

〈 案例四 〉

促進企業推動性別主流化政策

〈 報告機關/單位 〉

工業局



促進企業推動性別主流化政策 目錄

壹、前言	2
貳、運用獎項促進企業推動性別政策	3
2.1 卓越中堅企業及潛力中堅企業	4
2.2 國家品質獎	12
2.3 推動現況	17
參、性別主流化標竿廠商	18
3.1 標竿廠商遴選流程	19
3.2 標竿廠商遴選結果	19
肆、結語	23

壹、前言

行政院於 102 年院會中指出：「致力營造性別平等工作環境的企業，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」。

工業局主要業務在推動產業發展，與廠商接觸的機會很多，為具體落實性別主流化，自民國 100 年開始運用科技計畫 PDCA(Plan-Do-Check-Act)管理循環機制，透過性別意識培力、性別機制、性別統計、性別分析、性別預算及性別影響評估等六大工具及 CEDAW 公約精神，將性別意識融入各項科技發展計畫中推動。再依據行政院之指示，經由本局科技專案計畫之輔導、補助、獎項及人才培訓等政策工具的實施，直接向所有接觸到的廠商，推廣性別平等意識、鼓勵廠商提升女性參與決策程度、生產融入性別意識之產品、建構性別平等的工作環境等。

由於工業局主要業務為工業政策、工業發展計畫之擬定及推動。並無主管相關性別平等之法規與命令，無法就性別平等事宜對廠商進行直接指導、指揮或監督。為利廠商順利推動企業內之性別平等工作環境，本局運用專技專案計畫，推動職場性別主流化推動措施，加強廠商及員工之性別意識培力。相信在政府、企業及相關團體之共同努力，可達成幸福工作環境之目標。

貳、運用獎項促進企業推動性別政策

為激勵企業提升女性參與決策，讓女性在職場有機會擔任挑戰性工作、增加工作責任感等，提升女性自我實現機會，特於獎項計畫中，納入營造性別平等工作環境之評選指標，以鼓勵更多申請工業局獎項之企業，共同關注性別主流化議題。評選項目包括各種與性別平等相關之假別、托兒措施、女性夜間工作安全措施、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等，期能促進企業性別意識並多投入性別平等相關措施。

經盤點工業局企業獎項與競賽活動，篩選出二項企業獎項，分別為「國家品質獎」及「卓越中堅企業及潛力中堅企業」，表揚我國具有卓越績效之企業，做為我國企業界之標竿。詳細說明如表 1。

表1 工業局獎項分析表

	國家品質獎	卓越中堅企業及潛力中堅企業
依據來源	依據行政院核定之「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
代表性	全國品質最高榮譽獎項	行政院推動重大政策台版隱形冠軍
特點	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。	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。
申請資格條件	1.凡依法辦理登記滿5年且營運中之中小企業、企業、學校、機構、法人及團體。 2.凡設籍中華民國之國民。	1.依法辦理公司登記或商業登記。 2.經濟部主管之製造業與服務業。 3.企業年營業額200億元以下或員工人數2,000人以下。
對象	公司、機關、團體、個人	公司

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，以及性別工作平等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。以下就篩選出二項企業獎項，如何將性別主流化觀念納入，茲說明如下：

2.1 卓越中堅企業及潛力中堅企業

一、獎項宗旨

依據行政院 104 年 3 月核定修正之「推動中堅企業躍升計畫」及經濟部發布之「卓越中堅企業遴選及表揚作業要點」訂定，以遴選卓越中堅企業及潛力中堅企業。

(一)為表彰在特定領域之技術或服務模式具有獨特性與關鍵性，且具高度國際競爭力等卓越表現之中堅企業，作為企業學習之楷模，特辦理卓越中堅企業遴選。

(二)為培育具有在特定領域發展獨特性與關鍵性技術或服務模式、品牌、國際市場及通路等潛力之中小型企業，朝向中堅企業發展，以創造產業成長新動能，特辦理潛力中堅企業遴選。

