

112 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(29 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)部會辦理性別平等業務人員。(4 分)	1. 部會對外窗口(單位、人力配置、職稱) 2. 辦理性別平等專責人員/兼辦人員及性別聯絡人/代理人。 3. 熟悉度、專業度酌以面談。	(本項最高可得 4 分) 人力配置情形。 1. 專責人員/兼辦人員：(3 分) (1)專責人員： 專責人員 1 人，依其熟悉度、專業度評核。0-3 分 (2)兼辦人員： 兼辦人員 2 人以上，依其熟悉度、專業程度評核。0-2 分 2. 簡任級主管人員：(1 分) 簡任級主管人員對性別平等業務之熟悉度、專業程度評核。0-1 分 (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」指現職辦理性平業務至少7成；「兼辦人員」指辦理性平業務至少3成。 3. 簡任級主管人員：係指負責性平議題總體規劃單位之主管人員，具備支持、指導角色。支持協助內部成員提升性別意識、了解性別議題，運用性別主流化工具，落實推動各項性別平等工作。 4. 熟悉度、專業度：非以年資長短評定，以對性別平等業務之深入了解、熟悉情形、重視程度評定。

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)。(12分)	1. 有自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。(不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項。) 2. 宣導之效益。 3. 性別平等專區網頁建置及維運情形。	1. 「自製」多樣性平主題，內容符合性平意識且「對外」宣導，辦理不同宣導主題：(6分) 將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得2分。 2. 宣導之效益：(3分) 宣導產生之效益有助於促進性別平等。0-3分 3. 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2分) (2)專區內容豐富度。(最高1分)	「對外」、「對內」宣導之定義： *「對外」(對外部人員)宣導，得自辦或委託辦理。但以補助案方式辦理則不列計。列計範圍如下：短片、廣播帶、研討會、座談會、海報、新聞稿、臉書(Facebook)、懶人包等。(但只有標語的文宣品不列計：如文宣筆。) *「對內」(對內部員工)宣導，不列計範圍如下：人事單位對機關內辦理性別平等教育訓練課程、講義、利用電子郵件、簡報、人事簡訊或公告等對機關內部員工宣導性別平等。(僅中央銀行「對內」宣導每項可得1分；「對外」每項可得2分) 1. 性平宣導辦理時間(110年-111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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			主題、內容與性別平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. 宣導之效益：依宣導計畫之對象、方式、管道之妥適性及辦理成果、擴散效果(向下推展、向地方政府、學校)，予以整體質化評分。 3. (1)網頁入口便利性、查詢友善性及時效性：機關網站首頁是否設置專區、分類架構是否清晰、提供搜尋功能及資料時效性等。 (2)專區內容豐富度： ①基本內容：應包含性別平等相關計畫及成果（如性別平等推動計畫及成果）、性別平等專案小組（含委員名單、會議紀錄、公開接受推薦民間委員及開放民間提案機制）、CEDAW 訓練教材、性別統計專區。 ②其他內容：如性別意識培力教材、性別分析、性別相關研究或

