性別主流化工具概念與運用

張菁芬

國立臺北大學社會工作學系副教授

第一部分　性別主流化的起源與功能

壹、 源起

- 呼應聯合國第 4 屆世界婦女會議正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略，行政院於 94 年開始積極推動性別主流化工作，以性別統計、性別預算、性別影響評估、性別分析、性別意識培力、性別平等機制為主要推動工具，協助各部會分階段逐步落實性別主流化政策。

- 101 年行政院性別平等處（下稱性平處）成立後，除持續推動行 政院各部會落實性別主流化，亦重視各縣市政府推動情形，自 105 年起，每 2 年透過「直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」中性別主流化相關項目，輔導及獎勵各縣市政府運用性別主流化工具及推動相關計畫。

貳、「性別主流化」-1

- **一、性別主流化功能**
- 推動性別主流化的功能在分析既存的性別處境、辨識不平等現象，因此能避免創造或強化不平等，進而發展政策去矯正不平等及改變導致不平等的機制，扭轉性別不平等的情形。

- 為落實性別主流化，政府部門需熟悉性別主流化工具，並透過運用性別 主流化工具發展具體行動計畫，加以落實，促使政府資源配置確保 不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最 終達到實質性別平等。

貳、「性別主流化」-2

二、性別主流化工具

- 性別平等機制
- 性別意識培力
- 性別統計
- 性別分析
- 性別影響評估
- 性別預算

第二部分　性別主流化的六大工具

壹、性別平等機制-1

- 政府機關內設立性別平等專案小組或委員會，將婦女及性別平等團體代表、學者專家的倡議納入政府決策機制中，透過立法與政策的推動，使不同性別權益能確實獲得保障，有效推動性別平等工作。

- 各縣市政府均已設置性別平等委員會（下稱性平會）或婦女權益促進委員會（下稱婦權會），是政府體制內垂直及體制外水平意見溝通平台，藉此能關照多元性別平等議題，也透過高層長官跨部門的決策指揮，提升性別平等政策推動效率。

- 各縣市政府多有制定性別主流化或性別平等實施計畫，作為推動性別主流化的重要依據，有系統及有制度地引導各機關落實性別平等工作。

壹、性別平等機制-2

- 確保兩性平等參與決策與發聲及培養各部門內的性別專家，行政院於2005年通過「行政院各部會所屬各委員會委員任一性別比例至少三分之一原則」，要求所屬各機關旗下的委員會任一性別不得少於三分之一，以確保在各委員會中不同性別者皆可以平等參與決策過程。

- 2010年通過政府捐助之財團法人遴聘董監事之性別比例應依「任一性別比例不得低於三分之一」之原則進行檢討改善（內政部，2013）。並要求在各部會中必須設立性別聯絡人的制度，由於政府部門的工作其實都非常具有專業性，一般性別的專家也許具備性別的概念，但不見得是非常熟悉各部門內的工作，因此訓練各部門內的性別專家便是為了長遠建置的工作而努力。

貳、性別意識培力

識讀性別平等與案例分析

- 透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等，更瞭解不同性別者觀點與處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。

- 公務人員對於政府在政策研擬、資源配置、推動執行等各面向融入性別平等價值扮演重要角色，因此培養公務人員具有性別敏感度，是推動性別主流化工作之基礎工作。

- 直轄市及縣（市）之公務人員每年至少須施以 2 小時性別主流化訓練課程，辦理性別平等業務相關之一般公務員施以 6 小時以上進階課程，並考量政務人員為參與國家政策方針之決策者，自 107 年起將政務人員納為實施對象，各縣市政府也於性別主流化或性別平等實施計畫中納入推動。

參、性別統計-1

- 性別統計是透過性別區隔的統計資料，按性別和其他特徵對數據進行分類，以反映性別間的差異和不平等之情形。性別統計涉及 資料蒐集、分析與反映出性別議題等工作項目，性別統計可以促進 我們了解不同性別所面臨的處境差異，作為政府部門規劃政策的參考依據。

- 依照聯合國經濟和社會事務部統計司（The Statistics Division of the United Nations Department of Economic and Social Affairs）的定義，統計資料若具備以下其中一項至數項特徵即可稱作性別統計：
- 1. 資料的蒐集與呈現皆以生理性別作為全面且主要的分類方式。
- 2. 資料能反映出性別議題。
- 3. 資料所憑依的概念與定義，能夠充分反映男女間的多元樣貌， 及其生命的各個面向。
- 4. 資料的蒐集方式須將可能致使資料存在性別偏見的刻板印象與社會文化因素考量在內。

參、性別統計-2

案例分析~

「資料所憑依的概念與定義，能夠充分反映男女間的多元樣貌，及其生命的各個面向」

案例分析~

「資料的蒐集方式須將可能致使資料存在性別偏見的刻板印象與社會文化因素考量在內。 」

例如：行政院「我國多元性別（LGBTI）者 生活狀況調查」研究案

肆、性別分析-1

- 一、目的
- 首先，性別分析可以突顯出對於問題與解決方法的性別關聯；
- 其次，透過性別分析可以促進提出其他可能的行動方案。
- 性別分析涉及運用性別資料指認性別議題，與轉換為政府施政標的與改善策略的過程。透過性別分析，能夠提升個人的性別敏感度，引發自我的覺察與行動，在政府施政上，能夠發展出改變性別處境的政策、方案或措施，在政策推動的過程中兼顧不同性別、年齡、身體狀況等人口群的權益，在各項政府施政措施中融入性別平等的觀念，讓政策設計符合不同性別的需要。

- 在行政院的推動策略上，將性別分析運用於性別影響評估引導深化「看見性別」之方法，以利促進政策「回應性別」之目標。

- 自我精進專區
- 「性別分析參考手冊」（https://reurl.cc/oxllWq）
- 「性別分 析案例分享專區」（https://reurl.cc/em0r1W）

肆、性別分析-2

- 二、反思
- 迷思 1：「已經男女平等了，所以不需要性別分析」
- 迷思 2：「性別分析為婦女發聲，只能應用於處理婦女議題」
- 迷思 3：「性別分析僅能應用於『社會』部門」
- 其實，以上三個問題恰好反映我們怎麼思考「目前性別平等的程度」、「性別平等是誰的議題」以及「性別平等應達成的面向」。

肆、性別分析-3

- **三、對於政府施政有什麼益處**
- 1. 強化性別資料的蒐集：在理解性別的內涵可以更加豐富且多元的前提之下，可以進一步蒐集更豐富的性別資料，加強性別與其他面向（如年齡、教育、收入、區域等）間的交織分析，更進一步了解服務使用者的性別經驗與性別需求。
- 2. 加強利害關係人溝通：利害關係人（stakeholders）指的是在這個議題 / 計畫 / 政策 / 方案中會發生影響力或受到影響的團體或個人。
- 3. 落實跨機關合作
- 4. 檢視方案與既有方案之間的補充 / 替代效果：這項方案已經是最適方案了嗎？ 有沒有考量過串連其他方案，以及制訂危機應變計畫（contingency plan）？或 者，有些性別議題沒辦法在這個計畫、方案處理，可以在未來以其他計畫、 方案辦理？

肆、性別分析-4

- 四、從性別統計、性別統計分析走向性別分析

- 常見的性別統計分析方式，包括：比較性別間的差異、比較不同時間點的歷史資 料、比較不同區域，以及進行性別與其他類別的交織性分析。
- 建立性別分類（或稱具備性別敏感度的）指標的重要性，我們也認識到性別資料與性別題間的雙向關係，但是觀察過去的實務操作，我們會發現有幾個常見的問題，而使得分析不夠深入，或者過度概化因果關聯。

肆、性別分析-5

- **五、案例**:交通運輸政策的性別平等觀點—
- 臺灣經驗

回顧臺灣經驗，以近 10 年（98-107 年）性騷擾發生地點統計，大眾運輸工具約為 4.04%-18.22% 之間，可以說許多性騷擾事件的發生地點都發生在大眾運輸工具上， 是在性騷擾防治中應當要注意的場所；另外，我們透過性騷擾加害人統計，觀察同樣 的十年間，受到裁罰的人男性占 95.35% 以上，因此我們可能得到一個簡單的結論： 在大眾運輸中防範性騷擾，女性是主要的保護對象。

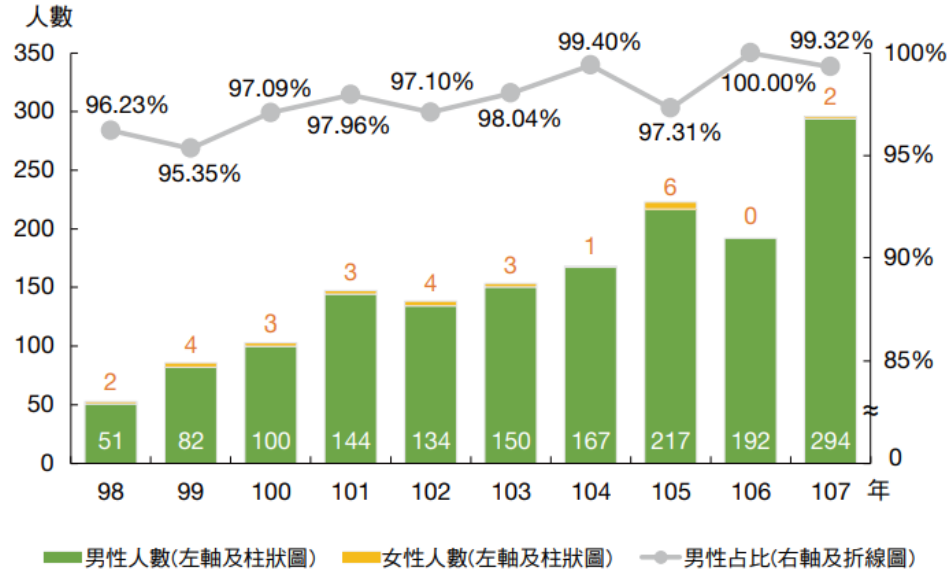


圖 2　性騷擾防治業務事件裁罰件數－加害人部分

資料來源：衛生福利部

肆、性別分析-6

- **透過性別分析可使我們減少：**

- 1. 對於「性別」內涵的理解不夠全面：

- 2. 對利害關係人的探究不夠完整：

- 3. 缺乏性別資料作為訂定計畫案或法律案的基礎：

- 4. 性別資料多僅有性別統計，且僅止於描述統計的層次：

伍、性別影響評估-1
（Gender Impact Assessment，簡稱 GIA）

- GIA是立基於性別統計與性別分析的評估行動，評估政策是否直接或間接對不同性別有不同的影響，藉以調整政策，確保消弭因性別所造成之差別性影響。

- 辦理性別影響評估之目的促使政策制定者更能清楚掌握男女不同處境，並設定預期的結果，使性別落差獲得改善，確保政策、計畫與法案，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢 討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。

伍、性別影響評估-2

- 性別影響評估（Gender Impact Assessment，簡稱GIA），是落實性別主流化的工具之一，目的在促使政策制定者更能清楚掌握男女不同處境，並設定預期的結果，使性別落差獲得改善，確保政策、計畫與法案，從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。

- 性別影響評估已將性別分析的概念吸收並內 化為其中一個重要的元素，而作為性別影響評估的過程——「看見性別」的一部份。

伍、性別影響評估-3

- 認識性別影響評估並了解與性別分析之關聯

- 性別影響評估表件
- 在架構上，分為「看見性別」與「回應性別落差與需求」兩大部分，也就是透過性別統計與性別分析，發掘出性別議題，並且制定策略進行回應；
- 在程序上，則可分為「研擬階段」、「研擬完成階段」、「計畫審議階段」與「計畫執行階段」，要求機關在完成計畫草案與法案草案編擬後，須透過機關內、外部 的性別平等專家學者，透過參與計畫研商會議、性別平等專案小組或書面審查等方式，與機關溝通與計畫案或法律案相關的性別平等觀點，與可推動的性別平等工作。

陸、性別預算

- 性別預算是政府預算程序性別主流化的應用工具，包括進行以性別為基礎的預算評估，在所有層級預算中納入性別觀點，並重構預算及支出結構，以促進性別平等。

- 在行政院性別預算作業中，性別預算的操作定義為：「*各機關根據性別平等相關政策、計畫與法令，及主管業務範圍內各中長程個案計畫、法律案之性別影響評估結果，所設定之性別目標或性別平等年度預期成果，以及達成性別目標或性別平等年度預期成果之策略方法、設施設備或其他性別友善措施，妥適編列對應預算。*」

第三部分 性別圖像

- 六大主軸面向
- 「權力、決策與影響力」
- 「就業、經濟 與福利」
- 「教育、媒體與文化」
- 「人身安全與司法」
- 「健康、醫療與照顧」
- 「環境、能源與科技」

資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

性別不平等指數（Gender Inequality Index, GII）

- 2021 年我國性別平等居 **全球第 7 名，亞洲第 1 名**

- 聯合國開發計畫署（UNDP）發布 GII 以生殖健康、賦權及勞動市場 3 個領域之 5 項指標衡量各 國性別平等情形。
- GII 全球排名以丹麥 0.013 居第 1（值越接近 0 越佳），挪威 0.016 次之，瑞士 0.018 居第 3 名。將我國資料依據 GII 編算方式計算，2021 年我國 GII 值為 0.036，較前次進步 （2019 年為 0.045），在 171 個國家中位居第 7 名（較前次退後 1 名），亞洲名列第 1 名；與其 他 OECD 發展程度較高國家相較，我國表現優於冰島（0.043）及德國（0.073）。

