

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

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
<p>一、基本項目 (12分)</p>	<p>(一)辦理性別平等業務人力編制情形。 (3分)</p>	<p>1. 辦理性別平等業務人力。</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。 (2) 專責人員 2 人+兼辦人員 1 人或專責人員 1 人+兼辦人員 2 人以上 0.5 分。 (3) 專責人員 1 人+兼辦人員 1 人或兼辦人員 2 人以上 0.25 分。 (4) 未達上述標準 0 分。</p> <p>註： 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。 2. 「性別平等業務」包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、婦女權益促進委員會/性別平等委員會、性別平等專案(工作)小組相關事宜。 3. 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>1</p>	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		2.各局處性別業務人力之培力、受支持程度及其性別敏感度、業務熟悉度。	依各局處承辦人員培力、受支持程度、性別敏感度、業務熟悉度等綜合性評分，最高 2 分。 註:實地訪評時，酌以面談。		2	
	(二)跨局處合作推動性別平等政策、計畫情形。(6分)	1.訂有跨局處合作之性別平等政策、計畫。	是 0.5 分、否 0 分。 註： 1. 跨局處之政策、計畫係指依據在地需求所訂之性別平等施政目標，例如性別平等政策方針、綱領、年度計畫、施政重點等，具有促進性別平等作用者。 2. 請提供政策、計畫相關佐證資料。		0.5	
		2. 跨局處合作之性別平等政策、計畫之實質內容。	針對政策、計畫內容之全面性與完整度綜合考量(包含計畫內容跨局處程度、是否回應在地需求、政策背景與內涵、影響層面、執行策略具體程度、各局處分工、辦理期程及預期目標之明確性等)。 本項最高 1.5 分。 註：未訂有跨局處合作之性別平等政策、計畫者，本項 0 分。		1.5	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		3.政策、計畫之推動情形及效益。	(1)計畫內容時程執行成效良好達成預期目標。 (2)影響效益大且有助性別平等之落實。 (3)針對辦理情形進行評估。 (4)依據辦理評估結果進行相關策進作為。 本項最高 4 分。 註：未訂有跨局處合作之性別平等政策、計畫者，本項 0 分。		4	
	(三)「性別平等」專區網頁建置情形。(1分)	1.「性別平等」專區網頁使用之豐富度、友善性、時效性及功能性。	針對專區網頁架構、搜尋及連結便利性、公開資料完整性及資料更新即時性等綜合考量(如性別平等活動最新消息、相關婦權會/性平會資料、性別意識培力課程及活動辦理情形、性別影響評估相關規定與表件、性別統計與分析結果、性別平等政策與法規等資料)。 本項最高 1 分。 註：未於機關網頁建立「性別平等」專區者，本項 0 分。		1	
	(四)配合「地方性平有 G0 站」登載	1.於機關網頁設置連結及定期更新資料。	(1)於機關網頁設置連結 (2)定期更新委員名單 (3)定期上傳會議紀錄 (4)於網頁內「最新消息」上傳辦理性平活動之預告。		1	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
	資料及協助推廣。 (2分)	2.上傳資料豐富度及完整性。	每項 0.25 分，最高 1 分。 資料正確且內容豐富，如完整簡介、置入連結、重要成果及活動照片等。 本項最高 1 分。		1	
二、性別主流化實施情形。 (27分)	(一)性別主流化實施計畫制定及執行情形。 (7分)	1. 推動各機關性別主流化實施計畫實施對象包括一級單位、一級機關(構)、區公所之情形。	涵蓋範圍達 80% 以上 1 分、50% 以上未達 80% 0.5 分、未達 50% 0 分。 註： 1.不含山地原住民自治區公所。 2.請提供計畫佐證資料，未訂有推動各機關性別主流化實施計畫者，本項 0 分。		1	
		2. 計畫內容所推動性別主流化工具項數。	6 項 1 分、1-5 項 0.5 分、無 0 分。 註：未訂有推動各機關性別主流化實施計畫者，本項 0 分。		1	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		3. 計畫執行成果。	<p>符合 3 項 2 分、符合 2 項 1.5 分、符合 1 項 1 分、符合 0 項 0 分。</p> <p>(1)每年度完成執行成果報告。</p> <p>(2)年度執行成果報告提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會。</p> <p>(3)年度執行成果報告公告於機關網站。</p> <p>註：</p> <p>1.請提供 105 及 106 年度成果報告、成果報告提報委員會之會議紀錄、成果報告公告上網等佐證資料。</p> <p>2.未訂有推動各機關性別主流化實施計畫者，本項 0 分。</p>		2	
