1 年後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，受僱者

於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險。爰本校教職工如有需求得依上述規定申請育嬰留職停薪及育嬰留職停薪津貼，114 年度 11 人申請勞保育嬰留職停薪津貼、1 人申請公保育嬰留職停薪津貼。

(八) 紿予育有 7 足歲以下子女之員工延長彈性上班及減少工時之福利：

為響應政府鼓勵生育政策，同時體恤同仁照護子女辛勞，於 111 年行政會議通過修正本校「職員差勤管理辦法」彈性上班之規定，育有 7 足歲以下子女之職員，如有照護子女需求，得再延長彈性上下班時間，本校約用人員比照辦理，112 年度放寬本校職員僅一人得申請之規定。

另自 108 年實施職員(含適用勞動基準法之約用工作人員)撫育未滿 3 歲子女得申請每日減少工時 1 小時，111 年將約用工作人員申請年限延長至撫育未滿 7 歲子女均得申請，上開兩項措施 114 年度有 39 位同仁提出申請，迄今共有 103 位同仁申請延長彈性上班時間，深獲育有年幼子女之同仁好評。

八、加強教職員工教育訓練，提升同仁性別平等意識：

(一) 於本校新進人員(含教師)教育訓練教學檔案中，宣導「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」等相關法規（相關檔案置於人事室內部資訊網 / 新進人員專區，網址：<http://hr.ntust.edu.tw/Intranet/Login.aspx?ErrorMsg=2>），並對新進人員宣示本校「防治性騷擾性侵害政策」、本校性騷擾防治懶人包、校園性騷擾防治微學習影片(中英文版)。

(二) 加強數位學習提升同仁性別平等意識：為落實推動性別主流化，培養同仁之性別敏感度，提供同仁「公部門學習平台提供之性別主流化數位課程資訊一覽表」(計提供「e 等公務園」、「臺北 e 大數位學習網」、「地方行政研習 e 學中心」及「文官 e 學苑」等數位學習網站連結供參)，每位同仁需參加暑期辦理之實體課程或修習數位課程訓練時數達 2 小時以上。

(三) 114 年度持續落實性別主流化教育訓練，以提升同仁對於性別平等的意識，並加強一、二級單位主管宣導性平觀念，禁止性騷擾，共創友善工作環境。

訓練名稱	講師	參加對象	參加人數	相關內容
性騷擾防治法規及意識-解謎性騷擾	林育苡	公務人員	62人	線上課程分為五大章，以淺顯易懂的語言，輔以實務案例，讓同仁認識性騷擾、了解性騷擾防治法修法重點、解析常見的性騷擾迷思，避免成為性騷擾行為人的同時，也知道若發生性騷擾應如何因應。 (114年5月28日-2小時)
性別平等政策概論-認識性侵害加害人	沈勝昂	公務人員	83人	線上課程試圖從三個部分協助同仁認識性侵害加害人 1.甚麼是「性侵害」？(What) 2.人為什麼會做出性侵害的行為？(Why) 3.性侵害加害人有辦法改變以減少性侵害行為的發生嗎？(How) (114年6月11日-2小時)
職場性騷擾與職場不法侵害（職場霸凌）實務解析與雇主防治責任探討	吳海燕	公務人員 約用人員 專任助理	104人	課程內容涵蓋職場性騷擾與不法侵害防治的核心知識與實務應用，首先深入解析職場中常見的不法侵害行為，包括性別歧視、性騷擾及職場霸凌等，其定義與類型皆輔以實際案例說明，協助學員建立正確認知。此外，課程亦詳述實際事件的處理流程與調查技巧，包括申訴管道、調查程序及後續處理方式。最後透過案例解析與實務演練，強化同仁對實際情境的理解與應對能力，提升整體防治成效。 (114年6月19日-3小時)

