

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
報告

目錄

壹、前言	2
貳、必評項目	7
一、整體表現.....	7
二、各評核項目.....	12
(一)基本項目.....	12
(二)性別平等政策綱領.....	14
(三)消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW).....	15
(四)性別主流化.....	16
(五)加分項目.....	19
(六)扣分項目.....	20
參、自行參選項目	22
一、性別平等創新獎.....	22
二、性別平等深耕獎.....	23
肆、推動現況、成效檢討與策進作為	25
一、推動現況.....	25
二、成效檢討.....	26
三、未來策進作為.....	29
伍、結論	32
(附件 1) 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	33
(附件 2) 各部會考核委員建議事項	93
第 1 組.....	93
第 2 組.....	109
第 3 組.....	138
第 4 組.....	177

壹、前言

為引導本院所屬各機關(以下簡稱各部會)於擬訂政策、計畫及措施時皆能融入性別觀點，本院自 104 年起，每 2 年函頒「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，據以對各部會推動性別平等業務進行輔導考核及獎勵表揚。為賡續深入瞭解及評估各部會推動性別平等業務現況，以引領各部會推動各項性別平等工作，積極消除性別歧視，本院依「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」(詳如附件 1，以下簡稱考核計畫)進行各項輔導考核工作。本計畫由本院性別平等處處長擔任召集人，與具婦女權益、性別平等研究專長或實務經驗之專家學者計 21 名，以及行政部門委員(由本院性別平等處派員擔任)組成評審委員會。

本次輔導考核工作共分「必評項目」及「自行參選項目」之評核；「必評項目」乃於 108 年 8 月至 12 月間，由本院對 31 個部會於 106 年及 107 年間所辦理性別平等工作進行(分 4 組)評核，考核結果分為優等(90 分以上)、甲等(80 分以上-未滿 90 分)、乙等(70 分以上-未滿 80 分)及不列等(未滿 70 分)，金馨獎頒發「優等」及「甲等」獎項予獲獎部會；「自行參選項目」包含「性別平等創新獎」或「性別平等深耕獎」獎項，由各部會(含所屬機關(構))自行決定是否申請參賽，該 2 獎項之考核結果由考核委員依機關簡報複評成績進行排序，獎項之排名前 3 名之機關分別取得金馨獎之「性別平等創新獎」及「性別平等深耕獎」獎項。

以下就「必評項目」及「自行參選項目」分別說明：

一、必評項目

(一)評核範圍：

本必評項目係針對本院所屬 31 個部會分組進行全面性、整體性之性別平等工作項目之評核，評核依部會業務與性別平等關聯程度分組，且為使評核標準具公平性及一致性，同一組機關由同一組考核委

員進行評核，惟如其擔任各該部會之性別平等專案小組之委員則應進行迴避。

108 年依受評機關業務屬性與性別平等政策綱領及 CEDAW 之相關程度，將各部會分 4 組進行考核，部會所屬組別如下：

第 1 組：內政部、教育部、衛生福利部、勞動部。

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。

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。

第 4 組：僑務委員會、中央銀行、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。另海洋委員會因於 107 年 4 月組改成立，爰以輔導考核方式辦理，不列入成績評核。

(二)評核項目：

包括：1、基本項目；2、性別平等政策綱領；3、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)；4、性別主流化；5、加分、扣分項目、特殊加分。本次考核指標區分為「第 1 組至第 3 組」及「第 4 組」兩種指標，係考量第 4 組業務屬性與性別平等關聯程度較低，爰區隔指標內容。此外，此次考核指標亦增加質性評分比重，以期可以引導機關提升辦理性別平等業務之品質及成效。考核委員依評審項目、審核依據及給分標準等審查各部會填報之自我評量表，並依實地訪評現場訪談、查證結果評定各項目成績。

(三)考核結果

108 年必評項目之考核結果，最終結果計有 3 個機關獲得優等、12 個機關獲得甲等、5 個機關獲乙等、10 個機關不列等。考核結果如

下：

表 1：必評項目考核結果

等第	機關
優等(90 分以上)	財政部、教育部、金融監督管理委員會。
甲等(80 分以上-未滿 90 分)	內政部、外交部、經濟部、交通部、勞動部、行政院農業委員會、衛生福利部、文化部、原住民族委員會、客家委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處。
乙等(70 分以上-未滿 80 分)	國防部、法務部、國家發展委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會。
不列等(未滿 70 分)	行政院環境保護署、科技部、大陸委員會、行政院公共工程委員會、中央銀行、國立故宮博物院、行政院原子能委員會、中央選舉委員會、公平交易委員會、國家通訊傳播委員會。

註：1. 同一等第機關排序係依本院行文機關清單順序臚列，無涉得分高低。

2. 海洋委員會因甫於 107 年 4 月組改成立，爰以輔導考核方式辦理，不列入成績評核。

二、自行參選項目

(一)評核範圍：

本項係由部會(含所屬機關(構))自行決定是否申請參賽之獎項，計有「性別平等創新獎」及「性別平等深耕獎」2 獎項，考核結果各有 3 個機關分別獲得。

(二)評核項目：

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。評核內容為創新方案之創新性、深度及廣度。評核基準包括：(1)與性別平等之關聯性；(2)將性別觀點融入業務程度；(3)開發及運用資源情形(含跨機關合作機制)；(4)創意性；(5)影響程度(具體績效)。

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。評核內容為近5年(103-107年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。評核基準包括：(1)與性別平等之關聯性；(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)；(3)影響程度與具體績效(可含人民有感之故事)。

(三)考核結果

部會所提之創新措施或方案及深耕計畫、方案或措施，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，原則以得分三分之一之機關進入評審委員會議進行簡報及確認，再各選出3名獲獎機關。考核結果如下：

表2：性別平等創新獎、性別平等深耕獎考核結果

獎項	獲獎機關	獲獎方案
性別平等 創新獎	經濟部能源局	以創新模式產出創新產品
	內政部	翻轉中的喪俗觀念-從花甲熱劇到穿越時空桌遊-漫談喪俗文化與性平觀念
	教育部	兒少性剝削及校園復仇式色情事件防治工作宣導方案
性別平等 深耕獎	客家委員會客家文化發展中心	宗族女性地位的提升『靈魂歸宿的自由。姑婆回家了』
	交通部高速公路局	『軟硬兼施』深耕性平驛站

獎項	獲獎機關	獲獎方案
	勞動部	推動工作與生活平衡，營造性別平等友善職場

貳、必評項目

一、整體表現

「必評項目」之評核項目內容包括：(一)基本項目；(二)性別平等政策綱領；(三)消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)；(四)性別主流化；(五)加分、扣分項目、特殊加分等大項，各組整體表現情形如下：

表 3：必評項目各組整體得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	109			
平均得分	86.47	78.96	76.99	68.18
中位數	84.86	81.9	80.12	66.13
最高	90.74	90.47	91.34	74.89
最低	84.82	61.99	55.9	66.13

註：配分(109 分)：原始總分 100 分；加分項目 7 分及特殊加分 2 分(實地考核當天現場表現)。

(一)第 1 組：

本次教育部獲得優等(90 分以上)，內政部、勞動部、衛生福利部獲得甲等(80 分以上未滿 90 分)，平均分數 86.47 分，整體表現為 4 組中最高分。第 1 組考核結果如下表：

表 4：第 1 組考核結果

等第	機關
優等(90 分以上)	教育部。
甲等 (80 分以上-未滿 90 分)	內政部、勞動部、衛生福利部。

第 1 組得分較高的項目分別為「二、性別平等政策綱領」、「五、加分項目」，其中衛生福利部在加分項目獲得滿分 7 分；教育

部在實地考核當天的現場表現獲得滿分 2 分。惟該組各機關在「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」均有扣分情形。

考核委員對教育部評核意見為該部長年以來戮力推動性別平等教育，營造性別友善校園環境，提升全民性別平等意識，致力於提供平價、近便、優質的公共化教保服務及課後照顧服務，協助父母親兼顧家庭照顧及職涯發展具有成果；內政部對於性平宣導具多元化，尤其在殯葬性平議題著力甚深，積極破除性別刻板印象與職業隔離現象；勞動部推動性別工作平等法積極提升女性就業及促進工作與生活平衡；衛生福利部積極推動性別暴力防治、婦女保護，並擴大推動托育公共化及補助範圍，對性別平等有重大影響。

(二)第 2 組

本次財政部獲得優等，外交部、經濟部、交通部、文化部獲得甲等，國防部、法務部獲得乙等(70 分以上至未滿 80 分)，科技部不列等(未滿 70 分)，平均分數 78.96 分。第 2 組考核結果如下表：

表 5：第 2 組考核結果

等第	機關
優等(90 分以上)	財政部。
甲等 (80 分以上-未滿 90 分)	外交部、經濟部、交通部、文化部。
乙等 (70 分以上-未滿 80 分)	國防部、法務部。
不列等(未滿 70 分)	科技部。

本組經濟部在「一、基本項目」獲得 30 分高分表現(該項目配分 32 分)；財政部更是連續 2 屆考核(106 年、108 年)均獲得優等殊榮。惟第 2 組少數部會在各項指標項目分數偏低，須再加強落實辦理性別平等相關工作。

考核委員對於財政部致力於將性別平等措施及規劃納入民間參與公共建設金擘獎評分項目，並運用電子報刊登獲獎團隊女性經營者營運經驗，予以肯定；經濟部主導國內產業發展及部分環境、能源政策，透過多元宣導資源、管道、形式，並透過各獎項評分項目融入性別平等觀點，積極向民間私部門推廣性別平等議題，以提升我國女性經濟力；交通部致力於積極宣導破除職業隔離、推展性別友善交通環境，並將營造性別友善工作環境指標，納入對轄管業者之評鑑項目，以積極消除交通運輸業性別隔離；文化部推廣應用重要民俗活動中的性別平等並運用案例加以推廣，具有破除性別刻板印象之效果，亦推動所屬場館之友善平權在地化、特色化，提升性別友善措施；外交部辦理「CEDAW 公約」、「女力外交」、「國際婦權及性平趨勢」、「提升洽公國人性平意識」及「透過多元媒體管道向國際社會宣介我國性平軟實力」等多項宣導活動，積極發揮國際性平交流軟實力。

相較於上開獲得優等、甲等之機關，建議第 2 組機關如法務部可對司法人員提供適切之性別敏感度訓練；國防部可就軍中發生較多之性騷擾事件建立相關防範機制與宣導策略；科技部可就女性參與科學、技術、工程、數學(STEM)領域，積極推動性別友善職場環境，提升女性參與機會。

(三)第 3 組

本次金融監督管理委員會獲得優等，行政院農業委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處獲得甲等，國家發展委員會獲得乙等，行政院環境保護署、行政院原子能委員會、國家通訊傳播委員會獲不列等。第 3 組考核結果如下表：

表 6：第 3 組考核結果

等第	機關
優等(90 分以上)	金融監督管理委員會。
甲等(80 分以上-未滿 90 分)	行政院農業委員會、原住民族委員會、客家委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處。
乙等(70 分以上-未滿 80 分)	國家發展委員會。
不列等(未滿 70 分)	行政院環境保護署、行政院原子能委員會、國家通訊傳播委員會。

本組客家委員會在「三、CEDAW 消除對婦女一切形式歧視公約」獲得滿分 10 分，而金融監督管理委員會亦是連續 2 屆(106 年、108 年)獲得 2 次優等殊榮，就整體面而言，本組機關在各項指標項目所獲得分數落差較大，分數較低之機關需再加強落實辦理相關性別平等工作。

考核委員針對金融監督管理委員會業務屬性認為雖以監管各類型金融機構為主，卻能主動開發各項業務與性別議題之連結，以上行下效方式，帶動所屬同仁發想並推動業務融入性平觀點，值得肯定；本院主計總處輔導各地方政府結合在地特色撰擬性別分析及推動分工架構，研擬性別相關分析思維導圖供地方政府參用等作為，以及強化統計人員性別分析能力及提高性別平等意識具先驅效果；本院人事行政總處就全國人事規範和人事考核工作訂定有效增進家庭、性別平等之評核指標，如彈性化休假補助、督促提升女性簡任官比例等促進性別平等之作為，對全國公務機關具有全面性之影響力；本院農業委員會致力於協助女性參與農業智慧科技，使農業科技具友善性，並辦理諸多破除性別刻板印象活動，如增加女性參與守護大自然環境之護管員巡山工作；客家委員會致力於推廣客家民俗儀典之性別平權文化，消弭性別歧視及性別刻板印象，透過多元宣導管道及結合其他機關共同推展不同族群文化下性別平等新意

涵，積極延伸推廣效益；原住民族委員會致力於提升原住民族性別意識，並促使不同性別平等取得教育文化、社會福利、經濟就業、健康醫療、環境科技等資源，以保障原民族權利及落實多元文化。

相較於上開獲得優等、甲等之機關，建議第 3 組機關如國家發展委員會可在政策規劃及研擬過程中，將相關政策研究或分析報告納入性別統計與分析或納入性別影響評估等，成為推動性別平等之推手；本院原子能委員會可在國際交流活動納入「性別與核能」等相關議題，並在面對傳統「男理工、女人文」性別刻板印象部分，可多加宣導鼓勵女性投入能源及科技領域；本院環境保護署可在相關國際工作坊、論壇、會議等交流活動納入如「性別與環境」、「性別與災害」等議程，將環境保護議題與性別平等扣合，深化女性能力建構與女性參與；國家通訊傳播委員會則可針對加強廣電事業正面及非刻板印象之女性描繪之節目納入評鑑換照機制中，以及督促電視事業落實節目編審制度、強化把關人員性平意識等。

(四)第 4 組：

本組業務內容性質與性別平等關聯性較低，每 4 年辦理一次實地考核，本次為第 2 次受評。本次普遍獲得分數較低，且無獲優等、甲等之機關。第 4 組考核結果如下表：

表 7：第 4 組考核結果

等第	機關
乙等(70 分以上-未滿 80 分)	僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會。
不列等(未滿 70 分)	大陸委員會、行政院公共工程委員會、中央銀行、國立故宮博物院、中央選舉委員會、公平交易委員會。

考核委員針對該組機關建議如下：

僑務委員會因受限於各地國情及社會文化等因素，女性僑務委

員雖近年有逐年提升，但性別比率尚未達三分之一，建議持續宣導性平意識，鼓勵海外僑界女性積極參與僑務委員之遴選，以及辦理女性人才培力課程；國軍退除役官兵輔導委員會可加強多元文化家庭之婚姻平權及家務分工觀念，並正視高齡化社會，發展活躍老化及在地老化方案；大陸委員會可善用業務統計資料，發掘相關性別議題及落差原因以進行縱貫性分析；中央選舉委員會建議可結合地方選舉委員會，加強推動性別平等觀點融入機關業務，包括辦理教育訓練及宣導業務，以積極提升性別平等的觀念；公平交易委員會辦理多層次傳銷調查之性別統計建議可納入年齡、營收、服務類別、退出等複分類，進行性別分析，了解傳銷事業中的性別意涵，作為未來政策規劃參考；本院公共工程委員會可於現行勞務採購範本納入性別平等工作之相關概念，並擴充到其他採購契約範本，以使各種採購樣態皆能重視及落實促進性別平等；國立故宮博物院可將性別友善事項納入員工或志工訓練中，以提升服務人員之性別敏感度，並營造性別友善環境，提高參訪品質；中央銀行於國際性別統計比較指標部分，不需侷限於業務內容，可由國際重要貨幣中央銀行(如美國聯準會、歐洲央行、日本央行等)之理事會成員性別比例方向進行思考；海洋委員會可將性別觀點融入於海洋業務中，如盤點與調查我國女性海事從業人員的數據與工作條件，以作為女性賦權之基礎。

各組考核委員之建議事項，詳如附件 2。

二、各評核項目

以下分別就各評核項目，分析各組於各項得分概況。

(一)基本項目

評核項目包括：1、部會辦理性別平等業務人員；2、各機關辦理對外性別平等宣導；3、各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門推動性別平等；4、各機關辦理國際交流情形；5、各機關辦理性別

平等相關研究。各組表現情形如次：

表 4：基本項目各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	32			26
平均得分	27.31	25.54	17.77	15.62
平均得分占配分之百分比	85%	80%	56%	60%
中位數	27.5	27.38	18.15	14.80
最高	28.25	30	29.5	21.35
最低	25.98	14.25	8.5	9.5

1、第 1 組：

基本項目配分 32 分，平均得分 27.31 分，最高 28.25 分，最低 25.98 分，中位數 27.5 分。本組於基本項目整體表現有不錯的成績，尤其是「部會辦理性別平等業務人員」平均分數接近滿分(4 分)，顯示該組重視性平業務，均有設置專責人員辦理性平業務。在自製性平宣導文宣上，均有結合機關業務宣導性平，並各由不同業務單位辦理不同宣導主題，致該項均獲得滿分之高分。惟在鼓勵督導所屬機關及向民間推動性別平等，部分機關尚未全面向所屬機關推展、向民間私部門之推動情形及效益亦可再加強。

2、第 2 組：

基本項目配分 32 分，平均得分 25.54 分，最高 30 分，最低 14.25 分，中位數 27.38。本組在基本項目表現落差大，取得較低分數的機關，係較少有向民間私部門推動性平之作法、部分機關尚未全面向下所屬機關推展，建議均可再強化辦理相關工作。

3、第 3 組：

基本項目配分 32 分，平均得分 17.77 分，最高獲得 29.5 分，最低則為 8.5 分，中位數 18.15 分。本組在基本項目表現落差較大，其中在自製性平文宣及達成效益上，部分機關仍需加強辦理，

考核委員建議除辦理單向宣導外，亦應提供回饋、雙向互動之作法，以強化宣導之效。

4、第 4 組：

基本項目配分 26 分，最高獲得 21.35 分，最低則為 9.5 分，平均得分 15.62 分，中位數 14.80 分。本組在基本項目表現亦落差頗大，該組因業務內容與性別平等關聯度屬較低程度，爰辦理性平業務多以兼職人員處理。其中在自製性平文宣及達成效益上，部分機關無自製性平文宣，以轉貼他機關文宣為主，亦較少宣導及關注於多元性別及多元家庭之權益，均需再加強努力。此外，考核委員建議同仁可藉由參與與性平業務相關之國際會議將研討會資料加以研析，借鏡國際間成功之經驗，進行政策學習或擬定融入於執行計畫中。

(二)性別平等政策綱領

評核項目包括：1、推動內容符合各項具體行動措施目標之程度；2、推動方式具系統性規劃、辦理成果具廣度及深度；3、資源整合或跨機關/單位合作程度。

表 5：性別平等政策綱領各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	10			
平均得分	9.28	8.44	8.13	8.36
中位數	9.18	7.8	8.53	8.75
最高	9.75	10	9.66	9.5
最低	9	5	6	7

本項評分偏屬質性分數，因此，機關必須在整體推動內容與權責具體行動措施之契合程度、是否有提出辦理成果及建立溝通協調機制、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均有提出內容，方得以獲得高分。

本項指標第 1 組至第 4 組的指標內容相同，各組平均分數均有獲得 8 分以上之成績，第 1 組平均得分 9.28 分，最高 9.75 分，最低 9 分，中位數 9.18 分，該組是 4 組中平均最高分之組別；第 2 組平均得分 8.44 分，最高 10 分，最低 5 分，中位數 7.8 分，是 4 組中部會高低分落差較大之組別；第 3 組平均得分 8.13 分，最高 9.66 分，最低 6 分，中位數 8.53 分；第 4 組平均得分 8.36 分，最高 9.5 分，最低 7 分，中位數 8.75 分。整體而言，性別平等政策綱領已頒布及推動多年，各部會多能持續推動相關工作，惟建議相關工作之推動成效及回饋應適時予以檢討評估，以完善各項工作之推動落實。

(三)消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

第 1 組至第 3 組評核項目包括：1、CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形；2、各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。第 4 組評核項目包括：CEDAW 教材編撰。

表 6：CEDAW 各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	10			7
平均得分	7.93	7.46	7.34	5
中位數	8.48	7.3	7.44	5
最高	9.23	9.5	10	7
最低	5.53	5.6	4.7	2

1、第 1 組：

本項配分 10 分，本組平均得分 7.93 分，最高 9.23 分，最低 5.53 分，中位數 8.48 分。針對本項指標項目「CEDAW 專家審查結論性意見之辦理情形」及「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」，部會平均均有達 7 分以上之分數，其中「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」教育部、內政部、衛生福利部均取得 5 分滿分。

2、第 2 組：

本項配分 10 分，本組平均得分 7.46 分，最高 9.5 分，最低 5.6 分，中位數 7.3 分。本組在「CEDAW 專家審查結論性意見之辦理情形」之「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」指標項目，大多數機關均可獲得滿分(2 分)，但在「訂定計畫、方案或措施與結論性意見之符合程度」、「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」各機關分數落差大，亟待努力改善。

3、第 3 組：

本項配分 10 分，本組平均得分 7.34 分，最高 10 分，最低 4.7 分，中位數 7.44 分。本組客家委員會、國家發展委員會、行政院原住民族委員會在「CEDAW 專家審查結論性意見之辦理情形」指標項目均取得滿分(5 分)。在「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」指標項目，行政院人事行政總處、客家委員會、原住民族委員會、國家通訊傳播委員會亦取得滿分(5 分)。其餘機關於該項指標分數落差大，仍需加強辦理。

4、第 4 組：

本組因職掌業務較少涉及 CEDAW 國家報告審查建議事項，爰另行訂定 CEDAW 教材編撰之指標項目。本項配分 7 分，本組平均得分 5 分，最高 7 分，最低 2 分，中位數 5 分。

本項考核內容包括是否提至部會性平專案小組討論、教材內容涵蓋 CEDAW 條文及一般性建議、運用相關性別統計分析等指標項目，9 成機關均會將教材提至性平專案小組進行討論；惟部分機關所製作的 CEDAW 教材仍未涵蓋一般性建議及性別統計分析，且教材內容品質落差大，致分數差異性大。

(四)性別主流化

評核項目包括：1、部會性別主流化執行計畫之辦理及新計畫研

訂情形；2、部會性別平等網頁維運情形；3、部會性別統計辦理情形；4、各機關辦理性別分析情形；5、部會辦理性別預算編列情形；6、部會性別影響評估辦理情形；7、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；8、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；9、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達成情形；10、各機關晉用女性常務副首長、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。

表 7：性別主流化各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	48			57
平均得分	31.88	29.23	29.57	31.12
中位數	31.96	29.42	29.76	30.73
最高	34.2	32.38	35.33	35.08
最低	29.39	26.38	23.8	28.01

各組在「(七)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」之「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」及「高階公人員(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一般公務人員總數比率」指標項目，因原指標訂定各部會需於 108 年完成目標值之占比即可得分，倘若 108 年尚未辦理訓練者，則以「不適用」扣除分數並還原至總分，恐造成部會之間不公平之現象，故將本項分數全以「不適用」分數替代，倘若部會於該項教育訓練已於 108 年訓練完成且已達目標值，則列為加分項目(各加 1 分)，先予以敘明。

1、第 1 組：

本大項配分 48 分，本組在平均得分 31.88 分，最高 34.2 分，

最低 29.39 分，中位數 31.96 分。該組在「部會辦理性別預算編列情形」指標項目得分佳，全部達標；另「部會性別統計辦理情形」指標項目表現亦佳，滿分 3 分，平均獲得 2.9 分；惟在「首長親自出席行政院性別平等委員會會議次數」、「各機關所屬之委員會委員任一性別比例達 40%」及「各機關晉用女性常務副首長、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」均有可再加強努力之空間。

2、第 2 組：

本大項配分 48 分，本組在平均得分 29.23 分，最高 32.38 分，最低 26.38 分，中位數 29.42 分。本組在「部會辦理性別預算編列情形」指標項目得分佳，幾近達標。其餘各項指標項目均需再加強，各機關成績表現落差大。

3、第 3 組：

本大項配分 48 分，本組在平均得分 29.57 分，最高 35.33 分，最低 23.8 分，中位數 29.76 分。本組在「部會性別平等推動計畫(108-111 年)之規劃情形」得分佳，滿分 3 分，平均有 2.64 分；

「部會辦理性別預算編列情形」扣除部分機關不適用(中長程個案計畫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)之指標，多數機關均能獲得滿分。其餘各項指標項目均需再加強，各機關成績表現落差大。

4、第 4 組：

本大項配分 57 分，本組平均得分為 31.12 分，最高 35.08 分，最低 28.01 分，中位數 30.73 分。本組在「部會性別平等網頁維運情形-專區入口便利性、查詢友善性及時效性」指標項目表現較好，各機關均有 1.5 分以上的得分(滿分 2 分)。其餘各項指標項目各機關成績表現落差大，亟待努力與加強辦理。

(五)加分項目

題項包括：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(自行舉例，不限一項)。另各組在「四、性別主流化、(七)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」之「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」及「高階公人員(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一般公務人員總數比率」指標項目，部會於上述教育訓練如已於 108 年訓練完成且已達目標值，則列為加分項目(各 1 份)，故加分項目合計最多可加 7 分。此外，本次對於實地考核當日現場表現之加分計有 2 分。各組表現情形如次：

表 8：加分項目得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
加分配分	7			
平均得分	6.13	4.14	3.11	3.13
中位數	6.25	4.78	3.30	3
最高	7	7	5	6
最低	5	0.25	0	2

本次加分項目 7 分，第 1 組積極爭取加分機會，平均獲得 6.13 分，其中衛生福利部獲得 7 分滿分表現，該組最低亦有 5 分之成績，平均達 6.13 分，顯示各機關十分重視考核成績；至第 2 組亦有財政部獲得 7 分之滿分表現，但該組最低為僅獲得 0.25 分，整體平均為 4.14 分，該項得分落差極大；第 3 組，最高得分 5 分，最低者完全無任何加分，各機關積極程度不一；第 4 組，最高有獲得 6 分，最低則獲得 2 分，平均為 3.13 分。

表 9：特殊項目加分得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
--	-------	-------	-------	-------

特殊加分配分	2			
平均得分	1.83	1.57	1.65	1.56
中位數	1.8	1.5	1.7	1.55
最高	2	1.85	2	1.75
最低	1.7	1.35	1.05	1.4

本次實地考核當天現場表現共有 2 分之配分，評比包含部會主持人層級、簡報呈現、資料整理、整體表現。本次共有 2 個部會(教育部、金融監督管理委員會)獲得 2 分滿分之表現，考核當天均由次長級長官親自主持，對於所主管業務均有相當瞭解，且機關於簡報、資料之呈現上亦相當清楚完整，顯示十分重視本次考核成果。整體而言，本次各機關考核當天表現最高 2 分，最低 1.05 分，得分較低之機關仍有進步空間。

(六)扣分項目

評審項目包括：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(上載至本院雲端服務系統之業務考核系統)者，酌予扣 1-2 分。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。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。

扣分項目經查證書面佐證資料及現場查證後，第 1 組及第 2 組均有扣分項目，以「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。」、「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。」兩項扣分項目為主，最高扣分至 5.5 分，顯示機關除需積極推動性別平等相關工作外，也要注意推動修正法規命令及避免遭監察院彈劾糾正，以避免失分。

參、自行參選項目

自行參選項目包含「性別平等創新獎」及「性別平等深耕獎」，各部會(含所屬機關(構))參選案件可由部會自行提出申請，由本院性別平等處辦理初審，再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。本次考核由 16 名考核委員(原有 21 名考核委員，其中有 5 名考核委員因擔任入選部會性別平等專案小組委員爰予以迴避)分 2 組進行評核(8 名考核委員審查性別平等創新獎、8 名考核委員審查性別平等深耕獎)。兩獎項成績由輔導評審委員會委員共同評議擇優選定，最後各選出 3 案得獎機關。

一、性別平等創新獎

性別平等創新獎評核指標內容包含創新方案之創新性、深度及廣度，考核基準及參賽情形，說明如下：

(一)考核基準：

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)。

(二)參賽情形：

本次創新獎有 26 案報名，經本院性別平等處初審擇選 17 件案件，復由考核委員書審後計 6 案進入簡報複審，最後獲選 3 案。獲獎機關、方案名稱及獲獎事蹟如次：

1. 經濟部能源局「以創新模式產出創新產品」：為國內首部探討能源與性平議題的數位學習課程，透過公私部門共同協作的創新模式，進而將能源領域擴散至各學習角落。
2. 內政部「翻轉中的喪俗觀念-從花甲熱劇到穿越時空桌遊-漫談喪

俗文化與性平觀念」：以花甲熱劇為主題，宣導切合時宜的喪禮文化，使國人重新思考跳脫傳統喪禮習俗的定型化偏見與做法。

3. 教育部「兒少性剝削及校園復仇式色情事件防治工作宣導方案」：運用新興媒體通路宣導兒少性剝削防制教育，結合時事案例及白話淺顯易懂的圖說，對不同教育階段的學生提供不同的防治重點及資源，並可由親師導引及解析，深化防治工作成效。

二、性別平等深耕獎

性別平等深耕獎評核指標內容包含近 5 年(103-107 年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果，考核基準及參賽情形，說明如下：

(一)考核基準：

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)。

(二)參賽情形：

本次深耕獎有 26 案報名，經本院性別平等處初審擇選 16 件案件，復由考核委員書審後計 7 案(其中 2 案同分)進入簡報複審，最後獲選 3 案。獲獎機關、方案名稱及獲獎事蹟如次：

1. 客家委員會客家文化發展中心「宗族女性地位的提升『靈魂歸宿的自由。姑婆回家了』」：積極推動讓客家族群的女性可以成為派下員，以享有祭祀權、奉祀姑婆牌、入祖塔、入族譜等習俗祭儀，提升女性的地位及權益。
2. 交通部高速公路局「『軟硬兼施』深耕性平驛站」：國道服務區設置女性專用駕駛人休息室、男女分置的穆斯林祈禱室、友善廁所與停車位、親子共融的公共藝術、女農產銷、藝術表演等軟硬設施設備，成為性別友善的服務驛站。
3. 勞動部「推動工作與生活平衡，營造性別平等友善職場」：積極落實「性別工作平等法」，推動家庭照顧假、育嬰留停、安胎休養、

彈性工作、企業托兒等福利措施，並辦理「工作生活平衡獎」支持企業推動友善員工及其家庭的創意作法，以發展性別與家庭友善的職場環境。

肆、推動現況、成效檢討與策進作為

一、推動現況

為使性別平等工作之推動更為完善，本次考核計畫執行因應業務調整及業務需要，已進行相關修正調整，其不同於前次考核之處，重點說明如下：

(一)由本院性平處全面掌握考核工作

本次為第3次進行中央部會輔導考核工作，不同於前2次考核計畫，本院人事行政總處、本院主計總處原有協助部分考核項目進行複評作業，因應本院性別平等業務分工之調整，本次幕僚作業全面改由本院性平處擔任，使整體作業程序更能掌握期程及相關工作。

(二)增加質性指標配分比重

有鑑於性別平等業務需考量不同性別需求以推動及發展相關工作，且性別平等內涵亦需考量機關業務屬性，無法一律採用量化、齊頭式的方式評核機關實施成效，爰108年度考核作業強化質性內容之評分，透過深入且具彈性之質性衡量標準，個別化了解各機關辦理性別平等業務狀況，評比及瞭解機關推動之進展及優劣情形，期使各部會重視及深化辦理性別平等業務之品質及成效。

(三)新增「性別平等深耕獎」

本次在自行參選項目將原本「性別平等故事獎」改為「性別平等深耕獎」，係考量中央部會業務性質較少有第一線基層人員直接面對民眾之情形，致較難蒐集與性平有關聯之感人故事方案。「性別平等深耕獎」由機關提出近5年推動與性平相關且績效顯著之計畫、方案或措施，並說明方案近5年資源投入與整合、跨機關合作機制及具體績效之等成果，以鼓勵機關積極規劃並持續推動性別平等相關之計畫、方案或措施。

(四)增加特殊加分表現評審項目

因前 2 次(104 年、106 年)現場實地考核時，部分部會為取得高分表現，除由高階主管(如部會首長)擔任主持人，且將資料準備完善，由部會同仁引導考核委員查核資料及接受詢答，顯示部會首長之重視，確實有助於同仁精進業務亦值得鼓勵。為此自 108 年起增加「特殊加分」考核項目(計 2 分)，將實地考核當天表現(包含主持人出席層級、簡報表現、資料呈現及整體表現)列入評分項目。

(五)成績等第全面公布

以往考核成績僅呈現優等、甲等等第，本次考核對獲得乙等、不列等之部會均加以公布，並將考核委員所提建議事項公布於本院性別平等會網站供大眾檢閱，以促使各部會更重視考核績效，積極爭取分數。

二、成效檢討

(一)性別平等整體考核表現

本次考核指標項目因增加質性評分比重，造成分數普遍下降，致本屆獲得優等獎之機關數較上屆(第 16 屆)為少，獲甲等獎之機關數增加，主要原因除了有部分前次獲優等的機關本次獲甲等，如內政部、勞動部、經濟部及交通部等，因本次新增「辦理多元性別及多元家庭權益宣導」、「三級機關會議議程之議題多元且與機關業務結合」、「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」、「部會性別主流化執行計畫之辦理及新計畫研訂情形」等指標項目，且多屬質性評分，考核委員針對各項質性指標提供更多之建議事項，致較難取得高分。另外，亦有部分機關由 106 年的乙等進步到獲得甲等獎項，如文化部、外交部、本院農業委員會、客家委員會及原住民族委員會等，委員均肯定機關同仁於推動性別平等的努力；就整體而言，本次獲得優等、甲等之比例為 50%，較上次(106 年)比例 45.45%高，仍呈現緩步上升之情形。