		4. 實施計畫之內容品質及成效	<p>(1)計畫內容豐富度、完整度。</p> <p>(2)實施計畫之執行措施或方法有助於促進性別平等。</p> <p>(3)是否有依執行結果之相關策進作為。</p> <p>本項最高 3 分。</p> <p>註：</p> <p>請提供計畫佐證資料，未訂有推動各機關性別主流化實施計畫者，本項 0 分。</p>		3	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
	(二) 婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形。 (3分)	1. 召集人親自且全程主持會議次數。	<p>每年親自主持 2 次以上且全程參與至少 1 次 1 分、每年僅親自主持 1 次且各有全程參與 0.5 分、從未親自主持 0 分。</p> <p>註：</p> <p>1. 請提供 105 年至 106 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. 105 年及 106 年皆各親自主持 2 次以上且每年全程參與至少 1 次得 1 分；105 年或 106 年各有親自主持 1 次且各有全程參與者得 0.5 分；105 年及 106 年從未親自主持者得 0 分。</p>		1	
		2. 內部委員出席會議情形(達 60%)。	<p>內部委員出席人數達 60% 以上。</p> <p>每次符合 1 分、部分符合 0.5 分、均未符合 0 分。</p> <p>註：</p> <p>1. 請提供 105 年至 106 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. 內部委員不能親自出席者，一級機關應由職務代理人或主任秘書以上層級人員代表出席方可採計，一級單位應由職務代理人或專門委員以上層級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。)</p>		1	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		3. 會議紀錄公告上網。	<p>每年是否定期召開會議 2 次以上且會議紀錄均公開上網者。是 1 分、否 0 分。</p> <p>註：請提供 105 年至 106 年間委員會議紀錄公告上網佐證資料(如網頁擷取畫面)。</p>		1	
	(三)性別意識培力課程參訓及辦理情形	1. 直轄市及縣(市)政府(含一級單位及所屬一級、二級機關)自辦、跨機關聯合辦理、薦送或自行進修性別意識培力課程(含實體及數位課程)其職員、主管	<p>(1)職員參訓 2 小時以上比率。(包含基礎及進階課程)</p> <p>(2)主管人員參訓 2 小時以上比率。</p> <p>(3)性別平等業務相關人員參訓 1 天以上進階課程比率。</p> <p>以上任一項未達 90%扣 0.5 分，最多扣 1 分。</p> <p>註：</p> <p>1. 職員參訓 2 小時以上人數比率：$(\text{職員參訓 2 小時以上人數} / \text{職員總人數}) \times 100\%$。職員係指機關組織編制內經銓敘審定有案之公務人員。</p> <p>2. 主管人員參訓 2 小時以上人數比率：$(\text{主管人員參訓 2 小時以上人數} / \text{主管人員總人數}) \times 100\%$。主管人員含機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。</p> <p>3. 性別平等業務相關人員參訓 1 天以上進階課程人數比率：$(\text{性別平等業務相關人員參訓 1 天以上進階課程人數} / \text{性別平等業務相關人員總人數}) \times 100\%$。「性別平等業務相關人員」係指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</p>		0	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		人員及性別平等業務相關人員參訓情形。	<p>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>4. 職員、主管人員及性別平等業務相關人員人數得排除於評審業務截止日前3個月內任現職者。 舉例說明：如評審業務截止日為106年12月，則以106年9月30日在職人數計算。</p> <p>5. 凡於105年至106年間完成評核項目所定參訓時(天)數者均可列計。</p> <p>6. 若所計算後之比率有小數點第1位，均以4捨5入方式計算方式辦理。</p> <p>7. 性別意識培力基礎及進階課程內容請參考「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」規劃辦理。</p> <p>8. 請提供各類課程內容、時數配當、授課教材及參訓人員名冊等佐證資料。</p>			
		2. 性別意識培力課程品質。	<p>(1) 課程針對不同職級及業務人員屬性設計。</p> <p>(2) 課程辦理採多元形式辦理，如演講、工作坊、電影賞析、讀書會等。</p> <p>(3) 課程內容與性別關聯程度。</p> <p>(4) 發展符合機關業務之教材</p> <p>本項最高4分。</p>		4	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
