

110 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

108 年 3 月 27 日院臺性平字第 1080170317 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

為引導行政院(以下簡稱本院)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：本院(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)、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領、CEDAW、性別主流化、決策參與及加分、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性別平等專案小組委員應迴避評核各該部會之評核。

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分組進行考核，組別如下：

1. 書面複評及實地考核(每2年辦理考核1次)：

- (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：本院主計總處、本院人事行政總處、本院環境保護署、國家發展委員會、金融監督管理委員會、本院原子能委員會、本院農業委員會、原住民族委員會、客家委員會、國家通訊傳播委員會。

2. 書面評核(每 2 年書面考核 1 次，每 4 年實地考核 1 次)：

第 4 組：僑務委員會、中央銀行、國立故宮博物院、大陸委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、公平交易委員會、本院公共工程委員會、中央選舉委員會、海洋委員會。

(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：

(1)第 1 組至第 3 組實地考核：

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。

(2)第 4 組書面評核：

由本院性別平等處進行書面評核。

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. 由本院性別平等處先進行初審並篩選得分前二分之一案件數為原則，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。
3. 考核委員如有指導或輔導該部會之自行參選案件(經本院性平處初審後超過2案)，應迴避評核。

(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)考核資料填報範圍：108年1月至109年12月。

(二)考核作業時程：

1. 必評項目之評核：

(1)機關自評：110年6月1日至6月30日。

(2)實地考核：110年7月中旬至9月。

2. 自行參選項目之評核：

(1)申請期間：110年6月1日至6月30日。

(2)考核委員評審(含書面評審、複評簡報及確認會議)：110年10月至11月。

(三)自106年起連續2屆獲得考核優等或連續3屆獲得2次優等及1次甲等之機關，得於考核當年度由機關自行決定是否申請免受考核1次。

十、成績

(一)考核結果：(各組全部考核等第公布於本院性別平等會網站)

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 2 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 5 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 5 名。

(二)獎座：獲「優等」及「甲等」之機關，頒發金馨獎獎座。

(三)獎牌：考核獲「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，受評機關於「性別平等業務簡報」時，必須將前次考核委員建議事項之辦理情形於簡報時併同說明，並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。另請協助製作實地訪評綜合座談紀錄，紀錄應含各評審委員建議事項，於訪評後2週內送本院性別平等處錄案。
- (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。

110 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(28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/兼辦人員及性別聯絡人/代理人。 3. 熟悉度、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/兼辦人員：(3分) (1)專責人員： ①專責人員2人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-3分 ②專責人員1人，依其熟悉度、專業度評核。0-2分 (2)專責人員+兼辦人員： 專責人員1人、兼辦人員1人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-3分 (3)兼辦人員： 兼辦人員2人以上，依其熟悉度、專業程度評核。0-2分 2. 簡任級主管人員：(1分) 簡任級主管人員對性別平等業務之熟悉度、專業程度評核。0-1分	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、性別平等分工小組、性別平等專案小組相關事宜。 2. 「專責人員」指現職辦理性別業務至少7成；「兼辦人員」指辦理性別業務至少3成。 3. 簡任級主管人員：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。 4. 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		(實地考核時，酌以面談。)	解、熟悉情形、重視程度評定。
(二)各機關辦理對外性別平等宣導(含網頁平等)。(6分)	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。) 2. 宣導之效益。	1. 「自製」多樣性平主題，內容符合性平意識且「對外」宣導，由不同業務單位辦理不同宣導主題：(4分) 依「組別」分別計算項次： ①第1組： 不同業務單位數(含三級機關構)，將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得0.2分。 ②第2組： 不同業務單位數(含三級機關構)，將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得0.4分。 ③第3組： A. 機關有三級機關：不同業務單位數(含三級機關構)，將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得0.4分。 B. 機關無三級機關：將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得0.5分。 2. 宣導之效益：(2分)	1. 「對外」、「對內」宣導之定義： *「對外」(對外部人員)宣導，得自辦或委託辦理。但以補助案方式辦理則不列計。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。) *「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。 (1)性平宣導辦理時間(108年-109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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		第1組至第3組：宣導產生之效益、擴散效果有助於促進性別平等。0-2分	等無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。 (2)不同業務單位(各司、處、局、署)各自辦理宣導主題： ①主題可重複，但宣導文宣(產品)必須不同。 ②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。 ③三級機關：○○○署宣導辦理破除性別刻板印象、○○○署辦理破除職業隔離、○○○署辦理提升女子力活動。 ④國防部因任務屬性特殊，不限三級機關。 2. 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、擴散效果(向下推展、向地方政府、學校)，予以整體質化評分。
(三)各機關鼓勵、督導	1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等	1. 鼓勵督導所屬三級機關(達200人以上)推動性別平等之方式。(6分)	鼓勵督導所屬三級機關，依「臺、基本資料」填列所屬機關各官等人數統

