

勞動部勞工保險局性別平等工作小組

113 年度第 2 次會議紀錄

時間：113 年 5 月 14 日（星期二）上午 10 時

地點：本局 12 樓會議室

主席：白委員兼召集人麗真

紀錄：梁瑜珊

出席委員：臺灣職業安全健康連線黃執行長怡翎、蕭委員宗慶、羅委員忠政、吳委員美雲、劉委員秀玲、孫委員傳忠、烏委員惟揚、何委員郁慧

請假委員：無

列席人員：吳組長依婷、吳組長品霏、楊組長佳惠、李代理組長姿霓、黃組長美瑩、吳主任志興、楊專門委員振華、詹科長芷嫻、林執行秘書莉旻

壹、主席致詞：(略)

貳、報告事項

一、確認本小組上次會議紀錄。

說明：上次會議紀錄業於 113 年 3 月 20 日保人一字第 11360003491 號書函送各委員在案。

決定：確認。

二、上次會議決議事項執行情形。

說明：有關請數位服務組妥適修正性別影響評估及請納保組撰擬性別分析報告主題及架構，已列入本次會議報告事項三。

決定：洽悉。

三、推動性別主流化執行計畫各單位分工執行情形。

說明：

(一)項目一、推動性別意識培力：本局 113 年 3 月至同年 5 月 13 日性別主流化研習辦理情形：

課程名稱	日期	男	女	總計
性騷擾防治與職場不法侵害 -一般同仁班(場次 1)	4/8	105 (28.2%)	268 (71.8%)	373
性平推播員培育營	4/10	2 (15%)	11 (85%)	13
性騷擾防治與職場不法侵害 -一般同仁班(場次 2)	4/12	103 (28%)	265 (72%)	368
性騷擾防治與職場不法侵害 -主管班	4/15	38 (31.7%)	82 (68.3%)	120
性騷擾防治與職場不法侵害 -一般同仁班(場次 3)	4/19	100 (25.9%)	286 (74.1%)	386
性騷擾防治與職場不法侵害 -一般同仁班(場次 4)	5/3	91 (24.7%)	277 (75.3%)	368

(二)項目二、執行性別預算：113 年截至 4 月底前預算執行情形：

項目	經費	執行率
辦理性別主流化相關課程活動	8 千元	100%
運用廣播廣告宣導男性可申請 育嬰留職停薪津貼	16 千元	100%

(三)項目三、強化性別影響評估：本局針對中長期計畫「數位轉型及永續發展計畫」邀請性別平等專家進行性別影響評估，前併同計畫於 113 年 1 月 3 日經勞動部核

報行政院，經國家發展委員會於 113 年 2 月 26 日函轉相關部會審查意見，本局業依行政院性別平等處委員意見妥適修正並於 113 年 4 月 17 日函復國家發展委員會。

(四)項目四、辦理性別統計：112 年性別統計指標業置於本局網頁性別統計專區；另更新勞工保險、就業保險及勞工退休金性別統計分析，並置於本局 blishare/主計室/統計科。

(五)項目五、執行性別分析：納保組參考主計室提供之統計分析資料，擬撰寫「勞工保險被保險人納保情形之性別統計分析-以 107 年 12 月及 112 年 12 月資料相較」，並預計於 114 年 1 月底前完成，報告主題、架構如附件 1。

決定：

(一)推動性別意識培力部分：

1. 「我的老天兒啊~你是餓了、病了還是想睡了!!」-嬰幼兒情緒發展與常見母乳哺育狀況課程，依委員意見（詳附錄，以下同）移至性平職場措施呈現。
2. 配合性平三法修正通過，本局已規劃辦理性別平等系列課程，請各主管轉知同仁積極參與。

(二)辦理性別統計部分：

1. 請主計室研議未來性別統計指標新增農保、農職保等統計項目，另統計分析避免使用性別二元化，如「兩性」之字眼，並強化交叉統計之細緻度。
2. 請各單位持續於現有業務中，檢視與性別議題相關事項，俾提出精進、改善業務之分析及作為。

