

117 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫評審項目衡量標準表

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(29 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。(3 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、專業度酌以面談。	人力配置情形；(本項最高可得 3 分) 1. 專責人員/兼辦人員：(2 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。0-2 分 ②專責人員 1 人，依其熟悉度、專業度評核。0-1 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。0-2 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。0-1 分 2. 簡任級主管人員：(1 分) 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 (實地考核時，酌以面談。)	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。 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。
(二)機關辦理	1. 有自製對外之性	1. 「自製」多樣性平主題，內容符合性平意識且「對	1. 「對外」、「對內」宣導之定義：

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
對外性別平等宣導(含網頁平台)。(7分)	<p>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. 運用既有非自製之性別平等文宣對外宣導，且宣導內容符合性別平等意識。</p> <p>3. 性別平等專區網頁建置及維運情形。</p>	<p>外」宣導：(5分) 依「組別」分別計算：</p> <p>【第1組】 (1)辦理自製對外性平文宣之部會一級單位與三級機關(構)涵蓋率：(1分)</p> <table border="1" data-bbox="846 502 1460 735"> <thead> <tr> <th>涵蓋率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60%以上</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>30%以上、未達60%</td> <td>0.5分</td> </tr> <tr> <td>未達30%</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table> <p>涵蓋率=【自製文宣之部會一級單位數+三級機關(構)數】/【所有部會一級單位數+三級機關(構)數】×100%</p> <p>(2)自製多元文宣主題：(2分) 將性平主題融合業務、自製且對外宣導，依品質及主題多樣性評分，每項可得0.1分。</p> <p>(3)宣導之效益：(2分) 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>【第2組】 (1)辦理自製對外性平文宣之部會一級單位與三</p>	涵蓋率	得分	60%以上	1分	30%以上、未達60%	0.5分	未達30%	0分	<p>(1)「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、電影賞析(含映前導讀或映後座談)及讀書會等。(但只有標語的文宣品不列計：如文宣筆。)</p> <p>(2)「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> <p>(3)辦理性平宣導之內容：</p> <p>①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。</p> <p>②宣導主題、內容與性別平等無直接相關者，不予計分。</p> <p>③依法應辦理「性騷擾防治」之相關</p>
涵蓋率	得分										
60%以上	1分										
30%以上、未達60%	0.5分										
未達30%	0分										

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
		<p>級機關(構)涵蓋率：(1分)</p> <table border="1" data-bbox="846 277 1462 509"> <thead> <tr> <th>涵蓋率</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60%以上</td> <td>1分</td> </tr> <tr> <td>30%以上、未達60%</td> <td>0.5分</td> </tr> <tr> <td>未達30%</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table> <p>涵蓋率=【自製文宣之部會一級單位數+三級機關(構)數】/【所有部會一級單位數+三級機關(構)數】×100%</p> <p>(2)自製多元文宣主題：(2分) 將性平主題融合業務、自製且對外宣導，依品質及主題多樣性評分，每項可得0.2分。</p> <p>(3)宣導之效益：(2分) 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>【第3組】</p> <p>(1)自製多元文宣主題：(3分) 將性平主題融合業務、自製且對外宣導，依品質及主題多樣性評分，每項可得0.2分。</p> <p>(2)宣導之效益：(2分) 宣導產生之效益、擴散效果有助於促進性別</p>	涵蓋率	得分	60%以上	1分	30%以上、未達60%	0.5分	未達30%	0分	<p>文宣、設置「性別平等專區」網站等，不予計分。</p> <p>(4)涵蓋率：</p> <p>①僅採計文宣內容符合列計情形者。</p> <p>②部會一級單位得排除輔助單位【「輔助單位」請依「中央行政機關組織基準法」第23條、第25條、第26條及各部會組織法所列掌理事項規定認定(以下同)】；國防部因組織任務屬性特殊，不適用本項，採扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>③以4捨5入方式計算至小數點後第2位。</p> <p>舉例：A部會計有9個一級單位、2個所屬三級機關，其中，7個一級單位及2個所屬機關所自製對外文宣，僅6個符合列計情形，爰涵蓋率=6/11×100%=54.55%。</p> <p>(5)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(如場次、人次、效益、滿意度或回</p>
涵蓋率	得分										
60%以上	1分										
30%以上、未達60%	0.5分										
未達30%	0分										

