

109 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

衡量標準	備註
一、基本項目。(20 分)	
(一)辦理性別平等業務人力編列情形。(3 分)	
1. 辦理性別平等業務人力。(1 分) (1) 專責人員 3 人以上或專責人員 2 人+兼辦人員 2 人以上 1 分。 (2) 專責人員 2 人+兼辦人員 1 人或專責人員 1 人+兼辦人員 2 人以上 0.5 分。 (3) 專責人員 1 人+兼辦人員 1 人或兼辦人員 2 人以上 0.25 分。 (4) 未達上述標準 0 分。	1. 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。
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。(2 分) 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。	實地訪評時，面談瞭解。
(二)性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效。(10 分)	
跨局處政策、計畫之推動情形及效益。(10 分) (1) 內容具豐富度及完整度，最高 2 分。 (2) 內容符合在地情形，最高 2 分。 (3) 訂有定期修正檢討機制並落實檢討，最高 2 分。 (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。	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，應含多個議題面向，如：「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「人口、婚姻與家庭」、「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。

衡量標準	備註
	2. 政策、計畫形式包括施政方針、施政計畫、綱領等亦可屬之。 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情形」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。 4. 豐富度：政策、計畫內容是否詳盡、多元，且有助於各局處推動性別平等工作。 5. 完整度：政策、計畫之目標、各項實施策略及措施、實施對象、實施期程、預期效益、經費來源、獎勵及考核措施等。
(三)性別主流化計畫制定及執行成效。(7 分)	
1. 計畫內容之品質及執行成效。(6 分) (1) 計畫內容具豐富度及完整度，最高 3 分。 (2) 執行成果與策進作為，最高 3 分。	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等作法）。 2. 完整度：計畫之目標、各項工具的實施策略及措施、實施對象、實施期程、預期效益、經費來源、獎勵及考核措施等。
2. 執行成果報告檢視及公告上網情形。(1 分) (1) 每年度完成執行成果報告，並提報婦	請提供 107 及 108 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)。

衡量標準	備註
女權益促進委員會/性別平等委員會。 (2) 年度執行成果報告公告於機關網站。 符合 2 項 1 分、符合 1 項 0.5 分、無 0 分。	
二、性別主流化實施情形。(30 分)	
(一)婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形。(6 分)	
1. 召集人親自且全程主持會議次數。(2 分) 每年親自主持 2 次以上且全程參與至少 1 次 2 分、每年僅親自主持 1 次且各有全程參與 1 分、從未親自主持 0 分。	1. 請提供 107 年至 108 年間委員會議開會通知單、簽到冊及會議紀錄等佐證資料。 2. ①107 年及 108 年皆各親自主持 2 次以上且每年全程參與至少 1 次得 2 分； ②107 年及 108 年每年各有親自主持 1 次且各有全程參與者得 1 分； ③107 年及 108 年其中一年未親自主持或未全程參與者得 0 分。
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。	1. 請提供 107 年及 108 年委員會議簽到冊(請註名職稱)及會議紀錄等佐證資料。 2. 內部委員不能親自出席者，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. 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 107 年及 108 年委員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，或鼓勵委員提案。 【備註:111 年評核時規劃將委員會組成是否含在地婦團及不利處境婦女納入評核。】

衡量標準	備註
(二)性別意識培力課程參訓及辦理情形。(6 分)	
1. 機關一般公務人員參訓情形。(0 分) (1) 一般公務人員每年參訓 2 小時以上比率。 (2) 性別平等業務相關人員每年參訓 6 小時以上進階課程比率。 (3) 主管人員每年參訓 2 小時以上比率。 以上第(1)項至第(3)項任一項未達 90%扣 0.5 分，最多扣 1 分。	1. 本項依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(行政院民國 107 年 2 月 7 日院臺性平字第 1070163622 號函修正)進行評核。 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 107 年及 108 年之平均值計算。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。 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。 4. 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。 5. 計算一般公務人員參訓率，其母數需納入，不得扣除(即一般公務人員母數包含主管人員及性別平等業務相關人員)。 6. 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。 7. 主管人員：機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。 8. 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

