

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 3 組適用

衡量標準 【註：不計分，配分僅供參考】	備註
一、基本項目。(18分)	
(一)辦理性別平等業務人力編列情形。(2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. 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。(1分)</p> <p>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 1 分。</p>	實地訪評時，面談瞭解。
(二)性別平等跨局處推動及執行成效。(8分)	
<p>跨局處推動性別平等情形及效益。(8分)</p> <p>(1) 訂有跨局處性別平等政策、計畫。有 2 分、無 0 分。</p> <p>(2) 跨局處性別平等政策、計畫之機關涵蓋率。</p> <p>一級單位及一級機關(構)涵蓋率達 40% 以上 2 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. 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、</p>

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>
<p>(3) 跨局處推動性別平等之執行成效。 成效優良 4 分、成效普通 2 分、成效低 0 分。</p>	<p>能源與科技」等。</p> <p>2. 政策、計畫形式包括施政方針、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。</p>
<p>(三)性別主流化計畫制定及執行成效。(8分)</p>	
<p>1. 計畫內容之品質及執行成效。(6分)</p> <p>(1) 計畫內容具豐富度及完整度，最高 3 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、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。</p> <p>(2) 年度執行成果報告公告於機關網站。 符合 2 項 2 分、符合 1 項 1 分、無 0 分。</p>	<p>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)。</p>
<p>二、性別主流化實施情形。(40分)</p>	
<p>(一)婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形。(8分)</p>	

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</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 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。</p>	<p>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。</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>③107 年及 108 年其中一年未親自主持或未全程參與者得 0 分。</p>
<p>2. 內部委員出席人數達 50%以上。(2 分)</p> <p>每次符合 2 分、部分符合 1 分、均未符合 0 分。</p>	<p>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。</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、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>
<p>3. 定期召開會議及會議紀錄公告上網。(2 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 2 分、否 0。</p>	<p>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)。</p>
<p>4. 會議議程之議題多元且與機關業務結合。(2 分)</p> <p>本項採質性評核，最高 2 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，或鼓勵委員提案。</p> <p>【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。】</p>
<p>(二)性別意識培力課程參訓及辦理情形。(20 分)</p>	
<p>1. 機關一般公務人員及政務人員參訓情形。(12 分)</p> <p>(1) 一般公務人員每年參訓 2 小時以上比</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</p>

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>
<p>率。</p> <p>達 80%以上 4 分、70 以上未達 80% 2 分、未達 70% 0 分。</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>達 80%以上 4 分、70 以上未達 80% 2 分、未達 70% 0 分。</p> <p>(3) 主管人員每年參訓 2 小時以上比率。</p> <p>達 80%以上 4 分、70 以上未達 80% 2 分、未達 70% 0 分。</p>	<p>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 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。</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. 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)。</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)</p> <p>政務人員 108 年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</p>

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>
	<p>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，縣(市)不需列計鄉鎮市區公所。</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. 參訓或參與性平相關會議，含各類會議中納入性別課程。</p> <p>5. 107 年為推廣階段，故僅評核 108 年之參訓情形。</p>
<p>3. 辦理性別主流化各項工具課程情形。(7 分)</p> <p>(1) 課程內容涵蓋性別主流化各項工具情形。</p> <p>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 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. 請提供佐證資料，如年度訓練計畫(含課程內容及時數)、案例教材等。</p>
<p>(三)性別影響評估辦理情形。(8 分)</p>	
<p>1. 性別影響評估作業機制之合宜性。(共 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>(3) 訂有外部專家學者程序參與機制 1 分，未訂 0 分。</p> <p>(4) 訂有作業機制之主責單位 1 分，未訂 0 分。</p>	<p>1. 本項請提供佐證資料。</p> <p>2. 性別影響評估作業規範(含作業規定、流程、性別影響評估檢視表件、外部專家學者程序參與機制、主責單位等)之合宜性。</p> <p>3. 外部性別平等專家：婦權基金會性別主流化人才資料庫專家學者、現任或曾任該縣(市)婦女權益促進委員會組/專案小組)民間委員、該縣(市)在地性別人才資料庫(需建立</p>