(二)配合本院性別重要議題推動相關政策

本院 108 年規劃推動性別平等重要議題，並督導各部會訂定「部會性別平等推動計畫(108-111 年)」，各部會均能配合重要議題規劃相關措施加以推動，如在「推動三合一政策之托育公共化」議題：衛生福利部、教育部、原住民委員會等積極透過布建社區公共托育家園，提供公共化托育機會；在「提升女性經濟力」議題：勞動部開辦多元類別職業訓練、經濟部協助成立女性新創事業等；在「去除性別刻板印象與偏見」議題：法務部完成制定司法院釋字第 748 號解釋施行法、衛福部針對醫事及社工人員辦理性別議題、多元性別及家庭等課程；在「強化高齡社會之公共支持」議題：如衛福部廣佈巷弄長照站、文化部辦理社區營造青銀合創實驗方案計畫、交通部設置國家公園無障礙步道，提高市區客運路線無障礙率等改善作為；在「促進公私部門決策參與之性別平等」議題：內政部等部會研提建立改聘(派)符合三分之一性別比例之作業機制、訂修法規、訂定獎勵輔導或評鑑考核措施、加強性別意識培力及人才培訓等具體做法。

(三)推動性平工作之業務範疇由單一司處擴大至相關單位

以往部會推動性平工作較多總是侷限於單一司處規劃執行(如人事處、綜規司等)，較少擴散及推展至其他單位，致推展性平工作之成效僅為單點而無法擴及全面。配合本次指標項目加入「必須由不同業務單位」宣導不同性別平等主題，促使機關更多單位積極參與，加強推展相關工作。如教育部國家教育研究院以性與健康及性別角色等議題為主題製作教學影片、國教署以校園約會暴力為議題、學務司以身障學生性議題為主題；財政部賦稅署宣導民法遺產、贈與及繼承之平權觀念、關務署查緝業務宣導打破性別藩籬宣導新女力、國稅局宣導所得稅制優化族群方案等；經濟部、客家委員會亦更向下扎根擴散，如經濟部能源局規劃「以創新模式產出創新產品」、客家文化發展中心推出「宗族女性地位的提升『靈魂歸宿的自由。姑婆回家了』」分別獲取性別平等創新獎、性別平等深耕獎。期

望未來能透過各部會不同單位業務均能結合性別平等內涵，使性別平等工作更具廣度及深度。

(四)面對新興性別議題較少積極主動作為

因社會變遷所產生之新興性別議題(如：網路性別暴力、少子女高齡化之家庭照顧需求等)，是當前社會發展趨勢下，刻不容緩須面對的政策議題，惟相關部會較少積極主動規劃因應作為，如研議網路防治性別暴力對策以及因應家庭照顧需求規劃相關工作措施等。

(五)考核計畫之檢討：

1. 第 4 組部會因與性別關聯度較低，致得分不高

第 4 組部會因業務屬性與性別關聯性較低，於 106 年度考核計畫開始，調整為每 4 年考核 1 次，指標設計亦較前 3 組簡化，然此次部分部會仍有反應部分考核指標難以執行得分，如多元性別與業務結合、中長程個案之性別影響評估、性別分析報告等，因業務無法有效與考核指標做連結致得分較低，難以爭取佳績。

2. 指標項目變更幅度大且公布時間短

經 104 年、106 年及本(108)年 3 次考核計畫評核後，各部會反映因評核時增加質性分數比重，導致得分不易，建議指標不宜經常性調整，評審項目亦應以維持原衡量標準為原則。此外，本次考核計畫係考核 106 年至 107 年期間之資料範圍，該計畫於 107 年 2 月才函頒，部會反映資料準備來不及、資料彙整不周全。

3. 評審作業期程過久

現行部會受評核期間與評核結果確認時間間隔太長(如受評期間為 106 年至 107 年，公布期間為 109 年 1 月左右)，為避免考核期間過於冗長，可思考調整作業時程。

三、未來策進作為

(一)各部會性別平等工作之推動

1.強化考核建議事項之追蹤機制：

為有效強化部會對於考核意見之相關規劃作為，本院性別平等處業將考核委員於實地考核時之建議事項函送各部會，未來將督導部會透過性別平等專案小組會議進行追蹤改進，期望透過部會外部性平委員之參與，提供部會改善建議，以精進各部會性別平等工作。

2.提供標竿學習案例：

本院每次於考核成績公布後接續辦理交流觀摩會，邀請辦理性別平等績效優良機關分享業務推動之規劃構思、努力過程及成效，提供各機關觀摩學習及交流機會。未來將請優良機關人員撰寫推動性別平等工作之心得文章，提供更多公務同仁瞭解性平相關工作之推動與規劃情形，促使部會發想更為創新之機制或方案，以發揮事半功倍之效。

(二)關注新興性別議題之相關政策作為

面對新興性別議題，各部會較缺乏積極因應作為部分，本院後續除督導部會可於部會性平專案小組進行研議外，未來亦將善用本院性平會三層級會議機制，以促使部會採取積極作為，有效落實性別平等工作。

(三)推動性平工作之業務範疇由擴大至不同單位、並帶動地方政府推動：

為鼓勵機關內相關單位結合業務推動性別平等，不僅於部會內部單位推行，更可向下(所屬)推展，未來將再逐步引導部會協助地方政府相關局處重新檢視自身業務，在部會現有辦理工作中規劃相關機制，如相關業務輔導或計畫考核融入性平指標、辦理中央地方聯繫會報、座談會或說明會、辦理教育訓練(意識培力)、辦理宣導

工作或辦理巡迴展覽等，依與業務相關性與可行性，提出辦理及精進策略。

(四)考核計畫之作業精進

1.調整第4組部會之配分權重

考量第4組因與性別平等關連性較低，為使該組可以爭取更高成績及提高士氣，爰未來將研議於考核計畫中調整第4組指標配分權重或提高部會因自身業務特性規劃相關性平措施之得分，以適時鼓勵第4組機關。

2.指標內容將逐漸趨於穩定並提前公布計畫

有關第4次輔導獎勵計畫評核作業將於110年啟動，為使部會提前準備考核作業，本院經參考106年評審結果及委員建議，調整部分需精進之處，爰僅酌修110年考核計畫部分內容、項目及細項，以維持評審項目大項內容及方向，並提早於108年3月函頒，未來評審項目將趨於穩定並減少變動性，以利各部會參照推動性別平等業務。

3.提前評審作業期程

有關評審作業期程，本院已規劃110年提前啟動，將各組機關自評時間由7月提前至6月，實地訪評時間規劃則以8至9月期間為主，期能於當年底完成考核成績確認及通知成績等相關作業，以利機關及時獲得回饋，精進各項性別平等工作之推動。

4.建立連續績優機關之獎勵措施及其自主推動機制

依「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」之「九、考核期程(三)」規定，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不參與考核1次，以自主管理的方式推動性別平等，並為下次考核儲備量能。本次考核已有財

政部、金融監督管理委員會連 2 次獲得優等佳績，未來將觀察此獎勵措施執行成效，期透過該機制之設計，鼓勵部會爭取佳績，更因而能建立機關內部自主推動機制，完善性別平等工作之推動。

伍、結論

為深入瞭解及協助各部會推動性別平等，本院自 104 年起承接原本院人事行政總處辦理「行政院所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」之金馨獎，原以評核各部會任用女性主管任用比率為評核範圍，承接後將該考核計畫增加「基本項目」、「性別平等政策綱領」及「CEDAW 辦理情形」及「性別主流化六大工具」等項目之評核，使其更具周延性及全面性推動性別平等工作，迄今已為第 3 次辦理。本次考核計畫係以前(106 年)次計畫評核結果為基礎，參考評審委員及各部會的建議持續精進，除參照前次指標項目，依相關業務內容與性別平等關連度分訂第 1 組至第 3 組、第 4 組 2 種不同評審項目及指標標準外，並增加質性評分比重，以提升各部會辦理性別平等業務之品質及成效。

經 108 年完成第 3 次輔導考核及獎勵計畫評核，多數部會在性別平等業務推動上不斷精進，包括設有性別平等專責機制、結合地方政府或跨機關合作、對民間私部推展性別平等、善用多元管道及政策工具推廣性別平等、由上而下展現對性別平等工作的支持、致力推動性別主流化及運用相關工具、將性別平等扎根及擴散等，不論在性別平等推動深度及廣度多能積極往前邁進。

在輔導考核及獎勵計畫檢討精進方面，除了針對計畫指標、作業制度及作業期程可再精進改善外，如何透過計畫及指標內容促使部會深化各項推動工作，重視不利處境女性之權益，以及引導及帶動地方政府、民間團體推動性別平等政策等，均為行政院與各部會未來共同努力方向。

最後特別感謝本次參與 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核工作的評審委員，以及各部會的積極配合，相信經由評審委員實地參與訪評及輔導，將可協助各部會在性別平等業務上更為精進，讓我國性別平等發展更往前邁進。

(附件 1) 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：(4 分) ①專責人員 2 人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-4 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：(4 分) ①專責人員 1 人、兼辦人員 2 人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-4 分 ②專責人員 1 人、兼辦人員 1 人，依其熟悉度、專業度評核。0-3 分 3. 兼辦人員：(3 分) ①兼辦人員 3 人以上，依其熟悉度、專業程度評核。0-3 分 ②兼辦人員 2 人以下，依其熟悉度、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、性別平等分工小組、性別平等專案小組相關事宜。 2. 「專責人員」指辦理性平業務至少 7 成；「兼辦人員」指辦理性平業務至少 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)	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. 多元性別及多元家庭權益宣導。	依「組別」分別計算項次。 1. 「自製」文宣種類：(6分) (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。 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) 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) 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) (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) ①第1組： 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。 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。 c. 僅由1個業務單位辦理宣導，最高得0.5	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。) *「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(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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		分。 ②第2組： 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。 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。 c. 僅由1個業務單位辦理宣導，最高得0.5分。 (3)宣導之效益：(2分) 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) 2. 多元性別及多元家庭權益宣導：(2分) 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。 ①第1組：每項可得0.5分。 ②第2組：每項可得1分。 ③第3組：每項可得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。 (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。 (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。 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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(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)	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)。 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。如設有性平績優獎項選拔措施、辦理性平意識培力課程、宣導等。 3. 向地方政府推動性別平等情形。	1. 鼓勵督導所屬三級機關推動性別平等之方式。(9分) (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) ①三級機關訂有計畫、方案或措施之比率。(2分) a. 達80%以上。2分 b. 50%-未滿80%。1分 c. 25%-未滿50%。0.5分 d. 未滿25%。0分。 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) 得分*(三級機關訂有計畫之個數/三級機關總數) (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會議之機關比率:(3分) 依「壹、基本資料」填列所屬機關各官等人數統計表: ①三級機關人數(編制+約聘僱)達200人以上,	1. (1)鼓勵督導所屬三級機關: 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。 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。 ③三級機關(未滿200人)則納入本院所屬各部會所訂定計畫、方案或措施之執行對象中併同辦理。 (2)三級機關(達200人以上)設有工

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		該機關須設性平工作小組得邀請外聘委員開會討論。 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專案小組。 計算方式：上述①+②。 a. 達 90%以上。3 分 b. 80%-未滿 90%。2 分 c. 70%-未滿 80%。1.5 分 d. 60%-未滿 70%。1 分 e. 未達 60%。0 分 (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) ①開會頻率： A. 每年均有定期開會 2 次。0.5 分 B. 每年有開會但未達 2 次。0.25 分 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。0.5 分 2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等之作法：(5 分)	作小組參與比率： 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。 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。 (3)工作小組開會頻率：

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		(1)向民間私部門推動性別平等之相關作法：(3分) ①第1組： 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 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 c. 未辦理。0分 ②第2組、第3組： 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 b. 辦理性別平等課程。2分 c. 辦理性別平等宣導活動。1分 (2)向民間私部門推動性別平等並訂有計畫、方案、措施。(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/成效有助於促進性別平等。 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)	①查核方式為所屬機關應提供會議紀錄、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。 (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。 2. 向民間私部門推動性別平等： (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。 (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。)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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		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)	3. 向其他機關(跨機關合作)或地方政府推動性別平等之作法，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。) 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。
(四)各機關辦理國際交流情形。 (2 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。(1 分) 依「組別」分別計算項次。 ①第 1 組： 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 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 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 d. 未辦理/參與 0 分。 ②第 2 組、第 3 組：	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等之建議事項融入機關業務之辦理情形。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		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；或每年各參與與性別平等相關國際交流活動 1 次。1 分 b. 考核期間參與與性別平等相關國際交流活動 1 次。0.5 分 c. 未辦理/參與。0 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。	
(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。	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)	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
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)	檢視各機關推動之內容及成果： 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。	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	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
(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。 (5 分)	檢視第 3 次國家報告結論性意見辦理情形。	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，並已可預定期辦理成果。(2 分) 規劃具體計畫或做法： a. 90%以上之項目。2 分 b. 80%-未滿 90%之項目。1.5 分 c. 70%-未滿 80%之項目。1 分 d. 60%-未滿 70%之項目。0.5 分 e. 未達 60%之項目。0 分 2. 訂定計畫、方案或措施與結論性意見之符合程度(3 分) a. 訂定實質內容與整體目標達成度高。3 分 b. 訂定實質內容與整體目標達成度中。2 分 c. 訂定實質內容與整體目標達成度低。1 分	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。
(二)各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 (5 分)	106-107 年推動落實情形及成效。	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) 依品質給予 0 至 5 分。	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。

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)本項由考核委員依各部會函報之 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，是否扣合性別議題目標，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)	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：

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		2. 專區內容豐富度。 (1)基本內容。(最高 1 分) (2)其他內容。(最高 1 分)	(1)基本內容：應包含性別平等相關計畫及成果（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。 (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、行政院性平會及部會所屬機關之網頁連結。
(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	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) (占比 = $\frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區 107 年底指標數}} \times 100\%$) 占比 80%以上者得 1 分 占比 50%以上未滿 80%得 0.5 分 占比 30%以上至未滿 50%得 0.25 分 未達 30%不計分	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 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。 範例：序號 1、3 排除計算，本項占比 = $1/2 \times 100\% = 50\%$ ，本項得分 0.5 分。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註																				
		3. 國際性別統計比較報表(1 分) (第 1 組： 每項 0.2 分) (第 2 組： 每項 0.5 分) (第 3 組： 每項 1 分)	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. 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。	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。	性別分析辦理情 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	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																				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(3 分)		第 3 組：每篇最高 3 分 (得分=各組取最高分之報告計分)	事實資料(含性別統計等量化與質化資料)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。 (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。 2. 各組得分方式說明如下： (1)第 1 組：擇得分最高之 3 篇報告，加總計分。 (2)第 2 組：擇得分最高之 2 篇報告，加總計分。 (3)第 3 組：擇得分最高之報告計分。
(五)部會辦理性別預算編列情形。 (2 分)	性別預算編列情形。	各機關編列性別預算之情形。(2 分) (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) (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)	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。 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			分重新計分。 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。
(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	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)	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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	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。	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) (每篇最高 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) (每篇最高 1 分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)	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。
(七)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。 (6 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. 106-107 年辦理 CEDAW 教育訓練(實體課程)達成	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)(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。 (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。	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。 (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)。 (3)一般公務人員及辦理性別平等業務相關

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	情形。 4. 機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質。	2. 高階主管人員參訓比率(2分)： 【比率：$(\text{高階主管參訓人數} / \text{高階主管總數}) \times 100\%$】 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 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】 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 (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)	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。 (4)參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。 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。 (3)參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註										
		【僅計算實體課程，若尚未辦理則本項不計分】 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 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) (1)課程內容與性別及主管業務相關。 (2)課程辦理前有評估所屬人員興趣與需求。 (3)課程辦理後有提供學習回饋。 (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)	達下列「目標」： <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： a. 依法任用、派用之有給專任人員。 b. 依法聘任、聘用及僱用人員。 c. 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。	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
			(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=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。 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。
(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)	1. 召集人親自主持次數。 2. 每年定期召開會議且會議報告案及討論案之平均數。 3. 首長親自出席行政院性別平等委員會會議。	1. 召集人親自主持次數：(1 分) (1)召集人每年均親自主持 2 次以上。1 分 (2)召集人每年均親自主持 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：(1 分) (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) (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	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)致無法如期召開性平專案小組，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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		3. 首長親自出席行政院性別平等委員會議次數：(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	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。 3. 非屬行政院性別平等委員會之部會委員(可於本院性平會網站查詢)，則扣除該項分數並換算總分重新計分。
(九)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達成情形。(5 分)	1. 各機關所屬之委員會委員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」之達成度在 100% 以下者：扣 1 分。 (2) 任一性別比例達 40%：得分=達成度×配分 2 分。 總得分=(1)+(2)。 【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. (1) 財團法人。(2 分) ① 董事：(1.25 分) a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 40% 者：0 分。 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。	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。 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		②監事：(0.75 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×配分 0.75 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。(1 分) ①董事：(0.75 分) a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 20%者：0 分。 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。 ②監事：(0.25 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×配分 0.25 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%】	構本即未達任一性別比例三分之一)外，均須列入計算。 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
(十)各機關晉用女性常務副首長、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)	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}	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	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) 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)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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		(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。 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中高階女性主管總數)×100%×3分	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： 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			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%×3 分=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。 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。 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			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。） ②依【(106 年+107 年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。

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
提供加分題項供各部會加分。	舉例： 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。	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。
未辦理及未處理左列項目，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。 7. 未於本院規定期間內上傳考核資料(上載至本院雲	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。 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
	端服務系統之業務考核系統)者，酌予扣 1-2 分。 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) 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 9 點依委員認定扣 2 分，或優、甲等排除。	
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)

	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. 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	

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 4 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(26 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：(4 分) ①專責人員 2 人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-4 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：(4 分) ①專責人員 1 人、兼辦人員 2 人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-4 分 ②專責人員 1 人、兼辦人員 1 人，依其熟悉度、專業度評核。0-3 分 3. 兼辦人員：(3 分) ①兼辦人員 3 人以上，依其熟悉度、專業程度評核。0-3 分 ②兼辦人員 2 人以下，依其熟悉度、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、性別平等分工小組、性別平等專案小組相關事宜。 2. 「專責人員」指辦理性平業務至少 7 成；「兼辦人員」指辦理性平業務至少 3 成。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(二)各機關辦理性別平等宣導(含網頁平台)。(10分)	1. 提供多元宣導方式及數量(平面、廣播、網頁、影音、座談會、說明會、活動…等)。不包含依法應推展性騷擾防治教育、宣導事項及性別主流化課程。 2. 有自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。但不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項。 3. 多元性別及多元家庭權益宣導。	1. 多元宣導方式及數量：(4分) a. 4種以上。4分 b. 3種。3分 c. 2種。2分 d. 1種。1分 2. 「自製」文宣種類：(4分) 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，每項可得2分。 3. 多元性別及多元家庭權益宣導：(2分) 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，辦理1項可得2分。	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。) *「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。(僅中央銀行「對內」宣導每項可得1分；「對外」每項可得2分) 2. 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、內容與性別平等無直接相關

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			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。 3. 「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。
(三)各機關(構)鼓勵督導所屬機關或向地方政府或向民間私部門推動性別平等。(6分)	1. 鼓勵督導所屬三級機關、地方政府、民間私部門推動性別平等。 2. 計畫、方案或措施有助於促進性別平等。	鼓勵督導所屬三級機關、地方政府、民間私部門推動性別平等。 1. 向所屬三級機關、地方政府、民間私部門推動性別平等：(4分) (1)所屬三級機關(構)：(2分) ①部會有三級機關(構)者，且三級機關(構)人數達200人以上者，召開性別平等工作會議。(1分) 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 c. 未開會。0分 ②會議議程議題應多元且與機關業務結合，有助於促進性別平等。(1分) (2)地方政府：(2分) 結合地方政府推動性別平等之措施或方案。	1. 請針對3項(所屬三級機關(構)、地方政府、民間私部門)自行選擇2項填報。惟部會有所屬三級機關(人數達200人以上)者，則該「所屬三級機關」之選項為必選項目，另向地方政府、民間私門推動可二擇一。 2. 請提供計畫、方案或措施等執行情形佐證資料。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		(依辦理方式、創新度、難易度、重要性、影響範圍、投注資源程度等綜合評分，最高2分)。 (3)民間私部門：(2分) a. 辦理性別平等課程。2分 b. 辦理性別平等宣導活動。1分 2. 所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性，其執行成果/成效有助於所屬三級機關或地方政府或民間私部門促進性別平等。(2分)	
(四)各機關辦理國際交流情形。(2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。(1分) a. 考核期間辦理國際會議或研討會，並有將性別平等議題納入議程中。1分 b. 考核期間參與國際交流活動。0.5分 c. 未辦理/參與 0分。 2. 性別平等議題融入業務情形。(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情形。	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等之建議事項融入機關業務之辦理

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			情形。
(五)各機關建置完善性別友善職場。(2分)	1. 建置友善工作環境。 2. 創新作為、多元化措施。	1. 建置友善工作環境。(1分) 提供性別友善職場、母性保護服務。 2. 創新作為、多元化措施。(1分)	如設計彈性的工作設計、靈活的工作安排及提供創新、多元化措施；提供關懷員工家庭中兒童、長者支持措施及員工身心健康等服務，以協助員工紓緩工作與生活壓力。
(六)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。	1. 委託或自行辦理與性別議題有關之研究。(1分) 2. 研究結果建議事項融入業務之運用情形。(1分)	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
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)	檢視各機關推動之內容及成果： 1. 符合各項具體行動措施之目標。 2. 推動方式具系統性規劃，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。	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. 推動方式具備系統性規劃，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，且規劃內容及執行成果可達到具體目標及任務。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。最高 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	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)(7 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)部會製作 CEDAW 教育訓練教材情形。(7 分)	各部會參考本處編撰法規檢視案例彙編及通用教材等，編製與業務相關之 CEDAW 條文、一般性建議、直接與間接歧視及暫行特別措施等案例，依考核基準計算得分：	1. CEDAW 教材編撰。(4 分) (1)教材是否提性別平等專案小組討論。1 分 (2)教材內容涵蓋業務相關 CEDAW 條文。1 分 (3)教材內容涵蓋業務相關一般性建議。1 分 (4)教材內容運用相關性別統計分析。1 分 2. CEDAW 教材內容品質，請提供教材目錄及內容。(3 分) 本項由評審委員就教材內容品質深度與廣度給予整體質化評分： 優良 3 分；尚可 2 分；仍需加強 1 分	各部會依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練成效評核實施計畫，製作 CEDAW 教育訓練教材情形。

四、性別主流化(57 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。 (5 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：(2 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%】 (1)達 90%以上。2 分 (2) 80%以上-未達 90%。1 分 2. 本項就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)本項由考核委員依各部會函報之 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，是否扣合性別議題目標，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 (4 分)	性別平等專區網頁建置及維運情形	本項依機關性別平等專區網頁建置情形給予綜合性質化評分。(4 分) (1)專區入口便利性、查詢友善性及時效性。 (最高 2 分)	1. 網頁入口便利性、查詢友善性及時效性：是否於機關網站首頁設置專區、分類架構是否清晰、提供搜尋功能及資料時效性等。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		(2)專區內容豐富度。(2分) a. 基本內容。(最高1分) b. 其他內容。(最高1分)	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。 (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、行政院性平會及部會所屬機關之網頁連結。
(三)部會性別統計辦理情形 (5分)	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。(2分) (每項得0.5分) 2. 性別統計指標具複分類之占比(2分) $\left(\text{占比} = \frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區 107 年底指標數}} \times 100\% \right)$	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 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。 範例：序號 1、3 排除計算，本項占比

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註																				
		占比 80%以上者得 2 分。 占比 50%以上未滿 80%得 1 分。 占比 30%以上至未滿 50%得 0.5 分。 未達 30%不計分。 3. 國際性別統計比較。(1 分)	$=1/2 \times 100\% = 50\%$，本項得分 1 分 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. 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。	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
(四)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。(3分) (每篇最高3分，擇最高分計分)	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。 (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。 2. 本組擇得分最高之1篇報告計分。
(五)部會辦理性別預算編列情形。 (4分)	性別預算編列情形。	各機關編列性別預算之情形。(4分) 中長程個案計畫、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. 本項以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。 2. 中長程個案計畫是否進行性別影響評估，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」，「性別預算編列情形表」有無編列中長程個案計畫、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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			約)作為評核依據；以上均有編列相關預算得 4 分，部分有編列相關預算得 2 分，未編列相關預算得 0 分。 3. 如未能於「性別預算編列情形表」編列中長程個案計畫、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（如機關未有報院之中長程個案計畫、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。
(六)本院所屬各部會性別影響評估辦理情形。 (6 分)	性別影響評估辦理案件數及品質。	性別影響評估辦理案件數及品質。(6 分) 1. 除中長程個案計畫及法案外之其他案件辦理性別影響評估案件數(1 案 1.5 分)。(3 分) 2. 性別影響評估辦理品質。(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)	本項評核範圍為 106、107 年度已核定或通過之案件，含中長程個案計畫、法案及其他非應辦性別影響評估之其他案件。 1. 第 1 項考核基準：本項評核範圍係指除中長程個案計畫及法案外之案件，如計畫、方案或條約、協定(協議)或是其他計畫、措施、命令或行政規則等亦辦理性別影響評估之案件數。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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			2. 第 2 項考核基準：本項評核範圍含中長程個案計畫及法案及前項辦理性別影響評估之所填案件，辦理品質依性別影響評估檢視表填列內容是否(1)運用性別統計及分析，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、(2)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。
(七)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。 (8 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. 106-107 年辦理 CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形。 4. 機關自辦有關性別意識培力實體	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)(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。 (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。 2. 高階主管人員參訓比率(2 分)： 【比率：(高階主管參訓人數/高階主管總數)×100%】	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。 (2)一般公務人員 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)。 (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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註		
	課程之辦理品質。	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 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】 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 (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】 a. 實體課程依機關人數規模達「目標」5成。	(4)參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。 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。 (3)參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。 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」： <table><tr><td>機關總人數</td><td>實體課程參訓比率及人數</td></tr></table>	機關總人數	實體課程參訓比率及人數
機關總人數	實體課程參訓比率及人數				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
		1 分 b. 實體課程依機關人數規模達「目標」3 成。 0.5 分 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。(最高 4 分) (1)課程內容與性別及主管業務相關。 (2)課程辦理前有評估所屬人員興趣與需求。 (3)課程辦理後有提供學習回饋。 (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)。	<table><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： a. 依法任用、派用之有給專任人員。 b. 依法聘任、聘用及僱用人員。 c. 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： 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	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
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
			=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。 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。
(八)部會辦理性別平等專案小組運作情形。 (4 分)	1. 召集人親自主持次數。 2. 每年定期召開會議且會議報告案及討論案之平均數。	1. 召集人親自主持次數。(1 分) a. 召集人每年均親自主持 2 次以上。1 分 b. 召集人每年均親自主持 1 次。0.5 分 c. 召集人每年親自主持 1 次以下。0 分 2. 召開會議情形：(3 分) (1)每年召開會議 3 次以上且會議紀錄均公開上網者。 a. 是。1 分 b. 否。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。2 分	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)致無法如期召開性平專案小組，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。

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達成情形。(4分)	1. 各機關所屬之委員會委員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任一性別比例達成情形。(2分) a. 「任一性別比例達1/3」之達成度在100%以下者：扣1分。 b. 任一性別比例達40%：得分=達成度×配分2分。 總得分=a+b。 【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. 財團法人(2分)： (1)董事：(1.25分) a. 「任一性別比例達1/3」之達成度未達40%者：0分。 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。 (2)監事：(0.75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×配分0.75分。 【達成度=(符合規定之財團法人個數/所有財	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。 2. 機關如無本項之財團法人者，則扣除該項分數並換算總分重新計分。 2. 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。 3. 監察人(監事)總數僅1人者，不列入統計。 4. 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
		團法人個數)*100%】	
(十)各機關晉用女性常務副首長、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)	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}	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	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) 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)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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		(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。 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中高階女性主管總數)×100%×3分	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： 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			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%×3 分=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。 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。 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			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。） ②依【(106 年+107 年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。

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
提供加分題項供各部會加分。	舉例： 1. 新增暫行特別措施以加速改善性別不平等。 2. 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。 3. 104 年及 105 年推動具有成效之性別平等計畫、方案、措施。 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。
未辦理及未處理左列項目，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 7 點，每項扣 2 分。 3. 第 8 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	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	7. 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，酌予扣 1-2 分。 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) 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。	未完成審議影響，則不予扣分。 (3)行政規則及措施：以函頒認定為修正完成。 4. 第 9 點依委員認定扣 2 分，或優、甲等排除。	
特殊加分	實地考核當天表現。(含主持人出席層級、簡報表現、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)

	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 (性別平等創新獎)	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。 (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。 (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	

(附件 2) 各部會考核委員建議事項

第 1 組

內政部 委員建議事項

黃煥榮委員

綜合意見

- 一、內政部對於性別平等的宣導方面相當多元，而所屬機關也相當努力，然而比較少看到在工程領域方面的積極改變。例如，所屬的營建署和建築研究所對於促進性別平等的努力，在考核的資料中很少，建議未來能將此領域的努力突顯和呈現出來。
- 二、內政部對於人民團體女性參與的部分相當努力，惟對於宗教團體的部分，未來應再加以著力，尤其對於宗教團體的負責人或董、監事會的性別比例有嚴重的性別差距，鼓勵女性參與是重要努力方向。建議未來應先建立相關性別統計，其次則可透過評鑑或獎勵方式來推動。
- 三、內政部對於殯葬業務的性別平等議題著力甚深，值得肯定；對於不動產繼承的議題，除了強調繼承權男女平等之外，亦應與兒女共同撫養義務的理念結合。
- 四、關於財產繼承議題，除了宣導之外，應就文化面對於繼承不平等的阻礙因素加以探討。另外，由於財產繼承除了不動產之外，還有動產的部分。建議未來可以和財政部再進一步合作，可強化宣導的成效。
- 五、內部部所屬機關之間的合作，還有強化的空間，尤其在宣導的部分。
- 六、對於民選縣市首長性別平等的宣導並編印手冊，值得肯定，惟有關性別平等的專章的內容還可再豐富和強化。
- 七、關於友善職場的部分，可以就彈性工作及托育部分的改善來努力，積極面向深化。
- 八、內政部及所屬機關定期舉行性平小組會議值得肯定，惟各機關的外聘委員全部都是女性專家學者。基於 1/3 性別比例的原則，建議未來鼓勵部內及所屬機關，至少能有一位男性的外聘委員參與，讓性平小組的討論更具有多元討論的空間。

黃碧霞委員

綜合意見

- 一、內政部過往在消除婚喪等習俗之性別歧視、撰寫 CEDAW 國家報告、製作 CEDAW 教材等，均十分認真、主動踏實的努力，值得肯定。
- 二、本次考核有關 CEDAW 第 3 次國家報告專家審查結論性意見部分，內政部之規劃辦理情形，可看到警政署在執行避免交叉歧視、提升女性參與、婦幼安全等方面，修正相關規定及訓練培力都十分積極，移民署在無國籍兒童方面，積極協助修正相關作業流程，均值得肯定。
- 三、有關 1/3 性別比例暫行特別措施部分，民政司對政黨之培力及要求，在社團、職團部分修正人團法相關規定，要求理監事應考量性別平等，並在考核時或於團體章程中規定理監事達 1/3 性別比例，均予加分，值得肯定。對於民間團體，政府確實不易直接規定其應達 1/3 比例，但內政部相當努力引導推動，請積極培力團體逐漸有 1/3 性別比例認同，即可於法規中規定應達 1/3 性別比例。這次地方選舉直轄市議員女性已達 35.8%，縣市議員女性也達 32.1%，請持續積極溝通修訂地方制度法，使女性比例之規定能由 1/4 提升為 1/3。
- 四、內政部呈現持續努力，積極踏實推動性別平等業務，對尚未達到 CEDAW 國家報告專家審查意見要求之部分，請再努力規劃，並積極與相關部會合作協力推進，以儘量符合要求。

游美惠委員：

優點：

- 一、推動性別平等業務有具體成果，且逐年亦有改善精進作為，值得肯定。
- 二、跨機關、跨單位之性平業務能加強合作，共同推動，相當可取。

缺點：

- 一、內政部推動之性平業務成果相當可觀，其中曾經得過金馨獎(含創新獎、故事獎)之成果，可以掛在官網之性別平等專區之中，多加宣傳，也可以造福其他相關實務工作者，激發性平工作開展出更多創意。
- 二、在性別主流化六大工具之落實面向，「性別分析」之表現較為遜色，是未來可以加強改善的工作方向。

綜合意見：

- 一、在性別平等業務之推動上，能推陳出新，與時俱進，尤其是移民署、消防署與民政司等單位均有不錯的成果展現，相當難得。
- 二、內政部所屬相關機關與承辦人員相當用心投入性平業務工作，值得嘉許。

性平處：

- 一、為落實女性參與公共事務，建議運用女性對於社會困境切身的感受(如兼顧家庭工作之困境、職場性別歧視等)持續鼓勵女性參與各項公共事務或投入各層級選舉，包括里長、鄉鎮長、議員等，以擴大參與管道，促進女性賦權。
- 二、為促使性別平等意識有效融入新移民輔導及人口販運防制政策及措施之推動，建議持續加強相關工作人員之性別及多元文化敏感度訓練，以提升服務品質。
- 三、因傳統角色分工，造成女性在環境、能源與科技等領域之參與人數有限，為破除性別刻板印象與職業隔離，建議持續推動營建工程職場性別不均衡之改善策略，如辦理業界女性楷模典範之表揚，或輔導鼓勵女性參與建築師、室內裝修人員考試、取得相關工程人員證照等，以提升女性參與環境、能源與科技領域之機會。

