

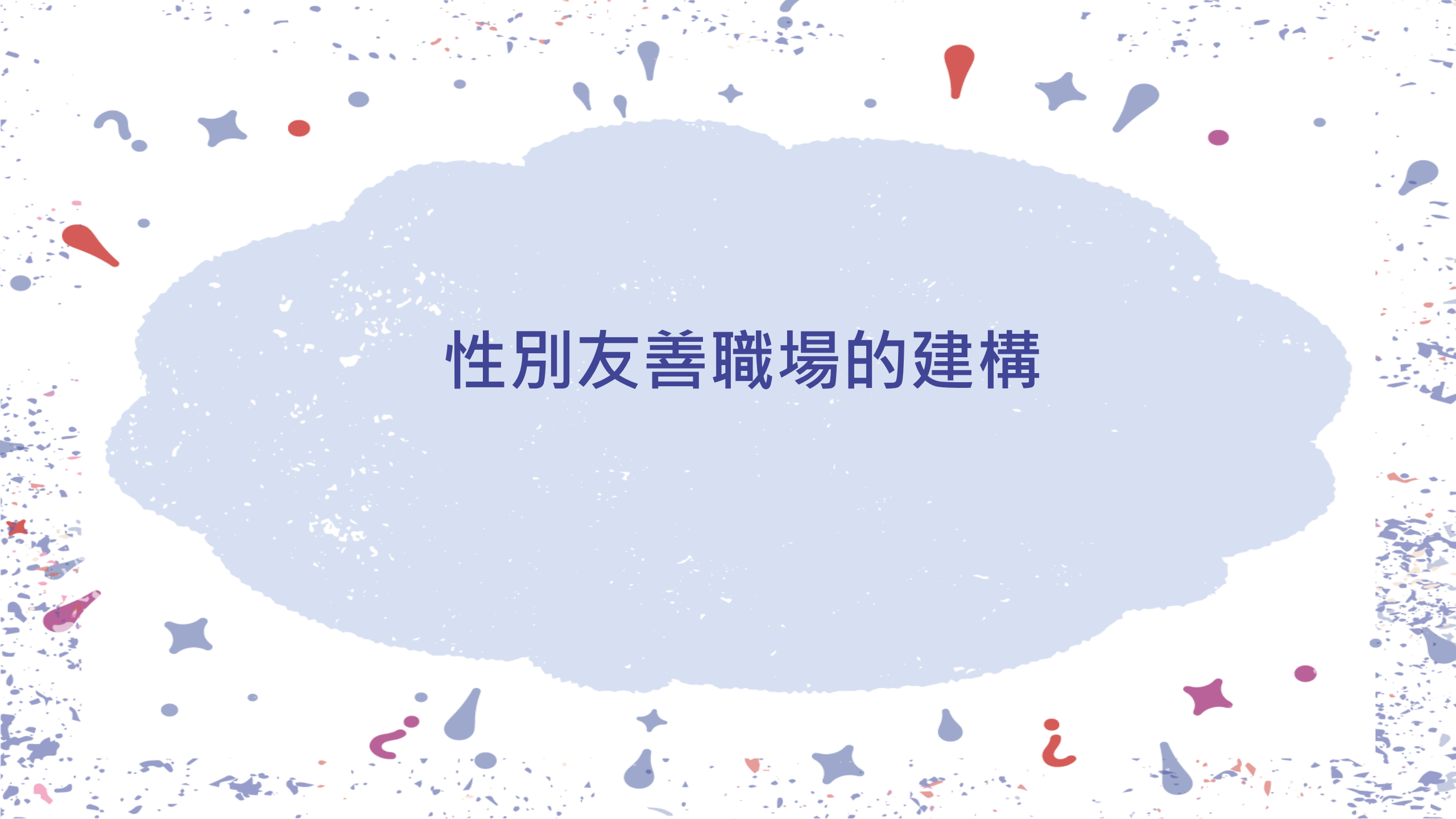
# ESG, DEI 與性別友善職場

游美惠

高雄師範大學性別教育研究所教授

# 講綱

- 一，ESG與 性別友善職場
- 二，DEI 與 性別友善職場
- 三，性別平等政策綱領與性別友善職場
- 四，建構性別友善職場：具體實例
- 五，結語



# 性別友善職場的建構



**E** 環境保護  
Environmental



ESG  
是什麼？

**S** 社會責任  
Social



公司治理 **G**  
Governance

- **ESG**是環境保護（**E**，**Environmental**）、社會責任（**S**，**Social**）以及公司治理（**G**，**Governance**）的縮寫，這一概念最早可追溯至**2004**年，當時在一些討論及倡議中有提及**ESG**的基本思想，而正式被使用則是在**2005**年由聯合國發布的《責任投資原則》（**UN PRI**）文件中。
- 藉由三個指標設立具體的實踐原則，讓企業能夠邁向永續經營。