(三)性別分析報告部分：請參考委員意見檢視報告架構及內容，並請提前於 113 年 12 月底前完成。

(四)餘洽悉。

四、本局推動「勞動部性別平等推動計畫」之「保障女性勞工（就業）保險之權益」辦理情形報告（納保組）。

說明：

（一）依「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（111 至 114 年）編審及推動作業注意事項」及「勞動部性別平等推動計畫」辦理，又本案「保障女性勞工（就業）保險之權益」為部層級議題，旨在就女性就業比例較高之行業進行輔導及查核，保障女性勞工保險權益。本案前於本局性別平等工作小組 113 年度第 1 次會議就 111 年度及 112 年度辦理情形，及 113 年度預計輔導及查核行業進行報告，經會議決議，請納保組於下次會議時，更新 113 年度辦理進度。

（二）113 年度針對女性從業比率較高之醫療保健及社會工作服務業（診所）、教育服務業（幼兒園）、住宿及餐飲業（飲料店業、餐館業）辦理輔導及查核作業，已於 113 年 4 月 10 日針對上開行業選取 1,875 家單位寄發催保通函，輔導投保單位依規定申報員工加保，並自 4 月中旬起針對其中 500 家進行查核，以督促雇主恪守法遵，保障女性勞工（就業）保險之權益。

決定：洽悉。請納保組查核時參採委員意見，滾動修正查核方式及後續政策規劃。

五、有關填報「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」一案。

說明：勞動部前於 113 年 2 月 21 日函請各所屬機關（構）填復執行情形，經彙整如附件 2。

決定：填報內容依委員意見修正調整，並於會後瞭解勞動部其他所屬機關性別平等工作小組是否有外聘委員，餘洽悉。

六、性平相關函釋、重要法令宣導

說明：

(一)為落實性別平等政策並鼓勵男性公務人員申請育嬰留職停薪、促進育兒分工觀念及建立友善育兒之職場環境，行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)彙整育嬰留職停薪相關權利義務事項(可參考人事總處全球資訊網/人事個案智慧共享整合平臺/常見案例/留職停薪與回職復薪篇，<https://www.dgpa.gov.tw/acase/index>)，並製作「公務人員育嬰留職停薪大哉問」短片，放置於人事總處全球資訊網(<https://www.dgpa.gov.tw>)「[首頁](#)/政策與業務/總處政策與業務/培訓考用處/任免遷調」項下，請各位同仁多加參考運用。本局人事室業於 113 年 3 月 20 日以電子郵件轉全局同仁周知。

(二)行政院於 113 年 5 月 15 日至同年 6 月 30 日辦理性平小學堂有獎徵答活動，宣導性別平等觀念，請鼓勵各組室踴躍參加。

決定：洽悉。請各主管提醒同仁參考運用。

參、討論事項

肆、臨時動議

伍、散會

【附錄：委員發言摘要】

黃執行長怡翎：

一、報告事項三、推動性別主流化執行計畫各單位分工執行情形

(一)「我的老天 兒啊~你是餓了、病了還是想睡了!!」-嬰幼兒情

緒發展與常見母乳哺育狀況課程，建議移至性平職場措施呈現。

(二)辦理性別統計時，避免只有描述性統計，建議可多加其他指標

做交織性分析，並研議未來性別統計指標新增農保、農職保等統計項目，另外辦理統計分析避免使用性別二元化，如「兩性」之字眼。

(三)性別分析報告已將各投保情形與性別進行交叉分析，建議可考

量將投保薪資納入比較，及就統計數據背後意涵精準分析。另依 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性別分析辦理情形備註，考核基準係評核各部會於 112 及 113 年自行辦理之分析報告，爰建議完成時間提早至 113 年 12 月底，俾符評分標準。