教育部 委員建議事項

黃碧霞委員：

優點：

- 一、教育部推動性別平等教育法多年，成果豐富，也十分落實，打下良好基礎。在 CEDAW 第 3 次國家報告專家審查結論性意見部分，由次長親自主持、認真規劃具體做法，值得肯定。

已做得不錯，建議廣續努力部分：

- 一、有關性健康、生殖健康、性教育部分，現行校外人士入校授課時，原課程老師隨班陪同是好的做法，教育部也成立性教育教學資源網發展教案、教材，均值肯定，請持續努力。
- 二、就讀幼兒園之女性幼兒占 47.8%，同齡女幼兒占 48.7%，落差看似不大，仍請負責業務同仁持續觀察，除 5 歲普及就讀幼兒園外，2-4 歲部分也請分齡建立統計，以瞭解在未普及補助就讀的情形下有無男女幼兒之就讀落差。
- 三、教育部為協助懷孕學生受教權，已建立國中小學與高中學生懷孕輟學、復學統計資料約有 3 百餘人，106 年復學率已分別達 92%、80%，值得肯定。CEDAW 主張女孩至少應受完高中教育，請持續注意復學女生於就學、托育、生活方面之需求，積極協助其克服困難；至於與內政部統計 18 歲以下生育 1292 人之落差，近 900 人，是否為這些人未在教育體系內？目前 12 年國教已上路，仍可請各校持續注意發覺，努力讓 18 歲以下孩子都儘量就學，得到協助。
- 四、身障學生女性明顯低於男性，教育部說明就讀之身障學生與衛福部領冊之身心障礙者之定義不完全一致，故難與衛福部之母群體比較，但就學人數已明顯多於母群體人數，且經比對衛福部列冊者均已進入教育系統協助，做法值得肯定，請持續努力，以確實保障女性身障者受教權，避免有交叉歧視情形。

黃煥榮委員：

綜合意見：

- 一、教育部同仁很努力和認真，在組織及業務龐雜的情況下，仍然有豐碩的成果展現。
- 二、性別平等教育的各種宣導及研習活動相當豐富和多元，宣導的對象包括學生、教師、行政人員，惟對於私立學校的董監事的部分，因其權力、決策及影響力

更大，建議可做為未來性平政策實施和宣導的對象。

- 三、教育部應該要注意到不同世代性別落差的問題，例如對於同婚議題，就可看出不同世代間的差異，未來教育部對於終身教育這部分應更著重於宣導的努力，建議透過各個社教機構及社區大學的努力，能讓民眾更能具有性平的意識。
- 四、教育部所屬三級機構眾多，而與社會大眾的接觸層面廣泛，其在性別平等推動上可扮演重要的角色。社教機構可以建立自主的策略及目標，使宣導發揮更好的效果。
- 五、教育部的性平專案小組會議，目前並未有所屬機構代表與會。可能因為所屬機構達 11 個之多較難全部納入，建議未來可採各機構輪流的方式進行參與，並適時分享性平業務推動的經驗，相信如此可以達到更好的性平推動的成效。
- 六、少子女化的議題，目前是重要國家重大議題，教育部可就此議題多加以宣導，並與其他機關配合(鼓勵多生育)。
- 七、對於向民間私部門推動性別平等之相關作法方面，可以朝兩方面來努力：
首先，對於和教育基金會和私校的董監事的性別組成可以多加關注，建議先蒐集各私立學校的性別統計；其次可以透過獎補助和各種評鑑及查核的方式，鼓勵私校及基金會的董監事在性別組成方面，能夠朝性別平衡的目標來努力。

黃馨慧委員：

優點：

- 一、教育部性別統計辦理無論在新增指標或國際性別統計比較的呈現，皆表現優良，另外在性別統計指標複分類的占比達 99.19%，值得鼓勵。
- 二、教育部辦理性別預算編列情形良好，中長程個案計畫就已進行性別影響評估之計畫，有依據評估結果配合編列性別預算，同時亦有配合編列性別平等政策綱領及其他性別平等相關工作之預算。
- 三、性別主流化相關培訓，高階主管參與率 100%，值得肯定。

綜合意見：

- 一、教育部 108-111 年性別平等推動之規劃，部分推動計劃之評估未能運用性別主流化工具分析，建議研擬性平推動規劃，宜有性別統計、分析或其他性別主流化工具，以作為性別平等政策推動擬定之參考依據。
- 二、教育部性別影響評估之辦理，在「非中長程、亦非報院的計畫、措施、命令或

行政規則」之性別影響評估，在量與質上皆有待加強。

三、評分項目中「首長親自出席行政院性別平等委員會次數」，教育部首長 2 年僅親自出席一次，建議排除困難出席行政院性別平等委員會會議。

性平處：

一、輔導所轄社教機構建立性平機制：

教育部所轄圖書館、博物館、科學館、社教館等社教機構為學生於學校學習外之重要學習場所，通常為親子共同學習之場域，又渠等機構業務之推動較具自主性，建議教育部除點狀指導外，亦能進一步輔導該等機構建立內部性平工作圈、學習圈、交流圈或相關機制，學習於業務推動中融入性別觀點，並於內部討論及確保其環境設施之建設、及所舉辦之課程、展覽、活動、演出等，均能兼顧性別平等精神。

二、促進女性學生就讀理工科技學科：

查教育部國際比較統計資料顯示，106 年我國高等教育階段學生就讀社經、法律、人文、教育、藝術等領域性別落差達 26.1 個百分點（女 64.8%，男 38.7%），就讀理、工、農、醫等領域之性別落差達 28.4 個百分點（女 26.5%，男 54.9%），均較日本、英國、南韓等落差大，仍有改善空間。復查教育部為提升女學生學習基礎科學的興趣，於 108 年實施之十二年國教課綱將性別議題融入數學、科技、自然科學等領域，並於性別平等教育全球資訊網建置各領域教學資源，此外，每年針對高中女校辦理女科學家巡訪活動。建議教育部參考部分國家作法，例如德國女孩日推動小學 1 至 6 年級女孩瞭解資訊科技職涯發展、奧地利政府舉辦小女孩日，鼓勵及提升 4 歲以上女孩對自然科學之學習及職業之選擇，將女科學家巡訪活動辦理年級向下延伸到國中、國小，於高中選擇類組前即讓更多女孩有接觸理工科技學科的機會，並提升其就讀興趣。

三、促進青年發展非傳統領域職涯：

教育部青年署主責青年生涯輔導、職場體驗等業務，每年辦理「青年 RICH 職場體驗計畫」，提供及媒合青年工讀及見習機會。其中「青年暑期社區職場體驗子計畫」、由非營利組織提供工讀職缺，經該署審查後公告於 RICH 職場體驗網（下稱 RICH 網），工讀薪資由該署支應；「經濟自立青年工讀子計畫」由該署與政府機關、公營企業、公股銀行、民營銀行、政府投資或轉投資之民營事業機構及政府捐助

財團法人等合作提供職缺，公告於 RICH 網；106 年並新增辦理「青年創業家見習子計畫」，由新創公司提供預定見習內容並提出申請，職缺於審核後公告 RICH 網，由該署提供見習津貼，上開計畫除協助青年探索職場外，提供部分工資及津貼，提升企業服務能量。建議該署於相關計畫中將性別友善職場列為合作企業標準之一，並加強宣導，請合作企業於刊登職缺同時揭露性別友善職場環境，從政府到企業，提升企業職場友善性。

四、有關促進高齡者參加與性平相關之社會學習：

鑒於家庭教育及社會教育參與者以女性居多，教育部已請各直轄市及縣市政府將家庭教育輸送至男性為多數之陽剛性質職場（如針對替代役男、結合警政、軍事及海巡單位等）或結合企業推廣，包含去除性別刻板化之教養態度、共親職及家務分工等議題，迄 108 年 6 月參與人次性別落差已見縮小（男 4,390 人次，女 4,641 人次），惟高齡參與者仍有顯著性別落差：縣（市）政府轄屬樂齡學習中心（含村里拓點計畫，其中包括原住民村落及部落）及樂齡大學辦理相關課程，迄 108 年 6 月參與人次男性僅約 2 成（女 1,350 人次、男 379 人次）參加，建議於相關補助計畫及要點中鼓勵機構於男性感興趣之課程中，置入性別平等相關要素，使男性高齡者可於參與相關課程時促進性別平等認知。

五、促進女性體育專業及決策參與

（一）查近 5 年（102~106 學年度）大專校院體育相關系所女性畢業比例介於 44.79%至 48.51%，性別差距不大，惟 106 年亞奧運運動競賽種類團體核發 A 級教練證性別統計，女性僅占 23.18%，19 項運動項目中，僅 5 項（桌球、壘球、國武術、輕艇、射擊）之女性比例超過 3 成，6 項之女性比例為 0，顯示除整體女性人數較少外，部分項目亦有性別隔離現象。查 106 年教育部體育署發布修訂之「推廣女性參與體育運動白皮書」（下稱白皮書），已針對破除整體女性參與運動之性別刻板印象設定策略（如「促進性別平等，重視學齡女性運動參與」），建議未來對地方政府相關補助計畫要求地方政府申請案中納入性別分析及促進女學生參與運動之作法（例如該署補助「新北市 107 年推動中小學社區（團）學生棒球發展計畫」未有性別統計分析，目前仍有國小棒球社團招生限男童）。另建議該署追蹤體育相關科系女性畢業生職涯，發展支持女性相關科系畢業生持續投入體育專業之策略，以提升女性體育專業人才比例。

（二）查 106 年全國性體育事務財團法人董事性別統計，女性董事僅占 22.15%、監事僅

占 13.33%。查教育部體育署訂有「特定體育團體輔導訪視及考核辦法」，該辦法第 4 條考核項目即包括「性別平等」，可將決策參與情形納入輔導及評核；另該署訂有「全國性體育團體經費補助辦法」，建議亦考量透過補助標準鼓勵各團體董、監事儘量衡平性別比例，例如符合三分之一性別比例原則者優先補助，以提升女性於體育事務中之決策參與機會。

六、補助高中職、技專校院採購性別友善之教學實習設備

部分技術類科所使用之機具較為大型，部分有意願就讀之女性學生於操作上可能較為挫折，而不得不放棄，例如農機具。建議補助學校採購及運用具性別化創新觀點之設施設備，例如較為輕巧之農機具，降低女性或體型較瘦小之男性就讀及操作之限制與門檻，以提升部分技術類科之性別隔離。

勞動部 考核委員建議事項

黃碧霞委員：

綜合意見：

- 一、勞動部積極推動性別工作平等法多年，對性別人權之促進已有相當之基礎，也有許多創新做法值得肯定與感謝。
- 二、勞動部率先試辦放寬員工彈性上班時間（上午 7-9 時，下午 4-6 時），對雙薪家庭相互調整、搭配上下班時間照顧家庭，確有幫助，對協助女性就業、促進性別平等也可向前跨一大步，十分感謝，請持續努力，以帶動其他部會與民間之觀念與跟進。
- 三、有關 CEDAW 國家報告結論性意見與建議：
 - （一）有關消弭交叉歧視，輔導女性身心障礙者就業部分，勞動部增加預算 20%，提升 2% 就業比率；運用就業安定基金，協助無國籍兒童安置；對有意脫離性交易女性已建立就業輔導窗口，發文內政部警政署運用轉介，接案後並提供一站式服務等，已有具體作法，值得肯定。
 - （二）有關 1/3 性別比例部分，勞動部在補助工會辦理教育訓練已訂有要點，對符合性別比例及促進性別平等措施予以增加補助，建議可在要點中明訂達 1/3 性別比例者予以增加補助及加分，俾建立工會人員明確觀念及努力方向。對消除性別隔離及同工同酬部分，請持續努力。
 - （三）有關非正式勞動市場女性之處境，請進一步建立統計及深入瞭解可予協助及支持之政策措施（如歐洲部分國家基於彈性安全理念，創造的一又二分之一工作模式）。有關延長產假、育嬰假報酬、家事勞工保障、離婚財產分配等部分，涉及制度層面很廣，需要深入研究周延規劃，並需與社會各界溝通妥處，請勞動部持續努力探求可行做法。

黃煥榮委員：

優點：

- 一、勞動部對於性平相關業務的宣導相當多元而豐富，值得肯定，惟在使用宣導方式的同時，能配合宣導對象的接受度和對應的情況，做適當的調整。例如：在性騷擾防治的宣導方面，可以導入案例或影片，比較容易瞭解性騷擾的樣態和情境；而對於外籍勞工在臺工作認知的宣導也可以用圖片取代文字，讓宣導對

象更容易理解現況。

二、勞動部倡議工作-生活平衡，並設立獎項，惟對於無動於衷的公司，如何去輔導和推動是未來努力方向。

缺點：

- 一、從勞動部性別勞動統計顯示事業單位仍有 18.8%不同意申請育嬰留停；另外，申請育嬰留停仍以女性占絕大部分，男性申請人數只有約 17%，再者申請育嬰留停者的復職比例為 72%。從上述這些數據顯示育嬰留停仍有一些障礙待克服。
- 二、而企業托兒主要針對 100 人以上的事業單位補助，對於未符合人數條件者，勞動部可以扮演中介的角色，將人數較少的公司整合在一起，提供企業之間在托兒方面的合作。
- 三、職場暴力或霸凌的議題在國際間日益受到重視和關注，然而相較於性騷擾的議題，勞動部在此方面的宣導和防治方面似乎著力較少，希望未來勞動部可以針對此議題進行探討，以建立有效的防治策略。

綜合意見：

- 一、勞動部在促進工作平等措施方面，相當努力，未來如何整合各種方案，並評估其效益，例如育嬰留停、企業托兒、彈性工作等進行比較，以瞭解各項方案措施的成本和效益，並對各種不同的利害關係人提供合宜的建議。
- 二、勞動部勞安所扮演智庫的角色，對各項勞動議題提出許多有價值的研究和建議，希望未來對於性平的議題可更加關注。
- 三、在性平綱領落實方面，可更關注交叉歧視的議題，如身障、高齡、新移民、外籍移工等議題。

游美惠委員：

優點：

- 一、在性別主流化的實施推動方面表現傑出，尤其是性別統計和性別分析的部分資料豐富，值得肯定。
- 二、能運用多元方式宣導性平相關政策，宣導之內容具有性別平等意識且能貼近日常生活和社會脈動，相當出色。

缺點：

- 一、性別平等網頁的「性別平等專區」仍有改善的空間，目前偏向依時間順序呈現

會議紀錄與委員名單，較無性別平等政策實質內容之宣導且欠缺分類架構，有點美中不足，建議可以加入更多性別主流化實質內容並與性別統計作連結。

二、機關首長、性平專案小組召集人未出席相關會議，殊為可惜。執政者或高層主管之政治意志與行動其實是促進成效的重要影響因素，期許未來能有所改善。

綜合意見：

一、整體而言，在性別主流化的六大工具之運用各方面，成效值得肯定，期許未來在性別分析之報告內容能更深入探討，精益求精。

二、在「工作生活平衡」、「建構友善職場」等議題之宣導和落實頗有成效；且相關承辦同仁也都能確切掌握考核之資料並適時作補充說明，值得肯定。

性平處：

一、勞動部對於性別平等業務配置多個人力，各司其職，考核資料整理上條理清楚且具系統性，所屬機關均有性別平等相關機制且運作良好，能運用多元宣導管道對於民眾宣導各種勞動性別議題，肯定勞動部及所屬同仁的努力及整體團隊實力。

二、本院於 106 年函頒修正性別平等政策綱領，查勞動部本次誤植引用本院 100 年所函頒之舊版具體行動措施，雖仍展現出各項重要推動成效，惟考量新舊版仍有少部分措施內容及重點差異，請持續落實推動本院性別平等政策綱領及相關具體行動措施內容。

三、勞動部之性別統計及專區內容資料相當豐富，包括各項性別勞動統計及專題分析、性別勞動統計調查、國際性別統計，周延涵蓋多項勞動性別議題及重要性別分析，值得肯定。惟建議性別統計分析除了描述性統計外，盡量針對統計數據呈現差異部分增加原因探究，以及能從性別統計分析中進一步提出政策回饋及未來策進建議等。

四、肯定勞動部除了中長程個案計畫及法律案進行性別影響評估外，亦自行增加辦理多項性別影響評估審查作業，並依需求自訂性別影響評估檢視表，表件內容尚屬合宜。其中自行增加辦理性別影響評估者多為研究案，建議可再參考本院所訂「法案及性別影響評估檢視表」(108 年 10 月生效)，包括「從性別統計及性別分析，確認相關之性別議題」及「參採情形」等評估項目納入評估表，俾利性別影響評估內容更周延。

五、近年各界對於勞動性別平等議題之推動有諸多期待，包括提升婦女勞動參與、協

助婚育離開職場之婦女返回職場、彈性工作、促進同工同酬等。勞動議題因影響層面廣，產生的社會效應大，推動及實行不易，建議勞動部除了研擬修法或增加宣導外，先採用小型試辦計畫逐漸擴散，進而爭取社會各界及媒體支持。例如勞動部勞動力發展署 107 年首推「婦出江湖」試辦計畫協助女性重回職場，並辦理成果發表會，由於該專案計畫協助欲重返職場女性自主提升專業能力及就業準備，提供個別化就業服務，同時鼓勵企業善用女性人力資源，雖首次辦理工作坊規模不大而質精，不論是為重回職場婦女個別輔導，同時亦從企業人力資源端去擴散，吸引更多企業晉用婦女，及提供彈性工作或友善家庭措施，受到外界及本院性別平等會委員好評，未來亦可成為常態型計畫持續辦理並持續發揮社會影響力。

六、有關勞動與性別平等議題之宣導，雖育嬰留職停薪等勞動權益保障等措施宣導固然重要，但宣導將女性留在職場、提升女性勞動力參與及運用女力資本應為當前重要觀點，同時向企業各界宣導彈性工作及企業托兒等友善家庭措施所帶來的好處。

七、請勞動部提供考核佐證時應檢附完整資料，如研究報告或各項推動之成果。

衛生福利部 委員建議事項

黃碧霞委員：

優點：

衛福部歷年積極推動暴力防治、婦女保護，近年來訂定婦女健康行動計畫，擴大推動托育公共化及補助，對性別平等有重大的貢獻，要表達肯定及感謝。

有關 CEDAW 國家報告委員審查意見與建議部分，衛福部已十分努力規劃與推動，建議可持續落實部分如下：

- 一、審查委員重視公私立機構與企業的女性決策參與，衛福部在政府部門已努力推動，有關民間醫療或社會福利基金會及機構部分，建議也建立董監事性別統計，並以宣導、鼓勵及考評加分等方式，使民間也具有 1/3 性別比例的理念及努力方向。
- 二、審查委員要求對希望脫離性交易之女性予以協助，衛福部依兒少性剝削條例已有制度性的協助措施，在 18 歲以上女性部分，未有相關法規，但可使用特境條例給予協助，建議參考勞動部的做法，也建立連繫窗口，讓警政署在查獲有意願脫離性交易之個案時，能具體連絡就業及社福窗口給予具體協助。
- 三、有關未成年懷孕部分，教育部統計每年協助復學者約 3 百餘人，但內政部戶政司統計 18 歲以下生育有 1 千 2 百人左右。CEDAW 期望各國要協助女孩至少受完高中教育，但未成年懷孕少女要就學，又要有足夠的托育、生活費用，確實是很困難與沈重之負擔，目前衛福部請各地方政府以公彩盈餘給予補助，但做法不一，建議詳細瞭解地方政府辦理情形，對辦理不足之地方政府也督導給予積極協助。
- 四、有關審查委員認為目前年金與津貼不足以保障處境困難之婦女有合宜生活水準，希望增加年金與津貼額度、對女性家庭無償工作給予補償，以及離婚財產分配等部分，因涉及重大制度面的調整與法規訂定，確實不易做到。目前衛福部將之納入國民年金中長期改革規劃期程再參考修正，在國民年金制度檢討改革前，可否請衛福部就低收入、中低收入家庭及中低老人生活津貼之性別統計，再檢視女性得到協助之人數比率如何？另外目前特境條例對遭遇困難女性之補助是否已顯不足，也請再檢討，以確實保障到經濟弱勢、處境困難之女性。

黃煥榮委員：

優點：

- 一、衛福部在性別平等業務的宣導方面，內容相當豐富而多元。不論是平面的文宣或電子媒體都能提供許多精彩的內容和服務，值得肯定。但仍應注意宣導效益的問題。
- 二、衛福部的組織規模龐大，單位眾多，主管的業務亦相當複雜(從委員會數目眾多就可以看出)，在這樣一個複雜而多元的體系下，要處理的各種問題並不容易，能展現出目前的良好成果確實不易。

缺點：

- 一、在多元性別及多元家庭權宣導方面，似仍有進一步精進的空間，尤其對於 LGBT 族群的就醫環境方面，可以嘗試建立適當的準則和規範，例如，醫院可否提供 LGBT 患者對於不同性別病房選擇？就可進一步考量。
- 二、跨機關的合作，尤其平行機關的合作仍有一些努力的空間，例如衛福部與勞動部之間的關係密切，在宣導方面如何共同來合作，以達到綜效(synergy)，是未來努力的方向。

綜合意見：

- 一、衛福部在督導所屬機關及民間私部門推動性別平等方面，可以嘗試更積極和創新的作法，例如醫院評鑑基準已納入性平指標之外，對於其他社福機構是否也可以建立鼓勵的機制。其他在公部門已成功建立的性別主流化措施，如性別平等機制 1/3 性別比例原則等，是否也可適用於衛福部所主管的民間法人，是值得研議的課題。
- 二、衛福部所管理的議題涉及眾多的層面，交叉歧視的議題亦是未來衛福部努力的方向。

游美惠委員：

優點：

- 一、衛福部在性別主流化的推動方面，能兼顧各個面向，適當運用六大工具，以達成性別平等之目標，值得肯定。
- 二、性別平等業務之推動與宣導、成果值得肯定，尤其是網頁性別平等專區之架構清楚明白，方便查詢資料，值得肯定。

缺點：

- 一、性別主流化六大工具部分之「性別影響評估」仍有改善空間，所邀請的性別平等專家學者可以更多元，避免各業務單位均重複邀同一位專家進行「程序參與」，意見可能不夠豐富、太過單一，建議加強改善。
- 二、部分委員會之委員組成在性別比例上未達 1/3 標準，仍有加速改善之必要。
- 三、性別統計和性別分析之成果提報，目前集中在部分單位之業務，未來可再擴充。

綜合意見：

- 一、整體而言，衛福部及其所屬機關(構)在推動性別平等業務各方面均堪稱盡心盡力，逐年改善的狀況也明顯可見到具體成果，值得肯定。
- 二、在結合地方與民間資源共同推動性別平等之相關工作，表現頗佳；未來可以加強跨司處、跨單位之性平政策推動方案，增加創新作為。
- 三、衛福部所屬機構眾多，未來可以逐步要求其積極落實性別主流化政策。

性平處：

- 一、因應臺灣社會少子化及高齡化問題，衛福部的性別平等業務在量及質上相當繁多，業務範圍涵蓋兩性到多元性別，嬰幼兒到高齡者、家庭到社會、健康促進到醫療照顧，所以對衛福部在性別平等業務的努力及成果先表示肯定。
- 二、性別平等重要議題(部會層級)：2016 年醫學系畢業女性比例為 36.3%，然女醫師執業比例僅 19.4%。爰在「推動醫護性別平權」議題，衛福部雖訂定性別目標之一「營造女性醫師性別平權之工作環境」，建議應再研議實施多項措施，積極提升女性醫師執業人數。
- 三、性別主流化相關工具部分：
 - (一)性別影響評估：建議中長程計畫及法案草案應儘量提供相關之性別統計，以先理解「性別」於計畫及法案草案的概況，如有性別落差，才能進一步釐清是否有性別議題及是否有需訂定性別目標，以人為服務對象之計畫，不應寫與「性別」無關。建議可參考本處建置之性別影響評估案例分享專區網站。
 - (二)性別統計及性別分析：需注意性別統計之分析內容，當描述性統計顯示男女比例約各佔一半，不表示無性別差異或無性別落差，性別間的差異不僅在男女兩性比較上，還包括單一性別內的差異，例如城鄉的男(女)性或不同族群的男(女)性等。

四、CEDAW 國家報告及法規檢視相關部分：

- (一)優生保健法及中低收入老人生活津貼發給辦法，不符合 CEDAW 條文，請儘速修正。
- (二)第 3 次國家報告部分結論性意見與建議，例如第 28、29(b)點有關針對多元性別族群暴力的因應、第 48、49 點有關未成年懷孕少女的統計及資源提供、第 60、61 點有關提供女性結紮與人工流產可靠資訊及支持資源、第 62、63 點有關身心障礙女性取得醫療服務之困境，仍待努力。

五、為提供多元性別族群友善醫療服務，建議將 LGBTI 族群之友善醫療環境納入相關醫院評鑑之指標並注意醫事人員換執照時，性平教育課程提供的議題內容應涵蓋多元性別者之權益。

第 2 組

文化部 委員建議

卓春英委員

優點：

- 一、簡任非主管及薦任主管非主管之比例，女性均高於男性。
- 二、蒐集國外性平政策等資料作為性平教育教材。
- 三、兩廳院設有托育服務，對於無障礙設施設備也有所關注及推動。

缺點：

- 一、簡任主管，特別是一級首長，28 位當中，女性占 6 位(21%)，未達三成之比例。
- 二、未有媒體及文化影視從業人員之性別統計分析。
- 三、未具體回應 106 年評鑑委員之問題及建議。

綜合意見：

- 一、傳統民俗觀念，對於性別歧視及多元性別之排拒有很大的影響力，建議文化部鼓勵影視業以多元方式(客語、原住民語、台語)推廣及宣導教育，鼓吹性別平權。
- 二、增加女性一級首長比例，以增加決策影響力之性別觀點。
- 三、建置媒體從業人員(含文化影視人員)之性別比例分析，了解從業人員面臨的問題及困難，並有申訴管道(類似 me too 運動)。
- 四、因應少子化、高齡化，在硬體設施設備及服務方面，建請檢視全國各文化單位機構之設施服務。
- 五、增加蒐集各國傳統文化對性平之障礙及歧視，與臺灣本土作比較，並作為宣導教育題材。

何振宇委員：

優點：

業務相關人員及出席(副)主管均對業務掌握明確，值得肯定。

建議及綜合意見：

- 一、106 至 107 年 CEDAW 進行實體及線上訓練，建議未來可邀請各單位受訓人員於完訓後，提供其業務中 CEDAW 融入的議題(如：直接歧視、間接歧視、暫行特別措

施)並寫成題目交部內彙整成為題庫，俾便未來參用。

- 二、有關第3次國家報告審查意見29(b)，建議藉由參與IWIN平台之運作，邀請其他部會(如：教育部)針對29(b)所陳事項提供媒體識讀/網路秩序/仇恨言論等議題進行種子教師訓練、校園宣導及學生家長之宣導等。
- 三、文化部雖無管理媒體之權，但仍能透過輔導與關心媒體自律機制之運作情形，達成有效適度管理之目的，例如，若有媒體自律或倫理案件發生，則應可儘速提醒關心，該媒體之自律機制執行情形，並函知文化部存參。

黃瑞汝委員

優點：

- 一、考核簡報有層次、用心、豐富。
- 二、性別平等教材具有多元、多樣、延展性的特色。
- 三、國際書展持續建置性別專區，提供性平媒材分享的平臺。
- 四、推展性別平等與館所業務結合，並與民間合作，有助於持續深化及強化性別政策的落實。

綜合建議：

- 一、關鍵績效指標可再強化，如：具體指出辦理人次、場次或新增性別統計指標等。
- 二、應就文化領域有關之國際組織，尋找可以對應的國際比較指標。
- 三、鼓勵各所屬機關每年都能提出一項性別影響評估，藉以加強同仁的性別知能。
- 四、性別統計的新增項目及性別分析，建議在性別專案小組提出報告及討論，以增加參與的人員及管道。
- 五、部長為行政院性別平等委員，建請親自出席行政院性別平等委員會會議，以具體行動支持性別平等政策推動。
- 六、各館所是提供文化服務的第一線，為促進文化參與的友善度，建議各館所進行性別友善環境檢視與改善。

性平處：

- 一、推廣應用重要民俗活動中的性別平等檢視結果
 - (一)民間信仰與習俗觀念雖難以於短時間改變，但是這些卻是影響廣大民眾日常生

活的重要觀念，本次考核中提出「傳統民俗文化資產活動中的性別平等檢視」結果，值得肯定。檢視發現及建議：

1. 女性可參與決策團體：「羅漢門迎佛祖」保存團體為內門紫竹寺管理委員會，目前有女性參與委員。
2. 以少子化為助因進行推廣：澎湖小法團傳統上以男童為招收對象，但在少子化的情況下，目前已有招收女性成員加入小法團的情形。
3. 經血不潔的禁忌限制：大甲媽祖遶境進香團隊中的繡旗組，身上穿著的號掛、扛舉的繡旗，這屬於神聖性標誌的器物，需與「不潔」隔離，參與的女性如正逢月經期間，首要條件是一取得媽祖「聖杯」的，在此「條件」下月經禁忌得到暫時的鬆綁。
4. 性別分工的情形：與神聖性直接接觸的，如神輦事務，多由男性負責，主要考量的理由是體力因素，實際上，現在很多遶境進香活動，神輦是以「車」代行，被放置在推車上，只需推動不需扛舉，「體力」已不成問題。

(二)為豐富宗教文化軟實力，以及回應 CEDAW 第 5 條，各國應採取一切適當措施，改變男女的社會和文化行為模式，

1. 與民俗保存團體溝通：建議辦理民俗文化資產保護傳承輔助培力計畫，利用工作會議與訪視機會與民俗保存團體對話交流時，除了輔導保存團體依法推動保存維護工作外，可進一步宣導應重視性別平等觀念與做法，並將檢視結果與民俗保存團體或從業人員進行溝通，逐步建立傳統民俗與性別平等之共識。
2. 運用案例推廣：可將有助於破除性別刻板印象的民俗檢視結果製成性平宣導案例，讓其他民俗保存團體或從業人員相互觀摩學習，以及與地方政府文化機關分享，適時在相關民俗活動(如王船遶境等)內容中融入現代性別平權意涵，以淺移默化方式消除宗教禮俗中的性別歧視。
3. 臺灣文化路徑納入性別觀點，深化觀光內涵

(1)近年「文化路徑」逐漸成為各國文化保存重視之趨勢，文化部參考國際作法，規劃與中央相關部會及地方政府合作，打造屬於臺灣的文化路徑。以茶為例，需盤點及整合茶產業、茶藝、歷史文化重建及觀光等資源，及地方文史工作者、社區發展等夥伴加入整合平臺，以打造茶文化路徑，帶動文化觀光。

- (2)建議未來盤點在地文史、地景等相關資源時，可納入相關產業之女性貢獻、角色及面貌納入文化路徑內涵，提高不同性別或族群的可見性與主體性。

二、持續推動各場館性別友善措施

為推動所屬機關(構)之館所友善平權在地化、特色化，文化部提出 106-107 年文化部所屬機關(構)友善平權特色化推動計畫，並於 107 年邀請本部文化平權推動會報委員、本部性平委員、學者專家等共同組成輔導小組進行訪視考評，以瞭解實際執行情形，並提出策進作為，值得肯定，建議參考訪視意見研訂一致性標準原則，據以做為考核各館舍成效，或輔導補助地方文化場館之參考，或製作成教案推廣，以擴大推展性別平等效果。

三、充實性別統計專區

- (一)文化基本法第 20 條規定文化與藝術工作者之生存權及工作權應予以保障，第 27 條規範各級政府應對人民文化權利現況與其他文化事項進行研究、調查、統計。查文化部性別統計專區指標包括：

1. 文化與休閒：文化資產活動、閱讀活動、社區總體營造、博物館、文化義工
2. 文化部輔導之財團法人文化藝術基金會男、女性董監事
3. 文化單位人力概況
4. 文化志工人力概況
5. 文化相關產業受雇員工人數
6. 文化相關產業受僱員工平均薪資
7. 國人出國總人數
8. 民眾文化參與概況調查

- (二)為運用性別統計檢視不同性別者在所有政策面向上的處境，以進一步作為研擬文化相關政策參考，建議如次：

1. 充實文化統計之性別分類資料，於性別統計專區新增指標：

- (1) 查「蒙藏人才之培育及工作績效」指標沒有性別變項(路徑：文化部首頁/新聞與公告/最新公告/統計)，另查 2017 年電影產業調查已將電影從業人員性別及業別(如電影後製、特效業 P34)進行統計，惟未置於性別統計專區(路徑：文化部首頁/政府資訊公開/業務統計/文化統計資料庫/調查研究報告)。

