

116年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務

輔導獎勵評審項目衡量標準表 第3組適用

衡量標準	備註
一、基本項目(18分)	
(一)辦理性別平等業務人力編列情形(3分)	
<p>1.辦理性別平等業務人力。(1分)</p> <p>(1)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分。</p> <p>(2)專責人員1人+兼辦人員1人或兼辦人員2人以上0.5分。</p> <p>未達上述標準0分。</p>	<p>1.本項以縣(市)政府本機關、各一級單位、所屬一級機關專責及兼辦人員總數列計。</p> <p>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。</p> <p>3.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。</p>
<p>2.性別業務人力之熟悉度、專業程度。(1分)</p> <p>(1)各局處承辦人員對性別平等業務之熟悉度、專業程度評核，最高0.5分。</p> <p>(2)承辦性騷擾業務人員對性騷擾處理機制之熟悉度、專業程度評核，最高0.5分。</p>	<p>1.實地訪評時，面談瞭解。</p> <p>2.熟悉度、專業程度：非以年資長短評定，以對性別平等業務、性騷擾處理機制之深入了解、熟悉情形、重視程度評定。</p> <p>(1)性別平等業務相關人員：實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務，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)小組相關事宜之專責、兼辦人員，含性別聯絡人及代理人。</p> <p>(2)性騷擾防治業務人員：實際從事包括研擬機關內部性騷擾防治政策及法</p>

衡量標準	備註
	<p>規、性騷擾事件受理申訴及調查程序作業、性騷擾防治教育與宣導等相關業務之專責、兼辦人員。</p> <p>3.推動落實情形：包括跨單位協調、問題解決與提出精進策略、獎勵與協助承辦人員推動性別平等工作。</p>
<p>3.各局處九職等(含)以上首長或副首長主管人員或性別平等辦公室執行秘書對性別平等業務之熟悉度、專業程度及推動落實情形評核，最高1分。</p>	<p>左列人員係指具備支持、指導角色，支持協助內部成員提升性別意識、了解性別議題，運用性別主流化工具，落實推動各項性別平等工作。</p>
<p>(二)性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效(8分)</p>	
<p>跨局處政策、計畫之推動情形及效益。(8分)</p> <p>(1)內容具豐富度及完整度，最高1分。</p> <p>(2)內容符合在地情形，最高1分。</p> <p>(3)訂有定期修正檢討機制並落實檢討，最高1分。</p> <p>(4)執行成效，最高4分。 成效優良4分、成效普通2分、成效低0分。 得分：各計畫案加總計分/計畫總件數</p> <p>(5)年度執行成果提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會，並公告於機關網站。(1分)</p> <p>①每年度完成執行成果報告，並提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會。(0.5分)</p> <p>②跨局處之性別平等計畫之年度執行成果報告公告於機關網站。(0.5分)</p> <p>得分：①+②</p>	<p>1.跨局處政策或計畫指全面性、整合性、上位性之府層級性別平等推動計畫，內含多個局處一起推動，且非單一議題面向，綜合性計畫或政策應含下列面向，如：「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「環境、能源與科技」等。</p> <p>2.政策、計畫形式包括施政方針、法規、施政計畫、綱領等亦可屬之。</p> <p>3.考量跨局處合作推動性別平等事項可能另訂政策計畫，或併入性別主流化計畫中訂定等不同形式，若跨局處合作性別平等事項與推動性別主流化各項工具業務合併訂定計畫，有關推動性別主流化各項工具業務部分已納入「(三)性別主流化計畫制定及執行成效」項目計分，此處僅列計性別主流化工具以外之性別平等推動事項內容。(本項最多擇優提報5案)</p> <p>4.豐富度：政策、計畫內容是否詳盡，有助於各局處推動性別平等工作，包</p>

衡量標準	備註
	<p>括推動議題多元，並由多個局處共同分工執行。</p> <p>5.完整度：計畫目標、各項實施策略及措施、辦理機關/單位、實施對象、實施期程、預期效益、經費來源等。</p> <p>6.內容符合在地情形：針對地方人口或區域特性提出性別統計及分析，據以發掘需求及因應措施內容。</p> <p>7.執行成效：以質性評核包括計畫所訂績效指標之目標達成情形，以及說明具體成果。</p>
(三)性別主流化計畫制定及執行成效(7分)	
<p>1.計畫內容之品質及執行成效。(5分)</p> <p>(1)計畫內容具豐富度及完整度，最高2分。</p> <p>(2)執行成果與策進作為，最高3分。</p>	<p>1.豐富度：各項工具之推動內容是否詳盡、多元或創新，且有助於工具之推廣運用（如檢討精進性別影響評估作業機制及流程之合宜性、建立統計單位等業務單位之合作機制、培養內部性別種子師資、辦理案例研討會或工作坊、性別分析政策建議錄案辦理等作法）。</p> <p>2.完整度：計畫之目標、各項工具的實施策略及措施（工具運用）、實施對象、實施期程、預期效益、經費來源、獎勵及考核措施等。</p>
<p>2.執行成果報告檢視及公告上網情形。(2分)</p> <p>(1)每年度完成執行成果報告，並提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會。(1分)</p> <p>(2)年度執行成果報告公告於機關網站。(1分)</p>	<p>請提供114至115年度成果報告、提報委員會之會議紀錄以及公告上網等佐證資料(如網頁連結或網頁截取畫面)。</p>
二、性別主流化實施情形 (40分)	
(一)婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形 (8分)	
1.召集人親自且全程主持會議次數。(2	1.請提供114至115年間委員會議開會通知

