各縣市政府推動性別主流化參考手冊



111年1月 行政院性別平等處

<u>目次</u>

壹、源起	
貳、使用方法	1
參、簡介性別主流化	2
一、性別主流化	2
二、性別主流化工具	3
(一) 性別平等機制	3
(二) 性別 <mark>意識培</mark> 力	3
(三) 性別 <mark>影響評</mark> 估	4
(四) 性別統計	4
(五) 性 <mark>別分析</mark>	
(六) <mark>性別預</mark> 算	6
肆、對應 <mark>評估項</mark> 目之推動建議	7
一、性別主流化整理機制	7
二、性別意識培力	
三、性別影響評估	21
四、性別統計	27
五、性別分析	35
<mark>六、性別預算</mark>	40
伍、結語	49
附錄 1:各縣市政府推動性別主流化自我評估表	50
附錄 2:各縣市政府性別統計指標建議新增表	77



壹、源起

呼應聯合國第 4 屆世界婦女會議正式以「性別主流化」作為各 國達成性別平等之全球性策略,行政院於 94 年開始積極推動性別主 流化工作,以性別統計、性別預算、性別影響評估、性別分析、性 別意識培力、性別平等機制為主要推動工具,協助各部會分階段逐 步落實性別主流化政策。

101年行政院性別平等處(下稱性平處)成立後,除持續推動行 政院各部會落實性別主流化,亦重視各縣市政府推動情形,自 105 年起,每2年透過「直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導 獎勵計畫」中性別主流化相關項目,輔導及獎勵各縣市政府運用性 別主流化工具及推動相關計畫,迄110年已辦理3屆,各縣市政府已 逐步展現推動成果。

為協助各縣市政府評估瞭解其推動性別主流化概況,並能有參 考作法持續完善其性別主流化工作,性平處特撰寫本手冊,提供各 縣市政府推動相關工作之參考。

貳、使用方法

各縣市政府同仁可透過手冊第參部份快速瞭解性別主流化、各 工具内涵及效益, 運用手冊附錄 1 之自我評估表檢視性別主流化推 動及發展概況,瞭解尚有精進空間之項目後,再參考手冊第肆部份 對應自我評估表各項目之具體推動建議,依各縣市政府自身發展進 程,逐步納入性別主流化或性別平等相關計畫推動執行,一段時間 後再行運用評估表檢視進展,至逐步發展完備(如圖1)。



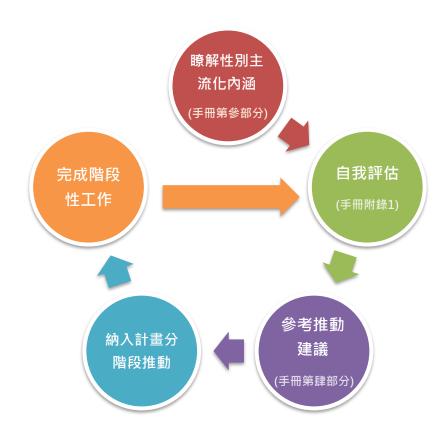


圖 1:手冊建議使用方法

参、簡介性別主流化

- 、 性別主流化

聯合國第 4 屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」,正式以 「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略。性別主流化 已成為全球實現性別平等的策略,將促進性別平等及消除性別歧視 的觀點納入政策、法令、措施和預算的研擬、設計、執行及檢討過 程中,對男性和女性的可能影響進行分析,確保施政及立法品質, 因為性別主流化使政策更能有效回應所有人民的需求。

推動性別主流化的功能在分析既存的性別處境及辨識不平等現



象,因此能避免創造或強化不平等,進能發展政策去矯正不平等及 改變導致不平等的機制,扭轉性別不平等的情形。

性別主流化是所有政府部門都應該運用的策略,不是特定公務 員或是性別平等專責單位的工作,整個施政團隊都應予採行。為落 實性別主流化,政府部門需熟悉性別主流化工具,並透過運用性別 主流化工具發展具體行動計畫,加以落實,促使政府資源配置確保 不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會,最 終達到實質性別平等。

二、 性別主流化工具

(一)性別平等機制:

係於政府機關內設立性別平等專案小組或委員會,將婦女及性 別平等團體代表、學者專家的倡議納入政府決策機制中,透過立法 與政策的推動,使不同性別權益能確實獲得保障,有效推動性別平 等工作。目前各縣市政府均已設置性別平等委員會(下稱性平會) 或婦女權益促進委員會(下稱婦權會),是政府體制內垂直及體制 外水平意見溝通平台,藉此能關照多元性別平等議題,也透過高層 長官跨部門的決策指揮,提升性別平等政策推動效率。部分縣市附 屬機關並設置性別平等專案小組,邀請民間團體代表及學者專家就 性別平等業務提供諮詢意見。另各縣市政府多有制定性別主流化或 性別平等實施計畫,作為推動性別主流化的重要依據,有系統及有 制度地引導各機關落實性別平等工作。

(二)性別意識培力

公務人員對於政府在政策研擬、資源配置、推動執行等各面向 融入性別平等價值扮演重要角色,因此培養公務人員具有性別敏感 度,是推動性別主流化工作之基礎工作。為落實公部門性別主流化 之推動,行政院已函頒「各機關公務員性別主流化訓練計畫」,規



定該院及所屬各機關、直轄市及縣(市)之公務人員每年至少須施 以 2 小時性別主流化訓練課程,辦理性別平等業務相關之一般公務 人員施以 6 小時以上進階課程,並考量政務人員為參與國家政策方 針之決策者,自 107 年起將政務人員納為實施對象,各縣市政府也 於性別主流化或性別平等實施計畫中納入推動。

(三)性別影響評估

性別影響評估(Gender Impact Assessment,簡稱 GIA),是立 基於性別統計與性別分析的評估行動,評估政策是否直接或間接對 不同性別有不同的影響,藉以調整政策,確保消弭因性別所造成之 差別性影響。辦理性別影響評估之目的促使政策制定者更能清楚掌 握男女不同處境,並設定預期的結果,使性別落差獲得改善,確保 政策、計畫與法案,從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢 討建議等各階段過程,都能納入性別觀點。目前行政院所屬各部會 報院法案及中長程個案計畫須辦理性別影響評估,辦理範疇持續研 議擴大中,大部分縣市政府亦有明定辦理機制。

(四)性別統計

性別統計是透過性別區隔的統計資料,按性別和其他特徵對數 據進行分類,以反映性別間的差異和不平等之情形。性別統計涉及 資料蒐集、分析與反映出性別議題等工作項目,性別統計可以促進 我們了解不同性別所面臨的處境差異,作為政府部門規劃政策的參 考依據。

依照聯合國經濟和社會事務部統計司(The Statistics Division of theUnited Nations Department of Economic and Social Affairs)的定義, 統計資料若具備以下其中一項至數項特徵即可稱作性別統計:

- 1. 資料的蒐集與呈現皆以生理性別作為全面且主要的分類方式。
- 2. 資料能反映出性別議題。



- 3. 資料所憑依的概念與定義,能夠充分反映男女間的多元樣貌, 及其生命的各個面向。
- 4. 資料的蒐集方式須將可能致使資料存在性別偏見的刻板印象與 社會文化因素考量在內。以大型訪調為例,男性與女性都有機 會成為訪問員與擔任主管,且調查問項、訪員手冊與訪員培訓 過程,都能審視其中是否有性別刻板印象的相關文字,並加入 提高工作人員性別意識的相關訓練,以避免性別偏見。

在行政院主計總處持續推動各縣市政府辦理性別統計業務之 下,各縣市政府均已建置性別統計指標、查詢平台、撰擬性別圖 像、性別分析等,行政院並於「直轄市與縣(市)政府推動性別平 等業務輔導獎勵計畫」中納入性別統計相關基礎指標,期提升性別 統計與地方施政特色進行連結,作為各縣市推動性別平等業務的基 礎。

(五)性別分析

性別分析涉及運用性別資料指認性別議題,與轉換為政府施政 標的與改善策略的過程。透過性別分析,能夠提升個人的性別敏感 度,引發自我的覺察與行動,在政府施政上,能夠發展出改變性別 處境的政策、方案或措施,在政策推動的過程中兼顧不同性別、年 齡、身體狀況等人口群的權益,在各項政府施政措施中融入性別平 等的觀念,讓政策設計符合不同性別的需要。在行政院的推動策略 上,將性別分析運用於性別影響評估引導深化「看見性別」之方法, 以利促進政策「回應性別」之目標。

行政院於「直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵 計畫「中納入性別分析相關指標,並為協助公務機關同仁培養性別 分析能力,出版「性別分析參考手冊」(https://reurl.cc/oxllWg), 每年辦理中央及各縣市政府性別分析實作工作坊,透過案例討論協



助公務機關同仁更能掌握性別分析的操作方法。此外,亦定期收錄 行政院所屬機關及各縣市政府性別分析優良案例,上載於「性別分 析案例分享專區」(https://reurl.cc/em0r1W)。

(六)性別預算

性別預算是政府預算程序性別主流化的應用工具,包括進行以 性別為基礎的預算評估,在所有層級預算中納入性別觀點,並重構 預算及支出結構,以促進性別平等。

编列性別預算可促進政府預算配置透明化,作為政府與各界政 策溝涌之基礎,並能強化對推動性別平等工作之財務支持。性別預 算涵蓋範疇包括性別平等政策綱領、性別主流化、CEDAW 及性別 平等相關法律等,涉及單位及人員廣泛,有助於各機關人員將性別 主流化應用於機關業務中。

在行政院性別預算作業中,性別預算的操作定義為:「各機關 根據性別平等相關政策、計畫與法令,及主管業務範圍內各中長程 個案計畫、法律案之性別影響評估結果,所設定之性別目標或性別 平等年度預期成果,以及達成性別目標或性別平等年度預期成果之 策略方法、設施設備或其他性別友善措施,妥適編列對應預算。」

現行行政院性別預算作業經 103~107 年試辦 5 年,於 108 年正式 實施。行政院並於 105 年起,於「直轄市與縣(市)政府推動性別 平等業務輔導獎勵計畫」中納入性別預算相關基礎指標,期引導各 縣市政府逐步推行性別預算。



肆、對應評估項目之推動建議

1.性別主流化整體機制

1-1 制度面

1-1-1 訂有性別主流化計畫

可以經由以下步驟訂定:

- 1. 縣市婦權會或性別平等會決議訂定性別主流化推動計畫。
- 2. 縣市婦權會或性別平等會幕僚單位會商各局處,統籌規劃計畫草 案。
- 3. 計畫草案提報縣市婦權會或性別平等會討論定案,簽請首長核定實 施。

1-1-2 性別主流化計畫審議機制

性別主流化計畫之制定與修訂官徵詢外部委員意見,以完善該計畫。 審議機制可以經由以下步驟予以制度化:

- 1. 於性別主流化計畫中明訂,計畫之制定與修訂草案均須提報縣市婦 權會或性別平等會,蒐集外部意見修正後,簽請長官核定實施。
- 2. 性別主流化計畫統籌單位後續視計畫制定或修訂情形落實審議機 制。

1-1-3 性別主流化計畫實施對象

與民眾權益攸關之政府機關官逐步實施性別主流化,實施對象可以 經由以下步驟逐步擴展:

1. 縣市政府所屬一級機關/單位先行實施或試辦,然後擴展至二級機



關, 並於性別主流化計畫中明訂為實施對象。

- 2. 直轄市政府督導區公所實施或試辦,並於性別主流化計畫中明訂區 公所為實施對象。
- 3. 直轄市以外之縣市政府可透過鼓勵措施,引導鄉/鎮/市公所開始推 動性別主流化工作,逐步將公所納入性別主流化計畫實施對象。
- ※ 優良案例:新北市政府推動各機關性別主流化實施計畫
- ※ 參考網頁:https://reurl.cc/WX7gGD

新北市政府於 105 年初次訂定推動各機關性別主流化實施計畫, 實施對象涵蓋新北市政府各一級機關、區公所及所屬二級機關,逐步 推動各機關落實性別主流化,推動模式為:一級機關督導並結合所屬 二級機關推動,各區公所則均依計畫規定應用性別主流化各項工具。

一級(含二級)機關之推動強度與區公所有所區別,例如:

- 1. 性別平等專案小組/工作小組會議召開頻率:一級機關依據該府 性平會會議時程,每6個月至少召開1次會議,區公所則是每年 至少召開1次會議。
- 2. 每年須完成之性別主流化教育訓練時數:各機關辦理性別平等業 務之專責人員及其主管每人每年 24 小時,其餘性別平等業務相 關人員為 6 小時進階課程,各區公所性別平等業務相關人員及性。 別議題聯絡人每人每年為6小時。
- 3. 性別影響評估:各區公所暫不須辦理。
- 4. 性別統計與性別分析:各機關與區公所須新增性別統計分析專章 並公告上網,但區公所尚不須辦理性別分析專章。

可參考該府漸進推動各機關及區公所辦理性別主流化工作,逐步!



