

110 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

報告

前言

為引導本院所屬各機關於擬訂政策、計畫及措施時皆能融入性別觀點，本院自 104 年起，每 2 年函頒「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，據以對各部會推動性別平等業務進行輔導考核及獎勵表揚。

110 年為本院第 4 次辦理行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫，本院前於 108 年 3 月 27 日函頒計畫並規劃於 110 年 6 月至 10 月間辦理，復因受嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情影響，考量部會防疫工作人力安排及降低群聚風險，爰調整至同年 8 月至 12 月間辦理，並改以書面審查方式評比各部會性別平等相關工作，以兼顧機關防疫工作及性別平等之推動。為記述本院 110 年辦理所屬各機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之情形，特撰寫本報告。

目錄

壹、 考核辦理情形與結果	5
一、 必評項目	6
二、 自行參選項目：	8
貳、 必評項目	10
一、 整體表現.....	10
二、 各評核項目	17
參、 自行參選項目	28
一、 性別平等創新獎.....	28
二、 性別平等深耕獎.....	29
三、 小結.....	30
肆、 推動現況、成效檢討與策進作為.....	32
一、 推動現況.....	32
二、 成效檢討.....	32
三、 未來策進作為.....	36
伍、 結論	40
(附件 1)110 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	41
(附件 2)各部會考核委員建議事項	117
第 1 組.....	117
第 2 組.....	143
第 3 組.....	174
第 4 組.....	218

壹、 考核辦理情形與結果

為引導本院所屬各機關(以下簡稱各部會)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消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)，積極消除性別歧視，促進性別平等，本院每 2 年函頒「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，據以對各部會推動性別平等業務進行輔導考核及獎勵表揚。

有關 110 年輔導考核工作，本院依 108 年 3 月 27 日函頒「110 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」(詳如附件 1，以下簡稱考核計畫)進行，由本院性別平等處處長擔任召集人，與具婦女權益、性別平等研究專長或實務經驗之專家學者計 24 名，以及行政部門委員(由本院性別平等處派員擔任)組成評審委員會，前規劃透過前往各部會實地訪視進行各項業務輔導考核，以瞭解性別平等工作推動情形。惟因嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情嚴峻，經綜合考量各部會性別平等業務推動、同仁健康及避免群聚感染，於 110 年 8 月 3 日修正函頒上開考核計畫，變更考核計畫評比方式及考核期程，取消實地考核行程，全面改採書面評核方式辦理，並透過視訊或電話方式與部會承辦人員及主管進行訪談，以及安排考核委員以電子郵件對部會提出書面提問或補充資料等配套方式，以強化委員與部會間之交流。

本次輔導考核工作共分「必評項目」及「自行參選項目」之評核；「必評項目」乃於 110 年 10 月至 12 月間，由本院對 29¹個部會於 108 年及 109 年間所辦理之性別平等工作進行(分 4 組)評核，考核結果分為優等(90 分以上)、甲等(80 分以上-未滿 90 分)、乙等(70 分以上-未滿 80 分)及不列等(未滿 70 分)，並針對獲得

¹ 財政部、金融監督管理委員會因前已連續 2 屆(106 及 108 年)獲得考核優等，依考核計畫第 9 點規定，機關前提出申請免于考核並經本院同意。

「優等」及「甲等」部會頒發金馨獎；「自行參選項目」則包含「性別平等創新獎」或「性別平等深耕獎」獎項，該項目由各部會(含所屬機關(構))自行決定是否申請參賽，2 獎項之考核結果由評審委員依機關參賽資料及簡報複評成績進行評比排序，最多擇排名前 5 名之機關分別取得金馨獎之「性別平等創新獎」及「性別平等深耕獎」獎項。以下就「必評項目」及「自行參選項目」評核範圍、項目及結果分別說明：

一、 必評項目

(一)評核範圍：

本必評項目係針對本院所屬 29 個部會分組進行全面性、整體性之性別平等工作項目評核，評核時依部會業務與性別平等關聯程度分組，且為使評核標準具公平性及一致性，同一組機關由同一組評審委員進行評核，惟如其擔任各該部會性別平等專案小組委員則應進行迴避。

110 年依受評機關業務屬性與性別平等政策綱領及 CEDAW 之相關程度，將各部會分 4 組進行考核，部會所屬組別如下：

第 1 組：內政部、教育部、衛生福利部、勞動部。

第 2 組：外交部、國防部、法務部、經濟部、交通部、文化部、科技部。

第 3 組：行政院主計總處、行政院人事行政總處、行政院環境保護署、國家發展委員會、行政院原子能委員會、行政院農業委員會、原住民族委員會、客家委員會、國家通訊傳播委員會。

第 4 組：僑務委員會、中央銀行、國立故宮博物院、行政院大陸委員會、海洋委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、公平交易委員會、行政院公共工程委員會、中央選舉委員

會。

(二) 評核項目：

包括：1、基本項目；2、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領；3、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)；4、性別主流化；5、加分、扣分項目、特殊加分等五大項，並區分為「第1組至第3組」及「第4組」兩種指標，係考量第4組業務屬性與性別平等關聯程度較低，爰區隔指標內容。評核時由評審委員依評審項目、審核依據及給分標準等審查各部會填報之自我評量表內容，並依訪談、查證結果評定各項目成績。

(三) 考核結果：

統計 110 年必評項目考核結果，計有 1 個機關獲得優等、12 個機關獲得甲等、13 個機關獲乙等、3 個機關不列等。結果如下：

表 1：必評項目考核結果²

等第	機關
優等(90 分以上)	教育部。
甲等(80 分以上-未滿 90 分)	內政部、外交部、經濟部、交通部、勞動部、衛生福利部、本院環境保護署、文化部、客家委員會、本院公共工程委員會、本院主計總處、公平交易委員會。
乙等(70 分以上-未滿 80 分)	法務部、本院農業委員會、科技部、國家發展委員會、大陸委員會、海洋委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、原住民族委員會、本院人事行政總處、國立故宮博物院、本院原子能委員會、國家通訊傳播委員會。

² 同一等第機關排序係依本院行文機關清單順序臚列，無涉得分高低。

等第	機關
不列等 (未滿 70 分)	國防部、中央銀行、中央選舉委員會。

二、 自行參選項目：

(一)評核範圍：

本項係由部會(含所屬機關(構))自行決定是否申請參賽之獎項，計有「性別平等創新獎」及「性別平等深耕獎」2 獎項，考核結果各有 4 個機關分別獲得。

(二)評核項目：

1. 性別平等創新獎

由各部會(或推薦所屬機關(構))提出考核期間所推動與性別平等相關且具有績效之創新措施或方案。評核內容為創新方案之創新性、深度及廣度。評核基準包括：(1)與性別平等之關聯性；(2)將性別觀點融入業務程度；(3)開發及運用資源情形(含跨機關合作機制)；(4)創意性；(5)影響程度(具體績效)。

2. 性別平等深耕獎

由各部會(或推薦所屬機關(構))提出近 5 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。評核內容為近 5 年(105-109 年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。評核基準包括：(1)與性別平等之關聯性；(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)；(3)影響程度與具體績效(可含人民有感之故事)。

(三)考核結果：

部會所提之創新措施或方案及深耕計畫、方案或措施，由本院性別平等處辦理初審，再由評審委員進行書面評比，並以得分

前三分之一之機關進入評審委員會議進行簡報及確認為原則，經評審委員會議評選後，2 獎項最後擇優各選出 4 名獲獎機關。考核結果如下：

表 2：性別平等創新獎、性別平等深耕獎考核結果

獎項	獲獎機關	獲獎方案
性別平等 創新獎	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
	經濟部能源局	促進 APEC 能源領域女性賦權
	教育部(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
	文化部	文化部性別統計建置計畫
性別平等 深耕獎	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)
	行政院農業委員會 林務局	臺灣山林的溫柔後盾
	台灣中油股份有限公司	佼佼女油人-幸福企業友善職場
	交通部航港局	「我可以，妳也可以」深耕海事性平

貳、 必評項目

一、 整體表現

「必評項目」之評核項目內容包括：(一)基本項目；(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領；(三)消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)；(四)性別主流化；(五)決策參與；(六)加分、扣分項目、特殊加分等大項，各組整體表現情形如下：

表 3：必評項目各組整體得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	106.5 ³			
平均得分	86.07	77.67	77.55	70.65
中位數	84.44	81.13	75.97	72.57
最高	93.84	84.62	85.17	81.92
最低	81.55	64.89	71.58	50.68

(一) 第 1 組：

本次教育部獲得優等(90 分以上)，內政部、勞動部、衛生福利部獲得甲等(80 分以上未滿 90 分)，平均分數 86.07 分，中位數分數 84.44 分，最高 93.84 分，最低 81.55 分，整體表現為 4 組中最高分。第 1 組考核結果如下表：

表 4：第 1 組考核結果

等第	機關
優等(90 分以上)	教育部。
甲等 (80 分以上-未滿 90 分)	內政部、勞動部、衛生福利部。

³ 配分(106.5 分)：原始總分 100 分；加分項目 5 分及特殊加分 1.5 分。(本次因疫情影響未進行實地考核，惟考量各機關仍努力推動性別平等，爰全面於特殊加分加 1.5 分以為鼓勵)

於各評分項目大項中，以平均得分占配分比重來看得分情形，第 1 組平均得分最高為(一)基本項目，其次為(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領項目(四)性別主流化項目，平均得分最低為(五)決策參與項目。

表 5：第 1 組於各評分項目之平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
(一)基本項目(28)	26.54	94.79%
(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(15)	13.48	89.87%
(三)消除對婦女一切形式歧視公約(10)	6.2	62%
(四)性別主流化(26)	20.94	80.53%
(五)決策參與(21)	11.55	55%
(六)加分、扣分、特殊加分項目(6.5)	4.3 ⁴	66.15%

評審委員對教育部評核意見為運用各項政策工具，引導各級學校及終身教育機構向不同生命階段及年齡之民眾推廣性別平等觀念，並就相關性別議題積極謀求改善做法，且前次考核意見多已見精進，於性別平等工作投注之努力有目共睹，殊值肯定；內政部持續運用社群媒體宣導婚喪喜慶等習俗之性別平等觀念，積極結合地方政府利用民政體系辦理宣導活動並關注新住民及家屬相關權益保障；勞動部將「推動性別友善職場之作為」納入勞動行政業務綜合考評項目，以引領各地方勞政機關推動性別平等；衛生福利部持續提升公共及準公共化托育服務量能，積極推動改善護理人員執業環境及性別隔離，並關注心理健康、自殺防治、性別暴力防治及婦女保護等議題。

⁴ 本項計算方式為「加分項目」平均得分+「扣分項目」平均得分+「特殊加分」

(二)第 2 組：

本次外交部、經濟部、交通部、文化部獲得甲等，法務部、科技部獲得乙等，國防部不列等，平均分數 77.67 分，中位數分數 81.13 分，最高 84.62 分，最低 64.89 分。第 2 組考核結果如下表：

表 6：第 2 組考核結果

等第	機關
甲等 (80 分以上-未滿 90 分)	外交部、經濟部、交通部、文化部。
乙等 (70 分以上-未滿 80 分)	法務部、科技部
不列等(未滿 70 分)	國防部

於各評分項目大項中，以平均得分占配分比重來看得分情形，第 2 組平均得分最高為(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領項目，其次為(一)基本項目，平均得分最低為(五)決策參與項目。

表 7：第 2 組於各評分項目之平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
(一)基本項目(28)	23.37	83.46%
(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領 (15)	13.21	88.07%
(三)消除對婦女一切形式歧視公約(10)	6.49	64.9%
(四)性別主流化(26)	17.44	67.08%
(五)決策參與(21)	9.98	47.52%
(六)加分、扣分、特殊加分項目(6.5)	3.99	61.31%

評審委員對經濟部於不同國際場域爭取並曝光我國婦女經濟賦權成果亮眼，促進多邊交流不遺餘力，值得肯定；外交部以多元影音及管道宣傳我國性平成果，突破疫情發揮向國際社會宣導；交通部致力改善無障礙設施、提供無障礙路網，並積極宣導消除交通領域職業性別隔離；文化部持續於民俗訪視中進行性平檢視，以消除宗教禮俗文化中的性別歧視，亦鼓勵女性參加古蹟修復工程工地負責人培訓，積極消除職業隔離。

相較於上開獲得甲等之機關，建議第 2 組機關如法務部積極關注違反 CEDAW 施行法之法令之修法進程，以落實 CEDAW 權益保障；科技部可就各領域及所屬園區進行業務盤點，運用專案小組討論或進行資源整合，全面性推動性別平等工作；國防部應普及性地建立同仁對性別平等觀念，並進一步強化對各項性別主流化工具熟稔度。

(三)第 3 組：

本次本院環境保護署、客家委員會、本院主計總處獲得甲等，本院農業委員會、國家發展委員會、原住民族委員會、本院人事行政總處、國家通訊傳播委員會獲得乙等，平均分數 77.55 分，中位數分數 75.97 分，最高 85.17 分，最低 71.58 分。第 3 組考核結果如下表：

表 8：第 3 組考核結果

等第	機關
甲等 (80 分以上-未滿 90 分)	本院環境保護署、客家委員會、本院主計總處。
乙等 (70 分以上-未滿 80 分)	本院農業委員會、國家發展委員會、原住民族委員會、本院人事行政總處、國家通訊傳播委員會

於各評分項目大項中，以平均得分占配分比重來看得分情形，第 3 組平均得分最高為(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領項目，其次為(六)加分、扣分、特殊加分項目及(四)性別主流化項目，平均得分最低為(五)決策參與項目。

表 9：第 3 組於各評分項目之平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
(一)基本項目(28)	18.18	64.93%
(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(15)	12.18	81.2%
(三)消除對婦女一切形式歧視公約(10)	6.02	60.19%
(四)性別主流化(26)	17.51	67.36%
(五)決策參與(21)	11.8	56.19%
(六)加分、扣分、特殊加分項目(6.5)	4.4	67.69%

評審委員對本院環境保護署辦理「氣候變遷與性別研究計畫」委託研究，依研究結果修訂相關法規納入兼顧環境保護、性別平等及弱勢族群等重要原則，並引導民間部門共同推動性別平等，值得肯定；客家委員會盤點客庄宗祠祭儀，運用訪談調查蒐集相關文化禮俗資訊，積極推動客家禮俗文化儀典性別平權之觀念；本院主計總處將性別預算納入評核各一級主計機構業務績效考評標準，督導並協助各機關辦理歲計、會計及統計業務時納入性別觀點。

相較於上開獲得甲等之機關，建議第 3 組機關如本院農業委員會訂定全面性推動農村婦女權益計畫，以保障農村女性實質參與；國家發展委員會可透過協同各部會推動政府數位轉型時，強化各部會將大數據應用於性別議題及交織性分析，以輔助決策融入多元觀點；原民會善用電視臺及廣播電臺以擴大宣導效益，並

加強關注原住民族地區交叉歧視議題(如偏鄉婦女及多元性別族群等)，以改善多重不利處境群體之處境；人事行政總處以全國人事行政主管機關之角度，思考如何於推動及規劃相關人事措施時，提供多元服務與其他具體措施；國家通訊傳播委員會針對社群媒體屢見具性別歧視與仇恨言論、乃至廣告中的性別刻板印象進行相關宣導，提升業者相關知能，並加強推動媒體識讀活動，培養民眾具有自主思辨能力去解讀各種媒體資訊。

(四)第 4 組：

本次本院公共工程委員會、公平交易委員會獲得甲等，大陸委員會、海洋委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、國立故宮博物院、本院原子能委員會獲得乙等，中央銀行、中央選舉委員會不列等。平均分數 70.65 分，中位數分數 72.57 分，最高 81.92 分，最低 50.68 分。第 4 組考核結果如下表：

表 10：第 4 組考核結果

等第	機關
甲等 (80 分以上-未滿 90 分)	本院公共工程委員會、公平交易委員會
乙等 (70 分以上-未滿 80 分)	大陸委員會、海洋委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、國立故宮博物院、本院原子能委員會
不列等(未滿 70 分)	中央銀行、中央選舉委員會

於各評分項目大項中，以平均得分占配分比重來看得分情形，第 4 組平均得分最高為(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領項目，其次為(一)基本項目，以及(六)加分、扣分、特殊加分項目，平均得分最低為(五)決策參與項目。

表 11：第 4 組於各評分項目之平均得分及占配分百分比

評分項目(配分)	平均得分	占配分百分比
一、基本項目(23)	15.49	67.37%
二、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(15)	12.07	80.47%
三、消除對婦女一切形式歧視公約(6)	2.83	47.22%
四、性別主流化(34)	21.52	63.3%
五、決策參與(22)	12.51	56.87%
六、加分、扣分、特殊加分項目(6.5)	4.15	63.87%

評審委員對本院公共工程委員會針對所屬人員及技師所辦理相關教育訓練課程、工程領域獎項 指標納入性別平等之意涵，逐步結合工程業務推動性別平等，值得肯定；公平交易委員會將性平意識積極融入業務活動，關注婦女、原住民、新住民、年長者等不利處境族群消費者，製作不同語言文宣導，並善用單位內的傳播媒體擴大宣傳。

相較於上開獲得甲等之機關，建議第 4 組機關如大陸委員會建立兩岸交流相關性別統計指標並運用於政策分析，以發掘相關性別議題；海洋委員會加強督導所屬機關落實推動性別平等業務，並向民間組織合作宣導海洋領域之性別議題；僑務委員會可運用海外僑胞及僑委會駐外人員等資源，蒐集各地國情及文化，以瞭解各地性別概況及差異，並透過僑教中心等管道宣導，以促進性別議題之交流與合作；國軍退除役官兵輔導委員會可擴大性別影響評估應用範圍至中長程個案計畫及法案外之其他案件，並鼓勵所屬機關拔擢女性同仁，改善女性決策參與情形；國立故宮博物院則可加強性別意識培力課程設計與辦理品質，依不同人員屬性扣合業務及多元主題，提升受訓意願及學習成效，並於展覽或活

動主題中納入性別平等議題，凸顯我國對性別平等的重視及推動亮點；本院原子能委員會可發展「原子能與性別」之相關研究(例如破除原子能領域之性別職業隔離)，並可關注交織性議題，回饋於風險避難相關政策，未來並可更進一步於國際交流活動中，交流我國之優良做法；中央銀行可從金融體系、貨幣、銀行等探索與性別相關之統計或性別分析，並提升機關性平課程之辦理品質，進一步發展與業務有關之教材；中央選舉委員會可針對我國與國際間女性參選情形進行比較與分析，掌握國際趨勢及學習值得借鏡之處，並強化對各單位人員性別敏感度及知能，加強推動性別平等觀點融入機關業務。

二、各評核項目

以下分別就各評核項目，分析各組於各項得分概況。

(一)基本項目

第 1 組至第 3 組評核項目包括：1、部會辦理性別平等業務人員；2、各機關辦理對外性別平等宣導；3、各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門推動性別平等；4、各機關辦理國際交流情形；5、各機關辦理性別平等相關研究。

第 4 組評核項目包括：1、部會辦理性別平等業務人員；2、各機關辦理對外性別平等宣導；3、各機關辦理國際交流情形；4、各機關建置完善性別友善職場；5、各機關辦理性別平等相關研究。各組表現情形如次：

表 12：基本項目各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	28			23
平均得分	26.54	23.37	18.18	15.49
平均得分占配分之百分比	94.79%	83.46%	64.93%	67.37%

中位數	25.88	23.51	17.2	16
最高	27.9	26.77	22.52	19.5
最低	25.66	19.2	14	7.4

1、第 1 組：

基本項目配分 28 分，平均得分 26.54 分，最高 27.9 分，最低 25.66 分，中位數 25.88 分。第 1 組部會於基本項目表現優良，除於「部會辦理性別平等業務人員」項目獲得滿分，顯示該組部會均重視性平業務且其業務專責人員與主管皆具有一定熟悉度與專業度外，另在「各機關辦理國際交流情形」及「各機關辦理性別平等相關研究」項目均有將性別平等議題融入其中，並運用於推展業務，皆得到滿分 3 分；另在「各機關辦理對外性別平等宣導」及「各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關(地方政府)推動性別平等」項目亦有不錯的表現，整體均獲得 90% 以上的分數。

2、第 2 組：

基本項目配分 28 分，平均得分 23.27 分，最高 26.77 分，最低 19.20 分，中位數 23.51 分。第 2 組部會於基本項目表現落差較大，最高與最低分數相差 7.57 分。在「部會辦理性別平等業務人員」項目，各部會因重視專責人力之業務熟悉度與專業度，均能獲得滿分，此外，得分較佳的為「各機關辦理對外性別平等宣導」項目，在自製性平宣導文宣上，均有結合機關業務宣導性平，並各由不同業務單位辦理不同宣導主題，成果豐碩，得分較低的為「各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關(地方政府)推動性別平等」及「各機關辦理性別平等相關研究」項目，其中本組得分較低之部分機關，主要係尚未全面向下所屬機關推展性別平等，或少有向民間私部門推動性別平等之作法，建

議均可再強化辦理相關工作。

3、第 3 組：

基本項目配分 28 分，平均得分 18.18 分，最高 22.52 分，最低 14 分，中位數 17.2 分。第 3 組於基本項目表現普遍不佳，多數項目得分均未達到配分之 8 成，得分較佳的為「部會辦理性別平等業務人員」及「各機關辦理國際交流情形」項目平均獲得八成以上分數，顯示該組仍重視專責人力及其專業度與熟悉度，以及積極參與國際交流並結合相關性別平等議題，得分較低的則為「各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關(地方政府)推動性別平等」及「各機關辦理性別平等相關研究」項目，建議機關可積極結合業務向民間私部門推動性別平等或於相關業務研究中納入性別分析，進而發掘性別平等議題並結合於業務推展，以改善其性別落差。

4、第 4 組：

基本項目配分 23 分，平均得分 15.49 分，最高 19.5 分，最低 7.4 分，中位數 16 分。第 4 組於基本項目表現落差甚大，最高與最低分數相差達 12 分之多，得分較佳的為「各機關辦理對外性別平等宣導」項目，該組在自製性平文宣部分，相較於前次考核普遍已有長足進步，惟其餘項目皆仍有待努力，尤其在「各機關辦理國際交流情形」及「各機關辦理性別平等相關研究」項目，對於結合相關性別平等議題於國際交流或業務研究中，均可再進一步思考，以發掘相關性別議題。

(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領

評核項目包括：1、部會性別平等推動計畫辦理情形(含關鍵績效指標達成情形、運用性別主流化工具情形、資源整合運用情形及辦理效益等)；2、部會年度其他推動性別平等政策綱領情

形。

表 13：性別平等政策綱領各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	15			
平均得分	13.48	13.21	12.18	12.07
平均得分占配分之百分比	89.87%	88.06%	81.2%	80.47%
中位數	13.42	13.17	12.25	12.5
最高	14.24	13.75	13.75	13.75
最低	12.84	12.71	10.04	7.65

本項評分偏屬質性分數，除檢視機關報送年度成果報告之關鍵指標達成情形外，機關必須就其性別主流化工具運用情形、整合機關內部或結合跨機關與民間私部門情形、辦理成果效益、相關檢討與策進作為及自行規劃之管考機制等，均有提出相關執行與成果內容，方得以獲得高分。

本項指標第 1 組至第 4 組的指標內容相同，各組平均分數均有獲得 12 分以上之成績，第 1 組平均得分 13.48 分，最高 14.24 分，最低 12.84 分，中位數 13.42 分，該組是 4 組中平均最高分之組別；第 2 組平均得分 13.21 分，最高 13.75 分，最低 12.71 分，中位數 13.17 分；第 3 組平均得分 12.18 分，最高 13.75 分，最低 10.04 分，中位數 12.25 分；第 4 組平均得分 12.07 分，最高 13.75 分，最低 7.65 分，中位數 12.5 分，是 4 組中部分會高低分落差較大之組別。

整體言之，本院以性別平等政策綱領為藍本，引導各部會運用各項主流化工具規劃性別平等推動計畫(108 至 111 年)，將各項施政與綱領結合，聚焦以重要性別平等議題為主體之各項工作成果，爰建議各機關辦理相關工作時，可加強內部合作整合資源或結合對外機關及民間私部門共同推動，並應適時檢討評估各項工作推動成效及回饋，以有效達到性別平等。

(三)消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)

評核項目包括：1、CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形；2、各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。

表 14：CEDAW 各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	10			6
平均得分	6.2	6.49	6.02	2.83
平均得分占配分之百分比	62%	64.9%	60.2%	47.17%
中位數	5.96	6.53	6	3.2
最高	8.39	9.05	8.17	4
最低	4.5	4.67	3.95	1.9

1、第 1 組：

本項配分 10 分，第 1 組平均得分 6.2 分，最高 8.39 分，最低 4.5 分，中位數 5.96 分。第 1 組部會業務內容與性別平等議題高度關聯，因此在「CEDAW 專家審查結論性意見之辦理情形」項目，多項結論性意見因涉及法規研修或為需各界溝通之議題，因此推動進程相對緩慢，普遍未有很好的表現；而在「各機關落

實 CEDAW 性別人權之成效」項目，亦僅有教育部獲得滿分。

2、第 2 組：

本項配分 10 分，第 2 組部會平均得分 6.49 分，最高 9.05 分，最低 4.67 分，中位數 6.53 分。第 2 組部會在本項目表現為 4 組最佳，尤其法務部以多元管道宣導，落實 CEDAW 權益保障，在本項獲得 9.05 分，但其餘機關於該項指標分數落差大，亟待努力改善。另在「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」項目，多數均有相當成果，惟在推動業務之創新性及困難度，仍有待各機關察覺業務中的性別平等議題或以連結相關資源、尋求跨機關合作等方式，突破推動困境。

3、第 3 組：

本項配分 10 分，第 3 組平均得分 6.02 分，最高 8.17 分，最低 3.95 分，中位數 6 分。其中國家發展委員會、原住民族委員會、及行政院原子能委員會在「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」項目獲得不錯成績，且在本大項均獲得 7 分以上之成績，惟其餘機關於該項指標分數落差大，仍需加強辦理。

4、第 4 組：

本項配分 6 分，第 4 組平均得分 2.83 分，最高 4 分，最低 1.9 分，中位數 3.2 分。在「CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形」項目，各機關均能在所訂計畫、方案或措施上與結論性意見相符，惟在「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」項目，部分機關尚無提報相關成果，亟需落實推動。

(四)性別主流化

評核項目包括：1、部會性別平等網頁維運情形；2、部會性別統計辦理情形；3、各機關辦理性別分析情形；4、部會辦理性

別預算編列情形；5、部會性別影響評估辦理情形；6、各機關公務人員參加性別主流化相關訓練及課程辦理情形；7、部會辦理性別平等專案小組運作情形、參與行政院性別平等委員會會議。

表 15：性別主流化各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	26			34
平均得分	20.94	17.44	17.51	21.52
平均得分占配分之百分比	80.53%	67.08%	67.36%	63.3%
中位數	21.44	18.39	18.08	21.78
最高	22.29	20.49	21.08	27.22
最低	18.59	12.27	13.7	13.08

1、第 1 組：

本大項配分 26 分，第 1 組在平均得分 20.94 分，最高 22.29 分，最低 18.59 分，中位數 21.44 分。第 1 組在「部會辦理性別預算編列情形」項目皆獲得不錯成績；另在「部會性別統計辦理情形」項目表現亦佳；惟在「各機關辦理性別分析情形」及「部會性別影響評估辦理情形」仍有可再加強努力之空間。

2、第 2 組：

本大項配分 26 分，第 2 組在平均得分 17.44 分，最高 20.49 分，最低 12.27 分，中位數 18.39 分。第 2 組在「部會性別平等網頁維運情形」及「部會辦理性別預算編列情形」指標項目得分較佳，多數機關均得滿分；惟在「部會性別影響評估辦理情形」、「各機關辦理性別分析情形」及「部會辦理性別平等專案小組運作情形、參與行政院性別平等委員會會議」項目有待加強，建議各

機關可再針對其他計畫、措施、命令或行政規則等規劃辦理性別影響評估，以及於逐年檢討中長程計畫績效時，可運用性別主流化工具，如經濟部以工程進度比例編列性別預算或針對民眾需求進行性別統計調查等方式，檢討性別效益達成情形；另建議各機關辦理性別分析時，可深化運用其相關結論或建議，如據以調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫或措施等，促使機關整體施政均能納入性別觀點；此外，建議召集人親自主持部會性別平等專案小組，以協調各單位共同合作推動性別平等業務。

3、第3組：

本大項配分 26 分，第 3 組在平均得分 17.51 分，最高 21.08 分，最低 13.7 分，中位數 18.08 分。第 3 組在「部會辦理性別預算編列情形」指標項目皆獲得滿分，另「部會性別平等網頁維護情形」表現亦佳；惟在「部會性別影響評估辦理情形」、「各機關辦理性別分析情形」及「部會辦理性別平等專案小組運作情形、參與行政院性別平等委員會議」項目有待加強，建議各機關可再針對其他計畫、措施、命令或行政規則等規劃辦理性別影響評估，以及於逐年檢討中長程計畫績效時，檢討性別效益達成情形；另建議各機關辦理性別分析時，可深化運用其相關結論或建議，如國家發展委員會運用內政部與主計總處性別統計資料分析我國邁向超高齡社會之家戶結構變遷趨勢等，據以提出防範高齡女性落入貧窮風險及重視高齡女性孤獨問題等具體政策建議；此外，在性別平等專案小組運作上，建議應積極將性別議題與業務相結合，使討論議案涵蓋部會相關職掌內容，促使機關整體施政均能納入性別觀點。

4、第4組：

本大項配分 34 分，本組在平均得分 21.52 分，最高 27.22 分，最低 13.08 分，中位數 21.78 分。本組在「部會性別平等網

頁維運情形」、「部會辦理性別預算編列情形」及「部會辦理性別平等專案小組運作情形」指標項目表現良好，多數機關均獲得滿分；惟在其餘項目皆仍有待努力，如「部會性別統計辦理情形」項目，統計指標複分類占比有待提升及欠缺國際間之比較、「各機關辦理性別分析情形」項目，性別分析報告少有運用其相關結論或建議、「部會性別影響評估辦理情形」項目多數機關未填報相關成果，以及性別主流化相關訓練及課程辦理情形均有待提升，爰建議第4組機關可精進意識培力課程，如調查同仁需求據以設計不同課程內容、發展自製相關教材等方式提升內容品質，並追蹤同仁課程參與情形，促使能熟稔運用性別主流化工具，以利推動業務時能融入性別觀點。

綜上，可觀察到本次考核第1組至第3組於「部會辦理性別影響評估辦理情形」及「各機關辦理性別分析情形」等2項目普遍得分情形不佳，初步分析為機關對於其他計畫、措施、命令或行政規則等，少有提出性別影響評估相關辦理成果，以及除第1組部會逐年檢討中長程個案計畫績效外，第2組及第3組機關少有檢討性別效益達成情形；另外，針對各機關所提出之性別分析報告，僅部分有針對不同性別處境的差異及現象提出回應策略或作法，其報告結論與建議，也少有機關參採運用於業務推展上，可見在性別主流化工具使用上，雖相當程度的認識與理解，但仍有待落實及深化應用於各項業務推動中。另第4組多數機關未能在各項性別主流化工具項目上提出相關成果，仍亟待積極提升同仁相關知能並建立相關推動機制加以落實，以確保推動業務能融入性別觀點。

(五)加分項目

加分題項提示包括：1. 分工小組幕僚機關之推動情形；2. 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；3. 部會發展性別影響評估檢視表經本院性平處同意；4. 其他（自行舉例，不限一項）。各組表現情形如次：

表 16：加分項目得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
加分配分	5			
平均得分	4.55	3.99	2.9	2.65
中位數	5	4	3.55	2.5
最高	5	5	4.5	5
最低	3.2	2.3	0.35	1.4
特殊加分	1.5			

本次加分項目上限為 5 分，第 1 組平均獲得 4.55 分，由內政部、教育部及衛生福利部均獲得 5 分滿分表現可知部會積極主動發掘與業務有關之性別議題並規劃相關措施，另該組最低亦有 3.2 分之成績；至第 2 組亦有外交部及文化部獲得 5 分之滿分表現，而該組最低則獲得 2.3 分，平均獲得 3.99 分，多數機關尚能積極爭取佳績；第 3 組最高得分 4.5 分，最低者則僅獲得 0.35 分，平均獲得 2.9 分，各機關於該項得分落差極大；另第 4 組最高分為僑務委員會獲得滿分，最低則獲得 1.4 分，平均為 2.65 分，亦有許多進步空間。

另本次因受疫情影響未進行實地考核，惟考量各機關於考核期間仍努力推動性別平等，爰全面於特殊加分加 1.5 分以為鼓勵。

(六)扣分項目

扣分評審項目包括：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. 未辦理「性騷擾防治法」第 7 條規定與措施者，予以扣分 5. 違反消除對婦女一切形式歧視公約(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 施行法第 8 條應修正法規及行政措施尚未完成修正(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（上載至本院雲端服務系統之業務考核系統）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，由評審委員依情節認定。

本次考核中扣分項目經查證書面佐證資料後，第 1 組及第 2 組均有扣分情形，以「8. 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。」與「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，由評審委員依情節認定。」兩項扣分項目為主，最高扣分至 7 分，顯示機關除需積極推動性別平等相關工作外，也需注意違反 CEDAW 施行法之法令修法進程，以及於推動業務時保障弱勢性別者權益，以避免侵害人民權益而遭監察院彈劾或糾正而有失分。

參、 自行參選項目

一、 性別平等創新獎

性別平等創新獎評核指標內容包含創新方案之創新性、深度及廣度，考核基準及參賽情形，說明如下：

(一)考核基準：

1. 參與主題及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)。

(二)參賽情形：

本次創新獎有 27 案報名，經本院性別平等處初審擇選 21 件案件，復由評審委員書審後計 8 案進入簡報複審，最後獲選 4 案。獲獎機關、方案名稱及獲獎事蹟如次：

1. 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」：以台灣鐵道產業女性員工為目標對象，了解女性於鐵道產業環境、人、事、物的互動經驗，並透過女性員工口述歷史方式作為研究方法，呈現個人職涯到台鐵產業脈絡之性別結構性問題探討，透過舉辦台灣鐵道女性產業女性紀實影展，傳遞女性如何在刻板男性勞動場域努力，彰顯女性於鐵道產業之勞動經驗與生涯影響。
2. 經濟部能源局「促進 APEC 能源領域女性賦權」：「性別角度擘劃能源政策」呼應「拉賽雷納婦女及包容性成長路徑圖」之方針，為 APEC 下首個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。
3. 教育部(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」：透過策劃「設計我們的世界—科技性別化創新」展覽與「科學音樂劇」中具有性別觀點的文本，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。

4. 文化部「文化部性別統計建置計畫」：透過建置性別統計，發展分行業文化性別統計指標、增加多元性別者資料蒐集，建置國際文化性別統計資料庫，盤點發現數項國際文化性別重要發展議題、國際趨勢或國際已衡量但國內尚待發展之項目，有助將性別分析落實於文化領域。

二、 性別平等深耕獎

性別平等深耕獎評核指標內容包含近5年(105-109年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果，考核基準及參賽情形，說明如下：

(一)考核基準：

1. 參與主題及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)。

(二)參賽情形：

本次深耕獎有25案報名，經本院性別平等處初審擇選21件案件，復由評審委員書審後計8案進入簡報複審，最後獲選4案。獲獎機關、方案名稱及獲獎事蹟如次：

1. 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)」：改善服務區硬體設施，包含性別友善廁所、獨立式駕駛人休息室、哺集乳室，提供弱勢女性及街頭藝人表演與經濟活動空間，並結合農青市集推

廣在地產品提供女性就業平台、舉辦綠竹成金集集產銷履歷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。

2. 行政院農業委員會林務局「臺灣山林的溫柔後盾」：為消彌森林護管員之性別差異，透過加強專業訓練、台灣女孩日相關活動分享女性森林護管員之工作實況，打破性別刻板印象、量身製定女性森林護管員工作制服、添購女性專屬公務機車及與國際扶輪社共同表揚女性森林護管員，使近年女性森林護管員人數逐漸提升
3. 台灣中油股份有限公司「佼佼女油人-幸福企業友善職場」：受產業特性影響，公司員工以男性為多，透過員工協助方案及心理諮商服務、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、實施彈性上下班時段及彈性工時、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，女性員工占比逐年上升。
4. 交通部航港局「『我可以，妳也可以』深耕海事性平」：透過培訓女性擔任船舶檢查、海事調查及航運業務人員，並推派女性成功爭取 APEC 海運專家小組副主席職位，鼓勵並協助女性在海事相關機關與港口獲得職業發展機會，翻轉國人對船員職業之刻板印象。另透過修正航港局營運與服務績優客船及載客小船選拔實施要點，將性別平等納入評分項目，引導民間業者共同推動性別平等工作。

三、 小結

本次創新獎及深耕獎合計有 52 案參賽，其中內政部與交通部 2 部會及其所屬機關合計參賽 29 案，報名情形踴躍，值得肯定；惟本次評選過程中，部分參賽案件內容與性別平等關聯度較為不足，各機關於政策、計畫或方案之規劃執行內容有再精進之

空間；爰此，未來各部會應先行檢視計畫、方案或措施與性別議題之關聯度，提升所推動政策之性別濃度，以增進機關推展性別平等工作之深度與成效。

肆、 推動現況、成效檢討與策進作為

一、 推動現況

為使性別平等工作之推動更為完善，本次考核計畫之執行因應業務調整及業務需要，已進行相關修正調整，其不同於前次考核之處，重點說明如下：

(一)持續增加質性指標配分比重

有鑑於前次作業強化質性內容之評分，透過深入且具彈性之質性衡量標準，引導各部會重視及深化辦理性別平等業務之品質及成效，本次持續增加質性指標配分項目，如針對各機關辦理對外性平宣導效益新增「擴散效果有助於促進性別平等」項目、各機關落實 CEDAW 性別人權成效之創新性及困難度等質性衡量標準，期使各部會性平業務不斷精進。

(二)評核部會辦理性別平等業務人員新增「簡任級主管人員之熟悉度與專業程度」項目：

為增進各部會主管及決策層級人員對於推動性別平等的重視，本次將「部會辦理性別平等業務人員」評核項目新增負責性平議題總體規劃單位之簡任級主管人員，期藉由訪談方式，瞭解各部會之高階主管人員在推動性別平等業務上，是否發揮其角色與職責，進而促使及帶動同仁共同推動，營造機關性別知識環境。

(三)公布同組各中項指標平均得分情形

考量各部會推動各項性別平等業務於不同指標項目互有所長，本次將部會所屬各組別每一中項指標之平均得分提供部會參考運用，以協助部會瞭解自身各項業務推展情形，並可就個別項目向表現優異部會學習，以汲取不同經驗，精進業務之推動。

