

114 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、專業程度評核。0-1 分	1.「性別平等業務」包括推動辦理性別平等政策綱領、性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、各項性別平等政策措施、性別平等會、性別平等分工小組、性別平等專案小組相關事宜。 2.「專責人員」指現職辦理性平業務至少 7 成；「兼辦人員」指辦理性平業務至少 3 成。 3. 簡任級主管人員：係指負責性平議題總體規劃單位之主管人員，具備支持、指導角色。支持協助內部成員提升性別意識、了解性別議題，運用性別主流化工具，落實推動各項性別平等工作。 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。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		(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)	<p>1. 有自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。(不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項。)</p> <p>2. 宣導之效益。</p> <p>3. 性別平等專區網頁建置及維運情形。</p>	<p>1. 「自製」多樣性平主題，內容符合性平意識且「對外」宣導，由不同業務單位辦理不同宣導主題：(3分)</p> <p>依「組別」分別計算項次：</p> <p>①第1組： 不同業務單位數(含三級機關構)，將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得0.15分。</p> <p>②第2組： 不同業務單位數(含三級機關構)，將性平主題融合業務、自製且對外宣導，每項可得0.3分。</p> <p>③第3組： A. 機關有三級機關：不同業務單位數(含三級機關構)，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。</p> <p>2. 宣導之效益：(3分)</p> <p>第1組至第3組：宣導產生之效益、擴散效果有助於促進性別平等。0-3分</p>	<p>1. 「對外」、「對內」宣導之定義：</p> <p>*「對外」(對外部人員)宣導，得自辦或委託辦理。但以補助案方式辦理則不列計。列計範圍如下：短片、廣播帶、研討會、座談會、海報、新聞稿、臉書(Facebook)、懶人包等。(但只有標語的文宣品不列計：如文宣筆。)</p> <p>*「對內」(對內部員工)宣導，不列計範圍如下：人事單位對機關內辦理性別平等教育訓練課程、講義、利用電子郵件、簡報、人事簡訊或公告等對機關內部員工宣導性別平等。</p> <p>(1)性平宣導辦理時間(112年-113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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<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>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、提供搜尋功能及資料時效性等。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<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>
(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	<p>1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式(包含三級機關辦理性別平等工作小組、性別主流化)。</p> <p>2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等</p>	<p>1. 鼓勵、督導所屬三級機關(構)推動性別平等之方式。(6分)</p> <p>(1)機關人數達 100 人以上之三級機關(構)訂有性別平等計畫、方案或措施：(2分)</p> <p>①內容規劃具豐富性、完整性與妥適性。0-1 分</p> <p>②執行結果/成效有助於促進性別平等。0-1 分</p> <p>(2)三級機關(構)推動性別平等設有工作小組：</p>	<p>1. 鼓勵、督導所屬三級機關(構)項，機關人數計算均<u>含</u>編制、約聘僱、駐衛警及工友(含技工、駕駛)：</p> <p>(1)三級機關(構)訂有性別平等計畫、方案或措施：</p> <p>①未達 100 人之三級機關均得併入各部會所訂計畫、方案或措施之執行對象中併同辦理。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
性別平等。 (13 分)	之相關作法。 3. 向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等情形。	<p>(2 分)</p> <p>①機關(構)人數達 200 人以上，須設性平工作小組並得邀請外聘委員開會討論。</p> <p>②機關(構)人數未達 200 人，應派員參與該部會性平專案小組，且每年均有出席會議。</p> <p>達成指標之機關比例：</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：</p> <p>(達成指標①、②之三級機關數/三級機關總數)×100%)。</p> <p>(3)三級機關(構)召開性別平等工作小組會議(1 年 2 次)(僅計算達 200 人需召開之性平工作小組之機關)：(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</p>	<p>②三級機關(構)所訂計畫、方案或措施不包含依法應推展性騷擾防治教育等相關措施及工作小組設置要點。</p> <p>③內容豐富性、完整性與妥適性，包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。各機關可以性別平等政策綱領六大面向範疇為參考基礎，涵納業務所涉性別議題工作。</p> <p>④執行成果/成效包含具體辦理成果、影響範圍及亮點，評核範圍僅評核 113 年成果。</p> <p>⑤計算三級機關(構)計畫、方案或措施：如○○部所屬計有 6 個三級機關(構)，其中有 4 個機關(構)人數達 100 人以上，但僅 2 個訂有計畫、2 個不完整或未訂計畫(複評後分別各得 1、0.8 分，餘 2 個不完整或未訂計畫 0 分)，則計算得分方式： 【(1+0.8+0+0)/4】=0.45 分。</p> <p>⑥若無所屬三級機關(構)或所屬三級</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>關數。</p> <p>C. 未開會之機關數。0 分×機關數</p> <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：(2 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 2 分。</p> <p>②性平課程：(1 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 1 分。</p> <p>考核期間讓民間私部門參與 CEDAW 課程，累計 20 人次可得 0.1 分，最高可得 0.5 分。