

108 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫

107 年 2 月 5 日院臺性平字第 1070163620 號函訂定

一、依據

- (一)「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(簡稱 CEDAW 施行法)第 5 條。
- (二)「行政院處務規程」第 16 條。

二、目的

為引導本院所屬各機關於擬訂政策、計畫及措施時能融入性別觀點，主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實性別平等政策綱領及 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，特訂定本計畫。

三、主辦機關：行政院(性別平等處)。

四、考核事項：(如附件)

(一)包含「必評項目」及「自行參選項目」：

1. 必評項目：包含基本項目(性別平等業務人員、宣導、督導推動所屬機關及民間私部門、參與國際交流、性別平等研究)、性別平等政策綱領、CEDAW、性別主流化實施及加分、扣分項目。

2. 自行參選項目：

(1)性別平等創新獎

由各部會(或推薦所屬機關(構))提出考核期間所推動與性別平等相關且具有績效之創新措施或方案。

(2)性別平等深耕獎

由各部會(或推薦所屬機關(構))提出近 5 年機關推動與性別平等相關且績效顯著之計畫、方案或措施。

(二)各項具體評量方式、評分權責機關及權重等，由本院性別平等處定之。

五、考核委員

- (一)行政部門：本院性別平等處擔任。
- (二)專家學者：遴聘具婦女權益、性別平等研究專長或具實務經驗之專家學者擔任。按考核對象分組，現任本院所屬各部會行總處署院性別平等專案小組委員應迴避評核各該部會行總處署院。

六、成立輔導評審委員會：

- (一)由本院性別平等處處長擔任召集人，召集考核委員組成輔導評審委員會，負責考核評定及考核結果之確認。
- (二)輔導評審委員會開會時，每一組專家學者考核委員應至少 1 名以上出席，且全體考核委員(含行政部門)應有二分之一以上出席始得開會，會議之決議應有出席委員過半數之同意。

七、考核對象：

(一)組別：

依機關業務屬性與性別平等政策綱領及 CEDAW 之相關程度，將行政院所屬各部會行總處署院(以下簡稱各部會)分組進行考核，組別如下：

1. 第 1 組：內政部、教育部、衛生福利部、勞動部。
2. 第 2 組：外交部、國防部、財政部、法務部、經濟部、交通部、文化部、科技部。
3. 第 3 組：行政院主計總處、行政院人事行政總處、行政院環境保護署、國家發展委員會、金融監督管理委員會、行政院原子能委員會、行政院農業委員會、原住民族委員會、客家委員會、國家通訊傳播委員會。
4. 第 4 組：僑務委員會、中央銀行、行政院海岸巡防署、國立故宮博物院、行政院大陸委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、公平交易委員會、行政院公共工程委員會、中央選舉委員會。

(二)考核期間如遇機關組改，其組別由本院性別平等處另行調整之。

八、評比方式

(一)必評項目之評核：

1. 自評：由各部會於「性別平等業務考核系統資料庫」依考核指標填報項目壹、貳之自我評量表及內容、自評分數並提供相關佐證資料。
2. 複評(實地考核)：
 - (1)以分組方式進行輔導考核評比工作，為使其標準具一致性，同一組機關原則由同一組別考核委員進行評核。
 - (2)實地考核由本院性別平等處處長或副處長領隊，率同考核委員及負責督導部會性平業務同仁共同參與以進行各項評核作業。
 - (3)考核委員依考核指標、審核依據及給分標準等審查各部會所填報之自我評量表，並依實地考核現場訪談、查證結果評定。
3. 不適用之考核指標項目計分方式：如機關有不適用之考核指標項目致無法評核該項者，則扣除該項目分數並換算總分重新計分【 $100/(100-\text{扣除項目分數})\times\text{原始得分}$ 】。

(二)自行參選項目之評核：

1. 自行參選「性別平等創新獎」、「性別平等深耕獎」之部會(含所屬機關(構))，由部會彙整後提出申請案件。
2. 由本院性別平等處辦理初審，嗣後由考核委員進行書面評比，原則以得分前三分之一之機關進入輔導評審委員會議進行簡報及確認。

(三)申復：考核獲得「乙等」、「不列等」之機關，如對考評成績有異議應提出佐證資料，於主辦機關規定時間內提出申復，主辦機關將邀集原考核委員召開會議，重新審定。

九、考核期程：

(一)考核時間：

1. 第 1 組至第 3 組：每 2 年辦理考核 1 次(含書面複評及實地考核)。
2. 第 4 組：每 2 年辦理考核 1 次，惟因該組之機關屬性與性別平等業務相關性較低，調整每 2 年書面考核 1 次，每 4 年實地考核 1 次。(108 年為實地考核，列成績及等第。)

(二)考核資料填報範圍：106 年 1 月至 107 年 12 月；第 4 組於 104 年 1 月至 105 年 12 月期間若有推動具成效之性別平等工作，可納入加分項目。

(三)考核作業時程：

1. 必評項目之評核：

- (1)機關自評：108 年 7 月 1 日至 7 月 31 日。
- (2)實地考核：108 年 8 月中旬至 11 月。

2. 自行參選項目之評核：

- (1)申請期間：108 年 7 月 1 日至 7 月 31 日。
- (2)考核委員評審(含書面評審、複評簡報及確認會議)：108 年 11 月至 12 月。

十、成績

(一)考核：

1. 優等：90 分以上。
2. 甲等：80 分以上-未滿 90 分。
3. 乙等：70 分以上-未滿 80 分。
4. 不列等：未滿 70 分。

(二)性別平等創新獎、性別平等深耕獎：成績由輔導評審委員會委員共同評議擇優選定。

十一、獎勵措施

(一)獎金：

1. 考核結果獲「優等」之機關，視本院經費編列情形，最高頒發新臺幣 3 萬元整。
2. 獲「性別平等創新獎」之機關，視本院經費編列情形，最高頒發新臺幣 1 萬元整，最多 3 名。
3. 獲「性別平等深耕獎」之機關，視本院經費編列情形，最高頒發新臺幣 1 萬元整，最多 3 名。

(二)獎座：獲「優等」之機關，頒發金馨獎獎座。

(三)獎牌：考核獲「甲等」或獲「性別平等創新獎」、「性別平等深耕獎」之機關，頒發金馨獎獎牌。

(四)行政獎勵：考核獲「優等」、「甲等」及「性別平等創新獎」、「性別平等深耕獎」之機關，得辦理行政獎勵，建議敘獎額度如下：

1. 考核獲「優等」之機關，其專責人員及主管最高記功 2 次，協辦人員由機關酌予敘獎。
2. 考核獲「甲等」及「性別平等創新獎」、「性別平等深耕獎」之機關，其專責人員及主管最高記功 1 次，協辦人員由機關酌予敘獎。

