

117 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。
(二)機關辦理	1. 有自製對外之性	1. 「自製」多樣性平主題，內容符合性平意識且「對	1. 「對外」、「對內」宣導之定義：

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>對外性別平等宣導(含網頁平台)。(11分)</p>	<p>別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。(不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項)</p> <p>2. 宣導之效益。</p> <p>3. 性別平等專區網頁建置及維運情形。</p>	<p>外」宣導：(8分)</p> <p>(1)將性平主題融合業務、自製且對外宣導，依品質及主題多樣性評分，每項可得2分。</p> <p>(2)宣導之效益：(2分) 宣導產生之效益、擴散效果有助於促進性別平等。0-2分</p> <p>2. 運用既有非自製之性別平等文宣對外宣導，且宣導內容符合性別平等意識：(1分) 依運用情形給予質化評分。0-1分</p> <p>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：(2分)</p> <p>(1)專區入口便利性、查詢友善性及時效性。(最高1分)</p> <p>(2)專區內容豐富度。(最高1分)</p>	<p>(1)「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、電影賞析(含映前導讀或映後座談)及讀書會等。(但只有標語的文宣品不列計：如文宣筆。)</p> <p>(2)「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)</p> <p>(3)辦理性平宣導之內容及方式：</p> <p>①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。</p> <p>②宣導主題、內容與性別平等無直</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>接相關者，不予計分。</p> <p>③依法應辦理「性騷擾防治」之相關文宣、設置「性別平等專區」網站等，不予計分。</p> <p>(4)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(如場次、人次、效益、滿意度或回饋機制)、擴散效果(向下推展、向地方政府、學校)，予以整體質化評分。</p> <p>2. 運用既有非自製之性別平等文宣對外宣導部分：包括運用非由機關自行製作，且內容符合上開備註1.(3)項下之相關說明。</p> <p>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具時效性等。</p> <p>(2)專區內容豐富度：</p> <p>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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>(含委員名單、會議紀錄、公開接受推薦民間委員及開放民間提案機制)、CEDAW 訓練教材、性別統計專區。</p> <p>②其他內容：如性別意識培力教材、性別分析、性別相關研究或出國報告、研討會、宣導及文宣，以及其他性別平等相關議題資料等。</p> <p>③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。</p>
<p>(三)機關促進民間企業、團體性別平等，以及向地方政府與其他機關推動性別平等。</p>	<p>1. 促進民間企業、團體性別平等之作法。</p> <p>2. 向地方政府與其他機關(跨機關合作)推動性別平等之作法。</p>	<p>1. 促進民間企業、團體性別平等：(4分)</p> <p>(1)獎項及編製或修訂業務指引、參考手冊：(2分)</p> <p>辦理性別平等相關獎項、評鑑或認證訂有性別平等指標，不同獎項名稱、類型，每項可得2分；編製或修訂相關業務指引、參考手冊，引導民間企業及團體等推動性別平等，包括推動性別友善措施等，或針對不利處境族群(如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等，以下同)推動性別平等</p>	<p>1. 促進民間企業、團體性別平等：</p> <p>(1)獎項及編製或修訂業務指引、參考手冊：</p> <p>①如○○獎，或如○○考核計畫、○○評鑑計畫(其中訂有性別平等指標)。</p> <p>②每年均辦理相同的獎項或評鑑，以辦理1項計分。</p> <p>③編製或修訂業務指引、參考手冊：包含機關於考核期間(115年-116</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(8分)		<p>事項，每項可得2分。本項最高可得2分。</p> <p>(2)性平課程：(1分)</p> <p>①向民間企業及團體等辦理性別平等課程，每1場次可得0.5分，最高可得1分。</p> <p>②讓民間企業及團體等參與CEDAW課程，累計20人次可得0.1分，最高可得0.5分。</p> <p>(3)其他措施：(1分)</p> <p>透過其他措施，促進或引導民間推動性別平等事項，採購案0.2分，其他每項措施可得1分，最高可得1分。</p> <p>上述得分(1)+(2)+(3)之合計，最高4分。</p> <p>2. 向地方政府與其他機關(跨機關合作)推動性別平等之作法：(4分)</p> <p>結合地方政府或其他機關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)^{0-4分}</p>	<p>年，以下同)蒐整權責業務與性別平等相關之政策，或性別平等措施，編製或修訂業務指引、檢核表或參考手冊等提供民間企業及團體等參考運用。如教育部訂定「校園性別友善廁所及宿舍指引」、環境部訂定「友善廁所設置參考指引」、勞動部訂定「事業單位同工同酬自我檢核表」、臺北市政府訂定「多元性別職場權益手冊」等，鼓勵並引導民間私部門推動性別平等。</p> <p>(2)性平課程：自辦、委辦均可列計，課程參與對象包括事業單位或民間團體，宣導或僅對一般民眾辦理課程於本項不列計。</p> <p>(3)其他措施：以其他計畫、方案、措施等方式促進或引導民間私部門推動性別平等。如於獎補助案、採購案納入性別平等意識培力、營造性別友善職場、落實同工同酬、促進決策參與性別衡平等促進性別</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>平等項目。</p> <p>(4)各項請提供獎項或評鑑指標、計畫、指引手冊或文件、課程內容及成果、方案或措施等執行情形佐證資料，由考核委員依計畫、方案、措施之內容進行質性評核。</p> <p>(5)如機關舉證無與民間私部門有業務執行，經本院性平處查實後，得扣除該項考核基準(1)獎項及編製或修訂業務指引、參考手冊，以及(2)性平課程等2項分數並換算至本大項分數後重新計算；倘有自行辦理前項(1)、(2)等相關措施，可併列入(3)其他措施計分。</p> <p>2. 向地方政府與其他機關(跨機關合作)推動性別平等之作法： 本項所提內容必須有助於推動性別平等及產生具體效益，並請提供計畫、方案或措施及其辦理成效等佐證資料，由考核委員依計畫、方案、措施之內容(包含資源連結、制定合作機制、影響範圍等面向)進行質性</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>評核。</p> <p>(1)向地方政府推動作法：包含部會訂定計畫方案引導地方政府、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)。舉例：如內政部向地方政府推展具性別平等意涵之國民婚喪禮儀(破除性別刻板印象)；交通部向地方政府推動提升女性駕駛員比率(破除職業性別隔離)等。</p> <p>(2)跨機關合作：包含訂定計畫、方案、措施或協調機制等方式，與其他機關共同推動與性別平等。</p>
(四)機關辦理國際交流情形。(3分)	機關辦理/參與國際交流將性別平等議題融入情形。	<p>1. 辦理國際交流情形。(2分)</p> <p>(1)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。</p> <p>(2)於 APEC 或其他國際組織會議提案中融入性別觀點，每案可得2分。</p> <p>(3)有參與與性別平等相關國際交流活動，每次可得0.5分。</p>	<p>1. 國際交流：</p> <p>(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(包含以視訊、直播等方式)、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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(4)有其他辦理方式促進國際性平交流，最高可得1分。</p> <p>上述得分(1)+(2)+(3)+(4)之合計，最高2分。</p> <p>2. 性別平等議題融入國際交流業務情形。(1分) 將國際會議中專家學者對於性別平等之建議融入機關業務之辦理情形。0-1分</p>	<p>國際會議。</p> <p>(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。</p> <p>2. 於辦理(或補助)相關國際會議中，有將性別平等相關議題納入議程即可列計。</p> <p>3. 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。</p> <p>4. 第2項由考核委員依機關辦理情形進行質性評核。</p>
<p>(五)機關建置完善性別友善職場。(3分)</p>	<p>1. 建置友善工作環境。</p> <p>2. 創新作為、多元化措施。</p>	<p>1. 建置友善工作環境。(2分) 提供性別友善職場、母性保護服務。</p> <p>2. 創新作為、多元化措施。(1分)</p>	<p>1. 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。</p> <p>2. 不包含哺(集)乳室、上下班彈性1小時等法定項目。</p>

