



行政院所屬各部會 106年性別平等考核結果分析 & 108年考核重點說明

行政院性別平等處

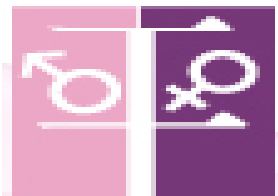
林科長秋君

107年9月18日



大綱

- 一、106年考核獲獎機關
- 二、106年考核結果分析
- 三、108年考核重點準備方向
- 四、公布考核結果



一、106年考核獲獎機關



優等

獲獎機關

內政部、勞動部、經濟部
財政部、交通部、金融監督管理委員會

甲等

獲獎機關

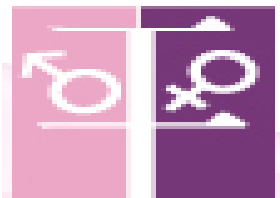
衛生福利部、教育部、
行政院人事行政總處、行政院主計總處

性別平等創新獎

獲獎機關	獲獎方案
交通部高速公路局 (原交通部臺灣區 國道高速公路局)	有溫度的清水夜明珠
衛生福利部	紫色圖書館，就在TAGV
內政部建築研究所	倡導家務分擔，從智慧廚具 設計開始
交通部鐵道局 (原交通部鐵路改建工程局)	性別友善車站
行政院主計總處	性別統計數位教材

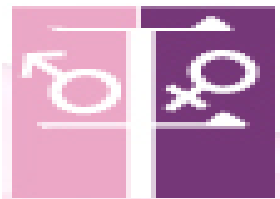
性別平等故事獎

獲獎機關	獲獎方案
衛生福利部	絲帶守護，暴力止步
內政部移民署	心捧馨
行政院農業委員會	女力參與農村再生，翻轉農 村社區新風貌
交通部高速公路局 (原交通部臺灣區 國道新建工程局)	這些年我在國道工程- 裙襬飄飄的日子
交通部航港局	乘風破浪- 全國首位女性拖船船長



二、106年考核結果分析-(第1組)

	一、基本項目	二、性別平等政策綱領	三、CEDAW	四、性別主流化實施	五、加分項目	六、扣分項目	總分
配分	26	16	16	42	12		112
平均得分	23.00	13.25	10.38	31.50	10.13	-1.25	88.13
最高 最低	25 20.5	14 12	11.5 9	32 31	11 9.5	0 -3	

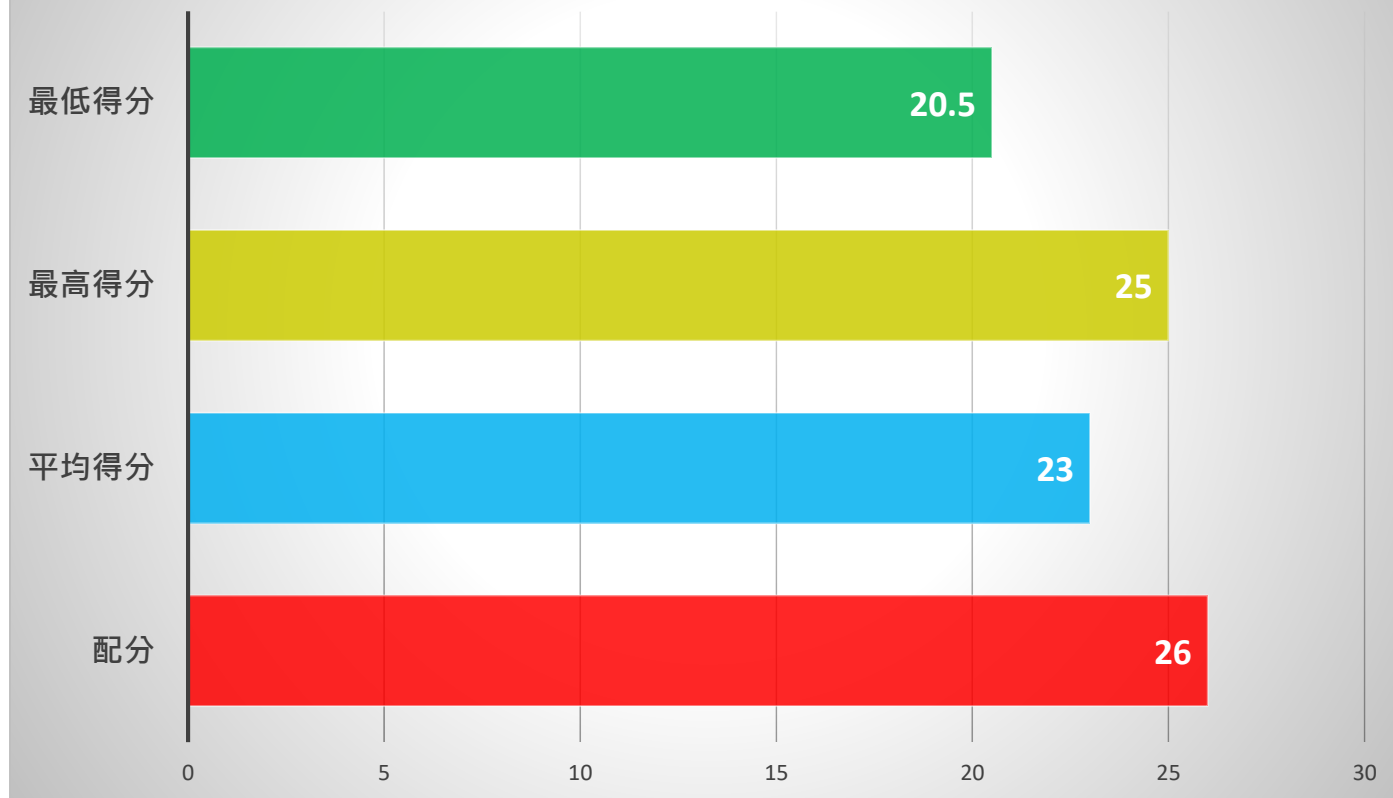


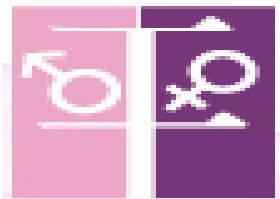
二、106年考核結果分析-(第1組)

得分較低項目

1. 人力配置。
2. 所屬一級機關為推動性別平等訂有計畫、方案或措施。
3. 向民間私部門推動性別平等並訂有計畫、方案、措施。

一、基本項目

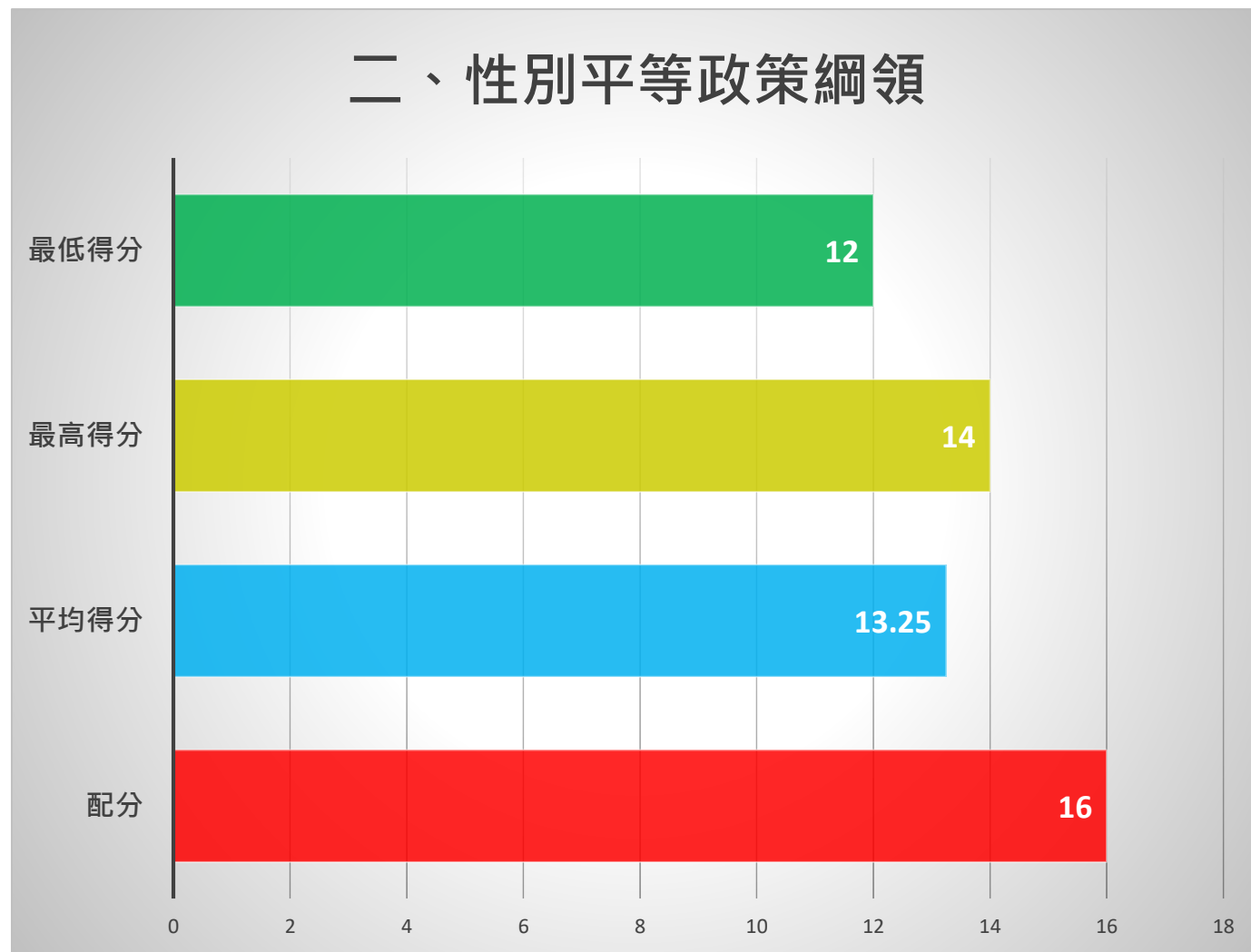


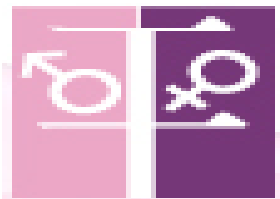


二、106年考核結果分析-(第1組)