			註：請提供佐證資料。			
	(四)性別預算編列情形。 (1分)	於預算籌編階段就已進行性別影響評估之計畫。	(1)自訂檢討納入預算情形之表件。 (2)依據性別影響評估結果重新檢視性別預算的配置。 每項 0.5 分，本項最高 1 分。 註：請提供表件佐證資料並說明檢視情形。		1	

	<p>(五)計畫或自治條例辦理性別影響評估情形。(6分)</p>	<p>1. 自治條例或須由縣(市)政府一層決行之計畫,辦理性別影響評估之程序參與者。</p>	<p>(1)程序參與者全部為下列人員。1分 (2)程序參與者僅部分為下列人員。0.5分 (3)程序參與者全部皆非下列人員。0分 a.為性別主流化人才資料庫專家學者 b.現任或曾任該直轄市婦女權益促進委員會或性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員 c.非屬前2項但為該直轄市在地性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者。</p> <p>註： 1.「一層決行」指由直轄市長決行或授權決行。 2.非性別主流化人才資料庫之專家學者，請提供相關佐證資料。 3.直轄市、縣(市)有自治條例或須由縣(市)一層決行之計畫，但無辦理性別影響評估，完成程序參與案件者，本項0分。 4.直轄市、縣(市)無自治條例或須由縣(市)一層決行之計畫者，本項分數併入二、性別主流化實施情形/(三)性別意識培力課程參訓及辦理情形/1.(2)主管人員參訓2小時以上比率項目。</p>	<p>1</p>	
--	----------------------------------	--	---	----------	--

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		2. 不須由直轄市、縣(市)政府一層決行之計畫亦辦理性別影響評估。	15 項以上 1 分、8-14 項 0.5 分、7 項以下 0 分。 註：請提供計畫之性別影響評估佐證資料。		1	
		3. 性別影響評估工具運用情形及辦理品質。	性別影響評估之辦理品質。 (1)性別影響評估相關作業機制及流程訂定內容之合宜性。(未訂有性別影響評估機制或流程者，本項零分) 本項最高 1 分 (2)依業務需求，發展或精進性別影響評估作業。本項最高 1 分 (3)性別影響評估之辦理品質。 依性別影響評估表之填列內容是否運用性別統計及分析，針對不同性別、性傾向或性別認同者的影響及受益程度進行評估及檢討、是否依性別影響評估結果訂定性別目標或調整計畫內容等綜合評分。本項最高 2 分。 (得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)		4	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
	(六)性別統計與分析辦理情形(6分)	1. 一級單位及一級機關(構)辦理業務相關性別統計之涵蓋率。	<p>達 90% 以上 2 分、70% 以上未達 90% 1 分、50% 以上未達 70% 0.5 分、未達 50% 0 分。</p> <p>註：</p> <p>1. 「業務相關性別統計」係指主管業務中依統計法所編製之統計，包括利用公務登記、電子紀錄、行政查報、調查、運用其他機關或團體有關資料等方式蒐集所產製之性別統計。</p> <p>2. 請提供佐證資料。</p> <p>3. 涵蓋率公式：$(\text{一級單位及一級機關(構)有依業務辦理性別統計之機關(機構或單位)數和}) / (\text{一級單位及一級機關(構)之機關(機構或單位)數總和})$。</p>		2	
		2. 新增性別統計分析或性別分析之篇數且公開於機關網頁。	<p>25 篇以上 2 分、15-24 篇 1 分、5-14 篇 0.5 分、4 篇以下 0 分。</p> <p>註：</p> <p>1. 本項計列性別統計分析或性別分析篇數：性別統計分析係運用性別統計資料闡述性別之現況或性別平權之進展；性別分析則係更進一步運用量化或質化資料，藉以瞭解性別處境，從而規劃或制定具有性別敏感度</p>		2	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分		
			<p>或回應當前性別問題之相關策略。本項性別統計分析或性別分析報告，其撰擬主軸須包括「性別」面向，惟若視議題所需，針對單一性別所撰擬之分析亦可計入，如臺中市「婦女生活狀況調查摘要分析」。</p> <p>2. 若為刊載於統計書刊之性別統計分析，依該書刊實際探討主題數計算篇數。</p> <p>3. 本項資料須公開於機關網頁方得計列，並請依附表填入佐證網址。</p>					
		3. 新增性別分析之品質。	<p>(1) 性別資料使用情形：運用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)據以分析不同性別在經濟、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。</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> <p>本項最高 2 分。</p>		2			
