

促進企業推動性別平等政策
性別平等教材

經濟部工業局
105年4月20日

促進企業推動性別平等政策

目錄

壹、前言	6
貳、政府性別政策與企業之關係	7
2.1 性別政策綱領與企業之關係	7
2.2 性別工作平等法與企業之關係	11
2.3 調查企業對政府推動性別政策之認知	13
2.4 研擬促進企業推動性別平等政策作法	17
參、運用獎項促進企業推動性別政策	17
3.1 盤點獎項	17
3.2 性別平等觀念設計企業獎項	19
3.3 面臨問題與克服	35
3.4 運用獎項推動結果	36
肆、運用標竿企業推廣性別政策	41
4.1 建立篩選標竿企業條件	42
4.2 實地訪談及評分	44
4.3 篩選標竿企業	52
4.4 設計標竿企業廣宣與推廣	60
伍、結語	62
附錄 1 性別政策綱領	64
附錄 2 性別工作平等法	67
附錄 3 問卷調查表	75
附錄 4 標竿企業廣宣品	78

表目錄

表 1 「性別平等政策綱領」各篇與企業相關目標與具體行動措施.....	9
表 2 我國性別工作平等法提供之友善家庭措施.....	12
表 3 企業代表性獎項之特點分析表.....	18
表 4 工業局獎項比較表.....	19
表 5 工業精銳獎-企業營造性別平等工作環境評量表(加分項目).....	21
表 6 卓越中堅企業遴選申請須知性平相關條文.....	22
表 7 卓越中堅企業性別平等獎-企業營造性別平等工作環境評量表.....	23
表 8 企業營造性別平等工作環境評量項目法令規範事項說明.....	24
表 9 國家品質獎性別平等相關評分績效項目與檢視重點..	28
表 10 國家品質獎評審標準.....	30
表 11 國家品質獎-性別平等評量表.....	31
表 12 工業精銳獎獲獎廠商推動性別平等措施與效益.....	36
表 13 卓越中堅企業性別平等獎獲獎廠商推動性別平等效益.....	39
表 14 國家品質獎獲獎廠商推動性別平等措施與效益.....	40
表 15 工業局辦理獎項之效益分析表.....	41
表 16 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表.....	42
表 17 工業局推薦企業落實性別主流化情形.....	45

表 18 企業自我檢核評量亮點一覽表	50
表 19 工業局輔導觀點及企業自我檢核評量總分對照表....	51

圖目錄

圖 1 問卷規劃架構圖	15
圖 2 企業對性別主流化認同度	16
圖 3 政府鼓勵企業推動性別措施	16
圖 4 盤點企業獎項流程圖	18
圖 5 性別平等納入工業精銳獎示意圖	20

教材目標

為使參訓者瞭解政府推動性別平等政策如何運用現行各項推動工具，將性別平等政策推動到企業，並作知識擴散與推廣，期能將激發更多企業重視與仿效，並實質利益到所屬員工及其家庭，增進企業社會責任，促進性別平等。此外，亦能提供政府部門參用，並將性別平等觀念推動到企業運用全國辦理獎項，能發揮淋漓盡致。

教材重點摘要

- 一、政府推動性別政策與企業之關係，包含性別政策綱領、性別工作平等法與企業之關係，運用問卷調查了解企業對政府推動性別平等政策之認知，並研擬促進企業推動性別平等政策作法。
- 二、運用獎項促進企業推動性別平等政策，如何將性別平等觀念設計企業獎項，導入過程面臨問題如何克服，以及推動成效。
- 三、運用標竿企業推廣性別政策，建立篩選標竿企業條件，實地訪談及採取評分機制，篩選出標竿企業，設計標竿企業廣宣與推廣，以做企業間的知識擴散與仿效。
- 四、將獎項及標竿企業導入性別平等作法，透過分享，除供企業仿效外，亦可其他公部門參考運用，以逐步營造性別平等友善環境。

壹、前言

性別平等政策為我國政府積極推動之施政工作之一，經濟部為加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 CEDAW)及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標，推動性別主流化執行計畫(103至106年度)，以鼓勵企業營造友善家庭的職場措施。

經濟部工業局掌管全國工業發展任務，秉持專業、效率、主動、創新的服務精神(核心價值)，以產業界需求為導向，提供產業全方位服務，致力於帶領台灣工業創新升級、轉型，積極輔導廠商強化經營體質，提高生產力及國際競爭力，並協助企業因應環境之變化。

為促進企業性別主流化與性別平權意識，落實企業營造友善家庭職場措施，透過工業局輔導的廠商及所轄工業區廠商進行問卷調查，瞭解企業對於政府推動性別平等認知度與落實性別主流化程度。並運用獎項納入性別主流化措施之評分機制，促使廠商為獲經濟部獎項殊榮，積極推動性別平等措施。復從工業局各業務組輔導產業所轄廠商中，透由「企業落實性別主流化措施程度檢核表」，檢視與工業局輔導企業落實性別主流化與友善家庭措施之現況，選出落實性別平等政策的標竿企業，以作為民間企業之表率，期為我國推動台版「女力經濟學」奠定下良好的基礎。

貳、政府性別政策與企業之關係

2.1 性別政策綱領與企業之關係

2.1.1 性別政策綱領

性別政策綱領於民國 100 年 12 月 2 日奉行政院核定，作為未來性別平等政策指導方針，並由行政院性別平等處主政，賡續規劃並督導政府各部會執行我國性別平等政策施政藍圖。

「性別平等政策綱領」各篇與企業相關目標與具體行動措施，茲臚列如下：(詳如表 1)

1. 權力、決策與影響力篇

- 培力女性，活化婦女組織：透過農、漁、水利、工及工商團體之會員及幹部進行性別意識培力，提升女性參與程度，並增加女性進入決策階層之可能性。

2. 就業、經濟與福利篇

- 促進工作與家庭平衡：推動企業內家庭政策，包括落實企業托兒、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、彈性上下班及彈性上班地點等措施，避免女性因家庭照顧而中斷就業或退出勞動市場。

3. 人口、婚姻與家庭篇

- 落實性別正義的人口政策：推動企業設置托育設施及措施，訂定獎勵辦法，鼓勵企業營造友善家庭之職場環境。

4. 教育、文化與媒體篇

- 積極落實性別平等教育與性別平等教育白皮書之規劃：強化並落實研發具性別平等意識的職前與在職訓練課程。

5. 人身安全與司法篇

(1) 消除對婦女的暴力行為與歧視：

- 推動企業參與防暴，政府應建立評選與獎勵機制，引導企業參與暴力防治工作，發揮企業社會責任。
- 推展企業員工安全照顧觀念，經由辦理企業講座、教育訓練及入場輔導等，促使企業實施具性別敏感度之「員工協助方案」，協助企業建立防暴機制與相關服務方案。

(2) 建構安全的生活空間：

- 鼓勵民間參與開發相關安全科技設施與設備，強化政府與民間合作，推動社區科技防治安全網。

6. 環境、能源與科技篇

(1) 讓各政策領域內的性別隔離降到最小：

- 擴建環境、能源與科技領域的性別專業人才與民間團體之資料庫；或在既有工程、環境、科技等人才資料庫內，充實女性學者專家比例。
- 政府相關部門，均應確保在政策計畫設計和宣導過程，避免複製刻板印象和論述，積極鼓勵年輕女性選擇理工、科技學科，檢視有哪些阻礙女性選擇理工科系或課程之制度因素，並研擬因應對策。
- 鼓勵各部門發展積極策略，包括家庭與工作平衡策略，檢討勞動條件與超時工作情形，以吸引更多女性進入環境、能源、科技領域就業，並鼓勵男性兼顧家庭照顧責任

(2) 不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足：

- 以具體計畫提高女性、高齡者、特殊需求者、鄉村地區、

經濟弱勢居民使用科技產品之近用機會與能力

- 性別數位落差情形，提出消弭落差與性別隔離的具體指標，以解決經濟弱勢者近用網路的門檻。
- 補助、獎勵、研發從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計。

表1 性別平等政策綱領」各篇與企業相關目標與具體行動措施

壹、權力、決策與影響力篇目標與具體行動措施	
(三)培力女性，活化婦女組織	4. 對於農會、漁會、水利會、工會及工商團體之會員及幹部進行性別意識培力，提升女性參與程度，並增加女性進入決策階層之可能性 重要的社會團體如農會、漁會、水利會、工會及工商團體中，女性參與程度仍低，也往往無法進入決策階層。積極建議社會團體及民間企業董監事會採行三分之一性別比例。將女性企業代表納為政府制定經濟政策的必要徵詢對象。
貳、就業、經濟與福利篇目標與具體行動措施	
(二)促進工作與家庭平衡	4. 「推動企業內家庭政策，協助上有老人、下有幼兒的「三明治」家庭，解決家庭照顧的需求，包括落實企業托兒、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、彈性上下班及彈性上班地點等措施，避免女性因家庭照顧而中斷就業或退出勞動市場」
參、人口、婚姻與家庭篇目標與具體行動措施	
(一)落實性別正義的人口政策	3. 推動企業設置托育設施及措施，訂定獎勵辦法，鼓勵企業營造友善家庭之職場環境。
肆、教育、文化與媒體篇目標與具體行動措施	
(一)積極落實性別平等教育與性別平等教育白皮書之規劃	5. 強化並落實研發具性別平等意識的職前與在職訓練課程(含師資培育、軍公教、司法、醫事、社福、30人以上公司行號等)。

伍、人身安全與司法篇目標與具體行動措施	
(一)消除對婦女的暴力行為與歧視	5. 推動企業參與防暴 (1)政府應建立評選與獎勵機制，引導企業參與暴力防治工作，發揮企業社會責任。
	(2)推展企業員工安全照顧觀念，經由辦理企業講座、教育訓練及入場輔導等，促使企業實施具性別敏感度之「員工協助方案」，協助企業建立防暴機制與相關服務方案。
(三)建構安全的生活空間	1. 科技與安全 鼓勵民間參與開發相關安全科技設施與設備，強化政府與民間合作，推動社區科技防治安全網。
柒、環境、能源與科技篇目標與具體行動措施	
(一)讓各政策領域內的性別隔離降到最小	2. 擴建環境、能源與科技領域的性別專業人才與民間團體之資料庫；或在既有工程、環境、科技等人才資料庫內，充實女性學者專家比例。
	3. 環境、能源與科技領域之主管單位，以及教育、媒體、勞工等部門，均應確保在政策計畫設計和宣導過程，避免複製刻板印象和論述，積極鼓勵年輕女性選擇理工、科技學科，檢視有哪些阻礙女性選擇理工科系或課程之制度因素，並研擬因應對策。
	4. 鼓勵各部門發展積極策略，包括家庭與工作平衡策略，檢討勞動條件與超時工作情形，以吸引更多女性進入環境、能源、科技領域就業，並鼓勵男性兼顧家庭照顧責任
(二)不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足	2. 以具體計畫提高女性、高齡者、特殊需求者、鄉村地區、經濟弱勢居民使用科技產品之近用機會與能力；補助、獎勵研發改善弱勢者生活需求的簡單科技。
	3. 針對性別數位落差情形，提出消弭落差與性別隔離的具體指標，包括使用率、使用行為與目的、硬軟體維修能力等；並提出行動方案，包括資訊學習機會的普及和網路、通訊費率的降低，以解決經濟弱勢者近用網路的門檻。
	5. 補助、獎勵、研發從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計。

2.2 性別工作平等法與企業之關係

友善家庭政策緣起於組織工作者所面臨的工作與家庭衝突的問題，特別是對女性工作者而言，婚姻與家庭是項難以兼顧的沉重負擔。多數女性工作者處於工作與家務兩兼「蠟燭兩頭燒」的困境中。為平衡工作與家庭的需求，因而催生了友善家庭政策。我國對於友善家庭政策，主要表現在性別工作平等法中，該法除對兩性在工作與家庭責任的兼顧提供更多的協助外，對於性別歧視禁止亦提出更多措施，其重點內容臚列如下：(詳請參閱表2)

1. 促進工作平等措施

(1) 假別

- 15 條產假/陪產假：雇主於女性受僱者分娩前後，應給予產假及陪產假，期間薪資之計算，依相關法令之規定。
- 第 16 條育嬰留職停薪：受僱者得申請育嬰留職停，撫育子女。
- 第 20 條家庭照顧假：受僱者之家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。

(2) 受撫養者的照顧

- 第 18 條哺乳時間：雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。
- 第 23 條托兒設施：雇用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供是當之託兒措施，主管機關應給予經費補助。

2. 性別歧視之禁止措施

- 第 7 條雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 第 8 條雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

- 第 9 條雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- 第 10 條雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。
- 第 11 條雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

表2 我國性別工作平等法提供之友善家庭措施

措施	主題	條文	內容
促進工作平等措施	假別	產假 / 陪產假 第15條	雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。陪產假期間工資照給。
		育嬰留職停薪 第16條	受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，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。
		家庭照顧假 第20條	受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
	受撫養者的照顧	哺乳時間 第18條	子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間視為上班時間。
		托兒設施 第23條	僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供是當之託兒措施。主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

措施		主題	條文	內容
	工作彈性	彈性工時	第19條	僱於雇用三十人以上雇主之受僱者，未撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：(1)每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。(2)調整工作時間。
性別歧視禁止措施	用才、薪資與福利	徵才留才	第7條	雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
		育才	第8條	雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
		福利	第9條	雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
		薪資	第10條	雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。
		離退職	第11條	雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。 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。 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

2.3 調查企業對政府推動性別政策之認知

2.3.1 問卷調查作法與架構

行政院102年3月7日(第3338次)院會決議：「經濟部可研議辦理相關的表揚活動，讓全國企業感受到政府對推動性別平

等工作的重視，進而鼓勵更多企業建構性別平等的工作環境」。

要力行行政院政策指示，首先將面臨的課題，如何了解企業是否感受到政府推動性別工作平等法相關政策；其次是政府該如何鼓勵企業。為了瞭解企業對政府推動政策之感受度，爰採用問卷調查方式進行。在問卷調查方面，可從二構面思考：

1. 調查哪些廠商？
2. 如何調查廠商對性別主流化及推動性別平等工作的認同程度？

我國公司登記家數 60~70 萬家，要進行全面普查實非易事。因此，本調查僅鎖定工業局所輔導及所轄工業區內廠商，一方面能掌握問卷品質及回收率；另一方面調查對象聚焦，對於後續配合推動措施，較能有效掌控。然而，在設計問卷內容，也面臨內部外部問題，例如：局內同仁協助發放問卷予廠商的意願不高，如何克服同仁抗拒心理；不知道廠商對性別主流化內涵如何？問卷題項如果較多，恐降低廠商填寫意願等問題，在思考設計問卷，應該加以深思，並提升問卷回收率。