二、報告事項四、本局推動「勞動部性別平等推動計畫」之「保障女性勞工（就業）保險之權益」辦理情形報告。

建議將法遵率與公司規模及女性占比等指標進行統計分析，俾

保障性別權益並精進政策執行方式。

三、報告事項五、有關填報「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」。

(一)新聞稿「育嬰不分父母，留職停薪津貼助安心陪伴子女」部分，建議加入執行成效，如累積觸及人次。

(二)有關與臺北市婦女館合作辦理之性平推播員培育營部分，請確認臺北市婦女館為民間私部門或其他機關，分類上究屬「鼓勵向民間私部門推動性別平等」或「向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等」之成效，並建議強化性平推播員培育營培訓成果。至有關 200 人以上性平工作小組得邀請外聘委員開會討論部分，可瞭解勞動部其他所屬機關性別平等工作小組開會是否常態性聘請外聘委員抑或有需求時再邀請。

(三)性別分析報告建議完成時間提早至 113 年 12 月底，俾符評分標準。

(四)加分、扣分項目、特殊加分項目係供各機關於評核指標外，其他具體事蹟加分之項目，原填報「性別影響評估」部分已與前項評核項目重複，建議刪除。

勞工保險被保險人納保情形之性別統計分析

-以 107 年 12 月及 112 年 12 月資料相較

納保組

一、前言

我國近年致力推動性別平權，因應「性別主流化」政策及落實「消除對婦女一切形式歧視公約」(簡稱 CEDAW) 施行法，在勞動權益保障領域，除全面盤點勞動政策及法令之性別意涵，確保不同性別在制度上平等獲取工作機會及勞動條件外，透過性別統計分析，更可實質掌握勞動領域的性別平等推動成效，作為未來政策規劃之參考，力求達到實質平等。

勞工保險為我國勞動者強制參與的重要社會保險，其投保情形與國民勞動型態具高度關聯。是以，本文以勞工保險統計資料為基礎，透過被保險人數、年齡、行業別、投保類別、單位規模、縣市別等變項，與兩性統計進行交叉分析，瞭解不同性別在勞動市場的分布型態。再輔以 5 年前後期資料比較(以 107 年及 112 年為例)，觀察不同性別在勞動市場分布型態的變化，並嘗試探求該等變化的可能因素，進而檢視及思考勞工保險業務執行上是否有精進調整之處，又相關發現亦可提供未來相關政策規劃之參據。

二、勞保性別統計分析

(一)被保險人分析

1. 按人數分：瞭解投保者之性別結構。
2. 按年齡分：瞭解各年齡投保者之性別結構。

(二)投保單位分析

1. 按單位行業別分：瞭解各行業別之投保單位，其投保者之性別結構。
2. 按單位類別分：瞭解各類型投保單位(如產業及公用事業、公司行號、政府機關及公私立學校、新聞文化公益及合作事業之員工、職業工會、漁會、職訓機構等)，其投保者之性別結構。
3. 按單位規模別分：瞭解各規模之投保單位，其投保者之性別結構。
4. 按單位縣市別分：瞭解各縣市之投保單位，其投保者之性別結構。

三、性別統計趨勢分析(107 年及 112 年比較)

(一) 被保險人分析

1. 按人數分：瞭解投保者之性別結構變化。
2. 按年齡分：瞭解各年齡投保者之性別結構變化。

(二) 投保單位分析

1. 按單位行業別分：瞭解各行業別之投保單位，其投保者性別結構變化。
2. 按投保單位類別分：瞭解各類型投保單位(如產業及公用事業、公司行號、政府機關及公私立學校、新聞文化公益及合作事業之員工、職業工會、漁會、職訓機構等)，其投保者之性別結構變化。
3. 按單位規模別分：瞭解各規模之投保單位，其投保者之性別結構變化。
4. 按單位縣市別分：瞭解各縣市之投保單位，其投保者之性別結構變化。

四、育嬰留職停薪繼續加保情形(107 年及 112 年比較)

為營造友善育兒的職場環境，並鼓勵父母共同陪伴子女成長，性別平等工作法規定，育嬰留職停薪之勞保被保險人可繼續加保累積年資。本文以勞工保險申請育嬰留職停薪繼續投保資料為基礎，以續保者人數、單位規模及縣市別等變項，並以 5 年前後期資料比較，觀察育嬰續保者之性別結構及變化。

