

113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2組適用

衡量標準	備註
一、基本項目。(17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。(2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2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1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0.5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. 性別業務人力之熟悉度、專業程度。(1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0.5分。</p> <p>(2) 九職等(含)以上主管人員對性別平等業務之熟悉度、專業程度及推動落實情形評核，最高0.5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. 九職等(含)以上主管人員：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. 推動落實情形：包括跨單位協調、問題解決與提出精進策略、獎勵與協助承辦人員推動性別平等工作。</p> <p>5. 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，例如縣(市)之</p>

衡量標準	備註
	社會處(或為人事處)；「九職等(含)以上主管人員」，即以統籌規劃推動性別平等業務之單位主管為受訪對象，例如社會處之科長或九職等以上主管。
(二)性別平等跨局處政策、計畫制定及執行成效。(8分)	
<p>跨局處政策、計畫之推動情形及效益。(8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> <p>(5) 年度執行成果提報婦女權益促進委員會/性別平等委員會，並公告於機關網站。(1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，綜合性計畫或政策應含下列面向，如：「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「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、法規、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，有助於各局處推動性別平等工作，包括推動議題多元，並由多個局處共同分工執行。 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

衡量標準	備註
	<p>及考核措施等。</p> <p>6. 內容符合在地情形：針對地方人口或區域特性提出性別統計及分析，據以發掘需求及因應措施內容。</p> <p>7. 執行成效：包括計畫所訂績效指標之目標達成情形，以及說明具體成果。</p>
(三)性別主流化計畫制定及執行成效(6分)	
<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、性別分析政策建議錄案辦理等作法）。</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。 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>
二、性別主流化實施情形。(32分)	
(一)婦女權益促進委員會/性別平等委員會運作情形。(6分)	
<p>1. 召集人親自且全程主持會議次數。(2分)</p> <p>評審業務期間由召集人親自主持1次得0.5分，由副召集人主持1次得0.1分，2年加總計分。</p>	<p>1. 請提供111至112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. 召集人每次親自主持會議時間達80%以上，方可計列；另如由代理人中途</p>

衡量標準	備註
	代理，應於會議紀錄載明起迄時間。另考量召集人公務繁忙，會議如全案由副召集人主持，每次酌予0.1分。
2. 內部委員出席人數達70%以上。(1分) 每次符合1分、部分符合0.5分、均未符合0分。	1. 請提供111年至112年委員會議簽到冊(請註明職稱)及會議紀錄等佐證資料。 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。) 3. 內部委員若為代理人出席，請於簽到冊註明代理人職稱。
3. 定期召開會議及會議紀錄公告上網。(1分) 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。	請提供111年至112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)。
4. 會議議程之議題多元且與機關業務結合。(1分) 本項採質性評核，最高1分。	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。
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) 前述不利處境身分女性或多元性別代表有1名即可得1分。	1. 委員會組成成員列計範圍涵蓋內聘及外聘委員。 2. 本項指標關注組成委員之多元性，期藉由具備該等不利處境身分者之參與，完善其權益之保障。爰所提不利處境身分女性或多元性別代表，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。 3. 多元性別者：如同性戀、雙性戀、跨性別者及雙性人等。
(二)性別意識培力課程參訓及辦理情形。(9分)	
1. 機關一般公務人員參訓情形。(3分) (1) 一般公務人員每年參訓2小時以上比	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

衡量標準	備註
<p>率。</p> <p>達90%以上1分、80%以上未達90%0.5分、未達80% 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90%以上1分、80%以上未達90%0.5分、未達80% 0分。</p> <p>(3) 主管人員每年參訓2小時以上比率。</p> <p>達90%以上1分、80%以上未達90%0.5分、未達80% 0分。</p>	<p>月 7 日院臺性平字第 1070163622 號函修正) 進行評核。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 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。 7. 主管人員：機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。 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)。

