

# 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1組適用

### 一、必評項目

衡量標準	備註
<b>一、基本項目(14分)</b>	
<b>(一)辦理性別平等業務人力編列情形 (4分)</b>	
<p>1.辦理性別平等業務人力。(1分)</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(4)未達上述標準0分。</p>	<p>1.本項以直轄市政府本機關、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。(2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1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1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</p>

衡量標準	備註
	<p>括研擬機關內部性騷擾防治政策及法規、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.各局處簡任級主管(比照簡任)或性別平等辦公室執行秘書人員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>
<b>(二)性別平等政策、計畫及執行成效 (10分)</b>	
<p>1.府層級統合型性別平等政策/計畫(3分)。 各議題面向具豐富度及完整度，最高3分。</p> <p>2.跨局處合作之性別平等計畫之推動情形及效益(6分)。</p> <p>(1)內容具豐富度及完整度，最高1分。 (2)內容符合在地化情形，最高1分。 (3)運用性別主流化工具，最高1分。 (4)訂有定期修正檢討機制並落實檢討，最高1分。 (5)執行成效，最高2分。 得分：各計畫案加總計分/計畫總件數</p> <p>3.提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會及公告於機關網站。(1分)</p> <p>(1)府層級統合型性別平等政策/計畫提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會。有(0.5分)、無(0分)。 (2)跨局處合作性別平等計畫之年度成果均有公告於機關網站。</p>	<p>1.府層級統合型性別平等政策：係指評審期間由府層級主導推動性別平等推動之上位政策或計畫。 舉例：可參考「2030邁向永續發展的臺北市性別平等政策」、「新北市性別平等政策方針」、「高雄市性別平等政策方針」等。</p> <p>①豐富度：具多元面向，如「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、媒體與文化」、「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完整度：包含前言、政策目標與策略、辦理機關/單位等。</p> <p>2.跨局處合作之性別平等計畫：係指評審期間至少由2個以上之局處共同合作推動性別平等計畫(最多擇優提報5案)。</p> <p>(1)①豐富度：政策、計畫內容是否詳盡，有助於各局處共同合作推動</p>

衡量標準	備註
有(0.5分)、部分缺漏(0分)。	<p>性別平等工作，包括推動議題多元，並由多個局處共同分工執行。</p> <p>②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>(2)內容符合在地情形：針對所轄地區提出統計以分析在地人口特性或文化特色，發掘需求規劃符合在地之相關性平政策措施。</p> <p>(3)運用性別主流化工具：各項工具之推動，如運用性平培力、性別統計、性別分析等。</p> <p>(4)檢討機制：有定期檢討機制或提出檢討策進作為。</p> <p>(5)執行成果：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>
<b>二、性別主流化實施情形 (32分)</b>	
<b>(一)婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形 (6分)</b>	
<p>1.召集人親自且全程主持會議次數。(2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。</p> <p>得分：2年加總計分</p>	<p>1.請提供114至115年間委員會議開會通知單、簽到冊及會議紀錄等佐證資料。</p> <p>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。</p>
<p>2.內部委員出席人數達70%以上。(1分) 每次符合1分、部分符合0.5分、均未符合0分。</p>	<p>1.請提供114至115年委員會議簽到冊(請註明職稱)及會議紀錄等佐證資料。</p> <p>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</p>

衡量標準	備註
	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。(1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1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。(1分) 本項採質性評核，最高1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。
5.委員會組成成員包含身心障礙女性、原住民女性、新住民女性、女性農民或多元性別者。(1分) 前述不利處境身分女性或多元性別代表有1名得0.5分，2名以上得1分。	1.委員會組成成員列計範圍涵蓋內聘及外聘委員。 2.本項指標關注組成委員之多元性，期藉由具備該等不利處境身分者之參與，完善其權益之保障。爰所提不利處境身分女性或多元性別代表，以委員個人需具備該身分為標準；另女性農民應為具有農保身分之女性。 3.多元性別者：如同性戀、雙性戀、跨性別者及雙性人等。
<b>(二)性別意識培力課程參訓及辦理情形(7分)</b>	
1.機關人員參訓情形。(1分) (1)一般公務人員每年參訓2小時以上比率。(0分) (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。(0分) (3)主管人員每年參訓2小時以上比率。(0分) 以上第(1)項至第(3)項任一項未達90%扣	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

衡量標準	備註								
<p>0.5分，最多扣1分。</p> <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" data-bbox="188 465 655 685"> <thead> <tr> <th>參訓比率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>	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>主管人員及性別平等業務相關人員。</p> <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)。</p> <p>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，直轄市需列計區公所。</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)</p> <p>政務人員參訓或參加性別平等相關會議之比率。</p> <p>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</p>								

