

計畫編號：ex1311

行政院委託研究案  
「促進民間推動性別平等策略」  
期末報告

行政院編印  
中華民國 114 年 2 月

計畫編號：ex1311

行政院委託研究案  
「促進民間推動性別平等策略」  
期末報告

受委託單位：中華經濟研究院 WTO 及 RTA 中心  
研究小組成員：蘇怡文、王健全、楊明敏、林嘉慧  
林昕妮、莊雲濤、王孟婕、周璟郁

行政院編印  
中華民國 114 年 2 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本院意見)

## 目次

<b>第一章 緒論.....</b>	<b>1</b>
壹、研究緣起與目的.....	1
貳、研究內容與預期目標.....	7
參、研究設計.....	8
<b>第二章 文獻回顧.....</b>	<b>15</b>
<b>第三章 國內外性別平等之推動策略與措施.....</b>	<b>27</b>
壹、國際組織及標的國家推動策略做法.....	27
貳、國內機關促進民間推動性別平等現況.....	104
<b>第四章 民間推動性別平等之現狀分析.....</b>	<b>176</b>
壹、問卷調查結果分析.....	176
貳、焦點座談與訪談成果彙整.....	193
參、小結.....	204
<b>第五章 結論與建議.....</b>	<b>208</b>
壹、結論.....	208
貳、政策建議（含自我檢核表）.....	215
<b>附錄一 聯合國婦女署自我評估工具中譯版.....</b>	<b>236</b>
<b>附錄二 「企業推動性別平等問卷調查」.....</b>	<b>250</b>
<b>附錄三 焦點座談成果.....</b>	<b>256</b>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

附錄四	員工 30-99 人企業性別平等自我檢核表.....	286
附錄五	員工 100-199 人企業性別平等自我檢核表.....	291
附錄六	員工 200 人以上企業性別平等自我檢核表.....	295
附錄七	期中審查意見回覆表.....	301
附錄八	期末審查意見回覆表.....	311
參考文獻		323

## 表次

表 1 院層級議題涉及民間推動性別平等之政策重點 .....	5
表 2 訪談、問卷調查及焦點座談規劃方向.....	10
表 3 焦點座談議程規劃示意.....	14
表 4 UNDP 認證企業行業別分析.....	42
表 5 UNDP 認證企業國家別分析.....	43
表 6 UNW 和 UNDP 在四大面向之相關作法與具體制度.....	95
表 7 冰島、荷蘭及韓國在四大面向之相關作法與制度重點 .....	100
表 8 卓越中堅企業及潛力中堅企業遴選評估項目表 .....	111
表 9 第 25 屆及第 26 屆國家品質獎增設獎項及細項比較.....	114
表 10 國家品質獎性別主流化相關評分績效項目與檢視重點 ....	114
表 11 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表 .....	119
表 12 工作與生活平衡獎評審項目.....	128
表 13 工作與生活平衡獎重點比較.....	129
表 14 歷屆工作與生活平衡獎獲獎情形比較 .....	131
表 15 2023 年臺北市職場性別平等認證新增獎項.....	142
表 16 臺北市政府職場性別平等認證指標.....	143
表 17 臺北市職場性別平等認證成果.....	145

表 18 臺中市政府幸福職場評選獎勵活動說明 .....	151
表 19 臺中市幸福職場評選獎勵指標與配分方式 .....	152
表 20 高雄市小勞雄福企 溫暖心城市活動分組 .....	159
表 21 高雄市小勞雄福企 溫暖心城市活動量化項目表-A 組、B 組 .....	159
表 22 高雄市小勞雄福企 溫暖心城市活動量化項目表-C 組.....	161
表 23 高雄市小勞雄福企 溫暖心城市活動質化項目表-A 組、B 組 .....	162
表 24 高雄市小勞雄福企 溫暖心城市活動質化項目表-C 組.....	163
表 25 企業推動性別平等或提升企業內部性別意識之作法 .....	180
表 26 企業營造性別友善職場環境之具體作法（可複選） .....	182
表 27 企業在營運決策上之性別平等作法（可複選） .....	183
表 28 企業促進薪資待遇性別平等之作法（可複選） .....	184
表 29 企業推行性別平等政策面臨之挑戰（可複選） .....	185
表 30 企業推行性別平等政策面臨之挑戰（依員工規模別） ....	185
表 31 企業平衡求職者/員工對工作與生活平衡之需求（可複選） .....	186
表 32 企業落實性別平等所面臨之困難程度 .....	187
表 33 企業參與政府為鼓勵企業投入性別平等所舉辦之表揚活動或 獎項之意願.....	190

表 34 企業認為政府可提供促進企落實相關法令規範之輔導措施 .....	191
表 35 企業認為政府可提供促進企落實相關法令規範之輔導與協助 措施（依員工規模別） .....	192
表 36 焦點座談會議程規劃.....	193
表 37 與會者對性別平等推動之重要意見彙整 .....	195
表 38 推動性別平等過程遭遇困難時所採行之因應方式 .....	196
表 39 建議政府在推動性別平等上可提供的協助或支持 .....	197
表 40 標的企業/公會訪談受訪者分析 .....	198
表 41 政府機關與主管行業.....	224
表 42 未來四大面向政府機關推動方向之建議 .....	230
表 43 政府短中長期推動方向.....	233
表 44 第一場焦點座談會與會者分析.....	256
表 45 第二場焦點座談會與會者分析.....	260
表 46 第三場焦點座談會與會者分析.....	268
表 47 第四場焦點座談會與會者分析.....	272
表 48 第五場焦點座談會與會者分析.....	278

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

## 圖次

圖 1 本研究研究方法整體架構.....	8
圖 2 民間資料蒐集與分析工作流程初步規劃.....	9
圖 3 國內各行業女性就業情形.....	12
圖 4 我國性別平等議題發展架構.....	20
圖 5 綱領與院層級議題發展情況.....	21
圖 6 韓國友善家庭認證制度運作流程.....	88
圖 7 韓國友善家庭認證制度推動成果（行業別） .....	91
圖 8 問卷設計思維 .....	176
圖 9 問卷內容設計架構.....	177
圖 10 性別平等對企業的重要性.....	178
圖 11 企業高層支持並推動性別平等之實際狀況 .....	179
圖 12 企業是否舉行性別平等相關培訓或活動 .....	179
圖 13 企業對政府透過表揚、獎勵方式鼓勵企業落實性別平等態度 .....	189
圖 14 第一場焦點座談會討論情形.....	256
圖 15 第二場焦點座談會討論情形.....	261
圖 16 第三場焦點座談會討論情形.....	268
圖 17 第四場焦點座談會討論情形.....	272

圖 18 第五場焦點座談會討論情形.....279

## 研究提要

本研究緣於國際社會已將性別主流化作為促進性別平權的一種主流價值，我國亦呼應此做法，自 2005 年開始推動性別主流化政策。推動模式採取政府機關由上而下先行推動政策，逐步由中央機關到地方機關，透過行政院性別平等業務考核或輔導獎勵計畫，分別引導各部會及地方政府（含國公營事業）推行具性別平等觀點之政策措施，已累積豐碩成果。為使性別平等更加普及，進一步於民間落實，遂透過本委託研究案，協助政府蒐集民間現行推動性別平等情形、遭遇困難及對政策之期待等資訊，期讓政策之規劃更加完善，進一步實現性別平等幸福社會之目標。

本研究透過整理國際組織（聯合國婦女署、開發計畫署）相關措施，主要國家（冰島、荷蘭、韓國）之做法，以及對民間進行訪談、焦點座談與問卷、綜整發展企業自我檢核表，以及提出政策建議。

本研究發現：

一、**國際**：在國際組織方面，聯合國婦女私部門問責框架(UNWPSAF)提供了具體的指標和問題，使企業可以在短時間內且不需專家小組輔助的情形下，自行評估本身性別推動之差距，有利於促進民間自主推動性別平等，且間接促使企業瞭解 WEPs 原則精神，有助於企業加入實踐 WEPs；UNDP GES 則建立私部門、公部門、工會和 UNDP 之間的夥伴關係，提供制定公共政策、促進建設性對話、促使企業將承諾轉化為行動的工具，並且提供明確證據，說明企業為解決性別問題所做的努力；惟無論是 UNWPSAF 或 UNDP GES 皆是自願性自我評估工具，僅為鼓勵不具強制性，但未來是否因相關經濟領域國際組織措施之推動，導致性別平等推動成為強制性，仍待觀察。在主要 3 國方面，除了冰、韓兩國成立委員會，協調與監督本國性別平等政策之推動，其中，冰島為高層級的內閣會議，而韓國的做法則相對特殊，將性別平等委員會設於女性家族部中，但由國務總理主持會議；荷蘭

則無設高層級統籌協調單位，僅由部會之間透過合作方式推動政策計畫；此外，3 國皆透過基金運用之方式，提供政策推動之資金支持；最後，3 國各自皆有實施具體政策措施，例如冰島著眼於同工同酬認證、荷蘭聚焦於女性經濟獨立，韓國則實施友善家庭認證制度。

二、**國內**：中央各部會皆有各自之年度性別平等推動計畫，歸納其方法大致包含獎項、評選標準，評鑑、考核，認證，補助，自主檢核表，勞動訪視，入場輔導，課程講習，宣導活動等，落實行政院院層級議題；3 個直轄市政府亦皆各自推動性別主流化政策並展現具體作為，臺北市推動職場性別平等認證、臺中市推動幸福職場評選獎勵活動、高雄市則推動小勞雄福企溫暖心城市幸福企業評選活動；惟臺中市與高雄市政府乃是將性別平等列入評選一部分。

三、**企業意見**：整體而言，企業對於政府推動性別平等之做法大致認同；惟中小企業由於本身人力與議題專業度缺乏，無論是在自身推動上或是參與政府獎項上，多有侷限。

四、**自我檢核表發展**：本研究比較經濟部產業發展署中堅企業獎、勞動部工作生活平衡獎及臺北市職場性別平等認證之自我檢核表內容，以臺北市的難度最高，勞動部介於中間，經濟部則尚相對容易，因此根據企業意見，初步設計難易度低、中、高三種表格（詳見附錄四－六）。

本研究發現，民間在推動性別平等上，關鍵在於企業主之意願及文化與價值觀。為促進民間企業推動性別平等，政府需提出論述，使企業瞭解推動性別平等對營運有何好處；同時，不同年齡層對於性別認知亦有所不同，加上企業規模與產業、地區特性等之差異，造成在推動策略上必須有所不同。

本研究建議，關於四大面向方面，(1)推動性別平等相關教育及提升性別意識：從觀念著手建立性別平等意識、針對特定族群舉辦教育訓練、蒐集並展示企業最佳實踐範例；(2)營造性別友善之職場及社會環境：將性別平等納入供應鏈標準、進一步普及家庭照顧福利政策、

持續提高性騷擾防治措施普及性與有效性；(3)促進組織決策之性別平等：要求具體建立透明、公平的考績及升遷制度、積極培養 STEM 領域人才、搭配性別平等意識提高與女性職能提升推動；(4)促進薪資待遇之性別平等：消除性別偏見、逐步推動同工同酬制度。

關於整體政策方面，建議方向包括：(1)強化政策統籌協調：中央與地方角色分工、政策之間協調統合；(2)行業盤點私部門落實情形；(3)提高中小企業/特殊產業公會參與機會；(4)促進公私部門合作；(5)各機關具體制定成果量化目標並敘明私人企業推動情形；(6)規劃與推動企業自我檢核表；(7)未來各部會推動方向建議：建議行政院參考前述四大面向建議，擬定未來推動重點；另關於各部會推動方向詳見表 42；(8)鼓勵進行企業對外發揮影響力研究；(9)整體短中長期方向詳見表 43。

關鍵詞：性別平等、職場環境友善、工作與生活平衡

## 英文提要

This study collects international practices from international organizations and from Iceland, the Netherlands, and South Korea, as well as the promotion efforts of central and local government agencies in Taiwan and the implementation of gender equality by private enterprises. It aims to understand how the government extends the results of promoting gender equality to the private sector.

This study found that international organizations such as UNW and UNDP have provided concrete programs to help enterprises achieve gender equality in a short period. The three countries have promoted gender equality in private enterprises through policies, laws, and systems. Our government has also made significant progress by awarding prizes, setting evaluation

standards, providing certifications, subsidies, and self-assessment checklists for enterprises to achieve gender equality. While most private enterprises have already implemented gender equality measures, small and medium-sized enterprises with 30-99 employees still need development and require government encouragement and assistance in their promotion efforts.

Overall, the key to achieving gender equality in private enterprises lies in the change of willingness, culture, and values. Different age groups have different perceptions of gender, and there are differences in enterprise size, industry, and regional characteristics. Therefore, promoting gender equality education and raising awareness of gender equality must start from changing perceptions. To create a gender-friendly workplace, gender equality should be incorporated into supply chain standards, family care welfare policies should be popularized, and the prevalence and effectiveness of measures to prevent sexual harassment should be continuously improved. In promoting organizational decision-making, enterprises should establish transparent and fair evaluation and promotion systems and actively cultivate female talents in STEM fields. In terms of salary and benefits, the principle of equal pay for equal work should be promoted.

Lastly, it is recommended that the government strengthen coordination mechanisms, assess the implementation of gender equality across various industries, increase opportunities for small and medium-sized enterprises to participate, and promote public-private sector cooperation. Each agency should specifically formulate quantifiable targets for outcomes and

encourage enterprises to use self-assessment checklists to evaluate their achievements.

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

## 第一章 緒論

本研究之主題為促進民間推動性別平等策略，目的在於協助委託單位規劃性別平等相關政策與策略，研析如何在政府已經累積的性別平等推動成果基礎上，進一步將之落實到民間，持續廣化與深化政策推動，實現聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）。

本章主要針對計畫緣起與目的，以及研究方法和架構進行闡述。

### 壹、研究緣起與目的

#### 一、緣起

將性別主流化作為促進性別平權的一種主流價值，是各國推動性別平等的基本做法，我國亦呼應國際社會之做法，於 2005 年開始推動性別主流化政策。推動模式主要採取政府機關由上而下先行推動政策，首先由中央訂定政策計畫，中央各部會推動落實，並於行政院設置性別平等專責機制，訂定性別平等政策綱領，作為引領各機關推動性別平等之藍圖。再者，為使性別平等扎根於地方，續於 2015 年開始以輔導獎勵之方式，引導地方政府推動性別平等，並透過行政院性別平等業務考核或輔導獎勵計畫，分別引導各部會及地方政府（含國公營事業）推行具性別平等觀點之政策措施。

2015 年聯合國通過《2030 永續發展議程》（The 2030 Agenda for Sustainable Development，以下簡稱 2030 議程），並宣布透過 SDGs 的 17 項核心目標，實現 2030 議程。性別平等亦涵蓋於 17 項核心目標中，包括目標 5（實現性別平等及增強所有女性之權能）、促進包容性

經濟成長的目標 8（促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作），以及促進國際合作的目標 17（建立多元夥伴關係，協力促進永續願景），全面透過關注包括女性在內的弱勢族群之高品質就業，促進經濟永續成長。

在上述架構下，性別平等議題也成為國際發展合作領域的重要議題，促進婦女經濟賦權（women's economic empowerment）成為國際上官方發展援助（Official Development Assistance, ODA）計畫的重點課題，特別是在 COVID-19 疫情蔓延造成全球經濟發展重挫之後，婦女經濟賦權更是國際社會推動性別平等的重要課題。

在私部門方面，企業治理更關注於永續發展議題，對於企業來說，SDGs 針對全球共同面臨的挑戰包含氣候變遷、貧富差距等問題，提出相對應的因應目標和策略，為企業營造一個良好發展的外部環境。同時，在具體實際企業永續經營理念中，將永續發展的概念融入企業的策略、管理方法、揭露、治理和決策實踐上，相關倡議則包含企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）、ESG（環境保護 Environmental、社會責任 Social、公司治理 Governance）實踐永續經營的原則，ESG 更是成為許多企業或投資人評估企業是否能永續經營的重要指標及投資決策參考。在此架構下，為促進企業實現永續發展，提高公司治理的透明度，全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）要求企業需揭露人權政策與盡職調查，包含 DEI（職場多元 Diversity、平等 Equity、共融 Inclusion）等作為，簡稱「多元共融」。目前國際企業已將推動 DEI 多元共融、永續友善職場等，視為達成 ESG 目標的手段。

另一方面，女性經濟賦權有助於實現 SDGs，女性在全球價值鏈中扮演關鍵角色，對於企業落實 ESG 亦有所助益，因此賦予女性權力應成為企業重要課題之一。目前各國皆面臨高齡化與少子女化問題之衝擊，產業缺工問題日益嚴重，根據聯合國開發計畫署（United Nations Development Programme, UNDP）的研究發現，企業營造良好的工作環

境，發揮更高的生產力和效率，有助於提供員工滿意度、改善職場關係，並且能夠吸引更多元化的人才，促進組織學習，提升企業的公眾形象及增加競爭優勢。

承前所述，民間推動性別平等、ESG 及 DEI，除能擴大人才來源、留住不同性別優秀人才，亦能建立雇主品牌及提升企業形象，提高創新能力與生產力，增加競爭力。目前各國已紛紛認識到民間是促進性別平等的有力夥伴，若缺少其參與將無法達到性別平等，故向民間擴散性別平等理念，消除社會傳統文化性別歧視，共同協力營造性別平等之職場及社會環境，而此亦成為我國持續推動性別平等之重點工作。

然而，民間範疇廣大，包括企業、國（公）營事業、合作社、民間組織（人民團體、財團法人）等不同組織型態，樣態及規模多元、數量眾多，涉及不同目的事業主管機關，致權責主管機關分散。目前中央各部會及地方政府對民間推動性別平等之做法，多於既有業務中將性別平等議題融入，針對所轄或業務往來之民間單位各自推動，例如自辦或委辦性平活動、宣導或講習培訓、補助計畫、將性別平等列為評鑑考評指標或輔導獎項之評選準則等，較未有完整或系統性之推動策略及資源提供。因此，本研究將協助委託單位採取更系統性及制度化的方式，進一步促進民間對性別平等理念之瞭解、認同，進而推動相關措施。

現階段民間推動性別平等主要有四大問題尚待解決，包括：（1）民間亟待提升性別平等觀念；（2）民間組成樣態多元且數量龐大；（3）各類民間組織之主管機關分散；（4）缺乏系統性向民間推動性別平等。

首先，關於觀念提升方面，我國雖已建立法治體系，《性別平等工作法》亦已行之有年，在性別歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施等皆透過該法有所規範。惟近年勞動部受理申訴案件，每年仍約有 300 至 400 件；媒體亦揭露多起職場性騷擾事件及 Me too 運

動。由此看來，民間對於性騷擾防治、性別平等法令落實及性別平等觀念均亟待提升。

其次，關於民間樣態多元且數量龐大方面，民間範圍包括企業、各類人民團體、財團法人、合作社等組織型態，樣態多元、數量眾多且影響力廣，向民間推動性別平等本就不易，亟需透過策略性做法，擴大性別平等議題觸及的對象及影響，提升性別平等觀念在企業及各類型民間組織的普及性。

第三，在民間組織主管機關方面，由於民間組成目的與樣態多元，涉及不同目的事業，導致主管機關分散。此亟需透過協調及統合各部會對民間組織推動性別平等之資源及進程，以有效強化政府與民間在性別平權工作之夥伴關係。

最後，關於系統性向民間推動性別平等方面，現階段中央各部會或地方政府促進民間推動性別平等，推動面向及議題，包括性別意識培力、營造性別友善環境的工作及社會環境、促進女性參與決策及促進薪資待遇性別平等；推動方式主要包括辦理活動、宣導或講習培訓、補助計畫或委託民間辦理、列為評鑑考評指標（含加分項目）或輔導獎項之評選準則、訂定守則指引、公開揭露報告或統計、勞動檢查等。雖然各機關除落實執行主管法規，亦多於既有業務中，將性別平等議題融入，但是對所轄或業務往來之民間單位推動，仍相對處於分散各自推動之狀態。此尚待建立一完整或系統性之規劃策略，以及相互經驗擴散或增值利用之平臺，以及提供民間性平專家輔導與資源之支持。

整體來說，上述四大問題乃涵蓋三大重點：（1）鼓勵民間強化性別平等意識，（2）鼓勵民間推動性別平等措施，（3）提升民間性別平等推動成效；推動面向則有四：（1）推動性別平等相關教育及提升性別意識，（2）營造性別友善之職場及社會環境，（3）促進組織決策之性別平等，（4）促進薪資待遇之性別平等。

行政院於 2019 年起推動 4 年期之性別平等重要議題並訂定院層級

議題，於院層級議題(2021-2025 年)之六大議題中，涉及促進民間推動性別平等，主要包含三大議題：(1) 促進公私部門決策參與之性別平等；(2) 提升女性經濟力與建立性別友善職場；(3) 消除性別刻板印象、偏見與歧視，歸納其政策目標及推動策略如表 1。

**表1 院層級議題涉及民間推動性別平等之政策重點**

議題	目標	策略
一、促進公私部門決策參與之性別平等	提升私部門（全國性社會團體、農、漁、工會及上市櫃公司）女性參與決策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</li> <li>● 提升個別農、漁、工會之理董事及監事等三分之一性別比例達成率。</li> <li>● 運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。</li> <li>● 增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</li> </ul>
二、提升女性經濟力與建立性別友善職場	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建構性別友善之就業環境</li> <li>● 維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制</li> <li>● 提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動彈性工作時間與地點。</li> <li>● 營造性別平等友善職場與消除職場性別歧視。</li> <li>● 改善水平及垂直職場性別隔離與縮小性別薪資差距。</li> <li>● 增強女性經濟賦權與促進女性就創業。</li> <li>● 保障不利處境女性勞動權益及勞動條件。</li> </ul>
三、消除性別刻板印象、偏見與歧視	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 消除性別刻板印象、偏見與歧視</li> <li>● 促進民眾對多元性別及多元家庭（含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養）之認識與接受度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推展及落實各場域（家庭、學校、職場及社會）的性別意識培力。</li> </ul>

資料來源：行政院性別平等處（2023），性別平等重要議題（院層級議題）（111-114 年）修正版。

## 二、目的

本研究之目的主要如下：

1. 掌握目前民間推動性別平等之情況並發掘特殊優良案例，形成未來政府促進民間持續精進性別平等之策略。
2. 瞭解國內政府機關目前促進民間推動性別平等之作法，以及國外相關推動經驗，進一步精進國內作法同時與國際接軌。
3. 統整政府機關促進民間推動性別平等政策，引導民間主動落實性別平等，並初步形成供民間運用之自我檢核表。

## 貳、研究內容與預期目標

### 一、研究內容

本研究之宗旨在於，將公部門已經累積的推動成果擴散至民間。依據需求書之要求，工作內容包含：(1) 蒐集與分析民間對於推動性別平等之看法、困境、需求及案例，(2) 蒐集國內政府機關促進民間推動性別平等現況及國外推動策略做法（包括政府向民間推動、民間自行推動），(3) 研提政府機關促進民間推動及民間自發推動性別平等之策略建議。

### 二、預期目標

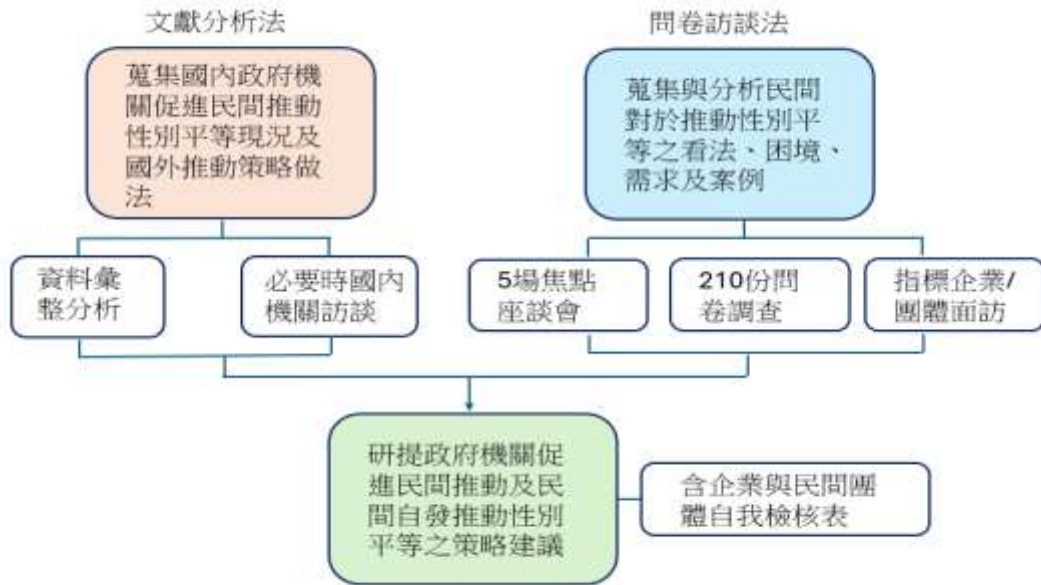
本研究之預期目標如下各項：

1. 掌握政府機關及民間推動性別平等之情況；
2. 瞭解民間對於推動性別平等之看法、阻礙、誘因；
3. 蒐集民間推動性別平等之優良案例；
4. 掌握國際組織與主要國家做法、師習其經驗，進一步完善我國政策之規劃；
5. 提出企業與民間團體自我檢核表之建議；
6. 提出政府有效引導或激勵民間推動性別平等之短、中、長期策略之建議。

## 參、研究設計

根據研究內容，在研究範圍上，本研究在國際組織方面，包含聯合國婦女署（UNW）、聯合國開發計畫署（UNDP）；主要國家方面，歐盟成員國以荷蘭為主，非歐盟成員則是冰島和韓國。國內機關部分涵蓋中央政府與地方政府，前者擇定以經濟部、勞動部、金管會等部門，個別具體措施則包含：（1）經濟部：卓越中堅企業及潛力中堅企業、國家品質獎、性別主流化標竿廠商；（2）勞動部：工作生活平衡獎；（3）金管會：2023 年上市櫃公司永續發展行動方案；後者則鎖定臺北市、臺中市與高雄市等 3 個直轄市政府。

研究方法包含文獻分析法與問卷訪談法，規劃如圖 1。



資料來源：本研究。

圖1 本研究研究方法整體架構

## 一、文獻分析

文獻分析主要運用在蒐集國內政府機關促進民間推動性別平等現況及國外推動策略做法等方面，蒐集方向以四大面向為主，加上委託單位指定之具體制度/措施內容；國內以各機關相關推動計畫和成果報告為主，輔以訪談內容；國外則以國際組織和 3 個主要國家官方網站內容為主，輔以相關新聞內容。

## 二、問卷訪談法

問卷訪談法包含有二，一為問卷調查，透過問卷設計，針對企業對於推動性別平等之看法、困境、需求及案例進行蒐集，調查對象中，100 人以下之企業占 7 成、100 人以上企業占 3 成。另一為深度訪談及焦點座談。依據委託需求，本研究針對不同對象，辦理 5 場焦點座談，每場參與人數 8~10 人，並彙集民間推動優良案例，對象以 200 人以上之企業為主。訪談方面則主要對 30-99 人企業或產業公協會，以及 3 個地方政府進行資料蒐集、相關問題釐清。整體流程設計如下圖。



資料來源：本研究。

圖2 民間資料蒐集與分析工作流程初步規劃

問卷調查部分，考量到本問卷的發放對象聚焦於中小企業，而營建業、不動產業、醫療保健及社會工作服務業之公開資訊中，甚少有可以員工人數之資訊，導致易產生聯繫上企業後，發現該公司並不符

合調查之對象（30 人以上、未滿 200 人之中小企業）的情形，再加上回收樣本數僅 210 份的侷限，在希望能盡力針對可觸及族群及符合調查對象企業進行調查的情況下，研究團隊採取「便利抽樣」的方式進行，惟此方式會有調查對象恐無法代表母群體的情形，此為在研究上的限制。

此外，本研究在問卷設計之前，透過先執行焦點座談與深度訪談，掌握目前民間對於既有政策之看法，以使問卷內容之設計不偏離現實，並將匯聚到的問題意識納入問卷內容中；待問卷內容設計完成後，先進行測試，並對測試之意見回饋進行問卷內容調整。待問卷回收後，針對部分調查結果尚待釐清處，再透過訪談與焦點座談進一步確認，最後凝聚成果納入報告中。

本研究針對上述工作目的、對象及做法進行規劃如表 2。

**表2 訪談、問卷調查及焦點座談規劃方向**

項目別	訪談		問卷調查	焦點座談
	政府機關	民間機構		
目的	蒐集相關措施執行面之具體資訊	瞭解問題與政策建議	廣泛蒐集企業推動現況、遭遇問題	政策精進
對象	北中南 3 直轄市	100 人以下企業、民間團體（不限人數）	30-99 人以下企業 7 成、100 人以上企業 3 成（詳見後段）	200 人以上企業
做法	約 1 小時		問卷調查委外、研究團隊分析	100 分鐘

資料來源：本研究。

### （一）目的

本研究主要目標為協助委託單位精進性別平等政策，將政策推動落實至民間，促使民間自發性推動性別平等、建立友善職場環境、消除性別歧視、防止性騷擾、提升薪資平等等。為此，本研究就民間資料蒐集與分析之 3 項工作預先設定不同之目的，以期集中方向提升執

行效率。

首先，本研究之主要任務在於協助委託單位瞭解與掌握民間對於政策之看法、態度，以及自發性推動之現況，而根據經濟部中小及新創企業署之《2023 年中小企業白皮書》，2022 年臺灣中小企業家數超過 163 萬家，占全體企業達 98% 以上。然而，對於中小企業而言，其不似大型企業擁有資源實力，欲自主推動性別平等恐囿於成本考量而意願不高，且不如大型企業有國際環境之推波助瀾；換言之，這 98% 的企業應為政策推動之主要對象。

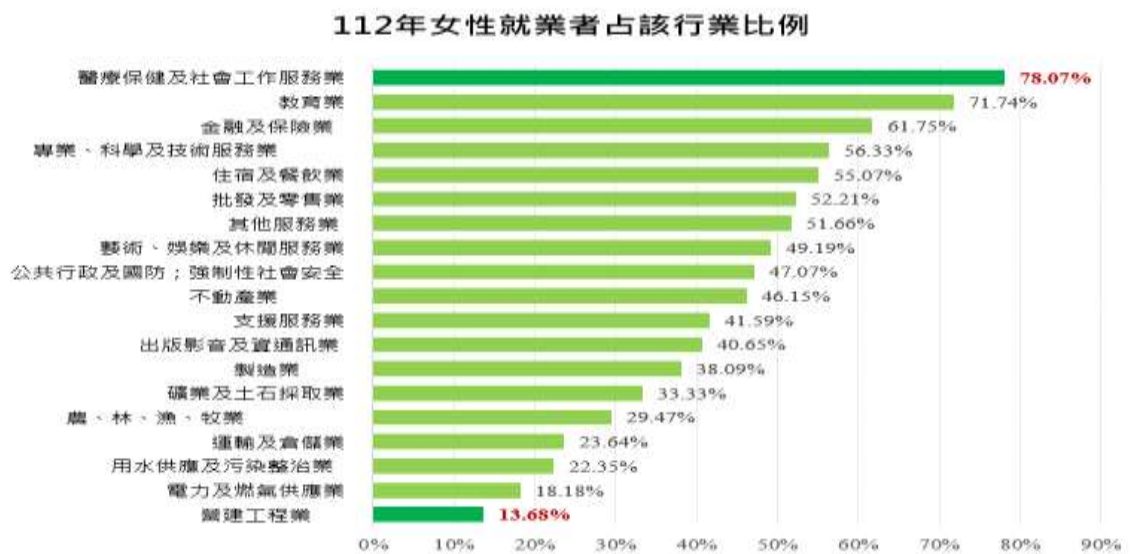
再根據《中小企業認定標準》，我國中小企業之定義為：「實收資本額在新臺幣 1 億元以下，或經常僱用員工數未滿 200 人之事業」。由此可知，中小企業之範圍相當廣泛，其中尚包括「小規模企業」，這些小規模企業即指經常僱用員工數未滿 5 人之事業，也就是「微型企業」；惟根據需求書，微型企業為本研究所排除。另外，勞動部僱用管理就業平等概況調查&工作場所就業平等概況調查報告中，乃將企業規模區分為區分員工數 30-99 人（以下稱 100 人以下）、100-249 人及 250 人以上（以下合稱兩者為 100 人以上）等三個等級，準此，本研究認為 100 人以下之企業或為政策推動最需關切族群，因此規劃列為訪查重點。

## （二）對象

訪談針對員工 100 人以下企業，目的在於瞭解問題與政策建議，同時列為問卷調查寄發對象，以廣泛蒐集企業推動現況、遭遇問題，做為未來政策建議之參考，訪談家數包括公會與企業共計 5 家；員工 30 人以上、未滿 200 人之中小企業情形，則輔以問卷蒐集相關資訊。200 人以上企業，由於相對具備自主推動能力，且有部分企業如金融服務業已自行參考國際做法推動，或是部分企業雖能力具備卻為媒體揭露推動成效不彰，如醫療保健及社會工作服務業存在性別隔離問題，查訪目的為未來政策精進，因此做為焦點座談之對象。

另關於行業別方面，本研究運用勞動部「僱用管理就業平等概況

調查」及「工作場所就業平等概況調查，分析女性就業者占比如圖 3，並根據世界經濟論壇及國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）之產業性別平等研究分析結果<sup>1</sup>，同時考量計畫經費限制及性別衡平，選擇員工性別占比之兩端行業各一，再加上 1 個比例相當之行業。經與委託單位商議後，擇定「醫療保健及社會工作服務業」、「營建工程業」及「不動產業」3 個行業為本研究主要探討對象。



資料來源：勞動部（2024），僱用管理就業平等概況調查&工作場所就業平等概況調查報告。

**圖3 國內各行業女性就業情形**

進一步說明選擇該 3 個行業之原因，除了衡平不同性別者權利之考量外，尚因研究顯示，該行業女性從業人員多卻在性別平等推動方面成效不彰，升遷、薪資、歧視等問題嚴重，如醫療保健及社會工作服務業、不動產業；營建工程業則如媒體揭露在薪資給付標準、調薪

<sup>1</sup> World Economic Forum(2023), Global Gender Gap Report 2023. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf). ILO(2022), Women in the health and care sector earn 24 per cent less than men, <https://www.ilo.org/resource/news/women-health-and-care-sector-earn-24-cent-less-men-0>

幅度、求職、考核（考績或獎金）及育嬰留職停薪等方面因性別遭受不平等待遇情事<sup>2</sup>。

除著眼於 3 個行業「亟需加強」層面外，關於其他已有推動成果之行業如金融業，對於政策推動亦有意義。因此，本研究雖不將這些已有既定推動成果之行業列入問卷調查對象，但列為焦點座談會邀請對象，聽取其經驗以及對政策精進之建議。

關於問卷調查份數，本研究根據勞動部「僱用管理就業平等概況調查」及「工作場所就業平等概況調查」報告，進一步分析企業員工人數結構<sup>3</sup>，加上本研究目標為掌握中小企業之意見，因此問卷發放比例為 100 人以下者 7 成、100 人以上者 3 成。同時，本研究亦關注不同地區企業與民間團體之特性，盡量兼顧北中南東地區，並列入篩選對象，惟仍須以實際情況定之。問卷總份數為每個業別調查 70 份共計 210 份（調查結果詳參第四章）。

此外，在民間團體方面，鑒於其涵蓋範圍廣泛、組織規模相對較小，加上考量本研究經費規模相對小、執行時間短、數量少代表性問題等，問卷調查暫不納入民間團體，而是以企業調查為主。惟為達成本研究廣泛蒐集民間部門對政策之看法與意見，因此輔以透過訪談或座談方式，蒐集其相關資訊。對象之選擇將以內政部「工商自由職業團體績效評鑑團體名冊」為主。

整體而言，問卷調查、訪談以中小企業為主，焦點座談則以 200 人以上之企業為主，訪談則為 100 人以下企業和民間團體。

### （三）做法

訪談規劃為 1 小時、焦點座談則規劃以 100 分鐘為限，避免因表

---

<sup>2</sup> 中央社，調查：3.3%女性勞工認調薪不平等 營建業最高，2024 年 3 月 8 日（最後瀏覽日期：2024 年 5 月 3 日）

<sup>3</sup> 根據勞動部僱用管理就業平等概況調查&工作場所就業平等概況調查報告（2024），母體按員工規模別之結構，扣除員工在 29 人以下規模之家數達 38,241 家（即 321,821-283,580），其中員工人數在 30~99 人者占 76.4%，100 人以上者占 23.6%。

訂時間過長而降低民間參與意願，影響邀請結果。邀請名單以機關成果報告、媒體揭露已顯有作為者，或是相關部會既有引導措施得獎者名單為主，名單事先經過委託單位核可後進行安排。焦點座談之主題以四大面向為基礎延伸，每場邀請 8~10 個機構與會，並視情形邀請專家學者與會，提供專業知識與意見。議程包含會議宗旨及研究內容說明、與會者意見交流、Q&A，議程規劃示意如表 3（實際焦點座談成果詳參附錄三）。

**表3 焦點座談議程規劃示意**

時間	議題	主講人
(10 分鐘)	本研究內容與座談目的說明	計畫主持人
(50 分鐘)	由企業/民間團體分享性別平等推動之看法、遭遇困境、需求、誘因及做法	與會代表 (每場約 8-10 人，每位 5 分鐘)
(40 分鐘)	Q&A	計畫主持人

註：本表內容為事前規劃，將視實際情況動態調整。

問卷寄送與回收委託外部專業問卷調查機構協助執行，以其專業提高問卷有效性；分析則由研究團隊負責。

最後，關於發展企業與民間團體自我檢核表方面，本研究主要參考勞動部「僱用管理就業平等概況調查」，檢視民間企業之產業特性，了解產業需要之性平措施，釐清行業差異；同時蒐集勞動部、經濟部、金管會、地方政府等，推動相關制度之自我評估表相關文件，或是相關獎項中要求報名廠商填寫推動性別平等表格為基礎，並輔以國際組織或 3 國類似檢核表，融合四大面向及性別平等相關法規內容發展而成。

## 第二章 文獻回顧

### 一、性別主流化

根據聯合國經濟及社會理事會（United Nations Economic and Social Council, ECOSOC）之定義：「性別主流化係指在各領域和各層面中，所有計畫行動（包括立法、政策、方案）對不分性別影響之評估過程；性別主流化是一種策略方法，使所有性別者關於政治、經濟和社會層面的經驗，成為計畫行動設計、實施、監督和評估之基礎，促使所有人得以在此過程中共同受益，消弭不平等情況，最終目標為實現性別平等」<sup>4</sup>。換言之，正如歐洲理事會（Council of Europe）所言：「性別主流化之意義在於，將性別觀點納入政策、監管措施和財政支出計畫之準備、設計、實施、監測和評估，以此促進性別平等並消除歧視」<sup>5</sup>。

### 二、私部門在促進性別平等上扮演的角色

近年來 COVID-19 疫情、美中貿易戰、地緣政治衝突、俄烏戰爭等事件，導致包括婦女在內的弱勢族群之經濟情況受到嚴重衝擊，亦使 2030 議程推動進展受到阻礙。婦女經濟賦權成為國際社會顯學，性別平等被視為經濟和生產力問題，而此沒有私部門的支持，性別平等就不可能實現。根據麥肯錫全球研究所（McKinsey Global Institute）的研究，縮小全球工作中的性別差距具有商業意義，同時也將促進全球國內生產毛額（Gross Domestic Product, GDP）的成長<sup>6</sup>。因此，性別

---

<sup>4</sup> 行政院(2014)，論我國性別主流化政策歷程與未來修正方向-以北歐瑞典、芬蘭兩國案例為借鏡。<https://www.dgpa.gov.tw/Uploads/public/Attachment/511617181847.pdf>

<sup>5</sup> Council of Europe, What is gender mainstreaming?  
<https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

<sup>6</sup> McKinsey Insights, The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion

主流化之推動，需要進行公部門政策和商業實踐共同承擔之系統性變革，而此概念也成為國際社會推動性別平等重要策略之一，例如亞洲開發銀行（Asian Development Bank, ADB）即主張：「國際社會應採取緊急行動，公私部門都可以在減少性別不平等，以及更具包容性的發展上創造機會，而透過公私部門合作，可發揮催化作用」<sup>7</sup>。

根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）於 2024 年 6 月發布的《2024 全球性別落差指數報告》（Global Gender Gap 2024），國際社會要實現性別平等還需要 134 年<sup>8</sup>。因此，WEF 呼籲國際社會應做出新的努力，而關於促進性別平等公私部門合作，最關鍵的即為智慧治理結構和策略聯盟，WEF 認為這是一國實現性別平等永續發展之關鍵<sup>9</sup>。

### 三、落實包含性別平等在內的 CSR、ESG、DEI 對企業發展之意義

如前所述，企業不僅對推動性別主流化扮演關鍵角色，在跨國競爭的商業脈絡下，性別平等與性別主流化的推展，亦日益具有商業策略意義，有助於提升企業績效與創新、風險控管和聲譽維護、多元市場和客戶基礎的獲取，並可提升員工向心力與留任率，而此對於各國在面臨高齡化與少子女化問題衝擊，產業缺工問題日益嚴重情況下尤為重要。目前多數跨國企業，皆肯定 CSR 對於企業永續發展之重要性，並認知實踐 CSR 具有商業效益<sup>10</sup>。而女性經濟賦權為 SDGs 之一

---

to global growth. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

<sup>7</sup> ADB(2023), A Tool Kit for Promoting Gender Equality in Public-Private.

[https://www.adb.org/publications/tool-kit-gender-equality-ppps Partnerships](https://www.adb.org/publications/tool-kit-gender-equality-ppps-Partnerships)

<sup>8</sup> WEF(2024), Global Gender Gap Report 2024. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

<sup>9</sup> WEF(2024), 5 lessons for public-private collaboration on gender equality.

<https://www.weforum.org/stories/2024/01/gender-equality-lessons-learned-public-private-collaboration/>

<sup>10</sup> <https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/business-benefits-corporate-social-responsibility>

環，女性在全球價值鏈中扮演關鍵角色，對於企業落實 ESG 有所助益之觀念，亦為國際社會認可。因此積極推動企業賦予女性權力，聯合國體系的婦女署（UN Women, UNW）和開發計畫署（UNDP）即為最具體的案例。

再者，過去銀行機構及投資人在判斷一家企業是否值得投資時，大多只會檢視財務報表，並以營收、獲利等指標來判斷投資價值，然隨著氣候變遷日益嚴重，極端天氣事件頻繁發生，ESG 在近年被廣泛討論和運用，更被許多投資人視為投資企業的指標之一。ESG 概念促使投資人開始重視各類影響公司未來發展的非財務因素，例如碳排放量、能源使用效率、供應鏈廠商生產線對環境衝擊、員工勞動條件、與利害關係人權益等，因此使 ESG 成為現今投資人評估企業永續經營及風險因應能力的重要指標，影響投資人的重要決策。UNDP 就指出：「ESG 商業原則對銀行和投資者都很重要」，銀行和投資者相當關注與 ESG 標準的一致性，並樂於投資此類企業的計畫，此使得負責任的公司更容易獲得融資，因為這類公司吸引了專注於永續和負責任投資以及明確定義的 ESG 策略和目標的投資者<sup>11</sup>。

最後，DEI 也是近年私部門關注重點，其強調多元共融的理念，使企業內部所有成員都能感受到重視、尊重，培養所有人對企業之歸屬感，以致貢獻自身獨特觀點和才能，提高團隊士氣與員工滿意度，減低離職率並吸引優秀人才；加上企業存在不同背景人員，透過不同觀點切入激發更多創造力。由於企業落實 DEI 通常 ESG、CSR 的表現相對優良，不僅符合國際趨勢，也因而被認為重視平等、包容與社會責任，提升企業的聲譽及競爭力，收獲更多合作、投資機會，並提高顧客忠誠度，因此廣為企業接受。根據聯合國責任投資原則組織

---

<sup>11</sup> UNDP(2023), ESG Business Principles Important both for Banks and for Investors.  
<https://www.undp.org/ESGBankeInvestitori>

(Performance Review Institute, PRI) 研究，企業實施 DEI 措施動機有二，一是提高公司長期財務業績，二是回饋社會<sup>12</sup>。

#### 四、國際社會對性別平等和經濟發展之間關係的看法

國際社會普遍認為，性別平等可以促進經濟成長；婦女獲得就業和教育機會，將減少家庭貧困的可能性；婦女握有的資源，對於家庭內的人力資本和能力產生積極影響<sup>13</sup>，例如將農作物用於國內消費和小額貿易，並飼養雞和其他小型動物，為世界糧食生產做出重大貢獻<sup>14</sup>。基於此，透過充分的教育和培訓，農村婦女可以幫助提高家庭收入和地位，發展繁榮的農村經濟，而此可刺激社區和國家的經濟和社會發展，從而帶來轉型變革，有可能成為糧食和營養安全以及經濟成長的推動者<sup>15</sup>。

另外，WTO 的研究報告也顯示，女性貿易帶來了更高的生產力、更大的競爭、更低的價格、更高的收入和更好的福利<sup>16</sup>。因此，其於 2020 年建立貿易和性別問題非正式工作小組，並規劃在第 12 屆部長會議 (Ministerial Conference, MC12) 通過新的貿易和性別平等宣言。亞太經濟合作會議 (Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC) 也關注婦女議題，其以「拉塞雷納婦女與包容性成長路徑圖」(La Serena Roadmap for Women and Inclusive Growth) 為基本方針，推動婦女經濟賦權。二十國集團 (Group of Twenty, G20) 則藉由「W20」，推動各項婦女賦權行動，其重點為婦女融資、就業平等、數位包容。

---

<sup>12</sup> PRI, The value of diversity, equity, and inclusion: Beyond the tick-box approach

<sup>13</sup> GSDRC(2014), Gender : Topic Guide. <https://gsdrc.org/wp-content/uploads/2015/07/gender.pdf>

<sup>14</sup> GSDRC(2014), Gender : Topic Guide. <https://gsdrc.org/wp-content/uploads/2015/07/gender.pdf>

<sup>15</sup> C. Bertini(2011), Girls Grow: A Vital Force in Rural Economies. <https://gsdrc.org/document-library/girls-grow-a-vital-force-in-rural-economies/>

<sup>16</sup> WTO(2020), Women and trade : The role of trade in promoting gender equality.[https://www.wto.org/english/res\\_e/booksp\\_e/women\\_trade\\_pub2807\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/women_trade_pub2807_e.pdf)

另外，經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）也關注性別議題，其特別指出，有越來越多人關注優惠性貿易協定（Preferential Trade Arrangement, PTA）進行性別影響評估的必要性，主張改善性別平等，確保女性更廣泛參與並從國際貿易中獲得更多利益，對於協定成員經濟發展有幫助。因此，越來越多貿易協定納入性別相關條款；並且部分主要國家強調，在簽署貿易協定前，進行性別分析的重要性，例如加拿大和歐盟<sup>17</sup>。

## 五、國內推動性別主流化情況

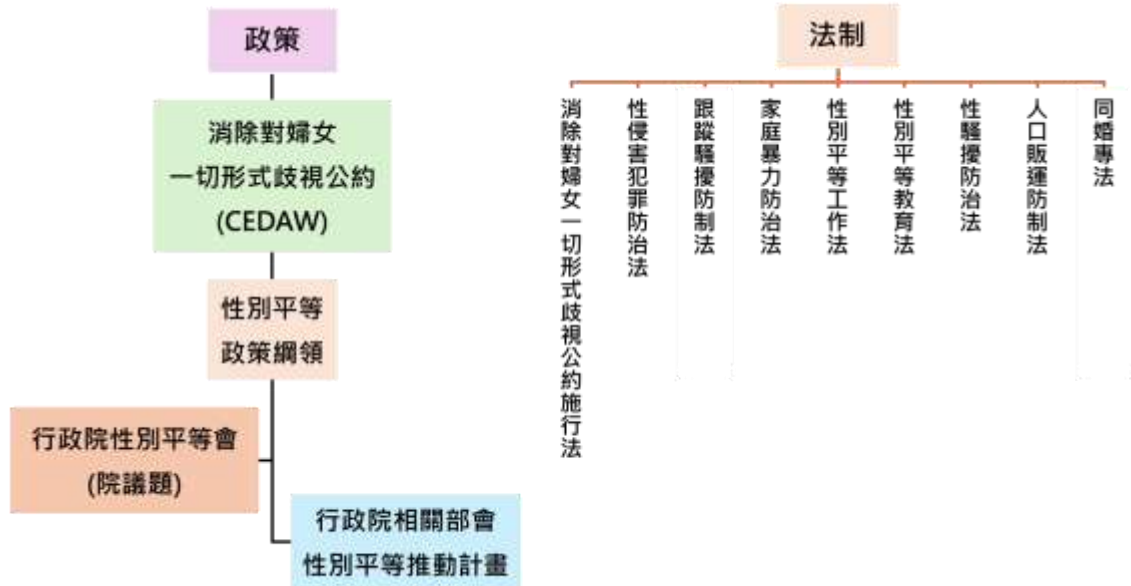
我國政府機關部門為推動與研議性別主流化政策，不論中央或地方皆由相關機關（構）共同落實執行，同時強化公私部門對性別平等的認識與實踐，期能落實性別主流化，打造友善性別環境。政府端在推動上相對積極、主動，不論中央或地方政府，皆可見到積極回應性別主流化及友善性別環境的努力作為。以下分別就政府端、民間端的推動情形進行說明。

### （一）政府

我國雖非聯合國會員，但世界潮流對於性別主流化的追求仍深深影響著我國，政府更積極且自主地推動性別主流化政策，將性別平等融入政策面並加以落實；具體推動方式乃是從法制與政策兩方面著手，逐步推動性別平等議題之發展（如圖 4 所示）。

---

<sup>17</sup> OECD, Trade and gender: A Framework of analysis, 2021.

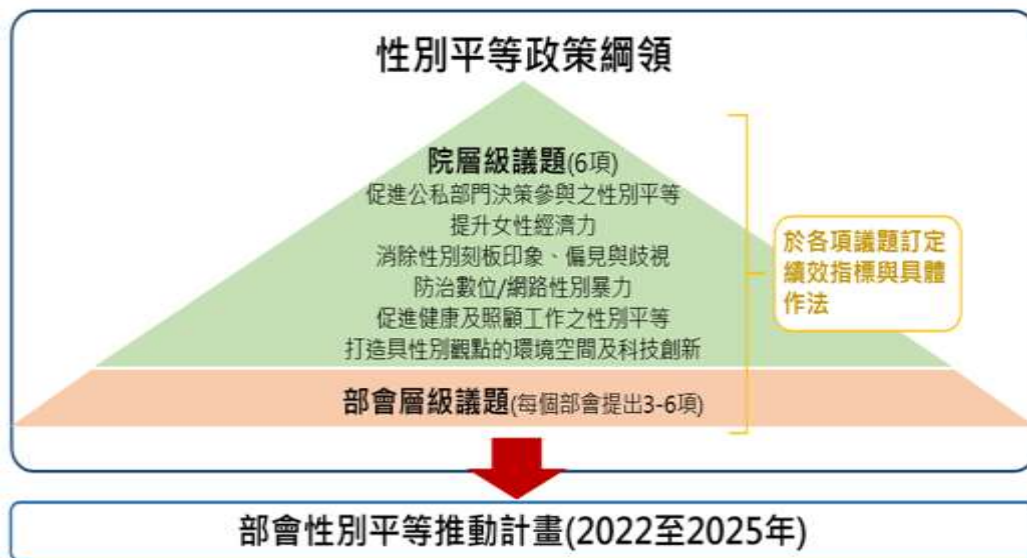


資料來源：本研究整理。

圖4 我國性別平等議題發展架構

從政策面來看，乃是從「婦女政策」發展到「性別平等政策」；核心理念是以「提升婦女權益」為促進性別平等的首要任務，著眼於保障所有性別的權益，共享性別平等所帶來的福祉。在此前提下，政府與時俱進改變想法與做法，使不同性別者皆有更多的選擇機會與自由，逐步透過適性發展促進性別平等。其中，最重要的基礎，可說「性別平等政策綱領」（以下簡稱「綱領」），綱領目標有六：（1）促進決策參與的性別平等，（2）整合就業與福利提升女性經濟賦權，（3）建構性別平等的社會文化，（4）消除基於性別的暴力，（5）提供性別平等的健康照顧，以及（6）落實具性別觀點的環境、能源與科技發展。

在綱領的基礎上，行政院順應時代及社會風氣之變化，動態修正綱領重點，並整合運用性別主流化工具，研訂促進性別平等相關目標、政策或措施，訂定 4 年期推動計畫。自此，綱領核心聚焦為性別平等重要議題（又稱為「院層級議題」，本研究簡稱「院議題」），再往下落實到各部會之性別平等推動計畫，根據 2023 年修正版本，院議題包含六項重要議題：(1) 促進公私部門決策參與之性別平等；(2) 提升女性經濟力；(3) 消除性別刻板印象、偏見與歧視；(4) 防治數位/網路性別暴力；(5) 促進健康及照顧工作之性別平等；(6) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新<sup>18</sup>，各部會再依此規劃推動計畫，現階段已經發展至 2022-2025 年版。整體架構如圖 5。



資料來源：本研究歸納。

圖5 綱領與院層級議題發展情況

另從法制面來看，我國配合相關政策之推動，逐步制定法律，包括 1996 年的《性侵害犯罪防治法》，1998 年的《家庭暴力防治法》，

<sup>18</sup> 行政院性別平等處(2023)，性別平等重要議題(院層級議題)(111-114 年)-112 年修正版。  
<https://gcc.ey.gov.tw/Page/CE3BA8E045A4F217>

2002 年的《兩性工作平等法》(2008 年修正為《性別工作平等法》、2023 年修正為《性別平等工作法》)，2004 年的《性別平等教育法》，2005 年的《性騷擾防治法》，2009 年的《人口販運防制法》，以及 2019 年的《司法院釋字第 748 號解釋施行法》(俗稱《同婚專法》)等。其中，《同婚專法》之通過，使我國成為亞洲第一個同婚合法化的國家，獲得國外主流媒體如 BBC、CNN、紐約時報 (The New York Times)、衛報 (The Guardian) 等在第一時間報導相關新聞，並且獲得彭博社 (Bloomberg) 之肯定；簡言之，同婚專法之通過，不僅使我國成為亞洲第一個同性婚姻法制化國家，也使我國性平議題之推動更向前邁進一大步。

進一步歸納政府機關之作法，觀諸 2022 年度性別平等年報，政府推動性別平等工作之策略，主要包含四大部分：(1) 推展性別主流化，(2) 國際交流與合作，(3) 中央與地方政府業務輔導與培力和 (4) 宣導推廣與研究<sup>19</sup>，而其中可看到促進公私部門合作為院議題的重點之一，再由上往下延伸到各部會訂定主責領域之年度性別平等報告中。為普及性別平等觀念，鼓勵民間部門共同推動性別平等，相關部會也積極透過政策措施以引導民間辦理相關工作，如金管會於 2023 年 3 月 28 日發布「上市櫃公司永續發展行動方案」納入董事性別多元化推動措施，同年年要求申請上市(櫃)掛牌公司及 2024 年上市(櫃)公司之董事會須包含至少 1 名不同性別之董事。經濟部透過辦理「職家共融友善企業獎」評選活動，鼓勵事業單位提供多元性別友善職場措施，環境部「國家企業環保獎評選要點」評選項目，增列「推動性別平等措施」，如董、監事及員工性別比例、辦理性平宣導及課程，以及推動家庭與工作平衡等。

地方政府也積極配合行政院的推動，於擬訂相關計畫及措施時，融入性別觀點，致力於推動性別平等。如臺北市透過廣設性別友善公

---

<sup>19</sup> 行政院 (2023)，111 年度性別平等年報，<https://gcc.ey.gov.tw/Page/CF1527460413B31A>。

廁；高雄市政府辦理「性別友善旅宿政策推動計畫」，輔導業者成為「性別友善旅宿」，擊發性別友善旅宿標章，打造性別友善空間與城市。另透過經濟培力推展計畫、職涯發展課程與活動等，以提升女性經濟力，並透過女性領導力培力與人才培育相關計畫，培植在地女性人才。

在政策配合法律的推動下，政府推動性別平等之成績也有亮眼的表現，2023年我國首度獲 OECD 社會習俗性別指數（**Social Institutions and Gender Index, SIGI**）評比，我國成績榮獲全球第 6 名，亞洲第 1 名；進一步而言，我國在消除家庭中的歧視相關的法律、社會規範和做法表現最佳，另外加上生產和財務資源取得限制和公民自由限制面向之表現，我國在三個面向上均優於全球、OECD 及亞洲之平均表現<sup>20</sup>。

若將我國資料依據性別不平等指數（**Gender Inequality Index, GII**）編算方式計算，2021年我國 GII 值為 0.036（較前次 2019 年進步），在 171 個國家中位居第 7 名、亞洲名列第 1 名。將我國資料依據性別落差指數（**Gender Gap Index, GGI**）編算方式計算，我國 GGI 編算結果為 0.764，與該報告評比的 146 個國家比較，排名第 34 名，較 2022 年上升 2 名，亞洲排名第 2 名。此外，我國首次參照歐盟性別平等指數（**Gender Equality Index, GEI**）衡量性別平等發展，2022 年我國排名第 12 名<sup>21</sup>。整體而言，我國在性別平等相關指標上有不錯的表現。

---

<sup>20</sup> 行政院，我國首度獲 OECD 評比 性別平等再創佳績 臺灣社會習俗性別指數（SIGI）成績榮獲全球第 2 名，112 年 3 月 21 日（最後瀏覽日期：2024 年 5 月 20 日）。  
<https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/f2a19d4c-24a1-43c2-bd53-b73ac6bbc64c>

<sup>21</sup> 引自行政院（2024），2024 年性別圖像。<https://gce.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>。

## (二) 民間

雖然政府機關報告記載民間推動性別平等情況有所不足，但是民間機構包括女人迷、天下雜誌、CSRone 永續智庫等，皆有針對民間推動情形進行調查。同時，企業發布永續報告的情形亦日益蓬勃；根據 CSRone 永續智庫研究顯示，2023 年臺灣出版永續報告書首度突破 1,000 本，且有 21.6% 企業首次出版；同時，企業並納入 GRI 2021 年版衝擊觀念相關指標。國內企業高層薪酬與永續績效連結，首次突破 2 成；超過 40% 企業設定淨零目標、86% 鑑別氣候風險，近 9 成揭露溫室氣體盤查資訊<sup>22</sup>。

整理天下學習、Cheer 等相關調查報告，有包括《五大產業 TOP50 企業 DEI 現況分析》、《臺灣企業員工福祉大健檢》；該兩份報告為每年進行 1 次。根據 2024 年調查報告，在性別議題上，正面表現為政府政策促使男性育嬰申請率成長 71.2%；但是呈現負面情況的有：(1) 高科技服務業女性管漏現象擴大 (leaky pipeline)，金融業進步、但薪酬差距未同步縮小；(2) TOP50 企業女董事占比為 12.9%，與國際相比仍有進步空間<sup>23</sup>。

另根據勞動部「僱用管理就業平等概況調查」顯示 2023 年員工規模 30 人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」占 8 成 9、事業單位同意員工申請（或有提供）《性別平等工作法》各項措施之比率，多數已逾 8 成。此外，就勞動部「工作場所就業平等概況調查」顯示，女性、男性受僱者最近一年在工作場所未遭受性騷擾各占 9 成 6、9 成 9；女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3% 最高，男性則為「工作分配」之 1.7% 最高<sup>24</sup>。

---

<sup>22</sup> CSRone 永續智庫(2024)，2024 臺灣暨亞太永續報告現況與趨勢，  
<https://csrone.com/reports/6805>。

<sup>23</sup> 天下雜誌(2024)，2024 臺灣 TOP50 暨人才永續獎企業 DEI 現況分析，  
<https://web.cheers.com.tw/issue/2024/dei/index.html#download>。

<sup>24</sup> 勞動部官網。<https://statdb.mol.gov.tw/html/s2/svy12/1224menu.htm>、  
<https://statdb.mol.gov.tw/html/s2/svy12/1225menu.htm>。

整體而言，不論是中央或地方政府，皆透過計畫/方案、遴選活動、認證等方式，引導及鼓勵民間企業落實性別平等，例如勞動部的「工作生活平衡獎」、經濟部的「性別主流化標竿廠商」遴選及「職家共融友善企業」遴選、金管會的「上市櫃公司永續發展行動方案」、臺北市「職場性別平等認證」，皆希望企業能逐步落實並實踐性別平等。

此外，民間也有不少單位，透過獎項及遴選活動，來鼓勵企業在 DEI 的實踐等面向之自發性的表現，如遠見 ESG 企業永續獎、親子天下友善家庭職場獎、104 人力銀行 DEI 友善壯世代雇主獎。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

## 第三章 國內外性別平等之推動策略與措施

### 壹、國際組織及標的國家推動策略做法

以下針對國際組織之作為進行闡述，包括聯合國體系之重要倡議（UNW、UNDP），同時針對冰島、荷蘭、以及韓國之做法進行說明。

#### 一、國際組織

在國際組織中，聯合國婦女署是致力於性別平等的聯合國機構。該機構的成立是為了加快滿足世界各地婦女需求之進展，其支持聯合國成員實現性別平等的全球標準，並與民間組織和政府密切合作，設計和實施有利於婦女的政策、法律和服務。

聯合國 2012 年商定了具有里程碑意義的《聯合國全系統性別平等和增強婦女權能行動計畫》（UN System-wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment of Women, UN-SWAP），而該計畫之問世，也使性別議題得以有系統地、可衡量地被納入聯合國體系中。而聯合國婦女署在 UN-SWAP 的架構下，設計了一套以私部門為對象的自我評估工具 - 「聯合國婦女私部門問責框架」（UN Women Private Sector Accountability Framework, PSAF）<sup>25</sup>。

另一方面，鑒於婦女賦權和性別平等對於實現 2030 年永續發展議程至關重要，而此 UNDP 的發展方針亦同等重要，其在 2009 年就開發了性別平等標記（Gender Equality Marker, GEM），而後搭配開發計畫署性別平等策略（UNDP Gender Equality Strategy），將性別平等標記作

---

<sup>25</sup> 引自 WHO 及 UN 官網，<https://www.who.int/teams/programme-for-gender-equality--human-rights-and-health-equity/un-swap-on-gender-equality-and-the-empowerment-of-women>、<https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/un-swap>。

為企業機制核心，推動「性別平等發展認證計畫」(Gender Equality Seal Program, GES)。

本節彙整 UNW、UNDP 在四大面向之作法，並分別闡述 PSAF、GES 兩計畫之宗旨與內涵、指標、運作方式及其未來方向等，提供委託單位參考。

### (一) UNW

## 1、四大面向相關

### (1) 推動性別平等相關教育及提升性別意識

推動性別平等相關教育及提升性別意識層面，UNW 認為性別問題並非單一層面問題，因此希望透過政府、學校、企業、非政府組織 (Non-Governmental Organization, NGO) 的合作，從根本上在教育、生活、藝術等層面提升性別意識。UNW 針對不同的對象如學校、企業、NGO 和公部門，於 2010 年推動「安全城市與安全公共空間計畫」(Safe Cities and Safe Public Spaces Initiative)，旨在全面性提高社會各層面的性別平等意識，並促使這些群體在日常工作中運用性別平等觀念。

在與企業合作的教育上，UNW 與厄瓜多當地公共交通公司 Autobuses ALSA, S.A. 合作，培訓了 1,500 多名公車司機，使其掌握在公共交通工具上應對和預防性騷擾的知識與技能；這些司機學習了如何在遇到性騷擾時及時介入、協助受害者，並保障車輛上女性乘客的安全。該項培訓不僅改變司機對性騷擾的認知，也使其成為公眾空間中的性別平等倡導者，在公車上更主動維護女性乘客的安全<sup>26</sup>。

### (2) 營造性別友善之職場及社會環境

在性別友善職場環境層面，UNW 著重於性騷擾和性暴力的防治，

---

<sup>26</sup> Safe Cities and Safe Public Spaces Initiative.  
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/Safe-Cities-and-Safe-Public-Spaces-Global-results-report-en.pdf>

並透過全球倡議的手段，確保女性在職場上的安全與尊嚴。例如 2014 年 UNW 推動「橙色世界：終止對婦女的暴力行為」(Orange the World: End Violence Against Women Campaign) 及「他為她」(HeForShe) 倡議，呼籲企業和組織實施性別暴力零容忍政策，並建立預防與處理性別暴力和騷擾的機制。

在「橙色世界：終止對婦女的暴力行為」倡議中，橙色代表希望和未來，其在每年 11 月 25 日至 12 月 10 日之間，透過橙色燈光照亮全球的地標性建築，強調終止暴力的緊迫性，打破了對性別暴力的容忍，從而提升工作場所的性別友善度<sup>27</sup>。另外，2014 年 UNW 有感於男性在性別平等改變上的重要角色，推動「他為她」運動，期透過動員男性支持性別平等，促使男性在日常生活和工作中，成為性別平等觀念改變的推動者，例如鼓勵當男性看到性別暴力或騷擾發生時，應該站出來發聲並提供協助而非沉默旁觀，藉此促進更包容和多元的工作環境和社會文化<sup>28</sup>。

此外，在 UNW 所提出的自我評估工具 (UN Women Private Sector Accountability Framework) 中，針對婦女賦權原則 (Women's Empowerment Principles, WEPs) 有關職場中平等對待不同性別員工和確保員工健康的原則，提出具體標準，例如企業是否有平等機會和非歧視政策、是否有給薪產假和父親陪產假政策、員工的健康和安全政策是否考慮性別差異、是否有性別歧視和性騷擾相關的員工申訴機制、新手媽媽員工是否有使用哺乳室的權利、是否有允許員工為履行照顧責任 (包括陪伴家屬就診) 請假的政策等。透過這些具體的自我評估標準，讓企業辨識自身落實性別友善職場的程度，並針對尚未完善的層面進行改善<sup>29</sup>。

---

<sup>27</sup> Orange the World: End Violence Against Women Campaign <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/unite/orange-the-world>

<sup>28</sup> HeForShe <https://asiapacific.unwomen.org/en/get-involved/heforshe>

<sup>29</sup> UNW-PSAF. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-en.pdf>

### (3) 促進組織決策之性別平等

在促進組織決策之性別平等層面，UNW 致力於組織決策中的性別平等，透過提供女性領導培訓、增加女性在高層的代表性、以及消除決策過程中的歧視與偏見實現此一目標。首先，在女性領導培訓方面，UNW 於孟加拉為女性創業者提供領導力、管理技能及財務知識的培訓，協助她們克服商業競爭中的性別障礙；培訓內容包括商業計畫書的撰寫、貸款和數位金融的認識、貸款流程的了解，以及企業供應鏈管理的學習。同時，政府還透過分擔原本由婦女承擔的無償家務，讓女性創業者有更多時間和精力發展事業。這些措施不僅幫助女性壯大企業，還使她們成為社會中女性領袖的典範，進一步激勵更多女性投身創業行列<sup>30</sup>。

其次，在增加女性高層代表、和消除決策中的歧視偏見上，在 UNW 所提出的自我評估工具中，有三項原則（原則一、原則四、原則五）提供了達到增加女性高層代表目標的具體標準。例如原則一之標準包含：公司策略規劃是否有高層級的性別平等目標、董事會是否已就尊重性別平等和反對歧視發表過公開聲明、公司是否已就制定性別目標、策略、績效評估以及工作場所的性別文化進行諮詢、和公司是否已對所有公司政策進行過性別平等審核。原則四則是提出促進女性教育、培訓和專業發展的相關標準，以便女性得以獲得應有的升遷機會；包含：公司對提高女性在行業內非傳統領域代表性的做法為何、公司有何措施提高員工的基本讀寫和計算能力、公司是否改進女性員工進入專業領域網絡的機會、公司是否提供不同性別的職業諮詢和導師制度機會<sup>31</sup>。

另外，原則五針對消除決策偏見訂立標準，包含：目前公司採購

---

<sup>30</sup> UN Women Policy Brief  
[https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAsia/Docs/Publications/2020/11/Women\\_MSMEs\\_Policy%20brief\\_final2.pdf](https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAsia/Docs/Publications/2020/11/Women_MSMEs_Policy%20brief_final2.pdf)

<sup>31</sup> UNW-PSAF.  
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-en.pdf>

中有多少百分比來自女性擁有、營運和控制、公司為促進女性供應商獲取資金做了哪些規定、公司的供應商行為準則中包含了多少性別標準<sup>32</sup>。

#### (4) 促進薪資待遇之性別平等

UNW 在促進薪資待遇平等上，透過與其他國際組織合作、發起倡議、和提供薪資審計工具，達到薪資待遇平等之目標；例如與國際勞工組織（ILO）和經濟合作與發展組織（OECD）共同發起國際平等薪資聯盟（Equal Pay International Coalition, EPIC），旨在世界各地實現性別同工同酬，並在全球採取推廣活動、工作會議、資料研究，協助政府、雇主和工會組織和其他利益相關者採取具體措施來縮小性別薪資差距<sup>33</sup>。例如在 UNW 與 EPIC 的推動下，冰島於 2018 年，透過了第一個強制性的薪資平等法，要求企業和機構證明其薪資制度不含性別歧視。

另外，在倡議部分，UNW 與 ILO 等機構合作，每年 9 月 18 日設立「全球工資平等日」，旨在提高社會各界對性別薪資差距問題的認識，並推動企業和政府採取行動<sup>34</sup>。UNW 利用 Twitter、Facebook 和 Instagram 等平台發起話題討論，透過「#EqualPayDay」等標籤，呼籲公眾關注性別薪資不平等問題，並透過全球知名人士、名人和企業領袖的參與，引起更多社會關注度；並且，UNW 也舉辦專門研討會，討論如何運用薪資透明工具來推動薪資平等，並制定未來行動計畫。

## 2、PSAF

### (1) 計畫宗旨與內涵

PSAF 為 UN-SWAP 計畫下之一環；而 UN-SWAP 則是聯合國在歷

---

<sup>32</sup> UNW-PSAF. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-en.pdf>

<sup>33</sup> EPIC <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/en/the-coalition>

<sup>34</sup> Global Equal Pay Day on UN Women <https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day>

史上，首次全體系之性別議題行動計畫。UN-SWAP 作為第一個加速聯合國體系性別主流化的統一問責框架，為聯合國成員提供了一套指標，用於衡量所有業務領域在性別平等推動上之績效、進展情況以及與性別相關的 SDGs 成果；事實上，UN-SWAP 乃立基於 1995 年《北京宣言和行動綱要》(Beijing Declaration and Platform for Action, PFA)，而該綱要為國際社會制定性別主流化策略之基礎，其被認為是有史以來推動婦女權利最進步的藍圖<sup>35</sup>。

UN-SWAP 為分階段實施，每 4 年檢討一次；第一階段於 2012 年至 2017 年展開，包括 15 項績效指標，共有 66 個聯合國成員（占 94%）每年報告進展情況，相當於聯合國預算的 99% 以上。該計畫的每項績效指標，均採用從「不適用」到「超出要求」的五級評分標準，此使得議題推動進展能夠被統一定義、漸進地衡量、並且具體闡明<sup>36</sup>。

PSAF 在 UN-SWAP 的架構下，擬定具體之私部門自我評估工具。其目標為鼓勵私部門了解性別平等對於自身企業的影響、公司目前在性別平等的優勢與待加強之處、以及在性別平等方面之發展等<sup>37</sup>。儘管自我評估工具並未完全考慮到性別在不同行業中，可能產生不同的影響，同時也並非是一個明確的標準、政策或原則來評估企業的績效，但該工具還是符合了目前廣為社會認可的對性別平等期望。

## (2) 指標內容

PSAF 自我評估工具為企業填答問卷形式，其立基於聯合國 7 項婦

---

<sup>35</sup> UN Women(2015), Beijing Declaration and Platform for Action.  
[https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA\\_E\\_Final\\_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf)

<sup>36</sup> UN(2016), UN System-wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment of Women.  
<https://unsdg.un.org/resources/un-system-wide-action-plan-gender-equality-and-empowerment-women>

<sup>37</sup> UN Women(2024), Executive Board of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.  
<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n24/103/37/pdf/n2410337.pdf?token=Hsyr35F0dlVsWZLlME&fe=true>

女賦權原則 (Women Empowerment Principles, WEPs)，包含：(1) 建立高階企業領導機制促進性別平等；(2) 尊重並人權和平等對待所有不分性別員工；(3) 保障所有性別員工的健康安全和福祉；(4) 加強對女性員工的教育、培訓，促進其職業發展；(5) 推廣有利於提高女性能力和權利的企業發展計畫、供應鏈及市場行銷方式；(6) 透過社區行動和宣傳促進性別平等；(7) 評估和公開報告企業推動性別平等的進展情況<sup>38</sup>。

根據上述 7 項原則，每項原則詢問企業各 5 個問題，並給予「不適用」(not applicable)、「不明」(missing)、「接近要求」(approaches requirements)、「達到要求」(meets requirements) 和「超過要求」(exceeds requirements) 等，供企業自我評估；其中，「不適用」指該指標與相關實務不相關，「不明」則是指該指標雖與公司有關但未達到「接近要求」。每家企業都必須提供理由和證據聲明，以支持所有答案；評分標準採取 5 分制，每個答案可以獲得 1-3 分；其包含 35 項指標，以問題形式呈現，若所有問題對公司都適用，則最高總分為 105 分（具體中譯內容詳參附錄一）。

鑒於附錄一之內容乃基於 WEPs，有利於透過自我檢核表建立企業建立 WEPs 之概念，並在無形中實踐 WEPs 之精神，因此本研究將參考其內容並參酌我國實際情形予以改製。

### (3) 運作方式

UNW 支持聯合國會員國制定實現性別平等的全球標準，並與各國政府和民間單位合作共同設計相關法律、政策、計畫和方案，以確保全球標準得到落實，並且真正造福全世界的婦女和女童。

由於推動私部門性別平等的對象主要針對企業，因此 UNW 積極鼓勵企業加入 WEPs。目前並沒有強制企業要加入 WEPs 須先採用

---

<sup>38</sup> UN WOMEN(2016), Private sector accountability framework.  
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/UNW-PSAF-comprehensive-version.pdf>

PSAF 自我評估工具之做法，而是企業可以自行決定是否採用 PSAF 的自我評估工具。惟從目前聯合國公開資訊中，尚無法得知參與自我評估企業之情況、數量與做法為何。換言之，可以推測 PSAF 僅為 UNW 為協助企業自我評估自身推動情形而設計之一工具，並無強制性，企業可自主彈性運用。

#### (4) 未來發展

PSAF 自 2015 年提出之後，目前尚未能從 UNW 的公開資料或媒體報導中，掌握參與企業數量、該計畫成效和未來是否繼續推動等資訊。研究團隊認為，倘若未來聯合國婦女署欲繼續推動 PSAF，可能有幾點需要克服。

首先就 PSAF 的機會層面而言，PSAF 為將 WEPs 7 項原則以提問方式具體呈現的自我評估工具，因此對於不清楚 WEPs 原則的企業，PSAF 提供了具體的指標和問題，使企業可以在短時間內且不需專家小組輔助的情形下，自行評估本身性別推動之差距，實有利於促進民間自主推動性別平等；並且，PSAF 尚有間接促使企業瞭解 WEPs 原則精神之功能，有助於企業加入實踐 WEPs。

另外在挑戰部分；第一，由於 PSAF 為自願性的自我評估工具，因此在推動上若缺乏相對積極的推動措施，企業的使用意願可能受到影響，進而影響其揭露本身的性別平等推動問題與情況。目前 UNW 雖然透過推動 WEPs 透明度和問責架構 (WEPs Transparency and Accountability Framework)，以提供企業一套在整個企業價值鏈中推動性別平等的整體指標，但是僅鼓勵加入 WEPs 的企業公布其性別平等推動成果報告，並未有強制性的作為。因此，未來除了透過 UNW 持續提倡推動之外，尚須與各國政府合作，並提供誘因給企業，化為企業自我評估和將評估結果透明化的動力，包括鼓勵企業加入 WEPs，並將評分結果公布在 WEPs 的企業網頁上供民眾檢視。

其二，以目前的公開資料來看，實無法讓企業瞭解其自我評估分數高低之意義為何，企業亦可能缺乏對於未來改善措施的想法。因

此，未來企業在將評估結果透明化的同時，可以藉由專家小組第三方驗證，針對的問卷結果提供企業在性別問題改善的建議和追蹤，如仿效 UNDP 的性別平等認證制度（Gender Equality Seal, GES），或是 2017 年 WEPs 自我分析工具（Gender Gap Analysis Tool）的做法，由專家小組持續追蹤和輔導企業改善性別不平等的問題。

## （二）UNDP

### 1、四大面向相關

#### （1）推動性別平等相關教育及提升性別意識<sup>39</sup>

UNDP 在推動性別平等教育和意識上，主要是透過與聯合國其他機構、各國政府、各國民間組織、私部門、和學術機構共同完成提升性別平等意識的目標。在與聯合國其他機構連結上，UNDP 與聯合國人口基金（United Nations Population Fund, UNFPA）、聯合國兒童基金會（United Nations International Children's Emergency Fund, UNICEF）和聯合國婦女署（UN Women）合作，提倡私部門支持性別平等創新融資，並透過「聯合國國家團隊性別平等評分卡」（UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard）<sup>40</sup>，協助聯合國國家團隊（United Nations Country Team, UNCT）從自身做起，審視其工作中有關性別平等的各個層面，包括政策、計畫、組織文化和建設等<sup>41</sup>。

在與各國政府共同推動性別平等部分，UNDP 計畫要求各國政府

<sup>39</sup> 參考 UNDP Gender Equality Strategy 2018-2021、2022-25 性別平等策略書 <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021>、<https://genderequalitystrategy.undp.org/>

<sup>40</sup> UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard. <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2024-02/2023%20UNCT-SWAP%20Gender%20Equality%20Scorecard%20Technical%20Guidance%20FINAL%20unedited%20version%2020%20Nov%202023%20hyperlinks%20working.pdf>

<sup>41</sup> 聯合國國家團隊（United Nations Country Team, UNCT）為聯合國系統在一個特定國家內的所有聯合國機構、基金和計畫之協調合作架構。其主要目的在於支持該國實現國家的發展優先事項和國際發展目標，尤其是 2030 議程。團隊通常包括在該國工作的所有聯合國機構、基金和計畫，如聯合國開發計畫署（UNDP）、聯合國兒童基金會（UNICEF）、聯合國人口基金（UNFPA）、世界衛生組織（WHO）等。工作範圍涵蓋減貧、教育、健康、性別平等、環境可持續性等多個領域，根據所在國的發展需求制定相應的支持計畫。

落實《消除對婦女一切形式歧視公約》和其他人權公約中，賦予各國政府在性別平等上的義務。此外，要求各國透過國內法律和政策，消除性別暴力和性剝削的現象，讓加害者受到應有處罰。另在財政預算的分配上，UNDP 計畫到 2025 年投入 1,000 億美元協助國家推動性別平等，項目包含財政和稅收政策改革，使婦女在借貸和獲取資金上不會受到性別歧視。

在與民間 NGO 合作部分，UNDP 與地方婦女組織、社區團體（包括身心障礙等組織）以及當地男性群眾合作，倡導在各層級中，納入性別平等倡導者和婦女的聲音，並幫助各國為婦女組織、網絡和整體民間社會創造性別討論空間和機會，使其能夠有效參與實現性別平等和永續發展。

在與私部門合作部分，UNDP 與 UNW 和 ILO 合作，推動「性別平等認證（Gender Equality Seal, GES）」，針對私部門性別差距的表現進行評估，包含：治理策略、薪資、專業領域發展機會、工作與生活平衡、招募、性暴力與騷擾、非歧視性文化、供應鏈管理等。最後，由 UNDP 各地方辦公室專家組成的小組，評估企業在上述各個領域的政策措施及實際成效，決定其最終獲得銅、銀或金牌的認證等級；該制度不僅肯定企業在性別平等路上的進步，更鼓勵企業持續改進、為員工營造平等、共融的工作環境。另與學術智庫合作上，UNDP 期透過與學術界、智庫和媒體合作，進行性別平等研究，並定期將研究成果發布給各國政府，作為政策參考依據。

## **(2) 營造性別友善之職場及社會環境<sup>42</sup>**

在營造性別友善職場及社會環境層面，UNDP 將重點放在婦女的性暴力與性騷擾、無償勞動、擴大女性資源獲取和控制權上。在防止性暴力和性騷擾上，UNDP 協助各國政府發展法律和政策框架，並與合作夥伴探索早期預警系統等方法，確保面臨多重歧視的女性群體或

---

<sup>42</sup> 參考 UNDP Gender Equality Strategy 2018-2021、2022-25 性別平等策略書 <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021>、<https://genderequalitystrategy.undp.org/>

身心障礙者，有足夠和明確的司法途徑和司法保護。同時，UNDP 亦進一步監測公共政策對於性別平等和婦女權利的影響。

在婦女無償勞動上，由於女性於工作結束後，仍須負擔家庭照護勞務，因而限制其在經濟、社會和政治上的機會；因此，UNDP 從政府端著手，制定照護經濟指標，量化「時間貧困」(time poverty)，並在政府會計系統中承認無償照護工作的經濟價值。除量化指標外，UNDP 鼓勵政府提供可負擔且可靠的公共和私人照護服務（包括兒童、老人、身心障礙者或病患照護），以及符合性別平等概念的父產產假，落實人人都有工作生活平衡權利之理念。另外，促進在水和衛生、能源、安全道路、性別平等公共空間和設施之改善與服務，減少女性在照護活動上花費的時間。

在擴大女性資源獲取和控制權上，UNDP 與各國政府和私部門合作，首先要求減少由法律、政策、預算和社會規範帶來的結構性障礙，消除長期存在的障礙，如知識、土地、信貸、技術、社會保護和照護服務等。並在金融和非金融資產、住房、工作、教育、能源、技術、醫療、社會保障（包括健康保險和養老金）以及照護服務等層面，提供更多對女性的保障。此外，UNDP 尚支持各國進行稅收改革，激勵女性融入勞動市場，並協助財政部、稅務機關和中央銀行等，提升全球性別平等，為女性領導者提供更多職場發揮的空間。

### (3) 促進組織決策之性別平等<sup>43</sup>

在促進組織決策之性別平等層面，UNDP 著重在自然資源使用、氣候資金、技術創新等女性經濟賦權面向。在自然資源的使用上，由於經濟開發和環境變遷對原住民女性造成的負面影響常被忽略，因此，UNDP 持續與公共和私人機構合作，讓更多女性領導者進入當地和國家環境管理機制的決策中心，對解決方案發揮影響力；同時，

---

<sup>43</sup> 參考 UNDP Gender Equality Strategy 2018-2021、2022-25 性別平等策略書 <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021>、<https://genderequalitystrategy.undp.org/>

UNDP 與倡導基於自然解決方案的婦女組織合作，將既有方案運用於環境管理中；例如 UNDP 在哥斯大黎加推動 More Women, More Nature 性別平等和環境保護計畫，主要針對女性領導的永續發展計畫，幫助當地女性進入森林保護、再生能源和生態旅遊等自然資源管理的決策層，這些計畫除了保護環境，同時也促進了女性的經濟自主，提升其在永續發展中的角色<sup>44</sup>。

再者，在氣候資金部分，UNDP 利用與多邊氣候基金的合作夥伴關係，推動在政策設計和融資項目中的性別分析，並建立常規機制將女性納入計畫開發、實施和評估的決策過程，促使女性倡議組織更容易獲得融資。

在技術創新部分，其利用改進銀行申請流程和新型乾淨能源技術，消除過去一直阻止女性獲取金融和其他服務的結構性和社會性障礙，打破傳統的父權控制情境、資源和權力的供應鏈。例如 UNDP 在馬拉威的 Mzimba 和 Kasungu 區推動氣候韌性倡議，幫助當地女性適應氣候變遷帶來的挑戰，提供了氣候資金用於改善農業基礎設施，並透過技術培訓提高女性的農業產量和韌性<sup>45</sup>。

此外，UNDP 在技術上也持續加強女性接受 STEM（科學、技術、工程、數學）領域之教育，倡導女性參與科學、技術、工程和數學；透過政策、法律和法規，確保女性在財產、信貸、土地和自然資源等方面擁有平等權利；使女性得以獲得應有的職場知識和訓練，增加晉升高階職位的可能，例如於 2021 年提出「女性創新者計畫」（Women Innovators Programme, WIP）<sup>46</sup>，該計畫旨在促進 12 個阿拉

---

<sup>44</sup> Empowering Women in Nature: Costa Rica's Trailblazing Path to Resilient Development  
<https://www.climateandforests-undp.org/womeninnature>

<sup>45</sup> Climate Resilience Initiative in Malawi (CRIM) Project Factsheet  
<https://www.undp.org/malawi/stories/climate-resilience-initiative-malawi-crim-project-factsheet>

<sup>46</sup> 該計畫針對由女性領導的數位創業企業，特別是以數位技術解決社會問題的創新企業。這些企業涵蓋了教育、健康、金融等多個領域，並致力於推動永續發展目標。該計畫為這些女性創業者提供了 700 多小時的個性化指導，涉及商業策略、籌資、技術支持等多方面。

伯國家女性創業者的技術創新和經濟賦權，參與者還有機會在世界移動通信大會（Mobile World Congress）上進行演講，並向國際投資者展示她們的創新企業，從而獲得更多支持和曝光<sup>47</sup>。

#### (4) 促進薪資待遇之性別平等

UNDP 在促進薪資待遇性別平等上，較少有著重的項目和目標，主要仍是推廣 GES 8 個面向中，鼓勵企業消除基於性別的薪資差距，達到薪資平等的目標。GES 的認證制度為自願性方案，企業可以自由選擇是否加入認證計畫，自 2015 年至今（2024 年 6 月 12 日）已有 517 家企業加入認證機制，經過加入步驟，有效幫助企業在推動性別平等方面取得切實進展，並在工作場所創造一個更平等和包容的環境。

## 2、GEM

### (1) 計畫宗旨與內涵

UNDP 於 2009 年即建立了 GEM；2018 年，聯合國秘書長安東尼歐·古特瑞斯（António Guterres）成立性別平等融資高階工作小組（High-Level Task Force, HLTF），在 UNW 和秘書長幕僚的共同主持下，HLTF 分析了整個聯合國體系對於性別平等的投資情況，包括人力資源和預算分配。該行動激勵了整個聯合國體系採取行動，增加人力、財政和結構性投資之投入，以期加快實現聯合國承諾實現性別平等之進展；換言之，為了取得成效，整個聯合國體系大動員，要求體系內所有的機構都必須配備必要的能力和性別專業知識、資源和有效的系統，以兌現承諾<sup>48</sup>。

在上述情形下，GEM 搭配 2018 年的 UNDP 性別平等策略（Gender Equality Strategy 2018-2021），作為企業機制，激勵和推動性別平等認

<sup>47</sup> UNDP Women Innovators Programme. [https://www.undp.org/africa/waca/i-am-sahel?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjw9Km3BhDjARIsAGUb4nxio2dCvDlvtqTpnYS2KQa5nfstXZ14fqBeGUKdkojAUfDwyIJJaURlaAgvIEALw\\_wcB](https://www.undp.org/africa/waca/i-am-sahel?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw9Km3BhDjARIsAGUb4nxio2dCvDlvtqTpnYS2KQa5nfstXZ14fqBeGUKdkojAUfDwyIJJaURlaAgvIEALw_wcB)

<sup>48</sup> UN WOMAN, High-Level Task Force on Financing for Gender Equality. <https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/building-block/high-level-task-force-financing-gender-equality>

證制度。

GES 旨在建立性別能力和加速實現性別平等；該計畫支持並鼓勵機構將性別納入其所有工作內容中，透過認證彰顯該機構在性別平等問題上「言行如一」(walk the talk) 的形象，增強機構本身在性別平等之影響力<sup>49</sup>。UNDP 認為，GES 是一項創新計畫，其鼓勵私部門實現性別平等指標，以促進商界的性別平等和婦女賦權；同時，GES 也是凝聚私人企業的工具，其透過縮小性別差距、促進性別平等和競爭力，為實現 SDGs，特別為目標 5、8、10 和 17 等與性別有關者做出貢獻，藉此實現平等、共融的目標和永續成長。此外，GES 在私部門、公部門、工會和 UNDP 之間建立夥伴關係，並提供制定公共政策、促進建設性對話、促使企業將承諾轉化為行動的工具，同時也提供明確的證據，證明企業為解決性別問題所做的努力<sup>50</sup>。

## (2) 指標內容

GES 實涵蓋聯合國成員的公私立組織；在私部門認證方面，主要著重在 8 個性別差距的表現，包括治理策略、薪資、專業領域發展機會、工作與生活平衡、招募、性暴力與騷擾、非歧視性文化、供應鏈管理等。

首先關於治理策略方面，著眼於企業如何將性別平等納入組織管理；其次在薪資層面，鼓勵企業消除基於性別的薪資差距；第三在專業發展上，希冀企業能提高女性在決策過程中的權力；第四在工作與生活平衡面上，著重於改善性別工作失衡情況；第五在招募上，聚焦於降低性別因素的考量；第六在性暴力與騷擾防治中，加強預防和管理；第七在非歧視性文化上，強調內部應有普遍的非歧視文化；第八在供應鏈管理上，企業應納入女性觀點。

---

<sup>49</sup> UNDP, Gender Equality Seal for Development. <https://www.undp.org/gender-seal-development>.

