

111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。(16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) 簡任級主管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>1. 實地訪評時，面談瞭解。</p> <p>2. 熟悉度、專業度：非以年資長短評定，以對性別平等業務之深入了解、熟悉情形、重視程度評定。</p> <p>3. 簡任級主管人員：係指負責性平議題總體規劃單位之主管人員，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>4. 負責統籌規劃推動性別平等業務之單位，非指負責性別平等獎勵輔導計畫事務協助之單位，例如直轄市之性別平等辦公室或社會局；負責督導性別平等業務之簡任級主管人員，如直轄市性別平等辦公室之執</p>

衡量標準	備註
	<p>行長、社會局之主任秘書、副局長或局長，簡任主管受訪人員層級由受訪機關自行推派代表。</p>
<p>(二)性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效。(7分)</p>	
<p>跨局處政策、計畫之推動情形及效益。(7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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。
<p>(三)性別主流化計畫制定及執行成效。(6分)</p>	

衡量標準	備註
<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。(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。</p> <p>(2) 年度執行成果報告公告於機關網站。</p> <p>符合2項1分、符合1項0.5分、無0分。</p>	<p>請提供評審業務期間年度成果報告、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>
<p>二、性別主流化實施情形。(30分)</p>	
<p>(一)婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形。(6分)</p>	
<p>1. 召集人親自且全程主持會議次數。(2分)</p> <p>每年親自主持2次以上且全程參與至少1次得1分，親自主持1次且全程參與得0.5分；本項分別加總109年及110年得分。</p>	<p>請提供109年至110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. 內部委員出席人數達70%以上。(1分)</p> <p>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109年至110年委員會議簽到冊(請註名職稱)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。)</p>

衡量標準	備註
<p>3. 定期召開會議及會議紀錄公告上網。(1分)</p> <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。</p>	<p>請提供109年至110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)。</p>
<p>4. 會議議程之議題多元且與機關業務結合。(1分)</p> <p>本項採質性評核，最高1分。</p>	<p>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。</p>
<p>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)</p> <p>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。</p>	<p>1. 委員會組成成員列計範圍涵蓋內聘及外聘委員；所提不利處境身分女性，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。</p> <p>2. 多元性別者：如同性戀、雙性戀、跨性別者及雙性人等。</p>
<p>(二)性別意識培力課程參訓及辦理情形。(6分)</p>	
<p>1. 機關公務人員參訓情形。(0分)</p> <p>(1) 一般公務人員每年參訓2小時以上比率。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 主管人員每年參訓2小時以上比率。</p> <p>以上第(1)項至第(3)項任一項未達90%扣0.5分，最多扣1分。</p>	<p>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。</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。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。</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. 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。</p> <p>5. 一般公務人員參訓率計算：機關全體公務人員參訓人數/機關全體公</p>

衡量標準	備註
	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>7. 主管人員：機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。</p> <p>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(含實體及數位課程)。</p>
<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。(比率×1分)</p>	<p>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。</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. 參與性平相關會議，含各類會議中納入性別議題討論。</p> <p>5. 請依附表提供佐證資料。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p> <p>2. 第(2)(3)(4)項將依據「各機關公務</p>

衡量標準	備註
<p>(2) 針對不同人員屬性設計課程內容，最高1分。</p> <p>(3) 基礎及進階課程安排之合宜性，最高1分。</p> <p>(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。</p> <p>(5) 發展符合機關業務之教材，最高1分。</p>	<p>員性別主流化訓練計畫」(附表「性別主流化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(含「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」相關課程)，分別符合以下細項基準情形：</p> <p>(1) 第(2)項依據人員屬性(如一般公務人員、辦理性別平等業務人員等)分別辦理適合課程。</p> <p>(2) 第(3)項依計畫規定各機關針對已參加基礎課程訓練人員，宜施以進階課程。故各直轄市或縣(市)政府均應辦理進階課程，提供人員參訓。</p> <p>(3) 第(4)項課程宜採講習、座談、電影賞析或工作坊等多元形式辦理。</p> <p>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。</p>
(三)性別預算編列情形。(3分)	
<p>性別預算編列情形。(3分)</p> <p>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。</p> <p>2. 配合性別平等工作事項編列性別預算，有1分、無0分。</p> <p>3. 提報婦權會／性平會相關會議或其他外部專家參與機制，有1分、無0分。</p>	<p>1. 第1項請提供評審年度辦竣之性別影響評估表，並請依附表簡要說明各該評估結果及性別預算配合調整情形。</p> <p>2. 第2項請提供110、111年度預算案或法定預算之性別預算編列情形表，包括性別平等工作項目及相應之性別預算數。</p> <p>3. 第3項請提供評審年度將性別預算編列情形提報婦權會／性平會相關會議紀錄、或其他外部專家參與之佐證資料。</p>