衡量標準	備註
	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。 5.請依附表提供佐證資料。
3.機關辦理性別意識培力課程之情形。(4分) (1)課程辦理前評估機關人員需求、課程辦理後有提供學習回饋，最高1分。 (2)針對不同人員屬性設計課程內容，最高1分。 (3)基礎及進階課程安排之合宜性，最高0.5分。 (4)課程採多元辦理形式，如演講、工作坊、電影賞析或讀書會等，最高0.5分。 (5)發展符合機關業務之教材，最高1分。	1.機關列計範圍：含一級單位及所屬一級、二級機關，直轄市需列計區公所。 2.第(2)(3)(4)項將依據「各機關性別平等訓練計畫」(附表「性別平等基礎及進階課程內容分類表」)進行評審，整體檢視各機關於評審期間自辦課程，分別符合以下細項基準情形： ①第(2)項授課對象均為一般公務人員不給分，需針對不同屬性者(如性別平等業務相關人員、性騷擾防治業務人員、主管人員等)分別辦理適合課程。 ②第(3)項課程主題合宜性，係指課程主題是否多元，以及是否辦理進階課程。如電影放映未有導讀或映後座談者不予列計。 3.請提供佐證資料，如年度訓練計畫(含課程主題及課程內容)、訓練需求調查表、測驗問卷及案例教材等。
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。	1. 實地訪評當天抽取出席人員1名進行面談瞭解。 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。
<b>(三)性別預算編列情形 (3分)</b>	
1.所屬機關編列性別預算情形。(0.5分)	1.請提供所屬機關編列性別預算相關依

衡量標準	備註												
<table border="1" data-bbox="225 253 743 687"> <thead> <tr> <th>機關</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①一級單位及所屬一級機關（構）編列</td> <td>0.3分</td> </tr> <tr> <td>②所屬二級機關（構）編列</td> <td>0.1分</td> </tr> <tr> <td>③區公所有編列</td> <td>0.1分</td> </tr> <tr> <td>合計(①+②+③)</td> <td>0.5分</td> </tr> </tbody> </table>	機關	得分	①一級單位及所屬一級機關（構）編列	0.3分	②所屬二級機關（構）編列	0.1分	③區公所有編列	0.1分	合計(①+②+③)	0.5分	<p>據、115年至116年之性別預算編列情形表（含編列機關、性別平等工作項目及性別預算編列金額），以及提報婦權會或性平會相關會議紀錄。並請依附表提供佐證資料。</p> <p>2.第3項相關會議如決議無修正事項，逕給予滿分。</p> <p>3.第4項重要性別平等政策包括中央及地方政府自定之性別平等政策方針。</p> <p>4.行政院性別預算作業原則及注意事項等相關文件可參考： <a href="https://reurl.cc/bk3qE3">https://reurl.cc/bk3qE3</a></p>		
機關	得分												
①一級單位及所屬一級機關（構）編列	0.3分												
②所屬二級機關（構）編列	0.1分												
③區公所有編列	0.1分												
合計(①+②+③)	0.5分												
<p>2.一級單位及所屬一級機關（構）有編列性別預算之機關涵蓋率。(0.5分)</p> <table border="1" data-bbox="188 846 740 1176"> <thead> <tr> <th>機關涵蓋率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90%以上</td> <td>0.5分</td> </tr> <tr> <td>80%以上未達90%</td> <td>0.4分</td> </tr> <tr> <td>70%以上未達80%</td> <td>0.3分</td> </tr> <tr> <td>60%以上未達70%</td> <td>0.2分</td> </tr> <tr> <td>未達60%</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table>	機關涵蓋率	得分	90%以上	0.5分	80%以上未達90%	0.4分	70%以上未達80%	0.3分	60%以上未達70%	0.2分	未達60%	0分	
機關涵蓋率	得分												
90%以上	0.5分												
80%以上未達90%	0.4分												
70%以上未達80%	0.3分												
60%以上未達70%	0.2分												
未達60%	0分												
<p>3.報送之「性別預算編列情形表」經提報婦權會、性平會或其他外部性平專家參與之相關會議通過，並配合決議進行修正。(0.5分)</p> <p>是0.5分、否0分。</p>													
<p>4.編列之性別預算項目包括重要性別平等政策、性別平等相關法規、性別主流化以及經性別影響評估之計畫或業務項目。(0.5分)</p> <p>(1)是，上開各類至少2項。(0.5分)</p> <p>(2)否。(0分)</p>													
<p>5.追蹤年度性別預算執行情形。(1分)</p> <p>是1分、否0分。</p>													