二、 成效檢討

(一)性別平等整體考核表現

本次考核計有 29 個部會進行考核⁵，其中獲得優等獎之機關僅有教育部 1 個，獲甲等獎之機關數則有 12 個，獲得優等、甲等之機關比例為 44.83%，較前次(108 年)比例 50%略低，惟整體來看多數部會成績仍有進步，在參與近 2 次考核 28 個部會中⁶，計有 16 個部會考核成績有所提升，占 57.14%，且相較前次考核結果有 10 個部會成績為不列等，本次考核結果僅有 3 個部會不列等，其中，亦有部分機關由前次不列等躍升進步到獲得甲等獎項，如本院環境保護署、本院公共工程委員會及公平交易委員會，委員均肯定各機關同仁於推動性別平等的努力。

表 17：第 18 屆與第 20 屆金馨獎之必評項目獲獎機關

	第 18 屆(108 年)	第 20 屆(110 年)
優等	財政部、教育部、金融監督管理委員會	教育部
甲等	內政部、外交部、經濟部、交通部、勞動部、行政院農業委員會、衛生福利部、文化部、原住民族委員會、客家委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處	內政部、外交部、經濟部、交通部、勞動部、衛生福利部、本院環境保護署、文化部、客家委員會、本院公共工程委員會、本院主計總處、公平交易委員會

檢視前(108 年)次考核指標首次強化質性內容之評分，造成各機關分數有普遍下降情形，本次考核指標亦持續增加質性內容之評分項目，而於前次考核獲得優等、甲等部會多

⁵因財政部與金融監督管理委員會前已連續 2 屆(106 及 108 年)獲得考核優等，經本院核定同意於 110 年度免予考核。

⁶因海洋委員會於 107 年 4 月組改成立，爰 108 年以輔導考核方式辦理，不列入成績評核。

數均能在本次考核維持其等第成績，顯示各機關對於性別平等相關推動成果已開始注重其品質與效益。

(二)各部會性別平等業務推動進程

本院歷年輔導考核及獎勵計畫雖已依機關業務屬性與性別平等政策綱領及 CEDAW 之相關程度，將各部會分組進行考核，並調整其指標難易度，以利各部會逐步推展性平業務，但本次考核結果仍有 12 個機關已連續 2 屆獲得乙等以下之成績，其比例約占 38.7%，其中計有 6 個為第 4 組部會，初步分析可能為第 4 組業務屬性與性別平等關聯度不高，同仁需具有一定之性別敏感度才能察覺業務中之性別議題，且第 4 組機關在性別主流化工具相關項目辦理情形上均有待改善，因此在各部會在推動性別平等業務進程上呈現落差情形。

(三)CEDAW 辦理成效

本次考核 CEDAW 項目，各組多數機關仍有可進步之空間，平均得分僅約為配分之 6 成左右，觀察本項目表現良好部會，如內政部、教育部辦理 CEDAW 相關訓練提升機關人員知能、法務部將 CEDAW 內容融入權責相關計畫或列為修正法規措施之參考外，並針對相關新興性別議題蒐集相關資料並研擬相關措施、原民會於政策或計畫中關注多重不利處境者並維護其權益等，皆能積極將與業務職掌有關之 CEDAW 各點次內容與專家審查結論性意見等融入於業務推動中。爰此，各部會對於將 CEDAW 內容與精神落實於業務推動部分，仍有待加強與改進。

(四)深化運用性別主流化工具

各部會在「四、性別主流化」大項表現，普遍在「各機關辦理性別分析情形」及「部會性別影響評估辦理情形」項

目上及性別分析項目上表現不佳，初步分析可能為部分機關業務單位在辦理性別影響評估或性別分析報告時，少有運用品性別為基礎之相關事實資料據以分析其交織性，或針對其性別議題提出相關對策或建議等情形，爰仍有待落實相關機制於業務推動中。此外，在本大項績優部會中常見優點之一，為能跨單位共同合作將性別主流化工具運用於業務推動中，不論是透過性別統計分析呈現出不同性別在各個政策議題上的處境與狀況，或辦理性別影響評估，使所推動之政策、計畫與法案均納入性別觀點等，皆有不同專責單位共同合作落實相關機制並推動至所屬機關(構)，使部會各項業務推展均能包含性別平等觀點。

(五)性別平等專案小組之運作效能

觀察第 1、2、3 組考核成績表現優良的部會，在「部會辦理性別平等專案小組運作情形、參與行政院性別平等委員會會議」項目上，普遍皆能獲得不錯成績，顯見上級長官如能重視與支持性別平等相關工作，積極出席主持會議，並督促內部單位及所屬機關協調合作，將機關權管業務與性別平等議題相互結合，使討論議案內容豐富多元，有效運作性別平等專案小組機制，則可全面落實推動性別平等相關政策與措施。

(六)決策參與之性別差距

本次考核在五、決策參與項目，各組均未能取得佳績，初步分析除各部會所屬之委員會成員任一性別比率及一級單位女性主管比率(含三級機關)，因囿於組織當然成員之資格限制或部份專業領域仍有明顯性別隔離之情形，其達成情形有待提升外，多數部會中高階女性主管參加中高階培訓課程比率亦有不足的情形，各機關仍需積極辦理相關人才培訓課程，以促進各機關持續縮小決策權力職位的性別差距。

(七)各部會針對疫情之相關性別議題

本次考核期間適逢嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情，其所造成社會各層面之衝擊前所未見，我國針對疫情雖有多項因應政策，惟本次考核各部會或因於疫情之初，故於推動成果仍未見與疫情有關之性別議題的政策，考量疫情仍持續影響我國，各部會未能於考核中適時呈現相關新興性別議題政策及執行內容，殊為可惜。

(八)首次以書面審查方式辦理

本次因受嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情影響，綜合考量各機關防疫工作與性別平等推動之重要性，以及兼顧同仁健康安全考量及避免群聚感染等，全面採書面方式辦理複評作業，並調整辦理期程。相較過去實地訪評，書面審查可能使考核委員與部會交流互動有所受限，爰規劃相關配套措施替代實地訪評作業，包括考核委員於審查資料過程中，如針對部會所填寫自評內容及所附佐證資料有相關疑義，可以電子郵件方式對部會提出書面提問，統一由性平處轉請部會回應說明或補充資料，另透過電話或視訊方式對機關人員及主管進行訪談等方式，協助委員瞭解各機關推動性別平等工作之情形，以提供具體改善建議。

三、 未來策進作為

(一)邀請性平委員協助考核成績不理想部會精進性平業務

針對近 2 屆(108 年、110 年)成績均列為「乙等」或「不列等」部會，本院安排由部會性平專案小組召集人召開專案會議，並邀集 3 位由本院指定協助輔導之本院性平會委員與部會性平專案小組委員共同討論改善策略，以協助部會強化性別平等業務推動之整體效能。

(二)擴大分享表現優良機關之經驗

考量針對近 2 次考核結果發現多數表現不理想部會分布於第 3、4 組，考量過去邀請考核績優分享經驗之部會多屬第 1、2 組，其經驗或推動機制難以直接提供第 3、4 組部會參考運用，爰本次交流分享會將邀請不同組別之表現優良機關進行分享，增加其多元性；另依據本次考核結果，部分部會考核成績由不列等躍升至甲等，其辦理性平工作之心得與經驗，殊值提供成績不理想部會參考，爰規劃一併邀請分享相關推動經驗，提供各部會學習並引導精進推動業務機制；此外，除針對歷次獲獎部會分享之簡報內容均上載於本院性別平等會網站外，本院另已規劃製作本次考核績優部會經驗分享之影音紀錄檔，期提供更多公務同仁有標竿學習機會。

(三)全面性推動 CEDAW 教育訓練及宣導

為使各項政策與措施均能融入 CEDAW 內容與精神，有賴於各機關公務人員與社會大眾對於 CEDAW 的認識與瞭解，爰本院訂定「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112年)」，以全面性強化各部會對於直接歧視、間接歧視與暫行特別措施之認識並督導各機關研發宣導媒材向民間進行宣導，以利落實 CEDAW 相關權利保障於各項施政中。

(四)辦理性別主流化工作坊

為引導政府機關運用性別分析方法於業務中融入性別觀點，本院性平處透過出版「性別分析參考手冊」，協助各機關學習於業務推展中融入性別平等觀點，於 110 年底進而與加拿大雙方發展性別分析經驗交流，辦理「臺加性別分析與 GBA+ 研討會」，帶領各機關人員認知應用性別分析重要性並實踐性別平等，並以此交流經驗規劃於 111 年持續與加拿大合作辦理性別主流化工具研習活動，帶領中央部會及地方政府同

仁深化運用各項性別主流化工具於業務。

(五)定期辦理高階主管人員交流觀摩會

考量各部會性別平等業務的司處主管或簡任人員，都是推動性別平等業務極為重要的關鍵推手，本院前於 110 年辦理「各部會暨直轄市及縣(市)政府性別平等高階人員交流會」，邀請專家學者與各部會及地方政府之簡任級主管人員進行經驗交流與分享，當日活動反映熱烈，爰本院規劃以每 2 年定期辦理以高階人員為對象之交流觀摩會，期激發高階主管人員有更多元的性別觀點，進而帶動各機關同仁用心推展各項工作。

(六)拔擢不同領域之女性人才

為逐步朝向性別平衡原則(50:50)目標邁進，本院透過院層級性別平等重要議題(111 至 114 年)將各部會所屬委員會委員任一性別比率達成 40%，以及將政府捐助之財團法人及國營事業董、監事全面達成三分之一性別比例等設定為目標，並督促各部會研議相關措施或修正相關規定、訂定暫行特別措施等做法，並定期追蹤各項改善措施辦理進度與成效。此外，本院每年辦理公私部門女性人才交流研習，藉由邀請各領域的專家學者、企業代表和資深高階文官講授當前我國的重要政策、國際趨勢，以及認識公共行政治理及政府組織運作方式，以提升女性公共治理人力、參與公共事務及進入決策階層之機會，引導各部會積極培育所屬領域之女性人才，朝向決策參與性別平等邁進。

(七)主動發掘與政策有關之性別觀點

隨著全球化趨勢與資訊科技的不斷發展，伴隨衍伸出許多新興議題，如數位性別暴力、跟蹤騷擾，以及因疫情所產生的衝擊影響等，各議題均涉及不同面向的性別議題，政府所採

取相應政策與措施亦應具有性別觀點，使不同性別者之權益均能受到保障，爰建議各部會對於與權管業務有關之時事或新興議題，應主動察覺所涉之性別議題，積極將施政內容融入性別觀點，並研訂相關政策或措施，確保政府各項施政得以保障不同性別者之權益，以及平等獲得政府資源之機會，以真正達到性別平等。

伍、 結論

為深入瞭解及協助各部會推動性別平等，本院自 104 年起承接原本院人事行政總處辦理「行政院所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」之金馨獎，原以評核各部會任用女性主管任用比率為評核範圍，承接後將該考核計畫增加「基本項目」、「性別平等政策綱領」及「CEDAW 辦理情形」及「性別主流化六大工具」等項目之評核，使其更具周延性及全面性推動性別平等工作，迄今已為第 4 次辦理。本次考核計畫係以前(108 年)次計畫評核結果為基礎，參考評審委員及各部會的建議持續精進，除參照前次指標項目，依相關業務內容與性別平等關聯度分訂第 1 組至第 3 組、第 4 組等 2 種不同評審項目及指標標準外，亦持續增加質性指標配分比重，引導各部會重視及深化辦理性別平等業務之品質及成效，以及關注各部會高階主管人員對於性別平等業務之熟悉度與專業程度，期促使機關由上而下全面推展機關性別平等業務。

經 110 年完成第 4 次輔導考核及獎勵計畫評核，多數部會在性別平等業務推動上不斷精進，包括研修違反 CEDAW 之相關法規、結合地方政府、跨機關共同合作、對民間私部推展性別平等、善用多元管道並積極參與國際交流推廣性別平等、結合性別平等議題辦理相關業務研究並應用於政策規劃等，不論在性別平等推動深度及廣度多能積極往前邁進。

最後特別感謝本次參與 110 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核工作的評審委員，以及各部會的積極配合，期許經由評審委員參與訪評及輔導，將協助各部會在性別平等業務上不斷精進，共同營造性別平等的友善環境。

(附件1)110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

108年3月27日院臺性平字第1080170317號函訂定

110年8月3日院臺性平字第1100181456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，積極消除性別歧視，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、考核事項：(如附件)

(一)包含「必評項目」及「自行參選項目」：

1. 必評項目：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、扣分項目。
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))提出考核期間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5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。

(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評核各該部會之評核。

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、衛生福利部、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：本院主計總處、本院人事行政總處、本院環境保護署、國家發展委員會、金融監督管理委員會、本院原子能委員會、本院農業委員會、原住民族委員會、客家委員會、國家通訊傳播委員會。

4、第4組：僑務委員會、中央銀行、國立故宮博物院、大陸委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、公平交易委員會、本院公共工程委員會、中央選舉委員會、海洋委員會。

(二)考核期間如遇機關組改，其組別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：

由各部會於本院性別平等資料庫雲端應用服務整合平台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：第1組至第4組均採書面方式：

(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，同一大項評核項目將依考核委員專長分組評比。

(2)考核委員依考核指標、審核依據及給分標準，審查各部會所填報之自我評量表及相關佐證資料後評比給分。

(3)考核委員針對所附資料如有相關提問，將由本院性別平等處以電子郵件方式通知部會於3個工作天內

回復，再由本院性別平等處將回復資料提供委員確認與給分。另如係部會漏附相關佐證資料進行資料補件，將酌予扣除該項指標得分十分之一。

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者，則扣除該項目分數並換算總分重新計分【 $100/(100-\text{扣除項目分數})\times\text{原始得分}$ 】。

(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」之部會(含所屬機關(構))，由部會彙整後提出申請案件。
2. 由本院性別平等處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召開會議，重新審定。

九、考核期程

(一)考核資料填報範圍：108年1月至109年12月。

(二)考核作業時程：

1. 必評項目之評核：

(1)機關自評(線上填報)：110年8月16日至9月15日。

(2)考核委員評審(含書面評核、委員書面提問回應及考核結果確認會議)：110年10月至12月。

2. 自行參選項目之評核：

(1)機關申請送件：110年8月16日至9月15日。

(2)考核委員評審(含書面評審、複評簡報會議及確認會議)：110年10月至12月。(其中複評簡報會議將視疫情狀況彈性辦理視訊或實體會議)

(三)自106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，得於考核當年度由機關自行決定是否申請免受考核1次。

十、成績

(一)考核結果：(各組全部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)性別平等創新獎、性別平等深耕獎：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)獎金：

1. 考核結果獲「優等」之機關，視本院經費編列情形，最高頒發新臺幣2萬元整。
2. 獲「性別平等創新獎」之機關，視本院經費編列情形，最高頒發新臺幣1萬元整，最多5名。
3. 獲「性別平等深耕獎」之機關，視本院經費編列情形，

最高頒發新臺幣1萬元整，最多5名。

(二)獎座：獲「優等」及「甲等」之機關，頒發金馨獎獎座。

(三)獎牌：考核獲「性別平等創新獎」、「性別平等深耕獎」之機關，頒發金馨獎獎牌。

(四)行政獎勵：考核獲「優等」、「甲等」及「性別平等創新獎」、「性別平等深耕獎」之機關，得辦理行政獎勵，建議敘獎額度如下：

1. 考核獲「優等」之機關，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。
2. 考核獲「甲等」及「性別平等創新獎」、「性別平等深耕獎」之機關，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。

十二、各部會配合辦理事項

(一)請各部會就前次考核委員所提建議事項之改善或辦理情形，逐項填列於改善辦理情形表(如附表)。

(二)機關申請參選性別平等創新獎、性別平等深耕獎，應於本考核規定之時間內提出申請，並印製書面報告15本，主辦機關將另案召開輔導評審委員會議審查。

十三、附則

(一)俟本次輔導考核辦理完竣後，將分別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)本院辦理考核完竣後，由本院性別平等處彙整考核委員具體改善意見，並提供各部會參考及改進。

(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，請獲獎機關分享推動性別平等業務之經驗，供其他機關觀摩學習，並將分享影音紀錄及簡報授權主辦機關上載於本院性別平等會網站，供各機關參考。

附表：【○○部會】108年考核委員建議事項及改善辦理情形表

考核委員建議事項	改善辦理情形

備註：一、本表如不敷使用請自行增加行列。

二、本表請於110年9月15日前以電子郵件回復本院性別平等處
(huahua@ey.gov.tw)。

110 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

11008 修

考核對象：部會(第 1 組至第 3 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(28 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、專業度酌以視訊訪談。	(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： ①專責人員 2 人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-3 分 ②專責人員 1 人，依其熟悉度、專業度評核。0-2 分 (2)專責人員+兼辦人員： 專責人員 1 人、兼辦人員 1 人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-3 分 (3)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	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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>2. 簡任級主管人員：(1分)</p> <p>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</p> <p>(實地考核時，酌以面談。)</p>	<p>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。</p> <p>5. 請事前提供專責人員、兼辦人員及簡任級主管人員名單，以利另行約定時間視訊訪談。</p>
<p>(二)各機關辦理對外性別平等宣導(含網頁平台)。(6分)</p>	<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>1. 「自製」多樣性平主題，內容符合性平意識且「對外」宣導，由不同業務單位辦理不同宣導主題：(4分)</p> <p>依「組別」分別計算項次：</p> <p>①第1組： 不同業務單位數(含三級機關構)，將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得0.2分。</p> <p>②第2組： 不同業務單位數(含三級機關構)，將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得0.4分。</p> <p>③第3組： A. 機關有三級機關：不同業務單位數(含三級機關</p>	<p>1. 「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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>構)，將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得 0.4 分。</p> <p>B. 機關無三級機關：將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得 0.5 分。</p> <p>2. 宣導之效益：(2 分)</p> <p>第 1 組至第 3 組：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>等。</p> <p>(1)性平宣導辦理時間(108年-109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「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)不同業務單位(各司、處、局、署)各自辦理宣導主題：</p> <p>①主題可重複，但宣導文宣(產品)必須不同。</p> <p>②如○○司辦理宣導為家務分擔性別議題；○○司辦理破除職業隔離議題；○○司辦理多元性別議題。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>③三級機關：○○署宣導辦理破除性別刻板印象、○○署辦理破除職業隔離、○○署辦理提升女力活動。</p> <p>④國防部因任務屬性特殊，不限三級機關。</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>(三)各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關(地方政府)推動性別平等。</p>	<p>1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式(包含三級機關辦理性別平等工作小組、性別主流化)。</p> <p>2. 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。如</p>	<p>1. 鼓勵督導所屬三級機關(達 200 人以上)推動性別平等之方式。(6 分)</p> <p>(1)為推動性別平等訂有計畫、方案或措施。(2 分)</p> <p>①內容規劃具豐富性、完整性與妥適性。0-1 分</p> <p>②執行結果/成效有助於促進性別平等。0-1 分</p> <p>(2)三級機關推動性別平等設有工作小組：(2 分)</p> <p>①編制+約聘僱達 200 人以上，該機關須設性平工作小組得邀請外聘委員開會討論。</p> <p>②人數未達 200 人，該機關得直接參與該部會性</p>	<p>鼓勵督導所屬三級機關，依「壹、基本資料」填列所屬機關各官等人數統計表：</p> <p>本大項均指編制+約聘僱 200 人以上之三級機關：</p> <p>1. ①三級機關(200 人以下)均得併入各部會所訂計畫、方案或措施之執行對象中併同辦理。</p> <p>②三級機關所訂計畫、方案或措施不包含依法應推展性騷擾防治教育等</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(13分)	設有性平績優獎項選拔措施、辦理性平意識培力課程、宣導等。 3. 向地方政府推動性別平等情形。	平專案小組。 a. 達 90%以上。2分 b. 80%-未滿 90%。1.5分 c. 70%-未滿 80%。1分 d. 60%-未滿 70%。0.5分 e. 未達 60%。0分 計算方式：上述①+②之合計。 (3)三級機關召開性別平等工作小組(1年2次)： (2分) ①開會頻率： a. 每年均有定期開會 2 次。1分 b. 每年有開會但未達 2 次。0.5分 c. 未開會。0分 ②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。0-1分 2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等：(5分) 依「組別」分別計算項次。	相關措施及工作小組設置要點。 ③內容豐富性、完整性與妥適性，包含結合業務屬性訂定相關性平主題、三級向下四級機關構推展性別平等等。 ④執行成果/成效之亮點。 ⑤計算三級機關計畫、方案或措施：如有 4 個，但僅 2 個訂有計畫，1 個未訂(複評後分別各得 1、0.8 分，餘 2 個不完整或未訂計畫 0 分)，則計算得分方式： 【(1+0.8+0+0)/4】=0.45 分。 (2)三級機關設有性別平等工作小組： ①比率：例如：○○部計有 7 個三級機關，其中三級機關達 200 人以上有 5 個、未達 200 人有 2 個，若該 5 個三級機關(200 人以上)均設有性平專案小組、2 個三級機關(未達 200 人)均有參與列席本院所屬各部

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(1)第 1 組：</p> <p>①獎項：(3 分) 考核期間辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標，不同獎項名稱、類型，每項可得 1 分，最高可得 3 分。</p> <p>②性平課程：(2 分) 考核期間向民間私部門辦理性別平等課程，每 1 場次可得 0.5 分，最高可得 2 分。 考核期間讓民間私部門參與 CEDAW 課程，累計 10 人次可得 0.1 分，最高可得 1 分。 上述得分①+②之合計，最高 5 分。</p> <p>(2)第 2 組、第 3 組：</p> <p>①獎項：(2 分) 考核期間辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標，不同獎項名稱、類型，每項可得 2 分，最高可得 2 分。</p> <p>②性平課程：(2 分) 考核期間向民間私部門辦理性別平等課程，每 1</p>	<p>會性平專案小組，則可達(7/7)即 100%，得分 2 分；若僅 4 個三級機關(200 人以上)設有性平專案小組、1 個三級機關(未達 200 人)有參與本院所屬各部會性平專案小組，則達(5/7)即 71.42%，獲得 1 分，以此類推。</p> <p>(3)工作小組開會頻率： ①查核方式為所屬機關應提供會議紀錄或簽到冊。(性騷擾調查會議不列入計算) ②會議議程內容應多元，非僅討論綱領、性別預算等，可納入其他業務結合性別平等之相關議題內容。由考核委員依議程內容質性評核。</p> <p>(4)若無所屬機關或所屬機關未達 200 人(編制+約聘)，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>2. 向民間私部門推動性別平等：</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>場次可得 1 分，最高可得 2 分。</p> <p>③性平宣導：(1 分)</p> <p>考核期間有辦理性別平等宣導活動，每次可得 0.5 分，最高可得 1 分。</p> <p>上述得分①+②+③之合計，最高 5 分。</p> <p>3. 向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法。(2 分)</p> <p>所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性，其執行結果/成效有助於向地方政府推動性別平等。(最高 2 分)</p>	<p>(1)現有辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標，如○○獎、○○考核計畫、○○評鑑計畫。若現行機制並無辦理相關獎項或評鑑，經本院性平處查實後，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>(2)向民間私部門推動性別平等之相關作法，如推動友善職場概念、彈性上班、家庭與工作平衡、性別意識培力、1/3 性別比例等。(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>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總分重新計分。</p> <p>3. 向其他機關(跨機關合作)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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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>4. 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>(四)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) 依「組別」分別計算項次。 (1)第1組:(2分) 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1分。 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0.25分。 上述得分為①+②之合計,最多2分。</p>	<p>1. 國際交流: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、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國際會議。 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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(2)第2組、第3組：(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>上述得分為①+②之合計，最多2分。</p> <p>2. 性別平等議題融入國際交流業務情形。(1分)</p> <p>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>可列計。</p> <p>3. 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。由考核委員依機關辦理情形做質性評核。</p>
<p>(五)各機關辦理性別平等相關研究。 (2分)</p>	<p>考核期間完成辦理與性別議題有關之研究(委託或自辦)。</p>	<p>1. 委託或自行辦理與性別議題有關之研究。(1分)</p> <p>依「組別」分別計算項次。</p> <p>①第1組： 委託或自行辦理1案，每案可得0.5分。</p> <p>②第2組、第3組： 委託或自行辦理1案，每案可得1分。</p> <p>2. 研究結果建議事項融入業務之運用情形。(1分)</p>	<p>1. 研究結果融入業務運用情形：包含研究建議之參採運用情形、如何追蹤列管及成效。</p> <p>2. 若委託研究僅為「專章專篇」、「專節」形式，則「每案為得分*50%」(如：0.5分*50%=0.25分)；若僅呈現性別統計(描述統計)，則不計分。</p>

二、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(15分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
部會性別平等推動計畫(108年至111年)及性別平等政策綱領之辦理情形。 (15分)	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。	1.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) $\text{得分} = \frac{108 \text{ 年度分數} + 109 \text{ 年度分數}}{2}$ (2)運用性別主流化工具情形，最高2分。 (3)資源整合運用情形，最高1分。 (4)辦理情形及效益(包含目標扣合情形及影響程度)，最高2分。 (5)檢討與策進作為，最高1分。 (6)機關有自行規劃管考機制：有1分；無0分。 2.年度其他推動性平綱領情形，依下列基準給予綜合性質化評分(5分)： (1)辦理情形及效益，最高4分。 (2)檢討與策進作為，最高1分。	1.性別平等推動計畫及性別平等政策綱領辦理情形係以部會報送之年度性別平等成果報告進行考核，部會無須另行準備佐證資料。 2.第1.(1)關鍵績效指標達成情形計算方式： (1)年度分數 $= \frac{\text{達成該年度目標值指標數}}{\text{該年度全部指標數}} \times 3 \text{ 分}$ (2)算式完成後，如有小數點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.機關有自行規劃管考方式，如在專案小組討論、定期填報與追蹤列管機制等。 5.部會年度其他推動性平綱領情形

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>(1)請併於部會性別平等成果報告之「其他年度重要成果」呈現，其中，不需就具體行動措施逐項呈現辦理情形，而係依各篇具體行動措施之目標綜合呈現推動情形及辦理成果。</p> <p>(2)為簡化行政作業，如相關推動成果已納入性別議題年度成果者，請勿重複呈現。</p> <p>(3)性平綱領推動成果如已全數納入性別議題年度成果，則扣除本項分數，並換算至 1.性別平等推動計畫辦理情形項下分數後重新計算。</p>

三、消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)(10 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。 (7 分)</p>	<p>檢視落實第 3 次國家報告結論性意見辦理情形。</p>	<p>1. 訂定計畫、方案或措施與結論性意見之符合程度(2 分)</p> <p>①訂定實質內容全部符合結論性意見。2 分 ②訂定實質內容部分符合結論性意見。1 分 ③訂定實質內容不符合結論性意見。0 分</p> <p>2. 結論性意見第 24. 25. 26. 27. 32. 33 點暫行特別措施辦理情形(2 分)</p> <p>①已辦理成效良好之暫行特別措施。2 分 ②已辦理成效尚可之暫行特別措施。1.5 分 ③已辦理成效低之暫行特別措施。1 分 ④規劃中(研擬修法中)。0.5 分 ⑤尚未規劃或辦理。0 分</p> <p>3. 其他點次辦理成效。(3 分)</p> <p>①辦理成果呈現大幅、顯著進展，或有效解決問題。3 分 ②辦理成果僅呈現微小進展。2 分</p>	<p>1. 「3. 其他點次之辦理成效」項次依品質給予分數。</p> <p>2. 機關如無本項之 CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形者，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		③雖訂有計畫、方案或措施，但無成效。1分 ④研擬中或尚未辦理。0分	
(二)各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 (3分)	108-109年推動落實情形及成效。	各機關依據 CEDAW，列舉 108-109 年推動 CEDAW 之重點工作及其成效。(3分) 1. 落實 CEDAW 保障權利。0-2分 2. 具創新性及困難度。0-1分	1. 每部會最多列舉 10 項重點工作。 2. 本項工作與其他項目工作未重複，始計分。 3. 各項依品質給予分數。

四、性別主流化(26分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(一)部會性別平等網頁維運情形 (2分)</p>	<p>性別平等專區網頁建置及維運情形。</p>	<p>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. 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>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註																
(二)部會性別統計辦理情形。 (3分)	性別統計專區指標辦理情形	1.部會性別統計專區新增或運用於政策之性別統計指標項數(1分)。(每項得0.2分) 2.性別統計指標具複分類之占比。(1分) 得分=1分×占比 (占比= $\frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區109年底指標數}} \times 100\%$) 3.國際性別統計比較報表。(1分) 依「組別」分別計算項次。 (1)第1組：每項0.2分。 (2)第2組：每項0.5分。 (3)第3組：每項1分。	1.配合部會重要性別議題或國際統計指標新增或運用之指標項數。 2.本項依據109年底性別統計專區指標具有性別與其他複分類交織統計項數之占比給分；如無法進行交織性統計，請提出合理說明後排除計算。 範例：序號1、3排除計算，本項占比=1/2*100%=50%。 性別統計專區一覽表 <table border="1" data-bbox="1525 826 2092 1313"> <thead> <tr> <th>序號</th> <th>指標名稱</th> <th>複分類</th> <th>排除計算說明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>性平委員性別統計</td> <td>性別</td> <td>本項已於序號2進行交織統計</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>性平委員性別統計</td> <td>性別、教育程度</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>育齡婦女總生育率</td> <td>縣市別</td> <td>為重要性別議題；惟無法擴展交織性統計</td> </tr> </tbody> </table>	序號	指標名稱	複分類	排除計算說明	1	性平委員性別統計	性別	本項已於序號2進行交織統計	2	性平委員性別統計	性別、教育程度		3	育齡婦女總生育率	縣市別	為重要性別議題；惟無法擴展交織性統計
序號	指標名稱	複分類	排除計算說明																
1	性平委員性別統計	性別	本項已於序號2進行交織統計																
2	性平委員性別統計	性別、教育程度																	
3	育齡婦女總生育率	縣市別	為重要性別議題；惟無法擴展交織性統計																

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註				
			<table border="1" data-bbox="1525 320 2092 496"> <tr> <td data-bbox="1525 320 1592 496">4</td> <td data-bbox="1592 320 1742 496">計程車駕駛人男女比率</td> <td data-bbox="1742 320 1906 496">性別</td> <td data-bbox="1906 320 2092 496"></td> </tr> </table> <p data-bbox="1525 496 2132 815">3. 本項依據 109 年底性別統計專區中國際性別統計比較報表項數給分，可參考 SDGs 指標、UN 最低限度指標及 WHA、ILO 等國際組織運用之指標進行比較。如無可進行比較之國際指標請提出說明並扣除該項分數後重新計算總分。</p>	4	計程車駕駛人男女比率	性別	
4	計程車駕駛人男女比率	性別					
(三)各機關辦理性別分析情形。(3分)	性別分析辦理情形。	<p data-bbox="741 815 1509 863">新增性別分析報告及其應用情形。(3分)</p> <p data-bbox="741 863 1509 911">各組依下列指定篇數擇優提供性別分析報告進行評核。</p> <p data-bbox="741 911 1509 959">(1)第1組：擇選4篇。</p> <p data-bbox="741 959 1509 1007">(2)第2組：擇選3篇。</p> <p data-bbox="741 1007 1509 1054">(3)第3組：擇選2篇。</p> <p data-bbox="741 1054 1509 1102">得分=各篇得分總和(每篇最高3分)/各機關依其組別所須提供篇數</p>	<p data-bbox="1509 815 2132 863">1.評核項目說明：</p> <p data-bbox="1509 863 2132 1295">(1)性別資料使用與分析：運用性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，了解該議題之標的人口群與利害關係人的立場和需求，並透過性別與其他面向或變項的交織分析(如：種族、族群、年齡、階級、文化、收入、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質等)，據以了</p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。(舉例來說，不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合)</p> <p>(2)應用深化程度：性別分析報告之應用與深化，如依據性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。</p> <p>2.作業說明：</p> <p>(1)左列所稱性別分析需對於性別處境之議題進行深入剖析並提出相關策略，若僅依統計資料撰寫描述統計不予計列，如為年度例行性調查報告更新相關資料，並未就議題進行深入探討，則僅計列首次提報項目，如為貫時性分析或趨勢分析則予計列。前開性別處境之內涵包括不同生理性別、社會性別、跨性別、性別認同、性傾</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>向與性別氣質等面向。</p> <p>(2)機關須依組別指定篇數，擇優提供公開於機關網頁之性別分析報告，並依附表說明推薦理由。</p> <p>(3)請提供佐證資料(電子檔案)，行政院性別平等處得擇選優良案例收錄於「重要性別統計資料庫」。</p>
<p>(四)部會辦理性別預算編列情形。 (2分)</p>	<p>性別預算編列情形。</p>	<p>各部會配合外部審視意見及總預算修正編列之性別預算。(最高2分)</p> <p>1.報送之「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.性別平等重大議題、性別主流化工具及CEDAW之預算配置合宜性。(1分)</p> <p>(1)維持原預算額度(與前一年相比)、增加或較前一年度減列，但提出合理說明。1分</p>	<p>1.考核基準：各部會報送「性別預算編列情形表」(含公務預算及基金預算)，無須另行準備佐證資料。</p> <p>2.第2項指標以性別平等重大議題、性別主流化工具及CEDAW為重點評核項目</p> <p>(1)係指「性別預算編列情形表」業務類型第2類「綱領類」項次2-1至2-5、第3類「工具類」、第4類「法律類」涉及CEDAW者。</p> <p>(2)以108年及109年所編列「性別預算編列情形表」進行年度比較。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		(2)較前一年度減列，且未提出合理說明。0分	
(五)部會性別影響評估辦理情形。(5分)	<p>1.報院中長程個案計畫及法律案辦理性別影響評估之情形。</p> <p>2.非中長程個案計畫之報院計畫、方案或條約、協定或協議等辦理性別影響評估之情形。</p> <p>3.非屬前 2 項之其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估之情形。</p> <p>4.中長程個案計畫</p>	<p>1.報院中長程個案計畫及法律案之性別影響評估之品質。(2分) (每件最高 2 分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)</p> <p>2.非中長程個案計畫之報院計畫、方案、條約、協定或協議等辦理性別影響評估之品質。(1分) (每件最高 1 分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)</p> <p>3.其他非屬前開 2 項之其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估之品質。(1分) (每件最高 1 分，得分=辦理性別影響評估案件之得分平均)</p> <p>4.針對中長程個案計畫，於逐年檢討其績效</p>	<p>1.各項指標計算範圍為考核年度內已核定或通過之案件。如未有第 1、2、4 項指標範圍之計畫或方案，請提出說明並扣除分數換算總分。</p> <p>2.第 2、3 項案件之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>3.性別影響評估之品質，依性別影響評估辦理情形給予綜合評分： (1)運用性別統計及性別分析，並盡可能關注到多元交織性面向(如顧及不同性別、性傾向、性別特質與性別認同者，與年齡、族群、地區等面向進行交叉分析)，分析性別落差情形及原因，確認性別議題。 (2)依評估結果調整評估主體之情形(如於計畫案中訂定性別目標、策略、措施等；</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>之年度績效評估，納入性別效益分析之辦理情形。</p>	<p>時，運用性別主流化工具（如：性別統計、性別預算），檢討性別效益達成情形。(1分)</p> <p>(1)1 件以上。1分</p> <p>(2)無。0分</p>	<p>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等)。</p> <p>4. 本項指標由性平處抽取案件進行評核(左列考核基準第 1 項抽取 5 件，第 2-3 項每項各抽取 3 件，抽取不足額者全數評核)。</p>
<p>(六)各機關公務人員參加性別主流化相關訓練及課程辦理情形。(7分)</p>	<p>1. 公務人員依規定參加性別主流化相關訓練課程之情形。</p> <p>2. 高階主管人員參加課程人數比率。</p> <p>3. 政務人員參加課程訓練或參與性別平等相關會議比率。</p>	<p>1. 公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形。(0分)</p> <p>【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。</p> <p>(2)辦理性別平等業務相關人員參訓比率。</p> <p>2. 高階主管人員參訓比率(1分)：</p> <p>【比率：(高階主管參訓人數/高階主管總數)×100%】</p> <p>得分=高階主管人員參訓比率。</p> <p>(1)90%以上。1分</p>	<p>1. 第 1-3 項評核基準：</p> <p>(1)本項依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(行政院 107 年 2 月 7 日院臺性平字第 1070163622 號函修正)進行評核。</p> <p>(2)本項評核得排除於評審業務截止日前 3 個月內任現職者。</p> <p>①參訓比率以 108 年及 109 年之平均值計算。</p> <p>②若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算。</p> <p>(3)一般公務人員包括：</p> <p>①依法任用、派用之有給專任人員。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>4.106-108 年辦理 CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形。</p> <p>5.機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質。</p>	<p>(2)80%以上未滿 90%。0.5 分</p> <p>(3)未滿 80%者。0 分</p> <p>3.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)×100%】</p> <p>(1)66%以上。1 分</p> <p>(2)33%以上。0.5 分</p> <p>(3)未滿 33%者。0 分</p> <p>4.106-108 年辦理 CEDAW 教育訓練達成情形。(3 分)</p> <p>(1)3 年內每人 3 小時受訓涵蓋率(含實體及數位課程):(1 分)</p> <p>①50%以上。1 分</p> <p>②40%以上未達 50%。0.8 分</p> <p>③30%以上未達 40%。0.6 分</p> <p>④20%以上未達 30%。0.4 分</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。母數計算包含主管人員及性別平等業務相關人員。</p> <p>(4)性別平等業務相關人員：實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務，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)小組相關事宜之專責、兼辦人員，含性別聯絡人及代理人。</p> <p>(5)高階主管人員：係指擔任薦任第 9 職等以上正、副主管之公務人員。</p> <p>(6)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>4.第 4 項評核基準：</p> <p>(1)係依據「消除對婦女一切形式歧視(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫，請參酌該實施計畫辦理。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註										
		<p>⑤10%以上未達 20%。0.2 分</p> <p>⑥未達 10%。0 分</p> <p>(2)實體課程：(2 分)</p> <p>①一般公務人員參加 CEDAW 教育訓練課程人數占該部會一般公務人員總數比率。(1 分) 計分：實體課程依機關人數規模達「目標」 ○成。○成*0.1 分</p> <p>②高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)參加 CEDAW 教育訓練課程人數占該部會高階公務人員總數比率。(1 分) 計分：實體課程依機關人數規模達「目標」 ○成。○成*0.1 分</p> <p>5.有關性別意識培力實體課程之辦理品質，課程內容品質由考核委員參考下列原則給予綜合性質化評分。(最高 2 分)</p> <p>(1)評估所屬人員課程需求或課後提供學習回饋。0.5 分</p>	<table border="1" data-bbox="1525 359 2116 719"> <thead> <tr> <th data-bbox="1525 359 1789 475">機關總人數</th> <th data-bbox="1789 359 2116 475">實體課程參訓比率及人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1525 475 1789 539">未滿 1,000 人(含)</td> <td data-bbox="1789 475 2116 539">40%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1525 539 1789 596">1,001-5,000 人</td> <td data-bbox="1789 539 2116 596">30%且至少 400 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1525 596 1789 654">5,001-10,000 人</td> <td data-bbox="1789 596 2116 654">20%且至少 1,500 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1525 654 1789 719">10,001 人以上</td> <td data-bbox="1789 654 2116 719">15%且至少 2,000 人</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2)實體課程需符合 CEDAW 訓練及成效評核訓練計畫內容(不含 CEDAW 概論課程)，且依該計畫 106-108 年受訓比率及人數應達下列「目標」：</p> <p>(3)一般公務人員之認定範圍： 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。 前項機構不包括公營事業機構及公立學校教師。</p> <p>(4)考量各部會性質與規模不一，同意各機</p>	機關總人數	實體課程參訓比率及人數	未滿 1,000 人(含)	40%	1,001-5,000 人	30%且至少 400 人	5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人	10,001 人以上	15%且至少 2,000 人
機關總人數	實體課程參訓比率及人數												
未滿 1,000 人(含)	40%												
1,001-5,000 人	30%且至少 400 人												
5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人												
10,001 人以上	15%且至少 2,000 人												