(一)按續保人數分：瞭解育嬰續保者之性別結構及變化。

(二)按單位規模分：瞭解各規模之投保單位，育嬰續保者之性別結構及變化。

(三)按單位縣市別分：瞭解各縣市育嬰續保者之性別結構及變化。

五、研究發現

就上開各變項所觀察到之結構及變化分析可能原因。

六、未來策進方向

運用研究發現之內容，作為未來辦理相關業務(如進行宣導、輔導或查核)時之參考資料，以有效推展業務。

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(含112年性平考核委員建議及主政單位)

1130417版

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	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
(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	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： 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	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	【企管組、秘書室】 1. 「自製」文宣且宣導內容符合性別 平等意識 (1)112年勞動部許部長銘春錄製-「阿 春部長-育嬰留職停薪津貼」，內容 含括勞工就保育嬰留職停薪津貼給 付權益，並於警廣、中廣、飛碟、 正聲、人人好事聯播網等58家電台 播出，共計播出2,085檔。 (2)112年委託警察廣播電台製播「勞 保局資訊站」廣播短劇，其中「父 母可同時請領子女之育嬰留職停薪 津貼」廣播稿一則，並於3月份播 出，每日5檔次，共計播出20檔。	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	建議事項： 新聞稿「育 嬰不分父 母，留職停 薪津貼助安 心陪伴子 女」部分， 建議加入執 行成效，如 累積觸及人 次。【黃執行 長怡翎】 回應說明： 依建議意見 修正。

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
	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護情形。	可得0.15分。 2. 宣導之效益：(3分) 第1組至第3組：宣導產生之效益、擴散效果有助於促進性別平等。0-3分 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) (1) 專區入口便利性、查詢友善性及時效性。(最高1分) (2) 專區內容豐富度。(最高1分)	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(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「性騷擾防治」之相關文	(3) 112年10月本局發布新聞稿「育嬰不分父母，留職停薪津貼助安心陪伴子女」1則，宣導育嬰留職停薪津貼政策，並鼓勵父母可同時請領， <u>累積觸及20,784人次</u> 。 (4) 112年至113年4月9日止，於本局臉書發布性平相關貼文計3篇，累積觸及216,456人次。 2. 宣導之效益： 以貼近民眾生活之宣傳方式，利用廣播跨地域性之特性及便於使用之臉書，將宣導效益及擴散效果廣泛並深入各個階層之民眾，有助於促進性別平等意識之宣導。 3. 性別平等專區入口便利性、查詢友善性及時效性、內容豐富度	站，以利於掌握相關性平議題推動成效。 (性平處，條平司、關係司)	

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
			<p>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>主題可重複，但宣導文宣(產品)必須不同。</p> <p>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>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>本局於官網建置性別平等專區，放置性別統計結果，並設置其他相關性平網站連結等資料，提供民眾查詢之便利性。</p>		

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
			<p>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> <p>(2)專區內容豐富度： 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</p>			

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
			<p>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>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>專區內容豐富度可加入國內外相關業務、行政院性平會及部會所屬機關之網頁連結。</p>			

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
(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。 (13分)	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)。 2. 鼓勵向 民間私	1. 鼓勵、督導所屬三級 機關(構)推動性別 平等之方式。(6分) (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) 內容規劃具豐富性、 完整性與妥適性。 0-1分 執行結果/成效有助 於促進性別平等。0-1 分 (2)三級機關(構)推動 性別平等設有工作 小組：(2分)	1. 鼓勵、督導所屬三級機關 (構)項，機關人數計算均含 編制、約聘僱、駐衛警及工 友(含技工、駕駛)： (1)三級機關(構)訂有性別平 等計畫、方案或措施： 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。 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。 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	【人事室】 1. 鼓勵、督導所屬三級機關推動性別 平等之方式 (1)本局參考性別平等政策綱領訂有 「勞動部勞工保險局性別平等工作 推動計畫」。 (2)本局訂有「勞動部勞工保險局性別 平等工作小組設置要點」，並依該 要點成立本局性別平等工作小組。 又勞動部召開之性別平等專案小 組，本局均派員列席。 (3)依「勞動部勞工保險局性別平等工 作小組設置要點」第4點規定，本 小組每4個月召集小組會議1次，必 要時得召開臨時會。查112年及113 年間計召開6次會議(每年3次)，會 中報告本局辦理各項性別議題成效 及討論相關議題， <u>並依112年實地</u>	1. 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。【林綠 紅委員，本 部所屬一級 機關(構)】 2. 部分三級機 關的性平小 組，無論報 告或討論案 的決議，過 於簡要或缺	建議事項： 1. 請確認臺 北市婦女 館為民間 私部門或 其他機 關。 2. 請強化性 平推播員 培育營培 訓成果。 3. 請瞭解勞 動部其他 所屬機關 性別平等 工作小組 開會是否 聘請外聘 委員。【黃 執行長怡