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			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)各機關(構)鼓勵向其他機關(地方政府)或向民間私部門推動性別平等。(4分)	1. 鼓勵向地方政府、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。	1. 向其他機關或(地方政府)推動性別平等之作法。(2分) 結合地方政府推動性別平等之措施或方案。(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)。 2. 向民間私部門推動性別平等。(2分) (1)性平課程： ①考核期間向民間私部門辦理性別平等課程，每1場次可得1分。 ②考核期間讓民間私部門參與CEDAW課程，累計5人次可得0.1分，最高可得1分。 (2)性平宣導： 考核期間有辦理性別平等宣導活動，每次可得1分。 上述得分(1)+(2)之合計，最高2分。	1. 向其他機關(跨機關合作)或地方政府推動性別平等之作法，如部會對地方政府辦理業務考核(內含訂有推動性別平等之指標)、部會對地方政府辦理聯繫會報(討論議題有與性別平等相關或結合業務推動性平)，必須有助於推動性別平等及產生具體效益。(請提供計畫、方案或措施等執行情形佐證資料。)由考核委員依計畫、方案、措施之內容做質性評核。 2. 向民間私部門推動性別平等： (1)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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			等執行情形佐證資料。)由考核委員依計畫、方案、措施之內容做質性評核。 (2)性平課程：自辦、委辦均可列計。 (3)如機關能舉證證明無與民間私部門有業務執行，則可扣除該項分數並換算總分重新計分。 3. 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。 (3 分)	各機關辦理/參與國際交流將性別平等議題融入情形。	1. 辦理國際交流情形。(2 分) ①考核期間有自辦國際會議或研討會，並有將性別平等議題納入議程中，每次可得 2 分。 ②考核期間有參與與性別平等相關國際交流活動，每次可得 0.5 分。 ③考核期間有其他辦理方式促進國際性平交流，最高可得 1 分。 上述得分①+②+③之合計，最高 2 分。 2. 性別平等議題融入國際交流業務情形。(1 分) 將國際會議中專家學者對於性別平等之建議融	1. 國際交流： (1)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)其他形式促進國際性平交流，請說明辦理過程及辦理形式。 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		入機關業務之辦理情形。0-1 分	可列計。 3. CEDAW 國際審查公約、相關國際人權公約為審查性質(必要出席)，不列計。 4. 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。
(五)各機關建置完善性別友善職場。 (4 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。(3 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)	考核期間完成辦理與性別議題有關之研究(委託或自辦)。	1. 委託或自行辦理與性別議題有關之研究，每案可得 1 分。(1 分) 2. 研究結果建議事項融入業務之運用情形。(1 分)	1. 研究結果融入業務運用情形：包含研究建議之參採運用情形、如何追蹤列管及成效。 2. 若委託研究僅為「專章專篇」、「專節」形式，則「每案為得分*50%」(如：1 分*50%=0.5 分)；若僅呈現性別統計(描述統計)，則不計分。

二、性別平等推動計畫(含性別平等政策綱領及 CEDAW)(20 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)部會性別平等推動計畫(含性別平等政策綱領)之辦理情形。(17 分)	1.部會性別平等推動計畫辦理情形。 2.部會年度其他推動性平綱領情形。 3.111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形。	1.部會性別平等推動計畫辦理情形：(10 分) (1)關鍵績效指標達成情形。(3 分) $\text{得分} = \frac{2 \text{ 年度達成目標值指標數}}{2 \text{ 年度全部指標數}} \times 3 \text{ 分}$ (2)運用性別主流化工具情形，最高 2 分。 (3)資源整合運用情形，最高 1 分。 (4)辦理情形及效益（包含目標扣合情形及影響程度），最高 3 分。 (5)檢討與策進作為，最高 1 分。 2.其他推動性平綱領情形，依下列基準給予綜合性質化評分(3 分)： (1)辦理情形及效益。最高 2 分。 (2)檢討與策進作為。最高 1 分。 3.111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形 本項就計畫內容給予綜合性質化評分(4 分)。 (1)具體做法之合宜性。最高 2 分 (2)績效指標之合宜性。最高 2 分	1.性別平等推動計畫係以部會報送之年度成果報告進行考核，部會無須於系統掛檔。 2.第 1.(1)關鍵績效指標達成情形之得分，如有小數點則 4 捨 5 入至小數點第一位。 3.第 1.(4)影響程度係如擴及所屬機關(構)/內部單位或民間私部門。 4.第 2.其他推動性平綱領情形 (1)請併於推動計畫年度成果報告之「其他年度重要成果」，綜合呈現推動計畫以外之性平綱領辦理情形。 A.110 年部分係指院層級與部會層級性別議題辦理情形之外，性平綱領推動成果，其中，如推動成果已納入性別議題辦理情形，則請勿重複呈現。 B.111 年部分係指性平綱領中，非屬機關權責項目之其他工作辦理情

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			形。 (2)本項性平綱領推動情形如已全數納入第1點性別平等推動計畫辦理情形，則扣除本項分數，並換算至本大項分數後重新計算。 5. 第3.111-114年部會性別平等推動計畫規劃情形： (1)研擬之具體做法是否扣合推動策略，並具可行性及有效性。 (2)研擬之關鍵績效指標是否能有效、具體衡量目標達成情形，目標值設定是否合宜。
(二)消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) (3分)	各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 110-111 年推動落實情形及成效。	各機關依據 CEDAW，列舉 110-111 年推動 CEDAW 之重點工作及其成效。(3分) 1. 落實 CEDAW 保障權利。0-1.5 分 2. 具創新性及困難度。0-1.5 分	1. 每部會最多列舉 6 項重點工作。 2. 本項次依品質給予分數。 3. 本項工作與其他項目工作未重複，始計分。 4. 各項依品質給予分數。

