

「臺北市職場性別平等指標」評估面向
(107.10.25確定)

項次	項目	基準說明	配分	衡量標準	檢視文件項目
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	1. 有成立推動性別平等之組織或機制，3分。 2. 負責人有作出推動性別平等的承諾，3分。	1. 提供推動性別平等之組織章程、負責成員名冊（應標註成員性別、職級），或具體執行之計畫或措施。 2. 提供負責人作出推動性別平等承諾之簽章文件並公開揭示。
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. 促進女性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。 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。 3. 每一具體措施最高4分。	1. 提供執行各項決策組織（例如董事會、監事會、勞資會議、職工福利委員會、升遷考核委員會、獎懲委員會、薪酬委員會等等）成員職階及性別統計數據。 2. 提供全體員工與管理職之性別統計數據。 3. 提供促進女性晉升或決策之具體的措施及執行成果。
3	促進薪資待遇性別平等	1. 全員平均薪資性別比。 2. 管理階層平均薪資性別比。 3. 縮小男女薪資差距之具體措施。	8	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。 2. 管理階層男女平均薪資差距10%以內者，得2分。 3. 每一具體措施得1分，有施行者得1分。最高4分。	1. 提供全體員工平均薪資之性別統計數據。 2. 提供管理階層平均薪資之性別統計數據。 3. 提供縮小男女薪資差距之具體措施及執行成果。
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. 舉辦職場女性領導力的培育訓練。 4. 促進女性培力及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%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。 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。 3. 舉辦1場女性領導力的培育訓練2分，最高4分。 4. 每一具體措施2分，最高4分。	1. 提供員工參加性別平等意識及權益之教育訓練課程及性別統計數據。 2. 提供主管參與性別平等教育之訓練課程及性別統計數據。 3. 提供舉辦職場女性領導力之課程及執行成果。 4. 提供促進性別平等教育訓練之具體措施及執行成果（含課程及參訓人員性別比）。

「臺北市職場性別平等指標」評估面向
(107.10.25確定)

項次	項目	基準說明	配分	衡量標準	檢視文件項目
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。 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。 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 2.3 非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。	16	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。 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。 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。	1. 提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別(例如生理假、婚假、家庭照顧假或侍親假等)，請提供假別規定與員工(含主管及非主管)使用該項假別之情形及性別統計數據。 2. 訂有彈性工作安排制度(例如縮短工時、彈性上下班、工作分擔、部分工時、電傳工作、在家工作等)，請提供彈性工作安排制度與員工使用該項措施之情形及性別統計數據。 3. 提供工作與家庭平衡具體方案(例如提供家庭暴力受害者出庭假、參與學校日活動假)、員工使用該項措施之情形及性別統計數據。
6	友善孕育措施	1. 提供友善孕育假別。 1.1 員工使用友善孕育假別之情形 1.2 主管與非主管中使用各項友善孕育假別之情形 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 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 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 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 6. 孕婦職場安全。 7. 提供其他友善孕育措施。	24	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。 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。 3. 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，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，得1分；有員工使用者，得1分。最高2分。 6. 提供孕婦職場安全2分。 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。	1. 提供友善孕育假別(例如產檢假、安胎假、產假、陪產假)或其他優於法令假別(陪產檢假、孕前假等)。 2. 提供育嬰假(含復職之協助措施等)。 3. 提供育兒津貼(含生育津貼或6歲以下幼兒子女補助費)。 4. 提供托兒設施或措施(含企業自行設立或與多家企業聯合設立幼兒園或托嬰中心等托兒服務機構，或以委託方式與托兒服務機構簽約辦理托兒服務)。 5. 提供完善哺(集)乳室設備(含靠背椅、桌子、電源插座、母乳儲存專用冰箱、有蓋垃圾桶。設置位置，應便於受僱者使用且設有明顯標示並鄰近洗手台或提供洗手設施。哺(集)乳室應具隱密、安全性及良好之採光、通風。企業應訂定哺(集)乳室使用規範)。 6. 提供孕婦職場安全(對於有母性安全健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施，另外對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性員工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施)。 7. 提供其他友善孕育措施(例如孕婦專屬停車位、提供孕育期間交通補助或提供較輕易工作、提供孕婦安全標誌、提供輻射防護衣等)。

「臺北市職場性別平等指標」評估面向
(107.10.25確定)

項次	項目	基準說明	配分	衡量標準	檢視文件項目
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. 訂有處理性騷擾事件之處理機制。 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 4. 職場性騷擾事件之後續協助方案。 5. 提供員工夜間工作安全友善措施。 6. 其他職場暴力或霸凌之防治措施。	14	1. 訂有性騷擾政策與措施並向員工公開揭示，得2分。 2. 訂有處理性騷擾事件之處理機制，得2分。 3. 辦理員工性騷擾防治教育訓練，得2分。 4. 提供遭受性騷擾之員工協助方案，每項得1分。最高2分。 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。 6. 訂有其他防治職場暴力或霸凌之處理機制，得2分。	1. 提供職場性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法及公開揭示證明。 2. 訂有處理性騷擾事件之處理機制(含申訴電話、受理單位、申訴流程、受理性騷擾事件中被害人之性別比、受理性騷擾事件中加害人之性別比)。 3. 提供性騷擾防治教育訓練課程(含外勤人員性騷擾防範措施)。 4. 提供遭受性騷擾員工之協助方案之機制及預算(如心理諮商、法律協助、情感支持等)。 5. 提供員工夜間工作之安全及友善措施(例如辦公廠區出入口、樓梯間、廁所、停車場等應有適當照明、提供保全守衛或電子監視裝備等安全措施、與特約計程車業者合作或提供員工宿舍等)。 6. 提供其他防治職場暴力或霸凌之處理機制(如安全防護設施措施、遭受暴力或霸凌之申訴處理機制)。