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>平等。0-2分</p> <p>2. 運用既有非自製之性別平等文宣對外宣導，且宣導內容符合性別平等意識：(1分) 依運用情形給予質化評分。0-1分</p> <p>3. 依機關性別平等專區網頁建置情形給予綜合性質化評分：(1分) (1) 專區入口便利性、查詢友善性及時效性。(最高0.5分) (2) 專區內容豐富度。(最高0.5分)</p>	<p>饋機制)、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>2. 運用既有非自製之性別平等文宣對外宣導部分：包括運用非由機關自行製作，且內容符合上開備註1.(3)項下之相關說明。</p> <p>3. (1) 網頁入口便利性、查詢友善性及時效性：機關網站首頁是否設置專區、分類架構是否清晰、提供搜尋功能及資料具時效性等。</p> <p>(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，</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>以及其他性別平等相關議題資料等。</p> <p>③可加入國內外相關業務、行政院性平會及部會所屬機關之網頁連結。</p>
<p>(三) 機關鼓勵、督導所屬機關與促進民間企業、團體性別平等，以及向地方政府與其他機關推動性別平等。(14分)</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. 促進民間企業及團體性別平等之作法。</p> <p>3. 向地方政府與其他機關(跨機關合作)推動性別平等之作法。</p>	<p>1. 鼓勵、督導所屬三級機關(構)推動性別平等：(6分)</p> <p>(1) 人數達 100 人以上之三級機關(構)訂有性別平等計畫、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>得分=100 人以上三級機關(構)訂有性別平等計畫之得分平均。</p> <p>計算方式：100 人以上三級機關(構)①及②合計分數/100 人以上三級機關(構)個數</p> <p>(2) 三級機關(構)推動性別平等設有工作小組：(2分)</p> <p>① 人數達 200 人以上之三級機關(構)，須設性平工作小組並得邀請外聘委員開會討論。</p> <p>② 人數未達 200 人之三級機關(構)，應派員參與</p>	<p>1. 鼓勵、督導所屬三級機關(構)推動性別平等：機關人數計算均含編制、約聘僱、駐衛警及工友(含技工、駕駛)：</p> <p>(1) 人數達 100 人以上之三級機關(構)訂有性別平等計畫、方案或措施：</p> <p>① 須為三級機關(構)自訂之計畫，如為二級機關訂定包含所屬機關者，不列計；至未達 100 人之三級機關(構)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(構)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相關措施及工作小組設置要點。</p> <p>③ 內容豐富性、完整性與妥適性，包</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>該部會性別平等專案小組，且每年均有出席會議。</p> <p>達成指標之機關(構)比率級距與得分：</p> <p>A. 達 100%。2 分</p> <p>B. 90%-未滿 100%。1.5 分</p> <p>C. 80%-未滿 90%。1 分</p> <p>D. 70%-未滿 80%。0.5 分</p> <p>E. 未達 70%。0 分</p> <p>達成指標之機關(構)比率計算方式：</p> <p>【達成指標①、②之三級機關(構)數/三級機關(構)總數】×100%。</p> <p>(3)三級機關(構)召開性別平等工作小組會議(1 年 2 次)【僅計算達 200 人需召開之性平工作小組之機關(構)】：(2 分)</p> <p>①開會頻率：</p> <p>A. 每年均有定期開會 2 次(含以上)之 3 級機關(構)數。1 分×機關(構)數。</p> <p>B. 每年有開會但未達 2 次之 3 級機關(構)數。0.5 分×機關(構)數。</p> <p>C. 未開會之機關(構)數。0 分×機關(構)數</p> <p>依開會之頻率，最高 1 分；得分=3 級機關(構)開</p>	<p>含運用性別主流化 6 大工具、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。各機關可以性別平等政策綱領六大面向範疇為參考基礎，涵納業務所涉性別議題工作。</p> <p>④執行成果/成效包含具體辦理成果、影響範圍及亮點。</p> <p>⑤三級機關(構)訂有計畫、方案或措施之計算：如○○部所屬計有 6 個三級機關(構)，其中有 4 個機關(構)人數達 100 人以上，但僅 2 個訂有計畫、2 個不完整或未訂計畫(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。</p> <p>⑥若無所屬三級機關(構)或所屬三級機關(構)人數未達 100 人規模，則扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>(2)三級機關(構)推動性別平等設有</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>會頻率之得分平均。 計算方式：【得分=(A+B+C)/達 200 人之機關(構)個數】</p> <p>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</p> <p>2. 促進民間企業及團體性別平等：(6 分)</p> <p>(1) 獎項：(1 分) 辦理性別平等相關獎項、評鑑或認證訂有性別平等指標，不同獎項名稱、類型，每項可得 1 分，最高可得 1 分。</p> <p>(2) 編製或修訂業務指引、參考手冊：(2 分) 編製或修訂相關業務指引、參考手冊，引導民間企業及團體等推動性別平等，包括推動性別友善措施等，或針對不利處境族群(如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等，以下同)推動性別平等事項，每項可得 1 分，最高可得 2 分。</p> <p>(3) 性平課程：(1 分) ①向民間企業及團體等辦理性別平等課程，每 1 場次可得 0.5 分，最高可得 1 分。</p>	<p>性別平等工作小組：依所屬三級機關(構)人數規模是否達 200 人為基準分別進行評核，並按達成指標之機關(構)比率級距給分。</p> <p>例如○○部計有 8 個三級機關，其中機關人數達 200 人以上有 5 個、未達 200 人有 3 個，其三級機關辦理性平工作小組情形為以下情形：</p> <p>①5 個人數達 200 人以上之三級機關，有 4 個設有性別平等工作小組。</p> <p>②3 個人數未達 200 人之三級機關，有 2 個機關每年至少派員參與列席○○部性別平等專案小組 1 次。則○○部本項比率及得分計算方式如下： $(4+2)/(5+3) \times 100\% = 75\%$，得分 1 分，以此類推。</p> <p>(3)三級機關(構)召開性平工作小組會議： ①開會頻率及得分計算：例如○○部有 5 個(達 200 人)三級機關，每年</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>②讓民間企業及團體等參與 CEDAW 課程，累計 20 人次可得 0.1 分，最高可得 0.5 分。</p> <p>(4)其他措施：(2 分)</p> <p>透過其他措施，促進或引導民間推動性別平等事項，採購案 0.2 分，其他每項措施可得 0.5 分，最高可得 2 分。</p> <p>上述得分為(1)+(2)+(3)+(4)之合計，最高 6 分。</p> <p>3. 向地方政府與其他機關(跨機關合作)推動性別平等之作法：(2 分)</p> <p>依「組別」分別計算：</p> <p>(1)第 1、2 組：</p> <p>①向地方政府推動：(1 分)</p> <p>A. 辦理向地方政府推動性別平等或辦理中央與地方之業務交流之相關做法，所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性。0-0.5 分</p> <p>B. 執行結果/成效有助於促進性別平等。0-0.5 分</p> <p>②跨機關合作：(1 分)</p> <p>A. 與其他機關(構)合作推動性別平等之相關</p>	<p>均有定期開會 2 次者有 2 機關、每年有開會但未達 2 次者有 2 個機關、均未開會者有 1 個機關，得分計算$(1 \times 2 + 0.5 \times 2 + 0) / 5 = 0.6$分。</p> <p>②所屬機關(構)應提供會議紀錄或簽到冊供查核。(性騷擾調查會議不列入計算)</p> <p>③會議議程內容應多元，非僅討論列管案、重要性別議題、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若無所屬三級機關(構)或所屬三級機關(構)人數未達 200 人規模，則扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>2. 促進民間企業及團體性別平等：</p> <p>(1)獎項：</p> <p>①如○○獎，或如○○考核計畫、○○評鑑計畫(其中訂有性別平等指標)。</p> <p>②每年均辦理相同的獎項或評鑑，</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>做法，所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性。0-0.5分</p> <p>B. 執行結果/成效有助於促進性別平等。0-0.5分</p> <p>(2)第3組：</p> <p>①辦理向地方政府或與其他機關(構)合作推動之相關做法，所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、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>以辦理1項計分。</p> <p>(2)編製或修訂業務指引、參考手冊或其他措施：包含機關於考核期間(115年-116年，以下同)蒐整權責業務與性別平等相關之政策，或性別平等措施，編製成業務指引、檢核表或參考手冊等提供民間企業及團體等參考運用。如教育部訂定「校園性別友善廁所及宿舍指引」、環境部訂定「友善廁所設置參考指引」、勞動部訂定「事業單位同工同酬自我檢核表」、臺北市政府訂定「多元性別職場權益手冊」等，鼓勵並引導民間私部門推動性別平等。</p> <p>(3)性平課程：自辦、委辦均可列計，課程參與對象包括事業單位或民間團體，宣導或僅對一般民眾辦理課程於本項不列計。</p> <p>(4)其他措施：如於獎補助案、採購案納入性別平等意識培力、營造性別友善職場、落實同工同酬、促進決</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>策參與性別衡平等促進性別平等項目。</p> <p>(5)各項請提供獎項或評鑑指標、計畫、指引手冊或文件、課程內容及成果、方案或措施等執行情形佐證資料，由考核委員依計畫、方案、措施之內容進行質性評核。</p> <p>(6)如機關舉證無與民間私部門有業務執行，經本院性平處查實後，得扣除(1)獎項、(2)編製或修訂業務指引、參考手冊及(3)性平課程等3項分數並換算至本大項分數後重新計算，倘有自行辦理前項(1)、(2)、(3)等相關措施，可併列入(4)其他措施計分。</p> <p>3. 向地方政府與其他機關(跨機關合作)推動性別平等之作法： 本項所提內容必須有助於推動性別平等及產生具體效益，並請提供計畫、方案或措施及其辦理成效等佐證資料，由考核委員依計畫、方案、措施之內容(包含資源連結、制定合</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>作機制、影響範圍等面向)進行質性評核。</p> <p>(1)向地方政府推動機制作法：包含部會訂定計畫方案引導地方政府、對地方政府辦理業務考核(內含訂有推動性別平等之指標)、召開中央地方聯繫會報(討論議題有與性別平等相關或結合業務推動性平)或辦理中央與地方業務交流觀摩會(交流內容必須包含推動性平)等有助中央與地方合作推動性別平等之做法。</p> <p>推動政策內容舉例：如內政部向地方政府推展具性別平等意涵之國民婚喪禮儀(破除性別刻板印象)；交通部向地方政府推動提升女性駕駛員比率(破除職業性別隔離)等。</p> <p>(2)跨機關合作：包含訂定計畫、方案、措施或協調機制等方式，與其他機關共同推動與性別平等。</p> <p>4. 本項所計算之比率以 4 捨 5 入方式</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(四)機關辦理國際交流情形。(3分)</p>	<p>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：</p> <p>(1)第1組：(2分)</p> <p>①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。</p> <p>②於APEC或其他國際組織會議提案中融入性別觀點，每案可得1分。</p> <p>③有參與與性別平等相關國際交流活動，每次可得0.25分。</p> <p>④有其他辦理方式促進國際性平交流，最高可得0.5分。</p> <p>上述得分為①+②+③+④之合計，最多2分。</p> <p>(2)第2組、第3組：(2分)</p> <p>①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於APEC或其他國際組織會議提案中融入性別觀點，每案可得2分。</p> <p>③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>④有其他辦理方式促進國際性平交流，最高可得</p>	<p>計算至小數點後第2位。</p> <p>1.辦理國際交流：</p> <p>(1)如辦理國際會議或研討會將性別平等議題納入議程、或邀請國外性別平等專家學者進行交流、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)其他形式促進國際性平交流，請說明辦理過程及辦理形式。</p> <p>(3)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>(4)CEDAW國際審查公約、相關國際人權公約為審查性質(必要出席)，不列計。</p> <p>2.第2項由考核委員依機關辦理情形進行質性評核。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>1 分。 上述得分為①+②+③+④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) 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 第 1 組：每案 0.5 分 第 2、3 組：每案 1 分</p>	
<p>(五)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：(1.5) 依「組別」分別計算： (1)第 1 組： 委託或自行辦理研究，每案可得 0.5 分，如所提研究內容有關注不利處境者，則該案最高可得 0.8 分。 (2)第 2 組、第 3 組： 委託或自行辦理 1 案，每案可得 0.8 分，如所提研究內容有關注不利處境者，則該案最高可得 1.5 分。</p> <p>2. 研究結果建議事項融入業務之運用情形。(0.5 分)</p>	<p>1. 本指標指運用調查、觀察、次級資料分析及訪談等各種量化或質化社會科學研究方法，或實驗設計等科學方法所進行之研究。</p> <p>2. 於考核期間完成之研究予以計分，進行之研究不計分。</p> <p>3. 針對關注不利處境者之研究內容，應呈現性別與其他面向或變項之的交織分析，並有專節文字探究其不利處境情形之需求、受影響情形並提出改善策略或具體做法。</p> <p>4. 研究結果納入業務運用情形： ①包含研究建議之參採運用情形、如何追蹤列管及成效，並請提供相關</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>佐證資料。</p> <p>②倘研究係於 116 年底甫結案，機關於 117 年上半年之計畫、方案與措施「規劃」作業中，有「參考」或「採用」研究結果與建議者，可計分。</p> <p>5. 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(16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及性別平等政策綱領之辦理情形。 (16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。 3. 部會性別平等推動計畫訂修情形。 4. 性別暴力防治國家行動計畫(114-116年)辦理情形。	1. 部會性別平等推動計畫辦理情形：(10分) (1)關鍵績效指標達成情形：(3分) $\text{得分} = \frac{\text{2年度達成目標值指標數}}{\text{2年度全部指標數}} \times 3 \text{分}$ (2)運用各項性別主流化工具情形。(最高2分) (3)資源整合運用情形(包含與地方政府及跨機關合作、結合民間資源等)。(最高1分) (4)辦理情形及效益(包含執行成效與目標扣合情形及影響程度)。(最高3分) (5)檢討與策進作為。(最高1分) 2. 其他推動性平綱領情形：(2分) 依下列基準給予綜合性質化評分： (1)辦理情形及效益。(最高1分) (2)檢討與策進作為。(最高1分) 3. 部會性別平等推動計畫訂修情形：(2分) 本項就計畫訂修內容給予綜合性質化評分。 (1)具體做法之合宜性。(最高1分) (2)績效指標之合宜性。(最高1分)	1. 部會性別平等推動計畫辦理情形： (1)性別平等推動計畫係以部會報送之年度成果報告進行考核，部會無須於系統掛檔。 (2)第1.(1)關鍵績效指標達成情形之得分，如有小數點則4捨5入至小數點後第2位。 (3)第1.(4)影響程度係如擴及所屬機關(構)/內部單位或民間私部門。 (4)第1.(5)檢討與策進作為如辦理滿意度調查、政策回饋與改善機制等。 2. 其他推動性平綱領情形： (1)請以110年5月修正函頒之性平綱領內容，填寫「1.部會性別平等推動計畫辦理情形」項以外之有助落實性平綱領推動成果(性平綱領推動策略主要權責機關應辦理之重要項目務須填列辦理情形，如未填列，酌予扣減分數)。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>4. 性別暴力防治國家行動計畫(114-116年)辦理情形：(2分)</p> <p>(1) 成果指標達成情形：(1分)</p> $\text{得分} = \frac{\text{3年度達成目標值指標數}}{\text{3年度全部指標數}} \times 1 \text{分}$ <p>(2) 辦理情形及效益。(最高1分)</p>	<p>(2) 請併於推動計畫年度成果報告之「其他年度重要成果」，綜合填列上開性平綱領辦理情形，如相關工作辦理情形已納入性別議題辦理情形，則請勿重複呈現。</p> <p>(3) 辦理情形及效益：以「與性平綱領目標扣合程度」、「資源整合與運用」及「推動範圍擴及機關內、外部情形及其影響」等面向，給予整體執行成效高低之質化評分。</p> <p>(4) 檢討與策進作為：以滿意度調查、政策回饋與改善機制等評分。</p> <p>(5) 本項性平綱領推動情形如已全數納入第1點部會性別平等推動計畫辦理情形，則扣除本項分數，並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>3. 部會性別平等推動計畫訂修情形：</p> <p>(1) 訂修之具體做法是否扣合推動策略，並具可行性及有效性。</p> <p>(2) 訂修之關鍵績效指標是否能有效、具體衡量計畫目標達成情形，目標</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>值設定是否合宜。</p> <p>(3)如各機關兩年度均未有滾修計畫，且本處及性平專案小組委員確無提出相關建議或修正意見者，則扣除該項分數並換算至大項分數後重新計算。</p> <p>4. 性別暴力防治國家行動計畫(114-116 年)辦理情形：</p> <p>(1)考量本行動計畫於 114 年 3 月核定公布，係我國性別暴力防治之整體發展與重要施政內容，爰相關推動情形納入本次考核。本項以前揭計畫各議題提報本院性別平等會人身安全分工小組會議之 114 至 116 年共 3 年辦理成果，進行分年度評核，毋須另外提供佐證資料。</p> <p>(2)第 4.(1)成果指標達成情形之得分，如有小數點則 4 捨 5 入至小數點後第 2 位。</p> <p>(3)第 4.(2)以「執行情形與成果指標扣合程度」、「資源整合與運用」及「推動範圍擴及機關內、外部情形</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>及其影響」等面向，給予整體執行成效高低之質化評分。</p> <p>(4)如非本項之主責機關，則扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</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 國家報告提交內容及結論性意見行動回應表規劃情形。 (7分)</p>	<p>1. CEDAW 第 5 次國家報告撰寫內容 2. CEDAW 第 5 次國家報告結論性意見行動回應表規劃情形。</p>	<p>1. 檢視提交 CEDAW 第 5 次國家報告撰寫內容之品質：(3 分) (1)品質良好：完整說明辦理情形與具體推動進展。3 分 (2)品質普通：說明辦理情形，但進展不明確或佐證資料不足。2 分 (3)品質低：無法清楚呈現推動情形。1 分 (4)應提交而未提交。0 分</p> <p>得分=應提交項次之得分加總/項數。 註：所提交內容如無正當理由逾指定回復日期，依逾期天數(日曆天)扣除本項得分如下： (1)7 天(含)以內，扣除本項得分 1/10。 (2)超過 7 天，未達 14 天，扣除本項得分 1/4。 (3)超過 14 天，扣除本項得分 1/3。</p> <p>2. 檢視 CEDAW 第 5 次國家報告結論性意見行動回應表所訂定之法案、計畫、方案或措施，與結論</p>	<p>1. 左列 CEDAW 第 5 次國家報告撰寫內容係指 114 年「CEDAW 第 5 次國家報告撰寫重點」所列各權責機關應負責提出之 CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見辦理情形及撰寫 CEDAW 第 5 次國家報告期間由性別平等處所指定之重要性別平等工作，依品質分項給予評分，並計算加總平均數為得分。說明如下： (1)品質良好：所提交之內容能以具體的法案推展、統計資料或案例等，顯示在性別平等推動上之實質成效，或所定內容縱未全數達成，亦能清楚說明合宜之原因分析以及未來推動方法，並依照所提內容，視需要提出佐證資料。 (2)品質普通：所提交之內容僅簡要說明辦理過程，但缺乏清楚的階段性成果，無法充分展現性別平等推動的實質進展。針對尚未全</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>性意見之符合程度及預期辦理成效：(4分)</p> <p>(1)訂定內容全部符合結論性意見，預期辦理成效呈現大幅、顯著進展，或能夠有效解決問題。4分</p> <p>(2)訂定內容大致符合結論性意見，預期辦理成效呈現普通進展。3分</p> <p>(3)訂定內容部分符合結論性意見，預期辦理成效呈現微小進展。1.5分</p> <p>(4)訂定內容不符合結論性意見。0分</p> <p>得分=各點次之得分加總/點次項數。</p>	<p>數達成的內容，雖有說明原因，但未提出具體的解決策略或後續推動方法。佐證資料不齊全或僅包含有限的輔助文件，無法完全回應性別平等推動進展。</p> <p>(3)品質低：所提交之內容未能充分說明辦理情形，內容僅提及部分辦理過程，缺乏對於性別平等推動進展的具體說明，對未達成目標的原因未加分析或描述，亦未提供具體的後續推動方法或解決方案。</p> <p>2. CEDAW 第5次國家報告結論性意見行動回應表，依品質分項給予評分，並計算加總平均數為得分。說明如下：</p> <p>(1)訂定內容全部符合結論性意見，預期辦理成效呈現大幅、顯著進展，或能夠有效解決問題：所規劃之行動全部符合結論性意見，有具體時程、具體成果指標，預期有顯著進展、有效解決問題，如：提</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>出修正草案送行政院審查、已訂定有效之暫行特別措施等。</p> <p>(2)訂定內容大致符合結論性意見，預期辦理成效呈現普通進展：所規劃之行動大致符合結論性意見，時程及關鍵績效指標有精進空間，預期進展普通，如：已研訂修正草案辦理預告程序、對於暫行特別措施已有規劃做法等。</p> <p>(3)訂定內容部分符合結論性意見，預期辦理成效呈現微小進展：所規劃之行動部分符合結論性意見，規劃相對保守，時程及關鍵績效指標需改進，預期僅能呈現微小進展，如：議題/修正草案研擬(研究)、評估、取得社會共識中、持續辦理例行性業務或做法等。</p> <p>(4)訂定內容不符合結論性意見：所規劃之行動無法回應到結論性意見與建議、關聯性低、推動結果無成效等。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>3. 得分如有小數點則 4 捨 5 入至小數點後第 2 位。</p> <p>4. 機關如無本項之 CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形及無性別平等處所指定撰寫者，則扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>5. 本評核項目分別以各部會依「CEDAW 第 5 次國家報告撰寫重點」所提交之資料及「CEDAW 第 5 次國家報告結論性意見行動回應表」為評分依據，各機關得無須再提報資料，僅需於表件填入自評分數。</p>
<p>(二)機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 (3 分)</p>	<p>考核期間推動落實情形及成效。</p>	<p>機關依據 CEDAW，列舉推動落實 CEDAW 之重點工作及其成效：(3 分)</p> <p>依每項工作依品質給予分數：</p>	<p>1. 第 1 組部會最多列舉 15 項重點工作，第 2 組部會最多列舉 8 項重點工作，第 3 組部會最多列舉 6 項重點工作。</p> <p>2. 本項工作與其他項目工作未重複，始計分。</p> <p>3. 各項依品質給予分數，加總各項次分數為得分，說明如下：</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準				備註
		每項工作 得分	成效良好	成效尚可	成效低	<p>(1)成效良好：受益或影響範圍(人數)廣泛、縮小性別落差、訂定有效之暫行特別措施、具挑戰性或困難度之措施等，如：各縣市建築物公共安全檢查專業檢查人培訓設定女性參訓比例，提升女性在非傳統領域就業比例從 3%到 10%。</p> <p>(2)成效尚可：受益或影響範圍(人數)不多等，如：女性就讀理工科系比例提升 0.01%。</p> <p>(3)成效低：受益或影響範圍(人數)少、例行性業務、無法明確說明成效等。</p>
第 1 組	0.3	0.2	0.1			
第 2 組	0.5	0.35	0.2			
第 3 組	0.9	0.6	0.4			
<p>得分=各項工作得分加總，最高 3 分。</p>						

