

臺北市女性權益促進委員會【就業經濟及福利組】亮點策略表／願景：樂就業、扶弱勢、促進友善職場

103 至 104 年任務目標：創造性別友善職場環境及促進工作與家庭平衡

執行策略(方案或具體措施)	機關(構)	實施對象	與促進性別平等之關連性	執行期程	預估經費	103 至 104 年預期成效	執行成效(103 年至 104 年 12 月)
鼓勵企業與民間團體機構創造性別友善職場環境							
1、於臺北市「幸福企業獎」徵選計畫評選指標納入具創新性之性別平等項目或特別設立性別平等獎。	勞動局	受僱人數達 50 人以上之事業單位	透過辦理幸福企業徵選計畫，鼓勵企業重視員工職場身心健康並營造性別平等工作環境，提升員工職場幸福感。	1、103 年「2014 第四屆幸福企業獎」表揚活動將於 103 年 9 月 15 日上午 9 時 30 分在臺北市青少年育樂中心 6 樓國際會議廳(臺北市中正區仁愛路 1 段 17 號)舉辦。	1、有關第 1 點、第 2 點及第 3 點係委託專業廠商辦理 103 年「2014 第四屆幸福企業獎」之聯誼活動、表揚活動、論壇活動以及專刊編纂(全年活動總金額 1,240,000 元、專刊總金額 545,000)。	1、「幸福企業獎」評選指標中明列促進性別平等相關項目，104 年選出 35 家「幸福企業獎」獲獎之企業。	1、103 年選出 35 家「幸福企業獎」獲獎之企業，分別獲一顆星為 20 家，二顆星為 10 家，三顆星為 5 家。103 年「幸福企業獎」評估指標計有 5 大項，於指標中「四、友善職場指標」訂有性別工作平等環境指標，得獎企業亦均無違反就業服務法禁止歧視、性別工作平等法等情事。另針對該指標之執行，查有台灣愛普生科技股份有限公司對員工留停、請假無障礙、提供多元化工作時段。輝瑞大藥廠股份有限公司員工留職停薪後 100%復職、舉辦女性領導人論壇，促進女性職涯發展等，均係促進性別工作平等之表現。
2、辦理勞動企業幸福論壇，分享幸福企業經營理念，其中包括企業提供哪些促進工作與家庭平衡之性別友善措施等，並請企業聆聽年輕世代之想法，包括期待企業如何創造性別友善職場等。	勞動局			2、103 年「2014 年第四屆幸福企業論壇」訂於 103 年 10 月 15 日假誠品信義店 6F 視聽室(臺北市信義區松高路 11 號)辦理。		2、104 年預計辦理 1 場次論壇，預計參加人數 130 人。	2、幸福企業論壇於 103 年 10 月 15 日辦理係邀請 103 年「幸福企業獎」3 顆星幸福企業獲獎者「輝瑞大藥廠股份有限公司」、「華普飛機引擎科技股份有限公司」及「台灣愛普生科技股份有限公司」3 家企業代表，分享其經營理念，論壇主要對象為大學生、企業人資相關人員，參加人數 123 人。會中透過專家、幸福企業以及學生以「幸福企業」為題分享論見，探討企業應如何型塑職場幸福感、分享獲利給員工，同時宣導企業之社會責任，以及勞方期待之幸福職場之觀點闡述。
3、編印幸福企業專刊，設定年度主題，例如企業如何促進工作與家庭平衡之性別友善措施等，供各企業界了解如何創造幸福友善職場，並透過多種管道對企業進行宣導。	勞動局			3、103 年「2014 臺北市幸福企業專刊」將印製 800 本，訂於 103 年 11 月 30 日前完成。104 年「2015 臺北市幸福企業專刊」預計印製 800 本(尚未確		3、「2015 臺北市幸福企業專刊」納入得獎企業在性平領域中的措施和貢獻。	3、「2014 臺北市幸福企業專刊」印製 800 本，發送對象為該次參選之事業單位，並提供事業單位及一般民眾索取。專刊宣導企業如何營造幸福職場，得獎企業論述工作與家庭平衡之性別友善措施具體作為，一併編纂於專刊。
							「幸福企業獎」104 年度未續行辦理。 「勞動企業幸福論壇」104 年度未續行辦理。 「幸福企業專刊」104 年度未續行辦理。