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
<p>(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)</p>	<p>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. 部會性別平等推動計畫訂修情形。</p>	<p>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) $\text{得分} = \frac{\text{2年度達成目標值指標數}}{\text{2年度全部指標數}} \times 3 \text{分}$ (2)運用各項性別主流化工具情形。(最高2分) (3)資源整合運用情形(包含與地方政府及跨機關合作、結合民間資源等)。(最高1分) (4)辦理情形及效益(包含執行成效與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)</p> <p>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)</p> <p>3. 部會性別平等推動計畫訂修情形：(4分) 本項就計畫訂修內容給予綜合性質化評分。 (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)</p>	<p>1. 部會性別平等推動計畫辦理情形： (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 入至小數點後第 2 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 1.(5)檢討與策進作為如辦理滿意度調查、政策回饋或改善機制</p> <p>2. 其他推動性平綱領情形： (1)請以 110 年 5 月修正函頒之性平綱領內容，填寫「1. 部會性別平等推動計畫辦理情形」項以外之有助落實性平綱領推動成果(性平綱領推動策略主要權責機關應辦理之重要項目務須填列辦理情形，如未填列，酌予扣減分數)。 (2)請併於推動計畫年度成果報告之</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>「其他年度重要成果」，綜合填列上開性平綱領辦理情形，如相關工作辦理情形已納入性別議題辦理情形，則請勿重複呈現。</p> <p>(3)辦理情形及效益：以「與性平綱領目標扣合程度」、「資源整合與運用」及「推動範圍擴及機關內、外部情形及其影響」等面向，給予整體執行成效高低之質化評分。</p> <p>(4)檢討與策進作為：以滿意度調查、政策回饋與改善機制等評分。</p> <p>(5)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。</p> <p>3. 部會性別平等推動計畫訂修情形：</p> <p>(1)訂修之具體做法是否扣合推動策略，並具可行性及有效性。</p> <p>(2)訂修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。</p> <p>(3)如各機關兩年度均未有滾修計畫，</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			且性平處及性平專案小組委員確無提出相關建議或修正意見者，則扣除該項分數並換算至大項分數後重新計算。
(二)消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)。(3分)	各機關推動落實CEDAW性別人權之成效。	<p>機關依據 CEDAW，列舉考核期間推動落實 CEDAW 之重點工作及其成效。(3分)</p> <p>每項工作依品質給予分數：</p> <p>1. 成效良好：每項 1 分。</p> <p>2. 成效尚可：每項 0.8 分。</p> <p>3. 成效低：每項 0.5 分。</p> <p>得分=各項工作得分加總，最高 3 分。</p>	<p>1. 每部會最多列舉 6 項重點工作。</p> <p>2. 本項工作與其他項目工作未重複，始計分。</p> <p>3. 本項次依品質給予分數，加總各項次分數為得分，說明如下：</p> <p>(1) 成效良好：受益或影響範圍(人數)廣泛、縮小性別落差、訂定有效之暫行特別措施、具挑戰性或困難度之措施等，如：各縣市建築物公共安全檢查專業檢查人培訓設定女性參訓比例，提升女性在非傳統領域就業比例從 3%到 10%。</p> <p>(2) 成效尚可：受益或影響範圍(人數)不多等，如：女性就讀理工科系比例提升 0.01%。</p> <p>(3) 成效低：受益或影響範圍(人數)少、例行性業務、無法明確說明成效等。</p>