衡量標準	備註
	程)。
2. 機關政務人員參訓情形。(1 分) 政務人員 108 年參訓或參與性平相關會議之比率。(比率×1 分)	1. 本項依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(行政院民國 107 年 2 月 7 日院臺性平字第 1070163622 號函修正)進行評核。 2. 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。 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。 4. 參訓或參與性平相關會議，含各類會議中納入性別課程。 5. 107 年為推廣階段，故僅評核 108 年之參訓情形。
3. 機關辦理性別意識培力課程之情形。(5 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) 辦理初階及進階課程之合宜性，最高 1 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 1 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. 請提供佐證資料，如年度訓練計畫(含課程內容)、訓練需求調查表、測驗問卷及案例教材等。 3. 第 2 項衡量標準，係評核機關是否針對一般公務人員、辦理性別平等業務相關人員或高階主管等人員，分別辦理符合是類人員需求之課程。 4. 各機關依據「各機關公務員性別主流化訓練計畫」之附表「性別主流化基礎及進階課程內容分類表」辦理初階及進階課程。 5. 有關初階及進階課程之合宜性，係評核課程主題是否多元，以及是否

衡量標準	備註
	針對已辦理基礎課程之主題辦理進階課程。
(三)性別預算編列情形。(3 分)	
性別預算編列情形及合宜性。(3 分) 1. 依據性別影響評估結果重新檢視性別預算配置，有 1 分、無 0 分。 2. 配合性別平等工作事項編列性別預算，有 1 分、無 0 分。 3. 性別預算編列額度及內容是否合宜 (1) 109 年與 108 年度預算相比較，維持或較原預算額度增加，或較前一年度減列，但提出理由合宜。(1 分) (2) 較前一年度減列，未提出合理理由。(0 分)	1. 請提供性別預算表件、性別影響評估表等佐證資料，並簡要說明檢視及編列情形。 2. 性別預算編列額度及內容是否合宜，將評核 109 年預算(於 108 年編列)比前一年度 108 年預算(於 107 年編列)相較是否維持或增加性別預算編列額度，或雖減列性別預算額度但有提出合理之說明，若達成以上要件即核予 1 分。
(四)性別影響評估辦理情形。(7 分)	
1. 一級單位及一級機關(構)辦理性別影響評估之機關涵蓋率。(2 分) 機關涵蓋率達 70%以上 2 分、60%以上未達 70%1 分、50%以上未達 60%0.5 分、未達 50%0 分。	1. 本項排除列計一級單位及一級機關(構)之人事、主計、政風等一條鞭單位。 2. 涵蓋率計算：(辦理 1 件以上性別影響評估之一級單位及一級機關(構)數和)/(一級單位及一級機關(構)數總和)。 3. 本項衡量標準之涵蓋率係將辦理性別影響評估計畫案及法案合併計算。 4. 本項請提供佐證資料。
2. 性別影響評估辦理品質。(5 分) (1)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，最高 2 分。 (2)依性別影響評估結果調整計畫、法案內容之情形，最高 2 分。 (3)程序參與者是否為列冊性別平等專家，全部 1 分、部分 0.5 分。	1. 本項由性平處就考核年度內抽查 10 案之 GIA 檢視表(未滿 10 案者，全數抽查)進行評核，加總計算平均數後給分。 2. 有關運用性別統計及性別分析，請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

衡量標準	備註
	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。 3. 有關調整計畫或法案內容，將視性別影響評估之程序參與專家學者建議內容是否需調整而定，本項將評核是否參採程序參與之評定結果調整計畫或法案內容（如未參採，請說明未參採之理由或替代規劃）。 4. 列冊性別平等專家：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、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。 5. 本項請提供佐證資料。
(五)性別統計與分析辦理情形。(8分)	
1. 一級單位及一級機關（構）新增 1 項以上性別統計之機關涵蓋率。(4 分) 機關涵蓋率達 70%以上 4 分、60%以上未達 70%2 分、50%以上未達 60%1 分、未達 50%0 分。	1. 性別統計須公開於機關網頁始可列入計算。 2. 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。 3. 性別統計指標項數之計算，包含新增複分類、具有地方特色性別統計指標(例如-房屋稅、地價稅等地方稅開徵概況、取得不動產繼承登記繼承人數、市(縣)立運動中心使用人次、市(縣)立博物館藝文展演活動駐館藝術家等)等。 4. 涵蓋率計算：(新增 1 項以上性別統計之一級單位及一級機關（構）數

