

「臺中市政府所屬機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」之個別項目衡量方式及分組權重一覽表修正對照表

修正後內容			第 一、 二、 三組	現行內容			第 一、 二組	第 三組	說明
編號	項目名稱	衡量方式	權 重	編號	項目名稱	衡量方式	權 重	權 重	
一	各機關當年度公布(或出版)性別統計或資訊相關篇數(或刊物數)	給分標準： 各機關當年度公布(或出版)性別統計或資訊相關篇數(或刊物數)(含電子書)，1篇(本)60分，2篇(本)80分，3篇(本)含以上100分。	10 %	一	各機關當年度公布(或出版)性別統計或資訊相關篇數(或刊物數)	給分標準： 各機關當年度公布(或出版)性別統計或資訊相關篇數(或刊物數)(含電子書)，1篇(本)60分，2篇(本)80分，3篇(本)含以上100分。	10 %	5 %	配合其他項目權重比例調整並避免配分不同造成混淆，擬統一各組權重配分，爰提高第三組配分同第一、二組。
二	各機關主管人員及非主管人員當年度參加性別主流化相關訓練課程情形	(一)給分條件： 1、各機關主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與各該機關主管人員總數比例。 2、各機關非主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關非主管人員總數之比例。 (二)給分標準： 1、主管人員(權重10%)	20 %	二	各機關主管人員及非主管人員當年度參加性別主流化相關訓練課程情形	(一)給分條件： 1、各機關主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與各該機關主管人員總數比例。 2、各機關非主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關非主管人員總數之比例。 (二)給分標準： 1、主管人員(權重10%)	20 %	20 %	無修正。

修正後內容			第一、二組	現行內容			第一、二組	第三組	說明
編號	項目名稱	衡量方式	權重	編號	項目名稱	衡量方式	權重	權重	
		<p>各機關主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與各該機關主管總數之比例達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。</p> <p>2、各機關非主管人員（權重 10%）</p> <p>各機關非主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與各該機關非主管人員總數之比例達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。</p>				<p>各機關主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與各該機關主管總數之比例達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。</p> <p>2、各機關非主管人員（權重 10%）</p> <p>各機關非主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與各該機關非主管人員總數之比例達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。</p>			
三	<u>各機關性別平等工作小組或性別平等會運作情</u>	<p><u>(一) 給分條件：</u></p> <p><u>1、訂有相關設置要點。</u></p> <p><u>2、外聘專家學者擔任委員。</u></p> <p><u>3、每年定期召開會議 2 次以</u></p>	<u>10%</u>	三	<u>各機關宣導性別主流化運作情形</u>	<p><u>(一) 給分條件：</u></p> <p><u>1、各機關透過各項管道宣導性別主流化。</u></p> <p><u>2、各機關提出具體創新宣</u></p>	<u>25%</u>	<u>25%</u>	考量現行宣導性別主流化項目之給分條件判斷上，不夠具體明

修正後內容			第一、二組	現行內容				第一、二組	第三組	說明
編號	項目名稱	衡量方式	權重	編號	項目名稱	衡量方式	權重	權重		
	形	<p>上，且每次會議討論 1 案以上性別議題。</p> <p>4、委員任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(二) 給分標準：</p> <p>1、符合上開 4 項條件者，100 分。</p> <p>2、符合上開 3 項條件者，70 分。</p> <p>3、符合上開 2 項條件者，40 分。</p> <p>4、符合上開 1 項條件者，10 分。</p>				<p>導措施。</p> <p>(二) 給分標準：</p> <p>1、各機關宣導管道數(權重 15%)</p> <p>各機關宣導方式(如:開會週知、公告網站、辦理訓練...等)達 6 項(含)以上者，100 分；達 5 項者，70 分；達 4 項者，50 分，達 3 項者，30 分，達 2 項者，20 分，達 1 項者，10 分。</p> <p>2、創新宣導措施(權重 10%)</p> <p>各機關提出創新措施並有具體成效者 2 項(含)以上，100 分；1 項者，50 分。</p>			確，爰參照行政院與所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫規定，並配合本市各機關推動性別主流化實施計畫，將各機關成立性別平等工作小組或性別平等會運作情形納入評選項目，並調整配分權重。	
四	各機關成立相關委員會	<p>(一) 給分條件：</p> <p>1、各機關訂有相關設置(作</p>	20%	四	各機關成立相關委員會	<p>(一) 給分條件：</p> <p>除依據法令規定組成而無</p>	10%	10%	為使評選項目有更明確的區分，	