衡量標準	備註								
分) 評審業務期間由召集人親自主持1次得0.5分；由副召集人主持1次得0.1分。 得分：2年加總計分	單、簽到冊及會議紀錄等佐證資料。 2.召集人每次親自主持會議時間達80%以上，方可計列；另如由代理人中途代理，應於會議紀錄載明起迄時間。另考量召集人公務繁忙，會議如全程由副召集人主持，每次酌予0.1分。								
2.內部委員出席人數達50%以上。(2分) 每次符合2分、部分符合1分、均未符合0分。	1.請提供114至115年委員會會議簽到冊(請註明職稱)及會議紀錄等佐證資料。 2.內部委員不能親自出席者，所屬一級機關應由職務代理人、主任秘書以上或層級相當人員代表出席方可採計。(如：內部委員為○○局長，職務代理人為副局長。) 3.內部委員若為代理人出席，請於簽到冊註明代理人職稱。								
3.定期召開會議及會議紀錄公告上網。(2分) 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2分、否0。	請提供114至115年委員會會議紀錄公告上網佐證資料(如網頁連結或網頁截取畫面)。								
4.會議議程之議題多元且與機關業務結合。(2分) 本項採質性評核，最高2分。	會議議程內容應多元、豐富(含提案數)，非僅例行性業務追蹤列管，可納入其他業務結合性別平等之相關議題內容。								
(二)性別意識培力課程參訓及辦理情形(18分)									
1.機關一般公務人員參訓情形。(8分) (1)一般公務人員每年參訓2小時以上比率。(2.5分) <table border="1" data-bbox="188 1608 655 1827"> <thead> <tr> <th>參訓比率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>達80%以上</td> <td>2.5分</td> </tr> <tr> <td>70%以上未達80%</td> <td>2分</td> </tr> <tr> <td>未達70%</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table> (2)性別平等業務相關人員及性騷擾防治業務人員每年參訓6小時以上進階課程比率。(2.5分)	參訓比率	得分	達80%以上	2.5分	70%以上未達80%	2分	未達70%	0分	1.本項依「各機關性別平等訓練計畫」(112年10月6日院臺性平長字第1125015285號函修正)進行評核。 (1)一般公務人員包括：(1)依法任用、派用之有給專任人員。(2)依法聘任、聘用及僱用人員。(3)公務人員考試錄取人員。 參訓率計算：機關全體公務人員參訓人數/機關全體公務人員總人數*100%。其中機關全體公務人員包含主管人員及性別平等業務相關人員。
參訓比率	得分								
達80%以上	2.5分								
70%以上未達80%	2分								
未達70%	0分								

衡量標準		備註																							
<table border="1"> <tr> <td>參訓比率</td> <td>得分</td> </tr> <tr> <td>達80%以上</td> <td>2.5分</td> </tr> <tr> <td>70%以上未達80%</td> <td>2分</td> </tr> <tr> <td>未達70%</td> <td>0分</td> </tr> </table> <p>(3)主管人員每年參訓2小時以上比率。 (2分)</p> <table border="1"> <tr> <td>參訓比率</td> <td>得分</td> </tr> <tr> <td>達80%以上</td> <td>2分</td> </tr> <tr> <td>70%以上未達80%</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>未達70%</td> <td>0分</td> </tr> </table> <p>(4)機關其他專任人員每年參訓2小時之比率。(1分)</p> <table border="1"> <tr> <td>參訓比率</td> <td>得分</td> </tr> <tr> <td>達70%以上</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>50%以上未達70%</td> <td>0.5分</td> </tr> <tr> <td>未達50%</td> <td>0分</td> </tr> </table>	參訓比率	得分	達80%以上	2.5分	70%以上未達80%	2分	未達70%	0分	參訓比率	得分	達80%以上	2分	70%以上未達80%	1分	未達70%	0分	參訓比率	得分	達70%以上	1分	50%以上未達70%	0.5分	未達50%	0分	<p>(2)有關性別平等業務相關人員、性騷擾防治業務人員之定義請參酌「一、(一)2.」之備註。</p> <p>(3)主管人員：機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。</p> <p>(4)其他專任人員：係指機關自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。 參訓率計算：機關其他人員參訓人數/機關其他人員之總人數*100%。</p> <p>2.本項評核得排除於評審業務截止日前3個月內任現職者。參訓比率以評審業務期間各年度之平均值計算。計算後之參訓比率以四捨五入方式計算至小數點後第2位計算。</p> <p>3.機關列計範圍：含一級單位及所屬一級、二級機關，縣(市)不需列計鄉鎮市區公所。</p> <p>4.人員參訓方式，包含參與機關自辦、跨機關聯合辦理、薦送或自行進修意識培力課程(含實體及數位課程)。</p>
參訓比率	得分																								
達80%以上	2.5分																								
70%以上未達80%	2分																								
未達70%	0分																								
參訓比率	得分																								
達80%以上	2分																								
70%以上未達80%	1分																								
未達70%	0分																								
參訓比率	得分																								
達70%以上	1分																								
50%以上未達70%	0.5分																								
未達50%	0分																								
<p>2.機關政務人員參訓情形。(1分) 政務人員參訓或參與性平相關會議之比率。 得分：比率×1分</p>	<p>1.本項依「各機關性別平等訓練計畫」(112年10月6日院臺性平長字第1125015285號函修正)進行評核。</p> <p>2.機關列計範圍：含一級單位及所屬一級、二級機關。</p> <p>3.政務人員認定係依地方制度法所列之政務職人員(不含機要人員)。本項評核得排除於評審業務截止日前3個月內任現職者。</p> <p>4.政務人員之訓練，得以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參加性別平等相關會議方式，每人每年施以2小時之課程訓練。</p>																								

