

112 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。

112 年為本院第 5 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 110 年 2 月 9 日函頒計畫並規劃於 112 年 6 月至 9 月間辦理，復考量 CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議行動回應表審查會議因嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情而調整辦理時間，並與考核工作期程交疊，致受評機關難以辦理自評作業，爰於 112 年 5 月 30 日修正函頒計畫，調整至同年 6 月至 11 月間辦理，以兼顧各機關相關工作之推動。為記述本院 112 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	1
一、必評項目	1
二、自行參選項目	3
貳、必評項目	6
一、整體表現	6
二、各評核項目	13
(一) 基本項目	13
(二) 性別平等推動計畫及性別平等政策綱領	16
(三) CEDAW	17
(四) 性別主流化	18
(五) 決策參與	21
(六) 加扣分項目	23
參、自行參選項目	26
一、性別平等創新獎	26
二、性別平等深耕獎	27
肆、推動現況、亮點成果、成效檢討與策進作為	29
一、推動現況	29
二、各部會亮點成果	29
三、成效檢討	30
四、未來策進作為	33
伍、結論	36
附錄 1 112 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	37
附錄 2 各部會考核委員建議事項	106
第 1 組	106
第 2 組	127
第 3 組	176
第 4 組	246

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 112 年輔導考核工作，本院依 110 年 2 月 9 日函頒「112 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」(詳如附錄 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 18 名，以及行政部門委員(由本院性別平等處派員擔任)組成輔導評審委員會，並規劃於 112 年 8 月至 10 月間前往各部會辦理實地訪視，進行各項業務輔導考核，以瞭解性別平等工作推動情形。續於 112 年 11 月 29 日召開會議確認考核結果、12 月 7 日及 18 日召開會議評定獲獎機關，並於 113 年 4 月 8 日針對獲獎機關頒發金馨獎。

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」係由本院對 30¹個部會(分 4 組)於 110 年及 111 年間所辦理之性別平等工作進行評核，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「優等」及「甲等」部會頒發金馨獎，另針對成績有顯著進步者，擇定「性別平等躍升獎」2 名，以資鼓勵；「自行參選項目」則包含「性別平等創新獎」及「性別平等深耕獎」獎項，由各部會【含所屬機關(構)】自行決定是否提出申請，2 獎項之考核結果由評審委員依機關所提申請資料及簡報成績進行分組(第 1 組及第 2 組、第 3 組及第 4 組)評比，每組擇定排名前 3 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

¹ 教育部因前已連續 2 屆(108 及 109 年)獲得考核優等，依考核計畫第 9 點規定，機關前提出申請免予考核並經本院同意。

(一) 評核範圍：

必評項目係針對本院所屬 30 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進行迴避。

112 年依受評機關業務屬性與「性別平等政策綱領」及「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 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、財政部、法務部、經濟部、交通部、文化部、國家科學及技術委員會(前科技部)。

第 3 組：農業部(前本院農業委員會)、環境部(前本院環境保護署)、國家發展委員會、金融監督管理委員會、海洋委員會、國軍退除役官兵輔導委員、原住民族委員會、客家委員會、本院主計總處、本院人事行政總處、國家通訊傳播委員會。

第 4 組：大陸委員會、僑務委員會、本院公共工程委員會、中央銀行、國立故宮博物院、中央選舉委員會、公平交易委員會、核能安全委員會(前本院原子能委員會)。

(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、CEDAW；4、性別主流化；5、決策參與；6、加分、扣分項目、特殊加分等六大項，並考量第 4 組部會之業務屬性與性別平等關聯程度較低，爰將指標區分為「第 1 組至第 3 組」及「第 4 組」，並訂定不同評核指標內容。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 112 年必評項目考核結果，計有 2 個機關獲得優等、15 個機關獲得甲等、10 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)	財政部、金融監督管理委員會
甲等 (80 分以上-未滿 90 分)	內政部、經濟部、交通部、勞動部、衛生福利部、環境部、文化部、國家發展委員會、國家科學及技術委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、客家委員會、本院主計總處、國立故宮博物院、公平交易委員會
乙等 (70 分以上-未滿 80 分)	外交部、國防部、法務部、農業部、大陸委員會、海洋委員會、本院公共工程委員會、中央銀行、中央選舉委員會、國家通訊傳播委員會
不列等 (未滿 70 分)	原住民族委員會、本院人事行政總處、核能安全委員會

另有僑務委員會、中央銀行等 2 個機關因成績大幅進步，榮獲性別平等躍升獎。

二、自行參選項目

(一) 評核範圍：

本項目計有「性別平等創新獎」及「性別平等深耕獎」2 獎項，係由部會【含所屬機關(構)】自行提出申請，各獎項經分組評選後共有 7 個機關獲獎。

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。

(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)參與主題及內容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(107-111 年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。評核基準包括：(1)參與主題及內容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 獎項最後擇優共選出 7 個獲獎機關。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

組別	獲獎機關	獲獎方案
性別平等創新獎		
第 1 組 及 第 2 組	交通部航港局	進擊的海運女力-APEC 運輸部門之女力崛起
	交通部鐵道局	說到「子宮」，您會不會有點兒尷尬?「新城(太魯閣)車站」-建築、藝術、人文三重奏
	國立國父紀念館	建館五十週年館史展設置性平專區

組別	獲獎機關	獲獎方案
第 3 組 及 第 4 組	國家環境研究院	運用暫行特別措施開設女性專班-病媒防治 女力來報到
性別平等深耕獎		
第 1 組 及 第 2 組	交通部公路局	幸福巴士 偏鄉性平的實踐者-幸福，是想去 哪裡就去哪裡~
	衛生福利部	推動性別暴力社區初級預防工作
	國立臺灣歷史 博物館	臺灣女人性別專案
第 3 組 及 第 4 組	從缺	

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)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	107 ³			
平均得分	84.88	83.40	77.63	79.35
中位數	85.06	83.43	81.85	78.49
最高	87.46	90.68	91.19	89.64
最低	82.11	78.43	63.68	66.56

(一)第 1 組：

本組除教育部未參加本次考核之外，其他內政部、勞動部、衛生福利部等 3 個機關均獲得甲等(80 分以上未滿 90 分)；平均分數 84.88 分，中位數分數 85.06 分，最高 87.46 分，最低 82.11 分，平均表現為 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
甲等 (80 分以上-未滿 90 分)	內政部、勞動部、衛生福利部

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 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，第三為(四)性別主流化項目，平均得分最低則為(三)CEDAW 項目。

³ 配分(107 分)：原始總分 100 分，加分項目 5 分及特殊加分 2 分。

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(30)	26.68	88.93%
(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(15)	13.05	87.00%
(三)消除對婦女一切形式歧視公約(10)	6.42	64.20%
(四)性別主流化(24)	20.28	84.50%
(五)決策參與(21)	14.10	66.71%
(六)加分、扣分、特殊加分項目(7)	6.34 ⁴	90.57%

考核委員對內政部用心辦理性別主流化工作表示肯定，另該部亦積極投入人力及資源，推動「跟蹤騷擾防制法」之立法及配套措施，培力女性參與合作事業，運用社群媒體宣導宗教、婚喪習俗及財產繼承中之性別平等觀念，與同性婚姻登記措施，結合地方政府辦理宣導活動並關注新住民及家屬相關權益保障；勞動部運用獎勵、補助及訓練等多元政策工具，推動民間私部門性別平等工作，將「建立輔導所轄工會女性擔任理監事比例之措施或辦理相關活動」列為評鑑地方政府考核指標，辦理多元豐富之性別平等宣導活動，引領各地方政府建構性別友善職場與就業環境，支持婚育女性續留職場；衛生福利部發展將性別平等融入醫療衛生及社會福利服務領域業務之創新做法，編製身心障礙女性生育健康易讀版手冊，開發性別融入臨床試驗、藥物及醫療器材相關指引，推動「婦蘊獎」激勵各縣市婦女中心精進等相關工作。

有關考核委員對各機關之完整建議事項，請參閱本院性別平等會網站(網址：<https://gec.ey.gov.tw/Page/979031DCC9C145C6>)。

(二)第 2 組：

本次財政部獲得優等，經濟部、交通部、文化部、國家科學及技術委員會獲得甲等，外交部、國防部、法務部獲得乙等；平均分數 83.40 分，中位數分數 83.43 分，最高 90.68 分，最低 78.43 分。第 2 組考核結果如下表：

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」

表 6：第 2 組考核結果

等第	機關
優等 (90 分以上)	財政部
甲等 (80 分以上-未滿 90 分)	經濟部、交通部、文化部、國家科學及技術委員會
乙等 (70 分以上-未滿 80 分)	外交部、國防部、法務部

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(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，平均得分最低為(五)決策參與。

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(30)	27.09	90.30%
(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(15)	13.02	86.80%
(三)消除對婦女一切形式歧視公約(10)	7.05	70.50%
(四)性別主流化(24)	18	75.00%
(五)決策參與(21)	13.42	63.90%
(六)加分、扣分、特殊加分項目(7)	5.83	83.29%

考核委員肯定財政部對性別平等工作展現熟稔掌握、充分投入與團隊合作，透過納入、引用 CEDAW 一般性建議、OECD 標竿文件，深化性別平等措施，並善用國際參與機會，提高能見度，藉由民眾生命經驗取材，編製並運用多元宣導素材，將性平觀念融入所轄財政稅務業務。另該部亦突破稅務機關場域限制，積極結合公務機關與民間資源，對不同對象宣導推廣，以及有效運作性別平等專案小組，掌握工作方向、控管進度與不斷精進性別平等工作。

經濟部於機關內部積極推動並落實性別平等機制，將企業獎項、評鑑納入性別平等指標，並於不同國際場域開展婦女經濟賦權多邊交流，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；交通部於國際交流融入交通運輸中的性別議題，關注並推動海運產業之女性包容，營造性別友善且安全之工作環境，推展「交通女力」消除職業性別隔離，並改善無障礙設施、完善無障礙路網，成效良好；文化部持續於傳統民俗文化訪視活動中進行性別平等檢視，以消除宗教禮俗文化中之性別歧視，並向民俗保存團體及傳統活動，宣導女性參與並進入決策，推展各文化場館落實性別友善環境；國家科學及技術委員會提出「科學技術白皮書（民國 112-115 年）」，將推動性別平等列為首要目標，以推動多元包容科研環境、性別化創新，並建立科研學術領域女性支持社群，運用補助措施鼓勵女性從事科研計畫，消除職業性別隔離，另將促進性別平權措施納入科學園區「推動職場工作平權」優良事業單位評選項目。

相較於上開獲得優等及甲等之機關，建議外交部加強人員性別意識培力與對各項性別主流化工具熟稔度，另於評估各項性別平等推動工作成效時，可運用性別統計分析及政策回饋與改善機制，並據以提出策進作為，精進相關工作；國防部可積極規劃提出更多落實 CEDAW 保障權利之措施，加強推動向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性平之作法；法務部應積極針對不符合 CEDAW 之法律案推動修法，另加強對社會大眾宣導同性婚姻、離婚財產之認識及權益保障等性平觀念。

有關考核委員對各機關之完整建議事項，請參閱本院性別平等會網站（網址：<https://gec.ey.gov.tw/Page/979031DCC9C145C6>）。

(三)第 3 組：

本次環境部、國家發展委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、客家委員會及本院主計總處獲得甲等，農業部、海洋委員會及國家通訊傳播委員會獲得乙等，原住民族委員會及本院人事行政總處不列等；平均分數 77.63 分，中位數分數 81.85 分，最高 91.19 分，最低 63.68 分。第 3 組考核結果如下表：

表 8：第 3 組考核結果

等第	機關
優等 (90分以上)	金融監督管理委員會
甲等 (80分以上-未滿90分)	環境部、國家發展委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、客家委員會、本院主計總處
乙等 (70分以上-未滿80分)	農業部、海洋委員會、國家通訊傳播委員會
不列等 (未滿70分)	原住民族委員會、本院人事行政總處

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，其次為(一)基本項目，平均得分最低則為(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(30)	24.37	81.23%
(二)性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(15)	12.50	83.33%
(三)消除對婦女一切形式歧視公約(10)	6.28	62.80%
(四)性別主流化(24)	17.27	71.96%
(五)決策參與(21)	13.52	64.38%
(六)加分、扣分、特殊加分項目(7)	4.14	57.71%

考核委員對金融監督管理委員會於金融市場及金融業務中，主動發掘與性別相關議題，關注國際趨勢，規劃建構兼容國內外永續金融發展趨勢的評鑑機制，給予高度肯定，另該會亦策略性引導金融企業機構提升女性參與決策、推動性別平等之企業文化，並邀請表現優異之金融機構於性別平等專案小組會議分享企業文化及推動策略，擴散性別平等工作，堪為表率。

環境部建立「友善廁所設置參考指引」引導全國公廁提升綜合性別、親

子、高齡及身心障礙等多項友善度，辦理「環保機關環境保護專責及技術人員女性專班」，鼓勵及促進女性進入非傳統領域工作，破除職業性別隔離，將性別平等導入補助及評鑑機制，引導民間企業共同推動性別平等；國家發展委員會運用與民間私部門合作機會推動性別平等相關議題，於辦理「國家永續發展獎」等獎項納入性別平等相關評選基準，另透過盤點現狀，研議提升性平業務推動能力與策進方向；國軍退除役官兵輔導委員會督導所屬榮民總醫院訂定「多元性別友善就醫環境作業指導書」，推動多元性別友善問診，另修訂人事規定，針對符合遴用資格條件未獲陞任之具發展潛力女性人員提出個別化的培育計畫運用，並推動「職訓典範」系列宣導，實質針對協助榮民榮眷職訓就業，亦破除性別刻板印象及職業性別隔離；客家委員會盤點客庄宗祠祭儀，推動融入性別平權觀念，破除傳統性別歧視與偏見，作為客家祭儀長期研究之基礎資料，另辦理性別平等文宣與活動內容多元豐富，且善用多元平台，提高不利處境女性之近用；本院主計總處將「主計單位與業務單位合作辦理性別統計分析」納入評核各一級主計機構業務績效項目，運用檢討機制及經驗分享，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。

相較於上開獲得優等及甲等之機關，建議農業部積極針對 CEDAW 國家報告結論性意見與建議，規劃推動改善工作、提出適切回應，保障農村女性實質參與，另思考強化性別平等推動計畫之策略、績效指標與做法之連結，以有效達成計畫目標，同時提升機關同仁性別主流化工具之熟稔與運用知能，將性別觀點融入各項政策及措施；海洋委員會可加強部本部及所屬機關性別平等機制之運作，強化第 1 線海巡人員性別敏感度，擴大蒐集海洋事務領域之性別統計並進行國際比較；本院人事行政總處以全國人事行政主管機關之角度，應確實掌握、檢討並精進公務人員性騷擾處理機制，積極回應 CEDAW 結論性意見與建議，運用暫行特別措施，提升女性公務人員參與決策階層，另開發與人事主管業務相關之性別平等推動或宣導專屬教材，落實性別意識培力，以及強化跨單位分工與協調，促進各單位合作推動性別平等工作。

有關考核委員對各機關之完整建議事項，請參閱本院性別平等會網站（網址：<https://gec.ey.gov.tw/Page/979031DCC9C145C6>）。

(四)第 4 組：

本次僑務委員會、國立故宮博物院及公平交易委員會獲得甲等，大陸委員會、本院公共工程委員會、中央銀行及中央選舉委員會獲得甲等，核能安全委員會不列等；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)	僑務委員會、國立故宮博物院本院、公平交易委員會
乙等 (70 分以上-未滿 80 分)	大陸委員會、本院公共工程委員會、中央銀行、中央選舉委員會
不列等(未滿 70 分)	核能安全委員會

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，其次為(一)基本項目，平均得分最低則為(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(29)	23.07	79.55%
二、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(20)	16.20	81.00%
三、性別主流化(30)	22.84	76.13%
四、決策參與(21)	13.52	64.38%
五、加分、扣分、特殊加分項目(7)	4.09	58.43%

考核委員對僑務委員會促進女性參與外派培訓見習，積極養成外派女性人才，針對女性華裔青年採取暫行措施，主動檢視自編華語文教材中性別刻

板印象，以及落實性別主流化工具與應用，檢討性別平等工作辦理情形並積極改善，給予肯定；國立故宮博物院規劃策展主題扣合性別平等議題，辦理融入性別觀點的宣導活動，內容活潑、貼近社會大眾，且充分利用當前新興媒體平台，以具特色性別角色人物充作發聲媒介，並透過國際交流精進性別平等業務推展；公平交易委員會將性平意識積極融入業務活動，蒐集國際作法與研究，並對性別平等業務進行系統性檢討與精進，宣導文宣兼顧多語、性別平等與多元性別，並推動懷孕及育嬰同仁支持措施，積極建構友善職場。

相較於上開獲得甲等之機關，建議大陸委員會持續處理兩岸同婚及關注陸籍(含港澳)配偶議題，並蒐整各界意見，於兩岸其他議題的交流，適時融入性平議題；本院公共工程委員會積極強化推動公共工程及施工領域中「促進女性參與建設」、「減少工作與家庭衝突」、「創造健康及安全職場」及「確保公平職涯發展機會」，共同落實性別平等；中央銀行可從業務政策面探索與性別相關之統計或分析，或可藉各國央行或國際組織關注之性平議題研究方向進行深入探討，作為推動業務政策時保障弱勢性別者權益之參考；中央選舉委員會宜積極擬定相關策略，促進女性人才培育，並建立追蹤調查機制，另研議與評估縣(市)長及縣市議員、鄉鎮市長、村里長等選舉候選人之保證金門檻降低之可行性，以利基層女性與弱勢族群政治參與。

有關考核委員對各機關之完整建議事項，請參閱本院性別平等會網站(網址：<https://gec.ey.gov.tw/Page/979031DCC9C145C6>)。

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(含網頁平台)；3. 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；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(含網頁平台)；3. 各機關(構)鼓勵向其他機關(地方政府)或向民間私部門推動性別平等；4. 各機關辦理國際交流情形；5. 各機關建置完善性別友善職場；6. 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	30			29
平均得分	26.68	27.09	24.37	23.07
平均得分占配分之百分比	88.93%	90.30%	81.23%	79.55%
中位數	26.25	27.87	25.23	21.88
最高	28.13	28.80	27.90	28
最低	25.66	23.76	18.25	20.50

1. 第 1 組：

本大項配分 30 分，本組平均得分 26.68 分，最高 28.13 分，最低 25.66 分，中位數 26.25 分。本組部會於本項目表現優良，其中，「各機關辦理性別平等相關研究」項目獲得滿分 2 分，顯示部會用心辦理性別平等相關研究，並將研究結果運用於業務之推展，另「部會辦理性別平等業務人員」、「各機關辦理國際交流情形」等項目均接近滿分，足見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，並於國際交流工作納入性別平等議題，至「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」項目亦有不錯表現，整體平均得分占配分 88.93%。

2. 第 2 組：

本大項配分 30 分，本組平均得分 27.09 分，最高 28.80 分，最低 23.76 分，中位數 27.87 分。本組部會於本項目表現，最高與最低分數相差 5.04 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。得分較佳者為「各機關辦理性別平等相關研究」項目，大多數部會均有辦理性別平等相關研究，並將研究結果運用於業務之推展，得分較低者為「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」項目，主要係部分機關督導所屬機關推展性別平等之工作內容仍需更為豐富、多元，執行成效亦須加強呈現促進性別平等之實益，另部分機關少有向民間私部門推動性別平等之作法，建議可再強化辦理相關工作。整體平均得分達配分之9成以上，為4組最高。

3. 第3組：

本大項配分30分，本組平均得分24.37分，最高27.90分，最低18.25分，中位數25.53分。本組於本項目表現較為不佳，多數項目得分未達到配分之8成，且各機關表現落差甚大，最高與最低分數相差達9分之多。得分較佳者為「部會辦理性別平等業務人員」項目獲得8成以上分數，顯示部會仍重視專責人力及其專業度與熟悉度，得分較低者則為「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」項目，建議機關加強督導所屬機關豐富性別平等之工作內容及執行成效，另積極結合業務向民間私部門推動性別平等，以有效擴大性別平等推動成效。

4. 第4組：

本大項配分29分，本組平均得分23.07分，最高28分，最低20.50分，中位數21.88分。本組機關於本項目最高與最低分數表現相差7.5分，得分較佳的為「各機關辦理對外性別平等宣導」及「各機關辦理國際交流情形」項目，顯示機關重視性別平等觀念之宣導，並於國際交流工作納入性別平等議題，得分較低者為「各機關(構)鼓勵向其他機關(地方政府)或向民間私部門推動性別平等」及「各機關建置完善性別友善職場」等項目，建議機關思考並規劃辦理向其他機關或(地方政府)推動性別平等之作法，以及營造性別友善職場之創新作為與多元化措施，共同落實性

別平等。

(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；2. 部會年度其他推動性別平等政策綱領情形；3. 111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形。

表 13：性別平等推動計畫及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			17
平均得分	13.05	13.02	12.50	14.09
平均得分占配分之百分比	87.00%	86.80%	83.33%	82.88%
中位數	13.19	13.08	12.40	14.68
最高	13.55	14.25	14.25	15.50
最低	12.42	12.10	9.83	11.15

本項評分偏屬質性分數，除檢視機關報送 109、110 年性別平等推動計畫年度成果報告之關鍵指標達成情形外，並評核其中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，另亦檢視機關對於 111-114 年部會性別平等推動計畫所規劃之具體做法與績效指標合宜性，如機關能提出計畫具體執行與成果以及合宜之規劃內容，方能獲得高分。

本大項配分第 1 至 3 組為 15 分，第 4 組為 17 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 13.05 分，最高 13.55 分，最低 12.42 分，中位數 13.19 分，該組是 4 組中平均最高分之組別；第 2 組平均得分 13.02 分，最高 14.25 分，最低 12.10 分，中位數 13.08 分；第 3 組平均得分 12.50 分，最高 14.25 分，最低 9.83 分，中位數 12.40 分，是各組中部會高低分落差最大之組別；另第 4 組平均得分 14.09 分，最高 15.50 分，最低 11.15 分，中位數 14.68 分。

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辦理性別平等推動計畫，將各項施政與綱領結合，聚焦推動重要性別平等議題，爰建議各機關辦理相關工作時，可加強內部單位合作或結合外部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落實情形與建立回饋機制，以滾動精進各項工作之推動做法，俾達成計畫性別目標。

(三)CEDAW

第 1 至 3 組評核項目包括：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；第 4 組評核項目僅為各機關落實 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			3
平均得分	6.42	7.05	6.28	2.11
平均得分占配分之百分比	64.20%	70.50%	62.80%	70.33%
中位數	6.16	6.67	6.67	1.90
最高	7.34	10.00	9.50	3.00
最低	5.77	6.29	4.10	0.90

1. 第 1 組：

本項配分 10 分，本組部會平均得分 6.42 分，最高 7.34 分，最低 5.77 分，中位數 6.16 分。第 1 組部會業務內容與性別平等議題高度關聯，其中有因涉及修法而多採過程性指標呈現辦理情形，難以突顯具體成效與進展，或未具體掌握 CEDAW 條文內涵與國際審查委員意見之意旨，適切回應與呈現機關執行之工作內容，故未能有很好之表現，有待部會積極推動修法，以及提升對 CEDAW 條文、一般性建議與國際審委員意見之了解，進而提出扣合相關性別議題之精進措施，以有效發揮保障及促進女性權益之實益。

2. 第 2 組：

本項配分 10 分，本組部會平均得分 7.05 分，最高 10.00 分，最低 6.29 分，中位數 6.67 分，為 4 組中表現較佳者，尤其財政部以多元管道宣導，於「CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形」及「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」等 2 項目均呈現良好推動成果，其餘機關多數亦有相當成果，惟在推動業務之創新性及困難度，仍有待各機關主動察覺業務中的性別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，本組平均得分 6.28 分，最高 9.50 分，最低 4.10 分，中位數 6.67 分。本組多數部會在「CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形」表現欠佳，另在「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」項目，則有農業部等 5 個機關獲得滿分 3 分；綜觀本項各機關得分，與評分標準尚有較大落差，部會亟需加強辦理 CEDAW 各項相關工作。

4. 第 4 組：

本項配分 3 分，本組平均得分 2.11 分，最高 3.00 分，最低 0.9 分，中位數 1.9 分。本組 8 個部會中計有 3 個部會於本項目獲得滿分，其餘部會尚需加強規劃辦理具創新性及挑戰性之措施，以落實 CEDAW 保障權利工作。

(四)性別主流化

評核項目包括：1. 性別統計辦理情形；2. 性別分析辦理情形；3. 性別預算辦理情形；4. 性別影響評估辦理情形；5. 性別意識培力辦理情形；6. 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。

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	24			30
平均得分	20.28	18.00	17.27	22.84
平均得分占配分之百分比	84.50%	75.00%	71.96%	76.13%
中位數	20.28	18.15	17.65	23.18
最高	21.50	21.11	20.46	26.84
最低	19.06	14.38	13.90	17.27

1. 第 1 組：

本大項配分 24 分，本組平均得分 20.28 分，最高 21.50 分，最低 19.06 分，中位數 20.28 分。第 1 組 3 個部會在「性別預算辦理情形」項目均獲得滿分 3 分，另在「性別統計辦理情形」、「性別意識培力辦理情形」等項目表現亦佳，惟在「性別分析辦理情形」及「性別影響評估辦理情形」等項目，仍有再精進之空間，建議各機關辦理性別分析時，可將分析結果深化運用於政策、計畫中(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；另「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，仍有 1 個部會未達滿分 4 分，亦需加強辦理。

2. 第 2 組：

本大項配分 24 分，本組平均得分 18.00 分，最高 21.11 分，最低 14.38 分，中位數 18.15 分。第 2 組 8 個機關在「性別預算辦理情形」項目均獲得滿分 3 分，另在「性別統計辦理情形」項目表現亦佳，惟在「部會性別影響評估辦理情形」及「性別意識培力辦理情形」等項目有待強化，建議各機關可多加針對其他計畫、措施、命令或行政規則等規劃辦理性別影響評估，另於逐年檢討中長程計畫辦理績效時，強化運用性別主流化工具檢討性別效益達成情形，如文化部於「國美躍昇～邁向國際級美術館建

構計畫」工程完工啟用後，辦理相關性別滿意度調查，掌握計畫執行情形；此外，建議召集人親自主持部會性別平等專案小組，以督導與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 24 分，本組平均得分 17.27 分，最高 20.46 分，最低 13.90 分，中位數 17.65 分。第 3 組在「性別預算辦理情形」項目表現良好，惟在「性別影響評估辦理情形」、「性別意識培力情形」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」等項目有待加強，建議各機關可多加針對其他計畫、措施、命令或行政規則等規劃辦理性別影響評估，於逐年檢討中長程計畫辦理績效時，強化運用性別主流化工具檢討性別效益達成情形，如輔導會就「新建醫療大樓工程」及「手術室新建工程」性別友善設施配置情況、使用者性別統計、性別預算等，檢視計畫執行成果；另可強化性別意識培力課程辦理需求評估、課後學習回饋與檢討年度課程辦理情形。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內涵相結合，使討論議案涵蓋部會各相關司處職掌內容，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 30 分，本組平均得分 22.84 分，最高 26.84 分，最低 17.27 分，中位數 23.18 分。本組在「性別統計辦理情形」、「性別預算辦理情形」等項目表現良好，多數機關均獲得滿分，惟在「性別分析辦理情形」、「性別影響評估辦理情形」及「性別意識培力辦理情形」等項目，表現普遍不佳，亟待努力，如性別分析報告多為呈現描述性統計，少有運用性別統計數據針對性別差異探究成因或進行交織分析，亦未應用分析結果提出改善業務建議或進一步研擬精進措施，又如性別影響評估部分，尚有部分機關未能提出免報院案件辦理性別影響評估之成果，建議加強改善。至性別意識培力部分，則建議強化辦理課程需求評估、針對不同人員屬性設計課程內容，並透過多元方式(如演講、工作坊、電影賞析或讀書

會等)辦理，以及發展與主管業務有關之教材，如僑委會編製 CEDAW 案例教材之案例-「產學攜手合作僑生專班女性技術培育」，以深化機關業務人員之性別平等知能。

(五)決策參與

評核項目包括：1. 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(第 4 組僅評核委員會部分)；2. 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。

表 16：決策參與各組得分概況

	第 1 組	第 2 組	第 3 組	第 4 組
配分	21			
平均得分	14.10	13.42	13.52	13.52
平均得分占配分之百分比	67.14%	63.90%	64.38%	64.38%
中位數	15.06	12.86	12.99	14.88
最高	15.11	16.92	19.22	17.75
最低	12.12	10.36	8.09	8.00

1. 第 1 組：

本大項配分 21 分，本組平均得分 14.10 分，最高 15.11 分，最低 12.12 分，中位數 15.06 分。

- (1)在「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」項目部分，本組尚有 1 個機關所屬委員會未全數達成 1/3 性別比例，任一性別比例達 40%之達成度則均超過 70%；在政府捐助財團法人部分，則僅 1 個部會主管之財團法人董事 1/3 性別比例之達成度未達 75%。

- (2)在「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」項目部分，部會平均得分未達本項配分之 6 成，顯示本組在女性擔任決策職位之比率仍待提升，另需加強鼓勵中高階女性主管參加中高階培訓課程。

2. 第 2 組：

本大項配分 21 分，本組平均得分 13.42 分，最高 16.92 分，最低 10.36 分，中位數 12.86 分。

- (1)在「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」項目部分，本組 8 個機關中計有超過一半之機關，其所屬委員會仍未全數達成 1/3 性別比例，任一性別比例達 40%之達成度則均超過 70%；在政府捐助財團法人部分，7 個部會中計有 4 個部會，其主管之財團法人董事 1/3 性別比例之達成度未達 75%及(或)監事達成度未達 85%；在國營事業部分，3 個部會中計有 2 個部會，其主管之國營事業董事 1/3 性別比例之達成度未達 75%及(或)監事達成度未達 40%。
- (2)在「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」項目部分，部會平均得分達本項配分之 6 成 5，雖較第 1 組表現稍好，但仍顯示女性擔任決策職位之比率尚需持續提升。

3. 第 3 組：

本大項配分 21 分，本組平均得分 13.52 分，最高 19.22 分，最低 8.09 分，中位數 12.99 分。

- (1)在「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」項目部分，本組 11 個機關中計有 5 個機關，其所屬委員會未全數達成 1/3 性別比例，尚有 1 個機關其所屬委員會任一性別比例達 40%之達成度未達 70%；在政府捐助

財團法人部分，6 個部會中計有 2 個部會，其主管之財團法人董事 1/3 性別比例之達成度未達 75%及(或)監事達成度未達 85%。

- (2)在「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」項目部分，部會平均得分達本項配分之 6 成 1，顯示女性擔任決策職位之比率仍需持續提升，另亦需加強鼓勵中高階女性主管參加培訓課程。

4. 第 4 組：

本大項配分 21 分，本組平均得分 13.52 分，最高 17.75 分，最低 8.00 分，中位數 14.88 分。

- (1)在「各機關所屬委員會委員任一性別比例達成情形」項目部分，本組 8 個機關中計有 5 個部會，其所屬委員會未全數達成 1/3 性別比例，另有 2 個機關其所屬委員會全數達成任一性別比例達 40%。
- (2)在「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」項目部分，部會平均得分達本項配分之 6 成 2，女性擔任決策職位之比率仍需持續提升，另亦亟需加強鼓勵中高階女性主管參加中高階培訓課程。

(六)加扣分項目

1. 加分項目

加分題項例示包括：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. 推動性別電影院含映後座談會或讀書會活動成果；5. 有優於考核指標之措施或辦理情形者；6. 其他(自行舉例，不限一項)。各組表現情形如次：

表 17：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	4.93	4.22	2.65	2.33
中位數	5	4.38	2	2.3
最高	5	5	5	4.8
最低	4.8	2.5	1	0.6
特殊加分	1.5			

本次加分項目上限為 5 分，第 1 組平均獲得 4.93 分，顯示部會積極主動發掘與業務有關之性別議題並落實規劃辦理相關措施；至第 2 組亦有外交部、國防部及經濟部獲得滿分 5 分之表現，而該組最低則獲得 2.5 分，機關平均獲得 4.22 分，多數機關尚能積極爭取佳績；第 3 組有海委會獲得滿分 5 分，最低者僅獲得 1 分，機關平均獲得 2.65 分，各機關於該項得分落差較大；另第 4 組則未有部會獲得滿分，最高得分 4.8 分，最低則獲得 0.6 分，平均為 2.65 分，亦有許多進步空間。

2. 扣分項目

扣分評核內容包括：1. 性別平等工作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. 性別平等工作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. 性別平等工作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. 「未依『性騷擾防治法』調查處理性騷擾事件及落實雇主防治義務與責任」，予以扣分；5. 違反 CEDAW 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 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)；8. 未於本院規定期間內上傳考核資料者；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，由考核委員依情節認定；10. 因明顯重大性平事件或違反性

別平等行為者，酌予扣分；11. 各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國公營事業董、監事任一性別比例，經發現有未依本處規定填報系統致漏報追蹤之情形；12. 各部會未依規定時間報送性別平等推動計畫(含成果報告)或性別預算資料者。

本次考核中扣分項目經查證書面佐證資料後，各組均有扣分情形，以「7. 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」為最多(各部會加總累計扣 4 分)，「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」次之(各部會加總累計 3 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，以及於推動業務時應積極關注及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。另外，「8. 未於本院規定期間內上傳考核資料者」及「12. 各部會未依規定時間報送性別平等推動計畫(含成果報告)或性別預算資料者」等 2 項，本年度分別有 2 個機關遭到扣分，顯示機關應加強業務資料預先準備及彙整效率，並注意提報時效。

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、部會參選及獲獎情形，說明如下：

(一)考核基準：包括 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)部會參選情形：本次部會提報創新獎計有 29 案，其中，第 1 組及第 2 組機關計有 25 案，經本處辦理初審選出 13 案，續經考核委員進行書面評審，擇取 5 案提送評審委員會議進行評比，至第 3 組及第 4 組機關提報計有 4 案，經考量提報案件數，全數逕送評審委員會議進行評比，最後共計 4 案獲獎(第 1 及 2 組計 3 案、第 3 及 4 組 1 案)。

(三)獲獎機關、方案名稱及獲獎事蹟如次：

1. 交通部航港局「進擊的海運女力—APEC 運輸部門之女力崛起」：主辦 APEC 下設海運專家小組(MEG)關鍵主題會議，以「強化海運產業之女性包容性」為主題，分享推動經驗。另培力女性同仁獲選 MEG 副主席，積極扶植女性參與海事領域決策層級。
2. 交通部鐵道局「說到『子宮』，您會不會有點兒尷尬？『新城(太魯閣)車站』-建築、藝術、人文三重奏」：打造性別友善之新城車站，蒐集不同性別者需求，研擬精進作為，積極提升女性員工比例，並透過公共藝術品展現女性身體自主權。
3. 國父紀念館「建館五十週年館史展設置性平專區」：於建館 50 週年館史展，規劃以職場性別平等議題為核心概念展區，還原 57 位女性同仁爭取工作權事件與制服演進現況，並呈現在傳統男性工作場域中的女性員工日常，期能積極建構職場平權觀念。
4. 國家環境研究院「運用暫行特別措施開設女性專班-病媒防治女力來報

到」：鑑於環保專責及技術從業人力因不同性別存有先天體力差異，特別規劃辦理女性專班，補助訓練費用，並採視訊方式進行非實作課程，關照女性學員需求；另設計輕量化消毒器具，減輕女性工作負重。

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(107-111年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。考核基準、部會參選及獲獎情形，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)部會參選情形：本次部會提報深耕獎計有26案，其中，第1組及第2組機關計有24案，經本處辦理初審選出13案，續經考核委員進行書面評審，擇取5案提送評審委員會議進行評比，至第3組及第4組機關計有2案，經考量提報案件數，全數逕送評審委員會議進行評比，最後共計3案獲獎(第1及2組計3案、第3及4組從缺)。

(三)獲獎機關、方案名稱及獲獎事蹟如次：

1. 交通部公路局「永幸福巴士 偏鄉性平的實踐者-幸福，是想去哪裡就去哪裡~」：提供偏鄉婦女及學童友善安全的公共運輸服務，滿足其就醫(學)交通需求；深入偏鄉到府接送，提供母語通譯人員隨車照顧及陪伴看診；招募女性駕駛，推廣性平主題閱讀、辦理月經平權宣導活動。
2. 衛生福利部「推動性別暴力社區初級預防工作」：培力在地社區，發展預防宣導教育；訂頒「社區防暴宣講師培力計畫」，培訓社區重要幹部與意見領袖，推廣防治觀念；輔導地方發展網絡合作工作模式、辦理人才培訓，研發紫絲帶社區認證制度。
3. 國立臺灣歷史博物館「臺灣女人性別專案」：蒐藏日治至戰後時期臺灣女性史料與歷史文物，並以「臺灣女人」為主題，開展兼顧研究與典藏性質的文獻整理與影像口述歷史等相關計畫。出版女性史料，開辦女性主

題專欄，策辦相關展覽與戲劇，邀請女性藝術家呈現女性的生命史深耕經營性別議題。

三、小結

本次創新獎及深耕獎合計有 55 案參選，其中內政部與交通部 2 部會及其所屬機關合計參選 33 案，報名情形與前一屆評選時一樣踴躍。此外，第 1 及 2 組部會之參選提案，多數能呈現政策、計畫或方案之規劃執行內容融入性別觀點，值得肯定，惟第 3 及 4 組部會之部分參選提案，未能特別突顯性別觀點，或提出所推動工作對於促進性別平等之實質成效，爰建議部會加強論述政策及計畫內涵之性別濃度與具體成效。

肆、推動現況、亮點成果、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(110年)考核之處，重點摘要說明如下：

(一)獎勵機制：

1. 必評項目獎勵措施增列「性別平等躍升獎」之行政獎勵，鼓勵各機關努力精進各項業務融入性別觀點，並建立機關內部辦理考核準備之作業機制與完善資料，爭取佳績。
2. 為獎勵更多機關積極推動性別平等相關計畫、方案及措施，本次考核將自行參選項目「性別平等創新獎」及「性別平等深耕獎」2獎項分組別(第1組及第2組、第3組及第4組)進行評比，並規定各組最多3名，總計獲獎名額最多12名，較前次(10名)增加2名，鼓勵及提供業務屬性與性別平等關聯性較低之機關，展現並分享其性別平等業務創新及深耕做法，擴大計畫效益。

(二)評核內容：

1. 為督促各部會針對CEDAW第4次國家報告結論性意見與建議，規劃推動辦理事項之檢視追蹤，爰將各部會填報之行動回應表內容納入評分依據。
2. 強化性別主流化工具應用與實施效益之評核，如增列機關內部針對性別預算之檢視機制，以及於逐年檢討其績效時運用性別主流化工具(如：性別統計、性別分析、性別預算)，檢討性別效益達成情形等。
3. 持續提升決策參與部分之得分基準，期使各部會不斷督促所屬委員會、政府捐助財團法人及國公營事業之董、監事之組成朝向性別平衡原則邁進。

二、各部會亮點成果

透過112年輔導考核結果發現，許多部會積極將性別觀點融入業務中，並呈現亮點成果：

- (一)國家科學及技術委員會：將性別平等列為「科學技術白皮書」首要目標，引領我國發展具性別觀點之科技研究及技術。
- (二)國家發展委員會：辦理「國家永續發展獎」獎項納入性別平等相關評選基準，鼓勵公私部門將性別平等融入永續發展之推動工作中。
- (三)僑務委員會：主動檢修自編華語文教材，強化僑民學校性別平等教育之深耕及落實。
- (四)國軍退除役官兵輔導委員會：主動訂定「多元性別友善就醫環境作業指導書」，營造性別友善的醫療環境。
- (五)經濟部：與美國在臺協會(AIT)合作辦理「女性創業學院」計畫，提升女性企業連結國際市場之能力。
- (六)原住民族委員會：與美國在臺協會(AIT)合作推動「百合綻放新創學程」計畫，打造臺灣原住民族女性的創業教案。

三、成效檢討

(一)各部會整體考核表現多有進步：

本次 30 個部會進行考核⁵，其中獲得優等獎之機關計有財政部及金融監督管理委員會等 2 個機關，獲甲等獎之機關數則計有內政部等 15 個機關，獲得優等、甲等之機關比例為 56.67%，較前次(110 年)比例 44%提高，顯示部會成績多有進步。

在參與近 2 次考核 28 個部會中，計有 16 個部會考核成績有所進步，占 57.14%，且相較前次考核結果有 16 個部會成績為乙等或不列等，本次考核結果僅 13 個部會成績為乙等或不列等，惟查本次考核結果計有 11 個機關已連續 2 屆獲得乙等以下之成績，亟需強化辦理相關工作；另僑務委員會、中央銀行等 2 機關成績大幅進步，獲得躍升獎，委員肯定各機關同仁於推動性別平等的努力。

⁵因教育前已連續 2 屆(108 及 110 年)獲得考核優等，經本院核定同意於 112 年度免予考核。

表 18：第 20 屆與第 22 屆金馨獎之必評項目獲獎機關

	第 20 屆(110 年)	第 22 屆(112 年)
優等	教育部(計 1 個機關)	財政部、金融監督管理委員會(計 2 個機關)
甲等	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(計 12 個機關)	內政部、經濟部、交通部、勞動部、衛生福利部、環境部、文化部、國家發展委員會、國家科學及技術委員會、僑務委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、客家委員會、本院主計總處、國立故宮博物院、公平交易委員會(計 15 個機關)

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，惟本次仍有 11 個機關已連續 2 屆獲得乙等以下之成績，其比例約占 36.7%，其中第 3 組及第 4 組各有 5 個部會獲得乙等以下成績，且第 3 組有 2 個部會自前次(110 年)考核乙等退步至不列等，甚為可惜。初步分析可能為退步機關因人事更迭且未落實建立業務傳承機制，或機關未能自所推動業務掌握並突顯性別觀點，以及未能於機關內部營造各單位通力合作，共同推動性別平等之組織氣候，致影響整體表現。另第 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更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，因此仍有一定之落差。

(二)個別評核項目表現有待精進強化：

本次考核中有關「基本項目」及「性別平等推動計畫及性別平等政策綱領」等 2 項目，各部會表現平均達配分之 8-9 成，尚屬良好；「性

別主流化」項目僅第 1 組平均得分達配分之 8 成以上，「CEDAW」及「決策參與」項目各組平均得分多未達到 7 成，有待精進之項目說明如下：

1. CEDAW 辦理成效待加強

觀察本項目表現良好部會，均積極於權責業務中，蒐集相關議題性別統計資料，分析性別落差及研擬包括修正相關規定、調整資源配置及提供優惠待遇等具體措施，促進女性權益，將業務職掌中涉及 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，如財政部規劃訂定「上市櫃公司永續發展行動方案」，納入董事性別多元化推動措施，另為進一步提升各金融業女性董事比例，於各金融業之「公司治理實務守則」，增訂採行三分之一性別比例原則相關規範，並於各項會議加強宣導；國家科學及技術委員會推動「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，針對近 3 年沒有申請過專案計畫補助的女性科研人員，給予優惠補助措施等。爰此，建議各部會可規劃推動有效解決問題之暫行特別措施，並扣合回應 CEDAW 內容與精神，以強化推動成效，使性別平等更加落實。

2. 運用性別主流化工具之知能待提升

從各部會在「性別主流化」項目表現顯示，性別分析、性別影響評估及性別意識培力等工作仍待加強，初步分析部分機關業務單位在辦理性別分析或性別影響評估時，多流於描述性之數據說明，少有分析性別落差之成因，或呈現性別與其他因素之交織性情形，以及運用分析結果提出具體對策或建議等情形；爰仍有待各部會強化機關同仁對於性別分析及性別影響評估作業之了解與操作，建議機關可建立業務單位提報討論相關案件之機制，另可延邀外部專家學者參與討論並提供意見，以加強同仁專業知能。此外，性別意識培力部分，仍有部會未能於課前評估人員需求、課後蒐集回饋意見並辦理檢討，建議部會加強落實相關工作。

3. 決策參與之性別差距仍待縮小

各組在本項目均未能取得佳績，初步分析除各部會所屬之委員會成員任一性別比例，尚有因囿於組織當然成員之資格限制或部分專業領域仍有明顯性別隔離之情形，致達成情形有待提升外；另政府捐助財團法人及

國公營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成度亦仍待提升。此外，在高階人員/主管女性占比部分，雖然考核指標已兼顧機關女性代表性係數與性別衡平性，且針對女性參與決策職位部分，以女性代表性係數為基礎進行計算評核，惟高階主管職位女性占比仍呈現較低之情形，亟待各機關及人事行政機關加強改善並提升女性於文官體制之代表性。