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)	強化及運用性別統計辦理情形。	<p>機關新增或運用性別統計於政策之性別統計指標項數。(5分)</p> <p>依下列標準合計給分，最高5分：</p> <table border="1" data-bbox="734 488 1451 715"> <thead> <tr> <th data-bbox="734 488 999 659">指標類型 組別</th> <th data-bbox="999 488 1227 659">包含不利處境者之性別統計</th> <th data-bbox="1227 488 1451 659">未含不利處境者之性別統計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="734 659 999 715">第4組</td> <td data-bbox="999 659 1227 715">每項2分</td> <td data-bbox="1227 659 1451 715">每項1分</td> </tr> </tbody> </table>	指標類型 組別	包含不利處境者之性別統計	未含不利處境者之性別統計	第4組	每項2分	每項1分	<ol style="list-style-type: none"> 請各機關依據「本院各部會性別統計精進作業」(行政院秘書長113年7月15日院臺性平字第1135012308號函)、「多元性別統計指引」(行政院秘書長113年8月30日院臺性平字第1135016627號函)新增性別統計。 指標項數計算：包括辦理指標新增【僅更新年度資料不列計；部會及所屬一級機關新增屬性相同指標(如職員性別統計)僅列計1項；單一既有指標新增2項複分類以2項計分，以此類推】或運用於政策、計畫及措施情形(如施政成果報告、新聞稿等)，但已於本次考核性別分析及性別影響評估評核項目提報之資料不重複納入評核。 本項考核基準請填報附表及提供佐證資料(電子檔案或網頁連結)。
指標類型 組別	包含不利處境者之性別統計	未含不利處境者之性別統計							
第4組	每項2分	每項1分							
(二)性別分析 辦理情形。	性別分析報告辦理情形。	<p>1. 部會一級單位及三級機關(構)辦理1則以上性別分析報告之涵蓋率：(2分)</p> <table border="1" data-bbox="786 1345 1431 1401"> <thead> <tr> <th data-bbox="786 1345 1131 1401">涵蓋率</th> <th data-bbox="1131 1345 1431 1401">得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	涵蓋率	得分			<ol style="list-style-type: none"> 第1、2項考核基準係評核各機關於考核期間自行辦理之分析報告(委外辦理者不納入評核)，年度例行性調查報告需進行 		
涵蓋率	得分								

