

高雄市政府所屬各機關推動性別主流化績效優良獎勵要點

92 年 7 月 30 日高市府人二字第 0920041129 號函訂定
95 年 4 月 20 日高市府人二字第 0950020191 號函修正
97 年 1 月 9 日高市府人二字第 0970001617 號函修正
97 年 4 月 22 日高市府人二字第 0970020257 號函修正
99 年 2 月 24 日高市府人二字第 0990010286 號函修正
100 年 9 月 1 日高市府四維人企字第 1000096879 號函修正

一、為鼓勵本府所屬各機關（以下簡稱各機關）推動性別主流化，特訂定本要點。

二、各機關推動性別主流化績效優良者，由本府頒給木棉獎，予以獎勵；其獎項如下：

- （一）團體獎。
- （二）特別事蹟獎。

三、各機關未違反性別工作平等法有關性別歧視之禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施之相關規定者，得參加木棉獎之評選。

四、團體獎之競賽，按下列分組為之：

- （一）第一組：本府所屬一級機關。
- （二）第二組：本府所屬二級機關。
- （三）第三組：本市各區公所。

前項第二組參選機關，由本府所屬一級機關遴薦之，至多以三個為限。

五、團體獎評分項目如下：

- （一）當年度機關性別統計與分析之辦理。
- （二）當年度機關性別預算編列及整體計畫或自治條例辦理性別影響評估等。
- （三）高階主管及職員當年度參加性別主流化相關訓練課程情形。
- （四）機關所屬任務編組之委員任一性別比例不得低於三分之一情形。
- （五）機關晉用副首長、幕僚長、單位主管、簡任非主管、委員情形及女性主管培訓情形；其屬一級機關者，應含括所屬機關之晉用情形。

前項各款具體評量方式、評分權責機關及權重，依團體獎個別項目衡量方式、評分權責機關及權重一覽表（如附表一）之規定。

六、團體獎各組錄取名額如下：

- （一）第一組：三名。
- （二）第二組：六名。
- （三）第三組：五名。

依第四點第二項遴薦參選機關數小於前項錄取名額者，得不足額錄取。

七、各機關有下列各款事蹟者，得填具特別事蹟獎申請表（如附表二）報名參選。

（一）當年度辦理性別統計、性別分析、性別預算及性別影響評估等性別主流化工具，具有卓越成效。

（二）當年度推動性別主流化創新措施，具有績效且足為他機關學習對象。

八、特別事蹟獎之錄取名額由本府依參選情形決定之。

九、團體獎及特別事蹟獎之獎勵方式如下：

（一）由市長頒發獲獎機關獎座一座。

（二）獲獎機關得於議獎總額度記功二次範圍內，核予相關主管人員及承辦人員，最高記功一次之行政獎勵。

十、本要點相關幕僚作業，由本府人事處負責辦理。

本要點獎勵活動所需經費，於本府人事處相關經費項下勻支。

附表 1：團體獎個別項目具體衡量方式、評分權責機關及權重一覽表

編號	項目名稱	具體評量方式	評分權責機關	權重
一	當年度機關性別統計與分析之辦理	(一) 給分條件： 1、本機關性別統計指標編製項目數；當年較上年增加項目數。 2、本機關性別議題相關之統計分析篇數。 3、本機關出版性別統計相關刊物數。 (二) 給分標準： 1、本機關性別統計指標編製項目數占總分 20%，公布於各機關性別統計網頁之項目 20 項(含)以上者，20 分，10~19 項者 10 分，1~9 項者 5 分；當年較上年增加項目數占總分 20%，新增統計項目 5 項(含)以上者，20 分，1~4 項者，10 分。 2、本機關性別議題相關之統計分析篇數占總分 30%，其中 3 篇(含)以上者，30 分；2 篇 20 分；1 篇 10 分。 3、本機關出版性別統計相關刊物數(含電子書)占總分 30%，其中 1 本(含)以上者，30 分。	本府主計處	20%
二	當年度機關性別預算編列及整體計畫或自治條例辦理性別影響評估等	(一) 給分條件： 1、性別預算： (1) 本機關是否參照行政院研究發展考核委員會所推動之性別影響評估檢視作業，於預算編列時檢討納入性別影響評估相關計畫。 (2) 本機關性別影響評估計畫預算成長比率是否逐年提高。 2、性別影響評估： (1) 自治條例或整體計畫辦理性別影響評估程序參與建議項數參採比例。 (2) 是否訂定性別影響評估相關作業之 SOP 流程。 (3) 程序參與之專家學者為性別主流化人才資料庫之比例。 (4) 自治條例或整體計畫未辦理性別影響評估予以加權扣分，經費未	本府主計處 本府研究發展考核委員會 本府法制局	10%