衡量標準	備註										
<p><b>(四)性別影響評估辦理情形(7分)</b></p> <p>1.一級單位及所屬一級機關（構）辦理性別影響評估2件以上之機關涵蓋率。(2分)</p> <table border="1" data-bbox="199 465 683 741"> <thead> <tr> <th>機關涵蓋率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>85%以上</td> <td>2分</td> </tr> <tr> <td>80%以上未達85%</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>70%以上未達80%</td> <td>0.5分</td> </tr> <tr> <td>未達70%</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table>	機關涵蓋率	得分	85%以上	2分	80%以上未達85%	1分	70%以上未達80%	0.5分	未達70%	0分	<p>1.本項得排除列計一級單位及所屬一級機關(構)之人事、主計、政風等一條鞭之輔助單位。</p> <p>2.涵蓋率計算：<math>(\text{評審業務期間114-115年辦理2件以上性別影響評估之一級單位及所屬一級機關（構）數和}) / (\text{一級單位及所屬一級機關（構）數總和})</math>。</p> <p>3.辦理性別影響評估之案件範圍，可包含重大計畫、自治條例，亦可涵括例行性計畫(方案)、自治規則或行政措施，各機關可廣泛運用於各項業務。</p> <p>4.本項目請填列附表清單並附佐證資料。</p>
機關涵蓋率	得分										
85%以上	2分										
80%以上未達85%	1分										
70%以上未達80%	0.5分										
未達70%	0分										
<p>2.性別影響評估辦理品質及計畫落實情形。(5分)</p> <p>(1)性別資料使用與分析，最高2分。</p> <p>(2)回應評估結果之情形，最高2分。</p> <p>(3)計畫落實執行情形，最高1分。</p>	<p>(1)(2)本項由性平處就評審業務期間抽查5案之 GIA 檢視表進行評核(未滿5案者，全數評核)，加總計算平均數後給分。</p> <p>(1)性別資料使用與分析：運用質化或量化之性別統計及性別分析之妥適性及完整性，尤其需注意性別分析三個思考面向：生理性別(關注生理性別的不同是否存在經驗差異)、社會性別(社會性別係指性別角色被期待應該展現的特質，因此須關注社會性別角色的期待有無造成壓迫)、交織性(關注性別與其他因素，如：年齡、族群、身心障礙狀態的交織性議題)，檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析，並確認性別議題情形。</p> <p>(2)回應評估結果之情形：依據性別影</p>										

衡量標準	備註								
	<p>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）。</p> <p>(3)計畫落實執行情形：本項由機關就評審業務期間自行擇選5案，並依附表格式撰寫該計畫於執行期間或執行完畢時，所訂性別目標或採行策略之辦理情形(本項加總計算平均數後給分)。</p> <p>2.本項請依附表提供佐證資料。</p>								
<b>(五)性別統計與分析辦理情形 (9分)</b>									
<p>1.性別統計辦理情形。(3分)</p> <p>(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。(1分)</p> <table border="1" data-bbox="244 1211 743 1431"> <thead> <tr> <th>機關涵蓋率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80%以上</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>70%以上未達80%</td> <td>0.5分</td> </tr> <tr> <td>未達70%</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2)性別統計運用於政策措施。(1分) 每項可得0.2分。</p> <p>(3)性別圖像辦理情形，最高1分。</p>	機關涵蓋率	得分	80%以上	1分	70%以上未達80%	0.5分	未達70%	0分	<p>1.第1項性別統計涵蓋率：(須公開於網頁)</p> <p>(1)新增項數：除輔助單位(人事、主計、政風)新增項數為1項外，餘均須新增2項。</p> <p>(2)涵蓋率計算：(新增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)。</p> <p>(3)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。</p> <p>(4)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。</p> <p>2.第2項運用於政策：</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</p>
機關涵蓋率	得分								
80%以上	1分								
70%以上未達80%	0.5分								
未達70%	0分								

衡量標準	備註										
	<p>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.第3項性別圖像辦理情形評核如下：            (1)指標數達30項以上，未達者不給分。            (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>										
<p>2.一級單位及所屬一級機關(構)新增1則以上性別分析之機關涵蓋率。(2分)</p> <table border="1" data-bbox="199 1160 721 1435"> <thead> <tr> <th>機關涵蓋率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>70%以上</td> <td>2分</td> </tr> <tr> <td>60%以上未達70%</td> <td>1.5分</td> </tr> <tr> <td>50%以上未達60%</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>未達50%</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table>	機關涵蓋率	得分	70%以上	2分	60%以上未達70%	1.5分	50%以上未達60%	1分	未達50%	0分	<p>1. 本項評核基準係評核於114及115年辦理之分析報告，例行性調查報告需進行趨勢分析(係指就一定期間延續性統計資料進行比較分析，並說明性別落差原因，首次除外)，報告內容如僅為性別指標之描述性統計不予納入評核。</p> <p>2. 本項得排除列計一級單位及所屬一級機關(構)之人事、主計、政風等一條鞭單位。</p> <p>3. 涵蓋率計算：<math>(\text{評審業務期間辦理1件以上性別性別分析報告之一級單位及所屬一級機關(構)數和}) / (\text{一級單位及所屬一機關(構)數總和})</math>。</p> <p>4. 本項評核基準「性別資料使用與分析」，各單位可參考行政院出版之《性別分析參考手冊》撰寫分析報告，如運用生理性別、社會性別及交織性等三個思考面向，收集利害</p>
機關涵蓋率	得分										
70%以上	2分										
60%以上未達70%	1.5分										
50%以上未達60%	1分										
未達50%	0分										

