

# 行政院公共工程委員會 109 年度性別平等成果報告

## 壹、性別議題年度成果

### 一、院層級議題

#### (一) 性別議題 1

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 <sup>1</sup>	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，供本會委員會遴聘委員之參考。	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. 年度成果

- (1) 本會現有委員 15 人，其中女性 1 人，女性委員比率為 6.67%，因本會業務所涉公共工程事務，工程專業人員多以男性居多，目前尚難符合性別比例下限，惟本會已持續於委員職務異動改派或名額出缺時加強進用女性委員，如 108 年 10 月機關代表職務異動，本會已函請該機關優先推薦女性主管派兼。

<sup>1</sup>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。

- (2) 另查依本會委員會會議規則第 3 條略以…「由機關代表兼任之委員，如因故不能出席委員會會議時，應先行通知，並得指派各該機關之人員代表出席。前項指派之代表列入出席人數，並參與會議發言及表決」。據此，以實際出席參與會議決策情形統計，部分機關代表委員無法親自出席，指派女性代表出席會議，亦可提升決策參與之性別平等（108 年 5 月 16 日、7 月 22 日、11 月 21 日及 109 年 3 月 5 日本會第 133、134、136 及 138 次委員會會議，出席委員女性為 2 人【含代理人】，女性比率為 13.33%）。
- (3) 為積極展現本會推動性別平等之用心與努力，本會已蒐集具工程或政府採購背景之女性學者及業界女性專家名單，並考量本會委員會之定位為全國公共工程及政府採購之政策諮詢，所遴聘專家學者委員應具備相當社會聲望，以及專家學者委員人數等考量，建置女性專家學者資料庫供本會委員會遴聘委員之參考。

## 2. 檢討策進

- (1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 1 項，達成項數 0 項，未達成項數 1 項。
- (2) 本會未來將於首長或委員職務異動改派或委員名額出缺時，機關代表部分函請相關部（會）儘量推薦女性主管派兼，專家學者部分將參考本會建置之女性專家學者資料庫遴選適切人員，後續將逐步達成任一性別比例三分之一目標。

## (二) 性別議題 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)
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%。

### 1. 年度成果

本會第 7 屆性別平等專案小組及性騷擾申訴評議委員會委員計 12 人，其中女性 8 人，男性 4 人，係因考量會內同仁男性人數較多，為提高女性參與情形，爰外聘委員 4 人均為女性。茲為符合任一性別比例 40% 之目標，本會已於 109 年 12 月 10 日遴選第 8 屆委員時調整提高男性委員人數，第 8 屆委員人數維持 12 人，其中女性 6 人，男性 6 人，男女比例同為 50%，符合任一性別達 40% 之規定。爰本會 109 年度達成目標數為 2 個，累計達成度 100%。

### 2. 檢討策進

- (1) 本項議題之績效指標均已完成。
- (2) 後續將落實相關委員會性別比率之規定，並提升參與比率。

### (三) 性別議題 3

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)
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	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。	本會法規委員會將於 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。	108 年：達成目標數 2 個，累計達成度 75%。 109 年：達成目標數 3 個，累計達成度 100%。

#### 1. 年度成果

本會法規委員會已配合修正組織規程第 4 條，增列第 2 項「法規會任一性別委員人數不得少於三分之一。」已將委員性別比例原則納入委員會組織規定，並於 109 年 2 月 26 日發布。爰本會 109 年度達成目標數為 3 個，累計達成度 100%。

#### 2. 檢討策進

- (1) 本項議題之績效指標均已完成。
- (2) 後續將落實相關委員會性別比率之規定，並提升參與比率。

#### (四) 性別議題 4

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)
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、具性別平等專長之女性專家學者。	「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：2.5 (%) 110 年度：2.5 (%) 111 年度：2.5 (%)

##### 1. 年度成果

- (1) 本會前以 109 年 1 月 17 日工程企字第 1090100062 號函請各機關(構)踴躍推薦品德操守佳之女性人選。
- (2) 108 年 10 月 2 日起，增訂資料庫專家學者 3 年有效期，部分機關尚未續推完成或經評估不續推薦，爰資料庫人數男性、女性人數大幅減少，致 109 年度女性人數未達成長 2.5% 之目標值。截至 109 年 12 月 31 日女性人數計 482 人，占全部專家學者人數 2,951 人之 16.33%。