編號	項目名稱	具體評量方式	評分權責機關	權重
		達五仟萬之計畫亦辦理性別影響評估者，予以加權加分。 (二) 給分標準： 1、性別預算：(權重 5%) (1) 符合第 1 項條件者，75 分。 (2) 符合上開 2 項條件者，100 分。 2、性別影響評估：(權重 5%) (1) 性別影響評估程序參與建議項數參採比例達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分；依此類推。(比重 50%) (2) 有訂定性別影響評估相關作業之 SOP 流程者，100 分；無訂定者，0 分。(比重 10%) (3) 專家學者為性別主流化人才資料庫之比例，是者，100 分；非人才資料庫之專家學者但為本機關性別平等相關委員會(如性別平等教育委員會)委員者，80 分；非屬前 2 項但具性別專長之專家學者，60 分，非具性別專長之專家學者，0 分。(比重 40%) (4) 加權之權重為總分之 5%。 (5) 本機關如無自治條例或整體計畫時，本項權重併入性別預算項目。		
三	高階主管及職員當年度參加性別主流化相關訓練課程情形	(一) 給分條件： 1、本機關首長、副首長、幕僚長、單位主管及簡任非主管於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關首長、副首長、幕僚長、單位主管及簡任非主管人員總數比例。 2、本機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關職員總數之比例。 (二) 給分標準： 1、本機關首長、副首長、幕僚長、單位主管、簡任非主管人員(權重 5%)	本府人事處	20%

編號	項目名稱	具體評量方式	評分權責機關	權重
		本機關首長、副首長、幕僚長、單位主管及簡任非主管於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關首長、副首長、幕僚長、單位主管及簡任非主管人員總數比例達 100% 者，50 分；達 99% 者，49.5 分；達 98% 者，49 分，依此類推。 2、本機關職員（權重 5%） 本機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關職員總數之比例達 100% 者，50 分；達 99% 者，49.5 分；達 98% 者，49 分，依此類推。		
四	機關所屬任務編組之委員任一性別比例不得低於三分之一情形	（一）給分條件： 除依據法令規定組成而無法達成者外，本機關所屬委員會（任務編組）委員（成員）任一性別比例不得低於三分之一。 （二）給分標準： 依任一性別比例符合規定之委員會（任務編組）個數占本機關所有委員會（任務編組）個數之比例給分，其比例達 100% 者，100 分；達 99% 者，99 分；達 98% 者，98 分；依此類推。	本府人事處	20%
五	機關晉用副首長、幕僚長、單位主管、簡任非主管、委員情形及女性主管培訓情形；其屬一級機關者，應含括所屬機關之晉用情形	第一組 （一）給分條件： 1、本機關晉用副首長、幕僚長、一級單位主管人員、二級單位主管人員簡任非主管及委員之性別比例配置情形。一級機關含所屬機關上開人員晉用情形。 2、本機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與本機關女性主管總數比例。 （2）給分標準： 1、本機關女性比例代表性係數（權重 45%），其中本機關副首長、幕僚長、簡任非主管比例占 40%，一級	本府人事處	30%

編號	項目名稱	具體評量方式	評分權責機關	權重
		單位主管人員比例占 20%，二級單位主管人員比例占 20%，考績甄審委員會委員比例占 20%。(註:本機關未設有二級單位者，其二級單位主管比例 20%併入一級單位主管人員比例計算改列 40%)。 2、本機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與本機關女性主管總數比例（權重 5%），達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。 第二、三組 （一）給分條件： 1、本機關晉用副首長、幕僚人員(含主任秘書、秘書、視導等)、主管人員、簡任非主管及委員之性別比例配置情形。 2、本機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與本機關女性主管總數比例。 （二）給分標準： 1、各機關女性比例代表性係數（權重 45%），其中本機關副首長、幕僚人員、主管人員及簡任非主管比例占 60%，考績甄審委員會委員比例占 40%。 2、本機關女性主管於當年度參加培訓課程人數與本機關女性主管總數比例（權重 5%），達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。		
	合計	5 項		100%

附表 2：特別事蹟獎申請表

機關名稱	
申請事由	
具體績效	(請以當年度創新項目為主，並儘量以量化、數據呈現)