衡量標準	備註
<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>	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 4. 參與性平相關會議，含各類會議中納入性別議題討論。 5. 請依附表提供佐證資料。
<p>3. 機關辦理性別意識培力課程之情形。(5分)</p> <ol style="list-style-type: none"> (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。 (2) 針對不同人員屬性設計課程內容，最高1分。 (3) 基礎及進階課程安排之合宜性，最高1分。 (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0.5分。 (5) 發展符合機關業務之教材，最高1分。 (6) 是否有推動培育在地種子師資之措施，是0.5分、否0分。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 第(2)(3)(4)項將依據「各機關公務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： <ol style="list-style-type: none"> (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。 (2) 第(3)項課程主題合宜性，係指課程主題是否多元，以及是否辦理進階課程。如電影放映未有導讀或映後座談者不予列計。 (3) 第(6)項係為鼓勵縣市政府藉由培育在地人才，逐步充實性平人才資料

衡量標準	備註
	庫。本項請提供辦理培訓之推動計畫(或課程規劃、辦法等)及其訓練名單等資料佐證培訓辦理情形。
(三)性別預算編列情形。(3分)	
<p>1. 訂有性別預算編列作業流程。(1分)有1分、無0分。</p> <p>2. 一級單位及所屬一級機關(構)有編列性別預算之機關涵蓋率。(1分)機關涵蓋率80%以上1分、70%以上未達80%0.75分、60%以上未達70%0.5分、50%以上未達60%0.25分、未達50%0分。</p> <p>3. 報送之「性別預算編列情形表」經提報婦權會、性平會或其他外部性平專家參與之相關會議通過，並配合決議進行修正。(0.5分)是0.5分、否0分。</p> <p>4. 編列之性別預算項目包括重要性別平等政策、性別平等相關法規、性別主流化以及經性別影響評估之計畫或業務項目。(0.5分)</p> <p>(1)是，上開各類至少1項。(0.5分)</p> <p>(2)否。(0分)</p>	<p>1. 請提供性別預算編列作業流程、112年及113年之性別預算編列情形表(含編列機關、性別平等工作項目及性別預算編列金額)，以及提報婦權會或性平會相關會議紀錄。</p> <p>2. 請依附表提供佐證資料。</p> <p>3. 第3項相關會議如決議無修正事項，逕給予滿分。</p> <p>4. 第4項重要性別平等政策包括中央及地方政府自定之性別平等政策方針。</p> <p>5. 行政院性別預算作業原則及注意事項等相關文件可參考：https://reurl.cc/bk3qE3。</p>
(四)性別影響評估辦理情形。(6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>	<p>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。</p> <p>2. 涵蓋率計算：(評審業務期間111-112年辦理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)/(一級單位及所屬一級機關(構)數總和)。</p> <p>3. 辦理性別影響評估之案件範圍，可包含重大計畫、自治條例，亦可涵括例行性計畫(方案)、自治規則或</p>

衡量標準	備註
	<p>行政措施，各機關可廣泛運用於各項業務。</p> <p>4. 本項請依附表提供佐證資料。</p>
<p>2. 性別影響評估辦理品質。(4分)</p> <p>(1) 運用性別統計及性別分析，找出性別議題之情形，最高2分。</p> <p>(2) 依據性別影響評估結果，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>	<p>1. 本項由性平處就評審業務期間抽查5案之 GIA 檢視表進行評核(未滿5案者，全數評核)，加總計算平均數後給分。</p> <p>2. 運用性別統計及性別分析之情形，尤其需注意性別分析三個思考面向：生理性別(關注生理性別的不同是否存在經驗差異)、社會性別(社會性別係指性別角色被期待應該展現的特質，因此須關注社會性別角色的期待有無造成壓迫)、交織性(關注性別與其他因素，如：年齡、族群、身心障礙狀態的交織性議題)，檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析，確認性別議題。</p> <p>3. 依據性別影響評估結果，調整計畫、法案等內容之情形（如於計畫案中訂定性別目標、策略、措施等；於法案中修訂法案內容或將性別平等相關法規政策之內涵納入授權命令或未來業務執行事項等）。</p> <p>4. 本項請依附表提供佐證資料。</p>
(五)性別統計與分析辦理情形。(8分)	
<p>1. 性別統計辦理情形。(3分)</p> <p>(1) 一級單位及所屬一級機關(構)新增1項以上性別統計或新增複分類之機關涵蓋率。(1分)</p> <p>機關涵蓋率達60%以上1分、50%以上未達60%0.5分、未達50%0分。</p> <p>(2) 性別統計運用於政策措施。(1分)</p>	<p>1. 性別統計涵蓋率：(須公開於網頁)</p> <p>(1) 涵蓋率計算：(新增1項以上性別統計或於原性別統計新增複分類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)。</p> <p>(2) 新增性別統計：配合施政計畫、性</p>