- (2) 請先盤點文化統計相關指標，檢視以「人」為統計單位的資料將性別變項納入統計之可行性，並將已進行性別統計之資料製成統計表，充實性別統計專區之指標。
2. 宜強化性別統計分析：查文化統計顯少進行性別分析或僅進行簡單兩性分析，如本次考核提供性別分析案例，「流行音樂產業調查」雖然問項已納入性別，但報告內容未見相關分析；「電視產業調查」對產業人力及閱眾有性別統計(沒有和年齡或教育程度交叉統計)，惟僅提出兩性差異分析，建議於分析時要考量性別與其他多元交織因素(如年齡、教育程度、地域)，以了解不同性別在經濟、社會、文化等面向下之處境差異及現象的成因。
3. 缺乏針對性別落差轉化成政策建議之分析：
- (1) 如 2017 年電影產業調查提及，在電影產業從業人員以男性(59.42%)較多，其中以電影後製、特效業的男性員工比例(68.09%)更明顯高於女性，宜進一步提出具體改善建議方向(如強化培育女性電影後製、特效人員或運用輔具提高女性參與可能性)
- (2) 另如「女性藝術家創作壓力來源」問卷調查分析提及：女性創作者因傳統家庭對女性有養育子女照顧家庭之傳統框架觀念，承受工作與家庭雙重壓力等，惟僅建議落實家庭角色分工、重塑兩性平權工作觀等，宜進一步提出具體改善建議方向(如於文化相關產業中長程發展計畫時納入工作與家庭平衡理念)。
4. 資料時效性：有關文化相關產業受僱員工人數及薪資指標資料來源為主計總處，查主計總處已公布 2018 年受僱員工薪資等相關資料，惟文化部性別統計專區資料尚僅呈現 2017 年資料，請注意資料即時性。

外交部 考核委員建議事項

王兆慶委員：

優點：

宣導是外交部的強項。國傳司有雜誌、電子報等各項介面，觸及世界，條法司、領務局也很努力把性別平等融入日常的工作和活動。

缺點：

- 一、領務局的性別主流化工作中，已經有性別統計，可以刺激同仁的想像或提問。但是真的要讓統計有意義，還是需要進一步的性別分析。未來期待在這部分結合專家建議，讓訪評有更多驚艷。
- 二、期待 NGO 國際事務會再研議，如何針對 NGO 推動性別主流化。若不易全面要求所有 NGO 關注性別平等事務，也可考慮獎勵、鼓勵推動性別平等國際外交的 NGO，以利性別主流化從政府推向民間。

綜合意見：

期待未來各單位的性別平等宣導工作，可以蒐集民眾的回饋意見。辦理課程者，可以做問卷調查；辦理流動人群的宣導，則可以訪談民眾，看大家是否看得懂宣導主題、是否認同、有何正面及反面態度等。

郭玲惠委員：

優點：

- 一、CEDAW 教材之研擬過程，使各單位共同參與，有助於落實，推廣融入於業務中。
- 二、於參與國際會議中，積極推廣 CEDAW 性別人權，值得肯定。
- 三、新進人員皆能參與 CEDAW 培訓，使同仁皆能了解我國 CEDAW 落實之情形。

缺點：

- 一、國家報告執行情形，雖有初步成果，惟較無完善之規劃，仍未完全符合 CEDAW 一般性意見建議第 25 號之內涵，請再修正。
- 二、CEDAW 融入業務之推廣及方式，較消極，無法評估其落實績效。
- 三、參與國際事務落實第 8 條部分，雖有初步成效，但未能有從制度面，鼓勵參與以及議題選擇之機制。

綜合意見：

- 一、CEDAW 教材之推廣使用，除教育訓練之外，建議採取積極鼓勵方式，使國內外同

仁皆能了解，甚至參與修正或自製教材。

二、推動女性參與國際事務，雖有成效，但仍未有機制之建立，建議除建立鼓勵機制外，對於我國推動性別人權之成果，列為推動議題。

三、國家報告執行情形中之暫行特別措施，建議依一般性建議第 25 號修正。

李安妮委員：

優點

一、兩年間無論在性別主流化工具的完備，或在性別平等議題的投入上，都有令人刮目相看的長足進展。現場訪評過程，除了感受到同仁的性平意識有所提升外，也窺見到各級長官對性平議題重要性的肯定與政治意識(political will)。

二、陸續推動並完成不少具性別意涵的單一計畫，惟散見於各佐證資料中，若能進一步加以整合必能展現更大綜效。

三、106 年性別主流化實施計畫關鍵指標達成率幾乎都超過 100%，甚至有超出目標值將近四倍的項目，這一方面固然顯示同仁努力程度超乎預期，但另一方面何嘗不也反映原目標值訂得過於保守(108-111 年的計畫目標仍相當保守)，應予以適度調整。

缺點

同仁外派、回部的高流動性是機關特性，也是性別主流化工作不易傳承的關鍵因素。觀察幾項性別主流化工具的完備情形，顯示機關內部良善的性平機制尚未完全建立，導致上述幾項優點同時也是缺點。例如：

一、性別影響評估整個過程的資料呈現不完整，對於審查委員所提意見的參採情形，未能反映在 GIA 表的補充說明以及原始計畫書的修改與調整上。另，完成多項與性平議題相關的計畫，卻無法說明其性別目標並列為考核指標事證，顯見其間機制的斷裂點。

二、所提出的兩篇性別分析報告都過於簡化，未來無論所進行的係屬質化或量化分析，都要能清楚掌握該項分析報告的核心問題，與問題解決的可能方案。

綜合意見

一、性別主流化是指對於所有政策、方案、計畫，從規劃、執行到成效評估的過程中，均能靈活運用已建構完備之相關工具，如性別統計、性別分析、性別預

算、性別機制、性別影響評估、性別意識培力等，來去除既定的性別盲並設定出性別目標的整個過程。外交部在前述幾項工具的整備上雖做得還算不錯，然並無法在中長期性別主流化實施計畫中展現出來。未來倘若能在年度性別主流化實施計畫成果報告，或修正計畫內容時將此一相互關連的系統性樣態呈現出來，必定能達成業務中落實性別平等的終極目標。

二、外交部得天獨厚設置有研設會和外交學院兩單位，在性平議題的推動上各自擁有相當不錯的「戰略」位置可發揮積極的角色。例如外交學院可以回歸「學院」的角色定位，更系統化去規劃性平課程、製作外交領域的性平教材等。研設會則可將部內許許多多好的性平素材，融入整體外交政策思維裡，扮演總鋪師的角色，展現女性主義外交政策。

性平處：

- 一、自 1995 年聯合國第 4 屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」以來，我國即透過參與 APEC、臺歐盟性別平權交流、參與聯合國倡議之會議及活動、及其他性別平等國際交流活動等管道，積極參與國際性平活動與會議，對外宣傳我國性平亮點政策，對內推廣國外良好措施及經驗，迄今逾 10 年，已累積相當成果，性別平等是一跨領域議題，性別平等國際交流有賴跨部會合作，外交部作為我國涉外業務主政機關，係國際交流重要推手，現值本院推動「性別平等國際交流策略」，請外交部依此策略及行政院性別平等會國際及公共參與組第 21 次會議「討論規劃「外交部性別平等國際交流策略」，依循推動公私部門合作，發揮國際性平交流軟實力。
- 二、建立回饋機制，提升宣傳成效：辦理宣導「CEDAW 公約」、「女力外交」、「國際婦權及性平趨勢」、「提升洽公國人性平意識」及「透過多元媒體管道向國際社會宣介我國性平軟實力」等多項宣導活動值得肯定，建議未來於各項宣導活動增加回饋機制或滿意度調查，作為未來精進之參考，以持續提升宣導效益。
- 三、結合婦女團體拓展國際參與空間：本院性平綱領強調「培力女性，活化婦女組織」，又國參組第 21 次會議及本院性別平等會第 21 次委員會議會前協商會議，本院性平委員均關切外交部應提出以性別平等成果參與國際社會的策略，或結合婦女團體拓展國際參與空間的策略(例如：掌握相關國際會議及活動，重點輔導適合的國內婦女團體，優先給予補助經費，藉由婦女團體在國際場合展現台灣性平成果與軟實力)，提升台灣能見度與發展空間。

- 四、增加駐外人員性平意識培訓課程內容廣度：查駐外人員性平意識培訓課程，其受訓人員業務執行範圍遍及全球，對於性平國際交流推動發揮極大的作用，目前課程設計以促進婚姻制度中的性別平權為目標，建議未來培訓課程可增加我國性別平等重要議題，以增進駐外人員完整瞭解我國性平亮點業務。
- 五、善用性別統計分析，支援業務規劃及推動：在運用性別統計分析，支援業務規劃及推動一節可再強化，例如：中長程個案計畫「駐洛杉磯辦事處館設購置計畫」及「駐布里斯本辦事處館舍購置計畫」之性別影響評估較少運用統計分析，建議外交部未來於業務規劃及推動時，善用性別統計及分析，提升推動成效。
- 六、提升單位女性主管比率：查外交部 106 年一級單位女性主管比率為 18.75%，107 年為 19.35%，雖略為提升，比率仍顯偏低，建請外交部持續拔擢女性人才擔任單位主管。
- 七、強化資料表現，協助考核委員快速瞭解亮點成果：
- (一)外交部推動性平業務甚多，惟在自評表中說明較少，例如：評分項目一、(二)項之自評說明及策進作為均未摘要說明業務內容，未來仍請摘整呈現推動業務之成果。
- (二)查外交部達成簽署「中華民國（臺灣）與馬紹爾群島共和國婦女創業小額貸款循環基金瞭解備忘錄」、「請駐日本代表處派員出席「2017 年全球婦女峰會－會後會」等重要成果，值得肯定，惟本次加分項目僅填 4 項，且其中一項為重複填列項目，建議一個工作項目填列一個加分項目（例如：其他加分項目），積極展現亮點績效。

交通部 考核委員建議

卓春英委員：

優點：

- 一、宣導文宣豐富多元。
- 二、交通運輸研究所對於交通運輸進行相關研究。
- 三、托育、哺集乳室在本部的設置符合標準。
- 四、整體資料整合，相當用心完整。

缺點：

- 一、國公營董監事以及高階主管女性比例不符標準。
- 二、交通運輸研究所研究結果之落實，可以再精進。
- 三、性騷擾案件之成立與否，可以作比較詳細的檢討評估。

綜合意見：

- 一、增加國公營事業及簡任主管女性之比例。
- 二、交通運輸研究所之研究結果及政策建議，宜由研考單位追蹤管考，以落實改善。
- 三、高齡化社會，請注意員工照顧之壓力，以便達到照顧不離職，並考慮民眾之哺集乳，換尿布台等友善環境之建置。
- 四、低底盤車輛比，還有 2 個縣市(嘉義市及金門縣)掛零，尚有改善空間。
- 五、建議對於高齡者(特別是女性)對於交通運輸及旅遊設施、色覺(視覺色彩)之適用性進行研究。

何振宇委員

優點：

官網的性別資料整理完備，且性別友善專區位置明顯。

建議及綜合意見：

- 一、性別平等教材及性別統計均建議可更利於民眾查詢使用，例如：教材應可更分門別類配置於網頁設計中，性別統計若需進階資料，建議超連結導引至交通部統計專區等。
- 二、CEDAW 方面：
 - (一)臺鐵人員的女性司機人數極少，建議重新檢視職務內容進行職務再設計，以促

進職場性別友善，以利女性參與司機員之工作。

- (二)雖持續辦理旅宿業中階經理人訓練，唯人口販運防制與兒少權利宣導僅佔課綱之2頁，份量偏少；建議適度調整以利厚植參訓人員知能，並促使參訓學員帶回工作場域進行內部訓練，以提升人口販運敏感度。另為探求本訓練之成效，建請跨部會合作，商請警政部門提供每年是類案件由旅館業通報數字，或薦派優秀警務人員擔任講座，以利持續精進。
- (三)已修正船員法部份條文，建請持續與國內船東溝通，蒐集改善女性船員工作環境之具體措施，若可具體提供獎勵，鼓勵業者配合則更佳。

黃瑞汝委員：

優點：

- 一、推動性別平等計畫能擅用性別統計及分析，系統化的提出議題、問題、策進作為等內容。
- 二、將「性別友善服務」納入業務的考核、評鑑、輔導及競賽的項目，值得讚許。
- 三、性別影響評估的品質很好，建議所屬機關每年都能提出一件，以強化同仁的性別知能。
- 四、性別平等專案小組會議，議程及議題豐富多元。
- 五、有2項國際性別統計比較報表，且超過3個國家。

建議與綜合意見：

- 一、雖有呈現性別統計的差異，但在性別分析的品質需再提升。
- 二、交通部及所屬機關之委員會、財團法人及國公營事業董監事，未達「任一性別比率達1/3」的目標，應盡速改進。
- 三、臺鐵應檢視站體的性別友善服務，如廁所、梯間…等友善度。
- 四、為了展現我國性別平等的軟實力，建議領隊、導遊的職前或換證訓練課程，應加入性別友善的內容與時數。

性平處：

- 一、交通部及所屬機關自製多元文宣及多元宣導方式，宣導破除職業隔離、性別友善環境、家事分工等多元主題，值得肯定。建議運用「交通部性別平等專區」平台（註：該部已於該專區建置性平教育宣導區塊）、地方政府管道，呈現相關文宣及

成效，以加乘宣導效益。此外建議辦理滿意度調查、回饋機制，了解對不同性別、族群、年齡、區域民眾之宣導效果，做為未來精進參考。

- 二、交通部及所屬各機關已建置豐富的性別統計資料，值得肯定。惟從性別分析、自辦研究等工作成果中，發現運用資料之單位較集中於某些機關、處室(如運研所、統計處、高公局、台鐵局/公路總局主計室等)，建議鼓勵所屬機關辦理業務時多加運用性別統計資料，檢視是否存在性別落差及分析原因，以確立業務中的性別議題。
- 三、擴散推動性別平等業務經驗：查交通部所屬機關已將營造性別友善工作環境指標，納入對轄管業者之評鑑。如民航局於 107 年 10 月 18 日辦理完竣國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評審作業。建議將優等業者之作法提供其他航空公司或其他交通運輸業參考學習，以強化評鑑之效益並擴散推動性別平等業務之經驗，達到消除民航運輸業性別隔離之目標。
- 四、中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率約六成，惟進一步觀察所屬機關間之參訓率差異大(如所提供考核資料顯示，107 年參訓率觀光局為 100%、航港局為 24%)，建議瞭解落差原因並研議對策，學習參訓率高之機關做法，以確保所屬各機關女性主管皆有機會參加訓練。
- 五、參考〈促進交通運輸服務產業(主要為司機執業)之性別分析評估及政策改善方案研究〉，於 108-111 年交通部性別平等推動計畫，訂定消除職業性別隔離之性別目標，並導入職務再設計等作法，值得肯定。建議將推動經驗、具體成果擴散其他機關及民間業者觀摩學習。
- 六、引導地方政府結合業務與性別平等議題：運輸研究所 107 年與桃園市、嘉義市合作完成「預約式無障礙小客車運輸服務試辦計畫」，帶動地方政府將不同性別、高齡者、身障者之需求納入考量，值得肯定。建議未來透過補助計畫、座談會等方式，分享中央如何推動性別平等業務，將中央機關性別平等推動模式及效益擴散到地方交通局(處)。
- 七、研究案導入外在性別專家觀點：建議交通部辦理相關研究案時，邀請具有性別觀點的專家學者加入，以將性別觀點融入研究結論。例如運輸研究所辦理運輸場站無障礙電梯使用狀況調查，結論導出電梯禮讓文化尚須建立，惟該研究未探究女性搭乘電梯占大多數的原因。因此如透過外部性別專家學者加入討論，可提升政策建議的性別濃度。

法務部 委員建議事項：

王兆慶委員：

優點：

- 一、性別平等政策綱領的執行工作規劃完善、目標明確。
- 二、調查局的性別平等教育訓練架構完整、廉政署的 CEDAW 自製教材優良。
- 三、對法務部內部宣導多元性別、多元家庭平等，積極努力，有助消弭歧視。

缺點：

- 一、戮力宣導性別平等，宣導素材富多樣性。惟建議未來有更明確的回饋機制，例如了解宣導對象的反應、民間對宣導素材的認同度、說服的效果，據以提升宣導成效。
- 二、多元性別、多元家庭的平等，是這幾年台灣的熱門議題。法務部目前著重對內宣導，期待未來再多向外著力，克服我國對多元性別、多元家庭的歧視問題。
- 三、三級機關未來應將性騷、性平工作小組分開獨立設置，性平工作小組應每年兩次定期召開會議。也要請同仁多費心思，擬定性平工作小組的議題。可從性別平等政策綱領、性別平等五大重要議題等文件中，選取議題來研討，找到性平融入機關業務的接合點。

綜合意見：

- 一、考核資料準備完善，主管人員重視性別平等工作。
- 二、建議法治教育補助相關計畫，未來可將性別平等納入重要議題，優先補助。法治教育補助是對民間部門發揮影響力的重要政策介面，多與民間團體合作，可將法務部關心的性別平等議題向民間傳播。

郭玲惠委員：

優點：

- 一、自製 CEDAW 教材完整，符合業務需求，值得肯定。
- 二、部分性別主流化及 CEDAW 教育訓練普及率已有成效，特別是初任文官之訓練。

缺點：

- 一、修法進度仍未能配合國家報告之建議完成。
- 二、部分主管人員仍未達國家報告建議意見所要求的性別比例。
- 三、有關於司法人員及從事犯罪被害人保護人員性別敏感度之提升，未有較積極之

培訓或規劃。

四、有關於司法人員違反性別平等之懲戒流程未能法制化，其處理流程亦未能考量性別議題。

綜合意見：

一、第3次國家報告之落實仍有採取積極措施之必要。

(一)修法進度，仍未達目標部分，應積極修正。

(二)司法人員、司法官及被害人保護律師，性別敏感度之提升，應有完整之規劃及配套。

(三)新住民及外籍移工之司法輔助，有較完整之統計分析及協助計畫。

(四)司法官涉及性平事項之處理，建議由組織、流程重新檢視修正，符合性別平等之落實。

二、CEDAW 教材及課程之質化發展，善用本部自製教材，以及針對 CEDAW 與本部業務相關的條款及一般性建議，深化 CEDAW 之落實。

李安妮委員：

優點

一、網頁的可近性與友善度頗高，內容也相當豐富，惟若能加強國際間與性別平等相關法案之動態發展將更完美。

二、性別統計提供了不少關鍵性變項進行複分類相當不錯。

三、具體提出三篇性別分析專題報告也很可貴。

缺點

未能將性別影響評估整個過程的資料完整呈現。尤其是對於第二階段審查委員所提意見的參採情形，應反映在 GIA 表的補充說明以及原始計畫書的修改與調整上。法律案的性別影響評估程序亦然。

綜合意見

性別主流化是包括在所有政策、方案、計畫，從規劃、執行到成效評估的過程中均能靈活運用已建構完備之相關工具，如性別統計、性別分析、性別預算、性別機制、性別影響評估、性別意識培力等，來去除既定的性別盲並設定出性別目標的整個過程。法務部在前述幾項工具的整備上雖做得相當不錯，然並無法在中長期性別主流化實施計畫中展現出來。未來倘若能在年度性別主流化實施計畫成果

報告，或修正計畫內容時將此一相互關連的系統性樣態呈現出來，必定能達成業務中落實性別平等的終極目標。

性平處：

- 一、依 2018 年性侵害案件起訴、不起訴比例各為 40%、44%，建議法務部探究不起訴率偏高之原因，俾使被害人能獲得司法救濟。
- 二、CEDAW 第三次國家報告第 73 點建議政府研究離婚對配偶雙方造成的經濟後果，並特別注意男性配偶因其全職和不被打斷之職涯模式而強化的自身人力資本和收入潛力、女性職涯容易因婚育及家庭中斷。此部分法務部除已就贍養費部分提出修法外，建議蒐集國外作法，作為研修相關法規參考，並持續宣導男女財產平等及離婚相關法律常識，以弭平離婚後男女經濟落差並防免離婚婦女面臨之經濟困境。
- 三、法務部及所屬三級機關女性簡任人員比例較低(106 年約占 15%、107 年約佔 14%)，建議善用女力，資格條件相同時，優先拔擢少數性別，以達性別衡平。
- 四、監察院調查案號 107 年度內調字第 51 號審認：法務部對於更生保護會○○分會委託南投○○機構違法兼辦經營兒童學苑，關於該學苑未立案、發生院生遭性侵害案件隱匿未報等節均毫無所悉，顯未善盡督導之責，而提案糾正。建議就所督導曾涉違反性平案件之機關（構），勤加查察，俾防範於機先。

科技部 委員建議事項：

王兆慶委員：

優點：

- 一、科技部的性別相關研究案，成果豐碩。且科技部願意於 2020 年辦理成果發表會，並由專家學者組成團隊，進行四百多件性別議題研究案的文本分析，找出未來有政策參考可行性的研究案。這點值得嘉許。
- 二、園區管理局辦理性別平等優良事業單位評選獎勵，可引導科技業互相觀摩學習，有利推動性別平等的工作環境，值得持續推動。

缺點：

- 一、期待園區的性別平等宣導工作，可以更上一層樓，嘗試更多元化的性平宣導題材。
- 二、過去園區性平議題主要宣導勞動權益、性騷擾防治。但是家庭、伴侶關係的平等，家務分工、照顧責任的平等，也是性別議題在台灣的热點，值得宣導。更進階來說，國外科技業（蘋果、google）對多元性別、性少數的職場友善觀點，也值得介紹。建議未來性別平等宣導的相關講座、文字報導或影片，可將上述題材納入範圍。

綜合意見：

- 一、資料呈現部分，期待未來再多費心思。舉例，性別平等政策綱領，建議未來還是填報「兩年執行成果」，以利訪評。
- 二、另外，綱領的自訂目標，也建議透過性別平等專案小組做一次檢視和修訂。

郭玲惠委員：

優點：

- 一、所屬委員會逐步達成任一性別比例達 40%。
- 二、各科學園區進行性別平等之宣導與獎勵，涵蓋率亦高。
- 三、有擬定鼓勵女性投入研究計畫，並有逐年成效。

缺點：

- 一、未能針對 CEDAW 之核心議題進行宣導。
- 二、對於鼓勵女性投入理工領域之研究，成效並不顯著。

綜合意見：

一、審查意見辦理情形：

- (一)建議積極規劃，推動女性投入理工科領域研究，並主動式追蹤分析其成效。
- (二)創新及宣導方面，竹科、南科、中科雖有不同之宣導會，亦有一定成效，但其宣導內容仍較單一，建議可結合本部之資源，進行多元方式與創新之宣導。

二、CEDAW 教材之運用，以及將 CEDAW 融入業務，並建立宣導之評估機制，始能有效落實 CEDAW 中之性別人權。

李安妮委員：

綜合意見

性別主流化是包括在所有政策、方案、計畫，從規劃、執行到成效評估的過程中均能靈活運用已建構完備之相關工具，如性別統計、性別分析、性別預算、性別機制、性別影響評估、性別意識培力等，來去除既定的性別盲並設定出性別目標的整個過程。科技部在前述幾項工具的整備上雖做得相當不錯，然並無法在中長期性別主流化實施計畫中展現出來。未來倘若能在年度性別主流化實施計畫成果報告，或修正計畫內容時將此一相互關連的系統性樣態呈現出來，必定能達成業務中落實性別平等的終極目標。

性平處：

- 一、為促進科技領域性別觀點，科技部導入性別化創新觀念並積極推動「性別與科技研究計畫」，以及推動臨床試驗之研究計畫應進行性別分析，值得肯定。惟除上開研究計畫外，其他專題研究主題與性別關聯度極高，如 107 年施政績效報告提出之「智慧輔助科技研究專案計畫」，規劃使老齡者及其照護者更方便且有效率使用的輔助科技及照護系統等。建議針對涉及以個人或群體為對象之研究主題，引導申請機構進行性別分析(如納入「科技部補助專題研究計畫作業要點」引導實施、拜訪各學會推動性別分析等)。
- 二、近年來國際特別關注女性參與科學、技術、工程、數學(STEM)領域，科技部各科學園區亦積極推動性別友善職場環境，提升女性參與機會，值得肯定。科技部南部科學園區管理局為配合國家創新創業政策，推動園區創新轉型，訂定「南部科學園區創新創業輔導培育作業要點」，補助新創團隊設立於園區，建議建置性別統計資料，並檢視是否存在性別落差(如不同性別參與講座、培訓課程之情形)。如

有很大落差，建議於審議補助計畫時，參考其他部會做法，如：經濟部已針對台北國際發明獎有招募女性成員之競賽團隊給予加分，或於獎勵補助機制研議相關鼓勵措施等。

三、提升性別友善職場環境宣導效益：

(一)加乘宣導效益：科技部科學園區辦理「推動職場工作平權優良事業單位評選獎勵活動」已透過分享會傳承相關經驗。建議將得獎優良事業單位之性別平等優良事蹟放置於網站平台(如科技部、竹科等網站)，提供其他廠商學習。

(二)連結外部資源：另外可連結外部資源於宣導活動時供園區廠商學習(如勞動部「工作生活平衡網」建置工作生活平衡獎得獎單位績優事蹟，內含友善育兒創意措施、工作彈性創意措施、員工協助創意措施等)，以利廠商營造性別友善職場環境。

四、科技部 108 年 8 月辦理「策略高峰圓桌會議」探討「如何讓科技創新驅動經濟成長」、「如何因應第四次工業革命」、「如何促進政府與民間之合作擴大科研動能」、「因應人口結構變化對科技政策之衝擊」等四大議題。會中提及人才對於科技研發之重要性。根據『科技部 105 年 5 月「三科學工業園區管理局性別人力資源分析報告」』2014 年三大科學園區從業人員以 30-39 歲為大宗，40-49 歲以後人力驟降。為善用女性人力資本，建議了解原服務於園區之女性離開職場原因，並透過該圓桌會議關注留任及招募女性人才議題，探討如何透過具性別觀點之育才、留才、攬才之作為(例如將進用中高齡女性人才納入「推動職場工作平權優良事業單位評選獎勵活動」評分項目、推動工作彈性化措施、提供教育訓練等)，以支援科技發展之人力需求。

五、為提升科技部及所屬機關同仁提升性別敏感度，有關辦理性別平等訓練之建議如下：

(一)科技部及所屬機關之一般公務人員參訓比率平均值為 82.5%。惟進一步檢視所屬機關間之參訓率差異大(如考核資料顯示，中科平均參訓率為 49%，106 年參訓率 85%、107 年參訓率 12%)，建議瞭解落差原因並研議對策，以降低各機關參加性別主流化差異。

(二)依本院 104 年函送「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及成效評核計畫」，中央各部會 106 至 108 年須辦理符合計畫 CEDAW 訓練內容之實體課程，且應依機關人數達到實體課程參訓比率。此外 106-108 年 3 年內受訓涵蓋率至少達 50% (含實體、數位課程，每人至少 3 小時)。科技部自評說明提及 106-107 年

未辦理 CEDAW 實體課程，請儘速規劃辦理。

(三)科技部及所屬機關自辦有關性別意識培力實體課程內容應更多元，建議辦理課程前評估所屬人員需求，再舉辦相關課程(如性騷擾防治、多元性別及家庭等)。

財政部 委員建議

卓春英委員：

優點：

- 一、對性平宣導相當多元化，活潑有創意。
- 二、宣導多元性別及多元家庭權益。
- 三、結合民間私部門推動性平業務。

缺點：

- 一、三級機關訂定性平推動計畫、方案或措施之比率未達 80%。
- 二、推動性平方案欠缺成效佐證資料。
- 三、本部未見母嬰(親子)廁所及尿布台。

綜合意見：

- 一、宣導方面：建請與電視台、廣播媒體合作，利用公益平台，加強對不同族群之宣導(客語、原住民語、台語)。
- 二、國營事業董監事會性別比例(女性)可再增強。拋棄繼承權者女性占 56%，請多加宣導。
- 三、因應少子化、高齡化社會來臨，全面檢視財政部所屬各單位哺乳室、幼托及長照之設施及需求。對於長照扣除額每年 12 萬元及排富條款限制，請再評估研議，以照顧納稅義務人。
- 四、因應多元家庭立法之通過，對於伴侶之贈與及繼承權等，請列入性別平等政策。

何振宇委員：

優點：

業務承辦司、科、人員對於業務執行熟悉，且出席各級單位代表均能立即回應現場問題，顯見平時投入性平業務頗具品質，值得肯定。

建議與綜合意見：

- 一、106 年性平考核 CEDAW 部分之建議追蹤：
 - (一)財政部 CEDAW 專區在官網上無法順利取得對應所需資料(部分指向路徑為「性別主流化」)，建議重新整理相關路徑之適當與正確性，並請同步整理手機/平板

版本官網，俾利民眾使用。

(二)國有非公用土地出售/出租對象比例差距仍大，建議進一步研析具體可行之策略，邀集相關部會進行跨部會合作之討論，並考慮制定相關之暫行特別措施，以利女性使用。

(三)公益彩券經銷商之女性比例為 45.8%，仍未達 50%或以上，建請進行經銷商遴選規定之暫行特別措施之規劃，以利下屆重新遴選之參考使用。

二、目前受檢資料中均未見 108 年第 3 次國家報告審查結論 25(b)項之精神：「新創之暫行特別措施」之展現，建議列入未來二年之工作重點之一。

三、CEDAW 訓練中所用的成效評量題目，建議各單位由工作中內化，並提供題目，經彙整後，成為財政部題庫之參考，以利訓練之成效評量應用。

黃瑞汝委員：

優點：

一、考核資料整理清楚、豐富、有系統。

二、網站的性別主流化專區具便利性及豐富性，尤其是性別統計以圖示的方式呈現，活潑而吸睛。

三、關務署關注女性外勤工作的需求，建置性別友善環境，值得嘉許。

四、性別平等專案小組運作良好，議程及議題多元。

五、規劃性別意識培力課程與業務結合，課前有需求評估，課後有提供學習回饋，並發展與業務有關的教材。

綜合建議：

一、應就財政相關領域之國際組織，尋找可以對應的國際比較指標。

二、性別統計的新增項目及性別分析，建議在性別專案小組提出報告及討論，以增加參與的人員及管道。

三、鼓勵所屬單位每年都能提出一項性別影響評估，藉以增強同仁的性別知能。

四、菸酒、公益彩券、統一發票…等，與民眾生活至為切身，應融入性別的觀點及友善服務。

性平處：

一、財政部各區國稅局以租稅業務宣導為主軸，並配合不同地區人口、文化特色，

自辦或與地方政府及醫院、學校等機構合辦多項融入性別意識之宣導活動，且運用滿意度調查及臉書社群等回饋機制蒐集參與者意見，(如北區國稅局「107年多元族群稅事通關遊戲抽獎活動」及南區國稅局與臺東縣政府合辦「雲端發票宣導」)，可見辦理宣導之用心。

- 二、關務署、賦稅署、國有財產署及國庫署辦理業務座談會、研討會、製作平面文宣，有助性別意識培力，惟較缺乏將性別觀點融入業務之較具亮點的作為。建議適時運用性別統計、分析等工具，研議業務融入性別意識之具體作為，例如針對改善職業性別隔離，除製作平面文宣及辦理抽獎活動外，可強化性別友善環境，鼓勵不同性別者均有相同職務歷練機會等，積極於業務中融入性別觀點。
- 三、建議未來能更強化透過回饋意見的蒐集、統計與分析，研擬宣導方式的具體策進作為，以及宣導成效的展現。
- 四、建議未來政策規劃與執行，能更重視不同性別、地域、族群、文化、年齡等交織性因素的差異與需求，例如將身心障礙農漁村女性、原住民、新移民、多元性別認同、多元性傾向等不同群體之需求納入規劃考量，使政策制定更能符合受益對象的需求。
- 五、財政部推動促參司將性別平等措施及規劃納入民間參與公共建設金擘獎評分項目，並運用電子報刊登獎團隊女性經營者營運經驗，值得肯定；為回應 CEDAW 第 3 次國家報告第 25 點確保公部門、政治、經濟決策中女性平等參與及代表性，以及符合本院性別平等政策綱領「權力、決策與影響力」篇提升女性參與機會之精神，建議於促進民間參與公共建設相關法規中研訂保障女性參與比例之規定，例如將三分之一性別比例納入民間參與公共建設甄審委員會組織及評審辦法，俾確保委員組成符合性別比例。
- 六、運用性別分析與統計已頗具規模，建議能進一步依分析結果做成政策具體建議事項，並據以區分權責，強化落實主流化工具深化應用至各項計畫、行動、方案與措施。

國防部 委員建議事項：

王兆慶委員：

優點：

性別平等意識的教育宣導，主題重點明確、符合國軍需求，期待國防部能持續推動。

缺點：

- 一、三級機關如陸、海、空軍司令部的性別主流化工作，除了過去的計畫，期待未來可以研議是否建立作業規定、長期沿用，必要再予以修訂，實現國軍一令到位的優良傳統。
- 二、國防部的工作和其他部會不同，不容易向民間私部門推動性別主流化。但建議未來可以嘗試，針對各採購工作的配合廠商辦理性別平等議題宣導或建立性別友善企業指標，或邀請廠商參與國防部的性平教育訓練。

綜合意見：

國防部和日本自衛隊的交流，以及心輔的性騷防治工作經驗，似乎都意外發現女同志的性別平等、支持輔導的重要性。期許未來能持續精進，符合時代需求。

郭玲惠委員：

優點：

- 一、CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見大致已擬定計畫執行，值得肯定。
- 二、破除刻板印象部分，菁英班的招生簡章，開放裝甲科及艦艇職缺已有初步成果，且懷孕中斷而回職者亦能受列保障。
- 三、有進行婚前講習及家務分工宣導，且有成效。