衡量標準	備註
	和)/(一級單位及一級機關(構)之數總和)。 5. 請提供佐證資料。
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) 機關涵蓋率達40%以上2分、30%以上未達40%1.5分、20%以上未達30%1分	1. 左列所稱性別分析需對於性別處境之議題進行深入剖析並提出相關策略，若僅依統計資料撰寫描述統計不予計列，如為年度例行性調查報告更新相關資料，並未就議題進行深入探討，則僅計列首次提報項目，如為貫時性分析或趨勢分析則予計列。前開性別處境之內涵包括不同生理性別、社會性別、跨性別、性傾向與性別氣質等面向。 2. 機關須依附表說明機關涵蓋率及推薦理由，並依機關內部初審排序性別分析報告。 3. 請提供佐證資料(電子檔案)，行政院性別平等處得擇選優良案例收錄於「重要性別統計資料庫」。
3. 性別分析之品質。(2分) 依性別分析報告之性別資料分析(1分)及應用深化程度(1分)予以質性評分，最高2分。	本項指標將依前項排序前五項報告進行綜合評核，評核項目為： 1. 性別資料分析：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

衡量標準	備註
	向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合)。 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。

三、CEDAW 辦理情形。(10 分)

(一)CEDAW 教育訓練計畫。(7 分)

1. 106-108 年 3 年內每人 3 小時受訓涵蓋率(含實體及數位課程)。(1 分)
受訓涵蓋率達 50%以上 1 分、40-49% 0.8 分、30-39% 0.6 分、20-29% 0.4 分、10-19% 0.2 分、未達 9%0 分。

2. 106-108 年 CEDAW 教育訓練一般公務人員實體課程受訓涵蓋率。(2 分)
實體課程依機關人數規模達下列標準 2 分、實體課程依機關人數規模達下列標準之 1/2 1 分、實體課程依機關人數規模低於下列標準之 1/2 0 分。

機關總人數	實體課程一般公務人員參訓比率及人數
未滿 1,000 人(含)	40%
1,001-5,000 人	30%且至少 400 人
5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人
10,001 人以上	15%且至少 2,000 人

【本項計算 106-108 年之受訓累計人數及比率。】

1. 本項依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫（行政院秘書長 104 年 11 月 25 日院臺性平字 1040152157 號函核定）評核，以下評審項目第三、(一)1.項、第三、(一)2.項及第三(一)3.項同。

2. 三、(一)1.項之每人包含一般公務人員、高階(簡任以上人員)及主管公務人員。

3. 實體課程需符合前開實施計畫-貳、四、(二)訓練內容(不含 CEDAW 概論課程)：

1. 直接歧視與間接歧視

- A. 辨識直接歧視與間接歧視
- B. 國家義務
- C. 如何消除直接與間接歧視
- D. 業務相關案例

2. 暫行特別措施

- A. 何謂暫行特別措施
- B. 暫行特別措施的重要性
- C. 擬定暫行特別措施步驟
- D. 國內外案例

3. 各機關業務與 CEDAW 關聯性

4. 如何運用 CEDAW 於機關業務

衡量標準	備註
	及施政 4. 數位課程僅限前開實施計畫-貳、四(三)1、(3)所列之數位課程：行政院性別平等處已委託行政院人事行政總處公務人力發展學院(臺北院區)完成製作數位學習課程，含「CEDAW 第 11 條工作平等權利」、「CEDAW 第 5 條社會文化之改變與母性之保障」及行政院人事行政總處公務人力發展學院(臺北院區)製作「CEDAW 施行法-實質平等、直接與間接歧視」、「CEDAW 施行法-暫行特別措施及案例」上載於「e 等公務園」等數位學習網站。另委託行政院人事行政總處公務人力發展學院(南投院區)製作之「性別與社會福利」線上學習課程。 5. 機關人員統計範圍參考「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，本項機關層級包括一級機關及二級機關，含直轄市之區公所。 6. 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： (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。 7. 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。 8. 一般公務人員與高階公務人員請分別計算，一般公務人員母數應扣除