衡量標準	備註
	5.請依附表提供佐證資料。
<p>3.辦理性別主流化各項工具課程情形。(8分)</p> <p>(1)課程內容涵蓋性別主流化各項工具情形。(4分) 課程內容包含性別影響評估、性別統計、性別分析、性別預算等性別主流化工具，每項工具課程時間各需達50分鐘，辦理1項工具課程1分，最高4分。</p> <p>(2)訓練成效，依品質及執行成效評分，最高3.5分。</p> <p>(3)是否有推動培育在地種子師資之措施，是0.5、否0分。</p>	<p>1.性別主流化工具課程包含性別主流化概念、性別主流化六大工具、運用及實際案例，課程內涵可結合機關業務。</p> <p>2.第(3)項係為鼓勵縣市政府藉由培育在地人才，逐步充實性平人才資料庫。本項請提供辦理培訓之推動計畫(或課程規劃、辦法等)及其訓練名單等資料佐證培訓辦理情形。</p>
<p>4.性別意識培力(含性騷擾防治知能)課程辦理成效，最高1分。 對機關人員性別平等意識之熟悉度進行評核。</p>	<p>1.實地訪評當天抽取出席人員1名進行面談瞭解。</p> <p>2.訪談範圍可參考本院性平會網站「我國性別平等重要政策及推動現況」簡報、性騷擾防治簡報及「性平小學堂」中性別平等概念。</p>
(三)性別預算編列情形(2分)	
<p>1.訂有性別預算編列作業流程。(1分) 有1分、無0分。</p> <p>2.訂有性別預算編列表件。(1分) 有1分、無0分。</p>	<p>1.請提供性別預算編列作業流程、性別預算編列表件等佐證資料。</p> <p>2.行政院性別預算作業原則及注意事項等相關文件可參考： https://reurl.cc/bk3qE3。</p>
(四)性別影響評估辦理情形(8分)	
<p>1.性別影響評估作業機制之合宜性。(5分)</p> <p>(1)訂有作業規定(含作業流程)2分，未訂0分。</p> <p>(2)訂有性別影響評估檢視表件1分，未訂0分。</p>	<p>1.本項請提供佐證資料。</p> <p>2.外部性別平等專家：行政院性別影響評估人才參考名單、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</p>

衡量標準	備註										
(3)訂有外部專家學者程序參與機制1分，未訂0分。 (4)訂有作業機制之主責單位1分，未訂0分。	庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者。										
2.辦理性別影響評估件數。(3分) <table border="1" data-bbox="225 533 722 804" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>總件數</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>達5件(含)以上</td> <td>3分</td> </tr> <tr> <td>4件</td> <td>2分</td> </tr> <tr> <td>3件</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>2件(含)以下</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table>	總件數	得分	達5件(含)以上	3分	4件	2分	3件	1分	2件(含)以下	0分	1.評審期間辦理性別影響評估，請運用性別統計及性別分析，盡可能關注到多元交織性面向（如顧及不同性別、性傾向、性別特質與性別認同者，與年齡、族群、地區等面向進行交叉分析），分析性別落差情形及原因，確認性別議題。依據性別影響評估結果，調整計畫、法案等內容之情形（如於計畫案中訂定性別目標、策略、措施等；於法案中修訂法案內容或將性別平等相關法規政策之內涵納入授權命令或未來業務執行事項等）。 2.本項請提供佐證資料，包括進行評估之計畫、法案等內容，及其性別影響評估檢視表。
總件數	得分										
達5件(含)以上	3分										
4件	2分										
3件	1分										
2件(含)以下	0分										
(五)性別統計辦理情形(4分)											
1.一級單位及所屬一級機關（構）新增與業務相關性別統計或新增複分類之機關涵蓋率。(2分) <table border="1" data-bbox="245 1491 743 1711" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>機關涵蓋率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>達40%以上</td> <td>2分</td> </tr> <tr> <td>30%以上未達40%</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>未達30%</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table> 2.性別統計運用於政策措施。(1分) 每項0.2分。 3.性別圖像辦理情形。(最高1分)	機關涵蓋率	得分	達40%以上	2分	30%以上未達40%	1分	未達30%	0分	1.性別統計涵蓋率：(須公開於網頁) (1)涵蓋率計算：(新增1項以上性別統計或於原性別統計新增複分類之一級單位及所屬一級機關（構）數和)/(一級單位及所屬一級機關（構）之數總和)。 (2)新增與業務相關性別統計：配合施政計畫、性別影響評估、業務、法令增修等，而新增指標或修改統計報表，不包含新增年度別。 (3)新增複分類：包括新增行政區別、年齡、教育程度等，不包含新增年度別。		
機關涵蓋率	得分										
達40%以上	2分										
30%以上未達40%	1分										
未達30%	0分										