</p> <p>③編製業務指引、參考手冊或其他措施：(2 分)</p> <p>考核期間針對不利處境族群(如原住民族、新住</p>	<p>機關(構)人數未達 100 人規模，則扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>(2)三級機關(構)設有性別平等工作小組：依所屬三級機關(構)人數規模是否達 200 人為基準分別進行評核，並按達成指標之機關(構)比率級距給分。</p> <p>例如○○部計有 8 個三級機關，其中機關人數達 200 人以上有 5 個、未達 200 人有 3 個，其三級機關辦理性平工作小組情形為以下情形：</p> <p>①5 個三級機關人數達 200 人以上部分，有 4 個設有性平專案工作小組。</p> <p>②3 個三級機關人數未達 200 人部分，有 2 個機關於考核期間內每年至少派員參與列席○○部性平專案小組 1 次。</p> <p>則○○部本項比率及得分計算方式如下：</p> <p>$(4+2)/(5+3) \times 100\% = 75\%$，得分 1 分，</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>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)編製相關業務指引、參考手冊，或辦理相關具指導性措施，引導民間私部門推動性別平等，每項可得1分，最高可得2分。</p> <p>上述得分①+②+③之合計，最高5分。</p> <p>(2)第2組、第3組：</p> <p>①獎項：(2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2分，最高可得2分。</p> <p>②性平課程、宣導：(2分)</p> <p>考核期間向民間私部門辦理性別平等課程或性別平等宣導活動，每1場次可得1分，最高可得2分。</p> <p>③編製業務指引、參考手冊或其他措施：(1分)</p> <p>考核期間針對不利處境族群(如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)編製與推動相關業務指引、參考手冊，或辦理相關具指導性措施，引導民間私部門推動性</p>	<p>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(構)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(構)或所屬機關(構)人數未達200人規模，則扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>2. 向民間私部門推動性別平等：</p> <p>(1)現有辦理性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標，如○○獎、</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>別平等，每項可得 1 分，最高可得 1 分。 上述得分①+②+③之合計，最高 5 分。</p> <p>3. 向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法。(2 分)</p> <p>(1)第 1、2 組：</p> <p>A. 向地方政府推動：(1 分)</p> <p>考核期間辦理向地方政府推動性別平等或辦理中央與地方之業務交流之相關做法，所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性，(0.5 分)，其執行結果/成效有助於促進性別平等(0.5 分)。</p> <p>B. 跨機關合作：(1 分)</p> <p>考核期間與其他機關(構)合作推動性別平等之相關做法，所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性(0.5 分)，其執行結果/成效有助於促進性別平等(0.5 分)。</p> <p>(2)第 3 組</p> <p>考核期間辦理向地方政府或與其他機關(構)合作推動之相關做法，所訂計畫、方案或措施之內容豐富性、完整性與妥適性(1 分)，其執行結果</p>	<p>○○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至本大項分數後重新計算。</p> <p>(2)性平課程：自辦、委辦均可列計。</p> <p>(3)編製業務指引、參考手冊或其他措施：包含機關於考核期間蒐整權責業務與性別平等相關之政策，並編製成業務指引或參考手冊提供民間私部門參考運用，或以其他計畫、方案、指引措施等非單一個案方式，鼓勵並引導民間私部門推動性別平等。(請提供計畫、方案或措施等執行情形佐證資料。)由考核委員依計畫、方案、措施之內容做質性評核。</p> <p>(4)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至本大項分數後重新計算。</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：</p> <p>本項所提內容必須有助於推動性別</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		/成效有助於促進性別平等(1 分)。	<p>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(包含資源連結、制定合作機制、影響範圍等面向)做質性評核。</p> <p>(1)向地方政府推動：包含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)、召開中央地方聯繫會報(討論議題有與性別平等相關或結合業務推動性平)或辦理中央與地方業務交流觀摩會(交流內容必須包含推動性平)等有助中央與地方合作推動性別平等之做法。</p> <p>(2)跨機關合作：包含訂定計畫、方案、措施或協調機制等方式，與其他機關共同推動與性別平等。</p> <p>4. 本項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>
(四)各機關辦理國際交流情形。	各機關辦理/參與國際交流將性別平等議題融入情形。	<p>1. 辦理國際交流情形。(2 分)</p> <p>依「組別」分別計算項次。</p> <p>(1)第 1 組：(2 分)</p>	<p>1. 辦理國際交流：</p> <p>(1)如辦理國際會議或研討會將性別平等議題納入議程、或邀請國外性</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(3 分)		<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 1 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 0.25 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 0.5 分。</p> <p>上述得分為①+②+③之合計，最多 2 分。</p> <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>別平等專家學者進行交流、出國訪問性別平等機構、出國參加性別平等相關會議、國內舉辦與性別平等相關之國際會議。</p> <p>(2)其他形式促進國際性平交流，請說明辦理過程及辦理形式。</p> <p>(3)於辦理(或補助)相關國際會議中，有將性別平等相關議題納入議程即可列計。</p> <p>(4)CEDAW 國際審查公約、相關國際人權公約為審查性質(必要出席)，不列計。</p> <p>2. 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>
(五)各機關辦理性別平	考核期間完成辦理與性別議題有關之	1. 委託或自行辦理與性別議題有關之研究。(1 分)	1. 針對關注不利處境者之研究內容，應呈現性別與其他面向或變項之的

