附件二

109 年新北市政府推動性別平等業務輔導獎勵評審項目衡量標準表

(區公所組)

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
一、基本項目（12 分）	建立員工性別歧視申訴機制 **評分權責：人事處 **** 公所主責單位：人事室**	1. 是否提供性別歧視申訴專線。	是 3 分、否 0 分。 註：請提供申訴專線及公告位置等佐證資料。	3	
		2. 是否有專人提供性別歧視申訴服務。	是 3 分、否 0 分。 註：請提供申訴服務專責人員姓名、職稱等佐證資料。	3	
		3. 是否提供性別歧視申訴信箱。	是 3 分、否 0 分。 註：請提供申訴信箱及公告位置等佐證資料。	3	
		4. 是否有性別歧視申訴處理流程。	是 3 分、否 0 分。 註：請提供性別歧視防治措施、申訴處理流程圖表及公開揭示位置等佐證資料。	3	
二、性別主流化實施情形（61 分）	(一)性別主流化成果報告情形 **評分權責：社會局 **** 公所主責單位：社文課**	1. 是否提出當年度性別主流化成果報告	是 4 分、否 0 分。 註：請提供計畫佐證資料。	4	
		2. 成果報告執行成果檢視及公告上網情形。 (1) 每年度完成執行成果報告，並提報性別平等專案小組會議。 (2) 年度執行成果報告公	是 4 分、否 0 分。 註：請提供計畫佐證資料。	4	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
		告於機關網站。			
	(二)性別平等專案小組運作情形 **評分權責：社會局 **公所主責單位：社文課	1. 是否成立性別平等專案小組。	是 3 分、否 0 分。 註：請提供成立小組簽文、委員名單等佐證資料。	3	
		2. 每年至少召開 1 次會議。	是 3 分、否 0 分。 註：請提供開會通知單、會議資料及會議紀錄(含簽到表)等佐證資料。	3	
		3. 每次會議是否由區長主持。	是 3 分、否 0 分。 註：請提供照片。	3	
		4. 每次會議有報告或討論性別議題情形。	報告案或討論案數 2 案以上 4 分、1 案 2 分、0 案 0 分。 註：請提供開會通知單、會議資料及會議紀錄等佐證資料。	4	
		5. 會議紀錄公告上網。	每次均有公告上網 3 分、僅部分公告上網 2 分、從未公告上網 0 分。 註：請提供會議紀錄公告上網佐證資料(如網頁擷取畫面)。	3	
	(三)性別意識培力課程參訓及辦理情形 **評分權責：	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)其一般人員、主管人員及性別平等業務相關人員參訓情形。	1. 一般人員參訓 2 小時以上比率（含基礎及進階課程）。 達 95%以上 4 分、85-94% 2 分、75-84% 1 分、未達 75% 0 分。 2. 主管人員參訓 2 小時以上及性別平等業務相關人員參訓 6 小時以上進階課程比率。	20	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
	人事處 ****公所主責單位：人事室**		達 95%以上 4 分、85-94% 2 分、75-84% 1 分、未達 75% 0 分。 3. 106-108 年 3 年內 CEDAW(含實體及數位) 3 小時課程受訓比率。 (1)一般人員達 70%以上 3 分、60-69% 2 分、50-59% 1 分、未達 50% 0 分。 (2)高階公務人員達 70%以上 3 分、60-69% 2 分、50-59% 1 分、未達 50% 0 分。 4. 承上，其中 CEDAW 教育訓練實體課程受訓比率。 (1)一般人員達 40%以上 3 分、30-39% 2 分、20-29% 1 分、未達 20% 0 分。 (2)高階公務人員達 40%以上 3 分、30-39% 2 分、20-29% 1 分、未達 20% 0 分。 註： 1. 一般人員參訓 2 小時以上人數比率：(一般人員參訓 2 小時以上人數/一般人員總人數)×100%。一般人員包括：(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。計算一般人員參訓率，人員總數需含主管人員及性別平等業務相關人員，不得扣除。 2. 主管人員參訓 2 小時以上人數比率：(主管人員參		