衡量標準	備註
	<p>關係人(政策規劃者、服務提供者、受影響者)之性別資料，檢視性別落差與評估需求，尤其關注不利處境者受影響之情形。</p> <p>5. 機關須依附表說明機關涵蓋率及提供佐證資料(電子檔案或網頁連結)；委外辦理之性別分析不納入評核。</p>
<p>3.性別分析之品質。(4分)</p> <p>(1)性別資料使用與分析： 依報告主題所蒐集質化或量化資料之妥適性及完整性(含交織性分析)，以及依性別資料闡述說明性別議題之品質，最高2分。</p> <p>(2)應用深化程度： 依報告分析之性別題議題，提出因應策略(含分工)，並說明納入業務之執行情形，最高2分。</p> <p>得分：2篇分數之平均</p>	<p>請機關先就符合前項規定之分析報告，依下列評分基準進行內部評選，由機關推薦3份報告並依附表撰寫推薦理由，另由性平處就前項附表抽查2份報告進行評核：</p> <p>1.性別資料使用與分析：</p> <p>(1)運用以性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，並增加性別統計複分類進行交織分析(如：種族、族群、城鄉、年齡、階級、文化、貧困、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質、移民、移工、無國籍者難民及尋求庇護者等)，了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因(例如不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合)。</p> <p>(2)各單位可參考行政院出版之《性別分析參考手冊》撰寫分析報告，如運用生理性別、社會性別及交織性等三個思考面向，收集利害關係人(政策規劃者、服務提供者、受影響者)之性別資料，檢視性別落差與評</p>

衡量標準	備註
	<p>估需求，尤其關注不利處境者受影響之情形。</p> <p>2.應用深化程度：性別分析報告之應用與深化，如依據性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。</p>
<b>三、CEDAW 辦理情形 (10分)</b>	
<b>(一)推動在地落實 CEDAW(8分)</b>	
<p>在地落實 CEDAW 各條權利及歷次國家報告結論性意見與建議之現況檢討及策進作為。(8分)</p> <p>每項依檢討及策進作為，分別評分後加總計分。</p> <p>1.檢討： 運用 CEDAW 條文檢視該權利面向的現況，並說明問題需求。每項0.3分。</p> <p>2.策進作為： 依前項檢討內容提出之策進作為，須具備妥適性及可行性，並且預期成效確實有助於保障及提升婦女權益及性別人權。每項最高0.5分。</p> <p>得分：加總計分，最高8分</p>	<p>1.運用 CEDAW 條文及歷次國家報告結論性意見與建議，自行就轄內各面向婦女權利及性別人權現況，進行檢視及檢討，並針對問題及待改善之處，提出具在地特色之具體策進作為。</p> <p>2.請自行列舉最多13項，所列舉之項目勿集中在同一權利面向，至少運用 CEDAW 條文5條(含)以上不同條文。</p> <p>3.請運用質化或/及量化方法說明策進作為達成情形，例如：訂頒法律、完成法規修正、制定計畫措施、提供計畫目標執行率、服務受益對象/服務提供者/計畫規劃者性別比率等。</p> <p>舉例說明： (1)第13條 經濟與社會福利權： (a)檢討：A市調查該市女性運動情形、習慣及態度，發現女性在各階段的運動參與比率及規律運動比率分別為○%，較男性○%為低，在學階段的女性運動比率為○%明顯隨其年齡增長而逐漸下降，且在進入成年之後，女性運動人口參與比率下降至○%，調查亦發現有○成女性認為實</p>

衡量標準	備註
	<p>施女性運動專區會增加運動頻率與意願等。</p> <p>(b)策進作為：為回應此性別需求，A市訂定提升女性運動計畫，設定女性規律運動人口比率達○%，於國民運動中心增加有利於女性運動與休閒的場地及性別友善空間，整合市內性別友善運動社群及資源，規劃不同女性族群需求之專屬課程及運動日，以及輔導民間女子運動社團等，增進女性運動與休閒參與動機。</p> <p>(2)第14條偏鄉及農村婦女權益：</p> <p>(a)檢討：B縣透過婦女生活狀況調查發現偏鄉婦女有○%表達其有數位學習需求，但卻面臨技能、使用、資源及資訊進用不足等問題。</p> <p>(b)策進作為：為提升偏鄉婦女數位應用能力，B縣開設婦女數位專班，並配合偏鄉婦女農務及家務工作時間，規劃彈性開課時間，於開課地點安排托育空間及臨時照顧人力等，並且考量部分偏鄉婦女屬中高齡層，購置大尺寸螢幕、調整字體大小，以及輔以志工協助教學等，以提升偏鄉婦女數位應用能力，嗣後進行滿意度調查，其中有○%的學員對此服務感到非常滿意。</p>
<b>(二)CEDAW 宣導(2分)</b>	
CEDAW 相關宣導，依品質及執行成效評分，每項最高0.25分；加總最高至2分。	<p>1.請自行分項列舉，最多提報10項，採分項評分後加總計分。</p> <p>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</p>

