

行政院公共工程委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）（修正本）

壹、整體目標與重點

為持續精進性別主流化工作，強化性別觀點融入機關業務，促進公私部門決策參與之性別平等、降低各政策領域之性別隔離，以強化實質性別平等，提升性別平等業務成效，爰訂定本推動計畫。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

（一）促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

- （1）提升女性參與公共事務之權力、決策力與影響力，落實公共工程督導、協調、審議之性別平等意識。
- （2）平衡政府採購制度中相關程序與人員之性別比率，避免性別隔離，俾使採購相關決策融入性平觀念，營造性別友善的政府採購環境。

2. 現況與問題

- （1）依本會組織條例第 8 條規定：「本會置委員 11 人至 15 人，均為無給職，由行政院就相關部會主管及工程專家派兼或聘

兼之」。本會委員係由相關部會主管派兼 7 人，另由本會遴聘工程專家學者計 8 人，合計 15 人，報送行政院核定派

(聘) 兼。

- (2) 本會委員並無任期，依規定得隨業務改派 (聘) 兼；循例於首長或委員職務異動時，始辦理改派 (聘) 兼作業。由於工程專業領域人員仍以男性居多，現階段尚難符合性別比率。
- (3) 本會委員之性別比例差異，涉及各工程專業領域原即存在性別差異情形，以大專院校就讀工程、營建、水利、災防、軌道、機電等領域之男女學生人數為例，男性人數顯著高於女性，此亦為本會遴聘女性委員不易之原因。
- (4) 女性在求學階段選擇工程學類意願較低，進而影響其在該領域的人數比率，致以工程學類人數占比甚高之本會「專家學者建議名單資料庫」，男性及女性人數比率懸殊。以 108 年 12 月 31 日統計資料，上開資料庫總人數 4,086 人，其中女性人數 684 人 (占 16.74%)，男性人數 3,402 人 (占 83.26%)，有需提升女性專家學者人數，以利機關採購評選作業納入性平觀點。
- (5) 另配合行政院秘書長 108 年 12 月 27 日函規定，針對已達成任一性別不少於三分之一者應持續提升性別比例、及針對已

達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範，爰增訂第二、三項關鍵績效指標。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
公部門達成任一性別不少於三分之一	提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例 ¹	未來將於首長或委員職務異動改派或委員名額出缺時，機關代表部分將函請相關部（會）儘量推薦女性主管派兼，專家學者部分將蒐集國內大專校院工程相關科系女性學者名單，供本會委員之參考。	108年:達成目標數0個，達成度80% 109年:達成目標數0個，達成度80% 110年:達成目標數0個，達成度80% 111年:達成目標數0個，達成度80%

¹本項列管項目包括本會委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴評議委員會及法規委員會等5個委員會，截至108年3月底，除本會委員會由機關代表與學者專家組成，目前尚未達成任一性別不少於三分之一外，其他均已達成，爰本項策略所對應後續具體做法係針對本會委員會所設計。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
公部門達成任一性別不少於三分之一	已達成任一性別不少於三分之一者持續提升性別比例	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本會性別平等專案小組及性騷擾申訴評議委員會現有委員已達三分之一性別比例但未達40%一節，本會將配合於屆期中改聘，或屆期屆滿（109年12月10日）遴選次屆委員時調整人選。	108年：達成目標數0個，累計向上提升比率0%。 109年：達成目標數2個，累計向上提升比率100%。 110年：達成目標數0個，累計向上提升比率100%。 111年：達成目標數0個，累計向上提升比率100%。
持續提升公部	完成訂修法規、措施或訂定其他暫	針對已達成三分之一性別比例之委	本會法規委	108年：達成目標數2

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
門性別較少者 參與比率	行特別措施 逐步提升公 私部門女性 參與決策比 例	員會，將性 別比例原則 納入相關組 織或設置要 點之規定中 規範。	員會將於 109 年 8 月 31 日 下屆委員改 聘前修正本 會法規委員 會組織規程 納入性別比 例原則。	個，累計達成度 75%。 109 年：達成目標數 3 個，累計達成度 100%。
持續提升公 部門性別較 少者參與比 率	完成訂修法 規、措施或 訂定其他暫 行特別措施 逐步提升公 私部門女性 參與決策比 例	訂修法規或 研議相關措 施	本會每年通 函各機關、 相關公會推 薦品德操守 佳、 <u>具性別 平等專長之</u> 女性專家學 者。	「專家學者建議名單 資料庫」之女性專家 學者成長比率(百分 比) 年度目標值： 107 年度：2 (%) 108 年度：2 (%) 109 年度： <u>2.5</u> (%) 110 年度： <u>2.5</u> (%)

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
				111 年度： <u>2.5</u> (%)

二、部會層級議題

(一) 在既有工程、環境、科技等人才資料庫內，提升女性查核委員實際參與施工查核作業比率。

1. 重要性

性別平等政策綱領關注讓各政策領域內的性別隔離降到最小，在既有工程、環境、科技等人才資料庫內，充實女性學者專家比例。

2. 現況與問題

(1) 因工程專業領域之女性人數原本即較男性少，加上施工查核作業均屬戶外，且部分工程需至偏遠山區，工作環境特殊與個人意願等因素，造成女性參與意願偏低。

(2) 經統計 103 年施工查核總件數為 3,561 件，其中女性委員參與查核件數為 73 件，占總查核比率之 2.05%；104 年施工查核總件數為 3,571 件，其中女性委員參與查核件數為 75 件，占總查核比率之 2.10%；105 年施工查核總件數為 3,530 件，