衡量標準	備註
(四)性別影響評估辦理情形。(7分)	
<p>1. 一級單位及所屬一級機關(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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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、政風等一條鞭單位。 2. 涵蓋率計算：<math>(\text{辦理1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>。 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. 本項請依附表提供佐證資料。
<p>2. 性別影響評估辦理品質。(5分)</p> <p>(1)運用性別統計及性別分析，針對不同性別、性傾向、性別特質與性別認同者，與年齡、族群、地區等多元交織性面向的影響及受益程度進行評估及檢討，最高2分。</p> <p>(2)各案程序參與者是否為列冊性別平等專家，全部符合資格1分、部分符合資格0.5分。</p> <p>(3)依據性別影響評估結果，視需要調整計畫、法案等內容之情形(如未參採程序參與者之意見，須說明未參採之理由或替代規劃)，最高2分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本項由性平處就評審業務期間抽查10案之GIA檢視表進行評核(未滿10案者，全數評核)，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. 程序參與者須為列冊性別平等專家：臺灣國家婦女館網站「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。 4. 本項請依附表提供佐證資料。
(五)性別統計與分析辦理情形。(8分)	

衡量標準	備註
<p>1. 一級單位及所屬一級機關（構）新增1項以上性別統計或性別統計運用於政策措施之機關涵蓋率。(4分) 機關涵蓋率達80%以上4分、70%以上未達80%2分、60%以上未達70%1分、未達60%0分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新增性別統計須公開於機關網頁始可列入計算。 2. 性別統計項數之計算，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，不包括新增年度別。 3. 性別統計運用於政策措施，運用於政策措施亦包含運用於計畫、宣導等各類公務活動等，本項關注各單位運用情形而不評核運用成效。本項運用之統計資料不限於本機關及評審業務期間所新增之性別統計資料，例如主計單位運用全國人口及住宅普查、社會局處居家托育概況等性別統計資料，探討該縣市政府育兒福利政策。 4. 本項請於表敘明如何運用性別統計，並提供相關佐證資料(未對外公開資料亦可列計)。 5. 涵蓋率計算：(新增1項以上性別統計或性別統計運用於政策措施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)。 6. 請依附表提供佐證資料。
<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) 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</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 左列所稱性別分析需對於性別處境之議題，採用質化或量化方法進行分析。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。

衡量標準	備註
	2. 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)。
<p>3. 性別分析之品質。(2分)</p> <p>依性別分析報告之性別資料分析及應用深化程度予以質性評分，最高2分。</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，推薦5份報告，並依附表撰寫推薦理由：</p> <p>(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、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合)。</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>
三、CEDAW 辦理情形。(10分)	
(一)CEDAW 教育訓練。(7分)	
<p>109-110年教育訓練。(7分)</p> <p>1. 一般公務人員實體課程參訓比率。(2分)</p> <p>實體課程參訓比率依機關人數規模，達</p>	<p>1. 本項依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112年)」評核。教育訓練之課程需符合前開計畫規定之訓練內</p>