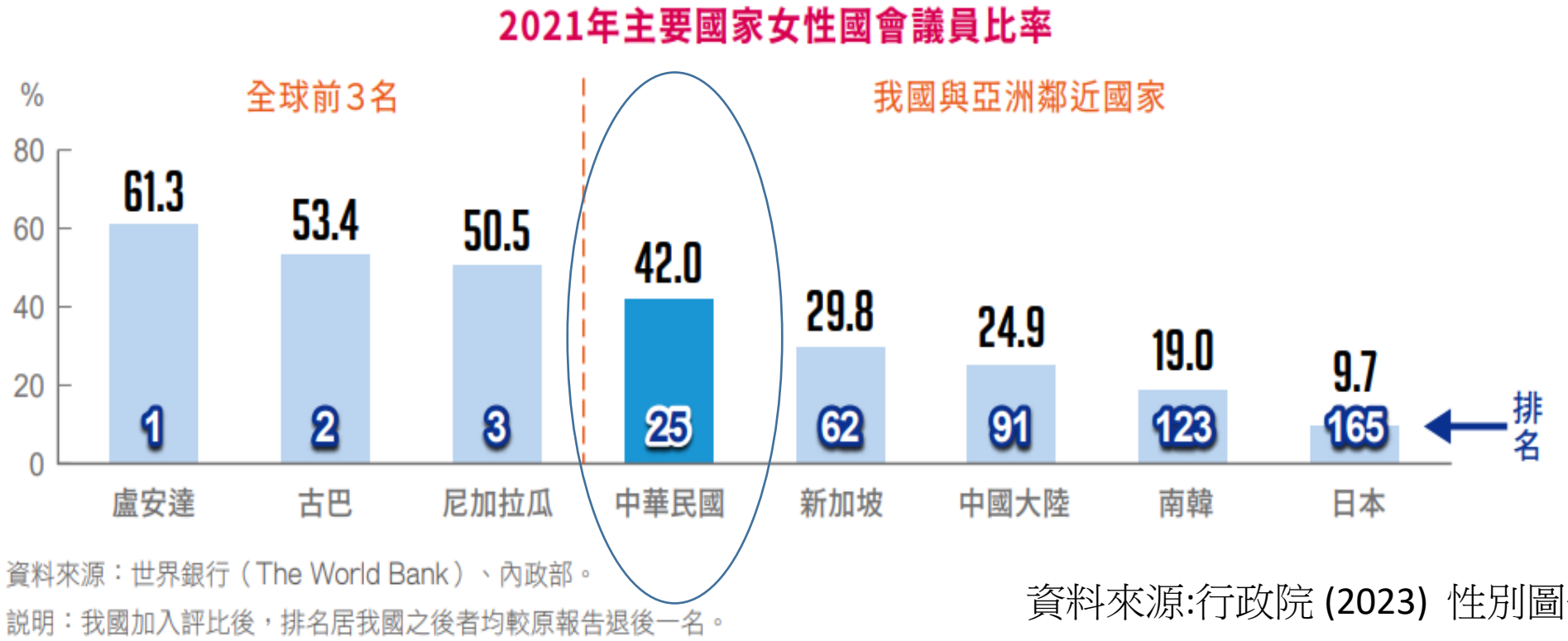
性別落差指數（Gender Gap Index, GGI）

- 2022 年我國居全球第 36 名，較 2021 年上升 2 名

- 世界經濟論壇（WEF）發布 GGI 以「經濟參與和機會」、「教育程度」、「健康與生存」及「政 治參與」4 項次指數之 14 項變數衡量各國性別差距實況。
- 2022 年全球前 3 名依序為冰島、芬蘭及挪威，將我國資料依據 GGI 編算方式計算，我國 GGI 編 算結果為 0.751，與該報告評比的 146 個國家比較，排名第 36 名，較 2021 年上升 2 名；亞洲主 要鄰近國家中，菲律賓 0.783（147 國中居第 19 名）、新加坡 0.734（147 國中居第 50 名）、 南韓 0.689（第 100 名）、中國大陸 0.682（第 103 名）、日本 0.650（第 117 名）

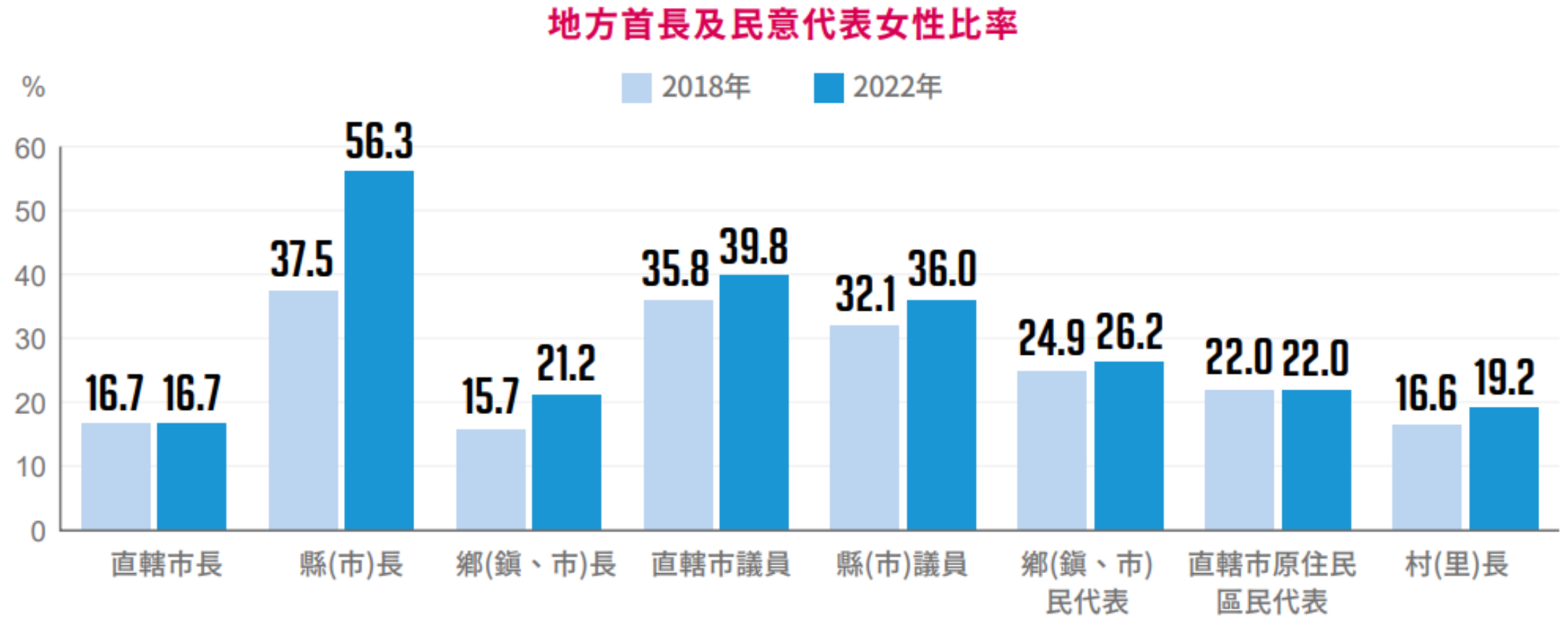
一、「權力、決策與影響力」-1

- 我國女性立法委員比率突破 4 成 為促進女性參政，我國選舉制度採行婦女保障名額，2021 年底我國女性立法委員比率 42.0%
- 依 據世界銀行統計資料顯示，2021 年 189 個國家國會議員女性比率未達 2 成者占約 3 成 8（71 國）；將我國資料帶入計算，表現 居第 25 位、名列亞洲第 1 位；值得一提的是，在 2022 年 1 月第 10 屆立法委員補選後，女性占 比提升至 42.5%，創歷史新高。



資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

一、「權力、決策與影響力」-2

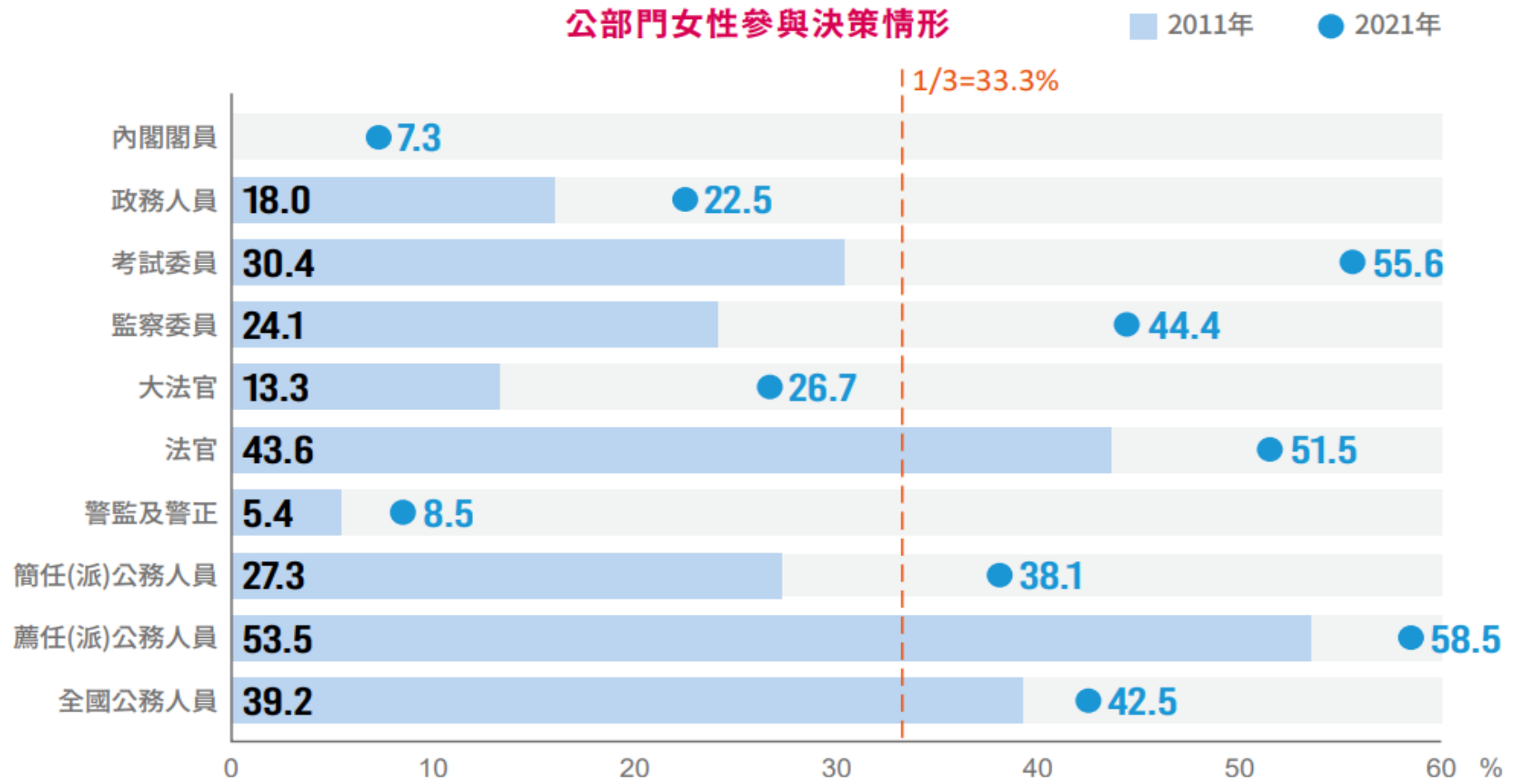


資料來源：中央選舉委員會。

說明：1999 年地方制度法制定後，明訂各選舉區選出之直轄市議員、縣（市）議員、鄉（鎮、市）民代表名額達 4 人者，應有婦女當選名額 1 名，超過 4 人者，每增加 4 人增 1 人；2011 年起因部分縣市改制升格直轄市，其鄉（鎮、市）改設為區，首長依法由市長指派，不再由選舉產生。