十二、各部會配合辦理事項

- (一)於實地考核時，請依填報自我評量表內容準備相關佐證資料，並配合考核委員訪談與查證事項。
- (二)機關申請參選性別平等創新獎、性別平等深耕獎，不納入實地考核考評，惟應於本考核規定之時間內提出申請，並印製書面報告 15 本，主辦機關將另案召開輔導評審委員會議審查。

十三、附則

- (一)俟本次輔導考核辦理完竣後，將分別邀請受評機關及考核委員召開考核檢討會議，以作為下次考核時滾動修正本計畫之參考依據。
- (二)本院辦理實地考核後，由本院性別平等處彙整考核委員具體改善意見後，提供各部會參考及改進。

(三)為分享及傳承獲獎機關之優點，本院於輔導考核完竣後將辦理交流觀摩會，請獲獎機關分享推動性別平等業務之經驗供其他機關觀摩學習，並將簡報授權主辦機關上載於本院性別平等會網站，供各機關參考。

108 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫評審項目衡量標準表

考核對象：部會(第 1 組至第 3 組)：(1)部會。(2)各機關(本院所屬各部會及三級機關(構))，但排除國公營事業機關(構))

一、基本項目(32 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)部會辦理性別平等業務人員。(4 分)	1. 部會對外窗口(單位、人力配置、職稱) 2. 辦理性別平等專責人員/兼辦人員。 3. 熟識度、專業度酌以面談。	(本項最高可得 4 分) 人力配置情形。 1. 專責人員：(4 分) ①專責人員 2 人以上，依其熟識度、專業度評核。 0-4 分 ②專責人員 1 人，依其熟識度、專業度評核。0-2 分 2. 專責人員+兼辦人員：(4 分) ①專責人員 1 人、兼辦人員 2 人以上，依其熟識度、專業度評核。0-4 分 ②專責人員 1 人、兼辦人員 1 人，依其熟識度、專業度評核。0-3 分 3. 兼辦人員：(3 分) ①兼辦人員 3 人以上，依其熟識度、專業程度評核。0-3 分 ②兼辦人員 2 人以下，依其熟識度、專業程度評核。0-2 分 (實地考核時，酌以面談。)	1. 「性別平等業務」包括推動辦理性別平等政策綱領、性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、各項性別平等政策措 施、性別平等會、性別平等分 組、性別平等專案小組相關事宜。 2. 「專責人員」指辦理性別平等業務至少 7 成；「兼辦人員」指辦理性別平等業務至少 3 成。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(二)各機關辦理對外性別平等宣導(含網頁平台)。(8分)	<p>1. 有自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。(不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項。)</p> <p>2. 多元性別及多元家庭權益宣導。</p>	<p>依「組別」分別計算項次。</p> <p>1. 「自製」文宣種類：(6分)</p> <p>(1)自製宣導內容必須「對外」宣導且符合性別平等意識方可得分，主題應多元化，且同一主題最多僅計算2項。</p> <p>①第1組：對外宣導且主題多元化、符合性別平等意識者，每項可得0.2分。(最高可得2分)</p> <p>②第2組：對外宣導且主題多元化、符合性別平等意識者，每項可得0.5分。(最高可得2分)</p> <p>③第3組：對外宣導且符合性別平等意識者，每項可得1分。(最高可得4分)</p> <p>(2)對外宣導主題：與機關業務結合，由不同業務單位辦理不同宣導主題：(2分)</p> <p>①第1組：</p> <p>a. 必須由5個以上不同業務單位數(含三級機關構)，宣導不同主題，最高可得2分。</p> <p>b. 僅由2-4個不同業務單位數(含三級機關構)，宣導不同主題，最高得1分。</p> <p>c. 僅由1個業務單位辦理宣導，最高得0.5分。</p>	<p>1. 「對外」、「對內」宣導之定義： *「對外」(對外部人員)宣導，得委託辦理，列計範圍如下：短片、廣播帶、研討會、座談會、海報、新聞稿、臉書(Facebook)、懶人包等。(但只有標語的文宣品不列計如文宣筆；補助案亦不列計。)</p> <p>*「對內」(對內部員工)宣導，不列計範圍如下：人事單位對機關內辦理性別平等教育訓練課程、講義、利用電子郵件、簡報、人事簡訊或公告等對機關內部員工宣導性別平等。</p> <p>(1)性平宣導辦理時間(106年-107年期間)、宣導主題、宣導內容及宣導方式。若刊物有「專章專篇」介紹「性平內容」，可以計分；惟若一篇文章中僅數行提及性別平等，而無較詳細內容，則不予計分。宣導主題、內容與性別平等無</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>②第2組：</p> <p>a 必須由3個以上不同業務單位數(含所屬機關)，宣導不同主題，最高可得2分。</p> <p>b 僅由2個不同業務單位數(含所屬機關)，宣導不同主題，最高得1分。</p> <p>c. 僅由1個業務單位辦理宣導，最高得0.5分。</p> <p>(3)宣導之效益：(2分)</p> <p>第1組至第3組：宣導產生之效益有助於促進性別平等。(0-2分)</p> <p>2. 多元性別及多元家庭權益宣導：(2分)</p> <p>辦理對外宣導主題融入多元性別、多元家庭權益等相關議題且符合性別平等意識者，包含自製文宣或自辦活動。</p> <p>①第1組：每項可得0.5分。</p> <p>②第2組：每項可得1分。</p> <p>③第3組：每項可得2分。</p>	<p>直接相關者亦不予計分。依法應辦理「性騷擾防治」之相關文宣、設置「性別平等專區」網站不列入自製文宣。</p> <p>(2)不同業務單位辦理不同宣導主題：如○○司辦理宣導為家務分擔性別議題、○○司辦理破除職業隔離議題、○○司辦理多元性別議題。若宣導全由單一業務單位辦理(如○○署)所有性平宣導主題，則得0.5分。國防部因任務屬性特殊，不限三級機關。</p> <p>(3)宣導之效益：依宣導計畫之對象、方式、管道之妥適性及辦理成果，予以整體質化評分。</p> <p>(4)第3組：1.「(1)『自製』文宣種類配分占4分」。針對「(2)對外宣導主題由不同業務單位辦理不同宣導主題。」不配分。</p> <p>2.「多元性別及多元家庭權益宣導」不與前項「自製文宣」重覆計算分數。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(三)各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門推動性別平等。(16分)</p>	<p>1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式(包含三級機關辦理性別平等工作小組、性別主流化)。</p> <p>2. 鼓勵向民間私部門(企業、團體、機構)推動性別平等之相關作法。如設有性別績優獎項選拔措施、辦理性別意識培訓課程、宣導等。</p> <p>3. 向地方政府推動性別平等情形。</p>	<p>1. 鼓勵督導所屬三級機關推動性別平等之方式。(9分)</p> <p>(1)三級機關(達200人以上)為推動性別平等訂有計畫、方案或措施：(5分)</p> <p>①三級機關訂有計畫、方案或措施之比率。(2分)</p> <p>a. 達80%以上。2分</p> <p>b. 50%-未滿80%。1分</p> <p>c. 25%-未滿50%。0.5分</p> <p>d. 未滿25%。0分。</p> <p>②三級機關所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性，其執行結果/成效有助於促進性別平等。(3分)</p> <p>得分*(三級機關訂有計畫之個數/三級機關總數)</p> <p>(2)三級機關(達200人以上)推動性別平等設有工作小組或三級機關(未達200人)直接參與本院所屬各部會議之機關比率：(3分)</p> <p>依「壹、基本資料」填列所屬機關各官等人數統計表：</p> <p>①三級機關人數(編制+約聘僱)達200人以上，該機關須設性別工作小組得邀請外聘委員開會討</p>	<p>1. (1)鼓勵督導所屬三級機關：</p> <p>①三級機關(達200人以上)推動性別平等訂有計畫、方案或措施之比率：例如：○○部計有7個三級機關，其中6個三級機關訂有計畫、方案或措施(6/7)即85.71%，得分2分；若僅4個三級機關訂有計畫、方案或措施，即達(4/7)即57.14%，獲得1分，以此類推。