<sup>50</sup> UNDP, Gender Equality Seal for Development. <https://www.undp.org/gender-seal-development>.

### (3) 運作方式

評比方式主要由 UNDP 各地辦公室的專家組成小組，共同評估企業在上述各指標的政策措施及實際成效表現後，決定最終獲得銅、銀或金牌的認證等級。獲銅牌認證者，代表該企業完全遵守性別平等的強制性要求和符合性別回應的最低標準，並且有與其他利害關係人強化夥伴關係。獲銀牌認證者，表示該企業除了達到銅牌認證的標準外，在公領域和其他領域也發揮了性別平等的影響力，並將性別平等相關規劃納入企業的未來策略中。獲金牌認證者，則表示該企業除了具有銅牌與銀牌的標準外，更具有性別領域的專業知識，並對國家或是全球性別政策發展發揮顯著實質性的影響，其角色和貢獻都已受國家的認可。整體而言，三種認證層級不僅肯定企業在性別平等路上的進步，更鼓勵企業持續改進，繼續為員工營造平等、共融的工作環境。

進一步來說，GES 的認證制度為自願性方案，企業可以自由選擇是否加入認證計畫，若有意願取得認證的企業，在與 UNDP 取得聯繫後須完成以下步驟<sup>51</sup>：

- a、 確認承諾：確保公司高層管理對該計畫的承諾；
- b、 成立性別平等委員會：該委員會應代表所有級別的員工；
- c、 培訓高層管理人員：讓高層管理人員熟悉認證計畫的原則；
- d、 進行組織診斷：使用線上自我評估工具<sup>52</sup>，找出現有優勢和性別差距；
- e、 制定性別平等政策：根據診斷提出的需求，制定政策；

---

<sup>51</sup> 綜整自 UNDP Getting the Gender Seal. <https://www.undp.org/gender-seal-development/getting-seal>、UNDP The Gender Equality Seal brochure <https://www.undp.org/uganda/publications/gender-equality-seal-brochure>、UNDP The Gender Equality Seal Certification Programme for Public and Private Enterprises: Putting Principles into Practice. <https://www.undp.org/publications/gender-equality-seal-certification-programme-public-and-private-enterprises-putting-principles-practice>

<sup>52</sup> 此線上自我評估工具並未公開，需企業與 UNDP 取得認證連繫後由 UNDP 提供給企業進行填寫。The Gender Equality Seal brochure <https://www.undp.org/uganda/publications/gender-equality-seal-brochure>

- f、 實施行動計畫：根據制定的政策實施行動計畫；
- g、 進行內部評估：內部評估行動計畫的影響；
- h、 進行外部評估：外部評估由 UNDP 各地區辦公室與各國政府合作，由經過 UNDP 受訓通過的專家組成小組，評估企業是否符合獲得性別平等認證的資格，評估時長最長可能達 2 年；
- i、 授予性別平等認證：正式認可；
- j、 實施改進措施和後續審查：認證有效期為 3 年，公司必須承諾持續改進，消除所有性別障礙。

#### (4) 目前實施情況

依據 UNDP 的研究，2015 年至 2023 年全球共有 517 家企業加入 GES 認證；若從行業別來看，商業和行政服務類占 26%（137 家），教育類占 15%（80 家）次之，採礦、採石、電力、燃氣和水供應類占 12%（60 家）再次之（詳參表 4）。由於認證範圍為全球企業，因此行業範圍十分廣泛，除了一般商業和行政服務業之外，鑒於全球負責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative）之推動，加上 SDGs 對於永續能源之要求，因此相關企業參與認證情況亦為踴躍。

表4 UNDP 認證企業行業別分析

行業別	取得認證企業數量
商業和行政服務	137
教育	80
採礦、採石、電力、燃氣和水供應	60
非市場服務	49
金融和保險服務	44
工業	38
市場服務	26

行業別	取得認證企業數量
製造業	17
農業	16
建築	14
衛生	11
貿易	10
交通運輸	9
信息技術	4
社區、社會和其他服務	1
媒體和通信	1

資料來源：UNDP, National Gender Equality Seal certified companies since 2015.

如以國家別來看，墨西哥籍企業取得認證的數量最多，占 57%有（297 家）；次多為哥倫比亞，占 19%（96 家）；第三多則是智利，占 12%（62 家）<sup>53</sup>（詳參表 5）。

表5 UNDP 認證企業國家別分析

國家	取得認證企業數量
墨西哥	297
哥倫比亞	96
智利	62
盧旺達	16
多明尼加共和國	13
古巴	11
巴拿馬	8
哥斯達黎加	4
烏拉圭	4
宏都拉斯	2

<sup>53</sup> UNDP National Gender Equality Seal certified companies.  
<https://www.gendersealprivatesector.org/ges-certified-enterprises/>

祕魯	2
土耳其	1
烏干達	1

資料來源：UNDP, National Gender Equality Seal certified companies since 2015.

最後，若以地區來看，取得認證的企業多分布在中南美洲及非洲，如墨西哥、哥倫比亞、智利、巴拿馬、土耳其、烏拉圭等；此或由於 GES 即從拉丁美洲開始實施，後逐漸推廣至其他地區，加上 UNDP 的業務特性為關注發展程度相對落後地區/國家有關，而此也可以從認證國家以開發中國家和低度開發國家為主，且在 517 家企業中，少有已開發國家企業取得認證的情況得以驗證。

### (5) 未來發展

歸納 GES 目前成果，獲認證企業關注焦點多在 7 項 WEPs 中的治理策略、薪資、專業領域發展機會、工作與生活平衡、招募、非歧視性文化等，有關設立性暴力與性騷擾、供應鏈管理改善措施則較少看到企業提及。推測原因或在於性暴力和性騷擾問題涉及高度敏感的個人隱私，企業可能擔心公開討論或實施相關政策會引發內部矛盾或外部負面關注，恐對其聲譽產生負面影響而有所避諱。同時，在供應鏈管理問題上，企業或有可能考量產品與服務的商業利益和成本，無法要求上下游廠商制定性別平等策略與目標；再加上供應鏈管理涉及多層次的供應商和跨國界的操作，若欲改善需要協調多方利害關係人，並確保所有環節都符合認證要求，此種複雜性增加了企業在供應鏈管理中推行性別平等政策的難度，因此較少有企業對供應鏈提出改善要求。準此，未來 GES 的認證制度或有可能逐漸強化在這兩個層面的要求，使企業性別平等問題能進一步獲得改善。

另外，UNDP 表示，未來 GES 認證將改變現有公私部門中性別不平等的問題，並持續與各國政府合作進一步推廣；惟，各國政府若對於獲得認證的企業沒有給予租稅或採購等優惠措施，可能使企業加入認證的誘因不足。觀諸目前對於實施 GES 認證的企業誘因，主要集中在

在如提升企業對外形象和增加，或是對內提升員工的工作表現與團結性等如具象徵性意義之做法，較少有實質的利益如租稅與採購標案的優惠，使企業有意願加入認證制度。因此，未來 GES 認證制度可能考慮在與各國政府推廣合作時，討論相關的激勵措施，如給予取得金銀銅認證的企業某種獎勵，協助企業進一步強化改善性別平等問題；或是由中央政府設立如性別標準，提供企業作為參考依據，讓更多企業體認 GES 認證制度可創造得利益。最後，為更普及性別平等認證制度，加速性別平等目標之達成，GES 未來也可能有機會進一步推廣至已開發國家企業認證<sup>54</sup>。

最後，根據 UNDP 檢討，各國要推動 GES 需集聚政府官員、著名思想家、女性主義實踐者、民間社會團體、私部門、聯合國體系和 UNDP 在世界各地的工作人員之間進行對話；其在 2025 年之前的工作重點包括：(1) 幫助各國轉變權力關係並消除性別不平等根源；(2) 運用更複雜的分析方法解決性別不平等的複雜性；(3) 整合跨領域、跨團隊的性別專業知識，並投入足夠的資源擴大影響力；(4) 與基層和婦女組織合作改變政策；(5) 調動財政資源促進性別平等和婦女賦權<sup>55</sup>。

## 二、標的國家

### (一) 冰島

由於在婦女的政治參與、高水準的教育和公平獲得醫療保健等方面表現不俗，冰島連續 14 年在世界經濟論壇全球性別差距指數中名列前茅；資料顯示，2023 年冰島的性別平等排名全球第一<sup>56</sup>。全球性別差距指數乃根據經濟、政治、教育和健康等標準，衡量一國的性別差距；換言之，冰島在這些領域上的表現十分優秀。

---

<sup>54</sup> UNDP(2022), Gender Equality Strategy 2022-2025. <https://genderequalitystrategy.undp.org/#>

<sup>55</sup> UNDP(2022), Gender Equality Strategy 2022-2025. <https://genderequalitystrategy.undp.org/#>

<sup>56</sup> Statista, The global gender gap index 2023. <https://www.statista.com/statistics/244387/the-global-gender-gap-index/>

冰島政府的第一部關於性別平等地位之一般法-《性別平等法》於 1976 年生效，自此冰島婦女和男子在法律上享有正式的性別平等。1986 年 12 月，政府提出第一個性別平等行動計畫，該計畫實配合聯合國 10 年活動應運而生，並在同年也批准了 CEDAW。之後，《性別平等法》為了適應社會變遷和國際發展，先後進行了三次修訂（1991、2000、2008 年）。根據該法第 10 條，在收到各部會和性別平等中心的提案後，並考慮性別平等會議的討論後，由冰島最高行政機關-內閣會議（ríkisstjórnarráðs Íslands）彙整提出「2020-2023 年性別平等行動計畫」（Gender Equality Action Plan, GEAP），作為政策推動之基礎文本。

觀諸 GEAP 內涵，其將婦女賦權視為社會進步和社會經濟發展的先決條件；同時，強調性別平等乃為獨立和跨領域的問題；因此，GEAP 旨在系統性增加婦女和女孩的權利，並加速實現 SDGs。特別的是，冰島政府亦將推動性別平等政策視為外交政策的一環，因此 GEAP 也將性別平等議題置於國際議程的重要位置，內容也提及了國際合作，包括促進國際貿易中的性別機會。為了最大限度地發揮捐款的整體影響，冰島政府優先考慮人道援助和發展合作的關係。在此背景下，冰島政府不斷呼籲國際社會應更加關注性別平等措施，並且持續採取行動；而此作為也同樣運用於其國際宣傳、緊急應變以及雙邊和多邊發展合作。同時，冰島政府也鼓勵國際組織和機構，系統性地收集性別統計數據，以應對天災流行病帶來的基於性別的後果，例如 COVID-19。

GEAP 的優先重點大致包含 5 大領域，並要求領域之間須相互連結；5 大領域包括：（1）性別暴力；（2）婦女和女孩的健康；（3）婦女賦權；（4）以女孩為重點的教育；（5）男性參與促進性別平等<sup>57</sup>。此外，GEAP 也強調尊重婦女權利、婦女積極有效地參與環境和氣候議題，以及衝突地區之和平與重建過程等。

---

<sup>57</sup> Jafnréttisstofa(2024), Ársskýrsla Jafnréttisstofu 2023.  
<https://www.jafnretti.is/static/files/Arsskyrslur/arsskyrsla-jafnrettisstofu-20233.pdf>

從法律面觀之，基本上，冰島透過制定相關法律，推動性別平等政策；其中，最核心的法律為 2018 年制訂的《勞動市場平等待遇法》（Act No. 86/2018 on Equal Treatment in the Labor Market）；該法之原則在於所有性別應在同等價值和可比較的工作中獲得同等報酬，並且規定用於確定報酬的標準不得造成性別歧視<sup>58</sup>。該法於 2020 年修訂為《性別平等地位與權利法》，修法目的在於防止性別歧視，並建立和維護社會各領域的性別平等和平等機會<sup>59</sup>。此外，尚包含《平等事項管理法》（Act on the Administration of Matters Concerning Equality）、《ÍST 85 標準認證公司和機構同工同酬制度條例》（Equal Pay Certification）及《產假/陪產假和育兒假法》（Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave）等重要性別平等相關重要法律。

在政策的推動上，冰島政府關注面向大致包含：性別平等推動財源、各部會官員培養、政府機關性別平等計畫、性別平等與地區發展、勞動市場同工同酬與性別平等、企業管理階層平等、平等與育嬰假、婦女貸款擔保、警察及部隊內部的平等、教育領域之性別平等、性別平等與安全、大學層級之性別平等、性別平等與文化藝術、男性權利與醫療保健、性別與消費、男性參與性別平等活動、發展合作中引進平等權利認證、國際貿易中的性別機會等<sup>60</sup>。其中，最受到矚目的是同工同酬制度之推動（詳參後「具體措施」段）。

實際推動上，平等事務局（Directorate of Equality, DOE）扮演最重要的角色。其根據《性別平等地位和權利法》（Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender）之授權，負責平等領域之行政管理業務；其隸屬於總理轄下，主要任務為：（1）監督法律的實施；（2）監督平等領域的教育與資訊活動；（3）提供平等領域之建議和協助；

---

<sup>58</sup> Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018.  
<https://www.althingi.is/lagas/nuna/2018086.html>

<sup>59</sup> Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.  
<https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020150.html>

<sup>60</sup> Jafnréttisstofa(2024), Ársskýrsla Jafnréttisstofu 2023.  
<https://www.jafnretti.is/static/files/Arsskyrslur/arsskyrsla-jafnrettistofu-20233.pdf>

(4) 鼓勵男性參與平等工作；(5) 監測與評估平等議題之發展；(6) 預防基於性別的暴力；(7) 反對薪資不平等和其他歧視；(8) 解決民間投訴與爭議；(9) 消除負面的性別形象和情緒；(10) 監督與管理同工同酬認證；(10) 其他<sup>61</sup>。

另外值得一提的是，冰島政府善用基金提供政策措施推動資金來源，例如 2011 年開始實施的女性貸款擔保基金 (Women's Loan Guarantee Fund)、2015 年的「冰島性別平等基金」(Icelandic Gender Equality Fund) 與 2020 至 2023 年的性別平等實施基金 (The Gender Equality Implementation Fund)；2011 年的基金主要為透過提供貸款擔保支持創新女性的商業計畫，2015 年的基金主要用於支持性別平等之學術研究，2020 至 2023 年的基金則是用於跨部會之間的合作計畫。

以下歸納冰島政府性別平等政策中，與四大面向相關之推動作法供參，分述如下。

## 1. 四大面向相關內容

### (1) 推動性別平等相關教育及提升性別意識

冰島在推動性別平等相關教育及提升性別意識層面，採取了一些具體措施<sup>62</sup>，大致包含：(1) 培訓：不定期為企業舉辦性別平等訓練，包括講座、工作坊和線上課程；(2) 意識提升活動：舉辦各種意識提升活動，如講座、座談會和宣傳活動；(3) 制定性別平等指南：鼓勵企業制定性別平等指南（包括如何處理性別歧視、性騷擾等問題），明確規範員工行為，並提供實現性別平等的具體建議；(4) 員工支持網絡：鼓勵企業設立員工支持網絡（包括專家諮詢、心理輔導和

<sup>61</sup> 參考平等事務局官網，網址為：<https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu/hlutverk-jafnrettisstofu>。

<sup>62</sup> Iceland's Pursuit of Gender Equality: Interview with Prime Minister Katrín Jakobsdóttir, <https://www.sokaglobal.org/cht/resources/expert-perspectives/katrin-jakobsdottir-icelands-pursuit-of-gender-equality.html>；For Women, Iceland Is a Great Place, <https://www.thenewslens.com/article/53859>；Iceland Facts: Gender Equality in Iceland, <https://cn.guidetoiceland.is/connect-with-locals/6640/the-gender-quality-in-iceland-women-power-and-feminism>.

法律援助)，為員工提供性別平等方面的支持和建議；(5) 內部宣傳：鼓勵企業透過內部通訊管道（如電子郵件、公司網站、內部刊物等）持續宣傳性別平等理念，強調企業在性別平等方面的承諾和努力；(6) 領導層參與：鼓勵企業高層管理人員積極參與性別平等推廣活動；(7) 績效考核：鼓勵企業將性別平等納入績效考核指標，評估員工和部門在性別平等方面的表現，並根據結果進行獎勵或改進。

## (2) 營造性別友善之職場及社會環境

冰島在營造性別友善之職場及社會環境層面，主要是透過法律要求私部門必須遵守相關法律，其關注的面向包含工作與家庭平衡和防止性暴力兩面向。在法律方面，包含《性別平等地位和權利法》、《產假/陪產假和育兒假法》、《平等事項管理法》等。

《性別平等地位和權利法》於 2021 年生效，該法涵蓋層面廣泛，旨在防止性別歧視，並透過在政策中納入性別觀點、反對薪資不平等、反對性騷擾和性暴力、增加性別研究、減少性別刻板印象等，促使不同性別在社會各領域中，維持平等地位和機會平等，使所有人都能從本身的努力受益並發展其技能<sup>63</sup>。首先，在營造性別友善之職場及社會環境層面，該法從工作和家庭平衡面規範雇主應採取必要措施，使其員工不分性別，都能平衡其工作與家庭責任；例如雇主特別需要注意員工的家庭情況和勞動市場需求，對企業組織和工作時間做出彈性調整<sup>64</sup>，使遠距工作也成為另一確保女性在工作和生活平衡的選項。

再者，冰島政府一方面投資國內數位基礎設施建設，提供企業數位化轉型的資金和技術支持，確保無論是在城市還是偏遠地區，員工都能夠順利進行遠端辦公；另一方面，透過政策指導和激勵措施，鼓勵企業實行遠距工作制度，強調企業應為員工提供技術支持，確保在

<sup>63</sup> 性別平等地位和權利法，第 1 條 <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>

<sup>64</sup> 同上，第 13 條

遠端辦公時能夠維持正常的工作效率<sup>65</sup>。

除了《性別平等地位和權利法》的規範之外，冰島政府也透過《產假/陪產假和育兒假法》，保障父母雙方在工作與生活上有所平衡。該法於 2021 年生效，提供國內勞動市場上受雇的員工或是自為雇主的父母，有產假、陪產假和育兒假的權利<sup>66</sup>；同時，規定雇主與員工的契約關係，在產假/育嬰假和育兒假期間應維持不變<sup>67</sup>，且不得無正當理由解約<sup>68</sup>，其目的在於確保孩子能夠接觸到雙親，並幫助父母協調家庭生活與工作之間的平衡<sup>69</sup>。而其所稱之「產假/陪產假」，係指因生育、初次收養 8 歲以下的兒童、或將 8 歲以下的兒童納入永久寄養而申請的帶薪休假；如在懷孕 18 週後流產或在懷孕 22 週後死產，該法也賦予產假/陪產假權利<sup>70</sup>。值得一提的是，該法規範產假/陪產假的薪資，並非由企業直接給付，而是由冰島社會保險管理局（Social Insurance Administration）運用產假/陪產假基金（Maternity/Paternity Leave Fund），直接給予適用的父母<sup>71</sup>；該基金來源乃是國家社會保險體系，透過向勞工和雇主徵收的社會保險費籌集，減輕女性必須在家照顧小孩的無償勞務負擔，確保其可在工作與生活中找到平衡<sup>72</sup>。

在防治性暴力上，《性別平等地位和權利法》規定，雇主及一般機構、民間社會組織、體育和青少年組織等之負責人，應採取特別措施，保護其員工、學生和客戶，免遭受在工作場所或機構、社交活動

---

<sup>65</sup> Iceland Remote and Flexible Work Options <https://www.rivermate.com/guides/iceland/remote-work>

<sup>66</sup> 產假/陪產假和育兒假法 第 1 條 [https://www.government.is/library/04-Legislation/Act\\_on\\_Maternity\\_Paternity\\_Leave\\_and%20Parental\\_Leave\\_No\\_144\\_2020.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Act_on_Maternity_Paternity_Leave_and%20Parental_Leave_No_144_2020.pdf)

<sup>67</sup> 同上，第 49 條

<sup>68</sup> 同上，第 50 條

<sup>69</sup> 同上，第 2 條

<sup>70</sup> 同上，第 3 條

<sup>71</sup> 同上，第 6 條。冰島社會保險管理局（Social Insurance Administration）：是隸屬於冰島的社會事務和勞動部（Ministry of Social Affairs and Labour），負責管理和執行社會保險相關的政策和服務。<https://www.urvel.is/english/>

<sup>72</sup> 冰島勞動局 <https://www.vinnumalastofnun.is/faedingarorlofssjodur/starfsmadur/greidslur-ur-faedingarorlofssjodi>

或學校中之性別暴力、性別騷擾或性騷擾的侵害<sup>73</sup>。同時，禁止企業和生產商在商品和服務貿易中有歧視的行為，例如在確定保險費或決定保險契約金額時，不得有基於性別的所有形式歧視。另外，規定懷孕和分娩相關費用，不得導致個人保險費和賠償之差異，若證明在本條款下可能有直接或間接的歧視情況發生，涉嫌歧視的人應證明其差別待遇的理由非為基於性別差異<sup>74</sup>。

最後，冰島於 2018 年批准歐盟通過之《防止和打擊對婦女和家庭暴力公約》(Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence)<sup>75</sup>，以達到根除性別暴力和性暴力措施的目標；司法部在 2018-2022 年間，於司法體系內建立「性犯罪處理實施行動計畫」(Action Plan for the Handling of Sexual Offences)，和設立「性暴力綜合改進指導小組」，主要工作是針對數位暴力制定措施提出建議，以回應過去女性 me too 受害事件，同時增修預防措施和性暴力與騷擾教育政策<sup>76</sup>，包含設立婦女和女性受害者的臨時庇護所、婦女求助緊急電話號碼、增加加害者的處罰種類等。

另外，2021 年生效的《平等事項管理法》(Act of Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender)，主要規範處理性別不平等議題時，行政部門的責任和義務；凡是認為自身或其成員，受到該法第一條提及平等法侵害之個人、公司、機構和民間社會組織，都可以代表自己或其成員向平等投訴委員會 (Equality Complaints Committee) 提交案件。在該法中，規範了冰島平等事務局的職務和責任、平等投訴委員會的運作與投訴機制；同時，也說明了冰島平等事務局的角色包

---

<sup>73</sup> 同上，第 14 條。

<sup>74</sup> 同上，第 17 條。

<sup>75</sup> 歐洲理事會《防止和打擊對婦女和家庭暴力公約》(伊斯坦布爾公約，Istanbul Convention) 於 2018 年生效，目的是根除對婦女的暴力，並規範了受害者的權利和公共部門義務，以確保能以結合社會大眾、政府、專家，保護和幫助受暴力之害的婦女，並為加害者提供解決方案和治療。

<sup>76</sup> 性別平等行動計畫的議會決議 第 13 點 <https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%202020-2023.pdf>

含了監督性別平等施行狀況、執行性別平等政策、提供建議給公私部門、解決性別平等爭端等<sup>77</sup>。

### (3) 促進組織決策之性別平等

冰島在促進組織決策之性別平等層面，主要是透過法律要求私部門必須遵守相關法律，其關注的面向包含女性在組織管理層的職位，以及和女性資源獲取等兩個面向。在有關女性管理層職位的法律規範上，《性別平等地位和權利法》規定雇主在職位空缺、訓練上，都要平等開放給所有性別<sup>78</sup>；除了開放給所有性別外，雇主不得基於性別，在薪資、招聘、晉升、職位變動、職業培訓、工作環境和員工工作條件、其他僱用條款等方面進行歧視<sup>79</sup>。此外，於 2013 年生效的《公司董事會性別配額法》（Act on Gender Quotas on Corporate Boards）中規定，僱用超過 50 名員工的公共和私人有限責任公司董事會，當其由 3 人組成時，必須有每個性別的代表，當成員超過 3 人時，必須確保每個性別的比例至少為 40%。該法之宗旨在於，促進公共和私人有限公司之權力職位上的性別比例更加平等，以及提高職位分配透明度。

關於女性資源之獲取，冰島政府與教育機構和 NGO 合作，共同提供女性貸款擔保基金，透過提供貸款擔保支持女性進行商業創新<sup>80</sup>；在學校教育上，提供學前、小學、初中和高中的女性，更多接受科學教育之機會，如在初中階段，雷克雅維克大學（Reykjavik University）與政府和主張同工同酬的社會組織合作，運用性別平等實施基金提供資助，在初中 10 年級時，提供女性接受計算機、工程及其他科學領域之教育機會<sup>81</sup>；在與 NGO 合作上，冰島推出多項女性領導力發展計

<sup>77</sup> 平等事項管理法，第 4 條 <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20the%20Administration%20of%20Matters%20Concerning%20Equality.pdf>

<sup>78</sup> 性別平等地位和權利法，第 12 條 <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>

<sup>79</sup> 同上，第 18 條、第 19 條

<sup>80</sup> 性別平等行動計畫的議會決議 第 12 點 <https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%202020-2023.pdf>

<sup>81</sup> 性別平等行動計畫的議會決議 第 15 點之 1 <https://www.government.is/library/01-Ministries/>

畫，由政府、NGO 以及民間企業共同支持；例如冰島女性企業家與領導者協會（Félag kvenna í atvinnurekstri, FKA）是一個專門為女性提供專業發展和領導力提升的平台，這些計畫通常包含領導力培訓、職業導師計畫和高層管理技能提升，幫助女性進入領導層職位。冰島政府透過這些計畫，促使女性獲得進一步的技能和支持，從而在職業生涯中獲得更多的晉升機會<sup>82</sup>。

#### (4) 促進薪資待遇之性別平等（具體制度詳參後段）

冰島在促進薪資待遇的性別平等方面採取了多項具體措施，這些措施不僅涉及法律，還包括監管、審核以及企業內部的具體實踐。在法律上，《性別平等地位和權利法》規定若是企業人數超過 25 人，必須經由公司內部或是外部機構檢核，符合冰島平等事務局 ÍST 85 標準（ÍST 85 Standard）的同工同酬認證（certification）。若是企業選擇不採用此認證，也可以藉由提供同工同酬確認、性別平等觀點主流化的人事政策、改進計畫等文件，由平等事務局頒發確認文件（confirmation）。不論是認證或是確認文件，其效期均為 3 年，DOE 有追蹤不符合認證或是確認文件公司的改善進度責任<sup>83</sup>。

另外說明的是，ÍST 85 標準於 2018 年生效，全稱是《ÍST 85：2012 同工同酬管理系統要求指南》，是根據《性別平等地位和權利法》所提出的一項同工同酬認證標準。此條例是根據 ÍST 85 標準的要求，以及國際認證和認證機構適用的標準《Requirements for bodies providing audit and certification of management systems - Part 1: Requirements (ISO/IEC 17021-1:2015)》，對公司和機構的同工同酬管理系統進行認證（Equal Pay Certification），企業必須分析薪資給付情況、每年向員工說明結果以及介紹同工同酬政策、不斷修訂和監督同

---

[Prime-Ministers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%202020-2023.pdf](#) 性別平等行動計畫的議會決議 p. 22

<sup>82</sup> FKA <https://fka.is/english/>

<sup>83</sup> 性別平等地位和權利法，第 5 條、第 7 條 <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>

同工同酬政策、確保同工同酬資訊透明公開、並提交報告給官方與第三方認證機構。另外，冰島政府也將 ÍST 85 標準，對公司和機構進行同工同酬認證制度的推廣和教育活動，並定期進行該法對薪資發展、員工福利和性別工作發展機會影響的評估。在此過程中，平等事務局會收集有關公司和機構同工同酬系統認證的訊息，加強實施認證服務提供者評估和監測同工同酬認證過程的監管框架，並持續更新給企業做為參考的同工同酬認證標準 ÍST 85 指南手冊<sup>84</sup>。

## 2. 具體措施-同工同酬認證制度

### (1) 制度內涵

冰島政府於 2018 年推行同工同酬政策，創全球首例，並實施同工同酬認證；該措施的主要目標是縮小性別薪資差距，並促進勞動市場的性別平等。根據《性別平等地位與平等權利法》，同工同酬認證必須基於同工同酬標準（ÍST 85）。透過實施該標準，企業和組織可以建立管理體系，確保薪資問題的程序和決策是基於客觀考慮且不具性別歧視<sup>85</sup>。該法之目標是到 2023 年底，所有在此法規定的公司和機構都能獲得同工同酬認證，並藉認證使性別同工同酬的實施、職位分發和工作條件皆能有所改進<sup>86</sup>。

### (2) 運作方式

同工同酬認證制度由內閣會議負責統籌跨部會共同規劃，各部會根據負責業務之勞動範圍和性質，並考量勞動需求，提出不分性別的認證計畫。各部會經過公私部門共同協商之方式，針對薪資決定進行討論後，確保相似或同等價值的工作支付相同的工資。為了遵循同工

---

<sup>84</sup> Equal Pay Certification <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>

<sup>85</sup> 參考平等辦公室官網，網址為：<https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/jafnlaunavottun/>。

<sup>86</sup> 性別平等行動計畫的議會決議 第 8、9 點 <https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%2020202023.pdf>

同酬政策，各部會需配合事宜包括：實施、監督和維護同工同酬管理體系，每年進行薪資分析並將結果與同工同酬計畫一起提交委員會；持續改進和監測，消除無法解釋的性別薪資差距；進行年度管理審查，設定並審查同工同酬目標；遵守法律、規則和集體協議，每年確認其得到遵守；在官方網站上提供同工同酬政策<sup>87</sup>。

實際運作上，每 2 年對整個勞動市場的性別薪資差異進行 1 次評估，但是制度之推動成果則每年檢討一次，強調應特別檢視同工同酬認證對性別薪資發展、員工福利和工作發展機會之影響，包括生育子女對父母經濟狀況的影響。實際執行工作則由平等事務局負責並監督整個認證流程。再者，負責同工同酬系統的審核檢查員，需要接受福利部（Ministry of Welfare）所舉辦的性別平等和勞動市場領域課程，內容包括 ÍST 85 標準對同工同酬管理系統的要求、工作評估、薪資分析、以及由福利部設定的認證機構和認證特殊標準。此外，課程內容尚涵蓋《勞動法》、《性別平等法》和集體協商程序等，審核員應以不低於一等成績通過考試<sup>88</sup>。換言之，同工同酬制度乃由內閣會議統籌協調跨部會計畫後確立，具體落實單位則為福利部。

關於企業申請方面，依據《性別平等地位與權利法》規定，所有擁有 25 名或以上員工的公司和組織都有義務必須接受此類認證<sup>89</sup>；現行運作包含兩種型式，一為擁有 25 名或以上員工的組織必須獲得同工同酬認證（Equal Pay Certification），此稱為「認證」；另一為擁有 25 至 49 名員工的公司可以選擇接受同工同酬確認書（Equal Pay Confirmation），而此又稱作「確認」，唯有接受確認書者，方可在平等事務局的許可下，使用同工同酬標誌；惟須遵守的是，只有在相關認

---

<sup>87</sup> 參考同工同酬認證官方網站，網址為：<https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/jafnlaunavottun/>。

<sup>88</sup> A No. 1030 of 13 November 2017 on the certification of equal pay systems of companies and institutions according to the ÍST 85 Standard. 第 6 條 [https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation\\_CertificatinOfEqualPaySytems\\_25012018.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySytems_25012018.pdf)

<sup>89</sup> 所謂「驗證」指的是平等辦公室對已提交的文件進行確認，證明公司或組織的薪酬制度並不存在性別薪酬歧視。

證有效期間內，該企業才能使用同工同酬標誌，並藉由此標誌，使大眾容易評斷公司在同工同酬上的表現。

所有企業或機構都必須於年度 12 月 31 日之前獲得同工同酬認證或確認，且皆必須每 3 年更新一次；如果公司或機構未在規定時間內獲得同工同酬認證或確認，平等事務局有權按日處以罰款。

申請認證者必須向平等事務局提交以下資料數據：

- a、同工同酬政策：公司或機構在同工同酬方面的政策；其為一份聲明，承諾所有員工從事相同或同等價值的工作，享有相同的報酬和相同的福利。同時，公司或機構也必須證明已實現該政策之目標，並敘明如何維持此一目標。
- b、人事政策中的平等計畫：為每年僱用 25 名或以上員工的公司和機構制定之行動計畫，敘明已將平等考量納入其人事政策中。

申請確認者除了上述甲、乙之外，尚須提交下列資料：

- a、工作分類：公司或機構根據一定的客觀標準，就職務上對員工的要求進行的分類，例如根據責任、負荷、技能和工作條件，將相同或同等價值的工作分類在一起。
- b、薪資分析：基於工作分類所做的薪資分析，包含平均固定月薪、固定附加津貼以及按性別劃分的所有附加津貼；同時必須考慮工資和福利各方面之情況。此薪資分析須公布在公司或機構官網上，供員工查閱。
- c、糾正計畫：應酌情提交糾正措施計畫。

當認證機構完成審查，確定某公司的同工同酬管理系統符合 ÍST 85 標準的要求時，認證機構將決定認證並出具證書。此外，認證機構還應通知平等事務局、審核未通過的公司和機構等，並透過提交審核結果報告說明原因，並持續監測公司和機構的同工同酬管理系統。

### 3. 推動成果

冰島政府認為，冰島自第一部性別平等法案生效以來，其本身在政策的推動上，已經取得巨大進展，包含性別平等政策領域的重要性已大大增加；冰島在國際舞台上的能見度亦大大提升，並取得領先地位，冰島長期以來一直位居世界經濟論壇性別平等程度排名之首；並且，政府注重履行性別平等領域義務以及成功實施法律授權計畫方面，被國際社會視為典範。

其歸納具體進展包括大幅增加民選代表中的婦女人數；修訂立法確保相關機構性別之比例和影響力相等；同時也採取了針對性的措施，消除基於性別的薪資差異，以及《產假和育嬰假法》促進了態度的轉變，實現了勞動市場上所有性別地位的平等。冰島政府認為最值得一提的是，婦女參與勞動市場導致社會對性別角色和分工的態度發生變化，目前絕大多數男性都利用了育嬰假權利；根據其研究，冰島的母親和父親非常重視確保兒童與父母雙方共同生活的權利，因此十分關注法律是否賦予其能夠協調家庭和職業生活的機會，以協調工作和家庭生活賦予他們的職責。因此冰島政府在 2020 年將育嬰假權利增加到總共 12 個月，父母雙方各有 5 個月的假期，並且另外 2 個月的假期，不受父母任何一方的約束，也就是父親或母親可將其權利讓渡給另一方。

雖如上述累積不少成果，但是冰島政府認為仍有不足之處。儘管長期以來冰島的婦女勞動參與率一直是 OECD 成員國中最高，但很有可能是因為其婦女是從事兼職工作。並且，冰島婦女的工作晉升機會似乎仍不如男性。另一方面，雖然由於法律之規定的性別配額，對企業、一般管理委員會的性別比例產生了積極的影響，但是在增加企業女性董事、總經理和首席執行官等方高階管理階層的人數方面，仍進展緩慢。最後，由於過去幾年中，關於男性參與性別平等活動的重要性的討論越來越激烈，冰島民眾認為，平等政策領域內的政策制定必須考慮到性別的地位，因為這些措施的目標是提高男性參與性別平等

活動的重要性<sup>90</sup>。

同工同酬政策的目標是到 2023 年底，所有公司和機構都獲得同工同酬認證，截至 2023 年底，履行法律義務的企業和機構達到 1,182 家；而隨著時間過去，性別薪資差距持續緩慢縮小，過去 10 年全職勞工的性別薪資差距下降約四分之一，2024 年 4 月該比例為 7.0%<sup>91</sup>。冰島政府規劃將持續開發職位分類，以及建立薪資分析工具，同時也將改善平等事務局官網上的同工同酬認證說明，並且展開針對性的宣傳和教育活動，以擴大各界對於認證制度的了解與運用。此外，還規劃將定期評估《同工同酬認證法》對不同性別之薪資發展、員工福利和工作發展機會的影響。

另外，平等事務局將收集更多關於企業和機構同工同酬制度認證的資訊，並摘要闡述性別平等狀況和發展，將其納入年度報告中。並且將加強實施認證服務機構評估，以及加強認證流程的監管架構，且更新 ÍST 85 同工同酬管理系統之要求與指南<sup>92</sup>。

綜觀上述，冰島的法律對於「薪酬」這一術語提出了明確的定義，其指的是「工作中所支付的常規報酬及所有類型的付款」，包括直接或間接的金錢報酬、福利或其他形式，包括由雇主支付給員工的現金或是其他形式的支付皆算。對薪酬的正確定義，是解決性別薪資差距問題的關鍵，而同工同酬認證制度在法律的明確要求下，要求所有員工超過 25 人的公司，皆必須證明其薪酬制度符合法律的要求；同時，企業也因為政策制度的實施，被要求應該致力於使所有性別員工，在企業或機構內處於平等地位，企業必須採取措施，避免將某些職位標籤為「女性工作」或「男性工作」。而《勞動市場平等待遇法》不僅規範了工作中的待遇，同時也禁止基於性別、種族、身心障礙等

---

<sup>90</sup> Jafnrétti, 20Mátum okkur í lagarammann. <https://varnish-7.visir.is/paper/serblod/SD181024.pdf>

<sup>91</sup> Statistics Iceland, Unadjusted gender pay gap 9.3% in 2023. <https://statice.is/publications/news-archive/social-affairs/unadjusted-gender-paygap-2023/>

<sup>92</sup> Jafnréttisstofu(2024), Ársskýrsla Jafnréttisstofu 2023. <https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu/utgefing-efni/efni-utgefing-af-odrum>

或性別表現等任何形式的歧視；該法規明確規定，所有員工在晉升機會、薪酬、休假或工作條件等方面，應獲得平等待遇；亦即，直接和間接歧視均被禁止，並且在發生爭議時，舉證責任由雇主承擔，且違反該法規的行為將導致支付賠償金和罰款。

冰島的同工同酬認證是一項強制性規定，而此為加快縮小性別薪資差距進程的主因；OECD 即認為，各國透過法律要求私部門雇主向勞工、勞工代表、政府和/或公眾等利害相關人，提出預先確定的按性別分類的薪酬資訊，是一項快速推動同工同酬政策的好方法，例如芬蘭和瑞典等國已經實施了數 10 年薪資差距報告制度，而這些國家足以成為世界各國推動性別薪資平等，或是性別同工同酬制度的典範<sup>93</sup>。

根據平等事務局揭露之企業案例，可以得知企業在落實同工同酬認證上所遭遇之經歷與挑戰，而其關鍵是識別性別薪酬差距並提出減少該差距的方法。內容詳參以下案例表格。

該案例恰符合 ILO 對於同工同酬制度推動成功因素之看法；其認為，建立職位評估系統至為關鍵，企業需要發展客觀的職位評估方法，以避免因性別的偏見和刻板印象無法達成目標，因此提出「成功的職位評估方法所需條件」，協助企業平等地確定不同職位的相對價值，從而確保同工同酬<sup>94</sup>。

#### 案例一

該公司人資部門對公司 250 名員工的每個職位進行審視，並發現許多相同職位名稱涵蓋的工作內容差異很大，例如「代表」這個職位

<sup>93</sup> OECD(2023), Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries.  
[https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries\\_82110f1a/ea13aa68-en.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_82110f1a/ea13aa68-en.pdf?utm_source=chatgpt.com)

<sup>94</sup> International Labour Organization (ILO), Equal Pay: an introductory guide.  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_216695.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_216695.pdf)

名稱可以指「代服務部門的代表或外勤工作的代表」。

為避免這種職位分類上的模糊，公司成立了一個項目小組，負責制定初步的工作分類標準。在制定過程中，其發現了一些問題，特別是關於薪酬的性別差異，例如雖某些職位的工作內容相同，但薪水卻存在差異；其中一個例子是，男性法律分析師的薪水高於女性統計分析師。經過調整後，該公司將統計分析師的薪水調整為與法律分析師相同，乃因該兩個職位的工作分類得分相同，應該享有相同的薪水。

另外，實施過程中也發現其他性別薪酬差異問題，特別是在不同性別所從事的不同職位類型之間；例如大多數女性從事的辦公室工作與男性從事的外勤工作薪酬不同，此使得女性的薪水通常低於男性。儘管 ÍST 85 標準允許在某些情況下得有薪酬差異，但這也促使該公司進一步反思如何改進工作分類和薪酬結構，並針對女性員工進行更靈活的工作安排提供改進建議。

整體而言，該人資部門主管表示，雖然公司在執行同工同酬標準過程中遇到了挑戰，但是經過此一過程，最終促進了更透明的薪酬結構，並為員工創造了更多關於性別和職位選擇的公開討論機會。換言之，推動同工同酬制度有利於企業的永續成長。

資料來源：Ines Wagner(2018). Certified Equality: The Icelandic Equal Pay Standard.

[https://www.researchgate.net/publication/329371051\\_Certified\\_Equality\\_The\\_Icelandic\\_Equal\\_Pay\\_Standar](https://www.researchgate.net/publication/329371051_Certified_Equality_The_Icelandic_Equal_Pay_Standar)

## (二) 荷蘭

2023 年荷蘭的性別平等排名為全球第 28 位<sup>95</sup>。事實上，荷蘭推動性別平等的時間相當早，在 1950 年代，即因為同性戀者因性取向而被禁止從事公部門工作、1956 年之前已婚婦女在法律上被視為無行為能力、1957 年之前法律要求女性公務員在結婚後應被解僱等事件，而有

<sup>95</sup> Statista, The global gender gap index 2023. <https://www.statista.com/statistics/244387/the-global-gender-gap-index/>

所啟發。自那時候起，荷蘭可說已經走在婦女和性別平等的道路上<sup>96</sup>。

在歷史淵源的影響之下，荷蘭政府基本上透過法律禁止歧視，解決親密伴侶暴力問題，以及婦女參與勞動等正常化，如《性別平等法》和《平等待遇法》，逐步實現推動性別平等之理想。同時，也透過推動政策計畫，促進與建立性別平等社會，歸納其重點大致包含健康/預期壽命和教育、政治影響力、勞動參與和就業機會（提高婦女地位、同工同酬和懷孕歧視）、針對婦女暴力等。而這些要素被歸納在2018年推動實施之「國家行動計畫（2018-2021）」（以下稱「國家行動計畫」），該計畫被認為體現了荷蘭政府如何履行對平等待遇、平等機會和安​​全生活權利的承諾。

觀諸國家行動計畫之內涵<sup>97</sup>，在性別平等的努力上大致包含三個面向：勞動市場、性別安全保障、性別平等待遇；而其中的核心是促進女性的經濟獨立，也就是經濟自主性。綜觀荷蘭政府在性別平等政策之推動上，關於勞動力層面是以「促進女性經濟自主性」為出發，透過推動各種層面之思考與措施，例如達到女性財務獨立、女性參與高層職務、消除性別薪資差距等，達成職場性別平等目標。然包含推動職場在內的性別平等，最重要的基礎為消除性別刻板印象，因此荷蘭政府也將性別安全保障和性別平等待遇，視為政策推動計畫之重點。

為落實促進女性經濟自主目的，荷蘭政府鼓勵企業增加女性在工作中的參與時間和貢獻程度，一方面增加女性工作收入，另一方面使女性發揮工作才能，甚而有助於國家提升 GDP。同時，也不斷提倡年輕世代改變既有的「女主內、男主外」之觀念，並提出多項針對性促進女性財務獨立措施，例如：（1）對雙薪夫妻：5 天有薪育嬰假、額

<sup>96</sup> The Netherlands(2018). Gender & LGBTI Equality Policy Plan <https://www.government.nl/documents/reports/2018/06/01/gender--lgbti-equality-policy-plan-2018-2021>

<sup>97</sup> Gender & LGBTI Equality Policy Plan <https://www.government.nl/documents/reports/2018/06/01/gender--lgbti-equality-policy-plan-2018-2021>

外 5 週的 70%薪資的育嬰假；(2) 對所有勞工：減少所得稅稅率、增加稅收抵免額度；(3) 對特定族群女性：針對單親媽媽、懷孕早期女性、教育程度較低女性和移民女性，推動「進一步融入勞動市場計畫」(Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt) 和推動《懷孕歧視行動計畫》(Actieplan zwangerschapsdiscriminatie)。

並且，鑒於女性參與更高層職務有助於促進經濟獨立之思維，因此荷蘭政府不斷提倡女性接受專業知識為公司帶來更高的產能，吸引企業做出改變。再加上，女性財務獨立也牽涉到性別薪資差距問題；荷蘭政府認為，當傑出女性進入男性主導的職場時，不僅能鼓勵更多女性仿效，還能顯著降低性別薪酬差距，使更多人認識到性別多樣性的價值，並促進職場性別平等和企業商品或服務品質。因此，其向企業宣導改善性別職位差距觀念，並關注企業是否在晉升有性別歧視和懷孕歧視等現象，賦予勞動監管機關監督和執法權力加以改善，防止因職位高低造成性別薪資差距問題。值得一提的是，荷蘭中央政府也與地方政府合作，共同推動「經濟獨立計畫」(Vrouwen aan het werk)，協助女性更多進入職場(詳參後具體措施段)。

另一方面，由於認為女性及同性戀族群，較容易在職場或是公開場合受到暴力、騷擾、和歧視，因此荷蘭政府也關注於性別安全保障；其於 2018 年實施「安全城市」(Veilige Steden) 計畫，專注於打擊公共空間中的性暴力。透過提供資金給地方政府，舉辦培訓講座和工作坊讓民眾了解性暴力與性騷擾，解決女性在街道、工作場所、公共交通中遭到騷擾或攻擊的問題。此外，於 2021 年提出 Power of Women 補助計畫，根據女性團體的過去作為和未來願景，補助女性團體推動女性平權計畫之經費，藉此提升女性領導力和決策角色、促進女性經濟獨立、減少女性暴力和騷擾。並且，特別關心 LGBTQ+ 族群權益之保障，其於 2018 年推動「彩虹協議」(Regenboogakkoord)。該協議包含法律、教育、健康等面向，透過法律制度，增加對仇恨言論的最高刑罰，同時委託學術單位研究父權性別問題，並回應國內跨性別團體

的要求，審查有關性別多樣性在工作、勞動市場、社會保障之政策與法規；在教育方面，將性別多樣性納入中等和小學教師培訓課程中，並與民間機構如與致力於 LGBTQ+ 議題推動的 COC Nederland 和 Theater AanZ 合作，透過互動劇場表演的方式，引導學生關注性別多樣性議題；在健康照護方面則建立「醫療聯盟」(Alliantie gezondheidszorg op maat)，專門提供同性戀者個別治療方式，維護其健康權益。

最後，囿於社會價值觀，導致女性經常選擇從事傳統專業性相對較低的職業，進而影響到在工作待遇上發生性別不平等情事。對此，荷蘭政府聚焦於打破對生理性別在職業上的刻板印象；惟媒體是影響大眾觀念的重要媒介，而其本身亦處在具有性別刻板印象的社會環境中，因此荷蘭政府要求國內媒體業從自身改革著手，調查女性在媒體業中的比例，並檢討工作條件與薪資問題，積極減少性別工作與待遇差距。同時，期也積極培養青少年性別平等觀念，例如鼓勵更多男性選擇教師職業、女性選擇科學、技術、工程和數學領域 (Science、Technology、Engineering、Math, STEM) 相關工作；並且與 NGO 合作，例如與 Techionista、Girls who Code、Girl Code 等合作，透過工作坊、講座和社區活動，激勵女性進入科技行業並提高其技能<sup>98</sup>，並規劃到 2025 年時，將 STEM 領域的女性數量增加 3 倍，以打破生理性別刻板印象。

運作方法是，原在行動計畫的架構下，由教育、文化和科學部 (Minister Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, OCW)，依據「國家政策和法規綜合評估框架」(Integraal Toetsingskader voor beleid en regelgeving) 之原則<sup>99</sup>，其下設有性別平等機構，透過該機構與其他部

<sup>98</sup> I amsterdam, 10 initiatives for women in tech, <https://www.iamsterdam.com/en/business/startupamsterdam/startup-ecosystem/10-initiatives-for-women-in-tech>

<sup>99</sup> 2018 年國家行動計畫提出後，荷蘭政府承諾將性別主流化，作為的核心。「國家政策和法規綜合評估框架」的原則，主要是提供政策制定者和立法者參考依據，協助政策規劃過程中的及時性決策資訊；其包含 7 大核心原則：原因、參與者、問題、目標、干預理由、最佳工具、風險等。

會協調合作事宜<sup>100</sup>。惟在 2007 年之後，性別主流化的推動改採「系統責任」(system responsibility) 方法，此後 OCW 成為國家性別平等政策中的主導機關<sup>101</sup>，但是由其他部會主責的優先事項，則由 OCW 與主責部會簽訂合作協議共同推動。該合作協議必須具體規定各部會的任務及推動策略，而各部會亦會就一些新的或既有的政策、法律或計畫（性別平等以外的領域）諮詢 OCW 的意見，雖然有可能導致其他部門原規劃之政策有所調整，然此恰好彌補了政府沒有建立跨部會協調機制的處境；OCW 每年必須代表向國會至少進行 1 次的進度報告，國會也有權透過年度立法諮詢會議（Wetgevingsoverleg - WGO），就性別平等政策進行質詢（包含質詢其他部會）。換言之，荷蘭的性別平等政策體系，是以 OCW 為核心，主導部會之間政策協調之體制。

另外，荷蘭也與冰島一樣，將性別平等列為外交政策一環。為此，荷蘭外交部於 2014 年在其社會發展司內，成立婦女權利與性別平等工作小組（Task Force Women's Rights and Gender Equality, TFVG），由 TFVG 負責性別外交、婦女計畫、方案與夥伴關係管理以及促進性別主流化。同時，外交部內部各單位及駐外使館，皆設有性別議題協調中心（gender focal points, GFP），而其許多對外互動的工作，往往是分配給相對年輕的女性人員，此被解讀為或有可能受到傳統觀念的侷限，認為女性較勝任對外溝通的角色<sup>102</sup>。同時，荷蘭政府還有所謂「女性主義外交政策」，該政策主張保護人權並促進婦女和同性戀族群有意義參與決策；政策重點為確保女性權利、提高女性代表性、資源和政策具檢驗性，其透過多種方式實踐，例如俄烏戰爭期間的性暴力

<sup>100</sup> Praktisch aan de slag, Het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving. [https://www.kcbr.nl/sites/default/files/70174-jenv-iaak\\_waaier\\_wcag.pdf](https://www.kcbr.nl/sites/default/files/70174-jenv-iaak_waaier_wcag.pdf)

<sup>101</sup> 其主要任務包含：(1)為政府制定議程並建立性別平等和反歧視政策的整體框架；(2)支持將性別平等政策納入各部會政策；(3)將性別平等考量納入歐盟和國際事務；(4)透過知識基礎設施和目標導向的補貼支持社會；(5)協調有關性別平等的政府決定和國際協定的實施；(6)監測和核實荷蘭在性別平等方面的進展。參考：European Institute for Gender Equality, EU Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/N>。

<sup>102</sup> Dutch Ministry of Foreign Affairs(2021), Gender mainstreaming in the Dutch Ministry of Foreign Affairs : Beyond 'add women and stir'?. <https://english.iob-evaluatie.nl/results/gender-mainstreaming>

議題，成為 2023 年在海牙舉行的烏克蘭問責會議之重要主題；支持歐洲針對伊朗大規模暴力侵害婦女行為實施制裁<sup>103</sup>。

值得一提的是，荷蘭政府的性別平等政策有與民間社會協商之機制；雖然法律並未規定須安排與 NGO 或一般民眾就性別平等政策進行溝通，但政府建立線上諮詢平台，作為與 NGO 或一般民眾對立法提案提問之溝通管道。此外，每 5 年 OCW 會與性別平等領域相關 NGOs 建立戰略夥伴關係，就合作主題進行定期諮詢，而這些組織也能因此而獲得政府的補貼，推動本身的活動。

最後，荷蘭也運用基金支援性別平等相關政策措施之推動。荷蘭擁有世界上最大的永續發展基金，其為呼應 SDGs 而設，且為外交部所管；主要用於促進女性在所有方面的平等權利、性別平等以及性健康和生殖健康及權利，2021-2025 年期間的規模總額達 5 億歐元<sup>104</sup>。

以下彙整荷蘭國家行動計畫在與四大面向相關議題上之推動情況供參，重點分述如下。

## 1、四大面向相關

### (1) 推動性別平等相關教育及提升性別意識

荷蘭性別平台-WO=MEN 開發「性別平等檢核表」(Checklist Gendergelijkheid)<sup>105</sup>，該檢核表乃是為促進性別平等訂定相關指標，其中也涵蓋了企業是否考慮性別多樣性、避免性別刻板印象、以及關注國際婦女節、國際反恐同、雙性戀、跨性別與跨性別恐懼國際日等節日指標，以此提醒公部門或民間企業都能注重重要節日的意義<sup>106</sup>；

<sup>103</sup> Ministerie van Buitenlandse Zaken, Vrouwendag: wat doet Nederland voor de positie van vrouwen wereldwijd?. <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-buitenlandse-zaken/het-werk-van-bz-in-de-praktijk/weblogs/2024/vrouwendag-wat-doet-buitenlandse-zaken-voor-vrouwenrechten>

<sup>104</sup> Ministry of Foreign Affairs, International Women's Day: what is the Netherlands doing to improve the position of women worldwide?.| <https://www.government.nl/latest/weblogs/the-work-of-the-ministry-of-foreign-affairs/2024/womens-day-what-does-the-ministry-of-foreign-affairs-do>

<sup>105</sup> <https://www.sdg5werkgeverstool.nl/>

<sup>106</sup> WO=MEN 組織開發「性別平等檢核表」(Checklist Gendergelijkheid)，旨在幫助企業和組

此外，荷蘭政府亦著眼於促進企業的性別平等意識；其採取之作法大致包含<sup>107</sup>：(1) 性別平等法規：荷蘭政府制定了多項性別平等法規，要求企業在招聘、薪酬、晉升等方面實現性別平等；(2) 性別平等培訓鼓勵企業為員工提供性別平等培訓，包括工作坊、講座和線上課程；(3) 家庭友善政策：推動家庭友善政策，如彈性工作時間、育嬰假和父母共享育嬰假等，支持員工平衡工作與家庭生活，從而促進性別平等；(4) 性別平等指導方針：政府制定性別平等指導方針，為企業提供實現性別平等的具體建議和最佳實踐，內容涵蓋招聘、培訓、晉升等方面；(5) 性別平等委員會：鼓勵企業設立性別平等委員會，負責推動和監督企業內部的性別平等措施，並向管理層提供建議；(6) 性別平等認證：荷蘭政府為實現性別平等的企業頒發認證，該作法不僅提升企業的聲譽，還吸引更多的優秀人才。

此外，荷蘭政府針對 LGBTI 族群，於 2018 年推動「彩虹協議」(Regenboogakkoord)，該協議包含法律、教育、健康面向。在法律上，荷蘭正在推動增加對仇恨言論的最高刑罰，呼籲取消對同性戀的刑事定罪，並委託學術單位研究父權性別問題，同時，應荷蘭跨性別團體的要求，審查有關性別多樣性在工作、勞動市場、社會保障的政策和法規。自 2023 年 2 月起，荷蘭憲法正式增加了針對性傾向和身心障礙者歧視的保護措施<sup>108</sup>。

---

織評估其內部的性別平等狀況。該檢核表依照 SDG5 性別平權目標，分為領導力、工作與家庭平衡、薪資和升遷、社會安全、招聘升遷和培訓、促進性別平等主題。對於每個主題，參與的組織都會收到許多問題。在每個問題之後，他們都會找到與該問題相關的 SDG 5 的子目標。最後，僱主會收到具體的提示，以開始在自己的組織內實現性別平等和婦女權利。

<sup>107</sup> Equal rights and opportunities for women and girls, <https://www.government.nl/topics/development/the-development-policy-of-the-netherlands/equal-rights-for-women-and-girls>; Gender equality and LGBTIQ+ equality, <https://www.government.nl/topics/gender-equality>; New law set to improve gender equality at top levels of Dutch businesses, <https://www.hollandtimes.nl/articles/national/new-law-set-to-improve-gender-equality-at-top-levels-of-dutch-businesses/>.

<sup>108</sup> Pink News, The Netherlands votes to ban discrimination based on sexual orientation, Feb 12, 2023. <https://web.archive.org/web/20230212163241/https://www.thepinknews.com/2023/02/12/netherlands-votes-to-ban-lgbtq-discrimination/>

在性別主流化政策方面，荷蘭政府希望所有部門在制定政策時，都能將性別因素列入考量，因此 2018 年荷蘭政府將性別主流化作為政策和監管綜合評估措施（Integraal Afwegingskader voor beleid en regelgeving, IAK）的核心，要求政策制定者在政策制定過程中，皆要進行性別影響評估。在此規定下，政策制定者需要在政策設計的早期階段就考慮性別差距、性別角色、以及不同性別群體在經濟、社會、健康等方面可能受到的影響，並在政策的各個階段對其進行持續評估<sup>109</sup>。

在政策方面，荷蘭政府將女性主義因素納入其外交政策中，認為世界各地的女性必須能夠主張她們的普遍權利，並知道她們應當受到保護和免受暴力侵害；此外，女性必須有代表權並參與政治決策；女性也必須有足夠的資源來實現這些目標；並以適合當地情況的方式實施我們的外交政策。具體而言，外交部在對外援助以及在歐盟和其他國際機構的談判中，會將婦女權利、性別平等、性權利和生殖健康納入外交政策的考量，除了更頻繁地把性別平等列入與其他國家的對話議程，也會檢視與其交往的國家在上述議題是否受到重視和政策成效，更會進一步為相關性別平等與 LGBTIQ 等國際活動提供資金<sup>110</sup>。

## (2) 營造性別友善之職場及社會環境

荷蘭政府在營造性別友善之職場及社會環境層面上，透過法律、社會安全政策，使女性在勞動、工作生活平衡、性騷擾和性暴力等層面，皆能獲得友善的待遇和環境。在法律上，荷蘭政府針對性騷擾和性暴力、工作生活平衡面向進行改善；針對性騷擾和性暴力，2006 年起生效的《性別平等法》提供性騷擾受害者更完善的救濟措施，當勞工對性騷擾行為進行投訴，法院可以將舉證責任轉移給雇主，意即受害勞工不必證明有發生性騷擾的事實，而是由雇主舉證說明其職場並

<sup>109</sup> IAK [https://www.kcbr.nl/sites/default/files/70174-jenv-iaak\\_waaier\\_wcag.pdf](https://www.kcbr.nl/sites/default/files/70174-jenv-iaak_waaier_wcag.pdf)

<sup>110</sup> Feminist foreign policy explained <https://www.government.nl/latest/news/2022/11/18/feminist-foreign-policy-netherlands>

沒有性騷擾的行為發生。除了《性別平等法》，針對女性工作與生活平衡部分，《勞動條件法》規定新生兒父母得各有 5 天的有薪育嬰假，且由雇主全額支付；另在額外 5 週的育嬰假期間，父母可以領取工資的 70%，這些措施旨在促進父母共同育兒並減少家庭照護壓力<sup>111</sup>。此外，《平等待遇法》針對女性工作與生活之保障做出更多規範；該法規定，雇主不得在就業、訂立僱傭契約、任命和解僱、工作條件、晉升等面向上，因為性別而有不同待遇<sup>112</sup>。在有關經濟社會保障部分，若雇主在提供或獲取商品服務、訂立或終止相關協議、提供工作機會、社會保障和社會福利訊息時，有存在歧視行為者，均屬於違法行為<sup>113</sup>。

在政策上，荷蘭政府針對女性勞動市場、工作生活平衡、以及社會安全面向進行改善。在女性勞動市場和工作生活平衡政策上，政府對單親媽媽、懷孕早期女性、教育程度較低的女性和移民背景的女性，於 2018 年建立「進一步融入勞動市場計畫」(Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt, VIA)，與民間組織、企業、培訓機構合作，鼓勵企業進行多元招聘、標準化招聘流程、提供彈性工時和遠距工作選擇，以幫助有育兒責任的母親更好地平衡工作和家庭<sup>114</sup>。在社會安全面向上，荷蘭政府於 2018 年實施「安全城市」(Veilige Steden) 項目，專注於打擊公共空間中的性暴力，透過提供資金給地方政府，舉辦培訓講座和工作坊讓民眾了解性暴力與性騷擾，解決女性在街道、工作場所、公共交通中遭到騷擾或攻擊的問題。除了給予地方政府資金進行活動外，荷蘭政府也在 2021 年的 Power of Women 計畫中開放各個社會團體申請性別安全的推廣資金，只要團體有針對預防和消除婦女和

---

<sup>111</sup> 荷蘭勞動條件法第 4:2、4:2a、4:2b 和 4:2c 條 <https://www.government.nl/topics/parental-leave-for-partners/taking-paternity---partner-leave>

<sup>112</sup> 一般平等待遇法，第 5 條 <https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/wat-zegt-de-wet-over-discriminatie-en-gelijke-behandeling>

<sup>113</sup> 同前註，第 7 條。

<sup>114</sup> Government of the Netherlands(2021), Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt, VIA. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/11/17/bijlage-1-infographic-via>

女童的性別暴力、並說明如何促進性別平等和包容性，都有機會獲得政府的補助進行推廣活動。因此從政策面上，中央政府整合地方政府和民間團體，共同營造性別友善的環境。

### (3) 促進組織決策之性別平等

荷蘭政府在營造性別友善之職場及社會環境層面上，藉由法律和許多政策計畫，針對女性薪資、培訓升遷、和高層性別比例面向進行改善。在法律上，2021年通過的《多樣性配額和目標法案》(Inclusion Quota and Target Figures Act)規定，國內上市公司的監督委員會或董事會中，性別比例上至少有三分之一的成員必須是女性，且至少三分之一為男性，未能達到性別平衡的任命將視為無效<sup>115</sup>。此外，對於大型企業(資產總額超過2,000萬歐元，或年營業額超過4,000萬歐元，或平均擁有250名以上員工)，必須制定性別平等目標和制定實現該目標的行動計畫，並每年向荷蘭社會經濟理事會(The Social and Economic Council of the Netherlands, SER)報告其進展。

再者，WO=MEN組織開發的「性別平等檢核表」，也有針對企業在升遷方面提供具體原則；例如在培訓升遷上，企業招聘和升遷過程中是否考慮性別平等並防止歧視、是否考慮特別聘用女性或男性、升遷委員會是否包含不同性別並反映組織內部的平衡、是否為所有員工提供個人發展機會。再者，荷蘭政府於2021年提出Power of Women補助計畫，該計畫根據女性團體以往的行動和對未來所提出的願景，補助其所提出之女性平等權利計畫，期藉此達到提升女性工作中領導力、決策中角色、和女性經濟獨立的目標<sup>116</sup>。

最後，荷蘭政府一方面向企業推廣讓女性接受更專業知識和職位的好處，例如不斷提倡女性接受專業知識後能為公司帶來更高產能之觀念，以此吸引企業做出改變；另一方面，透過積極推動多項計畫，

<sup>115</sup> gender quota for large companies. <https://www.vbk.nl/en/legalupdate/dutch-senate-approves-gender-quota-large-companies>

<sup>116</sup> Power of Women [The Netherlands partner with local women's rights organisations and feminist movements for gender transformative change | OECD](#)

促進和提升女性培訓升遷的機會和高層比例，例如 STEM 計畫、有抱負的女性教育計畫、人才憲章（Talent at the Top Charter）等。首先關於 STEM 計畫，荷蘭研究委員會（Netherlands Organization for Scientific Research）提供一系列激勵措施和資金支持計畫，以此增加科學或工程科學領域女性留在原職位，或是爭取獲得更高層級職位的誘因<sup>117</sup>，同時，該委員會也積極在地方推動多項專為女性和女童設計的技術計畫，如透過「Coding for Amsterdam」計畫，將程式技能納入小學教育課程，並與 Girl Code、PyLadies Amsterdam 和 Django Girls Amsterdam 等組織合作，透過其舉辦講座、工作坊等活動，推動女性學習程式和加入 STEM 領域<sup>118</sup>，其目標為至 2025 年時，參與 STEM 工作的女性數量增加三倍。最後，該研究委員會也會舉辦「女孩日」（Girl's Day）活動，鼓勵科技公司、研究和教育機構擴大 10 至 15 歲年輕女孩的參與機會，增加其對 STEM 領域的興趣<sup>119</sup>。

另一方面，考量婦女可能因為本身囿於識字能力、閱讀和寫作能力，難以找到工作而失業，因此「有抱負的女性教育計畫」（Education for Women with Ambition）旨在幫助荷蘭特定女性群體提升工作前景；該計畫的目標群體包括教育程度低、工作障礙、單親母親以及移民背景的女性，為其提供知識技能培訓、語言課程以及就業市場導向課程，協助她們提升技能，增加社會和經濟上的自立能力，最終實現工作和經濟獨立<sup>120</sup>。

在具體提升女性高層職位比例上，鼓勵企業可自願性簽署人才憲章（Talent naar de Top Charter），並遵守該憲章之規定。該憲章是由荷

---

<sup>117</sup> <https://www2.fundsforngos.org/latest-funds-for-ngos/nwo-announces-incentive-grants-for-women-in-stem-the-netherlands/>

<sup>118</sup> I amsterdam, 10 initiatives for women in tech. <https://www.iamsterdam.com/en/business/startup-amsterdam/startup-ecosystem/10-initiatives-for-women-in-tech>

<sup>119</sup> EIGE, Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/netherlands?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/netherlands?language_content_entity=en)

<sup>120</sup> Government of the Netherlands, Improving women's position in the Dutch labour market. <http://www.government.nl/topics/gender-equality/womens-labour-force-participation>

蘭的 Talent to the Top 基金會制定，由荷蘭經濟事務部（Ministry of Economic Affairs）、教育文化與科學部（Ministry of Education, Culture and Science）、荷蘭產業與雇主聯合會（Industry and Employers, VNO-NCW）以及荷蘭社會經濟理事會（SER）等機構共同倡議，目的是為企業提供性別平等框架和指導，以實現高層管理職中的性別平等。此外，VNO-NCW 也提供企業女性進階培訓課程，包含領導能力、選擇和評估、團隊包容、溝通技巧等<sup>121</sup>，使女性在未來有更多能力勝任更高層級的職位。

#### (4) 促進薪資待遇之性別平等

荷蘭政府在促進薪資待遇平等層面上，藉由法律和政策達到同工同酬的目標。在法律上，《性別平等法》保障生理性別在勞動條件如薪資、加班津貼、休假津貼上，根據相同標準計算，確保雇主不因為員工性別而給予不同之待遇。儘管已有法律規範，然性別同工不同酬的情況仍很常見，因此荷蘭多個反對黨於 2017 年提案要求，員工超過 50 人的企業須提出同工同酬證明，否則將受罰；惟如何監測和要求企業遵照《性別平等法》的要求仍待討論<sup>122</sup>。

荷蘭政府也致力於消除性別薪資差距，以確保女性在財務上的獨立性。根據荷蘭政府「性別與 LGBTI 平等政策計畫（2018-2021）」的報告指出，有近 52% 的女性仍然無法達到經濟自主（荷蘭政府認為女性至少需賺取 100% 最低工資，才能達到經濟自主的目標）。為了降低性別薪資差距，荷蘭政府鼓勵企業增加女性在工作中的參與時間和貢獻程度，一方面能增加女性工作收入，另一方面也能使女性發揮工作才能，甚至對國家也能夠提升 4% 的 GDP<sup>123</sup>。荷蘭政府也同時關注企業在工作申請程序中是否有性別歧視和懷孕歧視，並賦予勞工監察機

---

<sup>121</sup> Talent naar de Top Charter. <https://www.talentnaardetop.nl/trainingsaanbod>

<sup>122</sup> 外交部，國際性別主流化一覽表。 <https://www.boca.gov.tw/cp-312-6671-3808c-1.html>

<sup>123</sup> Gender & LGBTI Equality Policy Plan (2018-2021) <https://www.government.nl/documents/reports/2018/06/01/gender--lgbti-equality-policy-plan-2018-2021>

構監督和執法權力。

另外，WO=MEN 組織所開發的「性別平等檢核表」，亦有針對企業在薪資性別平等方面提供具體原則。在薪資部分，企業須檢視員工薪資是否存在性別差距、是否有策略消除薪資差距、是否有透明的薪資和職位描述、是否更容易讓某個性別獲得升遷、是否已採取措施確保領導職位中性別平衡。透過檢核表，企業可以自我檢查是否達到同工同酬的標準<sup>124</sup>。

## 2. 具體措施-經濟獨立計畫

根據荷蘭統計局的調查，1977 年國內經濟獨立的女性比例不到 20%，而男性的比例幾乎達到 80%；女性從事兼職工作的情況比男性多得多，但事實上，女性選擇兼職工作通常是為了方便能夠將工作與照顧結合。隨著時間過去，女性在經濟上呈現越來越獨立的情況，而此往往是因為女性勞參率更高、工作時間更長所造成的結果；同時，教育水準的提高也發揮了作用。此外，調查結果顯示，生育對於女性經濟獨立的影響日益減少，越來越多的年輕一代女性在生完孩子後繼續工作，而工作模式仍多是兼職；但男性的情況並未有太多的變化。

2021 年荷蘭統計局再次調查發現，荷蘭女性在經濟和財務獨立方面仍落後於男性，近 35% 的女性仍需實現經濟獨立，而男性的比例則為 19%，為此，荷蘭政府將增加經濟獨立女性比例列為重點目標，在國家行動計畫架構下，進一步由 OCW 及荷蘭勞動部（en Sociale Zaken en Werkgelegenheid, SZW）共同提出「經濟獨立計畫」，該計畫將女性分為三類：（1）享受福利的女性；（2）有薪但工作收入不足的婦女；（3）沒有福利和沒有報酬工作的婦女。該計畫之目的在於持續提高婦女的永續經濟復原力。

---

<sup>124</sup> OECD(2022), Power of Women : The Netherlands partner with local women's rights organisations and feminist movements for gender transformative change. [https://www.oecd.org/en/publications/development-co-operation-tips-tools-insights-practices\\_be69e0cf-en/the-netherlands-partner-with-local-women-s-rights-organisations-and-feminist-movements-for-gender-transformative-change\\_81754f1c-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/development-co-operation-tips-tools-insights-practices_be69e0cf-en/the-netherlands-partner-with-local-women-s-rights-organisations-and-feminist-movements-for-gender-transformative-change_81754f1c-en.html)

推動策略為從經濟弱勢婦女周圍的生態系統著手，從婦女及其周圍環境到市政當局，也就是透過中央和地方政府、雇主等結構性環境，全面性協助婦女達成經濟獨立；除此之外，該計畫也重點關注地方政府如何更好地引導婦女實現經濟獨立。具體操作乃是由地方政府委託並監督當地民間機構負責指導求職者進入勞動市場，並由中央政府為 24 個區域提供 50%的資金。以委託荷蘭識字基金會（Stichting Lezen en Schrijven）執行「有抱負女性教育（Educatie voor Vrouwen met Ambitie, EVA）」計畫為例，該計畫幫助提高女性在語言、會計和數學的基本能力；同時政府也推動企業治理與監督法（Wet bestuur en toezicht），設定了董事會和監事會中女性占據 30%職位的建議目標，並與荷蘭商界領袖不定期舉行會議，共同商定加速增加高層職位女性人數的方法<sup>125</sup>。

### 3. 推動成果

荷蘭的 2022 年性別平等指數在歐盟中排名第三，其性別平等指數得分高於歐盟平均水準<sup>126</sup>。根據歐盟的評比，在荷蘭政府積極制定相關法律，同時推動國家行動計畫之下，透過將性別納入所有政策層面，有助於提高婦女地位。特別的是，根據歐盟的調查，荷蘭選擇減少工作時間以照顧孩子的女性比例少於男性，尤其在 COVID-19 大流行期間，荷蘭有 16%的女性和 26%的男性決定改變工作時間照顧孩子或其他家人，而此為歐盟男性改變工作時間以履行照顧比例最高<sup>127</sup>。

另外，2023 年荷蘭的收入和職業發展之性別差距仍大，排名 OECD 倒數第 6 位<sup>128</sup>；OECD 認為，荷蘭在許多性別平等指標上表現雖

---

<sup>125</sup> NWA(2020), Economische veerkracht van vrouwen.  
<https://www.zonmw.nl/nl/programma/nwa-economische-veerkracht-van-vrouwen>.

