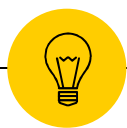


110年各部會考核 結果分析及未來推動方向

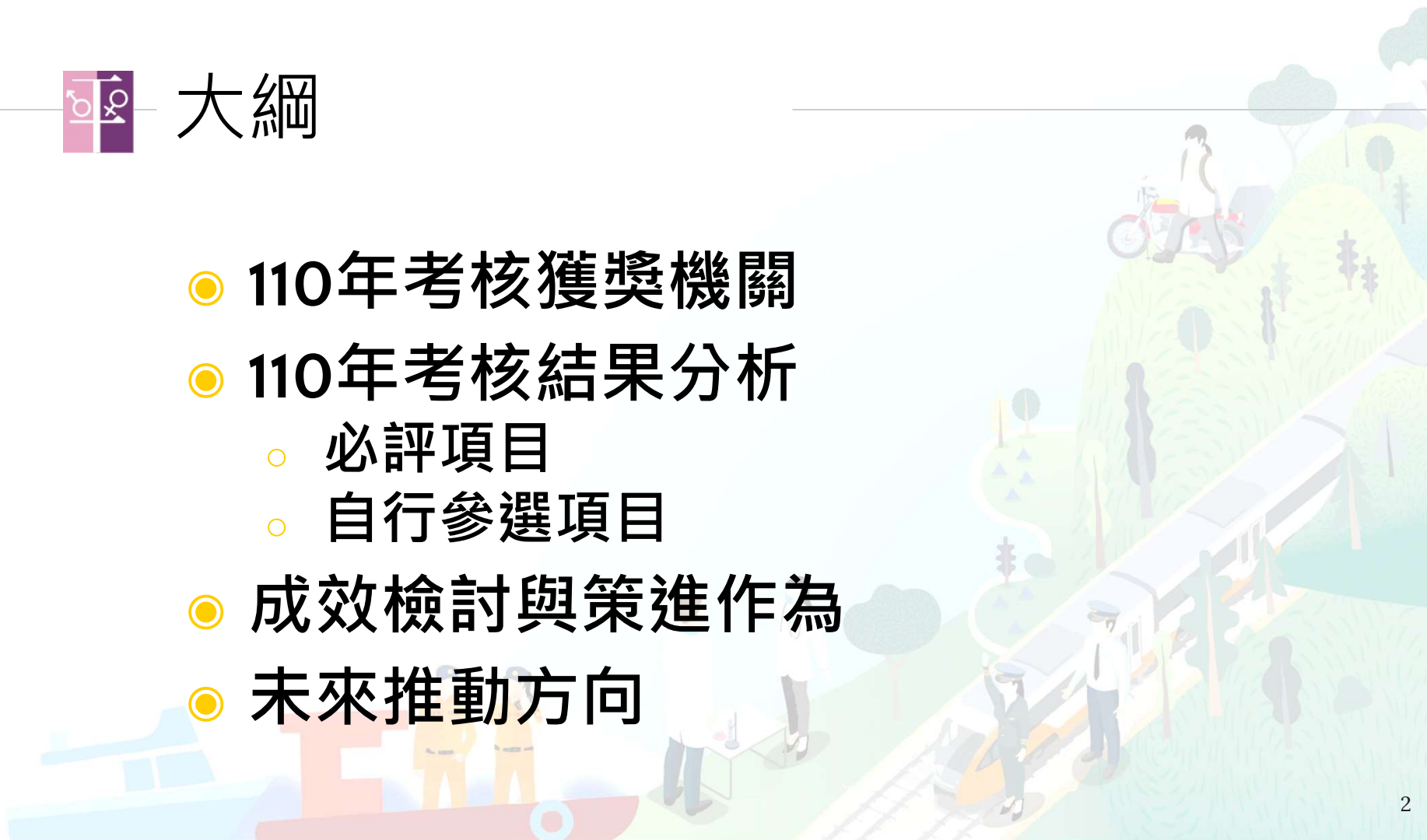


行政院性別平等處
郭科長勝峯
111年7月20日



大綱

- ◎ 110年考核獲獎機關
- ◎ 110年考核結果分析
 - 必評項目
 - 自行參選項目
- ◎ 成效檢討與策進作為
- ◎ 未來推動方向





1

110年考核獲獎機關

優等、甲等、創新獎、深耕獎



必評項目

優等

教育部

甲等

內政部、外交部、經濟部、交通部、勞動部、
衛福部、環保署、文化部、客委會、工程會、
主計總處、公平會



自行參選項目

創新獎

國家鐵道博物館籌備處

經濟部能源局

國立臺灣科學教育館

文化部