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>
	<p>明確或性別平等相關委員會（工作小遴選與審查機制）之民間專家學者。</p>
<p>2. 辦理性別影響評估件數。(3分) 評審期間辦理件數總計達3件(含)以上3分，2件2分，1件1分，未辦理0分。</p>	<p>本項請提供佐證資料，包括性別影響評估檢視表等。</p>
<p>(四)性別統計辦理情形。(4分)</p>	
<p>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40%以上4分、30%以上未達40%2分、20%以上未達30%1分、未達20%0分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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）數和)/(一級單位及一級機關（構）之數總和)。 5. 請提供佐證資料。
<p>三、CEDAW 教育訓練辦理情形。(9分)</p>	
<p>(一)每人受訓涵蓋率(含實體及數位課程)。(1分)</p>	
<p>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。</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

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>
	<p>三、(二)項及第三、(三)項同。</p> <p>2. 三、(一)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，人員定義請參考評審項目第三、(二)項及第三、(三)項備註。</p> <p>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)：</p> <p style="margin-left: 20px;">1. 直接歧視與間接歧視</p> <p style="margin-left: 40px;">A. 辨識直接歧視與間接歧視</p> <p style="margin-left: 40px;">B. 國家義務</p> <p style="margin-left: 40px;">C. 如何消除直接與間接歧視</p> <p style="margin-left: 40px;">D. 業務相關案例</p> <p style="margin-left: 20px;">2. 暫行特別措施</p> <p style="margin-left: 40px;">A. 何謂暫行特別措施</p> <p style="margin-left: 40px;">B. 暫行特別措施的重要性</p> <p style="margin-left: 40px;">C. 擬定暫行特別措施步驟</p> <p style="margin-left: 40px;">D. 國內外案例</p> <p style="margin-left: 20px;">3. 各機關業務與 CEDAW 關聯性</p> <p style="margin-left: 20px;">4. 如何運用 CEDAW 於機關業務及施政</p> <p>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</p>

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>										
	<p>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。</p>										
<p>(二)一般公務人員實體課程受訓涵蓋率。(4分)</p>											
<p>106-108年CEDAW教育訓練一般公務人員實體課程受訓涵蓋率。(4分)</p> <p>實體課程依機關人數規模達下列標準4分、實體課程依機關人數規模達下列標準之1/2 2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="150 826 815 1155"> <thead> <tr> <th>機關總人數</th> <th>實體課程一般公務人員參訓比率及人數</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%且至少400人</td> </tr> <tr> <td>5,001-10,000人</td> <td>20%且至少1,500人</td> </tr> <tr> <td>10,001人以上</td> <td>15%且至少2,000人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【本項計算106-108年之受訓累計人數及比率。】</p>	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	<ol style="list-style-type: none"> 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,不含縣(市)之鄉鎮市區公所。 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: <ol style="list-style-type: none"> (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。 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. 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高階公務人員後再計算受訓涵蓋率。
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										
<p>(三)高階及主管公務人員實體課程受訓涵蓋率。(4分)</p>											
<p>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</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 										

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>										
<p>涵蓋率。(4分)</p> <p>實體課程依機關人數規模達下列標準 4分、實體課程依機關人數規模達下列標準之 1/2 2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="151 510 813 833"> <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> <p>【本項計算 106-108 年之受訓累計人數及比率。】</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%	<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 機關人員統計範圍包括一級機關及二級機關,不含縣(市)之鄉鎮市區公所。 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%										

