

僑務委員會性別平等專案小組第26次會議紀錄

壹、時間：104年5月28日上午9時30分

貳、地點：本會16樓第1會議室

參、主持人：呂召集人元榮

紀錄：葉專員發麟

肆、出席人員：柴委員松林、郭委員玲惠（請假）、張委員瓊玲、楊委員聰財、高委員菁、賴委員麗瑩（請假）、李委員叔玲、柳委員慧敏、林委員連忠、黃委員克忠

伍、列席人員：陳執行秘書碧蓮、綜合規劃處、僑民處、僑教處、僑商處、僑生處、華僑通訊社、主計室、秘書室、法規會

陸、主席報告：略

柒、報告案：

- 一、本會性別平等專案小組前（第25）次會議討論案第三案，「僑務委員會人力性別統計分析」，提送本會性平專案小組討論決議以，增列本會會內職員高考（或相當高等考試）及格至陞任簡任官等年資及其性別統計事項。依據本項決議，承辦單位主計室增列「取得簡任年資」性別統計資料之執行情形，並提至本次會議議程中由承辦單位主計室報告如下：

本會人員取得簡任年資分析

依現行公務體制，公務人員職等類別分有委任（第一至第五職等）、薦任（第六至第九職等）及簡任（第十至十四職等）。為了解本會人員兩性陞簡任所需年資時間差，在扣除首長任用之機要人員外，本會職員（包括會內及駐外人員）自取得銓敘部銓敘審定薦任合格實授起，至陞任簡任合格實授止，平均所花時間為15.5年（15年6個月）；其中，男性平均陞簡任所需年資為15年，稍短於女性的15年9個月。

若以年資結構別來看，近半數陞簡任合格實授者係為薦任合格實授後之11-14年間，占46.9%，另外以15-19年陞簡任者居次，占32.7%，薦任合格實授後20年以上陞簡任者占12.2%，10年以下即取得者不到一成。

若以性別分開來看，不論男女皆以薦任合格實授後之11-14年間陞簡任者居多，男性占四成，女性占近六成；其次為15-19年間取得者則男、女性各約占三分之一左右居次。

僑務委員會人員陞簡任所需年資情形-按性別

民國103年底

單位：人；%

年資別	合計		男		女	
	人數	%	人數	%	人數	%
一、	49	100.0	30	100.0	19	100.0
10年以下	4	8.2	4	13.3	-	-
11-14年	23	46.9	12	40.0	11	57.9
15-19年	16	32.7	10	33.3	6	31.6
20年以上	6	12.2	4	13.3	2	10.5

會議討論：

一、高委員菁建議：

報告事項第三案增列「取得簡任年資」性別統計部分，依附件 5 資料所示，年資別 11-14 年合計 23 人，男性 12 人，女性 11 人，惟依數據男性取得簡任資格者占 40.0%，反低於女性之 57.9%，顯與事實有所出入，這部份資料是否重新統計並詳加說明。

二、柴委員松林及楊委員聰財建議：年資別 11-14 年合計 23 人，占本會簡任人員 49 人比例為 46.9%，因 46.9% 內並未標明女性所占百分比，致未能看出性別比例差異。

三、承辦單位主計室室回應：

主辦統計科回答：這部分資料係因母體為占各性別比（以資料表來看係以行百分比所示），故 40.0% 係指男性薦任合格實授後陞簡任所需年資在 11-14 年間者占所有簡任男性比為 40.0%，相同的，女性薦任合格實授後陞簡任者年資在 11-14 年間者占所有簡任女性比為 57.9%；本室將依委員建議，另計算列百分比（即以年資別為分母）再行比較。

決定：依委員建議，有關本會人員陞簡任所需年資分析之計算百分比，改以「年資」別為分母後再行比較，並於修正後洽悉。

執行情形：本會主計室依會議決議，另計算列百分比（即以年資別為分母）再行比較如下：

本會人員陞簡任所需年資分析

依現行公務體制，公務人員職等類別分有委任（第一至第五職等）、薦任（第六至第九職等）及簡任（第十至第十四職等）。為了解本會人員兩性取得簡任資格時間差，在扣除首長任用之機要人員外，本會職員（包括會內及駐外人員）自取得銓敘部銓敘審定薦任合格實授時間起，至陞任簡任合格實授為止，平均所花時間為 15.5 年（15 年 6 個月）；其中，男性平均取得簡任資格年資為 15 年，稍短於女性的 15 年 9 個月。

若以年資結構別來看，近半數薦任同仁陞簡任所需年資係為薦任合格實授後之 11-14 年間，占 46.9%，另外以 15-19 年陞簡任者居次，占 32.7%，薦任合格實授後 20 年以上陞簡任者占 12.2%，10 年以下即取得者不到一成。

若以性別分開來看，不論男女皆以薦任合格實授後之 11-14 年間陞簡任者居多，男性占四成，女性占近六成；其次為 15-19 年間取得者則男、女性各約占三分之一左右居次。

僑務委員會人員陞簡任所需年資情形-按性別

民國103年底

單位：人；%

年資別	合計		男		女	
	人數	%	人數	%	人數	%
總計	49	100.0	30	100.0	19	100.0
10年以下	4	8.2	4	13.3	-	-
11-14年	23	46.9	12	40.0	11	57.9
15-19年	16	32.7	10	33.3	6	31.6
20年以上	6	12.2	4	13.3	2	10.5

再以年資別來看，10 年以下即陞簡任者全部為男性，11-14 年間陞簡任者則不論性別大致相當，男、女性分占 52.2%及 47.8%，15 年以上取得者則男、女比約為 2：1。

僑務委員會人員陞簡任所需年資情形-按年資別

民國103年底

單位：人；%

年資別	合計		男		女	
		%		%		%
總計	49	100.0	30	61.2	19	38.8
10年以下	4	100.0	4	100.0	-	-
11-14年	23	100.0	12	52.2	11	47.8
15-19年	16	100.0	10	62.5	6	37.5
20年以上	6	100.0	4	66.7	2	33.3

二、有關本會推動性別主流化執行計畫（103 至 106 年度）滾動修正事宜，報請公鑒。（詳附件 1，P.13）

說明：

- 一、依據行政院性別平等處（以下簡稱性平處）本（104）年 2 月 17 日院臺性平字第 1040124696 號函辦理。
- 二、行政院 102 年 10 月函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫（103 至 106 年度）」（以下稱本計畫）規定，為落實改進上一年度執行問題或配合計畫實際執行所需，各機關每年應根據前一年度執行情形加以檢討，視需要適當調整執行計畫，並定期於每年 3 月底前函送行政院核定。性平處考量今年為執行計畫滾動檢討第 1 年，各機關性別平等專案小組會議時間若無法配合期程召開，修正計畫得先行報院，並於下次性別平等專案小組會議進行報告，未來年度仍應按規定，提報性別平等專案小組審查通過後報院。並請各機關參酌下列事項視需要滾動修正計畫：
 - （一）各機關 103 年推動性別主流化執行計畫之性平處審查意見。
 - （二）我國「消除對婦女一切形式歧視公約」第 2 次國家報告之國外審查專家通過之結論性意見與建議，事涉機關業務權責部分。
 - （三）其餘配合機關性別平等業務推動需要，檢討精進事項。
- 四、經查本會「103 至 106 年度推動性別主流化執行計畫」，業依性平處審查意見修正，並經行政院 103 年 11 月 3 日核定在案，另第 2 次國家報告審查委員會總結意見與建議中與本會有關者為要求性別主流化和性別預算、廢止歧視性法律條文（定期回顧檢視法律、命令和行政措施檢視）及各委員會女性代表「1/3 比例原則」，俱已納入本會執行計畫一貳、計畫目標內，亦呈現在本會一〇三年度推動性別主流化成果報告。