臺灣鐵道產業女性員工影音資料蒐集計畫

促進APEC能源領域女性賦權

運用「設計我們的世界-科技性別化創新」特展與「科學音樂劇」推動性別平等

文化部性別統計建置計畫

深耕獎

交通部高速公路局

中區養護工程分局

行政院農委會林務局

台灣中油公司

交通部航港局

永續深耕（打造平權、生態、原民美樂地）

臺灣山林的溫柔後盾

佼佼女油人-幸福企業友善職場

「我可以，妳也可以」深耕海事性平

2

110年考核結果分析

各組必評項目、自行參選項目

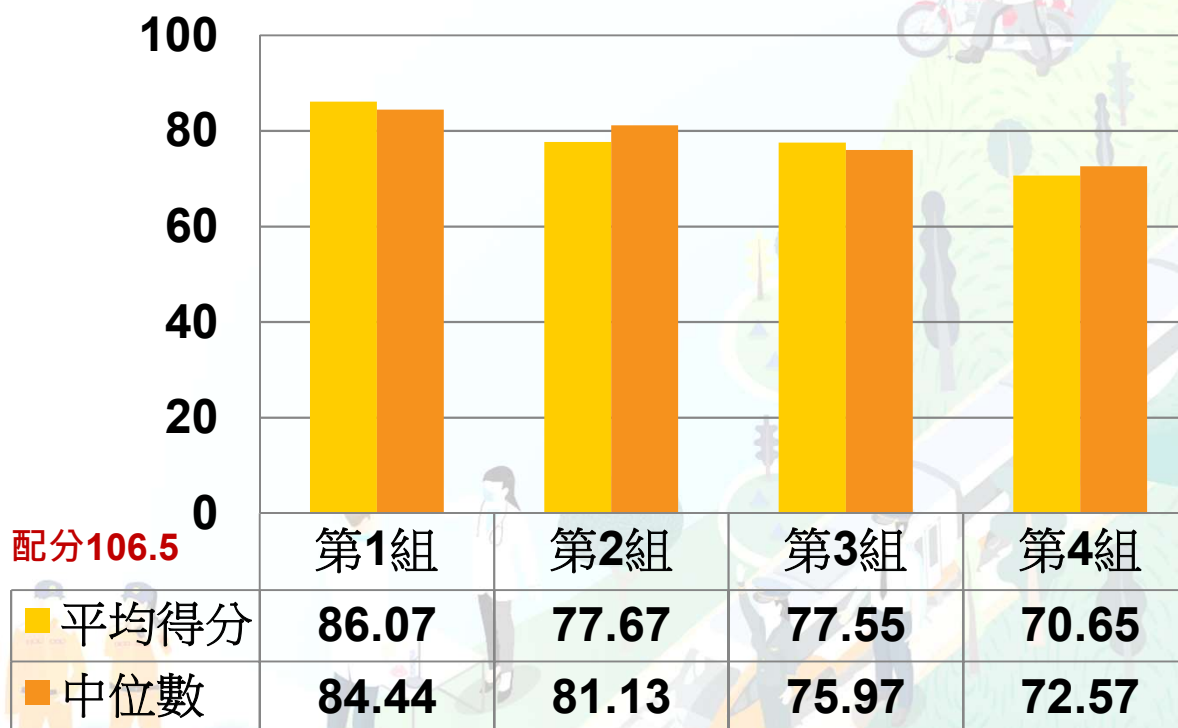




必評項目一各組

「必評項目」

- (一)基本項目；
- (二)性平推動計畫及政策綱領；
- (三)CEDAW；
- (四)性別主流化；
- (五)決策參與
- (六)加分、扣分及特殊加分項目。





