

106 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)

一、基本項目(26 分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(一)各部會辦理性別平等業務人員。(4 分)</p>	<p>1. 各部會總對外窗口(第一層窗口：單位、人力配置、職稱)</p> <p>2. 辦理性別平等專責人員/兼辦人員。</p> <p>3. 熟悉度、專業度酌以面談。</p>	<p>(本項最高可得 4 分)</p> <p>人力配置情形。</p> <p>1. 專責人員：(4 分)</p> <p>①專責人員 2 人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-4 分</p> <p>②專責人員 1 人，依其熟悉度、專業度評核。0-2 分</p> <p>2. 專責人員+兼辦人員：(4 分)</p> <p>①專責人員 1 人、兼辦人員 2 人以上，依其熟悉度、專業度評核。0-4 分</p> <p>②專責人員 1 人、兼辦人員 1 人，依其熟悉度、專業度評核。0-3 分</p> <p>3. 兼辦人員：(3 分)</p> <p>①兼辦人員 3 人以上，依其熟悉度、專業程度評核。0-3 分</p> <p>②兼辦人員 2 人以下，依其熟悉度、專業程度評核。0-2 分</p> <p>(實地考核時，酌以面談。)</p>	<p>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。</p> <p>2. 「專責人員」指辦理性平業務至少 7 成；「兼辦人員」指辦理性平業務至少 3 成。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>(二)各機關辦理性別平等宣導(含網頁平台)。(10分)</p>	<p>1. 提供多元宣導方式及數量(平面、廣播、網頁、影音、座談會、說明會、活動…等)。但不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項。</p> <p>2. 有自製性別平等宣導文宣且宣導內容符合性別平等意識。但不包含依法應推展性騷擾防治教育及宣導事項。</p>	<p>1. 多元宣導方式及數量：(4分) 4種以上4分；3種3分； 2種2分；1種1分。</p> <p>2. 自製文宣種類：(6分) (1)文宣種類依「組別」分別計算項次。 (2)自製宣導內容必須「對外」宣導且符合性別平等意識方可得分，但同一主題最多僅計算2項。</p> <p>①第1組：對外宣導且符合性別平等意識者，每項可得1分。 ②第2組：對外宣導且符合性別平等意識者，每項可得1.2分。 ③第3組：對外宣導且符合性別平等意識者，每項可得1.5分。</p>	<p>1. 性平宣導辦理時間(104年-105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。宣導主題與內容與性別平等無直接相關者亦不予計分。</p> <p>2. 「對外」、「對內」宣導之定義： ①「對外」(對外部人員)宣導，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)等。(但只有標語的文宣品則不列計，如文宣筆) ②「對內」(對內部員工)宣導，不列計範圍如下：人事單位對機關內辦理性別平等教育訓練、利用電子郵件、簡報、人事簡訊或公告等對機關內部員工宣導性別平等。</p> <p>3. 依法應辦理「性騷擾防治」之相關</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			文宣、設置之「性別平等專區」網站均不列入自製文宣。
<p>(三)各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門推動性別平等。(12分)</p>	<p>1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式(包含所屬一級機關辦理性別平等專案小組、性別主流化)。</p> <p>2. 鼓勵向民間私部門(企業、團體、機構)推動性別平等之相關作法。如設有性平選拔措施績優獎項、辦理性平意識培力課程、宣導等。</p>	<p>1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等之方式(5分)</p> <p>(1)所屬一級機關推動性別平等設有專案小組或直接參與本部會議之機關比率：3分 依「壹、基本資料」填列所屬機關各官等人數統計表：</p> <p>①所屬一級機關人數(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所屬一級機關人數(編制+約聘僱)未達200人，該機關得直接參與該部會性平專案小組。</p> <p>③計算方式：上述①+②。 達90%以上 3分、80%-89% 2分、70%-79% 1.5分、60%-69% 1分、未達60% 0分。