##### 2. 檢討策進

- (1) 本議題之 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 1 項，達成項數 0 項，未達成項數 1 項。
- (2) 本會未來將持續致函推薦機關(構)踴躍推薦品德操守佳之女性人員，及函請行政院性別平等處推薦具有性別平等專長之女性專家學者納入資料庫，又考量應逐步提升女性委員人數，爰規劃提高績效指標之目標值，由原每年增加 2%，調整為每年增加 2.5%，即以 109 年 12 月 31 日女性人數 482 人為基數，預估 110 年女性專家學者人數達 495 人。

## 二、部會層級議題

### (一) 性別議題 1

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 0.05%。 2. 年度目標值(百分比): 108 年度:2.05(%) 109 年度:2.10(%) 110 年度:2.15(%) 111 年度:2.20(%)	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. 定期發函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 108 年起女性委員參與比率年增率 0.05%。

#### 1. 年度成果

- (1) 因施工查核作業之特殊因素(時間長、作業環境不佳、天候因素、女性委員生理問題等),而影響女性專家學者同意納入本會查核委員名單資料庫之意願,致本會歷年宣導各機關工程施工查核小組增加女性查核委員人數有相當困難度。
- (2) 為讓對施工查核作業有熱忱之女性專家學者能夠多參與查核作業,故本會除持續向各機關查核小組宣導增聘女性查核委員外,亦請各機關查核小組於實際安排查核作業時,能優先聘請女性委員參與查核,達到女性實際參與工程領域之工作。

(3) 經本會於 109 年 1 月召開「109 年度全國施工查核小組第 1 次會議」及 109 年 2 月中旬至 3 月中旬辦理全國 48 個查核小組績效考核會議中，均加強宣導優先聘請女性參與查核作業。經統計 109 年度截至 12 月底止，全國工程施工查核總案件數為 4,206 件，其中女性查核委員參加施工查核件數為 128 件，參與比率為 3.04%，已達 109 年度原訂 2.10% 之目標值，表示本會之宣導與要求已達到成效。

## 2. 檢討策進

- (1) 本項議題之績效指標/關鍵指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。
- (2) 本會將於召開全國工程查核小組會議及全國各機關工程查核小組績效會議，持續宣導聘用女性查核委員，另將加強工地環境清潔之要求，俾提升女性查核委員參與查核之意願。

### (二) 性別議題 2

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。
--	--	--	--

## 1. 年度成果

- (1) 本會已分別以數位課程，及於 109 年 9 月 16 日及 11 月 20 日舉行性別主流化教育訓練「打造工程領域之多元包容性未來的挑戰與願景」專題演講、及「看見多元性別與障礙的交織：校園、婚姻、老年與障礙」專題演講，合計 6 小時，除本會正式人員外，亦將非典型人力（臨時人員、承攬人員）納入參訓對象，總計非典型人力 35 人參訓，比率为 89.74% (=35/39\*100%)，已達 109 年度 80% 之目標值。
- (2) 上開「打造工程領域之多元包容性未來的挑戰與願景」及「看見多元性別與障礙的交織：校園、婚姻、老年與障礙」專題演講並邀請各部會及土木技師、結構技師公會踴躍參與，總計他機關及公會代表 9 人參加。

## 2. 檢討策進

- (1) 本項議題之績效指標/關鍵指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。
- (2) 後續將持續辦理相關性別培力訓練，並將本會非典型人力納入參訓對象，及視訓練性質加邀各部會及公會團體參與，以提升公私部門性別平等意識。

### (三) 性別議題 3

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
------	---------------------	----	------

<p>賡續充實性別統計並加強其運用</p>	<p>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</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
-----------------------	---	--	---

## 1. 年度成果

本會新增「本會職員各職系性別比例」之性別統計指標，並包含複分類統計(主管/非主管)，已達109年度增加1項之目標值；另持續檢視更新原性別統計指標項目至108年底之資料，並將性質相近之統計指標適度整併(原「本會職員性別比例」、「本會職員特任及簡任官等性別比例」及「本會職員薦任及委任官等性別比例」統計指標，整併為「本會職員各官等性別比例」)，並配合各項統計指標內容修正備註說明。

## 2. 檢討策進

- (1) 本項議題之績效指標/關鍵指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。
- (2) 本項已達成年度目標，本會將持續檢視及更新已公布之性別統計指標項目，並精進各統計表之備註說明內容，另依需求新增性別統計指標項目或擴充複分類統計，俾供施政規劃及各項業務推動之參考。

