

新北市政府工務局第4屆性別平等專案小組112年第1次會議紀錄

時間：112年2月14日（星期二）下午2時

地點：新北市政府工務局1322會議室

主持人：郭召集人俊傑

紀錄：陳怡伶

出席人員：如簽到表(附件1)

壹、頒發外聘委員聘書及主席致詞

貳、報告案

第一案

提案單位：人事室

案由：本小組111年第2次會議決議事項列管案件辦理情形，報請公鑒。

決議：

- 一、 新北市山坡地雜項執照審查小組：請建照科於委員會委員任期屆滿改選時，持續努力提高女性委員比例，本案持續列管。
- 二、 新北市政府促進民間參與公共建設協調推動委員會：請採購處於112年修正設置要點後，如期達成委員任一性別不低於三分之一規定，本案持續列管。

序號	列管案號	主席裁(指)示暨決議事項	承辦單位	最新辦理情形	列管情形
1	2-13-2	本局所屬委員會未符委員任一性別不低於三分之一規定者檢討情形案，新北市山坡地雜項執照審查小組，請持續努力提高女性委員比例。	建照科	1. 本委員會依執行要點規定由本局指定職務人員及相關公會指定專業人員擔任。(註:經調查各公會委員男女比例皆低於三分之一比率)。 2. 委員改選時，業已請各府外團體務必推薦不同性別之委員供遴選，且各公會已配合辦理。並於遴選委員簽陳內，亦有說明落實性別比例及女性優先順序，供長官勾選，惟因5個外部公會成員之性別組成皆低於三分之一比率，致遴選時無法達成委員任一性別不低於三分之一規定。	<input checked="" type="checkbox"/> 續管 <input type="checkbox"/> 除管

序號	列管案號	主席裁(指)示暨決議事項	承辦單位	最新辦理情形	列管情形
2	2-14-1	請採購處於 112 年 1 月 1 日委員任期屆滿改選時，如期達成委員任一性別不低於三分之一規定。	採購處	1. 本委員會刻正修改設置要點，並納入任一性別不低於三分之一原則規定。 2. 預計 112 年 3 月底前完成要點修正及委員會委員改選作業。	<input checked="" type="checkbox"/> 續管 <input type="checkbox"/> 除管

第二案

提案單位：人事室

案由：本局「新北市性別平等政策方針」111 年工作計畫辦理情形及 112 年工作計畫規劃情形，報請公鑒。

決議：

- 一、111 年工作計畫辦理情形：養護工程處辦理之「新北市騎樓整平工程」工作計畫，請修正執行成果摘要呈現方式，以本市行政區為單位，分述各區改善長度及高低差數量。
- 二、112 年工作計畫辦理情形：本府推動性平政策，著重未來策進改善方針，本局各項計畫皆為延續，建議執行過程中若有發現可精進之處，請列入研議並作為未來本局亮點方案之參考。
- 三、餘照案通過，請各主責單位賡續辦理。

第三案

提案單位：人事室

案由：本局 111 年推動性別主流化成果報告及 112 年工作項目辦理期程，報請公鑒。

決議：

- 一、111 年成果報告內容，請依委員建議修改：
 - (一)報告案標題漏字請修正。
 - (二)貳、性別平等專案小組/工作小組，二、成員單一性別比例(較低者)欄位：修正為 40%。
 - (三)伍、二、性別分析(含性別統計分析)公布情形：項次 1 至 5 之分析摘要部分，內容均未見與性別相關，請修改內容增加性別濃度，例如：增加性別統計數據或分析不同性別或弱勢團體的差異性及需求等。
 - (四)陸、性別預算部分：
 1. 下年度性別預算編列情形項次 1「辦理性別主流化實施計畫」：因下年度