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<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>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>(5)得分計算方式舉例說明： 若機關總人數為 2,000 人，參加 CEDAW 實體課程人數 500 人(500 人/2,000 人=25%)，而機關總人數 2,000 人之目標值為 30%且至少 400 人(實體課程參訓比率及人數)。</p> <p>5.第 5 項評核基準：</p> <p>(1)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、學員將訓練所學應用於業務情形之訪談資料，以及案例教材等。</p> <p>(2)第 2 項衡量標準，係評核機關是否針對一般公務人員、辦理性別平等業務相關人</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>員等不同屬性人員，分別辦理符合是類人員需求之課程。</p> <p>(3)課程主題合宜性，係指課程主題是否多元，以及是否辦理進階課程。</p>
<p>(七)部會辦理性別平等專案小組運作情形、參與行政院性別平等委員會會議。 (4分)</p>	<p>1. 召集人(首長或副首長)親自主持次數。</p> <p>2. 每年定期召開會議且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>3. 首長親自出席行政院性別平等委員會會議。</p>	<p>1. 召集人親自主持次數：(1分)</p> <p>(1)召集人每年親自主持2次以上。1分</p> <p>(2)召集人每年親自主持1次。0.5分</p> <p>(3)召集人每年親自主持1次以下。0分</p> <p>2. 召開會議情形：(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>3. 首長親自出席行政院性別平等委員會會議次數：(1分)</p> <p>(1)2年親自出席2次以上。1分</p> <p>(2)2年親自出席1次。0.5分</p> <p>(3)2年均無親自出席。0分</p>	<p>1. 召集人親自主持： 若召集人僅其中一年主持1次、另一年並未親自主持，得分為0分。</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個月內召開會議者均可列計。 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。由考核委員依會議議題內容做質性評核。</p> <p>3. 非屬行政院性別平等委員會之部會委員(可於本院性平會網站查詢)，則扣除該項</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			分數並換算總分重新計分。

五、決策參與(21分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)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達成情形。(7分)	<p>1. 各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。</p> <p>2. 政府捐助基金累計超過50%之財團法人、國公營事業董監事任一性別比例達成情形。</p>	<p>1. 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)任一性別比例達成情形。(2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50%者：0分。</p> <p>b. 達50%以上者：得分=達成度×2分(配分)。</p> <p>總得分=①+②之合計。</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>(2)各機關所屬委員會將性別比例原則納入相關組織規定之情形。(1分)</p> <p>得分=各機關所屬委員會將性別比例原則納入相關組織規定之達成度*1分(配分)。</p>	<p>1. 考核資料以機關110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。</p> <p>2. 已將性別比例原則納入組織規定並完成修正公告者，列入得分計算，另請提供佐證資料。</p> <p>3. 機關如無本項之財團法人或國公營事業者，則扣除該項分數並換算總分重新計分；如僅有(1)財團法人或(2)國公營事業其中之一者，則未計分之項目亦扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>3. 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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>【達成度=納入組織規定之委員會(任務編組)個數/所有委員會(任務編組)個數×100%】</p> <p>2. 政府捐助基金累計超過 50%之財團法人、國營事業董監事任一性別比例達成情形。(4分)</p> <p>(1)財團法人。(2分)</p> <p>①董事：(1.5分)</p> <p>a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 50%者：0分。</p> <p>b. 「任一性別比例達 1/3」之達成度在 50%以上者：得分=達成度×1.5分(配分)。</p> <p>②監事：(0.5分)</p> <p>a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 80%者：0分。</p> <p>b. 「任一性別比例達 1/3」之達成度在 80%以上者：得分=達成度×0.5分(配分)。</p>	<p>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>4. 監察人(監事)總數僅 1 人者，不列入統計。</p> <p>5. 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>【達成度=(符合規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100%】</p> <p>(2)國公營事業。(2分)</p> <p>①董事：(1.5分)</p> <p>a.「任一性別比例達1/3」之達成度未達50%者：0分。</p> <p>b.「任一性別比例達1/3」之達成度在50%以上者：得分=達成度×1.5分(配分)。</p> <p>②監事：(0.5分)</p> <p>a.「任一性別比例達1/3」之達成度未達100%者：0分。</p> <p>b.任一性別比例為40%之達成度者：得分=達成度×0.5分(配分)。</p> <p>【達成度=(符合規定之國公營事業個數/所有國公營事業個數)*100%】</p>	
(二)各機關晉用女性常	1.各機關晉用女性常務副首長、幕	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	1.女性係數計算方式：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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
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。 (14分)	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。 ^{11分} 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。 ^{3分}	與簡任非主管之比率(11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。(3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×3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。(3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×3分	所屬各部會及三級機關簡任、薦任及委任總人數。(不含本院所屬各部會首長、政務次長) 108年、109年請以年度最後1日，即12月31日之在職人數計算。 (108年+109年晉用女性首長、主管比率)之平均值。 (1)本院所屬各部會常務副首長、幕僚長：如內政部常務次長、主任秘書。 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7分計算。 計算如下： <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 得分： (女性人數/部會幕僚長及一級單位主管總數)×100%/女性係數×7分 </div> ※「說明」欄位填報範例： 常務副首長○人、幕僚長○人、三級機關

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(4)本院所屬各部會及三級機關女性簡任人員增加度。(1分)</p> <p>本院所屬各部會及三級機關 109 年度簡任人員之女性比率及人數均較 108 年度增加者，得 1 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總分重新計分。</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。(3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%×3分</p>	<p>首長○人、副首長○人，合計○人，其中○人為女性。</p> <p>(2)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>(4)簡任非主管：如單位副主管(副司長、副處長)、副幕僚長(如政務、常務副秘書長)、參事、技監、專門委員、簡任視察、簡任秘書等。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<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109年12月31日，則以109年9月30日在職人數計算。</p> <p>註：</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、副主管(含正、副首長及正、副幕僚長)之女性公務人員。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<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109年12月31日,則以109年9月30日在職人數計算。)</p> <p>②依【(108年+109年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。</p>

六、加分、扣分項目、特殊加分

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
提供加分題項供各部會加分。	<p>舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 分工小組幕僚機關之推動情形。 2. 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。 3. 部會發展性別影響評估檢視表經本院性平處同意。 4. 其他。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項最高 1 分。 2. 本加分項目最高可加至 5 分。 	請提供佐證資料。
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. 未辦理「性騷擾防治法」第 7 條規定與措施者，予以扣分。 5. 違反消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)或其施 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第 1 點至第 6 點：每項扣 2 分。 2. 第 7 點：每項法規、行政措施扣 1 分。 <p>有關不符合 CEDAW 之法規修正完成時點之認定將排除立法院審議階段，修正完成時點認定標準如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 法律案：以送請立法院審議認定為修正完成。 (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 	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>行法相關規定(不包含 CEDAW 施行法第 8 條)。</p> <p>6. 須報院之計畫案或法律案未辦理性別影響評估。</p> <p>7. 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。(每項法規、行政措施扣 1 分)</p> <p>8. 未於本院規定期間內上傳考核資料(上載至本院雲端服務系統之業務考核系統)者。</p> <p>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。</p>	<p>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>4. 第 8 點：扣 2 分，且不得列優等、甲等等第。</p> <p>5. 第 9 點：</p> <p>(1)經監察院彈劾之案件，不得列優等、甲等。</p> <p>(2)經監察院糾正之案件，扣 2 分。</p>	

七、自行參選項目：(性別平等創新獎、性別平等深耕獎)

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. 參與主題及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(105-109年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參與主題及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)

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. 參與主題及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	

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. 參與主題及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	
--------------------------	------	--

110 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(23 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)。(8 分)	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。) 2. 宣導之效益。	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。 2. 宣導之效益：(2 分) 宣導產生之效益有助於促進性別平等。0-2 分	「對外」、「對內」宣導之定義： *「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。) *「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) 1. 性平宣導辦理時間(108年-109年期

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>間)、宣導主題、宣導內容及宣導方式。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。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>(二)各機關(構)鼓勵督導所屬機關或向其他機關(地方政</p>	<p>1. 鼓勵督導所屬三級機關、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</p>	<p>鼓勵督導所屬三級機關、其他機關(地方政府)、民間私部門推動性別平等。</p> <p>1. 向所屬三級機關、地方政府、民間私部門推動性別平等：(3分)</p> <p>(1)三級機關(構)推動性別平等設有工作小組：(3分)</p>	<p>1. 請針對3項(所屬三級機關(構)、地方政府、民間私部門)自行選擇2項填報。惟部會有所屬三級機關(人數達200人以上)者，則該「所屬三級機關」之選項為必選項目，另向地方政府、民間私門推動可二擇一。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
府)或向 民間私部 門推動性 別平等。 (6分)	平等。	<p>①編制+約聘僱達 200 人以上，該機關須設性平工作小組得邀請外聘委員開會討論。(1分)</p> <p>a. 每年均有定期開會 2 次。1分</p> <p>b. 每年有開會但未達 2 次。0.5分</p> <p>c. 未開會。0分</p> <p>②會議議程議題應多元且與機關業務結合，有助於促進性別平等。(2分)</p> <p>(2)向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法。(3分)</p> <p>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3分)。</p> <p>(3)民間私部門：(3分)</p> <p>①性平課程： 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性平宣導：</p>	<p>2. 向其他機關(跨機關合作)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>

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>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>上述得分①+②之合計，最高 3 分。</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>上述得分①+②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)</p> <p>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>1. 國際交流：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、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國際會議。</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. 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</p>	<p>1. 建置友善工作環境。</p>	<p>1. 建置友善工作環境。(2 分)</p> <p>提供性別友善職場、母性保護服務。</p>	<p>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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
別友善職場。 (3分)	2. 創新作為、多元化措施。	2. 創新作為、多元化措施。(1分)	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。
(五)各機關辦理性別平等相關研究。 (3分)	考核期間完成辦理與性別議題有關之研究(委託或自辦)。	1. 委託或自行辦理與性別議題有關之研究，每案可得2分。(2分) 2. 研究結果建議事項融入業務之運用情形。(1分)	1. 研究結果融入業務運用情形：包含研究建議之參採運用情形、如何追蹤列管及成效。 2. 若委託研究僅為「專章專篇」、「專節」形式，則「每案為得分*50%」(如：1分*50%=0.5分)；若僅呈現性別統計(描述統計)，則不計分。

二、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(15分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
部會性別平等推動計畫(108年至111年)及性別平等政策綱領之辦理情形。	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。	1. 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) $\text{得分} = \frac{108 \text{ 年度分數} + 109 \text{ 年度分數}}{2}$ (2) 運用性別主流化工具情形，最高2分。 (3) 資源整合運用情形，最高1分。	1. 性別平等推動計畫及性別平等政策綱領辦理情形係以部會報送之年度性別平等成果報告進行考核，部會無須另行準備佐證資料 2. 第1.(1)關鍵績效指標達成情形計算方式：

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(15分)		<p>(4)辦理情形及效益(包含目標扣合情形及影響程度),最高2分。</p> <p>(5)檢討與策進作為,最高1分。</p> <p>(6)機關有自行規劃管考機制:有1分;無0分。</p> <p>2.年度其他推動性平綱領情形,依下列基準給予綜合性質化評分(5分):</p> <p>(1)辦理情形及效益,最高4分。</p> <p>(2)檢討與策進作為,最高1分。</p>	<p>(1)年度分數</p> $= \frac{\text{達成該年度目標值指標數}}{\text{該年度全部指標數}} \times 3 \text{分}$ <p>(2)算式完成後,如有小數點4捨5入至小數點第一位。</p> <p>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。</p> <p>4.機關有自行規劃管考方式,如在專案小組討論、定期填報與追蹤列管機制等。</p> <p>5.部會年度其他推動性平綱領情形</p> <p>(1)請併於部會性別平等成果報告之「其他年度重要成果」呈現,其中,不需就具體行動措施逐項呈現辦理情形,而係依各篇具體行動措施之目標綜合呈現推動情形及辦理成果。</p> <p>(2)為簡化行政作業,如相關推動成果已納入性別議題年度成果者,請勿</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>重複呈現。</p> <p>(3)性平綱領推動成果如已全數納入性別議題年度成果，則扣除本項分數，並換算至 1.性別平等推動計畫辦理情形項下分數後重新計算。</p>

三、消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)(6 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。 (4 分)</p>	<p>檢視落實第 3 次國家報告結論性意見辦理情形。</p>	<p>1. 訂定計畫、方案或措施與結論性意見之符合程度。(1 分)</p> <p>① 訂定實質內容全部符合結論性意見。1 分 ② 訂定實質內容部分符合結論性意見。0.5 分 ③ 訂定實質內容不符合結論性意見。0 分</p> <p>2. 結論性意見第 24. 25. 26. 27. 32. 33 點暫行特別措施辦理情形。(1 分)</p> <p>① 已辦理成效良好之暫行特別措施。1 分 ② 已辦理成效低之暫行特別措施。0.5 分 ③ 規劃中(研擬修法中)或未辦理。0 分</p> <p>3. 其他點次辦理成效。(2 分)</p> <p>① 辦理成果呈現大幅、顯著進展，或有效解決問題。2 分 ② 辦理成果僅呈現微小進展。1 分 ③ 雖訂有計畫、方案或措施，但無成效。0.5 分 ④ 研擬中或尚未辦理。0 分</p>	<p>1. 「3. 其他點次之辦理成效」項次依品質給予分數。</p> <p>2. 機關如無本項之 CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形者，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(二)各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 (2分)	108-109年推動落實情形及成效。	各機關依據 CEDAW，列舉 108-109 年推動 CEDAW 之重點工作及其成效。(2分) 1. 落實 CEDAW 保障權利。0-1分 2. 具創新性及困難度。0-1分	1. 每部會最多列舉 6 項重點工作。 2. 本項次依品質給予分數。 3. 本項工作與其他項目工作未重複，始計分。 3. 各項依品質給予分數。

四、性別主流化(34分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)部會性別平等網頁維運情形(3分)	性別平等專區網頁建置及維運情形。	依機關性別平等專區網頁建置情形給予綜合性質化評分。(3分) 1. 專區入口便利性、查詢友善性及時效性。(最高2分) 2. 專區內容豐富度。(最高1分)	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。 2. 專區內容豐富度： (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 訓練教材、性別統計專區。 (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。 (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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註																
(二)部會性別統計辦理情形。(5分)	性別統計專區指標辦理情形	1.部會性別統計專區新增或運用於政策之性別統計指標項數(2分)。(每項得0.5分) 2.性別統計指標具複分類之占比(2分) 得分=2分×占比 $\left(\text{占比} = \frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區 109 年底指標數}} \times 100\%\right)$ 3.國際性別統計比較報表。(1分)	1.配合部會重要性別議題或國際統計指標新增或運用之指標項數。 2.本項依據109年底性別統計專區指標具有性別與其他複分類交織統計項數之占比給分；如無法進行交織性統計，請提出合理說明後排除計算。 範例：序號1、3排除計算，本項占比=1/2*100%=50%。 性別統計專區一覽表 <table border="1" data-bbox="1525 821 2092 1310"> <thead> <tr> <th>序號</th> <th>指標名稱</th> <th>複分類</th> <th>排除計算說明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>性平委員性別統計</td> <td>性別</td> <td>本項已於序號2進行交織統計</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>性平委員性別統計</td> <td>性別、教育程度</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>育齡婦女總生育率</td> <td>縣市別</td> <td>為重要性別議題；惟無法擴展交織性統計</td> </tr> </tbody> </table>	序號	指標名稱	複分類	排除計算說明	1	性平委員性別統計	性別	本項已於序號2進行交織統計	2	性平委員性別統計	性別、教育程度		3	育齡婦女總生育率	縣市別	為重要性別議題；惟無法擴展交織性統計
序號	指標名稱	複分類	排除計算說明																
1	性平委員性別統計	性別	本項已於序號2進行交織統計																
2	性平委員性別統計	性別、教育程度																	
3	育齡婦女總生育率	縣市別	為重要性別議題；惟無法擴展交織性統計																

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註				
			<table border="1" data-bbox="1525 320 2092 475"> <tr> <td data-bbox="1525 320 1592 475">4</td> <td data-bbox="1592 320 1742 475">計程車駕駛人男女比率</td> <td data-bbox="1742 320 1901 475">性別</td> <td data-bbox="1901 320 2092 475"></td> </tr> </table> <p data-bbox="1525 491 2119 790">3. 本項依據 109 年底性別統計專區中國際性別統計比較報表項數給分，可參考 SDGs 指標、UN 最低限度指標及 WHA、ILO 等國際組織運用之指標進行比較。如無可進行比較之國際指標請提出說明並扣除該項分數後重新計算總分。</p>	4	計程車駕駛人男女比率	性別	
4	計程車駕駛人男女比率	性別					
(三)各機關辦理性別分析情形。(3分)	性別分析辦理情形。	新增性別分析報告。(3分) 第4組：1篇	<p data-bbox="1525 815 1742 847">1.評核項目說明</p> <p data-bbox="1525 868 2119 1326">(1)性別資料使用與分析：運用性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，了解該議題之標的人口群與利害關係人的立場和需求，並透過性別與其他面向或變項的交織分析(如：種族、年齡、族群、階級、文化、收入、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質等)，據以了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和</p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。(舉例來說，不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合)</p> <p>(2)應用深化程度：性別分析報告之應用與深化，如依據性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。</p> <p>2.作業說明</p> <p>(1)左列所稱性別分析需對於性別處境之議題進行深入剖析並提出相關策略，若僅依統計資料撰寫描述統計不予計列，如為年度例行性調查報告更新相關資料，並未就議題進行深入探討，則僅計列首次提報項目，如為貫時性分析或趨勢分析則予計列。前開性別處境之內涵包括不同生理性別、社會性別、跨性別、性別認同、性傾向與性別氣質等面向。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>(2)機關須依組別指定篇數，擇優提供公開於機關網頁之性別分析報告，並依附表說明推薦理由。</p> <p>(3)請提供佐證資料(電子檔案)，行政院性別平等處得擇選優良案例收錄於「重要性別統計資料庫」。</p>
<p>(四)部會辦理性別預算編列情形。 (2分)</p>	<p>性別預算編列情形。</p>	<p>各部會配合外部審視意見及總預算修正編列之性別預算。(最高2分)</p> <p>1.報送之「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.性別平等重大議題、性別主流化工具及CEDAW之預算配置合宜性。1分</p> <p>(1)維持原預算額度(與前一年相比)、增加或較前一年度減列，但提出合理說明。1分 (2)較前一年度減列，且未提出合理說明。0分</p>	<p>1.考核基準：各部會報送「性別預算編列情形表」(含公務預算及基金預算)，無須另行準備佐證資料。</p> <p>2.第2項指標以性別平等重大議題、性別主流化工具及CEDAW為重點評核項目</p> <p>(1)係指「性別預算編列情形表」業務類型第2類「綱領類」項次2-1至2-5、第3類「工具類」、第4類「法律類」涉及CEDAW者。</p> <p>(2)以108年及109年所編列「性別預算編列情形表」進行年度比較。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(五)部會性別 影響評估 辦理情形。 (7分)</p>	<p>性別影響評估辦理 案件數及品質。</p>	<p>性別影響評估辦理案件數及品質。(7分) 1.除中長程個案計畫及法案外之其他案件辦理 性別影響評估案件數(1案2分)。(4分) 2.性別影響評估辦理品質。(3分) (每件最高3分，得分=辦理性別影響評估案 件之得分平均)</p>	<p>本項評核範圍為考核年度內已核定或通過 之案件，含中長程個案計畫、法案及其他非 應辦性別影響評估之其他案件。 1.第1項考核基準：本項評核範圍係指除中 長程個案計畫及法案外之案件，如計畫、 方案或條約、協定(協議)或是其他計畫、 措施、命令或行政規則等亦辦理性別影響 評估之案件數。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。 2.第2項考核基準：本項評核範圍含中長程 個案計畫及法案及前項辦理性別影響評 估之所填案件，辦理品質依性別影響評估 辦理情形給予綜合評分： (1)運用性別統計及性別分析，並盡可能關 注到多元交織性面向(如顧及不同性別、 性傾向、性別特質與性別認同者，與年 齡、族群、地區等面向進行交叉分析)， 分析性別落差情形及原因，確認性別議</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>題。</p> <p>(2)依評估結果調整評估主體之情形(如於計畫案中訂定性別目標、策略、措施等；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等)。</p>
<p>(六)各機關公務人員參加性別主流化相關訓練及課程辦理情形。(10分)</p>	<p>1. 公務人員依規定參加性別主流化相關訓練課程之情形。</p> <p>2. 高階主管人員參加課程人數比率。</p> <p>3. 政務人員參加課程訓練或參與性別平等相關會議比率。</p> <p>3.106-108年辦理</p>	<p>1. 公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形。(0分)</p> <p>【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。</p> <p>(2)辦理性別平等業務相關人員參訓比率。</p> <p>2. 高階主管人員參訓比率(2分)：</p> <p>【比率：(高階主管參訓人數/高階主管總數)×100%】</p> <p>得分=高階主管人員參訓比率。</p> <p>(1)90%以上。2分</p> <p>(2)80%以上未滿90%。1分</p>	<p>1. 第1-3項評核基準：</p> <p>(1)本項依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(行政院107年2月7日院臺性平字第1070163622號函修正)進行評核。</p> <p>(2)本項評核得排除於評審業務截止日前3個月內任現職者。</p> <p>①參訓比率以108年及109年之平均值計算。</p> <p>②若所計算後之比率有小數點第1位，均以4捨5入方式計算。</p> <p>(3)一般公務人員包括：</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>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形。</p> <p>4.機關自辦有關性別意識培力實體課程之辦理品質。</p>	<p>(3)未滿 80%者。0分</p> <p>3. 政務人員參加課程訓練或參與性別平等相關會議比率(2分)： 【比率：(政務人員參訓人數/政務人員總數)×100%】</p> <p>(1)66%以上。2分 (2)33%以上。1分 (3)未滿 33%者。0分</p> <p>4.106-108 年辦理 CEDAW 教育訓練達成情形。(4分)</p> <p>(1)3 年內每人 3 小時受訓涵蓋率(含實體及數位課程)：(2分)</p> <p>①50%以上。2分 ②40%以上未達 50%。1.5分 ③30%以上未達 40%。1分 ④20%以上未達 30%。0.5分 ⑤10%以上未滿 20%。0.3分</p>	<p>③公務人員考試錄取人員。母數計算包含主管人員及性別平等業務相關人員。</p> <p>(4)性別平等業務相關人員：實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務，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)小組相關事宜之專責、兼辦人員，含性別聯絡人及代理人。</p> <p>(5)高階主管人員：係指擔任薦任第 9 職等以上正、副主管之公務人員。</p> <p>(6)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>4.第 4 項評核基準：</p> <p>(1)係依據「消除對婦女一切形式歧視(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫，請參酌該實施計畫辦理。</p> <p>(2)實體課程需符合 CEDAW 訓練及成效評</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註										
		<p>⑥未達 10%。 0 分</p> <p>(2)實體課程(2 分)</p> <p>①一般公務人員參加 CEDAW 教育訓練課程人數占該部會一般公務人員總數比率。(1 分) 計分：實體課程依機關人數規模達「目標」 ○成。○成*0.1 分</p> <p>②高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)參加 CEDAW 教育訓練課程人數占該部會高階公務人員總數比率。(1 分) 計分：實體課程依機關人數規模達「目標」 ○成。○成*0.1 分</p> <p>5.有關性別意識培力實體課程之辦理品質，課程內容品質由考核委員參考下列原則給予綜合性質化評分。(最高 2 分)</p> <p>(1)評估所屬人員課程需求或課後提供學習回饋。0.5 分</p> <p>(2)針對不同人員屬性設計課程內容。0.5 分</p>	<table border="1" data-bbox="1525 347 2116 710"> <thead> <tr> <th data-bbox="1525 347 1789 467">機關總人數</th> <th data-bbox="1789 347 2116 467">實體課程參訓比率及人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1525 467 1789 528">未滿 1,000 人(含)</td> <td data-bbox="1789 467 2116 528">40%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1525 528 1789 588">1,001-5,000 人</td> <td data-bbox="1789 528 2116 588">30%且至少 400 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1525 588 1789 649">5,001-10,000 人</td> <td data-bbox="1789 588 2116 649">20%且至少 1,500 人</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1525 649 1789 710">10,001 人以上</td> <td data-bbox="1789 649 2116 710">15%且至少 2,000 人</td> </tr> </tbody> </table> <p>核訓練計畫內容(不含 CEDAW 概論課程)，且依該計畫 106-108 年受訓比率及人數應達下列「目標」：</p> <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)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</p>	機關總人數	實體課程參訓比率及人數	未滿 1,000 人(含)	40%	1,001-5,000 人	30%且至少 400 人	5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人	10,001 人以上	15%且至少 2,000 人
機關總人數	實體課程參訓比率及人數												
未滿 1,000 人(含)	40%												
1,001-5,000 人	30%且至少 400 人												
5,001-10,000 人	20%且至少 1,500 人												
10,001 人以上	15%且至少 2,000 人												

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<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>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>(5)得分計算方式舉例說明： 若機關總人數為 2,000 人，參加 CEDAW 實體課程人數 500 人(500 人/2,000 人=25%)，而機關總人數 2,000 人之目標值為 30%且至少 400 人(實體課程參訓比率及人數)。</p> <p>5.第 5 項評核基準： (1)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、學員將訓練所學應用於業務情形之訪談資料，以及案例教材等。 (2)第 2 項衡量標準，係評核機關是否針對一般公務人員、辦理性別平等業務相關人員等不同屬性人員，分別辦理符合是類人</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>員需求之課程。</p> <p>(3)課程主題合宜性，係指課程主題是否多元，以及是否辦理進階課程。</p>
<p>(七)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. 每年定期召開會議且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：(2分)</p> <p>(1)召集人每年親自主持2次以上。2分</p> <p>(2)召集人每年親自主持1次。1分</p> <p>(3)召集人每年親自主持1次以下。0分</p> <p>2. 召開會議情形：(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： 若召集人僅其中一年主持1次、另一年並未親自主持，得分為0分。</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個月內召開會議者均可列計。 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>

五、決策參與(22分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)各機關所屬委員會委員任一性別比例達成情形。 (5分)	各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。	<p>1. 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%」：得分=達成度×配分3分。</p> <p>總得分=(1)+(2)之合計。</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>2. 各機關所屬委員會將性別比例原則納入相關組織規定之情形。(2分)</p> <p>得分=各機關所屬委員會將性別比例原則納入相關組織規定之達成度*配分2分。</p> <p>【達成度=納入組織規定之委員會(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110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。</p> <p>2. 已將性別比例原則納入組織規定並完成修正公告者，列入得分計算，另請提供佐證資料。</p> <p>3. 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>4. 達成度均以四捨五入方式計算至小數點</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			第 2 位。
(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。(17分)	<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。</p> <p>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。(13分)</p> <p>(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。(3分)</p> <p>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×3分</p> <p>(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)</p> <p>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</p> <p>(3)本院所屬各部會及三級機關女性簡任非主管比率。(4分)</p> <p>得分=(女性人數/本院所屬各部會及三級機</p>	<p>1.女性係數計算方式：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。(不含本院所屬各部會首長、政務次長)</p> <p>108年、109年請以年度最後1日，即12月31日之在職人數計算。</p> <p>(108年+109年晉用女性首長、主管比率)之平均值。</p> <p>(1)本院所屬各部會常務副首長、幕僚長：如內政部常務次長、主任秘書。</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7分計算。</p> <p>計算如下：</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>得分： (女性人數/部會幕僚長及一級單位主管總數)×100%/女性係數×7分</p> </div>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p style="text-align: center;">關簡任非主管總數)×100%/女性係數 ×4分</p> <p>(4)本院所屬各部會及三級機關女性簡任人員增加度。(2分) 本院所屬各部會及三級機關 109 年度簡任人員之女性比率及人數均較 108 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總分重新計分。</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) 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>※「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>(2)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>(4)簡任非主管：如單位副主管(副司長、副</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>處長)、副幕僚長(如政務、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109年12月31日，則以109年9月30日在職人數計算。</p> <p>註：</p> <p>1.「中高階女性主管」人員：係指擔任單(跨)</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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 109 年 12 月 31 日, 則以 109 年 9 月 30 日在職人數計算。)</p> <p>② 依【(108 年+109 年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。</p>

六、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. 其他。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項最高 1 分。 2. 本加分項目最高可加至 5 分。 	<p>請提供佐證資料。</p>
<p>未辦理及未處理項目，予以扣分。</p>	<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. 未辦理「性騷擾防治法」第 7 條規定與措施者，予 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第 1 點至第 6 點：每項扣 2 分。 2. 第 7 點：每項法規、行政措施扣 1 分。 <p>有關不符合 CEDAW 之法規修正完成時點之認定將排除立法院審議階段，修正完成時點認定標準如下：</p> <p>(1) 法律案：以送請立法院審議認定為修正完成。</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>以扣分。</p> <p>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)。</p> <p>6. 須報院之計畫案或法律案未辦理性別影響評估。</p> <p>7. 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。(每項法規、行政措施扣 1 分)</p> <p>8. 未於本院規定期間內上傳考核資料(上載至本院雲端服務系統之業務考核系統)者。</p> <p>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。</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>4. 第 8 點：扣 2 分，且不得列優等、甲等等第。</p> <p>5. 第 9 點：</p> <p>(1)經監察院彈劾之案件，不得列優等、甲等。</p> <p>(2)經監察院糾正之案件，扣 2 分。</p>	

七、自行參選項目：(性別平等創新獎、性別平等深耕獎)

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(105-109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)

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	

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	
--------------------------	------	--

(附件 2)各部會考核委員建議事項

第 1 組

內政部委員建議事項

黃碧霞委員

優點

一、內政部業務多元，就其主管業務中之性別關聯如：民政婚喪禮儀、戶政性別及婚姻登記、地政測量與財產繼承、新住民輔導及國籍歸化、營建無障礙環境、宗教團體性騷預防及經典文化研討、提升女性公共參與、消除警察消防職業性別隔離、維護婦幼安全…等均由各個體系積極規劃措施，努力促進性別平等，值得肯定。

二、內政部積極結合地方政府利用民政體系，每年於村里辦公處所基層辦理去除性別刻板印象與偏見之宣導活動，值得肯定。

三、內政部移民署規劃「新住民家庭教育及法令宣導方案」，積極對新住民及家屬提供親職教育、家庭經營、性別平等以及相關法令之講習及宣導，值得肯定。

四、積極考核地方政府殯葬業務性別平等之推動，並將「男女受不動產贈與及繼承權利平等」宣導情形，列為評核各地方政府辦理地政業務績效衡量指標之一，值得肯定。

缺點

一、內政部將理監事三分之一性別比例納為人民團體考評表揚加分項目，值得肯定，但 108 與 109 年接受考評之職業團體，只有 10.49% 及 12.41% 符合三分之一性別比例，宜更積極宣導及推動。

二、地方制度法第 33 條規定之婦女當選名額比例已明顯偏低，不合時宜，仍請積極溝通修正。

綜合意見

一、內政部雖已將人民團體之理監事符合三分之一性別比例納為考核加分項目，但合法立案之人民團體眾多，仍有大量之團體未參與考核，仍宜積極對其進行宣導及規劃鼓勵或暫行特別措施，使更普及達成三分之一性別比例之原則。

二、地方政府立案之人民團體也為數眾多，雖然已有部分地方政府主動採取創意措施鼓勵人民團體推動理監事三分之一性別比例原則，但推動情形落差仍大，請內政部積極與各地方政府溝通，以普及強化其推展之動力。

施逸翔委員

綜合意見

一、內政部在回應結論性意見第 17(b)時，將回應的重點放在配合司法院修改相關規範，但卻沒有具體回應女性在警察機關是否有全面且持續獲得法扶的協助。建議內政部警政署應全面盤點與了解女性在警察機關的司法可近性為何？警察機構也是廣義的司法機關，內政部警政署還是可以在既有的權責底下，採取一切適當的方式來提供給有需求的女性適切、具有性別敏感度且有效的救濟。甚至應該要從中壢音樂老師詹慧玲遭葉姓員警不當盤查的個案中記取教訓，勿再違反 CEDAW 公約施行法賦予各級政府機關尊重人權的義務。

二、在關於結論性意見第 18.19(b)點，國際審查委員關注的是司法體系中根深蒂固的刻板印象與性別偏見，內政部警政署所提的婦幼安全專業知能與性別主流化培訓固然重要，但仍偏離委員們所建議議題。

三、在關於結論性意見第 36.37 點，國際審查委員所關切的是政府應採取措施讓這些新移民女性住在公宅的年限延長，以及相關基本社會保障。但內政部以興建社會住宅的政策來回應，不但緩不濟急，也無

法對應審查委員的建議，再加上就算有現成的社會住宅釋出，但因為資源有限，這些新住民女性是否能夠即時享有這樣的社會福利，也是可能會面臨的問題與挑戰。

四、國際審查委員會在結論性意見第 46.47 點所強調的是各處境不利族群女性的校園性霸凌、性侵害、和性騷擾案件，若警大與警專僅以一般性的性平教育計畫還回應，然後針對校園性霸凌、性侵害、和性騷擾的防治僅是依法處理，其實並沒有回應到國際審查委員所要求的針對這類案件的強化政策措施和教育計畫，以及聚焦且客製化的積極措施。

五、內政部在國民喪禮與相關業者進行性平與人權教育，藉以落實 CEDAW 公約第 5 條消除性別刻板印象，成效很好，建議持續辦理以及拓展尚未踏足的地區，也建議在相關教育培訓宣導也應納入 LGBTIQ 的議題，讓相關業者更加認識多元性別議題與了解 LGBTIQ 在傳統習俗中所面臨的困境。

六、人口販運有不同的樣態，在兒少性剝削確實適用 CEDAW 公約第 6 條，但人口販運也有勞動剝削的樣態，因此在我國移工政策上長期以來對於幾乎是女性的家事勞動移工的壓迫與剝削，就比較不是適用第 6 條，而應該適用 CEDAW 公約有關女性移工的第 26 號一般性建議。

然後也要提醒內政部，在美國國務院人口販運報告被列為第一級國家，僅是符合最低標準，並非成績優異的意思，2020 年的報告中，仍提到台灣有利用藥物成癮與網路和手機應用程式等方式來讓台灣女性與兒童成為性剝削被害人的情況，通常住在雇主家中的女性家事勞工和家庭看護工，也是政府難以實際掌握勞動條件與生活條件因而容易成為被剝削的受害者。重要的還是政府應採取有效的措施來防治實際的人口販運情況，而非自滿於「連續 11 年獲評為第一級的國家」。

七、在關於「新住民家庭教育及法令宣導」方案，這應該適用於 CEDAW 公約第 16 條以及第 35 號一般性建議。

八、肯定內政部所推動的「災害防救深耕第3期計畫」鼓勵女性參與災害防救工作，也建議未來相關工作可大量參考 CEDAW 第37號一般性建議「關於氣候變遷背景下減少災害風險所涉之性別面向」。

顏玉如委員

優點

一、內政部性別平等專案小組討論議題多元，且為社會關注之重要議題，諸如同婚（民政司）、高齡照護住宅、共住共老、疫情或災難對弱勢群體影響等，對於內政部各機關性別平等工作推動，具有正面及前瞻引領之影響。

二、內政部及所屬機長首長、高階主管及一般公務人員性別意識培力與 CEDAW 教育訓練之參訓率皆有達標且超前，顯示機關同仁皆具有一定程度之性別意識，有助未來深化與提升性別平等工作品質。

三、內政部全球資訊網站之「性別平等專區」網頁內容清楚、查詢便利、且皆有更新，惟由於內政部所屬機關，特別是警政署、移民署、營建署等，其業務皆屬重要性別議題，建議機關連結可由「性別專區之性別統計」項下前移「性別專區」項下，完整內政部性別工作資料建置與呈現。

綜合意見

一、性別統計指標大多具有複分類，惟現行性別統計五大分類架構：福利救助暨保險、社會（政治參與）、婚姻與家庭、人身安全、其他（環境、文化、健康與醫療、教育），此架構為組織改造前內政與社會司時期所規劃，似乎較無法呈現內政部業務內涵與特性，例如福利救助暨保險面向之兒少、婦女與老人福利，建議宜重新檢視並建立以內政部為主體之性別統計指標分類架構。另國際性別統計指標，目前統計處「內政國際指標」項下，建議可將與性別有關之指標，同步提列於性別平等專區。

二、性別分析部分，相較前次性別分析在量與質都略有提升，其用心值得肯定。整體而言，可再進精進之處建議：

(一)深化議題與強化問題意識，目前所提供之犯罪被害人與平均餘命主題，是警政署與主計單位長期與例行之通報主題，具有一定程度重要性，但也因屬定期檢視，故建議宜針對新問題或特定問題再深入討論，例如犯罪被害人可納入新興數位性別暴力或其他新形態犯罪、平均餘命則是可交織社經、族群身分交織分析，強化問題與社會、性別處境；又或外籍諮詢服務可將服務類型、性別與身分交織，了解新住民與一般來台者服務差異等；而同性婚姻案，則可納入基本人口背景，並說明同婚法通過一年政府作為與相關服務。其次，針對性別分析提出建議與實踐，此建議和作為應與前述分析結果扣連，亦即有所本，回應政府決策循證模式意涵。

(二)建議各機關/單位仍應定期進行性別分析或影響評估訓練、討論，持續強化性別分析能力建構，特別是針對前述問題與處境探究、以及分析建議與應用。

三、各機關性別影響評估多已依循相關作業辦理，建議未來逐步擴大至非中長程個案主或針對相關重要議題。

四、性別意識培力與 CEDAW 之實體課程辦理實體課程部分，目前基礎與進階 45 場次課程中，有 9 場為性騷擾防治法定課程（併同 CEDAW 辦理），且部分機關提列為基礎課程、部分為進階，建議宜定期檢視課程規劃與內容，統整階段性核心議題，在有限實體課程資源配置上，避免因例行法定課程而忽略重要性別議題或深化工具應用之培力。其次，評估性別課程需求與學習回饋是本次性別意識培力品質中最有待提升處，絕大多數機關未進行需求評估，而多數學習回饋也簡化為滿意度問項，且未提供分析結果，較難以呈現性別意識培力成效，並做為未來課程精進與同仁能力再建構之參考。建議可透過線上系統定期進行課程需求調查、再據規劃課程、並據目標進行課後成效評估。