<sup>126</sup> European Institute for Gender Equality, EU Gender Equality Index.  
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/NL>

<sup>127</sup> European Institute for Gender Equality (2023), Gender Equality Index 2023.  
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/NL>

<sup>128</sup> OECD, Gender equality and work.<https://www.oecd.org/en/topics/gender-equality.html>

良好，但在實現性別平等方面仍面臨重大挑戰，女性從事兼職工作的比例仍高。而荷蘭在收入與職業發展排名如此表現之主因，或為女性多從事兼差工作導致。事實上，根據 OECD 在 2019 年的研究，當時荷蘭勞動市場上，有近 60% 的女性從事兼職工作，大約是荷蘭男性和 OECD 國家平均的 3 倍；工作時間上的性別差距，對收入的性別差距、退休金的性別差距、女性晉升到管理職的速度較慢以及家庭無償工作的不平等分配等，產生了不利的影響，但是兼職工作中巨大的性別差距幾乎沒有減弱的跡象<sup>129</sup>。OECD 認為，目前與 1980 年代相比，荷蘭男性雖然更有可能從事兼職工作，但是女性也會是如此；荷蘭境內過去三十年來，兼職工作狀況的性別差距一直徘徊在 40 個百分點左右，因此建議荷蘭政府必須採取多管齊下的方法，具體如：(1) 鼓勵父親休更多的育嬰假，並在一生中承擔更多的照顧，改變社會對母親「應該」成為兼職父母的期望；(2) 改善獲得高品質、負擔得起的兒童照顧服務的機會；(3) 提升學校課程的可靠性 (reliability)，並在放學前後提供更多社會支持；(4) 改革稅制以鼓勵雙薪家庭中的雙方投入全職工作；(5) 加強政策環境，為在職父母在孩子的整個童年階段提供持續的支持，有助於父母更好地實現工作與生活平衡的願望；(6) 政策支持協助性別之間建立公平的競爭環境，以助於在工作分工方面建立更平等的規範，並在有償和無償工作中促進性別平等。

惟若單獨以經濟獨立計畫來看，該計畫之推動確實大幅提升了荷蘭女性之經濟獨立能力；根據荷蘭統計局 (Statistics Netherlands, CBS) 的研究顯示，經濟獨立的女性比例越來越接近男性，2024 年 15 歲至法定領取退休金年齡的女性中，近 70% 的女性實現了經濟獨立，而男性的比例為 83%。相較於 1977 年，當時經濟獨立女性比例不到 20%，男性則接近 80%<sup>130</sup>；如以此來看，提升女性經濟獨立能力的效

<sup>129</sup> OECD(2019), Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/09/part-time-and-partly-equal-gender-and-work-in-the-netherlands\\_3c59c7af/204235cf-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/09/part-time-and-partly-equal-gender-and-work-in-the-netherlands_3c59c7af/204235cf-en.pdf)

<sup>130</sup> NL Times, Nearly 70% of Dutch women are financially independent versus 83% of men. <https://nltimes.nl/2024/06/02/nearly-70-dutch-women-financially-independent-versus-83-men>

果顯著。

### （三）韓國

韓國一向被認為是一個文化、政治、產業、勞動結構皆存在根深蒂固的結構性性別歧視的國家，2023 年在全球 146 個國家中，韓國的性別平等排名第 105 位，成績相對不理想<sup>131</sup>。雖然過去 10 年，韓國經濟成長表現亮眼，並在國際上占有一席之地，韓國娛樂界與流行音樂在全世界的曝光度極高且深受年輕一代的支持；然而，性別平等議題卻一直是個潛在的社會問題。根據 OECD 的研究，韓國是 OECD 成員中性別薪資差距最大的國家，在 38 個國家中排名第 19，女性的薪資僅為男性的 6 成<sup>132</sup>。加上 MeToo 事件頻傳，性別平等成為熱門討論話題，也普遍影響了大眾對其性別平等形象不佳的觀感。

惟，根據本研究計畫主持人長期對韓國的觀察，韓國政府對於長期以來困擾著韓國社會與破壞國際形象的性別平等議題並非無感，反而是在少子女化、高齡化、低成長等諸多問題的發展下，愈發積極。其不僅在社會、健康福利領域，甚至是經濟領域方面皆有著墨，透過制定法律如《性別平等基本法》、《性別平等就業機會與支持工作與家庭平衡法》、《懲罰性暴力犯罪特別法》、《女性發展基本法》、《促進創造家庭友好型社會環境法》等，規劃政策如每 5 年一次的「性別平等基本計畫」，建立專責政府單位如女性家族部（Ministry of Gender Equality and Family, MOGEF），促進議題發展如近年實施「家庭友善認證制度」等方式，積極構思如何能夠建立一個更美好、更成功的社會，翻轉自身的形象並進一步為經濟持續成長有所貢獻。

歸納「性別平等基本計畫」之內涵，該計畫於 2015 年第一次提出，為依據《性別平等基本法》第 7 條之規定提出。其目的在於進一步超越透過發展、培育和支持女性能力的「女性發展」之思維，透過

---

<sup>131</sup> Statista, The global gender gap index 2023. <https://www.statista.com/statistics/244387/the-global-gender-gap-index/>

<sup>132</sup> OECD, Gender wage gap. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html>

改變性別不平等關係，實現真正的性別平等<sup>133</sup>。最近一期為 2023 年之「第 3 期性別平等政策基本計畫」（2023–2027），女性家族部於該計畫前言中揭示，抹去「女性」字眼，統一用「性別」取代，「展現尹錫悅政府『尊重女性』的決心」<sup>134</sup>；惟，韓國 NGO 團體認為，第 3 期計畫中提及「暴力侵害婦女行為」，「婦女」雖是整個政策的基礎，但是針對婦女的暴力卻未被關注，加上防止暴力侵害婦女行為和支持受害者相關的預算遭到減少，實與政府所言「尊重女性」有所不符<sup>135</sup>。

觀諸第 3 期計畫，較第一期（2015-2017 年）和第二期（2018-2022 年）有所不同，特別強調提高婦女在公部門的代表性。根據女性家族部的調查，韓國公部門女性管理人員的實際比例偏低，2021 年除去校長和副校長（45.8%）和政府委員會（42.4%）之外，公部門所有領域的女性比例不足 3 成；此外，私人上市公司的高階主管中，女性比例僅占 4% 左右，甚至有 6 成的民眾認為，地方公營企業中女性管理人員的比例應該更進一步提高<sup>136</sup>。因此，女性家族部在第 3 期基本計畫，提高女性在公部門的代表性，指的就是擴大公務員、企業、地方公營企業、教師、軍隊、警察、政府委員會等各公部門的女性管理人員之比例。特別一提的是，本次計畫關注到傳統文化對於性別產生既定印象的問題，例如「警察=男人」，因此在提高公部門女性代表性的部分，不僅增加了科學技術領域，也增加了某些職位（外交、警察）的女性比例目標，甚至在消防領域也制定年度女性比例目標。

第 3 期計畫的重點包含：（1）創造公平、性別平等的工作環境；（2）建立全民關懷安全網；（3）支持暴力受害者，保障性別敏感的健

<sup>133</sup> 여성가족부, 제 1 차양성평등정책기본계획(2015~2017).

<https://m.korea.kr/archive/expDocView.do?docId=36552&group=S>

<sup>134</sup> 한국여성정책연구원(2023), 공공부문 여성 대표성 제고(2018~2022년) 추진 현황 및 향후 목표를 설정 보고서.

<https://www.kwdi.re.kr/publications/reportView.do?p=9&idx=130701>

<sup>135</sup> 사단법인 한국여성의전화(2024), 2024 한국여성의전화 정책제안.

<https://hotline.or.kr/policy/?q=YToyOntzOjEyOjRZXl3b3JkX3R5cGUiO3M6MzoiYWxsIjtzOjQ6InBhZ2UiO2k6Mjt9&bmode=view&idx=26167624&t=board>

<sup>136</sup> 同前註。

康權利；(4) 傳播所有共處的性別平等文化；(5) 強化性別平等政策基礎。

137

運作方式目前是由女性家族部 (여성가족부) 和其所成立的性別平等委員會 (양성평등위원회) 主導，惟特殊的是，性別平等委員會雖然設在女性家族部中，會議卻是由行政首長—

國務總理所主持；委員會成員除了女性家族部，尚包含教育部 (교육부)、僱用勞動部 (고용노동부)、法務部 (법무부)、文化體育觀光部 (문화체육관광부)、保健福祉部 (보건복지부)、國防部 (국방부)、檢察廳 (검찰청)、警察廳 (경찰청) 等部門。整體來說，韓國政府對於性別平等議題的態度，可說一直處於搖擺不定的狀態，且侷限於「男女兩性」的概念。

另外，為了性別平等程度得以量化，韓國政府依法制定「國家性別平等指數」(National Gender Equality Index)，指數包括性別參與社會的程度、性別平等的意識和文化、婦女權利等，由女性家族部負責推廣並公開評估報告。在實際操作上，若國家性別平等指數和區域性別平等指數檢查結果顯示某些指標的性別平等程度較低，女性家族部可以要求相關機構的負責人制定改善措施<sup>138</sup>。

值得一提的是，韓國政府也運用基金做為政策措施推動資金支持之主要來源，其設立「性別平等基金」(Gender Equality Fund)，由國家資助、國家以外個人或團體捐助、基金收益，加上總統額外提出的預算組成，並由女性家族部管理，用以推動性別平等政策計畫、資助 NGOs、以及國際合作計畫等<sup>139</sup>。此外，韓國也將性別平等政策納入外交政策一環，《國際發展合作框架法》(국제개발협력기본법) 將性別平等列為國際發展合作的六大基本支柱之一；並且，性別平等基金

<sup>137</sup> 여성가족부(2023), 제 3 차 양성평등 정책 기본계획(2023~2027).

<https://www.bwyf.or.kr/mirae/selectBbsNttView.do?key=3061&id=&bbsNo=115&nttNo=58324&searchCtgr=&searchCnd=all&searchKrd=&pageIndex=1&integrDeptCode=>

<sup>138</sup> 參考韓國女性政策研究院性別認知統計資料庫，<https://gsis.kwdi.re.kr/kr/stat2/NewStatList.html>。

<sup>139</sup> 參考性別平等基金官網，網址為 <https://womenfund.or.kr/ge>。

除了用於國內推動性別平等政策之外，也與外交部的「對外經濟合作基金」(Economic Development Cooperation Fund, EDCF) 交互運用，促進性別平等國際合作之推動。

以下彙整第 3 期性別平等政策基本計畫中，與四大面向議題相關之推動做法供參，重點分述如下。

## 1、四大面向相關

### (1) 推動性別平等相關教育及提升性別意識

根據第 2 次性別平等基本計畫檢討結果，儘管性別平等文化在過去 5 年中得到了顯著傳播，但是韓國社會對於性別平等的認知差距有所降低；根據韓國女性政策研究院的調查，近年「男人養家，女人持家」之傳統性別角色刻板印象已有所緩解，年齡越小性別平等意識程度越高；雖然如此，男性主要負責家庭生計的觀念仍占近 3 成，而女性即使工作也要對孩子承擔主要責任的觀念，也還有 2 成左右。再者，大眾媒體中仍存在性別歧視和侵犯人權的傾向；超過 8 成的民眾同意網路廣告中的性別歧視、性騷擾情況「相當嚴重」。另外，囿於傳統觀念，女性在選擇 STEM 領域就學或就職意願上仍相對偏低<sup>140</sup>。

為解決上述情況，韓國政府認為，應從最根本的教育著手，從小即培養性別平等觀念，一步步隨著成長階段逐步落實。因此將傳播性別平等文化列為第 3 次基本計畫的重點之一，其策略包含：(1) 營造性別平等的成長環境：振興性別平等教育，支持性別平等的職業選擇；(2) 在日常生活中傳播性別平等文化：在社區內傳播性別平等文化，解決青少年認知鴻溝；(3) 提高性別代表性：擴大公部門的性別均衡參與，在私部門傳播性別平衡文化<sup>141</sup>。

<sup>140</sup> 여성가족부(2023), 제 3 차 양성평등 정책 기본 계획(2023~2027).  
<https://www.bwyf.or.kr/mirae/selectBbsNttView.do?key=3061&id=&bbsNo=115&nttNo=58324&searchCtgr=&searchCnd=all&searchKrwd=&pageIndex=1&integrDeptCode=>

<sup>141</sup> 여성가족부(2023), 제 3 차 양성평등 정책 기본 계획(2023~2027).  
<https://www.bwyf.or.kr/mirae/selectBbsNttView.do?key=3061&id=&bbsNo=115&nttNo=58324&searchCtgr=&searchCnd=all&searchKrwd=&pageIndex=1&integrDeptCode=>

另外，韓國政府也針對提升企業性別平等意識和進行教育訓練方面採取多種措施<sup>142</sup>，大致包含：(1) 性別平等法規：政府制定多項性別平等法規，如《兩性平等基本法》和《職涯中斷女性法》，以確保企業在招聘、薪酬、晉升等方面實現性別平等；(2) 性別平等培訓：鼓勵企業為員工提供性別平等培訓，包括工作坊、講座和線上課程；(3) 家庭友善政策：推動家庭友善政策，如彈性工作時間、育嬰假和父母共享育嬰假等，支持員工平衡工作與家庭生活，從而促進性別平等；(4) 性別平等指導方針：政府為企業制定性別平等指導方針，涵蓋招聘、培訓、晉升等各方面，提供企業實現性別平等的具體建議和最佳實踐導方針；(5) 性別平等委員會：鼓勵企業設立性別平等委員會，負責推動和監督企業內部的性別平等措施，並向管理層提供建議；(6) 性別平等認證：推動性別平等企業認證。

## (2) 營造性別友善之職場及社會環境

在營造性別友善之職場及社會環境方面，韓國政府的策略重點包含：(1) 建立性別平等的就業基礎、(2) 提升女性經濟活動參與活躍度、(3) 加強工作與生活平衡支持、(4) 建立照護安全網、(5) 支持暴力受害者並保障對性別議題敏感的健康權利等。各項重點分述如下：

### I. 性別平等的就業基礎

內容包含改善性別薪資差距（詳參後「促進薪資待遇之性別平等」段）；消除就業性別歧視，例如監測職場性別歧視狀況，加強對企業之勞動檢查，強化預防和糾正就業性別歧視政策，並檢視致力於平等就業的勞動監察員之運作狀況並制定改善措施，同時加強勞動關係委員會懲戒制度之監控與救濟。

---

<sup>142</sup> 한국의 성 평등, <https://www.korea.net/Government/Current-Affairs/National-Affairs/view?affairId=656&subId=656&articleId=656>; 한국 성 평등 정책, <https://www.oecd.org/korea/gender-equality-policies-in-korea.htm>; 유엔 여성기구의 한국 성 평등 이니셔티브, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/feature-south-korea-gender-equality-initiatives>.

## II. 提升女性經濟活動參與活躍度

內容包含預防職業中斷、支持職涯發展，透過為女性和企業提供職業中斷預防服務支持，大力支持女性就業和職業維持，如擴大推動職業中斷預防計畫；加強針對低收入弱勢族群就業的性別就業支持服務。再者，擴大就業參與機會和能力，如支持振興高附加價值女性創業，開發新產業、新技術人力資源，開發並擴展高技能、高附加價值的培訓課程，為職業中斷的女性提供有前途的職業。最後，擴大農業、漁業等各領域之就業參與，如加強農業和農村地區婦女的能力，加強婦女在漁業領域的能力，支持文化藝術領域婦女就業支持等。

## III. 加強工作與生活平衡支持

重點有三：一為加強工作與生活平衡的制度支持，具體作法是，加強孕產婦權利保障，透過盤點可適用於參與就業保險的各種就業類型勞工的育嬰假，進行制度設計；由僱用勞動部和女性家族部共同擬定育嬰假制度措施，如將育嬰假期限自 1 年延長到 1.5 年，以及透過分析各種案例和了解推動困難檢視改進措施；另外，由僱用勞動部根據不孕假、配偶產假等的實況調查結果，制定改善計畫。

其次，支持工作時間和護理時間的平衡，具體作法為，由僱用勞動部推動支持中小企業啟動居家辦公和遠距辦公，如對希望利用家庭/遠距工作但財力較弱的中小企業主，提供部分勞動力成本和基礎設施建設成本支持，創造企業推動家庭/遠距工作之誘因，特別是對於希望在家或遠距工作，但不確定如何工作場所如何使用的企業，僱用勞動部提供諮詢，包括介紹方法和人力資源管理。另外，僱用勞動部針對企業和工作特色，制定並推廣「彈性工作制應用和操作指南」，以利企業使用；發放方式是透過當地勞動部門、就業服務機構等進行，同時還針對地方政府制定「勞動監督使用手冊」，以利勞動監管部門和企業對於職業安全衛生領域監督措施有所依循。

最後，應對勞工為確保家庭照顧時間，而要求自願縮短工作時間的權利，具體由僱用勞動部制定「照顧家庭等之縮短工時制度」；並且

促進晉升等，例如因應勞工因生病、意外或年老而照顧家庭成員時，申請減少工作時間，自 2022 年 1 月起擴大至員工人數 30 人以下的企業，同時擴大財政支持，以減輕雇主因勞工工作時間減少而造成的負擔；最後，透過勞資發展基金會（Korea Labor and Employment Service, KLES）負責提供企業工作場所創新諮詢，加強企業對於實施工作時間選擇的支持。

另一方面，尚支持企業工作與生活平衡的普及，由女性家族部負責傳播家庭友善職場文化，促進員工工作與生活的平衡。具體作法為改善家庭友善企業認證制度（詳參後段「具體措施」），以支持處於生命週期各個階段的勞工，如青年、中年勞工，包括正在生育和撫養孩子者，評選出最佳家庭友善企業，發掘和傳播優秀企業與最佳實踐案例，藉此創造和傳播家庭友善職場文化。同時，由共同成長委員會（Korea Commission for Corporate Partnership, KCCP）加強對大企業供應商推動工作與生活平衡之支持，擴大工作與生活平衡相關的評估範圍，例如減少工作時間、擴大彈性工作時間以及振興母嬰保護制度，也就是針對大企業進行「全面共同成長評估」。

#### IV. 建立照護安全網

根據韓國保健福祉部的研究，2021 年韓國已經進入超低出生率的情況（總生育率 0.81%），因此在推動職場性別平等政策上，同時搭配建立護理支持系統。研究顯示，2021 年時，韓國國內公立日託中心照顧兒童的供需落差大、托兒服務的穩定性和品質亦受到質疑，無論男性或女性，有 12 歲以下兒童的家庭中的就業人員在兼顧工作、家務、育兒和看護方面，都面臨著最大的困難。另外，COVID-19 削弱公共護理體系功能，加劇了護理與性別不平等之間的惡性循環，造成護理危機；由於日託中心、幼兒園和學校等社會照護方面的差距，以及婦女在家庭中無償照護工作的增加，照護工作重新家庭化；隨著雙薪家庭的增加，小學生照顧需求迅速增加，但照顧者支持政策有待強化；家庭照顧老年人、發展障礙和嚴重殘障者的負擔仍然較大，政府應加

強扶持措施等。

為因應上述問題，韓國政府加強兒童照顧支持政策，具體由教育部、保健福祉部、女性家族部、國防部和僱用勞動部等，分別推動相關政策，如**教育部**擴大全日制托兒服務範圍至小學，提升托兒服務的數量和品質（包含改善保育擴展保育制度的運作、擴大幼兒園課外活動/保育的運作、課外活動的多元化和參與者的擴大、擴大小學託管課程、依家長需求逐步延長護理班開放時間至夜間八點）；**保健福祉部**擴大對各種照顧者的支持，包括加強對青少年父母的支持<sup>143</sup>、加強對寄養家庭的支持<sup>144</sup>、推廣優質成人照護服務（加強對發育障礙者的支援<sup>145</sup>、擴大公共護理設施<sup>146</sup>），同時還為家庭照顧者提供休息、心理和情緒支持<sup>147</sup>，以及實施家庭照顧者諮詢制度<sup>148</sup>等，另外也與女性家族部共同加強護理工作專業知識（包含加強繼續教育等職業訓練<sup>149</sup>、）；**女性家族部**強化單親子女扶養支援（如逐步提高單親證明發放標準與福利金收入標準、放寬緊急子女扶養費的收入標準），強化青少年育兒支援（支持青少年父母的子女撫養並建立法律依據、加強案件管理服務<sup>150</sup>、擴大單親家庭的住房支援<sup>151</sup>、加強對兒童扶養的支持<sup>152</sup>）、加強雙薪夫妻的育兒支持（以擴大保育服務，減輕保育負擔為主<sup>153</sup>）、擴大以

<sup>143</sup> 包含改善住宅區附近的護理和托兒品質。

<sup>144</sup> 瞭解寄養家庭撫養兒童相關制度推動之困難並加強改善支持措施。

<sup>145</sup> 加強對身障者的終身關懷，包括建立嚴重身障者支持體系，支持考慮發育障礙者個體特徵的日間活動。

<sup>146</sup> 優先支持沒有公立護理機構（醫院）的地方縣市，根據地區需求和現狀，對各類機構設立給予額外支持，如在農村推廣需求量大又易於安裝的「晝夜防護設施」

<sup>147</sup> 如為發展障礙人士家庭提供復健營、主題/自助遊等休息休閒服務。

<sup>148</sup> 包含為照顧老年長期照護對象的家庭照護人員，提供諮詢；以及為發育障礙人士的父母和監護人，提供密集的心理和情緒諮詢服務。

<sup>149</sup> 如監控職缺訓練是否出現盲點；制定並傳播反映每位教師工作內容和特點的職位培訓內容和方法；擴大有償終身教育的範圍和對象，加強護理人員（照顧員、兒童照顧員等）的專業知識等。

<sup>150</sup> 包括對青少年父母的學業、就業、育兒、住房、諮詢以及心理和情感支持。

<sup>151</sup> 確保單親家庭能夠以低成本購買或租賃住房。

<sup>152</sup> 放寬對故意或惡意拖欠子女扶養費者禁止出境的標準，縮短收入和資產查詢期限，簡化名單揭露流程。

<sup>153</sup> 擴大政府支持時間，自每年 840 小時提高到 960 小時；提高支持家庭戶數，自 75,000 戶

地區為主的共同育兒支援<sup>154</sup>；國防部擴大軍事日間照顧中心<sup>155</sup>，並推動家庭友善認證單位等；以及僱用勞動部推動改善護理人員的待遇並增強其能力（改善護理人員的工作條件<sup>156</sup>、與保健福祉部共同制定針對侵害勞動權利、暴力、情緒勞動（Emotional Labor）的保護措施<sup>157</sup>，以及建立並擴大長期護理人員支援中心的運作，以保護老年護理人員的權利）。

## V. 支持暴力受害者並保障性別相關的健康權利

第 3 次性別平等基本計畫中，關於職場性暴力或性騷擾等相關權力之保護，多針對公部門的部分進行著墨，對於私部門職場部分則著墨不多，僅有由僱用勞動部負責加強對私部門性騷擾預防的支持，具體作法包括加強宣傳、制定和發布「性騷擾預防指南」，以此指南推動企業預防工作場所性騷擾，並反映發生時所採取的行動；同時，加強支持提高私人企業工作場所之性騷擾預防教育品質<sup>158</sup>，例如積極進行勞動檢查，掌握雇主是否依法每年在工作場所內進行性騷擾預防培訓<sup>159</sup>；提供申訴案件相關諮詢協助<sup>160</sup>。而該計畫對於一般私部門職場性暴力或性騷擾預防措施與作為之闡述寥寥無幾的情形，亦成為最為人

---

提高到 85,000 戶；對私人兒童保育員和兒童保育助理進行培訓，實施資格管理制度，並檢討改進私人保育服務提供者註冊制度。

<sup>154</sup> 利用該地區的閒置空間（如小型圖書館），並透過與私部門合作，擴大聯合托兒共享中心，以推動「與鄰居一起照顧兒童的空間計畫」。

<sup>155</sup> 擴大軍隊日託中心。

<sup>156</sup> 加強護理工作場所的勞動監督，如對護理工作現場中，勞動管理薄弱的工作場域進行勞動監督等。

<sup>157</sup> 加強進行指導和勞動檢查，保護護理人員的情緒勞動。

<sup>158</sup> 여성가족부(2023), 제 3 차 양성평등 정책 기본계획(2023~2027).

<https://www.bwyf.or.kr/mirae/selectBbsNttView.do?key=3061&id=&bbsNo=115&nttNo=58324&searchCtgrY=&searchCnd=all&searchKrd=&pageIndex=1&integrDeptCode=>

<sup>159</sup> 企業依法每年進行工作場所性騷擾預防訓練必須包含內容：(1)與工作場所性騷擾相關的法律，(2)工作場所發生性騷擾時的處理程序和行動標準，(3)被騷擾勞工受害者的申訴諮詢和救濟程序，(4)防止工作場所性騷擾的其他必要事項等。另外，針對正式員工不足 10 人或僅有特定性別員工的企業主，必須於工作場所內張貼或分發教育材料或宣傳材料，以確保勞工了解前述四項內容。

<sup>160</sup> 고용노동부, 직장내성희롱 예방교육 실시방법 안내.

[https://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs\\_seq=20230300271](https://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20230300271)

詬病之處。

### (3) 促進組織決策之性別平等

韓國政府除了完善《國家公務員法》、《公共機構管理法施行令》等法律制度，營造公部門性別平等的人事和組織文化；具體如禁止任用過程中的性別歧視，全面落實性別平等的行政任用目標制度，將目標完成情況反映在管理評價中。

另外，關於私部門方面，韓國政府為了減少勞動市場的性別差距，責成女性政策研究院分析並呈現私人企業管理人員的性別狀況；並透過韓國產業人力公社（Human Resources Development Service of Korea, HRDK），擴大人力資源機構之招募，藉助機構之專業，幫助企業培養不同性別人才之職業能力，特別是女性，提升企業決策層之性別平等。同時，在全國各地設立新的女性工作協助中心，提供教育訓練、防止職業中斷等全面支持，營造性別平等的就業環境。最後，修改《金融投資服務與資本市場法》第 165-20 條，規定總資產在 2 兆韓元以上的上市公司董事會成員不得全部為特定性別<sup>161</sup>。

### (4) 促進薪資待遇之性別平等

在促進薪資待遇之性別平等上，鑒於韓國自 1996 年加入 OECD 以來，性別薪資差距一直處於會員中排名墊底的地點；2021 年根據民間機構的研究，韓國的性別薪資差距為 31.1%。為此，韓國政府於 2023 年開始實施「性別就業揭露制度」。

再者，從研究分析角度出發，促進性別薪資差距狀況之監測，細分性別薪資差距相關的統計資料等；大致來說，仍未實際落實到民間具體推動階段。

然特別補充的是，在中央政府推動「性別就業揭露制度」之前，

---

<sup>161</sup> 여성가족부(2023), 제 3 차 양성평등 정책 기본계획(2023~2027).  
<https://www.bwvf.or.kr/mirae/selectBbsNttView.do?key=3061&id=&bbsNo=115&nttNo=58324&searchCtgr=&searchCnd=all&searchKrd=&pageIndex=1&integrDeptCode=>

2019 年首爾市即率先實施了「性別平等薪資披露制度」，該制度是一項要求以性別和就業類型揭露薪資差距、工作時間等勞動相關資訊的制度；其主要先適用在 22 個首爾市政府投資或捐款的機構（即為「準公法人」地位）約 22,300 名全職和無限期契約勞工。實施第一年，首爾市政府在其官網上公佈了 22 家機構<sup>162</sup>按職級、職業和服務年限劃分的性別薪資差距資訊，2022 年已擴大至 47 家機構，惟新加入者仍多為準公法人機構，例如首爾工業大學、首爾社會經濟支援中心、各地區市立老年療養院等。除此之外，首爾市政府還推動並成立由歧視調查員、勞動律師等外部專家組成的「性別平等薪資諮詢小組」，與該 22 個機構接觸並提供諮詢，幫助他們制定並實施本身的改善計畫，計劃擴大薪資披露制度的範圍，將非正規勞工和私人托育機構納入其中。

此外，首爾市於 2020 年制定公布了《性別平等薪資實踐指南》<sup>163</sup>，並制定了相關條例，以支持及協助企業改善性別薪資差異<sup>164</sup>。為提升實踐指南在職場上的實用性，一併附上自我診斷表，同時提供相關法律規定，以及介紹實踐性別平等薪資的必要性、導致性別薪資差異的原因、解決性別薪資差異問題的政策推動狀況等，讓企業更瞭解實踐性別平等薪資的重要性，透過協助企業實踐性別平等薪資，進而解決性別薪資差異問題。

## 2、具體措施-友善家庭認證制度

### (1) 計畫內涵

為因應低出生率、高齡化、女性參與經濟活動需求增加等社會環

<sup>162</sup> 包括：首爾交通公社、首爾設施公社、首爾市農水產食品公社、首爾住房和社區公社、首爾能源公社、首爾醫療院、首爾研究院、首爾產業振興院、首爾信用保證財團、世宗文化會館、首爾市女性家族財團、首爾福祉財團、首爾文化藝術財團、首爾愛樂樂團、首爾設計財團、首爾獎學金財團、首爾終身教育振興院、首爾觀光財團、首爾 50+基金會、首爾數位基金會、首爾市 120 支援中心、首爾保健醫療財團等。

<sup>163</sup> 內容主要包含提高性別同工同酬意識和系統性改善差距的方法，以及改善性別薪資差距合規措施，包括自我檢視診斷表，以使準公法人機構和私人企業實踐性別薪資平等。參考서울 NEWS, 서울특별시 성평등임금 실천 가이드라인. <https://m.blog.naver.com/120seoulcall/222018799307>

<sup>164</sup> 서울특별시, 제 1 차 서울시 성평등임금공시, 2024 년 4 월 15 일. <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/511672>

境之變化，同時幫助勞工實現工作與家庭平衡，韓國政府於 2008 年開始實施友善職場認證制度。該制度的目標為，透過制度推廣家庭友善管理之概念，營造家庭友善工作文化，改善員工及家庭成員的生活。

該制度的基本思維是，透過政府和企業合作，共同提供多樣化的工作機會和支持措施，以使員工能夠平衡工作和家庭生活。制度重點有三：（1）生育教養支援：育嬰假、育嬰期間縮短工作時間、產前產後假、配偶產假、孕婦支援事業、哺乳設施、母親等）休息室、子女學費支援、工作場所設立保育中心等、育兒補助等；（2）彈性工作制度：錯時上下班制度<sup>165</sup>、在家工作制、兼職工作、智慧工作等；（3）營造家庭友善的工作文化：按時下班、實施家庭友善的職場培訓、建立勞工諮詢制度、支持長期服務假、家庭護理假、家庭邀請活動、支持家庭健康體檢、提供家庭娛樂設施、配偶調動時搬遷到工作地點之支持、家庭參與計畫的運作等<sup>166</sup>。

認證對象包含大、中小企業和公共機構；女性家族部認為，當取得認證後，對企業、員工、社會可以創造三贏的局面。以企業而言，可以提升公司的社會形象、招募優秀人才、減少離職和曠職率、提升員工工作參與程度、提升生產效率；對員工來說，認證提高了員工的生活品質、工作滿意程度、擴展員工職涯發展、促進同事主管關係、和平衡家庭與生活；另對社會整體而言，認證的好處是促進擁有家庭友好環境、解決少子女化和高齡化的工作問題、提升國家經濟軟實力<sup>167</sup>。

## (2) 運作方式

該制度乃是依據《家庭友善社會環境創建及推動法》第 15 條之規定，對企業、公共機構、地方政府等進行審查，並根據結果，由女性

---

<sup>165</sup> 指員工在遵守每天 8 小時、每週 40 小時的法定工作時間的情況下，得自行決定上下班時間的制度。當實施錯時通勤系統時，公司內的每位員工將在不同的通勤時間工作。

<sup>166</sup> 參考友善家庭認證制度官網，網址為：<https://www.ffsb.kr/>。

<sup>167</sup> 參考友善家庭認證制度官網，網址為：<https://www.ffsb.kr/>。

家族部授予認證並提供獎勵。

具體運作方式為，所有公私部門皆可提出申請，女性家族部每年 4 至 6 月在全國各地舉行宣講活動，有興趣的機構可以透過友善家庭認證制度官方網站，上傳申請書向女性家族部提出申請；同時，可向女性家族部諮詢相關問題。女性家族部在 6 至 8 月，針對相關文件和數據進行審查或是訪談，最後於 11 月提交至友善家庭認證委員會審核，並由該委員會決定是否給予機構認證。流程大致彙整如圖 6。



資料來源：本研究改編自韓國友善家庭認證制度官網，認證流程，<https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertProcess.do?menuSeq=2158>。

圖6 韓國友善家庭認證制度運作流程

此項認證依照企業申請的性質區分為：新認證、延長認證、重新認證。新認證指企業或公部門機構，其過去並未申請過職場友善認證，一旦通過檢核標準並獲得此認證，可得獲得 3 年效期。

若為已申請過並且在 3 年前取得認證的企業或公部門機構，可以申請延長認證，此認證效期共 2 年。延長效期 2 年過後，則必須再申請重新認證，效期同樣為 3 年。

取得認證後之一般企業之獎勵包含以下各項：

- 金融：優惠利率及增加信用分數
- 國防採購：增加 0.4 個積分
- 就業/創業：就業穩定獎勵基金評比增加 5 個積分、青年友好型中小企業計算創新能力認證時增加 1 分、人力資源開發優秀機構認證審核增加最多 5 分
- 公共採購：增加 0.4 個積分

- 中小企業：履行商品合約能力評比可增加 0.5 個額外積分
- 人才招聘：募集產業技術人才優先順序積分可增加 2 分

地方政府提供認證企業之獎勵（各地區有差異）包含：

- 首爾：提供任用女性企業獎勵資金最高 5 億韓元
- 釜山：優秀用人企業評比額外增加 1 分、保費減免 0.2%、科技園區進駐評比增加 3 分
- 大邱：提供租金補貼、設備優惠、融資優惠，且較容易申請到企業講座和表演場地，企業招牌製作提供補助
- 仁川：提供 10 億韓元以內的貸款，享有減少 0.5% 的借貸利率、保費減免 0.1%，提供招牌製作補助
- 光州：增加科技園區進駐評比 3 分、補助育兒假和失業津貼、公部門機構優先面試新進公職人員、民營金融機構提供利率優惠和財務諮詢

另外，地方政府尚提供獲認證之企業員工（含直系血親）獎勵，包含：

- 釜山：看診 40% 折扣、體檢 10-20% 折扣、門診費醫療費 15% 折扣、太宗台遊樂 30% 折扣、釜山水族館 30-40% 折扣、天際線雪橇門票 10%、旅遊休閒活動優惠折扣
- 大邱、仁川：旅館和文化展演門票優惠

### (3) 指標內容

認證標準根據企業申請性質區分不同標準，包括最低標準、認證標準、延長標準、重新認證標準等。首先，最低標準是指無論何種認證都需要符合的最低條件，例如遵守《勞動基準法》每週 40 小時工時、限制 18 歲以下工人、孕婦在夜間和例假日工作、健康假（或月經假）、孕婦勞動保護、帶薪育兒、性騷擾、產假/育兒假等規定；再加

上過去 3 年無積欠工資、過去 2 年無違反《性別平等就業機會與支持工作和家庭平衡法》、《性別平等基準法》等法律、過去 2 年未因公司或其代表人的不道德行為、媒體報導或因投訴或訴訟而引發的爭議等社會醜聞等條件。在企業和公部門機構符合最低要求、拿到可以進行認證的資格後，將會審核企業和公部門機構是否符合認證的標準。

在新認證標準上，將企業區分為中小企業、大企業及公部門機構，這些機構必須接受家庭友善認證委員會的審核通過，才能取得認證。認證標準包括企業最高管理層的領導力、企業員工育兒政策、彈性工作安排、員工家庭、家庭友好職場文化、和員工滿意度等面向；滿分為 100 分。中小企業必須在最高管理階層的領導之評比上獲得至少 5 分，且總分至少需達 60 分，才能取得認證。大企業和公部門機構則必須在高層領導能力獲得至少 5 分，且家庭友善政策的實施總分達 35 分以上，才能取得認證。

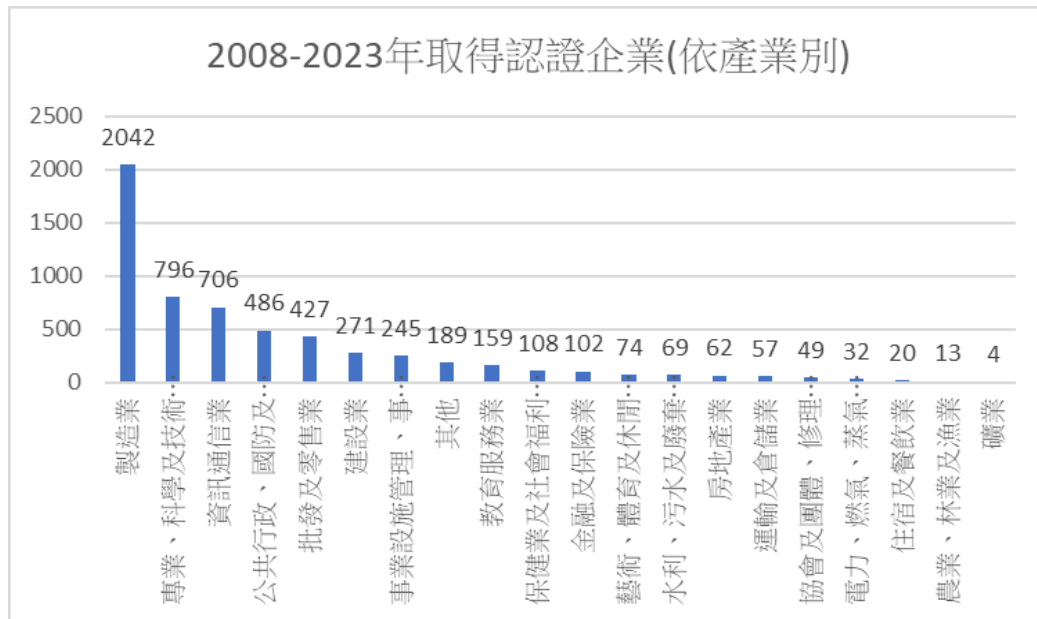
關於延長認證方面，若企業或公部門機構在取得認證後三年欲延長認證，中小企業除了必須通過原本上述新認證標準之外，尚須提交這 3 年期間的自我檢核表供委員會參考，並獲得 60 分（滿分為 100 分），即可延長認證。大企業和公部門機構方面，同樣包含上述新認證標準、提交 3 年期間之自我檢核表供委員會參考，還須獲得 70 分（滿分為 100 分）。如期滿，欲再延長者，中小企業必須達到 65 分，大企業和公共機構則必須達到 75 分，才能獲得重新認證。

認證過程也提供企業額外加分機制；中小企業最高得獲得額外加 15 分，大企業和公部門機構則最多得加 10 分。可進行加分的面向包含：(1) 生育、保育、教育支援制度：設置工作場所日間照顧中心（不包括強制性工作場所）、男性員工使用育嬰假、實施自動育兒休假制度、育兒期間使用遠距辦公、招募替代工人、不孕不育假和休假的利用、哺乳設施和產婦休息室之提供、懷孕期間減少工作時間；(2) 彈性工作制：實施提前休假制度、彈性休假制、採用每週 4 天或每週 35 小時工作制；(3) 員工支持：員工諮詢計畫、員工自我發展、長期

服務休假和休假支持；(4) 家屬支援：住房支持（金錢貸款、公司住房支持等）、配偶調動時支援搬遷到工作地點；(5) 親子友好：親情日（準時下班活動）、女性管理階層目標比例落實狀況、女性高階主管比例、選擇合作夥伴公司時家庭友善認證公司可獲得額外積分；(6) 其他：性別平等優秀企業、管理創新中小企業、入選「勞動創新優秀企業激勵制度」、青年友好型中小企業等<sup>168</sup>。

#### (4) 未來發展

自 2008 年到 2023 年通過認證的企業和機構總共有 5911 家，大公司有 668 家，小公司有 4110 家，公共機構有 1133 家。取得最多認證的是製造業的企業，第二多是專業、科學及技術服務業，產業別分析如圖 7。



資料來源：本研究改編自友善家庭認證制度官網。

圖7 韓國友善家庭認證制度推動成果（行業別）

<sup>168</sup> 參考友善家庭認證制度官網，網址為：<https://www.ffsb.kr/>。

另外，2023 年申請認證的公司和機構開始適用「僱員和家屬支持系統」的新措施，例如以育兒期間在家工作和每週工作時間（如每週工作 4 天或 35 天之彈性工作制）作為加分項目。並增加評選「超級家庭友善企業」，基本條件為大型企業維持認證 15 年（4 項認證），中小企業維持認證 12 年（3 項認證）。

### 3、推動成果

女性家族部在 2024 年 5 月第 17 次性別平等委員會上報告，根據 2022 年國家性別平等指數測量結果，性別平等指數較前一年呈現上升趨勢，顯示政策推動有所進步；各領域評量表現，性別平等程度最高的是「婦女人權和福利領域」，其次是「性別平等意識和文化領域及社會參與領域」；但是「決策與改革」方面呈現需要改進，也就是說，雖然四級以上女性公務員比例有所上升，但仍是表現最差的領域。另從勞動方面來看，就業部門呈現上升趨勢，就業率和與職業中斷女性比例相關得分亦有上升，勞動市場職業隔離的性別平等水準也有所提高<sup>169</sup>。

雖然韓國政府對於本身政策推動的結果感覺良好，但是民間卻抱持質疑的態度；不管是 NGO 團體還是學者，多認為近年來女性家族部功能不彰，法律落實情況似乎不佳，同時性別平等相關預算又遭到刪減，因此紛紛提出建言，必須更強化性別平等委員會之功能，擴大政策統合的角色和權威<sup>170</sup>。

另從 OECD 的角度來看，2023 年韓國在收入和職業發展之性別差

<sup>169</sup> 여성가족부(2024), 제 17 차 양성평등위원회 개최 결과. [https://www.bgli.re.kr/kor/ajax\\_json/UploadMgr/downloadRun.do?qcode=Qm9hcmQsMzE2NDIsWQ==](https://www.bgli.re.kr/kor/ajax_json/UploadMgr/downloadRun.do?qcode=Qm9hcmQsMzE2NDIsWQ==)

<sup>170</sup> 한국 YWCA(2024), 2024 한국 YWCA 정책제안. [https://ywca.or.kr/wp-content/uploads/2024/03/%EC%B2%A8%EB%B6%801\\_2024-%EC%A0%9C22%EB%8C%80-%EC%B4%9D%EC%84%A0-%ED%95%9C%EA%B5%ADYWCA-%EC%A0%95%EC%B1%85-%EC%A0%9C%EC%95%88.pdf](https://ywca.or.kr/wp-content/uploads/2024/03/%EC%B2%A8%EB%B6%801_2024-%EC%A0%9C22%EB%8C%80-%EC%B4%9D%EC%84%A0-%ED%95%9C%EA%B5%ADYWCA-%EC%A0%95%EC%B1%85-%EC%A0%9C%EC%95%88.pdf)、  
한국여성의전화(2024), 2024 한국여성의전화 정책제안. <https://hotline.or.kr/policy/?q=YToyOntzOjEyOjRZXl3b3JkX3R5cGUiO3M6MzoiYWxsIjtzOjQ6InBhZ2UiO2k6Mjt9&bmode=view&idx=26167624&t=board>

距排名 OECD 倒數第 1 位<sup>171</sup>，凸顯了該國女性勞工所經歷的不平等工作條件。事實上，根據 2019 年 OECD 的研究，當時韓國女性在低薪工作中所佔比例即過高，有 37% 的全職女性從事於低薪工作，而男性的比例則為 15%；且有 30% 的母親和 12% 的父親從事非正規工作。並且，韓國無論是男性或女性勞工的工時都很長，全職勞工每週工作 46.8 小時，高於 OECD 的平均工時（42 小時），特別是女性長時間工作的比例也遠高於 OECD 平均。另外，韓國勞工通勤所花費的時間亦更多，「長時間文化」和「下班後社會文化」反映了傳統的社會規範，並導致生理性別之間有酬和無酬工作的強烈分工。雖然為了維持女性就業並減少職業中斷的頻率和持續時間，韓國相較於其他 OECD 國家，實施了相對慷慨的產假和育嬰假，特別是每位工作至少 6 個月的父母，理論上都有權享有 1 年的帶薪育嬰假（前 3 個月除外），但實務上申請的情況普遍不低，且部分類別勞工被排除在外，例如不適用於育嬰假的自營業者，以及每月工作時間少於 60 小時無法從就業保險中獲得育嬰假福利的僱員。換言之，並非所有勞工皆可享有權利，而適用法律的女性勞工又寧願不請假，很大一部分原因是避免「懲罰同事」，因為公司通常不會填補臨時空缺，而且企業文化也不支持父親休假。因此，OECD 建議，透過實施相關措施，幫助增加勞工休假，包括：（1）提高相對較低的薪資水準；（2）推動選擇更短但帶薪更高假期的可能性；（3）將休假權利擴大到未涵蓋的勞工群體，例如每月工時少於 60 小時的勞工、家事勞工和自僱人士。另外，其也建議：（1）擴大兼職工作機會，以鼓勵母親留在勞動市場；（2）提高工作時間的彈性；（3）有效解決歧視問題，確保勞工在休育嬰假、兼職工作或實施彈性工作時間時，不會在薪資和職業機會方面受到懲罰；（4）加強扶持措施，促進就業中的性別平等<sup>172</sup>。

---

<sup>171</sup> OECD, Gender equality and work.<https://www.oecd.org/en/topics/gender-equality.html>

<sup>172</sup> OECD(2019), Rejuvenating Korea: Policies for a Changing Society.  
[https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/10/rejuvenating-korea-policies-for-a-changing-society\\_fa737e99/c5eed747-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/10/rejuvenating-korea-policies-for-a-changing-society_fa737e99/c5eed747-en.pdf)

### 三、小結

促進性別平等是地方、國家乃至全球的重要議題，性別平等和平等權利不僅僅是平等問題，也具有極為重要的經濟意義，與永續發展有著內在的聯繫，對於實現所有人的人權至關重要。國際社會推動性別平等的總體目標是，建立一個使所有性別的人們，在生活各個領域享有同等機會、權利和義務的社會。而實現性別平等的基本之一，乃是在國家法律和政策、公私部門活動以及個人生活方面進行變革，促成這些變革需要持續和廣泛的承諾，並為其投入資金。以下綜整歸納聯合國體系（UNW、UNDP）之重要倡議，以及冰島、荷蘭以及韓國之做法。

在聯合國體系方面，UNW 和 UNDP 皆為國際推動促進性別平等之重要機構，各自以不同視角切入，卻都以「永續發展」為依歸。UNW 遵循 2012 年《聯合國全系統性別平等和增強婦女權能行動計畫》（UNSWAP）之精神，從婦女賦權的角度出發，設計了以私部門為對象的自我評估工具—「聯合國婦女私部門問責框架」（PSAF）。PSAF 的目標是，鼓勵私部門了解性別平等對於自身企業的影響、公司目前在性別平等的優勢與待加強之處、以及在性別平等方面之發展等；換言之，PSAF 的主要功能在協助企業檢視內部的性別平等情況，但是並未完全考慮到不同行業別情況可能對性別產生不同影響之情況，同時也非為一個具有明確標準、政策或原則評估企業的績效之工具，但還是符合了國際社會對於性別平等概念的期待。

UNDP 則是以實現 SDGs 為目標，在 2009 年開發了性別平等標記（GEM），搭配其「性別平等策略」，將 GEM 作為企業機制核心，推動「性別平等發展認證計畫」（GES）。

總結而言，UNW PSAF 提供了具體的指標和問題，使企業可以在短時間內且不需專家小組輔助的情形下，自行評估本身性別推動之差距，有利於促進民間自主推動性別平等，且間接促使企業瞭解 WEPs 原則精神，有助於企業加入實踐 WEPs；為自願性自我評估工具。

UNDP GES 則建立私部門、公部門、工會和 UNDP 之間的夥伴關係，提供制定公共政策、促進建設性對話、促使企業將承諾轉化為行動的工具，並且提供明確證據，說明企業為解決性別問題所做的努力。

惟上述兩項制度皆為自願性參與性質，但基於國際組織倡議具有連動性效果，目前在其他相關國際組織如 OECD、WTO、ILO 等機構之呼應推動下，或有可能改變此一非強制之影響，成為在各領域的措施下，變相形成「類強制」的性質，特別如近年 WTO 區域貿易協定/自由貿易協定（Regional Trade Agreement, RTA / Free Trade Agreement, FTA）將性別納入專章的做法越來越多且日益明顯，此對於各國企業來說，性別平等成為「必考題」，推動性別平等已經不是「要不要」或「該不該」，而是「一定要」。在此情勢下，各國政府和企業積極推動性別平等政策，已是不可避免之要務。

歸納 UNW 和 UNDP 在四大面向之相關作法與具體制度重點如下：

**表6 UNW 和 UNDP 在四大面向之相關作法與具體制度**

項目別	UNW	UNDP
<b>四大面向</b>		
一、推動性別平等相關教育及提升性別意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過政府、學校、企業、NGOs 的合作，從在教育、生活、藝術等層面提升性別意識。</li> <li>針對公部門、學校、企業、NGOs 推動「安全城市與安全公共空間計畫」，運用個別群體之力，將性別平等觀念融入各領域。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過與聯合國其他機構、各國政府、各國 NGOs、私部門、學術機構合作，以達提升性別平等意識目標。</li> </ul>
二、營造性別友善之職場及社會環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>著重於性騷擾和性暴力防治，透過全球倡議手段，呼籲私部門實施性別暴力零容忍政策並建立預防處</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重點放在婦女性暴力與性騷擾、無償勞動、擴大女性資源獲取和控制權等議題。</li> </ul>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項目別	UNW	UNDP
	<p>理機制。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在企業自我評估工具中，針對職場性別平等對待和確保員工健康原則，提出具體標準。</li> </ul>	
三、促進組織決策之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過提供女性領導培訓、增加女性在高層的代表性、以及消除決策過程中的歧視與偏見等實現。</li> <li>在企業自我評估工具中，就其中三項原則（高層宣示、教育培訓、決策偏見）提供具體標準。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>著重在自然資源使用、氣候資金、技術創新等女性經濟賦權面向。</li> </ul>
四、促進薪資待遇之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過與其他國際組織合作、發起倡議、提供薪資審計工具等方式，達到薪資待遇平等目標。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聚焦於推動 GES 中鼓勵企業消除性別薪資差距。</li> </ul>
具體制度		
內涵	<ul style="list-style-type: none"> <li>以 UN-SWAP 架構為基礎擬定，目標為鼓勵私部門了解性別平等對於自身影響、目前在性別平等的優勢與待加強之處、以及在性別平等方面之發展等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>旨在建立性別能力和加速實現性別平等；該計畫支持並鼓勵機構將性別納入其所有工作內容中，透過認證彰顯該機構在性別平等問題上「言行如一」(walk the talk) 的形象，增強機構本身之性別平等影響力。</li> </ul>
指標內容	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立層級較高的領導以推動性別平等</li> <li>在工作中平等對待男女、尊重和支持人權及反對歧視</li> <li>確保所有女性和男性員工的健康、安全和福祉</li> <li>促進女性教育、培訓和專業發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治理策略</li> <li>薪資</li> <li>專業領域發展機會</li> <li>工作與生活平衡</li> <li>招募</li> <li>性暴力與騷擾</li> <li>非歧視性文化</li> <li>供應鏈管理</li> </ul>

第三章 國內外性別平等之推動策略與措施

項目別	UNW	UNDP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 實施促進女性賦權的企業發展、供應鏈和營運實踐</li> <li>● 透過社區倡議和宣傳促進平等</li> <li>● 評估和公開報告企業推動性別平等進展情況</li> </ul>	
運作方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 由於對象主要為企業，因此積極鼓勵企業加入 WEPs。目前並未強制加入，但須先採用 PSAF 自我評估工具，但是企業可以自行決定是否採用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 為自願性方案，企業可以自由選擇是否加入認證計畫，若有意願取得認證的企業，在與 UNDP 取得聯繫後須完成以下步驟： <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 確認承諾：確保公司高層管理對該計畫的承諾；</li> <li>✓ 成立性別平等委員會：該委員會應代表所有級別的員工；</li> <li>✓ 培訓高層管理人員：讓高層管理人員熟悉認證計畫的原則；</li> <li>✓ 進行組織診斷：使用線上自我評估工具，找出現有優勢和性別差距；</li> <li>✓ 制定性別平等政策：根據診斷提出的需求，制定政策；</li> <li>✓ 實施行動計畫：根據制定的政策實施行動計畫；</li> <li>✓ 進行內部評估：內部評估行動計畫的影響；</li> <li>✓ 進行外部評估：外部評估由 UNDP 各地區辦公室與各國政府合作，由經過 UNDP 受訓通過的專家組成小組，評估企業是否符合獲得性別平等認證的資格，評估時長最長可能達 2 年；</li> <li>✓ 授予性別平等認證：正式認可；</li> <li>✓ 實施改進措施和後續審查：認證有效期為 3 年，公司必須承諾持續改進，消除所有性別障礙。</li> </ul> </li> </ul>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項目別	UNW	UNDP
推動進展	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 官方網站未揭露。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2015 年至 2023 年全球共 517 家企業加入 GES 認證。</li> <li>• 以商業和行政服務類、教育類占比最高。</li> </ul>

資料來源：本研究。

在標的國家方面，冰島與韓國皆有透過委員會協調與監督性別平等政策之推動，冰島是運用內閣會議，韓國則是有性別平等委員會，荷蘭則未設立高層級統籌協調單位，而是由教育、文化和科學部（OCW）主導並協調各部會，透過各部會間的合作來推動政策計畫。其中，韓國之性別平等委員會乃是由國務總理主持，成員包含各部會，但委員會設在女性家族部內，運作方式較為獨特。

各國著重的議題也有所不同，冰島關注於婦女賦權並推動同工同酬認證制度；荷蘭聚焦於女性經濟獨立，特別關心 LGBTQ+ 族群權益之保障，並推動經濟獨立計畫；韓國則相對重視提高公部門女性的代表性，私部門部分則回應 UNDP GES 倡議，具體推動友善家庭認證制度。同時，3 國在運作上亦有其特色，相同的是，3 國皆將性別平等政策與外交政策進行連結，並運用於國際參與上，以此提升國際地位，例如冰島將性別平等議題置於國際議程與國際合作的重點之一，包括促進國際貿易中的性別機會；荷蘭不僅於外交部社會發展司內，設立婦女權利與性別平等工作小組（TFVG），外交部內部各單位及駐外使館亦皆設有性別議題協調中心（GFP），同時尚有所謂「女性主義外交政策」；韓國則將性別平等列為國際發展合作的六大基本支柱之一，在外交部推動國際合作時，做為宣揚重視性別議題國家之展現，藉此提升國際地位。另外，3 國亦皆透過運用基金的方式，支持政策之推動與執行；韓國更將「性別平等基金」和「對外經濟合作基金」交互運用，擴大議題之連結和資金運用之綜效。

在推動成果方面，冰島及荷蘭推動成效顯著，但是韓國囿於根深蒂固的父權意識形態和明確的性別角色思維，經濟和政治領域中仍然

普遍存在性別不平等現象，故在 OECD 性別議題之相關排名多為墊底，特別是薪資差距最高，因此受到 OECD 的關切。

歸納 3 國整體政策重點、法律、運作方式、特色，以及在四大面向之相關作法與具體制度重點如下：

表7 冰島、荷蘭及韓國在四大面向之相關作法與制度重點

項目別	冰島	荷蘭	韓國
<b>1. 整體</b>			
政策重點	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 將婦女賦權視為社會進步和社會經濟發展的先決條件。</li> <li>● 強調性別平等乃為獨立和跨領域問題。</li> <li>● 目標為系統性增加婦女和女孩的權利，並加速實現SDGs。</li> <li>● 優先重點包含5大領域：(1) 性別暴力；(2) 婦女和女孩的健康；(3) 婦女賦權；(4) 以女孩為重點的教育；(5) 男性參與促進性別平等</li> <li>● 要求前述5大領域之間須相互連結。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 以促進女性經濟自主性為政策核心；政策重點有三：勞動力市場、性別安全保障、性別平等待遇。</li> <li>● 鼓勵企業增加女性工作參與時間和貢獻程度。</li> <li>● 提倡年輕世代改變既有「女主內、男主外」之觀念。</li> <li>● 實施針對性促進女性財務獨立措施，對象包含雙薪夫妻、所有勞工、特定族群女性。</li> <li>● 提倡女性接受專業知識為公司帶來更高的產能。</li> <li>● 向企業宣導改善性別職位差距觀念。</li> <li>● 關注企業是否在晉升有性別歧視和懷孕歧視等現象，賦予勞動監管機關監督和執法權力加以改善。</li> <li>● 中央與地方政府合作共同推動「經濟獨立計畫」。</li> <li>● 特別關心 LGBTQ+ 族群權益之保障。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 關注提高婦女在公部門的代表性。</li> <li>● 強調「教育」對推動性別平等的重要性；著重於以此消除傳統偏見和性別歧視。</li> <li>● 政策重點：(1) 創造公平、性別平等的工作環境；(2) 建立全民關懷安全網；(3) 支持暴力受害者，保障性別敏感的健康權利；(4) 傳播男女共處的性別平等文化；(5) 強化性別平等政策基礎。</li> </ul>
重要法律	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 《性別平等地位與</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 《性別平等法》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 《性別平等基本</li> </ul>

項目別	冰島	荷蘭	韓國
	<p>權利法》(原稱《勞動力市場平等待遇法》)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《平等事項管理法》</li> <li>• 《ÍST 85 標準認證公司和機構同工同酬制度條例》</li> <li>• 《產假/陪產假和育兒假法》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《平等待遇法》</li> <li>• 《勞動條件法》</li> </ul>	<p>法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《性別平等就業機會與支持工作與家庭平衡法》</li> <li>• 《懲罰性暴力犯罪特別法》</li> <li>• 《女性發展基本法》</li> <li>• 《促進創造家庭友好型社會環境法》</li> </ul>
運作方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 平等事務局扮演重角，隸屬於總理轄下。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 教育、文化和科學部主導，並負責跨部會協調。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 由女性家族部和其下設立的性別平等委員會主導；在性別平等委員會中進行跨部會協調。</li> </ul>
特色	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 善用基金提供政策措施推動資金來源。</li> <li>• 將性別平等政策視為外交政策一環，將性別平等議題置於國際議程與國際合作的重點之一，包括促進國際貿易中的性別機會；為最大限度發揮捐款的整體影響，優先考慮人道援助和發展合作的關係。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 運用基金支援性別平等相關政策措施之推動。</li> <li>• 將性別平等政策列為外交政策一環，外交部社會發展司成立婦女權利與性別平等工作小組 (TFVG) 推動鄉關事務。</li> <li>• 政府建立線上諮詢平台，做為與民間社會協商之機制；每 5 年 OCW 與性別平等領域 NGOs 建立戰略夥伴關係。</li> <li>• 善用民間能量協助推動政策。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 運用基金支援性別平等相關政策措施之推動；「性別平等基金」除用於支持國內政策，也和「對外經濟合作基金」交互運用。</li> <li>• 將性別平等政策列為外交政策一環，將性別平等列為國際發展合作的六大基本支柱之一。</li> <li>• 擅長由跨部會共同提出政策計畫。</li> </ul>
<b>2. 四大面向相關</b>			

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項目別	冰島	荷蘭	韓國
一、推動性別平等相關教育及提升性別意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過培訓、意識提升活動、制定性別平等指南、員工支持網絡、企業內部宣傳、鼓勵領導層參與和績效考核等推動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過性別平等法規、性別平等培訓、家庭友善政策、性別平等指導方針、鼓勵企業設立性別平等委員會、推動性別平等認證等推動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過性別平等法規、性別平等培訓、落實家庭友善政策；制定性別平等指導方針；鼓勵企業設立性別平等委員會；實施性別平等認證等推動</li> </ul>
二、營造性別友善之職場及社會環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過法律要求私部門必須遵守。</li> <li>● 關注面向包含工作與家庭平衡和防止性暴力兩面向。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過法律、社會安全政策，使女性在勞動、工作生活平衡、性騷擾和性暴力等層面，皆能獲得友善的待遇和環境。</li> <li>● 開發「性別平等檢核表」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過政策推動，建立性別平等就業基礎、提升女性經濟活動參與活躍度、加強工作與生活平衡支持、建立照護安全網、預防性暴力侵害。</li> </ul>
三、促進組織決策之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過法律要求私部門必須遵守。</li> <li>● 關注面向包含女性在組織管理層的職位，以及和女性資源獲取等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 藉由法律和政策計畫，針對女性薪資、培訓升遷、高層性別比例進行改善。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過公法人機構，協助分析私部門管理層性別分布狀況、培養不同性別人才之職業能力。</li> <li>● 透過法律規範，規定總資產在2兆韓元以上的上市公司董事會成員不得全部為特定性別。</li> </ul>
四、促進薪資待遇之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 採取多項具體措施，這些措施涉及法律，還包括監管、審核以及企業內部的具體實踐。</li> <li>● 定期評估同工同酬認證制度對男女薪資發展、員工福利和工作發展機會的影響。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 藉由法律和政策達到同工同酬的目標。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動政策措施，掌握私部門性別薪資情形。</li> <li>● 實施性別就業揭露制度</li> <li>● 首爾市制定「性別平等薪資實踐指南」。</li> </ul>

項目別	冰島	荷蘭	韓國
<b>3. 具體制度</b>			
制度名稱	同工同酬認證制度	經濟獨立計畫	友善家庭認證制度
運作方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>由內閣會議負責統籌，執行單位為福利部之平等事務局。</li> <li>各部會每年分別提出認證計畫；每2年1次進行勞動市場性別薪資差異評估；每年檢討1次推動成果。</li> <li>25名或以上員工企業和組織，皆須接受同工同酬認證(Equal Pay Certification)認證；每3年更新1次，未在規定時間內獲得認證或確認者，需按日接受罰款。</li> <li>獲得同工同酬確認書者，在有效期間得使用同工同酬標誌。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>由教育、文化和科學部及勞動部共同提出。</li> <li>具體由地方政府委託並監督當地民間機構執行。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>由女性家族部主責推動，授予認證並提供獎勵。</li> <li>每年4至6月全國各地舉行宣講活動；首次認證效期3年，得申請延長認證效期為2年，僅得申請一次。</li> </ul>
推動成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>過去10年性別薪資差距下降約四分之一。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>過去47年經濟獨立性別差距從60個百分點下降至13個百分點。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自2008年到2023年通過認證的企業和機構總共有5911家；特別的是，小企業家數多於大企業。</li> </ul>

資料來源：本研究。

## 貳、國內機關促進民間推動性別平等現況

### 一、中央政府

政府推動性別主流化已近 20 年，逐步累積相當成果，在行政院的引領下，中央機關皆將性別平等議題融入政策規劃中。本節彙整與民間部門直接相關之經濟部、勞動部與金管會等機關重要政策，說明中央機關在促進民間推動性別平等之作為。

#### (一) 經濟部

#### 1、四大面向相關

##### (1) 推動性別平等相關教育及提升性別意識

當性別刻板印象限制個人能力發揮、職涯目標實現或生活選擇時，便形成了有害的偏見。無論是明顯的敵意（如認為女性不理性）還是隱性偏見（如將女性視為天然的照顧者），這些刻板印象加劇了性別不平等，並威脅多項基本權利，如健康、教育、工作、政治參與及免於性別暴力的權利。

根據 2019 年「15-64 歲婦女生活狀況調查」，有配偶或同居伴侶的婦女每日平均無酬照顧時間為 4.41 小時，遠高於男性配偶或伴侶的 1.48 小時。傳統「男主外、女主內」的觀念仍是女性經濟自主與職業發展的主要障礙。同時，媒體和網路內容中經常出現強化性別刻板印象的表述，進一步阻礙性別平等的推進<sup>173</sup>。

此外，根據勞動部調查 2023 年性別工作平等申訴數據顯示，性騷擾申訴占比最高，其次為性別歧視及工作平等措施申訴。顯示職場性別歧視問題亟需加強解決<sup>174</sup>。

綜上所述，國內性別刻板印象、偏見與歧視仍然普遍存在，對於

<sup>173</sup> 經濟部(2022)，經濟部性別平等推動計畫（111 至 114 年）。

[https://www.moea.gov.tw/mns/dop/content/ContentDesc.aspx?menu\\_id=36392](https://www.moea.gov.tw/mns/dop/content/ContentDesc.aspx?menu_id=36392)

<sup>174</sup> 勞動部性別統計指標。 <https://statdb.mol.gov.tw/html/sex/year112/rptmenumon.htm>

多元性別與多元家庭的接受度也有待提升。因此，為了實現職場性別平等，經濟部採取一系列全面措施，旨在從根本上改變社會的性別觀念，以利落實到職場上。具體作法如下<sup>175</sup>：

### I. 防治數位／網路性別暴力

經濟部推動促進媒體製播具性別平等觀點的內容，並參考通傳會所制定的「廣電媒體製播性別議題內容原則」<sup>176</sup>，積極辦理宣導，確保媒體在推廣性別平等時避免落入刻板印象、偏見與歧視的陷阱，並結合業務推動自製具性別平等觀點之內容，包含臉書貼文、拍攝影片。該舉措不僅提升了媒體內容的品質，期望在潛移默化中改變公眾的性別觀念，有效減少數位／網路性別暴力的發生。

### II. 強化職場性別申訴機制與防治教育

職場是經濟部推動性別平等的重要場域之一，強化職場性別申訴機制與防治教育為重點措施。經濟部透過加強宣導職場性別申訴機制，並提供防治性騷擾、歧視與霸凌的教育訓練，提升員工性別敏感度，促進職場性別平權。此措施不僅能改善職場環境，也有助於塑造平等尊重的企業文化、推動職場性別平等的實現。

### III. 強化性別平等教育訓練

經濟部藉由系統性的性別平等教育訓練，以培養更多具備性別意識的領導者和決策者，確保政策制定及執行過程中能充分考慮到性別平等的需求。另外，經濟部依課程目標及實際需要辦理性別平等相關教育課程，例如辦理性別平等法令講習/宣導、職場性別申訴機制及防

---

<sup>175</sup> 經濟部(2023)，經濟部 112 年度性別平等推動計畫成果報告。  
[https://www.moea.gov.tw/Mns/CORD/content/wHandMenuFile.ashx?file\\_id=33802](https://www.moea.gov.tw/Mns/CORD/content/wHandMenuFile.ashx?file_id=33802)

<sup>176</sup> 該原則包括：(1) 不得違反性別議題相關法令；(2) 避免低俗或其他不適宜之呈現方式；(3) 避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象；(4) 以正面、積極、多元的方式呈現性別角色。參考：國家通訊傳播委員會(2010)，廣電媒體製播性別議題內容原則。  
[https://www.ncc.gov.tw/chinese/files/11090/2712\\_21608\\_110902\\_1.pdf](https://www.ncc.gov.tw/chinese/files/11090/2712_21608_110902_1.pdf)

治職場性騷擾、歧視、霸凌等教育訓練，也邀請學者專家指導業務融入性平觀點，提升同仁性平意識及業務與性平的連結。

#### IV. 國際參與

透過積極參與國際性別平等會議，學習全球先進的性別平等策略與實踐，並展示我國在性別平等領域的成就。不僅可增進國際間對我國在性別平等倡議的理解與交流合作，也讓更多女性有機會參與全球經貿趨勢，展現其在經貿領域的實力，提升我國性別平等成果的國際能見度；另外，國際交流與合作有助於對國內性別平等策略的發展。

##### (2) 營造性別友善之職場及社會環境

經濟部為營造性別友善的職場與社會環境，消除職場性別歧視與性別隔離，將性別觀點融入政策或機制設計中，具體作法如下：

###### I. 將「營造性別平等友善職場」納入評選準則及審查機制

具體如：(1) 設立輔導計畫及審查機制，將「營造性別平等友善職場」指標納入企業遴選、表揚及獎勵之評選準則，鼓勵企業落實性別平等政策，特別是尊重多元性別者的需求，支持企業實現性別平等的目標<sup>177</sup>；(2) 宣傳廠商的優良事蹟，讓成功的企業典範能夠廣為人知，達成擴散效應，提升業界對性別平等友善職場的認識和實踐。

###### II. 辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「職家共融友善企業獎遴選」

具體包括：(1) 透過性別主流化標竿廠商遴選及職家共融友善企業獎遴選，發掘在推動「彈性工作」、「友善家庭」、「員工關懷」等優於法令的典範企業，並鼓勵其在性別平等方面的創新做法；(2) 透過

<sup>177</sup> 獎項如總統創新獎、A+企業創新研發淬鍊計畫、國家品質獎等，均將「營造性別平等友善職場」作為評選項目，促使企業在員工健康防護、性別平等措施、家庭照顧假等方面做出實質改進。其中，A+企業創新研發淬鍊計畫要求廠商，在申請計畫書中訂立「營造性別平等工作環境」的規劃作法；2023年5家廠商提交的計畫書中，明確闡述了如何推動性別平等的工作環境，此舉促使企業將性別平等列入發展策略，進一步推動企業文化的轉型。

宣傳獲獎企業所採行的具體性別友善措施，進一步深化學習效應，促使更多企業仿效與實踐。

### III. 將促進工作平等措施納入科技產業園區的勞動檢查重點

具體包含：(1) 在科技產業園區內，將促進工作平等的措施執行情形，尤其是育嬰留職停薪復職關懷等，納入勞動檢查的訪查重點，確保企業落實性別友善職場；(2) 透過定期檢查和監督，強化企業對性別平等的遵循和承諾，進一步保障員工的權益。

### (3) 促進組織決策之性別平等

相較於公部門，私部門在女性參與決策方面的性別比例差距仍較為懸殊，亟需改善；以 2022 年為例，公開發行上市櫃公司的女性董事所占比例為 15.6%，雖較 2012 年的 12.1%有所提升，但是女性比例仍然偏低。未來政策規劃應不僅著重於公部門性別平等的推進，也需同步加強對私部門的性別平衡倡導，確保女性能在各層級決策中發揮更大的影響力，實現全面性別平等的目標。為進一步促進私部門決策之性別平等，經濟部之作法如下：

#### I. 研擬相關措施或修正規定以提升性別比例

提升公、私部門女性決策參與比例，例如邀請女性民間團體代表或女性意見領袖，參與能源業務推動，確保女性充分參與能源議題。同時，修正土地、水務等自然資源管理相關法規與行政規則，增進女性代表在推動自然資源管理業務中的參與，並於遴選專家學者或團體代表時，建議優先推薦女性，確保女性比例不低於 40%。

#### II. 透過考核評鑑、獎勵措施及補助機制，鼓勵不同性別參與決策

特別關注處於不利處境者，例如邀請新住民或國際移工代表，共同參與或檢視宣導品編製，根據不同國情與文化，設計宣導手冊，提升生活政策的推行效果與女性參與率。另辦理能源教育教師研習活動時，設計女性優先條款，鼓勵女性教師參與能源教育推廣及 STEM 領域課程，以促進職場性別平等。

### III. 運用多元管道促進性別意識提升

利用多元宣傳管道（如網路/實體活動、臉書直播等），提升政策可近性與資訊透明度。透過舉辦對性別平等相關活動，營造包容性環境，進而改善職場中的性別隔離現象。

#### (4) 促進薪資待遇之性別平等

為促進性別薪資平等及提升女性經濟賦權，經濟部積極推動多元計畫，包括：(1) 利用科技專案計畫及相關輔導計畫，協助產業升級轉型，以縮小性別薪資差距；(2) 透過商業服務業輔導計畫及女性創業飛雁計畫，開辦女性領導力專班及創（就）業知能培訓課程，提升女性在職場中的競爭力；(3) 藉由「產業專業人才培訓」及職業訓練相關計畫，在培訓產業需求人才的同時，對傳統男性占多數的產業採取開放態度，提供女性參與人才培訓的管道，協助其學習專業技能，減少進入專業領域的障礙，提升女性就業機會；(4) 藉由女性創業飛雁計畫，針對女性創業特質，提供育成課程、陪伴輔導、商機拓展、資金媒合及網絡建置等服務，樹立女性創業典範，激勵潛在女性創業者，並推薦至各界，增強女性創業信心與實踐力；(5) 於「臺灣經貿網」(Taiwan Trade) 建置英文版「臺灣婦女企業網」，展示女性企業主的產品資訊，便於國際買主快速瀏覽及尋找合作對象，協助女性企業拓展國際市場；(6) 將相關評選指標納入各項輔導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則，鼓勵企業構建友善求職環境，協助女性在不同職場階段實現經濟賦權，進而提升女性在勞動市場中的地位與影響力<sup>178</sup>。

#### 2、具體案例

以下彙整經濟部產發署透過「卓越中堅企業及潛力中堅企業」、「國家品質獎」獎項，以及「性別主流化標竿廠商」遴選機制，說明

---

<sup>178</sup>經濟部(2022)，經濟部性別平等推動計畫（111至114年）。  
[https://www.moea.gov.tw/mns/dop/content/ContentDesc.aspx?menu\\_id=36392](https://www.moea.gov.tw/mns/dop/content/ContentDesc.aspx?menu_id=36392)

經濟部促進企業界推動性別平等之做法：

## (1) 卓越中堅企業及潛力中堅企業

### I. 計畫宗旨與內涵

經濟部產業發展署推動的「中堅企業卓越計畫」，目的在提升國內經濟活力，同時降低面對外部經濟波動的敏感度。該計畫借鑑德國百年品牌企業的成功經驗，支持具備獨特產品和服務、專注於核心業務並深耕技術的「中堅企業」。依據 2012 年 10 月行政院核定修正的「推動中堅企業躍升計畫」，以及經濟部發布的「卓越中堅企業遴選及表揚作業要點」，遴選出卓越中堅企業及潛力中堅企業，重點培養具有獨特技術、創新能力和品牌競爭力的企業<sup>179</sup>。

該計畫內容包括「建基盤」、「助成長」及「選菁英」三大策略，遴選在特定領域具有關鍵性或獨特性技術、並具有國際市場競爭力的企業。透過該三大策略，不僅表揚在創新及技術深耕方面具有卓越成效的企業，也鼓勵其他企業積極提升技術實力，從而促進整體產業的升級轉型<sup>180</sup>。

另為推動企業落實友善職場環境，經濟部產業發展署依據《性別平等工作法》及性別主流化觀念，設計一系列評分項目，包括公司負責人及員工的性別比例、《性別平等工作法》中關於防治性騷擾及促進工作平等的措施，以及其他友善工作環境的相關措施。藉由這些評分項目，引導企業在內部建立平等、包容的工作環境，提升員工的工作滿意度及企業的整體競爭力<sup>181</sup>。

為引導企業營造友善職場環境、配合行政院的性別平等政策，經濟部產業發展署邀請相關專業委員參與，對進入複審的企業進行審

<sup>179</sup> 經濟部產業發展署，中堅企業利基領域推升計畫官方網站。  
<https://keid.nat.gov.tw/mittelstand/>

<sup>180</sup> 經濟部產業發展署(2021)，促進企業推動性別主流化政策。  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=documentAttach&t=f&id=19415>

<sup>181</sup> 經濟部(2015)，經濟部 104 年度推動性別主流化執行計畫成果報告。  
[https://www.moea.gov.tw/MNS/populace/content/wHandMenuFile.ashx?file\\_id=34463](https://www.moea.gov.tw/MNS/populace/content/wHandMenuFile.ashx?file_id=34463)

查。自 2017 年第 4 屆遴選起，於評選標準中之「領導與經營策略」增列「積極營造友善職場環境」，由進入複審之企業中，擇優選出營造友善職場優良中堅企業<sup>182</sup>。此外，經濟部產業發展署後續亦透過製作手冊、社群媒體（Facebook）等廣宣做法，推廣獲獎企業營造友善職場優良事蹟，以引領更多企業積極營造友善職場<sup>183</sup>。

## II. 指標內容

企業需提供「營造友善職場環境自我評量表」及相關書面佐證資料，審查重點包括友善育兒、工作彈性及員工協助等面向（如表 8）。其他友善職場之相關措施評估指標包括：（1）公司在組織的招募、遴選、任用、升遷制度是否落實性別平等；（2）主管階層其中任一性別比例是否至少達到三分之一；（3）是否積極培育不同性別人才（特別是弱勢性別），另增加其進入決策階層比例；（4）是否有舉辦促進性別平等之教育與訓練；（5）是否有實施多元僱用政策（新住民、原住民、多元性別），並進用身心障礙者；（6）是否於企業社會責任（CSR）中，明列恪守所在地性平法規（或性平政策、國際人權之規範），保障員工合法權益，以營造多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境；（7）是否有其他積極營造友善職場環境之具體做法（如訂定相關辦法或制度、辦理宣導活動等）<sup>184</sup>。

<sup>182</sup> 經濟部產業發展署(2021)，促進企業推動性別主流化政策，  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=documentAttach&t=f&id=19415>

<sup>183</sup> 經濟部產業發展署(2022)，經濟部工業局 110 年度專案計畫期末執行成果報告，  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=rwdSearch&q=%E7%B6%93%E6%BF%9F%E9%83%A8%E5%B7%A5%E6%A5%AD%E5%B1%80110%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%B0%88%E6%A1%88%E8%A8%88%E7%95%AB%E6%9C%9F%E6%9C%AB%E5%9F%B7%E8%A1%8C%E6%88%90%E6%9E%9C%E5%A0%B1%E5%91%8A>

<sup>184</sup> 經濟部產業發展署(2021)，促進企業推動性別主流化政策。  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=documentAttach&t=f&id=19415>

表8 卓越中堅企業及潛力中堅企業遴選評估項目表

項目別	內容
友善職場環境推動情形	
友善育兒	友善孕育假別、育兒津貼、孕婦職場安全措施、托兒設（措）施、其他友善育兒措施。
工作彈性	友善假別、彈性工時、彈性工作地點、其他彈性工作措施。
員工協助	健康管理措施、性騷擾防治、夜間安全措施、職場霸凌防治、提供中高齡職務再設計、僱用二度就業婦女、其他員工協助措施。
其他友善職場之相關措施	升遷選用是否落實性別平等、經營層任一性別比是否達 1/3、積極培育女性人才、舉辦性別平等教育訓練、實施多元僱用政策、於 CSR 中明列恪守性平法規。

資料來源：經濟部產業發展署（2021），促進企業推動性別主流化政策。

### III. 實施情況

該計畫自 2013 年至今，已完成 7 屆遴選，共選出 86 家卓越中堅企業及 334 家潛力中堅企業。自 2017 年第 4 屆起至 2023 年第 7 屆，評選標準中新增了「積極營造友善職場環境」作為一項重要考量。在 2021 年第 6 屆的評選中，共有 160 家企業參與角逐，最終推動小組會議選出了「巨輪興業」及「富順纖維工業」兩家企業。以巨輪興業為例，該公司提供生育補助每胎補助 2 萬元，為解決新生兒可能面臨的一切突發狀況，再給予每年 32 小時的親職照顧假，2017 至 2019 年平均年薪超過 20 個月。另外，富順纖維工業積極聘用中高齡勞工（45 歲以上），人數達 138 位（占 40%），同時僱用 17 位因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職後重返職場的二度就業婦女；並且還提供本人或配偶分娩生育禮金 3,600 元，並與何嘉仁幼兒園合作，提供員工優惠學費減免 3,000 元的特約。此外，新進員工到職滿 3 個月即享有 3 日的休假，超前於法令的 6 個月後才能取得特休假之規定<sup>185</sup>。