預算數增加，請補充說明增加原因及對促進性別平等的影響。

2. 項次 2「優良公寓大廈評選」、項次 3「山坡地防災教育深耕計畫」：請加強敘述計畫內容對促進性別平等的影響，突顯性別關聯性，以符合性別預算內涵。(2 年度併同修正)
3. 項次 6「辦理市轄道路附屬設施改善工程及道路景觀改善工程」：請補充敘述計畫內容對促進性別平等的影響，加強計畫成效之影響層面，例如輪椅、推行李箱等需求。(2 年度併同修正)
4. 下年性別預算編列情形項次 9「新北市建照執照管理計畫(無紙化導入、建管伺服器及儲存設備硬體擴充)」：性別預算數僅能針對該計畫與性別有關的經費額度始能計入，原列 600 萬元是否均與性別相關，請釐清修正。

二、餘照案通過，請各主責單位賡續辦理。

第四案

提案單位：施工科、人事室

案由：本局 111 年「性平亮點方案」辦理情形，報請公鑒。

決議：成果效益部分，請補充辦理 CEDAW 公約課程的內容及成效（例如：增加哪些性平內容、成員反應等），並作為未來辦理課程之精進方案，餘照案通過。

參、討論案

第一案

提案單位：人事室

案由：113 年新北市政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫相關作業，提請討論。

決議：

- 一、請各主責單位(人事室、會計室、秘書室及法制專員)依委員建議及決議(詳如附件 2)就主責項目統籌督導各單位配合，並確實掌握評分標準及推動成果，以爭取本局佳績。
- 二、請各主責單位屆時配合人事室規劃期程撰擬自評說明，內容應扣合各項目衡量標準，分點敘明具體成果，併同參考證明文件移人事室彙辦。

第二案

提案單位：施工科

案由：本局 112 年性平亮點方案規劃情形，提請討論。

決議：

- 一、請施工科修正調查表預期效益欄位，其中所述 4 點執行方向改列入實施內

容，並增列今年預計將性平推動情形納入優良工地選拔評分指標等相關作為，餘照案通過。

二、請主責單位依期程辦理並於下次會議提報相關進度。

第三案

提案單位：秘書室

案由：研議本局 113 年度性別影響評估案，提請討論。

決議：優先提列新工處之「國道 3 號增設金城交流道工程」及養工處之「土地活化供公眾通行使用」2 案，請主責單位依相關規定辦理後續事宜。

第四案

提案單位：人事室

案由：本局所屬委員會未符委員任一性別不低於三分之一規定者檢討情形案，提請討論。

決議：

- 一、請未符規定委員會之主責單位(機關)依本次會議報告案第 1 案主席裁示辦理。另有關「新北市政府畸零地調處委員會」部分，請建照科於次屆委員改選時，符合規定。
- 二、其餘委員會，請各主責單位持續維持符合委員任一性別比例不低於三分之一之規定，並以提升任一性別比例至少不低於 40% 為目標

肆、臨時動議：無。

伍、散會（112 年 2 月 14 日下午 3 時 35 分）。

新北市政府工務局 112 年度第 4 屆性別平等 專案小組第 1 次會議簽到表	
時間：112 年 2 月 14 日（星期二）14 時 00 分	
出席人員	簽到處
郭召集人俊傑	郭俊傑
康委員佑寧	請假
林委員懿靜	李俊航代
陳委員艾懃	陳艾懃
蘇委員瑛晶	蘇瑛晶
龍委員毓梅	龍毓梅
廖委員瓊華	廖瓊華
陳委員俊翰	陳俊翰代
許委員雅惠	許雅惠
蔡委員政勳	陳暉亭代
鄔委員豪中	林遠銘代
曾委員淑娟	曾淑娟
楊委員淑惠	楊淑惠
陳委員建明	陳建明
陳委員啟聰	陳啟聰

新北市政府工務局 112 年度第 4 屆性別平等 專案小組第 1 次會議簽到表	
時間：112 年 2 月 14 日（星期二）14 時 00 分	
出席人員	簽到處
養護工程處	廖崇志
新建工程處	蔡書昇
採購處	
違章建築拆除大隊	陳思翰

113 年新北市政府推動性別平等業務輔導獎勵評審項目衡量標準表 (機關組)