二、辦理機制

卓越中堅企業及潛力中堅企業遴選程序分為資格審查、實質審查及決審三階段，遴選程序如圖 1 所示：

辦理單位	作業流程	備註
經濟部工業局 (經濟部產業競爭力 發展中心)	受理申請	應備申請資料： ●申請表 ●財務報表及勞工保險清單 ●個人資料提供同意書 ●實質審查申請書10份 ●營造友善職場環境自我評量表 ●電子檔寄至mittelstand@csd.org.tw或 透過檔案下載連結等方式提供。 ●受推薦企業意願書(如有相關單位推 薦時)
經濟部工業局 (經濟部產業競爭力 發展中心)	資格審查	
中堅企業審查會	初審 (書面審查)	●依企業申請類組進行初審 ●類組召集人綜整提出類組推薦複審名 單
中堅企業審查會	複審 (會議審查)	●會議審查時，應由企業高階主管出席 簡報 ●原則上每案審查40分鐘，其中企業簡 報20分鐘、詢答20分鐘
中堅企業審查會	類組召集人 聯席會議	●類組召集人聯席會議前，工業局得就 推薦複審名單查核，過去3年內是否 有違反環境保護、勞工、食藥品安全 衛生等相關法令規定且情節重大之缺 失或涉入重大爭議糾紛，影響社會形 象與民眾觀感，並提報類組召集人聯 席會議審議 ●類組召集人聯席會議由各類組召集人 出席報告評審結果，以共識決方式， 擇優推薦一定比例之企業參與卓越中 堅企業決審，並決定潛力中堅企業名 單
中堅企業 發展推動小組	決審	●由經濟部部長召開中堅企業發展推動 小組會議辦理決審，決定卓越中堅企 業名單

圖 1 審查作業流程圖

三、營造友善職場優良中堅企業

為引導企業營造友善職場環境，並配合行政院性別平等政策，由經濟部工業局邀集相關專長委員，就進入複審之企業，審查其提供之「營造友善職場環境自我評量表」及相關書面佐證資料，並依友善育兒、工作彈性及員工協助等面向，將「決策階層是否達 1/3 性別比例」、「促進性別主流化」、「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，擇優推薦在各面向具創意作法且推動成效優良之企業為候選名單，再由中堅企業發展推動小組決定營造友善職場優良中堅企業，並頒發獎狀予以表揚。營造友善職場優良中堅企業遴選之評估項目及營造友善職場環境自我評量表請參考表 2 及表 3。

表 2 營造友善職場優良中堅企業遴選之評估項目

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

表 3 營造友善職場環境自我評量表

壹、企業基本資料：

一、性別比例：

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%

二、填寫人資料：

姓名		職稱	
聯絡電話		電子郵件	

貳、友善職場環境推動情形：

項目	相關法規	勾選	優於法規或創意作法說明
一、友善育兒			
1.請問貴公司是否有提供員工友善孕育假別？如有並請說明孕育假別期間薪資計算方式。(例如：提供產檢假、安胎假、產假、陪產假、流產假等友善孕育假別，或陪產檢假、孕前假等優於法令之其他假別。)	勞動基準法第 50 條 性別工作平等法第15條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
2.請問貴公司是否有提供員工育嬰假及育嬰假期滿後之復職協助措施？	性別工作平等法第16條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

<p>3.請問貴公司是否有提供員工育兒津貼(包含生育津貼或6歲以下幼兒子女教育補助費)?</p>	<p>性別工作平等法第17條</p>	<p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	
<p>4.請問貴公司是否有為員工子女設置托兒設施或提供適當之托兒措施?(例如:提供完善哺集乳設備,由企業自行設立或與多家企業聯合設立幼兒園等托兒服務機構,或與托兒服務機構簽約辦理托兒服務)</p>	<p>性別工作平等法第23條</p>	<p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	
<p>5.請問貴公司是否有提供懷孕員工(孕婦)職場安全措施(對於有安全危害之虞之工作,採取工作調整或更換等健康保護措施)?</p>	<p>職業安全衛生法第31條 女性勞工母性健康保護實施辦法</p>	<p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	
<p>6.請問貴公司是否有鼓勵有偶女性之丈夫做家事照顧子女等作法?</p>		<p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	
<p>7.請問貴公司是否有其他友善育兒措施?(例如:孕婦或親子專屬停車位、孕育期間交通補助、提供較輕鬆工作、提供孕婦安全標誌等)</p>		<p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	
<p>二、工作彈性</p>			
<p>1.請問貴公司是否有提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別。(例如:生理假、家庭照顧假或侍親假等)</p>	<p>性別工作平等法第14、20條</p>	<p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	
<p>2.請問貴公司是否提供員工「彈性工時安排」?(例如:彈性上下班、縮短工時或部分工時等)</p>	<p>性別工作平等法第19條</p>	<p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	