五、對於第三部門或私部門的參與是國際社會與 CEDAW 重要關注焦點，惟本次性別主流化項目較未見合作及人民團體業務之應用，建議未來可逐步擴增性別統計指標（目前僅有合作社員、人民團體/環保團體理事等指標）與性別分析及其應用，以提升性別工作實證性。

性平處

綜合意見

一、內政部及所屬機關投入人力及相關資源協力推動性別平等業務，且召集人於考核年度期間多親自主持性別平等專案小組，顯示對於性別平等推動之重視，各機關(單位)結合地方政府及民間等資源，宣導與業務相關之性別議題，內容豐富多元，值得肯定。

二、內政部所填資料針對 CEDAW 第 5 條辦理現代國民喪禮研習班及地方政府殯葬業人員、禮儀師等教育訓練及 CEDAW 第 6 條辦理

「2019-2020 防制人口販運新守護行動計畫」等之內容與落實 CEDAW 保障權利關聯程度高，值得嘉許。惟多為延續例行性業務，較不具創新性與難度，建議可結合 CEDAW 條文及本院性別平等重要議題，如因應網路性別暴力案件之增加，推動相關計畫及方案，以周全保障被害人權益等。

三、查內政部辦理性別分析相關作業，並公布於該部性別統計網站，惟本次考核所提性別分析案件，多使用描述統計，較缺乏探究性別差異之原因，及提出具體建議事項，建議參考本院編印「性別分析參考手冊」，落實性別分析之內涵，期能妥善適時回應性別落差與需求。

四、內政部 108、109 年無女性常務副首長、幕僚長及三級機關女性常務正副首長，且一級單位女性主管比率及女性簡任非主管比率較低，為呼應性別平等政策綱領政策目標，擴大女性參與政治、國家及公共事務的管道，建議在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，縮小職位上的性別差距，以促進決策參與的性別平等。

五、為提升地方民意代表女性當選比率，請內政部依本院性別平等會第 22 次委員會議會前協商會議決定略以，請積極推動地方制度法第 33 條修法作業，將婦女保障名額改為性別比例原則，以北京行動綱領所設定之 30%為中程目標，並以達成 40%性別比例原則為最終目標；修法作業過程亦請將相關配套措施(如：選區劃分、政黨提名等)納入考量，並請內政部考量是否組成專案小組等持續推動。另建議內政部配合規劃女性參與公共事務、政治活動等培育課程，逐步提升女性參與政治活動機會與能力，以落實地方制度法修法之目標。

六、查內政部有軍人及其家屬優待條例、祭祀公業條例及警察人員人事條例等 3 案違反 CEDAW，且尚未完成修法作業(3 案之修正草案皆已報本院)，建議積極推動修法作業，以符合 CEDAW 相關規範。

七、內政部掌理地政、警政、消防、營建、工程等業務，均有從業人員性別比例懸殊之現象，請持續透過宣導及樹立典範，或於校園或培育專班規劃專業人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施、於職場推廣營造性別友善環境之積極性作法(如友善家庭、托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職)等持續提升女性參與比例。

八、有關婚喪喜慶等習俗之性別平等觀念，請持續運用社群媒體，透過創意推廣活動，向社會大眾宣導。

教育部委員綜合建議事項

黃碧霞委員

優點

- 一、教育部依據性別平等教育法，規劃措施、投入資源推動性別平等教育，奠定良好性別平等業務基礎與素養，並參考 EDAW、國家報告總結意見與建議、性別平等政策綱領等內涵及運用性別主流化工具，積極拓展性別平等教育之推動，值得肯定。
- 二、除對地方政府、各級學校推動性別平等教育外，並積極結合家政學科中心、家庭教育中心、社區大學、樂齡中心等終身教育體系推動性別平等教育，使性平教育得從學校體系擴展到家長、長輩、社會大眾，值得肯定。
- 三、強化高齡社會公共支持，多管道運用樂齡中心、樂齡大學、高齡自主學習團體，及跨部會結合衛福部國健署，推動長輩體適能及高齡學習活動，儘量使長輩的身體、腦力維持在良好狀態，減緩退化，值得肯定。
- 四、通盤檢視修正線上辭典，避免歧視性釋義、融入性別平等觀念，值得肯定。

缺點

- 一、由於疫情關係，影響有關校長、教務與校務主管部分會議及活動之舉行，疫情趨緩，請積極辦理推動所規劃之各項性別平等措施。
- 二、各級學校及終身教育體系所需性別平等教育人才、種子師資、教師性別平等觀念及教學教法，均極關乎性平教育之能否落實，目前提供訓練場次仍較偏少，請積極檢視人員受訓情形、增加培訓，儘量朝向較普及訓練方式提供。

綜合意見

- 一、教育部配置專屬單位、專業人力，規劃推動性別平等業務，態度

積極的投入資源、運用方法步驟拓展推動管道，並規劃多項暫行特別措施，請持續努力達成目標及顯現成果。

- 二、教育部在學校體系、社會教育等體系推動性別平等教育，對象龐大。目前已進行許多培訓與宣導，但因需運用大量之師資、志工等，請持續結合地方政府積極培力，以期能普及化促進性別平等。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、教育部在 CEDAW 結論性意見第 42.43 點詳細回應關於身心障礙女孩就學的情況，並特別提到會「修正補助改善無障礙校園環境相關規定」，增列照護床的補助項目，值得肯定。也提醒與建議教育部，根據身心障礙者權利公約，無障礙的環境涉及物理空間、資訊、交通運輸、以及公共服務等四大面向的無障礙，建議從身心障礙學生的需求出發，建構無障礙的校園，確保身心障礙學生在有支持服務的資源下能夠自立求學。再者，建議教育部也應積極發展校園中如何落實身心障礙權利公約有關「合理調整」的做法。
- 二、在有關結論性意見第 48.49 點關於保障懷孕女學生受教權，除了目前教育部所列的這八項措施與計畫內容之外，建議在校園環境與物理空間也應該考量到懷孕女學生或育有子女的學生的需求，建構友善孕婦的環境，以及提供相關之托育與親子友善的設施。
- 三、國際審查委員在結論性意見第 60.61 點有特別提到「女性自主權之教育」，但教育部在所提出的六大措施與計畫內容中，並未有「女性自主權之教育的項目」。
- 四、教育部在考核指標三、(二)中，校園親密關係與防治數位與網路性別暴力，也可以適用 CEDAW 公約第 35 號一般性建議：關於基於性別的暴力侵害婦女行為。

顏玉如委員

優點

- 一、108-109 年教育部機關首長多能親自出席、主持性別平等工作小組會議，對於提升主管人員與業務同仁投入性別平等工作推動，具有正面影響。
- 二、肯定教育部全球資訊網站之「性別平等專區」網頁內容豐富、清楚、查詢便利、且皆有更新；惟教育部首頁之輪播區與主題網站眾多，仍需逐一檢視，建議可以首頁便民服務項下之性別統計為入口，更有利各界查詢。
- 三、肯定各機關報院之中長程個案計畫法律案多有進行性別影響評估，且在非中長程及非報院計畫等也有實施，並有不錯品質，期許未來持續辦理，並擴大至條約、協定、協議及政策綱領或方針，有助性別觀點融入政府施政。

綜合意見

- 一、綜合來說，過去二十年教育部致力落實性別平等教育法且多有進展，肯得肯定。然校園性別平等工作除學生性平教育與事件處理之外，尚有其他面向有待努力，建議教育部積極推動校園性別主流化工作，透過性別主流化政策工具，檢視校園可能存在於教職員生中的性別落差或各項（課程）工作對不同性別者影響，再據以回應 SDGs 結果。
- 二、經過長期教育統計資料累積，性別統計指標構面完整，且對於基礎教職員生數、課程數等多能掌握，惟此些多屬基本靜態資料，較難以呈現教育多元過程與成效或偏重性平法相關事件，建議未來可就各級重要校園工作進行性別統計指標建構（如大學性別學習社群、高教深耕、教學實踐、或各級教師接受性別意識培力、又或校園親密暴力、自殺或其他校安事件統計等）、或重要教育主題進行（如高齡女性數位科技學習、covid-19 教職員生相關

統計)。

三、性別分析呈現二種不同內容與品質。第一種是提報本次評核之性別分析報告，此些多來自現行推動業務之檢視與原因探究，且具備一定程度完整性，稍加修正可作為性別分析政策循環之範例；惟美中不足之處，此些分析報告，在性別平等專區之性別分析項下並未看見，建議應公開上網，俾各界參考查詢。第二種，性別平等專區網頁之分析或專題，此些多僅著重描述統計說明，較少就統計數據或現象所呈現結果進行原因探究或考察，並據以提出具體建議（又或過於抽象）及形成有助落實之行動，建議未來可參考提報本次考核分析報告進行撰寫，以提升同仁性別分析能力。

四、另在性別意識培力方面，CEDAW 數位與實體課程參訓率皆仍有努力空間；然更需關注的是實體課程品質的精進，檢視相關資料發現，108-109 年共有 17 場實體課程，其中進階 3 場，主題上 CEDAW 僅有 1 場，方式上有 1 場實體課上播放性別主流化數位課程，近半數未進行課後學習回饋，建議宜檢視課程規劃、內容與執行，以在有限實體課程資源配置上，發揮更大學習效益。

五、對於與主管業務有關之性別意識培力教材，目前教材多屬先前所編製或性別意識培力課程授課資料，建議教育部可發揮教學與教材編製專長，根據性別統計與性別分析結果、或 CEDAW 國家報告，就不同機關業務屬性發展適合同仁學習之媒材，再透過教育訓練提升同仁對業務性平工作重點之掌握。

性平處

綜合意見

依「性別平等教育法」推動全國家庭、學校及社會性別平等教育，運用各項政策工具，引導各級學校及終身教育機構向教職員工、學生、

不同生命階段及年齡之民眾推廣性別平等觀念，辦理活潑多元之性別平等展覽活動，為推動其他各項性別平等議題奠基，並就教育領域中的相關性別議題積極謀求改善做法，且前次考核意見均於性別平等專案小組提報檢討，徵詢民間委員意見，多已見精進，於性別平等工作投注之努力有目共睹，殊值肯定。以下就前次考核改善情形及本次考核結果提出建議：

一、定期檢視政策階段性成效

許多性別平等議題及教育行政工作均透過整合性補助計畫、各級學校經費獎補助指標或實施要點、評鑑及輔導考核機制等整合型政策工具推動⁷，建議配合辦理相關性別統計或分析報告，以利定期分析瞭解性別平等工作之執行成效，並作為調整策略做法之參據。

二、落實性別主流化工具之整合應用

(一)於機關性別平等訓練計畫擬定之初，先行調查機關及內部人員需求，增加辦理扣合業務之多元主題課程，增加以工作坊形式辦理進階課程，有助於持續提升人員受訓意願及學習成效，以持續精進性別平等相關知能。另自製與業務相關之性別平等教材應持續與時俱進，以符合機關人員執行業務需求。

(二)性別統計專區資料豐富，大致分為5大類(學生、教育成果、教職員、教育環境、國際比較)，點選大類後會看到次類，點選次類後方可看到下方性別統計指標名稱，對於較不熟悉之使用者較難判斷可以何路徑點選到所欲查詢之指標，建議加強性別統計專區之查詢功能，增進性別統計運用效益。

⁷ 例如：將私校董監事性別比例納入「獎勵私立大專校院校務發展計畫獎補助/獎勵補助私立技專校院整體發展經費核配衡量指標」、「獎勵及補助私立高級中等學校經費實施要點」、各級學校校務評鑑指標；將體育團體決策性別比例納入輔導訪視及考核辦法；將各級學校教職員工每年應完成性別平等教育相關研習比率納入「學年度高級中等以下學校推動性別平等教育實施情形檢核表」、獎補助大專校院整體發展經費核配指標及推動性別平等教育工作辦理情形書面審查指標；將鼓勵學校設置獎學金供少數性別學生申請納入私立大專校院獎補助及國立大專校院績效型補助指標。

- (三)加強於性別平等成果報告中運用性別統計及分析，瞭解及探究績效指標未達目標值之原因，並據以提出未來策進作為，或做為推動計畫滾動修正之參考。
- (四)性別影響評估及性別分析多能妥善運用適當之性別資料進行交織性分析，建議增加探究性別落差成因、性別議題，以利提出之策略做法與性別議題扣合，所提策略做法並應於實務上納入現有機制或後續計畫中落實。
- (五)性別預算編列單位眾多，包括主管之館所機構及大專校院，建議分區辦理教育訓練，或讓機構及學校間交流性別預算編列之實務經驗，協助各單位人員更瞭解性別預算之概念與做法。

三、賡續推動教育相關性別議題

(一)培育 STEM 女性人才：

- 1、自 101 學年度起針對高中女學生辦理「高中女校科學教育巡訪計畫」迄今已第 10 年，建議可辦理該計畫成效評估。除了辦理活動外，請加強培力高中以下各級學校 STEM 科目教師，使教師能以不帶性別刻板印象之方式，以及能引起女學生興趣之方式教學，激發更多學生對於 STEM 領域之好奇心與學習意願。
- 2、110 年 5 月公布實施「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」，111 年度國立臺灣大學、清華大學、成功大學、國立陽明交通大學校務基金下將設立重點科技、半導體、永續製造及產學創新等國家重點發展領域之研究學院，考量渠等領域需才孔急，且女性投入偏低，請強化渠等研究學院及基金推動與執行人員之性別意識培力，引導研究學院之監督會、管理會、產學會等決策組織成員符合任一性別不少於三分之一原則，促進決策及執行過程中之性別平等及觀點之周延性，並於相關業務推動過程中建置性別統計及編列性別預算，以確保國家資源投入及相關人才培育之性別衡平。

- (二)促進特定體育團體決策之性別平等：目前具國際體育組織正式會員資格之全國性體育團體中，理、監事符合任一性別比例三分之一者僅占 15.1%、27.4%，女性理事占全部理事 17.5%、占全部監事 23.9%，女性決策參與明顯不足，請研議有效之改善策略，例如納為補助參考指標。
- (三)妥為處理多元性別相關爭議：109 年將「國王與國王」繪本列為小一新生優良圖書閱讀書單，引起不同立場之家長團體及性別團體爭議，教育部嗣後開放學校以加退書方式辦理書籍更換，建議未來如遇相關爭議，仍須秉持「性別平等教育法」精神堅定說明主管機關推動認識及尊重多元性別差異之立場及堅持對的做法。
- (四)消弭數位/網路性別暴力：考量教育宣導為防治體系之重中之重，除由相關部會就其主管業務涉及數位/網路性別暴力防治權責進行相關教育宣導，亦請教育部辦理對民眾之一般性、廣泛性數位/網路性別暴力防治教育宣導活動或課程，並研製相關教材供社會大眾及政府機關運用，期循教育途徑落實事前預防，漸次消弭性別暴力。

勞動部委員建議事項

黃碧霞委員

優點

- 一、勞動部基於性別工作平等法積極規劃各種職場平權措施，奠定良好性別平等業務基礎與素養。近年來更積極規劃提升女性經濟力、促進工作與家庭平衡、營造性別友善職場、去除職業性別隔離、強化支持高齡就業、婦女二度就業、及照顧服務員培訓等措施，值得肯定。
- 二、勞動部與教育部、衛福部共同研議完成「職場互助式教保服務」「社區公共托育家園」「雇主設置居家式托育服務」等新型態托育模式，並積極配置經費及納入事業單位托兒補助項目，值得肯定。
- 三、勞動部對地方政府之業務考核，將「建立輔導所轄工會女性擔任理事比例之措施或辦理相關活動」納入，強化對地方政府之督導力道，值得肯定。

缺點

- 一、有關對地方政府、勞工行政機關辦理之職場平權種子師資研習營，場次有限，請持續積極擴展培力。
- 二、國家報告總結意見認為現行婦女產假僅 8 週及育嬰假報酬有限，而產假、育嬰假及育嬰留職停薪津貼等措施對良好親子依附關係及嬰幼兒信任感、安全感之建立很有助益，仍請妥適研處及持續鼓勵年輕父母運用，並消除其重回職場之障礙。

綜合意見

- 一、由於疫情關係，許多上班方式已證實可運用網路遠距實施，請積極鼓勵及獎勵企業持續發展彈性工作時間與地點等友善支持家庭措施，以使員工兼顧工作、家庭與育兒。
- 二、除了性別工作平等法應行事項外，CEDAW、國家報告總結意見與

建議、性別平等政策綱領亦包括許多應推動之性別平等內涵，請持續藉由性別平等共識營等與地方政府勞工行政主管機關溝通，積極落實推展到基層。

三、勞動部持續對企業推動講習宣導及補助獎勵其推動友善支持家庭措施，值得肯定，仍請考量如何能使更多企業積極參與實施，以達擴展普及推動之目標。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、勞動部在回應第 52.53 點有關產假與男性育嬰留停的結論性意見與建議時，不應只是去比較他國的相關案例，更重要的是應更為準確地診斷我國的結構性問題，才有可能對症下藥，民間的托育催生聯盟對於問題的診斷與政策建議，應可參考，比如請假單位化整為零，由現行以「月」改為可以「小時」請領。還有申請年齡再延長，由現行子女滿三歲，延長到子女滿八歲。以此來回應雙薪育兒家庭兼顧工作與育兒的彈性需求。
- 二、至於鼓勵男性請育嬰假，勞動部不應只是加強宣導而已，國際審查委員是建議需要有法律與經濟誘因才有可能加速男性請育嬰假的比例提升。
- 三、勞動部僅以喘息服務與轉換雇主的查詢網站的內容，來回應第 54.55 點有關外籍家事勞工基本勞動權的結論性意見與建議，其實完全沒有回應國際審查委員所強調的基本勞動權的保障。根據 CEDAW 公約有關女性移工的第 26 號一般性建議的 26(b) 「對女性移工權利的法律保護：締約國應確保憲法、民法以及勞工法為女性移工提供與本國所有勞動者相同的權利和保護，包括組織權和自由結社權。締約國應確保女性移工的契約具有法律效力。特別在於應確保以女性移工為主的職業，如家務工作和某些形式的娛樂工作，都受到勞動法的保障，包括工資和工時法規、健康和

安全守則，以及假日和休假條例。該等法律應包括監督女性移工工作場所條件的機制，尤其是在以她們為主的工作類別(第2(a)、(f)和11條)」因此，幾乎都是女性的家事勞工之勞動條件，應與本國勞工相同，包括法定基本工資的保障、休假、加班費、自由轉換雇主的權利，都應獲得完整的保障與不受到歧視。

四、勞動部所推動並施行的「中高齡者及高齡者就業促進法」固然值得肯定，但審查委員所關切的不僅僅只是法律上的消除歧視，更重要的是「事實上」(de facto)的消除歧視，後者在勞動部的措施與計畫內容其實看不出來。

五、離婚後對於經濟的衝擊，與勞工退休制度，完全是兩回事，勞動部在第72.73點的措施與計畫內容完全沒有對應到國際審查委員的建議。

顏玉如委員

優點

一、勞動部機關首長親自出席、主持性別平等工作小組會議、並帶領高階主管及一般公務人員完成性別意識培力與CEDAW教育訓練，促進機關參訓率皆有達標且超前，有助深化與提升性別平等工作品質。

二、勞動部全球資訊網站之「性別平等專區」網頁架構調整，提供機關內部性平工作查詢，內容清楚、查詢便利、且皆有更新，用心值得肯定；建議未來可持續優化，增加性別與勞動權益發展或研究新知，結合勞動及職業安全衛生研究所等機關，就國際勞工組織等國內外相關前瞻資訊進行介紹或資訊連結，朝向知識管理邁進。

綜合意見

一、性別統計指標大多具有複分類，不過部分面向(如性別平等與就業歧視申訴、身心障礙者)仍有精進空間，目前多以雙變項形式

交織(如性別*區域)，建議可以多變項概念呈現(如性別*國籍*年齡*區域)，可更確切掌握服務對象處境，有助性別分析之問題需求探究。

二、性別分析進展較為緩慢，不論是提供本次評核分析報告、或是網頁上性別統計分析專題，普遍仍多偏重描述統計說明，較缺乏針對統計數據或現象所呈現結果進行原因探究或考察，以及對於分析結果提出具體建議(又或過於抽象)和有助落實之行動，建議各機關/單位仍應定期進行性別分析培力，以提升同仁性別分析能力。再者，諸多議題為例行性統計報告，建議未來此類分析，可逐年深化議題討論，例如同酬日，如進行國際比較外，也可進行縣市、行業別等，符合性別分析現象探討之目的。

三、肯定各機關報院之中長程個案計畫及法律案多有進行性別影響評估，並有不錯品質，期許未來針對條約、協定、協議或相關重要議題之計畫方案，亦可擴大施行辦理，有助性別觀點融入政府施政。

四、有關發展與主管業務有關之教材，目前僅有 106 年 CEDAW 案例，建議各機關可結合性別分析報告、性別平等重點工作、或 CEDAW 國家報告等，發展回應機關業務之案例研究、評估報告，再透過教育訓練提升同仁對業務性平工作重點之掌握。

五、性別主流化是建立以實證為基礎之性別平等工作推動的重要關鍵，建議應擴大應用議題，諸如工作與家庭平衡、疫情對女性勞動影響等，此些目前在性別統計指標、性別分析較為匱乏，宜優先予以關注，以強化施政實證基礎。

性平處

綜合意見

一、勞動部對於性別平等業務之掌握與協調能力佳，且召集人於考核

年度期間多親自主持性別平等專案小組，首長亦親自出席本院性別平等會，顯示對於性別平等推動之重視，各單位亦能善用多元管道宣導不同主題之勞動性別議題，內容豐富且形式多元，值得肯定。

二、整體機制：所屬三級機關之性別平等計畫建議可周延納入性別主流化各項工具推動，完整訂定而非僅限於性別意識培力或性別平等機制推動，有助於提升所屬機關性別平等推動之深度及廣度。

三、CEDAW 辦理情形

(一)勞動部在 CEDAW 推動因多數涉及法規研修，難度較高，在因應 CEDAW 推動措施部分多為行政鼓勵性質而非暫行特別措施，推動進程相對緩慢，建議積極與各界溝通爭取支持，並定期檢討後研擬法規以外之可行做法。

(二)有關勞動部辦理多元就業方案，包括協助民間團體推動社會服務或發展地方產業等，建議掌握及呈現受補助民間團體服務弱勢婦女就業協助之成效，以及針對個案特殊性所設計之個別化就業服務，例如協助性交易女性轉業服務，應結合相關經驗之社會服務團體推動就業服務，而非融入一般性就業服務。

四、性別主流化推動

(一)性別研究及性別分析：勞動部針對政策之評估報告及委託研究多，且有定期辦理業務相關勞動議題或族群之調查報告，並發行勞工季刊等。建議未來可進一步利用既有研究或調查進行更深度的性別分析，使性別分析的質量更為豐富，亦可回饋於相關性平勞動政策。

(二)性別影響評估：考核期間除依規定辦理中長程個案計畫及法律案之性別影響評估外，缺乏針對其他計畫、措施、命令或行政規則等自行辦理性別影響評估，建議再加強。

(三)性別意識培力：經查考核期間勞動部較少發展與主管業務有關之

性別平等或 CEDAW 教材並對外公開，建議可於請專家學者授課後，邀請專家針對勞動與性別課程內容撰寫相關教材。

- 五、加分項目：本次所提報加分項目多與前次考核重複或相近，未能充分凸顯考核期間推動成果與亮點，建議未來應多提報加分項目。
- 六、為利於勞動領域中推動性別平等，勞動部為協助各勞工行政主管機關落實性別工作平等及建立無歧視職場環境，業於勞動行政業務綜合考評指標中訂有「各地方勞工行政主管機關推動就業平等業務情形」，並將「推動性別友善職場之作為」納入考核項目，以引領各地方勞政機關推動性別平等，未來仍請透過相關聯繫會議或交流座談會議讓各地方政府分享推動性別平等工作創新做法，鼓勵各地方政府相互觀摩學習，以擴大推動成效。
- 七、受嚴重特殊傳染性肺炎疫情(COVID-19)影響，將面臨數位經濟等新經濟型態，包括遠距工作及平臺經濟需求快速提升，可能不利於女性及低收入勞工等弱勢群體。請加強關注性別勞動處境與困境，加速研修彈性工作相關配套及保障措施，以及保障性別勞動權益與經濟參與。

衛生福利部委員建議事項

黃碧霞委員

優點

一、衛生福利部積極對所屬醫療院所辦理人員性別意識課程，並將醫事、社工、諮商等專業人員繼續教育換照納入性別議題課程，值得肯定。

二、社會及家庭署辦理婦女福利業務聯繫會報、將地方政府辦理婦女福利與權益維護及宣導納入評鑑、並積極結合地方政府及民間團體推動婦女服務創新方案、推動公共及準公共化托育服務及向托育人員及民間辦理性別平等課程等，值得肯定。

三、保護服務司持續積極推動婦女及兒少保護各項防暴業務；國民健康署持續推動男孩女孩都是寶之生育觀念，值得肯定。

四、衛福部規劃及推動婦女健康行動計畫、各司處積極推動培育公費醫師制度提升婦產科專科醫師人力、改善懷孕醫護夜間值班問題、改善護理人員執業環境及性別隔離、LGBTI 心理健康及自殺防治等，均值肯定。

缺點

因疫情關係，部分評鑑工作及宣導活動停辦；部分計畫未能達成績效指標，仍請積極辦理推動所規劃之各項性別平等措施。

綜合意見

一、衛生福利部已就婦女醫療健康、福利、保護、托育、長照及性別平等業務努力規劃辦理，請持續積極推動、逐步落實。

二、除了婦女福利服務外，並可運用老人活動中心、社區關懷據點、身心障礙福利服務中心、兒少福利服務中心、社會福利服務中心等辦理各類活動或親職教育時，推動性別平等意識培力或宣導，以強化家長、兒少、長輩、身心障礙者、基層民眾等之性別意識並減少交叉性歧視。

三、衛福部已透過兒童健康手冊及部立醫院針對新生兒父母辦理衛教活動，融入性別平等觀念，鼓勵雙親共同分擔育兒責任，此項措施甚具意義。由於在懷孕時期即對父母開始實施新生兒照顧、性別平等及親職教育，可使父母具有正確之觀念、願意付出，對嬰幼兒之照顧養育與良好親子依附關係及安全感之建立，均有助益，請積極擴展到所有婦產科醫療院所辦理，接續並可與育兒親職網及家庭教育網連結。

施逸翔委員

綜合意見

一、衛福部在關於提升社會大眾對基於性別暴力的認知與意識、支持性暴力受害者、建置對女性之性暴力的統計資訊、無國籍兒少的保護、消除護理人員、托育人員、醫師的職場性別隔離、訂定婦女健康行動計畫，有直接對應到審查委員的結論性意見與建議，給予肯定。

二、衛生福利部在回應結論性意見第 20、21 點有關優生保健法的措施與計畫內容，應已深刻理解到，持續辦理這種官方看似中立客觀立場，並讓極端立場不同意見者與團體，持續進行所謂的「對話」，實際上只是在各陳己見，幾乎不可能有達到共識的一天。

三、從 CEDAW 與聯合國各個人權公約的立場，尊重女性自主權已是最基本要保障的重要價值，衛福部基於落實各公約施行法的國家義務，本應與支持女性自主權的團體站在比較接近的立場，並應採取一切適當的措施去說服反對方，政府為了落實 CEDAW 公約，必須廢除優生保健法中歧視女性的條文。

四、CEDAW 審查委員是直接具體建議應在「家庭暴力防治法」中明確指出「基於性別對女性暴力行為」，但衛福部僅於立法說明欄中敘明，這樣無法回應審查委員的建議。

五、衛福部透過 iWIN 的兒少保護機制來回應 28.29(b)，但具體的措施與計畫內容並沒有回應審查委員所強調的網路與數位環境下「基於

性別對女性的暴力行為」，成年女性、針對 LGBTI 女性的仇恨言論，是審查委員所強調的重點對象，但衛福部的回應並沒有涵蓋到這些受到傷害的族群。

六、在關於 30.31(b) 點次，衛福部僅以兒童及少年性剝削防制條例相關機制來回應，無法涵蓋到審查委員所談的也包含成年性交易之女性，衛福部也沒有回應委員所建議之該議題的性別統計，以及完全沒有提到政府有沒有在為這些女性規劃降低性交易需求的各種措施，尤其是創造收入的其他機會。

七、雖然衛福部架設跟性教育有關的網站，以及舉辦針對年輕族群的性傳染病防治工作，但這些成果仍無法完全回應審查委員所強調的，政府應公布指引來解決各方之間對於性健康與生殖健康、權利的全面性教育不同看法所引發的衝突和攻擊，以及專門針對教師的培訓。

八、在有關女性外籍家事勞工勞動權保障的第 54.55 點次，衛福部雖有提出「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」方案，但從內容可見相關申請仍有條件限制，且這個方案無法根本解決女性外籍家事勞工所受到的壓迫，建議衛福部與勞動部應進一步合作研擬有效政策，才能回應審查委員所關懷的建議面向。

九、衛福部在回應第 60.61 結論性意見時，僅消極地表示「政府預算」有限而沒有要積極開發以「女性自主權」為主題之適齡性健康和生殖健康與權利教育，但卻沒有評估這樣的教育需要多少預算，並比較現有的預算是否足夠，來具體回應國際審查委員的要求。

十、雖然衛福部在回應第 66.67 點時提到許多偏鄉與原住民的教育、就業、健康、照顧服務方案，但國際審查委員在這兩點的關懷對象是在農村婦女與女孩，在相關的措施與計畫內容並沒有聚焦在農村婦女這個對象。

顏玉如委員

綜合意見

一、性別統計指標分為衛生類與社會福利類，構面完整、清楚，且涵蓋各機關重要業務，惟缺乏社會安全網相關統計，建議應予以充實，並且進行性別分析，以了解國內現行最重要之社會福利服務制度對於性別之影響。

二、性別分析部分，不論是提供本次評核分析報告、或是網頁上性別統計分析專題，普遍仍多偏重描述統計說明，較缺乏針對統計數據或現象所呈現結果進行原因探究或考察，以及對於分析結果提出具體建議（又或過於抽象）和有助落實之行動；此外，分析議題多集中在少數機關業務（社家署、疾管署），建議擴大辦理各機關，透過性別分析深化性別平等工作推動品質。此外，面對高齡化社會，婦女生活需求調查性別分析，建議未來應擴大至 65 歲以上，以回應 CEDAW 性別與年齡交織，呈現高齡婦女生活需求與圖像。

三、報院中長程個案計畫及法律案雖有辦理性別影響評估，然多數案件雖有運用性別統計，但並未針對性別落差進行性別分析、或分析重點與計畫主題之連結不足，以及未參與或回應程序參與意見或報院後審查意見，整體性別影響評估的數量與品質，皆有再提升與精進之處。建議仍應加強性別影響評估教育訓練或案例，另在實施範圍方面，也需再擴大至非中長程個案或針對相關重要議題。

四、在性別意識培力實體課程方面，部分機關以兩公約作為 CEDAW 教育訓練、或偏重性騷擾法定議題，且多數機關亦缺乏針對不同人員屬性設計課程內容，建議未來課程規劃仍應以性別主流化及 CEDAW 教育訓練計畫為依據，並且進行課程需求評估，以針對不同人員屬性設計課程內容。此外，目前僅有疾管署與社家署辦理與主管業務案例研究或教材，實有不足，建議宜多加鼓勵所屬機關發展。

五、COVID-19 與性別是國際社會關心與討論重要議題，建議衛福部應用性別主流化工具，建立相關 COVID-19 性別統計指標，並擇定議

題進行性別分析，如 COVID-19 與家暴、女性家庭角色與衝擊、心理健康、感染者復原與生活影響等，並可進一步進行國際比較與對話，呈現台灣經驗與性別圖像。

性平處

綜合意見

一、衛福部能在專案小組會議及衛福分工小組會議確實掌握性別平等業務及有效協調不同意見、在國際活動參與上積極活躍並能將性別平等議題融入國際交流業務、性別平等相關研究議題多樣並且能將成果融入業務，及性別平等推動計畫辦理成果良好，值得肯定。

二、CEDAW 辦理情形：第 3 次國家報告部分結論性意見與建議，第 30.31 點有關性交易剝削議題，第 72.73 點有關離婚女性的經濟後果，所回應的計畫、方案或措施與結論性意見較未扣合，建議未來納為部會重要性別議題或專案列管繼續深化及提出新的具體措施。

三、性別主流化推動

(一)性別研究及性別分析：共兩點建議，第一、性別統計資料的應用多為描述性統計，建議應針對性別落差較大之描述性統計探究原因，深化性別分析。第二、所提性別分析報告內容多未提政策建議，然性別分析結果應回饋至對現行政策的反省及未來政策，建議在性別分析報告應包含政策建議相關內容。

(二)性別影響評估：共三點建議，第一，在公衛及醫療領域中長程計畫邀請同一個外部審查專家的次數偏高，建議未來邀請其他外部專家，以增加審查意見的多樣性。第二、在公衛及醫療領域中長程計畫，多以「無性別差異」或「與性別無關」回應性別影響評估表，建議中長程計畫及法案草案應先提供相關性別統計，以理解「性別」於計畫及法案草案的概況，如有性別落差，才能進一步釐清是否有性別議題及是否有需訂定性別目標，尤其以人為服務對象之計畫，應與「性別」

相關而非無關。第三、建議可至本院性平會網站「性別影響評估案例分享專區」參考其他機關優良案例進行學習。

四、決策參與

(一)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達成情形：衛福部及所屬機關之任務編組委員之任一性別比例達1/3，達成度未達100%，未來請於改聘時持續改進。

(二)中高階女性主管當年度參加中高階培訓課程比率：108年及109年參訓比率偏低，建議透過追蹤調查以掌握中高階女性主管培訓狀況並加以改善。

五、有關不同族群健康定期公布的性別統計仍有待建置，例如目前仍未定期公布身心障礙女性的產檢利用率、乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率或是原住民男性及女性健康相關統計等。建議可於性別統計專區，建置交織身心障礙或交織原住民面向的性別統計，以做為未來相關政策之規劃及參考。

六、受嚴重特殊傳染性肺炎疫情(COVID-19)影響，產生許多疫情下的性別議題，例如兒童照顧問題、女性照顧責任加重、家庭的親密暴力風險增高等。建議未來能就衛福部所責部分(醫療衛生、社會家庭及紓困政策)，與民間團體或專家學者合作，提出受疫情影響下的性別專題報告，包含性別統計及性別分析。

第 2 組

外交部委員建議事項

王兆慶委員

優點

性別平等政策綱領之辦理成效優良。例如安排國際媒體記者團訪問國內女性工作者，以及協助女性民意代表出國訪問等，皆有助於我國女性領袖與國際接軌。

缺點

對於性別平等推動計畫之關鍵績效指標達成率不足者，檢討或策進作為、改善作法較為有限。

綜合意見

加分項目列舉之內容，與其他評分指標有多處重複，建議未來避免重複填報。

郭玲惠委員

優點

一、積極配合內政部辦理跨國同性伴侶結婚登記，目前共有 29 個國家人士與我國同性國人結婚者，得在我國辦理結婚登記。

二、積極促進國會女力外交，有相當成果。

缺點

一、暫行措施仍不足，中階女性主管比率雖已達 52.68%，女性簡任非主管晉陞比例為 33.3%，但女性大使僅佔 12.84%仍偏低，未採取積極改善措施。

二、女性簡任總人數 109 年較 108 年減少，未提出具提可行之暫行特別措施。

三、外交部所屬 3 個公設財團法人計有 3 個，仍有台灣民主基金會董

事任一性別比例未達 1/3。

四、仍有 29 個承認同性婚姻合法以外之外國籍人士，僅得至戶政機關辦理同性伴侶註記，仍有努力空間。

綜合意見

一、有關於 Cedaw 性別人權之落實雖有一定成果，但所採取之措施過於消極，特別是未能採行暫行特別措施，拔擢女性主管人員。

二、於外交領域雖有傳遞我國性別人權之成果，但跨國合作，對於性別議題之合作，仍有侷限。

游美惠委員

優點

一、性別主流化各項工具的推動和工作表現成果，堪稱優良。

二、在各項國際性平交流活動及重要性別議題推動相關工作表現成果亮眼，且能積極與外國駐臺機構合辦活動並推展女力外交等工作，開展具有突破性的特色創新作為，為一大優點。

缺點

一、性別分析之內容仍待精進，不僅未能提出分析的結果，且所提之政策建議也相當簡略。

二、於台北賓館辦理母親節贈送參觀女性國人康乃馨活動應可更積極融入性平宣導資訊，提升創新性。例如，在母親節時探討駐外人員的家庭友善政策與照顧支持方案的發展可能性，若是外交部的性平工作有相關成果，也能結合應景活動積極宣傳展現。

綜合意見

一、性別議題研習課程之辦理形式建議更有多元性，除了演講形式之外，工作坊、電影賞析或讀書會也可以多舉辦，以提升同仁之學習動機與效果。

二、彙搜各國性平資訊除了登載於網站之外，建議也可以轉化成為教

材向普羅大眾與員工同仁宣達世界之性別平等推動現況與趨勢。

三、建議持續積極辦理性平國際交流活動，對外宣傳我國推動性平成果並學習他國之有利作法。

性平處

綜合意見

一、外交部於嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情阻撓國際交流情形下，以多元影音及管道宣傳性平吸引國內外人士關注，突破疫情發揮向國際社會宣導我國性平成果值得肯定。

二、善用現有統計資料，辦理性別分析：

(一) 查所報 3 篇性別分析報告，僅運用 98-106 年統計資料，且 3 篇多為敘述統計，均缺乏性別分析，及針對業務提出具體建議，建議未來善用已建置之 7 項類別性別統計資料，進行性別分析，並就分析結果提出業務精進作法。

(二) 性別平等推動計畫及性別平等政策綱領之執行成果，缺乏運用性別統計及性別分析進行檢討且針對策進事項提出改善做法，建議未來請業務相關單位於計畫規劃及推動時，善用性別統計及分析，以提升推動成效。

三、提升女性主管比率，強化中高階女性主管領導力：

(一) 女性主管增加比率為零，請提出改善策略並落實：提升女性進入決策階層比例，向來是本院重要性別平等議題，且為第 3 次 CEDAW 國家報告專家結論意見關切重點，查外交部一級單位女性主管比率甚低，建請外交部持續拔擢女性人才擔任單位主管，以落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標。

(二) 提升中高階女性主管參加中高階培訓課程比率：查外交部 108 年中高階女性主管參加中高階培訓課程比率為 1.1%，109 年為 0%，在中高階女性主管已較少之情形下，現有女性主管仍甚少參與主管培訓

