

111年度「臺北市職場性別平等指標」評估面向

111.03.29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。<br>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。<br>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。<br>2. 管理職性別比。<br>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。<br>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。<br>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。<br>2. 管理階層平均總薪資性別比。<br>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。<br>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。<br>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。<br>2. 主管中參與性別平等意識及權益教育訓練之比例。<br>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。<br>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。<br>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。<br>3. 自行辦訓或參訓，最高4分：<br>(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。<br>(2)派員參訓：派員5人(含)以下，得1分；6人(含)以上，得2分。<br>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。<br>1.1 員工使用友善假別之性別比<br>1.2 主管使用各項友善假別之性別比<br>2. 提供有助於員工平衡工作與家庭之彈性工作安排。<br>2.1 員工使用各項彈性工作安排之性別比<br>2.2 主管使用各項彈性工作安排之性別比<br>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。<br>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。<br>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。<br>1.1 員工使用友善孕育假別之情形<br>1.2 主管使用各項友善孕育假別之情形<br>2. 提供育嬰假。<br>2.1 員工使用育嬰假之性別比<br>2.2 主管使用育嬰假之性別比<br>3. 提供育兒津貼。<br>3.1 員工領取育兒津貼之性別比<br>3.2 主管領取育兒津貼之性別比<br>4. 提供托兒設施或措施。<br>4.1 員工使用托兒設施或措施之性別比<br>4.2 主管使用托兒設施或措施之性別比<br>5. 完善哺(集)乳室設備。<br>5.1 員工使用哺(集)乳室設備之性別比<br>5.2 主管使用哺(集)乳室設備之性別比<br>6. 孕婦職場安全。<br>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。<br>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。<br>3. 提供育兒津貼，得1分；有員工使用者，得1分。最高2分。<br>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。<br>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。<br>6. 提供孕婦職場安全，得2分。<br>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。<br>2. 辦理員工性騷擾防治教育訓練。<br>2.1 員工參與性騷擾防治教育訓練之性別比<br>2.2 主管參與性騷擾防治教育訓練之性別比<br>3. 職場性騷擾事件之後續協助方案。<br>4. 提供員工夜間工作安全友善措施。<br>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：<br>(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。<br>(2) 僱用受僱者未達30人者：訂有辦法並公開揭示，得2分。<br>2. 辦理員工性騷擾防治教育訓練，得1分；員工參與達80%者，得1分；主管參與達80%者，得1分。最高3分。<br>3. 提供遭受性騷擾之員工協助方案，每項得1分。最高2分。<br>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。<br>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。<br>2. 提供多元性別平等之假別。<br>3. 提供無性別差異之設施、設備。<br>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。<br>2. 提供多元性別平等之假別，得2分。<br>3. 提供無性別差異之設施、設備，得2分。<br>4. 其他促進多元性別友善職場環境之具體措施，得2分。  |