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
	<p>部門推動性別平等之相關作法。</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情形。</p>	<p>機關(構)人數達200人以上，須設性別平等工作小組並得邀請外聘委員開會討論。</p> <p>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>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>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>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</p>	<p><u>考核委員意見，將本局業務依性別意識培力、性別預算、性別影響評估、性別統計、性別分析等類別列為報告議題，並將性平相關函釋重要法令宣導納入報告案，增加性平小組議程多元性。</u></p> <p>2. 鼓勵向民間私部門推動性別平等</p> <p><u>本局於113年4月10日與臺北市婦女館合作辦理「性平推播員培育營」，內容包括婦女館業務介紹及展覽參觀、性平三法(雇主責任)個案研析、多元性別與勞動保障專題研討、透過桌遊理解多元家庭與性平概念等。</u></p> <p><u>該館與本局均派員參與，其中本局擇選各單位具承上啟下職務功能之專門委員層級同仁擔任性平推播員角色，本課程除能讓參訓人員瞭解性平</u></p>	<p>乏實質決議，難以看到性平小組發揮的功能。【林綠紅委員，本部所屬一級機關(構)】</p> <p>3. 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</p>	<p>翎】</p> <p>回應說明：</p> <p>1. 依建議意見修正。</p> <p>2. 經詢問臺北市婦女館應屬民間團體，爰配合調整辦理情形位置。</p> <p>3. 已洽詢勞動部其他所屬機關性別平等工作小組運作情形，本局將審慎評估。</p>

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
		<p>分</p> <p>E. 未達60%。0分</p> <p>計算方式：</p> <p>(達成指標、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>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>式：【(1+0.8+0+0)/4】=0.45分。</p> <p><u>若無所屬三級機關(構)或所屬三級機關(構)人數未達100人規模，則扣除該項分數並換算至本大項分數後重新計算。</u></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</p>	<p><u>三法修法重點及深化性平觀念外，另可將課程中習得知能，襄助單位主管規劃推動業務，及協助同仁於工作及互動中融入性平意識，有效擴散課程效益。</u></p> <p><u>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</u> <u>無。</u></p>	<p>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。【性平處，本部所屬一級機關(構)】</p> <p>4. 亦可鼓勵所</p>	

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
		<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>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>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</p>	<p>情形：</p> <p>5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>3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： (4+2)/(5+3) 100%=75%， 得分1分，以此類推。</p> <p>(3)工作小組開會頻率： 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</p>		<p>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集乳室或性別友善空間，亦可對外鼓勵民間推動。【性平處，本部所屬機關(構)】</p> <p>5. 自製與主管</p>	

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
		<p>動性別平等：(5分) 依「組別」分別計算項次。</p> <p>(1)第1組： 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1分，最高可得2分。</p> <p>性平課程：(1分) 考核期間向民間私部門辦理性別平等課程，每1場次可得0.5分，最高可得1</p>	<p>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>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>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>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</p>		<p>業務有關之教材(ppt)，仍顯不足，應請各司處署局均努力嘗試。【黃碧霞委員，本部各單位及所屬機關(構)】</p> <p>6. 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</p>	

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
		<p>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>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)</p>	<p>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、○○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</p>		<p>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。(性平處，福祉司)</p>	