承上，為能有效獲得問卷的回收與問卷品質，本調查對象，僅針對工業局所輔導的廠商及所轄管的工業區內廠商，透過局內的輔導單位及各工業區服務中心同仁，協助發放問卷及回收，相關架構詳如圖 1。



圖 1 問卷規劃架構圖

2.3.2 問卷調查結果

經調查 5,838 家廠商，3,400 份有效問卷，受輔導廠商 1,783 份，工業區廠商 1,617 份，回收率 58.23%。從有效問卷 3400 份中分析企業性別主流化認知度(詳如圖 2)，其結果顯示：

1. 其中，2,370 家廠商認同性別主流化之觀念與重要性，約占 70%；725 家廠商沒意見，21%約占；不認同者計有 305 家廠商，約占 9%。顯見多數廠商是認同性別主流化觀念。

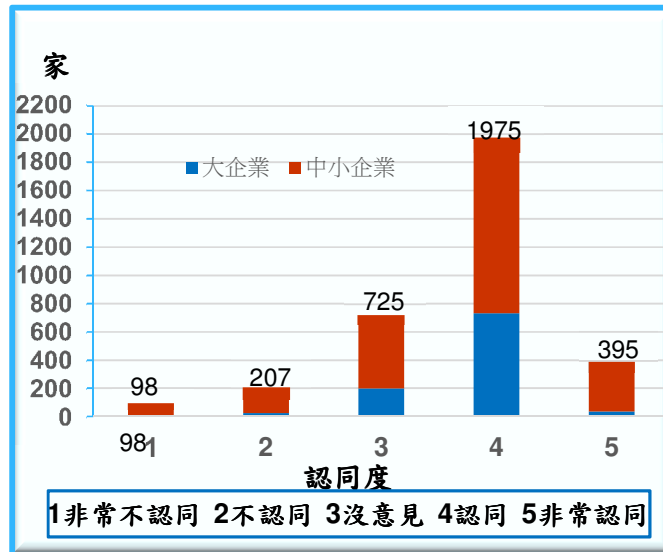


圖 2 企業對性別主流化認同度

2. 政府鼓勵企業動性別措施，計有 936 家廠商表示清楚，約占 27.5%；沒意見者計有 1023 家廠商，約占 30.1%；不清楚者計有 1441 家廠商，約占 42.4%。

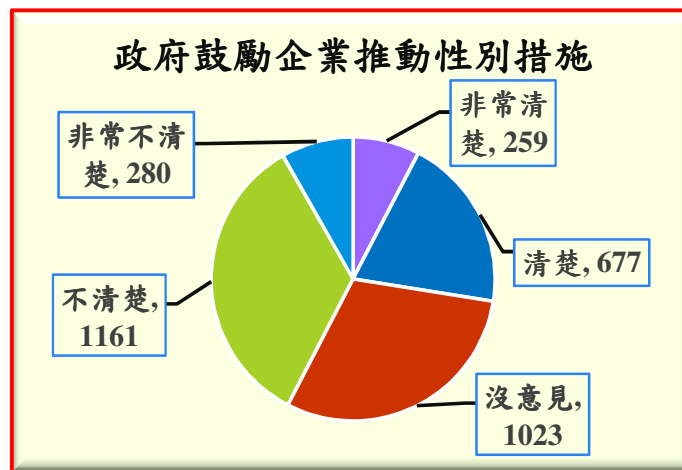


圖 3 政府鼓勵企業推動性別措施

3. 綜上分析發現，多數廠商雖認同性別主流化觀念，但反映不知政府推動性別平等措施。因此，有待政府加強推動，提升廠商對性別意識之認知與建構友善的性別工作環境。

2.4 研擬促進企業推動性別平等政策作法

依據上述問卷結果得知多數廠商反映不知如何推動，政府應如何加強推動性別平等措施與性別主流化知識擴散，就現行業務推動及現有資源中，經盤點與廠商直接有關且可行方式，包含獎項運用、推動標竿企業、輔導新產品、人才培訓、研發補助及性別意識培力等，其中以獎項運用及推動標竿企業，為國內推動性別平等之創新作法，爰作為本教案題材，其相關構思與操作方式，詳述於后。

參、運用獎項促進企業推動性別政策

3.1 盤點獎項

運用重大獎項納入性別主流化措施之評分機制，促使廠商為獲經濟部獎項殊榮，積極推動性別平等措施。經盤點工業局企業獎項與競賽活動包含：全國紡織技術論文競賽、智慧型機器人產品創意競賽、手提包創新設計競賽、輕金屬創新應用競賽、時裝設計新人獎、資訊服務應用創新競賽、輕金屬創新應用競賽、數位內容系列競賽、台灣國際創意設計大賽、奈米產業科技菁英獎、金點設計獎、工業精銳獎、國家品質獎、中堅企業卓越獎等競賽活動與獎項。

經篩選出三項企業獎項，表揚我國具有卓越績效之企業，做為我國企業界之標竿。獎項盤點與篩選流程，請參閱圖 4 企業獎項盤點流程圖。篩選出的企業獎項其特點與比較分析，請分別參閱表 3 與表 4。



圖 4 盤點企業獎項流程圖

表3 企業代表性獎項之特點分析表

獎項名稱	代表性	特點
工業精銳獎	工業界奧斯卡金像獎(工業界最高榮譽獎)	鼓勵我國工業界重視企業永續發展、推動產業升級以強化競爭優勢，進而提升國家整體競爭力。
國家品質獎	全國品質最高榮譽獎項	推行全面品質管理使其具有卓越績效，輔導具國際競爭力，在產品與服務上具有獨特性。
卓越中堅企業獎	行政院推動重大政策台版隱形冠軍	專注本業且深耕技術，讓台灣經濟可以增加活力並較不受外界經濟景氣影響。

表4 工業局獎項比較表

	國家品質獎	卓越中堅企業獎	工業精銳獎
依據來源	依據行政院核定之「行政院頒發國家品質獎實施要點」辦理	依據行政院核定之「推動中堅企業躍升計畫」辦理	依據經濟部核定之「工業精銳獎選拔表揚要點」辦理
申請資格條件	1、企業獎、中小企業獎：凡依法辦理登記滿5年且營運中之企業及中小企業。 2、機關團體獎：政府機關及依法辦理教育機構、醫療團體、財團法人及社團法人等登記之團體 3、個人獎：中華民國國民，且從事全面品質管理之研究、推廣或實踐10年以上者。	1、依法辦理公司登記或商業登記 2、企業年營業額200億元以下或員工人數2,000人以下	依法設立登記滿5年且營運中之企業，自該年報名截止日前3年內未曾發生重大環保違規、重大職災或無法履行債務之情事者。
對象	公司、機關、團體、個人	公司	公司
負責組室	工業局知識服務組	工業局知識服務組	工業局永續發展組
執行單位	中國生○力中心	中○發展中心	中國生○力中心

3.2 性別平等觀念設計企業獎項

根據前述「性別政策綱領」及「性別工作平等法」與企業之關係，歸納可納入獎項評分項目，分別為：

1. 在政策綱領方面，主要以「增加女性進入決策階層」、「促進工作與家庭平衡」、「推動企業設置托育設施及措施」等；
2. 在性別工作平等法方面，主要以「促進工作平等措施」與

「性別歧視禁止」。

為推動企業落實友善職場環境，依據性別工作平等法相關規定及性別主流化觀念設計納入評分項目，包含公司負責人及員工性別比例等基本資料，以及性別平等工作法有關性騷擾之防治及促進工作平等措施與友善工作環境相關措施等。以下就篩選出三項企業獎項，如何將性別平等觀念納入，茲說明如下：

3.2.1 工業精銳獎

在現行「環境與資源」、「經營管理」及「技術項目」等三項評分準則下，找出與性別平等關係度較高的項目，且納入評分可行性高。例如：經營管理項下企業社會責任，納入性別平等可加分項目，其架構與評量表請參閱圖 5 及表 5。

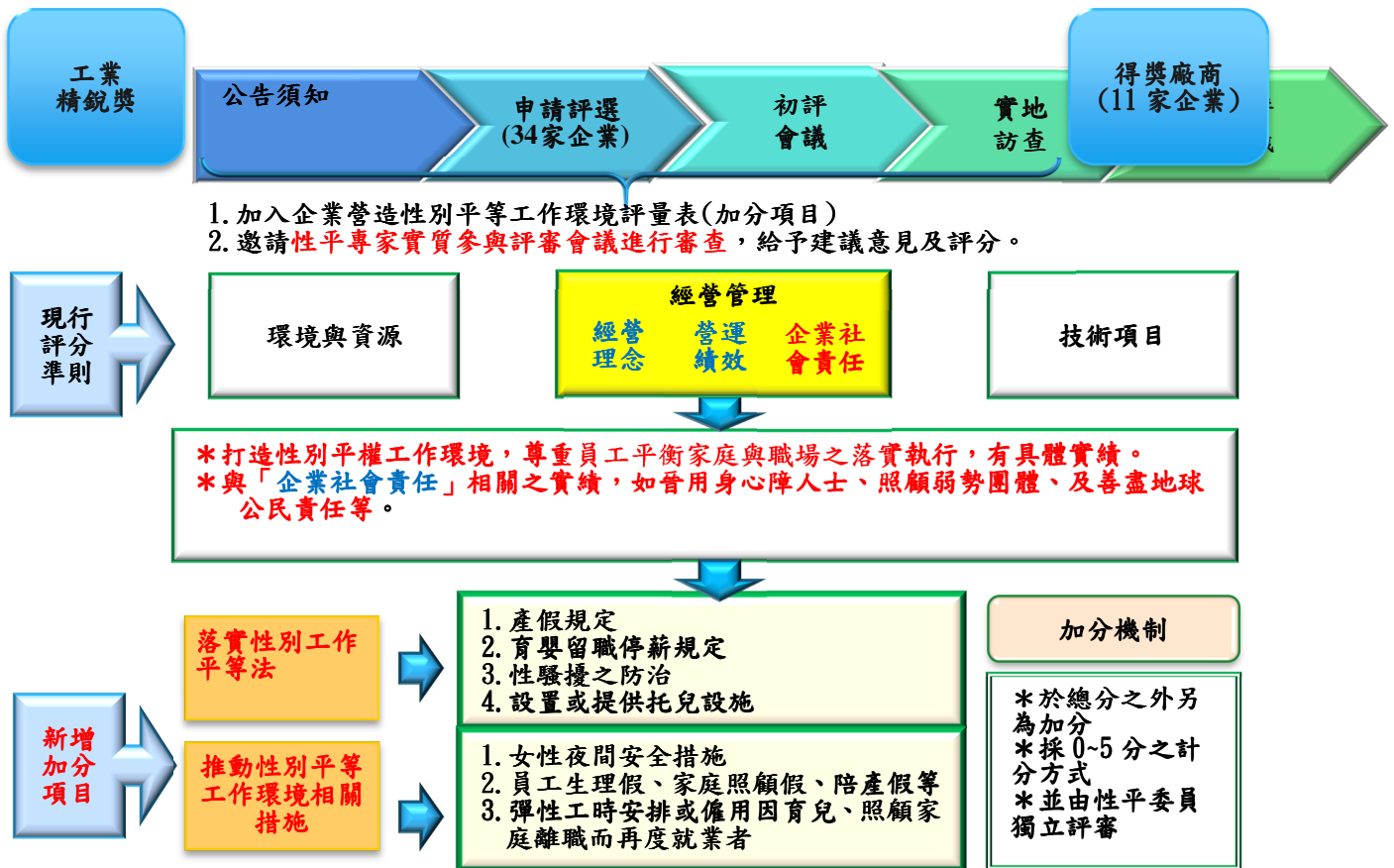


圖 5 性別平等納入工業精銳獎架構圖

表5 工業精銳獎-企業營造性別平等工作環境評量表(加分項目)

公司名稱				
負責人姓名/性別	/			
員工性別比例	職級	總人數	男/女人數	比例(%)
	主管(A)		/	A/C
	職員(B)		/	B/C
	合計(A+B=C)			100%
「性別平等工作法」 落實情形	一、性騷擾之防治：訂定並公開揭示性騷擾防治措施(僱用滿 30 人以上之企業)		<input type="checkbox"/> 符合規定 <input type="checkbox"/> 違反規定 <input type="checkbox"/> 未滿 30 人無須規定	
	二、促進工作平等措施 (一)產假規定 (二)育嬰留職停薪規定 (三)設置托兒設施或提供適當之托兒措施(僱用滿 250 人以上之企業)		<input type="checkbox"/> 符合規定 <input type="checkbox"/> 違反規定 <input type="checkbox"/> 符合規定 <input type="checkbox"/> 違反規定 <input type="checkbox"/> 符合規定 <input type="checkbox"/> 違反規定 <input type="checkbox"/> 未滿 250 人無須規定	
<p>推動性別平等工作環境相關之措施(如女性夜間工作安全措施、員工生理假、家庭照顧假、陪產假、彈性工時安排或積極僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒、照顧家庭而離職之再度就業者、宣導活動及其他具創意且有具體成效者等)：</p>				
<p>其他勞工法令(勞動基準法、勞工退休金條例、勞工保險條例、就業服務法或勞工安全衛生法)違反情形：</p> <p><input type="checkbox"/>無違反 <input type="checkbox"/>有違反而經處罰之情事，請說明：</p>				

說明：1. 本評量表係於總分之外另為加分項目，採 0~5 分之計分方式，並由性平委員獨立評審之。

2. 以上資料請依序檢附相關證明文件，並以條列式說明之；另請以電腦繕打、字體大小及格式不拘，A4 規格列印膠裝。

3. 職級中所稱主管，係包含基層主管、中階主管及高階主管等

3.2.2 卓越中堅企業性別平等獎

本獎項主要將「決策階層是否達1/3性別比例」、「促進性別平等」、「產假、陪產假等假」、「育嬰留職停薪」、「彈性工時安排」、「設置托兒設施或提供適當之托兒措施」及「性騷擾防治措施」等納入評估項目。

為利申請廠商配合推動，爰將相關規定於遴選申請須知，並進行公告，以利遵辦。本獎項係針對已獲遴選卓越中堅企業得獎者，依「卓越中堅企業及重點輔導對象遴選申請須知」十一點及十三點辦理「卓越中堅企業性別平等獎」，相關規定條文內容詳如表6。