衡量標準	備註
	<p>告結論性意見與建議、引用 CEDAW 指引等內容。</p> <p>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。</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。</p>
<b>四、提升女性公共參與情形 (19分)</b>	
<b>(一)機關晉用女性擔任主管情形(10分)</b>	
<p>1.直轄市政府副首長、幕僚長、一級單位主管，及所屬一級機關首長、副首長、幕僚長女性代表性係數。(2分)</p> <p>E1女性：直轄市政府現有副首長、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。  E2總數：直轄市政府現有副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長、副首長、幕僚長總人數。  <math>E3=(E1\text{女性}/E2\text{總數})\times 100\%</math>  E 女性代表性係數=<math>E3/\text{整體女性比率}</math>  年度得分=<math>E\times 2</math>分。</p> <p>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：直轄市政府各官等(含簡薦委)女性人數/直轄市政府各官等人數<math>\times 100\%</math>。不含直轄市政府首長。</p> <p>3.所屬一級機關首長（如：臺北市政府社會局局長），所屬一級機關副首長（如：臺北市政府社會局副局長），所屬一級機關幕僚長（如：臺北市政府社會局主任秘書）。</p> <p>4.一級單位主管（如：臺南市政府秘書處處長）。</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>

衡量標準	備註
<p>2.直轄市政府及所屬一級機關簡任非主管女性代表性係數。(2分)</p> <p>F1女性：直轄市政府及所屬一級機關簡任非主管女性人數。</p> <p>F2總數：直轄市政府及所屬一級機關簡任非主管總人數。</p> <p><math>F3=(F1\text{女性}/F2\text{總數})\times 100\%</math></p> <p>F女性代表性係數=F3/整體女性比率</p> <p>年度得分=F×2分。</p> <p>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：直轄市政府各官等(含簡薦委)女性人數/直轄市政府各官等人數×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.直轄市政府二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管女性代表性係數。(2分)</p> <p>G1女性:直轄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。</p> <p>G2總數：直轄市政府二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管總人數。</p> <p><math>G3=(G1\text{女性}/G2\text{總數})\times 100\%</math></p> <p>G女性代表性係數=G3/整體女性比率</p> <p>年度得分=G×2分。</p> <p>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：直轄市政府各官等(含簡薦委)女性人數/直轄市政府各官等人數×100%。</p> <p>3.二級單位主管，如：臺南市政府秘書處企劃科科長。</p> <p>4.所屬一級機關一級單位主管，如：臺北市政府社會局婦女福利及兒童托育科科長；股長為所屬一級機關二級單位主管，不列入計算範圍。</p> <p>5.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>6.主計人員請依「主計機構人員設置管理條例」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>7.本項包含人事、主計及政風人員。</p> <p>8.「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>

衡量標準	備註
<p>4.區長女性代表性係數。(2分)</p> <p>D1女性：區長女性人數。</p> <p>D2總數：區長總人數。</p> <p><math>D3=(D1\text{女性}/D2\text{總數})\times 100\%</math></p> <p>D 女性代表性係數=<math>D3/\text{整體女性比率}</math></p> <p>年度得分=<math>D\times 2</math>分</p> <p>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.區長不含原住民自治區。</p> <p>3.「整體女性比率」計算方式：直轄市政府各官等(含簡薦委)女性人數/直轄市政府各官等人數<math>\times 100\%</math>。</p> <p>4.「D 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>
<p>5.針對提升女性主管比率訂有相關政策、計畫、措施等規定及辦理情形。(1分)</p> <p>如為一般性宣導、口頭鼓勵性質或工作家庭平衡等措施，得0.5分；如訂有相關領導力或培植計畫、暫行特別措施或優於性工法等積極促進措施，得1分。</p>	<p>本項意旨在於直轄市能關注到主管性別比例，並積極拔擢女性進入領導階層。直轄市可辦理如中高階女性培力計畫、提升機關內女性職員領導力計畫、推動機關內工作家庭平衡以提升女性爭取主管意願之措施、培植女性進入性別落差較大之專業領域(如工程、農業)、提升首長用人之性別意識措施等，以提高女性擔任主管之機會。</p>
<p>6.女性一級單位處(局)長及所屬一級機關首長達三分之一以上之情形。(1分)</p> <p>年度達40%(含)以上，得0.5分。</p> <p>年度達三分之一未滿40%，得0.25分。</p> <p>年度未達三分之一，得0分。</p> <p>得分：2年加總計分</p>	<p>114年及115年度女性一級單位處(局)長及所屬一級機關首長達三分之一之情形。</p> <p>1.女性一級單位處(局)長及所屬一級機關首長比例(114年得分+115年得分)。</p> <p>2.舉例：</p> <p>(1)一級單位主管(如：臺南市政府人事處處長)。</p> <p>(2)所屬一級機關首長(如：臺北市政府社會局局長)。</p> <p>3.本項指標達成情形請參考本院人事行政總處「地方政府一級單位主管及所屬機關首長性別統計表」發布數據資料。</p>
<b>(二)委員會落實性別比例情形(2分)</b>	
<p>1.直轄市本機關(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</p>	<p>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</p>