</p> <p>②三級機關(達200人以上)所訂計畫、方案或措施(不包含依法應推展性騷擾防治教育等相關措施及工作小組設置要點。)之內容豐富性、完整性與妥適性及執行成果/成效有助於促進性別平等。若所屬三級機關有5個，但僅2個三級機關有訂計畫，則計算方式：複評得分*2/5。</p> <p>③三級機關(未滿200人)則納入本院所屬各部會所訂計畫、方案或措施之執行對象中併同辦理。</p> <p>(2)三級機關(達200人以上)設有工作小組參與比率：</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>論。</p> <p>②三級機關人數(編制+約聘僱)未達200人，該機關得直接參與該部會性平等專案小組。</p> <p>計算方式：上述①+②。</p> <p>a. 達90%以上。3分</p> <p>b. 80%-未滿90%。2分</p> <p>c. 70%-未滿80%。1.5分</p> <p>d. 60%-未滿70%。1分</p> <p>e. 未達60%。0分</p> <p>(3)三級機關(達200人以上)召開性別平等工作小組(1年2次)：(1分)</p> <p>①開會頻率：</p> <p>A. 每年均有定期開會2次。0.5分</p> <p>B. 每年有開會但未達2次。0.25分</p> <p>C. 未開會。0分</p> <p>②會議議程之議題應多元且與機關業務結合，有助於促進性別平等。0.5分</p> <p>2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等之作法：(5分)</p> <p>(1)向民間私部門推動性別平等之相關作法：(3分)</p>	<p>①定期召開性別平等專案會議：依「壹、基本資料」填列所屬機關各官等人數統計表：三級機關人數(編制+約聘僱)達200人以上，則該機關須設性平工作小組並定期開會討論。</p> <p>②三級機關推動性別平等設有工作小組之機關比率：例如：○○部計有7個三級機關，其中三級機關達200人以上有5個、未達200人有2個，若該5個三級機關(200人以上)均設有性平專案小組、2個三級機關(未達200人)均有參與列席本院所屬各部會性平專案小組，則可達(7/7)即100%，得分3分；若僅4個三級機關(200人以上)設有性平專案小組、1個三級機關(未達200人)有參與本院所屬各部會性平專案小組，則達(5/7)即71.42%，獲得1.5分，以此類推。</p> <p>(3)工作小組開會頻率：</p> <p>①查核方式為所屬機關應提供會議紀</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>① 第 1 組：</p> <p>a. 辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標，不同獎項名稱、類型(2 獎項以上)。3 分</p> <p>b. 辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標，僅 1 個獎項名稱、類型。1.5 分</p> <p>c. 未辦理。0 分</p> <p>② 第 2 組、第 3 組：</p> <p>a. 設有與性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標。3 分</p> <p>b. 辦理性別平等課程。2 分</p> <p>c. 辦理性別平等宣導活動。1 分</p> <p>(2) 向民間私部門推動性別平等並訂有計畫、方案、措施。(2 分)</p> <p>所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性，其執行結果/成效有助於促進性別平等。</p> <p>3. 向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法。(2 分)</p> <p>所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性，其執行結果/成效有助於向地方政府</p>	<p>錄、發到冊。(性騷擾調查會議不列入計算)</p> <p>② 會議議程內容應多元，非僅討論綱領、性別預算等，可納入其他業務結合性別平等之相關議題內容。</p> <p>(4) 若無所屬機關或所屬機關未達 200 人(編制+約聘)，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>2. 向民間私部門推動性別平等：</p> <p>(1) 辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標，如○○獎、○○○考核計畫、○○○評鑑計畫。</p> <p>(2) 向民間私部門推動性別平等之相關作法，如推動友善職場概念、彈性上班、家庭與工作平衡、性別意識培訓、1/3 性別比例等。(請提供計畫、方案或措施等執行情形佐證資料。)如機關能舉證證明無與民間私部門有業務執行，則可扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>3. 向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法，必須有助</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>推動性別平等。(最高2分)</p>	<p>於推動性別平等及產生具體效益。(請提供計畫、方案或措施等執行情形佐證資料。)</p> <p>4. 本項若所計算後之比率有小數點，均以4捨5入方式計算至小數點第2位辦理。</p>
<p>(四)各機關辦理國際交流情形。(2分)</p>	<p>各機關辦理/參與國際交流將性別平等議題融入情形。</p>	<p>1. 辦理國際交流情形。(1分) 依「組別」分別計算項次。</p> <p>① 第1組：</p> <p>a. 每年均有辦理國際會議或研討會1次，並有將性別平等議題納入議程中；或每年各參與與性別平等相關國際交流活動2次。1分</p> <p>b. 考核期間有辦理國際會議或研討會1次，並有將性別平等議題納入議程中；或每年各參與與性別平等相關國際交流活動1次。0.5分</p> <p>c. 考核期間參與與性別平等相關國際交流活動1次。0.25分</p> <p>d. 未辦理/參與0分。</p> <p>② 第2組、第3組：</p> <p>a. 考核期間有辦理國際會議或研討會1次，並有將性別平等議題納入議程中；或每年各參與與</p>	<p>1. 國際交流：如辦理國際會議或研討會將性別平等議題納入議程、或邀請國外性別平等專家學者進行交流、出國訪問性別平等機構、出國參加性別平等相關會議、國內舉辦與性別平等相關之國際會議。</p> <p>2. 於辦理(或補助)相關國際會議中，有將性別平等相關議題納入議程即可列計。</p> <p>3. 將國際會議中專家學者對於性別平等之建議事項融入機關業務之辦理情形。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(五)各機關辦理性別平等相關研究。(2分)	委託或自行辦理與性別議題有關之研究。	<p>性別平等相關國際交流活動 1 次。1 分</p> <p>b. 考核期間參與性別平等相關國際交流活動 1 次。0.5 分</p> <p>c. 未辦理/參與。0 分。</p> <p>2. 性別平等議題融入國際交流業務情形。(1 分)</p> <p>將國際會議中專家學者對於性別平等之建議融入機關業務之辦理情形。</p> <p>1. 委託或自行辦理與性別議題有關之研究。(1 分)</p> <p>依「組別」分別計算項次。</p> <p>① 第 1 組： 委託或自行辦理 1 案，每案可得 0.5 分。</p> <p>② 第 2 組、第 3 組： 委託或自行辦理 1 案，每案可得 1 分。</p> <p>2. 研究結果建議事項融入業務之運用情形。(1 分)</p>	研究結果融入業務運用情形：包含研究建議之參採運用情形、如何追蹤列管及成效。

