



111 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府 推動性別平等業務輔導獎勵計畫

性別平等創新獎

- 方案名稱：「性平認證 ING 職場友善 SOEASY」－

臺北市職場性別平等認證

- 提案單位：臺北市政府

中華民國 111 年 7 月

「性平認證 ING 職場友善 SOEASY」 - 臺北市職場性別平等認證

臺北市政府勞動局

壹、與性別平等之關聯性

1979 (民國 68) 年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 CEDAW)，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，以確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。

我國則自民國 91 年施行「性別工作平等法」(91-96 年為兩性工作平等法)，由最初保護婦女勞工的立場出發，逐漸轉變為促進及保障性別平等，並走向多元性別共存共榮、相互尊重及享受相同的權利義務。

105 年 3 月 16 日柯文哲市長代表臺北市簽署加入 Cities for CEDAW Campaign，將本市性別平等成果推向國際，以增加國際能見度；至此，臺北市成為第一個簽署之非美國城市。

為促使性別薪資平等，冰島於 108 年規定員工達 25 人以上之公司必須揭露薪資；而我國則於 107 年 11 月 30 日修正之就業服務法第 5 條第 2 項第 6 款，增訂企業薪資揭示之相關規定，108 年 6 月金管會更開始揭露上市上櫃公司之員工福利及薪資資訊；這些措施不僅有助於我國邁向同工同酬的目標，更代表著臺灣在職場性別平等的推動上，找到國際和產業上的著力點。

另方面，隨著女性意識抬頭，投入職場之比例已大幅提升，根據行政院統計資料，107 年雙薪家庭比例已近 7 成，但女性家務育兒的時間仍遠勝於男性；再依據勞動部公布資料，108 至 110 年男

女在時薪差距為分別為 14.9%、14.8%、15.8%，111 年同酬日為 2 月 27 日，顯示性別薪資差距擴大，女性需多做 58 日才與男性獲得相同年薪；107 至 109 年有配偶的男性勞參率平均為 67.25%，有配偶女性勞參率平均為 49.25%，女性進入婚姻後勞動參與率仍有提升空間。又依據行政院公布，107 年臺灣已進入高齡化的社會，故如何提升女性勞動力，將是重要的課題。

鑒於臺灣社會仍呈現性別化差異，女性亦被視為是家庭主要照顧者，又職場的性別歧視更使得女性勞參率在 35 歲以後急速下降。再依據國際勞工組織表示，在達成永續發展指標 Goal 5 Gender Equality 的途徑中，必不忘包括工作職場的平等，且在改善勞動市場的性別落差建議時指出，提升職場的性別平等條件將是關鍵；而聯合國開發計畫署(United Nations Development Programme, UNDP)表示，當企業進行具有性別意識且平等的管理方式，可收穫員工優秀表現與低缺勤離職率，而善盡企業社會責任則可提升企業公眾形象；另一方面，政府可利用推動性別平等工具，建立公部門與企業主的溝通橋梁、貫徹性別主流化，並藉此發展出減少性別落差與職場性平政策的永續發展策略。

基於性別平等的倡議已在公部門推廣 20 年，為「由公而私、由內而外」進一步協助並鼓勵事業單位積極落實職場性別平等，本市於 106 年 12 月 1 日發布「臺北市性別同酬政策」，並自 107 年度



邀請專家學者、工會和企業人資代表共同制訂「臺北市職場性別平等指標」，於 107 年 12 月 17 日由柯文哲市長公布。108 年度辦理宣傳與輔導、宣導會、挑戰營和記者會，提供企業更多主動配合的工具和實際操作的機會。

此外，因應 108 年 5 月「司法院釋字第七四八號解釋之施行法」通過，我國成為亞洲第一個同婚合法化的國家，本局 109 年度除廣續辦理前揭宣傳及輔導活動外，更率全國之先，辦理首屆「臺北市職場性別平等認證」，並逐步將「促進多元性別平等措施」納入指標內涵，110 及 111 年度亦廣續辦理。

臺北市政府提倡職場性別平等的初衷，是希望能接軌國際性別平權的趨勢，參考歐盟及聯合國的做法，透過推廣性別平等認證，讓事業單位逐步落實職場性別平權。本局相信落實職場性別平權的普世價值，更看重實踐過程中，協助事業單位認識指標、認同理念、集思廣益和攜手前進。期待臺北市政府今天的一小步，成為臺灣職場性別平權推進的關鍵一步。

貳、將性別觀點融入業務程度

一、以 SDGs5「實現性別平等，並賦予婦女權力」建構「臺北市職場性別平等指標」

在實務及相關職場性別統計上可以發現，台灣女性勞參率仍低於韓國、日本、香港、新加坡，顯見性別薪資差距仍存在，管理層級性別比、以及事業單位內決策組織性別比，亦尚有調整與進步之空間。本局希望透過建構「臺北市職場性別平等指標」、推動「臺北市職場性別平等認證」，終結職場內所有對婦女各種形式之歧視、確保女性工作者在事業單位各層級均享有參與決策領導的平等機會、賦予婦女平等的經濟資源權利；更甚者，亦與國際同步接軌，保障

不同性別、多元性別的同仁均享有平等、友善之工作環境。

為提倡職場性別平權的觀念，「臺北市職場性別平等指標」內涵不僅依據勞動基準法、性別工作平等法等相關規定，將婚假、產假、性別歧視之禁止、性騷擾之防治、促進工作平等措施等法定事項納入，更在乎的是，事業單位優於現行法令規定之其他促進性別平等之具體作為與措施。

「臺北市職場性別平等指標」內涵包括：

- (一) **推動性別平等之相關機制**：事業單位負責人對職場性別平等議題的重視及成立推動性別平等之組織或機制，透過由上而下、由內而外積極推動相關措施或作為，塑造友善職場文化與氛圍，並可提升事業單位形象，善盡社會企業責任。
- (二) **促進組織決策之性別平等**：如各項決策組織成員組成之性別比、管理職性別比、促進女性晉升或決策參與之具體措施，不僅可使各項重大決策事項融入女性群體之觀點與建議，更可由上而下、由內而外確保不同性別均享有平等參與公司事務及資源取得的機會，有效促使事業單位內部資源重新配置，最終達到實質性別平等之目標。
- (三) **促進薪資待遇性別平等**：包括全員平均薪資性別比、管理階層平均薪資性別比、縮小男女薪資差距之具體措施，事業單位的調薪或核薪均應秉持同工同酬或同值同酬之理念與原則，依據員工工作能力與貢獻度，合理敘薪，並提高女性擔任管理職比例，藉以實質促進薪資待遇之性別平等。
- (四) **促進性別平等之教育與訓練**：包括員工參與性別平等意識及權益教育訓練之比例、主管中參與性別平等意識及權益教育訓練之比例、舉辦職場女性領導力的培育訓練、促進女性培力及提升性別平等意識之具體措施等，以增進事業單位員工性別意識

及女力培養，進而有效提升事業單位內部薪資待遇及組織決策之性別平等，促進性別實質平等。

- (五) **工作與家庭平衡**：提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別、有助於員工平衡工作與家庭之彈性工作安排、其他工作與家庭平衡之具體措施，希望事業單位除法遵項目外，更希望事業單位能優於法令提供員工工作與家庭生活相對應的措施，不僅將有助提升員工的安全感、生活品質、工作專注度與效能，更將因高度的職場滿意度與認同感而得以留任人才。長遠而言，有助於事業單位的整體營運與職場性別平等的發展。
- (六) **友善孕育措施**：透過提供友善孕育假別、提供育嬰假、提供育兒津貼、提供托兒設施或措施、完善哺(集)乳室設備、孕婦職場安全、提供其他友善孕育措施等，降低員工嬰兒哺育和工作間的衝突，積極共同守護父母跟孩子的身心健康，善盡企業社會責任，將可有效提升同仁對事業單位支持與認同度，以及整體社會對於生育率的關注與支持。
- (七) **職場安全之性平友善措施**：訂定職場性騷擾防治政策與措施並向員工公開揭示、辦理員工性騷擾防治教育訓練、職場性騷擾事件之後續協助方案、員工夜間工作安全友善措施、其他職場暴力或霸凌之防治措施，藉以建構性別友善且職場安全的工作環境。
- (八) **促進多元性別平等相關作為或措施**：透過辦理多元性別議題教育訓練、提供多元性別平等之假期、提供無性別差異之設施、設備、其他促進多元性別友善職場環境之具體措施，傳遞正確之性平認知與觀念，藉以消弭性傾向歧視之發生，進而促進多元性別之實質平等。