衡量標準	備註
	<p>2.運用於政策：</p> <p>(1)性別統計應用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等(為避免重複計分，本項排除計列性別分析、性別影響評估及性別圖像)。</p> <p>(2)為鼓勵縣市政府廣泛運用性別統計運用於政策措施，本項運用第1項及其他年度產製之性別統計均可計分(性別統計宜收錄於資料庫定期產製)。</p> <p>3.性別圖像辦理情形評核如下：</p> <p>(1)指標數達30項以上，未達者不給分。</p> <p>(2)資料豐富度，例如內容有顯示在全國的位置、與其他縣市比較、行政區落差，趨勢比較、行業或職級比較，以及國際比較等。</p> <p>4.請依附表提供佐證資料。</p>

三、CEDAW 辦理情形(10分)

(一)落實 CEDAW 及歷次國家報告結論性建議與意見(6分)

落實 CEDAW 各條權利及歷次國家報告結論性建議與意見具體作為及成果。(6分)

每項依具體作為及成效分別評分後加總計分，各項加總後最高6分：

1.具體作為：每項0.5分。

2.成效：

成效	得分
成效良好	1分
成效尚可	0.6分
成效微小	0.3分
無成效	0分

1.請自行列舉最多6項，有關落實 CEDAW 各條權利及歷次國家報告結論性建議與意見具體作為及成果，如推動之政策措施達成縮小性別落差或改善性別歧視之具體成效。

2.舉例說明：

(1)113學年度高中女性校長占20%，教育局於遴選及儲訓校長時，依據 CEDAW 第4條採取暫行特別措施，錄取女性至少1/3，故114學年度高中女性校長提高至25%。

(2)為鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫，依據 CEDAW 第4條採取暫行特別措施及 CEDAW 第5條改變社會文化行為模式，針對性別

衡量標準	備註
	落差很大的職訓課程設定錄取少數性別至少20名或20%，較前一年提高少數性別10個百分點。
(二)CEDAW 宣導(4分)	
CEDAW相關宣導，依品質及執行成效評分，每項最高1分；加總最高至4分。	<ol style="list-style-type: none"> 1.請自行分項列舉，最多提報5項，採分項評分後加總計分。 2.本項僅計自製媒材及自辦宣導(包含委辦及補助)。CEDAW 宣導內容需含 CEDAW 條文及應用、歷次國家報告結論性意見與建議、引用 CEDAW 指引等內容。 3.本項 CEDAW 宣導，為對外部社會大眾宣導（不含對內部公務人員宣導），並包含對媒體人員、民間團體及私部門辦理 CEDAW 專班訓練。請連結 CEDAW 與日常生活各方面，以及將 CEDAW 與業務結合宣導。 4.品質及執行成效之衡量標準如次： <ol style="list-style-type: none"> (1)品質：包括資源投注及結合情形、運用多元管道及宣導媒材、內容創意等。 (2)執行成效：包括影響範圍、推廣運用情形、性別平等宣導效益等。
四、提升女性公共參與情形(14分)	
(一)機關晉用女性擔任主管情形(9分)	
<ol style="list-style-type: none"> 1.縣（市）政府副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關女性首長、副首長、幕僚長女性代表性係數。(3分) <p>E1女性：縣（市）政府現有副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長、副首長、幕僚長中女性人數。</p> <p>E2總數：縣（市）政府現有副首長、幕</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.114年、115年請以年度最後1工作日之在職人數計算。 2.「整體女性比率」計算方式：縣(市)政府各官等(含簡薦委)女性人數/縣(市)政府各官等人數×100%。不含縣(市)政府首長。 3.一級單位主管（如：連江縣政府教育處處長）。 4.所屬一級機關首長（如：金門縣文化

衡量標準	備註
<p>僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長、副首長、幕僚長男女總人數。 $E3=(E1\text{女性}/E2\text{總數})\times 100\%$ $E\text{女性代表性係數}=E3/\text{整體女性比率}$ 年度得分=$E\times 3$分。 得分：2年得分之平均</p>	<p>局局長)，所屬一級機關副首長（如：金門縣文化局副局長），所屬一級機關幕僚長（如：金門縣文化局主任秘書）。</p> <p>5.本項排除人事、主計及政風一條鞭人員。</p> <p>6.「E 女性代表性係數」、「年度得分」及「本項得分」均以四捨五入方式計算至小數點後第2位。</p>
<p>2.縣（市）政府及所屬一級機關女性簡任非主管女性代表性係數。(3分)</p> <p>F1女性：縣（市）政府及所屬一級機關簡任非主管女性人數。 F2總數：縣（市）政府及所屬一級機關簡任非主管男女總人數。 $F3=(F1\text{女性}/F2\text{總數})\times 100\%$ $F\text{女性代表性係數}=F3/\text{整體女性比率}$ 年度得分=$F\times 3$分。 得分：2年得分之平均</p>	<p>1.114年、115年請以年度最後1工作日之在職人數計算。</p> <p>2.「整體女性比率」計算方式：縣(市)政府各官等(含簡薦委)女性人數/縣(市)政府各官等人數$\times 100\%$。</p> <p>3.簡任非主管：如單位副幕僚長（如副秘書長）、參議、專門委員、簡任視察、簡任秘書等）。</p> <p>4.本項均包含人事、主計及政風人員。</p> <p>5.「F 女性代表性係數」、「年度得分」及「本項得分」均以四捨五入方式計算至小數點後第2位。</p>
<p>3.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女性代表性係數。(3分)</p> <p>G1女性：縣（市）政府二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管女性人數。 G2總數：縣（市）政府二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管男女總數。 $G3=(G1\text{女性}/G2\text{總數})\times 100\%$ $G\text{女性代表性係數}=G3/\text{整體女性比率}$ 年度得分=$G\times 3$分。 得分：2年得分之平均</p>	<p>1.114年、115年請以年度最後1工作日之在職人數計算。</p> <p>2.「整體女性比率」計算方式：縣(市)政府各官等(含簡薦委)女性人數/縣(市)政府各官等人數$\times 100\%$。</p> <p>3.二級單位主管（如：金門縣政府社會處社會救助及社工科科長），所屬一級機關一級單位主管（如：連江縣政府衛生局國民健康科科長）。</p> <p>4.人事管理員是否為主管，請自行對應是否符合所屬一級機關一級單位之規定。</p> <p>5.主計人員請依「主計機構人員設置管</p>

