

經濟部暨所屬機關
落實「消除對婦女一切形式歧視公約
(CEDAW)」
案例教材彙編



105 年 5 月 17 日

目錄

- 〈案例一〉擴大商業團體女性決策層.....1
- 〈案例二〉創新女性，女中豪傑.....11
- 〈案例三〉打造友善性別的觀光工廠.....32
- 〈案例四〉促進企業推動性別平等政策.....34
- 〈案例五〉培育女性經貿人才.....118
- 〈案例六〉協助女性企業家拓展國際市場.....124
- 〈案例七〉女性申請商標註冊之性別研究.....129
- 〈案例八〉從標準化著手，帶動各界重視並落實性別平等
之推行.....134
- 〈案例九〉舒緩家庭看護者壓力，從移動輔具標準建立
起.....141
- 〈案例十〉關懷婦女健康，從女性內衣商品安全做
起.....146

〈案例十一〉 監督溫泉開發審查委員會性別比例……………	152
〈案例十二〉 鳳凰展翅，璀璨高飛……………	155
〈案例十三〉 女性創業飛雁計畫 壯大女性創業能 量……………	160
〈案例十四〉 落實土石採取業性別教育宣導，打造友善性 別環境……………	172
〈案例十五〉 提升外籍配偶使用天然氣之安全性……………	178

〈 案例一 〉

擴大商業團體女性決策層

〈 報告機關/單位 〉

商業司

壹、前言

商業團體扮演著政府與業者的雙向溝通橋樑角色，凝聚會員力量拓展商機，反映業者意見供政府施政參考，並協助政府推展政令，肩負發揮商業團體組織功能，強化會員間的聯繫、協調與合作，以促進經濟繁榮發展。又近年來，我國女性的權力及影響力持續增長，政府落實性別平等不遺餘力，企業也應積極參與推動性別主流化工作，爰本司請中華民國全國商業總會於辦理「商業團體會務工作講習」、「促進產業經貿交流座談」系列等活動中進行宣導，鼓勵其所屬女性會員，多參加商業團體，並建議各商業團體可增加女性幹部比例，以增加女性進入決策階層之可能性，期能促使兩性平衡發展

此外，本司舉辦「物流人才培訓課程」、「台灣美食國際化人才培育計畫」、「連鎖業人才培育課程」及「商業優化人才培訓計畫」等商業人才培育計畫，透過培育課程規劃，增加性別意識宣導內容，並鼓勵女性從業人員積極參與人才培訓課程，落實性平政策與廣宣。

貳、擴大商業團體女性決策層

2.1 具體措施

101年10月17日、10月23日、11月16日辦理「商業團體會務工作講習」活動3場次；102年3月27日、4月2日、4月9日辦理「促進產業經貿交流座談」活動3場次；103年8月15日、8月20日、8月25日辦理「商業團體會務工作講習」活動3場次；104年8月21日、9月2日辦理「商業團體會務工作講習」活動2場次。

2.2 主要成果

1. 辦理「商業團體會務工作講習」活動、「促進產業經貿交流座談」活動。

(1)101年10月17日、10月23日、11月16日辦理「商業團體會務工作講習」活動3場次，合計參與人數為319人。

(2)102年3月27日、4月2日、4月9日辦理「促進產業經貿交流座談」活動，3場次，合計參與人數為61人。

(3)103年8月15日、8月20日、8月25日辦理「商業團體會務工作講習」活動3場次，合計參與人數為202人。

(4)104年8月21日、9月2日辦理「商業團體會務工作講習」活動2場次，合計參與人數為140人。

2. 101年至105年期間中華民國全國商業總會女性幹部進入決策層之比例：分別為22.2%、25.6%、24.7%、25.2%及24.8%。

2.3 未來規劃

持續請中華民國全國商業總會宣導鼓勵各商業團體可增加女性幹部比例，以增加女性進入決策階層之可能性。

參、運用商業人才培育推廣性別政策

3.1 物流人才培訓課程（100-101 年物流利基化與供應鏈服務推動計畫、102-105 年供應鏈重整之物流推動計畫）

3.1.1 具體措施

培育符合企業需求之物流人才，提升國內企業供應鏈整合與管理能力，以支援產業升級轉型之需求，洽詢物流相關公協會或具有辦理課程之相關培訓單位合作共同辦理，培育運籌與供應鏈物流人才，同時，請合作單位配合落實性平政策與廣宣，鼓勵女性從業人員積極參與人才培訓課程，以符合性平政策之兩性平等培訓。

3.1.2 主要成果

100-104 年物流人才培訓人數統計一覽表

單位：人次

年度	培訓人數	男(%)	女(%)
100 年	220	143(65.0)	77(35.0)
101 年	160	105(65.6)	55(34.4)
102 年	98	58(59.2)	40(40.8)
103 年	145	70(48.3)	75(51.7)
104 年	190	94(49.5)	96(50.5)
總計	813	470(57.8)	343(42.2)

1. 100-101 年物流人才培訓說明

100-101 年委託物流相關公協會及民間培訓機構，辦理符合政府物流推動政策及物流產業需求之國際物流培訓課程與認證機制，例如國際貨物複合運送聯合會（International Federation of Freight Forwarders Associations, FIATA）、英國皇家物流與運輸學會（The Chartered Institute of

Logistics and Transport, CILT)、美國國際物流協會(The International Society of Logistics, SOLE)等。由委辦計畫之執行單位公開徵求培訓機構(物流相關公協會及民間培訓機構)提案,經審查通過後進行招生、培訓,100-101年總計培訓380人次,其中女性人數132人次,比例達34.7%,達單一性別培訓比例1/3之目標,提供女性享有接受職業培訓之權利,符合CEDAW條文第11條兩性平等培訓之規定。

2. 102年物流人才培訓說明

102年同100-101年執行方式,由委辦計畫之執行單位公開徵求培訓機構(物流相關公協會及民間培訓機構)提案,經審查通過後進行招生、培訓等程序,透過系統化思考、分析、推衍、整合規劃等實務研討,培訓人數計98人次,其中女性人數40人次,比例達40.8%,達單一性別培訓比例1/3之目標,提供女性享有接受職業培訓之權利,符合CEDAW條文第11條兩性平等培訓之規定。

3. 103 年物流人才培訓說明

由委辦計畫之執行單位公開徵求企業提案，透過企業包班之培訓方式，帶動企業所屬集團員工以及同業共同派員參訓，不僅能符合企業需求，同時可擴大培訓參與範圍。企業提案經審查通過後進行招生、培訓，並於參與企業進行性平政策之宣導，採製發「性別工作平等法施行細則」政策傳單，請企業配合落實性平政策，企業派員參與培訓人數計 145 人次，其中女性人數 75 人次，比例達 51.7%，達單一性別培訓比例 1/3 之目標，提供女性享有接受職業培訓之權利，符合 CEDAW 條文第 11 條兩性平等培訓之規定。

4. 104 年物流人才培訓說明

104 年以強化產業供需鏈結與供應鏈重整之物流模式，並結合流通運籌整合驗證案例為人才培訓主要目的，與國內物流相關公協會合作辦理培訓課程。辦理「臺灣發展亞太運籌中心物流人才培訓」、「臺灣供應商跨境銷售與物流通道實務培訓」、「跨境電子商務運籌營運模式培訓」與「國際物流與商品國際流通規劃實務培訓」等課程，企業派員參與培訓人數計 190 人次，其中女性人數 96 人次，比例達 50.5%，達單一性別培訓比例 1/3 之目標，提供女性享有接受職業培訓之權利，符合 CEDAW 條文第 11 條兩性平等培訓之規定。

5. 105 年物流人才培訓說明

105 年將持續辦理物流人才培訓，協助產業解決供應商流通國際化發展所遭遇之問題與困難，提升臺灣產業多元通路之物流服務與跨境供需運籌基礎能力為目標，由國內物流相關公協會或教育單位協助規劃，並融入供應鏈與物流運作管理及實務內涵，培訓具備整合型供應鏈管理與服務能力之供應鏈管理

人才為目標，提升企業的競爭力與服務能力，預計培育至少 100 人次，將鼓勵女性從業人員積極參與培訓課程，提供女性享有接受職業培訓之權利，以符合 CEDAW 條文第 11 條兩性平等培訓之規定。

6. 相關活動紀錄照片

	
<p>102/9/28 FIATA 國際運送物流菁英營</p>	<p>103/9/27 台灣福雷電子(股)公司-物流管理專題</p>
	
<p>104/9/10 臺灣發展亞太運籌物流人培課程-臺北場案例研討</p>	<p>104/8/29 臺灣供應商跨境銷售與物流通道實務培訓-產品跨境流通中國之貿易實務及物流通道介紹</p>

3.2 台灣美食國際化人才培育計畫（100-103 年）

3.2.1 具體措施

1. 透過人才供需調查報告的分析、歷年學員回饋、專家和業者的建議，規劃有利企業國際化發展的經營管理培訓課程，協助企業培育國際化發展人才，相關調查分析皆能提供不同性別表達機會。

2. 計畫從基礎的經營管理培訓，逐漸朝協助企業自主學習，提供性別平權的參與機會。透過內訓體系導入和數位學習的推動，提升產業對人才培育的重視，協助建立符合企業發展和組織文化的長期人才發展藍圖。
3. 結合補助和外訓，提升廚師在海外比賽的能量，有助國際奪牌，增加台灣美食品牌的國際形象。透過有效行銷且性別平權的參與機會海外培訓班女性佔比例從 0%、11.83%、25.18%、19.68%逐年增加海外參賽及對未來專業講師的規劃。

3.2.2 主要成果

100-103 年台灣美食國際化人才培育人數統計一覽表

單位：人次

班別	培訓人數	男 (%)	女 (%)
100 年美食國際營運人才培訓班	244	128(52.5)	116(47.5)
100 年美食專業店長人才培訓班	286	131(45.8)	155(54.2)
100 年海外參賽培訓班	65	55(84.6)	10(15.4)
100 年台灣美食廚師種子師資班	21	21(100.0)	0(0.0)
101 年美食國際化人才培訓班	375	199(53.1)	176(46.9)
101 年台灣美食專業店長人才培訓班	636	282(44.3)	354(55.7)
101 年海外參賽培訓班	93	82(88.2)	11(11.8)
102 年台灣美食國際人才培訓班	349	191(54.7)	158(45.3)
102 年強化老店經營管理培訓	40	23(57.5)	17(42.5)
102 年海外參賽培訓班	139	104(74.8)	35(25.2)
103 年台灣美食國際化人才培訓公開班	273	142(52.1)	131(47.9)
103 年台灣美食國際化人才培訓企業包班	91	46(50.5)	45(49.5)

103 年海外參賽培訓班	249	200(80.3)	49(19.7)
總計	2861	1604(56.0)	1257(44.0)

1. 100-103 年台灣美食國際化人才培育說明

100-101 年台灣美食專業店長人才培訓班女性佔比為 55.66%，餐飲專業店長女性高於男性，基層主管職位比例頗高；102 年台灣美食國際人才培訓班女性佔比例為 45.27%、老店經營管理培訓女性佔 42.50%；103 年台灣美食國際化人才培訓公開班女性佔比例為 47.99%、台灣美食國際化人才培訓企業包班女性佔 49.45%；海外培訓班女性佔比例從 0%、11.83%、25.18%、19.68%逐年增加海外參賽及對未來專業講師的規劃，符合 CEDAW 條文第 11 條兩性平等培訓之規定。

2. 相關活動紀錄照片





101 年海外參賽培訓班



103 年台灣美食國際化人才培訓公
開班

3.3 連鎖業人才培育課程(105-108 年連鎖加盟業能量厚植暨發展計畫)

3.3.1 具體措施

因應我國連鎖產業發展趨勢，精進人才培育機制，依據連鎖企業發展之潛力與需求，培育符合企業需求之管理人才，以支應產業升級轉型需求，洽詢連鎖相關公協會或具有連鎖管理課程之相關講師合作辦理，透過培育課程規劃，增加性別意識宣導內容，並鼓勵女性從業人員積極參與人才培訓課程，落實性平政策與廣宣，以符合CEDAW 條文第 11 條有關婦女在男女平等的基礎上享有相同權利接受職業培訓和進修之規定。

3.3.2 主要成果

本計畫為 105-108 年辦理，尚無成果可提供。

3.4 商業優化人才培訓計畫(99-101 年)

3.4.1 具體措施

協助國內商業服務業相關產業於創造新興服務及轉型之際，積極培育商業優化執行所需之人才，針對優化商業網絡輔導之教學個案及案例彙編，進行商業優化人才培訓課程規劃及招生。

3.4.2 主要成果

99-101 年商業優化人才培訓人數統計一覽表

單位：人次

年度	培訓人數	男(%)	女(%)
99 年	467	248(53.1)	219(46.9)
100 年	814	328(40.3)	486(59.7)
101 年	1,100	425(38.6)	675(61.4)
總計	2,381	1,001(42.0)	1,380(58.0)

1. 99 年商業優化人才培訓說明

培訓具有「診斷企業問題」、「提出解決方案」及「進行輔導工作」能力之優化顧問師；並配合外環需求(包括政策發展重點、相關計畫定位，外部環境變化誘發之新議題等)，採用滾動排程概念，設定年度優化培訓主軸—創新思考與服務創新，從而進行培訓設計。99 年度總計培訓 467 人次，其中女性人數 219 人次，比例達 46.9%，達單一性別培訓比例 1/3 之目標，提供女性享有接受職業培訓之權利，符合 CEDAW 條文第 11 條兩性平等培訓之規定。

2. 100 年商業優化人才培訓說明

為協助國內商業服務業者積極拓展國內外市場，提升商業優化程度，辦理商業優化人才培育系列課程，以協助商業服務業企業培育優質商業經營人才，瞭解、運用創新科技之資通訊科技工具，如社群經營、雲端科技發展等，促使企業瞭解顧客需求與消費傾向等，提升企業管理效率。100 年度總計培訓 814 人次，其中女性人數 486 人次，比例達 59.7%，達單一性別培訓比例 1/3 之目標，提供女性享有接受職業培訓之權利，符合 CEDAW 條文第 11 條兩性平等培訓之規定。

3. 101 年商業優化人才培訓說明

為協助國內商業服務業者提升市場競爭力，積極拓展國內外市場，強化商業優化程度，辦理商業優化人才培育系列課程，以協助商業服務業企業培育優質商業經營人才，瞭解、運用創新資訊科技工具，並使企業得以產業界成功優化案例為依循，促成知識交流與經驗分享，促使企業瞭解顧客需求與消費傾向等，提升企業管理效率。101 年度總計培訓 1,100 人次，其中女性人數 675 人次，比例達 61.4%，達單一性別培訓比例 1/3 之目標，提供女性享有接受職業培訓之權利，符合 CEDAW 條文第 11 條兩性平等培訓之規定。

4. 相關活動紀錄照片

	
99/10/8 創新行銷模式-東東國際企業(股)公司	100/9/13 創新網路行銷市場分析與案例解析-曾記麻糬(股)公司
	
101/7/4 開放式服務創新-統一百華(股)公司	101/8/29 開放式服務創新-特力屋(股)公司

肆、結語

兩性領導者各有特質，女性較善於處理溝通上的衝突與更有效率的執行，而男性領導都為大刀闊斧的創新及願景的描繪，兩性人口相若，平等發展已是很自然的發展趨勢，企業當然更是要責無旁貸的落實性別平等，全力以赴共創榮景。藉由宣導鼓勵將有助健全商業團體組織，並深入瞭解性別主流化意涵，協助企業界推展與重視性別平等，進而達到擴散作用。

此外，本司將持續辦理商業人才培育計畫，105-108年「連鎖加盟業能量厚植暨發展計畫」因應我國連鎖產業發展趨勢，陸續開辦相關培訓課程，俾培育符合連鎖產業需求之管理人才，並透過培育課程規劃，增加性別意識宣導內容，鼓勵女性從業人員積極參與，落實 CEDAW 條文第 11 條有關「婦女在男女平等的基礎上享有相同權利接受職業培訓和進修」之規定。

〈 案例二 〉

創新女性，女中豪傑

〈 報告機關 / 單位 〉

技術處

壹、前言

一、依據

為促進各機關橫向連繫並強化推動婦女權益工作整體效能，行政院於 86 年 5 月 6 日成立任務編組的「行政院婦女權益促進委員會」，將婦女團體代表、學者專家的倡議納入國家最高決策機制中，透過政府立法與政策落實，使我國婦女各項權益能確實受到保障。96 年由總統簽署消除對婦女一切形式歧視公約 (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)，以因應全球對於人權與性別意識關注的普世價值。(相關 CEDAW 一般性建議參考對照－第十六屆會議(1997)第 23 號：政治和公共生活【締約國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公眾事務中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下】此概念包括民間社會的許多方面，包括公共委員會、地方理事會以及諸如各政黨、工會、專業或行業協會、婦女組織、社區基層組織和其他與公共、政治生活有關的組織的活動)。

100 年 12 月 19 日行政院頒布「性別平等政策綱領」，成為我國中央與地方執行性別主流化(Gender mainstreaming)的重要依據；其三大核心理念為：「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」、「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」，並列出促進性別實質平等的七大面向，包括：(一)「權力、決策與影響力」、(二)「就業、經濟與福利」、(三)「教育、文化與媒體」、(四)「人身安全與司法」、(五)「健康、醫療與照顧」、(六)「人口、婚姻與家庭」、(七)「環境、能源與科技」等，分項闡述婦女權益與性平理念。

行政院為更強化我國推動性別平等工作措施，於 101 年 1 月推動組織改造，成立我國第一個性別平等專責機制「性別平等處」，將「行政院婦女權益促進委員會」擴大為「行政院性別平等會」，期以透過政府與民間不同專業背景智慧力量的凝聚，發揮政策規劃、諮詢、督導及資源整合功能，與時俱進因應時代及國際潮流趨勢不斷微幅調整，促使中央與地方在性別平等之運作。

二、政策配合

經濟部為加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)及性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標，推動性別主流化執行計畫(103至106年度)，以鼓勵企業營造友善家庭之職場措施。

經濟部技術處所推動之科技專案在「戮力多元研發創新，促成產業升級轉型，提升國際競爭力，創造幸福有感經濟」高度使命下，依循產業趨勢及國家整體科技施政發展藍圖，重點投入研發於智慧科技、綠能科技、製造精進、民生福祉及服務創新等領域，以達成引領產業結構優化轉型、提升附加價值與國際市場地位之總體目標。為具體履踐性別平等政策，除要求執行經濟部科技專案法人研究機構具體執行外，更運用本處所推動之政府創新獎項名器，納入「性別平等」及「營造友善家庭之職場措施」之評分機制，並設計女性獎項：鼓勵女性投入創新，獎勵創新女中豪傑，導引參選單位藉由參選經濟部創新獎項，具體了解及積極推動性別平等及營造友善家庭之職場措施。