訓練情形，在缺乏領導力訓練及網絡連結情形下，女性主管發展的發展可能受限，請外交部鼓勵中高階女性主管參與訓練，並瞭解渠等業務分工調配是否合宜。

四、提升宣傳成效：外交部以多元影音及管道宣傳性平吸引國內外人士關注，建議未來於各項宣導活動增加滿意度調查或回饋機制，以作為未來精進之參考，積極提升宣導效益。

五、各機關落實 CEDAW 性別人權之成效缺乏創新：所提之指標內容，除簽署人口販運防制合作瞭解備忘錄，因涉及政治議題，難度較高外，其餘均為例行性業務，建議未來可配合本處辦理 CEDAW 活動時，以創新之方式宣傳我國的推動成果。

六、性別意識培力實體課程，力求多元生活化：所報訓練課程雖有 13 項，雖有不同主題，惟皆以專題講座辦理方式進行，建議未來可以電影導讀、互動式分組工作坊等多元方式進行，以提升學員學習興趣及增進對課程主題的瞭解，融入日常生活應用。

七、強化資料表現，具體展現推動業務重點：

(一)外交部推動性平業務豐富多元，惟在自評表中說明較少，例如：評分項目一、(二)及第二項之自評說明及策進作為均未摘要說明業務內容，無法立即瞭解該部執行業務重點並確認該部是否確實掌握推動性平重點，未來仍請摘整呈現推動業務之成果。

(二)加分項目：重複提列情形甚多，建議先釐清各項考核評核項目、標準及填報自評說明，將各項推動業務歸類後完整填報。

國防部委員建議事項

王兆慶委員

優點

自行辦理之性別議題研究極為豐富，如艦隊女性任職現況、國軍女性主管領導特質、軍校生性別教育、多元性別等。且「海軍軍官學校學生性別平等教育研究」已納入該校通識教育課程，足見研究融入實際業務之成效優良。

缺點

性別平等宣導頗多，惟建議平日即可建立宣導觸及率或宣傳成效之統計機制，以及調查受眾回饋意見之機制，以利精進。

綜合意見

- 一、已列於一般評分指標之工作成果，應避免重複填列於加分項目。
- 二、輔導考核之因應改善工作為業務應辦事項，應避免填列於加分項目。

郭玲惠委員

優點

- 一、積極配合行政院 Cedaw 教育訓練及相關活動，成果卓越。
- 二、主動辦理內部性別平等業務輔導考核，深入基層扎根，並不斷精進作法，值得肯定。

缺點

- 一、任一性別比例達 1/3 之達成度比率為 30.61%，比例仍不足。
- 二、主管之財團法人董監事未符合任一性別三分之一比例目標。
- 三、並無女性擔任常務副首長、幕僚長及三級機關常務正副首長及幕僚長，亦未提出未來改善之方案。
- 四、所屬各部會及三級機關一級單位女性主管及非主管參與性別主流化培訓比率仍低，亦未有具體未來改善方案。

綜合意見

- 一、對於現行女性擔任高階主管過低之情形，建議提出改善方案。
- 二、對於委員會或董監事仍未達到任一性別比例不得低於三分之一部分，建議應予以法制化，納入組織。
- 三、中高階女性同仁參訓比例過低，應有積極鼓勵及配套措施。

游美惠委員

優點

各項性別工作之推動緩慢進展，雖然有進步改善便值得肯定，但可以思索如何更積極開展創新作法與思維，以便可以呈現出更亮眼的工作成果，讓人耳目一新。

缺點

- 一、性別影響評估辦理情形有待加強，應積極研議改善策略。
- 二、性別意識培力相關工作仍有改善空間，實體課程之辦理品質與人員參訓比率可以更加強。
- 三、性別統計仍有加強空間，指標具複分類之占比可以再增加而國際比較的部分也可以再思考開展之方向。
- 四、所呈現的考核資料仍有諸多文字錯誤，例如影片名稱誤植為「XY的房間」或是委員名字呈現錯誤等，建議爾後能更嚴肅面對性平考核並審慎求好。

綜合意見

- 一、性別分析的部分表現尚可，但是除了以問卷調查蒐集針對數據或現象所呈現的性別差異並探究原因之外，應提出相關政策擬訂或是實務工作之啟發，讓分析可以產生更大的影響力。
- 二、國防部可以和各個軍事院校結合，發展性平教材或舉辦性別議題教育訓練活動，橫向連結、策略結盟，或許能讓性平推動工作更有創新的內涵。

三、在專案小組會議等組織運作或專家諮詢方面，可以更積極注入新血或更廣泛接觸性平專家人才，以便有更多創意和創新作為規劃出來並呈現成果。

性平處

綜合意見

一、國防部深入瞭解所屬各單位推動性別平等業務情形，近年來多次主動辦理內部性別平等業務輔導考核，深入基層扎根，精進輔訪作法（如結合專家學者之巡迴講習等），積極推動軍中性別平等，並開始拓展至民間私部門，對委外單位進行性別觀念及性騷擾防治之宣導教育訓練活動，值得肯定。

二、建議可再加強推動部分：

(一)性別平等業務專責人力：目前性平業務主要集中於 1 人，雖該員對性平業務相當熟稔，惟國防部所屬機關數量、員額及管轄範圍較廣，為避免蒐集及提報資料作業不及情形，建議培訓第 2 名性平業務專責人力，以如期完成性別業務及提送相關資料。

(二)性別平等宣導：採多元管道進行，惟建議可逐步蒐集各項宣導內容觀看人次以及建立意見回饋機制，俾瞭解辦理成效，以精進未來性平宣導方式。

(三)推動性別平等推動計畫：經統計有 8 成重要性別平等議題已達年度目標值，惟建議就未達成關鍵指標部分之議題工作，建立明確檢討機制，如對「健全女性人力運用之任職、升遷制度」進行研析及檢討，並評估訂定細項工作項目、預定完成期限等具體內容。

(四)落實 CEDAW 性別人權之成效及創新性與困難度：建議可參考 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見，規劃相關具體作為，如保障軍事學校懷孕學生之措施等，以保障渠等就學權益。

(五)部會性別主流化網頁專區資訊豐富度：建議網頁專區可增加放置

如性別宣導相關文宣，俾利所屬機關擴大使用相關資訊。

(六)性別分析情形:未見就性別分析主動提出相關參採說明，建議未來依據性別分析報告所提之具體可行結論或建議，調整相關計畫資源配置，或延伸運用於其他計畫之相關議題。

(七)辦理性別影響評估作業:部分計畫與性平議題(如職務宿舍興建計畫)仍有相關，惟表內自評意見表示與性別議題無關，建議未來於辦理性別影響評估時，應蒐集所評估計畫/法案相關性別統計，由數據之性別落差關注不同性別者之需求或其成因，並強化計畫或法案總窗口之性別影響評估作業程序相關教育訓練，或培訓機關內部之性別諮詢員，協助承辦同仁進行性別影響評估作業。

(八)推動 CEDAW 教育訓練:一般及高階公務人員之年度參訓率僅有 53%及 30%，建議規劃調訓及追蹤機制，鼓勵同仁參與相關課程。另在性別意識培力部分，建議可對高階公務人員設計相關課程內容，並發展與業務內容有關之性平議題教材。

(九)監察院於 108 年糾正國防部陸軍於接獲被害人申訴遭性騷擾後，未將其申訴作成紀錄，未依法於 24 小時內移請人事部門處理，且未對該申訴案實施調查，亦未依法採取立即有效之糾正及補救措施，核有明確違失。建議國防部應檢討性騷擾案件處理流程並強化人員專業知能，以確實查報及調查處理性騷擾案件，並強化相關作業流程稽查機制，以減少隱匿不報行為，落實保障當事人權益。

(十)國防部報院案件時有交付遲延之情形，請主管協調部內跨機關間資料之交付，並督促彙辦單位於公文期限內蒐整完畢後函復本院。

法務部委員建議事項

王兆慶委員

優點

跨機關合作及地方政府合作方案豐富多樣，如與地方政府合辦之調解業務研習會、人權影展系列活動等。且多數有參與人次之統計、滿意度回饋調查等配套措施，能有效呈現成效。

缺點

200人以上三級機關之性別平等工作推動方案，建議多利用不同的性別主流化工具，而非僅有性別意識培力之相關課程，以增加方案豐富性及完整性。

綜合意見

性別統計之國際比較工作，宜納入評分指標之性別主流化部分，而非填列於加分項目。

郭玲惠委員

優點

- 一、落實 CEDAW 保障權利，多元而具體可行，成果卓越。
- 二、對於新住民權益之保護多元而有成效。

缺點

- 一、所屬委員會委員任一性別達到三分之一之情形，仍有不足。
- 二、將任一性別達三分之一條款納入委員會組織之情形，仍有不足。
- 三、主管政府捐助基金累計超過 50% 之財團法人，單一性別比例達三分之一之比例，仍顯不足。
- 四、中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率過低，未見積極改善措施。

綜合意見

- 一、建議將外籍配偶，統一改為新住民。

二、對於性別議題有多元而深入之研究，值得肯定。

三、但無論是委員會或所主管之基金會，單一性別達三分之一比例，仍有不足。

四、部會及三級機關一級單位女性主管比率，仍顯不足，應有積極措施。

五、中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率過低，應採取積極有效之暫行特別/措施。

游美惠委員

優點

整體而言，在性別主流化的六大工具運用上，均稱妥適。尤其是性別統計，新增指標項數和國際比較的部分均有不錯的成果，且性別統計均能有複分類之呈現，占比達 100%，值得肯定。

缺點

性別分析之建議事項，應積極將分析結果的討論連結到相關性別政策之研擬或既有政策之調整改善，使性別分析能對性別政策提供啟示。

綜合意見

一、加分項目正好呈現出法務部積極推動性別平等與落實 CEDAW 的良好成果。扣分項目則應該借鏡作為警惕，期許未來不再有相關缺失出現。期許經由此次考核能提供法務部作為檢視性別平等工作成果之基礎，除了保持良好的工作方向和成績之外，更要積極改善不足之處。

二、在法務部網頁能設置「引用 CEDAW 起訴書」專區，此一作法值得肯定，未來可以在積極充實內容並轉化成教材，在相關性別研習訓練之中運用，以便發揮更大的影響效果。

性平處

綜合意見

一、法務部委託辦理「未滿 16 歲之兒少間合意性交或猥褻行為除罪化之利弊研究」，議題涉及性侵害犯罪、兩小無猜條款及與未成年人合意性交罪等方面，透過年齡差距條款或絕對及相對保護概念，分析刑法第 227 條及第 227 條之 1 規定並提出相關修法建議及作為進階教材，殊值肯定，可擇性別議題持續辦理研究、分析，以利法規研修參考。

二、結合地方政府辦理影展並運用海報、影片與其他傳播媒體宣揚性平意識，及透過電臺專訪和將宣導動畫上載 Youtube 網站方式宣導夫妻財產制、親權之行使及繼承等相關規定，採多元管道進行宣導，屬實踐 CEDAW 第 3 號及第 10 號一般性建議之具體做法，予以肯定。惟許多民眾法律知識不足，建議利用社群網路及多元創意方式，持續宣導性別平權意識與相關法律。

三、法務部及所屬機關之委員會（小組）尚有 8 個任一性別人數比例未達三分之一，建議研議訂修法規、措施或暫行特別措施，以 2 屆任期內達成為原則，逐步提升性別比例，落實決策參與之性別衡平性。

四、法務部前以 107 年 1 月 25 日法綜字第 10701001620 號函請各直屬機關（單位）配合辦理非屬中長程個案計畫或法律案等之其他計畫、措施、命令或行政規則之性別影響評估，惟查性平輔導考核期間尚無相關辦理情形。為確保政策、計畫、措施、命令或行政規則，自研擬規劃、決策、執行、監督評估及事後檢討建議各階段，俱能納入性別觀點，建議持續督促所屬積極辦理。

五、違反 CEDAW 而應修正之法規計有中華民國刑法第 288 條、中華民國刑法施行法第 9 條之 1、少年輔育院條例第 40 條第 1 項第 3 款、保安處分執行法第 31 條、民法第 1057 條等共 5 案，請速完成修法。

六、關於監察院 109 年度內正字第 18 號糾正案，請督促所屬俟行為人議處事項之後續檢討及處理有具體處理結果後，於本（110）年 12 月 31 日前函復本院；及就考試錄取人員於訓練期間遭受性騷擾之事

件，確實依性別工作平等法相關規定及公務人員考試錄取人員訓練期間遭受性騷擾事件處理須知等進行通報、調查處理與加強宣導。

七、因受嚴重特殊傳染性肺炎疫情（COVID-19）影響，員工工作場域不再侷限於固有辦公環境，兼有居家辦公或採視訊方式參與會議情形。為因應未來可能之發展，建議可思考規劃更具彈性、友善之公務職場環境，提升整體行政效能。

經濟部委員建議事項

何振宇委員

優點

- 一、經濟部暨所屬單位於 108-109 年度進行多項性別相關議題研究，對於推動所屬工作人員性別意識之提昇有實質意義，值得肯定。
- 二、經濟部所屬單位以及工作人員眾多，產出性平相關方案與工作成果相當豐碩，值得進一步研究與發展。

綜合意見

- 一、本次考核有部分計畫執行未能呈現性別統計，相當遺憾。性平工作推動需要六大工具之協助，性別統計是重要基礎之一，除非有特別因素，否則不應遺漏。
- 二、部會推動性平相關事務大多僅能呈現「產出 output」，但是不論是對於部內所屬或者社會大眾，都希望能朝向「成效 outcome」來努力；意即，「做了什麼、做了多少」固然需要努力，但是「改變了什麼態度、引導了什麼行動」可能更為重要。

葉德蘭委員

優點

- 一、經濟部於「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」，已納入董監事性別比例規定，值得肯定，
- 二、經濟部在員工座談會宣導性別平等觀念，並持續推動家庭與工作平衡觀念，避免超時工作，鼓勵男性兼顧家庭照顧責任。此項積極作法希望能普遍於所屬單位，在宣導外配合舉辦更多活動，如男性員工、家屬分擔家事之各種 FB 或 IG 共享，更可凸顯此項措施成果。

缺點

- 一、運用信用保證機制協助微型企業貸款案，較之國外多項計畫初衷

以協助女性為主，我國女性承保件數及取得融資金額皆不到三分之一（各占 31.43%、30.77%），建請以更積極方案推動。

二、關於積極鼓勵所屬機關及事業機構營造友善職場項目，積極改善多以補集乳室為代表，對目前的職場非硬體條件，較少著墨，似乎對友善職場非物質層面之尚未有具體成果，未來應可加強。

綜合意見

一、經濟部列出多項優先及便利措施，如辦理「地質敏感區研習班」時為提升女性報名參與率，特優先保留女性參訓名額，研習場所均設有便利女性學員上課留宿設施。建議要列出此二項優先及便利措施施行後逐年提升結果，他項亦然。

二、經濟部本部及三級機關一級單位女性主管比率 109 年減少一人，在兩年皆不到三分之一之情勢下，建議不宜來年再減少下去。

許雅惠委員

優點：

一、經濟部網頁之性平專區建置完整，所屬各單位（機關構）之網站連結明確內容豐富。

二、辦理性別平等專案小組會議討論之議題多元豐富。

綜合意見

一、經濟部各機關自辦性別意識培力相關課程，雖然內容與形式均有多元主題，但缺乏對各類型教育訓練品質發展不同的、具有信效度的品質與成效測驗工具。多數課程未提供具體的成效評估結果。建議主管部門應針對教育訓練進行具系統性的課程規劃，並應追蹤各單位、不同層次等級之教育訓練之成效。

二、建議應強化各機關不同業務部門、單位之業務研討與性別平等教育訓練間之相互融合與滲透；將性平意識、敏感度、性別目標、主流化工具等融入各項業務訓練中，以落實性別平等目標的關鍵。

三、性別統計作為重要的政策工具，是為了能發掘與業務相關的重要資訊，協助看見性別議題與所屬業務的關聯性。惟貴部所增提之性別統計指標，半數屬於單一活動參與人數，其他三項是所屬員工之性別統計，未具有了解性平發展現況、配合重要性別議題或相關國際指標之內容，應用與深化的價值不高。建議應加強對貴部業務所需之性別統計指標，進行系統性盤點與檢視，以使相應於機關之權責與業務發展需要，實踐促進性別平等之目標。

四、性別分析的主要目的是提供支援政策規劃與做出方案選擇之科學基礎，亦可用於評估政策之效益與合理性；此次提報之三案性別分析，性別統計資料之描述細緻，但缺乏支援決策的關聯性較低，應用與深化價值較低。建議貴部可更審慎選擇具有提升性別平等目標、女性經濟力、創新力、具未來發展性之主題，並參考性別分析之工具指引，進行真正能回饋到訂修政策、改善措施或服務之性別分析作業。

五、建議經濟部善用駐外單位之協力，強化蒐集歐美國家對於女性經濟力之提升政策與作為等資料，初步可從國際性別統計資料之建置開始，進而運用性別分析工具，發展具可行性、前瞻性的女性經濟政策。

性平處

綜合意見

一、展現性平宣導創意及國際能見度：經濟部業務涉及性別議題範疇多元，與各級學校、民間團體、研發中心及相關企業等結合，透過不同形式及管道推動性平宣導；辦理宣導之局處及所屬單位涵蓋層面廣；並採用日常方式貼近民眾(如「網紅撩經濟」系列影片上架於社群網站等)，積極將業務內容融入性平觀點；另於不同國際場域爭取並曝光我國婦女經濟賦權成果亮眼，促進多邊交流不遺餘力，值得肯定。

二、促進決策參與性別平等仍有努力空間：擴大女性決策參與管道與

機會，推動三分之一性別比例原則，為本院核心政策目標，經濟部所屬委員會、公設財團法人及國營事業達成三分之一性別比例仍有部分未達標之情形，請積極落實策進作為並加強督導力道，於改選(派)遴聘作業提升少數性別推薦人選，並透過修改設置要點、組織章程及訂定獎勵輔導等措施，及早達成政策目標；另建議關注機關內部女性中高階主管比率以及薦派參與培訓課程情形，積極拔擢決策層級女性人才，以確保我國經濟政策及法令研擬與執行過程具備性別敏感度，加速實現女性經濟賦權。

三、強化落實 CEDAW 結論性意見與推動成效：建議提升所提策略與措施與國際審查會員建議之關聯性、聚焦程度及挑戰性，如：如何協助女性突破小規模收入創業及低階事業、如何協助偏鄉農村女性參與經濟活動等，並可研議推動暫行特別措施(如：將性別比例門檻納入相關法令修訂；於非傳統領域設置少數性別專班；於招募、培訓或選舉等設立女性保障名額等)，且建議將性別目標納入各局處中、長程政策規劃藍圖中，以確保政策推動連貫性與財源穩固，俾追蹤政策措施對加速促進性別平等之效益，避免無資金挹注而未有賡續作為之情形。

四、持續精進性別主流化工具發展及應用：經濟部就前次考核委員建議積極參採並自主管考推動策進作為，辦理品質及性別觀點融入程度已有提升(如性別分析及國際性別統計指標建置等)，建議持續深化精進以下項目：

(一)新增建置性別統計：建議可配合重要性別議題、參考國際時事(如疫情)或新興趨勢，於業務中發掘有助於瞭解我國性別平等發展之性別統計指標；並建議擴大鼓勵所屬局處及事業機構共同發想，提升機關整體性別敏感度，以發揮性別統計作為性別主流化基礎工具之實效。

(二)提升性別影響評估辦理品質：針對計畫及法令所涉及之政策規劃

者、服務提供者以及受益者，盡可能收集相關性別統計，並就性別落差進行研析，以確保關注並回應計畫主要涉及之性別議題；且就專家學者所提之檢視意見，說明回應參採情形。

交通部委員建議事項

何振宇委員

優點

交通部暨所屬單位於 108-109 年度進行四項性別相關議題研究，對於推動所屬工作人員性別意識之提昇有實質意義，值得肯定（唯，相較於交通部所屬單位眾多，未來似可加強鼓勵各單位及所屬機關踴躍進行性平相關研究）。

綜合意見

- 一、本次考核有部分計畫執行因故未進行人數統計，自然未能呈現性別統計，相當遺憾。性平工作推動需要六大工具之協助，性別統計是重要基礎之一，除非有特別因素，否則不應遺漏人數以及性別統計。
- 二、台鐵局在交通部本次考核之呈現資料上相對於其他公司/機關（如高公局、公路總局、運研所、鐵道局、民航局、機場公司…等）較少表現與資料提供，相當遺憾，建議貴部予以協助輔導，爭取下次更佳表現。
- 三、部會推動性平相關事務大多僅能呈現「產出 output」，但是不論是對於部內所屬或者社會大眾，都希望能朝向「成效 outcome」來努力；意即，「做了什麼、做了多少」固然需要努力，但是「改變了什麼態度、引導了什麼行動」可能更為重要。

葉德蘭委員

優點

- 一、交通部於「性別平等推動計畫（108 至 111 年）」訂定多項性別友善措施，積極消除交通職業的性別隔離，發展「交通女力」，包括善用運輸業，工程單位及航港、氣象、郵政等事業單位的女性同仁，協助改善性別友善職場的設想，值得肯定，可惜在資料中未及詳述，僅見零星散珠。

二、有關提升或維持女性參加市區或公路客運訓練及考照比率，公路總局以獎勵方式行之，針對完成大客車駕駛訓練並到職滿 3 個月之女性全額補助「大客車駕駛訓練費」，確有增加女性完成大客車駕駛訓練之效，然此項若與「大客車駕駛擴大徵才就業安薪方案」比較，則實質金額增加有限，如有到職滿 3 個月之女性數據以供佐證，更能凸顯此項措施成果。

缺點

一、交通部國公營事業之董、監事「任一性別比例達 1/3」之達成度為 0%，於各部會中殊為罕見。建議立即於部內性別平等專案小組啟動加速改善計畫及期程，依 CEDAW 第 4 條第 1 款暫行特別措施之國家義務，請各組成單位推薦董、監事單位優先遴派女性，或至少推薦女男各一位。

二、敘寫中多處疑似以工作計畫文字貼上，如其他項目中“未來各單位應該透過她們對職場環境的回饋意見，積極改善目前尚未完善的環境和職場條件，「別讓她們孤單」”，與一般辦理結果說明不同，宜修改文字。

綜合意見

一、交通部列出多項努力，建議敘寫方式扣緊女性權益或性別平等之關連，而非僅言偏遠地區或育兒措施之改善。

二、交通部填寫內容或有落入性別刻板印象之處，如仍以方便穿著高跟鞋者之交通設施檢測及作為（頁 16），而穿著高跟鞋對人體健康傷害已經科學研究證實，不宜作為機關推動性別平等作為；又如親子友善措施應以提升男性育兒便利為積極作為，否則強調女性生理功能之協助（孕婦、哺乳室）及其他親子措施並列，恐仍將女性與育兒連結，複製性別刻板印象。前二者皆似有違反 CEDAW 第 5 (a) 條之虞。建議未來提出自評前，先經部內性別平等小組通過，如時間來不及，至少請小組部外委員檢視。

許雅惠委員

缺點

- 一、自評表說明粗略，未進行統合性說明，佐證資料亦缺乏系統性說明。
- 二、性別分析選案與內容較不具關連性。

綜合意見

- 一、交通部各機關自辦性別意識培力相關課程，雖然內容與形式均有多元主題，但缺乏對各類型教育訓練品質發展不同的、具有信效度的品質與成效測驗工具。多數課程未提供具體的成效評估結果。建議主管部門應針對教育訓練進行具系統性的課程規劃，並應追蹤各單位、不同層次等級之教育訓練之成效。
- 二、建議應強化各機關不同業務部門、單位之業務研討與性別平等教育訓練間之相互融合與滲透；將性平意識、敏感度、性別目標、主流化工具等融入各項業務訓練中，以落實性別平等目標的關鍵。
- 三、性別統計作為重要的政策工具，是為了能發掘與業務相關的重要資訊，協助看見性別議題與所屬業務的關聯性。目前多數統計集中於各類運輸工具的使用者性別或工作者性別，對於如何改善或提升交通部業的統計比較少見，建議應強化業務相關，而非僅止於人數上的差異呈現。例如各項交通建設與服務的安全品質、受益者與受益程度的性別差異、空間中的性別友善問題等相關統計與調查。
- 四、國際性別指標之選取與比較，應具有提升主管業務品質、促進性別平等效益的作用，目前提報的國際性別指標比較，並未能與重大業務改善目標進行連結，建議可再進行更深入的分析與統計比較，以利向國際上的先進作為進行標竿學習。
- 五、性別分析的主要目的是提供支援政策規劃與做出方案選擇之科學基礎，亦可用於評估政策之效益與合理性；此次提報之三案性別分析，除公路總局之「女性投入客運業職場分析」較符合性別分析要旨外，

其餘兩案雖有統計資料，但卻不具性別統計與性別觀點，亦未針對性別差異進行深入研析，應用與深化價值偏低。建議貴部應加強對各單性別分析工具之教育訓練，並審慎選擇具有提升性別平等目標、業務創新、具未來政策發展空間之主題。建議應參考性別分析之工具指引，進行真正能回饋到訂修政策、改善措施或服務之性別分析作業。

性平處

綜合意見

一、交通部近年來致力於各交通運輸站體修繕性別友善廁所、改善無障礙設施，提供無障礙路網及友善高齡長者之旅遊路線，對於提升性別友善環境成效良好，值得肯定。建議未來可加強關注服務提供之性別友善性，如：透過教育訓練加強交通運輸業者之性別敏感度，關心身心障礙者或高齡者之乘車需求。

二、交通部以多元創意推動性別平等宣導，結合所屬各機關，製作微电影、海報、懶人包及運用報章媒體等，對外積極宣導消除交通領域職業性別隔離，值得肯定。惟部分所屬機關辦理宣導之方式，採用於既有業務文宣上加註性平標語，宣導效果有限，建議可參考其他所屬機關（單位）之作法（如：運用臉書貼文宣導，以實際案例鼓勵女性投入交通領域職涯）。

三、加強性平議題之國際交流：本次考核期間，交通部共參與2次國外主辦具性平議題之國際會議，值得肯定，建議未來可加強參與；另建議未來主辦（或補助）相關國際會議時，將消除交通領域性別職業隔離、提升性別友善環境等性平議題納入會議議程，展現我國性平成果並學習國外優良經驗。

四、強化性別影響評估工具之應用：考量交通部中長程個案計畫案量多，辦理經驗豐富，機關人員較熟稔性別影響評估工具，建議可擴大應用範圍，嘗試於部內其他計畫（如：單年度方案、研究計畫）試行

性別影響評估，以利所屬各機關（單位）學習運用將性別觀點融入業務。

五、促進決策參與之性別平等：有關交通部所屬委員會達成三分之一性別比例約為 70%，另國營事業董監事皆未達成三分之一性別比例，爰請積極落實策進作為並加強督導力道，如於改選(派)遴聘作業提升少數性別推薦人選，並透過修改設置要點、組織章程及訂定獎勵輔導等措施，及早達成政策目標；另機關內部女性中高階主管比率以及參與培訓課程情形，尚有提升空間，建議於職務出缺時，積極拔擢決策層級女性人才，以促進女性參與決策之衡平。

六、由於過往交通工程領域女性參與比例過低，多以傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，缺乏對使用者的不同經驗與需求的瞭解，建議未來在進行運輸研究時，納入不同性別者的觀點及需求（如：加拿大透過探索性安全稽核，與女性同行來確定相關安全原則，使城市規劃者能夠辨識出危險的社區或交通路段），打造友善的公共空間，以性別化創新作為回應不同性別使用者需求。

文化部建議事項

何振宇委員

優點

一、部本部作為文化相關工作之性別平等推動帶領單位，發揮具體效果，使各附屬機關以及下屬單位均有穩定的工作推動成績，值得肯定。

二、附屬機關回應行政院性別平等工作之具體措施成果值得肯定。

綜合意見

一、委託或自辦研究均非考核期間辦理完畢，相當可惜。在推動時程的控管以及委託單位的工作進度上應加強掌握。本次考核未及結案之研究，請提下次考核。

二、建議加強對公共媒體製播內容之性別平權議題查核與輔導，使我國民眾在接收政府公共媒體製播內容時，能有適宜且符合性別平權的節目可收聽/收看。

三、部會推動性平相關事務大多僅能呈現「產出 output」，但是不論是對於部內所屬或者社會大眾，都希望能朝向「成效 outcome」來努力；意即，「做了什麼、做了多少」固然需要努力，但是「改變了什麼態度、引導了什麼行動」可能更為重要。

葉德蘭委員

優點

一、文化部積極回應前次部會考核建議，108、109年於人潮聚集之大型民俗活動期間，針對女性信眾適當規劃增加女性如廁處所並增加夜間燈光設置及安全巡守人員等做法，值得肯定，未來可設立每年改善之進度，將這些措施普遍化於更多大型民俗活動中。

二、文化部宣導在宮廟決策事務過程中，納入女性決策成員一節，立意甚佳，唯成效未見說明。

缺點

一、鼓勵媒體或性別專業團體辦理蒐集國內外關於平面媒體「仇恨言論」之案例項目，成果及收集案例件數均未具體說明。

二、敘寫中多處疑似以他處文字貼上，如“在文化資產局定期出版之《文化資產保存學刊》於第 46 期刊登《在場，或者被缺席-臺灣傳統民俗文化資產活動中的女性位置》透過傳統民俗文化資產活動之訪視報告書與筆者多年田野調查之情形…”與作者游淑琚助理教授所撰摘要雷同。

(見 https://www.boch.gov.tw/information_194_98914.html)，宜修改文字。

綜合意見

一、文化部列出多項補助影視節目措施，建議不僅以性別議題，如多元性別，為主題者，而能在所有補助成品中皆見到性別平等(如包括多元性別)面向，並降低近用門檻，以普及到所有影視工作人員受眾。

二、文化部本部及三級機關一級單位女性主管比率 109 年減少一人，在兩年皆不到三分之一之情勢下，建議不宜來年再減少下去。

許雅惠委員

優點

文化部網頁之性平專區建置完整，資料更新即時，內容豐富。

綜合意見

一、文化部掌管之業務面向十分廣泛，且與性別平等政策綱領之教育文化與媒體等相關連結性強。本考核期間亦可見許多致力於宣導性平觀念與多元性別之廣電、影音、節目製播之獎、補助計畫，值得肯定。

二、性別統計與分析係乃作為支援政策規劃與選擇之科學基礎，亦可用於評估政策之效益與合理性；但文化部近兩年內新增之性別統計指標項目數量雖多，惟應用與深化的價值不高，多僅限於受雇員工、各

場館志工人數之統計描述；即便有複分類，亦顯單一而不具深化價值；建議應加強對貴部業務所需之性別統計指標，進行系統性盤點與檢視，以使相應於機關之權責與業務發展需要，實踐促進性別平等之目標。

三、所提報之性別影響評估共三案，三案中似均可設定性別目標、擬定多元策略，以提升社會文化環境中之性別友善；惟檢視原始計畫與同仁撰寫之性別影響評估檢視表，卻幾乎沒有提及；其中包括涉及資源分配、獎補助辦法、培育專業人才、促進職場性別友善與平等均可有所作為。然經檢視性別影響評估表後，發現有諸多文字與概念表述並不具性別意識，建議未來於各單位同仁之性別意識培力課程，應特別強化與貴部政策規劃、各單位之執行業務，進行緊密連結；將性別意識融入業務規劃之中，以確保教育訓練的投入有其產出效益。

四、邀請專家協助進行性別影響評估時，建議應強化雙方的意見溝通與交流，針對影響範圍廣泛且性別議題多元之中長程計畫，盡量採取會議審查方式，避免僅以書面意見為之。協助檢視之專家亦應確認是否符合專長與性別相關經歷。並應於研擬初期即進行性別諮詢，以確保計畫的目標和策略得以顯現重要的性平面向。

五、本期提報三件性別分析，但多屬於性別統計資料之描述性，且與業務發展、支援決策的關聯性較低。內容要旨與分析格式均未達性別分析之標準，建議貴部應審慎選擇具有提升性別平等目標之分析主題，並參考性別分析之工具指引，進行真正能回饋到訂修政策、改善措施或服務之性別分析作業。

六、所屬各機關辦理性別意識培力課程，對象與內容多元，但多數未發展具信效度的品質與成效測驗工具；佐證資料亦未針對訓練效益進行說明；建議主管部門應針對教育訓練之規劃與效益評估進行系統性的輔導與強化。

性平處

綜合意見

一、文化部近年積極推展性平工作，包含駐外辦事處結合國外大專校院及影展單位等辦理讀劇及座談、文資局歷史與文化資產維護發展

(第四期)計畫參採本處意見鼓勵女性參加古蹟修復工程工地負責人培訓班(以往都是男性，109年6位女性)、訂有「文化部推動性別平等業務考核實施計畫」，引導並追蹤部本部及附屬機關之性別平等業務、宣導議題及方式多元等，值得肯定。

二、加強推廣應用重要民俗活動中的性別平等檢視結果：

文化部每年辦理民俗訪視性平檢視成果豐碩，如本次考核提出將東山碧軒寺迎佛祖暨遶境等16項重要民俗訪視之性平檢視結果上傳至國家文化資產資料庫，建議將檢視結果擴大應用，例如運用網站或實體管道進行宣導，或與保存團體或地方文化館合作辦理民俗體驗活動，或與教育部合作，製作成教案，透過課堂討論等，以潛移默化方式消除宗教禮俗中的性別歧視。

三、持續推動各場館性別友善措施：

所屬場館辦理或補助適合高齡者參與之藝文活動，推廣共融劇場、觀眾托育服務、性別友善廁所等，打造具性別觀點的文化展演空間，值得肯定，請持續推動所屬場館以及輔導地方場館改善性別友善及無障礙空間，透過量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身心障礙者、高齡及多元性別者)的需求與滿意度，將性別觀點融入相關文化場館空間設計及檢修，讓表演者以及參觀者感受到文化展演空間的溫度。

四、賡續精進性別統計及性別影響評估

(一)性別統計：109年辦理「文化部性別統計指標與性別分析」研究案，已提出文化部性別統計指標架構、後續規劃及性別分析報告，內容詳細，值得肯定，建議未來可就研究案所提出短中長程建議，逐步建構及完備文化統計之性別分類資料。

(二)性別影響評估：文化部近年來辦理性別影響評估檢視表品質已有

顯著提升，建議持續強化辦理品質，如運用公務人力發展學院「性別影響評估—看見性別、回應性別」數位課程，參考本院性平會性別影響評估案例資料庫等學習資源，辦理工作坊並邀請同仁分享等，透過彼此觀摩學習，引領同仁看見性別、回應性別。

五、為鼓勵發展具性別意識之優質正向媒體與文化教材，避免複製性別刻板印象，建議如次：

(一)相關獎項(如金漫獎)或優良讀物於審查或評選時，邀請性別平等專家學者參與。

(二)檢視補助相關規定，評估納入更多面向的性別議題，例如多元性別、網路性別暴力等。

科技部委員建議事項

王兆慶委員

優點

向民間私部門推動性別平等工作，包括科學園區之「推動職場工作平權」獎項，以及課程、宣導等等，內涵多元、成效良好。

缺點

各項性別與科技研究相關計畫，係補助學界之專題研究性質，不同於評分指標所謂「委託或自行辦理」之研究，建議釐清差異。

綜合意見

- 一、法定職掌業務，建議不必填列於加分項目中。
- 二、辦理「中長程個案計畫填報性別影響評估」並未納入加分事項，宜釐清。

郭玲惠委員

優點

- 一、108 年及 109 年女性簡任人員比例皆達 40%，值得肯定。
- 二、科技部配合教育部公共化教保化政策，規劃設置公共化教保服務，積極配合公共化教保政策，值得肯定。

缺點

- 一、雖有推動鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫，鼓勵女性研究人員回歸科研工作行列，但相對於男性獲得研究計畫之比例，仍有應有更積極之作為。
- 二、未能針對與科技部有關之 Cedaw 性別人權落實有較積極之宣導。
- 三、女性一級主管之比例相對於同仁比例，仍有不足。108 年女性比率為 27.27%；109 年女性比率為 27.27%。
- 四、科技部及所屬科學園區委員會，仍有 6 個委員會未達任一性別不少於 1/3 之性別比例。

綜合意見

一、積極配合性別政策之落實，值得肯定，惟對於積極鼓勵女性參與研究，暫行特別措施仍有不足。

二、女性一級主管之比例，仍有不足。

游美惠委員

優點

部會性別平等網頁維運情形良好，內容豐富；另外，性別主流化相關訓練及課程辦理情形表現良好，值得肯定。

缺點

一、新增性別統計指標的部分，沒有呈現出任何成果，應加強改進。

二、性別分析的成果表現欠佳，應積極改善。對於一個主管國內研究人員專題研究計畫的獎補助機關，在性別分析的成果應該更能呈現出可觀的成果才是，建議列為未來的性別主流化相關工作之推動重點。

綜合意見

一、性別平等專案小組運作情形尚可，但應可更積極將具有前瞻性的議題與工作項目納入會議議程，進行具體的規劃，更有助於在科技不知業務推動上促進性別平等。

二、科技部及所屬機關應可更積極發展與主管業務有關之性平教材，讓性別平等相關工作成果更加亮眼。

性平處

綜合意見

一、科技部賡續推動性別與科技研究計畫、辦理(或補助)物理與化學女性學者聯合研討會等國際會議、科學園區辦理「推動職場工作平權」優良事業單位表揚活動訂有性別平等指標等推動性平業務之積極作為，值得肯定。未來仍請就各領域及園區涉及性別議題進行盤點，

運用專案小組討論或進行資源整合，以利部本部及所屬科學園區全面性推動性別平等工作。

二、落實性別主流化工具之整合應用

(一)性別意識培力：

1、查課程辦理方式有專題演講、電影賞析、數位等3種，也提供課後學習回饋，惟未見針對不同屬性人員進行需求評估以及未區分基礎或進階課程，建議在性別平等訓練計畫擬定之初，針對不同人員屬性(如性平業務、主管、一般人員)先行調查需求，增加辦理扣合業務之多元主題課程，並以多元形式(如工作坊)辦理課程，以利提升人員受訓意願及學習成效。

2、本次考核未發展與主管業務有關之教材，建議可自製與業務相關之性別平等教材(如性別化創新操作指引)，以符合機關人員執行業務需求。

(二)性別統計：

1、查科技部「性別統計專區」包括性別統計指標、性別主流化計畫及報告、科技部性別平等專案小組、相關連結等4部份，建議調整專區名稱，以利各界瀏覽及使用。

2、查科技部性別統計專區之「國際科技指標」僅提供我國各部門女性研發人力，建議就業務相關之國際組織尋找可對應之國際比較指標(如 Main Science and Technology Indicators, OECD)。