四、提升女性公共參與情形。(13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、一級單位女性主管及所屬一級機關女性首長、副首長、幕僚長比例。(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。</p> <p>$E3 = (E1 \text{ 女性} / E2 \text{ 總數}) \times 100\%$</p> <p>E 係數 = E3 / 女性係數</p> <p>得分 = E × 3 分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性係數計算方式：縣(市)政府簡任、薦任及委任女性人數/縣(市)政府簡任、薦任及委任總人數。不含縣(市)政府首長。 2. 一級單位主管(如：彰化縣政府社會處處長)。 3. 所屬一級機關首長(如：新竹市政府文化局局長)，所屬一級機關副首長(如：新竹市政府文化局副局長)，所屬一級機關幕僚長(如：新竹市政府文化局主任秘書)。
---	---

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>
<p>2. 縣(市)政府及所屬一級機關女性簡任非主管比例。(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。</p> <p>F2 總數：縣(市)政府及所屬一級機關簡任非主管男女總數。</p> <p>$F3=(F1 \text{ 女性}/F2 \text{ 總數}) \times 100\%$</p> <p>F 係數=F3/女性係數</p> <p>得分=F×3 分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性係數計算方式：縣(市)政府簡任、薦任及委任女性人數/縣(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、簡任視察、簡任秘書等)。
<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比例。(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。</p> <p>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。</p> <p>$G3=(G1 \text{ 女性}/G2 \text{ 總數}) \times 100\%$</p> <p>G 係數=G3/女性係數</p> <p>得分=G×3 分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性係數計算方式：縣(市)政府簡任、薦任及委任女性人數/縣(市)政府簡任、薦任及委任總人數。 2. 二級單位主管(如：彰化縣政府社會處婦女及性別平等科科長)，所屬一級機關一級單位主管(如：嘉義市政府文化局文化資產科科長)。 3. 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。 4. 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>(二)委員會落實三分之一性別比例情形。(2分)</p>	
<p>(縣)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。(2分)</p> <p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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。

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</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)</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> <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>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。</p> <p>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。</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>

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</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>五、推展及落實性別平等情形。(20分)</p>	
<p>(一)去除性別刻板印象與偏見。(9分)</p>	
<p>1. 辦理之宣導或活動。(5分) 依品質及執行成效評分，每項最高1分；加總最高至5分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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： <ol style="list-style-type: none"> (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>2. 辦理之政策措施(宣導除外)。(4分) 依品質及執行成效評分，每項最高2分；加總最高至4分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>
	<p>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。</p> <p>2. 本項政策措施與宣導活動不予重複計分。</p> <p>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、目標達成情形、影響範圍、性別平等實施效益等。</p>
<p>(二)建構性別友善環境。(8分)</p>	
<p>1. 推動之政策措施。(6分)</p> <p>依品質及執行成效評分，每項最高2分；加總最高至6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> <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. 一級單位或一級機關推動或辦理政策措施之機關涵蓋率。(2分)</p> <p>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. 一級單位得扣除主計及政風單位。</p> <p>2. 對內辦理相關性別友善措施可列入計分。</p>
<p>(三)其他性別平等宣導。(3分)</p>	

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>
<p>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 1 分；加總最高至 3 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、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： <ol style="list-style-type: none"> (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>六、加分項目。(10 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。 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項最高 1 分，各項加分項目加總最高至 10 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。 4. 請提供佐證資料，具體說明各項目之辦理情形及成果。

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>
<p>每項會議給 0.1 分；加總最高至 1 分。</p> <p>5. 縣(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。</p> <p>6. 訂定性別預算表件及作業機制。(1 分) 訂有性別預算表件 0.5 分，訂有性別預算作業機制 0.5 分。</p> <p>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。(1 分) 有 1 分、無 0 分。</p> <p>8. 新增性別分析且公開於機關網頁。(1 分) 每項性別分析最高 0.5 分；加總最高至 1 分。</p> <p>9. 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>10. 其他。(自行舉例、不限一項)</p>	
<p>七、扣分項目。</p>	
<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</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、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</p>

<p style="text-align: center;">衡量標準</p> <p style="text-align: center;">【註：不計分，配分僅供參考】</p>	<p style="text-align: center;">備註</p>
<p>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>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>

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。