3.請問貴公司是否提供員工彈性工作地點方案?(如遠距工作、在家工作等)		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4.請問貴公司是否提供員工有其他工作彈性措施?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
三、員工協助			
1.請問貴公司是否有提供員工健康管理方面之相關措施?(例如:員工健康檢查、員工心理諮商輔導與關懷、職場健康促進、無菸職場、安全衛生訓練、安全舒適之工作環境、無障礙空間、員工旅遊等)	職業安全衛生法第20、32條 勞工健康保護規則	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
2.請問貴公司是否有建立性騷擾防治、申訴及協助機制?(例如:訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、建立性騷擾多元申訴管道、設有心理諮詢與治療、法律協助等機制)	性別工作平等法第13條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
3.請問貴公司是否有為女性員工設置夜間工作安全措施?(例如:辦公廠區適當照明、提供交通工具或宿舍安排、提供保全守衛或電子監視等安全措施)	勞動基準法第49條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4.請問貴公司是否有建立職場暴力或霸凌之防治措施?(例如:安全防護措施、申訴處理機制等)		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
5.請問貴公司是否有僱用中高齡勞工,並提供職務再設計措施,避免員工提早退休?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

6. 請問貴公司是否有提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會(如僱用二度就業婦女)?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
7. 請問貴公司是否有其他員工協助措施? (例如: 教育訓練、公費進修、員工餐廳或宿舍、交通車等, 及提供員工家庭、經濟、生活等 EPA 員工協助方案, 或協助遭職災或因故留職停薪員工重返職場之適應等措施)		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
四、其他友善職場之相關措施			
1. 請問貴公司在組織的招募、遴選、任用、升遷制度是否落實性別平等?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
2. 請問貴公司的高階經營層其中任一性別比例是否至少達到三分之一?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
3. 請問貴公司是否有積極培育女性人才, 並增加女性進入決策階層比例?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4. 請問貴公司是否有舉辦促進性別平等之教育與訓練?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
5. 請問貴公司是否有實施多元僱用政策(新住民、原住民), 並進用身心障礙者?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

6. 貴公司是否於 CSR 中，明列恪守所在地性平法規(或性平政策、國際人權之規範)，保障員工合法權益，以營造多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
7. 請問貴公司是否有其他積極營造友善職場環境之具體作法(如訂定相關辦法、辦理宣導活動等)?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

四、得獎名單

為鼓勵企業積極營造性別平等工作環境，自第4屆遴選起，於評選標準中之「領導與經營策略」增列「積極營造友善職場環境」，由進入複審之企業中擇優選出營造友善職場優良中堅企業。

第6屆中堅企業遴選自109年7月受理申請，計有160家業者提出申請，在歷經資格審查、初審及複審等程序後，在推動小組會議決審出2家營造友善職場優良中堅企業。以巨輪興業為例，生育補助每胎2萬元，優於法令撫育未滿6個月新生兒之員工家長有薪親職假(如育嬰假)32小時，106至108年平均年薪超過20個月。另富順纖維聘有中高齡勞工(45歲以上)，計138位(占40%)，僱用因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之二度就業婦女計17位，提供本人或配偶分娩之生育禮金3,600元，並與何嘉仁幼兒園簽訂特約，優惠學費減免3,000元，提供員工托育與雙語育兒環境，新進員工到職滿3個月，即給予3日休假，優於法規6個月才給特休假之規定，歷屆得獎名單如下表4。

表4 歷屆營造友善職場優良中堅企業得獎名單

獎項名稱	獎項得主
第4屆營造友善職場優良中	◇ 祥儀企業股份有限公司 ◇ 聚陽實業股份有限公司 ◇ 德大機械股份有限公司

獎項名稱	獎項得主
堅企業	
第5屆營造友善職場優良中堅企業	◇ 普萊德科技股份有限公司 ◇ 鍊寶科技股份有限公司 ◇ 盈錫精密工業股份有限公司 ◇ 廣美科技股份有限公司
第6屆營造友善職場優良中堅企業	◇ 巨輪興業股份有限公司 ◇ 富順纖維工業股份有限公司