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
等相關研究。 (2分)	研究(委託或自辦)。	<p>①第1組： 委託或自行辦理研究，每案可得0.3分，如所提研究內容有關注不利處境者(如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)者，則該案最高可得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0.6分，如所提研究內容有關注不利處境者(如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)者，則該案最高可得1分。</p> <p>2. 研究結果建議事項融入業務之運用情形。(1分)</p>	<p>交織分析，並有專節文字探究其不利處境情形之需求、受影響情形並提出改善策略或具體做法。</p> <p>2. 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>3. 若委託研究僅為「專章專篇」、「專節」形式，則「每案為得分*50%」(如：0.5分*50%=0.25分)；若僅呈現性別統計(描述統計)，則不計分。</p>

二、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領(15 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
部會性別平等推動計畫及性別平等政策綱領之辦理情形。(15 分)	1. 部會性別平等推動計畫辦理情形。 2. 部會年度其他推動性平綱領情形。 3. 111-114 年部會性別平等推動計畫滾修情形。	1. 部會性別平等推動計畫辦理情形：(10 分) (1) 關鍵績效指標達成情形。(3 分) $\text{得分} = \frac{\text{2 年度達成目標值指標數}}{\text{2 年度全部指標數}} \times 3 \text{ 分}$ (2) 運用各項性別主流化工具情形，最高 2 分。 (3) 資源整合運用情形(包含跨機關合作、結合民間資源等)，最高 1 分。 (4) 辦理情形及效益(包含執行成效與目標扣合情形及影響程度)，最高 3 分。 (5) 檢討與策進作為，最高 1 分。 2. 其他推動性平綱領情形，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滾修情形 本項就計畫滾修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	1. 部會性別平等推動計畫辦理情形： (1) 性別平等推動計畫係以部會報送之年度成果報告進行考核，部會無須於系統掛檔。 (2) 第 1. (1) 關鍵績效指標達成情形之得分，如有小數點則 4 捨 5 入至小數點第一位。 (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 1. (5) 檢討與策進作為如辦理滿意度調查、政策回饋與改善機制等。 2. 其他推動性平綱領情形： (1) 係指「1. 部會性別平等推動計畫辦理情形」項以外之有助落實性平綱領推動成果。 (2) 請併於推動計畫年度成果報告之「其他年度重要成果」，綜合呈現推動計畫以外之性平綱領辦理情形，如推動成果已納入性別議題辦理情形，則請勿重複呈現。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>(3)本項性平綱領推動情形如已全數納入第1點部會性別平等推動計畫辦理情形，則扣除本項分數，並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>3.111-114 年部會性別平等推動計畫滾修情形：</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> <p><u>(3)如兩年度均未有滾修計畫者，則扣除該項分數並換算至大項分數後重新計算。</u></p>

三、消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)(9 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。 (6 分)	檢視落實第 4 次國家報告結論性意見辦理情形。	各點次辦理成效。(6 分) (1)成效良好。6 分 (2)成效尚可。4 分 (3)成效低。2 分 (4)無成效或未辦理。0 分	<p>1. 「各點次辦理成效」依品質給予分數，加總後除以項次，計算之平均值為得分。說明如下：</p> <p>(1)成效良好：呈現顯著進展、有效解決問題、立法院已通過修法、已訂定有效之暫行特別措施。</p> <p>(2)成效尚可：改善部分問題、修正草案已送行政院審查等。</p> <p>(3)成效低：呈現微小進展、議題/修正草案研擬(研究)中、持續以前例行性業務或做法等。</p> <p>(4)無成效：措施無法回應到結論性意見與建議、關聯性低、推動結果無成效等。</p> <p>2. 機關如無本項之 CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形者，則扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註																
(二)各機關落實 CEDAW 性別人權之成效。 (3 分)	112-113 年推動落實情形及成效。	<p>各機關依據 CEDAW，列舉 112-113 年推動落實 CEDAW 之重點工作及其成效。(3 分)</p> <table border="1"> <tr> <th>每項工作 得分</th><th>成效良好</th><th>成效尚可</th><th>成效低</th></tr> <tr> <td>第 1 組</td><td>0.3</td><td>0.2</td><td>0.1</td></tr> <tr> <td>第 2 組</td><td>0.6</td><td>0.4</td><td>0.2</td></tr> <tr> <td>第 3 組</td><td>0.9</td><td>0.6</td><td>0.3</td></tr> </table>	每項工作 得分	成效良好	成效尚可	成效低	第 1 組	0.3	0.2	0.1	第 2 組	0.6	0.4	0.2	第 3 組	0.9	0.6	0.3	<p>1. 第 1 組部會最多列舉 15 項重點工作，第 2 組部會最多列舉 8 項重點工作，第 3 組部會最多列舉 6 項重點工作。</p> <p>2. 本項工作與其他項目工作未重複，始計分。</p> <p>3. 各項依品質給予分數，加總各項次分數為得分，說明如下：</p> <p>(1)成效良好：受益或影響範圍(人數)廣泛、縮小性別落差、訂定有效之暫行特別措施、具挑戰性或困難度之措施等，如：各縣市建築物公共安全檢查專業檢查人培訓設定女性參訓比例，提升女性在非傳統領域就業比例從 3%到 10%。</p> <p>(2)成效尚可：受益或影響範圍(人數)不多等，如：女性就讀理工科系比例提升 0.01%。</p> <p>(3)成效低：受益或影響範圍(人數)少、例行性業務、無法明確說明成效等。</p>
每項工作 得分	成效良好	成效尚可	成效低																
第 1 組	0.3	0.2	0.1																
第 2 組	0.6	0.4	0.2																
第 3 組	0.9	0.6	0.3																