必評項目-第1組

表現較佳項目

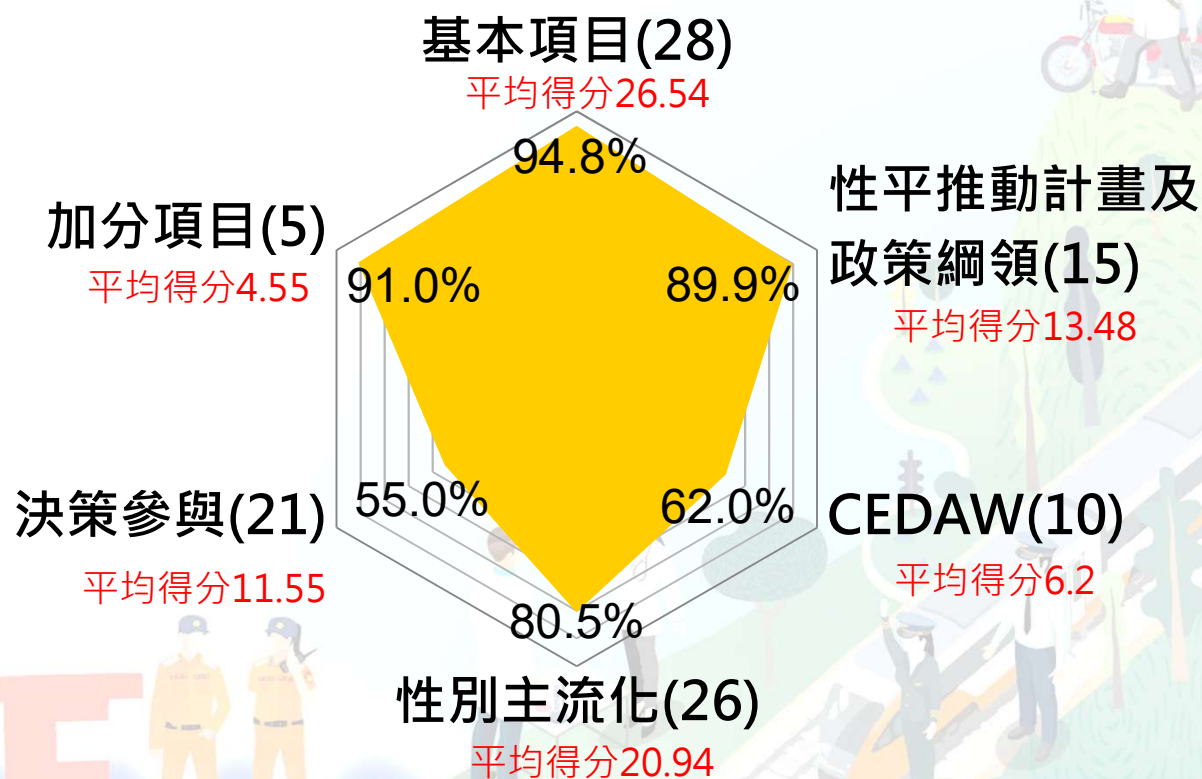
- ✓ 基本項目
- ✓ 性平推動計畫及政策綱領
- ✓ 加分項目

需加油項目

- CEDAW
- 決策參與

扣分項目

平均得分-1.75





必評項目-第2組

表現較佳項目

- ✓ 基本項目
- ✓ 性平推動計畫及政策綱領
- ✓ 加分項目

需加油項目

- CEDAW
- 決策參與

扣分項目

平均得分-1.5

基本項目(28)

平均得分23.37

加分項目(5)

平均得分4.14

決策參與(21)

平均得分9.98

性別主流化(26)

