

107 年行政院辦理直轄市與縣（市）政
府推動性別平等業務輔導獎勵計畫
報告

目錄

壹、前言.....	2
貳、必評項目.....	5
一、基本項目	6
二、性別主流化實施情形	7
三、CEDAW 辦理情形.....	9
四、提升女性公共參與情形	10
五、推展及落實性別平等	11
六、加分項目	13
七、扣分項目	14
參、自行參選項目.....	15
一、性別平等創新獎	15
二、性別平等故事獎	16
肆、檢討與改進.....	18
伍、結論.....	24
附件.....	26

壹、前言

為引導地方政府於擬訂政策、計畫及措施時皆能融入性別觀點，本院自 105 年起，每 2 年函頒「行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」，據以對地方政府性別平等業務推動進行輔導作業及獎勵表揚。為賡續深入瞭解及評估地方政府推動性別平等業務現況，以引領地方政府推動各項性別平等工作，積極消除性別歧視，本院依「107 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」（詳如附件，以下簡稱本計畫）於 107 年 7 月至 12 月間，對 22 個直轄市及縣（市）政府進行評核作業。

107 年為本院第 2 次辦理直轄市與縣（市）政府性別平等業務輔導獎勵計畫，對於地方政府推動性別平等業務，本院採取輔導獎勵之立場，期以漸進、鼓勵方式，逐步引導地方政府完備性別平等推動體制，落實國際公約及中央性別平等政策，並將性別平等擴散及扎根，發展出地方推動特色。

本計畫由行政院性別平等處處長擔任召集人，召集北、中、南地區具婦女權益、性別平等研究專長或具實務經驗之專家學者計 15 名，以及行政部門委員（由行政院性別平等處派員擔任）組成評審委員會。評審委員依受評機關分組方式分 3 組進行評審，為使其標準具公平性及一致性，原則同一組地方機關由同一組別評審委員進行評核，擔任直轄市、縣（市）之婦女權益促進委員會或性別平等會之委員須進行迴避。

107 年受評對象為各直轄市、縣（市）政府，除第 1 組為直轄市外，第 2 組及第 3 組係以區域劃分，分 3 組進行評審：

- （一）第 1 組（直轄市）：臺北市、高雄市、新北市、臺中市、臺南市、桃園市；
- （二）第 2 組（西部縣市）：新竹縣、新竹市、苗栗縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、嘉義市、屏東縣、彰化縣；

(三)第3組(東部及離島縣市):基隆市、臺東縣、花蓮縣、宜蘭縣、澎湖縣、金門縣、連江縣。

評審項目包含「必評項目」及「自行參選項目」。必評項目內容包括:(一)基本項目;(二)性別主流化實施情形;(三)CEDAW辦理情形;(四)提升女性公共參與情形;(五)推展及落實性別平等情形;(六)加分項目;(七)扣分項目。另為兼顧城鄉差距,使評核更具鑑別度,必評項目評核內容區分直轄市與縣(市)政府不同適用版本(各評審項目衡量標準詳附件),並增加質性評分比重,以引導地方政府提升辦理性別平等業務之品質成效。評審委員依評審項目、審核依據及給分標準等審查各直轄市、縣(市)政府填報之自我評量表,並依實地訪評現場訪談、查證結果評定。

自行參選項目則包括:

- (一)性別平等創新獎:評審業務期間所推動與性別平等相關,且具有績效之創新計畫、措施或方案;
- (二)性別平等故事獎:近2年於推動性別平等的措施或方案過程中具有貼近人民且感動人心的內容與事蹟者。

所提之創新計畫、措施、方案之成果及故事,經行政院性別平等處辦理初審,嗣後由專家學者評審委員進行書面評比,得分前三分之一之機關進入評審委員會議進行簡報及確認,各選出5名獲獎。

107年評審結果,計有3個機關獲得優等,7個機關獲甲等,另有4個機關所提5案獲得性別平等創新獎及5個機關各獲得性別平等故事獎,獲獎名單如下:

表 1：行政院第 17 屆推動性別平等金馨獎獲獎名單

評審項目	獎項	獲獎機關	
必評項目	優等	臺北市政府、新北市政府、苗栗縣政府	
	甲等	桃園市政府、臺中市政府、高雄市政府、屏東縣政府、嘉義市政府、花蓮縣政府、臺東縣政府	
自行參選項目	性別平等創新獎	獲獎機關	獲獎名稱
		臺北市政府	打造自媒體，性平宣導新境界
		臺北市政府	非關男女，突破性別職業隔離
		新北市政府社會局	合縱連橫－新北市政府社會局推動性平的武林秘笈
		新北市政府工務局	新北友善幸福城：打造 5「心」級公共空間，建構性平人間
		高雄市政府衛生局	新住民孕產婦跨文化身心健康精進計畫
	性別平等故事獎	獲獎機關	獲獎名稱
		新北市政府社會局	婆婆媽媽水電工班：女人一妳能一妳能
		桃園市政府社會局	翻轉性別－照顧服務新勢力
		臺中市政府地政局	愛的天平不傾斜
		臺中市政府環境保護局	少女的祈禱－垃圾車駕駛之路
		臺南市政府勞工局	六指媽媽呂梯 打「皂」無患子傳奇

註：必評項目 90 分以上為優等、80 分以上未滿 90 分為甲等、60 分以上未滿 80 分為乙等、未滿 60 分不列等。

貳、必評項目

必評項目之評審項目包括：（一）基本項目；（二）性別主流化實施情形；（三）CEDAW 辦理情形；（四）提升女性公共參與情形；（五）推展及落實性別平等情形；（六）加分項目；（七）扣分項目。各組整體表現情形如次：

表 2：必評項目各組整體得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組
配分	105	105	105
平均得分	84.51	70.53(含特殊加分 10 分)	63.85(含特殊加分 15 分)
最高	93.11	92.25	83.03
中位數	85.34	74.21	69.07
最低	72.86	39.68	34.56

（一）第 1 組（直轄市）：滿分 105 分，平均得分 84.51 分，最高 93.11 分，最低 72.86 分，中位數 85.34 分。第 1 組有 2 個直轄市於必評項目獲得優等(90 分以上)，以及有 3 個直轄市獲得甲等(80 分以上未滿 90 分)，整體平均表現不錯。第 1 組表現最佳的項目為加分項目、推展及落實性別平等情形、基本項目及性別主流化實施情形，相對需再加強的項目則為提升女性公共參與情形及 CEDAW 辦理情形。

（二）第 2 組（西部縣市）：滿分 105 分，另本次評審考量各組資源多寡不同，為衡平各縣市資源差距，達成策略性引導、鼓勵各地方政府持續積極推動性別平等業務等目標，爰第 2 組縣市予以特別加分 10 分。經特殊加分後平均得分 70.53 分，最高 92.25 分，最低 39.68 分，中位數 74.21 分。第 2 組有 1 個縣市於必評項目獲得優等(90 分以上)，以及有 2 個縣市獲得甲等(80 分以上未滿 90

分)，惟縣市之間落差大，最高分與最低分差距 52.57 分。第 2 組表現最佳的項目為基本項目及性別主流化實施情形，需再加油的項目則為 CEDAW 辦理情形、加分項目，以及推展及落實性別平等情形。

(三)第 3 組（東部及離島縣市）：滿分 105 分，另本次評審考量各組資源多寡不同，為衡平各縣市資源差距，達成策略性引導、鼓勵各地方政府持續積極推動性別平等業務等目標，爰第 3 組縣市予以特別加分 15 分。經特殊加分後平均得分 63.85 分，最高 83.03 分，最低 34.56 分，中位數 69.07 分。第 3 組有 2 個縣市獲得甲等(80 分以上未滿 90 分)，惟整體表現較不佳，且縣市之間有明顯差距，最高分及最低分差距 48.47 分。第 3 組需再加油的項目包括 CEDAW 辦理情形、加分項目、基本項目，以及推展及落實性別平等情形。

以下分別就各評審項目，分析各組於各項得分概況。

一、基本項目

評審項目包括：(一)辦理性別平等業務人力編制情形；(二)跨局處合作推動性別平等政策、計畫情形；(三)「性別平等」專區網頁建置情形；(四)配合「地方性平有 GO 站」登載資料及協助推廣。各組表現情形如次：

表 3：基本項目各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組
配分	12	16	16
平均得分	10.21	11.44	7.29
平均得分占配分之百分比	85%	71%	46%
最高	11.7	15.3	13.36
中位數	10.5	12.8	6.1
最低	7.9	3.7	3.9

- (一)第1組(直轄市):基本項目配分12分,平均得分10.21分,最高11.7分,最低7.9分,中位數10.5分。第1組於基本項目整體表現不錯,於辦理性別平等業務人力,以及訂有跨局處合作之性別平等政策、計畫等表現較佳,顯示直轄市在性別平等業務人力配置及制度面建置情形良好;至「性別平等」專區網頁使用之豐富度、友善性、時效性及功能性,以及跨局處合作推動性別平等政策、計畫之推動情形及效益等表現稍弱,仍可再加強。
- (二)第2組(西部縣市):基本項目配分16分,平均得分11.44分,最高15.3分,最低3.7分,中位數12.8分。第2組在基本項目整體表現尚可,縣市之間分數落差大,於建置性別平等網頁專區、性別平等專區網頁連結置於首頁等項目表現佳;至跨局處合作推動性別平等政策、計畫情形—推動情形及效益,以及跨局處合作實質內容等項目需再加強。
- (三)第3組(東部及離島縣市):基本項目配分16分,平均得分7.29分,最高13.36分,最低3.9分,中位數6.1分。第3組在基本項目相對整體表現較其他組別弱,平均得分未達配分二分之一,人力配置及跨局處計畫均有待建置。第3組於建置性別平等網頁專區部分表現較佳,至跨局處合作推動性別平等政策、計畫情形—推動情形及效益、跨局處合作實質內容、跨局處合作涵蓋所屬一級單位、一級機關範圍等項目亟待努力。

二、性別主流化實施情形

評審項目包括:(一)性別主流化實施計畫制定及執行情形;(二)婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形;(三)性別意識培力課程參訓及辦理情形;(四)性別預算編列情形;(五)計畫或自治條例辦理性別影響評估情形;(六)性別統計與分析辦理情形。各組表現情形如次:

表 4：性別主流化實施情形各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組
配分	27	28	28
平均得分	22.38	18.5	14.97
平均得分占配分之百分比	83%	66%	53%
最高	24.56	24.87	20.92
中位數	21.82	19.22	16.02
最低	21.37	12.22	2.5

- (一)第 1 組（直轄市）：性別主流化實施情形配分 27 分，平均得分 22.38 分，最高 24.56 分，最低 21.37 分，中位數 21.82 分。第 1 組性別主流化實施情形整體表現不錯，除了婦權會/性平會召集人親自且全程主持會議次數、新增性別分析之品質、性別影響評估之辦理品質等項目需再加強外，其餘項目表現良好。
- (二)第 2 組（西部縣市）：性別主流化實施情形配分 28 分，平均得分 18.5 分，最高 24.87 分，最低 12.22 分，中位數 19.22 分。第 2 組性別主流化實施情形整體平均表現尚可，性別主流化實施計畫實施對象包括一級單位、一級機關（構）之情形，以及婦權會/性平會會議紀錄公告上網、會議決議事項之追蹤列管及辦理情形等項目表現較佳；至婦權會/性平會召集人親自且全程主持會議次數、新增性別分析之品質、性別影響評估之辦理品質及性別預算編列情形等項目仍需加強。
- (三)第 3 組（東部及離島縣市）：性別主流化實施情形配分 28 分，平均得分 14.97 分，最高 20.92 分，最低 2.5 分，中位數 16.02 分。第 3 組於婦權會/性平會會議決議事項之追蹤列管及辦理情形、會議紀錄公告上網、性別主流化實施計畫實施對象包括一級單位、一級機關（構）之情形，以及性別主流化計畫內容所推動性別主流化工具項數等項目表現較佳；至性別平等業務相關人員參訓 1