二、性別平等政策綱領(10分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>各機關辦理之內容與成果，符合各項具體行動措施之目標。(10分)</p>	<p>檢視各機關推動之內容及成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.符合各項具體行動措施之目標。 2.推動方式具備系統性規劃，辦理成果具廣度及深度。 3.資源整合或跨機關/內部單位之合作程度。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.推動內容符合各項具體行動措施目標之程度。(2分) 機關整體推動內容與權責具體行動措施目標之符合程度。0-2分 2.推動方式具系統性規劃，辦理成果具廣度及深度。(6分) 推動範圍擴及所屬機關(構)/內部單位或民間私部門，且規劃內容及執行結果可達到具體目標及任務，給予整體質化評分。0-6分 (1)執行成效優良。最高6分 (2)執行成效普通。最高4分 (3)執行成效低。最高2分 (4)無成效。0分 3.資源整合或跨機關/單位合作程度。(2分) 建立溝通協調機制、資源或訊息連結與分享、資訊傳遞情形、相關機關/內部單位之合作情形。0-2分 	<ol style="list-style-type: none"> 1.考核期間推動性平綱領成果由部會提供，不需就具體行動措施逐項呈現辦理情形，依各篇具體行動措施之目標綜合呈現現推動情形及辦理成果。 2.本項若所計算後之比率有小數點，均以4捨5入方式計算至小數點第2位辦理。

三、消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱CEDAW)(10分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。(5分)</p>	<p>檢視第3次國家報告結論性意見辦理情形。</p>	<p>1. 針對未來推動方向辦理情形是否均已規劃具體做法，如訂定計畫、方案、措施等，並已可預期辦理成果。(2分)</p> <p>規劃具體計畫或做法：</p> <p>a. 90%以上之項目。2分</p> <p>b. 80%-未滿90%之項目。1.5分</p> <p>c. 70%-未滿80%之項目。1分</p> <p>d. 60%-未滿70%之項目。0.5分</p> <p>e. 未達60%之項目。0分</p> <p>2. 訂定計畫、方案或措施與結論性意見之符合程度(3分)</p> <p>a. 訂定實質內容與整體目標達成度高。3分</p> <p>b. 訂定實質內容與整體目標達成度中。2分</p> <p>c. 訂定實質內容與整體目標達成度低。1分</p>	<p>機關如無本項之CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形者，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p>
<p>(二)各機關落實CEDAW 性別人權之成效。(5分)</p>	<p>106-107年推動落實情形及成效。</p>	<p>各機關辦理CEDAW 第3次國家報告之情形，依國家報告撰寫分工之各條文主/協辦單位，列舉106-107年推動重點工作及其成效。(5分)</p> <p>依品質給予0至5分。</p>	<p>機關如無擔任CEDAW 國家報告主/協辦單位，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p>

四、性別主流化(48分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)部會性別主流化執行計畫之辦理及新計畫研訂情形。(4分)	1. 部會106年度執行計畫年度推動成果。 2. 部會性別平等推動計畫(108至111年)之規劃情形	1. 106年度關鍵績效指標達成目標之項目比率。(1分) 【計算方式：(當年度關鍵績效指標達成度為100%(含)以上之項目數)/當年度關鍵績效指標全部項目數×100%】 a. 達90%以上。1分 b. 80%以上-未達90%。0.5分 c. 未達80%。0分 2. 本項就(108年至111年)計畫內容給予綜合性質化評分(3分)。每項最高1分。 (1)運用性別主流化工具發展計畫之情形。 (2)策略措施之合宜性。 (3)評估方式之合宜性。	1. 第1項指標： (1)本項由考核委員各部會函報之106年性別主流化年度成果報告評核，部會毋須另行準備佐證資料。 (2)若所計算後之比率有小數點，均以4捨5入方式計算至小數點第2位辦理。 (3)本項將依各項KPI執行情形酌予調整給分。 2. 第2項指標： (1)性別議題目標設定過程是否充分運用性別統計及分析說明議題現況及問題。 (2)研擬之推動或改善策略、措施，是否適合性別議題目標，並具可行性及有效性。 (3)研擬之評估方式是否能有效、具體衡量目標達成情形。
(二)部會性別平等網頁維運情形(3分)	性別平等專區網頁建置及維運情形。	依機關係性別平等專區網頁建置情形給予綜合性質化評分。(3分) 1. 專區入口便利性、查詢友善性及時效性。(最高1分) 2. 專區內容豐富度。	1. 網頁入口便利性、查詢友善性及時效性：機關係網站首頁是否設置專區、分類架構是否清晰、提供搜尋功能及資料時效性等。 2. 專區內容豐富度： (1)基本內容：應包含性別平等相關計畫及