</p> <p>(2)所屬一級機關為推動性別平等訂有計畫、方案或措施：3分 有 3分、無 0分 (請提供佐證資料。)</p>	<p>1. (1)</p> <p>①所屬一級機關推動性別平等設有專案小組之機關比率：例如：○○部計有7個所屬一級機關，其中所屬一級機關達200人以上有5個、未達200人有2個，若該5個所屬機關(200人以上)均設有性平專案小組、2個所屬機關(未達200人)均有參與列席本部會性平專案小組，則可達(7/7)即100%，得分2分；若僅4個所屬機關(200人以上)設有性平專案小組、1個所屬機關(未達200人)有參與本部會性平專案小組，則達(5/7)即71.42%，獲得1分，以此類推。</p> <p>②查核方式為所屬機關應提供開會通知單、會議紀錄、成員組成。(性騷擾調查會議不列入計算)</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>(3)所屬一級機關召開性別平等專案會議有定期開會(1年2次):1分 每年均有定期開會2次1分、每年僅部分定期開會0.5分、無0分。</p> <p>2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等之作法:(5分)</p> <p>(1)向民間私部門推動性別平等之相關作法:3分</p> <p>①設有與性別平等相關獎項或評鑑訂有性別平等指標3分。</p> <p>②辦理性別平等課程2分。</p> <p>③辦理性別平等宣導活動1分。</p> <p>(2)向民間私部門推動性別平等並訂有計畫、方案、措施。2分</p> <p>①訂有計畫、方案、措施且執行成效良好。2分</p> <p>②訂有計畫、方案、措施,執行成效尚可。1分</p> <p>③未訂有計畫、方案、措施0分</p> <p>(請提供計畫、方案或措施等執行情形佐證資料。)</p>	<p>③若所計算後之比率有小數點第1位,均以4捨5入方式計算至整數位辦理。</p> <p>④若無所屬機關或所屬機關未達200人(編制+約聘),則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>(2)所屬一級機關為推動性別平等所訂有之計畫、方案措施不包含依法應推展性騷擾防治教育等相關措施。</p> <p>(3)定期召開性別平等專案會議:依「壹、基本資料」填列所屬機關各官等人數統計表:所屬一級機關人數(編制+約聘僱)達200人以上,則該機關須設性平工作小組並定期開會討論。</p> <p>2. 向民間私部門推動性別平等之相關作法,如推動友善職場概念、彈性上班、家庭與工作平衡、性別意識培力、1/3性別比例等。如機關能</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			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。

二、性別平等政策綱領(16分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)各部會辦理性別平等政策綱領填報資訊系統。(2分)	各部會填報作業情形。	填報作業情形：(2分) 如期填報4次 2分、如期填報3次 1.5分、如期填報2次 1分、如期填報1次 0.5分；全部逾期 0分。	1. 本項填報直接由本處至性別平等資料庫雲端系統(綱領填報)查核，部會無須另行準備。 2. 105年10月填報綱領106年度推動各篇具體行動措施之規劃重點及預期目標，本次填報作業情形擬不列入106年度考核。(104年填報3次、105年填報1次)
(二)各部會推動性別平等政策綱領訂有計畫、方案、措施。	是否訂有計畫、方案、措施。	1. 是。(3分) ①執行成效優良。3分 ②執行成效普通。2分 ③訂有計畫、方案、措施，但執行成效低。1分 2. 否。未訂有計畫、方案、措施。0分	1. 請部會提供佐證資料。 2. 本項所指之「計畫」不包含「(103-106)年各部會推動性別主流化執行計畫」、性騷擾防治等相關措施。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
施。 (3分)			
(三)各部會配合性別平等政策綱領提出之成果。 (11分)	成果與具體行動措施之達成率。	1. 成果與具體行動措施之達成率 90%以上 11分； 2. 成果與具體行動措施之達成率 80-89% 9分； 3. 成果與具體行動措施之達成率 70-79% 7分； 4. 成果與具體行動措施之達成率 60-69% 5分； 5. 成果與具體行動措施之達成率 50-59% 3分； 6. 成果與具體行動措施之達成率 40-49% 1分； 7. 成果與具體行動措施之達成率未達 40% 0分；	1. 本項係以 2 月所填報之「前一年度全年之辦理成果（含性別統計）辦理情形」為主。 2. 成果與具體行動措施之達成率：部會辦理年度成果是否與具體行動措施之達成度作為評分重點。 3. 依各項具體行動措施與目標達成度之高低分成 0-3 分，分別給分後換算(各項次之得分加總/總具體行動措施項次÷3)×100。如：10 項得 27 分， $27(\text{分})\div 10(\text{項})\div 3\times 100=90\%$ ，即達成率 90%以上得 11 分。 4. 若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算至整數位辦理。 5. 本項部會無須另行準備佐證資料。