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
		<p>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 + + 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： A. 向地方政府推動：(1分)</p>	<p>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： 本項所提內容必須有助於</p>			

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
		<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</p>	<p>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(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</p>			

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
		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)。	等之做法。 (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。 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。			
(五)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。(1分) 依「組別」分別計算項次。 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關注不利處境者	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。 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	【企管組】 有關委託或自行辦理與性別議題有關之研究及研究結果建議事項融入業務之運用情形，本局尚無相關辦理情形。	無。	無。

評核項目	評核指標 內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等 業務實地考核 委員建議事項 及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項/回應說明
		<p>(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. 研究結果建議事項融入業務之運用情形。(1分)</p>	<p>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>			

四、性別主流化(25分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明								
(二)性別分析辦理情形。 (3分)	性別分析專案報告辦理情形。	<div>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)。</div> <table><tr><td>涵蓋率</td><td>得分</td></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><tr><td>未達15%</td><td>0</td></tr></table> <div>2. 辦理性別分析報告之品質。(2分) (1)性別資料使用與分析(1分)：</div>	涵蓋率	得分	25%以上	1	15%以上 未達25%	0.5	未達15%	0	<div>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。</div> <div>2. 第1、2項考核基準請各部會填報附表並提供佐證資料(各篇報告之電子檔案或網頁連結)，由性平處抽取3</div>	<div>【納保組】</div> <div>1. 題目：勞工保險被保險人納保情形之性別統計分析。</div> <div>2. 預計完成時間：<u>113年12月31日前</u>。</div>	<div>1. 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。【黃碧霞委員，本部各單位及所屬機關(構)】</div> <div>2. 辦理性別平等工作及就</div>	<div>建議事項：</div> <div>建議完成時間提早至113年12月底，俾符評分標準。【黃執行長怡翎】</div> <div>回應說明：</div> <div>依建議意見修正。</div>
涵蓋率	得分													
25%以上	1													
15%以上 未達25%	0.5													
未達15%	0													

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
		<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)：依報告分析之性別議題，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>	<p>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</p>		<p>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</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
			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。		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。【性平處，本部各	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明								
					單位及所屬機關(構)】									
(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><td>涵蓋率</td><td>得分</td></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	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	【數服組】 本局針對中長期計畫「數位轉型及永續發展計畫」邀請性別平等專家進行性別影響評估，業併同計畫於113年1月3日經勞動部核報行政院，經國家發展委員會於113年2月26日函轉相關部會審查意見，本局業依行政院性別平等處委員意見妥適修正並於113年4月17日函復國家發展委員會。	1. 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	無。
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	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
		<p>分)：運用質化或量化性別統計資料之妥適性及完整性，進行交織性分析並確認性別議題情形。</p> <p>(2)回應評估結果之情形(1分)：依評估結果於政策計畫等評估案件中訂定性別目標、策略、措施等；或於法案中修訂法案內容或將性別平等相關法規政策之內涵納入授權命令或未來業務執行事項。</p> <p>(得分=5案分數平均)</p>	<p>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。</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件以上性別影響評估案件之部</p>		<p>入探討。【黃碧霞委員，本部各單位及所屬機關(構)】</p> <p>2. 職安署所提出之「提升臺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</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
		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>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</p>		<p>做出回應(性平處，職安署)。</p> <p>3. 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</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
			<p>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>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</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
					報院之計畫、方案、措施亦可進行性別影響評估。【性平處，本部各單位及所屬機關(構)】	
(五)性別意識培力辦理情形。(7分)	1. 各機關人員參加性別平等訓練之情形。 2. 109-112年辦理CEDAW教育訓練	1. 各機關人員參加性別平等訓練之情形。(1分) (1)公務人員依規定參加主流化相關訓練之情形。(0分) 【下列任一項未達90%每項扣0.5分，最多扣1分。】 一般公務人員參訓比率。	1. 第1項考核基準 (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。 (2) 「性別平等業務相	【人事室】 <u>1. 各機關人員參加性別平等訓練之情形</u> 依考核基準計算後可得滿分。 <u>2. 109-112年辦理 CEDAW 實體訓練達成情形</u> (1)訓練內容 包含 CEDAW 與受訓對象業務關聯性、引用 CEDAW 指引及案	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、	無。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
	<p>(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理品質。</p> <p>4. 性別意識培力課程辦理成效</p>	<p>辦理性別平等業務相關人員參訓比率。</p> <p>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) %】</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</p>	<p>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、</p>	<p>例、直接/間接歧視。</p> <p>(2) 109-112年加總實體課程受訓涵蓋率：</p> <p>一般公務人員：依考核基準計算後得1.67分可得滿分。</p> <p>主管人員：依考核基準計算後得2.5分，可得滿分。</p> <p><u>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</u></p> <p>(1) 本局為辦理113年性別意識培力課程，先於112年11月2日請各單位提供意見，並依不同人員屬性 & 需求訂定「勞動部勞工</p>	<p>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。【性平處，本部各所屬機關(構)】</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
		<p>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) 一般公務人員:(1分) 得分= $\frac{109-112\text{加總實體課程受訓涵蓋率}}{\text{受訓目標}}$ 主管人員:(1分) 得分= $\frac{109-112\text{加總實體課程受訓涵蓋率}}{\text{受訓目標}}$ </p>	<p>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</p>	<p>保險局113年度性別平等訓練計畫」。</p> <p>(2)截至113年4月30日前自辦之課程共計20堂,且辦理滿意度調查作為學習回饋及訓練辦理情形檢討參考。</p>		