<sup>185</sup> 經濟部產業發展署(2021)，促進企業推動性別主流化政策，

根據經濟部 2023 年度性別平等推動計畫成果報告，第 7 屆共計 145 家企業參選，已於 2023 年選出並予以表揚。該屆將營造友善職場環境自我評量表納入「僱用二度就業婦女」項目，進入複審 78 家中有 59 家僱用二度就業婦女，占 75.64%，並有 16 家提出推動落實做法說明<sup>186</sup>。例如「臺灣港建股份有限公司」即是以久任獎金制度、輔導員機制、提供員工在學子女實習機會、社團活動補助等多種提高員工關懷的措施，獲得營造友善職場優良中堅企業獎之肯定<sup>187</sup>。

## (2) 國家品質獎

### I. 計畫宗旨與內涵

1990 年行政院院會核定通過「國家品質獎」，該獎項由行政院頒發，目的是表彰在經營表現上特別優秀的企業、機構或個人，同時也希望透過這些優秀得獎者之作為，促進其他業者的效仿，提升整體產業經營管理品質之水準，並建立卓越的組織形象。換言之，國家品質獎的核心目標為推行全面品質管理，促使得獎者具有卓越的績效和國際競爭力，特別是在卓越經營管理的獨特性方面。

該獎項之對象包括中小企業、大企業、學校、機構、法人團體和個人；全面品質管理的理念包括顧客導向、全員參與、持續改善、高階帶領投入、標竿學習、依據事實、自主管理、過程與結果並重、使用科學方法、重點導向、團隊合作和知識分享等<sup>188</sup>。透過這些理念，該獎項希望促使各類機構達到卓越的績效，並在國際舞台上具有競爭力。

---

<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=documentAttach&t=f&id=19415>

<sup>186</sup> 經濟部產業發展署(2023)，經濟部 112 年度性別平等推動計畫成果報告，  
[https://www.moea.gov.tw/mns/CORD/content/wHandMenuFile.ashx?file\\_id=33802](https://www.moea.gov.tw/mns/CORD/content/wHandMenuFile.ashx?file_id=33802)。

<sup>187</sup> 臺灣港建官方網站，網址為 <https://www.tkk.com/tw/News/detail/%E5%8F%B0%E7%81%A3%E6%B8%AF%E5%BB%BA%E6%A6%AE%E7%8D%B2%E7%87%9F%E9%80%A0%E5%8F%8B%E5%96%84%E8%81%B7%E5%A0%B4%E5%84%AA%E8%89%AF%E4%B8%AD%E5%A0%85%E4%BC%81%E6%A5%AD%E7%8D%8E>。

<sup>188</sup> 經濟部產業發展署(2021)，促進企業推動性別主流化政策。  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=documentAttach&t=f&id=19415>

考量歐美先進國家的經驗和我國的實際需求，2019年第25屆國家品質獎重新設計獎項制度，包括分級設置、新增功能性獎項、提高獎金和行業評審等，以適應不斷變化的經營環境和社會需求。該屆從設獎精神、主獎分級、增設功能性獎項、增加獎額、分業評審等五個面向，全面性重塑獎項機制，鼓勵更多企業與機構團體參獎。首先，在「主獎分級」方面，仿效歐洲品質管理基金會卓越獎（EFQM Excellence Award, EEA），設置「卓越經營獎」及「績優經營獎」等2級。其次，在「增設功能性獎項」方面，新增功能典範獎項，包含製造品質、服務品質、經營技術、地方經營、永續發展及產業支援等6類典範獎，藉此在各個關鍵領域找到標竿企業。其三，在「增加獎額」方面，獎額上限由8名提升至40名，使分屬於不同卓越進程或領域之優秀業者，皆有機會獲得肯定。另外，在「分業評審」方面，依照行業特性分組進行評審，使同類型參選者在同樣的標準進行比較，以提高業者參獎意願<sup>189</sup>。

2021年第26屆國家品質獎特別強調「性別主流化」相關政策措施的重要性，如在「領導」和「人力資源與知識管理」方面，都有所著墨，包括檢視高階經營層的行動準則，以及機構如何實施性別平等政策，創造包容且鼓勵創新的工作環境。

簡言之，目前獎項類別分為全面卓越類和功能典範類兩大類；全面卓越類根據評分分為卓越經營獎和績優經營獎，遴選在領導、策略管理、研發與創新、顧客與市場發展、人力資源與知識管理、數位發展運用管理、流程管理及經營績效等八大構面中具卓越或績優績效的經營品質推動者；功能典範類則分為製造品質、服務品質、經營技術、地方經營、永續發展及產業支援等六類，遴選在特定領域有卓越表現的單位。

---

<sup>189</sup> 經濟部產業發展署(2017)，第25屆國家品質獎申請須知。  
<https://nqa.cpc.tw/NQA/Web/IMG/f49711eb-6af2-4a6b-b112-0b8749ac8410.pdf>。

**表9 第 25 屆及第 26 屆國家品質獎增設獎項及細項比較**

項目別	第 25 屆（2019 年）	第 26 屆（2021 年）
增設獎項及細項	新增製造品質、服務品質、經營技術、地方經營、永續發展及產業支援等 6 類典範獎。	強調「性別主流化」相關政策措施的重要性，包括在「領導」和「人力資源與知識管理」方面。

資料來源：本研究整理。

## II. 指標內容

國家品質獎依據「國家品質獎評審標準評分參考手冊」辦理評選，在不變動原評選機制的原則下，推動性別主流化相關政策措施；目前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「領導」及「人力資源與知識管理」二項，導入性別主流化措施，全面卓越類總分為 1,000 分，「領導」占 120 分、「人力資源與知識管理」占 80 分<sup>190</sup>。相關績效項目及檢視重點如下表：

**表10 國家品質獎性別主流化相關評分績效項目與檢視重點**

評分績效項目	檢視重點
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 領導</li> </ul> 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，檢視組織如何遵行法律、善盡道德倫理、落實性別主流化（包括生理性別、跨性別、性傾向）及社會責任與社會福祉，以獲致利害關係	（一）高階領導 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 高階主管的領導力 公司是否能暢通讓員工貢獻所能之管道，且具多元化並能落實性別平等，包括對未來所需之領導人才或接班人訂定完整培育計畫，其詳細做法為何？</li> </ol> （二）公司治理與社會責任 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社會責任與關鍵族群的支持 公司是否落實憲法及法律對於性別之基本保障（如工作權），並營造性別平等對待環境（如托</li> </ol>

<sup>190</sup> 經濟部產業發展署(2023)，第 27 屆國家品質獎申請須知。  
<https://nqa.cpc.tw/NQA/Web/Awards27th.aspx>

評分績效項目	檢視重點
<p>人的認同與承諾。</p>	<p>兒措施、育嬰留職停薪等)及公共建設之空間安全性與友善性等內涵?</p>
<p>● 人力資源與知識管理            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主流化、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>(一) 人力資源規劃與運用</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人力資源管理策略的規劃與執行              公司是否將性別平等之觀念實現於人力資源管理策略及其建構之體系中，其做法為何?</li> <li>2. 人力結構的分析與改善              公司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，同時檢討人力結構如何配合公司經營要求，且其做法為何?</li> <li>3. 教育訓練的計畫與實施              公司教育訓練計畫是否以全體員工需求為基礎，並進而考量員工生涯規劃、中階領導幹部之技能養成及領導力，並且包含性別平等訓練(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)，且其實例為何?</li> <li>4. 人才任用、升遷制度的設計              公司是否具備正式、完整之招募、遴選、任用、升遷制度，其內容為何?是否包含落實性別平等項目，且得配合公司需求或環境變化作調整?</li> <li>5. 員工生涯規劃與輪調制度的設計              公司是否設立員工生涯規劃制度，其做法為何?是否包含上司對新進員工之指導與規劃及各階層領導人生涯規劃，同時考量性別平等?</li> </ol> <p>(二) 員工關係管理</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 激勵制度              公司激勵制度是否參考個人、部門及工作團體對全面經營品質管理之貢獻，並包含股票選擇權，及利潤分紅等項目且落實性別平等(如生理性別如何同工同酬、產假或育嬰留職停薪如何影響考績等)?</li> <li>2. 員工福利、員工生活照顧              (1) 公司是否依其工作環境策略提供員工於不同環境中，皆能獲得健康、安心，及工作與生活得以平衡之職場環境，與建立互相肯定關懷之文化，並落實性別平等(如性騷擾防治、性別／</li> </ol>

評分績效項目	檢視重點
	<p>性傾向歧視防治、洗手間／集乳室比例...等），以促進向心力與歸屬感，且其做法為何？</p> <p>(2)公司員工福利制度訂定與推動是否符合勞基法及性別工作平等法之要求，其內容如包括保險、傷殘、房租、教育津貼、房屋貸款、置裝、伙食費、交通費、急難救助、戒煙協助，以及性別平等相關項目（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)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？</p> <p>3.勞資關係 勞資爭議之頻率為何？是否逐年減少？且其中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 公司是否使用一套可因應不同勞工族群，良好且具客觀（如人員流動率）及主觀（如員工士氣調查、性別平等調查）之員工滿意度多重指標，以瞭解其對公司制度、策略、環境、歸屬感、教育制度、內部溝通與服務之意見與觀感，並以此作為規畫、改善人力資源策略、政策之依據，其內容與做法為何？</p> <p>5.員工職業安全與衛生有關活動的計畫與實施 公司是否制訂職業安全與衛生執行辦法及推行計畫，其做法為何？且是否包含落實性別平等？</p>

資料來源：經濟部產業發展署，促進企業推動性別主流化政策。

### III. 實施情況

自 1990 年行政院設立國家品質獎以來，已有 185 個企業、團體和個人因卓越經營表現受到表彰。2021 年第 26 屆國家品質獎將「彈性工作時間地點」、「僱用二度就業婦女」、「鼓勵企業僱用中高齡勞工」及「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入評審項目，以引導參選者營造友善家庭職場等環境；歸納第 26 屆特殊表現大致如下各項：

i. 性別平等與員工福利倡議

本屆得主之一「創業家兄弟股份有限公司」<sup>191</sup>，其定期聘請講師進行指導，建立完善的性騷擾專門申訴管道及處理流程，並提供懷孕同仁育兒書籍及孕婦枕，設置有孕員工專用躺椅休息區，確保每位夥伴皆能在性別平等友善的環境中安心工作。同時，定期分享性別議題文章，並舉辦性別意識講座和女性領導力培養系列講座，逐步提升內部夥伴的性別平等意識。此外，該公司連續 2 年聘請特約醫師與護理人員團隊進行保健宣導，並定期舉行臨場醫療服務。在防疫期間，員工可選擇彈性在家工作，並享有疫苗險和防疫險等措施。

另一獲獎廠商「盈錫精密工業股份有限公司」<sup>192</sup>，該公司員工餐廳提供免費晚餐，讓下班時間的同仁可以接送小孩至公司一同享用，並具備育兒津貼等友善育兒環境<sup>193</sup>。

ii. 卓越經營與智慧製造推動與成果

2021 年卓越經營與智慧製造輔導協助 3 家企業導入經營管理及智慧製造技術，協助其進行精實管理及導入智機化之規劃，增加產值約 3,500 萬元以上及降低成本約 3,030 萬元以上。辦理卓越經營診斷服務共完成 6 案，導入卓越經營評量及協助企業或機構檢視體質，以建立卓越經營管理能力及奠基企業轉型能量，並鼓勵企業參與國家品質獎遴選。同時，在第 26 屆國家品質獎頒獎典禮上，表揚 15 家卓越經營學習標竿案例，並於國品獎官網建置第 26 屆國品獎數位專區，推廣得獎事蹟，協助業者持續改善整體品質策略<sup>194</sup>。

另外，2022 年卓越經營與智慧製造輔導協助 2 家企業導入經營管

<sup>191</sup> 為國內上櫃公司，係電子商務平台業者。

<sup>192</sup> 為本土製造業，員工人數未滿 200 人。主要生產精密軸承螺帽及精密小螺桿等機械零件，銷售區域遍及全球。

<sup>193</sup> 經濟部產業發展署(2019)，促進企業推動性別主流化政策。<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=documentAttach&t=f&id=19415>。

<sup>194</sup> 經濟部產業發展署(2021)，110 年度科技計畫執行成果摘要報告。<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=publication.rwdPublicationView&id=4502>。

理及智慧製造技術，透過協助該企業進行精實管理及導入智機化之規劃，增加產值約 1,300 萬元以上，同時降低成本約 1,120 萬元以上。另辦理卓越經營診斷服務共完成 8 案，盤點經營管理流程，提供企業改善建議，提升整體品質水準<sup>195</sup>。

### (3) 性別主流化標竿廠商

#### I. 計畫宗旨與內涵

經濟部產業發展署於 2013 年起，推動「性別主流化標竿廠商」遴選作業，並製作文宣鼓勵廠商構建性別平等工作環境。該獎項乃依據行政院之「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」所規劃推動；分別就友善生育、性別觀點設施、提升女性及弱勢員工經濟力、消除刻板印象、防治性別暴力及性別平權等不同面向，遴選出標竿廠商。

本案每 2 年推動 1 次，迄 2023 年止，已執行 5 屆。獲選廠商有大型科技業，也有中小型傳統產業；經濟部產發署藉由文宣擴散觀摩學習之方式，讓更多廠商了解，任何規模之企業皆有能力營造友善職場環境，關鍵的是改變觀念，所有廠商都能是幸福企業<sup>196</sup>。

#### II. 運作方式<sup>197</sup>

遴選方式共分為四個階段；第一階段乃透過官方推薦，由經濟部產發署各組（永續發展組、知識經濟產業組、金屬機電產業組、電子資訊產業組、民生化工產業組），依據 9 項性別友善指標推薦優良廠商，每組各推薦 4-5 家。第二階段則由性平專家訪談各組相關同仁，就所推薦之標竿企業進行評估，並填寫「企業落實政府性別主流化政策程度檢核表（如表 11）」<sup>197</sup>。第三階段由專家對被推薦的廠商進行深入

<sup>195</sup> 經濟部產業發展署(2022)，111 年度科技計畫執行成果摘要報告。  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=publication.rwdPublicationView&id=4592>。

<sup>196</sup> 經濟部產業發展署(2019)，促進企業推動性別主流化政策。  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=documentAttach&t=f&id=19415>

<sup>197</sup> 行政院性別平等會(2024)，114 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫。  
<https://gce.cy.gov.tw/page/A76578E62EBAD26E>。

的企業訪談，再次確認該企業在 9 項指標的符合程度。最後於第四階段，篩選出當年度性別平等標竿廠商。除了為獲選之標竿廠商製作性別主流化文宣外，再由性平專家進一步訪談廠商，並將訪談結果整理為性別平等故事。

**表11 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表**

主構面	評估項目	內容說明	權重
性別平等參與	性別需求	將不同生理性別的需求，作為實施員工管理的重要元素。	15.38%
	性別比例	企業之員工（含任主管職者），有注意組成之性別比例。	
	工作規劃	規劃工作時，有將男、女不同的性別觀點一起納入思考、設計之中。	
性騷擾防治	法規宣導	企業有宣導「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」等法規，使員工充分瞭解。	11.95%
	處理機制	企業有訂定性騷擾防治規定及處理機制、程序及救濟方法。	
	空間安全	工作環境能依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全等要素設置。	
彈性工作安排	彈性工時	有別於傳統工時固定上下班時間，可依自己的需要並在雇主同意下自行調整上下班時間。	13.08%
	部分工時	工作時間較一般全時工作勞工有相當程度縮短。	
	在家工作	可將工作在家中完成，不需要在公司才能工作。	
	遠距工作	利用科技，透過視訊會議連線工作。	
	工作分享	對現有的工作，進行不同形式的分割和重	

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

主構面	評估項目	內容說明	權重
		組，以減輕負擔。	
	分階段退休	員工階段性減少自己的工作量，從而逐漸從全職工作狀態過渡到完全退休狀態。	
休假選擇	育嬰留職停薪假	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。	14.10%
	產假	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，給予產假日。	
	陪產假	受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。	
	家庭照顧假	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。	
	生理假	女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日。	
資訊資源服務	諮詢服務	員工在工作外的社會資源之獲得，公司能幫助轉介給予諮詢服務。	8.55%
	心理諮商	協助排除員工在工作外社會角色的困難。	
	回職輔導	員工在長時間的留職停薪假或其他因素回職後，能給予輔導使其能銜接工作。	
福利服務	托育服務	公司內或是與其他托兒機構合作，提供員工托兒服務。	14.07%
	托老服務	公司內或是與其他托老機構合作，提供員工托老服務。	

主構面	評估項目	內容說明	權重
	健康檢查	提供員工及其家庭成員健康檢查之機會。	
	團康活動	舉辦團康活動可讓員工及其家庭成員參與。	
財務支持（性別預算）	育嬰留職津貼	在育嬰留職停薪期間給予相當的津貼補助。	9.31%
	育兒津貼	員工家中之幼兒特定年齡時發給津貼。	
	教育津貼	員工家中之幼兒就學時給予補助津貼。	
	敬老津貼	員工家中之老年人在特定年齡時發給津貼。	
	人事成本	編列預算負擔各種不同性別人口所需求的假別（如家庭照顧假、生理假、陪產假、產假等）之替代人力，以及員工性別培力（教育訓練）之人事成本。	
工作環境	友善環境	工作環境及建築物的空間設備方面，有為女性考慮到「增進區位安全」、「掃除安全死角」等問題。	12.94%
	空間差異	管理者與員工能注意，不同性別者對於使用公共空間之差異情況（如區分生理性別廁所、集乳室等）。	

資料來源：企業落實政府性別主流化政策程度檢核表，網址為

[https://www.smartmachinery.tw/upload/web/event/ITRIAI/%E9%99%84%E4%BB%B65\\_%E4%BC%81%E6%A5%AD%E8%90%BD%E5%AF%A6%E6%80%A7%E5%88%A5%E4%B8%BB%E6%B5%81%E5%8C%96%E6%94%BF%E7%AD%96%E6%AA%A2%E6%A0%B8%E8%A1%A8.pdf](https://www.smartmachinery.tw/upload/web/event/ITRIAI/%E9%99%84%E4%BB%B65_%E4%BC%81%E6%A5%AD%E8%90%BD%E5%AF%A6%E6%80%A7%E5%88%A5%E4%B8%BB%E6%B5%81%E5%8C%96%E6%94%BF%E7%AD%96%E6%AA%A2%E6%A0%B8%E8%A1%A8.pdf)。

### III. 指標內容<sup>198</sup>

性別友善指標共含九大項：（1）董事、監事、主管及員工的性別

<sup>198</sup> 經濟部產業發展署(2019)，促進企業推動性別主流化政策。

<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=documentAttach&t=f&id=19415>

比例；(2) 性別平等和性別參與；(3) 性騷擾防治政策的實施情況；(4) 彈性工作安排；(5) 員工休假選擇的多樣性；(6) 提供的資訊資源服務；(7) 福利服務，特別是針對性別平等的支持；(8) 財務支持方面，包括性別預算的分配情況；(9) 工作環境的性別友善程度等。

#### IV. 實施情況

自 2013 年至 2023 年，性別主流化標竿廠商已舉辦了五屆，將不同規模的廠商和企業納入篩選機制，迄今共有超過 20 家不同規模、業別企業獲選。2023 年分別就友善生育、性別觀點設施、提升女性及弱勢員工經濟力、消除刻板印象、防治性別暴力及性別平權等不同面向，遴選出「璨揚企業、叡揚資訊、達明機器人、技嘉科技、黑松、友良高科技紡織」等 6 家性別主流化標竿廠商，具體成果如下<sup>199</sup>：

##### i. 提供友善生育環境與托育措施

璨揚企業為營造友善職場環境，提供「學童開學陪伴假」、「幼童陪伴假」及「長者關懷假」等，達明機器人也有「遲到假」、「訂婚假」及居家辦公照顧隔離幼童等優於法規的創新做法，技嘉科技提供 G-life 考勤 APP 打卡系統、「疫苗接種假」及「Teams 線上醫師諮詢」等創新做法，運用科技關懷人文，提升產業競爭力。

##### ii. 打造具性別觀點的基礎設施

叡揚資訊及達明機器人均有與托兒中心簽定員工專屬特約並設有哺乳室，友良高科技紡織在公司內設置開心農場讓員工種植療癒蔬果，技嘉科技提供懷孕及產後員工享有專屬停車位。

##### iii. 提升女性及弱勢員工經濟力

黑松設置「員工持股信託」、並考慮懷孕員工需求調整職務；友良高科技紡織開辦「女性人才幹部培育班」；叡揚資訊錄取二度就業婦

---

<sup>199</sup> 經濟部產業發展署(2023)，經濟部 112 年度性別平等推動計畫成果報告。  
[https://www.moea.gov.tw/mns/CORD/content/wHandMenuFile.ashx?file\\_id=33802](https://www.moea.gov.tw/mns/CORD/content/wHandMenuFile.ashx?file_id=33802)

女；瓏揚企業及技嘉科技皆提供生育津貼，例如瓏揚企業提供生育每胎 5 萬元、3 歲內每月 5 千元育兒津貼、免息就學貸款及 2 千至 8 千元獎學金，更有超額聘僱身障員工、及提供「首次購屋無息貸款」專案等，積極提升女性及弱勢員工經濟力。

#### iv. 消除刻板印象、防治性別暴力及性別平權

友良高科技紡織辦理性別意識培力講座；達明機器人導入 WSI 認證，定期透過信件宣導職場反霸凌及申訴方式，致力於防治性別暴力及提倡性別平權。

綜上所述，企業在競逐獎項以推動性別主流化措施時，會積極檢視並配合政府推動的性別平等政策，例如透過各獎項中設立的自我評估表，建立友善工作環境。此外，政府透過與性別主流化標竿廠商的訪談，可深入了解企業推動性別平等的具體做法，亦有助於進一步評估企業性別平等和友善家庭措施的優勢與劣勢，作為其他企業學習的示範。最後，透過企業實施性別主流化和友善家庭措施評估表，也能夠客觀評估企業在各面向的實際進展。換言之，這些措施有助於促進女性勞動參與，鼓勵企業在工作環境中融入性別平等意識和友善職場環境，可促進推動社會性別平等的實現。

## （二）勞動部

### 1、四大面向相關

#### （1）推動性別平等相關教育及提升性別意識

根據勞動部之研究，《性別平等工作法》雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。依勞動部 2020 年所做調查，受僱者仍有因性別在職場遭受不平等待遇之情形，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3% 最高，男性受僱者則以「工作分配」之 2.5% 最高；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」約占 5% 最高，其次為「階級」等因素；女性及男性受僱者均有因照顧

家人在職場遭受到歧視或不平等待遇情形。

此外，2023 年性別工作平等申訴案件件數統計，受理、評議或成立件數中，按類別分以性騷擾防治申訴最多，其次為性別歧視申訴（按歧視態樣又分為性別、性傾向、性別認同），其三為工作平等措施申訴。故勞動部透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視，並積極營造性別友善工作環境。具體作法包含：（1）辦理「工作生活平衡」宣導講座，輔導企業建立工作生活平衡措施，營造性別平等友善職場。（2）因應 2021 年《性別平等工作法》修法，研修相關配套法令，調查男性申請相關假別及育嬰留職停薪之狀況及需求，提升性別平等友善及平等職場措施。（3）為改善多元性別者就業歧視情形，製作多元性別職場平權相關線上課程，於全民勞教 e 網推廣，並提供雇主或企業內部業務相關人員研習<sup>200</sup>。根據勞動部 2023 年度性別平等推動計畫成果報告，上述三項工作績效指標均已達成<sup>201</sup>。

## (2) 營造性別友善之職場及社會環境

為建構友善職場環境，我國自 2009 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪納入社會保險中。而依據勞動部於 2020 年針對育嬰留職停薪期滿復職所做的調查指出，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原企業（包含另謀他職及離開職場）的主要原因，女性因「家庭因素自願離開職場」占 35.8%，較男性 12.4%高出 23.4 個百分點，顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。落實性別友善職場，推動更為彈性的工作時間與地點，鼓勵男性共同分攤家庭育兒照顧，以維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回

<sup>200</sup> 勞動部(2023)，勞動部性別平等推動計畫（111-114 年）。chrome-extension://efaidnbnmnni bpcajpcgclefindmkaj/https://www.mol.gov.tw/media/burdct01/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E9%83%A8%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-111%E8%87%B3114%E5%B9%B4-112%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E7%89%88.pdf?mediaDL=true

<sup>201</sup> 勞動部(2024)，勞動部 112 年度性別平等推動計畫成果報告。https://www.mol.gov.tw/media/ljnhcidi/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E9%83%A8112%E5%B9%B4%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%88%90%E6%9E%9C%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf?mediaDL=true

職場，為政策重點之。

為達成上述目的，勞動部以推動彈性工作時間與地點為主要策略。具體作法包含：(1) 每年度辦理勞動基準法令研習會，加強宣導部分工時勞工之權益保障；(2) 透過調查瞭解受僱者彈性工作時間、地點之現況及需求、召開焦點座談會議，蒐集更具彈性之措施及改善作法，作為研修《性別平等工作法》之參考；(3) 將「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選指標（每 2 年辦理 1 次）。同時，辦理「工作生活平衡」宣導講座，輔導企業建立工作生活平衡措施，營造性別平等友善職場。另外，因應 2021 年《性別平等工作法》修法，研修相關配套法令，調查男性申請性別平等工作法相關假別及育嬰留職停薪之狀況及需求。最後，為改善多元性別者就業歧視情形，製作相關線上課程提供雇主或企業內部業務相關人員研習<sup>202</sup>。

### (3) 促進組織決策之性別平等

關於促進組織決策之性別平等，勞動部自 2008 年起，每年度均辦理女性工會幹部培力活動，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部；並於補助工會辦理勞工教育訓練時持續將「性別平等」列為課程內容，另持續於辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會會務運作意願之相關課程，以提供經驗交流之機會。同時，提升全國各行政區域「工會幹部任一性別占比達 1/3」之比例；並推動建立工會理事及監事達成 1/3 性別比例之統計機制<sup>203</sup>。

<sup>202</sup> 勞動部(2023)，勞動部性別平等推動計畫（111-114 年）。chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mol.gov.tw/media/burdct01/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E9%83%A8%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-111%E8%87%B3114%E5%B9%B4-112%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E7%89%88.pdf?mediaDL=true

<sup>203</sup> 勞動部(2023)，勞動部性別平等推動計畫（111-114 年）。chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mol.gov.tw/media/burdct01/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E9%83%A8%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-111%E8%87%B3114%E5%B9%B4-112%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E7%89%88.pdf?mediaDL=true

#### (4) 促進薪資待遇之性別平等

雖然《性別平等工作法》已明文禁止同工不同酬，但是因為水平及垂直之職業性別隔離等因素，使得薪資性別差距情形仍存在。勞動部為縮減性別薪資差距，採取改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距之策略；具體作法包含：(1) 擇定女性參訓人數落差較明顯之一項訓練職類，加強鼓勵其參加該職類意願之宣導，以期提升參訓比率；(2) 訂定企業同工同酬檢核表，並加強宣導，以利雇主加以運用<sup>204</sup>。

上述工作之推動成果，根據勞動部 2023 年度性別平等推動計畫成果報告，所有工作項目皆已達成。其中，值得一提的是，勞動部擇定工程職類推動，預期女性參訓比率較近 5 年平均值 21% 提升至 25%，共計訓練 974 人，其中男性 698 人、女性 276 人，女性參訓比率為 28%；另外，訂定「企業同工同酬檢核表」，公布於勞動部官方網站及就業平等網，並函請各地方勞工行政主管機關加強宣導，透過企業自我檢核，落實性別同工同酬規定，促進職場工作平權<sup>205</sup>。

## 2、具體案例：工作與生活平衡獎

### (1) 計畫內涵

所謂「工作生活平衡」，意指員工能在工作與個人生活（包括家庭、休閒、健康等）間取得和諧的平衡，不僅在時間分配上，更在品質和滿足感上達到雙贏。準此，勞動部辦理工作生活平衡獎之目的在於發掘「工作與生活平衡」企業最佳範例，表揚實踐「工作與生活平

<sup>204</sup> 勞動部(2023)，勞動部性別平等推動計畫（111-114 年）。<chrome-extension://efaidnbnmnni-bpcajpcgclefindmkaj/https://www.mol.gov.tw/media/burdct01/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E9%83%A8%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-111%E8%87%B3114%E5%B9%B4-112%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E7%89%88.pdf?mediaDL=true>

<sup>205</sup> 勞動部(2024)，勞動部 112 年度性別平等推動計畫成果報告。<https://www.mol.gov.tw/media/ljnhcidi/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E9%83%A8112%E5%B9%B4%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%88%90%E6%9E%9C%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf?mediaDL=true>

衡」具傑出或創新成效企業。同時，拔擢「工作與生活平衡」績優企業，建立優良學習楷模，並廣為推動宣導，創造社會風潮。

計畫特別關注三大面向的創新實踐：(1) 彈性工作：如彈性工時、遠程工作等；(2) 友善家庭：如育嬰及照顧措施；(3) 員工關懷：如健康促進、個人成長支持等。除設定評分標準外，也發掘企業在這些領域中優於法定標準的最佳措施，並透過表揚以激勵更多企業投入熱情與創意，產生更多正向的力量。

## (2) 運作方式

為鼓勵並肯定企業重視員工，善盡企業社會責任，進而帶動更多企業響應營造支持員工平衡工作與生活的友善職場，勞動部特別辦理「工作生活平衡獎」，參選資格為依法登記之企業（不包含政府機關（構）及公立學校、醫院），同一企業如有分公司或數個工廠，則由總公司代表提報；於前兩年間實質辦理上列工作與生活平衡之措施；前2年未有重大違反勞動法規情事<sup>206</sup>。由「工作」、「家庭」與「健康」等三面向分成三個組別，企業得自行考量本身舉措擇一或全部參選。

## (3) 指標內容

工作生活平衡包含「工作」、「家庭」以及「健康」三面向，工作面向的目標是「工作自主與成就」，鼓勵企業。推動優於法令的靈活工作制度，支持員工得以自主安排工作與生活時間；家庭面向的目標是「家庭關懷與支持」，期透過提供友善家庭的措施，協助員工兼顧家庭照顧責任；至於健康面向的目標是「身心健康與安全」，希望透過健康職場環境的營造，讓員工在身心健康的狀態下投入工作，發揮效率及創意，營造勞資雙贏局面。

至於「工作生活平衡獎」，評選指標由最原始的版本逐步調整，比

<sup>206</sup> 勞動部(2024)，113年工作生活平衡獎企業表揚計畫。  
[https://wlb.mol.gov.tw/upl/news/20240226/8e6ae5bb-29bc-4d4a-95b2-9ea673e4e0be/%E3%80%90%E9%9B%BB%E5%AD%90%E7%B0%A1%E7%AB%A0%E3%80%912024%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E7%94%9F%E6%B4%BB%E5%B9%B3%E8%A1%A1%E7%8D%8E\(FN\).pdf](https://wlb.mol.gov.tw/upl/news/20240226/8e6ae5bb-29bc-4d4a-95b2-9ea673e4e0be/%E3%80%90%E9%9B%BB%E5%AD%90%E7%B0%A1%E7%AB%A0%E3%80%912024%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E7%94%9F%E6%B4%BB%E5%B9%B3%E8%A1%A1%E7%8D%8E(FN).pdf)。

較原始與近期版本，可以見得相對強調員工需求面；第一屆與第五屆評審項目比較如表 12 所示。

表12 工作與生活平衡獎評審項目

2013 年第一屆	2024 年第五屆
<p>(一) <b>員工需求導向 (30%)</b>：措施規劃以員工需求為核心，並充分提升員工參與使用。</p> <p>(二) <b>有效性與影響力 (30%)</b>：推動具有執行成效，對員工、企業及社會具有影響性與價值。</p> <p>(三) <b>前瞻性、創意與展望 (30%)</b>：推動措施理念具有前瞻性，設計具創意巧思，並提出未來計畫發展方向與改善措施等。</p> <p>(四) <b>建立制度及推動機制 (10%)</b>：將「工作與生活平衡」措施納入公司規章或員工手冊、對外公布周知、負責部門主管、同仁參與培訓、主管支持度、宣導方式及內部評核機制。</p>	<p>(一) <b>制度設計理念 (20%)</b>：主管支持且制度化推動措施，將措施納為公司規章，對員工公布周知，並依執行成效滾動式修正，使措施持續穩定推動。</p> <p>(二) <b>領導與推動 (20%)</b>：措施推動後具有成效，對於員工、企業及社會具有正向影響與效益。</p> <p>(三) <b>員工使用與影響力 (50%)</b>：措施設計具有創意，並結合企業組織特性，對企業未來發展具有前瞻性。</p> <p>(四) <b>前瞻性與創意 (10%)</b>：措施設計具有創意，並結合企業組織特性，對於企業未來發展具有前瞻性。</p>

資料來源：本研究彙整自第一屆「工作生活平衡獎」優良企業表揚計畫、2024 工作生活平衡獎簡章。

#### (4) 實施情況

歸納歷屆「工作生活平衡獎」實施成果如下各項：

##### I. 歷年獎項宗旨與指標大致雷同

迄今「工作生活平衡獎」已辦理五屆，工作與生活平衡獎實施宗旨與內容方向並無明顯變動。目的、評審流程大致相同；參選資格除第一、二屆明確揭示參選規模<sup>207</sup>，其後各屆皆為合法且未有重大違反

<sup>207</sup> 大型企業：經常僱用員工數達 200 人以上者；中小型企業：經常僱用員工數未達 200 人

勞動法規情事之企業；參選類別皆主要分為三類，惟名稱略有變化；表揚方式則在第四屆（2022 年）加入頒發「電子標章」之做法，獲獎者可藉此宣傳企業形象，企業可使用標章於網站、名片、宣導品或製成實體標章置於企業公開處所等。比較歷屆做法彙整如表 13。

表13 工作與生活平衡獎重點比較

項目	第一屆 (2014 年)	第二屆 (2016 年)	第三屆 (2018 年)	第四屆 (2022 年)	第五屆 (2024 年)
組別	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作悠活</li> <li>● 家庭樂活</li> <li>● 健康快活</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作悠活</li> <li>● 家庭樂活</li> <li>● 健康快活</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 友善育兒</li> <li>● 工作彈性</li> <li>● 員工協助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 友善家庭</li> <li>● 彈性工作</li> <li>● 員工關懷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 友善家庭</li> <li>● 彈性工作</li> <li>● 員工關懷</li> </ul>
獎項	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「企業好讚-工作生活平衡獎」獎座</li> <li>● 「工作生活平衡獎」獎章</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「工作生活平衡獎」獎座</li> <li>● 「工作生活平衡獎」獎章</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 友善育兒獎</li> <li>● 工作彈性獎</li> <li>● 員工協助獎</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 友善家庭獎</li> <li>● 彈性工作獎</li> <li>● 員工關懷獎</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 友善家庭獎</li> <li>● 彈性工作獎</li> <li>● 員工關懷獎</li> </ul>
獎項數	三個類別獎項	除了三個類別獎外，還有「工作生活平衡獎」獎座，表彰在三個面向都有卓越表現的企業。	三個類別獎項	三個類別獎項	三個類別獎項
內容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主要涵蓋托育設施、育兒津貼、工作時間地點彈性、假別優化、員工協助方案等。</li> <li>● 2022 年增加了疫情期間的相關措施，如提供防疫照顧假、防疫津貼等。</li> </ul>				
評審	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工需求導向(30%)</li> <li>● 有效性與影響力(30%)</li> <li>● 前瞻性、創意與展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工需求導向(30%)</li> <li>● 有效性與影響力(30%)</li> <li>● 前瞻性、創意與展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 制度設計與推動(30%)</li> <li>● 使用率與影響力(60%)</li> <li>● 前瞻性與</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 制度設計理念(20%)</li> <li>● 領導與推動(20%)</li> <li>● 員工使用與影響力(50%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 制度設計理念(20%)</li> <li>● 領導與推動(20%)</li> <li>● 員工使用與影響力(50%)</li> </ul>

者。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項目	第一屆 (2014年)	第二屆 (2016年)	第三屆 (2018年)	第四屆 (2022年)	第五屆 (2024年)
	望(30%) ● 建立制度及推動機制(10%)	望(20%) ● 建立制度及推動機制(20%)	創意(10%)	● 前瞻性與創意(10%)	● 前瞻性與創意(10%)
資料	紙本 8 份及電子檔。	紙本 8 份及電子檔。	紙本 8 份及電子檔光碟。	紙本 8 份及電子檔。	紙本 8 份及電子檔。
獎勵	● 獎座或獎章 ● 編印「工作生活平衡獎」獲獎專刊 ● 刊登相關網站宣傳	● 獎座或獎章、新台幣2萬元或5000元等值獎勵品 ● 編印「工作生活平衡獎」獲獎專刊 ● 及刊登相關網站宣傳	● 獎座及新台幣1萬元等值獎勵品	● 獎座、新台幣1萬元等值獎勵品，且授權使用電子標章兩年及勞動部宣傳。	● 獎座、新台幣1萬元等值獎勵品，且授權使用電子標章兩年及勞動部宣傳。

資料來源：本研究彙整自工作生活平衡網 2014、2016、2018、2022、2024 工作生活平衡獎參選簡章。

## II. 獲獎企業家數逐屆減少，平均創意措施總數提高

整體而言，工作生活平衡獎獲獎企業數量呈現逐屆下降趨勢，從第一屆（2014年）的 41 家。減少到第四屆（2022年）的 23 家。惟值得注意的是，儘管獲獎企業數量減少，平均創意措施總數卻有所提高，此現象或可說明獲獎企業在品質上有所提升，亦或可能是評選標準發生了變化；然由於缺乏歷年參選企業總數的完整數據，無法解釋獲獎企業是否在質量上有所提升。另一方面，從指標評分項目與占比的改變，特別是員工的「使用率或影響力」項目比重有所增加上，可推論獲獎企業提供員工更全面多元的福利措施。

另外，在創意措施方面，企業提供員工身心理資源之管道或補助方面，抑或是提供員工家庭育兒津貼、小孩接送服務或託管等資源，

例如 2022 年第四屆獲獎企業，因應 COVID-19 疫情，增加了諸如居家辦公設備補助、防疫隔離假、疫苗接種假等措施。惟此為勞動部在疫情期間順應時勢調整計畫內容，並未為企業之常態福利。歷屆獲獎情形比較及特殊案例如表 14。

**表14 歷屆工作與生活平衡獎獲獎情形比較**

項目別	第一屆 (2014)	第二屆 (2016)	第三屆 (2018)	第四屆 (2022)	第五屆 (2024)
參選企業 總數	未公開	131 <sup>208</sup>	未公開	未公開	251 <sup>209</sup>
獲獎企業 家數	51	39	32	23	35
<b>獎項及獲得該獎項企業家數</b>					
獎項名稱 獲獎家數	工作生活平衡 獎座 3	工作悠活獎章 18	友善家庭獎 11	友善家庭獎 5	友善家庭獎 8
	工作悠活獎章 17	家庭樂活獎章 9	工作彈性獎 10	彈性工作獎 9	彈性工作獎 13
	家庭樂活獎章 13	健康快活獎章 12	員工協助獎 11	員工關懷獎 9	員工關懷獎 14
	健康快活 獎章 18				

資料來源：本研究整理自勞動部全球資訊網新聞公告。

### (三) 金管會

#### 1、四大面向相關

##### (1) 推動性別平等相關教育及提升性別意識

金管會主要聚焦於運用科技金融創新，增進金融教育宣導與協助

<sup>208</sup> 勞動部全球新聞網，樂活企業「讚」出來！105 年度「工作生活平衡獎」頒獎典禮(最後瀏覽日期：2024 年 7 月 8 日)。 <https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/11224/>

<sup>209</sup> 廣告雜誌，電通 MB 榮獲 2024 年勞動部「工作生活平衡獎—彈性工作獎」彰顯以人為本的 DEI 實踐，2024 年 11 月 11 日(最後瀏覽日期：2025 年 1 月 10 日)。 <https://adm.com.tw/article/67316bf0fd897800017ca5b9>

青年女性、中高齡婦女及身心障礙者女性創業，以促進金融包容性成長。其策略包含：(1) 金融實體及網路文宣；(2) 增加並揭露銀行辦理放款之性別與年齡交叉統計資料；(3) 辦理金融宣導活動，必要時適時主動與國內現有婦女團體聯繫，瞭解其需求並另提供線上宣導方式；(4) 針對女性及弱勢團體辦理宣導講座；(5) 針對女性投資屬性規劃適合之相關講座活動；(6) 邀請女性創業家或經理人參與宣導說明會<sup>210</sup>。

具體作法包含：(1) 金融實體部分：於金融樂學習知識計畫中開立婦女團體特別講座，講座主題以金融理財、金融詐騙防範及金融科技為主；與國內既有之創業培力團體合作，開辦金融理財創業課程；將性別平等主題適度融入全民金融講座；網路文宣部分：金融知識篇（提供一般金融及金融科技圖文知識），典範分享篇（女性創業家及經理人），創業工具篇（提供創業所需之基本知識短文）。(2) 發布銀行對兩性放款相關統計，並增加性別與年齡之交叉統計資料。(3) 金融知識普及計畫納入數位金融內容，並加強對女性和社福團體（含身心障礙團體及社會扶助等弱勢團體，參與對象包含女性）的金融知識宣導，以及針對本會辦理之金融宣導活動，提供線上宣導方式，以提高女性活動參與率，並增進宣導效益。(4) 督導財團法人保險事業發展中心，持續針對女性及弱勢團體（含女性身心障礙者）辦理保險知識宣導講座。(5) 督導證券暨期貨市場發展基金會，持續辦理「投資未來系列講座」活動（包含邀請身心障礙女性參加），協助各縣市、偏鄉及離島地區民眾了解新金融商品之特性及投資理財觀念，同時依女性投資屬性納入金融新知，每年視市場趨勢及性別投資現象滾動調整講座主題與內容。(6) 證券櫃檯買賣中心與相關中央部會或地方政府合作，配合其針對女性創業家舉辦之創業宣導說明會，介紹創櫃板制度

---

<sup>210</sup> 金管會(2024)，金融監督管理委員會性別平等推動計畫（111至114年）。[chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fsc.gov.tw/uploaddownloadoc?file=sexmains/202404221418040.pdf&filedisplay=113%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%80%A7%E5%B9%B3%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-%E6%A0%B8%E5%AE%9A.pdf&flag=doc](https://www.fsc.gov.tw/uploaddownloadoc?file=sexmains/202404221418040.pdf&filedisplay=113%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%80%A7%E5%B9%B3%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-%E6%A0%B8%E5%AE%9A.pdf&flag=doc)

及可運用資源<sup>211</sup>。

## (2)營造性別友善之職場及社會環境

為營造性別友善之職場及社會環境，金管會具體作法為，由臺灣證券交易所（簡稱「證交所」）於 2023 年新增公司治理評鑑指標 4.20—「公司是否制定職場多元化或推動性別平等政策，並揭露其實施情形」，且於該項指標參考範例中增加 LGBTQI+相關內容；同時宣布，未來將持續於每年公司治理評鑑宣導會加強宣導，引導企業重視相關議題<sup>212</sup>。

## (3)促進組織決策之性別平等

為落實行政院性別平等政策，金管會於 2021 年修正發布「公開發行公司年報應行記載事項準則」，要求企業於年報中，揭露董事會包括性別組成等多元化政策、具體管理目標與落實達成情形；同時，為促進我國上市上櫃公司董事會成員多元化，臺灣證券交易所公司治理中心將「董事席次任一性別均達 1/3 以上」納入公司治理評鑑指標加分項目。

2022 年金管會性別平等推動計畫（2022-2025）推動之際，上市、上櫃及興櫃公司女性董事人數共計 15,616 人，女性董事占比分別為 13.52%、15.01%及 15.41%，比例仍相當懸殊。因此，金管會設定目標包括：（1）公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事占比提升 6%；（2）公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比提升 4%；（3）提升公開發行上市上櫃（含興櫃）公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率；

<sup>211</sup> 金管會(2024)，金融監督管理委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）。chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.fsc.gov.tw/uploaddowndoc?file=sexmains/202404221418040.pdf&filedisplay=113%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%80%A7%E5%B9%B3%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-%E6%A0%B8%E5%AE%9A.pdf&flag=doc

<sup>212</sup> 金管會(2024)，金融監督管理委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）。chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.fsc.gov.tw/uploaddowndoc?file=sexmains/202404221418040.pdf&filedisplay=113%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%80%A7%E5%B9%B3%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-%E6%A0%B8%E5%AE%9A.pdf&flag=doc

(4) 公開發行上市上櫃公司審計委員會任一性別比例達 1/3 之達成率增加 4%。具體作法為辦理董事會性別多元化之相關宣導活動，並定期檢討董事會及審計委員會性別占比提升情形<sup>213</sup>。

另金管會為提升我國上市上櫃公司女性董事比例，並符合國際趨勢，遂於 2023 年 3 月發布在「上市櫃公司永續發展行動方案」中納入董事會性別多元化推動措施，並採取分階段推動之方式，於 2023 年要求申請上市（櫃）掛牌公司及 2024 年已上市（櫃）公司之董事會須包含至少 1 名不同性別之董事，續於 2025 年起要求上市櫃公司任一性別董事席次未達 1/3 者於年報揭露未達 1/3 之原因與採行之措施。而 2023 年底上市上櫃公司女性審計委員占比（16.36%）與 2022 年底（14.79%）相較已有所提升，未來希冀透過強制性規範<sup>214</sup>並輔以持續性宣導方式，以提升上市上櫃公司審計委員任一性別比例達 1/3 之達成率。

#### (4)促進薪資待遇之性別平等

關於促進薪資待遇之性別平等方面，金管會將之列於 2022–2025 年性別平等推動計畫中「部會層級性別議題」之議題 3–「敦促上市櫃公司與公開發行公司了解企業內部性別薪資結構，並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善」，並設定目標為「建構友善就業環境，逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善」<sup>215</sup>。

<sup>213</sup> 金管會(2024)，金融監督管理委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）。chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fsc.gov.tw/uploaddowndoc?file=sexmains/20240221418040.pdf&filedisplay=113%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%80%A7%E5%B9%B3%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-%E6%A0%B8%E5%AE%9A.pdf&flag=doc

<sup>214</sup> 2023 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展行動方案」，增加董事不同性別之強制性規範，包含自 2023 年起申請上市櫃掛牌公司董事會須包含至少 1 名不同性別董事，自 2024 年起，已上市櫃公司應依董事屆期改選委任至少 1 名不同性別董事；並且自 2025 年起，上市櫃公司董事會任一性別董事席次未達三分之一者，應於年報具體揭露原因與採行之措施。

<sup>215</sup> 金管會(2024)，金融監督管理委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）。chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fsc.gov.tw/uploaddowndoc?file=sexmains/20240221418040.pdf&filedisplay=113%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%80%A7%E5%B9%B3%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-%E6%A0%B8%E5%AE%9A.pdf

其策略有二，一為揭露銀行業經理級（含）以上主管人數之性別統計資料，另一則是推動改善性別薪資差距。具體作法包含有三：

（1）請金融研訓院就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析，逐步引導銀行業性別薪資差距之改善；（2）就金融控股公司、本國銀行及信用合作社經理級（含）以上主管人數及比例等性別統計資料，按年揭露於金管會網站「性別主流化專區」；（3）為鼓勵上市櫃公司落實性別薪資平等，證交所於公司治理評鑑訂定相關得分項目，並於各該指標之參考範例中納入標竿企業之較佳揭露內容，未來持續於每年公司治理評鑑宣導會加強宣導標竿企業性別薪資資訊之揭露或改善性別薪資差距之具體作法，使企業瞭解其重要性，引導企業重視相關議題<sup>216</sup>。

## 2、具體案例：2023 上市櫃公司永續發展行動方案

### (1) 計畫宗旨與內涵

本方案乃是在「上市櫃公司永續發展路徑圖」及「公司治理藍圖」所建構之基礎下，以「治理」、「透明」、「數位」及「創新」四大主軸，推動企業永續發展之行動方案。該行動方案之五大推動面向包括：（1）引領企業淨零；（2）深化企業永續治理文化；（3）精進永續資訊揭露；（4）強化利害關係人溝通；（5）推動 ESG 評鑑及數位化；以協助上市櫃公司達成永續發展目標，提升國際競爭力。其中，關於性別的部分，主要規範於「深化企業永續治理文化」中。

### (2) 運作方式

「深化企業永續治理文化」面向中，為推動並提升上市櫃公司董事性別多元化，採循序漸進方式，2023 年起金管會修正年報準則，證

---

f&flag=doc

<sup>216</sup> 金管會(2024)，金融監督管理委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）。chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.fsc.gov.tw/uploaddowndoc?file=sexmains/202404221418040.pdf&filedisplay=113%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%80%A7%E5%B9%B3%E6%8E%A8%E5%8B%95%E8%A8%88%E7%95%AB-%E6%A0%B8%E5%AE%9A.pdf&flag=doc

交所及櫃買中心修正上市櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點及上市櫃審查準則，規範申請上市櫃掛牌公司，董事會須包含至少 1 名不同性別之董事；自 2024 年起已上市櫃公司應依董事屆期完成委任至少 1 名不同性別之董事；自 2025 年起上市櫃公司董事會任一性別董事席次未達 1/3 者，應於年報具體揭露原因與採行之措施<sup>217</sup>。董事會為公司最高決策層級，金管會逐步透過公司治理評鑑指標、年報資訊揭露及強制至少委任 1 名不同性別董事等機制循序推動。

### (3) 指標內容

公司治理評鑑分成四大類指標，包含維護股東權益及平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、推動永續發展等。須符合三項要件始能於構面計分，包含：(1) 股東常會議案提董事酬金報告案（需單獨列一案）；(2) 說明酬金政策（與公司年報揭露內容一致）；(3) 揭示每位董事之個別酬金細目（完整揭露年報附表「一般董事及獨立董事之酬金（個別揭露姓名及酬金方式）」之各欄位資訊，始能得分）<sup>218</sup>。

在「強化董事會結構與運作」指標項下，為健全董事會結構，董事會成員應多元化，如具備不同專業背景（如：法律、會計、產業）、性別或工作領域等，並鼓勵揭露政策之具體管理目標與落實情形（如目前董事性別、年齡、國籍、專業背景、專業技能及產業經歷等之分佈情形），故將「公司是否訂定董事會成員多元化之政策，並將多元化政策之具體管理目標與落實情形揭露於公司網站及年報」作為指標之一。另為落實推動我國性別平等政策綱領，提高女性決策參與並健全董事會結構，亦將「公司董事會成員是否至少包含 1 位不同性別董事」（若公司董事每一性別達董事會席次三分之一以上，則總分另加 1

<sup>217</sup> 金融監督管理委員會，上市櫃公司永續發展行動方案，[https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=96&parentpath=0,2&mcustomize=news\\_view.jsp&dataserno=202303280001&dtable=News](https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=96&parentpath=0,2&mcustomize=news_view.jsp&dataserno=202303280001&dtable=News)、[https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=96&parentpath=0&mcustomize=news\\_view.jsp&dataserno=202403080002&dtable=News](https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=96&parentpath=0&mcustomize=news_view.jsp&dataserno=202403080002&dtable=News)。

<sup>218</sup> 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會，公司治理評鑑資料專區-指標參考範例。<https://weblinesfi.org.tw/CGE/>。

分) 納入。

另在「推動永續發展」指標項下，為鼓勵公司重視員工權益並落實企業社會責任，爰訂定「公司是否制訂政策，將經營績效或成果，適當反映在員工薪酬，並揭露於公司網站或年報」指標；同時認為公司應提供員工安全與健康之工作環境及定期實施安全與健康教育訓練，其相關執行情形之揭露攸關公司員工權益保障之透明度，故將「公司網站及年報是否揭露員工人身安全與工作環境的保護措施與其實施情形？」指標納入。

#### (4) 實施情況

金管會因應國際性別平等發展趨勢，在性別平等政策之推動上，主要著眼於提升女性參與及進入公司決策階層。其採取循序漸進方式，自 2015 年公司治理評鑑第二屆起，增加女性董事相關指標；並自 2020 年起，增加董事任一性別達三分之一之加分項目。希望藉由評鑑機制，鼓勵及引導上市櫃公司重視及落實性別平等。

為進一步促進上市櫃公司董事會組成結構健全發展，金管會於 2021 年修正發布「公開發行公司年報應行記載事項準則」，要求公司於年報揭露董事會包括性別組成等多元化政策、具體管理目標與落實達成情形。並且，進一步提升上市櫃公司董事性別多元化，在 2023 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展行動方案」中，增加董事不同性別之強制性規範，包含自當年起申請上市櫃掛牌公司董事會，必須包含至少 1 名不同性別董事；同時，自 2024 起，已上市櫃公司應依董事屆期改選委任至少 1 名不同性別董事；以及自 2025 年起，上市櫃公司董事會任一性別董事席次未達三分之一者，應於年報具體揭露原因與採行之措施。

鑒於董事會為公司最高決策層級，逐步透過公司治理評鑑指標、年報資訊揭露及強制至少委任 1 名不同性別董事等機制之循序推動下，對於促進民間自主推動性別平等實有其正面意義。歸納歷年受評鑑公司情況，參與之上市櫃公司呈現逐年增加的趨勢，2020 至 2023 年

共計有 1,706 家企業接受評鑑<sup>219</sup>。若以性別推動情況來看，已有逾 7 成上市櫃公司設置有不同性別董事，且董事任一性別比例達三分之一之比率亦逐年提升<sup>220</sup>；換言之，已有近 1,200 家企業自主推動不同性別參與董事會。

金管會於「2023 年上市櫃公司永續發展行動方案」中，揭示未來將朝五大面向努力，包括逐步強化企業資訊揭露規範<sup>221</sup>；持續深化企業治理文化指標納入評鑑指標、並設立 ESG 相關監管機制<sup>222</sup>；精進永續資訊揭露<sup>223</sup>；建置線上平台強化利害關係人溝通<sup>224</sup>；推動 ESG 評鑑及建置數位化整合平台<sup>225</sup>。

## 二、地方政府

本節就臺北市、臺中市及高雄市推動性別平等政策之內容、重點等進行彙整。

<sup>219</sup> 臺灣證券交易所公司治理中心（2021、2022、2023、2024），公司治理評鑑指標。https://cgc.twse.com.tw/evaluationCorp/listCh。

<sup>220</sup> 金管會，金管會持續推動上市櫃公司董事性別多元化，2024 年 3 月 8 日（最後瀏覽日期：2024 年 8 月 5 日）。https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=96&parentpath=0,2&mcustomize=news\_view.jsp&dataserno=202403080002&toolsflag=Y&dtable=News。

<sup>221</sup> 預計於 2025 年開始，實施實收資本額 100 億元以上、鋼鐵業及水泥業之上市櫃公司，應揭露以完成合併財務報告公司盤查資訊為基準年，所設定之次一年度減碳目標、策略及具體行動計畫；證交所及櫃買中心研議，強制揭露範疇三之可行性。2026 年開始實施實收資本額 50 億元至 100 億元之上市櫃公司，應揭露以完成合併財務報告公司盤查資訊為基準年，所設定之次一年度減碳目標、策略及具體行動計畫。2027 年開始實施實收資本額 50 億元以下之上市櫃公司，應揭露以完成合併財務報告公司盤查資訊為基準年，所設定之次一年度減碳目標、策略及具體行動計畫。

<sup>222</sup> 於 2025 年將獨立董事任期不逾 3 屆納入公司治理評鑑指標，並且實施上市櫃公司任一性別董事席次未達 1/3 者，須於年報具體揭露原因與採行之措施；興櫃公司董事選舉應採候選人提名制等。同時，證交所及櫃買中心研議，強制上市櫃公司設置永續委員會之可行性。2027 年達成全體上市櫃公司獨立董事任期不得逾 3 屆及全體上市櫃公司應依董事屆期完成獨立董事席次不得低於 1/3 之目標。

<sup>223</sup> 於 2025 年實施實收資本額 20 億元以下之上市櫃公司應編製永續報告書、全體上市櫃公司應揭露其所屬產業別之永續指標資訊。

<sup>224</sup> 線上平預計於 2025 年正式上線，透過其精進投資人關係；證交所修正盡職治理評比標準；證交所與櫃買中心共同研議修正上市櫃公司治理實務守則，以鼓勵公司備置實質受益人名單。2026 年開始，要求全體上市櫃公司提早申報議事手冊及年報資訊。

<sup>225</sup> 永續報告書數位平台於 2025 年上線；證交所及櫃買中心共同研議編製發布 ESG 主題相關指數並推廣運用；證交所依研議結果，建置 ESG 商品資訊之單一平台。

(一) 臺北市

1、四大面向相關<sup>226</sup>

(1) 推動性別平等相關教育及提升性別意識

臺北市勞動局辦理職場平權「父職增能」宣導活動，結合父親節慶期間推廣職場性別平等議題，致力打破傳統性別刻板印象，增進父親多元角色之認同，透過辦理「多元性別、職場平權暨性騷擾防治宣導會」，藉由性別工作平等法實務、職場性騷擾案例分析、企業性騷擾防治機制建立等議題設計，邀請專家學者及律師授課與宣導<sup>227</sup>。臺北市警察局婦幼警察隊於 2023 年製作「關於職場上讓我不舒服的那些事」宣導短片，並於社群平台推廣<sup>228</sup>。

(2) 營造性別友善的職場及社會環境

為減輕員工哺育、托育子女負擔，協助企業建立友善職場環境，臺北市勞動局辦理企業申請托兒設施或措施補助，2023 年受理 86 件補助申請案，核定補助 82 家單位。截至 2023 年，僱用百人以上單位共 2,216 家，其中已設置哺（集）乳室 2,192 家，提供托兒設施或措施 2,131 家<sup>229</sup>。另因應高齡化與少子化的趨勢，以建構全齡友善城市為目

<sup>226</sup> 臺北市政府性別平等辦公室（2023），臺北市政府暨各機關（構）落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫。 <https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNTU1L3JlbGZpbGUvNTY1MDYvOTA3NDk3NC8zMG14MTAxZS04M2I1LTRkNmMtOwJiMy1mZWVjYzdkYjA2ZTQucGRm&n=61e65YyX5biC5pS%2f5bqc5pqa5ZCE5qmf6ZecKOaniynokL3lr6bmgKfliKXkuLvmtYHljJbmmqjmjqlsZXmgKfliKXlubPnrYnl6XkvZznuL3oqIjnlavvvIgxMTMtMTE25bm077yJLnBkZg%3d%3d&icon=.pdf>

<sup>227</sup> 臺北市政府勞動局(2023)，臺北市政府勞動局 112 年推動性別平等工作成果報告。 <https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMzA3L3JlbGZpbGUvNDQ0MzAvNzYzNTYyMy82NzNiYzMxMC0wMjExLTQzZDgtYTFkYS02NjAyZWZhOTM4ZjQucGRm&n=MDQt5oCn5Yil5bmz562J5bel5L2c5oiQ5p6c5aCx5ZGKLTEExMuW5tOiHuuWMI%2bW4guaUv%2bW6nOWLnuWlleWxgOaOqOWLleaAp%2bWlpeW5s%2betieW3peS9nOakOaenOWgseWRii5wZGY%3d&icon=.pdf>

<sup>228</sup> 臺北市政府警察局，臺北市政府警察局 112 年推動性別平等工作成果報告。 <https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMzYwL3JlbGZpbGUvMTgwNzkvMzE3ODIzMy82ZDM4Zjc1YS1kZmI5LTQ5NTAtODFmYi0xZDEzNmVhNzE4MDgucGRm&n=MTEy5bm05o6o5YuV5oCn5Yil5bmz562J5bel5L2c5oiQ5p6c5aCx5ZGKLnBkZg%3d%3d&icon=.pdf>

<sup>229</sup> 臺北市政府性別平等辦公室（2024），臺北市政府女性權益保障辦法 112 年度執行成效總說明。 <https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNTU1L3JlbGZpbGUvMjM4MzYzNTYyMy82NzNiYzMxMC0wMjExLTQzZDgtYTFkYS02NjAyZWZhOTM4ZjQucGRm&n=MDQt5oCn5Yil5bmz562J5bel5L2c5oiQ5p6c5aCx5ZGKLnBkZg%3d%3d&icon=.pdf>

標，臺北市勞動局委託銀髮職務新創中心，自 2023 年起辦理「臺北市中高齡者暨高齡者友善企業認證」，讓企業依據指標推動中高齡者及高齡者的友善措施，並於指標中納入平衡工作與家庭的友善環境措施一項，以提升壯世代重返職場意願<sup>230</sup>。

為鼓勵企業創新投資與採取性別平等措施，臺北市政府產業發展局透過辦理「臺北市亮點企業選拔」，在原有的「技術卓越獎」、「服務創新獎」、「文創拔萃獎」、「品牌領航獎」、「投資貢獻獎」外，另設特別獎，包含「傑出青年創業獎」、「傑出女性創業獎」、「友善職場貢獻獎」、「永續發展貢獻獎」以及「社會創新貢獻獎」。其中，「傑出女性創業獎」評分項目為女性創業家於創業領域具備卓越表現和成就，其創業精神可促進性別平等和多元化之事蹟與說明；「友善職場貢獻獎」評分項目則納入企業制定並落實性別平等、職工福利、友善就業等政策，積極打造「多元、平等、共融」的工作環境<sup>231</sup>。

### (3) 促進組織決策之性別平等

於職場性別平等認證指標中，設計「促進組織決策之性別平等（16 分）」一項，內容包含：（1）各項決策組織成員組成之性別比、（2）管理職性別比、（3）促進相對少數性別晉升或決策參與之具體措施等三項；前兩項各計 6 分，第三項計 4 分<sup>232</sup>。

M1NzUvMTI5MzM3L2JjMmE4ZmQzLWFhZjgtNDc5NC1iODg5LTUwZGY0ZDI5OWU1Yi5wZGY%3d&n=6Ie65YyX5biC5aWz5oCn5qyK55uK5L%2bd6Zqc6L6m5rOVMTEy5bm05bqm5Z%2b36KGM5oiQ5pWI6KGo77yI5ZCr57i96Kqq5piO77yJXzExMzA2MDUucGRm&icon=..pdf

<sup>230</sup> 臺北市政府勞動局（2023），112 年臺北市政府勞動局推動性別主流化成果報告。<https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMzA3L3JlbGZpbGUvNDQ0MzAvNzYzNTYyMy82NzNiYzMxMC0wMjExLTQzZDgtYTFkYS02NjAyZWVhOTM4ZjQucGRm&n=MDQt5oCn5Yil5bmz562J5bel5L2c5oiQ5p6c5aCx5ZGKLTEExMuW5tOiHuuWMI%2bW4guaUv%2bW6nOWLnuWLLeWxgOaOqOWLleaAp%2bWlpeW5s%2betieW3peS9nOalkOaenOWgseWRii5wZGY%3d&icon=..pdf>

<sup>231</sup> 臺北市政府產業發展局，113 年度臺北市產業發展獎勵補助計畫第八屆「臺北市亮點企業」選拔辦法。

<sup>232</sup> (1)各項決策組織成員組成之性別比：每一決策組織成員中，任一性別比例達三分之一者，每一組織得 2 分，最高 6 分。(2)管理職性別比：管理職性別比，差距 26%至 30%者，得 1 分；差距 21%至 25%者，得 2 分；差距 16%至 20%者，得 3 分；差距 11%至 15%者，得 4 分；差距 6%至 10%者，得 5 分；差距 5%以下(含)者，得 6 分。(3) 促進相對少數性別

#### (4) 促進薪資待遇之性別平等

瀏覽總計畫，雖未見臺北市政府有特別針對民間企業之相關措施與活動；然其對參與政府採購之廠商重視企業社會責任（CSR）方面，訂定「臺北市政府企業社會責任評選項目表」，評價企業在關於保護勞動權益、落實性別平等、落實環境保護、產學合作等方面之表現<sup>233</sup>；其中，關於落實性別平等項，包含高階主管比例是否提升或性別薪資是否同工同酬項<sup>234</sup>。

### 2、特殊案例：臺北市職場性別平等認證制度<sup>235</sup>

#### (1) 發展沿革

為促進及保障性別平等，並走向多元性別共存共榮、相互尊重及享受相同的權利義務，臺北市政府欲將自身性別平等成果推向國際，以增加國際能見度，遂於 2016 年 3 月 16 日簽署加入 Cities for CEDAW Campaign，成為第一個簽署該倡議之非美國城市。

為進一步協助並鼓勵企業積極落實職場性別平等，臺北市政府於 2017 年展開籌備推動聯合國 UNDP 性別平等標章認證計畫；2018 年邀請專家學者、工會和企業人資代表共同制訂「臺北市職場性別平等指標」；2020 年辦理首屆「臺北市職場性別平等認證」；2022 年正式將「促進多元性別平等相關作為或措施」列為第 8 項指標，藉以積極鼓勵企業提供多元性別之友善工作環境，同時成為國內第一個推動職場性別平等認證制度之地方政府。

#### (2) 重點說明

---

別晉升或決策參與之具體措施：每一具體措施得 1 分，最高 4 分。另外，倘若第(1)、(2)項基準共得 12 分者，第(3)項得 4 分。參考：臺北市政府(2024)，113 年度臺北市職場性別平等認證證明文件說明表(含自評分數)。 <https://bola.gov.taipei/cp.aspx?n=58FAD19305CB14F7&s=D75CD4E9E010C7B6>

<sup>233</sup> 臺北市政府公務人員訓練處，重大建設計畫。 [https://dcsd.gov.taipei/News\\_Content.aspx?n=763E323D3A511788&sms=C04230CB75259A56&s=21F9BF5AD64F7177](https://dcsd.gov.taipei/News_Content.aspx?n=763E323D3A511788&sms=C04230CB75259A56&s=21F9BF5AD64F7177)

<sup>234</sup> 臺北市政府，臺北市政府企業社會責任評選項目表。

<sup>235</sup> 臺北市政府（2023），112 年度臺北市職場性別平等認證操作手冊， <https://www.oge.gov.taipei/cp.aspx?n=19A7CBD2658D87C2>。

## I. 申請及運作方式

申請資格須為登記於臺北市或於臺北市有營業據點、辦事處之機關（構），包括企業、民間團體及政府機構。繳交資料需包括：（1）臺北市職場性別平等認證報名表；（2）提供於臺北市登記或設立據點之證明；（3）參加臺北市職場性別平等認證評核同意書；（4）臺北市職場性別平等認證證明文件說明表（含自評分數）。

2023 年開始，認證標章不再侷限於職場的工作關係，更擴大至員工的私人關係中；納入雇主提供遭受家庭暴力及性別暴力被害人在工作職場上之相關因應制度；同時新增「工作與家庭平衡獎」和「友善孕育措施獎」，藉此鼓勵更多企業共創友善家庭的工作環境<sup>236</sup>（歸納如表 15）。

表15 2023年臺北市職場性別平等認證新增獎項

獎項別	說明
創意獎	分為自行報名和臺北市勞動局遴選兩種方式： <ul style="list-style-type: none"><li>● 自行報名：需於報名表上主動勾選願意參加創意獎，於複審會議進行簡報，且各項指標得分加總需達 50 分以上者，經決審會議決議後，始得列入獲獎名單</li><li>● 臺北市勞動局遴選：依各申請機關（構）之評核資料，擇其創意作為提報創意獎參選名單，經決審會議決議後，始得列入獲獎名單</li></ul>
精進獎	評選標準為得分加總達 60 分（含）以上，且至少申請兩次以上之認證作業，符合以下情形之一： <ul style="list-style-type: none"><li>● 近一年度得分加總為 60 分（含）以下，本次加總高於前次加總 10 分（含）以上</li><li>● 近一年度得分加總為 60 分（含）以上，本次加總高於前次加總 5 分（含）以上</li></ul>

<sup>236</sup> 臺北市政府勞動局(2023)，臺北市職場性別平等認證操作手冊。<https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNTU1L3JlbGZpbGUvMjM1NzUvMTIwNjg4LzVlM2E5MmEwLWlyOTktNDdkNi04NzE5LWMyNzc4M2VlNTdjZi5wZGY%3d&n=MTY55bm05bqm6le65YyX5biC6IG35aC05oCn5Yil5bmz562J6KqN6K2J5pON5L2c5omL5YaKLBkZg%3d%3d&icon=..pdf>

獎項別	說明
入圍獎	通過資格審查且各項指標得分加總為 50 分以上進入複審，但未獲前述五項獎者，始可獲得。
工作與家庭平衡獎	新增於 2023 年
友善孕育措施獎	新增於 2023 年

資料來源：本研究整理。

獲得上述獎項的機關（構），將由臺北市勞動局舉行表揚活動，並頒發獎座、獎牌或獎狀等，作為獎勵措施。對於獲得金質獎（認證合格）的機關（構），若過去一年無違規紀錄且無重大違規情事，將有機會 2 年內不納入臺北市勞動局自行規劃的專案勞檢名單，作為額外的獎勵<sup>237</sup>。

## II. 指標內容

本制度共含 8 項指標、31 項基準，為符合聯合國性平認證標準，並參酌其他國家（如澳洲）和臺北姐妹市（舊金山）性平認證指標，同時融合國內勞動法制等而成<sup>238</sup>。各項簡要說明如表 16。

表16 臺北市政府職場性別平等認證指標

項次	項目	基準說明	配分
1	推動性別平等之相關機制	1.成立推動性別平等之組織或機制 2.負責人作出推動性別平等的公開承諾	6
2	促進組織決策之性別平等	1.各項決策組織成員組成之性別比 2.管理職性別比 3.促進相對少數性別晉升或決策參與之具體措施	16
3	促進薪資待遇性別平等	1.全員平均總薪資性別比	8

<sup>237</sup> 臺北市政府勞動局(2024)，113 年度臺北市職場性別平等認證簡章。https://bola.gov.taipei/cp.aspx?n=58FAD19305CB14F7

<sup>238</sup> 王麗容(2021)，臺北市推動 UNDP 性別平等標章認證計畫-臺灣第一，超越亞洲他國，收於：勞動臺北電子報第 137 期。https://web.arpa.bola.gov.taipei/EDM2/Epaper/?pn=10。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項次	項目	基準說明	配分
		2.管理階層平均總薪資性別比 3.縮小性別薪資差距之具體措施	
4	促進性別平等之教育與訓練	1.員工參與性別平等意識及權益教育訓練之比例。 2.主管中參與性別平等意識及權益教育訓練之比例。 3.舉辦至少 2 小時以上(含)之職場相對少數性別領導力的培育訓練。 4.促進相對少數性別培力(及)或提升性別平等意識之具體措施。	16
5	工作與家庭平衡	1.提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別 1.1 員工使用友善假別之性別比 1.2 主管使用各項友善假別之性別比 2.提供有助於員工平衡工作與家庭之彈性工作安排 2.1 員工使用各項彈性工作安排之性別比 2.2 主管使用各項彈性工作安排之性別比 3.其他工作與家庭平衡之具體措施	14
6	友善孕育措施	1.提供友善孕育假別。 1.1 員工使用友善孕育假別之情形 1.2 主管使用各項友善孕育假別之情形 2.提供育嬰假。 2.1 員工使用育嬰假之性別比 2.2 主管使用育嬰假之性別比 3.提供育兒津貼。 3.1 員工領取育兒津貼之性別比 3.2 主管領取育兒津貼之性別比 4.提供托兒設施或措施。 4.1 員工使用托兒設施或措施之性別比 4.2 主管使用托兒設施或措施之性別比 5.完善哺(集)乳室設備。 5.1 員工使用哺(集)乳室設備之性別比 5.2 主管使用哺(集)乳室設備之性別比	22

項次	項目	基準說明	配分
		6. 孕婦職場安全 7. 提供其他友善孕育措施	
7	職場安全之性平友善措施	1.訂有職場性騷擾防治政策與措施並向員工公開揭示。 2.辦理員工性騷擾防治教育訓練。 2.1 員工參與性騷擾防治教育訓練之性別比 2.2 主管參與性騷擾防治教育訓練之性別比 3. 職場性騷擾事件之後續協助方案。 4.提供員工夜間工作安全友善措施 5.其他職場暴力或霸凌之防治措施。	10
8	促進多元性別平等相關作為或措施	1.辦理多元性別議題教育訓練 2.提供多元性別平等之假別 3.提供無性別差異之設施、設備 4.其他促進多元性別友善職場環境之具體措施	8

資料來源：臺北市政府（2023），112年度臺北市職場性別平等認證操作手冊。

### III. 推動成果

自 2020 年開辦迄今，獲獎家次為 111 家次，惟獲得認證合格（金質獎）者累積僅達 40 家<sup>239</sup>。由獎項頒布情形可知，該認證制度逐年滾動優化，獎項內容日益多元；最初是以「認證」方式推廣；2022 年開始以「獎項」方式推動；2023 年增設獎項，根據訪談臺北市政府勞工局意見回饋，已逐步放寬細部評分標準，以利中小企業參與，可看出欲廣泛普及民間之用心，惟中小企業的報名情況仍相對有所侷限，但勞工局乃透過每年度在活動前舉辦說明會的方式，協助有意報名企業瞭解指標內涵與報名訣竅。彙整分析歷年得獎家數如表 17。

**表17 臺北市職場性別平等認證成果**

(家/年)

<sup>239</sup> 根據臺北市政府訪談內容。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項目別	2020	2021	2022	2023	2024
金質獎	12	5	6	8	9
銀質獎	--	--	1	4	10
銅質獎	--	--	5	3	11
創意獎	--	--	--	2	11
精進獎	--	--	--	3	1
入圍獎	--	--	--	13	20
報名家次	30	19	23	35	57
總獲獎家次	12	5	12	30	52

資料來源：彙整自臺北市職場性別平等認證專區歷年獲獎名單、臺北市政府訪談結果。

值得一提的是，2023 年獲獎企業中，聯合利華除設置同志社團及參與同志活動外，也提供全薪人工生殖假、3 週全薪陪產及陪產檢假、16 週全薪產假以及優於法令的育嬰留停政策，且同性伴侶及收養家庭一體適用。再者，永豐餘營運管理顧問公司提供志工假，並提供孕婦同仁好運福袋，補充孕期營養，設置育兒津貼補助。另外，獲得銀質獎的「和泰興業」，則是提供員工每年高額健檢，鼓勵參與公司健康促進活動，並提供員眷健康諮詢及必要的醫療協助及健檢費用補助<sup>240</sup>。彙整 2023 年成果大致如下：

i. 推動工作與家庭平衡案例：

以星展銀行為例，為照顧員工家庭，提供優於《勞動基準法》規定之家庭照顧假別，亦即員工任職第 1 年即享至少 14 天年假、16 週產假、2 週陪產假、新生兒照顧假、領養假等。其次，實施「6 個月 100%居家辦公」方案，倘若員工育有新生兒或領養 7 歲及以下孩子，或同住家庭成員罹患重病、受到重大傷害或需要臨終關懷，而員工擔任主要看護人，經申請核准後，至多可申請 6 個月居家辦公。第三，提供「未成年子女保障計畫」，若員工不幸離世，星展將持續按月支付

<sup>240</sup> 彙整自臺北市職場性別平等認證官網，網址為：<https://www.oge.gov.taipei/cp.aspx?n=19A7CBD2658D87C2>。

一筆定額補助金給予員工遺孤，直到其成年或開始工作。第四，重視女性員工的職涯發展，針對因照顧家庭而暫離職場的女性員工，提供彈性工作措施或媒合適任的職務，協助她們順利返回職場。最後，每年評選晉升名單及績效評核時，不論員工性別皆享有平等對等的升遷機會，目前星展的女性高階經理人比例達 56%，彰顯星展對職場女力的重視。

ii. 創造友善孕育的職場案例：

以宜得利家居股份有限公司為例，該公司推動友善孕育措施包括實施「母性健康保護計畫」，提供懷孕員工更加彈性的工作選擇，包括調整班別避免夜間工作或申請轉調內勤等；其次，照顧懷孕員工的健康，提供臨場健康服務及每年健康檢查，給予懷孕員工全方位照顧；第三，關注員工工作與家庭平衡，在員工休長期育嬰假後，給予適應復職的緩衝期及協助。最後，員工可申請育兒減時，讓工作更加彈性，公司也與鄰近的托育中心特約合作，方便員工托育及接送小孩，使員工在照顧家庭的同時，也能在職場實現自我<sup>241</sup>。

(二) 臺中市

1、四大面向相關

(1) 推動性別平等相關教育及提升性別意識

歸納臺中市政府各局處針對民間企業推動性別平等相關教育及提升性別意識，主要透過各項民間企業/團體教育活動機會，將性別平等相關知識或法令內容納入，如都市發展局、文化局、社會局、農業局、勞工局、教育局、原住民族事務委員會等單位，辦理各類人才培訓活動時，將性別意識培力內容、國際性別議題，以及關注女性權益等納入<sup>242</sup>。

<sup>241</sup> Doris(2024)，臺北市職場性別平等認證 共創多元友善職場，臺北畫刊 673 期。<https://www.travel.taipei/zh-tw/pictorial/article/57658>。

<sup>242</sup> 臺中市政府，臺中市性別平等政策方針重點工作。<https://www.dbas.taichung.gov.tw/media/694898/%E8%87%BA%E4%B8%AD%E5%B8%82%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B>

## (2) 營造性別友善的職場及社會環境

臺中市政府藉由倡導家庭分工政策、提升托育中心和生育津貼數量、完善婦女醫療照護方式等作法，來達到營造性別友善的職場及社會環境的目的。如藉由「婦女再就業計畫」，鼓勵雇主僱用重返職場婦女；舉辦徵才活動、相關職業訓練課程及獎勵機制，提供「工時調整獎勵」，每一職缺每月發給 3 千元獎勵（最長 12 個月），以吸引及協助潛在婦女勞動力重返職場<sup>243</sup>。

臺中市政府特別關注提升托育中心和生育津貼部分，其於 2016 年首創「0-6 歲托育一條龍」，提供平價托育、幼兒學前教育、和弱勢家庭補助<sup>244</sup>，更榮獲親子天下雜誌評為「全國平價托育涵蓋率最高」的城市。另在托育資源較缺乏地區開辦公設民營托嬰中心，提供定額（20%）優先收托弱勢家庭幼兒，提供平價托育和社區保母轉介服務<sup>245</sup>。此外，藉由獎勵企業自主辦理勞工托兒或婦女友善措施（如哺乳室或幼兒中心），減輕婦女在工作與生活平衡之負擔，每年推動「獎勵企業辦理勞工托兒措施計畫」，最高獎勵企業 6 萬元<sup>246</sup>；企業亦有機會透過改善職場環境，獲得「臺中市幸福職場評選獎勵」<sup>247</sup>。

在性別友善環境方面，主要透過公私部門倡導活動，改善公共設施，建立女性友善的社會環境。在倡導活動上，為建立良好夫妻互動，市政府於 2015 年舉辦防暴月老，幸福成家的活動，邀請專業人員宣導防止家庭暴力的策略<sup>248</sup>；2016 年舉辦「防爆紫色野餐趴」，提升民眾對於各種家庭暴力及性侵害防治網絡單位與防暴知識，並確保不

3%E7%AD%89%E6%94%BF%E7%AD%96%E6%96%B9%E9%87%9D%E9%87%8D%E9%BB%9E%E5%B7%A5%E4%BD%9C.pdf

<sup>243</sup> 「婦女再就業計畫」<https://www.labor.taichung.gov.tw/2555920/post>

<sup>244</sup> 托育一條龍實施計畫 <https://www.society.taichung.gov.tw/13710/13735/13738/13747/461380/>

<sup>245</sup> 跨域合作-臺中市推動性別平等實務與成效  
<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=773&pid=4730>

<sup>246</sup> 中市府勞工局獎勵企業辦理勞工托兒措施 打造友善工作環境  
<https://www.taichung.gov.tw/2592991/post>

<sup>247</sup> 112 年度臺中市幸福職場獎勵 <https://www.taichung.gov.tw/2502950/post>

<sup>248</sup> 「防暴月老」<https://www.taichung.gov.tw/963279/post>

分性別在遭遇暴力時，能有正確管道申訴與保護自身安全<sup>249</sup>。

此外，市府也與學校、企業合作，於校園或機關辦理性騷擾、約會暴力、分手暴力及性別平等宣導活動，同時利用工業區座談會、廠商協會理監事會議及訪查廠商業者機會，宣導有關防暴及性侵害防治等相關議題。

### (3) 促進組織決策之性別平等

臺中市政府透過鼓勵措施、培訓工作坊與講座、提供就業貸款資訊等方式，達到提升不同性別參與決策機會，和強化女性經濟自主實力之目標。為提升人民團體女性幹部人員比例，臺中市政府將女性幹部比例，規劃作為人民團體補助、評鑑或考核，甚至獎勵措施之指標之一，如 2020 年之「輔導各區公所推展社區發展工作經費補助實施計畫」，明定鼓勵社區理監事人數符合性別主流化原則（單一性別不得低於三分之一），給予社區理監事各性別均超過三分之一者優先補助機會<sup>250</sup>。