## 貳、其他重要成果

### 一、109 年推動性別平等政策綱領成果

本會推動性別平等政策綱領計有「權力、決策與影響力篇」之(一)2、(四)1、(四)2；「就業、經濟與福利篇」之(四)2；「環境、能源與科技篇」之(一)1、(一)2、(一)5 等 7 項具體行動措施，各具體措施 109 年度均持續辦理（109 年辦理成果如附件 1），摘要說明如下：

- (一) 強化性別平等之政策及治理機制部分：本會第 7 屆性別平等專案小組及性騷擾女性委員比例達 66.67%，係考量本會人員以男性居多（本會員工男女比例約為 6：4），為平衡性別比例，爰會外專家學者委員均遴聘女性，俾據以落實性別平等之治理機制。又第 8 屆委員已調整增加男性委員人數，男女比例各為 50%，符合任一性別達 40%之性別比例。該小組定期召開 2 次會議，109 年度計有 12 項報告案及 5 項討論案，內容均較過去年度增加，並已將相關會議紀錄、成果報告等上載於本會全球資訊網性別主流化專區，透過公開透明機制促進政府與民間交流對話。
- (二) 深化性別統計資訊，增加政府決策資訊之可及性部分：本會自 102 年 5 月 17 日起每年就政府採購決標資料統計女性企業、女性中小企業、符合一定條件之女性中小企業之得標件數、得標金額及占比進行統計分析。依 103 年至 109 年統計資料分析比較，說明如下(因 102 年期間僅半年多，未納入跨年度比較)：
  1. 平均每年得標件數分析：103 年至 109 年，平均每年各類女性企業得標件數占年度總決標件數比率，女性企業占 29.13%、女性中小企業占 28.32%、符合一定條件之女性中小企業占 22.66%（詳表 1）。103 年至 109 年全年度得標件數趨勢觀察，女性企業及女性中小企業得標件數自 104 年起呈逐年上升趨勢，但 109 年又呈現下滑(因 109 年度決標案件尚未完整傳輸決標公告，目前統計數據仍會變動)(詳圖 1、3)；

符合一定條件之女性中小企業，僅 104 年、107 年及 109 年較前一年度下滑，大致呈上升趨勢(詳圖 5)。

2. 平均每年得標金額分析：同上統計區間，平均每年各類女性企業得標金額占年度總決標金額比率，女性企業占 29.00%、女性中小企業占 24.69%、符合一定條件之女性中小企業占 16.19% (詳表 1)。103 年至 109 年全年度得標金額趨勢觀察，女性企業及女性中小企業得標金額，僅 105 年、107 年及 109 年較前一年度略呈下滑，每年度得標金額大致呈上升趨勢(詳圖 2、4)；符合一定條件之女性中小企業僅 107 年及 109 年較前一年度下滑，每年大致呈上升趨勢(詳圖 6)。
3. 平均每年得標家數分析：女性企業得標家數中以女性中小企業占大多數，平均各年約占 98.71%，女性大企業僅占 1.29%；符合一定條件之女性中小企業得標家數約占 81.28%。另自 106 年起至 109 年，各類女性企業得標家數逐年遞增(詳表 2 及圖 7)。

表1 女性企業、女性中小企業、符合一定條件之女性中小企業每年得標件及金額統計

單位：件/新台幣億元

年度	年度件數及金額		女性企業				女性中小企業				符合一定條件之女性中小企業			
	總件數	總金額	件數	件數比率	金額	金額比率	件數	件數比率	金額	金額比率	件數	件數比率	金額	金額比率
103	151,114	8,412	43,440	28.75%	1,888	22.44%	42,791	28.32%	1,770	21.04%	34,549	22.86%	1,179	14.02%
104	143,644	7,198	41,197	28.68%	2,196	30.51%	40,571	28.24%	2,102	29.20%	33,067	23.02%	1,317	18.30%
105	148,821	8,600	42,357	28.46%	2,140	24.88%	41,833	28.11%	1,972	22.93%	34,275	23.03%	1,326	15.42%
106	156,723	9,967	44,387	28.32%	3,196	32.07%	43,522	27.77%	2,913	29.22%	35,714	22.79%	1,732	17.38%
107	154,172	11,534	46,038	29.86%	3,009	26.09%	44,212	28.68%	2,275	19.73%	34,690	22.50%	1,554	13.48%
108	165,562	11,269	49,923	30.15%	4,705	41.75%	47,750	28.84%	3,806	33.77%	37,394	22.59%	2,600	23.07%
109	165,295	13,945	48,825	29.54%	3,437	24.65%	46,638	28.22%	2,671	19.15%	36,237	21.92%	1,774	12.72%
平均	155,047	10,132	45,167	29.13%	2,939	29.00%	43,902	28.32%	2,501	24.69%	35,132	22.66%	1,640	16.19%