103 至 104 年任務目標：創造性別友善職場環境及促進工作與家庭平衡							
執行策略(方案或具體措施)	機關(構)	實施對象	與促進性別平等之關連性	執行期程	預估經費	103 至 104 年預期成效	執行成效(103 年至 104 年 12 月)
				定，僅依照 103 年度估算)。			
4、於民間團體或社福機構評鑑指標納入提升性別友善職場環境及促進工作與家庭平衡措施，例如身障福利機構、老人福利機構、婦女福利機構、托育機構、兒少福利機構、社工專業服務機構等。	社會局	本市社會局主管之民間團體或社福機構	於民間團體或機構評鑑納入職場性別友善措施指標，鼓勵其創造性別友善工作環境。	4、103 年-104 年	4、103 年：1,780,981 元。104 年：2,060,000 元。	4、104 年研議在既有評鑑指標下將「促進工作與生活平衡之友善措施」納入創新措施評鑑項目之可行性，惟各類福利機構下次評鑑日期不一，均正研議中，研擬情形如下： (1) 身障福利機構擬建議中央於創新措施於身障福利考核指標部分增加有關性別友善職場環境及促進工作與家庭平衡的指標項目。並於下次(預計 106 年度)市政府辦理評鑑時落實。 (2) 老人安養暨長期照顧機構之評鑑加分題係為鼓勵性質，查目前加分題內容已無調整空間，其他項目暫不列入，俟 105 年中央修正指標時由本局提案建議。 (3) 婦女福利機構評鑑 103 年度已將「是否依規定建置性騷擾防治措施並公開揭示」一項列入指標，前揭評鑑已於 103 年 10 月辦理完成，共 7 間公辦民營婦女暨家庭服務中心及安置機構參與，並完成性騷擾防治措施建置與公開揭示。另本局將於 104 年修訂婦女福利機構評鑑指標，屆時將針對性別友善職場環境與家庭平衡措施的部分進行研議。 (4) 臺北市托嬰中心評鑑已將「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒措施」納入托嬰評鑑之行政管理指標內，查本市托嬰評鑑指標自 102 年 1 月 21 日公告後適用自 102 至 104 年度止，故 104 年度托嬰評鑑指標仍延	4、103 年度托嬰中心及婦女福利機構評鑑指標將工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒措施納入，合計 42 家機構參與，於 103 年 10 月底前完成評鑑，104 年則預計有 42 家機構將參與評鑑，104 年至 6 月完成評鑑計 33 家。 老人安養暨長期照顧機構評鑑指標，則納入以下指標：(1)是否訂有性騷擾/侵害事件處理辦法及流程、性騷擾/性侵害預防措施，並確保所有工作人員清楚相關流程(現場訪談)；(2)近 3 年內無違反性別工作平等法經處罰之情事；(3)提供員工之在職教育訓練計畫內容必須包括性別議題及性侵害或性騷擾防治，合計 38 家機構參與，於 103 年 8 月底完成評鑑，104 年有 24 家機構將參與評鑑。 另有關 104 年研議在既有評鑑指標下將「促進工作與生活平衡之友善措施」納入創新措施評鑑項目之可行性，研擬情形如下： (1) 103 年度身心障礙福利機構評鑑已將「員工性侵害防治專業訓練」、「機構內性侵害/騷擾事件預防及處理」納入指標。103 年度計有 43 家身心障礙機構完成評鑑。 (2) 老人安養暨長期照顧機構之評鑑加分題係為鼓勵性質，查目前加分題內容已無調整空間，其他項目暫不列入，俟 105 年中央修正指標時由本局提案建議。 (3) 婦女福利機構評鑑 103 年度已將「是否依規定建置性騷擾防治措施並公開揭示」一項列入指標，前揭評鑑已於 103 年 10 月辦理完成，共 7 間公辦民營婦女暨家庭服務中心及安置機構參與，並完成性騷擾防治措施建置與公開揭示。另本局將於 104 年修訂婦女福利機構評鑑指標，屆時將針對性別友善職場環境與家庭平衡措施的部分進行研議。 (4) 本市托嬰中心評鑑 104 年度持續將「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒措施」納入托嬰評鑑之行政管理指標內，並於 104 年 9 月辦理完成實地評鑑