衡量標準	備註
	<p>理條例」認定是否為主管，請自行對應是否符合所屬一級機關一級單位之規定。</p> <p>6.本項均包含人事、主計及政風人員。</p> <p>7.「G 女性代表性係數」、「年度得分」及「本項得分」以四捨五入方式計算至小數點後第2位。</p>

(二)委員會落實性別比例情形(3分)

1.(縣)市本機關(含一級單位)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之達成率。(1分)

任一性別比例達三分之一之達成率	得分
達70%	1分
60%未達70%	0.8分
50%未達60%	0.6分
40%以上未達50%	0.4分
未達40%	0分

2.(縣)市本機關(含一級單位)及所屬一級機關之所屬委員會委員任一性別比例達40%之達成率。(1分)

任一性別比例達40%之達成率	得分
達50%以上	1分
40%以上未達50%	0.8分
30%以上未達40%	0.6分
20%以上未達30%	0.4分
0%以上未達20%	0.2分
0%	0分

3.所屬委員會委員任一性別比例已達成三分之一者，將三分之一性別比例原則納入組織規定或設置要點之達成

1.請提供本機關(含一級單位)及所屬一級機關115年12月底之所屬委員會(任務編組)委員性別比例達成情形之名單清冊。(請覈實提報，如有漏報或登載不實將納入扣分項目酌予扣分。)

2.個別委員會無上位法規定者，不論組織法規(如組織規程)有無納入性別比例規定，皆須納入列計。

3.委員會未訂有設置要點或規定，而係於組成時採簽辦或依循其他依據者，需列計。

4.達成率：以百分比表示，並以四捨五入方式計算至小數點後第2位。

(1)第1、2點：考績及甄審委員會符合「但書」規定者，無需列入計算，惟需於清冊中提出說明；「任一性別比例達40%」項下，總人數為3人者不列計；以委員會任一性別比例分別達成三分之一或40%的個數，除以委員會之總數計算達成率，得分則以四捨五入方式計算至小數點後第2位。

(2)第3點：僅列計地方政府權管之法規；上位法規已明訂性別比例(如公務人員之考績、甄審委員會)、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明訂、全數為指定機關委員等，免予列計，

衡量標準	備註														
<p>率。</p> <table border="1" data-bbox="209 264 705 752"> <thead> <tr> <th data-bbox="209 264 592 427">三分之一性別比例原則納入組織規定或設置要點之達成率</th> <th data-bbox="592 264 705 427">得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="209 427 592 483">達60%以上</td> <td data-bbox="592 427 705 483">1分</td> </tr> <tr> <td data-bbox="209 483 592 539">50%以上未達60%</td> <td data-bbox="592 483 705 539">0.8分</td> </tr> <tr> <td data-bbox="209 539 592 595">40%以上未達50%</td> <td data-bbox="592 539 705 595">0.6分</td> </tr> <tr> <td data-bbox="209 595 592 651">30%以上未達40%</td> <td data-bbox="592 595 705 651">0.4分</td> </tr> <tr> <td data-bbox="209 651 592 707">20%以上未達30%</td> <td data-bbox="592 651 705 707">0.2分</td> </tr> <tr> <td data-bbox="209 707 592 752">未達20%</td> <td data-bbox="592 707 705 752">0分</td> </tr> </tbody> </table>	三分之一性別比例原則納入組織規定或設置要點之達成率	得分	達60%以上	1分	50%以上未達60%	0.8分	40%以上未達50%	0.6分	30%以上未達40%	0.4分	20%以上未達30%	0.2分	未達20%	0分	<p>惟需於清冊中註明；所屬一級機關如係依上級機關所訂規定組成委員會，則該所屬一級機關委員會不納入列計，惟需於清冊中註明。</p>
三分之一性別比例原則納入組織規定或設置要點之達成率	得分														
達60%以上	1分														
50%以上未達60%	0.8分														
40%以上未達50%	0.6分														
30%以上未達40%	0.4分														
20%以上未達30%	0.2分														
未達20%	0分														
<p>(三)政府出資或捐助超過百分之五十之財團法人、公營事業董監事任一性別比例達成情形(2分)</p>															
<p>1.財團法人董監事任一性別比例達三分之一。(1分)</p> <p>(1)董事達成率：(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%。(0.75分)</p> <p>董事達成率超過45%者：達成率*0.75分。</p> <p>董事達成率45%以下者：0分。</p> <p>(2)監事達成率：(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%。(0.25分)</p> <p>監事達成率超過55%者：達成率*0.25分。</p> <p>監事達成率55%以下者：0分。</p>	<p>1.請提供115年12月底各機關出資超過百分之五十之財團法人董監事名單。</p> <p>2.若無所出資超過百分之五十之財團法人，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>3.計算後之達成度比率，以四捨五入方式計算至小數點後第2位；得分則以四捨五入方式計算至小數點後第1位。</p> <p>4.總人數1人者不列計。</p>														
<p>2.公營事業董監事任一性別比例達三分之一。(1分)</p> <p>(1)董事達成率：(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%。(0.75分)</p> <p>董事達成率超過40%者：達成率*0.75分。</p>	<p>1.請提供115年12月底各機關出資超過百分之五十之公營事業單位名單董監事名單。</p> <p>2.若無所出資超過百分之五十之公營事業單位，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>3.計算後之達成度比率，以四捨五入方</p>														