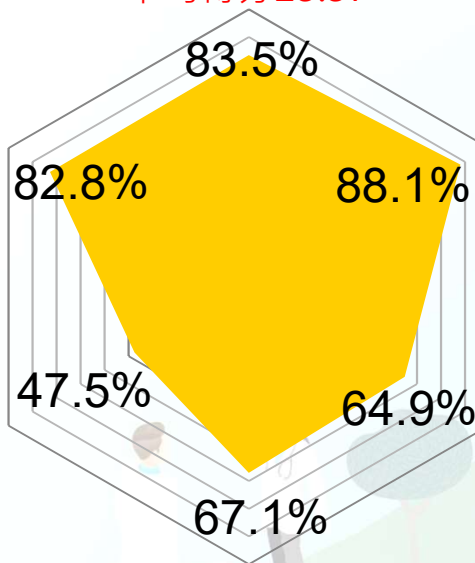
平均得分17.44

性平推動計畫及政策綱領(15)

平均得分13.21

CEDAW(10)

平均得分6.49





必評項目-第3組

表現較佳項目

- ✓ 性平推動計畫及政策綱領

需加油項目

- CEDAW
- 決策參與
- 加分項目

扣分項目

平均得分0

基本項目(28)

平均得分18.18

加分項目(5)

平均得分2.9

性別平等推動計畫及政策綱領(15)

平均得分12.18

決策參與(21)

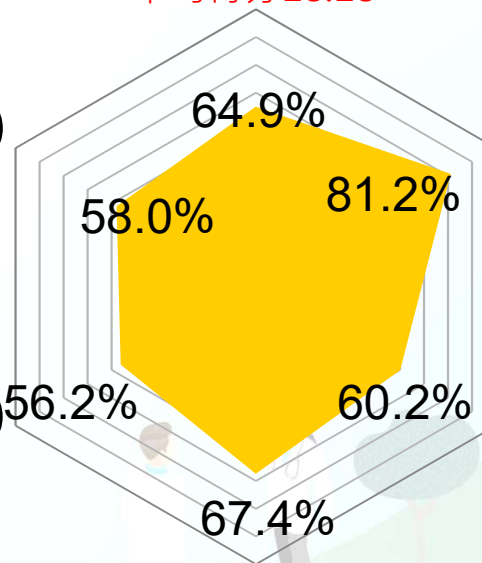
平均得分11.8

CEDAW(10)

平均得分6.02

性別主流化(26)

平均得分17.51





必評項目-第4組

表現較佳項目

性平等推動計畫及政策綱領

需加油項目

- CEDAW
- 決策參與
- 加分項目

扣分項目

平均得分0

基本項目(23)

平均得分15.49

加分項目(5)

平均得分2.65

決策參與(22)

平均得分12.51

性別主流化(34)

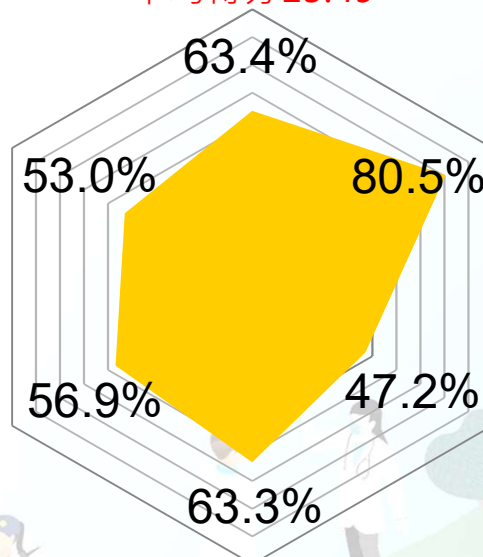
平均得分21.52

性平推動計畫及政策綱領(15)

平均得分12.07

CEDAW(6)