臺北市女性權益促進委員會【就業經濟及福利組】亮點策略表／願景：樂就業、扶弱勢、促進友善職場

103 至 104 年任務目標：創造性別友善職場環境及促進工作與家庭平衡

執行策略(方案或具體措施)	機關(構)	實施對象	與促進性別平等之關連性	執行期程	預估經費	103 至 104 年預期成效	執行成效 (103 年至 104 年 12 月)
						<p>用現指標內容。另 105 年度托嬰評鑑指標編修，亦將朝納入相關措施方向編修。</p> <p>(5) 兒少福利機構中少年中心評鑑會於 104 年評鑑時將其納入評鑑指標，兒童中心於 105 年評鑑時參考修正指標內容，另安置機構則於 106 年評鑑項目中修正。</p> <p>(6) 社工專業服務機構評鑑指標將視需要及適當性納入與性別友善職場環境相關指標。</p>	<p>及公告評鑑結果在案；查本市 104 年度共完成 33 家托嬰中心評鑑，該 33 家受評托嬰中心均完成訂定性騷擾防治措施建置與公開揭示；及其中查有 4 家未訂定相關表格及參加相關訓練，本局已加強宣導並辦理相關教育訓練在案。另查本市 105 至 106 年度托嬰評鑑指標，亦已納入「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒措施」指標內容，經於 104 年 7 月起公告並於 105 年度起適用。</p> <p>(5) 兒少福利機構中少年中心評鑑會於 104 年評鑑時已將其納入評鑑指標，兒童中心於 105 年評鑑時參考修正指標內容，另安置機構則於 106 年評鑑項目中修正。</p> <p>(6) 已於本局無家貧弱民眾緊急庇護中心平安居評鑑指標中納入「落實性別友善職場環境」及「參加性別意識培力或性別議題教育相關訓練」兩項指標，並於 104 年 11 月 17 日辦理評鑑完竣。</p>
<p>二、辦理性別工作平等暨防制就業歧視等相關活動及措施</p>							
1、於防制就業歧視宣導中，納入各種不同性別歧視類型之案例(專題)，例如哺(集)乳時間壓力、性傾向或性別特質歧視、職業性別隔離現象、育嬰留職停薪後工作喪失或工作權益受損、男女同工不同酬等。	勞動局	本市事業單位雇主、人力資源部門主管及一般受僱者	透過編印防制就業歧視宣導品及辦理促進性別工作平等措施宣導活動，期能減少職場性別歧視案件、提升職場性別友善並促進工作與家庭平衡。	每年 4 月至 12 月開始執行。	103 年:440,000 元 104 年:400,000 元	1、104 年預計發放之案例彙編，已納入促進性別平等措施及禁止性別歧視主題，共印製 2,000 份案例彙編，其中案例內容包含：職場性騷擾、育嬰留職停薪不利待遇、懷孕歧視、年齡歧視、身心障礙歧視及容貌歧視等。	1、103 年度印製之防制就業歧視暨性別平權案例彙編共 2,000 份，彙編中共收錄 10 案，內容包含：育嬰留職停薪不利待遇、懷孕歧視、思想、階級歧視、身心障礙歧視、職場性騷擾等，當年度之宣導方向以常發生之案例為主題，所製作之案例彙編於宣導會及勞動局服務櫃台發放。  104 年度印製之防制就業歧視暨性別平權案例彙編共 2,000 份，彙編中共收錄 6 案，內容包含：育嬰留職停薪復職遭拒及不利處分、懷孕歧視、以往工會會員身分歧視及性別歧視等，並針對新修法部分收錄認識收出養等文章，以利市民大眾了解，所製作之案例彙編除了主動發送給事業單位外，並於宣導會上發放。
2、於辦理 104 年私立就業服務機構評鑑計畫之指標設計，增加本市		本市私立就業服務機構、事	促使求職、求才者於透過本市轄內私立就業服務機構設置網站求職，	每年 5 月至 8 月辦理。	無	2、104 年預計 60 家機構接受評鑑，並於評鑑指標列入評鑑項目，除原有「求職防騙宣導機制」，新增「就	2、103 年度辦理仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構評鑑，評鑑指標包含「品質管理、受評期限內未受處分及無違法情事、顧客服務及其他事項」等四大項，計有 55 家機

