

申請單位名稱：

(請寫全銜)

項次	項目	基準說明	配分	衡量標準
1	推動性別平等之相關機制 (6分)	1. 成立推動性別平等之組織或機制。	3	有成立推動性別平等之組織或機制，3分。
		2. 負責人作出推動性別平等的公開承諾。	3	負責人有作出推動性別平等的承諾，3分。
2	促進組織決策之性別平等 (16分)	1. 決策組織成員中之性別比。	6	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。	6	管理職性別比，差距20%至15%者，得1分；差距15% (不含) 至10%者，得3分；差距10% (不含) 以下者，得6分。
		3. 促進女性晉升或決策參與之具體措施。	4	每一具體措施最高4分。 (每一具體措施得1分。最高4分。)

3	促進薪資待遇性別平等 (8分)	1. 全員平均薪資性別比。	2	全員男女平均薪資差距低於中央公布薪資差距者，得2分。
		2. 管理階層平均薪資性別比。	2	管理階層男女平均薪資差距10%以內者，得2分。
		3. 縮小男女薪資差距之具體措施。	4	每一具體措施得1分，有施行者得1分。最高4分。

4	促進性別平等之教育與訓練 (16分)		4	達70%給3分，參與人數達80%給4分。
		2. 主管中參與性別平等意識及權益教育訓練之比例。	4	主管參與性別平等意識及權益教育訓練，參與人數達50%給1分，參與人數達60%給2分，參與人數達70%給3分，參與人數達80%給4分。
		3. 舉辦職場女性領導力的培育訓練。	4	舉辦1場女性領導力的培育訓練2分，最高4分。 (派員參訓5人(含)以下得1分、6人(含)以上得2分)
		4. 促進女性培力及提升性別平等意識之具體措施。	4	每一具體措施2分，最高4分。

5	工作與家庭平衡 (16分)	工作與家庭之友善假別。	6	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2分。最高6分。
		1.1員工使用友善假別之性別比		
		1.2主管中使用各項友善假別之性別比		
		1.3非主管中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。	6	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。最高6分。
		2.1員工使用各項彈性工作安排之性別比		
		2.2主管中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。	4	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。

6	友善孕育措施 (24分)	各項友善孕育假別之情形	6	資者，得2分；提供孕育假別且員工曾使用者，得2分。最高6分。
		2. 提供育嬰假。 2.1 員工使用育嬰假之性別比 2.2 主管與非主管中使用育嬰假之性別比	6	提供育嬰假者，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，每項各得1分。最高6分。
		3. 提供育兒津貼。 3.1 員工領取育兒津貼之性別比 3.2 主管與非主管中領取育兒津貼之性別比	2	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。 4.1 員工使用托兒設施或措施之性別比 4.2 主管與非主管中使用托兒設施或措施之性別比	2	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。 5.1 員工使用哺(集)乳室設備之性別比 5.2 主管與非主管中使用哺(集)乳室設備之性別比	2	完善哺(集)乳室設備，得1分；有員工使用者，得1分。最高2分。

		6. 孕婦職場安全。	2	提供孕婦職場安全2分。
		7. 提供其他友善孕育措施。	4	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4分
7	職場安全之性平友善措施 (14分)	1. 訂有職場性騷擾防治政策與措施並向員工公開揭示。	2	訂有性騷擾政策與措施並向員工公開揭示，得2分。

<p>2. 訂有處理性騷擾事件之處理機制。</p>	<p>2</p>	<p>訂有處理性騷擾事件之處理機制，得2分。</p>
<p>3. 辦理員工性騷擾防治教育訓練。 3.1 員工參與性騷擾防治教育訓練之性別比 3.2 主管中參與性騷擾防治教育訓練之性別比 3.3 非主管中參與性騷擾防治教育訓練之性別比</p>	<p>2</p>	<p>辦理員工性騷擾防治教育訓練，得2分。</p>
<p>4. 職場性騷擾事件之後續協助方案。</p>	<p>2</p>	<p>提供遭受性騷擾之員工協助方案，每項得1分。最高2分。</p>
<p>5. 提供員工夜間工作安全友善措施。</p>	<p>4</p>	<p>提出員工夜間安全工作友善措施者，每項得1分；有員工使用前揭措施者，每項得1分。最高4分。</p>
<p>6. 其他職場暴力或霸凌之防治措施。</p>	<p>2</p>	<p>訂有其他防治職場暴力或霸凌之處理機制，得2分。</p>

+1	其他有助性別平等特殊具體事蹟	1. 其他促進多元性別平等(如女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別、雙性人/陰陽人...等)相關作為或措施。	最多加10分	惟提出之具體作為或措施若屬上述7項指標評分項目，本項將不予計分。
		2. 非屬上述7項指標之其他有助性別平等特殊具體措施。		

引平等認證 說明表

補充說明	證明文件項目 (請列點說明並提供詳細證明文件)
<p>認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	<p>範例： 1. ○○股份有限公司性別平等委員會章程。 2. ○○股份有限公司性別平等委員名冊。</p>
<p>認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 以「管理職」之性別人數比例計算。 2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 含促進「任一相對少數性別」之具體作為。 2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	

<p>1. 以108年度事業單位內員工及男女員工之「平均總薪資」百分比進行比較。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至108年12月31日。</p>	
<p>1. 以108年度事業單位內部管理階層男女之「平均總薪資」百分比進行比較。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至108年12月31日。</p>	
<p>1. 如團體或單位內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。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	

<p>認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 鑒於目前社會上，女性領導力仍較男性為弱，故縱使事業單位內以女性主管為主，仍須辦理職場女性領導力的培育訓練，受訓對象含男女性主管，且男性主管亦可藉此學習培養女性下屬成為未來主管。 2. 每場訓練之課程時間至少2小時以上(含)。 3. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。 	
<p>認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	

<p>1. 如無員工申請，可提供團體或單位積極宣導或鼓勵員工使用友善假別之相關作為。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 如無員工申請，可提供團體或單位積極宣導或鼓勵員工申請彈性工作安排之相關作為。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 如無員工申請，可提供團體或單位積極宣導或鼓勵員工使用本項具體措施之相關作為。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	

<p>1. 如無員工申請，可提供團體或單位積極宣導或鼓勵員工使用友善假別之相關作為。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 如無員工申請，可提供團體或單位積極宣導或鼓勵員工申請育嬰假之相關作為。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 如無員工申請，可提供團體或單位積極宣導或鼓勵員工申請育兒津貼之相關作為。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 如無員工申請，可提供團體或單位積極宣導或鼓勵員工使用托兒設施或措施之相關作為。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 如無員工申請，可提供團體或單位積極宣導或鼓勵員工使用哺(集)乳室之相關作為。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	

<p>認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 如無員工申請，可提供團體或單位積極宣導或鼓勵員工使用友善措施之相關作為。 2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 30人以下之事業單位如有訂定職場性騷擾防治政策與措施並公開揭示者，得2分，並視情形另有加分。 2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	

<p>1. 30人以下之事業單位如有訂定處理性騷擾事件之處理機制者，得2分，並視情形另有加分。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>1. 如無員工申請，可提供團體或單位積極宣導或鼓勵員工使用夜間工作安全友善措施之相關作為。</p> <p>2. 認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	
<p>認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。</p>	

認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。	
認證資料期間：108年1月1日至109年6月30日。	