協助二級機關及區公所熟悉及運用性別主流化工具。

1-1-4 性別主流化計畫豐富度

性別主流化計畫應逐步完整涵蓋各項性別主流化工具,各工具可依 以下順序,依縣市自身發展進程與規劃,逐步納入性別主流化計畫:

- 1. 性別平等機制(婦權會、性別平等會、性別平等專案小組)
- 2. 性別意識培力
- 3. 性別統計(部分縣市合併性別分析推動)
- 4. 性別影響評估
- 5. 性別分析
- 6. 性別預算

1-1-5 性別主流化計畫完整度

計畫架構應完整包括以下項目,以利各機關/單位依循及落實執行:

- 1. 計畫目標
- 2. 各項工具實施策略及措施
- 3. 實施對象
- 4. 實施期程
- 5. 預期效益
- 6. 經費來源
- 7. 獎勵及考核措施
- ※ 優良案例:桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫
- ※ 參考網頁: https://reurl.cc/KrR5n9

桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫完整含納前開項目, 預期效益一節中並訂定關鍵績效指標、衡量標準及 4 個年度目標值, 並檢附局(處)執行成果等表單格式,有利各局處遵循辦理。



- ※ 優良案例:屏東縣政府推動性別平等工作實施計畫
- ※ 參考網頁:https://reurl.cc/95ageY

屏東縣政府將性別主流化結合相關性別平等工作項目,擬定推動 性別平等工作實施計畫,除完整含納前開項目及推動性別主流化工具 外,並將相關重要性別平等工作納入,例如:充實性別平等專區網 頁、出版性別圖像、建立性別主流化人才資料庫、辦理性別平等業務 交流活動、追蹤該府所屬委員會(小組)委員任一性別不少於三分之 一情形、各單位辦理對推動民間性別平等及宣導工作等。

1-1-6 性別主流化計畫成果報告提報機制

性別主流化計畫於年度執行完畢後,應將年度成果報告提報縣市婦權會或性別平等會,蒐集外部委員意見,納為未來策進參考,提報機制可以經由以下步驟予以制度化::

- 1. 於性別主流化計畫中明訂年度性別主流化計畫成果報告須提報縣市 婦權會或性別平等會。
- 2. 性別主流化計畫統籌單位定期彙總及提報成果報告,紀錄外部委員 意見並會請相關局處檢討策進,以落實提報機制。

1.性別主流化整體機制

1-2 執行面

1-2-1 跨局處性別平等相關政策、計畫制定/執行/檢討運用性別主流化工 具情形

性別主流化工具是使政策、計畫具有性別觀點的方法,應整合運用 於政策、計畫之研擬發展、執行期,以及結案後之檢討,可依下列階段 順序逐步推動跨局處政策、計畫應用性別主流化工具:



- 1. 研擬期:善加運用性別影響評估(含性別統計與性別分析),以及 性別預算之編列,妥善評估政策、計畫未來對不同性別之可能影 響,使政策、計畫內容能符合性別平等精神。
- 2. 執行期:設定檢核點,透過期中之性別影響評估(含性別統計與性 別分析)瞭解不同性別者之受益情形是否有失衡情形,亦可檢視性 別預算之執行情形,瞭解經費是否足夠、執行是否落後,以利及時 調整執行內容或方式。
- 3. 結案期: 透過期末性別影響評估(含性別統計與性別分析)瞭解不 同性別者之受影響情形是否有失衡情形,並檢視性別預算之執行情 形,瞭解經費是否足夠、執行是否落後,以利檢討策進未來政策、 計畫內容與執行方式。

1-2-2 性別主流化計畫執行成果與策進作為

性別主流化計畫於年度執行完竣後,官運用性別資料(量化與質化) 瞭解成效,可依下列作法辦理:

- 1. 性別主流化計畫擬定時即設定各工具之年度績效指標(含性別統計 的產出型指標為佳),以利期末衡量執行成效。
- 2. 年度執行完竣後,彙總各辦理機關辦理情形資料,例如:性別意識 培力參訓率(按性別、職級分)、辦理性別影響評估或性別分析案 件數、性別統計新增數、性別預算編列數/執行數等,瞭解是否達成 績效指標。
- 3. 未達或已達績效指標者,均提出策進作為,已達績效指標者可檢討 績效指標以外之質性辦理情形,例如:教育訓練課程、性別影響評 估、性別分析及性別預算編列之品質、新增性別統計是否能應用於 政策或計畫,及相關精進作為。



- ※ 優良案例: 苗栗縣政府推動性別主流化實施計畫執行成果報告
- ※ 參考網頁:<u>https://reurl.cc/35AoOM</u>

年度執行成果報告中各項工作均訂有關鍵績效指標及其衡量標準,辦理情形呈現質化及量化資料,並針對尚可改善之工作項目提出檢討與策進作為,並對於每一項工作均提出未來規劃,回饋未來計畫之執行與滾動修正。

1-2-3 性別主流化計畫滾修情形

性別主流化計畫內容應定期檢討,並視執行情形滾動修正,可以經由以下步驟將計畫滾修制度化:

- 1. 於性別主流化計畫中明訂計畫滾動修正期間(宜為年度執行完竣後 約 1~2 個月)、主責機關/單位,以及提報縣市婦權會或性別平等會 及簽請長官核定實施之程序。
- 2. 主責單位/機關續會請相關機關辦理,落實滾修及提報機制。

1.性別主流化整體機制

1-3 資訊公開

1-3-1 性別主流化計畫推動成果及工具公開情形

性別主流化專區網頁可做為機關公務人員學習參考資料,亦可使民 眾瞭解政府推動之努力,可依以下方向逐步完善:

- 1. 建置性別主流化專區網頁,並可自縣市政府官方網站連結至該專區。
- 2. 性別主流化專區網頁建立清楚分類,便於查詢,分類如:性別平等 政策方針與成果、性別主流化計畫與成果、性別主流化工具、宣導



與教育訓練資源等。

- 3. 持續充實專區內容,包括:婦權會/性平會會議記錄、歷年計畫推動 成果、各工具推動相關資料等。
- 4. 定期檢視、即時更新專區資訊。





※ 優良案例:雲林縣性別平等專區 ※ 參考網頁:https://reurl.cc/emb3QR 網站分類清晰,資訊容易查找: 雲林性別平等專區 性別主流化 性別平等委員會 相關法令措施 重要連結 官導教育資源 雲林性別平權基地站 多元友善的溝通橋樑

2.性別意識培力

2-1 制度面

2-1-1 訂有辦理依據

除依據本院函頒「各機關公務員性別主流化訓練計畫」外,各機關 宜將性別主流化訓練納入年度訓練計畫實施,並在法令、行政規則、計 書、方案、公文等正式文書中,明定應辦理性別意識培力之作業程序。

2-1-2 辦理依據內涵

各機關辦理之性別主流化訓練,應就不同對象規劃不同課程(例如: 一般公務人員、辦理性別平等業務相關人員、高階人員、主管人員等), 並應規劃一定比例之進階課程,以符合人員提升性別敏感度及進修需求。 此外,各機關應推行課程前應辦理需求評估(例如:開課前先推行課程



需求調查),並於課程辦理完竣後,進行成效評估(例如:滿意度調查、 前後測)以作為下次課程規劃之參考依據。

承上,建議辦理依據應包括以下項目,以利各機關/單位依循及據以 落實執行:

- 1. 主責單位及分工
- 2. 依據不同對象規劃課程
- 3. 規劃一定比例之基礎及進階課程
- 4. 辦理機關及不同對象之需求評估
- 5. 辦理課程成效評估之時機與方式
- 6. 定期檢討或考核機制

2-1-3 設有性別人才資料庫與訂有作業流程

性別人才資料庫(或名單)作業流程建議包含以下內容:

- 1. 主辦機關
- 2. 專家學者潾撰方式
- 3. 推薦及審查機制
- 4. 資料公開方式
- 5. 定期維護及更新機制

建議可由人事單位或性別平等專責單位統籌設置性別人才資料庫或 清單,並訂定性別人才資料庫相關作業規定。

性別人才資料庫可定期請各單位薦舉合適性別人才專家名單、培訓 具性別平等概念目能將議題融入業務及生活之講師、定期檢視師資人才 資料庫來源、建立相關遴選淘汰機制及不定期開設性別平等工具課程之 精進課程提供研習。



此外,為提升外部師資講授品質,機關內部辦理性別主流化相關工 具課程時,亦可鼓勵相關人才師資參與課程或線上學習(例如:e等公務 園+學習平臺),並可於人才資料庫註記已接受相關訓練,或不定期提供 性別平等政策之訊息或活動供人才師資參考,以使人才庫中的專家學者 能夠實質協助機關講授或推動性別主流化實務工作。

※ 優良案例:「新北市性別人才資料庫建置與維護作業計畫」

※ 參考網頁:https://reurl.cc/r1bRmO

訂有專家學者遴選、推薦、審查機制(進場與除名)及資訊公開等 規範。

※ **優良案例:**「苗栗縣政府性別平等與婦女權益專家學者遴撰原則」

※ 參考網頁:https://reurl.cc/vgbWVy

訂有遴選標準、遴選機制。

2.性別意識培力

2-2 執行面

2-2-1 辦理課程前辦理需求評估情形

官建立需求評估機制與開設課程之標準作業流程,年度訓練規劃可 先針對機關業務需求與參訓人員需求進行評估,經由過去開課狀況、參 與率、出席率、學習成效,以及參訓人員年度待強化技能(例如:透過 評量性別影響評估品質,瞭解人員能否將性別觀點融入中長程個案計畫、 法案或政策發展及執行過程中; 行政院性別平等業務輔導獎勵評核結 果),作為進行年度課程規劃之參考。



2-2-2 依據不同對象之任務屬性規劃課程

訓練課程規劃之重點,應在於使內部同仁得以理解性別平等,進而 在相關業務中實踐,避免流於空泛。

課程內容依據業務屬性進行規劃與調整,依據參訓人員需求規劃出 客製化課程,並依不同人員屬性採取多元訓練型態:

- 1. 一般行政人員:應具有辨識與性別議題有關之業務,並將性別觀點 融入業務執行與操作能力。建議除以講師授課進行基本概念授課 外,部分時數可以案例進行分組討論。
- 2. 性別平等業務人員(含專兼辦人員): 應具有辦理協調、統整機關內 部各單位性平業務與提供諮詢服務之能力。建議先由講師授課,再 佐以工作坊、座談、研討等多元方式搭配進行訓練,就業務與性別 之關聯性,進行專題討論或情境案例分組討論。
- 3. 主管人員:應具備管理、督導下屬之職能及提供諮詢、決策之能 力,並能在政策規劃上將性別觀點納入。建議由講師授課外,可诱 過交流會、觀摩會等方式進行他山之石之學習。
- 4. 政務人員:應具有政策決策及支持機關內主管人員之性別平等業務執 行等,指導機關參訓人員推動並落實政策執行之能力。建議每年應 施以課程訓練(含各類會議中納入性別議題)或參與性別平等相關 會議。

2-2-3 辦理進階課程情形

應規劃系統化的性平意識培力課程,採漸進式,分基礎、進階訓練 方式辦理,並以多元形式辦理,避免每年重複規劃一樣的課程。除了基 礎課程外尚需辦理進階課程(宜佔全年度課程 1/3 以上)。



課程之辦理應著重落實性別平等之執行,而避免僅止於宣導階段, 除邀請國內專家學者辦理講習課程外,應可依其業務內容,邀請國外專 家學者,借鏡他國實務經驗,以改善我國不足之部分。

2-2-4 辦理多元形式課程

性別意識培力課程官依課程對象、目的、內容,以多元形式辦理, 提升學習人員興趣,也能提升學習效果。多元形式舉例如下:

- 1. 演講:適合針對所有單位及不同任務層級人員辦理基礎性別平等課 程,例如 CEDAW 概論、性別主流化導論、我國重要性別平等政策 等,可同時提供較多人學習。
- 2. 電影導讀及映後回饋: 透過電影傳達性別平等相關觀念,或藉由電 影內容探討性別平等相關議題,易引發學習興趣,寓教於樂,惟為 提升學習效果,官於電影映後激請專家導讀及帶領人員討論,於劇 情外延伸討論,提升人員於工作或日常生活應用之可能性。
- 3. 座談會: 適合針對特定之性別議題辦理進階課程,例如:工作家庭 平衡之現況與未來、決策參與之性別平等。人數不宜過多,以利人 員有充分時間分享特定之主題。
- 4. 工作坊:適合針對特定須實作、研討之主題辦理進階課程,例如: 性別主流化各項工具之操作、案例研討。人數不宜過多,宜分組進 行,以利練熟習操作及深入討論。
- 讀書會:特定一群人定期聚在一起,規劃閱讀性別平等相關書籍, 每次擇定人員分享書籍內容,成員就內容分享及討論,長期將累積 可觀知識量。