0.2913093

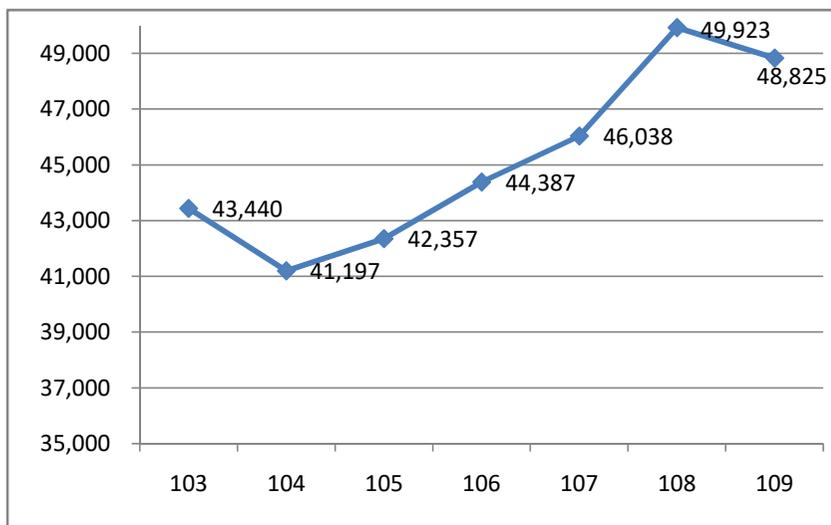


圖1 女性企業每年得標件數趨勢圖

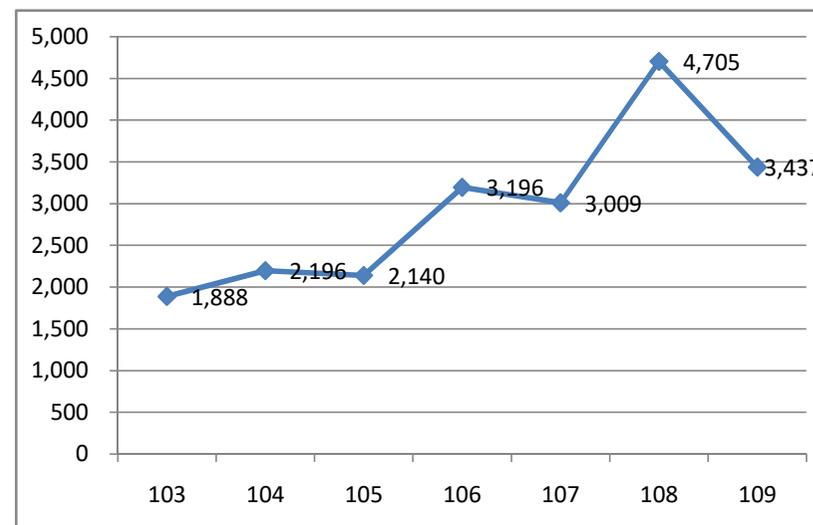


圖2 女性企業每年得標金額趨勢圖

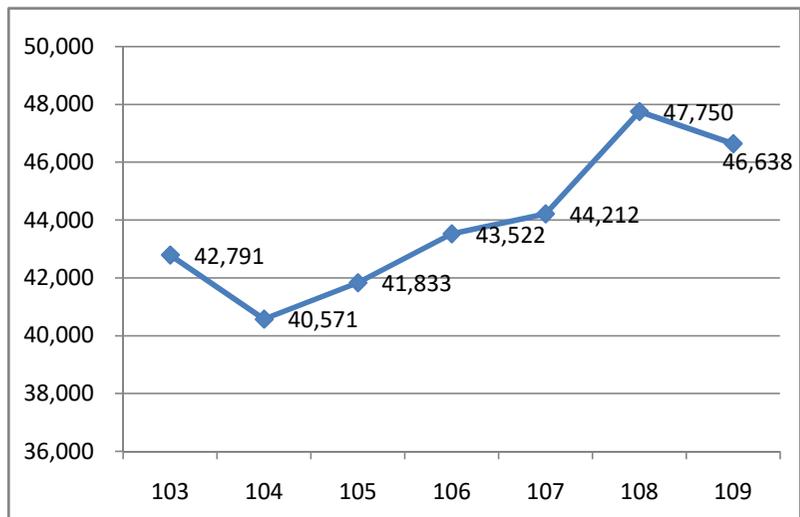


圖3 女性中小企業每年得標件數趨勢圖

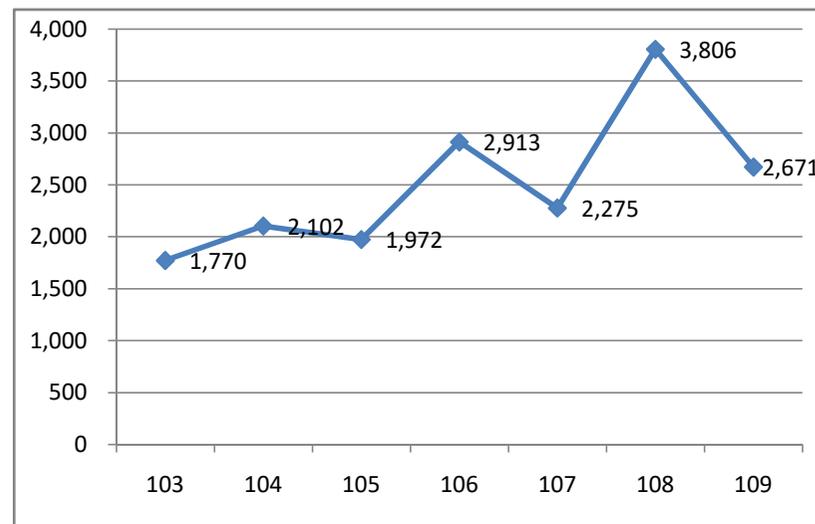


圖4 女性中小企業每年得標金額趨勢圖

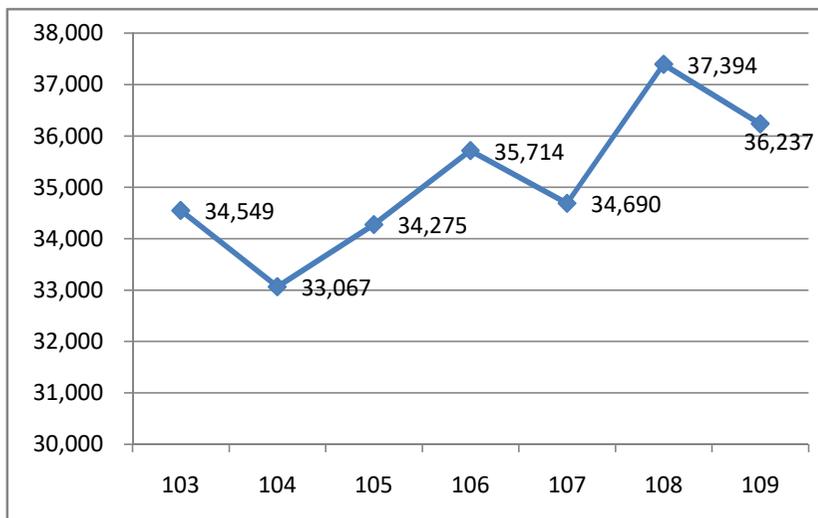


圖5 符合一定條件之女性中小企業每年得標件數趨勢圖

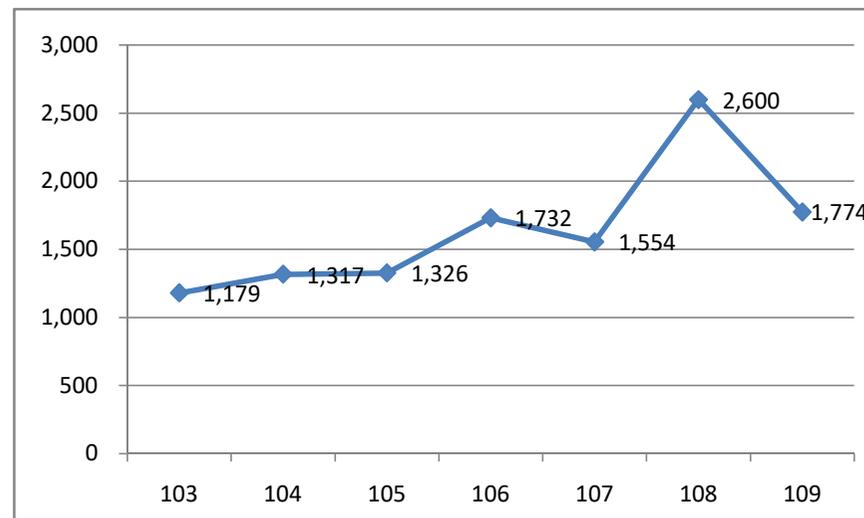