四、性別主流化(25分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註												
(一)性別統計 辦理情形。 (3分)	強化及運用性別統計辦理情形。	<p>機關新增或運用性別統計於政策之性別統計指標項數：(3分)</p> <p>依下列各組標準合計給分，最高3分：</p> <table border="1" data-bbox="734 491 1451 970"> <thead> <tr> <th data-bbox="734 491 922 683">指標 類型 組別</th> <th data-bbox="922 491 1167 683">包含不利處境者之性別統計</th> <th data-bbox="1167 491 1451 683">未含不利處境者之性別統計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="734 683 922 740">第1組</td> <td data-bbox="922 683 1167 740">每項0.4分</td> <td data-bbox="1167 683 1451 740">每項0.1分</td> </tr> <tr> <td data-bbox="734 740 922 798">第2組</td> <td data-bbox="922 740 1167 798">每項0.5分</td> <td data-bbox="1167 740 1451 798">每項0.2分</td> </tr> <tr> <td data-bbox="734 798 922 855">第3組</td> <td data-bbox="922 798 1167 855">每項0.6分</td> <td data-bbox="1167 798 1451 855">每項0.3分</td> </tr> </tbody> </table> <p>各機關辦理之「指定統計調查」，有產製多元性別統計表及專章分析，每項給3分。</p>	指標 類型 組別	包含不利處境者之性別統計	未含不利處境者之性別統計	第1組	每項0.4分	每項0.1分	第2組	每項0.5分	每項0.2分	第3組	每項0.6分	每項0.3分	<ol style="list-style-type: none"> 請各機關依據「本院各部會性別統計精進作業」(行政院秘書長113年7月15日院臺性平字第1135012308號函)、「多元性別統計指引」(行政院秘書長113年8月30日院臺性平字第1135016627號函)新增性別統計。另各機關辦理之「指定統計調查」請查閱行政院主計總處網頁(路徑：首頁>主要業務>政府統計>指定統計調查專區)。 指標項數計算：包括辦理指標新增【僅更新年度資料不列計；部會及所屬三級機關新增屬性相同指標(如職員性別統計)僅列計1項；單一既有指標新增2項複分類以2項計分，以此類推】或運用於政策、計畫及措施情形(如施政成果報告、新聞稿等)，但已於本次考核性別分析及性別影響評估評核項目提報之資料不重複納入評核。 本項考核基準請填報附表及提供佐證資料(電子檔案或網頁連結)。
指標 類型 組別	包含不利處境者之性別統計	未含不利處境者之性別統計													
第1組	每項0.4分	每項0.1分													
第2組	每項0.5分	每項0.2分													
第3組	每項0.6分	每項0.3分													