附件 2

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	自評得分	委員建議及決議
一、基本項目 (8分)	建立一、二級機關員工性別歧視申訴機制 **評分權責：人事處	1. 是否提供性別歧視申訴專線。	是 2 分、否 0 分。 註：請提供申訴專線及公告位置等佐證資料。	8	8	
		2. 是否有專人提供性別歧視申訴服務。	是 2 分、否 0 分。 註：請提供申訴服務專責人員姓名、職稱等佐證資料。			
		3. 是否提供性別歧視申訴信箱。	是 2 分、否 0 分。 註：請提供申訴信箱及公告位置等佐證資料。			
		4. 是否有性別歧視申訴處理流程。	是 2 分、否 0 分。 註：請提供性別歧視防治措施、申訴處理流程圖表及公開揭示位置等佐證資料。			
二、性別主流化實施情形 (45分)	(一) 性別主流化成果報告辦理情形 **評分權	1. 是否有提出性別主流化年度成果報告。	是 1 分，否 0 分。 註：請提供相關佐證資料。	5	5	
		2. 自成果報告檢視性別主流化執行品質及執行成效。 (1) 計畫內容具豐富度及完整性，最高 1 分。 (2) 是否提出具體建議	1. 豐富度：各項工具之推動內容是否詳盡、多元或創新，且有助於工具之推廣運用（如檢討精進性別影響評估作業機制及流程之合宜性、建立統計單位等業務單位之合作機制、培養內部性別種子師資、辦理案例研討會或工作坊、性別			

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	自評得分	委員建議及決議
	責：社會局	與策進作為，最高 2 分。	分析政策建議錄案辦理等作法)。 2. 完整度：計畫之目標、各項工具的實施策略及措施、實施對象、實施期程、預期效益、經費來源、獎勵及考核措施等。 註：請提供相關佐證資料。			
		3. 成果報告執行成果檢視及公告上網情形。 (1) 每年度完成執行成果報告，並提報性別平等專案小組會議。 (2) 年度執行成果報告公告於機關網站。	是 1 分，否 0 分。 註：請提供相關佐證資料。			
	(二) 性別平等專案小組運作情形 ** 評分權責：社會局	1. 召集人親自且全程主持會議次數。	每年親自主持 2 次以上且全程參與至少 1 次 2 分、每年僅親自主持 1 次且各有全程參與 1 分、從未親自主持 0 分	8	8	
		2. 內部委員出席人數達 70% 以上。	是 1 分、否 0 分。			
		3. 每年至少召開 2 次會議。	是 2 分、否 0 分。 註：請提供開會通知單、會議資料及會議紀錄(含簽到表)等佐證資料。			

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	自評得分	委員建議及決議
		4. 外聘民間委員2人以上，且至少其中1位為現任本府性別平等委員會委員。	是1分、否0分。 註：請提供委員名單佐證資料。			
		5. 每次會議有報告或討論性別議題情形。	報告案或討論案數2案以上1分、1案0.5分、0案0分。 註：請提供開會通知單、會議資料及會議紀錄等佐證資料。			
		6. 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0.5分、從未公告上網0分。 註：請提供會議紀錄公告上網佐證資料(如網頁擷取畫面)。			
		7. 會議議程之議題多元且與機關業務結合。	符合下述2種情形以上2分、1種1分、0種0分。 1. 會議議程內容應多元、豐富(含提案數)，非僅例行性業務追蹤列管。 2. 可納入其他業務結合性別平等之相關議題內容。 3. 鼓勵委員提案。 (亮點方案屬於例行性業務，不予列計)	7	7	
	(三) 性別意識培力課程參訓	1. 自辦、跨機關聯合辦理、薦送或自行進修性別意識培力課程(含實體及數位課程)其一般公務人	1. 一般公務人員參訓2小時以上比率(含基礎及進階課程)。 達95%以上2分、85-94%1分、未達85%0分。 2. 主管人員參訓2小時以上及性別平等業			

