



創新女性，女中豪傑
〈報告機關/單位〉技術處

壹、前言

一、背景

- ◆ 為強化婦女權益工作整體效能，行政院成立「行政院婦女權益促進委員會」，期透過立法與政策落實，使婦女權益能確實受到保障。

二、政策配合

- ◆ 經濟部為加強性別觀點融入機關業務，除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，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
- ◆ 以「經濟部國家產業創新獎」為例，其中獎項除推動性別平等及營造友善家庭之職場措施之，同時鼓勵女性投入創新，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，具體瞭解及積極推動性別平等及營造友善家庭之職場措施。

貳、經濟部國家產業創新獎推動作法及成果

設計組織單位「性別工作平等」評分項目

設計評分項目，在國家產業創新獎組織類評審指標中第九項「社會責任履行績效(含營造友善性別平等工作環境項目)」

設計女性獎項

在個人類獎項中，設置「創新菁英女傑組」，針對傑出創新女性保障2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」明文規範」

增聘女性評審委員

在委員聘任，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。

國家產業
創新獎
推動作法

貳、經濟部國家產業創新獎推動作法及成果

一、組織單位「性別工作平等」評分項目

董監事任一性別比例不少於1/3(無董事會者可免填)

員工任一性別比例不少於1/3

已訂定性騷擾防治措施及申述管道

已訂定產假規定，並提供陪產假、員工生理假、員工家庭照顧假

設立托兒設施或提供適當托兒措施

定時舉辦多元講座或課程(如對家庭價值、男性家政專班或親子教育等)，
宣導男性員工參與家庭照顧觀念及行動

提供員工彈性工時

提供員工多元化工作安排(包含彈性工作地點及型態)

提供員工健康防護或促進與關懷措施

提供員工夜間工作安全措施

設立身障與婦女員工工作場所友善措施或設備

提供員工完善調薪機制

聘用因懷孕育兒或因照顧家庭而再度就業者

聘用中高齡者(年滿45歲至65歲)就業

聘用身心障礙者達總員工人數1%~3%比例

聘用持外僑居留證、永久居留證或申請入境停留、居留及定居新住民員工

性別平等

工作環境

員工聘僱



貳、經濟部國家產業創新獎推動作法及成果

二、參選單位對營造友善性別平等工作環境之現況

- ◆ 以第6屆「國家產業創新獎」為例，參與性平項目評量之單位達95家，包含一般企業(36家)、中小企業(55家)及研究機構(4家)

1.女性員工人數為48,793人，佔比58%：

相較於第5屆女性員工佔比47%，成長幅度超過兩成。

2.達成半數(8項)符合以上者共有82家(84%)：

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。

| 勾選數 | 總件數 | 件數 | 比例 |
|-----|-----|----|-----|
| 16項 | 95 | 5 | 5% |
| 15項 | 95 | 9 | 9% |
| 14項 | 95 | 6 | 6% |
| 13項 | 95 | 9 | 9% |
| 12項 | 95 | 15 | 16% |
| 11項 | 95 | 9 | 9% |
| 10項 | 95 | 13 | 14% |
| 9項 | 95 | 8 | 8% |
| 8項 | 95 | 8 | 8% |

貳、經濟部國家產業創新獎推動作法及成果

二、參選單位對營造友善性別平等工作環境之現況

- ◆ 以第6屆「經濟部國家產業創新獎」為例，參與性平項目評量之單位達95家，包含一般企業(36家)、中小企業(55家)及研究機構(4家)