三、CEDAW 辦理情形。(8 分)	(一)教育訓練計畫。(5 分)	1. 規劃 106-108 年 CEDAW 教育訓練一般公務	<p>實體課程依機關人數規模達下列標準 1 分、實體課程依機關人數規模達下列標準之 1/2 0.5 分、實體課程依機關人數規模低於下列標準之 1/2 0 分。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">機關總人數</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">實體課程一般公務人員參訓比率及人數</td> </tr> </table>	機關總人數	實體課程一般公務人員參訓比率及人數		1	
機關總人數	實體課程一般公務人員參訓比率及人數							

	評審項目	評審項目內容	衡量標準		自評說明	配分	得分										
		人員實體課程受訓涵蓋率。	未滿 1,000 人(含)	40%													
			1,001-5,000 人	30%且至少 400 人													
			5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人													
			10,001 人以上	15%且至少 2,000 人													
			<p>註:一般公務人員依「行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點」第二點,為各機關(構)、學校之下列人員:</p> <p>(一) 依法任用、派用之有給專任人員。</p> <p>(二) 依法聘任、聘用及僱用人員。</p> <p>(三) 公務人員考試錄取人員。</p> <p>前項機構不包括公營事業機構;前項第二款人員,不包括公立學校教師。</p>														
		2. 規劃 106-108 年 CEDAW 教育訓練高階公務人員實體課程受訓涵蓋率。	<p>實體課程依機關人數規模達下列標準 1 分、實體課程依機關人數規模達下列標準之 1/2 0.5 分、實體課程依機關人數規模低於下列標準之 1/2 0 分。</p> <table border="1" data-bbox="824 963 1619 1267"> <thead> <tr> <th data-bbox="824 963 1128 1026">機關總人數</th> <th data-bbox="1128 963 1619 1026">實體課程高階公務人員參訓比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="824 1026 1128 1088">未滿 1,000 人(含)</td> <td data-bbox="1128 1026 1619 1088">40%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 1088 1128 1150">1,001-5,000 人</td> <td data-bbox="1128 1088 1619 1150">30%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 1150 1128 1212">5,001-10,000 人</td> <td data-bbox="1128 1150 1619 1212">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 1212 1128 1267">10,001 人以上</td> <td data-bbox="1128 1212 1619 1267">15%</td> </tr> </tbody> </table> <p>註:高階公務人員依「行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點」第二點人員範圍內,簡任以上人員+主管人員。</p> <p>前項機構不包括公營事業機構;前項第二款人員,不包括公立學校教</p>		機關總人數	實體課程高階公務人員參訓比率	未滿 1,000 人(含)	40%	1,001-5,000 人	30%	5,001-10,000 人	20%	10,001 人以上	15%		1	
機關總人數	實體課程高階公務人員參訓比率																
未滿 1,000 人(含)	40%																
1,001-5,000 人	30%																
5,001-10,000 人	20%																
10,001 人以上	15%																

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		3. 106-108 年 CEDAW 教育訓練規劃之完整性及品質。	<p>師。</p> <p>(1)106 年辦理成效，依品質評分。最高 1 分。</p> <p>(2)針對高階公務人員課程內容、師資與時數等訓練規劃，依規劃品質評分。最高 1.5 分。</p> <p>(3)針對一般公務人員課程內容、師資與時數等訓練規劃，依規劃品質評分。最高 0.5 分。</p> <p>(4)尚未針對課程內容、師資與時數等進行規劃 0 分。</p>		3	