得分較低項目

1. 是否訂有計畫、方案、措施。
2. 成果與具體行動措施之達成率。



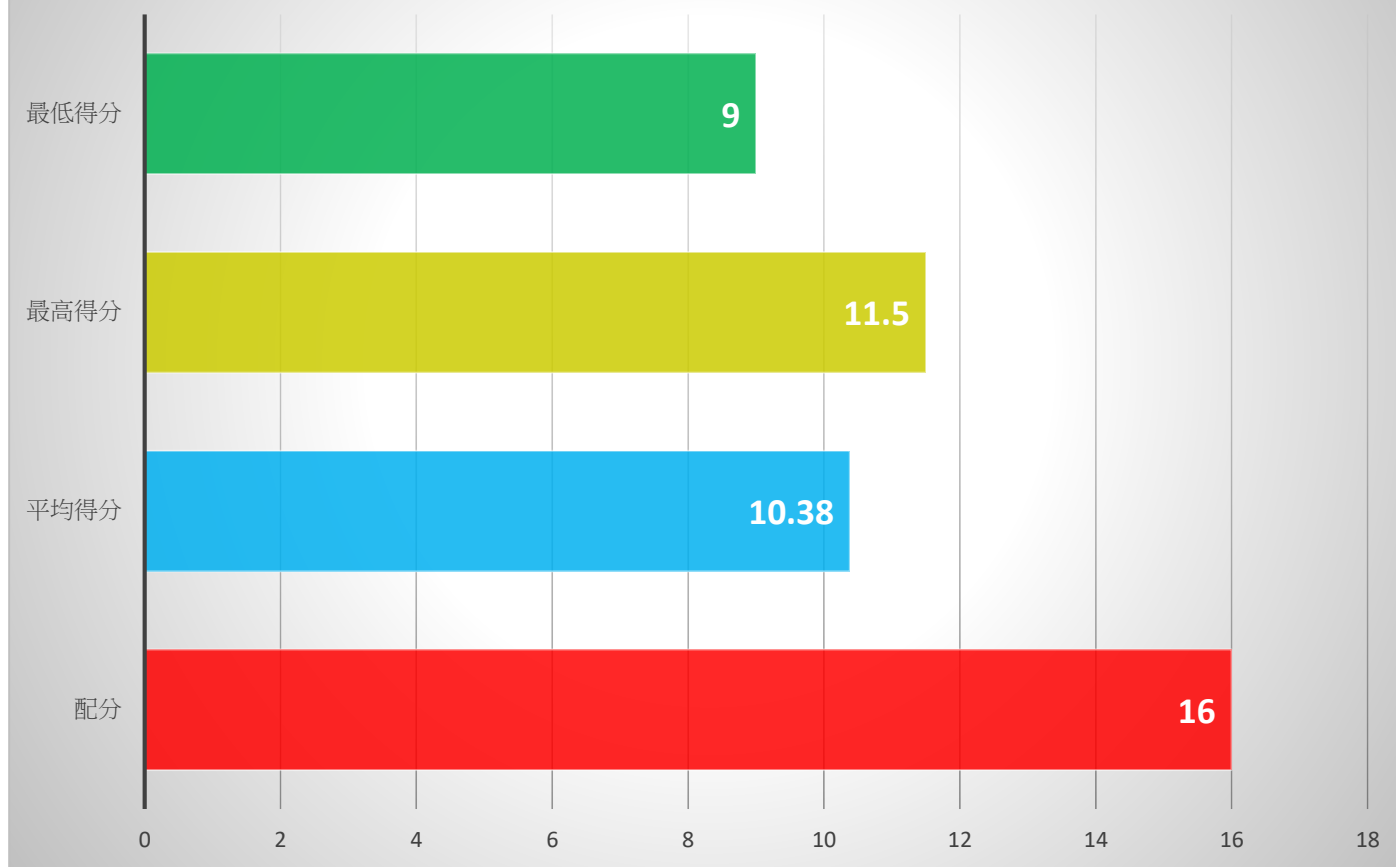


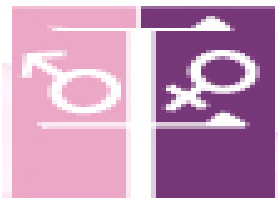
二、106年考核結果分析-(第1組)

得分較低項目

1. 結論性意見之辦理情形。
2. CEDAW教材內容品質，
請提供教材目錄及內容。

三、CEDAW



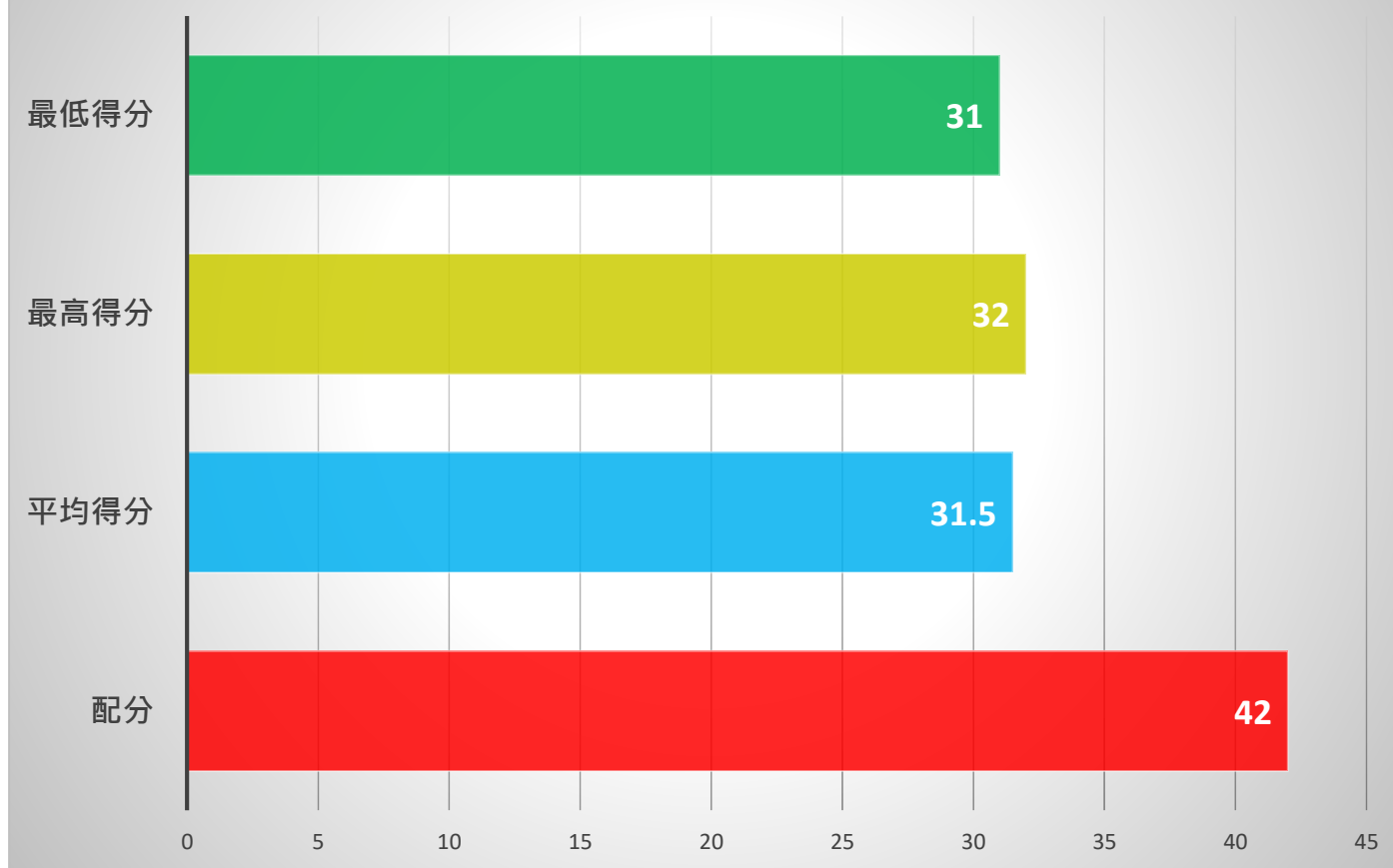


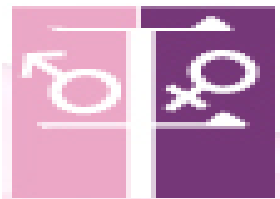
二、106年考核結果分析-(第1組)

得分較低項目

1. 其餘計畫亦辦理性別影響評估(含非中長程個案計畫)。
2. 各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長、主管人員與簡任非主管之比率。
3. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。

四、性別主流化實施



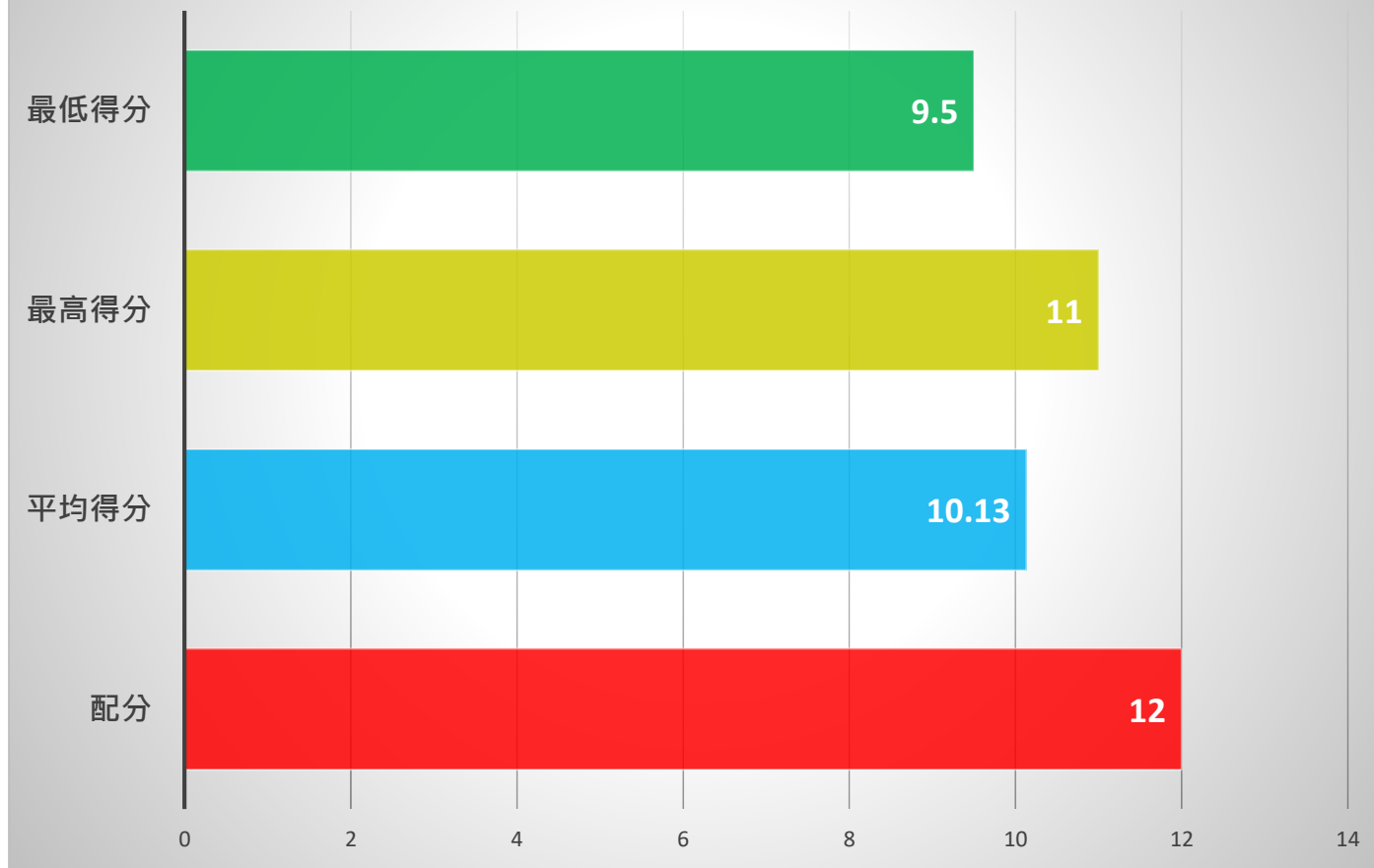


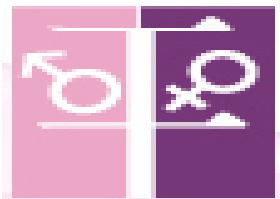
二、106年考核結果分析-(第1組)