衡量標準	備註
<p>每項0.2分。</p> <p>(3) 性別圖像辦理情形。(最高1分)</p>	<p>別影響評估、業務、法令增修等，而新增指標或修改統計報表，不包含新增年度別。</p> <p>(3) 新增複分類：包括新增行政區別、年齡、教育程度等，不包含新增年度別。</p> <p>2. 運用於政策：</p> <p>(1) 性別統計應用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等(為避免重複計分，本項排除計列性別分析、性別影響評估及性別圖像)。</p> <p>(2) 為鼓勵縣市政府廣泛運用性別統計運用於政策措施，本項運用第1項及其他年度產製之性別統計均可計分(性別統計宜收錄於資料庫定期產製)。</p> <p>3. 性別圖像辦理情形評核如下：</p> <p>(1) 指標數達30項以上，未達者不給分。</p> <p>(2) 資料豐富度，例如內容有顯示在全國的位置、與其他縣市比較、行政區落差，趨勢比較、行業或職級比較，以及國際比較等。</p> <p>4. 請依附表提供佐證資料。</p>
<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50%以上2分、40%以上未達50%1.5分、30%以上未達40%1分。</p>	<p>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。</p> <p>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)；委外辦理之性別分析不納入評核。</p>

衡量標準	備註
<p>3. 性別分析之品質。(3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3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，由機關推薦3份報告並依附表撰寫推薦理由，另由性平處就前項附表抽查2份報告進行評核：</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>
<p>三、CEDAW 辦理情形。(11分)</p>	
<p>(一)109-112年 CEDAW 教育訓練。(5分)</p>	
<p>1. 一般公務人員實體課程參訓比率。(1分)</p> <p>實體課程參訓比率依機關人數規模達下列標準1分，達下列標準之90%以上未達100%0.9分、80%以上未達90%0.8分、70%以上未達80%0.7分、60%以上未達</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</p>

衡量標準	備註								
70%0.6分、50%以上未達60%0.5分、40%以上未達50%0.4分、30%以上未達40%0.3分、20%以上未達30%0.2分、10%以上未達20%0.1分、未達10%0分。	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。								
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="148 405 564 517">機關人數</th> <th data-bbox="564 405 815 517">實體課程參訓比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="148 517 564 577">未滿1,000人(含)</td> <td data-bbox="564 517 815 577">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="148 577 564 638">1,001-5,000人(含)</td> <td data-bbox="564 577 815 638">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="148 638 564 698">5,001人以上及離島縣市</td> <td data-bbox="564 638 815 698">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%	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。
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109-112年之受訓累計人數及比率】</p> 2. 主管人員實體課程參訓比率。(1分) 實體課程參訓比率依機關人數規模達下列標準1分，達下列標準之90%以上未達100%0.9分、80%以上未達90%0.8分、70%以上未達80%0.7分、60%以上未達70%0.6分、50%以上未達60%0.5分、40%以上未達50%0.4分、30%以上未達40%0.3分、20%以上未達30%0.2分、10%以上未達20%0.1分、未達10%0分。	4. 主管人員：機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。 5. 參訓比率計算： <ol style="list-style-type: none"> (1) 一般公務人員參訓比率=(109年+110年+111年+112年機關全體公務人員參訓人數)/112年底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。 (2) 主管人員參訓比率=(109年+110年+111年+112年主管人員參訓人數)/112年底主管人員總人數*100%。 								
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="148 1240 564 1352">機關人數</th> <th data-bbox="564 1240 815 1352">實體課程參訓比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="148 1352 564 1413">未滿1,000人(含)</td> <td data-bbox="564 1352 815 1413">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="148 1413 564 1473">1,001-5,000人(含)</td> <td data-bbox="564 1413 815 1473">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="148 1473 564 1534">5,001人以上及離島縣市</td> <td data-bbox="564 1473 815 1534">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%	6. 實體訓練內容係依照109-112年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。
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109-112年之受訓累計人數及比率】</p> 3. 實體訓練內容。(2分) 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)。 4. 參訓者學習成效評估。(1分) 109年至112年每年提供1班之前測及後測	7. 參訓者學習成效評估之計分方式：如109年有進行前測得0.2分、109年有後測得0.2分，合計109年至								