資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

一、「權力、決策與影響力」-3

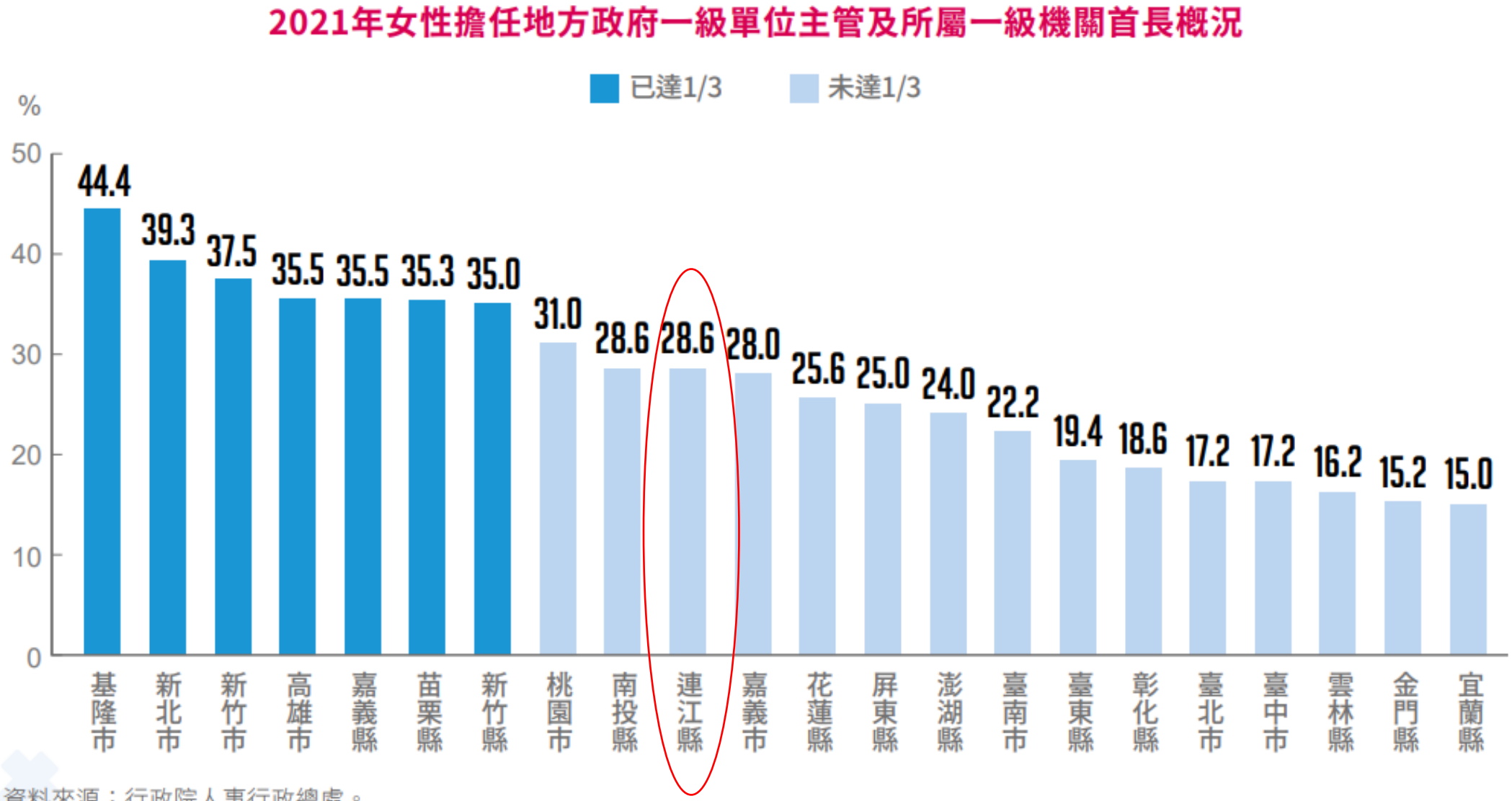


資料來源：司法院、考試院、監察院、行政院全球資訊網、銓敘部、行政院人事行政總處、內政部警政署。

說明：考試委員係以當屆初次特任，加上任期中再行特任，且未剔除辭職、轉任等人數計之；法官含公務員懲戒委員會委員（2020.7.17 已改制為懲戒法院），不含大法官，大法官及法官人數不包含優遇；內閣閣員含行政院院長、副院長、政務委員、秘書長、發言人、31個部會（不計台灣美國事務委員會及不當黨產處理委員會）首長，且不重複計算。

資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

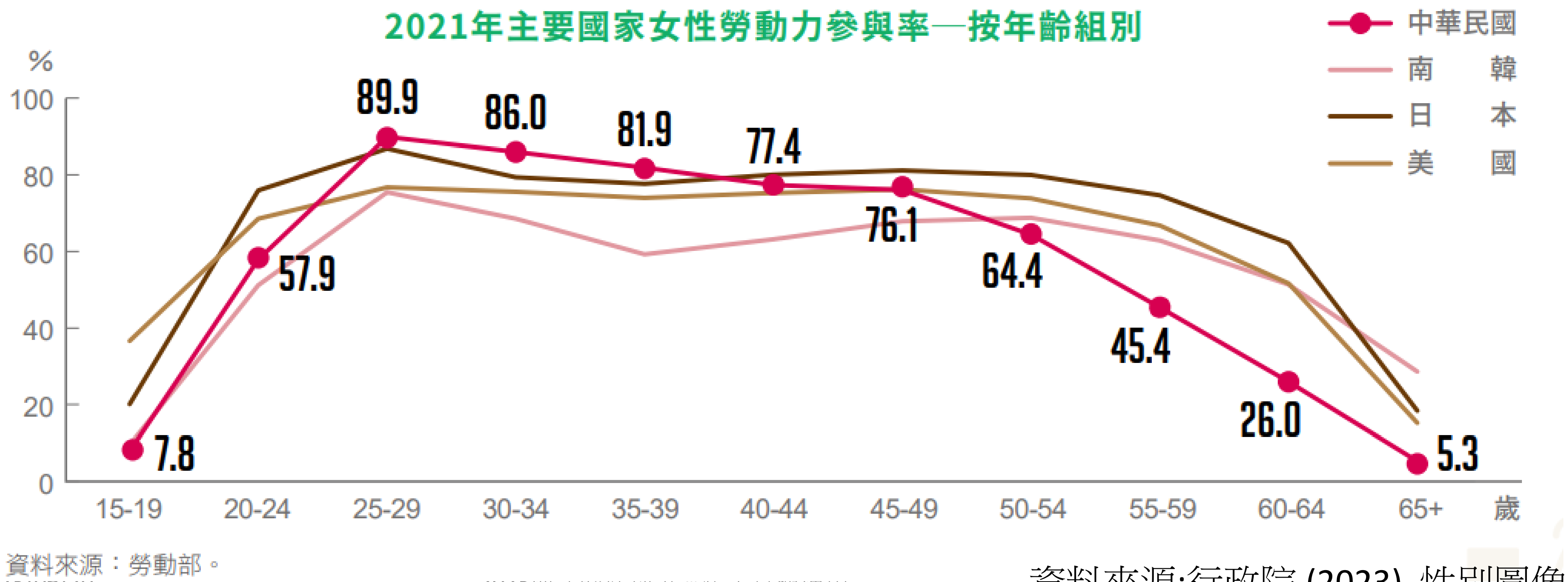
一、「權力、決策與影響力」-4



資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

二、「就業、經濟與福利」-1

2021 年我國 15 歲以上女性勞動力參與率為 51.5%，按年齡組別觀察，我國女性勞動力參與率於 25-29 歲達高峰 89.9%，高於其他主要國家，後因婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降， 50-54 歲已降至 64.4%，55 歲以上不及 5 成，低於其他主要國家。2021 年我國 45-64 歲中高齡女性勞動力參與率為 53.2%，相較於 2020 年為 52.3%，上升約 1.0 個百分點，近年我國中高齡女性勞動力參與率逐年提升，趨近其他國家有回升趨勢 。