衡量標準	備註								
<p>下列標準之50%以上2分、40%以上未達50%1.6分、30%以上未達40%1.2分、20%以上未達30%0.8分、10%以上未達20%0.4分、未達10%0分。</p>	<p>容，課程代碼410-413、516-517。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 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>(1) 依法任用、派用之有給專任人員。</p> <p>(2) 依法聘任、聘用及僱用人員。</p> <p>(3) 公務人員考試錄取人員。</p> <p>4. 主管人員：機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。</p> <p>5. 參訓比率計算：</p> <p>(1) 一般公務人員參訓比率=(109年機關全體公務人員參訓人數+110年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。</p> <p>(2) 主管人員參訓比率=(109年主管人員參訓人數+110年主管人員參訓人數)/主管人員總人數*100%。</p> <p>6. 實體訓練內容係依照課程內容之多元性給分，依課程名稱及重點內容評核，如開1門暫行特別措施，授課內容確實包含暫行特別措施介紹及相關案例，即可得分，以此類推。由地方政府自行列舉部分有包含 CEDAW 教育訓練所訂內容之課程，課程內容需包括介紹及案例。</p> <p>7. 自製 CEDAW 教材案例（請參考行政院性別平等會網站：首頁>CEDAW>教育訓練>「CEDAW</p>								
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="145 405 564 517">機關人數</th> <th data-bbox="564 405 813 517">實體課程參訓比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="145 517 564 577">未滿1,000人(含)</td> <td data-bbox="564 517 813 577">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="145 577 564 638">1,001-5,000人(含)</td> <td data-bbox="564 577 813 638">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="145 638 564 698">5,001人以上及離島縣市</td> <td data-bbox="564 638 813 698">10%</td> </tr> </tbody> </table>		機關人數	實體課程參訓比率	未滿1,000人(含)	20%	1,001-5,000人(含)	15%	5,001人以上及離島縣市	10%
機關人數		實體課程參訓比率							
未滿1,000人(含)		20%							
1,001-5,000人(含)		15%							
5,001人以上及離島縣市	10%								
<p>【本項計算109-110年之受訓累計人數及比率】</p> <p>2. 主管人員實體課程參訓比率。(2分)</p> <p>實體課程參訓比率依機關人數規模達下列標準之50%以上2分、40%以上未達50%1.6分、30%以上未達40%1.2分、20%以上未達30%0.8分、10%以上未達20%0.4分、未達10%0分。</p>									
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="145 1077 564 1196">機關人數</th> <th data-bbox="564 1077 813 1196">實體課程參訓比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="145 1196 564 1256">未滿1,000人(含)</td> <td data-bbox="564 1196 813 1256">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="145 1256 564 1317">1,001-5,000人(含)</td> <td data-bbox="564 1256 813 1317">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="145 1317 564 1377">5,001人以上及離島縣市</td> <td data-bbox="564 1317 813 1377">10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>【本項計算109-110年之受訓累計人數及比率】</p> <p>3. 實體訓練內容。(2分)</p> <p>實體課程包含 CEDAW 與受訓對象業務關聯性(0.4分)、引用 CEDAW 指引(0.4分)、暫行特別措施(0.4分)、直間接歧視(0.2分)、交叉歧視(0.2分)、多元性別權益(0.4分)。</p> <p>4. 自製 CEDAW 教材案例。(1分)</p> <p>教材案例涵蓋率=有案例局處數/全體局處數*100%。</p> <p>達50%1分、達40%0.75分、達30%0.5分、達20%0.25分、未達20%0分。</p>	機關人數	實體課程參訓比率	未滿1,000人(含)	20%	1,001-5,000人(含)	15%	5,001人以上及離島縣市	10%	
機關人數	實體課程參訓比率								
未滿1,000人(含)	20%								
1,001-5,000人(含)	15%								
5,001人以上及離島縣市	10%								
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="145 1077 564 1196">機關人數</th> <th data-bbox="564 1077 813 1196">實體課程參訓比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="145 1196 564 1256">未滿1,000人(含)</td> <td data-bbox="564 1196 813 1256">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="145 1256 564 1317">1,001-5,000人(含)</td> <td data-bbox="564 1256 813 1317">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="145 1317 564 1377">5,001人以上及離島縣市</td> <td data-bbox="564 1317 813 1377">10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>【本項計算109-110年之受訓累計人數及比率】</p> <p>3. 實體訓練內容。(2分)</p> <p>實體課程包含 CEDAW 與受訓對象業務關聯性(0.4分)、引用 CEDAW 指引(0.4分)、暫行特別措施(0.4分)、直間接歧視(0.2分)、交叉歧視(0.2分)、多元性別權益(0.4分)。</p> <p>4. 自製 CEDAW 教材案例。(1分)</p> <p>教材案例涵蓋率=有案例局處數/全體局處數*100%。</p> <p>達50%1分、達40%0.75分、達30%0.5分、達20%0.25分、未達20%0分。</p>	機關人數	實體課程參訓比率	未滿1,000人(含)	20%	1,001-5,000人(含)	15%	5,001人以上及離島縣市	10%	
機關人數	實體課程參訓比率								
未滿1,000人(含)	20%								
1,001-5,000人(含)	15%								
5,001人以上及離島縣市	10%								