天以上進階課程比率、新增性別分析之品質、性別影響評估之辦理品質、婦權會/性平會召集人親自且全程主持會議次數及性別預算編列情形等項目均表現較不佳，性別主流化推動亟待努力。

三、CEDAW 辦理情形

評審項目包括：(一)教育訓練計畫；(二)為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為。各組表現情形如次：

表 5：CEDAW 辦理情形各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組
配分	8	8	8
平均得分	5.18	1.8	1.57
平均得分占配分之百分比	65%	23%	20%
最高	8	3.25	5
中位數	4.63	2	0.5
最低	3	0	0

(一)第 1 組(直轄市)：CEDAW 辦理情形配分 8 分，平均得分 5.18 分，最高 8 分，最低 3 分，中位數 4.63 分。第 1 組於 CEDAW 辦理情形整體表現相對其他評審項目較不佳，其中僅有為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為等項目表現較佳，其餘在 CEDAW 教育訓練計畫(規劃 106-108 年 CEDAW 教育訓練一般公務人員、高階公務人員實體課程受訓涵蓋率、教育訓練規劃之完整性及品質)等項目得分情形較不佳。

(二)第 2 組(西部縣市)：CEDAW 辦理情形配分 8 分，平均得分 1.8 分，最高 3.25 分，最低 0 分，中位數 2 分。第 2 組於 CEDAW 辦理情形整體表現較不佳，包括 CEDAW 教育訓練計畫(規劃 106-108 年 CEDAW 教育訓練一般公務人員、高階公務人員實體課程受訓涵蓋率、教育訓練規劃之完整性及品質)、為消除直接或間接歧視，

針對縮小性別統計落差之改進作為等項目均待加強。

(三)第 3 組(東部及離島縣市):CEDAW 辦理情形配分 8 分,平均得分 1.57 分,最高 5 分,最低 0 分,中位數 0.5 分。第 3 組於 CEDAW 辦理情形整體表現較不佳,平均分數及中位數分數均低,惟最高分 5 分與最低分 0 分有落差,顯示第 3 組縣市間表現有所差異。本項包括 CEDAW 教育訓練計畫(規劃 106-108 年 CEDAW 教育訓練一般公務人員、高階公務人員實體課程受訓涵蓋率、教育訓練規劃之完整性及品質)、為消除直接或間接歧視,針對縮小性別統計落差之改進作為等項目均待加強。

四、提升女性公共參與情形

評審項目包括:(一)機關晉用女性擔任主管情形;(二)委員會落實 1/3 性別比例情形;(三)政府出資或贊助 5 成以上之財團法人、公營事業董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例;(四)對農、漁、工會推動性別平等。各組表現情形如次:

表 6：提升女性公共參與情形各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組
配分	17	15	15
平均得分	10.76	9.09	7.95
平均得分占配分之百分比	63%	61%	53%
最高	12.3	11.73	11.55
中位數	10.3	9.15	9.22
最低	9.66	5.66	3.57

(一)第 1 組(直轄市):提升女性公共參與情形配分 17 分,平均得分 10.76 分,最高 12.3 分,最低 9.66 分,中位數 10.3 分。第 1 組於提升女性公共參與情形部分相較其他評審項目整體分數較低,

於直轄市政府二級單位女性主管及所屬一級機關一級單位女性主管比例、直轄市政府及所屬一級機關女性簡任非主管比例等項目相對表現較佳；至財團法人、公營事業董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例、對農、漁、工會推動性別平等，以及直轄市政府副首長、幕僚長、一級單位女性主管及所屬一級機關女性首長比例、女性區長比例等項目均待努力。

(一)第 2 組(西部縣市)：提升女性公共參與情形配分 15 分，平均得分 9.09 分，最高 11.73 分，最低 5.66 分，中位數 9.15 分。第 2 組於提升女性公共參與情形項目表現尚可，其中於縣(市)政府二級單位女性主管及所屬一級機關一級單位女性主管比例等項目表現最佳；至財團法人、公營事業董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例、對農、漁、工會推動性別平等，以及委員會落實 1/3 性別比例情形等項目均需再加強推動。

(二)第 3 組(東部及離島縣市)：提升女性公共參與情形配分 15 分，平均得分 7.95 分，最高 11.55 分，最低 3.57 分，中位數 9.22 分。第 3 組於提升女性公共參與情形整體表現相較其他評審項目尚佳，而各項目表現情形同第 2 組，於縣(市)政府二級單位女性主管及所屬一級機關一級單位女性主管比例等項目表現最佳；至財團法人、公營事業董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例、對農、漁、工會推動性別平等，以及委員會落實 1/3 性別比例情形等項目需加強推動。

五、推展及落實性別平等

評審項目包括：(一)結合企業、民間組織及鄰里社區推動性別平等；(二)各局處辦理性別平等宣導活動；(三)性別平等重要議題落實情形。各組表現情形如次：

表 7：推展及落實性別平等各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組
配分	28	25	25
平均得分	24.04	13.86	12.17
平均得分占配分之百分比	86%	55%	49%
最高	27	20.1	18.5
中位數	25.05	16	10.6
最低	19.25	4.6	6.3

- (一)第 1 組（直轄市）：推展及落實性別平等配分 28 分，平均得分 24.04 分，最高 27 分，最低 19.25 分，中位數 25.05 分。第 1 組於推展及落實性別平等之整體表現佳，最高分接近滿分，平均得分佳，於一級單位或一級機關結合自身業務，辦理各面向性別平等之宣導比率，以及結合鄰里社區、民間團體推動性別平等之政策措施、辦理有助提升家庭、個人性別平等之政策措施等項目表現最佳；僅結合企業推動性別平等之辦理情形等項目需再加強。
- (二)第 2 組（西部縣市）：推展及落實性別平等配分 25 分，平均得分 13.86 分，最高 20.1 分，最低 4.6 分，中位數 16 分。第 2 組於推展及落實性別平等項目，縣市間表現落差大，最高分及最低分差距 15.5 分，平均得分僅占該項配分 55%，其中於結合民間團體推動性別平等之政策措施、辦理情形，以及一級單位或一級機關結合自身業務，辦理各面向性別平等之宣導之涵蓋率等項目相對表現較佳；至結合企業推動性別平等之政策措施、辦理情形，以及結合公所、鄰里、社區推動性別平等之政策措施、辦理情形等項目需加強。
- (三)第 3 組（東部及離島縣市）：推展及落實性別平等配分 25 分，平均得分 12.17 分，最高 18.5 分，最低 6.3 分，中位數 10.6 分。第 3 組於推展及落實性別平等項目，相對其他第 1 組及第 2 組表

現較不佳，平均得分未達該項配分之一半，最高分及最低分亦落差 12.2 分，其中於辦理有助提升家庭、個人性別平等之政策措施、辦理情形等項目表現較佳；其餘於結合企業推動性別平等之政策措施、辦理情形，結合公所、鄰里、社區推動性別平等之政策措施、辦理情形，以及一級單位或一級機關結合自身業務，辦理各面向性別平等之宣導之涵蓋率等項目均亟待努力。

六、加分項目

題項包括：1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，或針對重要性別平等議題，主動規劃與推動性別平等措施；2. 委託、補助或自行辦理與性別議題有關之研究；3. 推動性別電影院、讀書會活動合作方案成果；4. 新成立專責單位，且運作良好；5. 國際交流參與；6. 自製 CEDAW 教材，並公布於網頁供參考運用；7. 性別預算籌編提報婦權會/性平會討論或經由外部性別平等專家學者檢視情形；8. 針對提升農、漁會女性選任人員/工會女性幹部比例之具體措施；9. 其他（自行舉例、不限一項）。加分項目最多可加 13 分，除了以上所提示之加分題項外，地方政府均可自行列舉提報加分題項；加分項目除了 6. 自製 CEDAW 教材項目配分 3 分、7. 性別預算籌編項目配分 1 分，其餘各項最高 2 分。各組表現情形如次：

表 8：加分項目各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組
配分	13	13	13
平均得分	11.95	5.48	4.64
平均得分占配分之百分比	92%	42%	36%
最高	13	11.5	12
中位數	13	4.5	4.5
最低	9	1	1

配分 13 分，第 1 組(直轄市)平均得分 11.95 分，最高分數及中位數分數均為 13 分，顯示第 1 組積極爭取加分機會，半數以上直轄市於加分項目均獲得滿分 13 分。相對第 2 組（西部縣市）及第 3 組（東部及離島縣市）於加分項目平均得分分別為 5.48 分及 4.64 分，中位數分數均為 4.5 分，顯示加分項目得分不到配分的一半；惟最高分數分別為 11.5 分及 12 分，與最低分 1 分差距約 11 分，顯示第 2 組及第 3 組縣市在爭取加分機會方面，縣市積極程度落差很大。

七、扣分項目

評審項目包括：1. 性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者；2. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法受理申訴及處理，未依法受理申訴及處理者；3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者；4. 機關未辦理「性騷擾防治法」第 7 條規定與措施者；5. 違反消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）或其施行法相關規定（不包含 CEDAW 施行法第 8 條）；6. 經檢視違反 CEDAW 施行法第 8 條應修正法規及行政措施尚未完成修正。

扣分項目經查證書面佐證資料及現場查證後，各組縣市均未有違反相關規定或未處理之情形，故各組扣分項目均為 0 分，即未有扣分情形。

參、自行參選項目

自行參選項目申請規範為同一事項僅能於「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」間擇一項目申請參選，未排除與必評項目重複之提案事項。兩項目申請案件數合計，各直轄市、縣(市)(含所屬機關)至多提出申請案 4 案。評審方式係由本院性別平等處辦理初審，依評核標準進行書面評比。為避免極端分數值影響，計分採用「序位法」(請各委員評核分數後排序)，再將委員評核序位加總後擇優入選。本院性別平等處依提報件數擇優二分之一件數入選，再由專家學者評審委員書面評比，專家學者評審委員評核得分前三分之一之機關最後進入本次評審委員會議進行簡報及確認，最後各獎項選出 5 案得獎作品。

一、性別平等創新獎

性別平等創新獎評審項目內容包括創新方案之創新性、深度及廣度。衡量標準包括：1. 與性別平等之關聯性(占 10 分)；2. 將性別觀點融入業務程度(占 15 分)；3. 開發及運用資源情形(占 15 分)；4. 創意及創新程度(占 30 分)；5. 影響程度(包含對機關及民眾之影響及具體績效，占 30 分)。

本次創新獎有 12 個地方政府報名，收件 21 案，經本院性別平等處初審擇選約二分之一案件計 13 案，復由專家學者委員書審約三分之一案件計 8 案進入簡報複審，最後獲選 5 案。

表 9：性別平等創新獎審查案件概況

自行參選項目	收件	性平處初審後送請專家學者委員書審(約擇二分之一)	專家學者委員書審後進入簡報複審(約擇三分之一)	最後獲選
創新獎	21 案	13 案	8 案	5 案