三、消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)(16 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。(8 分)	檢視結論性意見辦理情形。	結論性意見之辦理情形。(8 分) (1)執行成效優良。8 分 (2)執行成效普通。6 分 (3)執行成效低。4 分 (4)訂有計畫、方案、措施，但執行無成效。2 分 (5)未辦理無成效。0 分	機關如無本項之 CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形者，則扣除該項分數並換算總分重新計分。
(二)各部會製作 CEDAW 教育訓練教材情形。(8 分)	各部會參考本處編撰法規檢視案例彙編及通用教材等，編製與業務相關之 CEDAW 條文、一般性建議、直接與間接歧視及暫行特別措施等案例，依考核基準計算得分：	1. CEDAW 教材編撰。(5 分) (1)教材是否提性別平等專案小組討論 1 分； (2)教材內容涵蓋業務相關 CEDAW 條文 1 分； (3)教材內容涵蓋業務相關一般性建議 1 分； (4)教材內容運用相關性別統計分析 1 分； (5)教材內容是否如期公布於各機關性別主流化網頁 1 分。 2. CEDAW 教材內容品質，請提供教材目錄及內容 3 分。 本項由評審委員就教材內容品質深度與廣度給予整體質化評分： 優良 3 分；尚可 2 分；仍需加強 1 分	原訂各部會於 105 年 8 月底完成教材，各部會倘於 105 年 11 月底前完成自製教材並上網公告均能視為「如期完成」給分。

四、性別主流化實施(42分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
(一)各部會性別主流化執行計畫之辦理情形。 (3分)	年度推動成果： 依各部會執行計畫之關鍵績效指標達成情形計算給分。	年度關鍵績效指標達成目標之項目比率：(3分) 【計算方式：(當年度關鍵績效指標達成度為100%(含)以上之項目數)/當年度關鍵績效指標全部項目數×100%】 (1)達90%以上 3分 (2)達80%-89% 2分 (3)達70%-79% 1分 (4)未達70% 0分	1. 本項由考核委員依各部會函報之性別主流化年度成果報告評核，部會毋須另行準備佐證資料。 2. 若所計算後之比率有小數點第1位，均以4捨5入方式計算至整數位辦理。 3. 本項將依各項KPI執行情形酌予調整給分。
(二)各部會辦理性別統計與分析情形。 (7分)	1. 新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。 2. 網頁公布之性別統計指標，是否提供時間數列資料。 3. 網頁新增之性別	1. ①10項(含)以上 2分 ②6-9項 1分 ③1-5項 0.5分 ④0項 0分 2. ①超過80%指標有提供時間數列者 1分 ②50-79%指標有提供者 0.5分 ③30-49%指標有提供者 0.25分	若所計算後之比率有小數點第1位，均以4捨5入方式計算至整數位辦理。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>議題相關之統計分析篇數。</p> <p>4. 確實按季通報「性別統計專區」情形。</p> <p>5. 性別統計網頁使用友善情形。</p>	<p>④未達 30% 0分</p> <p>3. ①7 篇以上 2分 ②4-6 篇 1分 ③1-3 篇 0.5分 ④0 篇 0分</p> <p>4. ①有確實按季通報主計總處 1分 ②未確實通報 0分</p> <p>5. 針對機關性別統計網頁之架構、蒐尋及連結便利性、統計資料即時性、指標及統計分析質量等綜合考量。(最高 1分)</p>	
<p>(三)各部會辦理性別預算編列情形。 (3分)</p>	<p>性別預算編列情形。</p>	<p>1. 各機關辦理各項施政計畫之性別影響評估，是否參酌「性別影響評估檢視表」相關建議，於研擬及配置經費時，考量不同性別、性傾向或性別認同者之需求。</p> <p>2. 各機關擬編年度概算時，是否參酌「性別影響評估檢視表」之受益對象分類，針對以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象需優先推動之計畫，於各該機關所獲配年度主管歲出概算額度內，優先編列預算辦理。</p> <p>3. 機關是否依規定填具「性別影響評估計畫預算編列情形表」，並於年度歲出概算報送行政院</p>	<p>如機關無報院之中長程個案計畫致無該項評核標的者，則扣除該項分數並換算總分重新計分。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>前，提送各該機關性別平等專案小組核備。</p> <p>①符合評核指標內容3項條件者 3分</p> <p>②符合評核指標內容2項條件者 2分</p> <p>③符合評核指標內容1項條件者 1分</p> <p>④未符合評核指標內容任何條件者 0分</p>	