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	自評得分	委員建議及決議
	及辦理情形 ** 評分權責：人事處	員、主管人員及性別平等業務相關人員參訓情形。	務相關人員參訓6小時以上進階課程【另機關專責人員及其主管須完成24小時課程訓練(含進階課程6小時)】比率。達95%以上2分、85-94%1分、未達85%0分。			
		2. 一級機關首長參訓情形。	首長參訓或參與性平相關會議之比率。得分=比率×1分。			
	(四) 性別預算編列情形 ** 評分權責：主計處	1. 配合性別平等工作事項編列性別預算。	是3分、否0分。 註：請提供112、113年度預算(案)之性別預算編列情形表。	3	0	決議：請會計室依主計處來文期程辦理，編列113年度性別預算，以爭取得分。
		2. 提報性別平等專案小組會議專家參與機制。	是3分、否0分。 註：請提供評審年度將性別預算編列情形提報性別平等專案小組會議紀錄或其他佐證資料。	3	0	決議：請會計室俟113年度性別預算編列後提報專案小組審議，以爭取得分。
	主責單位：會計室	3. 機關性別預算涵蓋率。	一、二級機關編列性別預算之涵蓋率，90%以上1分、80%以上未達90%0.75分、70%以上未達80%0.5分、60%以上未達70%0.25分、未達60%0分。	1	0.25	人事室建議：可辦理CEDAW教育訓練(課程內容安排請依考核項目辦理)，則可將教育訓練費用納入性別預算。 決議：請採購處及拆除大隊再次審視計畫或方案是否有可納入性別預算之項目，於112年補列及113編列性別預算，以爭取得分。

	評審項目	評審項目 內容	衡量標準	配 分	自評 得分	委員建議及決議
	(五)辦理性別影響評估情形 ** 評分權責：研考會 主責單位：秘書室	1. 運用性別統計及分析辦理性別影響評估。 2. 針對生理性別、社會性別、交織性面向的影響及受益程度進行評估及檢討。 3. 依性別影響評估結果調整計畫、法案等內容之情形。	是 3 分、否 0 分。 註：請提供計畫案或性別影響評估檢視表中，性別統計與分析等佐證資料。 是 2 分、否 0 分。 是 3 分、否 0 分。	8	8	
	(六)性別統計與分析辦理情形 ** 評分權責：主計處 主責單位：會計室	1. 新增並公布於本機關及所屬機關網頁之性別統計指標項目數。	2 項以上 2 分、1 項 1 分、0 項 0 分。 註： 1. 請以統計表中可區分性別的新增項目為計算基礎，若該項指標不同複分類（如年齡、教育程度、地區、原住民身分、身心障礙等）可再區分性別，均可獨立視為 1 項，惟若僅針對單一性別所產製之統計項目亦可計入。 2. 於現有之性別統計指標中，新增其他複分類（如：年齡別、教育程度、	2	1	委員建議：鑑於山坡地防災深耕計畫已執行多年，相關成果可進一步統計與分析，作為本局新增指標。 決議：請會計室與評分單位主計處釐清考評內容及評分標準後，研議新增本局性別統計指標，以爭取得分。

	評審項目	評審項目 內容	衡量標準	配 分	自評 得分	委員建議及決議
			身分別等)，亦可計分。 3. 機關網頁公布之性別統計指標，係由各機關透過「新北市政府公務統計行政管理系統」報送至主計處，並依期程更新。			
		2. 性別統計運用於政策措施。	有應用者每項 1 分(最高 3 分)。 註： 請請說明性別統計應用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等(本項所提資料不與性別分析及性別影響評估重複)。 1. 範例 1(計畫書):運用男女性經濟戶長落入低所得家庭之占比，發現男女性占比之性別差距 4.91 個百分點，進而落實推動改善女性經濟及提升就業計畫。 2. 範例 2(新聞稿):性別齊視!男女繼承不歧視-統計 110 年度不動產繼承登記數據，男性繼承人約 1.0 萬人，女性繼承人約 0.9 萬人…，以新聞稿方式加強宣導性別平等觀念，使財產繼承邁向性別平等。	3	1	人事室建議： 請注意本項提案內容不得與性別分析及性別影響評估重複，否則不予計分。 決議：請會計室依本項評分標準及範例，預為匡定 3 項本局運用性別統計之政策措施，如尚無足夠個案措施，請研議提供建議個案及可行之應用作法，協請個案單位配合辦理，以爭取得分。