資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023 。

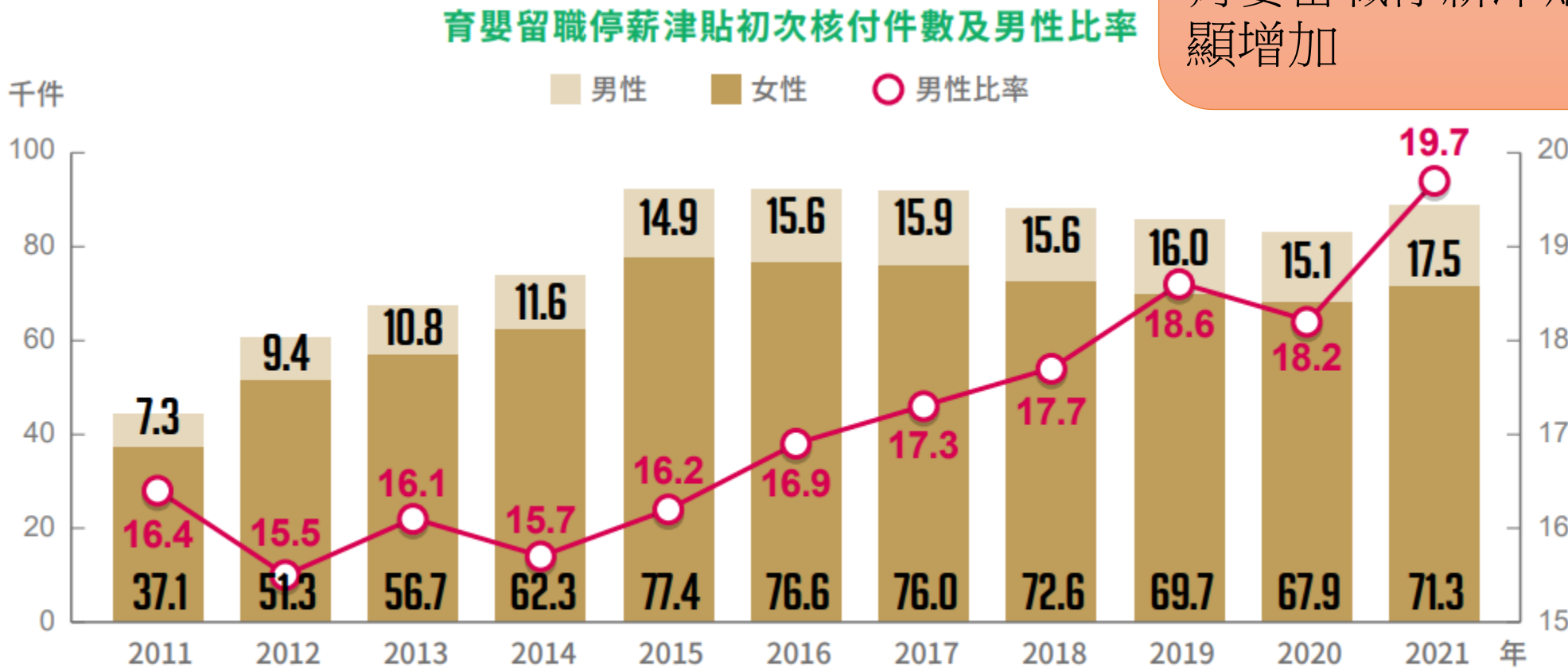
二、「就業、經濟 與福利」-2

我國歷年男性失業率高於女性，但疫情期間女性失業率升幅高於男性

資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

二、「就業、經濟與福利」-3

政府 2021 年優化育嬰留職停薪政策，男性獲核付育嬰留職停薪津貼比率明顯增加



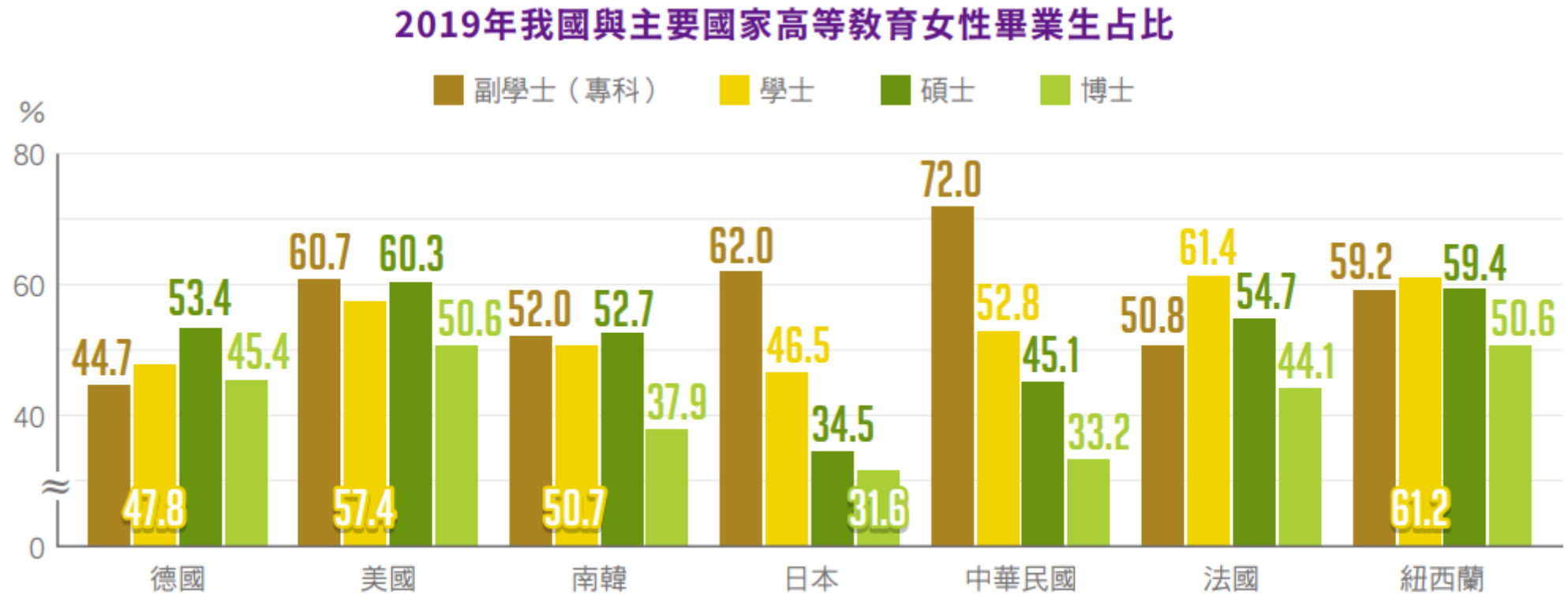
資料來源：勞動部。

說明：育嬰留職停薪核付件數包含就業保險、公教人員保險及軍人保險之件數。

資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

三、教育、媒體與文化-1

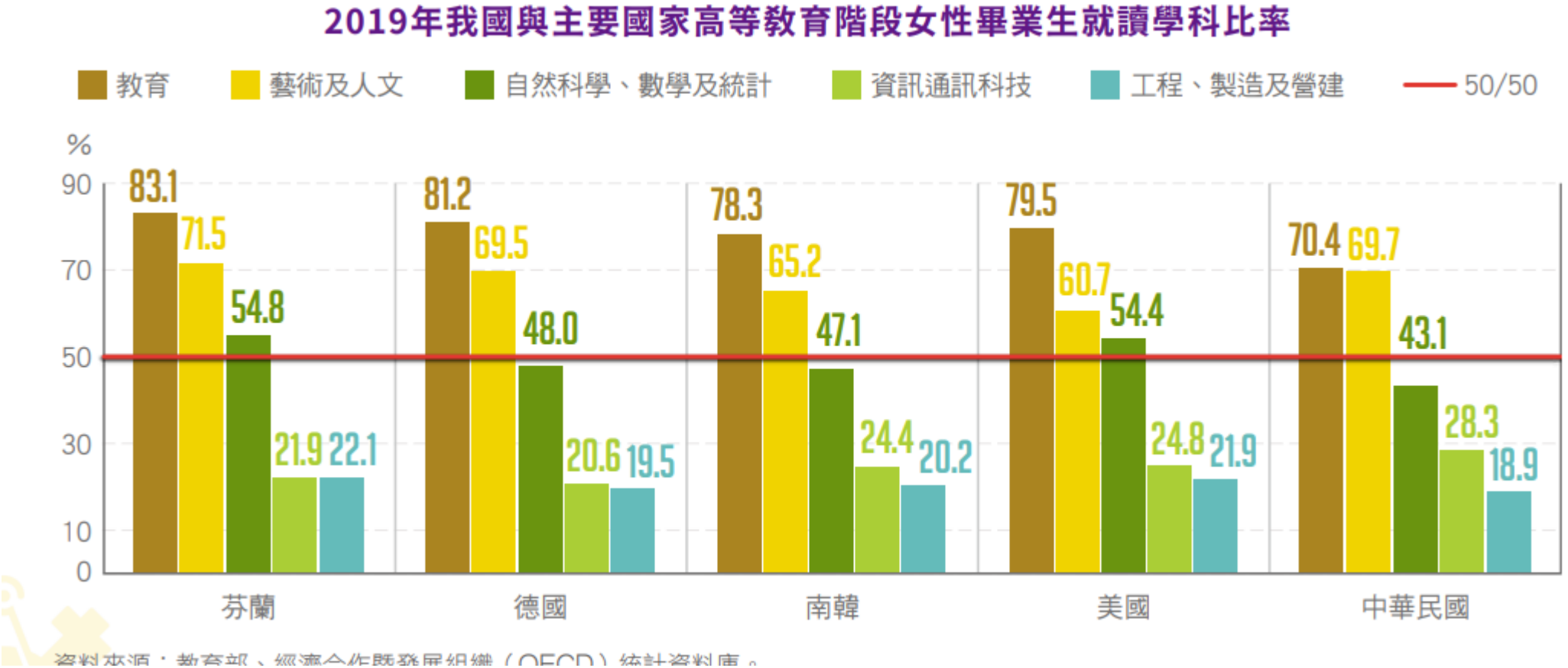
與主要國家相比，2019 年我國高等教育女性畢業生副學士占比 72.0%高於各國；碩、博士女性占比則僅高於日本。我國與日本皆呈現等級越高、 女性占比越低之情形，顯示我國碩、博士女性占比仍有提升空間。



資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

三、教育、媒體與文化-2

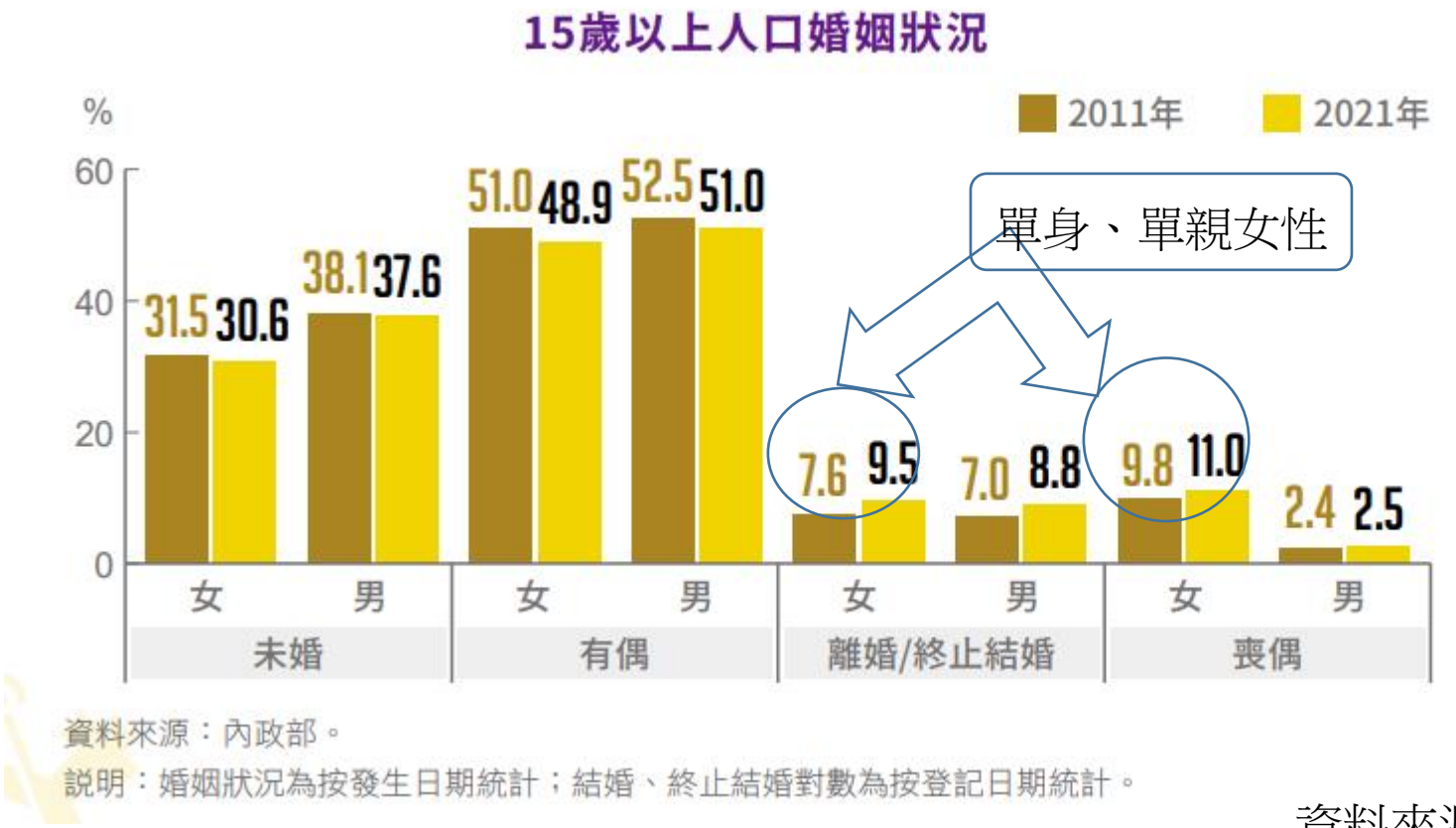
各主要國家高等教育階段仍存在「男理工、女人文」之性別隔離現象

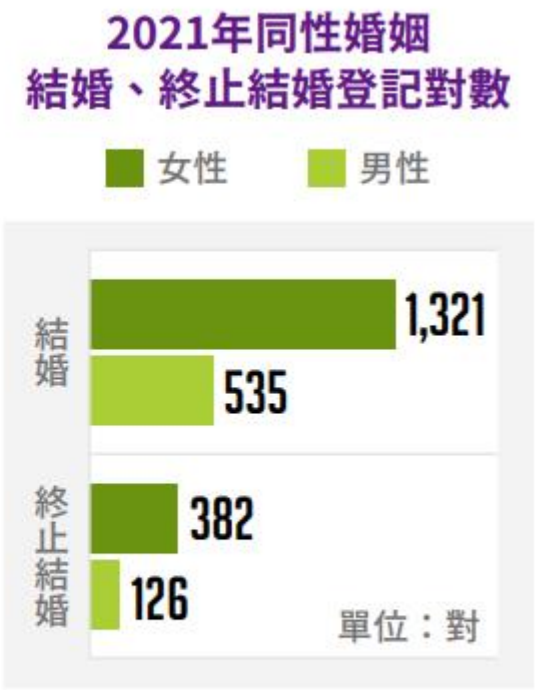


資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

三、教育、媒體與文化-3

國人喪偶及離婚比率較 10 年前上升；同性婚姻登記對數女性多於男性

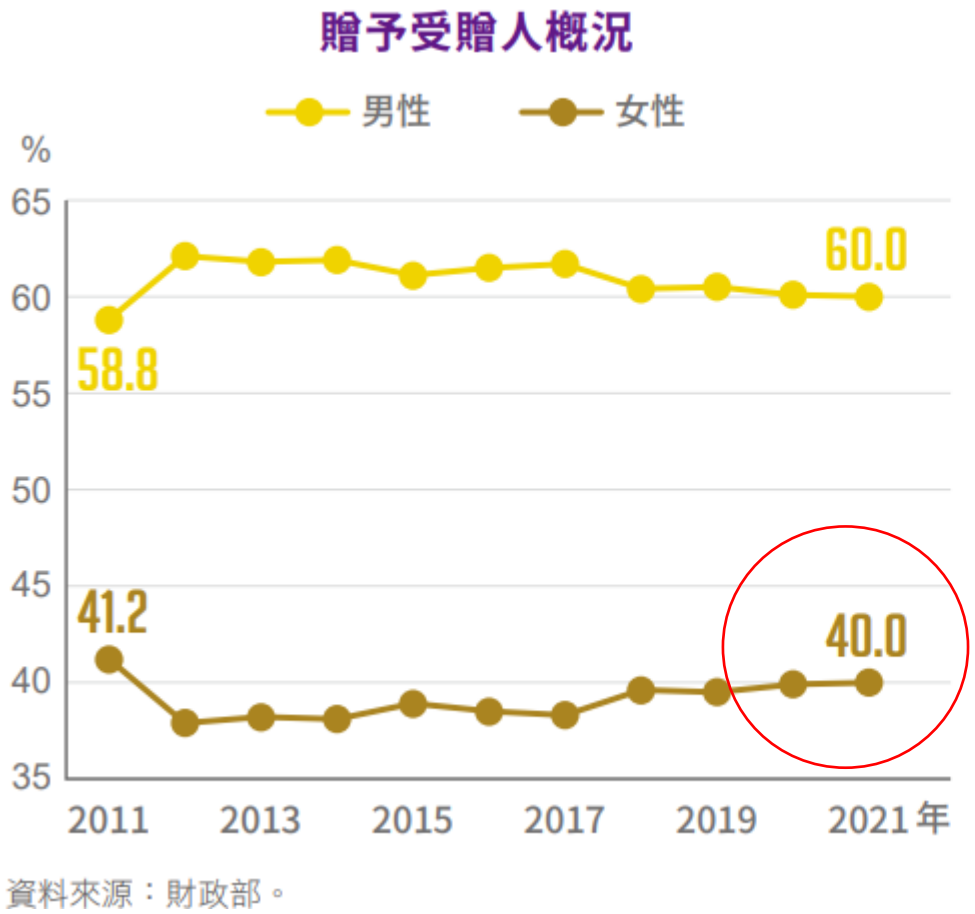




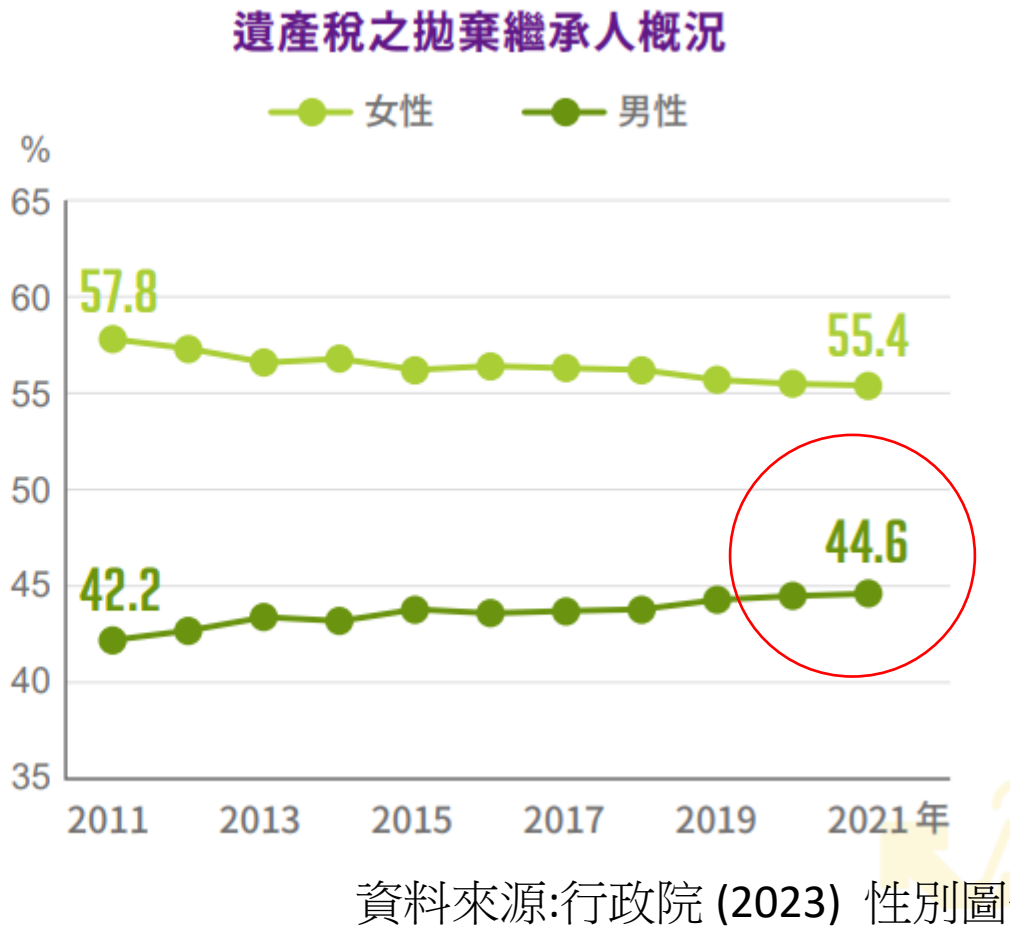
資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