衡量標準	備註																												
<p>員)任一性別比例達三分之一之達成率未達100%者，扣1分。(0分)</p> <p>2.直轄市本機關(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)</p> <table border="1" data-bbox="209 521 703 958"> <thead> <tr> <th>任一性別比例達40%之達成率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>達60%以上</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>50%以上未達60%</td> <td>0.8分</td> </tr> <tr> <td>40%以上未達50%</td> <td>0.6分</td> </tr> <tr> <td>30%以上未達40%</td> <td>0.4分</td> </tr> <tr> <td>20%以上未達30%</td> <td>0.2分</td> </tr> <tr> <td>未達20%</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table> <p>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率。(1分)</p> <table border="1" data-bbox="209 1279 703 1765"> <thead> <tr> <th>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>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>達70%以上</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>60%以上未達70%</td> <td>0.8分</td> </tr> <tr> <td>50%以上未達60%</td> <td>0.6分</td> </tr> <tr> <td>40%以上未達50%</td> <td>0.4分</td> </tr> <tr> <td>30%以上未達40%</td> <td>0.2分</td> </tr> <tr> <td>未達30%</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table>	任一性別比例達40%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	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70%以上	1分	60%以上未達70%	0.8分	50%以上未達60%	0.6分	40%以上未達50%	0.4分	30%以上未達40%	0.2分	未達30%	0分	<p>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。)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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，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>
任一性別比例達40%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																												
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70%以上	1分																												
60%以上未達70%	0.8分																												
50%以上未達60%	0.6分																												
40%以上未達50%	0.4分																												
30%以上未達40%	0.2分																												
未達30%	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>																													

衡量標準	備註
<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) 董事達成率超過50%者：達成率*0.75分。 董事達成率50%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) 監事達成率超過60%者：達成率*0.25分。 監事達成率60%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。)</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2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) 董事達成率超過45%者：達成率*0.75分。 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規定之公營事業個數/所有公營事業個數)*100%。(0.25分) 監事達成率超過60%者：達成率*0.25分。 監事達成率60%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公營事業單位名單董監事性別比例達成情形之名單清冊名單。(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)。</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，以四捨五入方式計算至小數點後第2位；得分則以並以四捨五入方式計算至小數點後第2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>
<b>(四)對農、漁、工會及人民團體推動性別平等(5分)</b>	
<p>1.針對提升農、漁會女性決策參與之具體措施。(2分)</p> <p>(1)宣導、課程。(1分)</p>	<p>例如針對農、漁會或農、漁村地區辦理性別平等意識宣導與女性領導力培訓、對女性選任人員比例較高之農、</p>

衡量標準	備註
<p>評審業務期間針對農、漁會或農、漁村地區辦理性別平等意識宣導、女性領導力培訓相關宣導、課程等活動，依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、資源投入與實施效益等評分，宣導最高0.5分、課程最高0.5分。</p> <p>(2)推動措施。(1分)</p> <p>評審業務期間針對提升農、漁會選任人員女性比例，制定相關改善措施或給予(優先)補助等獎/鼓勵措施，依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、資源投入與實施效益等評分，最高1分。</p>	<p>漁會給予(優先)補助等措施、提出提升農、漁會選任人員女性比例改善計畫、訂定相關指標納入農、漁會評鑑或考核、於選任辦法中明訂提升女性候補理監事比例之規定，或其他提升農、漁會女性決策參與之具體獎/鼓勵措施等。</p>
<p>2.針對提升工會女性決策參與之具體措施。(1分)</p> <p>(1)宣導、課程。(0.5分)</p> <p>評審業務期間辦理相關性別平等意識宣導、課程等活動，依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、資源投入與實施效益等評分，宣導最高0.25分、課程最高0.25分。</p> <p>(2)推動措施。(0.5分)</p> <p>評審業務期間針對提升工會選任人員女性比例，制定相關改善措施或優先補助等措施，依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、資源投入與實施效益等評分，最高0.5分。</p>	<p>例如針對工會進行性別意識培力、加強對女性會員領導力培力/針對女性幹部人員比例較高者給予補助等措施、提出提升工會幹部女性比例改善計畫、訂定相關指標納入工會評鑑要點、於選任辦法中明訂提升女性候補理監事比例之規定，或其他提升工會女性決策參與之具體獎/鼓勵措施等。</p>
<p>3.提升個別工會理、監事任一性別比例達成三分之一情形。(1分)</p> <p>(1)理事：工會理事「任一性別比例達成三分之一」之達成率*0.7分(配分)。</p> <p>(2)監事：工會監事「任一性別比例達成</p>	<p>1.請提供轄內工會理監事達成三分之一性別比例之名單清冊。</p> <p>2.如監事僅1人者，不列計。</p> <p>3.達成率：以工會理事或監事任一性別比例達成三分之一的個數，除以工</p>