<p>(四)各部會辦理中長程個案計畫或法律案之性別影響評估情形。 (5分)</p>	<p>性別影響評估：</p> <p>1. 報本院之法律案或計畫案辦理性別影響評估程序參與建議項數參採率。(機關如無報院之中長程個案計畫或法律案者，則扣除該項分數並換算總分重新計分)</p> <p>2. 程序參與之民間專家學者。</p> <p>3. 其餘計畫(含非中長程個案計畫)、方案、措施或其他</p>	<p>性別影響評估：</p> <p>1. 報本院之法律案或計畫案辦理性別影響評估程序參與建議項數參採率。(2分) 全數參採，該案得 2分、部分參採，該案得 1分、未參採，該案得 0分。</p> <p>2. (1分)</p> <p>①民間專家學者全部為性別主流化人才資料庫或為行政院性別平等會委員或為部會性別平等專案小組民間委員 1分</p> <p>②民間專家學者僅部分符合上述人員者 0.5分</p> <p>3. 其餘計畫(含非中長程個案計畫)、方案、措施或其他重要施政亦辦理性別影響評估。(2分) 4項以上 2分、3項 1.5分、2項 1分、1項 0.5分、0項 0分。</p>	<p>1. 辦理性別影響評估程序參與建議項數參採率</p> <p>①得分=辦理性別影響評估案件之參採情形得分平均。</p> <p>②舉例說明： 如辦理性別影響評估案件共計5件，其參採程序參與專家建議情形：2件全數參採，2件部分參採，1件未參採，則得分為 $2 \times 2 + 1 \times 2 + 0 \times 1 \div 5(\text{件}) = 1.2$ 分。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	重要施政亦辦理性別影響評估。		
(五)各部會高階主管及職員參加性別主流化相關訓練課程情形。 (5分)	1. 高階主管人員參加課程人數比率。 2. 職員參加課程人數比率。	1. 高階主管人員參訓比率：3分 【比率：(高階主管參訓人數/高階主管總數)×100%】 得分=高階主管人員參訓比率×配分，但50%以下者0分，超過80%者得3分。 2. 職員參訓比率：2分 【比率：(職員參訓人數/職員總數)×100%】 得分=職員參訓比率×配分，但50%以下者扣1分，超過50%至60%者0分，超過90%者得2分。	1. 參訓比率：(舉例說明) ①參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。 ②如高階主管人員參訓比率達75.54%，本題配分3分，則得分為75.54%×3分=2.2662分，如參訓比率達81.11%，則得3分。 ③如職員參訓比率達85.63%，本題配分2分，則得分為85.63%×2分=1.7126分，如參訓比率達90.11%，則得2分。 ④如評審業務截止日為105年12月31日，則以105年9月30日在職人數計算。 2. 「高階主管人員」：係指擔任薦任第9職等以上正、副主管(含正、副首長及正、副幕僚長)之公務人員。 3. 職員：機關組織編制內經銓敘審定有案之公務人員。 4. 「性別主流化相關訓練課程」：係指依各機關公務人員性別主流化訓練

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			計畫辦理之性別主流化專班訓練、隨班訓練、網路學習、專題演講、團體討論等相關訓練。 5.高階主管人員及職員人數，得排除於評審業務截止日前3個月內任現職者。
(六)各部會辦理性別平等專案小組運作情形。 (3分)	1. 召集人親自主持次數。 2. 每年定期召開會議且會議報告案及討論案之平均數。	1. 召集人每年親自主持2次以上，得1分；親自主持1次以下，0分。 2. 召開會議情形 (1) 每年召開會議3次以上且會議紀錄均公開上網者。(是1分否0分) (2) ①報告案及討論案平均4案以上 1分 ②報告案及討論案平均3案 0.5分 ③報告案及討論案平均2案 0.25分 ④報告案及討論案平均1案 0分	1. 案件數計算說明=(考核期間各次會議之報告案數+討論案數)/會議總次數 2. 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。
(七)各機關所屬委員會委員、主	1. 各機關所屬之委員會委員任一性別比例達1/3。	1. 各機關所屬之委員會委員任一性別比例達1/3：1分 【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%】	1. 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