「臺北市職場性別平等指標」是一個全面性且具深度推動職場性別平等工具，透過簡單易懂、容易執行之項目，以質化及量化方

式呈現，協助事業單位自我評估，進而落實職場性別平等。

「臺北市職場性別平等認證」不僅消極要求事業單位恪遵性別工作平等法等勞動法令，更積極促使其全面檢視在招募、晉用、考績、升遷的性別差異性，藉此尋求改善與調整的機會與方向，並透過推廣性別平等認證，讓事業單位逐步落實職場性別平權。

(請參附件 1-111 年度「臺北市職場性別平等指標」評估面向)

二、 融入多元性別觀點，逐步將「促進多元性別平等相關作為或措施」列為第 8 項指標

在國內外性別平權運動的努力下，性別不再僅是傳統的二分世界，尚有其他的可能性，108 年 5 月「司法院釋字第七四八號解釋之施行法」通過，我國成為亞洲第一個同性婚姻合法化的國家。而在實務經驗中也發現多元性別者在工作場域中，常因其性別、性傾向、性別氣質等因素遭到同仁霸凌、歧視或事業單位不平等對待。

簡言之，如何在事業單位內營造友善的職場環境，不僅可讓多元性別員工感受到被理解、被尊重，進而被認同，更要有其他具體作為；爰此，本局不僅於 109 年辦理首屆認證作業時，將「多元性別」以「+1」方式納入加分項目，更於 110 年召開諮詢會議，諮詢同志相關團體意見與想法，正式將「促進多元性別平等相關作為或措施」列為第 8 項指標，並作為 111 年第 3 屆認證指標項目；目的係希望事業單位能先從教育員工著手，讓員工能瞭解多元性別，避免因不認識、不了解而造成不必要的誤解，進而能設身處地站在多元性別的同仁立場思考，並提供相關協助。



三、 性別不再二分法，導入標章設計

為了推動「臺北市職場性別認證」並授予合格事業單位認證，本局設計「臺北市職場性別平等標章」。設計的理念為：性別「工平」、立體進化。

職場的「工」+ 漢字「平」變形結合，虛實共構，強調同工同酬、工作平等，互相協助概念；另外色彩展現除原有性別認知，亦透過色彩漸層融合，提醒職場上性別融合不再二分法。



參、 開發及運用資源情形

鑒於「臺北市職場性別平等指標」、「臺北市職場性別平等認證」均為全國首創，無前例可循，本局除參酌國外經驗外，更於 107 年訂定指標初期，成立諮詢委員會，訂定指標草案，並邀集 220 家事業單位表達意見並試作。簡言之，「臺北市職場性別平等指標」是集結了產、官、學、勞工等四方的力量造就而成。

又為了推動職場性別平等，本局自 107 年至 110 年度期間，每年均依評核委員意見、事業單位建議與回饋、以及實際執行情形，滾動式修正指標內涵及操作手冊，並辦理企業說明會、宣導會及挑戰營，透過實地模擬操作指標、企業案例分享及相互交流討論等模式，協助企業透過指標檢視自身架構的性別不平等，並互相腦力激盪討論落實性平指標之可能措施，藉此激發不同企業間對於推動性別平權之討論，並收集企業性別平等友善措施，作為滾動式修正指標項目參考。

本局更於 109 年辦理首屆「臺北市職場性別平等認證」，相關認證作業及操作手冊更係經由諮詢委員會多次討論、修正與同意後，

始完成訂定。另方面，我國自 108 年 05 月 22 日公布《司法院釋字第七四八號解釋施行法》，鑒於多元性別平等觀念已逐步為多數民眾接受與認可，為進一步將此觀念落實於職場內，本局更在 110 年召開諮詢會議，蒐集多元性別於職場上的困難與期待，並正式增列「促進多元性別相關措施」為第 8 項指標。

綜上，本局歷年不斷滾動式精進並改善指標內涵及推動方式，歷年開發及運用資源情形如下：

一、 汲取國外經驗

鑒於「臺北市職場性別平等指標」、「臺北市職場性別平等認證」均為全國首創，為使指標體現職場性別平等完整性及可執行性，本局賴香伶前局長於107年3月12日至24日期間特赴美取經，透過拜會美國就業機會平等委員會(EEOC)、婦女團體、工會團體及企業等，針對婦女勞動政策、婦女勞動保障、工作生活平衡、職場平等與建構性別平等認證指標等勞工議題發展趨勢交換意見，提供我國發展性別平等認證指標及促進性別平等相關政策研擬參考。



二、 整合相關專家學者及政府部門成立諮詢委員會

(一)專家學者背景

為瞭解我國事業單位推動職場性別平等之實際情形，本局自 107 年訂定指標初期，即成立諮詢委員會，邀集性別平等、勞動及婦女權益領域之專家、學者，以及勞工、事業單位及政府代表等 8 人，共同討論並訂定指標草案。

110 年初，本局更於 109 年度參與首屆認證作業並獲合格之眾多優秀事業單位中，擇定渣打國際商業銀行股份有限公司派員擔任委員，廣納事業單位之實務推動經驗與修正建議，讓認證作業與指標內涵更符合事業單位之實際需求與相關作為。至此，目前諮詢委員會之成員包含產、官、學、勞四方之專業人員及代表。

110 年度諮詢委員名單

屬性	序號	姓名	現職
官	1	陳信瑜	勞動局/局長
	2	陳惠琪	勞動局/副局長
	3	李昌輝	產業發展局/專門委員
勞	4	周立里	臺北市中國電視事業股份有限公司/ 資深媒體人
產	5	林思婷	和泰興業股份有限公司/人資部長
	6	陳建良	渣打國際商業銀行股份有限公司/人 資資深副總裁
學	7	辛炳隆	國立中央大學人力資源管理研究所/ 兼任副教授
	8	郭玲惠	台北大學法律系/教授
	9	王如玄	常青國際法律事務所/顧問律師
	10	王麗容	國立臺灣大學社會工作學系/教授
	11	徐玉雪	性別平等專業人員

(二)諮詢委員會角色與功能

1. 指標建構

為建構指標內涵，本局自 107 年訂定指標草創時期，即由性別平等、勞動及婦女權領域之專家、學者，以及本局、本府產業發展局長官等 8 人，成立諮詢委員會；由各委員之專業、學識與實務經驗，共同討論各項指標之內涵並提出建議，藉以建構指標草案。107 年 10 月 25 日完成「臺北市職場性別平等認證指標」之訂定，共計 7 大項指標。

2. 指標修正

衡酌我國自 108 年 5 月 22 日公布《司法院釋字第 748 號解釋施行法》，又依據 108 年 10 月 7 日「本市女性權益促進委員會【經濟賦權與照顧】分工小組第 12 屆第 1 次分組會議」會議紀錄：「六、會議流程/(五)討論事項/決議：...(2)臺北市職場性別平等指標 7 大項不修正，有關委員建議的多元性別項目以 7+1 的方式，作為加分題或額外獎勵項目。」，本局爰於 109 年 3 月 12 日召開修正會議，經諮詢委員充分討論後，決議將「多元性別」納入性別平等指標之加分項目，故指標共計 7+1 項，並作為 109 年度辦理首屆認證作業之認證指標內涵。