2-2-5 課程辦理成效評估情形

1. 進行前測及後測或於課程學習過程中(如現場觀察學員投入情



- 形),觀察參訓人員之學習狀況,採取階段性多元方式評估(如利 用分組報告、測驗、實作、討論等方式)。
- 課程結束後鼓勵參訓人員如實反映訓練情形並提供學習回饋,可對 未來規劃開課進行修正與改善。
- 3.每年應將訓練資料及成果之進行紀錄與分類,做有系統的歸納、 整理,並將學習成果分享性別平等專區。
- 4. 4. 每年應於訓練後針對訓練執行情形定期檢討,說明該訓練之資源 運用、訓練成果的展現、檢討與改進建議。

2-2-6 教材辦理情形

為使性別平等結合機關施政,應發展符合機關業務之教材,將 CEDAW、性別平等政策綱領、性別平等主流化工具等運用於不同業務 領域發展教材。性平處已發展許多領域教材,可至行政院性平會網站 「性別意識培力」專區查詢參閱,該專區並可連結中央部會及各縣市政 府自製教材,均可參考運用。

※ 參考資料: 行政院性平會網站「性別意識培力-學習趣」專區

※網址連結:https://reurl.cc/V59DZ5

2-2-7 師資溝通情形

為使課程內容符合機關及人員所需,辦理課程前官與師資充分溝通, 除提供課程方向外,主動溝通訓練目標、討論課程主題,並提供學員背 景資料供授課講師參考,並討論課後回饋的方式,例如提供測驗滿意度 調查以瞭解學習成效。



2.性別意識培力

2-3 成果面

2-3-1一般公務人員參訓比率情形

依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」,一般公務人員每年應施 以 2 小時以上之課程訓練,使公務員具備性別主流化之基本概念及具備 性別平等意識。辦訓單位官運用機關及人員需求評估結果,妥善規劃年 度性別意識培力課程,採用多元主題及形式,並結合業務屬性,以提升 公務人員參訓意願。

2-3-2 性別平等業務相關人員參訓比率情形

辦理性別平等業務相關之公務人員,每年應施以6小時以上之進階 課程訓練,將性平觀點融入於業務工作。因性別課程與自身辦理業務高 度相關,因此通常辦理性別平等業務相關人員參訓情形都相當高,建議 依人員需求增加辦理進階課程,逐步提升不同領域及主題知能。

2-3-3 主管人員參訓比率情形

主管人員具備管理、督導下屬及提供諮詢、決策之能力,如能在政 策規劃上將性別觀點納入,於推動性別平等工作上,更能有事半功倍之 效。考量主管人員平時較為繁忙,較難抽出完整時段上課,開課時間應 提前告知,並建議高層長官予以支持;此外,應依其業務屬性安排進階 課程,就其督導業務之性別議題深入探討,以能提升其參訓意願。

2-3-4 政務人員參訓比率情形

政務人員具備機關決策權力,對於政策方向有決定性之影響力,如 能具備性別觀點,更能引導及鼓勵機關各層級人員落實推動性別平等工 作。因政務人員督導機關業務面向廣泛,且更難抽出時段上課,因此建



議政務人員可诱過參與性別平等相關會議(或會議中有性別平等相關議 題),透過會議中性別平等資訊之傳遞,或性別平等專家意見,接觸及 瞭解機關業務中與性別平等相關面向。亦有部分縣市首長大力推動政務 人員應接受性別意識培力課程,也是相當好的做法。

2-3-5 檢討年度性別意識培力訓練情形

性別意識培力課程是一個不斷投入資源的過程,應適當衡量其產出, 因此建議每年度應檢討其成果,包括:課程內容是否符合機關及人員需 求(涉及事前與師資溝通是否良好)、進階課程比例是否適當可供人員 進一步提升知能(涉及課後評量及調查)、參訓率是否理想、學員是否 全程參與等,做為下一年度開課參考。

3.性別影響評估

3-1 制度面

3-1-1 訂有辦理依據

由主責機關(單位)制訂措施、計畫、方案、自治法規辦理性別影 響評估之辦理依據,可新訂或或增訂於現行規定中(例如:增訂於 「○○○政府所屬各機關法制作業應注意事項」中)。

※ 優良案例:

- 1. 臺北市政府:法案由該府法務局主責管考,該府「自治條例」辦理 性別影響評估之規定訂於《臺北市政府所屬各機關法制作業應注意 事項》中,依據該注意事項第6點第3項規定「自治條例之制定或 修正並應製作性別影響評估表」。
- 2. 臺中市政府:計畫案由該府研考會主責管考,該府訂有「臺中市政 府辦理計畫案性別影響評估標準作業說明」,規定各機關研擬年度



重大先期新興計畫時,除部分事項(如:延續性計畫或例行性計畫 內容未有重大變更者、計畫內容為設備充實購置費等)得免辦性別 影響評估外,皆應進行性別影響評估。

3-1-2 訂有作業流程

由主責機關(單位)制訂性別影響評估作業流程,或增訂於現行流程中(例如:增訂於「〇〇〇政府性別影響評估流程圖」中),使所屬各機關清楚瞭解作業時間及事項。

※優良案例:

- 1. 臺北市政府:該府訂有「臺北市政府性別影響評估流程圖」,整合法案(自治條例)、計畫案(公共工程中程計畫、重大施政/與性別相關計畫)作業流程,性平專家程序參與意見之機關參採情形需提報各機關性別平等專案小組,始完成性別影響評估,流程圖請見:https://bit.ly/3ceFBD1。
- 2. 臺中市政府:該府計畫案訂有「臺中市政府辦理性別影響評估標準作業流程圖」,置於「臺中市政府辦理計畫案性別影響評估標準作業說明」中,性別影響評估情形需送各機關性別平等專案小組進行複審,流程圖請見: https://bit.ly/311i9xZ。

3-1-3 訂有性別影響評估檢視表件

由主責機關(單位)制定性別影響評估表件,核心製表原則建議包括:

- 1. 回顧實證資料(如:運用性別統計/性別分析)
- 2. 有內、外部性別專家參與評估



- 3. 性別影響評估結果請回饋至案件本文
- 4. 針對所發現之性別議題訂有因應措施及預算編列

亦可參考行政院「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」或行政院 「法案及性別影響評估檢視表」,配合地方現況調整評估欄位。

行政院性別影響評估之架構,主要分為「看見性別」與「回應性別 需求與落差」,思考步驟如下:

- 1. 回顧與性別平等相關法規、政策之相關性:目的係藉由回顧現行憲 法、法律、性別平等政策綱領或消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW),從中發掘與本案有關之性別平等指引與注意事項 (做法請參考行政院「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」1-1) 。
- 2. 蒐集相關性別統計及性別分析:目的係找出與本案有關群體之性別 分布,檢視是否有性別落差,分析造成落差之原因與影響(做法請 參考行政院「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」1-2)。
- 3. 找出性別議題:目的係連結上開 2 步驟之評估結果,從中發掘本案 性別議題(性別議題之舉例可參考行政院「中長程個案計畫性別影 響評估檢視表 1-3)。
- 4. 訂定性別目標及績效指標:目的係回應本案性別議題,擬訂本案性 別目標及績效指標(性別目標之舉例可參考行政院「中長程個案計 書性別影響評估檢視表 2-1)。
- 5. 訂定執行策略:目的係回應本案性別目標,設計具體可行之執行策 略或配套措施(設計策略之原則可參考行政院「中長程個案計畫性 別影響評估檢視表 2-2)。



6. 編列或調整相關經費配置:目的係提醒本案性別執行策略,應編列 相關經費,以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行(做法 請參考行政院「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」2-3)。

※ 參考資料:

- 1. 行政院「法案及性別影響評估檢視表」:https://reurl.cc/aNreEl
- 2. 行政院「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」:

https://reurl.cc/Mkv3WK

3-1-4 訂有性平專家學者參與機制

建立性別專家人才名單:建議可調整「各縣市政府性別人才資料庫 名單」欄位,除明列專家專長外,亦建立可提供的性別主流化相關訓練 類別(例如:性別影響評估、性別分析),以利所屬機關找尋合適之外 部專家參與性別影響評估。

3-1-5 訂有主責機關單位

建議依據性別影響評估實施範圍(例如:自治條例、重要施政計 畫),找出業務相關之主責機關(單位)(例如:法務局、研考會)。

3-1-6 性別影響評估辦理時機

性別影響評估是將性別觀點「融入」每個政策制訂(事前)、執行 (事中)、監督評估(事後)的過程,尤其強調政策研擬初期(事前) 納入性別觀點。因此建議可先由事前辦理,逐步推動於事中及事後辦理 性別影響評估。

※ 優良案例:

基隆市政府:依據「基隆市政府 108~109 年度性別影響評估實施草



案計畫」,該府於計畫案進行性別影響評估後,設有「後續調查計 畫改善情形」之機制,於年度結束後,該府研考處請各單位依據專 家者審查檢視意見及各單位評估結果等綜合說明,填報年度性別評 估後續辦理情形或改善情形,以關注監督評估(事後)之重要性。

3-1-7 實施性別影響評估之機關(單位)範圍

現行各縣市政府實施性別影響評估多為一級機關(單位),考量性 別影響評估實施目的為確保政策、計畫與法案皆能納入性別觀點,爰建 議各縣市政府可逐步擴大辦理機關(如:所屬二級機關、區公所),促 進其所辦理之政策、計畫具性別觀點。

3-1-8 應辦性別影響評估之計畫案標的擇選方式(含 3-1-9-1 訂有實施性別影響評估標的類型一計畫案、3-1-9-2 訂有實施性別影響評估之標的類型—自治法規)

現行中央訂定「中長程個案計畫」及「法律案」應辦理性別影響評估,後續再視辦理情形逐步擴大至其他類型案件。爰建議各縣市政府可先參考中央實施範圍,並運用性別平等委員會議,確認實施範圍(例如:屬各縣市政府重要施政計畫、自治條例),後續再視辦理情形逐步擴大,朝向政策、計畫與法案皆能納入性別觀點之目標邁進。

3.性別影響評估

3-2 執行面

3-2-1 定期辦理性別影響評估課程



填列性別影響評估表件之承辦人員,採用工作坊之方式,分組討論案例 並練習撰寫,有助於承辦人員熟習性別影響評估之實務操作。

3-2-2 彙編教材

建議可定期蒐集性別影響評估案件,從中篩選優良案例,彙編並公 開供機關同仁參考,以利未來辦理類似案件時,可注意相關性別議題並 擬定執行策略。

※優良案例:

新北市政府:於該府「性別主流化專區-性別影響評估」網頁,列 有 104 年~108 年度該府各一級機關「辦理性別影響評估」之清單 (含性別影響評估檢視表案例),有利未來承辦人員參考學習(請 見:https://bit.ly/3wRKV8J),建議可進一步再從中精選優良案例, 以利聚焦參考。

3-2-3 各局處實際辦理性別影響評估之涵蓋情形

現行各縣市政府規定須辦理性別影響評估之標的多為年度重大先期 計畫、中長程計畫或所需經費規模達一定等級之計畫,考量部分機關 (單位)因業務性質,較無上開計畫類型,性別觀點恐較少融入其業務, 爰建議各縣市政府擴大辦理標的,以提升實際辦理性別影響評估之 局處 涵蓋率,促進各局處學習所管業務如何進行性別影響評估之作法。



3.性別影響評估

3-3 成果面

3-3-1計畫案之性別影響評估辦理品質、3-3-2自治法規案之性別影響評估 辦理品質

請參考上開「3-1-4 有關建立性別專家人才名單」、「3-2-1 定期辦 理性別影響評估課程」及「3-2-2 彙編教材」之作法,另可利用相關性別 平等委員會(或工作小組)進行諮詢討論,以提升性別影響評估辦理品 質。更多參考範例,可至行政院性別平等會網站「性別影響評估案例資 料庫」(網址:https://reurl.cc/Dg62li)查詢參閱。

4.性別統計

4-1 制度面

4-1-1 訂有主責機關單位

建議由主計或統計單位主責辦理性別統計,主計或統計單位於各機 關(單位)增刪修訂公務統計報表程式之核定作業時,可檢視是否將涉 及性別之統計項目納入,以完備具性別分類之公務統計資料。

※ **優良案例:**新北市政府(https://reurl.cc/WX79KL)