圖6 符合一定條件之女性中小企業每年得標金額趨勢圖

表2 各類女性企業每年得標家數統計表

年度	女性企業 得標家數 (A)	女性大企業		女性中小企業		符合一定條件之女性中小企業	
		得標家數(B)	比率(B/A)	得標家數	比率(C/A)	得標家數	比率(D/A)
103	10,150	83	0.8%	10,067	99.2%	8,281	81.6%
104	10,173	73	0.7%	10,100	99.3%	8,313	81.7%
105	10,251	76	0.7%	10,175	99.3%	8,425	82.2%
106	9,134	93	1.0%	9,041	99.0%	7,644	83.7%
107	11,037	192	1.7%	10,845	98.3%	8,840	80.1%
108	11,651	243	2.1%	11,408	97.9%	9,261	79.5%
109	11,751	228	1.9%	11,523	98.1%	9,422	80.2%
平均			1.29%		98.71%		81.28%

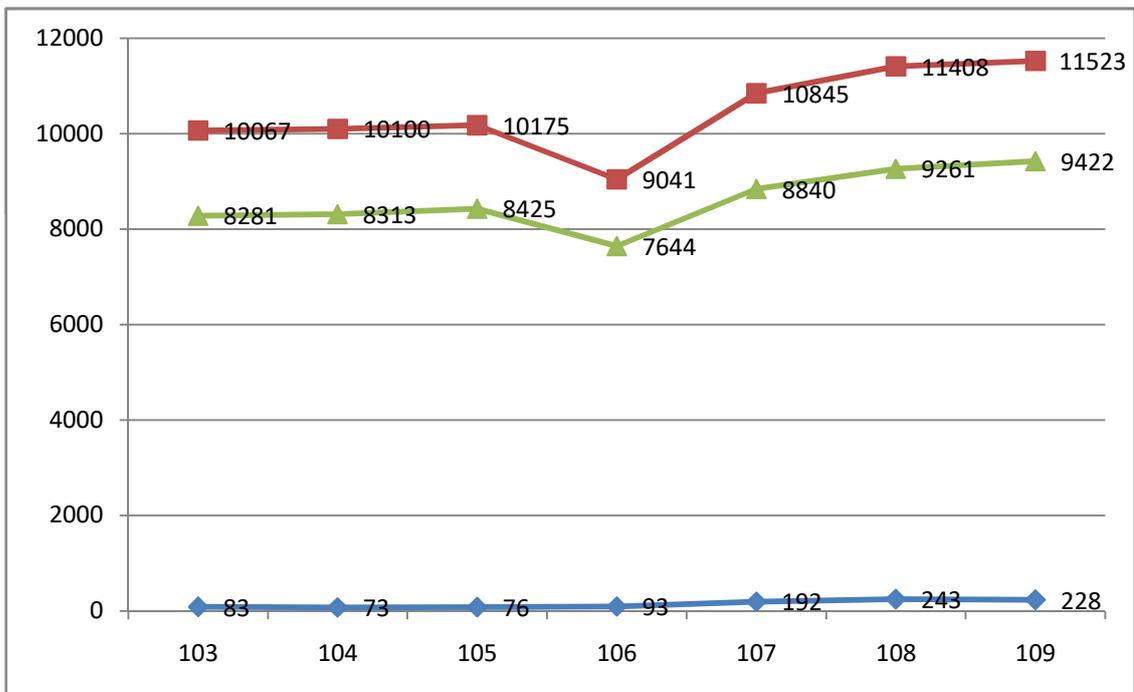


圖7 各類女性企業每年得家數統計圖

(三) 建構友善就業與創業環境部分：本會透過政府採購法規定及訂定勞動派遣、勞務採購契約範本等措施，落實性別平等保障。另持續辦理採購人員專業訓練並納入性別平權教育，109年採購專業人員訓練參訓人次達9,473人，其中，女性參訓人次5,012人，占總參訓人次52.91%；男性參訓人次4,461人，佔總參訓人次47.09%，並無性別落差情形，顯示本會持續提供有意從事政府採購有關業務之機關人員或有意參與政府採購廠商人員接受採購專業人員訓練之性別平等受訓機會。