臺北市女性權益促進委員會【就業經濟及福利組】亮點策略表／願景：樂就業、扶弱勢、促進友善職場

103 至 104 年任務目標：創造性別友善職場環境及促進工作與家庭平衡

執行策略(方案或具體措施)	機關(構)	實施對象	與促進性別平等之關連性	執行期程	預估經費	103 至 104 年預期成效	執行成效 (103 年至 104 年 12 月)
轄管私立就業服務機構之設置網站(如人力銀行等)宣導就業歧視,並列入評私立就業服務機構評鑑項目。		業單位求才者及一般求職者	得以從網站知悉就業歧視相關法令規定。			業歧視宣導機制」,加強宣導成效。	構接受評鑑。  104 年度辦理仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構評鑑,評鑑指標包含「品質管理、受評期限內未受處分及無違法情事、顧客服務及其他事項」等四大項,計有 56 家機構接受評鑑,104 年列入評鑑項目業已新增「就業歧視宣導機制」。
3、於辦理促進性別工作平等措施宣導活動中,納入改善不同性別歧視之概念、方法與內容,例如工作環境應支持女性哺育母乳、工作適任與否應以能力和特質為準而非性別等。		本市事業單位雇主、人力資源部門主管及一般受僱者	透過宣導活動,期能減少職場性別歧視案件、提升職場性別友善並促進工作與家庭平衡	103 年-104 年	210,000 元	3、104 年預計於宣導活中納入性別平等(性傾向、性別特徵歧視、育嬰留職停薪)為主題,預計辦理 3 場次,預估參加人數總計 300 人。	3、103 年度辦理宣導活動如下: 1.辦理 1 場「職場平權暨性騷擾防治宣導會」共計 115 名(男性 32 名,比例為 27.83%,女性 83 名,比例為 72.17%)勞工及事業單位代表參加。 2.辦理 1 場「家庭職場拉力賽名人座談會」共計 129 名(男性 37 名,比例為 28.68%,女性 92 名,比例為 71.32%)勞工及事業單位代表參加。 3.辦理 6 場次「防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾工作坊」,共計 318 名(男性 54 名,比例為 17%,女性 264,比例為 83.02) 勞工及事業單位代表參加。  104 年度辦理宣導活動如下: 辦理防制就業歧視法令宣導會:104 年 6 月、7 月、8 月、10 月假臺灣大學法學院霖澤館各辦理 1 場,共 4 場宣導會,9 月辦理 1 場「Work Equality 職場平權 臺北發聲」專題論壇,104 年 7 月及 12 月假台北立圖書館各辦理 1 場共 2 場「職場平權暨性騷擾防治」研習課程計,104 年度 7 場活動共 861 名勞工及事業單位代表參加(男性 273 名,比例為 32%,女性 588 名,比例為 68%)。
4、辦理育嬰留職停薪復職之協助措施關懷計畫		依據勞工保險局提供之「同意接受後,續關懷協助之受僱者」名冊	主動提供諮詢、爭議協處或訴訟扶助等後續關懷措施	103 年-104 年	無	104 年關懷 1200 人次。	一、103 年預計關懷 1,200 人次,實際關懷人數 1,840 人 1. 103 年度於勞工保險局申請就業保險育嬰留職停薪津貼申請書,表示同意接受本局後續關懷協助措施之人數合計 2,302 人,其中 462 人無法聯繫,本局關懷人數計 1,840 人,聯繫比例為 79.93%。 2.茲針對 1,840 人之問卷資料分析如下: (1)女性人數 1,568 人當中,復職情形如下: A:留停期滿即復職:764 人,比例為 48.72%。