- 新北市政府主計處自 102 年起陸續輔導各一級機關建置性別統 1. 計指標,至 104 年協助各機關將性別統計指標公布於各該機關 網站之性別統計專區,同時於主計處網站建置各機關性別統計 連結專區,供各界查詢應用。
- 105 年起輔導各一級機關依各界需求增修性別統計指標,並經 2. 各機關之性別平等專案小組審查後公布,此外,亦協助各機關



檢視指標定義之正確性、完整性及其公布網站情形。

3. 106 年主計處建置「新北市政府公務統計行政管理系統」,將 各機關應辦之性別統計時間數列資料更新以及增刪修訂作業, 均透過該系統報送,再經主計處於系統中檢視無誤的資料,直 接公布於新北市政府網站,藉此系統及作業程序以逐步建立新 北市性別統計體系。

4.性別統計

4-2 執行面

4-2-1 性別統計局處涵蓋率

施政之所在、統計之所在,性平業務為施政的一環,性別統計可讓 各局處「看見性別」。性別統計目前多集中在部分局處辦理(如主計處、 社會局、勞動局等),可參考以下方法引導更多局處建置性別統計:

- 透過工作坊或輔導獎勵等機制,引導各局處發掘在業務範圍內可產 製之性別統計。
- 2. 参考各縣市政府性平施政方針內涵,於業務執行時建立性別統計。
- 3. 因應施政計畫研擬或成效評估之需要,蒐集或發掘性別統計。
- 4. 於既有統計指標項目增加性別分類。

※ **優良案例**:臺北市政府(https://reurl.cc/EZeAWK)

「臺北市政府強化性別統計體系推動計畫」規定各機關應按年檢討性別統計項目,該計畫重點如下:

1. 目標:強化與性別、族群有關議題統計資料之蒐集機制,進而分析現況,引發社會對於不同性別優劣地位之關懷,並檢視市府政



策落實性別平權之成果,提供各機關作為事前制定政策及事後成 效檢討之參據。

- 2. 參與對象:臺北市政府各機關
- 3. 指標檢討作業:
 - (1) 各機關應依施政現況、業務需求或相關建議,適時檢討權管 指標項目,包括資料是否可按性別、行政區、年齡別、族群 等蒐集,每年至少檢討1次。
 - (2) 各機關及女委會委員建議增刪修訂指標,若涉「臺北市性別統計指標」者,應依「臺北市性別統計指標新增、刪除及修正流程圖」辦理增刪修訂作業,填寫「臺北市性別統計指標增刪修訂建議單」,其中女委會委員建議單,由臺北市性別平等辦公室彙整,並函請權管機關辦理。
 - (3) 前揭建議單先函送主計處審核,並經機關性別平等專案小組審查,再依指標屬性送請女委會相關分工小組審議,審議通過內容應副知主計處及性平辦;若指標修正內容案情簡易,如:無涉統計定義、範圍、方法及原則變動等,則主計處可經予同意修正。
 - (4) 各機關應依據女委會各分工小組審議結果及「臺北市統計作業手冊」,辦理公務統計報表程式修訂作業。
 - (5) 主計處按年彙整性別統計指標增刪修訂情形,並提女委會大會報告。

※ 參考資料: 各縣市政府性別統計指標建議新增表(請參閱附錄)。



4-2-2 辦理性別統計相關課程

為使性別統計的理念能橫向及縱向延伸,可以下列方式辦理課程或 推廣:

- 1. 诱過工作會報或座談會,分享局處辦理性別統計經驗。
- 2. 輔導所屬機關(單位)及推廣公所建立性別統計。
- 3. 行政院性別平等會建置相關教育資源,提供機關開課參考運用,請 至該會「性別統計」專區(網址:https://reurl.cc/6DgZyZ)下載。

4-2-3 性別統計局處複分類辦理情形

性別統計指常被侷限於只有「性別」這個分類,但事實上每個人的 性別經驗不會是同質的,進行性別統計時應該從性別角度出發,連帶考 量口特徵,包括種族、族群、年齡、階級、文化、收入、語言、能力、 宗教、信仰、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質 等,來瞭解到個人間和議題上所發生交互影響的作用,所以性別統計可 進一步思考在既有屬人統計資料上增加性別與人口特徵交叉統計。



※ 參考案例:

1. 「現住人口數」指標:性別×年齡×行政區

行政區	性別	總計	0歳	1歳	2 歲	3 歲	○歲
總計	計	2,602,418	17,829	20,893	22,269	24,795	
總計	男	1,238,618	9,343	10,754	11,466	12,711	
總計	女	1,363,800	8,486	10,139	10,803	12,084	
松山區	計	200,316	1,248	1,491	1,645	1,802	
松山區	男	93,573	667	781	851	903	
松山區	女	106,743	581	710	794	899	
信義區	計	215,240	1,544	1,707	1,800	1,896	
信義區	男	102,171	771	840	952	960	
信義區	女	113,069	773	867	848	936	
大安區	計	302,644	1,927	2,393	2,519	2,882	
大安區	男	140,899	1,026	1,264	1,264	1,491	
大安區	女	161,745	901	1,129	1,255	1,391	
中山區	計	223,876	1,562	1,810	1,885	2,045	
中山區	男	103,720	790	939	972	1,042	
中山區	女	120,156	772	871	913	1,003	
中正區	計	155,397	1,009	1,247	1,405	1,629	
中正區	男	73,952	519	622	709	841	
中正區	女	81,445	490	625	696	788	
O區							



2. 以「就業者結構」指標為例(性別×行業別)

	農	業	工業											
項目	農林漁牧業		合計		礦業及 土石採取業		製造業		電力及 燃氣供應業		用水供應及 污染整治業		營建工程業	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
單位	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
民國99年平均	0.81	0.13	45.16	26.76	0.02	-	28.93	24.07	0.40	0.13	1.11	0.51	14.72	2.18
民國100年平均	0.87	0.12	44.27	25.55	-	-	29.13	23.11	0.39	0.12	1.17	0.49	13.59	1.95
民國101年平均	1.05	0.12	43.50	25.53	-	-	27.92	22.70	0.38	0.12	1.24	0.47	13.96	2.25
民國102年平均	0.95	0.12	43.52	25.32	-	-	27.81	22.39	0.38	0.12	1.23	0.47	14.19	2.34
民國103年平均	0.84	0.23	43.81	25.20	-	-	28.52	22.53	0.38	0.12	1.13	0.46	13.79	2.21
民國104年平均	0.93	0.23	43.90	25.23	-	-	28.61	22.59	0.37	0.11	1.12	0.46	13.89	2.06
民國105年平均	0.84	0.23	44.02	25.09	-	-	28.32	22.58	0.37	0.11	0.93	0.34	14.39	2.05
民國106年平均	1.03	0.22	44.26	24.38	-	-	28.76	22.13	0.28	0.11	1.12	0.34	14.10	1.80
民國107年平均	1.02	0.11	43.78	24.30	-	-	28.57	21.96	0.28	0.11	1.11	0.45	13.82	1.78
民國108年平均	1.19	0.22	43.16	22.95	-	-	27.46	20.95	0.28	0.11	1.10	0.22	14.23	1.66
民國109年平均	1.01	0.11	40.40	22.25	-	-	25.23	19.93	0.27	0.11	1.10	0.44	13.89	1.87

4.性別統計

4-3 成果面

4-3-1 性別統計專區

各機關性別分析、性平亮點方案、性別影響評估以及跨局處分工小 組中所討論之性別統計指標,應進行整合,透過性別統計專區或查詢系 統建立,以提升性別統計指標管理效益,發揮指標應用綜效。



※ 性別統計專區友善性自我檢核表(範例)

檢核項目	是	否
1. 機關網頁之首頁是否有性別統計專區連結?		
2. 首頁之性別統計專區連結是否清晰易找?		
3. 從機關網頁進入性別統計專區便利嗎?(不須層層連結或太多步驟)		
4. 性別統計專區網頁架構分類是否清楚,以利蒐 尋資料?		
5. 性別統計資料是否有定期更新?		
6. 資料是否全部都可以正常開啟或連結?		
7. 資料內容是否有呈現歷年統計資料,可用來觀察時間數列變化?		
8. 性別統計指標是否足夠?例如:撰寫性別分析或進行性別影響評估能找到相關性別統計資料。		
9. 性別統計資料是否去蕪存菁,不至於過於龐雜?		
10. 其他(可自行增加)		

4-3-2 性別圖像

編撰性別圖像目的主要係以視覺化方式引領「看見性別」,繼而運用性別分析指認性別議題並研議對策,透過納入政府施政目標與行動策略達成「回應性別」,期使政府整體施政具有性別觀點且落實性別平等。性別圖像建議指標項數至少達 30 項上(6 大領域、各領域至少 5 項),

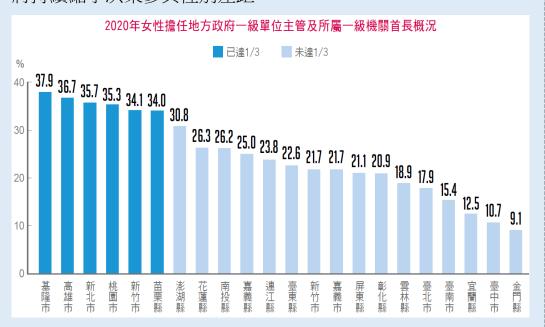


内涵宜能比較縣市與全國性別統計差異,或可顯示行政區間的落差,並 考量不同人口屬性的交織性。

※ 優良案例:

1. 於性別圖像進行縣市比較,以基降市為例:

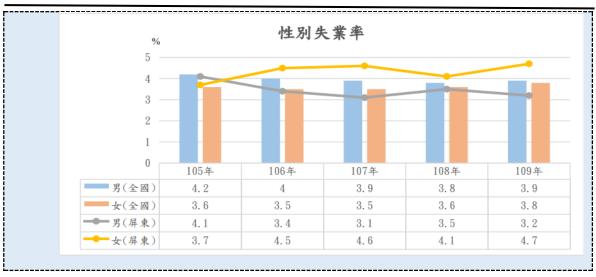
為提升女性參與決策的機會與管道,基隆市政府持續推動 1/3 性 別比例原則。2020年底基隆市政府一級單位主管及所屬機關首長 有37.9% 為女性,已達1/3性別比例,與其他縣市相比名列第1, 將持續縮小決策參與性別差距。



2. 於性別圖像與全國比較,以屏東縣為例:

109 年屏東縣女性失業率為 4.7% (全國女性失業率為 3.8%), 男 性為 3.2% (全國男性失業率為 3.9%),顯示兩性勞動參與率仍有 差距,屏東縣政府仍持續透過辦理失業婦女職前訓練及引導女性 參與培力就業,以提升就業技能,另加強落實性別友善職場環 境,逐步提升女性勞動參與以降低失業率。





5.性別分析

5-1 制度面

5-1-1 訂有推動方式

為使性別分析之推動有依據可循,對於所屬各機關有引導作用,可將性 别分析之推動明訂於性別主流化計畫中,可以包括以下內涵:

- 1. 辦理機關/單位
- 2. 辦理事項及方式

※優良案例:臺中市政府

將性別統計及分析辦理內容及辦理機關明定於該府性別主流化實施 計畫中,將性別資料之建置、性別分析報告之編製、教育訓練之辦 理層次分明地明定清禁:

- 1. 定期檢討性別統計指標之修正與更新,充實性別統計資料的完備 性。
- 2. 透過區分性別的統計資料呈現及相關資訊,瞭解不同性別者的社 會處境。並針對性別統計資料及相關資訊,從具性別意識之觀點



來分析性別處境與現象。

- 3. 每年編製 1 篇性別分析報告,並將該報告提送性別平等專案小組 研析,據以修訂、調整政策。
- 4. 定期編印、發行性別圖像書刊。
- 5. 針對性別統計與性別分析辦理相關教育訓練。

5-1-2 訂有主責機關單位

建議指定主責單位統籌辦理性別分析推動相關事宜,包括制定推動 依據、規劃做法、彙編案例及教育訓練等,且因各機關單位均須將性別 分析融入業務中辦理,因此也都需要投入、協力與配合。

5.性別分析

5-2 執行面

5-2-1 辦理性別分析相關課程

辦理性別分析的基礎是對於性別資料的掌握,以及性別意識的培力和運用,因此往往須從日常現象或業務中反思自己的性別平等意識,以及看見性別平等可能的推行方向。可透過辦理課程來強化內部人員性別分析之知能與應用,例如辦理內部性別分析工作坊:針對不同局處之業務所涉之性別議題,透過腦力激盪法等方式納入內外部性別專家進行充分討論,交流並擴大公務同仁之性別視野。