107 年性別平等創新獎由 4 個機關計 5 案獲獎，獲獎機關、獲獎名稱及獲獎特色如次：

- (一) 臺北市政府「打造自媒體，性平宣導新境界」：充分運用自媒體宣導性別平等，並善用網路社群之新興管道辦理互動活動及蒐集民眾意見，傳遞性別平等觀念。
- (二) 臺北市政府「非關男女，突破性別職業隔離」：運用性別主流化工具，透過多元宣導、調查研究及建構性別友善職場環境，從改變職場發想改善策略及作為。
- (三) 新北市政府社會局「合縱連橫—新北市政府社會局推動性平的武林秘笈」：由社會局擔任核心執行者，透過向上影響、對內培力、對外連結及向下推廣等策略，使各局處及各區公所於業務中融入性別平等元素。
- (四) 新北市政府工務局「新北友善幸福城：打造 5『心』級公共空間，建構性平人間」：結合跨局處資源，推動更具性別意識的公共空間政策，透過公民參與機制及破除性別刻板印象，建構性別平等的新北友善幸福城。
- (五) 高雄市政府衛生局「新住民孕產婦跨文化身心健康精進計畫」：以新住民孕產婦為主體之整合性及延續性的健康照護服務，採工作方法創新及服務內容創新方式，打造新移民友善環境及家庭照顧。

二、性別平等故事獎

性別平等故事獎評審項目內容為提出評審期間推動性別平等的措施或方案過程中具有啟發性或貼近人民且感動人心的內容與事蹟者，並以真實案例為限。衡量標準包括：1. 與性別平等之關聯性（占 20 分）；2. 故事之完整性（占 20 分）；3. 故事之感人程度（占 25 分）；4. 故事之啟發性（跳脫傳統性別刻板印象，占 35 分）。

本次創新獎有 12 個地方政府報名，收件 29 案，經本院性別平等處初審擇選約二分之一案件計 15 案，復由專家學者委員書審約三分之一案件計 10 案進入簡報複審，最後獲選 5 案。

表 10：性別平等故事獎審查案件概況

自行參選項目	收件	性平處初審後送請專家學者委員書審（約擇二分之一）	專家學者委員書審後進入簡報複審（約擇三分之一）	最後獲選
故事獎	29 案	15 案	10 案	5 案

107 年性別平等故事獎由 5 個機關計 5 案獲獎，獲獎機關、獲獎名稱及獲獎特色如次：

- （一）新北市政府社會局「婆婆媽媽水電工班：女人—女能—妳能」：翻轉傳統性別結構及性別刻板印象，關懷弱勢族群，讓性別意識培力從生活開始，多元且實用，意識翻轉逐步於社區實踐。
- （二）桃園市政府社會局「翻轉性別—照顧服務新勢力」：跳脫性別角色框架，男性照顧服務人員透過機關連結資源及性別意識培力，讓性別不是阻力，盡情發揮潛力，消除就業歧視。
- （三）臺中市政府地政局「愛的天平不傾斜」：於地政業務服務中傳遞民眾繼承登記之性別平等意識，使權利義務公平分享過程達成善意諒解與平衡，並將性別平權觀念普及生活。
- （四）臺中市政府環境保護局「少女的祈禱—垃圾車駕駛之路」：女性新進同仁憑自身努力及機關性別平等待遇，由甄試錄取為臨時人員晉升為正式隊員，成為優秀垃圾車駕駛，打破性別職業隔離。
- （五）臺南市政府勞工局「六指媽媽呂梯 打『皂』無患子傳奇」：身心障礙、單親之多重弱勢婦女透過政府職業訓練及輔導計畫開啟創業之路，打造事業第二春，成為他助—自助—助他的典範。

肆、檢討與改進

一、計畫指標方面

(一)依性別平等業務推動進程分組

107 年受評對象除直轄市外，縣（市）係以區域為分組，以直轄市為第 1 組，西部縣市為第 2 組，東部及離島縣市為第 3 組。經 107 年及前次(105 年)訪評發現，除了各組之間有資源上的落差，同區域不同縣市於性別平等發展上亦有落差，例如同為西部縣市，各縣市性別平等推動進程有差異，甚至離島之間亦有發展上的差異。因此參考 105 年及 107 年之評審結果，考量直轄市及不同縣（市）政府在人力、資源配置、辦理性別平等業務基礎、地方特色以及民間資源差異，爰 109 年指標將依性別平等業務進程區分 3 組，俾利後續針對不同發展進程而採用不同輔導策略。

(二)增加質性指標配分比重

有鑑於性別平等需考量不同性別需求去推動及發展相關工作，故性別平等業務屬性較為細緻，無法均採用量化、齊頭式的方式去評核實施成效，且性別平等亦需考量地方人口需求而因地制宜等，故期透過深入且具彈性之質性衡量標準，個別化了解各地辦理性別平等業務狀況，透過質性指標較能評比出推動之優劣情形，並使地方政府重視辦理性別平等業務之品質及成效。

(三)強調跨局處橫向共同推動政策計畫

107 年評核發現，多數縣市於推動性別平等業務方面，仍侷限於少數局處推動（如社會局處、人事處、衛生局處或教育局處等），較難以整合資源及擴大執行成效。為期地方政府透過體制設計，引導各局處全面推動性別平等業務，故透過輔導獎勵計畫指標之設計促使各

地方政府積極訂定府層級之跨局處性別平等政策計畫，非侷限於少數特定局處辦理性別平等業務，即透過調整評審指標內容及配分，強調跨局處政策計畫之推動及效益，以及性別主流化工具推動之機關涵蓋情形，使性別平等業務推動擴散於所屬各機關。

(四)引導落實中央性別平等政策

107 年於性別平等宣導相關評審指標方面，如「推展與落實性別平等」評審項目，係結合不同組織推動性別平等作為評核指標，例如結合企業、民間組織及社區鄰里推動性別平等，且同一事項於不同指標不得重複提報。惟經 107 年評核過程發現，雖指標設計目的係以鼓勵透過不同資源結合推廣性別平等，惟以組織對象區分，容易導致重疊問題。故為改善前述情形，並引導地方政府關注中央性別平等政策，因此，109 年輔導獎勵計畫中，性別平等宣導之評審項目設計將改採議題式設計，以「去除性別刻板印象與偏見」、「建構性別友善環境」、「提升女性經濟力」及其他性別平等宣導等重大性別平等政策目標作為評審項目分類，同時保有彈性讓地方政府自行提報，以鼓勵地方政府將性別平等之重要項目融入宣導，並可依照地方政府人口需求特性自訂相關性別平等政策措施。

(五)增加性別平等教育作為扣分評審項目

107 年扣分項目之評審項目包括關注「性別工作平等法」有關性別歧視之禁止、性騷擾之防治、促進工作平等措施等相關規定是否依法辦理，「性騷擾防治法」第 7 條有關定性騷擾防治措施之訂定，以及違反「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)」或其施行法相關規定或應修正法規及行政措施尚未完成修正等。惟經評核發現，有關性別平等相關法律規定及禁止違反方面，尚缺漏「性別平等教育法」，因此將於 109 年輔導獎勵計畫之扣分評審項目增加「性別平等教育法」有關校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治相關規定是否依法處理。

(六)使指標內容逐漸趨於穩定

經 105 年及 107 年 2 次輔導獎勵計畫評核後，地方政府反映質性分數增加，導致得分不易，建議指標不宜每年度調整，未來評審項目應以維持原衡量標準為原則。惟 109 年為第 3 次輔導獎勵計畫評核，經參考 107 年評審結果及委員建議，仍有部分需調整精進之處，爰 109 年僅酌修輔導獎勵計畫部分內容、部分項目及細項，原則亦維持評審項目大項內容及方向，輔導獎勵計畫評審項目未來規劃將趨於穩定並減少變動性，以利地方政府參照推動性別平等業務。

二、作業制度方面

(一)鼓勵性別平等業務傳承及資訊分享

107 年於各評審項目中，可發現各組於「CEDAW 辦理情形」評審項目之分數表現均較差。由於該項評審項目主要評核為 106-108 年 CEDAW 教育訓練之一般公務人員及高階公務人員實體受訓涵蓋率，以及教育訓練規劃之完整性及品質，係依據「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫辦理，其中規範 CEDAW 教育訓練內容需為進階課程內容。惟前開實施計畫係行政院秘書長於 104 年 11 月 25 日核定及函頒，距離 107 年輔導獎勵評核時間間隔 3 年，又過去 104 年地方政府收文機關單位與 107 年負責輔導獎勵計畫之機關單位可能非同一單位，或地方政府人員異動關係導致訊息未被傳承，使 107 年地方政府對於原實施計畫內容未盡明瞭，即使 107 年評核當年透過說明會傳遞相關訊息，惟評核業務期間為 105 年及 106 年，故難以再補強。從以上情形可發現，地方政府在性別平等業務因人員流動或跨局處事務上，經常有訊息未被傳遞或傳承之情形，因此如何鼓勵性別平等業務被傳承及傳遞分享，亦為未來本院引導地方政府建立機制之努力方向。

(二)規劃長期輔導陪伴機制

經 105 年及 107 年 2 次輔導獎勵評核，發現部分地方政府在性別平等業務推動之表現方面，2 年期間並無太大改變，尤其性別平等推動進程較慢之縣市，因缺乏人力及資源，導致士氣低落，性別平等業務窗口無法指揮其他各局處共同協力推動。因此 109 年評核對象分組將改為性別平等進程分組，並規劃針對性別平等業務推動較慢之第 3 組縣市於 109 年不列成績，強化輔導陪伴，鼓勵從建立性別平等機制開始推動，增添推動性別平等業務信心。因此為提升地方政府性別平等業務推展動能，並深入了解地方政府推動困境，108 年本院規劃「地方性別平等業務研習班」在地化班次課程、「地方性別平等網絡暨策略交流共識營」及「地方政府性別平等業務訪視輔導」等多元輔導交流管道，以期多方協力地方政府落實推動性別平等。

(三)朝鼓勵方向研議輔導獎勵計畫

在自行參選項目部分，107 年性別平等創新獎及性別平等故事獎最後獲獎機關均為直轄市政府及其所屬機關獲得，縣（市）政府雖有進入簡報複審流程，惟最後均無法獲獎。考量直轄市及縣（市）政府有資源差異情形，為使輔導獎勵計畫具有獎勵、鼓勵性質，讓縣（市）政府有更多被肯定的機會，109 年輔導獎勵計畫將性別平等創新獎及性別平等故事獎各區分為直轄市組及縣（市）組進行評核，各組均有最多 5 名獲獎名額，增加獲獎名額數，藉以鼓勵地方政府積極參與提報及爭取獲獎機會。

(四)公告自行參選項目之評審過程

依 107 年輔導獎勵計畫九、評審方式-(二)自行參選項目之評審-第 4. 點略以，所提之創新計畫、措施、方案之成果及故事，行政院性別平等處得辦理初審，嗣後由專家學者評審委員先進行書面評比，