平均得分2.83





必評項目-基本項目

	第1組(28分)	第2組(28分)	第3組(28分)	第4組(23分)
平均	26.54(94.8%)	23.37(83.5%)	18.18(64.9%)	15.49(67.4%)
最高	27.9	26.77	22.52	19.5
中位數	25.88	23.51	17.2	16
最低	25.66	19.2	14	7.4
需加油 指標項目	X	<ul style="list-style-type: none"> •鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關推動性平(2、3組) •辦理性別平等相關研究(3、4組) •辦理國際交流情形(4組) 		
原因/ 建議	各中項平均得分均獲9成以上	<ul style="list-style-type: none"> •少有向民間私部門推動性平之作法(2、3組) •業務研究納入性別分析，發掘性平議題並結合於業務推展(3、4組) •尚未全面向所屬機關推展性別平等 (2組) •積極參與各部會或地方政府辦理之國際交流活動 (4組) 		



必評項目-性別平等推動計畫及性別平等政策綱領

	第1組(15分)	第2組(15分)	第3組(15分)	第4組(15分)
平均	13.48(89.9%)	13.21(88.1%)	12.18(81.2%)	12.07(80.5%)
最高	14.24	13.75	13.75	13.75
中位數	13.42	13.17	12.25	12.5
最低	12.84	12.71	10.04	7.65
說明	本項屬 質性分數 ，須就計畫之執行如何運用性別主流化工具、整合機關內部、跨機關與民間私部門資源情形，均提出相關成果（包含檢討與策進作為及自行規劃之管考機制等）。			
建議	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與落實。			



必評項目-CEDAW

	第1組(10分)	第2組(10分)	第3組(10分)	第4組(6分)
平均	6.2(62%)	6.49(64.9%)	6.02(60.2%)	2.83(47.2%)
最高	8.39	9.05	8.17	4
中位數	5.96	6.53	6	3.2
最低	4.5	4.67	3.95	1.9
需加油 指標項目	<ul style="list-style-type: none"> •CEDAW專家審查結論性意見之辦理情形(1、3組) •各機關落實CEDAW性別人權之成效(2、4組) 			
原因/ 建議	結論性意見涉及法規研修，進程相對緩慢，建議積極與各界溝通爭取支持並研擬可行做法。	雖有相當成果，惟仍待察覺性別議題進行跨機關合作機制、資源連結等，突破現有推動困境	本組部會分數落差大，亟待精進改善。	部分機關無提報相關成果，亟需落實推動



必評項目-性別主流化

	第1組(26分)	第2組(26分)	第3組(26分)	第4組(34分)
平均 最高 中位數 最低	20.94(80.5%) 22.29 21.44 18.59	17.44(67.1%) 20.49 18.39 12.27	17.51(67.4%) 21.08 18.08 13.7	21.52(63.3%) 27.22 21.78 13.08
需加油 指標項目	1.辦理 性別分析 情形 2. 性別影響評估 ： ① 第1、2組：非中長程個案計畫及法律案之其他計畫、措施、命令或行政規則等GIA之辦理品質。 ② 第3、4組：有待落實GIA機制			
建議	1. 各項工具深化運用	1. 逐年檢討中長程個案計畫之性別效益。 2. 召集人親自主持性平專案小組。	1. 性平專案小組運作情形、參與本院性別平等委員會議	1. 性別統計 2. 性別主流化訓練及課程辦理情形。



必評項目-決策參與

	第1組(26分)	第2組(26分)	第3組(26分)	第4組(34分)
平均 最高 中位數 最低	11.55(55%) 12.54 12.13 9.4	9.98(47.5%) 12.58 10.09 7.46	11.8(56.2%) 14.4 11.9 9.03	12.51(56.9%) 17.88 12.82 5.15
需加油 指標項目	1. 所屬委員會之任一性別比例情形 2. 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。 3. 各部會及三級機關一級單位女性主管比率。 4. 中高階女性主管參加中高階培訓課程比率。			
建議	1.研議相關措施或修正相關規定、訂定暫行特別措施等，提升女性決策參與。 2.強化女性人才培力工作。			



必評項目-加分項目[不含特殊加分]

	第1組	第2組	第3組	第4組
平均	4.55(91%)	4.14(82.8%)	2.9(58%)	2.65(53%)
最高	5	5	4.5	5
中位數	5	4	3.55	2.5
最低	3.2	2.3	0.35	1.4
說明	<ul style="list-style-type: none">各部會均有提報成果，其中有6個部會獲得滿分表現。另第3組部會得分情形落差較大，第4組平均得分僅有2.65分。			
建議	可 依業務屬性或發掘與業務相關新興議題與時事所涉及之性平議題 ，提出具體作為且不可與必評項目內容重複。			