五、其餘配合本會性別平等業務推動需要，檢討精進事項，經查「本會 103 至 106 年度執行計畫」伍、關鍵績效指標二、「賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效」3、海外辦理宣導性別平權之活動場次，其年度目標值前經行政院 103 年 11 月 3 日院臺性平字第 1030151518 號函核定以，104 年 120 次，105 年 140 次，104 年 160 次在案。茲因本會海外推動性別主流化各項方案係透過本會駐外人員參加各類僑社活動一併宣導，非單獨就性別平權辦理講座；另鑒於海外各國對此議題有其自身文化之差異，且本會海外辦理性別主流化活動，在北美地區較易宣導，惟中南美及亞洲地區較不易推行，本會將以北美、澳洲及巴西之 15 個華僑文教服務中心為主，並以本會駐外同仁及中心人員為宣導對象，以辦理讀書會、影片觀賞及座談會等內部宣導活動，提升本會駐外人員性別平權之意識；至於其他未設文教中心之僑務駐外人員，本會仍採寄送性別主流化相關文宣資料供駐外人員參閱等多元管道宣導性平意識，爰據以滾動修正本會 103 至 106 年度執行計畫之「海外辦理性別平等意識培力之場次」，104 年修正為 30 次，105 年修正為 33 次，106 年修正為 36 次。

決定：同意備查。

捌、討論事項：

案由一：104 年 1 月至 3 月（第一季「海外推動性別主流化執行方案辦理情形」，提請討論。（提案單位：僑民處）

說明：

一、104 年 1 至 3 月本會海外推動性別主流化活動相關統計：

（一）駐外人員（含中心雇員及臨時人員）辦理有關性別平權培力場次共計 14 場，參加人次共計 79 人次，其中女性 47 人占 59%、男性 32 人占 41%。

（二）海外僑界自發性辦理有關性別平權活動場次共計 12 場，參加人次共計 1,478 人次，其中女性 943 人次占 64%、男性 535 人次占 36%。

（三）依上述統計結果顯示，任一性別比例達 1/3。

二、小結：

（一）本(104)年修正海外推動性別主流化執行方案，以本會於北美、澳洲及巴西等地之僑教中心為主，並以本會駐外同仁及中心人員為宣導對象，內容則為辦理讀書會、影片觀賞及座談會等內

部宣導活動等，以提升本會駐外人員性別平權之意識；至於其他無中心之僑務駐外人員，本會仍寄送性別主流化相關文宣資料供渠等自行參閱。

(二) 另海外當地僑團如有自發性辦理性別平權之演講、座談及研習活動，仍請駐外人員協助報會彙整；經查，本季因婦女節，海外婦女團體辦理相關慶祝活動，爰女性參與比例較男性多。

會議討論：

一、柴委員松林意見：

女性參加人次比例統計數據有誤，修正後補送委員參考。

二、呂召集人元榮

104年第1季「海外推動性別主流化執行方案辦理情形」數據年度總計，男性與女性比例統計數據有誤。

三、楊委員聰才建議：

紐約及休士頓華僑文教服務中心是駐外僑區之大單位，海外執行推動性別主流化其辦理方式及對象不論是僑界自辦，抑或本會駐外人員推動辦理，獲得績效成果甚少（都沒辦），建議應積極推動。

四、承辦單位僑民處回應：

僑民處於每季結束時，均會發文請駐外承辦人員，將上一季海外推動性別主流化執行方案辦理情形報會彙整，由於有些駐外僑區未將辦理情形報會，故無數據資料，僑民處仍將持續請未將辦理情形報會之僑區，將辦理情形補行送會彙整。

決議：承辦單位僑民處於會議結束後，依委員意見先行修正相關資料，並發文請未將辦理情形報會之僑區，將辦理情形補行送會彙整，並將彙整資料傳送各委員參考。

承辦單位僑民處執行情形：發文請未將辦理情形報會之僑區，將辦理情形補行送會彙整，嗣彙整後傳送各委員參考。另依委員意見先行修正相關資料，如下：

104年第1季「海外推動性別主流化執行方案辦理情形」數據統計

項目 區別	駐外人員						僑界					
	活動 場次	參加人 次	男性		女性		活動 場次	參加 人次	男性		女性	
			人次	比例	人次	比例			人次	比例	人次	比例
金山灣區	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
金山	3	9	3	33%	6	67%	-	-	-	-	-	-
洛杉磯	1	9	7	78%	2	22%	-	-	-	-	-	-
橙縣	1	4	1	25%	3	75%	-	-	-	-	-	-
紐約	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
芝加哥	1	6	2	33%	4	67%	-	-	-	-	-	-
華府	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
波士頓	1	4	1	25%	3	75%	-	-	-	-	-	-
休士頓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
西雅圖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
亞特蘭大	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
多倫多	2	12	6	50%	6	50%	3	234	55	24%	179	76%
聖保羅	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雪梨	1	4	1	25%	3	75%	-	-	-	-	-	-
布里斯本	-	-	-	-	-	-	1	60	10	17%	50	83%
菲華	1	7	4	57%	3	43%	-	-	-	-	-	-
泰華	1	6	2	33%	4	67%	2	480	270	56%	210	44%
邁阿密	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
檀香山	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
溫哥華	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
巴拿馬	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
多明尼加	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
巴拉圭	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
阿根廷	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
英國	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
法國	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
荷蘭	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
德國	-	-	-	-	-	-	1	52	18	35%	34	65%
南非	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
墨爾本	2	18	5	28%	13	72%	1	40	0	0%	40	100%
奧克蘭	-	-	-	-	-	-	1	90	30	33%	60	67%
日本	-	-	-	-	-	-	1	200	26	13%	174	87%
韓國	-	-	-	-	-	-	1	212	51	24%	161	76%
印尼	-	-	-	-	-	-	1	110	75	68%	35	32%
越南	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
馬來西亞	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
年度總計	14	79	32	41%	47	59%	12	1,478	535	36%	943	64%

104年第1季「海外推動性別主流化執行方案辦理情形」(僑界)一覽表

地區	日期	活動內容	研習人數		
			小計	男	女
金山灣區	104.01.18	「金山灣區媽媽教室」婦女生涯規劃講座	100	20	80
金山	無				
洛杉磯	無				
橙縣	無				
紐約	無				
芝加哥	無				
華府	無				
波士頓	無				
休士頓	無				
西雅圖	無				
亞特蘭大	無				
多倫多	2月21日	北美洲臺灣婦女會多倫多分會於2月21日在僑教中心舉辦新春「回娘家」活動，主辦單位安排MOPPETS劇團以女性長者如何與下一代溝通及與失憶之相對應關係為題演出偶劇，之後大家以失憶與如何與下一代溝通意見交流，提出彼此照看及預防之道。	53	0	53
	3月8日	世界華人工商婦女企管協會多倫多分會於3月8日下午在萬錦錦繡中華商場舉辦慶祝婦女節活動，其中婦女健康養生講座活動，以婦女生理及心理健康為主軸，強調女性擁有健康是家庭支柱及後盾的重要。	80	20	60
	3月7日	多倫多臺灣婦女會3月21日在僑教中心舉辦年會及健康講座，由心理學博士葉明哲以「婦女精神健康」為議題專題演講，提升婦女對精神健康的重視。	100	35	66
聖保羅	無				
雪梨	無				
布里斯本	3月8日	世華工商婦女企管協會澳洲分會舉辦大洋洲臺商總會「創造力培養與運用」巡迴講座第二場，由陳龍安教授錢秀梅女士共同主講「談快樂家庭與婚姻營造」，僑務諮詢委員林淑敏出席，並有該會會員約五十餘人參與。	60	10	50
菲華	無				