四、未來策進作為

(一) 整體成效追蹤機制與獎勵措施

1. 強化各部會性平專案小組會議發揮追蹤、檢討與改善之功能

各部會應依考核計畫規定，將考核委員之具體改善意見納入性別平等專案小組會議進行檢討改進，並建立追蹤機制，定期檢視改進成效，以落實相關改善工作，確保性別平等工作之推動成效。

2. 定期辦理高階主管及業務人員交流觀摩會，擴大分享表現優良機關經驗

本院性平處每年辦理經驗交流觀摩會(高階主管及業務人員每 2 年 1 次)，邀請各部會及直轄市、縣(市)政府性別平等業務承辦人及高階主管參加，延請專家學者分享實務運作經驗，並請獲獎機關人員分享推動經驗及突破困境做法，以激發各機關多元、創新的策略，促使各機關積極推動性別平等工作，另將獲獎部會分享之簡報內容上載於本院性別平等會網站外，規劃製作並公開本次考核績優部會經驗分享之影音紀錄檔，提供更多公務同仁有標竿學習機會。各機關宜善加運用上述資源，發掘業務領域中的性別議題，並規劃相關具體措施加以推動。

3. 增列「性別平等傑出貢獻獎」，獎勵部會推動人員

於自行參選項目增設「性別平等傑出貢獻獎」，由機關推薦於推動性別平等業務中具顯著特殊貢獻事蹟之人員，未來將經由輔導評審委員會委員共同評議擇優選定獲獎人員，以作為激勵機關推動性別平等之人員。

(二) 精進評核項目與得分基準

為精進考核作業、督促部會不斷強化性別平等各項工作，114 年考

核指標業精益求精，調整部分指標項目，未來亦將持續依性別平等工作之推動重點與階段性達成情形，滾動修正相關考核指標內容：

1. 擴展所屬機關推動性別平等工作：

本院性平處於 114 年考核評核項目「一、基本項目/(三)/1. 鼓勵、督導所屬三級機關(構)推動性別平等之方式」項下，調整機關人數計算上限，擴大三級機關應訂定性別平等推動計畫或措施之範圍，不斷深化各機關性別平等工作之推動。

2. 加強向民間私部門推動性別平等：

本院性平處於 114 年考核評核項目「一、基本項目/(三)/2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等」項下，增列「編製業務指引、參考手冊或其他措施」指標，以引導私部門參考運用相關指引、手冊，關注與保障女性及不利處境者之處境與需求，並積極保障其權益。

3. 強化各機關落實 CEDAW 工作之成效：

為引導各機關積極落實 CEDAW 及其施行法，符合公約有關性別人權保障之規定，未來考核將研議增加本項配分占比，以及調整成效優劣之得分基準，提高考核基準之鑑別度，以有效引導機關加強辦理相關工作，促使各機關業務與國際接軌，讓不同性別者在各領域均能獲得充分發展與保障。

4. 增進機關深化與運用性別主流化工具：

本院性平處於 114 年考核評核項目「四、性別主流化『性別分析辦理情形』及『性別影響評估辦理情形』」等項下，分別增列部會辦理「性別分析報告」與「性別影響評估案件」之涵蓋率指標，同時輔以辦理品質之評核，以促進機關業務單位運用上開性別主流化工具之知能；另於「性別意識培力辦理情形」新增「性別意識培力課程辦理成效」指標，於實地考核透過訪談，瞭解機關性別意識培力之實質成效。另依「各機關性別平等訓練計畫」(112 年 10 函頒修正)，針對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)之相關訓練成果，亦將逐步納入檢視評核。

5. 加速促進決策參與之性別平等：

本院性平處於 114 年考核評核項目調升「機關所屬委員會、政府捐助財團法人及國公營事業董、監事」之得分基準，以督促部會加強推動決策職位之性別平等，未來亦將研議全面以 40%為考核給分基準、增加檢視公務機關決策職務男女性占比之差距，引導部會朝向性別平衡原則的方向邁進。

(三)督促部會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，伴隨衍生出許多新興議題，如數位性別暴力、人工智慧與性別偏見、跟蹤騷擾等議題，加上去年 Me too 風潮後加強關注的性騷擾防治議題，以及對不利處境者(如原住民族、新移民、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)權益保障的重視等，均係政府亟須因應與挑戰的課題。為保障不同性別者都能享有自由、自主的權利，獲得實質平等的發展與促進，性平處將督導各部會加強對於權管業務相關之新興性別議題之重視，並將性別觀點融入法令政策、計畫與措施中，以確保政府各項施政得以保障不同性別者之權益，使其平等獲得政府資源之機會，進而達成實質性別平等的目標。

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」、「性別平等推動計畫及性別平等政策綱領」及「CEDAW」及「性別主流化」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 5 次辦理。本次考核計畫係以前(110 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，亦增加獎勵項目、獎項名額，同時精進評核指標內容與評核基準，以鼓勵及引導各部會重視及深化辦理性別平等業務之品質及成效。

經 112 年完成第 5 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，也呈現不少機關積極推動與主動創新之業務亮點，期盼各機關善用性別平等專責機制、主流化各項工具及多元管道，積極推動性別平等，讓政府於各施政領域均能落實對不同性別者的權利保障。

最後特別感謝參與本次(112)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，共同營造尊重多元與性別平等的公義社會。

112 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

110 年 2 月 9 日院臺性平字第 1100163859 號函頒

112 年 5 月 30 日院臺性平字第 1125009520 號函修正

一、依據

(一)「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(簡稱 CEDAW 施行法)第 5 條。

(二)「行政院處務規程」第 16 條。

二、目的

為引導行政院(以下簡稱本院)所屬各機關於擬訂政策、計畫及措施時能融入性別觀點，主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實性別平等政策綱領及 CEDAW，消除性別歧視，促進性別平等，特訂定本計畫。

三、主辦機關：本院(性別平等處)。

四、考核事項：(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、特殊加分項目。

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。

附錄 1

- (二)各項具體評量方式、評分權責機關及權重等，由本院性別平等處定之。

五、考核委員

- (一)行政部門：本院性別平等處擔任。
- (二)專家學者：遴聘具婦女權益、性別平等研究專長或具實務經驗之專家學者擔任。按考核對象分組，現任本院所屬各部會性別平等專案小組委員應迴避各該部會之評核。

六、成立輔導評審委員會

- (一)由本院性別平等處處長擔任召集人，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、海洋委員會、國軍退除役官兵輔導委員會。
4. 第 4 組：僑務委員會、中央銀行、國立故宮博物院、本院原子能委員會、大陸委員會、公平交易委員會、本院公共工

程委員會、中央選舉委員會。

(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「性別平等業務考核系統資料庫」依考核指標填報項目壹、貳之自我評量表及內容、自評分數並提供相關佐證資料。

2. 複評：(實地考核)

(1)以分組方式進行輔導考核評比工作，為使其標準具一致性，同一組機關原則由同一組別考核委員進行評核。

(2)實地考核由本院性別平等處處長或副處長領隊，率同考核委員及負責督導部會性平業務同仁共同參與，以進行各項評核作業。

(3)考核委員依考核指標、審核依據及給分標準等審查各部會所填報之自我評量表，並依實地考核現場訪談、查證結果評定。

3. 不適用之考核指標項目計分方式：如機關有不適用之考核指標項目致無法評核該項者，則扣除該項目分數並換算該大項總分重新計分。

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

(二)自行參選項目之評核：

1. 自行參選「性別平等創新獎」、「性別平等深耕獎」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

附錄 1

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(經本院性平處初審後超過 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：110 年 1 月至 111 年 12 月。

(二)考核作業時程：

1. 必評項目之評核：

(1)機關自評：112 年 6 月 1 日至 7 月 31 日。

(2)實地考核：112 年 8 月中旬至 11 月。

2. 自行參選項目之評核：

(1)申請期間：112 年 6 月 1 日至 7 月 31 日。

(2)考核委員評審(含書面評審、複評簡報及確認會議)：112 年 10 月至 11 月。

(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)必評項目：(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。

5. 「性別平等躍升獎」：依必評項目評核結果，成績有顯著進步，經評審委員擇定(最多 2 名)，特別予以鼓勵。

附錄 1

(二)自行參選項目：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 6 名(第 1 組及第 2 組最多 3 名；第 3 組及第 4 組最多 3 名)。
3. 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 6 名(第 1 組及第 2 組最多 3 名；第 3 組及第 4 組最多 3 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」及「性別平等躍升獎」之機關，頒發金馨獎獎牌。

(四)行政獎勵：考核獲「優等」、「甲等」、「性別平等創新獎」、「性別平等深耕獎」及「性別平等躍升獎」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」、「性別平等創新獎」及「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。
3. 考核獲「性別平等躍升獎」之機關，其專責人員及主管最高嘉獎 2 次，協辦人員由機關酌予敘獎。

十二、各部會配合辦理事項

(一)於實地考核時，受評機關於「性別平等業務簡報」時，必須將

附錄 1

前次考核委員建議事項之辦理情形於簡報時併同說明，並請依填報自我評量表內容準備相關佐證資料，並配合考核委員訪談與查證事項。另請協助製作實地訪評綜合座談紀錄，紀錄應含各評審委員建議事項，於訪評後 2 週內送本院性別平等處錄案。

- (二)機關申請參選性別平等創新獎、性別平等深耕獎，不納入實地考核考評，惟應於本考核規定之時間內提出申請，並印製書面報告 15 本，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)本院辦理實地考核完成後，由本院性別平等處彙整考核委員具體改善意見送請各部會納入性別平等專案小組會議進行檢討改進。
- (三)為分享及傳承獲獎機關之優點，本院於輔導考核完竣後將辦理交流觀摩會，獲獎機關應協助分享推動性別平等業務之經驗供其他機關觀摩學習，並將簡報、簡報影音錄影、心得文章授權主辦機關上載於本院性別平等會網站。

112 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(30 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、專業度酌以面談。	(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 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	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。

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		程度評核。0-1分 (實地考核時，酌以面談。)	
(二)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。 3. 性別平等專區網頁建置及維運情形。	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：(3分) 依「組別」分別計算項次： 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0.15分。 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0.3分。 ③第3組： A. 機關有三級機關：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0.3分。 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。 2. 宣導之效益：(3分) 第1組至第3組：宣導產生之效益、擴散效果有	1. 「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。 (1)性平宣導辦理時間(110年-111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

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>助於促進性別平等。0-3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。(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>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> <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>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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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>
<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</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>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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(13分)	<p>門(企業、團體、機構)推動性別平等之相關作法。如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。</p> <p>3. 向地方政府推動性別平等情形。</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平專案小組。</p> <p>a. 達 90%以上。2分</p> <p>b. 80%-未滿 90%。1.5分</p> <p>c. 70%-未滿 80%。1分</p> <p>d. 60%-未滿 70%。0.5分</p> <p>e. 未達 60%。0分</p> <p>計算方式：上述①+②之合計。</p> <p>(3)三級機關召開性別平等工作小組(1年2次)(僅計算達 200 人需召開之性平工作小組之機關)：(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 級機關數。1分×機關數。</p> <p>b. 每年有開會但未達 2 次之 3 級機關數。0.5分×機關數。</p> <p>c. 未開會之機關數。0分×機關數</p>	<p>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。</p> <p>④執行成果/成效之亮點。</p> <p>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。</p> <p>(2)三級機關設有性別平等工作小組：</p> <p>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)均設有性平專案工作小組、2 個三級機關(未達 200</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>依開會之頻率，最高 1 分，得分=3 級機關開會頻率之得分平均。</p> <p>計算方式：【得分=(a+b+c)/達 200 人之機關個數】</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. 鼓勵向民間私部門推動性別平等：(5 分)</p> <p>依「組別」分別計算項次。</p> <p>(1)第 1 組：</p> <p>①獎項：(3 分)</p> <p>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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>上述得分①+②之合計，最高 5 分。</p> <p>(2)第 2 組、第 3 組：</p>	<p>人)均有參與列席本院所屬各部會性平專案小組，則可達(7/7)即 100%，得分 2 分；若僅 4 個三級機關(200 人以上)設有性平專案工作小組、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：</p> <p>①比率：例如○○部有 5 個(達 200 人)三級機關，每年均有定期開會 2 次有 2 機關、每年有開會但未達 2 次之機關有 2 個、均未開會有 1 個，計算(1+1+0.5+0.5+0)/5=得分 0.6 分。</p> <p>②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)</p> <p>③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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<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場次可得1分，最高可得2分。</p> <p>③性平宣導：(1分) 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) 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/成效有助於促進性別平等。(最高2分)</p>	<p>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： (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。 (2)向民間私部門推動性別平等： ①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。 ②性平課程：自辦、委辦均可列計。 ③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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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> <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。 ③考核期間有其他辦理方式促進國際性平交流,最高可得 0.5 分。 上述得分為①+②+③之合計,最多 2 分。</p>	<p>1. 國際交流: (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。 (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。 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</p>

附錄 1

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>③考核期間有其他辦理方式促進國際性平交流，最高可得 1 分。</p> <p>上述得分為①+②+③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>列計。</p> <p>3. 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>4. 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</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>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		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
<p>部會性別平等推動計畫及性別平等政策綱領之辦理情形。 (15分)</p>	<p>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。 3.111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形。</p>	<p>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，依下列基準給予綜合性質化評分(2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。 3.111-114年部會性別平等推動計畫規劃情形本項就計畫內容給予綜合性質化評分(3分)。 (1)具體做法之合宜性。最高1.5分 (2)績效指標之合宜性。最高1.5分</p>	<p>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.第2.其他推動性平綱領情形 (1)請併於推動計畫年度成果報告之「其他年度重要成果」，綜合呈現推動計畫以外之性平綱領辦理情形。 A.110年部分係指院層級與部會層級性別議題辦理情形之外，性平綱領推動成果，其中，如推動成果已納入性別議題辦理情形，則請勿重複呈現。 B.111年部分係指性平綱領中，非屬機關權責項目之其他工作辦理情形。 (2)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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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>5. 第 3.111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形：</p> <p>(1) 研擬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) 研擬之關鍵績效指標是否能有效、具體衡量計畫目標達成情形，目標值設定是否合宜。</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 4 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及預期辦理成效(4 分)</p> <p>①訂定實質內容全部符合結論性意見且預期辦理成效呈現大幅、顯著進展，或有效解決問題。4 分</p> <p>②訂定實質內容全部符合結論性意見，預期辦理成效呈現進展。3 分</p> <p>③訂定實質內容全部符合結論性意見，預期辦理成效呈現微小進展。2 分</p> <p>④訂定實質內容部分符合結論性意見，預期辦理成效呈現微小進展。1 分</p> <p>⑤訂定實質內容不符合結論性意見。0 分</p> <p>2. 有關暫行特別措施相關點次之規劃辦理情形及預期辦理成效(3 分)</p> <p>①已規劃辦理成效良好之暫行特別措施。3 分</p> <p>②已規劃辦理成效尚可之暫行特別措施。2 分</p> <p>③已規劃辦理成效低之暫行特別措施。1 分</p> <p>④尚未規劃或辦理。0 分</p>	<p>1. 本項調整後，共計 2 項考核基準，均以各部會填報「CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議行動回應表」第 2 稿內容為評分依據，請各機關無須提報資料，僅需於表件填上點次及自評分數。</p> <p>2. 考核基準第 2 項「有關暫行特別措施相關點次辦理情形」，查涉及暫行特別措施點次包括：27 28、29 30、39 40、45 46 及 67 68(c)點次。涉及部會包括內政部(27 28、29 30、39 40)、教育部(29 30、45 46)、經濟部(29 30)、交通部(29 30)、勞動部(29 30、39 40)、衛福部(29 30)、環保署(29 30)、文化部(29 30)、國科會(29 30)、原民會(29 30)、通傳會(29 30)、金管會(27 28)、農委會(27 28、39 40、68(c))、人事行政總處等機關(27 28、39 40)。機關如無本項之暫行措施，則扣除本項分數，並換算至本大</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>項分數後重新計算。</p> <p>3. 有關 CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議審查會議，預計於 112 年 6 月 19 日及 6 月 21 日召開第 7、8 場次，如有未及於 6 月 21 日討論完竣之點次，則不列計考核分數。</p> <p>4. 機關如無本項之 CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形者，則扣除本項分數，並換算至本大項分數後重新計算。</p>
<p>(二)各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 (3 分)</p>	<p>110-111 年推動落實情形及成效。</p>	<p>各機關依據 CEDAW，列舉 110-111 年推動 CEDAW 之重點工作及其成效。(3 分)</p> <p>1. 落實 CEDAW 保障權利。0-2 分</p> <p>2. 具創新性及困難度。0-1 分</p>	<p>1. 每部會最多列舉 10 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。</p>

四、性別主流化(24 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
<p>(一)性別統計 辦理情形。 (3 分)</p>	<p>性別統計專區指標 辦理情形</p>	<p>1.新增或運用性別統計於政策之性別統計指標項數(1 分)。 (1)第 1 組：每項得 0.15 分，最高得 1 分。 (2)第 2 組：每項得 0.17 分。 (3)第 3 組：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=$\frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區 111 年底指標數}} \times 100\%$) 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：每項得 0.2 分，最高得 1 分。 (2)第 2 組：每項 0.5 分。 (3)第 3 組：每項 1 分。</p>	<p>1.第 1 項考核基準 (1)新增指標項數： A.配合部會重要性別議題、性別影響評估或國際統計指標新增或運用之指標項數。 B.新增複分類(不含新增年度別)。 C.配合指標定義、統計範圍、法令增修，而新增指標或修改統計報表。 (2)運用於政策：性別統計應用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等(本項所提資料不與性別分析及性別影響評估重複計分)。 2.第 2 項考核基準：本項依據 111 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</p> <table border="1" data-bbox="1496 1342 2063 1436"> <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> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	序號	指標名稱	複分類	排除計算說明				
序號	指標名稱	複分類	排除計算說明								

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註			
			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
			4	計程車駕 駛人男女 比率	性別	
			3.第 3 項考核基準：本項依據 111 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。			
(二)性別分析 辦理情形。 (2分)	性別分析報告辦理情形。	新增性別分析報告及其應用情形。(2分) 各組依下列指定篇數擇優提供性別分析報告進行評核。 (1)第 1 組：擇選 4 篇。	1.本項係指於 110 及 111 年公開之性別分析報告，依下列 2 項評分基準進行評核(委外、委託研究均列計)： (1)性別資料使用與分析：運用性別為基礎			

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(2)第 2 組：擇選 3 篇。</p> <p>(3)第 3 組：擇選 2 篇。</p> <p>得分=各篇得分總和(每篇最高 2 分)/各機關依其組別所須提供篇數</p>	<p>的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，並可透過性別與其他面向或變項的交織分析(如：種族、族群、城鄉、年齡、階級、文化、貧困、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、移民、移工、無國籍者難民及尋求庇護者等)，分析不同性別者在經濟、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及提出回應策略或做法。(例如，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：參考性別分析報告結論與建議之參採和執行情形(例如，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.請各部會依前開評核基準先進行內部評選，依各組規定篇數擇優提報(請提供電子檔)並依附表撰寫推薦理由及公開網址連結。</p> <p>3.分析報告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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>計列首次提報項目，如為貫時性分析或趨勢分析則予計列。</p> <p>4. 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>(三)性別預算辦理情形。 (3分)</p>	<p>性別預算編列及執行情形。</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>3. 報送之「性別預算執行情形表」是否提報主管部會性別平等專案小組備查。(1分)</p> <p>(1)是。1分 (2)否。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)，部會無須提供佐證資料。</p> <p>2. 第2項考核基準請比較111及112年(預算年度)法定公務預算之總性別預算數。</p> <p>3. 第3項考核基準係評核109及110年(預算年度)性別預算執行情形是否有分別於7月底前提報至110及111年主管部會性別平等專案小組，部會無須提供佐證資料。</p>
<p>(四)性別影響評估辦理情形。 (5分)</p>	<p>1. 報院案件辦理性別影響評估之情形。 2. 免報院案件辦理</p>	<p>1. 報院案件(例如：法律案、中長程個案計畫、方案、綱領、白皮書)辦理性別影響評估之品質。(3分)</p> <p>(每件最高3分，得分=辦理性別影響評估案</p>	<p>1. 第1、2項考核基準係指於110、111年度內已核定或通過之案件。如未有第1項案件，請提出說明並扣除分數換算總分。</p> <p>2. 第2項案件之辦理形式可視需要採現行</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>性別影響評估之情形。</p> <p>3.中長程個案計畫之年度績效評估，納入性別效益分析之辦理情形。</p>	<p>件之得分平均)</p> <p>2.免報院案件(如免報院計畫、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>3.針對中長程個案計畫，於逐年檢討其績效時運用性別主流化工具（如：性別統計、性別分析、性別預算），檢討性別效益達成情形。(1分) (1)1件以上。1分 (2)無。0分</p>	<p>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.第1、2項考核基準之性別影響評估之品質，依下列2項基準給予綜合評分： (1)運用性別統計及性別分析之情形，尤其需注意性別分析三個思考面向：生理性別（關注生理性別的不同是否存在經驗差異）、社會性別（社會性別係指性別角色被期待應該展現的特質，因此須關注社會性別角色的期待有無造成壓迫）、交織性（關注性別與其他因素，如：年齡、族群、身心障礙狀態的交織性議題），檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析，確認性別議題。 (2)依評估結果調整評估案件之情形（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>4.第1、2項考核基準：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項抽取3件，抽取不足額者全數評核)。</p>
(五)性別意識	1.公務人員依規定	1.公務人員依規定參加主流化相關訓練之情	1.第1-2項評核基準：

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>培力辦理情形。 (7分)</p>	<p>參加性別主流化相關訓練課程之情形。</p> <p>2. 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>3.109-111 年辦理 CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形。</p> <p>4. 自辦性別意識培力實體課程之辦理品質。</p>	<p>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>(3)高階主管人員參訓比率。</p> <p>2.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)：</p> <p>【比率=(政務人員參訓人數/政務人員總數)×100%】</p> <p>3.109-111 年辦理 CEDAW 實體訓練達成情形。(3分)</p> <p>(1)訓練內容(最多合計 1 分) 包含 CEDAW 與受訓對象業務關聯性(0.2 分)、引用 CEDAW 指引及案例(0.2 分)、暫行特別措施(0.2 分)、直接/間接歧視(0.2 分)、交叉歧視(0.2 分)、多元性別(0.2 分)。</p> <p>(2)3 年加總實體課程受訓涵蓋率:(2分)</p> <p>①一般公務人員:(1分)</p> <p>計分:達「目標」6 成。1分</p>	<p>(1)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。(如評審業務截止日為 111 年 12 月 31 日，則以 111 年 9 月 30 日在職人數計算。)</p> <p>①參訓比率以 110 年及 111 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> <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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>達「目標」5成。0.8分 達「目標」4成。0.6分 達「目標」3成。0.4分 達「目標」2成。0.2分 達「目標」1成。0.1分 ②主管人員：(1分) 計分：達「目標」6成。1分 達「目標」5成。0.8分 達「目標」4成。0.6分 達「目標」3成。0.4分 達「目標」2成。0.2分 達「目標」1成。0.1分</p> <p>4.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。(最高3分) (1)辦理課程需求評估(機關需求、人員需求)。0.5分 (2)針對不同人員屬性設計課程內容。0.5分 (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 (4)機關有發展與主管業務有關之教材。(如：案</p>	<p>及代理人。 (5)高階主管人員：係指擔任單(跨)列薦任第9職等以上正、副主管之公務人員。包含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。 (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)。 4.第3項 CEDAW 評核基準： (1)係依據「消除對婦女一切形式歧視(CEDAW)教育及宣導計畫」，請參酌該實施計畫辦理。 (2)實體課程需符合 CEDAW 教育訓練及宣導計畫內容(課程代碼 410 至 413、516、517，不含 CEDAW 概論課程)，且依該計畫 109-112 年受訓比率及人數應達下列「目標」： (3)CEDAW 計畫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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>例研究、評估報告)。0.5 分</p> <p>(5)辦理課後學習回饋。0.5 分</p> <p>(6)檢討年度課程辦理情形。0.5 分</p>	<p>教師。</p> <p>(4)主管人員：指擔任單(跨)列薦任第 9 職等以上正、副主管之公務人員。包含組織法規所明定之兼任主管，但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>(5)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>(6)得分計算方式舉例說明： 若機關總人數為 4,000 人，3 年累積參加 CEDAW 實體課程一般公務人員 500 人(參訓率為 500 人/4,000 人=12.5%)，而機關總人數 4,000 人之目標值為 15%，參訓率達 6 成以上，得分 1 分。</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
			<p>5.第 4 項評核基準：</p> <p>(1)請提供佐證資料，如年度訓練計畫（含</p> <table border="1" data-bbox="1498 379 2085 624"> <thead> <tr> <th data-bbox="1498 379 1765 443">機關總人數</th> <th data-bbox="1765 379 2085 443">實體課程參訓比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1498 443 1765 499">未滿 1,000 人(含)</td> <td data-bbox="1765 443 2085 499">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1498 499 1765 560">1,001-5,000 人</td> <td data-bbox="1765 499 2085 560">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1498 560 1765 624">5,000 人以上</td> <td data-bbox="1765 560 2085 624">10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>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。如電影放映未有導讀或映後座談者不予列計。</p>	機關總人數	實體課程參訓比率	未滿 1,000 人(含)	20%	1,001-5,000 人	15%	5,000 人以上	10%
機關總人數	實體課程參訓比率										
未滿 1,000 人(含)	20%										
1,001-5,000 人	15%										
5,000 人以上	10%										
(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	<p>1. 召集人(首長或副首長)親自主持次數。</p> <p>2. 會議報告案及討論案之議題多元，</p>	<p>1. 召集人親自主持次數：(1 分)</p> <p>考核期間召集人親自主持 1 次，得 0.25 分，以此類推，親自主持 4 次，得 1 分。</p> <p>2. 召開會議情形：(2 分)</p>	<p>1.召集人親自主持：</p> <p>(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。查核時請檢視各部會設置要點規定及會議紀錄。</p> <p>(2)召集人主持會議時間達 90%以上。(如由</p>								

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>員會議。 (4分)</p>	<p>有助於促進性別平等。 3.首長親自出席行政院性別平等委員會會議。</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 3.首長親自出席行政院性別平等委員會會議次數：(1分) 考核期間首長親自出席1次，得0.5分，以此類推，親自出席2次，得1分。</p>	<p>代理人中途代理，請於會議紀錄載明時間) 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。 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)，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p>

五、決策參與(21 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(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>	<p>1. 各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。 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) 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 70%者：0 分。 b. 達 70%以上者：得分=達成度×3 分(配分)。 總得分=①+②之合計。 【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. 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) (1)財團法人。(2 分) ①董事：(1.5 分) a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 75%者：0 分。 b. 「任一性別比例達 1/3」之達成度在 75%以</p>	<p>1. 性別比例達成情形之考核資料以機關 112 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. 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。 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>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>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85%者：0分。</p> <p>b. 「任一性別比例達1/3」之達成度在85%以上者：得分=達成度×0.5分(配分)。</p> <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75%者：0分。</p> <p>b. 「任一性別比例達1/3」之達成度在75%以上者：得分=達成度×1.5分(配分)。</p> <p>②監事：(0.5分)</p> <p>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>	<p>4.總數僅1人者，不列入統計；任一性別比例達40%部分，不列計總人數為3人者。</p> <p>5.達成度均以四捨五入方式計算至小數點第2位。</p>
(二)各機關晉用女性常務副	1.各機關晉用女性常務副首長、幕僚	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	1.女性係數：

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>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)</p>	<p>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</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。³分</p>	<p>簡任非主管之比率(11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。(3分)</p> <p>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</p> <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 111 年度簡任人員之女性比率及人數均較 110 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</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)於計算女性係數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、主計總處於計算女性係數時，如法務部則應將人事、主計一條鞭人員排除計算，將政風人員併入計算；人事總處則應將政風、主計一條鞭人員排除計算，將人事人員併入計算；主計總處應將政風、人事一條鞭人員排除計算，將主計人員併入計算。</p> <p>(3)另各部會(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)項)時，應非各部會辦理該人員之主管升遷，則請一併排除。至法務部、人事總處及主計總處計算基礎</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>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>則比照女性係數計算方式。</p> <p>(4)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>110 年、111 年請以年度最後 1 日，即 12 月 31 日之在職人數計算。</p> <p>(110 年+111 年晉用女性首長、主管比率比率)之平均值。</p> <p>(5)本院所屬各部會常務副首長、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; margin: 5px 0;"> <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> <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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>○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。</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>(7)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> <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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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 111 年 12 月 31 日，則以 111 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> <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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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111年12月31日，則以111年9月30日在職人數計算。)</p> <p>②依【(110年+111年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。</p>

附錄 1

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
<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. 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. 推動性別電影院(含映後座談會)或讀書會活動成果。依電影院(含映後座談會)及讀書會辦理場次及效益評分。 5. 如有優於考核指標之措施或辦理情形者。 6. 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. 「未依『性騷擾防治法』調查處理性騷擾事件及 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第 1 點至第 6 點：每項最高可扣 2 分，經考核委員認定後，予以扣分。 其中第 4 點如機關有依性騷擾防治法調查處理性騷擾事件，非屬本項扣分範疇。 2. 第 7 點：每項法規、行政措施扣 1 分。 	

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>落實雇主防治義務與責任」，予以扣分。</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 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>8. 未於本院規定期間內上傳考核資料者。</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>10. 因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者，酌予扣分。</p> <p>11. 各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國公營事業董、監事任一性別比例，經發現有未依本處規定填報系統致漏報追蹤之情形。</p> <p>12. 各部會未依規定時間報送性別平等推動計畫(含成果報告)或性別預算資料者。</p>	<p>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> <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> <p>6. 第 10 點：經考核委員認定後，衡酌予以扣分，最高可扣 1 分。本項係指公務機關相關措施、宣導(含小編上傳文宣)或文宣品內</p>	

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>容有明顯違反性別平等，考量所影響層面較大，易強化民眾性別刻板印象或歧視行為，爰新增該項，如有類似情形，經考核委員認定後，衡酌予以扣分。</p> <p>7. 第 11 點：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>8. 第 12 點：每項最高扣 0.5 分。</p>	
特殊加分	實地考核當天表現。（含主持人出席層級、簡報表現、資料呈現及整體表現等）	特殊加分最高 2 分。	

附錄 1

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。	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	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(107-111 年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。	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	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)

附錄 1

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	

112 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(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。 (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、專業度酌以面談。	(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： 專責人員 1 人，依其熟悉度、專業度評核。0-3 分 (2)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 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)各機關辦	1. 有自製性別平等	1. 「自製」多樣性平主題，內容符合性平意識且	「對外」、「對內」宣導之定義：

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>理對外性別平等宣導(含網頁平台)。(12分)</p>	<p>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>3. 性別平等專區網頁建置及維運情形。</p>	<p>「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。</p> <p>2. 宣導之效益：(3分) 宣導產生之效益有助於促進性別平等。0-3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。(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)</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。 (僅中央銀行「對內」宣導每項可得1分；「對外」每項可得2分)</p> <p>1. 性平宣導辦理時間(110年-111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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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>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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(三)各機關(構)鼓勵向其他機關(地方政府)或向民間私部門推動性別平等。 (4分)</p>	<p>1. 鼓勵向地方政府、民間私部門推動性別平等。 2. 計畫、方案或措施有助於促進性別平等。</p>	<p>1. 向其他機關或(地方政府)推動性別平等之作法。(2分) 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2分)。 2. 向民間私部門推動性別平等。(2分) (1)性平課程： ①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。 ②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。 (2)性平宣導： 考核期間有辦理性別平等宣導活動，每次可得1分。 上述得分(1)+(2)之合計，最高2分。</p>	<p>業務、行政院性平會及部會所屬機關之網頁連結。</p> <p>1. 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> <p>2. 向民間私部門推動性別平等： (1)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。 (2)性平課程：自辦、委辦均可列計。 (3)如機關能舉證證明無與民間私部</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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. 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)</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>③考核期間有其他辦理方式促進國際性平交流，最高可得 1 分。</p> <p>上述得分①+②+③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：</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>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. 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>4. 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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(五)各機關建置完善性別友善職場。 (4分)	1. 建置友善工作環境。 2. 創新作為、多元化措施。	1. 建置友善工作環境。(3分) 提供性別友善職場、母性保護服務。 2. 創新作為、多元化措施。(1分)	形。 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。
(六)各機關辦理性別平等相關研究。 (2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1分。(1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。

附錄 1

二、性別平等推動計畫(含性別平等政策綱領及 CEDAW)(20 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(一)部會性別平等推動計畫(含性別平等政策綱領)之辦理情形。(17分)</p>	<p>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。 3.111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形。</p>	<p>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) $\text{得分} = \frac{2 \text{ 年度達成目標值指標數}}{2 \text{ 年度全部指標數}} \times 3 \text{ 分}$ (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 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，依下列基準給予綜合性質化評分(3 分)： (1)辦理情形及效益。最高 2 分。 (2)檢討與策進作為。最高 1 分。 3.111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形 本項就計畫內容給予綜合性質化評分(4 分)。 (1)具體做法之合宜性。最高 2 分 (2)績效指標之合宜性。最高 2 分</p>	<p>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.第 2.其他推動性平綱領情形 (1)請併於推動計畫年度成果報告之「其他年度重要成果」，綜合呈現推動計畫以外之性平綱領辦理情形。 A.110 年部分係指院層級與部會層級性別議題辦理情形之外，性平綱領推動成果，其中，如推動成果已納入性別議題辦理情形，則請勿重複呈現。 B.111 年部分係指性平綱領中，非屬機關權責項目之其他工作辦理情形。 (2)本項性平綱領推動情形如已全數納入第 1 點性別平等推動計畫辦理情</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>形，則扣除本項分數，並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>5. 第 3.111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形：</p> <p>(1) 研擬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) 研擬之關鍵績效指標是否能有效、具體衡量目標達成情形，目標值設定是否合宜。</p>
<p>(二)消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) (3分)</p>	<p>各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 110-111 年推動落實情形及成效。</p>	<p>各機關依據 CEDAW，列舉 110-111 年推動 CEDAW 之重點工作及其成效。(3分)</p> <p>1. 落實 CEDAW 保障權利。0-1.5 分 2. 具創新性及困難度。0-1.5 分</p>	<p>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。 4. 各項依品質給予分數。</p>

附錄 1

三、性別主流化(30 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
<p>(一)性別統計 辦理情形。 (5 分)</p>	<p>性別統計專區指標 辦理情形</p>	<p>1.新增或運用性別統計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(3 分) 得分=3 分×占比 (占比=$\frac{\text{具有性別與其他複分類交織統計項數}}{\text{部會性別統計專區 111 年底指標數}} \times 100\%$)</p>	<p>1. 第 1 項考核基準 (1)新增指標項數： A.配合部會重要性別議題、性別影響評估或 國際統計指標新增或運用之指標項數。 B.新增複分類(不含新增年度別)。 C.配合指標定義、統計範圍、法令增修，而 新增指標或修改統計報表。 (2)運用於政策：性別統計應用於政策、方 案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政 策宣傳、人才拔擢等(本項所提資料不與性 別分析及性別影響評估重複計分)。 2. 第 2 項考核基準：本項依據 111 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</p> <table border="1" data-bbox="1496 1334 2063 1430"> <thead> <tr> <th data-bbox="1496 1334 1563 1430">序 號</th> <th data-bbox="1563 1334 1720 1430">指標名稱</th> <th data-bbox="1720 1334 1877 1430">複分類</th> <th data-bbox="1877 1334 2063 1430">排除計算說明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	序 號	指標名稱	複分類	排除計算說明				
序 號	指標名稱	複分類	排除計算說明								

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註			
			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
			4	計程車駕 駛人男女 比率	性別	
(二)性別分析 辦理情形。 (3分)	性別分析報告辦理 情形。	新增性別分析報告。(3分) 第 4 組：1 篇	<p>1.本項考核基準係指於 110 及 111 年公開之性別分析報告，並依下列 2 項評分基準進行評核(委外、委託研究均列計)：</p> <p>(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)，並可透過性別與其他面向或變項的交織分析(如：種族、族群、城鄉、年齡、階級、文化、貧困、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、移民、移工、無國籍者難民及尋求庇護者等)，分析不同性別者在經濟、社</p>			

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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及提出回應策略或做法。(例如，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：參考性別分析報告結論與建議之參採和執行情形(例如，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.請各部會依前開評核基準先進行內部評選，依本組規定篇數擇優提報(請提供電子檔)並依附表撰寫推薦理由及公開網址連結。</p> <p>3.分析報告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。</p> <p>4.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>
(三)性別預算辦理情形。 (3分)	性別預算編列及執行情形。	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)	1.第1項以各部會報送「性別預算編列情形表」(含公務預算及基金預算)，部會無須提供佐證資料。

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(1)是。1分 (2)否。0分</p> <p>2.性別預算配置合宜性。(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>3.報送之「性別預算執行情形表」是否提報主管部會性別平等專案小組備查。(1分)</p> <p>(1)是。1分 (2)否。0分</p>	<p>2.第2項請比較111及112年(預算年度)法定公務預算之總性別預算數。</p> <p>3.第3項評核109及110年(預算年度)性別預算執行情形是否有分別於7月底前提報至110及111年主管部會性別平等專案小組，部會無須提供佐證資料。</p>
<p>(四)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)</p> <p>1.免報院之案件辦理性別影響評估案件數(1案2分)。(4分)</p> <p>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>1.第1項考核基準：指於110、111年度內已核定或通過之案件。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2項考核基準：本項評核範圍含報院案件及前項所填案件。性別影響評估之品質，依下列2項基準給予綜合評分： (1)運用性別統計及性別分析之情形，尤其需注意性別分析三個思考面向：生理性別(關注生理性別的不同是否存在經驗差異)、社會性別(社會性別係指性別角色被期待應</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>該展現的特質，因此須關注社會性別角色的期待有無造成壓迫)、交織性(關注性別與其他因素，如：年齡、族群、身心障礙狀態的交織性議題)，檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析，確認性別議題。</p> <p>(2)依評估結果調整評估案件之情形(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>(五)性別意識培力辦理情形。 (8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>3.109-111 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>(3)高階主管人員參訓比率。</p> <p>2. 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)：</p> <p>【比率=(政務人員參訓人數/政務人員總數)×100%】</p>	<p>1.第 1-2 項評核基準：</p> <p>(1)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。(如評審業務截止日為 111 年 12 月 31 日，則以 111 年 9 月 30 日在職人數計算。)</p> <p>①參訓比率以 110 年及 111 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>

附錄 1

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>3.109-111 年辦理 CEDAW 實體訓練達成情形。(4 分)</p> <p>(1)訓練內容(最多合計 2 分) 包含 CEDAW 與受訓對象業務關聯性(0.4 分)、引用 CEDAW 指引及案例(0.4 分)、暫行特別措施(0.4 分)、直接/間接歧視(0.4 分)、交叉歧視(0.4 分)、同志權益(0.4 分)、跨性別者權益(0.4 分)及雙性人權益(0.4 分)。</p> <p>(2)3 年加總實體課程受訓涵蓋率:(2 分)</p> <p>①一般公務人員:(1 分) 計分:達「目標」6 成。1 分 達「目標」5 成。0.8 分 達「目標」4 成。0.6 分 達「目標」3 成。0.4 分 達「目標」2 成。0.2 分 達「目標」1 成。0.1 分</p> <p>②主管人員:(1 分) 計分:達「目標」6 成。1 分 達「目標」5 成。0.8 分 達「目標」4 成。0.6 分</p>	<p>(3)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。母數計算包含主管人員及性別平等業務相關人員。 (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。 (5)高階主管人員:係指擔任單(跨)列薦任第 9 職等以上正、副主管之公務人員。包含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。 (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 3 項 CEDAW 評核基準: (1)係依據「消除對婦女一切形式歧視</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>達「目標」3成。0.4分</p> <p>達「目標」2成。0.2分</p> <p>達「目標」1成。0.1分</p> <p>4.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。(最高3分)</p> <p>(1)辦理課程需求評估(機關需求、人員需求)。0.5分</p> <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>(5)辦理課後學習回饋。0.5分</p> <p>(6)檢討年度課程辦理情形。0.5分</p>	<p>(CEDAW)教育及宣導計畫」，請參酌該實施計畫辦理。</p> <p>(2)實體課程需符合 CEDAW 教育訓練及宣導計畫內容(課程代碼 410 至 413、516、517，不含 CEDAW 概論課程)，且依該計畫 109-111 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)主管人員：指擔任單(跨)列薦任第 9 職等以上正、副主管之公務人員。包含組織法規所明定之兼任主管，但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>(5)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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
			<p>府之警察不列入)為國內之同仁為計算範圍。</p> <p>(6)得分計算方式舉例說明： 若機關總人數為 4,000 人，3 年累積參加 CEDAW 實體課程一般公務人員 500 人(參訓率為 500 人/4,000 人=12.5%)，而機關總人數 4,000 人之目標值為 15%，參訓率達 6 成以上，得分 1 分。</p> <p>5.第 4 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、</p> <table border="1" data-bbox="1498 868 2092 1110"> <thead> <tr> <th>機關總人數</th> <th>實體課程參訓比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>未滿 1,000 人(含)</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>1,001-5,000 人</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>5,000 人以上</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>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員等不同屬性人員，分別辦理符合是類人員需求之課程。</p>	機關總人數	實體課程參訓比率	未滿 1,000 人(含)	20%	1,001-5,000 人	15%	5,000 人以上	10%
機關總人數	實體課程參訓比率										
未滿 1,000 人(含)	20%										
1,001-5,000 人	15%										
5,000 人以上	10%										

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			(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。如電影放映未有導讀或映後座談者不予列計。
(六)部會辦理性別平等專案小組運作情形。 (4分)	1. 召集人(首長或副首長)親自主持次數。 2. 會議報告案及討論案之議題多元，有助於促進性別平等。	1. 召集人親自主持次數：(2分) 考核期間召集人親自主持1次，得0.5分，以此類推，親自主持4次，得2分。 2. 召開會議情形：(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	1. 召集人親自主持： (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。查核時請檢視各部會設置要點規定及會議紀錄。 (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) 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。

附錄 1

四、決策參與(21 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(一)各機關所屬委員會委員任一性別比例達成情形。 (3分)</p>	<p>各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。</p>	<p>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>1. 考核資料以機關 112 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，其中，不列計本院任務編組、委員會屬「刪除」者。</p> <p>2. 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>3. 總數僅 1 人者，不列入統計；任一性別比例達 40%部分，不列計總人數為 3 人者。</p> <p>4. 達成度均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。</p>
<p>(二)各機關晉</p>	<p>1. 各機關晉用女性</p>	<p>1.各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級</p>	<p>1.女性係數：</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>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。 (18分)</p>	<p>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。 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>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。(14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。(4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×4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。(4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×4分 (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 111 年度簡任人員之女性比率及人數均較 110 年度增加者，得 2</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)於計算女性係數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。 (2)另各部會(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)項)時，應非各部會辦理該人員之主管升遷，則請一併排除。 (3)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) 110 年、111 年請以年度最後 1 日，即 12 月 31 日之在職人數計算。 (110 年+111 年晉用女性首長、主管比率比率)之平均值。 (4)本院所屬各部會常務副首長、幕僚長：</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>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)</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% × 4 分</p>	<p>係指如內政部常務次長、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 8 分計算。</p> <p>計算如下：</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <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 × 8 分</p> </div> <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>(5)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</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>數逐一列出)</p> <p>副司長、副處長等不列入計算範圍。</p> <p>(6)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> <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 111年12月31日，則以 111年9月30日在職人數計算。</p> <p>註：</p>

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<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 111 年 12 月 31 日,則以 111 年 9 月 30 日在職人數計算。)</p> <p>② 依【(110 年+111 年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。</p>

附錄 1

五、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
<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. 推動性別電影院(含映後座談會)或讀書會活動成果。依電影院(含映後座談會)及讀書會辦理場次及效益評分。 5. 如有優於考核指標之措施或辦理情形者。 6. 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. 「未依『性騷擾防治法』調查處理性騷擾事件及落實雇主防治義務與責任」，予以扣分。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第 1 點至第 6 點：每項最高可扣 2 分，經考核委員認定後，予以扣分。 其中第 4 點如機關有依性騷擾防治法調查處理性騷擾事件，非屬本項扣分範疇。 2. 第 7 點：每項法規、行政措施扣 1 分。 有關不符合 CEDAW 之法規修正完成時點 	