2.2 國家品質獎

一、獎項宗旨

我國於 1990 年經行政院院會核定通過國家品質獎，成為繼 1987 年美國首設國家品質獎(Malcolm Baldrige National Quality Award，簡稱 MBNQA)，亞洲首個成立國家品質獎之國家，亦為國內唯一由行政院頒發與表揚之經營品質最高榮譽獎項。考量近年全球產業典範轉移，競爭力來源已由原本以「品質」為核心的「效率」驅動，提升至以「顧客」為核心的「創新」驅動，第 25 屆國家品質獎參酌歐美先進國家獎項制度及我國國情需求，重塑獎項新制獎項機制，包括分級設獎、增設功能性獎項、增加獎額、分業評審等，其設獎目的為：1.獎勵推行卓越經營有傑出成效者。2.樹立標竿學習楷模。3.提升整體品質水準。4.建立優良組織形象。國家品質獎期望透過周詳、嚴謹之評審標準及評審程序，由學者、專家代表以審慎、公平、負責之態度，遴選足成產業各界及國人典範楷模之獲獎者，以引領產業各界齊心邁向卓越經營，提升自我經營體質，打造我國國家競爭力，為企業、國家永續發展而自強不息。

二、辦理機制

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，為推動性別主流化相關政策措施，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主流化措施，相關績效項目及檢視重點如表5：

表5 國家品質獎性別主流化相關評分績效項目與檢視重點

評分績效項目	檢視重點
<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>落實性別主流化(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>(1)公司是否能暢通讓員工貢獻所能之管道，且具多元化並能落實性別平等，包括對未來所需之領導人才或接班人訂定完整培育計畫，其詳細做法為何？</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)公司是否落實憲法及法律對於性別之基本保障(如工作權)，並營造性別平等對待環境(如托兒措施、育嬰假、育嬰留職停薪等)及公共建設之空間安全性與友善性等內涵？</p>
<p>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、人力資源運用、員工關係管理及知識管理等方面的做法。同時檢視組織是否落實性別主流化、建立適當的工作環境及激發員工向心力的辦法，及是否具備領導人才發展及培訓計畫。並著重在組</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>(5)公司是否將性別平等之觀念實現於人力資源管理策略及其建構之體系中，其做法為何？</p> <p>2.人力結構的分析與改善</p> <p>(2)公司是否定期對人力結構(性別、年齡、學歷、專長、新進率、人事費用、流動率等)進行分析，同時檢討人力結構如何配合公司經營要求，且其做法為何？</p> <p>3.教育訓練的計畫與實施</p>

評分績效項目	檢視重點
<p>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>(3)公司教育訓練計畫是否以全體員工需求為基礎，並進而考量員工生涯規劃、中階領導幹部之技能養成及領導力，並且包含性別平等訓練（如性別意識、性別影響評估、性別平等相關法令與政策研習...等），且其實例為何？</p> <p>5.人才任用、升遷制度的設計</p> <p>(1)公司是否具備正式、完整之招募、遴選、任用、升遷制度，其內容為何？是否包含落實性別平等項目，且得配合公司需求或環境變化作調整？</p> <p>6.員工生涯規劃與輪調制度的設計</p> <p>(1)公司是否設立員工生涯規劃制度，其做法為何？是否包含上司對新進員工之指導與規劃及各階層領導人生涯規劃，同時考量性別平等？</p> <p>(二)員工關係管理</p> <p>1.激勵制度</p> <p>(3)公司激勵制度是否參考個人、部門及工作團體對全面經營品質管理之貢獻，並包含股票選擇權，及利潤分紅等項目且落實性別平等（如男女如何同工同酬、產假或育嬰留職停薪如何影響考績等）？</p> <p>2.員工福利、員工生活照顧</p> <p>(1)公司是否依其工作環境策略提供員工於不同環境中，皆能獲得健康、安心，及工作與生活得以平衡之職場環境，與建立互相肯定關懷之文化，並落實性別平等（如性騷擾防治、性別／性傾向歧視防治、洗手間／集乳室比例...等），以促進向心力與歸屬感，且其做法為何？</p> <p>(3)公司員工福利制度訂定與推動是否符合勞基法及性別工作平等法之要求，其內容如包括保險、傷殘、房租、教育津貼、房屋貸款、置裝、伙食費、交通費、急難救助、戒煙協助，以及性別平等相關項目（如生</p>