必評項目-扣分項目

	第1組	第2組	第3組	第4組
扣分項目	7. 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. 違反性別平等經監察院彈劾、糾正之案件並歸責於機關	7. 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。		
說明	機關除需主動、積極推動性平相關工作，以避免執行涉有違失外，也要注意配合CEDAW修正法規，以避免失分。			

3

成效檢討與策進作為





成效檢討(1/2)

各部會性別平等整體考核表現

- (1)獲得優等、甲等機關比例為44.83%。
- (2)整體成績仍有進步，**16個部會成績有所提升(57.14%)**，僅3個部會成績為不列等。
- (3)**12個機關已連續2屆獲得乙等以下之成績(38.7%)**，各部會在推動性別平等業務進程上已呈現落差情形。





成效檢討(2/2)

CEDAW辦理成效

積極將與業務有關點次內容與專家審查結論性意見融入業務推動。

運用性別主流化工具

普遍在性別分析與性別影響評估辦理情形項目表現不佳。

決策參與之性別差距

中高階女性主管參加培訓比率不足

1

2

3

4

性別平等專案小組運作

成績優良部會均在此項目獲得佳績，長官的重視與支持，為落實推動之關鍵因素。

5

疫情相關性別議題

COVID-19造成社會衝擊前所未見，未能適時呈現所涉性別議題之相關政策推動成果。



策進作為



4

未來推動方向

112年考核重點準備方向





112年考核重點準備方向

項目	說明
(一)考核期程	1.自評：112年 6月 。 2.複評：112年 7月中旬至9月 。
(二)評核方式	實地考核。
(三)獎勵措施	1.新增「 性別平等躍升獎 」：對成績顯有進步機關，經評審擇定給予鼓勵 2. 獎金 ： (1)「 優等 」，頒發新臺幣 2萬元整 。 (2)「 創新獎 」、「 深耕獎 」，頒發新臺幣 1萬元整 ，最多6名。 (第1組及第2組最多3名；第3組及第4組最多3名) 。 3. 獎座/牌 ：優、甲等機關，頒發獎座；創新、深耕及躍升獎，頒發獎牌



112年考核重點準備方向

項目	說明
(四)考核對象	依機關 業務屬性 與 性平政策綱領 及 CEDAW 之相關程度分組
(五)組別	<ol style="list-style-type: none">1.第1組：內政部、教育部、衛福部、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：主計總處、人事總處、環保署、國發會、金管會、農委會、原民會、客委會、通傳會、海委會、輔導會。4.第4組：僑委會、中央銀行、故宮、原能會、陸委會、公平會、工程會、中選會。



112年考核重點準備方向

新增指標項目	說明
二、3.111-114年部會性別平等推動計畫規劃情形。(3分)	(1)具體做法是否扣合推動策略，並具可行性及有效性。 (2)關鍵績效指標是否能有效、具體衡量計畫目標達成情形，目標值設定是否合宜。
四、(三)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)	評核109及110年(預算年度)性別預算執行情形(是否有分別於提報至110及111年部會性別平等專案小組)。
四、(五)4.(6)檢討年度課程辦理情形。(0.5分)	評核自辦性別意識培力實體課程之辦理品質，依提供之佐證資料，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，給予綜合性質化評分。



112年考核重點準備方向

新增指標項目	說明
<p>六、加分項目</p> <p>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。</p> <p>5.如有優於考核指標之措施或辦理情形者。</p>	<p>1.需提供佐證資料，每項最高1分。</p> <p>2.加分項目最高可加至5分。</p>



112年考核重點準備方向

新增指標項目	說明
<p>六、扣分項目</p> <p>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。</p> <p>10.因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者，酌予扣分。</p>	<p>4.最高可扣2分，經考核委員認定後，予以扣分；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。</p> <p>10.係指公務機關相關措施、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，經考核委員認定後，衡酌予以扣分。</p>



112年考核重點準備方向

新增指標項目	說明
<p>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。</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>11.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>12.每項最高扣0.5分。</p>



謝謝聆聽!