又依 109 年 12 月 22 日本府 109 年第 3 次同志業務聯繫會報紀錄，相關多元性別團體期待「+1」項目能直接納入指標中，且有明確指引項目；本局爰於 110 年 1 月 21 日、3 月 4 日及 7 月 8 日召開 3 場次指標修正會議，並於 110 年 7 月 23 日正式將「促進多元性別平等相關作為或措施」列為第 8 項指標；至此，「臺北市職場性別平等指



標」計有 8 大項指標、31 項基準。

(請參附件 2-歷年滾動式修正指標內涵及操作手冊情形)

3. 擔任宣導會講師

107 年至 110 年期間，針對本市事業單位，本局共計辦理 11 場次企業說明會，由諮詢委員擔任種子講師，說明「臺北市職場性別平等指標」之內容及執行方式，協助事業單位瞭解職場性別平等指標的意義內涵；並於會中發放問卷調查企業執行「臺北市職場性別平等指標」之意願及企業現況，作為修正確認「臺北市職場性別平等指標」之參考。

4. 帶領挑戰營之小組討論

107 年至 110 年期間，針對本市事業單位，本局共計 3 場、6 次之挑戰營活動，採分組形式，每組成員 7-9 人，每小組在熟悉指標內涵的諮詢委員帶領下，透過實地模擬操作指標、企業案例分享及相互交流討論等模式，協助企業透過指標檢視自身架構的性別不平等，並互相腦力激盪討論落實性平指標之可能措施，藉此激發不同企業間對於推動性別平權之討論，並收集企業性別平等友善措施，作為滾動式修正指標項目參考。

5. 協助入廠輔導

為積極協助本市 6 大公司參與首屆認證作業，本局於 109 年 7 月 17 日偕同諮詢委員王如玄委員、辛炳隆委員，至臺北大眾捷運股份有限公司提供輔導措施；透過直接入廠輔導的方式，由諮詢委員直接於現場依其既有資料、檢視執行情形，並當面與公司高層主管共同討論，提出具體可改善之建議事情，成功協助該公司獲得 109 年首屆認證合格。



三、 整合事業單位資源、進行回饋及經驗分享

(一)指標建構與修正

如前所述，107 年指標內涵草創時期，除係藉由相關專家、學者及本局、本府產業發展局長官組成之諮詢委員會，依其專業、學識與實務經驗，共同討論，訂定指標草案外，本局亦辦理 2 場企業說明會，邀集 220 家事業單位表達意見並試作，以瞭解指標草案於事業單位內部落實之可行性，亦藉以蒐集更多事業單位的推動成效與具體作為。

另，本局於 108 至 110 年辦理 9 場次企業說明會或宣導會，均安排事業單位之交流及意見交換時間；藉由與會事業單位之提問、意見交流，本局蒐集相關建議，據以滾動式修正「臺北市性別平等指標」內涵及定義。

(二)經驗分享

107 年至 110 年期間，針對本市事業單位，本局共辦理 11 場次企業說明會或宣導會；又為提供其他事業單位推動職場性平之既有經驗，本局特安排目前執行經驗卓越或獲得首屆認證合格之事業單位，如歐萊德國際股份有限公司、沛美生醫科技股份有限公司、美商英特爾亞太科技有限公司台灣分公司、滙豐（台灣）商業銀行、



108年度宣導會



108年度挑戰營



109年度宣導會



109年度挑戰營



109年度指標說明會



110年度宣導會

渣打國際商業銀行、聯合利華股份有限公司等事業單位，就其推動性平歷程、如何突破既有困境、以及各項創意、創新作為，進行心得分享及意見交流，深獲與會單位好評。

四、 邀集多元性別相關團體提供意見

依據110年1月「臺北市職場性別平等認證」修正會議決議，「促進多元性別平等相關作為或措施」正式列為第8項指標項目。為瞭解多元性別於職場現況與困境，本局於110年2月召開「指標修正諮詢會議」，邀請台灣同志諮詢熱線協會、同光同志長老教會、台灣同志家庭權益促進會、台灣伴侶權益推動聯盟、現代婦女基金會、台灣性別不明關懷協會、社團法人台灣彩虹平權大平台協會等7個多元性別團體參與討論，蒐集各方資料及相關建議後，將討論結果提送110年3月及7月2次修正會議，正式增訂111年度「臺北市性別平等指標」第8項「促進多元性別平等相關作為或措施」之指標內涵，並作為111年認證之指標項目。

(請參附件3-107至110年度臺北市職場性別平等認證辦理情形)

肆、 創意及創新程度

「臺北市職場性別平等指標」是一個評量工具，是一個全面性且具深度推動職場性別平等的檢視工具，透過簡單易懂、容易執行之項目，以質化及量化方式呈現，協助事業單位自我評估，進而落實職場性別平等。

一、 指標建構整合勞工、事業單位、專家學者及政府部門意見

「臺北市職場性別平等指標」雖由臺北市政府訂定，惟考量到該指標係希望事業單位在職場上執行並落實性別平等，並符合勞工期待，又能符合國際性別平等趨勢方向，也為避免政府單方面的閉門造車，因而在指標建構初期，即邀請產、官、學、勞四方專業人

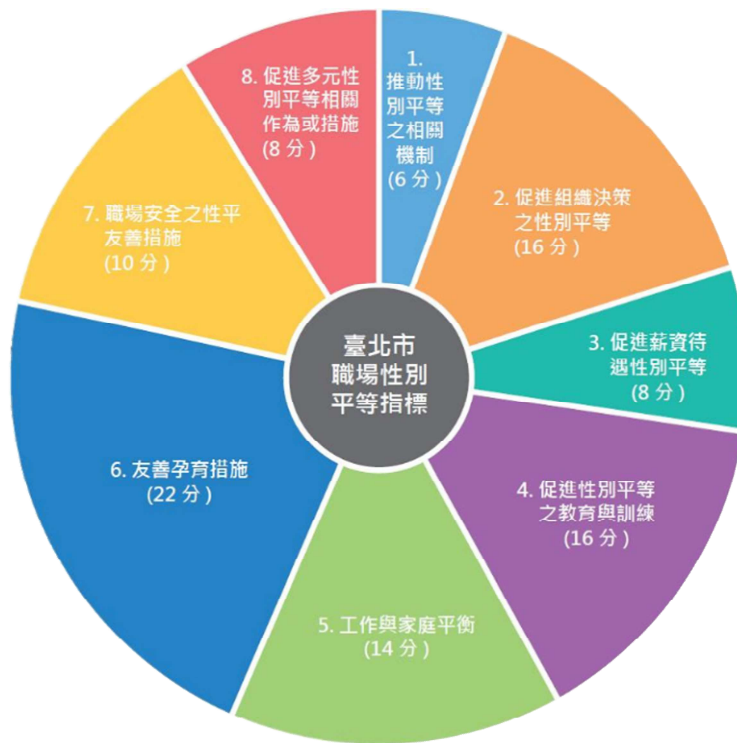
員及代表提供不同面項的想法與意見；在經過無數次討論、修正訂定而成，讓該指標成為事業單位可遵循與執行工具。

二、 全國首創「臺北市職場性別平等指標」：將職場性別平等抽象觀念轉化為具體可行的項目

「臺北市職場性別平等」指標為全國首創，107 底由柯文哲市長公布「臺北市職場性別平等指標」，共 7 大項、28 個執行面向，包含「推動性別平等之相關機制」、「促進組織決策之性別平等」、「促進薪資待遇性別平等」、「促進性別平等之教育與訓練」、「工作與家庭平衡」、「友善孕育措施」及「職場安全之性平友善措施」，關心的面向從個人發展到家庭，再擴及職場安全，乃至於決策，由微觀而鉅視，將性別平等融入勞動價值與軸心。110 年度更正式將「促進多元性別平等相關作為或措施」列為第 8 項指標，透過該 31 個執行面項協助事業單位全面檢視職場性別平等現況與改善方向。