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註																	
(二)性別分析 辦理情形。 (4分)	性別分析專案報告 辦理情形。	<p>1. 部會一級單位及三級機關(構)辦理1則以上性別分析報告之涵蓋率(2分)：</p> <table border="1" data-bbox="786 395 1458 911"> <thead> <tr> <th data-bbox="786 395 1003 564">指標類型 組別</th> <th data-bbox="1003 395 1323 564">涵蓋率</th> <th data-bbox="1323 395 1458 564">得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="786 564 1003 740" rowspan="3">第1、2組</td> <td data-bbox="1003 564 1323 624">30%以上</td> <td data-bbox="1323 564 1458 624">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1003 624 1323 683">20%以上未達30%</td> <td data-bbox="1323 624 1458 683">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1003 683 1323 740">未達20%</td> <td data-bbox="1323 683 1458 740">0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 740 1003 911" rowspan="3">第3組</td> <td data-bbox="1003 740 1323 799">25%以上</td> <td data-bbox="1323 740 1458 799">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1003 799 1323 858">15%以上未達25%</td> <td data-bbox="1323 799 1458 858">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1003 858 1323 911">未達15%</td> <td data-bbox="1323 858 1458 911">0</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. 辦理性別分析報告之品質：(2分)</p> <p>(1)性別資料使用與分析：(1分) 依報告主題所蒐集質化或量化資料之妥適性及完整性(含交織性分析)，以及依性別資料闡述說明性別議題之品質。</p> <p>(2)應用深化程度：(1分) 依報告分析之性別題議題，提出因應策略(含分工)，並說明納入業務之執行情形。</p>	指標類型 組別	涵蓋率	得分	第1、2組	30%以上	2	20%以上未達30%	1	未達20%	0	第3組	25%以上	2	15%以上未達25%	1	未達15%	0	<p>1. 第1、2項考核基準係評核各部會於考核期間自行辦理之分析報告(委外辦理者不納入評核)，例行性調查報告需進行趨勢分析(首次除外)，報告內容如僅為性別指標之描述性統計不予納入評核。</p> <p>2. 第1項考核基準得排除列計部會一級單位之輔助單位。涵蓋率計算：【評審業務期間辦理1件以上性別分析報告之部會一級單位及三級機關(構)數和】/【部會一級單位及三級機關(構)數總和】。</p> <p>3. 第2項考核基準請部會先就符合第1項考核基準之分析報告，依第2項評分基準進行內部評選推薦3份報告，並依附表撰寫推薦理由，性平處就前項附表抽取2案評核並平均計分，未滿3案者，全數評核。</p> <p>4. 各單位可參考行政院出版之《性別分析參考手冊》撰寫分析報告，如運用生理性別、社會性別及交織性等三個思考面向，收集利害關係人(政策規劃者、服務提供者、受影響者)之性別資料，檢視性別落差與評估需求，尤其關注不利處境者受影響之情形。</p>
指標類型 組別	涵蓋率	得分																		
第1、2組	30%以上	2																		
	20%以上未達30%	1																		
	未達20%	0																		
第3組	25%以上	2																		
	15%以上未達25%	1																		
	未達15%	0																		

