

114 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(27 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)各機關辦理對外性別平等宣導(含網頁平台)。(13 分)	<p>1. 有自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。(不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項。)</p> <p>2. 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>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。</p> <p>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</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。(4 分)</p> <p>(1)專區入口便利性、查詢友善性及時效性。(最高 2 分)</p> <p>(2)專區內容豐富度。(最高 2 分)</p>	<p>「對外」、「對內」宣導之定義：</p> <p>*「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。)</p> <p>*「對內」(對內部員工)宣導，不列計範圍如下：人事單位對機關內辦理性別平等教育訓練課程、講義、利用電子郵件、簡報、人事簡訊或公告等對機關內部員工宣導性別平等。(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>1. 性平宣導辦理時間(112年-113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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>「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者亦不予計分。依法應辦理「性騷擾防治」之相關文宣、設置「性別平等專區」網站不列入自製文宣。</p> <p>2. 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。</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(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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>練教材、性別統計專區。</p> <p>②其他內容：如性別意識培力教材、性別分析、性別相關研究或出國報告、研討會、宣導及文宣，以及其他性別平等相關議題資料等。</p> <p>③專區內容豐富度可加入國內外相關業務、行政院性平會及部會所屬機關之網頁連結。</p>
<p>(二) 各機關(構)鼓勵、督導所屬機關或向其他機關(地方政府)或向民間私部門推動性別平等。(8分)</p>	<p>1. 鼓勵、督導所屬三級機關(構)、地方政府、民間私部門推動性別平等。</p> <p>2. 計畫、方案或措施有助於促進性別平等。</p>	<p>1. 向其他機關或(地方政府)推動性別平等之作法。(4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4分)。</p> <p>2. 向民間私部門推動性別平等。(4分)</p> <p>(1)性平課程：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(2)性平宣導：</p>	<p>1. 向其他機關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。</p> <p>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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>考核期間有辦理性別平等宣導活動，每次可得1分。</p> <p>上述得分(1)+(2)之合計，最高4分。</p>	<p>念、彈性上班、家庭與工作平衡、性別意識培力、1/3性別比例等宣導。(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。</p> <p>(2)性平課程：自辦、委辦均可列計。</p> <p>(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至本大項分數後重新計算。</p> <p>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。</p>
<p>(三)各機關辦理國際交流情形。 (3分)</p>	<p>各機關辦理/參與國際交流將性別平等議題融入情形。</p>	<p>1. 辦理國際交流情形。(2分)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③考核期間有其他辦理方式促進國際性平交流，</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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>最高可得 1 分。</p> <p>上述得分①+②+③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>之國際會議。</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. 將國際會議中專家學者對於性別平等之建議事項融入機關業務之辦理情形。</p>
<p>(四)各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. 111-114 年部會性別平等推動計畫滾修情形。</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) $\text{得分} = \frac{2 \text{ 年度達成目標值指標數}}{2 \text{ 年度全部指標數}} \times 3 \text{ 分}$ (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。 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滾修情形 本項就計畫滾修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</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 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 2. 其他推動性平綱領情形： (1)係指「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。 (2)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，如推動成果已納入性別議題辦理情</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>形，則請勿重複呈現。</p> <p>(3)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>3.111-114 年部會性別平等推動計畫滾修情形：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3)如兩年度均未有滾修計畫者，則扣除該項分數並換算至大項分數後重新計算。</p>
<p>(二)消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)。(3分)</p>	<p>各機關推動落實CEDAW性別人權之成效。</p>	<p>各機關依據CEDAW，列舉112-113年推動落實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<u>1</u>分。</p> <p>2. 成效尚可：每項<u>0.8</u>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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		3. 成效低：每項 0.5 分。	<p>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(32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>各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"> <thead> <tr> <th>指標類型 組別</th> <th>包含不利處境者之性別統計</th> <th>未含不利處境者之性別統計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第4組</td> <td>每項2分</td> <td>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	<p>1. 請各機關依據「性別平等政策綱領」(110年5月修正)關注不利處境者處境及需求(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)，就不利處境者或部會重要性別議題、性別影響評估、國際統計指標等，辦理新增指標(僅更新年度資料不列計；單一指標新增2項複分類以2項計分，以此類推)新增或運用於政策、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。</p> <p>2. 本項考核基準請填報附表。</p>		
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。 (4分)	性別分析報告辦理情形。	<p>1. 部會一級單位及三級機關辦理1則以上性別分析報告之涵蓋率。(2分)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>涵蓋率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20%以上</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>10%以上未達20%</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>未達10%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	涵蓋率	得分	20%以上	2	10%以上未達20%	1	未達10%	0	<p>1. 第1、2項考核基準係評核各機關於112及113年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、2項考核基準請各部會填報附表並</p>
涵蓋率	得分										
20%以上	2										
10%以上未達20%	1										
未達10%	0										