三、性別主流化(30 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
(一)性別統計 辦理情形。 (5 分)	性別統計專區指標 辦理情形	1.新增或運用性別統計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(3 分) 得分=3 分×占比 (占比= $\frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區 111 年底指標數}} \times 100\%$)	1. 第 1 項考核基準 (1)新增指標項數： A.配合部會重要性別議題、性別影響評估或國際統計指標新增或運用之指標項數。 B.新增複分類(不含新增年度別)。 C.配合指標定義、統計範圍、法令增修，而新增指標或修改統計報表。 (2)運用於政策：性別統計應用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等(本項所提資料不與性別分析及性別影響評估重複計分)。 2. 第 2 項考核基準：本項依據 111 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 = $1/2 \times 100\% = 50\%$。 性別統計專區一覽表 <table border="1"> <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> <tr> <td>1</td><td>性平委員</td><td>性別</td><td>本項已於序</td></tr> </table>	序號	指標名稱	複分類	排除計算說明	1	性平委員	性別	本項已於序
序號	指標名稱	複分類	排除計算說明								
1	性平委員	性別	本項已於序								

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註			
				性別統計		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	
(二)性別分析 辦理情形。 (3分)	性別分析報告辦理情形。	新增性別分析報告。(3分) 第4組：1篇	1.本項考核基準係指於110及111年公開之性別分析報告，並依下列2項評分基準進行評核(委外、委託研究均列計)： (1)性別資料使用與分析：運用性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，並可透過性別與其他面向或變項的交織分析(如：種族、族群、城鄉、年齡、階級、文化、貧困、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質、移民、移工、無國籍者難民及尋求庇護者等)，分析不同性別者在經濟、社會、文化、環境和政治結構			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			等面向下，處境的差異及現象的成因及提出回應策略或做法。(例如，不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合) (2)應用深化程度：參考性別分析報告結論與建議之參採和執行情形(例如，依據性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。) 2.請各部會依前開評核基準先進行內部評選，依本組規定篇數擇優提報(請提供電子檔)並依附表撰寫推薦理由及公開網址連結。 3.分析報告如為年度例行性調查報告更新相關資料，並未就議題進行深入探討，則僅計列首次提報項目，如為貫時性分析或趨勢分析則予計列。 4.行政院性別平等處得擇選優良案例收錄於「重要性別統計資料庫」。
(三)性別預算辦理情	性別預算編列及執行情形。	1.報送之「性別預算編列情形表」是否依主管部會性別平等專案小組決議及配合總預	1.第1項以各部會報送「性別預算編列情形表」(含公務預算及基金預算)，部會無須

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
形。 (3分)		算案進行修正。(1分) (1)是。1分 (2)否。0分 2.性別預算配置合宜性。(1分) (1)維持原預算額度(與前一年相比)、增加或較前一年度減列，但提出合理說明。1分 (2)較前一年度減列，且未提出合理說明。0分 3.報送之「性別預算執行情形表」是否提報主管部會性別平等專案小組備查。(1分) (1)是。1分 (2)否。0分	提供佐證資料。 2.第2項請比較111及112年(預算年度)法定公務預算之總性別預算數。 3.第3項評核109及110年(預算年度)性別預算執行情形是否有分別於7月底前提報至110及111年主管部會性別平等專案小組，部會無須提供佐證資料。
(四)性別影響評估辦理情形。 (7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。(7分) 1.免報院之案件辦理性別影響評估案件數(1案2分)。(4分) 2.性別影響評估辦理品質。(3分) (每件最高3分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)	1.第1項考核基準：指於110、111年度內已核定或通過之案件。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。 2.第2項考核基準：本項評核範圍含報院案件及前項所填案件。性別影響評估之品質，依下列2項基準給予綜合評分： (1)運用性別統計及性別分析之情形，尤其需注意性別分析三個思考面向：生理性別(關注生理性別的不同是否存在經驗