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<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 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>8. 未於本院規定期間內上傳考核資料者。</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>10. 因明顯重大性平事件或違反性別平等行為者，酌予扣分。</p> <p>11. 各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國公營事業董、監事任一性別比例，經發現有未依本處規定填報系統致漏報追蹤之情形。</p> <p>12. 各部會未依規定時間報送性別平等推動計畫(含成果報告)或性別預算資料者。</p>	<p>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> <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> <p>6. 第 10 點：經考核委員認定後，衡酌予以扣分，最高可扣 1 分。本項係指公務機關相關措施、宣導(含小編上傳文宣)或文宣品內容有明顯違反性別平等，考量所</p>	

附錄 1

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>影響層面較大，易強化民眾性別刻板印象或歧視行為，爰新增該項，如有類似情形，經考核委員認定後，衡酌予以扣分。</p> <p>7. 第 11 點：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>8. 第 12 點：每項最高扣 0.5 分。</p>	
特殊加分	實地考核當天表現。（含主持人出席層級、簡報表現、資料呈現及整體表現等）	特殊加分最高 2 分。	

附錄 1

六、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。	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	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(107-111 年)期間，深耕方案之深度、廣度及成果。	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	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)

附錄 1

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	

各部會考核委員建議事項

第 1 組

內政部

考核委員建議事項

林綠紅委員

優點

- 一、宣導方式多元、豐富，且性別融入業務有成效，可見其用心。
- 二、200 人以上三級機關之性平小組運作尚稱成熟，討論議案多元且符合機關特性與需求。

缺點

- 一、性平推動計畫的績效指標，部分有過於寬鬆，或較為保守的情況，尤其是 111 年年度計畫績效指標，部分績效指標與前一年現況相符，較不易產生引導與激勵性平業務推動之效果。
- 二、性平宣導成效評估上，多僅有參與人數或人次，未有其他指標，較難以據以評估宣導成效。

綜合意見

- 一、三級機關性平推動計畫較不具全面性，甚至所提報性平推動計畫不具性別濃度。其次，性平小組於三級機關擬定、規劃與推動性平計畫扮演的角色輕重不一，亦有機關之性平推動計畫、方案或策略並未經性平小組討論決議，如此將使性平委員難以協助機關的性平業務推動，殊為可惜。建議各三級機關善用機關內的性平小組，並且機關之性平推動計畫或方案應經性平小組充分討論決議。
- 二、合作社為女性就創業的管道之一，111-114 年性平推動計畫之績效指標說明為「合作社社員任一性別比例不少於三分之一占比逐年提高」，惟內容說明與指標均為女性合作社社員佔全體合作社社員的占比，建議重新釐清此指標。其次，實務上，合作社因產

附錄 2

業類別，而有性別區隔之情況，女性參與合作社多集中於消費、長照相關合作社，因此以女性社員佔比為指標，較難以觀察女性於經濟參與上的管道是否有所進展，宜區分產業或行業別訂定指標性別目標較具推動性別平等的意義。

- 三、鼓勵或激勵民間私部門推動性別平等之獎項或補助，其敘獎或補助審核的標準不宜將僅是完成現行法規要求或符合法規規定列為標準，例如：以設立性騷擾管道、公開揭示性騷擾防治措施等為性騷擾防治法規定之法定義務，不宜符合即為敘獎標準。為促進性平的推動，相關的敘獎或補助審核的標準應有優於法規的標準，才能引導性別平等之推動。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、內政部有詳細說明上一次 110 年推動性平業務輔導考核委員建議各事項之改善情況，且相關改善事項也確實反映這次輔導考核的內容，予以肯定。
- 二、在關於落實 CEDAW 第四次國家報告第 35、36 點有關協助從事性交易女性轉業的議題，有鑑於協助輔導轉業的主要機關是勞動部與衛福部，而內政部警政署的職責仍然在依法加強查察違反社會秩序維護法之相關案件，導致主要仍是從事性交易女性受罰。這個議題的關鍵是設置性專區，建議內政部警政署應根據「社會秩序維護法第 80 條與『消除對婦女一切形式歧視公約』精神關聯性與修法之研究」之政策建議，推動研擬除罪化與推動性專區。且目前缺乏性交易相對人之統計數據，以及案件之基礎的性別統計，建議內政部應落實性別統計之工作。
- 三、在關於落實 CEDAW 第四次國家報告第 78、79 點有關同性婚姻的議題，建議內政部持續與陸委會密切協調，盡一切適當的措施解

附錄 2

決國人與中國人民之同性伴侶結婚的困境，特別是涉及入境事由、面談機制及登記程序等行政管理，才能落實 CEDAW 公約最重要的平等與消除歧視的原則。

- 四、在關於「整合住宅補助資源實施方案」，確實有看到對於各不利處境者的支持，但由於不同不利處境者的統計仍缺乏性別的統計，建議性別統計仍應注意呈現出不利處境的交織性。

黃碧霞委員

優點

- 一、內政部之性別統計與性別預算做得十分用心完整，也針對上次委員考核建議改進，十分值得肯定
- 二、性別意識培力方面，主管人員與部屬同仁之訓練均達標；也針對委員上次考核建議做需求調查及學習品質評估；自製與業務有關的各類人員之教材案例，具體易懂；有關進階課程內容豐富深入，均值得肯定。

缺點

- 一、在性別分析方面，已能呈現豐富性別統計及分析性別落差，但部分政策之業務統計仍可再增加複分類及分析，如住宅取得方面可加入縣市、族群、學歷、年齡等之統計分析，將可做出更深入細緻之瞭解，進一步提供政策對應及強化宣導之方向。
- 二、性別影響評估已多能呈現性別統計及回應性別議題，惟各司處署所做品質仍有落差，需再增加訓練，或由性別聯絡人、承辦人協助檢視把關，以維品質之一致良好。且修法或政策推動後要持續做性別統計，以觀察後續發展與性別目標之達成。

綜合意見

- 一、住宅法中社會住宅已納入社會福利設施之規定，對兒童、老人、障礙者之人權與性別平等均有助益。期待國土規劃及建築研究

附錄 2

單位對其他之集合住宅、城市公園綠地之遊憩空間規劃也應重視，以及智慧廚具之研發等，均請持續努力。因為如有近便、友善之活動空間與設施，均對各類人口群人權保障有利，也對減輕婦女負擔、性別平等之推展有益，亦有助於我國各類人權公約之推動成績。

二、地方制度法第 33 條直轄市、縣市議員、鄉鎮市民代表每四人應有婦女名額一人之規定，已不合時宜，仍請持續努力溝通修正。

性平處

綜合意見

一、內政部及所屬機關積極投入人力及結合相關資源，推動性別平等業務，如：為防止性別暴力，積極推動「跟蹤騷擾防制法」之立法及配套措施；推動「合作事業推動地方創生輔導試辦計畫」，培力女性參與合作事業，提升女性經濟賦權；推動「社會住宅興辦計畫」，保障弱勢女性居住權益；「對直轄市及縣（市）政府一般性補助款指定辦理施政項目管制考核作業實施計畫」中，將「消防廳舍性別友善環境執行情形」列為消防廳舍整建計畫考核項目之評分標準等，值得肯定。

二、請參考下列建議，精進性別平等相關工作：

(一)辦理對外性別平等宣導：內政部及所屬機關(構)自製性平文宣，對社會大眾或相關專業領域人員進行性平宣導，宣導內容多元，並善用各種宣導管道。惟所列宣導成效，多僅以辦理場次及參與人數呈現，為進一步評估宣導之效益，建議強化宣導活動之滿意度調查及回饋機制，並進行性別分析，以利將不利處境群體(如身障婦女、偏鄉婦女等)之差異化需求納入未來精進宣導之規劃。

(二)督導所屬三級機關推動性別平等

1、內政部所屬三級機關(人數達 200 人以上)均設有性平工作小組，

會議討論議題多元且與機關業務結合，惟部分三級機關所提報之性別平等計畫，可再強化計畫內容之全面性、完整性。

- 2、例如國土管理署(原營建署)所提報之「社會住宅興辦計畫(106至113年)」、「社會住宅包租代管計畫」、「三百億中央擴大租金補貼專案計畫」等計畫，較集中於住宅業務範疇。建議未來整體檢視國土管理各項業務之性別統計與性別分析，提出機關整體之性別平等計畫，如110年底取得公寓大廈管理服務人員各項認可資格者計10萬4,848人，男女比約3.3:1，未來可提出鼓勵女性投入之措施(如於補(捐)助民間團體辦理公寓大廈管理活動經費作業要點，補助項目增加宣導及推動公寓大廈管理服務之女性參與)，及運用相關說明會、座談會等管道，引導公寓大廈管理維護公司落實營造性別友善職場環境。又如：研議「新建建築物性別友善廁所設置參考指引」，並建立推廣機制、輔導或訪查機制，或納入既有業務督導考核機制，以營造友善多元性別之空間。

(三)內政部性別平等推動計畫(111-114年):整體計畫大致對應院層級關鍵績效指標及策略，惟部分績效指標可更具挑戰性。舉例說明如次：

- 1、為達成提升職業團體之女性參與決策之院層級目標，內政部提出職業團體評鑑之理事或監事任一性別不少於三分之一之達成率，每年成長1個百分點一節(111年12%，112年13%，113年14%，114年15%)，建議可訂定更具挑戰性之目標值(如每年提升3個百分點)。
- 2、為達成提升地方民意代表女性當選比率達33%之院層級目標，內政部提出補助大學或學術研究機構辦理性別平等參政或公民參政權保障相關議題之學術研討會、座談會場次數(每年1場次)，以持續凝聚「地方制度法」第33條提高地方民意代表婦女保障

名額之修法共識一節，請依據本院性別平等會第 29 次委員會議會前協商會議決定(略以:積極徵詢學者專家及各界利害關係人意見，綜合評估檢討現行選舉制度、在地社會文化等因素，推動地方制度法修法)，提出更積極之具體作法及績效指標。

- (四)性別分析：本次提報之性別分析報告均能運用性別統計及進行交叉分析，惟有關專業人員之主題(如 110 年我國專業人員性別差異分析、110 年警察人員數分析)，多僅侷限在不同性別人數、比率及其消長趨勢。考量地政、警消及建築領域屬性別落差較大之職場，建議未來可擴大性別統計與性別分析之應用，如:蒐集不同性別專業人員對職場之性別友善性(如工作與生活平衡、職場性騷擾)、培力機會(如推薦參訓是否存在性別偏見)及職涯發展(如升遷考量、升遷年資)等看法或統計資料，並進行性別分析，作為精進或發展促進女性參與、拔擢女性進入決策層級、營造性別友善職場等計畫、方案或措施之基礎。
- (五)性別影響評估：本次所提報之性別影響評估，多數未進一步交叉分析。例如:「殯葬設施量能提升計畫」性別影響評估，僅提出研擬及決策參與人員性別統計，建議未來可調查不同性別使用者之需求及經驗，並加強辦理性別與年齡、身障、宗教、族群別等交織分析，俾於重大計畫或政策研擬時考量不利處境者之經驗與需求。
- (六)性別意識培力：110 年及 111 年所列課程內容已針對一般公務人員、主管人員及性平業務人員規劃不同類型課程，課程主題及形式多元，惟進階課程占比未達 1/3；建議可參考本院「性別平等基礎及進階課程內容分類表」，加強規劃辦理專題研討、實例操作等進階課程，如：性別平等政策綱領各領域議題研討，及性別分析、性別影響評估實例操作等。
- (七)CEDAW 暫行特別措施:本次考核提報之補助大學或學術研究機構

附錄 2

辦理性別平等參政相關議題之學術研討會、促請全國營造業工地主任公會鼓勵營造業女性工作者報考工地主任執業、提高年度消防與義消楷模表揚之女性比例等措施，屬於行政鼓勵措施，尚非 CEDAW 所稱之暫行特別措施。建議參考暫行特別措施之常見類型（如設定配額比例、提供優先或優惠待遇、重新分配資源），如提供專屬經費用於培育及輔導女性進入工地主任領域，破除職業性別隔離；或修訂相關法規，要求業者在資歷相當下優先進用女性工地主任。

(八)決策參與：110 年及 111 年常務副首長、幕僚長及三級機關常務正副首長及幕僚長之女性僅有 1 人，且一級單位女性主管比率及女性簡任非主管比率均偏低，為呼應性別平等政策綱領之促進決策參與之性別平等目標，建議加強培力女性，並在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，縮小職位上的性別差距。

(九)扣分項目

- 1、查內政部有「軍人及其家屬優待條例」、「祭祀公業條例」等 2 項法律違反 CEDAW，且尚未完成修法作業，建議後續積極推動修法作業，以符合 CEDAW 相關規範。
- 2、近來本院性別平等信箱接獲內政部所屬機關之人員發生內部性騷擾情事，監察院亦針對相關性騷擾案件之處理程序提出糾正案，又因應本年性平三法修正公布，請內政部加強辦理並督導所屬機關強化性騷擾防治措施，包括辦理相關教育訓練，強化各級主管及受理申訴單位同仁受理性騷擾案件處理知能，並持續利用適當政策宣導場合，向人民團體、宗教團體、新住民等相關組織進行性騷擾防治宣導。

(十)本次考核提報之部分成果資料，因其完成期間超出本次考核區間(110 年-111 年)，爰不予計分。例如：所提「新住民生活需求調查案」、「遠離恐懼？跟蹤騷擾案件暴力風險因子、偵查策略與

附錄 2

執法模式之研究案」、「不同性別行人繞行障礙物行為與駕駛人應對反應之研究案」等 3 項性別相關研究之執行及完成期間為 112 年，本次考核不予計分，請納入下次考核提報資料。

勞動部
考核委員建議事項

林綠紅委員

優點

性平業務推動與宣導的方式多元且豐富，相關文宣、手冊易懂且易於運用。

缺點

- 一、部分 110、111 年的性別年度計畫績效指標過於寬鬆，例如：辦理研習的場次、進行一次資料分析或瀏覽人次等，較難發揮引導政策的功能。
- 二、三級機關的性平小組皆有訂有組織要點，且部分機關訂有性平推動計畫或方案。惟相關規劃較為零散，不具整體性，且部分機關的性平小組，無論報告或討論案的決議，過於簡要或缺乏實質決議，難以看到性平小組發揮的功能。
- 三、性平推動計畫績效指標之一——同工同酬檢核量表，工作進度遲滯，原應於 109 年完成，迄今尚未完成，且欠缺具體策進作為。

綜合意見

- 一、於 111-114 年性別平等推動計畫中，公共事務參與項下，績效指標之一為工會女性理監事占比，鑑於職業隔離情況嚴峻，宜建立以職業工會、企業工會以及產業工會等屬性，並考量產業類別交織性，分別檢視女性擔任理、監事比例，並擬定策進作為，較能有效推進女性公共參與。
- 二、工作生活平衡獎之辦理，應引入產業界、性平領域等相關專家學者或實務工作參與意見，並滾動修正相關指標與辦理方式。其次，關於落實工作生活平衡除辦理獎勵活動外，亦應有策進作為，積極推動現況之改善。
- 三、全民勞教 E 網現有架構，僅有瀏覽人次，而對於聽課勞工是否有

附錄 2

幫助、是否理解、授課內容是否滿意等皆無相關機制。以此推動職場性別平等、認識多元性別，僅有瀏覽人次，其實無法確認其成效為何。建議完善勞動部全民勞教E網之網站，以利於掌握相關性平議題推動成效。

- 四、111-114 年性別平等推動計畫中關於「促進不同性別者的健康平等」績效指標為「依據勞工保險局年度給付統計資料，分析不同族群（含性別）勞工罹患工作相關疾病之情形」，111 年辦理成果亦可見相關的性別統計，然此項目如僅是性別統計，並未規劃策進作為，如何達成促進不同性別者的健康平等？建請勞動部針對此項目，擬定具體作為。

施逸翔委員

綜合意見

勞動部在落實 CEDAW 公約的部份，關鍵的條文是第 11 條關於消除女性的就業歧視與相關結論性意見的點次，主要在涉及透過政策措施與立法，來保障、促進與充分實現各處境不利女性的人權與消除交織性的歧視。在勞動部負責的相關點次，大部分都有試著回應國際審查委員的建議方向，首先予以肯定，但仍有以下幾項重要的問題：

- 一、勞動部在回應第四次國家報告結論性意見第 12 點有關 COVID-19 疫情對於女性就業的衝擊，填報的資料只是停留在一般性的、不管是否疫情期間都會進行的協助失業婦女的政策。但如果沒有透過研究與理解現況，就很難只是以一般性的政策來回應疫情的衝擊。經了解勞動部的「勞動及職業安全衛生研究所」有進行 COVID-19 疫情對整體勞工衝擊影響的研究。但該研究因為研究問題意識與資料所限，仍難以呈現出女性在疫情期間所受到的就業衝擊，期待勞動部未來與學界合作的相關研究，才有辦法從具體的衝擊影響和受影響者的處境，來研擬未來足以抵抗重大衝擊、降低女

性就業風險的政策措施。

二、勞動部在簡報資料與自評說明，都以已經有改善女性家事移工的薪資和以就安基金補助雇主的方式，來說明已經有保障女性家事移工，但卻看不出來有無具體方案，來進一步真正解決雇主長照需求、以及最重要的，同時兼顧 CEDAW 第 26 號有關女性移工的一般性意見所說的「女性移工和所有婦女相同，在生活的各領域均不受到歧視」「締約國應採取一切適當措施，來確保女性移工的各項人權」，而不是以犧牲女性移工的基本人權與勞權，來滿足雇主的照顧需求。從歷次兩公約與 CEDAW 的國家報告審查，都已經一再明確地指出在台的女性家事移工受到制度性的歧視、生活在受虐、受壓迫、遭受權勢不對等性騷擾性侵害等等高風險當中，都指向勞動部必須盡快與衛福部進行合作，彼此透過各自的資源（長照資源或就安基金），積極開發可行、可操作、可解決問題的創新方案，比如整合在長照體系中的移工照顧服務外展方案，勞動部應站在人權與性平價值的立場，透過政策來改變台灣雇主、與仲介的想法，並對多方進行政策說明，而非只是以空洞的「社會共識不足」，來作為不願落實 CEDAW 公約保障女性移工的藉口。再者，除非勞動部能就薪資補助雇主的政策，統計與分析這些雇主或受照顧者的性別面向，否則只是「兼顧雇主的權益」，並非 CEDAW 公約與國際審查委員關注的面向，甚至這樣的政策如果補助一般雇主的人數與金額都遠高於經濟弱勢委員，而女性移工的處境仍無法獲得解決，那就有間接歧視的疑慮，有違實質平等的精神。

三、在有關育嬰假制度的 CEDAW 第 49、50 點次，首先肯定勞動部已透過修法來改善相關的育嬰假措施，也確實在訪談過程中看到男性申請育嬰假的數量有提昇，相關的統計也在往縮小差異的方向邁進，但現況仍是現行的育嬰假制度仍無法完全克服女性與家庭

附錄 2

照顧工作之間根深蒂固的刻板印象與實況，以及女性因此被迫離開職場和中高齡女性二度就業的困難。相關政策的推行，除了由上而下擬定施行之外，在政策研擬期間，也應盡可能由下而上多方了解基層女性、處境不利女性的意見與生活困境，並蒐集多方意見之後，再根據現況困境來推動足以改革困境的修法與擬定政策。

黃碧霞委員

優點

- 一、有關性別統計指標、複分類、國際性別統計比較及性別預算編列都做得相當好，增加複分類及交織性分析，可繼續努力。
- 二、性別意識培力主管與部屬參與情形、長官主持性平會議及首長親自參與行政院性平會議，也屬良好，值得肯定。
- 三、自辦性別意識培力實體課程方面，勞動部有編撰部 CEDAW 案例教材、鼓勵員工編寫業務性別小故事等也做得不錯。

缺點

- 一、性別意識培力方面，自製與主管業務有關之教材(ppt)，仍顯不足，應請各司處署局均努力嘗試。
- 二、性別影響評估方面，多數單位已列出性別統計、分析性別落差，及提出政策及修法，值得肯定。但對複分類呈現交織性之差異，如年齡、行業別、縣市等是否呈現性別落差？有何因素？宜請更細緻深入探討。
- 三、性別分析方面已能更詳細呈現描述性性別統計，並對違反者因素做質性分析，但對未來策進作為仍有不足，可多作努力。

綜合意見

- 一、勞動部已在業務上具備豐富的性別統計資料，除了生理因素外，還需進一步瞭解造成性別落差之社會性及交織性因素（如性別

附錄 2

角色之社會期待、種族、區域、年齡、障礙造成之多重弱勢)，然後提出減緩性別落差促進性別平等之前進作為（必要時需構想暫行特別措施）。

- 二、職安署所提出之「台灣職場健康勞動力永續發展計劃」十分好，期望針對此一計劃後續做出各行業別之性別統計，並對各行業別男女職場健康安全促進及預防措施做出回應。

性平處

綜合意見

- 一、勞動部基於主管性別平等工作法，於業務中推動多項性別平等措施，尤其各機關辦理對外性別平等宣導資源豐富及形式多元，如性工法 20 週年音樂會及專題研討會，以及工作生活平衡獎影片、職場工作平權摺頁、手冊、簡訊、新聞稿等，且部分宣導亦透過效益評估，了解參與場次或人次，亦能整理性別相關優良案例或新聞露出，使職場性別平等相關議題能夠加值擴散宣導效益，亦能結合各項資源如補助或獎項等向民間私部門推動平等，對於推動性別平等相關宣導不遺餘力；另首長為性別平等專案小組召集人且多親自主持，亦經常親自出席本院性別平等會議，顯示對於性別平等推動之重視，值得肯定。

- 二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

(一)督導所屬機關推動性別平等：勞動部所屬三級機關(達 200 人以上)包括勞工保險局、勞動力發展署及職業安全署，雖均定期召開性別平等工作小組，惟所屬機關於自訂性別平等計畫、方案或措施部分多為性別意識培力或性平機制，為使計畫或方案內容更為豐富及完整，建議計畫增加運用性別主流化工具，如性別預算、性別統計或性別分析等內容；另亦可鼓勵所屬機關除對機關內部同仁推動性別平等外，加強對外部服務對象或接觸

之民間單位推動性別平等措施，例如職業安全署在推動哺乳室或性別友善空間，亦可對外鼓勵民間推動。

(二)辦理國際交流情形：有關勞動部所提之於業務考核期間之國際交流活動多為參與國際交流，查勞動部勞動力發展署為 APEC 人力資源發展工作小組 (HRDWG) 能力建構網絡 (CBN) 分組，自 108 年起辦理為期 3 年之新媒體培力促進女性賦能 (WEDU) 計畫，111 年辦理「新媒體培力促進女性賦能網路國際論壇」等，可惜未提報相關成果，建議未來綜整考核資料時應掌握所屬機關於國際交流納入性別平等之相關成果。

(三)消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 辦理情形：為落實 CEDAW 國家報告結論性意見，於所涉各點次訂定各項計畫、方案或措施，仍請檢視所訂行動及關鍵績效指標能否回應國際委員結論性意見之意涵，且是否能積極達成預期成效，例如業務考核期間因尚未修正性別平等工作法有關性騷擾防治相關條文，而多以職場平權業務宣導研習等過程性指標研提相關措施，較難呈現具體進展，期於今年性工法修法後能有相對應之積極措施。

(四)推動性別主流化：

- 1、性別分析辦理情形：辦理性別平等工作及就業歧視案件性別統計及質性分析報告，運用交織性統計及就業服務法申訴性別、性傾向與性別認同受理人數性別統計，並有交織申訴類別及身分類別，質性分析申訴案件及困境，性別資料使用情形佳，值得肯定，惟應用深化部分多為宣導措施較為不足；另部分為年度例行性業務統計，建議可多擇選其他性別議題，或可於委託研究納入性別分析，並採性別專章方式，對於性別統計及性別分析有較深入探討。
- 2、性別影響評估：於考核年度期間辦理性別影響評估案件計有 5 件，其中多數案件均能充分運用性別統計資料，包括服務規劃

者、服務提供者及主要受益者，性別統計資料完整，部分案件則較未提出決策參與者性別統計，建議未來可加以補充，使評估更為完整；另針對性別落差情形，包括交織性差異（如年齡、行業別、縣市）等，可再加以細緻分析是否有性別落差及推測原因。此外，除報院之計畫及法案進行影響評估外，非報院之計畫、方案、措施亦可進行性別影響評估。

- 3、性別意識培力：為提升性別意識培力課程之辦理品質，建議年度規劃性別意識培力研習課程時能較有系統性去評估課程需求、區分人員屬性（一般公務人員、主管人員及性別平等業務人員）、基礎及進階課程、課程進行方式等進行通盤性之規劃，並於年度開始簽辦計畫時，同步評估前一年度辦理情形及精進事項。

(五)加分項目：所項目提包括修法、辦理獎項等，建議加以呈現推動效益及成效，例如量化受益情形，以及質性回饋滿意度等。另提報對內部職員提供性別友善職場措施，倘為例行性措施、設施或前次已計分項目將不予重複計分，惟本次亦有部分性別友善措施為創新作為，例如因應疫情試行員工子女臨時照顧空間、特定日期允許同仁帶小孩上班實施計畫、新手爸媽應援資源等，帶動公務職場性別友善風氣及推動示範案例，值得肯定，惟可提出相關實施成效，並建議未來員工協助方案可持續多納入一些性別平等措施。

- 三、配合今年「性別平等工作法」有關職場性騷擾防治相關措施大幅修正，朝向更有效、友善、可信賴的方向，後續為落實推動，勞動部仍需擔負修正子法、訂定配套措施、企業指引、教育訓練及資料庫等各項工作，以及編列足額預算及資源，並需與各公私部門、民間一起協力推動，工作相當繁重，應予以相關推動人員多一些支持與鼓勵。期後續推動性別平等工作法之性騷擾防治法令

附錄 2

時，針對提升性別平等意識、禁止性別歧視，以及促進工作平等措施、營造性別友善職場環境等均能並行推動，尤其前揭事項亦為環環相扣，俾利更全面及實質提升職場的性別平等。

- 四、性別平等之推動有賴於過去經驗之累積，為避免人員流動造成經驗無法傳承，建議建構性平知識管理機制，以利新承辦人員之銜接。又為使性別平等推動成果更全面性呈現，建議可透過部會性平專案小組定期檢視辦理成果。

**衛生福利部
考核委員建議事項**

林綠紅委員

優點

衛福部的業務職掌有許多業務原本即包括女性權益、福利或交織處境女性弱勢處境的議題，相較其他部會似乎較易於將性平議題融入業務。然而，衛福部確實於性平融入業務推動上，每每有創新的進展。例如：在宣導上，有身心障礙女性生育健康上有易讀版的手冊；例如：性別融入臨床試驗上，藥物、醫療器材的相關指引，以及在原本婦女福利業務上推動創新，例如：以「婦蘊獎」激勵各縣市婦女中心精進等，皆可見其創新性。

缺點

- 一、部分超過 200 人的三級機關雖有性平小組，但未運作、未召開會議，或有召開會議但會議紀錄未於網站公開。
- 二、相關宣導多僅有人次，但無其他成效評估方式，較難以確認宣導成效。

綜合意見

- 一、衛福部轄下各司署性別融入業務有程度的落差，部分司署雖計畫涵蓋女性，例如國健署辦理菸害防制業務推動的無菸醫院提供戒菸服務，雖包含懷孕女性以及同住家人，但並無性別觀點。疾管署的疫苗、AIDS 防治業務推動，亦較無法從成果中看到具體的性別目標，建議可再思考如何引導各司署於業務中融入性平觀點。
- 二、部立醫院的性平業務宣導或教育訓練，多仍侷限於職場性騷擾防治議題，此議題固屬重要，但實為性別平等工作法規定之雇主义定義務。建議仍應有性平融入業務之其他作為，以培力性平意識。
- 三、女性身心障礙者的育兒協助上，目前雖有育兒指導，但並未對女性障礙者育兒需求，依其不同的障礙類型，提供符合需求的育兒

附錄 2

協助；其次，身心障礙女性於健康權，包含生育健康、醫療近用權等交織處境的健康不平等議題，目前仍未有進展，建議應有策進作為。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、衛福部在落實 CEDAW 第四次國家報告的結論性意見涉及 16 項議題共 30 個點次，佔了三分之一以上的結論性意見與建議，在各項計畫措施與方案，大部分都盡可能符合國際審查委員在結論性意見的意旨，予以肯定。
- 二、較為可惜的是，衛福部在部份點次可能因沒有掌握到審查委員的意旨，導致在資料的呈現與實際的工作成果之間，有一段落差，而無法回應到 CEDAW 結論性意見與這次考核的指標。建議未來在理解與掌握 CEDAW 條文的內涵、一般性建議、以及國際審查委員的意旨要更精準，並適切地回應衛福部在各項工作內容，相信將獲得更好的成績，更重要的是，能更紮實地將政策反應在提昇各個處境不利女性的基本人權。
- 三、就以結論性意見第 12 點有關 COVID-19 疫情衝擊後的性別影響評估，經訪談了解，其實衛福部有與地方政府合作針對中高齡女性在疫後的經濟衝擊有深度的政策方案，這些政策方案雖然沒有進到性別主流化工具制式的性別影響評估的工具，但實質上已經在回應國際審查委員所關心的面向，也就是以疫後復甦的政策方案來面對社會不平等現象所帶來的挑戰。衛福部面對類似這樣的疫情後處境不利女性的政策方案，應進行盤點，作為未來回應該點次的政策作為，而非只以中低收入的補助作為回應。
- 四、再以第 59、60 點有關「婦女健康行動計畫」為例，很可惜的是，都因為該計畫被整合進入行政院「性別平等重要議題(院層級)」

附錄 2

及「衛生福利部性別平等推動計畫」之中推動，導致並無訂定相關的行動方案與關鍵績效指標。但經訪談，其實國際審查委員所關注的面向，仍有在進行，這些政策作為都應該被具體呈現在未來落實結論性意見的行動與指標中。

- 五、最後在關於「外籍家事勞工納入政府承諾的長期照護計畫」，這其實是 CEDAW 歷次審查與兩公約審查被審查委員與公民社會高度關注的議題，在衛福部所準備的實地考核手冊中，也針對兩年前的綜合建議事項做了說明，但面對長照家庭的需求、以及如何與勞動部之間有效合作，透過設計多元創新的方案來運用長照體系的資源，藉以同時提昇外籍女性家事勞工的勞動權保障跟滿足長照家庭的需求，這是需要透過實做、設計出有誘因的方案，才有機會去對社會大眾進行符合人權價值的政策溝通，而非只是被動的等待很難實現的所謂抽象的「社會共識」。

黃碧霞委員

優點

- 一、衛福部的性別統計、性別預算之辦理，以及性別意識培力的參訓情形，均符合規定指標，值得肯定。
- 二、在性別影響評估部分也辦理不錯，多數單位已能找出性別統計、分析性別落差及回應不同性別需求，值得肯定。
- 三、社家署為策進全國各婦女中心業務，創設「婦蘊獎」，做為大家努力標竿；在佈建社安網社會福利服務中心時，對其設施設備亦注意到需具性別觀點及使用之性別友善性，均值得肯定，也可為其他單位之參考。

缺點

- 一、在性別意識培力之品質方面，辦理方式之多元化應可增加；發展與主管業務有關教材方面，仍明顯不足，有待各單位投入努

附錄 2

力。

- 二、性別影響評估之辦理，部分單位所做之品質仍有落差，仍待加強。
- 三、性別分析方面，多數單位已詳細呈現描述性性別統計及說明性別落差，但對交織性及社會性因素之深入探究及未來之策進作為，仍有不足。

綜合意見

- 一、性別分析要做好確實不易，要顧及之面向很多。衛福部在醫療與公衛部分基於 evidence base 已具備豐富的國際及業務性別統計資料，惟除了生理因素資料外，還需進一步瞭解造成性別落差之社會性與交織性因素(如性別角色社會期待之影響；種族、區域、年齡、障礙、多元性別…等造成之多重弱勢)，然後提出減少性別落差之建議與策進作為，必要時可規劃暫行特別措施。
- 二、性別分析相關研究如交給民間團體做，有時不一定能很貼切，而業務人員之業務經驗十分寶貴，如能主導相關質性與量化研究方向，效果應會更貼切與深入。

性平處

綜合意見

- 一、基本項目：衛福部所屬三級機關食品藥物管理署、中央健康保險署及疾病管制署在性別平等推動上仍有努力空間，建議衛福部持續鼓勵及督導食品藥物管理署、中央健康保險署及疾病管制署推動性別平等，發展各該機關之性別平等推動方式，如訂定計畫、方案、措施。
- 二、CEDAW 辦理情形：第 4 次國家報告部分結論性意見與建議，第 35、36 點對性交易女性的剝削提供援助，回應之辦理情形呈現微小

附錄 2

進展，第 59、60 點婦女健康行動計畫訂定內容之回應未扣合結論性意見，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)性別分析：本次所提 4 篇性別分析中，「2016-2019 家庭暴力防治報告」及「婦女需求趨勢研究報告書」內容符合性別分析報告，另「健康照護服務性別統計」及「性騷擾防治統計」僅為描述性統計非性別分析，建議應針對性別落差較大之描述性統計探究原因，深化性別分析內容，提出未來策進作為或落實於相關計畫措施中。

(二)性別意識培力：建議未來辦理性別意識培力實體課程能區分出進階課程，並有多元的辦理形式，如工作坊、電影賞析或讀書會等。另本次所提中央健康保險署辦理之實體課程，有課前與授課講師討論，將 CEDAW 中與該署健保業務相關之「生育健康」、「性健康」等部分納入課程，建議衛福部其他單位未來可參考該署方式，以提供各該單位更適切之性別意識培力實體課程。

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(110 年輔導考核亦有相同問題)。

(二)中高階女性主管當年度參加中高階培訓課程比率：110 年及 111 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(108 年及 109 年參訓比率亦偏低)。

五、扣分項目：有關「優生保健法」之人工流產及結紮應得配偶同意規定違反 CEDAW 案仍未完成修正，衛福部已於 111 年 3 月完成法案預告作業，請持續研議溝通，儘速完成法制程序。

附錄 2

第 2 組

外交部

考核委員建議事項

王兆慶委員

優點

考核指標要求，三級機關須訂定自己的性別平等施政相關計畫，故領務局訂有「推動性別主流化實施計畫」，內容完整清晰。不過也建議，行政院推動性別平等施政的「方法論」，已從六大工具導向演進為議題導向。故建議領務局未來參考行政院「性別平等重要議題（院層級議題）」或外交部「性別平等推動計畫」，可以更深入自己主管事務的性別議題。

缺點

考核指標「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」中，許多單位都有積極提出成果。不過考核指標特別要求兩件事：第一、相關行動希望有「計畫、方案或措施」的具體內容。第二、需有佐證資料呈現「執行成果有助於促進性別平等」，也許是量化調查或開放式的問卷回饋。建議未來填報此一指標時，可再精進。

綜合意見

考核指標「鼓勵向民間私部門推動性別平等」中，配分一共 5 分，其中獎項占 2 分、課程占 2 分、宣導占 1 分。但外交部提供的宣導工作成果頗多，獎項工作成果較少，這就導致拿分效果不佳。若沒有要向行政院倡議變更評分標準，建議未來還是設計一些給民間的獎項，以利性平施政推廣。

葉德蘭委員

優點

一、外交部部內之女性主管比例，確見大幅增加，女性參與決策程

附錄 2

度提升。

二、首長正面宣示禁絕性別相關暴力之立場。

三、部份宣導性別平等培訓課程區分不同司處單位，而非全部內共同參加，具分眾思考，且更能深入業務。

缺點

一、駐外館處面談中，不宜詢問「你家長同意嗎？」此類問題，或有可能觸及同性戀者於其原生家庭中之創傷。

二、部裡性別平等相關推動作為，若未於預算編列時列入，最終決算亦未能列入性別預算，殊為可惜。

綜合意見

三、駐外館處面談同性婚姻依親者，宜針對同性伴侶和異性伴侶不同情境之注意事項，以書面資料提醒相關事項(包括申訴管道等)。

四、部內所屬基金會董監事臨時異動，以致不符性別比例時，建議補選務必提請決策長官注意。

五、我國性別平等佳績，仍賴外交管道廣為國際社會多方周知，期待更多創新性、視覺化的數位方式之作法。

顏玉如委員

綜合意見

一、性別統計的建立與蒐集建議可以議題為導向，更多元且系統性的蒐集外交部資料，例如青年國際參與，除青年大使出國人數外，亦可由該方案招募、培訓到出國，各階段性別參與情形，及複分類，如校院系所等；另在資料呈現方面，也建議可再就議題加以區分，如機關內部業務、國內與國際等。此外，在性別統計指標運用上，目前所提出多是以在本部性平專案小組之主持人致辭，屬機關內部性平工作，鑒於性別平等工作是我國

- 重要軟實力，建議外交部可將相關性別統計提供外館人員，作為外館或國外人士來台交流之用，又或國家元首或首長對外致辭或發言，如本次提報蔡總統之致辭稿則是相當良好的運用。
- 二、性別分析目的乃在於針對性別問題或落差現象，運用性別統計與質性資料進行探究，並提出具體政策建議；因應政策問題意識、相關性別統計資料蒐集完整性與豐富性、以及應用深化程度，是應具要素。惟外交部所提出的三篇性別分析，皆為性別統計分析，與性別分析之差別在於，缺乏性別問題意識與性別落差處境之探究，也沒有提出相關政策建議。因此，建議未來應強化性別分析主責單位及各業務單位人員對於性別分析的認識，並且參考行政院性別分析手冊發展外交部性別分析撰寫指引，並辦理教育訓練，讓同仁一方面了解性別分析工作重點，同時也深化性別意識，以提升性別分析品質。
- 三、性別分析議題亦可與國際援助結合，如邦交國女性健康等，進行臺灣與援外地區女性特定議題之性別與文化探究，作為提升外交人員性別文化敏感的重要政策依據。此外，亦可於外交部所進行之相關研究中納入性別專章。此些作法都有助於性別分析品質提升，並且實際與業務結合。
- 四、性別影響評估因外交部業務屬性，目前僅有 1 案中長程個案計畫，本案屬辦公廳舍與職員宿舍性質，檢視尚屬完整。惟外交部業務尚有諸多面向，對於免報院計畫，建議亦可擇相關議題進行。此外，由於中長程計畫大多為多年期計畫，建議可在計畫通過後執行期間之管考或次年度計畫提報時，可納入性別效益分析，檢視階段性工作成效，以確保計畫有其性別產出效益。
- 五、在性別意識工作方面，針對外交部人員、各機關儲備及外派駐外人員、涉外事務單位人員等開設「專班」及「隨班」基礎及進階課程作為，值得肯定。惟目前較缺乏整體性課程規劃，亦

附錄 2

未進行課程需求評估，依據規範性政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等)與個人需求，進行相關課程規劃。再者，對於性平業務人員培訓，除與一般人員相同之課程外，亦可針對其角色、目前重要性平政策及性別分析與影響評估重點、考核指標內涵等，以提升其對於性別業務推動知能。最後，成效評估與檢討，目前針對課後成效評估較為簡略，建議亦可再提升，並提出滾動式課程修正建議。

六、性別主流化是推動性別平等工作的基礎與策略，由於各單位目前對於工具內涵與應用熟悉度皆有再提升之處，特別是性別分析，建議除了增加相關培訓外，亦可提報性別平等專案小組討論，強化工具主責單位及業務單位之合作機制，以提升性別主流化的落實與品質。

性平處

綜合意見

一、外交部及所屬機關投入人力及相關資源，結合地方政府及民間私部門協力推動性別平等業務，運用多種語言之電子及紙本媒介，透過電子報、新南向政策平台、臉書及潮台灣 YouTube 等多元管道宣導與業務相關之性別議題，內容豐富多元，並有助國際性平經驗交流及宣傳我國性別平權成果，值得肯定。另外外交部自 106 年至今由研究設計會擔任性別平等業務專責單位，即使面臨外交人員異動性高的機關生態，仍然努力傳承交接，保留組織記憶與延續學習機制，並獲得部長由上而下的支持，期許未來立基於性別平等外交政策之基礎上，可繼續擴展內部單位橫向連結機制，使外交部對內對外之業務推展更具性別濃度。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

(一)基本項目：外交部宣傳方式及內容多元，吸引國內外人士關注，

附錄 2

建議未來於辦理各項宣導活動，以及向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法上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。

(二)性別平等推動計畫辦理情形：性別平等推動計畫及性別平等政策綱領之執行成果，建議加強運用性別統計及分析，並納入滿意度調查等政策回饋或改善機制，以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。

(三)消除對婦女一切形式歧視公約：44 (b)點次有關東南亞館處辦理「新住民配偶入國前輔導計畫」之課程教材是否具性別意識培力內容，查外交部未依審查會議修正行動回應表，於第2稿內容未訂定相關行動、績效指標等內容；另78、79點次已配合修訂「外交部及駐外館處辦理外國人與我國國民結婚申請來臺面談作業要點」相關辦法，惟跨國同婚新制推動之落實情形尚待觀察，應依審查會議結論持續追蹤執行情形，以確保掌握新制規定落實情形。

(四)性別主流化：

- 1、性別分析：本次考核所提性別分析案件，多使用描述性統計，較缺乏深入探究性別差異之原因，以及提出對應之改善作法及具體建議事項，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，以於政策推動過程中妥善適時回應性別落差與需求。另建議外交部可掌握機關優勢，深化國外駐處同仁知性別分析能力，發展與性別議題相關如外交官性別比例、女力外交政策之跨國比較分析研究。
- 2、性別影響評估：於考核年度期間辦理性別影響評估案件僅有「致遠新村職務宿舍活化再利用中長程計畫」1件，該計畫雖已設有性別目標並參採專家意見，改善空間設置使辦公場所更

為性別友善，建議可進一步關注多元性別者之需求；且應於逐年檢討績效時運用性別主流化工具，瞭解性別目標達成情形。建議未來除針對中長程計畫進行性別影響評估外，亦可將性別影響評估實施範圍擴及非中長程及非報院計畫，以及條約、協定、協議及政策綱領或方針等，以促進性別觀點融入政府外交政策中。

(五)性別意識培力辦理情形：

- 1、公務人員依規定參加性別主流化相關訓練課程之情形：110年一般公務人員參加性別主流化相關訓練人數比率為65%、111年為78%；110年高階主管參加性別主流化相關訓練人數比率為66%，111年為78%，皆未達90%，建議落實檢討並規劃調訓及追蹤機制，鼓勵同仁及高階主管參與相關課程。
- 2、辦理課程需求評估：課程雖有區分「基礎」與「進階」供選擇，但未見辦理課程需求評估，建議於規劃次年度教育訓練課程前，先以需求評估瞭解人員及機關受訓需求，以針對不同職級人員、機關及業務屬性發展適合同仁學習之課程。而在辦理形式上，除專題講座及電影賞析外，尚可藉由座談、實務案例研討工作坊、交流會或讀書會等方式辦理，以持續提升人員受訓意願及學習成效。

(六)決策參與：110年及111年中高階女性主管參加中高階培訓課程比率皆為41%，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。

(七)加分項目：相當積極提報加分項目，但多有與其他考核指標內容重複提列或屬例行性業務之情形，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，以充分凸顯考核期間推動成果與亮點。例如建議外交部能持續深耕並精進女力外交政策，作為協助各部會介接國際舞台的橋樑機關角色，

除了配合或協助各機關相關外交禮賓事宜外，能展現更為積極主動的推動作為，向國際社會推廣我國性別平等政策成果。

- 三、加強辦理駐外機構性騷擾防治宣導及教育訓練，並落實性騷擾防治工作：近年駐外館處接連發生性騷擾案件，本(112)年經監察院關切調查駐外館處與僑委會海外單位性騷擾或性侵害事件之申訴與協處機制，又為配合本院近期通過之「性平三法」修正，建議外交部配合駐外單位訪視團，定期檢視機關是否建立完善性騷擾防治機制及被害人協助措施，以及是否公開揭示申訴管道，並強化相關人員受理性騷擾案件處理知能，加強推動性騷擾防治及性別意識培力之教育訓練，以提高主管人員及同仁之性別意識及敏感度。另請配合監察院後續追蹤調查，於 113 年 1 月 5 日前將相關措施改善情形回復本處，積極落實性騷擾防治工作。

國防部
考核委員建議事項

王兆慶委員

優點

性別平等議題宣導的量能頗高，且善用官兵人物介紹文字，提升少數性別的曝光率。臉書圖文的按讚、留言數也相當多。

缺點

- 一、三級機關目前都有自訂的性平計畫或性平措施，但指標也要求，需檢視這些計畫或措施的每年度成果。建議各機關未來除了填報計畫或措施本身之外，每個年度也再特別回顧重大進展或重要修訂事項，以利呈現成果。
- 二、有關向地方政府或其他機關推動性平這項指標，建議國防部未來可自製性平議題內容（例如《巾幗英豪》就相當亮眼），但不只是將書寄給各地方政府及圖書館，這樣容易被埋沒。可以考慮搭配演講或座談，邀請其他機關或地方政府參加，以回應指標要求。