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>2. 辦理性別分析報告之品質。(2分)</p> <p>(1)性別資料使用與分析：(1分) 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：(1分) 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=各篇分數平均</p>	<p>提供佐證資料(各篇報告之電子檔案或網頁連結)。</p> <p>3. 第1項得排除列計一級單位之人事、主計、政風等一條鞭單位。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數和)/(部會一級單位及三級機關數總和)。</p> <p>4. 第2項考核基準「性別資料使用與分析」，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>(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。</p> <p>2. 年度預期成果達成率。</p>	<p>1. 各部會「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)</p> <p>(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)</p>	<p>1. 第1、2項考核基準分別以各部會報送「性別預算編列情形表」、「性別預算執行情形表」(含公務預算及基金預算)，部會無須提供佐證資料。</p> <p>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，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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(1)性別預算執行率。(1分)</p> $\text{平均數} = \left(\frac{112 \text{ 年公務預算及 } n1 \text{ 個基金預算執行率加總}}{1+n1} + \frac{113 \text{ 年公務預算及 } n2 \text{ 個基金預算執行率加總}}{1+n2} \right) / 2$ <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>(2)年度預期成果達成率。(1分)</p> $\text{平均數} = \left(\frac{112 \text{ 年公務預算及 } n1 \text{ 個基金預算達成率加總}}{1+n1} + \frac{113 \text{ 年公務預算及 } n2 \text{ 個基金預算達成率加總}}{1+n2} \right) / 2$ <p>得分=平均數×1 分</p>	<p>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。</p> <p>3. 第 2 項考核基準請填報附表。</p> <p>4. 中央銀行因無編列公務預算，2.(1)性別預算執行率及(2)年度預期成果達成率之計算方式排除公務預算。</p>
(四)性別影響評估辦理情形。	性別影響評估辦理案件數及品質。	<p>1. 辦理性別影響評估案件數。(3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. 第 1、2 項考核基準，係指於 112、113 年度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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(7分)		<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。 (得分=各篇分數平均)</p>	<p>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。本項請填列附表清單並附佐證資料。</p> <p>2. 第2項考核基準之「性別資料使用與分析」，各單位可參考行政院出版之《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>
(五)性別意識培力辦理情形。 (8分)	<p>1. 各機關人員參加性別平等訓練之情形。</p> <p>2. 109-112年辦理CEDAW教育訓練(實體課程)達成情形。</p> <p>3. 機關自辦有關性別意識培力實體</p>	<p>1. 各機關人員參加性別平等訓練之情形。(1分)</p> <p>(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。】</p> <p>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主管人員參訓比率。</p>	<p>1. 各機關人員參加性別平等訓練之情形：</p> <p>(1)依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」，參訓率以112年及113年兩年平均值計算。各年度參訓比率得排除於評審業務截止日前3個月內任現職者。</p> <p>(2)「性別平等業務相關人員」指部會辦理性別平等業務之「專責人員(指現職辦理性平業務至少7成)」與「兼辦人員(指辦理性平業務至少3成)」。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	課程之辦理品質。	<p>(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) 【比率=(政務人員參訓人數/政務人員總數)×%】</p> <p>2.109-112年辦理CEDAW實體訓練達成情形。(4分)</p> <p>(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)。</p> <p>(2)109-112年加總實體課程受訓涵蓋率：(2分)</p> <p>①一般公務人員：(1分) $\text{得分} = \frac{\text{109-112 加總實體課程受訓涵蓋率}}{\text{受訓目標}}$</p> <p>②主管人員：(1分) $\text{得分} = \frac{\text{109-112 加總實體課程受訓涵蓋率}}{\text{受訓目標}}$</p> <p>3.自辦性別意識培力實體課程之辦理品質，依</p>	<p>(3)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。</p> <p>(4)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)。</p> <p>2. CEDAW實體訓練評核基準：</p> <p>(1)係依據「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫」，請參酌該實施計畫辦理。</p> <p>(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109-112年受訓比率及人數應達下列「目標」：</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
		<p>下列各項給予綜合性質化評分。(最高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> <p>(6)檢討年度課程辦理情形。0.5分</p>	<table border="1" data-bbox="1541 193 2132 496"> <thead> <tr> <th data-bbox="1541 193 1861 312">機關總人數</th> <th data-bbox="1861 193 2132 312">實體課程參訓比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1541 312 1861 371">未滿 1,000 人(含)</td> <td data-bbox="1861 312 2132 371">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 371 1861 430">1,001-5,000 人(含)</td> <td data-bbox="1861 371 2132 430">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 430 1861 496">5,001 人以上</td> <td data-bbox="1861 430 2132 496">10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3)一般公務人員之認定範圍：</p> <p>①依法任用、派用之有給專任人員。</p> <p>②依法聘任、聘用及僱用人員。</p> <p>③公務人員考試錄取人員。</p> <p>前項機構不包括公營事業機構及公立學校教師。</p> <p>(4)主管人員：詳本項 1.(3)說明。</p> <p>(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率：國防部一般公務人員參訓率以國防部本部為計算範圍、外交部一般公務人員參訓率以工作地點、內政部警政署(各地方政府之警察不列入)為國內之同仁為計算範圍。</p> <p>(6)得分計算方式舉例說明：</p>	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(含)	15%	5,001 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(含)	15%										
5,001 人以上	10%										