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
所屬機關或民間私部門、其他機關(地方政府)推動性別平等。 (13分)	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)。 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。 如設有性別平績優獎項選拔措施、辦理性別意識培訓課程、宣導等。 3. 向地方政府推動性別平等情形。	(1) 為推動性別平等訂有計畫、方案或措施。(2分) ① 內容規劃具豐富性、完整性與妥適性。0-1分 ② 執行結果/成效有助於促進性別平等。0-1分 (2) 三級機關推動性別平等設有工作小組：(2分) ① 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論。 ② 人數未達200人，該機關得直接參與該部會性平專案小組。 a. 達90%以上。2分 b. 80%-未滿90%。1.5分 c. 70%-未滿80%。1分 d. 60%-未滿70%。0.5分 e. 未達60%。0分 計算方式：上述①+②之合計。 (3) 三級機關召開性別平等工作小組(1年2次)：(2分) ① 開會頻率： a. 每年均有定期開會2次。1分 b. 每年有開會但未達2次。0.5分	計表： 本大項均指編制+約聘僱200人以上之三級機關： 1. ①三級機關(200人以下)均得併入各部會所訂計畫、方案或措施之執行對象中併同辦理。 ② 三級機關所訂計畫、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。 ③ 內容豐富性、完整性與妥適性，包含結合業務屬性訂定相關性平主題、三級向下四級機關構推展性別平等。 ④ 執行成果/成效之亮點。 ⑤ 計算三級機關計畫、方案或措施：如有4個，但僅2個訂有計畫，1個未訂(複評後分別各得1、0.8分，餘2個不完整或未訂計畫0分)，則計算得分方式： 【(1+0.8+0+0)/4】=0.45分。 (2) 三級機關設有性別平等工作小組：

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		C. 未開會。0分 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。0-1分 2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等：(5分) 依「組別」分別計算項次。 (1)第1組： ①獎項：(3分) 考核期間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，每項可得1分，最高可得3分。 ②性平課程：(2分) 考核期間向民間私部門辦理性別平等課程，每1場次可得0.5分，最高可得2分。 考核期間讓民間私部門參與CEDAW課程，累計10人次可得0.1分，最高可得1分。 上述得分①+②之合計，最高5分。 (2)第2組、第3組： ①獎項：(2分) 考核期間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，每項可得	①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2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分，以此類推。 (3)工作小組開會頻率： ①查核方式為所屬機關應提供會議紀錄或簽到冊。(性騷擾調查會議不列入計算) 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。由考核委員依議程內容質性評核。 (4)若無所屬機關或所屬機關未達

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		2分，最高可得2分。 ②性平課程：(2分) 考核期間向民間私部門辦理性別平等課程，每1場次可得1分，最高可得2分。 ③性平宣導：(1分) 考核期間有辦理性別平等宣導活動，每次可得0.5分，最高可得1分。 上述得分①+②+③之合計，最高5分。 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) 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推動性別平等。(最高2分)	200人(編制+約聘)，則扣除該項分數並換算總分重新計分。 2. 向民間私部門推動性別平等： (1) 現有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。若現行機制並無辦理相關獎項或評鑑，經本院性別平等處查實後，則扣除該項分數並換算總分重新計分。 (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、性別意識培力、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。)由考核委員依計畫、方案、措施之內容做質性評核。 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。 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，如部會對