經盤點技術處執行之創新獎項與競賽包含「總統創新獎」、「國家產業創新獎」、「搶鮮大賽」及「法人科專績優計畫」等項。其中「國家產業創新獎」涵蓋創新績效卓越之組織及個人，故以「國家產業創新獎」在推動性別平等及營造友善家庭之職場措施之相關構思、推動作法及成效，作為本教案題材，期透過「國家產業創新獎」與性別平等政策推動之相關作法及結果讓各界參考。

貳、國家產業創新獎推動作法

一、獎項簡介：

(一) 獎項宗旨：

經濟部為加速推動產業創新以及六大新興產業、四大智慧型產業發展，特於 2010 年將獎勵業界技術創新之「產業科技發展獎」轉型為「國家產業創新獎」(以下簡稱產創獎)。產創獎係獎勵我國企業、學研單位於「整合創新」的成效、以及附加價值優先於產值之績效表現，鼓勵臺灣產、學、研各界的創新組織成員跳脫出技術本位的思考模式，聚焦於人本、設計及資訊運籌能量所創造之產業加值效益。產創獎除選拔引領臺灣產業創新的業界經營典範、也針對「支援產業創新」角色之學術界及研究機構的單位和個人增設專屬獎項，擴大獎勵機制。透過國家級的尊榮，表揚並感謝這些對產業有貢獻、讓人民有感動的企業、學術單位及研究機構卓越成就。

(二) 「國家產業創新獎」獎項架構：如圖 1 所示。

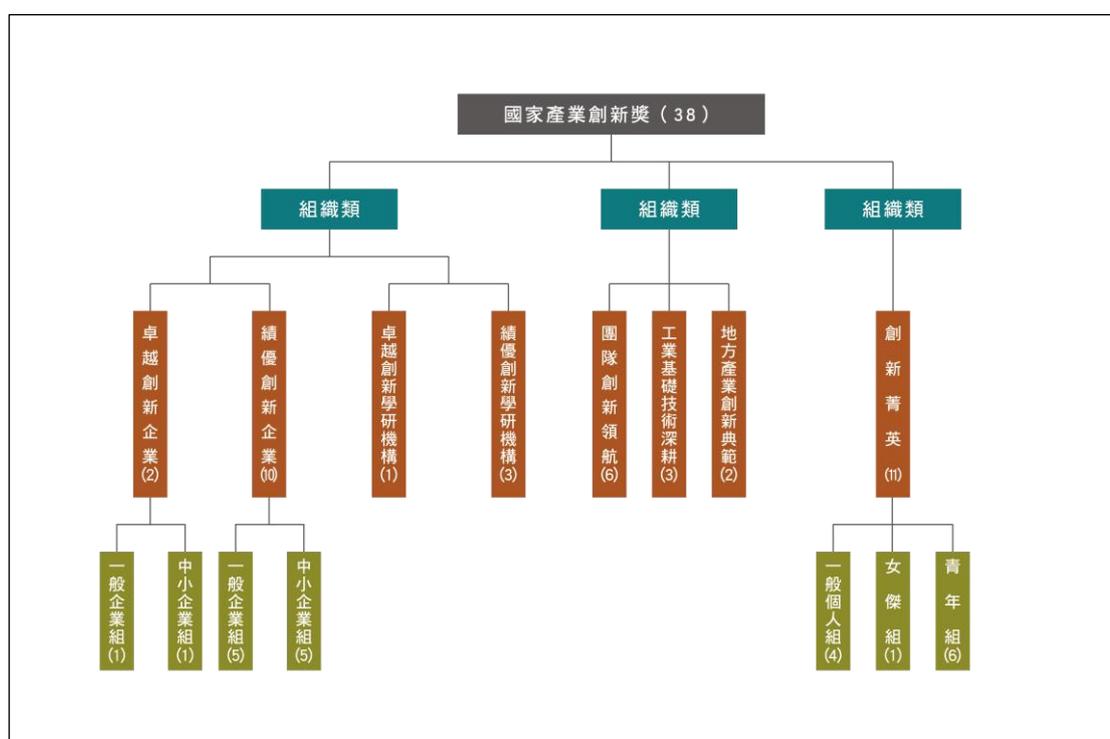


圖 1. 「國家產業創新獎」獎項架構圖

(三)「國家產業創新獎」組織類評審指標：如表 1 所示

表 1.「國家產業創新獎」組織類評審指標項

指 標 說 明	初審 (申請書)	複審 (實地)
一、技術及應用創新	100	60
1.近三年對提升核心競爭力及創新資源投入產出之具體成效。		
2.對技術深化佈局及創新應用/創造服務加值之具體貢獻。		
3.對提升國內外競爭力及技術精進/服務模式/人文共鳴之貢獻。		
4.對產業轉型及自主性技術深耕/感動體驗服務之貢獻。		
二、產品/商品創新		
1.對開創新興市場之差異性、獨特性及創意性。		
2.對科技美學、功能規格、新材料運用及系統操作介面之改變。		
3.對國內外市場經營與品牌形象營造之貢獻度。		
4.能融入多元創新思維創造優化產品/提升有感服務或生活美學之貢獻度。		
三、流程創新		
1.對優化產品品質及建置製程精進/服務模式轉變差異之具體貢獻。		
2.對提升經營管理效率及服務加值效能之貢獻。		
3.對提升能源節約及改善製程良率/商品品質之具體貢獻。		
4.對製造高值化、精微化與系統化/提升國民在地生活品質之具體貢獻。		
四、組織創新		
1.對單位創新環境及獎勵機制建置之具體貢獻。		
2.對單位營運模式及產業價值重整之具體貢獻。		
3.對推動關聯產業價值鏈整合成效之具體貢獻。		
4.對驅動服務資源整合/國內外文創資源整合及特色產品之具體貢獻。		
五、行銷創新		
1.對經營策略及新服務模式之獨特性及影響性。		
2.對新興市場通路拓展之運作機制及具體成效。		
3.對創造品牌影響力及促進產業投資之影響性。		
4.對客服滿意度及新市場經營成效之具體貢獻。		

六、產業創新及產業高值化策略社會責任履行績效闡述(複審)	--	40
七、社會責任履行績效(含營造友善性別平等工作環境項目)(複審)	--	
合 計	100	100

(四)「國家產業創新獎」個人類-創新菁英獎女傑組評審指標：如表 2 所示

表 2. 「國家產業創新獎」個人類-創新菁英獎女傑組評審指標

評審指標	初審	複審
1.建構優質創新環境、人才培育與資源整合之貢獻。	100	100
2.推動產業創新及轉型之機制與成果。		
3.創新成果有效提升技術能量、價值創造及國內外競爭力。		
4.創新成果對產業具有重要影響性，或具未來發展潛力、成長性及可塑性。		

二、獎項與「性別政策綱領」與「性別工作平等」之關係與設計

(一)設計評分項目，導引參選單位重視性別平等

在國家產業創新獎組織類評審指標中第七項「社會責任履行績效(含營造友善性別平等工作環境項目)」中，即根據「性別政策綱領」與「性別工作平等」與組織之關係，納入獎項評分項目，包含公司員工性別比例基本資料，以及性別平等工作法有關之性騷擾之防治及促進工作評等措施及友善工作環境相關措施等，設計參選單位營造性別平等工作環境措施評量表(組織類複審加分項目)(如表 3)，並於複審階段進行實地查核。

表 3.參選單位營造性別平等工作環境措施評量表

參選組織總人數：_____人（100%）		
※與附表（一）「參選組織總人數（B）欄」截至 _____年____月____日人數一致。		
※與必備附件（二）第 2 項勞保局核發之保險費繳款單及明細表，顯示的投保人數一致。		
男性同仁：_____人（佔總員工數_____%）		
女性同仁：_____人（佔總員工數_____%）		
序號	自評欄位 (有具備請打 ✓)	推動性別平等友善工作環境相關措施
1		女性員工比例達全員工 1/3 以上
2		已訂定產假規定
3		已訂定性騷擾防治措施
4		有設置托兒設施或提供適當之托兒措施
5		有設置女性夜間工作安全措施
6		提供員工生理假
7		提供家庭照顧假
8		提供陪產假
9		彈性工時安排
10		積極僱用因懷孕、育兒、照顧家庭而離職之 <u>再度就業</u> 者。
※其他創意宣導活動，請於以下分項列點自述：		

(二)設計女性獎項：鼓勵女性投入創新，獎勵創新女中豪傑

在獎項實質獎勵方面，於「國家產業創新獎」之個人類獎項中，設置「創新菁英獎女傑組」，針對傑出創新女性保障 1 個名額加以表揚，同時將相關設置辦法皆於「經濟部國家產業創新獎實施要點」中明文規範。期藉由政府獎項運作，發掘及表

彰我國在產、學、研界從事研發創新活動及專案管理的女性菁英，進以政府獎項導引產學研界推動性別平等，促動「時代創新女力」應時衍生。

(三)增聘女性評審委員：落實性平政策，融合二性觀點

「國家產業創新獎」委員聘任，均依據性別平等比例原則，在相同專業層次前提下，優先聘任女性評審委員，以增加女性進入決策階層，落實性平政策。

三、推動結果

(一)參選單位對營造友善性別平等工作環境之現況

以第4屆「國家產業創新獎」為例，參與性平項目評量之單位達69家，包含一般企業(26家)、中小企業(39家)、大專院校(1家)及研究機構(3家)，其中員工數加總共63,698人，女性員工人數為27,516人，佔比43%。另外針對「10項營造性別平等友善工作環境評量」檢視組織內部實施情況後進行勾選，綜觀結果發現，第4屆「國家產業創新獎」組織類69家參選單位者勾填性平自評量表結果顯示，只有11家(16%)全部符合。達成6項以上者有60家(87%)，顯示絕大多數參選單位均有設置營造性別平等友善工作環境措施，但仍有再加強改善空間。如表4.所示。

表 4.參選單位推動營造性別平等措施分析表

勾選數	總件數	件數	比例
10項	69	11	16%
9項	69	12	17%
8項	69	18	26%
7項	69	13	19%
6項	69	6	9%
5項	69	3	4%
4項	69	3	4%
3項	69	3	4%
2項	69	0	0%
1項	69	0	0%

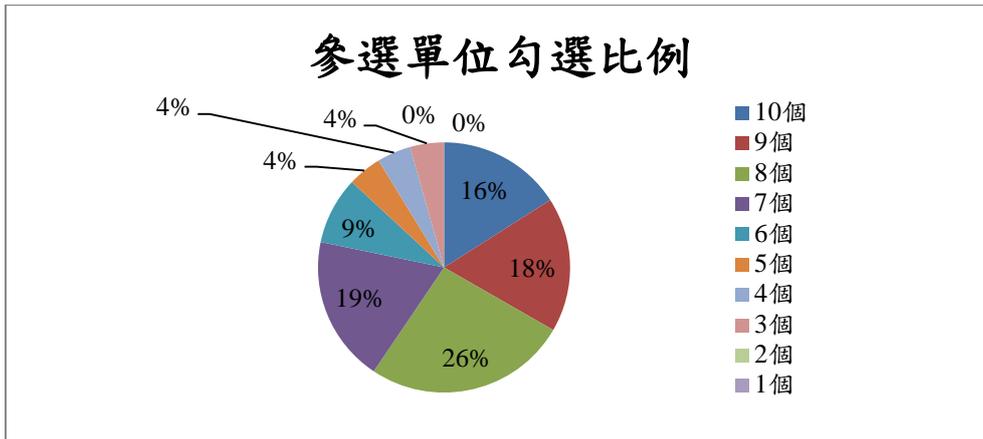


圖 2.參選單位勾選比例

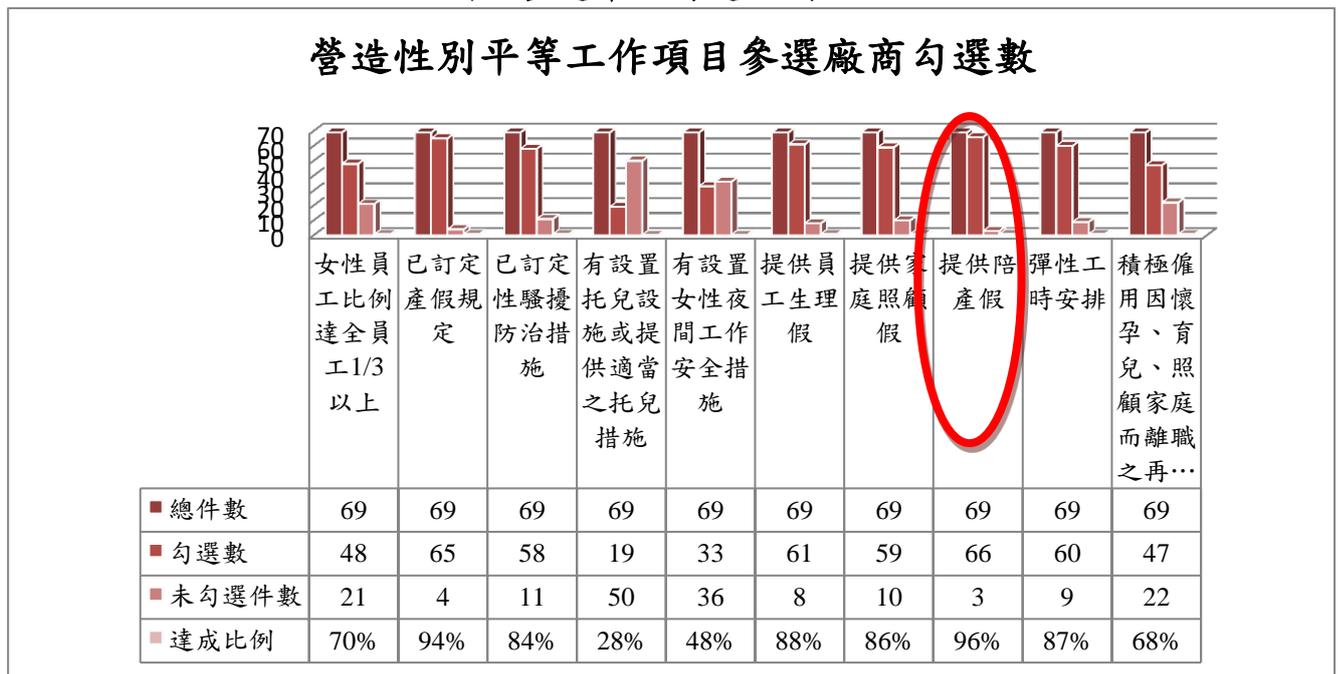


圖 3.參選單位在營造性別平等工作項目推動情形

由圖 2 得知，69 家參選單位在「提供陪產假」、「已訂定產假規定」之項目上，達成率分別為 96%(66 家)、94%(65 家)，表示參選單位具體落實該兩項措施。反之，發現在「有設置托兒設施或提供適當之托兒措施」及「有設置女性夜間工作安全措施」，為 10 項評量表上落實程度較不佳，其達成率不到 50%，分別為 28% 及 48%。

表 5.參選單位與各項營造性別平等工作項目達成數及比例表

項目	一般企業(26)		中小企業(39)		學研機構(4)	
	達成數	比例	達成數	比例	達成數	比例
女性員工比例達全員工 1/3 以上	16	62%	30	77%	2	50%
已訂定產假規定	26	100%	35	90%	4	100%
已訂定性騷擾防治措施	25	96%	29	74%	4	100%
有設置托兒設施或提供適當之托兒措施	12	46%	5	13%	2	50%
有設置女性夜間工作安全措施	17	65%	14	36%	2	50%
提供員工生理假	24	92%	33	85%	4	100%
提供家庭照顧假	24	92%	31	79%	4	100%
提供陪產假	25	96%	37	95%	4	100%
彈性工時安排	23	88%	33	85%	4	100%
積極僱用因懷孕、育兒、照顧家庭而離職之再度就業者。	18	69%	25	64%	4	100%

另外，根據參選單位進一步分析(詳見表 5)，「有設置托兒設施或提供適當之托兒措施」參選單位普遍不足。在政府推動性別平等政策指示下，或許源於營運成本及空間，建議參選單位提升育兒津貼補助或公司附近托兒中心合作提供員工優惠等相關配套，以解決員工子女托育需求。另外在「有設置女性夜間工作安全措施」，中小企業實施情況最低，其對中小企業須加強宣導該項，具體提供讓女性員工安心明亮的採光及照明，並定期安排保全巡邏及夜間返家時計程車服務等相關措施。

(二)鼓勵女性投入創新，獎勵創新女中豪傑

1. 經濟部自 100 年辦理 4 屆以來，來自產學研界女性參選者共 31 位，選拔出 8 位女傑獎得主，獲獎率達 25.8%。各屆得獎者

如表 6.所示。由表 6.得知設立女傑組後，女性參選人逐年增加，由第 1 屆 4 人增加到第 4 屆 12 人參選，有效打破過去女性在工作或產業表現上，處於相對低調，默默奉獻之角色，藉由本獎項之設立，強調兩性平權，並表揚臺灣女性創新者對創新研發活動之努力和貢獻，進而樹立傑出女性創新典範，提攜後進，鼓勵從事創新研發活動之女性，提升臺灣女性創新者國際聲望。此外，本獎項有效帶動產學研界在職場工作表現上，更加注意兩性平權之議題，而單位內部在推派傑出個人參獎時，也將依照組別屬性進行，產生循環效果。未來更希望能藉由獎項的導引與肯定，對產業單位或公司在內部管理與升遷制度上，能更重視兩性平等，發揮無形但強大的影響作用。

表 6.國家產業創新獎第 1-4 屆創新菁英獎女傑典範

屆數	參選數	獲獎數	得獎者	得獎者職銜
1	4 名	1 名	馮 O 惠所長	資策會智通所
2	5 名	3 名	沈 O 吟部經理	台積電 MTC
			蔡 O 端副組長	工研院材化所
			張 O 絲處長	台積電 DASD
3	10 名	3 名	周 O 珊董事長	水之源企業(股)公司
			陳 O 惠處長	台積電企劃處
			曾 O 翎資監	工研院生醫所
4	12 名	1 名	王 O 薇副處長	台積電研發組織專案
合計	31 名	8 名		

2. 歷屆創新女傑之創新故事介紹，如表 7.所示。

表 7.歷屆創新女傑之創新故事

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
馮 O 惠 所長	<p>1. 創新事蹟《ZigBee推手 帶領臺灣躍為亞洲第一》</p> <p>馮 O 惠所長領導資策會智通所成為亞洲第一家及世界第五家通過 ZigBee 國際標準認證單位，提供超過 600 套 AT command 與 50 套 SDK 開發平台給予國內發展無線感測網路解決方案。共促成 47 件以</p>