1. 「設立托兒設施或提供適當托兒措施」普遍不足，尤以中小

企業更為明顯：在政府推動性別平等政策指示下，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。

2. 「定時舉辦多元講座或課程(如對家庭價值、男性家政專班或

親子教育等)」實施情況普遍低落：須加強宣導男性員工參與家庭照顧觀念及行動，讓性平的觀念能透過完善的宣導措施，落實在工作環境中。

貳、經濟部國家產業創新獎推動作法及成果

二、參選單位各項性別平等工作項目達成之現況

| 項目 | 一般企業(36) | | 中小企業(55) | | 學研機構(4) | |
|---|----------|------|----------|-----|---------|------|
| | 達成數 | 比例 | 達成數 | 比例 | 達成數 | 比例 |
| 董監事任一性別比例不少於1/3 (無董事會者可免填) | 10 | 28% | 20 | 36% | 2 | 50% |
| 員工任一性別比例不少於1/3 | 23 | 64% | 35 | 64% | 2 | 50% |
| 已訂定性騷擾防治措施及申述管道 | 36 | 100% | 45 | 82% | 4 | 100% |
| 已訂定產假規定，並提供陪產假、員工生理假、員工家庭照顧假 | 36 | 100% | 52 | 95% | 4 | 100% |
| 提供員工彈性工時 | 31 | 86% | 43 | 78% | 4 | 100% |
| 提供員工多元化工作安排(包含彈性工作地點及型態) | 25 | 69% | 45 | 82% | 3 | 75% |
| 提供員工健康防護或促進與關懷措施 | 35 | 97% | 45 | 82% | 4 | 100% |
| 設立托兒設施或提供適當托兒措施 | 22 | 61% | 14 | 25% | 4 | 100% |
| 提供員工夜間工作安全措施 | 28 | 78% | 30 | 55% | 4 | 100% |
| 設立身障與婦女員工工作場所友善措施或設備 | 30 | 83% | 28 | 51% | 4 | 100% |
| 聘用因懷孕育兒或因照顧家庭而再度就業者 | 33 | 92% | 40 | 73% | 3 | 75% |
| 定時舉辦多元講座或課程(如對家庭價值、男性家政專班或親子教育等) · 宣導男性員工參與家庭照顧觀念及行動 | 20 | 56% | 17 | 31% | 2 | 50% |
| 聘用中高齡者(年滿45歲至65歲)就業 | 31 | 86% | 42 | 76% | 3 | 75% |
| 聘用身心障礙者達總員工人數1%~3%比例 | 28 | 78% | 17 | 31% | 3 | 75% |
| 聘用持外僑居留證、永久居留證或申請入境停留、居留及定居新住民員工 | 21 | 58% | 19 | 35% | 3 | 75% |
| 提供員工完善調薪機制 | 32 | 89% | 47 | 85% | 4 | 100% |

貳、經濟部國家產業創新獎推動作法及成果

三、鼓勵女性投入創新，獎勵創新女中豪傑

- ◆ 經濟部自100年辦理6屆以來，來自產學研界女性參選者共50位，選拔出14位女傑獎得主，獲獎率達28%。
- ◆ 女性參選者貢獻傑出，實際獲獎數超過規劃名額：此趨勢打破過去女性在工作或產業表現上，處於相對低調之角色，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。

| 屆數 | 獎額規劃 | 實際獲獎數 | 得獎者 | 得獎者任職單位 |
|----|------|-------|---------|-------------|
| 1 | 1名 | 1名 | 馮O惠所長 | 資策會智通所 |
| 2 | 1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 | 1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 | 2名 | 1名 | 王O薇副處長 | 台積電研發組織專案 |
| 5 | 2名 | 2名 | 宋O蒔執行長 | 十藝生技(股)公司 |
| | | | 唐O雯組長 | 工研院材化所 |
| 6 | 2名 | 4名 | 吳O妮講座教授 | 政治大學會計系 |
| | | | 王O勻副處長 | 台積電5奈米平台研發處 |
| | | | 陳O任執行長 | 臺灣電影文化協會 |
| | | | 高O怡處長 | 瑞昱半導體研發中心 |
| 合計 | 8名 | 14名 | | |

參、結論

- ◆ 第6屆「經濟部國家產業創新獎」組織類參選單位性平調查表結果顯示：
 1. 性別平等相關措施普及率高：大多數的單位皆遵照「性別平等工作法」，落實員工性平之保障及應有福利。
 2. 聘僱相關措施高達八成符合：聘用中高齡者、因懷孕再度就業者等選項勾選率高，普遍落實就業平等原則。
 3. 工作環境相關福利，改善空間較大：屬於「法律尚未明文規範」部分，需雇主有意負擔更高單位成本以作因應，導致大部分廠商無採取相關措施。
- ◆ 性別平等政策推動之相關作法及達成推動成果：
 1. 透過「營造性別平等工作環境措施評量表」檢視參選單位落實之情形：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。
 2. 設置「創新菁英獎女傑組」藉由政府獎項運作：形成產業激勵女性員工鼓勵機制，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。