

企業落實政府性別主流化政策程度檢核表

親愛的先生、女士您好：

感謝您在百忙之中填寫此份檢核表，這是一份源自工研院委託執行有關企業落實性別主流化之學術性檢核表，您的寶貴意見將對此研究有重大的貢獻。本問卷係基於本研究業已建立之「性別主流化績效指標」之8大構面作為權重架構，再於每一構面中再建立二至六項不等的評估指標項目，作為檢核項目，並以工業局所輔導之標竿企業為主體，進行調查分析與訪談。

本問卷內容旨在了解本研究中受訪之標竿企業，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

研究計畫主持人 張瓊玲教授

敬上

一、基本資料

受訪公司的基本資料：（請在□框中打勾）

1. 公司名稱：_____
2. 隸屬工業局各組所輔導之組別：☐ 永續發展組 ☐ 知識服務組
☐ 金屬機電組 ☐ 電子資訊組
☐ 民生化工組 ☐ 工業區組
3. 產業別：☐ 傳統產業 ☐ 高科技產業
3. 公司員工人數：
公司成立歷史：☐ (1) 5 年以下 ☐ (2) 5-10 年 ☐ (3) 11-15 年
☐ (4) 16-20 年 ☐ (5) 21 年以上
4. 公司資本額：約 _____
5. 公司性別比例：董監事：男 _____、女 _____
主管人數：男 _____、女 _____
員工人數：男 _____、女 _____

二、填答範例及計分方式

在您填答時，請針對主構面給予評分(滿分為100分)，再就子構面是否實施此措施及優劣程度勾選，若有特殊狀況請於備註說明，填表狀況如下表：主構面部分，性別平等參與為70分、福利服務為60分...；子構面部分，性別需求為優、性別比例為普通、工作規劃為普通、托育服務為佳、健康檢查為優、托老服務為無(指無提供或無資料)、團康活動為普通等。

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	舉例：評為 70 分				權重為 15.38%	
	性別需求	✓					
	性別比例			✓			
	工作規劃			✓			
貳							
	福利服務	舉例：評為 60 分				權重為 14.70%	
	托育服務		✓				
	健康檢查	✓					
	托老服務						無
	團康活動			✓			

註：以下各構面類推之

計分方式

本檢核表僅針對主構面之分數，依「企業性別平權績效指標項目及權重表」加權後計算總分，如上表範例性別平等參與為70分、福利服務為60分，分別加權後為 $70 \times 15.38\% + 60 \times 14.70\% = 19.586$ ，四捨五入至個位數後得分為20分

企業性別平權績效指標項目及權重表

主構面	主構面權重
性別平等參與	15.38%
福利服務	14.70%
休假選擇	14.10%
彈性工作安排	13.08%
工作環境	12.94%
性騷擾防治	11.95%
財務支持(性別預算)	9.31%
資訊資源服務	8.55%

評估項目參考說明

主構面	評估項目	內容說明
性別平等參與	性別需求	將男女不同性別的需求，作為實施員工管理的重要元素。
	性別比例	企業之員工(含任主管職者)，有注意組成之性別比例。
	工作規劃	規劃工作時，有將男、女不同的性別觀點一起納入思考、設計之中。
性騷擾防治	法規宣導	企業有宣導「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」等法規，使員工充分瞭解。
	處理機制	企業有訂定性騷擾防治規定及處理機制、程序及救濟方法。
	空間安全	工作環境能依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全等要素設置。
彈性工作安排	彈性工時	有別於傳統工時固定上下班時間，可依自己的需要並在僱主同意下自行調整上下班時間。
	部分工時	工作時間較一般全時工作勞工有相當程度縮短。
	在家工作	可將工作在家中完成，不需要在公司才能工作。
	遠距工作	利用科技，透過視訊會議連線工作。
	工作分享	對現有的工作，進行不同形式的分割和重組，以減輕負擔。
	分階段退休	員工階段性減少自己的工作量，從而逐漸從全職工作狀態過渡到完全退休狀態。
休假選擇	育嬰留職停薪假	任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。
	產假	女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
	陪產假	受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。
	家庭照顧假	受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。
	生理假	女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日。
	諮詢服務	員工在工作外的社會資源之獲得，公司能幫助轉介給予諮詢服務。
資訊資源服務	心理諮商	協助排除員工在工作外社會角色的困難。
	回職輔導	員工在長時間的留職停薪假或其他因素回職後，能給予輔導使其能銜接工作。
	托育服務	公司內或是與其他托兒機構合作，提供員工托兒服務。
福利服務	托老服務	公司內或是與其他托老機構合作，提供員工托老服務。
	健康檢查	提供員工及其家庭成員健康檢查之機會。
	團康活動	舉辦團康活動可讓員工及其家庭成員參與。
	育嬰留職津貼	在育嬰留職停薪期間給予相當的津貼補助。
財務支持(性別預算)	育兒津貼	員工家中之幼兒特定年齡時發給津貼。
	教育津貼	員工家中之幼兒就學時給予補助津貼。
	敬老津貼	員工家中之老年人在特定年齡時發給津貼。
	人事成本	編列預算負擔各種不同性別人口所需求的假別(如家庭照顧假、生理假、陪產假、產假等)之替代人力，以及員工性別培力(教育訓練)之人事成本。
	友善環境	工作環境及建築物的空間設備方面，有為女性考慮到「增進區位安全」、「掃除安全死角」等問題。
工作環境	空間差異	管理者與員工能注意，不同性別者對於使用公共空間之差異情況(如男女廁所、集乳室等)。

三、檢核表

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 15.38%	
	性別需求						
	性別比例						
	工作規劃						
貳							
	福利服務	分				權重為 14.70%	
	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 14.10%	
	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 13.08%	
	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 12.94%	
	友善環境						
	空間差異						
陸							
	性騷擾防治	分				權重為 11.95%	
	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 9.31%	
	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 8.55%	
	回職輔導						
	諮詢服務						
	心理諮商						