臺北市女性權益促進委員會【就業經濟及福利組】亮點策略表／願景：樂就業、扶弱勢、促進友善職場

103 至 104 年任務目標：創造性別友善職場環境及促進工作與家庭平衡

執行策略(方案或具體措施)	機關(構)	實施對象	與促進性別平等之關連性	執行期程	預估經費	103 至 104 年預期成效	執行成效(103 年至 104 年 12 月)
							<p>B:延後復職：296 人，比例為 18.88%。                      C:留停期滿自行離職：496 人，比例為 31.63%。                      D:遭公司資遣：12 人，比例為 0.77%。                      (2)男性人數 272 人當中，復職情形如下：                      A：留停期滿即復職：157 人，比例為 57.72%。                      B:延後復職：42 人，比例為 15.44%。                      C:留停期滿自行離職：69 人，比例為 25.37%。                      D:遭公司資遣：4 人，比例為 1.47%。</p> <p>二、104 年截至 12 月底辦理情形如下：                      1.至 104 年 12 月止已發函關懷計 5,983 人(男性 745 名，比例為 12.5%，女性 5,238 名，比例為 87.5%)。                      2.截至 104 年 12 月底止，隨機抽樣電話關懷人數計 2,594 人(男性 329 名，比例為 12.7%，女性 2,265 名，比例為 87.3%)，說明如下：                      (1) 女性人數 2,265 人當中，復職情形如下(其中 48 人未回覆復職情形)：                      A:期滿後即復原職之人數計 1,087 人，比例為 48%。                      B:期滿後恢復其他職位人數計 60 人，比例為 2.6%。                      C:延後復職計 605 人，比例為 26.7%。                      D:留停期滿自行離職計 429 人，比例為 18.9%。                      E:遭公司資遣：36 人，比例為 1.6%。                      (2) 男性人數 329 人當中，復職情形如下(其中 2 人未回覆復職情形)：                      A:期滿後即復職之人數計 166 人，比例為 50.5%。                      B:期滿後恢復其他職位人數計 8 人，比例為 2.4%。                      C:延後復職計 63 人，比例為 19.1%。                      D:留停期滿自行離職計 85 人，比例為 25.8%。                      E:遭公司資遣：5 人，比例為 1.5%。</p>
5、以產發基金鼓勵企業聘僱懷孕女性。辦理「鼓勵企業僱用新手媽媽」專案，凡依法於本市完成登記之公司	產發局	因投資案新增僱用本市懷孕或甫分娩	投資人因投資案新增僱用本市懷孕或甫分娩婦女，得申請勞工薪資補貼，每人每月補貼新臺幣 1 萬元、補貼最長 1	預計於 104 年試行	60 萬元	5、104 年度預計辦理 12 場產業發展獎勵補助計畫說明會積極宣導本專案，104 年度預估有 5 位懷孕或甫分娩後 1 年內之婦女可依本專案獲企業雇用，補貼金額為 60 萬元。	5、經研議「臺北市產業發展自治條例」各項獎勵補助，旨在鼓勵企業投資及產業創新，相關政策工具係依其適用範圍及績效考核據以設計及執行，自有別於平權社會機制之建立，難以有限資源達成外溢效果。因應本府推動青年創業政策，「臺北市產業發展基金」獎勵補助預算已列入本府府層

## 臺北市女性權益促進委員會【就業經濟及福利組】亮點策略表／願景：樂就業、扶弱勢、促進友善職場

103 至 104 年任務目標：創造性別友善職場環境及促進工作與家庭平衡							執行成效 (103 年至 104 年 12 月)
執行策略 (方案或具體措施)	機關 (構)	實施對象	與促進性別平等之關連性	執行期程	預估經費	103 至 104 年預期成效	
或商業，因投資案新增僱用設籍於本市且懷孕或甫分娩後 1 年內之婦女，得依「臺北市產業發展自治條例」向本府申請勞工薪資補貼。		婦女之企業	年，每一投資案以補貼 1 次為限，同一投資案勞工薪資補貼總金額最高新臺幣 500 萬元，期能提供懷孕女性更友善之就業環境，讓工作與家庭達到平衡。				級優先推動施政項目「建構優勢創業、投資環境」所需，鑑於青創補助資源有限，相關托育補貼或「新手爸媽」補貼，不宜由本計畫辦理。為免因個別政策需求扭曲原政策工具立法意旨，建請將「鼓勵企業晉用新手媽媽」專案自本委員會【就業經濟及福利組】亮點策略撤案並解除列管。