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
			訓 2 小時以上人數/主管人員總人數)×100%。主管人員含機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。 3. 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。 4. 另 CEDAW 教育訓練課程所稱高階公務人員係含主管人員（包含簡任、薦任及委任主管）及簡任以上人員。 5. 一般人員、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 108 年 12 月，則以 108 年 9 月 30 日在職人數計算。 6. 凡於 107 年至 108 年 12 月間完成評核項目所定參訓時（天）數者均可列計，另 CEDAW 課程為 106 年至 108 年間均可列計。。 7. 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。 8. 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。 9. 依據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計畫規定，有關 CEDAW 數位課程受		

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
			訓率之時數計算，僅限下列 5 項於「e 等公務園+學習平臺」之課程(其餘 CEDAW 數位課程不列入)： (1)「CEDAW 第 11 條工作平等權利」 (2)「CEDAW 第 5 條社會文化之改變與母性之保障」 (3)「CEDAW 施行法-實質平等、直接與間接歧視」 (4)「CEDAW 施行法-暫行特別措施及案例」 (5)「性別與社會福利」 10. CEDAW 教育訓練實體課程範圍不含概論課程(CEDAW 國際發展背景、條文內容及一般性建議等)。 11. 請提供各類課程內容、時數配當及參訓人員名冊等佐證資料。		
	(四)性別統計與分析辦理情形 **評分權責：主計處 **公所主責單位：會計室	1. 新增並公布於本機關網頁之性別統計指標項目數。	每項加 2 分，最高可加至 6 分。 註： 1.以統計表中可區分性別的新增項目為計算基礎，若該項指標不同複分類（如年齡、教育程度、地區、原住民身分、身心障礙等）可再區分性別，均可獨立視為 1 項，惟若僅針對單一性別所產製之統計項目亦可計入。 2.於現有之性別統計指標中，新增其他複分類（如：年齡別、教育程度、身分別等)，亦可計分。 3.本項由主計處依權責逕行評分，毋須提供佐證資料。	6	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
		2. 網頁公布之性別統計指標，是否提供並定期更新時間數列資料。	1. 定期更新性別統計指標 定期更新者 1 分、無定期更新者 0 分。 2. 是否提供時間數列資料 得分=比率×配分(5 分) 註： 1.區公所網頁公布之性別統計指標視時間數列之完整程度給分；時間數列資料不需侷限於同張統計表呈現。 2.比率=(該區公所之具時間數列資料性別統計指標數)/(該區公所之性別統計指標數) 3.本項由主計處依權責逕行評分，毋須提供佐證資料。	6	
	(五)區公所之委員會（任務編組）委員（成員）任一性別比例達三分之一情形 **評分權責：人事處 ****公所主責單位：人事室**		達 85%以上 5 分、75%以上未達 85% 3 分、65%以上未達 75% 2 分、55%以上未達 65% 1 分、未達 55% 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，並以四捨五入方式計算至小數點後第 2 位。 2. 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. 請提供各區公所所屬委員會(任務編組)清單。	5	
三、女性中高階主管培訓	區公所中高階女性主管	區公所中高階女性主管參加中高階培訓課程人	本項配分 3 分 得分=參加中高階培訓比率×配分。	3	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
情形（3 分）	參加中高階培訓課程情形 **評分權責：人事處 **** 公所主責單位：人事室**	數占該區公所女性中高階主管總數比率。	舉例說明：如參加中高階培訓比率 98%，本題配分 3 分，則得分為 98%×3 分=2.94 分。 註： 1.「中高階女性主管」人員：係指擔任單（跨）列薦任第 8 職等以上正、副主管（含正、副首長）之女性公務人員。 2.「中高階培訓課程」：係指機關自行辦理或薦送所屬中高階公務人員參加受訓對象為單（跨）列薦任第 8 職等以上公務人員之 1 日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程（不含初任各官等主管人員訓練、升官等訓練等法定訓練）。 3. 中高階女性主管人數以 108 年 9 月 30 日在職人數計算。 4. 比率均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。 5. 請提供各類課程內容、時數配當及參訓人員名冊等佐證資料。		