綜合意見

有幾項指標因為缺乏事前佐證的書面資料，雖然現場同仁能夠明確回答，但依規定，分數還是會打九折，較為可惜。建議若能力所及，未來可再精進書面準備。

郭玲惠委員

優點

- 一、女性軍職人員及中高階女性主管培力有大幅進展，值得肯定。
- 二、推廣及教育訓練以及研究多元。
- 三、男性育嬰留職停薪人數明顯有增長。

缺點

- 一、部分委員會或會報，女性成員，特別是監事女性比例過低。

附錄 2

二、CEDAW 權利保障，雖有初步規範，女性軍職人員亦有增加，但作為較不積極，

三、中高階女性培力課程，多為數位，且未針對女性及業務需求。

綜合意見

一、有關於女性軍職人員招募已有初步成果，但宣導部分可再主動強調積極歡迎女性參與。

二、中高階女性人力培力，有初步成果，但課程內容可再多元，如經驗分享、領導力與業務等等。

三、CEDAW 權利保障與創新作為部分，可再充實性別角色之扭轉、職場安全之作為等等，採取積極之措施。

四、委員會或會報女性比例，部分過低，建議積極修正法規或指派。

顏玉如委員

優點

整體而言，國防部性別主流化各工具都有實施，並逐步於各軍種與機關推動；亦肯定國防部依規定進行中長程個案計畫性別影響評估，並主動對於免報院計畫進行評估。

綜合意見

一、性別統計：國防部業務有其特殊性，惟性別統計為掌握性別概況的基礎，目前對外網站與內部統計指標項目少、對性別政策重要性與深度皆有不足，又或內部已有統計，但未在本次輔導考核呈現。建議：

(一)未來可建立適合國防部之性別統計與分析機制，在建構與蒐集方面，可採主題性建構與蒐集性別統計（含複分類），諸如國軍人力、招募、管理、升遷、退職、心理健康或軍隊環境等，持續且系統性的充實性別統計，並進行性別分析，掌握不同性別處境與影響因素，更有助國防部與各單位之性平推動。

(二)另在資訊公布方面，則可依機密性分為網站資訊、內部性別統計。內部性別統計資料之指標項目與部分結果，可於性平相關重要會議與輔導考核中提出與討論，以兼顧國防與深化性平工作推動。此外，網站所公告之各性別統計指標及內容，可參考其他部會方式加以統整，提升資訊正確性與使用友善性。

二、性別分析：肯定國防部將國防教育學者研究成果提報性別分析之作法，有助增加性別問題掌握且資料相對蒐集完整。惟性別分析係屬政策分析，除了對於現象面的探索，也強調分析結果的應用性，亦即針對性別問題或落差現象，運用性別統計與質性資料進行探究，並提出具體政策建議。然在所提報的性別分析中，許多為國防教育之學者期刊論文發表文章或學術研究計畫成果報告，具體政策建議較為薄弱，也缺乏與實際業務單位之連結，使得應用深化程度低，甚為可惜。建議未來性別分析機關可以學術研究結果為基礎，提出具體策略與作為，包括執行單位、分工等，提升性別分析的應用性。

三、性別影響評估：肯定國防部依規定進行中長程個案計畫性別影響評估，也主動對於免報院計畫進行評估。經檢視中長程個案計畫大多屬於辦廳舍與職務宿舍，免報院計畫則有國軍設備、國防教育設備及人才提升等，有其類別性與共同性，且許多計畫似可設定性別目標，擬定性別工作重點，以提升軍中環境之性別友善。

建議：

(一)此類計畫可在評估表中有較具體性別工作執行策略，對於非涉及國防機密之案件，亦在計畫書中明確提列性別目標與策略，確保計畫性別觀點融入與策略實踐。

(二)針對前開計畫類別，可歸納出各類別之性別影響評估共同性原則，以行政院性別影響評估檢視表為基礎，發展適合國防部之性別影響評估工具與指引，有助未來同仁性別業務推動與影響評估

附錄 2

實施品質。

(三)由於中長程計畫大多為多年期計畫，建議可在計畫通過後執行期間之管考或次年度計畫提報時，可納入性別效益分析，檢視階段性工作成效，以確保計畫有其性別產出效益。

四、性別意識培力：國防部同仁含括軍職與行政人員，且不同軍種亦有其特殊性，在性別意識培力工作推動上，建議：

(一)應進行課程需求評估，需求應含括三個面向：規範性（符合行政院性平處、人事行政總處相關規範）、國防部性別業務工作（含政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等）與個人需求。再依需求評估結果，依不同人員屬性規劃教育訓練基礎課程、進階課程（一般、主管、性別業務人員）。

(二)辦理方式可依課程目的採多元方式辦理，也鼓勵一般同仁在基礎課程，除參與公務人員 e 學園數位課程外，也鼓勵國防部政治作戰局可協助製作 CEDAW 或重要性別政策之教材，並於莒光日進行教學、討論與評量，提升性別意識培力品質與效益。

(三)課程需求評估、或學習成效評量與滿意度（含課前與課後），在資料整理與分析時，皆應以性別為區隔呈現性別統計分析結果，並可與軍種、軍職或行政等項目進行交叉分析，以增進不同性別或層級人員學習成效。

性平處

綜合意見

一、國防部醫學院首創成立「臺灣性別醫學學會」促進國內性別醫學之研究、教育、臨床實踐和醫療照護政策，以增進我國與國際間性別醫學學術團體交流能量，具創新性，並對國內性別醫學研究有引領性作用。另國防部推廣性別平等的方式相較之前更加活潑及多元化，例如運用臉書活動、Podcast、微電影活動等方式與

民眾互動，值得肯定。

二、建議可再加強推動部分

(一)宣導之效益：推動性別平等宣導採多元管道進行，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。

(二)向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性平之作法

1、目前跨機關合作推動性平部分僅提到同仁參訪地方政府婦女館，較缺乏主動將性平觀念推展至其他機關之相關具體作為，建議可檢視現有與其他機關共同推動之業務項目，思考如何融入性別平等觀點。

2、例如：國防部辦理「直轄市、縣市政府推動全民國防教育考核評鑑」，建議參考 CEDAW 第 30 號一般性建議(第 2 段、第 6 段、第 33 段略以:衝突對男女兩性造成的不同影響，及婦女被排斥在預防衝突的努力之外；婦女不是消極的旁觀者，也不僅是受害者或被攻擊目標，婦女一直發揮並將繼續發揮她們作為戰士、有組織民間社會的成員、人權維護者、抵抗運動成員，及作為正式和非正式建設和平和恢復進程中的積極分子的作用；加強並支持婦女的正式和非正式預防衝突努力)，於評核項目中增加引導地方政府透過學校教育、在職教育、社會教育等管道推動國防教育時，統計不同性別參與情形，並積極促進不同性別參與(如規劃全民國防教育活動時，提供不同性別參與之友善措施)，及加強傳遞不同性別參與之重要性與貢獻，以同時達成全民國防與性別平等之目的。

(三)性別影響評估：整體而言，本次提報性別影響評估檢視表辦理品質與前次考核相較略有進步，多有關注蒐集計畫(法案)受益者之性別統計，惟較少運用統計進行交織性分析，建議加強培力同仁運用相關統計資料進行交織性分析。例如「桃園振興

段土地職務宿舍興建計畫」提到受益者陸軍六軍團桃園地區編制數人數，男女之性別統計比例約男性占 90%，女性占 10%；未來建議是類職務宿舍興建安，可收集不同性別之潛在使用者意見，並與年齡、婚姻狀況、子女數、家有身障家屬或長照需求等項目進行交織分析，作為興建安規劃之參考。

(四)性別分析

1、國防部本次提列「99 及 109 年現役軍人人口及住宅普查綜合統計分析」，大部分子題有相當詳盡的性別統計資料，其中「育兒狀況」、「居住住所配置及通勤狀況」等 2 項子題，並未以「性別」變項進行分析，建議可再整理進一步分析，以瞭解不同性別對於職務宿舍需求。

2、本報告中所發現性別落差情形，例如「近 5 年調職率」子題，在「30-39 歲」女性調職率高於男性尤為顯著，建議可進一步分析性別落差的原因，作為後續擬訂性平友善職場相關措施之參考。

3、性別分析報告深化應用

(1)建議依據性別分析所提之結論或建議，訂定相關行動或措施。

例如：分析報告建議將「子女居住地」納入調任考量因素，維持親子關係，提升軍人留營意願一節，建議可提出修正申請調任相關規定之規劃。

(2)分析報告亦提及女性現役軍人離婚率(11.1%)較男性高出 5 個百分點，將運用親子日協助軍眷了解工作狀況、提供家屬心輔服務一節，建議併同宣導雙親共同分擔照顧子女與家務工作，破除傳統性別分工之觀念。

(五)落實 CEDAW 性別人權：建議未來可提出更多落實 CEDAW 保障權利之措施，例如：國防部 111 年第 37 次性平專案小組提出「性騷擾案件訴願決議書引用 CEDAW 公約」專案報告，並決議針對

附錄 2

性騷擾(含衍生之懲處)訴願決定,適時引用 CEDAW 公約一節,建議未來可擇具參考價值之案例,發展相關教材供同仁參考,亦可向其他機關推廣,共同推動性別平等。

- (六)性騷擾處理機制:日前性平三法已修正公布,請依最新規定檢視修正「國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定」等相關規定及作業流程,並辦理教育訓練進行宣導。另軍事院校已列入「性別平等教育法」適用範圍,包括國防部依法應設性別平等教育委員會,未來請依規定辦理。
- (七)作業流程:國防部函報性別主流化成果報告或性別平等推動計畫,有交付遲延之情形,請綜合規劃單位督促與協調部內各機關(單位)於提報時限內函復本院。

財政部
考核委員建議事項

孫旻曄委員

優點

貴部於現場考核時的團體表現，充份表現出團隊投入之績效，以及合作精神，現場亦能多數清楚地回答委員的現場提問，值得肯定。

缺點

- 一、有關「二、推動計畫及綱領」、「1. 部會性別平等推動計畫辦理情形」的「(5)檢討與策進作為。」中 110 年共 5 個指標僅達成 3 個，故亦可以再繼續強化，且持續提出積極性改善作法。
- 二、在「2. 其他推動性平綱領情形」中貴部之「2. 檢討與策進作為」仍可再加深化其相關統計、滿意度調查，強化政策回饋或改善機制，使其更為明確。
- 三、有關「3. 111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形」之「(1)具體做法之合宜性。」可再繼續強化，突顯其成果。
- 四、在「(2)績效指標之合宜性」中，貴部之委員會任一性別比率達 40%之 111 年目標值等同該年原已達成之個數，較為保守，仍可再繼續努力。

綜合意見

過去貴部雖獲得免評乙次之機會，但整體而言，本次的現場考該貴部仍能表現出性平業務執行成果的高水準，值得肯定。

葉德蘭委員

優點

- 一、納入 CEDAW 一般性建議，深化性別平等之措施，洵為先行者典範。
- 二、善用國際參與機會，向外介紹我國成果，並引入 OECD 相關標

附錄 2

竿文件。

三、創新宣導多方進行，由業務中的民眾生命經驗取材。

缺點

- 一、填報內容與 CEDAW 一般性建議關連性可再加強。
- 二、幼兒園的設立，在性別平等推動上，對不同性別的家長就業上，應有不同影響，可惜未多有著墨。

綜合意見

- 一、性別平等與性別平權是否內涵相同，建議釐清二者分際，落實在性別相關宣導之中。
- 二、性別統計相當細緻，惟據此提出未來施政方向較少，可以由回應性別統計開始進行規劃。
- 三、亞洲開發銀行之性別平等推動作法，可以與我國現有作法相對應，建議可做盤點。

游美惠委員

優點

- 一、歷次考核之成果，表現之成果均相當傑出，不斷精進性平政策的規劃與推動，值得肯定。
- 二、性別平等專案小組之運作頗上軌道，能掌握相關的工作方向並控管成果使之不斷精進，佳。
- 三、性別意識培力課程均有課前需求調查與課後回饋檢討，佳。

缺點

- 一、性別意識培力課程之規劃與實施，除了可以依照人員屬性，量身訂做相關課程之外，更可以規劃初、進階課程，以提升同仁對性別平等政策的知識，進而使同仁能培養積極推動性平之工作態度並具備有效推動的方法、技能。
- 二、性別意識培力課程之實施，政務人員參訓比率的部分，可再加

附錄 2

強改善。

- 三、性別統計部分的新增指標只有一項，似不夠積極。另國際比較資料，目前僅呈現我國和英國與澳大利亞三國之比較，建議未來可以更積極擴展性別統計比較之範圍並進行跨國比較分析，以做為我國相關性平政策推動之參考。
- 四、性別分析除了描述性的統計資料之外，應用深化之程度可再加強，尤其是分析結果應將之關連到政策發展之具體建議。

綜合意見

- 一、在性別主流化相關工作成果上，呈現出的整體成績頗佳，但是性別統計與分析的成果及性別意識培力課程仍有較大的改善空間。
- 二、財政部及其所屬機關均積極推動各項性平政策，且在考核現場展現出之工作熱情，令人印象深刻，值得嘉許。

性平處

綜合意見

- 一、財政部自製多元性平宣導素材，包括短片、圖卡及漫畫、DM、懶人包、電子月刊、廣播帶等；宣導題材廣泛靈活，包括繼承不因性別而有差別待遇、夫妻分開報稅、性別友善職場、同性婚姻與國稅、性平家事分工等，且針對不同對象進行推廣，如學校、地方政府、新住民等，各區國稅局並為新住民辦理講習會，及於新住民活動現場發送性平宣導 DM；並與民間團體，如醫院合作宣導租稅平權觀念，以多元方式將性平概念融入業務並積極宣導，值得肯定。
- 二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：
 - (一)辦理對外性別平等宣導：本次所列社群宣導成效，多以觸及人次呈現，為了解及評估宣導之效益，建議加強宣導活動之回饋

機制，如滿意度調查，並納入性別複分類等，亦可納入觸及對象之分析，如性別、地域、族群、年齡等，較能透過交織性資訊進一步了解需求與效益，以精進未來宣導方向。

(二)督導所屬機關推動性別平等：貴部所屬三級機關均達 200 人以上，均訂有性平相關計畫或措施，並設有性平工作小組，惟各機關召開性平工作小組會議之頻率，每年均未達 2 次(中區國稅局於 111 年增列其中 1 次為書審，惟未見佐證資料，且 111 年疫情趨緩，應以召開實體會議為準)，建議貴部進一步了解所屬機關召開性平小組會議未達標準之原因，俾研議精進機制，以鼓勵所屬機關確實推動性別平等。

(三)鼓勵向民間私部門推動性別平等：將性平措施納入金擘獎評分項目，且為確認計畫執行各階段均能納入性別觀點，訂定執行措施「擇定設有哺(集)乳室之場所辦理招商大會、金擘獎頒獎及教育訓練等活動」，並於招商大會中設置專區，宣導金擘獎得獎案件中具企業職場性別友善措施及性別友善空間規劃之亮點案例，鼓勵其他促參案件仿效，作法細致，惟查金擘獎之評分項目，政府團隊獎(政府規劃案)係將性別平等措施成效列於「其他」之子項目、政府團隊獎(民間規劃案)係將性別平等措施列於「計畫目標達成及效益」之「財務及經濟效益」子項目，均非專就性別平等列出指標，又查金擘獎網站並未列出該獎項推動性別平等之成果，爰建議提升性別平等措施於評分項目之比重或獨列指標，及於金擘獎網站呈現該獎項對性別平等之著力及推動成果等。

(四)性別平等推動計畫：110 年院層級議題「促進公私部門決策參與之性別平等」共 5 項指標，其中 2 項未達成，為國營事業董事任一性別比例不少於 1/3 性別比例及委員會任一性別比例達 40%，就前開未達成項目之檢討與策進作為，包括將性別比例納

入國營事業年度考成實施要點之加分項目、請國營事業於董事會成員任期屆滿改選(派)前，按性平政策目標規劃推薦適任人選等。就委員會任一性別比例達 40%部分，所提策進作為則為將於委員屆期改選時，持續提升少數性別委員。上開作法係採鼓勵式、推薦制(非強制)，而較無積極策進作法，建議建立制度性的機制，例如將性別配額、性別比例等納入必要性規定等，以逐步達成性別比例目標。

(五)性別平等政策綱領之辦理情形-其他推動性平綱領情形：透過各項措施推動性平綱領，將性別觀點融入業務，包括法案性別影響評估、性別主流化宣導、及性別友善職場措施等，惟較少見跨機關資源整合運用部分，可研議促進跨機關資源整合，例如財政部所屬事業機構(公股銀行)辦理青年創業貸款及微型創業鳳凰貸款，可與經濟部與勞動部跨機關合作推廣女性創業訊息，提升女性經濟力。

(六)性別主流化：

- 1、性別統計：有關性別統計於評核年度間僅新增「65 歲以上所得人綜合所得稅各類所得-按所得人性別及五等分位分」1 項性別統計，建議可思考除新增性別統計指標外，亦可透過其他方式積極將性別統計運用於政策實例中，如可於貴部近期發布之新聞稿「變更保單要保人，應依法申報及繳納贈與稅」中，納入性別統計並結合宣導「繼承贈與不分性別」之性平觀念；或於貴部施政報告中運用性別統計，突顯女性參與等，有助政策宣導展現性別觀念。
- 2、性別分析：所提性別分析之報告，多屬描述性統計並略提簡易分析，例如「110 年財政部性別統計分析」，主要以描述性方式呈現諸如員工性別統計、納稅義務人性別統計、公益彩券經銷商性別統計等資訊，雖含括多項性別統計指標，惟部分未進

一步分析性別落差原因，建議可擇選部分指標進行較深入之分析探討，例如財政部今年推動「青年安心成家購屋優惠貸款精進方案」，根據歷年公股銀行承作青年安心成家購屋優惠貸款性別統計，其中撥貸戶數及撥貸金額均以男性居多，惟建議除性別類項外，可進一步針對女性單親、身心障礙、原住民等交織性統計及分析，俾了解方案對於交織不利處境者之撥貸情形；另應用深化程度亦較顯不足，例如性別分析後續可提供本部、所屬機關(如國庫署、關務署、國有財產署)或其他機關精進業務之參據，建議應具體說明如何應用。

(七)加分項目：加分項目雖積極提報，惟原則需非過往已辦理、或前已重複之工作，並均需附佐證資料，宜呈現 110、111 年是否新增或調整相關改善作為，以及於考核期間積極推動之工作及成效，或計畫具體內容如何融入女性觀點。

三、本處前接獲民眾多次申訴貴部所屬機關性騷擾案件，考量近日 Me too 事件頻傳，及因應性平三法修正通過，貴部受理性騷擾案件，應建立完善性騷擾防治機制，強化相關人員受理性騷擾案件處理知能，並加強推動性騷擾防治教育訓練及宣導，提高同仁性騷擾識別意識及主管人員對性騷擾事件被害人之同理心及敏感度，提供被害人專業協助輔導措施。

法務部
考核委員建議事項

孫旻曄委員

優點

- 一、有關「(2)績效指標之合宜性。」之績效指標規劃良好，值得肯定。
- 二、現場考核 PPT 之報告內容、應答與備審資料準備完善，亦能現場清楚地回覆委員的詢問。

缺點

- 一、有關二、性平推動計畫及綱領中 111 年有 65 個委員會已達成任一性別不少於三分之一，其中僅 52 個達成任一性別 40%以上(占 73.24%)，故未達成 111 年 75%目標值。
- 二、查有監察院 111 年司正字第 3 號一案。
- 三、請針對目前尚未達性別比例的三個委員會完成改善。
- 四、有關部會性平推動計畫辦理情形中「(5)檢討與策進作為。」指標部份，111 年仍有 1 項未達成，請再持續努力。

綜合意見

整體而言，貴部於本次的考核現場表現令人印象深刻，參與同仁的團隊表現亦能使之體現整體對性平推動的熟稔，至於準備的各項考核上傳之資料可說明完整度頗高，值得肯定。

葉德蘭委員

優點

- 一、所屬財團法人性別比例符合 1/3 以上。
- 二、選擇非都會區推動性別電影院。
- 三、現場回應顯示部內同仁及長官對業務掌握嫻熟。

缺點

附錄 2

- 一、性別暴力統計項目尚未依 CEDAW 結論性意見與建議第 32 點、第 34 點建立。
- 二、所屬委員會性別比例未達成者，仍有 6 個，建請在當然委員名額之性別佔比之外，考量該委員會業管內涵納入：「不分性別」的政策措施對不同性別者之考量。

綜合意見

- 一、性別平等乃憲法以降之國家政策及施政價值，建議未來不以「戰爭與和平」類喻，而落入零和思維。
- 二、國際人權公約框架下對各項人權，包括生命權，宜納入修法研商考量中。
- 三、性別暴力現已成為國內關注焦點，建議每年提出專論分析。

游美惠委員

優點

- 一、在性別主流化相關工作成果上，呈現出不錯的成績，各項工具的運用也都能符合考核指標的要求，尤其是性別分析的成果優良，相當值得肯定。
- 二、性別平等專案小組之運作頗上軌道，能掌握相關的工作方向並控管成果使之不斷精進，佳。
- 三、性別意識培力課程之回饋表，能將各項建議統整、系統化呈現，佳。

缺點

性別意識培力課程之規劃與實施，除了可以依照人員屬性，量身訂做相關課程之外，更可以系統性地規劃初、進階課程，以提升同仁對性別平等政策的知識，進而培養積極的工作態度與精進推動的方法與技能。

綜合意見

附錄 2

相較於上次考核之成果，此次之表現有明顯的進步，值得肯定。但性別意識培力課程之年度課程檢討，所屬機關之資料提送不夠完整，希望能逐年改善缺漏狀況。

性平處

綜合意見

- 一、法務部透過電臺受訪及製作廣播節目、電子書與影片等方式，針對「民法調降成年年齡及修正結（訂）婚年齡」及「防範權勢性侵」等主題為宣導，並利用與地方政府合辦調解研習會之際，播放「XX 的房間」等多元性別宣導影片，有效結合中央、地方及民間資源，循多元管道進行性別平權意識與法律宣導，足堪肯定。惟考量許多民眾對於同性婚姻、離婚財產之認識及權益保障等仍不清楚，建議擴大性別議題涵蓋範圍，使之兼具多樣性，深化並廣化國人性平觀念。
- 二、110 年與 111 年院層級及部會層級議題關鍵績效指標達成率為 97%，殊值肯定，建議可增訂或修正為更具挑戰性之目標或績效指標。
- 三、法務部及所屬機關共有 71 個委員會（小組），其中未達三分之一性別比例計 6 個，倘係因「職稱兼任」致未達成者，建議研議放寬委員資格條件，例如未必限定於機關首長，或可放寬至主任秘書；若置有外部委員者，亦可朝增加名額方向規劃；如為「選任」因素者，建議研修組織設置規定，抑或運用 CEDAW 暫行特別措施，提供女性優先待遇，俾加速實現事實上之性別平等。
- 四、有關不符合 CEDAW 且尚未完成修正之法律案計 2 案（以送立法院審議視為完成修正），包括中華民國刑法第 288 條（墮胎罪）及保安處分執行法第 31 條，請速完成修法。
- 五、關於監察院 111 年司正字第 3 號糾正案（審議日期 111 年 5 月

附錄 2

- 11 日；被糾正機關：法務部矯正署臺北少年觀護所）指摘被糾正機關未確依法務部 110 年 5 月 14 日實施之新式通報機制，通報社政機關性侵害等事件一節，請法務部督導所屬確實檢討改善。
- 六、未查法務部未遵期報送性別平等推動計畫或成果報告者計 3 次，分數核扣達 1.5 分，建議預先規劃辦理期程，並酌留時間上彈性運用空間，以免遲誤提報影響年度考核成績。

經濟部
考核委員建議事項

孫旻曄委員

缺點

- 一、各類活動/計畫之成果請重視成果或回饋的意見。
- 二、網頁宣導中可為「性別平等專區」設定一個獨立的 ICON，增加相關使用便利性。
- 三、相關單位或組織可利用改組之際，提升委員到達 40%。
- 四、建議針對部網或各二、三級單位建立性別友善環境檢核表；並善用部級與二、三級單位性平專區的相關資料。

葉德蘭委員

優點

- 一、經濟部在首長及長官重視下，推動多項性別平等措施，正合 Z 世代最為重視經濟機會平等之趨勢。
- 二、由國際規範深入部內業務的多方努力，可以作為擴散良好作法典範。

缺點

- 一、公眾教育活動並非僅為適合某一性別而設計，不同受眾宜有不同場次，更能消除刻板印象。
- 二、持續多年計畫宜規劃具體精進措施，以提升過去培訓等活動之後續成效，累積影響力。

綜合意見

- 一、部內已推動各項性別平等辦法及措施，建議進一步列出向私部門公司或團體推動的時程及作為，並向相關學門教科書出版商提供資料。
- 二、建議部內委員會性別比例儘速達成三分之一要求。財團法人董事

附錄 2

部份目前僅一半達標，宜加快改進，並提出個別法人達成期程及具體作法。

三、CEDAW 第 13 條亦與經濟部業務相關，未來可以在這一條上列出相關作為。

顏玉如委員

綜合意見

一、性別統計方面，肯定經濟部本部與各所屬機關皆有進行性別統計建置、蒐集與更新，並且許多機關亦多有複分類指標，未來亦可多利用性別統計於政策宣導，如新聞發佈等，增加社會大眾對經濟議題之性別平等工作推進概況瞭解。

二、性別分析方面，檢視相關資料發現，目前仍有可精進之處：

(一) 納入交織性與統計複分類的分析，並且同時關切和比較女性和男性處境與概況，如 110-111 年女性創業、或 109 年女性進入智慧財產領域、礦業等，若能納入男性，更可以掌握性別處境差異。

(二) 提升對於性別處境解讀的敏感度與深化，如科技產業園區員工人數及薪資性別統計分析中提及：女性平均總薪資漲幅較高，但實則女性薪資低於男性。

(三) 針對結果提出具體建議，目前所提報性別分析普遍存在應用性不足的問題，或以成果報告形式，可再強化問題意識，以及從分析資料中提出未來解決策略，又或分析與建議未能扣連，建議可再強化以針對結果提出具體建議。

(四) 另有關分析的主題方面，從過去到本次，主題多以機關內部女性工作人員為主，建議未來可針對 APEC 經濟議題，包括照顧經濟、數位經濟、女性貿易、淨零碳排等進行分析，以提升重要議題之性別處境探究，有助政策推動與落實。

附錄 2

- 三、性別影響評估，肯定除了中長程個案計畫外，一般性計畫研擬時亦藉由性別影響評估，提升性平工作意涵，惟一般性計畫多以簡表方式進行，建議此類非報院之一般性計畫仍需依中長程計畫性別影響評估作業，只要計畫對象涉及到人，皆應用一般檢視表，而非簡表。
- 四、進一步檢視影響評估內容發現，多數計畫之性別關連性與性別目標多以專家參與性平會議性別參與比例，較為狹隘與局限，建議應與計畫目標有更強連結。以住宅能效提升計畫(家電汰舊換新補助計畫)為例，該計畫內容包括節能政策社會溝通、結合縣市共推在地節電上，又或指出女性與男性在家庭節能認知、態度及行為落實層面上的落差，這些都是很重要的性別關注焦點，惟計畫皆未有進一步的回應策略，甚為可惜。建議未來可深化性別影響評估品質，就前開類型計畫可於計畫中提列性別目標，以統整該計畫之性別策略。此外，於中長程個案計畫之年度績效評估，納入性別效益分析之辦理情形。
- 五、在整體各機關性別意識工作推動上，首先應進行課程需求評估，需求應含括三個面向：規範性（符合行政院性平處、人事行政總處相關規範性）、經濟部業務推動（含政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等）與個人需求。惟目前部分所屬單位仍是以企業之員工支持性方案作為調查問卷，又或本部則僅是調查開班需求，顯與性別課程內涵有所落差，建議宜重新規劃課程需求調查問卷，再就調查結果，據以進行規劃分眾及基礎、進階課程之架構/地圖，以改善目前各機關因此自行辦理課程，而較缺乏基礎與進階以及不同職級的狀況。再者，針對執行結果進行成效評估，形成滾動性修正依據。
- 六、在 CEDAW 教材方面，多數業務單位所提出的內容較偏重機關工作成果報告，建議未來可再提升，發展可閱讀性較高之培訓教

材。

- 七、性別平等專案小組方面，首長親自主持具有相當重要政策宣誓意義，建議未來部長能夠多加參與，有助工作落實與士氣提升。此外，在議題方面，相關業務單位及性別主流化工具統整單位，可主動提案，就目前工作推進與品質提升部分進行討論，強化性別主流化工具運用於業務面。

性平處

綜合意見

- 一、經濟部權責業務層面廣泛，涉及性別議題範疇多元，具備性別平等相關計畫執行、意識培力宣導與研究調查分析之量能。經濟部各所屬單位辦理性別平等宣導形式及管道多元，與中央及地方公私部門合作，採用平易近人方式融入性別議題，並善用社群媒體平台，廣泛觸及社會大眾及民間產業；對外推廣方面，經濟部於多個國際舞台積極開展婦女經濟賦權多邊交流，並與美國在臺協會(AIT)合作開辦「女性創業學院」，提升女性企業連結國際市場之能力；對內落實方面，經濟部要求所屬三級機關，無論是否為 200 人以上，皆需成立性別平等工作小組，且聘請外部專家定期提供諮詢建議；又於經濟部專案小組會議安排各所屬單位分享推動性別主流化之經驗，擴大橫向交流、促進相互學習，值得肯定。配合經濟部組改後，未來承辦性平業務窗口將由人事處移至綜合規劃司，透過雲端知識管理平台及師徒制之經驗交流，相信能順利完成業務銜接，傳承同仁對辦理性別業務的熱忱。

- 七、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

- (一)辦理對外性平宣導：經濟部多個獎項中將「營造性別友善職場」納入指標，建議可辦理得獎企業主經驗分享，將推動優良案例

推廣至其他企業主，包括中小企業。

(二)強化各項業務推動之成效評估與回饋檢討機制：包含對外推動性別平等宣導、各三級機關所訂定性別平等推動計畫之執行成效、經濟部性別平等推動計畫與性別平等政策綱領之檢討與策進作為等。建議未來如辦理相關活動或課程，除呈現場次、人次或觸及人次以外，應加強辦理參與者回饋機制，並可採量化與質性綜合呈現方式，如不同性別參與者之滿意度調查及回饋意見等；或進一步蒐集性別與地域、族群、年齡等交織性資訊，以了解實際受益者需求與效益；而相關計畫之執行成效評估，建議運用性別統計分析，並根據分析結果滾動提出次一年度的積極性改善作法。

(三)落實 CEDAW 結論性意見：建議應全面檢視各項計畫、方案或措施能否回應國際委員結論性意見之意涵，且是否能積極達成預期成效，特別是有關暫行特別措施相關點次(第 29-30 點、第 67-68 點)，例如有關破除性別刻板印象，經濟部回應表於「行動」面列出地質活動女性保障名額、鼓勵女性參與水利活動文宣、薦送女性參與爆破專業人員訓練等，但皆未提出與行動策略相符合之「關鍵績效指標」，且各指標性別濃度較為不足。另經濟部擬具第 4 次國家報告結論性意見行動回應表，應配合本院本年召開審查會議之決議依限提報，避免遲交。

(四)提升性別主流化辦理品質：

- 1、性別影響評估：建議各該中長程個案於年度績效評估時可進一步納入性別效益分析，檢討性別目標達成情形。
- 2、性別意識培力：建議經濟部應加強針對不同人員屬性規劃設計不同課程內容，例如分別規劃針對一般人員、性別平等業務承辦人員、主管人員、政務人員、駐外人員等開設不同專班課程；並於事前辦理課程需求評估，每年度結束後綜合檢

討課程辦理情形，以滾動修正並納入次年度課程規劃設計，提升辦課之合宜性及實質效益。

- 3、性別平等專案小組運作情形：呼應經濟部首長對性別平等及女性經濟賦權之重視，時常於國際重要場域發表女性參與能源及環境議題之演說，然專案小組召集人於本次考核期間未曾親自主持會議，較為可惜。

(五)加強促進決策參與性別平等：經濟部所屬委員會、公設財團法人及國營事業皆有成員性別比例未達標之情形，其中，僅有50%公設財團法人達成三分之一性別比例目標，仍有努力空間。建議宜積極落實策進作為並加強督導力道，以及早達成政策目標。

(六)加分項目：有關中小及新創企業署辦理「雲世代小微企業數位轉型創新服務計畫」，建議可進一步調查了解我國小微企業母數現況，並據以訂定目標值，以作為未來持續精進之參考。

(七)性別與貿易為國際組織近年越加重視之議題，包含WTO及APEC皆多次對此提出倡議，建議經濟部於規劃我國經貿談判時，積極融入性別平等觀點，協助女性企業進入國際市場與全球價值鏈，提升我國國際貿易政策之效益，並展現我國推動婦女經濟賦權之軟實力。

(八)經濟部所屬單位眾多，透過輔導等管道與相關民間產業接觸密切，配合本院於今年通過「性平三法」修正，請定期檢視所屬機關、事業機構及科技產業園區等，相關性騷擾防治機制及被害人協助措施，確認是否提供公開申訴管道，並強化相關人員受理性騷擾案件處理知能，辦理性騷擾防治等意識培力訓練課程，提高經濟部主管人員、同仁及相關廠商之性別敏感度。

交通部
考核委員建議事項

孫旻曄委員

優點

本次考核資料的線上檔案整理清楚明白易查詢，值得肯定。

缺點

- 一、如考核會中討論，部份佐證資料/計畫/方案並未有具體的性別相關性，未來可再審酌。
- 二、針對宣導活動或方案，應有具體成效或普及效果的佐證資料。
- 三、建議貴部所屬二三級單位，善用性別專案小組中外聘委員，並研擬性別檢核表單，以針對性別友善環境進行檢核。

葉德蘭委員

優點

- 一、交通部所屬單位，多能將性別平等推動納入業務，如評鑑評分比例逐漸提高女性參與之重要性，顯現以人為本的施政。
- 二、將 APEC 議題融入業務及分工，是極佳作法。

缺點

- 一、部份所屬財團法人及國公營事業董事會組成仍未達三分之一。
- 二、部份作為由通用概念出發，惜未將與推動性別平等相連結，亦無數據佐證推動性平的效果。

綜合意見

- 一、部內重大計畫及業務執行及管考中，建議納入性別面向之考量，從而推動性別平等。
- 二、服務業務中可更為細緻看到交通運輸過程中，女性對鄰座性別之考量，建議研議劃座訂位之性別選項之可能，以提升女性在移動過程中之安全感以及幸福感。

顏玉如委員

綜合意見

- 一、建議性別統計國際指標選取應更具有意義性，且在比較時也應回歸議題內涵並含括相關背景資料，以避免資料誤用或理解差誤。以道路交通事故死亡人數國際統計為例，目前所提報各國交通事故死亡人數，但並未有國家人口數或其他人口基礎資料，因此，就年度死亡人數來看，我國德國、韓國及其他國國家差異不大，甚至更低，但各國家人口數不同，若以死亡率來看，則我國可能明顯高於部分國家，因此建議指標選取與比較應更為嚴謹，以增加資料有效性與可應用性。
- 二、交通部及所屬機關網站多有建立性別平等或性別主流化專區，惟各機關網站資料較為零散、缺乏統整。例如部分機關本次考核所提報之性別分析或其他資料，於該機關網站皆未呈現；又或交通部本部之性平專區應為交通部首要對外資訊專區，但目前與其他所屬機關連結不足。建議交通部及所屬機關性平網站資料可重新檢視、架構及更新。
- 三、性別分析目的乃在於針對性別問題或落差現象，運用性別統計與質性資料進行探究，並提出具體政策建議。惟目前性別分析之內容普遍缺乏交織性分析，亦即需運用複分類進一步檢視與探究，以更掌握性別處境與落差；此外，缺乏針對分析結果提出政策建議是另一需要提升之處。但由於目前性別分析是由各單位及所屬機關所提出，顯然相關單位對於性別分析內涵與重點理解仍有所不足，建議交通部應加強各單位及所屬機關性別分析訓練、又或可參考行政院性別分析手冊發展提出交通部性別分析工作重點，作為相關人員參考，以提升性別分析品質。此外，性別分析亦可運用於重要性別推動計畫，如高齡者駕駛人駕照管理制度、愛接送預約式通用計程車服務，提升計畫性別實證基礎。

附錄 2

- 四、在性別影響評估方面，肯定除了中長程個案計畫外，一般性計畫研擬時亦藉由性別影響評估，提升性平工作意涵，也肯定部分中長程個案計畫亦提出執行或竣工結果作為性別年度績效評估。不過，進一步檢視影響評估內容發現，部分計畫依然缺乏複分類(如國際商港未來發展及建設計畫)或性別工作重點較為制式或局限於廁所類環境工作。建議未來可深化性別影響評估品質，並就場站、運具或觀光等涉及民眾之計畫，朝向於計畫中提列性別目標，以統整該計畫之性別策略，此亦是落實以人為本交通政策的環節。
- 五、性別意識培力，肯定航港局課程需求評估問卷設計內容完整，可作為其他單位範例，惟可針對基本資料進行交叉分析，以更進一步了解同仁需求。此外，亦肯定許多單位製作培訓教材，建議未來除通識版教材外，也可朝向專題式，特別是針對政策、社會議題有關之主題，諸如大眾運輸性騷事件因應與處理，分為民眾與場站、列車工作人員等，進行分眾法律與因應、處理之互動教材。
- 六、交通部運研所是交通部重要研發單位，對性別議題亦多有掌握，建議未來在政策或運具從研發轉移至各機關執行過程時，宜將所需關注性別議題、性別政策理念、原則及影響敘明，俾執行單位了解其背後之性別意涵，有助於業務同仁更理解性別工作推動之意義。

性平處

綜合意見

- 一、交通部近年致力於國際交流融入性別平等議題，如在 APEC 運輸工作小組落實拉塞雷納路徑圖，促進女性經濟賦權，關注海運產業的女性包容，為所有女性創造友善且安全的工作環境，以及透過數位科技提升女性參與運輸產業等議題，消弭運輸領域中的職

業性別隔離情形，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，建議未來精進方向如下：

(一)自製性平文宣之宣導效益

本次考核提出宣導影片、對外刊物、懶人包、臉書貼文、爸爸說故事等豐富內容，並積極運用多元管道進行宣導，值得肯定，建議未來可辦理滿意度調查或蒐集回饋意見，並進行性別分析，作為精進宣導策略之參考。

(二)督導所屬三級機關訂定推動性別平等計畫、方案或措施

- 1、部分所屬三級機關所提之推動性平計畫，建議可再強化計畫內容之性別關聯性，例如：航港局「載客船舶及海運客運場站公共安全與營運服務聯合督檢計畫」中，未來可於海運客運場站之檢查項目增加性別友善設施，並納入對不利處境者使用安全性與友善性之關注(如身心障礙女性使用廁所、哺集乳室；不同性別使用性別友善廁所)。
- 2、本次考核資料中，尚未見民航局、鐵道局及氣象署提出推動性平相關計畫、方案或措施，建議三級機關人數在 200 人以上者，除配合交通部性別平等推動計畫外，可將業務中有助於性別平等之推動措施納入機關性平計畫，如鐵道局將設備輕量化，有助女性司機員操作，營造友善職場環境。亦可檢視本機關業務之性別統計與性別分析，就縮小性別落差或破除性別刻板印象提出性平相關推動計畫或措施。例如：氣象署可根據氣象實務研習班學員性別分析(105~111 年)，總參訓學員雖男女比率大致相當，但防災單位推薦參訓之學員多為男性、媒體推薦參訓者以女性為多，未來於研習班活動資訊中可增加鼓勵推薦單位關注與促進不同性別參與，並於研習活動融入性別觀念宣導。

(三)其他推動性平綱領情形

- 1、交通部提出多項推動性平政策綱領之措施，建議對各項措施進行成效檢視並提出策進作為，以持續精進性平推動。例如：針對建置或修繕交通場站之性別友善設施，可辦理使用者滿意度調查或蒐集回饋意見，進行性別分析(含交叉分析)，作為精進空間經營與服務提供之參考。又如：「交通部航港局營運與服務績優客船及載客小船選拔實施要點」，已將僱用任一性別人數佔公司總人數不低於 1/3、為女性乘客或船員設置相關船舶之專用設備(如衛生設備、臥室)等性平指標納入選拔評分項目，惟 110 年選拔結果顯示仍有半數參選之航商未符合性平指標，未來可提出檢討與策進作為(如提高性平指標之占分、加強分享獲選航商推動性平之事蹟等)。
- 2、另建議可在現行的基礎上，提出更具挑戰性之措施，例如：本次考核提出「飛航管制人員性別比例分析報告」，關注飛航管制考訓制度及現有人力之性別比例情形，建議未來亦可蒐集不同性別對飛航管制職場友善性(如工作與生活平衡、職場性騷擾)、培力(如推薦參訓是否存在性別偏見)及職涯發展(如升遷考量、升遷年資)等看法或統計資料，以回應性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」、「權力、決策與影響力」等面向強調之增進女性培力與發展，促進工作與生活平衡，消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離等目標。

(四)CEDAW 暫行特別措施

交通部透過各項對交通運輸業者之評鑑項目，促進業者營造性別友善職場環境及強化服務設施之性別友善性，惟此等措施屬於行政鼓勵，尚非 CEDAW 所稱之暫行特別措施。為加速改善交通運輸領域長期以來女性參與不足，建議參考暫行特別措施之常見類型(如設定配額比例、提供優先或優惠待遇、重新分配資源)，提供經費補助開設大客車、大貨車之女性駕訓專班，或修

附錄 2

訂相關法規，要求業者在資歷相當下優先進用女性駕駛員。

(五)性別分析

- 1、本次考核所提之部分報告，未以性別做為主要分析觀點，導致性別差異之比較分析較為不足。例如：「109 年自用小客車使用狀況調查報告」提出之自用小客車駕駛人性別分析面向，僅侷限於使用者特性(年齡、用途、使用天數、行駛時間及是否使用行車導航系統、行車紀錄器)，未就不同性別之停車情形、車輛支出情形、對交通相關規定或措施之意見進行比較分析，建議未來各車種營運或使用狀況調查報告，均能加強性別分析之深度(性別與年齡、收入、區域等交叉分析)與廣度(如不考慮使用公共運具代替自用小客車之原因、對推廣純電動車輛政策的意見)，或於調查報告之外另行提出性別分析報告。
- 2、另本次考核提報之內容多僅呈現描述性統計，例如：前揭自用小客車使用狀況調查報告中，指出 65 歲以上駕駛人中，男性占 82.1%，較全體男性駕駛人高出 14.7 個百分點，其中「休閒」用途較全體駕駛人高出 13 個百分點一節，建議未來強化性別差異之原因分析、性別與其他因素之交叉分析，並提出具體建議事項，便於後續據以發展或調整相關之計畫、方案、策略或措施(如鼓勵使用公共運具政策與措施、推動永續綠色旅遊策略、銀髮族遊程規劃及推廣)。

(六)性別影響評估

- 1、本次所提報之性別影響評估，多數缺乏交叉分析，建議未來加強辦理性別與年齡、身障、區域、族群別等交叉分析，俾於重大計畫或政策研擬時考量不利處境者之經驗與需求。例如：「重要觀光景點建設中程計畫(113-116 年)」性別影響評估，就受益者之性別統計引用前觀光局 110 年台灣旅遊狀況

調查，僅提出國內男性旅次佔 49.6%、女性旅次佔 50.4%一節，考量性別統計與交叉統計資料是否適足，影響性別影響評估之品質，建議未來各項調查報告均能加強性別統計、交叉統計與分析，以支援重大計畫或政策之性別影響評估。

- 2、有關中長程個案計畫於年度績效評估納入性別效益分析之辦理情形，建議針對訂有性別目標或性別平等措施之中長程個案計畫，例如：「屏東縣政府後壁湖漁港交通旅運設施改善建設計畫」性別影響評估，提出針對到訪遊客之不同性別、年齡、族群、地區等面向，設立性別敏感指標，以監督計畫影響，並請受委託廠商強化對服務人員之性平宣導及訓練等節，請於年度績效檢討時，運用性別統計與性別分析，檢視性別平等措施辦理情形及計畫之性別效益。

