附件4

**營造友善職場環境自我評量表**

**壹、企業基本資料：**

**一、性別比例：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 企業名稱 |  | | |
| 負責人姓名/性別 | ∕ | | |
| 員工人數及性別比例 | 職級 | 總人數 | 男/女人數(比例%) |
| 主管 |  | ( %) / ( %) |
| 職員 |  | ( %) / ( %) |

**二、近3年員工離職率**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 年度 | 110 | 111 | 112 |
| 離職率(%) |  |  |  |

離職率公式：當年度員工離職人數/〔(年初員工人數+年底員工人數)/2〕×100%

**三、填寫人資料：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 姓名 |  | 職稱 |  |
| 聯絡電話 |  | 電子郵件 |  |

**貳、友善職場環境推動情形：**

| **項目** | **相關法規** | **勾選** | **優於法規或創意作法說明** |
| --- | --- | --- | --- |
| **一、友善育兒** | | | |
| 1. 請問貴公司是否有提供員工友善孕育假別？如果回答是，請說明。（諸如：提供產檢假、安胎假、產假、陪產假、流產假、陪產檢假、孕前假等優於法令其他假別之給薪或日數。) | 勞動基準法第 50 條  性別平等工作法第15條 | □是  □否 |  |
| 2.請問貴公司是否有提供員工育嬰假(如：育嬰留職停薪、彈性育嬰留職停薪)?符合資格者申請情形(例如申請率、申請人次、申請人性別)為何?如果回答是，請說明。 | 性別平等工作法第16條 | □是  □否 |  |
| 3.請問貴公司是否有提供員工育兒津貼及補助情形(包含生育補助、育兒津貼或子女教育補助費)？如果回答是，請說明；另請說明補助款項哪些來自福委會?哪些來自雇主? |  | □是  □否 |  |
| 4.請問貴公司是否有為員工子女設置托兒設施、提供適當之托兒措施或補助托兒費用？(例如：由企業自行設立或與多家企業聯合設立幼兒園等托兒服務機構，或與托兒服務機構簽約辦理托兒服務，並給予托兒費用優惠)其使用情形為何?(如使用率、使用人次等)如果回答是，請說明。 | 性別平等工作法第23條 | □是  □否 |  |
| 5. 請問貴公司是否設置哺（集）乳室，提供完善哺集乳設備，並給予員工充足之哺（集）乳時間? 如果回答是，請說明(包含假別、設備請領及使用情形)。 | 性別平等工作法第18條、性別平等工作法第23條 | □是  □否 |  |
| 6.請問貴公司是否有提供懷孕員工(孕婦)職場安全措施(對於有安全危害之虞之工作，採取工作調整或更換等健康保護措施)？如果回答是，請說明。 | 職業安全衛生法第31條  女性勞工母性健康保護實施辦法 | □是  □否 |  |
| 7.請問貴公司是否有宣導暨鼓勵員工及其配偶或伴侶共同分擔家務及家庭照顧工作？如果回答是，請說明。 |  | □是  □否 |  |
| 8.請問貴公司是否有其他友善育兒措施及其申請情形?(例如：孕婦或親子專屬停車位、孕育期間交通補助、提供友善孕婦之安全標章或相關標誌等) 如果回答是，請說明。 |  | □是  □否 |  |
| **二、工作彈性** | | | |
| 1.請問貴公司是否有提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別。(例如：生理假、家庭照顧假、侍親假或其他優於法令假別之給薪或日數等) 如果回答是，請說明(包含制度規範及申請情形)。 | 性別平等工作法第14、20條 | □是  □否 |  |
| 2.請問貴公司是否提供員工「彈性工時安排」？(例如：彈性上下班、縮短工時或部分工時等) 如果回答是，請說明(包含制度規範及申請情形)。 | 性別平等工作法第19條 | □是  □否 |  |
| 3.請問貴公司是否提供員工彈性工作地點方案? (如遠距工作、在家工作等) 如果回答是，請說明(包含制度規範及申請情形)。 |  | □是  □否 |  |