四、性別主流化(25 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註												
(一)性別統計 辦理情形。 (3 分)	強化及運用性別統計辦理情形。	<p>各機關新增或運用性別統計於政策之性別統計指標項數。(3 分)</p> <p>依下列各組標準合計給分，最高 3 分：</p> <table><tr><th>指標類型 組別</th><th>包含不利處境者之性別統計</th><th>未含不利處境者之性別統計</th></tr><tr><td>第 1 組</td><td>每項 0.4 分</td><td>每項 0.2 分</td></tr><tr><td>第 2 組</td><td>每項 0.5 分</td><td>每項 0.3 分</td></tr><tr><td>第 3 組</td><td>每項 0.6 分</td><td>每項 0.4 分</td></tr></table>	指標類型 組別	包含不利處境者之性別統計	未含不利處境者之性別統計	第 1 組	每項 0.4 分	每項 0.2 分	第 2 組	每項 0.5 分	每項 0.3 分	第 3 組	每項 0.6 分	每項 0.4 分	<p>1. 請各機關依據「性別平等政策綱領」(110 年 5 月修正)關注不利處境者處境及需求(如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)，就不利處境者或部會重要性別議題、性別影響評估、國際統計指標等，辦理指標新增(僅更新年度資料不列計；單一指標新增 2 項複分類以 2 項計分，以此類推)或運用於政策、計畫及措施情形(如施政成果報告、新聞稿等)，但已於本次考核性別分析及性別影響評估評核項目提報之資料不重複納入評核。</p> <p>2. 本項考核基準請填報附表。</p>
指標類型 組別	包含不利處境者之性別統計	未含不利處境者之性別統計													
第 1 組	每項 0.4 分	每項 0.2 分													
第 2 組	每項 0.5 分	每項 0.3 分													
第 3 組	每項 0.6 分	每項 0.4 分													
(二)性別分析 辦理情形。 (3 分)	性別分析專案報告辦理情形。	<p>1. 部會一級單位及三級機關辦理 1 則以上性別分析報告之涵蓋率(1 分)。</p> <table><tr><th>涵蓋率</th><th>得分</th></tr><tr><td>25%以上</td><td>1</td></tr><tr><td>15%以上未達 25%</td><td>0.5</td></tr></table>	涵蓋率	得分	25%以上	1	15%以上未達 25%	0.5	<p>1. 第 1、2 項考核基準係評核各部會於 112 及 113 年自行辦理之分析報告(委外辦理者不納入評核)，例行性調查報告需進行趨勢分析(首次除外)，報告內容如僅為性別指標之描述性統計不予納入評核。</p> <p>2. 第 1、2 項考核基準請各部會填報附表並</p>						
涵蓋率	得分														
25%以上	1														
15%以上未達 25%	0.5														