(七) 決策參與

- 1、交通部及所屬機關之任務編組委員會共有 96 個，已有 84 個達成任一性別比例達 1/3，達成率僅 87.5%；又交通部所屬政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國公營事業董事之任一性別比例達成度亦僅有 50%及 33%，建議未來改聘(派)時優先考量女性，並修正相關規定，納入任一性別 1/3 比例原則。
 - 2、交通部擔任常務副首長、幕僚長、三級機關常務正副首長及幕僚長、一級單位主管人員之女性比率，均低於機關整體女性比率，請加強培力女性人才，並在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，以逐步促進決策階層之性別平等。
- 三、因應本年性平三法修正公布，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾處理與防治教育訓練及宣導，強化受理人員對性騷擾案件處理知能，並提高同仁性騷擾防治意識、主管對被害人之同理心與敏感度，及提供被害人專業協助輔導措施等，營造性別友善工作環境。

文化部
考核委員建議事項

王兆慶委員

優點

所屬各機關、場館的性別平等宣導素材，相當多樣化。且宣導效益呈現清楚，部分宣導平台也設有民眾的互動、回饋機制。

缺點

- 一、依指標給分標準，性別平等專案小組每年須定期召開兩次以上。未達兩次則分數減半，未開則無分數。這個給分標準也許略嫌形式化，但還是建議各機關遵循。
- 二、「向民間私部門推動性別平等」指標中，給分標準明訂為：辦理獎項或評鑑佔 2 分、辦理課程佔 2 分、宣導活動佔 1 分。但對於獎項或評鑑，目前填報內容為採購、補助過程納入性平指標。此作為與指標要求不同，導致失分，相當可惜。建議未來可參考其他部會做法，研議對策。

綜合意見

執行研究案或國際交流案後，建議可再填報，如何將研究或交流成果，提煉出觀念、原則或靈感，據以再納入後續施政。

郭玲惠委員

優點

- 一、文化部辦理各項活動及計畫，相當具有創新性，值得肯定。
- 二、深入淺出擬定多元之性別議題，值得肯定。

缺點

- 一、活動具創新性，但與性別議題或國家性別政策之連接性、呈現方式或說明較薄弱。
- 二、對於性平政策或相關法規之落實，缺乏積極誘因或協助。

附錄 2

三、中高階女性人員之培訓仍有相當努力空間。

綜合意見

- 一、活動議題與性別議題關連性、執行成果，例如問卷參與者瞭解程度等，可再充實。
- 二、各種性平政策或法令之指導原則，可直接列入採購規範。
- 三、中高階女性人力培訓議題及參與鼓勵，應再補充。

顏玉如委員

優點

文化部 110-111 年性別影響評估執行多有進展，評估表與計畫書多有提出性別議題。

綜合意見

- 一、性別統計：持續前次考核意見與建議，鑑於文化部於 109 年「文化部性別統計指標與性別分析」研究中提出「文化部性別統計指標架構」，建議可以此架構為基礎，統整目前網站中性別統計網頁與文化統計網頁指標，讓資料蒐集與公佈方式能更具系統性與豐富性。其次，統計指標複分類較為不足，建議在以探究性別問題的意識前提下，進行性別統計複分類指標建立。此外，應用與深化性別統計於政策，方式包括進行深入性別分析、媒體訊息發佈、性別平等工作計畫實務依據等。
- 二、性別分析：性別分析目的乃在於針對性別問題或落差現象，運用性別統計與質性資料進行探究，並提出具體政策建議；因應政策問題意識、相關性別統計資料蒐集完整性與豐富性、以及應用深化程度，是應具要素。惟在所提報的三篇性別分析中，「文化領域性別權力、決策與影響力現況分析」，雖有詳盡國際比較，並介紹國際提高女性決策參與作法，但缺乏具體建議事項，使得應用深化程度低，甚為可惜；而另外二篇則較似成果報告。建議未

附錄 2

來可參考行政院性別分析手冊發展文化部性別分析撰寫指引，並辦理教育訓練，讓同仁一方面了解性別分析工作重點，同時也深化性別意識，以提升性別分析品質。

三、性別影響評估：

- (一) 文化部中長程個案計畫大多為文化產業或文化機關工作計畫，經檢視大致歸納策略性別議題有：人才培育、文資內容、環境安全與友善。建議此類計畫不僅只是在評估表中敘明，更可朝向在計畫書中提出具體性別目標，以統整計畫有關性別議題之工作重點，確保計畫性別觀點融入與策略實踐。
- (二) 檢視結果也發現，多數計畫執行多透過招標或獎補助方式委託民間辦理，執行人員性別落差大，雖然中長程個案計畫本身非以縮小委辦執行單位人力性別比例為目標，但執行人員性別意識與素養攸關執行成效，建議此部分可納入檢視並採取相關對策，如於計畫或相關委辦文件納入執行單位與執行人員消極資格條件（如不能有性侵害或性騷擾、公司不能違反性工法等）或積極資格條件（如要上線上性平課程）等。
- (三) 中長程個案計畫之年度績效評估納入性別效益分析，目前多採場館完工後服務滿意度調查，由於中長程計畫大多為多年期計畫，建議可在計畫通過後執行期間之管考或次年度計畫提報時，可納入性別效益分析，檢視階段性工作成效，以確保計畫有其性別產出效益。

四、性別意識培力：相關資料整理可更臻周延。在整體各機關性別意識工作推動上，首先應進行課程需求評估，需求應包括三個面向：規範性（符合行政院性平處、人事行政總處相關規範性）、文化部業務推動（含政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等）與個人需求。其次，依需求評估結果，依不同人員屬性規劃教育訓練基礎課程、進階課程（一般、主管、性別業務人員），辦理

附錄 2

方式可依課程目的採多元方式辦理。第三，進行執行成效評估，如前測後測等。此外，也需發展與主管業務有關之教材，作為性別意培力參考之媒材。

- 五、為更有效改變社會性別結構，聯合國近年更著重運用性別主流化消除性別歧視、重新定義性別角色關係，文化部在性別分析或影響評估方面，建議可多關注文化所存在性別權力不對等關係、歧視與合理化性別暴力，社會性別規範如何形塑性別暴力，並成為女性日常，並將此納入工作指引或發展文化部性別影響評估檢視，協助同仁進行文化面性別影響檢視。

性平處

綜合意見

- 一、文化部積極推動各項性平工作，包含本部及所屬機關(構)宣導活動有多樣性平主題及多元方式(如性平桌遊、性平影展及性平戲劇表演等)，以寓教於樂方式邀請民眾參與，推廣提升宣導效果；另每年辦理傳統民俗文化訪視活動，持續進行性別平等檢視；向民間團體加強宣導，各重要民俗保存團體多有女性成員進入決策組織(如：羅漢門迎佛祖之內門紫竹寺管理委員會已有女性委員、六房媽爐主已有女性爐主)；以及傳統陣頭傳承活動已有女性參與等，已陸續展現性別平權推動成果，值得肯定。
- 二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

(一)CEDAW：

- 1、結論性意見之辦理成效：所提報「CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見第 37 及 38 點次」補助慰安婦「阿嬤家(和平與女性人權館)」軟硬體功能及辦理展覽，為進一步強化公眾教育，建議運用文化部所屬文化場館共同推廣及倡議女性人權議題。
- 2、暫行特別措施點次之成效：所提報「CEDAW 第 4 次國家報告結

論性意見第 29 及 30 點次」將重要民俗訪視納入性平檢視內容一節，暫行特別措施的常見類型包含設定配額比例、提供優先或優惠待遇、重新分配資源，爰為進一步破除職業性別隔離，查國立臺灣工藝研究發展中心 105 年工藝類別木工坊人才培育男性占比為 70%、女性為 30%，建議文化部可提供專屬經費以培育女性參與木工訓練及輔導進入該領域職場，以破除工藝產業之職業性別隔離。

(二)國際性別統計比較：本次未提報國際性別統計比較報表，建議可參考本次所提報性別分析「文化領域性別權力、決策與影響力現況分析」有關「國際性別權力、決策與影響力」之文化領域性別統計，就我國與歐盟(至少 4 個國家)在公共廣播機構擔任總裁或董事會成員之女性比例、或公共廣播機構 CEO 女性占比等指標進行比較，瞭解我國在文化領域性別平等發展情形。

(三)性別影響評估：本次僅提報 1 件免報院性別影響評估案件，建議參考其他部會之作法由各業務處(司)或所屬機關(構)擇選計畫或措施、命令或行政規則等案件進行性別影響評估(如：111 年修正「文化部漫畫史料典藏審議會設置要點」)。

(四)性別意識培力之辦理品質：

1、課程需求評估：為有效運用訓練資源規劃符合學習需求之課程，建議於課程規劃前辦理「需求評估」，蒐集本院當前性別平等重要議題、文化部推動性別平等之目標與策略及推動情形，以及調查機關人員對課程主題、辦理形式等意見，綜合分析評估後據以規劃相關課程。

2、針對不同人員屬性設計課程內容：為提升各類人員學習效果，建議針對不同人員屬性和需求規劃不同的課程內容(如針對性平業務人員規劃性平國際趨勢課程)。

3、課程主題合宜性：110 年及 111 年所列課程內容未區分基礎

或進階課程，建議可參考「性別平等基礎及進階課程內容分類表」規劃辦理，如加強辦理性平文化領域議題研討、性別影響評估與性別分析實例研討等進階課程。

4、課後學習回饋：經查文化部僅於 111 年辦理學習回饋，建議每年應至少辦理 1 次，以評估學習效果。

5、檢討年度課程：本次未提報該項指標項目，建議參考課後回饋(如學員滿意度、前後測成績及建議事項等)，進行整體檢討，作為下一年度課程規劃之參考。

(五)中高階女性主管參訓情形：查本次考核期間之參訓比率僅為 20.31%，建議加強鼓勵中高階女性主管(8 職等以上公務人員)參加相關訓練，以培養具備領導及管理發展之知能，如因業務繁忙無法完成連續 2 日(12 小時)課程，建議可採實體、數位課程(可累計及合併計算)之學習方式完成訓練。

三、文化部因應本(112)年 7 月性平三法修正公布，於本(112)年 8 月 31 日完成修訂「文化部性騷擾防治措施及申訴調查處理要點」放寬匿名或第三者揭露之受理條件，及全面檢討 130 項獎補助要點增設違反性平相關法令，得將獎補助款撤回機制，值得肯定。另為加強認識性平三法內涵，營造性別友善之文化環境，請持續加強對機關及所屬機關(構)同仁、藝文界工作者進行性騷擾防治教育訓練及宣導。

國家科學及技術委員會
考核委員建議事項

王兆慶委員

優點

- 一、 宣導推廣活動或媒材豐富，成效優良，且有佐證說明滿意度及民眾回饋意見、感想。
- 二、 將性別平等納入科學技術白皮書這樣重大官方文件的目標，足見機關對性平的重視度，值得嘉許。

缺點

科普教育的推廣活動，理論上有助於打破性別教育（科系）隔離，惟目前實際成效的佐證資料有限。建議未來可蒐集青年學子的回饋故事，了解他們如何因為參與科普，而覺察自身興趣，進而突破自身或身邊家人的性別刻板印象，如此將更有助於外界了解科普的性別平等促進效果。

綜合意見

研究計畫主持人於育兒期間，可追加補助研究人力，是非常有創意的支持措施。惟目前申請條件是「女性主持人」+「單親或育嬰留停中的男性主持人」，有可以再研討之處。若未來在經費預算方面有餘力，建議可以微調成「單親、育嬰留停或雙薪家庭的男性主持人」。原因是，學理上促進家內育兒分工平等的條件有二，首先是女性要就業（形成雙就業家庭），其次再提供制度誘因，鼓勵男性投入共同承擔育兒責任（形成雙照顧家庭）。雙薪家庭本身已經達到第一項條件，本政策若微調放寬，或許也有助形成第二項條件。

許秀雯委員

優點

- 一、 貴會擘劃 112 至 115 年科技白皮書，將性平納入首要目標願景

附錄 2

- 之一，頗具開創性，令人矚目與期待。
- 二、貴會推動「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，針對近 3 年沒有申請過專案計畫補助的女性科研人員，給予優惠補助措施，使其研究生涯不會因家庭因素等而受阻、中斷，符合 CEDAW 國際審查委員所建議「透過暫行特別措施加快消除職業性別隔離」之方向精神，頗值肯定，但目標值（預計於 114 年底前提升 0.2%）似尚偏低，建議可更具企圖心，持續研議提出切合需求、多樣化且能提高績效之作法。

缺點

首長職、高階主管之女性占比仍有諸多提升與努力空間。

綜合意見

- 一、貴會掌握龐大資源，針對近來風起雲湧之 Metoo 運動，應研議如 貴會補助之對象為性騷擾事件行為人時，應依循如何之程序採取「適當之管理作為」以有效處理和積極回應。
- 二、在性平領域之努力，除著重打破性別職業隔離等議題之外，宜與時俱進融入對於多元性別（LGBTI+）權益保障之認識，畢竟「三百六十行，行行有同志」，傳統上男性主導之理工科技領域，更應敏感與留意避免「厭女」(misogyny)、「恐同」(homophobia)、「恐跨」(transphobia)之情況，營造友善性別環境。
- 三、促進女性參與 STEM 領域之作為，宜更為系統性，例如在方式上，「延續性」之活動，原則上可能優於「一次性」舉辦之活動，相關促進作為並均應盡可能建立效益評估方式，並應思考此類促進作為如何多面向整合資源，以及如何在制度面找到切入點「排除不利阻礙」並「增強誘因」，以利深化並擴展其效益。

顏玉如委員

優點

附錄 2

- 一、國科會整體主流化推動多有進展，特別是性別預算成長三成以上，資源的投入也顯示國科會大力推動性別的實質展現。
- 二、性別統計指標多有應用於政策、新聞稿或施政成果，提高社會見聞。

綜合意見

- 一、性別統計：國科會性別統計含括國內與國際指標，且有定期更新，惟部分統計資料內容宜再釐清或說明，以增加資料完整性，如國際科技指標可增加資料來源及說明，又或學術研究計畫指標之專題研究計畫，學門別統計部分指標重覆。此外，性別統計指標可依性別工作重點進行擴充，例如女性從事科研主題統計指標，從女性研究人力、補助相關專題計畫、大專生計畫、到推廣活動，透過性別統計定期收集公布，再進行性別分析與相關政策效益，形成實證為基礎的性別政策回饋機制。
- 二、性別分析：肯定國科會以補助學者進行相關性別專題研究結果作為性別分析題材作法，有助增加性別問題掌握且資料相對蒐集完整。惟性別分析係屬政策分析，除了對於現象面的探索，還需要針對分析結果提出具體政策建議。然在所提報的三篇性別分析中，政策建議部分較為薄弱，使得應用深化程度低，甚為可惜。建議未來應加強對於分析結果的具體策略作為，包括執行單位、分工等，提升性別分析的應用性。此外，就科研領域長期存在性別落差現象的背後，有更多來自性別角色規範、及其所產生權力關係與資源配置不平等，因此建議在分析焦點上，也可朝向深化這些議題及其影響，以消除性別歧視、重新定位性別角色為目標，逐步形成組織變革，此也是聯合國近年性別主流化工作重點。
- 三、性別預算：111 年、112 年性別預算雖有成長，但就預算類別來看，部分預算項目未能提列，如性別影響評估計畫。故建議未

- 來需進一步檢視與確認，提升性別預算品質。
- 四、性別影響評估：肯定多數中長程個案計畫於計畫書中明確提列性別目標。惟部分計畫在性別統計複分類資料蒐集與交織性分析不足，又或部分計畫案性別主題過於單一，如園區籌設等，關注主題仍以該建築之硬體環境設施為主，較少將計畫中其他議題納入性別思考，如生活圈等。建議未來宜增加統計資料豐富性，另可擴大計畫中性別融入的面向，並藉由相關潛在使用者需求調查，了解相關議題性別需求，又或在專家協助性別影響評估時，可採會議方式，增加對話及性別需求的討論。
- 五、性別影響評估目前仍以中長程個案計畫為主，對於免報院計畫，建議亦可擇相關議題進行。此外，由於中長程計畫大多為多年期計畫，建議可在計畫通過後執行期間之管考或次年度計畫提報時，可納入性別效益分析，檢視階段性工作成效，以確保計畫有其性別產出效益。
- 六、性別意識培力：藉由員工協助需求調查來了解同仁對於性別培力課程需求，此融入式作法亦屬合宜。惟檢視課程需求評估，僅以 1 個個人對性別課程需要，實有不足。建議 EAP 與性別意識培力課程需求調查為出發，需求評估應應包括三個面向：規範性（符合行政院性平處、人事行政總處相關規範性）、業務推動（含政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等）與個人需求，再據以進行需求評估題項設計。其次，依需求評估結果，依不同人員屬性規劃教育訓練基礎課程、進階課程（一般、主管、性別業務人員），辦理方式可依課程目的採多元方式辦理。
- 七、相當肯定國科會近年積極投入縮小科研人才性別落差，惟目前似乎較著重減少育兒壓力、提升理工或科學領域女性人才。儘管社會科學、人文領域女性研究者相對比例較高，然其資源配置概況、在國家長期重視科技產業前題下的性別影響，以及其

附錄 2

他友善性別措施等均可有所作為，期待國科會可階段性逐步檢視，實踐科研領域實質性別平等。

性平處

綜合意見

一、國科會提出「科學技術白皮書（民國 112~115 年）」將推動性別平等列為首要目標，相關策略包括多元包容科研環境、推動性別化創新等，帶領我國發展具性別觀點之科技研究及技術研發；為促進女性參與科研領域，辦理「尋找資安女婕思」、「自然科學領域女性學者」研討會、建立學術領域女性支持社群等活動；另科學園區管理局辦理「推動職場工作平權」優良事業單位評選及表揚活動，評選指標將**二度就業婦女友善職場措施、女性主管比例**等列入加分項目，值得肯定。

二、深化性別影響評估及性別分析應用

(一)性別影響評估與性別分析多能妥善運用適當之性別統計資料進行分析，建議增加探究性別落差成因及交織性議題，以利提出之策略做法與性別議題扣合，如「國立新竹科學園區實驗高級中等學校興建綜合教學大樓中長程計畫」，建議蒐集不同性別、年齡之學生、教職員工的使用經驗與需求，並進行性別分析，了解不同群體使用經驗與需求之差異性及其原因，以作為規劃各項軟硬體設施設備配置之參考。

(二)本次未提出中長程個案計畫於年度績效評估時，納入性別效益分析之辦理情形，建議將訂有性別目標之績效指標，納入年度個案計畫管制及評核，以及運用性別主流化工具（如性別統計、性別分析），檢討性別效益達成情形，如「顯示科技研發與人才培育計畫」已將女性研究人員的參與比率達一定占比納入性別目標，建議於年度績效評估時應進一步分析其辦理績效。

- (三)為強化性別觀點導入科學領域，除中長程個案計畫及法律案外，建議進一步就其他計畫方案或行政規則辦理性別影響評估，如國科會補助延攬客座科技人才作業要點、補助產業前瞻技術計畫作業要點，可就申請者、通過者進行性別統計與性別分析，探討性別落差情形與原因(如少數性別申請、通過之阻礙為何)，作為未來修正之參考。
- 三、提升及擴大女性決策參與機會：國科會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、一級單位主管人員仍有努力的空間(110及111年女性占比均未達女性係數標準)，建議加強關注機關內部女性中高階主管比率，積極拔擢優秀女性人才進入決策層級，促進女性參與決策機會。
- 四、強化園區廠商性騷擾防治義務：因應本(112)年性平三法修正通過，為強化科學園區事業單位性騷擾防治機制，營造性別友善園區工作環境，建議各科學園區管理局加強對園區廠商辦理職場性騷擾處理及防治相關課程，並鼓勵事業單位雇主及高階主管參與。
- 五、加強引導園區廠商營造性別友善工作環境：有關科學園區管理局辦理「推動職場工作平權」優良事業單位評選及表揚活動，除將法定應遵循事項列為評選項目，女性主管比例、身心障礙者進用列為加分項目外，建議指標設計加強反映科技產業中女性從業人員之經驗與需求，如引導雇主於工作規劃、工作方法或流程中考量無塵室工作之女性員工，在生理期穿脫無塵衣之需求。

附錄 2

第 3 組

農業部 考核委員建議事項

孫旻曄委員

優點

業務報告內容精簡專業，對考核有清楚的瞭解。

缺點

- 一、雖有性別平等相關計畫及成果，但仍建議需要逐年建立計畫並執行、檢討及修正。
- 二、針對本國勞工及外籍移工宣導性別平等，雖然印製多語宣傳單張或貼紙值得肯定，但未有更進一步的積極作為（如：在職訓練、性別意識培力課程等…）。
- 三、部分產銷班缺乏完整的成果報告，如參與者人數性別分析、成果報告與對未來辦理的具體建議與落實，甚至部份僅有單張相片，實不可取。
- 四、現有之自製教材已年代久遠，宜適時更新修正或參考其他部會。

綜合意見

整體而言，貴部對於性別平等相關之推動與成果已有相當之成效，然而對於相關推廣活動與性別平等間的關連性尚可強化。此外，亦可以善用貴部的性平專案小組（尤其是外聘委員的協助）進行相關業務的檢視與推動。

許秀雯委員

優點

- 一、提出農民退休儲金條例修正草案，納入離婚財產分配規定，符合 CEDAW 委員結論性意見且預期具有辦理成效。
- 二、近年來若干持續性政策如與苗栗南庄賽夏族人「和解」共管山

附錄 2

林，及推動森林資源保育與永續利用政策等，均深具意義且值得期待。美中不足之處在於，這些場域及計畫中，原住民女性之身影與智慧並未缺席，但與性平議題交織之面向，似尚未能被充分描繪、呈現與開創，有極大空間可以進一步發掘此類政策中之性平面向，以及深化性別與族群、環境、經濟（就業）議題交織共榮之內涵。

缺點

- 一、僅以透過各式講習活動，提高女性參加農會會員比率，而未將修法放寬現行農會法第 14 條（「農會會員每戶以一人為限」）規定，納入行動及關鍵績效指標。
- 二、針對 CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議與貴會相關之若干點次，包括第 13 點、第 14 點、第 27 點、第 28 點、第 67 點、第 68 點等，尚未能提出適切回應。

綜合意見

- 一、對於農村婦女之需求以及促進農村女性參與決策等面向，欠缺整體性之計畫，且有若干歧視性法規尚未啟動修訂計畫，建議規劃辦理系統性之增能課程與工作坊，協助高階主管與同仁共同盤點與掌握各項業務範圍如何融入與策進性別平等。
- 二、有些措施，如原住民共管合作計畫，雖立意上最初並非針對女性而設計，但實際成果可能具有促進女性福祉（如就業）並觸及交織性歧視之議題，似尚未能就辦理情形充分深入敘明與 CEDAW 條文、一般性建議之關連程度，這反映了整體性別敏感度尚有提升空間，建議可以在此基礎上，進一步檢視與思考如何提升業務中的性別濃度。
- 三、綜觀所提報資料，尚乏任何與「多元性別」相關之活動或政策，建議在未來能具體改善，畢竟無論是城市、鄉村或農林漁牧各行各業，都有多元性別之存在，性別主流化及性別平等的推動，也

附錄 2

都應該包括促進多元性別平等的面向。

陳月娥委員

優點

- 一、新增性別統計指標數高達 12 項，且進行複分類及進行國際性別統計比較，值得肯定。
- 二、性別預算均依性別平等專案小組決議及配合總預算案進行修正，並提報小組備查；性別預算金額雖有略減，但有具體說明原因。
- 三、性別意識培力課程不論一般公務人員、辦理性別平等業務相關人員或高階主管人員的參訓率均達 90% 以上，涵蓋率均達標。

缺點

- 一、性別統計分析結果未能實際應用至相關計畫或活動中，應用深化不足，例如：農民福利津貼請領或農民職業災害保險給付之性別落差，未針，並未就分析發現研提改善或提升措施，提供業務單位參考運用。
- 二、多數修訂或新頒計畫或法案類內容與性別關聯性高者，未進行性別影響評估，且評估檢視作業的準確性不佳。
- 三、政務人員參加性別意識培力課程或參與性別平等相關會議比率僅 67%，偏低；且課程規劃內容多為基礎的 CEDAW 課程，建議可加入一般性建議、國家結論報告與專家審查意見內容，亦未在年度初始進行訓練需求評估，110 年度課程規劃的差異性不足，111 年雖已改善，但整體訓練數量仍顯不足。
- 四、未開發與機關主管業務有關之性別平等推動或宣導之自製教材。
- 五、機關首長均未出席 110 年及 111 年 2 年 4 次的行政院性別平等委員會會議。

綜合意見

- 一、性別分析報告的發現與建議，建議在年度分析專題展開前，先與專題內容之業管機關(構)先進行商議，先釐訂分析架構與項目內容，以提升分析發現與建議有效落實於政策、計畫或相關措施上，以提升性別分析報告應用深化程度。
- 二、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，相關人員對於評估作業與流程的熟悉度不足，請加強內部教育訓練或蒐集相關範例供其參考，以提高性別影響評估的準確性。
- 三、性別意識培力課程請在年度末進行訓練需求評估，並參酌評估結果與新的性別議題發展(例如：性平三法修法)據以規劃全年度的系統課程，除性別主流化課程與基礎 CEDAW 課程外，可加入與主責業務相關的一般性建議、國家結論報告與專家審查意見內容，並對象不童進行差異化課程設計，參訓率亦請有效管控，以提高性別意識培力課程數量及品質。辦理方式宜力求多樣性，課後學習回饋亦請確實辦理，以提升性平訓練課程的系統性。
- 四、宜就性別專題統計分析發現或課後學習回饋之需求，嘗試開發與農業主管業務相關之性別平等推動或宣導專屬教材，以符合個別需求及提升訓練成效。
- 五、機關首長應親自出席行政院性別平等委員會議，以充分掌握並指導農業部的性平業務全貌，請幕僚人員有效規劃與管控首長行程，以提高首長出席率。

性平處

綜合意見

- 一、農村、偏鄉之女性權益保障為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之重點，農業部運用與民間私部門合作機會推動性別平等相關議題，如辦理「全國十大績優農業產銷班評選實施計畫」、修正「農業產銷班設立及輔導辦法」、「漁會考核其他政策性任務加分、減分項目」、「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」及「農會考核其他政策性任務」等，均訂有性別平等指標，以及將「農會與婦女參與」課程，納入國際土地政策研究訓練中心所辦理之「農業發展與政策」國際訓練班，有助與各國學員共同學習及交流，發揮農業部跨機關整合推動政策之影響力，進而引導及鼓勵私部門或其他機關關注及落實性別平等，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

(一)性別平等推動計畫規劃情形：

- 1、相關規劃已明確對應至院層級議題關鍵績效指標及策略，惟在部會層級議題之規劃上，部分具體做法與績效指標之對應有待加強，如：部層級「培育新世代女性農業人才」績效指標為提升「農林漁畜產」團體女性董監事、畜產團體女性擔任主管比例，具體做法僅提辦理提升自我能力訓練班、鼓勵農戶推派女性成員參與會議，且產業別未能完全對應前開指標之規劃。
- 2、農、漁會選任人員女性比率、理監事任一性別比例達 1/3 之達成率等，有關女性決策參與之績效指標規劃，較為保守，建議可檢討並研擬更積極及具挑戰性的策進作為。

(二)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形：農業部所提「CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議行動回應表」內容，未針對第 13、27、28、39、40、68(c)等點次第二稿提出資料；另針對第 14 點所提氣候變遷計畫社會溝通次數不確定是否將進行參與者性別統計、第 22(d) 點次僅以透過講習活動提高女性參加農會會員

附錄 2

比率，而未將農會法第 14 條修法放寬一戶一人納入指標，以及第 67、68 點次提及農業金融貸款及農會理監事微幅成長，未回應農村婦女經濟發展方案，均僅部分符合結論性意見，建議應訂定實質內容符合結論性意見之計畫、方案或措施，以有效解決問題。

(三)性別主流化：

- 1、性別分析：所提「近 10 年農民福利津貼領取人數性別統計」及「農民職業災害保險性別統計分析」報告，僅針對性別、年齡加以描述，兩者均未針對與性別之交織性進行相關分析，以及探究性別落差之原因，且未就性別分析內容提出具體建議事項，建議未來於委託研究納入性別分析，得運用性別統計等量化與質化之資料，據以分析相關結論或建議，以利政策制定之參考。
- 2、性別影響評估：於考核年度期間辦理性別影響評估案件計有 12 件，其中部分案件如「食農教育法草案」涉及食農人才培育(第 5 條)，惟未運用如農民人口或食農教育活動等性別統計及分析。另「植物品種及種苗法第 51 條、第 55 條修正草案」未說明收集犯罪人員之性別統計及分析、「水土保持法部分條文修正草案」未說明水土保持義務者及受處罰者之性別統計及分析、而「國土生態保育綠色網絡建置計畫」僅針對參與活動之男女提出比例，未有相關數據佐證，且未有交織性之統計分析(如年齡、族群)，建議若現行無相關性別統計，應說明未來可強化之執行策略，以利研析計畫相關性別議題。另建議農業部內部應建立把關性別影響評估辦理品質之機制及增辦教育訓練，或可參閱本院性別平等會「性別影響評估案例資料庫」收錄之優良案例參考學習。

(四)加分項目：雖積極提報加分項目，惟依法應推展之事項，如 111

年所辦理之預防職場發生不法侵害工作坊(霸凌及性騷處理)，為依法應推展之性騷擾防治教育及宣導事項，以及 111 年所訂定之「工作場所母性健康保護計畫」，提供女性員工健康保護措施，係依「職業安全衛生法」及「女性勞工母性健康保護實施辦法」所為，均非屬可供加分之項目。

三、因應農業部改制，建議未來相應調整事項如下：

(一) 新官網之性別平等專區置於「資訊與服務/統計與出版品/農業統計/性別平等/性別平等專區」下，分類頁面不易查找；另專區內似查無性平推動計畫、成果報告、性平專案小組名單及設置要點等資訊，建議再予調整及確認內容。

(二) 原由退輔會管理之森林遊樂區改由貴部林業及自然保育署管理，包括院議題「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」下農林空間及觀光休旅場域之性別友善空間等性別議題，未來均請納入貴部性平計畫滾修及推動。

四、為配合本院近期通過之「性平三法」修正，請農業部定期檢視機關是否建立完善性騷擾防治機制及被害人協助措施，以及是否公開揭示申訴管道，並強化相關人員受理性騷擾案件處理知能，加強推動性騷擾防治及性別意識培力之教育訓練，以提高部內主管人員及同仁之性別意識及敏感度，落實推動性騷擾防治制度之目標。

環境部
考核委員建議事項

黃怡翎委員

優點

委託建立「友善廁所設置參考指引」，針對基本需求、性別、親子、高齡、身心障礙等多面向進行友善度提升，提供各縣市、各單位未來公廁建造工程友善指引，具有相當參考價值。

缺點

- 一、雖辦理多場國際交流會議，但僅以參與者之性別比例做為推動性別平等之成效，較為薄弱，建議可再針對參與或交流內容融入更多性別意涵之討論。
- 二、針對新移民與移工宣導環境荷爾蒙議題，卻以中文文宣作為公益燈箱廣告，恐較難達到宣導效果，建議針對辦理相關業務，宜先針對政策目的與對象進行評估，才能有利規劃達成相關目的之途徑。

綜合意見

- 一、部分推動促進性別平等之相關宣導或活動，內容與性別關聯性較低，例如飲用水安全宣導說明會、空品知識行動創意競賽等，建議可再深化與性別之關聯性。
- 二、針對「職場母性保護措施」及「職場不法侵害預防」編訂適用清潔隊作業特性之參考範本，有助於相關單位建立友善之職場環境，由於職場內對於性別、文化多樣性等相關議題未具敏感度是發生不法侵害原因之一，在目前清潔隊工作人員中亦有顯著的性別人數差異，近來清潔隊發生職場霸凌事件等職場不法侵害之爭議並不少見，其中也有與性別意識薄弱引發之歧視問題有關，因此建議針對該參考範本增加與性別具關連性之內容，強化相關單位加

附錄 2

強性別議題敏感度，並協助建立落實機制，以建立性別友善職場環境。

廖福特委員

優點

- 一、資料準備豐富，相當用心。
- 二、兩位政務次長參與實地考核會議，顯現其重視之程度。
- 三、政務次長親自作簡報，且內容完整，非常熟悉相關業務，令人印象深刻。
- 四、舉辦「提升環保專責人員女力暫行特別措施」，積極促進女性擔任環保專責人員，具開創性，值得讚賞。
- 五、所研提之相關指引及指南已納入農村及偏鄉婦女之關注，相當難得。
- 六、所製作之「屬於她的回收產業柔韌力」，闡釋基層女力之熱情及毅力，相當值得關注。
- 七、「友善廁所設置參考指引」相當有意義，同時透過補助鼓勵友善廁所之設置。
- 八、所捐助之財團法人的董事及監事之任一性別比例均已達三分之一。

缺點

- 一、「提升環保專責人員女力暫行特別措施」在考核期間之最後幾日方才開始實施，甚為可惜。不過或可期待還有後續實施計畫。
- 二、所提部分資料或可更直接說明與性別平權之關連性。例如環境變遷與 SDGs 目標調查、環境教育內容等，並沒有非常直接且充分之性別平權關連性。
- 三、女性占高階常任人員之比例尚有努力之空間。所屬之委員會委員尚未達成 100%任一性別比例達三分之一或 40%之目標，亦仍

附錄 2

有努力之空間。

綜合意見

- 一、積極參與考核，資料準備豐富。所規劃之暫行特別措施及參考指引，或是製作之影片，都相當值得關注。所捐助之財團法人的董事及監事之任一性別比例均已達三分之一。這些正面成果應該持續維持。
- 二、所提部分資料或可更直接說明與性別平權之關連性，女性占高階常任人員之比例，所屬之委員會委員之任一性別比例等事項，應可持續精進。

許雅惠委員

優點

性別主流化執行狀況良好，性別統計指標、國際化評比、性別預算均符合標準。

缺點

性別影響評估所提報案件，多數自評為與性別無相關，但外部程序專家之意見卻描述了許多與性別相關的期許或建議；明顯有所落差。

綜合意見

- 一、部分案件與性別議題之相關性，建議應再次確認計畫自評與外部專家意見表達之正確性；部分性別影響評估案件並未完備第三部份之回應意見，建議應補正；也建議未來應提供原始計畫書佐證。
- 二、性別分析目前所提案件，目前多屬於性別統計描述分析，對於後續一發展之性別目標、策略等描述較薄弱、建議應針對性別分析與性別影響評估等主流化工具運用加強教育訓練。
- 三、性別意識培力，目前未進行教育訓練需求調查，特別是針對不同職務屬性、職級、主管與非主管人員等差異性，規劃感受性

附錄 2

與規範性的調查分析與統整規劃。如可能，建議應發展課程地圖，如 CEDAW 與性別主流化政策工具之進階與初階課程，如何進行差異化的調訓管理。

- 四、建議應發展具信效度之課後回饋問卷，並據以撰寫年度教育訓練之檢討報告，以利未來年度之品質精進。

性平處

綜合意見

- 一、環境部積極將性別觀點融入業務推動性平工作，包含辦理「環保機關環境保護專責及技術人員女性專班」，以全額補助訓練費用方式，鼓勵女性進入非傳統領域工作，破除職業性別隔離。111 年函送各機關「友善廁所設置參考指引」，引導全國公廁提升性別友善性。另將性別平等導入補助及評鑑機制引導民間企業共同推動性別平等，如於 111 年環境教育基金補(捐)助計畫成果發表評比中，將「推動性別平等之辦理情形」納入評審項目；於「國家企業環保獎評選要點」，精進「推動性別平等相關計畫或措施」評選項目內涵，加強引導企業推動性別平等。辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)概念與案例研討研習班」，召集各單位及所屬機關性平業務承辦員及簡任級督導人員及性平專家共同參與。各項促進性平之努力，值得肯定。

- 二、依考核指標衡量標準，建議未來精進方向如下：

- (一)自製性別平等宣導文宣：本次考核提出專刊、專欄、電子報、實體活動及線上貼文圖卡等多項宣導，惟部分提報內容未見性別議題說明引導或與性別關聯性較低。例如：本次提出分區辦理之勞工健康保護措施輔導講習會議，向地方環保機關宣導落實職業安全衛生法相關規定一節，建議納入不同性別環保從業人員常見之職業安全衛生風險與原因，強化地方環保機關在規

劃與執行業務時更具性別敏感度。又如：本次提出之國語日報刊登「環境隱形殺手-環境荷爾蒙」一節，建議未來刊登內容可增加不同性別接觸風險管道之差異、對不同性別健康影響之差異及預防措施等。

(二)性別平等議題融入國際交流業務情形

- 1、本次考核提出多項自辦之國際交流活動，惟部分活動並未將性別平等議題納入議程中，僅呈現女性參與者比率(如 2022 年泰台土壤及地下水環境保護技術論壇；2022 年污染場址先進模擬、特性調查及整治技術國際研討會)。建議未來議程可納入相關技術領域專業人才之性別分布、性別落差原因與對策之探討(如：執業環境、防護裝備與採樣設備等考量不同性別之差異需求；環境保護與污染防治工作環境中性騷擾、性別歧視對少數性別投入之阻礙情形及防制措施；培力少數性別投入相關技術領域之挑戰與對策)。
- 2、另本次考核提出之「臺英碳定價制度交流論壇」，亦僅說明會議主持人及 2 位與談人為女性一節，建議未來相關議程中可納入碳定價方式對不利處境者之影響與對策，例如：企業將碳費轉嫁商品後，對經濟上較為脆弱之女性單親、高齡女性之可能衝擊，及減緩衝擊或扶助之措施。
- 3、又為提升國際交流之效益，未來請強化將國際會議中學者專家對於性別平等之建議，評估納入機關業務推動。
- 4、2023 年第 28 屆聯合國氣候變遷會議 (COP28) 將於 11 月 30 日至 12 月 12 日在杜拜舉行，經檢視議程有與性平相關之週邊會議，請環境部組團參與會議時，積極參與性平相關會議，如：12 月 3 日「性別與環境資料聯盟：變革的根源 (Gender and Environment Data Alliance: Roots of Change)」、12 月 5 日盤點包容性全球的性別平等氣候解決方案 (Gender-

Just Climate Solutions for an inclusive Global Stocktake)等會議,於會中分享我國政策經驗及攜回優良「性平與環境」政策措施參考,並於未來規劃辦理週邊會議。

(三)其他推動性平綱領情形

- 1、部分工作項目與性別關聯度較低,例如:本次提出製作「2021 空品知識、行動與創意競賽」延長報名資訊圖卡,於機關臉書露出,歡迎高中及大專學生踴躍報名參加,及參加決選的學生女性占比一節,查圖卡資訊中並無鼓勵女學生參與之意涵,所呈現之活動說明與空品科普知識等,亦無不同性別對空污防治之認知、行為、貢獻及防治需求之差異,或空污對不同性別之健康影響,建議未來於宣導資訊與活動議程安排上可加強融入性別觀點(如運用貴機關空污危害與健康防護研究中,與性別相關之研究發現),擴大推廣對環境領域中性別議題之認識。
- 2、年度成果報告中提出多項推動性平政策綱領之措施,建議對各項措施進行成效檢視並提出策進作為,以持續精進性平推動。例如:111 年度成果提出環保專責(技術)人員證照之取得以男性為多數,女性占 2 至 4 成,為鼓勵訓練機構提升女性參訓比例,將「提升女性參訓比例」列入訓練機構考核加分項目一節,建議未來檢視與分析符合此加分項目之訓練機構占比、優良作法,做為未來精進考核指標及提升女性參訓之參考。

(四)性別分析:本次考核所提之性別分析報告,已有進行性別統計及與其他面向(如職務別、縣市別)進行交叉分析,惟部分報告未進行性別落差之原因探討,致未能提出具體建議,及後續改善計畫、措施。例如:110 年環境教育人員認證性別統計分析報告提出,在認證方面,以「學歷」方式取得環境教育人員認證

者，男性多於女性，以「訓練」方式取得認證者，女性多於男性；在行政區分布方面，除離島地區外，取得認證者之性別落差達 10 個百分點以上，有屏東縣、台南市、彰化縣，建議未來可分析上述性別落差之原因，作為精進認證作業之參考(如:女性比男性更可能透過訓練方式取得認證，可檢視縣市開辦訓練之資源是否充足、訓練規劃是否考量性別友善性)。

(五)自辦性別意識培力實體課程之辦理品質：為有效運用訓練資源規劃符合學習需求之課程，建議於課程規劃前辦理「需求評估」，蒐集本院當前性別平等重要議題、環境部推動性別平等之目標與策略及推動情形，以及調查機關人員對課程主題、辦理形式等意見，綜合分析評估後據以規劃相關課程。

(六)決策參與

- 1、環境部及所屬機關之委員會共 70 個，已有 67 個委員會符合任一性別比例達 1/3，達成率 97.14%；又 61 個委員會符合任一性別比例達 40%，達成率 87.14%，均仍有努力空間。建議未來改聘(派)委員時優先考量女性，並修正相關規定，納入任一性別比例原則。
 - 2、環境部常務副首長、幕僚長及三級機關女性常務正副首長及幕僚長比率、一級單位主管人員、女性簡任非主管之女性比率等，均低於機關整體女性比率，建議加強培力女性人才，並在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，以逐步促進決策階層之性別平等。
- 三、因應本年性平三法修正公布，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾防治與處理訓練及宣導，強化受理人員對性騷擾案件處理知能，並提高同仁性騷擾防治意識、主管對被害人之同理心與敏感度，及提供被害人專業協助輔導措施等，營造性別友善工作環境。另建議可運用與各類環保業者座談會、說明會等管道，宣導

附錄 2

職場性騷擾防治相關觀念及作為。

**國家發展委員會
考核委員建議事項**

王兆慶委員

優點

- 一、性別平等推動計畫成效良好，也有善用各方資源及性別主流化工具。
- 二、檔案局的宣導，能夠從單純的歷史資料中，找出與一般大眾印象不同的元素，進而動搖參觀者對於行業的性別既定印象，有清晰的性別目標及論述。

缺點

性別平等的推廣宣導，需要有一定的性別濃度或性別關聯性。因此，邀請各行各業的特定性別名人或成功人士參與宣導時（目前看到的都是邀請女性），除了分享他們對於該行業或該領域的觀察、分析，建議也要請他們分享「性別觀點」——例如該領域有甚麼性別相關的刻板印象、特定性別身分在該領域發展有何優勢或劣勢等等。

綜合意見

宣導、會議或活動的效益呈現方式，除了基本的人次、場次之外，建議也要適度呈現量化的滿意度或質性的意見回饋，會更有說服力。當然，所有活動或會議都要滿意度調查是過於死板，但如果能有其他回饋及改進機制（無論是會議結論事項清單、參加者留言等等），仍建議也要呈現出來，較能佐證成效。

許秀雯委員

優點

首長重視性平價值，並願意投注資源（包括已委外研究）盤點現狀、研議提升組織之性平業務推動能力與策進方向，頗值肯定。

附錄 2

缺點

若干同仁對於本會的各项核心業務如何融入性平並提出具有更高性別濃度之政策措施，似仍欠缺較廣泛的想像力（開創性）與應用能力，有努力空間。

綜合意見

- 一、針對國際專家於 CEDAW 第四次國家報告結論性建議 26(b)所建議「建立與市場關切、更有效的政策協調和課責模式，以更好的實現國家發展計畫中性別平等目標，並促進提供服務予所有婦女群體」，期待貴會能持續思考並帶著這個問題意識和敏感度，深化職掌範圍內各項業務對此項建議之回應與具體作為。
- 二、建議貴會應投注更多資源培力具有高度性別意識，能結合業務生產出具有性平政策觀點的人才，以利落實性別平等政策綱領與 CEDAW。除講座式課程，並宜設計能有較多討論與互動的議題工作坊模式，陪伴並鼓勵同仁主動盤點、具體討論各項業務如何融入性平。
- 三、針對公共政策參與平臺（Join 平臺）之運作，應建立系統性之觀察與影響（效果）評估，尤應注意目前之模式是否能有效處理仇恨言論、人身攻擊，以及涉及少數與社會弱勢群體之政策議題，在此平台機制下的運作狀況。

陳月娥委員

優點

- 一、性別統計指標新增 1 項、運用性別統計於政策高達 17 項及進行 1 項國際性別統計比較分析，可明確就主責業務之性別差異，指出未來政策努力的具體方向，值得肯定。
- 二、性別預算概依性別平等專案小組決議修正報送及備查，112 年性別預算相較 111 年呈倍數成長。