	評審項目	評審項目 內容	衡量標準	配 分	自評 得分	委員建議及決議
		3. 性別分析之品質與應用深化程度。	<p>1. 性別分析之品質。 是否運用性別統計複分類進行交叉分析。 是 2 分、否 0 分。 註：請運用性別統計複分類交叉分析(如年齡、教育程度、地區、原住民身分、身心障礙等)，了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因，例如不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各面向面臨不同的問題，並有不同的需求。</p> <p>2. 應用深化程度。 是否將性別分析報告之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。 是 3 分、否 0 分。 註： 1. 根據實際情形，明確敘明以何項性別分析之結論應用於何項政策才可計分；若僅簡述業務執行結果之性別統計，例如：辦理 XX 訓練，女性參與比率達 40%，不計分。 2. 請檢附佐證資料。 ※範例： 97 至 100 年出生嬰兒性比例均維持在</p>	5	5	<p>人事室建議： 請注意本項提案內容不得與性別統計重複，否則不予計分。</p>

	評審項目	評審項目 內容	衡量標準	配 分	自評 得分	委員建議及決議
			107 左右，惟 101 年適逢龍年嬰兒性比例為 108.4，較往年高出許多，為避免出生嬰兒性比例失衡現象，故辦理「出生性別比之監測與稽查計畫」。			
三、 CEDAW 辦理情形(15 分)	(一)CEDAW 實體課程辦理 情形 ** 評分權 責：人事處	1. 辦理 CEDAW 實體 課程情形。	自行辦理或與他機關合辦 CEDAW 實體課程教育訓練內容，以下列項目為限(課程代碼為 410-413，516-517)： 1. CEDAW 與受訓對象業務關聯性 1 分。 2. 引用 CEDAW 指引 1 分。 3. 暫行特別措施 0.3 分。 4. 直間接歧視 0.2 分。 5. 交叉歧視 0.2 分。 6. 多元性別權益 1 分	8	8	
		2. CEDAW 教育訓練 實體課程參訓 比率。	109-112 年 CEDAW 教育訓練實體課程受訓比率。 1. 一般公務人員達 15%以上 2 分、10-14% 1 分、未達 10% 0 分。 2. 主管人員達 15%以上 2 分、10-14%1 分、未達 10% 0 分。			

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	自評得分	委員建議及決議
		3. 是否增(修)訂自製 CEDAW 教材，並加以運用。	1. 增(修)訂自製 CEDAW 教材，並將教材公布於機關網頁者。 是 1 分、否 0 分。 2. 運用自製 CEDAW 教材辦理性別意識培力課程。 是 1 分、否 0 分。			
	(二)落實 CEDAW 各條權利及歷次國家報告結論性建議與意見具體作為及成果 **評分權責：法制局 主責單位： 秘書室(法制)		每項依具體作為及成效分別評分後加總計分，各項加總後最高 3 分： 1. 具體作為：每項 0.4 分。 2. 成效：每項成效良好 0.6 分、成效尚可最高 0.4 分、成效微小 0.2 分、無成效 0 分。	3	3	
	(三)CEDAW 宣導 **評分權責：新聞局		CEDAW 相關宣導，依品質及執行成效評分，每項最高 1 分；加總最高至 4 分。	4	4	
四、提升女性公共參與情形 (14 分)	(一)一級機關及所屬機關晉用女性簡任(派)人員及主管之比例。	1. 一級機關及所屬機關女性簡任(派)人員比例。	本項配分 2 分。 $E3 = (E1 \text{ 女性} / E2 \text{ 總數}) \times 100\%$ E 係數 = E3 / 女性比率 得分 = E × 2 分。	2	0.88	
		2. 一級機關及所屬機關，一級單位及二級單位女性主管比例。	本項配分 3 分。 $F3 = (F1 \text{ 女性} / F2 \text{ 總數}) \times 100\%$ F 係數 = F3 / 女性比率 得分 = F × 3 分。	3	2.13	