評核項目	評核指標內容	考核基準		備註
		未達 15%	0	<p>提供佐證資料(各篇報告之電子檔案或網頁連結)，由性平處抽取 3 案評核，提報件數不足者該案以 0 分計算。</p> <p>3. 第 1 項得排除列計一級單位之人事、主計、政風等一條鞭單位。涵蓋率計算：(評審業務期間辦理 1 件以上性別分析報告之部會一級單位及三級機關數和)/(部會一級單位及三級機關數總和)。</p> <p>4. 第 2 項考核基準「性別資料使用與分析」，各單位可參考行政院出版之《性別分析參考手冊》撰寫分析報告，如運用生理性別、社會性別及交織性等三個思考面向，收集利害關係人(政策規劃者、服務提供者、受影響者)之性別資料，檢視性別落差與評估需求，尤其關注不利處境者受影響之情形。</p>
		<p>2. 辦理性別分析報告之品質。(2 分)</p> <p>(1)性別資料使用與分析(1 分)：</p> <p>依報告主題所蒐集質化或量化資料之妥適性及完整性(含交織性分析)，以及依性別資料闡述說明性別議題之品質。</p> <p>(2)應用深化程度(1 分)：</p> <p>依報告分析之性別題議題，提出因應策略(含分工)，並說明納入業務之執行情形。</p> <p>得分=3 篇分數平均</p>		
(三)性別預算辦理情形。 (3 分)	性別預算回應性別平等工作情形。	<p>1. 各部會「性別預算編列情形表」是否依主管部會性別平等專案小組決議及配合總預算案進行修正。(1 分)</p> <p>(1)是。1 分</p> <p>(2)否。0 分</p>		<p>1. 第 1、2 項考核基準分別以各部會報送「性別預算編列情形表」、「性別預算執行情形表」(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 項考核基準係評核各部會於公務預</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>2. 性別預算回應性別平等工作及業務情形： (2 分)</p> <p>(1)性別預算執行率。(1 分)</p> <p>平均數=$\left(\frac{112 \text{ 年公務預算及 } n1 \text{ 個基金預算執行率加總}}{1+n1} + \frac{113 \text{ 年公務預算及 } n2 \text{ 個基金預算執行率加總}}{1+n2}\right)/2$</p> <p>得分： 平均數介於 80%至 120%，得 1 分；平均數達 60%但未達 80%，或達 120%但未達 140%者，得 0.5 分；平均數未達 60%或超過 140%者 0 分。</p> <p>(2)年度預期成果達成率。(1 分)</p> <p>平均數=$\left(\frac{112 \text{ 年公務預算及 } n1 \text{ 個基金預算達成率加總}}{1+n1} + \right.$</p>	<p>算及基金預算中性別預算之執行情形，包含性別預算執行率以及年度預期成果達成率，藉以引導各機關落實性別預算並檢視推動各項性別平等工作所編列經費之妥適性，以確保達成性別平等目標。</p> <p>3. 第 2 項考核基準請填報附表。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
		$\frac{113 \text{ 年公務預算及 } n2 \text{ 個基金預算達成率加總}}{1+n2})/2$ 得分=平均數×1 分									
(四)性別影響評估辦理情形。 (5 分)	1. 性別影響評估之辦理情形。 2. 辦理性別影響評估品質。 3. 運用性別主流化工具逐年檢討績效情形。	1. 部會一級單位及三級機關辦理 1 則以上性別影響評估案件之涵蓋率。(2 分) <table><tr><th>涵蓋率</th><th>得分</th></tr><tr><td>30%以上</td><td>2</td></tr><tr><td>20%以上未達 30%</td><td>1</td></tr><tr><td>未達 20%</td><td>0</td></tr></table> 2. 辦理性別影響評估品質。(2 分) (1)性別資料使用與分析(1 分):運用質化或量化性別統計資料之妥適性及完整性，進行交織性分析並確認性別議題情形。 (2)回應評估結果之情形(1 分):依評估結果於政策計畫等評估案件中訂定性別目標、策略、措施等；或於法案中修訂法案內容或將性別平等相關法規政策之內涵納入授權命令或未來業務執行事項。	涵蓋率	得分	30%以上	2	20%以上未達 30%	1	未達 20%	0	1. 第 1、2 項考核基準，係指於 112、113 年度經核定或通過且有辦理性別影響評估之各類案件(包含法律案、中長程個案計畫、方案、綱領、白皮書、措施、命令或行政規則等)，辦理形式可視需要採現行性別影響評估檢視表進行評估或以召開專案會議、委託研究等方式辦理。 2. 本項目請填列附表清單並附佐證資料，由性平處抽取 5 件(其中含 1 件免報院案件)評核，件數不足者該件以 0 分計算。免報院案件之辦理形式不拘，可運用現行性別影響評估檢視表或以召開專案會議、委託研究等方式辦理，並請提供佐證資料。 3. 第 1 項得排除列計一級單位之人事、主計、政風等一條鞭單位。涵蓋率計算：(評審業務期間辦理 1 件以上性別影響評估案件之部會一級單位及三級機關數和)/(部會一級單位及三級機關數總和)。
涵蓋率	得分										
30%以上	2										
20%以上未達 30%	1										
未達 20%	0										

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(得分=5 案分數平均)</p> <p>3. 運用性別主流化工具逐年檢討績效情形。 (1 案 0.5 分，共 1 分)</p>	<p>4. 第 2 項考核基準之「性別資料使用與分析」，各單位可參考行政院出版之《性別分析參考手冊》，運用生理性別、社會性別及交織性等三個思考面向，收集利害關係人(政策規劃者、服務提供者、受影響者)之性別資料，檢視性別落差與評估需求，尤其關注不利處境者受影響之情形</p> <p>5. 第 3 項考核基準請依附表說明運用性別主流化工具(如：性別統計、性別分析、性別預算)，檢討性別目標達成情形或性別平等工作辦理情形(例如不同性別滿意度調查結果)。</p>
<p>(五)性別意識培力辦理情形。 (7 分)</p>	<p>1. 各機關人員參加性別平等訓練之情形。</p> <p>2. 109-112 年辦理 CEDAW 教育訓練(實體課程)達成情形。</p> <p>3. 自辦性別意識培力實體課程之辦</p>	<p>1. 各機關人員參加性別平等訓練之情形。(1 分)</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>1. 第 1 項考核基準</p> <p>(1) 依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」，參訓率以 112 年及 113 年兩年平均值計算。各年度參訓比率得排除於評審業務截止日前 3 個月內到任現職者。</p> <p>(2) 「性別平等業務相關人員」為「一、(一)部會辦理性別平等業務人員」所稱專責人員及兼辦人員。</p> <p>(3) 主管人員：係指擔任單(跨)列薦任第 9</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註								
	理品質。 4. 性別意識培力課程辦理成效	<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)×%】</p> <p>2. 109-112 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)</p> <p>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)109-112 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>得分=$\frac{109-112\text{加總實體課程受訓涵蓋率}}{\text{受訓目標}}$</p> <p>②主管人員：(1 分)</p> <p>得分=$\frac{109-112\text{加總實體課程受訓涵蓋率}}{\text{受訓目標}}$</p> <p>3. 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 2 分)</p>	<p>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。</p> <p>(4) 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>2. 第 2 項 CEDAW 考核基準：</p> <p>(1)係依據「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫」，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 109-112 年受訓比率及人數應達下列「目標」：</p> <table><tr><th>機關總人數</th><th>實體課程參訓比率</th></tr><tr><td>未滿 1,000 人(含)</td><td>20%</td></tr><tr><td>1,001-5,000 人(含)</td><td>15%</td></tr><tr><td>5,001 人以上</td><td>10%</td></tr></table> <p>(3)CEDAW 計畫一般公務人員之認定範圍：</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(含)	15%	5,001 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(含)	15%										
5,001 人以上	10%										