評分績效項目	檢視重點
	<p>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>(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？</p> <p>3.勞資關係</p> <p>(3)勞資爭議之頻率為何？是否逐年減少？且其中是否因違反性別平等規定而引起（如育嬰留職停薪後無法復職...等）？</p> <p>4.員工滿意度</p> <p>(2)公司是否使用一套可因應不同勞工族群，良好且具客觀（如人員流動率）及主觀（如員工士氣調查、性別平等調查）之員工滿意度多重指標，以瞭解其對公司制度、策略、環境、歸屬感、教育制度、內部溝通與服務之意見與觀感，並以此作為規畫、改善人力資源策略、政策之依據，其內容與做法為何？</p> <p>5.員工職業安全與衛生有關活動的計畫與實施</p> <p>(1)公司是否制訂職業安全與衛生執行辦法及推行計畫，其做法為何？且是否包含落實性別平等？</p>

三、得獎名單

第 26 屆國家品質獎（簡稱國品獎）自 108 年 7 月開始公告受理申請，計有 84 件申請，本屆國家品質獎將「彈性工作時間地點」、「僱用二度就業婦女」、「鼓勵企業僱用中高齡勞工」及「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入評審項目，以引導參選者營造友善家庭職場等環境。

審查期間受 Covid-19 疫情影響作業時程，歷經近 2 年審查程序，包含初審階段的書面審查、複審階段的現場評選及決審階段，最後確認 16 名得獎名單，包括 1 名代表最高榮譽的卓越經營獎得主振鋒企業及 2 名績優經營獎得主中國砂輪及研揚科技，同時選出 3 名功能典範類獎項。

其中創業家兄弟股份有限公司定期聘請講師進行指導，建立完善的性騷擾專門申訴管道及處理流程，提供懷孕同仁育兒書籍及孕婦枕、提供有孕員工增設躺椅休息區，確保每位夥伴皆能在性別平等友善的環境中安心工作。也定期分享性別議題文章，並舉辦性別意識講座、女性領導力培養系列講座等活動，形塑潛移默化氛圍，提升內部夥伴性別平等意識。並連續兩年聘請特約醫師與護理人員團隊進行保健宣導、及定期舉行臨場醫療服務，防疫期間員工可選擇彈性在家工作，並提供疫苗險、防疫險等措施。

另外一個國品獎獲獎廠商-盈錫精密工業股份有限公司，因為員工餐廳提供免費晚餐，讓下班時間同仁可以接送小孩至公司一同享用，以及具備育兒津貼等友善育兒環境，榮獲經濟部工業局第2屆(104-105)性別主流化標竿廠商，第26屆國品獎得獎名單詳如表6。

表6 第26屆國家品質獎得獎名單

類別	獎項	獎項得主
全面 卓越類	卓越經營獎	◇ 振鋒企業股份有限公司
	績優經營獎	◇ 中國砂輪企業股份有限公司 ◇ 研揚科技股份有限公司
功能 典範類	製造品質典範獎	◇ 台朔重工股份有限公司 ◇ 建大工業股份有限公司 ◇ 皇廣鑄造發展股份有限公司 ◇ 羅門哈斯亞太研磨材料股份有限公司 ◇ 盈錫精密工業股份有限公司
	服務品質典範獎	◇ 杏一醫療用品股份有限公司
	經營技術典範獎	◇ 晶達光電股份有限公司 ◇ 路易莎職人咖啡股份有限公司 ◇ 創業家兄弟股份有限公司
	地方經營典範獎	◇ 舊振南食品股份有限公司

類別	獎項	獎項得主
	永續發展典範獎	◇ 世堡紡織股份有限公司
	產業支援典範獎	◇ 康淳科技股份有限公司

2.3 推動現況

經濟部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，目前已將性別主流化相關推動納入評分，廠商在填寫相關表單，必須檢視該公司是否有推動性別主流化相關工作，同時必須提佐證資料。然而，部分廠商也因為獲得獎項殊榮而加強相關性別推動措施。