附錄 2

缺點

- 一、兩篇性別分析報告結論與建議僅供內部或社會大眾參考，各部會或民眾瀏覽後使用率及成果未能呈現，應用深化成效不甚理想。
- 二、就主責施政計畫或方案辦理的性別影響評估準確性不佳，未進行性別統計分析，並就性別落差較大的原因進行研議及未來改善之具體建議。
- 三、110 年性別意識培力教育訓練課程僅辦理一般人員及性平業務人員，主管人員並未參訓，且未辦理年度性平訓練課程需求評估後據以規劃課程(111 年已見改善)。

綜合意見

- 一、性別分析報告的發現與建議，除提供業管機關作為未來政策規劃或訂定相關計畫參考之外，宜進一步從結論中研議未來可行改善方向，並嘗試研提具體可行計畫，以強化性別分析報告的應用深化程度。
- 二、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，相關人員對於評估作業與流程的熟悉不足，請加強內部教育訓練或蒐集相關範例供其參考，以提高性別影響評估的準確性。
- 三、年度性別意識培力教育訓練課程請在規劃前先進行訓練需求評估，並針對不同屬性人員進行差異化課程設計，辦理方式力求多樣性，課後學習回饋亦請確實辦理，以提升性平訓練課程的系統性。

性平處

綜合意見

- 一、國家發展委員會近年致力於業務中推動性別平等，其中亦運用與

民間私部門合作機會推動性別平等相關議題，如辦理「國家永續發展獎」等獎項納入性別平等相關評選基準（如推動性別平等措施、營造友善多元之空間或服務），引領企業、民間團體或政府機關重視響應，另透過推動地方創生計畫、新創活動、國際研討會等大型國家計畫或活動等，邀請女性典範或女性專家進行分享或納入性別議題等，發揮國發會跨機關整合推動政策之影響力，進而引導及鼓勵私部門或其他機關關注及落實性別平等，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

（一）辦理對外性別平等宣導：國發會積極運用多元管道對外宣導性平議題，如透過臉書、參與國際會議、展覽及刊物等，惟部分展覽或刊物，除了呈現女性參與於各行業嶄露頭角外，建議再提升宣導之性別意涵及性別濃度，例如除了呈現女性工作意象或是邀請女性分享創業外，建議應融入或凸顯性別相關議題（打破傳統性別分工或職業性別隔離）或面臨之性別議題（例如女性創業面臨之性別刻板印象、工作生活平衡、提升女性領導力）等，較能深化宣導之性別意涵及效益。

（二）委託或自行辦理性別平等研究、部會性別平等推動計畫規劃情形：

1、國發會自行辦理「疫情對女性經濟影響報告」，研究國際趨勢及國內女性經濟生活影響，納入我國支持女性就業之相關政策，分析資料及政策面向尚屬豐富，建議可主動回饋給其他機關相關紓困政策推動之參考。未來並可循例，再蒐集國際趨勢及性別議題，或處境較不利如原住民族、新住民、高齡、身障、農村女性及多元性別者所面臨交織性歧視之女性議題，就我國經濟發展或社會發展等重要政策進行性別研究與分析。

- 2、查前開性別平等研究亦為國發會性別平等推動計畫之部會層級議題「辦理疫情對女性經濟影響」，因研究已階段性辦理完成，建議再發展其他性別議題研究，並納入後續推動計畫滾修。

(三)推動性別主流化：

- 1、性別分析辦理情形：所提性別分析如臺灣防疫紓困振興政策之經濟成效研析，僅針對部分進行性別統計分析（如紓困人數及取得貸款速度），缺乏其他複分類，且未有較深度或完整針對性別落差探究原因及回饋於性別相關政策，建議未來於委託研究納入性別分析，可採用性別專章方式，能有較多針對性別統計及性別分析之探討。
- 2、性別影響評估：於考核年度期間辦理性別影響評估案件計有 4 件，其中部分案件有充分運用性別統計資料，包括服務規劃者、服務提供者及主要受益者，部分案件（如淨零公正轉型關鍵戰略推動計畫）則未運用性別統計資料與性別分析，建議若現行無相關性別統計，應說明未來可強化之性別統計與分析，以利研析計畫相關性別議題。另於評估結果部分，避免於缺乏性別統計分析落差情形等實證基礎下，即推論「無特定性別區分」、「不因性別而有所差異」、「無以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象」等評估說明，而未能看見性別議題；故建議內部應建立把關性別影響評估辦理品質之機制及增加辦理教育訓練，或可參閱本院性別平等會「性別影響評估案例資料庫」收錄之優良案例參考學習。

- (四)決策參與：有關考核期間中高階女性參加培訓課程比率平均約僅 3 成偏低，建議可再研析中高階女性參與培訓之困難及需求，機關及單位是否予以支持與鼓勵，或予以管理知能課程資訊或參訓提醒，以積極提升參訓率。

附錄 2

(五)加分項目：倘加分項目與前項所提內容重複，不再予以計分，另前次已計分項目將不予重複計分，建議多提出創新作為，並加以呈現推動成效。

三、配合本院於今年通過「性平三法」修正，為落實推動，仍請定期檢視機關是否建立完善性騷擾防治機制及被害人協助措施，以及是否公開揭示申訴管道，並強化相關人員受理性騷擾案件處理知能，加強推動性騷擾防治及性別意識培力之教育訓練，提高會內主管人員及同仁之性別意識及敏感度，建立性別友善職場。

四、國發會負責國家重大政策之規劃、協調審議及資源分配，期許能在各項重大政策研擬時，即能將性別觀點融入，共同促進我國邁向性別平等社會。

**金融監督管理委員會
考核委員建議事項**

王兆慶委員

優點

- 一、行政院層級之性別平等推動計畫，執行成效卓越，堪為表率。
- 二、善用評鑑、考核、績效指標等方法，引導性別平等對於私部門之推廣。例如引導上市櫃公司逐步實施董事任一性別不少於三分之一，相關策略值得嘉許。

缺點

- 一、性別平等宣導的內容，需涉及性別平等議題（例如 CEDAW）或特定性別身分之需求（例如偏鄉女性財務需求）。若只是訪談女性名人、企業家，表達他們對金融議題的看法，其實不能算是「性別平等」宣導。建議未來企劃宣導內容時，再行精進。
- 二、某項施政（例如信託 2.0 或長照保險相關施政）受益者較多是女性，有時候未必就等於是「促進性別平等」的施政。建議再深化論述，例如，該施政是更能回應不同性別身分的不同需求？或是能夠改善特定性別身分的污名或刻板印象？或是可以提升特定性別身分過去較不足的機會或自主性？

綜合意見

須說明「成效」的指標，建議可以盡量納入三種資料：一、影響的廣度（例如場次、人次、觸及）。二、被影響者可量化的反應（例如滿意度調查）。三、被影響者質性的回饋（例如改善的建議、對政策或措施的感受）。如此將更有說服力。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、金管會為落實 CEDAW 的第四次國家報告審查之結論性意見與建

附錄 2

議，以漸進和有策略的方式，逐步引導企業提昇女性決策參與。特別是透過「上市櫃公司永續發展行動方案」和「公司治理評鑑指標」等工具來作為暫行特別措施，加速實現結論性意見與建議所要求的目標。予以肯定。建議若金管會願意深化企業的 ESG，建議可以深化 ESG 中的社會責任面向，甚至除了公司內部治理的面向，也能夠進一步深化朝 UNGP 企業的人權責任面向，看有沒有空間讓企業落實人權的政策和讓「盡職調查」(Due Diligence) 的概念可以被落實在上述的評鑑與行動方案中。特別是讓企業的經營與相關行為可以有效考量到各個處境不利的女性，檢視與評估各種交織身份的女性會不會受到企業本身或產業鍊過程中難以承受的衝擊。

二、整體而言，有看到金管會有特別關注到「弱勢女性」或「特殊境遇婦女」的金融措施或商品，這些都是很重要且符合 CEDAW 相關條文的政策措施。但目前比較欠缺使用這些金融措施商品或受益的女性樣貌，建議金管會可以再與相關銀行業者合作進行研究與了解，藉以了解是否有特別需求的女性是否無法可及到這些資源，問題在哪裡？以及是否需要再重新評估與調整商品的內容，讓當代各種處境不利的女性可以因此達到經濟自主。

許雅惠委員

優點

性別統計資料豐富充實，與業務面具有連結。

綜合意見

- 一、性別分析提報主題資料確實且具交叉性，於結論與建議也約略提及未來可能之做法。但建議應發展具體目標與實施策略，增加應用深化程度，作為業務創新之決策依據。
- 二、建議針對不同職務、職級、年資之同仁，規畫具有課程地圖概

附錄 2

- 念之教育訓練計劃。需求調查，應兼顧規範性需求與感受性需求之平衡。
- 三、建議檢討年度課程辦理情形，課後學習回饋與測驗工具，應具備信效度，最好也能呈現性別、職級、業務需求等面向之差異化的分析。
- 四、指標四-(四)-2，免報院案件辦理性別影響評估，貴會誰提供了 351 案法規及行政規則刊登行政院公保資料檢核表，但並不符合性別影響評估之要件與形式，建議未來應由業務單位挑選性別平等具體措施之計畫案，進行完整之性別影響評估作業。
- 五、過去兩年中貴會之性別預算落差甚大，雖有合理解釋，但性別預算中 111 年度僅有九萬餘元，經確認後多為性別主流化工具支出，於其他業務面協助推動性別平等之預算並未納入。例如，在本次考核簡報與加分項項目中均有多樣具體行動，應可思考如何核計納入性別預算。建議未來應提升業務面執行面向之性別預算辨識與核列，使其能真正呈現金管會各項性平推動策略與成果之完整圖像。
- 六、指標四(一)之三，國際性別統計比較報表，因貴會有豐富的資料庫與大數據，建議未來應選擇具性別平等重要評比之項目獨立呈現，並強化多國資料間之追蹤與比對。

性平處

綜合意見

- 一、金管會主管金融市場及金融業之發展，主動發掘各項業務與性別相關議題，也連續二屆(106 年、108 年)考評獲得優等，對推動性平之用心有目共睹。本次考核發現，金管會於每次性別平等專案小組會議均邀請性別平等表現優異之金融機構，包括銀行、證券、保險等不同產業，分享該企業或機構對於性別平等之企業

文化及推動作法，供各單位參考；並遵循國際趨勢，辦理第一屆永續金融評鑑指標，以 ESG 為架構，在 S(社會)項下之人權、G(公司治理)項下之治理機制，將任一性別擔任決策或管理階層之比率、董事會成員多元化政策、公司董事任一性別席次占比等性平政策納入評鑑指標，制度性積極規劃建構兼容國內外永續金融發展趨勢的評鑑機制，鼓勵金融機構推動性平政策，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

- (一)督導所屬機關推動性別平等：金管會所屬三級機關達 200 人以上者計有 3 個，在推動性平訂有計畫部分，信託 2.0 全方位信託第二階段推動計畫為金管會之計畫，非所屬機關所訂計畫，且計畫內容與性平之關聯性不高，建議所屬機關可運用性別主流化工具自行訂定與性平較為相關之計畫、方案、或措施，以落實所屬機關推動性平之目標。
- (二)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：櫃買中心已與經濟部中小企業處合作「女性創業飛雁計畫」，舉辦 5 場次「女性創業沙龍系列講座」宣導活動，邀請已有創業想法、預備創業或已創業之女性出席，針對計畫鎖定關鍵目標對象，有助於提升參與效益；惟成果僅以出席人數呈現，較難了解活動實質成效；建議可進行滿意度調查或問卷回饋以進行深度了解；另建議可加強說明櫃買中心與經濟部中小企業處如何進行跨機關合作推動性平工作。
- (三)111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形：金管會 110 及 111 年均達成全數關鍵績效指標，且積極辦理金融教育訓練及宣導，加強女性之金融及創業知識，執行成效良好；惟有關績效指標之合宜性，公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比等鼓勵女性參與決策之目標值設定(111 年目標值為提升 1%)，仍有

進步空間，建議可朝更具挑戰性之目標邁進。

- (四)CEDAW 辦理情形：有關暫行特別措施相關點次之規劃辦理情形，針對第 27、28 點次提升婦女私部門決策參與方面，貴會將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目，及於相關會議或座談會向金融機構宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則等，為行政鼓勵措施；建議可研議將性別比例納入相關法令、或要求公司自訂董事性別比例目標，以制度化方式加速實現性別實質平等。
- (五)國際性別統計比較：本項所提報之 APEC 婦女與經濟衡量指標資料，主要係於該指標資料之衡量標準「15 歲(含)以上女性自金融機構借貸比例」項下提供我國資料與他國資料並列，惟並未進行國際比較與分析，建議應由金管會自行參考國際相關指標與我國進行國際比較後，提供相關比較分析說明。
- (六)性別影響評估：針對免報院案件部分，檢核表僅列有「法案無區分特定性別、性傾向或性別認同」、「對不同性別、性傾向或性別認同並無差別待遇」之選項供勾選，並無性別統計及分析等說明，建議可參酌報院案之性別影響評估作法及格式，並得洽性平委員協助檢視並提供意見，進行相關調整，以符性別平等原則。
- (七)加分項目：連續二年規劃舉辦高階主管性別主流化女路之旅領導策勵營，包括於北投及大稻埕地區選擇與女性有關之時事物進行走讀活動，以加強高階主管性別意識培力，作法創新，用意良好，惟建議加強說明課程及活動與性別之關聯性。

**海洋委員會
考核委員建議事項**

黃怡翎委員

優點

對性別平等的宣導管道多元，國際交流情形豐富，且皆能針對宣導品或活動進行效益評估。

缺點

海巡署依相關規定應設置性別平等工作小組，然卻未依規定召開會議，已於 110 年針對 108-109 年業務進行性別平等業務輔導考核時，提出建議海巡署應依規定辦理會議，然而在 110-111 年間仍未召開性別平等工作小組會議，建議應依設置要點規定，定期辦理相關會議，以落實推動促進性別平等相關工作。

綜合意見

辦理促進性別平等業務，應加強與性別議題及促進性別平等之關聯性，如部分性平宣導活動辦理，僅以活動最後參與人員之性別比例做為成效指標，然而針對相關活動內容、宣傳管道或參與方式等皆未針對促進性別平等進行規劃，建議辦理相關活動，能先盤點其政策目的，以利規劃之辦理方式能有效回應該政策目標。

施逸翔委員

綜合意見

一、在關於落實 CEDAW 保障權利，海洋委員會是以海巡署涉及人口販運案件與非法案件之相關統計，來回應 CEDAW 第六條有關禁止對女性進行人口販運與性剝削。經過訪談與了解，110 年的統計案件中，只有一位本國籍女性以及屬於性剝削的案件類型。雖然後續的人口販運案件處理多屬於移民署的業務，但當海巡署查獲這類案件時，第一線承辦人員是否具有充足的性別敏感

附錄 2

- 度，以及人口販運性剝削受害者不利處境的鑑別能力，就需要更多的教育培訓才有可能逐步提昇。
- 二、在有關年度舉辦的「海洋教師研習營」，雖然女性教師參與的人數稍高一點，但經訪談後，主因是女性教師人數原本就較多，並非主辦單位特別推廣措施。建議未來在舉辦這類研習營時，講師的性別組成和比例應作為規劃時的重要考量，以及這個營隊的研習內容性別濃度極低，建議未來可以在課程內容規劃結合海洋議題與 STEM 教育（科學 Science、技術 Technology、工程 Engineering 及數學 Mathematics）的結合，讓接受研習的教師們可以在教育場域有知能去推動打破性別隔離的教材與教法。
- 三、在有關中高階女性主管的中高階培訓課程參訓比例，不僅參訓人數偏低，且未見比例有明顯的成長，建議人事單位除了只是徵詢中高階女性主管的個人參訓意願之外，也應根據無法參訓的理由與需求，比如因為業務繁忙無法參訓，以創造誘因和滿足需求的政策方式，多跟各單位的首長或主管溝通，鼓勵單位中的中高階主管接受培訓，如此才符合 CEDAW 之精神，讓更多女性擁有更多決策參與的知能。期待未來能看見參訓率和人數能有顯著的提昇。

顏玉如委員

綜合意見

- 一、性別統計方面，目前指標略顯簡略且複分類較為不足，亦未提出國際指標，建議可以議題為導向，整合國際交流事務，更多元且系統性的建立與蒐集相關指標資料。
- 二、性別分析方面，目前所提報之性別分析，多為性別統計圖像說明，與性別分析內涵有所差異。性別分析目的乃在於針對性別

問題或落差現象，運用性別統計與質性資料進行探究，並提出具體政策建議；因應政策問題意識、相關性別統計資料蒐集完整性與豐富性、以及應用深化程度，是應具要素。未來應多加精進，鑒於海委會有進行諸多研究計畫，建議可就相關研究納入性別專章，相關業務單位在研究結果基礎上進行，並提出具體之適切與相對應建議。又或可參考行政院性別分析手冊發展海委會性別分析撰寫指引，並辦理教育訓練，讓同仁一方面了解性別分析工作重點，同時也深化性別意識，以提升性別分析品質。

三、性別影響評估方面，肯定海委會除中長程個案計畫外，亦有針對一般計畫進行性別影響評估。惟除了影響評估案件數增加外，也期待能夠提升檢視品質，例如本次所檢視案件中，有案件皆未提供任何性別統計與分析，更未提出或回應與案件有關之性別目標，而多數則是有簡要性別統計，但缺乏交織性/複分類與性別分析。建議可強機關內部程序與必需要件之檢視，再配合相關同仁培訓，以提升性別影響評估品質。此外，相關計畫建議可在計畫通過後執行期間之管考或次年度計畫提報時，可納入性別效益分析，檢視階段性工作成效，以確保計畫有其性別產出效益。

四、性別意識培力方面，目前一般公務人員與政務人員參訓率尚未達標，建議可適當提醒同仁，提升參與率。再者，缺乏課程需求評估，即依據規範性政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等與個人需求，進行需求評估後，再依據一般人員、主管與性平業務人員，設計規劃並提出基礎與進階課程架構。第三，針對執行結果進行成效評估，目前僅少數機關於 111 年進行課後成效評估且方式較為簡略，建議各機關辦理培訓時皆應有相對應評估，以形成滾動性修正依據。第四，機關目前尚未有相

附錄 2

關之教材，亦建議應積極辦理，作為機關內部同仁培訓之參考。

五、國家海洋研究院是海委會重要研發與人才培訓單位，建議亦可與會內其他機關合作，針對機關業務內之性別平等重要議題進行交流，提升各機關對性別議題的深化。

性平處

綜合意見

一、海委會提出「APEC 提倡女性參與海洋科學角色以促進永續及包容性海洋治理計畫」，獲 APEC 經費補助辦理並於 APEC 第 19 屆海洋及漁業工作小組會議中發表，與編製出版《海人第一線 2：女麗專輯》，介紹 12 位從事海洋領域之女性工作者及其執業點滴，有助於引領女性加入海事相關工作，破除海洋領域之性別刻板印象與性別隔離，值得肯定。

二、請參考下列建議，精進性別平等相關工作：

(一)鼓勵、督導所屬機關推動性別平等：本次考核自評說明海巡署(200 人以上三級機關)因受疫情影響，110 年及 111 年均未召開性別平等工作小組會議，相關性平議案納入海委會性別平等專案小組會議中共同討論研商一節，考量疫情影響業通知各部會 109 年第 1 次、110 年第 2 次性平專案小組可延期辦理或採書面審查、視訊或其他形式辦理，爰海巡署仍應自行辦理小組會議，建議未來機關如不清楚相關作業規定，可向本處洽詢，以利業務推動。

(二)推動性別平等政策綱領：相關工作之執行成效多以場次、受益人數等方式呈現，建議未來可辦理滿意度調查或蒐集回饋意見，並進行性別分析，作為政策精進之基礎。

(三)落實 CEDAW 保障性別人權：所提就業平權-人員陞遷依據公務人員陞遷法，採公開、公平、公正方式，擇優陞任一節，建議

未來加強呈現及說明海洋事務領域中之性別分布、機關內人員陞任之相關性別統計與分析、待改善情形之描述，以及針對女性所推動之培力、拔擢及晉升等積極措施與相關成果，如於辦理單位主管、副主管職缺內陞遴補時，就符合遴用資格條件惟未獲建議第一優先陞任之具發展潛力女性人員臚列 1 至 2 人，並就該等人員，分析說明其劣勢原因(如何項歷練不完整)後提出能力提升及人才培育計畫。

(四)性別平等運作機制：

- 1、為使各單位共同推動性別平等工作，建議明確分工與加強各單位業務融入性別觀點之培力，並建立各單位參與性別平等專案小組議案提報之機制(如輪流提案)。
- 2、為促進性別平等專案小組性別衡平，所擴大處室委員代表層級部分，請觀察委員會後將會議資訊帶回單位內部溝通與落實情形。
- 3、為強化推動工作之延續性，請建置業務傳承機制。

(五)性別主流化：

- 1、國際性別統計比較：本次考核未提出相關內容，建議可運用國際參與機會(如 APEC 計畫之文獻蒐集)或辦理相關研究時，蒐集海洋事務領域之性別統計並進行國際比較(如海洋科學研究人員之性別比例)，以了解不同國家間之現況，及我國的國際相對位置。
- 2、性別分析：為提升性別分析辦理品質，建議除描述性別分布情形外，建議進一步針對性別差異分析原因，並提出具體建議事項，便於後續據以發展或調整相關之計畫、方案、策略或措施。例如：所提「離岸風場結合海洋觀光發展之探討」，提出女性「支持」離岸風場觀光之發展較男性略高，且女性對推動風場觀光涉及「生態環境影響」面向之重視與認知明

顯比男性要高出許多等問卷調查統計結果一節，建議可分析性別差異之原因，做為未來推動離岸風電結合觀光發展之策略參考【如強化風場觀光活動形式對海洋生態環境之友善，並於規劃友善風場觀光宣導時，考量不同性別、不利處境者（如身心障礙女性、新住民等）取得資訊之習慣管道，以提升不同性別對離岸風電產業、友善環境觀光之認知與支持、參與等】，強化性別分析應用。

3、性別影響評估：

- (1) 所提中長程個案計畫「全海域生態調查及應用服務」一案之性別影響評估，因案內涉及建置海洋生態環境資源研究實驗室(包含人力增聘配置及培訓)，應適用一般表，而非屬適用簡表，爰為增進機關同仁辦理性別影響評估之知能，建議加強辦理相關教育訓練。
- (2) 部分計畫案之性別影響評估，未提出相關性別統計資料，建議加強蒐集相關性別統計，並進行性別分析，確認計畫之性別議題，據以訂定性別目標，積極促進性別平等。例如：所提「結合地方政府及民間團體加強維護海域遊憩活動安全工作計畫」性別影響評估內容，僅說明本案係補助地方政府完善所轄水域遊憩安全環境及強化第一線救生救難能量設施及設備，無性別相關議題一節，建議提出救生人員之性別統計，並蒐集不同性別救生人員對救生設備與設施之使用經驗、意見及需求，作為未來採購之參考；提出海域危安事故之性別統計，並與年齡、區域、族群別(新住民)、身心障礙等進行交叉分析，作為採購救援設備，以及於告示牌及宣導影片評估增加多國語言等措施之參考。
- (3) 查本次考核未提出中長程個案計畫於年度績效評估納入

性別效益分析之辦理情形，建議就訂有性別目標之中長程個案計畫，如「南沙國際海洋研究站建置及國際研究合作計畫」之性別目標「駐島專業人員須符合任一性別不少於三分之一原則」部分，於辦理年度績效檢討時，運用性別統計與性別分析，檢視性別目標達成情形及計畫之性別效益。

4、性別意識培力：

- (1) 查海委會一般公務人員性別主流化訓練參訓比率未達90%，為促進機關人員參訓，請收集並分析同仁無法參訓之原因(如課程內容、形式、時間安排等)，並研擬因應措施，以提升同仁參訓比率。
- (2) 為提升性別平等研習成效，請於課前辦理需求評估，包含蒐集本院當前性別平等重要議題、海委會推動性別平等之目標與策略，及調查同仁對課程主題、辦理形式之意見與需求，進行綜合評估分析，作為對不同人員規劃與設計課程之參考。

5、性別平等專案小組：請提升會議報告案及討論案之議題多元性，除性別預算、重要性別議題、列管案、文宣海報外，可就海洋資源、海域安全、科技文教與國際發展等業務，及海洋保育署與國家海洋研究院業務內涵，思考納入性別觀點之議案，並建立議案提報機制(如各單位輪流提案)，加強運用專案小組諮詢外部性平專家，提升各業務融入性別。

(六)決策參與

- 1、查海委會及所屬三級機關中，女性擔任常務副首長、幕僚長、三級機關常務正副首長、幕僚長及一級單位主管之比率，均低於機關整體女性比率，請加強培力女性人才，並在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，以逐步促進決策階層之性別

平等。

2、查 110 年、111 年中高階女性主管參加中高階培訓課程比率均低於 20%，建議加強鼓勵中高階女性主管(8 職等以上公務人員)參加相關訓練，培養領導及管理發展之知能，為其職涯進一步的發展奠基。倘因業務繁忙無法完成連續 2 日(12 小時)課程，建議可採實體、數位課程(可累計及合併計算)之學習方式完成訓練。

(七)本次考核自評及相關資料之準備，仍有部分評核項目缺漏佐證資料之情形，如未達 200 人之三級機關參與二級機關性平專案小組、鼓勵向民間私部門推動性別平等相關辦理活動、辦理性平相關研究之結果建議事項融入業務之運用情形、CEDAW 教育訓練教材內容、性平專案小組運作情形、海巡署檢討 110-111 年度課程辦理情形女性參與率及海事工作涉及性別平等之相關出版品等，建議於下次考核時加強檢視自評說明與佐證資料之一致性。

**國軍退除役官兵輔導委員會
考核委員建議事項**

黃怡翎委員

優點

- 一、性別平等宣導資料的宣傳管道觸及人數或人次具相當規模，有助於宣導效果。
- 二、有關「職訓典範」系列宣導，不僅實質針對榮民及榮眷進行職訓協助就業外，同時也在破除性別刻板印象及職業性別隔離面向方面，有豐富成果。

缺點

- 一、自製促進性別平等相關文宣時，應避免內容陷入性別刻板印象之窠臼，例如協助榮民的新住民配偶適應環境之宣傳報導，強調「讚揚新住民妻子將家事打理有序」，恐將家事責任視為妻子的工作，忽略家務共同分工之重要性。
- 二、委託或自行辦理與性別議題有關之研究豐富多元，但研究結果較無融入業務之運用，較為可惜，建議未來可針對辦理之性別議題研究結果，有效運用在業務上。

綜合意見

有關促進性別平等之宣導、研究或相關業務，多是三所榮總辦理，醫院系統與退輔會性質差異較大，建議退輔會本會也宜多將會內業務融入性別平等觀點，推動相關工作。

廖福特委員

優點

- 一、資料準備豐富，相當用心。
- 二、副主任委員參與實地考核會議，顯現其重視之程度。
- 三、榮總所擬之多元性別友善就醫環境作業指導書非常有意義。

附錄 2

- 四、所擬定之相關女性任職及候選主管職務檢討名冊及規劃，非常積極，令人印象深刻。
- 五、已進行參加職業訓練及職業訓練補助評估，可作為施政及決策之基礎。

缺點

- 一、國軍退除役官兵輔導委員會本會之資料相對比較少，應可更積極規劃呈現。
- 二、所提之資料大部分集中於 CEDAW 第 11 條及第 12 條，或可更進一步思考 CEDAW 其他條文之實踐。
- 三、所提資料應可更精準說明與性別平權之關連性，
- 四、所屬委員會之委員尚未 100%達成任一性別比例達三分之一或 40%，仍有努力空間。
- 五、高階文官均為男性，一級單位女性主管比例相當低，應該積極重視這些現象。
- 六、中高階女性主管參與中高階培訓課程比率亦可更加增進。

綜合意見

- 一、資料準備豐富，副主任委員參與實地考核會議，顯現其重視之程度。所擬之作業指導書及女性任職及候選主管職務檢討名冊，非常有意義。職訓相關評估是重要基礎。這些積極正面之成果應可持續維持。
- 二、國軍退除役官兵輔導委員會本會應可更積極提出資料，兼顧諸多 CEDAW 條文，同時應可更精準說明與性別平權之關連性。
- 三、所屬委員會之委員、高階文官及一級單位主管之性別比例，應可改善。
- 四、中高階女性主管參與中高階培訓課程比率應可增進。

許雅惠委員

附錄 2

優點

- 一、性別主流化各項指標表現較前期進步很多，資料整理完善，值得肯定。
- 二、性別意識培力之需求調查、分析報告、品質評估等均有明確的展現。

綜合意見

- 一、性別統計國際比較指標，應加入我國之相關對應資料，並建議未來可進一步發展性別分析報告。
- 二、性別分析內容與格式目前尚未符合性別分析的要旨，建議後續應發展具體性別目標與策略方案比較，以發揮性別統計與性別分析支援決策的意義。
- 三、性別主流化與 CEDAW 課程，建議應區隔其訓練目標，教育訓練應依不同職系、職級、業務與幕僚、主管與非主管、新進與資深等人員屬性之差異性，發展出具差異化的課程地圖。
- 四、性別影響評估特別是重大工程，建議應於貴會及所屬機關之管考機制中，強化對後續工程設計、監造、執行、驗收等階段之性別檢視機制，以確保性別影響評估之落實。

性平處

綜合意見

- 一、退輔會所屬榮總醫院訂定「多元性別友善就醫環境作業指導書」，推動多元性別友善問診；為使員工可兼顧工作及家庭，積極培力女性人才，修訂「調升師三級(含)暨調任契約主治醫師研究論文審查標準」，申請者因懷孕、生產，每胎得延長其發表論文年限 1 年；訂定「榮民總醫院女性候選主管(副主管)職務檢討名冊」，針對符合遴用資格條件未獲陞任之具發展潛力女性人員提出個別化的培育計畫；修正年度出國計畫作業規定，選派出

國人員於資格條件相同時，優先選派女性人員，致力改善現存醫院管理層級性別失衡情形，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，建議未來精進方向如下：

(一)自製性平文宣之宣導：本次考核提報之影片、對外刊物、電子報、臉書貼文等多項宣導，為了解宣導效益，除統計點閱人次外，建議未來可蒐集回饋意見，並進行性別分析，作為精進宣導策略之參考。

(二)鼓勵向民間私部門推動性別平等：本次考核提報之成果包括機關轉投資企業進行性平宣導，及辦理性別主流化課程納入外包人員參與等，未來可評估於退輔會「民營事業機構團體及私立學校協助退除役官兵就業獎勵實施計畫」之計分及獎勵金審查方式，納入性別平等指標(如企業性別友善職場環境、決策參與之性別平等)，促進民間部門共同推動性別平等，及保障不同性別退除役官兵能在性別友善職場環境中就業。

(三)性別平等相關研究

1、本次考核提出之多項性別平等相關研究，建議部分研究可從性性別平等觀念的角度來強化性別分析，以利提出具性別觀點之研究建議。例如：「營造榮民之家優質頤養環境擴增失智量能—以板橋榮家失智區長者家庭適應歷程為例」報告，提出主要照顧者之性別分布(女性居多)、身分分布(子女居多、配偶其次)一節，建議未來可增加不同性別照顧處境與壓力來源之差異分析(如：女性更可能因為性別角色及收入較低者，而辭職承擔家庭照顧；受到社會文化男主外的影響，男性家庭照顧者更不願意向外尋求正式資源的協助，導致孤立)，使研究建議可更具性別觀點(如：強化輔導服務人員對照顧性別議題之認識及性別敏感度；透過家屬座談或與家屬商定照顧計畫之過程，邀請子女共同參加，並宣導照顧由家

人共同承擔之觀念；為家屬轉介資源，如家庭照顧者支持方案)。

2、為提升性別研究之效益，建議未來各項研究建議可評估融入業務運用。例如：前開研究報告亦提出具體建議，包括強化網絡訊號基礎設施，以善用資訊設備，讓家屬即時了解長者機構適應情形，減緩焦慮；向其他住民及家屬宣導認識失智症及篩檢之必要性等節，建議未來進一步發展出改善基礎設施之具體作法及規劃相關工作期程及擴大宣導之計畫。

(四)其他推動性平綱領情形：年度成果報告中提出多項推動性平政策綱領之措施，建議對各項措施進行成效檢視並提出策進作為，以持續精進性平推動。例如：本次提出之臺北榮總辦理「性別重置手術論壇」，探討性別不安之病患以其他外科、醫學、心理治療方法替代傳統變性手術一節，建議未來可蒐集出席者之回饋意見，作為後續研討會議程規劃之參考。

(五)性別影響評估：本次考核提出之性別影響評估案件皆能提出性別統計，惟性別統計項目仍較為有限，亦缺乏交叉分析。例如：「臺中榮民總醫院質子治療中心興辦計畫」，僅提出就醫民眾及放射科醫師主要以男性為多，其醫事人員則女性較多，建議未來此類醫療機構之興建案，可蒐集不同性別潛在使用者之意見與經驗，並進行性別與年齡、身障、群體、區域別等進行交叉分析，俾將不利處境者對軟硬體設施之需求納入興建案考量。

(六)性別分析：本次考核所提之性別分析，已提出性別統計及與其他面向(如年齡別)進行交叉分析，惟部分報告未進行性別落差之原因探討，致未能提出具體建議，及後續改善計畫、措施。例如：「榮民新住民配偶照顧服務訓練課程可行性評估」，運用大數據分析榮民新住民配偶(含遺眷)之年齡、教育程度、經

濟、就業狀況(計 2 萬 7,855 人)，並辦理需求問卷調查 978 份，報告發現 21.9%受訪之新住民表示需要政府提供職業訓練，及 15.6%(112 人)受訪者表示希望接受中餐烹飪之職業訓練類別，惟 109 年辦理之中餐烹飪料理丙級證照班-新住民(榮譽)專班(新住民身分優先錄取)，卻只有 2 位新住民參訓一節，建議未來進一步探討有職訓需求之新住民配偶未參加訓練課程之原因(如照顧子女、交通、語言等)，作為後續精進訓練安排及配套支持措施之參考。

(七)決策參與

- 1、退輔會及所屬三級機關委員會任一性別比例達 1/3 之達成度，為 93.85%；任一性別比例達 40%之達成度為 83.08%，均仍有努力空間。建議未來改聘(派)委員時優先考量女性，並修正相關規定，納入任一性別比例原則。
- 2、退輔會擔任常務副首長、幕僚長、三級機關常務正副首長及幕僚長、一級單位主管人員之女性、女性簡任非主管比率，均低於機關整體女性比率，請加強培力女性人才，並在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，以逐步促進決策階層之性別平等。
- 3、在中高階女性主管參訓部分，查 110 年之參訓比率為 41%，建議加強鼓勵中高階女性主管(8 職等以上公務人員)參加相關訓練，以培養具備領導及管理發展之知能，如因業務繁忙無法完成連續 2 日(12 小時)課程，建議可採實體、數位課程(可累計及合併計算)之學習方式完成訓練，並建立追蹤調查機制，以掌握中高階女性主管參與培訓情形，促進縮小決策參之性別差距。

(八)因應本年性平三法修正公布，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾處理與防治教育訓練及宣導，強化受理人員對性騷擾

附錄 2

案件處理知能，並提高同仁性騷擾防治意識、主管對被害人之同理心與敏感度，及提供被害人專業協助輔導措施等，營造性別友善工作環境。

**原住民族委員會
考核委員建議事項**

黃怡翎委員

優點

辦理或參與性別相關之國際交流業務豐富且多元。

缺點

- 一、宣導文宣主要以講座或教育課程為主，例如透過文化健康站以及對縣市政府補助之研習營，或是利用部落大學、家庭服務中心實施計畫辦理相關課程講座等，然而這些活動皆是大型計畫，整體設計的課程與活動內容涵蓋廣泛，並非所有場次皆與性別相關，但卻未區分相關效益評估機制，僅有全年度或全計畫的總參與人數統計，難以看出促進性別平等觀念之確切成效，建議應建立有效之成效評估與回饋機制。
- 二、部分展覽或策展活動與性別相關之程度較弱，建議在呈現上可再加強凸顯扣連性別相關主題。
- 三、性別平等政策綱領績效指標之達成項次較不理想，建議應定期追蹤辦理情形或評估指標設計是否符合實務現況。

綜合意見

- 一、針對目前辦理之性別平等之宣導活動，主要參與對象以原住民族群身分為主，建議除此之外，也可增加對其他族群廣泛性宣傳，可促進其他族群對原住民文化中與性別相關議題之交流。
- 二、目前許多性平業務的推動，如職能培力、人才培訓等多以參與人數的性別比例作為政策推動指標，建議除強調參與人員的性別比例達到數字上趨近均等外，亦應考量針對相關業務涉及之性別議題，如職業類型的性別隔離、失業率或尋職之性別差異等問題進一步分析與評估，以利提供更具性別觀點之政策對應。

附錄 2

鄧華玉委員

綜合意見

- 一、為落實 CEDAW 第 5 條消除男女任務定型偏見，原民會已針對該會補助參訓類別但任一性別平均參訓率未達 20%者，設定提高性別參訓率之關鍵績效指標，此舉當具有促進不同性別者使用職業訓練資源之性別衡平性，值得肯定。
- 二、資料顯示目前仍有原民會捐資成立之財團法人基金會董事組成未達任一性別三分之一比例情形，請原民會於該等基金會董事任期屆滿辦理改聘作業時，以董事成員達任一性別三分之一比例為目標，進行董事改聘事宜，積極促進決策參與之性別平等。
- 三、本次同仁於推動 CEDAW 性別人權成效所提部分資料，已在性平綱領、基本項目等評核項目中提報，無法重複計分；另部分提報項目並未提供佐證資料，雖經提醒後補充佐證資料，惟依規定亦須酌予扣分，特別提醒同仁注意自評資料提報相關規定，以利有效呈現推動性平業務之成果。

陳月娥委員

優點

- 一、每年新增五項性別統計指標並進行簡易複分類比較分析，對探討不同性別議題及後續研擬性別平等相關措施，頗有助益。
- 二、辦理一般公務人員、性平業務人員或主管的性別主流化及 CEDAW 相關訓練及課程參訓率達目標值，並確實進行訓練需求評估及課前課後測驗比較，可彰顯訓練成效。

缺點

- 一、性別統計指標的分析僅列出次數分配，未就其比例加以呈現，且僅有兩項指標進行簡易的族群別及年齡的複分類比較分析。

附錄 2

- 二、兩篇性別分析報告(原住民就業及經濟狀況調查)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、除中長程計畫外，其他年度個案計畫或方案等其他計畫、措施、命令或行政規則等均未辦理性別影響評估(例如：111 年創新創業輔助計畫)，無法從性別觀點檢視實施現況的性別落差，俾以進行修正或調整。
- 四、性別預算執行情形未能在 7 月底前報備。
- 五、性別意識培力訓練課程的課前課後測驗題目均相同，未確實依據講授主題進行差異化設計，無法獲致評量比較目標；亦無發展與主管業務相關的教材。

綜合意見

- 一、兩年度的性別平等業務考核輔導簡報，宜就評審項目衡量標準表各大項及細項指標依序呈現，並就上次考核建議事項之改善執行情形，依序說明執行成果或無法辦理之原因說明。
- 二、性別統計指標分析應詳列次數分配及百分比；另，可增加身障、退伍榮民或多元性別(跨性別)的複分類比較分析。
- 三、性別分析報告結論建議的採納應用，除現行會內各業務單位分享或提供相關部會參考外，宜就應用單位的具體回饋，或在調查規劃前邀集相關單位研商研究架構及調查內容，以有效提升應用深化程度。
- 四、除中長程計畫外，其他年度個案計畫或方案均可辦理性別影響評估，俾利從性別觀點檢視實施現況的性別落差，將原計畫或方案進行修正或調整，性別影響評估檢視的準確性亦請提升，可參考行政院性別平等會網站揭露的範例或派員參加類此訓練研習課程。
- 五、性別預算執行情形，請確實依限提送性別平等專案小組議決後，在 7 月底前報備。

附錄 2

六、性別意識培力訓練課程的課前課後測驗題目，請確實依據講授主題進行差異化設計，以獲致評量比較目標。另，可將前述的性別分析報告發現轉化成與與主管業務相關的性別意識培力自製教材，以符合主責專業需求。

性平處

綜合意見

一、原民會落實 CEDAW 第 4 次國家報告專家審查結論性意見第 29、30 點次，積極消除職訓、就業中男女任務定型偏見，提升參訓學員任一性別比例；並與美國在台協會(AIT)合作推動「百合綻放新創學程」計畫，打造適合臺灣原住民族女性的創業教案，積極培育原住民族女性，提升商業拓展機會，值得肯定。

二、建議加強推動下列工作：

(一)積極發展自製文宣內容：本次自製宣導文宣項目有提報辦理相關訓練課程、研討會等實體活動，爰建議各處室於權責業務中積極發展自製文宣(如短片、廣播帶、懶人包等)，另為瞭解宣導效益，可加強蒐集觸及對象之回饋意見，並進行性別分析，以精進未來相關宣導規劃。

(二)跨機關合作及向地方政府推動性別平等：原民會補助全國 15 縣市原住民族部落大學，開設性平及婦女培力相關課程，另於「補助直轄市及縣(市)政府推動原住民族家庭服務中心實施計畫」中，規定原家中心推動時注意不同族群、性別等多元面向之差異化需求，惟資料中僅提供辦理活動之場次、人數，建議可辦理課程或活動回饋意見、滿意度及服務成效之性別分析，以了解其是否有助於促進性別平等。

(三)強化性別分析：貴會出版《原住民族就業狀況調查》，並有「女性原住民族勞動力狀況分析」專題，惟未針對性別差異探究原

因，亦未提出縮小性別落差之具體建議事項，例如報告指出，居住在「非原住民族地區」及「南部地區」的女性原住民族失業率分別為 4.02%及 4.33%，兩者均高於整體女性原住民平均失業率(3.87%)與全體女性失業率(3.92%)，惟報告未進一步分析原因，亦未提出具體改善建議，建議未來加強改善。

(四)加強辦理性別影響評估:

- 1、本年度考核所抽查 5 件性別影響評估案件中，僅有一件進行性別分析，且性別交織性的分析均較為薄弱，建議未來可加強培力同仁性別分析能力並納入性別與年齡、身心障礙及地區等交叉分析，瞭解不利處境者的處境與需求，並探究原因後，提出具體建議。例如：「前瞻基礎建設計畫—城鄉建設—推動原住民族多元產業發展 2.0 計畫」中，因涉及產業升級及人才培訓議題，計畫中已明定受補助族人或單位(經營者)之性別比例任一性別不少於三分之一，建議未來可收集與分析受補助者之性別分布，並進行性別與年齡、身心障礙者、區域等交叉分析，了解各種不利處境者之受益情形，作為計畫加強促進不利處境者受益之參考。
- 2、為促進性別觀點融入政府各項施政，本院已規劃逐步擴大性別影響評估之適用範圍，查原民會近年均未針對免報院案件辦理性別影響評估，建議可規劃針對行政規則、計畫或措施等辦理性別影響評估。如原民會修正「原住民族委員會推展原住民族音樂產業補助要點」，該要點涉及人才培育相關工作，則可統計與分析原住民族音樂產業人才之性別比例，瞭解該領域是否有明顯性別落差之情形，若有，則可擬訂提升少數性別者參與之性別目標與對策，加強促進少數性別參與。
- 3、針對訂有性別目標之中長程個案計畫，例如「強化原住民族促進就業方案(111-114 年)第一期(草案)」，訂有原住民族

不同性別之失業率平均差距不超過 0.5% 為性別目標，建議於辦理年度績效評估時，可運用性別統計與分析等工具，檢視其性別目標或性別效益之達成情形。

- (五) 加強辦理性別預算編列工作：貴會 109 及 110 年度性別預算執行情形，未依本院性別預算作業原則及注意事項之規定，於 7 月底前提報性平專案小組備查，建議未來各項工作依本院相關規定及期程辦理，以完善各項工作之推動。
- (六) 積極拔擢女性主管及簡任級人員：針對本次考核指標中貴會女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性常務正副首長及幕僚長、一級單位主管人員與簡任非主管之比率，均低於整體機關女性人數比率，建議加強關注機關內部女性中高階主管比率，強化女性培力工作，積極拔擢優秀女性人才進入決策層級，促進女性參與決策之平等。
- (七) 強化性騷擾防治：因應本年性平三法修正公布，為強化機關內性騷擾防治機制，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾處理及防治相關課程，並積極宣導申訴流程等，營造性別友善工作環境；另宜利用適當政策宣導場合，向原住民族合作社、團體、各縣市政府原住民族家庭服務中心等相關組織進行宣導及納入對部落原住民族權益宣導內容。
- (八) 加強經驗傳承：本次考核於機關自評說明欄位，說明內容過於簡略或未附佐證資料，無法瞭解相關工作實際辦理情形及效益，且本次業務考核資料未於本院規定期間內上傳，原民會曾於 108 年獲得佳績(甲等)，建議奠基於過去推動經驗與成果，強化未來各項工作之推動。