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(1)辦理課程需求評估(機關需求、人員需求)。0.3分</p> <p>(2)針對不同人員屬性設計課程內容。0.3分</p> <p>(3)課程主題合宜性及辦理形式多元性(如演講、工作坊、電影賞析或讀書會等)。0.5分</p> <p>(4)機關有發展與主管業務有關之教材。(如：案例研究、評估報告)。0.3分</p> <p>(5)辦理課後學習回饋。0.3分</p> <p>(6)檢討年度課程辦理情形。0.3分</p> <p>4. 性別意識培力(含性騷擾防治知能)課程辦理成效(最高1分)</p> <p>對公務員性別平等意識之熟悉度評核。0-1分</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：詳本項1(3)說明。</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，4年累積參加CEDAW實體課程一般公務人員480人(參訓率為480人/4,000人=12%)，而機關總人數4,000人之參訓目標值為15%=0.15，得分0.12/0.15=0.8分。</p> <p>3. 第3項考核基準，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，以及案例教材等。其中課</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>程辦理形式如為電影放映，但未有導讀或映後座談者不予列計。</p> <p>4. 第 1、2 項考核基準請填報附表。</p> <p>5. 第 4 項訪談範圍可參考本院性平會網站「我國性別平等重要政策及推動現況」簡報及「性平小學堂」中性別平等概念。實地考核當天將請部本部人事處(室)提供電話表，由本處隨機抽取 <u>1</u> 名，並由人事處(室)同仁協助聯繫。</p>
<p>(六)部會辦理性別平等專案小組運作情形、參與行政院性別平等委員會會議。 (4 分)</p>	<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，有助於促進性別平等。</p> <p>3. 出席行政院性別平等委員會會議情形。</p>	<p>1. 召集人親自主持次數：(1 分) 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) 會議議程之議題應多元且與機關業務結合，有助於促進性別平等。0-2 分</p> <p>3. 出席行政院性別平等委員會會議情形：(1 分) (1)考核期間部會委員親自出席 1 次，得 0.5 分，以此類推，親自出席 2 次，得 1 分。 (2)考核期間，非屬部會委員之列席機關，指派簡任以上層級人員之出席率×1 分</p>	<p>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)</p> <p>2. 召開會議情形： ①每年召開會議 3 次以上，如因天災人禍或不可抗力因素(需說明原因)致無法如期召開性平專案小組，於事件處理後，2 個月內召開會議者均可列計。 ②會議議程內容及檢討效益應多元，非僅</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>討論綱領、性別預算等，應包含其他與業務相結合之性別議題內容，並由各機關單位或機關(構)提出。由考核委員依會議議題內容做質性評核。</p> <p>3. 非屬行政院性別平等委員會之部會委員（可於本院性平會網站查詢）：</p> <p>(1) 例如：○○部在考核期間內有 2 次列為行政院性別平等會委員會議列席機關，僅有 1 次指派簡任以上層級人員出席會議，則為 $1/2=50\% \times 1$ 分，獲得 0.5 分。</p> <p>(2) 如考核期間內召開之行政院性別平等會委員會議均非屬列席機關，則扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p>