三、 指標質化項目轉化成可計算的評量工具

「臺北市職場性別平等指標」共有 8 大項指標、31 項基準，可供事業單位檢視；同時並依每項指標達成之難易度、重要度及可行性，分別賦予不同配分，總計 100 分；透過將各項目轉化成可具體計算的數字，使事業單位在評估職場性別平等狀態時，有量化的依據與標準，藉此了解推動情形及評估未來加強方向。



圖：臺北市職場性別平等指標

四、推動全國首創「臺北市職場性別平等認證」：透過認證鼓勵推動職場性別平等有成事業單位

「臺北市職場性別平等認證」旨在鼓勵事業單位自我檢視職場性別平等，並做未來改善或推動依據，進而達到性別友善的職場環境，吸引人才駐足發揮效能，共創事業單位與員工雙贏；同時也起到「母雞帶小雞的精神」，讓推動職場性別平等的優秀事業單位起帶頭作用，並作為標竿學習的對象，市府與企業攜手合作，打造臺北市成為性別平等之都。

109 年辦理首屆的「臺北市職場性別平等認證」，並為「此認證」擬定各項指標操作手冊，以協助事業單位準備相關資料；召開認證說明會，讓事業單位與政府部門有對話表達機會；另外擬定認證作業須知，包含申請作業流程、辦理期程、資料形式、相關權利義務、評核項目、申復等讓事業單位清楚明瞭相關作業。

109 年至 110 年共計 49 家事業單位參與認證、17 家獲得合格

認證。

五、 指標項目設計優於法令，引導事業單位提供優於法令作為

「臺北市職場性別平等指標」8 大項指標中，多數為優於現有法令之要求，如性別平等推動組織或計畫、決策組織性別比例、管理階層性別比、男女薪資比、領導力培養、相關性別平等教育訓練及提供優於勞動相關法令之性別促進措施、孕育措施及促進多元性別友善措施等。

在辦理 2 年的認證作業中，我們看到事業單位內部設立專門推動職場性別平等的組織，也有單位負責人公開承諾願意積極推動性別平等，亦有願意提供全體員工優於法令之友善假別，如產假 20 週、陪產假 21 天、有薪緊急看護假 20 天、產檢假 8 天、陪產檢假 3 日薪資照給、全薪病假 30 天；更有提供優惠福利措施，如生育補助 1 胎 10 萬元。此外，對於多元性別的員工，事業單位也提供性別友善廁所、多元性別家庭之員工領養子女時所需之 20 天全薪領養假，並對同居伴侶(同性或異性均可)同仁提供陪產假、領養假、喪假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等假別，上述都是優於法令作為。

六、 設計「臺北市職場性別平等認證標章」作為識別

設計「臺北市職場性別平等標章」，其理念為職場上性別平等、進化與融合。賦予合格之事業單位以資識別，並向經濟部智慧財產局申請意備查。

又為提高此標章之辨識度，本局亦以此標章設計主視覺、製作宣導品及獎座，透過多元管道宣傳「臺北市職場性別平等認證」。



七、 事業單位經驗分享與認證輔導班

宣導會均安排推動職場性別平等有成的事業單位進行經驗分享，透過事業單位現身說法，遠比政府部門來的有說服力及影響性，如歐萊德國際股份有限公司、沛美生醫科技股份有限公司、美商英特爾亞太科技有限公司台灣分公司、滙豐（台灣）商業銀行、渣打國際商業銀行、聯合利華股份有限公司等事業單位進行分享。

辦理挑戰營，協助事業單位依指標項目逐項檢視，完成自我檢視與評估。透過諮詢委員以團體帶領方式協助小組成員(事業單位)討論、腦力激盪、改善、分享、解惑及家庭作業等方式，讓小組成員均獲得個別指導，進而改善，為認證作最好的準備。

伍、 影響程度(包含對機關及民眾之影響及具體績效)

一、 本市 6 大公司之輔導成效

依柯文哲市長 107 年 12 月 17 日於「臺北市建立職場性別平等指標記者會」表示，有關職場性別平等指標的推廣與落實，應由內而外、由公而私，優先從本府 6 大投資事業單位-臺北大眾捷運股份有限公司、臺北農產運銷股份有限公司、臺北漁產運銷股份有限公

司、台北畜產運銷股份有限公司、台北花卉產銷股份有限公司、悠遊卡股份有限公司先行參與。又 108 年 3 月 6 日本局辦理「推動臺北市職場性別平等指標說明會」會議中，前揭公司均表示願意全力配合相關的宣導會及挑戰營之自我檢視。

職是，為輔導 6 大公司參與認證作業，本局不僅自 108 年起每年均函請其派員參與宣導會、挑戰營外，108 年 12 月 18 日更辦理複評會議，邀請外聘專家學者郭玲惠教授、王如玄律師、林思婷人資部長，針對 6 大公司自我評核結果，提出具體改善建議。

又為積極協助 6 大公司參與首屆認證作業，本局自 109 年 7 月 1 日更主動函告可提供輔導措施；經臺北大眾捷運股份有限公司提出需求，於 7 月 17 日邀請王如玄委員、辛炳隆委員至該公司檢視既有資料、並提供建議及改善方向。109 年度計有臺北大眾捷運股份有限公司、悠遊卡股份有限公司 2 家公司獲得認證。

110 年度本局亦持續輔導其他 4 大公司，除持續邀請派員參與宣導會外，亦針對 109 年尚待改進之指標項目，提供具體建議及改善方向。110 年度成功輔導台北花卉產銷股份有限公司獲得認證。



107年12月17日
宣示記者會



106年12月1日
發布「臺北市性別同酬政策」



109年7月17日
至北捷辦理入廠宣導



109年
北捷、悠遊卡公司獲得認證



110年
台北花卉公司獲得認證

二、 間接推動「陪產檢假」之立法

鑒於「臺北市職場性別平等指標」之多項指標內涵需有優於法令之措施，故為能獲得「臺北市職場性別平等認證」，參與認證作業之事業單位均積極推動多項優於現行法令之具體作為，也因為推動認證，有助本局瞭解目前民間企業為推動職場內之性別平等，諸多優於法律之相關措施及作為，或可作為未來建議修法之參考方向。

以「陪產檢假」為例，110 年度參與認證作業並獲合格之 5 家事業單位中，其中有 3 家提供優於當時法規之「陪產檢假」。又查行政院 110 年 7 月 2 日院臺勞字第 1100178913 號函送立法院之《性別工作平等法》部分條文修正草案，尚無「陪產檢假」之修正條文。另 110 年底更曾有某立委辦公室主任電詢本局有關「陪產檢假」之修法建議，間接促成 111 年 1 月 12 日公布之性別工作平等法第 15 條第 5 項修正為：「受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予『陪產檢』及陪產假七日。」，並自 111 年 1 月 18 日正式施行，嘉惠更多有陪產檢需求之民眾，可在配偶懷孕期間共同分享產檢之喜悅。

三、 廣受本府及中央機關認可

本市性別平等辦公室除 110 年及 111 年於聯合國相關會議中，二度以「臺北市職場性別平等認證」之執行情形，進行專題報告；行政院性別平等處更曾於 109 年至本局進行業務交流，並有意規劃辦理全國性認證作業，顯見本案之推動及成效亦受本府及中央機關之肯定。