得分前三分之一之機關進入評審委員會議進行簡報及確認。107 年本院即依前述計畫規定進行初審作業，復考量當年度經費預算限制，依提報件數書面審查篩選二分之一後再提供專家學者委員進行書面審查；惟接獲地方政府針對前開由本院性別平等處進行初審方式表示疑義。經綜合考量地方政府建議及 109 年作業時程，109 年將取消本院性別平等處初審機制，確認收件後將交由評審委員進行書面審查；復為使評審資訊透明，將公開自行參選項目之收件名單（含機關、案件數量及名稱）、各階段篩選名單（含機關、案件數量及名稱）、得獎案件書面報告等，並俟評審結果確認後公開評審委員名單。

（五）揭露評核成績等第及中項分數

107 年輔導獎勵計畫於公布評核結果部分，僅公布獲獎（獲優等、甲等）之機關，以及自行參選項目獲獎機關。惟考量外界期待性別平等輔導獎勵計畫評核結果相關資訊能更透明化，以利監督性別平等執行成效，故 109 年輔導獎勵計畫將對外公布第 1 組及第 2 組成績等第。另有關機關建議公布成績細項，以利機關得知各項評審項目整體需精進之處，經參考機關建議，並多方考量行政成本及效益，將於 109 年將中項分數得分函知機關。

三、作業期程方面

（一）提前公布計畫及指標內容

107 年輔導獎勵計畫及指標係基於前次評核作業檢討後，才修訂函頒最新計畫及指標，導致計畫指標太晚公布，107 年評核期間 105 年及 106 年，107 年輔導獎勵計畫及評核指標至 106 年 9 月 1 日函頒，使地方政府不及因應評核指標進行準備。為利地方政府遵循最新計畫及指標內容提早準備相關作業，本院未來將致力提前函頒計畫及指標，例如 111 年計畫及指標預計於 108 年年底函頒。

(二)提前評審作業時程

考量現行機關受評核期間與評核結果確認時間間隔太長(如受評期間為 105 年至 106 年，頒獎期間為 108 年年初)，爰於 109 年提前作業時程，將各組機關自評時間由 7 月提前至 6 月，實地訪評時間規劃原則以 8 月至 9 月期間為主，並於當年底完成成績確認及函知成績等相關作業。

伍、結論

為深入瞭解及協助地方政府推動性別平等，行政院自 105 年開始於全國 22 縣市辦理性別平等業務輔導獎勵計畫，本次 107 年為第 2 次辦理。本次計畫以前次計畫評核結果為基礎，參考評審委員及各地方政府的建議持續精進，除參照 105 年度指標項目外，另分訂直轄市及縣市政府不同評審項目，以兼顧城鄉差距，並增加質性評分比重，以提升地方政府辦理性別平等業務之品質及成效；另增加女性公共參與及具體落實性別平等項目，以引導地方政府積極推展性別平等至民間，破除性別刻板印象及傳統性別角色分工之社會結構。

經 107 年完成第 2 次輔導獎勵計畫評核，看到多數地方政府在性別平等業務推動上不斷精進，包括設有專責性別平等機制、整合及協調跨局處合作、善用多元管道及政策工具推廣性別平等、由上而下展現對性別平等施政工作支持、致力推動性別主流化及運用相關工具、將性別平等扎根於社區基層等，不論在性別平等推動深度及廣度都積極往前邁進。另外在資源較不足之縣市，透過實地訪評了解推動困境後，未來本院將加強輔導協助，規劃後續將針對訓練、普及、應用等面向研擬不同強度的輔導作為。

在輔導獎勵計畫檢討精進方面，除了針對計畫指標、作業制度及作業期程可再改善外，如何透過計畫及指標內容引導地方政府落實中央性別平等政策亦為修正重點，例如使地方政府關注與配合落實 CEDAW 國家報告審查委員會結論性意見與建議，包括重視受交叉及多重歧視之不利處境群體女性之權益等，均為本院與地方政府未來共同努力方向。另有關輔導獎勵計畫性質為獎勵而非考核，如何透過該計畫制度設計以及標竿學習去鼓勵地方政府落實推動性別平等，例如設立性別平等進步獎等，使地方政府獲得榮譽及引發動力，亦為本院未來努力重點。

最後特別感謝本次參與 107 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫評核工作的評審委員，以及各地地方政府的積極配合，相信經由評審委員參與訪評及輔導，可以在性別平等業務上提供具體推動建議及策進方向。

附件一

107 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫

行政院秘書長 106 年 9 月 1 日院臺性平字第 1060185492 號函頒

一、 依據：

- (一) 「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」（簡稱 CEDAW 施行法）第 5 條。
- (二) 「行政院處務規程」第 16 條。

二、 目的：

行政院為輔導各直轄市、縣（市）政府擬訂政策、計畫及措施時，皆能融入性別觀點、主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，特訂定本計畫。

三、 主辦機關：行政院（性別平等處）。

四、 受評對象：直轄市、縣（市）政府。並分 3 組進行評審。

- (一) 第 1 組：臺北市、高雄市、新北市、臺中市、臺南市、桃園市。
- (二) 第 2 組：新竹縣、新竹市、苗栗縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、嘉義市、屏東縣、彰化縣。
- (三) 第 3 組：基隆市、臺東縣、花蓮縣、宜蘭縣、澎湖縣、金門縣、連江縣。

五、 評審委員：

- (一) 行政部門：由行政院性別平等處派員擔任。
- (二) 專家學者：由具婦女權益、性別平等研究專長或具實務經驗之

專家學者擔任，按獎勵對象分組，現任直轄市、縣（市）政府婦女權益促進委員會／性別平等委員會委員應迴避各該直轄市、縣（市）政府。

六、成立評審委員會：

- (一) 由行政院性別平等處處長擔任召集人，召集評審委員組成評審委員會，負責評審項目之評分及評審結果之確認。
- (二) 評審委員會開會時，每一組專家學者評審委員應至少 1 名以上出席，且全體評審委員(含行政部門)應有二分之一以上出席始得開會，會議之決議應有出席委員過半數之同意。

七、實施期程：

- (一) 評審業務期間：105 年至 106 年。
- (二) 必評項目評審作業時程：
 1. 機關自評：107 年 7 月 1 日至 7 月 31 日。
 2. 實地訪評：107 年 8 月中旬至 107 年 11 月。
- (三) 自行參選項目評審作業時程：
 1. 機關提出申請：107 年 7 月 1 日至 7 月 31 日。
 2. 委員評審：107 年 11 月至 107 年 12 月。

八、評審項目（如附件）：

- (一) 包含「必評項目」及「自行參選項目」：
 1. 必評項目：
 - (1) 基本項目。
 - (2) 性別主流化實施情形。
 - (3) CEDAW 辦理情形。
 - (4) 提升女性公共參與情形。
 - (5) 推展及落實性別平等情形。
 - (6) 加分項目。
 - (7) 扣分項目。
 2. 自行參選項目：
 - (1) 性別平等創新獎：由各直轄市、縣（市）政府（或推薦

所屬機關)擇評審業務期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案。

- (2) 性別平等故事獎：由各直轄市、縣(市)政府(或推薦所屬機關)提出近2年於推動性別平等的措施或方案過程中具有貼近人民且感動人心的內容與事蹟者。

(二) 各項評審項目具體衡量方式、評分權責機關及權重等，由行政院性別平等處定之。

九、評審方式：

(一)必評項目之評審：

1. 自評：書面評分。由各直轄市、縣(市)政府於「性別平等業務考核應用服務系統資料庫」依評審項目填報自我評量表及內容、自評分數並提供相關佐證資料。
2. 複評：書面及實地訪評。
 - (1) 以分組方式進行評審工作，為使其標準具一致性，同一組地方機關原則由同一組別評審委員進行評核。
 - (2) 評審委員依評審項目、審核依據及給分標準等審查各直轄市、縣(市)政府填報之自我評量表，並依實地訪評現場訪談、查證結果評定。
3. 不適用之評審指標項目計分方式：如機關有不適用之評審指標項目致無法評核該項者，則扣除該項目分數並換算總分重新計分。

(二)自行參選項目之評審：

1. 性別平等創新獎：由各直轄市、縣(市)政府(或推薦所屬機關)提出評審業務期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案。
2. 性別平等故事獎：由各直轄市、縣(市)政府(或推薦所屬機關)提出於評審期間推動性別平等的措施或方案過程中具啟發性或貼近人民且感動人心的內容與事蹟者。
3. 同一事項僅能於「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」間

擇一項目申請參選。兩項目申請案件數合計，各直轄市、縣(市) (含所屬機關)至多提出申請案4案。

4. 所提之創新計畫、措施、方案之成果及故事，行政院性別平等處得辦理初審，嗣後由專家學者評審委員先進行書面評比，得分前三分之一之機關進入評審委員會議進行簡報及確認。

(三) 申復：獲得「甲等」、「乙等」或「不列等」之直轄市、縣(市)政府，如對評審成績有異議應提出佐證資料，於主辦機關規定時間內提出申復，主辦機關將邀集原評審委員召開會議，並得邀請各該直轄市、縣(市)政府到場說明後，重新審定。

十、成績：

(一) 必評項目：

1. 優等：90 分以上。
2. 甲等：80 分以上未滿 90 分。
3. 乙等：60 分以上未滿 80 分。
4. 不列等：未滿 60 分。

(二) 性別平等創新獎、性別平等故事獎：成績由評審委員會委員共同評議擇優選定。

十一、獎勵措施：

(一) 獎金：

1. 必評項目獲「優等」之機關，視行政院經費編列情形，最高頒發新臺幣 3 萬元整。
2. 獲「性別平等創新獎」之機關，視行政院經費編列情形，最高頒發新臺幣 1 萬元整，最多 5 名。
3. 獲「性別平等故事獎」之機關，視行政院經費編列情形，最高頒發新臺幣 1 萬元整，最多 5 名。

(二) 獎座：必評項目獲「優等」之機關，頒發金馨獎獎座。

(三) 獎牌：必評項目獲「甲等」、「性別平等創新獎」、「性別平等故事獎」之機關，頒發金馨獎獎牌。

(四)行政獎勵：必評項目獲「優等」、「甲等」、「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」之獲獎機關得辦理行政獎勵，建議敘獎額度如下：

1. 必評項目獲「優等」之機關，其相關單位主辦人員及主管最高記功 2 次，協辦人員由機關酌予敘獎。
2. 必評項目獲「甲等」之機關、「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」之獲獎機關，其相關單位主辦人員及主管最高記功 1 次，協辦人員由機關酌予敘獎。

十二、直轄市、縣（市）政府配合辦理事項：

- (一) 於實地訪評時，請依填報自我評量表內容準備簡報及相關佐證資料，並配合評審委員訪談與查證事項。
- (二) 請準備實地訪評及綜合座談場地，並代辦訪評當日所需茶水、便當，以及協助支援接送前往評審委員及相關人員。
- (三) 請協助製作綜合座談紀錄，並於實地訪評後 2 週內送行政院性別平等處錄案。
- (四) 受評直轄市、縣（市）申請參選性別平等創新獎及性別平等故事獎，應於評審作業實施規定時間內提出申請，並印製書面報告 15 本，主辦機關將另案召開評審委員會議審查。
- (五) 為分享及傳承獲獎機關之優點，本院於評審辦理完竣後舉辦交流觀摩會，請獲獎機關分享推動性別平等業務之經驗供其他機關觀摩學習。

十三、本計畫奉核定後實施，修正時亦同。

附件二

107 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動 性別平等業務輔導獎勵評審項目(直轄市適用)

