115年度

臺北市政府推動職場性別平等認證

簡章

一、 目的：

為落實職場性別平等，扭轉社會對性別刻板印象，本市推動「臺北市職場性別平等認證」，促進公、私立機關(構)落實職場性別平等之內涵，並建立學習標竿，藉以吸引人才、留才之效能，共創性別平等之職場環境，打造臺北市為職場性別平等之都。

二、 辦理單位：

(一) 指導單位：臺北市政府。

(二) 主辦單位：臺北市政府勞動局(下稱「本局」)。

(三) 承辦單位：太乙廣告行銷股份有限公司(下稱「太乙公司」)。

三、 適用對象及限制：

(一) 適用對象：登記於本市或於本市設有營業據點、辦事處之機關(構)。

(二) 限制：

1. 機關(構)自114年1月1日至評核結果公告日期間，包含分支機構及附屬單位均不得有發生違反性別平等工作法、就業服務法第5條第1項規定之情形並遭主管機關裁罰(含仍在進行行政爭訟之案件)者，或有重大違規情事者(註1)，如經查證有前開情事者，不符合報名資格。
2. 如機關(構)已取得臺北市職場性別平等認證相關獎項，在認證期間內，包含分支機構及附屬單位倘有發生違反性別工作平等法、就業服務法第5條第1項規定之情

形並遭主管機關裁罰(含仍在進行行政爭訟之案件)者，或有重大違規情事者(註1)，本局得撤銷或廢止其獎項或認證。

四、 實施期程：

(一) 公告時間：115年5月。

(二) **指標說明會：**

1. 線上說明會：**115年5月27日(星期三)**辦理。
2. 實體說明會：**115年6月3日(星期三)**辦理。

※實際時間、地點之安排將於本局官網上進行公告。

(三) 提送認證資料期間：以114年1月1日至114年12月31日期間推動職場性別平等執行情形，並應同時提供相關佐證資料，以利受評。

(四) 受理期間：自公告日起至**115年7月31日(星期五)止**，以郵戳日期為憑。

五、 繳交資料及形式

(一) 完整填寫「臺北市職場性別平等認證報名表」(附件1)，並加蓋機關(構)及負責人章。

(二) 提供於本市登記或設立據點之證明。

(三) 「參加臺北市職場性別平等認證評核同意書」(附件2)，並請加蓋機關(構)及負責人章。

(四) 參閱「臺北市職場性別平等認證指標操作手冊」(附件3)之說明內容，詳細填寫「臺北市職場性別平等認證證明文件說明表(含自評分數)」(附件4)，並依說明表內容檢附佐證資料為附件，**附件請務必編列頁碼以利查找，並請將所有書面資料一起裝訂成冊，以免散落**，所有書面資料交付1式5份及其電子檔案。

六、 送件方式：請於**115年7月31日(星期五)前**，依前開規範將資料以「掛號郵寄」送達「臺北市職場性別平等認證工作小組」收(承辦單位：太乙公司；地址：新北市新店區北新路三段205-2

號8樓)，以郵戳日期為憑，逾期恕不受理。

七、 評核項目：

共分為8項指標、31項基準，相關說明及配分如下：

項次	項目	基準說明	配分
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。 2. 提供有助於員工平衡工作與家庭之彈性工作安排。 3. 其他工作與家庭平衡之具體措施。	14分
6	友善孕育措施	1. 提供友善孕育假別。	22分

		2. 落實育嬰留職停薪情形。 **3. 提供育兒津貼。** **4. 提供托兒設施或措施。** **5. 完善哺(集)乳室設備。** **6. 孕婦職場安全。** **7. 提供其他友善孕育措施。**	
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。** **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別。** **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分**

八、 評核及申覆

(一) 初審

1. 資格審查：預定於115年8月中旬辦理，由承辦單位依繳交資料，針對機關(構)統一之申請資格、送件時間、文件是否缺漏、以及申請單位(包含分支機構及附屬單位)是否有發生違反性別平等工作法、就業服務法第5條第1項規定之情形並遭主管機關裁罰(含仍在進行行政爭訟之案件)，或有重大違規情事者(註1)，並初步確認申請機關(構)各項指標總得分，進行資格審查。

(1) 申請機關(構)之申請資格、送件時間等項目如未符合本**作業須知**規定者，視為資格不符，由本局

函復審查結果，且所繳交資料恕不退件。

(2) 繳交資料如有缺漏者，由承辦單位逕行聯繫補件，如未補件則該項指標之衡量項目，依現有資料評核。

2. 複審：

預定於115年9月上旬，由承辦單位辦理複審作業，邀請評核委員就已通過初審案進行複審。另外，**有勾選參加創意獎項之機關(構)，將安排簡報，簡報時間、地點由承辦單位另行通知時間地點，進行簡報說明。**