四、 各方迴響

(一) 企業回饋

本局自 108 年度起，每年均辦理多場宣導會及挑戰營，除協助事業單位瞭解性別平等指標的意義、內涵外，更藉由推動職場性別

平等已有成效事業單位進行經驗分享，以協助事業單位培訓種子人員；透過專業講師主題講授，及學員分組討論等方式，規劃實用內容，讓學員獲得實質專業知能，進而回到事業單位內部進行推動，以協助事業單位瞭解並願意落實指標。

又依據 109 年、110 年本局辦理之認證成果記者會，會中印發之「得獎手冊」除載明當年度得獎單位之「推動性平具體事蹟」外，「得獎感言」亦多回饋透過參與「臺北市職場性別平等認證」，影響其職場性別平等政策方向，顯見透過本認證之作業，實有直接或間接改善或促成事業單位邁向多元性別平等之成效。

(請參附件 4-109 至 110 年
參與認證作業之事業單位優於
法令之積極作為)



(二) 110 年度新增產業別

本局自 109 年度首辦認證作業，共有 30 家事業單位報名參與；其中以「批發與零售業」為最大宗，計有 11 家，其次為「金融及保險業」、「製造業」，分別有 9 家、3 家；前 3 大類共計 23 家，佔當年度申請家數之 76.67%。

110 年度計有 19 家事業單位報名參加，雖仍以「批發與零售業」及「金融及保險業」為大宗，計有 12 家，佔 63.16%，惟新增「公務機關」、「其他服務業」、「住宿餐飲業」等 3 類產業、共 5 家事業單位報名參加，佔 26.32%，顯見推動多元職場性別平等之理念已廣受不同產業別之重視。

109、110 年臺北市職場性別平等認證申請及認證家數

產業別	109年度		110年度	
	申請家數	認證家數	申請家數	認證家數
	家數	家數	家數	家數
批發及零售業	11	1	6	2
金融及保險業	9	5	6	2
製造業	3	2	0	0
資訊及通訊傳播業	2	1	0	0
不動產	1	0	0	0
專業、科學及技術服務業	1	0	1	1
運輸倉儲	1	1	1	0
電子票證業	1	1	0	0
醫療保健及社會工作服務業	1	1	0	0
公務機關	0	0	2	0
其他服務業	0	0	2	0
住宿餐飲業	0	0	1	0
總計	30	12	19	5

110年度新增產業別

五、多元管道之宣傳

本局自 107 年 12 月 17 日辦理記者會，由柯文哲市長發布「臺北市職場性別平等指標」，並於 108 年 11 月 22 日辦理啟動記者會，揭示標章並宣布 109 年啟動認證作業，藉此宣傳並鼓勵本市事業單位參與認證作業。

又為宣傳本局 109 年、110 年辦理本市職場性別平等認證成果、表揚表現優異之事業單位作為，吸引更多事業單位投入認證作業，本局不僅於年底辦理公開表揚記者會，更透過報紙平面、電視及網路媒體等多元管道，進行宣傳，藉以提高本案之能見度，以達政策宣導之效。此外，本局更於 110 年度製作宣導影片，結合 109 年認證合格事業單位新加坡商惠普全球科技股份有限公司台灣分公司、渣打國際商業銀行股份有限公司、以及中華汽車工業股份有限公司等 3 家事業單位協助拍攝。宣導影片除已於 110 年 11 月中旬於 7-11 統一超商與全家超商之電視露出外，亦規劃於 111 年 7 月及 11 月於臺北捷運進行託播「多元性別」及「性別平等教育訓練」二支宣導短片，以供大眾知悉本認證作業之理念，進而認同、支持並促

使更多事業單位共同推動職場多元性別平等。



107年發布記者會



108年啟動記者會



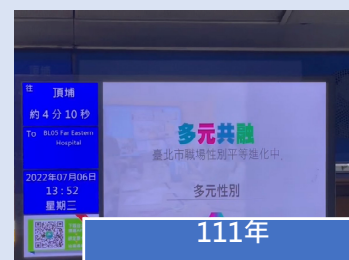
109年表揚記者會



110年表揚記者會



110年製作宣導影片



111年
北捷月台電視託播

「性平認證 ING 職場友善 SOEASY」 -

臺北市職場性別平等認證

重點摘要

性別平等 創新獎	臺北市職場性別平等認證
衡量標準	摘要說明
1. 與性別平等之關聯性 (10 分)	一、本計畫緣起於聯合國永續發展目標 SDG5 以及 CEDAW 第 11 條第 1 項規定，目的係為協助本市事業單位落實職場多元性別平等。 二、鑒於臺灣婦女勞參率不僅遠低於亞洲地區的韓國、日本新加坡、香港等地，更存在顯著性別差異。此外，因應 108 年 5 月「司法院釋字第 748 號解釋之施行法」通過，我國成為亞洲第一個同婚合法化的國家，故本局 109 年度除廣續辦理相關宣傳及輔導活動外，更率全國之先，辦理首屆「臺北市職場性別平等認證」，並逐步將「促進多元性別平等措施」納入指標內涵，110 及 111 年度亦廣續辦理。 三、目前「臺北市職場性別平等認證」計有 8 大項指標，欲藉由此項工具及認證作業，協助並鼓勵本市事業單位全面檢視其落實職場性平狀況，並據以改善與精進；透過產、官、學、勞工四方合作，共同打造多元性別平等友善之工作環境。
2. 將性別觀點融入業務程度 (15分)	一、以 SDGs5「實現性別平等，並賦予婦女權力」建構「臺北市職場性別平等指標」 透過建構「臺北市職場性別平等指標」、推動「臺

	北市職場性別平等認證」，終結職場內所有對婦女各種形式之歧視、確保女性工作者在事業單位各層級均享有參與決策領導的平等機會、賦予婦女平等的經濟資源權利；更甚者，亦與國際同步接軌，保障不同性別、多元性別的同仁均享有平等、友善之工作環境。 二、融入多元性別觀點，逐步將「促進多元性別平等相關作為或措施」列為第 8 項指標 鑒於 108 年 5 月我國成為亞洲第一個同性婚姻合法化的國家，本局不僅於 109 年辦理首屆認證作業時，將「多元性別」以「+1」方式納入加分項目，更於 110 年召開諮詢會議，參採各界意見，正式將「促進多元性別平等相關作為或措施」列為第 8 項指標，並作為 111 年第 3 屆認證指標項目。 三、性別不再二分法，導入標章設計 為了推動「臺北市職場性別認證」並授予合格事業單位認證，本局設計「臺北市職場性別平等標章」，強調同工同酬、工作平等，互相協助概念，並透過色彩漸層融合，提醒職場上性別融合不再二分法。
3. 開發及運用資源情形 (15分)	一、汲取國外經驗 鑒於本案為全國首創，為使指標體現職場性別平等完整性及可執行性，本局賴香伶前局長特於 107 年赴美取經，提供我國發展性別平等認證指標及促進性別平等相關政策研擬參考。 二、整合相關專家學者及政府部門成立諮詢委員會 107 年訂定指標建構初期，即由產、官、學、勞

	四方專業人員及代表成立諮詢委員會，除共同研商指標內涵、作業規範及操作手冊，並協助後續滾動式修正、擔任宣導會講師、帶領挑戰營之小組討論以及入廠輔導等工作。 三、整合事業單位資源、進行回饋及經驗分享 為瞭解指標草案落實之可行性，107 年指標內涵草創時期，即邀請 220 家事業單位表達意見並試作。歷年亦辦理 9 場次企業說明會或宣導會，安排執行經驗卓越或獲得首屆認證合格之事業單位進行經驗分級；亦安排提問及交流時間，蒐集事業單位相關建議，據以進行滾動式修正。 四、邀集多元性別相關團體提供意見 召開「指標修正諮詢會議」，邀請7個多元性別團體參與討論，蒐集各方資料及相關建議，將「促進多元性別平等相關作為或措施」正式列為第8項，並作為111年度認證指標項目。
4. 創意及創新程度 (30分)	一、指標建構整合勞工、事業單位、專家學者及政府部門意見 邀請產、官、學、勞四方專業人員及代表提供不同面項的想法與意見；在經過無數次討論、修正訂定而成，讓該指標成為事業單位可遵循與執行工具。 二、全國首創「臺北市職場性別平等指標」：將職場性別平等抽象觀念轉化為具體可行的項目 指標與認證均為全國首創，107 年 12 月 17 日由柯文哲市長公布「臺北市職場性別平等指標」，共