衡量標準	備註										
	高階公務人員後再計算受訓涵蓋率。										
3. 106-108 年 CEDAW 教育訓練高階(簡任以上人員)及主管公務人員實體課程受訓涵蓋率。(2 分) 實體課程依機關人數規模達下列標準 2 分、實體課程依機關人數規模達下列標準之 1/2 1 分、實體課程依機關人數規模低於下列標準之 1/2 0 分。 <table border="1" data-bbox="150 680 817 1010"> <thead> <tr> <th>機關總人數</th><th>實體課程高階公務人員參訓比率</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>未滿 1,000 人(含)</td><td>40%</td></tr> <tr> <td>1,001-5,000 人</td><td>30%</td></tr> <tr> <td>5,001-10,000 人</td><td>20%</td></tr> <tr> <td>10,001 人以上</td><td>15%</td></tr> </tbody> </table> 【本項計算 106-108 年之受訓累計人數及比率。】	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. 實體課程需符合「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫-貳、四、(二)訓練內容(不含 CEDAW 概論課程),請參閱評審項目第三、(一)項備註說明。 2. 機關人員統計範圍包括一級機關及二級機關,含直轄市之區公所。 3. 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,含主管人員(包含簡任、薦任及委任主管)及簡任以上人員。 4. 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。 5. 本項以高階公務人員參訓人數佔高階公務人員總人數計算比率。
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%										
4. 106-108 年 CEDAW 教育訓練之品質。(2 分) 依 CEDAW 教育訓練之場次、時數、內容、訓練方式、執行成效等綜合性評分,最高 2 分。	CEDAW 教育訓練內容須符合「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫-貳、四、(二)訓練內容規定,未符規定者不予計分。										
(二)為消除直接或間接歧視,針對縮小性別統計落差之改進作為。(3 分)											
為消除直接或間接歧視,針對縮小性別統計落差提供改進措施及成果。(3 分) 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;加總最高至 3 分。	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。 2. 舉例說明: (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										

衡量標準	備註
	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%。 (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、副首長、幕僚長比例。(2 分) 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、幕僚長男女總數。 $E3 = (E1 \text{ 女性} / E2 \text{ 總數}) \times 100\%$ E 係數 = E3 / 女性係數 得分 = E × 2 分。	1. 女性係數計算方式：直轄市政府簡任、薦任及委任女性人數/直轄市政府簡任、薦任及委任總人數。不含直轄市政府首長。 2. 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）。 3. 一級單位主管（如：臺南市政府人事處處長）。
2. 直轄市政府及所屬一級機關女性簡任非主管比例。(2 分) F1 女性：直轄市政府及所屬一級機關簡任非主管女性人數。	1. 女性係數計算方式：直轄市政府簡任、薦任及委任女性人數/直轄市政府簡任、薦任及委任總人數。 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

衡量標準	備註
F2 總數：直轄市政府及所屬一級機關簡任非主管男女總數。 $F3=(F1 \text{ 女性}/F2 \text{ 總數}) \times 100\%$ F 係數=F3/女性係數 得分=F×2 分。	察、簡任秘書等)。
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。(2 分) 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。 $G3=(G1 \text{ 女性}/G2 \text{ 總數}) \times 100\%$ G 係數=G3/女性係數 得分=G×2 分。	1. 女性係數計算方式：直轄市政府簡任、薦任及委任女性人數/直轄市政府簡任、薦任及委任總人數。 2. 二級單位主管，如：臺南市政府人事處企劃科科长。 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长；股長為所屬一級機關二級單位主管，不列入計算範圍。 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。 5. 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。
4. 女性區長比例。(2 分) D1 女性：女性區長人數。 D2 總數：區長男女總數。 $D3=(D1 \text{ 女性}/D2 \text{ 總數}) \times 100\%$ D 係數=D3/女性係數 得分=D×2 分	1. 區長不含原住民自治區。 2. 女性係數計算方式：直轄市政府簡任、薦任及委任女性人數/直轄市政府簡任、薦任及委任總人數。
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。(2 分) 本項最高 2 分。	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