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(四)各機關辦理國際交流情形。(3分)	各機關辦理/參與國際交流將性別平等議題融入情形。	1. 辦理國際交流情形。(2分) 依「組別」分別計算項次。 (1)第1組:(2分) ①考核期間有自辦國際會議或研討會，並有將性別平等議題納入議程中，每次可得1分。 ②考核期間有參與與性別平等相關國際交流活動，每次可得0.25分。 上述得分為①+②之合計，最多2分。 (2)第2組、第3組:(2分)	地方政府辦理業務考核(內含訂有推動性別平等之指標)、部會對地方政府辦理聯繫會報(討論議題有與性別平等相關或結合業務推動性平)，必須有助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。) 由考核委員依計畫、方案、措施之內容做質性評核。 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。
			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。 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。 3. 將國際會議中專家學者對於性別平

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		①考核期間有自辦國際會議或研討會，並有性別平等議題納入議程中，每次可得2分。 ②考核期間有參與與性別平等相關國際交流活動，每次可得0.5分。 上述得分為①+②之合計，最多2分。 2.性別平等議題融入國際交流業務情形。(1分) 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。0-1分	等之建議事項融入機關業務之辦理情形。由考核委員依機關辦理情形做質性評核。
(五)各機關辦理性別平等相關研究。(2分)	考核期間完成辦理與性別議題有關之研究(委託或自辦)。	1.委託或自行辦理與性別議題有關之研究。(1分) 依「組別」分別計算項次。 ①第1組： 委託或自行辦理1案，每案可得0.5分。 ②第2組、第3組： 委託或自行辦理1案，每案可得1分。 2.研究結果建議事項融入業務之運用情形。(1分)	1.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。 2.若委託研究僅為「專章專篇」、「專節」形式，則「每案為得分*50%」(如：0.5分*50%=0.25分)；若僅呈現性別統計(描述統計)，則不計分。

二、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(15分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
部會性別平等推動計畫(108年至111年)及性別平等政策綱領之辦理情形。(15分)	1.部會性別平等推動計畫辦理情形。 2.部會年度其他推動性別平等綱領情形。	1.性別平等推動計畫辦理情形：(10分) (1)關鍵績效指標達成情形。(3分) $\text{得分} = \frac{108 \text{ 年度分數} + 109 \text{ 年度分數}}{2}$ (2)運用性別主流化工具情形，最高2分。 (3)資源整合運用情形，最高1分。 (4)辦理情形及效益(包含目標扣合情形及影響程度)，最高2分。 (5)檢討與策進作為，最高1分。 (6)機關有自行規劃管考機制：有1分；無0分。 2.年度其他推動性別平等綱領情形，依下列基準給予綜合性質化評分(5分)： (1)辦理情形及效益，最高4分。 (2)檢討與策進作為，最高1分。	1.性別平等推動計畫及性別平等政策綱領辦理情形係以部會報送之年度性別平等成果報告進行考核，部會無須另行準備佐證資料。 2.第1.(1)關鍵績效指標達成情形計算方式： $= \frac{\text{達成該年度目標值指標數}}{\text{該年度全部指標數}} \times 3 \text{ 分}$ (2)算式完成後，如有小數點4捨5入至小數點第一位。 3.第1.(4)影響程度係如擴及所屬機關(構)/內部單位或民間私部門。 4.機關有自行規劃管考方式，如在專案小組討論、定期填報與追蹤列管機制等。 5.部會年度其他推動性別平等綱領情形 (1)請併於部會性別平等成果報告之「其他年度重要成果」呈現，其中，不需就具體行動措施逐項呈現

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			辦理情形，而係依各篇具體行動措施之目標綜合呈現推動情形及辦理成果。 (2)為簡化行政作業，如相關推動成果已納入性別議題年度成果者，請勿重複呈現。 (3)性別平綱領推動成果如已全數納入性別議題年度成果，則扣除本項分數，並換算至 1.性別平等推動計畫辦理情形項下分數後重新計算。