泰華	3月8日	泰國臺灣會館婦女委員會舉辦「歡慶婦女節活動」，以性別平權及婦女參與公益活動為主題，期許持續參與主流社會公益活動，推展國民外交，提升臺灣國際形象。	80	20	60
	3月8日	泰國春武里臺商聯誼會舉辦「春節、元宵聯歡晚會暨慶祝三八婦女節聯合餐會」，邀請駐處丁公使樂群主講兩性平權，宣導性別及族群平等之觀念。	400	250	150
邁阿密	無				
檀香山	無				
溫哥華	無				
巴拿馬	無				
多明尼加	無				
巴拉圭	無				
阿根廷	無				
英國	無				
法國	無				
荷蘭	無				
德國	1月15日	齊邦媛「巨流河」德文朗讀會-從女性詮釋角度解讀抗戰時代歷史	52	18	34
南非	無				
墨爾本	3月8日	墨爾本中華婦女會舉辦慶祝婦女節活動	40	0	40
奧克蘭	3月8日	紐西蘭臺灣婦女會辦理慶祝新春聯歡活動，邀請池僑務促進委員育文說明國際婦女會由來。	90	30	60
日本	3月8日	中華民國留日東京華僑婦女會慶祝國際婦女節大會活動，駐日本代表處沈大使斯淳夫婦、陳副代表調和夫婦、亞東親善協會大江康弘會長夫婦、京濱地區主要僑會幹部及日本友人約200人應邀出席，其中多數夫妻攜伴參加，就維持家庭和睦及夫妻平等對待之道交換意見，場面溫馨活絡	200	26	174
韓國	3月8日	慶祝國際婦女節暨介紹韓國婦女政策現況	212	51	161
印尼	3月15日	印尼雅加達台灣客家同鄉會成立大會，會中由秘書長薛惠芳略述兩性平權概況，並鼓勵女性僑胞積極加入僑團組織，提升女性參與僑社活動形象；當天約有110位僑胞出席。	110	75	35
越南	無				
馬來西亞	無				

104 年第 1 季「海外推動性別主流化執行方案辦理情形」(駐外人員)一覽表

地區	日期	活動內容	研習人數		
			小計	男	女
金山灣區	無				
金山	1 月 2 日	辦理每月性別平權讀書會活動，本月書目：別告兄弟的狀	3	1	2
		辦理每月性別平權讀書會活動，本月書目：漢娜的遺言	3	1	2
		辦理每月性別平權讀書會活動，本月書目：我想念我自己	3	1	2
洛杉磯	1 至 3 月	Youtube 影片觀賞「從背景到焦點-臺灣性別平權發展史」	9	7	2
橙縣	3 月 24 日	讀書會	4	1	3
紐約	無				
芝加哥	3 月 20 日	性別平權宣導座談會	6	2	4
華府	無				
波士頓	2 月 27 日	電影欣賞-猜拳(教育部 102 年度性別平等教育微電影)	4	1	3
休士頓	無				
西雅圖	無				
亞特蘭大	無				
多倫多	1 月 26 日	影片觀賞-珍愛人生(Precious)-一個對生活徹底絕望的女孩，歷經人們無法想像的悲慘故事，卻因為兩位同性別女子的出現，帶來不放棄的希望，鼓舞人心。	6	3	3
	3 月 13 日	性別平權文宣資料傳閱-消除婦女一切形式歧視公約國家報告書，藉以落實同仁對性別平權之意識。	6	3	3
聖保羅	無				
雪梨	3 月 28 日	播放行政院「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」簡介宣導短片	4	1	3
布里斯本	無				
菲華	3 月 24 日	員工座談會	7	4	3
泰華	3 月 18 日	辦理「性別平等教育宣導」，增加中心人員對性別平等的參與及了解。	6	2	4
邁阿密	無				
檀香山	無				
溫哥華	無				
巴拿馬	無				
多明尼加	無				
巴拉圭	無				
阿根廷	無				
英國	無				
法國	無				
荷蘭	無				
德國	無				

南非	無				
墨爾本	1月9.16日	於駐處播放臺灣性別平權發展史影片	18	5	13
奧克蘭	無				
日本	無				
韓國	無				
印尼	無				
越南	無				
馬來西亞	無				

案由二：關於「鼓勵與結合民間私部門（企業、團體、機構）推動具性別平等之計畫、方案、措施、納入各式評鑑或考核指標」一事，擬請僑教處及僑商處推動其所管法人擬具辦理，提請討論。（提案單位：人事室）

說明：

- 一、依據行政院104年4月29日院臺性平字第1040131646號函核定「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」辦理。（詳附件2，P.14-18）
- 二、行政院人事行政總處於92年1月21日訂頒「行政院暨地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫」，後經修正為「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」，以鼓勵各行政機關（構）推動性別主流化，促進性別平等。各機關推動性別主流化績效優良者，由行政院頒發金馨獎迄今已第12屆。
- 三、前揭計畫係以推動性別主流化之六大工具作為審查指標，為避免重疊及耗用行政資源，並使性別平等業務之推動能更全面及周延，行政院性別平等處規劃將前述計畫及指標納入「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，同時增加考核項目及援用原金馨獎獎項名稱，以合併、不重覆方式辦理。
- 四、本案係行政院性別平等處增加之考核項目，如本會管轄業務涉及立案機構、產業輔導等即包含，若均無前述關係則需提出舉證。（詳附件3，P.19-28之P.21-22）
- 五、依據僑務財團法人設立許可及監督要點，經查財團法人海華文教基金會及財團法人海外信用保證基金係從事僑民公益事務為目的，經本會許可設立，即負監督管理之責，使其業務符合公益及捐助目的，依國家發展政策，為推動性別平等業務，本會結合上開財團法人，請僑教處及僑商處協請所監督之財團法人擬訂推動具性別平等之各項計畫、方案、措施。

會議討論：

一、承辦單位僑教處及僑商處提出說明：

(一) 僑教處說明：

- 1、配合行政院性別平等處規定及分工小組人事行政總處要求，海外華僑文教基金會董監事任一性別比例均已達三分之一。
- 2、基金會「文教志工團志願服務計畫」及「海外十大傑出青年選拔辦法」，均以性別平等意識推動，均不限男女性別，為配合本案推展，將統計性別比例，採任一性別比例不低於三分之一方式進行。

(二) 僑商處說明：

海外信保基金董監事任一性別比例均已達三分之一，依章程規定，須按捐助比例指派，本會監督副委員長及業務主管處處長為當然董事，其他董監事席次尚有分屬金管會、中央銀行、主計總處、兆豐國際商業銀行依業務職權指派，且基金業務係在提供信用保證，與性別議題無涉，尚難研訂相關計畫措施。

二、委員建議：

(一) 柴委員松林建議：文教志工老師出於自願，性屬自然，可以鼓勵參與。

(二) 高委員菁建議：

運用本會所能官派之董監事席次，提高弱勢性別之董監事席次比例，俾使任一性別比例達成三分之一。

(三) 張委員瓊玲建議：

- 1、海華文教及海外信保基金董監事任一性別比例要求達到三分之一，屬於性別治理機制的一部分，是推動性別平等意識之最基本要素。
- 2、經濟部中小企業處所主管之信保基金財團法人與本會信保基金相似，本會可以參考該處推動性平意識之作法，如調查服務對象—貸款者之性別比例，呆帳者之性別比例。
- 3、經濟部中小企業處經統計貸款者之性別比例，女高於男，經統計分析，係因女性因不諳貸款程序所致，該處爰採取免費培力教導提供或代勞貸款程序之行政措施，以提高女性對基金貸款的運用，呆帳比例經統計原男高於女，近來兩性差距逐漸縮減，經分析係有冒用女性人頭貸款情事發生，該處爰採取查察該公司實際之營運狀況之行政措施，以杜絕女性人頭被冒用之情事產生。
- 4、本會信保基金，信貸業務較為簡單，建議先行採取調查服務對象—貸款者之性別比例及呆帳者之性別比例統計數據，嗣後再參照中小企業處作法，採取相對應之行政措施，畢竟，憲法明文規定，服務僑民是僑委會之職責。

決議：請僑教處及僑商處協請所監督之財團法人擬訂推動具性別平等之各項措施。

1、財團法人海華文教基金會部分：

(1) 請僑教處就該管財團法人協助推動具性別平等之各項措施。

(2) 基金會「文教志工團志願服務計畫」及「海外十大傑出青年選拔辦法」，統計性別成員數據，加以統計分析，以作為推動性別平等意識措施之參考。

2、財團法人海外信用保證基金部分：

(1) 請僑商處就主管之信保基金，運用本會所能官派之董監事席次，提高弱勢性別之董監事席次比例，俾使任一性別比例達成三分之一。

(2) 依委員建議，調查服務對象貸款者之性別比例，(信保基金代償者)呆帳者之性別比例加以統計，彙整數據資料提供委員參考。

案由三：提報「104年1至4月性別平等政策綱領具體行動措施之辦理情形」(草案)，提請討論(詳附件4, P. 29-34)。(提案單位：人事室)

