

「臺北市職場性別平等指標」評估面向(增+1項) 109.03.12版

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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成立推動性別平等之組織或機制。</li> <li>2. 負責人作出推動性別平等的公開承諾。</li> </ol>	6	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有成立推動性別平等之組織或機制，3分。</li> <li>2. 負責人有作出推動性別平等的承諾，3分。</li> </ol>
2	促進組織決策之性別平等	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各項決策組織成員組成之性別比。</li> <li>2. 管理職性別比。</li> <li>3. 促進女性晉升或決策參與之具體措施。</li> </ol>	16	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 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。</li> <li>3. 每一具體措施最高4分。</li> </ol>
3	促進薪資待遇性別平等	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全員平均薪資性別比。</li> <li>2. 管理階層平均薪資性別比。</li> <li>3. 縮小男女薪資差距之具體措施。</li> </ol>	8	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全員男女平均薪資差距低於中央公布薪資差距者，得2分。</li> <li>2. 管理階層男女平均薪資差距10%以內者，得2分。</li> <li>3. 每一具體措施得1分，有施行者得1分。最高4分。</li> </ol>
4	促進性別平等之教育與訓練	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工參與性別平等意識及權益教育訓練之比例。</li> <li>2. 主管中參與性別平等意識及權益教育訓練之比例。</li> <li>3. 舉辦職場女性領導力的培育訓練。</li> <li>4. 促進女性培力及提升性別平等意識之具體措施。</li> </ol>	16	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工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。</li> <li>2. 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。</li> <li>3. 舉辦1場女性領導力的培育訓練2分，最高4分。</li> <li>4. 每一具體措施2分，最高4分。</li> </ol>
5	工作與家庭平衡	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別。 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1員工使用友善假別之性別比</li> <li>1. 2主管中使用各項友善假別之性別比</li> <li>1. 3非主管中使用各項友善假別之性別比</li> </ol> </li> <li>2. 提供有助於員工平衡工作與家庭之彈性工作安排。 <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 1員工使用各項彈性工作安排之性別比</li> <li>2. 2主管中使用各項彈性工作安排之性別比</li> <li>2. 3非主管中使用各項彈性工作安排之性別比</li> </ol> </li> <li>3. 其他工作與家庭平衡之具體措施。</li> </ol>	16	<ol style="list-style-type: none"> <li>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2分。最高6分。</li> <li>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。最高6分。</li> <li>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。</li> </ol>

6	友善孕育措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供友善孕育假別。 <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 員工使用友善孕育假別之情形</li> <li>1.2 主管與非主管中使用各項友善孕育假別之情形</li> </ol> </li> <li>2. 提供育嬰假。 <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 員工使用育嬰假之性別比</li> <li>2.2 主管與非主管中使用育嬰假之性別比</li> </ol> </li> <li>3. 提供育兒津貼。 <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 員工領取育兒津貼之性別比</li> <li>3.2 主管與非主管中領取育兒津貼之性別比</li> </ol> </li> <li>4. 提供托兒設施或措施。 <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 員工使用托兒設施或措施之性別比</li> <li>4.2 主管與非主管中使用托兒設施或措施之性別比</li> </ol> </li> <li>5. 完善哺(集)乳室設備。 <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1 員工使用哺(集)乳室設備之性別比</li> <li>5.2 主管與非主管中使用哺(集)乳室設備之性別比</li> </ol> </li> <li>6. 孕婦職場安全。</li> <li>7. 提供其他友善孕育措施。</li> </ol>	24	<ol style="list-style-type: none"> <li>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；提供孕育假別且員工曾使用者，得2分。最高6分。</li> <li>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，每項各得1分。最高6分。</li> <li>3. 提供育兒津貼，得1分；有員工使用者，得1分。最高2分。</li> <li>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。</li> <li>5. 完善哺(集)乳室設備，得1分；有員工使用者，得1分。最高2分。</li> <li>6. 提供孕婦職場安全2分。</li> <li>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4分。</li> </ol>
7	職場安全之性平友善措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訂有職場性騷擾防治政策與措施並向員工公開揭示。</li> <li>2. 訂有處理性騷擾事件之處理機制。</li> <li>3. 辦理員工性騷擾防治教育訓練。 <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 員工參與性騷擾防治教育訓練之性別比</li> <li>3.2 主管中參與性騷擾防治教育訓練之性別比</li> <li>3.3 非主管中參與性騷擾防治教育訓練之性別比</li> </ol> </li> <li>4. 職場性騷擾事件之後續協助方案。</li> <li>5. 提供員工夜間工作安全友善措施。</li> <li>6. 其他職場暴力或霸凌之防治措施。</li> </ol>	14	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訂有性騷擾政策與措施並向員工公開揭示，得2分。</li> <li>2. 訂有處理性騷擾事件之處理機制，得2分。</li> <li>3. 辦理員工性騷擾防治教育訓練，得2分。</li> <li>4. 提供遭受性騷擾之員工協助方案，每項得1分。最高2分。</li> <li>5. 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。</li> <li>6. 訂有其他防治職場暴力或霸凌之處理機制，得2分。</li> </ol>
+1	其他有助性別平等特殊具體事蹟	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 非屬上述7項指標之其他有助性別平等特殊具體措施。</li> </ol>	10	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依事業單位提出措施量化、質化或深度給分(非全部量化為準)</li> <li>2. 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。</li> </ol>