衡量標準	備註
<p>三分之一」之達成率*0.3分(配分)。</p>	<p>會之總數計算 (達成率=符合性別比例規定之轄內工會個數/轄內工會總數*100%)，請以四捨五入方式計算至小數點後第2位，再乘以配分後即為該項目得分。</p>
<p>4.針對促進人民團體決策參與性別平等之具體措施。(1分)</p> <p>(1)宣導、課程。(0.5分)</p> <p>評審業務期間針對人民團體辦理性別平等意識宣導或性別較少者領導力培訓等相關活動，依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、資源投入與實施效益等評分，宣導最高0.25分、課程最高0.25分。</p> <p>(2)推動措施。(0.5分)</p> <p>評審業務期間針對人民團體理、監事性別比例，制定相關改善措施或優先補助等獎/鼓勵措施，依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、資源投入與實施效益等評分，最高0.5分。</p>	<p>第(2)點：例如給予人民團體補助以促進決策階層決策參與性別平等、提出人民團體理、監事性別比例改善計畫(如鼓勵人民團體將「理、監事任一性別比例不低於1/3」納入章程，針對理、監事任一性別比例達成三分之一者給予優先補助等)、於評鑑或考核訂定相關指標、於選任辦法中明訂提升女性候補理監事比例之規定，或其他促進決策參與之具體獎/鼓勵措施等。</p>
<p><b>五、推動及落實性別平等情形(25分)</b></p>	
<p><b>(一)消除性別刻板印象、偏見與歧視(6分)</b></p>	
<p>消除性別刻板印象、偏見與歧視之政策措施。(6分)</p> <p>1.議題面向多元(1分)</p> <p>政策措施之議題應具備多元面向，如家庭、教育文化、社會參與面向、媒體面向等。(每1面向得0.25分，最多得1分)</p> <p>2.上開依品質及執行成效評分，每項最高0.4分，加總最高至4分。(4分)</p> <p>3.政策措施之辦理機關涵蓋情形。(1分)</p>	<p>1.請自行分項列舉，最多提報13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.辦理政策、措施議題面向多元： 舉例： (1)家庭：鼓勵男性參與家務或育兒照顧、保障多元家庭權利等。 (2)教育文化：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</p>

衡量標準	備註										
<p>依所提措施之辦理機關數評分。</p> <table border="1" data-bbox="207 309 715 584"> <thead> <tr> <th>機關涵蓋數</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(含)5個以上機關</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>3個以上未達5個機關</td> <td>0.75分</td> </tr> <tr> <td>2個機關</td> <td>0.5分</td> </tr> <tr> <td>未達2個機關</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table>	機關涵蓋數	得分	(含)5個以上機關	1分	3個以上未達5個機關	0.75分	2個機關	0.5分	未達2個機關	0分	<p>STEM領域、建構友善多元性別校園環境等。</p> <p>(3)社會參與：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：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.政策措施：</p> <p>例如從納入評鑑、獎/鼓勵機制等方面訂定相關措施或作業機制，且應從多元面向出發，消除性別刻板印象、偏見與歧視。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>
機關涵蓋數	得分										
(含)5個以上機關	1分										
3個以上未達5個機關	0.75分										
2個機關	0.5分										
未達2個機關	0分										
<b>(二)營造性別友善環境。(6分)</b>											
<p>營造性別友善環境之政策措施。(6分)</p> <p>1.依品質及執行成效評分，每項最高0.5分；加總最高至5分。</p> <p>2.政策措施之辦理機關涵蓋情形。(1分)</p> <p>依所提措施之辦理機關數評分。</p> <table border="1" data-bbox="207 1693 715 1968"> <thead> <tr> <th>機關涵蓋數</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(含)5個以上機關</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>3個以上未達5個機關</td> <td>0.75分</td> </tr> <tr> <td>2個機關</td> <td>0.5分</td> </tr> <tr> <td>未達2個機關</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table>	機關涵蓋數	得分	(含)5個以上機關	1分	3個以上未達5個機關	0.75分	2個機關	0.5分	未達2個機關	0分	<p>1.請自行分項列舉，最多擇優提報10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：</p> <p>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</p>
機關涵蓋數	得分										
(含)5個以上機關	1分										
3個以上未達5個機關	0.75分										
2個機關	0.5分										
未達2個機關	0分										