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(1)基本內容。(最高1分)</p> <p>(2)其他內容。(最高1分)</p>	<p>成果(如性別主流化計畫及成果)、性別平等專案小組(含委員名單、會議紀錄、公開接受推薦民間委員及開放民間提案機制)、CEDAW 訓練教材、性別統計專區。</p> <p>(2)其他內容：如性別意識培力教材、性別分析、性別相關研究或出國報告、研討會、宣導及文宣，以及其他性別平等相關議題資料等。</p> <p>(3)專區內容豐富度可加入國內外相關業務、行政院性別平等會及部會所屬機關之網頁連結。</p>
(三)部會性別統計辦理情形。(3分)	性別統計專區指標辦理情形	<p>1.部會性別統計專區新增或運用於政策之性別統計指標項數(1分)。(每項得0.2分)</p> <p>2.性別統計指標具複分類之占比(1分)</p> <p>(占比 = $\frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區107年底指標數}} \times 100\%$)</p> <p>占比80%以上者得1分</p> <p>占比50%以上未滿80%得0.5分</p> <p>占比30%以上至未滿50%得0.25分</p> <p>未達30%不計分</p> <p>3.國際性別統計比較報表(1分)</p>	<p>1. 配合部會重要性別議題或國際統計指標新增或運用之指標項數。</p> <p>2. 本項依據 107 年底性別統計專區指標具有性別與其他複分類交織統計項數之占比給分；如無法進行交織性統計，請提出合理說明後排除計算。</p> <p>範例：序號 1、3 排除計算，本項占比 = $1/2 * 100\% = 50\%$，本項得分 0.5 分。</p> <p>性別統計專區一覽表</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註																				
		(第1組：每項0.2分) (第2組：每項0.5分) (第3組：每項1分)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>序號</th> <th>指標名稱</th> <th>複分類</th> <th>排除計算說明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>性平委員 性別統計</td> <td>性別</td> <td>本項已於序 號2進行交 織統計</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>性平委員 性別統計</td> <td>性別、教 育程度</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>育齡婦女 總生育率</td> <td>縣市別</td> <td>為重要性別 議題；惟無 法擴展交織 性統計</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>計程車駕 駛人男女 比率</td> <td>性別</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	序號	指標名稱	複分類	排除計算說明	1	性平委員 性別統計	性別	本項已於序 號2進行交 織統計	2	性平委員 性別統計	性別、教 育程度		3	育齡婦女 總生育率	縣市別	為重要性別 議題；惟無 法擴展交織 性統計	4	計程車駕 駛人男女 比率	性別	
序號	指標名稱	複分類	排除計算說明																				
1	性平委員 性別統計	性別	本項已於序 號2進行交 織統計																				
2	性平委員 性別統計	性別、教 育程度																					
3	育齡婦女 總生育率	縣市別	為重要性別 議題；惟無 法擴展交織 性統計																				
4	計程車駕 駛人男女 比率	性別																					
(四)各機關辦理性別分析情形。(3分)	性別分析辨理情形。	新增性別分析報告。(3分) 第1組：每篇最高1分 第2組：每篇最高1.5分 第3組：每篇最高3分	3.如參考SDGs 指標、UN 最低限度指標及 WHA、ILO 等國際組織運用之指標進行比 較。如無可進行比較之國際指標請提出說 明並扣除該項分數後重新計算總分。 1.本項性別分析報告內容應扣合主題並具 備以下元素： (1)性別資料使用：運用性別為基礎的相關 事實資料(含性別統計等量化與質化資																				

評核項目	評核指標內容	考核基準 (得分=各組取最高分之報告計分)	備註
(五)部會辦理性別預算編列情形。(2分)	性別預算編列情形。	<p>各機關編列性別預算之情形。(2分)</p> <p>(1)中長程個案計畫就已進行性別影響評估之計畫，依據性別影響評估結果配合編列性別預算。(1分)</p> <p>(2)性別平等政策綱領及其他性別平等相關工作事項有配合編列性別預算。(1分)</p>	<p>料)據以分析不同性別在經濟、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。</p> <p>(2)應用深化：性別分析報告之結論或建議之具體程度、可應用性或參考價值。</p> <p>2.各組得分方式說明如下：</p> <p>(1)第1組：擇得分最高之3篇報告，加總計分。</p> <p>(2)第2組：擇得分最高之2篇報告，加總計分。</p> <p>(3)第3組：擇得分最高之報告計分。</p> <p>本項指標以106、107年度各部會所填報之「性別影響評估計畫預算編列情形表」及「性別預算編列情形表」(含公務預算及基金預算)進行評核。</p> <p>1.第1項考核基準：若中長程個案計畫有進行性別影響評估，且依本院主計總處規定填報「性別影響評估計畫預算編列情形表」獲得1分；如機關無報院之中長程個案計畫則扣除本項分數並換算總分重新計分。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(六)部會性別影響評估辦理情形。(5分)	1.報院中長程個案計畫及法律案辦理性別影響評估之情形。 2.非中長程個案計畫之報院計畫、	1.報院中長程個案計畫及法律案之性別影響評估之品質(3分) (每篇最高3分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均) 2.非中長程個案計畫之報院計畫、方案、條約、	2.第2項考核基準： (1)以「性別預算編列形表」有無編列性別平等政策綱領及其他性別平等相關工作事項(各部會推動性別主流化實施計畫、消除對婦女一切形式歧視公約)作為評核依據；以上均有編列相關預算得1分，部分有編列相關預算得0.5分，未編列相關預算得0分。 (2)如未能於「性別預算編列情形表」編列性別平等政策綱領及其他性別平等相關工作事項之預算者，若有特殊原因(如關注性別參與情形但未有經費支出，或非屬性別預算編列範圍使未能呈現經費投入等)，請提出說明或佐證資料，將酌予調整給分。
	1.報院中長程個案計畫及法律案之性別影響評估之品質(3分) (每篇最高3分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均) 2.非中長程個案計畫之報院計畫、方案、條約、	1.各項指標計算範圍均以106、107年度內已核定或通過之案件。如未有第1、2項指標範圍之報院計畫或方案請提出說明並扣除分數換算總分。 2.第2、3項案件之辦理形式可視需要採現行性別影響評估檢視表進行評估或以召	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>方案或條約、協定或協議等辦理性別影響評估之情形。</p> <p>3.非屬前 2 項之其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估之情形。</p>	<p>協定或協議等辦理性別影響評估之品質。(1分)</p> <p>(每篇最高 1 分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)</p> <p>3.其他非屬前開 2 項之其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估之品質。(1分)</p> <p>(每篇最高 1 分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)</p>	<p>開專案會議、委託研究等方式辦理。</p> <p>3.性別影響評估之品質依性別影響評估表之填列內容是否(1)運用性別統計及分析，(2)針對不同性別、性傾向或性別認同者的影響及受益程度進行評估及檢討，(3)依性別影響評估結果訂定性別目標或調整計畫內容或預算等綜合評分。</p>
<p>(七)各機關公務人員參加性別主流化訓練及課程辦理情形。(6分)</p>	<p>1.公務人員依規定參加性別主流化相關訓練課程之情形。</p> <p>2.高階主管人員參加課程人數比率。</p> <p>3.106-107 年辦理 CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形。</p>	<p>1.公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形。(0分)</p> <p>【下列任一項未達 90%每項扣 0.5 分，最多扣 1 分。】</p> <p>(1)(106 年一般公務人員參訓比率+107 年一般公務人員參訓比率)之平均值。</p> <p>(2)(106 年辦理性別平等業務相關人員參訓比率+107 年辦理性別平等業務相關人員參訓比率)之平均值。</p> <p>2.高階主管人員參訓比率(2分)： 【比率：(高階主管參訓人數/高階主管總</p>	<p>1. (1)係依據「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」之規定評核。</p> <p>(2)一般公務員 106 年需參訓 1 小時以上，107 年需參訓 2 小時以上；性別平等業務相關人員每年需參訓 6 小時以上。(性別平等業務相關人員認定範圍同「一、(一)部會辦理性別平等業務人員」所提供之人員)。</p> <p>(3)一般公務人員及辦理性別平等業務相關人數，得排除於年度截止日期前 3 個月內任現職者。如年度截止日期為 107 年 12 月</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>4.機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質。</p>	<p>數)$\times 100\%$】 得分=高階主管人員參訓比率。 (1)90%以上。2分 (2)80%以上未滿90%。1分 (3)未滿80%者。0分</p> <p>3.各機關辦理CEDAW教育訓練(實體課程)達成情形，依下列指標計算得分。(2分) (1)一般公務人員參加CEDAW教育訓練課程人數占該部會一般公務人員總數比率。(1分) 【僅計算實體課程，若尚未辦理則本項不計分】</p> <p>a. 實體課程依機關人數規模達「目標」5成。1分 b. 實體課程依機關人數規模達「目標」3成。0.5分</p> <p>(2)高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)參加CEDAW教育訓練課程人數占該部會高階公務人員總數比率。(1分) 【僅計算實體課程，若尚未辦理則本項不計分】</p> <p>a. 實體課程依機關人數規模達「目標」5成。</p>	<p>31日，則以107年9月30日在職人數計算。</p> <p>(4)參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。</p> <p>2. (1)高階主管人員：係指擔任薦任第9職等以上正、副主管之公務人員。 (2)高階主管人員人數，得排除於年度截止日前3個月內任現職者。如年度截止日為107年12月31日，則以107年9月30日在職人數計算。</p> <p>(3)參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。</p> <p>3. (1)係依據「消除對婦女一切形式歧視(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫，請參酌該實施計畫辦理。 (2)實體課程需符合CEDAW訓練及成效評核訓練計畫內容(不含CEDAW概論課程)，且依該計畫106-108年受訓比率及人數應達下列「目標」：</p>