得分較低項目

1. 核心業務範圍內針對性別不平等之改善作為。
2. 國家報告(如：新增暫行特別措施)。
3. 跨機關合作方案、措施。
4. 向地方政府推動性別平等情形。
5. 首長親自出席行政院性別平等會委員會議。

五、加分項目

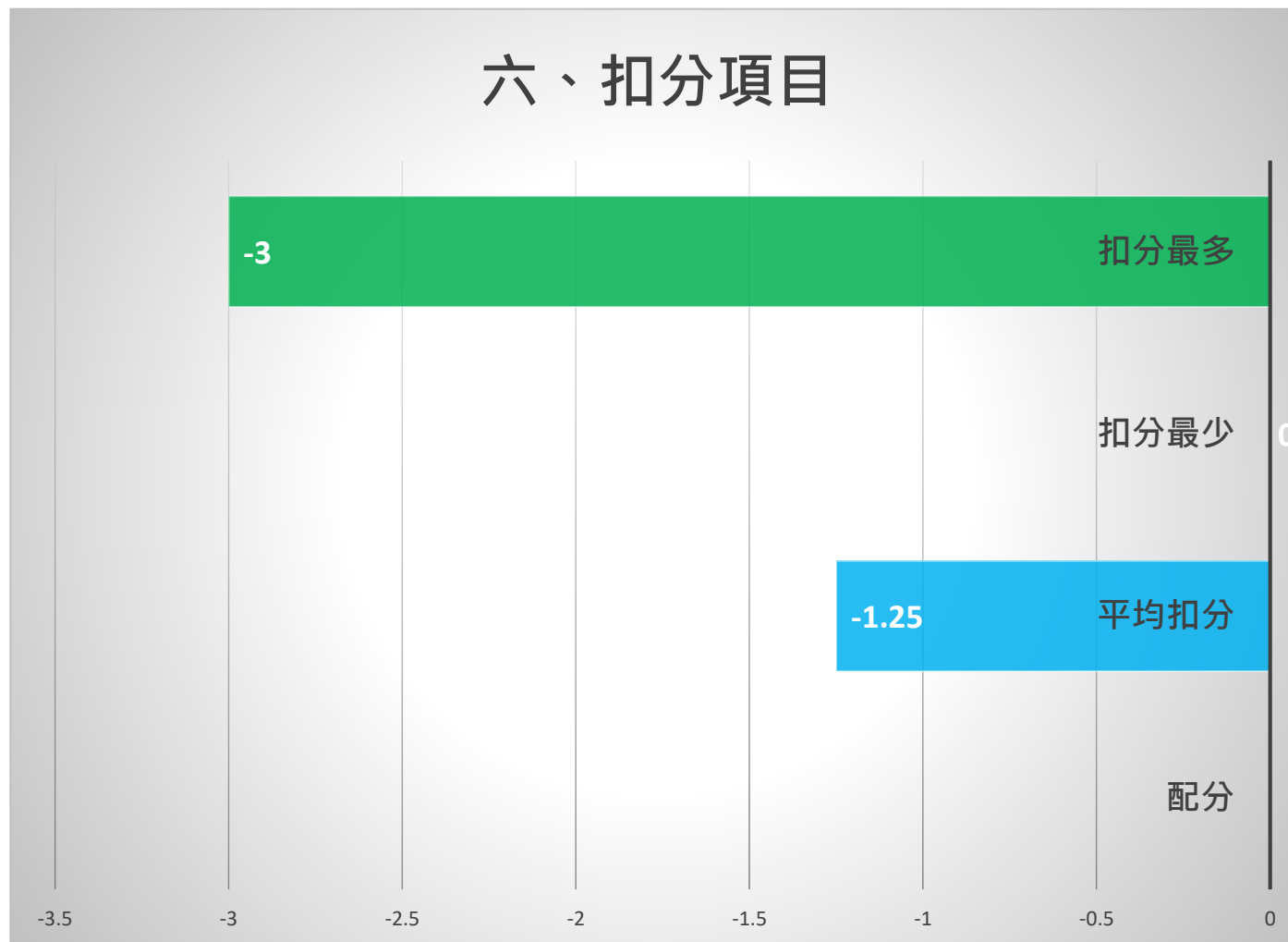


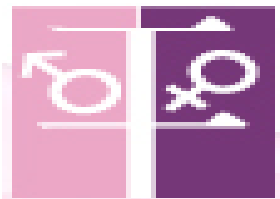


二、106年考核結果分析-(第1組)

扣分樣態

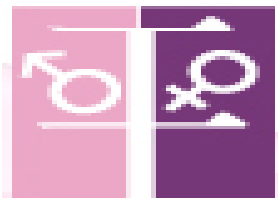
經檢視違反CEDAW施行法第8條應修正法規及行政措施尚未完成修正。





二、106年考核結果分析-(第2組)

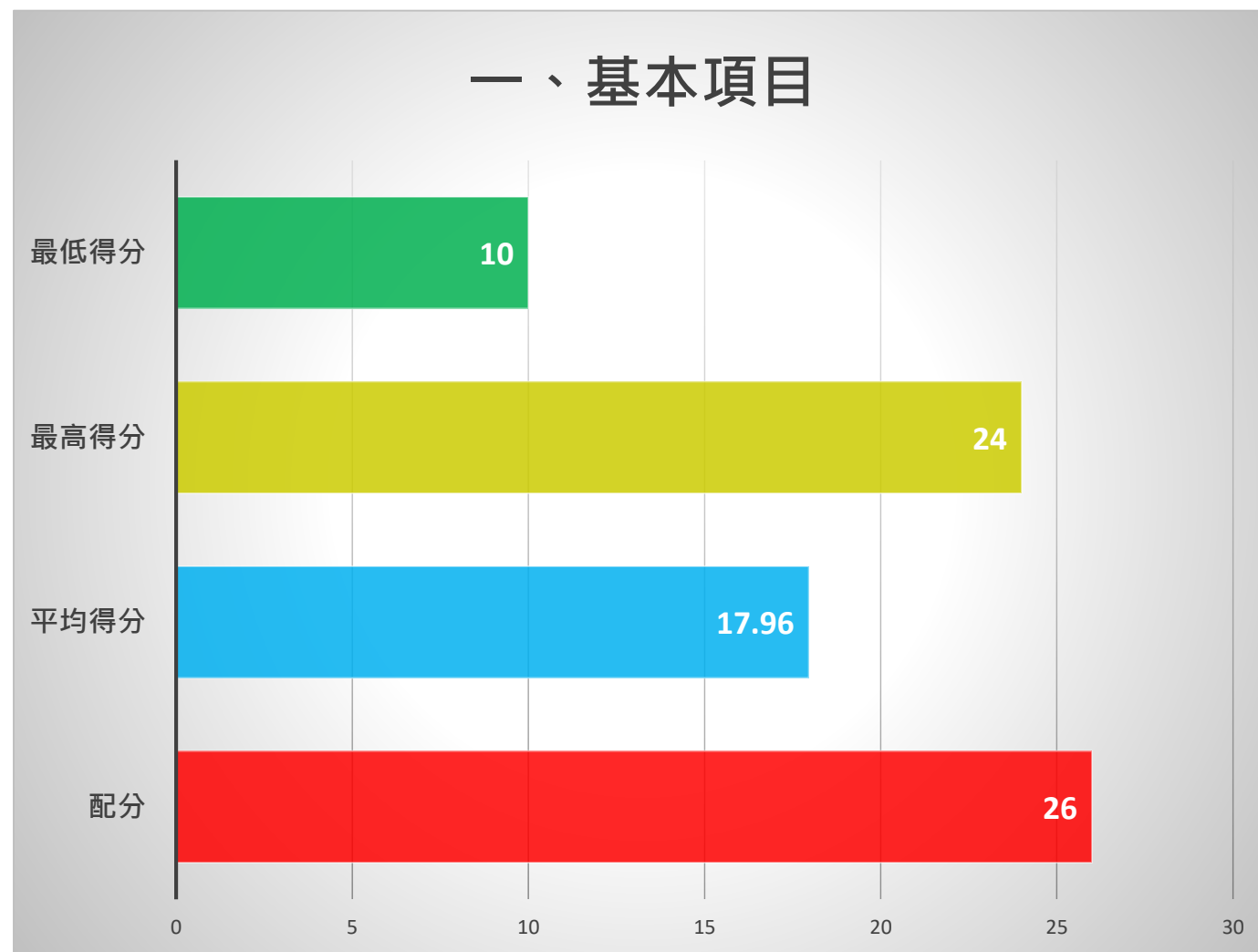
	一、基本 項目	二、性別平等 政策綱領	三、 CEDAW	四、性別主流化 實施	五、加分 項目	六、扣分 項目	總分
配分	26	16	16	42	12		112
平均 得分	17.96	12.75	9.44	29.82	8.35	-1.13	78.94
最高 最低	24 10	14 9.5	14 6	35.03 23.63	12 2.5	0 -6	

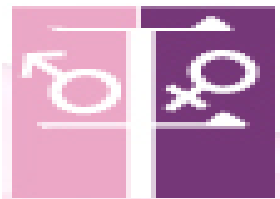


二、106年考核結果分析-(第2組)

得分較低項目

1. 各部會辦理性別平等業務人員。
2. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式(包含所屬一級機關辦理性別平等專案小組、性別主流化)。
3. 鼓勵向民間私部門(企業、團體、機構)推動性別平等之相關作法。