再者，臺中市政府透過與民間、市集、企業、工會、學校等合作，促進性別培訓工作坊之推動。2015 年設立全亞洲第一個「Girl First」之臺中女孩館，定期辦理性別讀書會、國際性別議題及女孩培力計畫等相關活動，並推動職涯發展探索，促使女性擁有平等機會掌握各類職務內容，得以選擇符合自身興趣的工作<sup>251</sup>。同時，2020 年舉辦「走出自我：女子的新興百業」女性就業及創業分享交流會，邀請女性培力個案擔任講師，分享自身就/創業歷程，鼓勵婦女發揮自我優勢<sup>252</sup>。另外，藉由舉辦青少年多元創業培力，透過市集設攤過程，討論行銷策略及調整方針，使女性體驗與瞭解創業過程之優、缺點及改

<sup>249</sup> 中市紫色野餐趴宣導防暴 <https://www.chinatimes.com/realtimenews/20160626002908-260405?chdtv>

<sup>250</sup> 2020 第 1 組社會參與組第 5 屆第 4 次分工小組會議紀錄 <https://ge.taichung.gov.tw/form/Details.aspx?Parser=3.4.60....132.7>

<sup>251</sup> 臺中女孩館女性培力計畫 <https://www.twtcgirls.com/edcontent.php?lang=tw&tb=4&cid=99>

<sup>252</sup> 2020 第 1 組社會參與組第 5 屆第 4 次分工小組會議紀錄 <https://ge.taichung.gov.tw/form/Details.aspx?Parser=3.4.60....132.7>

善方式，同時協助拓展品牌，使女性領略商業模式如何跳脫傳統由男性主導的思維框架。

針對工會發展方面，臺中市政府於 2023 年舉辦「推動工會團體性別主流化」工作坊，邀請性別平等領域專家，透課程與桌遊型式，帶領工會成員瞭解聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》之核心意涵，並要求學員以團隊合作形式，自主發想「提升女性參與工會會務」提案。首次以女性工會幹部為對象規劃課程，2024 年則開放男性工會成員共同參與，以融合不同性別觀點，達到提升女性投入工會的意願與能力，使工會團體能達到行政院訂定的性別平等目標<sup>253</sup>。

臺中市政府亦依照各地區的資源特色和產業發展方向，結合民間團體資源，提供弱勢婦女、多元性別、遊民、單親家庭、新住民及身障者等弱勢對象就業諮詢服務，並結合企業輔導申請相關創業貸款，如與臺灣銀行、臺灣企銀及臺中商銀等三家銀行合作，針對臺中地區創業青年提供優惠融資保證<sup>254</sup>。並辦理「臺中市韌力家庭陪伴計畫」，協助二度就業弱勢婦女提供短期生活扶助及社工支持陪伴服務，為弱勢婦女提供為期半年的社工陪伴輔導服務及短期生活扶助金，協助待業婦女媒合工作和提供債務及財務規劃等幫助，以改善弱勢婦女的就業及生活情況<sup>255</sup>。

#### (4) 促進薪資待遇之性別平等

臺中市政府目前主要透過執行力，透過例行對轄區內企業勞動檢查，或接獲受僱者依法針對違反法律之雇主提出申訴時，進一步關注雇主是否有違反《勞動基準法》情事，如有涉及就業歧視或薪資不平等者，將處以行政處分，並會將該企業列入「特殊關切名單」，於辦理各項提升性別意識活動或教育課程時，邀請其前來參加。

---

<sup>253</sup> 中市府辦女性工會幹部研習 提升女性會務參與 <https://www.yuanfengmedia.tw/detail.php?type=popular&id=23237>、促進工會團體性別平等主流化-中市勞工局辦理進階工作坊 <https://lifeneews.com.tw/184046/>

<sup>254</sup> 同上

<sup>255</sup> 同上

## 2、特殊措施：幸福職場評選獎勵活動

### (1) 發展沿革

臺中市政府自 2007 年開始，針對企業營造幸福職場環境，辦理「幸福職場評選獎勵活動」，目的係「感謝與肯定企業之付出，營造友善職場環境」<sup>256</sup>。惟該項活動並非為企業推動性別平等而設，乃是配合市政府打造「宜居宜業城市」政策，以「職場友善工作環境」為主軸，推動健全勞動制度、促進勞資和諧，增進勞工福祉等為目的；關於性別平等內容，係自 2022 年度開始，配合政府重點勞動政策，將「單位男/女主管人數均不低於三分之一」，列為加分項目<sup>257</sup>。換言之，臺中市政府是將「性別」視為「職場友善」之一環，而非著眼於單一面向。

### (2) 重點說明

幸福職場評選獎勵活動，係透過制度化評選及公開表揚優質企業，以達政策目的。包含「星等獎」、「幸福創意獎」、「推動幸福五星獎」、「幸福標竿獎」及「幸福洋溢獎」五大獎項，獲獎企業可領取相關獎勵，彙整各獎項說明及獎勵如表 18。

表18 臺中市政府幸福職場評選獎勵活動說明

獎項名		說明	獎勵
星等獎	五星獎	表現最優者，取 8 家	獎牌乙面及 2 萬元獎品（公益商品提貨券）乙份
	四星獎	表現優異者，取 8 家	獎牌乙面及 1 萬 5 千元獎品（公益商品提貨券）乙份
	三星獎	表現優秀者，取 8 家	獎牌乙面及 1 萬元獎品（公益商品提貨券）乙份
幸福創意獎		就單一措施創意性（同一	獎牌乙面

<sup>256</sup> 根據臺中市政府訪談內容。

<sup>257</sup> 根據 2024 年幸福職場「星等獎」報名表，主要是列在「配合政府重點勞動政策」欄目，企業需揭露「單位男/女主管人數比例」，選項有二：1.均不低於三分之一，男女主管比例:男 人:女 人；2.特定性別低於三分之一。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

獎項名	說明	獎勵
	單位最多提報 2 項)，擇優至多取 3 家次	
推動幸福五星獎	以集團名義推動幸福職場舉措，擇優至多取 5 家集團	獎牌乙面
幸福標竿獎	由勞工局評選小組主動提列 2019 年至當年度獲 2 次五星獎者	獎牌乙面
幸福洋溢獎	榮獲幸福標竿獎者，當年度續報名參選星等獎，由勞工局評選小組主動提列為幸福洋溢獎	獎牌乙面及 5 千元獎品（提貨券）乙份

資料來源：臺中市政府（2024），113 年度臺中市幸福職場評選獎勵活動報名簡章。

### (3) 指標內容

評選指標分為「基本項目」及「積極作為項目」兩大類；「基本項目」乃就企業落實勞動法令情形進行查核及評核，「積極作為項目」則包含五大指標，分別為：(1)「和諧」的勞資關係、(2)「健康」的職場環境、(3)「友善」的勞動制度、(4)「共融」的無礙職場及(5)「永續」的職涯發展。各項指標內涵及配分詳見表 19。

表19 臺中市幸福職場評選獎勵指標與配分方式

指標類別	評選指標 (評分)	說明
基本項目 (20分)	落實法令情形 (20分)	1.查核評選項目為勞資關係、勞動條件、勞工福利、就業安全、就業服務及職業安全衛生相關勞動法令落實情形，詳如落實法令情形自評表。 2.由企業依自評表填列法令落實情形，後續由勞工局會辦相關單位進行查核。
積極作為項目 (100分)	和諧的勞資關係 (20分)	舉凡營造良好工作氣氛，推動勞工參與制度，促進勞資協商及對話，建立合作勞資關係等作為，面向如下： 1.多元溝通管道、資訊公開透明。 2.營造良好工作氣氛。

指標類別	評選指標 (評分)	說明
		3.推動勞工參與制度，促進勞資協商及對話。
	健康的職場環境 (20分)	舉凡重視勞工身體及心理健康，推動職業安全衛生管理措施，積極預防職業災害及職業疾病發生，以共同建構安全健康職場環境等作為，面向如下： 1.共同建構安全健康勞動環境。 2.保障勞工身體健康。 3.重視勞工心理的健康。
	友善的勞動制度 (20分)	舉凡推動利潤分享的薪酬制度，提供優於法令之給假及工時安排，規劃家庭友善措施，以增進勞工福祉，營造工作與生活平衡之友善勞動條件及福利制度等作為，面向如下： 1.優於法令且利潤分享的薪酬制度。 2.優化給假及工時安排。 3.提供員工相關家庭、經濟、生活等協助措施或補助專案。
	共融的無礙職場 (20分)	舉凡促進性別平等，進用及協助特定對象勞工，尊重多元文化差異，勞資共同參與社區服務及公益活動，以達致無礙職場及社會共融等作為，面向如下： 1.促進性別平等。 2.進用及協助特定對象勞工、尊重多元文化差異。 3.公益參與及響應政府勞動政策。 4.其他（單位或勞工曾因本項指標相關項目作為獲獎或獲得認證）。
	永續的職涯發展 (20分)	舉凡企業鼓勵、培育勞工進修，激發員工潛能學習第二專長，持續提昇工作專業技能，積極培養優秀人才，協助勞工職涯發展等具體作為，面向如下： 1.持續提昇工作技能並鼓勵、培育勞工進修。 2.積極培養優秀人才。 3.協助勞工職涯規劃與發展。

資料來源：臺中市政府（2024），113 年度臺中市幸福職場評選獎勵活動報名簡章。

#### (4)推動成果

自 2007 年至 2024 年為止，臺中市政府已辦理 15 場次，共公開表揚獲獎單位計 334 家次、19 家集團，並頒發獎牌及獎金，鼓勵獲獎企業創造使勞工更安心、幸福、共好的職場，受惠人數至少達 13 萬 3 千

人以上<sup>258</sup>。

### (三) 高雄市

#### 1、四大面向相關

##### (1) 推動性別平等相關教育及提升性別意識

高雄市政府透過對不同團體和企業的性別平等教育、與企業團體合作舉辦藝術展覽，達到提升性別平等意識目的。如透過防止就業歧視和促進性別平等法令宣導，促使雇主瞭解《性別平等工作法》修正後納入性騷擾項目範圍<sup>259</sup>，並提醒勞工，當雇主有違法情事發生時，可向政府勞工局提出性騷擾申訴等；高雄市政府勞工局在接獲申訴案件後，由性騷擾申訴處理委員會指派委員組成調查小組進行實務調查<sup>260</sup>。另外，高雄市政府特別針對旅遊業者，於 2023 年首創「性別友善旅宿」，減少旅宿業者因缺乏性別意識，在接待多元性別遊客時產生困擾<sup>261</sup>。

另高雄市政府亦與民間團體如高雄市女性權益促進會、小浪潮創作團體合作，於 2020 年舉辦「勞動女性的再次回眸」展覽，藉由展覽來顛覆性別歧視現況，利用博物館功能作為性別教育的場所，促使大眾透過影像史料看見過去並省思現在及未來，盤點過去有關女性的史料，與高雄市女性史料資料庫串聯，為高雄市勞動博物館的「勞動女性常設展廳」建立資料來源，並利用新興展示方法，以真實故事結合虛擬海報進行性別教育<sup>262</sup>。

<sup>258</sup> 根據臺中市政府訪談內容。

<sup>259</sup> 這些都是職場性騷擾 修法 3/8 施行高市勞工局籲雇主擴大防治  
[https://labor.kcg.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=303E612DC95002EB&sms=5D5071CD4F7DE237&s=0E84CE31DDB72366](https://labor.kcg.gov.tw/News_Content.aspx?n=303E612DC95002EB&sms=5D5071CD4F7DE237&s=0E84CE31DDB72366)

<sup>260</sup> 高雄市政府勞工局性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範  
<https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/420/refile/74763/62431/1639cd11-1a08-4351-94de-7449af598cda.pdf>

<sup>261</sup> 高市觀光局力推性別友善旅宿標章 20 家旅宿獲肯定 <https://khh.travel/zh-tw/event/news/5594/>

<sup>262</sup> 2020 109 年金馨獎得獎機關經驗分享及交流  
<https://gec.ey.gov.tw/Page/B9EF2E55CBF7BBC9>

## (2) 營造性別友善的職場及社會環境

透過從家庭端給予生育津貼和托育資源，和從企業端將托育中心列為企業評鑑項目、獎勵和要求企業等措施，達到女性在企業工作與生活之間取得平衡、建立性別友善社會環境的目標。

在生育津貼和托育資源部分，高雄市政府提供家庭生育津貼、未滿 2 歲育兒津貼、擴展未滿 2 歲兒童津貼至未滿 3 歲兒童及弱勢托育補助<sup>263</sup>；在托育中心及設施部分，高雄市政府推動托育制度普及化，引導證照保母進入社區保母系統接受輔導管理，並配合教育部公共化幼兒園政策，運用閒置場所設置托嬰中心及育兒資源中心，以公私協力方式，提供平價優質嬰幼兒托育服務及相關諮詢，逐年增設非營利幼兒園<sup>264</sup>，並結合民間托兒所及宗教團體，辦理「夜光天使」點燈專案照顧弱勢學童課後照顧<sup>265</sup>。

除一般托育中心外，高雄市政府也設立「坐月子到宅服務」<sup>266</sup>、「定點計時托育服務」<sup>267</sup>、「夜間托育服務」<sup>268</sup>，提供不同需求的女性客製化服務<sup>269</sup>，此外，父母皆能利用「好神托 APP」，查詢各類補助、托育、幼兒等資訊<sup>270</sup>。另外，高雄市政府亦關注推廣男性參與家庭教育政策，其於各育兒資源中心辦理每月「父」幼日活動，鼓勵男性參

<sup>263</sup> 高雄市政府社會局 113 年婦女福利施政計畫

[https://socbu.kcg.gov.tw/index.php?prog=2&b\\_id=3&m\\_id=13&s\\_id=1257](https://socbu.kcg.gov.tw/index.php?prog=2&b_id=3&m_id=13&s_id=1257)

<sup>264</sup> 高雄市婦女權益促進委員會第二屆 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/239549/fe0c2606-75bf-43bd-b538-a4e1dd60824e.pdf>、第三屆成果 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/239550/5c6df5e0-ac5f-4a17-bef5-800a14fabcab.pdf>

<sup>265</sup> 高雄市婦女權益促進委員會第二屆 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/239549/fe0c2606-75bf-43bd-b538-a4e1dd60824e.pdf>、第三屆成果 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/239550/5c6df5e0-ac5f-4a17-bef5-800a14fabcab.pdf>

<sup>266</sup> 坐月子到宅服務 [https://socbu.kcg.gov.tw/index.php?prog=2&b\\_id=3&m\\_id=13&s\\_id=768](https://socbu.kcg.gov.tw/index.php?prog=2&b_id=3&m_id=13&s_id=768)

<sup>267</sup> 定點計時托育服務

[https://socbu.kcg.gov.tw/index.php?prog=2&b\\_id=25&m\\_id=326&s\\_id=1963](https://socbu.kcg.gov.tw/index.php?prog=2&b_id=25&m_id=326&s_id=1963)

<sup>268</sup> 夜間托育服務 <https://socbu.kcg.gov.tw/children/index.php/online/sitter/7>

<sup>269</sup> 高雄市政府社會局 111 年婦女福利施政計畫

<sup>270</sup> 2016 第 15 屆金馨獎優等獎經驗分享 高雄市 <https://gce.ey.gov.tw/Page/52C11301E1E6CDDE>

與育兒工作<sup>271</sup>。

在企業評鑑項目上，為提升男性的參與家庭工作，高雄市政府將「男性參與照顧工作以落實性別主流政策推動」，做為老人福利機構評鑑指標之加分項目。另在托嬰中心評鑑上，也將「與公司行號雇主簽訂契約辦理企業托兒服務」，列為評鑑指標項目，鼓勵更多企業提供員工兼顧工作與就近照顧，營造職場友善育兒環境<sup>272</sup>。

最後，為鼓勵民間企業降低女性托幼負擔，高雄市政府於 2020 年舉辦「福企金賞」，2022、2024 年舉辦「小勞雄福企，溫暖心城市」幸福企業評選（詳見後段），將企業依僱員人數（C：1~29、B：30~99、A：100 人以上）進行分類，由企業自行申請或由民眾推薦達到 30 位的推薦門檻，公開各個企業質化及量化評選項目和標準，最後由評審委員及民眾評分分別以 85%和 15%的加權計算最後成績，作為企業評分依據。相關標準包含「工資及福利」、「工時及休假」、「友善職場和性平」、「企業社會責任」，具體檢視標準措施如：是否提供符合或是優於勞基法的工時和休假規定、提供產假及照顧假、辦理性騷擾防治教育訓練、給予哺乳時間、設置哺乳室、提供性別友善廁所、員工健康檢查、伙食津貼及三節獎金、上班幼兒環境等<sup>273</sup>。

此外，高雄市政府也主動在各項政策推動計畫中，要求民間企業及廠商降低女性負擔，如於 2021「地方產業創新研發推動計畫（SBIR）」中規定，接受計畫補助之廠商應健全員工權益和落實性別

<sup>271</sup> 高雄市婦女權益促進委員會第二屆成果 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/239549/fe0c2606-75bf-43bd-b538-a4e1dd60824e.pdf>

<sup>272</sup> 高雄市婦女權益促進委員會第五屆 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/260528/ceef555e-60ee-40f4-9789-6906b724b925.pdf>、第六屆成果 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/336996/1175e571-90ae-4787-b01d-22e1da-b0b61b.pdf>

<sup>273</sup> 幸福企業大集合 高雄市小勞雄福企溫暖心城市盛大頒獎 <https://khfu7city.com.tw/>、<https://tw.stock.yahoo.com/news/%E5%B9%B8%E7%A6%8F%E4%BC%81%E6%A5%AD%E5%A4%A7%E9%9B%86%E5%90%88-%E9%AB%98%E9%9B%84%E5%B8%82%E5%B0%8F%E5%8B%9E%E9%9B%84%E7%A6%8F%E4%BC%81-%E6%BA%AB%E6%9A%96%E5%BF%83%E5%9F%8E%E5%B8%82%E7%9B%9B%E5%A4%A7%E9%A0%92%E7%8D%8E-124305697.html>

平等<sup>274</sup>。

### (3) 促進組織決策之性別平等

高雄市政府相關計畫中，雖未見直接針對企業端要求提升女性決策參與作法，僅有透過提供各種女性培力課程和就業貸款提升女性的經濟自主和決策能力，如針對一般民眾、原住民婦女，提供培力課程、定期辦理「社區婦女大學」、建置「高雄市婦女資源網」、規劃「她經濟（SHEECONOMY）」論壇，邀請國際知名婦女創業者分享成功案例與心得、委託業界協助培力婦女微型創業技能、辦理女性數位能力提升成長課程等<sup>275</sup>，或是以實體市集進行女性微型創業、行銷、管理等課程<sup>276</sup>。另外，尚有針對女性創業貸款提供協助措施，2021 年核准件數計有 155 件，核貸金額 1 億 7410 萬元，其中女性獲貸案件計有 50 件，核貸金額 6095 萬元<sup>277</sup>。

### (4) 促進薪資待遇之性別平等

目前就資料顯示，高雄市政府尚未針對促進性別薪資待遇平等有特殊作為，僅於舉辦「防制就業歧視促進性別工作平等」宣導活動時，將之納入簡報內容中<sup>278</sup>。

<sup>274</sup> 高雄市婦女權益促進委員會第五屆 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/260528/ceef555e-60ee-40f4-9789-6906b724b925.pdf>、第六屆成果 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/336996/1175e571-90ae-4787-b01d-22e1dab0b61b.pdf>、112 年度高雄市政府地方產業創新研發推動計畫(地方型 SBIR) 申請須知 <https://96kuas.kcg.gov.tw/sbir/files/filedownload/1715/original/8147731090647d6d71e0e94.pdf>

<sup>275</sup> 高雄市婦女權益促進委員會第一屆成果 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/239548/f9f99fed-bee6-4433-b97f-f1bf3c205031.pdf>、第三屆成果 <https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/relfile/75727/239550/5c6df5e0-ae5f-4a17-bef5-800a14fabcab.pdf>

<sup>276</sup> 高雄市政府(2023)，社會局 112 年婦女福利施政計畫。[https://socbu.kcg.gov.tw/index.php?prog=2&b\\_id=3&m\\_id=13&s\\_id=1257](https://socbu.kcg.gov.tw/index.php?prog=2&b_id=3&m_id=13&s_id=1257)

<sup>277</sup>、高雄市政府(2021)，青年局業務報告。<https://cissearch.kcc.gov.tw/System/Bulletin/Pdfview.aspx?file=~/Upload/Attachment/%E5%85%AC%E5%A0%B1%E8%B3%87%E6%96%99%E9%AB%98%E9%9B%84%E5%B8%82%E8%AD%B0%E6%9C%83/36%E5%8D%B7/2%E6%9C%9F/36%E5%8D%B72%E6%9C%9F04777%E8%B5%B7%E9%A0%8104792%E8%B F%84%E9%A0%81.pdf&page=1>

<sup>278</sup> 高雄市政府，防制就業歧視促進性別工作平等。<https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/420/relfile/74763/62183/32b8b2bf-de14-4756-aa81-f9a1ce723ae2.pdf>

## 2、特殊案例：「小勞雄福企 溫暖心城市」幸福企業評選活動<sup>279</sup>

### (1) 發展沿革

「小勞雄福企 溫暖心城市」幸福企業評選活動，原名為「福企金賞」表揚活動，乃是高雄市政府於 2020 年開始，透過表揚善待員工的優質企業，以鼓勵在地企業營造一個讓員工快樂工作的優質職場環境。最初以「工資」、「工時」、「休假」、「性平」、「福利」、「進步」、「特別」7 類進行計分<sup>280</sup>；經過逐步整合後，於 2022 年辦理第二屆時，更名為「小勞雄福氣 溫暖心城市」，使高雄市成為友善職場環境城市，廣納更多優秀人才。透過舉辦該活動，使當地中小企業因獲得政府表揚，樹立暖心企業新標竿，並藉此活動增進品牌形象，促進勞資互信關係，增加民眾對於企業之好感，創造企業、勞工、社會三贏局面<sup>281</sup>。

### (2) 重點說明

該幸福企業評選活動乃由勞工局負責推動，係以企業之勞動條件是否優於法令為主軸，透過表揚的方式，豎立企業標竿，提升高雄市的整體勞動條件、工作環境及勞資關係，創造企業與勞工雙贏。對象為在當地設有就業場所之企業，以及自前年 1 月 1 日迄當年度 6 月 30 日未曾違反《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《就業服務法》或《職業安全衛生法》等勞動法令，並經處以罰鍰或停工處分者。

實施內容及方式係企業僱用員工人數分為大型（A）、中型（B）、小型（C）等 3 組（如表 20），每個組別針對「工資和福利」、「工時和休假」、「友善職場和性平」及「社會企業責任」計四大項指標採綜合評比，依各項的配分比重進行最終得分計算，並於執行期間辦理票選

<sup>279</sup> 高雄市政府(2024)，高雄市 113 年度小勞雄福企溫暖心城市活動簡章。  
[https://khfu7city.com.tw/file\\_downloader.php?sn=1](https://khfu7city.com.tw/file_downloader.php?sn=1)

<sup>280</sup> 工商時報，高市勞工局福企金賞表揚 鼓勵打造友善職場，2020 年 12 月 3 日(最後瀏覽日期：2024 年 12 月 10 日)。<https://www.ctee.com.tw/news/20201203700436-431208>

<sup>281</sup> 訪談內容。

及表揚活動。

**表20 高雄市小勞雄福企 溫暖心城市活動分組**

組別	僱用員工人數
A組	100人以上
B組	30人-99人
C組	1人-29人

資料來源：本研究改編自高雄市政府（2024），高雄市 113 年度小勞雄福企溫暖心城市活動簡章。

### (3) 指標內容

以「工資及福利」、「工時及休假」、「性平及友善職場」、「企業社會責任」為四大評比依據，評分項目包含量化與質化兩部分，量化項目（占比 60%）及質化項目（占比 40%）分別彙整如表 21、22 及表 23、24。

**表21 高雄市小勞雄福企 溫暖心城市活動量化項目表-A組、B組**

量化項目	說明	舉例
工資與福利 30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基本初始分為 76 分。企業須提供 2023.1.1~2024.6.30 區間認為最高月份的薪資平均證明資料（未指定者以 2024 年 5 月），以勞健保級距表格為加分標準，每一級距加 2 分，滿分為 24 分，最後公式為：級距+76=得分。</li> </ul>	《雄幸福公司》之員工薪資為 30000 元，依照我國 113 年勞健保薪資級距表格來看落在第 3 級，故分數計算為 6+76=82 分
工時與休假 30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基本初始分為 70 分。</li> <li>● 計算公式為：70+工時得分+給假得分=總分。</li> <li>● 工時以勞動基準法規所定全時員工每週正常工時（40 小時）為基本。</li> <li>● 加分標準從初始分開始加分，工時每少於一個小時加 1 分，加分上限 5 分。休假以勞動基準法所定假別天數為基礎，給假類別為企業是否有給予員工優於法令之例假、休息日、國定假日、特別休假、婚假、喪假、普通傷病假、事假、公假，企業優於法令多提供一天假，則</li> </ul>	《雄幸福公司》之員工每週總工時為 38 小時，特休優於勞動基準法規，多給假 7 天且婚假多給 2 天，故分數計算為：70+2（工時）+5（特休假）+2（婚假）=79 分。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

量化項目	說明	舉例
	<p>加 1 分，每項假別最高加 5 分，例如勞動基準法規定，工作滿半年給予特休 3 天，企業優於勞動基準法給予 10 天假，則加 5 分。</p> <p>※優於法定給假 7 天，依給分上限加 5 分。</p> <p>※工時和休假總分為 100 分，加分後逾 100 分，以 100 分為限。</p>	
友善職場與性平 30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基本初始分為 70 分。</li> <li>● 計算公式為：70+天數+教育訓練得分=總分。</li> <li>● 以《性別平等工作法》之規定進行級距分數設定，給假類別為企業是否有給予員工優於法令之生理假、產假、陪產檢及陪產假、產檢假、家庭照顧假、育嬰留職停薪，企業優於法令多提供一天假 +1 分，每項假別最高加 5 分；例如《性別平等工作法》規定，產檢假應給予 7 天，企業優於《性別平等工作法》給予 13 天假，則加 5 分。</li> </ul> <p>※優於法定給假 6 天，依給分上限加 5 分。</p> <p>企業給予員工哺乳時間優於法令多提供 30 分鐘則增加 1 分、育嬰彈性工時優於法令減少 30 分鐘則增加 1 分，最高上限加總 5 分。辦理職場性騷擾防治教育訓練，每辦理 1 次教育訓練則增加 1 分，最高上限加總 5 分。</p> <p>※友善職場和性平總分為 100 分，加分後逾 100 分，以 100 分為限。</p>	<p>《雄幸福公司》之員工在產檢假及產假之假別均高於法定給假 2 天並辦理 1 場次性平教育訓練，故分數計算為：〔70 分+2 分（產檢假）+2 分（產假）+1（教育訓練）〕=75 分</p>
企業社會責任 10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依企業評鑑區間（112.1.1~113.6.30）落實 ESG 情形，包含環境保護、社會責任、公司治理，並提供證明後進行給分，初始分為 0 分，每一項加 5 分，最高加給 100 分。</li> </ul>	<p>《雄幸福公司》於評鑑區間帶領員工進行 2 次的淨灘、3 次的捐血活動、定期開立股東會議並票選董事，故計算分數為：10 分（淨灘）+15 分（捐血活動）+5（股東權利）=30 分。</p>

註：量化項目針對四大內容提出數據及佐證資料，依據公開的評分規則表單進行評分，數據統計區間為 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日間。

資料來源：本研究改編自高雄市政府（2024），高雄市 113 年度小勞雄福企溫暖心城市活動簡章。

表22 高雄市小勞雄福企 溫暖心城市活動量化項目表-C 組

量化項目	說明	舉例
工資與福利 35%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基本初始分為 76 分。企業須提供 2023.1.1~2024.6.30 區間認為最高月份的薪資平均證明資料（未指定者以 2024 年 5 月），以勞健保級距表格為加分標準，每一級距加 2 分，滿分為 24 分，最後公式為：級距+76=得分。</li> </ul>	《雄幸福公司》之員工薪資為 30000 元，依照我國 113 年勞健保薪資級距表格來看落在第 3 級，故分數計算為 6+76=82 分
工時與休假 35%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基本初始分為 70 分。</li> <li>● 計算公式為：70+工時得分+給假得分=總分。</li> <li>● 工時以勞動基準法規所定全時員工每週正常工時（40 小時）為基本。</li> <li>● 加分標準從初始分開始加分，工時每少於一個小時加 1 分，加分上限 5 分。休假以勞動基準法所定假別天數為基礎，給假類別為企業是否有給予員工優於法令之例假、休息日、國定假日、特別休假、婚假、喪假、普通傷病假、事假、公假，企業優於法令多提供一天假，則加 1 分，每項假別最高加 5 分，例如勞動基準法規定，工作滿半年給予特休 3 天，企業優於勞動基準法給予 10 天假，則加 5 分。</li> </ul> <p>※優於法定給假 7 天，依給分上限加 5 分。 ※工時和休假總分為 100 分，加分後逾 100 分，以 100 分為限。</p>	《雄幸福公司》之員工每週總工時為 38 小時，特休優於《勞動基準法》規定，多給假 7 天且婚假多給 2 天，故分數計算為：70+2（工時）+5（特休假）+2（婚假）=79 分。
友善職場與性 平 30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基本初始分為 70 分。</li> <li>● 計算公式為：70+天數+教育訓練得分=總分。</li> <li>● 以《性別平等工作法》之規定進行級距分數設定，給假類別為企業是否有給予員工優於法令之生理假、產假、陪產檢及陪產假、產檢假、家庭照顧假、育嬰留職停薪，企業優於法令多提供一天假+1 分，每項假別最高加 5 分；例如《性別平等工作法》規定，產檢假應給予 7 天，企業優於《性別平等工作法》給予 13 天假，則加 5 分。</li> </ul>	《雄幸福公司》之員工在產檢假及產假之假別均高於法定給假 2 天並辦理 1 場次性平教育訓練，故分數計算為〔70 分+2 分（產檢假）+2 分（產假）+1（教育訓練）〕=75 分

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

量化項目	說明	舉例
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 優於法定給假 6 天，依給分上限加 5 分。辦理職場性騷擾防治教育訓練，每辦理 1 次教育訓練則增加 1 分，最高上限加總 5 分。</li> <li>◇ 友善職場和性平總分為 100 分，加分後逾 100 分，以 100 分為限。</li> </ul>	

註：量化項目針對三大內容提出數據及佐證資料，依據公開的評分規則表單進行評分，數據統計區間為 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日間。

資料來源：本研究改編自高雄市政府（2024），高雄市 113 年度小勞雄福企溫暖心城市活動簡章。

**表23 高雄市小勞雄福企 溫暖心城市活動質化項目表-A 組、B 組**

質化項目	說明
工資與福利 30%	由企業簡述於 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日間，針對員工薪資或獎金提供之福利，如調薪、加薪、業績獎金、專案獎金、進修補助、留職停薪期間工資補助或員工旅遊、育兒津貼、結婚津貼、生日禮金、下午茶時間等，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 30 分。
工時與休假 30%	除法定休假外，企業是否有提供額外假別，如生日假，失戀假、家庭出遊假等，及是否有不加班制度、出勤彈性時間、女性生理期出勤的休息時間、到職即有特別休假，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 30 分。
友善職場與性 平 30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業若有辦理企業家庭日活動、提供員工免費飲料或餐食、工作與生活平衡措施或其他友善員工之福利等項目，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 7 分。</li> <li>● 企業若有設置孕婦保護制度、育兒友善措、托兒友善措施（B 組企業設置哺乳室；A 組企業優於性別平等工作法）、職場性騷擾防治、提供無障礙空間或職務再設計等項目，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 7 分。</li> <li>● 企業內若有辦理性別意識培力相關課程、設置多元性別友善規劃、員工關懷小組，例如：多元友善廁所、自殺防治專線等，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 7 分。</li> <li>● 企業有僱用 45 歲以上的中高齡員工於企業內工作或優先錄用中高齡之人事政策，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 7 分。</li> <li>● 僱用受僱者未達 30 人之企業訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示；僱用受僱者 30 人以上者，優於法令訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示，於簡述表敘述後提供佐證資</li> </ul>

質化項目	說明
	料，由評審委員給分，最高 1 分。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通過國健署辦理之「健康職場認證」，於簡述表敘述後提供佐證資料（2023 年~2024 年仍在有效期限之證書），由評審委員給分，得 1 分；獲選「績優健康職場」，於簡述表敘述後提供佐證資料（2023 年度獲獎資料），由評審委員給分，得 2 分</li> <li>● 最多 30 分。</li> </ul>
企業社會責任 10%	企業於 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日間，針對企業外部環境或社會舉辦或實施之公益活動，如植樹、淨灘、文化推動、友善鄰里社區等活動，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 30 分。

註：質化由企業填寫簡述表敘述單位內有明確實施且符合該指標之實績，並交由評審委員審核，由評審委員依實績內容自由給分。

資料來源：整理自高雄市政府（2024），高雄市 113 年度小勞雄福企溫暖心城市活動簡章。

**表24 高雄市小勞雄福企 溫暖心城市活動質化項目表-C 組**

量化項目	說明
工資與福利 35%	由企業簡述於 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日間，針對員工薪資或獎金提供之福利，如調薪、加薪、業績獎金、專案獎金、進修補助、留職停薪期間工資補助或員工旅遊、育兒津貼、結婚津貼、生日禮金、下午茶時間等，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 30 分。
工時與休假 35%	除法定休假外，企業是否有提供額外假別，如生日假、失戀假、家庭出遊假等，及是否有不加班制度、出勤彈性時間、女性生理期出勤的休息時間、到職即有特別休假，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 30 分。
友善職場與性 平 30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業若有辦理企業家庭日活動、提供員工免費飲料或餐食、工作與生活平衡措施或其他友善員工之福利等項目，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 7 分。</li> <li>● 企業若有設置孕婦保護制度、育兒友善措施、托兒友善措施（C 組企業設置哺乳室）、職場性騷擾防治（職場性騷擾防治教育訓練、職場性騷擾申訴專線公開揭示）、提供無障礙空間或職務再設計等項目，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 7 分。</li> <li>● 企業內若有辦理性別意識培力相關課程、設置多元性別友善規劃、員工關懷小組，例如：多元友善廁所、自殺防治專線等，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 7 分。</li> <li>● 企業有僱用 45 歲以上的中高齡員工於企業內工作或優先錄用中高</li> </ul>

量化項目	說明
	<p>齡之人事政策，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員自由給分，最多 7 分。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 僱用受僱者未達 30 人之企業訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示；僱用受僱者 30 人以上者，優於法令訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示，於簡述表敘述後提供佐證資料，由評審委員給分，最高 1 分。</li> <li>● 通過國健署辦理之「健康職場認證」，於簡述表敘述後提供佐證資料（2023 年~2024 年仍在有效期限之證書），由評審委員給分，得 1 分；獲選「績優健康職場」，於簡述表敘述後提供佐證資料（2023 年度獲獎資料），由評審委員給分，得 2 分。</li> <li>● 最多 30 分。</li> </ul>

註：質化由企業填寫簡述表敘述單位內有明確實施且符合該指標之實績，並交由評審委員審核，由評審委員依實績內容自由給分。

資料來源：本研究改編自高雄市政府（2024），高雄市 113 年度小勞雄福企溫暖心城市活動簡章。

#### (4) 推動成果

2020 年有 61 家企業報名參加（228 位民眾參與推薦、8,582 筆民眾投票）者，共 20 家次企業獲選；2022 年有 42 家企業報名（186 位民眾參與推薦、14,887 筆民眾投票），12 家企業獲選；2024 年則有 34 家企業報名（127 位民眾參與推薦、2,053 筆民眾投票），12 家企業獲選 282。

### 三、小結

綜上所述，中央各部會及地方政府對於促進民間推動性別平等，大致皆於既有業務中，將性別平等議題融入，針對所轄或業務往來之民間單位進行推動，例如自辦或委辦性平活動、宣導或講習培訓、補助計畫、將性別平等列為評鑑考評指標或輔導獎項之評選準則等。依據 3 個中央機關 111-114 年性別平等推動計畫內容及成果報告，皆以綱領為藍本，在四大面向上均有成果；特殊作法例如在第四面向促進薪資平等方面，勞動部透過訂定企業同工同酬檢核表；金管會則要求

<sup>282</sup> 高雄市政府訪談內容。

企業進行性別薪資分析、評鑑加分等來落實。

3 個直轄市政府皆各自推動性別主流化政策並展現具體作為；臺北市推動「職場性別平等認證」制度；臺中市實施「幸福職場評選獎勵」活動，高雄市則推動「小勞雄福企溫暖心城市」幸福企業評選活動。比較 3 個直轄市之措施，臺北市之推動策略相對清楚、體系相對完整，惟中小企業參與仍有努力空間；臺中市和高雄市則與臺北市之想法有所不同，皆以「幸福城市」角度出發，將性別平等表現之評量置於其中，而非針對性別平等專門規劃一項制度。

綜觀 3 個直轄市對於制度或活動之宣傳方式，其中，臺中市相對重視行銷，而此有利於塑造城市性別友善形象；高雄市的行銷策略相對較不具體，此或對吸引企業參與方面有所影響。另比較 3 個直轄市制度/活動之差異，可以看出臺北市之評比指標相對較完整，但此也顯示出企業參與難度相對較高。考量地方政府之能力與運作上有所不同，加上當地產業發展特色和需求亦有差異，建議仍需以在地需求為主，方有利政策之推動與普及。

以下彙整中央機關及地方政府在四大面向方面之作為，以及分別實施之具體措施內容。

項目別	經濟部	勞動部	金管會
<b>四大面向相關</b>			
一、推動性別平等相關教育及提升性別意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 加強公眾教育。</li> <li>● 防治數位／網路性別暴力。</li> <li>● 強化職場性別申訴機制與防治教育。</li> <li>● 強化性別平等教育訓練。</li> <li>● 進行性別平等觀念民意調查。</li> <li>● 國際參與。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 辦理「工作生活平衡」宣導講座</li> <li>● 研修相關配套法令</li> <li>● 製作多元性別職場平權相關線上課程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 舉辦學習講座</li> <li>● 將性別與金融知識進行連結，運用網路文宣、統計分析、知識普及及宣導活動等方式加強意識</li> </ul>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項目別	經濟部	勞動部	金管會
二、營造性別友善之職場及社會環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 將「營造性別平等友善職場」納入評選準則及審查機制。</li> <li>● 辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「職家共融友善企業獎遴選」。</li> <li>● 將促進工作平等措施納入科技產業園區的勞動檢查重點。</li> <li>● 相關標竿廠商遴選與訪視。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年度辦理勞動基準法令研習會</li> <li>● 研修《性別平等工作法》，透過調查、召開焦點座談會議，蒐集相關參考資料</li> <li>● 將「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選指標（每2年辦理1次）</li> <li>● 辦理「工作生活平衡」宣導講座</li> <li>● 製作相關線上課程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 證交所於2023年新增公司治理評鑑指標4.20-「公司是否制定職場多元化或推動性別平等政策，並揭露其實施情形」，且於該項指標參考範例中增加LGBTQI+相關內容</li> <li>● 宣布未來將持續於每年公司治理評鑑宣導會加強宣導，引導企業重視相關議題</li> </ul>
三、促進組織決策之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 研擬相關措施或修正規定以提升性別比例。</li> <li>● 透過考核評鑑、獎勵措施及補助機制，鼓勵不同性別參與決策職位。</li> <li>● 增強宣導與教育訓練機制，促進性別意識提升。</li> <li>● 辦理針對性別平等的活動，營造包容性環境。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年度辦理女性工會幹部培力活動</li> <li>● 補助工會辦理勞工教育訓練時，將「性別平等意識」課程列為核心課程</li> <li>● 辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會會務運作意願之相關課程</li> <li>● 提升全國各行政區域「工會幹部任一性別占比達1/3」之比例</li> <li>● 推動建立工會理事及監事達成1/3性別比例之統計機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 要求企業於年報中，揭露董事會性別組成多元化政策、具體管理目標與落實達成情形</li> <li>● 證交所公司治理中心將「董事席次任一性別均達1/3以上」，納入公司治理評鑑指標加分項目</li> </ul>
四、促進薪資待遇之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動多元計畫，包括科專計畫、輔導計畫：透過商業服務業輔導計畫及女性創業飛雁計畫、人才培訓與職能訓練計畫等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 針對女性參訓人數落差較明顯之訓練職類加強宣導</li> <li>● 訂定企業同工同酬檢核表，並加強宣導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 請金融研訓院就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析，逐步引導銀行業性別薪資差距之改善</li> <li>● 就金融控股公司、本國銀行及信用合作社</li> </ul>

項目別	經濟部	勞動部	金管會
			<p>經理級（含）以上主管人數及比例等性別統計資料，按年揭露於金管會網站「性別主流化專區」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 為鼓勵上市櫃公司落實性別薪資平等，證交所於公司治理評鑑訂定相關得分項目，並於各該指標之參考範例中納入標竿企業之較佳揭露內容，未來持續於每年公司治理評鑑宣導會加強宣導標竿企業性別薪資資訊之揭露或改善性別薪資差距之具體作法，使企業瞭解其重要性，引導企業重視相關議題</li> </ul>

資料來源：本研究。

3 個部門依照主責業務屬性，規劃實施個別措施（獎項或評鑑），分別歸納如下列表格。

### 1、經濟部

項目別	卓越中堅企業及潛力中堅企業	國家品質獎	性別主流化標竿廠商遴選
計畫宗旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提升國內經濟活力，同時降低對外部經濟波動的敏感度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推行全面品質管理，促使獲獎機構具有卓越的績效和國際競爭力，特別是在產品和服務的獨特性方面</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 為具體落實性別主流化，鼓勵廠商建構性別平等之工作環境</li> </ul>
運作方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每 2 年舉辦 1 次</li> <li>● 條件：(1) 依法辦理公司登記或商業登記（如屬製造業者，應依法辦理工廠登記）；(2) 企業年營業額 200 億</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每 2 年舉辦 1 次</li> <li>● 條件：(1) 政府機關或大專院校；(2) 依法登記有案之產業公（協）會或以經營管理之研究推廣為目的之財團法人；(3) 曾</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每 2 年舉辦 1 次</li> <li>● 遴選程序：官方推薦、性平專家評估並填寫「政策程度檢表」（包含性別平等參與、性騷擾防治、彈性工作安排、休假</li> </ul>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項目別	卓越中堅企業及潛力中堅企業	國家品質獎	性別主流化標竿廠商遴選
	<p>元以下或員工人數 2,000 人以下；(3) 不得為財政部公告之重大欠稅營利事業。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 行業類別：製造業及服務業。</li> <li>● 申請方式：自行申請或推薦申請</li> <li>● 遴選程序：資格審查、實質審查及決審等 3 階段</li> </ul>	<p>任國家品質獎或同等級（含）以上全面經營品質獎項之評審小組委員；(4) 歷屆國家品質獎（第 25 屆起限卓越經營獎得主）或同等級（含）以上全面經營品質獎項之得獎者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 參選資格分為企業及中小企業類組，以及學校、機構、法人及團體類組</li> <li>● 申請方式：自行申請或推薦申請</li> <li>● 評選程序包括書面審查、現場複審和最終決審等 3 階段</li> </ul>	<p>選擇、資訊資源服務、福利服務、財務支持（性別預算）、工作環境等）、專家進行企業訪談、篩選決定等 4 階段</p>
評分方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供「營造友善職場環境自我評量表」及相關書面佐證資料</li> <li>● 友善職場相關措施評估指標（友善育兒、工作彈性、員工協助及其他）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 從領導、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進行評分；其中，從領導及人力資源與知識管理等 2 項，導入性別主流化措施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 包含董事、監事、主管及員工的性別比例；性別平等和性別參與；性騷擾防治政策的實施情況；彈性工作安排；員工休假選擇的多樣性；提供的資訊資源服務；福利服務，特別是針對性別平等的支持；財務支持方面，包括性別預算的分配情況；工作環境的性別友善程度等 9 項指標</li> </ul>
推動成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自 2013 年迄今，已經完成 7 屆遴選，共選出 86 家卓越中堅企業及 334 家潛力中堅企業</li> <li>● 至 2021 年 8 月底，協助業者運用各部會輔導資源約 29.9 億元，帶動相關投</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自 1990 年設立獎項以來，已有 185 個企業、團體和個人因卓越經營表現受到表彰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自 2013 年至 2023 年，已舉辦 5 屆，共有超過 20 家不同規模、業別企業獲選；獲選廠商有大型科技業，也有中小型傳統產業</li> </ul>

項目別	卓越中堅企業及潛力中堅企業	國家品質獎	性別主流化標竿廠商遴選
	資 3,309 億元，創造就業 33,294 人 ● 2023 年中堅企業服務團提供企業客製化服務，帶動中堅企業智慧機械與製造投資約 6 億元；並有效引導企業智慧化轉型，有效降低成本		

資料來源：本研究。

## 2、勞動部、金管會

項目別	勞動部：工作與生活平衡	金管會：2023 上市櫃公司永續發展行動方案
計畫宗旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 促進國內職場的工作生活平衡文化，表揚企業實施優於法令的員工友善措施，藉由鼓勵企業提供工作生活平衡措施，帶動更多企業響應，共同營造支持員工平衡工作與生活的友善職場環境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 以「治理」、「透明」、「數位」及「創新」四大主軸，推動企業永續發展行動</li> </ul>
運作方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每 3 年舉行 1 次</li> <li>● 由勞動部主辦，並與直轄市及各縣市政府、經濟部產業園區管理局、新竹科學工業園區管理局、中部科學工業園區管理局、南部科學工業園區管理局等機構合作，透過各機構在當地落實推動</li> <li>● 條件：依法登記之企業（不包含政府機關（構）及公立學校、醫院），同一企業如有分公司或數個工廠，則由總公司代表提報；於前 2 年間實質辦理工作與生活平衡措施；前 2 年未有重大違反勞動法規情事</li> <li>● 分成「工作」、「家庭」與「健康」等 3 個組別，企業得依自身舉措擇一或全部參選</li> <li>● 獎項類別有二，一為「企業好讚</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過修訂相關法規命令、發布函令、督導證券交易所與櫃檯買賣中心研訂相關規範以及相關系統建置及資訊整合等措施等方式，要求與推動上市櫃公司逐步提高永續經營水準</li> <li>● 透過納入公司治理評鑑的方式鼓勵公司實踐永續發展行動；將受評企業區分為「上市公司」、「上櫃公司」兩組，各組依評鑑成績高低分別公布前 5%、6%~20%、21%~35%、36%~50%、51%~65%、66%~80%、81%~100%等七級距</li> <li>● 由證交所及櫃買中心共同委託證基會執行評鑑</li> </ul>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項目別	勞動部：工作與生活平衡	金管會：2023 上市櫃公司永續發展行動方案
	<p>—工作生活平衡獎」(頒予推動三大面向整體績效卓越者)，另一則為「工作生活平衡獎」(頒予於「工作悠活組」、「家庭樂活組」及「健康快活組」各組具有成效或特殊創意措施者)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 報名企業須檢附參選基本資料表、措施說明及自評表，以及相關佐證資料等文件</li> </ul>	
評分方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024 年評分指標包含制度設計理念 (20%)；領導與推動 (20%)；員工使用與影響力 (50%)；前瞻性與創意 (10%)</li> <li>● 包含初審、複審、決審等 3 階段</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 包含維護股東權益及平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、推動永續發展等四類指標</li> <li>● 2023 年和 2024 年針對四大類指標細項進行部分增修，重點朝向提高資訊揭露與促進董事性別比例方向發展</li> </ul>
推動成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自 2014 年迄今已辦理 5 屆，共計有 170 家企業獲獎</li> <li>● 逐年提高補助金額，2024 年之單項措施補助最高達 50 萬元。透過工作與活平衡獎與補助計畫，實對於鼓勵企業推動工作生活平衡措施，支持勞工平衡工作、家庭照顧及個人生活等有所助益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2020 至 2023 年共計有 1,706 家企業接受評鑑；如以性別推動情況來看，目前已有逾 7 成上市櫃公司設置有不同性別董事，且董事任一性別比例達 1/3 之比率亦逐年提升；換言之，已有近 1200 家企業自主推動不同性別參與董事會</li> </ul>

資料來源：本研究。

3 個直轄市推動成果如下。

項目別	臺北市	臺中市	高雄市
<b>四大面向相關</b>			
一、推動性別平等相關教育及提升性別意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強調父親角色，以實現家庭與職場平相關活動</li> <li>● 特別關注多元性別和職場性騷擾議題，辦理相關宣導會</li> <li>● 製作宣導短片，並</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過各項民間企業/團體教育活動機會，將性別平等相關知識或法令內容納入</li> <li>● 關注職場與家庭平權概念，強調父親共同承擔家庭義務，辦理相關講座與活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 舉辦企業防止就業歧視和促進性別平等法令宣導</li> <li>● 特別針對旅遊業者，首創「性別友善旅宿」，關注多元性別遊客接待問題</li> <li>● 利用新興展示方法，</li> </ul>

項目別	臺北市	臺中市	高雄市
	於社群平台推廣		以真實故事結合虛擬海報進行性別教育
二、營造性別友善之職場及社會環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 辦理職場母乳哺育講座</li> <li>● 協助企業建立友善職場環境，提供企業申請托兒設施或措施補助</li> <li>● 透過冠名，支持女子運動團隊與企業合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過政策、公共建設、和與私部門合作，達到使女性能在工作與生活之間取得平衡，建立整體性別友善社會環境</li> <li>● 倡導家庭分工政策、提升托育中心和生育津貼數量、完善婦女醫療照護方式等作法加以改善</li> <li>● 鼓勵雇主僱用重返職場婦女，舉辦徵才活動、相關職業訓練課程及獎勵機制，提供「工時調整獎勵」吸引及協助潛在婦女勞動力重返職場</li> <li>● 重視托育議題，提升托育中心和生育津貼；並獎勵企業自主辦理勞工托兒或婦女友善措施如哺乳室或幼兒中心</li> <li>● 透過公私部門倡導活動、改善公共設施，建立女性友善的社會環境</li> <li>● 與學校、企業合作，於校園或機關辦理性騷擾、約會暴力、分手暴力及性別平等宣導活動；</li> <li>● 利用工業區座談會、廠商協會理監事會議及訪查廠商業者等，</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供家庭生育津貼、未滿 2 歲育兒津貼、擴展未滿 2 歲兒童津貼至未滿 3 歲兒童及弱勢托育補助</li> <li>● 以公私協力方式提供平價優質嬰幼兒托育服務及相關諮詢與訓練，逐年增設非營利幼兒園</li> <li>● 特別關注照顧弱勢學童課後照顧問題</li> <li>● 設立「坐月子到宅服務」、「定點計時托育服務」、「夜間托育服務」，提供不同需求的女性客製化服務；</li> <li>● 建立父母皆能利用之「好神托」APP，提供查詢各類補助、托育、幼兒等資訊</li> <li>● 將「男性參與照顧工作以落實性別主流政策推動」，做為老人福利機構評鑑指標之加分項</li> <li>● 針對托嬰中心評鑑，也將「與公司行號雇主簽訂契約辦理企業托兒服務」，列為評鑑指標項目，鼓勵更多企業提供員工兼顧工作與就近照顧，營造職場友善育兒環境</li> <li>● 在各項政策推動計畫中，要求民間企業及</li> </ul>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項目別	臺北市	臺中市	高雄市
		<p>宣導防暴及性侵害防治等相關議題，</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 舉辦企業巡迴訪視和進入校園進行法令宣導，輔導企業及青少年建立正確法制觀念及職場性騷擾案件處理流程</li> <li>● 改善基礎公共設施提升女性安全</li> </ul>	廠商降低女性負擔
三、促進組織決策之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 於職場性別平等認證指標中，設定有促進組織決策之性別平等（16分）項</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過政策、鼓勵措施、培訓工作坊與講座、提供就業貸款資訊等方式，達到提升不同性別參與決策機會和強化女性經濟自主實力之目標</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供各種女性培力課程和就業貸款提升女性的經濟自主和決策能力</li> </ul>
四、促進薪資待遇之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 目前未見臺北市政府有特別針對民間企業之相關措施與活動；然對參與政府採購之廠商重視企業社會責任（CSR）方面，訂定「臺北市政府企業社會責任評選項目表」，評價企業在關於保護勞動權益、落實性別平等、落實環境保護、產學合作等方面之表現，其中包含有「高階主管比例是否提升或性別薪資是否同工同酬」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 目前並未針對性別薪資待遇平等有具體措施；惟特別於勞動檢查時關注雇主是否有違反勞動基準法之性別薪資待遇不平等情形</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 目前尚未針對促進性別薪資待遇平等有特殊作為，僅於舉辦「防制就業歧視促進性別工作平等」宣導活動時，將之納入簡報內容中</li> </ul>

資料來源：本研究。

項目別	臺北市職場性別平等認證制度	臺中市幸福職場評選獎勵活動	「小勞雄福企 溫暖心城市」幸福企業評選活動
計畫宗旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 鼓勵企業積極落實職場性別平等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 打造宜居宜業城市，以職場友善工作環境為主軸，健全勞動制度、促進勞資和諧，增進勞工福祉</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 鼓勵企業創造讓勞工得以安心、快樂的工作場所，使高雄市成為友善職場環境城市，廣納更多優秀人才</li> </ul>
運作方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資格：須為登記於臺北市或於臺北市有營業據點、辦事處之機關（構），包括企業、民間團體及政府機構</li> <li>● 資料：(1) 臺北市職場性別平等認證報名表；(2) 提供於臺北市登記或設立據點之證明；(3) 參加臺北市職場性別平等認證評核同意書；(4) 臺北市職場性別平等認證證明文件說明表（含自評分數）</li> <li>● 遴選程序包含初審、複審及決審等3階段</li> <li>● 2023年開始，認證標章為範圍擴大至員工的私人關係；適用對象擴及至登記在臺北市以外地區之企業；新增「工作與家庭平衡獎」和「友善孕育措施獎」</li> <li>● 創意獎報名方式有2種，一為自行報名，另一為臺北市勞動局遴選</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 獎項：包含「星等獎」、「幸福創意獎」、「推動幸福五星獎」、「幸福標竿獎」及「幸福洋溢獎」等，獲獎企業可領取相關獎勵</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 報名方式有二，一為企業自主報名，於官網填寫報名資料及評分簡述表，並提交佐證資訊後完成；另一由民眾推薦，再由勞工局對超過30位民眾推薦市企業進行邀約加入評選行列，徵集該企業相關文件</li> <li>● 將企業僱用員工人數分成3組</li> <li>● 獲獎企業可獲得幸福企業標章、兩年內納入免除勞工局專案勞動檢查獎勵、幸福企業獎牌</li> </ul>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

項目別	臺北市職場性別平等認證制度	臺中市幸福職場評選獎勵活動	「小勞雄福企 溫暖心城市」幸福企業評選活動
評分方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 共含 8 項指標、31 項基準</li> <li>● 申請者根據各項基準說明自我評分，並檢附規定文件，由臺北市政府針對報名者進行評比，並頒發金、銀、銅等不同獎項</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 指標包含「基本項目」及「積極作為項目」兩大類；性別平等表現為後者之其中一項</li> <li>● 評選程序包含資格審查、書面審查和實地訪視等 3 階段</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 包含工資和福利、工時和休假、友善職場和性平及社會企業責任等 4 項指標</li> <li>● 採綜合評比（評審委員佔 85%、民眾線上投票佔 15%），依各項的配分比重進行最終得分計算，並於執行期間辦理票選及表揚活動；評分有量化與質化兩部分</li> </ul>
推動成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自 2020 年開辦迄今，獲獎家次為 111 家次，惟獲得認證合格（金質獎）者累積僅達 40 家</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2007 年至 2024 年為止，已辦理 15 屆，公開表揚獲獎單位計 334 家次、19 家集團，並頒發獎牌及獎金，受惠人數至少達 13 萬 3 千人以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 最大的特色在於民眾的參與，報名方式之一有民眾參與推薦，評選時也有占 15% 的民眾投票部分</li> <li>● 迄今共計有 44 家企業獲獎</li> </ul>

資料來源：本研究。

### 第三章 國內外性別平等之推動策略與措施

## 第四章 民間推動性別平等之現狀分析

### 壹、問卷調查結果分析

為能透過問卷設計以進一步蒐集民間企業對於推動性別平等之看法、困境及需求，問卷內容涵蓋「企業對推動性別平等之認知程度」、「企業落實性別平等之情形」、「企業在執行各項業務時落實性別平等之難易度」，以及「企業對政府鼓勵或法令規範之看法」。

在認知程度部分，透過受訪業者認為性別平等對企業營運的重要性、推動性別平等的支持與承諾以及是否透過辦理性別平等相關之培訓或教育課程等，來觀察企業對推動性別平等之基本認知；此外，從企業在營造性別友善職場環境、促進組織結構或決策、招聘和晉用員工等提供哪些具體作為，以掌握企業落實性別平等之情形，同時透過企業執行業務之經驗，瞭解在落實性別平等過程中所面臨的困難度，以及對政府鼓勵或法令規範之看法。詳細問卷內容請參見附錄二。

問卷設計思維、架構如圖 8、9 所示。

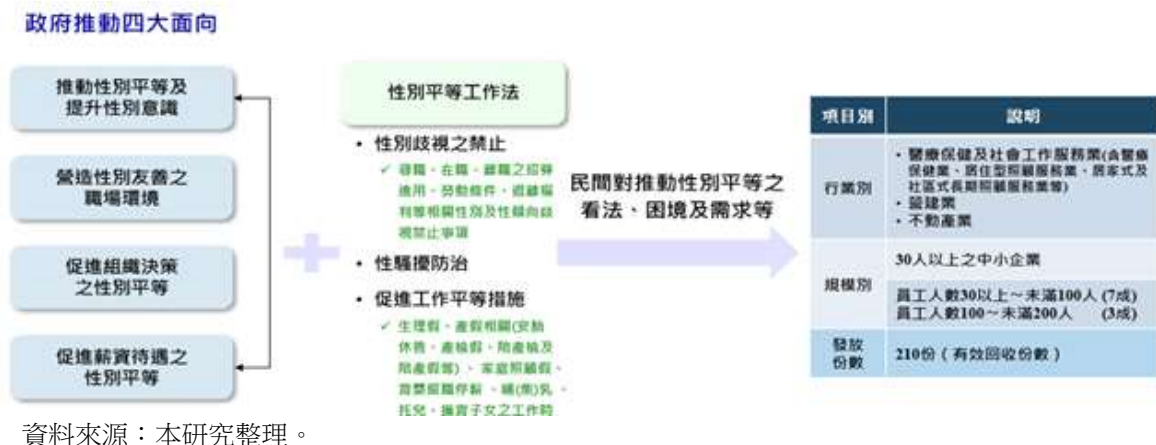


圖8 問卷設計思維



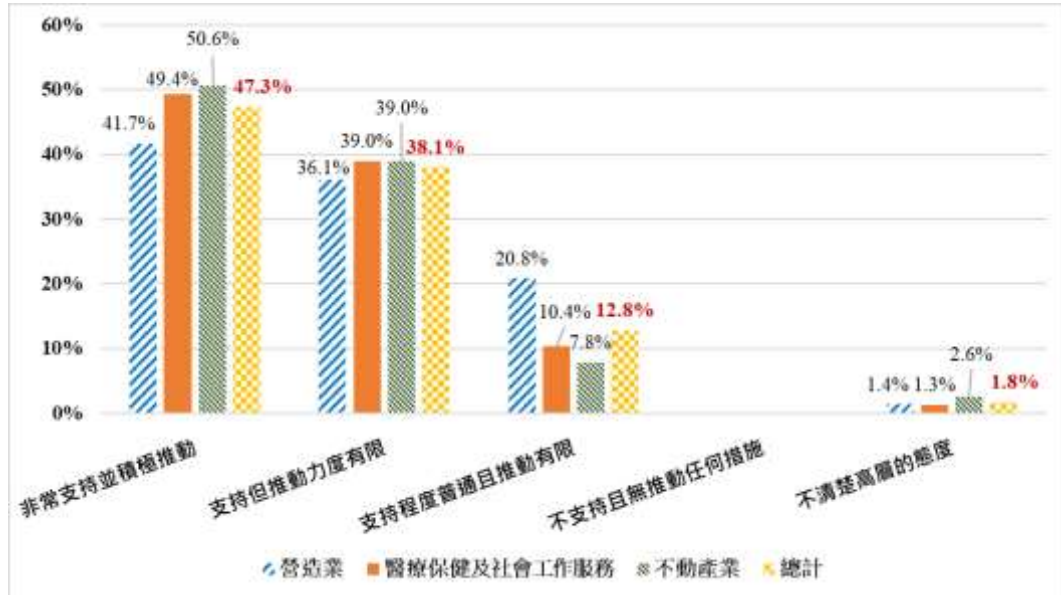
資料來源：本研究。

圖9 問卷內容設計架構

在回收樣本上，原預計回收之樣本數共計 210 份（營建業、不動產業、醫療保健及社會工作服務業各 70 份），惟實際有效回收樣本數共計 226 份，其中營建業 72 份、不動產業 77 份、醫療保健及社會工作服務業 77 份。以下針對調查結果進行分析。

為蒐集企業對於推動性別平等之看法、困境及做法等進行了解，本計畫在資源有限的情況下，先鎖定營建業、不動產業及醫療保健及社會工作服務業三產業之中小企業業者進行問卷調查，在 226 份有效問卷回收中，有超過半數（51.3%）的受訪企業認為性別平等對企業營運非常重要，另有 38.1%的企業認為重要。若進一步觀察不同業別的回饋意見可發現，不動產業及醫療保健及社會工作服務業之受訪業者中分別有 9 成以上認為性別平等對企業營運有相當重要性（含非常重要），營建業亦有高達 8 成受訪業者認為重要（含非常重要），顯見性別平等已逐漸成為中小企業營運策略中不可忽視的一環（見圖

10)。

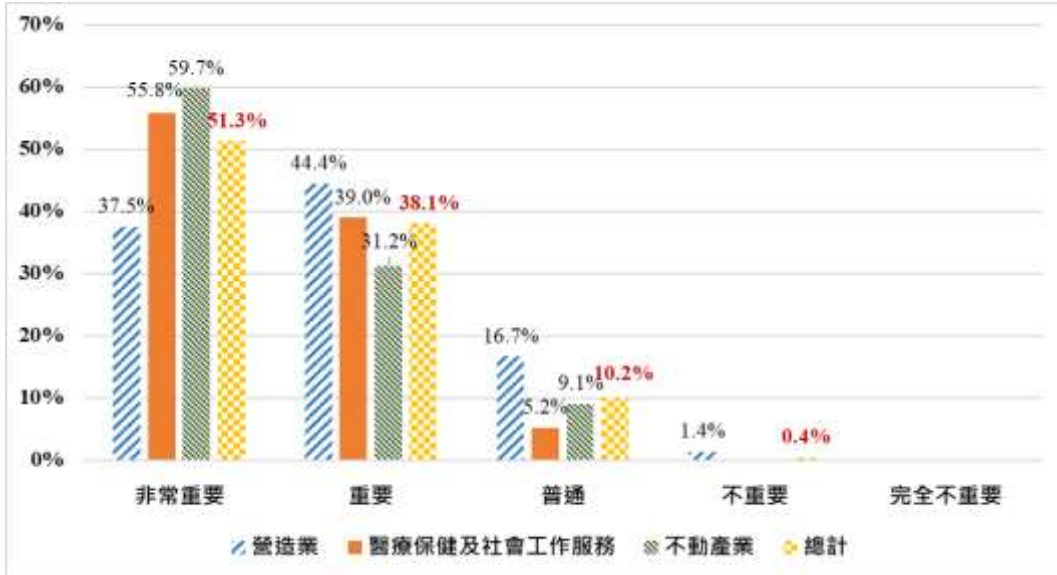


資料來源：本研究整理。

圖10 性別平等對企業的重要性

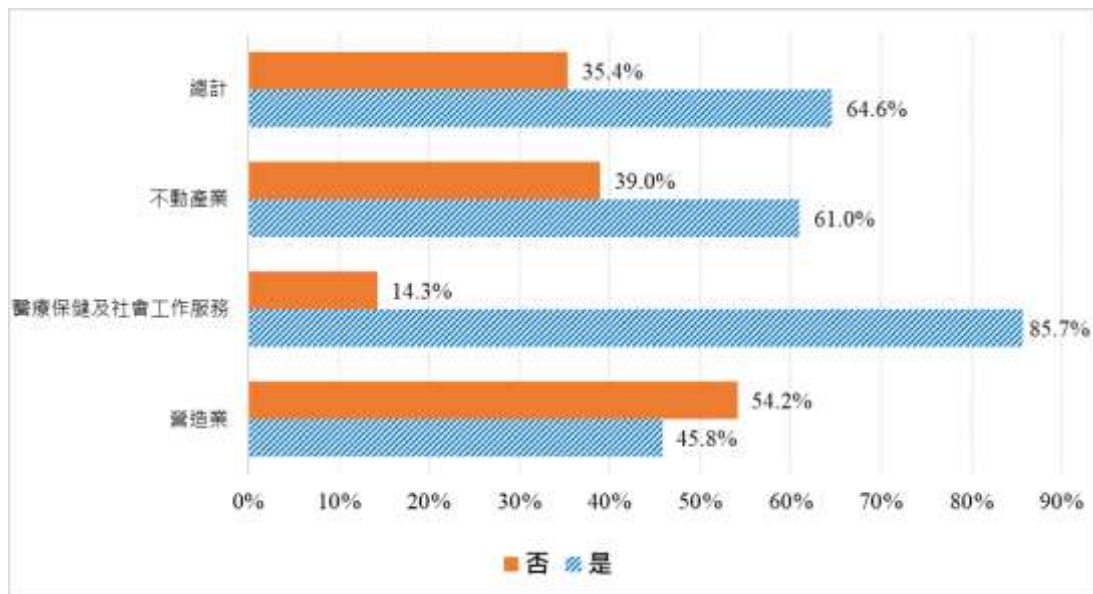
由調查結果發現，整體受訪中小企業中，有 47.3%的受訪企業高層非常支持並積極推動性別平等措施，另有 38.1%的企業高層雖然支持性別平等措施但推動力度有限，有 12.8%的受訪者回饋指出高層支持程度普通且推動有限（見圖 11）。顯見受訪之中小企業高層對性別平等的支持態度多呈正向，但實際推動力度上存在差異。

若進一步就不同業別回饋之意見觀察比較發現，不動產業及醫療保健及社會工作服務業受訪業者中，有約 5 成的高層非常支持並積極推動性別平等措施（分別為 50.6%、49.4%），而營造業的比例相對較低，為 41.7%。此外，3 個產業中皆有超過 3 成 5 的受訪企業回饋「高層支持但推動力度有限」（見圖 11），顯示仍有一定比例之企業高層展現積極支持態度，但在不同產業的實際推動進程仍有所不同。



資料來源：本研究整理。

圖11 企業高層支持並推動性別平等之實際狀況



資料來源：本研究整理。

圖12 企業是否舉行性別平等相關培訓或活動

進一步詢問受訪業者，了解公司是否藉由舉行性別平等相關培訓或活動，以提升員工和管理層意識（見圖 12），在 226 份有效問卷中，有 6 成 5 的受訪業者舉行性別平等相關培訓或活動，以提升員工和管理層意識；若進一步觀察不同業別的回饋意見可發現，醫療保健及社會工作服務業之受訪業者中，透過舉行性別平等相關培訓或活動以提升員工和管理層意識的比例超過 8 成（85.7%），其次是不動產業，占比達 61%，而營造業舉行性別平等相關培訓或活動的比例不到 5 成（45.8%）最低。

為對企業落實性別平等的狀況有所掌握，本研究詢問受訪企業在推動性別平等或提升企業內部性別意識上是否有具體的作法，在 226 份有效問卷中，有約 2 成（18.1%）的受訪業者表示「沒有」具體作法，其中的原因以「因公司規模小、無設置專責人員」占比最高，其次是「並非公司營運優先投注項目（重要度低）」；至於表示有具體作法的受訪業者回饋意見顯示，其中以「辦理性騷擾防治教育之相關訓練或宣導活動」居多（80.5%），其次分別是「設有推動性別平等的負責人員，並訂有相關機制和申訴管道」（77.8%）、「要求公司人員參與性別平等意識及權益教育訓練」（55.7%）（見表 25）。

**表25 企業推動性別平等或提升企業內部性別意識之作法**

企業有無推動性別平等或提升企業內部性別意識之作法	營造業 (n=72)		醫療保健及社會工作服務業 (n=77)		不動產業 (n=77)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例
<b>1.有</b>	<b>49</b>	<b>68.1%</b>	<b>69</b>	<b>89.6%</b>	<b>67</b>	<b>87.0%</b>	<b>185</b>	<b>81.9%</b>
<b>相關作法（可複選）</b>								
1.1 設有推動性別平等的負責人員，並訂有相關機制和申訴管道	35	71.4%	55	79.7%	54	80.6%	144	77.8%
1.2 要求公司人員參與性別平等意識及權益教育訓練	14	28.6%	49	71.0%	40	59.7%	103	55.7%
1.3 辦理性騷擾防治教育之相關訓練或宣導活動	29	59.2%	63	91.3%	57	85.1%	149	80.5%

企業有無推動性別平等或提升企業內部性別意識之作法	營造業 (n=72)		醫療保健及社會工作服務業 (n=77)		不動產業 (n=77)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例
1.4 其他	3	6.1%	2	2.9%	4	6.0%	9	4.9%
<b>2.沒有</b>	<b>23</b>	<b>31.9%</b>	<b>8</b>	<b>10.4%</b>	<b>10</b>	<b>13.0%</b>	<b>41</b>	<b>18.1%</b>
<b>可能原因（可複選）</b>								
2.1 公司經費有限，無法負擔	1	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.4%
2.2 因公司規模小、無設置專責人員	16	69.6%	4	50.0%	8	80.0%	28	68.3%
2.3 法律並無強制規定	3	13.0%	1	12.5%	1	10.0%	5	12.2%
2.4 並非公司營運優先投注項目（重要度低）	7	30.4%	2	25.0%	2	20.0%	11	26.8%
2.5 其他	3	13.0%	1	12.5%	0	0.0%	4	9.8%

註：因本題為複選題，其比例計算方式為該選項被填答數/填答該題項之受訪廠商數，故加總會大於 100%。

資料來源：本研究整理。

當我們進一步就企業在營造性別友善職場環境之具體作法進行了解，整體來看，由受訪業者的回饋意見可以發現，「訂定性別友善的相關制度或福利」占 7 成，有 58.8% 的受訪者則是會「設置考量不同性別需求之硬體設施」（例如哺乳室、性別友善廁所），但仍有 1 成受訪者指出公司在營造性別友善職場環境上並沒有任何相關作法（見表 26）。

值得關注的是，此題項中勾選其他的比例占近 3 成，若進一步從受訪者回饋的意見說明內容觀察，可發現其中以「生育津貼或育兒補助」、「提供員工意見信箱」居多，其次為「育嬰留停後之復工訓練」、「孕婦職場安全宣導」，另也有極少數受訪者回饋會「提供優於法令的假別」（例如產假、產檢假等給予更長的天數）（見表 26）。另不同的產業別在營造性別友善職場環境具體作法上並無太大差異，但營造受訪業者回饋，公司在落實性別友善職場環境沒有任何相關作法之比重達 2 成（20.8%），明顯高於整體比例。

表26 企業營造性別友善職場環境之具體作法（可複選）

企業營造性別友善職場環境之 具體作法（可複選）	營造業 (n=72)		醫療保健及社 會工作服務業 (n=77)		不動產業 (n=77)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例
1.設置考量不同性別需求之硬 體設施	36	50.0%	54	70.1%	43	55.8%	133	58.8%
2.訂定性別友善的相關制度或 福利（非硬體）	33	45.8%	60	77.9%	67	87.0%	160	70.8%
3.公司沒有任何相關作法	15	20.8%	5	6.5%	3	3.9%	23	10.2%
4.其他	19	26.4%	30	39.0%	17	22.1%	66	29.2%

註：因本題為複選題，其比例計算方式為該選項被填答數/填答該題項之受訪廠商數，故加總會大於100%。

資料來源：本研究整理。

企業在營運決策上落實性別平等之作法，以「建立透明、公平的考績及升遷制度、避免性別偏見」占比最高（72.6%），其次是「確實要求員工參與性別平等意識與性騷擾防治的相關訓練」（61.1%），至於「避免招募過程的性別偏見」、「定期檢視公司各層級成員之性別比例，進而提出改善對策」占比分別為11.9%、11.5%；惟仍有1成的受訪業者指出公司在營運決策方面落實性別平等「沒有任何相關作法」。若就產業別觀察，占比較高的前兩者仍為「建立透明、公平的考績及升遷制度、避免性別偏見」與「確實要求員工參與性別平等意識與性騷擾防治的相關訓練」，僅不同業別之排序不同而已，此外，營造業在公司在營運決策上落實性別平等沒有任何相關作法之比重達2成（22.2%），明顯高於整體比例（見表27）。

表27 企業在營運決策上之性別平等作法（可複選）

企業在營運決策上之性別平等作法（可複選）	營造業 (n=72)		醫療保健及社會工作服務業 (n=77)		不動產業 (n=77)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例
1.定期檢視公司各層級成員之性別比例，進而提出改善對策	5	6.9%	7	9.1%	14	18.2%	26	11.5%
2.避免招募過程的性別偏見	7	9.7%	10	13.0%	10	13.0%	27	11.9%
3.建立公司內部相對少數性別之支持網絡（如社團、導師制、諮詢服務等）	1	1.4%	9	11.7%	8	10.4%	18	8.0%
4.建立透明、公平的考績及升遷制度、避免性別偏見	47	65.3%	53	68.8%	64	83.1%	164	72.6%
5.確實要求員工參與性別平等意識與性騷擾防治的相關訓練	30	41.7%	63	81.8%	45	58.4%	138	61.1%
6.公司沒有任何相關作法	16	22.2%	3	3.9%	5	6.5%	24	10.6%
7.其他	4	5.6%	3	3.9%	7	9.1%	14	6.2%

註：因本題為複選題，其比例計算方式為該選項被填答數/填答該題項之受訪廠商數，故加總會大於 100%。

資料來源：本研究整理。

企業在促進薪資待遇性別平等之作法方面，在 226 份有效問卷中，有 9 成以上的受訪者指出「公司在相似職位的薪酬並不會因性別而有所差異，因而沒有促進薪資待遇性別平等之作法」，但有少數（4.4%）的受訪者指出「不同性別之薪資待遇確實有差，但公司已根據員工實際績效、貢獻度及工作經驗等來制定薪酬，避免因性別差異導致的薪資不公」；另不同的產業別受訪者在回饋企業促進薪資待遇性別平等作法上並無太大差異（見表 28）。

表28 企業促進薪資待遇性別平等之作法（可複選）

企業促進薪資待遇性別平等之作法（可複選）	營造業 (n=72)		醫療保健及社會工作服務業 (n=77)		不動產業 (n=77)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例
1.沒有，因公司在相似職位的薪酬並不會因性別而有所差異	65	90.3%	77	100.0%	75	97.4%	217	96.0%
2.不同性別間薪資待遇確實有差，但公司已有根據員工實際績效、貢獻度及工作經驗等來制定薪酬，避免因性別差異導致的薪資不公	6	8.3%	0	0.0%	4	5.2%	10	4.4%
3.不同性別間薪資待遇確實有差，但公司已訂定縮小不同性別薪資差距之具體措施	1	1.4%	0	0.0%	1	1.3%	2	0.9%
4.其他	0	0.0%	0	0.0%	2	2.6%	2	0.9%

註：因本題為複選題，其比例計算方式為該選項被填答數/填答該題項之受訪廠商數，故加總會大於 100%。

資料來源：本研究整理。

進一步就企業在推動性別平等政策所面臨的挑戰進行了解，在 226 份有效問卷中，有近 4 成的受訪者勾選「其他」，進一步檢視受訪者提供的說明，可以發現其中以沒有遇到問題或挑戰居多（約占 7 成），有可能是受訪者本身對性別平等挑戰的主觀認知有限，抑或是企業的性別平等政策尚在初步階段，尚未觸及更深層或組織結構性問題，因此受訪者認為未遇到問題或挑戰，未來值得深入探究。另「因產業的特殊性導致不易推行與落實」居次（占 31.9%），另「重要度或優先順序低」、「缺乏相關知識或專業」占比分別為 19.0%、15.5%（見表 29）。

若就企業規模別來看，由調查結果顯示企業規模大小與面臨挑戰類型並無太大差異性，主要仍以產業特性、優先順序低、缺乏專業知識為企業在推行性別平等政策時所面臨的主要挑戰（見表 30）。

表29 企業推行性別平等政策面臨之挑戰（可複選）

企業推行性別平等政策面臨之挑戰（可複選）	營造業 (n=72)		醫療保健及社會工作服務業 (n=77)		不動產業 (n=77)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例
1.重要度或優先順序低	13	18.1%	19	24.7%	11	14.3%	43	19.0%
2.缺乏相關知識或專業	8	11.1%	17	22.1%	10	13.0%	35	15.5%
3.公司文化造成阻力	3	4.2%	2	2.6%	4	5.2%	9	4.0%
4.因產業的特殊性導致不易推行與落實	33	45.8%	21	27.3%	18	23.4%	72	31.9%
5.公司錄取相對少數性別的意願較低	4	5.6%	6	7.8%	3	3.9%	13	5.8%
6.公司內部女性晉升主管意願低	4	5.6%	3	3.9%	9	11.7%	16	7.1%
7.其他	23	31.9%	21	27.3%	39	50.6%	83	36.7%

註：因本題為複選題，其比例計算方式為該選項被填答數/填答該題項之受訪廠商數，故加總會大於100%。

資料來源：本研究整理。

表30 企業推行性別平等政策面臨之挑戰（依員工規模別）

企業推行性別平等政策所面臨之挑戰（可複選）	員工人數小於100人 (n=157)		員工人數大於(含)100人(n=69)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例
1.重要度或優先順序低	29	18.5%	14	20.3%	43	19.0%
2.缺乏相關知識或專業	23	14.6%	12	17.4%	35	15.5%
3.公司文化造成阻力	6	3.8%	3	4.3%	9	4.0%
4.因產業的特殊性導致不易推行與落實	52	33.1%	20	29.0%	72	31.9%
5.公司錄取相對少數性別的意願較低	11	7.0%	2	2.9%	13	5.8%
6.公司內部女性晉升主管意願低	11	7.0%	5	7.2%	16	7.1%
7.其他	56	35.7%	27	39.1%	83	36.7%

資料來源：本研究整理

有關企業如何考慮求職者或員工對工作與生活平衡之需求方面，在 226 份有效問卷中，以「提供家庭成員相關支持」（如育嬰或長照支持）占比最高（55.3%），其次是「針對工作模式或工時給予彈性調整」，占比為 47.3%，再其次依序為「提供身心健康支持」（如提供專業心理或健康諮詢、提供員工協助方案或協助專線、提供紓壓活動等）（42.5%）、「提供優於法令之假別，或鼓勵員工休假」（38.5%）、「舉辦活動以促進員工家庭關係與情感」（38.1%）。觀察不同產業別受訪者之回饋，可發現企業考量員工在工作與生活平衡之需求方面，營造業、醫療保健及社會工作服務業以及不動產業在「提供家庭成員相關支持」之比例皆超過 5 成，此外，醫療保健及社會工作服務業可能因產業的特殊性，故在「提供身心健康支持」方面也有高達 58.4% 的比重（見表 31）。

**表31 企業平衡求職者/員工對工作與生活平衡之需求（可複選）**

企業平衡求職者/員工工作與生活之措施（可複選）	營造業 (n=72)		醫療保健及社會 工作服務業 (n=77)		不動產業 (n=77)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例
1.提供優於法令之假別，或鼓勵員工休假	22	30.6%	28	36.4%	37	48.1%	87	38.5%
2.針對工作模式或工時給予彈性調整	27	37.5%	35	45.5%	45	58.4%	107	47.3%
3.提供家庭成員相關支持	37	51.4%	45	58.4%	43	55.8%	125	55.3%
4.舉辦活動以促進員工家庭關係與情感	26	36.1%	31	40.3%	29	37.7%	86	38.1%
5.提供身心健康支持	16	22.2%	45	58.4%	35	45.5%	96	42.5%
6.其他	5	6.9%	5	6.5%	7	9.1%	17	7.5%
7.並無特別考慮	9	12.5%	5	6.5%	3	3.9%	17	7.5%