機關總人數	實體課程參訓比率及
-------	-----------

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註										
		<p>1分</p> <p>b. 實體課程依機關人數規模達「目標」3成。</p> <p>0.5分</p> <p>4.機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質，課程內容品質由考核委員參考下列原則給予綜合性質化評分。(最高2分)</p> <p>(1)課程內容與性別及主管業務相關。</p> <p>(2)課程辦理前有評估所屬人員興趣與需求。</p> <p>(3)課程辦理後有提供學習回饋。</p> <p>(4)機關有發展與主管業務有關之教材。(如：案例研究、評估報告)</p>	<table border="1" data-bbox="204 98 507 719"> <thead> <tr> <th data-bbox="204 443 268 719"></th> <th data-bbox="204 98 268 443">人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="268 443 347 719">未滿 1,000 人(含)</td> <td data-bbox="268 98 347 443">40%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="347 443 427 719">1,001-5,000 人</td> <td data-bbox="347 98 427 443">30%且至少 400 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="427 443 507 719">5,001-10,000 人</td> <td data-bbox="427 98 507 443">20%且至少 1,500 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="507 443 587 719">10,001 人以上</td> <td data-bbox="507 98 587 443">15%且至少 2,000 人</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 一般公務人員之認定範圍：</p> <p>a. 依法任用、派用之有給專任人員。</p> <p>b. 依法聘任、聘用及僱用人員。</p> <p>c. 公務人員考試錄取人員。</p> <p>前項機構不包括公營事業機構及公立學校教師。</p> <p>(4) 考量各部會性質與規模不一，同意各機關若有特殊原因提出可達成之受訓涵蓋率：國防部一般公務人員參訓率以國防部本部為計算範圍、外交部一般公務人員參訓率以工作地點、內政部警政署(各地方政府之警察不列入)為國內之同仁為計算範圍。</p> <p>(5) 得分計算方式舉例說明： 若機關總人數為 2,000 人，參加 CEDAW 實體課程人數 500 人(500 人/2,000 人</p>		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
	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												