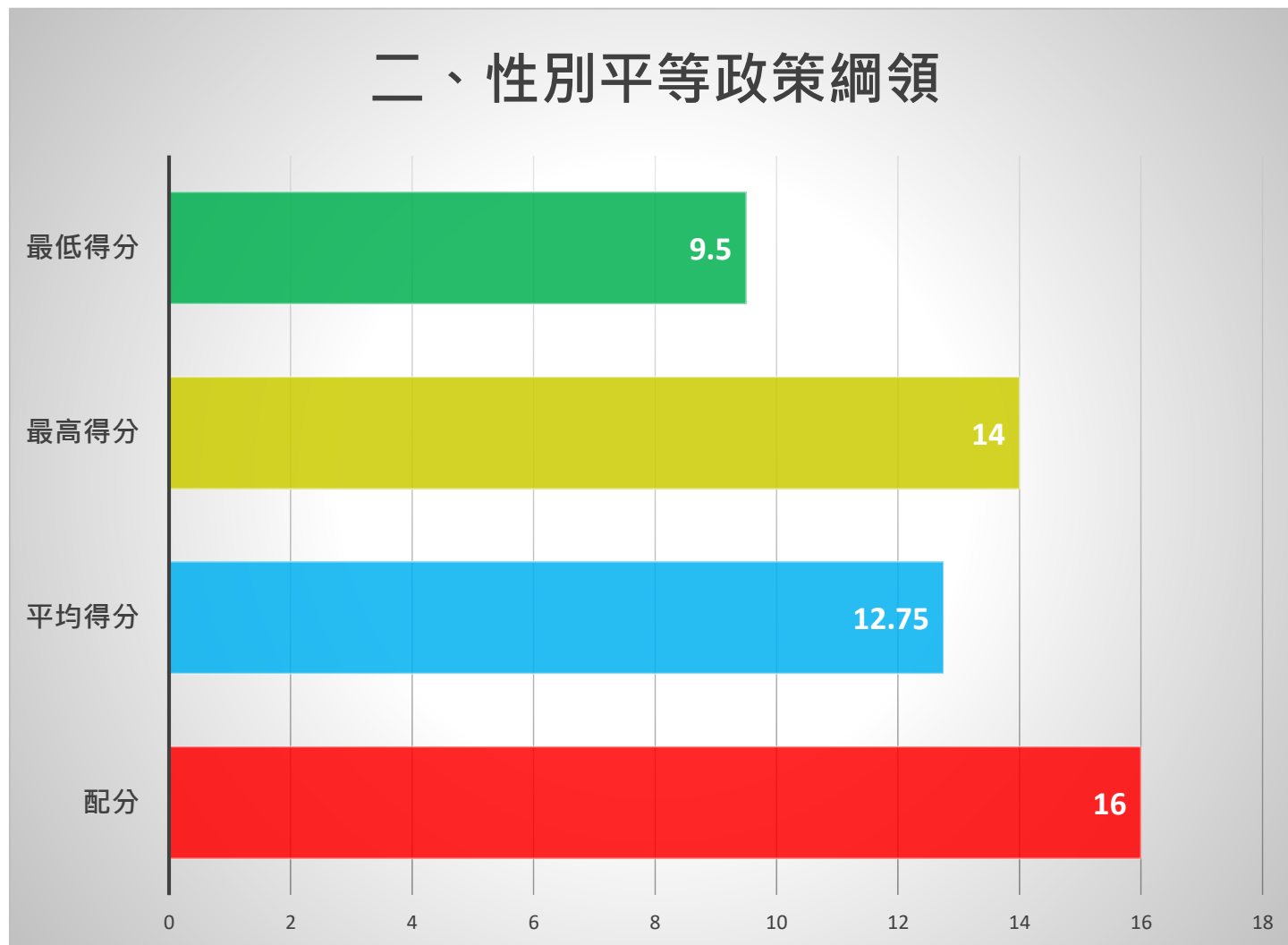


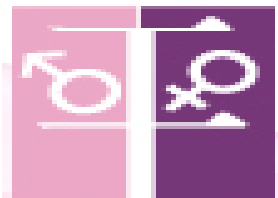


二、106年考核結果分析-(第2組)

得分較低項目

1. 是否訂有計畫、方案、措施。
2. 成果與具體行動措施之達成率。



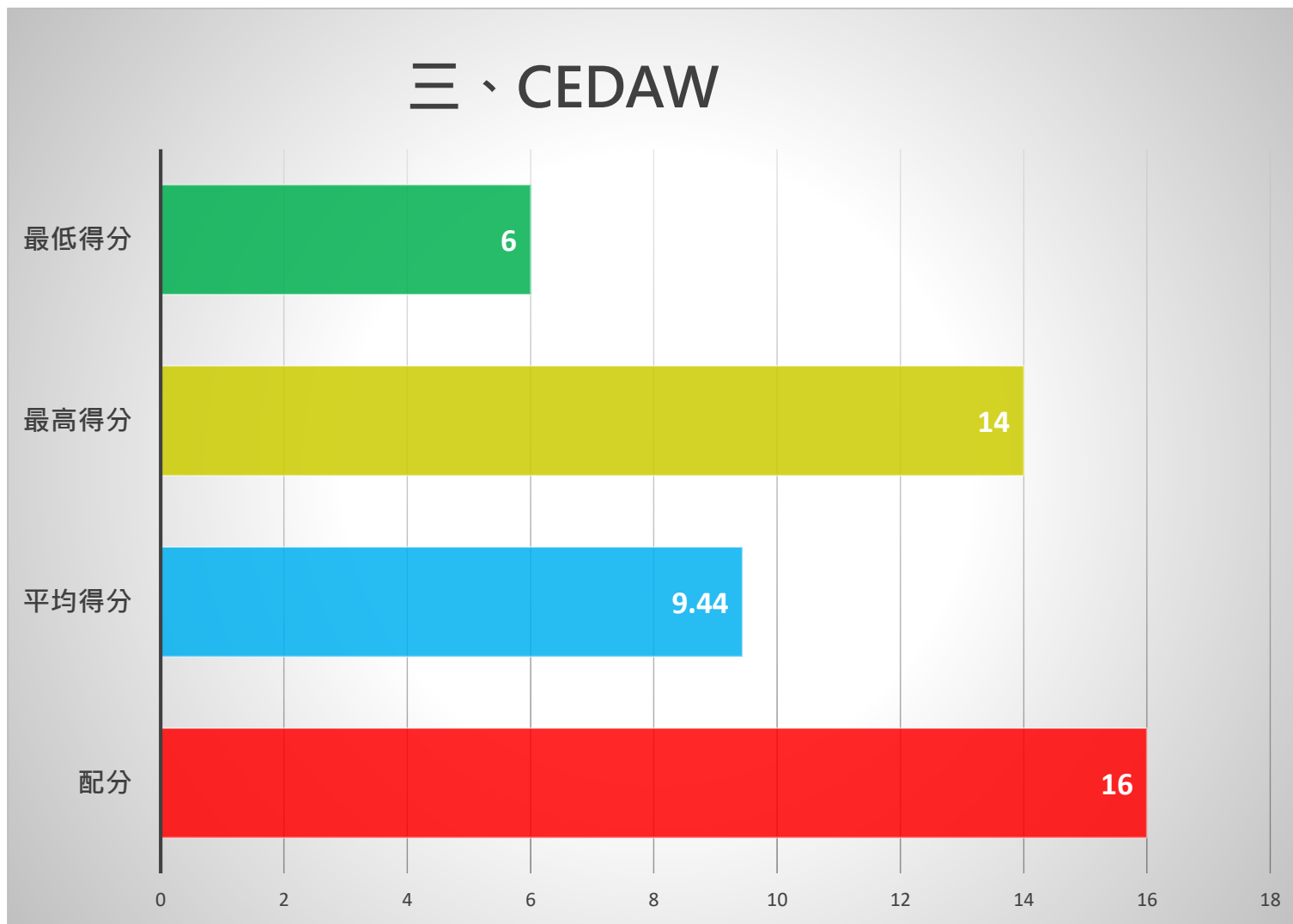


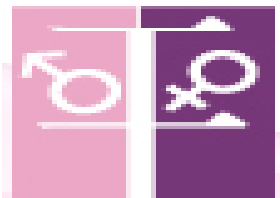
二、106年考核結果分析-(第2組)