### 1.環境保護（**Environmental**）

代表面對環境議題時採取何種策略應對，企業需重視環境永續議題，涵蓋溫室氣體排放、減少碳排放、氣候變遷、環境永續、碳排放量、汙染處理等。

### 2.社會責任（**Social**）

涵蓋員工、消費者、人權及社區回饋等四個面向，其核心價值在於人權及公平。

### 3.公司治理（**Governance**）

涵蓋公司管理高層、主管薪酬、審計、內部控管、股東權利、企業道德、資訊透明、董事多元等議題。

- **ESG評鑑**具有多種模式，不論企業是主動參與，或是被動受評，企業皆可透過評鑑結果全面檢視公司ESG推動情形，找出弱項，持續強化精進。
- 企業在主動參與評鑑時，可以透過評鑑問項，**掌握ESG趨勢變化，分析潛在的風險及機會，提早做出因應措施。**
- ESG評鑑表現優異，能進一步吸引機構投資人眼光，增加獲得資金挹注的機會，或是提升品牌大廠的供應商或客戶對於企業品牌好感度。



**ESG** 可如同一間公司的健檢報告，針對公司內外做評鑑，評估一間公司的整體表現，不僅要財務表現亮眼、照顧好員工與股東，更需要承擔更多社會責任，企業規模不僅需要做大，更要長久達到永續經營。

**CSR**是企業社會責任（**Corporate Social Responsibility**）的縮寫。強調企業的運營不僅要關注財務回報，還應該考慮其行為對社會、環境和利害關係人的影響。其核心概念包含以下幾個面向：道德責任、社會責任、環境保護、員工關懷以及利害關係人。

# DEI 是什麼

## 全球都在提倡的新職場文化

**Diversity 多元**：看見人的多元性（包括性別/性傾向/種族/宗教等），進一步接納並重視這些多元與差異。

**Equity 公平**：創造每個人可以盡情發揮、被公平對待的場域，根據差異給予機會和資源，達到公平。

**Inclusion 共融**：多元個體都能在組織的設定中感受到自己的價值，能在這裡貢獻，具有歸屬感。

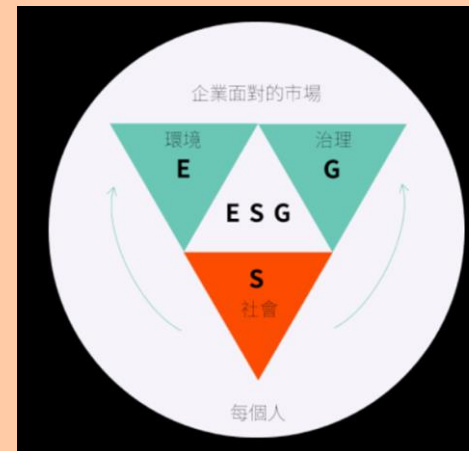


- **Diversity, Equity and Inclusion**
- 讓每一位員工感受被尊重、支持、照顧與肯定，進而產生認同感與歸屬感，願意全力以赴達成目標，企業因此能留才並吸引優秀人才，提升經營績效，形成良性循環。