直轄市：_____

資料填報期間：105 年至 106 年

壹、基本資料

統計時間點：○○○年○○月○○日

一、人口性別統計

	105 年 12 月底						106 年 12 月底					
人口數 (單位：千人)	合計	男	所占 比率 (%)	女	所占 比率 (%)	性比例	合計	男	所占 比率 (%)	女	所占 比率 (%)	性比例
出生登記數 (單位：千人)	合計	男	所占 比率 (%)	女	所占 比率 (%)	出生嬰兒 性比例	合計	男	所占 比率 (%)	女	所占 比率 (%)	出生嬰兒 性比例

二、組織圖（含本機關，一級單位，所屬一級機關、二級機關）

三、編制內員工人數（含約聘僱人員）：

_____人：男_____人(占 %);女_____人(占 %)。

表 1：各官等人數統計表

官等	簡任(共 人)				薦任(共 人)				委任(共 人)				其他(共 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數																
比率(%)																
官等	男： %				男： %				男： %				男： %			
性別比率	女： %				女： %				女： %				女： %			

◎註：本表統計人數含本機關，一級單位，所屬一級機關。

四、性別聯絡人、辦理性別業務承辦人（表格不足填寫，請自行擴充）

	機關／單位	官職等	姓名(註3)
性別聯絡人			
性別聯絡人之代理人			
性別業務承辦人			☐ 專責人員 ☐ 兼辦人員 ☐ 其他

◎註：1.本表統計人數含本機關，一級單位，所屬一級機關。

2.「性別平等業務」包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、婦女權益促進委員會/性別平等委員會、性別平等專案（工作）小組相關事宜。

3.性別業務承辦人請於姓名欄另增加勾選該名承辦人辦理性別業務比重（專責人員指辦理性別平等業務至少涵蓋總工作項目 7 成以上者；兼辦人員指辦理性別平等業務涵蓋總工作項目 3 成以上者；其他指辦理性別業務涵蓋總工作項目未達 3 成者）。

五、性別歧視申訴機制

(一)機關是否依法設置性別歧視申訴機制（包括性別工作平等法、就業服務法、性別平等教育法、性騷擾防治法等）

（表格不足填寫，請自行擴充）

法規名稱	設立之申訴調查處理委員會名稱	是否明定申訴處理作業流程	受理案件數量統計 (包括案件總數及申訴人性別統計)	案件處理情形說明 (請提供佐證資料)
		☐ 是 (請提供佐證資料) ☐ 否		
		☐ 是 (請提供佐證資料) ☐ 否		
		☐ 是 (請提供佐證資料) ☐ 否		

(二)機關內部是否建立員工性別歧視申訴機制(含本機關，一級單位，所屬一級機關、二級機關)

1.機制建立		
是否有提供性別歧視申訴專線	☐ 是 ☐ 否	說明：(請提供佐證資料)
是否有專人提供性別歧視申訴服務	☐ 是 ☐ 否	說明：(請提供佐證資料)
是否有提供性別歧視申訴信箱	☐ 是 ☐ 否	說明：(請提供佐證資料)
是否有性別歧視申訴處理流程	☐ 是 ☐ 否	說明：(請提供佐證資料)
2.案件類型、數量、統計 (表格不足填寫，請自行擴充)		
案件類型	案件數量統計 (包括案件總數及申訴人 性別統計)	案件處理情形說明：(請提供佐證資 料)

◎註：申訴案件類型係指因性別所產生之歧視，其類型包含：違反母性保護申訴案件、性傾向歧視申訴案件、性別認同歧視申訴案件、性騷擾、性侵害、性霸凌等。

貳、自我評量表

方式	評審項目	自評	得分
一、基本項目（含本機關、一級單位、所屬一級機關）			12
(一)辦理性別平等業務人力編制情形。			3
量化	1. 辦理性別平等業務人力。 (1)專責人員 3 人以上或專責人員 2 人+兼辦人員 2 人以上 1 分。 (2)專責人員 2 人+兼辦人員 1 人或專責人員 1 人+兼辦人員 2 人以上 0.5 分。 (3)專責人員 1 人+兼辦人員 1 人或兼辦人員 2 人以上 0.25 分。 (4)未達上述標準 0 分。		1
質性	2. 各局處性別業務人力之培力、受支持程度及其性別敏感度、業務熟悉度。 最高 2 分。		2
(二)跨局處合作推動性別平等政策、計畫情形。			6
量化	1. 訂有跨局處合作之性別平等政策、計畫。 是 0.5 分、否 0 分。		0.5
質性	2. 跨局處合作之性別平等政策、計畫之實質內容。 最高 1.5 分。		1.5
質性	3. 政策、計畫之推動情形及效益。 (1)計畫內容時程執行成效良好達成預期目標 (2)影響效益大且有助性別平等之落實 (3)針對辦理情形進行評估 (4)依據辦理評估結果進行相關策進作為 最高 4 分。		4
(三)「性別平等專區」網頁建置情形。			1
質性	1.「性別平等」專區網頁使用之豐富度、友善性、時效性及功能性。 最高 1 分。		1
(四)配合「地方性平有 G0 站」登載資料及協助推廣。			2
量化	1.於機關網頁設置連結及定期更新資料。 (1)於機關網頁設置連結 (2)定期更新委員名單		1

方式	評審項目	自評	得分
	(3)定期上傳會議紀錄 (4)於網頁內「最新消息」上傳辦理性平活動之預告。 每項 0.25 分，最高 1 分。		
質性	2.上傳資料豐富度及完整性。最高 1 分。		1
小計			
二、性別主流化實施情形			27
(一)性別主流化實施計畫制定及執行情形。			7
量化	1. 推動各機關性別主流化實施計畫實施對象包括一級單位、一級機關（構）、區公所之情形。 涵蓋範圍達 80%以上 1 分、50%以上未達 80%0.5 分、未達 50%0 分		1
量化	2.計畫內容所推動性別主流化工具項數。 6 項 1 分、1-5 項 0.5 分、無 0 分。		1
量化	3.計畫執行成果。 (1) 每年度完成執行成果報告。 (2) 年度執行成果報告提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會。 (3) 年度執行成果報告公告於機關網站。 符合 3 項 2 分、符合 2 項 1.5 分、符合 1 項 1 分、符合 0 項 0 分。		2
質性	4.實施計畫之內容品質及成效 (1)計畫內容豐富度、完整度。 (2)實施計畫之執行措施或方法有助於促進性別平等。 (3)是否有依執行結果之相關策進作為。 最高 3 分。		3
(二)婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形。			3
量化	1.召集人親自且全程主持會議次數。 每年親自主持 2 次以上且全程參與至少 1 次 1 分、每年僅親自主持 1 次且各有全程參與 0.5 分、從未親自主持 0 分。		1
量化	2.內部委員出席會議情形(達 60%以上)。 每次符合 1 分、部分符合 0.5 分、均未符合 0 分。		1

方式	評審項目	自評	得分
量化	1. 定期召開會議及會議紀錄公告上網。 每年是否定期召開會議 2 次以上且會議紀錄均公開上網者。 是 1 分、否 0 分。		1
(三)性別意識培力課程參訓及辦理情形。			4
量化	1.直轄市政府(含一級單位及所屬一級、二級機關)自辦、跨機關聯合辦理、薦送或自行進修性別意識培力課程(含實體及數位課程)其職員、主管人員及性別平等業務相關人員參訓情形。 (1)職員參訓 2 小時以上比率。 (2)主管人員參訓 2 小時以上比率。 (3)性別平等業務相關人員參訓 1 天以上進階課程比率。 一項未達 90%扣 0.5 分,最多扣 1 分。		0
質性	2. 性別意識培力課程品質 (1)課程針對不同職級及業務人員屬性設計。 (2)課程辦理採多元形式辦理,如演講、工作坊、電影賞析、讀書會等。 (3)課程內容與性別關聯程度。 (4)發展符合機關業務之教材。 最高 4 分。		4
(四)性別預算編列情形。			1
量化	於預算籌編階段就已進行性別影響評估之計畫 (1)自訂檢討納入預算情形之表件。 (2)依據性別影響評估結果重新檢視性別預算的配置。 每項 0.5 分,本項最高 1 分。		1
(五)計畫或自治條例辦理性別影響評估情形。			6
量化	1. 自治條例或須由直轄市政府一層決行之計畫,辦理性別影響評估案件之程序參與者。 (1)程序參與者全部為下列人員。1 分 (2)程序參與者僅部分為下列人員。0.5 分 (3)程序參與者全部皆非下列人員。0 分		1

方式	評審項目	自評	得分
	a.為性別主流化人才資料庫專家學者 b 現任或曾任該直轄市婦女權益促進委員會或性別平等相關委員會（工作小組／專案小組）民間委員 c 非屬前 2 項但為該直轄市在地性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者		
量化	2. 不須由直轄市政府一層決行之計畫亦辦理性別影響評估。 15 項以上 1 分、8-14 項 0.5 分、7 項以下 0 分。		1
質性	3. 性別影響評估工具運用情形及辦理品質。 (1)性別影響評估相關作業機制及流程訂定內容之合宜性。(未訂有性別影響評估機制或流程者，本項零分) 本項最高 1 分 (2)依業務需求，發展或精進性別影響評估作業。 本項最高 1 分 (3)性別影響評估之辦理品質。 依性別影響評估表之填列內容是否運用性別統計及分析，針對不同性別、性傾向或性別認同者的影響及受益程度進行評估及檢討、是否依性別影響評估結果訂定性別目標或調整計畫內容等綜合評分。 本項最高 2 分。(得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)		4
(六)性別統計與分析辦理情形。			6
量化	1. 一級單位及一級機關（構）辦理業務相關性別統計之涵蓋率。 達 90% 以上 2 分、70% 以上未達 90% 1 分、50% 以上未達 70% 0.5 分、未達 50% 0 分。		2
量化	2. 新增性別統計分析或性別分析之篇數且公開於機關網頁。 25 篇以上 2 分、15-24 篇 1 分、5-14 篇 0.5 分、4 篇以下 0 分。		2

方式	評審項目	自評	得分										
質性	3. 新增性別分析之品質。 (1)性別資料使用情形。 (2)應用深化程度。 最高 2 分。		2										
小計													
三、CEDAW 辦理情形。			8										
(一)教育訓練計畫。			5										
量化	1. 規劃 106-108 年 CEDAW 教育訓練一般公務人員實體課程受訓涵蓋率： 實體課程依機關人數規模達下列標準 1 分、實體課程依機關人數規模達下列標準之 1/2 0.5 分、實體課程依機關人數規模低於下列標準之 1/2 0 分。 <table><tr><th>機關總人數</th><th>實體課程一般公務人員參訓比率及人數</th></tr><tr><td>未滿 1,000 人(含)</td><td>40%</td></tr><tr><td>1,001-5,000 人</td><td>30%且至少 400 人</td></tr><tr><td>5,001-10,000 人</td><td>20%且至少 1,500 人</td></tr><tr><td>10,001 人以上</td><td>15%且至少 2,000 人</td></tr></table>	機關總人數	實體課程一般公務人員參訓比率及人數	未滿 1,000 人(含)	40%	1,001-5,000 人	30%且至少 400 人	5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人	10,001 人以上	15%且至少 2,000 人		1
機關總人數	實體課程一般公務人員參訓比率及人數												
未滿 1,000 人(含)	40%												
1,001-5,000 人	30%且至少 400 人												
5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人												
10,001 人以上	15%且至少 2,000 人												
量化	2. 規劃 106-108 年 CEDAW 教育訓練高階公務人員實體課程受訓涵蓋率： 實體課程依機關人數規模達下列標準 1 分、實體課程依機關人數規模達下列標準之 1/2 0.5 分、實體課程依機關人數規模低於下列標準之 1/2 0 分。 <table><tr><th>機關總人數</th><th>實體課程高階公務人員參訓比率</th></tr><tr><td>未滿 1,000 人(含)</td><td>40%</td></tr><tr><td>1,001-5,000 人</td><td>30%</td></tr><tr><td>5,001-10,000 人</td><td>20%</td></tr><tr><td>10,001 人以上</td><td>15%</td></tr></table>	機關總人數	實體課程高階公務人員參訓比率	未滿 1,000 人(含)	40%	1,001-5,000 人	30%	5,001-10,000 人	20%	10,001 人以上	15%		1
機關總人數	實體課程高階公務人員參訓比率												
未滿 1,000 人(含)	40%												
1,001-5,000 人	30%												
5,001-10,000 人	20%												
10,001 人以上	15%												
質性	3. 106-108 年 CEDAW 教育訓練規劃之完整性及品質： (1)106 年辦理成效，依品質評分。最高 1 分。		3										