五、決策參與(21 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)各機關所屬委員會委員、政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國公營事業董監事任一性別比例達成情形。(7 分)	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>1. 各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。(3 分)</p> <p>①「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 100%者：扣 1 分。</p> <p>②「任一性別比例達 40%」之達成度：</p> <p>A. 未達 70%者：0 分。</p> <p>B. 達 70%以上者：得分=達成度×3 分(配分)。</p> <p>總得分=①+②。</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×%】</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)</p> <p>依「組別」分別計算項次：</p> <p>(1)第 1 組、第 2 組：</p> <p>①財團法人。(2 分)</p> <p>A. 董事：(1.5 分)</p> <p>a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達</p>	<p>1. 性別比例達成情形之考核資料以機關 114 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。</p> <p>2. 第 1 組、第 2 組機關如無本項之財團法人或國公營事業者，則扣除未計分項目之分數並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>3. 第 3 組機關如無本項之財團法人者，則扣除該項目之分數並換算至本大項分數後重新計算；另第 3 組機關如有公營事業者，其董事及監事任一性別比例均達 40%以上，可列入加分項目，並以 1 分×符合公營事業個數計算。</p> <p>4. 各機關所屬之委員會委員部分，依據考試院 104 年 9 月 21 日令修正發布之「考績委員會組織規程」第 2 條及「公務人員陞遷法施行細則」第 7 條，已增訂考績及甄審委員會委員任一性別比例不得</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>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×1.5 分(配分)。</p> <p>B. 監事：(0.5 分)</p> <p>a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 90%者：0 分。</p> <p>b. 「任一性別比例達 1/3」之達成度在 90% 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)*%】</p> <p>②國公營事業。(2 分)</p> <p>A. 董事：(1.5 分)</p> <p>a. 「任一性別比例達 1/3」之達成度未達 85%者：扣 0.5 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×1.5 分(配分)。</p> <p>總得分=a+b。</p> <p>B. 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：扣 0.2 分。</p> <p>b. 「任一性別比例達 40%」之達成度：得分=</p>	<p>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>5. 第 2 項「政府捐助基金累計超過 50%之財團法人、國公營事業董監事任一性別比例達成情形」之總得分如為負值，則該項總得分以 0 分計算。</p> <p>6. 總數僅 1 人者，不列入統計；總人數為 3 人不列計任一性別比例達 40%部分。</p> <p>7. 達成度均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>達成度$\times 0.5$分(配分)。</p> <p>總得分=a+b。</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)*%】</p> <p>(2)第3組：</p> <p>財團法人。(4分)</p> <p>A.董事：(3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$\times 3$分(配分)。</p> <p>B.監事：(1分)</p> <p>a.「任一性別比例達1/3」之達成度未達90%者：0分。</p> <p>b.「任一性別比例達1/3」之達成度在90%以上者：得分=達成度$\times 1$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)*%】</p>	
(二)各機關晉用女性常務副首	1.各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關	1.各機關晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性常務正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管之比率(11分)	<p>1.女性係數：</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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
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>女性常務正副首長及幕僚長、主管人員與簡任非主管之比率。</p> <p>2. 各部會及三級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數占本院所屬各部會及三級機關女性中高階主管總數比率。</p>	<p>(1) 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)×%/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)×%/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)×%/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 113 年度簡任人員之女性比率及人數均較 112 年度增加</p>	<p>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。</p> <p>112 年、113 年請以年度最後 1 日，即</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>者，得 1 分，比率或人數任一項未增加者 0 分。如部會女性簡任人員比例已達 40%，則扣除本項分數並換算至本大項分數後重新計算。</p> <p>2. 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)×%×3 分</p>	<p>12 月 31 日之在職人數計算。</p> <p>(112 年+113 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：</p> <p>(女性人數/部會幕僚長及一級單位主管總數)×%/女性係數×7 分</p> </div> <p>※「說明」欄位填報範例：</p> <p>常務副首長○人、幕僚長○人、三級機關首長○人、副首長○人，合計○人，其中○人為女性。</p> <p>(6)一級單位主管：係指機關內部依據各機關組織法規規定並實際負領導責任之簡任主管人員，包含職務跨列簡任主管、組織法規所明定之兼任主管（業務及幕</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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：</p> <p>司(處)長○人、主任○人、組長○人、其他一級單位主管○人，合計○人，其中○人為女性。(請將各一級單位主管職務人數逐一列出)</p> <p>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：</p> <p>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</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>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 113 年 12 月 31 日，則以 113 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 113 年 12 月 31 日，則</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>以 113 年 9 月 30 日在職人數計算。)</p> <p>②依【(112 年+113 年中高階女性主管參訓比率)之平均值。】計算。</p>