衡量標準	備註
結果（每年前測及後測各得0.2分）。	112年總分，滿分最高1分。
(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 各條權利及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> <ol style="list-style-type: none"> 1. 具體作為：每項0.5分。 2. 成效：每項成效良好0.5分、成效尚可0.3分、成效微小0.1分、無成效0分。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請自行列舉最多10項，有關落實 CEDAW 各條權利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。 2. 舉例說明： <ol style="list-style-type: none"> (1) 第3次國家報告結論性意見及建議第25點：111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112學年度高中女性校長提高至25%。 (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錄取少數性別至少20名或20%，較前一年提高少數性別10個百分點。 (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，透過性平課程(演講、親職課程等)，向社會大眾及師生宣導2000人次，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。
(三)CEDAW 宣導(3分)	
CEDAW相關宣導，依品質及執行成效評分，每項最高1分；加總最高至3分。	<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

衡量標準	備註
	<p>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。</p> <p>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。請連結 CEDAW 與日常生活各方面，以及將 CEDAW 與業務結合宣導。</p> <p>4. 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。</p> <p>5. 請自行分項列舉宣導案，採分項評分後加總計分。</p>

四、提升女性公共參與情形。(18分)

(一)機關晉用女性擔任主管情形。(9分)

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首長、副首長、幕僚長比例。(3分)

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。

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。

$E3=(E1 \text{ 女性}/E2 \text{ 總數}) \times 100\%$

E 係數=E3/女性係數

得分=E×3分。

1. 111年、112年請以年度最後1工作日之在職人數計算。
2. 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。
3. 一級單位主管（如：彰化縣政府社會處處長）。
4. 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）。

衡量標準	備註
	5. 本項均包含人事、主計及政風人員。 6. 本項得分：111年及112年得分之平均值。
2. 縣（市）政府及所屬一級機關女性簡任非主管比例。(3分) F1女性：縣（市）政府及所屬一級機關簡任非主管女性人數。 F2總數：縣（市）政府及所屬一級機關簡任非主管男女總數。 $F3=(F1\text{女性}/F2\text{總數})\times 100\%$ F係數=F3/女性係數 得分=F×3分。	1. 111年、112年請以年度最後1工作日之在職人數計算。 2. 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。 3. 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）。 4. 本項均包含人事、主計及政風人員。 5. 本項得分：111年及112年得分之平均值。
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) 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。 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。 $G3=(G1\text{女性}/G2\text{總數})\times 100\%$ G係數=G3/女性係數 得分=G×3分。	1. 111年、112年請以年度最後1工作日之在職人數計算。 2. 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。 3. 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）。 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。