修正後內容			第一、二組	現行內容			第一、二組	第三組	說明
編號	項目名稱	衡量方式	權重	編號	項目名稱	衡量方式	權重	權重	
	或小組成員任一性別比例不得低於三分之一情形	<p>業) 要點而成立之任務編組，成員任一性別比例不得低於三分之一。如屬「特殊事由」及「通案事由」者，請加註說明。(註：「特殊事由」者，指部分委員基於機關代表性考量而任命，且其設置依據已明定指定委員應達全體委員二分之一以上者，或確有特殊情形無法達成者；「通案事由」者，指委員組成涉及通案法規規範者。) 2、各機關人事甄審考績委員會委員任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(二) 給分標準： 依任一性別比例符合規定之委員會(任務編組)個數占各機關所有委員會(任務編</p>			或小組成員任一性別比例不得低於三分之一情形	<p>法達成者外，本機關所屬委員會(任務編組)委員(成員)任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(二) 給分標準： 依任一性別比例符合規定之委員會(任務編組)個數占各機關所有委員會(任務編組)個數之比例給分，其比例達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分；依此類推。</p>			同性質之給分條件置於同一項目，爰將編號六考績甄審委員會性別比例移至編號四，並相對提高配分比例。

修正後內容			第一、二組	現行內容			第一、二組	第三組	說明
編號	項目名稱	衡量方式	權重	編號	項目名稱	衡量方式	權重	權重	
		<p>組) 個數之比例給分, 其比例達 100% 者, 100 分; 達 99% 者, 99 分; 達 98% 者, 98 分; 依此類推。</p> <p><u>1、各機關訂有相關設置(作業)要點而成立之任務編組。(權重 10%)</u></p> <p><u>2、各機關人事甄審考績委員會。(權重 10%) (註: 未設置考績甄審委員會之機關, 本項權重 10% 併入各機關訂有相關設置(作業)要點而成立之任務編組計分, 權重改為 20%)</u></p>							
五	各機關性別工作平等法配合程度	<p>(一) 給分條件:</p> <p>1、訂有性別平權相關規定。</p> <p>2、<u>提供性別友善工作環境之具體措施。</u></p> <p>3、自行研訂促進女性參與決策規定。</p>	15%	五	各機關性別工作平等法配合程度	<p>(一) 給分條件:</p> <p>1、訂有性別平權相關規定。</p> <p>2、<u>提供性別平等相關設施。</u></p> <p>3、自行研訂促進女性參與決策規定<u>或建立性別友善工作環境之具體措施。</u></p>	15%	<u>20%</u>	茲考量給分條件 3 自行研訂促進女性參與決策規定與提供性別友善工作環境, 為不同屬性之範疇,

修正後內容			第一、二組	現行內容			第一、二組	第三組	說明
編號	項目名稱	衡量方式	權重	編號	項目名稱	衡量方式	權重	權重	
		<p>(二) 給分標準：</p> <p>1、各機關自行訂定性別平等要點或措施(例如:性騷擾防治措施...等)，建立員工性別平等申訴管道及懲戒辦法。訂有相關要點 2 則(含)以上 100 分，1 則 50 分。(權重 5 %)</p> <p>2、各機關提供哺乳室、育嬰室、兒童遊戲間、安排員工子女課後照護或增設女廁、親子廁所等體貼女性員工空間及臨時安親措施。提供 2 種(含)以上設施 100 分，1 種 50 分。(權重 5 %)</p> <p>3、各機關另研訂其他促進女性參與決策規定並落實辦理者 100 分。(權重 5 %)</p>				<p>(二) 給分標準：</p> <p>1、各機關自行訂定性別平等要點或措施(例如:性騷擾防治措施...等)，建立員工性別平等申訴管道及懲戒辦法。訂有相關要點 2 則(含)以上 100 分，1 則 50 分。(權重 5 %)</p> <p>2、各機關提供哺乳室、育嬰室、兒童遊戲間、安排員工子女課後照護或增設女廁、親子廁所等體貼女性員工空間及臨時安親措施。提供 2 種(含)以上設施 100 分，1 種 50 分。(權重 5 %)</p> <p>3、各機關另研訂其他促進女性參與決策規定或<u>建立性別友善工作環境之具體措施</u>；落實辦理者 100 分。</p>			而給分條件 2 性別平等相關設施屬提供性別友善工作環境之一環，爰將給分條件 2 修改為提供性別友善工作環境，給分條件 3 為自行研訂促進女性參與決策規定，並統一權重配分。