(三)性別分析：本次考核提出科技部回應立法院審議109年度中央政府總預算案審查總報告決議事項、三科學園區從業人員性別統計，均非性別分析報告，建議就性別統計專區/性別統計指標所蒐集資料(如學術研究、科學園區、職員官職等)，提出性別分析報告，並針對性別落差轉化成政策建議；另可參考本院重要性別統計資料庫所蒐集之各機關優良性別分析案例

(https://www.gender.gov.tw/gecdb/Stat_AnalysisReport_Def

ault.aspx)

(四)性別預算：查科技部本部未編列性別預算，建議重新盤點與機關相關之性別平等業務並編列預算(如本部辦理之性別主流化訓練、性別統計及分析、中長程計畫辦理性別影響評估、無障礙設施設備、哺集乳室、性別友善廁所、幼兒園等項目)。

三、賡續培育 STEM 女性人才：

科技部為提升女性參與 STEM，辦理響應國際女性科學日活動、補助「女性科技人才培育之科學活動與出版計畫」等，值得肯定，未來仍請透過人才培育計畫、跨部會合作、多元宣導管道等鼓勵女學生、女性科學家參與，加強培養女學生對資訊科技興趣。

四、強化考核資料正確性

本次考核「自評說明」內容有與評分項目、佐證資料等出現不一致之情事，為能如實評核性別平等推動情形，未來考核請確認評核標的及數據引用之正確性，以利爭取佳績。

第 3 組

行政院農業委員會委員建議事項

林綠紅委員

優點

- 一、積極使用影音傳播的方式，宣傳農漁業領域具指標性的女性，內容豐富、多元，有助於破除性別刻板印象。
- 二、自製的性別平等相關文宣，無論在形式及內容多有讓人眼睛一亮的呈現，足見推動之用心。

缺點

- 一、相關宣導較未有成效評估的方式，建議無論是影音或網路行銷等，能有收聽率或點閱率的統計，以利於評估。
- 二、績效指標達成度僅 74%，建議應檢討並研擬更積極的策進作為。

綜合意見

- 一、女性貸款人數比例 108 年績效指標為 27%，實際為 25%，檢討與策進中的說明為 25%與務農人數相當。不過，整體而言，主要的問題應是女性從農人數的減少，建議此部分應有積極策進作為。
- 二、農業人力團農務人員性別薪資差距，依成果報告說明仍與性別分工之刻板印象有關，除應對農會發派工作加強性別平等的宣導外，建議於相關人力育成上思考如何提升女性具備相關的職能、技術，而能不再受限於體型、體力的先天限制亦屬同等重要。

廖福特委員

優點

- 一、積極落實 CEDAW 第 3 次審查國家報告之結論性意見。
- 二、積極推動土石流防災專員及農民健康保險、老農津貼之性別平衡。

三、積極辦理農業產銷班經營管理軟實力輔導，促進產業升級。

缺點

一、可更積極推動及鼓勵選派女性擔任駐外人員

二、應可努力增加女性在農、林、漁、牧從業人口之比率

三、捐助基金累計超過 50% 之財團法人，其董事任一性別比例達 1/3 之達成度為 30.43%，而監事之達成度為 65.22%。應可再努力。

四、女性主管比率應可繼續努力提昇。

綜合意見

積極推動性別平權。但是仍須面對傳統社會結構之挑戰，特別是女性在農、林、漁、牧業之參與，及決策階層之比例。

李安妮委員

一、網頁維運：從官網首頁要進入性平專區其實還是有點不便，得先猜測農委會如何看待性平業務。原來「性別平等」是被規劃在「統計與出版品」項下，內含四個專區與一個性平相關網站連結。其中第一個「性別統計專區」裡，除了有相當豐富且分門別類整理得很清楚的性別統計指標外，性別分析也在其中，不過每篇性別分析報告都相當「素樸」，與性別統計圖像的意義大相通，缺乏真正較深入的性別議題分析，更談不上應用在政策面的具體措施建議，未來應再強化甚至能將其運用到性別影響評估上。另外，相當不錯的是還有一個連結至主計總處性別統計專區的區塊，算是有思考到重要資源的連結。

第二塊是「性別平等專區」，裡面有各層級性平機制的設置、性平綱領、部會本身性平推動計畫與成果報告、相關宣導文宣以及 CEDAW 訓練教材。第三塊是「性騷擾防治專區」，將性騷擾相關法規、表單、文宣放置在此，是一個將性騷擾視為性平中一環的概念。第四塊是性平相關網站的連結，所連結的除了有性平網站外，也連結至重要農業資訊網站。最後一塊是小有創意的「性平灌溉區」，裡面也是除了灌

溉性平元素外，也順便灌溉相關農業政策，算是一兼兩顧的作法。整體而言，農委會的性平網頁在規劃設計方面，稱得上是有自己的特色與想法，內容也算是相當豐富且多元，唯一的缺憾是，性平網頁的可近性缺乏明顯指引或讓人容易猜測的聯想。

二、性別統計辦理情形：基本上農委會已完成的性別統計項目算是夠多的，但絕大多數都只呈現性別的分布，也就是男女各佔多少比例。建議未來除了在這些統計項目上持續收集性別分布的資料外，可以進一步在既有項目下以不同的統計量來呈現。例如同仁請育嬰假的統計，若能以申請率來呈現，將能傳遞出另一種訊息。其他例如與「福利及訓練」或「農業金融」有關的性別統計用「率」的統計量來呈現會更有意義，

三、有關性別分析：請見前面一、網頁維運中有關性別分析所述建議。

四、有關性別影響評估：提出佐證資料包括計畫案 25 件、法律案 12 件，總計 37 件。計畫案中有不少件未經過完整的 GIA 作業，只在計畫書中做文字說明與交代，如「因應氣候便知耐逆境遇種設施建置」，或甚至未將附件 GIA 表附上，如「建構漁業資源永續暨因應氣候變遷……」。當然也有幾件確實執行了性別影響評估的流程，而外審委員也非常認真仔細的提出意見，例如許雅惠教授所審的案件：「台中花博……」與「建置農產品冷鏈物流……」等項，可惜的是未見計畫書有針對 GIA 的結果進行修正或補強的說明。未來除了在計畫初始階段就應該明確將性別目標 identify 出來，在走完 GIA 後的修正說明亦應附在計畫書中，否則 GIA 有做等於沒做，不但辜負了審查委員的用心，也使得循證治理的成效枉然。

五、有關性平教育訓練：同仁參訓情形需再加強。CEDAW 的相關訓練似乎比主流化更頻繁也更落實，不但會引用他機關的教材，也嘗試自製與農業相關的 CEDAW 教材。有不少訓練課程是所屬機關執行的。建議未來可以從兩方面去精進，一是有系統的規劃訓練課程，包括對象、

內容程度與重點，另一則是產製與農委會業務緊密相關的性平教材，以符合性別主流化 2.0 工作的到來。

六、性別平等專案小組的運作可說是照本操課的多，實質性平相關議題討論得少。不過從歷次會議記錄來看也有幾項值得讚許的議案，例如所屬簡任女性同仁參與 APEC 婦女與經濟論壇，擔任行政院性別平等處主辦之周邊會議「智慧科技閃耀女農工作坊」與談人經驗分享，以及有關 CEDAW 教育訓練教材製作的討論等，都是值得肯定的。唯，對於首長或副首長需親自主持會議這項規定上，有缺席或失職之處應多加注意並改善。

性平處

綜合意見

一、農村、偏鄉女性之權益保障及提升為聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)、「永續發展目標」(SDGs) 及我國「性別平等政策綱領」關注重點之一，農委會及其所屬機關及民間相關團體(例如農、漁會)重視並透過多元管道宣導性別平等，值得肯定。

二、CEDAW 第 14 條及第 3 次國家報告結論性意見第 67 點、第 34 號一般性建議，保障農村婦女在男女平等的基礎上參與農村發展並受其益惠，以保障農村女性實質參與。爰建議訂定全面性推動農村婦女權益計畫，並邀集各單位及所屬機關將性別觀點融入各項政策、計畫、措施。以下依 CEDAW34 號一般性建議內涵為例建議：

(一)在農村婦女權利具體方面的義務：

1、保健服務：「幸福農村推動計畫」、「綠色照顧」所敘述為社區老人健康促進工作與服務，多為高齡者社區照顧關懷，爰建議加強描述與性別相關內容，例如第 39 點提及，應保障農村婦女和女童獲得適當保健的權利，可結合醫療體系，加強農村社區的衛生、保健、服務與教育。

2、適當的生活條件:「友善農村暖設計」建議除了提出多元障礙空間之改善外，應強化說明農村環境之性別友善設計，第 79 至 87 點就農村婦女適當的生活條件提供指引，例如提高住房生活品質；在水、衛生、能源、基本服務和公共產品、交通運輸等政策與方案，均能反映農村婦女的需要，為居住環境提供安全、經濟與便利。

3、性別意識培力、破除農村性別刻板印象:家政班、田媽媽均已實施多年具一定成效，建議可提出不同之作為，例如可提出在農村再生計畫中，如何結合學校、社會教育(社區企業、公民團體)進行融入農村婦女形象之推廣，以及翻轉農村地區父權態度；經查第 5 屆百大青農輔導計畫之男女比例為 3:1(人數分別為 93、31 人)，爰於青農培訓計畫中關注參訓者之性別落差，了解不同性別者之需求，並在行銷、通路媒合等輔導措施中回應其需求；另可形塑在地女青農模範案例，並加強行銷以吸引年輕女性加入青農行列。

4、經濟和生活、就業、技術:在 52 點提到保障農村婦女的就業權利，爰可進一步探索改善農村婦女勞動條件，包括專業職能培訓、技能升級訓練、提供生產設施與技術協助等措施，例如於智慧農業中發展輕量化省工之農機具、系統時，蒐集不同性別者在使用機具的情形與需求，並定期評估成效。

5、政治和公共生活:第 21 點提出締約國應制定和實施暫行特別措施，在農村婦女代表不足或處境不利的所有領域，加速實現其實質上的平等；又第 54 點提出確保農村婦女積極、自由、有效、切實和知情參與政治和公共生活以及各級決策，並確定農村婦女擔任決策職位的配額和指標。爰農、漁會選任人員、會員人數性別落差雖有逐年微幅改善之趨勢，但因應未來院層級議題要求提升農、漁會選任人員總數及個別農、漁會理、監事任一性別比例達 1/3 之數量，建議除了以加分考核、補助等方式，應以暫行特別措施或提出多年期計畫、全面性策略，以達推動性別平等成效。

(二)關於農村婦女狀況的資料

第 94 點指出應收集、分析、使用和傳播關於農村婦女狀況的且按性別、年齡、地理位置、身心障礙和社會經濟狀況、少數民族或其他狀況分類的資料，並應根據此類資料來擬定措施，在生活的各個方面實現農村婦女實質上的平等。爰提供建議如下：

- 1、提升辦理性別統計指標、性別分析報告之質量，例如可新增個別農漁會之理監事、選任人員性別比例之統計指標。
- 2、農委會提出農民健康保險被保險人性別統計分析、養豬產業經營主性別分析等 2 案，多為描述性呈現性別統計，建議強化性別落差之原因探討與分析，並提出結論及後續建議，以兼顧性別分析之質與量。
- 3、針對已有階段性成果之中長程計畫，如農村再生第二期及培根計畫或趨勢如 COVID-19 疫情、區域經濟協定等事件對農村婦女之影響進行研究，並提出相關性平措施，如協助農村婦女產業輔導轉型及疫後紓困輔導措施等。

行政院環境保護署委員建議事項

林綠紅委員

優點

一、提升性別友善公廁成效卓著，且透過問卷調查分析女性對於馬桶使用的偏好，再據以研擬相關補助策略，足見於相關議題推動上之用心。

二、關鍵績效指標達成率高。

缺點

一、推動或宣導性平議題，多數仍未採與業務相合的方式，且採行播放短片為大宗，對於目標群體而言，成效如何，殊難評估。此外，推動或宣導方式較不多元、活潑，較不易吸引民眾或目標群體注意力，建議應有所改善。

二、年度報告中，關鍵績效指標辦理方式，數項目仍侷限於以生理性別為訴求，例如：於父親節辦理活動，意圖吸引男性的注意，但欲達成何種性別平等目的，則付之闕如；又或者強調「鼓勵不分性別民眾參與，各項抽獎亦公平對待..」，然如此顯然看不到性別議題關注的諸多面向。

綜合意見

一、環保署的業務多元，然在推動性平業務上，較多數仍未採取與融入業務的方式，或說，較少見於現行的業務上以性別的面向切入。由提供的資料中，環境賀爾蒙、空氣汙染(PM2.5)、氣候變遷等議題，可見納入性別思考後的面向，但列於成果報告中的「放流水標準落實追蹤」則僅提到「降低放流水重金屬排放後對不同性別之健康風險」，至於對於女性、男性，或年齡、族群等交織性的議題，亦無深化分析，殊為可惜。由於環保議題與民眾生活、健康風險等息息相關，建議性

平議題的推動，融入業務中，亦即無論是空汙、水汙、土汙、地下水汙染或廢棄物處理等相關議題，應思考其中的性別面向，並以此進行性平業務的推動，對民眾或相關團體、專業者將更有感，且更易領會環保與性平的關係。其次，在業務上的各種環境調查或研究，建議將性別納為因素之一，同時亦可關注交織性的議題。

二、性別平等成果報告建議檢視其執行上與性平議題的關聯性或所欲達成的性平目標之間的關係，並非執行上不分性別，即是達成性別平等；或者，為增加男性參與而提供男性較偏好之商品或於男性參與者偏多之場合辦理活動，但無從確認男性參與增加與系爭指標之達成的關聯性為何。

廖福特委員

優點

- 一、積極實踐審查國家報告之結論性意見。
- 二、氣候變遷相關措施皆注意到婦女參與之重要性。
- 三、將性別平等議題融入環境保護業務，利用多項活動結合宣導家務分工、多元家庭等議題。
- 四、推動地方政府打破性別職業隔離。

缺點

- 一、所屬之委員會委員任一性別比例尚未全部達成 1/3 之比例。
- 二、應可持續努力提昇女性擔任決策層級之比例。

綜合意見

- 一、積極落實結論性意見，並將性別平權理念融入執掌業務中。
- 二、應可更積極提昇女性擔任決策層級及各委員會之比例。

黃馨慧委員

優點

一、環保署性別預算之辦理，除公務預算編列外，對於相關經費調整，皆能提出合理說明，且經提交性平專案小組討論決議後，亦能根據決議配合調整。

二、環保署高階主管參加性別主流化相關培訓達 90%以上，政務人員參與性平相關慧亦達 100%。

三、環保署相關性別意識培力，實體課程辦理用心，設計有課前需求評估，課後亦有滿意度調查，且亦針對人員屬性不同而設計期課程。

缺點

一、環保署並未針對【報院中長程個案計畫及法律案】、【非中長程個案計畫之報院計畫、方案、條約、協定或協議等】等兩項之外的其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估，建議未來可依環保署業務中之計畫或措施、命令、或規則等案件，進行性別影響評估。

二、環保署所呈現性別分析報告內容，部分內容詳實，然其中部分報告未能進一步呈顯性別統計資料之深化應用，或進一步提出對性別統計分析結果之建議，建議未來性別分析報告之撰寫，除性別統計之呈現與分析說明外，亦能針對如何深化資料應用或針對分析結果提出具體建議。

三、環保署(含所屬機關)發展與主管業務有關之性平教材，成果非常有限，仍有許多進步空間，建議可針對環保署相關業務或由性平相關培訓課程中進一步研發性平教材。

性平處

綜合意見

一、環保署積極推動性別平等工作且已有良好成果，包含辦理「氣候變遷與性別研究計畫」委託研究，並依研究結果修訂《溫室氣體減量及管理法》，加入因應氣候變遷，同時兼顧環境保護、性別平等及弱勢族群等重要原則。另於「國家企業環保獎評選要點」、「國家永續發展獎」之評選項目增列「推動性別平等措施」，逐步引導民間部門共

同推動性別平等；此外，運用性別平等專案小組提報檢討前次考核意見及改善作法，多項性平工作已有明顯進展，值得肯定。

二、建議強化性別統計與性別分析

(二)環保署業已定期新增性別統計指標及複分類，值得肯定。建議增加建置國際性別統計資料以及各類執業人員性別統計資料，以作為後續政策規劃執行之參考。

(二)性別分析宜關注生理性別、社會性別與交織性等概念，並評估將研究結果納入政策執行，如本次所提報「坐式廁所與蹲式廁所比例研析」，僅以統計資料呈現不同場域及縣市坐式馬桶比例，未能探究不同性別之民眾對於政策措施之需求與感受，殊為可惜。建議未來性別分析能妥善運用適當之性別資料進行交織性分析，探究性別落差成因、性別議題，以利提出之策略做法與性別議題扣合，另所提策略做法建議於實務上納入現有機制或後續計畫中落實。

(三)針對本次考核所提報項目，包括已納入性別平等措施之評選獎項或補助活動⁸，建議定期檢視政策階段性成效，配合辦理相關性別統計或分析報告，以利定期分析瞭解性別平等工作之執行成效，並作為調整策略做法之參據。

三、增進宣導文宣之品質

環保署適時於活動中結合宣導性別平等，值得肯定，惟細究各場次活動文宣資料對於性別平等之宣導內涵層次與深度不一，例如「XX的房間」影片導讀資料提供跨性別之去污名與去病化、我國與美國同性婚姻之相關法制資訊等相關內涵，但《點數情人》導讀資料僅以單張摘要影片內容；建議可持續深化精進，並可適時結合性別平等專案小組，由外部專家學者協助提供性別平等觀點。

四、制定性別友善廁所之設計手冊或引導規範

環保署於考核期間已將性別友善公廁納入每年地方政府環保機關績

⁸ 例如：獎項如：「國家企業環保獎」、「國家永續發展獎」，補助如：辦理環境教育等。

效考核評分項目，並辦理「推動性別友善廁所設置研習會」，交流各地方政府之執行經驗，值得肯定，建議盡速制定性別友善廁所之設計手冊或引導規範，以利於佈建性別友善廁所時，同時提高其品質，使不同性別者均能從中受益。

國家發展委員會建議事項

林綠紅委員

優點

自製文宣的部分，善於以社群媒體為平台，運用時事或社會關注事件為素材置入性平觀念。

缺點

自行或委託之性別議題研究偏少，且後續運用上成效不甚明確；其次，本次考核年度內，向民間等私部門或跨部會推動性別平等的成果上，質與量上均不足，建議應予改善。

綜合意見

一、外聘學者專家雖整體性別比例，女性占 27.46%、32.2%，然各會議差距甚大，多數均低於 1/3，且有數個僅 6%或 11%，應有改善或積極策進作為。

二、個人資料或數據之運用為近年來重要趨勢，也是發展 AI 人工智能的基礎。然從「服務型智慧政府 2.0 推動計畫」內容觀之，性別平等要求內容上僅是提醒各部會，而未有整體的規劃於系爭數據或個人資料運用上融入性別觀點，以利於各部會有所依循。其次，就此計畫本身亦缺乏性別的面向。建議應研擬性別融入相關業務的具體作法。

廖福特委員

優點

一、以多元角度及方式推動落實 CEDAW 所保障之權利。

二、女性在主管階層已占相當比例。

三、積極參與國際上有關性平議題之活動。

缺點

一、仍有所屬委員會任一性別比例未達 1/3，達 40%之比例仍可提昇。

二、中高階女性主管於參加中高階培訓課程比率能可提昇。

綜合意見

一、因為國發會業務廣泛，期待持續以多元角度及方式推動落實 CEDAW 所保障之權利，並積極參與國際事務。

二、應可強化提昇所屬委員會任一性別比例及中高階女性主管參加中高階培訓課程比率。

李安妮委員

綜合意見

一、網頁維運：從官網首頁要進入性平專區其實還是有點不便，必須要先認知到性別平等業務對國發會而言，既不是重大政策也不是主要業務，更不是值得查詢的業務，它只是一項服務，所以被安置在「服務園地」裡的「性別主流化專區」。不過點進去之後，內容還算是相當豐富，也有幾項別出心裁的設計。例如在「性別統計專區」中，除了有例行性的年度別性別統計外，還規劃了一個「相關檔案」的區塊，來呈現國發會性別統計項目一覽表清冊，可惜只提供 CSV 檔，還需轉檔才能瀏覽相當不便。此統計專區中也另規劃有「相關連結」的區塊，將重要性別統計分析報告更完整呈現。

另外主流化專區中開闢了「本會性平相關報告」和「會外相關連結」兩大類目，前者收集國內外與性平相關的議題探討與報告，後者是提供進一步資訊來源的連結，其中包括有來自主計總處的性別統計專區，和外交部各國性別平等資訊，這兩項連結尤其可以洞悉國發會對性平議題的用心。

最後有關網頁維運上還有兩點可以加強：一是性平的教育訓練資訊提供或揭露僅侷限在 CEDAW 是不夠的，有更多與國發會業務攸關的性平教材，都值得加以開發。另一則是國發會每年所審查的中長程計畫，凡是曾執行過性別影響評估的計畫，也都值得在這個「性別主流化專

區」中加以揭露，供各界參考學習。

二、性別統計辦理情形：新增兩項性別統計項目都很有「時事感」，不過「本會及所屬留職停薪人員性別統計」這項資訊的統計量，與其採用性別比例，不如比較不同性別的申請率，不但可以排除機構同仁性別比例的先天分布差異，更可以精確瞭解該項措施的性別效益。簡言之，以國發會的機構文化與員工素質，在進行性別統計的建構時，應該對不同統計量所呈現的意涵更具敏感度與洞察力，在性別主流化 2.0 的進程中，可以更加精進。

至於有關所謂「複分類」統計，應著重在交織性因素所可能產生的性別差異，而不是隨意選擇不具性別意涵的變項放進來充數或交差了事，未來要更加注意複分類變項的選擇。

三、有關性別分析：雖然提出四篇報告作為佐證資料，但實際上真正觸及「性別分析」的勉強認定只有兩篇。兩篇性別分析報告，均能引用相關性別統計資料，就人口結構與勞參率的現況與趨勢進行描述性統計分析，但在進一步論及何以數位科技(如何)足以用來作為解決人口結構變遷所導致的問題時，卻又顯得缺乏循證的論理過程，使得性別統計、性別分析到政策意涵或政策規劃間有斷裂的現象。另一篇世代觀點的分析也是在要進入政策分析時，性別的意涵突然消失或突然迸出。這種現象或許是因為在研究設計時，性別分析就不是主要目的，只是在研究過程中搭了便車。未來如果每年能進行一項「真正的」性別研究，將更有助於性平政策的制訂。

四、有關性別影響評估：提出佐證資料包括四個計畫案，兩個法律案。計畫案中有三個屬於中長程計畫。外審委員的集中度太高，缺乏不同角度或觀點的審查，尤其是國發會的計畫，通常有一定的高度與全國的涵蓋度，這種一開始計畫中就沒有把性別目標 identify 出來，導致 GIA 有做等於沒做，實屬可惜。

五、有關性別主流化教育訓練：同仁不分職級參訓率都不低，這跟舉

辦的次數頻繁、內容和方式多元豐富不無關係。惟，簡報內容包含了 CEDAW 的訓練(應放在他處報告)，而 CEDAW 的參訓成效不若主流化，卻又有自製教材，兩相比較雖不適切卻也可以被理解、接受。衷心期待未來也能產製主流化教材，例如「如何進行計畫案的性別影響評估」等。

六、性別平等專案小組的運作可說是照本操課，從歷次會議記錄來看也是「行禮如儀，四平八穩」，建議未來開會的議題，無論是報告案或討論案，都可以再超越一點。例如由各單位的業務切入，去尋找值得探討但被隱藏的性平議題作為討論提案，將會有助於性平綱領的落實與主流化的實踐。

性平處

綜合意見

一、持續運用性別資料，發揮研究分析量能：肯定國發會於數位機會調查、老年經濟安全制度專刊、人口推計圖表、高等教育與教育訓練圖表等納入性別統計或分析專章。就當前政策研提之性別分析報告，亦運用各部會相關統計資料，發揮統計分析能力及研究量能，建議持續累積各項政策之性別分析研究，以提升業務融入性別觀點。

二、依考核指標衡量標準，提出詳細佐證資料：

(一)例如性平相關研究結果建議事項融入業務之具體運用情形、出席 APEC 相關會議後將與會經驗分享同仁、辦理「Gold Womxn Meetup 雙週交流會」等，僅概略說明供政策規劃參考，辦理情形亦未敘明場次、人次或檢討策進作為等。

(二)鼓勵向民間私部門推動性別平等一節，國發會所提推動「臺灣開放政府國家行動方案」，其中促進性別包容之承諾事項係由性平處主責，爰建議國發會從其他涉及私部門之業務思考，如投資新創事業、辦理新創活動或訓練時、向投資事業宣導性別友善職場等，將有助促

進民間企業落實性別平等。

三、加強運用性別主流化工具，檢討中長程個案計畫之性別效益：本次考核未見國發會針對中長程個案計畫，提出檢討性別效益達成情形。建議可從性別統計著手，針對受輔導、補助、投資之企業、新創事業或地方創生事業等，建立企業負責人或員工之性別統計，或於計畫辦理民眾滿意度調查時，關注不同性別、背景民眾之意見，以評估性別成效，發掘未來政策可精進之處，達到回饋政策效果。

四、研究成果實際應用及深化：國發會研究報告成果之應用，應不僅限於提供相關部會參考，建議更積極將研究成果融入於政策或計畫之研擬、適時於性平專案小組討論議案，或納入對外宣導內容(如性別數位機會發展現況手冊)，以利研究成果具體運用於政策規劃與推動，亦達到性平議題宣導之多元化。

五、辦理 CEDAW 教育訓練達成情形有待提升：國發會雖有提出自製 CEDAW 教育訓練教材，惟機關人員受訓涵蓋比率仍偏低，建議持續辦理訓練課程並鼓勵同仁參與。除規劃 CEDAW 概論性課程外，建議可就國發會當前關注之國家重要政策(如人才培育、因應高齡、少子化社會等)發展相關課程。

六、性平專案小組會議議題多元性應再加強：考核期間除例行性之報告案外，僅提出 2 項議案，未充分運用性平專案小組之機制與功能。建議未來可就自行或委託研究報告成果、參與國際交流會議之與會分享，或就 COVID-19 疫情對經濟社會影響等議題，於專案小組進行報告與討論，以豐富議程之多樣性，並透過徵詢專家學者意見，提升國發會研究建議、政策規劃時之性別敏感度。

七、持續關注國際經驗，納為我國政策參考：國發會參與國際會議涉及女性賦權、原住民經濟賦能等議題，建議持續透過國際交流關注處境較不利、面臨多元交織歧視的女性等相關議題，藉此收集並瞭解國際如何推動性平政策，以及值得我國借鏡之處，促進我國性平議題推

動。

原住民族委員會委員建議事項

鄭智偉委員

優點

一、原民會在推動性別平等業務上結合教育、社福、長照、托育、家務勞動、空間及國際交流等面向，在廣度上將性別平等影響至原住民族群各個生活面向。

二、能將多元性別議題納入相關宣導課程，增進原住民社群對於此一議題之了解。

缺點

較可惜的是未能看見各原住民族習俗文化與性別議題上的推動及相關成果，這部份雖不容易，但實屬重要議題。

綜合意見

建議未來可先從學術研究調查著手，針對原住民族的習俗文化與多元性別議題（如 LGBTQ+），不同族群有著何種不同性別習俗與文化，讓目前在推動性別平等議題能與傳統文化有所連結與對話，也才能深根性別平等於部落及原住民文化之中。

許秀雯委員

優點

辦理原住民族女性人才培訓，持續擴大正面成效。

缺點

一、若干職訓課程長期以來有參訓者性別失衡現象，似仍缺乏具體有效之改善策略（有目標但欠缺有效方法）。

二、財團法人原住民族文化事業基金會及原住民族電視台之員工教育訓練課程似缺乏足夠之性別平等（含多元性別）增能活動、有關性別人權之報導似亦有再提升比例與品質之空間。

綜合意見

一、原住民族職業訓練計畫中有關職訓課程類別、內容、招收參訓者之宣傳方式與管道，參訓者背景（年齡、性別、族群等），乃至執行成效等等相關資料，建議未來均應建立完整的統計和分析，並與時俱進對於職訓之設計、執行為必要之修正與改良，以利提升職訓之實際成效，並消除性別刻板印象與偏見。

二、建議針對財團法人原住民族文化事業基金會及原住民族電視台之員工教育訓練課程增加性別平等（含多元性別）增能活動（講座、工作坊等）。

三、建議調查研究多元性別（含同婚、跨性別等議題）在原住民族群的社會接受程度，研商有效改善多元性別者之社會處境所需資源及政策（包括教育、文化、經濟…等不同面向，並應注意部落與都市原住民之不同處境及需求）。

四、建議制定辦法，鼓勵、獎助有關原住民族與性別平權，尤其是多元性別（LGBT+）之相關研究、徵文、口述史、影像、新聞報導…等文化產出。

五、因應氣候變遷及 covid-19 帶來的衝擊，建議應全面調查原住民女性及多元性別所受各方面之影響及需求，並及早研擬因應對策，尤應積極防免「性別不平等」困境之加劇。

陳月娥委員

優點

一、性別統計網頁設置專區具分類架構、搜尋功能、更新維護具時效性，且內容豐富，值得肯定。

二、新增性別統計指標並進行複分類比較分析，亦進行國際性別統計比較，對深入探討不同的性別議題及後續研擬性別平等相關措施，確有助益。

三、性別預算均提送性別平等專案小組審議，並依決議修正及報送；

且 109 年預算額度較 108 年增加，值得嘉許。

三、報院的中長程個案計畫之性別影響評估意見絕大多數均參採修正。

四、辦理公務人員性別主流化及 CEDAW 相關訓練及課程參訓率大多數達目標值，並確實進行課後學習回饋，且辦理方式多樣化，並自製教材，足可彰顯訓練成效。

五、性別平等專案小組會議之議題尚稱多元，有助於促進實質性別平等。

缺點

一、兩篇性別分析報告結論的採納應用與落實，均未具體回應，顯示應用深化程度不足。

二、109、110 年度均未就不屬於中長程個案計畫、法律案或方案等其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估。

三、中長程個案計畫逐年檢討績效時，未運用性別主流化工具（如：性別統計、性別預算），檢討性別效益達成情形。

四、辦理性平業務人員參加性別意識培力訓練課程參訓率有待提升。

綜合意見

一、性別分析報告的結論除提供機關作為未來規劃及制訂政策參據外，宜進一步從結論中研商未來可行的改善方向，並嘗試研提具體可行計畫，以強化性別分析報告的深化程度及具體落實成果。

二、宜就所轄各項業務內容探討其屬性，舉凡機關的施政計畫、行政措施、命令或行政規則等，按年度及優先性分別辦理性別影響評估；且辦理期程宜從擬定階段即著手進行評估；並分別就該項計畫、措施的性別目標、績效指標與各細項目標值分別擬訂，以落實性別主流化的推動成效。

三、中長程個案計畫在逐年檢討執行績效時，宜運用性別主流化工具的性別統計及分析，以檢討年度性別效益達成情形。針對性別目標或

效益達成率低的項目內容，宜從該項性別統計分析著手，以發現計畫執行後的現況落差，並透過腦力激盪方式研提可行的創新作法，抑或徵詢外部專家的建議，再進行計畫的滾動式修正，以落實並提升性別影響評估的品質及成效。

四、性平業務人員參加性別意識培力訓練課程參訓率影響性別平等業務的推動至鉅，宜比照一般公務人員、高階主管人員及政務人員的參訓率有效提升。

性平處

綜合意見

一、原民會參考前次考核委員建議，將推動性別平等工作移至綜合規劃處統籌辦理，以強化整合機關內部資源，兼顧業務涵蓋廣闊之特性，使各領域均有相關推動成果，值得肯定。惟考量處室間移轉業務不易，建議加強業務溝通機制，以完整傳承近年推動之寶貴經驗。

二、部分工作項目可再加強推動：

(一)積極發展自製文宣內容：本次自製宣導文宣項目僅有自辦相關訓練課程等實體活動，未見相關自製文宣資料，爰建議原民會積極發展自製文宣，或將性別議題適時融入原住民族電視臺及廣播電臺節目單元內容，促使民眾提升性別意識及關注相關議題，以擴大其宣導效益。

(二)鼓勵並引導民間推動性平：原民會透過原家中心或自辦等方式辦理相關課程向民間推動性平，惟考量原民會業務內容涉及教育文化、社會福利、經濟就業、健康醫療、環境科技等面向，與民眾生活息息相關，爰建議可就機關內各單位之獎補助計畫，將納入具有性別觀點者列為優先補助範疇，以引導民間團體提供民眾兼具品質與性別觀點的服務內容。

(三)善用研究或調查報告結果精進業務：原民會出版《原教界》及《原

住民文獻季刊》等學術刊物，內容包含原住民族各種文獻史料，兼具理論、實務及國際比較等面向觀點，以及原民會出版《原住民族就業狀況調查》與《臺灣原住民族經濟狀況調查》，針對不同性別進行統計與分析其差異，爰建議針對具有性別觀點之研究建議，參考融入業務規劃，以消除性別落差情形，精進推動性別平等工作。

三、有關CEDAW專家審查結論性意見辦理情形，原民會針對偏遠地區、部落原住民族女性，開設相關數位科技培訓課程、職訓計畫，並邀請部落婦女於防災人員訓練課程分享經驗等事項，關注偏鄉部落婦女獲得高品質之教育、數位、防災服務。惟未特別針對偏鄉部落高齡或身障等原住民族女性群體提出相關具體服務措施，爰仍建議加強關注原住民族地區交叉歧視議題，以改善多重不利處境群體之處境。

四、原民會在各項性別主流化工具運用上均有一定成果，建議原民會可建立「非中長程計畫、措施、命令或行政規則案」之性別影響評估作業機制，使同仁可學習融入業務運用，以及可蒐整與業務相關之案例編製教材，如權力決策或多元性別議題，以精進性別主流化工作之推動。

五、原民會於性平專案小組下，依性平綱領各篇章成立分工小組，建議分工小組應就性平專案小組列管事項辦理成果進行追蹤管考，並思考如何強化各處室橫向連繫以共同推展性平議題，提高性平專案小組之運作效能。

客家委員會委員建議事項

鄭智偉委員

優點

一、善用部會媒體資源，進而將性別平等議題推展至各個年齡階層（善用網路社群媒體、廣播、電視），並勇於將較進步之議題（如同志伴侶）納入其中，值得肯定，且製作影片議題豐富及多元。

二、針對客家習俗中的性別平等議題投入甚多，無論在研究、倡議教育、出版，也積極與其他公私部門合作，擴大影響力。

三、網站設置具有障礙平權意識，在推動性別平等議題中能看見不同族群之需求，值得肯定。

四、部會首長積極參與表態支持性別平等，值得肯定。

綜合意見

在亮點部份看出客委會之用心，針對女性處境投入甚多，期待未來能更加深化，並再有更多多元性別女性議題之加入（如女同志、跨性別女性）。

許秀雯委員

優點

一、成功結合客語推廣和性平主題，製作多樣化（含多元性別）宣傳素材，值得肯定。

二、在打破男尊女卑傳統儀俗及相關研究上，有具體計畫和進展。

缺點

一、中高階女性主管參加中高階性平培訓課程之比例，應有再提升空間。

二、若干項目之受眾及成效，似欠缺較為具體之評估方式（如媽祖學國際研討會無參與人數與成效、影片「愛別離苦」之放映，未提出具體受眾人數或其他質性的成效評估方式，例如專業影評、一般觀眾觀

後感等等)。

綜合意見

一、可考慮在既有的推動基礎上，以客語（或搭配更多種語言）製作客家傳統祭祀禮儀及節慶活動的性平宣導影片，進一步擴大客家族群內部支持性平的意識和氛圍，並促進外部對客家群體性別/文化與時俱進的認識，發揮綜效打破性別/文化刻板印象。

二、建議調查研究多元性別（含同婚、跨性別等）在客家族群的社會接受程度，研商有效改善多元性別之社會處境所需資源及政策。

陳月娥委員

優點

一、性別統計新增指標並進行複分類比較分析，可明確觀察社會現象中的性別差異，並指出未來政策努力的具體方向及推動相關措施，確有助益。

二、性別預算均提送性別平等專案小組審議，並依決議修正及報送；且 109 年預算額度較 108 年增加，值得嘉許。

三、辦理性別意識培力課程確實進行課後學習回饋，且辦理方式多樣化，內容合宜，足可彰顯訓練成效。

四、性別平等專案小組會議之議題多元，有助於促進實質性別平等。

五、協助製作客語版性平宣導短片、運用全國客家會議暨客家貢獻獎頒獎典禮手冊、媽祖學國際研討會及金馬影展播放客家女性生命故事紀錄片等積極主動宣導性平觀點，以提升性別平等意識。

缺點

一、性別平等網頁專區的建置，缺乏搜尋功能。

二、兩篇性別分析報告結論的採納應用與落實，均未具體回應，顯示應用深化程度不足。

三、報院的中長程個案計畫之性別影響評估缺乏性別統計，且未於計

畫本文訂定性別目標與績效指標，宜再改善；另，109、110 年度均未就不屬於中長程個案計畫、法律案或方案等其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估。

四、一般公務人員及辦理性平業務人員參加性別主流化相關訓練及課程參訓率有待提升。

綜合意見

一、性別平等網頁專區的建置，缺乏搜尋功能，對使用者在性平資料的蒐集及分析上稍顯不足，宜盡速改善。

二、性別分析報告結論或建議事項，宜從業務推動立場具體回應，優先可推動部分，立即轉化為具體年度施政計畫或行政措施；推動上顯有期程限制及經費支援難度方面，亦可列入中長程計畫中；確實窒礙難行之處，亦應詳細說明，以強化應用深化程度。

三、辦理性別影響評估主要考量不同的性別觀點，對政策實施後可能造成不同性別者的影響及受益程度進行先行評估，進而修改計畫以達性別平等目標；因此，宜從帶有性別區辨力的性別統計資料入手；不論中長程個案計畫或不屬於中長程個案計畫、法律案或方案的其他計畫、措施、命令或行政規則等，積極著手辦理；且分別就其性別目標、績效指標與各細項目標值分別擬訂，就外部專家建議事項進行後續調整或補充，以落實並提升性別影響評估品質及成效。

四、一般公務人員及辦理性平業務人員參加性別主流化相關基礎或進階課程計畫的參訓率，宜比照高階主管人員及政務人員的參訓率有效提升。

性平處

綜合意見

一、客委會積極推動性別平等政策綱領、性別主流化、CEDAW 等各項性別平等工作，特別是盤點客庄宗祠祭儀，運用訪談調查蒐集相關文

化禮俗資訊，並結合國內、外研討及策展機會，與平面、影音等各種宣導管道，推動客家禮俗文化儀典性別平權之觀念，並於各項機關業務中融入性別觀點部分，均可見推動之積極與用心，值得嘉許。