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	自評得分	委員建議及決議
	**評分權責：人事處					
	(二)一級機關及所屬機關中高階女性主管參加中高階培訓課程情形 **評分權責：人事處	一級機關及所屬機關中高階女性主管參加中高階培訓課程人數占該一級機關及所屬機關女性中高階主管總數比率。	<p>本項配分 2 分。 得分=參加中高階培訓比率×配分。 舉例說明：如參加中高階培訓比率 98%，本題配分 2 分，則得分為 98%×2 分=1.96 分。</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）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 1 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。 4. 比率均以四捨五入方式計算至小數點第 2 位。 5. 請提供各類課程內容、時數配當及 	2	0.63	<p>決議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 請人事室於本府本年度辦理相關中高階培訓課程時，儘量優先調訓女性主管人員參訓，屆時請各單位配合辦理。 2. 另請人事室於本年依本項評分標準規劃自辦培訓課程，屆時請各單位及女性主管配合參訓，以爭取得分。

	評審項目	評審項目 內容	衡量標準	配 分	自評 得分	委員建議及決議
	<p>(三)各一級機關之委員會及所屬二級機關之府層級委員會任一性別比例達成情形</p> <p>**評分權責：人事處</p>	<p>1. 任一性別比例達三分之一情形。</p>	<p>參訓人員名冊等佐證資料。</p> <p>達 95%以上 3 分、85%以上未達 95% 2 分、75%以上未達 85% 1 分、65%以上未達 75% 0.5 分、未達 65% 0 分。</p> <p>註：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 達成率： 以 112 年 12 月 31 日為基準日，請以百分比表示，並以四捨五入方式計算至小數點後第 2 位。 2. 請提供各機關所屬委員會(任務編組、財團法人、公營事業)清冊。 3. 委員會(任務編組)設置要點明定所有委員由指定職務人員擔任者，以及各一級機關公務人員考績、甄審委員會均須納入列計。另如考績及甄審委員會符合「考績委員會組織規程」及「公務人員陞遷法施行細則」任一性別比例不得低於三分之一「但書」規定者，無需列入計算，惟需於清冊中提出說明。 4. 財團法人及公營事業係指各機關出資或捐助超過 50%者，且董事、監事須分別計列。 5. 請覈實提報，如有漏報或登載不實，將納入扣分項目酌予扣分。 	3	2	<p>決議：有關「新北市政府促進民間參與公共建設協調推動委員會」尚未符合性別比例規定部分，請採購處務必於 112 年改選委員時，達成委員任一性別比例不低於三分之一規定，以爭取得分。</p>

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	自評得分	委員建議及決議
		2. 任一性別比例達40%情形。	達 60%以上 2 分、50%以上未達 60% 1.5 分、40%以上未達 50% 1 分、30%以上未達 40% 0.5 分、未達 30% 0 分。	2	2	
		3. 所屬委員會委員任一性別比例已達三分之一者，將三分之一(或 40%)性別比例原則納入組織規定或設置要點之達成情形。	<p>達 70%以上 2 分、60%以上未達 70% 1.5 分、50%以上未達 60% 1 分、40%以上未達 60% 0.5 分、未達 40% 0 分。</p> <p>註：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 達成率： 以 112 年 12 月 31 日為基準日，請以百分比表示，並以四捨五入方式計算至小數點後第 2 位。 2. 請提供各機關所屬委員會(任務編組)組織規定或設置要點。 3. 委員會未訂有設置要點或規定，而係於組成時採簽辦或依循其他依據者，需列計。 4. 上位法規已明訂性別比例(如公務人員之考績、甄審委員會)、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明訂、全數為指定機關委員等，免予列計，惟需於清冊中註明；如係依中央各部會所訂規定組成委員會，則該委員會不納入列計，惟需於清冊中註明。 	2	0	<p>委員建議： 「新北市政府畸零地調處委員會」(建照科)原符合規定，後因首長異動才未符合規定，爰仍可將任一性別不低於三分之一原則納入組織規定或設置要點。</p> <p>決議：「新北市政府建照執照預審委員會」(建照科)、「新北市政府畸零地調處委員會」(建照科)、「新北市政府公共建築物無障礙設施改善諮詢及審查小組委員會」(使用科)、「新北市政府建築物無障礙設備與設施改善基金管理會」(使用科)、「新北市政府公寓大廈爭議事件調處委員會」(公寓科)、「新北市政府優良公寓大廈評選委員會」(公寓科)、「新北市政府促進民間參與</p>