(1) 申請機關(構)所提之說明表或相關評核佐證資料，如歸類其它指標評分項目較為妥適者，由承辦單位逕行調整指標項目後，依該指標項目計分，原所提指標評分項目則不予計分。

(2) 申請機關(構)所提相關評核佐證資料如有同一事由重複出現二項以上評核指標項目之情事，由承辦單位逕擇其中一項指標項目計分。

3. 決審：預定於**115年10月上旬辦理**，由本局召開決審會議，確認評核結果。

(二) 申覆

1. 申覆期限：申請機關(構)對評核結果有異議，自收受評核結果日之次日起10個日曆日內，以書面向本局提出申覆，可親送(以本局收件日期為憑)或「掛號郵寄」送達本局(地址：110204臺北市信義區市府路1號5樓，「臺北市職場性別平等認證工作小組」收)，以郵戳日期為憑，逾期恕不受理。

2. 辦理方式：

(1) 本局收受前述書面申覆申請後，僅針對申請機關(構)之各項指標評核得分或加總是否有誤，進行核閱，恕不依繳交資料重新審查。

(2) 本局如發現得分登記或核算錯誤時，應重新計算總得分。

(3) 本局將申覆結果以正式公文函復。

九、 獎項：

(一) 金質獎：各項指標得分加總達80分以上者，為合格認證。

(二) 銀質獎：各項指標得分加總為75分以上至79分以下者。

(三) 銅質獎：各項指標得分加總為70分以上至74分以下者。

(四) 創意獎：

1. **自行報名**：申請機關(構)於報名表上主動勾選願意參加創意獎，於複審會議中進行簡報，且各項指標得分加總需達50分以上者並經決審會議決議後，始得列入獲獎名單。
2. **本局遴選**：本局就申請機關(構)之評核資料中，擇有創意作為者，逕提報創意獎參選名單，並經決審會議決議列入獲獎名單。

(五) 精進獎：各項指標得分加總達60分至69分，至少申請二次以上之認證作業，且符合以下情形之一者：

1. 前次參與認證作業之各項指標得分加總為59分以下，本次各項指標得分加總高於前次總得分達10分以上者。
2. 前次參與認證作業之各項指標得分加總為60分以上，本次各項指標得分加總高於前次總得分達5分以上者。

(六) 入圍獎：通過資格審查，各項指標得分加總為50分以上進入複審，惟未獲前述(一)~(五)項獎者。

十、 評核結果：預計於**115年10月上旬**公告認證合格名單，實際執行日期以本局公告日期為主。

十一、 獎勵方式：

(一) 獲前述獎項者，於表揚活動中頒發獎座(或獎牌、獎狀等)，以資獎勵。

(二) 針對獲得金質獎、銀質獎及銅質獎(認證合格)之機關(構)，如過去一年內未有違反性別平等工作法、就業服務法第5條第1項規定之情形並遭主管機關裁罰(含仍在進行行政爭訟之案件)者，或未有重大違規情事者(註1)，兩年內得不納本局自行規劃之專案勞檢名單，以作為獎勵措施。

十二、 表揚活動：預計於**115年11月中下旬**辦理公開表揚。(其實際辦理日期、時間本局另行公告)。

十三、 認證有效期間：自評核結果公告日至**117年12月31日**止(2年有效)。

十四、 注意事項：

(一) 如申請機關(構)具母公司及之組織，可分別申請認證作業，惟母公司所送評核資料不得包含子公司之相關資料。母公司所提送評核資料，如亦包含子公司之相關資料，僅得以母公司名義申請認證作業。

(二) 得獎機關(構)若於認證有效期間，包含分支機構及附屬單位倘發生違反性別平等工作法、就業服務法第5條第1項規定之情形並遭主管機關裁罰(含仍在進行行政爭訟之案件)者，或有重大違規情事者(註1)，本局得撤銷或廢止其獎項或認證。

(三) 得獎機關(構)同意接受後續採訪，其相關採訪之照片及內容，以及參加認證所提送書面及電子資料，授權本局報導。

註1：

重大違規情事之判斷基準：

一、違反勞動法令：勞動法令指勞動基準法、就業服務法(除第5條第1項以外)、職業安全衛生法、勞工職業災害保險及保護法、大量解僱勞工保護法、勞資爭議處理法、勞工退休金條例、中高齡者及高齡者就業促進法等相關法令規定。

二、判斷標準如下：

(一) 曾因違反勞動法令(指同一條款項)遭裁處罰鍰達3次以上或遭裁處最高罰鍰者。

(二) 曾發生下列職業災害且可歸責雇主者：

1. 發生死亡災害、發生災害之罹災人數在3人以上。
2. 其他經中央主管機關指定公告之災害。
3. 其他違反勞動法令且情節重大，或不符本計畫目的之情事者。