表6 卓越中堅企業遴選申請須知性平相關條文

條文	事項	內容
十一點	獲遴選企業配合事項	1. 應配合主辦單位之各類推廣活動，如媒體訪問、成果展示及觀摩發表等，作為業界之學習楷模，以促進國內經營管理與技術、創新之發展。
		2. 應配合填具企業營造性別平等工作環境評量表，並檢附相關佐證文件(含電子檔)，供遴選出營造性別平等工作環境之優秀中堅企業(遴選作業詳本須知第十三點)。
十三點	營造性別平等工作環境之優秀中堅企業遴選作業	為配合行政院性別平等政策，由經濟部工業局邀集性別平等委員，就卓越中堅企業得獎者所配合提供之評量表及相關佐證資料，進行書面審查，擇優推薦候選名單後，再由經濟部工業局決定營造性別平等工作環境優良之卓越中堅企業，並頒發獎狀予以表揚。

表7 卓越中堅企業性別平等獎-企業營造性別平等工作環境評量表

基本資料	企業名稱				
	負責人姓名/性別		/		
	員工性別比例	職級	總人數	男/女人數	比例(%)
		主管(A)		/	A/C
		職員(B)		/	B/C
合計(A+B=C)				100%	
權重	評量項目		說明		
60 %	法令規範事項	產假、生理假、陪產假及家庭照顧假規定			
		育嬰留職停薪規定			
		彈性工時安排			
		設置托兒設施或提供適當之托兒措施			
		設置女性夜間工作安全措施			
		性騷擾防治措施			
40 %	非法令規範事項	1. 決策階層是否達 1/3 性別比例。 2. 其他積極促進性別平等之具體作法(如訂定相關辦法、辦理宣導活動或積極僱用因懷孕、育兒、照顧家庭而離職之再度就業者等)。			

註：各評量項目請檢附工作規則之主管機關同意核備文件、現場照片及其他可資證明之佐證文件。

表8 企業營造性別平等工作環境評量項目法令規範事項說明

評量項目	法令名稱	法條內容
產假、陪產假	勞動基準法	第 50 條 女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。
	性別工作平等法	第 15 條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。陪產假期間工資照給。
生理假	性別工作平等法	第 14 條 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。 前項併入及不併入病假之生理假薪資，依各該病假規定辦理。
家庭照顧假	性別工作平等法	第 20 條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
育嬰留職	性別工作	第 16 條

評量項目	法令名稱	法條內容
停薪	平等法	<p>受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，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>受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>第 17 條</p> <p>前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>
彈性工時安排	性別工作平等法	<p>第 19 條</p> <p>受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：</p> <p>一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。</p> <p>二、調整工作時間。</p>
設置托兒設施或提供適當之托兒措施	性別工作平等法	<p>第 23 條</p> <p>僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。</p> <p>主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應</p>

評量項目	法令名稱	法條內容
		<p>給予經費補助。</p> <p>有關托兒設施、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。</p>
設置女性夜間工作安全措施	勞動基準法	<p>第 49 條</p> <p>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：</p> <p>一、提供必要之安全衛生設施。</p> <p>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。</p> <p>前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
性騷擾防治措施	性別工作平等法	<p>第 13 條</p> <p>雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>

3.2.3 國家品質獎

國家品質獎係依據「國家品質獎評審標準評分參考手冊（製造業類）」辦理評選，在不變動原評選機制為原則下，為推動性別平等相關政策措施，檢視現行評分績效項目包含領導、公司治理與社會責任、研發與創新、顧客與市場發展、人力資源與知識管理、資訊運用策略與管理、流程（過程）管理及經營績效等構面。其中，從一、領導及五、人力資源與知識管理二項導入性別平等措施，茲說明於下：

一、領導：

- (一)高階領導，在高階主管的領導力，檢視組織的領導人才或企業接班人培育計畫是否落實性別平等？
- (二)公司治理與社會責任，檢視組織是否落實憲法及法律對於性別的基本保障（如工作權）、營造平等對待環境等；

五、人力資源與知識管理

- (一)人力資源規劃與運用，檢視組織規劃人力資源管理策略及建構人力資源管理體系時，是否考量性別平等？人力結構的分析與改善，檢視組織是否定期對人力結構（性別、年齡、學歷、專長、新進率、人事費用、流動率等）進行分析，同時檢討人力結構與組織經營要求之配合情形？教育訓練計畫是否包含性別平等訓練（如性別意識、性別影響評估、性別平等相關法令與政策研習……等）、組織的招募、遴選、任用、升遷制度是否落實性別平等？員工生涯規劃制度是否考量性別平等？
- (二)員工關係管理，檢視組織的激勵制度是否落實性別平等（如男女是否同工同酬、產假或育嬰留職停薪是否影響考績……等）？職場環境是否落實性別平等（如性騷擾防治、性別／性傾向歧視防治、洗手間／集乳室設置比例……等）？組織員工福利制度的訂定與推動是否符合勞基法及

性別工作平等法之要求？組織員工福利制度的訂定與推動是否落實性別平等（如生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、家有幼兒之彈性工時……等）？組織員工福利制度的訂定與推動是否落實性別平等（如生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、勞資爭議是否因違反性別平等規定而引起（如育嬰留職停薪後無法復職……等）？組織是否使用一套良好兼具客觀（如人員流動率）和主觀（如員工士氣調查、性別平等調查）的員工滿意度多重指標？職業安全與衛生之執行辦法及推行計畫是否落實性別平等？

相關評分績效項目與檢視重點詳如表 9，審評標準請參閱 10，性別平等評量表詳如表 11。

表9 國家品質獎性別平等相關評分績效項目與檢視重點

評分績效項目	檢視重點
<p>一、領導</p> <p>領導主要是在檢視組織的高階經營層行動準則與如何帶領組織追求永續經營之目標，維持組織穩定運作。同時考量組織之治理制度，<u>檢視組織如何遵行法律、善盡道德倫理、落實性別平等（包含男女、跨性別、性傾向）及社會責任與社會福祉，以獲致利害關係人的認同與承諾。</u></p>	<p>(一)高階領導</p> <p>3. 高階主管的領導力</p> <p>(2)組織的領導人才或企業接班人培育計畫是否落實性別平等？</p> <p>(二)公司治理與社會責任</p> <p>3. 社會責任與關鍵族群的支持</p> <p>(1)組織是否落實憲法及法律對於性別的基本保障(如工作權)、營造平等對待環境、營造公共建設之空間安全性與友善性等內涵？</p>
<p>五、人力資源與知識管理</p> <p>人力資源管理著重在檢視組織在人力資源規劃、人力資源開發、人力</p>	<p>(一)人力資源規劃與運用</p> <p>1. 人力資源管理策略的規劃與執行</p> <p>(3)組織規劃人力資源管理策略及建構人力資源管理體系時，是否考量性別平等？</p>

評分績效項目	檢視重點
<p>資源運用、員工關係管理及知識管理等方面的做法。同時檢視組織是否落實性別平等、建立適當的工作環境及激發員工向心力的辦法，及是否具備領導人才發展及培訓計畫。並著重在組織發展與應用員工的能力、員工目標與組織目標的相互結合、具有挑戰性與成長性（包括知識、技能、經驗及升遷）工作環境的創造及教育訓練的投資等方面。</p>	<p>2. 人力結構的分析與改善 (2)組織是否定期對人力結構（性別、年齡、學歷、專長、新進率、人事費用、流動率等）進行分析，同時檢討人力結構與組織經營要求之配合情形？</p> <p>3. 教育訓練的計畫與實施 (4)教育訓練計畫是否包含性別平等訓練（如性別意識、性別影響評估、性別平等相關法令與政策研習……等）？</p> <p>5. 人才任用、升遷制度的設計 (2)組織的招募、遴選、任用、升遷制度是否落實性別平等？</p> <p>6. 員工生涯規劃與輪調制度的設計 (3)員工生涯規劃制度是否考量性別平等？</p> <p>(二)員工關係管理</p> <p>1. 激勵制度 (7)組織的激勵制度是否落實性別平等（如男女是否同工同酬、產假或育嬰留職停薪是否影響考績…等）？</p> <p>2. 員工福利、員工生活照顧 (2)職場環境是否落實性別平等（如性騷擾防治、性別／性傾向歧視防治、洗手間／集乳室設置比例……等）？ (5)組織員工福利制度的訂定與推動是否符合勞基法及性別工作平等法之要求？ (6)組織員工福利制度的訂定與推動是否落實性別平等（如生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、家有幼兒之彈性工時……等）？</p> <p>3. 勞資關係</p>

評分績效項目	檢視重點
	<p>(5)勞資爭議是否因違反性別平等規定而引起(如育嬰留職停薪後無法復職……等)?</p> <p>4. 員工滿意度</p> <p>(1)組織是否使用一套良好兼具客觀(如人員流動率)和主觀(如員工士氣調查、性別平等調查)的員工滿意度多重指標?</p> <p>5. 員工職業安全與衛生有關活動的計畫與實施</p> <p>(2)職業安全與衛生之執行辦法及推行計畫是否落實性別平等?</p>

表10 國家品質獎評審標準

評審項目	權重	評審項目	權重
1. 領導	120	6. 資訊運用策略與管理	80
1.1 高階領導	60	6.1 資訊策略規劃	20
1.2 公司治理與社會責任	60	6.2 網路應用	30
2. 策略管理	80	6.3 資訊應用	30
2.1 整體策略規劃	25	7. 流程(過程)管理	110
2.2 經營模式	25	7.1 產品(服務)流程管理	50
2.3 策略執行與改進	30	7.2 支援性活動管理	30
3. 研發與創新	80	7.3 跨組織關係管理	30
3.1 研發與創新策略及流程	20	8. 經營績效	350
3.2 研發與創新的投入	30	8.1 顧客滿意度	60
3.3 研發與創新成果衡量	30	8.2 財務與市場績效	60
4. 顧客與市場發展	100	8.3 人力資源發展績效	40

評審項目	權重	評審項目	權重
4.1 產品(服務)與市場策略	30	8.4 資訊管理績效	40
4.2 顧客關係與商情管理	70	8.5 流程(過程)管理績效	50
5. 人力資源與知識管理	80	8.6 創新及核心競爭力績效	50
5.1 人力資源規劃與運用	30		
5.2 員工關係管理	20	8.7 社會評價(品質榮譽)	50
5.3 知識管理	30	(總分：1,000)	

表11 國家品質獎-性別平等評量表

公司(組織)名稱：			獎別： —〇〇業類				
基本資料							
員工性別比例	職級	總人數	人數		比例(%)		
			男性	女性	男性	女性	
	主管						
	職員						
	合計						
自我評量表							
評審項目	分項說明		評分等級				
			1	2	3	4	5
1、領導	1.1 高階領導						
	1.2 公司治理與社會責任						
	優點特色： 一. 高階領導： 二. 公司治理： 三. 社會責任： 四. 公司主管中，女性員工佔比為%，所有員工中，女性員工佔比為% 五. 價值團隊						

	<p>重點提示：</p> <p>1.1(1)組織的領導人才或企業接班人培育計畫是否落實性別平等？</p> <p>1.2(1)女性進入決策階層是否達三分之一性別比例？</p> <p>(2)組織是否落實憲法及法律對於性別的基本保障（如工作權）、營造平等對待環境、營造公共建設之空間安全性與友善性等內涵？</p>					
	5.1 人力資源規劃與運用					
	5.2 員工關係管理					
	5.3 知識管理					
5、人力資源與知識管理	<p>優點特色：</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>重點提示：</p> <p>5.1(1)組織規劃人力資源管理策略及建構人力資源管理體系時，是否考量性別平等？</p> <p>(2)組織是否定期對人力之性別結構進行分析，同時檢討此結構與組織經營要求之配合情形？</p> <p>(3)教育訓練計畫是否包含性別平等訓練（如性別意識、性別影響評估、性別平等相關法令與政策研習……等）？</p> <p>(4)組織的招募、遴選、任用、升遷制度是否落實性別平等？</p> <p>(5)員工生涯規劃制度是否考量性別平等？</p> <p>5.2(1)組織的激勵制度是否落實性別平等（如男女是否同工同酬、產假或育嬰留職停薪是否影響考績……等）？</p> <p>(2)職場環境是否落實性別平等（如性騷擾防治、性別／性傾向歧視防治、洗手間／集乳室設置比例……等）？</p> <p>(3)組織是否營造友善家庭之職場環境？員工福利制度的訂定與推動是否落實性別平等（如生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、家有幼兒之彈性工時……等）？</p> <p>(4)勞資爭議是否因違反性別平等規定而引起（如育嬰留職</p>					

	<p>停薪後無法復職……等)？</p> <p>(5)組織是否使用性別平等調查作為員工滿意度多重指標之一？</p> <p>(6)職業安全與衛生之執行辦法及推行計畫是否落實性別平等？</p> <p>註：1. 職級中所稱主管，係包含基層主管、中階主管及高階主管等。</p> <p>2. 除上述臚列之重點提示外，亦請參考「性別工作平等法」進行評分及填寫內容。</p> <p>3. 如有相關圖表或附件，亦請一併附上。</p>
評分須知	
一、 評 分 方 式	<p>評量表之第一至第七大項評量方法係以規劃說明 (Approach)、執行說明 (Deployment)、檢討改善說明 (Learning) 為之；第八大項則以水準 (Level)、趨勢 (Trend)、比較 (Comparison) 與連結 (Linkage) 來檢視組織全面品質管理活動績效結果 (Result)。評量方法 (要素) 詳述如下：</p> <p>(一) 規劃說明 (Approach)</p> <p>意指達到卓越的目標與方法，以及該目標與方法系統化的程度，藉此檢視規劃方法是否具備適當性、有效性、創新性及策略整合性。</p> <p>(二) 執行說明 (Deployment)</p> <p>意指規劃 (Approach) 方法的實施、執行與落實是否滿足其重要經營活動的需求程度，藉此評估組織的執行方法，是否能在適當工作單位被持續推動。</p> <p>(三) 檢討改善說明 (Learning)</p> <p>意指針對規劃 (Approach) 與執行 (deployment) 過程，是否持續進行評量與檢討改善，以持續強化組織的精進與學習。</p> <p>(四) 結果 (Result)</p> <p>意指第一至第七大項之整合經營績效反映於第八大項績效表示，評量方法 (要素) 詳述如下：</p> <p>1. 水準 (Level)：意指組織的實際績效數值達到目標數值的程度。</p>

	<p>2.趨勢 (Trend): 意指組織過去 3 至 5 年的績效指標, 是否呈現持續精進的程度。</p> <p>3.比較 (Comparison): 意指衡量組織績效數值與標竿組織數值的努力企圖。</p> <p>4.連結 (Linkage): 意指組織的績效指標是否能反映各大項的因果關係的程度。</p>
--	--