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			差異)、社會性別(社會性別係指性別角色被期待應該展現的特質，因此須關注社會性別角色的期待有無造成壓迫)、交織性(關注性別與其他因素，如：年齡、族群、身心障礙狀態的交織性議題)，檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析，確認性別議題。 (2)依評估結果調整評估案件之情形(如於計畫案中訂定性別目標、策略、措施等；於法案中修訂法案內容或將性別平等相關法規政策之內涵納入授權命令或未來業務執行事項等)。
(五)性別意識 培力辦理 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. 政務人員參加課程訓練或參與性	1. 公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形。(0分) 【下列任一項未達90%每項扣0.5分，最多扣1分。】 (1)一般公務人員參訓比率。 (2)辦理性別平等業務相關人員參訓比率。 (3)高階主管人員參訓比率。 2. 政務人員參加課程訓練或參與性別平等相關會議比率(1分)：	1.第1-2項評核基準： (1)依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(行政院107年2月7日院臺性平字第1070163622號函修正)進行評核。 (2)本項評核得排除於評審業務截止日前3個月內任現職者。(如評審業務截止日為111年12月31日，則以111年9月30日在職人數計算。) ①參訓比率以110年及111年之平均值計算。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	別平等相關會議比率。 3.109-111 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課程之辦理品質。	【比率=(政務人員參訓人數/政務人員總數)×100%】 3.109-111 年辦理 CEDAW 實體訓練達成情形。(4 分) (1)訓練內容(最多合計 2 分) 包含 CEDAW 與受訓對象業務關聯性(0.4 分)、引用 CEDAW 指引及案例(0.4 分)、暫行特別措施(0.4 分)、直接/間接歧視(0.4 分)、交叉歧視(0.4 分)、同志權益(0.4 分)、跨性別者權益(0.4 分)及雙性人權益(0.4 分)。 (2)3 年加總實體課程受訓涵蓋率:(2 分) ①一般公務人員:(1 分) 計分:達「目標」6 成。1 分 達「目標」5 成。0.8 分 達「目標」4 成。0.6 分 達「目標」3 成。0.4 分 達「目標」2 成。0.2 分 達「目標」1 成。0.1 分 ②主管人員:(1 分) 計分:達「目標」6 成。1 分	②若所計算後之比率有小數點第 1 位,均以 4 捨 5 入方式計算。 (3)一般公務人員包括: ①依法任用、派用之有給專任人員。 ②依法聘任、聘用及僱用人員。 ③公務人員考試錄取人員。母數計算包含主管人員及性別平等業務相關人員。 (4)性別平等業務相關人員:實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務,包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、婦女權益促進委員會/性別平等委員會、性別平等專案(工作)小組相關事宜之專責、兼辦人員,含性別聯絡人及代理人。 (5)高階主管人員:係指擔任單(跨)列薦任第 9 職等以上正、副主管之公務人員。包含組織法規所明定之兼任主管(業務及幕僚單位);不包含支領主管職務加給之專門委員等簡任非主管人員。 (6)人員參訓方式,包含參與機關自辦、跨機關聯合辦理、薦送或自行進修意識培力課程(含實體及數位課程)。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		達「目標」5成。0.8分 達「目標」4成。0.6分 達「目標」3成。0.4分 達「目標」2成。0.2分 達「目標」1成。0.1分 4.自辦性別意識培力實體課程之辦理品質，依下列各項給予綜合性質化評分。(最高3分) (1)辦理課程需求評估(機關需求、人員需求)。0.5分 (2)針對不同人員屬性設計課程內容。0.5分 (3)課程主題合宜性及辦理形式多元性(如演講、工作坊、電影賞析或讀書會等)。0.5分 (4)機關有發展與主管業務有關之教材。(如：案例研究、評估報告)。0.5分 (5)辦理課後學習回饋。0.5分 (6)檢討年度課程辦理情形。0.5分	4.第3項 CEDAW 評核基準： (1)係依據「消除對婦女一切形式歧視(CEDAW)教育及宣導計畫」，請參酌該實施計畫辦理。 (2)實體課程需符合 CEDAW 教育訓練及宣導計畫內容(課程代碼 410 至 413、516、517，不含 CEDAW 概論課程)，且依該計畫 109-111 年受訓比率及人數應達下列「目標」： (3)一般公務人員之認定範圍： ①依法任用、派用之有給專任人員。 ②依法聘任、聘用及僱用人員。 ③公務人員考試錄取人員。 前項機構不包括公營事業機構及公立學校教師。 (4)主管人員：指擔任單(跨)列薦任第9職等以上正、副主管之公務人員。包含組織法規所明定之兼任主管，但不包含支領主管職務加給之專門委員等簡任非主管人員。 (5)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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
			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。 (6)得分計算方式舉例說明： 若機關總人數為 4,000 人，3 年累積參加 CEDAW 實體課程一般公務人員 500 人(參訓率為 500 人/4,000 人=12.5%)，而機關總人數 4,000 人之目標值為 15%，參訓率達 6 成以上，得分 1 分。 <table><tr><th>機關總人數</th><th>實體課程參訓比率</th></tr><tr><td>未滿 1,000 人(含)</td><td>20%</td></tr><tr><td>1,001-5,000 人</td><td>15%</td></tr><tr><td>5,000 人以上</td><td>10%</td></tr></table> 5.第 4 項評核基準： (1)請提供佐證資料，如年度訓練計畫(含課程內容)、訓練需求調查表、測驗問卷、學員將訓練所學應用於業務情形之訪談資料，以及案例教材等。 (2)第 2 項衡量標準，係評核機關是否針對	機關總人數	實體課程參訓比率	未滿 1,000 人(含)	20%	1,001-5,000 人	15%	5,000 人以上	10%
機關總人數	實體課程參訓比率										
未滿 1,000 人(含)	20%										
1,001-5,000 人	15%										
5,000 人以上	10%										