說明：

一、依據性別平等政策綱領各篇具體行動措施填報作業須知第二項第(二)款第1目規定，每年2月填報前一年度全年之辦理成果(含性別統計)：請依前一年度之規劃重點及預期目標撰寫辦理情形，每項字數限制800字以下。

二、前揭作業須知第二項第(三)、(四)款規定，請各部會利用資訊系統，將所填各篇具體行動措施填報內容之電子檔，彙送各部會性別平等專案小組委員審查，或於召開性別平等專案小組會議時進行審查。審查完竣，請各部會專責人員至資訊系統檢視、修正所填內容，並輸入審查時間及方式，線上提報行政院性別平等會(以下簡稱性平會)各分工小組，請各部會併於每年2、6、10月底前，同時完成前開審查、修正及提報等工作事項。

三、案經彙整各單位所填報之資料，依式綜整先擬具「104年1至4月性別平等政策綱領具體行動措施之辦理情形」(草案)(詳附件4, P. 30-35)，謹將填報結果，提請討論。

決議：同意備查。

玖、臨時動議：

拾、散會：上午10時50分

二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			103 年	104 年	105 年	106 年
1	性別主流化訓練參訓率(%)	[本機關及所屬機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數 / 本機關及所屬機關職員總數] × 100%	71	72	73	74
2	中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數	本機關及所屬機關年度提報之中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數 (註:性別考核指標係指為衡量性別目標達成情形所訂之績效指標。)	1	2	3	4
3	海外辦理性別平等意識培力之場次	場次/年	100	30	33	36
4	宣導「性別平等」相關政策之媒體露出。	次/年 (每年宣導樓)	10	12	14	16
5	性別統計指標項目新增數	本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數	1	2	3	4
6	性別影響評估計畫預算比重增加數	比重=〔性別影響評估計畫預算編列數 / (機關預算數-人事費支出-依法律義務必須編列之支出)〕×100% 增加數=當年度比重-前年度比重	0	0	0	0

備註：經查本會 103 年度納入預算編列且辦理性別影響評估之中長程計畫為「購置巴黎僑教中心案」，編列數額為 168,954 千元，惟該計畫 104 年度預算額度業經行政院主計總處核定為 31,045 千元，且目前尚無其他可納入 104 年度概算編列且已進行性別影響評估之中長程個案計畫，爰預算編列數增加率預估為 0%。

104 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

104 年 4 月 29 日院臺性平字第 1040131646 號函核定

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、背景說明

行政院人事行政總處於 92 年 1 月 21 日訂頒「行政院暨地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫」，後經修正為「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」，以鼓勵各行政機關(構)推動性別主流化，促進性別平等。各機關推動性別主流化績效優良者，由本院頒發金馨獎迄今已第 12 屆，考量前揭計畫係以推動性別主流化之 6 大工具作為審查指標，為避免重疊及耗用行政資源，並使性別平等業務之推動能更全面及周延，本院性別平等處規劃將前述計畫及指標納入「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，同時增加考核項目及援用原金馨獎獎項名稱，以合併、不重覆方式辦理。

三、目的

行政院為協助引導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，積極消除性別歧視，促進性別平等，特訂定本計畫。

四、主辦機關：行政院(性別平等處)。

五、協辦機關：行政院人事行政總處、行政院主計總處、國家發展委員會。

六、考核指標：(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、性別平等政策綱領、CEDAW、性別主流化實施及加分、扣分項目。
 2. 自行參選項目：創新方案。由各部會(或推薦所屬機關)擇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，自行申請參選。
- (二)各項具體評量方式、評分權責機關及權重等，由行政院性別平等處會商相關權責機關定之。

七、考核委員

- (一)行政部門：行政院性別平等處、行政院人事行政總處、行政院主計總處、國家發展委員會派員擔任。
- (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。

八、成立輔導評審委員會：

- (一)由行政院性別平等處處長擔任召集人，召集考核委員(含行政部門及專家學者)組成輔導評審委員會，負責考核評定、創新方案之評審及考核結果之確認。
- (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。

九、考核對象：行政院所屬各部會行總處署。依與性別平等政策綱領及 CEDAW 之相關程度分 4 組進行考核。(如考核期間遇機關組改，則組改後機關由行政院性別平等處另行調整組別。)

- (一)第 1 組：內政部、教育部、衛生福利部、勞動部。
- (二)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。
- (三)第 3 組：行政院主計總處、行政院人事行政總處、行政院環境保護署、國家發展委員會、金融監督管理委員會、行政院原子能委員會、行政院農業委員會、原住民族委員會、客家委員會、國家通訊傳播委員會。
- (四)第 4 組：蒙藏委員會、僑務委員會、中央銀行、行政院海岸巡

防署、國立故宮博物院、行政院大陸委員會、國軍退除官兵輔導委員會、公平交易委員會、行政院公共工程委員會、中央選舉委員會。

十、考核頻率：

(一)每2年辦理考核1次。

(二)考核期間：考核資料填報範圍為103年1月至104年6月。

十一、評比方式

(一)必評項目之評核：

1. 自評：書面考核。由行政院所屬各部會行總處署於「性別平等業務考評應用服務系統資料庫」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：書面及實地考核。

(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)考核委員依考核指標、審核依據及給分標準等審查行政院所屬各部會行總處署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總分重新計分【 $100 / (100 - \text{扣除項目分數}) \times \text{原始得分}$ 】。

(二)自行參選項目，創新方案之評核

1. 由行政院所屬各部會行總處署(或推薦所屬機關)擇考核期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案，得自行申請參選。

2. 所提之創新計畫方案、措施及成果，由考核委員先進行書面評比，得分前三分之一之機關進入輔導評審委員會議進行簡報及確認。

3. 如行政部門考核委員之機關或其所屬機關提出創新方案時，該委員於評審時應回避參與該機關之評核。

(三)申復：考核獲得「乙等」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，並邀請申復機關到場說明後，重新審定。

十二、成績

(一)考核：

1. 優等：90 分以上。
2. 甲等：80 分以上-未滿 90 分。
3. 乙等：未滿 80 分。

(二)創新獎：成績由輔導評審委員會委員共同評議擇優選定。

十三、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 3 萬元整。
2. 獲「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 5 名。

(二)獎座：各組評比「第 1 名」且成績為 80 分以上及獲「優等」之機關，頒發金馨獎獎座。

(三)獎狀：考核獲「甲等」或獲「創新獎」之機關，頒發金馨獎獎狀。

(四)行政獎勵：考核獲「優等」、「甲等」及「創新獎」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 1 次，協辦人員由機關酌予敘獎。
2. 考核獲「甲等」及「創新獎」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。

十四、各部會配合辦理事項

(一)於實地考核時，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。

(二)請準備考核及綜合座談場地，並代辦考核當日所需茶水、便當。

(三)請協助製作綜合座談紀錄，並於考核後 2 週內送行政院性別平等處錄案。

(四)機關申請參選創新方案，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。

104 年性別平等業務考核指標

機關名稱： 資料填報期間：103 年至 104 年 6 月，項目壹、
貳為必評項目，項目參為自行參選項目。

壹、基本資料：(本大項所填資料均含所屬機關)

統計時間點：○○○年○○月○○日

一、編制內員工人數(含約聘僱、軍官人員)：_____人：男_____人(占 %)
女_____人(占 %)。

表 1-1：各官等人數統計表：二級機關 (單位： 人)

官等	簡任(共 人)				薦任(共 人)				委任(共 人)				其他(共 人)			
	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
身分別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
性別																
人數																
比率																
官等	男： %				男： %				男： %				男： %			
性別比率	女： %				女： %				女： %				女： %			