	評審項目	評審項目內容	衡量標準	配分	自評得分	委員建議及決議
						公共建設協調推動委員會」(採購處)等7個委員會，請主責單位將委員任一性別不低於三分之一原則納入組織規定或設置要點，並於112年8月底前完成，並將相關資料送人事室。
五、推動及落實性別平等情形(18分)	(一)消除性別刻板印象、偏見與歧視之政策措施 **評分權責：民政局	依品質及執行成效評分，每項最高2分；加總最高至6分。	18	18		
	(二)營造性別友善環境之政策措施 **評分權責：工務局	依品質及執行成效評分，每項最高2分；加總最高至6分。				
	(三)其他落實性別平等措施 **評分權責：新聞局	性別平等措施對象與方式無限制，但不與前項重複提報，依品質及執行成效評分，每項最高2分；加總最高至6分。				

	評審項目及內容	衡量標準	自評說明	配分
性別平等創新獎 (100分)	1. 評審業務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。 2. 具創新方案之創新性、深度及廣度。	1. 與性別平等之關聯性(含內容與題目)。10% 2. 將性別觀點融入業務程度。15% 3. 開發及運用資源情形。15% 4. 創意及創新程度。30% 5. 影響程度(包含對機關及民眾之影響及具體績效)。30%	請依左列 5 項衡量標準，填列自評說明表，每項自評以 1000 字為限。	100

委員建議及決議

人事室建議：經盤點目前可能較具創新效益之潛在個案如下，提供小組委員討論參考：

1. 公寓大廈管理科：辦理公寓大廈評選活動時，可將性平納入考評或加分項目，或增加促進性平之獎項，公開表揚有促進性平相關活動、服務或設施之社區。
2. 施工科：辦理優良工地選拔或施工圍籬評選活動時，將性平納入考評或加分項目，或增加促進性平之獎項，公開表揚有促進性平相關活動、政策、服務或設施之工地、公司。
3. 採購處：研議本市可否參考 109 年行政院辦理直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫時，臺北市政府，將性平納入對投標廠商的企業社會責任(CRS)評選指標，或其他可促進投標廠商提升性平之可行作法。

決議：

請以上 3 個單位研議相關精進作為並努力賡續辦理，未來將視個案實際辦理成果，再擇定本局「性別平等創新獎」撰寫主題。

	評審項目及內容	衡量標準	自評說明	配分
性別平等故事獎 (100分)	評審業務期間推動性別平等的措施或方案過程中具啟發性或貼近人民且感動人心的內容與事蹟者。	1. 與性別平等之關聯性(含內容與題目)。20% 2. 故事之完整性。15% 3. 故事之感人程度。15% 4. 故事之啟發性(如：跳脫傳統性別刻板印象)。25% 5. 機關之資源投注情形。25% 註：故事須與機關推動性別平等措施或方案有關，並以真實案例為限。	字數至少應有3000字以上。	100
委員建議及決議				
<p>委員建議：施工科於辦理優良工地選拔或施工圍籬評選活動時，若有令人印象深刻、具啟發性或貼近人民且感動人心的內容與事蹟時，也可詳細記錄並提供個案，作為評估撰寫性別平等故事獎之素材參考。</p>				