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			一般公務人員、辦理性別平等業務相關人員等不同屬性人員，分別辦理符合是類人員需求之課程。 (3)課程主題合宜性，係指課程主題是否多元，以及是否辦理進階課程。如電影放映未有導讀或映後座談者不予列計。
(六)部會辦理性別平等專案小組運作情形。 (4分)	1. 召集人(首長或副首長)親自主持次數。 2. 會議報告案及討論案之議題多元，有助於促進性別平等。	1. 召集人親自主持次數：(2分) 考核期間召集人親自主持1次，得0.5分，以此類推，親自主持4次，得2分。 2. 召開會議情形：(2分) 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。0-2分	1. 召集人親自主持： (1)依行政院各部會專案小組運作原則，召集人為部會首長或副首長。查核時請檢視各部會設置要點規定及會議紀錄。 (2)召集人主持會議時間達90%以上。(如由代理人中途代理，請於會議紀錄載明時間) 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。

四、決策參與(21 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)各機關所屬委員會委員任一性別比例達成情形。 (3 分)	各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。	各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。(3 分) (1)「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 100%者：扣 1 分。 (2)「任一性別比例達 40%」：得分=達成度×配分 3 分。 總得分=(1)+(2)之合計。 【達成度=符合規定之委員會(任務編組)個數/所有委員會(任務編組)個數×100%】	1. 考核資料以機關 112 年填復之相關性別比例調查列管資料為準，毋須另外提供佐證資料，其中，不列計本院任務編組、委員會屬「刪除」者。。 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. 總數僅 1 人者，不列入統計；任一性別比例達 40%部分，不列計總人數為 3 人者。 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
(二)各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關常務女性正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管情形及女性中高階主管培訓情形。(18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。 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。	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。(14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、幕僚長及三級機關常務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。(4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×4分 (4)本院所屬各部會及三級機關女性簡任人員	1.女性係數： (1)各部會的政風、人事、主計人員均屬一條鞭性質，該一條鞭相關主管人員係由法務部、人事總處、主計總處統一辦理主管升遷，爰各部會(除法務部、人事總處及主計總處外)於計算女性係數時均會予以排除前揭人員，並請以單位為計算基準，非以職系為計算基準。 (2)另各部會(除法務部、人事總處及主計總處外)於計算前揭主管人員與簡任非主管(即五(二)1.(1)至(3)項)時，應非各部會辦理該人員之主管升遷，則請一併排除。 (3)本院所屬各部會及三級機關簡任、薦任及委任女性人數/本院所屬各部會及三級機關簡任、薦任及委任總人數。(不含本院所屬各部會首長、政務次長) 110年、111年請以年度最後1日，即12月31日之在職人數計算。 (110年+111年晉用女性首長、主管比率比率)之平均值。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		增加度。(2分) 本院所屬各部會及三級機關111年度簡任人員之女性比率及人數均較110年度增加者，得2分，比率或人數任一項未增加者0分。如部會女性簡任人員比例已達40%，則扣除本項分數並換算總分重新計分。 2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。(4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%×4分	(4)本院所屬各部會常務副首長、幕僚長：係指如內政部常務次長、主任秘書。如該機關無設常務副首長且無所屬三級機關，亦即僅有1名幕僚長，則將本項考核基準(1)併同(2)項計算，合計8分計算。 計算如下： 得分： (女性人數/部會幕僚長及一級單位主管總數)×100%/女性係數×8分 ※「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。 (5)一級單位主管：係指機關內部依據各機關組織法規規定並實際負領導責任之簡任主管人員，包含職務跨列簡任主管、組織法規所明定之兼任主管（業務及幕僚單位）；不包含支領主管職務加給之專門委員等簡任非主管人員。 ※「說明」欄位填報範例： 司（處）長○人、主任○人、組長○