方式	評審項目	自評	得分
	(2)針對高階公務人員課程內容、師資與時數等訓練規劃，依規劃品質評分。最高 1.5 分。 (3)針對一般公務人員課程內容、師資與時數等訓練規劃，依規劃品質評分。最高 0.5 分。 (尚未針對課程內容、師資與時數等進行規劃本項 0 分)。		
(二) 為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為。			3
量化	提供改進措施及成果 所提改進措施及成果，成效良好每項最高 0.6 分、成效尚可每項最高 0.3 分、無成效 0 分。 本項最高 3 分		3
小計			
四、提升女性公共參與情形			17
(一)機關晉用女性擔任主管情形。			10
量化	1. 直轄市副首長、幕僚長、一級單位女性主管及所屬一級機關女性首長比率。最高 2 分。		2
	2. 直轄市政府及所屬一級機關女性簡任非主管比率。最高 2 分。		2
	3. 直轄市二級單位女性主管及所屬一級機關一級單位女性主管比率。最高 2 分。		2
	4. 女性區長比例。最高 2 分。		2
質性	5. 針對提升女性主管比率訂有相關政策、計畫、措施等規定及辦理成效。最高 2 分。		2
(二)委員會落實 1/3 性別比例情形			2
量化	1.直轄市本機關及所屬一級機關之所屬委員會(任務編組)委員(成員)任一性別比例達三分之一情形。 達 80%以上 2 分、70%以上未達 80%1.5 分、60%以上未達 70% 1 分、50%以上未達 60% 0.5 分、未達 50% 0 分。		2
(三)政府出資或贊助 5 成以上之財團法人、公營事業董監事會			2

方式	評審項目	自評	得分
任一性別比率達 1/3 性別比例			
量化	1. 財團法人董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例： (1) 董事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100% 董事達成度比率*0.75 分，但 40%以下者 0 分，超過 70%者得 0.75 分。 (2) 監事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100% 監事達成度比率*0.25 分，但 50%以下者 0 分，超過 80%者得 0.25 分。		1
量化	2. 公營事業董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例： (1) 董事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之公營事業個數/所有公營事業個數)*100% 董事達成度比率*0.75 分，但 40%以下者 0 分，超過 70%者得 0.75 分。 (2) 監事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之公營事業個數/所有公營事業個數)*100% 監事達成度比率*0.25 分，但 50%以下者 0 分，超過 80%者得 0.25 分。		1
(四)對農、漁、工會推動性別平等。			3
質性	1. 針對提升農/漁會女性決策參與之具體措施。 依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、實施效益等評分，最高 2 分。		2
質性	2. 針對提升工會女性決策參與之具體措施。 依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、實施效益等評分，最高 1 分。		1
	小計		
五、推展及落實性別平等情形			28

方式	評審項目	自評	得分
(一)結合企業、民間組織及鄰里、社區推動性別平等。			16
量化	1. 結合企業推動性別平等之政策措施。 如設有性別平等相關獎項或組織評鑑訂有性別平等指標、補助企業提供性別平等或友善家庭政策設施、積極進用二度就業女性、破除職場性別隔離等。 每項 0.5 分，最高 3 分。		3
質性	2. 結合企業推動性別平等之辦理情形。 依辦理場次、創新度、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高 3 分。		3
量化	3. 結合民間團體推動性別平等之政策措施。 (如補助民間團體辦理辦理性別平等課程、補助民間團體進行性別平等宣導、補助民間團體辦理性別平等業務)。每項 0.5 分，最高 3 分。		3
質性	4. 結合民間團體推動性別平等之辦理情形。 依辦理場次、創新度、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高 3 分。		3
量化	5. 結合鄰里社區推動性別平等之政策措施。 如里民之性別意識培力、社區性別平等推廣措施 每項 0.5 分，最高 2 分。		2
質性	6. 結合鄰里社區推動性別平等之辦理情形。 依辦理場次、創新度、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高 2 分。		2
(二)各局處辦理性別平等宣導活動。			6
量化	1.一級單位或一級機關結合自身業務，辦理各面向性別平等宣導之涵蓋率。 達 80%以上 2 分、70%以上未達 80% 1.5 分、60%以上未達 70% 1 分、50%以上未達 60% 0.5 分、未達 50% 0 分。		2
質性	2. 宣導辦理情形 依宣導場次、規模、範圍、執行難易度、宣導文宣自		4

方式	評審項目	自評	得分
	製比例及原創性、執行成效等綜合評分，最高 4 分。		
(三)性別平等重要議題落實情形(6 分)			6
量化	1.辦理有助提升家庭、個人性別平等之政策措施 如積極托育政策、辦理就/創業培力課程、二度就業婦女新型態職務開發、新住民培力或其他等。 每項 0.5 分，最高 3 分。		3
質性	2.辦理有助提升家庭、個人性別平等之辦理情形。 依辦理場次、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高 3 分。		3
	小計		
六、加分項目 (除第 6、7 項外，每項最高加 2 分，最高可加至 13)			13
	1.依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，或針對重要性別平等議題，主動規劃與推動性別平措施。		
	2.委託、補助或自行辦理與性別議題有關之研究。		
	3.推動性別電影院、讀書會活動合作方案成果。		
	4.新成立專責單位，且運作良好。		
	5.國際交流參與。(如邀請國外性別平等專家學者交流、出國訪問性別平等機構、出國參加性別平等相關會議或參加國內舉辦之國際性別平等會議)		
	6.直轄市政府自製 CEDAW 教材，並公布於網頁供參考運用（依教材規模、品質及原創性給予 0 至 3 分）		
	7. 性別預算籌編提報婦權會/性平會討論或經由外部性別平等專家學者檢視情形。(有 1 分、無 0 分，請提供佐證資料)		
	8.針對提升農、漁會女性選任人員/工會女性幹部比例之具體措施。		
	9.其他。(自行舉例、不限 1 項)		
	小計		

方式	評審項目	自評	得分
七、扣分項目			
第 1 項至第 5 項每項扣 2 分，第 6 項每項法規、行政措施扣 1 分			
	1. 性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。		
	2. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法受理申訴及處理，未依法受理申訴及處理者予以扣分。		
	3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。		
	4. 機關未辦理「性騷擾防治法」第 7 條規定與措施者，予以扣分。		
	5. 違反消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）或其施行法相關規定（不包含 CEDAW 施行法第 8 條）。		
	6. 經檢視違反 CEDAW 施行法第 8 條應修正法規及行政措施尚未完成修正。		
	小 計		
	總 分		105

附件三

107 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動 性別平等業務輔導獎勵評審項目(縣市適用)

縣(市)：_____

資料填報期間：105 年至 106 年

壹、基本資料

統計時間點：○○○年○○月○○日

二、人口性別統計

	105 年 12 月底						106 年 12 月底					
人口數 (單位：千人)	合計	男	所占 比率 (%)	女	所占 比率 (%)	性比例	合計	男	所占 比率 (%)	女	所占 比率 (%)	性比例
出生登記數 (單位：千人)	合計	男	所占 比率 (%)	女	所占 比率 (%)	出生嬰兒 性比例	合計	男	所占 比率 (%)	女	所占 比率 (%)	出生嬰兒 性比例

二、組織圖（含本機關，一級單位，所屬一級機關、二級機關）

三、編制內員工人數（含約聘僱人員）：

_____人：男_____人(占 %);女_____人(占 %%)。

表 1：各官等人數統計表

官等	簡任(共 人)				薦任(共 人)				委任(共 人)				其他(共 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數																
比率(%)																
官等	男： %				男： %				男： %				男： %			
性別比率	女： %				女： %				女： %				女： %			

◎註：本表統計人數含本機關，一級單位，所屬一級機關。

四、性別聯絡人、辦理性別業務承辦人（表格不足填寫，請自行擴充）

	機關／單位	官職等	姓名(註3)
性別聯絡人			
性別聯絡人之代理人			
性別業務承辦人			☐ 專責人員 ☐ 兼辦人員 ☐ 其他

◎註：1.本表統計人數含本機關，一級單位，所屬一級機關。

2.「性別平等業務」包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、婦女權益促進委員會/性別平等委員會、性別平等專案（工作）小組相關事宜。

3.性別業務承辦人請於姓名欄另增加勾選該名承辦人辦理性別業務比重（專責人員指辦理性別平等業務至少涵蓋總工作項目 7 成以上者；兼辦人員指辦理性別平等業務涵蓋總工作項目 3 成以上者；其他指辦理性別業務涵蓋總工作項目未達 3 成者）。

五、性別歧視申訴機制

(一)機關是否依法設置性別歧視申訴機制（包括性別工作平等法、就業服務法、性別平等教育法、性騷擾防治法等）

（表格不足填寫，請自行擴充）

法規名稱	設立之申訴調查處理委員會名稱	是否明定申訴處理作業流程	受理案件數量統計 (包括案件總數及申訴人性別統計)	案件處理情形說明 (請提供佐證資料)
		☐ 是 (請提供佐證資料) ☐ 否		
		☐ 是 (請提供佐證資料) ☐ 否		
		☐ 是 (請提供佐證資料) ☐ 否		

(二)機關內部是否建立員工性別歧視申訴機制(含本機關，一級單位，所屬一級機關、二級機關)

1.機制建立		
是否有提供性別歧視申訴專線	☐ 是 ☐ 否	說明：(請提供佐證資料)
是否有專人提供性別歧視申訴服務	☐ 是 ☐ 否	說明：(請提供佐證資料)
是否有提供性別歧視申訴信箱	☐ 是 ☐ 否	說明：(請提供佐證資料)
是否有性別歧視申訴處理流程	☐ 是 ☐ 否	說明：(請提供佐證資料)
2.案件類型、數量、統計 (表格不足填寫，請自行擴充)		
案件類型	案件數量統計 (包括案件總數及申訴人 性別統計)	案件處理情形說明：(請提供佐證資 料)