衡量標準	備註
	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。
(二)委員會落實三分之一性別比例情形。(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)任一性別比例達三分之一情形。(2 分) 達 90%以上 2 分、80%以上未達 90% 1.5 分、70%以上未達 80% 1 分、60%以上未達 70% 0.5 分、未達 60% 0 分。	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，並以四捨五入方式計算至小數點後第 2 位。 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者可免予列計。 3. 請提供各機關所屬委員會(任務編組)清單。 4. 若委員會組成係依上位法規範，其中上位法已有規定三分之一比例規定(如公務人員之考績、甄審委員會)，則不列計；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。
(三)政府出資或捐助五成以上之財團法人、公營事業董監事會任一性別比例達成情形。(2 分)	
1. 財團法人董監事會任一性別比例達三分之一。(1 分) (1) 董事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100% 董事達成度比率*0.75 分，但 45%以下者 0 分，超過 75%者得 0.75 分。 (2) 監事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100% 監事達成度比率*0.25 分，但 55%以下者 0 分，超過 85%者得 0.25 分。	1. 請提供各機關出資五成以上之財團法人董監事名單。 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。 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。

衡量標準	備註
2. 公營事業董監事會任一性別比例達三分之一。(1 分) (1) 董事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之公營事業個數/所有公營事業個數)*100% 董事達成度比率*0.75 分，但 40%以下者 0 分，超過 70%者得 0.75 分。 (2) 監事達成度：(符合任一性別比例達 1/3 規定之公營事業個數/所有公營事業個數)*100% 監事達成度比率*0.25 分，但 55%以下者 0 分，超過 85%者得 0.25 分。	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。 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 1 位。
(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。(2 分) 依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、實施效益等評分，最高 2 分。	例如針對農(漁)村女性意識培力、加強對農(漁)會及農(漁)村地區性別平等意識宣導、對女性選任人員比例較高之農(漁)會給予補助等措施、提出提升農(漁)會選任人員女性比例改善計畫/納入農(漁)會評鑑或考核及其他引導農(漁)會增加女性選任人員之獎/鼓勵措施等。
2. 針對提升工會女性決策參與之具體措施。(1 分) 依辦理情形、落實程度、執行困難度、重要性、創意性、實施效益等評分，最高 1 分。	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/納入工會評鑑要點及其他引導工會增加女性幹部人員之獎/鼓勵措施等。
五、推展及落實性別平等情形。(23 分)	
(一)去除性別刻板印象與偏見。(9 分)	
1. 辦理之宣導或活動。(4 分) 依品質及執行成效評分，每項最高 0.5 分；加總最高至 4 分。	1. 宣導活動內容例如多元性別(如認識 LGBTI 及其處境、權益、尊重接納多元性別等)、破除男女任務定型分工(如家務分工、職業性別刻板相關活動等)、促進女性參與 STEM 領域、防治性別暴力及翻轉性別權力關係。

衡量標準	備註
	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；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。 3. 結合自身業務辦理性別平等宣導活動可列入計分，但其中宣導活動不能只有發送文宣。 4. 幕僚單位（如人事、主計、政風）辦理之對內宣導可列入計分。 5. 依法辦理「性騷擾防治」之宣導或活動不列計。 6. 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。
2. 辦理之政策措施(宣導除外)。(3 分) 依品質及執行成效評分，每項最高 1 分；加總最高至 3 分。	1. 政策措施例如納入評鑑、獎勵機制，或從家庭面向（破除繼承制度之性別不平等現象）、文化面向（檢視宗教、禮俗並推展平權之性別文化、鼓勵女性參與體育運動）、社會面向（開放同性伴侶註記、增設第三個欄位的性別選項或性少數選項）、媒體面向（促進媒體自律及他律、媒體識讀）等方面訂定相關措施或作業機制。 2. 本項政策措施與宣導活動不予重複計分。 3. 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