	<p>上、超過新台幣 6,600 萬元的技轉收入、衍生帶動新台幣 20 億元以上產值，開展國內自主的感測應用產業鏈。</p> <p>2. 得獎感言</p> <p>感謝資策會各級長官給予支持，使個人及團隊能全力以赴在技術領域不斷學習以及創新。更感謝指導單位經濟部給予團隊最大的支持，同時團隊成員的全心投入，參與各項前瞻技術研發、創新應用模式及將技術在各式的場域獲得實證，在在都是我得以獲獎最大助力。</p> <p><u>身為女性有機會擔負重要任務，很感謝有此學習與歷練的機會，在工作的過程中能不斷透過學習，從中獲得寶貴經驗及心得，努力突破女性傳統上給予自己的限制，並持正面的思維與態度－將意見轉化為有建設性的建議並朝向正面發展，妥善運用有限經費資源，創造最高的價值與成果。更感謝我的家人，始終鼓勵我堅持這研發與創新的歷程，並時時給予我最懇切的忠告與真誠的陪伴。</u></p>
沈○吟 部經理	<p>1. 創新事蹟《從八吋到十八吋晶圓 以完整製造歷練成為楷模》</p> <p><u>沈○吟經理於台積電負責製造之管理及技術開發，領先業界設計晶圓廠中高效率低成本的自動傳送系統，提升對晶圓製造設備的生產力及效率；同時訂定及推動 18 吋晶圓製造原則，兼顧產業在地化。在管理上能以剛柔並濟及創新改善製程效能的獨特能力，成為台積電目前唯一的女性部經理，引發之楷模效應，更激勵女性同仁於此領域發展。</u></p> <p>2. 得獎感言</p> <p>創新不是平空想像，除了要不斷接受新知去尋找靈感更須有長期經驗的積累與全身心的投入，惟有時時去想如何不斷的求進步和突破，才能累積創新的能量。更重要的是如何把想法與實務結合，提高競爭力，替組織帶來最大的利益。</p> <p>得到這個獎最要感謝的是我的團隊！好的成績不是靠個人一己之力就可達成，而是團隊的智慧和努力經年累月達成的結果。也很感謝</p>

	<p>公司給我很多機會能有不同的歷練，不管是在國內各個工廠的歷練，海外子公司的管理經驗，或是參與國際性組織的討論，都能讓我從更大的目標下去提前規劃未來該走的方向。同時也因為有家人的全力支持，我才有辦法同時兼顧家庭和事業</p> <p>謝謝評審委員的肯定，臺灣產業需要更多新的想法投入，不管是產品創新或是藉由新商業模式或管理模式去開發更多新市場，唯有如此，產業才會向上提升，也能讓臺灣的優秀人才有更多發揮的空間。</p>
<p>蔡○端副組長</p>	<p>1. 創新事蹟《從使用者觀點出發 推動電化學技術實用化》</p> <p>蔡○端副組長長期致力於新能源材料、高分子材料、電化學工程及儲電元件設計技術，深耕電容器相關領域近二十年，研發先進電容器元件相關技術，包含低阻抗電容器、導電高分子固態電容器、高 CV 晶片電容器、高儲能超高電容器及高寬頻去耦合元件，研發成果屢獲國內多項獎項，更成功協助臺灣成為世界第二大導電高分子固態電容器產業。</p> <p>2. 得獎感言</p> <p>感謝委員、多年來技術處長官及工研院材化所歷任長官的信任與支持，感謝長期支持及協助我的產業界合作的夥伴們，總是肯定團隊的技術研發成果，並加以產業化落實；更感謝長期與我並肩作戰，努力創新突破技術藩籬的優秀研發團隊。</p> <p>回首二十二年的研究歲月，深根了電解電容器產業，協助傳統電容器產業成功的技術升級，從無到有建立臺灣固態電容器產業鏈，達到關鍵技術、材料及設備自主，進而成長成僅次於日本之第二大固態電容器生產國，近十年來除了電容器產業外，更帶領直接甲醇燃料電池團隊開發前瞻之可攜式電能，雖然在技術層面上已躍升成為國際技術領先國，但未來更需積極的將 DMFC 創新研究成果，結合國內 3C 電子產業能量，加速直接甲醇燃料電池商品化，在國際能源領域上技術生根開花結果。得獎不是一個技術創新的結束，而是另一個產業化</p>

	<p>挑戰的開始，得獎的榮耀與光環，將期許個人及計畫團隊能持續努力，永不懈怠！</p>
<p>張○絲 處長</p>	<p>1. 創新事蹟《悠遊半導體領域 成就一流科技團隊的樂團指揮》</p> <p>張○絲處長自臺灣大學電機系畢業後，赴美獲得美國賓州大學電機工程碩士學位，曾任職包括美國貝爾實驗室、美商 AT&T/Lucent 公司等一流企業。在台積電不僅專心致力於提供客戶最及時且完善的服務，更參與許多影響半導體產業極深的創新專案，展現在半導體技術與管理領域的深厚實力與潛力。</p> <p>2. 得獎感言</p> <p>代表台積電獲得第二屆國家產業創新獎創新女傑獎，感謝評審委員的鼓勵，這不僅是我個人的光榮，更是對於所有女性科技人的肯定，這份榮耀是屬於我所領導的設計應用與支援處團隊以及各部門的長官與合作夥伴，是大家不懈的努力共同成就了半導體產業的進步，也同時成就了我。</p> <p><u>曾有人形容我是「拚命三娘」，在人生每一個階段，經手的每一件事都是卯起勁來的全力以赴，我想這源自我的座右銘：「我挑戰、我發揮、我成就。」帶給我的激勵。目睹高科技產業的起伏、走過經營管理上的點點滴滴，若說要給後進女性一些建議，我想會是：「永遠給自己設一個比高標還要高一點的標準！」如果能設定超越主管期待、比同儕更嚴格目標，透過實際行動，不斷鞭策自己，在職場上發展成就將不可限量。而對女性高科技人，我會再多加一句提醒：「忘掉自己是女性！但處事要保有女性體貼、周詳、柔軟的特質。」</u></p> <p><u>感謝台積電長官信任與同仁們的支持，讓我能盡情發揮，有所貢獻。</u></p>
<p>周○珊 董事長</p>	<p>1. 創新事蹟《從工業跨入民生淨水 事業與志業相輔相成》</p> <p>周○珊董事長在工研院任職的二十二年時間內，對環保產業的推動不遺餘力，帶領團隊研發水與廢水處理與再生之相關生物、薄膜</p>

等環保技術，並將技術應用超過五十家的實廠及專利授權超過三十家的環境工程公司，擴大國際行銷網絡。同時擔任工研院社會公益委員會科技應用與服務分項主持人，包括帶領團隊將工業廢水技術，應用到「救災淨水系統」及「大愛園區污水處理工程」，開啟了工研院慈悲科技的先例，使工業科技也展現在增進社會福祉的溫馨面。

2. 得獎感言

感恩工研院徐爵民院長對我的照顧，讓我有機會能擔任工研院社會公益委員會「科技與應用服務」的分項主持人，也如好朋友般地鼓勵我創立了第一家工研院衍生的環境工程公司「水之源企業股份有限公司」，讓我有機會由工研院的組長轉換跑道成為董事長。一路走來，要感恩的人太多，當然我的家人給我的支持是最重要的，我的先生王智元是我永遠的精神後盾與家務幫手，也要感恩兩個小孩和媽媽婆婆的包容。這次得獎其實只是代表工研院水科技組研發團隊，因為同仁們過去群策群力、發揮團隊合作與堅毅不拔精神，讓我們在廢水污染防治的研發成果能具體落實在業界，甚至行銷到國外，也對寶貴的水資源環境做了一些些貢獻。另外一個要感恩的是台電黃重球董事長，他帶領我加入慈濟國際人道援助會，開啟了我在工作之外的另一個善門與人文關懷的心路。

陳○惠
處長

1. 創新事蹟《領導團隊創新 以iTapeout 平台提升供應鏈競爭力》

陳○惠處長在台積電服務逾二十年，歷練研發、客戶服務、企業流程整合及製造企劃等單位，豐富歷練使其在領導創新改善專案、人才發展培育、推動產學合作及提升國內半導體供應鏈競爭力，始終不遺餘力，成果豐碩。其中，擘劃主導「tapeout 整合平台」、「tapeout B2B」、「智權整合保證機制」，促使產業鏈之晶片設計與晶圓製造間無縫接軌，對國內半導體產業整體競爭力之提升卓具貢獻。

2. 得獎感言

非常榮幸得到評審的肯定。這肯定不只是給予我個人，更是給予

	<p>過去多年與我胼手胝足耕耘共事的團隊。加入台積電二十年來，經常面臨不間斷新任務及挑戰；每次的任務執行中，總有意想不到的困難和衍生性的新問題。除了不斷自我檢討，團隊的集體腦力激盪總是能山窮水盡疑無路、柳暗花明又一村。這正是志同道合的台積電同事們，高度認同及貫徹公司核心價值 ICIC (Integrity, <u>C</u>ommitment, <u>I</u>nnovation, and <u>C</u>ustomer Trust)的緣故。</p> <p><u>各產業管理階層大多是男多女少，半導體製造業亦然。個人想藉此勉勵更多女性從業人員，不需被性別牽絆，也不需在工作上過於讓步，只要勇於表達自我並且理性溝通，依然能在工作崗位上有亮麗的表現。</u>感謝一路栽培、提攜我的台積電長官，以及長年與我並肩作戰的同事們，更感謝始終給予我無限支持和鼓勵的家人，沒有他們一路相挺，就沒有今天的我。</p>
<p>曾○翎 總監</p>	<p>1. 創新事蹟《拒絕人云亦云 勇敢開創臺灣生物標記應用產業》</p> <p>曾○翎總監在生物科技領域從事研究工作超過二十年，自美返台加入工研院十年來，歷任分子醫學技術組組長，生醫所副所長及資深總監等職務，為工研院生物標記研究計畫的創始者。整合工研院跨領域人才與國內臨床醫師合作，開發出可以做為早期診斷及慢性疾病管理應用的『肝腎疾病新穎性生物標記』。並持續致力於應用產品商業化；為臺灣開創高複雜度之慢性病/癌病管理的生物標記檢測服務產業。</p> <p>2. 得獎感言</p> <p>加入工研院十年以來，無論在管理職務上有任何變動，我始終專注於疾病檢測生物標記的研發。在經濟部支持下我所帶領的生物標記開發計畫，為國內少有的系統性規劃，由實際臨床需求之產品面著手設計臨床研究。成功的開發疾病標記需要跨領域的整合研究，個人過去在跨領域及大型臨床研究經驗優勢，因此得以快速整合科技並帶領團隊針對特定疾病生物標記研發。創新的生物標記研發，需要跨領域</p>

	<p>的研發人才與臨床醫師緊密的合作；過程就像是接力賽跑，從醫院端病人樣本的收集與運送、到工研院端科學家以全基因體技術探索、相關驗證試劑開發、到完成大規模臨床驗證，期間每個階段皆環環相扣，任何一棒的閃失都有可能造成前功盡棄。對能從事這樣一個在科學上極具挑戰性、對促進人類健康有所貢獻、又很有商業價值的研發工作，我必須說：「夫復何求。」</p>
<p>王○薇 副處長</p>	<p>1. 創新事蹟《以創新思維投入製程研發 展現半導體技術長才》</p> <p>王○薇副處長參與台積電 90 奈米、40 奈米、20 奈米及 10 奈米等製程研發，以創新思維尋求先進製程最佳化。在 20 奈米世代率先提出「新一代製程技術之創新開發與設計暨量產導入平台「3C innovated Platform」解決方案，使單一晶片跨廠量產驗證模式，製造成本降低 20%，創造與客戶雙贏；並在 10 奈米先進製程突破開發，研發進度趕上 Intel，產能比 20 奈米增加 50% 以上；另在 90/40 奈米推出一維佈局的黃光最佳化製程，成功縮小晶片面積達 28%，大幅減少製造成本 15% 以上，提高國內先進製程之國際競爭力，改變臺灣數十載的晶片佈局。</p> <p>2. 得獎感言</p> <p>能代表台積電獲獎，我深感榮耀。感謝臺灣在半導體產業及學界投注豐富的資源，讓台積能夠不斷創新成為代工界龍頭，帶領臺灣半導體產業站上世界尖端。也感謝公司研發部門長官們給予的絕佳機會及信任，更感謝團隊通力合作，突破關卡，提供最新技術 並取得市場最大商機。</p> <p>我在化工材料、半導體製程及電路設計的跨界學習，得以在面對技術創新能勇敢挑戰，提出不同做法，不斷參加世界級國際會議吸取新知，並對工作全力以赴。<u>如果能給新進一些建議，期許大家能選擇自己最有興趣的工作，投注全部精力，結合跨領域精華，創造新機會，相信自己放眼世界，創造紀錄。建議女性高科技人細心安排家庭及工</u></p>

參、結語及展望

一、結語

隨著時代與思想文化的變革，男女平權運動也愈受重視。為落實兩性平等，政府除透過立法與政策落實，使我國婦女各項權益能確實受到保障。行政院更於 100 年 12 月 19 日頒布「性別平等政策綱領」，成為我國中央與地方執行性別主流化的重要依據，並列出促進性別實質平等的七大面向，分項闡述婦女權益與性平理念。

經濟部技術處為了解我國產學研界在推動創新研發過程，對「性別平等」及「營造友善性別平等工作環境措施」之推動情況，自 103 年起運用業管政府創新獎項，要求參選單位說明「性別平等」及「營造友善性別平等工作環境措施」之具體作法，並藉由複審作業，實地了解參選單位之執行成效。

觀察第 4 屆「國家產業創新獎」組織類 70 家參選單位者勾填性平自評量表結果顯示，參選單位在下列 6 項自評勾選情形是最為普遍的，包含：(1)「提供陪產假」、(2)「已訂定產假規定」、(3)「提供員工生理假」、(4)「彈性工時安排」、(5)「提供家庭照顧假」、(6)「已訂定性騷擾防治措施」等，顯見無論業界、研究機構或學校對於在我國法令(「性別平等工作法」)揭示關於任職員工之生理假、產假、陪產假、家庭照護假、工作場所性騷擾防治措施等規定，大多數的單位皆遵照法令，提供員工相對應之福利；而在「法令尚未明文規範」部分，屬於「道德良善層面」，需雇主有意負擔更高單位成本以作因應者，諸如：(1)「僱用因懷孕、育兒、照顧家庭而離職之再度就業業者」、(2)「設置女性夜間工作安全措施」、(3)「有設置托兒設施或提供適當之

托兒措施」等，相當多參選單位(時 103 年)可改善的空間幅度很大；其中「設置女性夜間工作安全措施」，半數以上參選者表示尚未提供此項措施，甚者，在「有設置托兒設施或提供適當之托兒措施」調查項目，僅約三成參選單位(20 家)有提供/有協助提供其任職員工適當托兒措施。

目前我國各產業管理階層性別比例，仍是男多女少之情形，8 位女性得獎者也一致勉勵全國所有女性從業人員，細心安排家庭及工作，不需被性別牽絆，也不需在工作上過於讓步，只要勇於表達自我並且理性溝通，依然能在工作崗位上有亮麗的表現。以台積電公司為例，該公司每屆都主動推薦女性同仁角逐「國家產業創新獎」之創新女傑，藉由政府獎項名器與公司獎勵機制形成連動獎勵，不僅鼓勵女性同仁勇於表現，更建立公司表彰女性同仁之管道。

綜整上述內容，有關「國家產業創新獎」與性別平等政策推動之相關作法及達成推動成果，簡單描述如下：

- (一)透過獎項推動導引參選單位主動填寫「營造性別平等工作環境措施評量表」，並藉由實地查證場合，檢視參選單位落實性別平等之程度及情形，此項作法，將可鼓勵及促進參選單位將性別意識及友善家庭措施融入職場。
- (二)設置「創新菁英獎女傑組」，期藉由政府獎項運作，發掘及表彰我國在產、學、研界從事研發創新活動及專案管理的女性菁英，進以政府獎項導引產學研界推動性別平等，促動「時代創新女力」應時衍生。不僅形成產業激勵女性員工鼓勵機制，更是表彰對產業或單位具有影響性、改革性及創造性之傑出貢獻的女性，並擴散成功經驗，藉以促進社會重視兩性平等議題，樹立產業創新女性典範標竿。此項作法讓我國投入創新活動之女性，多一項政府獎項名器

的獎勵管道，也讓產學研界更積極鼓勵女性同仁投入創新。

二、展望

實現性別平等社會，是一項長期努力的工程，在瞬息萬變的未來，唯有大家思想的變革與行為的落實能確實完成，「性別平等」才不是一個遙遠的夢。經濟部技術處將配合政策，持續運用科專計畫及獎項推動，導引產學研界落實營造性別平等工作環境措施之程度及成效，並隨時檢討各項政策工具推動作法，讓任何參與科技專案之團隊及參選單位建構完善的性平環境。

〈 案例三 〉

打造友善性別的觀光工廠

〈 報告機關 / 單位 〉

中部辦公室

壹、前言

經濟部自 92 年起積極輔導國內傳統工廠轉型兼營觀光服務，97 年導入評鑑制度，迄今已成功通過評鑑 135 家觀光工廠，因應性別主流化議題，增列評鑑評分項目，以符合性別平等原則。

貳、推動作法

於 104 年修正觀光工廠輔導評鑑作業要點第三點，增列第四項觀光區域內應具備無障礙與性別平等設施。將性別平等設施列入觀光工廠評鑑評分項目，另觀光工廠員工人數達性別比例原則 1/3，則列為評選優良觀光工廠之加分項目。

參、推動成果

經濟部自 97 年推行觀光工廠評鑑制度，包含觀光工廠主題、廠區空間規畫、導覽解說與體驗設施、企業形象與文宣設計與觀光工廠營運模式，共計五大評鑑要素。另為推動性別平等政策，修正觀光工廠輔導作業要點，將性別平等設施列入觀光工廠評鑑評分及加分項目，要求廠商落實設置哺乳室、尿布台及男女廁比例等，並將觀光工廠員工人數達性別比例原則 1/3，列為評選優良觀光工廠之加分項目。目前共有 135 家觀光工廠通過評鑑，其中有 8 家國際亮點及 17 家優良觀光工廠，經統計導覽服務人員約 80% 為女性，且有超過 7 成的觀光工廠館長為女性，實際負責觀光工廠經營運作。

肆、結語

觀光工廠歷經數年來的發展，已在國內旅遊市場佔有一席之地，2015 年度更創造觀光工廠的觀光產值超過 40 億元，及 2200 萬的觀光人次，成為民眾遊憩新選擇，而透過評鑑制度，將性別平等概念導入，亦讓遊客可親身體驗到產業界對創造性別平等之努力。