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>得分=2 篇分數之平均</p>	<p>5. 本項考核基準請填報附表及提供佐證資料(電子檔案或網頁連結)。</p>
<p>(三)性別預算辦理情形。 (3分)</p>	<p>性別預算回應性別平等工作情形。</p>	<p>1. 部會「性別預算編列情形表」是否依主管部會性別平等專案小組決議及配合總預算案進行修正：(1分)</p> <p>(1)是。1分 (2)否。0分</p> <p>2. 性別預算回應性別平等工作及業務情形：(2分)</p> <p>(1)性別預算執行率：(1分)</p> $\text{平均數} = \left(\frac{115 \text{ 年公務預算及 } n1 \text{ 個基金預算執行率加總}}{1+n1} + \frac{116 \text{ 年公務預算及 } n2 \text{ 個基金預算執行率加總}}{1+n2} \right) / 2$ <p>得分： 平均數介於 80%至 120%，得 1 分；平均數達 60%但未達 80%，或達 120%但未達 140%者，得 0.5 分；平均數未達 60%或超過 140%者 0 分。</p>	<p>1. 第 1 項考核基準以各部會報送「性別預算編列情形表」(含公務預算及基金預算)進行審核，部會無須提供佐證資料。</p> <p>2. 第 2 項考核基準係評核各部會於公務預算及基金預算中性別預算之執行情形，包含性別預算執行率以及年度預期成果達成率，藉以引導各機關落實性別預算並檢視推動各項性別平等工作所編列經費之妥適性，以確保達成性別平等目標。</p> <p>3. 第 2 項(1)性別預算執行率，考量「預算法」賦予基金一定程度之執行彈性，營業基金(國營事業)及非營業特種基金(包括作業基金、債務基金、特別收入基金及資本計畫基金)所編之附屬單位預算，性別預算執行率超過 120%者以 120%計列。</p> <p>4. 第 2 項考核基準請填報附表。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註																	
		<p>(2)年度預期成果達成率：(1分)</p> $\text{平均數} = \left(\frac{115 \text{ 年公務預算及 } n1 \text{ 個基金預算達成率加總}}{1+n1} + \frac{116 \text{ 年公務預算及 } n2 \text{ 個基金預算達成率加總}}{1+n2} \right) / 2$ <p>得分=平均數×1分</p>																		
<p>(四)性別影響評估辦理情形。(5分)</p>	<p>1. 性別影響評估之辦理情形。 2. 辦理性別影響評估品質。 3. 計畫執行成效與檢討。</p>	<p>1. 部會一級單位及三級機關(構)辦理1則以上性別影響評估案件之涵蓋率：(2分)</p> <table border="1" data-bbox="786 818 1458 1337"> <thead> <tr> <th data-bbox="786 818 1003 991">指標類型 組別</th> <th data-bbox="1003 818 1323 991">涵蓋率</th> <th data-bbox="1323 818 1458 991">得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="786 991 1003 1163" rowspan="3">第1、2組</td> <td data-bbox="1003 991 1323 1046">40%以上</td> <td data-bbox="1323 991 1458 1046">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1003 1046 1323 1102">30%以上未達40%</td> <td data-bbox="1323 1046 1458 1102">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1003 1102 1323 1163">未達30%</td> <td data-bbox="1323 1102 1458 1163">0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 1163 1003 1337" rowspan="3">第3組</td> <td data-bbox="1003 1163 1323 1219">35%以上</td> <td data-bbox="1323 1163 1458 1219">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1003 1219 1323 1276">25%以上未達35%</td> <td data-bbox="1323 1219 1458 1276">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1003 1276 1323 1337">未達25%</td> <td data-bbox="1323 1276 1458 1337">0</td> </tr> </tbody> </table>	指標類型 組別	涵蓋率	得分	第1、2組	40%以上	2	30%以上未達40%	1	未達30%	0	第3組	35%以上	2	25%以上未達35%	1	未達25%	0	<p>1. 第1、2項考核基準，係指於考核期間經核定或通過且有辦理性別影響評估之各類案件(包含法律案、中長程個案計畫、方案、綱領、白皮書、措施、命令或行政規則等)，辦理形式可視需要採現行性別影響評估檢視表進行評估或以召開專案會議、委託研究等方式辦理。</p> <p>2. 第1項考核基準得排除列計部會一級單位之輔助單位。涵蓋率計算：【評審業務期間辦理1件以上性別影響評估案件之部會一級單位及三級機關(構)數和/部會一級單位及三級機關(構)數總和】。</p> <p>3. 第2項考核基準由性平處自第1項考核基準之案件抽取5案評核(未滿5案者，</p>
指標類型 組別	涵蓋率	得分																		
第1、2組	40%以上	2																		
	30%以上未達40%	1																		
	未達30%	0																		
第3組	35%以上	2																		
	25%以上未達35%	1																		
	未達25%	0																		

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>2. 辦理性別影響評估品質：(2分)</p> <p>(1)性別資料使用與分析(1分):運用質化或量化性別統計資料之妥適性及完整性，進行交織性分析並確認性別議題情形。</p> <p>(2)回應評估結果之情形(1分):依評估結果於政策計畫等評估案件中訂定性別目標、策略、措施等；或於法案中修訂法案內容或將性別平等相關法規政策之內涵納入授權命令或未來業務執行事項。</p> <p>得分=5 案分數之平均</p> <p>3. 計畫執行成效與檢討：(1分)</p> <p>計畫於執行期間或執行完畢時，所訂性別目標或採行策略之辦理情形。</p> <p>得分=2 案分數之平均</p>	<p>全數評核)，被抽取的案件請提供案件本文及性別影響評估檢視表。</p> <p>4. 第 3 項考核基準由部會就 115-116 年執行中或執行完畢之計畫或方案，自行擇選 2 案(優先擇選中長程個案計畫)，並提供案件本文、性別影響評估檢視表、總結評估報告(或年度評核報告)。</p> <p>5. 本項考核基準請填報附表及提供佐證資料(電子檔案或網頁連結)。</p>
<p>(五)性別意識培力辦理情形。 (5分)</p>	<p>1. 機關人員參加性別平等訓練之情形。</p> <p>2. 自辦性別意識培力實體課程之辦理品質。</p>	<p>1. 機關人員參加性別平等訓練之情形：(2分)</p> <p>(1)政務人員參訓情形(1分)</p> <p>①政務人員年度參訓或參加性別平等相關會議 2 小時以上之比率未達 90%者，扣 0.5 分。</p> <p>②上開比率達 90%以上者，年度得分=比率×1</p>	<p>1. 本項依「各機關性別平等訓練計畫」(112年10月6日院臺性平長字第1125015285號函修正)進行評核。</p> <p>(1) 政務人員之訓練，得以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參加性別平等相關會議方式，每人每年施以 2 小時</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註														
	3. 性別意識培力課程辦理成效。	<p>分。</p> <p>得分：2 年度得分合計之平均。</p> <p>(2)其他人員參訓情形(1 分)</p> <p>①一般公務人員、性平業務及性騷防治業務人員與主管人員參訓情形：</p> <p>A. 一般公務人員每年參訓 2 小時以上比率。</p> <p>B. 性別平等業務相關人員及性騷擾防治業務人員每年參訓 6 小時以上進階課程比率。</p> <p>C. 主管人員每年參訓 2 小時以上比率。</p> <table border="1" data-bbox="792 847 1413 1134"> <tr> <td>A、B、C 各項參訓比率 (2 年度平均值)</td> <td>得分</td> </tr> <tr> <td>達 90%以上</td> <td>0 分</td> </tr> <tr> <td>未達 90%</td> <td>扣 0.5 分</td> </tr> <tr> <td colspan="2">3 項合計最多扣 1 分</td> </tr> </table> <p>②其他專任人員每年參訓 2 小時之比率：</p> <table border="1" data-bbox="792 1246 1357 1418"> <tr> <td>2 年度參訓比率平均值</td> <td>得分</td> </tr> <tr> <td>達 90%以上</td> <td>1 分</td> </tr> <tr> <td>75%以上未達 90%</td> <td>0.5 分</td> </tr> </table>	A、B、C 各項參訓比率 (2 年度平均值)	得分	達 90%以上	0 分	未達 90%	扣 0.5 分	3 項合計最多扣 1 分		2 年度參訓比率平均值	得分	達 90%以上	1 分	75%以上未達 90%	0.5 分	<p>之課程訓練，並請提供佐證資料。</p> <p>(2) 一般公務人員包括：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。</p> <p>(3) 性別平等業務相關人員、性騷擾防治業務人員之定義：「性別平等業務」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；「性騷擾防治業務人員」係指性騷擾防治宣導及性騷擾事件調查相關人員；本項業務人員係指上開業務占所經辦業務 7 成以上(專責人員)或 3 成以上(兼辦人員)者。</p> <p>(4) 主管人員：機關正副首長、正副幕僚長、單位主管及擔任正副主管職務之公務人員。</p> <p>(5) 其他專任人員：係指機關自僱且不具公務人員身分之專任人員、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)。</p> <p>2. 第 2 項考核基準，請提供佐證資料，如年</p>
A、B、C 各項參訓比率 (2 年度平均值)	得分																
達 90%以上	0 分																
未達 90%	扣 0.5 分																
3 項合計最多扣 1 分																	
2 年度參訓比率平均值	得分																
達 90%以上	1 分																
75%以上未達 90%	0.5 分																