	7 大項、28 個基準點、總配分 100 分，包含「推動性別平等之相關機制」、「促進組織決策之性別平等」、「促進薪資待遇性別平等」、「促進性別平等之教育與訓練」、「工作與家庭平衡」、「友善孕育措施」及「職場安全之性平友善措施」。110 年度更正式將「促進多元性別平等相關作為或措施」列為第 8 項指標，積極鼓勵事業單位提供友善多元性別之工作環境。 三、指標質化項目轉化成可計算的評量工具 共有 8 大項指標、31 項基準，並依其達成之難易度、重要度及可行性，分別賦予不同配分；透過將各項目轉化成可具體計算的數字，使事業單位在評估職場性別平等狀態時，有量化的依據與標準，藉此了解推動情形及評估未來加強方向。 四、推動全國首創「臺北市職場性別平等認證」：透過認證鼓勵推動職場性別平等有成事業單位 鼓勵事業單位自我檢視職場性別平等，並做未來改善或推動依據，進而達到性別友善的職場環境。109 年至 110 年共計 49 家事業單位參與認證、17 家獲得合格認證。 五、指標項目設計優於法令，引導事業單位提供優於法令作為 多數性平指標為優於現有法令之要求，如性別平等推動組織或計畫、決策組織性別比例、管理階層性別比、男女薪資比、領導力培養、相關性別平等教育訓練及提供優於勞動相關法令之性別促進措施、孕育
--	---

	措施及促進多元性別友善措施等。 六、 設計「臺北市職場性別平等認證標章」作為識別 以職場上性別平等、進化與融合為設計理念，並向經濟部智慧財產局申請意備查。 七、 事業單位經驗分享與認證輔導班 於宣導會安排事業單位經驗分享，提高事業單位參與認證作業之意願，並辦理挑戰營，協助事業單位依指標項目逐項檢視，完成自我檢視與評估。
5. 影響程度 (包含對機關及民眾之影響及具體績效) (30分)	一、本市 6 大公司之輔導成效 依柯文哲市長指示，由市府投資 6 大公司做起，109 及 110 年度分別輔導臺北大眾捷運股份有限公司及悠遊卡股份有限公司、台北花卉產銷股份有限公司獲得認證。 二、間接推動「陪產檢假」之立法 行政院 110 年 7 月 2 日之《性別工作平等法》部分條文修正草案，尚無「陪產檢假」之修正條文，110 年底某立委辦公室主任電詢本局有關「陪產檢假」之修法建議，間接促成 111 年 1 月 12 日公布之性別工作平等法第 15 條，修正「陪產檢假」及「陪產假」合計為 7 日。 三、廣受本府及中央機關認可 本市性別平等辦公室除 110 年及 111 年於聯合國相關會議中，二度以「臺北市職場性別平等認證」

	之執行情形，進行專題報告；行政院性別平等處亦曾於 109 年至本局進行業務交流，並有意規劃辦理全國性認證作業。 四、各方迴響 透過辦理認證作業，不僅有助參與單位直接或間接改善或促成邁向多元性別平等之成效，且亦吸引更多產業別參與認證之意願。 五、多元管道之宣傳 本局不僅於 109、110 年底辦理公開表揚記者會，更透過報紙平面、電視及網路媒體等多元管道，進行宣傳，藉以提高本案之能見度，以達政策宣導之效。此外，本局更於 110 年度製作宣導影片，結合 109 年認證合格事業單位，拍攝宣導影片，並於超商電視露出，亦規劃於臺北捷運進行託播，以供大眾知悉本認證作業之理念，進而認同與支持。
--	---

附件1

「臺北市職場性別平等指標」評估面向

110.07.20版

項目	項次	基準說明	配分	衡量標準
1	推動性別平等之相關機制	1. 成立推動性別平等之組織或機制。 2. 負責人作出推動性別平等的公開承諾。	6	1. 成立推動性別平等之組織或機制， 得4分 。 2. 負責人有作出推動性別平等的承諾， 得2分 。
2	促進組織決策之性別平等	1. 各項決策組織成員組成之性別比。 2. 管理職性別比。 3. 促進相對少數性別晉升或決策參與之具體措施。	16	1. 每一決策組織成員中，任一性別比例達三分之一者，每一組織得2分，最高6分。 2. 管理職性別比 ， 差距26%至30%者，得1分；差距21%至25%者，得2分；差距16%至20%者，得3分；差距11%至15%者，得4分；差距6%至10%者，得5分；差距5%以下(含)者，得6分。 3. 每一具體措施得1分。最高4分。另，倘前二項基準共得12分者，本項得4分。
3	促進薪資待遇性別平等	1. 全員平均總薪資性別比。 2. 管理階層平均總薪資性別比。 3. 縮小男女薪資差距之具體措施。	8	1. 全員男女平均 每人每月(年平均)總薪資 差距低於中央公布 總薪資 差距者，得2分。 2. 管理階層男女平均 每人每月(年平均)總薪資 差距10%以內者，得2分。 3. 每一具體措施得1分，有施行者得1分。最高4分。 另，倘全員及管理階層男女平均每人每月(年平均)總薪資差距已低於上述薪資差距者，本項得4分。
4	促進性別平等之教育與訓練	1. 員工參與性別平等意識及權益教育訓練之比例。 2. 主管中參與性別平等意識及權益教育訓練之比例。 3. 舉辦至少2小時以上(含)之職場相對少數性別領導力的培育訓練。 4. 促進相對少數性別培力(及)或提升性別平等意識之具體措施。	16	1. 員工參與性別平等意識及權益教育訓練，參與人數達50%， 得1分 ，參與人數達60%， 得2分 ，參與人數達70%， 得3分 ，參與人數達80%， 得4分 。 2. 主管參與性別平等意識及權益教育訓練，參與人數達50%， 得1分 ，參與人數達60%， 得2分 ，參與人數達70%， 得3分 ，參與人數達80%， 得4分 。 3. 自行辦訓或參訓，最高4分： (1)自行辦訓： 舉辦1場職場相對少數性別領導力的培育訓練，得2分。 (2)派員參訓： 派員5人(含)以下，得1分；6人(含)以上，得2分。 4. 每一具體措施2分，最高4分。
5	工作與家庭平衡	1. 提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別。 1.1員工使用友善假別之性別比 1.2主管使用各項友善假別之性別比 2. 提供有助於員工平衡工作與家庭之彈性工作安排。 2.1員工使用各項彈性工作安排之性別比 2.2主管使用各項彈性工作安排之性別比 3. 其他工作與家庭平衡之具體措施。	14	1. 提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別者，得1分；提供優於法令之友善假別者，得1分；提供優於法令之友善假別且給付薪資者，得2分；提供友善假別且員工曾使用者， 得1分；主管曾使用者，得1分。最高6分。 2. 提供有助於員工平衡工作與家庭之彈性工作安排，每項得1分；曾有員工使用者，每項得1分； 主管曾使用者，得1分。最高4分。 3. 提供其他促進工作與家庭平衡之具體措施且有員工使用，每項得2分，最高4分。