〈 案例四 〉

促進企業推動性別平等政策

〈 報告機關/單位 〉

工業局

促進企業推動性別平等政策 目錄

壹、前言	41
貳、政府性別政策與企業之關係.....	42
2.1 性別政策綱領與企業之關係.....	42
2.2 性別工作平等法與企業之關係.....	46
2.3 調查企業對政府推動性別政策之認知.....	48
2.4 研擬促進企業推動性別平等政策作法.....	52
參、運用獎項促進企業推動性別政策.....	52
3.1 盤點獎項	52
3.2 性別平等觀念設計企業獎項	54
3.3 面臨問題與克服	70
3.4 運用獎項推動結果.....	71
肆、運用標竿企業推廣性別政策.....	75
4.1 建立篩選標竿企業條件.....	77
4.2 實地訪談及評分	79
4.3 篩選標竿企業	87
4.4 設計標竿企業廣宣與推廣.....	95
伍、結語	97
附錄 1 性別政策綱領	99

附錄 2 性別工作平等法	102
附錄 3 問卷調查表	110
附錄 4 標竿企業廣宣品	113

表目錄

表 1 性別平等政策綱領」各篇與企業相關目標與具體行動 措施.....	44
表 2 我國性別工作平等法提供之友善家庭措施.....	47
表 3 企業代表性獎項之特點分析表	53
表 4 工業局獎項比較表	54
表 5 工業精銳獎-企業營造性別平等工作環境評量表(加分 項目)	56
表 6 卓越中堅企業遴選申請須知性平相關條文.....	57
表 7 卓越中堅企業性別平等獎-企業營造性別平等工作環 境評量表.....	58
表 8 企業營造性別平等工作環境評量項目法令規範事項 說明.....	59
表 9 國家品質獎性別平等相關評分績效項目與檢視重點..	63

表 10 國家品質獎評審標準	65
表 11 國家品質獎-性別平等評量表	66
表 12 工業精銳獎獲獎廠商推動性別平等措施與效益.....	71
表 13 卓越中堅企業性別平等獎獲獎廠商推動性別平等效 益	74
表 14 國家品質獎獲獎廠商推動性別平等措施與效益.....	75
表 15 工業局辦理獎項之效益分析表	76
表 16 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表.....	77
表 17 工業局推薦企業落實性別主流化情形	80
表 18 企業自我檢核評量亮點一覽表	85
表 19 工業局輔導觀點及企業自我檢核評量總分對照表....	86

圖目錄

圖 1 問卷規劃架構圖	50
圖 2 企業對性別主流化認同度	51
圖 3 政府鼓勵企業推動性別措施	51
圖 4 盤點企業獎項流程圖	53
圖 5 性別平等納入工業精銳獎示意圖	55

教材目標

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

教材重點摘要

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

壹、前言

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

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

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

貳、政府性別政策與企業之關係

2.1 性別政策綱領與企業之關係

2.1.1 性別政策綱領

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

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

1. 權力、決策與影響力篇

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

2. 就業、經濟與福利篇

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

3. 人口、婚姻與家庭篇

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

4. 教育、文化與媒體篇

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

5. 人身安全與司法篇

(1) 消除對婦女的暴力行為與歧視：

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

(2) 建構安全的生活空間：

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

6. 環境、能源與科技篇

(1) 讓各政策領域內的性別隔離降到最小：

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

(2) 不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足：

- 以具體計畫提高女性、高齡者、特殊需求者、鄉村地區、

經濟弱勢居民使用科技產品之近用機會與能力

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

表1 性別平等政策綱領」各篇與企業相關目標與具體行動措施

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

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

2.2 性別工作平等法與企業之關係

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

1. 促進工作平等措施

(1) 假別

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

(2) 受撫養者的照顧

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

2. 性別歧視之禁止措施

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

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

表2 我國性別工作平等法提供之友善家庭措施

措施	主題	條文	內容
促進工作平等措施	假別	產假/陪產假	第15條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。陪產假期間工資照給。
		育嬰留職停薪	第16條 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
		家庭照顧假	第20條 受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
	受撫養者的照顧	哺乳時間	第18條 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間視為上班時間。
		托兒設施	第23條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供是當之託兒措施。主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

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

2.3 調查企業對政府推動性別政策之認知

2.3.1 問卷調查作法與架構

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

等工作的重視，進而鼓勵更多企業建構性別平等的工作環境」。

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

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

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

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



圖 1 問卷規劃架構圖

2.3.2 問卷調查結果

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

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

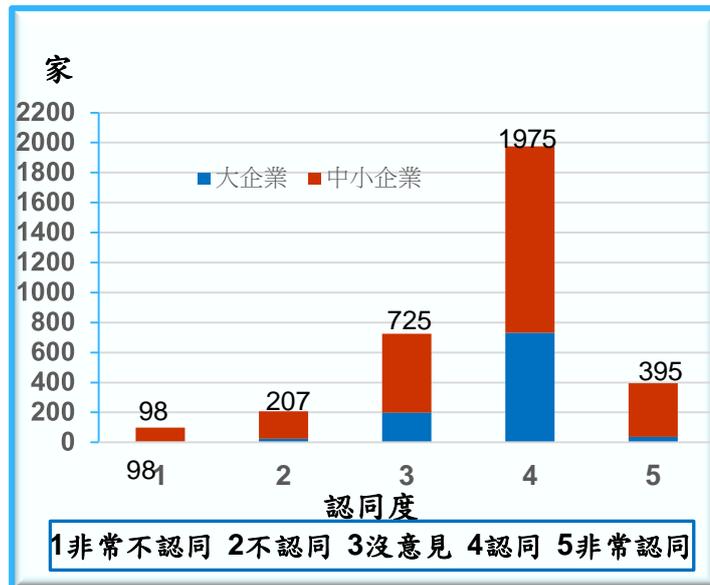


圖 2 企業對性別主流化認同度

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

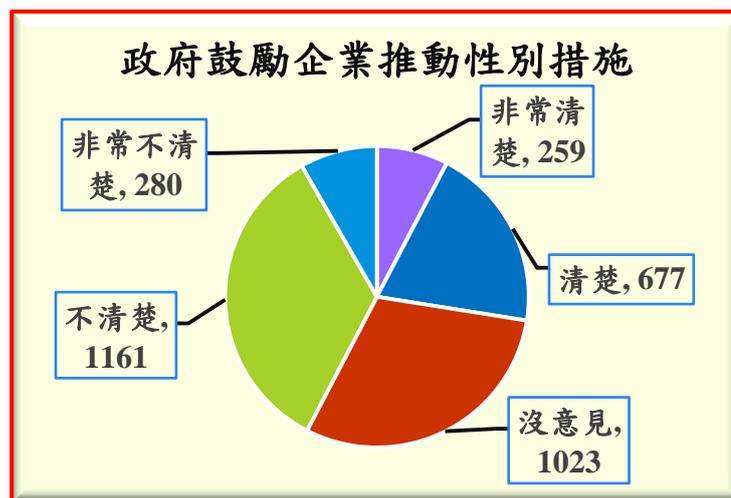


圖 3 政府鼓勵企業推動性別措施

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

2.4 研擬促進企業推動性別平等政策作法

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

參、運用獎項促進企業推動性別政策

3.1 盤點獎項

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

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



圖 4 盤點企業獎項流程圖

表3 企業代表性獎項之特點分析表

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

表4 工業局獎項比較表

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

3.2 性別平等觀念設計企業獎項

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

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

「性別歧視禁止」。

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

3.2.1 工業精銳獎

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

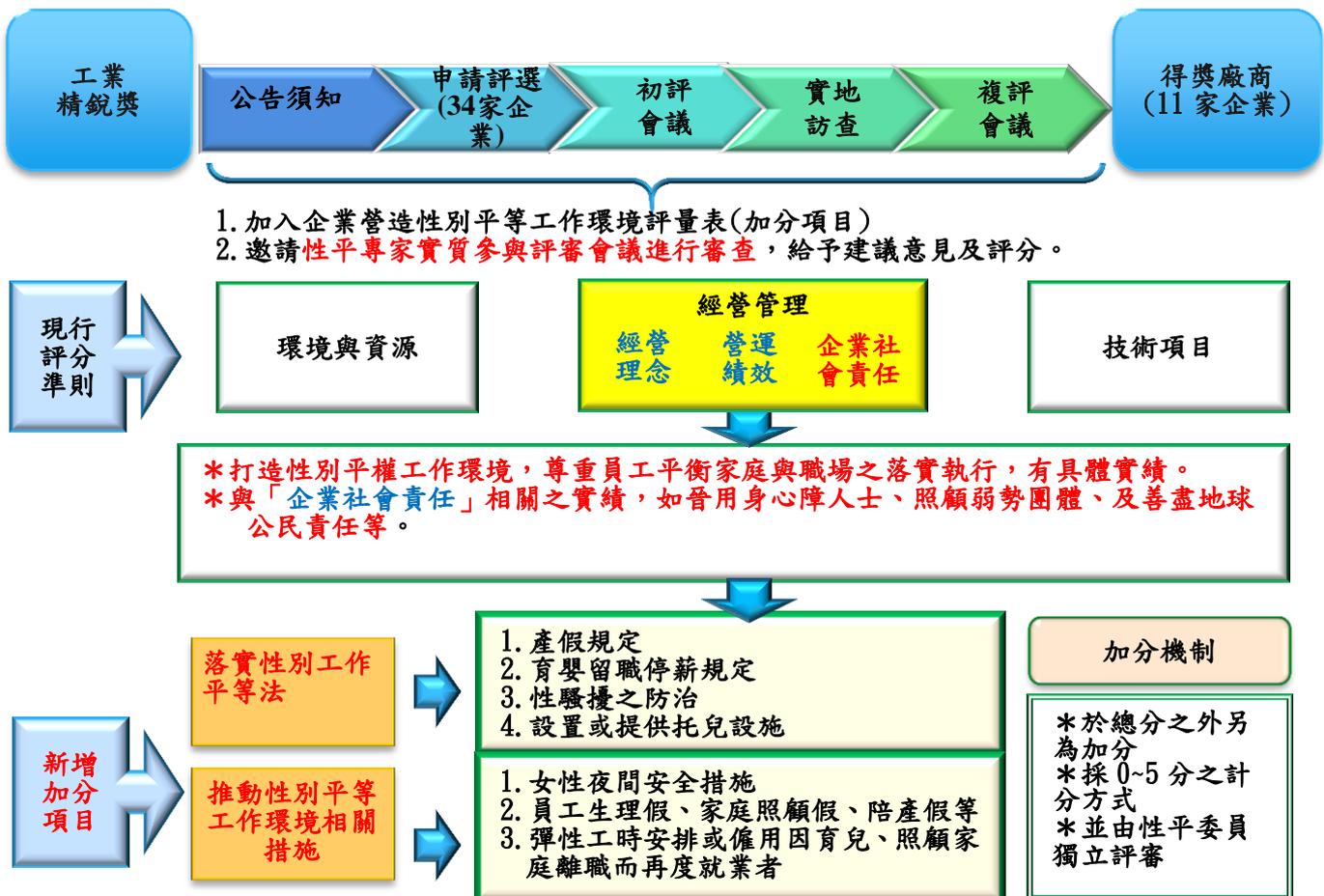


圖 5 性別平等納入工業精銳獎架構圖

表5 工業精銳獎-企業營造性別平等工作環境評量表(加分項目)

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

- 說明：1. 本評量表係於總分之外另為加分項目，採 0~5 分之計分方式，並由性平委員獨立評審之。
2. 以上資料請依序檢附相關證明文件，並以條列式說明之；另請以電腦繕打、字體大小及格式不拘，A4 規格列印膠裝。
3. 職級中所稱主管，係包含基層主管、中階主管及高階主管等

3.2.2 卓越中堅企業性別平等獎

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

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

表6 卓越中堅企業遴選申請須知性平相關條文

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

表7 卓越中堅企業性別平等獎-企業營造性別平等工作環境評量表

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

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

表8 企業營造性別平等工作環境評量項目法令規範事項說明

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

評量項目	法令名稱	法條內容
停薪	平等法	<p>受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。</p> <p>受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>第 17 條</p> <p>前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、歇業、虧損或業務緊縮者。 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。 <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>
彈性工時安排	性別工作平等法	<p>第 19 條</p> <p>受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。 二、調整工作時間。
設置托兒設施或提供適當之托兒措施	性別工作平等法	<p>第 23 條</p> <p>僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。</p> <p>主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應</p>

評量項目	法令名稱	法條內容
		<p>給予經費補助。</p> <p>有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。</p>
設置女性夜間工作安全措施	勞動基準法	<p>第 49 條</p> <p>雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：</p> <p>一、提供必要之安全衛生設施。</p> <p>二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。</p> <p>前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。</p> <p>女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。</p> <p>第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。</p> <p>第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。</p>
性騷擾防治措施	性別工作平等法	<p>第 13 條</p> <p>雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>

3.2.3 國家品質獎

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

一、領導：

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

五、人力資源與知識管理

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

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

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

表9 國家品質獎性別平等相關評分績效項目與檢視重點

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

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

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

表10 國家品質獎評審標準

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

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

表11 國家品質獎-性別平等評量表

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

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

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

	<p>2. 趨勢 (Trend)：意指組織過去 3 至 5 年的績效指標，是否呈現持續精進的程度。</p> <p>3. 比較 (Comparison)：意指衡量組織績效數值與標竿組織數值的努力企圖。</p> <p>4. 連結 (Linkage)：意指組織的績效指標是否能反映各大項的因果關係的程度。</p>	
二、 評 分 等 級 說 明	評分等級	說 明
	等級 1： 無或少許 證據顯示	<ul style="list-style-type: none"> ■ 規畫面 (A)：無明顯的規劃或資訊無根據。 ■ 執行面 (D)：缺乏或沒有明顯規劃與落實應用。 ■ 檢討面 (L)：改進傾向不明顯、改進得透過對問題的回應才能達成。 ■ 結果面 (R)：無明顯的實證資料顯示其經營成果。
	等級 2： 略有證據 顯示	<ul style="list-style-type: none"> ■ 規畫面 (A)：開始有對本項目基本要求之系統性規劃。 ■ 落實面 (D)：在多數領域或工作單位的規劃與落實應用處於初期階段。 ■ 改進面 (L)：由回應問題到逐漸改進，顯現出初期檢討改善轉化階段。 ■ 結果面 (R)：略有實證資料顯示其經營成果普通。
	等級 3： 多數證據 顯示	<ul style="list-style-type: none"> ■ 規畫面 (A)：有多數證據顯示有效率、系統化規劃尚可回應本項目之基本要求。 ■ 落實面 (D)：已進行規劃；然而部分領域或工作單位仍在落實應用的初期階段。 ■ 改進面 (L)：系統性規劃與落實應用已經開始出現，有明顯的主要流程的評估和改進。 ■ 結果面 (R)：多數實證資料顯示其經營成果尚可。
等級 4： 超越平均 水準	<ul style="list-style-type: none"> ■ 規畫面 (A)：此有效率、系統化規劃，超越業界平均水準並可回應本項目之基本要求。 ■ 落實面 (D)：有良好的規劃；然而落實運作可能依領域或工作單位而有所不同。 ■ 改進面 (L)：具備依據事實、系統化的評估來改進流程及進行部分的組織學習，可提升組織 	

		主要的流程效率和績效。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 結果面 (R)：充分實證資料顯示其經營成果超越平均水準。
等級 5： 達國內 (外) 卓越水準		<ul style="list-style-type: none"> ■ 規畫面 (A)：此有效率、系統化規劃，達到國內或國外卓越水準，可完全回應本項目之多樣要求。 ■ 落實面 (D)：規劃充分應用與落實；在所有領域、工作單位或員工皆無明顯落差或斷層。 ■ 改進面 (L)：有建立管理工具，依據事實、系統化的評估和流程檢討改善及組織學習；分析與分享支援，創新和精進在整個組織都歷歷可見。 ■ 結果面 (R)：充分實證資料顯示其經營成果達國內(外) 卓越水準。

3.3 面臨問題與克服

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

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

總之，將性平觀念納入獎項能推動順利，實有賴於性平專家指

導及承辦單位與執行單位人員的耐心與熱心配合，始能促進廠商推動性別平等措施。

3.4 運用獎項推動結果

3.4.1 工業精銳獎

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

表12 工業精銳獎獲獎廠商推動性別平等措施與效益

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

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

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

3.4.2 卓越中堅企業性別平等獎

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

表13 卓越中堅企業性別平等獎獲獎廠商推動性別平等效益

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

3.4.3 國家品質獎

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

表14 國家品質獎獲獎廠商推動性別平等措施與效益

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

3.4.4 小結

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

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

表15 工業局辦理獎項之效益分析表

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

肆、運用標竿企業推廣性別政策

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

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

4.1 建立篩選標竿企業條件

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

表16 企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

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

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

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

4.2 實地訪談及評分

為找出性別平等標竿企業，以下為 3 階段訪談作業之綜整說明：

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

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

第 3 階段：綜整工業局及企業之評分。

4.2.1 第 1 階段工業局推薦企業

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

表17 工業局推薦企業落實性別主流化情形

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

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

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

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

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

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

4.2.2 第2階段企業自評亮點

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

表18 企業自我檢核評量亮點一覽表

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

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

4.2.3 第3階段綜整工業局及企業之評分

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

表19 工業局輔導觀點及企業自我檢核評量總分對照表

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

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

4.3 篩選標竿企業

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

4.3.1 盈○精密工業公司

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

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

4.3.2 宏○國際電子公司

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

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

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

4.3.3 上○科技公司

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

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

4.3.4 中華○龍公司

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

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

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

4.3.5 普○德科技公司

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

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

4.4 設計標竿企業廣宣與推廣

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

盈錫精密工業股份有限公司

產業別：機械設備製造業 員工人數：180人

盈錫精密在區有總經理的帶領下，本著「永續、成長、卓越、誠懇」的經營策略，建立起次台中製造基地，全球十大行銷電機中心區，從傳統走向高科技精密產業，秉持品質至上、服務第一理念，邁向「小零件成就大世界」，成為世界的「零性供應重鎮」。

性別平權

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

友善職場·幸福企業

設有媽媽哺乳室及母乳放置冰箱

公司提供晚餐環境，下班時間同仁可以接送小孩至公司一同享用免費晚餐！

公司同仁育有子女者，公司每年皆發放育兒津貼，從子女0歲領取至12歲。

- ◆第一子女，每年5,000元。
- ◆第二子女，每年3,000元。

1 經濟部工業局廣告

宏達國際電子股份有限公司

產業別：通信網路業 員工人數：10,603人

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

性別平權

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

集乳室

集乳室

- ◆員工於辦公區23間集乳室，提供便於沈默的哺乳設施及環境。
- ◆員工診所設置職業醫學與復健專科，提供職業健康與奇性復健諮詢、健復門診等服務，員工看診免掛號費，免基本部分負擔。

員工診所
Medical service now available on campus!