客家委員會
考核委員建議事項

黃怡翎委員

優點

宣導文宣與活動內容多元豐富，且善用多元平台進行宣導，有效提高宣導觸及對象，且提供無障礙標章網站，能顧及不同族群之需求。

缺點

相關宣導活動如特展、座談會或工作坊等，雖已有量化的人次或場次等統計，尚缺乏進一步效益評估或回饋機制。

綜合意見

- 一、針對辦理相關宣導活動，建議未來可設計問卷、規劃回饋機制，或針對參與情形進行評估分析，以利確認活動成效。
- 二、針對辦理相關國際研討會或自辦性別議題之研究，建議可將活動成果或研究結論，進行政策研商，積極融入相關業務之運用。

鄧華玉委員

綜合意見

- 一、客委會透過客家宗族祭祀相關議題之探討，例如哈客網路學院探討「姑婆入塔」議題及委託辦理「客家社會新丁祭儀個案訪談祭影像紀錄」計畫，蒐整南北客家聚落不同性別新生兒出生慶祝儀式之變化情形，讓社會大眾瞭解客家祭儀中女性地位在不同時期的轉變，傳達破除傳統性別歧視與偏見觀念，落實 CEDAW 第 5 條，值得肯定。
- 二、運用「客家社會新丁祭儀個案訪談祭影像紀錄」內容，傳達破除傳統性別歧視與偏見觀念，並作為客家祭儀長期研究之基礎資料，極具政策參考價值。但目前客委會僅將相關影像紀錄分批上傳網站供各界觀看，缺乏對於相關儀式禁忌等議題進行具

附錄 2

性別濃度之分析，未能有效運用相關紀錄資料，非常可惜，建議未來可透過相關計畫請專家學者進行性別分析，並將紀錄發現回饋政策、擴大運用。

- 三、另本次針對推動 CEDAW 性別人權成效所提報工作項目，多屬例行性補助業務項目，並非考核期間新增辦理，創新性不足且未能論述該等業務之執行有促進縮小性別落差之效果，建議未來注意依考核重點要項選擇提報業務項目並補強論述，以有效呈現同仁於考核期間推動性平業務之成果。

陳月娥委員

優點

- 一、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 111 年性別預算額度較 110 年增加 37.5%，值得嘉許。
- 二、110 至 111 年度性別分析報告計有「客家宗族能否與同婚同行？父系繼嗣體制的衝擊與因應」等 4 案，確實依據主責業務規劃性別分析專題報告，值得肯定。

缺點

- 一、兩年度僅增加「客語能力認證高級考試」乙項性別分析，亦無複分類比較分析。
- 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、「客家語言深植計畫」及「客家語言發展法」兩案之性別影響評估缺乏性別統計及分析，未能從性別觀點檢視現況的性別落差，亦未訂定性別目標與績效指標，宜再改善；中長程個案計畫之年度績效評估，亦未辦理性別影響評估。
- 四、性別意識培力課程 110 年辦理 2 場次，111 年僅辦理一般公務人員訓練 1 場次課程，且僅在 110 年度辦理訓練需求評估，亦

附錄 2

未辦理課前課後測驗，辦理方式僅限於專題講授，多元性顯見不足，訓練成效無論在數量或品質均顯不足。

綜合意見

- 一、兩年度的性別平等業務考核輔導簡報，宜就上次考核建議事項之改善執行情形，依序說明執行成果或無法辦理之原因說明。
- 二、性別統計指標宜視業務需求逐年增加，並增加身障、年齡或多元性別(跨性別)的複分類比較分析。
- 三、性別分析報告結論建議的採納應用，除現行會內各業務單位分享外，宜就應用單位的具體回饋，或在分析報告規劃前邀集相關單位研商架構及內容，以有效提升建議事項的應用深化程度。
- 四、計畫或方案類性別影響評估的功能在於，從性別觀點檢視實施現況的性別落差，將原計畫或方案進行修正或調整，現行的評估檢視準確性請再提升，可參考行政院性別平等會網站揭露的範例或派員參加類此訓練研習課程。
- 五、性別意識培力課程的規劃及辦理，宜在年度初始辦理訓練需求評估、參酌上一年度的參訓者意見回饋及年度新增的性別議題(例如：性平三法修法重點)，妥善規劃為年度訓練總計畫表，送性別平等專案小組通過後據以實施，訓練對象的課程差異化、辦理方式的多樣性、課前課後測驗等均應涵括其中。若會內訓練資源有限，可與聯合辦公區的其他機關資源連結，將他機關的研習或訓練課程分享同仁，並鼓勵其視個人需求參加，並列入貴會年度訓練成果。

性平處

綜合意見

- 一、客委會召集人於考核年度期間皆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，並積極推動各項性別平等工作，特別是盤點客庄宗祠祭儀，透過訪談調查蒐集相關文化禮俗資訊，並結合策展機會，運用平面、影音等各種宣導管道，推動客家禮俗文化儀典融入性別平權之觀念，值得肯定。

二、建議加強推動項目：

(一)辦理對外性別平等宣導：所列宣導成效，多僅以觸及人次呈現，為進一步評估宣導之效益，建議強化宣導活動之回饋機制，如蒐集觸及對象之意見並進行性別分析(含性別與年齡、區域等交叉分析)，作為未來精進宣導規劃之參考。

(二)性別意識培力為落實公部門性別主流化重要工具，可提升公務同仁性別敏感度，使同仁於規劃各項政策及法令時均能納入性別觀點，建議客委會規劃年度課程前可辦理需求評估，蒐集同仁對課程主題、辦理形式之意見，適時結合本院當前性別平等重要議題與會內性別平等推動計畫之目標與策略，並對不同人員(如性平專責人員與主管人員等)規劃與設計相關課程，以積極提升同仁性別平等知能，並提高研習成效。

(三)性別影響評估

1、為促進性別觀點融入政府各項施政，本院已規劃逐步擴大性別影響評估之適用範圍，查客委會近年均無辦理免報院案件之性別影響評估，建議可規劃針對行政命令、計畫或措施等辦理性別影響評估。例如：110年公布「客家委員會推展客家文化力補助作業要點」，審查標準已納入辦理活動將性別平等意識融入並鼓勵多元參與，及要求成果報告書包含參與性別人數及比例；建議未來辦理性別影響評估時，可統計分析符合前述性平審查標準之申請案件數、占比，及受補助案件之參與者性別人數及比例是否有明顯性別落差，做為補助要點未來更細緻化訂定性平審查標準，及加強促進少數性別

參與之參考。

- 2、本次考核未提報中長程個案計畫於年度檢討其績效時，運用性別主流化工具，檢討性別效益達成情形，建議將訂有性別目標之中長程個案計畫，於年度績效評估時，運用性別統計與性別分析，檢視該性別目標之達成情形及促進性平之效益。例如：「客家語言深植計畫」之目標訂有深化客語傳承之性別平等意識，建議於年度績效評估時檢視其達成情形。

(四)性別分析：所提報 2 篇性別分析報告，均能運用性別觀點分析相關資料，分別就同性婚姻者納入客家文化之宗族祭祀、客家女性社會與職場參與變化等面向提出原因與影響分析，建議根據分析報告之結論或建議，延伸後續行動或計畫，以深化分析報告之應用。例如：「客家宗族能否與同婚同行？父系繼嗣體制的衝擊與因應」分析報告，建議規劃一系列之客庄性別友善政策，針對不同的性別議題向不同受眾進行宣導與倡議，協助排除傳統民俗中對特定性別、性取向者的壓抑一節，客委會許多補助計畫均明定融入性別平等意識，建議未來在各項補助計畫規定內容或說明會中，可強化性別平等之多元內涵，包括性傾向、性別認同等，增進各界對多元性別之認識與接納。

(五)性別統計：為支援客家政策納入性別觀點或性別影響評估、性別分析所需之統計，建議檢視重要業務是否均已建立相關性別統計，及其複分類是否足以支援對不同年齡、身障別、縣市別等群體處境或需求之了解。例如：「推動特色產業人才培育及創新加值計畫」統計，除性別與縣市別外，建議可增加年齡、教育程度、身障別等複分類，作為未來精進政策之參考。

(六)客委會拍攝紀錄片「廳下火」積極推動客家祭儀中的性別平權，並辦理相關宣導工作，相當用心，建議可思考與教育單位合作，發展成相關性平教案，提供學校納入社會科或相關課程教授，

以擴大宣導效益。

- (七)提醒加分項目所提報之內容，倘與其他考核項目提報之內容重複，將不予計分。
- (八)因應本年性平三法修正公布，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾處理與防治教育訓練及宣導，強化受理人員對性騷擾案件處理知能，並提高同仁性騷擾防治意識、主管對被害人之同理心與敏感度，及提供被害人專業協助輔導措施等，營造性別友善工作環境。
- (九)簡報提及調整廁所之標示牌，並運用中性顏色(紫色)作為性別友善廁所標示，避免性別刻板印象一節，經參考環保署 111 年所訂「友善廁所設置參考指引」，性別友善廁所係指不分性別皆可使用，且如廁便器皆有獨立廁間(含小便斗)，使用者不分性別共用洗手設施；惟本次實地訪評會議室旁之廁所區分為男廁、女廁，僅於男廁入口標示牌增加大便器、小便器圖示，似未符合前開指引之性別友善廁所內涵，亦尚無法滿足非傳統性別特質者之使用需求，爰建議未來進行廁所整修時可參考前開指引或相關文件(如內政部營建署委託研究「性別友善廁所設計手冊之研究」)，打造具性別友善性之職場空間。

行政院主計總處
考核委員建議事項

黃怡翎委員

優點

- 一、發展互動式網頁，使資料的呈現形式更豐富實用，亦可進一步接觸到更多的族群，以利加強推廣性別平等相關統計議題。
- 二、能將業務融入性別，輔導地方政府推動性別統計業務。

缺點

辦理相關宣導活動之成效評估，僅有量化的人次或場次等統計，缺乏進一步回饋及評估機制。

綜合意見

目前辦理之促進性別平等相關業務，多為歷年來的延續性工作項目，每年例行地辦理，較不具創新性，建議除維持此例行的性別相關工作項目外，可再規劃更多其他業務融入促進性別平等之觀念。

郭玲惠委員

優點

- 一、第四次國家報告之落實有初步成果，並能針對多元性別者納入婚姻及人口普查，對於機關之運用，有重大影響。
- 二、薪資差異以中位數分析，更切合實況。
- 三、女性主管決策參與率高。

缺點

- 一、統計分析雖有初步成果，但協助機關運用部分，較為被動。
- 二、編列預算協助部分，初步仍可符合業務所需，但是否足夠，較為被動。
- 三、女性主管之培訓方式及內容，較單一。

綜合意見

附錄 2

- 一、建議薪資中位數統計分析增加行業別、職業別，以性別觀點，協助機關推動業務。
- 二、中高階女性主管之培訓，建議再多元，且符合女性領導力之培訓。
- 三、建議未來積極了解各機關性別預算及需求是否符合，協助編列。

陳月娥委員

優點

- 一、逐年新增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，性別分析報告妥善運用性別資料並進行交織性分析，值得肯定。
- 二、性別預算概依性別平等專案小組決議修正報送及備查，112 年性別預算相較 111 年微幅增加。
- 三、一般公務人員與主管人員參加 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，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。

缺點

- 一、研提我國性別不平等指數(GII 編算)及公司治理之性別平等與永續發展兩件性別分析報告，未針對性別落差原因提出總結發現與具體建議事項，深化應用成效稍顯不足。
- 二、兩年度均未辦理計畫類的性別影響評估案件。
- 三、未開發與機關主管業務有關之性別平等推動或宣導之自製教材。

綜合意見

- 一、性別分析報告的發現與建議，可在新年度的分析專題展開前，先與專題內容之業管機關(構)進行商議，共同釐訂分析架構與項目內容，以提升分析發現與建議有效落實在政策、計畫或相關措施上，強化性別分析報告的應用深化程度。

附錄 2

- 二、宜就所轄各項業務內容探討其屬性，舉凡施政計畫、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，辦理期程宜從草擬階段即著手進行；從性別觀點出發分別檢視該項計畫的性別統計分析、措施的性別目標，若相關人員對評估作業與流程不熟悉，請加強內部教育訓練或蒐集相關範例供其參考，以提高性別影響評估的準確性。
- 三、建議嘗試開發與主計主管業務相關之性別平等推動或宣導專屬自製教材，以符合個別訓練需求及提升訓練成效。

性平處

綜合意見

- 一、主計總處於年度「行政院主計總處評核各一級主計機構業務績效考評標準表」中，將「主計單位與業務單位合作辦理性別統計分析」列為評核項目，並將「性別統計」列入地方政府年度應辦公務統計業務項目，每年研訂相關注意事項及檢核重點；另於全國性大型統計研討會中舉辦「性別統計」場次，提供中央與地方機關分享性別統計辦理經驗及成果，值得肯定。
- 二、強化參採委託研究結果建議事項：人口普查是國家政策制定的重要基礎，也是我國其他調查抽樣母體及推計之依據，其中性別是人口資料的重要變項，查加拿大於 2021 年人口普查結果已統計出跨性別(Transgender)及非二元性別(Non-binary people)人數突破 10 萬人(非二元 41,355 人、跨性別 59,460 人)，占 15 歲以上加拿大人口的 0.33%；澳洲統計局(ABS)於 2021 年 1 月 14 日發布了「生物性別、社會性別、性別特徵變異及性傾向變數之標準 (Standard for Sex, Gender, Variations of Sex Characteristics and Sexual Orientation Variables, 2020)」，針對前開 4 個變數，分別說明其概念、定義、提供問卷

調查模組及分類編碼的指引，並為下次人口普查依據。本次「運用普查資料試編多元家庭統計」委託研究結果之建議事項(如下一次規劃普查或相關調查作業時增加性別選項)及國外做法，建議作為下一次普查之參考，以產製多元性別人口普查數據。

三、擴大應用性別影響評估：本次未提出免報院辦理性別影響評估案件，為能促進機關業務融入性別觀點，建議除中長程個案計畫及法律案外，由不同業務單位就其他計畫方案或行政規則辦理性別影響評估，舉例說明如下：

(一)「行政院主計總處表揚優秀主計人員要點」可就保舉及核定之優秀主計人員進行性別統計，或與全國主計人員性別比率進行比較，探討其性別落差情形。

(二)「行政院主計總處及各一級主計機構訓練認證作業要點」可就不同專業課程的參訓人員進行需求評估及課後回饋，並進行性別統計及分析，以作為研訂各種專業研習班之參考。

四、強化落實 CEDAW 結論性意見與性別人權：

(一)有關主計總處所訂定計畫、方案或措施與結論性意見之符合程度及預期辦理成效，可強化之點次項目說明如下：

1、26(a)點(確保性平處財政資源)：已協助增列 112 年度性平處預算，建議未來就本處爭取預算或經費提供積極協助(如新興或延續性專案計畫)。

2、32(c)點(確保性別暴力議題預算)：僅提出協助增列 112 年度家暴及性侵害基金，考量主計總處掌理中央政府預算籌編、審核及執行督導等事項，以及督導地方政府預算編製及執行，因應本(112)年性平三法修正通過，建議研議檢視中央各部會及督導地方政府性別暴力議題預算是否適足之相關作法，如於滾修中央或地方預(概)算相關編制作業規定時，提醒將性別暴力相關預算納入辦理，或納入對地方各一級主計機構

考核項目辦理等。

(二)所提落實 CEDAW 性別人權之辦理事項多為性別比例原則納入相關規定、重複提報工作事項(如項次八委託研究案已於一(五)計分)，建議如次：

1、建議就涉及 CEDAW 性別人權相關議題進行性別統計及分析，提供各機關政策研擬參考，如未來可運用農林漁牧普查，進行跨機關合作(如農業部)，分析農家婦女角色之轉變並提出農業政策建議(如提升青農女力)(CEDAW 第 14 條農村婦女)；或運用工業及服務業普查分析 ICT 產業中的職業性別隔離(CEDAW 第 11 條就業)等。

2、建議在辦理普查或相關調查時，將性別意識相關訓練納入訪員手冊或訪員培訓過程中，如 CEDAW 第 28 號一般性建議中所提，與種族、族裔、宗教或信仰、健康狀況、年齡、階級、種姓、性取向和性別認同等之交叉歧視(28/18)。

五、掌握業務中的加分亮點：建議可針對業務中積極規劃且推動成效良好之創新措施進行提報，如可邀請主計考評中有關「主計單位與業務單位合作辦理性別統計分析」辦理優良之機關，於「全國性大型統計研討會」或「研商地方公務統計業務精進及應用分享會議」，分享與業務單位合作的策略方法與經驗；另為鼓勵人員協助推動性別預算，建議將主計考評中有關「中央各一級主計機構性別預算編制情形」從加分項目移列為必評項目，以肯定其積極投入性別預算之努力。

行政院人事行政總處
考核委員建議事項

孫旻暉委員

缺點

- 一、人總為全國人事單位的主管機關，故有關網頁中「性別平等專區」的內容，請務必充實及更新。
- 二、請於專案小組討論如何向民間部門推動性平。
- 三、除鼓勵各地方政府進行「精進人事業務建議獎勵計畫」，由其他單位進行性平相關分析/研究，仍請貴處能自行進行研究或辦理委託研究。(eg: 多元性別者於公務單位之工作需求調查、EAP 建議意見的整合與具體作為)。

許秀雯委員

優點

- 一、E 等公務園+學習平台提供不少相關性別平等線上課程，便利公務員與一般民眾選讀，110-111 年超過 116 萬人次選讀，認證時數超過 192 萬小時，具有相當成效。
- 二、貴總處人力學院辦理「人權研習班」及「人權教育專班」是值得肯定的方向和努力。建議須建立機制，更系統性地要求與檢視各課程與「促進性平」之相關性（例如各課程之內容能適時融入 CEDAW 有關交叉性歧視之概念與實例）。

缺點

- 一、針對 CEDAW 國際審查委員建議「政府審查工作場所性騷擾案件的執法機制和制裁措施」之部分，未就公務人員領域提出具體規劃，經詢問，貴處多年來似亦未曾受理過性騷擾申訴案件，應確實檢討公務人員領域性騷擾處理機制之有效性及友善、可信賴

附錄 2

之程度。

- 二、針對 CEDAW 國際審查委員建議「政府應採取更強有力的暫行特別措施，包括保障名額和針對目標對象的招聘和晉升作法，並確保作出具體規定，保證所有婦女群體的代表性」，貴處之政策回應為「與相關法制主管機關研議將性別平權精神納入相關陞遷法制之可行性」，內容恐過於空泛，方向亦未臻明確，應提出更為具體之作法與期程。

綜合意見

- 一、誠如 CEDAW 國際審查委員之建議，應制訂有具體期程的全面計畫，提出相關「暫行特別措施」以顯著提升高階公務主管女性比例，並將遭受交叉形式歧視的婦女納入決策層級，確保所有婦女群體的代表性。
- 二、貴處及所屬機構所屬 14 個任務編組任一性別比例均達 1/3，其中 8 個任務編組任一性別比例達 40%之達成度 57.14%。就尚未達成「任一性別比例達 40%」目標之 6 個任務編組，容有持續努力之空間。
- 三、期許能進一步提升在性平領域之主動性與創新性。

陳月娥委員

優點

- 一、新增 6 項性別統計指標、1 項指標新增複分類及 2 項指標運用於政策分析，且運用性別資料進行交織分析高達 22 項，另進行 1 項國際比較，值得肯定。
- 二、一般公務人員與主管人員或性平業務相關人員、高階主管及政務人員參訓率均達目標值。

缺點

- 一、兩件性別分析報告，未針對性別落差原因提出具體建議事項，

附錄 2

- 以提高深化應用；例如男女性申請留職停薪落差大的可能原因及後續改善建議；又，111 年推動家務性別分工之具體成效，亦未顯現。
- 二、112 年公務預算未依性別平等專案小組決議進行修正；另，全年度性別預算數額僅新臺幣 90 萬元，偏低。
 - 三、報院及免報院之法令類(獎章條例及工友管理要點)性別影響評估案件，未進行性別統計分析以掌握性別落差現況，以為修正或調整評估內容參據。
 - 四、未辦理性別意識培力各項教育訓練課程的需求評估，亦未針對不同屬性人員進行差異化課程設計，辦理方式多以講授及電影賞析為主，多樣性不足，課後學習回饋亦未全面辦理(110 年未辦理，111 年已辦理)。
 - 五、性別平等專案小組的運作，僅列性別預算、重要性別議題及列管案件，年度辦理的重大計畫例如：放寬申請育嬰留職停薪及請領津貼相關措施、性別平等業務輔導考核及獎勵計畫辦理情形與檢討精進等案，未送專案小組會議研議。
 - 六、未開發與機關主管業務有關之性別平等推動或宣導教材。

綜合意見

- 一、性別分析報告的發現與建議，除網站揭露宣導或在主管會報簡要分享外，建議在年度分析專題展開前，先與專題內容之業管機關(構)先進行商議，先釐訂分析架構與項目內容，以提升分析發現與建議有效落實在政策、計畫或相關措施上，強化性別分析報告的應用深化程度。
- 二、年度辦理的重大性平計畫或性別平等業務輔導考核及獎勵計畫辦理情形與檢討精進等應送性別平等專案小組決議；並依決議確實執行。
- 三、全年度性別預算金額偏低，應增列。凡與性別業務推動相關之

附錄 2

- 計畫經費均可列入性別預算，並依性別平等業務輔導考核的具體建議事項，增列計畫並編列經費執行，當可逐年增加年度性別預算金額。
- 四、報院及免報院之法令類或計畫類之性別影響評估案件，請確實依據表定內容進行性別統計分析，以掌握性別落差現況，以為修正或調整評估內容參據，並依外部專家提供意見進行回應及修正。
- 五、年度性別意識培力教育訓練課程請在規劃前先進行訓練需求評估，並針對不同屬性人員進行差異化課程設計，辦理方式可增列工作坊、讀書會或專題研討，以提升多樣性，課後學習回饋亦請逐年確實辦理。
- 六、宜就性別專題統計分析發現或課後學習回饋之需求，嘗試開發與人事主管業務相關之性別平等推動或宣導專屬教材，以符合個別需求及提升訓練成效。

性平處

綜合意見

- 一、人事總處長期透過中央機關及地方政府研習班、e 等公務員+學習平臺，整合公部門實體與線上學習資源，推動性別平等相關教育訓練，值得肯定。
- 二、請參考下列建議，精進性別平等相關工作：
- (一)性別主流化
- 1、性別意識培力
- (1)為提升性別平等研習成效，請於課前辦理需求評估，包含蒐集本院當前性別平等重要議題、人事總處推動性別平等之目標與策略，及同仁對課程主題、辦理形式之意見，並進行分析評估，作為對不同人員規劃與設計課程之參考。

- (2) 為使同仁具備辦理性別影響評估與性別分析之操作能力，建議加強開辦性別主流化相關工具之教育訓練，並納入具體案例之研討與操作。
- (3) 為協助機關同仁了解人事業務與性別之關聯性，建議研發與主管業務有關之教材，例如：促進女性參與決策之政策、挑戰及對策、各國推動公務職場性別友善性之經驗與優良案例、中央與地方人事機構推動性平業務之優良作法。

2、性別影響評估

- (1) 為促進性別觀點融入政府施政，本院逐步擴大性別影響評估之適用範圍，建議加強非中長程個案計畫之免報院計畫、措施、命令或行政規則等，辦理性別影響評估。
- (2) 例如：「全國公務人員健康檢查福利服務措施」，建議透過性別統計與性別分析，探討不同性別使用健康服務之狀況與落差情形，並與職等、職組、機關別、縣市別等進行交叉分析，了解服務使用偏低之群體及其原因，作為未來鼓勵不同性別公務同仁關注健康與提高使用之參考。

3、性別統計

- (1) 為支援人事業務納入性別觀點或性別影響評估、性別分析所需之統計，建議檢視重要業務是否均已建立相關性別統計，及其複分類是否足以支援對不同年齡、職等、職組、機關別或縣市別等群體處境或需求之了解。
- (2) 例如：「行政院人事行政總處公務人力發展學院參加訓練研習學員性別統計表」、「中高階公務人員培訓課程參加人員性別統計表」，建議增加職等、職組、機關別或縣市別等複分類，做為檢視與促進不同背景公務人員近用訓練資源之參考。

(二)對外宣導性別平等

- 1、建議於布達人事相關法令或解釋之通函或宣導內容(如懶人

包、圖卡)中，納入性別平等意涵，例如：布達或宣導家庭照顧假(防疫照顧假)、陪產假、育嬰留職停薪及工作彈性等規定時，併同宣導教養子女為雙親共同的責任，鼓勵男性申請育嬰留停或工作彈性，共同分擔家庭照顧責任。

- 2、為擴及對公務人員之配偶及子女進行性平宣導，建議利用管道提醒或修正「行政院與所屬中央及地方各機關規劃辦理親子活動實施計畫」，引導各機關利用親子活動、家庭日等活動，併同宣導雙親共同分擔家務與照顧子女責任。
- 3、為使宣導內容擴及決策參與之性平議題，建議於升遷相關業務之通函布達或宣導內容中，納入本院「性別平等政策綱領」所揭示之縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等之精神，提醒各機關在拔擢高階職位人才時，資歷相當的情況下，優先考量少數性別。

(三)向其他機關或民間私部門推動性別平等

- 1、本次考核提報透過行政院人事主管會報，向地方政府與議會之人事機構主管，宣導陪產假、家庭照顧假、育嬰留停津貼加發措施等規定一節，考量人事主管在地方政府性平業務之推動中，扮演重要角色(尤其是性別平等意識培力、公務職場性別友善性等)，爰建議於人事主管會報中安排對性平推動具貢獻或績效良好之人事主管，從人事角度分享其性平推動經驗與策略。
- 2、查人事總處為研究並具體解決人事行政問題，促進人事行政創新發展，提升人事服務品質，訂頒「精進人事業務建議獎勵計畫」，建議於該獎勵之評審標準中納入性別平等指標或內涵，引導提出對人事業務促進性別平等之有效或創新作法。
- 3、本次考核提報「e 等公務園+學習平台」提供 56 門性別主流化相關課程，供一般民眾學習運用一節，考量該課程對象主

要為公務人員，亦未有宣導或鼓勵一般民眾使用之措施，爰建議未來可提出相關宣導或鼓勵措施，並結合其他機關(如經濟部、勞動部)管道，向民間企業或民眾宣導多加利用本平台課程，促進民間提升性別平等相關知能。

- (四)查公務人力發展學院每年均提出年度訓練成果總報告，建議未來可增加性別分析專章或專篇，包括分析高階主管、地方領導人才、中階主管、基層主管等培訓課程之訓練人數、結訓人數、認證人數、學員滿意度等性別差異，並進行交叉分析(如性別與職等、職組、機關別、縣市別)，了解不同背景公務人員參訓情形及成效。
- (五)為促進各單位通力合作，共同推動性別平等相關工作，建請協助跨單位分工與協調，並納入內部團體績效評比，以提升性別平等工作推動成效。

國家通訊傳播委員會
考核委員建議事項

孫旻曄委員

優點

貴會辦理辦理「促進性別平等教育獎」獎項選拔，值得肯定。

缺點

- 一、貴會於官方網站所列舉之性平教材均為講師之簡報檔，雖於 109 年度有自製教材，但考核年度講義非屬「自製」，該予以改善。
- 二、有關「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。」項目中所列績效，因屬該會依法應辦事項，爰不列計分，故擬請能加強其他執行計畫。
- 三、該會於 111 年之「數位中介服務法草案」需時間進行研析與討論致未達成年度目標值。此外，上述草案現已規劃兩年多期間辦理 18 場（預計 113 年底完成），其中討論主題亦包括性平主題，仍可加強精進作為（如運用性別統計及分析…等）。

綜合意見

貴會仍有強化空間，網頁性平專區雖有完整架構，但仍須充實相關內容（如：列舉歷年委員名冊、貴會性平宣導媒材、性別相關研究案…等）。

施逸翔委員

缺點

簡報資料應再仔細勘誤，避免錯誤。如簡報第 29 頁中的參訓比例。

綜合意見

- 一、關於 CEDAW 第四次國家報告審查結論性意見與建議的 22(C)，重點是在全面反歧視立法之前，簡化申訴相關的程序，審查委員並特別指出三個面向，包括「基於性和性別的歧視」、「基於

附錄 2

性和性別的騷擾」、以及「仇恨言論」。經查，NCC 的傳播監理報告有詳細的視聽眾申訴廣電媒體案件統計分析，並針對特定涉及性別歧視的案件進行質性分析，並有進行問題檢討與提出政策建議。確實有符合該項結論性意見的意旨與方向，惟目前監理報告中的案件分析分類中，較看不出性別的面向，建議未來在監理報告中，對於案件分析的類型，增加 CEDAW 國際審查委員所強調的上述三大面向，將更符合是項結論性意見與建議。再者，關於「仇恨言論」的面向，除了基於 CEDAW 的消除性別歧視之外，也應參考 ICCPR 第 20 條與第 34 號一般性意見，作為判斷案件時的理論與參考依據。

二、關於「iWIN 網路內容防護機構」，建議在符合法律規範、尊重資訊自主權、與保障隱私權的前提下，建議 iWIN 先盤點所蒐集的案件資料資訊，盡可能針對兒少的複分類與各不利處境的交織性再進行統計與分析，若 iWIN 本身所蒐集到的資料有困難與限制，建議利用跨部會協調的會議尋求協助，盡可能精準了解與掌握當前遭到網路性暴力、性剝削、與仇恨言論的兒少真實面向，如此才有可能擬定有效的因應策略，以及進行精準的資源投放與分配。

許雅惠委員

優點

- 一、自辦性別意識培力實體課程內容與品質均能兼顧形式多元，且能融入機關具體業務案例，值得肯定。
- 二、人事同仁針對教育訓練測驗內容與結果，特別電郵通知強化參與者的認知學習，用心值得肯定。

綜合意見

- 一、性別統計指標部分，業務面的追蹤統計指標較少，例如指標三

附錄 2

國際性別統計比較報表，建議可將原置放於性別分析之 APEC 會員國與英國傳播事業女性員工比例等 2 項性別指標，另行將其列出並與我國對應現行狀況進行獨立之統計呈現。但性別統計指標就變成是需要定期後續追蹤更新等，可由貴會參酌是否可行。

- 二、現行所提報之兩件性別分析均屬於同一主題、不同年度之性別統計描述，未符合真正的性別分析要旨，建議未來持續加強同仁教育訓練，提升對業務與性別平等議題之連結思考，撰寫真正能以統計和分析支援創新決策、提升服務品質之性別分析報告。
- 三、性別預算雖於不同年度中略有增長，但整體通傳會性別預算項目前後年僅增加一萬元，且多數未與業務推動、性平具體措施、經性別影響評估之方案措施有相關；建議未來應強化業務承辦同仁對性別預算之概念認知，使令能真正呈現通傳會之性別預算圖像。
- 四、性別意識培力需求調查，應兼顧規範性需求與感受性需求之平衡，針對不同職務、職級、年資之同仁，規畫具有課程地圖概念之教育訓練計劃。也建議檢討年度課程辦理情形，課後學習回饋能有具性別、職級、業務需求等面向之差異化的分析。
- 五、有關指標四-(四)-2，免報院案件辦理性別影響評估，至今仍未有具體成果、建議可加強鼓勵落實。

性平處

綜合意見

- 一、通傳會於廣播事業申請換發執照、電視事業換發執照等將「性別平權辦理情形」納為評鑑報告書應載明事項及評分項目，引導經營者辦理性別平等教育訓練課程，有助於提升從業人員性別平

等意識；通傳會與財團法人台灣媒體觀察教育基金會合作辦理「國人自製兒童及少年優質節目」五星獎，新增「促進性別平等教育獎」獎項，以鼓勵兒少節目製作團隊將性平議題融入節目中，引導民間媒體業者共同推動性別平等，均值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

- (一)辦理自製性平宣導：本次所列宣導管道主要為臉書社團轉貼文，建議可自行製作多元文宣類型(如海報、短片、懶人包等)，在文宣內容部分，建議可運用會內性平業務，如「我國電視節目內容之性別議題表現案例分析」案例製作宣導媒材。另提醒專家學者所撰編之簡報教材，因非屬機關自製教材，不予計分。
- (二)性別統計：本次提報項目為新增「通傳會所屬委員會委員性別統計」及「通傳事業員工工作年資結構性別統計」，其中因「通傳事業員工工作年資結構性別統計」屬年度更新，且未提報運用於政策項目中，不予計分，建議未來加強運用性別統計專區所收錄之性別統計，於政策、方案、新聞稿、政策宣導等(如：將「廣電媒體涉及性別議題之裁處統計資料」運用於新聞稿或政策宣導，引導廣電媒體避免製播性別歧視節目)。
- (三)性別影響評估：本次未提報免報院案件辦理性別影響評估，建議參考其他部會之作法由各業務處司輪流擇選計畫或措施、命令或行政規則等案件進行性別影響評估(如：110年修正「廣播事業營運計畫執行情形評鑑作業要點」)。
- (四)性別分析：110年、111年所提之性別分析均為《我國通訊傳播事業員工性平分析》內容，該報告已進行多項交織性分析(如年齡、教育程度、職業結構、薪資結構、工作年資等)，建議依據綜合建議進一步提出具體工作事項(如為改善課程流於形式之問題，向業者宣導，先辦理需求調查並據以規劃課程；採座談會、工作坊或參訪性別友善職場等多元形式辦理訓練，以提升

附錄 2

學習效果)。另該報告為例行年度報告，未來辦理時請參考 114 年考核衡量標準，於報告中進行趨勢分析。

(五)辦理性別平等專案小組運作情形：本次所提報會議報告案及討論案之議題多以例行業務為主，建議未來可參考其他部會之作法，每次由不同業務處(司)進行性平議題專題報告，強化運用專案小組外部諮詢功能，提升各單位業務規劃融入性別觀點。

(六)加分項目：本次加分項目雖已提報多項，惟因已於其他評分項目提報，不予重複計分，建議可由各業務處(司)增加提報項目，以爭取得分。

三、考量近日 Metoo 事件頻傳，及因應性平三法修正公布，請針對機關內部同仁及廣電傳播媒體業者，加強辦理性騷擾防治教育訓練及宣導。

四、有關廣電評鑑指標除業者辦理性平教育訓練外，建議納入營造性別友善職場、性騷擾防治、女性參與決策等指標面向。

附錄 2

第 4 組

大陸委員會 考核委員建議事項

王增勇委員

優點

針對大陸跨國同性通婚尚未修法通過前，陸委會與伴侶盟合作建立專案制度，透過分類建制給予入境便利，是主動回應婚姻平權的良好案例。

缺點

業務性質為處理兩岸關係，具高度政治性，不易與性平業務具有直接關連。但服務對象如陸配，則具明顯的性別意涵，仍具有發揮空間。

綜合意見

- 一、決策過程中，建議善用民間組織，例如陸配團體，聽取當事人的經驗，作為決策依據。
- 二、針對懷孕同仁，設有職務調遷與育嬰留職停薪等措施，建議將懷孕擴大定義為家庭照顧責任，以支持具有家庭照顧責任的同仁。

秦季芳委員

優點

- 一、因疫情及邊境管制措施，致中國大陸配偶無法符合在臺居留天數，或有探親或奔喪等需要，能協調移民署從寬認定，保留專案審查彈性並以專案協助，創新作為值得肯定。
- 二、積極檢討修正遷調作業規定，有益建構友善性別職場使孕婦遷調受優先考量，雖尚未有人運用，但建立機制立意良善。
- 三、有四個委員會中明定性別比例，且在未有規範者亦均致力達成。

缺點

- 一、雖有對內同仁運用 Line 為宣導及取得資訊之平台，但宣導內

附錄 2

- 容與性平相關部分不足，未有如翻轉刻板印象或防治性別暴力之資訊，殊為可惜。
- 二、對外宣導之部分，與性別平等的關聯性說明不足，也缺乏以性別相關宣導具體成效之說明。
 - 三、部分活動未有參加者之性別統計，服務對象多係女性之陸配，宜思考舉辦時間及場所之友善性，如未有臨時托育服務，或辦在假日，可能陸配反因照顧責任無法順利參加，可適度分不同方式，滿足不同情況下的參與需要。

綜合意見

- 一、雖可看到努力用心之處，但整體對活動及資訊之處理，性別敏感度不足影響成果之呈現，也較無法將各項作為與性別平等觀念作良好連結及未能說明有達成如何之效益，宜予調整。
- 二、會內任務雖具高度政治性，然回到施政所為係及於具體個人及其家庭。仍可就各措施多作統計與分析，以覺察需求，進而調整政策及精進作為，增進陸籍人士因性別平等在台生活之幸福感，俾利社會之安和與進步。

黃馨慧委員

優點

- 一、性別預算配置合宜，且無論是「性別預算辦理情形表」或是「性別預算執行情形表」皆有提送性平專案小組通過或備查。
- 二、109 到 111 年辦理 CEDAW 實體訓練達成情形，無論在訓練內容及三年加總實體課程受訓涵蓋率，皆符合評量指標，給予該項最高分之肯定。
- 三、辦理性平專案小組會議皆由召集人親自主持，且召開會議之內容議題多元。

綜合意見

附錄 2

- 一、性別分析之撰寫雖有圖表佐以說明，但未運用性別統計數據，針對性別差異情形探究其因，且僅有描述性統計呈現，相關性別統計未進行交織性分析，報告內容未有落實行動之具體建議，因此，建議未來性別分析報告，除結論外亦宜提出對政策或行動之具體建議，以達所分析資料具深化運用之效。
- 二、「免報院之案件辦理情形之性別影響評估案件數」為零。因此，在性別影響評估業務有待積極改善，建議未來有關機關的一般課程、辦理的活動或相關措施，皆可做為性別影響評估的案子。尤其是明年將擴大性別影響評估的實施範圍，建議人事室可辦理「性別影響評估」相關研習，培訓同仁在此專業業務之相關能力。
- 三、性別意識培力辦理情形仍有進步的空間，在「公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形」項中，一般公務人員參訓比率及高階主管人員參訓比率，皆未達 90%，建議未來可在受訓期限前，提醒未參者相關培訓資訊，並建立考核機制，以利相關人員參加培訓。另外，建議宜針對不同人員屬性設計課程內容，以供不同屬性同仁參加依其職務所需之課程。

性平處

綜合意見

- 一、大陸委員會110-111年積極推動性別平等業務，針對上(110年)次業務輔導考核審查委員建議，積極落實追蹤檢討，在性平業務宣導、性別影響評估及性別統計與分析等面向，可見其努力，值得肯定，惟性平業務推動以在提供弱勢性別資源為主上，建議應進一步擴散到性別平權及友善多元性別等其他面向。
- 二、各機關辦理對外性別平等宣導及網頁部分：
 - (一)舉辦座談會形式宣導-辦理兩岸婚姻關懷工作坊及營隊活動納

入性平課程等，皆有對外宣導但無自製文宣運用，實屬可惜。另在議題運用上應多推廣各種性別平等價值，如破除性別刻板印象、家庭中的平等、消除基於性別的暴力、人口販運等及多元性別友善部分，建議在宣導時納入更多性平議題。

- (二)陸委會性別主流化專區設置內容尚屬完整，惟專區非建置於入口網站上方之分類項目中，分類細項亦無性別主流化專區，僅能於搜尋關鍵字及網頁下方本會連結中進入該專區，建議調整性別主流化專區網頁放置位置，以利民眾搜尋，如放置於資訊園地項下較佳。
- 三、各機關辦理國際交流情形部分：持續處理兩岸同婚議題，並蒐整各界意見，建議兩岸其他議題的交流，可融入性平議題，如 CEDAW 第 30 號一般性建議女性參與和平議題或國際間亦在推廣可持續發展目標與性平有關議題。
- 四、委託或自行辦理與性別議題有關之研究部分：110 年及 111 年均無辦理與性別議題有關之研究，建議未來可針對兩岸政策或重點業務辦理相關研究，並將研究結果建議事項融入業務運用，如兩岸婚姻、家暴、詐騙與交流活動相關研究或章節可做性別分析。
- 五、有關執行其他推動性平政策綱領情形：包含辦理台灣青年學生兩岸關係研習營、港澳學生領袖培訓營等研習活動重視不同性別者的經驗與觀點、關注偏鄉陸籍（含港澳）配偶在臺生活適應情形等，建議未來納入更多元性平議題進行宣導。另研習營有提出參與人數及性別比率、陸籍配偶訪視活動有提供場次人數，惟未提出滿意度調查與意見回饋，資料呈現上建議未來相關活動皆可提供調查滿意度。
- 六、有關性別分析辦理情形：陸委會「大陸地區人民來臺從事商務交流活動之性別統計分析」，未運用性別統計數據針對性別差異探究成因，僅描述性統計，未有交織分析，例如：年齡、行業別等

附錄 2

等。另應用深化程度部分僅建議內政部強化活用資料庫，建議未來運用調查統計結果及分析，並進一步深入探究及提出相關部會精進業務建議。

- 七、建議關注焦點可從單一性別弱勢進一步推展到性別平權及多元性別議題，例如：男女薪資平等、工作家庭平衡、消除性別刻板印象及多元性別等，以真正達成性別平等目標。

**僑務委員會
考核委員建議事項**

王增勇委員

優點

- 一、新增性平中長程計劃。
- 二、會內有公開出櫃同志，出櫃後會內同仁給予正向支持，顯示會內為多元性別友善職場，值得肯定。

缺點

- 一、會內對性平的認知仍多停留在兩性平等，對多元性別著墨不多。
- 二、同仁對於「老僑」的想像限制多元性別納入業務的可能想像，鼓勵同仁克服這樣的恐懼。

綜合意見

- 一、婚姻平權是蔡英文總統執政重要成果，僑委會面對海外僑胞，應跟上腳步，讓僑胞認識台灣在同志人權的進展。同志人權已經成為台灣國家認同的重要指標。
- 二、建議比照青年文化大使，透過同志文化大使讓海外華人傑出同志，成為介紹台灣同志人權的媒介。
- 三、為建立會內成為家庭照顧友善職場，建議會內外派人員的教育訓練內容納入家庭照顧安排課程，並與類似家庭照顧者關懷總會的長照組織進行簽約，引介服務資源給有家庭照顧責任的同仁。

秦季芳委員

優點

- 一、性平相關宣導與培訓能與時俱進，將我國立法當時關注及性別暴力如跟蹤騷擾、數位性別暴力等議題融入，表現甚佳。
- 二、針對女性華裔青年採暫行措施，以及自編華語文教材主動修改

附錄 2

以消除刻板印象，值得肯定。

- 三、藉外派之培訓及見習，有效提升女性參與比例，積極養成外派女性人才，成效顯著。
- 四、製作「傑出女性專訪」影片，推廣女性成就，及努力培養女性、介紹我國性別平等進展，用心甚佳。

缺點

- 一、部分演講及活動與性別平等的關聯性說明不足，尤其與婚姻家庭相關內容有無翻轉刻板印象，未能完全掌握及確認。除有配偶者，社會上單親或單身之成功典範亦可介紹，以擴展不限於一般係有偶者方受肯定之觀念。
- 二、部分項目內容有提報重複情況，成效之具體情況可再加強呈現，有些項目之配置宜予調整。

綜合意見

- 一、不同性別人員外派也可能有不同需求之支持或事先之培訓及準備，若相關培訓及講習，能更貼近不同性別之所需，並列入常規課程內容，可更增加外派人員工作之順利度。
- 二、不同僑團情況及所處地區狀況各異，可適度分區分眾作性別議題或認識多元性別、婚姻平權宣導，且不限於僅補助女性團體進行慈善活動，可適度推動其他團體進行不同活動，以拓展與性平議題連結的豐富性。

黃馨慧委員

優點

- 一、本會性別統計辦理情形良好，新增性別統計指標數有四項，性別統計指標複分類之占比達 100%，同仁的努力，值得肯定。
- 二、性別預算辦理情形良好，無論是「性別預算辦理情形表」或是「性別預算執行情形表」皆有提送性平專案小組通過或備查。