將性平觀念納入獎項能推動順利，實有賴於性別主流化專家指導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主流化措施。

參、性別主流化標竿廠商

行政院為推動各機關於擬訂政策、計畫及措施時能融入性別觀點，主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實性別平等政策綱領及 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，特訂定「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，由行政院(性別平等處)為主辦單位，對院屬各機關進行考核及獎勵。除考核性別主流化等執行情況之「必評項目」外，更創立「自行參選項目」，包括「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」，其中「性別平等故事獎」係為發掘各機關於推展性平業務時，紀錄努力過程的汗水足跡，或為融入性平意識於創新產品設計中的艱辛歷程，甚或是承辦人員的心路歷程，在在都是發揚性平意識中所產生的感人故事，也是各機關推動性平政績的亮點。

準此，經濟部工業局為配合行政院對事項業務之期許，爰於辦理性平業務及輔導廠商增進性平意識中進行個案研究，以及辦理諮詢會議討論，透過個案訪談及研商討論的瞭解，整理出企業或工業局相關承辦同仁執行性別主流化業務之動人的小故事，編撰成性平故事系列，以作為珍貴之紀錄成為建立企業執行性平業務之認同感與成就感，記錄推動性平業務之軌跡，亦可做為日後說明性平政績之亮點，並從中找出可應用於企業進行性別主流化業務與友善家庭措施、友善企業職場之策略建議，與須加強之人力資源管理措施等內容。

3.1 標竿廠商遴選流程

經濟部工業局掌管全國工業發展，為具體落實性別主流化，自 2013 年起，本局推動性別主流化優良廠商標竿廠商遴選，並製成文宣鼓勵廠商建構性別平等之工作環境。

性別主流化標竿廠商篩選每 2 年推動一次，迄今已執行 4 屆。第一年辦理官方推薦，由各組依下列檢核表之性別友善指標，廣為推薦優良廠商備選，經過專家與本局推薦同仁訪談(官方訪談)，預計各組分別推薦 2 到 4 家廠商：

1. 董事、監事、主管及員工性別比例。
2. 性別平等與性別參與。
3. 性騷擾防治。
4. 彈性工作安排。
5. 休假選擇。
6. 資訊資源服務。
7. 福利服務。
8. 財務支持(性別預算)。
9. 工作環境。

第二年由專家與被推薦之廠商進行深入訪談(企業訪談)，再次確認與前述指標符合程度，依與指標符合優劣程度選出當屆之標竿企業，並製成文宣及宣導短片以多元管道鼓勵廠商建構性別平等之工作環境。

3.2 標竿廠商遴選結果

標竿廠商遴選過程中，受推薦之廠商中有大型科技業，也有中小型傳統產業，透過文宣擴散觀摩學習，期望讓更多廠商了解如何營造友善職場環境，並非資源雄厚的大公司才能做，只要觀念改變，每家廠商都能是幸福企業。

以第 4 屆(2019-2020)為例，共遴選出關東鑫林科技股份有限公司

公司、牧德科技股份有限公司、東台精機股份有限公司、寶一科技股份有限公司、台灣晶技股份有限公司、台灣康寧顯示玻璃股份有限公司、花王（台灣）股份有限公司、全拓股份有限公司及耀華電子股份有限公司等 9 家廠商，相關友善職場措施摘述如下：

- 提供友善生育環境與托育措施：

提供孕婦專屬停車位、健康諮詢，設置哺(集)乳室；提供生育補助、與鄰近托兒所或幼兒園簽訂特約。例如關東鑫林的「友善電梯」；牧德科技開辦員工專屬免費「牧德幼兒園」，並提供生育補助一胎 1 萬；全拓公司老闆更自掏腰包提供生育補助 1 萬 2 千元；友善的生育環境，使員工育嬰留停期滿大部分均復職工作。

- 照護員工身心健康：

東台精機設置專職專任職護及特約職醫，提供員工專業諮詢與衛教；台灣晶技設有 EAPs「員工協助方案機制」；台灣康寧提供 24 小時的專業心理諮商專線；牧德科技成立健康群組，安排員工運動課程；全拓公司的免費「整脊」治療，讓員工舒壓。