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
<p>管之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不得低於三分之一情形。 (3分)</p>	<p>2. 政府出資或贊助超過50%之財團法人、國公營事業董監事會任一性別比率達1/3。</p>	<p>得分=達成度比率×配分，但70%以下者扣1分，超過70%至80%者0分。</p> <p>2.(1)財團法人：(董事0.75分、監事0.25分)</p> <p>①【董事達成度：(符合任一性別比例達1/3規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100%】</p> <p>董事得分=董事達成度比率×配分，但40%以下者0分，超過70%者得0.75分。</p> <p>②【監事達成度：(符合任一性別比例達1/3規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*100%】</p> <p>監事得分=監事達成度比率×配分，但50%以下者0分，超過80%者得0.25分。</p> <p>(2)國公營事業：(董事0.75分、監事0.25分)</p> <p>①【董事達成度：(符合任一性別比例達1/3規定之國公營事業個數/所有國公營事業個數)*100%】</p> <p>董事得分=董事達成度比率×配分，但40%以下者0分，超過70%者得0.75分。</p> <p>②【監事達成度：(符合任一性別比例達1/3規定之國公營事業個數/所有國公營事業個</p>	<p>(2)國公營事業其中之1者，則未計分之項目亦扣除該項分數並換算總分重新計分。</p> <p>2. 達成度比率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>數)*100%】</p> <p>監事得分=監事達成度比率×配分，但 50%以下者 0 分，超過 80%者得 0.25 分。</p>	
<p>(八)各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長、主管人員與簡任非主管情形及女性中高階主管培訓情形。 (13分)</p>	<p>1. 各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長、主管人員與簡任非主管之比率。10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部會及三級機關女性中高階主管總數比率。3分</p>	<p>1.各部會晉用女性常務副首長、幕僚長、三級機關女性正副首長、主管人員與簡任非主管之比率 10分</p> <p>(1) 本部會女性常務副首長、幕僚長及三級機關女性正副首長比率。4分</p> <p>得分=(女性人數/本部會常務副首長、幕僚長及三級機關正副首長總數)×100%/女性係數×4分</p> <p>(2) 本部會及三級機關一級單位女性主管(不含人事、主計及政風主管)比率。3分(行政院人事行政總處及行政院主計總處2分)</p> <p>得分=[女性人數/本部會及三級機關一級單位主管(不含人事、主計及政風主管)總數]×100%/女性係數×3分</p> <p>(3) 行政院人事行政總處及行政院主計總處之一條鞭體系核派各部會及三級機關人事或主計女性主管比率 1分(本項僅考核該2總處)</p> <p>得分=(女性人數/該2總處核派各部會及三級機關之人事或主計主管總數)×100%×1</p>	<p>1.女性係數計算方式：本部會及三級機關簡任、薦任及委任女性人數/本部會及三級機關簡任、薦任及委任總人數。</p> <p>(1)本部會常務副首長、幕僚長：如內政部常務次長、主任秘書。</p> <p>※「說明」欄位填報範例： 副首長○人、幕僚長○人、三級機關首長○人、副首長○人，合計○人，其中○人為女性。</p> <p>(2)一級單位主管：係指機關內部依據各機關組織法規規定並實際負領導責任之簡任主管人員，包含職務跨列簡任主管、組織法規所明定之兼任主管(業務及幕僚單位)；不包含支領主管職務加給之專門委員等簡任非主管人員。</p> <p>※「說明」欄位填報範例：</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