缺點：

- 一、CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見，有關於中科院部分，雖有規劃，但機制不完整，可再加強。
- 二、CEDAW 性別人權落實情形，婚前教育頗有成果，課程雖有涉及性別平等及家務分工，但於機制中未明確規範。
- 三、CEDAW 教材融入業務，僅止於教育宣導，如何運用仍未見成效。

綜合意見：

- 一、CEDAW 國家報告結論性意見有關於中科院部分，仍有具體化空間，特別是具體培

育女性投入相關工作。

- 二、婚前教育、軍人性平教育等雖有具體落實，但於相關計畫書中並未明確規範，請補充修正。
- 三、國防工業發展基金會董監事之性別比例，仍未納入機制，建議修正。
- 四、CEDAW 及性平之教育宣導應再多元化，特別加強性別暴力之防治，例如性騷擾防治。

李安妮委員：

優點

- 一、有別於其他部會將性平網頁透過「相關連結」去開啟，國防部的性平網頁（性別平等專區）是放在「重要政策」的頁籤下，顯示國防部將性別平等視為重要政策一環，即便網頁內容仍有充實的空間，卻也讓人窺見其推動性別平等的用心！
- 二、幾篇無論是質化或量化的性別分析報告都相當令人刮目相看。「從武裝衝突法的性別解讀審視聯合國性別架構下……」雖屬純質化研究報告，在「性別分析」考核指標中仍應被認定。此外，數篇與軍備、軍力攸關的研析報告，亦屬性別觀點融入業務面的具體實踐。

缺點

- 一、所提出之性別影響評估的案例中，屬中長程計畫者多係機密性質計畫，未能提供完整 GIA 是可以理解的。但法律案的制訂或修改並無機密性可言，應將整個過程的資料完整呈現。尤其是對於第二階段審查委員所提意見的參採情形，應反映在 GIA 表的補充說明以及原始計畫書的修改與調整上。
- 二、性別意識培力的部分，無論是課程的安排或教材的製作，在內容上較缺乏軍中常被詬病的性騷擾等議題，宜再加強這方面的意識培力。

綜合意見

- 一、性別主流化是一項推動性別平等，並藉以產生改變力量的策略，它意指對於所有政策、方案、計畫，從規劃、執行到成效評估的過程中均能靈活運用已建構完備之相關工具，如性別統計、性別分析、性別預算、性別機制、性別影響評估、性別意識培力等，來去除既定的性別盲並設定出性別目標的整個過程。國防部在前述幾項工具的整備上雖做得相當不錯，然並無法在中長期性別主流化

實施計畫中展現出來(除了數篇亮眼的性別分析)。未來倘若能在年度性別主流化實施計畫成果報告，或修正計畫內容時將此一相互關連的系統性樣態呈現出來，必定能達成業務中落實性別平等的終極目標。

- 二、近年來，軍中屢有性騷擾事件見諸媒體報導，建議以「性騷擾，零容忍」做為未來對外的重要政策宣示，並在內部的心智自我管理(mental management)訓練項目中增加此項內容，這樣的訓練不僅無損軍力，還能提昇軍中正向士氣。

性平處：

- 一、國防部為深入瞭解所屬各單位推動性別平等業務情形，以主動輔訪的方式，赴各地進行實地查核，讓性別平等業務向基層單位扎根，積極推動軍中性別平等，值得肯定。
- 二、國防部為支持性別友善工作環境，辦理全軍托育需求調查，規劃於營區興建非營利幼兒園，並與臺北市政府簽署「合作意向書」，訂定相關規範，提供國軍人員便利的托育服務，並回饋弱勢團體，值得肯定。
- 三、國防部已達 200 人以上之部分三級機關目前為國防部本部專案小組之分工小組，建議分工小組可轉型為工作小組，定期開會討論所屬機關相關性別平等議題及相關措施，例如環境的性別友善措施、性別預算、性別平等宣導等。
- 四、國防部多數業務因任務屬性涉及軍事機敏性，部分業務不適宜由民間部門執行公務，惟部分未涉及機敏性業務，國防部已與民間合作多項工作，建議未來可考量向民間執行單位宣導執行任務時應融入性別平等觀點，並將向民間相關溝通宣導作為留下書面資料，俾利業務承接及作為相關佐證資料。
- 五、國防部已逐年於機關網站新增性別相關統計，建議可再檢視是否仍有未涉及機敏性與業務相關性別統計可以公開，並強化性別統計複分類項目，俾利後續性別分析之深化。
- 六、國防部就軍中性別平等議題撰擬許多相關研究報告，如「女性擔作戰兵科職務看法之世代差異」、「性別平等教育對國軍性別平等知能學習成效之探究」、「從性別觀點探討多元性別從軍者之輔導策略」等，惟研究報告所提出之建議，在實務業務上的連結及運用為何，建議可進一步評估及落實，以精進業務作為及回饋後續研究內容。
- 七、監察院於 106 年 7 月糾正國防部在性侵害、性騷擾調查案件處理同仁未能釐清軍

風紀案件調查與性侵害調查之差別，調查程序違反保密規定而傷害當事人隱私。建議檢討性騷擾案件處理流程並強化同仁專業知能，同時依軍中性騷擾案件態樣分析結果，建立相關防範機制與宣導策略，後續並請將性騷擾案件態樣分析結果、防範機制及宣導策略，提報性別平等會人身安全分工小組報告。

卓春英委員

優點：

- 一、性別平等宣導多元化，有創意活潑的設計。
- 二、有從事性別平等相關研究。
- 三、提供飛雁計畫，協助婦女創業。
- 四、提供同仁托育設施，包括哺乳室。

缺點：

- 一、國營事業董監事之比例，尚未達成任一性別三分之一比例。
- 二、大部分經濟部所屬機關簡任級女性主管比例偏低，仍有改善空間。
- 三、宣導資料帶有性別刻板印象。
- 四、未能完整回應 106 年評鑑委員之意見及所提問題。
- 五、飛雁計畫多年來由單一民間單位承包，未曾有評估研究，以了解方案之成效。

綜合意見：

- 一、增加國公營事業單位女性董監事比例，以及經濟部所屬機關簡任級女性主管比例。
- 二、因應少子女、高齡化、除托育等設施計畫，也請規劃長照設施計劃，協助員工能照顧不離職。
- 三、所屬機關性平政策綱領及相關資料，宜由本部作統整。
- 四、宣導措施及各項資料，請避免性別刻板化現象。
- 五、重新評估飛雁計畫執行成效，不宜只有簡單服務人次數之統計，應整體評估輔導績效。

何振宇委員：

優點：

在工作業務中融入性別觀念，值得肯定；出席單位代表均熟悉業務且能立即因應，值得稱許。

建議與綜合意見：

- 一、一般事項：官網內的項目彼此不一致，難以藉官網蒐集到同一項目的資料，建議由上而下到所屬單位確立資料項目；性平教材也應可以由所屬單位彙流至經

濟部，便於民眾善用。

二、CEDAW：

- (一)建請透過環境再造等具體措施，打造職場友善氛圍，以提高國營事業之女員工比例。
- (二)「卓越中堅企業」遴選，融入性別友善指標相當值得肯定；建議如「國家品質獎」等經濟部其他適用的獎項亦能比照辦理。
- (三)遊戲軟體分級輔導建議可進一步推動跨部會合作，例如委由 IWIN 等相關組織，協調教育部、衛福部等相關部會推動教師、學生、家長等不同對象實施遊戲分級種子教育宣導或訓練，擴大性平意識。

黃瑞汝委員：

優點：

- 一、臺電收費信封上的廣告「電線桿上的嬌娃」，在業務中融入性別的宣傳方式，令人印象深刻！
- 二、推動性別平等計畫，有運用性別統計分析現況與問題
- 三、專案小組會議議程及議題豐富及多元
- 四、制定獎項、考核指標及評審標準，漸進式的納入性別項目，如：第 27 屆國家磐石獎-卓越中小企業選拔表揚，將「性別平等」納入評審標準，值得鼓勵。

建議與綜合意見：

- 一、性別分析的品質，應再提升。
- 二、部會議題方面，如鼓勵女性進入能源環境相關領域、提升女性創(就)業機會與能力、促進公私部門加強性別意識之宣導等，場次應增加、提升比例保守、指標應逐年提升。
- 三、經濟部及所屬機關之委員會、財團法人及國公營事業董監事，未達「任一性別比率達 1/3」目標，應改善
- 四、部長為行政院性別平等委員，建請親自出席行政院性別平等委員會會議，以具體行動支持性別平等政策推動。

性平處：

- 一、強化整合內部性平業務推動職能：經濟部各單位辦理性別平等業務人員皆為兼

辦人員，涉及跨單位性平議題時，較難發揮統整領導角色功能。現主要承辦窗口為人事處，建議組改前加強各部門之橫向連結及綜整的功能，組改後可考慮由綜合規劃司(現研究發展委員會)擔任專職窗口，能更為有效綜整所屬機關各項推動成果。

- 二、建議系統性累積性平業務成果：經濟部專案小組每次會議輪流安排所屬機關報告推動性別主流化情形，各單位報告內容具一定品質，或進行相關調查研究與業務反思，深具價值，亦可作為未來趨勢研究之基礎，然未完整呈現於考核資料中；且自主管理推動性別平等政策綱領各項具體實績及辦理成果，亦未完整提供資料佐證，稍嫌可惜，建議下次提報資料時加強內部資料整合並具體回應各項指標成果，以彰顯經濟部推動性平績效(如：查中油大樓哺乳室獲 106 年度優良哺集乳室認證，然未提列於加分項目；各項加分項目應更具體呈現推動做法之成效並提供附件)。另各項性別主流化工具發展多年，各單位內化程度不一，特別是性別分析除描述性統計，需分析落差原因及思考後續對策，建議多提供同仁業務實例演練機會。
- 三、提升內部性平觀摩學習效應：經濟部所屬單位眾多；業務層面廣泛，涉及性別議題範疇多元。現 12 個三級機關皆已設立性別平等工作小組、定期召開會議，使外部專家以參與並提供建議，值得肯定，且不少機關已發展業務融入性別觀點之亮點成效，如：能源局與學者專家研發自製教材，試圖打破職業隔離；加工出口區管理處推動廠區企業托兒服務、辦理性別平等藝文競賽等；惟各機關推動性別平等業務著力深淺不一，建議鼓勵各所屬機關可就業務相關擇要推動 1 個性平重點方案，循序漸進；並由亮點機關內部橫向交流推動經驗，相互學習如何開拓深化性平視野與知能。
- 四、擴散民間私部門推廣能量：經濟部主導國內產業發展及部分環境及能源政策，為提升我國女性經濟力之先驅部會，對國內民間企業而言深具領導角色；歷年來，經濟部透過多元宣導資源、管道及形式，向民間私部門推廣性別平等議題(職場性別隔離、工作生活平衡措施、女性決策參與等)，應可思考如何發展更具積極性之輔導措施，除辦理宣導、藉由各獎項評分項目作為企業推動誘因外，亦可增加跨部會橫向連結或向地方政府發展夥伴關係，整合量能，以達性別平等推廣之綜效。

第 3 組

國家通訊傳播委員會 委員建議事項

劉梅君委員：

綜合意見：

- 一、鑑於各種媒體呈現之內容，時有違反性平或涉及性平之虞的情事，為使各媒體能加強自律，建議通傳會先就所有媒體的自律委員會的組成，予以檢視，若仍有自律委員會缺乏性平專家，則強烈建議以剛性手段，規定所有媒體之自律委員會或業者公會的自律委員會成員必須要遴聘性平專家。
- 二、通傳會自辦或委辦之宣導活動，建議補充宣導活動的「成效」，以利來年自辦或委辦補助時卓參之依據。
- 三、在推動性別政策綱領的工作上，應避免流於 NCC 的業務報告，而需從性平的角度來思考或評估目前綱領各篇所述工作與性平的關聯，進而思考未來如何精進業務，以改善或提升性平目標。

黃馨慧委員：

優點：

- 一、通傳會 108-111 年部會性平推動計畫，皆能運用性別主流化工具，以作為撰寫計畫之參考。
- 二、通傳會處理性別預算情形，能配合性別平等政策綱領、性別主流化工具、促進性別平等相關法律等編列預算。
- 三、106-107 年性平專案小組會議，皆由召集人(主委)親自主持，值得肯定。
- 四、通傳會高階主管人員參訓比率為 93.06%，值得肯定。

綜合意見：

- 一、通傳會 108-111 年部會性平推動計畫中，「促進廣電媒體的自律他律」一項，是極為重要但不易做的業務，本會 4 年為達目標與策略之具體作法，皆為「每年於年度傳播監理報告中，涉及性別歧視之申述案進行質性分析」，稍嫌消極，建議於質性分析後，可以依分析結果進一步開啟研擬政策之討論與策進作為。
- 二、通傳會性平專區網頁，部分內容未能適時更新(例如性別影響評估內容，網站最新一筆資料為 101 年)、新增性平分析報告未放到專區網頁上，另部分單位所作

與性平有關的資料(如傳播監理報告中有涉及性別的部分)，亦未在性平專區呈現，建議宜適時更新網站內容，並可以超連結方式將所有性平相關資料，統整於性平專區網站，以利大眾理解通傳會推動性別平等之情形。

三、通傳會性平統計中，尚無「國際性別統計比較」之相關資料，建議未來宜進行相關比較並加以呈現。

四、通傳會在各機關晉用女性主管項目中，106 年及 107 年一級單位主管為 10 人，但女性為 0 人，建議未來在主管出缺時，相關單位可主動提供符合資格的女性名單、一級主管比例，若能力相當可優先考慮女性出任等建議供有決策者參考。另通傳會中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率，107 年僅佔 38%，建議宜選薦更多女性中高階主管參加中高階課程培訓。

五、通傳會尚無自主辦理之「非中長程計畫、非報院之計畫、措施、命令或行政規則」之性別影響評估，建議可針對相關業務之計畫或措施、命令或行政規則等案件，進行性別影響評估。

施逸翔委員：

綜合意見：

一、通傳會在研擬回應 CEDAW 第三次國家報告審查的結論性意見第 26~29 點的相關計畫方案時，似乎忽視了這幾個點次中，國際審查委員的重點，導致目前的具體作為偏向只是舉辦研討活動、提升相關從業人員的性平意識。雖然國際審查委員確實有提到建議台灣政府的策略要包含「公眾教育活動」，但國際審查委員所要求的不僅止於此：

(一)國際審查委員在第 26 點注意到：「台灣政府所打破性平歧視與刻板印象的計畫，較為零散」，「缺乏系統性計畫」，所以才會在第 27 點建議台灣政府要「採取全面性的策略」，並希望可以具有具有協調性的政策。但對於 NCC 而言，如果要消除「廣播媒體與廣告」持續存在的性別刻板印象，那這個全面性的策略、系統性的計畫會是什麼？目前似乎比較沒有看到這樣的整體規劃。

(二)國際審查委員所著重的目標，也並非只是一般性的性別平等而已，而是具體提到，這樣的「全面性系統性的計畫與策略」是要特別針對「對婦女及女孩的負面態度，尤其是針對特定不利處境族群，導致多重歧視」。那到底什麼是「特定不利處境族群」，根據 CEDAW 第 37 號一般性建議的第 26(a)：「平等和不歧

視，優先考慮最邊緣的婦女和女童群體，如，原住民族、種族、族群和性少數群體的婦女和女童，身心障礙婦女和女童，少女，老年婦女，未婚婦女，女戶主，寡婦，農村和城市環境下的貧困婦女和女童，賣淫婦女，以及境內流離失所、無國籍、難民、尋求庇護和移民的婦女」，因此，NCC 如果要研擬「全面性系統性的計畫與策略」，內容也要想辦法去了解，台灣的哪些特定處境不利的女性和女孩，有嚴重的性別刻板印象的問題，尤其是因為性別刻板印象所帶來的暴力的問題，以及職業隔離的問題。且不同身份的女性，比如原住民族女性和身心障礙女性所面臨的問題和脈絡一定很不一樣，所採取的行動策略和暫行特別措施也一定會很不一樣。

(三)在結論性意見 29(b)，國際審查委員特別提到網路媒體的仇恨言論特別涉及 LGBTIQ 的女性，要有「監管機制」，但目前的具體作為，比如 iWIN 主要是針對兒少，似乎也難以涵蓋國際審查委員所要求的族群，因此建議 NCC 也應具體根據審查委員的建議，建置針對 LGBTIQ 女性的相關監管機制。

二、在有關 CEDAW 教育訓練的部分，經查訓練內容仍未符合行政院性平處所要求的 CEDAW 進階課程，且未有自製的、依照 NCC 業務去編纂的 CEDAW 教材，且一般公務人員的基礎訓練課程之參訓比例也偏低，建議通傳會能夠針對一般和高階公務人員持續辦理進階的課程，內容要包含直接間接歧視、暫行特別措施與相關案例的議題，以及根據 NCC 的職責業務來編輯製作 CEDAW 教材，並提升參訓的比例。

性平處：

一、促進電視事業落實節目編審制度：

查現行經營我國國內衛星廣播電視新聞頻道業者，均已成立新聞自律(倫理)委員會，又目前送立法院審議之《廣播電視法》部分條文修正草案第 20 條之 1 第 1 項，已朝向將製播新聞之電視事業應建立自律規範機制一事入法。然依據〈107 年 NCC 傳播監理報告〉，民眾對一般性電視節目及談話性電視節目(含政論、一般類)，申訴件數共計 440 件(佔 21.8%)，爰顯示除「新聞報導」節目外，其他電視節目亦可能涉及性別歧視。為能有效提升節目品質，建議通傳會瞭解電視事業「節目編審制度」把關人員是否具有性平意識及參與性平訓練之情形。(參考資料 1：《廣播電視法》部分條文修正草案)

二、加強廣電事業正面、非刻板印象之女性描繪：

通傳會針對 CEDAW 第 3 次國家報告審查委員會總結意見與建議第 27 點(b)「審查委員會建議政府推動相關人員及單位參與並運用其他創新措施，以加強媒體及廣告中正面、非刻板印象之女性描繪」一節，研提做法為「辦理座談或研討會探討消除性別刻板印象等議題，邀請廣電產業不同階層從業人員出席……」，建議可再提出更積極性之做法，例如：將廣電事業製播具有正面、非刻板印象之女性描繪之節目內容納入評鑑換照機制之【加分項目】，以發揮引導效果。(參考資料 2：有線廣播電視評鑑報告書應載明事項)

三、關注通傳事業性別隔離情形：

通傳會〈107 年我國通訊傳播事業員工性別分析〉已就通傳事業員工就業狀況、企業負責人(或人事主管)對性別平權之看法進行調查分析，已關注到通傳事業「性別隔離」之情形，值得肯定，建議可再精進分析並提供相關業務處瞭解應用，相關說明如下：

- (一)、依此報告，通傳事業女男薪資落差(106 年女性占男性薪資比率為 84.2%)大於服務業(106 年女性占男性薪資比率為 88.0%)，爰建議可再精進調查分析(例如：比較女男在同職級、同年資等情況下，薪資落差是否仍為嚴重，藉以瞭解性別是否為影響薪資落差的主要因素)。
- (二)、依此報告，在通傳事業員工年齡結構、年資部分，45 歲以上女性員工比例隨著年齡上升而下降(男性則否)、女性平均工作年資少於男性 4-5 年；在女性領導與決策參與之部分，電信業女性多為從事服務及銷售工作，電信業男性擔任企業主管及經理之比例為女性之 2 倍。上開統計資料已見性別落差之情形，並已提出建議通傳事業應加強對中高齡女性之職場友善性，及提升女性再就業機會之結論，爰建議相關業務處可多加應用此報告，例如：與相關業者主管、高階經理人座談會議時，提出性別友善職場之做法(相關做法可參考勞動部工作生活平衡獎之優良案例)及建議業者加強對女性參與決策之培力。
- (三)、此報告亦有調查業者促進性別平權之作為，八成以上業者肯定性別平權可提升內部和諧、公司創意及績效等，爰建議可邀請業者分享正面案例，供其他業者參考運用。(參考資料 3：〈107 年我國通訊傳播事業員工性別分析〉)

四、建議「傳播內容申訴網」之電視申訴單明列「涉及性別歧視」之選項，並加強相關報告之性別分析及應用

- (一)、查現行「傳播內容申訴網」主要分為「廣播申訴單」及「電視申訴單」，然廣播申訴單於【申訴人認為不妥之類別】有明列「涉及性別歧視」選項，電視申訴單則無；爰為能周延蒐集民眾意見，建議「電視申訴單」於【申訴人認為不妥之類別】亦明列「涉及性別歧視」之選項。
- (二)、查通傳會針對「傳播內容申訴網」每年均定期發布「年度傳播監理報告」，並將該報告「涉及性別歧視類型之質性分析」列為該會性別平等推動計畫(108至111年)之部會層級議題，爰建議於撰寫報告時加強分析涉及性別刻板印象及LGBTIQ之歧視情形，供未來辦理業者座談會或媒體識讀活動時使用。(參考資料4：107年傳播監理報告)

五、建議強化「性別平等專區」資料整合性及分類明確性：

查通傳會與性別議題有關之資料分散於主網站各分頁(例如：「媒體識讀教材」置於「首頁>傳播管理>媒體素養」項下)，且部分資料查詢不易(例如：〈不符廣電媒體製播涉及性別相關內容指導原則之案例〉現放置於「性別統計專區>其他」項下，然「案例」與性別統計性質尚有差異)；爰建議加強整合性(例如：傳播監理報告中「涉及性別歧視類型之質性分析」同步放置於「性別平等專區」)及分類明確性，俾利提升使用友善性。

行政院人事行政總處 委員建議：

范國勇委員

優點：

- 一、強化中高階人員培力，以提升簡任職等女性人數。
- 二、努力推動法定性別友善事項，以促進平等與家庭平衡，讓公務職場更為友善。
- 三、性別平等網頁內容豐富，可近性高。

缺點：

- 一、總處中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程參訓率有待提昇。
- 二、107 年一般公務人員參訓率有更精進空間。

綜合意見：

總處多年推行性別平等不遺餘力，尤其在推動全國公務人員之性別意識培力更有顯著績效。另外積極推動性別友善公務事項，讓公務職場更有友善。

官曉薇委員：

優點：

- 一、實地查核分組針對不同查核項目來詢答委員的問題，分工相當細膩，各組人員專業度非常高，能夠鉅細靡遺回答問題。
- 二、人總處對於 CEDAW 之意涵、目的、和功能都能嫻熟瞭解，並依據 CEDAW 之條文和一般性建議推動主責業務。
- 三、人總處對於 CEDAW 國家報告總結性意見之主責點次有正確的理解，並願配合行政院性別專責單位及其他主責單位之督導。
- 四、就全國人事規範和考核方法擬定有效增進家庭性別平等分工之措施，如彈性化休假補助、督促簡任官女性比例等相關規劃對於全國公務機關具有全面性的影響力。

缺點：

- 一、長期列為待改進事項的育嬰假男女性別比，雖有些許改善，但仍無法提出具體有效的措施而有更大的改變。顯示純粹的宣導並不能真正發揮作用。第三次 CEDAW 國家報告總結意見第 53 點即建議「需更強而有力的法律與經濟誘因以鼓勵父親請育嬰留職停薪」。人總處應有更積極的規劃和作法。
- 二、第三次 CEDAW 國家報告總結意見第 53 點亦建議「延長產假」以及「給予多胞胎

父母額外休假與補償」方面，並未提出規劃方案。

綜合意見：

- 一、關於鼓勵父親育嬰假，建議先以研究案方式，瞭解不同性別申請育嬰假之公務員之目的、考量、家庭背景、家事分工狀況，尤其是針對父母兩人皆為公務員者，其家庭照顧選擇之因素之探究，將有助於對症下藥、提出具體解決之方法。並將解決方案向銓敘部建議具體作法。
- 二、在部分業務移轉性平處後，期盼能與性平處在性別課程訓練仍繼續合作，共同為公務員之性別意識培力努力。

方念萱委員：

優點：較前次進步，看得出盡量填寫各項資料。

缺點：

- 一、有關宣導效益的分析與填寫，可以更務實。自評說明為「本總處藉由自製文宣鼓勵女性參與訓練進修、提升機關對性別工作平等法有關撫育未滿3歲子女，每天減少工作時間1小時的規定認知，或提供性別主流化實體與線上課程等方式，促進性別平等」，但是有宣導、沒有實際因為本項政策而受惠（減少工時，得以照顧子女）的人數統計或意見回饋等等，也因此，即使有宣傳但是並不清楚各機關是否另有顧慮以至於政策美意未能造福機關人員。需要更積極收集、掌握宣導效益。
- 二、性平綱領方面，多半為辦理性平相關活動的場次人次資料，可加強如何推動落實的行動、作法說明。

性平處：

- 一、建議人事行政總處以職掌管人事行政主管機關的角度，督導各機關在負責人力規劃、進用、訓練、考核、福利等項目均能重視性別平等議題，如透過人事業務績效考核制度、建議機關首長重視女力、提高女性決策參與機會及營造性別平等友善環境等，以產生關鍵的影響力。
- 二、推動彈性工作環境：依重要性別議題「提升女性經濟力」：營造友善的工作環境，促進工作與家庭平衡，推動「彈性工作環境」（包含彈性工作時間及地點），建議人總處積極研議性別友善措施及相關配套，以充分提升人力資本。

- 三、善用公務人力統計資料：人總處擁有豐富的公務人力統計資料數據，建議可利用該統計資料庫進行大數據分析及相關性別落差原因分析，做為未來相關政策之規劃及改善參考。另外「公務人員終身學習入口網站」匯集各類公務人員訓練資料，建議精進系統功能，以支援追蹤各機關性別主流化訓練情形之需求。
- 四、提供個別化員工協助方案：針對員工需求規劃提供個別的員工協助方案(EAP)，可結合公務人力統計資料庫數據，並依不同性別、職等/職務、年齡提供個別化員工協助方案，以符合公務員使用需求。
- 五、提升公務人員性別意識：目前公務人員每年規定須有 1 小時學習性別平等課程，如果內容一成不變容易流於形式，建議針對課程內容可思考如何更加多元化、活潑性或實用性，以吸引公務人員有學習意願。
- 六、為強化公務機關性騷擾防治，請人總處研議於人事績效考核、行政指導時，督導各行政機關及訓練機關積極辦理，以落實性別工作平等法及性騷擾防治法之申訴及防治措施。

行政院主計總處 委員建議事項

劉梅君委員：

優點：

- 一、主計總處近年來積極主動帶領輔導地方主計單位建立性別統計與操練，例如：編製思維導圖(此圖非常精彩)，協助同仁練習運用統計的能力提升，性別統計的用心有目共睹且成果斐然，非常值得肯定。
- 二、主計總處在運用性別統計及性別分析，從而據以擬定性別預算的能力，日益成熟精進，亦值得嘉許。

綜合意見：

- 一、主計總處協助地方主計單位及考核 22 個部會性別統計的辦理，成績有目共睹。未來在行動上不妨在輔導策略上採行差異化策略，以改善部分在性別統計及性別分析業務上稍稍落後的部會或地方主計單位。
- 二、過去處內同仁會主動嘗試發想議題或回應性平小組之期待而進行性別統計分析。若未來能有具體的鼓勵方案，相信主計總處同仁在性別統計及性別分析的能力將更上層樓。
- 三、主計總處在執行性別主流化教育訓練時，宜加強採取有效策略以擴大性平訓練的效益，以符合指標所期待向民間私部門推動性平工作，例如透過採購契約要求民間單位辦理性平教育訓練。

黃馨慧委員：

優點：

- 一、主計總處性別統計無論性別新增指標、性別統計指標具複分類占比或國際性別統計比較報表都很豐富，值得肯定。
- 二、主計總處性別平等專區網頁架構清晰，各主題及內容明確，搜尋及連結便利，並即時提供、更新性平相關訊息，尤其是性別統計專區，內容豐富，值得嘉獎。
- 三、主計總處中高階女性主管於 106 年、107 年度參加中高階課程培訓的比率為 100%，值得肯定。

綜合意見：

- 一、主計總處自主辦理的「非中長程計畫、非報院的計畫、措施、命令或行政規

則」之性別影響評估其方式與內容仍有進步的空間，建議亦可利用性平專案小組進行評估。

- 二、主計總處性別分析報告，以政策綱領作為分類，方便使用者檢閱，惟在性別分析的撰寫方面，較欠缺「建議」的內涵，或亦可從統計的專業角度提出可以如何再將資料深化及運用的建議。

施逸翔委員：

綜合意見：

- 一、有關主計總處回應 CEDAW 第三次國家報告審查結論性意見之各點次，除了第 56 點和第 57 點有關女性在非正式勞動市場之狀況與身心障礙女性之外，其他點次都有具體的回應與作為，在此給予肯定。但這裡要特別提出來的是，雖然勞動部尚未有關於女性在「非正式勞動市場」的相關統計，但這兩點次被國際審查委員列在「不利處境族群勞工」的標題項下，並特別提到身心障礙女性的低勞參率與高失業率。根據 CEDAW 第 37 號一般性建議的第 26(a)：「平等和不歧視，優先考慮最邊緣的婦女和女童群體，如，原住民族、種族、族群和性少數群體的婦女和女童，身心障礙婦女和女童，少女，老年婦女，未婚婦女，女戶主，寡婦，農村和城市環境下的貧困婦女和女童，賣淫婦女，以及境內流離失所、無國籍、難民、尋求庇護和移民的婦女；」如果我們要有不利處境族群的女性勞工在非正式勞動市場的資訊，除了身心障礙女性的之外，可能也要包括原住民族女性、高齡女性、農村女性、新移民女性、性少數族群女性、貧困女性的相關勞動狀況統計，當然以上並沒有在第三次國家報告的審查結論中被提出，但主計總處作為我國公務統計的領頭羊，建議可以積極與各相關機關研討未來如何進行上述各處境不利與被邊緣女性的勞動統計。
- 二、在有關 CEDAW 的進階訓練，非常肯定主計總處有自編 CEDAW 教材，但部分課程仍未符合性平處所要求的 CEDAW 進階訓練計畫，且參訓率不管是高階公務員還是一般公務員，比率都偏低，期待未來可以持續進行 CEDAW 的進階訓練，並逐步提高 CEDAW 的參訓率。

性平處：

建議主計總處以職掌各機關主計工作之指揮、監督及管理角度，督導各機關辦理歲

計、會計及統計業務時納入性別觀點如次：

一、公務統計方案納入性別觀點：

- (一)本次考核提出 106、107 年在審核公務統計報表及調查實施計畫，已適時提醒建立性別統計，並將輔導主辦單位在調查問卷及結果表呈現性別問項及統計之措施納入「調查實施計畫審核意見單」等節，值得肯定，建議可進一步引導納入性別與其他變項(如年齡、縣市)統計之可行性。
- (二)為利各機關依循辦理，建議納入相關規定辦理，如可研議在「公務統計方案實施要點」第 4 點增列：其中以個人為統計單位的資料，應以性別為區隔進行收集、整理與呈現等文字，並與其他變項(如年齡、縣市)進行統計；或納入「各機關統計資料發布要點」提醒。

二、提升地方政府辦理性別統計、分析量能

- (一)本次考核提出 106 年輔導各地方政府結合地方特色撰擬性別分析或通報、107 年研析地方政府性別統計推動分工架構、研擬性別相關分析思維導圖供地方政府參用等節，值得肯定。
- (二)本處 107 年辦理地方政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫時發現，大部分地方政府已進行描述統計或對所呈現的性別差異探究原因，惟較少就報告之結論或建議事項主動結合業務單位共同研討，殊為可惜。考量主計總處地方統計推展中心協助各地方政府主計處配合機關賦予之權責推動性別統計及分析頗有成效，為提高性別統計分析資料的可參考性，建議在規劃調查初期和業務單位建立合作機制，了解其在支援決策所需資料，以利納入調查內容。例如為了解電信業從業人員兩性薪資落差是否存在性別歧視因素，可於調查方法規劃、問卷設計、資料分析時，利用統計方法，將相關干擾變項(如工時、職級、年資等)進一步控制，來探究薪資落差是否來自性別差異。

三、強化兼辦統計人員應有之角色與作為

- (一)本次考核提出 106 至 107 年開辦對主計人員之「性別統計發展」教育訓練課程，有助強化主計人員性別統計分析能力及提高性別平等意識，值得肯定。
- (二)中央機關目前設有統計單位為內政部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交

通部、衛福部、勞動部、環保署、退輔會及農委會等 11 個部會，其餘未設統計單位之部會則由會計人員兼辦，人力較顯不足。為確保主計人員辦理性別統計業務敏感度，建請分別了解兼辦及非兼辦機關參訓情形(如覆蓋率)及成效，適時提供協助(如主計人員訓練或交流時將經驗傳承或製成案例分享)，引導主計人員在業務中融入性別觀點，強化主計人員協助機關辦理統計業務角色。

四、賡續協助性別預算之推展

(一)本處自 103 年起與主計總處組成性別預算工作小組，共同推動修正性別預算試辦作業，並自 108 年度籌編 109 年度概算起，正式實施修正性別預算作業。

(二)本處賡續推動性別預算發展(如分析架構之研析)，惟在過程中發現我國預算制度有其專業性，且不同基金(普通基金和特種基金)在預算編制及揭露方式上也不盡相同(舉例說明)：