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
(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。 (7 分)	檢視落實第 3 次國家報告結論性意見辦理情形。	1. 訂定計畫、方案或措施與結論性意見之符合程度(2 分) ①訂定實質內容全部符合結論性意見。2 分 ②訂定實質內容部分符合結論性意見。1 分 ③訂定實質內容不符合結論性意見。0 分 2. 結論性意見第 24. 25. 26. 27. 32. 33 點暫行特別措施辦理情形(2 分) ①已辦理成效良好之暫行特別措施。2 分 ②已辦理成效尚可之暫行特別措施。1.5 分 ③已辦理成效低之暫行特別措施。1 分 ④規劃中(研擬修法中)。0.5 分 ⑤尚未規劃或辦理。0 分 3. 其他點次辦理成效。(3 分) ①辦理成果呈現大幅、顯著進展，或有效解決問題。3 分 ②辦理成果僅呈現微小進展。2 分 ③雖訂有計畫、方案或措施，但無成效。1 分 ④研擬中或尚未辦理。0 分	1. 「3. 其他點次之辦理成效」項次依品質給予分數。 2. 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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(二)各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 (3分)	108-109 年推動落實情形及成效。	各機關依據 CEDAW，列舉 108-109 年推動 CEDAW 之重點工作及其成效。(3 分) 1. 落實 CEDAW 保障權利。0-2 分 2. 具創新性及困難度。0-1 分	1. 每部會最多列舉 10 項重點工作。 2. 本項工作與其他項目工作未重複，始計分。 3. 各項依品質給予分數。

四、性別主流化(26分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)部會性別平等網頁維運情形(2分)	性別平等專區網頁建置及維運情形。	依機關性別平等專區網頁建置情形給予綜合性質化評分。(2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。(最高1分)	1. 網頁入口便利性、查詢友善性及時效性：機關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成果(如性別平等推動計畫及成果)、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。 (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。 (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。
(二)部會性別統計辦理情形。	性別統計專區指標辦理情形	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) 2. 性別統計指標具複分類之占比。(1分)	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。 2. 本項依據 109 年底性別統計專區指標具

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註																				
(3分)		得分=1分×占比 (占比= $\frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區 109 年底指標數}} \times 100\%$) 3.國際性別統計比較報表。(1分) 依「組別」分別計算項次。 (1)第1組：每項0.2分。 (2)第2組：每項0.5分。 (3)第3組：每項1分。	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。 範例：序號1、3排除計算，本項占比=1/2*100%=50%。 性別統計專區一覽表 <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> 3.本項依據 109 年底性別統計專區中國國際性別統計比較報表項數給分，可參考 SDGs 指標、UN 最低限度指標及 WHA、ILO	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																					