促進性別平等已是普世價值，
透過性別平等的實踐，
成為永續發展的力量，
營造性別平等幸福共好之友善社會。



性別平等
Gender Equality

平權有愛·性別無礙



性別平等創新獎

獲獎機關

國家鐵道博物館籌備處—臺灣鐵道產業女性員工影音資料蒐集計畫

獲獎事蹟

以臺灣鐵道產業女性員工為目標對象，透過口述歷史方式，呈現女性個人職涯到臺鐵產業脈絡之性別結構問題，並傳遞女性在鐵道產業領域之貢獻。



圖片出處：國立鐵道博物館籌備處



性別平等創新獎

<p>獲獎機關</p>	<p>經濟部能源局—促進APEC能源領域女性賦權</p>	
<p>獲獎事蹟</p>	<p>為APEC首次針對能源與性平跨領域之計畫，彰顯婦女及包容性成長提升能源領域性平概念與實務操作之知識，促進各國際組織對能源領域性平議題之交流。</p>	 <p>圖片出處：經濟部能源局</p>



性別平等創新獎

<p>獲獎機關</p>	<p style="text-align: center;">國立臺灣科學教育館— 運用「設計我們的世界-科技性別化創新」特展 與「科學音樂劇」推動性別平等</p>	
<p>獲獎事蹟</p>	<p>透過策劃展覽與科學音樂劇，推廣女性參與科技創新典範，並從科學醫療與健康、工程與環境等不同面向之具體案例，促進大眾對於性別化創新之理解。</p>	

圖片出處：國立臺灣科學教育館



性別平等創新獎

獲獎機關	文化部—性別統計建置計畫	
獲獎事蹟	發展文化性別統計指標、多元性別者資料蒐集，建置國際文化性別統計資料庫，盤點國際文化性別重要發展議題，將性別分析落實於文化領域。	<p>建立個別行業文化性別統計指標</p> <p>發展文化特定議題性別統計指標</p> <p>建置國際文化性別統計資料庫</p> <p>發展文化性別平等指標</p> <p>圖片出處：文化部</p>



性別平等深耕獎

獲獎機關

交通部高速公路局中區養護工程分局— 永續深耕（ 打造平權、生態、原民美樂地）

獲獎事蹟



改善服務區硬體設施，提供弱勢女性經濟活動空間，並結合農青市集推廣在地產品提供女性就業平台、舉辦農產品行銷及愛花行動創造女性小農二次就業機會，營造性別友善環境。



圖片出處：交通部高速公路局中區養護工程分局




性別平等深耕獎

獲獎機關	行政院農業委員會林務局—臺灣山林的溫柔後盾	
獲獎事蹟	<p>以添購女性專屬制服及公務機車、強化女性培力工作，並由女性森林護管員經驗分享，打造性別友善職場環境及翻轉性別刻板印象，使女性森林護管員人數逐漸提升。</p>	  <p>圖片出處：行政院農業委員會林務局</p>





性別平等深耕獎

<p>獲獎機關</p>	<p>台灣中油股份有限公司—佼佼女油人-幸福企業友善職場</p>	
<p>獲獎事蹟</p>	<p>透過員工協助及心理諮商服務、定期召開性平專案小組探討女性主管比例偏低之工作圈會議、實施彈性工時、女性工作服設計、托老需求調查等性別友善職場措施，吸引更多女性人才投入。</p>	 <p>圖片出處：台灣中油股份有限公司</p>



性別平等深耕獎

<p>獲獎機關</p>	<p>交通部航港局—「我可以，妳也可以」深耕海事性平</p>
<p>獲獎事蹟</p>	<p>透過培訓女性擔任船舶、海事及航運業務人員，協助女性獲得職業發展機會，翻轉船員職業之刻板印象，另將性平納入航運獎項評分項目，引導民間業者共同推動。</p>  

圖片出處：交通部航港局