◎註：申訴案件類型係指因性別所產生之歧視，其類型包含：違反母性保護申訴案件、性傾向歧視申訴案件、性別認同歧視申訴案件、性騷擾、性侵害、性霸凌等。

貳、自我評量表

方式	評審項目	自評	得分
一、基本項目（含本機關、一級單位、所屬一級機關）			16
(五)辦理性別平等業務人力編制情形。			3
量化	3. 辦理性別平等業務人力。 (1)專責人員 3 人以上或專責人員 2 人+兼辦人員 2 人以上 2 分。 (2)專責人員 2 人+兼辦人員 1 人或專責人員 1 人+兼辦人員 2 人以上 1.5 分。 (3)專責人員 1 人+兼辦人員 1 人或兼辦人員 2 人以上 1 分。 (4)未達上述標準 0 分。		2
質性	4. 各局處性別業務人力之培力、受支持程度及其性別敏感度、業務熟悉度。 最高 1 分。		1
(六)跨局處合作推動性別平等政策、計畫情形。			8
量化	4. 是否訂有跨局處合作之性別平等政策、計畫。 是 1 分、否 0 分。		1
量化	5. 跨局處合作之性別平等政策、計畫涵蓋所屬一級單位、一級機關範圍。 80%以上 1 分、60%以上未達 80% 0.75 分、40%以上未達 60% 0.5 分、未達 40% 0 分。		1
質性	6. 跨局處合作之性別平等政策、計畫之實質內容。 最高 2 分。		2
質性	7. 政策、計畫之推動情形及效益。 (1)計畫內容時程執行成效良好達成預期目標 (2)影響效益大且有助性別平等之落實 (3)針對辦理情形進行評估 (4)依據辦理評估結果進行相關策進作為 最高 4 分。		4
(七)「性別平等專區」網頁建置情形。			3
量化	1.是否建置性別平等網頁專區。是 0.5 分、否 0 分。		0.5
	2.網頁連結置於首頁。是 0.5 分、否 0 分。		0.5
質性	3.«性別平等»專區網頁使用之豐富度、友善性、時效		2

方式	評審項目	自評	得分
	性及功能性。 最高 2 分。		
(八)配合「地方性平有 G0 站」登載資料及協助推廣。			2
量化	1. 於機關網頁設置連結及定期更新資料。 (1)於機關網頁設置連結 (2)定期更新委員名單 (3)定期上傳會議紀錄 (4)於網頁內「最新消息」上傳辦理性平活動之預告。 每項 0.25 分，最高 1 分。		1
質性	2. 上傳資料豐富度及完整性。最高 1 分。		1
小計			
二、性別主流化實施情形			28
(二)性別主流化實施計畫制定及執行情形。			7
量化	2. 推動各機關性別主流化實施計畫實施對象包括一級單位、一級機關（構）之情形。 70%以上 1 分、40%以上未達 70% 0.5 分、未達 40% 0 分		1
量化	2.計畫內容所推動性別主流化工具項數。 6 項 2 分、5 項以下 1.5 分、4 項 1 分、3 項以下 0.5 分、無 0 分。		2
量化	3.計畫執行成果。 (4) 每年度完成執行成果報告。 (5) 年度執行成果報告提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會。 (6) 年度執行成果報告公告於機關網站。 符合 3 項 2 分、符合 2 項 1.5 分、符合 1 項 1 分、符合 0 項 0 分。		2
質性	4.實施計畫之內容品質及成效。 (1)計畫內容豐富度、完整度 1 分。 (2)實施計畫之執行措施或方法有助於促進性別平等 0.5 分。 (3)是否有依執行結果之相關策進作為 0.5 分。 最高 2 分。		2

方式	評審項目	自評	得分
(二)婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形。			4
量化	2. 召集人親自且全程主持會議次數。 每年親自主持 2 次以上且全程參與至少 1 次 1 分、每年僅親自主持 1 次且全程參與 0.5 分、從未親自主持 0 分。		1
量化	3. 內部委員出席會議情形(達 50%)。 每次符合 1 分、部分符合 0.5 分、均未符合 0 分。		1
量化	4. 定期召開會議及會議紀錄公告上網。 每年是否定期召開會議 2 次以上且會議紀錄均公開上網者。是 1 分、否 0 分。		1
質性	5. 會議決議事項之追蹤列管及辦理情形。 最高 1 分。		1
(三)性別意識培力課程參訓及辦理情形。			6
量化	1.各縣(市)政府(含一級單位及所屬一級、二級機關)自辦、跨機關聯合辦理、薦送或自行進修性別意識培力課程(含實體及數位課程)其職員、主管人員及性別平等業務相關人員參訓情形。 (1)職員參訓 2 小時以上比率。 達 90%以上 1 分、80 以上未達 90% 0.5 分、未達 80% 0 分 (2)主管人員參訓 2 小時以上比率。 達 90%以上 1 分、80%以上未達 90% 0.5 分、未達 80% 0 分 (3)性別平等業務相關人員參訓 1 天以上進階課程比率。 達 90%以上 1 分、80%以上未達 90% 0.5 分、未達 80% 0 分。		3
質性	2. 性別意識培力課程品質。 (5)課程針對不同職級及業務人員屬性設計。 (6)課程辦理採多元形式辦理，如演講、工作坊、電影賞析、讀書會等。 (7)課程內容與性別關聯程度。 最高 3 分。		3

方式	評審項目	自評	得分
(四)性別預算編列情形。			1
量化	於預算籌編階段就已進行性別影響評估之計畫 (1)自訂檢討納入預算情形之表件。 (2)是否依據性別影響評估結果重新檢視性別預算的配置。 每項 0.5 分，最高 1 分。		1
(五)計畫或自治條例辦理性別影響評估情形。			5
量化	2. 自治條例或須由縣（市）政府一層決行之計畫，辦理性別影響評估案件之程序參與者。 (1)程序參與者全部為下列人員。1 分 (2)程序參與者僅部分為下列人員。0.5 分 (3)程序參與者全部皆非下列人員。0 分 a.為性別主流化人才資料庫專家學者 b 現任或曾任該縣市婦女權益促進委員會或性別平等相關委員會（工作小組／專案小組）民間委員 c 非屬前 2 項但為該縣市在地性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者。		1
量化	2. 不須由縣（市）政府一層決行之計畫亦辦理性別影響評估。 4 項以上 1 分、1-3 項 0.5 分、無 0 分。		1
質性	3. 性別影響評估工具運用情形及辦理品質。 (1)性別影響評估相關作業機制及流程訂定內容之合宜性。(未訂有性別影響評估機制或流程者，本項零分) 本項最高 1 分 (2)性別影響評估之辦理品質。 依性別影響評估表之填列內容是否運用性別統計及分析，針對不同性別、性傾向或性別認同者的影響及受益程度進行評估及檢討、是否依性別影響評估結果訂定性別目標或調整計畫內容等綜合評分。 本項最高 2 分。(得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)		3
(六)性別統計與分析辦理情形。			5

方式	評審項目	自評	得分										
量化	1. 一級單位及一級機關（構）辦理業務相關性別統計之涵蓋率。 達 80% 以上 1 分、50% 以上未達 80% 0.5 分、未達 50% 0 分。		1										
量化	2. 新增性別統計分析或性別分析之篇數且公開於機關網頁。 16 篇以上 2 分、11-15 篇 1.5 分、6-10 篇 1 分、1-5 篇 0.5 分、無新增篇數 0 分。		2										
質性	3. 新增性別分析之品質。 (3)性別資料使用情形。 (4)應用深化程度。 最高 2 分。		2										
小計													
三、CEDAW 辦理情形			8										
(一)教育訓練計畫。			5										
量化	4. 規劃 106-108 年 CEDAW 教育訓練一般公務人員實體課程受訓涵蓋率： 實體課程依機關人數規模達下列標準 1 分、實體課程依機關人數規模達下列標準之 1/2 0.5 分、實體課程依機關人數規模低於下列標準之 1/2 0 分。 <table><tr><td>機關總人數</td><td>實體課程一般公務人員參訓比率及人數</td></tr><tr><td>未滿 1,000 人(含)</td><td>40%</td></tr><tr><td>1,001-5,000 人</td><td>30%且至少 400 人</td></tr><tr><td>5,001-10,000 人</td><td>20%且至少 1,500 人</td></tr><tr><td>10,001 人以上</td><td>15%且至少 2,000 人</td></tr></table>	機關總人數	實體課程一般公務人員參訓比率及人數	未滿 1,000 人(含)	40%	1,001-5,000 人	30%且至少 400 人	5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人	10,001 人以上	15%且至少 2,000 人		1
機關總人數	實體課程一般公務人員參訓比率及人數												
未滿 1,000 人(含)	40%												
1,001-5,000 人	30%且至少 400 人												
5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人												
10,001 人以上	15%且至少 2,000 人												

方式	評審項目	自評	得分										
量化	5. 規劃 106-108 年 CEDAW 教育訓練高階公務人員實體課程受訓涵蓋率： 實體課程依機關人數規模達下列標準 1 分、實體課程依機關人數規模達下列標準之 1/2 0.5 分、實體課程依機關人數規模低於下列標準之 1/2 0 分。 <table><tr><th>機關總人數</th><th>實體課程高階公務人員參訓比率</th></tr><tr><td>未滿 1,000 人(含)</td><td>40%</td></tr><tr><td>1,001-5,000 人</td><td>30%</td></tr><tr><td>5,001-10,000 人</td><td>20%</td></tr><tr><td>10,001 人以上</td><td>15%</td></tr></table>	機關總人數	實體課程高階公務人員參訓比率	未滿 1,000 人(含)	40%	1,001-5,000 人	30%	5,001-10,000 人	20%	10,001 人以上	15%		1
機關總人數	實體課程高階公務人員參訓比率												
未滿 1,000 人(含)	40%												
1,001-5,000 人	30%												
5,001-10,000 人	20%												
10,001 人以上	15%												
質性	6. 106-108 年 CEDAW 教育訓練規劃之完整性及品質： (4)106 年辦理成效，依品質評分。最高 1 分。 (5)針對高階公務人員課程內容、師資與時數等訓練規劃，依規劃品質評分。最高 1.5 分。 (6)針對一般公務人員課程內容、師資與時數等訓練規劃，依規劃品質評分。最高 0.5 分。 (尚未針對課程內容、師資與時數等進行規劃本項 0 分。)		3										
(二) 為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為。			3										
量化	提供改進措施及成果 成效良好每項最高 1 分、成效尚可每項最高 0.5 分 無成效 0 分。本項最高 3 分。		3										
小計													
四、提升女性公共參與情形			15										
(一)機關晉用女性擔任主管情形。			9										
量化	6. 縣市副首長、幕僚長、一級單位女性主管及所屬一級機關女性首長比率。最高 3 分。		3										
	7. 縣市政府及所屬一級機關女性簡任非主管比率。最高 3 分。		3										

方式	評審項目	自評	得分
	8. 縣市二級單位女性主管及所屬一級機關一級單位女性主管比率。最高 3 分。		3
(二)委員會落實 1/3 性別比例情形。			2
量化	1.縣市本機關及所屬一級機關之所屬委員會(任務編組)委員(成員)任一性別比例達三分之一情形。 達 80%以上 2 分、70%以上未達 80% 1.5 分、60%以上未達 70% 1 分、50%以上未達 60% 0.5 分、未達 50% 0 分。		2
(三)政府出資或贊助 5 成以上之財團法人、公營事業董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例			2
量化	1. 財團法人董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例： (1)董事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100% 董事達成度比率*0.75 分，但 40%以下者 0 分，超過 70%者得 0.75 分。 (2)監事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100% 監事達成度比率*0.25 分，但 50%以下者 0 分，超過 80%者得 0.25 分。		1
量化	2. 公營事業董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例： (1)董事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之公營事業個數/所有國公營事業個數)*100% 董事達成度比率*0.75 分，但 40%以下者 0 分，超過 70%者得 0.75 分。 (2)監事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之國公營事業個數/所有國公營事業個數)*100% 監事達成度比率*0.25 分，但 50%以下者 0 分，超過 80%者得 0.25 分。		1
(四)對農、漁、工會推動性別平等。			2
質性	1.針對提升農/漁會女性決策參與之具體措施。		1