二、性平處提出以下建議作為未來相關工作之精進參考：

(一)加強各項工作之檢討與回饋

多數活動或課程均有呈現辦理場次、參與人數(次)及性別統計等成果效益，惟如能適時進行滿意度調查或回饋機制，了解辦理成效與進行檢討策進，將有助於未來各項工作之精進與深化。

(二)擴大性別平等業務推動廣度

為加強並鼓勵民間私部門(企業、團體、機構)推動性別平等，109年訂定「獎勵獲補助計畫落實性別平等施行措施」，值得肯定，期能於未來適時呈現具體推動成效(如前開補助計畫獎勵情形)，並加以檢討改進相關措施。另，有關「推動客庄產業創新增值補助計畫」、「客庄十二大節慶」及「客家桐花祭」等計畫，明訂關注性別平等參與及性別意識提升，如能事前檢視活動內容是否涉及性別歧視與刻板印象的部分，或事後辦理成效檢討等，將有助於提升補助案實質效益。

(三)強化性別主流化工作

1、有關性別影響評估部分，除中長程個案計畫及法律案外，建議擴大針對非中長程個案計畫之報院計畫、方案、條約、協定或協議，或其他非屬前開2項之其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估，以有助於機關各項政策、計畫或措施融入性別觀點，積極保障不同性別者之權益。

2、性別主流化相關訓練

(1)有關一般公務同仁及辦理性別平等業務相關人員之性別主流化參訓比率，108、109年平均為83%、46%，均未達90%，亟需改進，建議開課前了解同仁需求，以規劃相關課程，提高參訓意願。

(2)有關性別意識培力實體課程之辦理品質部分，未有呈現針對不同

人員屬性設計課程內容，建議依本處函頒之「各機關公務員性別主流化訓練計畫」，針對政務人員、一般公務人員、辦理性別平等業務相關之一般公務人員等，規劃不同課程內容。

(四)積極促進女性領導培力

108、109 年中高階女性主管參加中高階培訓課程比率分別為 52.3%、42.9%，尚有可改進之空間，請加強鼓勵女性中高階主管參與培訓，以培力女性人才。

行政院主計總處委員建議事項

鄭智偉委員

優點

- 一、將性別平等理念融入主計處眾多宣導品中，提升女性勞動權益。
- 二、廣泛使用調查及統計工具推動性別平等政策。

缺點

如何將多元性別融入目前主計處之年度統計之中，這部份較無呈現及具體作為。

綜合意見

在參與多次國際會議及相關研習後，建議總處未來可以思考如何將多元性別族群納入年度統計中以利國家整體政策規劃。

許秀雯委員

優點

中高階女性主管參訓率百分之百，堪為表率！

缺點

- 一、薪資資料之統計，有依性別、產業分類，但仍欠缺技術程度、職業、年齡與族裔之分類。
- 二、未採取具體措施調查有關女性於臺灣非正式勞動市場內之資訊。
- 三、較欠缺促進性別平權之創新性作為。

綜合意見

一、既有的統計資料，除了十分稀少的資料例如同婚專法通過後有關同婚的統計之外，基本上可說幾近「看不見」多元性別(性別只有「男」與「女」)的存在和處境。然而有充分可靠的資料，才能把非婚伴侶、多元性別等群體都納入提升人權保障的目標，如此也才能正確指認出社會汙名與歧視偏見對於非婚伴侶、多元性別的收入、安全、健康、家庭暴力與其他面向的影響，幫助理解並評估政府落實家庭基本人權

及多元性別人權所需要的努力。

二、建議未來的各項統計，能在兼顧資料安全與個人隱私的前提下，逐步研議與實施相關調查，可參考澳洲統計局(ABS)於2021年1月14日發布之「生物性別、社會性別、性別特徵變異及性傾向變數之標準，2020」(Standard for Sex, Gender, Variations of Sex Characteristics and Sexual Orientation Variables, 2020) (「多元性別人口調查統計」標準)，此標準目的在於將與生物性別(Sex)、社會性別(Gender)、性別特徵變異(Variations of Sex Characteristics)、性傾向(Sexual Orientation)有關之資料蒐集和傳播予以標準化。

三、對於「家庭」概念相關的統計，建議應研議納入多元家庭觀念，例如，非婚同居家庭（並呈現性別、性傾向、性別認同、性別特徵等差異）以及友伴互助家庭等多元化面貌。

陳月娥委員

優點

一、性別平等網頁的建置，不論專區設置、分類架構、搜尋功能、資料時效性及內容豐富度都極佳，對主動推廣性別平等意識及措施極具功效，值得肯定。

二、性別統計指標項目數、複分類分析及國際性別統計比較分析，均已如實辦理，可明確觀察社會現象中的性別差異，並指出未來政策努力的具體方向。

三、性別預算業依專案小組決議修正，並維持原預算額度。

四、高階主管人員、政務人員參加性別主流化課程暨一般與高階公務人員參加CEDAW教育訓練課程參訓率均達目標值，並確實進行課後學習回饋，且依據不同對象及需求之公務人員進行差異化課程設計，辦理方式亦呈現動靜態的多樣化型態，足可彰顯訓練成效。

五、協助性平委員及性平處了解國際指標(GII、GGI)公式意涵，對提升我國性平發展現況認識度助益很大，值得肯定。

六、推動地方政府充實性別統計資料、性別議題分析及研訂「應用統計分析之實施步驟及辦理事項」，以提供地方政府參考運用，積極帶動示範影響作用，值得鼓勵。

缺點

一、兩篇性別分析報告結論提供業管機關未來規劃及制訂政策參據，惟應用深化程度不足。

二、均未就不屬於中長程個案計畫、法律案或方案等其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估。

綜合意見

一、性別分析報告的結論除提供業管機關作為未來規劃及制訂政策參據之外，宜進一步從結論中研商未來可行的改善方向，並嘗試研提具體可行計畫，以強化性別分析報告的深化程度。

二、宜就所轄各項業務內容探討其屬性，舉凡機關的施政計畫、行政措施、命令或行政規則等，按年度及優先性分別辦理性別影響評估；且辦理期程宜從擬定階段即著手進行評估；並分別就該項計畫、措施的性別目標、績效指標與各細項目標值分別擬訂，以落實性別主流化的推動成效。

性平處

綜合意見

一、配合本院性別主流化相關業務調整精進，主計總處賡續協助性平委員及性平處了解國際指標(GII、GGI)公式意涵、以及參考本處所提建議，於「行政院主計總處評核各一級主計機構 110 年業務績效考評標準表」將性別預算納入評核標準等推動性平業務之積極作為，值得肯定。未來仍請主計總處以各機關主計工作之指揮、監督及管理角

度，督導並協助各機關辦理歲計、會計及統計業務時納入性別觀點。

二、增加性別統計及分析的多元內涵：

查 109 年人口及住宅普查試驗調查「三、人口狀況」調查問項雖已納入戶長與配偶或同居伴侶關係等，惟網頁公布「109 年人口及住宅普查初步統計結果提要分析」未見相關多元性別統計分析，殊為可惜。我國 108 年 5 月同性婚姻已可以合法登記，家庭型態更趨多元，建議可就原始資料進一步研議產製多元性別統計或分析可行性，或未來辦理調查時亦可適時納入多元性別問項，並加強調查員性別意識培力（如多元家庭等新興議題），提升性別敏感度，並善用調查技巧，提升受訪者填答意願及資料準確度。

（附件 2 109 年人口及住宅普查初步統計結果提要分析）

三、配合國際及政府重大施政，深化應用性別統計分析：

主計總處產製豐富且多樣的性別統計資料，並蒐集勞參率、兩性薪資落差等國際性別統計，對於政府人口、就業、經濟、社會福利等重要政策、地方產業發展策略研擬等，皆扮演重要角色，為提升統計支援決策效益，建議深化分析其中的性別內涵（如我國疫情與少子化對於我國就業市場的影響、晚婚與高齡化對於婦女老年經濟安全影響等），提供各部會施政參考，並進一步應用於政策、方案、措施、新聞稿、施政成果、政策宣傳等，以提高統計資料運用。

四、持續縮小決策權力的性別差距

主計總處計有 13 個委員會，委員任一性別比例均達 1/3，達成度為 100%，值得肯定。為持續提升女性參與決策的機會，建議參考 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議，各委員會委員朝性別比例提升至 40% 目標賡續努力。

本院人事行政總處委員建議事項

林綠紅委員

優點

- 一、年度績效指標完成度相當高。
- 二、線上研訓課程有完整的回饋與成效管考的機制。

缺點

- 一、108年數位課程參訓學員平均測驗成績低於70分以下者，共有14門課程，建議應建立檢討機制檢視成效。
- 二、實體性別議題等研訓課程建議應有回饋機制，以確認辦訓之成效。
- 三、自行或委託辦理性別議題研究的部分，未有符合積極作為，導致較無政策上的創新作為，殊為可惜。

綜合意見

鼓勵男性申請育嬰留職停薪津貼雖有宣導，但男性申請人數並未見增加，雖可說是個人選擇，但是否與現行育嬰留職停薪制度對育兒家庭不彈性、不友善有關？由於貴總處為公務人員主管機關，公務人員與一般勞工於育嬰留停上是否有不同的需求，宜有更積極的政策策進作為，包含需求調查或相關研究等，以期提出更符合公務人員育兒友善的相關措施，以便於提供政策建議予勞動部作為修法之研議。

廖福特委員

優點

- 一、將「人權」列「人事業務績效」考核項目，對於性別平權亦有幫助。
- 二、所屬委員會均已將性別比例原則納入相關組織規定。
- 三、有相當比例之女性常務副首長、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。亦有相當比率中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程。

缺點

可以更積極規劃將性別平權理念納入人事管理規劃中。

綜合意見

執掌業務範圍中已有相當成果，或許可以更積極規劃將性別平權理念納入人事管理規劃中。

李安妮委員

綜合意見

一、有關網頁維運：與其他部會相較之下，從官網首頁要進入性平專區算是相當容易的，無須翻箱倒櫃，也不必猜測，它就被放置在「重點業務」項下。網頁內有 10 項主題外加「聯絡資訊」，聯絡資訊中有該機關性別聯絡人及代理人聯絡方式，是很貼心的規劃，也代表機關視性平工作為一項重要業務。其他主題的內容裡除了有人總的資訊外，也包括各部會與性平處的資訊，展現出人總的「高度」。不過「金馨獎」和「性別議題研究報告」這兩項主題，因為內容的關係予人資料沒有更新的錯覺，有調整與充實的必要。前者是歷史資料固然有留存的必要，但業務已移轉性平處，往後應該不會再有更新資料，用主題方式呈現恐怕太重。後者則是僅上傳兩篇過時的研究報告，反令人產生目前研究能量不足的缺憾。其他主題內容尚稱豐富，尤其「性別人才資料庫」也反映了人總的業務重點與取向。

二、性別統計辦理情形：目前已有 29 項性別統計項目，不過在增加統計項目的同時，也可以思考在既有項目中提供不同的統計量，例如「育嬰留職停薪」的統計量，與其採用性別比例，不如比較不同性別的申請率，不但可以排除機構同仁性別比例的先天分布差異，更可以精確瞭解該項措施的性別效益。另外，有關國際性別指標的提供也可

以加強，各國政府部門人力運用的性別資料幾乎是垂手可得，如果人總能在官網中呈現國際性平統計比較，也算是具國際觀吧！

三、有關性別分析：如前所述，網站中有兩篇性別議題報告，都是相當聚焦在性平議題上的分析報告，即便是委外的研究案，也顯示人總其實是具高度性別意識與性平分析能量的，可惜近年來不知道是熱情不再還是能量下降，對於有意義的性別分析已不再施力，實在非常可惜令人扼腕。

四、有關性別影響評估：提出 3 件中長程計畫作為佐證資料，但計畫書並沒有附帶經過完整 GIA 作業說明，只有一件由國發會代為辦理的性別影響評估，外審委員也輕輕帶過。由於在計畫初始階段就沒有把性別目標 identify 出來，導致 GIA 有做等於沒做，也使得循證治理的理想枉然。實屬遺憾！

五、有關性平教育訓練：辦理性平業務同仁的參訓情形需再加強。CEDAW 的相關訓練似乎比其他性平課程更頻繁也更落實。建議未來可以從兩方面去精進，一是持續有系統的規劃全體公務員的性平訓練課程，千萬不要將此業務視為性平處的工作，兩單位間可以 co-work，但還是應該由人總主導規劃，包括對象、內容程度與重點。另一則是加強人總內部同仁的性平意識培力，以符合性別主流化 2.0 工作的到來。

六、有關性別平等專案小組的運作：從歷次會議紀錄觀察到議程中，除了「行禮如儀」的報告案外，也安排幾項值得讚許的討論提案值得肯定。惟，對於首長或副首長需親自主持會議這項規定上，有缺席或失職之處應多加注意並改善。

性平處

綜合意見

一、部分考核指標可再加強推動：

(一)各機關落實 CEDAW 性別人權之成效及創新性與困難度：所提之指標內容均以辦理相關課程為主，或以帶領學員參訪人權博物館作為機關創新作為，建議應以全國人事行政主管機關之角度，除提供基本課程培訓外，亦應思考如何於推動及規劃相關人事措施時，提供多元服務與其他具體措施，以符合不同性別者需求。

(二)國際性別統計比較與性別分析：查人事總處於國際性別統計比較、性別分析均未有辦理相關工作，致無法獲得分數。建議可於辦理本國各項公務人事統計後，進一步進行國際間比較與分析，以瞭解我國與其他國家於公務人員不同層級及決策管理階層之性別落差情形。

(三)性別影響評估辦理情形：性別影響評估是為確保各機關於擬訂及推動重要計畫及法律案時，均能將性別觀點融入政策發展及執行過程中，使性別落差得以獲得改善。人總處所提報中長程個案計畫之性別影響評估案，均未運用性別統計及性別分析，且未關注到性別議題，致得分不高。未來辦理相關案件時，宜於政策規劃評估過程中即蒐集相關量化統計數據並就潛藏之性別不平等現象或不同性別者之需求進行分析，以利政策、法案讓不同性別得以衡平受益。另建議可至本院性平會網站「性別影響評估案例分享專區」參考其他機關優良案例進行學習。

二、受嚴重特殊傳染性肺炎疫情(COVID-19)影響，公部門推動彈性工作已成為重要措施，建議人總處應思考建構彈性、友善的公務職場環境並規劃相關配套措施，以提升公務人力資本及完善性別友善公務環境。

三、有關公務員性別主流化訓練課程雖已於 106 年起移由性平處辦理；惟人總處仍肩負培育優質公務人力之重要職掌，建議應思考如何精進及培訓公務員之職能與性平意識，以有效提升公務員知能。

四、現行公務人力統計資料之運用，較多為性別與官職等之統計，建議可思考運用交織性分析以關注性別與不同面向(如身心障礙、偏遠

地區等)之性別落差情形，以做為未來相關政策之規劃及參考。

行政院原子能委員會委員建議事項

鄭智偉委員

優點

在部會原有條件限制下，仍用心的在部會業務中置入性別平等工作，也努力符合我國政府性別主流化之相關政策規定，並積極參與國際研討、跨部會合作。

缺點

相關推動業務仍較關注男女平權議題，對於性少數（LGBTQ+）、同性婚姻較少。

綜合意見

建議可先從增進原能會內部同仁之多元性別意識培力進修做起，增進對於性別多元之敏感度以利未來在性平業務推動。

許秀雯委員

優點

辦理多種原子能科普知識教育活動，嘗試減少相關知識之性別與城鄉落差，值得肯定。

缺點

將性平議題融入業務，目前仍較缺乏創新性之具體作為。

綜合意見

建議能系統性研究國際上相關領域融入與推動性平之努力和策略，例如國際原子能總署（International Atomic Energy Agency, IAEA）

近年來的行動

<https://www.iaea.org/zh/guan-yu-wo-men/guo-ji-yuan-zi-neng-ji-gou-de-xing-bie-wen-ti>，供作未來業務參考。

黃馨慧委員

優點

一、原能會性別預算之編列，對於減列項目能提出合理說明，並將【性別預算編列情形表】送交性別專案小組決議，且經提交性平專案小組討論決議後，亦能配合決議修正該表。

二、原能會高階主管參加性別主流化相關培訓達 80%以上，且逐年提高。

缺點

一、原能會部分性別分析報告內容，未能進一步呈顯性別統計資料之深化應用，或進一步提出對性別統計分析結果之建議，建議未來性別分析報告之撰寫，除性別統計之呈現與分析說明外，亦能針對如何深化資料應用或針對分析結果提出具體建議。

二、原能會雖有蒐集國際間安全管制機構之性別資料，然並未建置我國相關資料，以與之作【國際性別統計比較報表】，建議可參酌合宜的國際資料，建置本國資料，並作比較報表，作為國內相關決策之參考。

三、原能會及所屬機關在辦理 CEDAW 教育訓練達成情形，仍有許多進步空間(如參加 3 小時以上 CEDAW 訓練計之參訓涵蓋率為 35.27%，在 CEDAW 教育訓練僅列計課程代碼 410 至 413 之時數，參訓比為 19.79%)，建議可多辦理 CEDAW 相關培訓課程或提供相關訊息與機會給予同仁，或建立機制鼓勵同仁參加。

四、原能會發展與主管業務有關之性平教材，成果非常有限，仍有許多進步空間，建議可針對本屬相關業務或由性平相關培訓課程中進一步研發性平教材。

性平處

綜合意見

一、原能會透過多元管道(尤其臉書輻務小站)以及各種科普活動推廣性別平等宣導工作以及邀請新住民女性擔任核安防護宣導種子等作為，除讓民眾獲取原子能相關知識外，更積極鼓勵女性參與，此外，並主動將性別比例原則納入「行政院原子能委員會全民參與委員會作業要點」，於女性少數領域積極關注與推動性別參與衡平性，使民眾看見原子能領域之女性參與角色，逐步破除性別刻板印象，值得肯定。

二、建議加強之性別平等工作

(一)委託研究：考量本次考核期間，原能會尚未有委託或自行辦理與性別議題有關之研究⁹，爰建議發展「原子能與性別」之相關研究(例如破除原子能領域之性別職業隔離，並可關注交織性議題，協助身心障礙、老年等婦女獲取原子能相關政策資源或風險避難安置資訊等)，回饋於風險避難相關政策，未來並可更進一步於國際交流活動(例如：全球核能婦女會，WiN Global)中交流我國之優良做法，於國際展現我國推動性別平等之努力。

(二)發展與機關相關的教材：本次考核期間原能會製作完成「原子能領域的女科技人」影片，並完成人物專訪(財團法人中華民國輻射防護協會董事長兼執行長張似璫博士)¹⁰，蒐羅原子能領域女性典範，值得肯定；建議未來可持續擴充女性科學家楷模典範，並將相關素材轉化為機關內部、從業人員及民眾之教材與宣導素材，以逐步改變社會對於女性參與原子能領域之印象，破除性別刻板印象。

(三)請所屬機關落實訂定性別平等計畫：為有計畫性的推動性別平等工作，請人數逾兩百人之機關(如：核研所)訂定性別平等相關推動計畫，並落實性別主流化工具之整合應用，可先行調查機關及內部人員需求，增加辦理扣合業務之多元主題課程，增加以工作坊形式辦理進

⁹ 原能會於本次考核所提報資料包括：108年委託國立臺灣科學教育館辦理「核案虛擬一點通」計畫，109年委託臺灣藝術大學廣播電視學系，合作拍攝「原子能領域的女科技人」影片，均非與性別平等相關之研究，爰未得分。

¹⁰ 參該會性別主流化專區—人物專訪資料

階課程，有助於持續提升人員受訓意願及學習成效，以持續精進性別平等相關知能，讓性別平等的觀點融入機關之業務。

(四)強化性別分析：性別分析宜關注生理性別、社會性別與交織性等概念，並依據分析結果將檢討建議納入政策執行，如本次所提報「人力素質統計分析」，僅就原能會人力素質做描述性統計，雖有就職系、官職等、學歷、年齡及年資等面向進行交織分析，惟未提出檢討建議，殊為可惜。建議未來性別分析能妥善運用適當之性別資料進行交織性分析，探究性別落差成因、性別議題，以利提出之策略做法與性別議題扣合，另所提策略做法建議於實務上納入現有機制或後續計畫中落實。

國家通訊傳播委員會委員建議事項

鄭智偉委員

優點

- 一、針對性別意識培力及專業提供投入甚多，內部及外部合作舉辦多場研習及教育訓練，促進專業人員對於性別之敏感度。
- 二、相關研究及實例分析多能貼近時事需求，也能提供業者相關參考依據，進而改善媒體性別素養。

缺點

在自製性別平等宣導文宣上較少使用社群媒體工具(如臉書、IG、Youtube 等)實屬可惜，因而減而影響力。

綜合意見

2019 年我國通過同婚專法後，期盼通傳會在未來相關政策研究及制定、業界合作、新聞倫理上能納入對同志族群（包含 LGBTQ+）去除偏見之觀點。

許秀雯委員

優點

中高階女性主管參加中高階培訓課程比率有明顯提升，值得肯定！

缺點

- 一、所舉辦廣電產業從業人員座談，雖觸及與性別相關仇恨言論及交叉歧視議題，但具體而言，相關討論內容如何提升或促進業者對於網路暴力、仇恨言論之認知與處理意願或行動，似未見說明。
- 二、所列衛星廣播電視事業有關性平議題之教育訓練樣態資料之課程主題及內容是否均與性平相關，似不無疑問(例如有課程主題名為「關愛同事，互幫互助，共同學習與成長」，也有名為「對內防洩漏，對外防駭客」、「選情民調與網路大數據」…等等)，再請檢視資料蒐集

統整之確認機制與流程是否適當。

綜合意見

一、通傳會發布之《廣電媒體製播涉及性別相關內容指導原則》第三點已提及「避免因性別、性傾向或性別刻板印象，而有歧視、偏見、貶低、揶揄之言論或行為」，建議考慮增列「性別認同」、「性別特徵」歧視之禁止，以明確提醒對於跨性別(transgender)、非二元性別(non-binary)及雙性人(intersex)等多元性別之平等對待，並建議針對性別歧視與仇恨言論、乃至廣告中的性別刻板印象得自行或委外研議外國法制度經驗，進一步制定適合我國脈絡，具有強制力的法規範及有效之管理策略，而不僅只透過前述欠缺法拘束力之行政指導方式為之。

二、有鑒於 2018 年國內反同婚團體在公投期間曾刊登、製播引發爭議的歧視性廣告前例，考量大眾傳媒之多元性別知能仍有許多進步空間，對照現行廣播電視節目廣告諮詢會議委員之組成代表性與專長領域分佈，雖已納入性平專家，仍建議考慮聘任（增聘）具有「多元性別議題」專長之代表。

三、建立有效機制鼓勵並督導業者持續增加性平教育訓練之普及性和多樣性，並深化性平教育訓練與業務的實質關聯性。

四、研議有效機制以鼓勵並督導業者採行具體措施：(1)提升職場環境（包括勞動條件）之性別平等/友善程度，以及 (2)在業務上有效促進性別平權。

黃馨慧委員

優點

一、通傳會高階主管人員參加性別主流化相關培訓參與率平均超過 90%以上

二、通傳會辦理 CEDAW 教育訓練課程，無論是每人受訓涵蓋率或實體

課程的辦理皆能符合考評指標之要求。

三、通傳會發展與業務有關之性平教材多元，包含 CEDAW 自製教材、性平相關案例、漫畫、影片等。

缺點

一、通傳會性別統計專區性別統計指標係屬於更新而非新增，而自評所列新增之「我國通訊傳播業者促進性別平權之具體作為及效果案例」則為質性報告並非量化統計指標，建議宜從相關業務中新增性別統計指標或運用之指標項數，其中新增指標亦可以包含複分類指標。

二、通傳會性平統計中，尚無「國際性別統計比較」之相關資料，建議未來可參酌合宜的國際資料，建置本國資料，進行相關比較並加以呈現，以作為國內相關決策之參考。

三、通傳會並未針對【報院中長程個案計畫及法律案】、【非中長程個案計畫之報院計畫、方案、條約、協定或協議等】等兩項之外的其他計畫、措施、命令或行政規則等辦理性別影響評估，建議未來可依通傳會業務中之計畫或措施、命令、或行政規則等案件，進行性別影響評估。

性平處

綜合意見

一、近年來通傳會參與國際性平交流（如：108 年參與由智利主辦之「LSG 產業圓桌會議—APEC 經濟體如何最大限度地發揮性別平等對數位經濟的影響」）及提出我國廣告性平研究（如：委辦〈我國廣告性平建議—以英、美廣告性平政策為參照〉之分析），值得肯定，建議未來持續關注上開議題。

二、加強性平宣導之多樣性：通傳會主要以邀請性平專家擔任研討會講座，針對廣電業者進行宣導；除此之外，建議可自製相關文宣（如：海報、FB 貼文或短片），逐步擴大宣導對象涵括民眾及電信業者等。

三、加強運用性平專案小組：性平專案小組會議議題多為例行性之報告案，建議充分運用性平專案小組之機制與功能，可就自行或委託研究報告成果、參與國際交流會議之與會分享，或重大計畫（法案）之性別影響評估，於專案小組進行報告與討論，透過徵詢專家學者意見，提升政策規劃時之性別敏感度。

四、加強運用性別統計資料：

（一）考核所提資料多為「更新」統計指標，且未運用於政策中；建議未來可將性別統計資料運用於擬定部會重要性別議題，或由部會重要性別議題發掘待新增之統計指標。

（二）考核未提報國際性別統計比較報表，建議可由國際組織或文獻搜尋相關重要國際性別統計，評估擇選指標進行國際比較。

（三）建議強化性別統計專區網頁使用友善性，如可建立分類架構，將同一項統計指標合併歸類（或按年度合併為同一張報表），以利資料查詢及運用。

五、豐富性別分析之主題：通傳會〈我國通訊傳播事業員工性平分析〉，該報告資料蒐集與分析完整，值得肯定；建議未來可提出更多其他議題之性別分析報告，例如：如何加強廣電中正面之女性描繪。

六、隨著科技發展，「自媒體」的興起，及電視媒體事業競相採取的「融媒體」策略，在社群媒體、推播服務的平台裡，屢見具性別刻板、性別歧視的表現；建議加強推動媒體識讀活動，培養民眾具有自主思辨能力去解讀各種媒體資訊。

第 4 組

大陸委員會委員建議事項

黃怡翎委員

缺點

建置性別友善職場，與外部托育機構合作協助減輕托育負擔，但辦理說明卻僅著重在減少女性同仁托育及教養家務負擔。此外，辦理員工團體諮詢，於「親子溝通」皆由女性參與，忽略父職角色的共同參與，恐皆有強化傳統性別之刻板印象之效果。

綜合意見

辦理性別友善職場及員工服務方案等措施，宜積極打破性別刻板印象，建議可辦理促進雙親共同育兒、家務共同分工等相關活動與措施。

呂欣潔委員

缺點

多數活動皆只針對中國大陸籍配偶，尚侷限於兩性平等觀念，較缺乏納入男性國人配偶、男性中國大陸籍配偶、或同志家庭之角度思考。

綜合意見

性別平等不只是女性的事情，也需要男性國人的同理與協助，同時看見不同樣貌家庭（如同志家庭、單親家庭）的狀態，再請透過教育培訓、多加審視性別平等的觀念調整，進而讓政策的施行更佳平等。

陳月娥委員

優點

一、性別平等網頁的建置，不論在搜尋、更新等維護上良好，內容亦具豐富性，對主動推廣性別平等意識及措施極具功效，值得肯定。

二、性別統計議題持續新增指標，且部分指標進行複分類的比較分析，對深入探討不同的性別議題及後續研擬性別平等相關措施，確有助益。

三、進行「青年學生兩岸關係研習營之性別統計影響分析（105-107年）」，針對縮小參與成員性別差異進行分析及探究原因，並將分析結果應用於108、109年度部會層級議題，在性別議題分析運用頗具成效。

四、性別預算均提送性別平等專案小組審議，並依決議修正及報送。

五、性別意識培力課程辦理確實進行課程需求評估及課後學習回饋，且辦理方式多樣化，內容合宜，足可彰顯訓練成效。

缺點

一、尚未辦理國際性別統計的相關比較與分析。

二、性別影響評估的辦理方面，未於擬定及推動階段及時進行評估，且未訂定性別目標、績效指標與目標值，亦未具體說明依據評估結果調整相關政策，致使本項影響評估的品質及成效有限，宜再改善。

三、一般公務人員參加性別主流化相關訓練及課程參訓率仍有待提升。

綜合意見

一、國際性別統計的相關比較與分析宜盡速規劃進行，以為進行跨國比較後的改善參據。

二、性別影響評估辦理期程的合宜點，應從擬定階段即著手進行評估；且分別就該項計畫的性別目標、績效指標與各細項目標值分別擬訂，進一步就外部委員的建議事項如何進行後續調整或補充相關政策內容，以落實並提升性別影響評估的品質及成效。

三、不同身分別的公務人員參加性別主流化或 CEDAW 相關基礎或進階課程宜在新年度開始前詳列訓練計畫書，送性平專案小組決議後轉所屬單位據以執行，再按季進行成效彙整及追蹤改善，並嚴格列管，以

有效提高所有公務人員的參訓率。

性平處

綜合意見

一、陸委會參考前次考核委員建議精進辦理性別意識培力課程，除進行需求調查，並採多元化形式辦理，深化同仁運用性別主流化工具的能力，值得肯定。惟建議可加強針對主管人員或政務人員規劃合適之性別平等課程，並以多元形式辦理訓練課程，持續提升機關人員之參訓率。

二、部分考核指標工作可再加強推動：

(一)針對性別影響評估部分，陸委會所提之「兩岸法律事務人才法制研習班」及「107年政策影片網路廣告」案件，僅就方案或計畫執行成效進行性別統計及初步分析性別差異，惟考量辦理性別影響評估目的，係為促使政策制定者於擬訂及推動重要計畫及法律案時，均能將性別觀點融入政策發展及執行過程，建議可選定相關計畫草案或法規修正案進行性別影響評估，以達預防或改善性別落差情形，並精進機關同仁性別主流化概念與實務運用知能。

(二)考量陸委會統籌大陸政策事務，握有兩岸交流各面向(如文教、社會)之統計資料數據，建議可將這些定期統計資料，增列性別欄位建立性別統計指標，並運用於政策分析，以發掘相關性別議題及分析其落差原因。

三、有關性別平等推動計畫辦理情形，針對未達成目標值之績效指標，如院層級議題「促進公私部門決策參與之性別平等」，陸委會雖提出請各單位優先考量指派女性之改善作法，惟建議可研擬暫行特別措施、辦理女性人才培訓及建立資料庫等更積極之策進作為，加速落實決策參與之性別平等。

四、陸委會為營造友善職場，提供關懷員工家庭育兒支持相關措施，

惟建議辦理時應避免強化傳統性別角色之偏見，並加強宣導家務分工等議題，以落實推動破除性別刻板印象。

海洋委員會委員建議事項

黃怡翎委員

優點

一、自製對外性平議題宣導內容，主題多元，有助促進性別平等之推動。

二、建立海洋專家學者資料庫，網羅優秀女性海洋人才，藉以促進不同性別的共同參與。

缺點

所屬三級機關未依性別平等工作小組設置要點召開會議。

綜合意見

海巡署應依其制定之性別平等工作小組設置要點規定定期召開會議。

呂欣潔委員

優點

廠商採購條件納入廠商不應有性別歧視相關紀錄，此點值得鼓勵。

缺點

一、主管的性別比例仍較懸殊，雖能理解這與專業背景養成時的性別比例有極大關連，但仍期待能發揮創意改善此點狀態。

二、另在教育訓練與宣導中較為缺乏多元家庭與同志伴侶相關的議題，雖海洋委員會業務不一定與多元家庭有正相關，但作為政府單位與職場環境，仍需加強此部分之觀念，以創造更為友善的工作環境。

陳月娥委員

優點

一、已參照 108 年度考核建議，於性別平等網頁增設「性別統計與分

析」及「性別平等文宣」，並特別設置「性別平等提案機制」專區，以廣納社會多元意見。

二、針對重要性別議題共新增 3 項性別統計，採取問卷及座談方式蒐集性別統計初級資料，並分析不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向處境差異及現象成因，值得肯定。

三、性別預算已依性平專案小組決議修正在案，以為執行各項性別平等業務依據。

四、在性別平等專案小組運作方面，不僅議程多元化，且自行編製手冊及委託專案研究，對推動性別平等具實質效益。

五、108 年及 109 年分別榮獲性平觀察家養成挑戰有獎徵答機關組第 1 名殊榮，值得讚賞。

六、透過網路新聞刊登分享女性同仁於海巡工作經驗，對降低職場性別刻板印象與改善職業性別隔離現象，著有助益。

缺點

一、性別分析報告結論或建議應用的深化程度尚顯不足；另，109 年補（捐）助海洋研究活動重點議題—「促進海洋事務多元性別平等參與之相關研究」的研究建議事項，未見具體落實的顯著成果。

二、尚未辦理國際性別統計的相關比較與分析。

三、公務人員參加性別主流化相關訓練及課程參訓率均偏低：一般公務人員 69%；高階主管人員 79%；政務人員 25%，均未達最低門檻比率。

四、106-108 年辦理 CEDAW 教育訓練基本時數不足及參訓率偏低：3 年內每人 3 小時受訓涵蓋率僅 15%及一般公務人員參訓率亦僅 13%，未達最低門檻比率；亦未針對性平業務人員及主管人員辦理相關課程及進階課程。

綜合意見

一、性別分析報告宜更加深入，建議可從規劃或制定具性別敏感度議

題著手，抑或回應當前性別問題的相關策略，亦可列入分析的重點方向。

二、國際性別統計的相關比較與分析宜盡速規劃進行，以為進行跨國比較後的改善參據。

三、公務人員參加性別主流化或 CEDAW 相關基礎或進階課程宜在新年度開始前詳列訓練計畫書，送性平專案小組決議後轉所屬單位據以執行，再按季進行成效彙整及追蹤改善；並按一般公務人員、性平業務人員、高階主管人員及政務人員等不同身分別嚴格區分列管，以期有效提高參訓率。

性平處

綜合意見

一、海委會自製《擁抱海洋·好好——消除對婦女一切形式歧視公約及參與海洋事務績優女性人員簡介手冊》，內容包含參與海洋事務績優女性人員簡介，並逐條介紹 CEDAW 內涵及核心概念，除了辦理對外宣導，並將該文宣運用於人員性別意識培力，推廣 CEDAW 概念，值得肯定。

二、積極參與本院所辦理性平觀察家養成挑戰有獎徵答活動，讓同仁瞭解性別議題及熟悉性別平等資料庫之運用，連續 2 年榮獲機關組第 1 名，值得嘉許。

三、建議可再加強推動部分：

(一)三級機關(構)推動性別平等設有工作小組：所屬三級機關海巡署人數達 200 人以上，雖有設置性別平等工作小組並訂定設置要點，惟近 2 年未召開會議，為掌握所屬機關性別議題，以及將性別業務向下推動，爰建議海巡署定期召開專案小組會議。

(二)鼓勵民間推動性別平等：建議與海洋領域之民間組織建立夥伴關係，透過公私協力合辦或補助辦理活動時，或向民間私部門辦理性別

平等課程時，分享海洋領域之性別議題。

(三)辦理性別影響評估作業：

1、部分計畫無列出相關性別統計，如係適用簡表之案例，仍可列出計畫規劃、執行人員等性別統計，以瞭解不同性別參與情形。

2、另檢視各單位對修改計畫及法案意見時，宜確認本處所提供審查意見是否已完成修訂或補充相關說明。

3、建議計畫或法案性別影響評估作業之總窗口，可對適用簡表之範圍進行瞭解後加以宣導；並將不同性質計畫或法規（例如硬體設備、人才培育、系統等）加以分類整理為優良範例，提供所屬各機關參考。

(四)業務性別統計：建議可盤點院、部會層級重要性別議題之相關性別統計項目，新增公務性別統計指標，以作為未來性別分析之基礎資料。另目前較缺乏國際性別統計，建議可參考國際海事組織建立相關性別統計。

(五)部會性別主流化網頁專區資訊豐富度：建議可增加性別意識培力教材等內容資料，俾利所屬機關擴大運用與宣導相關資料。

(六)教育訓練：CEDAW 教育訓練 3 年內每人 3 小時受訓涵蓋率僅有 15%；中高階女性參與中高階培訓課程比率僅有 24%，建議規劃調訓及追蹤機制，鼓勵同仁參與相關課程。

僑務委員會綜合建議事項

黃怡翎委員

優點

辦理海外來台研習行程納入性別議題，且以課程、參訪等多元形式推廣，有助性別平等價值深化。

綜合意見

海外據點遍布各國，建議可在不同據點選取在地性別平等議題進行國際比較，促進性別平等議題研究與交流，亦可藉此將台灣經驗與其各國分享。

呂欣潔委員

優點

性別平等之活動或教育宣導內容多元豐富，彰顯我國僑胞之民間投入與能動性，令人印象深刻！

綜合意見

針對多元性別與同志家庭的議題，各國僑界的世代落差不小，年輕世代參與當地僑界的活動有時並不熱絡，或許跟當地僑胞長輩的溝通落差有所關聯，建議僑委會可作為不同世代僑胞之間的橋樑，多加舉辦理解不同世代、促進溝通的相關活動，同時除了被動資經支持與參與，也可多主動召集當地僑胞參與大型同志遊行等活動，增進台灣海外僑民的向心力之外，也是落實政府在性別平等的政策方向。

游美惠委員

優點

- 一、108 與 109 年均能發展與業務相關的 CEDAW 案例教材，值得肯定。
- 二、性別平等專案小組運作情形良好，召集人能親自主持會議且專案

小組之議案安排得宜值得肯定。

三、於海外主辦或與僑界以及和國內外婦女團體合辦活動時，均能積極安排與倡議性平主題，佳。希望未來能持續辦理更多元的性平活動，同時宣揚臺灣的性平工作成果。

缺點

一、在除中長程個案計畫及法案外之其他案件辦理性別影響評估案件數一項，辦理情形非常不理想，應先加強相關的教育訓練，同時應積極檢討為何會以計畫自評報告來充數，性別影響評估應就性別統計分析關注性別現況與落差，且思考如何回應不同性別者之需求。

二、性別意識培力課程之辦理情形有待改善，參訓率之成績並不理想，課程品質(含主題內容與辦理形式)也仍有加強空間。

綜合意見

建議性別平等專案小組安排議案針對性別意識培力課程之辦理情形研擬改善策略，以提升相關成績之表現。

性平處

綜合意見

一、僑委會目前 8 個所屬委員會已有 7 個委員會之女性委員比率超過 40%，所屬公設財團法人之董、監事則已達任一性別比例不少於三分之一，且除僑務委員外之委員會及財團法人，皆已將三分之一性別比例之規定納入相關組織要點或捐助章程，以鼓勵女性投入決策階層，值得肯定。