衡量標準	備註
	<p>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>
<b>(三)提升女性經濟力 (7分)</b>	
<p>1.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施。(6.5分)</p> <p>依品質及執行成效評分，加總最高至6.5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3.5分。</p> <p>(2)向民間團體或企業推動性平之政策措施每項最高0.5分，加總最高3分。</p> <p>2.提升女性勞參率，最高0.5分。</p> <p>114年較113年提升：0.25分，或未提升</p>	<p>1.第1項(政策措施)辦理機關包括一級單位及所屬一級機關(構)。</p> <p>(1)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9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>(2)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8</p>

衡量標準	備註
<p>但經分析原因並據以提出積極策進作為：最高0.15分；</p> <p>115年較114年提升：0.25分，或未提升但經分析原因並據以提出積極策進作為：最高0.15分。</p> <p>得分：2年加總計分</p>	<p>項，採分項評分後加總計分。</p> <p>舉例：</p> <p>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>(3)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、性別平等實施效益等。</p> <p>(4)請提供佐證資料。</p> <p>2.第2項(提升女性勞參率)：</p> <p>(1)114年、115年較前一年提升0.1個百分點(含)以上，分別可得0.25分。</p> <p>(2)可無須另行提供佐證資料，將以行政院主計總處「就業及失業統計資料查詢系統－縣市資料查詢」(<a href="https://manpower.dgbas.gov.tw/dgbas_community/">https://manpower.dgbas.gov.tw/dgbas_community/</a>)下載各縣市年平均女性勞動力參與率統計及增減值進行評核。</p>

衡量標準	備註
<b>(四)其他落實性別平等措施(6分)</b>	
<p>依品質及執行成效評分，每項最高0.5分；加總最高至6分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.辦理機關包括一級單位及所屬一級機關（構）。</li> <li>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15項，採分項評分後加總計分。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
<b>六、加分項目。(5分)</b>	
<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"> <li>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。</li> <li>2.委託、補助或自行辦理與性別議題有關之研究。(1分) 研究報告須於評審業務期間完成，每</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.本項目不與前述指標重複計分。</li> <li>2.每項最高1分，各項加分項目加總最高至5分。</li> <li>3.若已於前項提報之項目，則加分項目不予重複列計。</li> <li>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</li> </ol>

衡量標準	備註
<p>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.透過性別平等評鑑、考評、認證等相關制度，促進私部門(企業、民間團體等)推動性別平等。(1分)</p>	<p>分數。</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>10.性別預算公開於該府網站之情形(包含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>11.113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>12.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</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>CEDAW 意旨不符等。</p> <p>3.第3點：每項法規、行政措施扣1分。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</p>

衡量標準	備註
	<p>審酌予扣分。</p> <p>6.第6點：            (1)最高可扣1分，經評審委員認定後，予以扣分。            (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>
<b>特殊加分。(1分)</b>	
<p>實地訪評當天表現。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.受評機關開場及綜合座談主持人出席層級。</li> <li>2.簡報人員層級與簡報表現。</li> <li>3.資料呈現、現場回應之完整性與積極度。</li> <li>4.整體表現。</li> </ol>

## 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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.與性別平等之關聯性(含內容與題目)。(10分)</li> <li>2.將性別觀點融入業務程度。(15分)</li> <li>3.開發及運用資源情形。(15分)</li> <li>4.創意及創新程度。(30分)</li> <li>5.影響程度(包含對機關及民眾之影響及具體績效)。(30分)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>2.可採用附件方式呈現方案內容。</li> </ol>
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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.與性別平等之關聯性(含內容與題目)。(20分)</li> <li>2.故事之完整性。(15分)</li> <li>3.故事之感人程度。(15分)</li> <li>4.故事之啟發性(如：跳脫傳統性別刻板印象)。(25分)</li> <li>5.機關之資源投注情形。(25分)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.故事須與機關推動性別平等措施或方案有關。</li> <li>2.以真實案例為限。</li> <li>3.故事總字數至少應有3,000字以上。</li> </ol> (如附表2)
性別平等 傑出貢獻獎 (100分)	人員事蹟	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2.該人員辦理性別平等業務服務年資</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ol>

		<p>累計滿3年以上(計算至114年12月31日止)。</p>	<p>合作機制與資源，帶動民間私部門推動情形等)。(90分)</p> <p>2. 其他對於性別平等具有顯著特殊事蹟。(10分)</p>	<p>2. 可採用附件方式呈現方案內容。</p>
--	--	---------------------------------	---	--------------------------

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	