衡量標準	備註
	<p>6. 本項均包含人事、主計及政風人員。</p> <p>7. 本項得分：111年及112年得分之平均值。</p>
(二)委員會落實性別比例情形。(3分)	
<p>1. (縣)市本機關(含一級單位)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之達成率。(1分)</p> <p>達80%以上1分、70%以上未達80% 0.8分、60%以上未達70% 0.6分、50%以上未達60% 0.4分、未達50% 0分。</p> <p>2. (縣)市本機關(含一級單位)及所屬一級機關之所屬委員會委員任一性別比例達40%之達成率。(1分)</p> <p>達40%以上1分、30%以上未達40% 0.8分、20%以上未達30% 0.6分、10%以上未達20% 0.4分、未達10% 0.2分(若為0%則不給分)。</p> <p>3. 所屬委員會委員任一性別比例已達成三分之一者，將三分之一性別比例原則納入組織規定或設置要點之達成率。</p> <p>達50%以上1分、40%以上未達50% 0.8分、30%以上未達40% 0.6分、20%以上未達30% 0.4分、10%以上未達20% 0.2分、未達10% 0分。</p>	<p>1. 請提供本機關(含一級單位)及所屬一級機關之所屬委員會(任務編組)委員性別比例達成情形之名單清冊。(請覈實提報，如有漏報或登載不實將納入扣分項目酌予扣分。)</p> <p>2. 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>3. 委員會未訂有設置要點或規定，而係於組成時採簽辦或依循其他依據者，需列計。</p> <p>4. 達成率：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>(1) 第1、2點：考績及甄審委員會符合「但書」規定者，無需列入計算，惟需於清冊中提出說明；「任一性別比例達40%」項下，總人數為3人者不列計；以委員會任一性別比例分別達成三分之一或40%的個數，除以委員會之總數計算達成率，得分則以四捨五入方式計算至小數點後第2位。</p> <p>(2) 第3點：為鼓勵任一性別已達成三分之一之任務編組，將三分之一性別比例納入地方政府權管之法規、組織規定或設置要點，爰新增第3項指標，以落實不同性別者平等參與決策；上位法規已明訂性別比例(如公務人員之考績、甄審委員</p>

衡量標準	備註
	會)、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明訂、全數為指定機關委員等，免予列計，惟需於清冊中註明；所屬一級機關如係依上級機關所訂規定組成委員會，則該所屬一級機關委員會不納入列計，惟需於清冊中註明。
(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>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>4. 總人數1人者不列計。</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>監事達成度比率*0.25分，但55%以下者0</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；得分則以四捨五入方式計算至小數點後第1位。</p> <p>4. 總人數1人者不列計。</p>

衡量標準	備註
分，超過85%者得0.25分。	
(四)對農、漁、工會及人民團體推動性別平等。(4分)	
<p>1. 針對提升農、漁會女性決策參與之具體措施。(1分)</p> <p>(1) 宣導、課程。(0.5分) 評審業務期間針對農、漁會或農、漁村地區辦理性別平等意識宣導、女性領導力培訓相關宣導、課程等活動，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，宣導最高0.25分、課程最高0.25分。</p> <p>(2) 推動措施。(0.5分) 評審業務期間針對提升農、漁會選任人員女性比例，制定相關改善措施或給予(優先)補助等獎/鼓勵措施，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0.5分。</p>	<p>例如針對農、漁會或農、漁村地區辦理性別平等意識宣導與女性領導力培訓、對女性選任人員比例較高之農、漁會給予(優先)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、於選任辦法中明訂提升女性候補理監事比例之規定，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>(1) 宣導、課程。(0.5分) 評審業務期間辦理相關性別平等意識宣導、課程等活動，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，宣導最高0.25分、課程最高0.25分。</p> <p>(2) 推動措施。(0.5分) 評審業務期間針對提升工會選任人員女性比例，制定相關改善措施或優先補助等措施，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0.5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、於選任辦法中明訂提升女性候補理監事比例之規定，或其他提升工會女性決策參與之具體獎/鼓勵措施等。</p>
<p>3. 提升個別工會理、監事任一性別比例達成三分之一情形。(1分)</p>	<p>1. 請提供轄內工會理監事達成三分之一性別比例之名單清冊。</p>