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>若機關總人數為 4,000 人,4 年累積參加 CEDAW 實體課程一般公務人員 480 人(參訓率為 480 人/4,000 人=0.12),而機關總人數 4,000 人之目標值為 15%=0.15,得分 0.12/0.15=0.8 分。</p> <p>3. 第 3 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>4. 第 1、2 項考核基準請填報附表。</p>
<p>(六)部會辦理性別平等專案小組運作情形。(5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. 召集人親自主持次數:(3分) 考核期間召集人親自主持 1 次,得 0.6 分,以此類推,親自主持 5 次,得 3 分。</p> <p>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</p>	<p>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)</p> <p>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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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)各機關所屬委員會委員任一性別比例達成情形。 (3分)</p>	<p>各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。</p>	<p>各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。(3分)</p> <p>(1)「任一性別比例達1/3」之達成度未達100%者：扣1分。</p> <p>(2)「任一性別比例達40%」之達成度：</p> <p>a. 未達75%者：0分。</p> <p>b. 達75%以上者：得分=達成度×3分(配分)。</p> <p>總得分=(1)+(2)。</p> <p>【達成度=符合規定之委員會(任務編組)個數/所有委員會(任務編組)個數×100%】</p>	<p>1. 考核資料以機關114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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4. 達成度均以四捨五入方式計算至小數點第2位。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(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)</p>	<p>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。</p>	<p>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</p>	<p>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。 112年、113年請以年度最後1日，即12月31日之在職人數計算。 (112年+113年晉用女性首長、主管比率)之平均值。 (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。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>增加度。(2分)</p> <p>本院所屬各部會及三級機關 113 年度簡任人員之女性比率及人數均較 112 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至本大項分數後重新計算。</p> <p>2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。(4分)</p> <p>得分=本院所屬各部會及三級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數/本院所屬各部會及三級機關中高階女性主管總數)×100%×4分</p>	<p>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。</p> <p>計算如下：</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>得分： $(\text{女性人數}/\text{部會幕僚長及一級單位主管總數}) \times 100\% / \text{女性係數} \times 8 \text{分}$</p> </div> <p>※「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> <p>(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。</p> <p>※「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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>主管職務人數逐一列出) 副司長、副處長等不列入計算範圍。</p> <p>(6)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。</p> <p>※「說明」欄位填報範例： 副主管○人、參事○人、技監○人、專門委員○人、簡任視察○人、簡任秘書○人，合計○人，其中○人為女性。(請將各簡任非主管職務人數逐一列出)</p> <p>2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。</p> <p>舉例說明：</p> <p>①參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。</p> <p>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。</p> <p>③如評審業務截止日為 113年12月31日，則以 113年9月30日在職人數計算。</p> <p>註：</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>1. 「中高階女性主管」人員：係指擔任單(跨)列薦任第 8 職等以上正、副主管(含正、副首長及正、副幕僚長)之女性公務人員。</p> <p>2. 「中高階培訓課程」：係指機關自行辦理或薦送所屬中高階公務人員參加受訓對象為單(跨)列薦任第 8 職等以上公務人員之 2 日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程(實體及數位課程學習時數合併計算並得分階段實施，但不含初任各官等主管人員訓練、升官等訓練等法定訓練)。2 日課程之範圍為累計參與「領導」或「管理發展」之線上或實體訓練課程，1 日以 6 小時計，2 日為 6*2=12 小時。</p> <p>3. ① 中高階女性主管人數，得排除於評審業務截止日前 3 個月內任現職者。(如評審業務截止日為 113 年 12 月 31 日，則以 113 年 9 月 30 日在職人數計算。)</p> <p>② 依【(112 年+113 年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。</p>