六、加分、扣分項目、特殊加分

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
提供加分題項供各部會加分。	<p>舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 分工小組幕僚機關之推動情形。 2. 針對業務中之重要性別平等議題，積極規劃推動具體措施且成效良好。 3. 部會發展性別影響評估檢視表經本院性平處同意。 4. 依本院性別電影院、讀書會活動推廣方案，推動性別電影院(含映後座談會)或讀書會活動成果。依辦理場次及效益評分。 5. 辦理行政院性別平等處性別影響評估及性別分析報告案例收錄作業，成效良好者(每案 0.2 分)。 6. 國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議辦理性別影響評估。 7. 引導機關僱用人員(不具公務人員身分)、駐衛警察及工友(含技工、駕駛)參加性別平等訓練課程，且年度參訓率達 50%。 8. 如有優於考核指標之措施或辦理情形者。 9. 其他。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項最高 0.5 分。 2. 本加分項目最高可加至 5 分。 	請提供佐證資料。
未辦理及未處理項目，予以	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。	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。	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
扣分。	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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>(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>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</p>	<p>1. 第 1 點：部會或其所屬未依性別平等工作法第二章「性別歧視之禁止」辦理包括：對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷、舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動、舉辦或提供各項福利措施、對受僱者薪資之給付、對受僱者之退休、資遣、離職及解僱等，應予扣分。</p> <p>2. 第 2 點：部會及其所屬如發生適用性別平等工作法之性騷擾事件，未依性別平等工作法相關規定落實雇主防治義務與責任及採取立即有效之糾正及補救措施，以及通知地方主管機關，應予扣分。</p> <p>3. 第 3 點：部會是否依性別平等工作法第四章「促進工作平等措施」(第 14~25 條)辦理包括：依法提供生理假、產假、安胎休養、陪產/檢假、育嬰留職停薪及復職、哺乳時間、減少工時 1 小時、家庭照顧假、哺(集)乳室、托兒設施或適當之托兒措施等，</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>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><u>應予扣分。</u></p> <p><u>4. 第 4 點：</u></p> <p><u>(1)本點之適用範圍係指依性騷擾防治法第 1 條規定，性別平等教育法及性別平等工作法管轄範圍以外之性騷擾事件。</u></p> <p><u>(2)部會及其所屬如發生適用性騷擾防治法之性騷擾事件，未依性騷擾防治法相關規定進行調查及落實雇主防治義務與責任，應予扣分。</u></p> <p><u>5. 第 5 點：本點係指除違反 CEDAW 施行法第 8 條以外，部會有其他違反 CEDAW 及 CEDAW 施行法之行為，如：未依職掌落實推動 CEDAW 各項業務、或對內、對外之行政作為及宣導內容等，與 CEDAW 意旨不符等。</u></p> <p><u>6. 第 6 點：部會在擬訂及推動重要計畫及法律案時，未依「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」及「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」辦理性別影響評估作業，</u></p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p><u>並填具性別影響評估檢視表。</u></p> <p>7. 第 7 點：每項法規、行政措施扣 1 分。</p> <p>(1)<u>CEDAW 施行法第 8 條規定，各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。本點係指經本處法規檢視認定違反 CEDAW，列管在案之法規及行政措施，且未完成修正，或漏未檢視報送本處，後續被查出違反 CEDAW 之法規及行政措施。</u></p> <p>(2)<u>有關不符合 CEDAW 之法規及行政措施未完成修正之扣分標準如下：</u></p> <p>①<u>法律案：如完成修正之草案已送請立法院審議即不予扣分；如修正草案已報送本院，惟尚未送請立法院審議者，則酌扣 0.5 分。</u></p> <p>②<u>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</u></p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>成審議影響，則不予扣分。</p> <p>③行政規則及措施：以函頒認定為修正完成。</p> <p>8. 第 8 點：扣 2 分，且不得列優等、甲等第。</p> <p>9. 第 9 點：</p> <p>(1)考核資料範圍期間之認定標準，原則以「報告公布時間點」為準，於機關自評期程結束前，經監察院公布彈劾或糾正報告者，均納入扣分，以利輔導部會即時改善。</p> <p>(2)114 年考核資料範圍期間為 112 年 1 月 1 日至 114 年 6 月 30 日，以接續 112 年度考核資料範圍期間。</p> <p>(3)同一事由前經考核扣分者，則不重複扣分；惟如部會於下一考核年度仍未有積極改善處理，經考核委員共同討論後，可於該年度考核酌予扣分。</p> <p>10. 第 10 點：經考核委員認定後，衡酌予以扣分，最高可扣 1 分。</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>本項係指<u>經媒體報導部會相關宣導、FB(含小編上傳文宣)、文宣品、措施(標示)及部會長官同仁於接受媒體訪問對外發言時，其內容有明顯違反性別平等之行為，考量所影響層面較大，易強化民眾性別刻板印象或歧視行為，經考核委員討論認定後予以扣分(最後得於確認會議審酌各機關扣分之衡平性)。</u></p> <p>11. 第 11 點：<u>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*%】，扣 1 分。</u></p> <p>12. 第 12 點：<u>遲交 7 天(以日曆天計算)以上扣 0.5 分，7 天(含)以內扣 0.25 分。</u></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。	

七、自行參選項目：(性別平等創新獎、性別平等深耕獎、性別平等傑出貢獻獎)

項目	評核項目	評核指標內容	考核基準	自評說明
性別平等創新獎 (100 分)	創新方案	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(109-113 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)
性別平等傑出貢獻獎 (100 分)	人員事蹟	服務年資累計滿 3 年以上(計算至 113 年 12 月 31 日止)之曾任或現任性別平等業務人員，推展性別平等業務之深度、廣度及績效或促進性別平等之顯著貢獻。	1. 推展性別平等業務之成果(如制訂及研修政策、法令或暫行特別措施、辦理創新或精進現有服務方案、帶動機關及所屬單位同仁將性別議題融入各項業務推展、建立或整合跨	1. 每項考核基準必須提供摘要。 2. 完整內容及佐證資料以

項目	評核項目	評核指標內容	考核基準	自評說明
			<p>機關合作機制與資源，帶動民間私部門推動情形等)。90 分</p> <p>2. 其他對於性別平等具有顯著特殊事蹟。10 分</p>	<p>附件方式呈現。</p> <p>(如附件 3)</p>

附件 1：「性別平等創新獎」摘要表

考核基準	配分	簡述摘要內容(至多 3000 字)
1. 參與主題及內容與性別平等之關聯性。	10 分	
2. 將性別觀點融入業務程度。	15 分	
3. 開發及運用資源情形(含跨機關合作機制)。	25 分	
4. 創意性。	30 分	
5. 影響程度(具體績效)。	20 分	

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

附件 2：「性別平等深耕獎」摘要表

考核基準	配分	簡述摘要內容(至多 3000 字)
1. 參與主題及內容與性別平等之關聯性。	10 分	
2. 近 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	

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

附件 3：「性別平等傑出貢獻獎」摘要表

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

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