九、宣導性別平等教育觀念，落實性別平權：建置性騷擾防治專區。

定期更新人事室網站之「性騷擾防治專區」（網址：<https://www.personnel.ntust.edu.tw/p/412-1066-120.php?Lang=zh-tw>），除公開政策宣示外提供性騷擾線上學習課程，並建立性騷擾防治相關宣導品、海報、影片及出版品之連結供同仁自行參考運用，另持續不斷適時透過每月1日出刊「人事快訊」電子報作政策宣傳，宣導性別平等意識等。

十、本校依據「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」及教育部及所屬機關（構）學校員工協助方案實施計畫，辦理相關員工協助方案實施計畫如下：

- (一) 依據公共場所母乳哺育條例及公共場所哺(集)乳室設置及管理標準，並配合衛生福利部國民健康局母乳哺育政策，及兩性工作平等法之精神，本校特設置哺集乳室並鼓勵哺餵母乳，配合上班時間開放使用。
- (二) 為保障性別工作權平等，提供免於性騷擾之友善職場環境，本校設有性別平等委員會處理申訴案件，並設置性騷擾防治專用電話、傳真及電子信箱。
- (三) 提供性別平等相關議題、宣導性別平等教育，提供校園員工多元諮詢管道與友善之性別平等職場環境。

十一、加強溝通提供權益保障及救濟管道：

本校為保障性別工作權之平等，提供免於性騷擾之友善工作與服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，訂有本校「性騷擾防治及處理要點」及「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」受理教職員工之申訴及處理規範，除建立可信賴的申訴調查程序，有效協助事件受害人並提供友善服務。

十二、積極建立性別友善工作環境，繼續提供員工子女托育資訊：

- (一) 辦理員工子女托育優惠服務。
- (二) 為使本校員工專心公務提升效能，積極運用現有社會托育服務設施，提供員工子女優惠之托育服務，依同仁需求於 114 年與 6 家合格立案之托育服務機構簽訂優惠合作協議，提供員工學齡前子女之托育費用折扣、延後放學、免費洗澡等優惠項目。
- (三) 在人事室網頁連結公務福利 e 化子女托育服務訊息
- (四) 於人事室網頁「員工福利專區」裡建立「公務福利 e 化平臺」超連結服務，提供各地方政府優良托嬰中心、托育資源、育兒知識等相關訊息，讓同仁便利查詢。
- (五) 不定期提供子女托育服務訊息。
- (六) 將公務福利 e 化之子女托育服務訊息及優惠合作方案刊登於人事快訊，並鼓勵同仁多多利用。此外，本校鄰近之托育機構之招生相關時程及資料，亦放置於人事室網站托育專區，提供同仁參考。

十三、114 年度辦理性平工作執行決算數為 **0**。

貳、115 年度工作計畫(115.1~115.12)

- 一、加強教職員工教育訓練，提升同仁性別平權意識：規劃辦理教職員性別意識專業倫理相關講座--宣導教職員於執行行政事務、對待同仁間、學生教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，不得有違性別平權，在與性或性別有關之人際互動上，教職員發現師生關係有違專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。
- 二、為強化教職員工性平意識之心理諮商輔導，本校 115 年度與國立臺灣師範大學社區諮詢中心「心田心理諮詢所」完成本校教職員工心理諮詢特約機構續約，提供本校教職員工及專任助理專業的心理諮詢服務，服務內容包含個別諮詢及伴侶/家庭諮詢。
- 三、鼓勵教職員工參加校內外性別平等相關活動，對於各單位辦理之相關活動亦提供行政協助。
- 四、加強數位學習提升同仁性別平等意識：為落實推動性別主流化，培養同仁之性別敏感度，提供同仁「公部門學習平台提供之性別主流化數位課程資訊一覽表」(計提供「e 等公務園」、「臺北 e 大數位學習網」、「地方行政研習 e 學中心」及「文官 e 學苑」等數位學習網站連結供參)，每位同仁需於修習數位課程訓練時數達 2 小時以上。
- 五、繼續加強推動 114 年度目前執行之各項工作。
- 六、115 年度辦理性平工作編列預算數為 **0**，相關工作經費由校控款支應。