評核項目	評核指標內容	考核基準		備註
		未達 75%	0 分	<p>度訓練計畫(含課程內容)、訓練需求調查表、測驗問卷，以及案例教材等。其中課程辦理形式如為電影放映，但未有導讀或映後座談者不予列計。</p> <p>3. 第 1、2 項考核基準請填報附表。</p> <p>4. 第 3 項訪談範圍可參考本院性平會網站「我國性別平等重要政策及推動現況」簡報及「性平小學堂」中性別平等概念。實地考核當天將請部本部人事處(室)提供電話表，由本處隨機抽取 1 名，並由人事處(室)同仁協助聯繫。</p>
		<p>【參訓比率=(該類人員參訓人數/該類人員總人數)×100%】</p> <p>2. 自辦性別意識培力實體課程之辦理品質，依下列各項給予綜合性質化評分：(2 分)</p> <p>(1)辦理課程需求評估(機關需求、人員需求)。0.3 分</p> <p>(2)針對不同人員屬性設計課程內容。0.3 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)。0.3 分</p> <p>(5)辦理課後學習回饋。0.3 分</p> <p>(6)檢討年度課程辦理情形。0.3 分</p> <p>3. 性別意識培力(含性騷擾防治知能)課程辦理成效：(1 分)</p> <p>對機關人員性別平等意識之熟悉度評核。0-1 分</p>		

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(六)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。 (5分)</p>	<p>1. 召集人(首長或副首長)親自主持專案小組次數。 2. 專案小組會議報告案及討論案之議題多元，有助於促進性別平等。 3. 出席行政院性別平等委員會會議情形。 4. 本院性平會會前協商會議及分工小組會議決定(議)事項之辦理情形</p>	<p>1. 召集人親自主持專案小組次數：(1分) 召集人親自主持1次，得0.25分，以此類推，親自主持4次，得1分。</p> <p>2. 召開專案小組會議情形：(2分) 會議議程之議題應多元且與機關業務結合，有助於促進性別平等。0-2分</p> <p>3. 出席行政院性別平等委員會會議情形：(1分) (1)部會委員親自出席1次，得0.5分，以此類推，親自出席2次，得1分。 (2)非屬部會委員之列席機關，指派簡任以上層級人員之出席率×1分。</p> <p>4. 本院性平會會前協商會議及分工小組會議決定(議)事項之辦理情形：(1分) 依考核期間最近1次完成召開之性平會會前會協商會議及分工小組列管中之決定(議)事項執行情形進行評核。 每項決定(議)事項辦理成效： (1)成效良好。1分 (2)成效尚可。0.6分 (3)成效低。0.3分</p>	<p>1. 召集人親自主持專案小組： (1)依行政院各部會專案小組運作原則，召集人為部會首長或副首長。請檢附各部會設置要點規定及會議紀錄供查核。 (2)召集人主持會議時間達90%以上。(如由代理人中途代理，請於會議紀錄載明時間)</p> <p>2. 召開專案小組會議情形： (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進行質性評核。</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)： (1)例如：○○部在考核期間內有2次列為行政院性別平等委員會會議列席機關，僅有1次指派簡任以上層級人員出席會</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(4)無成效或未辦理。0分 得分=各項得分加總之平均</p>	<p>議，則為 $1/2=50\% \times 1$ 分，獲得 0.5 分。</p> <p>(2)如考核期間內召開之行政院性別平等會委員會議均非屬列席機關，則扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>4. 本院性平會會前協商會議及分工小組會議決定(議)事項之辦理情形：</p> <p>(1)本項指標以考核期間最後 1 次性平會會前協商會議及分工小組會議列管中之決定(議)事項，涉及部會所填報之辦理情形進行評核；部會無需另外提供辦理成果。</p> <p>(2)本項辦理成效採質化評分：</p> <p>①成效良好：呈現顯著進展、有效解決問題、立法院已通過修法、已訂定有效之暫行特別措施。</p> <p>②成效尚可：改善部分問題、修正草案已送行政院審查等。</p> <p>③成效低：呈現微小進展、議題/修正草案研擬(研究)中、持續以前例行性業務或做法等。</p> <p>④無成效：措施無法回應到結論性意見與建議、關聯性低、推動結果無成效等。</p> <p>(3)得分如有小數點則 4 捨 5 入至小數點後第 2 位。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			(4)解列案件不予評核。 (5)機關如無本項之會議決定(議)事項者， 則扣除該項分數並換算至本大項分數 後重新計算。

五、決策參與(20分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註				
<p>(一)機關所屬委員會委員、主管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>	<p>1. 機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。 2. 機關主管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>依組別計分： 【第 1、2 組】 1. 機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形：(3分) ①「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 100%者：扣 1 分。 ②「任一性別比例達 40%」之達成度： A. 未達 90%者：0 分。 B. 達 90%以上者：得分=達成度×3 分(配分)。 總得分=①+②。</p> <p>2. 機關主管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：(4分)</p> <table border="1" data-bbox="719 1241 1485 1390"> <tr> <td data-bbox="719 1241 972 1390"></td> <td data-bbox="972 1241 1205 1390">任一性別比例達 1/3 達成度未達 100%(a)</td> <td data-bbox="1205 1241 1413 1390">任一性別比例達 40% (b)</td> <td data-bbox="1413 1241 1485 1390">得分</td> </tr> </table>		任一性別比例達 1/3 達成度未達 100%(a)	任一性別比例達 40% (b)	得分	<p>1. 性別比例達成情形之考核資料以機關 117 年系統填復 2、3 級機關之所屬委員會委員、政府捐助財團法人及國營事業董、監事(含審計委員會)性別比例調查列管資料為準,毋須另外提供佐證資料,其中,不列計本院任務編組、委員會屬「刪除」者。 2. 第 1 組、第 2 組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至本大項分數後重新計算。 3. 第 3 組機關如無本項之財團法人者,則扣除該項目之分數並換算至本大項分數後重新計算;另第 3 組機關如有國公營事業者,其董事及監事任一性別比例均達 40%以上,可列入加分項目,並以 1 分×符合國公營事業個數計算。 4. 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</p>
	任一性別比例達 1/3 達成度未達 100%(a)	任一性別比例達 40% (b)	得分				

評核項目	評核指標內容	考核基準				備註
		財團法人 (2分)	董事 (1.5分)	扣 0.5 分	達成度×1.5 分(配分)	<p>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原本即未達任一性別比例不少於三分之一)外，其餘均須列入計算。</p> <p>5. 各組第 2 項「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」之總得分如為負值，則該項總得分以 0 分計算。</p> <p>6. 總數僅 1 人者，不列入統計；總人數為 3 人不列計任一性別比例達 40%部分。</p> <p>7. 達成度均以 4 捨 5 入方式計算至小數點後第 2 位。</p> <p>8. 請填報附表。</p>
	監事 (0.5分)	扣 0.2 分	達成度×0.5 分(配分)	a+b		
國公營事業	董事 (1.5分)	扣 0.5 分	達成度×1.5 分(配分)			
(2分)	監事 (0.5分)	扣 0.2 分	達成度×0.5 分(配分)			
<p>【第 3 組】</p> <p>1. 機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形：(4 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 90%者：0 分。</p> <p>B. 達 90%以上者：得分=達成度×4 分(配分)。</p> <p>總得分=①+②。</p> <p>2. 機關主管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：(3 分)</p>						