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註		資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明								
		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) (1)辦理課程需求評估(機關需求、人員需求)。0.3分 (2)針對不同人員屬性設計課程內容。0.3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：案例研究、評估報告)。	109-112年受訓比率及人數應達下列「目標」： <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>	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	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
		0.3分 (5)辦理課後學習回饋。 0.3分 (6)檢討年度課程辦理情形。0.3分 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) 對公務員性別平等意識之熟悉度評核。0-1分	給專任人員。 依法聘任、聘用及僱用人員。 公務人員考試錄取人員。 前項機構不包括公營事業機構及公立學校教師。 (4)主管人員：詳本項1(3)說明。 (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			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
			<p>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>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
			<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</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
			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。			
(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。	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	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。 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	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)	【人事室】 <u>1. 召集人親自主持次數</u> 依「勞動部勞工保險局性別平等工作小組設置要點」規定，本局性別平等工作小組每4個月召集小組會議1次，並皆由召集人(首長)親自主持。 <u>2. 召開會議情形</u> (1)112至113年每年各召開會議3次且會議紀錄均公告周知。	無。	無。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
(4分)	助於促進性別平等。	分	2. 召開會議情形： 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。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。	(2)議程內容多元並與業務結合： 各單位性平業務推動情形以個案方式提會報告，並就推動性別主流化實施計畫等業務執行情形、年度性平訓練辦理方式(自辦實體訓練、線上課程、電影賞析等)，性平故事徵文形式、各項性平政策宣導等，提會討論及報告。		

五、決策參與(21分)

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
(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	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	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。 【達成度=符合規定之委	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。 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。	【人事室】 1. 各機關所屬之委員會委員提升任一性別比例情形。 依考核基準計算後可得滿分。 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。 本局無此情形。	無。	無。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
人及國公營事業董監事任一性別比例達成情形。(7分)	公營事業董監事任一性別比例達成情形。	<p>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85%者：0分。</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低於三分之一</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
		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)。 B. 監事：(0.5分) a. 「任一性別比例達1/3」之達成度未達90%者：0分。 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)。 【達成度=(符合規定之財團法人個數/所有財團法人個數)*%】 2國公營事業。(2分)	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。 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。 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。 7. 達成度均以四捨五入方式			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
		<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=達成度 0.5分(配</p>	計算至小數點第2位。			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
		分)。 總得分=a+b。 【達成度=(符合規定之國 公營事業個數/所有國 公營事業個數)*%】				
(二)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)	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) (1)本院所屬各部會女性常務副首長、幕僚長及三級機關女性常務正副首長及幕僚長比率。(3分) 得分=(女性人數/本院所	1. 女性係數： (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	【人事室】 <u>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。</u> 將以考核基準計算。 <u>2. 中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。</u> 將以考核基準計算。	無。	無。