員工診所服務內容：提供職業醫學、職業健康、一般科門診、物理治療、檢驗、檢驗、檢驗、檢驗

員工診所，員工看診免掛號費、免基本部分負擔

友善職場

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

家庭日活動增進親子關係

2 經濟部工業局廣告

標竿案例 1

標竿案例 2

上銀科技 股份有限公司

產業別：機械製造業 員工人數：4,038 營業額：150億

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

友善職場

兩性平等

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

哺集乳室&保健室

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

全方位孕婦照護福利

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

視障按摩

- ◆每週一、二、三、四下午安排視障按摩人士來賓同仁按摩，舒緩疲勞。

衛教資訊、體能百分百

- ◆定期舉辦健康衛生講座、瑜珈或伸展課程，並提供衛教訊息張貼於布告欄。

友善家庭

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



哺集乳室



定期舉辦衛教體能活動，維護員工健康



樂活家庭日活動，鼓勵攜家眷同歡

3 經濟部工業局廣告

標竿案例 3

中華網龍股份有限公司

性別平權

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

托育服務

- ◆與三家托育中心簽訂合作，並於公司的網路辦公室公告員工。

哺集乳室&休息室

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

育兒津貼

- ◆發放生育津貼，只要員工或其配偶有生育之事實，即核發津貼。

親子活動

- ◆舉辦家庭日和員工旅遊，讓員工能增加公司與家庭間的互動。

健康檢查

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

友善環境

- ◆公司各樓層大門皆有門禁管制，另於辦公區位為密佈有增設監視系統，讓女性員工能安心於公司內上班。



集乳室
女休息室



親子活動，增加員工家庭與公司間互動

4 經濟部工業局廣告

標竿案例 4

普萊德科技 股份有限公司

主要產品：網通設備製造業 員工人數：142人

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

女性員工參與

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

托兒措施

- ◆提供每位員工子女托兒教育補助，每學期每位子女1萬元。

彈性工作時間

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

雇用女性再就業者

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

性騷擾防治

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

其他

- ◆設有「兩性平等委員會」專責處理兩性平權相關申訴。



● 溫暖法寶箱
免費提供同仁可重複利用之暖爐包，上班時間可保溫。



● 健康監測儀
協助同仁追蹤自身血壓、血脂健康指數。



● 按摩小枕
精選優質按摩枕到公司讓同仁時常按摩，緩解工作壓力，改善辦公品質。



● 瑜珈社
增進同仁健康和體能。



● 家庭日旅遊
增進同仁家庭之間的互動交流，提高企業認同感。



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

5 經濟部工業局廣告

標竿案例 5

伍、結語

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

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

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

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

透由本教案內容，期能將相關作法與檢核表單，提供給閱讀者，達成下列推動成果：

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

及友善家庭措施之方向。

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

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

附錄 1 性別政策綱領

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

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

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

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

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

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

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

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

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

期盼性別平等政策綱領作為我國推動性別平等政策基

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

性別政策綱領完整版下載網址：

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

附錄 2 性別工作平等法

修正日期：民國 103 年 12 月 11 日

第一章 總則

第 1 條

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

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

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

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

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

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

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

九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

第 4 條

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

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條

為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

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

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

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

第 6 條

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

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

第 6-1 條

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

第二章 性別歧視之禁止

第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞

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

第 8 條

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

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

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

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

第 12 條

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

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

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

第 13 條

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

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

第 14 條

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

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

第 15 條

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

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

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

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

第 16 條

受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

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

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

第 17 條

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

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

第 18 條

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

前項哺乳時間，視為工作時間。

第 19 條

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

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

第 20 條

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

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條

受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

第 22 條

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

第 23 條

僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

一、哺（集）乳室。

二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

第 24 條

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

第 25 條

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

第 五 章 救濟及申訴程序

第 26 條

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

第 27 條

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

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

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

第 28 條

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

第 29 條

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

第 30 條

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償

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

第 31 條

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

第 32 條

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

第 33 條

受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。

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

地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條

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

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為

之調查報告、評議或處分。

第 36 條

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

第 37 條

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

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第 38 條

雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

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

第 38-1 條

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

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

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

第七章 附則

第 39 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條

本法自中華民國九十一年三月八日施行。

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

附錄 3 問卷調查表

「性別意識」量表問卷

親愛的先生、女士您好：

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

敬祝 萬事順心

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

2. 視題目之語意，選項中「同意」=「會」之意、「不同意」=「不會」之意。

經濟部工業局計畫管理科

第一部分 問卷內容

請仔細閱讀構面題項後，在每題後面「同意程度」空格中打「√」，謝謝。

1	2	3	4	5
非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意

一、性別分析

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

二、性別平等參與

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

請仔細閱讀構面題項後，在每題後面「同意程度」空格中打「√」，謝謝。

1 非常 不同意	2 不同 意	3 沒意 見	4 同 意	5 非常 同意
----------------	--------------	--------------	-------------	---------------

比例，有利於公司之決策品質。

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6. 您認為公司組織有必要制訂明確規章，有助於性別意識的推動。 | <input type="checkbox"/> |
| 7. 您認為公司應多宣導「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」等法規，以利員工充分瞭解。 | <input type="checkbox"/> |
| 8. 您在執行業務時，會經常考慮到「任一性別成員不得少於1/3比例」的規定。 | <input type="checkbox"/> |

三、性別培力(即性別意識的教育訓練)

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 9. 您的公司在最近一年內，曾經舉辦過「性別意識」或「性別主流化」的相關教育訓練課程嗎？ | <input type="checkbox"/> |
| 10. 您認為「性別敏感度」是高階管理階層所應具備的重要能力之一。 | <input type="checkbox"/> |
| 11. 您認為機關組織於甄補人才時，可以將上過「性別意識課程」作為甄選時的加分要項。 | <input type="checkbox"/> |

四、性別友善性認知

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 12. 您在工作環境及建築物的空間設備方面，經常會為女性考慮到「增進區位安全」、「掃除安全死角」等問題。 | <input type="checkbox"/> |
| 13. 您認為不同性別者對於使用公共空間之差異情況(如男女廁所、集乳室等)，是管理者與員工需共同注意的。 | <input type="checkbox"/> |
| 14. 您認為機關組織應落實各種不同性別人口需求的假別(如家庭照顧假、生理假、陪產假、產假等)，否則要受罰。 | <input type="checkbox"/> |

五、性別統計

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 15. 在規劃業務或專案計畫時，您總是會蒐集相關的性別統計數據，以為參考。 | <input type="checkbox"/> |
| 16. 您認為機關組織的網站或資料庫中，應盡量蒐集性別統計的資料。 | <input type="checkbox"/> |
| 17. 您認為機關組織的出版品中，應多鼓勵出版與該機關業務相關的性別研究書冊。 | <input type="checkbox"/> |

六、性別預算

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 18. 您認為公司在擬定預算時，應可考慮編列一些發展性別意識或促進性別友善環境的經費。 | <input type="checkbox"/> |
| 19. 您認為公司組織應編列經費提供員工的托育或托老經 | <input type="checkbox"/> |

請仔細閱讀構面題項後，在每題後面「同意程度」空格中打「√」，謝謝。

	1 非常 不同意	2 不同 意	3 沒意 見	4 同 意	5 非常 同意
費，是重要的友善管理作為					
20. 您在編列專案計畫的性別預算方面，覺得有困難。	<input type="checkbox"/>				
七、性別平等組織文化					
21. 您在機關組織內，一向可以公開地討論性別議題。	<input type="checkbox"/>				
22. 您認為現代機關組織的組織文化並不會特別以男性或女性之觀點為主導。	<input type="checkbox"/>				
23. 過去三年來，您認為機關組織中女性的工作環境(包含工作條件、管理措施與升遷)已經受到改善。	<input type="checkbox"/>				
24. 您認為機關組織中應考量女性員工的家庭照顧角色，落實友善家庭照顧方案。(如實施彈性工作安排及工時、各種家庭照顧假等)	<input type="checkbox"/>				
25. 您覺得機關組織有義務協助員工建立性別友善的組織文化與環境。	<input type="checkbox"/>				
八、綜合					
26. 您認同政府推動性別平等觀念。	<input type="checkbox"/>				
27. 您知道政府推動性別平等政策與各項措施。	<input type="checkbox"/>				

第二部分 個人基本資料

- 一、性別： 1. 男 2. 女
- 二、婚姻狀況： 1. 未婚 2. 已婚
- 三、育兒情況： 1. 曾育兒(包括目前) 2. 未曾育兒
- 四、教育程度： 1. 高中(職)以下 2. 專科 3. 大學 4. 研究所以上
- 五、主管： 1. 主管人員 2. 非主管人員
- 六、企業類別： 1. 傳統產業 2. 高科技產業
- 七、企業規模： 1. 大企業(員工 300 人以上) 2. 中小企業(員工 300 人以下)
- 八、行業別： 半導體產業 影像顯示產業 機械產業 紡織產業 化學產業
 數位內容產業 資訊軟體及系統服務業 文化創意產業 生物技術
 醫療保健器材製造業 藥品製造業 食品製造業 其他_____
- 九、公司名稱：_____

附錄 4 標竿企業廣宣品

盈錫精密工業股份有限公司

產業別：機械設備製造業 員工人數：180人

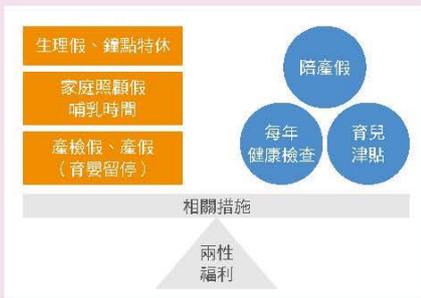
盈錫精密在巫有崇總經理的帶領下，本著「永續、成長、卓越、誠懇」的經營策略，建立起大台中製造基地，全球七大行銷服務中心版圖。從傳統走向高科技精密產業，秉持品質至上、服務第一理念，邁向【小零件成就大世界】，成為世界的「零件供應重鎮」。



性別平權

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

友善職場 · 幸福企業



設有媽咪哺乳室及母乳放置冰箱



公司提供晚餐環境，下班時間同仁可以接送小孩至公司一同享用免費晚餐！



公司同仁育有子女者，公司每年皆發放育兒津貼，從子女0歲領取至12歲。

- ◆第一位子女，每年5,000元。
- ◆第二位子女，每年3,000元。



宏達國際電子股份有限公司

產業別：通信網路業 員工人數：10,603人

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

性別平權

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

集乳室

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

友善職場

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



集乳室

員工診所
Employee Clinic

Medical service now available on campus!

<p>員工診所服務內容： 健保就診服務、健康諮詢、 一般科門診、物理治療</p>	<p>時間： 星期 8:30 am - 12:00 pm 一-五 1:30 pm - 5:00 pm</p> <p>地點： 桃園 TV3 樓一樓</p>
---	--

員工診所，員工看診免掛號費、免基本部分負擔



家庭日活動增進親子關係



上銀科技 股份有限公司

產業別：機械製造業 員工人數：4,038 營業額：150億

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

友善職場.....

兩性平等

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

哺集乳室&保健室

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

全方位孕婦照護福利

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

視障按摩

- ◆每周一、二、三、四下午安排視障按摩人士來幫同仁按摩，舒緩疲勞。

衛教資訊、體能百分百

- ◆定期舉辦健康衛生講座、瑜珈或伸展課程，並提供衛教訊息張貼於布告欄。

友善家庭

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



哺集乳室



定期舉辦衛教體能活動，維護員工健康



樂活家庭日活動，鼓勵攜家眷同歡

中華網龍股份有限公司

性別平權

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

托育服務

- ◆與三家托育中心簽訂合作，並於公司的網路辦公室公告員工。

哺集乳室&休息室

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

育兒津貼

- ◆發放生育津貼，只要員工或其配偶有生育之事實，即核發津貼。



集乳室



親子活動，增加員工家庭與公司間互動

企業托育服務

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

各家簽定優惠合約如下

※相關托育服務內容及設施介紹，請點選以下連結參考。

何嘉仁

優惠合約文件下載

吉的堡

優惠合約文件下載

快樂瑪麗安

優惠合約文件下載

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

親子活動

- ◆舉辦家庭日和員工旅遊，讓員工能增加公司與家庭間的互動。

健康檢查

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

友善環境

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



普萊德科技 股份有限公司

主要產品：網通設備製造廠 員工人數：142人

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

女性員工參與

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

托兒措施

- ◆提供每位員工子女托兒教育補助，每學期每位子女1萬元。

彈性工時安排

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

雇用女性再就業者

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

性騷擾防治

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

其他

- ◆設有「兩性平等委員會」專責處理兩性平權相關申訴。

PLANET 普萊德科技 Networking & Communication



- 溫暖法寶箱
免費提供同仁可重複利用之暖暖包，上班時間很保暖



- 健康監測讚
協助同仁追蹤自身血壓、血脂健康指數



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



- 瑜珈社
增進同仁健康和情誼



- 家庭日旅遊
增進同仁家庭之間的互動交流，提昇企業認同感



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

〈案例五〉

辦理國際企業經營班

培育優秀經貿人才

〈報告機關/單位〉

國際貿易局

壹、前言

為協助業界訓練國際經貿實務人才，經濟部於 76 年委託貿協國際企業人才培訓中心(ITI)辦理貿易人才培訓工作，開辦培訓一年期、兩年期「國際企業經營班」(以下簡稱國企班)，施以紮實嚴謹的經貿及外語訓練。除了經貿、外語課程外，更提供國際禮儀、國際會議主持、談判及簡報等其他專業技能課程，致力於培養能獨當一面並於海外獨立作業的國際行銷人才。

國企班在招生及培訓過程中，均一視同仁，凡參加之學員皆可充分運用各項資源，並享有相同的權利義務，並無性別之限制。經檢視歷年結訓學員性別統計資料顯示，女性比例約為 56.5%，略高於男性學員。

此外，國企班自學員入學開始，即導入一系列就業輔導課程，例如，安排國內企業至校區辦理徵才說明會、面談會、企業展示會及 ITI 人力銀行線上人才媒合等，近 3 年平均每位畢業學員擁有 11 個工作機會，顯示女性學員亦擁有相同的就業機會及權利，並無性別歧視情形。

貳、實施內容及成效

一、自 76 年起外貿協會國際企業人才培訓中心(ITI)對於「國際企業經營班」，已開辦一年期英語組、一年期經貿組、二年期英語組、二年期日語組及二年期歐亞語組等班別。

二、國企班透過嚴謹的經貿與外語訓練，協助業界訓練國際經貿實務人才，其中經貿課程已開設基礎經貿、行銷管理、企業管理、財務金融、國際商法、企劃書及個案、亞太市場行銷、數位行銷、服務業行銷、產業單元講座、實戰經驗等課程；另外語課程培訓英、日、德、法、西、俄、韓、阿、葡、越南、印尼 11 種外語訓練，採小班教學、海外研習、海外派訓等訓練模式。

茲將國企班開設班別及培訓時數臚列如下：

組 別	英語課程	外語課程	經貿課程	國外研習	其他課程
二年期英語組	1,350 小時	無	690 小時	6-8 週	120 小時
二年期日語組	150 小時	1400 小時	680 小時	4-6 週	120 小時
二年期歐亞語組	480 小時	200 小時	550 小時	9-10 個月	100 小時
一年期英語組 (國際行銷人才班/服	920 小時	無	400 小時	無	100 小時

務業行銷 人才班)					
一年期經 貿組 (含交大 企管碩士 學程組)	530 小時	無	590 小時	無	100 小時

- 三、國企班自 76 年起開辦新竹班(新竹光復、東山校區)，並陸續於 103 年增設臺中班，首年招收 76 名學員，持續培訓中；105 年 7 月起增設高雄班，招收 74 名學員，學員結業後將可就近提供中南部廠商國際行銷人才。
- 國企班自開辦迄今已累計 4,413 位結業校友，其中男性計 1,920 人，女性計 2,493 人，女性校友比例達 56.5%。
- 四、每年提供人才媒合就業輔導，以 104 年為例，該年度計有 301 位畢業學員，每位畢業學員可獲得 11 個工作機會，經追蹤該年度畢業學員，除選擇繼續升學者外，均全數就業。
- 五、國企班學員皆享有平等待遇，培訓課程與就業輔導均以全體學員為服務對象。依據 104 年度統計資料顯示，國企班參訓學員共計 482 人(含 103 年入學之兩年期學員)，其中男性學員計 173 人，女性學員計 309 人，女

性學員比例達 64%，並未有性別歧視之情形。茲將 104 年國企班培訓學員性別比例臚列如下：

班別	男性人數	女性人數	女性比例
103 年兩年期英語組 (新竹)	25	26	51%
103 年兩年期英語組 (台中)	17	19	53%
103 年兩年期日語組	15	40	73%
103 年兩年期歐亞語組	7	18	72%
104 年兩年期英語組 (新竹)	22	26	54%
104 年兩年期英語組 (台中)	20	28	58%
104 年兩年期日語組	22	27	55%
104 年兩年期歐亞語組	11	25	69%
104 年一年期經貿組	9	26	74%
104 年一年期國際行銷 人才班	20	43	68%
104 年一年期服務業行 銷人才班	5	31	86%
總人數	173	309	64%

參、結語

外貿協會培訓中心對於國企班各項學習、輔導資源並無任何性別不平等待遇，每位學員皆擁有接受職業培訓及進修的權利，符合相關 CEDAW 條文之規範。各項課程內容、就業輔導資源皆以全體學員為服務對象，以確

保實質上的平等。

尤以 104 年入學新生為例，女性在外語能力及溝通的表現相當優異，經筆試及口試檢測後，錄取之女性學員約占 64%，高於男性比例，顯見女性學員相關學習能力並不亞於男性學員，女性擁有良好的外語溝通協調能力，將非常適合從事國際行銷業務相關工作。未來培訓中心將持續秉持男女平等之基本原則，執行國企班相關培訓業務，以確保所有學員皆能得到相同之資源，讓優秀的女性也能在職場上發光發亮。

〈 案例六 〉

女性企業家拓展國際市場，
及協助女性產品拓展國際市場

〈 報告機關 / 單位 〉

國際貿易局

肆、前言

對外貿易是臺灣經濟發展最主要的原動力，提振出口是政府現階段重要工作之一，歷年來經濟部國際貿易局(以下簡稱貿易局)衡量國際經貿情勢變化，配合國內產業發展政策與業界需要，以鞏固先進市場、擴大新興市場及深耕中國大陸內需市場，協助廠商全球布局為出口拓銷策略，逐年選定重點市場，針對根留臺灣且具競爭力之重點產業加強深耕拓銷。