註：因本題為複選題，其比例計算方式為該選項被填答數/填答該題項之受訪廠商數，故加總會大於 100%。

資料來源：本研究整理。

當進一步了解企業在執行各項業務時，在落實性別平等過程中所

面臨的困難程度，並以分數呈現各面向的困難程度，分數愈高代表愈困難。由調查整體結果發現，在組織決策、招募、晉升與考核、薪資給付標準、工作分配、培訓進修及福利措施等面向，多數受訪企業認為在執行各項業務時落實性別平等相對容易，但仍有部分企業反映在部分業務面臨困難。整體而言，「福利措施」、「薪資給付標準」以及「培訓進修」是受訪企業反映在落實性別平等過程中遇到困難度較低的項目，且三個業別皆呈現相同的狀況。而「組織決策」、「招募」、「工作分配」可能涉及較深層的組織文化和管理模式，例如決策過程中是否納入多元性別觀點、招募流程是否避免性別偏見，在落實上難度相對高些。另營造業其工作環境相對特殊，導致在「工作分配」上難以落實性別平等，故該項平均分數明顯高於整體平均分數（見表32）。

表32 企業落實性別平等所面臨之困難程度

企業落實性別平等所面臨之困難程度	非常簡單		簡單		中等		困難		非常困難		平均分數
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例	
<b>合計(n=226)</b>											
組織決策	86	38.1%	76	33.6%	53	23.5%	9	4.0%	2	0.9%	2.0
招募	110	48.7%	72	31.9%	35	15.5%	6	2.7%	3	1.3%	1.8
晉升與考核	129	57.1%	64	28.3%	30	13.3%	2	0.9%	1	0.4%	1.6
薪資給付標準	146	64.6%	58	25.7%	22	9.7%	0	0.0%	0	0.0%	1.5
工作分配	97	42.9%	73	32.3%	50	22.1%	6	2.7%	0	0.0%	1.8
培訓進修	146	64.6%	59	26.1%	19	8.4%	2	0.9%	0	0.0%	1.5
福利措施	152	67.3%	48	21.2%	25	11.1%	1	0.4%	0	0.0%	1.4
<b>營造業(n=72)</b>											
組織決策	19	26.4%	29	40.3%	20	27.8%	3	4.2%	1	1.4%	2.1
招募	32	44.4%	24	33.3%	13	18.1%	1	1.4%	2	2.8%	1.8
晉升與考核	41	56.9%	18	25.0%	11	15.3%	1	1.4%	1	1.4%	1.7
薪資給付標準	44	61.1%	18	25.0%	10	13.9%	0	0.0%	0	0.0%	1.5

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

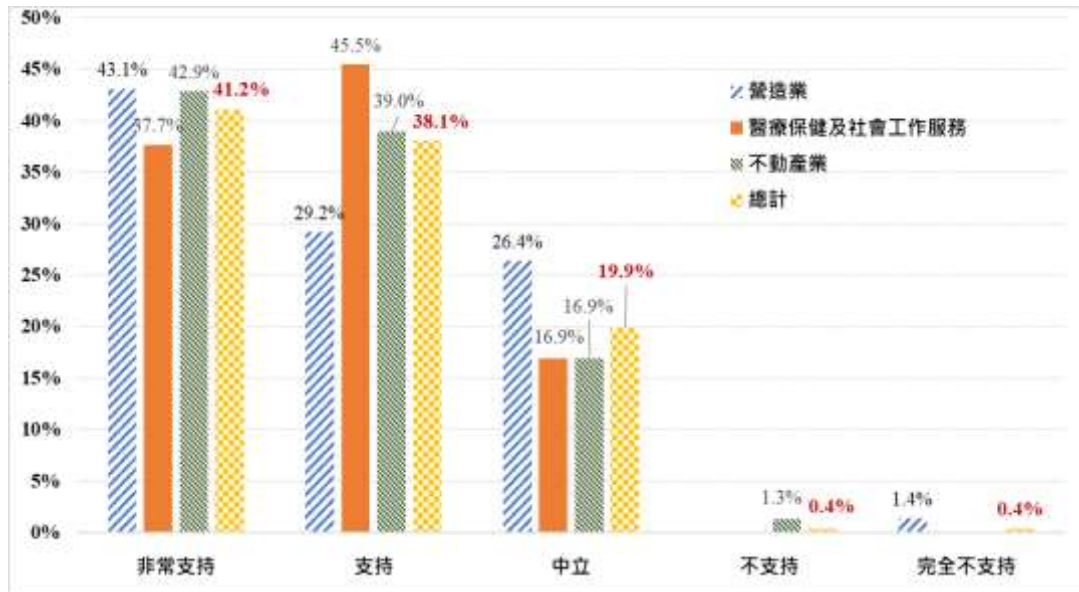
企業落實性別平等所面臨之困難程度	非常簡單		簡單		中等		困難		非常困難		平均分數
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例	
工作分配	26	36.1%	25	34.7%	18	25.0%	3	4.2%	0	0.0%	2.0
培訓進修	45	62.5%	20	27.8%	5	6.9%	2	2.8%	0	0.0%	1.5
福利措施	47	65.3%	16	22.2%	8	11.1%	1	1.4%	0	0.0%	1.5
<b>醫療保健及社會工作服務業(n=77)</b>											
組織決策	41	53%	19	24.7%	14	18.2%	3	3.9%	0	0.0%	1.7
招募	43	56%	19	24.7%	12	15.6%	2	2.6%	1	1.3%	1.7
晉升與考核	50	65%	16	20.8%	10	13.0%	1	1.3%	0	0.0%	1.5
薪資給付標準	56	73%	14	18.2%	7	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	1.4
工作分配	40	52%	23	29.9%	13	16.9%	1	1.3%	0	0.0%	1.7
培訓進修	54	70%	12	15.6%	11	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	1.4
福利措施	57	74%	10	13.0%	10	13.0%	0	0.0%	0	0.0%	1.4
<b>不動產業(n=77)</b>											
組織決策	26	33.8%	28	36.4%	19	24.7%	3	3.9%	1	1.3%	2.0
招募	35	45.5%	29	37.7%	10	13.0%	3	3.9%	0	0.0%	1.8
晉升與考核	38	49.4%	30	39.0%	9	11.7%	0	0.0%	0	0.0%	1.6
薪資給付標準	46	59.7%	26	33.8%	5	6.5%	0	0.0%	0	0.0%	1.5
工作分配	31	40.3%	25	32.5%	19	24.7%	2	2.6%	0	0.0%	1.9
培訓進修	47	61.0%	27	35.1%	3	3.9%	0	0.0%	0	0.0%	1.4
福利措施	48	62.3%	22	28.6%	7	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	1.5

註：依照困難程度以分數作答，愈困難的分數愈高，例如：非常簡單 1 分，簡單 2 分，中等 3 分，困難 4 分，非常困難為 5 分。

資料來源：本研究整理。

為能進一步了解企業對政府鼓勵或法令規範的看法，本研究亦透過問卷題項設計進行蒐集。在 226 份有效問卷中，受訪企業對於政府透過表揚、獎勵方式來鼓勵企業落實性別平等多抱持支持的態度，由調查結果可發現，有近 8 成的受訪企業持正向態度，其中非常支持者占 41.2%，支持者占 38.1%。分別觀察各產業的回饋意見亦可以看出，

不動產業及醫療保健及社會工作服務業之受訪業者，皆有 8 成以上持正向態度（包含非常支持、支持），營造業雖比重略微低些，但仍有 7 成以上持正面態度。顯見多數受訪企業對於政府透過表揚、獎勵方式來鼓勵企業落實性別平等仍抱持支持的態度（見圖 13）。



資料來源：本研究整理。

圖13 企業對政府透過表揚、獎勵方式鼓勵企業落實性別平等態度

若進一步詢問受訪企業，「若政府舉辦表揚活動或獎項來鼓勵企業投入性別平等相關措施，是否會參與？」在 226 份有效問卷中，有超過一半（51.3%）的受訪業者表示會參與政府舉辦的表揚活動或獎項，另有 48.7%表示不會參與，當進一步詢問勾選不會參與者的原因，主要以「企業規模小，並無多餘人力、資源可以投入事前的申請作業準備」占比最高（66.4%），其次是「擔心過程繁瑣，會影響正常業務運作」占 50.9%，另有逾 2 成的受訪者表示「參與此類活動無法直接提升企業營收或業務成效」。若就產業進一步觀察，可發現不同業別對於不參加的原因並無太大差異（見表 33）。

**表33 企業參與政府為鼓勵企業投入性別平等所舉辦之表揚活動或獎項之意願**

企業參與政府為鼓勵企業投入性別平等所舉辦之表揚活動或獎項之意願	營造業 (n=72)		醫療保健及 社會工作服務業 (n=77)		不動產業 (n=77)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例
1.會	38	52.8%	40	51.9%	38	49.4%	116	51.3%
2.不會	34	47.2%	37	48.1%	39	50.6%	110	48.7%
可能之原因(可複選)								
2.1 企業規模小，並無多餘人力、資源可以投入事前的申請作業準備	21	61.8%	29	78.4%	23	59.0%	73	66.4%
2.2 擔心過程繁瑣，會影響正常業務運作	13	38.2%	22	59.5%	21	53.8%	56	50.9%
2.3 參與此類活動無法直接提升企業營收或業務成效	7	20.6%	7	18.9%	11	28.2%	25	22.7%
2.4 公司的性別平等措施尚不完善，不具備參加表揚活動的條件	4	11.8%	3	8.1%	4	10.3%	11	10.0%
2.5 公司不認為推動性別平等是當前的優先發展目標	7	20.6%	4	10.8%	4	10.3%	15	13.6%
2.6 其他	2	5.9%	0	0.0%	1	2.6%	3	2.7%

註：因本題為複選題，其比例計算方式為該選項被填答數/填答該題項之受訪廠商數，故加總會大於100%。

資料來源：本研究整理

當詢問受訪企業政府可以提供哪些輔導與協助，以促進企業落實相關法令規範時，以整體來看，企業最期望政府提供的輔導措施前三名分別為「能考慮不同行業或規模企業的實際情況進行規範設計」(51.3%)、「辦理訓練課程」(50.0%)，以及「提供實施指南以利企業遵循」(48.7%)，此外，企業也建議政府可「加強宣導」(46.9%)。

若進一步就不同產業別進行觀察，可以發現各產業對於期待政府協助的需求優順序仍存在些許差異。醫療保健及社會工作服務業較其

他產業更重視「辦理訓練課程」(67.5%)和「加強宣導」(58.4%)，顯示該產業從業人員可能更需要透過教育訓練和資訊傳播來提升性別平等意識和落實相關規範。不動產業則明顯較其他產業更傾向「提供實施指南以利企業遵循」(61.0%)和「規範設計能考慮不同行業或規模企業的實際情況」(58.4%)(見表 34)。顯見不同產業因產業的特殊性，致所需要的政府支持面向與偏好有所不同。未來各目的事業主管機關可進一步根據各產業的需求，設計不同的協助或輔導措施，才能更有效地推動各行業落實性別平等政策，同時亦能針對不同產業的特殊需求，制定更符合各行業實際情況的政策。

**表34 企業認為政府可提供促進企落實相關法令規範之輔導措施**

企業認為政府可提供促進企落實相關法令規範之輔導措施(可複選)	營造業 (n=72)		醫療保健及社會工作服務業 (n=77)		不動產業 (n=77)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例	家數	比例
1.提供實施指南以利企業遵循	29	40.3%	34	44.2%	47	61.0%	110	48.7%
2.加強宣導	30	41.7%	45	58.4%	31	40.3%	106	46.9%
3.辦理訓練課程	24	33.3%	52	67.5%	37	48.1%	113	50.0%
4.政府透過專業人員至企業進行輔導以加速企業落實性別平等	17	23.6%	20	26.0%	25	32.5%	62	27.4%
5.提供典範案例以利企業學習	23	31.9%	19	24.7%	31	40.3%	73	32.3%
6.規範設計能考慮不同行業或規模企業的實際情況	34	47.2%	37	48.1%	45	58.4%	116	51.3%
7.其他	4	5.6%	2	2.6%	3	3.9%	9	4.0%

註：因本題為複選題，其比例計算方式為該選項被填答數/填答該題項之受訪廠商數，故加總會大於 100%。

資料來源：本研究整理。

若就規模別進一步觀察，可以發現不同規模別對於期待政府協助的需求優順序略有差異。可發現員工人數小於 100 人之中小企業，最期望政府提供的輔導措施前三名分別為「辦理訓練課程」(48.4%)、

「能考慮不同行業或規模企業的實際情況進行規範設計」(47.8%)，以及「加強宣導」(47.1%)；而員工人數大於(含)100人之中小企業業者，則是以「規範設計能考慮不同行業或規模企業的實際情況」最高(59.4%)，其次是「提供實施指南以利企業遵循」(56.5%)，再其次才是「辦理訓練課程」(見表35)。雖然各項措施的需求比例在不同規模企業間略有差異，但可發現，不論企業規模大小，對於政府「提供實施指南」、「訓練課程」以及「規範設計能考量不同行業或規模企業的實際情況」皆有較高的需求，顯示企業普遍希望政府在推動相關法令規範時，能提供實質的協助，以利企業遵循。

**表35 企業認為政府可提供促進企落實相關法令規範之輔導與協助措施（依員工規模別）**

企業認為政府可提供促進企 落實相關法令規範之輔導與 協助措施（可複選）	員工人數小於100人 (n=157)		員工人數大於(含)100 人 (n=69)		合計 (n=226)	
	家數	比例	家數	比例	家數	比例
1.提供實施指南以利企業遵循	71	45.2%	39	56.5%	110	48.7%
2.加強宣導	74	47.1%	32	46.4%	106	46.9%
3.辦理訓練課程	76	48.4%	37	53.6%	113	50.0%
4.政府透過專業人員至企業 進行輔導以加速企業落實 性別平等	43	27.4%	19	27.5%	62	27.4%
5.提供典範案例以利企業學 習	49	31.2%	24	34.8%	73	32.3%
6.規範設計能考慮不同行業 或規模企業的實際情況	75	47.8%	41	59.4%	116	51.3%
7.其他	6	3.8%	3	4.3%	9	4.0%

資料來源：本研究整理

## 貳、焦點座談與訪談成果彙整

### 一、焦點座談

#### 1、執行方式

- 時間：一次性將本研究5場活動時間訂出，分別為7月19日、7月23日、7月26日、9月27日及10月15日。
- 地點：除7月26日與地方發展協會合辦，於桃園舉行，其他場次皆在中華經濟研究院會議室辦理。
- 對象：以近3年經濟部產業發展署（中堅企業獎、國家品質獎、性別主流化標竿廠商）、勞動部工作與生活平衡獎、金管會上市櫃公司永續發展行動方案公司治理評鑑結果前5%、內政部全國性工商自由職業團體評鑑等名單為主。
- 邀請：建立線上報名系統，供企業/公會報名連結供與會者根據本身情況自行選擇場次報名。
- 流程：總長100分鐘，每位與會者分享約5-10分鐘；前半場與會者各自講述推動情形，後半場以綜合討論形式由主持人提問互動（議程如表36）。

表36 焦點座談會議程規劃

時間	議題	主講人/主持人
14:00-14:10	開場致詞/本研究內容與座談目的說明	蘇怡文分析師
14:10-15:00	企業自主推動性別平等之做法與挑戰	與會代表
15:00-15:40	【綜合討論】	蘇怡文分析師

資料來源：本研究。

各場次共通之參考資料內容大致包含：政策說明、政策重點與案例說明及題綱。提綱共有5題，包含：(1) 貴公司對於自身推動性別平等之想法為何？(2) 目前貴公司有推動哪些促進性別平等的措施？

例如薪資待遇、工時與晉升機會性別平等、性別友善職場環境等。另，推動這些項目主要原因為何？遭遇最大的困難以及因應之道為何？（3）貴公司是否有超越法遵或客戶要求之其他額外作法？如有，推動這些額外做法之想法為何？推動過程是否曾遭遇到困難？如有，是如何因應或突破？（4）貴公司認為本身推動性別平等的成功因素為何？（5）政府如欲促進企業自主推動性別平等政策，貴公司認為現階段的激勵機制是否能夠發揮效用？對於政府若增加獎項中性別表現之權重，或是透過自我檢核表或相關指引提供參考做法，有何看法？建議為何？（詳細焦點座談內容請參見附錄三）

## 2、重點摘要

從五場焦點座談與會者的回饋與意見可以明顯看出，與會者普遍認為推動性別平等不只是單純的口號，而是需要企業、政府和社會共同努力。其中，與會者一致認為，性別平等意識的提升極為重要，不僅包括針對性別平等議題的正式課程和培訓，也涵蓋了在日常生活中提高民眾對性別議題的敏感度。需透過教育來破除性別刻板印象，讓大眾更理解性別平等的重要性。此外，打造性別友善的職場環境，如提供彈性工時、托育支持等措施，有助於減輕員工的家庭負擔，使其能更安心地在職場上發展。在組織決策層面，需提高女性參與度、確保決策更具多元性，並更能貼近不同群體的需求。薪資待遇的性別平等，則是公平的體現，能激勵員工的士氣和生產力。企業領導者的重視與承諾至關重要，他們的支持能帶動企業文化的改變，使性別平等成為企業的核心價值。此外，政府的法規遵循和政策支持，能為企業提供更明確的方向和資源。

歸納綜整 5 場次焦點座談與會者在教育與意識提升、營造性別友善的職場環境、促進組織決策之性別平等、促進薪資待遇之性別平等相關面向之意見於下表：

表37 與會者對性別平等推動之重要意見彙整

議題面向	重要性	挑戰	建議內容
教育與意識提升	破除性別刻板印象，提升員工和社會大眾對性別平等議題的認知。	傳統宣導方式效果有限，需要更活潑、更具體的案例分享，以及更深入的思維改變。	企業應提供多元性別議題的教育訓練，並將相關教材放置於內部網絡平台上，鼓勵員工主動參與學習。
營造性別友善的職場環境	提供彈性工時、育兒支持等措施，有助於員工平衡工作與家庭，提高工作滿意度。	不同產業特性差異大，部分產業在工作環境改善方面面臨較大挑戰。	企業應積極改善工作環境，提供優於法規的假別。政府在政策層面應給予更多支持，如提供企業托兒服務的資金支持。
促進組織決策之性別平等	提高女性在決策層的參與比例，確保不同性別的聲音都能被聽見，有助於提高決策品質和效果。	部分行業女性從業人員比例偏低，難以達到政府要求的理監事性別比例。	企業自行設立明確目標和時間表，逐步提高女性在決策層的比例，並提供女性領導力培訓。政府在推動性別平等的政策上，應根據具體情況給予不同考量。
促進薪資待遇之性別平等	確保相同職位、相同資歷的員工，不因性別而有薪資差異，建立平等的薪酬制度。	在實務上，女性生育可能導致對薪資的負面影響。	企業應定期進行薪資調查，檢視是否存在性別薪資差距，並公開薪酬政策，建立透明和公正的薪酬制度。
多元平等共融 (DEI) 的視角	將性別平等納入更廣泛的 DEI 框架中，關注不同族群的需求，營造包容的文化。	臺灣企業在推動 DEI 方面仍處於初期階段，文化建設和共識形成方面仍有待加強。	企業應在企業文化層面進行變革，積極面對世代差異、員工多元性等問題。
其他重要觀點	政府應發揮更大的領導作用，推動行業間的良性發展；性別平等的推動應突破傳統「保護女性」的框架；應考慮不同性別的需求；企業應重視 CSR 的實踐，將 DEI 理念融入其中。	-	與歐美大廠合作的代工業者，因合作夥伴的嚴格要求，在性別平等方面的問題相對較少。或許可以仿效及學習相關作法。

資料來源：本研究。

就與會者的經驗及觀察，企業在推動性別平等時確實面臨多重挑戰或阻力。例如在意識提升方面，與會者反應：傳統宣導效果有限，企業缺乏對 LGBT+ 群體支持的資源與配套，再加上多數業者抱持著「不違法就好」的心態，致容易流於表面。此外，性別角色分工、對女性能力存有偏見等思惟或刻板印象，也成了阻礙女性參與的原因之一。職場環境方面，受到產業特性的限制、性別比例失衡（如部分行業某性別從業人員偏低）、企業規模限制等，導致企業不易實性別平等於職場上。在決策層面，業者反應，因產業的特殊性，致部分行業難以達到理監事性別比例要求。薪資方面，有業者回饋，雖企業強調薪資給付多以員工能力為本，但在實務上，生育確實可能影響薪資。

部分與會者也分享在面對推動性別平等遭遇到阻力或挑戰時，所採行的因應對策（見表 38），顯見業者也試圖在各面向積極努力，以推動及落實性別平等。

**表38 推動性別平等過程遭遇困難時所採行之因應方式**

議題面向	採行之因應及解決方式
教育與意識提升	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 轉變宣導方式，如將課程設計得較活潑，以提升員工參與</li> <li>● 透過企業內部的不斷溝通，建立共識，進而持續推動並滾動式調整</li> </ul>
營造性別友善的職場環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 針對高勞力投入產業（如營造業），透過調整工作分配，引進自動化機台，強化環境保護措施等來改善職場工作環境</li> <li>● 提供彈性工作安排與育兒支持（如彈性工時、托育津貼、增加假別、輪調制度、與幼兒園簽訂優惠合約；設哺乳室、發放孕婦徽章等）</li> </ul>
促進組織決策之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 設立明確推動目標和時間表，以逐步提高女性在決策層的比例</li> <li>● 提供女性領導力培訓，協助女性提升領導技能</li> <li>● 透過成立聯誼會等方式提高女性參與</li> </ul>
促進薪資待遇之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期進行薪資調查，定期檢視企業是否存在性別薪資差距，並採取措施加以消除</li> <li>● 建立更透明和公正的薪酬制度</li> <li>● 公開薪酬政策，讓員工了解薪資的決定方式和標準</li> </ul>

資料來源：本研究。

與會者認為政府在推動性別平等上可提供的協助與支持，主要可歸納為法規與政策面、資源與補助、推廣與宣導以及監管與考核面向，彙整如下表內容：

**表39 建議政府在推動性別平等上可提供的協助或支持**

面向別	建議內容
法規與政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過更嚴格和具體的法規支持，以有效防治性騷擾、性別歧視等，確保所有員工都能在安全和尊重的環境中工作</li> <li>● 提供企業在推動性別平等和職場友善環境上明確的執行指引</li> <li>● 在性別平等的推動方式上，應根據不同產業的特殊性，給予不同的考量，避免一體適用，而打擊民間組織或企業配合推動的信心</li> </ul>
資源與補助	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在推動性別平等和職場友善環境上，宜增加對企業的補助金額</li> <li>● 針對企業托兒服務，建議由政府提供資金支持，以減輕企業負擔</li> <li>● 提供產業改善措施的資金補助</li> </ul>
推廣與宣導	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續與企業、學術界、民間組織等共同合作，共同推動性別平等，以建立更平等和共融的社會</li> </ul>
監管與考核	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過建立性別平等評鑑標準，以協助中小企業了解如何推動性別平等</li> <li>● 加強對性別歧視行為的監管和懲罰，以確保法規的有效執行</li> </ul>

資料來源：本研究。

## 二、深度訪談

### (一) 執行方式

研究團隊針對設定之 3 個行業，安排 100 人以下之中小企業或產業公會進行面對面訪談；訪談題綱事前經委託單位核可。資料蒐集重點包含：(1) 對於政府舉辦各項關於性別平等獎項之看法與參加經驗；(2) 目前推動性別平等之做法為何（例如薪資、工時、晉升、友善職場環境等）；(3) 中小企業推動性別平等之困難；(4) 關於企業自我評估表之看法與意見；(5) 政策建議。

原承諾於期中報告之前完成 3 家、期中之後完成 2 家，然在期中之前，即已完成 6 家，超過原先預定完成成家數。

(二) 受訪者分析

表40 標的企業/公會訪談受訪者分析

序號	日期	機構	員工數	業別	身分
1	05.10	A 企業	20	醫材業	董事長
2	06.21	B 產業公會	100	製造業	副秘書長
3	07.02	C 企業	10	建築業/建築師事務所	負責人
4	07.05	D 企業	30	不動產業/仲介	經理
5	07.11	E 企業	99	建築業/建築師事務所	負責人
6	07.12	F 產業公會	100	醫療業/護理	理事

資料來源：本研究。

3、意見綜整—四大面向相關

(1) 推動性別平等相關教育及提升性別意識

(a) C 企業（建築業/建築師事務所）

我們公司人數為 10 人，其中女性員工超過一半，都是從事行政或助理業務，男性則是律師跟法務助理，我們是依照性別天生擅長的東西進行分工。因為女性員工多，所以不太關注性別教育問題。就我所知，一般而言，建築業仍以男性為主導，只是近年女性大學畢業生進入這個行業的情形越來越多，但我認為行業內還需要更積極提升性別平等意識。

另外，分享營造業目前性別平等情況。就我所知，營造廠性別工作比例懸殊，男性居多，女性較少。女性工作者主要從事綁鐵線等工作，男性工作者則從事管工等工作；女性工作者可能對營造廠工作沒有興趣，只是為了領錢而工作。整體來說，營造廠性別工作分配不均，女生多做行政工作，男生多做工地主任等管理工作；也就是說，女生擅長做行政工作，男生擅長做工地主任等管理工作，這是自然形成的，而不是人為規定的，如果女生也能做到男生的那些粗魯的動

作，就有可能刻意把她安排到工地主任等管理工作。

(b) D 企業（不動產業/仲介）

不動產仲介業員工一般是女性多於男性；由於員工多在外面跑業務，因此我們沒有特別進行性別平等意識教育，但是公司對於女性員工有給予比較特殊的關懷。

(c) F 產業公會（醫療業/護理）

一般而言，醫院進行性別意識教育，多透過在會議、研討會或其他在職訓練活動中，對教職員工安排性別平等教育及性騷擾防治等相關課程，以此提昇性別意識及落實性別平等理念。基本上，就醫療產業談性別問題來說，醫學所認知到的性別是生物學的 **sex**，而性別學者談的性別是社會性的 **gender**，這是不一樣的概念；因此醫學理論與課程內容常缺乏性別意識，有時甚至有性別主義態度。再加上，醫院裡的醫師多半為男性，護理師則多是女性，在職務上的分工就容易存在性別不平等的狀況，所以對醫療業提升性別平等意識有其必要性。醫學中心因為有衛福部的評鑑要求，因此會針對員工教職員等進行性別平等教育，或透過網際網路不定期提供性別平等教育文宣及資料，同時也會運用文宣資料、海報、標語、電子郵件、網頁等，於公共空間加強宣導。

另外，近年來男性護理人員人數有所增加，但還是存在性別比例失衡問題，女性居多，男性較少；但是我所任職的醫院，目前在國內護理專業中是男性比例最高，約 60 人。一般醫院男性護理師偏少的原因，除了精神科病房等特殊單位需要男性員工之外，其他由於種種原因，男性員工通常較少；醫院會優先安排男性員工到特殊單位上班，以滿足特殊單位的需求。一般來說，醫院在招聘上並無性別歧視，主要是考慮專業能力和個人意願；不過不同科室對性別有不同要求，如婦產科一般不招收男性，醫院都會尊重病人意願，安排相應性別醫護

人員提供服務。

(d) B 產業公會（製造業）

公會的會員多為製造業，公會會配合勞動部，針對特定對象，辦理相關的培訓課程，或是會員內部組成的單位如具備相關人員，亦可自行參加，或是在企業內部進行教育訓練。

(e) E 企業（建築業/建築師事務所）

整體來說，建築師的性別歧視仍然普遍存在著，女性建築師的能力常被低估、被誤認為助理，即使男性員工看起來比女建築師年輕，但是女性常被認為是助理，或是做一些被認為是女性該做的事；也就是說，建築界女性比例偏低，推薦的委員也以男性為主，但也是有女性委員受到尊重。然而客觀來講，近年來女性從業者在建築行業受到的挫折有所減少，雖然仍存在偏見。

另外，營造領域女性從業者的比例也有所提升，雖然女性從業者的比例提升，但是仍有家長不希望女生從事此行業。女生到工地可能面臨諸多不便，如住宿、身體不適等，但是基本上，營造領域對女性從業者較為友好，不會因性別而歧視。我認為，營造業性別比例差異與社會風氣改變有關，同時也與少子女化有關；營造業女性從業人員增加，原因之一是開始有越來越多女生念相關科系，另一個原因則是國外老闆注重安全管理，改善工地環境，降低女性從業人員的抗性。傳統以來，在營造業中女性多半從事採購或與現場材料相關的工作，跟建築業一樣，營造業男性較多，因工作性質使然，有人認為男性在建築業較有話語權。

(2) 性別友善之職場及社會環境

(a) A 企業（醫材業）

公司由於老闆並不重視性別平等議題，在一切以營利為上的思維下，性別議題以不違背法律規定為主，並無性別方面的相關作為，例

如並未特別設置哺乳室。另外特別一提的是，公司女性員工也不在意性別平等議題，對於女性權益問題，只在意生育公司有沒有補助可換津貼；甚或是在入職時，只是著眼於懷孕還有薪水可領，或是可以有補助換津貼、孕假有八成薪這件事。換句話說，性別平等意識這件事，在我們公司不僅是上層不重視也沒有作為，員工本身也僅在意可以換得多少利益並無明確意識。

**(b) B 產業公會（製造業）**

本公會很鼓勵員工結婚生育，有提供結婚補助和生育補助，而且希望員工能夠平衡工作和生活。關於是否會擔心員工結婚生育後，發生工作銜接上的問題？我們目前還沒有遇過這樣的問題，而且也無須擔心，因為我們的員工都很自律，例如這麼多年來才發生 1 件育嬰留職停薪請假案件，而且還是男性員工提出申請。

**(c) C 企業（建築業/建築師事務所）**

我們公司目前沒有特別設置哺乳室，但有提供空間讓員工哺乳。關於目前多機構在推動的性別友善廁所，我認為重點是要讓不同性別的人都能安心使用，減少排隊時間；也就是說，該類廁所可能造成隱私問題，且性別比例不均時，可能造成一方排隊時間過長。總之，個人認為，性別友善廁所的意義不大，反而可能造成新的問題；我知道現在有一些大學蓋性別友善廁所、宿舍，校方希望讓學生逐漸消除心理障礙，但是部分家長擔心性別友善廁所的安全問題，導致入住率不如舊式宿舍。從建築師的角度來看，我認為產品設計應考量生理及心理差異。

**(d) D 企業（不動產業/仲介）**

不動產公司一般都會考慮女性員工的安全，例如在晚上 9 點下班時，會讓女性員工提早在 8 點下班，以確保她們的安全；我們公司還會主動提供女性員工防狼噴霧等安全設備。整體來說，不動產公司對女性員工的安全非常重視，會採取各種措施來確保她們的安全。女性

員工因家庭和工作壓力，在溝通上會比較吃力，女性店長會比較照顧女性員工，讓她們工作更開心。基本上，服務業的女性形象塑造更貼近服務客戶的實際情況，不會造成太大落差。

#### (e) F 產業公會（醫療業/護理）

從醫院來看，男性醫師的形象被預設為「標準」，性別刻板印象和歧視在醫學生時期便已出現，並延續至職場，削弱了女性醫師的專業形象。進入職場後，女性醫師面臨家庭與工作的雙重壓力，這種壓力通常被認為是她們理所應當承擔的責任，進一步限制了她們的職業選擇和發展機會。我們醫院相當尊重女性醫師的權益，例如女醫師在面試時未詢問有無小孩、是否懷孕中、或是否打算懷孕等問題；在育兒與哺(集)乳措施上，盡力提升對醫師母親的便利性和放寬限制，例如准許醫師請假辦理相關事宜；接受 2-6 年的住院醫師訓練時，如懷孕得准予請產育嬰假等。

另外，在護理領域，醫院人員流動性大，但目前我們醫院的人力供需還算平衡。醫院不會因為人員離職而擔心銜接問題；醫院會盡量為離職人員尋找同屬性的單位，並考慮其適應能力和能力。然而就我所知，醫療行業人力資源仍屬短缺，尤其是護理人員，護理人員大多面臨工作壓力大、薪資待遇低等問題。

### (3) 促進組織決策之性別平等

#### (a) B 產業公會（製造業）

我們公會在女性晉升高層方面沒有問題，我相信一般企業在這方面都是以能力表現為參考依據。然而，我想對政府評鑑方式表達看法；政府要求女性參與決策比例，但是理工科女性比例少，且懂專業的女性更少，若政府採取硬性規定，相關領域的產業公會或企業也只能推薦男性。這個問題主要來自於女性參與決策比例不足，而其根本原因又在於女性理工科比例少。以我們公會為例，公會會員的代表女性比例低，目前僅個位數，但是公會代表是由下而上產生，公會無法

指定代表的性別比例，因此政府的要求令我們很為難，在這樣的要求沒有調整之下，我們這類製造業的公會或是企業很難在評鑑上獲得好成績，因而減損了政策的美意。

(b) C 企業、D 企業（建築業/建築師事務所）

對於建築師事務所來說，高層級的合夥人、建築師多為男性，這是行業本身的專業特性造成，加上女學生報考理工科系人數相對就少，還有行業環境等限制，因此即使公司在晉升上沒有性別歧視，但是我們仍然難以達成政策的要求。

(c) D 企業（不動產業/仲介）

我們集團的分公司大多是男性擔任主管，一般來說，女性擔任主管職務時，男性員工可能不服從，主要因為男性員工認為女性能力不如男性，因此不服從女性主管；我認為，女性主管在職場上會遇到更多挑戰，需要克服性別歧視。不過，我擔任分店主管期間，對於提拔下屬為副店長不會以性別為考量，而是以能力和表現為依據。集團在在評估主管候選人時，會依照每個人的狀況不同，但是還是優先考量其本身的條件和表現，而非性別。

以我們分店為例，女性員工爭取晉升的情況不如男性，原因在於女性進入不動產行業的主要想法為「補貼家用」，乃因為這一行工時彈性，可以兼顧家庭，如晉升後工作負擔將加重有違初衷，因此女性爭取晉升情況少，而此也造成決策參與的侷限。

(d) F 產業公會（醫療業/護理）

整體來說，護理師晉升條件包含年齡、能力證明等，與性別無關。早期醫院體系中醫生以男性較多，但現在性別比例逐漸趨於平衡。醫療也屬於理工領域，目前理工科女性比例增加，我認為跟工作環境改善、對女性更友好有關；雖然如此，但是仍存在一些歧視，如女性常被認為是助理，這造成女性參與決策的比例受到限制。

(4) 促進薪資待遇之性別平等

#### ■ D 企業（不動產業/仲介）

與一般企業一樣，我們這一行的薪資主要是看業績表現而定，與性別無關，並且我們更注重這一點，甚至女性業務員的薪資比男性高的情況相當常見，這是因為女性的人際互動能力較好之故。整體來說，我認為房仲業女性從業環境相對不友善，主要原因在於工作時間不固定，且公司制度不完善，公司制度不完善導致女性從業人員難以獲得福利和保障；房仲業女性從業人員需要不斷拉攏人脈，才能獲得更高的獎金和福利。換言之，房地產經紀行業的挑戰與性別平等問題在於，這個行業面臨諸多挑戰，包括收入不穩定、工作時間長、工作地點不固定等；同時，女性在房地產經紀行業中尚面臨額外的挑戰，包括性別歧視和性騷擾等問題。

### 參、小結

中小企業確實在自主推動性別平等上遭遇困難，惟從問卷結果顯示，近乎 9 成企業仍覺得性別平等對企業營運非常重要；若進一步觀察不同業別的回饋意見可發現，不動產業及醫療保健及社會工作服務業之受訪業者中分別有 9 成以上認為性別平等對企業營運有相當重要性（含非常重要），營建業亦有高達 8 成認為重要（含非常重要），顯見性別平等已逐漸被中小企業業者視為營運策略中不可忽視的一環。但企業也表示，因產業的特殊性、在企業營運眾多考量中之重要性或優先順序低、企業缺乏相關知識或專業等因素影響，致在實際推動上確實面臨挑戰。

在業者實際推動情形方面，無論是座談會、訪談或是問卷調查，皆顯示，業者尚無實際作為者相對較多；特別從訪談當中可以見到，業者雖然認同性別平等議題的重要性，但是受限於企業規模（包括資金、員工等）、行業特性、老闆的性平意識，甚至是勞工心態等，無實際作為者仍居多。再者，就行業別高層心態分析，不動產業及醫療保

健及社會工作服務業高層非常支持並積極推動性別平等措施比例較高，營造業則相對低；惟雖如此，但比例大致呈現「五五波」情形，分別為 50.6%、49.4%、41.7%，顯示三個行業的高層實際做出行動者仍約 5 成左右，進一步推動空間仍大。

關於四大面向相關作為方面，歸納並綜整民間的看法與建議如下：

#### （一）推動性別平等相關教育及提升性別意識

歸納結果得知，中小企業皆透過相關作法，進行相關教育訓練以提高性別平等意識；特別是問卷結果顯示，有 6 成 5 的受訪業者舉行性別平等相關培訓或活動，以提升員工和管理層意識，其中又以醫療保健及社會工作服務業最多，比例超過 8 成；其次是不動產業，占比達 61%；而營造業舉行性別平等相關培訓或活動的比例則不到 5 成，這結果與座談會和訪談結果相吻合。

進一步詢問具體作法為何，問卷調查顯示，主要以「辦理性騷擾防治教育之相關訓練或宣導活動」居多，超過 8 成；此顯示政府在倡議職場性騷擾防治法律規範方面有所成效，這點跟座談會法律領域與會代表所言：「強化機構和學校在性騷擾防治方面的責任」相符。若進一步觀察各業的作法，可發現營造業在作法上的排序有所不同，是以「設有推動性別平等負責人員，並訂有相關機制和申訴管道」居多，其次才是「辦理性騷擾防治教育之相關訓練或宣導活動」。至於未有具體作法之原因，則以「因公司規模小、無設置專責人員」占多數，且 3 個產業在可能原因的排序上大致相同。

#### （二）營造性別友善之職場及社會環境

問卷結果顯示，中小企業在營造性別友善之職場上多有作為，其中以「訂定性別友善相關制度或福利」較多，其次是「設置考量不同性別需求之硬體設施」（例如哺乳室、性別友善廁所）。另由受訪者回饋的內容觀察，其中以「生育津貼或育兒補助」、「提供員工意見信

箱」居多，其次為「育嬰留停後之復工訓練」、「孕婦職場安全宣導」，另也有極少數受訪者回饋會「提供優於法令的假別」；而座談會中則談及關於育嬰留停後之復工問題，有與會代表表示，此為企業為難之處，亦即企業關於員工復工後之工作安排，在實際執行上有其難處，包含必須考量職務代理人員之安排、原員工能否承擔原職務、轉調其他職務之意願以及適應問題等。

另外，關於提供優於法令的假別（例如產假、產檢假等給予更長的天數）等議題，本研究 3 種調查方式受訪者皆表示，公司會視狀況而有不同作法。在設置考量不同性別需求之硬體設施（例如哺乳室、性別友善廁所）方面，訪談和問卷調查呈現不同結果，問卷調查呈現有接近 6 成受訪公司有所作為，但接受訪談之公司則回饋未有相關作法。不同的業別在營造性別友善職場環境具體作法上並無太大差異，但由調查結果發現，營造業在落實性別友善職場環境沒有任何相關作法之比重明顯高於整體比例，未來政府可以進一步釐清原因，進而提供企業相關協助。

### （三）促進組織決策之性別平等

企業在營運決策上落實性別平等之作法上，根據問卷調查結果，以建立透明、公平的考績及升遷制度、避免性別偏見占比最高，超過 7 成，其次是確實要求員工參與性別平等意識與性騷擾防治的相關訓練，超過 6 成；另有受訪業者表示，在避免招募過程的性別偏見、定期檢視公司各層級成員之性別比例，進而提出改善對策方面有所作為，惟占比為 11.9%、11.5%。尚有 1 成受訪業者指出，公司在營運決策方面落實性別平等沒有任何相關作法。若就產業別觀察，醫療保健及社會工作服務業以「確實要求員工參與性別平等意識與性騷擾防治的相關訓練」占比最高，但不動產業、營造業則是以「建立透明、公平的考績及升遷制度、避免性別偏見」占比最高。此外，營造業在營運決策上落實性別平等沒有任何相關作法之比重超過 2 成，明顯高於整體比例，值得持續關注。

根據訪談結果，有受訪者表示，決策上性別參與的關鍵在於老闆的態度，也就是老闆的性別意識乃是決定公司決策層落實性別平等的重要關鍵，例如不動產業者表示，該公司老闆雖為男性，但是本身沒有性別歧視問題，晉升完全是以能力做考量，而此點亦為製造業產業公會受訪者認同。故後者建議，政府應特別針對企業老闆開設性別平等教育課程，持續提升老闆的性別平等意識，將有助於提升組織決策之性別平等。另外，也有受訪者表示，行業性別比例不對稱也是影響企業決策層性別平等主要因素之一，建議政府可從培養特殊領域人才著手，鼓勵女性進入特殊領域，特別是 STEM 領域。

#### （四）促進薪資待遇之性別平等

企業在促進薪資待遇性別平等之作法方面，三種調查方式皆得知，公司在相似職位的薪酬並不會因性別而有所差異；換言之，一般企業在薪資待遇方面，著眼於個人能力與表現，不會因為性別而有所特殊考量。另不同的產業別受訪者在回饋企業促進薪資待遇性別平等作法上並無太大差異。從訪談中得知，傳統性別偏見導致在職務上之分工可能具有性別不平等現象，而此造成薪資性別差距，因此，要解決薪資性別不平等情形，消除性別偏見為根本。

## 第五章 結論與建議

### 壹、結論

#### 一、推動性別平等相關教育及提升性別意識

##### (一) 國際組織與標的國家作法

UNW 認為性別問題並非單一層面問題，因此透過促進政府、學校、企業與 NGOs 的合作，於 2010 年針對這些合作對象，推動「安全城市與安全公共空間計畫」，從根本上在教育、生活、藝術等層面提升性別意識，促使合作夥伴在日常工作中運用性別平等觀念。UNDP 則以實現 SDGs 為目標，在推動性別平等教育和提升意識上，透過與聯合國體系其他機構、各國政府、民間組織、私部門、和學術機構，共同完成提升性別平等意識的目標。換言之，UNW 和 UNDP 皆強調與各國政府、民間團體、教育部門和私部門之合作，共同進行性別平等教育和提升性別平等意識。

3 國在性別平等教育和提升性別平等意識上，冰島與荷蘭的作法類似，大致上皆透過教育、節日、媒體之作法，持續提升性別平等教育和意識；而韓國則是強調教育之重要性，著眼於從小培養性別平等觀念，隨著成長階段逐步落實。另外，冰島尚著重於性別研究，荷蘭則特別強調與 NGOs 之合作，達到提升性別意識的目標。

##### (二) 中央政府與地方政府成果

經濟部、勞動部和金管會皆在主管領域透過相關活動之舉辦，進行性別教育和意識提升。經濟部之作法包括加強公眾教育、防治數位／網路性別暴力、強化職場性別申訴機制與防治教育、強化性別平等教育訓練、進行性別平等觀念民意調查及國際參與；勞動部為辦理「工作生活平衡」宣導講座、研修相關配套法令、製作多元性別職場

平權相關線上課程等；金管會則是舉辦學習講座、將性別與金融知識進行連結，運用網路文宣、統計分析、知識普及及宣導活動等方式加強意識。

臺北市、臺中市和高雄市等 3 個直轄市政府之作法大同小異。臺北市和臺中市特別關注家庭義務性別平權之概念，活動特別針對「父親」的角色進行規劃；高雄市特別舉辦法令宣導活動。臺北市和高雄市特別關注多元性別議題，臺北市聚焦多元性別和職場性騷擾議題；高雄市特別針對旅遊業者，首創「性別友善旅宿」，應對多元性別遊客接待問題。另外，高雄市還運用新興展示方法，以真實故事結合虛擬海報進行性別教育。

### （三）民間企業/產業公會想法

問卷調查結果顯示，企業皆有透過相關作法，進行相關教育訓練提高性別平等意識；特別是問卷結果顯示，有 6 成 5 的受訪業者舉行性別平等相關培訓或活動，以提升員工和管理層意識，其中又以醫療保健及社會工作服務業最多，比例超過 8 成；其次是不動產業，占比亦超過 6 成；然營造業舉行性別平等相關培訓或活動的比例，則不到 5 成，這點也和座談會和訪談結果符合。

進一步細究內容，企業主要作法是辦理性騷擾防治教育之相關訓練或宣導活動，而此顯示政府在職場性騷擾防治法律規範方面有所成效；未有具體作法之原因，則以公司規模小、無設置專責人員占多數。

## 二、營造性別友善之職場及社會環境

### （一）國際組織與標的國家作法

UNW 著重於性騷擾和性暴力防治，透過全球倡議手段，呼籲私部門實施性別暴力零容忍政策並建立預防處理機制；同時，在企業自我評估工具中，針對職場性別平等對待和確保員工健康原則，提出具體標準。UNDP 則將重點放在婦女性暴力與性騷擾、無償勞動、擴大女

性資源獲取和控制權等議題，不僅協助各國制定法律和政策架構，還協助研析早期預警系統，並且制定無償勞動量化指標。

3 國之作法亦大同小異，冰島與荷蘭皆透過法律要求，韓國則著重於透過政策之推動，促進私部門遵守營造性別友善之職場及社會環境。在內容方面，3 國皆關注工作與家庭平衡以及防止性暴力兩個面向，惟韓國尚強調提升女性經濟活動參與活躍度、建立照護安全網。

## （二）中央政府與地方政府成果

經濟部、勞動部和金管會，皆在主管領域透過不同的作法推動此議題。經濟部是將「營造性別平等友善職場」納入評選準則及審查機制；辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「職家共融友善企業獎遴選」；將促進工作平等措施納入科技產業園區的勞動檢查重點；遴選標竿廠商並進行訪視。勞動部是每年度辦理勞動基準法令研習會；研修《性別平等工作法》，透過調查、召開焦點座談會議，蒐集相關參考資料；將「彈性工作時間地點」納入企業表揚評選指標；辦理「工作生活平衡」宣導講座及獎項；製作相關線上課程。金管會則是在證交所評鑑中新增公司是否制定職場多元化或推動性別平等政策及 LGBTQI+ 相關內容，要求企業揭露實施情形，並且於該項指標參考範例中；未來持續於每年公司治理評鑑宣導會加強宣導等。

臺北市、臺中市和高雄市等 3 個直轄市政府透過不同的作法，促進私部門營造性別友善之職場及社會環境。臺北市辦理職場母乳哺育講座、提供企業申請托兒設施或措施補助、冠名支持女子運動團隊與企業合作等；臺中市強調政策、公共建設、私部門合作、舉辦相關議題倡導活動、針對托育議題提升相關津貼數量、完善婦女醫療照護方式、鼓勵雇主僱用重返職場婦女，舉辦徵才活動、相關職業訓練課程及獎勵機制，提供「工時調整獎勵」、獎勵企業自主辦理勞工托兒或婦女友善措施、加強運用工業區座談會、廠商協會理監事會議及訪查廠商業者等機會宣導防暴及性侵害防治相關議題，舉辦企業巡迴訪視和校園法令宣導、改善基礎公共設施提升女性安全等；高雄市則是以公

私協力方式提供嬰幼兒托育服務及相關諮詢與訓練、逐年增設非營利幼兒園、關注弱勢學童課後照顧問題、為不同需求女性提供客製化服務設立、建立「好神托」APP 提供各類補助及育兒服務資訊、將「男性參與照顧工作以落實性別主流政策推動」列為老人福利機構評鑑指標加分項、針對托嬰中心評鑑，也將「與公司行號雇主簽訂契約辦理企業托兒服務」，列為評鑑指標項目、在各項政策推動計畫中要求民間企業及廠商降低女性負擔等。

### （三）民間企業/產業公會想法

根據調查結果，企業皆在此方面多有作為，其中以生育津貼或育兒補助相對較多；另根據座談會和問卷結果，尚包含提供員工意見信箱；再者，問卷結果顯示育嬰留停後之復工訓練、孕婦職場安全宣導比例居次，而座談會中則談及關於育嬰留停後之復工問題，根據與會代表發言展現出此為企業為難之處，也就是復工後工作安排有其難處，必須考量期間職務代理人員之安排、原員工能力及情況是否能夠承擔原職務、轉調其他職務之意願和適應問題等。

但仍有 1 成問卷受訪者表示公司並沒有任何相關作法。而訪談受訪者卻正是問卷該 1 成未有作為者，其原因為公司規模小或沒有需求，但仍提供專用閒置空間提供有需要的員工使用。換言之，中小企業在營造性別友善職場環境之具體作法上，尚有很大的進步空間，而其中應特別注意的是，營造業相對缺乏落實性別友善職場環境相關作法。有訪談之產業公會表示，女性員工在休完育嬰留停後回到原單位，可能有無法跟上技術的發展的隱憂；若調至其他單位，則有可能面臨另一種形式的歧視。如何在過程中保障女性員工的權利、協助其順利返回職場，避免落入技術跟不上或遭受不平等對待的情形，成為需正視的重要課題。

### 三、促進組織決策之性別平等

#### (一) 國際組織與標的國家作法

UNW 透過提供女性領導培訓、增加女性在高層的代表性、以及消除決策過程中的歧視與偏見等作法；並且在企業自我評估工具中，就其中高層宣示、教育培訓、決策偏見等項目，提供具體標準；UNDP 則是著重在自然資源使用、氣候資金、技術創新等女性經濟賦權面向。

3 國策略作法有些微差異，冰島 透過法律要求私部門必須遵守，關注點則是包含女性在組織管理層的職位，以及和女性資源獲取等；荷蘭是藉由法律和政策計畫之推動，針對女性薪資、培訓升遷、高層性別比例進行改善；韓國則除了透過法律規定總資產在 2 兆韓元以上的上市公司董事會成員，不得全部為特定性別，並透過公法人機構，協助分析私部門管理層性別分布狀況、培養不同性別人才之職業能力。

#### (二) 中央政府與地方政府成果

經濟部、勞動部和金管會 3 個中央機關之作法各有不一，經濟部研擬相關措施或修正規定以提升性別比例；透過考核評鑑、獎勵措施及補助機制，鼓勵不同性別參與決策職位；增強宣導與教育訓練機制，促進性別意識提升；辦理相關活動，營造包容性環境。勞動部則是從勞工面著手，每年度辦理女性工會幹部培力活動；補助工會辦理勞工教育訓練時，將「性別平等」列為課程內容；辦理各類培訓及宣導活動時，安排加強提升女性領導能力及提高參與工會會務運作意願之相關課程；提升全國各行政區域「工會幹部任一性別占比達 1/3」之比例；推動建立工會理事及監事達成三分之一性別比例之統計機制。金管會則是要求企業於年報中揭露，董事會包括性別組成等多元化政策、具體管理目標與落實達成情形；將「董事席次任一性別均達三分之一以上」，納入公司治理評鑑指標加分項目。

嚴格來說，目前臺北市、臺中市和高雄市等 3 個直轄市政府，並未具體對此方面提出相關政策。惟臺北市職場性別平等認證指標中，設定有促進組織決策之性別平等項；臺中市是透過鼓勵措施、培訓工作坊與講座、提供就業貸款資訊等方式，其中還特別針對中高齡女性就/創業能力進行強化；高雄市則是提供各種女性培力課程和就業貸款等作法。

### （三）民間企業/產業公會想法

問卷調查結果顯示，企業在營運決策上落實性別平等之作法上，以建立透明、公平的考績及升遷制度、避免性別偏見占比最高，其次是確實要求員工參與性別平等意識與性騷擾防治的相關訓練；另有企業在避免招募過程的性別偏見、定期檢視公司各層級成員之性別比例，進而提出改善對策方面有所作為；尚有 1 成公司在營運決策方面落實性別平等沒有任何相關作法。若就產業別觀察，前述有所作為者，以醫療保健及社會工作服務業、營建工程業及不動產業之占比較高，惟在排序有所不同而已；須注意的是，營造業公司在營運決策上落實性別平等，沒有任何相關作法之比重超過 2 成，明顯高於整體比例。

另就訪談結果，決策性別參與的關鍵在於老闆的態度，亦即公司老闆的性別意識，乃是決定公司決策層性別比例的關鍵，例如不動產業者表示，該公司老闆雖為男性，但是本身沒有性別歧視問題，晉升完全是以能力做考量，而此亦為製造業產業公會受訪者同意。因此，公會建議，政府應特別針對老闆開設性別平等教育課程，持續提升老闆的性別平等意識，有助於提升組織決策之性別平等。另外，行業性別比例不對稱，亦是影響企業決策層性別平等主要因素之一，因此業者建議，政府可從培養特殊領域人才著手，鼓勵吸引女性進入特殊領域，特別是 STEM 領域。

## 四、促進薪資待遇之性別平等

### （一）國際組織與標的國家作法

UNW 乃是透過與其他國際組織合作、發起倡議、提供薪資審計工具等方式，達到薪資待遇平等目標；UNDP 則是聚焦於，透過推動「性別平等發展認證計畫」(GES)，鼓勵企業消除性別薪資差距。

3 國作法大致相同，冰島採取具體措施，包括法律規定、監管、審核以及企業內部實踐等，促進性別薪資平等，特別是同工同酬制度推動成果顯著，過去 10 年性別薪資差距下降約四分之一。荷蘭是藉由法律和政策推動，促進達到同工同酬目標；韓國則是藉由推動政策計畫，掌握私部門性別薪資情形。

## (二) 中央政府與地方政府成果

經濟部相對未直接針對「薪資」有具體作法，乃是透過推動多元計畫，包括科專計畫、輔導計畫：透過商業服務業輔導計畫及女性創業飛雁計畫、人才培訓與職能訓練計畫等、提升女性之參與。勞動部除了針對女性參訓人數落差較明顯之訓練職類加強宣導之外，針對性別薪資差距問題，訂定企業同工同酬檢核表，並加強宣導。金管會則是 3 個中央機關之中，作法最為具體者；其請金融研訓院，就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析，逐步引導銀行業性別薪資差距之改善；同時就金融控股公司、本國銀行及信用合作社經理級（含）以上主管人數及比例等性別統計資料，按年揭露於金管會網站「性別主流化專區」；並且鼓勵於公司治理評鑑訂定相關得分項目，並於各該指標之參考範例中，納入標竿企業之較佳揭露內容；未來更持續於每年公司治理評鑑宣導會中，加強宣導標竿企業性別薪資資訊之揭露或改善性別薪資差距之具體作法。

目前臺北市、臺中市、高雄市等 3 個直轄市政府，並未見有特別針對民間企業之相關措施與活動。惟，臺北市對於參與政府採購之廠商重視企業社會責任 (CSR) 方面，訂定「臺北市政府企業社會責任評選項目表」，其中包含有「高階主管比例是否提升或性別薪資是否同工同酬」；臺中市特別於勞動檢查時，關注雇主是否有違反勞動基準法

之性別薪資待遇不公平情形；高雄市則僅於舉辦「防制就業歧視促進性別工作平等」宣導活動時，將之納入簡報內容中。

### （三）民間企業/產業公會想法

企業在促進薪資待遇性別平等方面，在相似職位的薪酬並不會因性別而有所差異，因而沒有促進薪資待遇性別平等之相關作法。換言之，一般企業在薪資待遇方面，著眼於個人能力與表現，不會因為性別而有所特殊考量。然，從訪談中得知，傳統性別偏見導致在職務上之分工，可能具有性別不平等現象，而此造成薪資性別差距。因此，要解決薪資性別不平等情形，消除性別偏見為根本。

## 貳、政策建議（含自我檢核表）

### 一、關於四大面向

#### （一）推動性別平等相關教育及提升性別意識

##### 1、從觀念著手建立性別平等意識

性別平等觀念之建立是長期的課題，從國際處組織或 3 國資料來看，皆是從教育著手建立性別平等觀念，而此作法為焦點座談會與會者贊同。職場性別不平等的根源可能來自於教育體系的影響；傳統的健康教育課程往往對生理性別特質進行刻板化的定義，而這些觀念會延續到職場中，造成某些工作與特定性別的連結，例如某些工作可能被認為適合男性，而其他則被歸類為適合女性，然應從「人的特質」出發，根據工作需求選擇適合人才，而非依性別決定誰適合做什麼工作，而這樣的思維轉變不僅能打破性別刻板印象，才能實現真正的職場性別平等。欲落實真正的職場性別平等，除了勞動市場上的自主措施外，更應從基礎教育著手，從國小階段就開始培養尊重的觀念。

因此，為消除傳統觀念對性別認知之影響，我國應從基礎教育開始，逐步建立孩子性別平等觀念；並且，鑒於大學生對於未來改變職

場和社會觀念的影響相對更高，因此在高等教育階段更應加強性別平等理念之培養，具體如透過校園推廣委員會和在職專班研究所（EMBA）課程開展相關教育訓練，將性別平等的觀念根植於未來的商業領袖和企業文化中。

## 2、針對特定族群舉辦教育訓練

企業老闆或是董事會重視性別平衡議題，是公司自主推動性別平等之關鍵，因此針對企業主或董事開辦教育訓練課程有其必要性。再者，由焦點座談或訪調意見回饋得知，並非所有中小企業皆設有人資部門，特別是 50 人以下的企業，組織相對精簡，為能有效落實性別平等，鎖定主管舉辦性別平等教育課程亦有其必要性。這些針對特定族群舉辦教育訓練課程之推動，建議可由企業工會協助辦理，可透過補助方式或在工會評鑑中列為加分項。

## 3、蒐集並展示企業最佳實踐範例

對於企業而言，政府提供更多實際案例分享，有助於協助企業找到具體的參考方向，從而推動更多企業投入性別平等工作甚為重要。政府在促進企業落實性別平等的支持上，應以實務導向為要，透過分享成功實際案例，讓企業能夠借鑑並學習其他企業的經驗。這樣的資源支持，不僅能幫助企業瞭解如何有效推動性別平等，還能提供具體的操作建議與指引，有助於企業探索最適合自身的推動模式，進而更有效地落實性別平等政策；隨著企業在性別平等方面的參與度提升，整體社會對於性別平等的認知與實踐也將更進一步發展，對企業自身與社會的長遠發展均具有正面影響。

基於上述，政府推動性別平等計畫的首要步驟是，找出關鍵企業作為示範案例。當企業感受到參與性別平等計畫能夠提升品牌形象時，自然會更願意投入相關計畫。目前政府機關性別平等專區，雖有企業案例分享，但由於資訊分散，不利企業或民眾集中瀏覽，因此建議政府可以考慮建立一站式搜尋平台，展示國內企業在性別平等方面的成就，例如在行政院性別平等會官網中增加「企業案例」一欄，將

各機關蒐集案例統一置於其中。

另外一提的是，根據訪談結果，多數企業並不知曉政府推動性別平等主政機關為行政院性別平等會，而性別平等會官網資料又多為政策推動相關資料，不利一般民間有興趣者參與，限制了政策普及性。因此建議，行政院性別平等處可增加本身對民間政策宣導機會，同時改善性別平等會官網利用性，新增企業案例欄目。

(二) 營造性別友善之職場及社會環境

### 1、將性別平等納入供應鏈標準

幸福是人人追求的目標，但現實中卻充滿挑戰；大企業財務穩定，能夠追求更高層次的幸福感；然而，中小企業因規模小、資源相對有限，生存與盈利是首要任務，幸福感的追求往往被迫延後，建議可採取「以大帶小」策略，或對中小企業在落實性別平等上有所助益。以歐盟推動碳零排放為例，其將碳排放標準放入供應鏈要求中，而此體現了「以大帶小」精神，由大企業在其供應鏈中自我要求，下游企業不得不配合適應。另外，「以大帶小」不僅指以大企業帶動或影響供應鏈中的中小企業，尚指透過產業供應鏈或產業公會/職業工會的力量，解決中小企業能力不足問題，並提供相關協助（包含跨國法規與市場應對等），具體如資訊/源共享、人才培養/訓練、技術合作、改善供應鏈等。

以台積電為例，就透過定期舉辦供應商訓練大會（包含資安、消防安全），藉此提升供應鏈廠商的整體水準，甚至舉辦供應鏈管理論壇，於論壇中頒發當年度優良供應商。建議政府可以鼓勵企業，選擇與自身有共同價值觀的供應商（例如重視女性賦權、性別平等課題等）合作，透過公開表揚、提供相關獎勵機制，抑或是在政府採購中納入加分項目等方式，藉由獎勵與認可的誘因機制，讓企業有效地將性別平等納入供應鏈標準，並利用大企業自身的影響力，經由「以大帶小」策略，推動產業鏈落實性別平等。若能將性別平等納入供應鏈標準，或有可能促使更多中小企業願意改善性別平等環境。

## 2、強化普及性家庭照顧措施

針對現代雙薪家庭問題，政府在托育配套措施方面仍存在改善空間。雖然部分規模較大的企業已經開始提供托育相關福利，但中小企業仍相對缺乏完善措施。因此，進一步推動普及性托育福利，特別是針對中小企業，是未來政策優化的重要對象。據了解，地方政府如臺中市和高雄市，乃是將企業設置托育中心列入性別平等政策推動重點，如臺中市透過提升托育中心和生育津貼數量、高雄市則是著眼於托育服務提供，建議未來各地方政府將托育福利列為政策推動重點，行政院亦可將此列入地方政府評鑑考核加分項目，應可讓更多企業提供符合員工需求的托育選項。

另隨著高齡社會的來臨，員工除了幼兒的照顧外，還面對高齡者的照顧課題，政府除了既有的長照 2.0 計畫，也正積極規劃 3.0 計畫。政府應鼓勵企業盤點內部員工實際生活照顧需求，提供適當的支持福利系統。如針對員工多數有幼小子女照顧議題的企業，可協助進行托育相關資源的連結或媒合；若員工多屬中高齡者，且有照顧長輩需求，亦可考量協助與日間照顧中心或長照服務據點等機構之連結，讓企業成為員工最佳生活照顧的後盾，協助員工平衡工作與家庭長照需求。

## 3、持續提高性騷擾防治措施普及性與有效性

目前我國在性騷擾防治措施雖卓有成效，但是仍有進一步普及的空間。建議政府持續加強對中小企業的宣導，確保其依照規定設立申訴管道；另外，對於性騷擾認定標準問題，儘管現行統計顯示女性受害者佔大多數，並且申訴成立率達 6 成，但是法界認為，認定標準仍需更多法律案例的累積來明確界定，特別是要考慮到不同成長背景族群在主觀認知上的差異。如若申訴管道與標準能夠落實，將進一步完善我國的性別平等法律體系，促進社會全面改善性別友善環境。

### (三) 促進組織決策之性別平等

#### 1、要求具體建立透明、公平的考績及升遷制度

雖然問卷調查顯示，有超過 7 成企業表示，公司已建立透明、公平的考績及升遷制度，以此避免性別偏見，然研究團隊認為此或多為 100 人以上企業之作法。根據訪談結果，中小企業在升遷制度方面，主要是依據員工實際工作表現而非以性別而定，是否有具體建立相關制度或有疑問。而決策性別參與的關鍵在於老闆的性別意識，因此除如上述針對企業主進行相關教育之外，另要求企業應建立具體之透明、公平的考績及升遷制度；而為避免新增此要求立即造成中小企業負擔，建議可先以獎項加分搭配企業主宣導雙軌並行。

#### 2、積極培養 STEM 領域人才

行業性別比例不對稱也是影響企業決策層性別平等主要因素之一，特別是 STEM 領域，包括 UNW、UNDP、荷蘭與韓國等，皆重視 STEM 人才之培育，促進決策層性別平等。反觀國內，政府相關單位也積極促進女性 STEM 人才培育，自 2008 年起設立「臺灣傑出女性科學家獎」，鼓勵從事「物質科學」領域研究的女性科學家；2019 年起，獎勵對象擴及「物質科學」、「數學」、和「資訊科學」三個領域，並支持「For Girl In Science」的全球行動；另國科會規劃「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，鼓勵及支持女性投入科學及技術研究生涯，擴大女性研發能量，教育部則透過「補助大學校院 STEM 領域及女性研發人才培育計畫」，培育產業發展所需之 STEM 領域人才。

建議政府除持續透過相關計畫，鼓勵並吸引女性進入特殊領域發展外，亦可加強與企業的合作，透過產學合作，讓更多女性學生了解 STEM 領域的職業前景，並鼓勵企業提供實習機會，讓更多女性參與 STEM 領域，將有助於促進企業決策層之性別平等。

#### 3、搭配性別平等意識提高與女性職能提升

組織決策性別平等問題除了社會性別平等認知之外，亦涉及女性

職能發展情形，而後者被企業認為是最基本的問題，因此無論是國際組織或是各國，皆是從女性職能培養著手。因此建議政府在此議題上，應搭配性別平等意識提高與女性職能提升兩方面，整體思考規劃行動方案，方得提升政策之綜效。

#### (四) 促進薪資待遇之性別平等

##### 1、消除性別偏見

一般企業在薪資待遇方面，多著重在員工個人能力與表現，不會因為性別而有特殊考量。然，從訪談中得知，傳統性別偏見導致在職務上之分工，可能發生性別不平等現象，而此造成薪資性別差距。因此，要解決薪資性別不平等情形，消除性別偏見為根本。建議政府在對企業宣導性別平等內容時，關於薪資不平等方面可特別提及應以「人的特質」為主，根據工作需求選擇適合人才之觀念。

##### 2、逐步推動同工同酬制度

推動同工同酬之挑戰包含消除刻板印象、法律執行不足或缺乏對薪資歧視的立法禁止、薪資保密性、員工不滿情緒、職業隔離與家庭照護責任共同加劇性別薪酬差距等。而歸納同工同酬制度推動成功因素，則包含立法與政策支持與職位評估系統之建立；從冰島案例來看，前者是冰島政府推動成功的重要原因，歐盟即認為，具體的法律法規，如強制薪酬透明化和禁止基於性別的薪資差異，對於推動同工同酬至關重要，其不僅保障女性的權益，還促使企業對本身的薪資制度進行審查。立法條文內容與原則包括：(1) 性別薪酬平等義務：保證不同性別在相同工作或同等價值工作中獲得平等報酬，其不僅包括基本工資，還涵蓋所有與工作相關的福利，如獎金、津貼及其他報酬形式；(2) 執行範圍：適用於所有形式的直接或間接性別歧視（直接歧視指「基於性別在報酬上有明顯差距」），間接歧視則指「雖無明顯差別但實際造成不利影響的政策或作法」；(3) 法律基礎與延伸：以性別平等相關立法為依據，進一步延伸規範性別平等在僱傭及勞動市場中的實踐核心目標，包括：確保遵守性別同工同酬或同等價值工作

之原則、禁止基於性別的任何直接或間接薪酬歧視、提高薪酬透明度加強同工同酬原則之執行<sup>283</sup>。

而荷蘭政府係藉由法律和政策達到同工同酬的目標。在法律上，《性別平等法》保障生理性別在勞動條件如薪資、加班津貼、休假津貼上，根據相同標準計算，以確保雇主不因為員工性別而給予不同之待遇。在政策上則是鼓勵企業增加女性在工作中的參與時間和貢獻程度。韓國政府則透過推動「性別就業揭露制度」，首爾市則是制定《性別平等薪資實踐指南》，以支持及協助企業改善性別薪資差異。

我國推動同工同酬制度時機似尚未成熟，建議可透過漸進式方式逐步推動。目前金管會已就其主管範圍著手進行相關推動事宜，包括請金融研訓院就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析；就金融控股公司、本國銀行及信用合作社經理級（含）以上主管人數及比例等性別統計資料，按年揭露於金管會網站「性別主流化專區」；並且由證交所於公司治理評鑑訂定相關得分項目，並於每年公司治理評鑑宣導會加強宣導標竿企業性別薪資資訊之揭露或改善性別薪資差距之具體作法，使企業瞭解其重要性，引導企業重視相關議題等。

由於中央與機關在推動成果報告中，關於薪資平等方面的著墨相對有限，因此建議未來或可要求各部會在推動計畫中，針對促進同工同酬具體規劃策略做法與目標；並仿照金管會作法，於相關獎項或活動中，先將薪資性別分析列入加分項；同時搭配企業相關教育或宣導活動，增加同工同酬相關內容比例，逐步引導企業落實推動。

另外，目前我國雖訂有相關法律禁止同工不同酬，如《性別平等工作法》、《身心障礙者權益保障法》等，但是根據研究，組織內存在薪資性別歧視之情形仍常見，女性較為集中的職業平均薪資偏低，拉

---

<sup>283</sup> EU , Treaty on the Functioning of the European Union. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html>

低女性的平均薪資水準，間接顯示同值不同酬的影響<sup>284</sup>。根據勞動部的調查，近年國內女性薪資雖略有成長，但是仍呈現性別薪資差距情形<sup>285</sup>。因此建議政府仍要持續盡力排除職場中的性別歧視，尤其要重視低薪職業中女性薪資嚴重低於男性的現象。建議可借鏡韓國首爾市制定《性別平等薪資實踐指南》的作法，在考量不同產業、企業規模的差異性，或可先鎖定某些特定產業先著手施行，並滾動式修正，以達到透過實踐性別平等薪資來解決性別薪資差異問題之目的。

## 二、整體建議

### (一) 強化政策統籌協調

#### 1、中央與地方角色分工

中央政府與地方政府應分工明確，中央負責監管與推動，而地方政府則負責具體執行。根據對 3 個地方政府訪談結果得知，地方政府在推動性別平等上，除了推動相關認證、評選活動，主要是以勞動檢查進行配合，而且發揮相當程度的成效。以推動職場性別平等認證制度來說，應由中央主導辦理，或可從既有獎項擴增，此方有利於提高企業普及率，同時可得「國家認證」之效，協助企業海外布局或國內市場經營做為憑據，有助於形塑企業性別友善形象；地方政府則由於相對掌握當地產業情況，可專注於勞檢部分，加強關注處理企業在性別平等方面是否違法；同時設立專門針對性別平等表現優異的獎項，如臺中市政府和高雄市政府提出「溫馨企業獎」專門獎項之類作法，能更直接激勵企業在性別平等上的努力。此作法有助於達到前述「鼓勵與懲處兼備」建議，以此建構中央地方合作模式，發揮政策推動之

<sup>284</sup> 張晉芬，性別平等了嗎？男性和女性受僱者薪資差距解析。  
<https://www.ios.sinica.edu.tw/people/personal/ccf/%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E4%BA%86%E5%97%8E%EF%BC%9F%E7%94%B7%E6%80%A7%E5%92%8C%E5%A5%B3%E6%80%A7%E5%8F%97%E5%83%B1%E8%80%85%E8%96%AA%E8%B3%87%E5%B7%AE%E8%B7%9D%E8%A7%A3%E6%9E%90.pdf>

<sup>285</sup> 勞動部(2022)，110年我國兩性薪資差距。  
<https://www.mol.gov.tw/media/ssvglhen/110%E5%B9%B4%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%85%A9%E6%80%A7%E8%96%AA%E8%B3%87%E5%B7%AE%E8%B7%9D.pdf>

效。

## 2、政策之間協調統合

性別平等議題涵蓋層面廣泛，各層面之間亦多交錯重疊，非為單一部門能夠獨力推動，例如促進工作與生活平衡政策，就包含彈性上下班制度、育嬰留職停薪、無職場歧視教育、哺乳環境改善、兒童照顧、家庭照顧以及住宅政策推行等議題，這些措施是促進企業自主推動性別平等政策的關鍵組成部分，而各議題涉及政府諸多部門。由 3 國運作方式可得知，各國作法雖有差異，但部會間合作推動情況相對較多，其中荷蘭和韓國特別強調此作法。我國由行政院性別平等會負責此項工作，但因主管業務議題屬性不同，跨部會間的合作相對有限，在保有各單位之自主性及創意的情況下，對於相關性高的議題，或可透過表揚方式來鼓勵跨部會間的合作，透過資源連結、共同思考檢討等方式，以提高政策之全面性。

### （二）行業盤點私部門落實情形

不同行業落實性別平等要面對的挑戰各有差異，包含行業職場文化、女性領導人多寡、性別刻板印象、彈性的工作方式、兒童保育的負擔能力和可近性、性別歧視、行業關於性別角色的社會期望等。本研究僅針對醫療保健及社會工作服務業、營建工程業及不動產業等 3 個行業進行初步調查，但是囿於經費規模與時間，調查範圍與深度仍有侷限，因此建議政府未來要求跨部會針對所管行業，廣泛盤點與調查私人企業性別平等推動情況，以期能更掌握國家整體推動現況，並進一步規劃促進民間企業自主推動策略方法。

歸納主管機關所管行業如表 41。

表41 政府機關與主管行業

部門	主管行業/業務
教育部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 教育業</li> <li>● 運動彩券業</li> <li>● 無動力飛行運動業</li> </ul>
衛生福利部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 醫療保健業</li> <li>● 居住型照顧服務業</li> <li>● 其他社會工作服務業</li> </ul>
勞動部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人力仲介及供應業</li> </ul>
內政部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建築工程業</li> <li>● 土木工程業</li> <li>● 建築物及綠化服務業</li> <li>● 不動產業</li> </ul>
農業部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 農、牧業</li> <li>● 林業</li> <li>● 漁業</li> </ul>
經濟部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 製造業</li> <li>● 電力及燃氣供應業</li> <li>● 用水供應及污染整治業</li> <li>● 批發及零售業</li> <li>● 倉儲業</li> <li>● 餐飲業</li> <li>● 電腦程式設計、諮詢及相關服務業</li> <li>● 廣告業及市場研究業</li> <li>● 專門設計業</li> <li>● 美髮業</li> </ul>
國家通訊傳播委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 廣播業</li> <li>● 電視業</li> <li>● 有線廣播電視系統經營業</li> <li>● 直播衛星廣播電視服務事業</li> <li>● 衛星頻道節目供應事業</li> <li>● 他類頻道節目供應事業</li> </ul>
數位發展部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資料處理、主機及網站代管服務業</li> </ul>
交通部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 汽車客運業</li> <li>● 計程車客運業</li> <li>● 其他汽車客運業</li> <li>● 汽車貨運業</li> <li>● 汽車租賃業</li> <li>● 捷運運輸業</li> </ul>

部門	主管行業/業務
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 鐵路運輸業</li> <li>● 道路工程業</li> <li>● 海洋水運業</li> <li>● 水上運輸輔助業</li> <li>● 其他水上運輸輔助業（船舶理貨）</li> <li>● 海洋貨運承攬業</li> <li>● 航空運輸業</li> <li>● 航空貨運承攬業</li> <li>● 航空運輸輔助業</li> <li>● 未分類其他教育服務業（駕訓）</li> <li>● 其他住宿業</li> <li>● 旅行及相關服務業</li> <li>● 運動、娛樂及休閒服務業</li> <li>● 未分類其他專業、科學及技術服務業（氣象預報、氣象及海象預報業）</li> </ul>
國家科學及技術委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 科學園區（電子零組件製造業）</li> </ul>
金融監督管理委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 金融及保險業</li> </ul>

資料來源：公司與商業登記前應經許可業務暨項目查詢平台、第 11 次行業統計分類、全國商工行政服務入口網。

### （三）提高中小企業/特殊產業工會參與機會

#### 1、獎項

有企業表示，目前性別平等認證或獎項報名提交資料的門檻過高，使得許多中小企業難以參與；而歸納近 3 年經濟部、勞動部各類獎項，或是臺北市政府職場友善認證制度得獎企業，亦多以大企業為主，僅零星中小企業獲獎。因此建議各機關可設計一個較為中階的認證機制，讓更多企業能夠參與性別平等的推動，例如目前國家人才獎即針對企業規模進行設計，而臺中市政府跟高雄市政府又因當地企業以中小企業為多，中小企業參與相對容易，建議未來各類獎項朝促使更多中小企業獲獎機會提升方向前進，以大幅提高政策普及性。

此外，為避免落入僅少數企業得獎，抑或是僅由特定企業獲獎的情形，同時能確保性別平等遴選活動的永續性和影響力。建議可從幾個面向進行思考與設計：（1）設立輪替制度：如每個企業在獲獎後需

間隔幾年才能再次參加評選，不僅可鼓勵更多不同的企業參與，亦可促進多樣化的成功案例；(2) 設立不同類別的獎項：可針對不同規模或行業的企業設立不同類別的獎項，例如大型企業、中小型企業或新創企業，讓各類型企業皆有展示其在性別平等方面努力的機會；(3) 將獎項評選與企業在性別平等方面的「持續改進」予以掛鉤。

## 2、評鑑

不同行業落實性別平等的挑戰不同，特別是部分行業在傳統上即有性別不均等情況相對嚴重者，因此部分產業工會與中小企業參與政策有所不易情況類似。為鼓勵其積極落實性別平等，建議內政部在工會評鑑上，參照各部會盤點行業別特殊情況後，考量給予特殊行業如製造業相關工會，在推動性別平等上予有成績者加分，以此激勵產業工會持續推動落實，避免其由於成績未盡如意削弱推動熱情。

### (四) 促進公私部門合作

前述「以大帶小」策略，核心精神為以聯盟模式推動性別平等，除了民間企業或產業公會/工會聯盟之外，政府亦可加入聯盟。建議政府應與各大民間社團（包括產業公會/工會及商業社團如獅子會、同濟會、青商會等）建立合作機制，透過 SDGs 架構，制定未來性別平等戰略目標。據瞭解，多數民間社團樂意配合政府政策方向，尤其是在資源支持與補助或是評鑑加分的激勵下，可望提高其參與性別平等工作的意願。此作法不僅能夠直接影響民間社團本身落實性別平等，亦有利於協助普及至其會員，進而反饋至社團本身。

推動性別平等的關鍵在於，改變中小企業主管階層的性別觀念，企業文化對社團文化具有深遠影響，唯有從企業內部開始改革，逐步影響社團環境，才能真正促進性別平等的全面實現。而政府亦可多加運用私部門 DEI Network，針對性別平等方面，促進公私部門之間的合作，如借重於在議題推動上有卓有成就或具民間影響力之團體、機構或協會之力，運用其已建立之工具或經驗，擴大促進企業間的經驗交流，使企業能夠共享成功經驗和挑戰，進一步推動多元、平等、共融

的企業文化。透過企業與社團的共同努力，並結合政府的資源與政策支持，方能在社會層面營造出更為友善與平等的環境，推動性別平等工作向前邁進。

(五) 要求各機關具體制定成果量化目標並敘明私人企業推動情形

瀏覽目前中央各部會與地方政府推動計畫與成果報告書，關於私人企業推動情況方面，多僅表述策略與方法，並未訂定預期達成量化目標，如達成 X%，難以計算整體政策推動之進展，亦無法知悉距離總體目標尚有多少距離，未來資源配置應更關注投入面向等。因此建議行政院未來或可學習韓國政府制定「國家性別平等指數」，各機關亦可依其主管領域制定類似指標，以利具體掌握政策推動進度與規劃未來重點投入配置。

另外，關於私部門推動情形，各機關在上述推動成果報告中，所呈現的多為政府捐助之財團法人及國營事業內容，「純」私人企業部分則相對缺乏，顯示在促進私部門自主推動性別平等方面，仍有很大的進步空間。因此，建議未來要求中央各機關及地方政府撰寫私部門推動方面，應更具體呈現策略作法及成果。

(六) 規劃與推動企業自我檢核表

國家推動性別平等政策的方法，即透過擬定性別主流化政策、制定相關法律、實施各種性別意識教育課程等，將性別平等意識普及落實於各種層面。而企業性別平等自我檢核表（以下簡稱「自檢表」）之功能，即在於透過表格內容，傳達性別平等議題內涵與面向、政府政策推動重點，同時引導與協助企業掌握推動方式與內容，促進企業逐步將性別平等理念落實於公司營運中。

依據經濟部中小及新創企業署最新公布之《2024 年中小企業白皮書》，2023 年我國中小企業家數突破 167.4 萬家，創歷年新高，占全體企業達 98% 以上<sup>286</sup>；而依據經濟部相關法規定義，國內企業根據員工

<sup>286</sup> 經濟部中小及新創企業署(2024)，2024 年中小企業白皮書。

人數、實收資本額及公司設立年數等標準，大致可分成新創企業、中小企業（包含微型企業）和大企業等三類，大致如下表。

項目別	員工人數	實收資本額	公司設立年數
新創企業 <sup>1</sup>	200 人以下	新臺幣 1 億元以下	8 年以下
中小企業 <sup>2</sup>	200 人以下	新臺幣 1 億元以下	--
微型企業 <sup>3</sup>	未滿 5 人	新臺幣 1 億元以下	--
大企業 <sup>4</sup>	200 人以上	--	--