	(二) 為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為。(3 分)	為消除直接或間接歧視，針對縮小性別統計落差之改進作為。	<p>提供改進措施及成果。</p> <p>成效良好每項最高 0.6 分、成效尚可每項最高 0.3 分 無成效 0 分。 本項最高 3 分。</p> <p>註：</p> <p>1. 直轄市政府可自行列舉性別統計落差項目(包含法規檢視建議、公務統計及其他業務統計)，具體說明降低性別落差之成效。</p> <p>2. 每項最高0.6分，最多加總至3分。</p> <p>3. 舉例說明：</p> <p>(1) 某培訓社區規劃師計畫，101年培訓社區規劃師性別統計落差為40%(男70%：女30%)，透過招生時函請各社區發展協會及相關機構薦送男女至少各1名報名，也函請婦女服務中心推薦女性報名，104年性別落差縮小為26%。</p>		3	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
			(2) 高中女性校長比率，101學年度女性占12%，於遴選校長時，參採「相同條件，女性優先」的原則，提升至104學年度之16%。 (3) 家庭教育中心親職教育課程，鼓勵父母一起參加，男性參與率由102年20%提高到105年26%。 (4) 某市女性當選家長會長(或村、里長、社區發展協會理事長等)比例由100年15%提高到105年18%。			
四、提升女性公共參與情形。(17分)	(一)機關晉用女性擔任主管情形。(10分)	1. 直轄市政府副首長、幕僚長、一級單位女性主管及所屬一級機關女性首長比例。	本項配分 2分 $E3=(E1 \text{ 女性}/E2 \text{ 總數}) \times 100\%$ $E \text{ 係數}=E3/\text{女性比率}$ 得分= $E \times 2$ 分。 註： 1. 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男女總數」。 2. 所屬一級機關首長（如：臺北市政府社會局局長）。 3. 一級單位主管（如：臺南市政府人事處處長）。		2	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		2. 直轄市政府及所屬一級機關女性簡任非主管比例。	本項配分 2 分 $F3 = (F1 \text{ 女性} / F2 \text{ 總數}) \times 100\%$ $F \text{ 係數} = F3 / \text{女性比率}$ 得分 = $F \times 2$ 分。 註： 1. F1 女性：「直轄市政府及所屬一級機關簡任非主管女性人數」，「F2 總數」：「直轄市政府及所屬一級機關簡任非主管男女總數」。 2. 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）。		2	
		3. 直轄市政府二級單位女性主管及所屬一級機關一級單位女性主管比例。	本項配分 2 分 $G3 = (G1 \text{ 女性} / G2 \text{ 總數}) \times 100\%$ $G \text{ 係數} = G3 / \text{女性比率}$ 得分 = $G \times 2$ 分。 註： 1. 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」，「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男女總數」。 2. 二級單位主管（如：臺南市政府人事處企劃科科長）。 3. 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）。		2	
		4. 女性區長	本項配分 2 分		2	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		比例。	$D3=(D1 \text{ 女性}/D2 \text{ 總數}) \times 100\%$ D 係數=D3/女性比率 得分=D×2 分 註： 1. D1 女性：「女性區長人數」，「D2 總數」：「區長男女總數」。 2. 不含原住民自治區。			
		5. 針對提升女性主管比率訂有相關政策、計畫、措施等規定及辦理成效。	最高 2 分。 註：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。		2	
	(二)委員會落實 1/3 性別比例情形。(2 分)	直轄市本機關及所屬一級機關之所屬委員會(任務編組)委員(成員)任一性	達 80% 以上 2 分、70% 以上未達 80% 1.5 分、60% 以上未達 70% 1 分、50% 以上未達 60% 0.5 分、未達 50% 0 分。 註： 1. 達成率：以委員會任一性別比例達成三分之一的個數，除以委員會之總數計算，請以百分比表示。 2. 各機關設置要點內已明定所有委員由指定職務人員擔任		2	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		別比例達三分之一情形。	<p>者可免予列計。</p> <p>3. 若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算方式辦理。</p> <p>4. 請提供各機關所屬委員會(任務編組)清單。</p> <p>5. 不含公務人員考績、甄審委員會。</p>			