評核項目	評核指標內容	考核基準		備註
(6分)		20%以上	2	<p>趨勢分析(首次除外),報告內容如僅為性別指標之描述性統計不予納入評核。</p> <p>2. 第 1 項考核基準得排除列計部會一級單位之輔助單位。(「輔助單位」請依「中央行政機關組織基準法」第 23 條、第 25 條、第 26 條及各部會組織法所列掌理事項規定認定)。涵蓋率計算:【評審業務期間辦理 1 件以上性別分析報告之部會一級單位及三級機關(構)數和】/【部會一級單位及三級機關(構)數總和】。</p> <p>3. 第 2 項考核基準請部會先就符合第 1 項考核基準之分析報告,依第 2 項評分基準進行內部評選推薦 3 份報告,並依附表撰寫推薦理由,性平處就前項附表抽取 2 案評核並平均計分,未滿 3 案者,全數評核。</p> <p>4. 各單位可參考行政院出版《性別分析參考手冊》運用生理性別、社會性別及交織性等三個思考面向,收集利害關係人(政策規劃者、服務提供者、受影響者)之性別資料,檢視性別落差與評估需求,尤其關注不利處境者受影響之情形。</p> <p>5. 本項考核基準請填報附表及提供佐證資</p>
		10%以上未達 20%	1	
		未達 10%	0	
		<p>2. 辦理性別分析報告之品質：(4分)</p> <p>(1)性別資料使用與分析：(2分)</p> <p>依報告主題所蒐集質化或量化資料之妥適性及完整性(含交織性分析),並依性別資料闡述說明性別議題之品質。</p> <p>(2)應用深化程度：(2分)</p> <p>依報告分析之性別題議題,提出因應策略(含分工),並說明納入業務執行情形。</p> <p>得分=2 篇分數之平均</p>		

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			料(電子檔案或網頁連結)。
<p>(三)性別預算辦理情形。 (3分)</p>	<p>1. 性別預算回應性別平等工作情形。 2. 年度預期成果達成率。</p>	<p>1. 部會「性別預算編列情形表」是否依主管部會性別平等專案小組決議及配合總預算案進行修正：(1分) (1)是。1分 (2)否。0分</p> <p>2. 性別預算回應性別平等工作及業務情形：(2分) (1)性別預算執行率：(1分)</p> $\text{平均數} = \left(\frac{115 \text{ 年公務預算及 } n1 \text{ 個基金預算執行率加總}}{1+n1} + \frac{116 \text{ 年公務預算及 } n2 \text{ 個基金預算執行率加總}}{1+n2} \right) / 2$ <p>得分： 平均數介於 80%至 120%，得 1 分；平均數達 60%但未達 80%，或達 120%但未達 140%者，得 0.5 分；平均數未達 60%或超過 140%者 0 分。</p>	<p>1. 第 1 項考核基準以各部會報送「性別預算編列情形表(含公務預算及基金預算)進行審核，部會無須提供佐證資料。 2. 第 2 項考核基準係評核各部會於公務預算及基金預算中性別預算之執行情形(中央銀行毋須列計公務預算)，包含性別預算執行率以及年度預期成果達成率，藉以引導各機關落實性別預算並檢視推動各項性別平等工作所編列經費之妥適性，以確保達成性別平等目標。 3. 第 2 項(1)性別預算執行率，考量「預算法」賦予基金一定程度之執行彈性，營業基金(國營事業)及非營業特種基金(包括作業基金、債務基金、特別收入基金及資本計畫基金)所編之附屬單位預算，性別預算執行率超過 120%者以 120%計列。 4. 第 2 項考核基準請填報附表。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(2)年度預期成果達成率：(1分)</p> $\text{平均數} = \left(\frac{115 \text{ 年公務預算及 } n1 \text{ 個基金預算達成率加總}}{1+n1} + \frac{116 \text{ 年公務預算及 } n2 \text{ 個基金預算達成率加總}}{1+n2} \right) / 2$ <p>得分=平均數×1分</p>	
<p>(四)性別影響評估辦理情形。 (6分)</p>	<p>性別影響評估辦理案件數及品質。</p>	<p>1. 辦理性別影響評估案件數：(2分) 每件可得1分。</p> <p>2. 性別影響評估辦理品質：(4分)</p> <p>(1)性別資料使用與分析：(2分) 運用質化或量化資料之妥適性及完整性(含交織性分析)，並依性別資料闡述說明性別議題之品質。</p> <p>(2)回應評估結果之情形：(2分) 依評估結果於政策計畫等評估案件中訂定性別目標、策略、措施等；或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。</p> <p>得分=2案分數之平均</p>	<p>1. 第1、2項考核基準，係指於考核期間經核定或通過且有辦理性別影響評估之各類案件(包含法律案、中長程個案計畫、方案、綱領、白皮書、措施、命令或行政規則等)，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。</p> <p>2. 第2項考核基準，由性平處自第1項考核基準之案件抽取2案評核(未滿2案者，全數評核)，被抽取的案件請提供案件本文及性別影響評估檢視表。</p> <p>3. 本項考核基準請填報附表及提供佐證資料(電子檔案或網頁連結)。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註						
<p>(五)性別意識培力辦理情形。(6分)</p>	<p>1. 各機關人員參加性別平等訓練之情形。 2. 機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質。 3. 性別意識培力課程辦理成效。</p>	<p>1. 機關人員參加性別平等訓練之情形：(2分) (1) 政務人員參訓情形：(1分) ① 政務人員年度參訓或參加性別平等相關會議 2 小時以上之比率未達 90%者，扣 0.5 分。 ② 上開比率達 90%以上者，年度得分=比率×1 分。 得分：2 年度得分合計之平均。</p> <p>(2) 其他人員參訓情形：(1分) ① 一般公務人員、性平業務及性騷防治業務人員與主管人員參訓情形： A. 一般公務人員每年參訓 2 小時以上比率。 B. 性別平等業務相關人員及性騷防治業務人員每年參訓 6 小時以上進階課程比率。 C. 主管人員每年參訓 2 小時以上比率。</p> <table border="1" data-bbox="792 1182 1413 1407"> <tr> <td>A、B、C 各項參訓比率 (2 年度平均值)</td> <td>得分</td> </tr> <tr> <td>達 90%以上</td> <td>0 分</td> </tr> <tr> <td>未達 90%</td> <td>扣 0.5 分</td> </tr> </table>	A、B、C 各項參訓比率 (2 年度平均值)	得分	達 90%以上	0 分	未達 90%	扣 0.5 分	<p>1. 本項依「各機關性別平等訓練計畫」(112 年 10 月 6 日院臺性平長字第 1125015285 號函修正)進行評核。 (1) 政務人員之訓練，得以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參加性別平等相關會議方式，每人每年施以 2 小時之課程訓練，並請提供佐證資料。 (2) 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。 (3) 性別平等業務相關人員、性騷擾防治業務人員之定義：「性別平等業務」包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、婦女權益促進委員會/性別平等委員會、性別平等專案(工作)小組相關事宜；「性騷擾防治業務人員」係指性騷擾防治宣導及性騷擾事件調查相關人員；本項業務人員係指上開業務占所經辦業務 7 成以上(專責人員)或 3 成以上(兼辦人員)者。 (4) 主管人員：機關正副首長、正副幕僚長、</p>
A、B、C 各項參訓比率 (2 年度平均值)	得分								
達 90%以上	0 分								
未達 90%	扣 0.5 分								