衡量標準	備註
<p>(1) 理事：工會理事「任一性別比例達成三分之一」之達成率*0.5分(配分)。</p> <p>(2) 監事：工會監事「任一性別比例達成三分之一」之達成率*0.5分(配分)。</p>	<p>2. 如監事僅1人者，不列計。</p> <p>3. 達成率：以工會理事或監事任一性別比例達成三分之一的個數，除以工會之總數計算（達成率=符合性別比例規定之轄內工會個數/轄內工會總數*100%），請以四捨五入方式計算至小數點後第2位，再乘以配分後即為該項目得分。</p>
<p>4. 針對促進人民團體決策參與性別平等之具體措施。(1分)</p> <p>(1) 宣導、課程。(0.5分)</p> <p>評審業務期間針對人民團體辦理性別平等意識宣導或性別較少者領導力培訓等相關活動，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，宣導最高0.25分、課程最高0.25分。</p> <p>(2) 推動措施。(0.5分)</p> <p>評審業務期間針對人民團體理、監事性別比例，制定相關改善措施或優先補助等獎/鼓勵措施，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0.5分。</p>	<p>第(2)點：例如給予人民團體補助以促進決策階層決策參與性別平等、提出人民團體理、監事性別比例改善計畫(如鼓勵人民團體將「理、監事任一性別比例不低於1/3」納入章程，針對理、監事任一性別比例達成三分之一者給予優先補助等)、於評鑑或考核訂定相關指標、於選任辦法中明訂提升女性候補理監事比例之規定，或其他促進決策參與之具體獎/鼓勵措施等。</p>
<p>五、推動及落實性別平等情形。(22分)</p>	
<p>(一)消除性別刻板印象、偏見與歧視。(6分)</p>	
<p>消除性別刻板印象、偏見與歧視之政策措施。(6分)</p> <p>1. 依品質及執行成效評分，每項最高1分；加總最高至5分。</p> <p>2. 政策措施之辦理機關涵蓋情形。(1分)</p> <p>依所提措施之辦理機關數評分，含5個以上機關1分，3個以上未達5個機關0.75分，2個機關0.5分，未達2個機關0分。</p>	<p>1. 請自行分項列舉，最多擇優提報8項，採分項評分後加總計分。</p> <p>2. 辦理機關包括一級單位及所屬一級機關(構)。</p> <p>3. 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(鼓勵男性參與家務或育兒照顧、尊重及保障多元性別及多元家庭型態)、教育文化</p>

衡量標準	備註
	<p>面向（促進文化/禮俗/儀典及傳統觀念的性別平等、改善科系選擇的性別隔離）、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、推展及落實各場域的性別意識培力）、媒體面向（鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容、營造性別平等的數位/網路文化）。</p> <p>4. 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>5. 請提供佐證資料。</p>
(二)營造性別友善環境。(6分)	
<p>營造性別友善環境之政策措施。(6分)</p> <p>1. 依品質及執行成效評分，每項最高1分；加總最高至5分。</p> <p>2. 政策措施之辦理機關涵蓋情形。(1分) 依所提措施之辦理機關數評分，含5個以上機關1分，3個以上未達5個機關0.75分，2個機關0.5分，未達2個機關0分。</p>	<p>1. 請自行分項列舉，最多擇優提報8項，採分項評分後加總計分。</p> <p>2. 辦理機關包括一級單位及所屬一級機關（構）。</p> <p>3. 政策措施例如打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。</p> <p>4. 例如推動職場、校園及醫療之性別友善環境，包括推動多元性別友善空間(如性別友善廁所、宿舍、更衣室等)、推動高齡及身心障礙者性別友善環境(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、醫療院所婦</p>

衡量標準	備註
	<p>科、產科無障礙設備等)。</p> <p>5. 例如增設兒童照顧性別友善環境，布建社區公共托育家園或增設公共化幼兒園等。</p> <p>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。</p> <p>7. 請提供佐證資料。</p>
(三)提升女性經濟力。(4分)	
<p>促進女性就創業、提升女性經濟力措施，以及結合企業或向民間私部門推動之政策措施。(4分)</p> <p>依品質及執行成效評分，加總最高至4分：</p> <p>1. 辦理女性就創業課程，每項最高0.5分(提供女性非傳統領域及女性領導力課程0.5分，提供女性一般傳統就業課程0.3分)，加總最高2分。</p> <p>2. 其他政策措施最高每項1分。</p>	<p>1. 請自行分項列舉，最多擇優提報7項，採分項評分後加總計分。</p> <p>2. 辦理機關包括一級單位及所屬一級機關(構)。</p> <p>3. 促進女性就創業政策措施，例如職業培訓課程提供女性保障名額、開設非傳統領域課程之女性專班、提升女性數位經濟能力、促進女性就創業(含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業)。</p> <p>4. 結合企業或向民間推動政策措施，例如透過補助、獎項、評選、政府採購、認證、評鑑或輔導企業或民間推動性別友善職場措施(如彈性工作時間地點、優於法令之假別)、消除職場性別歧視、提升女性參與決策、性別薪資揭露及改善性別薪資差距等。保障不利處境女性勞動權益及勞動條件；例如促進所轄企業員工或團體會員辦理職業講習納入性別平等課程、結合商家推展或宣導性別平等。</p>