註 1：「實收資本額在新臺幣一億元以下，或經常僱用員工數未滿二百人」，且符合：1.國內新創事業：依我國公司法或商業登記法辦理公司登記或商業登記，且設立未滿八年之事業。2.國外新創事業：依外國法律組織登記，且設立未滿八年之事業。3.或經主管機關認定，則不受 8 年之限制。

註 2：「指依法辦理公司、有限合夥或商業登記，實收資本額或出資額在新臺幣一億元以下，或經常僱用員工數未滿二百人之事業」。

註 3：微型企業為「經常僱用員工數未滿五人之事業」，若符合以下條件亦視為「中小企業」：1.中小企業經輔導擴充後，其規模超過第二條所定基準者，自擴充之日起，二年內視同中小企業。2.中小企業經輔導合併後，其規模超過第二條所定基準者，自合併之日起，三年內視同中小企業。3.輔導機關、輔導體系或相關機構辦理中小企業行業集中輔導，其中部分企業超過第二條所定基準者，輔導機關、輔導體系或相關機構認為有併同輔導之必要時，在集中輔導期間內，視同中小企業。

註 4：依法辦理公司登記或商業登記，且非屬新創或中小企業之企業

資料來源：《具創新能力之新創事業認定原則》、《中小企業認定標準》。

由上表可知，企業分類之具體基準線為員工人數 200 人；簡言之，200 人以下企業為中小企業，200 人以上則是大企業；而新創企業則是指設立年數 8 年以下且具備《具創新能力之新創事業認定原則》所指創新能力的中小企業。

根據訪談結果，目前 30-99 人企業對於性別平等相關法律內容之掌握和落實程度相對待加強，特別是 50 人以下企業；再加上，性別平等意識的養成需要時間，但是臺灣的新創企業剛開始的存活率並不高。因此有業者建議，自檢表應針對企業類型進行設計，且要求新創企業和中小企業評估時間的頻率不宜過短，特別是對剛設立的新創企業讓企業，應讓企業有時間能夠理解議題、醞釀作法及展現成果。

研究團隊認為，國家推動促進性別平等端賴政策面與法律制度面有

所平衡，而法律約束是企業配合落實之關鍵，特別是性別平等這類對於企業來說相對偏重「道德感」的議題而言，若非法律要求，一般企業自主推動意願相對有限，因此，促使企業掌握性別平等相關法律之規定，成為政府政策推動的首要之務。此外，公共政策與法律規範共同構成社會行為規則，透過強化企業掌握和遵守性別平等相關法律規範內容，有利於無形中形塑企業在營運中落實性別平等。

綜上所述，本研究在自檢表之設計上，以新創企業、中小企業和大企業為對象區分，加以員工人數 200 人為基準，基本分成中小企業（包含新創企業）和大企業兩部分；中小企業又以員工人數 100 人為中線，區分成 30-99 人企業和 100-199 人企業。表格內容包含 3 種難易程度（低、中、高 3 種），最低者主要目標為促使 30-99 人企業熟悉法律規定，而此以歸納現行相關法律內容進行設計；中度者乃初步將法律規定轉化為具體推動內容，使企業具體推動相關內容，而此主要參考中堅企業營造友善職場環境自我評量表，再參酌臺中市幸福職場「星等獎」自評表、2024 年度臺北市職場性別平等認證證明文件說明表（含自評分數）等調整而成；最高難度者則是以引導企業逐步與國際接軌為目的，因此以 UNW 自我評估工具問卷為基礎，融合中等難度表格內容而成。企業自我評估時間頻率，分成低中高難度為 3 年 1 次、2 年 1 次、1 年 1 次等 3 種。推動方式建議由主管機關負責，或交由產業公會協助推動（具體內容分別參見附錄四、五、六）。

難易度	對象	自我評估時間	主管機關	誘因
低 (附錄四)	設立 1-3 年新創企業 中小企業	每 3 年 1 次	經濟部	● 參加政府舉辦相關獎項，或申請補助計畫時，提供相關證明可獲得加分或補助加碼
中 (附錄五)	設立 4 年以上新創企業 中小企業	每 2 年 1 次	經濟部	● 參加政府舉辦相關獎項，或申請補助計畫時，提供相關證明可獲得加

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

難易度	對象	自我評估時間	主管機關	誘因
				分或補助加碼
高 (附錄六)	大企業 2 (包含上市 上櫃公司)	每 1 年 1 次	經濟部 金管會 內政部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 參加政府舉辦相關獎項，或申請補助計畫時，提供相關證明可獲得加分或補助加碼</li> <li>● 上市上櫃公司評鑑獲得加分</li> </ul>

資料來源：本研究。

(七) 鼓勵學界針對企業對外發揮性別平等影響力進行研究

根據研究團隊搜尋國內外關於企業如何就落實性別平等對外發揮影響力方面之相關文獻，並未找到相關文獻，特別是國內。為促進性別平等在商業領域之擴大落實推動進展，建議政府可鼓勵國內學界或相關領域，針對企業對外發揮性別平等影響力進行研究，具體或可於高等教育宣導時進行。

(八) 未來各部會推動方向建議

建議行政院參考前述四大面向之建議，擬定未來推動重點，另關於各部會推動方向建議彙整如表 42。

表42 未來四大面向政府機關推動方向之建議

四大面向	主要涉及部門	建議之推動方向
一、推動性別平等 相關教育及提 升性別意識	教育部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 於初等、中等課綱增加性別意識提升內容比例</li> <li>● 教師性別意識加強</li> </ul>
	衛生福利部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強化所管行業消除性別歧視與提升性別平等意識</li> </ul>
	勞動部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工會性別意識訓練加強</li> <li>● 促進公私部門合作，針對特定族群（如企業主、部門主管）辦理辦理性別平等教育課程</li> </ul>

四大面向	主要涉及部門	建議之推動方向
	內政部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公會性別意識訓練加強</li> <li>● 促進所管行業或是透過產業公會辦理性別平等教育課程，特別關注營造業</li> </ul>
	農業部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 農漁會性別意識訓練加強</li> <li>● 促進對所管行業或是透過補助農漁會辦理性別平等教育課程</li> </ul>
	經濟部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所管產業公會性別意識訓練加強</li> <li>● 促進公私部門合作，透過產業公會辦理性別平等教育課程</li> </ul>
	國家通訊傳播委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所管產業公會性別意識訓練加強</li> <li>● 促進公私部門合作，透過產業公會辦理性別平等教育課程</li> </ul>
	數位發展部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所管產業公會性別意識訓練加強</li> <li>● 促進公私部門合作，透過產業公會辦理性別平等教育課程</li> </ul>
二、營造性別友善之職場及社會環境	勞動部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續推動工作與生活計畫、金安獎，並考慮在相關獎項加重在性別平等相關項目加分比重</li> <li>● 持續透過勞動檢查，探索表現優良企業，以及考量訂定懲罰條例之可行性</li> <li>● 持續辦理宣導活動</li> </ul>
	經濟部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續推動各類獎項，並考慮在相關獎項加重在性別平等相關項目加分比重</li> <li>● 針對中小企業規劃專屬獎項，增加中小企業獎項參與及獲獎機會</li> <li>● 持續辦理各項宣導活動，並蒐集與公告最佳實踐案例</li> <li>● 與勞動部共同推動職場友善認證制度</li> </ul>
	農業部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 加強宣導</li> <li>● 規劃辦理農漁領域性別友善企業獎項</li> </ul>
	內政部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 加強宣導，特別關注營造業推動情況，針對企業主或工地人員辦理宣導活動</li> <li>● 考慮針對營造業規劃推動性別平等獎項或是認證制度，吸引女性進入該產業</li> </ul>
	衛生福利部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續加強所管行業職場友善環境</li> <li>● 考慮提高醫院評鑑性別平等項目或加分權重</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>
	教育部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續推動校園性別平等友善設施</li> </ul>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

四大面向	主要涉及部門	建議之推動方向
	交通部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續加強所管行業職場友善環境</li> <li>● 考慮針對交通運輸業規劃設立性別平等友善職場獎項或認證，特別是航空業</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>
	國家科學及技術委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動科學園區（電子零組件製造業）性別友善職場企業表揚</li> <li>● 持續推動科學園區托育中心設置</li> <li>● 考慮補助計畫執行團隊性別平等項目要求之可行性</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>
三、促進組織決策之性別平等	勞動部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續推動工作與生活平衡獎項，考量增加企業決策性別平等項目權重之可行性</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>
	經濟部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續推動各類獎項</li> <li>● 考量各獎項增加企業決策參與性別平等推動權重之可行性</li> <li>● 針對企業主辦理宣導課程</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>
	內政部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 考量在公會評鑑中，加入促進會員推動決策性別平等權重之可行性</li> <li>● 針對營造業提出策略規劃並推動落實</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>
	農業部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 規劃辦理農漁領域性別友善企業獎項</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>
	金融監督管理委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續深化上市櫃公司董事性別多元化</li> </ul>
四、促進薪資待遇之性別平等	勞動部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續推動事業單位同工同酬自我檢核表</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>
	農業部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 考量參考勞動部規劃所屬行業企業同工同酬自我檢核表規劃之可行性</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>
	衛生福利部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 考量參考勞動部規劃所屬行業企業同工同酬自我檢核表</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>
	經濟部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 考量參考勞動部規劃所屬行業企業同工同酬自我檢核表規劃之可行性</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>

四大面向	主要涉及部門	建議之推動方向
	教育部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在課綱中納入理念之宣導</li> </ul>
	國家科學及技術委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 考量參考勞動部規劃所屬行業企業同工同酬自我檢核表規劃之可行性</li> <li>● 加強宣導</li> </ul>

資料來源：本研究。

### (九) 短中長期方向建議

綜整上述內容，就上述四大面向，提出政府在短、中、長期推動方向之建議於表 43：

**表43 政府短中長期推動方向**

四大面向	企業面臨之課題	短期	中期	長期
1.推動性別平等相關教育及提升性別意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 對性別意識的認知有限</li> <li>● 對性別平等的認知不足</li> <li>● 中小企業資源有限，對推動性別平等動機相對不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 盤點各行業私部門落實情形，擬定客製化教育課程重點</li> <li>● 針對各部會所管行業產業公會/工會進行性別知識培養與訓練，並透過問卷調查等方式，針對培訓後對性別意識的提升效果進行掌握。</li> <li>● 加強高等教育階段性別平等理念培養</li> <li>● 針對特定族群如企業主管，辦理性別平等教育課</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 檢討與發展創意宣導方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 盤點各部會目標達成情形</li> <li>● 檢討與修正各部會目標達成方式</li> </ul>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

四大面向	企業面臨之課題	短期	中期	長期
		<p>程提高意識</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 改善宣導方式，加入影視宣傳方式</li> <li>● 進一步推動普及性家庭照顧福利，特別是針對中小企業提供家庭照顧福利措施的諮詢輔導與補助</li> <li>● 針對中小企業提供性別平等宣導之資源包（包含案例、相關法規等內容）</li> <li>● 各部會擬定具體推動計畫、策略及目標（如 X 年參與性別知識培育與訓練之產業公會/工會數量、參與課程之企業主管人數達成 X 個/人/%）</li> </ul>		
2.營造性別友善之職場及社會環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不同規模企業或產業的差異性，致落實程度有所不同</li> <li>● 中小企業無多餘的人力或資源來推動性別平等相關作為</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 調整各部會獎項評估指標與公會評鑑方式</li> <li>● 簡化中小企業參與獎項評選的程序，降低業者的行政負擔，提高中小企業的參與度</li> <li>● 考量由中央機關主導職場友善認證制度之可行性</li> <li>● 各部會擬定具體推動計畫、策略</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 深化各部會獎項或認證制度之推動</li> <li>● 定期檢視相關單位完成職場友善認證制度情形</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 盤點各部會目標達成情形</li> <li>● 檢討與修正各部會目標達成方式</li> </ul>

四大面向	企業面臨之課題	短期	中期	長期
		及目標（如 X 年完成調整獎項評估指標與公會評鑑方式數量達成率）		
3.促進組織決策之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業推動過程中尋求少數性別族群的支持，往往具相當挑戰</li> <li>● 高層主管性別平等意識不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各部會推動所管行業建立透明、公平的考績及升遷制度</li> <li>● 深化推動董事會性別組成多元化政策</li> <li>● 提供中小企業專業諮詢服務，協助中小企業建立符合性別平等原則的制度</li> <li>● 各部會擬定具體推動計畫、策略及目標（如 X 年達成%）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動企業定期評估檢討高層性別比例情形</li> <li>● 提升女性職能</li> <li>● 培養 STEM 領域女性人才</li> <li>● 針對上述面向之狀況進行統計，如統計參與各項 STEM 領域人才培育計畫之女性人數</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 盤點各部會目標達成情形</li> <li>● 檢討與修正各部會目標達成方式</li> </ul>
4.促進薪資待遇之性別平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 實務上，女性生育可能對薪資帶來負面影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 加強宣導薪資性別平等理念</li> <li>● 鼓勵企業定期分析檢討薪資性別分布情形</li> <li>● 各部會擬定具體推動計畫及策略目標（如 X 年達成%）</li> <li>● 各部會擬定具體推動計畫、策略及目標（如 X 年達成%）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 盤點檢討相關法律是否修正為強制規定</li> <li>● 推動企業定期分析檢討薪資性別分布情況</li> <li>● 參考韓國首爾市訂定制定《性別平等薪資實踐指南》做法，先擇定部分產業或特定規模企業試行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 將《性別平等薪資實踐指南》落實到各產業</li> </ul>

## 附錄一 聯合國婦女署自我評估工具中譯版

### 聯合國婦女署自我評估工具（UN Women Private Sector Accountability Framework）

聯合國婦女署自我評估工具是為了評估私部門公司評估其當前對「婦女賦權原則（Women's Empowerment Principles，簡稱 WEPs）」的履行情況。此自我評估工具為基於「聯合國全系統性別平等和增強婦女權能行動計劃（UN system-wide Action Plan，簡稱 UN-SWAP）」的問卷設計和評分系統，採用 5 個等級進行評分，公司根據情況每個答案可以獲得 1-3 分。其中，「不適用」表示公司認為指標及其相關實踐概念與公司本身無關；「不明」表示指標與公司有關但未達到「接近要求」的程度。

本問卷乃根據「婦女賦權原則」（WEPs）之七項原則，共設計 35 題，最高總分為 105 分，每家公司應提供所有答案的證明或證據。

「婦女賦權原則」（WEPs）七項原則如下：

- 1.原則一：建立層級較高的領導以推動性別平等
- 2.原則二：在工作中平等對待所有性別、尊重和支持人權及反對歧視
- 3.原則三：確保所有女性和男性員工的健康、安全和福祉
- 4.原則四：促進女性教育、培訓和專業發展
- 5.原則五：實施促進女性賦權的企業發展、供應鏈和營運實踐
- 6.原則六：透過社區倡議和宣傳促進性別平等
- 7.原則七：測量並公開實踐性別平等進展的報告

原則一：建立層級較高的領導以推動性別平等						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
1. 公司是否已簽署「婦女賦權原則」(WEPs) (註一)，並根據七項原則制定了目標和？	無	公司尚未簽署「婦女賦權原則」(WEPs)之CEO聲明，但認可其相關性。	公司已簽署「婦女賦權原則」(WEPs)之CEO聲明，但未制定符合七項原則的目標和標準。	公司已簽署「婦女賦權原則」(WEPs)之CEO聲明，並根據七項原則制定了目標和標準。	公司已簽署「婦女賦權原則」(WEPs)之CEO聲明，並根據七項原則制定了目標和標準，同時對性別平等和婦女賦權做出了可公開評估的承諾。	
2. 公司的策略規劃是否包含高層級的性別平等目標？	無	公司的策略規劃中沒有高層級的性別平等相關目標，也沒有在其策略中承認任何性別相關風險或機會。	公司在策略規劃中承認性別相關的風險和機會，但沒有提及任何性別平等之具體目標。	公司在策略規劃中承認與性別相關的風險和機會，並且包含一個或多個性別平等和婦女賦權(WEPs)之組織目標。	公司在策略規劃中承認與性別相關的風險和機會，並且已納入一個或多個性別平等和婦女賦權(WEPs)之組織目標。此外，性別平等表現也被納入作為企業評分卡的一個項目(註二)。	

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

原則一：建立層級較高的領導以推動性別平等						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
3. 董事會是否已就尊重性別平等和反對歧視發表過公開聲明？	無	董事會對性別平等和非歧視沒有公開聲明。	董事會公開承認性別倡議，但尚未就其對性別平等和非歧視的承諾發表聲明。	董事會已對尊重性別平等和非歧視做出公開聲明。	公司有一份公開之人權政策或聲明，其中包括尊重性別平等和非歧視。其可能是一份獨立文件，也可能被納入公司行為準則中。	
4. 公司是否已就制定性別目標、策略、績效評估以及工作場所的性別文化反饋等與利害關係人進行諮詢？	無	公司尚未就性別策略或目標進行員工諮詢，也未收集有關職場性別文化的反饋意見	公司已對性別文化和某些方面的表現進行有限的員工諮詢，但尚未制定性別策略和目標	公司已進行廣泛的內部諮詢，包括面對面交流，就公司的性別文化和表現進行討論，包括制定性別策略和目標	公司已就其性別文化和表現進行了廣泛的內部和部分外部諮詢，包括制定性別策略和目標	
5. 公司是否已對所有公司政策進行過性別平等審核？	無	公司尚未對公司政策和程序進行性別平等審核	公司尚未對公司政策和程序進行性別審核，但打算在未來12個月內進行	公司在過去兩年內已進行公司政策和程序的性別審核	公司在過去兩年內已對公司政策進行了性別審核，並實施了審核建議	
總分:						

註一：公司若要簽署 WEPs，需在 WEPs 網站登記公司資料和上傳 CEO 簽署證明檔案。  
<https://www.weps.org/join>

註二：企業評分卡（Corporate Scoreboard）為世界銀行（World Bank）評估企業在發展、表現、和符合 World Bank 目標程度的評分機制。  
<https://scorecard.worldbank.org/en/scorecard/about>

原則二：在工作中平等對待性別、尊重和支持人權及反對歧視						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
6. 公司是否有平等機會和非歧視政策？	無	公司沒有平等機會和非歧視政策	公司有平等機會和非歧視政策，但未主動與員工分享	公司有平等機會和非歧視政策，並與員工分享	公司有平等機會和非歧視政策，並可公開獲得	
7. 公司在解決任何性別薪資差距方面有哪些政策和做法？	無	公司沒有針對性別薪資差距問題制定薪資平等政策，但承認該問題的相關性	公司有一項針對性別薪資差距問題的薪資平等政策，但並未進行或性別薪資差距計算的審核	公司每年審核性別薪資差距，包括按員工類別計算女性與男性基本工資和報酬之比率	公司有公開性別薪資差距報告	
8. 公司是否實施有薪產假和父親陪產假政策？	無	公司不提供員工有薪產假和陪產假，但承認問題的相關性	所有新手媽媽皆享有至少 10 週的全薪產假	所有新手媽媽皆享有至少 12 週的全薪產假	所有新手媽媽皆享有至少 12 週的全薪產假，父親則享有至少 2 週的全薪陪產假	
9. 公司董事會中女性的比例是多少？	無	董事會中沒有女性，但公司承認董事會性別多元化的重要性	董事會中至少有 1 名女性，但董事會中女性比例不到 30%。公司已制定計畫，在未來 5 年內實現公司董事會中女性比例達到 30%或以上	董事會中女性代表占 30%或以上	董事會中女性代表比例為 45%或以上	
10. 公司是否有方法和管道讓合格女性晉升到管理階層？	無	公司沒有方法和管道讓合格女性晉升到管理階層	公司打算在未來 12 個月內實施一項方法，建立合格女性晉升管理層職位管道	公司制定了一項或多項針對性措施，建立合格女性擔任管理層職位的管道	公司制定了一項或多項針對性措施，建立合格女性擔任管理層職位的管道，並	

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

原則二：在工作中平等對待性別、尊重和支持人權及反對歧視						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
					追蹤其效果	
總分：						

原則三：確保所有女性和男性員工的健康、安全和福祉						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
11. 公司的健康和安 全政策是否考 慮了性別和生 物學差異（包 括生理差異） 對女性和男性 的影響？	無	公司的健康 和安全政策 並沒有解決 性別和生物 學差異，包 括生理差異	公司的健康 和安全政策 尚未解決性 別和生物學 差異，包括 生理差異， 但計劃在未 來 12 個月內 審 查 該 政 策，以納入 性別因素	公司的健康 和安全政策 解決了之間 的性別和生 物學差異， 包括生理差 異。例如， 接觸有害物 質對女性和 男性健康影 響之不同， 以及為了母 親和兒童的 健康和安 全需要將孕 婦和哺乳期 婦女轉移到 其他職務	公司的健康 和安全政策 涉及性別和 生物學（包 括生理）、 性別差異， 健康和安 全培訓強調 了這些考慮 因素	
12. 公司的保 全人員（包括 承包商和分 包商）是否 接受過包括 性別和安 全考量在內 的	無	公司的保 全人員、承 包商和分 包商沒有 接受過包 括性別和 安全考 量的人 權培訓	公司的保 全人員接 受了包括 性別和安 全考量的 人權培 訓，但公 司的承 包商和分 包商沒有 接受培 訓	公司的保 全人員和 承包商接 受了包括 性別和安 全考量的 人權培 訓，但公 司的分 包商沒有 接受培 訓	公司的保 全人員、 承包商 和分 包商都 接受過 人權培 訓，包 括性別 和安 全考 量	

原則三：確保所有女性和男性員工的健康、安全和福祉						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
人權培訓？						
13. 公司是否有性別歧視和性騷擾相關員工申訴機制？	無	公司沒有針對性別歧視和與性騷擾有關的員工申訴機制，但認知到這種機制的相關性	公司計劃在未來 12 個月內建立性別歧視和性騷擾相關之員工申訴機制	公司實施了由獨立第三方管理的員工申訴機制，用於處理與性別歧視和性騷擾相關投訴	公司實施了由獨立第三方管理的員工申訴機制，用於處理與性別歧視和性騷擾相關投訴。此外，公司還依照性別對數據進行分類，以利就投訴類型進行分析	
14. 新手媽媽是否有使用哺乳室的權利？	無	公司沒有為新手媽媽提供臨時或永久哺乳室	公司沒有在總部或其他營運場所為新手媽媽提供永久哺乳室，但可根據需求提供臨時特定空間	公司至少在總部為新手媽媽提供永久特定的哺乳室（非廁所），包括儲存母乳的冰箱和清洗設備的自來水和水槽	公司在所有主要辦公室和營運場所或其他臨時安排空間為新手媽媽提供永久特定的哺乳室（非廁所），包括儲存母乳的冰箱和清洗設備的自來水和水槽	
15. 公司是否允許員工為履行照顧責任（包括陪伴家屬就診）請假	無	公司不允許員工請無薪或有薪假履行照顧責任，包括陪伴家屬就診	公司允許員工請無薪假履行照顧責任，包括陪伴家屬就診	公司允許員工在一定限度內請有薪假履行照顧責任，包括陪伴家屬就診	公司允許員工在一定限度內請有薪假履行照顧責任，包括陪伴家屬就診，並在需	

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

原則三：確保所有女性和男性員工的健康、安全和福祉						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
的政策？					要時提供無薪休假	
總分：						

原則四：促進女性教育、培訓和專業發展						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
16. 公司對性別意識培訓的做法是什麼？	無	公司不提供任何性別意識培訓，但承認該機制的重要性	公司為部分員工提供可選擇的性別培訓或在現有可選擇之培訓模組中納入性別考量	公司為所有員工提供強制性的獨立性別意識培訓或將性別納入其他強制性的人權相關培訓中	公司為所有員工提供強制性的獨立性別意識培訓或將性別納入其他強制性的人權相關培訓中。此外，還為未來新手父母及公司經理提供具體培訓	
17. 公司對提高女性在行業內非傳統領域代表性的做法是什麼？	無	公司沒有任何提高女性在行業內非傳統領域代表性的措施或做法	公司尚未建立提高女性在行業內非傳統領域代表性的措施，但已確定重點領域，並計劃在未來 12 個月內設立相關措施	公司已建立提高女性在行業內非傳統領域代表性的措施，或參與行業內或跨行業的相關措施	公司已建立提高女性在行業內非傳統領域代表性的措施，並參與行業內或跨行業的相關措施	

原則四：促進女性教育、培訓和專業發展						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
18. 公司有什麼措施來提高員工的基本讀寫和計算能力？	無	公司沒有採取任何措施提高員工的基本讀寫和計算能力	公司尚未建立提高員工基本讀寫和計算能力的計畫，但計畫在未來 12 個月內設立相關計畫	公司已建立提高特定員工基本讀寫和計算能力的計畫，像是獨立培訓或納入其他培訓中	公司已建立提高特定員工基本讀寫和計算能力的計畫，像是獨立培訓或納入其他培訓中，且該計畫也適用於承包商	
19. 公司是否改進女性員工進入專業領域網絡的機會？	無	公司不提供任何支持女性員工進入專業領域網絡的機會	公司有一項措施提供女性員工進入內部專業領域網絡的機會	公司有一項措施提供女性員工進入內部專業網絡的機會，並支持女性員工進入外部專業領域網絡	公司有一項措施提供女性員工進入內部專業網絡的機會，以及支持女性員工進入外部專業領域網絡，並在行業層面進行合作以支持女性進入專業領域網絡	
20. 公司是否提供不同性別的職業諮詢和導師制度的機會？	無	公司除年度績效評估反饋外，不提供職業諮詢和導師制度的機會	公司允許女性在工作時間內自費尋求職業諮詢和導師制度的機會	公司在工作時間內為女性提供由公司支付的職業諮詢和導師制度的機會	公司在工作時間內為女性提供由公司支付的職業諮詢和導師制度的機會，並在行業內或跨行業提供導師制度的計畫	
總分：						

原則五：實施促進女性賦權的企業發展、供應鏈和營運實踐						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
21. 目前公司採購中有多少百分比來自女性擁有、營運和掌握控制的公司？	無	公司採購中沒有來自女性擁有、營運和掌握的公司，但肯認促進女性擁有和營運公司的重要性	公司採購中有 2%來自女性擁有、營運和掌握的公司，並計劃鼓勵和增加來自女性所擁有和營運公司的採購	公司採購中有 8%或以上來自女性擁有、營運和掌握的公司	公司採購中有 20%或以上來自女性擁有、營運和掌握的公司	
22. 公司為促進女性供應商獲取資金做了哪些規定？	無	公司未為促進女性供應商獲取資金做出任何特別規定	公司尚未為促進女性供應商獲取資金做出特別規定，但計劃在未來 12 個月內提出	公司向女性供應商提供特別條款，以展現肯認其獲得信貸困難之態度	公司向女性供應商提供特別條款，並承認其獲得信貸的困難，此外，也提供其他中小企業女性擁有者獲得資金的措施	
23. 公司的供應商行為準則中包含了多少性別標準？	無	公司沒有供應商行為準則	公司有供應商行為準則，但並非包括所有性別要求或標準	公司有供應商行為準則，並包括性別要求或標準	公司有供應商行為準則，並包括性別要求或標準，且公司支持供應商的女性賦權措施	
24. 公司是否考慮性別差異對產品和服務獲取的影響？	無	公司不考慮性別差異在產品和服務獲取的影響	公司考慮性別差異在產品和服務獲取的影響，但尚未對其分配模式進	公司考慮性別差異在產品和服務獲取的影響，並對其分配模式進行了	公司考慮性別差異在產品和服務獲取的影響，並對其分配模式進行了	

原則五：實施促進女性賦權的企業發展、供應鏈和營運實踐						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
			行任何更改以反應這些差異	更改以反應這些差異	更改以反應這些差異，且公司在相關行業層面進行合作以促進女性獲取產品或服務	
25. 公司是否在供應鏈中進行了人口販賣識別的盡職調查？	無	公司不對供應鏈中的人口販賣進行任何盡職調查	公司對第一級供應商進行人口販賣盡職調查	公司對全供應鏈進行人口販賣盡職調查	公司對全供應鏈進行人口販賣盡職調查，並公開揭露措施內容	
總分：						

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

原則六：通過社區倡議和宣傳促進平等						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
26. 公司是否評估其營運對人權的影響	無	公司不直接對其營運進行人權影響評估，但承認該盡職調查過程的重要性。	公司對其營運進行人權影響評估，但不按性別進行分析。	公司對其營運進行人權影響評估，並按性別進行分析。	公司對其營運進行人權影響評估，並按性別進行分析。影響評估由性別敏感的社區諮詢過程支持。	
27. 公司是否與其他公司合作以促進更廣泛的性別平等目標？	無	公司不與行業內或行業外的其他公司合作以促進更廣泛的性別平等目標。	公司與其他公司在性別平等和婦女賦權問題上積極合作，但沒有特定目標。	公司與其他公司在性別平等和婦女賦權問題上積極合作，共同實現特定目標。	公司與其他公司在性別平等和婦女賦權問題上積極合作，共同實現特定目標，並積極參與目標進展的追蹤。	
28. 公司是否為了積極影響女性和女孩的社區項目而拓展任何政策？	無	公司未開展任何明確旨在積極影響女性和女孩的社區項目。	公司開展了一個或多個社區項目，間接積極影響女性和女孩，但女性和女孩不是主要目標受益者。	公司開展了一個或多個社區項目，明確旨在積極影響女性和女孩，且女性和女孩是主要目標受益者。	公司開展了一個或多個社區項目，明確旨在積極影響女性和女孩，且女性和女孩是主要目標受益者，並努力確保女性和女孩全面參與該項目。	

原則六：通過社區倡議和宣傳促進平等						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
29. 公司在社區諮詢過程中，性別考慮的程度如何？	無	公司不進行社區諮詢過程。	公司進行社區諮詢過程，但不包括考量和確保女性參與。	公司進行社區諮詢過程，並考量和確保女性參與。	公司進行社區諮詢過程中確保女性參與，並在社區諮詢過程中提供員工有關促進性別意識內部指導或培訓。	
30. 公司在其營運國家是否主動參與女性和女孩法律相關的倡導活動？	無	公司不主動參與與其營運國家女性和女孩法律相關的倡導活動。	公司計劃評估其營運國家女性和女孩面臨的法律限制。	公司已對其營運國家女性和女孩面臨的法律限制進行評估。	公司已對其營運國家女性和女孩面臨的法律限制進行評估，並制定了一個或多個與這些法律相關的正式外部倡導立場。	
<b>總分：</b>						

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

原則七：測量並公開報告實現性別平等的進展						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
31. 公司在公開傳達其性別政策和策略方面的做法是什麼？	無	公司不公開傳達其性別政策和策略。	公司公開傳達其性別政策，但不包括策略。	公司公開傳達其性別政策和策略。	公司在永續發展報告（sustainable report）或聯合國全球契約（UN Global Compact）進度報告（Communication on Progress）（註三）中公開傳達其性別政策和策略，並將其與公司的「婦女賦權原則（WEPs）」承諾聯繫起來。	
32. 公司是否進行了性別調查以確定女性在勞動力、供應商和客戶中的參與程度？	無	公司未進行勞動力、供應商和客戶中的女性調查。	公司已進行勞動力中的女性調查，但未包括供應商和客戶中的女性調查。	公司已進行勞動力、供應商和客戶中的女性調查。	公司已進行勞動力、供應商和客戶中的女性調查，並追蹤這些參與隨時間的變化。	
33. 公司在公開報告其「婦女賦權原則」（WEPs）承諾方面的做法是什麼？	無	公司不公開報告其「婦女賦權原則」（WEPs）承諾，但承認性別績效的外部報告重要性。	公司在永續發展報告（sustainable report）或聯合國全球契約（UN Global Compact）進度報告（Communication on Progress）（註三）中公開報告性別績效信	公司在永續發展報告（sustainable report）或聯合國全球契約（UN Global Compact）進度報告（Communication on Progress）中公開報告性別績效信	公司在永續發展報告（sustainable report）或聯合國全球契約（UN Global Compact）進度報告（Communication on Progress）中公開報告性別績效信	

原則七：測量並公開報告實現性別平等的進展						
題目	不適用 0	不明 0	接近要求 1	達到要求 2	超過要求 3	得分
			息，但不將其與公司的「婦女賦權原則」(WEPs) 承諾聯繫起來。	與公司的「婦女賦權原則」(WEPs) 承諾聯繫起來。	與公司的「婦女賦權原則」(WEPs) 承諾聯繫起來，並由第三方進行保證	
34. 公司如何監督性別平等和非歧視政策和計劃	無	公司沒有人負責監督實施性別平等和非歧視政策和計劃。	公司有人負責監督實施性別平等和非歧視政策和計劃，但他們不向任何形式的監督委員會報告。	公司已指定多個人和委員會負責監督實施性別平等和非歧視政策和計劃，但此特定人員或委員會成員不在董事會層級。	公司有多個委員會負責監督實施性別平等和非歧視政策和計劃，且委員會包括董事會成員。	
35. 公司是否為實施七項「婦女賦權原則」(WEPs) 設立了資源分配和追蹤機制？	無	公司未設立和追蹤機制以實施七項「婦女賦權原則」(WEPs)，但承認其重要性。	公司尚未設立和追蹤機制以實施七項「婦女賦權原則」(WEPs)，但計劃在未來 12 個月內這樣做。	公司已設立和追蹤機制以實施七項「婦女賦權原則」(WEPs)。	公司有更多資源，並使用資源來實施七項「婦女賦權原則」(WEPs)。	
總分：						

註三：UNGC Communication on Progress (CoP) 是聯合國全球契約 (UN Global Compact) 的參與企業用來報告其在實施十項原則和支持可持續發展目標 (SDGs) 方面進展的主要機制。CoP 是每年必須提交的報告，旨在向利益相關者展示公司在可持續性和社會責任方面所做的努力和取得的進展。  
<https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/>

35 題分數合計：

## 附錄二 「企業推動性別平等問卷調查」

您好：

近年提倡 CSR（企業社會責任）、ESG（環境保護、社會責任公司治理），及有關 DEI（多元、平等、共融）等，部分企業鼓勵實踐職場多元化，包括營造性別平等及多元包容之友善職場環境。我國亦透過法令、獎項、補助、培訓等措施鼓勵民間企業推動性別平等，如推動性別平等教育及提升性別意識、營造性別友善之職場及社會環境、提高決策及管理階層之性別平等，以及減少性別薪資差距，促進薪資待遇之性別平等。

為蒐集民間企業推動性別平等情況資訊，中華經濟研究院研究團隊接受行政院性別平等處所委託，進行「促進民間推動性別平等策略」研究案。耽誤您一點時間，請教您幾個問題，以蒐集民間業者對於推動性別平等的看法、實務執行上的困難等，訪查結果將做為政府研擬相關政策的重要參考依據，您的意見極為關鍵（開始詢問）。

※若對方對個資有疑慮

向對方說明，您所提供的資料，將僅做為統計分析之用途，絕不會外洩，請受訪者放心回答

※如有任何疑問，請電洽(02)2735-6006 分機 6102 林嘉慧小姐（中經院）

第一部份 公司對推動性別平等之基本認知

1. 貴公司認為性別平等對企業營運的重要性如何？
  - (1) 非常重要
  - (2) 重要
  - (3) 普通
  - (4) 不重要
  - (5) 完全不重要
2. 貴公司高層在支持並推動性別平等措施之實際狀況？（請選擇最符合的選項）？
  - (1) 非常支持並積極推動
  - (2) 支持但推動力度有限
  - (3) 支持程度普通且推動有限
  - (4) 不支持且無推動任何性別平等措施
  - (5) 不清楚高層的態度
3. 貴公司是否舉行性別平等相關的培訓或活動，以提升員工和管理層的意識？
  - (1) 是
  - (2) 否

第二部份 公司落實性別平等情形

4. 請問貴公司在推動性別平等或提升企業內部性別意識上有無一些具體的作法？（可複選）
  - (1) 有
    - (1.1) 設有推動性別平等的負責人員，並訂有相關機制和申訴管道。
    - (1.2) 要求公司人員參與性別平等意識及權益教育訓練
    - (1.3) 辦理性騷擾防治教育之相關訓練或宣導活動
    - (1.4) 其他（請說明\_\_\_\_\_）
  - (2) 沒有，請說明主要原因？（可複選）
    - (2.1) 公司經費有限，無法負擔

- (2.2) 因公司規模小、無設置專責人員
- (2.3) 法律並無強制規定
- (2.4) 並非公司營運優先投注項目(重要度低)
- (2.5) 其他 (請說明\_\_\_\_\_)

5. 請問貴公司在營造性別友善職場環境上有哪些具體的作法? (可複選)

- (1) 設置考量不同性別需求之硬體設施, 請說明: \_\_\_\_\_。(例: 哺乳室、性別友善廁所...等)
- (2) 訂定性別友善的相關制度或福利(非硬體), 請說明: \_\_\_\_\_。(例: 生育津貼或育兒補助、孕婦職場安全宣導、員工意見信箱、育嬰留停後之復工訓練、「優於法令」的假別(如產假、產檢假、安胎休養假、家庭照顧假等給予更長的天數、產檢假可以採「小時」請假等)。
- (3) 公司沒有任何相關作法
- (4) 其他 (請說明\_\_\_\_\_)

6. 請問貴公司在營運決策上, 有哪些追求性別平等的作法? (可複選)

- (1) 定期檢視公司各層級成員之性別比例(例如女性比例過低), 進而提出改善對策。
- (2) 避免招募過程的性別偏見
- (3) 建立公司內部相對少數性別之支持網絡(如社團、導師制、諮詢服務等)
- (4) 建立透明、公平的考績及升遷制度、避免性別偏見
- (5) 確實要求員工參與性別平等意識與性騷擾防治的相關訓練。
- (6) 公司沒有任何相關作法
- (7) 其他 (請說明\_\_\_\_\_)

7. 請問貴公司在促進薪資待遇性別平等上有哪些具體的作法? (可複選)

- (1) 沒有, 原因:
- (2) 不同性別之間薪資待遇確實有差。但公司已有根據員工實際績效、貢獻度及工作經驗等來制定薪酬, 避免因性別差異導致的薪資不公。

- (3) 不同性別之間薪資待遇確實有差。但公司已訂定縮小不同性別薪資差距之具體措施
- (4) 其他 (請說明 \_\_\_\_\_ )
8. 貴公司在推行(或是如果未來要推行)性別平等政策時，可能面臨哪些挑戰？(可複選)
- (1) 重要度或優先順序低
- (2) 缺乏相關知識或專業
- (3) 公司文化造成阻力(如：多元包容意識仍偏低)
- (4) 因產業的特殊性導致不易推行與落實
- (5) 公司錄取相對少數性別的意願較低
- (6) 公司內部女性晉升主管意願低
- (7) 其他 (請說明 \_\_\_\_\_ )
9. 貴公司如何考慮求職者/員工對工作與生活平衡的需求？(可複選)
- (1) 提供優於法令之假別，或鼓勵員工休假
- (2) 針對工作模式或工時給予彈性調整(在家上班 or 彈性上下班時間)
- (3) 提供家庭成員相關支持(育嬰 or 長照支援)
- (4) 舉辦活動以促進員工家庭關係與情感(如舉辦家庭日、親子共讀等活動)
- (5) 提供身心健康支持(如辦理壓力檢測、免費按摩、專業心理/健康諮詢、擬定員工協助方案、提供員工協助專線等)
- (6) 其他 (請說明 \_\_\_\_\_ )
- (7) 並無特別考慮
10. 貴公司在執行下列各項業務時，在落實(或是未來如果想落實)性別平等過程中所面臨之困難程度？請依照困難程度以分數作答。(1)非常簡單(2)簡單(3)中等(4)困難(5)非常困難
- (1) 組織決策，\_\_\_\_分。  
(確保不同性別的同事皆有公平機會擔任公司決策人員)
- (2) 招募，\_\_\_\_分。  
(在招募過程中維持性別公平、不因性別而有差別待遇)
- (3) 晉升與考核，\_\_\_\_分。  
(以一致的考核標準，讓不同性別都有平等升遷機會)

- (4) 薪資給付標準，\_\_\_\_\_分。  
(根據員工績效制定薪資標準，不會因性別而有差別待遇)
- (5) 工作分配，\_\_\_\_\_分。  
(在工作分配時不因性別而有所偏頗)
- (6) 培訓進修，\_\_\_\_\_分。  
(公司員工培訓/進修的機會，各個性別都是平等的)
- (7) 福利措施，\_\_\_\_\_分。  
(確保所有性別的員工均能享有相同的福利項目)

### 第三部份 企業對政府鼓勵或法令規範之看法

11. 貴公司對於政府透過表揚、獎勵方式來鼓勵企業落實性別平等所持之態度為何？

- (1) 非常支持
- (2) 支持
- (3) 中立
- (4) 不支持
- (5) 完全不支持

12. 若政府舉辦表揚活動或獎項來鼓勵企業投入性別平等相關措施，貴公司是否會參與？

- (1) 會
- (2) 不會，請說明主要原因？（可複選）
  - (2.1) 企業規模小，並無多餘人力、資源可以投入事前的申請作業準備
  - (2.2) 擔心過程繁瑣，會影響正常業務運作
  - (2.3) 參與此類活動無法直接提升企業營收或業務成效
  - (2.4) 公司的性別平等措施尚不完善，不具備參加表揚活動的條件
  - (2.5) 公司不認為推動性別平等是當前的優先發展目標
  - (2.6) 其他（請說明\_\_\_\_\_）

13. 貴公司認為政府可以提供哪些輔導與協助，以促進企業落實相關法令規範？（可複選）

- (1) 提供實施指南以利企業遵循

- (2) 加強宣導  
 (3) 辦理訓練課程  
 (4) 政府透過專業人員至企業進行輔導以加速企業落實性別平等  
 (5) 提供典範案例以利企業學習  
 (6) 規範設計能考慮不同行業或規模企業的實際情況  
 (7) 其他（請說明\_\_\_\_\_）

#### 第四部份 企業基本資料

##### 14. 貴公司目前員工人數（請依 113 年○月底狀況填寫）

項目別	全體員工	女性員工	男性員工
目前員工人數（含外籍員工）	_____人	_____人	_____人

##### 15. 貴公司設立時間：民國\_\_\_\_年

##### 16. 貴公司實收資本額：\_\_\_\_\_千元（新台幣）

##### 17. 貴公司雇主（負責人）性別： (1) 女性 (2) 男性 (3) 其他

##### 18. 貴公司營業所在縣市？

- (1) 北部地區（臺北市、新北市、宜蘭縣、桃園市、新竹縣市、基隆市、金門縣、連江縣）  
 (2) 中部地區（苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣）  
 (3) 南部地區（高雄市、嘉義縣市、臺南市、屏東縣、澎湖縣）  
 (4) 東部地區（花蓮縣、臺東縣）

##### 19. 貴公司是否有多個營業據點（如分行、門市、辦公室等）？

- (1) 有  (2) 沒有

##### 20. 貴公司所屬行業別？

- (1) 醫療保健及社會工作服務業  
 (2) 營建業  
 (3) 不動產業

##### 21. 填答者性別： (1) 女性 (2) 男性 (3) 其他

- 填答者職稱： (1) 負責人  (2) 人資人員  (3) 會計人員  
 (4) 其他（請說明\_\_\_\_\_）

### 附錄三 焦點座談成果

#### 1. 7月19日第一場焦點座談會

##### I. 與會者分析

表44 第一場焦點座談會與會者分析

序號	機構	業別/領域	代表身分
1	A 醫學中心	醫療業	人力資源室管理組 (3人)
2	B 企業	製造業/口罩	總經理
3	C 企業	媒體業/雜誌	總編輯
4	學者專家	具備地方政府制度協助經驗	教授
5	D 產業公會	醫療業/居家護理	理事長
6	E 產業公會	不動產業/地政	理事長
7	F 產業公會	製造業/自行車	秘書長
8	G 企業	金融業/金控	人力資源室資深經理
9	H 企業	媒體業/雜誌	人力發展部門總監

資料來源：本研究。



資料來源：本研究。

圖14 第一場焦點座談會討論情形

## II. 意見綜整-四大面向相關

### a. 推動性別平等相關教育及提升性別意識

#### (a) 學者專家

性別平等、少子化與高齡化等三項議題應綜合討論，不能分開來看；同時，媒體在此過程中扮演了關鍵角色，媒體在無意間傳遞了某種家庭意識，不應過度強調生育的負面面向。

#### (b) C 企業（媒體業/雜誌）

媒體作為一個平台，對於政策的倡議至關重要，因為倡議需要聲量，而聲量的來源依賴媒體的推動。業者指出，目前民間龍頭（如天下和遠見）建立了共好學習平台，幫助中小企業了解如何推動性別平等；同時，企業愈發重視媒體的評鑑，這不僅有助於提升形象，還可獲得政府部門的默認與支持。

#### (c) A 醫學中心

就我所知，目前醫院內部的性平案件，無論是病人對護理人員或是護理人員之間的情況，都呈現逐漸減少的趨勢。有醫院將原本的性平線上必修課程改為實體課程，透過更活潑的形式，提升了出席率與課程的參與度，效果比以往更好。另外，還有醫院在網路上設立了性騷擾防治專區，並且在診間、急診等場所的公佈欄及電視牆上，張貼或播放性騷擾防治公告，進一步加強防治性騷擾的宣導與意識提升，高雄醫學院附設醫院即為一例。

#### (d) H 企業（媒體業/雜誌）

中小企業在推動性別平等時，應認識到此不僅是一項選擇，而是企業必須面對和解決的核心課題。業者強調，讓企業主了解未推動性別平等可能帶來的法律懲罰和經營風險，有助於提高對該議題的重視。同時，性別平等不應被視為僅在資源充足時才進行的附加措施，而應納入企業營運的核心責任。中小企業應積極參與相關評鑑活動，通過學習和實踐，不斷完善性別平等政策，從而在法律規範和履行企業社會責任兩方面實現雙重效益。

## b.營造性別友善之職場及社會環境

### (a) D 產業公會

若女性員工在休完育嬰假後回到原單位，可能會擔心無法跟上技術的發展；然而，若調至其他單位，則有可能面臨另一種形式的歧視。因此，如何在這些選擇中保障女性的權利，避免技術跟不上或遭受不平等對待，成為了當前需要解決的重要課題。

### (b) A 醫學中心

目前醫院在推行對員工更友善的措施中，有相關措施值得大家參考，例如高雄醫學院附設醫院在制服政策上的改變是一項顯著的亮點。過去，醫院對不同生理性別員工的制服有明確區分，但如今已開放女性員工可自由選擇穿著男性制服，展現性別平等的進步。此外，醫院為了支持有育兒需求的員工，提供上下班時間的彈性調整，協助員工在工作與家庭之間取得更好的平衡，進一步營造出更包容與友善的職場環境。

### (c) F 產業公會（製造業/自行車）、H 企業

兩位業者均指出當前企業在性別平等與員工福利方面的不足，並提出了相關建議。一位業者強調，許多企業遵循「法律未明言要求就不會主動實施」的態度，這在性別平等和員工照顧方面顯得被動。她建議，為了減輕中小企業自行承擔的負擔，工業區內的企業應該共同設立托兒所，這樣才能集體應對育兒成本高昂的問題，並為員工提供更好的工作與生活平衡環境。

另一位業者進一步指出，隨著高齡化和少子化挑戰的加劇，政府應該思考如何透過有效的政策來鼓勵員工生養孩子，並促使他們在生育後仍然留在職場。其認為，生育津貼和彈性上下班已經是基本需求，而更需要的是強化托嬰中心和教保中心等育兒支持系統，以更全面地應對這些社會問題。

綜整以上觀點可以看出，提升性別平等和員工福利，不僅需要企業主動採取措施，更需要政府與產業聯手，從政策和資源整合上共同

推動，以達到長期可持續的效果。

c. 促進組織決策之性別平等

(a) E 產業公會（不動產業/地政）

要求各機構內的性別比例達到 1/2 是否真能實現性別平等?此值得政府思考。由於不同工作之屬性，可能會有不同的需求，建議政府在性別平等的推動方式上，應該根據具體情況給予不同的考量，否則部分領域很難達到政府的要求，打擊了民間組織配合政策之信心，造成做表面功夫、行禮如儀，或是對於政策配合有所反感的情況減損進一步理解性別平等意涵之意願，這對政策的推動反而不利。

(b) F 產業公會（製造業/自行車）

就我的瞭解，過去部分製造業領域例如自行車業，由於市場以男性為主，因此在產品設計上即以男性思維出發，但是目前已有業者開發女性品牌並成功上市，例如巨大公司的 Liv 品牌，專為女性設計的自行車、車衣、車帽等產品相繼問世，並引發業界關注進而學習；換言之，隨著商機擴展，女性市場逐漸受到重視，也導致製造業業者也必須與時俱進有所改變，例如該公司的董事會成員中，女性比例已經增加至約 40 人。

d. 促進薪資待遇之性別平等

(a) 企業（媒體業/雜誌）

性別平等議題已經擴展到企業的多元、平等與共融（DEI）領域。雖然許多企業表示已在推行相關政策，但實際上是否做得足夠仍值得探討。根據數據顯示，去年一般工作者對企業性平表現的評分為 65 分，而今年則下降至 59.6 分，顯示勞工對於企業性別平等實際執行的滿意度有所下降。此外，針對生育與薪資的問題，根據文化大學社會福利系許碧純教授的研究，婦女每多生育一胎，薪資便會減少，這種現象尤其明顯；該研究指出，生第一胎薪資大約減少 4%，生第二胎則減少 10%，而生第三胎時，薪資減少幅度甚至高達 20%。其顯示，在生育與職場發展之間，女性仍面臨著顯著的薪資懲罰。

(b) B 企業（製造業/口罩）

以企業主的角度來看，一般在薪資或晉升上，並不會特別針對性別而有不同的做法，主要還是看工作表現，所以在這個問題上，我相信企業主的說法都會是跟我一樣的。

III. 表現優異之特殊案例

- a. 巨大自行車創立女性品牌 Liv、自主增加董事會女性比例到 40%；自行車公會成立「自行車永續聯盟」
- b. 高醫開放護理師自行選擇制服樣式，不受性別之限制；行政人員彈性工時制，勞工可自行調整上下班時間，方便育兒；有課後中心、幼兒園，目前也規劃透過委外合作方式，推動 0-2 歲托嬰機制

2. 7 月 23 日第二場焦點座談會

I. 與會者分析

表45 第二場焦點座談會與會者分析

序號	機構	業別/領域	代表身分
1	A 企業	金融業/證券	人力資源室專員
2	B 企業	金融業/壽險	人力資源經理
3	C 企業	製造業/車輛	人力資源部經理
4	D 企業	服務業/人力資源整合	執行長
5	E 企業	金融業/銀行	人力資源部中等專員
6	F 產業公會	製造業（地方型公會）	理事長
7	G 產業公會	醫療業/護理	秘書長
8	H 產業公會	營造業/工地現場	理事長
9	I 產業公會	製造業/車輛	副處長
10	J 產業公會	高科技業/電子	副秘書長
11	K 產業公會	製造業/工具機	助理秘書長

資料來源：本研究。



資料來源：本研究。

**圖15 第二場焦點座談會討論情形**

## II. 意見綜整-四大面向相關

### a. 推動性別平等相關教育及提升性別意識

#### (a) D 企業（服務業/人力資源整合）

文化與價值觀的改變是推動性別平等的關鍵因素。年輕世代與老一輩對於性別平等的觀念存在差異，因此推動的方式與想法也會有所不同。該業者強調，工作與家庭的平衡同樣重要，因為每個人都扮演著工作與家庭的角色。性別平等不僅應關注於工作上的發展，還應該追求幸福的人生。她認為，如何讓人們在兼顧工作與生活的同時，提升幸福感，可能比單純著眼於改善性別平等更為重要。

#### (b) I 產業公會（製造業/車輛）

就我的瞭解，大型汽車整車廠如裕隆、中華、三陽和福特等公司，由於其規模龐大，通常會在永續發展報告書中展現對性別平等的承諾與實踐。這些公司不僅遵循政府的相關法規，還將以人為本的理

念融入日常運營中。該業者強調，性別平等是一個不斷塑造的價值觀。我認為，這不僅僅是針對性別的問題，更關乎人與人之間平等的關係，企業應當將平等的理念內化，並在日常運營中持續努力，實現和維護這些價值，這樣的平等理念是推動企業永續發展的關鍵。

另外，企業內部為促進性別平等所採取的措施，經常舉辦講座和互動活動，目的是讓員工逐漸習慣並認同性別平等的理念，進一步提升內部對這一議題的意識。

(c) E 企業（金融業/銀行）

我們公司每年都參與製作和提升女性經濟力相關的影片，這些影片從公司內部友善職場的角度出發，並運用創意的形象概念進行包裝。其中比較特別的是，我們有一部影片是以動物社會為例，說明過去的社會狀況；內容重點是，在獅子社會中，母獅子負責大部分的工作，但最終獲得最多分配和報酬的卻是公獅子，想要闡述的是在猩猩社會中，公猩猩通常是領導者，母猩猩則很難取得領導地位。換言之，這部影片藉由對比的概念創造影片形象，說明過去的社會狀態，以及強調推動現今性別平等的重要性，呼籲社會在經濟層面上賦予女性更多的機會與支持。

(d) A 企業（金融業/證券）

我們公司最近正在申請臺北市的性別平等認證，並因此實施了一些新的措施。事實上，我們公司在性別平等方面，非常早就開始努力推動，例如董事長與總經理已簽署性別平等承諾書，高層領導包括董事們也進行了宣誓，表明公司在性別平等與 ESG（環境、社會、治理）方面的承諾，而這些舉措展現了公司在實踐企業社會責任方面的堅定態度。另外，公司也會為所有員工提供教育訓練，內容涵蓋多元性別與性騷擾等議題，並將相關教材放置在內部網絡平台上，要求員工完成學習。

(e) C 企業（製造業/車輛）

我認為，文化塑造在推動性別平衡和友善職場環境中有其重要

性，公司的高層管理者應該重視這一議題，以帶動整體文化的變革。雖然目前已有許多法規和行政處罰來促進性別平等，但我建議政府應該發揮更大的領導作用，推動行業間的良好發展。

**b. 營造性別友善之職場及社會環境**

**(a) I 產業公會（製造業/車輛）**

就我所知，許多汽車製造商已逐漸認知到女性消費者的重要性，因此特意設計出一些符合女性喜好的車款。事實上，女性在購車決策中通常具有很大的影響力，而許多車主也是女性，因此車廠在設計新車型時，特別注重女性消費者的需求和偏好，這不僅體現在車輛的外觀設計上，還包括內飾、功能和使用便利性的提升。這樣的市場策略反映出汽車業對多樣化消費者需求的重視，並進一步推動了性別平等的實踐。

**(b) E 企業（金融業/銀行）**

我們公司在推動平等和改善女性職場環境方面非常努力，公司為懷孕女性員工提供了全方位的支持，包括從懷孕期間到產後的護理服務，並設置了專門的哺乳室；在職位晉升和訓練培訓方面，懷孕女性員工享有與其他員工相同的待遇，確保她們在職場上的機會和發展不受影響。這些舉措展示了公司對女性員工的關懷與對平等的堅持，公司致力於通過推動友善的職場環境，照顧每一位員工；例如產假在法定 8 週的基礎上，又額外增加了 2 天，產檢假和陪產假的天數也比法定規定更多。此外，我們公司不僅關注女性員工的需求，也希望能同時照顧男性員工，營造更加平等和友善的工作環境，促進性別平等與員工福利的全面提升。

**(c) A 企業（金融業/證券）**

我們公司為保障懷孕員工的安全，設置了哺乳室，並發放懷孕員工徽章，以此提醒同事格外注意與懷孕員工之肢體接觸。其次，公司為請產假或產檢假的員工準備了「媽媽包」，內含多種實用物品。另外，對育兒需求，公司與附近的幼兒園簽訂優惠合約，協助員工解決

幼兒照顧問題，進一步提升家庭支持。公司還新增人工生育關懷假，並將家庭照顧假天數從法定的 7 天增加至 14 天，為員工提供更多家庭支持。此外，針對不同家庭狀況，公司允許員工選擇班別調整，並可因婚姻等因素在全台 52 間分公司之間進行輪調。最後，為體現對員工家庭需求的重視，公司於農曆春節前特別安排小年夜放假，讓員工有更多時間陪伴家人。這些舉措有效提升了員工的工作滿意度與家庭生活平衡，進一步促進公司內部的和諧氛圍。

(d) c 企業（製造業/車輛）

以我們產業-輪胎製造業來說，完全是「三高產業」-高溫、高壓、高危險。這樣的工作環境並不特別友善，尤其不易吸引女性員工加入，也因此推動性別平等方面的確存在困難，因為工作環境本身對女性缺乏吸引力。雖然如此，我們公司還是一直與主管機關合作，試圖透過工作分配調整、自動化機台的引入以及環境保護措施，改善工作條件，吸引更多女性加入。儘管有成功案例，但這些往往是特例，而不是普遍現象，優化工作環境讓女性願意嘗試是一個挑戰，仍需長期努力與探索。

(e) B 企業（金融業/壽險）

我們公司除了嚴格遵守法律規定，也在產品設計與社會公義方面進行了相關推動，特別是針對女性客戶，公司設計了與生產相關的保險產品，並提供相關的法律諮詢服務，以滿足女性在不同生命階段的需求。此外，我們公司也希望透過體驗式的訓練方式，讓員工切身感受到性別差距，從而增強對性別平等的理解與支持。這些措施顯示出，公司不僅注重法律合規，更致力於在多元層面推動性別平等，為客戶與員工創造更友善的環境。

(f) J 產業公會（高科技業/電子）

我認為，政府在推動性別平等和職場友善環境上，除了增加補助金額，從政策層面進行變革也至關重要。我們公會經常向政府提出產業建議，特別是在勞工和性別平等議題上，積極反映產業的需求和挑戰。近期，勞動部討論週休 3 日的政策時，我們公會也代表雇主出面

爭取，並強調希望政府能為有幼兒的員工制定明確的政策，例如允許這類員工提前 1 小時下班，以減輕職業婦女的壓力，使其不必因為接送孩子而感到焦慮。大企業在這方面的執行力較強，但是中小企業面臨更多挑戰，尤其是近期中南部有 2-3 萬家中小企業因缺工而關閉，顯示出人力資源的緊張。本公會建議政府應善用人力，增加職業婦女回歸職場的機會，同時解決外籍勞工比例不足的問題，以便提高國內勞工的使用率。另外，我認為在推動性別平權的過程中，男性也面臨到壓力，政府應該平衡不同群體的需求；雖然無法實現百分之百的平權，但仍呼籲政策應更全面性，適應各種場域與情況。本公會將持續向政府提供政策建議，並不斷嘗試及適時給予協助，以促進政策有所進展。

#### (g) D 企業（服務業/人力資源整合）

性別平等這一政治正確的概念，實際上可以用來改善員工的工作環境，例如在營造業推動性別平等，不僅是為了吸引女性進入該行業，更是為了改善所有工地主任的工作環境，使他們能有更多時間與家人相處。對於性別比例懸殊的產業，政府應策略性地提供更多補助，例如企業托兒服務可以由政府提供資金支持。同樣地，營造業的改善措施也需要政府的資助，而不是僅僅依靠業主，我認為政府若真心想提升特定產業的幸福感，應該採取實際行動，而不是僅僅喊口號。

推動性別平等不是因為國際壓力，而是為了提升臺灣的幸福感。目前大家都在討論 ESG（環境、社會及公司治理）議題，若涉及臺灣的永續發展，那麼在 ESG 報告中，每個公司應該幫助其供應鏈推動性別平等。政府在要求供應鏈節能減碳上，也可以要求企業創建友善職場，例如電子大廠可以先制定友善政策，然後推動供應鏈企業跟進，照顧員工並提供產檢假等福利；我認為金管會應該在這方面發揮作用，透過溫柔又有效的措施，幫助大公司推動更多友善政策，這些舉措不是為了政治正確，而是為了自身的福祉。

#### (h) E 企業（金融業/銀行）

儘管大家都認為金融業在推動性別平等方面表現卓越，但我們仍面臨到挑戰。其一是資安問題，這直接影響到婦女權益的落實，例如女性員工在生完小孩後，可能需要更多的時間和彈性來照顧家庭，但在資安要求嚴格的工作環境中，這尤其困難，因此我認為，改善資安措施以適應這些需求顯得尤為重要。其二，性騷擾問題也應受到重視，無論是來自主管、同事，甚至是客戶的性騷擾申訴時有發生，然而現行法規在防治性騷擾方面的執行力較弱，導致這類事件難以避免；為了有效防治性騷擾，必須有更嚴格和具體的法規支持，同時在企業內部推行更強有力的政策和培訓，確保所有員工都能在安全和尊重的環境中工作。

c. 促進組織決策之性別平等

(a) C 企業（製造業/車輛）

我曾在外商公司工作，他們針對多元性別與共融方面通常走得比較前面，舉例來說，在面試過程中，公司可能會要求提供的三名候選人中必須包含一名女性。再者，晉升競爭者名單中也必須有女性，並且總部在做出最終決定時，往往優先考慮女性。同時，國外總部會將女性主管的比例或晉升比例，作為績效指標之一，如果未達到這些指標，相關報告可能無法通過。

雖然上述措施有助於塑造平等的工作環境，但也帶來了一些挑戰，例如有時候男性員工會感到不公平，尤其是在女性優先政策下，他們可能會被忽視。簡言之，外商企業積極推動多元性別與共融，將女性參與和晉升比例納入績效指標，雖有效促進職場平等，但也引發男性員工對公平性的質疑。

(b) B 企業（銀行業/壽險）

我們公司在推動性別平等方面嚴格遵守法律規定，並設立了由總經理主持的性別平等委員會，推動所有一級主管的參與。在招募與職涯晉升方面，公司會強調女性比例，確保關鍵人選中有一定比例的女性，特別是在高階主管層面。目前公司已開始部署高階主管的提拔計畫，目標是在未來 3 到 5 年內提升女性高階主管的比例。

(c) H 產業公會（營造業/工地現場）

營造業的工作性質本來就耗費體力，對女性來說，工作環境確實存在一定的挑戰。要改善這樣的環境，必然需要充足的預算，若沒有預算，改善將無從談起。另外，政府內政部要求營造業的理監事中女性比例達到 1/3 才能獲得加分，這對營造業而言是不公平的，因為該行業的女性從業人員僅占 2.5%；以此比例來看，理監事若有 40 人，女性必須有 1 人，但要實現這一要求極為困難，建議政府能夠考量行業特殊性，在實施相關制度時能夠更符合實務情況。

(d) F 產業公會（地方型公會）

本公會目前已經成立「女性老闆聯誼會」，除了呼應政府推動性別平等政策、重視女性企業家聲音之外，也藉此提高女性參與理監事人數。

d. 促進薪資待遇之性別平等

■ J 產業公會（高科技業/電子）

據我瞭解，部分企業因規模較大，制度較為完整，對薪資平等的重視程度也越高，尤其是在代工業者面對與歐美大廠合作時，必須遵循合作夥伴嚴格的友善環境要求。再者，這些代工業者在工廠考核中，若有不符規定的地方，將會被立即糾正，因此高科技行業中的大廠在性別平等方面的問題相對較少。另外，在人力管理和考核方面，這些大廠都有嚴格的標準。

III. 表現優異之特殊案例

a. 桃園市工業會成立女性 CEO 聯誼會

b. 臺灣工具機暨零組件工業同業公會成立女性產業經理聯誼會

c. 群益金鼎證券股份有限公司董事長和總經理簽署性別平等承諾書，公司高層包括董事進行宣誓，承諾推動性別平等和實踐 ESG

### 3.7月26日第三場焦點座談會

#### I. 與會者分析

表46 第三場焦點座談會與會者分析

序號	機構	業別/領域	代表身分
1	A 企業	營造業/代銷	董事長
2	B 企業	營造業/房地產開發	財務部經理
3	C 企業	營造業/代銷	行銷企劃室經理
4	D 企業	營造業/行銷	會計室經理
5	E 企業	廣告業/廣告、行銷	行銷部經理
6	F 企業	室內設計業/空間設計	設計總監
7	G 企業	室內設計業/空間設計	人力資源室協理
8	H 企業	不動產業/仲介	業務部經理
9	I 企業	室內設計業/房屋模型	設計部總監
10	J 企業	建築業/工程	人力資源部副理

資料來源：本研究。



資料來源：本研究。

圖16 第三場焦點座談會討論情形

## II. 意見綜整-四大面向相關

### a. 推動性別平等相關教育及提升性別意識

#### ■ D 企業（營造業/銷售）

推動性別平等不僅應關注女性的權益，也應考慮男性的需求。在目前的情況下，男性對於體力勞動的工地工作也不太願意參與，這使得性別平等的推動變得更加困難。與會代表認為，推動性別平等必須考慮到各行業的特性和現實挑戰，不能單純強調某一性別的權益。唯有整合行業特性與實際情況，才能真正實現性別平等。

### b. 營造性別友善之職場及社會環境

#### (a) D 企業（營造業/銷售）

建設行業在性別平等方面面臨諸多挑戰，儘管我們公司員工性別比例尚可，但實際情況顯示，建設業中女性的參與率極低，這使得推動性別平等變得困難。由於建設業主要涉及規劃和土地開發，這些工作通常需要員工在戶外長時間活動，並且不畏曬太陽，而這樣的環境對女性來說造成了障礙，尤其是在工地工作缺乏空調和防曬措施的情況下，進一步限制了女性的參與機會。我們公司在去年榮獲桃園市政府頒發的性平獎，這顯示出公司在促進性別平等方面的成就，例如育嬰假等福利政策不僅僅是女性的權益，男性員工同樣享有這些福利；另外，儘管休息室主要為女性設置，但是公司也充分考慮到男性的需求，以努力實現真正的性別平等。

從公司的立場來看，無論是男性還是女性，若因為照顧孩子而請假，公司都無法保留原職位以待他們復職；例如會計人員的請假不能影響到報稅的進度，因此公司為確保業務的正常運行，必須另聘他人。當員工回到公司時，將根據當時的空缺情況為其安排合適的職位。若替補的員工表現優異，也可能取代原來的員工；因此，無論性別，任何長期請假的員工都有被替代的風險。這反映出企業在保障業務運行的同時，也面臨著在員工請假和業務需求之間的平衡挑戰。

#### (b) J 企業（建築業/工程）

公司在推動性別平等方面的努力是多方面的，由於企業社會責任（CSR）和環境、社會、治理（ESG）因素在建設規劃中佔有重要地位，特別是在設計中加入性別友善廁所的考量，這不僅符合政府幸福企業的規劃標準，也是提升公司形象的關鍵措施。因此，本公司不僅對業主委託案，在公司本身亦有推動這樣的措施。

(c) F 企業（空間設計業/空間設計）

本公司為女性提供每月兩次的生理假，並保證這些假期不會影響出勤記錄。此外，根據員工的需求，工作時間也會靈活調整，例如在工作繁忙時，女性員工通常可以提前下班，而男性員工則可能需要工作到較晚。這種靈活的工作時間安排，不僅符合《勞動基準法》的規定，在每月平均加班 20 小時的情況下，也反映了公司對員工需求的重視，努力創造一個友善的工作環境。

(d) H 企業（不動產業/仲介）

我們公司的工作環境設計十分友善，特別是在工時的安排上，員工僅需打上班卡，無需打下班卡。每位員工每月可享有 4 天假期和 2 天特休，並且公司還提供女性每月 2 天的生理假，這使得女性員工每月總共可享有 8 天的假期，對她們來說尤為友善。關於休息區的設計，公司目前的安排是根據每位員工的座位來進行的，未來若有進一步推動性別平等的需求，可能會考慮設置女性專用的休息區。在性騷擾問題上，公司有明確的內部規定，若發生此類事件，無論涉事者的業績如何，都會受到嚴格處理。

(e). E 企業（廣告業/廣告、行銷）

本公司在工時管理上，並沒有上下班打卡的制度，若員工因家庭因素需要提前離開，只需與主管說明情況即可，無需特別請假。這種靈活的安排，使員工能夠更好地平衡工作與家庭生活，但同時也要求員工具備一定的自律性。

c. 促進組織決策之性別平等

(a) A 企業（營造業/代銷）

本公司對於女性求職者並不是不願意聘用，而是受限於行業特性及求職者的背景，目前應徵者的男性比例較高，而女性求職者則相對較少。雖然公司不排斥聘用女性，但實際上女性的求職人數不足。這反映了某些行業中性別比例失衡的現象，並突顯了在某些技術性工作中，女性面臨的挑戰，而這當然會進一步影響到決策層的性別比例。

**(b) B 企業（營造業/房地產開發）**

我們公司擁有約 200 多位員工，在性別方面並未有明顯區分。由於工作環境主要以目標和業績為導向，因此員工的評估標準都是根據績效。其中要特別說明的是，許多活動的規劃工作都由女性員工主導，因為女性在細節方面擅長於把控和規劃。另外，我們公司女性主管的比例高於男性主管，這反映出公司對績效和主管效率的重視。女性主管在團隊管理和組織方面，展現了顯著的優勢，其不僅關注業績和目標，還更加關心團隊的凝聚力，這種深度關注使得女性主管能夠更有效地組織和管理團隊，促進了整體的工作氛圍和團隊合作，進一步提升了公司的業績表現。

**d. 促進薪資待遇之性別平等**

■ **C 企業（營造業/代銷）**

公司內部企劃和行銷部門的性別平等情況相對良好，在該類職位上，性別不會是決定能力的因素，因為這些職位主要依賴智力和創意，以實力證明自己的能力決定了薪資。與建築等依賴體力的工作相比，企劃和行銷部門的工作性質，不僅提升了女性的參與度，還消除了薪資上的性別差異，也就是誰貢獻更多的創意和價值，誰就能獲得更多的報酬和晉升機會。這種基於實力的評價機制，實有助於促進性別平等，使每位員工都能在公平的競爭中發揮潛力。

**III. 表現優異之特殊案例**

- 築四方設計工作室（員工 10 人以下中小企業）：提供女性員工每月兩次生理假，並且不影響出勤記錄；根據需求調整工作時間，如女性員工通常可以提前下班，但男性員工可能需

要加班到夜間

#### 4.9月27日第四場焦點座談會

##### I. 與會者分析

表47 第四場焦點座談會與會者分析

序號	機構	業別/領域	代表身分
1	A 企業	生技業/營養品	總經理辦公室助理
2	B 產業公會	製造業/紡織	市場開發處產經資訊科科長
3	C 企業	服務業/DEI 顧問公司	共同創辦人暨執行長
4	D 企業	服務業/行銷顧問公司	執行長
5	E 企業	物流業/港務	人力資源處督導
6	F 民間商業團體	商業組織	2024 年會長
7	G 民間商業團體	商業組織	前會長
8	H 民間商業團體	商業組織地方分支（嘉義）	副會長
9	I 企業	金融業/人壽保險	業務主任
10	J 產業公會	製造業/藥品	秘書長

資料來源：本研究。



資料來源：本研究。

圖17 第四場焦點座談會討論情形

## II. 意見綜整-四大面向相關

### a. 推動性別平等相關教育及提升性別意識

#### (a) C 企業（服務業/DEI 顧問公司）

目前臺灣企業在推動 DEI 方面，仍處於初期階段。大多數企業尚集中於制度與政策的建立，在企業文化建設和共識形成方面仍有待加強。與會代表指出，當前企業面臨的主要挑戰包括：世代間顯著的差異、教育訓練的不足、過度重視得分與認證、職場文化的保守性，以及對多元性別議題的關注不足等問題；這些挑戰顯示出，儘管制度與政策上的努力有所進展，企業在實現 DEI 的深度與廣度方面，仍存在顯著差距。

根據調查數據顯示，DEI 不僅是企業吸引與留住人才的關鍵因素，也已成爲求職者的重要考量。目前有 73% 的 Z 世代，將 DEI 視爲求職的重要指標；並且有 78% 的求職者，會主動搜尋企業的 DEI 相關資訊；特別值得注意的是，55% 的求職者，期望加入對社會有正面影響力的企業。另外，有高達 84.2% 的求職者表示，會將公司在社會議題上的表現納入考量；其中 33.3% 的求職者明確表示，會將此作爲求職決策的重要依據。

儘管臺灣已經擁有較爲完善的性別平等相關法規，但企業在執行這些法規的過程中，仍需在文化面與實際執行上持續加強；近期一些知名企業發生的性別歧視與性騷擾事件表明，臺灣的性別平等意識仍有待提升。與會代表分享本身對於性別平等在企業中的現狀的觀察，其指出，企業存在明顯的世代差異，並且性別平等教育訓練實爲不足，許多企業抱持著「不違法就好」的心態，並未深入思考多元性別議題。另外，對於獲得獎項與認證的過度重視，以及職場文化的保守，也使得企業在推動性別平等時常流於表面。

綜上所述，與會代表認爲，當前臺灣企業在推動 DEI 與性別平等方面，仍存在挑戰與機遇；儘管法規與政策層面已經取得一定進展，企業仍需在文化層面進行深入的變革，並且積極面對世代差異、教育訓練不足以及性別平等意識滲透不足等問題，才能真正實現多元、平

等、包容的工作環境。

(b)A 企業（生技業/營養品）

以個人經驗來說，企業在推動性別平等的過程中，常常面臨一些困境，例如單純透過上課或一般性的宣導活動，往往無法取得顯著的實際成效。而此一問題特別是在與 LGBT+群體互動方面更為明顯，企業普遍缺乏足夠的資源與配套措施，支持該群體的需求。我認為，儘管性別平等已經逐步成為企業關注的焦點，但在處理多元性別問題方面，仍顯示出企業在資源配置和具體行動上有待加強。

(c)F 民間商業團體（商業組織）

我認為，性別平等的推動應突破傳統「保護女性」的框架，以特定保護名額來促進女性參與，可能會產生反效果，這種做法有可能無意間質疑女性的能力，從而形成另一種隱性歧視。以我們組織為例，本組織在成立之初，特意採取了不同生理性別會員各半的配置策略，並採行混合分會制，以期實現性別平衡。然而，經過一年多的運作，我們發現，女性會員的比例逐漸下降，而此一現象乃源於臺灣社會深層的結構性問題，尤其是女性在家庭責任上的過度承擔。具體來說，我們組織的許多會議時間都是提前安排，主要為配合女性會員需要處理家務、接送孩童等家庭事務，而此正是傳統性別角色分工對女性參與社會活動的限制。

個人身為女性會長，在創會過程中面臨了諸多質疑。首先，外界對女性的經濟能力存有疑慮，認為女性可能無法負擔參與社團活動所需的經濟支出。其次，對女性在經營會務上的能力也存在偏見，尤其是在組織大型活動和進行社交聯誼時，質疑女性是否具備足夠的體力與能力。儘管我們組織的總會設有女青委員會，專門負責推動性別平等相關工作，但在年度 SDGs 目標中，性平議題的涵蓋範圍依然有限，需進一步強化相關推動措施。

總結而言，性別平等不應僅是形式上的平衡，更應針對結構性問題進行深層改革，特別是減輕女性在家庭責任上的負擔，並透過更廣泛的制度與文化變革，促進女性在經濟與社會活動中的平等參與。

(d)J 產業公會（製造業/藥品）

我在此次座談會中，獲得許多新的視角與啟發，特別是在生技醫藥產業結合 DEI（多元、平等、共融）理念的實踐上。我認為，推動性別平等需要從整體社會文化的角度來理解，才能真正促進企業與社會的共同進步。在政府層面，透過法令的制定與完善，致力於減少職場中的性別不平等現象，保障所有職場工作者的權益。在少子化與人才短缺的當前環境下，企業對於推動性別平等的意願明顯提升，許多企業積極透過職工福利委員會等組織，設計並推行符合全體員工需求的平等配套措施與具體實施辦法。

另外，企業社會責任（CSR）實踐對於提升企業品牌形象十分重要，尤其在大型企業中尤為突出。根據我的觀察，在臺灣前 20 大企業中，CSR 的落實程度不僅是企業內部治理的核心，更已成為吸引外部投資與人才的重要指標。因此，未來企業若能持續深化 DEI 理念，將在品牌價值與社會影響力方面取得更大的成就。

b.營造性別友善之職場及社會環境

(a)B 產業公會（製造業/紡織）

從產業實務面來看，許多企業已經積極採取具體措施來推動性別平等，例如紡織業的紡拓會辦公室，便專門設有一整層樓，以女性員工為主，並特別設置了友善洗手間，充分考慮到女性員工的需求，打造一個更為便利與舒適的工作環境。這樣的舉措顯示出企業對性別平等的關注與實際投入，也彰顯了在企業文化中推動性別平等的重視。

此外，產業龍頭儒鴻企業，更進一步提供員工托兒所服務，這不僅是對員工家庭需求的回應，也是性別平等推動的重要一環。這類措施的實施，有助於支持員工平衡工作與家庭生活，特別對於女性員工而言，能有效減少育兒負擔，從而提升其在職場中的參與度與發展潛力。另在法規遵循方面，臺灣的《勞動基準法》處於全球領先地位，並且在性別平等及勞動權益的保護上規範最為完善；政府積極推動的相關法規，對企業在性別平等方面的實踐，實提供了強有力的保障與指導，也促使企業在實踐過程中更加遵守法規，確保員工的基本權益

得到保障。簡言之，這些法規不僅為企業提供了明確的執行指引，也進一步促進了企業在性別平等領域的積極發展。

**(b)A 企業（生技業/營養品）**

以我們公司為例，我們在企業社會責任方面投入了大量資源，並不僅止於形式上的關懷，我們還實際聘用弱勢族群，並提供相應的支持與協助，這樣的行動展現了企業在推動社會責任與性別平等方面的具體承諾，不僅有助於弱勢族群的社會融入，也為企業塑造了良好的企業形象，並為其他企業提供了值得借鑑的經驗。

**(c)G 民間商業團體（商業組織）**

我們在 2023 年成功舉辦了第一屆亞洲女性高峰論壇，並與南投女青商合作，推動月經貧窮議題，這項倡議獲得中區男性分會的支持，特別於其會館內設置衛生用品；此外，部分區域組織還透過羽球賽募款，將所得資金用於購買衛生用品，捐贈給弱勢地區。這些具體行動不僅提升了女性議題的能見度，也展現了我們組織在推動性別平等與社會關懷方面的積極努力。

**(d)E 企業（物流業/港務）**

本公司女性員工的比例已接近 4 成，並透過定期性別滿意度調查，積極蒐集員工對工作環境的建議。為提供更人性化的服務，辦公場所備有女性生理用品及溫熱飲品。為因應女性員工增加，我們公司在輪班單位增設女性專用備勤室，確保安全與隱私；同時，公司還製作涵蓋家務辦公與婚姻關係的課程影片，滿足員工各階段需求。

另在員工福利方面，公司提供優於法規的多項假別，包括全新好孕假，支援試管嬰兒療程，以及全薪家庭照顧假。同時，我們公司還在基隆、臺中、高雄三地設置「職場教保中心」，優先為員工子女或孫子女提供就讀機會。並且為支援育兒需求，3 歲以下子女的員工可申請每日減少 1 小時工時且薪資不變；另針對高齡化社會，實施遠距辦公選項，協助員工照顧年長家屬。

最後，我們公司也注重不同年齡層的需求，如為視力較弱的資深

員工提供大型螢幕，為懷孕員工提供舒適座墊。今年 5 月，特別邀請 Alpha plus 邱執行長來公司進行演講，激發各部門更全面地關注員工福祉，展現其在性別平等與多元關懷上的創新實踐。

(f)I 企業（金融業/人壽保險）

本公司在內部除了積極推動性騷擾防治措施外，也致力於營造友善職場環境。例如在寒暑假期間，允許員工帶孩子至辦公室，並提供課業輔導等支援，幫助員工兼顧工作與家庭需求。此不僅減輕員工育兒負擔，還促進親子互動，進一步提升員工滿意度與向心力。

c.促進組織決策之性別平等

■ J 產業公會（製造業/藥品）

我以製藥及醫療產業為例，專業能力與工作態度是決定職場表現的關鍵要素。該產業涵蓋多個核心領域，包括法規遵循、研發、生產、品質管制、法規事務及行銷等。在這些領域中，性別已逐漸淡化為次要考量，反映出產業對專業素養的高度重视。然而，儘管整體性別比例已趨於平衡，高階管理層仍以男性為主，但是專業經理人層級的性別差距正逐步縮小，此顯示該產業在推動性別平等方面的進展。製藥業在人才甄選上更注重個人的專業背景、領導能力及應對挑戰的工作態度，特別是在與專業醫療人員密切互動的 B2C 銷售模式中，這些特質更是成功的關鍵。