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
		<p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">3 項合計最多扣 1 分</p> <p>②其他專任人員每年參訓 2 小時之比率：</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 5px;">2 年度參訓比率平均值</td> <td style="padding: 5px;">得分</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">達 90%以上</td> <td style="padding: 5px;">1 分</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">75%以上未達 90%</td> <td style="padding: 5px;">0.5 分</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">未達 75%</td> <td style="padding: 5px;">0 分</td> </tr> </table> <p>【參訓比率=(該類人員參訓人數/該類人員總人數)×100%】</p> <p>2. 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：(3 分)</p> <p>(1)辦理課程需求評估(機關需求、人員需求)。0.5 分</p> <p>(2)針對不同人員屬性設計課程內容。0.5 分</p> <p>(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</p> <p>(4)機關有發展與主管業務有關之教材。(如：案例研究、評估報告)。0.5 分</p> <p>(5)辦理課後學習回饋。0.5 分</p>	2 年度參訓比率平均值	得分	達 90%以上	1 分	75%以上未達 90%	0.5 分	未達 75%	0 分	<p>單位主管及擔任正副主管職務之公務人員。</p> <p>(5) 其他專任人員：係指機關自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。</p> <p>2. 第 2 項考核基準，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，以及案例教材等。其中課程辦理形式如為電影放映，但未有導讀或映後座談者不予列計。</p> <p>3. 第 1、2 項考核基準請填報附表。</p> <p>4. 第 3 項訪談範圍可參考本院性平會網站「我國性別平等重要政策及推動現況」簡報及「性平小學堂」中性別平等概念。實地考核當天將請部本部人事處(室)提供電話表，由性平處隨機抽取 1 名，並由人事處(室)同仁協助聯繫。</p>
2 年度參訓比率平均值	得分										
達 90%以上	1 分										
75%以上未達 90%	0.5 分										
未達 75%	0 分										

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(6)檢討年度課程辦理情形。0.5分</p> <p>3. 性別意識培力(含性騷擾防治知能)課程辦理成效：(1分)</p> <p>對機關人員性別平等意識之熟悉度評核。0-1分</p>	
<p>(六)部會辦理性別平等專案小組運作情形。(4分)</p>	<p>1. 召集人(首長或副首長)親自主持次數。</p> <p>2. 會議報告案及討論案之議題多元，有助於促進性別平等。</p>	<p>1. 召集人親自主持專案小組次數：(2分)</p> <p>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。</p> <p>2. 召開專案小組會議情形：(2分)</p> <p>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</p>	<p>1. 召集人親自主持專案小組：</p> <p>(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。請檢附各部會設置要點規定及會議紀錄供查核。</p> <p>(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)</p> <p>2. 召開專案小組會議情形：</p> <p>(1)每年召開會議3次以上，如因天災人禍或不可抗力因素(需說明原因)致無法如期召開性平專案小組，於事件處理後，2個月內召開會議者均可列計。</p> <p>(2)會議議程內容及檢討效益應多元，非僅討論綱領、性別預算等，應包含其他與業務相結合之性別議題內容，並由各機關單位或機關(構)提出。</p>