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>=25%)，而機關總人數 2,000 人之目標值為 30%且至少 400 人(實體課程參訓比率及人數)，目標值之 5 成為 15%，故實體課程參訓率 25%大於 15%，得 1 分。</p> <p>4.機關自辦性別意識培力實體課程:可參考「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」開辦課程。</p>
(八)部會辦理性別平等專案小組運作情形、參與行政院性別平等委員會會議。(3分)	<p>1.召集人親自主持次數。</p> <p>2.每年定期召開會議且會議報告案及討論案之平均數。</p> <p>3.首長親自出席行政院性別平等委員會會議。</p>	<p>1.召集人親自主持次數：</p> <p>(1)召集人每年均親自主持 2 次以上。1 分</p> <p>(2)召集人每年均親自主持 1 次。0.5 分</p> <p>(3)召集人每年親自主持 1 次以下。0 分</p> <p>2.召開會議情形：</p> <p>(1)每年召開會議 3 次以上且會議紀錄均公開上網者。(是 0.5 分、否 0 分)</p> <p>(2)會議議程之議題應多元且與機關業務結合，有助於促進性別平等。0.5 分</p> <p>3.首長親自出席行政院性別平等委員會會議次數：(1 分)</p> <p>(1)2 年親自出席 2 次以上。1 分</p>	<p>1.召集人親自主持：</p> <p>若召集人僅其中一年主持 1 次、另一年並未親自主持，得分為 0 分。</p> <p>2.召開會議情形：</p> <p>①每年召開會議 3 次以上，如因天災人禍或不可抗力因素(需說明原因)致無法如期召開性別專案小組，於事件處理後，2 個月內召開會議者均可列計。</p> <p>②會議議程內容及檢討效益應多元，非僅討論綱領、性別預算等，應包含其他與業務相結合之性別議題內容，並由各機關單位或機關(構)提出。</p> <p>3.非屬行政院性別平等委員會之部會委員(可於本院性別平等網站查詢)，則扣除該項</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(九)各機關所屬委員會、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達成情形。(5分)	<p>1. 各機關所屬之委員會委員任一性別比例達成情形。</p> <p>2. 政府捐助基金累計超過50%之財團法人、國公營事業董監事任一性別比例達成情形。</p>	<p>(2)2年親自出席1次。0.5分</p> <p>(3)2年均無親自出席。0分</p> <p>1. 各機關所屬之委員會委員任一性別比例達成情形。(2分)</p> <p>(1)「任一性別比例達1/3」之達成度在100%以下者：扣1分。</p> <p>(2)任一性別比例達40%：得分=達成度×配分2分</p> <p>總得分=(1)+(2)。</p> <p>【達成度=符合規定之委員會(任務編組)個數/所有委員會(任務編組)個數×100%】</p> <p>2.(1)財團法人。(2分)</p> <p>①董事：(1.25分)</p> <p>a.「任一性別比例達1/3」之達成度未達40%者：0分。</p> <p>b.「任一性別比例達1/3」之達成度在40%以上者：得分=達成度×配分1.25分。</p> <p>②監事：(0.75分)</p> <p>a.「任一性別比例達1/3」之達成度未達80%者：0分。</p>	<p>分數並換算總分重新計分。</p> <p>1. 考核資料以機關107年7月填復之相關性別比例調查列管資料為準，毋須另外提供佐證資料。</p> <p>2. 機關如無本項之財團法人或國公營事業者，則扣除該項分數並換算總分重新計分；如僅有(1)財團法人或(2)國公營事業者其中之一者，則未計分之項目亦扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>3. 各機關所屬之委員會委員部分，依據考試院104年9月21日令修正發布之「考績委員會組織規程」第2條及「公務人員陞遷法施行細則」第7條，已增訂考績及甄審委員會委員任一性別比例不得低於三分之一之相關規定，爰各機關考績及甄審委員會，除屬上述修正後法規「但書」規定之情形(機關受考人性別結構本即未達任一性別比例三分之一)外，均須列入計算。</p> <p>4. 監察人(監事)總數僅1人者，不列入統</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>b. 「任一性別比例達 1/3」之達成度在 80% 以上者：得分=達成度×配分 0.75 分。</p> <p>【達成度=(符合規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100%】</p> <p>(2) 國公營事業。(1 分)</p> <p>① 董事：(0.75 分)</p> <p>a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 20% 者：0 分。</p> <p>b. 「任一性別比例達 1/3」之達成度在 20% 以上者：得分=達成度×配分 0.75 分。</p> <p>② 監事：(0.25 分)</p> <p>a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 100% 者：0 分。</p> <p>b. 任一性別比例為 40% 之達成度者：得分=達成度×配分 0.25 分。</p> <p>【達成度=(符合規定之國公營事業個數/所有國公營事業個數)*100%】</p>	<p>計。</p> <p>5. 達成度均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。</p>
(十) 各機關晉用女性常	1. 各機關晉用女性常務副首長、幕	1. 各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性常務正副首長及幕僚長、主管人員	1. 女性係數計算方式：本院所屬各部會及三級機關簡任、薦任及委任女性人數/本院

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
務副首 長、幕僚 長、三級 機關女性 正副首長 及幕僚 長、主管 人員與簡 任非主管 情形及女 性中高階 主管培訓 情形。 (14分)	僚長、三級機關 女性常務正副首 長及幕僚長、主 管人員與簡任非 主管之比率。11分 2. 各部會及三級機 關中高階女性主 管於當年度參加 中高階培訓課程 人數占本院所屬 各部會及三級機 關女性中高階主 管總數比率。3分	與簡任非主管之比率(11分) (1)本院所屬各部會女性常務副首長、幕僚長 及三級機關女性常務正副首長及幕僚長比 率。(4分) 得分=(女性人數/本院所屬各部會常務副首 長、幕僚長及三級機關正副首長及幕僚 長總數)×100%/女性係數×4分 (2)本院所屬各部會及三級機關一級單位女性 主管比率。(4分) 得分=(女性人數/本院所屬各部會及三級機關 一級單位主管總數)×100%/女性係數 ×4分 (3)本院所屬各部會及三級機關女性簡任非主 管比率。(2分) 得分=(女性人數/本院所屬各部會及三級機 關簡任非主管總數)×100%/女性係數 ×2分 (4)本院所屬各部會及三級機關女性簡任人員 增加度。(1分) 本院所屬各部會及三級機關 107 年度簡	所屬各部會及三級機關簡任、薦任及委 任總人數。(不含本院所屬各部會首長) 106年、107年請以年度最後1日，即12 月31日之在職人數計算。 (106年+107年晉用女性首長、主管比率 比率)之平均值。 (1)本院所屬各部會常務副首長、幕僚長： 如內政部政務次長、常務次長、主任秘 書。 ※「說明」欄位填報範例： 常務副首長○人、幕僚長○人、三級機關 首長○人、副首長○人，合計○人，其中 ○人為女性。 (2)一級單位主管：係指機關內部依據各機 關組織法規規定並實際負責領導責任之簡 任主管人員，包含職務跨列簡任主管、組 織法規所明定之兼任主管(業務及幕僚單 位)；不包含支領主管職務加給之專門委 員等簡任非主管人員。 ※「說明」欄位填報範例： 司(處)長○人、主任○人、組長○人、 其他一級單位主管○人，合計○人，其中

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>任人員之女性比率及人數均較 106 年度增加者，得 1 分，比率或人數任一項未增加者 0 分。</p> <p>2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。(3 分)</p> <p>得分 = 本院所屬各部會及三級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數 / 本院所屬各部會及三級機關中高階女性主管總數) × 100% × 3 分</p>	<p>○ 人為女性。(請將各一級單位主管職務人數逐一列出)</p> <p>副司長、副處長等不列入計算範圍。</p> <p>(4) 簡任非主管：如單位副主管(副司長、副處長)、副幕僚長(如政務、常務副秘書長)、參事、技監、專門委員、簡任視察、簡任秘書等。</p> <p>※「說明」欄位填報範例： 副主管○人、參事○人、技監○人、專門委員○人、簡任視察○人、簡任秘書○人，合計○人，其中○人為女性。(請將各簡任非主管職務人數逐一列出)</p> <p>2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。</p> <p>舉例說明： ① 參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。 ② 如參加中高階培訓比率 98.54%，本題配分 3 分，則得分為 $98.54\% \times 3 = 2.96$ 分。 ③ 如評審業務截止日為 107 年 12 月 31 日，則以 107 年 9 月 30 日在職人數計算。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>註：</p> <p>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、副首長及正、副幕僚長)之女性公務人員。</p> <p>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2日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程(實體及數位課程學習時數合併計算並得分階段實施,但不含初任各官等主管人員訓練、升官等訓練等法定訓練)。2日課程之範圍為累計參與「領導」或「管理發展」之線上或實體訓練課程,1日以6小時計,2日為6*2=12小時。</p> <p>3.①中高階女性主管人數,得排除於評審業務截止日前3個月內任現職者。(如評審業務截止日為107年12月31日,則以107年9月30日在職人數計算。)</p> <p>②依【(106年+107年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。</p>