DEI 影片



# ESG 與 DEI



- ESG，原則性、議題範圍更廣泛多元
- DEI，更聚焦於組織內部，強調尊重公司內部差異，實現多元平等，並打造共融的環境。

# 一張圖看懂 DEI、SDGs、ESG 的關聯



## SDGs

永續發展目標

### E

環境保護

SDGs 9

淨水及衛生

SDGs 7

可負擔的  
潔淨能源

SDGs 12

保育陸域生態

SDGs 13

氣候行動

SDGs 14

保育海洋生態

SDGs 15

保育陸域生態

### S

社會責任

SDGs 1

終結貧窮

SDGs 4

優質教育

SDGs 2

消除飢餓

SDGs 11

永續城鄉

SDGs 3

健康與福祉

SDGs 5

性別平權

SDGs 8

合適的工作  
及經濟成長

SDGs 10

減少不平等

### G

公司治理

SDGs 9

工業化、創新  
及基礎建設

SDGs 17

多元夥伴關係

SDGs 16

和平、正義  
及健全制度

## DEI

多元共融

# 人才要先永續，企業經營才能永續

- 全球政府與資本市場，都透過政策與法規設定更積極的 DEI 門檻時（例如要求公司每年公布種族、性別、性取向等資訊，ESG 報告需涵蓋人權與勞工議題，並取得第三方認證，規範董事成員的女性與少數族群多元比例等）。
- 許多企業已經認知到 DEI 不只是合法合規的基本作為，更是是企業取得新市場、開發新產品、創造高績效的秘密武器。

# 性別平等政策綱領與性別友善職場



# 性別平等政策綱領 發展歷程



# 性別平等政策綱領

## 核心領域



# 政策目標

- (一)權力、決策與影響力(目標:促進決策參與的性別平等)
- (二)就業、經濟與福利(目標:整合就業與福利提升女性經濟賦權)
- (三)教育、媒體與文化(目標:建構性別平等的社會文化)
- (四)人身安全與司法(目標:消除基於性別的暴力)
- (五)健康、醫療與照顧 (目標:提供性別平等的健康照顧)
- (六)環境、能源與科技(目標:落實具性別觀點的環境、能源與科技發展)

## 政策目標 (二)

### 整合就業與福利提升女性經濟賦權

- 整合就業與福利資源，促進女性勞動參與，**營造性別友善職場**，縮減職場性別隔離與薪資落差，維護女性勞動尊嚴與價值，推動混合式經濟體制，協助女性就創業及技能建構，以提升女性經濟賦權，保障女性經濟安全。

# 推動策略

- (二) 就業、經濟與福利
- 1. ...
- 2. 建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。

工作家庭平衡 (例如: 經濟部性別平等專區性別友善職場宣導)

## ----- 性別友善措施 -----

### 推動員工工作與家庭平衡

可申請減少或調整工時

可申請提早或延後上班

為照顧家庭可申請在家工作、職務調整

免費課後接送安親輔導服務

可轉任半職或請調非輪班單位

提供多模式班別由員工自由排定



# 議題深探

- 營造友善職場，提升生養意願
- 家事時差與生育率高低

影片

# 性別友善職場圖文懶人包



# 1 落實性別平等工作法

可申請政府  
經費補助!



## 給予各項假別

生理假、產假、流產假、  
產檢假、陪產／陪產檢假、  
家庭照顧假…



## 調整工作時間

員工有未滿3歲子女,允許每天  
減少1小時工時(不給薪)  
或調整工作時間。



## 育兒空間設置

建立哺(集)乳室,並設立托兒  
服務機構或提供托兒措施。

## 2 提供育嬰留停後重返職場協助

! welcome back !!

例如：



安排**教育訓練課程**，讓員工能再次熟悉公司作業流程與工作內容。



設定一段**復職適應期**，讓新手爸媽有時間適應工作，找到工作與育兒生活之間的平衡。



**主動提供關懷與協助**，追蹤復職後適應情況。

### 3 公司活動考量員工需求



例如：辦理新手爸媽講座；  
員工旅遊訂在寒暑假，讓員工帶孩子一起參加。

### 4 提供優於法令的假別



例如：有薪家庭照顧假、  
更多天數的有薪產假及陪產假。

#### 4 確保有照顧責任的同仁 能參與公司活動



設計讓員工可以攜眷加的活動，  
並避免在旺季或業務尖峰期間辦理。

#### 5 性別平等相關教育訓練



在員工教育訓練中，  
納入性別平等相關課程，消除個人和  
組織中的性別偏見與刻板印象。

## ⑤ 提供彈性工作模式



彈性的工作時間或地點，  
讓所有員工都能兼顧工作與生活需要。

## ⑥ 提供身心健康支持



例如：員工關懷專線、心理諮商、法律諮詢資源。

## 6 倡導多元包容的價值

例如：

- 藉由家庭日、志工日等活動，共同倡導多元價值。
- 設定「家庭照顧日」，肯定家庭照顧的重要性，並鼓勵男性分擔家務與照顧工作。
- 響應全球女孩資訊日、國際終止婦女受暴日、國際反恐同日、國際粉紅日等。