表 1-2：各官等人數統計表：所屬機關(請分表羅列，每一機關 1 表，表格不足請自行新增)(單位： 人)

官等	簡任(共 人)				薦任(共 人)				委任(共 人)				其他(共 人)			
	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
身分別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
性別																
人數																
比率																
官等	男： %				男： %				男： %				男： %			
性別比率	女： %				女： %				女： %				女： %			

二、組織圖

(一)單位層級(含機關內部及所屬機關)。(組織圖)

(二)性別聯絡人、辦理性別業務承辦人。(表格不足填寫，請自行擴充)

	單位	官職等	姓名
性別聯絡人			
性別聯絡人之代理人			
性別業務承辦人			

三、機關委員會、所屬財團法人、國公營事業成員概況

(一)委員會(表格不足填寫，請自行擴充)

委員會名稱	委員人數	男	女	是否任一性別不少於 1/3

(二)國公營事業(表格不足填寫，請自行擴充)

國公營事業名稱	董事			監事			是否任一性別不少於 1/3
	男	女	合計	男	女	合計	

(三)政府出資或贊助超過 50%之財團法人董監事會(表格不足填寫，請自行擴充)

政府出資或贊助 超過 50%之財團 法人名稱	董事			監事			是否任一性別不少於 1/3
	男	女	合計	男	女	合計	

四、性別歧視申訴機制

(一)是否有提供性別歧視申訴機制。(如：專線、專人、信箱、處理流程。)

是否有提供性別歧視申訴專線	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	說明：(附加檔案)
是否有專人提供性別歧視申訴服務	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	說明：(附加檔案)
是否有提供性別歧視申訴信箱	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	說明：(附加檔案)
是否有性別歧視申訴處理流程	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	(附加檔案)

(二)案件類型、數量、統計。(表格不足填寫，請自行擴充)

案件類型		(附加檔案)
案件數量		(附加檔案)
統計資料		(附加檔案)

註：申訴案件類型：係指因性別所產生之歧視，其類型包含：違反母性保護申訴案件、性傾向歧視申訴案件、性別認同歧視申訴案件、性騷擾、性侵害、性霸凌等。

貳、自我評量分數

填表說明：各部會(係指「二級機關」)；各機關(係指「二級機關及所屬一級機關」)

考核項目	配分	自評	得分
一、基本項目	24		
(一)各部會辦理性別平等業務人員。 (專責人員 2 人以上 4 分、專責人員 1 人 3 分、兼辦人員 3 人以上 2 分、兼辦人員 2 人以下 1 分)	4		
(二)各機關辦理性別平等宣導(含網頁平台)	10		
1. 提供多元宣導方式及數量。 (4 種以上 4 分、3 種 3 分、2 種 2 分、1 種 1 分)			
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。 (有，文宣種類 4 項以上且宣導內容符合性別平等意識 6 分、 有，文宣種類 3 項且宣導內容符合性別平等意識 5 分、 有，文宣種類 2 項且宣導內容符合性別平等意識 4 分、 有，文宣種類 1 項且宣導內容符合性別平等意識 3 分、 有，文宣種類 4 項以上但宣導內容僅部分符合性別平等意識 2 分、 有，文宣種類 1-3 項但宣導內容僅部分符合性別平等意識 1 分)			
(三)各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門推動性別平等	10		
1. 鼓勵、督導所屬機關推動性別平等機制(包含所屬一級機關辦理性別平等專案小組、性別主流化)。 (1)所屬一級機關推動性別平等機制之機關比率： 達 90% 以上 2 分、80%-89% 1.5 分、70%-79% 1 分、60%-69% 0.5 分、 未達 60% 0 分。 (2)所屬一級機關為推動性別平等機制訂有計畫、方案或措施： ①有(達 90% 以上 2 分、80%-89% 1.5 分、70%-79% 1 分、60%-69% 0.5 分) ②無 0 分。 (3)所屬一級機關召開性別平等專案會議有定期開會(1 年 3 次)：全部均有定期開會 1 分、僅部分定期開會 0.5 分、無 0 分。 註： 1. 所屬一級機關推動性平機制之機關比率：例如：○○部共有 5 個所屬一級機關，5 個機關均有推動性平機制，則達 100% 獲 2 分；僅 4 個機關推動則達 80% 獲 1.5 分，以此類推。 2. 若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算方式辦理。 3. 若無所屬機關則扣除該項分數並換算總分重新計分。			
2. 鼓勵與結合民間私部門(企業、團體、機構)推動具性別平等之計畫、方案、措施、納入各式評鑑或考核指標。 (1)是否訂有計畫、方案、措施納入各式評鑑或考核指標： 是 3 分、否 0 分。			

考核項目	配分	自評	得分
(2)訂有計畫、方案、措施、納入各式評鑑或考核指標之實質內容。 ①有落實且成效良好 2分、 ②有推動但成效尚可 1分、 ③沒有推動 0分。			
小計			
二、性別平等政策綱領	18		
(一)各部會辦理性別平等政策綱領填報資訊系統。 1. 部會填報情形：每次均如期 1分、逾期 0分 2. 本院性平處及委員建議參採情形：80%以上參採 3分、60-79%參採 2分、40-59%參採 1分、未達40%參採 0分。 註： 1. 建議項次參採情形： $(\text{參採項次}/\text{建議項次}) \times 100$ 。 2. 本項係以10月所填報之「次年度推動各篇具體行措施之規劃重點及預期目標辦理情形」為主。 3. 若所計算後之比率有小數點第1位，均以4捨5入方式計算方式辦理。 4. 針對性別平等政策綱領之建議事項，機關認為無法參採時，可具體說明無法執行之理由，經性平處同意後扣除該項建議。	4		
(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：是 3分、否 0分。 註： 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」。	3		
(三)各部會性別平等政策綱領之規劃重點及預期目標辦理情形： 所規劃重點及預期目標之達成度 90%以上 5分； 所規劃重點及預期目標之達成度 80-89% 4分； 所規劃重點及預期目標之達成度 70-79% 3分； 所規劃重點及預期目標之達成度 60-69% 2分； 所規劃重點及預期目標之達成度 50-59% 1分； 所規劃重點及預期目標之達成度未達 50% 0分 註： 1. 本項係以10月所填報之「次年度推動各篇具體行措施之規劃重點及預期目標辦理情形」為主。 2. 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 \div 3) \times 100。 3. 若所計算後之比率有小數點第1位，均以4捨5入方式計算方式辦理。	5		
(四)各部會性別平等政策綱領之年度成果。 預期目標之達成率 90%以上 6分； 預期目標之達成率 80-89% 5分； 預期目標之達成率 70-79% 4分； 預期目標之達成率 60-69% 3分；	6		

考核項目	配分	自評	得分
<p>預期目標之達成率 50-59% 2分； 預期目標之達成率 40-49% 1分； 預期目標之達成率未達 40% 0分；</p> <p>註： 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. 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。 3. 若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算方式辦理。</p>			
小計			
三、消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱CEDAW)	16		
<p>(一)各部會辦理 CEDAW 國家報告未來推動方向辦理情形。</p> <p>針對每一項未來推動辦理情形檢視，並依下列指標計算得分：</p> <p>1. 針對未來推動方向辦理情形是否均已規劃具體做法，如訂有計畫、方案、措施等：</p> <p>(1)已有 90%以上之項目規劃具體計畫或做法 4分； (2)已有 80%-89%之項目規劃具體計畫或做法 3.5分； (3)已有 70%-79%之項目規劃具體計畫或做法 3分； (4)已有 60%-69%之項目規劃具體計畫或做法 2.5分； (5)已有 50%-59%之項目規劃具體計畫或做法 2分； (6)已有 40%-49%之項目規劃具體計畫或做法 1.5分； (7)已有 30%-39%之項目規劃具體計畫或做法 1分； (8)已有 20%-29%之項目規劃具體計畫或做法 0.5分； (9)未達 20%之項目規劃具體計畫或做法 0分；</p> <p>2. 訂定計畫、方案、措施之執行情形。</p> <p>(1)所訂定之實質內容與整體目標達成度高 3分； (2)所訂定之實質內容與整體目標達成度中 2分； (3)所訂定之實質內容與整體目標達成度低 1分；</p> <p>註： 1. 如國家報告中之主辦項目涉及法案修訂，該法案之法制程序為「自本院送立法院審議」即視為完成。 2. (已有規劃具體計畫或作法○項/未來努力方向所有項次)×100%。 3. 若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算方式辦理。</p>	7		
<p>(二)CEDAW 專家審查結論性意見辦理情形。</p> <p>1. 針對未來推動方向辦理情形是否均已規劃具體做法，如訂有計畫、方案、措施等，並已可預期辦理成果：</p> <p>(1)已有 90%以上之項目規劃具體計畫或做法 3分； (2)已有 80%-89%之項目規劃具體計畫或做法 2.5分； (3)已有 70%-79%之項目規劃具體計畫或做法 2分； (4)已有 60%-69%之項目規劃具體計畫或做法 1.5分；</p>	6		