5-2-2 彙編教材

為強化內部人員性別分析之知能與應用,可彙編性別分析教材,含不同局處的性別議題內涵、現況與對應策略,交流不同局處之經驗。



※優良案例:

1. 新北市政府(https://reurl.cc/rQdyK1)

自 106 年辦理性別分析工作坊,設計出性別分析指引表件,每年 邀請各局處提出性別分析報告,與外部專家交流,並彙編成冊, 提供各界參考學習。

2. 臺中市政府(https://reurl.cc/Xlo8V0) 每年均出版「臺中市性別分析選輯」,彙整該府 29 個一級機關年度研提之性別分析各 1篇,提供各界參用及觀摩學習。

5-2-3 各局處辦理性別分析之涵蓋情形

為逐步引導各局處發展出性別分析能力及提出性別分析報告,性別 分析主責單位可以經由下列步驟推動:

- 1. 各業務單位依主管之性別議題建立性別統計指標,並練習利害關係 人之分析,視需要與其進行溝通,蒐集量化或質化的意見與需求資 料。
- 2. 強化業務單位與統計單位之橫向聯繫,藉由量化資料分析不同性別 之境況。
- 3. 鼓勵各局處於於執行縣市重要性別平等政策推動事項時,擇選重要 性別議題進行性別分析,將有益於政策或計畫之研擬、執行參考及 檢討策進。



5.性別分析

5-3 成果面

5-3-1 性別分析辦理品質(性別資料分析)

於辦理性別分析前,請先行檢視現有資料是否足以分析不同性別者 之處境,若尚有不足,建議採取以下方法補充性別資料:

- 1. 建立性別資料:依計畫性質進行跨區域、跨機關、跨國資料蒐集。 若確實查無性別資料,可將建立性別統計或進行研究調查等方向 設定為性別目標,在未來執行計畫之後,再進行後續資料收集。
- 2. 利害關係人再溝通:再行檢視過去與利害關係人的溝通是否足夠, 請參考《性別分析參考手冊—運用於性別影響評估的概念與實作》 第 53 頁的提問與指引,蒐集更多利害關係人的相關經驗與看法。

若判斷已完成初步的性別資料蒐集,請參考《性別分析參考手冊— 運用於性別影響評估的概念與實作》第 55~56 頁指引進行分析,針對資 料屬性採用合宜的分析方法進行分析,提出發現之性別議題、原因與影 響分析。在分析的過程中如遇困難,可再檢視是否需要再蒐集或建立性 別資料。

※ 參考資料:

- 1. 行政院性別平等處《性別分析參考手冊—運用於性別影響評估 的概念與實作》:https://reurl.cc/oxllWq
- 「性別分析案例分享專區」:<u>https://reurl.cc/em0r1W</u> 2.



5-3-2 性別分析辦理品質(應用深化程度)

經過 5-3-1 的性別資料分析,會發現相關性別議題,以及可能之原因 與影響,接下來應提出相關具體之施政建議,據以調整施政資源配置, 或延伸發展其他計畫、行動、方案或措施以處理相關議題,才能使實現 性別分析優化施政之精神與價值。

5-3-3 性別影響評估中,性別分析三面向運用情形

目前多數的縣市政府已參考行政院的性別影響評估制度,自行訂定 性別影響評估表件,其中也多有分析性別議題的引導欄位,也可以從以 下性別分析的三個思考面向著手:

1. 生理性別(Sex):基於生物學上的差異,如男性、女性、雙性 人,關注生理性別的不同是否存在經驗差異。

※ 舉例:

根據醫療相關專業見解,部分發展遲緩類型,男童較女童容易 發牛(例如:構音障礙之男女發牛率為 1.8~2.9:1;注意力不足過 動症之男女發生率為3~5:1;學習障礙之男女發生率為8:1)【引 自新北市政府社會局「新北市發展遲緩兒童性別比例差異改善計 畫」】

2. 社會性別(Gender): 在社會建構的基礎上,強調性別角色認同、 社會互動與關係,關注一個人的社會性別如何被看待。

※ 舉例:

對性別特質的刻板印象可能影響察覺發展遲緩之敏感度:由於社 會對男女性別特質有不同的刻板,對於話少、文靜特質的女童而言, 家長可能認為尚屬正常而忽略了其發展遲緩的徵兆。【引自新北市政 府社會局「新北市發展遲緩兒童性別比例差異改善計畫」】



3. 交織性(intersectionality):關注性別與其他面向(例如:性別氣 質、性傾向、性別認同、年齡、族群、地區、障礙情形等)的相互關 聯情形,特別是多重弱勢者的社會處境。

※ 舉例:

以地理區域進行交織性分析,2019年6月底,新北市服務發展遲 緩之男女同平均性比例為 228.8;其中,烏來區性比例高達 500,顯示 服務提供之可近性須考量部分地理區域差異進行調整。【引自新北市 政府社會局「新北市發展遲緩兒童性別比例差異改善計畫」】

※ 參考資料:

- 1. 行政院性別平等處《性別分析參考手冊—運用於性別影響評估 的概念與實作》:https://reurl.cc/oxllWq
- 2. 「性別分析案例分享專區」: https://reurl.cc/em0r1W

6.性別預算

6-1 制度面

6-1-1 訂有辦理依據

行政院主計總處年度總預算編製作業手冊中之「XXX 年度中央及 各縣市政府預算籌編原則」已將「政府預算籌編過程中應融入性別觀點, 並關照性別平等重要政策及相關法令,具促進性別平等目標及效果之計 書,優先編列預算辦理」列入政府預算收支之基本原則,可將該規定作 為重要依據,另將性別預算作業明定於各縣市政府性別主流化實施計畫, 或其他法令、行政規則、方案、公文等正式文書中,以規範相關機關、 單位導循辦理。



6-1-2 訂有作業流程

建議制訂作業流程以利各機關、單位遵循辦理。作業流程可參考 「行政院及所屬各部會性別預算填報作業流程」,並配合在地實務需求 白行修訂。

※ 參考資料:

行政院及所屬各部會性別預算填報作業流程:

https://reurl.cc/aNAyKZ

6-1-3 訂有性別預算編列原則或類似之說明文件

性別預算目前尚非屬預算書內容,其擬編方式與政府預算以機關別、 政事別等表為主、配合用途別等表補充說明之擬編方式不同,且除部分 完全針對性別平等或單一性別之計畫或業務項目預算全數屬性別預算外, 多數計畫或業務項目採融入性別平等觀點方式推動,僅部分預算數性別 預算。因此,如何辨識性別預算以及估列特定工作中多少比重屬性別預 算,需制定相關編列原則或說明文件,以利各機關、單位以相同標準核 實認列性別預算, 避免有性別預算浮報情形。性別預算編列原則可參考 「行政院及所屬各部會性別預算作業原則及注意事項」,並配合各縣市 政府之性別平等政策方針自行修訂。

※ 參考資料:

行政院及所屬各部會性別預算作業原則及注意事項:

https://reurl.cc/aNAyKZ

6-1-4 訂有性別預算編列表件

訂定表件可進一步讓各機關、單位落實編列作業,以及由主計單位 後續彙整各機關、單位表件所填列之計畫或業務項目、性別預算金額、



性別平等年度預期成果及相關之性別平等政策等,彙編全府整體性別預 算編列情形。表件可參考「行政院及所屬各部會性別預算編列情形表」, 可視實務需要制訂公務預算及基金預算表件,另性別預算編列情形表可 依在地性別平等政策方針各面向區分類型,不須完全比照行政院所定之 性別平等業務類型(中長程個案計畫、性別平等政策綱領、性別平等重 要議題等),以瞭解在地性別平等政策方針各項工作是否有分配適當預 算支持,以及投入之財務資源多寡。

※ 參考資料:

行政院及所屬各部會性別預算編列情形表:

https://reurl.cc/aNAyKZ

6-1-5 有外部參與機制

除各機關、單位依權責填報性別預算編列情形表外,建議納入外部 觀點,使性別平等之方案計畫均能獲得預算分配,例如:定期將性別預 算編列情形表提報性別平等委員會/婦女權益委員會、各機關性別平等專 案小組,討論各機關所編列之性別預算內容並參考外部意見修訂。

6.性別預算

6-2 執行面

6-2-1 正式辦理

行政院性別算作業推動經多年規劃、試辦、滾動修正後才正式實施, 因此建議各縣市政府於推動初期也可以試辦方式辦理性別預算,例如先 擇辦理較多性別平等業務的機關開始試辦,從公務預算開始試辦,瞭解 性別預算估列及填報之困難,滾動檢討作業流程、編列原則及表件,嗣



後逐步增加試辦機關及納入基金預算,至最後將所有機關納入後正式實 施。

6-2-2 辦理階段

性別預算理想上須配合政府預算編審程序,於概算、預算案及法定 預之擬編及整編作業中同步編列,以利將性別觀點融入預算之編制中, 惟各縣市政府可依實際推動推程逐步推進。以下為可逐步推進之辦理階 段:

- 1. 籌編概算時,同步編制性別預算。
- 2. 編製預算案時,同步調整性別預算。
- 3. 整編法定預算時,同步整編性別預算。
- 4. 辦理決算時,同步追蹤性別預算執行情形。

6-2-3 辦理標的

目前政府預算主要包括兩類:公務預算及基金預算。建議可從公務 預算開始編列性別預算,再擴展至基金預算。如係於性別預算試辦階段, 可先擇選若干機關之公務預算及基金單位辦理,再逐步擴增辦理範圍。

6-2-4 主責機關/單位

建議定有主責機關或單位辦理性別預算作業之啟動、彙整、分析等 工作。因性別預算係與政府預算編製作業同步辦理,期於預算擬編過程 中融入性別觀點,爰建議由主計或會計單位主政相關事務。

6-2-5 所屬各級機關(構)涵蓋情形

與民眾權益攸關之政府機關(構)及學校官逐步推動性別預算,實 施對象可以經由以下步驟逐步擴展:

1. 縣市政府所屬一級單位、機關(構)先行實施或試辦,然後擴展至



- 二級機關及公立學校。
- 2. 直轄市政府督導區公所實施或試辦。
- 3. 直轄市以外之縣市政府可透過鼓勵措施,引導鄉/鎮/市公所開始推 動。

6-2-6 辦理性別預算相關課程

為使性別預算的理念能橫向及縱向延伸,可以下列方式辦理課程或 推廣:

- 1. 針對主計、會計人員、各機關單位填報人員辦理性別預算概念及實 務操作演講或工作坊課程,以瞭解性別預算精神及作法。
- 2. 行政院性別平等會建置相關教育資源及數位課程,提供機關人員參 考運用,請至行政院性別平等會「性別預算」專區參用。

※ 參考資料:

行政院製作「性別預算概念與實務」數位課程:

https://reurl.cc/oxAnqM

6-2-7有彙整全府年度性別預算編列情形

各機關單位填報之性別預算編列情形表建議應由主辦單位彙整,以 利後續統計及分析全府或各機關性別預算編列資訊,例如:性別預算總 金額、占總預算比率、重要性別平等工作項目等。

6-2-8 有彙整全府年度性別預算執行情形

建議於性別預算編列作業上軌道後,逐步推動性別預算執行情形之 追蹤,以瞭解性別預算編列是否適足、性別平等年度預期成果是否達成, 以回饋未來年度性別預算之編列。執行情形建議應由主辦單位彙整,以



利後續統計及分析全府或各機關性別預算執行資訊,例如:性別預算執 行總金額、性別預算執行率、性別平等工作成果達成情形等。

6.性別預算

6-3 成果面

6-3-1 性別預算編列品質

本項品質即促進性別平等之工作項目應核實編列性別預算,不漏編、 不浮報,可以诱過以下方法達成:

1. 開辦性別意識培力及性別預算課程,提升機關預算編列人員之性別 平等意識, 並提供與業務相關之性別預算案例, 有助於人員熟悉在 地重要性別平等政策、辨識主管業務與性別平等相關內涵,以及理 解性別預算之估列及填報方法。

2. 運用填報三步驟:

- (1) 盤點業務:透過在地重要性別平等政策方針或性別平等重要工 作分工表、性別預算編列情形表所列之性別平等業務類型(例 如:性別主流化、經性別影響評估之計畫或方案、性別平等相 關法令等), 盤點手上有辦理哪些與性別平等相關之工作,列 出這些工作項目。
- (2) 回應盤點結果:就前項列出之工作項目設定性別目標與規劃行 動,例如:盲導性別平等觀念、獎勵性別平等之推動、滿足不 同性別之需求、培育弱勢性別人才、建置性別友善設施與空間 等相關目標與行動。
- (3) 編列對應概(預)算:配合前項所列性別目標與行動(策略方