	(三)政府出資或贊助 5 成以上之財團法人、公營事業董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例。(2 分)	1.財團法人董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例。	<p>(1) 董事達成度:(符合任一性別比例達 1/3 規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100%</p> <p>董事達成度比率*0.75 分，但 40%以下者 0 分，超過 70%者得 0.75 分。</p> <p>(2) 監事達成度:(符合任一性別比例達 1/3 規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100%</p> <p>監事達成度比率*0.25 分，但 50%以下者 0 分，超過 80%者得 0.25 分。</p> <p>註:</p> <p>1. 請提供各機關出資五成以上之財團法人董監事名單。</p> <p>2. 若無所出資五成以上之財團法人，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p>		1	
		2.公營事業董監事會任一性別比率達 1/3 性別比例。	<p>(1) 董事達成度:(符合任一性別比例達 1/3 規定之公營事業個數/所有公營事業個數)*100%</p> <p>董事達成度比率*0.75 分，但 40%以下者 0 分，超過 70%者得 0.75 分。</p>		1	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
			<p>(2) 監事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之公營事業個數/所有公營事業個數)*100%</p> <p>監事達成度比率*0.25 分，但 50%以下者 0 分，超過 80%者得 0.25 分。</p> <p>註：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 請提供各機關出資五成以上之公營事業單位名單董監事名單。 2. 若無所出資五成以上之公營事業單位，則扣除該項分數並換算總分重新計分。 			
	(四)對農、漁、工會推動性別平等。(3分)	1.針對提升農/漁會女性決策參與之具體措施。	<p>依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、實施效益等評分，最高 2 分。</p> <p>註：例如針對農(漁)村女性意識培力、加強對農(漁)會/農(漁)村地區性別平等意識宣導、針對女性選任人員比例較高者給予補助等措施、提出提升農/漁會選任人員女性比例改善計畫等。</p>		2	
		2.針對提升工會女性決策參與之具體措施。	<p>依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、實施效益等評分，最高 1 分。</p> <p>註：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/納入工會評鑑要點。</p>		1	
五、推展及落	(一)結合企業、民間	1.結合企業推動性別平	<p>每項 0.5 分，最高 3 分。</p> <p>註：如設有性別平等相關獎項或組織評鑑訂有性別平等指標、補助企業提供性別平等或友善家庭政策設施、積極進用</p>		3	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
實性別平等情形。(28分)	組織及鄰里社區推動性別平等。(16分)	等之政策措施。	二度就業女性、破除職場性別隔離等。			
		2.結合企業推動性別平等之辦理情形。	依辦理場次、創新度、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高3分。		3	
		3.結合民間團體推動性別平等之政策措施。	每項0.5分，最高3分。 註:如補助民間團體辦理辦理性別平等課程、補助民間團體進行性別平等宣導、補助民間團體辦理性別平等業務。		3	
		4.結合民間團體推動性別平等之辦理情形。	依辦理場次、創新度、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高3分。		3	
		5.結合鄰里社區推動性別平等之政策措施。	每項0.5分，最高2分。 註:如里民之性別意識培力、社區性別平等推廣措施。		2	
		6.結合鄰里社區推動性別	依辦理場次、創新度、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高2分。		2	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		平等之辦理情形。				
	(二)各局處辦理性別平等宣導活動。(6分)	1.一級單位或一級機關結合自身業務，辦理各面向性別平等宣導之涵蓋率。	<p>達 80%以上 2 分、70%以上未達 80% 1.5 分、60%以上未達 70% 1 分、50%以上未達 60% 0.5 分、未達 50% 0 分。</p> <p>註：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.請提供佐證資料。 2.若刊物有專章專篇介紹「性平內容」，可以計分；若 1 篇文章只有幾行提到性別平等，無較詳細內容，不予計分。 3.若機關同仁「自製」融合相關專業與性別平等內容之對外授課教材，列入計分。 4.依法辦理「性騷擾防治」之文宣不列入自製文宣。 		2	