考核項目	配分	自評	得分
<p>(5)已有 50%-59%之項目規劃具體計畫或做法 1分； (6)已有 40%-49%之項目規劃具體計畫或做法 0.5分； (7)未達 40%之項目規劃具體計畫或做法 0分；</p> <p>2. 訂定計畫、方案、措施之執行情形。 (1)所訂定之實質內容與整體目標達成度高 3分； (2)所訂定之實質內容與整體目標達成度中 2分； (3)所訂定之實質內容與整體目標達成度低 1分。</p> <p>註： 1. 如為落實 CEDAW 專家審查結論性意見第 13 點，建議政府運用多媒體設計全面性的性別意識提升方案和教育活動，解決在家庭和社會中的性別刻板印象，如內政部擬訂「生命禮儀(婚喪、出生、成年)檢討計畫」，檢視禮俗中性別刻板觀念，並宣導現代性別平等禮儀，所訂定之實質內容與整體目標達成度。 2. (已有規劃具體計畫或作法○項/總結意見應辦理之所有項次)×100%。 3. 若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算方式辦理。</p>			
<p>(三)法規檢視後性別統計落差之改進作為。 提供改進措施及成果：成效良好每項最高 1分 成效尚可每項最高 0.5分 無成效 0分。</p> <p>註： 1. 各部會可自行列舉 3 項以上性別統計落差項目(包含法規檢視建議統計項目及其他業務統計項目)，具體說明如何改進，以降低性別落差。(每項最高 1 分，最多至 3 項以上為 3 分) 2. 舉例說明： ○○部推動廣告服務業發展計畫，法規檢視表顯示，101 年培訓廣告服務業中高階人才性別統計落差為 40%(男 70%：女 30%)，本部業將逐年縮小性別落差納入計畫目標(KPI)，並要求承辦訓練機構注意招生比例，103 年性別落差為 32%。</p>	3		
<p>小計</p>			
<p>四、性別主流化實施</p>	42		
<p>(一)各部會性別主流化執行計畫之辦理情形。</p>	3		
<p>年度推動成果。(各部會執行計畫之關鍵績效指標達成情形) 目標達成度之關鍵績效指標項目比率： (達成度 90%以上 3分；達成度 80%-89% 2分；達成度 70%-79% 1分； 達成度未達 70% 0分)</p> <p>註： 若所計算後之比率有小數點第 1 位，均以 4 捨 5 入方式計算方式辦理。</p>			
<p>(二)各部會辦理性別統計與分析情形。</p>	7		
<p>1. 新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。 (10 項以上 2分；6-9 項 1分；1-5 項 0.5分；0 項 0分)</p>			
<p>2. 網頁公布之性別統計指標，是否提供時間數列資料。 (超過 80%以上指標有提供時間數列者 1分；50-79%指標有提供</p>			

考核項目	配分	自評	得分
者 0.5分；30%-49%指標有提供者 0.25分；未達30% 0分) 註：若所計算後之比率有小數點第1位，均以4捨5入方式計算方式辦理。			
3. 網頁新增之性別議題相關之統計分析篇數。 (7篇以上 2分；4-6篇 1分；1-3篇 0.5分；0篇 0分)			
4. 確實按季通報「性別統計專區」情形。 (有確實按季通報 1分；未確實通報 0分)			
5. 性別統計網頁使用友善情形。 (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)			
(三)各部會辦理性別預算編列情形。	3		
性別預算 (符合3項條件 3分；符合2項條件 2分；符合1項條件 1分；未符合任何條件者 0分) 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。 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。 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前，提送各該機關性別平等專案小組核備。			
(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。 (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)	5		
性別影響評估 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} 得分=建議項數參採比率×配分 舉例說明：如建議項數參採率達98%，本題配分2分，則得分為98%×2分=1.96分。			
2. 程序參與之民間專家學者。 (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；民間專家學者僅部分符合上述人員者 0.5分)			
3. 其餘計畫亦辦理性別影響評估(含非中長程個案計畫) ^{2分}			
(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。	6		
1. 高階主管人員參加性別主流化相關訓練課程人數占該部會高			

考核項目	配分	自評	得分
<p>階主管總數比率。^{3分} 得分=高階主管人員參訓比率×配分</p> <p>註： 1. 高階主管係指9職等以上。 2. 舉例說明：如參訓比率達98%，本題配分3分，則得分為98%×3分=2.94分</p>			
<p>2. 職員參加性別主流化相關訓練課程人數占該部會職員總數之比率。^{3分} 得分=職員參訓比率×配分 舉例說明：如參訓比率達98%，本題配分3分，則得分為98%×3分=2.94分</p>			
(六)各部會辦理性別平等專案小組運作情形。	4		
<p>1. 召集人親自主持次數。 (每年親自主持2次以上^{1分}；僅親自主持1次^{0分}) 註：依「各部會性別平等專案小組運作原則」首長及副首長均可擔任召集人。</p>			
<p>2. 每4個月定期召開會議且每次會議有報告或討論性別議題情形。 (報告案或討論案4案以上^{2分}；3案^{1.5分}；2案^{1分}；1案^{0分})</p>			
<p>3. 會議紀錄公告上網。 (每次均有公告上網^{1分}；僅部分公告上網^{0分})</p>			
(七)各機關所屬委員會委員、主管之政府捐助基金累計超過50%之財團法人及國營事業董監事任一性別比例不得低於三分之一情形。	4		
<p>1. 各機關所屬之委員會委員任一性別比例達1/3。 (100%達成^{2分}；達成度90%-99%^{1.5分}；達成度80%-89%^{1分}；達成度70-79%^{0.5分}；達成度未達70%^{0分}) 註：若所計算後之比率有小數點第1位，均以4捨5入方式計算方式辦理。</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。 (1)財團法人：董事達成度達50%以上^{0.5分}；監事達成度達80%以上^{0.5分} (2)國公營事業：董事達成度達50%以上^{0.5分}；監事達成度達80%以上^{0.5分} (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)或(2)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>			
(八)各部會晉用所屬機關首長、部會女性主管人員、簡任非主管、委員情形及女性中高階主管培訓情形。	10		
<p>1. 各部會晉用所屬機關首長、本部會及所屬一級機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例。</p>	8.75		

考核項目	配分	自評	得分
(1)所屬一級機關首長女性比例。2.5分 (2)本部會內女性比例代表性係數。6.25分 ①本部會副首長、幕僚長、一級單位主管比例。2.5分 ②本部會及所屬一級機關簡任級非主管比例。1.25分 ③本部會二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管比例。1.25分 ④本部會及所屬一級機關考績甄審委員會委員比例。1.25分 註：1.如無所屬機關，則僅計算該部會。 2.所屬一級機關首長(如：內政部警政署署長)。 3.一級單位主管(如：內政部民政司司長)。 4.二級單位主管(如：內政部民政司地方行政科科長)。 5.所屬一級機關一級單位主管(如：內政部警政署行政組組長)。 6.僅計算公務人員考績甄審委員會。			
2.各部會及所屬一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所屬一級機關女性中高階主管總數比率。1.25分 得分=參加中高階培訓比率×配分 註： 1.高階主管係指9職等以上；中階主管係指8職等以上。 2.舉例說明：如參加中高階培訓比率98%，本題配分1.25分，則得分為 $98\% \times 1.25 \text{分} = 1.23 \text{分}$	1.25		
小計			
五、加分項目(請自行列舉)	每項最高加2分	10	
六、扣分項目			
第1項至第5項每項扣2分，第6項每項法規、行政措施扣1分			
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)			
小計			