法、設施設備或其他性別友善措施),妥適編列對應預算。性 別預算之估列方式常見可採取比例法(工作項目中有多少比例 與促淮性別平等相關,例如:性別平等課程時數占總訓練時數 比例、性別友善空間佔總樓地板面積比例等),或單價法(與 性別平等相關部分可單獨計價,例如:性別平等課程時數所需 之講師費、購買性別友善設施設備之金額等)。



6-3-2 性別預算執行成效

如有辦理性別預算執行情形追蹤,則建議彙總瞭解性別預算執行率 與性別平等年度預期成果之達成情形:

- 1. 性別預算執行率:計算公式為性別預算執行數/性別預算數(法定 預算),執行率之檢視建議比照政府預算,80%以上並不超過 120%為官。性別預算執行率低於 80%可能係有預算浮報情形,性 別預算執行率超過 120%則有預算編列不足情形,可做為未來性別 預算編列修正參考。
- 2. 性別平等年度預期成果達成情形:性別預算之編列是期待性別平等



工作有適足財務資源投入,以利達成性別平等成果。部份性別平等 需投入預算不多,或融入於其他業務中併行推動,至性別預算需求 不大,因此金額多寡不是最重要的,重點仍在於預定完成之性別平 等工作是否有達成預期效益,因此檢討達成情形是瞭解性別預算執 行成效是否良好重要一環。

6.性別預算

6-4 資訊公開

6-4-1 公開年度性別預算編列情形

性別預算納入納入重要性別平等政策,由機關覈實計列具有促進性 別平等目的或效益之預算,經提報府層級性別平等委員會、婦女權益委 員會或各機關性別平等專案小組,可使使政府預算配置更為周全,公開 上網使其更透明化,可做為為政府與各界(例如:性別平等或婦女權益 團體、專家學者等) 溝通政府性別平等政策資源配置之資料基礎。

建議性別預算公開內容逐步增加如下:

- 1. 年度總金額
- 2. 分列各機關/單位編列金額
- 3. 列出業務或計畫項目金額
- 4. 分析說明文字(例如:整體公務及基金預算之性別預算年度比較、 增減原因、各局處編列之年度比較、重點工作、性別預算占比等)

※ 參考資料:

行政院性別平等會「性別預算年度說明文件」專區:

https://reurl.cc/kLm43L



6-4-2 公開年度性別預算執行情形

性別預算為政府預算之一部份,執行情形公開上網使其更透明化, 可做為為政府與各界(例如:性別平等或婦女權益團體、專家學者等) 溝通政府性別平等政策資源配置之資料基礎。

建議性別預算執行情形公開內容逐步增加如下:

- 1. 年度總執行數及執行率
- 2. 分列各機關/單位執行情形
- 3. 列出業務或計畫項目執行情形
- 4. 分析說明文字(例如:公務及基金預算之性別預算執行重要成果、 執行率<80%或≥120%之原因等)

※ 參考資料:

行政院性別平等會「性別預算年度說明文件」專區:

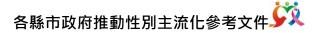
https://reurl.cc/kLm43L



伍、結語

性別主流化是一種以人為本的施政模式,可以協助各機關人員在推 動權管業務時,辨識出相關性別議題,於施政措施中融入性別觀點,致 力提升不同性別民眾之福祉。因此,政府機關落實性別主流化精神及採 行相關工具所辦理之計畫措施,能夠更加造福不同性別、地區、族群、 年齡之民眾,創造更大之政策效益。

行政院性別平等處致力於推動各級政府機關落實性別主流化,積極 研發各項教育資源及工具手冊,期能協助機關及公務人員更加認識、瞭 解及認同性別主流化之精神與效益,並能應用相關工具輔助,形成施政 的良性循環。也歡迎各界如有任何建議能不吝賜教,讓政府能做得更好!

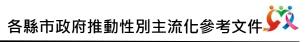


附錄 1: 各縣市政府推動性別主流化自我評估表

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²	
1.性別主流化整體機制					
	1-1-1 訂有性別主流化計畫	是否訂定性別主流化推動計畫?	□是(1分) □否(0分)		
	1-1-2 性別主流化 計畫審議機制	是否建立將性別主流化計畫提報 婦女權益促進委員會/性別平等委 員會之審議機制?	□是(1分) □否(0分)		
1-1 制度面	1-1-3 性別主流化計畫實施對象	推動性別主流化工作是否涵蓋所屬一、二級機關、鄉/鎮/市/區公所?	□涵蓋範圍: □一級機關(0.5 分) □二級機關(0.3 分) □郷/鎮/市/區公所(0.2 分) (以上複選加總計分)		

¹評估基準係機關回應評估問題/說明之情形,依據不同基準給予不同之分數,各評估項目均為0~1分之標準化分數,該項目如為1分,可認為已相當完善。

²本表可輔以 EXCEL 檔案,登打各項分數後自動計算及製圖。EXCEL 檔案下載網址:https://gec.ey.gov.tw/Page/E21202FA588F8FC5,檔案名稱:「各縣市政府推動性別主流化自我評估表計分與製圖檔」。

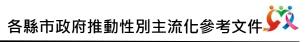


工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準1	自評分數 ²
			□否(0分)	
			□涵蓋工具:	
			□性別平等機制(婦權會、性平	
			會、專案小組)(0.1分)	
			□性別意識培力(0.1分)	
	1-1-4 性別主流化	性別主流化計畫是否涵蓋各項性	□性別統計(0.2分)	
	計畫豐富度	別主流化工具?	□性別影響評估(0.2分)	
			□性別分析(0.2分)	
			□性別預算(0.2分)	
			(以上複選加總計分)	
			□均未涵蓋(0分)	
		性別主流化計畫是否涵蓋計畫目	□涵蓋內容:	
	1-1-5 性別主流化	標、各項工具實施策略及措施、	□計畫目標(0.1分)	
	計畫完整度	實施對象、實施期程、預期效	□各項工具實施策略及措施(0.4	
		益、經費來源、獎勵及考核措施	分)	

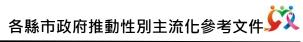
工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
		等內涵?	□實施對象(0.1分) □實施期程(0.1分) □預期效益(0.1分) □經費來源(0.1分) □獎勵及考核措施(0.1分) (以上複選加總計分) □均未涵蓋(0分)	
	1-1-6 性別主流化計畫成果報告提報機制	是否建立性別主流化計畫成果報告提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會·供委員檢視並提供建議之機制?	□是·定期提報(1分) □是·不定期提報(0.5分) □舌·無提報機制(0分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準1	自評分數 ²
	1-2-1 跨局處性別 平等相關政策、 計畫制定/執行/檢	跨局處性別平等相關政策、計畫 是否於制定/執行/檢討各階段運 用性別主流化工具(例如:性別	□是,運用工具階段:□發展時(0.4分)□執行時(0.3分)□執行完畢之檢討(0.3分)	
1-2 執行面	討運用性別主流 化工具情形	統計、性別分析、性別影響評估、性別預算)?	(以上複選加總計分) □否・均未運用工具(0分) □無相關政策、計畫(0分)	
	1-2-2 性別主流化 計畫執行成果與 策進作為	是否運用性別統計或質化資料說明性別主流化計畫執行成果及提出具體策進作為?	□是(1分) □否(0分)	
	1-2-3 性別主流化 計畫滾修情形	是否建立因應性別主流化執行成 效,滾動修正計畫機制?	□是・定期滾修 _(1分) □是・不定期滾修 _(0.5分) □否・無滾修機制 _(0分)	
1-3 資訊公	1-3-1 性別主流化	是否建立網頁專區,將推動性別	□是(0.25分),維運情形:	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
開	計畫推動成果及	主流化成果及各項工具公開於網	□分類清楚(0.25分)	
	工具公開情形	站・網頁內容並分類清楚、豐富		
		(含性別主流化計畫推動成果、各	各工具相關資料)(0.25分)	
		工具相關資料)且即時更新?。	□內容具時效性(0.25分)	
			(以上複選加總計分)	
			□否(0分)	
平均(自評分	分數加總/項目數 10)			
2.性別意識培	· カ			
		除依據「各機關公務員性別主流		
	 2-1-1 訂有辦理依	化訓練計畫」之外・是否有以法		
2-1 制度面	2-1-1 司角辧连似 據	令、行政規則、計畫、方案、公	□是(1分)	
2-1 时/支田	據	文等正式文書中明定應辦理性別	□否(0分)	
		意識培力作業?		
	2-1-2 辦理依據內	2-1-1 之辦理依據是否明訂主責單	□是,內涵包括:	

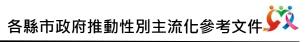


工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準!	自評分數 ²
	涵	位及分工、應依據不同對象規劃 課程、應辦理需求評估及成效評 估、檢討或考核機制等內涵?	□主責單位及分工(0.2分) □應依不同對象規劃課程(0.2分) □應規劃進階課程(0.2分) □應辦理需求評估、成效評估(0.2分) □檢討或考核機制(0.2分) (以上複選加總計分) □否(0分)	
	2-1-3 設有性別人 才資料庫與訂有 作業流程	是否設有性別人才資料庫與訂有性別人才資料庫作業流程(如進/ 退場機制)?	□是,設置情形: □設有資料庫(或師資名單)(0.5分) □訂有進退場作業流程(0.25分) □定期更新(0.25分) (以上複選加總計分) □否(0分)	
2-2 執行面	2-2-1 辦理課程前	自辦訓練課程前是否有辦理需求	□是・辦理情形:	



工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
	辦理需求評估情	評估,並據以規劃課程?	□評估機關人員需求(0.2分)	
	形		□評估機關需求(0.3分)	
			□依據需求評估結果規劃課程(0.5	
			分)	
			(以上複選加總計分)	
			□否(0分)	
			□是,如下:	
			□針對左列一種對象規劃課程	
		 是否依據不同對象(如一般人	(0.25分)	
	2-2-2 依據不同對 象之任務屬性規	是 日	□針對左列□種對象規劃課程(0.5	
		之任務屬性規 員、政務人員)之任務屬性規劃	分)	
	劃課程	課程?	□針對左列三種對象規劃課程	
			(0.75分)	
			□針對左列四種以上對象規劃課	
			程(1分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準1	自評分數 ²
			(以上複選加總計分)	
			□否(0分)	
			□是·辦理比重占全部課程 50%	
	2-2-3 辦理進階課	 是否有辦理進階課程,進階課程	以上(1分)	
	— . —	走百角辦達進階縣性,進階縣性 比重為何?	□是・辦理比重未達全部課程	
	程情形 	心里勿问: 	50%(0.5分)	
			□否(0分)	
	2-2-4 辦理多元形式課程		□是,形式:	
		自辦訓練課程是否包含多元形式	□1~2 種(0.5 分)	
		(如演講、座談會、工作坊、電	□3 種(0.75 分)	
		影欣賞搭配導讀)?	□4 種以上 (1分)	
			□否(0分)	
	2-2-5 課程辦理成	自辦訓練課程是否進行多元形式	□是・形式:	
	效評估情形	之成效評估(如滿意度問卷、測	□1種(0.5分)	

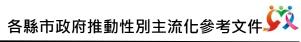


工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準!	自評分數 ²
		驗、個別訪問)?	□2種(0.75分)	
			□3 種以上 (1分)	
			□否(0分)	
			□是,內容:	
			□CEDAW 教材 (0.3分)	
			□性別平等政策綱領教材 (0.3	
	2-2-6 教材辦理情	是否發展符合機關業務之性別意	分)	
	形	識培力教材?	□性別平等主流化工具教材 (0.4	
			分)	
			(以上複選加總計分)	
			□否(0分)	
			□是,溝通情形:	
	2-2-7 師資溝通情	人事單位辦理課程前是否與師資	□溝通演講主題(含提供曾辦理課	
	形	充分溝通?	程資訊) (0.3分)	
			□提供學員背景(0.3分)	

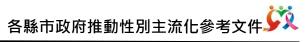
工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
			□建立師資溝通標準作業流程或	
			注意事項(0.4分)	
			(以上複選加總計分)	
			□否·由講師自行決定演講主題	
			(0分)	
	2-3-1 一般公務人	一般公務人員年度參訓 2 小時以	平均參訓率:% ×1 分	
	員參訓比率情形	上平均比率為何?	十圴多训平,%×1刀	
	2-3-2 性別平等業	 性別平等業務相關人員年度參訓		
	務相關人員參訓	6 小時以上平均比率為何?	平均參訓率:% ×1分	
2-3 成果面	比率情形	0万顷从土土为60平河的:		
	2-3-3 主管人員參	主管人員年度參訓 2 小時以上平	平均參訓率:% ×1 分	
	訓比率情形	均比率為何?	十圴多训平% ×1 刀	
	2-3-4 政務人員參	政務人員年度參訓或參與性平相	參訓率:% ×1 分	
	訓比率情形	關會議之比率為何?		