貿易局各項貿易推廣業務主要係透過外貿協會等相關法人團體，以及補助公、協會團體及個別廠商等方式，並規劃各項專案計畫，包括：推廣貿易工作計畫、優質平價新興市場推動方案、綠色貿易推動方案、補助業界開發國際市場計畫、補助公協會辦理貿易推廣活動、補助公司或商號參加國際展覽業務計畫等，整合政府與民間資源力量共同推動，協助廠商拓展全球市場。

貿易局在推動各項輔導資源方面，皆開放有意拓銷海外市場之業者運用，並無性別限制，因此女性企業家及女性貿易從業人員皆與男性相同，可充分運用各項資源。因此，在輔導成效方面，女性企業家運用貿易局推

動之各項專案計畫進軍海外市場已有相當多的成功案例；另為協助業者爭取龐大之女性市場商機，貿易局也透過各項專案計畫，協助企業拓銷女性用品至海外市場，推動成效良好。

伍、成功案例

一、有關近 2 年女性企業家運用貿易局推動之各項專案計畫進軍海外市場之成功案例，摘述說明如下：

1. 美光化妝品科技公司參加貿協「2015 年東協生活用品商機團」，並於洽談會後，雅加達台貿中心即安排 PT. Target Energy Indonesia 董事長來台訪問，並與美光簽署代理商合約，成功協助進軍印尼市場。
2. 中翊國際有限公司(紡織業)多次參加貿協台灣名品展、研討會、採購洽談會等活動，並於 104 年透過貿協展覽活動之安排，讓其產品有效曝光，吸引買主下單。
3. 廣富號(文創產業)從代工走向品牌，初期以 ODM 模式和印尼最大百貨集團 Matahari 合作，將於印尼設立子公司避免關稅障礙；未來也規劃在越南設立子公司，並於香港誠品設立專櫃，擴大海外能見度。

4. 牧新科技公司(衛浴設備)於 104 年透過推動綠色貿易專案辦公室協助製作「企業綠色品牌型錄」，與業務推廣端結合，提升企業及品牌知名度。
5. 精益科技公司(掃描儀產品)藉由「103 年度補助業界開發國際市場計畫」之協助，建立當地代理商制度、發貨發庫、台灣精品體驗館及展示中心等，積極建立品牌知名度，並創造出口機會。該公司 103 年度出口金額為 4,430 萬，相較於 102 年度增加 2,480 萬，成長 55%，並成功於印度、印尼及越南新增 19 個海外代理商、13 個展示中心。

二、有關近 2 年協助企業拓銷女性用品至海外市場之成功案例，摘述說明如下：

1. 信宏國際開發(服飾業)以臺灣時尚品牌進軍印尼市場，104 年運用優平方案整合示範專案，洽談當地合作經銷代理業者，預計 105 年第三季商品將進入印尼市場。
2. 臺灣品牌亞卡西雅(UNT) 打敗世界知名 OPI 指甲油，以平價提供優質產品理念，透過網路直接面對消費者，成為全球熱銷品牌指甲油，三年賣出 200 萬瓶，成功

行銷至法國、西班牙及美國等國家，網路銷售 97 國，海外營收占三成。104 年運用「廠商能量出口診斷」及「印尼大型流通網路計畫」兩項資源，成功與印尼最大百貨集團 Matahari 精準媒合，並洽談成功取得與 Matahari 合作，目前將直接於印尼設立子公司，並由 Matahari 及其相關企業協助當地法規諮詢、產品檢驗，產品預計在 105 年於印尼市場販售。

陸、結語

貿易局透過各項專案計畫之推動，致力協助女性在拓銷海外市場方面，享有經濟面之實質平等，各項輔導資源皆不分性別，開放由有意願拓銷之業者充分運用，符合相關 CEDAW 條文之規範。由上述諸多女性企業家之成功案例可知，女性企業家已享有公平進入海外新興市場之機會。

此外，鑒於全球女性市場商機規模日益擴大，貿易局已透過各項專案計畫，協助許多企業成功拓銷女性用品至海外市場，未來將持續透過各項輔導措施，協助我業者外銷女性產品，爭取女性市場商機。

〈 案例七 〉

女性申請商標註冊之性別研究

〈 報告機關 / 單位 〉

智慧財產局

壹、前言

按商標法第 2 條規定「欲取得商標權、證明標章權、團體標章權或團體商標權者，應依本法申請註冊。」，其立法目的係為保障消費者利益，維護市場公平競爭及促進工商企業正常發展，所欲保護的權利客體包括商標、證明標章、團體標章、團體商標。是不論團體、法人或個人，依法均可將其欲專用的商標向主管機關申請註冊，於獲准註冊後即取得專屬排他的權利，並受法律保護。

而性別平等原則之內在含義係指所有人類，不論其性別，皆有發展個人能力、從事專業和選擇的自由。鑒於我國兩性就業結構的差異，勞動力參與率及就業類別會隨著年齡、生活方式與家庭角色分工而有不同，進而為瞭解女性在商標申請註冊及從事商業活動類型傾向等資訊，透過年度商標註冊申請案件之統計及分析，瞭解其於不同商品或服務類別，從事其商業行為時之申請註冊傾向，以作為未來規劃辦理強化性別平等觀念教育宣導活動之依據，並提供相關資訊予社會各界參考運用。

貳、相關 CEDAW 條文概述

本案所涉及之「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Form of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW) 相關條文如下：

第 2 條第 a、c 款

締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

(a) 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；

(c) 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；

第 3 條

締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

第 15 條第 1 款

締約各國應給予男女在法律面前平等的地位。

第 28 號一般性建議第 22 段

男性與婦女之間的平等，或兩性平等原則，其內在含義係指所有人類，不論其性別，皆有發展個人能力、從事專業和選擇的自由，不受任何刻板觀念、僵化的性別角色和偏見的限制。締約國在履行《公約》義務時，應僅使用女男平等或性別平等的概念，而非兩性公平的概念。在部分司法管轄區，後者係指根據婦女和男性各自的需求給予公平待遇。此概念可能包括平等待遇，或包括在權利、福利、義務和機會等方面有區別，但被視為同等的待遇。

參、推動成果

為瞭解女性在商標申請註冊及從事商業活動類型傾向等資訊，智慧財產局 100 年至 104 年受理申請商標註冊案件性別統計如下：

➤ 商標註冊申請案申請人性別統計

	男性	女性	女性比例	合計
100年	11,522	5,537	32.46%	17,059
101年	13,381	6,161	31.53%	19,542
102年	12,981	6,083	31.91%	19,064
103年	13,610	6,636	32.78%	20,246
104年	13,956	7,030	33.50%	20,986

- 本國女性申請人商標註冊申請案指定使用商品/服務排名前五類別統計

	食宿服務	零售服務	咖啡糕點	衣著靴鞋	清潔化妝品
100年	13.94%	16.25%	12.91%	9.86%	7.78%
101年	15.26%	17.08%	12.86%	10.31%	7.94%
102年	17.99%	9.79%	12.95%	10.29%	8.06%
103年	17.59%	10.16%	12.61%	10.83%	8.75%
104年	16.86%	10.69%	14.68%	9.88%	9.70%

肆、結語與展望

商標係業者從事商業銷售商品或提供服務時，用以指示及區別商品或服務來源之識別標識，惟須申請註冊取得商標權後，才能受到保障。智慧財產局為方便民眾申請商標註冊，已積極提供兼具友善便利之申請程序與流程，並提供各項諮詢服務，力求營造無負擔之申請環境。在

積極宣導下，自然人申請註冊商標權件數自 100 年起逐年上升，截至 104 年度已占商標受理總件數 26.73%，其中女性申請人占自然人申請比例約為 3 分之 1，且逐年上升。

另在現行商品服務分類共 45 類中，女性提出註冊申請案排名前 5 類為商品零售批發服務、餐飲住宿服務、飲料、食品、調味品、衣服及清潔用品等，顯示本國女性提出商標註冊申請之產業，以餐飲住宿服務為最多，商品零售批發服務、食品飲料、衣著、清潔及化粧用品亦佔相當比例，與中小企業女性負責人之行業別多以住宿與餐飲業及服務業為主之比率相符。為鼓勵及提升女性發展自我能力，將持續透過業務宣導機會，提供商標相關課程予創業及欲充實創業知能之婦女，藉以提升女性取得商標權之比例。

〈案例八〉

從標準化著手，帶動各界重視

並落實性別平等之推行

〈報告機關/單位〉

標準檢驗局

壹、前言

經濟部標準檢驗局依「標準化獎勵辦法」規定辦理「全國標準化獎」，並依據標準化作為區分為「團體標準化獎」、「公司標準化獎」、「標準化前瞻貢獻獎」及「標準化成就獎」，以獎勵對實施標準化具有貢獻，成效卓著之機關（構）、團體、公司及個人。

隨著時代進步，性別平等議題逐漸受到各界關注，舉凡在家庭、工作、社會等各方面，皆有性別相關的議題出現，政府近年也積極推動性別平等及性別主流化政策，標準檢驗局為配合落實行政院推動之性別平等政策綱領各項具體行動措施，自 103 年第 15 屆全國標準化獎起，即於「團體標準化獎」、「公司標準化獎」及「標準化前瞻貢獻獎」等獎項將參選者之性別平等評估項目納為加分機制，期望透過加分之方式，鼓勵廠商一起響應性別平等，創造友善的職場環境。

貳、業務執行概況

自 103 年第 15 屆全國標準化獎之甄選作業，將參加甄選機關(構)、團體、公司成員組成或員工人數「是否達三分之一性別比例」納入評審指標之加分項目(如董事會組成或員工人數等)。性別平等評估項目採加分機制，係於總分之外另為加分項目，採 0 至 2 分之計分方式。性平評量表如表 1。

表 1、機關(構)、團體、公司營造性別工作平等環境評量表

機關(構)、團體、 公司名稱				
負責人姓名			性別	
董事會組成 (無則免填)	總人數	女性人數	女性比率(%)	
員工性別比率 (以報名單位為填寫依據)	職級	總人數	女性人數	女性比率(%)
	主管			
	職員			
	合計			
「性別工作平等法」落實情形	一、性騷擾之防治：訂定並公開揭示性騷擾防治措施(僱用滿 30 人以上之企業)		<input type="checkbox"/> 符合規定 <input type="checkbox"/> 違反規定 <input type="checkbox"/> 未滿 30 人無須規定	
	二、促進工作平等措施 (一)產假規定 (二)育嬰留職停薪規定 (三)設置托兒設施或提供適當之托兒措施(僱用滿 250 人以上)		<input type="checkbox"/> 符合規定 <input type="checkbox"/> 違反規定 <input type="checkbox"/> 符合規定 <input type="checkbox"/> 違反規定 <input type="checkbox"/> 符合規定 <input type="checkbox"/> 違反規定	

	之企業)	規定 <input type="checkbox"/> 未滿 250 人無須規定
推動性別工作平等環境相關之措施(如女性夜間工作安全措施、員工生理假、家庭照顧假、陪產假、彈性工時安排或積極僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒、照顧家庭而離職之再度就業者、宣導活動及其他具創意且有具體成效者等)：		

一、103 年第 15 屆全國標準化獎「團體標準化獎」、「公司標準化獎」及「標準化前瞻貢獻獎」入圍者共計 15 單位，經評審委員審查各參選單位填寫之「機關(構)、團體、公司營造性別工作平等環境評量表」，結果顯示該 15 參選單位之平均得分為 0.73，如表 2。

表 2、第 15 屆全國標準化獎初選入圍者性別平等分數

	初選入圍者	性評分數
1	0000 工業股份有限公司	0.95
2	0000 科技股份有限公司	0.90
3	0000 股份有限公司	0.55
4	0000 有限公司竹北廠	0.45
5	0000 股份有限公司	0.45
6	0000 醫院	0.65
7	000000 股份有限公司	0.25
8	0000 股份有限公司	0.50
9	0000 股份有限公司	0.75
10	00000 醫院	0.65
11	0000 研究發展中心	0.75
12	0000 產業協會	0.50
13	0000 資訊中心	1.00

14	0000 研究所	1.30
15	0000 研究所	1.30
	平均分數	0.73

二、104 年第 16 屆全國標準化獎「團體標準化獎」、「公司標準化獎」及「標準化前瞻貢獻獎」入圍者共計 13 單位，經評審委員審查各參選單位填寫之「機關(構)、團體、公司營造性別工作平等環境評量表」，該 13 單位之平均得分為 1.16，如表 3。

表 3、第 16 屆全國標準化獎初選入圍者性別平等分數

	初選入圍者	性評分數
1	0000 工業股份有限公司	0.96
2	0000 股份有限公司	1.02
3	000 工業股份有限公司	1.42
4	0000 股份有限公司	1.04
5	0000 股份有限公司	1.28
6	0000 科技股份有限公司	1.06
7	0000 股份有限公司	1.08
8	0000 醫院	1.37
9	0000 工程股份有限公司	1.45
10	0000 研究發展中心	1.01
11	0000 工業同業公會	0.94
12	0000 研究所	1.20
13	0000 研究所	1.20

	平均分數	1.16
--	------	------

三、比較第 15 屆及第 16 屆參賽廠商性別評估結果，其平均得分由 0.73 分提升至 1.16 分，由此可見，參賽廠商已逐漸重視單位內部性別平等相關措施，並以創造友善職場環境為目標邁進。

四、標準檢驗局舉辦之全國標準化獎，將性別平等納入加分項目，間接鼓勵各參選單位保障婦女相關權益，如同 CEDAW 公約第 11 條所述，保障使婦女不致因結婚或生育而受歧視，亦保障其工作權利，在男女平等的基礎上享有平等待遇的權利。

參、未來工作規劃

標準檢驗局為落實行政院推動之性別平等政策綱領各項具體行動措施，自舉辦 103 年第 15 屆全國標準化獎起，業於有關獎項增設性別平等加分項目，鼓勵參選單位於推動實施標準化貢獻之餘，也能兼顧單位內部婦女相關權益之保障。由第 15 屆及第 16 屆參賽單位之性評得分方面來看，顯示各界已意識到性別平等此一時代趨勢，並願意提供相關舉措以逐步達成性別平等之願景。

有鑑於前兩屆活動成功提升參選單位對性別平等之重視，第 17 屆全國標準化獎維持前 2 屆之規劃，同樣將性別平等項目作為加分項目，後續並將視推動情形，採滾動方式修正為占分項目，再朝逐年增加占分比率方向努力。此外，標準檢驗局未來亦將持續配合政府政策，於業務推動之餘一併協助型塑性別平等的友善環境，朝性別主流化之目標邁進，並對國家社會之發展持續努力。

〈案例九〉

舒緩家庭看護者壓力

從移動輔具標準建立起

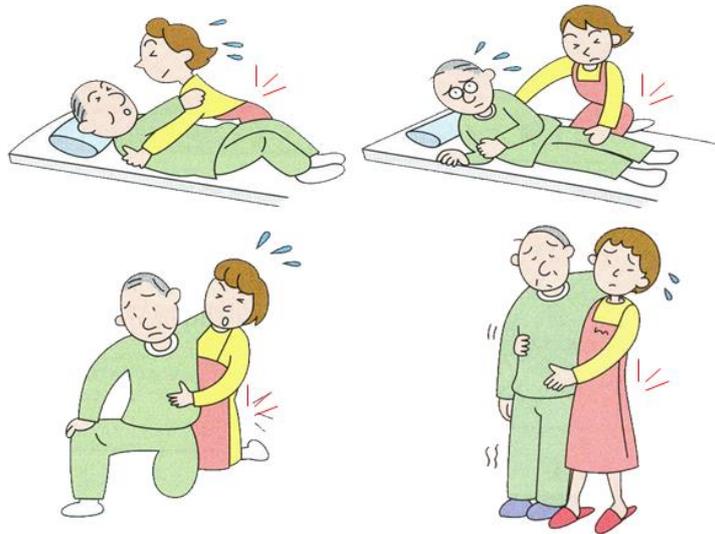
〈報告機關/單位〉

標準檢驗局

壹、業務執行內容概述

部分身心障礙者與高齡者可能因為身體機能狀況而造成長期臥床或無法自行移動，其生活上往往需要家庭看護者協助，故常需聘請家庭看護人員協助照護。

身心障礙者與高齡者其於臥床期間的體位調整，或床舖與輪椅間(或移動式病床)的移動，又或輪椅移動過程中，皆可能需要看護者的協助，在前述的所有移動過程中身心障礙者或高齡者的身體重量皆要由看護者承受，若稍有不慎，可能造成看護者身體受傷，甚至造成身心障礙者或高齡者跌落受傷。



圖、照護(移位)過程常見傷害示意圖

1. 依據衛生福利部統計處發布之身心障礙者人數按縣市及年齡別統計資料(更新日期：105年3月8日)，身心障礙者人數共計 492,286 人(男性 279,113 人、女性 213,173 人)，其中肢體障礙者(男性 58,634 人、女性 43,688 人)、

植物人（男性 1,264 人、女性 906 人）及多重障礙者（男性 39,692 人、女性 28,288 人）其於移動時可能需要移動輔具之協助

2. 依勞動部 104 年外籍家庭看護工在臺人數(不含安養機構看護工)之統計，外籍家庭看護工共計 211,256 人，其中男性 1343 人(0.6%)，女性 209,913 人(99.4%)

依勞動部 104 年外籍看護工人數統計，我國各家庭所聘請之外籍看護人員其女性比率佔 99.4% 之，於看護工作期間常有需移動被看護者之身軀之勞力工作。國家標準建立移位裝置等輔具之安全規範，促使供應商能提供安全無虞之移位裝置予以看護人員或需被照顧之障礙者，消弭此類人員工作期間之不便性與不安全性。



舉起與降下速度測試



耐久性測試



靜力強度測試



靜態穩定測試



止動裝置測試

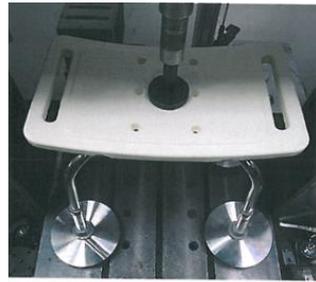


移動力測試

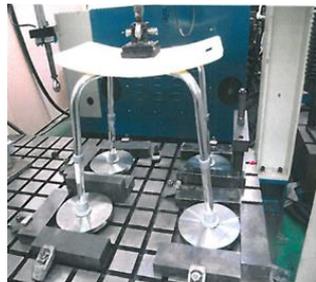
圖、身心障礙者移位用起吊裝置-要求與測試方法



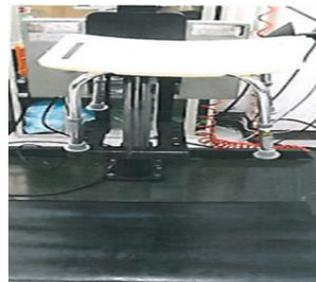
穩定性測試



靜力強度



耐久測試



墜落測試

圖、浴缸用沐浴椅-要求與測試方法

貳、業務執行內容符合之 CEDAW 條文概述

「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW)第三條條文如下：「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」