衡量標準	備註
<p>董事達成率40%以下者：0分。</p> <p>(2)監事達成率：(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%。(0.25分)</p> <p>監事達成率超過55%者：達成率*0.25分。</p> <p>監事達成率55%以下者：0分。</p>	<p>式計算至小數點後第2位；得分則以四捨五入方式計算至小數點後第1位。</p> <p>4.總人數1人者不列計。</p> <p>5.「審計委員會」視為「監事」計列。</p>
<p>五、推動及落實性別平等情形。(18分)</p>	
<p>(一)消除性別刻板印象、偏見與歧視。(6分)</p>	
<p>消除性別刻板印象、偏見與歧視之政策措施。(6分)</p> <p>依品質及執行成效評分，每項最高1.5分；加總最高至6分。</p>	<p>1.請自行分項列舉，最多擇優提報7項，採分項評分後加總計分。</p> <p>2.辦理機關包括一級單位及所屬一級機關(構)。</p> <p>3.政策措施(舉例)：</p> <p>(1)家庭面向：如鼓勵男性參與家務或育兒照顧、保障多元家庭權利等。</p> <p>(2)教育文化面向：如促進文化/禮俗/儀典及傳統觀念/運動的性別平等、改善科系選擇的性別隔離、促進女性參與STEM領域、建構友善多元性別校園環境等。</p> <p>(3)社會參與面向：如推動女性社會參與、推展及落實各場域的性別意識培力、促進社會大眾認識及尊重多元性別、於性別調查欄位增設第三個欄位的性別選項或性少數選項等。</p> <p>(4)媒體面向：如鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容、營造性別平等的數位/網路文化等。</p> <p>4.品質及執行成效之衡量標準如次：</p> <p>(1)品質：包括資源投注及結合運用情形、創新度、重要性、難易度等。</p> <p>(2)執行成效：包括場次規模、目標達成情形、影響範圍、性別平等實施效益</p>

衡量標準	備註
	等。 5.請提供佐證資料。
(二)營造性別友善環境。(6分)	
<p>營造性別友善環境之政策措施。(6分) 依品質及執行成效評分，每項最高1.5分；加總最高至6分。</p>	<p>1.請自行分項列舉，最多擇優提報7項，採分項評分後加總計分。</p> <p>2.辦理機關包括一級單位及所屬一級機關(構)。</p> <p>3.政策措施(舉例)：</p> <p>(1)打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。</p> <p>(2)推動職場、校園及醫療之性別友善環境，包括推動多元性別友善空間(如性別友善廁所、宿舍、更衣室等)、推動高齡及身心障礙者性別友善環境(如提升人行道適宜性、提升公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施、醫療院所婦科、產科無障礙設備等)。</p> <p>(3)增設兒童照顧性別友善環境，布建社區公共托育家園或增設公共化幼兒園等。</p> <p>4.品質及執行成效之衡量標準如次：</p> <p>(1)品質：包括資源投注及結合運用情形、創新度、重要性、難易度等。</p> <p>(2)執行成效：包括規模、目標達成情形、影響範圍、性別平等實施效益等。</p> <p>5.請提供佐證資料。</p>
(三)提升女性經濟力。(3分)	
<p>促進女性就創業、提升女性經濟力，以及向民間團體或企業推動性平之政策措</p>	<p>1.政策措施辦理機關包括一級單位及所屬一級機關(構)。</p>

衡量標準	備註
<p>施。(3分)</p> <p>依品質及執行成效評分，加總最高至3分：</p> <p>1.辦理女性就創業、提升女性經濟力課程，每項最高0.5分(提供女性非傳統領域及女性領導力課程0.5分，提供女性傳統領域課程0.3分)，加總最高2分。</p> <p>2.向民間團體或企業推動性別平等之政策措施，每項最高0.5分，加總最高1分。</p>	<p>2.辦理女性就創業、提升女性經濟力課程：請自行分項列舉，最多提報5項，採分項評分後加總計分。</p> <p>舉例： 職業培訓課程提供女性保障名額、開設非傳統領域課程之女性專班、提升女性數位經濟能力、促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業、針對不利處境女性之協助措施）。</p> <p>3.向民間團體或企業推動性平之政策措施：請自行分項列舉，最多提報3項，採分項評分後加總計分。</p> <p>舉例： 透過補助、獎項、評選、政府採購、認證、評鑑或輔導等方式，促進企業員工或團體會員辦理職業講習納入性別平等課程或鼓勵企業自行對高階主管或員工辦理性平訓練、結合商家推展或宣導性別平等、鼓勵民間推動性別友善職場措施(如職場性騷擾防治及協助措施、彈性工作時間地點、優於法令之假別、建立企業內部性別平等機制等)、提升女性參與決策或組織決策比例、性別薪資揭露及改善性別薪資差距等。</p> <p>4.品質及執行成效之衡量標準如次： (1)品質：包括資源投注及結合運用情形、創新度、重要性、難易度等。 (2)執行成效：包括場次規模、目標達成情形、影響範圍、性別平等實施效益等。</p> <p>5.請提供佐證資料。</p>