		2.宣導辦理情形	<p>依宣導場次、規模、範圍、執行難易度、宣導文宣自製比例及原創性、執行成效等綜合評分，最高 4 分。</p> <p>註：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.請提供佐證資料。 2.若刊物有專章專篇介紹「性平內容」，可以計分；若 1 篇文章只有幾行提到性別平等，無較詳細內容，不予計分。 3.若機關同仁「自製」融合相關專業與性別平等內容之對外授課教材，列入計分。 4.依法辦理「性騷擾防治」之文宣不列入自製文宣。 		4	
	(三)性別平	1.辦理有助提	每項 0.5 分，最高 3 分。		3	

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

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		9. 其他。(自行舉例、不限一項)				
		(除第 6、7 項外，每項最高 2 分，最高可加至 13 分。請提供佐證資料，具體說明各項目之辦理情形及成果)				
七、扣分項目	未辦理及未處理右列項目，予以扣分。第 1 項至第 5 項每項扣 2 分，第 6 項每項法規、行政措施扣 1 分。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。 2. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依性別工作平等法第 7 至第 11 條，機關不得因性別或性傾向而對受雇員工有差別待遇。 2. 依性別工作平等法第 13 條規定，機關人數達 30 人以上者，應訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。本項含適用上級機關訂定之性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。 3. 依性別工作平等法第 14 至第 21 條規定，受僱員工得申請生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪及期滿之申請復職、哺乳時間、工作時間之減少及調整、家庭照顧假等。依性別工作平等法第 23 條規定，機關人數達 250 人以上者，應設置哺集乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。 4. 依「性騷擾防治法」第 7 條規定，機關應防治性騷擾行為之發生，於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。機關人數達 10 人以 			

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		<p>關針對性騷擾案件應依法受理申訴及處理，未依法受理申訴及處理者予以扣分。</p> <p>3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。</p>	<p>上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達30人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。</p> <p>5. 依 CEDAW 施行法第 8 條規定，各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於施行法施行後三年內，完成法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。</p> <p>6. 以上各項辦理情形請提供佐證資料供查核。</p>			

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		<p>4. 機關未辦理「性騷擾防治法」第7條規定與措施者，予以扣分。</p> <p>5. 違反消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）或其施行法相關規定（不包含CEDAW施行法第8條）。</p> <p>6. 經檢視違反</p>				

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分	得分
		CEDAW 施行法第8 條應修正 法規及行 政措施尚 未完成修 正。				

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	自評說明	配分
性別平等創新獎 (100分)	創新方案 (性別平等創新獎)	創新方案之創新性、深度及廣度。	1.與性別平等之關聯性。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	每項以1000字為限。	100
性別平等故事獎 (100分)	感人故事方案 (性別平等故事獎)	於評核期間推動性別平等的措施或方案過程中具啟發性或貼近人民且感動人心的內容與事蹟獎者。	1.與性別平等之關聯性。20分 2.故事之完整性。20分 3.故事之感人程度。25分 4.故事之啟發性(跳脫傳統性別刻板印象)。35分 註：以真實案例為限。	字數至少應有3000字以上。	100