考核項目	配分	自評	得分
總分			

參、創新方案

各部會(或推薦所屬機關)擇考核期間所推動與性別平等相關，且具有績效之創新計畫、措施或方案，得自行申請參選。

項目	配分	自評
1. 與性別平等之關聯性。	10	
2. 將性別觀點融入業務程度。	20	
3. 開發及運用資源情形。	20	
4. 創意性。	30	
5. 影響程度(具體績效)。	20	
總分	100	

104 年 1 至 4 月性別平等政策綱領具體行動措施之辦理情形
權力、決策與影響力篇（草案）

附件 4

填表 僑務委員會

填表日期：104 年 5 月 日

目標	104 年預期目標及規劃	相關部會	期程	104 年 1-4 月辦理情形（主辦單位）
<p>（一）強化性別平等之政策及治理機制</p>	<p>1. 強化各部會性別平等專案小組及各縣市婦權會的民主治理功能（各部會性別平等專案小組採取高度透明之方式運作，公開接受相關團體推薦民間委員，公開委員名單，會議紀錄全文上網，並開放民間提案。由婦權基金會協助行政協調，各部會與各縣市民間委員定期舉行聯繫會報，分享參與經驗及相關部會或縣市的有效做法。）</p> <p>（1）規劃重點：</p> <p>A. 本會第 5 屆性平小組委員 11 人，置外聘委員 4 人，會內委員 7 人，其中男性及女性任一性別比例符合不得低於三分之一之規定；其中外聘委員部分，本會將依「各部會性別平等專案小組之運作原則」及「僑務委員會性別平等專案小組設置要點」規定，聘請現任行政院性別平等會委員擔任本會第 5 屆性平小組外聘委員。</p> <p>B. 104 年本會性別平等專案小組採取高度透明之方式運作，公開接受相關團體推薦民間委員，公開委員名單，會議紀錄全文上網，並開放民間提案。</p> <p>（2）預期目標：</p> <p>A. 本會第 5 屆性平小組委員 11 人，置外聘委員 4 人，會內委員 7 人，其中男性及女性任一性別比例符合不得低於三分之一之規定；其中外聘委員部分，本會將依「各部會性別平等專案小組之運作原則」</p>	<p>行政院屬部會人事行政總處</p>		<p>一、規劃重點：</p> <p>（一）本會第 5 屆性平小組委員 11 人，聘(任)期自 103 年 3 月 29 日起至 105 年 3 月 28 日止，外聘委員 4 人，會內委員 7 人，其中男性 5 人，女性 6 人，符合任一性別比例不得低於三分之一之規定，其中有 2 名外聘委員，係聘請現任行政院性別平等會委員擔任。</p> <p>（二）本會性別平等專案小組採取高度透明之方式運作，公開接受相關團體（臺灣國家婦女館-性別主流化人才資料庫、各級政府單位辦理性別事務專業人才名冊）所推薦之民間委員擔任專案小組委員，公開委員名單、會議紀錄全文上網，並開放民間提案。</p> <p>二、執行成果：</p> <p>（一）專案小組討論部分： 104 年 1 月 23 日舉行第 25 次會議，計有外聘委員 2 位出席，並就第 24 次會議決議（委員檢視意見）執行情形、103 年「海外推動性別主流化執行方案辦理情形」、「2013 僑務性別統計」、「僑務委員會人力性別統計分析」、「僑務委員會一〇三年度推動性別主流化成果報告」（草案）及「103 年 1 至 12 月性別平等政策綱領具體行動措施之辦理情形」（草案）等 6 案提報本會專案小組備查、報告及討論。</p> <p>（二）性別平等政策綱領重點分工表執行單位之辦理情形、推動性別主流化執行方案及執行情形：本會本年度調整海外辦理性別主流化之方式，以本會駐外同仁及中心人員為對象，辦理讀書會、影</p>

目標	104 年預期目標及規劃	相關部會	期程	104 年 1-4 月辦理情形 (主辦單位)
	<p>及「僑務委員會性別平等專案小組設置要點」規定，聘請現任行政院性別平等會委員擔任本會第 5 屆性平小組外聘委員。</p> <p>B. 本會將確依「各部會性別平等專案小組之小組之運作原則」於明年 1、5、9 月召開會議，就下列事項進行報告及討論，會議作出具體決議，並分送相關主管單位依決議事項確切執行，逐次於會議時，報告執行情形並討論執行成果：</p> <p>(A) 性別平等政策綱領重點分工表執行單位之辦理情形、推動性別主流化執行方案及執行情形： 為提升海外僑民性別主流化觀念並強化性別平權意識，本會責成海外華僑文教服務中心及駐外僑務人員配合推展海外弱勢僑民服務與協助，結合當地志工、慈善團體或社會福利機構，適時提供求助案件之諮詢與協助，並協導海外僑團辦理性別平權相關之演講、座談活動等，相關推動情形由駐外僑務人員按季填報報會，並建立性別統計，藉以改善性別不平等之現象。</p> <p>(B) 本會主管之行政命令案及行政措施案提會討論是否符合「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 精神」。</p>			<p>片觀賞及座談會等活動，以提升本會駐外人員及雇員平等之意識；另海外僑團自發性辦理性別平權活動相關推動情形，亦由駐外僑務人員按季報會憑參。</p> <p>(三) 行政命令及行政措施符合「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 精神」：本會 102 年已全面完成法律案、行政命令案及行政措施案檢視並報請行政院備查在案，未來將持續就 CEDAW 新增之一般性建議檢視本會主管之行政命令案及行政措施案。</p> <p>(四) 104 年本會性別平等專案小組採取高度透明之方式運作，公開接受相關團體推薦民間委員，公開委員名單，會議紀錄全文上網，並開放民間提案。</p>

目標	104 年預期目標及規劃	相關部會	期程	104 年 1-4 月辦理情形 (主辦單位)
	<p>C.104 年本會性別平等專案小組採取高度透明之方式運作，公開接受相關團體推薦民間委員，公開委員名單，會議紀錄全文上網，並開放民間提案。</p>			
<p>(三) 深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性</p>	<p>1.建立市場經濟、社會組織、與家庭生活的性別統計 (兩性在國家事務以外的權力、參與決策的情形、影響力的程度仍缺乏系統性的統計數據或調查資料，應就相關領域中能以數據客觀量化的部分建立性別統計，提供各界瞭解兩性在權力、參與及影響力的差異，俾據此規劃體制與政策以改善性別不平等現況。)</p> <p>(1) 規劃重點： 客觀呈現各種性別統計數據，同時提供本會各單位作施政之參考。</p> <p>(2) 預期目標： 為深入了解海外僑民僑團、僑民教育、僑民經濟及僑生升學等相關性別統計資訊，規劃編制本會辦理之各項國、內外研習及各種活動參與僑胞之相關性別統計指標，以期客觀呈現各項活動參與僑胞之性別統計數據，提供本會施政決策參考。</p>	<p>主計處 行政院所屬各部會</p>		<p>一、規劃重點： (一) 客觀呈現各種性別統計數據，同時提供本會各單位作施政之參考。 (二) 為深入了解海外僑民僑團、僑民教育、僑民經濟及僑生升學等相關性別統計資訊，規劃編制本會辦理之各項國、內外研習及各種活動參與僑胞之相關性別統計指標，以期客觀呈現各項活動參與僑胞之性別統計數據，提供本會施政決策參考之預期目標。</p> <p>二、執行成果： (一) 更新性別統計指標： 將「僑務委員會駐外館處(雇)員人數-按地區」、「僑務委員會駐外館處(雇)員人數-按年齡」及「僑務委員會駐外館處(雇)員人數-按教育程度」等三項性別統計指標，更新至 104 年第一季之最新資料，並同步依規定置於本會網站供參。 (二) 滿意度調查之性別統計： 104 年 1 至 4 月主計室共協助本會業務單位完成相關滿意度調查分析臚列如下： 1、103 年宏觀周報暨宏觀新聞網問卷調查報告分析 (104.1.29 完成)。 2、2015 年海外華裔青年臺灣觀摩團第 1 梯次滿意度問卷調查分析 (104.2.9 完成)。 3、2015 年南半球地區海外華裔青年英語服務營滿意度問卷調查分析 (104.3.11 完成)。 4、2014 年海外華裔青年語文研習班個別班第 6 期滿意度問卷調查</p>