| 4.請問貴公司是否提供員工有其他工作彈性措施? 如果回答是，請說明。 |  | □是  □否 |  |
| **三、員工協助** | | | |
| 1.請問貴公司是否有提供員工健康管理方面之相關措施? (例如：員工健康檢查、員工心理諮商輔導與關懷、職場健康促進、無菸職場、安全衛生訓練、安全舒適之工作環境、無障礙空間、員工旅遊等) 如果回答是，請說明。 | 職業安全衛生法第20、32條  勞工健康保護規則 | □是  □否 |  |
| 2.請問貴公司是否有建立性騷擾等性別暴力防治、申訴及協助機制？(例如：訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、建立性騷擾多元申訴管道、設有心理諮詢與治療、法律協助等機制) 如果回答是，請說明(包括申訴委員會及調查小組的組成人員背景說明)。 | 性別平等工作法第13條、性騷擾防治 | □是  □否 |  |
| 3.請問貴公司是否有為員工設置夜間工作安全措施?(例如：辦公廠區適當照明、提供交通工具或宿舍安排、提供保全守衛或電子監視等安全措施)如果回答是，請說明。 |  | □是  □否 |  |
| 4.請問貴公司是否有建立職場暴力或霸凌之防治措施?(例如：安全防護措施、申訴處理機制等)如果回答是，請說明(包括申訴委員會及調查小組的組成人員背景說明)。 | 職業安全衛生法第6條 | □是  □否 |  |
| 5.請問貴公司是否有僱用中高齡及高齡勞工，人數為何?其性別比例為何? 有自行或委託辦理所僱用之中高齡者及高齡者在職訓練，或指派其參加相關職業訓練？或提供職務再設計措施(如：改善職場工作環境、改善機具設備、提供適當就業輔具、改善工作流程或調整工作方法等)，或提供全時或部分工時工作機會，鼓勵員工續留或再任?如果回答是，請說明(包含受益人數及投入資源)。 | 中高齡者及高齡者就業促進法第18、19條 | □是  □否 |  |
| 6.請問貴公司是否有提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會(如僱用二度就業婦女)？如果回答是，請說明(包含僱用人數)。 |  | □是  □否 |  |
| 7.請問貴公司是否有其他員工協助措施? (例如：教育訓練、公費進修、員工餐廳或宿舍、交通車等，及提供員工家庭、經濟、生活等EPA員工協助方案，協助遭職災或因故留職停薪員工重返職場之適應；提供臨托、休息、臨時安置空間予員工子女及長輩等措施) 如果回答是，請說明。 |  | □是  □否 |  |
| **四、其他友善職場之相關措施** | | | |
| 1.請問貴公司在組織的招募、遴選、任用、升遷制度是否落實性別平等？如果回答是，請說明(包含制度面及其他具體事證)。 |  | □是  □否 |  |
| 2.請問貴公司的主管階層其中任一性別比例是否至少達到三分之一？如果回答是，請說明。 |  | □是  □否 |  |
| 3.請問貴公司是否有積極培育不同性別的人才，特別是弱勢性別，並增加其進入決策階層比例？如果回答是，請說明。 |  | □是  □否 |  |
| 4.請問貴公司是否有舉辦促進性別平等之教育與訓練?如果回答是，請說明(包含參加訓練人員比例、中高階主管及董監事依性工法參加性騷擾防治訓練比例)。 |  | □是  □否 |  |
| 5.請問貴公司是否有實施多元僱用政策(新住民、原住民、多元性別)，並進用身心障礙者？如果回答是，請說明。 |  | □是  □否 |  |
| 6.貴公司是否於企業社會責任(CSR)中，明列恪守所在地性平法規(或性平政策、國際人權之規範)，保障員工合法權益，以營造多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境?如果回答是，請說明。 |  | □是  □否 |  |
| 7.請問貴公司是否有其他積極營造友善職場環境之具體作法(如訂定相關辦法或制度、辦理宣導活動等)？如果回答是，請說明。 |  | □是  □否 |  |

**註：**

**1.各項目推動情形請檢附主管機關同意核備文件、現場照片及其他可資證明之佐證文件。**

**2.本附件除了納為中堅企業遴選資料外，亦作為營造友善職場優良中堅企業遴選使用，請務必填寫。**