得分較低項目

1. 結論性意見之辦理情形。
2. CEDAW教材編撰。
3. 教材內容品質，請提供教材目錄及內容。

三、CEDAW



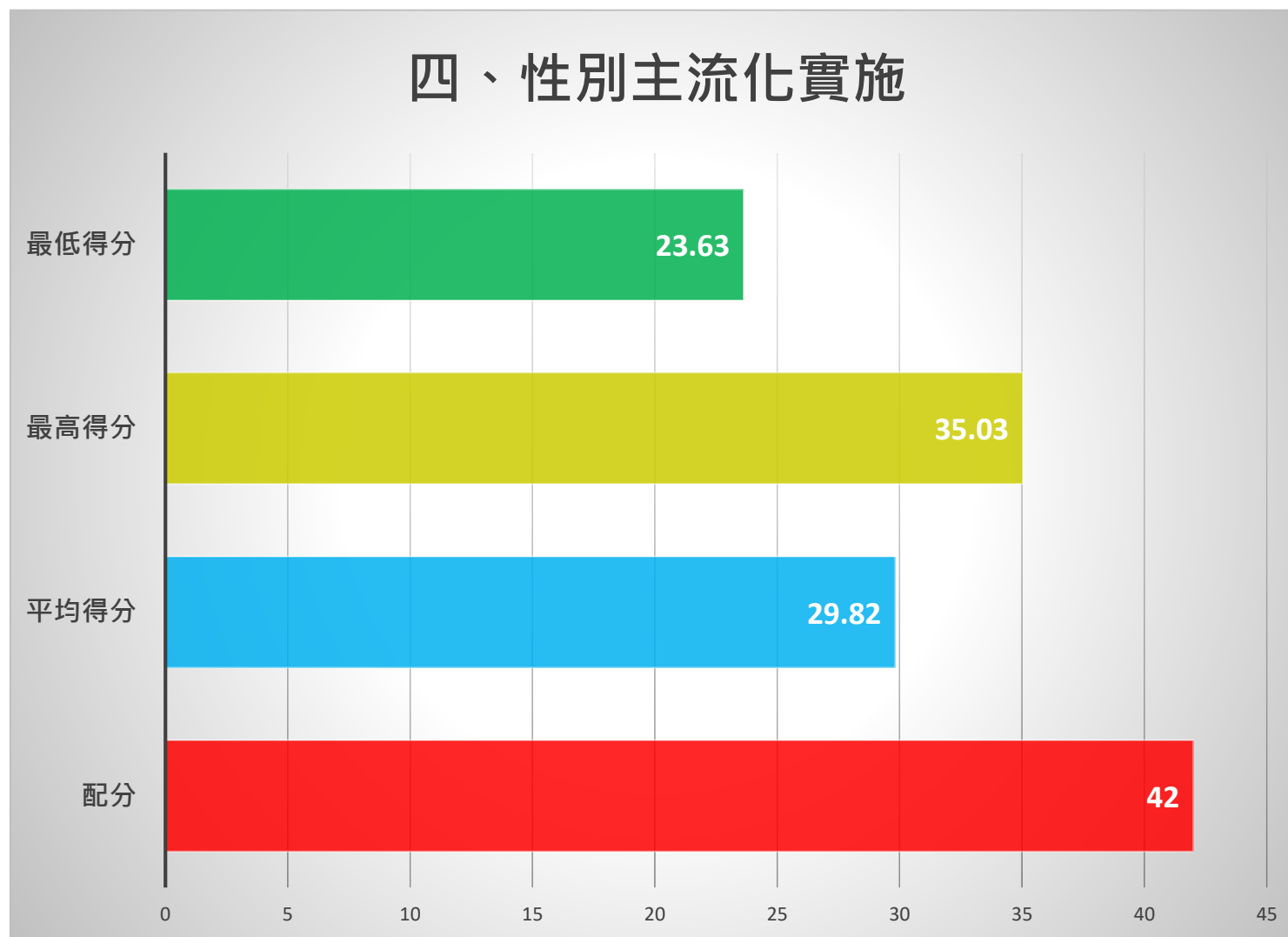


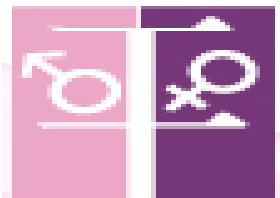
二、106年考核結果分析-(第2組)

得分較低項目

1. 其餘計畫亦辦理性別影響評估(含非中長程個案計畫)。
2. 各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長、主管人員與簡任非主管之比率。
3. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。

四、性別主流化實施



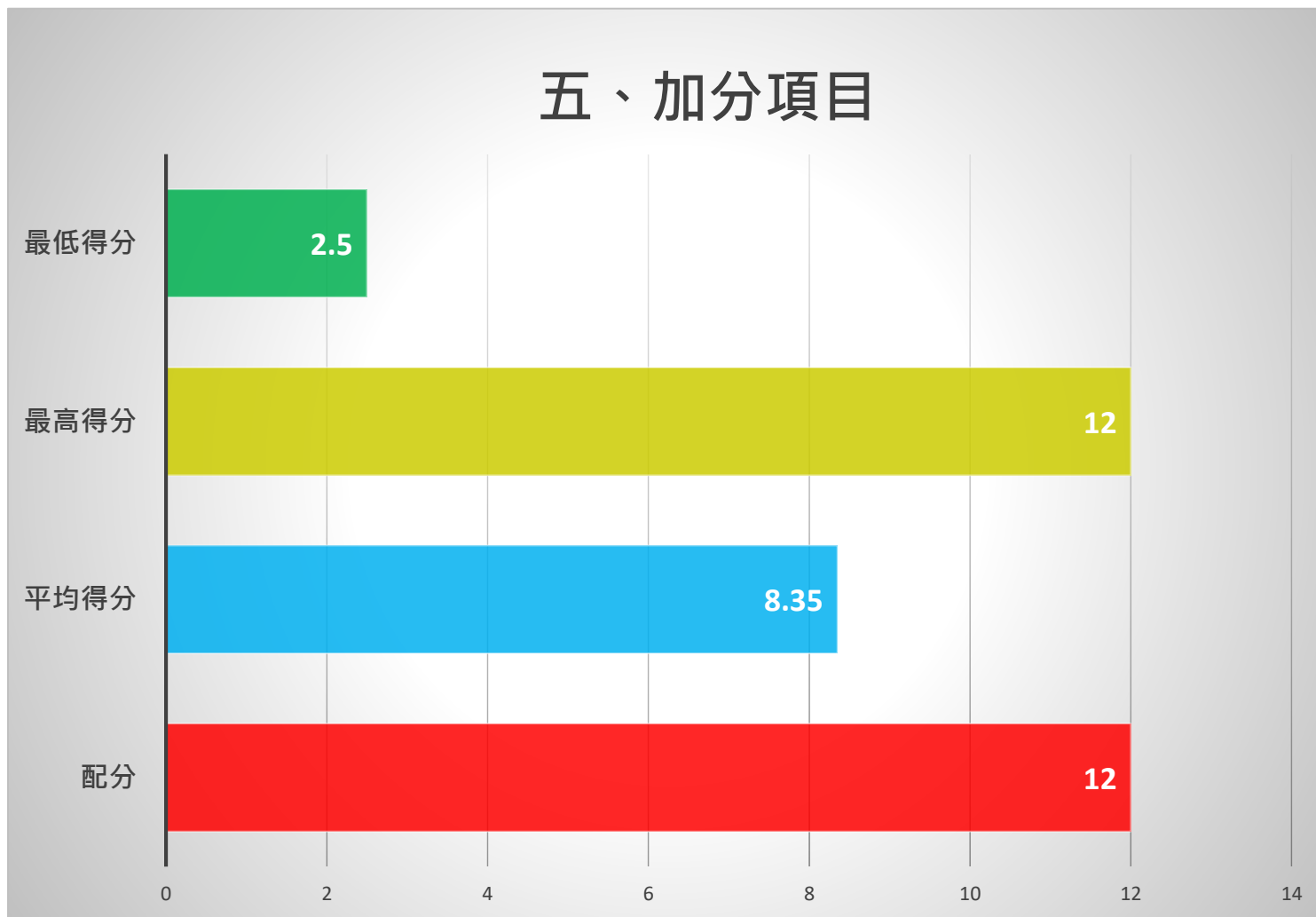


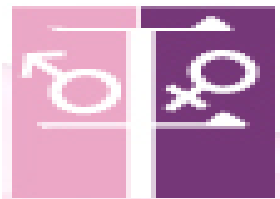
二、106年考核結果分析-(第2組)

得分較低項目

平均僅得8.35分，
建議積極爭取本項
得分。

五、加分項目

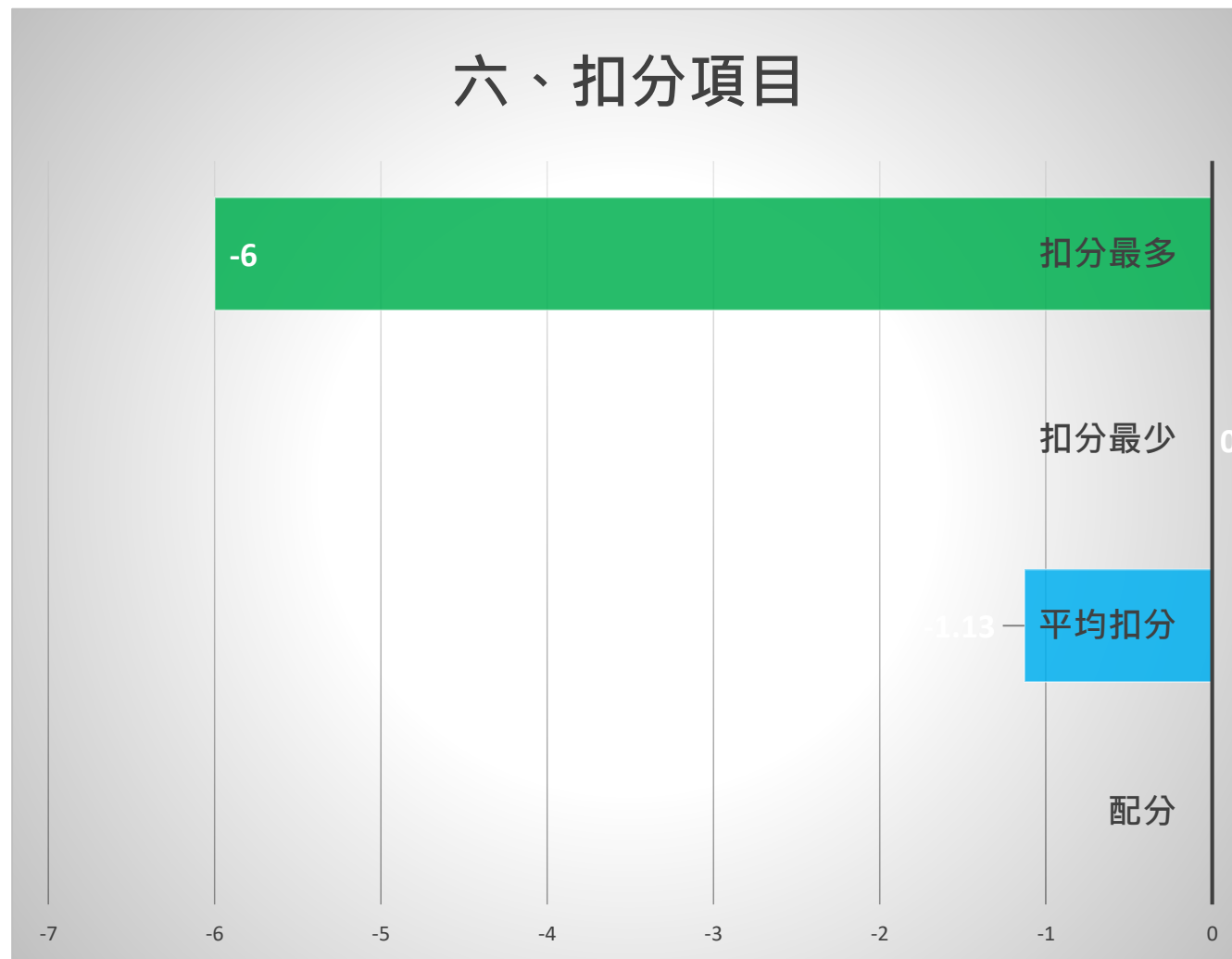


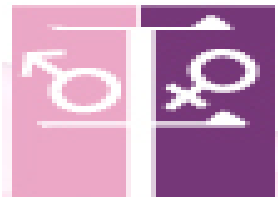


二、106年考核結果分析-(第2組)

扣分樣態

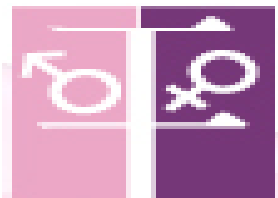
1. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法通報及處理。
2. 經檢視違反CEDAW施行法第8條應修正法規及行政措施尚未完成修正。





二、106年考核結果分析-(第3組)