衡量標準	備註
	情形、影響範圍、性別平等實施效益等。
3. 一級單位或一級機關辦理宣導或政策措施之機關涵蓋率。(2 分) 達 90%以上 2 分、80%以上未達 90% 1.5 分、70%以上未達 80% 1 分、60%以上未達 70%0.5 分、未達 60%0 分。	請提供佐證資料。
(二)建構性別友善環境。(6 分)	
1. 推動之政策措施。(4 分) 依品質及執行成效評分，每項最高 0.5 分；加總最高至 4 分。	1. 政策措施例如推動多元性別友善空間(如性別友善廁所、宿舍、更衣室等)、推動高齡友善無障礙環境(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等)、布建社區公共托育家園或增設公共化幼兒園等。 2. 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。
2. 一級單位或一級機關推動或辦理政策措施之機關涵蓋率。(2 分) 達 70%以上 2 分、60%以上未達 70% 1.5 分、50%以上未達 60% 1 分、40%以上未達 50%0.5 分、未達 40%0 分。	1. 一級單位得扣除主計及政風單位。 2. 對內辦理相關性別友善措施可列入計分。
(三)提升女性經濟力。(6 分)	
1. 推動之女性就創業措施。(3 分) 依品質及執行成效評分，每項最高 1 分；加總最高至 3 分。	1. 如育成中心提供女性保障名額、開設女性專班、提供女性適性課程、針對二度就業女性提供工作媒合、優先試辦彈性工作等。 2. 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。

衡量標準	備註
	(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。
2. 結合企業推動之政策措施。(3 分) 依品質及執行成效評分，每項最高 1 分；加總最高至 3 分。	1. 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(如彈性工作)、積極進用二度就業女性、破除職場性別隔離等。 2. 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。
(四)其他性別平等宣導。(2 分)	
非屬前項之其他性別平等宣導，依品質及執行成效評分，每項最高 0.5 分；加總最高至 2 分。	1. 性別平等宣導對象與方式無限制，但不與前項重複提報，其他性別平等宣導如：臺灣女孩日活動、CEDAW 各條次宣導、性別參與、性別人權等。 2. 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。
六、加分項目。(5 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關之研究。(1 分) 研究報告須於評核期間完成，每案視研究	1. 每項最高 1 分，各項加分項目加總最高至 5 分。 2. 若已於第一項至第五項提報之項目，則加分項目不予重複列計。 3. 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。

衡量標準	備註
運用於政策情形最高 0.5 分；加總最高至 1 分。 3. 推動性別電影院、讀書會活動合作方案成果。(1 分) 依電影院及讀書會辦理場次及效益評分，最高 1 分。 4. 國際交流參與。(1 分) 依辦理之積極程度，每項會議最高給 0.5 分，如自行辦理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等給 0.5 分；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 0.1 分；加總最高至 1 分。 5. 直轄市政府自製 CEDAW 教材，並公布於網頁供參考運用。(1 分) 依 CEDAW 教材規模、品質、原創性及推廣運用情形評分，最高 1 分。 6. 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。 7. 其他。(自行舉例、不限一項)	4. 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。	
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 分) 2. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法受理申訴及處理，未依法受理申訴及處理者予以扣分。(-2 分)	1. 未辦理及未處理予以扣分，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。 2. 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。 3. 依性別工作平等法第 13 條規定，機

衡量標準	備註
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。(-2 分) 4. 性別平等教育法有關校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。(-2 分) 5. 違反消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 或其施行法相關規定 (不包含 CEDAW 施行法第 8 條)。(-2 分) 6. 經檢視違反 CEDAW 施行法第 8 條應修正法規及行政措施尚未完成修正。(每項法規、行政措施扣 1 分)	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。 4. 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 100 人以上者，應設置哺乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。 5. 依性別平等教育法第 21 至 27 條規定，機關應依法調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件。 6. 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。 7. 以上各項辦理情形請提供佐證資料供查核。

衡量標準	備註
性別平等創新獎（100 分）	
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. 衡量標準共分 5 項，書面資料請依前項標準分項簡要自評，每項自評以 1000 字為限。 2. 可採用附件方式呈現方案內容。
性別平等故事獎（100 分）	
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(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 3000 字以上。