三、教育、媒體與文化-4

國人財產贈與偏好給男性，女性拋棄繼承情形持續改善



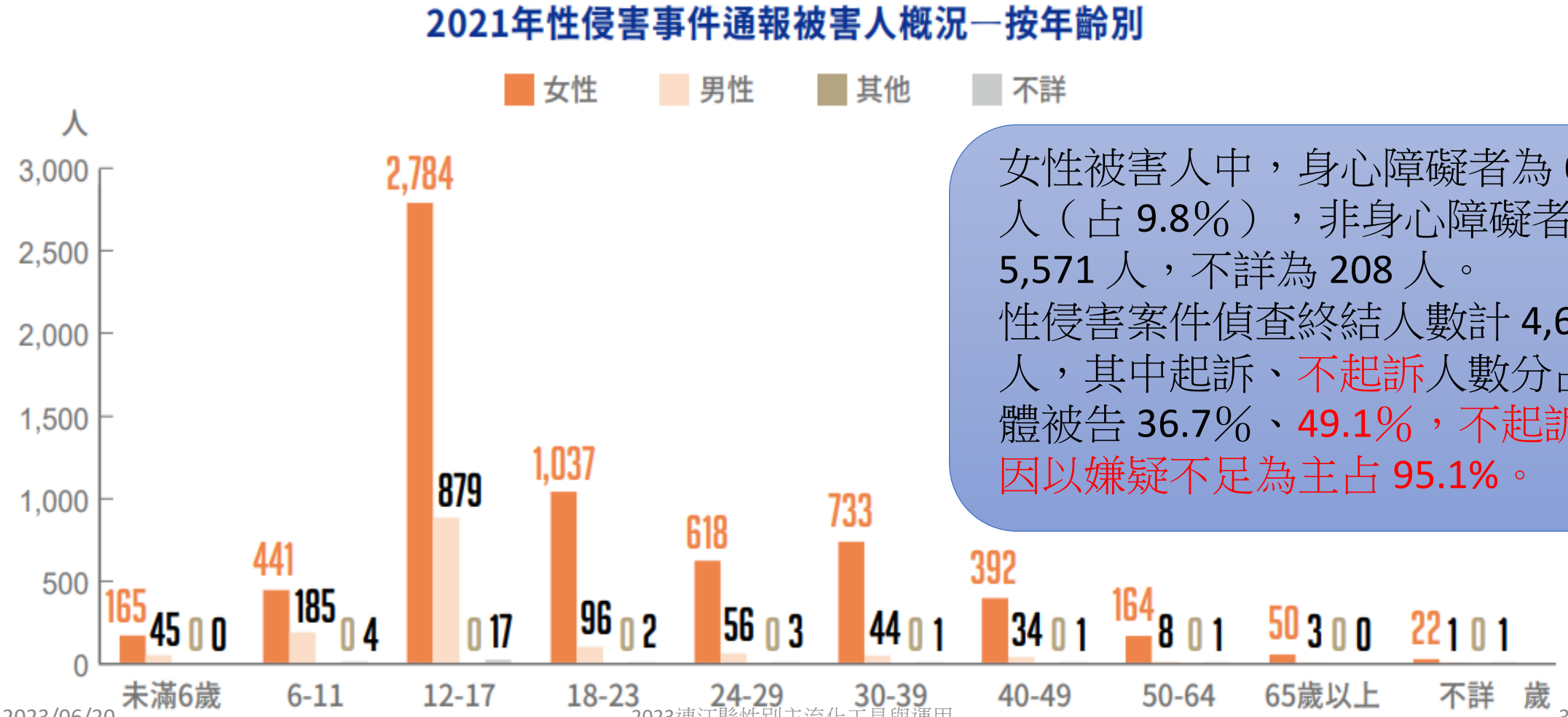
資料來源：財政部。



資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

四、人身安全與司法-1

以年齡別觀之，男女被害人均以 12 歲以上未滿 18 歲者居大宗，其中 女性為 2,784 人，占所有女性被害人 43.5%，男性為 879 人，占所有男性被害人 65.1%。

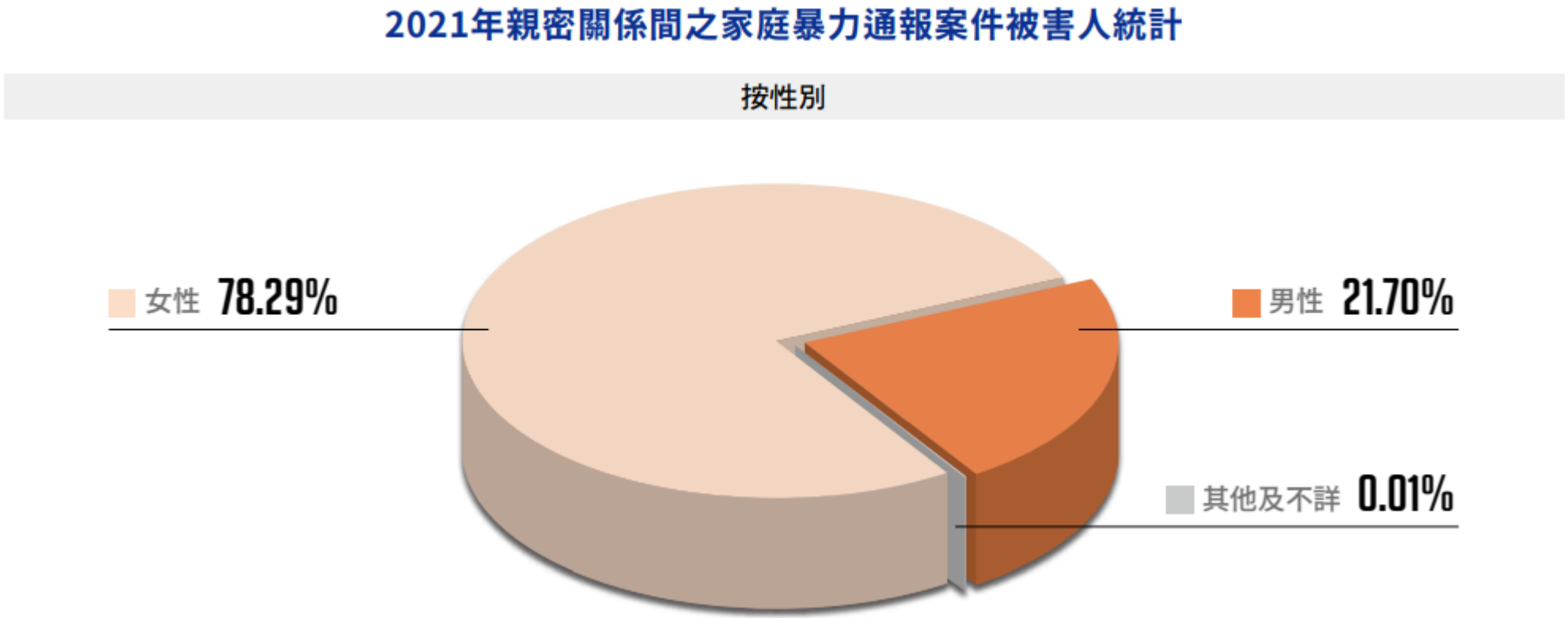


女性被害人中，身心障礙者為 627 人（占 9.8%），非身心障礙者為 5,571 人，不詳為 208 人。
性侵害案件偵查終結人數計 4,691 人，其中起訴、不起訴人數分占全體被告 36.7%、49.1%，不起訴原因以嫌疑不足為主占 95.1%。

資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

四、人身安全與司法-2

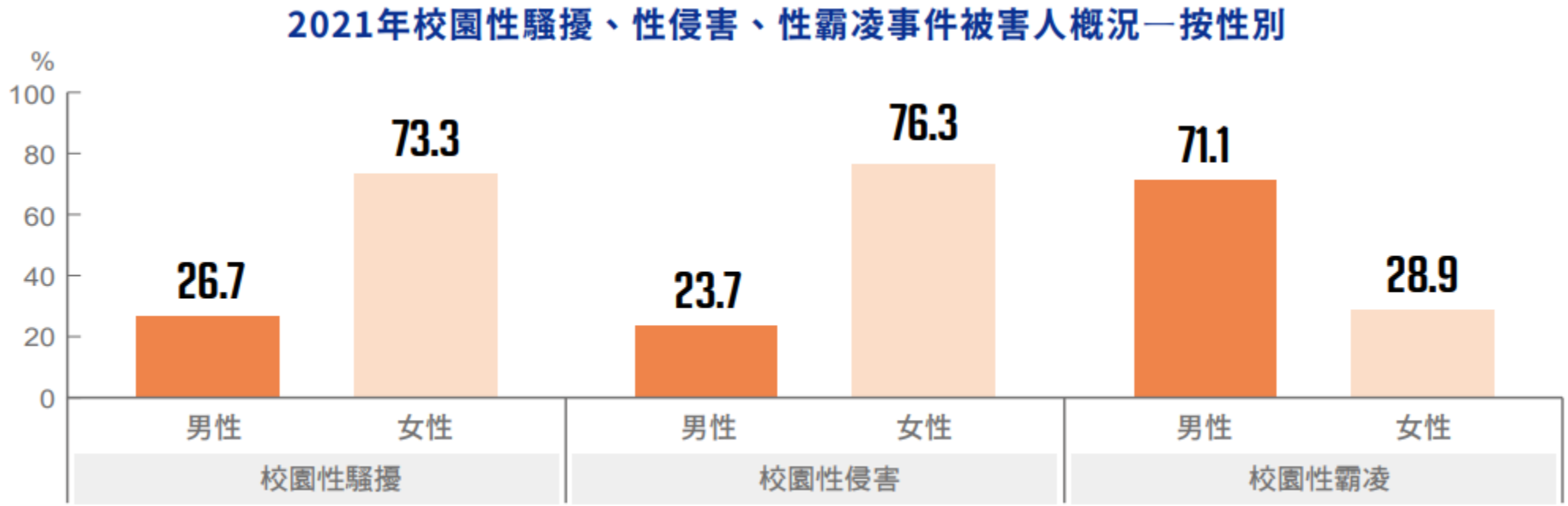
親密關係家庭暴力事件通報被害人以女性為大宗，雙方關係以配偶關係居首



資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

四、人身安全與司法-3

依性別平等教育法通報案件，校園性騷擾、性侵害被害人均以女性為大宗，校園性霸凌被害人則以男性為主



資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

五、健康、醫療與照顧-1

國際比較方面，我國女、男性平均壽命均較鄰近國家之日本（87.7 歲及 81.6 歲）、新加坡（85.9 歲及 81.1 歲）及南韓（86.5 歲及 80.5 歲）為低，高於中國大陸（79.2 歲及 74.8 歲）。

- 國人女性平均壽命、健康平均餘命及不健康平均餘命均大於男性
- 2021年國人平均壽命 81.39歲，其中女性 84.73歲、男性 77.17歲，女性平均壽命顯著高於男性
- 2021年國人健康平均餘命，女性 75.78 歲、男性 70.88 歲，健康平均餘命性別差距 4.9 歲
- 2021 年國人不健康平均餘命，女性 8.97歲、男性 7.23 歲。
- 活得長壽也要活得健康