1. 查預算法 17 條規定略以，總預算歲出應以各單位預算之歲出總額及附屬單位歲出之應編入部分，彙整編成之。故總預算規模非公務預算及基金預算加總，在分析上是否可計算性別預算占總預算比率？
 2. 有關性別預算編列情形表(營業基金)填報內涵包括購建固定資產計畫及業務費用，係屬資產類及費用不同類型，在分析上是否可逕行加總，抑或可視為當年度預算(現金)支出予以合計？
- (三)考量性別預算需在我國預算制度架構上持續發展，為利性別預算精進發展，建議就專業及技術上持續交換意見及進行交流，並強化本處與主計總處夥伴關係，如由同仁共同組成工作圈討論、由總處就總預算報告研析提供經驗分享或授課、由本處進行拜會或訪談等協力合作方式來推動辦理。

金融監督管理委員會 委員建議事項

劉梅君委員：

優點：

- 一、在性平業務上，各局處都有積極作為且行動內容豐富多元，非常值得肯定。
- 二、副主委委員帶動此性平工作上的積極任事與重視，非常難得，預期未來性平工作表現上定可更上層樓。

綜合意見：

未來可更精進之處：

- 一、金融機構女性董事佔比成長，可更積極以胡蘿蔔及棒子的手段，加速女性董事比例的大幅成長。
- 二、目前性別統計已非常豐富，惟之後的性別分析則有待加強，如此才有利於未來政策的著力之處。
- 三、所轄金融機構的女性比例不低，工作家庭平衡、托兒、彈性工時對保護女性權益事關重大，因此建議善用資源來引導，督促這些銀行、保險公司等在此方向上的努力。
- 四、性平工作，過去多以女性為目標群體，然若統計顯示男性在金融事務上，有被忽略之虞時，相關方案或計畫不妨思考多納入男性參與。

黃馨慧委員：

優點：

- 一、金管會專案小組會議皆由召集人親自主持，且會議皆輪流由所屬單位，提出各項業務性別統計分析報告，能將性平意識融入業務之中，值得肯定。
- 二、金管會性別統計與分析，無論在質與量皆值得肯定，除新增項目、性別統計指標具複分類占比外，國際性別統計比較報告，亦皆值得肯定。
- 三、高階主管人員參與性別主流化相關培訓比例達 97.42%。

綜合意見：

- 一、金管會性平網頁(性別主流化專區)，內容除一般基本內容外，亦包括性別統計與分析等各項豐富資料，惟好還要更好，建議可將本會性平相關宣導之文宣及期刊(如金融展望月刊)中性平報導可作超連結呈現於性平專區網頁中，以展現金管會性平推動之成果。

- 二、金管會尚無自主辦理之「非中長程、亦非報院的法律或計畫、措施、命令或行政規則」之性別影響評估，建議於各局處、單位可擇相關之計畫、措施、命令或行政規則等業務進行性別影響評估。
- 三、金管會中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程之比例皆不到一半，106 年僅 20%，建議金管會宜提升薦送中高階女性主管參與培訓之比例。

施逸翔委員：

優點：

- 一、CEDAW 的進階訓練，有自製結合金管會業務的教材，且有區分一般公務人員和高階公務人員的訓練方法，且參訓目標計畫達成率完成，值得肯定，期待可以持續增加金管會一般公務人員和高階公務人員的參訓人員涵蓋率。
- 二、金管會在研議相關性平政策，高度善用統計資料與分析，具有高度國際人權視野與意識，並非常關注各個相關的國際人權文書與工具，根據既有的分析結果與現況來研擬解決問題的策略與相關作為。
- 三、金管會也在許多政策中，反映非常關注目前聯合國關注處境不利的女性、以及受到多重與交叉歧視的女性，值得肯定。比較可惜的是部分具體作為並不在這次考核的期間範圍，希望下次考核可以持續有更加積極的作為。
- 四、在金管會主動調查各民間金融機構性平友善措施的現況，非常值得肯定，也建議可以透過適當的措施，讓尚未性別友善的業者可以跟進，並在鼓勵托育托兒的政策，可以倡導男性員工的參與，以打破性別刻板印象。

綜合意見：

- 一、在有關落實 25(b)及 33(C)提升上市（櫃）公司女性董事所佔比例，由於所研議的公司治理評鑑加分項目是在 108 年研議，109 年修訂董事會性別多元化相關指標，並非本次考評期間，建議下次考評能夠持續提出。
- 二、在有關「兩性大數據分析與研究計畫」，目前已有初步的女性運用信用卡消費的相關性別統計，已經值得肯定，期待如此大數據的分析研究，可以進一步加入其他不同女性身份的面向、區域或城鄉差距的分析，主要是希望除了看到性別的差異之外，看是否可以從大數據分析中發現有沒有哪些因素，會對於處境不利的女性，造成比較大的衝擊影響，有沒有在擴大這樣的不利處境。
- 三、對身心障礙者友善的相關措施，不見得有利於身心障礙女性，可能有，也可能

還是會忽略了身心障礙者女性的特殊差異與需求，建議未來在有關「金融友善服務準則」的訂定、身心障礙投保權益、以及金融無障礙設施時，務必一定要邀請身心障礙女性參與，以及特別關注到身心障礙女性的具體需求是什麼，會不會有跟身心障礙男性不一樣的地方。

性平處：

- 一、積極推動性平觀點融入業務：金管會業務屬性以監管各類型金融機構為主，雖非與性別議題密切相關之核心部會，然每次性平專案小組會議皆由召集人親自召開，且主動開發會內各項業務與性別議題之連結，上行下效，帶動所屬同仁發想並推動業務融入性平觀點；金管會現 3 個 200 人以上之三級機關皆已設立性別平等工作小組、定期召開會議且聘任外部專家參與，值得肯定；惟各三級機關推動性平業務著力深淺不一，且多以單一方案措施為主(證期局推動上市(櫃)公司董事成員多元化、銀行局推動以房養老及安養信託)，建議逐步督導三級機關訂定年度性平推動計畫，確立各局具體措施及績效目標。
- 二、持續發揮宣導及研究量能：金管會主動拜會地方政府推廣宣導金融保險等相關業務，且結合許多國內非政府組織(社福機構、婦女團體、農會、宗教團體等)，以多元形式宣導推廣，觸及全國弱勢偏鄉族群，提升交叉性弱勢族群金融知能，值得肯定；此外，金管會宣導管道多元且更新頻率高(臉書、中英文季刊、捷運 UPAPER 等)，建議各項宣導素材可彙整並公告於性別主流化專區網頁；此外，金管會具研究量能及統計分析能力，金融監理業務之性別議題報告已有一定品質，建議逐步精進並系統化累積各項業務之性別分析研究、國際比較報告等(如金融機構性平友善措施、歐洲及亞洲國家董事性別比例規範等)，並適時融入業務宣導，持續提升業務性別觀點之豐富度。
- 三、強化公私部門決策參與：金管會委員會現有 7 位委員，女性委員比例僅 14%，雖因委員皆為相關部會正、副首長，確有推動達成困難；然查該會組織法規範委員人數為 6 至 12 人，現實為不足額遴聘，建議考慮於下次遴聘委員時一併簽陳增聘女性委員人選，以達成女性委員比例提升之目標。就私部門而言，金管會透過增修公司治理評鑑指標推動上市(櫃)公司董事性別比例多元化，女性董事比例歷年來雖緩步提升，但與男性相較比例仍甚懸殊，建議持續思考更為積極性、更加多元的輔導措施；且除了辦理單次性的企業宣導講習以外，建議可依

業務內容及對象採分階段、目標等系統性方式推行，以符應國際倡議趨勢。

客家委員會 委員建議：

范國勇委員：

優點：

- 一、客家委員會性別統計指標高達項目 57 項，達成率 133%，值得嘉許。
- 二、官網性別平等專區入口便利查詢，相關成果豐富，架構清晰可讀性高。
- 三、性別預算有配合中長期個案計畫和性別平等政策綱領編列。
- 四、每年都能按時召開三次性別平等專案小組會議。

缺點：

- 一、四屆性別平等專案小組委員(任期從 107 年 7 月 1 日至 109 年 6 月 30 日止)，因會內男性主管退休和離職，造成 15 位委員中，男性委員僅有 4 位，占 26.67%，未達任一性別不少於三分之一規定，建議修正該小組組織設置要點，和調整男性委員至少為 5 名。
- 二、高階主管人員參加性別主流化訓練課程只有 68%，有改善空間。
- 三、性別平等專案小組召集人李永得主委，在 106 年沒主持該會，107 年卻主持 3 次，結果考核項目為 0 分，十分可惜，建議性平幕僚單位依據性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之規定，安排召集人適時主持會議。

綜合意見：

客委會之性別平等業務專責或兼職人員流動性太大，性平業務無法傳承和銜接，建議宜建立性平業務專責人員工作手冊，以利業務交接和延續。

方念萱委員：

優點：

對於性平宣導上，力圖在各種平面電子數位平臺上宣導性平與性別主流化議題，在費時費力、需移風易俗的重要議題上(如入祖塔等)多軌並進。整合行銷部分可見用心。對於客委會在傳播溝通上面對的挑戰知之甚詳，明白既要去除一般大眾乃至國際媒體對於客族的刻板印象，不能輕忽，又要加強客族現今文化立體樣態；既要交織的角度呈現各族，又要有性平角度，也付諸行動因應。值得嘉許。

缺點：

- 一、可再加強之處：社群媒體貼文可多採性別主流化角度切入、入標說明。
- 二、向民間私部門推動性平計畫措施時，可以更清楚具體呈現規劃過程(如何督導落

實性平)。

三、國際交流、研究成果部分，應該要能將交流與研究所得回饋以之為推廣設計。

如有相關作為，填答審查表時，可更詳盡。

四、在性別平等政策綱領的部分，有具體建制作為，可加強實施效果(場次、人數等)。

綜合意見：

較前有長足進步，非常值得嘉許、肯定。

官曉薇委員：

優點

- 一、客委會規劃客家電視台與性平相關的時數從五小時提高為十四小時之規劃，值得肯定。
- 二、在客家電視台規劃多元性別認識的宣導節目，相當值得肯定。
- 三、客委會對於客家習俗中具有性別偏見部分的宣導和努力，以向下紮根的作法，多年後終於見到績效，令人驚艷。

缺點

雖對委外辦理的各類計畫皆將性平意識導入作為補助作業要點的規定，但具體而言要如何考評，並無明確的標準，容易流於形式

綜合意見

- 一、雖然口頭詢答中瞭解，在客庄的新住民女性比例沒有特別比其他偏鄉高，並已對於客庄新住民做初步的研究瞭解，建議繼續作深入研究，例如在這些家庭中對於子女教養的觀念上是否仍有重男輕女的觀念，以作為施政分析的依據。
- 二、對於習俗上重男輕女的文化改變固然困難，期許客委會能以深耕的方式繼續努力。
- 三、對於社會上多元性別的認識和同婚對於客家文化的衝擊部分，建議開始先做研究、訪談等，以作為未來施政宣導的預備。

性平處：

一、精進性別平等業務之廣度與深度

(一)擴大推廣客家民俗儀典之性別平權文化：前次(106 年)考核時，委員對於檢視客

庄 12 大節慶習俗儀式儀典與性別平等有關部分，據當時了解有 4 項完成改進，惟至本次考核並無其他節慶檢視進度與改進情形之說明，建議加強辦理，除整理並釐清性別意涵外，進一步賦予現代意義及更有彈性之精進做法，以推展平權的性別文化。

(二)檢討相關補助案實質效益並深化性別平等意涵：

1. 推展客家學術文化活動補助計畫、客庄十二大節慶、客家桐花季等計畫，建議除性別平等觀點之文書提醒外，研議更積極性之推動措施(如事前檢視活動內容是否涉及性別歧視與刻板印象的部分，或事後辦理成效檢討等)，以提升補助案實質效益。
2. 有關補助客家婦女性別文化研究部分，建議可深化推廣與應用，透過多元管道，將研究成果分享與公開呈現。

(三)加強並鼓勵民間私部門(企業、團體、機構)推動性別平等：客委會為向民間推展性別平等觀念，於會內補助作業及文化節慶活動要求活動內容融入性別平等意識，值得肯定，惟有關措施之推展如能更多元且有整體性的規劃，將更形周延、完整，建議針對民間私部門推動性別平等部分，能發想不同的做法(如設立獎項、培力課程、宣導…等)，並建立系統性的規劃與執行步驟，以具體呈現推動效益。

二、強化性別主流化工作

- (一)有關性別影響評估部分，多項中長程個案計畫涉及各領域人才培育與創、就業部分(例如：藝文發展計畫、客庄創生及環境營造計畫等)，惟於評估時僅說明涉及的統計項目，並未有具體數據，建議落實辦理並呈現相關性別統計，作為計畫規劃、執行之參考資料；另擴大納入中長程個案計畫之報院計畫、方案…以外之其他計畫、措施命令…等辦理性別影響評估。
- (二)有關高階主管人員性別意識培力部分，據客委會統計，參訓比例未達 7 成，仍有努力空間，請研議精進措施，加強並鼓勵高階主管人員參與性別主流化相關訓練與課程。
- (三)有關自辦性別意識培力部分，客委會 106 年至 107 年並未辦理任何性別意識培力實體課程，建議透過評估所屬人員需求，設計規劃融合性別及機關主管業務之課程內容(如將客家文化禮俗儀典推展平權性別文化相關課程)，或結合機關其他性別平等推廣活動(如訂閱相關書籍提供同仁閱覽之同時，辦理性別意涵導讀課程)等，發展性別意識培力課程。

三、擴散客家性別平權議題推廣成果

客委會推動姑婆牌、入祖塔、祭儀女性禮生或主祭官、新丁版、千金版等多項文化禮俗之性別平權文化，非常具有特色與亮點，除透過客委會臉書、座談會、特展、講客電視臺及客家電視宣導之外，為使客家族群以外之社會大眾了解相關推動成果，建議結合其他機關(如內政部、文化部、原民會)之宣傳管道與活動，共同推展不同族群文化下性別平等新意涵，以延伸推廣效益。

原住民族委員會 委員建議

范國勇委員：

優點：

- 一、性別統計專區新增或運用於政策之性別統計指標高達 30 項，複分類達 13 項，內容豐富，值得肯定。
- 二、所提各項性別影響評估均依照行政院主計總處規定，填報性別預算。
- 三、高階主管人員參訓性別主流化課程之參訓比率 106 年和 107 年都超過 90%以上，值得嘉許。
- 四、委員會委員均達成任一性別比例不得少於三分之一之規定，其中 9 個委員會任一性別比例已達 40%，值得肯定。

缺點：

- 一、106 年度性別主流化執行計畫關鍵績效指標計有 11 項，符合預期目標計有 8 項，未達目標有 3 項，執行率未達 80%，有待努力。
- 二、缺乏對於各國原住民相關統計之比較報表，往後可以考量規劃辦理。
- 三、106-107 年間「暫無」辦理其他非屬前開 2 項之其他計畫、措施、命令或行政規則等性別影響評估作業，往後可以考量辦理。
- 四、所捐助「財團法人原住民族文化事業基金會」，目前董事 15 名，男性 11 名 (73%)、女性 4 名 (27%)，未達任一性別比例不少於三分之一之規定，應盡速改善。

綜合意見：

原民會本次性別平等業務考核之業務簡報內容生動，切中主題，雖然業務推動仍有改善空間，但這兩年確實有長足進步，值得嘉許。

官曉薇委員：

優點：明顯看出近兩年原民會在性別政策執行上的進步，性平專職人員表現優異，查核時可感受會裡的重視程度。原民會業務範圍廣，在婦女交叉性歧視（婦女/原民/偏鄉）的政策上有施行重要政策的資源與能力，可看出施政企圖心。

缺點：

- 一、某些次級單位表現亮眼，但某些單位似乎未能將業務融入性別觀點，有待加強
- 二、對於和偏鄉婦女相關的 CEDAW 第 34 號一般性建議並不熟悉，建議加以研議後，

將相關建議納入施政重點。

綜合意見

具體的建議如下：

- 一、有注意到服務對象的性別比例失衡的現象，例如某些活動的參與者，老年女性遠多於老年男性，因此調整活動方向和屬性，以吸引男性參加，這是具有相當的性別敏感度，值得大大稱許。不過也許要先對該區域群體的母數預作瞭解，並進行更科學化的分析，會有更好的效果。
- 二、依照統計在原鄉地區對於政府推動同婚和性平教育的反彈較大，建議以軟性的「認識同志」或「認識同性家庭」的方式，以影片或製播節目，讓人民有逐漸對同志社群有更多的瞭解，以利同婚合法化後的施政。

方念萱委員：

優點：

- 一、原民會近年推動性平業務持續進步，從之前實地考察委員發言紀要到這次實地考核，深有此感，值得鼓勵嘉許。
- 二、現場口頭說明報告精彩，報告人掌握報告重點，深知性平業務推動方向。現場考察交流時，瞭解原民會各處室對於推動性平相關業務的作法，感受推動性平的熱情與力量。

缺點：

- 一、資料數位化可加強。現場擺置文件補充，可由中看出原本數位資料裡沒有看到的補充材料。
- 二、運用媒體宣傳已有成效，可加強傳統與數位媒體交相運用。不單製作，還有傳送的管道，得以觸及不同族群與對象。

性平處：

- 一、加強關注交叉歧視議題：原民會業務內容涉及教育文化、社會福利、經濟就業、健康醫療、環境科技等多元面向，惟於自評說明中部分業務未能完整呈現身障與高齡原住民族與性別平等之相關議題，如「促進原住民中高齡就業計畫」可關注原住民身障女性就業議題，爰建議「文化健康站」亦可關注此族群之健康照顧，以及後續可再加強相關業務之性別平等意識之培力。

- 二、善用業務統計資料：原民會擁有各領域面向之原住民族群統計資料數據，除建議與國際統計比較外，也建議可利用該統計資料發掘相關性別落差原因並深入分析，如原民會 105 年度「原住民族就業狀況調查」針對女性專題進行初步分析並完成交叉比較分析，建議可進一步比較各國相關研究及運用相關理論對成因現象提出合理的分析，並做為後續調整相關計畫資源配置之依據。
- 三、強化推動女性決策參與：查原民會於決策參與部分，已辦理女性意見領袖人才培力及連結地方政府與部落大學推動相關課程，值得肯定；惟針對原住民或原鄉部落弱勢婦女決策參與及培力議題亦可加以重視。此外，原民會自製教材亦無針對此類議題加以著墨並深化探討，建議未來可加強推動。
- 四、網頁專區內容可再豐富：原民會業務成果多元，有相關調查報告及研討會成果等等，惟未能於網頁專區刊載提供各界或民眾瀏覽，實屬可惜，另國際交流成果雖有建置國際事務專區並有網址可供連結，但未能於性別平等專區一併整體呈現，建議可整合相關性平業務推動成果，並即時上刊於專區網頁，豐富其網頁內容。
- 五、宣導管道可創新多元：原民會與其他部會相較最大優勢便是有屬於自己的電視臺及廣播電臺，本次原民會所呈現之對外宣導內容大多皆屬研討會及研習訓練為主，未能適時結合自家媒體傳播管道發揮宣導功效，建議可將性別平等意識或觀點融入相關節目企劃中，擴大其宣導效益。
- 六、強化機關內部合作：原民會業務涉及各面向，與跨機關及民間團體合作亦屬密切，惟機關內部單位之合作較為欠缺，建議可加強內部合作，並整合相關資源，如相關輔導原住民職業訓練班報名申請可利用原住民族家庭服務中心為受理窗口，除提升計畫服務人次，亦可促進資源的可近性，並使業務推動能更周延。

行政院原子能委員會 委員建議事項

范國勇委員

優點：

- 一、性別平等網頁專區入口明顯很容易查詢而且資料也能即時更新。
- 二、性別預算有配合中長期個案計畫和性別平等政策綱領編列。
- 三、每年三次之性別平等專案小組會議均由召集人親自主持，誠屬難得。
- 四、高階主管人員參加性別主流化的參訓率超過 90%，值得嘉許。

缺點：

- 一、有關其他非屬報院中長期個案計畫、措施、命令或行政規則等，如果允許，應盡力辦理性別影響評估，以培養員工具有對計畫或法案有性別影響評估的能力。
- 二、該會女性常務副首長、幕僚長及三級機關女性常務正副首長及幕僚長比率偏低，有改善空間。

綜合意見：

綜觀原能會性平業務之推展，對此次性平業務考核之考核評分加分項目未提出任何項目，誠屬可惜。另外也建議該會能積極參與性平創新獎和性平深耕獎之評比。

方念萱委員：

優點：

- 一、自製性別平等宣導媒材上，很有企圖心，也有作為，考慮到交織性、目標屬性，從而設計訊息。充分利用新媒體。
- 二、乳房 X 光攝影篩檢上，原能會承辦人員親至各地衛生單位，在 X 光巡迴車上實施篩檢，確保女性接受篩檢的品質以及友善環境的建立。非常用心。

綜合建議：

- 一、例如：從輻射從業人員及反應器運轉人員證照核發的性別分析資料看來，女性參與程度增加，但數字仍大有成長空間。如原因真為原能會目前推估的大專院校學子選擇專業上的性別隔離現象所致，希望能更積極宣導原能科學專業，普及男女皆宜學習的專業與知識，更進一步鼓勵男女選擇就讀。
- 二、「向民間私部門推動性別平等的作法」上，為宣導原能科學專業知識的普及，鼓

勵女學生選擇理工學科，像是委託清大物理系舉辦的營隊活動上，可以增加活動之後選擇專業的意向評估，探知更進一步需要的參考資訊與活動安排。

三、辦理國際交流上，現多於議場放性平宣導，可於會議手冊，網站提供臺灣性別主流化融入原能業務脈絡的介紹。

四、派員出席 WiN Global 年會，可帶回心得，融入機關業務。

官曉薇委員：

優點

- 一、對於科普的宣導很用心。舉例而言新住民的能源和防災知識訓練上，多年來的努力已見到成果。從種子教師培訓到開發各語教材，都能讓新住民父母或子女感到貼近，能達到很好的知能宣導效果。
- 二、原能會每年派員參與以女性為主的國際會議 WiN Global，與其他國家的女性能源科技專才交流，如預算足夠，可派更多人參與學習他國經驗。

缺點

- 一、在性平處通函中央部會三年內需達一定程度之 CEDAW 訓練要求下，原能會從未對同仁進行訓練，在期限僅剩的十二個月內，請儘速舉辦訓練。
- 二、就委員會性別比例達三分之一的法制落實，請在時限內落實。
- 三、部分性別主流化課程與性別無直接關連，建議確實落實性別主流化的訓練。

綜合意見

- 一、原能會對於 CEDAW 的認知停留在法規檢視作業的概念，因此將 CEDAW 業務切割入法規單位。其他單位都認為業務與 CEDAW 無關，這與 CEDAW 的實施宗旨相去甚遠，應檢討改正。
- 二、對於女學生選擇科技能源科目的努力上，值得肯定。建議可多以女科技人為楷模，現身說法，如在 WiN Global 參與的女科學家、或原能會自己的女性同仁，都可以作為影片素材，分享生命經驗。

性平處：

- 一、國際交流活動建議納入「性別與核能」等相關議程，並推廣全球核能婦女會(WiN Global)重要成果

(一)原能會於 2018 年舉辦之「德國放射性廢棄物管制技術研討會」播放性別平等教育

宣導影片，為能加強核能專業領域關注性平議題，建議將推動性別主流化之成果（如女性人才培力、性別友善職場環境等）展現於會議中。

（二）依據今年（2019）第 27 屆全球核能婦女會年會之出國報告發現：我國核能政策採取廢核，導致核能行業人才斷層，建議原能會透過核能學會台灣分會或跨部會合作（如衛福部），邀請醫療院所、研究單位相關從業人員、研究人員出席，建立交流管道，吸收新知及經驗。另建議積極培育年輕女性從業人員，爭取競選擔任全球核能婦女會執行理事，也可將我國第 24 屆榮獲 WiN Honorary Award 殊榮之邱絹琇女士參與經驗多予宣導並傳承，俾利使更多女性投入核能領域。

（三）第 27 屆全球核能婦女會年會以「以核能婦女的力量來面對未來的挑戰」為主題，惟核能領域工作之女性擔任高階主管職務較為稀少。建議該會能夠持續拔擢女性工作者擔任高階主管職務，並鼓勵持續參與全球核能婦女會年會或擔任該會執行理事等領導角色，以發揮更大的影響力。

二、在傳統「男理工、女人文」刻板印象的影響下，核能專業領域仍存在明顯性別落差。建議參考下列作法：

（一）蒐集近期國內外對於核能領域有貢獻或傑出表現之女科學家的典範學習經驗，編撰案例教材，納入科普教育課程（如委託國立清華大學原子科學技術發展中心合作「針對不同族群設計開發原子能科普教育學習課程」）及各種宣導管道（如臉書輻務小站），以真實生命故事鼓勵女學生投入。

（二）為強化家長支持女生投入核能領域之信心，建議辦理民眾科普活動時，加強說明政府鼓勵女性投入環境、能源及科技領域相關措施，如 2019 年暑假舉辦之「Fun 科學」科普親子活動，除推廣管制工作和研發成果，可加強說明政府推動培育女性科技人才之措施（如科技部 108 年度「女性科技人才培育之科學活動與出版計畫」）、性別友善職場（如推動工作與家庭平衡）等重要措施。

三、強化性別分析及深化應用於政策措施

原能會已有建置多項性別統計及原因分析，惟建議可再增加年齡、教育程度等變項進行交叉分析，並針對落差較大項目輔以調查、訪談等質性方式探究落差原因，並提出具體政策建議，如：行政院國家科學技術發展基金研發成果收入運用計畫主要由核能所提出申請，查核研所 107 年申請人全數為男性，建議以質性訪談了解女性未提出申請原因，研議措施（如增加獎勵）鼓勵女性申請，並納入推動相關政策之考量。

國家發展委員會 考核委員建議

黃馨慧委員

優點：

- 一、國發會性平主流化專區網頁資料具實效性，分類架構明晰。
- 二、性別統計辦理情形良好，包括有新增指標、國際性別統計比較等，皆能符合評分指標的要求。
- 三、性別分析研究品質優。
- 四、召集人親自主持性平專案小組會議及親自出席行政院性平會值得肯定。

缺點與綜合意見：

- 一、國發會部分性別分析研究雖已上網，但是放置於國發會其他單位網頁，一般人不易搜尋得到，建議可由性別主流化專區以跨超連結的方式連結該篇性別分析研究或該部分性平相關分析資料，方便查詢研閱，例如可直接超連結到個人家戶數位機會調查中的性別專章。
- 二、國發會性平專案小組會議議程相對較少，除行政院性平處規範的例行重要議題外，建議可鼓勵委員提案，或各單位可分別報告其性平業務推動情形，亦可將優良的性別分析報告，討論如何提供不同部會、單位參考，以收議題多元化且與機關業務相結合之功效。
- 三、國發會自辦性別意識培力之實體課程，建議可發展與主管業務有關之教材，供同仁研閱，以提升性別平等融入業務之相關知能。

劉梅君委員

綜合建議：

- 一、性平成果報告，在資料的呈現上不夠完整，部分局處提出的數據或方案非常豐碩，有些局處則簡略帶過，究竟是後者執行之方案資料本身就是不足，還是沒能完整呈現？總之，部會內各局處所呈現的資料，豐富度並不一致，期待未來這部分可以改善。另外，資料呈現時，要強化性別統計，如此才能從中思考是否仍存在性別差異，從而思考未來業務需要著力之處。
- 二、國發會這二年業務推動內容包含許多重要的工作，惟這些努力究竟帶出何種性別影響/成效，這部分的說明稍嫌不足，期許未來能於方案/計畫實施後，進一步追蹤其性別成效，並從中擷取未來業務可以努力的地方。

三、部會鼓勵同仁自行研究的努力，值得高度肯定，未來期許同仁在執行這種研究過程時，能將性平意識放在心上，研究結論上可以帶出性別平權的政策建議。

施逸翔委員：

優點：

- 一、考核資料整理的很清楚，有助於考核的進行。
- 二、能明顯感受到國發會有積極的動力想要推動性平政策與 CEDAW 的業務。

缺點：

目前只有看到位於新莊的檔案局有特別建構性別友善的職場，鼓勵國發會本身也可以比照提供相關的硬體設施，以及給與有特殊需求的女性職務上的合理調整。

綜合意見

- 一、在性別主流化的教育教育訓練中，CEDAW 的教育訓練參訓比例明顯偏低，建議應持續規劃 CEDAW 的訓練課程，除了行政院性平處所要求的進階課程之外，也建議可以多開發與國發會當前所關注的重要性平政策研究有關的課程，比如結合 CEDAW 第 11 條有關的如何提升女性勞參率、健全的公共托育政策等等的訓練課程，且除了性平學者之外，也可以多邀請有實務經驗的 NGO，倡議工作者來進行課程與訓練。比如婦女新知基金會，公共托育聯盟等等的政策倡議工作者來與國發會就 CEDAW 的人權標準與台灣政策方向的問題，進行訓練與交流。
- 二、有關國發會所自行研究的「提升婦女勞動參與相關政策研究」，建議可以進行持續追蹤的研究，尤其目前這項研究如果已經發現國際比較的結果，研究中所比較的幾個國家：日，韓，新加坡與美國不見得是比較好的，建議接下來可以持續去研究比如北歐各國為何在相關的政策會對婦女勞參率有正面的影響。比如這項研究有發現到我國非典型就業比率與各國都是偏低的，其實這個就呼應了 CEDAW 第三次國家報告的第 56，57 點有關不利處境族群勞工的結論性意見，我國對於女性在非正式勞動市場的資訊是欠缺的，尤其特別關注身心障礙女性的低勞參率和高失業率，因此建議政府應進行相關的研究和制定政策。此外，這項研究也注意到工時，給假，和托育政策跟女性勞參率的高度相關性，這也在呼應 CEDAW 第三次國家報告的第 52，53 點有關結合工作與家庭的結論性意

見，審查委員也建議我們可以參考 ILO 的母性保護公約國際標準延長產假，並加強易取得可負擔的公營托育服務，以及增加誘因鼓勵父親請育嬰假。

三、國發會在促進女性勞動參與有持續協調相關部會，建議未來可以加強有關交叉歧視的面向，也就是特別去與相關部會就處境比較不利的女性的勞動參與，尤其是身心障礙女性，原住民族女性，新住民女性、受暴力對待女性，貧窮女性，更生人女性與無家者女性等等的族群，先了解其勞參率的處境與現況如何？又如何針對其特殊處境給予特殊的提升勞參率的政策。尤其是在國際交流面向，鼓勵女性創業的面向，解決數位落差的面向，鼓勵企業落實性平的面向，各種統計分析的面向，建議應深化並更加關注處境比較不利的女性與面臨多重交叉歧視女性的議題。

性平處：

八、國發會為國家發展之規劃、協調、審議機關，掌理涵蓋經濟、社會、產業及人力資源發展等政策資源分配，為國家政策之推手，尤其促進人權保障與性別平等亦為國家發展計畫之一環。期望國發會在政策規劃及研擬過程中，包括相關政策研究或分析報告都能納入性別統計與分析，或者納入性別影響評估等，將對我國性別平等之推動發揮領頭羊之效果。

九、肯定國發會於老年經濟安全制度專刊、促進婦女就業及勞動參與、數位機會調查等納入性別統計或分析專章，尤其綜融各部會相關統計資料，對於議題分析及整合相當具有深度及廣度，更能被廣為應用及深化。

十、建議國發會在性別平等宣導部分再加強，除了針對女性相關檔案辦理特展或宣導外，亦可針對國家政策中有進行性別專題分析的部分找尋相關題材進行政策宣導，完善生養環境方案、培訓婦女就創業，以及數位機會調查等，均可對外宣導其中性別平等概念。另國發會較欠缺多元性別或去除刻板印象等議題宣導，建議未來可利用既有政策宣導管道，納入破除性別刻板印象之內容及概念。

十一、依所提資料，國發會辦理之性別意識培力實體課程，建議融入機關業務，例如可辦理不同領域之性別政策分析等實務課程，以利機關人員對於性別議題有更多的敏感度及政策分析能力，更能發揮推動性別平等之綜效。

十二、為因應我國高齡化及少子化趨勢，提升婦女勞動參與並建構工作與家庭平衡係為當前重要性別平等政策，亦請相關部會積極研擬推動「彈性工作」（包含彈性工

作時間及地點)，其中國發會智慧政府或遠距辦公等相關計畫將成為其中重要一環，建議國發會適時將相關推動情形納入彈性工作政策討論中，以及於政策規劃過程邀請性別平等專家學者之參與，以利納入性別觀點及滿足不同性別者需求。

行政院農業委員會 考核委員建議

劉梅君委員：

優點：

- 一、針對性平議題，採取多元宣導的內容與途徑，內容豐富，值得高度讚許。相關局處的業務也有亮點，例如水保局的「水保少女」及漁業署的8位漁業傑出女性的勵志小語或林務局女性巡山員的分享。
- 二、這些年有為女性特別設計的幹部培訓班及產銷班女性創意點子競賽等，頗符合CEDAW的精神，也值得肯定。

建議與綜合意見：

- 一、未來在資料的呈現上，宜多注意掌握並著墨各項舉辦活動的性別效益，才能深入未來可精進之處，達成回饋政策的效果。
- 二、農漁會及農田水利會的女性幹部，特別是理事長的女性比例，多年來實不理想，此處宜更加努力，透過實質誘因或法制修訂來改善此情況。

黃馨慧委員：

優點：

- 一、農委會性別平等專區網頁中資料呈現具分類架構，提供搜尋功能，性別平等專案小組會議紀錄、性別平等推動計畫及成果等皆上傳網頁，且定時更新，資料具時效性。
- 二、農委會有新增性別統計指標，且有產出國際性別統計比較資料並置於性別統計專區供大眾研閱。
- 三、農委會及所屬三級機關高階主管參加性別主流化培訓比例達96.08%。