四、決策參與(21分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(一)機關所屬委員會委員任一性別比例達成情形。 (4分)</p>	<p>機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。</p>	<p>機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。(4分) (1)「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 100%者：扣 1 分。 (2)「任一性別比例達 40%」之達成度： a. 未達 90%者：0 分。 b. 達 90%以上者：得分=達成度×4 分(配分)。 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%】</p>	<p>1. 考核資料以機關 117 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原本即未達任一性別比例不少於三分之一)外，其餘均須列入計算。 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後第 2 位。</p>
<p>(二)機關晉</p>	<p>1. 機關晉用女性常</p>	<p>1. 機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關</p>	<p>1. 第 1 項下(1)~(3)人員列計說明：</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>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情形，以及培力中高階女性人員情形。 (17分)</p>	<p>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情形。 2. 機關培力中高階女性人員之情形。</p>	<p>(構)女性常務正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管之情形：(13分) (1)部會常務副首長、幕僚長、三級機關(構)常務正副首長及幕僚長之女性代表性係數：(4分) 年度得分=本項人員女性代表性係數×4分 得分：2年得分之平均 (2)部會及三級機關(構)一級單位主管之女性代表性係數：(3分) ①該年度女性代表性係數<0.8，0分。 ②該年度女性代表性係數達0.8以上：得分=女性代表性係數×3分。 本項得分：2年得分之平均值。 (3)部會及三級機關(構)簡任非主管之女性代表性係數：(3分) ①該年度女性代表性係數<0.75，0分。 ②該年度女性代表性係數達0.75以上：得分=女性代表性係數×3分。 本項得分：2年得分之平均值。</p>	<p>(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)於計算各官等女性比率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)至法務部、人事總處、主計總處於計算各官等女性比率時，法務部應將政風人員併入計算，將人事、主計一條鞭人員排除計算；人事總處則應將人事人員併入計算，將政風、主計一條鞭人員排除計算；主計總處應將主計人員併入計算，將政風、人事一條鞭人員排除計算。 (3)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【即四(二)1.(1)至(3)】時，因非由各部會辦理該人員之主管升遷，請一併排除。至法務部、人事總處及主計總處計算基礎則比照各官等女性比率計</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>第(1)~(3)項之「女性代表性係數」計算方式：</p> $\text{女性代表性係數} = \frac{\text{該項人員之女性比率}}{\text{機關整體(簡薦委任)人員之女性比率}}$ $= \frac{\text{該項人員之女性人數}}{\text{該項人員之總人數}}$ $= \frac{\text{機關簡任+薦任+委任之女性人數}}{\text{機關簡任+薦任+委任之總人數}}$ <p>(4)部會及三級機關(構)女性簡任人員增加度。 (3分) 部會及三級機關 116 年度簡任人員之女性比率及人數均較 115 年度增加者，得 3 分，比率或人數任一項未增加者 0 分。</p> <p>【如部會女性簡任人員比例已達 40%，則扣除本項分數並換算至本大項分數後重新計算】</p>	<p>算方式。</p> <p>(4)年度在職人數計算日：請以 115 年、116 年度最後 1 日，即 12 月 31 日之在職人數計算。</p> <p>(5)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 7 分計算。</p> <p>*計算如下：</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>年度得分： 部會幕僚長及一級單位主管之女性代表性係數×7 分 「女性代表性係數」：(1)、(2)項人員合併計算所得之女性比率/機關整體(簡薦委任)人員之女性比率</p> </div> <p>*「自評說明」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。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>2. 機關培力中高階女性人員之情形：(4分)</p> <p>(1) 辦理培力計畫、方案或措施(2分) 實施內容符合培力對象需求且具促進性別平等效益，訂有具體明確之目標、培訓或輔導策略與方法，以及成效評量機制等。</p> <p>(2) 中高階女性主管於考核期間參加中高階人員培訓課程比率。(2分) 年度得分＝部會及三級機關中高階女性主管於考核期間參加中高階人員培訓課程人數／部會及三級機關中高階女性主管總數)×%×2分 得分：2年得分之平均</p> <p>【如部會女性簡任人員比率已達50%，則扣除本項分數並換算至本大項分數後重新計算。】</p>	<p>(6)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。 *副司長、副處長等不列入計算範圍。 *「自評說明」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)</p> <p>(7)簡任非主管：如單位副主管(副司長、副處長)、副幕僚長(如常務副秘書長)、參事、技監、專門委員、簡任視察、簡任秘書等。 *「自評說明」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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>列出)</p> <p>(8)各項比率及得分均以 4 捨 5 入方式計算至小數點後第 2 位。</p> <p>(9)請填報附表。</p> <p>2. 有關機關培力中高階女性人員之情形：</p> <p>(1)辦理培力計畫、方案或措施：</p> <p>①中高階女性：擔任單(跨)列薦任第 8 職等以上女性正、副主管及簡任職務公務人員。</p> <p>②培力計畫、方案或措施：如透過調查、蒐集與瞭解影響機關全體同仁擔任主管職務意願之因素並進行性別分析，以針對女性同仁之需求，研訂相關鼓勵或改善措施(如訂定女性培力計畫、開辦領導及管理職能課程並鼓勵女性同仁參與、增加女性同仁職務歷練之機會等)。</p> <p>(2)中高階女性主管於考核期間參加中高階人員培訓課程比率：</p> <p>①「中高階女性主管」人員：係指擔任單(跨)列薦任第 8 職等以上正、副</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>主管(含正、副首長及正、副幕僚長)之女性公務人員。</p> <p>②「中高階培訓課程」：係指機關自行辦理或薦送所屬中高階公務人員參加受訓對象為單(跨)列薦任第8職等以上公務人員之2日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程(實體及數位課程學習時數合併計算並得分階段實施，但不含初任各官等主管人員訓練、升官等訓練等法定訓練)。2日課程之範圍為累計參與「領導」或「管理發展」之線上或實體訓練課程，1日以6小時計，2日為6*2=12小時。</p> <p>③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116年12月31日，則以116年9月30日在職人數計算。)</p> <p>④依【(115年+116年中高階女性主管參訓比率)之平均值】計算，另參訓比率均以4捨5入方式計算至小數</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>點後第 2 位。</p> <p>⑤請填報附表。</p> <p>【舉例說明：如參加中高階培訓比率 98.54%，則得分為 98.54%×2 分=1.97 分。】</p> <p>(3)如部會女性簡任人員比率已達 50%，則扣除本項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p>