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			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。 (6)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111年12月31日，

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			則以 111 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。(如評審業務截止日為 111 年 12 月 31 日，則以 111 年 9 月 30 日在職人數計算。) ②依【(110 年+111 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

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. 針對業務中之重要性別平等議題，積極規劃推動具體措施且成效良好。 2. 針對部會業務特性，發展性別影響評估檢視表，報院者須經本處同意。 3. 辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標。 4. 推動性別電影院(含映後座談會)或讀書會活動成果。依電影院(含映後座談會)及讀書會辦理場次及效益評分。 5. 如有優於考核指標之措施或辦理情形者。 6. 其他。	1. 每項最高 1 分。 2. 本加分項目最高可加至 5 分。	請提供佐證資料。
未辦理及未處理項目，予以扣分。	1. 性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。 2. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法通報及處理，未依法通報及處理者予以扣分。 3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。 4. 「未依『性騷擾防治法』調查處理性騷擾事件及	1. 第 1 點至第 6 點：每項最高可扣 2 分，經考核委員認定後，予以扣分。 其中第 4 點如機關有依性騷擾防治法調查處理性騷擾事件，非屬本項扣分範疇。 2. 第 7 點：每項法規、行政措施扣 1 分。	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	落實雇主防治義務與責任」，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. 經檢視違反 CEDAW 應修正而未完成修正，或漏未檢視出違反 CEDAW 之法規及行政措施。(每項法規、行政措施扣 1 分) 8. 未於本院規定期間內上傳考核資料者。 9. 有關違反性別平等經監察院彈劾、糾正之案件並歸責於機關者，由考核委員依情節認定。 10. 因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者，酌予扣分。 11. 各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國公營事業董、監事任一性別比例，經發現有未依本處規定填報系統致漏報追蹤之情形。 12. 各部會未依規定時間報送性別平等推動計畫(含成果報告)或性別預算資料者。	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。 (3)行政規則及措施：以函頒認定為修正完成。 4. 第 8 點：扣 2 分，且不得列優等、甲等等第。 5. 第 9 點： (1)經監察院彈劾之案件，不得列優等、甲等。 (2)經監察院糾正之案件，扣 2 分。 6. 第 10 點：經考核委員認定後，衡酌予以扣分，最高可扣 1 分。 本項係指公務機關相關措施、	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		宣導(含小編上傳文宣)或文宣品內容有明顯違反性別平等，考量所影響層面較大，易強化民眾性別刻板印象或歧視行為，爰新增該項，如有類似情形，經考核委員認定後，衡酌予以扣分。 7. 第 11 點：如漏未填報個數(董、監事分開計算)超過 1%者【漏報合計數/(已報+漏報)之合計數*100%】，扣 1 分。 8. 第 12 點：每項最高扣 0.5 分。	

六、自行參選項目：(性別平等創新獎、性別平等深耕獎)

項目	評核項目	評核指標內容	考核基準	自評說明
性別平等創新獎 (100 分)	創新方案	創新方案之創新性、深度及廣度。	1. 參與主題與內容與性別平等之關聯性。10 分 2. 將性別觀點融入業務程度。15 分 3. 開發及運用資源情形(含跨機關合作機制)。25 分 4. 創意性。30 分 5. 影響程度(具體績效)。20 分	1. 每項考核基準必須提供摘要。 2. 完整內容以附件方式呈現。 (如附件 1)
性別平等深耕獎 (100 分)	深耕方案	近 5 年(107-111 年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。	1. 參與主題與內容與性別平等之關聯性。10 分 2. 近 5 年之推動、投入情形(含跨機關合作機制、資源投入與整合、分析與檢討)。50 分 3. 影響程度與具體績效(可含人民有感之故事)。40 分	1. 每項考核基準必須提供摘要。 2. 完整內容以附件方式呈現。 (如附件 2)

附件 1：「性別平等創新獎」摘要表

考核基準	配分	簡述摘要內容(至多 3000 字)
1. 參與主題與內容與性別平等之關聯性。	10 分	
2. 將性別觀點融入業務程度。	15 分	
3. 開發及運用資源情形(含跨機關合作機制)。	25 分	
4. 創意性。	30 分	
5. 影響程度(具體績效)。	20 分	

附件 2：「性別平等深耕獎」摘要表

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