建議與綜合意見：

- 一、農委會農民學院網頁中有性平叢書之電子書等性平資料，其他所屬單位亦有多項性平相關資料，例如農委會所擬加分項目中的各項成果及農糧署女性創意點子競賽成果報告、簡章、辦法等，建議可以超連結方式整合呈現於農委會性平專區網頁中，以供大眾理解本會性平推動成果。
- 二、農委會性平分析成果已較往年進步，惟好還要更好，107年部分性平分析僅呈現一個表的敘述性分析，建議對性平分析宜持續且深入執行，以累積提升性平分析之質與量。

三、本次評分項目中，「首長親自出席行政院性別平等委員會議次數」一項，農委會首長均未曾親自出席行政院性平會議，建議本會首長宜排除困難，出席會議。

施逸翔委員：

優點：

考核期間的資料提供與各處室的協助，非常積極。

缺點：

- 一、畜牧處的資料有出現「女性班員增添柔美形象」的字句，這是在複製刻板印象，建議未來應避免使用這樣的語句。
- 二、漁業產銷班與漁會團體選任人員的性別比例穩定的不平等。尤其漁會聘任女性總幹事的比例還下降。即便有相關的政策工具想要提升農村女性的公共與政治參與度，但成長都非常非常緩慢，因此就這個部分建議農委會應列為最重要的重點工作，儘快研擬加速提升農村女性參與公共事務的暫行特別措施，以及相關的加速修法工作，並進行說服立法委員的工作。

綜合意見：

- 一、由於結論性意見第 67(C)是要求全面落實關於農村女性權利的第 34 號的一般性建議，因此有必要好好提出農委會還需要加強的部分，比如有關於農村女性的司法可及性，這有沒有去跟司法院和法扶進行相關的合作。比如因為氣候變遷和環境污染對於農村女性的影響，也應該跟環保署和衛福部有相關的合作項目。
農村女性不是同質群體，農委會針對處境不利的和受到多重交叉歧視的農村女性，比如身心障礙女性，原住民族女性，貧窮女性，老齡女性，農委會是否有根據不同的需求來制定促進實質平等的政策和方案。尤其是否有注意到農村女性因為大眾運輸的城鄉差距與資源的不平等，因而影響到其參與社會活動的機會。
- 二、是否有固定預算和人力的性別平等單位？雖然目前已經有成立性別平等工作小組，但是否有達到一般性意見所要求的，要由高階公務員組成的性平單位，要有充足的預算，要有程序制度，要有問責機制，要有有效的協議機制。
- 三、農村的女性外籍移工，目前的現況為何？建議農委會應該根據 CEDAW 的第 26 號一般性建議，確保農村中的外籍女性移工的權利獲得充分的保障與及時有效的

救濟，且不管是有證女性移工還是無證女性移工，都不應該遭受歧視或甚至受到性剝削與性虐待。

四、農村婦女的統計，還建議締約國政府要就身心障礙和社會經濟狀況，少數族群等複分類進行統計。

五、在回應有關第 73 點有關離婚後的經濟後果的結論性意見，審查委員會建議政府研究離婚對配偶雙方造成的經濟後果，並特別注意男性配偶因其全職和不被打斷之職涯模式而強化的自身人力資本和收入潛力。審查委員會建議政府根據該研究的結果檢視現行立法，以使其符合 CEDAW 委員會第 29 號一般性建議（關於婚姻、家庭關係及其解除後的經濟後果）。農委會僅就「提升男性配偶每日無酬照顧時間」來回應，似乎沒有準確回應問題，建議應研究離婚的農村女性所遭受到的衝擊影響為何？農委會有沒有降低離婚影響的因應政策？

六、在回應有關第 69 點「減少災難風險級氣候變遷」的結論性意見，審查委員會提請政府注意 CEDAW 委員會第 37 號一般性建議（關於氣候變遷下災害風險減輕的性別相關面向），並建議政府確保女性，尤其是農村和原住民婦女，有效參與制定和實施災害風險減輕和氣候變遷的相關政策和行動計畫，不僅是因為她們受到不成比例的嚴重影響，還因為她們是促進改變行動者。）目前的回應僅著重在女性作為行動改變者的部分，而忽略了災害與氣候變遷對於農村女性衝擊影響的部分。建議農委會應開始了解農村中身心障礙女性，高齡女性，原住民女性等不同女性群體在利用預警機制，災害庇護所，以及相關救濟方案時的需求，並應讓他們參與救災與減災的規劃與政策制定。

七、有沒有相關的研究在了解農村女性無酬勞動的現況與被歧視的狀況。CEDAW 委員會建議「應按照關於女性無償家務活動的衡量與量化，及其在國民生產總值中的確認的 17 號一般性建議，承認女性通過無報酬護理工作和家庭農場工作等途徑對於地方和國家經濟與糧食生產以及對於家庭和社區福祉的重要貢獻。」以及如何促進農村女性從非正式經濟向正式經濟轉型的一切適當協助，包括農業部門，以確保其收入保障和改善生計機會。

八、農委會有沒有在監測任何可能影響農村地區與資源的土地開發計畫或土地徵收計畫，在通過這些計畫之前，應該徵得農村女性的知情和同意，如果真的要進行這樣的計畫或徵收，政府也應該根據相關的國際人權規範，尤其是經濟社會

文化權利國際公約的第四號和第七號一般性意見，來進行開發計畫和徵收，且農村女性應該獲得適當的賠償。

九、建議 CEDAW 的第 34 號一般性意見，應該製作成淺顯易懂並輔以台語、客語、原住民語及東南亞語的宣導資訊，比如製作成懶人包或拍成短片，確保各地方農漁會與利害關係人，尤其是作為權利主體的農村女性，都能夠充分了解第 34 號一般性建議的內容。

性平處：

- 一、為積極回應 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見第 32、33 點次，提高農漁會選任人員提高女性比率，農委會雖已辦理刪除「農會會員 1 戶以 1 人為限」規定之研商會議，因會上意見分歧未有結論，後續相關推動作業仍請農委會積極處理並作期程規劃。
- 二、農委會國際交流的部分，有以下 2 點建議：
 - (一)德國金牌農村及國際四健草交流，除了關心女性參加的比例之外，更關心的是參訪的主軸是否包含性別議題、他國在農村與農村政策上如何推動性平及有無值得我國學習之處，均有助於我國性平議題推動。
 - (二)性平處 107-108 年獲 APEC 補助一項智慧科技農業性別化創新計畫，係與農委會未來 4 年性別平等推動計畫相接軌，本計畫蒐集相關國家重要之推動實務經驗，如韓國、紐西蘭等等，希望農委會未來在業務上能多運用此工具，藉此讓更多女性參與農業智慧科技，並使農業科技更具友善性。
- 三、辦理第 6 次全國農業會議地方草根會議時，有針對與會女性提問人所關注的議題內容作研究分析，做為後續推動政策之參考。未來在辦理公聽會、座談會或是培力課程時，可以參考該作法，提升政策推動之效益。
- 四、農委會在第 6 次全國農業會議地方草根會議女性較關注議題分析中，發現女性關注的焦點集中於農業教育訓練及溝通，因此，未來辦理農業教育推廣時可參考前揭意見。惟該分析結尾提及將納入性別平等專案小組會議追蹤與討論，建請落實辦理。
- 五、有關農民職業災害保險自 107 年 11 月 1 日起試辦，且採自願性加保方式辦理，建議對加保申請者進行性別統計與分析，瞭解是否有性別落差之存在，如有性別落差之情形，宜分析原因及研提對策(如宣導傳播方式宣導傳播之管道應考量不

同背景的目標族群，讓受眾群體能夠之道並瞭解投保益處)，以達成實質平等之目標。

六、非屬中長程計畫雖依行政院現行規定未強制進行性別影響評估，但仍期望在更多計畫中融入性別觀點，如台北希望廣場農夫市集有很多攤商為女性，有些還帶著小孩一起來，其空間女性廁所比例是否足夠？是否提供親子廁所及哺(集)乳室？若能在業務上融入一點性別觀點，對於女性會有很大的幫助，以及讓民眾感受到政府對於環境友善性之努力及肯定。

行政院環境保護署 委員建議事項

范國勇委員：

優點：

- 一、施政計畫中促進認識環境領域中的女性楷模等四項議題，都能考量事實基礎或透過性別統計據以訂定。
- 二、性別平等網頁專區入口明顯很容易查詢，而且資料也能即時更新。
- 三、所提各項性別影響評估均依照行政院主計總處規定，填報性別預算。
- 四、現行列管有案之委員會共計有 26 個，任一性別比例達 40%者共計 13 個，達成度 50%，值得肯定。
- 五、環保署一般公務人員參加性別主流化相關訓練課程相當積極，106 年和 107 年達成率都為 100%。

缺點：

- 一、國際重要環境統計缺乏性別統計資料，宜加強改善。
- 二、召集人於性別平等專案小組會議六次中只親自主持一次，確實有待改善。
- 三、中高階女性主管人數共計 48 人，參加中高階培訓課程者共計 29 人，參訓比率為 60%，有待提升。

綜合意見：

環保署致力於國內環境保護工作，在推動性別平等工作上確實有明顯進步，然而在性平業務推動上可能召集人較少參與，加上中高階女性主管參加性別主流化比率略低，故在執行成效上較難呈現。

官曉薇委員：

優點：查核時各單位配合度佳，主席對於委員建議有積極正向的回應。

缺點

- 一、環保署作為永續發展委員會的幕僚單位，對於 SDG5 的掌握並不熟悉，建議相關單位能確實掌握 SDG5 的各項目標和進度。
- 二、CEDAW 課程的參訓率低，大多以播放性平處製作之 CEDAW 影片的方法為主，訓練效果不足。
- 三、氣候變遷因應中的性別問題，CEDAW 委員會已作成第三十七號一般性建議，對於締約國的作法有具體的指示和建議，建議環保署對本號建議加以研究，並據以

施政。

綜合意見

具體的建議如下：

- 一、建議在各種活動場合進行性平宣導時，該宣導內容應與各業務單位的業務相關與融入，否則相當突兀，效果也不佳。
- 二、CEDAW 參訓比率太低，請加強。
- 三、建議代表環保署參與國際會議的代表，能特別關注其他國家針對環保、永續發展以及氣候變遷在性別議題上的作法和觀點，並與他國與會者，做更好的交流。

方念萱委員：

優點：

- 一、較前次進步，均有數字資料。
- 二、基本項目的逐項檢視上，盡力填答。

缺點：

- 一、可加強與多元性別關聯的宣導。
- 二、舉辦活動可於活動結束發給回饋單，俾以瞭解舉辦與性平相關說明活動的效益以及日後可增加辦理的面向，例如「鼓勵向民間私部門推動性別平等的作法」部分的「(1) 向民間私部門推動性別平等的相關作法」上，說明有毒物及化學物質局於辦理場次中播放性平短片等，可以進一步瞭解效益、感受。
- 三、性平議題融入國際交流業務之中，在如何將專家學者對性平建議融入機關業務辦理一事上，說明可再加強(目前看不出來執行情形)。
- 四、舉辦活動時穿插放置性平影片等，目前做到，但是，後續深化與追蹤，仍嫌不足，均應加強。
- 五、可更積極的例子，像是在環保人員訓練所部分，舉辦活動時發給申請表上有性別平等檢核表請申請者/單位填答。之後可以蒐集舉辦時設計用心、注重性平的例子，供日後申請者參考，或講習時舉例說明，這更能收到效果。

綜合意見：

較前進步，然而還有可以更深入、發揮的空間。

性平處：

- 一、有關環保署第 13 屆環境影響評估委員會委員任一性別比例未達到 1/3，建議環保署能研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，以 2 屆任期內達成為原則辦理，以提升決策參與性別平等。
- 二、針對環保署主責我國永續發展目標之項目，規劃結合推動性別平等工作
聯合國婦女署強調，性別平等的推動不只是單一目標的推動，應是各個目標相互扣合、一起努力的，建議環保署檢視我國永續發展目標內業管之各項指標，並規劃推動性別平等之相關工作。如指標 13.3.2：「推動全民行為改變，落實低碳在地行動」，推動「低碳永續家園」建構工作，確保具備「永續發展的能力」、「高效潔淨能源管理」、「建立城市綠色軸線」、「培養低碳生活習慣」、「社區群眾及社團團體參與」及「面對氣候變遷思考」等原則內涵，涉及民眾參與與意識培力，建議於辦理過程中辦理性別統計，分析不同性別社區民眾低碳生活行為(例如在騎乘摩托車、家中燒香等行為不同性別有無差異)，以回饋調整推動策略，從性別平等的角度去推動落實低碳永續，減緩調適氣候變遷所帶來的問題。
- 三、建議未來可在相關國際工作坊、論壇、會議等交流活動納入如「性別與環境」、「性別與災害」等議程，將環境保護議題與性別平等扣合，深化女性能力建構與女性參與，促進國際交流與討論，學習其他國家先進做法。
- 四、擴大性別分析議題，透過性別分析結果作為精進政策之基礎
 - (一)建議未來可選定他項性別平等重要議題，進行深入之性別分析(如：病媒蚊防治業者女性從業人員較低，可探討原因，例如是否有軟硬體設計不利於女性從業之因素等)，以深化環境保護相關政策性別觀點。
 - (二)本次考核環保署提供「106 年推動優質公廁及環境營造提升滿意度調查性別分析」性別分析報告，分別就「衛生紙丟馬桶政策調查」及「公共廁所滿意度調查」，並分析不同性別之調查結果，值得肯定，建議提升相關研究報告，支援後續政策與計畫推動之效果：
 1. 為回應不同性別使用需求，建議於「性別友善空間」評鑑項目增加注意事項：
可增加注意事項，提醒公廁設置應避免複製性別刻板印象之情事(如尿布台僅設置於女廁，有強化女性為照顧者角色之虞)，及應考量使用友善與便利性(如無障礙廁所空間與置物空間重疊，動線不清、安全性不足，而造成女性身障者使用上困難)。
 2. 進一步了解對設置跨性別廁所之疑懼，作為推動策略之參考：

根據前開「公共廁所滿意度調查」報告指出，兩性對於跨性別廁所之態度，現階段尚有疑懼(男性表不支持達 51.8%；女性達 67.1%)；報告中性別友善廁所之設置內涵已包括「女性友善措施」、「無障礙廁所」、「親子廁所」等，為重視跨性別者使用需求，建議針對受訪者對跨性別廁所感到疑懼之情形，進一步以質化方式了解原因，據以做為推動跨性別廁所之策略參考。

五、環保署編撰之「生活中的化學物質」貼近民眾生活，非常實用且用心，建議未來在編撰其他相關出版品時亦能考量不同性別、年齡等特性之對象資訊接收習慣，規劃合適且有效之宣導方式。

第 4 組

行政院公共工程委員會 委員建議事項

孫旻曄委員：

基本項目二至六之改善事項

- 一、有關宣導方式的多元性可再加強，目前僅包括辦訓、代訓中納入性別平等文字，以及辦理專題演講等 2 種方式。
- 二、貴單位並未有自製之性別平等宣導文宣，僅有自創教材但其 ppt 又未放至網路宣導，並未能視為電子文宣，故請未來能加強自製文宣。
- 三、有關業管項目中的性平推廣的創新作為與多元性仍有待加強（例如：在邀請評選委員時，雖工程專業人員多為男性，除可以加強開發女性專家人才外，亦可以舉薦具有性平背景的男性委員…等；或是可將招標案依與性別相關來分類，並針對與性別較有關的部份選派更具有性平知能的委員），必要時可以洽詢性平專家。
- 四、工程會並未辦理性別平等相關研究，未來宜再加強，必要時可向各大專院校性平專家或中心、民間團體之研究組織進行相關研究。

林春鳳委員：

優點：

- 一、CEDAW 教材之編製具有實質之教材內容，並上網公告供參閱與使用。
- 二、CEDAW 教育訓練比例頗高，平日之業務推動正常。採購評選委員之性別比例逐年增加。執業技師人數亦有進步之比例。

缺點：

- 一、觀念裡仍有認為性別平等在公共工程領域是困難的。
- 二、對於過去業務輔導考核委員意見之呈現，若更具體則更佳。部分資料比較過時，許多資料為 102、103 年度之資料。

綜合意見：

- 一、積極推動性別意識培力業務，強化積極之思維為不同性別開創機會及提供員工學習可能。
- 二、創新之作為可成為未來業務之重點，對內部之強化可經由討論調查建置性別友

善之工作情境，對外之推廣可利用宣達方式在招標業務提升女性企業參與之比例。

許雅惠委員：

- 一、性別意識培力應進行較深入的學習成效評估，特別是參與外部性平參訪活動，建議應邀請同仁填報並分享心得回饋，以利進行質性的評估。
- 二、性別統計資料多元詳實，惟目前仍多屬於性別區分統計和描述性分析，較缺乏凸顯社會處境差異的性別分析，建議可擇重要者深化之。
- 三、有關性別影響評估，目前雖僅有一案法規檢視納入考核範圍，且被評定為與性別無關；但後續仍有技師法修正草案的GIA，外部委員提出法案雖無直接相關，但可能有間接的相關，建議同仁後續可針對該建議有續處作為。
- 四、工程會藉由工程發包採購的流程，將性別平等的意識與觀念，從廠商企業社會責任進而關懷到工作場域的員工，可以帶動整體工程領域的性平友善運動，值得肯定。但目前還沒有在推廣與落實上看到具體成效；建議工程會可在整體招標採購流程中，提早宣示相關警示訊息，並設置一查核點，例如以書面切結無相關歧視情事，以利採購人員和投標廠商雙重宣導。
- 五、採購評選會議的專家學者名單資料庫，除個人專業領域外，是否可增加某些與性別平等相關經歷的註記以為參考，特別是與人群服務相關的勞務採購，應提醒招標單位注意評選會議的品質與性別敏感度。

性平處：

一、減少公共工程現場之性別歧視、創造性別友善職場

工程會 106 年第 2 次性別平等專案小組已論及協助產業降低工作場所不友善、敵意情況及改善空間可行性等議題。為破除公共工程現場之性別歧視、創造性別友善職場，可由加強性別平等意識為基礎，其次，為使工程施工查核小組不得違反性別平等，建議工程會進一步採取積極作為，修訂相關作業辦法、要點。具體作法說明如次：

- (一)技師執業執照換發辦法，建議參考醫師執業登記及繼續教育辦法第 8 條之規定，將性別議題列為必修課程。
- (二)工程施工查核小組作業辦法，建議於第 13 條查核委員禁止事項加入「性別歧視

之相關情事」。

- (三)前開性別平等專案小組報告事項第 2 案決議略以，函請各機關工程施工查核小組宣導性別議題，為了解查核小組宣導性別議題之作為，建議依工程施工查核小組績效考核作業要點，應備書面審查及實地查證評分表，可參考納入查核小組宣導情形資料，確保落實。

二、建議性別平等課程內容可加強與業務之連結性

查工程會 106-107 年所辦理相關性別平等課程內容，包括夫妻與性別角色、多元性別等主題，內容尚缺乏就貼近業務領域需求且具性平意識之內容，建議可再就工程會業務職掌發展相關進階課程，如結合「性別化創新」與「空間與性別」之概念，融入生理性別、社會性別之視角，關照不同性別之需求；此外，建議工程倫理手冊能夠與時俱進，融入性別與工程專業之相關案例，以使專業技師能夠理解性別平等之重要性與合宜之作法。

三、建議宣導內容宜深化性別平等之概念，深化宣導成效，並透過學校教育及社會教育破除性別刻板印象

- (一)工程會考核資料提出，向執業技師於工程倫理講習會進行性別平等宣導一節，惟查簡報內容，僅有強調「工程人員應對於不同種族、宗教、性別、年齡、階級之人員，皆公平對待」，宣導內容尚有加強空間，建議工程會可發展性別與工程相關之案例，融入相關業務進行宣導，以深化宣導成效。
- (二)查工程會性別統計資料，107 年各科執業技師人數，女性僅佔 5.3%，依我國性別平等政策綱領〈環境、能源與科技篇〉指出：科技、理工等領域缺乏女性楷模，使得性別刻板角色容易自我持續，建議工程會可塑造女性楷模(如公共工程金質獎個人貢獻獎女性得主)並於適當刊物、教材、網站上露出，並可協調同業公會等單位於大專院校工程相關競賽(如全國大專院校工程創意競賽，附件 9)等賽事，提醒報名團隊性別組成應盡量多元，鼓勵少數性別參與，並於評審辦法之評分標準(7)其他創意構想，除永續、節能減碳等外，也能增加性別友善之內涵，以逐步破除職業性別刻板印象，使社會大眾認同女性參與工程領域之相關工作，並積極實踐性別平等政策綱領所強調，女性與弱勢的多元價值與知識得以成為主流之政策目標。

- 四、現行勞務採購範本已納入性別平等工作之相關概念，建議擴充到其他採購契約範本，以使各種採購樣態皆能促進性別平等。
- 五、考量施工現場之安全衛生，有助不同性別相關工作人員之職場安全、健康與就業機會，建議將提升工地現場衛生環境與職業安全(含男女廁所)，納入工程查核表，促進工程現場之友善性，使不同性別之工程相關人員(包括工程施工查核委員、品管人員、工作人員等)皆能參與工程及查核工作。

中央銀行 委員建議事項

顏玉如委員：

優點事項：

- 一、104-105 年書面查訪期間主動持續推動性平工作，而 106 年度性別主流化執行計畫關鍵績效指標亦多有達成，符合指標項目。
- 二、拔擢女性主管，並主動向社會大眾宣導女力成果，值得肯定

建議事項：

- 一、108 年-111 年中選會性別平等推動計畫雖已訂定完成，並提列 3 項部會層級之性別議題，包括精進哺（集）乳室設施、舉辦身心健康活動並提升男性參與，且多有實踐，值得肯定。為能更系統性的將性別主流化工具落實於性別工作推動，故建議除前開議題外，亦逐年滾動修正，擴大議題為促進工作與家庭平衡方案（納入醫療、男性育嬰留停、家庭照顧假等），以及強化性別主流化工具融入性別等，以促進業務中性別的能見度。
- 二、性別統計方面，除現有內部同仁及育嬰留停等統計指標外，建議亦可思考擴展業務面指標建議，例如進行國際央行理監事性別比較，或就國際央銀關切議題中的量化資料進行蒐集。另網頁資料呈現可依業務屬性酌予分類。
- 三、性別分析方面，目前並無提列，建議未來除可就前開性別統計進行分析之外，如不同性別育嬰留停行為與動機分析、央行職場性別處境分析等；另更期待可就業務面進行性別探討，如貨幣政策、金融穩定、通膨等議題與性別（家庭）之關連性或影響等，或針對國際關切性別議題進行台灣反思等。
- 四、性別影響評估方面，目前並無提列，建議未來可就非中長程個案計畫案進行檢視，如各網頁宣導活動、辦公場域修繕或設備採買、員工教育訓練等。有關性別影響評估作業與案例可參考行政院性平處網站，或參與性平處辦理之訓練。
- 六、提升會內性別意識培力參訓率，以符合本輔導考核指標為基準，特別是 CEDAW 部分。

吳明儒委員：

優點：

- 一、依據性別主流化之政策方向，依據業務屬性對內推動或建立相關重要資訊。
- 二、貴單位以中央銀行之國家層級，在券幣數位博物館舉辦以「女性的光輝」為主題之特版，凸顯我國重視性別平等之積極作為，值得肯定。

綜合意見：

- 一、面對我國高齡化的問題，除育嬰留停鼓勵男性申請之外，宜宣導員工如何善用長照 2.0，減輕高齡照顧者家庭照顧之負荷，並提供支持或協助諮詢服務。
- 二、除介紹國外貨幣中有女性意像之意涵，建議可設計紀念幣，內容對於我國性別平等重大意義之圖案，彰顯我國在性別平等上之努力。
- 三、建議善用行政院性平處之相關網絡資源，選擇適當題材，鼓勵同仁閱讀並分享心得。
- 五、自製文宣宜有更多元的方式。
- 六、建議研擬年度性別主流化計畫及相關辦法。

許秀雯委員：

優點：

- 一、落實友善性別職場措施(如哺集乳室、彈性上班)，但也期盼未來發展出更多元的軟體友善措施。(如：提升男性育兒留職停薪比例)。
- 二、逐漸改善提升女性主管比例。
- 三、券幣數位博物館舉辦「女性的光輝」特展，頗具創意，值得繼續深化與發展多元化主題。

缺點：

核心業務領域較缺乏性別平等議題之融入，這部分的提升與精進可以從翻譯相關論述、研究或進行委外研究著手，增進知能，俾利未來性平目標之探索與界定。

綜合意見：

- 一、CEDAW 自製教材建議未來能更結合央行業務。
- 二、建議可以翻譯相關研究資料作為增能與融入、發展業務上性別平等議題之切入點，例如歐洲央行 2019 年 4 月出版之 The gender promotion gap: evidence from central banking (Laura Hospido, Luc Laeren, Ana Lamo 合著)，或諸如

Why women matter in monetary policy making (Donato Masciandaro 等合著，25 September 2018)等文章供參。

- 三、可參考英國新版 50 英鎊塑膠鈔選用電腦之父，男同志科學家圖靈肖像及 2019 年加拿大發行一元「平等」硬幣，研議是否發行臺灣 2019 同婚元年貨幣或紀念幣，作為促進多元性別平等之宣導方式。

性平處：

- 一、性別平等政策綱領辦理情形如期彙報，所屬委員會任一性別比例均達 1/3 目標，且均在 40%以上，應予肯定。
- 二、辦理性別主流化專題演講，若能將業務結性平政策綱領、CEDAW 等主題，邀請高階主管參加，有助達成政策目標，並可提高參訓率。
- 三、採用多元宣傳管道，官網也取得無障礙認證，顯見在宣導傳播資訊時，有顧及不同群體的需求。惟在辦理多元性別及多元家庭權益之宣導時，應瞭解「多元家庭」之定義，建議參考本院性平會網站多元性別專區，方能切中主題達到宣傳之效益。
- 四、規劃 CEDAW 課程內容均屬性別主流化、性別意識培力或 CEDAW 初階班課程，建議加入進階 CEDAW 教育訓練及成效評核計畫辦理。
- 五、國際性別統計比較指標部分，思考方向不應侷限於業務內容，可往國際重要貨幣中央銀行(如美國聯準會、歐洲央行、日本央行等)之理事會成員性別比例方向做思考。
- 六、準備考核時建議依指標詳細提出佐證資料，如辦理性別平等業務人員名單(職稱、單位)、向中央印製廠及造幣廠推動性別平等計畫之內容(受訓名單、課程講義)等。

中央選舉委員會 委員建議事項

顏玉如委員：

優點事項：

- 一、106 年度性別主流化執行計畫關鍵績效指標多有達成，性別主流化相關資訊多能即時上網且具時效性。
- 二、中選會於選務與民眾教育工作開始納入新住民、原住民與年輕族群，值得肯定。

建議事項：

- 一、目前中選會在選務工作、教育宣導與研究等已開始關注性別議題，建議未來應加強將性別主流化工作運用於各項業務推動，透過性別統計、性別分析與影響評估等工具，提升業務中性別推動的有效性。
- 二、108 年-111 年中選會性別平等推動計畫雖已訂定完成，並提列 3 項部會層級之性別議題，包括打造性別友善之投開票所環境，且多有實踐，值得肯定。為能更系統性的將性別主流化工具落實於性別工作推動，故建議除前開議題外，亦逐年滾動修正，納入其他如公投、多元族群選舉教育等議題（建議一），以更全面及統合性平工作推動。
- 三、性別統計方面，除各項選舉性別統計之外，在業務面如選務工作、公投或教育宣導等，亦可進行性別統計指標建立，並納入新住民、原住民、身障、教育程度、區域（偏鄉）等複分類。
- 四、性別分析方面，目前並無提列，建議未來除可就前開性別統計進行分析之外，亦可以相關委託研究或自行研究內容進行性別分析，議題包括投票比例趨勢、各級候選人或當選人競選政見等。
- 五、性別影響評估方面，目前並無提列，建議未來每年可擇 1-2 案非中長程個案計畫進行檢視，如各宣導活動、辦公場域修繕或設備採買、選務工作訓練等。有關性別影響評估作業與案例可參考行政院性平處網站，或參與性平處辦理之訓練。

六、提升會內性別意識培力參訓率，以符合本輔導考核指標為基準。

吳明儒委員：

優點：

- 一、特別邀請青年有感之網紅，推廣公投法與選舉投票權。
- 二、鼓勵新住民擔任選務工作，並到各縣市政府輔導。
- 三、中選會爭取成為 AAEA 執委國並於 2017 年由高處長在 AAEA(亞洲選舉官署協會)，進行報告，讓國際看見台灣，值得肯定。

綜合意見：

- 一、有關各縣市選委會在選務工作之性別比率，管理員男性與女性的比率是 3：7，宜研究如何增進女性管理者之相關友善措施。
- 二、投票時對於偏鄉低教育程度之婦女宜採不同的權益宣導。
- 三、中選會派員參與 2017 年亞洲選舉官署協會(AAEA)，獲得寶貴之國際資料，建議有關各國投票女性友善措施，可整理研究，如：女性開票所設置友善托嬰等。
- 四、105 年之研究成果豐碩應將性別有關之結果加以研究分析，並於權益宣導加以重視，目前 107 年進行中之委託研究案建議加入性別統計之資料。

許秀雯委員：

優點：

- 一、選務工作上有針對多重弱勢者(如新住民女性)設計相關宣導，值得肯定。
- 二、所自製 CEDAW 教材基本上有切合業務，建議未來案例內容可更多元化。

缺點：

- 一、核心業務宜加強融入性平觀點，如：涉及性別人權之公投提案的准駁，無論是所運用之審查基準，乃至相關的程序參與規則皆宜重新省視，包括所謂「利害關係人」之界定與相關爭訟救濟權利之保障，提醒：外貌看似性別中立的規則，在現實的社會脈絡下往往並非真的中立。
- 二、較缺乏對於公投宣傳(競選)活動「公平性」(資源、資訊、手段之對等)的規範。如：資金來源揭露及資金上限的有效規範，另外，相關廣告的規範包括不實或不當、不符提案內容之宣傳的處理等。

綜合意見：

- 一、建議對 2018 年 11 月 24 日與性別/同志人權相關的公投，進行具有性別平等視角的分析與研究，包括程序規則，審查提案的界線與原則，以及投票結果的性別分析。
- 二、建議持續研議公投法及相關子法之修法，以健全相關機制，避免公投淪為「民粹」或為「性別不平等」背書之工具。

性平處：

- 一、委託或自行辦理與性別議題有關之研究：中選會負責綜理我國各種公職人員選舉及公民投票相關工作，善用各項性別主流化工具包括性別統計、性別分析等，公布各類選舉之性別統計，確有助於公共事務參與。建議中選會可賡續辦理委託研究或自行研究有關性別議題，以性別分析觀點更深入研究，以期促進婦女公共事務之參與，並有助於政策之規劃。
- 二、提升公務人員性別意識增加參訓比率：目前中選會公務員一般人員參訓比率為 86%，參訓比率建議至少應達 90%之標準，以落實性別意識培力工作。另目前公務人員每年規定須有 1 小時學習性別平等課程，公務人員容易流於形式，建議課程內容可更加多元化、趣味性、活潑性，以吸引公務人員有學習意願。
- 三、提供多元宣傳方式：中選會已透過多項管道宣傳有關選舉內涵以達參與平等、全民參政目標概念，值得肯定，建議中選會可更積極思考宣傳管道，兼顧不同弱勢族群(如新住民、原住民婦女、中高齡婦女)，以擴大成效。
- 四、建議中央選舉委員會結合地方選舉委員會，加強推動性別平等業務，包括教育訓練及宣導業務，地方選舉委員會可自行訂定相關計畫、措施及計畫方案，積極提升性別平等的觀念。

公平交易委員會 委員建議事項

顏玉如委員

優點事項：

- 一、對於上屆實地考核意見與建議事項多有回應，並完成多層次傳銷事業性騷擾防治申訴專線設置情形調查與友善職場宣導，有助提升傳銷商友善工作環境。
- 二、106 年度性別主流化執行計畫關鍵績效指標多有達成，性別主流化相關資訊多能即時上網且具時效性。

建議事項：

- 一、108 年-111 年公平會性別平等推動計畫已完成訂定，並提出 3 項部會層級議題，惟各議題之規劃較欠缺運用性別統計或分析 指出現況及問題，再據以發展策略與評估方式，建議未來可藉由滾動式修正納入，以完備推動計畫內容，修正方向可參酌以下其他各點建議。
- 二、性別主流化運用於多層次傳銷：
 - (一)多層次傳銷調查性別統計建議納入年齡、營收、服務類別、退出等複分類，並可針對前述進行性別分析，瞭解傳銷事業中的性別意涵與可能不利女性問題，作為未來政策規劃參考。
 - (二)有關多層次傳銷事業之性騷擾防治，建議可納入性別歧視申訴，另協助建立性騷擾與性別歧視案件申訴流程與案件處理機制，每年定期訓練與追蹤了解執行情形。
- 三、公平交易方面，建議未來可針對服務中心與宣導工作進行性別統計與分析，包括案件類型、性別、縣市、年齡、新住民等相關複分類，瞭解不同性別可能面臨之交易陷阱，建立有效宣導模式。另針對 OECD 或國際有關性別與競爭議題可積極研議，並就可能相關業務訂定性別統計指標，以了解問題概況。
- 四、對於會內獎助研究生撰寫研究論文作業要點，建議可增加性別議題研究，提升國內公平交易與性別之研究視野與政策視角。
- 五、建議每年可 1 案擇非中長程個案計畫以外之計畫進行性別影響評估，藉由性別影響評估檢視提升計畫品質。
- 六、強化會內性別意識培力參訓率，以符合本輔導考核指標為基準。