其中女性委員參與查核件數為 68 件，占總查核比率之 1.93%；106 年施工查核總件數為 3,578 件，其中女性委員參與查核件數為 72 件，占總查核比率之 2.01%。以上資料顯示女性查核委員近年參與查核比率尚稱穩定，惟仍有持續提升之空間。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
逐年提升女性查核委員實際參與施工查核作業比率	1.女性查核委員參加施工查核作業占總查核件數之比率每年提升 <u>0.1%</u> 。 2.年度目標值（百分比）： 108 年度： 2.05(%) 109 年度： <u>2.6</u> (%) 110 年度： <u>2.7</u> (%) 111 年度： <u>2.8</u> (%)	請各機關工程施工查核小組持續加強宣導，請女性專家學者踴躍參加施工查核作業，以提升女性查核委員實際參與施工查核作業之比率。	1.每年全國工程施工查核小組會議持續宣導，請各機關工程施工查核小組增聘女性查核委員。 2.定期 <u>宣導</u> 要求各機關工程施工查核小組廣為宣導，鼓勵女性委員參與施工查核作業。預定 107 年度女性委員參與查核作業占總查核件數比率為 2%，自 <u>109</u> 年起女性委員參與比率 <u>提高至</u>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
			<u>2.6%</u> ，且年增率以 <u>0.1%</u> 為目標。

(二) 非典型人力性別平等意識培力參訓率

1. 重要性

將以往年度執行性別主流化之經驗與成果，積極向民間部門推動性別平等，除深化性別觀點、落實機關內平權教育及管理政策，並有助於回饋民間企業，改善整體社會性別平等意識。

2. 現況與問題

(1) 依據勞動部訂定「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」第一點及第三點規定略以，為使政府機關(構)、公立學校及公營事業(以下簡稱各機關)依政府採購法規定辦理勞務採購時，合理運用勞務承攬，並保障承攬人派駐勞工之權益，各機關運用勞務承攬時，應提供內部申訴管道予派駐勞工，並適時向派駐勞工宣導相關勞動法令、性別工作平等法等。

(2) 本會自 103 年起積極推動職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程，並自 103 年起逐年成長至 106 年已達 97%，惟因施訓對象限於正式編制人員，致本會尚有臨時人員及委外人

員總計 43 人均未參與相關訓練，為提升渠等性別敏感度及性別平等意識，確有必要納入性別平等訓練課程之施訓對象。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
本會非典型人力性別平等意識培力參訓率	1.本會非典型人力性別主流化課程參訓率每年提升10%。 2.年度目標值（百分比）： 108 年度：75(%) 109 年度：80(%) 110 年度：85(%) 111 年度：90(%)	促進公私部門交流，擴大性別主流化課程訓練對象，開放本會非典型人力參訓並藉由相關課程訓練與宣導，提升性別意識，減少（避免）職場性別歧視或偏見。	1.依「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」辦理同仁性別主流化課程訓練時，將非典型人力（如：臨時人員、勞務承攬及委外業務之廠商駐點人員等）納入宣導性別主流化相關訓練課程之參訓對象，每年每人施以至少 2 小時訓練時數。 2.本會開辦性別平等相關訓練課程時，將邀請各部會、各相關公會等踴躍參與，藉由課程訓練與宣導，提升公、私部門性別平等意識。

（三）深化性別統計資訊，提升其於施政規劃時之參考價值

1. 重要性

性別平等政策綱領「權利、決策與影響力」篇之具體行動措施包含「深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性」。為反映性別觀點或改善性別落差，辦理各項業務、方案或計畫，透過性別統計數據了解性別處境，以促進平等獲取各種資源、機會等，透過性別統計瞭解現象與問題，運用複分類統計性別資料進行交叉比對，呈現同一複分類不同性別所占比重或不同複分類的結構差異，進而提升相關政策措施之執行或成效檢討。

2. 現況與問題

本會相關業務之性別統計指標，現階段多僅以性別分類方式呈現，僅可初步得出依本會業務性質，工程專業人員以男性居多之結論。為進一步顯示兩性的社會處境差異，除賡續增加具參考價值之性別統計指標外，更須依需求擴增複分類（如年齡、教育程度、地域、專長等）統計項目，並彙整、解讀性別統計資料，觀察不同性別在資源取得、機會、需求等面向所顯現的社會處境問題，俾供施政規劃及各項業務推動之參考。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
賡續充實性別統計並加強其運用	1. 新增性別統計指標項目或原有性別統計指標擴充複分類統計，每年增加1項。 2. 年度目標值(項)： 108年度：1項 109年度：1項 110年度：1項 111年度：1項	依本會業務需要辦理各項性別統計，並依性別分布結果研判可能問題，進一步擴充複分類統計項目以深入探討性別差異原因。	每年定期辦理性別統計資料更新作業，納入性別分類為原則，並依需求增加統計複分類（如年齡、區域、教育程度、專長等），俾供施政規劃及各項業務推動之參考，並定期更新於機關性別統計專區。

參、考核及獎勵

本會執行性別平等推動計畫著有績效人員，視其貢獻度及效益性，得參酌本會職員獎懲標準表所訂額度，酌予從優獎勵。