評核項目	評核指標內容	考核基準				備註													
		<table border="1" data-bbox="719 225 1458 571"> <tr> <td colspan="2"></td> <td>任一性別比例 達 1/3 達成度 未達 100%(a)</td> <td>任一性別比 例達 40% (b)</td> <td>得 分</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">財團 法人 (3分)</td> <td>董事 (2分)</td> <td>扣 0.7 分</td> <td>達成度×2 分(配分)</td> <td rowspan="2">a+b</td> </tr> <tr> <td>監事 (1分)</td> <td>扣 0.3 分</td> <td>達成度×1 分(配分)</td> </tr> </table> <p>上開各項達成度=【(符合規定之委員會(財團法人、國公營事業)個數/所有委員會(財團法人、國公營事業)個數×100%)】</p>						任一性別比例 達 1/3 達成度 未達 100%(a)	任一性別比 例達 40% (b)	得 分	財團 法人 (3分)	董事 (2分)	扣 0.7 分	達成度×2 分(配分)	a+b	監事 (1分)	扣 0.3 分	達成度×1 分(配分)	
		任一性別比例 達 1/3 達成度 未達 100%(a)	任一性別比 例達 40% (b)	得 分															
財團 法人 (3分)	董事 (2分)	扣 0.7 分	達成度×2 分(配分)	a+b															
	監事 (1分)	扣 0.3 分	達成度×1 分(配分)																
(二)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	<p>1. 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情形。</p> <p>2. 機關培力中高階女性人員之情形。</p>	<p>1. 機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關(構)常務正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管之情形：(10分)</p> <p>(1)部會常務副首長、幕僚長及三級機關(構)常務正副首長及幕僚長之女性代表性係數：(3分) 年度得分=本項人員女性代表性係數×3分 得分：2年得分之平均</p> <p>(2)部會及三級機關(構)一級單位主管之女性代表性係數：(3分)</p>				<p>1. 第 1 項下(1)~(3)人員列計說明：</p> <p>(1)各部會的政風、人事、主計人員均屬一條鞭性質，該一條鞭相關主管人員係由法務部、人事總處、主計總處統一辦理主管升遷，爰各部會(除法務部、人事總處及主計總處外)於計算各官等女性比率時均會予以排除前揭人員，並請以單位為計算基準，非以職系為計算基準。</p> <p>(2)至法務部、人事總處、主計總處於計算各官等女性比率時，法務部應將政風人</p>													

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
情形，以及培力中高階女性人員情形。 (13分)		<p>①該年度女性代表性係數<0.55，0分。</p> <p>②該年度女性代表性係數達 0.55 以上：得分=女性代表性係數×3分。 本項得分：2年得分之平均值。</p> <p>(3)部會及三級機關(構)簡任非主管之女性代表性係數：(2分)</p> <p>①該年度女性代表性係數<0.65，0分。</p> <p>②該年度女性代表性係數達 0.65 以上：得分=女性代表性係數×2分。 本項得分：2年得分之平均值。</p> <p>第(1)~(3)項之「女性代表性係數」計算方式：</p> $\text{女性代表性係數} = \frac{\text{該項人員之女性比率}}{\text{機關整體(簡薦委任)人員之女性比率}}$ $= \frac{\text{該項人員之女性人數}}{\text{該項人員之總人數}}$ $= \frac{\text{機關簡任+薦任+委任之女性人數}}{\text{機關簡任+薦任+委任之總人數}}$	<p>員併入計算，將人事、主計一條鞭人員排除計算；人事總處則應將人事人員併入計算，將政風、主計一條鞭人員排除計算；主計總處應將主計人員併入計算，將政風、人事一條鞭人員排除計算。</p> <p>(3)各部會(除法務部、人事總處及主計總處外)於計算前揭主管人員與簡任非主管【即五(二)1.(1)至(3)】時，因非由各部會辦理該人員之主管升遷，請一併排除。至法務部、人事總處及主計總處計算基礎則比照各官等女性比率計算方式。</p> <p>(4)年度在職人數計算日：請以 115 年、116 年度最後 1 日，即 12 月 31 日之在職人數計算。</p> <p>(5)部會常務副首長、幕僚長：係指如內政部常務次長、主任秘書。 如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 6 分計算。</p> <p>*計算如下：</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(4)部會及三級機關(構)女性簡任人員增加度：(2分) 部會及三級機關 116 年度簡任人員之女性比率及人數均較 115 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至本大項分數後重新計算。】</p> <p>2. 機關培力中高階女性人員之情形：(3分) (1)辦理培力計畫、方案或措施(2分) 實施內容符合培力對象需求且具促進性別平等效益，訂有具體明確之目標、培訓或輔導策略與方法，以及成效評量機制等。 (2)中高階女性主管於考核期間參加中高階人員培訓課程比率。(1分) 年度得分＝部會及三級機關中高階女性主管於考核期間參加中高階人員培訓課程人數/部會及三級機關中高階女性主管總數)×%×1分 本項得分：2年得分之平均</p>	<p>年度得分： 部會幕僚長及一級單位主管之女性代表性係數×6分 「女性代表性係數」：(1)、(2)項人員合併計算所得之女性比率/機關整體(簡薦委任)人員之女性比率</p> <p>*「自評說明」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>(6)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。 *副司長、副處長等不列入計算範圍。 *「自評說明」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)</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>【如部會女性簡任人員比率已達 50%，則扣除本項分數並換算至本大項分數後重新計算。】</p>	<p>(7)簡任非主管：如單位副主管(副司長、副處長)、副幕僚長(如常務副秘書長)、參事、技監、專門委員、簡任視察、簡任秘書等。</p> <p>*「自評說明」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>(8)各項比率及得分均以 4 捨 5 入方式計算至小數點後第 2 位。</p> <p>(9)請填報附表。</p> <p>2. 有關機關培力中高階女性人員之情形： (1)辦理培力計畫、方案或措施： ①中高階女性：擔任單(跨)列薦任第 8 職等以上女性正、副主管及簡任職務公務人員。 ②培力計畫、方案或措施：如透過調查、蒐集與瞭解影響機關全體同仁擔任主管職務意願之因素並進行性</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>別分析，以針對女性同仁之需求，研訂相關鼓勵或改善措施(如訂定女性培力計畫、開辦領導及管理職能課程並鼓勵女性同仁參與、增加女性同仁職務歷練之機會等)。</p> <p>(2)中高階女性主管於考核期間參加中高階人員培訓課程比率：</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> <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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>為 6*2=12 小時。</p> <p>③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 116 年 12 月 31 日，則以 116 年 9 月 30 日在職人數計算。）</p> <p>④依【(115 年+116 年中高階女性主管參訓比率)之平均值】計算，另參訓比率均以 4 捨 5 入方式計算至小數點後第 2 位。</p> <p>⑤請填報附表。</p> <p>【舉例說明：如參加中高階培訓比率 98.54%，則得分為 98.54%×1 分=0.99 分。】</p> <p>(3)如部會女性簡任人員比率已達 50%，則扣除本項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p>

六、加分、扣分項目、特殊加分

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
<p>提供加分題項供各部會加分。</p>	<p>本加分項目最高可加至 4 分。</p> <p>舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 擔任分工小組幕僚機關，推動性別平等工作。(本項最高 1 分) 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。(每項最高 0.25 分，本項加總最高至 0.5 分) 3. 部會發展性別影響評估檢視表，於考核期間經本院性平處同意。(本項最高 0.5 分) 4. 辦理行政院性別平等處性別影響評估及性別分析報告案例收錄作業，成效良好者。(每案最高 0.2 分，本項加總最高 0.5 分) 5. 提報性別平等創新獎及深耕獎，每案 0.1 分，至多 0.5 分。 6. 獲性別平等創新獎及深耕獎，每案 0.5 分，至多 2 分。 7. 引導機關內非屬「各機關性別平等訓練計畫」第 3 點規範之政務人員、一般公務人員及其他專任人員者，參加性別平等訓練課程情形。(每項最高 0.25 分，本項加總最高 0.5 分) 8. 如有優於考核指標之措施或辦理情形者。(每項最高 0.25 分，本項加總最高 0.5 分) 9. 114 年推展性別平等工作項目具優良成效者，納入加分項目。(每項 1 分，至多 2 分) 10. 機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員性別衡平性達成 	<p>請提供佐證資料。</p>