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準1	自評分數 ²
	2-3-5 檢討年度性別意識培力訓練情形	是否檢討辦理課程並提出精進策略?	□是,檢討情形: □檢討辦理課程(0.5分) □提出精進策略(0.5分) (以上複選加總計分) □否(0分)	
小計(自評分)數加總/項目數 15)			
3.性別影響評	估			
	3-1-1 訂有辦理依 據	是否有以行政規則、計畫、方 案、公文等正式文書中明定辦理 性別影響評估之作業規定?	□是(1分) □否(0分)	
3-1 制度面	3-1-2 訂有作業流 程	是否訂有作業流程,以利各機關/ 單位遵循辦理?	□是(1分) □否(0分)	
	3-1-3 訂有性別影響評估檢視表件	是否訂有性別影響評估檢視表件,以利各機關/單位實際運用?	□是(1分) □否(0分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
	3-1-4 訂有性平專 家學者參與機制	是否訂有性平專家學者參與機制,以利融入性別觀點? 備註:列冊性別平等專家係指,婦權基金會性別主流化人才資料庫專家學者、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、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。	□是,且規定性別平等專家須為列冊身分(1分)□是,未規定性別平等專家須為列冊身分(0.5分)□否(0分)	
	3-1-5 訂有主責機	是否有主責辦理性別影響評估制	□是(1分)	
	關單位	度之機關單位?	□否(0分)	



工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
	3-1-6 性別影響評估辦理時機	是否明訂計畫辦理性別影響評估之時機?	□是・辦理時機: □於草擬規劃時(期初)須辦理(0.8分) □是・於計畫執行中(期中)須辦理(0.1分) □是・於計畫辦理完畢後(期末)評估檢討須辦理(0.1分) (以上複選加總計分) □否(0分)	
	3-1-7 實施性別影響評估之機關(單位)範圍	實施性別影響評估之機關(單位)層級是否涵蓋一、二級機關?	□是(1分) □ 否 · 僅涵蓋至一級機關(單位)(0.75分) □ 否 · 均未涵蓋(0分)	
	3-1-8 應辦性別影 響評估之計畫案		□由業務機關單位自行擇選應辦標的 _(0.25分)	

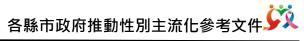


工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準1	自評分數 ²
	標的擇選方式		□由主責機關單位擇選應辦標的	
			(0.5分)	
			□以採購金額多寡判別(0.75分)	
			□以是否屬各縣市政府重要施政	
			計畫判別(1分)	
			□其他:(0分)	
			□未辦理(0分)	
		是否明訂應辦理性別影響評估之	□是,應辦類型:	
			□措施(0.1分)	
	3-1-9-1 訂有實施		□方案(0.1分)	
	性別影響評估標		□單年計畫(0.2分)	
	的類型 - 計畫案	計畫類型?	□中長程計畫 (0.6分)	
			(以上複選加總計分)	
			□否(0分)	
	3-1-9-2 訂有實施	是否明訂自治法規之制定/修訂應	□是,應辦類型:	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準1	自評分數 ²
	性別影響評估之	辦理性別影響評估?	□自治條例(0.75分)	
	標的類型 - 自治		□自治規則(0.25分)	
	法規		(以上複選加總計分)	
			□否(0分)	
	3-2-1 定期辦理性	是否每年辦理性別影響評估相關	□是(1分)	
	別影響評估課程	課程,以利人員均嫻熟操作?	□否(0分)	
	3-2-2 彙編教材	是否有彙編教材(如優良案例、	□是(1分)	
3-2 執行面	3-2-2 果細報(2)	作業手冊),供人員參考學習?	□否(0分)	
	3-2-3 各局處實際	一級單位及所屬一級機關(構)		
	辦理性別影響評	實際辦理性別影響評估之涵蓋率	涵蓋率:% ×1分	
	估之涵蓋情形	為何?。		
3-3 成果面	3-3-1 計畫案之性	請抽樣計畫案之性別影響評估,	 抽樣案件平均分數: 分	
	別影響評估辦理	逐案檢視是否運用合適的性別統		
	品質	計指標(1分)、針對統計數據或現	÷4	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
		象所呈現的性別差異探究原因或		
		運用交織性分析(1分)、關注並回		
		應主要性別議題(1分)、參採專家		
		學者意見/或未參採但理由合宜(1		
		分),以每案 4 分逐案評分,抽樣		
		案件分數請加總平均,再除以		
		4,即為自評分數。		
	3-3-2 自治法規案		 抽樣案件平均分數: 分	
	之性別影響評估	同 2-3-1		
	辦理品質		<u>+4</u>	
小計(自評分	分數加總/項目數 15)			
4.性別統計				
4-1 制度面	4-1-1 訂有主責機	是否有主責辦理性別統計指標檢	□是(1分)	
	關單位	討之機關單位?	□否(0分)	

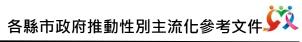
工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
	4-2-1 性別統計局 處涵蓋率	一級單位及所屬一級機關(構) 辦理性別統計之涵蓋率為何? 涵蓋率 = #理性別統計局處個數 局處總數	涵蓋率:% ×1分	
4-2 執行面	4-2-2 辦理性別統 計相關課程	每年是否有辦理性別統計相關課程,以利人員均嫻熟操作?	□是(1分) □否(0分)	
	4-2-3 性別統計局 處複分類辦理情 形	一級單位及所屬一級機關(構) 之性別統計是否有進行性別與其 他複分類(如鄉鎮、年齡等)交 叉統計?	□是(1分) □否,性別統計只有「性別」複 分類的局處數量: □4個以上(0分) □1-3個(0.5分)	



工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準1	自評分數 ²
4-3 成果面	4-3-1 性別統計專	性別平等/主流化網頁是否包含性 別統計專區?該專區是否可呈現 各局處性別統計網頁/指標(完整 性)?是否有定期更新(即時 性)?	□是(0.2 分) · 專區建置情形: □呈現全部局處(0.4 分) □呈現部分局處(0.2 分) □未分局處呈現(0 分) □定期更新(0.4 分) □部分定期更新(0.2 分) □未定期更新(0 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
	4-3-2 性別圖像	性別圖像指標數是否達 30 項以上?性別圖像指標是否有顯示在地與全國的差異(如比較全國及在地勞參率)?性別圖像指標是否有顯示在地之城鄉落差(如行政區)?	□是(0.3 分) · 30 項以上 · 指標呈現情形: □有與全國比較(0.3 分) □顯示在地城鄉落差(0.4 分) (以上複選加總計分) □否(0 分) · 未達 30 項 · 指標呈現	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準1	自評分數 ²	
			情形:		
			□有與全國比較(0.3分)		
			□顯示在地城鄉落差(0.4分)		
			(以上複選加總計分)		
小計(自評分	小計(自評分數加總/項目數 6)				
5.性別分析					
	5-1-1 訂有推動方	 目不方明针例公长推动文式?	□是(1分)		
5 1 生 1	式	是否有明訂性別分析推動方式?	□否(0分)		
5-1 制度面	5-1-2 訂有主責機	是否有主責辦理性別分析之機關	□是(1分)		
	關單位	單位?。	□否(0分)		
	5-2-1 辦理性別分	每年是否有辦理性別分析相關課	□是(1分)		
。 。 。	析相關課程	程,以利人員均嫻熟操作?	□否(0分)		
5-2 執行面	500急炬拗材	是否有彙編教材(如優良案例、	□是(1分)		
	5-2-2 彙編教材	作業手冊),供人員參考學習?	□否(0分)		

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
	5-2-3 各局處辦理 性別分析之涵蓋 情形	一級單位及所屬一級機關(構)提出性別分析報告之涵蓋率為何? 涵蓋率 = 提出性別分析局處個數 <u>各縣市政府局處總數</u>	涵蓋率:×1分	
5-3 成果面	5-3-1 性別分析辦理品質(性別資料分析)	請抽樣性別分析報告,逐案檢視性別資料蒐集的內容與報告主題是否具有足夠之相關性(0~0.4分)、是否有運用交織性分析(0~0.3分)、是否有針對統計數據或現象所呈現的性別差異探究原因(0~0.3分),以每案1分逐案評分,抽樣案件分數請加總平均,即為自評分數。	抽樣案件平均分數:(0~1 分)	
	5-3-2 性別分析辦	請抽樣性別分析報告,逐案檢視	抽樣案件平均分數:(0~1	



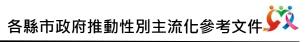
	評估問題/說明	·····································	自評分數2
品質(應用深化	是否有提出與主題相關之具體建	分)	
度)	議事項(0~0.4 分)、是否有明確之		
	分工或訂有明確機制(0~0.3 分)、		
	是否有依此性別分析,規劃相關		
	計畫/行動/方案等措施(0~0.3		
	分),以每案1分逐案評分,抽樣		
	案件分數請加總平均,即為自評		
	分數。		
	請抽樣性別影響評估,逐案檢視		
	是否運用性別分析三個思考面		
3-3 性別影響評	向:生理性別(1分)、社會性	· 拉样安你亚拉公數 ·	
中,性別分析	別(1分)及交織性(1分)之運用情		
面向運用情形	形。以每案 3 分逐案評分,抽樣	(0~1万)	
	案件分數請加總平均,再除以		
	3、即為自評分數。		
3.	度) -3 性別影響評 中・性別分析	議事項(0~0.4 分)、是否有明確之分工或訂有明確機制(0~0.3 分)、是否有依此性別分析,規劃相關計畫/行動/方案等措施(0~0.3 分)、以每案1分逐案評分,抽樣案件分數請加總平均,即為自評分數。 請抽樣性別影響評估,逐案檢視是否運用性別分析三個思考面向:生理性別(1分)、社會性別分析三個別分析三個思考面向:生理性別(1分)之運用情面的運用情形形。以每案3分逐案評分,抽樣案件分數請加總平均,再除以	議事項(0~0.4 分)、是否有明確之分工或訂有明確機制(0~0.3 分)、是否有依此性別分析・規劃相關計畫/行動/方案等措施(0~0.3 分)・以每案1分逐案評分・抽樣案件分數請加總平均・即為自評分數。 請抽樣性別影響評估・逐案檢視是否運用性別分析三個思考面向:生理性別(1分)、社會性別(1分)及交織性(1分)之運用情形。以每案3分逐案評分・抽樣案件平均分數: 「他別分析」。以每案3分逐案評分・抽樣案件平均分數: 「你不1分) 「你不1分)」 「你不1分)」

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準1	自評分數 ²
小計(自評分	分數加總/項目數 8)			
6.性別預算				
	6-1-1 訂有辦理依 據	是否有以法令、行政規則、計畫、方案、公文等正式文書中明 定應辦理性別預算作業?	□是(1分) □否(0分)	
	6-1-2 訂有作業流 程	是否訂有作業流程,以利各機關/單位遵循辦理?	□是 _(1分) □否 _(0分)	
6-1 制度面	6-1-3 訂有性別預 算編列原則或類 似之說明文件	是否訂有性別預算認列說明文件,以利各機關/單位判斷是否屬性別預算及額度如何認列?	□是(1分) □否(0分)	
	6-1-4 訂有性別預 算編列表件	是否訂有性別預算編列表件,以 利各機關/單位實際填報?	□是(1分) □否(0分)	
	6-1-5 有外部參與 機制	於性別預算編列過程中是否有納入外部參與(如提報性平會、婦	□是(1分) □否(0分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
		權會、分工小組、外審、專案會		
		議等),徵詢外部意見?。		
		 是否已正式辦理性別預算或試辦	□是,已正式辦理(1分)	
	6-2-1 正式辦理	中?	□是,試辦中(0.5分)	
		T:	□否(0分)	
			□是·辦理階段:	
			□下年度概算(0.25分)	
6-2 執行面		是否有依政府預算流程同步編列/	□下年度預算案(0.25分)	
0-2 秋门」Щ	6-2-2 辦理階段	調整/整編性別預算・及追蹤執行	□下/當年度法定預算(0.25分)	
		情形?	□上年度執行情形 (0.25分)	
			(以上複選加總計分)	
			□否(0分)	
	6-2-3 辦理標的	公務預算及基金預算是否有編列	□是·編列標的包括:	
	U-∠-3 #J+≠1示口Y 	性別預算?	□公務預算(0.5分)	