項目	項次	基準說明	配分	衡量標準
6	友善孕育措施	1. 提供友善孕育假別。 1.1 員工使用友善孕育假別之情形 1.2 主管使用各項友善孕育假別之情形 2. 提供育嬰假。 2.1 員工使用育嬰假之性別比 2.2 主管使用育嬰假之性別比 3. 提供育兒津貼。 3.1 員工領取育兒津貼之性別比 3.2 主管領取育兒津貼之性別比 4. 提供托兒設施或措施。 4.1 員工使用托兒設施或措施之性別比 4.2 主管使用托兒設施或措施之性別比 5. 完善哺(集)乳室設備。 5.1 員工使用哺(集)乳室設備之性別比 5.2 主管使用哺(集)乳室設備之性別比 6. 孕婦職場安全。 7. 提供其他友善孕育措施。	22	1. 提供孕育假別者，得1分；提供優於法令之孕育假別者，得1分；提供優於法令之孕育假別且給付薪資者，得2分；有員工使用者，得1分；有主管曾用者，得1分。最高6分。 2. 提供育嬰假(含復職之協助措施等)者，得1分；有提供復職協助措施者，得1分；有提供優於法令措施者，得1分；有員工使用者，得1分；有主管使用者，得1分。最高5分。 3. 提供育兒津貼，得1分；有員工使用者，得1分。最高2分。 4. 提供托兒設施或措施，得1分；有員工使用者，得1分。最高2分。 5. 完善哺(集)乳室設備，得1分；有員工使用者，得1分；有主管使用者，得1分。最高3分。 6. 提供孕婦職場安全，得2分。 7. 提供其他友善孕育措施，每項得1分；有員工使用，每項得1分。最高2分。
7	職場安全之性平友善措施	1. 訂有職場性騷擾防治政策與措施並向員工公開揭示。 2. 辦理員工性騷擾防治教育訓練。 2.1 員工參與性騷擾防治教育訓練之性別比 2.2 主管參與性騷擾防治教育訓練之性別比 3. 職場性騷擾事件之後續協助方案。 4. 提供員工夜間工作安全友善措施。 5. 其他職場暴力或霸凌之防治措施。	10	1. 訂有性騷擾政策與措施並向員工公開揭示，最高2分： (1) 僱用受僱者30人以上(含)者：訂有辦法並公開揭示，得1分；已完成設置性騷擾申訴處理委員會者，得1分。 (2) 僱用受僱者未達30人者：訂有辦法並公開揭示，得2分。 2. 辦理員工性騷擾防治教育訓練，得1分；員工參與達80%得1分；主管參與達80%者，得1分。最高3分。 3. 提供遭受性騷擾之員工協助方案，每項得1分。最高2分。 4. 提出員工夜間安全工作友善措施者，每項得1分；有員工使用者，每項得1分。最高2分。 5. 訂有其他防治職場暴力或霸凌之處理機制，得1分。
8	促進多元性別平等相關作為或措施	1. 辦理多元性別議題教育訓練。 2. 提供多元性別平等之假期。 3. 提供無性別差異之設施、設備。 4. 其他促進多元性別友善職場環境之具體措施。	8	1. 辦理多元性別議題教育訓練，得2分。 2. 提供多元性別平等之假期，得2分。 3. 提供無性別差異之設施、設備，得2分。 4. 其他促進多元性別友善職場環境之具體措施，得2分

附件2

歷年滾動式修正指標內涵及操作手冊情形

重點修正項目	110 年度	111 年度
指標一、推動性別平等之相關機制		修正衡量標準配分。
指標二、促進組織決策之性別平等	基準說明 3：如女性管理層人數已超越男性管理人數，可提供「促進少數相對性別晉升或決策參與之具體措施」。	1. 基準說明 2：修正管理職性別比之配分。 2. 基準說明 3：促進相對少數性別晉升或決策參與之具體措施。 倘前二項基準共得 12 分者，本項得 4 分。
指標三、促進薪資待遇性別平等	基準說明 3：如內部之男女薪資已無顯著差距，可提供薪資標準及人員升遷、敘薪等書面規定，並舉證說明該項規定之訂定並無考量性別差異之相關作為資料。	倘全員及管理階層男女平均每人每月(年平均)總薪資差距已低於上述薪資差距者，本項得 4 分。

指標四、促進性別平等之教育與訓練	基準說明 3：開放「自行辦訓」及「派員參訓」職場女性領導力的培育訓練。 基準說明 4：如女性主管人數已多於男性主管人數，可改採「舉辦職場相對少數性別員工領導力的培育訓練」，或提供「促進相對少數性別培力(及)或提升性別平等意識之具體措施。」。	1. 基準說明 3：舉辦至少 2 小時以上(含)之職場相對少數性別領導力的培育訓練。 2. 基準說明 4：促進相對少數性別培力(及)或提升性別平等意識之具體措施。
指標五、工作與家庭平衡	如無員工申請，敘明其原因，並提供極宣導或鼓勵員工使用友善假別之相關作為資料。	新增主管曾使用工作與家庭平衡之假別及彈性工作安排，各得 1 分。
指標六、友善孕育措施	如無員工申請，敘明其原因，並提供積極宣導或鼓勵員工使用友善孕育假別之相關作為。	新增主管曾使用友善孕育措施，各得 1 分。

指標七、職場安全之性平友善措施		合併原基準說明 1、2 為「訂有職場性騷擾防治政策與措施並向員工公開揭示」。
促進多元性別平等	上述總分 100 分。 新增「+1、其他有助性別平等特殊具體事蹟」，最多加 10 分。	正式列「指標八、促進多元性別平等相關作為或措施」
認證標準	各項指標得分加總達 80 分以上者，且任一單項指標項目之實際得分達該項指標配分 50%以上者(含)	1. 合格認證： 金質獎：各項指標得分加總達 80 分(含)以上者，為合格認證。 2. 銀質獎：各項指標得分加總為 75 分(含)至 79 分(含)者。 3. 銅質獎：各項指標得分加總為 70 分(含)至 74 分(含)者。

附件3

107-110年度臺北市職場性別平等認證 辦理情形

年度	項目	辦理時間	辦理內容	具體作為	辦理場次	具體成效
107年度	建立指標項目	6月17日 7月18日 10月4日 10月25日	草案諮詢會議	置委員7人，由勞動局局長擔任召集人，產發局代表1人、工會代表1人、資方代表1人、具備勞工事務及性別問題相關學識經驗或法律專業人士代表4人，共同研商建構臺北市職場性別平等指標之內容，最終訂定「臺北市職場性別平等指標」，並規畫各項活動及相關措施。	4場次	
	宣導與輔導	8月29日 9月20日	企業說明會	由指標小組之委員擔任種子講師，說明「臺北市職場性別平等指標」之內容及執行方式，於會中發放問卷調查企業執行「臺北市職場性別平等指標」之意願及企業現況，作為修正確認「臺北市職場性別平等指標」之參考。	2場次	計222家次事業單位參加、207人參加。
		11月7日 11月15日	挑戰營	透過實地模擬操作指標、企業案例分享及相互交流討論等模式，協助企業透過指標檢視自身架構的性別不平等，並互相腦力激盪討論落實性平指標之可能措施，藉此激發不同企業間對於推動性別平權之討論，並收集企業性別平等友善措施，作為滾動式修正指標項目參考。	2場次	輔導30家事業單位試辦，42人參加。
		12月17日	記者會	由市長柯文哲公布臺北市職場性別平等指標，並於記者會中提出應由內而外、逐步修正，故邀請臺北大眾捷運股份有限公司、臺北花卉產銷股份有限公司、臺北漁產運銷股份有限公司、臺北農產運銷股份有限公司、臺北畜產運銷股份有限公司、悠遊卡投資控股股份有限公司等6大公司於108年度率先試行。	1場次	計9家事業單位參加。