方式	評審項目	自評	得分
	依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、實施效益等評分，最高 1 分。		
質性	2.針對提升工會女性決策參與之具體措施。 依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、實施效益等評分，最高 1 分。		1
	小計		
五、推展及落實性別平等情形			25
(三)結合企業、民間組織及公所、鄰里、社區推動性別平等。			13
量化	1. 結合企業推動性別平等之政策措施。 如設有性別平等相關獎項或組織評鑑訂有性別平等指標、補助企業提供性別平等或友善家庭政策設施、積極進用二度就業女性、破除職場性別隔離等。 每項 0.5 分，最高 2 分。		2
質性	2. 結合企業推動性別平等之辦理情形。 依辦理場次、創新度、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高 2 分。		2
量化	3. 結合民間團體推動性別平等之政策措施。 如補助民間團體辦理辦理性別平等課程、補助民間團體進行性別平等宣導、補助民間團體辦理性別平等業務等。每項 0.5 分，最高 2 分。		2
質性	4. 結合民間團體推動性別平等之辦理情形。 依辦理場次、創新度、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高 2 分。		2
量化	5. 結合公所、鄰里、社區推動性別平等之政策措施。 如里民之性別意識培力、社區性別平等推廣措施等。 每項 0.5 分，最高 3 分。		3
質性	6.結合公所、鄰里、社區推動性別平等之辦理情形。 依辦理場次、創新度、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高 2 分。		2

方式	評審項目	自評	得分
(四)各局處辦理性別平等宣導活動。			6
量化	1.一級單位或一級機關結合自身業務，辦理各面向性別平等之宣導。 達 70%以上 2 分、60%以上未達 70% 1.5 分、50%以上未達 60% 1 分、40%以上未達 50% 0.5 分、未達 40% 0 分。		2
質性	2. 宣導辦理情形 依宣導場次、規模、範圍、執行難易度、宣導文宣自製比例及原創性、執行成效等綜合評分，最高 4 分。		4
(五)性別平等重要議題落實情形			6
量化	1.辦理有助提升家庭、個人性別平等之政策措施 如積極托育政策、辦理就/創業培力課程、二度就業婦女新型態職務開發、新住民培力等。 每項 0.5 分，最高 3 分。		3
質性	2.辦理有助提升家庭、個人性別平等之辦理情形。 依辦理場次、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高 3 分。		3
	小計		
六、加分項目 (除第 6、7 項外，每項最高加 2 分，最高可加至 13 分)			13
	1.依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，或針對重要性別平等議題，主動規劃與推動性別平等措施。		
	2.委託、補助或自行辦理與性別議題有關之研究。		
	3.推動性別電影院、讀書會活動合作方案成果。		
	4.新成立專責單位，且運作良好。		
	5.國際交流參與。(如邀請國外性別平等專家學者交流、出國訪問性別平等機構、出國參加性別平等相關會議或參加國內舉辦之國際性別平等會議)		
	6.縣(市)政府自製 CEDAW 教材，並公布於網頁供參考運用（依教材規模、品質及原創性給予 0 至 3 分）		

方式	評審項目	自評	得分
	7. 性別預算籌編提報婦權會/性平會討論或經由外部性別平等專家學者檢視情形。(有 1 分、無 0 分，請提供佐證資料)		
	8. 針對提升農、漁會女性選任人員/工會女性幹部比例之具體措施。		
	9. 其他。(自行舉例、不限 1 項)		
	小計		
七、扣分項目			
第 1 項至第 5 項每項扣 2 分，第 6 項每項法規、行政措施扣 1 分			
	7. 性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。		
	8. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法受理申訴及處理，未依法受理申訴及處理者予以扣分。		
	9. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。		
	10. 機關未辦理「性騷擾防治法」第 7 條規定與措施者，予以扣分。		
	11. 違反消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 或其施行法相關規定 (不包含 CEDAW 施行法第 8 條)。		
	12. 經檢視違反 CEDAW 施行法第 8 條應修正法規及行政措施尚未完成修正。		
	小計		
	總分		105

附件四

評審委員建議事項

一、常見優點

- (一) 高階官員投入，帶頭承諾，充分發揮「風行草偃」的力量，展現出對於性平工作的積極投入和努力。
- (二) 拉高到府層級，跨局處合作形成團隊，共同推動全面性的政策計畫及綱領。計畫有層次、有階段性、有策略性，最終能結合多個處室，帶領整個團隊積極推動性別平等業務。
- (三) 觸角延伸至公所、民間團體、私人企業、鄰里社區，與外部合作能力強。
- (四) 主責局處(通常是社會局處或性別平等辦公室)火車頭動力很強，有專責人力、有分工規劃、熟悉業務、有熱情，能帶動所有人。
- (五) 府內主管、委員會、公部門法人董監事會已落實三分之一性別比例原則，更進一步推廣三分之一性別比例原則至民間團體幹部，透過培力、訓練，或鼓勵女性會員出席集體活動、提升曝光機會等方式致力達成。
- (六) 善用性別主流化工具，積極掌握統計數據，以進行性別統計的質性分析及性別影響評估。努力進行性別意識培力，依據統計結果、評估，推動合宜的政策或公共服務。
- (七) 宣導形式有創意，包括運用垃圾車宣導、編寫短劇、戲劇、製作繪本、桌遊等；各局處均投入構想推動性平業務，努力運用各種多元管道推動性別平等。
- (八) 性別平等專區網頁建置，內容豐富且上傳資料完整。

二、常見缺點

- (一) 未訂定跨局處之性別平等政策、計畫，亟待改進。欠缺全面性、

整體性的跨局處合作的性別平等計畫，未來可以積極研議發展。

- (二) 應強化性別平等委員會的運作與實質討論，避免開會多僅有業務報告，顯少有議題提案，若干會議決議內容過於空泛（政策方向宣示），較缺乏具體落實之執行方案。宜再強化婦權會在分組、提案、執行列管及多年期政策規劃的功能與角色。
- (三) 性別主流化之教育訓練尚缺乏針對業務需求進行設計（例如：民政、醫療、警政）與專業培訓，宜研議改善，俾以提升同仁學習興趣及課程實用性。
- (四) 性別統計與分析部分，量雖多卻僅止於數據呈現及描述統計，宜積極進行數據的收集，多加強實質的性別分析及運用，以期發現具體的性平阻礙，進而採行積極具體的暫行特別措施，加速實質平等之達成。
- (五) CEDAW 訓練部分，實體課程內容較缺乏直接歧視、間接歧視、暫行特別措施及案例之介紹，未來請強化此部分之訓練，使同仁會分辨業務中是否存在直接歧視與間接歧視，以及如何設計暫行特別措施來增進婦女權益。
- (六) 委員會委員任一性別比例達 1/3 之情形，達成率偏低，應積極加強改善。
- (七) 有關農會、漁會、工會等推動性別平等措施應有明確策略，使傳統以男性為主導之組織逐漸轉型。

三、常見整體意見

- (一) 跨局處合作之性別平等政策、計畫之實質內容及其推動情形與效益，散落於各局處的活動中，未見整合跨局處的計畫與實施成效，建議宜擬定跨局處整合性計畫並能具體展現實施成效。
- (二) 有關多元性別友善作為及措施，期能積極規劃司法院釋字第 748 號配套措施。整體性平政策、措施與活動應加強融入(增加)與多元性別(同志)有關之面向。
- (三) 性別統計部份，建議性別統計圖像可更細緻，納入 CEDAW 與人

權觀點，在各個主題調查項目中，更細緻地按照年齡（兒童與年長者）、國籍與族群（如原住民族、客家族群、東南亞新住民、女性移工）、身心障礙者、性傾向與性別認同來進行調查，尤其應該注意到調查結果是否有呈現出交叉歧視現象。

- （四）建議應盡快規劃與辦理相關 CEDAW 訓練，並應注意：1. 課程應依據「CEDAW 教育訓練及成效評核實施計畫」要求，以間接、直接歧視、暫行特別措施、案例分享進行訓練；2. 高階公務員課程應該著重性平政策的進階訓練，一般公務員課程應該有更多實際的本土案例探討，兩種不同對象的課程應該分流。
- （五）建議相關培訓與宣導活動，不僅只提到 CEDAW 公約內容，應在政策與議題中運用公約內容，可以結合歷次 CEDAW 國家報告審查過程、民間 NGO 報告，以及審查委員結論性意見，相互連結與運用。
- （六）為免性平業務承辦人感覺孤軍奮戰，建議在相關培力課程引介有助於實際性別工作目標的專家學者，作為承辦人員的長期顧問，或研究、參考中央與其他縣市做法，期增進承辦人員的受支持感。人力的穩定性是做好性平工作的基礎之一，建議做好傳承銜接工作。建議前往外縣市參訪性別業務績優之縣市，以利性平業務之推動。
- （七）無論府內公職、府外農會、漁會、民間工會團體，「性別平等參與」任一性別人數不少於三分之一的觀念推動，建議未來可尋求資源，研發、深化對外宣導的論述基礎，使社會各界皆能理解此理念之意義與實證價值。
- （八）關於提升農漁會女性選任人員與工會女性比例的政策措施，可進一步參考 CEDAW 第 2 次審查意見第 30 點建議，應確保農村女性參與相關政策與計畫的擬定、女性代表至少要 1/3、相關訓練課程要著重在消除對於農村女性的刻板印象，尤其是現代化生產、販售、行銷、財務管理的知識技能等等，亦應思考如何運用與分配基金讓農村女性可以自組合作社。在 CEDAW 第 3 次審

查意見第 66 點和 67 點，亦要求要擬定全面、多年期計畫，並提供高品質的教育、就業、健康照顧服務。CEDAW 第 34 號一般性建議也值得參考。

- (九) 建議強化性別平等業務品質，期待各局處能夠發展出屬於自己業務的性別平等宣導，以及提出屬於與自己業務相關的性別平等措施。例如，勞工科可積極促進企業內部的性別平等措施，各局處均應促進與其相關民間團體從事性別平等的推動。
- (十) 賡續努力鼓勵企業推動友善家庭及彈性工作時間地點之措施，以建立家庭育兒扶老之友善職場，實質使民眾能兼顧工作與家庭。
- (十一) 新住民女性政策，仍多屬於多元文化、培力、家庭關係的內容，這些面向固然重要，但建議未來可以在這些基礎上再深化，並參考 CEDAW 公約中有關女性就業與經濟機會議題，尤其可以參考 CEDAW 第 2 次審查意見第 25 點結論意見、第 3 次審查意見第 64 點和 65 點意見；關於新住民國籍議題，建議參考 CEDAW 公約第 2 次審查意見第 20 點有關國籍議題；以及參考 CEDAW 第 3 次審查意見第 34 點和 35 點。
- (十二) 有關家暴及性侵害防治政策措施，建議多參考 CEDAW 第 35 號一般性意見，以及第 3 次審查意見第 28 點和 29 點、第 2 次審查意見第 17 點和 18 點。