二、 評 分 等 級 說 明	評分等級	說 明
	等級 1: 無或少許 證據顯示	<ul style="list-style-type: none"> ■ 規畫面 (A): 無明顯的規劃或資訊無根據。 ■ 執行面 (D): 缺乏或沒有明顯規劃與落實應用。 ■ 檢討面 (L): 改進傾向不明顯、改進得透過對問題的回應才能達成。 ■ 結果面 (R): 無明顯的實證資料顯示其經營成果。
	等級 2: 略有證據 顯示	<ul style="list-style-type: none"> ■ 規畫面 (A): 開始有對本項目基本要求之系統性規劃。 ■ 落實面 (D): 在多數領域或工作單位的規劃與落實應用處於初期階段。 ■ 改進面 (L): 由回應問題到逐漸改進, 顯現出初期檢討改善轉化階段。 ■ 結果面 (R): 略有實證資料顯示其經營成果普通。
	等級 3: 多數證據 顯示	<ul style="list-style-type: none"> ■ 規畫面 (A): 有多數證據顯示有效率、系統化規劃尚可回應本項目之基本要求。 ■ 落實面 (D): 已進行規劃; 然而部分領域或工作單位仍在落實應用的初期階段。 ■ 改進面 (L): 系統性規劃與落實應用已經開始出現, 有明顯的主要流程的評估和改進。 ■ 結果面 (R): 多數實證資料顯示其經營成果尚可。
	等級 4: 超越平均 水準	<ul style="list-style-type: none"> ■ 規畫面 (A): 此有效率、系統化規劃, 超越業界平均水準並可回應本項目之基本要求。 ■ 落實面 (D): 有良好的規劃; 然而落實運作可能依領域或工作單位而有所不同。 ■ 改進面 (L): 具備依據事實、系統化的評估來改進流程及進行部分的組織學習, 可提升組織

		<p>主要的流程效率和績效。</p> <p>■ 結果面 (R)：充分實證資料顯示其經營成果超越平均水準。</p>
等級 5： 達國內 (外) 卓越水準		<p>■ 規畫面 (A)：此有效率、系統化規劃，達到國內或國外卓越水準，可完全回應本項目之多樣要求。</p> <p>■ 落實面 (D)：規劃充分應用與落實；在所有領域、工作單位或員工皆無明顯落差或斷層。</p> <p>■ 改進面 (L)：有建立管理工具，依據事實、系統化的評估和流程檢討改善及組織學習；分析與分享支援，創新和精進在整個組織都歷歷可見。</p> <p>■ 結果面 (R)：充分實證資料顯示其經營成果達國內(外) 卓越水準。</p>

3.3 面臨問題與克服

工業局辦理企業獎項行之多年，在過去皆以該獎項評選目的與特點為評選項目，首次將性別平等相關推動納入評分，廠商在填寫相關表單，必須檢檢視該公司是否有推動性別平等相關工作，同時必須提佐證資料，資料的提供深細，因為廠商沒經驗，且承辦單位對性別平等的認知度不熟悉，以致許多廠商抱怨連連，然而在性專家及性平主辦單位大力協助下，在過程中，廠商有填報資料問題或該提供什麼資料？經過解說皆能配合提供。然而，部分廠商也因為了獲得獎殊榮加強相關性別推動措施。

此外，由於各獎項辦理程序不一，有些獎項在申請時即要求將性平推動措施納入評分，有些獎項為避免太過擾民，則於篩選後在請請廠商配合，因此在推動成效上相對打折扣。不過，能配合推動的各項獎項，就是一項突破與創新，是值得讚許與鼓勵。

總之，將性平觀念納入獎項能推動順利，實有賴於性平專家指

導及承辦單位與執行單位人員的耐心與熱心配合，始能促進廠商推動性別平等措施。

3.4 運用獎項推動結果

3.4.1 工業精銳獎

以 102 年度工業精銳獎為例，共有 34 家企業申請評選，提出 193 項性別平等措施，受益人員約計 30,091 人。並經選拔出 11 家企業，各家企業皆有產假、育嬰留職停薪、性騷擾防治法之相關規定及女性夜間安全措施、集乳室、女性員工生理假(或不扣薪病假)等推動性別平等之措施。得獎廠商共計推動性別主流化相關措施 32 項，受益員工數約計 12,488 人。相關成果請參閱表 12。

表12 工業精銳獎獲獎廠商推動性別平等措施與效益

廠商	推動性別平等措施與效益
東○ 精機	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每位同仁於報到當天發給工作規則，並於工作規則中，明訂有關生理假、家庭照顧假、陪產假、產假、育嬰留職停薪之請假方式。 2. 員工申請育嬰留職停薪期間，繼續參加原有社會保險，保險費用依法令規定原有雇主負擔部分免予繳納，原由受僱者負擔之保險費遞延三年繳納。 3. 明訂員工申請生理假、家庭照顧假、陪產假、產假、育嬰留職停薪時。 4. 公司不得影響其全勤獎金、考績、考績或為其他不利之處分。 5. 工作規則第十四章:明訂員工性騷擾防治辦法，並設有專人申訴電話及電子郵件信箱。 6. 受益員工 729 人
中國 ○輪	<ol style="list-style-type: none"> 1. 同仁在職期間有婚生子女者，可獲贈中砂寶寶金飾乙只及補助金。 2. 員工本人婚嫁喜事，公司致贈賀儀及福委會補助金。 3. 設有教育獎學金補助員工或子女教育。

廠商	推動性別平等措施與效益
	4. 設有性騷擾防治措施申訴暨懲戒辦法。 5. 對員工設有育嬰留職停薪。 6. 因懷孕期間經醫師診斷需安胎休養者，依住院假規定辦理，但不影響全勤獎金之核發。 7. 受益員工 1,557 人
久○ 電子	1. 建立性騷擾防制規章及相關條例外，為保護員工免於性騷擾，設置反性騷擾投訴專線，鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習。 2. 鼓勵兩性平等並能適時照顧家庭，提供員工產假、陪產假、流產假、育嬰留職停薪、女性生理假、家庭照顧假、及安胎假等。 3. 設置哺集乳室，為提供與女性員工方便集乳，設置完善的哺集乳室，以鼓勵哺育母乳的風氣，確保下一代的健康。 4. 為體諒「行動不便」、「懷孕」之同仁，公司擬設置「愛心汽車固定停車位」。 5. 受益員工 947 人
美○ 實業	1. 工時為彈性上下班時間，讓員工在工作與生活中取得平衡。如有特殊情況，公司會以專案配合調整，以利員工家庭與工作兼顧。 2. 依法訂定相關請假和育嬰留職停薪規則 3. 受益員工 431 人
和○聯 合科技	1. 訂定多種假別，與性別平等相關者包含員工生理假、家庭照顧假、產假、陪產假、安胎假等。 2. 舉辦嬰幼兒疫苗接種簡介及嬰幼兒按摩講座。 3. 依國民健康局之標準設置哺（集）乳室，規劃哺乳之友善環境，並制定哺乳室管理相關規範，提供溫馨、安心的哺乳環境，妥善體貼職業媽媽。 4. 榮獲 99 年台北市政府衛生局優良哺集乳室認證。 5. 協助推廣 99 年度北投區母乳哺育支持團體活動課程。 6. 提供同仁夜間護送措施。 7. 受益員工 5,117 人
勝○ 化工	1. 公司有陪產假、生理假、路程假等。 2. 受益員工 236 人

廠商	推動性別平等措施與效益
順○堂 藥廠	1. 實施性騷擾防治、女性夜間工作安全措施、員工生理假、家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪…等。 2. 提供適當托兒設施、員工休息室及哺乳室。 3. 受益員工 290 人
集○ 實業	1. 實施員工生理假、家庭照顧假、陪產假、彈性工時安排或積極僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒、照顧家庭而離職之再度就業者。 2. 受益員工 1,326 人
有○ 精密	1. 為鼓勵同仁哺餵母乳，並配合政府推動母乳哺育政策，將於工作場所設置員工集乳室，讓媽媽們能安心使用。 2. 除陪產假及家庭照顧外，還提供生育補助，讓同仁享有更多資源照顧家庭。 3. 於工作規則中明訂在招募、訓練、考績、升等及調薪等方面特別強調性別平等，不得有不當之差別待遇。 4. 受益員工 193 人
台○網 科技	1. 實施員工家庭照顧假、生理假、撫育假、育嬰停薪留職停薪等措施 2. 受益員工 209 人
華○ 車電	1. 實施性騷擾防制措施、產假及育嬰留職停薪規定 2. 受益員工 1,453 人

3.4.2 卓越中堅企業性別平等獎

第 3 屆卓越中堅企業獎為落實行政院性別平等政策，於 64 家隱形中堅企業，共計提出 669 項性別措施，計有 26,974 個員工受惠；另特別從 64 家潛力中堅企業中，擇優選 3 家企業，並於「中堅企業發展推動小組會議」中決議推薦普○德科技為性別平等優良中堅企業。其推動性別主流化相關措施 6 項，受益員工數約計 142 人，相關成果請參閱表 13。

表13 卓越中堅企業性別平等獎獲獎廠商推動性別平等效益

廠商名稱	推動性別平等措施與效益
普○德科技	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性員工參與：主張「性別平等聘用」原則，積極推動性別平權，員工不分性別，同工、同質、同酬，並注重女性在職涯發展中之聘用與升遷平權。公司員工女性佔 55%，較男性 45%高。15 位主管中，女性佔 60%，亦較男性 40%高 2. 托兒措施：提供每位員工子女托兒補助，每學期每位子女 1 萬元 3. 彈性工時安排：開放員工可透過 web mail 機制，遠距在家工作。因照顧家人或進修期間需要，彈性調整上下班時間 4. 雇用女性再就業者：103 年雇用之新進員工中，有 9 位員工即為因照顧家庭而暫離職場之再度就業者 5. 性騷擾防治：訂有「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，保護員工免於性騷擾，每年並對員工進行「性騷擾防治措施」宣導課程 6. 其他：設有「兩性平等委員會」專責處理兩性平權相關申訴 7. 受益員工 142 人。

3.4.3 國家品質獎

自第 42 屆國家品質獎，於複審階段將「營造性別平等工作環境」納入評審標準檢視重點，據統計，進入複審的家數有 6 家，實施性平項目有 30 項，受益人數計有 3,995 人。得獎之 2 家企業中國○子、興○科技對落實兩性平等均已優良表現，計提出約 9 項性別平等措施，可供其它業者標竿學習，受益人數約 545 人。相關成果請參閱表 14。

表14 國家品質獎獲獎廠商推動性別平等措施與效益

廠商名稱	推動性別平等措施與效益
中國○子電業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 理級以上領導人才男女比為 2:1，協理級以上主管男女比高達 1:1，女性高階領導人才男女比優於國內 30%的水準。 2. 在公司決策階層中，女性人才達到二分之一的比例，領導人才布局上充分落實性別平等。 3. 在工作環境措施上，充分考量女性員工之需求。例如：女廁與男廁的數量比為 1.5:1、提供尊重隱私的衣帽間、女廁備有衛生用品、工作場所均有讓女性員工安心的明亮採光及照明、定期的保全巡邏及夜間返家時計程車叫車服務等。 4. 在員工升遷上，表現良好的女性主管均給予關注和提拔。例如近三年公司主管晉升男女比為 1:1。 5. 公司已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並在內部網頁及員工休息區公開揭示。 6. 受益員工數：349 人。
興○科技	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司主管中，女性員工佔比為 30%，而所有員工中，女性員工佔比為 41%。 2. 友善職場指標：性別工作平等環境、身心障礙者與原住民進用、員工諮商與關懷措施及工作與生活平衡等。 3. 其他福利：員工每年健康檢查、無菸職場環境、每季生活講座或音樂會、免費伙食餐廳、國內外旅遊、子女教育補貼金、彈性工時與平衡工作、孕婦停車位權利等等。 4. 在性別工作平等環境：員工生理假、家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等請假情形，依勞基法執行，甚至更好。 5. 受益員工數：196 人。

3.4.4 小結

綜上各獎項辦理結果，參與性平項目評選之廠商達 104 家，其廠商受益員工人數 61,060 人，推動性平措施達 892 項次；獲獎廠

商 14 家，其受益員工數 13,175 人，推動性別平等措施 47 項。從上述數字可知，將性別平等措施納入獎項推動，其影響廠商數雖然僅有 14 家廠商獲獎，但誘發 104 家廠商參與評選，受益員工數可達 6 萬人，顯見運用獎項推動性別平等措施，是值得政府部門持續推動性別平等的一項作法。

表15 工業局辦理獎項之效益分析表

效益 \ 獎項名稱	工業精銳獎	卓越中堅企業 性別平等獎	國家品質獎	合計
性平審核案件數(案)	34	64	6	104
廠商受益員工數(人)	30,091	26,974	3,995	61,060
推動性平措施(項次)	193	669	30	892
獲獎廠商數(家次)	11	1	2	14
獲獎廠商推動性平措施(項次)	32	6	9	47
獲獎廠商受益員工數(人)	12,488	142	545	13,175

肆、運用標竿企業推廣性別政策

為分析各企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)之程度優劣，本教案先由工業局各業務組所輔導廠商及各項獎項得獎廠商，挑選為標竿企業對象，並考量挑選適合不同態樣及產業別之企業。首先，以工業局 103 年度經濟部產業專業人才發展推動計畫委託研究計畫之「企業性別主流化績效指標」之檢核表，由各業務組進行企業自我檢核評量；其次，針對篩選出來的企業，再由性平專家進行個別訪談，主要瞭解其所輔導之企業於公司治理中，如何落實我國性別主流化政策？該公司企業在辦理性平業務與管理措施的特

質為何？如何建立友善家庭措施？以性別主流化績效指標的各面向。同時，性平專家也訪談工業局各業務組針對所推薦之廠商，進行評量，檢視自我檢核企業落實性別主流化(包括友善家庭措施)之程度優劣，其執行政府性別主流化政策及友善家庭措施之成果，最後找出性平標竿企業的方法與依據，並以標竿企業之表現，作為工業局推動落實性別主流化之廣宣案例。

4.1 建立篩選標竿企業條件

依據「企業性別主流化績效指標」之檢核表，檢核項目共 8 項，包含性別平等參與、福利服務、休假選擇、彈性工作安排、工作環境、性騷擾防治、財務支持(性別預算)及資訊資源服務等構面，據以篩選工業局輔導企業落實性別主流化與友善家庭措施之標竿企業，檢核表內容詳如表 16。