四、性別平等宣導情形（16 分）	(一)辦理之宣導或活動。 **評分權責：新聞局 ****公所主責單位：各課室**		依品質及執行成效評分，每項最高 2 分；加總最高至 10 分。 註： 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。	10	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
			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。		
	(二)其他性別平等宣導。 **評分權責：新聞局 ****公所主責單位：各課室**		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 1.5 分；加總最高至 6 分。 註： 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	6	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
			響範圍、性別平等實施效益等。		
五、建構性別友善環境（8分）	推動之政策措施。 (一)推動多元性別友善空間。 (二)推動高齡友善無障礙環境。 (三)布建社區公共托育家園。 **評分權責：工務局 ****公所主責單位：工務課**		依品質及執行成效評分，每項最高 2 分；加總最高至 8 分。 註: 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。 (3) 提供計畫、執行成果(包括參與人數性別統計、活動照片)及其他重要佐證資料。	8	
六、加分項目（10 分）	1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求主動規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案、計畫等。每項 0.5 分，最高 1 分。 2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施（如：提升女性就業、促進男性分擔家務及參與親職教育；倡導三分之一性別比例原則，		每項最高 1 分，最高可加至 10 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。 註：請提供計畫、執行成果(包括參與人數性別統計、活動照片、媒體露出資料)及其他重要佐證資料。	10	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
		提升女性公共及政治參與等)。每項 0.5 分，最高 1 分。 3. 主動規劃與推動相較於現行法令更加友善之性別平等措施。每項 0.5 分，最高 1 分。 4. 推動性別主流化各項工具（如：辦理性別影響評估；性別預算編列；研發具性別平等意識有關之教材或案例)。每項 0.5 分，最高 1 分。 5. 結合民間組織（如人民團體、基金會、機構等）與企業推動具性別平等之計畫、方案、措施。每項 0.5 分，最高 1 分。 6. 自製 CEDAW 教材，並公布於網頁供參考運用。 依 CEDAW 教材規模、品質、原創性及推廣運用情形評分，最高 1 分。 7. 辦理多元性別友善方案，最高 1 分。 8. 主動提報自行參選項目(創新獎、故事獎及超人獎) ，每項0.5 分，最高1 分。 9. 推動性平亮點計畫有辦理方案成效評估，最高 1 分。 10. 其他。(自行舉例、不限一項)			

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	得分
	**評分權責：社會局 **公所主責單位：各課室				
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，區公所應依法辦理，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，區公所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。 3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，區公所應依法辦理，未依法處理者予以扣分。 **評分權責：勞工局 **公所主責單位：無		1. 未辦理及未處理左列項目，予以扣分。第 1 項至第 4 項每項扣 2 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，應設置哺集乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。		

	評審項目及內容	衡量標準	自評說明	配分
性別平等創新獎（100 分）	1、評審業務期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案。 2、具創新方案之創新性、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	請依左列 5 項衡量標準，填列自評說明表，每項自評以 1000 字為限。	100
性別平等故事獎（100 分）	評審業務期間於推動性別平等的措施或方案過程中具有貼近人民且感動人心的內容與事蹟者。	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) 註：故事須與機關推動性別平等措施或方案有關，並以真實案例為限。	字數至少應有 3000 字以上。	100
性平超人獎 (100 分)	推動性別平等措施、方案具成效，或提出革新建議，有具體事蹟足為模範者。	1、將性別觀點融入業務程度。50 分 2、影響程度(具體績效)。50 分		100