107-110年度臺北市職場性別平等認證 辦理情形

年度	項目	辦理時間	辦理內容	具體作為	辦理場次	具體成效
108年度	修訂指標項目	3月6日	指標說明會	邀集6大公司、本府產業發展局、本市商業處、本市市場處等相關單位率先瞭解指標內容，以利6大公司推行指標內容。		
		8月6日 8月28日	操作手冊文稿審查會	邀請郭玲惠教授、辛炳隆教授及陳昭如人資長為外聘委員，及本局2位內聘委員劉家鴻前主任秘書及葉昭伶專員進行文稿審查。		
		12月18日	複評會議	針對本府投資之臺北大眾捷運股份有限公司、臺北農產運銷股份有限公司、臺北漁產運銷股份有限公司、台北畜產運銷股份有限公司、台北花卉產銷股份有限公司、悠遊卡股份有限公司等6大公司說明指標內容，邀請外聘專家學者郭玲惠教授、王如玄律師、林思婷人資部長檢視年度落實成效。		
	宣導與輔導	9月2日 9月9日	企業說明會	依企業意見作為修正指標項目參考。	2場次	計264家事業單位參加。
		10月4日 10月14日	挑戰營	透過實地模擬操作指標、企業案例分享及相互交流討論等模式，協助企業透過指標檢視自身架構的性別不平等，並互相腦力激盪討論落實性平指標之可能措施，藉此激發不同企業間對於推動性別平權之討論，並收集企業性別平等友善措施，作為滾動式修正指標項目參考。	2場次	計25家事業單位參加，56人參加、輔導23家事業單位承諾。
		11月22日	記者會	揭示標章並宣布109年啟動認證作業。		共24家事業單位、61人參與，活動當日計12家平面(電視)媒體曝光訊息。
	辦理標章甄選			作為爾後事業單位參與指標評核識別。		

107-110年度臺北市職場性別平等認證 辦理情形

年度	項目	辦理時間	辦理內容	具體作為	辦理場次	具體成效
109年度	認證申請	1-4月	撰寫操作手冊及擬訂認證作業須知			
		3月12日	專家審查會議	邀請外聘專家學者提供諮詢意見。	1場次	
		5月5日	公告	發文事業單位(107年參與挑戰營事業單位及108年參予宣導會挑戰營及記者會之事業單位計165家) 提供認證作業須知及操作手冊以利事業單位參與，並將認證作業須知公告於本局網站。		
		6月8日	認證說明會	向事業單位說明認證機制及指標內容。	1場次	計22家事業單位參加、共28人參與。
		7月31日	報名	共計30家事業單位報名參加，初審符合資格者計29家		
		7月17日	入廠輔導	與王如玄委員、辛炳隆委員至北捷協助辦理認證作業		
		9月3日 9月7日 9月10日 9月14日	複審會議	由本局聘請外部專家學者及本局相關業務主管組成評核小組，針對符合資格審查之申請單位所送資料，依各項指標內容進行書面評核。	4場次	
		10月5日	決審會議	由本局聘請外部專家學者及本局相關業務主管組成評核小組，確認評核結果。	1場次	計30家事業單位報名參加，12家事業單位取得認證。
	宣導與輔導	8月26日 9月2日 9月9日 9月16日 9月23日	宣導會	協助事業單位瞭解職場性別平等指標的意義內涵。	5場次	計100家事業單位參加、共135人參與。
		10月7日 10月14日	挑戰營	透過執行指標內涵，協助事業單位檢視內部各面向的性別平等意識，引導企業調整既有機制。	1場2次	計10家事業單位參加、共15人參與。
		11月27日	記者會	授予12家認證合格廠商獎座及證書。	1場次	1. 計14家媒體出席、26篇媒體相關報導。 2. 計12家事業單位參加、共58人參與。
	商標註冊	10月26日	智慧局同意備查	109年11月16日出版之第47卷第22期商標公報。		

107-110年度臺北市職場性別平等認證 辦理情形

年度	項目	辦理時間	辦理內容	具體作為	辦理場次	具體成效
110年度	指標修正	1月21日、3月4日及7月8日	指標修正會議	除原評核委員外，另邀請110年度認證合格單位渣打國際商業銀行股份有限公司派員擔任委員，以廣納民間單位實務經驗與修正建議。	3場次	
		2月25日	指標修正諮詢會議	依1月21日第1次指標修正會議，邀請台灣同志諮詢熱線協會、同光同志長老教會、台灣同志家庭權益促進會、台灣伴侶權益推動聯盟、現代婦女基金會、台灣性別不明關懷協會、社團法人台灣彩虹平權大平台協會等7個多元性別團體參與討論及提出具體建議，並提送3月4日第2次修正會議討論。	1場次	
	認證申請	4月12日	公告	本局官網公告作業須知、資料操作手冊及相關附件，並函請本市272家事業單位報名參加。		
		5月19日	認證說明會1	向事業單位說明認證機制及指標內容。	因疫情停辦	
		6月9日	認證說明會2	向「臺北市府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫」之A、B、BI群局處說明認證機制及指標內容。(黃郁芬議員質詢)	因疫情停辦	
		7月31日	報名	共計19家事業單位報名參加，初審符合資格者計19家		
		9月1日 9月6日 9月8日 9月11日	複審會議	由本局聘請外部專家學者及本局相關業務主管組成評核小組，針對符合資格審查之申請單位所送資料，依各項指標內容進行書面評核。	4場次	
		10月7日	決審會議	由本局聘請外部專家學者及本局相關業務主管組成評核小組，確認評核結果。	1場次	
	宣導與輔導	8月19日 8月26日	宣導會	協助事業單位瞭解職場性別平等指標的意義內涵。	2場次	計102家事業單位參加、共102人參與。 (第1場42家、第2場60家)
		11月25日	記者會	授予5家認證合格廠商獎座及證書。	1場次	1. 計10家媒體參加。 2. 15則平面或網路媒體報導。 3. 參與記者會人數計65人。

附件4

109 至 110 年參與認證作業之事業單位優於法令之積極作為

項次	項目	事業單位積極作為
1	推動性別平等之相關機制	設立專責推動性平組織-成立多元與包容委員會、將SDG5 列入組織目標、於國際婦女節論壇中強調落實職場性別平等，並承諾內部資深管理階層女性須達 30 %。
2	促進組織決策之性別平等	招募升遷時注意人員性別比、重要專案小組要求女性達 1/3、定期辦理董事長與女性同仁座談會。
3	促進薪資待遇性別平等	對以男性為主的部門進行性別統計與分析，以了解造成該部門性別差異過大原因，進而提出改善方案。
4	促進性別平等之教育與訓練	(1) 辦理女力領導下午茶俱樂部、姊妹會、課程暖爸講座(宣導照顧子女不只是媽媽職責)。 (2) 管理課程訓練納入 D&I 多元與包容納入。
5	工作與家庭平衡	(1) 全薪緊急防疫假、有薪緊急看護假。 (2) 每月 1 天提早下午 4 點下班、特殊節日前夕提前下班(春節)。 (3) 防疫期間子女一同上班、家庭日、親子日、全薪旅遊假、母親節禮金、子女放學後之安置空間、親子活動機構簽立特約。
6	友善孕育措施	(1) 有薪產假 20 週(1-8 週全薪、9-20 週本薪)、全薪陪產假 3 週(且適用同性伴侶)、產檢假 8 日、懷孕未滿 3 個月流產之全薪產假、全薪安胎假、全薪陪產檢假。 (2) 鼓勵男性同仁申請育嬰假。 (3) 育兒津貼第 1 胎 10 萬元、第 2 胎起 15 萬元，生雙胞胎最高領 30 萬元。

		(4) 托兒津貼補助。 (5) 孕婦防電磁波背心、防輻射衣、孕期交通補助 1 萬元。 (6) 子女教育補助金、好孕祝福禮、與產後護理之家簽立特約、每週提供 1 顆蘋果、1 瓶鮮奶。
--	--	---