吳明儒委員：

優點：

一、公平會人事室實施家庭日(Happy Family Day)並提供請育嬰假之性別比率，對內部同仁之性別平等工作用心推動。

缺點：

- 一、多層次傳銷法令認識之成效評估及成果宜再具體一些，例如對於婦女、新住民、原住民、年長者等多重弱勢之影響性評估，申訴專線案件及樣態宜有進一步性別分析。
- 二、公平會派員參加 OECD「第 17 屆全球競爭論壇」，其中並參與「性別與競爭」議題與性平業務具體相關，建議應藉由所攜回之研討會資料加以研析，借鑒國際間成功之經驗，進行政策學習與擬定年度執行計畫。
- 三、家庭日建議納入員工高齡長輩照顧之意涵與作為。
- 四、貴府可從減輕婦女照顧負擔的角度，思考如何提升婦女的競爭力，並加強業務承辦人之性別敏感度。

綜合建議：

- 一、韓國公平會每 2 年舉辦 1 次首爾競爭論壇，建議未來公平會可規劃辦理相關競爭論壇，亦納入性平議題。
- 二、公平會可加強性平業務之跨機關合作。其次，在性別統計之深化、性別分析之議題聚焦及性別影響力分析等強化與促進自由及公平競爭之關聯。

許秀雯委員：

- 一、積極回應前次考核意見。
- 二、資料整理清晰度高。

缺點：

- 一、對性平事項之處理與關注仍停留在較初階之狀態，如人身安全、家庭分工之宣導。但在核心業務領域似尚未能有機會與條件發展出具有性平目標與觀點之政策擬訂與執行方法。
- 二、對與地方政府合作宣導性平，宜有更明確的主題計畫與方向，而非散落式、概括式委由地方政府處理。

綜合意見：

建議應系統性思考並投注研發資源，關注如何在競爭政策、主管業務提升性別知能

及融入性平視角，以推動性別平等。可以從翻譯分享既有的學術著作出發，作為參照，例如 2018 年 11 月 29 日 OECD 所舉辦 Global Forum on Competition 之相關論文，Estefania Santacreu-Vasut and Chris Pike 合著之 Competition Policy and Gender 或是舉辦相關研究論文之公開徵求或委託辦理。

性平處：

- 一、建議未來可自製文宣，並將多元性別議題納入，可參考「性別視聽分享站」各部會自製之影音、廣播及平面文宣。
- 二、建議未來對民間私部門辦理之宣導，除了辦理法規說明以外，可以再思考辦理多元類型的活動，例如業務相關性平議題研討會、標竿企業商家座談會等，以提升民間私部門參與宣導活動之意願。
- 四、本次提報資料未見有助於地方政府或民間私部門促進性別平等之計畫、方案或措施內容與成效，建議未來訂定相關上位計畫或方案作為政策指導方針時融入性別平等觀點，以利整合機關及地方政府資源推動性別平等。
- 五、性別主流化專區架構已相當完整，建議未來可再補充性別意識培力教材、性別分析、性別相關研究或出國報告、研討會、宣導及文宣，以及其他性平相關議題資料，使專區內容更加充實。
- 六、建議非中長程計畫亦可辦理性別影響評估。
- 七、建議深化CEDAW教材案例蒐集面向，例如各產業結構統計分析、交易行為統計分析等，俾利政策參考。

國立故宮博物院 委員建議事項

孫旻曄委員：

優點：

一、機構對哺集乳室的設置用心，且受台北市政府評選優良，值得肯定。

建議：

- 一、有關男女廁所之比例與展覽區之廁所數量，建議在現有建築之先天硬體的限制下，能增加女廁比例與相關數量。
- 二、106 與 107 所提之調查案結果並非為嚴謹之研究成果（例如 106 年調查案的拒答率達 85%…等），故僅是使用者滿意度調查成果。另外，亦未能將建議事項於後續政策上列管與運用。
- 三、相關策展之主題，雖有些以女性在當時的時代背景為題，但卻較無與性別平等進行教育目的的連結，建議未來在策展時，可以加入以性別專家之指導或是具性別平等敏感度佳之機關同仁進行調整，以期能達到文物與性別平等間之關聯性。

許雅惠委員：

優點：故宮能運用現有國寶文史藝術資源，彰顯古代女性書畫家對文化藝術的貢獻，如能於相關女性展演活動中，強化對性別文化與性別平等觀點的反思和詮釋，教育觀賞者更加了解女性的文化貢獻、彰顯女性在文化歷史中的可見度，甚至能達到顛覆性別刻板印象的效益，將更具亮點。

建議：

- 一、性別平等計畫中有把志工參與納入目標，建議不只是性別意識培力，也應從招募、訓練、獎勵等層面，關注不同性別志工的成長需求和服務敏感度。
- 二、故宮性平推動計畫中多數性別目標關鍵指標，僅有辦理場次，未有積極的具體績效指標，部分目標值設定較為消極，建議予以改善，另績效評量方式也可以加強規劃設定。
- 三、性別「統計」專區建議可以更名為性別平等（倡議、實踐、教育）專區，其中的性別統計項目目前標示為性別議題研究分析之名，建議可修正，以符合資料內容。
- 四、性別統計與分析請持續加強，擴充指標項目、複分類分析、強化貫時性資料、

搜尋多重資料來源的交叉檢核、強化分析的深度與後續的政策意涵。例如，對志工服務與品質檢核、成就感、滿意度分析等做交叉比較，以利後續追蹤發展。

五、建議各項性別意識培力訓練應有學習效益評估。目前多未有任何滿意度調查或成效評估之資料呈現，建議應加強。

林春鳳委員：

優點：

- 一、在原來工作業務中融入性平觀點，豐富的文化內涵，出版品及特展均極力凸顯女性之歷史角色。
- 二、創意的數位學習模式與CEDAW教材另類地分析結合故宮之特色，在網路平臺可以持續發揮作用。

缺點：

- 一、資料的展現仍有進步空間，無紙化概念很好，但電腦數量的分配有其限制，短時間無法全面理解整體之樣貌。
- 二、機關內工作人員眾多，推廣性平業務無法依賴少數人員負責，各單位間無溝通管道，彼此不明白個別之優勢，有待強化機制之運作。

綜合意見：

- 一、提高性平業務專職或兼職人員，更具體策畫具創意之性平推展內容。
- 二、文化表現宜考慮本土性平特色文化，消除交叉性別歧視之處境。

性平處：

一、運用展覽潛移默化社會教育功能，傳遞性別平等意涵

- (一)故宮每年辦理不同主題之專題展覽，已有關注性別議題，如 106 年「歲月容顏·古籍中嘉義住民形象」展覽含原住民婦女之圖像與檔案、107 年「國寶再現-書畫菁華特展」展覽，以及「花事·閑情-品味花器與生活特展」(展出女性書畫家作品)等，建議彙集歷年相關展覽作品(如女性作家生平、作品研究及其時代社會意義)，並參考台灣歷史博物館設立「台灣女人」專屬網頁彙集女性議題作品，凸顯女性在文化領域可見性與主體性。
- (二)在策展主題方面建議策辦以「多元性別」為主題之展覽，並將《故宮文物月刊》

登載之專文，納入多元性別相關主題，以提升社會對歷史上多元性別者處境的認識，消除性別歧視，增加多元性別者之能見度。

(三)為促進性別平等在文化領域之國際上可見性，建議於國際研討會中納入性別議題，俾利促進國際交流並使更多人得以重視與加以探討。(如 107 年故宮南院與成大合辦之「東南亞多元文化與宗教國際研討會」)。(附件 1)

二、發展與性別相關之研究或專文

為使故宮能落實性別平等推動計畫之「部會層級性別議題 2:持續加入女性書畫家及女性元素之作品展覽」，建議故宮結合外部學者專家之性別專長，發展與性別相關之研究或專文，以性別研究作為基礎，將相關研究成果回饋至策展規劃，如於展覽文字說明藝術作品所隱含的性別意涵、發展培育導覽志工之教材與充實專屬網頁內容，亦可將性別研究成果展現於專題演講(如 108 年 5 月 29 日舉辦之「婦女醫療歷史的未竟之業?」之專題演講)，以古今對照方式消除刻板印象並傳遞性別平等價值之目標。(附件 2:故宮性別平等推動計畫 108—111 年)、(附件 3「壽而康—院藏醫藥圖書文物特展」系列專題演講)

三、鼓勵高齡者民眾到院參訪

故宮自 108 年起推動性別平等重要議題「強化高齡社會之公共支持」，以支持高齡者能夠積極參與社會為目標，從「國立故宮博物院觀眾意見調查報告」發現:成功樣本中 60 歲以上觀眾低於 10%(如 107 年僅占 7.4%)。為增進高齡者參訪故宮機會，建議蒐集不同性別的高齡者參訪需求，加強性別友善措施(如參訪行徑路線之廁所設置、電梯位置及數量等)，並可結合交通部觀光局無障礙旅遊環境及優惠措施，提升參訪人數。(附件 4:108 年施政報告、附件 5:107 年度國立故宮博物院觀眾意見調查報告:不同性別滿意度比較)

四、持續提升服務人員之性別敏感度；建立性別友善職場環境

(一)為持續精進性別友善的參觀環境，建議「國立故宮博物院觀眾意見調查」納入參訪者對不同展館之意見調查(如兒童學藝中心等)，並將對各展館之參訪意見進行交叉分析(如性別、年齡、教育程度)，作為精進服務之參考。另對於平日收到的投訴或回饋意見中，涉及性別友善事項，亦可納入員工或志工訓練中，協助其提升性別敏感度。

(二)故宮有許多工作人員扮演著第一線服務民眾的角色，為營造性別友善職場環境，避免員工在提供服務過程中遭受觀眾的性騷擾或性別歧視，建議於各場館宣導性

騷擾防治，並於員工訓練強化對相關法令、故宮性騷擾防治措施的認識及自我保護策略等內容。

五、利用故宮典藏文物為媒材規劃課程，持續推廣至藝術治療團體

106 年故宮與財團法人勵馨社會福利事業基金會合作，以曾經遭受過親密關係暴力之女性及目睹兒童為對象，分別帶領藝術治療團體，用故宮典藏文物為媒材規劃課程，透過藝術創作，使受暴女性重新覺察自己的女性意識及能量，也讓目睹兒童透過戲劇體驗表達內心真實感受，建議持續推廣至更多藝術治療團體。

海洋委員會 委員建議

吳明儒委員：

優點：

- 一、從海岸巡防署改為海洋委員會，性別業務持續推動；同時，推動海洋基本法積極培育海洋女性人才，提升海洋國家的女性決策權。
- 二、海委會已主動進行二項與性別有關之研究案，未來委託研究能夠適當融入性平議題，呈現量化與質化分析。

綜合意見：

- 一、海委會在 107 年 11 月參加 APEC 海洋廢棄物利害關係方會議：改善數據、合作及發展夥伴關係，宜將該次會議中，特別討論婦女、青年和弱勢族群參與海洋廢棄物處理之相關議題，仔細分析，並形成與民間團體合作之方案。
- 二、建議從性平刻板印象之關注轉移到女性在海洋科技與海洋保護之傑出表現。
- 三、有關員工協助方案(EAP)可納入高齡者家庭照顧負擔之諮詢與服務。
- 四、艦艇建造及服勤宜多邀集女性同仁參與討論。
- 五、希望未來能利用辦理分區海巡服務座談的機會，向社會組織宣導海洋與性別的關係，鼓勵兩性共同投入保護海洋資源的工作。

許秀雯委員：

- 一、整體而言，有不少具體推動性平綱領及 CEDAW 的方式與未來計畫，對於問題有良好的掌握，值得肯定。
- 二、2019 南臺灣青年論壇，結合業務、青年及國際合作(與 AIT 高雄辦公室合辦)，是推動海洋永續發展很好的模式，建議相關宣傳(提案規則)可強調性平面向。

缺點：

- 一、跨機關合作可再加強，如海洋廢棄物、微塑的處理可與環保署加強合作，並可加強融入婦女可以扮演的角色。
- 二、106 年 2 月 14 日所定「性別管理規範」宜重新檢討，避免從限制女性自由之觀點著手，而是均衡地不分性別、性傾向地宣導身體自主權益概念，從避免權力濫用、建立友善性別職場文化等觀點切入。

綜合意見：

- 一、就 CEDAW 自製教材部分，建議未來可以針對海洋科學研究、漁業勞動人力之性

別比例分析與相關性別平等措施著手。

- 二、2019 年世界海洋日，聯合國將主題定為性別與海洋，認為促進性別平等對於復原、保護海洋具有關鍵性影響，建議可翻譯此類訊息與文件，作為宣傳並放於網站，加設連結，作為政策發想之參照。
- 三、有關參與國際會議面向，針對其中與性平有關面向，建議能在報告的「心得與建議」部分予以融入及強調，可能的話，提出本土化的政策建議，以利未來施政參考。
- 四、分區的漁民服務座談，得設計更貼近民生與工作之多元化宣導內容，破除性別刻板印象，呈現不同性別，尤其是均衡呈現女性的貢獻。
- 五、有鑑於組織新設未久，建議可以先行盤點同仁業務上與性平領域相關需求，籌劃性別知能之培力課程。

顏玉如委員

優點事項：

- 一、海委會雖然是新成立機關，但已開始致力於性別平等推動工作，包括進行相關宣導與研究，值得肯定。

建議事項：

- 一、108-111 年性別平等推動計畫，提列部會層級三項議題十分合宜，為能更系統性的將性別主流化工具落實於性別工作推動，故建議在推動此三項議題之性別目標與策略上，可運用性別主流化工具與現行海委員重要施政結合，提升業務中的性別能見度。具體建議如二、三、四。
- 二、促進各性別參與海洋事務方面，除海委會所屬機關各委員會任一性別比例達 40% 之目標外，在促進女性及青年參與部分，建議可與南部或各區域在地婦女團體合作，提升女性對海洋的認識；另善用海委會開放民間提案機制，納入婦女及青年宣導範疇，強化各性別對海洋事務需求之表意。
- 三、性別觀點融入海洋業務方面：1、積極建立性別統計指標，由於海委會為新成立之機關，海洋資源、海洋保育及海洋研究、科技文教等相關單位於業務統計資料建立或規劃調查時，應儘可能納入性別變項，俾後續進行性別統計與性別分

析；2、性別分析建議應強化政策連結性，請持續每年就性別統計資料結果或針對相關性別研究結果，其中性別落差部分進行分析，提出政策建議；3、性別影響評估，請持續針對每年中長程個案計畫，以及擇 1-2 案非中長程個案計畫（但涉及民眾或非工程類）於計畫研擬之際，先透過內部不同單位意見納入不同利益關係人之性別觀點，再透過外部性別專家程序參與，強化性別影響評估的品質。有關性別影響評估作業與案例可參考行政院性平處網站，或參與性平處辦理之訓練。4、性別意識培力，應提升會內同仁對主流化工具的認識與運用。

四、友善性別環境方面，除現行提列有關育嬰、托兒及員工協助外，鑑於海委員及海巡署等單位男性同仁居多，建議仍應加強性騷擾防治及同志霸凌等案件預防、申訴及處理，並且重新檢視內部相關性別規範，消除可能存在的歸責被害人文化。

性平處：

- 一、海洋委員會於 107 年 4 月底甫成立，在 9 月初即已召開第 1 次「性別平等專案小組」，並提出「性別平等推動計畫」，除了推動院層級重要性別平等議題，並自主將性別觀點融入海洋業務列為推動重點，符合國際推進性別主流化之趨勢，就一個新興部會來說，可以感受到海委會對推動性別平等業務的積極態度，值得嘉許。
- 二、海委會海巡署所辦理世界海洋日活動展示性別平等文宣、微電影及設置人才招募攤位，活動參加人數踴躍，值得肯定，建議未來可考量和活動所在地之地方政府第一線服務機關共同強化宣導性別平等推動措施，促進跨機關間資源交流，以收擴大宣導之效。
- 三、海委會的機關網站甫建置，建議在性別主流化專區內增設性別統計及分析項目，放置海洋業務相關統計及性別分析內容，亦可發布海委會製作之性別議題相關之研究報告，以增加政府資訊可性及透明度。另建議增設性別意識培力項目，放置海委會拍攝性別平等意識平面、多媒體宣導素材，俾利所屬機關推動業務時使用。
- 四、國際海事組織除原職掌之範圍，近期開始關注「海事社群之女性賦權」及「海洋環保」相關議題，以與聯合國永續發展目標（SDGs）進行鏈結。建議海委會盤點

與調查我國女性海事從業人員的數目與工作條件，以作為女性賦權的基礎，強化未來國際交流以及國際比較，並作為未來促進不同性別與弱勢處境者參與海洋相關事務之參考。

- 五、為使海委會同仁瞭解 CEDAW 條文及一般性建議內涵，建議開設 CEDAW 教育訓練巡迴專班課程或針對所辦理性別主流化相關課程融入 CEDAW 條文內涵，以提高學員參訓率，並強化對 CEDAW 內涵之認識。
- 六、海委會就部分非中長程個案計畫亦辦理性別影響評估作業，值得肯定。惟為提升性別影響評估辦理品質，建議辦理性別影響評估相關教育訓練，邀請專家學者進行優良案例分享，並可整理先前行政院對各計畫之審查修正意見，強化同仁對性別影響評估之專業知能。另在進行性別影響評估程序參與作為時，建議所邀請專家學者應對海委會主責業務有所涉略及瞭解，並考量將專家學者適時納入海委會規劃建置之海洋相關領域性別人才資料庫，作所屬機關辦理性別影響評估作業時參考。

國軍退除役官兵輔導委員會 委員建議事項：

林春鳳委員：

優點：

- 一、組織規模比較大，所屬單位廣佈北、中、南、東各區，對性別平等政策綱領業務之推廣四平八穩，按計畫進行，有相當成果，統計亦完整。
- 二、CEDAW 的教材內容豐富，推廣宣傳亦請具專業背景之講師進行授課，課前與課後詳實評估與評量的結果，成效評量亦含質性之調查。

缺點：

- 一、權力、決策與影響力篇在不同性別與決策階層的比例，高階主管的比例仍有比例之落差，宜長期培養不同性別之人才。
- 二、委員會所屬委員會及財團法人董監事之性別比例，仍有部分之委員會委員比例未達任一性別不得少於三分之一的原則，有待努力。

綜合意見：

- 一、持續推廣性平有關業務因為組織頗大，只要健全體制的運作，便能有效推動性平之理念。
- 二、創意的思維與行動宜納入業務中，因為退輔會的人才濟濟，又深入社會各族群與階層可發揮服務的效能，建議多發揮關懷弱勢的方法提高性平亮點。例如：不同族群之關懷與融合，友善醫療環境的建置可以考慮。

孫旻曄委員：

基本項目二至六之改善事項

- 一、有關「結合地方政府推動性別平等之措施或方案」部份，亦建議未來台北榮總亦可參與相關之活動。
- 二、退輔會所屬機構未有訂定自己的計畫、方案或措施，依考核基準不可由本會訂定包含所屬機關的計畫。
- 三、有關相關性平空間或是友善措施（如集哺乳室、友善停車位、親子廁所…等），建議本處訂定相關檢核表，讓所屬機構能加以檢視，如有不足得以自行改善。

許雅惠委員：

性別主流化建議事項

- 一、性別主流化相關活動辦理，均有具體的關鍵績效指標，但這些指標多偏向屬於量化產出，如場次活動、項目數等，缺乏對參與者所能獲得的性平效果與服務品質的評估指標。
- 二、成果報告中有關檢討及策進作為，似乎並沒有回應到未來的計畫目標與執行策略，建議應掌握評估的結論建議以強化對服務有成效的評估及後續的策進作為之規劃。
- 三、108年到111年間的性別平等計畫，KPI設定因缺乏對性平問題現況的深入分析，關鍵績效指標過於保守，無法有效促進性別平等目標期待，建議未來應積極提高性別目標績效水準。
- 四、性別統計的項目，雖然逐年有增加但是性別統計的複分類，多屬於社會人口等固定變項之交叉分析；建議未來針對一些具有發展目標性的業務項目，服務辦理具體效應等情形，例如參加職訓或接受職訓補助後與後續薪資改變等，是更有意義的性別統計。積極建置更具動態性、以深化性別分析為基礎的資料。
- 五、性別分析：目前性別統計多數是性別區分統計，分析多為數字描述，尚未深入有關兩性差異的角色、資源與社會處境上的詮釋；建議可以持續深化性別分析的訓練。
- 六、有關性別主流化或CEDAW的相關訓練多數有進行滿意度調查，少數辦有具體測驗；以利成效評估但請注意滿意度調查是屬於教育訓練的品質未必等同於知能提升的成效，建議未來可以針對成效評量有更系統性的做法。
- 七、有關性別影響評估，106、107年均未提供任何案例，但104、105年均有重大評估案，惟性別影響評估內容顯見同仁對GIA概念仍不完整，建議應加強相關訓練。所見之性別影響評估結果呈現內容過於簡略，考量退輔會相關工程金額巨大，且與服務對象的生活環境與福祉有緊密相關，建議仍應慎重為之。

性平處：

- 一、辦理 CEDAW 教育訓練參訓比率高，值得肯定：
退輔會辦理 CEDAW 教育訓練（實體課程）達成情形，一般公務人員及高階公務人員參訓比率均依機關人數達到目標值，已列入考核加分，期許未來持續深化，以促進同仁性別意識。
- 二、加強辦理性別影響評估：

退輔會於 106 年及 107 年均無辦理性別影響評估，建議可從非中長程個案計畫，如試辦計畫、服務計畫、短期研究等進行性別影響評估，以利達成資源分配平等。

三、女性決策參與比例偏低：

肯定退輔會重視女力，鼓勵所屬機關致力拔擢女性同仁，惟目前做法僅函知各單位，尚難謂符合考核基準規定之積極規劃推動具體措施之標準，建議應將成效或結果具體呈現，以期落實職場性別平等。

四、加強多元文化家庭之婚姻平權及家務分工觀念：

退輔會輔導之榮民，其榮眷多數為新住民，輔導新住民家庭時除法律資訊課程外，建議可於生活教育課程中加入婚姻關係權利平等觀念或家務分工宣導等，以消除榮民與配偶因文化、年齡或是教育程度等差異，造成不平等之相處模式。

五、正視高齡化社會，發展活躍老化及在地老化方案：

退輔會研究分析榮民與男性國人的平均壽命，發現榮民較男性國人長壽，榮民當中非住榮家者又比住榮家者長壽，建議持續發展相關長期照顧服務計畫，依據長者健康狀況提供不同量能服務，鼓勵長者使用輔具自立生活或外出活動，同時結合社區醫療資源，致力建構完善的高齡者社會支持及照顧系統，辦理長者社會參與方案，提升長者之生活品質。

大陸委員會委員 建議事項

孫旻曄委員：

基本項目中的（二）至（六）

優點：

- 一、有關集哺乳室之設置，不僅符合法定項目，並在設計與設置空間用心，值得肯定。另有小部份精進事宜，已於現場提醒注意。

改善事項

- 一、考核所提之會議議題之相關性平活動的成果資料中，三項活動/會議中均未詳述參與人員性別統計資料。
- 二、單位雖有進行業務相關活動之性別統計分析並進行性別影響評估之練習；但卻未有具體的自辦或委辦的性別平等研究，並具體進行性別六大工具的運用。
- 三、相關備審資料未依規定上傳系統，僅於現場提供紙本資料供參，宜改善。

許雅惠委員：

- 一、陸委會性別平等專案小組運作積極，會議資料詳實，各單位均輪流提報相關業務案例進行性別影響評估，有助提升性平觀點融入業務，非常值得肯定。

建議：

- 一、專案小組會議各項討論案不論主題與內容多數均與性別無關，可能與業務同仁對於性別議題、性別影響評估等概念有待強化。例如陸委會粉絲團臉書性別影響評估、不同性別對兩岸關係條例民調議題之態度分析、多元文化探索研習營等影響分析、陸委會臉書粉絲團性別影響評估案等，都可從性別觀點深化發展。
- 二、性別統計與分析請持續加強，擴充指標項目、複分類分析、強化貫時性資料、搜尋多重資料來源的交叉檢核、強化分析的深度與後續的政策意涵。建議應加強業務單位對性別統計與性別分析的教育訓練。
- 三、性別影響評估的品質與程序不夠完備，顯示同仁對於性別影響評估方法不夠熟悉，建議後續再補充加強。
- 四、教育訓練多為電影觀賞、很初階的意識培力，且課程主題與電影主題選擇，是否與陸委會實質業務有重要連結？建議主辦單位應於各項課程辦理前有比較明確詳實的需求評估。

五、未進行各項訓練課程之學習效益評估。建議每次電影欣賞是否應該增加有關性別意識培力目標的成效評估，目前多未有任何滿意度調查或成效評估之資料呈現，建議應加強。

林春鳳委員：

優點：

- 一、CEDAW 教材已完成，並有實際上課內容，聘請專家深化課程內容，反應良好，突破對性平業務之刻板印象。
- 二、業務融入性平概念，細緻地將性平概念推至兩岸交流的業務中，臺灣之性平推展成效成為文化交流裡的重要內容。整體的平等理念在陸委會有發揮的空間。

缺點：

- 一、民間團體的連結還有進步的空間。
- 二、會內各組間分享的平臺，可加溫及加料，讓性平業務增加內部的氣氛。
- 三、CEDAW 教材可增加統計資訊，強化教材之廣度。

綜合意見：

- 一、建立性平推動分工機制，並多鼓勵內部創意之思維，將已經融入業務的成效更具體地表現出來。
- 二、鼓勵性平窗口的工作同仁，給予實質之肯定，並與其他單位交流與分享。

性平處：

- 一、善用業務統計資料：陸委會擁有兩岸交流各面向(如文教、社會)之統計資料數據，除性平專案小組中各處針對議題辦理相關性別統計影響分析外，建議將延續性統計部分增列性別欄位，以發掘相關性別議題及其落差原因並作縱貫性分析，並做為後續調整相關計畫資源配置之依據。
- 二、網頁專區內容可再豐富：陸委會辦理成果多元，有相關研究報告及相關活動、工作坊成果及自製文宣等等，惟未能定期於網頁專區刊載成果提供各界或民眾瀏覽，建議可整合相關性平業務推動成果，並即時上刊於專區網頁，豐富其網頁內容。
- 三、自製教材議題可多元精進：查陸委會已有製作 2 部 CEDAW 教材，議題已涉及第 11 條(同工同酬)及第 15 條(女性移工)，建議可再針對如家庭議題(如：監護權、繼承權等)製作教材，以深化性別主流化之相關工作，另教材可加入相關性別統計分

析現況，使內容更深入。

四、宣導議題可更多元：查陸委會宣導活動主題多以女性創業、法律扶助、人身安全等議題，建議亦可朝向家務分工、多元家庭權益等議題發展相關宣導活動、文宣。

僑務委員會委員 建議事項

顏玉如委員：

優點事項：

- 一、106 年度性別主流化執行計畫關鍵績效指標多有達成，且新增多項業務面性別統計指標並具有複分類。
- 二、107 年除中長程個案計畫及法案之外，相關單位主動擇定其他案件辦理性別影響評估，值得肯定。

建議事項：

- 一、108 年-111 年僑委會性別平等推動計畫雖已訂定完成，惟所提列之部會層級性別議題與主流化工具運用多僅著重於提升個別活動之參訓比例，建議可擴大議題面向，以司處核心業務為範疇，擬定性別工作目標，形成更具系統性、全盤性之性別平等推動計畫，接續再透過性別統計、性別分析與影響評估、預算等工具，逐一落實。
- 二、性別工作議題方面，除了服務回台僑胞外，向海外宣揚台灣性別平等工作成果亦是重要的，故建議僑委會也可主動培訓海外僑民成為性平宣導種子，以深入當地社群，例如藉由華文教師回台受訓方案，可培訓其成為海外性別宣導種子教師，向海外僑胞及當地國際社群宣揚台灣性別工作成果。
- 三、強化業務面融入性別，實務上，多數僑務工作之推動並未限定特定性別參與，因此除了運用性別統計促進男女平等參與外，建議可善用性別分析與影響評估，在現有業務中融入性別，例如青年海外搭僑計畫行前培訓可納入將台灣性別成果，並安排參訪海外性別相關單位等。
- 四、性別影響評估方面，請持續每年就非中長程個案計畫進行檢視，惟建議各單位進行影響評估作業前，應先更掌握性別影響評估作業與內涵，並針對程序參與委員意見進行修正，強化性別影響評估的品質。有關性別影響評估作業與案例可參考行政院性平處網站，或參與性平處辦理之訓練。
- 五、提升會內性別意識培力參訓率，以符合本輔導考核指標為基準。

吳明儒委員：

優點：

- 一、審閱資料全部電腦化，頗為用心。
- 二、結合海外 16 個文教服務中心，並可製播微學習影片。
- 三、輔導民間團體、財團法人、海華文教基金會每季辦理讀書會，迄今辦理 7 次。
- 四、人事室在推動性平業務十分用心，精心排選專書，值得肯定。

缺點：

- 一、有關辦理性別平等相關研究宜編列預算，以委託研究、論文獎勵，鼓勵參加國際性別議題研討會。
- 二、有關性別平等之推動，僑委會應訂定年度計畫、方案及措施，讓僑教中心及駐外僑務人員有所依循。
- 三、與縣市地方政府合作時，可結合當地的政府，善用性平處及地方政府創新性別宣導。

綜合意見：

- 一、華僑經濟年鑑已不再出版，未來若有出刊之機會，可以納入性別統計。
- 二、有關得獎具有性別議題者應考量設定鼓勵措施。
- 三、各地僑生返國念書宜加強宣導性平相關法令，避免因文化不同造成觸法之風險。

許秀雯委員：

優點：

- 一、重視多元性別、LGBTI 議題，在購書、資訊蒐集、讀書會等多樣化活動中體現，值得肯定。
- 二、微學習影片之製作，是很好的知識與資訊傳遞方式，但建議影片內容宜能事前諮詢性平委員以廣納建言及為品質把關。

缺點：

- 一、對於海外文教中心與據點舉辦性平活動之實際收效，似較少有評估回饋機制。
- 二、海外據點推動性平綱領之計畫，多係配合考評，似較缺乏年度性、系統性之方向規劃。

綜合意見：

- 一、建議僑委會及海外據點得依據在地條件與需求，事前擬訂每一年主要的性平活動計畫或亮點策略。
- 二、CEDAW 自製教材之案例，建議能更具有創新性與多元性。
- 三、建議更積極與外交部駐外單位進行跨機關性平業務/議題/活動之經驗與資源分享。

性平處：

- 一、僑委會推動性別平等業務上致力於透過僑教中心向各地宣導性別平等意識，且關注女性於決策階層之比例。查僑委會目前 8 個所屬委員會已有 7 個委員會之女性委員比率超過 40%，所屬公設財團法人之董、監事則已達任一性別比例不少於三分之一，且除僑務委員外之委員會及財團法人，皆已將三分之一性別比例之規定納入相關組織要點或捐助章程，以鼓勵女性投入決策階層，值得肯定。
- 二、性別主流化部分：
 - (一)性別統計：僑委會就該會推動各項業務進行性別統計，值得肯定。惟統計指標如為延續性或例行性辦理之業務，建議呈現歷年相關數據，以利觀察各項業務推動之性別比例概況，並作為未來業務推動之依據。
 - (二)性別意識培力：查僑委會 106 年至 107 年一般公務人員參訓率平均為 83%、辦理性別平等業務相關人員參訓率僅 59%，建議加強辦理性別平等相關課程或訓練，深化會內同仁性別平等概念，培養性別敏感度，並將性別平等融入各項業務推動中，以落實性別主流化之意涵。
- 三、有關提升公私部門女性決策參與部分，僑務委員受限於各地國情及社會文化等因素，女性委員比率未達三分之一，惟近年已逐年提升，建議僑委會持續宣導性別平等意識，並鼓勵海外僑界女性積極參與相關活動及僑務委員之遴選，以及辦理女性人才培力課程，以提升女性僑務委員之比率。
- 四、海外華人及僑民分布廣泛，且各僑區地國情文化各異，建議僑委會善用既有網路、電視、廣播等媒體以及駐外僑教中心等單位持續推動宣導性別平等觀念，並就各類宣導活動、宣導管道進行性別統計(如：活動參與人數、點閱率等)及滿意度調查，俾了解相關活動之辦理成效，以為後續精進。
- 五、查僑委會依「僑務委員會僑務研究碩博士論文獎作業要點」提供僑務相關學術論

文之獎助金，惟似無辦理與性別議題相關之委託研究報告，建議僑委會未來可規劃研擬以性別為主軸之僑務委託研究，並參酌委託研究成果及相關政策建議，融入於未來業務推動中。

六、有關性別平等業務推動除運用現有資源，亦可善用海外僑胞及僑委會駐外人員等資源做為媒介，蒐集世界各地有關國情及文化，以瞭解各地性別概況及差異。此外，建議可透過僑教中心等管道宣導我國推動性別平等之現況，以促進性別議題之交流與合作。