

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

114 年 2 月 10 日院臺性平長字第 1145000627 號函頒

114 年 4 月 21 日院臺性平長字第 1145003919A 號函修正

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

為引導行政院(以下簡稱本院)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，消除性別歧視，促進性別平等，特訂定本計畫。

三、主辦機關：本院(性別平等處)。

四、考核項目(如附件)

(一)包含「必評項目」及「自行參選項目」

1. 必評項目

- (1)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)、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領、CEDAW、性別主流化、決策參與及加分、扣分、特殊加分項目。
- (2)依必評項目評核結果，經評審委員綜合考量機關有顯著進步者(如等第及成績提升幅度)及辦理工作難易度等，擇定頒發「性別平等躍升獎」(最多 2 名)予以鼓勵。

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)】提出近 3 年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 6 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。

(3)性別平等傑出貢獻獎

由各部會(或推薦所屬機關構)提出積極推展性別平等業務或促進性別平等具顯著貢獻者，且服務滿 3 年以上之性別平等業務人員。

(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性別平等專案小組委員應迴避各該部會之評核。

六、成立輔導評審委員會

(一)由本院性別平等處處長或副處長擔任召集人，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分組進行考核，組別如下：

1. 第 1 組：內政部、教育部、勞動部、衛生福利部。
2. 第 2 組：外交部、國防部、財政部、法務部、經濟部、交通部、農業部、環境部、文化部、數位發展部。
3. 第 3 組：國家發展委員會、國家科學及技術委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、客家委員會、本院主計總處、本院人事行政總處、國家通訊傳播委員會。
4. 第 4 組：大陸委員會、僑務委員會、本院公共工程委員會、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。

(二)近 3 年如遇機關組改，其組別及受考事宜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，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目得分者，則扣除該項目分數並換算該大項總分重新計分。

計算公式：必評項目各大項總配分 / (必評項目各大項總配分 - 扣除不適用項目分數) × 必評項目各大項原始得分】。

(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」、「性別平等傑出貢獻獎」之部會【含所屬機關(構)】，由部會彙整後提出申請案件。「性別平等創新獎」、「性別平等深耕獎」2 項目之申請案件數，每項至多 3 案；「性別平等傑出貢獻獎」申請案件數，至多 2 案。
2. 由本院性別平等處得先進行初審並篩選得分前二分之一案件數為原則，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議進行簡報及確認。
3. 考核委員如有指導或輔導該部會之自行參選案件(經本院性別平等處初審後超過 2 案)，應迴避評核。

(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重新審定，必要時召開會議討論。

九、考核期程

(一) 考核資料填報範圍：115 年 1 月至 116 年 12 月。114 年推展性別平等工作項目具優良成效者，納入加分項目。

(二) 考核作業時程

1. 必評項目之評核

- (1) 機關自評：117 年 6 月 1 日至 6 月 30 日。
- (2) 實地考核：117 年 7 月下旬至 11 月。

2. 自行參選項目之評核

- (1) 申請期間：117 年 6 月 1 日至 6 月 30 日。

(2)評審會議：117年7月至12月。

(三)自110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，得由機關自行決定是否申請免受考核1次。

十、考核成績

(一)必評項目(各部會考核等第公布於本院性別平等會網站)

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)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：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)獲「優等」之機關，頒發金馨獎獎座，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，並視本院經費編列情形，最高頒發新臺幣2萬元整。

(二)獲「甲等」之機關，頒發金馨獎獎座，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。

(三)考核獲「性別平等躍升獎」之機關，頒發金馨獎獎牌，其專責人員及主管最高嘉獎2次，協辦人員由機關酌予敘獎。

(四)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，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，並視本院經費編列情形，最高頒發新臺幣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)。另部會【含所屬機關(構)】獲獎每案可於必評項目成績加0.5分，至多2分。

(五)獲「性別平等傑出貢獻獎」之人員，頒發金馨獎獎牌，最高記功1次，並視本院經費編列情形，最高頒發新臺幣1萬元整，

最多 4 名(第 1 組及第 2 組最多 2 名；第 3 組及第 4 組最多 2 名)。

十二、各部會配合辦理事項

- (一)於實地考核時，受評機關於「性別平等業務簡報」時，必須將前次考核委員建議事項之辦理情形於簡報時併同說明，並請依填報自我評量表內容準備相關佐證資料，以及配合考核委員訪談與查證事項。另請協助製作實地訪評綜合座談紀錄，紀錄應含各評審委員建議事項，於訪評後 2 週內送本院性別平等處錄案。
- (二)機關申請參選性別平等創新獎、性別平等深耕獎、性別平等傑出貢獻獎，不納入實地考核現場考評，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(含摘要表)，並提供電子檔(可編輯之 ODT 檔)，主辦機關將另案召開輔導評審委員會議審查。
- (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，獲獎機關(人員)應協助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、簡報影音錄影、心得文章授權主辦機關上載於本院性別平等會網站。

十三、附則

- (一)俟本次輔導考核辦理完竣後，本院性別平等處得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)本院辦理實地考核完成後，由本院性別平等處彙整考核委員具體改善意見送請各部會納入性別平等專案小組會議進行檢討改進。