表16 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

<p>一、基本資料</p> <p>受訪公司的基本資料：(請在□框中打勾)</p> <p>1. 隸屬工業局所補助或輔導之產業別：<input type="checkbox"/>永續發展 <input type="checkbox"/>知識服務 <input type="checkbox"/>金屬機電 <input type="checkbox"/>電子資訊 <input type="checkbox"/>民生化工 <input type="checkbox"/>工業區</p> <p>2. 產業別：<input type="checkbox"/>傳統產業 <input type="checkbox"/>高科技產業</p> <p>3. 公司員工人數：<input type="checkbox"/>100人以下 <input type="checkbox"/>101~200人<input type="checkbox"/>101人以上</p> <p>4. 公司成立歷史：<input type="checkbox"/> (1)5 年以下 <input type="checkbox"/> (2)5-10 年 <input type="checkbox"/> (3)11-15 年 <input type="checkbox"/> (4)16-20 年 <input type="checkbox"/> (5)21 年以上</p> <p>5. 公司資本額：約_____元</p> <p>6. 公司性別比例：董監事：男性_____人、女性_____人 主管人數：男性_____人、女性_____人 員工人數：男性_____人、女性_____人</p>					
<p>二、檢核表</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>檢核項目</th> <th>檢核結果(請以 1~100 為評分範圍)</th> <th>備註</th> </tr> </thead> </table>			檢核項目	檢核結果(請以 1~100 為評分範圍)	備註
檢核項目	檢核結果(請以 1~100 為評分範圍)	備註			

		優	佳	普通	尚可	欠佳	
壹	性別平等參與	分				權重為 %	
	性別需求						
	性別比例						
	工作規劃						
貳	福利服務	分				權重為 %	
	托育服務						
	健康檢查						
	托老服務						
	團康活動						
參	休假選擇	分				權重為 %	
	育嬰留職停薪假						
	產假						
	家庭照顧假						
	陪產假						
	生理假						
肆	彈性工作安排	分				權重為 %	
	彈性工時						
	工作分享						
	部分工時						
	遠距工作						
	在家工作						
	分階段退休						
伍	工作環境	分				權重為 %	
	友善環境						
	空間差異						
陸	性騷擾防治	分				權重為 %	
	空間安全						
	處理機制						
	法規宣導						

柒	財務支持 (性別預算)	分				權重為 %	
	育嬰留職津貼						
	育兒津貼						
	人事成本						
	敬老津貼						
	教育津貼						
捌	資訊資源服務	分				權重為 %	
	回職輔導						
	諮詢服務						
	心理諮商						

4.2 實地訪談及評分

為找出性別平等標竿企業，以下為 3 階段訪談作業之綜整說明：

第 1 階段：係由經濟部工業局 5 個業務組，選擇各組所輔導之企業，挑選其中較佳之前三名企業或進步幅度足以做為學習標竿之企業，由工業局填寫檢核表共 13 份，做為代表工業局輔導之觀點。

第 2 階段：發送檢核表至選出之標竿企業，以作為企業自評分數，並挑選各組排序較為優良者進行個別訪談，最終配合親自訪談及電話訪談之企業共 11 家。

第 3 階段：綜整工業局及企業之評分。

4.2.1 第 1 階段工業局推薦企業

由經濟部工業局 5 個業務組推薦，共挑選 13 家企業做為檢核目標填寫檢核表，各組推薦的標竿企業如下表 17：

表17 工業局推薦企業落實性別主流化情形

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
金機組	上○科技公司	<ol style="list-style-type: none"> 1、兩性平等 2、哺集乳室&保健室 3、全方位孕婦照護福利 4、衛教資訊 5、體能百分百 6、友善家庭
金機組	台灣櫻○公司	<ol style="list-style-type: none"> 1、設施：集乳室、無菸工作環境、飲用水健康、員工健康檢查、健康講座及櫻花月刊提供樂活資訊、性騷擾處理 2、各項假別：產假、陪產假、流產假、生理假、家庭照顧假、育嬰留職停薪 3、照顧措施：彈性工時安排、提供公司附近托兒中心托兒優惠、無女性夜間工作 4、遵循兩性工作平等法：內部獎勵制度、教育訓練、升遷管道 5、每年給身為母親員工一份貼心禮品(母親節小禮)
金機組	中○汽車公司	<ol style="list-style-type: none"> 1、提供陪產假、產假、育嬰留職停薪、育嬰工時、家庭照顧假、彈性上班制度 2、醫師駐廠看診，並提供女性同仁特殊健康檢查 3、定期舉辦親子講座及子女夏令營活動 4、雇用專業視障按摩師，每週駐廠，打造幸福職場 5、定期舉辦年終聯誼餐會、五一歡樂家庭活動、年度健行、旅遊，且享有年度旅遊補助
金機組	成○企業公司	<ol style="list-style-type: none"> 1、女性比例占 45% 2、弱勢女性(懷孕、身體不適)專屬停車位 3、陪產假、產假、育嬰留職停薪、彈性鐘點假(哺乳) 4、哺乳室
	盈○精密工業公司	<ol style="list-style-type: none"> 1、女性員工占 45% 2、生理假、彈性鐘點假(哺乳)、產(檢)假/育嬰留停、 3、每年健康檢查

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
		4、育兒津貼 5、哺乳室 6、針對晚下班有家庭員工提供員工與小孩免費晚餐 7、女性同仁出勤車(接送小孩)
知服組	普○德科技股份有限公司	1、女性員工參與：主張「性別平等聘用」原則，積極推動性別平權，員工不分性別，同工、同質、同酬，並注重女性在職涯發展中之聘用與升遷平權。公司員工女性占55%，較男性45%高。15位主管中，女性占60%，亦較男性40%高 2、托兒措施：提供每位員工子女托兒補助，每學期每位子女1萬元 3、彈性工時安排：開放員工可透過web mail 機制，遠距在家工作。因照顧家人或進修期間需要，彈性調整上下班時間 4、雇用女性再就業者：103年雇用之新進員工中，有9位員工即為因照顧家庭而暫離職場之再度就業者 5、性騷擾防治：訂有「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，保護員工免於性騷擾，每年並對員工進行「性騷擾防治措施」宣導課程 6、其他：設有「兩性平等委員會」專責處理兩性平權相關申訴
知服組	新○系統股份有限公司	1、友善職場環境：公司對員工之聘任、敘薪及升遷，均依據職能與績效考核，無性別之差異。公司在未施行週休二日時已採彈性上、下班時間，調整為每週工時42小時，讓女性同仁能依個人與家庭需求，自由安排工作時間。公司為維護兩性工作平等及提供員工免受性騷擾之工作及服務環境，特訂定性騷擾事件防治與處理辦法，並設有訂定專責人員處理性騷擾申訴案件並以不公開方式為之 2、完善福利政策公司女性職工因生理日致工作有困難者，

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
		每月得請生理假一日，薪資之計算依普通傷病假規定辦理。於家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，全年計有七日。配偶分娩時，得提申請三日陪產假，陪產假期間，工資照給。子女未滿一歲須職工親自哺乳者，每日得請哺乳假二次，每次以三十分鐘為度，哺乳假期間工資照給
知服組	十○生技股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1、創辦人為女性創業家代表-宋美蒔女士，曾獲得 2012 年婦女創業菁英賽及新創事業金質獎的雙料冠軍，並獲選第五屆 MVP 百大經理人 2、針對女性需求開發商品，並結合設計能量，把面膜打造成藝術品，打造具東方時尚感的面膜禮盒，開創台灣特殊圖案商品，並針對會員開發如吸油面紙等特殊商品，榮獲英國金融時首屆台灣企業獎 3、公司員工不論男女，皆備有美容保養訓練、行銷企劃訓練，員工美妝商品購物優惠。
知服組	叡○資訊股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1、推動性別平權：女性員工之招募、任用、考核、升遷與男性員工相同，完全以工作能力為依歸。女性高階主管比例(協理級以上)占全部高階主管為 35.0%。 2、友善職場：不定期舉辦美容彩妝課程等活動，女性洗手間增設刷卡門禁。 3、友善家庭：不定期舉辦親子家庭日，以增進親子關係。
民化組	歐○德國國際股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1、設置有的集乳室、產假、生理假 2、女廁所備有日用生理用品免費供應、生髮水 3、於母親節時董事長以簡訊祝賀並贈送員工之兩位直系尊親或配偶最尊貴的禮物生髮香水 4、女性員工有警衛陪同去停車處開車等
民化組	愛○美實業股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1、重視每一位員工，給予良好工作環境及提供學習及成長的空間， 2、設有結婚補助、生育補助、 3、育嬰假、生理假及男性員工陪產假等，員工有申請育嬰

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
		假實例。
民 化 組	層○包裝 事業股份 有限公司	1、公司重視員工生涯發展，員工男女生比例為 3:1 徵才不會限制身份類別。 2、設有結婚補助、生育補助、生理假及育嬰假等，員工有申請育嬰假實例。
民 化 組	玉○人孕 婦裝有限 公司	1、玉美人的觀光工廠，期望能給準媽咪們一個溫暖的空間，為迎接新生命做出對自己與對寶貝最完善的準備。 2、讓民眾見證體驗孕婦裝的製作過程，還提供使用織品為原料的多樣化親子互動體驗，例如：親子拼布遊戲、防水杯墊製作、環保好運娃娃縫製等等， 3、還有不同懷孕週期適合的孕婦裝知識講解，現場甚至還準備了孕婦模擬道具衣，讓準媽媽甚至準爸爸親身體會身懷六甲的辛苦感受，很適合年輕家庭全家到此一遊。
電 資 組	緯○資通 股份有限 公司	1、溫馨的職場環境與完善福利制度，如含女性專屬項目之員工體檢、員工結婚補助、生育補助、員工及眷屬喪葬補助、婚禮喜慶及急難補助、全額補助團體保險 2、上下班交通車、休息寢室、體貼的辦公環境(含韻律教室、健身中心及員工餐廳 3、完善的教育訓練體系 4、舉辦家庭日及員工旅遊、定期聚餐等。
電 資 組	億○電子 工業股份 有限公司	1、秉持「誠信、創新、和諧、卓越」的理念，提供多元化福利制度，如結婚賀禮及生育、傷病補助、子女獎助學金、在職進修學費補助， 2、不定期舉辦各項公益性文藝活動，以提昇人文精神、關懷社會、培育文化人才、促進文化建設為宗旨並贊助各項獎學金、講座等。
電 資 組	中華○龍 股份有限 公司	1、兩性平權企業推動作法：男女同工同酬，薪資、獎金與升遷制度皆一致、依規定提供生理假、產假、陪產假、育嬰假、生育補助、提供哺乳室、女性休息室供員工使用

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
		2、幸福企業推動作法：實際實施婚假、產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假、提供婚喪津貼、與3家托兒機構簽訂優惠合約、提供2處哺乳室、定期舉辦員工親子旅遊、員工休息室、shower room、員工遊戲室、健身設備、運動場地、中華網龍職工福利委員會電子會員卡
工業區組	臺灣菸○股份有限公司內埔菸廠	1、能夠確實符合性別平等，營造適合職業婦女的工作環境，使其無後顧之憂 2、設有母乳專用冰箱、桌椅，提供舒適、隱密環境供女性上班時段如有身體不適之處，可作休息使用 3、孕婦照護福利有：全薪安胎假及產前假、安排職務代理人、適當調整工作內容
工業區組	達○電子股份有限公司台南廠	1、針對懷孕同仁，主動調整工作內容與時間，並安排廠醫與員工一對一的母性健康諮詢 2、採個人隔間、單人桌椅、集乳器、母乳專用冰箱，提供隱密、舒適、安全的集乳環境
工業區組	雅○股份有限公司	1、分別於102及103年獲新北市政府頒發為幸福企業公司，更於101年取得生醫群聚，廠內對於員工福利及各項使用設施設備一應俱全(如集哺乳室、員工專屬休息室、與鄰近育嬰機構簽訂合約等) 2、廠內於出入口貼有職場性騷擾防治宣導海報，是個用心經營的企業，完全落實性平等教育及工作環境場所建置，值得推薦
工業區組	宏○國際電子股份有限公司	1、為世界知名大廠，極重視女性員工，執行長王雪紅亦為女性 2、針對女性員工已有一套推動身心照顧機制，包含定期癌症篩檢、提供舒適休息環境、協助緩解經痛不適；提供優於法規規範之哺乳設施及環境等 3、2014年設置了23間集乳室，使用人次高達3萬2千多人。提供高規格及頗具規模之女性友善設施，創造了工作中的小確幸，值得推薦仿效

企業名稱		落實性別主流化(包括友善家庭措施)之具體措施
工業區組	豐○企業股份有限公司	自辦幼兒園(區內唯一廠商自辦幼兒園), 豐泰托兒所有個特色, 就是透過各種制度鼓勵家長參與孩子的學習。幼兒園與企業相互合作密切。

4.2.2 第2階段企業自評亮點

經由性平專家訪談各企業自我評量自身企業其執行性別主流化措施，計有盈○等 11 家企業受訪，其自評亮點如表 18 所示。

表18 企業自我檢核評量亮點一覽表

組別	公司	自評亮點
金屬機電組	盈○	招募二度就業女性，幫助二度就業女性銜接社會；提供公司車：可免費供同仁載小孩上下學，或讓員工在周六日載家人出遊，享天倫之樂。
	上○	年資到達後給予全薪的產前假跟安胎假；用人方面排除性別因素同工同酬，建立友好企業文化；生育津貼 0 到 2 歲，每個月 5,000 元。
	櫻○	用家的概念來建立企業文化，因工作性質不一樣，可以部份工時轉為全職工時及工作環境的建置。
知識服務組	普○德	工作的環境建置良善，如健康走廊搭配各種設計主題，及請按摩師來幫忙紓解壓力放鬆。
	叻○	男女比例：男性員工 275 人，女性員工 245 人，男性主管 41 人，女性主管 33 人。環境安全：刷卡門禁、安全監控設備，保障夜歸女性員工安全。設有集乳室、專用冰箱。
	新○	休假選擇：公司男女員工均可依據自身需求，選擇請育嬰留職停薪假、產假、家庭照顧假、陪產假、生理假乃至哺乳假。
民生	歐○	對於懷孕的婦女，進行工作調整；辦公室行動化讓員工可以在家

組別	公司	自評亮點
化工組	德	工作；提供我們有機蔬食；工作環境上化妝間提供女性生理用品，及懷孕婦女休息室。
電子資訊組	緯○	健康照護設備完善、女性廁所安全、哺乳室環境舒適，及優良津貼補助制度，如生育津貼，福委會 1 個孩子 2,000 元，及公司 1 個孩子發放 60,000 元，若父母皆為員工就則乘以二。
	中華○龍	生育補助的層面，不只針對女性，男性亦可領取，若是夫妻皆為員工則雙份；若是員工加班太晚，會讓女性員工先行下班；哺乳室設施十分完善。
工業區組	雅○	落實該公司『真情關懷，健康生活』的企業使命，推行同仁福利活動，且實施彈性與人性化管理，如生日假；各式津貼：結婚禮金 6,000 元、生育祝賀金 2,000 元，住院慰問金 1,000 元，購屋祝賀金 6000，喪事奠儀金 1100 至 3,100 元。
	宏○電	在女性員工生育前中後，在工作、身體健康和心理，為懷孕女性同仁做出特別照顧，也會視情況給予彈性工時、部分工時、遠距離工作。