鑑於上開條文內容，經濟部標準檢驗局身心障礙與高齡者輔具國家標準暨自願性標章推動計畫係為促進國內身心障礙與高齡者輔具相關產業之發展，協助障礙者或看護者獲得更適用更安全之輔具，以消弭障礙者生活上與看護者工作

上的不便利性及不安全性，計畫中為改善長期臥床或無法自行移動之障礙者生活照顧及移動過程所遭遇之不便性及不安全性，研擬可攜式輪椅斜坡板、身心障礙者移位用起吊裝置-要求與測試方法、輔具-加高的馬桶座椅、浴缸用沐浴椅、供家庭使用之分散壓力床墊等生活用或移動用輔具國家標準草案，提供此類輔具之品質與安全性之依據，提升是類輔具產品之品質及安全性，以改善身心障礙者或高齡者生活中移動過程之舒適品質，並消弭看護人員工作之不方便性及不安全性。

參、業務執行後續規劃

為協助障礙者或看護者獲得更適用更安全之輔具，以消弭障礙者生活上與看護者工作上的不便利性及不安全性，經濟部標準檢驗局將持續推動相關輔具之產品安全標準與檢驗能量建置。

〈案例十〉

關懷婦女健康

從女性內衣商品安全做起

〈報告機關/單位〉

標準檢驗局

壹、業務執行內容概述

每位女性自進入青春期開始，約有長達 50 年以上的貼身內衣穿著時間，其中更包含重要懷孕及哺乳期間。但自古以來，女性內衣在社會中呈現隱性的存在，即便目前已走上開放文明，女性內衣亦多強調樣式及美觀，且多以男性觀點論述，並非考量女性健康安全需求。

一般紡織品於製作過程中使用含有甲醛之助劑作為防皺、抗縮、增加印花耐久性之用，但甲醛為人體皮膚或呼吸道吸收，會產生過敏甚至誘發癌症之風險。而偶氮色料種類繁多且為常見染料，有些偶氮色料會釋放出有害的芳香胺化合物，對人體亦有致癌性。而內衣商品因為長期與人體貼身接觸，更容易吸收有害物質，如甲醛及禁用之偶氮色料及其他重金屬殘留物等含量超標，其危害人體健康程度更鉅。

又早期我國市售紡織品不合格率偏高，為保障含女性消費者在內消費大眾之身體健康和人身安全，遏阻國外劣質紡織品傾銷，經濟部標準檢驗局自 99 年開始規劃將相關紡織品列為應施檢驗範圍，並自 101 年 10 月 1 日公告將女性內衣列入應施檢驗品目。

依經濟部標準檢驗局紡織品檢驗作業規定，內衣為應施

檢驗商品，（所稱內衣類商品之檢驗範圍包含胸罩、束腰、束褲腰帶、束腰帶、褲型束腹、束褲、連胸緊身內衣、連身塑型衣、非連身塑型衣、束胸、胸部具支撐結構之女性內衣。）現行檢驗方式為監視查驗及隨時查驗，商家依規定須完成檢驗程序及符合檢驗規定，經貼附商品檢驗標識後始得於國內市場陳列銷售。檢驗項目包含游離甲醛、禁用之偶氮色料、鎘、鉛...及中文標示等，以確保內衣類商品不會對婦女健康造成不良影響。

圖、女性內衣品質項目測試方法



偶氮色料測試



重金屬鉛、鎘測試



游離甲醛測試

自經濟部標準檢驗局公告將女性內衣列入應施檢驗品目以來，針對該商品無論進口或生產內銷，皆需執行取樣查驗，以確實保護婦女基本健康安全。又因應網路行銷多元，該局已將女性內衣查驗範圍擴大至網路相關商品通路，藉以真正落實全方位保障婦女健康安全。

近3年成果如下：

近 3 年受理女性內衣商品報驗批數及不合格批數統計

年度	102 年	103 年	104 年
報驗批數	3,739	4,100	5,944
年增率	--	9.65%	44.98%
不合格批數	1	2	0
不合格率	0.27%	0.05%	0%

(單位：批)

※ 又女性內衣商品凡經檢查結果為不合格者，均依據商檢法規定辦理銷毀、退運、或改善至符合檢驗規定。

貳、相關 CEDAW 條文及一般性建議概述

「消除對婦女一切形式歧視公約」(The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW) 第 12 條第 1 項規定，締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上取得各種包括有關計劃生育的保健服務。西元 1988 年第七屆會議第 6 號一般性建議中，亦建議各締約國應建立有效的國家機制，在政策上保障婦女權益。

基於上述條文及建議，政府有制定政策保障婦女健康之義務，爰自 101 年 10 月 1 日經濟部標準檢驗局公告將女性

內衣列入應施檢驗品目，針對該商品無論進口或生產內銷，皆執行取樣查驗，並辦理健康安全風險項目檢驗，確實保護婦女基本健康安全。

參、執行成效及未來展望

以近 3 年經濟部標準檢驗局受理女性內衣商品報驗批數觀之，自 102 年 3,739 批至 104 年報驗 5,944 批，平均年增率 27.3%，不合格率平均僅有 0.01%，104 年更無報驗不合格批數。顯示在政策施行之下，有越來越多製造或進口商家注重女性內衣商品之品質並落實報驗，僅讓合格安全的商品上架，共同重視婦女權益。

對於經報驗檢驗結果為不合格者之商品，均依據商品檢驗法相關規定要求辦理銷毀、退運或請廠商改善至符合規定，以遏阻有危害消費者之虞商品在市面流通，達到保護婦女基本健康安全之目的。

未來經濟部標準檢驗局將持續執行應施檢驗紡織品(女性內衣商品)檢驗業務，促使市售女性內衣商品符合國家標準，避免不符合規定之產品進入國內市場，以達保護消費者權益及促進經濟正常發展之雙贏目的。

〈 案例十一 〉

監督溫泉開發

審查委員會性別比例

〈 報告機關 / 單位 〉

水利署

壹、 政策說明

溫泉開發管理推動會係依據行政院觀光發展推動委員會於民國 96 年 8 月 23 日第 18 次委員會議決議成立。為發揮溫泉法立法意旨，由經濟部邀集交通部觀光局等相關機關成立專案小組，追蹤掌控各項溫泉管理執行工作之進度，並加強輔導、督促業者申辦開發許可等具體措施。

依 CEDAW 第 7 條第 3 款及第 11 條第 1 項第 1 款規定，應採取一切適當措施，消除在本國政治和公眾事務中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下，廣續推動委員性別平等，以利於保障婦女權益。

貳、 推動做法

有鑑於本會委員係由相關中央主管機關推薦本部聘任，本部無遴選聘任委員之實權。遂於提名下屆委員名單前，先以電話向各機關說明有關性別平等相關訊息，並請各機關提名人選時，能慎重考量。

參、 推動成果

目前委員共 10 人，男性 6 人，女性 4 人，女性委員與 102 年(上屆)相較增加 2 位，男性比例 60%，女性比例 40%，

性別落差減少 40%，逐步達成任一性別比例不低於三分之一目標。

肆、 結語與展望

溫泉開發管理推動會委員係於各機關專責權管範圍內，派遣適任人員代表提供專業建議，因性別平等觀念逐步落實且女性專業人數提升，性別差距逐漸縮小。未來將持續建議各機關優先推薦女性代表，以降低性別落差及逐步達成性別平等目標。

〈 案例十二 〉

鳳凰展翅，璀璨高飛

〈 報告機關 / 單位 〉

中小企業處

、前言(政策說明)

為促進中小企業健全發展，取得充裕資金，中小企業發展條例特別規定中央主管機關與全國金融機構有強化中小企業取得融資、保證的責任，包括第 13 條規定中央主管機關應協調有關金融機構、信用保證機構，加強對中小企業融資、保證之功能；第 14 條要求全國各銀行在其經營業務範圍內，應提高對中小企業之融資比例，並應設置中小企業輔導中心，加強服務；第 15 條指出中小企業主管機關應協調有關單位寬籌中小企業專案貸款資金，責成主辦銀行辦理專案性、緊急性融資或配合企業轉型調適之貸款。有鑒於此，中央相關部會針對中小企業之資金需求，制定多項專案貸款。其中對於創業類的資金協處主要有兩項，分別為經濟部中小企業處「青年創業及啟動金貸款」及勞動部「微型創業鳳凰貸款」。

越來越多的女性追求獨立自主與工作滿足，以創業來實現自我理想，也有部分婦女為了兼顧家庭與事業或欲改善生活水準而選擇自行創業，然而相較於男性，我國女性需承受較大的育兒壓力，女性企業占比低於男性（103 年女性企業占比為 36.19%）。當前國內外女性在國家的政經地位正在崛起，越來越多女性成為國家元首、政治家、企業家，在各領域的影響力與日俱增，「經濟學人」(The Economist) 雜誌形容，已開發國家的女性經濟權力提高，是近代最值得注意的一項寧靜革命。

在女性創業潮流趨勢與機會下，支持女性創業為各國重要政策，我國亦同。對於女性創業初期常常因人際關係網絡薄弱而遭遇創業資金取得不易之問題，經濟部中小企業處「青年創業及啟動金貸款」及勞動部「微型創業鳳凰貸款」

均提供資金支持，同時也提供創業知能、陪伴輔導、商機拓展與菁英培植等措施，協助女性成功創業。

貳、推動作法

一、青年創業及啟動金貸款

為整合及擴大協助創業青年資金協助，經濟部中小企業處將「青年築夢創業啟動金貸款」及「青年創業貸款」加以整併，於103年1月1日起整併為「青年創業及啟動金貸款」。整併特點主要有下列三點：

第一、貸款資格放寬：可以個人或事業體名義擇一申貸；不再要求男性需要役畢；對於負責人或出資人登記之出資額應占該事業體實收資本額，由原規定之百分之五十以上降為百分之二十以上，降低申貸門檻。

第二、貸款金額加碼：整併後「青年創業及啟動金貸款」貸款額度針對創業各階段提供，分為準備金及開辦費用、週轉性支出及資本性支出三類貸款項目，上限各為新臺幣二百萬元、三百萬元（經育成中心輔導者最高可為四百萬元）及一千二百萬元，合計最高一千八百萬元，高於「青年創業貸款」最高貸款額度一千二百萬元與「青年築夢創業啟動金貸款」的二百萬元。同時延長創業第一桶金—準備金及開辦費用的申請時間，從創業依法完成公司、商業設立登記或立案之六個月內延長至八個月內。

第三、貸款條件從優：考量創業青年擔保品不足，可運用中小企業信用保證基金提供保證，保證成數最高九成五，最低八成，強化銀行承貸意願；以個人名義申貸歸戶金額在新臺幣五十萬元以下者，不得徵提保證人等。

「青年創業及啟動金貸款」的適用對象，並無性別差異，

僅規定負責人或出資人須於中華民國設有戶籍，且年滿 20 歲~45 歲之國民，落實性別實質平等，該貸款旨在協助取得創業經營所需資金，營造有利青年創業環境，促進創業精神，創造經濟發展。

二、微型創業鳳凰貸款

「微型創業鳳凰貸款」由「微型企業創業貸款」與「創業鳳凰婦女小額貸款」於 98 年 2 月整併而成。「微型創業鳳凰貸款」的申請資格為年滿二十歲至六十五歲婦女或年滿四十五歲至六十五歲國民，三年內曾參與政府實體創業研習課程，並經創業諮詢輔導，所經營事業員工數（不含負責人）未滿五人，具有下列條件之一者，得向勞動部申請本貸款：（一）所經營事業符合商業登記法第五條規定得免辦理登記之小規模商業，並辦有稅籍登記未超過二年。（二）所經營事業依法設立公司登記或商業登記未超過二年。（三）所經營私立幼稚園、托育機構或短期補習班，依法設立登記未超過二年。

貸款額度最高 100 萬元，貸款年限 7 年，貸款利率按郵政儲金二年定期儲金機動利率加年息 0.575%機動計息。由勞動部就業安定基金及中小企業信用保證基金各提撥 1.5 億元，合計共 3 億元作為保證專款，提供 9 成 5 保證，且免擔保人，貸款人前二年由勞動部全額補貼利息。

參、推動成果

一、青年創業及啟動金貸款

經濟部中小企業處自 103 年 1 月將「青年創業貸款」、「青年築夢創業啟動金貸款」整併為「青年創業及啟動金貸款」，103 年至 104 年 12 月底止，總計承保 6,122 件，協助取得融

資 59.12 億元。其中女性承保件數為 1,696 件(占 27.70%)，協助取得融資金額為 16.15 億元(占 27.32%)；男性承保件數為 4,426 件(占 72.30%)，協助取得融資金額為 42.94 億元(占 72.68%)。

二、微型創業鳳凰貸款

「微型創業鳳凰貸款」截至 104 年 12 月底，總計承保 4,823 件，協助創業婦女及中高齡者取得優惠融資 25.55 億元。其中女性承保件數為 3,850 件(占 79.83%)，協助取得融資金額為 19.82 億元(占 77.57%)；男性承保件數 973 件(占 20.17%)，協助取得融資金額 5.73 億元(占 22.43%)。

肆、結語與展望

「世界人權宣言」主張性別平等，認為女性和男性在政治、經濟、社會和家庭中應得到平等的待遇，而不應基於性別而歧視某一方。檢視我國創業政策措施無性別差異，並針對弱勢者提供必要的支持，其中對於提供創業資金之政策性貸款績效也顯示，其確實實現性別實質平等，並對相對弱勢的女性獲得良好的成效。

不論透過「青年創業及啟動金貸款」或「微型創業鳳凰貸款」，女性企業均能享有平等取得信貸和資金的機會。「青年創業及啟動金貸款」之申辦者只要年滿 20~45 歲，無性別之限制；「微型創業鳳凰貸款」之申辦者雖有性別、年齡之限制，但旨在針對 20~65 歲之婦女及 45~65 歲之國民，擴大對婦女與中高年齡者提供創業支持。展望未來，我國政府施政無性別差異，創業政策亦然，未來經濟部中小企業處將持續秉持性別平等的精神研擬相關政策措施，扶植中小企業與推動創新創業，建置連結國際與在地之友善創新創業環境，打造支持創業之資本市場，持續實踐性別平等發展。

〈案例十三〉女性創業飛雁計畫
壯大女性創業能量

〈報告機關/單位〉

中小企業處

壹、前言

亞洲太平洋經濟合作會議(APEC)以「婦女經濟賦權對於包容性經濟成長的貢獻」為 APEC 成長策略特質之一，2011 於婦女與經濟高峰會中通過舊金山宣言，提出促進女性獲得資本與市場的機會、女性領導能力與女性能力培養等建議，其後「婦女與經濟論壇」(WEF)會議於 2012 年聚焦於女性在科學研究、技術與創新領域之創新經濟成長議題；2014 年則強調女性與區域貿易及經濟合作，凸顯女性在亞太地區經濟成長扮演的關鍵角色。

隨著經濟成長、女性教育水準提升，本其特質投入創業實現自我，成為新崛起的經濟實力，因此，世界各國政府與重要經貿組織莫不積極協助女性創業及就業，致力建構一個健全平等的女性創業環境，並推動女性創業政策及相關輔導措施，讓女性創業能夠兼顧家庭與事業，發揮所長並回饋社會。

為加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 CEDAW)如下，推動性別主流化執行計畫(103 至 106 年度)，以協助女性成立新創事業：

第 13 條：締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利。

第 25 號一般性建議：締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。

第 27 號一般性建議：締約國有義務消除在經濟和社會生活中，對高齡婦女一切形式的歧視。一切基於年齡和性別而對於獲得農業信貸和貸款的障礙者皆應取消，並應確保高齡女性農民和小土地所有者能獲得適當的技術。締約國應提供特別的支助系統和免擔保小額信貸，鼓勵高齡婦女從事小規模創業。應為高齡婦女設立娛樂設施，並向居家的高齡婦女提供外展服務。締約國應提供適當的交通方式，使高齡婦女、包括生活在農村者，得以參加經濟和社會生活，包括社區活動。

本部中小企業處為協助女性創業，依據女性創業特質，針對不同階段、不同需求之女性創業者，規劃客製化及整合性服務措施，提供育成課程、陪伴輔導、商機媒合及拓展、菁英典範選拔、資金媒合、網絡建置、創業論壇等服務，以「建基盤」、「助成長」、「選菁英」的概念，營造女性創業的友善環境，促進女性創業風潮，帶動台灣女性創業的夢想與活力。

此外，為彰顯台灣女性經濟力，培植女性企業亮點，除培訓女性企業領導人外，更要以國際化的思維，協助女性企業進入國際市場，參與國際活動，並鼓勵女性企業運用科技、媒合與提升技術，提升女性企業國際競爭力。

貳、推動作法及成果

「女性創業飛雁計畫」(下稱飛雁計畫)是目前國內唯一針對女性創業者提供全方位課程與資源的計畫。歷年輔導成果如下表：

項目	102 年	103 年	104 年	105 年
培訓人次	2,496	2,376	2,145	2,702
新設立家數	25	31	49	72
新增資本額(千元)	2,414	3,369	70,404	79,340
輔導家數	180	138	125	300

自推動以來，發展出創業知能、商機拓展、陪伴輔導、菁英培植等四大輔導面向，對於不同階段的創業者，都能發揮實際的效用。

在創業知能方面，以技術指導及分享為主。舉辦了創業育成班、產業主題班、和地區交流活動。育成班提供預備創業者，打造基本功的課程。主題班則能幫助已創業者，在營運管理的技巧上深化學習。地區交流會則是結合在地育成中心、女性創業協會，以及出色的女性創業家，提供一個充分交流、觀摩學習的平台，透過經驗分享，讓前輩帶領後輩走正確的創業路。

待成員創業已達一定的水準，便需要商機拓展的協助。飛雁計畫提供多種行銷管道，實體通路為國道休息站(泰安、中壢、東山、關廟、古坑)的「飛雁小舖」專區，截至105年度總計上架廠商共15家約60個品項，單點營收每月約2.4萬元，總營收約46萬元；106年更於泰安休息站成立「飛雁旗艦館」，期能強化飛雁的品牌形象；網購平台則有郵政商城、樂天市集總計協助上架廠商83家，105年總營收約12

萬。亦或搭配節慶活動辦理市集活動，讓飛雁的成員與民眾面對面進行銷售體驗。

創業過程免不了低潮，無論在經營、目標擬定，還是貸款尋求上遇上難題，飛雁的輔導機制總能適時伸出援手，提供全方位的協助。

女性創業極度仰賴典範，「女性創業菁英賽」是國內唯一為女性創業者量身打造的競賽舞台，也是成員最佳的試煉平台。過去三年來，打造出近八十位優秀女性創業楷模，誘發總投增資金額高達 5.7 億元，成效卓越。