衡量標準	備註
	5. 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。 6. 請提供佐證資料。
(四)其他落實性別平等措施。(6分)	
依品質及執行成效評分，每項最高1分； 加總最高至6分。	1. 請自行分項列舉，最多擇優提報9項，採分項評分後加總計分。 2. 性別平等措施對象與方式無限制，但不與前項重複提報，其他性別平等措施如：防治數位/網路性別暴力、臺灣女孩日活動、多元性別（如認識 LGBTQI+及其處境、保障 LGBTQI 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、性別參與、性別人權、提升不利處境(高齡、新住民、原住民、無家者等)女性、多元性別者之生理及心理健康等。 3. 提報相關文章或刊物需含性別平等專章或專節；媒材可包括廣播、網路直播、podcast 等新媒材。 4. 依法辦理「性騷擾防治」之宣導或措施不列計。 5. 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。
六、加分項目。(6分)	

衡量標準	備註
<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"> 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) 研究報告須於評審業務期間完成，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(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。 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、辦理性別平等國際論壇給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0.2分；加總最高至1分。 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。 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項最高1分，各項加分項目加總最高至6分。 2. 若已於前項提報之項目，則加分項目不予重複列計。 3. 所提項目應具創新性，若加分項目提報事項與前次評審業務期間重疊，相同事項前次已提報經查已給分，本次不再重複給分；若為延續型或跨年度計畫且前次未計分，則採計分數。 4. 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。 5. 請提供佐證資料，具體說明各項目之辦理情形及成果。

衡量標準	備註
<p>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. 性平會／婦權會下設有分工小組並由不同局處擔任分工小組幕僚，且有定期召開會議。(1分)</p> <p>8. 針對性別平等業務推動建立知識庫資料及經驗傳承作業機制。(1分)</p> <p>9. 提出 CEDAW 城市檢視報告。(1分)</p> <p>10. 追蹤年度性別預算執行情形。(1分)</p> <p>11. 其他。</p>	
七、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. 性騷擾防治法有關性騷擾防治、申訴相關規定，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。(每案-2分)</p> <p>6. 違反消除對婦女一切形式歧視公約</p>	<p>1. 未辦理及未處理予以扣分，第1項至第6項每項扣2分，第7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</p>

衡量標準	備註
<p>(CEDAW) 或其施行法相關規定 (不包含 CEDAW 施行法第8條)。(-2分)</p> <p>7. 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，以及漏未檢視出106年以前檢視違反 CEDAW 案例類型。(每項法規、行政措施-1分)</p> <p>8. 有關違反性別平等經監察院彈劾、糾正之案件並歸責於機關者，依情節認定酌予扣分。(-2分)</p> <p>9. 因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者，酌予扣分。(-1)</p> <p>10. 各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過50%之財團法人及國公營事業董、監事任一性別比例，經發現有未依規定填報致漏報追蹤之情形。</p>	<p>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. 依性騷擾防治法第7至14條規定，機關應依法調查處理性騷擾事件。</p> <p>7. 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)，酌予扣分。</p> <p>8. 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；其中漏未檢視出違反 CEDAW 者亦應酌予扣分。</p> <p>9. 評審業務期間經監察院彈劾、糾正之性別平等案件並歸責於機關者，依情節輕重，最高酌扣2分。</p> <p>10. 因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者，係指公務機關相關措施宣導(含小編上傳文宣)或文宣品內容有明顯違反性別平等，考量所影響層面較大，易強化民眾性別刻板印象或歧視行為，爰新增該項，如有類似情形，經委員認定後，衡酌予以扣分，最高酌扣1分。</p> <p>11. 如漏未填報個數(董、監事分開計算)超過 1%者【漏報合計數/(已報+漏報)之合計數*100%】，扣 1 分。</p>
<p>特殊加分。(2分)</p>	

衡量標準	備註
實地訪評當天表現。	含主持人出席層級、簡報表現、資料呈現及整體表現等。

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>於評審業務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。