五、加分、扣分項目、特殊加分

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>提供加分題項供各部會加分。</p>	<p>舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 新增暫行特別措施，加速改善性別不平等。 2. 分工小組幕僚機關之推動情形。 3. 針對重要性別平等議題，積極規劃推動具體措施且成效良好。 4. 其他。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項最高 1 分。 2. 本加分項目最高可加至 5 分。 	<p>請提供佐證資料。</p>
<p>未辦理及未處理左列項目，予以扣分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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通報及處理，未依法通報及處理者予以扣分。 3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。 4. 未辦理「性騷擾防治法」第 7 條規定與措施者，予以扣分。 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)。 6. 須報院之計畫案或法律案未辦理性別影響評估。 7. 未於本院規定期間內上傳考核資料(上載至本院雲 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第 1 點至第 7 點，每項扣 2 分。 3. 第 8 點每項法規、行政措施扣 1 分。 <p>有關不符合 CEDAW 之法規修正完成時點之認定將排除立法院審議階段，修正完成時點認定標準如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 法律案：以送請立法院審議認定為修正完成。 (2) 命令：原則以發布認定為修正完成，如授權該命令之母法受立法院未完成審議影響，則不予扣分。 (3) 行政規則及措施：以函頒認定為修正 	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>端服務系統之業務考核系統)者，酌予扣 1-2 分。</p> <p>8. 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>9. 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，由考核委員依情節認定。</p>	<p>完成。</p> <p>4. 第 9 點依委員認定扣 2 分，或優、甲等排除。</p>	
特殊加分	實地考核當天表現。(含主持人出席層級、簡報表現、資料呈現及整體表現等)	特殊加分最高 2 分。	

六、自行參選項目：(性別平等創新獎、性別平等深耕獎)

性別平等創新獎 (100分)	評核項目	評核指標內容	考核基準	自評說明
	創新方案	創新方案之創新性、深度及廣度。	1. 與性別平等之關聯性。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(含跨機關合作機制)。25分 4. 創意性。30分 5. 影響程度(具體績效)。20分	1. 每項考核基準必須提供摘要。 2. 完整內容以附件方式呈現。 (如附件1)
性別平等深耕獎 (100分)	深耕方案	近5年(103-107年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。	1. 與性別平等之關聯性。10分 2. 近5年之推動、投入情形(含跨機關合作機制、資源投入與整合、分析與檢討)。50分 3. 影響程度與具體績效(可含人民有感之故事)。40分	1. 每項考核基準必須提供摘要。 2. 完整內容以附件方式呈現。 (如附件2)

附件 1：「性別平等創新獎」摘要表

考核基準	配分	簡述摘要內容(至多 3000 字)
1. 與性別平等之關聯性。	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(含跨機關合作機制)。	25 分	
4. 創意性。	30 分	
5. 影響程度(具體績效)。	20 分	

附件 2：「性別平等深耕獎」摘要表

考核基準	配分	簡述摘要內容(至多 3000 字)
1. 與性別平等之關聯性。	10 分	
2. 近 5 年之推動、投入情形(含跨機關合作機制、資源投入與整合、分析與檢討)。	50 分	
3. 影響程度與具體績效(可含人民有感之故事)。	40 分	

考核指標四、(七)4.機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質，課程內容品質由評審委員參考下列原則給予綜合性質化評分。

機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質					
基礎課程 ／ 進階課程	課程名稱	課程內容與性別及主管 業務相關	課程辦理前有評估所屬人員 興趣與需求	課程辦理後有提供學 習回饋	機關有發展與主管業務 有關之教材
第1門課程 ○○課程	○○○○○○	1. 課程內容：○○○○○○， ……………。2. 與主管業務相關 處：○○○○○○，…………。	說明辦理方式，例如：課程辦理 前對機關所屬人員(共○○○○名) 辦理○○調查，共回收○○○○份 ，其中有○○份表示對此議題有 ○○興趣或有○○需求，建議機 關辦理。	說明辦理方式，例如： 課程辦理後對參訓人員 (共○○○○名)辦理問 卷、測驗或撰寫心得… …等，共回收○○○○份 ，了解所屬人員學習成 效。	例如：機關自製○○○○案例 研究或評估報告…………等。
第2門課程					
第3門課程					

註：本表如不敷使用請自行增加行列。

108 年性別平等業務輔導考核指標

機關名稱：

資料填報期間：106 年 1 月至 107 年 12 月。

項目壹、貳為必評項目，項目參為自行參選項目。

壹、基本資料：(本大項所填資料均含所屬機關)

一、編制內員工人數(含約聘僱、軍官人員)： 人：男 人(占 %)；
女 人(占 %)。

表 1-1：各官等人數統計表：二級機關 (單位： 人)

官等	簡任				薦任				委任				其他			
	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
身分別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
性別																
人數																
比率(%)																
官等	男： %															
性別比率	女： %															

表 1-2：各官等人數統計表：所屬機關(請分表羅列，每一機關 1 表，表格不足請自行新增)(單位： 人)

官等	簡任				薦任				委任				其他			
	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
身分別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
性別																
人數																
比率(%)																
官等	男： %															
性別比率	女： %															

二、組織圖

(一)單位層級(含機關內部及所屬機關)。(組織圖)

(二)性別聯絡人、辦理性別業務承辦人。(表格不足填寫，請自行擴充)

	單位	官職等	姓名
性別聯絡人			
性別聯絡人之代理人			
性別業務承辦人			

三、機關委員會、所屬財團法人、國公營事業成員概況

(一)委員會(表格不足填寫，請自行擴充)

委員會名稱	委員人數	男	女	是否任一性別不少於 1/3

(二)國公營事業(表格不足填寫，請自行擴充)

國公營事業名稱	董事監事 總人數	董事		監事		是否任一 性別不少 於 1/3
		男	女	男	女	

(三)政府出資或贊助超過 50%之財團法人董監事會(表格不足填寫，請自行擴充)

政府出資或贊助 超過 50%之財團法 人名稱	董事監事 總人數	董事		監事		是否任一 性別不少 於 1/3
		男	女	男	女	

四、性別歧視申訴機制

(一)是否有提供性別歧視申訴機制。(如：專線、專人、信箱、處理流程。)

是否有提供性別歧視申訴專線	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	說明：(附加檔案)
是否有專人提供性別歧視申訴服務	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	說明：(附加檔案)
是否有提供性別歧視申訴信箱	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	說明：(附加檔案)
是否有性別歧視申訴處理流程	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	(附加檔案)

(二)案件類型、數量、統計。(表格不足填寫，請自行擴充)

案件類型		(附加檔案)
案件數量		(附加檔案)
統計資料		(附加檔案)

註：申訴案件類型：係指因性別所產生之歧視，其類型包含：違反母性保護申訴案件、性傾向歧視申訴案件、性別認同歧視申訴案件、性騷擾、性侵害、性霸凌等。