以宇萌數位科技(股)公司企業為例，宇萌數位科技從互動設計、應用技術研發、科技行銷、創意提案，提供企業 total solution 的產品與行銷解決方案，為國內最創新的 AR 行銷媒體平台與軟硬體整合專家。公司成立以來獲得多項國內外各大項獎項，包含經濟部中小企業處第 1 屆女性創業菁英賽-菁英組佳作，產品推出屢獲大批媒體報導與創下豐富企業應用實績，103 年初更以文化創意產業正式榮登首波創櫃板公司(股票代號：7406)，成為深受國內外肯定的最佳投資潛力企業。積極拓展海外市場的企圖心，105 年獲得飛雁計畫海外商貿活動參與款項補助；宇萌數位科技執行長-白璧珍 (Jennifer Pai)，因著傑出的創業表現，也受經濟部中小企業處邀請擔任 2016 年女性創業大使，致力分享個人創業歷程以及女力經濟推廣。

為了鼓勵女性創業者挑戰國際舞台，飛雁計畫也祭出三種獎勵方案，補助菁英賽得獎者出國競賽、參加國際性的主流會議以及拓展國外市場。於 103 年參與第三屆婦女創業菁英賽榮獲社會企業組第一名的众社企股份有限公司以社會福利為主題，打造便利身障朋友行動、用餐的智慧型手機 APP，

透過本計畫輔導其調整股權結構並獲創投青睞，於 104 年 1 月完成增資 550 萬元，獲得媒體廣泛報導；104 年透過本處推薦遠赴巴黎參加 2015 卡地亞靈思湧動女性創業家獎，從 100 個國家、1,700 組申請名單，在全球 6 大區 20 組入選者中脫穎而出，首次拿下亞太區冠軍，讓台灣女性企業家精神名揚國際。

叁、計畫相關統計資料

觀察台灣女性創業者，與 GEM 全球創業調查所作的女性創業觀察報告接近。我們於 104 年曾經針對台灣 1,000 名已創業、預備創業的女性進行調查，年齡集中於 31~50 歲之間 (76.4%)，且多數創業者具備專科以上的高學歷 (83.4%)。在創業動機上，以機會型創業比例遠高於需求型(維生型)創業。但是通常選擇獨自創業 (46.21%)，面對經營管理、產品研發、行銷通路等接踵而來的問題，又遭遇家庭照顧、社會期待的多重挑戰，一人難分飾多角的狀況下，過程中最容易遭遇資金取得 (55.56%) 以及行銷通路 (49.13%) 上的困難，這也是造成女性創業比例偏低的原因之一。

一、受訪者年齡

受訪者的平均年齡為 40 歲，以 31 至 40 歲的年齡層最大客群，其次是 41 至 50 歲的族群，21 至 30 歲與 51 至 60 歲族群的比例些微相當。18 至 20 歲的族群有 10 人，占 0.96%；21 至 30 歲的族群有 142 人，占 13.75%；31 至 40 歲的族群有 460 人，占 44.57%；41 至 50 歲的族群有 318 人，占 30.81%；51 至 60 歲的族群有 92 人，占 8.91%；61 歲以上的族群有 10 人，占 0.96%。

	人數	比例
31 至 40 歲	460	44.57%
41 至 50 歲	318	30.81%
21 至 30 歲	142	13.75%
51 至 60 歲	92	8.91%
61 歲以上	10	0.96%
18 至 20 歲	10	0.96%
總計	1032	100%

二、參與者教育程度

受訪者的女性創業或有創業意願者，共有 861 人擁有大專以上學歷，占 83.43%，教育程度相當高。從下表可見教育程度以大學為重點族群，共 486 人，占全數的 47.09%；其次為 189 人的專科族群，占 18.31%；接著是 177 人的碩士族群，占 17.15%；國高中與博士族群各僅有 171 人與 9 人，占 16.57% 與 0.87%。

	人數	比例
大學	486	47.09%
專科	189	18.31%
碩士	177	17.15%
高中	158	15.31%
國中	13	1.26%
博士	9	0.87%
總計	1032	100%

三、創業狀態

針對曾經參與女性創業飛雁計畫學員進行創業調查，共回收 1032 份有效問卷，其中已創業人數 423 人(40.99%)，預備創業人數 326 人(31.59%)，其他無創業打算或已停止營業 283 人(27.42%)。

	人數	比例
已創業	423	40.99%
預備創業	326	31.59%
目前已停止創業*	152	14.73%
無創業打算	131	12.69%
總計	1032	100%

四、創業過程中最需要協助的困難 (複選)

有創業意願受訪者中，營運週轉資金籌措最有困難，占 55.56%；接著是行銷通路或銷售方式有困難，占 49.13%；其

次為拓展人脈關係和合作機會有困難，占 30.44%；與市場競爭激烈有困難，占 28.43%；最後是經營管理能力提升(產、銷、人、發、財等方面)與經濟景氣變動的困難，各 26.43 占%與 22.29%。

	人數	有創業意願受訪者* 比例
營運週轉資金籌措	417	55.56%
行銷通路或銷售方法	368	49.13%
拓展人脈及合作機會	228	30.44%
市場競爭激烈	213	28.43%
經營管理能力提升 (產、銷、人、發、財等方面)	198	26.43%
經濟景氣變動	167	22.29%

※有創業意願受訪者包含已創業、預備創業共 749 位。

五、創業的主要動機(複選)

從本題調查可見多數女性創業者多為了實踐夢想而努力，屬於機會型創業。

有創業意願受訪者中，創業的主要動機以實現人生目標和夢想為主要原因，占 75.83%；第二名為追求理想中的生活，占 61.68%；第三為自我挑戰、證明自己的能力，占 56.6%；其次則是；市場機會不容錯過的 32.97%；與發現未被滿足的社會需求 17.89%。屬於需求型(謀生型)的比例僅佔 15.08%。

	人數	佔有創業意願受訪者* 比例
實現人生目標和夢想	568	75.83%
追求理想中的生活	462	61.68%
自我挑戰、證明自己的能力	424	56.6%
市場機會不容錯過	247	32.97%
發現未被滿足的社會需求	134	17.89%
生活經濟所迫	113	15.08%

※有創業意願受訪者包含已創業、預備創業共 749 位。

六、成立模式

已創業者的成立模式中，成立有限公司為最多數，占 41.23%；其次行號則以些微的差距次之，占 33.18%；接著則是已營業但尚未登記稅籍或設立公司者，占 15.17%；最後，股份有限公司與設籍課稅(網路拍賣稅籍登記)僅各占 7.82% 與 2.61%。

	人數	比例
有限公司	174	41.23%
行號(商行、企業社、實業社)	140	33.18%
已營業但尚未登記稅籍或設立公司	65	15.36%
股份有限公司	33	7.82%
設籍課稅(以網路拍賣稅籍登記)	11	2.61%
總計	423	100%

伍、結語與展望

女性創業者因風險意識較高所以普遍規模較小，在成長與營收的保守預估導致資源申請不易；此外，女性創業者通常選擇獨自創業，面對經營管理、產品研發、行銷通路等接踵而來的問題，親友家人的支持度較低也增加了創業困難；因此特別需要政府部門重視性別差異的問題，提供女性創業者適當支持。

臺灣的創業者女性占 67%，大幅超越鄰近的韓國與日本兩倍之多。中小企業白皮書也指出，目前臺灣的女性創業者已達 49 萬人，占中小企業主 36%。女性創業者的特質正逐年改變中，國際化、年輕化、科技化，是飛雁計畫未來發展的趨勢。

一、協助女性企業拓展國際市場

根據中小企業白皮書統計，我國之女性中小企業內銷比例高達 90.62%，未來除了透過國際創業論壇、國際活動補助

之方式，鼓勵女性企業參與國際活動，也希望以「菁英企業聯誼會」（國內第一個女性創業菁英交流平台），促成國際交流會，並效法歐盟網絡計畫組「女性企業家大使團」，規劃帶領有意發展國際市場之女性企業走訪東南亞地區，以女性創業大使身分與該國女性或青年分享創業歷程，持續支持女性企業透過參與國際組織、競賽、論壇、交流、會議、商展等方式借接國際市場，協助女性中小企業跨越貿易障礙。

二、女性企業科技媒合與技術

全球平均女性教育程度提高，但在科學研究、技術與創新領域中的完全參與仍面臨種種阻礙，亦使投入科技創業、或應用 ICT 技術之女性企業比例明顯偏低。未來除持續協助女性企業提出科技研發補助申請，亦將透過產業群聚交流、科技技術媒合營隊等活動，促進女性企業提升科技技術含量、取得專利技術，啟發女性科技人與企業家間具有創意且不拘傳統窠臼的合作模式。

〈 案例十四 〉

落實土石採取業性別教育宣導

打造友善性別環境

〈 報告機關/單位 〉

礦務局

壹、前言

土石採取行業係屬傳統勞力產業，就其工作地點及內容而言，屬長時間在戶外曝曬勞動且為粗重的作業性質，因此本行業較不受女性喜愛，另業者基於安全考量，目前多數業者仍以挑選男性員工為優先對象。

經濟部礦務局為提高婦女在土石採取行業之就業率，以及消弭業者可能存在對婦女的歧視觀念，爰於辦理土石採取業務研習、砂土石產銷調查作業及輔導遏止盜濫採砂土石等相關活動之際，強化《消除對婦女一切歧視公約（下稱 CEDAW）》及重要性別平等政策或措施等宣導，並在土石採取法令及砂石業務宣導訓練課程，針對參加受訓人員之參訓率予以統計分析，並訂定關鍵指標，以期落實性別平等。

貳、推動目標及作法

一、訂定目標值

訂定 103 年至 106 年度之關鍵指標，即以【參加當年度土石採取法令及砂石業務宣導訓練課程女性人數/總參加人數】×100%，計算年度女性參訓率之目標值；藉由統計分析土石採取相關行業婦女就業人數及宣導情形等資料，循序改善土石採取業之女性就業環境。

表 1：103 年至 106 年度女性參訓目標值

年度	目標值
103	20%
104	24%

105	26%
106	30%

二、推動作法

各營利事業均以訴求提高產量、增加獲利為主，多數廠家忙於市場營運，對於《CEDAW》內涵多數感覺生疏。鑒此，為弘揚《CEDAW》理念，經濟部礦務局透過每年定期或不定期的例行性業務活動加以宣導，以期提升業者對於《CEDAW》的認知，也進一步了解透過合理的安排，婦女在職場上也能扮演稱職的角色。

經濟部礦務局每年辦理宣導情形如下：

(一)每年9月至10月定期辦理1至2場次「土石採取相關業務研習」。

(二)每月辦理「砂土石產銷調查作業」及「砂石車源頭裝料宣導」。

(三)每年5月至6月不定期辦理1場次「盜濫採土石遺留坑洞善後處理觀摩會」。

(四)藉由辦理前開研習或宣導活動，透過播放生動活潑的性別平等(如:性騷擾防治、防制就業歧視等)的教材短片，或印發相關《CEDAW》法規給與會人員。

透過以上宣導方式，俾能導正傳統、刻板有關男尊女卑之觀念，讓平常在生產線的管理者，能進一步了解《CEDAW》的觀念及性別平等內涵真諦，並能妥適矯正以往刻板的性別觀念。

參、推動成果

藉由統計分析土石採取行業婦女就業人數及宣導情形等資料，循序改善土石採取業之女性就業環境。相關性別統計資料如下：

一、土石採取技術主管報名比例統計：

自 93 年開辦迄今，女性比例自最低 10% 上升至 21%。

年 度	男性人數	女性人數	總人數	男性比例	女性比例
93	85	14	99	86%	14%
94	105	23	128	82%	18%
95	88	14	102	86%	14%
96	87	18	105	83%	17%
97	無辦理是項活動				
98	75	8	83	90%	10%
99	無辦理是項活動				
100	31	8	39	79%	21%
101	無辦理是項活動				
102	無辦理是項活動				
103	無辦理是項活動				
104	無辦理是項活動				

二、土石採取法令及砂石業務宣導訓練課程參訓率：

103 年：女性參訓率為 34%（總參訓人數 64 人，女性參訓人數 22 人），超過原定目標值 20%。

104 年：女性參訓率為 27%（總參訓人數 36 人，女性參訓人數 10 人），超過原定目標值 24%。

三、土石採取負責人與技術主管性別統計：

自 100 年迄今，負責人女性比例已由 0% 上升至 8%；
技術主管女性比例自 24% 上升至 25%。

項目 年度	土石採取場負責人					土石採取場技術主管				
	男性 人數	女性 人數	總人 數	男性 比例	女性 比例	男性 人數	女性 人數	總人 數	男性 比例	女性 比例
100	17	0	17	100%	0%	13	4	17	76%	24%
101	18	0	18	100%	0%	12	6	18	67%	33%
102	17	0	17	100%	0%	12	5	17	71%	29%
103	15	0	15	100%	0%	10	5	15	67%	33%
104	14	1	15	93%	7%	12	3	15	80%	20%
105	11	1	12	92%	8%	9	3	12	75%	25%

肆、結語與展望

基於土石產業工作內容多屬粗重工作，且其職場環境與一般服務業相較，較為髒亂，且工作地點也較為偏遠，故未能吸引年輕女性加入。經濟部礦務局積極於辦理各項訓練及宣導活動時，輔導業者推動性平主流化，以期在市場競爭營利條件下，亦能兼顧廠商營運獲利及營造性別平等環境的意旨。

〈案例十五〉

提升外籍配偶

使用天然氣之安全性

〈報告機關/單位〉

能源局

壹、業務執行內容概述

經濟部能源局為落實「消除對婦女一切形式歧視公約」，積極於業務面導入性平觀點。考量微電腦瓦斯表具有三大安全遮斷功能(包含漏氣、超時使用及地震發生)，可提升住家使用天然氣的安全性，經濟部能源局自 103 年度起，逐步辦理相關宣導活動及編撰資訊，希冀提升國人對於微電腦瓦斯表的認知率。活動相關資訊除提供予一般家庭外，經濟部能源局亦考量新移民的需求，因此參酌中華民國內政部移民署「各縣市外裔、外籍配偶人數按性別及原屬國籍分」的統計資料中，國家別資料包含中國大陸、越南、印尼、泰國、菲律賓、柬埔寨、日本、韓國及其他國家，然上述資料中，因其他國家並無細部資料(如各國家性別統計資訊)，故本案例教材僅摘錄中國大陸、越南、印尼、泰國、菲律賓、柬埔寨、日本及韓國的性別統計資料進行研析。

自民國 76 年 1 月至 105 年 2 月底止，我國外籍配偶人數為 494,849 人，如以國家別而言，以中國大陸占比最高，達到 69.8%，次之為越南 18.9%，再次之依序為印尼 5.8%、泰國及菲律賓皆為 1.7%、柬埔寨及日本皆為 0.9%、韓國 0.3%，由上述資料可得知，我國外籍配偶以東、南亞地區為主(如表 1 所示)；其次，如以性別進行區分，我國外籍配偶男性總計 29,894 人(6.0%)、女性總計為 464,955 人(94.0%)，顯見我國外籍配偶人數以女性為多數(如表 2 所示)。

表 1、我國外籍配偶國家別統計資料(民國 76 年 1 月至 105 年 2 月)

國家別	人數(單位：人)	占比(單位：%)
中國大陸	345,167	69.8
越南	93,757	18.9
印尼	28,750	5.8
泰國	8,530	1.7
菲律賓	8,397	1.7
柬埔寨	4,286	0.9
日本	4,538	0.9
韓國	1,424	0.3
總計	494,849	100.0

資料來源：中國民國內政部移民署(2016)，各縣市外裔、外籍配偶人數與大陸(含港澳)配偶人數」。網頁最後瀏覽日期：2016 年 4 月 12 日，網址如下：
<https://www.immigration.gov.tw/public/Attachment/4102117141463.xls>

表 2、我國外籍配偶性別統計資料(民國 76 年 1 月至 105 年 2 月)

國家別	男性		女性		小計 (單位：人)
	人數 (單位：人)	占比 (單位：%)	人數 (單位：人)	占比 (單位：%)	
中國大陸	22,767	6.6	322,400	93.4	345,167
越南	651	0.7	93,106	99.3	93,757
印尼	575	2.0	28,175	98.0	28,750
泰國	2,731	32.0	5,799	68.0	8,530
菲律賓	572	6.8	7,825	93.2	8,397
柬埔寨	3	0.1	4,283	99.9	4,286
日本	2,128	46.9	2,410	53.1	4,538
韓國	467	32.8	957	67.2	1,424
總計	29,894	6.0	464,955	94.0	494,849

資料來源：中國民國內政部移民署(2016)，各縣市外裔、外籍配偶人數與大陸(含港澳)配偶人數」。網頁最後瀏覽日期：2016 年 4 月 12 日，網址如下：
<https://www.immigration.gov.tw/public/Attachment/4102117141463.xls>

經濟部能源局為提升國人對於微電腦瓦斯表的認知，同時考量外籍配偶對於中文的宣導資訊可能不甚瞭解，為提升外籍配偶瞭解微電

腦瓦斯表的相關資訊，進一步提升使用天然氣的安全性，經濟部能源局 104 年度除印製中文版本文宣外，另特別印製英文、印尼文及日文等版本(如圖所示)，於辦理相關宣導活動時，亦同時發放多國語言文宣供外籍配偶閱讀。各語言的宣導文件，已放置於 Facebook 專屬網頁(網址：https://www.facebook.com/microcomputer2014/photos_stream)，供民眾自行下載瀏覽。





圖、微電腦瓦斯表各式語言宣導資料

貳、業務執行內容符合之 CEDAW 條文概述

「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Form of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW) 第三條條文如下：「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」

鑑於上開條文內容，經濟部能源局為保障女性對於相關資訊的認知，除考量我國居民外，亦保障外籍配偶瞭解相關資訊的權利。104年度文宣印製上，除製作中文版本外，另特別印製英文、印尼文及日文等版本，供外籍配偶閱讀。希望藉由上開方式，除提升外籍配偶對

於微電腦瓦斯表的認知，進一步能強化住家在天然氣使用上的安全性。

參、業務執行後續規劃

經濟部能源局為落實「消除對婦女一切形式歧視公約」，並且考量外籍配偶於資訊閱讀上的需求，104 年度已印製中文、英文、印尼文及日文等文宣品，供部分外籍配偶閱讀。

後續為持續提升國人(含外籍配偶)對於微電腦瓦斯表的認知，仍將以多國語言文宣進行推廣，俾利更多的國人及外籍配偶人士瞭解相關資訊，以期提升住家使用天然氣的安全性。