4.2.3 第 3 階段綜整工業局及企業之評分

經訪談標竿企業，由前述工業局輔導觀點及企業自我檢核評量之檢核表及訪談紀錄之得分，兩者相互對照列表如下：

表19 工業局輔導觀點及企業自我檢核評量總分對照表

組別	公司	工業局檢核分數	企業自我檢核分數
金屬機電組	上○	85 分	83 分
	盈○	84 分	78 分
	櫻○	83 分	80 分
知識服務組	普○德	90 分	95 分
	叡○	88 分	81 分
	新○	86 分	84 分
民生化工組	歐○德	82 分	91 分

組別	公司	工業局檢核分數	企業自我檢核分數
電子資訊組	緯○	78 分	86 分
	中華○龍	76 分	86 分
工業區組	豐○	80 分	(未受訪)
	雅○	78 分	74 分
	宏○電	77 分	95 分
	達○	77 分	(未受訪)

4.3 篩選標竿企業

依據前述各階段篩選出 11 家標竿企業，再經工業局性別平等工作小組會議決議，選出標竿企業 5 家作為宣傳範例，並依據其落實性別主流化各項措施，製作成廣宣品，且建置於工業局性別主流化專區，供全國各界及工業局同仁與執行單位下載，於輔導廠商時作為推動性別主流化之參考。5 家標竿企業之介紹與特點彙整如下：

4.3.1 盈○精密工業公司

項目	說明
公司簡介	設立於 1989 年 03 月 06 日，公司的資本額約為 1.36 億元，2014 年營業額為 3.43 億，員工人數共有 200 位左右。而公司的主要產品為「軸承精密鎖定螺帽、精密小螺桿、精密機械軌道刮刷片」。盈○以所謂『黑手業』的傳統代工起家。本著「永續、成長、卓越、誠懇」的經營策略，從傳統走向高科技精密產業，秉持品質至上、服務第一理念，邁向【小零件成就大世界】，成為世界的「零件供應重鎮」。
性別友善措施之重要作為	一、女性同仁及主管比例：雖為機械零組件生產製造業，但生產製程中皆導入電腦自動化，使一般女性同仁皆可輕鬆的勝任工作職務，或依照其家庭狀況、職能狀況考量其工作內容屬性。 二、福利措施

項目	說明
	<p>(一)設有中央廚房，每天烹煮午晚二餐免費提供與所有同仁用餐，聘幫有家庭之女性同仁多準備，讓婦女同仁下班即能帶回與家人共享晚餐，不需要再負擔晚餐費用或準備晚餐。</p> <p>(二)提供晚餐環境，下班時間同仁可以接送小孩至公司一同享用免費晚餐。</p> <p>(三)提供女性同仁出勤車，有接送等需求，皆可出借使用。</p> <p>三、彈性工時：公司依照婦女需求安排彈性工時工作內容，聘用女性身心障礙者從事清潔工作或簡易工作內容，保障長期穩定就業。</p> <p>四、育兒津貼：公司同仁育有子女者，公司每年皆發放育兒津貼，從子女 0 歲領取至 12 歲。第一位子女，每年 5,000 元；第二位子女，每年 3,000 元。</p> <p>五、哺乳設備：設置哺乳室及母乳放置冰箱。</p> <p>六、家庭日：每年舉辦同仁家庭日及二次國內旅遊，補助同仁攜帶家屬旅費。</p> <p>七、表揚優秀的女性員工：特別表揚優秀工作表現女性同仁，給予獎盃及獎勵金。</p>
<p>重要事蹟內容或獎項</p>	<p>一、就業公義天使獎：長期提供弱勢女性團體及二度就業婦女彈性工時之工作機會。並於 2012 年榮獲行政院勞委會職業訓練局及中彰投就業服務中心之「就業公義天使獎」。</p> <p>二、勞動典範企業獎：於 2014 年 - 榮獲第一屆勞動力發展署中彰投分署-勞動典範企業獎。</p> <p>三、愛心志工隊：2014 年 - 公司成立「愛心志工隊」來回饋社會，並幫助弱勢團體，照顧有工作需求之婦女。</p>

4.3.2 宏○國際電子公司

項目	說明
<p>公司簡介</p>	<p>創立於 1997 年，資本額 81 億 7,700 萬元，為消費性電子產品製造業，秉持以人為中心的理念，讓手機的使用更簡單、更直覺。公司長期以來亦將社會關注及提升公共服務視為己任，並</p>

項目	說明
	<p>且不斷以具體行動持續參與貢獻，同時相當重視女性在職場的價值，隨著女性在職場上的投入人數及影響力不斷增加，我們也不斷在軟、硬體上進行提昇，期望透過性別平權所帶來的多元化文化，有助提升企業競爭力。</p>
<p>性別友善措施之重要作為</p>	<p>一、性別平等參與：董監事比例，包含男 5 人、女 1 人；主任級（含）以上主管，包含男性 2,052 人、女性 452 人；總員工人數，包含男性 6,664 人、女性 6,550 人；女性員工占全部員工比例 49.57%，女性主管占全部主管比例 18.05%。</p> <p>二、性騷擾防治：依公司「執行職務遭受不法侵害預防計畫」建立職場不法侵害事件通報機制，並讓所有工作者清楚通報事件之程序及方法，以確保組織內發生的不法侵害事件得到控制。</p> <p>三、彈性工作安排：公司針對不同的單位有不同的彈性上班時間，如：支援部門為配合其他單位，主管得依實際需要，調整上下班時間；另研發單位可於 7:30~9:30 彈性上班，並於提供 8.4 小時的工作時數後下班。（員工若有特殊需求，經部門最高主管同意後可在家使用 VPN 連線工作或使用 Conference Reservation System 進行遠距工作）</p> <p>四、休假選擇：提供多種休假福利給正處於育齡期的員工，從生理假、訂婚假、婚假、產檢假、安胎假、產假、陪产假、流產假、家庭照顧假、生日假、返鄉假、特別假、彈性假、原住民豐年祭假等。</p> <p>五、資訊資源服務：可透過專線電話反應職場問題並尋求協助，不管是工作的問題、主管領導風格與溝通、薪酬、福利與工時、職場性騷擾、性侵害或性別歧視都可直接透過公司分機或 e-mail 尋求協助。</p> <p>六、提供員工協助專線與(EAP)、員工關懷室</p> <p>七、福利服務：提供同仁托育福利服務，解決同仁子女托育需求，以合約方式與登記立案之托兒服務機構辦理托兒服務，優惠內容包含註冊費用打折、延長托育時間服務等。</p> <p>八、定期健康檢查：每 2 年可進行一次年度健檢，依職稱及職級補助員工健康檢查費用，並與健檢機構簽約將員工眷屬納入健檢優惠範圍。2013~2014 年共投入 NTD 22,273,051 於直接與間接員工年度健檢，總參與人數達 11,343 人。</p> <p>九、家庭日：每年舉辦家庭日活動，邀請所有員工及眷屬共同參與，藉此機會感謝同仁及眷屬的付出與支持，並凝聚同</p>

項目	說明
	<p>仁的向心力。</p> <p>十、財務支持(性別預算)：提供員工子女就讀小學至大專之不同額度之獎學金及獎狀，2014年共計有603人次申請，總支出費用1,431,800元；生育補助：依子女數計算，年資滿半年1,200元/人，滿一年員工2,000元/人，2014年共計有168人次申請。</p> <p>十一、工作環境：營造職場友善的哺乳環境，鼓勵產後同仁持續哺餵母乳，訂定集乳室使用規範，同仁可自由選擇集乳時間，更提供優於法規的哺乳設施及環境。目前共設置集乳室32間(桃園19間、新店12間、台南1間)，提供優於法規之哺乳設施及環境，2014年平均每月使用人數為51人，總使用次數達32,770次。</p>
重要事蹟內容或獎項	<p>一、2012年6月：取得索尼電腦娛樂的PlayStation認證。</p> <p>二、2013年1月：「波士頓顧問公司」評選全球創新50強，獲得第24名，進步幅度23名，僅次Facebook。</p>

4.3.3 上○科技公司

項目	說明
公司簡介	<p>董事長卓○財非常注重女性人力資源，該公司總經理蔡○卿是機械業上市公司第一位女性總經理，理性與感性兼具的組織文化，是上銀科技有別於其他企業之關鍵與差異性。公司的產業屬於機械製造業，員工人數約為3,944人，公司營業額高達150億左右。上○整合全球資源、持續創新，為人類更佳福祉與更好的工作環境而努力不懈，藉由『專業水準、工作熱誠、職業道德』之實踐，實現企業永續經營之職志。</p>
性別友善措施之重要作為	<p>一、兩性平等</p> <p>(一)男女同工同酬，升遷與進修機會平等。</p> <p>(二)女性高階主管(協理級以上)占24%。</p> <p>二、哺集乳室&保健室</p> <p>(一)設有母乳專用冰箱、單人沙發椅。提供舒適、隱密、安全環境。</p> <p>(二)提供女性上班時段如有不適時，可做適度休息的地方，並設有刷卡門禁確保女性同仁安全。</p>

項目	說明
	<p>三、全方位孕婦照護福利：提供孕婦優先停車格、全薪安胎假與產前假、主動安排職務代理人、適當調整工作內容與時間及提供育嬰補助津貼</p> <p>四、視障按摩：每周一、二、三、四下午安排視障按摩人士來幫同仁按摩，舒緩疲勞。</p> <p>五、衛教資訊、體能百分百：定期舉辦健康衛生講座、瑜珈或伸展課程，並提供衛教訊息張貼於布告欄。</p> <p>六、友善家庭</p> <p>(一)定期舉辦樂活家庭活動，鼓勵同仁攜家帶眷一起同歡。</p> <p>(二)每年辦理員工旅遊，透過家庭與家庭的互動，</p> <p>(三)讓上○同仁的子女每年能認識更多玩伴，</p> <p>(四)建立專屬小孩的學習成長夥伴關係。</p>
<p>重要事蹟內容或獎項</p>	<p>一、2015 年：蔡○卿總經理榮登富比士雜誌(Forbes Asia)亞洲最有影響力的 50 位商業女性(2015 ASIAs 50 POWER BUSINESSWOMEN)之一，是台灣唯一上榜者；榮登富比士(Forbes)2015 年全球創新成長百大企業第 37 名。</p> <p>二、2014 年：榮獲台灣企業永續獎與社會共融獎；榮登富比士(Forbes)2014 年全球創新成長百大企業第 50 名。</p> <p>三、2013 年：榮獲英國 SGS 認證公司頒發【品質永續獎】；榮獲第一屆經濟部「卓越中堅企業獎」。</p>

4.3.4 中華○龍公司

項目	說明
<p>公司簡介</p>	<p>中華○龍於 2000 年成立，為台灣第一家上櫃的線上遊戲研發公司，也是少數專注於線上遊戲開發的公司。身為專業的線上遊戲研發公司，中華○龍積極掌握最新技術並應用在遊戲開發；此外，經常與國外知名大廠合作交流，研發實力更加提升，也帶給玩家更優質更高階的線上遊戲。使線上遊戲不只是資訊服務的一部分，也是數位娛樂產業的延伸，透過遊戲的互動交流打破國界的限制，讓全世界的人都看到台灣人的軟實力。</p>

項目	說明
性別友善措施之重要作為	<p>一、休假選擇</p> <p>(一)產假：適用分娩前後八周產假；妊娠三個月以上之流產假，給假四周(含例假日)，其在本公司服務滿六個月以上者，假期內薪資給照者，未滿六個月以上，假期內薪給照者，未滿六個月以上者，減半發給。</p> <p>(二)陪產假：配產期間工資照給；不影響員工全勤紀錄；員工於配偶分娩時，給予陪產假五天。</p> <p>(三)留職停薪育嬰假：員工職滿一年，可在子女三位前，申請六月至二年留職停薪假。</p> <p>二、工作環境</p> <p>(一)提供兩處哺乳室、女性休息室、員工休息室、shower room、健身設備、運動場地，供員工使用。</p> <p>(二)公司各樓層大門皆設有門禁卡管制，另 1F 櫃台也有保全，以防有不明人士進入工作場所之疑慮，另於辦公室區位角落亦有增設監視系統，讓女性員工能安心於公司內上班。</p> <p>(三)在公司除了男女廁所分開使用之外，女性廁所的大門是上鎖的，女性員工接需配帶公司發放的鑰匙，才可以進入女廁。</p> <p>三、福利服務</p> <p>(一)與三家托育機構簽訂優惠合約(何嘉仁、吉的堡及快樂瑪麗安等 3 所托育機構)，以便員工安心上班，孩子安心學習。</p> <p>(二)員工免費健康檢查：公司每 2 年會和各大醫院健檢中心合作，請健檢中心制公司為員工做健康檢查，員工健康檢查之費用，完全由公司負擔。</p> <p>四、性騷擾防治：如遇到性騷擾事件，會依照公司內部法規處理，並安排心輔師輔導受害者。</p> <p>五、法規宣導：公司於辦公室網路公告，放置性騷擾防治之規章，文件中有說明員工如遇性騷擾時，須如何防治，也有說明公司和員工如何處置。</p> <p>六、財務支持：育兒津貼—公司明訂職工本人或配偶生育，協理(含)以上八千元，經理六千元，副理四千元，課長、副課長</p>

項目	說明			
	三千元，組長、副組長組員二千元。			
重要 事蹟 內容 或獎 項	近年獲獎之遊戲如下：			
	天子傳奇 Online	2011.02 2011.08	2010 年台灣 Game Star 玩家票選 2011 年亞洲網絡遊戲大獎	最佳線上遊戲金獎 中華台北最受歡迎網 絡遊戲、馬來西亞最 受歡迎網絡遊戲、香 港最受歡迎網絡遊 戲、最佳圖像獎
	刀劍笑 Online	2011.11	2011 年台灣 Game Star 玩家票選	最佳年度廣告
	Go Go Tadpole	2011.10	2011 第二屆海峽兩岸互動數位內 容設計大賽	MEA 2011 移動應用大 獎 遊戲類「移動社交 遊戲獎」
	Hami Farm	2011.12	2011 App Star 高手爭霸戰	2011 App Star 高手 爭霸戰 冠軍
	吞食天地 3 Online	2012.08 2012.3	2012 巴哈姆特遊戲大賞 2012 遊戲基地金像獎	MMORPG 銀賞 年度人氣國產自製遊 戲銅賞 年度風雲代言人金獎 《吞食天地 3 Online》

4.3.5 普○德科技公司

項目	說明
公司 簡介	普○德科技股份有限公司以自有品牌 PL○NET 行銷全球超過 20 年，以國際級專業網路通訊設備供應商為定位，致力於專業網通設備的研發與行銷。藉由企業標語 "Pioneer of IP Innovation"，彰顯 PL○NET 發展的產品與技術核心，皆以 IP(Internet Protocol)架構為核心，成功整合語音、數據、影像，