二、部分工作項目可再加強推動，說明如下：

(一)查僑委會依「僑務委員會僑務研究碩博士論文獎作業要點」提供僑務相關學術論文之獎助金，並通函鼓勵全國大學院校以兼具性別平等意涵之主題提出申請，惟查 108 年及 109 年申請獎助之論文，尚無兼具性別議題研究之論文。建議僑委會除透過函文鼓勵大學院校申請論文獎助外，建議僑委會編列委託研究經費，規劃研擬以性別為主軸

之僑務委託研究(如：女性僑商事業發展之研究)，並參酌委託研究成果及相關政策建議，融入於未來業務推動中。

(二)性別分析辦理情形：僑委會所送「財團法人海外信用保證基金性別分析報告」，僅以描述性統計呈現性別統計數據，未就性別落差原因提出分析及具體建議事項。建議僑委會於撰擬性別分析報告時，運用交織性分析(如：申請海外信用保證基金申請人之性別與其居住地)，探討統計數據或現象所呈現的性別差異之原因，並研提具體建議事項，以作為未來政策規劃及推動之參考。

(三)性別影響評估辦理情形：依據僑委會提報資料，該會未就中長程個案計畫及法案外之其他案件辦理性別影響評估。建議僑委會就會內相關政策、計畫及措施等進行性別影響評估，關注各項政策、計畫及措施的性別現況與落差，使政策回應不同性別者之需求。

(四)性別意識培力部分：查僑委會 108 年至 109 年辦理性別平等業務相關人員參訓率為 80%、CEDAW 教育訓練涵蓋率(含實體及數位課程)106 年至 108 年 3 年內受訓涵蓋率僅 17.39%，建議加強辦理性別平等相關課程或訓練，辦理訓練時亦請強化課程需求之評估及課後提供學習回饋，並針對不同人員屬性(如：一般同仁、辦理性平業務同仁、高階主管)規劃課程，以深化會內同仁性別平等概念，培養性別敏感度，並將性別平等融入各項業務推動中，以落實性別主流化之意涵。

三、海外華人及僑民分布廣泛，且各僑區地國情文化各異，建議僑委會善用既有網路、電視、廣播等媒體以及駐外僑教中心等單位規劃宣導主題，持續推動宣導性別平等觀念，並就各類宣導活動、宣導管道進行性別統計(如：活動參與人數、點閱率等)及滿意度調查，俾了解相關活動之辦理成效，以為後續精進。

四、有關性別平等業務推動除運用現有資源，亦可善用海外僑胞及僑委會駐外人員等資源做為媒介，蒐集世界各地有關國情及文化，以瞭

解各地性別概況及差異。此外，建議可透過僑教中心等管道宣導我國推動性別平等之現況，以促進性別議題之交流與合作。

國軍退除役官兵輔導委員會委員建議事項

謝文真委員

優點

一、隸屬退輔會的臺中榮總將性別議題有關研究結果融入於業務加以運用，除了刊載研究結果於醫學雜誌外，更積極利用網路平台與民眾對答並宣導正確知識。

二、性別友善職場建置方面，除了性別友善廁所、哺集乳室、孕婦及兒童專用停車位等硬體設施之外，亦深入考量不同性別員工及病人的需求，提供乳房醫學中心「一站到底」診療、職場母性保護計畫以及e化妊娠健康管理報喜系統等多元創新服務。

三、退輔會所屬3榮民總醫院性別平等工作小組會議議題相當多元，會議議程議題除性別預算、重要性別議題、列管案外，尚有規劃推廣家務分工具體方案、性別友善廁所案、人民陳情策進作為等，值得肯定。

綜合意見

一、退輔會的性別業務交流、跨機關合作與完善性別友善職場多以所屬3榮民總醫院之說明為主，建議能夠針對榮民服務處或榮民之家增加性別活動的宣導或加強建置性別友善環境。

二、與性別相關之研究議題，除了孕婦照護之外，宜積極鼓勵其他領域之性別議題研究，例如探討性別對於高齡疾病之影響等。

三、因女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練比例，實際達成率距離其目標值尚有差距，建議可利用滿意度問卷或在主動訪查過程中調查女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練之意願、影響其意願之因素、其創(就)業需求的類別與過去個案的輔導成效等，透過了解問題之本質，俾利於更有效改善退除役官兵(眷屬)參加職業訓練以男性為主之現象。

四、由於各級榮院提供社區高齡衰弱高風險群長者介入措施，109 年接受周全性評估服務其中男性僅占 31.1%。建議加強探討各類高齡醫療服務的性別使用情形，並分析針對需求的可能改善策進措施。

姜貞吟委員

優點

一、已完成 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見第 6, 7 點、CEDAW 法律地位第 36, 37 點建議之相關修法，改善因性別、族群身分的資格差異情況。

二、該機關與所屬機關對性別與新住民族群身分的關懷業務、資源連結等業務之投入，比前期已具體改善。

三、積極協助行政院加速推動公共化教保服務，滿足職員工育兒需求。

缺點

一、決策參與比例有待改善，包括高階主管等比例有待改善，需加強培養不同性別人才。

二、所屬機關委員會的性別比例、各部會及三級機關女性簡任人員增加速度緩慢，例如所屬委員會任一性別比例達三分之一部分，與 108、109 年相比已有改善，但其他部分尚待加強。

綜合意見

該機關與所屬機關之決策單位、所屬委員會之性別比例，尚有待改善，需發展相關人才的長期培育計畫。

黃馨慧委員

優點

一、退輔會高階主管人員參加性別主流化相關培訓參與率平均達 96% 以上。

二、退輔會性別統計新增指標共計達 8 項。

三、退輔會性別預算之編列，對於調整項目能提出合理說明，並將【性別預算編列情形表】送交性別平等專案小組決議，且經提交性平專案小組討論決議後，亦能配合決議修正。

四、退輔會辦理性別平等專案小組運作用心，召集人每年均親自主持 3 次以上，且每年召開 3 次會議，討論議題多元。

缺點

一、退輔會未見「除中長程個案計畫及法案外之其他案件辦理性別影響評估」之辦理，建議未來可依退輔會業務中之計畫或措施、命令、或行政規則等案件，進行性別影響評估。

二、退輔會性平統計中，尚無「國際性別統計比較」之相關資料，建議未來可參酌合宜的國際資料，建置本國資料，進行相關比較並加以呈現，以作為國內相關決策之參考。

三、退輔會 108 年及 109 年政務人員參與性別平等相關會議，其參與會議比率為 33.3%，仍有進步的空間，建議未來政務人員或可承擔督導部分性平業務等方式，以提高性平會亦之出席率。

性平處

綜合意見

一、部分考核指標可再加強推動：

(一)強化女性決策參與：查輔導會及所屬三級機關委員會任一性別比例達 1/3 之達成度，與前次考核比較，達成度由 53.85% 提升至 83.58%，顯著提升委員會任一性別比例；另任一性別比例達 40% 之達成度，與前次考核相較，亦有提升 1 個百分點左右，顯見輔導會及所屬機關持續積極推動性別比例，惟輔導會晉用女性為常務副首長、幕僚長；及所屬三級機關晉用女性為正、副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管之比率偏低，顯示女性參與決策之機會較少，建議輔導會仍持續鼓

勵所屬機關致力拔擢女性同仁，改善女性決策參與情形。

(二)精進性別分析：查輔導會性別平等推動計畫，已設定關鍵績效指標為每年至少新增 1 篇性別分析報告，透過統計資料發掘相關性別落差原因並深入分析，惟本次考核提供 2 篇性別分析，內容尚待精進強化，建議除運用性別統計資料描述差異或現象外，可進一步探究原因，並依據性別分析報告結果，提供具體建議事項，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題，深化應用性別分析報告，並建議榮民總醫院可推動以人為對象之研究納入性別分析。

(三)加強辦理性別影響評估：目前中長程個案計畫及法案依規定應進行性別影響評估，考量未來擬擴大性別影響評估涵蓋範圍，及期待各項計畫、方案或措施從研擬規劃、執行與事後檢討等各階段過程，都能納入性別觀點，使性別落差得以獲得改善。輔導會所提報中長程個案計畫及法案性別影響評估 4 案，僅 1 案未運用性別統計及性別分析，另全部案件均有參採程序專家及本處意見，積極回應值得嘉許，惟本次考核未提報中長程個案計畫及法案外之其他案件辦理性別影響評估案件數，致無法取得分數，實屬可惜，建議可發展其他案件之性別影響評估流程，辦理形式可採現行性別影響評估檢視表進行評估或召開專案會議、委託研究等方式辦理。

二、發展運用性別統計資料：肯定輔導會每年賡續新增榮民、榮譽各領域面向統計資料，除蒐集國內統計數據，建議可發展國際性別統計比較報表，瞭解各國差異，並進一步比較及分析各國情形，如輔導榮民就業就學或提供醫療與照護等面向，俾做為後續調整相關計畫資源配置之依據。

三、鼓勵推動具創新性或具挑戰性之措施或業務：輔導會及所屬榮民總醫院積極落實 CEDAW 保障權利，予以肯定，惟本次考核各機關落實 CEDAW 情形及成效項目僅提供臺中榮民總醫院推動之措施及成效，且多為例行性業務，建議可與本院性別平等重要議題連結，如考量婦幼、

長者、身心障礙者或多元性別者等福祉權益，提供更多元、更友善服務措施，並進一步開創以往未曾辦理之計畫、方案等，或於例行性業務中加入新元素。

四、提升性別意識培力課程及發展多元教材：查輔導會及所屬機關公務人員參訓比率高，且針對不同屬性之人員設計課程內容，如相同主題課程有規劃授課對象為性平業務承辦人員或高階主管人員等，惟課程辦理形式較為固定，建議課程辦理方式除演講、分組交流討論外，可思考其他多元化、活潑性或實用性形式，如工作坊、電影賞析或讀書會等，另建議可發展與主管業務有關之教材，如案例研究、評估報告，以豐富及提升性別主流化課程辦理品質。

公共工程委員會委員建議事項

謝文真委員

優點

一、性別主流化教育訓練除正式人員之外，亦擴及非典型人力（臨時人員、承攬人員），能更廣泛觸及業內相關人員。

二、持續強化機構內部之性平治理機制以及採購流程中的性別平權，以逐步建構性別平等之職場環境。

三、透過人才訓練課程積極宣導性別平權觀念，並加強既有人才資料庫，鼓勵女性參與工程領域之意願。

綜合意見

一、建議將企業的性平措施納入採購時的評選考量，或更加完善性平相關的考評標準，藉以促進合作的民間機構共同推進性別平權目標。

二、可透過舉辦相關活動等方式，鼓勵女性工程技師或相關女性企業建立組織或交流平台，俾利其相互分享成功經歷與資源、協助建置友善職場，並共同推動女性加入工程領域之進程。

三、建議辦理與性別議題相關探究，例如分析參與工程領域之性別現況、影響女性進入該領域之因素並提出可行的改善措施等。

四、友善工作環境方面宜持續加強建置，例如改善男女廁比、增加親子公共空間、建立員工托育資源交流平台或其他更為積極之創新及多元化措施。

姜貞吟委員

優點

一、各項業務循結論性意見，已有部分改善性別相關辦理情形，且可看出機關在業務中的硬體設施、與業務中陸續表現的性別友善與對不同弱勢群體友善（如障礙等）情況。

二、主動建置工程及政策採購背景之女性專家學者名單與資料庫，促進女性學者專家參與相關業務。

三、積極配合辦理 CEDAW 性別人權相關活動，值得讚許。

缺點

決策參與部分需加強，包括所屬機關之委員會、中高階主管與簡任人員等性別比例，需持續改善。

綜合意見

因業務相關背景，目前在決策參與部份的性別比例尚難快速改善，為具體改善，建議發展專業女性人才的長期培力作法。

許雅惠委員

優點

一、性平網站專區建置架構清楚，具搜尋功能內容豐富。

二、因應機關主管業務持續增訂性別統計指標並善用性別統計於提升女性參與之目標上，值得肯定。

缺點：

未進行、未提報任何性別影響評估個案計畫。

綜合意見

一、109 年度由企劃處運用「採購評選專家學者資料庫性別比例」統計指標深化分析，提報「專家學者建議名單資料庫性別與大專院校學科性別分析報告」，並具以發展提升性別比例平衡之策略凸顯性別分析之作用與價值。建議應持續追蹤後續效益，以縮小各領域採購評選學者專家之性別落差。

二、近兩年均未辦理任何個案計畫或法案類之性別影響評估，但建議仍可強化對各單位人員進行性別影響評估之教育訓練，並選擇有關教育訓練、工程管考與稽核等相關實施計畫案，進行性別影響評估。

三、機關自辦有關性別意識培力實體課程，但對於教育訓練之品質與

效益未進行評估追蹤，雖敘明於課程辦理後詢問參訓人員訓後感想，瞭解所屬人員學習成效；但未提供具體證據。建議人事單位應持續發展具有信效度的品質與成效測驗工具。

性平處

綜合意見

一、工程會近年針對所屬人員及技師所辦理相關教育訓練課程¹¹、工程領域獎項¹²指標納入性別平等之意涵，已逐步結合工程業務推動性別平等，此外，運用性別平等專案小組提報討論前次考核意見及研提改善作法，多項性平工作已有明顯進展，值得肯定。

二、持續深化性別意識培力

(一)課程：工程會 108-109 年所辦理「建築與女性主義」「打造工程領域之多元包容性未來的挑戰與願景」等性別平等課程，已逐步融入業務與性別平等之關聯性，建議可擴大或深化性別議題，並辦理案例研討為主的進階課程，如結合「性別化創新」與「空間與性別」之概念，融入生理性別、社會性別之視角，關照不同性別之需求，並以工作坊形式提升學習效果。

(二)教材：技師講習及工程倫理講習會已納入「性別友善空間及職場介紹」，技師講習並加入「女性執業技師執業案例分享」，惟僅提供基本概念介紹，建議可強化論述議題之性別平等內涵，如進一步闡述性別平等友善職場與空間，促進女性參與工程領域的正面影響，使工程領域從業人員能夠理解性別平等之重要性與合宜之作法。

三、加強充實「政府採購評選委員會專家學者建議名單資料庫」女性專家學者

根據「採購評選專家學者資料庫性別比例」統計資料顯示，女性評選專家僅占 16-17%，兩性間比例約有 65%之落差存在，為利提升女性專家參與政府採購機會及供性別平等觀點，建議工程會研議充實名單的

¹¹ 例如：「建築與女性主義」「打造工程領域之多元包容性未來的挑戰與願景」等課程

¹² 例如：公共工程金質獎

做法，如各機關增加推薦女性專家學者或擴大推薦管道。

四、促進工程現場性別友善性，促進從事工程領域人員之性別衡平
截至 109 年度 12 月底止，女性查核委員參加施工查核參與比率僅有 3.04%，雖較過往僅有 2%有微幅攀升情形，仍存在懸殊性別落差，建議分析原因提出對策，並可運用既有機制，提升工程環境性別友善性。例如，可於「工程施工查核小組查核品質缺失扣點紀錄表」二、(四)環境，將「性別友善環境之內涵」加入查核項目。

五、參考國際經驗，推動我國女性從事工程領域

本(110)年「APEC 女性建設人才打造包容性未來」國際研討會中，加拿大政府分享該國為培育女性建築人才，於 2018 年推出「紅印章」(red seal)政策之經驗，結合產官學界，選定特定工程與建築領域，補助女性學徒獎助金。建議工程會可參考加國之經驗，研議結合教育部、勞動部等機關，透過國際交流、委託研究、研擬試辦計畫(結合性別影響評估)、規劃設立女性從事工程領域之獎學金等方式，加速女性投身工程領域之行列。

中央銀行委員建議事項

黃怡翎委員

優點

從業務相關內容中能結合性別觀點，如金融圈性別決策影響力的改變、諾貝爾得主、華爾街銅牛爭議、各國鈔券人物介紹等，有助於促進性別平等意識之建立。

缺點

一、相關宣傳管道途徑與效益較受侷限，讓上述選取之性別議題良好題材未能發揮更大效益。

二、性別友善職場措施僅以符合相關法規為基準，較缺乏創意且更貼近員工需求之作為。

綜合意見

一、在針對選取業務議題與性別關聯性的角度頗為良好，尤其亦能參考他國經驗，但未能再進一步加以深化或利用相當可惜，建議可將相關議題綜整，進行反饋及發展運用。

二、針對職場性別友善設施，建議可優於法令之規定，盤點員工需求，提供更友善的性別職場環境。

呂欣潔委員

優點

主管的性別比例已略趨平衡，也有針對職場的身心平衡議題多做教育訓練，此點可保持、或持續加強宣導。

缺點

目前的性別平等多著墨於兩性的領導力與參與的議題上，針對多元家庭或是同志家庭的議題尚待加強。中央銀行固然未有密集與民眾互動的業務，但仍屬於政府整體的一員，在七四八施行法後，多元性別權

益為國家性別平等政策重要議題，這部分的教育訓練以及 D&I (Diversity and Inclusion 多元共融)可在職場上多加強。

李安妮委員

綜合意見

一、有關網頁維運：從官網首頁要進入性平專區其實還是有點不便，最好直接透過搜尋去 Access，原來被安置在「主題服務」的頁籤下，顯然對中央銀行而言性平是一種「服務」而不是一項業務。進去這個「性別主流化專區」後，內有 14 項主題，其中 1-5 項都屬外部網站連結，另有只含單獨一筆資料的「主題」有：性平小組委員名單、空白提案表單、性騷擾處理要點、教材、CEDAW 案例，真正有「豐富」內容的主題，事實上只有四個區塊。因此，整個網頁的呈現可說是相當零散，缺乏系統性、層次感的規劃。所幸，真正具主題性的那四大區塊內的資料都相當具時效性，也算是相當努力在更新資訊了。

二、有關性別統計、性別分析與性別影響評估的辦理情形：由於央行所提供的性別統計只拘限在其內部職員的性別比例，以及變項極為有限的複分類，可說是相當素樸的資料呈現，也因此無法進行有意義的性別分析，更遑論去執行計畫案或法律案的性別影響評估。不過若有企圖心想從業務面去瞭解性別差異現象，或許可嘗試分析一下辦理匯兌的民眾在身份別、筆數、金額、目的等方面，是否存在性別差異。

三、有關性平教育訓練：同仁和高階主管性別主流化的參訓率都需再加強，可以從課程的規劃與安排去改善。至於有關 CEDAW 的教育訓練與自製教材的也都是值得再努力的。

四、在性別平等專案小組的運作上，召集人均能親自主持會議，顯示對性平議題的重視值得肯定。至於會議內容，從歷次會議議程與紀錄中，可以發現到，近期已開始能就業務面切入，去尋找值得探討的性平議題，將會有助於性平綱領的落實與主流化的實踐，令人十分激

賞。

性平處

綜合意見

一、央行在性別平等推動計畫之辦理成果均如期如質達成目標，其它在政務主管人員參加主流化課程比率及女性簡任人員比例等面向，均值得肯定。

二、本次考核建議如下：

(一)建議提供多元宣導措施，對內、外透過不同管道辦理多元性平宣導工作，宣導效益以規模(人數、場次)、性別統計、性別分析等方式呈現，並輔以佐證資料例如實施計畫、成果報告、新聞報導等，並可與民間私部門、團體合作辦理推動性平。另宣導措施可與業務相結合，例如辦理金融體系傑出女性表揚活動、將性別觀點融入貨幣政策等。

(二)建議辦理性別研究、性別統計、性別分析

1、性別研究提供所述為研究報告內容部分章節性別有關或性別議題之譯作，建議可以專題研究性平議題，例如在專案小組會議上提出之專題簡報「央行性別平等議題—兼論「雷曼姊妹」真的可以避免金融危機嗎？」即可進一步以自行研究方式進行深入探討。

2、可依前次考核委員之建議，從業務政策例如金融體系、貨幣、銀行等探索與性別相關之統計或性別分析，或辦理各國貨幣銀行之理事會成員性別比例及其任命方式，俾作為政策參考。

(三)建議提升性平課程質與量，性別主流化課程、CEDAW 教育訓練方面，提升一般及高階公務人員之參訓率，可針對不同人員屬性設計課程內容，並評估學員課程需求或課後提供學習回饋，可進一步發展與央行業務有關之教材(如：案例研究、評估報告等)。另性別平等專案小組會議議題除了列管案或配合事項外，可提出結合業務主題之議題，提升議題之多元與豐富性。

國立故宮博物院委員建議事項

謝文真委員

優點

一、不僅於兒童策展當中推廣實踐性別平等教育，亦與學校合作性平推廣課程，在美學培養之外，能更進一步協助孩童從小建立正確的性平觀念。

二、納入 108 年考核委員之建議完成豐富的性別議題與文化平權有關研究，並將研究結果開放共享，俾益於各界理解並改善藝術產業的性平推動進程。

三、蒐集各項與性別議題相關展覽之量化與質化效益以及社群媒體、廣播、講座等相關教育宣導之成效，以利於評估與建立改善指標。

綜合意見

一、宜加強性別的統計與分析。例如觀察觀眾組成時，增加不同性別下各個年齡、國籍、教育程度、居住地區等複分類，細部探討不同群體對於整體或個別展間的看法、參觀動向與觀展需求等之性別差異，俾利於其措施改善。

二、建議能辦理更多針對性平視角導覽為主題之教育課程，例如培訓志工如何透過不同性別觀點觀賞藝術品，俾利於更有效達成機構本身期使志工採取性別平等觀念進行文物解說導覽之目標。

三、故宮辦理許多與國中小機構合作之活動，並設置以兒童為中心之場域，且目前也已於策展及校園推廣中宣傳性平觀念。建議能夠更廣泛地將性別議題的觀念融入原有的繪畫、表演與音樂等藝術教育活動當中，藉由多元和創新的活動強化兒童對於性平觀念之實際體驗與了解。

姜貞吟委員

優點

一、決策參與部分，機關中高階主管等均達到性別比例原則，呈現積極作為，但所屬委員會之性別比例、性別納入相關組織規定部分仍有待加強。

二、從辦理業務中深化服務性別、族群等不同身分群體（新住民、障礙者等），提升整體服務品質，值得嘉許。

三、從策展活動，規劃以性別視角之主題活動，具有從活動創新活絡政策之推動的效益。

缺點

部分辦理的活動與性別無相關，不應列入資料。

綜合意見

一、建議接續 109 年之主題特展，持續規劃從性別角度重新在既有館藏中找到貫穿古今之可能的專題展覽，創新理解歷史、接近文物的不同視角。

二、除在實體業務規劃性別有關之主題展覽跟活動之外，建議多強化經由數位主題展或各類活動等（數位故宮）的親近性，以利縮小不同族群、性別群體在數位文化能力的落差。

黃馨慧委員

優點

一、故宮網站性別平等專區具分類架構、有搜尋功能、且資料持續更新，呈現之內容包括性別平等相關計畫及成果、性別平等專案小組相關資料、CEDAW 訓練教材、性別統計、性別議題展覽資訊、故宮性別與平權議題研究出版成果等等，堪稱豐富多元。

二、109 年完成政府科技發展中程個案「故宮 5G 博物館建設計畫」性別影響評估，辦理品質良好。

三、故宮辦理性別平等專案小組運作用心，每年召開 3 次會議，召集

人 108 年親自主持 3 次，109 年親自主持 2 次，且討論議題多元。

缺點

一、本次「性別統計辦理情形」考評指標內容為【部會性別統計專區新增或運用於政策之性別統計指標項數】，然所提供之佐證資料並非指標所需之資料，且於自評表亦已明白指出此一情形，建議或可於性平專案小組會議提出討論解決方案，或積極鼓勵各單位使用性別統計做為決策之參考！。

二、故宮未見「除中長程個案計畫及法案外之其他案件辦理性別影響評估」之辦理，建議未來可依本會業務中之計畫或措施、命令、或行政規則等案件，進行性別影響評估。

三、故宮性平統計中，尚無「國際性別統計比較」之相關資料，建議未來可參酌合宜的國際資料，建置本國資料，進行相關比較並加以呈現，以作為國內相關決策之參考。

四、故宮「106-108 年辦理 CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形」所辦理之教育訓練課程主要為「性別主流化」課程，建議未來辦理 CEDAW 實體教育訓練課程須符合 CEDAW 訓練及成效評核訓練計畫內容。

性平處

綜合意見

一、於策展、活動設計及刊物中融入性別觀點，透過展覽、巡迴活動及專文介紹，以活潑且親近生活的方式，讓社會大眾認識甚少受到關注的女性藝術家、歷史中的女性形象社會貢獻，破除男耕女織的性別刻板印象。文化藝術的策展加入性別平等要素仰賴工作人員的性別平等意識與推動性平的堅持，方能造就讓人印象深刻的性別故事。例如 109 年「她—女性形象與才藝」特展，對照古今女性角色及多元參與，讓觀眾跳脫男性主導的歷史觀點，看到女性在不同場域中展露出的才藝，展出獨特用心，本次各項評審項目也多有進步，殊值肯定。建議

未來具性別意識的展覽或活動可提報自行參選項目「性別平等創新獎」或「性別平等深耕獎」，增加員工參與感。

二、建議加強推動之性別平等工作：

(一)強化跨單位對性別平等工作之瞭解與合作：本次考核「性別統計」項下資料缺無，惟查故宮網站性別平等專區中已有建置多項性別統計資料，經瞭解係於考核資料蒐整過程中跨單位之溝通協調尚有改善空間，爰建議強化跨單位對性別平等工作之認知與合作，以發揮團隊工作之綜效。

(二)加強運用性別分析回饋計畫措施：每年均有辦理觀眾意見調查，內容包括現場觀眾組成、停留時間、服務及設施滿意度之性別統計，惟可加強運用交織性分析，例如進行前揭性別統計之年齡、性別、教育程度等交叉性分析，並深入探究性別落差之原因，更可具體指出待改善之服務項目，回饋應用於計畫措施中。

(三)針對不同人員屬性設計性別意識培力課程：目前主要針對內部人員（包括：一般人員、性平業務相關人員、主管人員、政務人員）及志工辦理性別平等課程，且以影片賞析為主，建議於辦理課程前先行評估機關及人員需求，依業務屬性（例如：整體業務規劃、展覽策劃與執行、第一線為民服務等），增加辦理扣合業務及多元主題、辦理形式與進階課程比重，有助於提升人員受訓意願及學習成效，以持續精進性別平等相關知能。

(四)確實辦理進階CEDAW教育訓練課程：除辦理CEDAW導論性課程外，請依據「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112年)」辦理符合該計畫之進階課程主題，包括：直接歧視、間接歧視及交叉歧視、暫行特別措施、CEDAW與業務之關連與應用、認識多元性別等。

三、請賡續透過展覽之社會教育功能，將性別平等內涵傳遞給社會大眾，例如：可辦理以「多元性別」為主題之展覽，並將《故宮文物月

刊》專文納入多元性別相關主題，讓社會大眾看到並認識對歷史上多元性別者之處境，以多元正面之角度，增加多元性別者之能見度。

四、辦理之國際文化交流活動成果斐然，獲國內外諸多好評，並於活動中關注不同性別之參與。建議進一步於議程或活動主題中納入性別平等議題，凸顯我國對性別平等的重視及推動亮點，並推廣國際重視文化領域中之性別平等。

中央選舉委員會委員建議事項

謝文真委員

優點

一、在選務工作中納入女性占比高的新住民，且藉由相關宣導與「模擬投票」等課程鼓勵該群族的投票參與，進一步提升女性政治參與的可能性。

二、考量婦女懷孕或撫育子女而產生的投票不便性，規劃優先禮讓身心障礙、孕婦與年長者優先投票，並開放選舉人照顧之6歲以下兒童得以進入投票所等措施。

三、除促進女性投票參與外，亦藉由調整保證金與政黨補助金分配制度等降低選舉門檻，鼓勵女性參政，值得肯定。

缺點

一、中選會的選務宣導多針對選務流程之說明，建議加強宣導內容與方式的多元化。

二、目前的性別友善職場措施主要為硬體設備的建設與既有法規的宣導，宜持續強化改善。

綜合意見

一、隨著公投與罷免案的增加，建議加強多元化新住民、原住民及偏鄉女性等不同群體的宣導措施。例如，將各屆公投案內容翻譯成原住民語或東南亞等多國語言，並利用其易接觸之數位平台或平面媒體宣導，便利各性別族群對於公投、罷免或其他選舉活動訴求之理解，也或可俾利於提升其政治參與。

二、目前中選會已規劃調整保證金等降低選舉門檻的方式鼓勵女性參政，值得肯定。建議持續加強女性及多元性別參政之宣導和措施，鼓勵各個性別族群藉由政治參與為大眾利益發聲。

三、宜持續完善性別友善職場，除設置親子空間等硬體設備，或提醒

員工既有法規權益外，建議加強規劃其他更創新與多元化的措施。

姜貞吟委員

優點

- 一、機關已配合 CEDAW 結論性意見規劃辦理相關事務。
- 二、所屬委員會性別比例、性別比例納入組織規定均依規定辦理，比例可再持續提高。

缺點

缺乏機關對 CEDAW 性別人權如何落實與創新性作法說明之資料，無法理解工作項目執行現況。

綜合意見

機關所屬委員會之性別比例之委員會數量應持續加強。有關選舉事務、選舉相關統計等與性別有關部分，再請持續加強辦理，例如選務工作管理員之性別比例、選舉投票人之性別相關統計，以利了解公民實踐政治參與的性別差異，以及是否有性別落差。

許雅惠委員

優點

- 一、因應本次考核期間之重大選舉，增加多項性別統計項目，有助於國內學術分析參考與應用。
- 二、高階主管與政務人員參加性別平等相關訓練比例達 100%，值得肯定。

缺點

未進行、未提報任何性別影響評估個案計畫。

綜合意見

- 一、中選會業務涉及選務、公投及政治權教育宣導等工作，目前各項性別統計指標之建立，多僅限於選舉與選務，本期間雖曾增加數項性

別統計，但均只有性別分類，建議應增加其他複分類(納入不同族群別、區域別、教育程度等)，以深化性別統計之意義。建議應加強對性別統計指標之系統性檢視，以使機關之權責與業務發展，能與性別平等目標更為相應。

二、此次中選會未提報任何個案計畫或法案類之性別影響評估，建議可強化對各單位人員進行教育訓練，並可選擇各類型公民教育宣導、選務辦理規劃、投票程序與空間如何落實性別友善、工作人員訓練如何加強性別敏感度知能等計畫案，進行性別影響評估。

三、考核期間雖有委託辦理第 15 任總統副總統與第 10 屆立法委員選舉之選舉投票統計分析，但該分析報告未有性別專章討論與性別有關的議題，甚為可惜。建議未來針對各類型委託研究，均可責成受委託廠商進行性別統計與性別分析之專章討論，以回饋於促進婦女參與政治與公共事務的政策規劃。

四、中選會本期提報之性別分析資料為，「107 年地方公職人員選舉及全國性公民投票案第 7 案至第 16 案投票統計分析」與「第 15 任總統副總統及第 10 屆立法委員選舉投票統計分析」兩案，此兩案均係委託研究之投票統計分析，內容要旨與分析格式均不符性別分析之原意，建議應另擇具有提升性別平等目標之分析主題，並參考性別分析之工具指引，進行真正能回饋到訂修政策、改善措施或服務之性別分析作業。

五、性別預算中僅列出一項委託研究之 940 仟元之預算，但該研究並非以促進或達成性別平等目標為研究重點，甚至有關性別之分析甚為薄弱，似不應全部列計。又工具類之性別預算僅以前述委託研究之全部金額表之，顯不合理(應至少還有各項性別主流教育訓練、性平委員出席費等支出項目)。可見各單位人員對於性別預算之概念有待加強，建議可強化教育訓練並重新檢視貴機關之性別預算項目與額度。

六、機關自辦有關性別意識培力實體課程，但對於教育訓練之品質與

效益未進行評估追蹤亦未提供充分證據。建議人事單位應持續發展具有信效度的品質與成效測驗工具。

性平處

綜合意見

一、中選會於性別平等推動計畫及性別平等政策綱領辦理情形皆有良好的成效，並透過多元方式強化宣導選舉所涉性別議題，提升女性參與及增加政府政策資訊可及性，值得肯定。

二、建議加強推動項目：

(一)國際性別統計比較：中選會已針對歷屆女性參選情形進行統計，建議進一步進行國際間比較與分析，以了解我國與主要國家在女性參政情形，藉此掌握國際趨勢及學習值得借鏡之處，以促進我國女性政治參與。

(二)性別分析：本次中選會提出兩篇委託研究案，惟在性別分析面向僅為描述統計，未使用交織性分析，也未進一步嘗試提出造成此差異的現象成因，建議未來辦理委託研究案時，可強化性別分析觀點之運用進行深入研究，以促進婦女公共事務之參與，並有助於政策之周延規劃。

(三)意識培力課程：建議針對不同人員屬性(如一般公務人員、辦理性別平等業務人員、主管人員)設計課程內容，並於課程前調查學員需求及課後調查滿意度，另可依業務屬性增加課程主題多元性(如性別統計及性別分析課程、如何促進女性公共參與等議題)及辦理形式(如工作坊、讀書會)，以助於提升學習成效，並持續精進性別平等相關知能。

三、建議現行性別平等專區網站架構名稱可更為明確，或可參考性別主流化工具進行分類架構，設置如性別平等計畫及成果、性別平等專案小組、性別統計及性別分析等專區，使網站資訊更清晰並具可近性

及友善性。另建議可將現有「統計專區」項下之「選舉人年齡及性別投票統計」及「各項選舉性別統計」資料移至「性別統計專區」，並以選舉年份或選舉類別等進行分類，讓統計資料清楚呈現，以利民眾瀏覽查閱。

四、中選會進用女性擔任主管比率與職員性別比例相當，值得肯定，惟有關女性簡任非主管比例仍有可改善空間，建議擬定相關策略，如辦理女性人才培育，以積極促進決策參與性別平等。

五、建議參閱本處函頒計畫之考核基準說明進行自評，並依照考核衡量標準表說明檢附相關佐證資料，以利了解性平業務推動情形並提供改善建議。

公平交易委員會委員建議事項

黃怡翎委員

優點

自製文宣品能考量多元族群使用者，製作東南亞多國語言版本，有助於新住民了解權益。

綜合意見

由於多層次傳銷事業非屬傳統僱傭關係之工作形式，雖具彈性但工作者亦缺乏相關勞動法令中雇主責任的保障，有關其就業中可能面臨的問題，如性騷擾、家庭工作平衡、在職及退休後經濟安全保障、職業安全衛生等面向是否具有性別上之差異，或面臨之共同問題，建議皆可再進一步進行研究。

呂欣潔委員

缺點

教育訓練與宣導中較為缺乏多元家庭與同志伴侶相關的議題，雖業務不一定與多元家庭有正相關，但作為政府單位與職場環境，仍需加強此部分之觀念，以創造更為友善的工作環境。

顏玉如委員

優點

一、108-109年公平交易委員會首長親自出席並主持性別平等工作小組會議，就公平會與性別業務推展之相關議題進行討論，對於提升主管人員與業務同仁投入性別平等工作，具有正面影響。

二、性別主流化六項工具皆已逐漸開展、應用，同仁相當用心、值得肯定。

綜合意見

一、性別統計指標日趨多樣，建議可就業務屬性進行簡要分類，以更系統性呈現。另部分指標包含多個類屬，建議可單獨提列，例如多層次傳銷商人數（性別*年齡）、多層次傳銷商領取佣金性別統計；又部分指標名稱較無反應內涵，建議可更明確各指標概念，例如倡議對象性別統計等。

二、性別分析方面，肯定本次提出公務出國同仁性別分析報告，除進行統計現象說明外，亦提出具體政策建議，具有相當程度完整性，建議可酌取修正作為會內撰寫分析參考。惟本篇仍屬機關內部性平工作推動，建議接續可善用會內業務單位相關調查結果及性別統計指標，諸如年度多層次傳銷事業經營發展狀況調查、競爭政策與性別、公平交易服務中心案件分析等，提出與主管業務有關之性別分析報告，有助未來性別觀點融入公平會工作。

三、公平會有許多調查，例如數位廣告供應鏈市場狀況調查，此些調查雖然以公司為主體，但仍可從公司負責人、執行者與受益者面向思考可能在市場中存在的性別影響，建議未來相關基本資料可增列性別欄位，俾後續可進一步進行性別分析之用。

四、肯定每年擇定非中長程個案計畫進行性別影響評估，期許多未持續辦理，並可運用於對外條約、協定、協議時；惟評估過程中，相關檢視內容除於檢視表中提供性別統計與問題分析外，亦需於計畫書中予以呈現，以更符合形式要件與後續管考評估。

五、另在性別意識培力方面，CEDAW 參訓率明顯不足，建議應予以改善；此外，性別意識培力課程從事前需求、主題規劃與辦理形式，應針對不同對象（如一般、主管、性平業務相關人員等）進行初階與進階課程規劃，包括案例討論、性別分析等，以提升同仁性別意識及業務融入性別。

性平處

綜合意見

一、查公平交易委員會 108-109 年積極推動性別平等業務，針對上（108 年）次業務輔導考核審查委員建議，有系統地落實追蹤檢討，在性平業務宣導、性別影響評估及性別統計與分析等面向，具有長足進步，值得肯定。

二、建置友善工作環境：查所提列設置哺集乳室、提供相關托育機構資訊以供同仁參考及注重身心障礙者的職務再設計之 3 項工作，其中哺集乳室為法定設施，其餘 2 項提供員工服務項目，建議可採較積極且納入性平觀點作法規劃，例如：在公共空間規劃設置可考量女性身心障礙者需求，建置性別友善工作環境。

三、高階公務人員參加 CEDAW 教育訓練課程：106-108 年高階公務人員參加 CEDAW 教育訓練參訓率 0 人；性平業務推動有賴決策階層具性平意識，而 CEDAW 法規係提升女性權益重要法令，爰建議公平會規劃客製化教材或訓練，以利吸引高階主管參與相關訓練，俾利渠等將性平觀點融入業務。

四、性別意識培力實體課程之辦理品質：公平會提報意識培力課程僅針對所有同仁，以參訪及講座方式辦理，建議未來可針對內部各單位承辦性平業務同仁，規劃與實務相關進階課程，促使業務推動順利。

五、辦理性別平等相關研究，運用調查統計結果及分析，並提出精進業務建議：查公平會「傳銷商參與多層次傳銷業之調查研究報告」，全篇內容架構尚稱完整，惟缺乏建議事項，建議未來將研究報告運用調查統計結果及分析，進行深入探究提出精進業務觀點或建議。

六、執行性平政策綱領，較缺乏具體檢討建議作法：所陳報性平政策綱領執行事項，僅提供 109 年法規說明會人數，而參與 APEC 會議相關議題未能有進一步政策回饋，建議未來應有具體之檢討與策進作法。

七、加分項目請提出創新且具性平觀點作為：所提加分項目提供洽公

民眾老花眼鏡一節，未具有性平觀點，建議未來可針對公平會主要業務，例如：辦理各項法規說明會，針對參與對象，研擬較積極且具性平觀點創新作法及措施如臨時托育服務或符合不同性別需求之課程時段安排等。