修正後內容			第一、二組	現行內容			第一、二組	第三組	說明
編號	項目名稱	衡量方式	權重	編號	項目名稱	衡量方式	權重	權重	
						(權重 5 %)			
六	各機關晉用副首長、幕僚長、主管人員之性別比例配置情形及女性主管培訓情形	第一組 (一) 給分條件： 1、各機關晉用副首長、幕僚長、簡任非主管、一級單位主管人員、二級單位主管人員之性別比例配置情形。 2、各機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與各該機關女性主管總數比例。 (二) 給分標準： 1、各機關女性比例代表性係數(權重 <u>15%</u>)，其中各機關副首長、幕僚長、簡任非主管比例占 40%，一級單位主管人員比例占 <u>30%</u> ，二級單位主管比例占 <u>30%</u> 。(註：本機關未設有二級單位者，其二級單	25 %	六	各機關晉用副首長、幕僚長、主管人員及委員之性別比例配置情形及女性主管培訓情形	第一組 (一) 給分條件： 1、各機關晉用副首長、幕僚長、簡任非主管、一級單位主管人員、二級單位主管人員及委員之性別比例配置情形。 2、各機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與各該機關女性主管總數比例。 (2) 給分標準： 1、各機關女性比例代表性係數(權重 <u>10%</u>)，其中各機關副首長、幕僚長、簡任非主管比例占 40%，一級單位主管人員比例占 <u>20%</u> ，二級單位主管比例占 <u>20%</u> ，考績甄審委員會委員比例占 <u>20%</u> 。(註：本機	20 %	20 %	一、將考績甄審委員會性別比例移至編號四。 二、為積極推動女性參與決策，提高女性主管比例，爰將本項權重配分酌予調高。

修正後內容			第一、二組	現行內容			第一、二組	第三組	說明
編號	項目名稱	衡量方式	權重	編號	項目名稱	衡量方式	權重	權重	
		位主管比例 <u>30%</u> 併入一級單位主管人員比例計算改列 <u>60%</u>) 2、各機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與各該機關女性主管總數比例(權重 10%)，達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。 第二、三組 (一) 給分條件： 1、各機關晉用副首長、幕僚人員(含主任秘書、秘書、視導...等)、主管人員之性別比例配置情形。 2、各機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與各該機關女性主管總數比例。				關未設有二級機關者，其二級單位主管比例 <u>20%</u> 併入一級單位主管人員比例計算改列 <u>40%</u>) 2、各機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與各該機關女性主管總數比例(權重 10%)，達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。 第二、三組 (一) 給分條件： 1、各機關晉用副首長、幕僚人員(含主任秘書、秘書、視導...等)、主管人員及 <u>委員</u> 之性別比例配置情形。 2、各機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與各該			

修正後內容			第一、二組	現行內容			第一、二組	第三組	說明
編號	項目名稱	衡量方式	權重	編號	項目名稱	衡量方式	權重	權重	
		<p>(二) 給分標準：</p> <p>1、各機關女性比例代表性係數(權重 15%)，各機關副首長、幕僚人員及主管人員比例，達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。</p> <p>2、各機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與各該機關女性主管總數比例(權重 10%)，達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。</p>				<p>機關女性主管總數比例。</p> <p>(二) 給分標準：</p> <p>1、各機關女性比例代表性係數(權重 10%)，其中各機關副首長、幕僚人員及主管人員比例占 60%，考績甄審委員會委員比例占 40%。(註：未設置考績甄審委員會之機關，其考績甄審委員會委員性別配置 40 % 配分比例併入副首長、幕僚人員及主管人員性別配置之配分比例計算改列為 100%)</p> <p>2、各機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與各該機關女性主管總數比例(權重 10%)，達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98</p>			

修正後內容			第一、二組	現行內容				第一、二組	第三組	說明
編號	項目名稱	衡量方式	權重	編號	項目名稱	衡量方式	權重	權重		
						分，依此類推。				
合計		6 項	100 %	合計		6 項	100%			