目標	104 年預期目標及規劃	相關部會	期程	104 年 1-4 月辦理情形 (主辦單位)
				<p>分析 (104. 4. 2 完成)。</p> <p>5、僑商連鎖加盟創業觀摩團(春季)滿意度問卷調查分析 (104. 4. 2 完成)。</p> <p>6、中南美地華文教師研習班滿意度問卷調查分析 (104. 4. 13 完成)。</p> <p>7、2015 年菲華青年服務團總團部參訪團滿意度問卷調查分析 (104. 4. 13 完成)。</p> <p>8、2015 年海外僑商烘焙暨設備觀摩研習班滿意度問卷調查分析 (104. 4. 27 完成)。</p>
	<p>2.落實政府資訊公開透明，建立參與平等</p> <p>(資訊之可及性是平等參與的前提。各部會有重大影響之性別政策，應採取積極措施，透過大眾媒體，以淺顯易懂方式，讓民眾瞭解，而非僅於網路上公布，方能縮小資訊差距，建立參與平等。)</p> <p>(1) 規劃重點：</p> <p>規畫於本會網站首頁設置「性別統計專區」，預期以簡潔明瞭之各類性別統計指標呈現相關性別統計數據，並配合以分析文稿的方式，深入說明並比較其中之差異。</p> <p>(2) 預期目標：</p> <p>A. 規畫於本會網站首頁設置「性別統計專區」，預期以簡潔明瞭之各類性別統計指標呈現相關性別統計數據，並配合以分析文稿的方式，深入說明並比較其中之差異；另為加強宣導，預期出版「2014 僑務性別統計」，以適時分送各界參用。</p> <p>B. 規劃製播宣導性別主流化概念節目，藉由本會「宏觀電視」播出相關節目以縮小資訊差距，建立參與平等。</p>	<p>行政院所屬各部會</p>		<p>一、規劃重點：</p> <p>(一) 規畫於本會網站首頁設置「性別統計專區」，預期以簡潔明瞭之各類性別統計指標呈現相關性別統計數據，並配合以分析文稿的方式，深入說明並比較其中之差異；另為加強宣導，預期出版「2014 僑務性別統計」，以適時分送各界參用。</p> <p>(二) 規劃製播宣導性別主流化概念節目，藉由本會「宏觀電視」播出相關節目以縮小資訊差距，建立參與平等。</p> <p>二、執行成果：</p> <p>(一) 截至 104 年 4 月底止，本會「性別統計專區」項下共計置有性別統計指標 33 項、性別統計分析 7 篇及各部會性別統計相關連結等，並皆依時將最新資料於本會網站更新。</p> <p>(二) 規劃製播宣導性別主流化概念節目，藉由本會「宏觀電視」播出相關節目以縮小資訊差距，建立參與平等。</p> <p>1、透過隨選視訊方式向海內外各界推廣宣傳性別平等：於「宏觀網路電視」放置「消除對婦女一切形式公約(CEDAW)」宣傳短片供閱聽者點選觀看。</p> <p>2、3 月 18 日於宏觀周報第 1049 期</p>

目標	104 年預期目標及規劃	相關部會	期程	104 年 1-4 月辦理情形 (主辦單位)
				<p>報導「聯合國 CSW 大會 台辦座談討論婦權」新聞，宣傳我國參加國際性別平權活動。</p> <p>3、3 月 25 日於宏觀周報第 1050 期報導「推動薩國婦權 台出資推一把」新聞，宣傳我國對性別平權努力。</p>
	<p>3.重視在地知識，提升政策規劃的適切性 (無論是性別統計相關資訊的蒐集，或是對於政策的公布與說明，應重視並善用在地知識，以增加資訊蒐集的正確性，及政策說明及溝通的有效性，進而提升政策規劃的適切性。)</p> <p>(1) 規劃重點： 妥善運用本會各處室及相關部會之公務統計資料，提升本會各單位提出更為精進、適切之政策規劃。</p> <p>(2) 預期目標： 妥善運用本會各處室及相關部會之公務統計資料，編製本會各項性別統計指標數據，俾使蒐集資訊正確，進而提升本會政策規劃之適切性。</p>	<p>主計總處 行政院屬各部會</p>		<p>一、規劃重點： 妥善運用本會各處室及相關部會之公務統計資料，編製本會各項性別統計指標數據，俾使蒐集資訊正確，進而提升本會政策規劃之適切性。</p> <p>二、執行成果： 本會各項僑務性別統計指標之編製及性別統計分析之撰擬，資料皆蒐集自本會各業務單位於本會會報或各項會議資料內容，佐以運用各項公務統計資料，以編製切合本會之性別統計數據，所有產出並回饋與本會各單位政策規劃參考運用，有效提升政策之妥適性。</p>

104 年 1 至 4 月性別平等政策綱領具體行動措施之辦理情形

人身安全與司法篇（草案）

填表單位：僑務委員會

填表日期：104 年 5 月 日

目 標	104 年預期目標及規劃	相 關 部 會	期 程	104 年 1-4 月辦理情形（主辦單位）
消除對婦女的暴力行為與歧視	<p>1. 性騷擾防治 （落實職場之性騷擾防治工作，包括公務體系、國軍體系及民間企業相關之性騷擾申訴救濟及保護管道。）</p> <p>(1) 規劃重點： 為落實職場之性騷擾防治工作，訂定性騷擾防治措施申訴調查及懲處處理要點，並在公開場所揭示。</p> <p>(2) 預期目標： 為落實職場之性騷擾防治工作，本會已訂定性騷擾防治措施申訴調查及懲處處理要點，並在公開場所所揭示，104 年規劃作為如下：</p> <p>A. 針對新進人員增加性別培力課程之規劃，將併入 104 年公務人員高等暨普通考試僑務行政類科錄取人員僑務行政專業法令集中實務訓練之課程講義，進行相關宣導。</p> <p>B. 針對外派人員有外派人員行前講習，將性騷擾防治課程編入講義內，並進行相關宣導，以供外派人員參考。</p> <p>C. 整理性騷擾及其防治之相關知識，並納入「外派知識通」之知識庫，以供駐外人員參考。</p> <p>D. 提供性騷擾防治案例 5 則，提供培訓單位使用，並上載本會電子公佈欄及知識館供各單位參用。</p>	勞委會 行政院所屬各部會		<p>一、規劃重點： 為落實職場之性騷擾防治工作，訂定性騷擾防治措施申訴調查及懲處處理要點，並在公開場所揭示。</p> <p>二、執行成果： (一) 為落實職場之性騷擾防治工作，本會已訂定性騷擾防治措施申訴調查及懲處處理要點。 (二) 針對新進人員及外派人員，已於「104 年集中實務訓練」及「104 年上半年外派人員行前講習」課程中，將性騷擾防治課程編入講義內，並進行相關宣導。 (三) 已整理性騷擾及其防治之相關知識，並納入「外派知識通」之知識庫，以供駐外人員參考。 (四) 已提供性騷擾防制條例 5 則，並上載本會電子公佈欄及知識館，提供各單位培訓使用。</p>