五、加分、扣分項目

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>提供加分題項供各部會加分。</p>	<p>舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 依本院性別電影院、讀書會活動推廣方案，推動性別電影院(含映後座談會)或讀書會活動成果。依辦理場次及效益評分。 5. 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 0.2 分)。 6. 國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議辦理性別影響評估。 7. <u>獲性別平等創新獎及深耕獎(每案 0.5 分，至多 3 分)。</u> 8. 引導機關僱用人員(不具公務人員身分)、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)參加性別平等訓練課程，且年度參訓率達 50%。 9. 如有優於考核指標之措施或辦理情形者。 10. 其他。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項最高 0.5 分。 2. 本加分項目最高可加至 5 分。 	<p>請提供佐證資料。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
未辦理及未處理項目，予以扣分。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。 2. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法通報及處理，未依法通報及處理者予以扣分。 3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。 4. 「未依『性騷擾防治法』調查處理性騷擾事件及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 	<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第 1 點：部會或其所屬未依性別平等工作法第二章「性別歧視之禁止」辦理包括：對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷、舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動、舉辦或提供各項福利措施、對受僱者薪資之給付、對受僱者之退休、資遣、離職及解僱等，應予扣分。 2. 第 2 點：部會及其所屬如發生適用性別平等工作法之性騷擾事件，未依性別平等工作法相關規定落實雇主防治義務與責任及採取立即有效之糾正及補救措施，以及通知地方主管機關，應予扣分。 3. 第 3 點：部會是否依性別平等工作法第四章「促進工作平等措施」(第 14~25 條)辦理包括：依法提供生理假、產假、安胎休養、陪產/檢假、 	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>育嬰留職停薪及復職、哺乳時間、減少工時1小時、家庭照顧假、哺(集)乳室、托兒設施或適當之托兒措施等，應予扣分。</p> <p>4. 第4點： (1)本點之適用範圍係指依性騷擾防治法第1條規定，性別平等教育法及性別平等工作法管轄範圍以外之性騷擾事件。 (2)部會及其所屬如發生適用性騷擾防治法之性騷擾事件，未依性騷擾防治法相關規定進行調查及落實雇主防治義務與責任，應予扣分。</p> <p>5. 第5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>6. 第6點：部會在擬訂及推動重要計</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>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」辦理性別影響評估作業，並填具性別影響評估檢視表。</p> <p>7. 第 7 點：每項法規、行政措施扣 1 分。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>下：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③行政規則及措施：以函頒認定為修正完成。</p> <p>8. 第 8 點：扣 2 分，且不得列優等、甲等等第。</p> <p>9. 第 9 點：</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) 114 年考核資料範圍期間為 112 年 1 月 1 日至 114 年 6 月 30 日，以接續 112 年度考核資料範圍期</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>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>10. 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> <p>11. 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*%】，扣 1 分。</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		12. 第 12 點：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。	

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	創新方案之創新性、深度及廣度。	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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(109-113年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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113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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項考核基準必須提供摘要。 2. 完整內容及

項目	評核項目	評核指標內容	考核基準	自評說明
		性別平等之顯著貢獻。	<p>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</p> <p>2. 其他對於性別平等具有顯著特殊事蹟。10分</p>	<p>佐證資料以附件方式呈現。</p> <p>(如附件3)</p>

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 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	

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：_____