衡量標準	備註
(四)其他落實性別平等措施。(3分)	
<p>依品質及執行成效評分，每項最高1.5分；加總最高至3分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.辦理機關包括一級單位及所屬一級機關（構）。 2.除五(一)至(三)已提報項目外，請自行分項列舉，最多擇優提報3項，採分項評分後加總計分。 3.其他性別平等政策措施： 舉例： 性騷擾防治、防治數位/網路性別暴力、臺灣女孩日活動、多元性別權利保障、SDGs 目標5「實現性別平等及所有女性之賦權」、提升不利處境女性權益(高齡、身心障礙者、女孩、新住民、原住民等)等。 4.品質及執行成效之衡量標準如次： (1)品質：包括資源投注及結合運用情形、創新度、重要性、難易度等。 (2)執行成效：包括場次規模、目標達成情形、影響範圍、性別平等實施效益等。 5.提報相關文章或刊物需含性別平等專章或專節；媒材可包括廣播、網路直播、podcast 等新媒材。
六、加分項目。(8分)	
<p>(以下為例示，可自行列舉，最多擇優提報10項，每項原則最高1分)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。(1分) 每項措施最高0.5分；加總最高至1分。 2.委託、補助或自行辦理與性別議題有 	<ol style="list-style-type: none"> 1.本項目不與前述指標重複計分。 2.每項最高1分，各項加分項目加總最高至8分。 3.若已於前項提報之項目，則加分項目不予重複列計。 4.所提項目應具創新性，若加分項目提報事項與前次評審業務期間重疊，相同事項前次已提報經查已給分，本次不再重複給分；若為延續型或跨年度計畫且前次未計分，則採計分數。

衡量標準	備註
<p>關之研究。(1分) 研究報告須於評審業務期間完成，每案視研究運用於政策情形最高0.5分；加總最高至1分。</p> <p>3.依本院性別電影院、讀書會活動推廣方案，推動性別電影院(含映後座談會)或讀書會活動成果。(1分) 依電影院(含映後座談會)及讀書會辦理場次及效益評分，最高1分。</p> <p>4.國際交流參與。(1分) ①依辦理之積極程度給分，自行辦理邀請國外性別平等專家學者交流、辦理性別平等國際論壇給1分。 ②出國訪問性別平等機構、出國參加性別平等相關會議等給0.5分。 ③參加或委託其他單位辦理國內舉辦之國際會議每項會議給0.2分。 以上加總最高至1分。</p> <p>5.辦理跨縣市合作交流。(1分) 依辦理品質及執行成效評分，最高1分。</p> <p>6.針對性別平等業務推動建立知識庫資料及經驗傳承作業機制。(1分)</p> <p>7.提出 CEDAW 城市檢視報告。(1分)</p> <p>8.地方選舉委員會、監察小組性別比例已達成三分之一情形。 (1項達成得0.5分，2項達成得1分)</p> <p>9.性別預算公開於該府網站之情形(包含</p>	<p>5.性別平等措施或性別議題可參考 CEDAW 國家報告審查委員會結論性意見與建議涉及地方政府事項辦理。</p> <p>6.請提供佐證資料，具體說明各項目之辦理情形及成果。</p>

衡量標準	備註
<p>由該府自行訂定編列原則、編列情形及執行情形)，每項最高0.5分；加總最高至1分。</p> <p>10.113年推展性別平等工作項目具優良成效者。(每項最高1分，加總最高2分)</p> <p>11.其他。</p>	
七、扣分項目。	
<p>1.性平三法（「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及「性別平等教育法」）有關職場性別歧視之禁止、促進工作平等措施、性騷擾之防治，以及校園性別事件防治等規定，未依法辦理者。(-2分)</p> <p>2.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)。(-2分)</p> <p>3.經檢視違反 CEDAW 應修正而未完成修正，或漏未檢視出違反 CEDAW 之法規及行政措施。(每項法規、行政措施扣1分)(每項法規、行政措施-1分)</p> <p>4.未於本院規定期間內上傳評核資料者，得不列優等、甲等等第。(-2分)</p> <p>5.有關違反性別平等經監察院彈劾、糾正之案件且歸責於機關者，得不列優等、甲等。(-2分)</p> <p>6.因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者。(-1分)</p>	<p>1.第1點：最高可扣2分，經評審委員認定後，予以扣分。</p> <p>(1)未依「性別平等工作法」有關第二章「性別歧視之禁止」及第四章「促進工作平等措施」辦理，應予扣分。</p> <p>(2)發生性騷擾事件，未依「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」相關規定，落實雇主(或場所主人)防治義務與責任、採取立即有效之糾正及補救措施、受理申訴案、建立外部申訴調查機制、提供被害人保護扶助措施等，應予扣分。</p> <p>(3)未依「性別平等教育法」校園性別事件防治規定辦理，應予扣分。</p> <p>2.第2點：最高可扣2分，經評審委員認定後，予以扣分。</p> <p>本點係指除違反 CEDAW 施行法第8條以外，各機關有其他違反 CEDAW 及 CEDAW 施行法之行為，如：未依職掌落實推動 CEDAW 各項業務、或對內、對外之行政作為及宣導內容等，與 CEDAW 意旨不符等。</p> <p>3.第3點：每項法規、行政措施扣1分。</p>