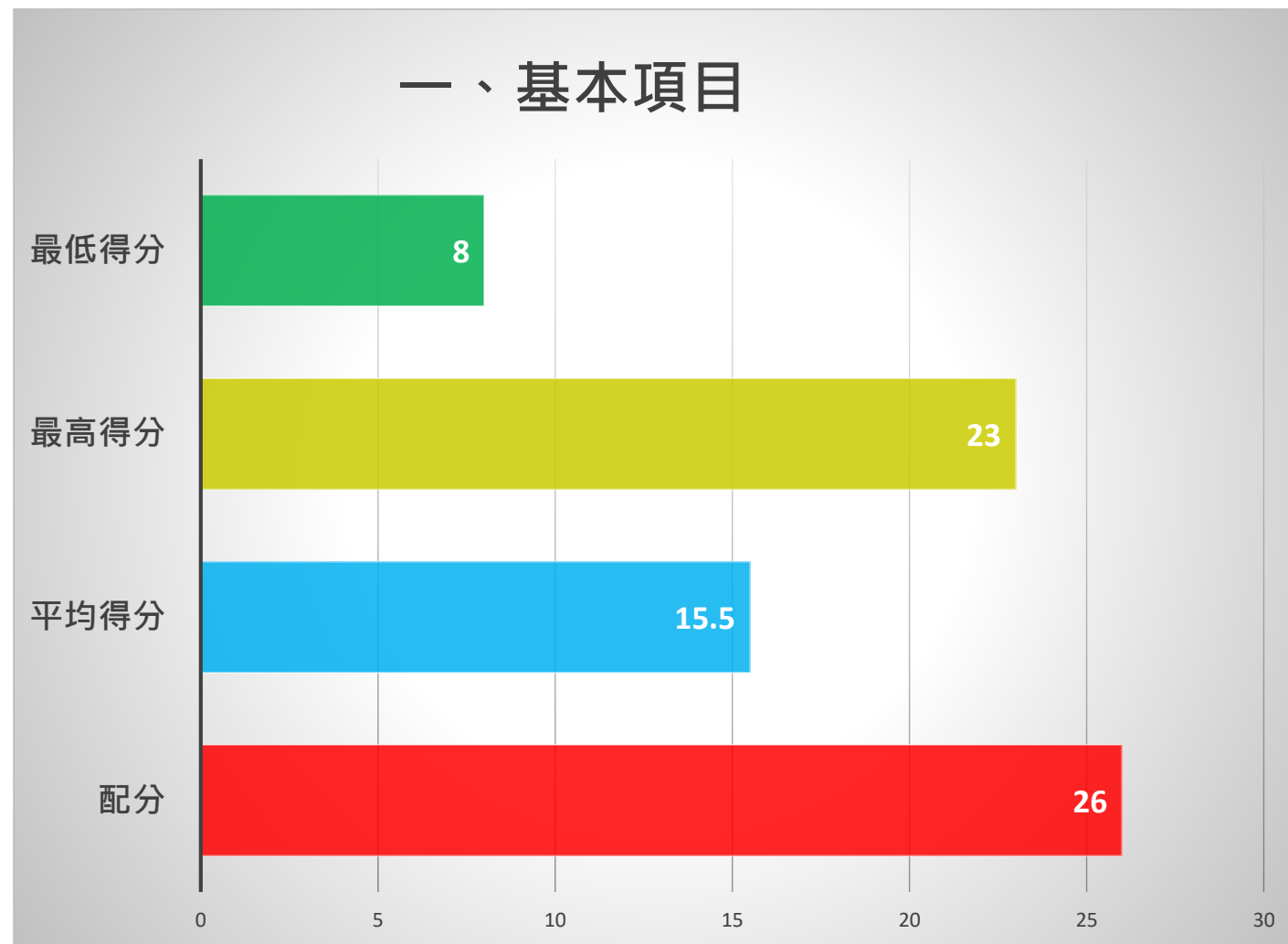
	一、基本 項目	二、性別平等 政策綱領	三、 CEDAW	四、性別主流化 實施	五、加分 項目	六、扣分 項目	總分
配分	26	16	16	42	12		112
平均 得分	15.5	11.45	9.45	27.52	5.43	-1	74.70
最高 最低	23 8	14 9	12 7	31.28 24.41	10 2	0 -1	

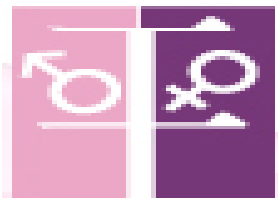


二、106年考核結果分析-(第3組)

得分較低項目

1. 各部會辦理性別平等業務人員。
2. 自製文宣種類。
3. 鼓勵向民間私部門(企業、團體、機構)推動性別平等之相關作法。

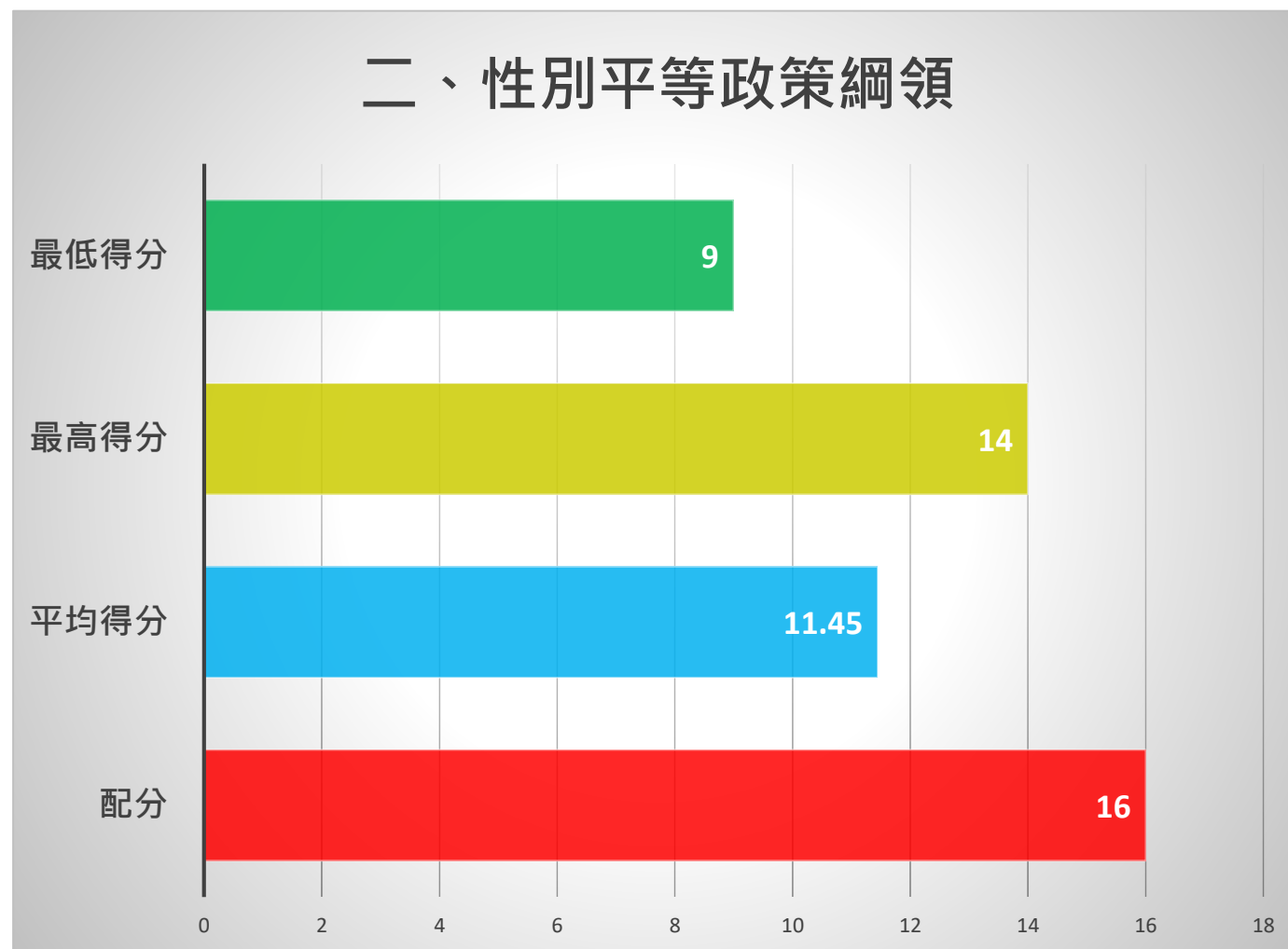


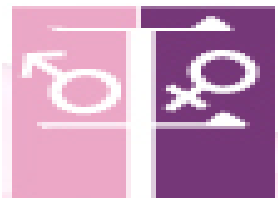


二、106年考核結果分析-(第3組)