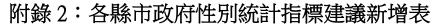
工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
	6-2-4 主責機關/單	是否有主辦性別預算之機關/單	□基金預算(0.5分)(以上複選加總計分)□否(0分)□是,為主計/會計單位(1分)	
	位	位?	□是,非主計/會計單位(0.5分) □否(0分)	
	6-2-5 所屬各級機 關(構)涵蓋情 形		□是・涵蓋: □一級機關(0.4分) □二級機關(0.2分) □郷/鎮/市/區公所(0.2分) □公立學校(0.1分) □公立機構(0.1分) (以上複選加總計分) □否(0分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
	6-2-6 辦理性別預 算相關課程	每年是否有辦理性別預算相關課程,以利人員均嫻熟操作?	□是(1分) □否(0分)	
	6-2-7 有彙整全府 年度性別預算編 列情形	是否有彙整全府年度性別預算編列情形?	□是(1分) □否(0分)	
	6-2-8 有彙整全府 年度性別預算執 行情形	是否有彙整全府年度性別預算執行情形?	□是(1分) □否(0分)	
人 2 世里西	6-3-1 性別預算編 列品質	促進性別平等之工作項目是否核 實編列性別預算,確保性平工作 獲得預算分配?	□是(1分) □否(0分)	
6-3 成果面	6-3-2 性別預算執 行成效	年度性別預算執行率(性別預算 執行數/性別預算數)是否≧80% 且<120%?	□是(1分) □否/或未辦理執行情形追蹤(0分)	



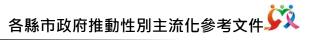
工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²
	6-4-1 公開年度性 別預算編列情形	是否有公開年度性別預算編列情 形,及其公開內容詳細程度為 何?	□是,公開內容: □年度總金額(0.3分) □分列各機關編列金額(0.3分) □分列業務或計畫金額(0.2分) □分析說明文字(0.2分) (以上複選加總計分) □否(0分)	
6-4 資訊公開	6-4-2 公開年度性 別預算執行情形	是否有公開年度性別預算執行情 形,及其公開內容詳細程度為 何?	□是·公開內容: □年度總執行數(0.3分) □年度總執行率(0.3分) □分列各機關執行情形(0.2分) □分列業務或計畫執行情形(0.1分) □分析說明文字(0.1分) (以上複選加總計分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準 ¹	自評分數 ²		
			□否(0分)			
小計(自評分數加總/項目數 17)						

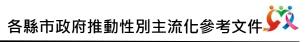


說明:各縣市政府可就 A 欄中央已建置指標先行充實性別統計指標,並就 C 欄指標研議建置可行性,另有關 B 欄指標可待中央機關建置後再行新增指標。

					A		尚未建置 別及縣市別)
領地	域	指標名稱	指標內涵	(指標已建置 有性別及縣市別)	B由中央機關 彙整統籌建置	C 由各各縣市政 府自行產製,中 央不彙整
權力	J 、		縣(市)府一級主管及所屬一級 機關首長性別統計	V	https://reurl.cc/Ep8qD 1		
決策影響		2. 各縣市所屬委員會 三分之一性別比例 達成個數及比率	縣(市)府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				V

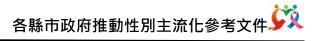


					5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 7 5 7 7 8 7 8 7 8
領域	指標名稱	指標內涵	指標已建置 (有性別及縣市別)	B由中央機關 彙整統籌建置	C 由各各縣市政 府自行產製,中 央不彙整
	3. 政府出資或捐助超 過百分之五十之財 團法人董監事會任 一性別比例達成個 數及比率	縣(市)府出資或捐助超過百分 之五十之財團法人董監事會任 一性別比例達成個數及比率, 董事係包含董事及理事,監事 係包含監察人、監事及審計委 員會委員。			V
	4. 政府出資或捐助超 過百分之五十之公 營事業董監事會任 一性別比例達成個 數及比率	縣(市)府出資或捐助超過百分 之五十之公營事業董監事會任 一性別比例達成個數及比率, 董事係包含董事及理事,監事 係包含監察人、監事及審計委 員會委員。			V
	5. 工會理、監事人數	縣(市)工會理、監事人數		V	



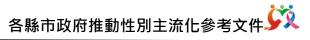
			A		指標尚未建置 (尚未有性別及縣市別)	
領域	指標名稱	指標內涵		指標已建置(有性別及縣市別)	B由中央機關 彙整統籌建置	C 由各各縣市政 府自行產製,中 央不彙整
	6. 漁會理、監事人數	縣(市)漁會理、監事人數			V	
	7. 國人遺產拋棄繼承人數	縣(市)遺產拋棄繼承人數	V	https://reurl.cc/MZRK G3		
	8. 國人贈與受贈人數	縣(市)贈與受贈人數	V	https://reurl.cc/YW8K o4		
就業、經濟與	9. 房屋稅開徵概況-戶數、面積、現值	縣(市)房屋稅開徵概況-戶數、 面積、現值	V	https://reurl.cc/a51Km X		
福利	10. 地價稅開徵概況- 戶數、面積、地 價、查定稅額	縣(市)地價稅開徵概況-戶數、 面積、地價、查定稅額	V	https://reurl.cc/V38bd A		
		縣(市)府員工請育嬰留職停薪 人次;員工,包括正式職員、約				V

	指標名稱	指標名稱 指標內涵		A	指標尚未建置 (尚未有性別及縣市別)	
領域				指標已建置 有性別及縣市別)	B 由中央機關 彙整統籌建置	C 由各各縣市政 府自行產製,中 央不彙整
	停薪人次					八个来走
教育、文化與媒體	12. 高中(職)、國中小 參加藝術比賽得獎 人性別統計 13. 高中(職)、國中小 參加科展比賽得獎	包括音樂、美術、文藝創作、 圖畫書創作、創藝戲劇、鄉土			V	
/AIN/TAT	14. 申請補助之個人或 藝文團體性別統計	縣(市)受理申請及核定補助之個人或藝文團體性別統計 【註】 統計表樣式可參考科技部「專題研究計畫」性別統計表				V

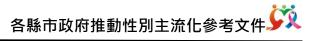


			A		指標尚未建置 (尚未有性別及縣市別)		
領域	指標名稱	指標內涵	指標已建置 (有性別及縣市別)		B由中央機關 彙整統籌建置	C 由各各縣市政 府自行產製,中 央不彙整	
		https://wsts.most.gov.tw/stsweb/a					
		cademia/AcademiaReport.aspx?l					
		anguage=C&ID=8					
		縣(市)舉辦之藝文比賽獎項得				V	
	人性別統計	獎人性別統計					
		縣(市)所轄圖書館全年借閱圖					
	16. 圖書館借閱人次	書或非書籍資料之總人次,1				V	
	10. 圆目阳阳风八八	人 1 次借閱數冊,以 1 人次計				•	
		算。					
		申請並經縣(市)府文化局、博					
		物館及文化園區編隊加入志願					
	17. 文化局、博物館及 園區志工人數	服務團隊或從事非屬社會福利				V	
		類別的綜合性志願服務之人員					
		數。					

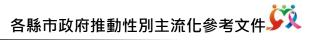
		指標內涵		A		尚未建置 :別及縣市別)
領域	指標名稱			指標已建置 (有性別及縣市別)	B由中央機關 彙整統籌建置	C 由各各縣市政 府自行產製,中 央不彙整
	初日本目画本目人	縣(市)府依性別平等教育法所 設之性別平等教育委員會				V
	19. 國中、小運動代表 隊學生人數	縣(市)國中、小運動代表隊學 生人數				V
	體育比賽盘垍得證	縣(市) 高中(職)、國中小體育比 賽獎項得獎人性別統計				V
		離婚之子女監護權歸屬於父、 母、父母共同之情形。	V	https://reurl.cc/Qjn1m 5		
		因繼承辦理所有權移轉登記取 得不動產所有權者之人數。			V	



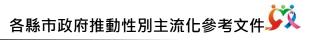
			A		指標尚未建置 (尚未有性別及縣市別)	
領域	指標名稱	指標內涵		指標已建置 (有性別及縣市別)	B由中央機關 彙整統籌建置	C 由各各縣市政 府自行產製,中 央不彙整
		縣(市)依據性騷擾防治法所執 行之業務項目,包括「申訴調 查結果」、「再申訴調查結 果」及「調解結果」。	V	https://reurl.cc/Mb1Y Wk		
人身安 全與司 法		縣(市)依據性騷擾防治法所執 行之業務項目,包括「申訴調 查結果」、「再申訴調查結 果」及「調解結果」。	V	https://reurl.cc/Mb1Y Wk		
	25. 依性別工作平等法申訴人	縣(市)依性別工作平等法申訴 性騷擾案件之人數。			V	
		縣(市)依性別平等教育法申訴 性騷擾案件之被行為人數。				V



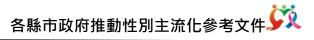
			A 指標已建置 (有性別及縣市別)		指標尚未建置 (尚未有性別及縣市別)	
領域	指標名稱	指標內涵			B由中央機關 彙整統籌建置	C 由各各縣市政 府自行產製,中 央不彙整
	27. 依性別平等教育 法加害人	縣(市)依性別平等教育法申訴 性騷擾案件之行為人數。				V
	28. 女性整合性門診 醫院家數	縣(市)女性整合性門診醫院家 數	V	https://reurl.cc/ARzb Rj		
Fa Fa abo	29. 各類醫事人員性別統計	縣(市) 各類醫事人員性別統計	V	https://reurl.cc/1Y2eN X		
健康、醫療與照顧	30. 托嬰中心實際收 托人數	縣(市)托嬰中心實際收托人數		https://reurl.cc/qmLX Xy		
	31. 居家托育服務登	縣(市)居家托育服務登記證書	V	https://reurl.cc/jqDpa		



領域	指標名稱	指標內涵	A 指標已建置 (有性別及縣市別)			尚未建置 別及縣市別) C由各各縣市政 府自行產製,中 央不彙整
	記證書人數	人數		<u>D</u>		
	32. 居家托育服務登 記證書托育人員收 托幼兒數	縣(市)居家托育服務登記證書 托育人員收托幼兒數	V	https://reurl.cc/R6zD8 x		
	33. 公共托育家園收	縣(市)依衛生福利部訂頒推動 社區公共托育家園實施計畫辦 理,且領有設立許可證書之社 區公共托育家園收托人數			V	
	34. 兒童課後照顧服 務中心服務人員及 實際招收人數	縣(市)兒童課後照顧服務中心 服務人員及實際招收人數	V	https://reurl.cc/MZ8G 0k		
		縣(市)兒童課後照顧服務班服 務人員及實際招收人數、校 數、開辦班級數	V	https://reurl.cc/YWen vn		



領域	指標名稱	指標內涵	A 指標已建置 (有性別及縣市別)		尚未建置 別及縣市別) C由各各縣市政 府自行產製,中
	數、開辦班級數				央不彙整
	36. 社區關懷據點服務人數	縣(市)社區關懷據點服務人 數,包括關懷訪視、電話問安 諮詢及轉介服務、餐飲服務、 健康促進活動等	V	https://reurl.cc/DZ8V XE	
環境、 能源與 科技	37. 廢棄物清理專業技術人員數	縣(市)廢棄物清理專業技術人 員數	V	https://reurl.cc/ve3yK o	
	38. 檢驗測定機構從業	縣(市)檢驗測定機構從業人員	V	https://reurl.cc/e6v0k	



			A 指標已建置 (有性別及縣市別)		指標尚未建置 (尚未有性別及縣市別)	
領域	指標名稱	指標內涵			B由中央機關 彙整統籌建置	C 由各各縣市政 府自行產製,中 央不彙整
	人員數	數		<u>K</u>		
	39. 環境保護財團法人 基金會董事人數	縣(市) 環境保護財團法人基金 會董事人數	V	https://reurl.cc/Wkae0 9		
	40. 環境保護財團法人基金會監察人數	縣(市) 環境保護財團法人基金 會監察人數	V	https://reurl.cc/yQ15R M		
	41. 現有列管公廁之廁 所個數	縣(市)現有列管公廁之廁所個數,統計含包括無障礙、親子、性別友善、尿布台(男女廁親子)、兒童椅(男女廁親子)		https://reurl.cc/GoZz5		
	42. 大眾交通工具駕駛 人數-捷運	縣(市)捷運駕駛人數			V	

ı							
				A 指標已建置 (有性別及縣市別)		指標尚未建置 (尚未有性別及縣市別)	
	領域	指標名稱	指標內涵			B 由中央機關 彙整統籌建置	C由各各縣市政
							府自行產製,中 央不彙整
		43. 大眾交通工具駕駛 人數-市區客運	縣(市)客運駕駛人數-			V	
		44. 大眾交通工具駕駛人-計程車	縣(市)計程車駕駛人男女比率	V	https://reurl.cc/Ep8q1 R		
		45. 領有各車種駕駛執 照數	縣(市)領有各車種駕駛執照數	V	https://reurl.cc/Ep8qo k		
		46. 道路交通事故(30 日內)死亡人數	縣(市) 道路交通事故(30 日內) 死亡人數統計			V	