衡量標準	備註
<p>7.各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過50%之財團法人及國公營事業董、監事任一性別比例，經發現有未依規定填報致漏報追蹤之情形。 (-1分)</p>	<p>有關不符合 CEDAW 之法規修正完成時點之認定將排除地方立法機關審議階段，修正完成時點認定標準如下：</p> <p>(1)自治條例：以送請地方立法機關審議認定為修正完成。</p> <p>(2)自治規則：原則以訂定及發布認定為修正完成，如授權該自治規則之母法受立法院或地方立法機關未完成審議影響，則不予扣分。</p> <p>(3)行政規則及措施：以函頒下達認定為修正完成。</p> <p>4.第4點：最高可扣2分，經評審委員認定後，予以扣分。</p> <p>5.第5點：最高可扣2分，經評審委員認定後，予以扣分。</p> <p>(1)評審資料範圍期間之認定標準，原則以「報告公布時間點」為準，於各地方政府自評期程結束前，經監察院公布彈劾或糾正報告者，均納入扣分，以利即時改善。</p> <p>(2)評審資料範圍期間為113年1月1日至116年6月30日，以接續113年度評審資料範圍期間。</p> <p>(3)同一事由前經評審扣分者，則不重複扣分；惟如各地方政府於下一評審年度仍未有積極改善處理，經評審委員共同討論後，可於該年度評審酌予扣分。</p> <p>6.第6點：</p> <p>(1)最高可扣1分，經評審委員認定後，予以扣分。</p>

衡量標準	備註
	<p>(2)本項係指公務機關相關措施、宣導(含小編上傳文宣)或文宣品內容有明顯違反性別平等，考量所影響層面較大，易強化民眾性別刻板印象或歧視行為，爰新增該項，如有類似情形，經評審委員認定後，予以扣分。</p> <p>7.第7點：如漏未填報個數(董、監事分開計算)超過1%者【漏報合計數/(已報+漏報)之合計數*100%】，扣1分。</p> <p>以上各扣分項目除第5點外，其餘各點之資料範圍為113年至115年。</p>
特殊加分。(2分)	
實地訪評當天表現。	<ol style="list-style-type: none"> 1.受評機關開場及綜合座談主持人出席層級。 2.簡報人員層級與簡報表現。 3.資料呈現、現場回應之完整性與積極度。 4.整體表現。

二、自行參選項目

項目	評核項目	評核指標內容	評核基準	自評說明
性別平等 創新獎 (100分)	創新方案	近3年創新方案之創新性、深度及廣度。	1.與性別平等之關聯性(含內容與題目)。(10分) 2.將性別觀點融入業務程度。(15分) 3.開發及運用資源情形。(15分) 4.創意及創新程度。(30分) 5.影響程度(包含對機關及民眾之影響及具體績效)。(30分)	1.書面資料請依評核基準分項簡要自評(共5項)，每項自評以1,000字為限。(如附表1) 2.可採用附件方式呈現方案內容。
性別平等 故事獎 (100分)	故事方案	近3年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獎者。	1.與性別平等之關聯性(含內容與題目)。(20分) 2.故事之完整性。(15分) 3.故事之感人程度。(15分) 4.故事之啟發性(如：跳脫傳統性別刻板印象)。(25分) 5.機關之資源投注情形。(25分)	1.故事須與機關推動性別平等措施或方案有關。 2.以真實案例為限。 3.故事總字數至少應有3,000字以上。 (如附表2)
性別平等 傑出貢獻獎 (100分)	人員事蹟	1.近5年積極推展性別平等業務或促進性別平等具顯著貢獻之人員。 2.該人員辦理性別平等業務服務年資累計滿3年以上(計算	1.推展性別平等業務之成果(如制訂及研修政策、法令或暫行特別措施、辦理創新或精進現有服務方案、帶動機關及所屬單位同仁將性別議題融入各項業務推展、建立或整合跨機關合作機制與資源，帶動民間私部門推動情形等)。(90分)	1.書面資料請依評核基準分項簡要自評(共2項)，每項自評以1,000字為限。(如附表3) 2.可採用附件方式呈現方案內容。

		至114年12月31日止)。	2. 其他對於性別平等具有顯著特殊事蹟。(10分)	
--	--	----------------	---------------------------	--

附表1：「性別平等創新獎」摘要表

評核基準	配分	簡述摘要內容(每一項以1,000字為限)
1. 與性別平等之關聯性(含內容與題目)。	10分	
2. 將性別觀點融入業務程度。	15分	
3. 開發及運用資源情形。	15分	
4. 創意及創新程度。	30分	
5. 影響程度(包含對機關及民眾之影響及具體績效)。	30分	

附表2：「性別平等故事獎」摘要表

評核基準	配分	簡述摘要內容 (故事總字數至少應有3,000字以上。)
1. 與性別平等之關聯性(含內容與題目)。	20分	
2. 故事之完整性。	15分	
3. 故事之感人程度。	15分	
4. 故事之啟發性(如：跳脫傳統性別刻板印象)。	25分	
5. 機關之資源投注情形。	25分	

附表3：「性別平等傑出貢獻獎」摘要表

評核基準	配分	簡述摘要內容(至多3,000字。)
1. 推展性別平等業務之成果。	90分	
2. 其他對於性別平等具有顯著特殊事蹟	10分	