項目	說明
性別友善措施之重要作為	<p>在全球網通市場上成為數位創新領航者。</p> <p>一、性別平等參與</p> <p>(一)主張「性別平等聘用」原則，積極推動性別平權，員工不分性別，同工、同質、同酬，並注重女性在職涯發展中之聘用與升遷平權。</p> <p>(二)公司員工女性占 55%，較男性 45%高。15 位主管中，女性占 60%，亦較男性 40%高。</p> <p>(三)設有「兩性平等委員會」專責處理兩性平權相關申訴。</p> <p>二、性騷擾防治：訂有「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，保護員工免於性騷擾，每年並對員工進行「性騷擾防治措施」宣導。</p> <p>三、彈性工時安排：</p> <p>(一)開放員工可透過 web mail 機制，遠距在家工作，因照顧家人或進修期間需要，彈性調整上下班時間。</p> <p>(二)雇用女性再就業者：103 年雇用之新進員工中，有 9 位員工即為因照顧家庭而暫離職場之再度就業者。</p> <p>四、心理諮商服務：提供員工心理健康課程、心理諮商輔導、壓力指數診斷。</p> <p>五、健康檢查：每年提供員工優於法令規定項目之健康檢查。</p> <p>六、團康活動：舉辦各項藝文性社團、運動型社團及體育競賽、養生課程、健康操、有機農場體驗及按摩小棧等團康活動，促進員工身心靈健康。</p> <p>七、托兒措施：提供每位員工子女托兒教育補助，每學期每位子女 1 萬元。</p>
重要事蹟內容或獎項	<p>一、2015 年</p> <p>(一)第 3 屆潛力中堅企業(經濟部)</p> <p>(二)「性別平等優良中堅企業獎」(經濟部)</p> <p>(三)「天下企業公民獎」(自 2007 年起連續九年獲獎，2011~2012 榮登中堅企業第一名，天下雜誌)</p> <p>二、2012 年：新北市卓越企業獎 - 社會責任獎(首屆，新北市政府)</p>

4.4 設計標竿企業廣宣與推廣

工業局彙整前述標竿企業之落實性別主流化各項措施，製作成一頁廣宣品(A4版面)，除建置於工業局性別主流化專區，供全國各界及工業局同仁與計畫執行單位下載，亦可於輔導廠商時作為推動性別主流化之參考案例。5家標竿企業之規劃廣宣品內容(草案)如下：

盈錫精密工業股份有限公司

產業別：機械設備製造業 員工人數：180人

盈錫精密在並有宏結經理的帶領下，本著「永續、成長、卓越、誠懇」的經營策略，建立起大台中製造基地，全球十大行銷服務中心服務，從傳統走向高科技精密產業，秉持品質至上、服務第一理念，邁向「小零件成就大世界」，成為世界的「零件供應巨擘」。

性別平權

- ◆女性員工占全部員工比例44.5%
- ◆女性主管占全部主管比例54.5%

友善職場·幸福企業

五福節、獎勵制度

家庭照顧假

育嬰假、育嬰津貼

職業訓練

每年健康檢查

育兒津貼

性別平等



設有媽咪哺乳室及母乳放置冰櫃



公司同仁育有子女者，公司每年皆發放育兒津貼，從子女0歲領取至12歲。

- ◆第一位子女，每年5,000元。
- ◆第二位子女，每年3,000元。

1 經濟部工業局廣告

宏達國際電子股份有限公司

產業別：通傳網路業 員工人數：10,603人

宏達電(以下簡稱HTC) 相當重視女性在職場的價值，隨著女性在職場上的投入人數及影響力不斷增加，我們也不斷在軟、硬體上進行投資，期望透過性別平權所帶來的多元化文化，有助HTC提升企業競爭力。

性別平權

- ◆女性員工占全部員工比例49.20%
- ◆女性主管占全部主管比例19.48%

集乳室

- ◆員工診所設置23間集乳室，提供優於法規的哺乳設施及環境。
- ◆員工診所設置職業醫學與復健專科，提供職業健康與丹性復健諮詢、健促門診等服務，員工看診免掛號費，免基本部分負擔。

友善職場

- ◆每年舉辦家庭日活動，增進親子關係；定期舉辦健康講座；設置24小時緊急救援專線，員工申請管道與員工生活服務方案(EAP)，完整照顧員工。

2 經濟部工業局廣告

標竿案例 1

標竿案例 2

上銀科技 股份有限公司

產業別：機械製造業 員工人數：4,038 營業額：150億

上銀科技公司董事長李承財非常注重女性人力資源，該公司總經理蔡惠蓮是機械業上市公司第一位女性總經理，理性與感性兼具的組織文化，是上銀科技有別於其他企業之關鍵與差異性。

友善職場

兩性平等

- ◆ 女男同工同酬，升遷與進修機會平等。
- ◆ 女性高階主管（協理級以上）佔24%。

哺乳室&休息室

- ◆ 設有母乳專用冰箱、單人沙發椅。
- ◆ 提供舒適、隱密、安全環境。
- ◆ 提供女性上班時間如有不適時，可適度休息的地方，並設有防卡門禁確保女性同仁安全。

全方位孕哺照顧福利

- ◆ 提供孕婦優先停車位
- ◆ 全新產檢復及半薪安胎假
- ◆ 主動安排職務代理人
- ◆ 適當調整工作內容與時間
- ◆ 提供育嬰補助津貼

視障按摩

- ◆ 每周一、二、三、四下午安排視障按摩人士來幫同仁按摩，舒緩疲勞。

衛教資訊、體能百分百

- ◆ 定期舉辦健康衛生講座、瑜珈或伸展課程，並提供衛教訊息張貼於布告欄。

友善家庭

- ◆ 定期舉辦樂活家庭活動，鼓勵同仁攜家眷同歡。
- ◆ 每年辦理員工旅遊，透過家庭與家庭的互動，讓上銀同仁的子女每年能認識更多玩伴，建立專屬小孩的學習成長夥伴關係。



哺乳室



定期舉辦衛教體能活動，維護員工健康



樂活家庭日活動，鼓勵攜家眷同歡

3 經濟部工業局廣告

標竿案例 3

中華網龍股份有限公司

性別平權

- ◆ 女性員工佔全部員工比例34.97%
- ◆ 女性主管佔全部主管比例25.71%

托育服務

- ◆ 與三家托育中心簽訂合作，並於公司的網路辦公室公告員工。

哺乳室&休息室

- ◆ 設有集乳室備有母乳專用冰箱、單人沙發椅，提供安全、方便、舒適的環境。
- ◆ 提供休息室，同仁上班時間若有不適時，可於休息室內休息，亦於休息室設定對卡門禁確保同仁安全。

育兒津貼

- ◆ 發放生育津貼，只要員工或其配偶有生育之事實，即核發津貼。

企業托育服務
依據「性別平等法」規定，本公司應設置托兒服務，因此與三家托兒機構合作，並簽訂優惠合約，讓同仁有需求可依照合約規定瞭解資料合作安排安插辦理。

各家簽定優惠合約如下
有關托育服務內容及服務介紹，請點選以下連結參考。

育兒津貼
津貼合約文件下載
退費處理
津貼合約文件下載
休職請願書
津貼合約文件下載

PS 公司可代辦申請開業及合的簽定優惠，如有性質問題請與關係，請員工自行聯絡托嬰機構人員進行瞭解

親子活動

- ◆ 舉辦家庭日和員工旅遊，讓員工能增加公司與家庭間的互動。

健康檢查

- ◆ 公司每2年會和各大醫院健檢中心合作，請健檢中心至公司為員工工作健康檢查，員工健康檢查之費用完全由公司負擔。

友善環境

- ◆ 公司各棟層大門皆有門禁卡管制，另於辦公區內外皆增設監視系統，讓女性員工能安心於公司內上班。



集乳室
女休息室



親子活動，增加員工家庭與公司間互動

4 經濟部工業局廣告

標竿案例 4

普萊德科技 股份有限公司

主要產品：經通設備製造廠 員工人數：142人

普萊德積極營造友善職場環境，致力推動性別平等工作，董事長陳清港表示，員工是企业最重要的資產，建立一個讓員工有感於幸福職場，讓所有同仁不分年紀、不分性別、不分學歷，都有公平的發展機會，並且跟公司一起成長，是普萊德長久以來所堅持的理念。

女性員工參與

- ◆ 主張「性別平等聘用」原則，積極推動性別平權，員工不分性別，同工、同酬、同進，並注重女性在職涯發展中之聘用與升遷平權。
- ◆ 公司員工女性佔54%，較男性46%高。
- ◆ 16位主管中，女性佔63%，亦較男性37%高。

托兒措施

- ◆ 提供每位員工子女托兒教育補助，每學期每位子女1萬元。

彈性工作時間

- ◆ 開放員工可透過web mail機制，遠距在家工作。
- ◆ 因照顧家人或進修期間需要，彈性調整上下班時間。

雇用女性再就業者

- ◆ 103和104年雇用之新進員工中，有14位員工即為因照顧家庭而暫離職場之再度就業者。

性騷擾防治

- ◆ 訂有「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，保護員工免於性騷擾，每年並對員工進行「性騷擾防治措施」宣導課程。

其他

- ◆ 設有「兩性平等委員會」專責處理兩性平權相關申訴。

PLANET 普萊德科技



◆ 環境投資箱
免費提供同仁可重複利用之環保紙，上班時間取用。



◆ 健康監測
協助同仁透過智慧健身器，動態記錄運動。



◆ 托育小點
提供親友來公司參觀同仁照顧，提高員工能力，參與公益。



◆ 瑜珈社
增進同仁健康與團體。



◆ 家庭日旅遊
增進同仁家庭之間的互動交流，獲得企業認同感。



◆ 員工子女托兒教育補助
補助員工托兒教育每位子女每學期一萬元，協助員工安心撫養下一代。

5 經濟部工業局廣告

標竿案例 5

61

伍、結語

過去政府推動性別主流化政策，主要從婦權團體或社工團體切入，從產業概念推動是一種新創舉，也是一種挑戰。對於不知國內廠商是否認知性別平等觀念，要推動性別平等政策，實需要政府各部門的承辦人及主管具有性別認知度與熱忱度，始能一步一腳印推動。

為了解企業對政府推動性別平等措施之情形，以問卷調查方式進行，並以工業局區內廠商及所輔導廠商為調查對象，計發放 5,000 份問卷。於回收之 3,400 件有效問卷中，發現國內廠商有 70% 是支持性別平等觀念的，這是值得欣喜的一件事。然而，也發現 72% 廠商反映出不知政府推動的性別平等措施，這也顯示政府部門推動性別平等工作，仍有很大的努力空間。因此，工業局首創運用獎項及標竿企業等二項做法，試圖將政府推之動性別平等措施能落實到企業，以營造性別友善之工作環境，讓所有員工均受益。

在運用工業精銳獎等 3 項獎項推動性別平等措施，雖然僅有 14 家廠商獲獎，其誘發 104 家廠商參與評選，選拔過程中廠商為能獲獎，針對政府推動的性別平等措施，皆能全盤檢視，並據以配合推動，受益員工數達 6 萬多人。因此，以獎項方式推動性別主流化政策，應該值得政府部門持續推動。

在推動標竿企業方面，經篩選出的標竿企業，有大型科技業，也有中小型傳統產業，透過標竿企業之觀摩學習，讓更多企業了解建構性別平等的工作環境並非資源雄厚的大企業才能做，只要觀念改變，每家企業都能做到。

透由本教案內容，期能將相關作法與檢核表單，提供給閱讀者，達成下列推動成果：

1. 透過企業落實性別主流化、友善家庭措施程度檢核表，得以檢視企業進行性別主流化與友善家庭措施之程度與情況。
2. 對企業進行檢測，能了解評估各企業推動性別主流化與友善家庭措施之優劣程度，作為我國各中小企業推動性別主流化

及友善家庭措施之方向。

3. 促進我國中小企業皆能將性別意識與友善家庭措施融入工作，對於提升女性勞動參與，將具有更積極、正向之態度。

展望未來，工業局將適時持續調查關注企業性別主流化之認知程度，隨時檢討推動的方式是否達到目標，務使更多企業建構性別平等工作環境，促進性別平等社會之實現。

附錄 1 性別政策綱領

為擘劃我國未來性別平等政策的方向，行政院婦女權益促進委員會自 99 年即邀集學者專家暨民間婦女團體，著手「性別平等政策綱領」草案之撰擬工作。為傾聽各級政府單位與社會基層對性別平等相關政策之建言，分由中央相關部會、各直轄市及縣(市)政府、民間團體辦理 38 場次會前座談會，讓公私部門得以溝通國家未來性別平等政策的方向。100 年 3 月 7、8 日內政部召開「全國婦女國是會議」，提出「性別平等政策綱領(草案)」進行討論，廣納各界建言，力求內容具前瞻性及完整性，並邀集相關部會研商修正內容，提送行政院婦女權益促進委員會第 36 次委員會議原則通過，於 100 年 12 月 19 日函頒，作為未來性別平等政策指導方針，並由 101 年成立之行政院性別平等處主政，規劃我國性別平等施政藍圖。

本綱領整體架構為總論及 7 篇專論(核心議題)，內容以三大基本理念、七大核心議題、四項論述架構呈現。三大基本理念分別為：「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」、「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」。七大核心議題，包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「人口、婚姻與家庭」及「環境、能源與科技」。各篇之論述架構均包含四個部分：「現況與背景分析」、「基本理念與觀點」、「政策願景與內涵」及「具體行動措施」，以闡示婦女權益與性別平等理念，作為各部會推動性別平等依循方向與目標。

其中「**權力、決策與影響力**」方面，強調將選舉中的婦女保障名額改為性別比例原則，以提高女性職位升遷和決策參與。

「**就業、經濟與福利**」方面，強化職業訓練培力女性就業、增加融資、創業輔導的資源管道與服務窗口，鼓勵企業建立性別友善職場。

「**人口、婚姻與家庭**」篇提出應發放育兒津貼及建立優質、平價、可近性的生育及養育環境，完善建立不同生命階段所需要的照顧服務體系；正視多元文化與家庭型態，打造尊重和諧之友善環境。

「**教育、文化與媒體**」方面，致力於改善各級教育與科系的性別隔離現象，鼓勵學生適才適性發展，消除婚姻、喪葬、祭祀、繼承等傳統禮俗中具性別貶抑之文化意涵，並鼓勵媒體製播性別平等意識節目，以消弭性別歧視及性別刻板印象。