衡量標準	備註
	<p>教育訓練及宣導計畫」相關講義及教材案例)，包含地方政府自行編撰案例，及參考引用各部會案例（請參考行政院性別平等會網站：首頁>性別主流化>性別意識培力>學習趣>中央、地方政府自製性平教材），包括各部會性別主流化或性別平等網頁公布之 CEDAW 教材，例如：交通局可參考運用交通部的 CEDAW 教材。</p> <p>8. 自製 CEDAW 教材案例應包含:業務或案情、相關 CEDAW 條文、一般性建議及性別統計等。</p> <p>9. 教材案例涵蓋率計算：有案例局處數/全體局處數*100%。直轄市不含區公所，僅列計局處。</p>
(二)落實 CEDAW 及歷次國家報告結論性建議與意見。(3分)	
<p>落實 CEDAW 歷次國家報告結論性建議與意見具體作為及成果。(3分)</p> <p>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3分：</p> <p>1. 具體作為：每項0.2分。</p> <p>2. 成效：每項成效良好0.3分、成效尚可最高0.2分、成效微小0.1分、無成效0分。</p>	<p>1. 每項請自行列舉，列舉有關落實 CEDAW 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。</p> <p>2. 舉例說明：</p> <p>(1) 第3次國家報告結論性意見及建議第25點：108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109學年度高中女性校長提高至25%。</p> <p>(2) 第3次國家報告結論性意見及建議第27點：鼓勵女孩和男孩於非傳統領域接受教育和求職之計畫，性別落差很大的職訓課程設定名額或比</p>

衡量標準	備註
	<p>例以提高少數性別比例。</p> <p>(3) 第3次國家報告結論性意見及建議第29點：製作案例及宣導媒材，向社會大眾及師生宣導，提升對於網路性別暴力之認知，及認識相關法律責任，預防網路上暴力行為。</p>
<p>四、提升女性公共參與情形。(17分)</p>	
<p>(一)機關晉用女性擔任主管情形。(10分)</p>	
<p>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)</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、幕僚長男女總數。 E3=(E1女性/E2總數)×100% E係數=E3/女性係數 得分=E×2分。</p>	<p>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。</p> <p>2. 所屬一級機關首長（如：臺北市府社會局局長），所屬一級機關副首長（如：臺北市府社會局副局長），所屬一級機關幕僚長（如：臺北市府社會局主任秘書）。</p> <p>3. 一級單位主管（如：臺南市政府人事處處長）。</p> <p>4. 本項均包含人事、主計及政風人員。</p>
<p>2. 直轄市政府及所屬一級機關女性簡任非主管比例。(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。 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女性/F2總數)×100% F係數=F3/女性係數 得分=F×2分。</p>	<p>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。</p> <p>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）。</p> <p>3. 本項均包含人事、主計及政風人員。</p>
<p>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)</p>	<p>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。</p>

衡量標準	備註
<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。 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=$G3/\text{女性係數}$ 得分=$G\times 2$分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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；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。 6. 本項均包含人事、主計及政風人員。
<p>4. 女性區長比例。(2分)</p> <p>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=$D3/\text{女性係數}$ 得分=$D\times 2$分</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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。
<p>5. 針對提升女性主管比率訂有相關政策、計畫、措施等規定及辦理成效。(2分) 本項最高2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>(二)委員會落實三分之一性別比例情形。(2分)</p>	
<p>直轄市本機關及所屬一級機關之所屬委</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 達成率：以委員會任一性別比例達

衡量標準	備註
<p>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)</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>3. 請提供各機關所屬委員會(任務編組)清單。</p> <p>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。</p>
<p>(三)政府出資或捐助超過百分之五十之財團法人、公營事業董監事會任一性別比例達成情形。(2分)</p>	
<p>1. 財團法人董監事會任一性別比例達三分之一。(1分)</p> <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45%以下者0分，超過75%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55%以下者0分，超過85%者得0.25分。</p>	<p>1. 請提供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>2. 公營事業董監事會任一性別比例達三分之一。(1分)</p> <p>(1) 董事達成度：(符合任一性別比例達</p>	<p>1. 請提供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</p>

衡量標準	備註
<p>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> <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55%以下者0分，超過85%者得0.25分。</p>	<p>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1位。</p>
(四)對農、漁、工會推動性別平等。(3分)	
<p>1. 針對提升農/漁會女性決策參與之具體措施。(2分)</p> <p>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2分。</p>	<p>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、訂定相關指標納入農(漁)會評鑑或考核，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>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>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，或其他提升工會女性決策參與之具體獎/鼓勵措施等。</p>
五、推動及落實性別平等情形。(17分)	
(一)去除性別刻板印象與偏見。(5分)	
<p>1. 去除性別刻板印象與偏見之政策措施。(3分)</p> <p>依品質及執行成效評分，每項最高1分；加總最高至3分。</p>	<p>1. 政策措施例如從納入評鑑、獎/鼓勵機制等方面訂定相關措施或作業機制，包括從家庭面向（訂定獎勵措施鼓勵男性參與家務或育兒照顧以改善傳統家庭角色分工）、文化面向（檢視傳統宗教禮俗以推展平權之</p>