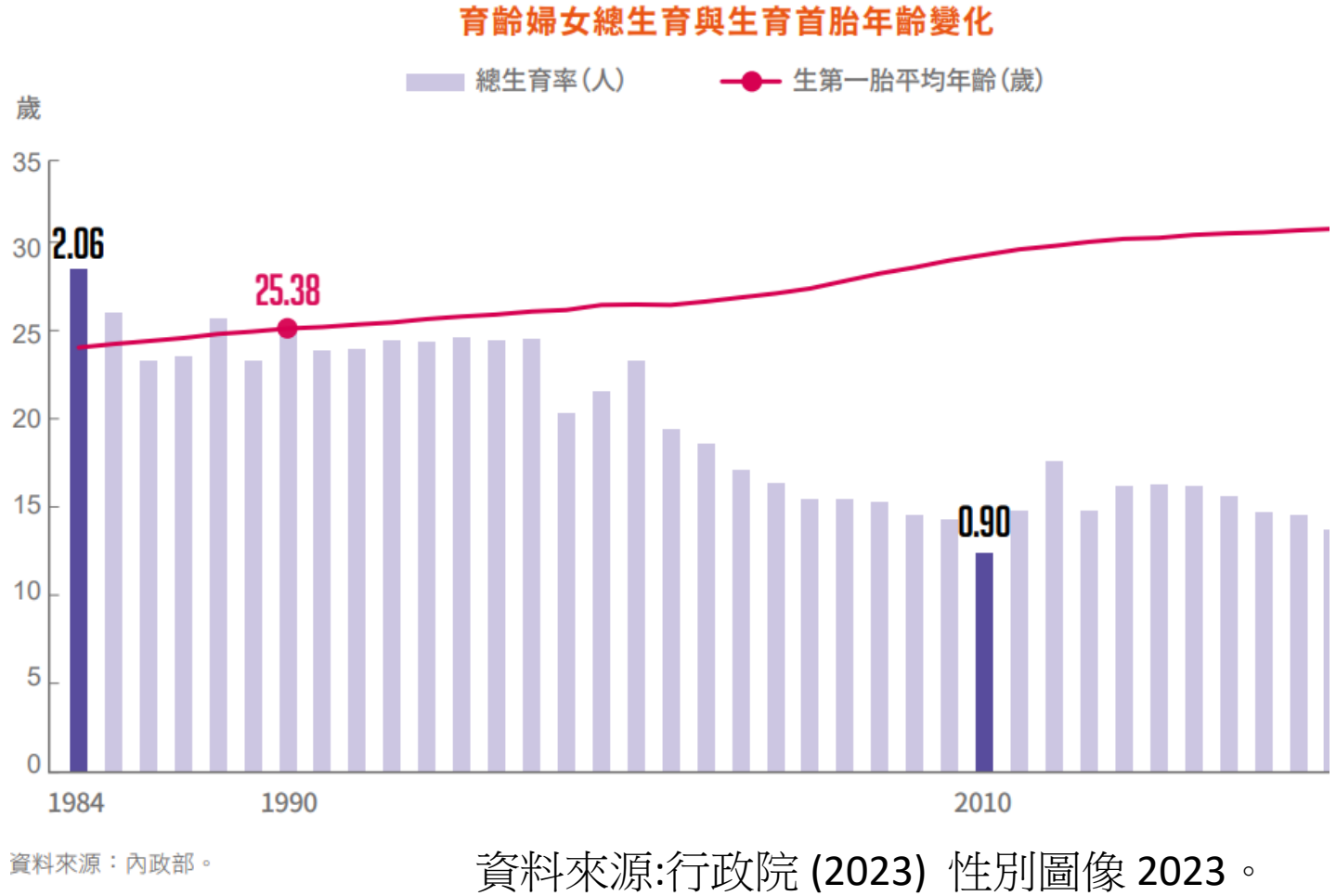
資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

五、健康、醫療與照顧-2

女性育兒的社會支持體系

- 育齡婦女總生育率低於 1，生育第一胎平均年齡逐漸攀升。

- 我國婦女生育第一胎平均年齡 逐年攀升，2021 年生育第一胎平均年齡 31.23 歲，為歷年最高，與 1990 年相較，增加 5.85 歲。



資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

五、健康、醫療與照顧-3

男性自殺死亡率為女性的兩倍

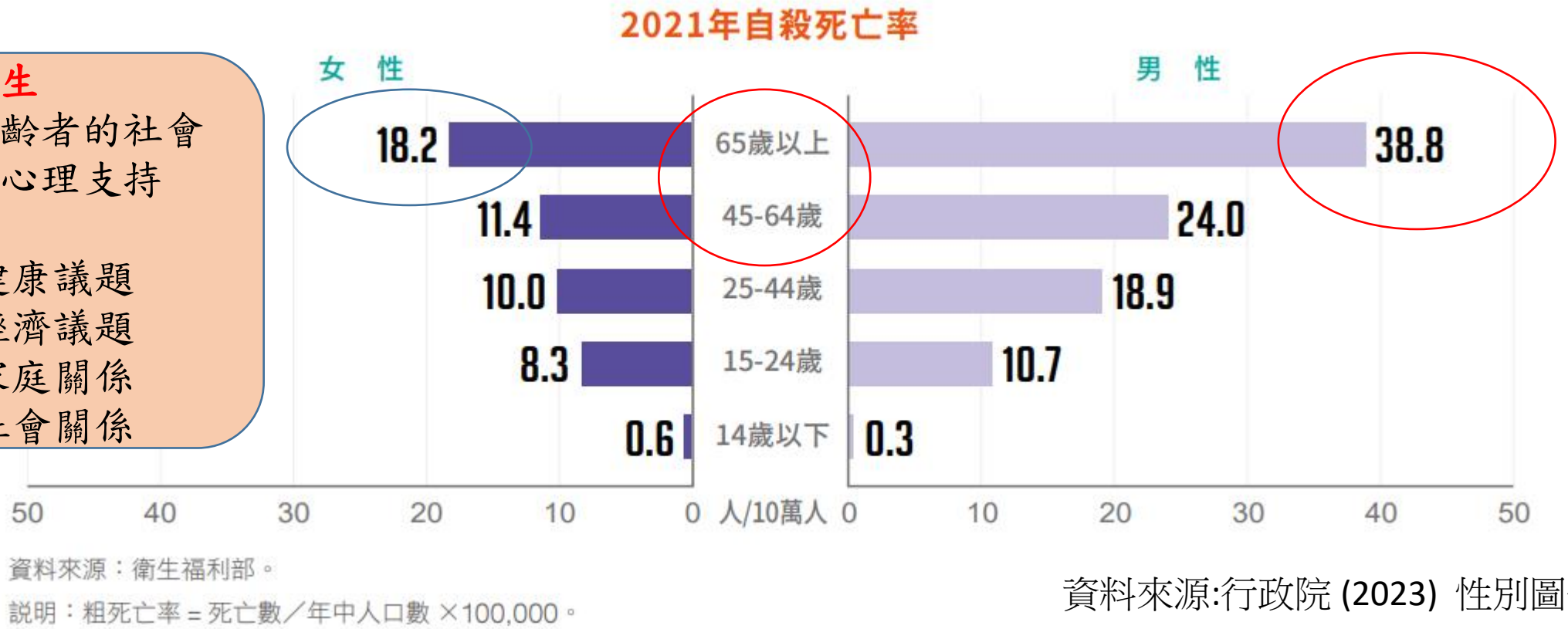
2021 年我國男性自殺死亡人數 2,330 人，女性自殺死亡人數 1,255 人，男性自殺死亡率為每十 萬人口 20.0 人，女性為每十萬人口 10.6 人。

以年齡別區分，隨年紀增長，男女自殺死亡率均上升， 65 歲以上，男性自殺死亡率達每十萬人口 38.8 人，女性為每十萬人口 18.2 人。

第三人生

65歲高齡者的社會支持及心理支持

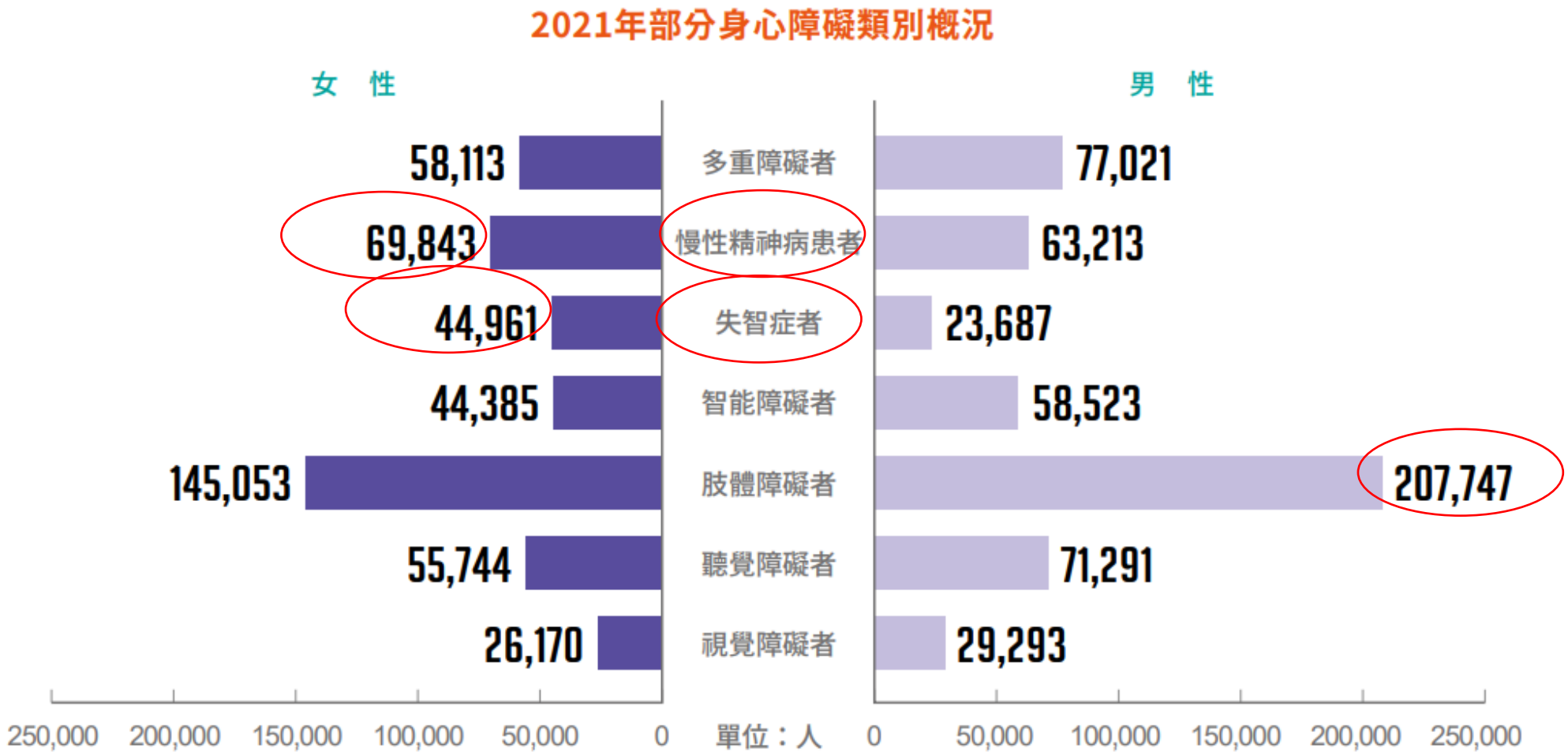
健康議題
經濟議題
家庭關係
社會關係



資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

五、健康、醫療與照顧-4

男性身心障礙者總人數多於女性，失智症者女性多於男性



資料來源：衛生福利部。

資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

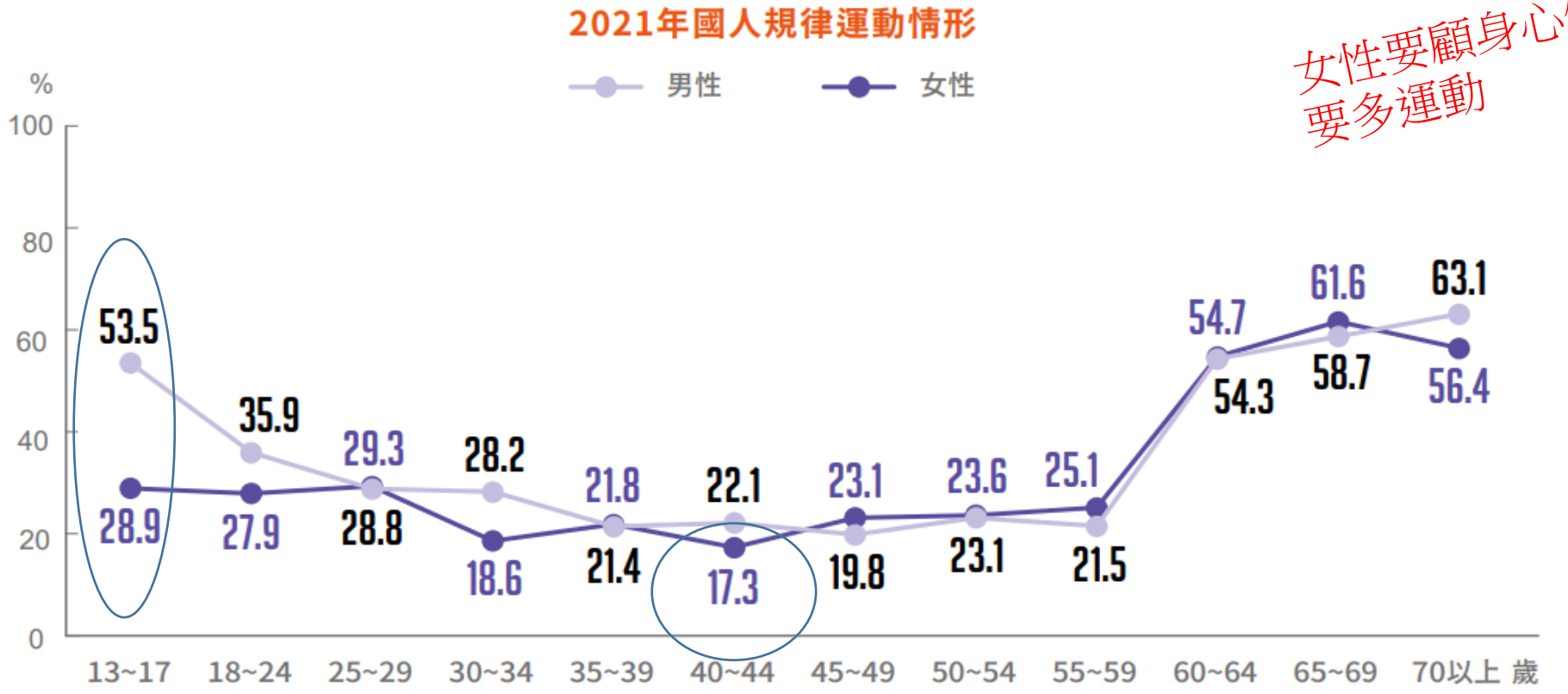
五、健康、醫療與照顧-5

女性身心健康需持續關注
服用抗憂鬱藥物人數近 79 萬，乳癌、卵巢癌、肺癌死亡人數，以及糖尿病、高血壓等疾病比例皆有上升趨勢
↑ 55%
服用抗憂鬱藥物人數增加約55%
↑ 33%
肺癌死亡人數增加約 33%
↑ 52%
乳癌死亡人數增加約 52%
↑ 7%
高血壓盛行率增加約 7%
↑ 42%
卵巢癌死亡人數增加約 42%