「**人身安全與司法**」篇，落實建構對性別暴力零容忍的社會意識，提高司法及檢調單位處理婦幼案件的性別意識，在司法與警察體系普設被害人保護服務機制與方案，打造安全無虞的生活環境。

「**健康、醫療與照顧**」方面，規劃長期照護服務法和各項配套措施，讓照顧者與被照顧者都能有尊嚴、健康與安全的生活，並建立友善醫療環境，擴大女性參與決策及尊重女性就醫權益，以充分的滿足不同性別的健康需求。

「**環境、能源與科技**」篇，則致力於降低環境能源科技等領域內性別隔離現象，加強女性在環境、能源、科技、工程、交通、防救災與重建等領域能力建構與決策參與，並確保在政府所主導的科學研究、能源政策、減碳與氣候調適與交通規劃設計中，均納入性別觀點。

期盼性別平等政策綱領作為我國推動性別平等政策基

本藍圖，持續打開社會各界的性別視野，逐步落實性別平等，攜手邁向共治、共享、共贏的永續社會。

性別政策綱領完整版下載網址：

<http://www.gec.ey.gov.tw/Upload/RelFile/1120/598/eba37c86-aeel-4f70-b306-e0a4577769c2.pdf>

附錄 2 性別工作平等法

修正日期：民國 103 年 12 月 11 日

第一章 總則

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，爰制定本法。

第 2 條

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

- 一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
- 二、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第八條、第九條、第十二條、第十三條、第十八條、第十九條及第三十六條規定之雇主。
- 四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
- 五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、

計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。

第 6 條

直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第 6-1 條

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞

遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

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。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

第 12 條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第 13 條

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第 四 章 促 進 工 作 平 等 措 施

第 14 條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

第 16 條

受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，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。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
 - 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
 - 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條

子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第 19 條

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

- 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
- 二、調整工作時間。

第 20 條

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

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。

第 22 條

受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第 23 條

僱用受僱者二百五十人以上之雇主，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。

第 24 條

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第五章 救濟及申訴程序

第 26 條

受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

第 28 條

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償

義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 條

受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條

受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為

之調查報告、評議或處分。

第 36 條

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第 38 條

雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 38-1 條

雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第七章 附則

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之者外，自公布日施行。

附錄 3 問卷調查表

「性別意識」量表問卷

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份問卷，這是一份源自工業局委託執行之學術性問卷，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷的目的在於製作「性別意識量表」，以不記名方式進行調查，本問卷施測的目的為：1. 供受試者自我檢查其對性別主流化之知識足夠與否；2. 根據調查結果與需求，提出未來開設相關性別議題課程之建議；3. 增加受試者對環境友善性之認知。最後，本問卷調查的結果僅供學術之用，請依您的真實感受安心作答，非常感謝您的協助，謹致以衷謝意！

敬祝 萬事順心

附註：1. 所謂「性別主流化」，指的是要將性別觀點帶入到社會各階層與政府各部門中，並成為從規劃、執行、監督、和評估都必須具備的主要元素。

2. 視題目之語意，選項中「同意」=「會」之意、「不同意」=「不會」之意。

經濟部工業局計畫管理科

第一部分 問卷內容

請仔細閱讀構面題項後，在每題後面「同意程度」空格中打「√」，謝謝。

1	2	3	4	5
非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意

一、性別分析

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 您在所執掌的業務或方案計畫中，會主動鼓勵不同性別的人參與計畫執行。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 您對所職掌的業務或方案計畫之規劃，會主動作性別分析。(如依目前所掌理的計畫之性別分布情形，分析各種影響狀況) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 您在規劃工作時，會將男、女不同的性別觀點一起納入方案設計中。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

二、性別平等參與

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 4. 您認為將男女不同性別的需求，作為實施員工管理的重要元素(如彈性工時、家庭照顧假的實施)，是必要的作為。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 您認為公司組織在做各項決策時，應注意參與者的性別 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

請仔細閱讀構面題項後，在每題後面「同意程度」空格中打「✓」，謝謝。

	1 非常不同意	2 不同意	3 沒意見	4 同意	5 非常同意
比例，有利於公司之決策品質。					
6. 您認為公司組織有必要制訂明確規章，有助於性別意識的推動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 您認為公司應多宣導「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」等法規，以利員工充分瞭解。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 您在執行業務時，會經常考慮到「任一性別成員不得少於1/3比例」的規定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
三、性別培力(即性別意識的教育訓練)					
9. 您的公司在最近一年內，曾經舉辦過「性別意識」或「性別主流化」的相關教育訓練課程嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 您認為「性別敏感度」是高階管理階層所應具備的重要能力之一。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 您認為機關組織於甄補人才時，可以將上過「性別意識課程」作為甄選時的加分要項。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
四、性別友善性認知					
12. 您在工作環境及建築物的空間設備方面，經常會為女性考慮到「增進區位安全」、「掃除安全死角」等問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 您認為不同性別者對於使用公共空間之差異情況(如男女廁所、集乳室等)，是管理者與員工需共同注意的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 您認為機關組織應落實各種不同性別人口需求的假別(如家庭照顧假、生理假、陪產假、產假等)，否則要受罰。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
五、性別統計					
15. 在規劃業務或專案計畫時，您總是會蒐集相關的性別統計數據，以為參考。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 您認為機關組織的網站或資料庫中，應盡量蒐集性別統計的資料。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 您認為機關組織的出版品中，應多鼓勵出版與該機關業務相關的性別研究書冊。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
六、性別預算					
18. 您認為公司在擬定預算時，應可考慮編列一些發展性別意識或促進性別友善環境的經費。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 您認為公司組織應編列經費提供員工的托育或托老經	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

請仔細閱讀構面題項後，在每題後面「同意程度」空格中打「✓」，謝謝。

1	2	3	4	5
非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意

費，是重要的友善管理作為

20. 您在編列專案計畫的性別預算方面，覺得有困難。

七、性別平等組織文化

21. 您在機關組織內，一向可以公開地討論性別議題。

22. 您認為現代機關組織的組織文化並不會特別以男性或女性之觀點為主導。

23. 過去三年來，您認為機關組織中女性的工作環境(包含工作條件、管理措施與升遷)已經受到改善。

24. 您認為機關組織中應考量女性員工的家庭照顧角色，落實友善家庭照顧方案。(如實施彈性工作安排及工時、各種家庭照顧假等)

25. 您覺得機關組織有義務協助員工建立性別友善的組織文化與環境。

八、綜合

26. 您認同政府推動性別平等觀念。

27. 您知道政府推動性別平等政策與各項措施。

第二部分 個人基本資料

一、性別： 1. 男 2. 女

二、婚姻狀況： 1. 未婚 2. 已婚

三、育兒情況： 1. 曾育兒(包括目前) 2. 未曾育兒

四、教育程度： 1. 高中(職)以下 2. 專科 3. 大學 4. 研究所以上

五、主管： 1. 主管人員 2. 非主管人員

六、企業類別： 1. 傳統產業 2. 高科技產業

七、企業規模： 1. 大企業(員工 300 人以上) 2. 中小企業(員工 300 人以下)

八、行業別： 半導體產業 影像顯示產業 機械產業 紡織產業 化學產業
 數位內容產業 資訊軟體及系統服務業 文化創意產業 生物技術
 醫療保健器材製造業 藥品製造業 食品製造業 其他_____

九、公司名稱：_____

附錄 4 標竿企業廣宣品

盈錫精密工業股份有限公司

產業別：機械設備製造業 員工人數：180人

盈錫精密在巫有崇總經理的帶領下，本著「永續、成長、卓越、誠懇」的經營策略，建立起大台中製造基地，全球七大行銷服務中心版圖。從傳統走向高科技精密產業，秉持品質至上、服務第一理念，邁向【小零件成就大世界】，成為世界的「零件供應重鎮」。



性別平權

- ◆女性員工占全部員工比例44.5%
- ◆女性主管占全部主管比例34.5%

友善職場 · 幸福企業



設有媽咪哺乳室及母乳放置冰箱



公司提供晚餐環境，下班時間同仁可以接送小孩至公司一同享用免費晚餐！



公司同仁育有子女者，公司每年皆發放育兒津貼，從子女0歲領取至12歲。

- ◆第一位子女，每年5,000元。
- ◆第二位子女，每年3,000元。



宏達國際電子股份有限公司

產業別：通信網路業 員工人數：10,603人

宏達電（以下簡稱HTC），相當重視女性在职場上的價值，隨著女性在职場上的投入人數及影響力不斷增加，我們也不斷在軟、硬體上進行提昇，期望透過性別平權所帶來的多元化文化，有助HTC提昇企業競爭力。

性別平權

- ◆女性員工占全部員工比例49.20%
- ◆女性主管占全部主管比例19.46%

集乳室

- ◆員工診所設置23間集乳室，提供優於法規的哺乳設施及環境。
- ◆員工診所設置職業醫學與復健專科，提供職業健康與母性保護諮詢、健保門診等服務，員工看診免掛號費，免基本部分負擔。

友善職場

- ◆每年舉辦家庭日活動，增進親子關係；定期舉辦健康講座；設置24小時緊急救護專線、員工申訴管道與員工生活服務方案(EAP)，完整照顧員工。



集乳室

員工診所
Employee Clinic

Medical service now available on campus!

<p>員工診所服務內容： 健保就診服務、健康諮詢、 一般科門診、物理治療</p>	<p>時間 星期 8:30 am - 12:00 pm 一-五 1:30 pm - 5:00 pm</p>
<p>地點 桃園 TVS 棟一樓</p>	

員工診所，員工看診免掛號費、免基本部分負擔



家庭日活動增進親子關係



上銀科技 股份有限公司

產業別：機械製造業 員工人數：4,038 營業額：150億

上銀科技公司董事長卓永財非常注重女性人力資源，該公司總經理蔡惠卿是機械業上市公司第一位女性總經理，理性與感性兼具的組織文化，是上銀科技有別於其他企業之關鍵與差異性。

友善職場

兩性平等

- ◆女男同工同酬，升遷與進修機會平等。
- ◆女性高階主管（協理級以上）佔24%。

哺集乳室&保健室

- ◆設有母乳專用冰箱、單人沙發椅。
- ◆提供舒適、隱密、安全環境。
- ◆提供女性上班時段如有不適時，可做適度休息的地方，並設有刷卡門禁確保女性同仁安全。

全方位孕婦照護福利

- ◆提供孕婦優先停車格
- ◆全新產檢假及半薪安胎假
- ◆主動安排職務代理人
- ◆適當調整工作內容與時間
- ◆提供育嬰補助津貼

視障按摩

- ◆每周一、二、三、四下午安排視障按摩人士來幫同仁按摩，舒緩疲勞。

衛教資訊、體能百分百

- ◆定期舉辦健康衛生講座、瑜珈或伸展課程，並提供衛教訊息張貼於布告欄。

友善家庭

- ◆定期舉辦樂活家庭活動，鼓勵同仁攜家帶眷同歡。
- ◆每年辦理員工旅遊，透過家庭與家庭的互動，讓上銀同仁的子女每年能認識更多玩伴，建立專屬小孩的學習成長夥伴關係。



哺集乳室



定期舉辦衛教體能活動，維護員工健康



樂活家庭日活動，鼓勵攜家眷同歡

中華網龍股份有限公司

性別平權

- ◆女性員工占全部員工比例34.97%
- ◆女性主管占全部主管比例25.71%

托育服務

- ◆與三家托育中心簽訂合作，並於公司的網路辦公室公告員工。

哺集乳室&休息室

- ◆設有集乳室備有母乳專用冰箱、單人沙發椅。提供安全、方便、舒適的環境。
- ◆提供休息室，同仁上班時間若有不適時，可於休息室內休息，亦於休息室設定刷卡門禁確保同仁安全。

育兒津貼

- ◆發放生育津貼，只要員工或其配偶有生育之事實，即核發津貼。



集乳室



親子活動，增加員工家庭與公司間互動

企業托育服務

依據『性別平等法』規定，本公司應設置托兒措施，因此公司找了三家托兒機構合作，並簽訂優惠合約，請同仁有需求可依照合約規定檢附資料到合作分支機構辦理。

各家簽定優惠合約如下

※相關托育服務內容及設施介紹，請點閱以下連結參考。

何嘉仁
優惠合約文件下載

吉的堡
優惠合約文件下載

快樂瑪麗安
優惠合約文件下載

PS.公司只提供相關資料及合約簽定優惠，如有托育或費用相關問題，請員工自行聯絡該機構服務人員進行瞭解

親子活動

- ◆舉辦家庭日和員工旅遊，讓員工能增加公司與家庭間的互動。

健康檢查

- ◆公司每2年會和各大醫院健檢中心合作，請健檢中心至公司為員工工作健康檢查，員工健康檢查之費用完全由公司負擔。

友善環境

- ◆公司各樓層大門皆有門禁卡管制，另於辦公區位角落皆有增設監視系統，讓女性員工能安心於公司內上班。



普萊德科技 股份有限公司

主要產品：網通設備製造廠 員工人數：142人

普萊德積極營造友善職場環境，致力推動性別平等工作，董事長陳清港表示，員工是企业最重要的資產，建立一個讓員工有感幸福職場，讓所有同仁不分年紀、不分性別、不分學歷，都有公平的發展機會，並且跟公司一起成長，是普萊德長久以來所堅持的理念。

女性員工參與

- ◆主張「性別平等聘用」原則，積極推動性別平權，員工不分性別，同工、同質、同酬，並注重女性在職涯發展中之聘用與升遷平權。
- ◆公司員工女性佔54%，較男性46%高。
16位主管中，女性佔63%，亦較男性37%高。

托兒措施

- ◆提供每位員工子女托兒教育補助，每學期每位子女1萬元。

彈性工時安排

- ◆開放員工可透過web mail機制，遠距在家工作。
- ◆因照顧家人或進修期間需要，彈性調整上下班時間。

雇用女性再就業者

- ◆103和104年雇用之新進員工中，有14位員工即為因照顧家庭而暫離職場之再度就業者。

性騷擾防治

- ◆訂有「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，保護員工免於性騷擾，每年並對員工進行「性騷擾防治措施」宣導課程。

其他

- ◆設有「兩性平等委員會」專責處理兩性平權相關申訴。

PLANET 普萊德科技 Marketing & Communication



- 溫暖法寶箱
免費提供同仁可重複利用之暖暖包，上班時間很保暖



- 健康監測讚
協助同仁追蹤自身血壓、血脂健康指數



- 按摩小棧
聘請視障按摩師到公司服務同仁紓壓按摩，提昇辦公活力，亦兼顧公益



- 瑜珈社
增進同仁健康和情誼



- 家庭日旅遊
增進同仁家庭之間的互動交流，提昇企業認同感



- 員工子女托兒教育補助
補助員工托兒教育每位子女每學期一萬元，協助員工安心撫育下一代