		<p>分</p> <p>(4) 本部會及三級機關女性簡任非主管比率。2分 得分=(女性人數/本部會及三級機關簡任非主管總數)×100%/女性係數×2分</p> <p>(5) 本部會及三級機關女性簡任人員增加度 1分 本部會及三級機關 105 年度簡任人員之女性比率及人數均較 104 年度增加者，得 1 分，比率或人數任一項未增加者 0 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 得分=本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/本部會及三級機關中高階女性主管總數)×100%×3分</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>(4)簡任非主管：如單位副主管、副幕僚長(如副秘書長)、參事、技監、專門委員、簡任視察、簡任秘書等。 ※「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。 舉例說明： ①參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。 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 =2.9562 分。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
			<p>③如評審業務截止日為 105 年 12 月 31 日，則以 105 年 9 月 30 日在職人數計算。</p> <p>註：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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（不含初任各官等主管人員訓練、升官等訓練等法定訓練）。 3. 中高階女性主管人數，得排除於評審業務截止日前 3 個月內任現職者。

五、加分項目(12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. 核心業務範圍內針對性別不平等之改善作為。 2. 國際交流。 3. 國家報告(如：新增暫行特別措施) 4. 辦理與性別平等有關之委託研究。 5. 提供優良之性別影響評估案例且經本處採納及公開。(採納1案得0.5分) 6. 有設置性別平等專責單位且執行成效良好。 7. 分工小組幕僚機關之推動情形。 8. 性別主流化工具推動主責機關之推動情形。 9. 跨機關合作方案、措施。 10. 提供優良之性別分析報告且經本處核定收錄及公開。(每收錄1案得1分) 11. 向地方政府推動性別平等情形。 12. 首長親自出席行政院性別平等會委員會議(1次得0.5分)。 13. 針對重要性別平等議題，積極規劃推動具體措施且成效良好，如親職教育、家務分擔、工作與生 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每項最高2分，其中第13項加分題(每一方案)最高可得3分。 2. 本加分項目最高可加至12分。 	<p>請提供佐證資料。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註
	<p>活平衡、彈性工作時間及地點、友善職場、倡導三分之一性別比例等。(每一方案最多可得3分)</p> <p>14. 其他。</p>		
<p>未辦理及未處理左列項目，予以扣分。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。 2. 性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定，機關針對性騷擾案件應依法通報及處理，未依法通報及處理者予以扣分。 3. 性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定，機關應依法辦理，未依法處理者予以扣分。 4. 未辦理「性騷擾防治法」第7條規定與措施者，予以扣分。 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)。 6. 須報院之計畫案或法律案未辦理性別影響評估。 7. 經檢視違反 CEDAW 施行法第8條應修正法規及行政措施尚未完成修正。(每項法規、行政措施扣1分) 	<p>註：</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> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法律案：以送請立法院審議認定為修正完成。 2. 命令：原則以發布認定為修正完成，如授權該命令之母法受立法院未完成審議影響，則不予扣分。 3. 行政規則及措施：以函頒認定為修正完成。 	

	評核項目	評核指標內容	考核基準	自評說明 (字數上限 字)
性別平等創新獎 (100分)	創新方案 (性別平等創新獎)	創新方案之創新性、深度及廣度。	1. 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。15分 4. 創意性。30分 5. 影響程度(具體績效)。20分 6. 跨機關合作機制。10分	每項以1000字為限。
性別平等故事獎 (100分)	感人故事方案 (性別平等故事獎)	提出考核期間於推動性別平等的措施或方案過程中具有貼近人民且感動人心的內容與事蹟獎者。	1. 與性別平等之關聯性。20分 2. 故事之完整性。20分 3. 故事之感人程度。25分 4. 故事之啟發性。25分 5. 跨機關合作機制。10分 註：以真實案例為限。	(字數至少應有3000字以上)。