# 🌿 國家企業環保獎評選要點

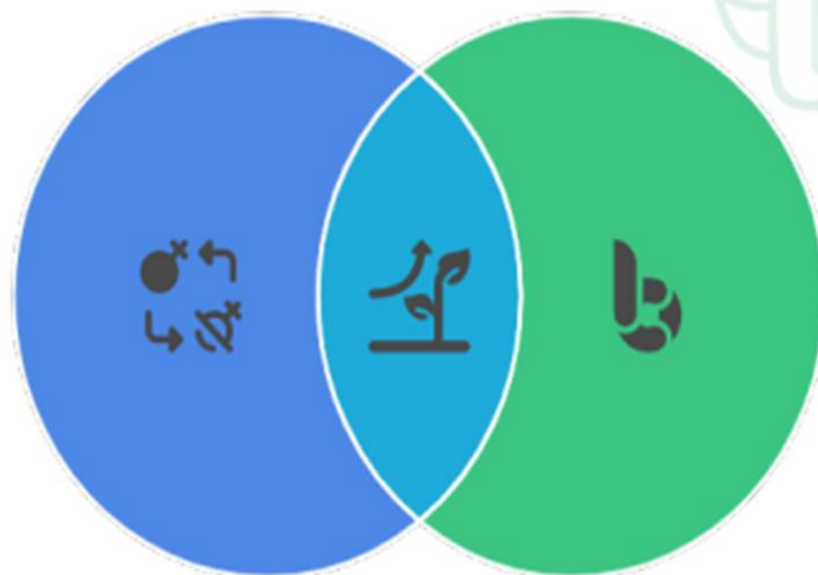
109年3月26日修正「國家企業環保獎評選要點」**評選指標項目**，  
**增列**「推動性別平等措施」，以鼓勵企業推動性別平等



透過性別平等推動可持續發展

可持續發展

性別平等措施



企業文化

環境部

# 企業推動案例

台灣美光晶圓科技股份有限公司

第4屆

第5屆

第6屆

## 最佳職場大滿貫

- ✓ 民國110年亞洲最佳工作場所
- ✓ 創造多元化、平等和包容的友善職場文化



## 性別平等政策

- ✓ 每年規畫性別平等宣導活動及課程



## 友善職場母性相關設施

- ✓ 106年桃園市政府「優良哺(集)乳室」評選第一名。
- ✓ 設置Queen Size孕婦專屬室內停車區(一般車格1.5倍)
- ✓ 111年孕媽咪幸福月刊
- ✓ 111年無菸友善電梯



## 已實現員工全面總薪酬平等

- ✓ 員工總報酬上全面薪酬平等。



## 培力

性別意識  
美光女性領導力社群(MWLN)



## 育嬰假



法定8周產假延長至14周

## 女性比例

董事會50%  
一般主管21%  
工程師25%

## 家庭工作平衡



# 企業推動案例



台灣積體電路製造股份有限公司十四B廠

## 第4屆

- 台積寶寶茁壯計畫
  - 加碼產假：8週→12週
  - 加倍陪產親職假：5天→10天
  - 10倍生育補助：1千元→1萬元
- 提供友善多元包容職場
- 辦理性別平等課程及演講



## 第5屆

- 台積寶寶茁壯計畫
  - 加碼產假：12週
  - 加倍陪產親職假：10天
  - 10倍生育補助：1萬元
- 提供友善多元包容職場
- 辦理性別平等課程及演講
- 施行彈性分流上下班



第 227 頁

## 第6屆

- 台積寶寶茁壯計畫2.0
  - 產假提升第2胎次產假16週，第3胎次(含)以上產假20週
  - 提供專屬孕婦高背椅

專屬孕婦高背椅  
為辛苦的媽媽們撐腰  
可調式扶手、可調座椅高度、可傾式靠背





# 企業推動案例



玉山商業銀行

## 第4屆

### 性別平等措施

- 董事會成員多元化
- 辦理性別平等教育訓練
- 促進工作平等
- 打造友善工作環境
- 推動性騷擾防治
- 榮獲臺北市政府勞動局頒發首屆「職場性別平等指標」認證肯定