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(三)各機關辦理性別分析情形。(3分)	性別分析辦理情形。	新增性別分析報告及其應用情形。(3分) 各組依下列指定篇數擇優提供性別分析報告進行評核。 (1)第1組：擇選4篇。 (2)第2組：擇選3篇。 (3)第3組：擇選2篇。 得分=各篇得分總和(每篇最高3分)/各機關依其組別所須提供篇數	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.評核項目說明： (1)性別資料使用與分析：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料)，了解該議題之標的人口群與利害關係人的立場和需求，並透過性別與其他面向或變項的交織分析(如：種族、族群、年齡、階級、文化、收入、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質等)，據以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。(舉例來說，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) (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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(四)部會辦理性別預算編列情形。(2分)	性別預算編列情形。 1.報送之「性別預算編列情形表」是否依主管部會性別平等專案小組決議及配合總預算案進行修正。(1分) (1)是。1分	各部會配合外部審視意見及總預算修正編列之性別預算。(最高2分) 1.報送之「性別預算編列情形表」是否依主管部會性別平等專案小組決議及配合總預算案進行修正。(1分) (1)是。1分	2.作業說明： (1)左列所稱性別分析需對於性別處境之議題進行深入剖析並提出相關策略，若僅依統計資料撰寫描述統計不予計列，如為年度例行性調查報告更新相關資料，並未就議題進行深入探討，則僅計列首次提報項目，如為貫時性分析或趨勢分析則予計列。前開性別處境之內涵包括不同生理性別、社會性別、跨性別、性別認同、性傾向與性別氣質等面向。 (2)機關須依組別指定篇數，擇優提供公開於機關網頁之性別分析報告，並依附表說明推薦理由。 (3)請提供佐證資料(電子檔案)，行政院性別平等處得擇選優良案例收錄於「重要性別統計資料庫」。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		(2)否。0分 2.性別平等重大議題、性別主流化工具及CEDAW之預算配置合宜性。(1分) (1)維持原預算額度(與前一年相比)、增加或較前一年度減列，但提出合理說明。1分 (2)較前一年度減列，且未提出合理說明。0分	第2類「綱領類」項次2-1至2-5、第3類「工具類」、第4類「法律類」涉及CEDAW者。 (2)以108年及109所編列「性別預算編列情形表」進行年度比較。
(五)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、方案或條約、協定或協議等辦理性別影響評估之情形。 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。	1.報院中長程個案計畫及法律案之性別影響評估之品質。(2分) (每件最高2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、協定或協議等辦理性別影響評估之品質。(1分) (每件最高1分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均) 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) (每件最高1分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)	1.各項指標計算範圍為考核年度內已核定或通過之案件。如未有第1、2、4項指標範圍之計畫或方案，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開專案會議、委託研究等方式辦理。 3.性別影響評估之品質，依性別影響評估辦理情形給予綜合評分： (1)運用性別統計及性別分析，並盡可能關注到多元交織性面向(如願及不同性別、性傾向、性別特質與性別認同者，與年齡、族群、地區等面向進行交叉分析)，分析性別落差情形及原因，確認性別議題。 (2)依評估結果調整評估主體之情形(如於

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	4. 中長程個案計畫之年度績效評估，納入性別效益分析之辦理情形。	4. 針對中長程個案計畫，於逐年檢討其績效時，運用性別主流化工具（如：性別統計、性別預算），檢討性別效益達成情形。(1分) (1) 1件以上。1分 (2) 無。0分	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)。 4. 本項指標由性平處抽取案件進行評核(左列考核基準第1項抽取5件，第2-3項每項各抽取3件，抽取不足額者全數評核)。
(六)各機關公務人員參加性別主流化相關訓練及課程辦理情形。(7分)	1. 公務人員依規定參加性別主流化相關訓練課程之情形。 2. 高階主管人員參加課程人數比率。 3. 政務人員參加課程訓練或參與性別平等相關會議比率。 4. 106-108年辦理CEDAW教育訓	1. 公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形。(0分) 【下列任一項未達90%每項扣0.5分，最多扣1分。】 (1) 一般公務人員參訓比率。 (2) 辦理性別平等業務相關人員參訓比率。 2. 高階主管人員參訓比率(1分): 【比率：(高階主管參訓人數/高階主管總數)×100%】 得分=高階主管人員參訓比率。 (1) 90%以上。1分 (2) 80%以上未滿90%。0.5分 (3) 未滿80%者。0分	1. 第1-3項評核基準： (1) 本項依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(行政院107年2月7日院臺性平字第1070163622號函修正)進行評核。 (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。 ① 參訓比率以108年及109年之平均值計算。 ② 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) 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。母數計算包含主

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	練(實體課程)達成情形。 5.機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質。	3.政務人員參加課程訓練或參與性別平等相關會議比率(1分): 【比率=(政務人員參訓人數/政務人員總數)×100%】 (1)66%以上。1分 (2)33%以上。0.5分 (3)未滿33%者。0分 4.106-108年辦理CEDAW教育訓練達成情形。(3分) (1)3年內每人3小時受訓涵蓋率(含實體及數位課程):(1分) ①50%以上。1分 ②40%以上未達50%。0.8分 ③30%以上未達40%。0.6分 ④20%以上未達30%。0.4分 ⑤10%以上未達20%。0.2分 ⑥未達10%。0分 (2)實體課程:(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)	管人員及性別平等業務相關人員。 (4)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。 (5)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。 (6)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)。 4.第4項評核基準: (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」:

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註									
	計分：實體課程依機關人數規模達「目標」 ○成。○成*0.1分 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) 計分：實體課程依機關人數規模達「目標」 ○成。○成*0.1分 5.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) (1)評估所屬人員課程需求或課後提供學習回饋。0.5分 (2)針對不同人員屬性設計課程內容。0.5分 (3)課程主題合宜性及辦理形式多元性(如演講、工作坊、電影賞析或讀書會等)。0.5分 (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)。0.5分	<table><tr><th>機關總人數</th><th>實體課程參訓比率及人數</th></tr><tr><td>未滿 1,000 人(含)</td><td>40%</td></tr><tr><td>1,001-5,000 人</td><td>30%且至少 400 人</td></tr><tr><td>5,001-10,000 人</td><td>20%且至少 1,500 人</td></tr><tr><td>10,001 人以上</td><td>15%且至少 2,000 人</td></tr></table> (3)一般公務人員之認定範圍： 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。 前項機構不包括公營事業機構及公立學校教師。 (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。 (5)得分計算方式舉例說明：	機關總人數	實體課程參訓比率及人數	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
機關總人數	實體課程參訓比率及人數											
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
			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=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)。 5.第 5 項評核基準： (1)請提供佐證資料，如年度訓練計畫(含課程內容)、訓練需求調查表、測驗問卷、學員將訓練所學應用於業務情形之訪談資料，以及案例教材等。 (2)第 2 項衡量標準，係評核機關是否針對一般公務人員、辦理性別平等業務相關人員等不同屬性人員，分別辦理符合是類人員需求之課程。 (3)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。
(七)部會辦理性別平等專案小組運作情形、參與行政院性	1. 召集人(首長或副首長)親自主持次數。 2. 每年定期召開會議且會議報告案及討論案之議題	1. 召集人親自主持次數：(1 分) (1)召集人每年親自主持 2 次以上。1 分 (2)召集人每年親自主持 1 次。0.5 分 (3)召集人每年親自主持 1 次以下。0 分 2. 召開會議情形：(2 分) 會議議題之議題應多元且與機關業務結合，	1.召集人親自主持： 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。 2.召開會議情形： 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
別平等委員會會議。 (4分)	多元，有助於促進性別平等。 3.首長親自出席行政院性別平等委員會會議。	有助於促進性別平等。0-2分 3.首長親自出席行政院性別平等委員會會議次數：(1分) (1)2年親自出席2次以上。1分 (2)2年親自出席1次。0.5分 (3)2年均無親自出席。0分	期召開性別平等專案小組，於事件處理後，2個月內召開會議者均可列計。 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。由考核委員依會議議題內容做質性評核。 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)，則扣除該項分數並換算總分重新計分。