衡量標準	備註
	<p>性別文化、培訓與增聘學校女性體育教師以打破體育之性別刻板文化、設置性別友善環境窗口及成立不動產登記法令現場諮詢專區以修正繼承制度之性別不平等)、社會面向(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、辦理民意調查了解民眾對於多元性別之觀念或態度)、媒體面向(設立規範促進媒體自律及他律、辦理媒體識讀以減少媒體物化女性或性別刻板之報導、針對性別議題報導設立網路謠言澄清專區以利消弭網路流傳性別平等教育之不實內容與對多元性別之歧視謠言)。</p> <p>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。</p>
<p>2. 一級單位及所屬一級機關推動或辦理政策措施之機關涵蓋率。(2分) 達50%以上2分、40%以上未達50% 1.5分、30%以上未達40% 1分、20%以上未達30%0.5分、未達20%0分。</p>	<p>1. 幕僚單位(如人事、主計、政風、秘書)對內辦理可列入計分。 2. 請提供佐證資料。</p>
(二)建構性別友善環境。(6分)	
<p>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。</p>	<p>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。</p>

衡量標準	備註
	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. 一級單位及所屬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. 促進女性就創業、提升女性經濟力措施。(3分) 依品質及執行成效評分，每項最高1分（提供女性非傳統領域課程1分，提供女性一般課程0.6分）；加總最高至3分。	1. 如育成中心提供女性保障名額、開設女性培訓專班、提供女性適性課程（以提供女性非傳統領域課程尤佳）、針對二度就業女性提供工作媒合、優先試辦彈性工作時間/地點等。 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. 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

衡量標準	備註
	效益等。
六、CEDAW 及其他性別平等宣導。(10分)	
(一)CEDAW 宣導。(4分)	
<p>CEDAW 相關宣導，依品質及執行成效評分，每項最高0.5分；加總最高至4分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本項依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112年)」評核。 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。 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。 5. 請自行分項列舉宣導案，採分項評分後加總計分。
(二)其他性別平等宣導。(4分)	
<p>非屬 CEDAW 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4分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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、多元性別（如認識 LGBTI 及其處境、保障 LGBTI 權益、尊重多元性別等）、SDGs 目標5「實現性別平等，並賦予婦女權力」、促進女性參與 STEM 領域、防治性別暴力及翻轉性別權力關係、杜絕數位性暴力、

衡量標準	備註
	<p>性別參與、性別人權等。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 幕僚單位（如人事、主計、政風、秘書）辦理之對內宣導可列入計分。 依法辦理「性騷擾防治」之宣導或活動不列計。 品質及執行成效之衡量標準如次： <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。
(三)CEDAW 及其他性別平等宣導之機關涵蓋率。(2分)	
<p>一級單位及所屬一級機關辦理以上宣導之機關涵蓋率。(2分)</p> <p>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。</p>	<p>本項宣導涵蓋率計算範圍包括六、(一)及六、(二)項之宣導。</p>
七、加分項目。(6分)	
<p>(以下為例示，可自行列舉不限一項，每項原則最高1分)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) 	<ol style="list-style-type: none"> 每項最高1分，各項加分項目加總最高至6分。 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。 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

衡量標準	備註
<p>每項措施最高0.5分；加總最高至1分。</p> <p>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，每案視研究運用於政策情形最高0.5分；加總最高至1分。</p> <p>3. 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) 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1分；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。</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. 參考「行政院性別平等會設置要點」，於婦女權益促進委員會/性別平等委員會設置要點，針對言行不具性別平等意識之委員訂定消極資格條件相關規定。(1分)</p> <p>7. 其他。</p>	<p>性意見與建議涉及地方政府事項辦理。</p> <p>4. 請提供佐證資料，具體說明各項目之辦理情形及成果。</p>
八、扣分項目。	
<p>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</p>	<p>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、</p>

衡量標準	備註
<p>處理者予以扣分。(-2分)</p> <p>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)</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。(-2分)</p> <p>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)</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）。(-2分)</p> <p>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)</p>	<p>行政措施扣1分。</p> <p>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。</p> <p>3. 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。</p> <p>4. 依性別工作平等法第14至第21條規定，受雇員工得申請生理假、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，應設置哺集乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>7. 以上各項辦理情形請提供佐證資料供查核。</p>
<p>特殊加分。(2分)</p>	
<p>實地訪評當天表現。</p>	<p>含主持人出席層級、簡報表現、資料呈現及整體表現等。</p>

衡量標準	備註
性別平等創新獎（100分）	
<p>創新方案之創新性、深度及廣度。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) 	<ol style="list-style-type: none"> 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）	
<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) 	<ol style="list-style-type: none"> 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。