附錄 2

- 三、本會性別影響評估之辦理，免報院之性別影響評估案件數計有四件，且本會「海外華語文學習深耕計劃」之性別影響評估，辦理品質獲得行政院性平處優良案例之肯定，且置於「性別影響評估案例資料庫」中供各界參考，值得肯定。
- 四、本會性平專案小組運作情形良好，除召集人親自主持會議外，且會議之討論議題多元並能與業務結合。

綜合意見

- 一、本會公務人員依規定參加主流化相關訓練，包括高階主管及一般公務人員之參訓比率，皆未達考核基準 90%，建議未來可在受訓期限前，提醒未參者相關培訓資訊，並建立考核機制，以利相關人員參加培訓。
- 二、性別分析之撰寫仍有進步的空間，建議宜依所分析之結果，提出對政策或計劃之具體建議，以達性別分析之實質功能。
- 三、本會 110 年因疫情關係，多項相關實體培訓課程難以進行，以致缺乏 110 年所應呈現之資料，建議未來如再面臨非預期(如疫情)之情形，亦宜積極彈性應變辦理之。

性平處

綜合意見

僑務委員會 110 年及 111 年性別平等推動計畫各項關鍵績效指標均已達成，並致力於改善 110 年性別平等業務輔導考核各委員之建議，提升性別平等業務推動之成效，值得肯定，惟建議加強落實深化下列業務：

- 一、深化性別性別分析應用：性別影響評估與性別分析多能妥善運用適當之性別統計資料進行分析，建議增加探究性別落差成因及交織性議題，以利提出之策略做法與性別議題扣合，如「財團法人海外信用保證基金性別分析報告」、僑務促進委員及僑民訓練

附錄 2

等，建議蒐集瞭解不同性別使用經驗、參與情形與需求，以作為後續精進之參考。

- 二、加強辦理性別影響評估：建議未來可於相關行政命令或措施等持續辦理性別影響評估，探討性別落差情形與原因，確保從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程，都能納入性別觀點。
- 三、提升及擴大女性決策參與機會：僑務委員會 110、111 年常務副首長 1 人及幕僚長(主任秘書)1 人均為男性；111 年女性簡任人員 14 人(占簡任總人數 43.75%)、110 年 19 人(占 55.88%)，較 110 年減少；另在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、主管人員仍有努力的空間，建議加強關注機關內部女性中高階主管比率，積極拔擢優秀女性人才進入決策層級，促進女性參與決策機會。
- 四、強化機關性騷擾防治義務：因應本(112)年性平三法修正通過，為強化機關內性騷擾防治機制，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾處理及防治相關課程，建置僑民遭性騷擾與海外渡假打工之案例，作為宣導素材，並積極宣導申訴流程等，營造性別友善環境。

行政院公共工程委員會 考核委員建議事項

方念萱委員

優點

會上報告說明清楚明晰，準備周全

缺點

- 一、辦理對外性別平等宣導部分，以「行政院公共工程委員會」臉書專業為例，8月共4則貼文，其中包含「採購小健檢」這類言簡意賅的貼文。此臉書專頁有1.5萬人追蹤，但是大多按讚數不到20（較多在10人次以下），唯有與採購相關的訊息有可能破百。長久下來，這臉書專頁不會給人宣導印象，特別是對外性平宣導。其實工程會在www專頁中性別主流化專區內，就有資料可以定期轉到臉書分享，像是性別分析中有關「職業從業刻板印象」的資料，再以較帶敘事性的口吻說明，當能發揮對外宣導之效。包括臉書等社群媒體、平台的應用，可以加強。
- 二、金質獎評審、工程查核、工鑑會委員女性人數可再加強、提升。

綜合意見

行政院公共工程委員會固然因其職掌屬性，予人陽剛印象，但是正因如此，只要能在對外對內、國際互動交流、以及得到機會與其他單位互動時，持續建立與性別交織的思考與作為，定當能發揮強效，改變刻板印象。因此，「融入」的思考與作為，非常重要。期待能更進步、積極。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、有鑑於公共工程專業領域中女性參與的多道高牆，透過提昇CEDAW教育訓練的深度與廣度，就是必須多投入資源與舉辦更

附錄 2

多扎實的訓練。雖然 110 年輔導考核委員有讚許積極辦理 CEDAW 相關活動，但近兩年 CEDAW 進階培訓的場次雖有但並不多，且多透過播放影片來進行訓練，建議應持續舉辦更多的深度培訓，或者邀請該專業中的女性作為典範，來進行經驗分享，藉以打破該專業的迷思與性別隔離現況。

- 二、工程會在協助撰寫第 4 次國家報告時有提到鼓勵各技師公會及工程技術顧問商業同業公會在舉辦活動時將性平課程納入規劃，經了解多為宣導性質，並非專門的推動促進性別平等的培訓課程，建議工程會可以在相關補助要點增加強調以性別平等活動作為補助考量，或加強與各業界溝通如何打破性別隔離的現況。
- 三、在有關決策參與的指標中，工程會本會委員性別比例仍未達「任一性別比例達三分之一」之標準，雖然有其他機關指派與專業女性人數極少的兩大困境，但以工程會仍有 8 位外聘專家的空間可以努力，因此並非完全無法達成目標，建議工程會可以先從內部的性平機制進行討論，思考是否在設置要點增加「任一性別比例不得低於三分之一」的文字，並從遴選外聘專家委員的名單大幅增加女性，並主動與各專業領域業者溝通這項國家政策與國際趨勢，政府與民間協力打破各專業的性別隔離。
- 四、有鑑於政府已於 2020 年公佈「企業與人權國家行動計畫」，建議在當前政府採購的評選指標中的 CSR 企業社會責任，可以升級為企業的人權責任，從 UNGP 三大支柱或 ESG 的性別面向、甚至納入企業盡職調查的做法，讓這個面向的評選更符合當前的政策和國際趨勢。

黃馨慧委員

附錄 2

優點

- 一、性別統計辦理情形「新增性別統計指標及複分類」表現亮麗，同仁的努力值得肯定。
- 二、性別預算辦理情形「性別預算編列情形表」、「性別預算執行情形表」皆有提報性平專案小組通過或報備。
- 三、性平專案小組召集人均親自主持性平專案小組會議，且參加政務人員課程訓練，另外，性平專案小組議程內容多元，並能結合業務。
- 四、發展與主管業務相關之教材，並將其置於全球資訊網上，供同仁及外界參考，有助推展性平業務。

綜合意見

- 一、110-111 年並未進行任何一件性別影響評估之辦理，該項業務有待積極改善，建議未來有關工程會的一般課程、辦理的活動或相關措施，皆可做為性別影響評估的案件。
- 二、工程會「辦理性平業務相關人員」及「高階主管人員」，依規定參加性別主流化相關培訓，其參訓比率皆未達考核基準 90%，建議未來可在受訓期限前，提醒未參加者相關培訓資訊，並建立參與培訓考核機制，以利相關人員參加性別主流化之培訓。
- 三、經實地考核得知，許多性平業務確有執行，然因事前考核資料未能如期繳交，以致呈現佐證資料欠缺的情形，雖大多資料皆是經過通知後，才加以補充，但依規定皆被酌予扣了十分之一的分數，殊為可惜，建議未來宜在規定之時間內上傳考評指標所需之完整資料。

性平處

綜合意見

- 一、強化建置友善工作環境：

- (一)工程會對廠商推動性別友善措施或工作環境已有推動措施，建議可進一步擴大辦理，如針對大型企業或公共場所工程，可考量不利處境者（高齡者、身心障礙者、多元性別者等）需求與友善環境，包括不分性別廁所或無障礙環境設施等，持續加強辦理。
- (二)參考 APEC 女性建設人才打造包容性未來最佳範例手冊，推動公共工程及施工領域中「促進女性參與建設」、「減少工作與家庭衝突」、「創造健康及安全職場」及「確保公平職涯發展機會」。如規劃工程施工查核項目納入性別友善環境內涵，檢視工地設備或施工人員所使用之器具、廁所、休息場所等友善性。
- 二、強化性別統計資料：工程會統計資料較少呈現不利處境者（高齡者、身心障礙者、原住民族、新住民、多元性別者等）相關數據，建議發展性別與其他變項並進行交叉分析，以了解交織性因素。如「公共工程品質管理訓練班參訓學員性別比例」建議新增「原住民族」複分類，了解原住民族參訓情形，並可針對原住民族規劃品管人員培訓計畫或擬定相關政策。
- 三、持續深化性別意識培力：工程會辦理課程多偏重基礎訓練或性別意識培養等，建議未來可依同仁業務屬性規劃進階課程，如性別主流化與實例運用、CEDAW 實務及案例研討、建築、工程與性別（化創新）等，辦理方式得以工作坊形式，以提升學習效果。
- 四、持續提升「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者人數：女性專家學者從 99 年 704 人佔 15.59%，至 111 年 705 人佔 17.15%，提升 1 人及 1.56%，提升速度緩慢，應針對結構性因素提出對策，檢視出席率，推薦、遴選方式等相關規定是否不夠友善，並研議充實女性專家學者、業者名單的做法，如各機關增加推薦女性專家學者或擴大推薦管道等。
- 五、鼓勵女性投入工程領域：工程會邀請優秀工程女性從業人員分

附錄 2

享職涯經驗，並拍攝採訪影片，以鼓勵更多女性從事工程職場，除邀請金質獎獲獎人員外，建議可進一步擴及其他範圍，如其他類科執業技師，建立女性技師典範，可拍攝訪談影像、從業故事或圖像，凸顯女性專業形象，另建議相關宣傳教材可提供給其他機關單位（如教育部、地方政府）運用，樹立女性在工程領域中的形象。

中央銀行
考核委員建議事項

王增勇委員

優點

業務性質不直接與性平相關，但仍認真推動，值得肯定。

綜合意見

- 一、貨幣是央行最有影響力的宣傳工具，國幣肖像的選擇是國人，甚至國際友人，認識台灣的重要管道。強烈建議央行考慮國幣肖像的選擇以多元性別平等為主題，並採取階段性作法，透過發行紀念幣，嘗試建立共識，進一步推動到國幣全面發行。
- 二、2023 年諾貝爾經濟學獎得主 Claudia Goldin 以研究女性無酬勞動著稱。女性家務勞動屬於經濟生產與再生產的範圍，但往往因為無酬導致未納入經濟考量。央行作為國家貨幣政策與總體經濟決策考量，建議針對家務無酬勞動的產值進行推估，幫助國家決策者「看見」家務勞動的經濟貢獻。

秦季芳委員

優點

對前次建議改善事項有積極回應及修正，也新增不少對提升業務融入性別平等及職場友善程度之作為，如採購納入 CSR 及錄取女性駕駛、增設孕婦或有幼童停車之專屬位置，整體環境性別平權及友善意識充足。

缺點

- 一、部分項目重複提報，各項作為與性別平等之關聯性、具體作法、受眾預估、效益或帶來的改變如何，有無進一步檢討及修正作法之需要呈現不足，在思考及說明上可再加強。
- 二、對提升性別平等之立法及行政措施，雖有宣導，但無論對內或

附錄 2

對外，內容及方式可考慮再更多元及豐富。

綜合意見

- 一、整體努力有明顯推動及提升性別平等及友善，但對議題的敏感度及各作為環節所作的影響及改變與檢討，可善用性別主流化工具，並加強具體呈現成效，才益於未來持續或改善的基礎。
- 二、業務上作出若干性別差異分析，期許提出更多政策建議，尤其對部分性別差異情況是否可推動暫行措施改善性別落差，未來可考慮多加評估及探討。

黃馨慧委員

優點

- 一、性別統計辦理情形良好，無論是新增性別統計指標及性別統計指標具複分類之占比，皆符合考評指標之最高分要求。
- 二、性別預算配置合宜，且無論是「性別預算辦理情形表」或是「性別預算執行情形表」皆有提送性平專案小組通過或備查。
- 三、於考評期間兩年內，性別意識培力之辦理，相關人員的參訓率皆達考評之標準，即使 110 年疫情期間，一般公務人員、高階主管人員依規定參加主流化相關訓練，仍能維持 90%以上，值得肯定。
- 四、辦理性平專案小組會議，皆由召集人親自主持。

綜合意見

- 一、此次提出三篇性別分析，但因第四類組僅需一篇性別分析，故其他兩篇以加分方式提出，因此，本次評量僅以「新冠肺炎疫情對台灣性別就業情勢及薪資之影響」此篇為考評依據，本篇性別分析運用主計總處之資料，分別從五個面向來探討不同性別勞動情形，撰寫詳實，惟性別分析之統計以描述統計為主，未針對性別與其他變項之交織分析，且未提出對政策或具體行

附錄 2

動之建議，未來進行性別分析時，建議可以針對性別與其他變項進行交織分析，並需提出對政策或具體行動之建議，以發揮性別分析之功能。

二、「免報院之案件辦理性別影響評估案件數」僅有一件，仍有進步的空間，尤其是明年將擴大性別影響評估的實施範圍，建議未來有關的一般課程、辦理的活動或相關措施，皆可做為性別影響評估的案子。

三、「機關發展與主管業務有關之教材」相對不足，建議未來宜再努力發展與央行業務有關之教材，例如可以將研究報告結果、央行業務相關的案例製成教材。

四、性平專案小組會議討論議題多屬例行性應辦事項，建議性平專案小組會議研討議題可再多元化，例如可以將自行或委託研究的成果提出報告或是參與國際交流會議之結果進行報告與檢討，以豐富性平專案小組會議的多樣化。

性平處

綜合意見

一、央行自製多樣性平主題文宣，並透過券幣數位博物館、臉書、官網貨幣金融知識專區、人事服務簡訊、法務快易通、廉政電子報等對內、外多元措施宣導，有助於促進性別平等；官網首頁設有性別主流化專區，專區內分類架構清晰，並提供搜尋功能及即時更新資料；另於參加與性別平等相關國際交流活動後，將國際會議中專家學者對於性別平等之建議積極融入央行性別主流化訓練；相較於前次考核期間未辦理性別分析案件，本次新增 6 篇與性別議題有關之研究，以及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，均值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

(一)基本項目：

- 1、向其他機關（地方政府）推動性別平等之作法，該指標為向其他機關，而非所屬機關，基於中央印製廠及中央造幣廠為央行所屬，非屬本項指標範疇，建議可思考如何結合與其他部會（如金管會、財政部）或地方政府所屬機關（構）合作推動性別平等之措施或方案，並訂定相關計畫、方案或措施，以符合評核指標內容。
- 2、建置友善工作環境措施僅以符合相關法規為基準，多未呈現與性別之關聯，如職員輪調制度、關懷員工家庭支持措施等，且較欠缺創意，建議可優於法令之規定，盤點不同性別員工需求，提供更性別友善的職場環境。
- 3、有關自辦與性別議題相關之研究，基於央行權管貨幣政策，而通膨、升息等議題，可能導致物價上漲及失業率增加，對貧窮者、女性及低收入等弱勢群體衝擊尤深，建議可從業務政策面探索與性別相關之統計或分析，或可藉各國央行或國際組織針對性平議題相關研究方向進行深入探討，俾作為推動業務政策時保障弱勢性別者權益之參考。

(二)性別平等推動計畫規劃情形：

- 1、有關其他推動性平綱領辦理情形，央行相當簡任以上人員，任一性別超過三分之一，與性平綱領目標扣合，並以內部電子媒體刊登多元性別議題之報導主題，符合推動範圍擴及機關內部情形之面相，惟較少運用外部資源，未來可思考如何結合外部資源加以執行；另建議相關辦理情形可增加滿意度調查或回饋機制，以作為未來精進之參考。
- 2、有關推動落實 CEDAW 性別人權之情形及成效，本項考核基準可列舉最多 6 項重點工作，央行本次僅提 3 項辦理情形，仍有推動空間，且與落實 CEDAW 之關連程度、創新性及困難度低，建

議應察覺業務中的性別平等議題，如發展與業務相關的 CEDAW 案例教材，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、更友善長者、身心障礙者或多元性別者服務措施，突破推動困境。

(三)性別主流化：於考核年度期間辦理 1 件性別影響評估案件，如有 2 案則可取得最高 4 分的評分。另所提「中央銀行行區監錄設備汰換採購案」業依「員工協助方案實施計畫」進行需求調查，瞭解不同性別、年齡、障礙別、上下班時間之員工，對設置監錄設備區域及附近之安全暨隱私之主觀感受，並將同仁意見納入規劃，惟性別統計未說明決策參與的總人數，以了解女性員工參與的比率，亦未提供性別分析相關資料說明，且未有交織性之統計分析（如年齡、性別），建議央行未來可再針對其他計畫、措施、命令或行政規則等規劃辦理性別影響評估，並於機關內部增辦性別影響評估教育訓練，或可參閱本院性別平等會「性別影響評估案例資料庫」收錄之優良案例加以學習。

三、為配合本院近期通過之「性平三法」修正，請央行定期檢視機關是否建立完善性騷擾防治機制及被害人協助措施，以及是否公開揭示申訴管道，並強化相關人員受理性騷擾案件處理知能，加強推動性騷擾防治及性別意識培力之教育訓練，以提高部內主管人員及同仁之性別意識及敏感度，落實推動性騷擾防治制度之目標。

國立故宮博物院
考核委員建議事項

方念萱委員

優點

- 一、就「基本項目」而言，是機關組織對內立基、對外宣示的基本支柱。單位充分利用當前新興媒體平台，以具特色性別角色人物充作發聲媒介（例如 podcast），值得嘉許。臉書等新興媒體／平台為大眾所知、所喜、甚至主動追隨分享，已成典範。建議可以思考互為表裡的性別平等專區裡的豐富資源為大眾知曉——有沒有可能利用已成為前台的臉書導流到性別平等專區，這樣民眾更有機會接近使用性別平等專區資料資訊？專區不單是典藏資料，也是刺激大眾性平意識的想像與瞭解，尤其是深化。可以多加延伸。
- 二、性別平等專案會議紀錄尤為詳盡、具指引性。

缺點

- 一、網站網頁上有性別平等專區，其中資訊可以考慮增加性騷防治具體措施，供同仁與外界參考。首頁項下有「學習」部分，內容中「教育推廣」底下，有「多元社群」的說明，建議可以豐富說明，「不分性別」的說明，可以更豐富。
- 二、性別平等議題融入國際交流業務部分，在瞭解國際博物館的作法之後，如何汲取經驗、融入本館業務、施為，可以在報告中、在對外的平台、媒體上提供更具體說明。國際交流以性平為軸心，museum as a change agent 的企圖明顯。可以更系統性、更多元地發想。破除二元思考，強調性別多元；以啟迪啟蒙性別思考為職志，看得出性別平等的連續體概念。
- 三、機關建置友善職場、工作環境上，主動調整懷孕員工工作內容，自動補位。發揮友善工作環境，佳。可在「創新作為、多元化措

附錄 2

施」上再加著力。

四、研究部分，可以增加質化、深度訪談方法運用，以從不同角度得知掌握經驗。

綜合意見

故宮博物院的表現、資料提供豐富多層次，可見準備認真，平日落實性平也得見於這次的資料、口述、與回應提問中，值得鼓勵。可參考以上建議，同時，綜合自己觀察思考與其他委員的建議，提醒可以針對性別與其他面向交織的族群（尤其是不利處境族群）加以設計，更積極提供開放近用的環境。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、首先非常肯定國立故宮博物院在「落實 CEDAW 保障權利」的指標中，很努力呈現出針對不同處境不利者的文化近用權，尤其是面向不同障別的身心障礙者（肢體障礙、視障、聽障、社會心理障礙者、）、親子育兒、高齡者、處境不利之目睹家暴兒童與青少年、原住民族、新住民與移工。這不僅是在落實 CEDAW 的第 13 條，其實更根本地是在落實 ICESCR 的第 21 號一般性意見所說的文化可使用性、以及文化產品與服務應該要向所有人開放、享受、利用。尤其是無形文化的享有與近用。惟畢竟是推動性別平等的業務輔導考核，建議未來在相關資料的呈現與文字說明，應再更呈現這些文化近用權服務中的性別面向。
- 二、在有關東南亞移工教育推廣的項目，透過引導移工接近故宮，再到透過有趣的活動讓移工認識故宮文物與中文，確實有助於移工融入台灣的文化，但從文化平權的角度，建議未來可以進一步深化，讓移工母國的文化主體性也能在這樣的互動中被呈現，就像「唐夫人的沙龍」活動中，有讓小朋友認識到穆斯林

附錄 2

戴頭巾宗教文化的特色，像這樣的元素，或許可以有一定程度的結合與激盪。

- 三、在有關 STEAM 的跨領域教案項目中，確實很好的推廣藝術文化結合教育教案的方案，同樣的，建議仍應盡可能讓這麼好的藝文教育推廣項目中的性別面向，再想辦法被分析與強調。

黃馨慧委員

優點

- 一、性別統計辦理情形，無論是新增性別統計指標，或是性別統計指標具複分類之占比，皆遠高於考核指標之標準，同仁之努力值得肯定。
- 二、有關性別預算辦理情形良好，「性別預算辦理情形表」、「性別預算執行情形表」皆有提送性平專案小組通過或備查。
- 三、政務人員參加課程訓練達 100%，且 109 至 111 年度辦理 CEDAW 實體訓練達成情形，無論在訓練內容或是三年加總實體課程受訓涵蓋率，皆達達考評指標之要求。
- 四、性平專案小組每次皆由性平專案小組召集人親自主持會議，會議記錄亦皆上網公告。

綜合意見

- 一、本會在 110-111 年間，未發展與主管業務有關之性平教材，建議未來宜積極發展與本會業務相關之教材，例如可將案例研究、評估報告或相關研究報告結果等轉化發展為性平教材。
- 二、部分性別意識培力成果資料欠缺，如課後學習回饋、年度課程辦理之檢討等資料，僅提供 111 年資料，缺乏 110 年資料，反映出 110 年未辦理該項業務，建議未來即便面對非預期情形(如疫情)亦宜積極彈性應變辦理之。

性平處

綜合意見

一、加強推動創新、具挑戰性之性別平等業務或措施：國立故宮博物院（以下稱故宮）110 年及 111 年性別平等推動計畫各項關鍵績效指標均已達成，其自辦融入性別觀點的宣導活動，內容活潑、貼近社會大眾，並於考核期間辦理 2 場次線上國際交流座談，值得肯定，惟建議加強落實深化下列業務：

（一）擴大宣導效益：故宮除歷史文物書畫展覽，亦運用臉書、IG 貼文、PODCAST 節目等多元管道辦理宣導活動，但目前效益多以量化數據呈現，如參觀人次、觸及人次等，建議未來增加參與者滿意度調查、有獎徵答或心得分享等回饋機制，掌握宣導的質性效益。

（二）參酌國際經驗：故宮分別與美國國家中文領航項目台灣中心外籍研究人員進行「歐美博物館性別平等業務觀察與案例探討」，及邀請泰國暹羅博物館策展人分享該館辦理「照亮性別 Gender Illumination」展之內容，主題皆有扣合博物館性平業務的推動，建議參考國際經驗，發展適合國內的具體做法，列入未來故宮性別平等推動計畫工作項目。

（三）發展研究報告：111 年度辦理之南、北部院區觀眾意見調查—性別報告，內容為調查統計性質，非屬研究報告，院內各單位於故宮文物月刊已發表多篇具性別觀點之報導或文章，例如：110 年〈從平權共融、開放多元中重新出發—後疫情時代的博物館〉等，建議可從中選題深入發展自辦或委託研究計畫。

二、積極運用性別統計資料：有關故宮所提 111 年度北部院區觀眾意見調查，已運用性別×年齡別、教育程度、從事行業等複分類對「觀眾來訪型態」、「對展覽及展廳的滿意度」等 12 個面向進行

附錄 2

滿意度調查或資料蒐集，雖有呈現部分性別差異現象，但多為描述性統計，建議未來可進一步探究原因，據以提出具體建議。另建議加強關注不利處境者之性別資料，如新增性別×原住民族、新住民、高齡、身心障礙等統計項目，以瞭解不利處境者運用文化資源的處境與需求。

- 三、鼓勵推廣多元性別議題：故宮 110 年宣導活動之「2021 年故宮亞洲藝術節印尼月」主題影展，及 111 年響應荷蘭阿姆斯特丹彩虹裙基金會拍攝計畫，皆傳達具「多元性別」觀點之社會教育內涵，建議可以「多元性別」為主題辦理展覽、活動或發表期刊專文，讓社會大眾認識歷史上多元性別者之處境，增加多元性別者之能見度。

中央選舉委員會
考核委員建議事項

方念萱委員

優點

辦理國際交流情形，作法佳，足見積極參與宣導。

缺點

- 一、針對原住民女性人口宣導部分可以加強。衡量人口中特定處境群體的環境優劣勢，從而在瞭解其接觸資訊管道途徑之後，對其傳遞具公共價值、與權利與權益相關的資訊，並非偏私特定族群。從目前資料看來，可以對不利處境的女性族群加強宣導。
- 二、「向其他機關或地方政府推動性別平等之作法」部分，資料呈現利用民俗活動加強宣導，用心佳，但是手持書寫「性別平等，政治參與」8字的花牌，恐難達到效果。可以再思考如「性別平等」的概念可以如何操作而在平日宣導活動中落實。
- 三、「五、建置完善性別友善職場」項下「1 建置友善工作環境」部分，在說明提供員工身心健康服務與各項資訊服務部分，必須加強補充說明此項安排如何促進性別平等、達到性別友善。
- 四、「建構友善生養職場環境」部分，可以再努力推廣，鼓勵申請育嬰留職停薪。

綜合意見

請參考上述建議，加強推動實施促進性別平等措施。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、首先肯定中選會透過「全國性公民投票不在籍投票法草案」的提出，試圖面對與解決包括女性在內的處境不利者的投票權的困難。建議中選會進一步參考 CEDAW 的第 23 號一般性建議：女性

附錄 2

的政治與公共生活，應特別注意到不同處境不利者女性的交織性，中選會在選務工作當然必須特別在意公平性，但也更應該看見與意識到性別差異與交織性所造成的，對於女性參政權的衝擊與影響，才有可能真正保障每一位公民實質的基本人權，尤其是女性參政和選舉與被選舉權。因此，除了整體制度性的法制工作之外，中選會也可以多運用政策工具來加速提升各處境不利女性的投票權，尤其是不同障別的身心障礙女性、都市原住民女性、貧窮女性、受刑人女性。且建議中選會也多與相關部會相互協調。

二、再者，對於身心障礙者女性盡可能提供完整無障礙支持服務之外，也應開始依據 CRPD 身心障礙者權利公約的『合理調整』，提供具體個案和狀況相關的支持才不至於造成歧視。

黃馨慧委員

優點

- 一、性別預算配置尚稱合宜，無論較前一年是增加預算或減少預算，皆有提出合理說明，且「性別預算編列情形表」及「性別預算執行情形表」，皆有提報性平專案小組通過修正或備查。
- 二、109-111 年辦理 CEDAW 實體訓練達成情形，三年加總實體課程受訓涵蓋率，無論是一般公務人員或是主管人員皆遠高於考評指標之所需。
- 三、性平專案小組辦理及運作情形，110 年 111 年皆由召集人親自主持會議，會議討論之議題多元，且能與機關業務結合，有助於促進性別平等之推動。

綜合意見

- 一、「性別分析」案件與「委託研究案」為相同資料，因不重複計分之原則，所以，擇優列計於「委託研究案」項下。建議未來

附錄 2

- 宜特別注意相同資料，不宜分列兩項目。
- 二、性別意識培力辦理情形，未針對不同人員屬性設計課程內容，建議未來辦理性別意識培力，宜針受訓對象進行需求評估，進而依不同人員屬性設計不同的課程，以符學習者之需。
 - 三、性別意識培力中，電影賞析往往是較多同仁所容易接受的培訓方式之一，建議電影賞析宜有導讀及映後座談，以利受訓者能夠瞭解其內容與性別議題之連結，及其性別意識之展現。

性平處

綜合意見

- 一、中選會透過多元管道推廣性別平等宣導工作，並邀請新住民辦理模擬投票等作為，提升女性政治參與；於不同國際場域分享我國女性參政現況，如參與印度選舉委員會及世界選舉機關協會（A-WEB）印度中心舉行之國際線上研討會，報告「臺灣婦女、身心障礙人士及新住民之選舉參與」分享我國婦女參與選舉之經驗；積極宣導友善投開票所環境，如將孕婦優先投票及開放選舉人照顧6歲以下兒童可進入投票所等規定納入投開票所工作人員手冊內容，及於投票所入口處張貼宣導，值得肯定。
- 二、性別意識培力為落實公部門性別主流化重要工具，透過提升性別敏感度而使規劃各項政策及法令時均能納入性別觀點，而性別平等推動的成效取決於長官的支持與重視，建議中選會應強化高階主管人員性別意識之相關訓練及課程規劃，並建議於拔擢單位主管時，考量其對性平價值之認同程度及對性平業務之重視程度，以帶領機關同仁推動性平。
- 三、有關提高監察小組女性員額比例，中選會已逐年調升目標值，並蒐集各直轄市、縣(市)監察小組委員性別統計，值得肯定，惟建議進一步思考與分析了解各直轄市及縣(市)選舉委員會所遭遇

之困境，據以研提相關改善策略，以逐步達成性別參與之衡平性。

四、建議加強推動項目：

(一)宣導成效：中選會多以製作宣導影片進行宣導工作，建議建立觸及率及點閱率之統計機制，以作為未來宣導政策精進之參考，提升宣導效益。

(二)建置友善工作環境及創新作為：

1、查中選會提列設置血壓機、友善工作時間、提供托育機構、家庭照顧假、育嬰留停、身心障礙者的職務再設計、資訊提供等，其中有關彈性工時、家庭照顧假及育嬰留停皆為法定措施，建議可加強宣導男性參與家庭照顧、鼓勵男性申請育嬰留停，以落實家務分工之責任；其餘措施應加強說明與性別之關聯性，如提供血壓機，以供懷孕同仁監測等。

2、建議未來可提出更多與性別平等相關之作為，例如：辦理親子活動/講座、家庭日或員工支持團體等，納入促進雙親共同擔負育兒責任主題；又如提供長照社會資源或資訊，減輕同仁長期照護家人之壓力時，宣導兒子、女兒雙方共同負擔家庭照顧之義務。

(三)委託研究案及性別分析：

1、本次僅提出一篇委託研究案，惟未針對造成差異之原因進行深入分析，且歷年辦理委託研究案，報告中有關焦點團體座談之專家學者建議後續可辦理深入研究之面向，如針對部分縣市性別差異較大之成因、70歲以上女性投票率低於男性之成因等，建議仍應運用性別觀點探究其造成差異之成因，並針對報告建議事項提出具體策進作為或回饋於相關政策。

2、建議中選會可強化與性別議題有關之研究（如降低保證金

對女性參政影響),提供中選會委員於進行保證金審議時參考及評估,以促進婦女公共事務之參與。

(四)中高階女性主管參加中高階培訓課程:查 110 及 111 年中高階女性主管參與中高階培訓課程為 0%,爰建議中選會應積極擬定相關策略,促進女性人才培育,並建立追蹤調查機制,以掌握中高階女性主管參與培訓情形,促進縮小決策參之性別差距。

五、有關不在籍投票制度,建議加強論述與性別之關聯性。如家庭照顧與家務仍多由女性承擔,倘因距離投票所較遠,或因處於偏鄉地區,有交通與時間的考量,易使承擔大量無酬照顧責任之女性、偏鄉地區女性降低投票意願,不在籍投票制度則可方便其履行投票參政權利,促進政策參與之性別平等。

六、有關公職人員選舉候選人登記保證金數額,111 年地方公職人員選舉中,直轄市長候選人保證金從 200 萬元調降為 150 萬元,值得肯定。依據本院性別平等政策綱領「權力、決策與影響力」篇所揭示基本理念,由於女性參政資源與男性仍存在差距,建議中選會研議與評估縣(市)長及縣市議員、鄉鎮市長、村里長等選舉候選人之保證金門檻降低之可行性,諮詢婦女及弱勢團體意見,積極消除障礙,以利於基層女性與弱勢族群政治參與。

**公平交易委員會
考核委員建議事項**

王增勇委員

優點

- 一、業務性質不直接與性平相關，但能將性平業務做出亮點，值得肯定。
- 二、對於有家庭照顧責任的員工能主動提供支持措施，如托育機構簽約、彈性工時一小時、育嬰留停假使用調查，邁出性別友善職場的第一步。
- 三、訪談中得知，各處室設有 1-2 名關懷員，主動關心工作同仁狀況，促進同儕支持，是很值得肯定的作法，可以發揮預防與支持的效果。

缺點

會內同仁接近兩百名，以同志人口約 5%-20% 推估，會內應有 10-40 名性少數同仁，但詢問後，沒有一位公開出櫃的同志可以接受訪談。這或許顯示會內對同志族群而言，還不是一個足夠安全的職場，可以自由做自己的空間。期待未來會內可以有同志同仁可以公開出櫃，他們的存在將會是最好的性平宣導。但出櫃必須尊重當事人意願，不應強迫同仁出櫃，而是將公開出櫃同仁作為省思同志友善程度的指標。

綜合意見

- 一、對於家庭照顧的想像，目前仍多以照顧幼兒為主，應擴及失能長者與身心障礙成年者，建議調查會內有家庭照顧責任的同仁，比照與托育機構簽約的方式，幫助同仁可以適時獲得相關資訊與服務。
- 二、其次，員工協助方案(EAP)受委託單位反應會內接受服務同仁，很多涉及家庭照顧議題，建議請受委託單位從中提出對會內的服務策略建議，讓會內成為照顧者友善的職場。

附錄 2

秦季芳委員

優點

- 一、對懷孕同仁用心建構友善工作環境及職場的支持，尤其因輪值服務中心任務對妊娠女性較為繁重，願給予彈性暫免輪值，值得肯定。
- 二、育嬰假後重返工作崗位亦予以友善支持，協助適應及順利接軌原先任務，單位氛圍合作友善表現尤佳。
- 三、決策參與部分，所有委員會組成均符合任一性別達 40%，表現優異，建議繼續維持，並努力往平均努力。

缺點

- 一、文宣的宣導有考慮多語及性別平等與多元性別，但部分強調「不分性別、年齡」，在未有足夠輔助說明下，可能反而有副作用，宜再審慎研究針對不同受眾及宣導脈絡所欲傳達資訊之方法。
- 二、前次考核時建議宣導場次可增加臨時托育服務等措施，雖有努力尋找場地但仍無法達成，較為可惜。。

綜合意見

- 一、決策參與若接近期望值之委員會，宜在要點明定比例，並提早讓未來有機會參與之人員多所熟悉，俾未來廣納進入各委員會。
- 二、文宣品在紙本發放時，建議受眾掃 QRCode，並放入相關如懶人包或公平會網站上重要資訊等訊息，以及增加訂閱電子報之連結，有助於資訊之傳達成效。文宣使用之用語及方式，有時對不同受眾有不同效果，可再就此就不同受眾以不同方式更細緻化處理。
- 三、因多層次傳銷者常可能有兼顧家庭之需要，故宣導時之臨托服務無論係對幼或老，仍屬重要，可借鏡其他單位或民間團體作法，並使場所提供產業留意此一需求而擴大服務量能。

附錄 2

- 四、公平會業務與性別之關聯性需更多努力，故能自會內業務提出相關研究、找出策略或任何作法以分析性別對此的影響及帶來效益或改變等，建議予以嘉獎，以鼓勵更多創新思考及作法。

黃碧霞委員

優點

- 一、公平會努力發展性別統計指標、性別預算做法亦合乎規定。
- 二、機關雖無中長程計畫及修法需做性別影響評估，但也努力試著對無需報院之案件做性別影響評估；另性別意識培力訓練達標，且以多種方式辦理，對辦理滿意度、成果調查及參考改進，並發展與業務有關之教材。
- 三、參考國際相關競爭法與性別報告，及影響吹哨者之性別差異誘因推展業務、每年辦理多層次傳銷事業經營狀況之調查，其努力均值得肯定。

缺點

- 一、政務官之性別意識參訓率應再提高。
- 二、業務上性別統計之指標及複分類尚屬偏少，使得性別分析內容不豐富。請業務科再深入思考發展更多的指標與複分類，將可蒐集到更多的統計資料，做更深入豐富之性別分析，甚至可作為進一步之質性與量化研究，均可為政策之參考。

綜合意見

對公平交易法、多層次傳銷法之業務，可發展更豐富之統計指標如：

- 一、獨佔事業主、違反公平交易法各項罰則之性別統計，如廣告不實、虛偽不實商品、仿冒名稱、商號之事業主與檢舉人之性別統計，以及事業合併、併購事業主之性別統計。
- 二、多層次傳銷已有相關之性別統計與年度調查，建議還可增加傳銷商之學歷、族群、縣市分布、工時、參加社會保險情形等；以

附錄 2

及多層次傳銷事業違反者、受害者、檢舉人等之性別統計。

性平處

綜合意見

- 一、公平交易委員會 110-111 年積極推動性別平等業務，針對上(110 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，有許多進步，予以肯定。
- 二、建置友善工作環境：所提哺集乳室及提供相關托育機構資訊為法定設施，其餘 3 項提供員工服務項目，針對婦女及懷孕同仁需求優先考量，立意甚佳。惟考量達成難度較低，建議可進一步從性平觀點與需求端切入工作環境各面向評估，以發想出更多創新措施及規劃，推動民間企業更性別友善的工作環境，例如：工作家庭平衡等。
- 三、落實 CEDAW 保障權利：查所提列友善妊娠同仁輪值措施、鼓勵同仁申請育嬰留職停薪及鼓勵公務出國人員之單一性別比率不低於三分之一及疫情期間及夜間工作安全措施等，困難度皆不高，建議應進一步採更積極及創新性平友善措施，而非僅停留在鼓勵階段。
- 四、性平業務推動有賴決策階層具性平意識，CEDAW 係提升女性權益重要法令，建議公平會規劃各類同仁(如一般同仁、主管或政務人員)客製化教材或訓練，以利吸引政務人員參與相關訓練，俾利渠等將性平觀點融入業務。
- 五、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，並未針對不同人員屬性設計課程內容。辦理方式亦僅有專題演講，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。另在辦理方式可採更多元形式，

附錄 2

如演講或工作坊等。

- 六、辦理性別分析情形：查公平會「育嬰留職停薪及家庭照顧假之性別比例分析報告」，全篇內容架構尚稱完整，惟未運用性別統計數據針對性別差異探究成因。另應用深化程度部分有給予未來具體建議事項，亦有宣導行動，但無更深入及多元推動情形，建議未來將分析報告運用調查統計結果及分析，並進行深入探究原因及提出精進業務建議，進一步規劃多元推動情形。
- 七、執行其他推動性平政策綱領情形：包含促進工作與生活平衡及辦理多層次傳銷事業經營發展狀況調查及其性別統計、倡導傳銷事業友善職場及辦理說明會等。與性平綱領目標扣合。另未呈現辦理場次、人數及滿意度調查，亦無具體政策回饋或改善機制，建議未來作法可納入。
- 八、近來 Me Too 事件促成性平三法修正，為全面提升職場性別平等，公平會強化相關宣導及教育訓練，已舉辦兩場次科長級以上訓練，並檢視職場性騷擾防治措施是否完善，積極營造性別友善職場環境，值得肯定。建議可再針對一般同仁辦理，及辦理性平三法新修法規教育訓練，以熟知最新法規資訊。

**核能安全委員會
考核委員建議事項**

王增勇委員

優點

- 一、全會女性員工約 30%，但薦任主管女性高達 60%，是一個值得肯定的現象。
- 二、為強化多元性別觀點，成立專案會議，邀請外聘委員指導，對會內業務多所指導，值得肯定。
- 三、雖對性平業務不熟悉，但態度積極。

缺點

工程背景的同仁往往著重埋頭苦幹，做十分，但只會呈現六分，面對性平業務也有類似狀況，頗為吃虧。

綜合意見

- 一、在例行家庭訪視調查中，納入性別分析觀點，會提供更有效的防災策略，請持續進行。
- 二、Win Global 是全球核能女性從業者組織，定期參加並帶回相關議題與建議，納入機構參採，將可提供相關性別平等之建議。

秦季芳委員

優點

- 一、會內業務宥於性質，較不為大眾所知，能藉多項措施力圖改進會內及相關專業女性參與的情況，消弭不利或障礙，提升職場友善程度，積極用心。
- 二、對新住民以其母語方式，建構傳播原子能知識及訊息的管道，也有藉女性科學家的介紹推動性別平等及舉辦活動時友善親子及照顧者，值得肯定。

缺點

附錄 2

- 一、部分項目重複提報，對作為與性別平等之關聯性、具體作法、受眾預估、效益或帶來的改變為何呈現不足。
- 二、對不同作為的意義與對性別平等帶來何種改變，若能具體檢視並予以適度修正，可再加強。

綜合意見

- 一、雖然因業務不易呈現，可再透過與其他單位交流及推廣，向民眾宣導等，建立與性別議題連結成效的努力及獲得回饋及進一步提升。
- 二、推動及提升性別平等及友善，但各項作為對應到何種性別議題、細節及流程如何做到、帶來怎樣的影響及是否持續、或改變，可再善用性別主流化工具分析成效及調整。甚至推動暫行措施加速消弭性別落差部分，可再思考或研議。

黃馨慧委員

優點

- 一、性別預算編制合宜，另外，無論是「性別預算辦理情形表」或是「性別預算執行情形表」皆有提送性平專案小組通過或備查。
- 二、性別影響評估辦理情形良好，「免報院之案件辦理性別影響評估之案件數」多達六件，同仁的努力值得肯定。
- 三、政務人員參與性平課程或相關性平會議的比率達 100%，另外，109 至 111 年辦理 CEDAW 實體訓練達成情形，無論是訓練內容或三年加總實體課程受訓涵蓋率，一般公務人員與主管人員，皆已高於訪評指標之要求。
- 四、召集人親自主持性平專案小組會議。

綜合意見

- 一、在「新增或運用性別統計於政策之性別統計指標項數」相對不足，建議宜積極建置相關性別統計指標。

附錄 2

- 二、性別分析報告「112 年歷年家庭訪問性平推動分析報告」，事前未上傳原始報告內容，實地考察時檢核發現，報告內容撰寫用心，惟未針對訪談結果提出在政策上或是具體行動之建議，故未來對於性別分析報告，建議宜提出如何應用研究發現與結論，例如宜提出性別分析之結果應用在政策或具體行動之建議。
- 三、自辦性別意識培力實體課程，未做課程需求評估，亦未針對不同屬性人員設計課程，建議未來在自辦性別意識培力實體課程，宜事先做課程需求評估，且亦宜針對不同人員屬性設計課程，以符不同屬性同仁工作業務之所需。
- 四、在 110-111 年間，未發展與主管業務有關之性平教材，建議未來宜積極發展與業務相關之教材，例如可將案例研究、評估報告等轉化發展為性平教材，或每年教育訓練辦理實務案例之主題，亦可發展為性平教材。
- 五、性平專案小組會議所研討之議題相對較少，建議未來性平專案小組會議研討的議題可再多元化，例如可以將自行或委託研究的成果提出報告等，以豐富性平專案小組會議的多樣化。

性平處

綜合意見

- 一、核安會透過多元管道(尤其臉書輻務小站)以及各種科普活動所為性別平等宣導工作，除讓民眾親近核能知識並積極鼓勵女性參與，能使民眾看見核能安全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)專任人力與團隊合作：本次考核資料延遲報送，且許多佐證資料於事後補送，建議核安會再行檢視會內專責人力安排、經驗傳，鼓勵及支持承辦同仁，並建立會內之團隊共同推動性別平

等。

(二)性別平等推動計畫與性別平等政策綱領：本次考核期間性別平等推動計畫所訂關鍵績效指標均已達成，部分指標並有滾動提高目標值，值得肯定；惟性別平等政策綱領均未說明推動辦理情形，建議未來再行檢視性別平等政策綱領之內涵與會內業務，釐清各處室與性別平等綱領相關之業務推動重點，並於性別平等推動計畫成果報告中說明年度推展情形。

(三)性別主流化-強化性別意識培力：

- 1、性別主流化參訓率：本次考核期間，辦理性別平等業務相關人員參加性別主流化相關訓練比率未達標準，建議調訓前檢視訓練情形，並提醒各級人員參加性別意識培力課程。
- 2、性別意識培力課程設計：建議於課程前收集同仁訓練需求或建議，進行整體需求評估，針對一般人員、性別平等業務相關人員與主管人員等進行課程設計，並可結合本院性別平等會網站上「視聽分享站」、「學習趣」等影音素材應用於授課使用。
- 3、建議發展與主管業務有關之教材：核安會性別主流化專區透過人物專訪(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)，蒐羅核能領域女性典範，值得肯定；建議未來可持續擴充女性科學家楷模典範，並將相關素材轉化作為機關內部、從業人員、校園、企業及民眾之教材。