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
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	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	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 (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) %/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	為計算基準。 (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。 (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			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
主管培訓情形。(14分)	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>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</p>	<p>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。(不含本院所屬各部會首長、政務次長)</p> <p>112年、113年請以年度最後1日，即12月31日之在職人數計算。</p> <p>(112年+113年晉用女性首</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
		<p>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>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;"> <p>得分： (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>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
			<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>(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：</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
			<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：副主管○人、參事○人、</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
			<p>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>參訓比率均以四捨五入方式計算至小數點第2位。</p> <p>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>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
			<p>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：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）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</p>			

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
			<p>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. 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，則以113年9月30日在職人數計算。)</p> <p>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	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬機關(構)性別平等工作小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
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 	<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。	<p>【人事室】</p> <p>112年度辦理性平小故事徵文活動，徵文內容以具有貼近人民、感動人心之內容(事蹟)或呈現業務統計數據之性別差異現象，本活動共計收件10篇作品，並經內部評審委員推薦5篇作品刊登於MyEIP 及局務簡訊供同仁欣賞，有助於促進性別平等意識。</p>	<p>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，倘為例行情措施、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</p>	<p>建議事項： 性別影響評估已寫於其他項目，不得重複計分。【黃執行長怡翎】</p> <p>回應說明： 依建議意見刪除。</p>

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性別 平等工作 小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
	<p>性別影響 評估檢視 表經本院 性平處同意。</p> <p>4. <u>依本院性別電影院、讀書會活動推廣方案</u>，推動性別電影院（含映後座談會）或讀書會</p>				<p>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。【性平處，本部各所屬機關(構)】</p>	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
	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					

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
	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					

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性別 平等工作 小組建議事項、會議決議及參採/回應說明
	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。					
未辦理及未處理項	1. 性別工作平等法有	第1點至第6點：每項最高可扣2分，經考核委員		【人事室】 無	無。	

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
目，予以 扣分。	<p>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。</p> <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</p>	<p>認定後，予以扣分。</p> <p>1. <u>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</u></p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
	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	<u>扣分。</u> <u>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。</u> <u>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</u>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
	<p>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</p>	<p><u>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，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</u></p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
	<p>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><u>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</u></p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
	<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</p>	<p><u>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>6. <u>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，並填</u></p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
	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。 (1) 經 監 察	<u>具性別影響評估檢視 表。</u> 7. 第7點：每項法規、行 政措施扣1分。 (1) CEDAW 施行法第8條 <u>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。</u>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
	<p>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</p>	<p><u>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)有關不符合CEDAW之法規及行政措施未完成修正之扣分標準如下：</p> <p>①法律案：如完成修正之草案已送請立</p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
	<p>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</p>	<p>法院審議即<u>不予扣分</u>；如修正草案已<u>報送本院</u>，惟尚未<u>送請立法院審議者</u>，則酌扣0.5分。</p> <p>②命令：原則以發布認定為修正完成，如授權該命令之母法受立法院未完成審議影響，則不予扣分。</p> <p>③行政規則及措施：以函頒認定為修正完成。</p> <p>8. 第8點：扣2分，且不</p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
	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。	得列優等、甲等第。 9. 第9點： <u>(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。</u> <u>(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，</u>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
		<p><u>以接續112年度考核 資料範圍期間。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>10. 第10點：經考核委員 認定後，衡酌予以扣 分，最高可扣1分。</u></p> <p><u>本項係指經媒體報導 部會相關宣導、</u></p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
		<p><u>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：如漏未填報</p>				

評核項目	評核指標內容	考核基準	備註	資料提供單位/辦理情形	112年性別平等業務 實地考核委員建議事 項及主政單位	勞動部所屬 機關(構)性 別平等工作 小組建議事 項、會議決 議及參採/回 應說明
		<p>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。</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>				