- 其他特別措施：

- 1.台灣康寧：為推動「同工同酬」，每年檢視性別薪資比，編列人事預算以「特別調薪」方式補足薪資差異，其他具同工同酬之公司還有寶一科技及花王（台灣）等。
- 2.東台精機：具有彈性的工作時間及地點，業務及研發部門一週可以申請 2 天在家上班，管理部門有 2 小時上、下班彈性時間，其他具遠距上班之公司還有台灣晶技及台灣康寧等。
- 3.花王（台灣）：為使工作、生活、家庭三者平衡，額外提供每年 7 天全薪「補償假」，安排個人活動；全拓公司隔週休 3 天，另外可以 0.5 小時為請假單位的公司除花王（台灣）外，還有寶一科技及全拓公司等。

這些廠商的友善職場措施，協助員工於工作與家庭中取得平衡，盼經觀摩學習方式，未來能有更多企業投入幸福企業之林。性別主流化標竿廠商案例說明如表 7：

表 7 性別主流化標竿廠商

標竿廠商	友善職場措施
<p>關東鑫林科技股份有限公司</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 幸福食堂半價提供午餐(桃園廠、雲林廠) ◇ 主管人數男女比例是 2:1。 ◇ 「友善電梯」及孕婦專屬停車位。2019-2020 年育嬰留停的同仁假期屆滿後，百分之百復職。 ◇ 上班時間內一天兩次的伸展操「動禪」，交誼廳和員工休息室環境，提供免費的點心隨時取用，紓解員工壓力。 ◇ 彈性請假以 1 小時為基準計算。 ◇ 提供每一胎 3,000 元的生育補助。 ◇ 每年一次優於法令項目之免費健康檢查。 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="width: 45%;">  </div> <div style="width: 45%;"> <p>◇ 優化員工休息室環境並提供免費點心(總公司)</p>  </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <p>◇ 動禪紓緩操</p>  </div>

標竿廠商	友善職場措施	
<p>東台精機 股份有限公司</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 遵循法規：依性別工作平等法提供友善家庭措施(如育嬰留停、生理假、照顧假等)。 ◇ 職場育兒彈性：依性別工作平等法申請法定權益，如撫育未滿三歲子女，得申請每天減少工作時間一小時。 ◇ 彈性上班地點：專案申請調整居家上班；遠距視訊會議工作，讓距離零設限。 ◇ 五星級哺集乳室飯店式管理：線上申請、刷卡門禁，兼顧隱私、舒適又溫馨環境。 ◇ 健康檢查：每年提供優於法規之健康檢查，優先禮遇女性專屬健檢時段，落實照顧員工理念。 ◇ 健康管理：專職專任職護及特約職醫，進行全方位健康管理分級，提供專業諮詢與衛教。 ◇ 菸害防制：改造全景觀花園戶外吸菸亭，減少二手菸危害，並積極推動職場戒菸服務，有效降低員工吸菸率。 ◇ 員工關懷：規劃多元健康促進及舒壓等課程，達到工作與生活平衡。 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 女性專屬健檢活動時段  ◇ 高雄市哺集乳室特優獎  ◇ 運動樂活班紓壓動一動 

肆、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。

為了解企業對政府推動性別主流化措施之情形，工業局運用國家品質獎及卓越中堅企業及潛力中堅企業等獎項鼓勵，試圖將政府之推動性別主流化措施能落實到企業，以營造性別友善之工作環境，讓員工受益。

在運用獎項推動性別主流化措施，選拔過程中廠商為能獲獎，針對政府推動的性別主流化措施，皆能全盤檢視，並據以配合推動。因此，以獎項方式推動性別主流化政策，如營造友善職場環境自我評量表、國品獎將性別主流化納入評分項目等作法。另性別主流化標竿廠商亦透過與廠商訪談了解企業推動性別主流化具體作法，值得政府部門持續推動。

透過上述作法，工業局期望達成下列推動成果：

- 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.對企業進行訪談，評估企業推動性別主流化與友善家庭措施之優劣程度，作為我國企業推動性別主流化及友善家庭措施之觀摩與學習標竿。
- 3.促進我國企業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。

未來，工業局將適時持續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主流化工作環境，促進性別主流化社會之實現。