五、加分、扣分項目、特殊加分

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
<p>提供加分題項供各部會加分。</p>	<p>本加分項目最高可加至 4 分。</p> <p>舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。(每項最高 0.25 分，本項加總最高 0.5 分) 2. 部會發展性別影響評估檢視表，於考核期間經本院性平處同意。(本項最高 0.5 分) 3. 辦理行政院性別平等處性別影響評估及性別分析報告案例收錄作業，成效良好者。(每案最高 0.2 分，本項加總最高 0.5 分) 4. 辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標。(本項最高 0.5 分) 5. 提報性別平等創新獎及深耕獎，每案 0.1 分，至多 0.5 分。 6. 獲性別平等創新獎及深耕獎，每案 0.5 分，至多 2 分。 7. 引導機關內非屬「各機關性別平等訓練計畫」第 3 點規範之政務人員、一般公務人員及其他專任人員者，參加性別平等訓練課程情形。(每項最高 0.25 分，本項加總最高 0.5 分) 8. 如有優於考核指標之措施或辦理情形者。(每項最高 	<p>請提供佐證資料。</p>

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
	<p>0.25 分，本項加總最高 0.5 分)</p> <p>9. 114 年推展性別平等工作項目具優良成效者，納入加分項目。(每項 1 分，至多 2 分)</p> <p>10. 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員性別衡平性達成率達 60% 以上者【達成率=(各機關委員會中，多數性別與少數性別人數相減後之數字為 0 或 ±1 之委員會數)/(委員會總數)*100%】。(0.5 分)</p> <p>11. 其他。(每項 0.25 分)</p>	
<p>未辦理及未處理項目，予以扣分。</p>	<p>1. 性平三法(「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及「性別平等教育法」)有關職場性別歧視之禁止、促進工作平等措施、性騷擾之防治，以及校園性別事件防治等規定，未依法辦理者，予以扣分。(本項最高扣 2 分)</p> <p>2. 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)。(本項最高扣 2 分)</p> <p>3. 未依本院規定辦理性別影響評估。(每案扣 0.5 分，最高扣 1 分)</p> <p>4. 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)</p>	<p>請提供佐證資料。(本項除第 6 點評核指標外，其餘各點評核指標之考核資料範圍為 114 年至 116 年)</p> <p>1. 第 1 點至第 2 點：每項最高可扣 2 分，經考核委員認定後，予以扣分。</p> <p>(1) 未依「性別平等工作法」有關第二章「性別歧視之禁止」及第四章「促進工作平等措施」辦理，應予扣分。</p> <p>(2) 發生性騷擾事件，未依「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」相關規定，落實雇主(或場所主人)防治義務與責任、採取立即有效之糾正及補救措施、受理申訴案、建立外部申訴調查機制、提供被害人保護扶助措施等，應予扣分。</p> <p>(3) 未依「性別平等教育法」校園性別事件防治規定辦理，應予扣分。</p>