得分較低項目

1. 是否訂有計畫、方案、措施。
2. 成果與具體行動措施之達成率。



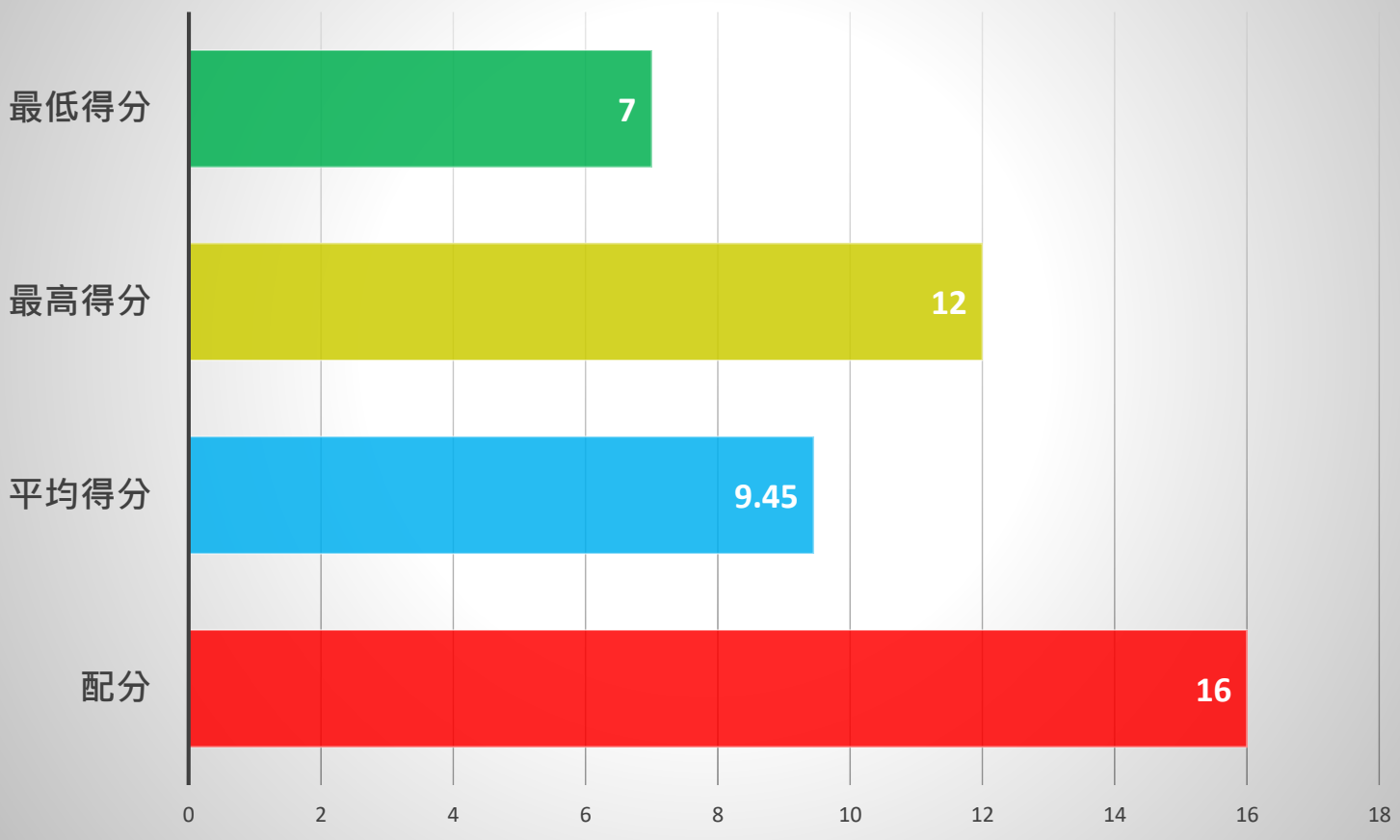


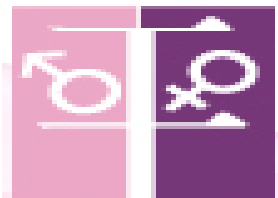
二、106年考核結果分析-(第3組)

得分較低項目

CEDAW教材內容品質，請提供教材目錄及內容。

三、CEDAW



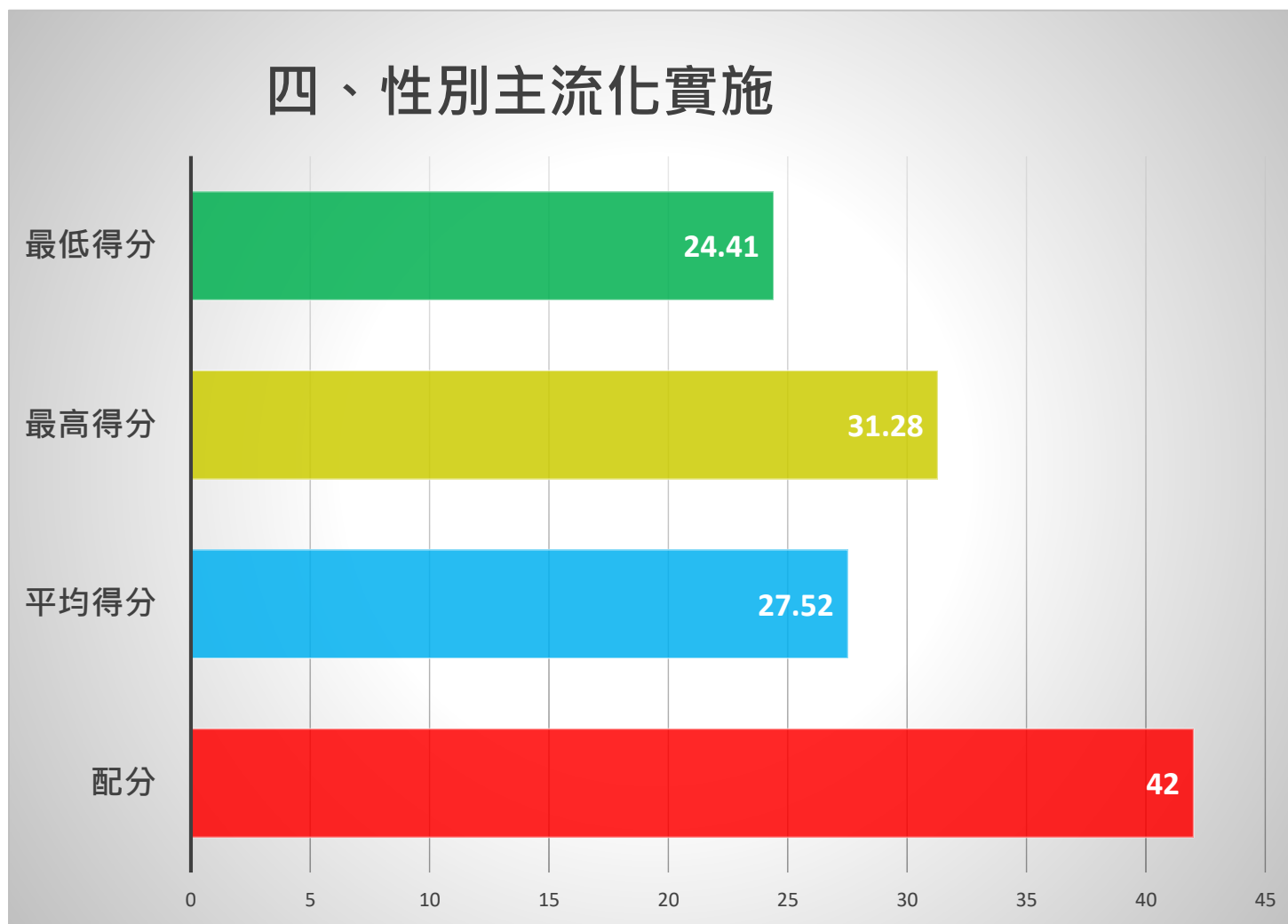


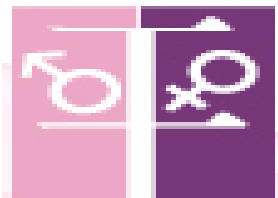
二、106年考核結果分析-(第3組)

得分較低項目

1. 各部會辦理性別統計與分析情形。
2. 其餘計畫亦辦理性別影響評估(含非中長程個案計畫)。
3. 每年定期召開會議且會議報告案及討論案之平均數。
4. 各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長、主管人員與簡任非主管情形及女性中高階主管培訓情形。

四、性別主流化實施

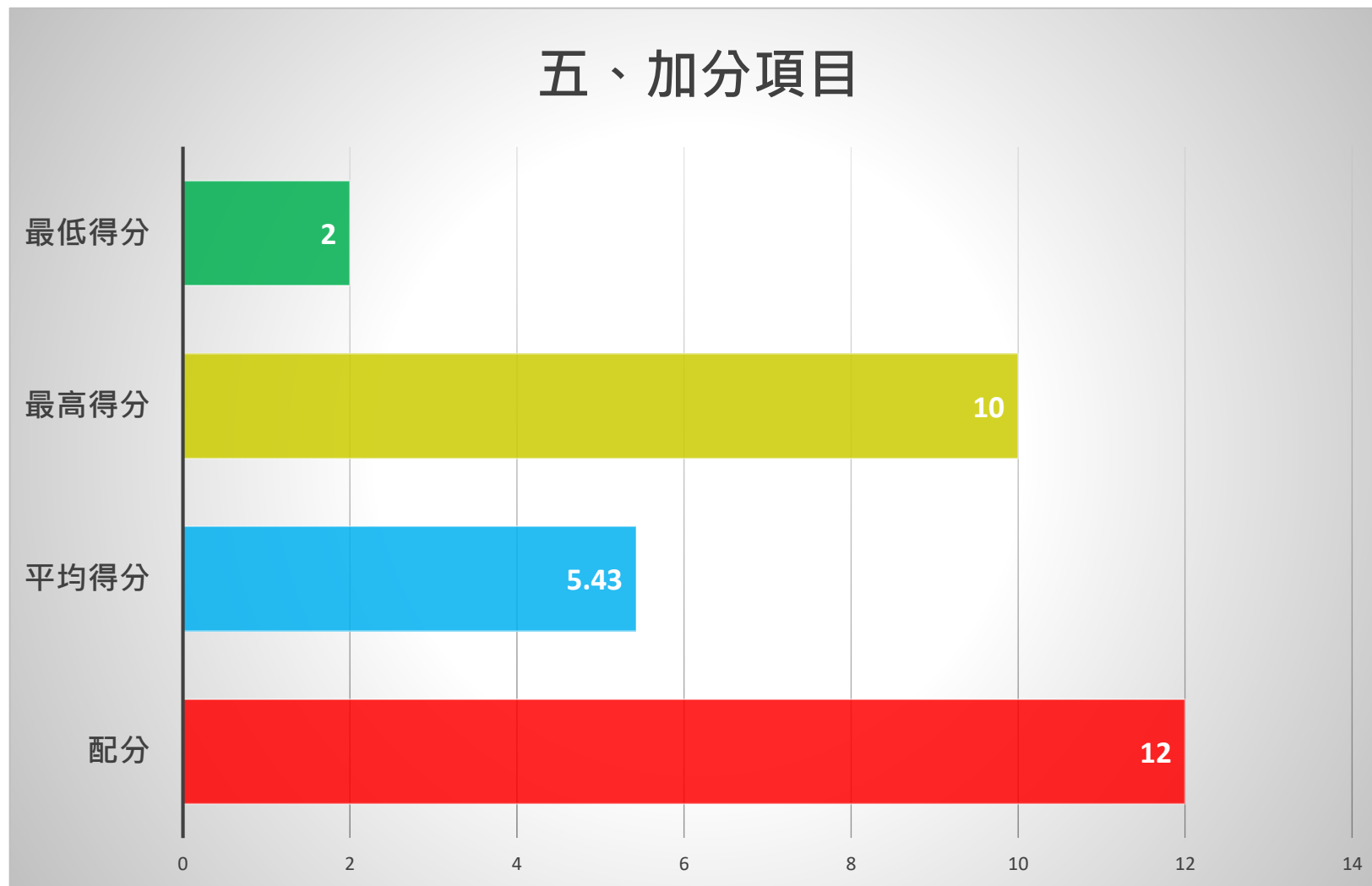


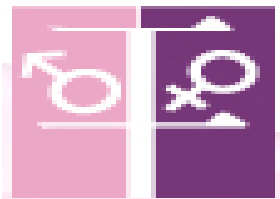


二、106年考核結果分析-(第3組)