總體而言，製藥及醫療產業的職場文化正朝著性別中立的方向發展，專業能力與工作表現成為評估員工價值的主要依據，為不同性別的專業人才提供了更公平的發展環境。

d.促進薪資待遇之性別平等

■ H 民間商業團體（商業組織地方分支（嘉義））

一般來說，民間企業在薪資上主要是以員工的能力和業績表現為考量，並不會特別以性別來做區分。不過，由於女性多從事行政庶務職務，因此薪水確實相對會比較低。

### III. 表現優異之特殊案例

臺灣港務股份有限公司規劃多項性別平等措施，包含定期性別滿意度調查，針對女性員工在輪班單位增設女性專用備勤室，全薪好孕假支援試管嬰兒療程及全薪家庭照顧假，設置職場教保中心等。

全國女青商會舉辦亞洲女性高峰論壇，透過女性友好議題之推動，提高男性會員對女性友好議題之關注，進而於組織內部施行相關舉措。

儒鴻企業設立「儒鴻托嬰中心」，讓願意生養下一代的員工安心工作，藉此留住好人才。

## 5. 10月15日第五場焦點座談會

### I. 與會者分析

表48 第五場焦點座談會與會者分析

序號	機構	業別/領域	代表身分
1	A 產業公會	金融業/產業保險	秘書
2	B 企業	金融業/壽險	人資長
3	C 民間商業團體	商業組織地方分支（基宜）	總會理事兼基宜分會執行長
4	D 民間商業團體	商業組織地方分支（基隆）	2020 總會理事 & 2017 年基隆兩港分會會長
5	E 民間商業團體	商業組織	顧問
6	F 產業工會	應用服務業/AI	理事長
7	G 人資管理協會	服務業/人資管理	理事長
8	H 企業	服務業/法律	律師
9	I 企業	醫療業/醫院	體系管理中心人資長

資料來源：本研究。



資料來源：本研究。

**圖18 第五場焦點座談會討論情形**

## II. 意見綜整-四大面向相關

### a. 推動性別平等相關教育及提升性別意識

#### (a)B 企業（金融業/壽險）

本公司女性員工占 75%，男性員工占 25%。為了促進員工的身心健康，公司定期舉辦紓壓活動及各類講座。然而，儘管公司積極推動男性員工的參與，實際參與者中仍以女性員工佔主導地位，男性員工的參與成效未達預期。這反映了在職場環境中，性別角色和參與度的差異，顯示出在性別平等環境的建構中，仍需進一步思考如何調整策略，以鼓勵男性員工參與更多活動。

#### (b)D 民間商業團體（商業組織地方分支（基隆））

本組織在過去數年中，已逐步改善其性別平等狀況，尤其是在女性會員比例和領導層的性別多樣性方面，取得了顯著進展。女性領導力及女性會員比例提升，對於改變組織文化、改善內部氛圍以及加速女性會長的產生具有重要意義。儘管如此，性別歧視和性別刻板印象仍在某些層面存在，尤其是在部分資深會員的觀念中，這顯示出性別

平等的推動仍需要持續努力。地方分支機構在實施性別平等政策時，面臨著不同會員需求和背景的挑戰，例如某些組織的會員主要為已婚且育有子女的女性，而此要求組織在會議安排和活動設計上需更加彈性化，但是不同性別的會員可能難以接受這樣的安排，此反映出組織在多元需求之間的平衡仍需進一步調整。

基本上我認為，雖然臺灣在性別平等方面已取得一定成就，並在亞洲地區位居領先地位，但若要達成真正的性別平等，仍需從政策推動、文化改變以及每個層級的實踐中不斷努力。政府及各界應持續透過不同平台，進一步推動性別平等的意識，並為各類性別需求提供更多支持和協調的機會。

#### (c)C 民間商業團體（商業組織地方分支（基宜））

我們於 2023 年在新住民婦女服務和偏鄉女性教育方面，有相關的創新舉措，特別針對蘇澳地區較高比例的新住民婦女群體，展開了法律與弱勢關懷活動，提供了相應的協助。特別一提的是，我們與長期以來致力於偏鄉教育的女孩聯盟合作，受到當地相當大的迴響。該聯盟特別關注原住民女性的職涯發展問題，其注意到，許多原住民女性受傳統觀念影響，將人生規劃侷限於完成高職教育後直接就業並成家，缺乏對未來職涯的更廣闊想像。為了改變這一現象，女孩聯盟設計了一套完整的培力課程，涵蓋了從小學到高中的各個階段。具體操作上，該課程首先在國小階段教授自我認識與保護，隨後在國中階段帶領學生走進都市，拓寬學員對女性發展的視野；最終在高中階段，提供職涯銜接輔導，並安排創業家與學生進行互動交流。該聯盟的執行長特別強調，除了直接服務學生外，提升學校教師（尤其是輔導教師）在性別教育方面的專業知識同樣至關重要，旨在從教育體系層面根本改變傳統的性別觀念。

上述創新舉措，不僅為新住民婦女和偏鄉女性提供了更多發展機會，也透過教育的力量，挑戰並改變了傳統的性別角色期待，對推動性別平等具有深遠的意義。

#### (d)F 產業工會（應用服務業/AI）

AI 技術的發展仍處於進行階段，距離完全成熟尚有一段距離，無論是在道德層面還是社會科學層面，都需要建立更多的信任。值得注意的是，AI 技術的發展高度依賴資料的完整度，若訓練模型的資料中存在偏見，可能會導致使用過程中出現不可預期的後果。與會代表認為，儘管 AI 尚未達到能像人類一樣進行對話，並且具備解決職場性別議題的能力，但它仍可作為一個有效的工具，協助提供報告與建議，並為解決相關問題提供支持。

**(e)I 企業（醫療業/醫院）**

我們公司會定期舉辦性騷擾防治及職場不法侵害防制課程，並對主管進行持續性的教育訓練，以確保員工及主管對性別平等的認識和實踐不斷更新和深化。

**b.營造性別友善之職場及社會環境**

**(a)H 企業（服務業/法律）**

臺灣在性別平等的法律體系建設上，實已處於全球領先地位，特別是在性騷擾防治方面。透過最新修訂的性平三法，包括強化受害者保護、擴大性騷擾認定範圍及設立吹哨者保護條款，使臺灣在處理性騷擾案件方面，不僅提高了法律透明度，還強化了機構和學校的責任。這些法律變革旨在確保性別平等的理念深入人心，並為受害者提供更完善的保障。關於未來進一步的作為，如要求私部門設立申訴管道，將可顯示出我國在實踐性別平等政策方面的決心，促進了職場和社會環境的性別友善化。

**(b)A 產業公會（金融業/產業保險）**

根據我們調查結果，多數會員在推動性別平等時，主要聚焦於硬體設施的改善，並偏向於為女性員工提供支援性措施。例如部分企業提供優於法定天數的產假與產檢假，以協助女性員工在職場與家庭責任間取得平衡。此外，保險業特別關注性騷擾與職場霸凌的宣導工作，這不僅是企業文化的一部分，也反映了行業對員工福祉的重視。

**(c)B 企業（金融業/壽險）**

就我的瞭解，企業主雖然願意提供彈性工作安排，但在實施過程中，常常面臨員工間認知差異的挑戰，例如疫情期間，針對電話行銷部門等特殊單位，基於資安考量無法實施居家辦公，此導致不同部門之間的待遇差異，並引發部分員工的不滿。然而，也有正面的經驗，某些公司能夠相互體諒，並在協調員工的家庭照顧需求時，提供彈性工作安排。這些經驗顯示，在推動友善職場政策時，企業在平衡員工需求與實際限制方面，仍需根據具體情況做出調整與協商。

(d)E 民間商業團體（商業組織）

我以 NGO 為例，會員來自不同的背景，包括受薪階級、自營業者等，且家庭狀況各異，這使得組織在制定相關政策時，必須設計更具彈性和適應性的制度。具體以南投女青商會為例，該會的會員多為已婚且育有子女的企業主配偶，因此在會議安排上較為彈性，允許會員攜帶孩童參與；然而，其他以單身或無子女已婚女性為主的分會，則可能較難接受這種形式的安排。這顯示出在多元背景的組織中，如何平衡不同群體需求與組織治理的靈活性，成為設計政策時的重要考量。

(e)G 人資管理協會（服務業/人資管理）

我以外商製藥產業中公平就業政策的成功案例，說明企業在推動開放對話和平等機會方面之經驗。該公司選擇採用「公平就業政策」，不僅關注性別平等，還涵蓋了招募、薪資評估及其他僱用條件，確保所有員工都能在公正的環境中工作；該政策要求管理階層對可能影響工作表現或創造敵意環境的行為，應採取適當措施，並對員工及非員工之間的互動進行規範，而此作法進一步促進了公司內外部關係的和諧與公正。

我認為，企業在推動職場平等方面，應建立健全的投訴機制與保障措施，並且應強調觀念的轉變比法規制度更為關鍵的想法。上述外商公司提供超過法定標準的福利待遇，如 6 個月產假與平等的育嬰假，並設有反報復條款，保障員工提出問題的權利，此進一步建立了公平與信任的工作環境。另外根據企業的成功實踐顯示，推動職場平

等應從基層開始，且人力資源部門在確保政策執行方面發揮著重要作用，透過系統化的管理與監控機制，可確保政策落實並及時調整。

(f) I 企業（醫療業/醫院）

就我們醫院而言，內部員工的意見反映管道多元且全面，包括定期舉辦基層座談會等多種形式，以便有效收集員工的意見和需求。同時，我們設有多個專責單位，如性騷擾委員會、人平會、反侵害小組、職安室、職醫中心及協談中心等，提供員工全方位的協助，並設有員工健康促進委員會及員工健康暨韌性工作小組，致力提升員工的心理韌性。

我認為，醫院內主要面臨的並非性別問題，而是權力結構上的不對等，特別是在醫師與其他員工之間。為此，醫院積極透過各種會議、宣導和教育訓練來建立正確的職場互動準則，例如在不同性別的主管與員工單獨會談時，要求保持門戶開放或確保有第三方在場，以減少因權力不對等所引發的問題。

另外，醫院亦重視員工的全人全齡全程關懷，從新進員工到在職員工，都能獲得全面的照顧。特別考慮到女性員工居多，醫院積極推動友善職場措施，落實育嬰留職停薪制度，並為育嬰假期間提供 8 成薪資的福利，鼓勵主管以同理心對待育有子女的員工，充分體諒其育兒需求，從而促進性別平等與員工福祉。

c. 促進組織決策之性別平等

(a) A 產業公會（金融業/產業保險）

根據我們的調查，保險公司在推動性別平等的過程中，主要挑戰為來自政府法令規範的遵循。以獨立董事性別比例為例，主管機關要求公司獨立董事中至少三分之一為女性；然由於獨立董事的資格條件嚴格，市場上符合資格的女性人選有限，導致保險公司在尋找合適人選時面臨困難。從保險業的特性來看，性別差異對於業務表現的影響並不顯著。在業務招攬方面，企業更重視個人特質和專業能力，而非性別因素。在內勤行政管理領域，特定職位如人力資源主管及財會主

管則有較高比例由女性擔任；其對此分析，有可能與女性普遍具有細心、觀察力強等特質相符，也顯示出保險業在性別平等推動上的內部結構特性。

#### (b)E 民間商業團體（商業組織）

與會代表指出，在我們組織的綜合性分支機構中，女性會員比例失衡被視為一大挑戰。當女性會員人數過少時，往往容易出現「孤鳥現象」，這不僅影響既有女性會員的參與感，也對吸引新的女性會員加入造成困難。為了應對這一問題，我們特別舉辦了「女力生活節」等活動，旨在鼓勵女性會員跨分支機構交流，從而增強女性會員的凝聚力與參與感。

從國際比較的角度來看，我分享越南青商會的成功經驗。越南青商會發展迅速，每 2 年會員數量翻倍，其中女性會員多為創業家，在組織內部擁有較高的地位，歷年總會長中的女性比例達到 30–40%。相比之下，臺灣的情況仍面臨女性參與度不足的問題，這其中包括會議時間安排、用餐方式的設計，以及可能出現的性別歧視言行等問題。而這些問題顯示出臺灣在吸引女性會員、提升其參與感方面仍有待持續改善。

#### d. 促進薪資待遇之性別平等

##### ■ A 產業公會（金融業/產業保險）

在性別僱用與薪酬方面，根據與會代表機構之調查顯示，近年來產險公司因性別造成的薪資差異已顯著減少，其薪資差異主要取決於員工的專業能力與職務需求，而非性別因素；而此也反映出，企業在薪酬政策上，逐漸朝向公平與透明化發展。其結果顯示，性別平等的推動已從基本權益保障，向更深層次的公平性制度改革發展。

### III. 表現優異之特殊案例

- 國際青商會蘇澳港分會針對新住民婦女群體，展開法律與弱勢關懷活動，提供相應協助。

附錄四 員工 30-99 人企業性別平等自我檢核表

### 附錄四 員工 30-99 人企業性別平等自我檢核表

評估時間： 年 月 日 - 年 月 日

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
性別歧視 禁止	1	在招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷等方面，落實性別平等。(性別平等工作法第 7 條)				
	2	在提供員工教育、訓練或其他類似活動時，落實性別平等。(性別平等工作法第 8 條)				
	3	為員工舉辦或提供各項福利措施時，落實性別平等。(性別平等工作法第 9 條)				
	4	員工薪資給付，落實性別平等。(性別平等工作法第 10 條)				
	5	員工之退休、資遣、離職及解僱等方面，皆落實性別平等。(性別平等工作法第 11 條)				
	6	工作規則、勞動契約或團體協約，未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；亦未以其為解僱之理由。(性別平等工作法第 11 條)				
	7	提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職員工獲得再次就業機會(如僱用二度就業婦女)				
性騷擾防 治	9	訂定申訴管道或相關措施(如防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、申訴處理單位之基準與組成、懲戒處理等)並在工作場所公開揭示。				

附錄四 員工 30-99 人企業性別平等自我檢核表

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
		(性別平等工作法第 13 條；性騷擾防治法第 7 條)：				
	10	公司在知悉性騷擾情形時，採取相關糾正及補救措施(性別平等工作法第 13 條；性騷擾防治法第 7 條)				
	11	對於性騷擾事件之查證，秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會(有詢問當事人之必要時避免重複詢問)；內部依規定設有申訴處理單位，且其人員具備性別意識之專業人士。(性別平等工作法第 13 條)				
	12	接獲被害人申訴時，通知地方主管機關；經調查認定屬於性騷擾案件，將處理結果通知地方主管機關。(性別平等工作法第 13 條)				
	13	受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。(性別平等工作法第 27 條)				
	14	定期舉辦或督促所屬人員參與性侵害防治教育訓練。(性侵害犯罪防治法第 9 條；性騷擾防治法第 8 條)				
促進工作 平等措施	15	員工因生理日致工作有困難者，每月請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。(性別平等工作法第 14 條)				
	16	✓ 允許女性員工分娩前後停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者停止工作，給予產假 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者停止工作，給予產假 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者停止工作，給予產假 5 日。				

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
		(性別平等工作法第 15 條)				
	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 女性員工妊娠期間，給予產檢假 7 日；陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，給予陪產檢及陪產假 7 日。產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。(性別平等工作法第 15 條；勞動基準法第 50 條)</li> </ul>				
	18	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，育嬰留職停薪期間合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。</li> <li>✓ 受僱者於育嬰留職停薪期間，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 3 年繳納。</li> </ul> (性別平等工作法第 16 條)				
	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 女性員工育有未滿 2 歲且親自哺(集)乳時，除規定之休息時間外，每日可哺(集)乳時間 60 分鐘。</li> <li>✓ 給予女性員工於每日正常工作時間以外之延長工作時間達 1 小時以上者哺(集)乳時間 30 分鐘。</li> </ul> 前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。 (性別平等工作法第 18 條)				
	20	給予撫育未滿 3 歲子女受僱者與雇主協商，辦理以下事項之一： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每天減少工作時間 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬。</li> </ol>				

附錄四 員工 30-99 人企業性別平等自我檢核表

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
		2.調整工作時間 (性別平等工作法第 19 條)				
	21	允許員工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 7 日為限。(性別平等工作法第 20 條)				
	21	為員工提供哺（集）乳室或托兒設施或適當之托兒措施。 (性別平等工作法第 23 條)				
	22	提供懷孕員工(孕婦)職場安全措施(對於有安全危害之虞之工作，或採取工作調整或更換等健康保護措施)(職業安全衛生法第 31 條；女性勞工母性健康保護實施辦法)				
	23	不安排女性員工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。				

填寫注意事項：

- 1、設立且依法登記（包含科技部及經濟部各工業區）之符合經濟部《具創新能力之新創事業認定原則》與《中小企業認定標準》之事業單位主體、工廠或分支機構；符合前述者稱「新創企業」（本表指設立 1-3 年者），後者稱「中小企業」。
- 2、每 3 年自主評估 1 次；各項目自評區間為第 1 年 1 月 1 日至第 3 年 12 月 31 日，請以勾選方式填列，若需說明請於備註欄填列。
- 3、第 1 年最少應 7 填「是」，並朝第 2 年 12 項、第 3 年 23 項前進。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

### 附錄五 員工 100–199 人企業性別平等自我檢核表

評估時間： 年 月 日 – 年 月 日

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
性別歧視 禁止	1	在招募、甄試、任用、分發、配置、考績或升遷等方面，落實性別平等。				
	2	員工教育、訓練或其他類似活動，落實性別平等。				
	3	員工各項福利措施落實性別平等。				
	4	員工薪資給付落實性別平等。				
	5	員工退休、資遣、離職及解僱等方面皆落實性別平等。				
	6	工作規則、勞動契約或團體協約，未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；亦未以其為解僱之理由。				
	7	提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職員工獲得再次就業機會(如僱用二度就業婦女)				
性騷擾、 暴力防治	8	建立性騷擾防治、申訴及協助機制(訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、建立性騷擾多元申訴管道、設有心理諮詢與治療、法律協助等機制)				

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
	9	建立職場暴力或霸凌防治措施(安全防護措施、申訴處理機制等)				
	10	在 CSR 中明列恪守所在地性平法規(或性平政策、國際人權之規範)，保障員工合法權益，以營造多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境				
	11	定期舉辦或督促所屬人員參與性侵害防治教育訓練				
職場性別 友善環境	12	提供懷孕員工(孕婦)職場安全措施(如對於有安全危害之虞的工作，採取工作調整或更換等保護措施)				
	13	建立友善育兒機制(如提供產檢假、安胎假、產假、陪產假、流產假等假別，或陪產檢假、孕前假等優於法令之其他假別)				
	14	建立並落實提供員工育嬰留職停薪及育嬰留職停薪期滿後之復職協助措施				
	15	提供員工育兒津貼(包含生育津貼或 6 歲以下幼兒子女教育補助費)				
	16	為員工子女設置托兒設施或提供適當之托兒措施(如提供哺(集)乳室，或自行設立、與其他企業共同設立、或與托兒服務機構簽約辦理提供適當之托兒措施)				
	17	促進家庭義務平權(如鼓勵有偶員工共同分擔家事照顧工作)				

附錄五 員工 100-199 人企業性別平等自我檢核表

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
	18	其他友善育兒措施之創意作法(如孕婦或親子專屬停車位、孕育期間交通補助、提供孕婦較輕鬆工作、提供孕婦安全標誌等)				
	22	促進員工平衡工作與家庭(如給予家庭照顧假、侍親假、彈性工時安排、遠距工作或在家工作)				
	23	制定工作彈性安排相關規則				
	24	提供優於法令之產檢假等假別				
促進決策參與平等	25	高階經營層其中任一性別比例至少達到三分之一				
	26	積極培育女性人才，並增加女性進入決策階層比例				
性別平等教育訓練	27	舉辦性別平等相關教育與訓練課程				

填寫注意事項：

- 1、設立且依法登記（包含科技部及經濟部各工業區）之符合經濟部《具創新能力之新創事業認定原則》與《中小企業認定標準》之事業單位主體、工廠或分支機構；符合前述者稱「新創企業」（本表指設立4年以上者），後者稱「中小企業」。
- 2、每2年自自主評估1次；各項目自評區間為第1年1月1日至第2年12月31日，以勾選方式填列，若需說明請於備註欄填列。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

3、第 1 年最少應至少 13 項填「是」，並朝第 2 年 26 項前進。

## 附錄六 員工 200 人以上企業性別平等自我檢核表

評估時間： 年 月 日

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
性別歧視 禁止	1	是否有性別平等和非歧視政策。				
	2	是否在招募、甄試、任用、分發、配置、考績或升遷等方面，落實性別平等。				
	3	員工各項福利措施是否落實性別平等。				
	4	員工薪資給付是否落實性別平等。				
	5	員工退休、資遣、離職及解僱等方面是否皆落實性別平等。				
	6	工作規則、勞動契約或團體協約，是否未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；亦未以其為解僱之理由。				
	7	是否提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職員工獲得再次就業機會(如僱用二度就業婦女)				
性騷擾、 暴力防治	8	建立性騷擾防治、申訴及協助機制(訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、建立性騷擾多元申訴管道、設有心理諮詢與治療、法律協助等機制)				

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
	9	建立職場暴力或霸凌防治措施(安全防護措施、申訴處理機制等)				
	10	在 CSR 中明列恪守所在地性平法規(或性平政策、國際人權之規範)，保障員工合法權益，以營造多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境				
	11	定期舉辦或督促所屬人員參與性侵害防治教育訓練				
職場性別 友善環境	12	提供懷孕員工(孕婦)職場安全措施(如對於有安全危害之虞的工作，採取工作調整或更換等保護措施)				
	13	建立友善育兒機制(如提供產檢假、安胎假、產假、陪產假、流產假等假別)				
	14	是否實施有薪產假和父親陪產假政策				
	15	建立並落實提供員工育嬰留職停薪及育嬰留職停薪期滿後之復職協助措施				
	16	促進家庭義務平權(如鼓勵有偶員工共同分擔家事照顧工作)				
	17	提供員工育兒津貼(包含生育津貼或 6 歲以下幼兒子女教育補助費)				
	18	為員工子女設置托兒設施或提供適當之托兒措施(如提供哺(集)乳室，或自行設立、與其他企業共同設立、或與托				

附錄六 員工 200 人以上企業性別平等自我檢核表

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
		兒服務機構簽約辦理提供適當之托兒措施)				
	19	其他友善育兒措施之創意作法(如孕婦或親子專屬停車位、孕育期間交通補助、提供孕婦較輕鬆工作、提供孕婦安全標誌等)				
	20	促進員工平衡工作與家庭(如給予家庭照顧假、侍親假、彈性工時安排、遠距工作或在家工作)				
	21	制定工作彈性安排相關規則				
	22	提供優於法令之產檢假等假別				
	23	員工健康和安全管理政策是否考慮性別和生物學差異（包括生理差異）				
	24	公司保全人員（包括承包商和分包商）是否接受過包括性別和安全考量在內的人權培訓				
	25	是否提供不同性別的職業諮詢和職能支持的機會				
促進決策 參與平等	26	是否建立包含高層級的性別平等目標				
	27	董事會是否就尊重性別平等和反對歧視發表過公開聲明				
	28	是否對所有政策進行過性別平等審核				

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
	29	高階經營層其中任一性別比例至少達到三分之一				
	30	建立合格女性晉升管理層職位管道				
	31	積極培育女性人才，並增加女性進入決策階層比例				
促進女性 參與	32	有無提高女性在行業內傳統由男性主導領域代表性的做法				
	33	是否改進女性員工進入專業領域網絡機會				
	34	供應商行為準則中是否包含性別標準				
	35	是否考慮性別差異對產品和服務獲取的影響				
	36	是否與其他公司合作以促進更廣泛的性別平等目標				
	37	是否為了積極影響女性參與社區計畫而有任何作為				
	38	公司在與社區溝通諮詢過程中，性別考慮的程度如何				
	39	公司在國內或國外營運時，是否主動參與女性法律相關的倡導活動				

附錄六 員工 200 人以上企業性別平等自我檢核表

	項次	檢核項目	是	否	不適用	備註 (含部分達成)
薪資性別 平等	40	是否定期評估薪資性別差距(如全員平均總薪資性別比、 管理階層平均總薪資性別比)				
	41	是否有解決任何性別薪資差距政策和做法				
性別意識 訓練	42	舉辦性別平等相關教育與訓練課程				

填寫注意事項：

1. 依法辦理公司登記或商業登記，且非屬新創或中小企業之企業。
2. 每年自主評估 1 次；各項目自評區間為當年度 1 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，以勾選方式填列，若需說明請於備註欄填列。
3. 第一次最少應 20 項填「是」，並逐漸朝 42 項前進。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

## 附錄七 期中審查意見回覆表

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
一、研究資料蒐集與探討	
<p>(一) 期中報告章節有重疊處，建議調整章節架構為常見學術論文架構，如第一章緒論、第二章文獻回顧、第三章研究設計、第四章研究發現與分析、第五章結論與建議。另建議包括國外或國內資料蒐集、座談訪談或問卷等，皆以四大面向分類。第三章(國際組織及主要國家推動策略做法)及第四章(國內機關促進民間推動性別平等現況)已有第二章(文獻回顧)之一部分，且內容太龐雜，請擇與向民間推動關聯性較高之內容呈現。建議章節架構再進行調整，建議研究團隊多借重其他團隊成員、協同主持人等協助蒐集國外經驗，例如日本公私合作模式，並請將國外經驗蒐集扣緊四大面向。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已調整。</p>
<p>(二) 資料蒐集如冰島為推動性別平等第一國家，可再了解該國實施 20 年同工同酬制度後，如何大幅縮減性別薪資落差，以及荷蘭對於女性經濟獨立計畫之具體內容等。建議補充韓國經驗如何運用及借鏡於我國，例如國家策略如何與部會連結，凸顯選擇韓國做為參考之原因。各國及國際組織資料蒐集，建議扣連四大面向進行闡述及比較。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理；惟資料需重新查找，因此於期末完成。</p>
<p>(三) 冰島推動性別平等，民間團體亦扮演重要角色，以 2023 年冰島全國女性大罷工</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理；惟資料需重新查找，因此於期末完成。</p>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>為例，即透過民間團體與政府合作，雖民間團體非本次主要研究對象，亦可作為未來推動策略之一。</p>	
<p>(四) 建議蒐集與探討國內機關獎項以外的其他策略，如法令如何落實。建議報告後面的論述回應前面四大問題，如現在民間就此四大問題推動了那些作為。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理；惟資料需重新查找，因此於期末完成。</p>
<p>(五) 研究報告目的包括政府引導企業對內及對外推動性別平等，目前僅著重於企業如何對內推動友善職場，對外推動部分，如企業影響力、企業社會責任可再增加。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理；惟資料需重新查找，如有具體文獻將於期末完成。</p>
<p>(六) 有關國內外文獻蒐集後，建議增加小結，衍伸出對於研究之後續運用。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已新增。</p>
<p>(七) 建議研究團隊注意避免用性別二分法的用語，性別平等並非促進特定性別的權益，而是所有性別的權益都有所兼顧。第三章（第 39 頁）開頭論述著重於生理性別之男性與女性，或婦女和男子等，較為狹隘，建議修正。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已調整。</p>
<p>(八) 有關韓國政府組織，翻譯為「女性家族部」，從英文直譯應為「性別平等與家庭部」，其他的翻譯語詞建議一致。</p>	<p>該譯詞為 여성가족부 之漢字，為尊重原用法，故採之。 其他譯語將予以統一。</p>
<p>(九) 第四章有關回顧經濟部產業發展署相關作為（第 80 頁），提及「經濟部產發署並無主管相關性別平等之法規與命令，無法就性別平等事宜對廠商進行直接指導、指揮或監督」等論述邏輯，不符性別主流化之精神，建議再行修正。</p>	<p>感謝委員意見，該段文字乃摘自參考文獻原文，已刪除該句。</p>

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>(十) 建議補充說明有關附錄一《聯合國婦女署自我評估工具》對於本研究之運用，是否那些原則或重點適合參考及運用於本案後續自我檢核表之設計。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已新增說明。</p>
<p><b>研究方法與進度</b></p>	
<p>(一) 研究方法建議再調整問卷設計，抽樣架構建議區分地區別、行業別，行業別須包括中類，以及企業規模別。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦，已調整。</p>
<p>(二) 勞動部工作生活平衡獎表揚計畫目的是鼓勵企業推動工作與生活平衡措施，僅對應至四大面向「營造性別友善之職場及社會環境」中之(2)優於法令之友善孕育措施及假別、工作與生活平衡措施、彈性工作，其餘包括性別平等意識提升、性騷擾防治、促進組織決策及薪資待遇之性別平等之相關措施則非屬前揭表揚計畫之目的及範疇，代表性是否符合本研究目的值得商榷。</p>	<p>感謝委員意見，針對該計畫進行歸納為遵照委託單位要求；研究團隊將補以四大面向為基礎，歸納勞動部之作為。鑒於資料需重新查找，因此於期末完成。</p>
<p><b>初步研究發現及初步建議事項</b></p>	
<p>(一) 本研究案主要目的包括了解企業推動性平情形、政府目前推動民間性平措施已有成效部分，最終仍需連結至政府促進民間企業推動性平之策略。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，將納入政策建議章之思考，於期末完成。</p>
<p>(二) 研究案的主題在於促進民間推動性別平等的策略，而民間在推動上，大致有 2 個關鍵，第一是意願，企業願不願意做或強度多少與花費有關，關鍵是讓企業知道推動性別平等對營運有好處，需提出論述；其二使民間自主推動性別平等</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已納入報告。</p>

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>關鍵為文化與價值觀，不同年齡層對性別認知亦有所不同。另一方面，企業規模與產業、地區特性等之差異，也造成在推動策略上必須有所不同。研究有點出目的事業主管機關最能影響企業，並告訴民間為何推動性別平等及要做什麼，包括重點及優先順序。</p>	
<p>(三) 關於獎項的資訊，國家人才發展獎有按企業規模分組，此可避免只有大企業參與；同時，經濟部也有安排進廠輔導等配套措施，並且在企業得獎之後，還提供補助金額甚至安排國外交流。這些做法使企業不只是獲得肯定，也有本身發展人力上的意義，對於後續人才發展也能獲得實質的幫助，甚至有交流見習及到國外的機會，顯見獎項制度的配套措施對於企業參與之吸引具有正面的幫助。</p>	<p>感謝委員意見，將納入政策建議章，於期末完成。</p>
<p>(四) 各屆工作生活平衡獎分析獲獎企業措施，如表 21 摘錄了一些案例，建議應著重於性別平等關聯性，工作生活平衡面向不等於性別平等，建議聚焦本研究於四大面向部分，再進一步討論。</p>	<p>感謝委員意見，已篩選刪除不適當者。</p>
<p>(五) 關於報告中提到勞動部工作與生活平衡獎自我檢核表，該表非自我檢核表，只是讓企業自我篩選要參加哪個分組，思考企業本身在獎項三大面向措施上的表現參考，然後提交給勞動部評選。由於這些內容皆為優於法令的表現，因此部分內容還是可以做為自我檢核表參考。</p>	<p>感謝委員釋疑，研究團隊原即規劃將蒐集到的相關自我檢核/評估表格內容進行檢視後，採參合於本研究目標者，將於期末完成。</p>
<p>(六) 建議全面性顧及中小企業，先了解其對</p>	<p>感謝委員意見，目前的做法即為此思維。</p>

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
於法令的認知、看法及困難，可以在研究前期或中期先點出，以利研究建議時發展自我檢核表。	
(七) 本次初步研究發現及初步建議事項較未完整說明，建議可再補充說明研究發現，以及初步建議方向。	感謝委員意見，遵照辦理；鑒於摘要一般格式採取較為簡潔之作法，惟仍適當補充。
(八) 後續建議事項可分「短期建議」及「中長期建議」兩類，採表格或條列方式逐條臚列敘述，並說明理由，各項建議均應列明主辦及協辦機關。	感謝委員意見，遵照辦理，由於涉及最後一章，因此將於期末完成。
<b>問卷內容或焦點團體內容紀錄</b>	
(一) 有關資料蒐集，因期中報告未見焦點座談大綱，建議焦點座談大綱之背景說明更聚焦於政府推動之四大面向，並調整題綱以四大面向分類，例如第一如何提升性別意識及辦理教育訓練，第二為建立性別友善職場環境，第三為提升決策參與，第四為性別職業隔離、性別薪資差距及同工同酬等。分類後使資料蒐集更深入及豐富，包括了解具體改善及提升方法，有助於後續研究建議更具體。問卷設計部份，建議將焦點座談與訪談出來的研究發現，以四大面向為主軸設計問卷。	感謝委員意見，原作法即以四大面向為基礎進行規劃，惟仍遵照委員意見進行調整。
(二) 原規劃問卷以電訪，因受限時間因素難以問太細，且問卷題目設計困難建議調整，建議可改用郵寄或面訪。	感謝委員意見，鑒於郵寄與電訪相對耗時，郵寄的回收率及有效性相對缺乏；加之囿於計畫規模，難以透過面訪方式取得210家企業資訊。故而採取電訪方式，由問卷公司管控有效性

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>(三) 問卷設計建議：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 第一部分公司對性別平等之基本認知：建議開頭引言是否簡要說明本案「性別平等」相關概念或常見推動做法，再進行認知調查，有利於填答者回答之準確性。</li> <li>2. 第二部分公司落實性別平等情形：題項之設計似以政府推動四大面向（推動性別平等及提升性別意識、營造性別友善職場環境、促進組織決策之性別平等、促進薪資待遇之性別平等）作為設計架構（如第 160-161 頁，圖 14、15），經檢視尚無薪資待遇之性別平等、推動同工同酬之相關問項？是否遺漏或融入其他題項。</li> <li>3. 第 5 題：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 蒐集公司落實性別友善職場部分，建議應區分「符合法令」及「優於法令」措施，並於區別之後，後續點出企業後續推動上難度及困難，再進行題項的鏈結，例如符合法令後，再進行後續表揚或輔導（如第 12 題）。</li> <li>(2) 題項 5 之答項，其中(1)設置「無性別差異」之設施或設備，是否係指通用設施，或建議改為「考量不同性別需求」之設施或設備；(5)提供友善孕育假別或（9）提供員工育嬰留職停薪，係為依法令規定提供，或是提供優於法令之假別，建議應區分。</li> </ol> </li> <li>4. 第 6 題：面試團隊組成多元，對於較小</li> </ol>	<p>感謝委員意見，已調整內容。</p>

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>型的微型企業作答會有難度，建議應貼切受訪對象。題項 6 之答項，建議可再檢視是否周延，例如(3)少數性別之支持網絡常見案例亦可包含社團，另相關具體作法亦包括優先錄取或晉升少數性別、表揚少數性別模範、員工協助支持方案等。</p> <p>5. 第 8 題：</p> <p>(1) 有關招募和進用員工考慮求職者或員工對工作與生活平衡的需求，其中工作生活平衡及性別友善職場所占題項篇幅相對較多，另答項有關「提供育兒相關支持」應不只育兒，包括長輩照顧、家庭照顧支持，另「鼓勵員工休假」用語過於籠統，建議可調查是否有優於法令的作為，例如辦理相關活動包括健康促進、家庭親子或心理諮詢等。問卷如要著墨工作與生活平衡，可以在資訊的題項更加完整。倘若要詢問工作生活平衡，建議問卷詢問企業端三個層次，第一為至少符合性工法，第二為期待的性別平等、無意識偏見與性別刻板印象，第三為婦女生育中斷或婦女再就業。現行性別友善職場在工作生活平衡部分已多實務案例，可不需著墨太多。</p> <p>(2) 題項 8 之答項，亦可加入提供優於法令假別、提供身心健康支持。</p> <p>6. 第三部分企業對政府鼓勵或法令規範之看法：題項 11 詢問公司是否參與政府舉辦表揚活動等，倘勾選不會，建議增加</p>	

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>詢問原因。</p> <p>7. 第四部份企業基本資料：建議可考慮增加填答人之性別與職稱（職務）。</p>	
<p>(四) 焦點團體除了找同業公會，亦可考慮找工作會，可再增加著墨勞工看法。</p>	<p>感謝委員意見；原與委託單位曾討論是否納入勞工看法，惟考量恐因勞工需求多元意見發散，而本研究重點在於探討政府如何促進民間企業/團體推動性平，因而未談工會意見。然，最後一場座談會有邀請到 2 家產業工會代表與會，或可於現場及會後進一步蒐集資訊。</p>
<p><b>五、修正 wording 內容(經濟部)</b></p>	
<p>(一) 第 80 頁第 9 行：運用專技專案計畫，修正為運用科技專案計畫。</p> <p>(二) 第 86 頁第 4 行：「保興業公司」，修正為「如保興業公司」。</p> <p>(三) 第 90 頁第 9 行：參考手冊(製造業類)，修正為參考手冊，刪除「(製造業類)」。</p> <p>(四) 第 94 頁第 5 行：15 案，修正為 6 案。</p> <p>(五) 第 94 頁第 10 行：2023，修正為 2022。</p> <p>(六) 第 94 頁第 13 行：10 案，修正為 8 案</p> <p>(七) 第 96 頁第 1 行：產發署各組(產業政策組、永續發展組...，修正為產發署各組(永續發展組...，刪除「產業政策組、」。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，皆已修正。</p>
<p><b>六、修正 wording 內容(行政院)</b></p>	
<p>(一) 封面首頁備註略以：本報告內容建議，純屬研究小組意見，不代表「本局」意見，請修正為「行政院」。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 感謝委員意見，遵照辦理，皆已修正。</li> <li>• 『政府』開發援助詞原為表述「政府</li> </ul>

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>(二) 文字勘誤</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 研究提要VIII頁，第2段「規劃」政策修正為「規畫」。</li> <li>2. 緒論第2頁第2段，「促進婦女經濟賦權成為『政府』開發援助計畫的重要課題」，「政府」建議釐清為「國際」或「我國政府」。</li> <li>3. 第29頁表6，標題列4020年請修正為2020年。</li> <li>4. 第43頁第3行漏字，建議修正為民間自「主」推動性別平等；最後一行該行動「機勵」修正為「激勵」。</li> <li>5. 第64頁第2段倒數第3行“OWE”每年必須至少1次...建議是否修正為“OCW”。</li> <li>6. 第66頁「護理職責」及「護理責任」等翻譯為「護理」用語，建議是否應修正為「照顧」，較為妥適。</li> <li>7. 第68、69、70頁，以及第74頁第2段第4行「性女性家族部」第1個字應為贅字，另建議修正為「女性家族部」。</li> <li>8. 第79頁第1行「和平等權利」的第1個字「和」應為贅字請刪除。</li> <li>9. 第114頁二、金管會，項目編號改為三、金管會。</li> <li>10. 第150頁最後一行「託嬰」機制請修正為「托嬰」。</li> <li>11. 第155頁營造業女性環境不友善...「並分」企業不願...，請修正為「並非」。</li> <li>12. 第156頁從會計部門著手，與企業合作從「統計層面」著手，請釐清語意是否為統</li> </ol>	<p>開發援助」(ODA)，該詞為國際通用，惟ODA亦另有「官方發展援助」一譯，將調整為「官方發展援助」。</p>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>計報表或是會計報表。</p> <p>13.第 157 頁超過原先「預定完」成家數，漏字請修正。</p> <p>14.第 189 頁題項 10.性別平「等」漏字，建議修正。</p>	

## 附錄八 期末審查意見回覆表

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<b>審查委員意見</b>	
<b>(一) 目錄</b>	
1. 本研究目的有三，包括我國民間推動困難為何、借鑒國內外良好推動策略，再提出建議推動方向。建議報告架構應重新梳理調整。	感謝委員意見，遵照辦理，已調整。
2. 原第二章文獻回顧內容過於簡要，舉凡國內外良好推動策略均屬文獻整理。	感謝委員意見，已調整報告架構。
3. 請注意學術調查報告之嚴謹性；經檢視報告目錄頁，建議章節調整：另第一章下為第一節、第二節；另第四節名稱宜修正為「研究發現與分析」。	感謝委員意見，已調整。
4. 第五章結論與建議，建議面向除政策面外，請增列具體措施或行動，以作為後續推動參酌。	感謝委員意見，已調整。
<b>(二) 文獻回顧</b>	
1. 第二章後每一節末請加入小結，簡要整理結果，以利閱讀。	感謝委員意見，遵照辦理，已調整。
2. 原第四章第一、二大點國際組織作法，以及國內外推動策略及措施等宜移至第二章文獻回顧。	感謝委員意見，考量若將第四章第一、二大點移至第二章，會讓該章篇幅過大，故新增「國內外性別平等之推動策略與措施」來呈現。
3. 第 13 頁-五、國內推動性別主流化情況-(一)政府，建議在(一)政府前加一段說明，著重在公私部門的推動	感謝委員意見，已增補一段說明。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
上，政府端相對積極、主動，由中央至地方推動現況。	
4. 第 14 頁圖，《跟蹤騷擾防治法》建議是否列入。	感謝委員意見，已納入圖 4 中。
5. 第 15 頁 2002 年《兩性工作平等法》(2023 年修正為《性別平等工作法》) 加註 2008 年修正為《性別工作平等法》。	感謝委員意見，已加註說明。
6. 第 16 頁延續前述政策、立法後應補述行政措施，各地方政府性別主流化實施計畫及成效，再說明獲國際肯定成效，除社會習俗性別指數外，GII (性別不平等指數)、GGI (性別落差指數)、GEI (性別平等指數) 之優異成績。	感謝委員意見，已增補相關內容。
7. 第 17 頁 (二) 民間，僅說明永續報告指數 (性平著墨少) 及 Cheer、天下學習等簡要資料公布，建議加入中央部分引導民間的做法，例如：第 19 頁研究架構中涉及勞動部「工作生活平衡方案」、經濟部「營造性別平等友善職場之性別主流化標竿廠商遴選及職家共融企業遴選」、臺北市「職場性別平等認證」、金管會「上市櫃公司永續發展行動方案」，至於民間自發性做法包括：(1) 彭博性別平等指數、(2) 遠見 ESG 企業永續獎、(3) 親子天下友善家庭職場獎、(4) 104 人力銀行 DEI 友善壯世代雇主獎。	感謝委員意見，已增補相關內容。
8. 第 17 頁勞工面的反映，建議參照勞動部辦理「僱用管理就業平等概況調查」中各企業落實狀況及勞工之認知感受。	感謝委員意見，已增補勞動部調查結果之相關內容。
<b>(三) 研究設計</b>	
1. 第 24 頁抽樣架構宜補充，採隨機抽樣的利益抽樣或便利抽樣，另樣本取得分配是否採分層抽樣，宜針對操作過程補充說明，包括第 241 頁問卷設計前側	感謝委員意見，已增補說明。

附錄八 期末審查意見回覆表

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
(Pretest)信效度分析，以及修正原設計問卷題項等，請再補充。	
2. 建議焦點訪談對象可補充所屬企業規模或本土及外商等資訊，以及是否有提供優良案例。	感謝委員意見，報告中已呈現案例之作法。
<b>(四) 國際組織及標的國家推動策略做法</b>	
1. 第 28 頁第四章研究發現 UNW 資料，第 28 頁是 2010 年、第 29 頁是 2014 年，建議再查閱有無更新資料。	感謝委員意見與提醒，目前並無找到更新的資料，未來將持續關注。
2. 第 46 頁加一小結：國際組織推動做法。	已於國際組織及標的國家推動策略做法後有一小結，進行重點摘要。
3. 第 63 頁冰島在促進民間推動性別平等之具體做法亦可用表列，以四大面向為架構。	感謝委員意見，冰島在促進民間推動性別平等因已於表 7 就 3 國進行四大面向之整理，故冰島該節就不再單獨表列。
4. 第 63 頁荷蘭多為政府與 NGO、NPO 合作，企業端較少著墨，僅見第 75 頁企業自願簽署憲章之簡要說明。	感謝委員意見，團隊已試圖蒐集相關資料，惟荷蘭政府多透過與 NGO、NPO 合作，來協助企業推動性別平等。
5. 第 75 頁加一小結綜整四大面向，2016 年資料可再更新。	感謝委員意見，已於表 7 中綜整表 7 冰島、荷蘭及韓國在四大面向之相關作法與制度重點。
6. 第 89 頁有關韓國從中央至地方（首爾市）推動薪資揭露制度的做法，由公法人開始至準公法人，2020 年性別平等薪資實踐指南如何支持優秀企業（首爾市），請再補充說明。	感謝委員意見，已新增說明。
7. 第 97 頁本章請加小結，以對照後續建議。	感謝委員意見，遵照辦理。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
8. 第 105 頁四大面向應多著墨由政府推動民間，例如首爾市薪資揭露、平等薪資指南，在第 105 頁未見整理；荷蘭性別平等檢核表等，表內部分內容確有遺漏。	感謝委員意見，已於表 7 中增補相關內容。
9. 有關提及「2012 年初，聯合國商定了具有里程碑意義的《聯合國全系統性別平等和增強婦女權能行動計畫》，成為聯合國理事會的性別平等政策，而該計畫之問世，也使性別議題得以有系統地、可衡量地被納入聯合國體系中」等內容，請再行確認資料來源及正確性（第 27 頁）。	感謝委員意見，已遵照辦理。
10. 有關 UNDP 研究認證企業行業別中，採礦、採石、電力、燃氣和水供應類行業 60 家占第 3 高，由於相對於我國推動性平認證行業較為不同，建議可補充相關觀察與原因分析（第 43 頁至第 45 頁）。	感謝委員意見，已遵照辦理。
11. 有關蒐集標的國家四大面向相關內容，在推動性別平等相關教育及提升性別意識部分，包括冰島、荷蘭及韓國，建議除了對於社會大眾普遍性推動性別平等及提升性別意識外，應鎖定政府如何針對私部門推動性別教育和意識，以及私部門內部如何推動性別平等培訓（第 50 頁至第 51 頁、第 69 頁至第 70 頁、第 82 頁至第 83 頁、第 104 頁）。	感謝委員意見，已修正。
<b>（五）國內機關促進民間推動性別平等現況</b>	
1. 第 106 頁勞動部 2020 年性平申訴案件數據建議更新。	感謝委員意見，已更新。
2. 國內作法及現況篇幅太多，建議省略或精簡。	感謝委員意見，已進行精簡。
3. 第 191 頁表列彙整請相關行政部門協助檢視妥適性及正確性，且內容宜放入第二章。	感謝委員意見，遵照辦理。考量若將內容移至第二章，會讓該章篇幅

附錄八 期末審查意見回覆表

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
	過大，故新增「國內外性別平等之推動策略與措施」中進行呈現。
4. 有關綜整經濟部推動性別平等相關教育及提升性別意識部分，現有內容多為針對民眾宣導，考量本研究重點為針對私部門，建議蒐整內容應為經濟部針對所轄中小企業或主管產業如何推動性別平等教育或性別平等宣導，並請刪減現有針對大眾普及宣導性別平等之內容（第 106 頁至第 108 頁）	感謝委員意見，已遵照辦理。
5. 第 118 頁第 3 段提及輔導團內容，因輔導內容未能顯示與性別平等推動之關聯，若無關聯建議刪除；其他獎項機制部分內容若與性別平等推動無直接關聯，建議刪除或精簡內容（第 118 頁至第 119 頁）	感謝委員意見，已遵照辦理。
6. 第 148 頁(2)營造性別友善之職場及社會環境第 1 段，所提金管會設定目標係為本院性別平等重要議題「提升女性經濟力」之總體目標，中央部會之性別平等推動計畫院層級議題均為本院擬定重要性說明、目標及策略後由各部會研提具體做法及績效指標並納入部會性別平等推動計畫，非專為金管會所設定目標，建議刪除該段論述。另針對中央部會（經濟部、勞動部）摘述有關性別平等推動計畫之背景說明或研究調查等相關內容均可省略或精簡（第 106 頁、第 109 頁、第 112 頁、第 133 頁、第 137 頁）	感謝委員意見，已遵照辦理。
7. 第 153 頁有關Ⅲ.確立未來執行項目，該段內容似未與推動性別平等直接相關聯，請補充說明或刪除。	感謝委員意見，已遵照辦理。
8. 第 169 頁(2)營造性別友善的職場及社會環境，有關臺中市政府相關內容因對象似未針對私部門，而是針對大眾宣導部分建議可省略；另有關所提市政府提供的「婦女再就業計畫」，係為配合勞動部計畫執	感謝委員意見，已遵照辦理。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>行，非臺中市自行發展之計畫方案，建議酌予刪減。另第 171 頁所提臺中市政府致力改善基礎公共設施等，較非屬針對企業性別友善職場環境推動之內容，建議可刪減；第 171 頁至第 173 頁有關促進組織決策之性別平等亦請鎖定對於人民團體或對企業推動決策參與之部分內容，針對一般女性就創業部分可省略。</p>	
<p>9. 第 179 頁有關營造性別友善的職場及社會環境，提及企業評鑑項目為提升男性參與家庭工作，高雄市政府將「男性參與照顧工作以落實性別主流化政策推動」做為老人福利機構指標之加分項一節，建議再完整說明本項內涵與性別友善職場推動之關聯。</p>	<p>感謝委員意見，已遵照辦理。</p>
<p><b>(六) 民間推動性別平等現況調查與分析</b></p>	
<p>1. 第 202 頁針對期中審查建議納入工會等勞工代表，請補充說明若為誤繕，亦請修正。</p>	<p>感謝委員意見與提醒，第 5 場焦點座談有邀請工會代表與會，已修正報告中誤植處。</p>
<p>2. 第 256 頁表 39(企業認為政府可提供促進企業落實相關法令規範之輔導措施)，依統計結果可見不同產業所需支持與偏好不同，建議可再增加目的事業主管機關依產業制宜之論述。</p>	<p>感謝委員意見，已納入建議中。</p>
<p>3. 第 257 頁表 40(企業認為政府可提供促進企業落實相關法令規範之輔導與協助)，依統計結果發現，不同規模企業認為，政府可提供促進措施之順序差不多，但大規模企業推動性平動機較強，由於其資源其較多，因此，如何促進微中小企業之動機為重要事項，可加以探討。另第 258 頁有關小結提及企業覺得性別平等對企業營運非常重要等節，需考量企業可能有其他相較於性平更重要的事情，例如獲利、營運等，因調查問項沒有相關詢問。</p>	<p>感謝委員意見，已於報告中增補說明。</p>

附錄八 期末審查意見回覆表

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>4. 第 258 頁問卷調查結果發現與分析小結太過簡要，例如：行業別（營造、醫保、不動產）、企業規模別及區域別之差異分析。另，焦點座談逐字稿言辭分析呈現方式亦可略加調整，綜合受談者的關鍵文辭呈現，渠等在推動性別平等之困境或阻力，行業別或企業規模別差異，亦可補充問卷調查量化資料無法充分顯現之處。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已於小結中增補說明。</p>
<p>5. 第 269 頁建議針對特定族群辦理教育訓練，例如會計，考量中小企業管理單位不一定為會計，建議仍以主管為主。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理。</p>
<p>6. 建議補充相對於其他國家，我國企業落實情形及挑戰，以利發展結論與建議。另企業對內及對外影響力部分可再補充。</p>	<p>感謝委員意見，已將相關內容增補於表 43。</p>
<p>7. 本案研究重點包括研究企業推動困難，針對企業在問卷其他欄位開放填答是否有提供相關內容，若有可再補充。</p>	<p>感謝委員意見，已就勾選其他欄為之內容，於報告中補充說明。</p>
<p>8. 建議報告各篇篇幅可再調整，第四章焦點團體於本文可放結論，至各場次焦點團體紀錄及發言建議放附錄。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已進行調整。</p>
<p>9. 有關問卷調查挑選 3 個男女員工占比不同之行業，建議分析可補充歸納針對不同男女占比分布行業，於推動性別平等之觀察與建議。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已進行調整。</p>
<p><b>(七) 結論與建議</b></p>	
<p>1. 第 264 頁有關民間企業/產業公會想法應補充於焦點座談及問卷資料內，企業所提出之問題與困境，將前揭問題進行盤點，以利對應第二節建議策略。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理。</p>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>2. 第 269 頁有關政策建議一(一)1.從教育著手建立性別平等意識之第三段提及教導孩子關於老人照護、同性婚姻合法及代理孕母等內容，與本研究較無直接關聯性，建議可刪除。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已刪除。</p>
<p>3. 於焦點座談獲得一或兩位受訪者之意見，即列入本研究的政策或實務面之建議事項，代表性過低，可整理一段或一表格，將其他少數意見或建議列入其他建議事項，僅供政府機關參考。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已進行調整。</p>
<p>4. 第 270 頁本章之結論與發現應扣緊本研究，從發現困境障礙、找出國內外推動案例，到結論政策由上到下，應一一對應扣緊。結論建議與發現無關部分請省略，例如創新性平電影欣賞，建議應根據發現而來，勿過於主觀或個人化。其他多項建議亦有類此情形，請再檢視修正。</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已進行檢視與調整。</p>
<p>5. 第 271 頁有關(二)1.鼓勵與懲罰兼備，第一段提及企業擔心增加成本…如支付 8 成薪資等節，惟育嬰留職停薪津貼為保險給付，非企業成本，企業應有所誤解，建議不應放於政策建議，而是應讓企業了解法規規範。另欲建議政府採用懲罰手段必須更謹慎，可能導致勞資對立。</p>	<p>感謝委員意見，已進行檢視，並將不合宜之內容刪除。</p>
<p>6. 第 271 頁有關(二)2.將性別平等納入供應鏈標準並同時考量放寬移工制度一節，將性平納入供應鏈標準為很好之方式，「以大帶小」建議可再補充具體如何做，供應鏈帶動可參考台積電對於供應商有辦理訓練大會等案例。</p>	<p>感謝委員意見，已增補說明。</p>
<p>7. 第 271 頁建議以移工配額為誘因、開放移工之政策應審慎，考量移工人力為補充性質，移工人口亦屬脆弱</p>	<p>感謝委員意見，遵照辦理，已進行檢視與調整。</p>

附錄八 期末審查意見回覆表

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
族群，包括移工生育權及懷孕歧視等問題，亦需有保護機制，建議不宜以開放移工做為誘因。	
8. 第 272 頁有關四大面向中，第 2 個面向營造性別友善之職場及社會環境部分，相關獎項建議不僅考慮幼兒照顧，可以擴及至長照、老人照顧部分。	感謝委員意見，已調整論述，同時將長者之照顧納入。
9. 第 273 頁提及政府培養 STEM 領域人才部分，建議可補充說明現行成效及未來推動目標。	感謝委員意見，已增補說明。
10. 第 274-276 頁例如同工同酬未納入韓國首爾市或荷蘭做法，包括目前韓國有多少家法人推動薪資揭露制度，臺灣應如何借鏡推動。	感謝委員意見，已增補國際之作法。
11. 第 277 頁提及中央統籌協調一節，考量性別平等推動與防疫緊急事件不同，且缺乏彈性，建議保有各單位自主性及創意，中央可予以表揚、充分論述提升動機，以及爭取資源。	感謝委員意見，已調整報告內容。
12. 第 279 頁建議透過獎項鼓勵得獎企業，惟如何避免得獎企業連選連任而導致疲乏，以確保推動之永續性及影響力，可再加以補充。	感謝委員意見，已補充相關內容。
13. 第 289 頁建議內容太過單薄簡要，請補充。	感謝委員意見，已進行補充。
14. 第 291 頁有關推動同工同酬應如何操作？請補充。	感謝委員意見，已於表 43 中補充說明。
15. 透過焦點座談或訪談提及，現行推動性平除了注重女性權益改善與提升，男性參與支持亦很重要，企業實務推動過程如何平衡，使男性與女性支持性平議題，倘過度強調反而造成反感，建議可再提出建議。	感謝委員意見，已於表 43 中補充說明。

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
16. 針對政府提出短、中、長期建議部分，較無提出可落實追蹤之關鍵績效指標；針對中小企業反映無人力或資源可推動性平，政府如何協助可再提出建議。	感謝委員意見，已於表 43 中補充說明。
17. 政策建議(一)1.從教育著手建立性別平等意識部分，請聚焦政府如何針對私部門推動性別平等教育及課程部分補充相關內容，另第 269 頁第 2 段內容與向民間推動性平較無涉，建議刪除（第 268 頁至第 269 頁）。	感謝委員意見，已遵照辦理。
18. 政策建議(一)2.針對特定族群舉辦教育訓練部分，提及政府可研議如何將性別平等納入公司會計系統之作法一節，請具體說明相關內涵及舉例如何推動	感謝委員意見，已遵照辦理。
19. 有關期中審查建議請補充私部門自發性及對外推動做法，如企業影響力、企業社會責任部分較無完整提及，建議補充(第 284 頁)。	感謝委員意見，原已在頁 216 進行闡述。
20. 有關未來各部會推動方向建議（如表 42）若為一般性建議如加強宣導，建議先將各部會通用的一般性建議列為通盤性建議，不重複於各部會項下重複列出;另有關「性別平等重要議題(院層級議題)」欄位可無需納入對應表，建議可刪除該項欄位（第 287 頁至第 289 頁）	感謝委員意見，已遵照辦理。
21. 針對短中長期方向建議，建議除列表 43，應有較完整的論述說明，包含短期、中期、長期如何劃分，說明理由以及建議相關權責機關（主辦及協辦）等，並請將第 268 頁至第 289 頁所撰具體政策建議納入表 43，如：透過補助或評鑑與產業公會合作推動、建立企業性平案例及推動一站式資源搜尋平台、製作職場平權相關影視作品、開發線上課程和證照制度、立法將性平納入產業供應鏈(以大帶小策	感謝委員意見，已遵照辦理。

附錄八 期末審查意見回覆表

委員、相關機關及性平處審查意見	廠商修正及回應說明
<p>略)、建立中央認證制度為主(小中大不同規模)與地方特殊產業認證為輔、建立公私部門合作網絡(跨部會連結、政府與各大民間社團合作)、檢核表制度化或公開等,並區分各推動作法針對之企業規模,如同一做法可能於短期推行於大企業,中長期於中小企業(第 289 頁至第 291 頁)。</p>	
(八) 自我檢核表	
<p>1. 有關企業自我檢核表項目請補充說明檢核項目設計構想,包括 3 份檢核表之差異設計,另評估答項除了是、否、不適用外,是否有「部分達成」之中間選項</p>	<p>感謝委員意見,已在備註欄中增加含部分達成字樣。</p>
<p>2. 有關附錄三「員工 30-99 人新創企業及中小企業性別平等自我檢核表」,建議檢核項目呈現採用附錄四及附錄五自我檢核表,概念可來自法定事項為基礎,但不應直接引述法規條文,對新創或小企業更難使用,另可納入一些較容易或可分階段達成之優於法令事項(第 317 頁至第 322 頁)</p>	<p>感謝委員意見,考量針對 30-99 人企業之主要目的為「先讓企業熟悉並遵守法律規定」,因此採取以法條文字的方式呈現;同時,基於此目的,以完全符合法律意旨方式呈現為宜,待企業於 3 年內熟悉各項法律規定之後,再於第二階段(附錄五)引導優於法令之作法。準此,附錄四~六不僅是以企業規模循序漸進的概念,亦是以各階段引導企業逐步落實加深作法的想法。惟,本研究僅為提出初步設計理念,各部會如何實施尚需經過盤點主管行業特性後,再行細部設計。</p>
(九) 文字、字詞勘誤及格式調整建議	
<p>詳參會議記錄附表</p>	<p>感謝委員意見,皆已修正。</p>

行政院「促進民間推動性別平等策略」委託研究案

## 參考文獻

### 一、 中文文獻

1. Cheer(2024)，2024 臺灣企業員工福祉大健檢，  
<https://web.cheers.com.tw/issue/2024/dei/index.html#download>。
2. CSRone 永續智庫(2024)，2024 臺灣暨亞太永續報告現況與趨勢，  
<https://csrone.com/reports/6805>。
3. Doris(2024)，臺北市職場性別平等認證 共創多元友善職場，臺北畫刊 673 期。<https://www.travel.taipei/zh-tw/pictorial/article/57658>。
4. 勞動部(2014)，第一屆「工作生活平衡獎」優良企業表揚計畫，  
<https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=460>
5. 勞動部(2024)，112 年僱用管理就業平等概況調查&工作場所就業平等概況。<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/66691/>
6. 勞動部(2024)，113 年工作生活平衡獎企業表揚計畫，  
[https://wlb.mol.gov.tw/upl/news/20240226/8e6ae5bb-29bc-4d4a-95b2-9ea673e4e0be/%E3%80%90%E9%9B%BB%E5%AD%90%E7%B0%A1%E7%AB%A0%E3%80%912024%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E7%94%9F%E6%B4%BB%E5%B9%B3%E8%A1%A1%E7%8D%8E\(FN\).pdf](https://wlb.mol.gov.tw/upl/news/20240226/8e6ae5bb-29bc-4d4a-95b2-9ea673e4e0be/%E3%80%90%E9%9B%BB%E5%AD%90%E7%B0%A1%E7%AB%A0%E3%80%912024%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E7%94%9F%E6%B4%BB%E5%B9%B3%E8%A1%A1%E7%8D%8E(FN).pdf)
7. 行政院(2021)，臺性平字第 1100174338 號修正函頒。  
<https://gec.ey.gov.tw/Page/FD420B6572C922EA>
8. 行政院性別平等處(2023)，開啟性平之眼-我國性別平等重要政策及推動現況。<https://gec.ey.gov.tw/PAGE/CCBB3C1B2B5583C1>
9. 行政院性別平等處(2023)，性別平等重要議題(院層級議題)(111-114 年)-112 年修正版。  
<https://gec.ey.gov.tw/Page/CE3BA8E045A4F217>
10. 行政院(2023)，111 年度性別平等年報，  
<https://gec.ey.gov.tw/Page/CF1527460413B31A>。

11. 行政院性別平等處(2022)，111 年地方政府性平評審計畫成果書面報告，<https://gec.ey.gov.tw/File/A0C3AC62AA9D87FF?A=C>。
12. 行政院性別平等會(2024)，114 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫，頁 2。  
<https://gec.ey.gov.tw/page/A76578E62EBAD26E>。
13. 經濟部產業發展署(2021)，促進企業推動性別主流化政策。  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=documentAttach&t=f&id=19415>
14. 經濟部產業發展署(2022)，推動中堅企業智機化發展計畫，  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=executive.rwdExecutiveInfoView&id=13914>
15. 經濟部產業發展署(2022)，經濟部工業局 110 年度專案計畫期末執行成果報告，  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=rwdSearch&q=%E7%B6%93%E6%BF%9F%E9%83%A8%E5%B7%A5%E6%A5%AD%E5%B1%80110%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%B0%88%E6%A1%88%E8%A8%88%E7%95%AB%E6%9C%9F%E6%9C%AB%E5%9F%B7%E8%A1%8C%E6%88%90%E6%9E%9C%E5%A0%B1%E5%91%8A>
16. 經濟部產業發展署(2023)，經濟部 112 年度性別平等推動計畫成果報告，  
[https://www.moea.gov.tw/mns/CORD/content/wHandMenuFile.ashx?file\\_id=33802](https://www.moea.gov.tw/mns/CORD/content/wHandMenuFile.ashx?file_id=33802)。
17. 經濟部產業發展署(2023)，第 27 屆國家品質獎申請須知，  
<https://nqa.cpc.tw/NQA/Web/Awards27th.aspx>。
18. 經濟部產業發展署(2021)，110 年度科技計畫執行成果摘要報告，  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=publication.rwdPublicationView&id=4502>
19. 經濟部產業發展署(2022)，經濟部工業局 110 年度專案計畫期末執行成果報告，

- <https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=rwdSearch&q=%E7%B6%93%E6%BF%9F%E9%83%A8%E5%B7%A5%E6%A5%AD%E5%B1%80110%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%B0%88%E6%A1%88%E8%A8%88%E7%95%AB%E6%9C%9F%E6%9C%AB%E5%9F%B7%E8%A1%8C%E6%88%90%E6%9E%9C%E5%A0%B1%E5%91%8A>。
20. 經濟部產業發展署(2022)，111 年度科技計畫執行成果摘要報告，  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=publication.rwdPublicationView&id=4592>
  21. 經濟部產業發展署(2021)，經濟部工業局 109 年度專案計畫期末執行成果報告，  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=executive&t=f&id=17299>。
  22. 經濟部產業發展署(2019)，促進企業推動性別主流化政策，  
<https://www.ida.gov.tw/ctrl?PRO=filepath.DownloadFile&f=documentAttach&t=f&id=19415>。
  23. 經濟部產業發展署(2017)，第 25 屆國家品質獎申請須知，  
<https://nqa.cpc.tw/NQA/Web/IMG/f49711eb-6af2-4a6b-b112-0b8749ac8410.pdf>
  24. 經濟部(2015)，經濟部 104 年度推動性別主流化執行計畫成果報告。  
[https://www.moea.gov.tw/MNS/populace/content/wHandMenuFile.aspx?file\\_id=34463](https://www.moea.gov.tw/MNS/populace/content/wHandMenuFile.aspx?file_id=34463)
  25. 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會，公司治理評鑑資料專區—指標參考範例，<https://weblinesfi.org.tw/CGE/>。
  26. 臺灣證券交易所公司治理中心，113 年度公司治理評鑑指標修正對照表，  
[https://cgc.twse.com.tw/static/20231213/8a828e178c581749018c625aeba70004\\_113%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%85%AC%E5%8F%B8%E6%B2%BB%E7%90%86%E8%A9%95%E9%91%91%E6%8C](https://cgc.twse.com.tw/static/20231213/8a828e178c581749018c625aeba70004_113%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%85%AC%E5%8F%B8%E6%B2%BB%E7%90%86%E8%A9%95%E9%91%91%E6%8C)

%87%E6%A8%99%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E5%B0%8D%E7%85%A7%E8%A1%A8.pdf

27. 臺北市政府(2023)，臺北市政府暨各機關（構）落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（113-116年），<https://www.oge.gov.taipei/News.aspx?n=7323422E78D4B124&sms=4BB9417ACC8D435B>。
28. 臺北市政府(2022)，2030邁向永續發展的臺北市性別平等政策，<https://www.oge.gov.taipei/cp.aspx?n=BC64073B7FD88AC9>。
29. 臺北市政府(2024)，臺北市政府暨各機關（構）112年推動性別平等工作成果報告。[https://www-  
ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNTU1L3JlbGZpbGUvMjM1NzUvMTMyODYwLzY0MDI4NmI4LTE3ZDYtNDIwNi1iOWJjLTc0MjJlNTMxMDI1ZC5wZGY%3d&n=MTEy5bm05oiQ5p6c5aCx5ZGKLnBkZg%3d%3d&icon=..pdf](https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNTU1L3JlbGZpbGUvMjM1NzUvMTMyODYwLzY0MDI4NmI4LTE3ZDYtNDIwNi1iOWJjLTc0MjJlNTMxMDI1ZC5wZGY%3d&n=MTEy5bm05oiQ5p6c5aCx5ZGKLnBkZg%3d%3d&icon=..pdf)。
30. 臺北市政府(2023)，112年度臺北市職場性別平等認證操作手冊，<https://www.oge.gov.taipei/cp.aspx?n=19A7CBD2658D87C2>。
31. 臺北市政府勞動局(2024)，臺北市職場性別平等認證指標說明，[https://www-  
ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMzA3L3JlbGZpbGUvMTE4NjkvMTMyODYyLzY0Tc4YzYwLTdlNjktNDE3Ni1iYTRjLTY1MmQ1MDU3MjMwNy5wZGY%3d&n=MTEz6Ie65YyX5biC6IG35aC05oCn5Yil5bmz562J5oyH5qiZ57Ch5aCxKDEmMzA1MjnmjIfmqJnoqqrmmI7mnIMpLnBkZg%3d%3d&icon=..pdf](https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMzA3L3JlbGZpbGUvMTE4NjkvMTMyODYyLzY0Tc4YzYwLTdlNjktNDE3Ni1iYTRjLTY1MmQ1MDU3MjMwNy5wZGY%3d&n=MTEz6Ie65YyX5biC6IG35aC05oCn5Yil5bmz562J5oyH5qiZ57Ch5aCxKDEmMzA1MjnmjIfmqJnoqqrmmI7mnIMpLnBkZg%3d%3d&icon=..pdf)。
32. 臺北市政府勞動局(2023)，臺北市職場性別平等認證操作手冊。[https://www-  
ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNTU1L3JlbGZpbGUvMjM1NzUvMTIwNjg4LzVlM2E5MmEwLWIyOTktNDdkNi04NzE5LWMyNzc4M2VINTdjZi5wZGY%3d&n=MTEy5bm05bqm6Ie65YyX5biC6IG35aC05oCn5Yil5bmz562J6KqN6K2J5pON5L2c5](https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNTU1L3JlbGZpbGUvMjM1NzUvMTIwNjg4LzVlM2E5MmEwLWIyOTktNDdkNi04NzE5LWMyNzc4M2VINTdjZi5wZGY%3d&n=MTEy5bm05bqm6Ie65YyX5biC6IG35aC05oCn5Yil5bmz562J6KqN6K2J5pON5L2c5)

- omL5YaKLnBkZg%3d%3d&icon=..pdf。
33. 臺北市政府勞動局(2024)，113 年度臺北市職場性別平等認證簡章。 <https://bola.gov.taipei/cp.aspx?n=58FAD19305CB14F7>。
  34. 臺中市政府(2023)，臺中市政府 CEDAW 城市檢視報告，<https://www.epb.taichung.gov.tw/ma/1039835/%E8%87%BA%E4%B8%AD%E5%B8%82%E6%94%BF%E5%BA%9Ccedaw%E5%9F%8E%E5%B8%82%E6%AA%A2%E8%A6%96%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf>。
  35. 臺中市政府(2023)，臺中市政府性別平等政策方針重點工作表，[https://ge.taichung.gov.tw/df\\_ufiles/025/113%E8%87%BA%E4%B8%AD%E5%B8%82%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%94%BF%E7%AD%96%E6%96%B9%E9%87%9D%E9%87%8D%E9%BB%9E%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%A1%A8.pdf](https://ge.taichung.gov.tw/df_ufiles/025/113%E8%87%BA%E4%B8%AD%E5%B8%82%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E6%94%BF%E7%AD%96%E6%96%B9%E9%87%9D%E9%87%8D%E9%BB%9E%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%A1%A8.pdf)。
  36. 中市秘人字第 1100005455 號，<https://lawsearch.taichung.gov.tw/GLRSout/LawContent.aspx?id=GL004067>。
  37. 高雄市政府(2024)，高雄市政府第六階段推動性別主流化實施計畫，<https://www.ouk.edu.tw/FileDownload/Activities/20240515201401505444600.pdf>。
  38. 高雄市政府(2020)，高雄市政府第五階段推動性別主流化實施計畫，<https://orgws.kcg.gov.tw/001/KcgOrgUploadFiles/436/refile/75767/239726/678905b2-0653-4510-ba75-6e92f3c7d7aa.pdf>。
  39. 天下雜誌(2024)，2024 臺灣 TOP50 暨人才永續獎企業 DEI 現況分析，<https://web.cheers.com.tw/issue/2024/dei/index.html#download>。
  40. 王麗容(2021)，臺北市推動 UNDP 性別平等標章認證計畫-臺灣第一，超越亞洲他國，收於：勞動臺北電子報第 137 期，

<https://web.arpabola.gov.taipei/EDM2/Epaper/?pn=10>。

41. 杜佩紋(2016)，創新感動服務打造好孕城市—以高雄市坐月子到宅服務方案為例，收於城市發展半年刊第 21 期，  
<https://research.kcg.gov.tw/Upload/EpaperFile/636174829326019854.pdf>。
42. 陳文蕙、陳誌泓(2024)，ESG 下的性別議題—兼評日本 DEI 發展中的性別要素，當代法律，第 27 期。  
[https://www.lawbank.com.tw/treatise/pl\\_issue.aspx?IID=PI046100](https://www.lawbank.com.tw/treatise/pl_issue.aspx?IID=PI046100)。
43. 李秀玲，鼓勵引導上市上櫃公司履行企業社會責任，  
[https://www.tpex.org.tw/web/about/publish/monthly/monthly\\_dl.php?l=zh-tw&DOC\\_ID=807](https://www.tpex.org.tw/web/about/publish/monthly/monthly_dl.php?l=zh-tw&DOC_ID=807)
44. 江綺雯(2004)，以地方政府角色來看落實 CEDAW 施行法須進行準備工作與面臨挑戰，  
[https://www.cares.org.tw/CaresPortal/benefit/forumPdf.do?forum\\_id=563](https://www.cares.org.tw/CaresPortal/benefit/forumPdf.do?forum_id=563)

## 二、英文文獻

1. Dutch Ministry of Foreign Affairs(2021), Gender mainstreaming in the Dutch
2. European Institute for Gender Equality, EU Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/N>
3. European Institute for Gender Equality (2023), Gender Equality Index 2023. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/NL>
4. ILO(2022), Women in the health and care sector earn 24 per cent less than men, <https://www.ilo.org/resource/news/women-health-and-care-sector-earn-24-cent-less-men-0>
5. IMF(2024), Interim Guidance Note on Mainstreaming Gender at The IMF. <https://www.imf.org/en/Publications/Policy->

- Papers/Issues/2024/01/12/Interim-Guidance-Note-on-Mainstreaming-Gender-at-The-IMF-543779
6. Statista, The global gender gap index 2023.  
<https://www.statista.com/statistics/244387/the-global-gender-gap-index/>
  7. The Netherlands(2018), Gender & LGBTI Equality Policy Plan  
<https://www.government.nl/documents/reports/2018/06/01/gender--lgbti-equality-policy-plan-2018-2021> ◦
  8. Ministry of Foreign Affairs : Beyond ‘add women and stir’?.  
<https://english.iob-evaluatie.nl/results/gender-mainstreaming> ◦
  9. Ministry of Foreign Affairs, International Women’s Day: what is the Netherlands doing to improve the position of women worldwide?.|  
<https://www.government.nl/latest/weblogs/the-work-of-the-ministry-of-foreign-affairs/2024/womens-day-what-does-the-ministry-of-foreign-affairs-do> ◦
  10. NWA(2020), Economische veerkracht van vrouwen.  
<https://www.zonmw.nl/nl/programma/nwa-economische-veerkracht-van-vrouwen>.
  11. OECD, Gender wage gap.  
<https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html>
  12. UCLG WOMAN(2015), The role of local governments in promoting gender equality for sustainability.  
[https://www.uclg.org/sites/default/files/the\\_role\\_of\\_local\\_governments\\_in\\_promoting\\_gender\\_equality\\_for\\_sustainability.pdf](https://www.uclg.org/sites/default/files/the_role_of_local_governments_in_promoting_gender_equality_for_sustainability.pdf).
  13. THE WOMEN'S INTERCULTURALNET WORK(2022), Cities forCEDAW 2022-2023 Annual Report. <https://citiesforcedaw.org/>.
  14. UN(2016), UN System-wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment of Women. <https://unsdg.un.org/resources/un-system-wide-action-plan-gender-equality-and-empowerment-women>.

15. UNDP, Gender Equality Seal for Development.  
<https://www.undp.org/gender-seal-development>.
16. UNDP, Digital Bank of Practices.  
<https://www.gendersealprivatesector.org/bank-of-practices/>
17. UNDP Sernameg entrega sello iguala-conciliacion a IBM.  
<https://www.gendersealprivatesector.org/2023/07/18/sernameg-sello-iguala-conciliacion-ibm/>.
18. UNDP, National Gender Equality Seal certified companies since 2015.  
<https://www.gendersealprivatesector.org/ges-certified-enterprises/>.
19. UNDP(2022), Gender Equality Strategy 2022-2025.  
<https://genderequalitystrategy.undp.org/#>.
20. UN Woman(2015), Beijing Declaration and Platform for Action.  
[https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA\\_E\\_Final\\_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf).
21. UN WOMEN(2016), Private sector accountability framework.  
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/UNW-PSAF-comprehensive-version.pdf>.
22. UN WOMAN, High-Level Task Force on Financing for Gender Equality.  
<https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/building-block/high-level-task-force-financing-gender-equality>.
23. UN Women(2024), Executive Board of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.  
<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n24/103/37/pdf/n2410337.pdf?token=Hsyr35F0dIVsWZLtME&fe=true>.
24. World Economic Forum(2023), Global Gender Gap Report 2023.  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf).

### 三、 冰島文獻

1. Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018.  
<https://www.althingi.is/lagas/nuna/2018086.html>.
2. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.  
<https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020150.html>.
3. Jafnréttisstofa(2024), Ársskýrsla Jafnréttisstofu 2023.  
[https://www.jafnretti.is/static/files/Arsskyrslur/arsskyrsla-jafnrettisstofu-2023\\_3.pdf](https://www.jafnretti.is/static/files/Arsskyrslur/arsskyrsla-jafnrettisstofu-2023_3.pdf).
4. Jafnrétti, 20Mátum okkur í lagarammann. <https://varnish-7.visir.is/paper/serblod/SD181024.pdf>.
5. A No. 1030 of 13 November 2017 on the certification of equal pay systems of companies and institutions according to the ÍST 85 Standard. 第 6 條 [https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation\\_CertificatinOfEqualPaySytems\\_25012018.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySytems_25012018.pdf).

### 四、 荷蘭文獻

1. Gender & LGBTI Equality Policy Plan  
<https://www.government.nl/documents/reports/2018/06/01/gender--lgbti-equality-policy-plan-2018-2021>
2. I amsterdam, 10 initiatives for women in tech,  
<https://www.iamsterdam.com/en/business/startupamsterdam/startup-ecosystem/10-initiatives-for-women-in-tech>
3. Praktisch aan de slag, Het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving. [https://www.kcbr.nl/sites/default/files/70174-jenv-iaak\\_waaier\\_wcag.pdf](https://www.kcbr.nl/sites/default/files/70174-jenv-iaak_waaier_wcag.pdf)
4. Ministerie van Buitenlandse Zaken, Vrouwendag: wat doet Nederland voor de positie van vrouwen wereldwijd?  
<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-buitenlandse-zaken/het-werk-van-bz-in-de-praktijk/weblogs/2024/vrouwendag-wat->

doet-buitenlandse-zaken-voor-vrouwenrechten

## 五、 韓國文獻

1. 여성가족부, 제 1 차양성평등정책기본계획(2015~2017).  
<https://m.korea.kr/archive/expDocView.do?docId=36552&group=S>
2. 한국여성정책연구원(2023), 공공부문 여성 대표성 제고(2018~2022 년) 추진 현황 및 향후 목표율 설정 보고서.  
<https://www.kwdi.re.kr/publications/reportView.do?p=9&idx=130701>
3. 사단법인 한국여성의전화(2024), 2024 한국여성의전화 정책제안.  
<https://hotline.or.kr/policy/?q=YToyOntzOjEyOiJrZXI3b3JkX3R5cGU iO3M6MzoiYWxsIjtzOjQ6InBhZ2UiO2k6Mjt9&bmode=view&idx=26167624&t=board>
4. 여성가족부(2024), 제 17 차양성평등위원회개최결과.  
[https://www.bgli.re.kr/kor/ajax\\_json/UploadMgr/downloadRun.do?qcode=Qm9hcmQsMzE2NDIsWQ==](https://www.bgli.re.kr/kor/ajax_json/UploadMgr/downloadRun.do?qcode=Qm9hcmQsMzE2NDIsWQ==)
5. 한국 YWCA(2024), 2024 한국 YWCA 정책제안.  
[https://ywca.or.kr/wp-content/uploads/2024/03/%EC%B2%A8%EB%B6%801\\_2024-%EC%A0%9C22%EB%8C%80-%EC%B4%9D%EC%84%A0-%ED%95%9C%EA%B5%ADYWCA-%EC%A0%95%EC%B1%85-%EC%A0%9C%EC%95%88.pdf](https://ywca.or.kr/wp-content/uploads/2024/03/%EC%B2%A8%EB%B6%801_2024-%EC%A0%9C22%EB%8C%80-%EC%B4%9D%EC%84%A0-%ED%95%9C%EA%B5%ADYWCA-%EC%A0%95%EC%B1%85-%EC%A0%9C%EC%95%88.pdf)
6. 한국여성의전화(2024), 2024 한국여성의전화 정책제안.  
<https://hotline.or.kr/policy/?q=YToyOntzOjEyOiJrZXI3b3JkX3R5cGU iO3M6MzoiYWxsIjtzOjQ6InBhZ2UiO2k6Mjt9&bmode=view&idx=26167624&t=board>