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
	<p>5. 未於本院規定期間內上傳考核資料者。(本項最高扣 2 分，得不列優等、甲等等第)</p> <p>6. 有關違反性別平等經監察院彈劾、糾正之案件且歸責於機關者，得不列優等、甲等。(本項最高扣 2 分，得不列優等、甲等等第)</p> <p>7. 因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者，酌予扣分。(本項最高扣 1 分)</p> <p>8. 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。{如漏未填報個數(董、監事分開計算)超過 1%者【漏報合計數/(已報+漏報)之合計數×100%】，扣 1 分}</p> <p>9. 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。【遲交 7 天(以日曆天計算)以上扣 0.5 分，7 天(含)以內扣 0.25 分】</p>	<p>2. 第 2 點：本點係指除違反 CEDAW 施行法第 8 條以外，部會有其他違反 CEDAW 及 CEDAW 施行法之行為，如：未依職掌落實推動 CEDAW 各項業務，或對內、對外之行政作為及宣導內容等，與 CEDAW 意旨不符等。</p> <p>3. 第 3 點：部會在擬訂及推動重要計畫及法律案時，未依「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」及「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及本院相關規定辦理性別影響評估。</p> <p>4. 第 4 點：每項法規、行政措施扣 1 分。 (1)CEDAW 施行法第 8 條規定，各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進。本點係指經本處法規檢視認定違反 CEDAW，列管在案之法規及行政措施，且未完成修正，或漏未檢視報送本處，後續被查出違反 CEDAW 之法規及行政措施。 (2)有關不符合 CEDAW 之法規及行政措施未完成修正之扣分標準如下： ①法律案：如完成修正之草案已送請立法院審議即不予扣分；如修正草案已報送本院，惟尚未送請立法院審議者，則酌扣 0.5 分。 ②命令：原則以發布認定為修正完成，如授權該命令</p>

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
		<p>之母法受立法院未完成審議影響，則不予扣分。</p> <p>③行政規則及措施：以函頒認定為修正完成。</p> <p>5. 第 5 點：經考核委員認定後，予以扣分。</p> <p>6. 第 6 點：最高可扣 2 分，經評審委員認定後，予以扣分。</p> <p>(1)考核資料範圍期間之認定標準，原則以「報告公布時間點」為準，於機關自評期程結束前，經監察院公布彈劾或糾正報告者，均納入扣分，以利輔導部會即時改善。</p> <p>(2)考核資料範圍期間為 114 年 7 月 1 日至 117 年 6 月 30 日，以接續 114 年度考核資料範圍期間。</p> <p>(3)同一事由前經考核扣分者，則不重複扣分；惟如部會於下一考核年度仍未有積極改善處理，經考核委員共同討論後，可於該年度考核酌予扣分。</p> <p>7. 第 7 點：經考核委員認定後，衡酌予以扣分，最高可扣 1 分。</p> <p>本項係指經媒體報導部會相關宣導、FB(含小編上傳文宣)、文宣品、措施(標示)及部會長官同仁於接受媒體訪問對外發言時，其內容有明顯違反性別平等之行為，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，經考核委員討論認定後予以扣分(最後得於確認會議審酌各機關扣分之衡平性)。</p>

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
特殊加分	實地考核當天表現。(本項最高1分)	特殊加分包括： <ol style="list-style-type: none"> 1. 受評機關主持人及綜合座談出席層級。 2. 簡報人員層級與簡報表現。 3. 資料呈現、現場回應之完整性、積極度。 4. 整體表現。

六、自行參選項目：(性別平等創新獎、性別平等深耕獎、性別平等傑出貢獻獎)

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	近3年創新方案之創新性、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6年(111-116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6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)
性別平等傑出貢獻獎 (100分)	人員事蹟	服務年資累計滿3年以上(計算至116年12月31日止)之曾任或現任性別平等業務人員，推展性別平等業務之深度、廣度及績效或促進性別平等之顯著貢獻。	1. 推展性別平等業務之成果(如制訂及研修政策、法令或暫行特別措施、辦理創新或精進現有服務方案、帶動機關及所屬單位同仁將性別議題融入各項業務推展、建立或整合跨機關合作機制與資源，帶動民間私部門推動情形等)。90分 2. 其他對於性別平等具有顯著特殊事蹟。10分	1. 每項考核基準必須提供摘要。 2. 完整內容及佐證資料以附件方式呈現。(如附件3)

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	

機關名稱：_____ 聯絡人：_____ 聯絡電話：_____ E-mail：_____

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 6 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	

機關名稱：_____ 聯絡人：_____ 聯絡電話：_____ E-mail：_____

附件 3：「性別平等傑出貢獻獎」摘要表

考核基準	配分	簡述摘要內容(至多 3000 字)
1. 推展性別平等業務之成果。	90 分	
2. 其他對於性別平等具有顯著特殊事蹟。	10 分	

機關名稱：_____ 聯絡人：_____ 聯絡電話：_____ E-mail：_____