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
	<p>率達 60% 以上者【達成率=(各機關委員會中，多數性別與少數性別人數相減後之數字為 0 或±1 之委員會數)/(委員會總數)*100%】。(0.5 分)</p> <p>11. 擔任性別暴力防治國家行動計畫(114-116 年)四大議題主責機關，推動性別平等工作。(本項最高 0.5 分)</p> <p>12. 其他。(每項 0.25 分)</p>	
<p>未辦理及未處理項目，予以扣分。</p>	<p>1. 性平三法（「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及「性別平等教育法」）有關職場性別歧視之禁止、促進工作平等措施、性騷擾之防治，以及校園性別事件防治等規定，未依法辦理者，予以扣分。(本項最高扣 2 分)</p> <p>2. 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)。(本項最高扣 2 分)</p> <p>3. 未依本院規定辦理性別影響評估。(每案扣 0.5 分，最高扣 1 分)</p> <p>4. 經檢視違反 CEDAW 應修正而未完成修正，或漏未檢視出違反 CEDAW 之法規及行政措施。(每項法規、行政措施扣 1 分)</p> <p>5. 未於本院規定期間內上傳考核資料者。(本項最高扣 2 分，得不列優等、甲等等第)</p> <p>6. 有關違反性別平等經監察院彈劾、糾正之案件且歸責於機關者，得不列優等、甲等。(本項最高扣 2 分，得不列優等、甲等等第)</p> <p>7. 因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者，酌予扣分。(本項最高扣 1 分)</p>	<p>請提供佐證資料。(本項除第 6 點評核指標外，其餘各點評核指標之考核資料範圍為 114 年至 116 年)</p> <p>1. 第 1 點至第 2 點：每項最高可扣 2 分，經考核委員認定後，予以扣分。</p> <p>(1)未依「性別平等工作法」有關第二章「性別歧視之禁止」及第四章「促進工作平等措施」辦理，應予扣分。</p> <p>(2)發生性騷擾事件，未依「性別平等工作法」或「性騷擾防治法」相關規定，落實雇主(或場所主人)防治義務與責任、採取立即有效之糾正及補救措施、受理申訴案、建立外部申訴調查機制、提供被害人保護扶助措施等，應予扣分。</p> <p>(3)未依「性別平等教育法」校園性別事</p>

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
	<p>8. 各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過 50% 之財團法人及國公營事業董、監事任一性別比例，經發現有未依本處規定填報系統致漏報追蹤之情形。{如漏未填報個數(董、監事分開計算)超過 1% 者【漏報合計數/(已報+漏報)之合計數×100%】，扣 1 分}</p> <p>9. 各部會未依規定時間報送性別平等推動計畫(含成果報告)或性別預算資料者。【遲交 7 天(以日曆天計算)以上扣 0.5 分，7 天(含)以內扣 0.25 分】</p>	<p>件防治規定辦理，應予扣分。</p> <p>2. 第 2 點：本點係指除違反 CEDAW 施行法第 8 條以外，部會有其他違反 CEDAW 及 CEDAW 施行法之行為，如：未依職掌落實推動 CEDAW 各項業務，或對內、對外之行政作為及宣導內容等，與 CEDAW 意旨不符等。</p> <p>3. 第 3 點：部會在擬訂及推動重要計畫及法律案時，未依「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」及「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及本院相關規定辦理性別影響評估。</p> <p>4. 第 4 點：每項法規、行政措施扣 1 分。 (1) CEDAW 施行法第 8 條規定，各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進。本點係指經本處法規檢視認定違反 CEDAW，列管在案之法規及行政措施，且未完成修正，或漏未檢視報</p>

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
		<p>送本處，後續被查出違反 CEDAW 之法規及行政措施。</p> <p>(2)有關不符合 CEDAW 之法規及行政措施未完成修正之扣分標準如下：</p> <p>①法律案：如完成修正之草案已送請立法院審議即不予扣分；如修正草案已報送本院，惟尚未送請立法院審議者，則酌扣 0.5 分。</p> <p>②命令：原則以發布認定為修正完成，如授權該命令之母法受立法院未完成審議影響，則不予扣分。</p> <p>③行政規則及措施：以函頒認定為修正完成。</p> <p>5. 第 5 點：經考核委員認定後，予以扣分。</p> <p>6. 第 6 點：最高可扣 2 分，經評審委員認定後，予以扣分。</p> <p>(1)考核資料範圍期間之認定標準，原則以「報告公布時間點」為準，於機關自評期程結束前，經監察院公布彈劾或糾正報告者，均納入扣分，以利輔導部會即時改善。</p> <p>(2)考核資料範圍期間為 114 年 7 月 1 日</p>

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
		<p>至 117 年 6 月 30 日，以接續 114 年度該項考核資料範圍期間。</p> <p>(3)同一事由前經考核扣分者，則不重複扣分；惟如部會於下一考核年度仍未有積極改善處理，經考核委員共同討論後，可於該年度考核酌予扣分。</p> <p>7. 第 7 點：經考核委員認定後，衡酌予以扣分，最高可扣 1 分。</p> <p>本項係指經媒體報導部會相關宣導、FB(含小編上傳文宣)、文宣品、措施(標示)及部會長官同仁於接受媒體訪問對外發言時，其內容有明顯違反性別平等之行為，考量所影響層面較大，易強化民眾性別刻板印象或歧視行為，經考核委員討論認定後予以扣分(最後得於確認會議審酌各機關扣分之衡平性)。</p>
特殊加分	實地考核當天表現。(本項最高 1 分)	<p>特殊加分包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 受評機關開場及綜合座談主持人出席層級。 2. 簡報人員層級與簡報表現。 3. 資料呈現、現場回應之完整性與積極度。

評核項目	評核指標內容及考核基準	備註
		4. 整體表現。

七、自行參選項目：(性別平等創新獎、性別平等深耕獎、性別平等傑出貢獻獎)

項目	評核項目	評核指標內容	考核基準	自評說明
性別平等創新獎 (100分)	創新方案	近3年創新方案之創新性、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6年(111-116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6年之推動、投入情形(含跨機關合作機制、資源投入與整合、分析與檢討)。50分 3. 影響程度與具體績效(可含人民有感之故事)。40分 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項考核基準必須提供摘要。 2. 完整內容以附件方式呈現。(如附件2)
性別平等傑出貢獻獎 (100分)	人員事蹟	服務年資累計滿3年以上(計算至116年12月31日止)之曾任或現任性別平等業務人員，推展性別平等業務之深度、廣度及績效或促進性別平等之顯著貢獻。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推展性別平等業務之成果(如制訂及研修政策、法令或暫行特別措施、辦理創新或精進現有服務方案、帶動機關及所屬單位同仁將性別議題融入各項業務推展、建立或整合跨機關合作機制與資源，帶動民間私部門推動情形等)。90分 2. 其他對於性別平等具有顯著特殊事蹟。10分 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項考核基準必須提供摘要。 2. 完整內容及佐證資料以附件方式呈現。(如附件3)

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	

機關名稱：_____ 聯絡人：_____ 聯絡電話：_____ E-mail：_____

附件 2：「性別平等深耕獎」摘要表

考核基準	配分	簡述摘要內容(至多 3000 字)
1. 參與主題及內容與性別平等之關聯性。	10 分	
2. 近 6 年之推動、投入情形(含跨機關合作機制、資源投入與整合、分析與檢討)。	50 分	
3. 影響程度與具體績效(可含人民有感之故事)。	40 分	

機關名稱：_____ 聯絡人：_____ 聯絡電話：_____ E-mail：_____

附件 3：「性別平等傑出貢獻獎」摘要表

考核基準	配分	簡述摘要內容(至多 3000 字)
1. 推展性別平等業務之成果。	90 分	
2. 其他(如對於推展性別平等具有顯著特殊貢獻事蹟)	10 分	

機關名稱：_____ 聯絡人：_____ 聯絡電話：_____ E-mail：_____