五、健康、醫療與照顧-5

2021 年 13 歲以上國人平常有規律運動習慣者占 33.9%，男性 35.4%高出女性 32.4%有 3 個百 分點，男女性均呈 U 型分布

在各年齡層之性別落差方面，13-17 歲青少年達 24.6 個百分點最大， 並以 40-44 歲女性規律運動比率占 17.3%為最低。



女性要顧身心健康、要多運動

資料來源：教育部體育署 110 年運動現況調查報告。

說明：規律運動係每週至少運動 3 次、每次 30 分鐘、心跳達 130 或是運動強度會喘會流汗。

資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。

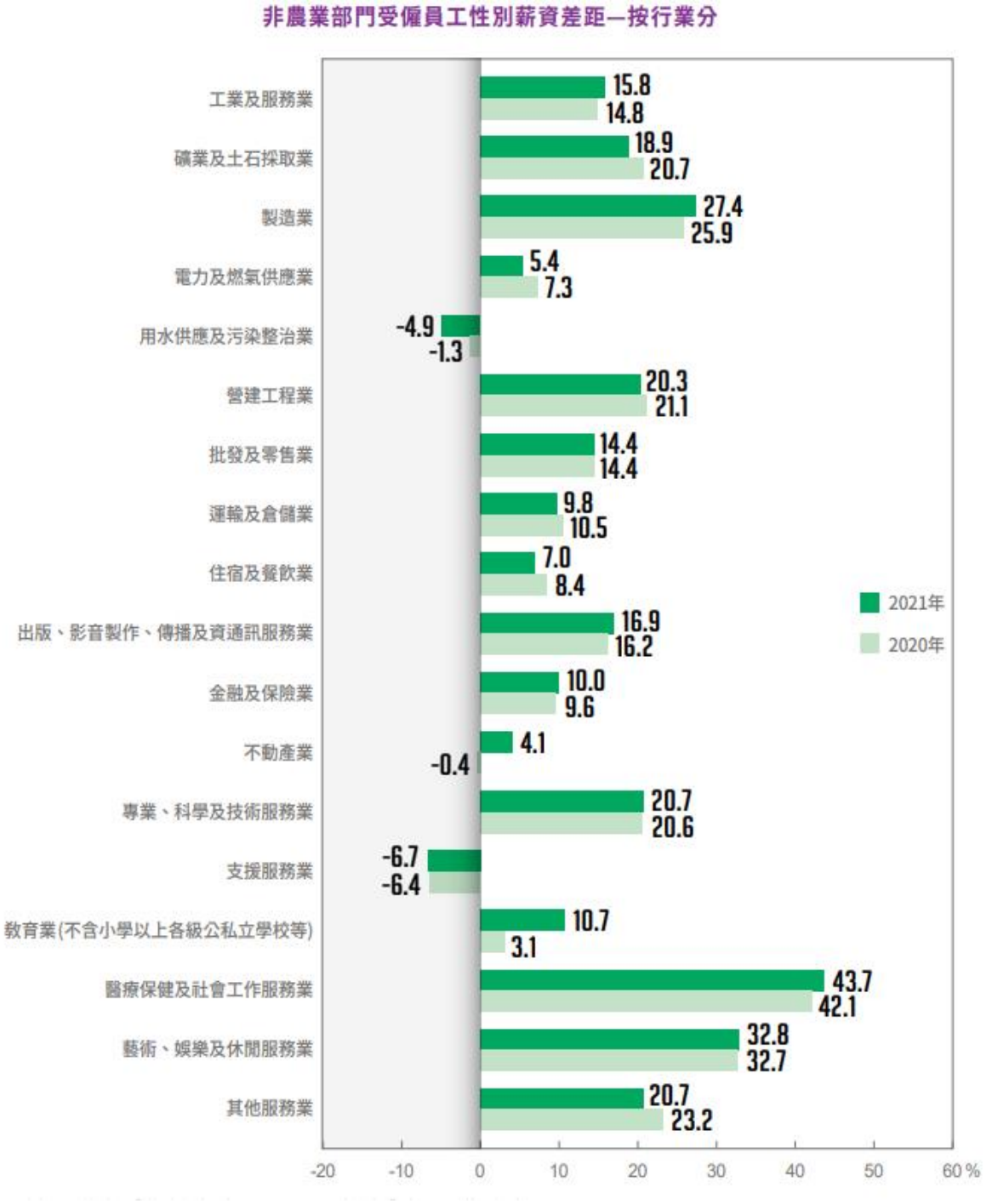
六、環境、能源與科技-1

男理工、女人文，職業性別隔離造成薪資落差

2021 年我國非農業部門受僱員工平均時薪女性為 304 元，低於男性之 361 元，性別薪資差距為 15.8%，多數行業男性平均薪資大於女性。

與 2020 年相較擴大 1 個百分點，此與 2021 年產業間景氣狀況及加薪出現較大落差有關，如女性受僱員工占比較高之住宿及餐飲業受年中疫情三級警 戒影響，時薪增長有限（增 1.1%），而男性占比較高之製造業則因外貿暢旺，帶動時薪擴增（增 5.6%），致拉大薪資差距現象。

資料來源:行政院 (2023) 性別圖像 2023。



第四部分　性別影響評估及實例

- 壹、在性別影響評估中導入性別分析的七個步驟

- 第一步：檢視自身與所屬組織的性別視角
- 第二步：參照計畫內容，檢索國內外相關的性別平等政策或措施
- 第三步：指認利害關係人並進行有效溝通
- 第四步：蒐集性別資料
- 第五步：檢視性別資料豐富度
- 第六步：檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析
- 第七步：整合各項分析結果，找出計畫案或法律案的性別議題

性別影響評估案例

- https://gec.ey.gov.tw/Page/FED9F4CADA5184F0

第五部分 縣市政府推動性別主流化自我評估表

附錄 1：各縣市政府推動性別主流化自我評估表

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
1.性別主流化整體機制				
1-1 制度面	1-1-1 訂有性別主流化計畫	是否訂定性別主流化推動計畫？	□是(1 分) □否(0 分)	
	1-1-2 性別主流化計畫審議機制	是否建立將性別主流化計畫提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會之審議機制？	□是(1 分) □否(0 分)	
	1-1-3 性別主流化計畫實施對象	推動性別主流化工作是否涵蓋所屬一、二級機關、鄉/鎮/市/區公所？	□涵蓋範圍： □一級機關(0.5 分) □二級機關(0.3 分) □鄉/鎮/市/區公所(0.2 分) (以上複選加總計分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
			□否(0 分)	
	1-1-4 性別主流化計畫豐富度	性別主流化計畫是否涵蓋各項性別主流化工具？	□涵蓋工具： □性別平等機制(婦權會、性平會、專案小組)(0.1 分) □性別意識培力(0.1 分) □性別統計(0.2 分) □性別影響評估(0.2 分) □性別分析(0.2 分) □性別預算(0.2 分) (以上複選加總計分) □均未涵蓋(0 分)	
	1-1-5 性別主流化計畫完整度	性別主流化計畫是否涵蓋計畫目標、各項工具實施策略及措施、實施對象、實施期程、預期效益、經費來源、獎勵及考核措施	□涵蓋內容： □計畫目標(0.1 分) □各項工具實施策略及措施(0.4 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
		等內涵？	□實施對象(0.1 分) □實施期程(0.1 分) □預期效益(0.1 分) □經費來源(0.1 分) □獎勵及考核措施(0.1 分) (以上複選加總計分) □均未涵蓋(0 分)	
	1-1-6 性別主流化計畫成果報告提報機制	是否建立性別主流化計畫成果報告提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會，供委員檢視並提供建議之機制？	□是，定期提報(1 分) □是，不定期提報(0.5 分) □否，無提報機制(0 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
1-2 執行面	1-2-1 跨局處性別平等相關政策、計畫制定/執行/檢討運用性別主流化工具情形	跨局處性別平等相關政策、計畫是否於制定/執行/檢討各階段運用性別主流化工具（例如：性別統計、性別分析、性別影響評估、性別預算）？	□是，運用工具階段： □發展時(0.4 分) □執行時(0.3 分) □執行完畢之檢討(0.3 分) (以上複選加總計分) □否，均未運用工具(0 分) □無相關政策、計畫(0 分)	
	1-2-2 性別主流化計畫執行成果與策進作為	是否運用性別統計或質化資料說明性別主流化計畫執行成果及提出具體策進作為？	□是(1 分) □否(0 分)	
	1-2-3 性別主流化計畫滾修情形	是否建立因應性別主流化執行成效，滾動修正計畫機制？	□是，定期滾修(1 分) □是，不定期滾修(0.5 分) □否，無滾修機制(0 分)	
1-3 資訊公	1-3-1 性別主流化	是否建立網頁專區，將推動性別	□是(0.25 分)，維運情形：	