## 第5屆

### 性別平等措施

- 推動性別平權組織
  - 性別工作平等委員會
  - 性騷擾申訴評議委員會
- 辦理完善教育訓練及講座
- 推動工作平等措施
  - 平等薪酬制度
  - 公正公平績效考核制度
- 獲「臺北市職場性別平等」認證
- 獲勞動部「工作生活平衡獎」肯定

## 第6屆

### 性別平等措施

- 推動工作平等措施
  - 平等薪酬制度
  - 公正公平績效考核制度
  - 保障同性婚姻相關權益
- 辦理完善教育訓練及講座
- 提供多元彈性假別、員工照顧
- 建立多元平等環境
  - 2023年入選「彭博性別平等指數」
  - 榮獲「亞洲金融 Finance Asia-最佳DEI獎」





# 企業推動案例



## 第一商業銀行

### 第4屆

#### 性別平等措施

本行提供公平競爭的職場  
落實性別平權

|     |  |  |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 董監事 | 40%                                                                               | 60%                                                                               |
| 員工  | 59%                                                                               | 41%                                                                               |

確保女性有公平的機會  
參與各決策組織

- 本行董事會、經營決策委員會及人事評議委員會等組織中，女性人數皆超過1/3。
- 性騷擾申訴處理委員會，女性委員比例不得少於1/2。

### 第5屆

- 110年起逐步調高生育津貼，相較110年本行新生兒成長約2成
- 112年起，優於法規給予「人工好孕假」，每年度可享有帶薪假，貼合同仁實際需求

推動家庭  
工作平衡

勞役  
結合

休假旅遊  
補助方案

彈性工時  
措施

設置哺集  
乳室

力挺文創  
產業

減重比賽

未婚聯誼  
活動

福兔迎祥 第一銀行提供全薪「人工好孕假」



第 229

### 第6屆

## 幸福企業 性別平權





# 企業推動案例



台灣山葉機車工業股份有限公司新竹工廠

## 第4屆

- 提供母性健康保護措施
  - 員工育嬰假、生理假、產檢假、安胎休養假及家庭照顧假
- 辦理性別平等宣導課程
- 設置性騷擾申訴專線
- 舉辦年度職場模範勞工



【性別平等宣導&課程】

## 第5屆

- 提供母性健康保護措施
  - 員工育嬰假、生理假、產檢假、安胎休養假及家庭照顧假
- 辦理性別平等宣導課程
  - 新人入社教育訓練
- 設置性騷擾申訴專線
- 舉辦年度職場模範勞工



## 第6屆

- 提供母性健康保護措施
- 辦理性別平等宣導課程
  - 多元共融 (DE&I) 講座
  - 宣導職場性騷擾防治
  - 訂定集團人權政策及永續性基本方針
- 設置性騷擾申訴專線
- 舉辦年度職場模範勞工
- 廠護進駐，廠商諮詢

聘用廠護追蹤員工健康狀況，並定期安排廠醫進廠進行一對一問診，確保員工身心靈健康。  
(112年一對一諮詢報名人數共計208位)

製程  
作業者

母性  
保護者

人因  
危害者

高風險  
族群者  
6

## 手冊

> CEDAW宣導手冊

> 女性建設人才打造包容性未來最佳範例手冊

> 促進性別友善職場情境手冊

## 促進性別友善職場情境手冊



### 相關檔案

促進性別友善職場情境手冊\_電子檔 [PDF](#)

促進性別友善職場情境手冊\_印刷檔 [PDF](#)

## 促進 性別友善職場 情境手冊

### 目錄

|                   |    |
|-------------------|----|
| 前言                | 1  |
| 一、女性的進用與升遷        | 4  |
| 二、性別平等工作法所定假別之落實  | 12 |
| 三、彈性工作            | 15 |
| 四、育嬰留職停薪          | 17 |
| 五、設立托兒服務設施或提供托兒措施 | 19 |
| 六、對性別友善職場的投入程度    | 21 |
| 結語                | 23 |
| 企業情境與可能政策方向摘要表    | 25 |



# 結語

- ◆ 性別主流化

性別觀點成為核心關懷

- ◆ 從公領域到私領域

全面的性別思考反省與改變創新

- ◆ 建構性別友善職場

打造性別平等的幸福社會