五、決策參與(21 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)各機關所屬委員會、政委會、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。(7分)	1. 各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例達成情形。 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。	1. 各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。(3分) (1)任一性別比例達成情形。(2分) ①「任一性別比例達1/3」之達成度未達100%者：扣1分。 ②「任一性別比例達40%」之達成度： a. 未達50%者：0分。 b. 達50%以上者：得分=達成度×2分(配分)。 總得分=①+②之合計。 【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%】 (2)各機關所屬委員會將性別比例原則納入相關組織規定之情形。(1分) 得分=各機關所屬委員會將性別比例原則納入相關組織規定之達成度×1分(配分)。 【達成度=納入組織規定之委員會(任務編組)個數/所有委員會(任務編組)個數	1. 考核資料以機關110年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。 2. 已將性別比例原則納入組織規定並完成修正公告者，列入得分計算，另請提供佐證資料。 3. 機關如無本項之財團法人或國公營事業，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。 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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		×100%】 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。 (4 分) (1) 財團法人。(2 分) ① 董事：(1.5 分) a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 50% 者：0 分。 b. 「任一性別比例達 1/3」之達成度在 50% 以上者：得分=達成度×1.5 分(配分)。 ② 監事：(0.5 分) a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 80% 者：0 分。 b. 「任一性別比例達 1/3」之達成度在 80% 以上者：得分=達成度×0.5 分(配分)。 【達成度=(符合規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100%】 (2) 國公營事業。(2 分) ① 董事：(1.5 分) a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達	4. 監察人(監事)總數僅 1 人者，不列入統計。 5. 達成度均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		50%者：0 分。 b. 「任一性別比例達 1/3」之達成度在 50% 以上者：得分=達成度×1.5 分(配分)。 ②監事：(0.5 分) a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 100%者：0 分。 b. 任一性別比例為 40%之達成度者：得分=達成度×0.5 分(配分)。 【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%】	
(二)各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關常務女性正副首長及幕僚長、三級機關女性常務正副首長及幕僚長與簡任非主管之比率(11 分)	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、三級機關女性常務正副首長及幕僚長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	得分=(女性人數/本院所屬各部會常務副首長、幕僚長及三級機關常務正副首長及幕僚長總數)×100%/女性係數×3 分 主管比率。(4 分)	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、政務次長) 108 年、109 年請以年度最後 1 日，即 12 月 31 日之在職人數計算。 (108 年+109 年晉用女性首長、主管比率)之平均值。 (1)本院所屬各部會常務副首長、幕僚長：如內政部常務次長、主任秘書。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
管情形及 女性中高 階主管培 訓情形。 (14分)	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}	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。(3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×3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 109 年度簡任人員之女性比率及人數均較 108 年度增加者，得 1 分，比率或人數任一項未增加者 0 分。如部會女性簡任人員比例已達 40%，則扣除本項分數並換算總分重新計分。 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) 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	※「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○人為女性。（請將各一級單位主管職務人數逐一列出） 副司長、副處長等不列入計算範圍。 (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。 ※「說明」欄位填報範例：

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		中高階女性主管總數)$\times 100\% \times 3$分	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) 2.中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。 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 $98.54\% \times 3 \text{分} = 2.96 \text{分}$。 ③如評審業務截止日為109年12月31日，則以109年9月30日在職人數計算。 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、副首長及正、副幕僚長)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2日以上國內外領導訓練或管理發展

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			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$6 \times 2 = 12$小時。 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109年12月31日,則以109年9月30日在職人數計算。) ②依【(108年+109年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。

六、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
提供加分題項供各部會加分。	舉例： 1. 分工小組幕僚機關之推動情形。 2. 針對業務中之重要性別平等議題，積極規劃推動具體措施且成效良好。 3. 部會發展性別影響評估檢視表經本院性平處同意。 4. 其他。	1. 每項最高 1 分。 2. 本加分項目最高可加至 5 分。	請提供佐證資料。
未辦理及未處理項目，予以扣分。	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。	1. 第 1 點至第 6 點：每項扣 2 分。 2. 第 7 點：每項法規、行政措施扣 1 分。 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： (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。	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	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。(每項法規、行政措施扣 1 分) 8. 未於本院規定期間內上傳考核資料(上載至本院雲端服務系統之業務考核系統)者。 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。	(3) 行政規則及措施：以函頒認定為修正完成。 4. 第 8 點：扣 2 分，且不得列優等、甲等第。 5. 第 9 點： (1) 經監察院彈劾之案件，不得列優等、甲等。 (2) 經監察院糾正之案件，扣 2 分。	
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。	

七、自行參選項目：(性別平等創新獎、性別平等深耕獎)

項目	評核項目	評核指標內容	考核基準	自評說明
性別平等創新獎 (100分)	創新方案	創新方案之創新性、深度及廣度。	1. 參與主題及內容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(105-109年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。	1. 參與主題及內容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(可含人民有感知之故事)。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. 參與主題及內容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. 參與主題及內容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	