啟用
移至

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
開	計畫推動成果及工具公開情形	主流化成果及各項工具公開於網站，網頁內容並分類清楚、豐富(含性別主流化計畫推動成果、各工具相關資料)且即時更新？。	□分類清楚(0.25 分) □內容豐富（含計畫推動成果、各工具相關資料）(0.25 分) □內容具時效性(0.25 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
平均（自評分數加總/項目數 10）				
2.性別意識培力				
2-1 制度面	2-1-1 訂有辦理依據	除依據「各機關公務員性別主流化訓練計畫」之外，是否有以法令、行政規則、計畫、方案、公文等正式文書中明定應辦理性別意識培力作業？	□是(1 分) □否(0 分)	
	2-1-2 辦理依據內	2-1-1 之辦理依據是否明訂主責單	□是，內涵包括：	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
	涵	位及分工、應依據不同對象規劃課程、應辦理需求評估及成效評估、檢討或考核機制等內涵？	□主責單位及分工(0.2 分) □應依不同對象規劃課程(0.2 分) □應規劃進階課程(0.2 分) □應辦理需求評估、成效評估(0.2 分) □檢討或考核機制(0.2 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
	2-1-3 設有性別人才資料庫與訂有作業流程	是否設有性別人才資料庫與訂有性別人才資料庫作業流程(如進/退場機制)？	□是，設置情形： □設有資料庫(或師資名單)(0.5 分) □訂有進退場作業流程(0.25 分) □定期更新(0.25 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
2-2 執行面	2-2-1 辦理課程前	自辦訓練課程前是否有辦理需求	□是，辦理情形：	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
	辦理需求評估情形	評估，並據以規劃課程？	□評估機關人員需求(0.2 分) □評估機關需求(0.3 分) □依據需求評估結果規劃課程(0.5 分) （以上複選加總計分） □否(0 分)	
	2-2-2 依據不同對象之任務屬性規劃課程	是否依據不同對象（如一般人員、性別平等業務人員、主管人員、政務人員）之任務屬性規劃課程？	□是，如下： □針對左列一種對象規劃課程(0.25 分) □針對左列二種對象規劃課程(0.5 分) □針對左列三種對象規劃課程(0.75 分) □針對左列四種以上對象規劃課程(1 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
			(以上複選加總計分) □否(0 分)	
	2-2-3 辦理進階課程情形	是否有辦理進階課程，進階課程比重為何？	□是，辦理比重占全部課程 50%以上(0 分) □是，辦理比重未達全部課程 50%(0.5 分) □否(0 分)	
	2-2-4 辦理多元形式課程	自辦訓練課程是否包含多元形式（如演講、座談會、工作坊、電影欣賞搭配導讀）？	□是，形式： □1~2 種 (0.5 分) □3 種 (0.75 分) □4 種以上 (1 分) □否(0 分)	
	2-2-5 課程辦理成效評估情形	自辦訓練課程是否進行多元形式之成效評估(如滿意度問卷、測	□是，形式： □1 種 (0.5 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
		驗、個別訪問)？	□2 種 (0.75 分) □3 種以上 (1 分) □否(0 分)	
	2-2-6 教材辦理情形	是否發展符合機關業務之性別意識培力教材？	□是，內容： □CEDAW 教材 (0.3 分) □性別平等政策綱領教材 (0.3 分) □性別平等主流化工具教材 (0.4 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
	2-2-7 師資溝通情形	人事單位辦理課程前是否與師資充分溝通？	□是，溝通情形： □溝通演講主題(含提供曾辦理課程資訊) (0.3 分) □提供學員背景(0.3 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
			□建立師資溝通標準作業流程或注意事項(0.4 分) (以上複選加總計分) □否，由講師自行決定演講主題(0 分)	
2-3 成果面	2-3-1 一般公務人員參訓比率情形	一般公務人員年度參訓 2 小時以上平均比率為何？	平均參訓率：___%×1 分	
	2-3-2 性別平等業務相關人員參訓比率情形	性別平等業務相關人員年度參訓 6 小時以上平均比率為何？	平均參訓率：___%×1 分	
	2-3-3 主管人員參訓比率情形	主管人員年度參訓 2 小時以上平均比率為何？	平均參訓率：___%×1 分	
	2-3-4 政務人員參訓比率情形	政務人員年度參訓或參與性平相關會議之比率為何？	參訓率：___%×1 分	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
	2-3-5 檢討年度性別意識培力訓練情形	是否檢討辦理課程並提出精進策略？	□是，檢討情形： □檢討辦理課程(0.5 分) □提出精進策略(0.5 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
小計（自評分數加總/項目數 15）				
3.性別影響評估				
3-1 制度面	3-1-1 訂有辦理依據	是否有以行政規則、計畫、方案、公文等正式文書中明定辦理性別影響評估之作業規定？	□是(1 分) □否(0 分)	
	3-1-2 訂有作業流程	是否訂有作業流程，以利各機關/單位遵循辦理？	□是(1 分) □否(0 分)	
	3-1-3 訂有性別影響評估檢視表件	是否訂有性別影響評估檢視表件，以利各機關/單位實際運用？	□是(1 分) □否(0 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
	3-1-4 訂有性平專家學者參與機制	是否訂有性平專家學者參與機制，以利融入性別觀點？ 備註：列冊性別平等專家係指，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或性別平等相關委員會（工作小組／專案小組）民間委員、該縣(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。	□是，且規定性別平等專家須為列冊身分(1 分) □是，未規定性別平等專家須為列冊身分(0.5 分) □否(0 分)	
	3-1-5 訂有主責機關單位	是否有主責辦理性別影響評估制度之機關單位？	□是(1 分) □否(0 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
	3-1-6 性別影響評估辦理時機	是否明訂計畫辦理性別影響評估之時機？	□是，辦理時機： □於草擬規劃時（期初）須辦理(0.8 分) □是，於計畫執行中（期中）須辦理(0.1 分) □是，於計畫辦理完畢後（期末）評估檢討須辦理(0.1 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
	3-1-7 實施性別影響評估之機關(單位)範圍	實施性別影響評估之機關(單位)層級是否涵蓋一、二級機關？	□是(1 分) □否，僅涵蓋至一級機關(單位)(0.75 分) □否，均未涵蓋(0 分)	
	3-1-8 應辦性別影響評估之計畫案	如何擇選應辦性別影響評估之計畫案標的？	□由業務機關單位自行擇選應辦標的(0.25 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
	標的擇選方式		□由主責機關單位擇選應辦標的(0.5 分) □以採購金額多寡判別(0.75 分) □以是否屬各縣市政府重要施政計畫判別(1 分) □其他：(0 分) □未辦理(0 分)	
	3-1-9-1 訂有實施性別影響評估標的類型 - 計畫案	是否明訂應辦理性別影響評估之計畫類型？	□是，應辦類型： □措施(0.1 分) □方案(0.1 分) □單年計畫(0.2 分) □中長程計畫 (0.6 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
	3-1-9-2 訂有實施	是否明訂自治法規之制定/修訂應	□是，應辦類型：	

啟用
移至 [

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
	性別影響評估之標的類型 - 自治法規	辦理性別影響評估？	□自治條例(0.75 分) □自治規則(0.25 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
3-2 執行面	3-2-1 定期辦理性別影響評估課程	是否每年辦理性別影響評估相關課程，以利人員均嫻熟操作？	□是(1 分) □否(0 分)	
	3-2-2 彙編教材	是否有彙編教材（如優良案例、作業手冊），供人員參考學習？	□是(1 分) □否(0 分)	
	3-2-3 各局處實際辦理性別影響評估之涵蓋情形	一級單位及所屬一級機關（構）實際辦理性別影響評估之涵蓋率為何？。	涵蓋率：_____% ×1 分	
3-3 成果面	3-3-1 計畫案之性別影響評估辦理品質	請抽樣計畫案之性別影響評估，逐案檢視是否運用合適的性別統計指標(1 分)、針對統計數據或現	抽樣案件平均分數：_____分 ÷4	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
		象所呈現的性別差異探究原因或運用交織性分析(1 分)、關注並回應主要性別議題(1 分)、參採專家學者意見/或未參採但理由合宜(1 分)，以每案 4 分逐案評分，抽樣案件分數請加總平均，再除以 4，即為自評分數。		
	3-3-2 自治法規案之性別影響評估辦理品質	同 2-3-1	抽樣案件平均分數：_____分÷4	
小計（自評分數加總/項目數 15）				
4.性別統計				
4-1 制度面	4-1-1 訂有主責機關單位	是否有主責辦理性別統計指標檢討之機關單位？	□是(1 分) □否(0 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
4-2 執行面	4-2-1 性別統計局處涵蓋率	一級單位及所屬一級機關（構）辦理性別統計之涵蓋率為何？ 涵蓋率 = 辦理性別統計局處個數 / 局處總數	涵蓋率：_____% ×1 分	
	4-2-2 辦理性別統計相關課程	每年是否有辦理性別統計相關課程，以利人員均嫻熟操作？	□是(1 分) □否(0 分)	
	4-2-3 性別統計局處複分類辦理情形	一級單位及所屬一級機關（構）之性別統計是否有進行性別與其他複分類（如鄉鎮、年齡等）交叉統計？	□是(1 分) □否，性別統計只有「性別」複分類的局處數量： □4 個以上(0 分) □1-3 個(0.5 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
4-3 成果面	4-3-1 性別統計專區	性別平等/主流化網頁是否包含性別統計專區？該專區是否可呈現各局處性別統計網頁/指標（完整性）？是否有定期更新（即時性）？	□是(0.2 分)，專區建置情形： □呈現全部局處(0.4 分) □呈現部分局處(0.2 分) □未分局處呈現(0 分) □定期更新(0.4 分) □部分定期更新(0.2 分) □未定期更新(0 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
	4-3-2 性別圖像	性別圖像指標數是否達 30 項以上？性別圖像指標是否有顯示在地與全國的差異（如比較全國及在地勞參率）？性別圖像指標是否有顯示在地之城鄉落差（如行政區）？	□是(0.3 分)，30 項以上，指標呈現情形： □有與全國比較(0.3 分) □顯示在地城鄉落差(0.4 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)，未達 30 項，指標呈現	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
			情形： □有與全國比較(0.3 分) □顯示在地城鄉落差(0.4 分) (以上複選加總計分)	
小計（自評分數加總/項目數 6）				
5.性別分析				
5-1 制度面	5-1-1 訂有推動方式	是否有明訂性別分析推動方式？	□是(1 分) □否(0 分)	
	5-1-2 訂有主責機關單位	是否有主責辦理性別分析之機關單位？。	□是(1 分) □否(0 分)	
5-2 執行面	5-2-1 辦理性別分析相關課程	每年是否有辦理性別分析相關課程，以利人員均嫻熟操作？	□是(1 分) □否(0 分)	
	5-2-2 彙編教材	是否有彙編教材（如優良案例、作業手冊），供人員參考學習？	□是(1 分) □否(0 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
	5-2-3 各局處辦理性別分析之涵蓋情形	一級單位及所屬一級機關（構）提出性別分析報告之涵蓋率為何？ 涵蓋率 = 提出性別分析局處個數 / 各縣市政府局處總數	涵蓋率：____ ×1 分	
5-3 成果面	5-3-1 性別分析辦理品質(性別資料分析)	請抽樣性別分析報告，逐案檢視性別資料蒐集的內容與報告主題是否具有足夠之相關性(0~0.4 分)、是否有運用交織性分析(0~0.3 分)、是否有針對統計數據或現象所呈現的性別差異探究原因(0~0.3 分)，以每案 1 分逐案評分，抽樣案件分數請加總平均，即為自評分數。	抽樣案件平均分數：____（0~1 分）	
	5-3-2 性別分析辦	請抽樣性別分析報告，逐案檢視	抽樣案件平均分數：____（0~1	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
	理品質(應用深化程度)	是否有提出與主題相關之具體建議事項(0~0.4 分)、是否有明確之分工或訂有明確機制(0~0.3 分)、是否有依此性別分析，規劃相關計畫/行動/方案等措施(0~0.3 分)，以每案 1 分逐案評分，抽樣案件分數請加總平均，即為自評分數。	分)	
	5-3-3 性別影響評估中，性別分析三面向運用情形	請抽樣性別影響評估，逐案檢視是否運用性別分析三個思考面向：生理性別(1 分)、社會性別(1 分)及交織性(1 分)之運用情形。以每案 3 分逐案評分，抽樣案件分數請加總平均，再除以 3，即為自評分數。	抽樣案件平均分數：_____分 (0~1 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
小計（自評分數加總/項目數 8）				
6.性別預算				
6-1 制度面	6-1-1 訂有辦理依據	是否有以法令、行政規則、計畫、方案、公文等正式文書中明定應辦理性別預算作業？	□是(1 分) □否(0 分)	
	6-1-2 訂有作業流程	是否訂有作業流程，以利各機關/單位遵循辦理？	□是(1 分) □否(0 分)	
	6-1-3 訂有性別預算編列原則或類似之說明文件	是否訂有性別預算認列說明文件，以利各機關/單位判斷是否屬性別預算及額度如何認列？	□是(1 分) □否(0 分)	
	6-1-4 訂有性別預算編列表件	是否訂有性別預算編列表件，以利各機關/單位實際填報？	□是(1 分) □否(0 分)	
	6-1-5 有外部參與機制	於性別預算編列過程中是否有納入外部參與（如提報性平會、婦	□是(1 分) □否(0 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
		權會、分工小組、外審、專案會議等），徵詢外部意見？。		
6-2 執行面	6-2-1 正式辦理	是否已正式辦理性別預算或試辦中？	□是，已正式辦理(1 分) □是，試辦中(0.5 分) □否(0 分)	
	6-2-2 辦理階段	是否有依政府預算流程同步編列/調整/整編性別預算，及追蹤執行情形？	□是，辦理階段： □下年度概算(0.25 分) □下年度預算案(0.25 分) □下/當年度法定預算(0.25 分) □上年度執行情形 (0.25 分) （以上複選加總計分） □否(0 分)	
	6-2-3 辦理標的	公務預算及基金預算是否有編列性別預算？	□是，編列標的包括： □公務預算(0.5 分)	

敝用
移至

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
			□基金預算(0.5 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
	6-2-4 主責機關/單位	是否有主辦性別預算之機關/單位？	□是，為主計/會計單位(1 分) □是，非主計/會計單位(0.5 分) □否(0 分)	
	6-2-5 所屬各級機關（構）涵蓋情形	是否所屬一、二級機關、鄉/鎮/市/區公所、公立學校及公立機構須辦理性別預算作業？	□是，涵蓋： □一級機關(0.4 分) □二級機關(0.2 分) □鄉/鎮/市/區公所(0.2 分) □公立學校(0.1 分) □公立機構(0.1 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	

啟用
移至 [

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
	6-2-6 辦理性別預算相關課程	每年是否有辦理性別預算相關課程，以利人員均嫻熟操作？	□是(1 分) □否(0 分)	
	6-2-7 有彙整全府年度性別預算編列情形	是否有彙整全府年度性別預算編列情形？	□是(1 分) □否(0 分)	
	6-2-8 有彙整全府年度性別預算執行情形	是否有彙整全府年度性別預算執行情形？	□是(1 分) □否(0 分)	
6-3 成果面	6-3-1 性別預算編列品質	促進性別平等之工作項目是否核實編列性別預算，確保性平工作獲得預算分配？	□是(1 分) □否(0 分)	
	6-3-2 性別預算執行成效	年度性別預算執行率（性別預算執行數/性別預算數）是否≧80%且<120%？	□是(1 分) □否/或未辦理執行情形追蹤(0 分)	

工具/構面	評估項目	評估問題/說明	評估基準[1]	自評分數[2]
6-4 資訊公開	6-4-1 公開年度性別預算編列情形	是否有公開年度性別預算編列情形，及其公開內容詳細程度為何？	□是，公開內容： □年度總金額(0.3 分) □分列各機關編列金額(0.3 分) □分列業務或計畫金額(0.2 分) □分析說明文字(0.2 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
	6-4-2 公開年度性別預算執行情形	是否有公開年度性別預算執行情形，及其公開內容詳細程度為何？	□是，公開內容： □年度總執行數(0.3 分) □年度總執行率(0.3 分) □分列各機關執行情形(0.2 分) □分列業務或計畫執行情形(0.1 分) □分析說明文字(0.1 分) (以上複選加總計分) □否(0 分)	
小計（自評分數加總/項目數 17）				

參考資料

- 行政院性別平等處(2020)。《性別分析參考手冊 –運用於性別影響評估的概念與實作》。
- 行政院性別平等處(2022) 。《各縣市政府推動性別主流化參考手冊》。
- 行政院性別平等處(2022)。《性別影響評估案例》。
- 行政院 (2023) 。《性別圖像》。