得分較低項目

平均僅得5.43分，
建議積極爭取本項
得分。

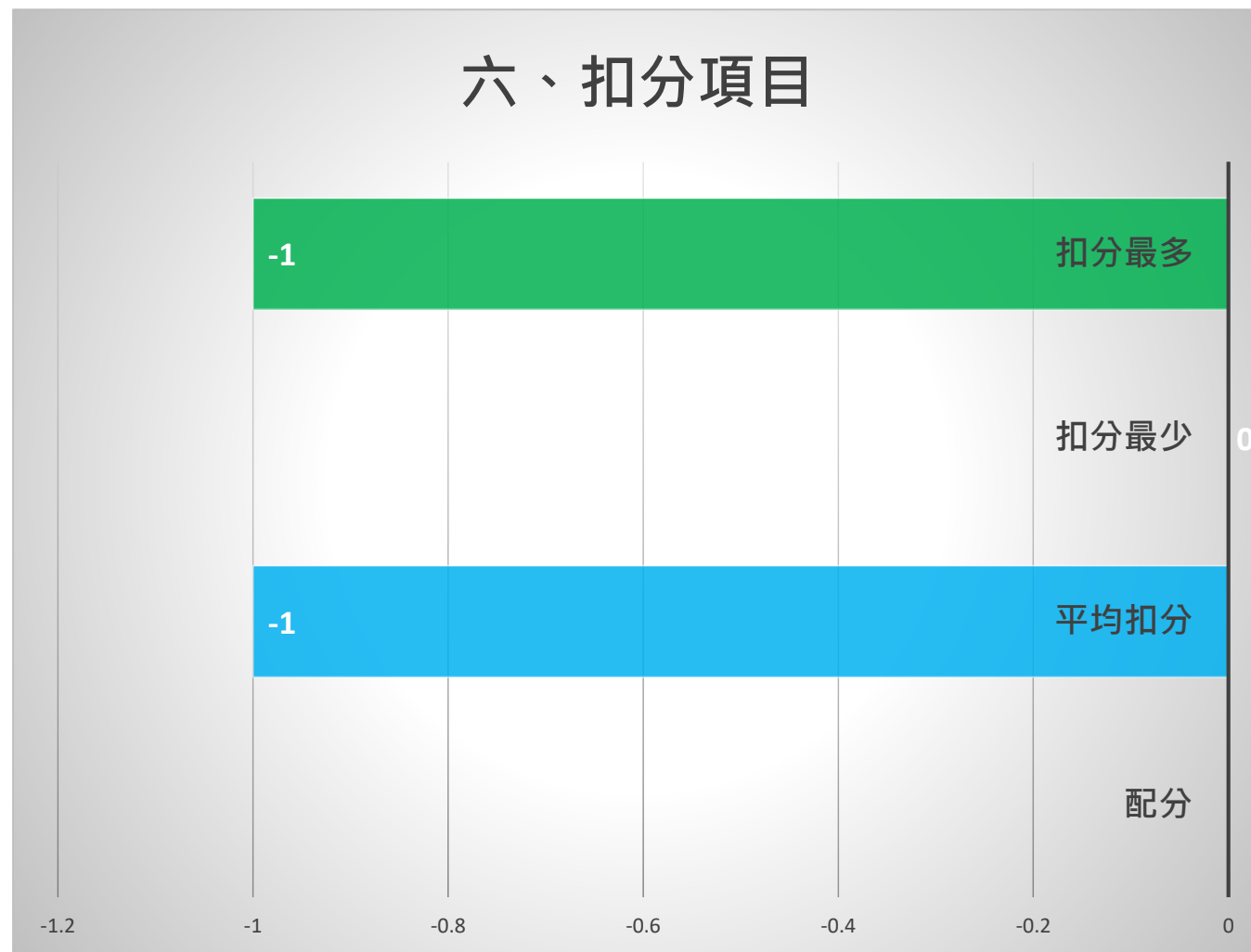




二、106年考核結果分析-(第3組)

扣分樣態

須報院之計畫案或法律案未
辦理性別影響評估。





三、108年考核重點準備方向-1

一、基本項目

1.人力配置：熟悉度、專業度及性平業務量(實地訪談)。

2.宣導：

(1)自製文宣可委外辦理。

(2)不同宣導主題、不同業務單位辦理。

(3)成果效益之呈現。(對象、方式、管道之妥適性)(新增)

(4)多元性別不能單純使用本處性別展覽。(新增)

3.督導所屬：

(1)200人以上成立工作小組，不限是否有外聘委員，1年召開2次會議。

(2)性平議題結合機關業務，具創新及多元性。

(3)三級機關訂計畫情形。

4.民間私部門：

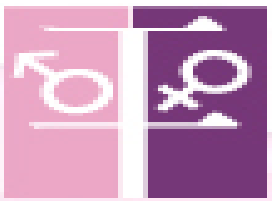
(1)設立性平獎項或評鑑。

(2)訂定計畫、方案或措施應具豐富性及創新作為，非僅培力課程。

5.國際交流：國際研討會有將性平議題納入議程中、補助國際會議並將性平納入議程。(新增)

6.性平委託研究：可委託或自行辦理研究，並有將研究建議納入參採及運用。(新增)

7.完善性性別友善職場：依法設置哺乳室不列計；提供靈活的工作安排、創新多元化措施。(新增)



三、108年考核重點準備方向-2

二、性平政策綱領

1.內容符合各項具體行動措施目標之程度。

- (1)推動內容必須與各項具體行動措施(大項目標)相契合。
- (2)各項均有推動。

2.成果具廣度、深度。(新增)

- (1)要有性別觀點。
- (2)要有明確目標、具體績效。
- (3)推動範圍：公私部門、提供者與受益者。
- (4)創新性。
- (5)執行成果的前後期精進與比較。



三、108年考核重點準備方向-3

三、CEDAW

1.CEDAW國家報告結論性意見：

- (1)如要求訂計畫，就要訂有計畫；如要求於期限內應完成辦理事項，則需辦理完成及辦理成果。
- (2)所訂計畫、方案或措施之目標達成度、成長的幅度要明顯且具體。

2.106-107年推動落實情形及成效：(新增)

依條文分工，必須要列舉106-107年辦理之重要進展。

3.CEDAW教材品質：

- (1)主題多元(非單一性質)、與機關業務結合(案例分析)。
- (2)案例可與CEDAW條文、一般性建議結合。
- (3)統計數據及分析。
- (4)具性別觀點、國際觀點。



三、108年考核重點準備方向-4

四、性別主流化

1.部會推動性平計畫(108-111年)規劃情形：(新增)

- (1)運用性別統計與分析設定性別議題目標。
- (2)要有可行性、有效性的策略方法去執行，以達到目標。
- (3)用KPI衡量目標達成情形。

2.性平專區網頁內容豐富度：

性平六大工具、性平研究、出國報告、宣導文宣、國內外相關性平議題等。

3.性別統計：

複分類：如性別*教育程度；性別*學歷。(新增)

4.性別分析：

- (1)運用合適的統計數據、假設檢定或其他質性方法，對現象成因有提出合理分析。
- (2)應用深化：分析報告所提出之建議，已有落實於相關計畫/行動/方案/措施。

5.性別預算編列情形：

- (1)中長程個案計畫有做GIA。
- (2)有填報「性別影響評估計畫預算編列情形表」。
- (3)相關工作事項(綱領、性平主流化實施計畫、CEDAW)均有配合編列性別預算。



三、108年考核重點準備方向-5

四、性別主流化

6.性別影響評估辦理情形(品質)：(新增)

- (1)有運用性別統計與性別分析。
- (2)有針對不同性別、性傾向、性別認同者的影響進行評估。
- (3)依GIA結果訂定性別目標或調整計畫內容。

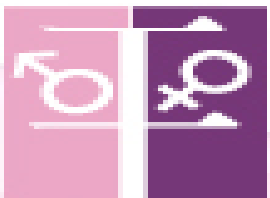
7.CEDAW教育訓練(實體課程)達成情形：(新增)

- (1)要依據「CEDAW教育訓練及成效評核計畫」。
- (2)課程要符合直接歧視、間接歧視、暫行特別措施、各機關業務與CEDAW關聯性、如何運用CEDAW於機關業務及施政。但如僅是性別主流化或性別意識培力或CEDAW初階班(概論、條文介紹)，不予計分。

8.性平專案小組運作情形：議程應含與業務相合之性別議題、創新作為等。非僅報告綱領、性別預算等。

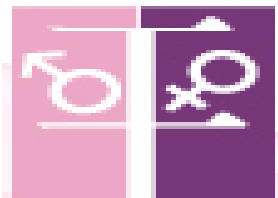
9.委員會、國公營事業董監事之任一性別比例達成情形：考績、甄審委員會不列計。

10.各機關晉用女性主管人員：女性係數(簡薦委女性總人數/簡薦委男女性總人數)，含所屬一級機關人員，考核系統會自動抓取。



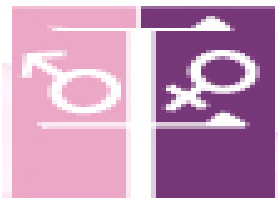
三、108年考核重點準備方向-6

五、加分項目	六、扣分項目
1. 與指標不重複提列。 2. 一般例行業務、無亮點的項目均不列計。 3. 要有創新、創意、點子。 4. 實地考核當天表現。(新增)	1. 有關性騷擾案件，依性工法有依法通報及處理完成，不扣分。 2. 各機關均有遵循性工法規定，不扣分。 3. 違反CEDAW規定、未完成修正法規、行政措施，扣分。 4. 未如期上傳考核資料(108.07.31前)，扣分。(新增) 5. 須報院之計畫案、法律案未辦理GIA，扣分。 6. 違反性別平等且經監察院彈劾、糾正並歸責於機關者，扣分。(新增)



三、108年考核重點準備方向-7

性別平等創新獎	性別平等深耕獎(新增)
1. 要有創新、創意(106-107年)。 2. 要與性別平等有強烈關聯性。 3. 必須與自身業務有關(性別平等融入業務中)+資源運用。 4. 影響範圍(廣度)。 5. 要有內涵(深度)。	1. 近5年推動、投入性平工作(要有成效)。 2. 與性別平等的關聯性。 3. 影響範圍(廣度)。 4. 要有內涵(深度)。



四、公布考核結果

年度	項目	公布成績
104年	大項 一、二、三、四、五	優等、甲等、 創新獎、故事獎獲獎機關
106年	大項、中項 一、(一)；二(二)；三(三)	優等、甲等、 創新獎、故事獎獲獎機關
108年	大項、中項 一、(一)；二(二)；三(三)	各等第(優等、甲等、乙等、不列等) 創新獎、深耕獎獲獎機關

An illustration of a woman with short dark hair, wearing a light blue button-down shirt over a white t-shirt and blue jeans. She is shown from the waist up, breaking through a wall made of red bricks. The bricks are flying off in all directions, creating a dynamic and powerful visual. The woman has a determined expression and is looking slightly to the side.

謝謝聆聽！

打破框架
勇往直前

Break through & Be brave



更多資訊請上行政院 性別平等會

<http://www.gec.ey.gov.tw>