(四) 消除各領域的性別隔離部分：

1. 持續提升女性執業技師人數，女性執業技師人數持續提升，109年女性執業技師為286人，比例為6.56%，較108年為267人，比例為6.16%，人數及比例逐年提高。
2. 既有工程相關人才資料庫中女性比率持續增加：既有工程相關人才資料庫中女性比率持續增加：截至109年12月31日，採購評選委員會專家學者資料庫女性為482人，占16.33%；又109年度經審議通過之專家學者計有301人，其中女性54人，占18%，已高於資料庫總人數之女性比率；本會工程施工查核委員資料庫，實際參與查核之女性委員為23人，占所有女性委員67.7%，女性委員參與施工查核件數為128件，參加查核作業比率為3.04%，已達109年度2.10%之目標值；本會中央採購稽核小組之女性委員為18人，較108年增加2人，占全體稽核委員比率41.86%，以上顯示女性參與工程相關業務之人數及比率均逐年提升。
3. 積極舉辦工程倫理講習會宣導性別平等觀念，提高女性參與工程領域工作之意願：109年度「工程倫理講習會」參與人數528中，女性為29人，占5.5%，後續仍將透過座談會及講習會建立優質的工作環境，如考量性別、身心障礙、高齡、兒童等使用者友善環境的規劃設計，並宣導女性參與工程領域工作之意願，期能逐年提升成效。

二、其他辦理事項

- (一) 通函各機關可主動查詢廠商違反勞動法令情形，建構友善就業環境：本會除將上開推動性別平等政策綱領及性別主流化之統計情形，均登載於全球資訊網性別主流化專區，以提供其他機關、學校及民間部門了解推動成效。另本會於 108 年 8 月 23 日以工程企字第 1080019269 號通函各機關查察廠商是否有政府採購法第 101 條第 1 項第 14 款情形，可運用勞動部建置全國性之「違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統」(<https://announcement.mol.gov.tw/>)，該系統登錄違反勞動相關法令之筆數總計 5 萬 7 千餘筆，違反情節輕重不一，各機關可利用該系統查詢履約廠商是否有違反勞動法令情形。此外，109 年 3 月 17 日及 8 月 26 日 2 度修正「採購評選委員會(評審小組)評選(審)委員評分表(評選項目含廠商企業社會責任【CSR】指標)」範本(簡稱 CSR 評分表範本)，其中提供員工「工作與生活平衡」措施配分 1 分，增列友善家庭措施(如育嬰假或侍親假)、友善性別(含多元性別)及友善族群等相關措施為【CSR】指標涵蓋範圍，本會除通函各機關外並於本會臉書公開該項資訊，透過建立機關間雙向溝通協調平台，持續建構政府採購性別友善環境。
- (二) 完善教育訓練教材，增加工程友善空間及女性技師案例：本會每年辦理「工程會近期相關政策、技師執業法規及違規案例研討」教育訓練，於訓練教材宣導技師於辦理技術服務過程中，納入性別平權觀念，另為提升女性職業技師人數，型塑工程領域之女性楷模，已於 109 年底完成修正教育訓練課程，新增工程友善空間及職場介紹，並新增女性技師執業之成功案例(如附件 2)。

### 三、遴選優秀女性人才頒發公共工程專業獎章

本會為表彰主持、規劃或執行重大公共工程計畫，有特殊貢獻或功績等優良品蹟之優秀工程人員，每年均依「行政院公共工程委員會專業獎章頒給辦法」辦理選拔作業，109 年考量經濟部水利署第十河川局曾局長鈞敏致力於傳統水利工程工法之改革，首創工程與非工程結合的防災系統，落實創新防洪與生態兼顧的最大

化疏濬；並成功推動我國水文觀測、地下水保育、地層下陷防治等重大中長程計畫，為鼓勵女性優秀人才對公共工程之貢獻，經評審結果核定頒發三等公共工程專業獎章。又曾局長為本獎章首位女性得獎者，可有效激勵更多女性優秀人才投入公共工程領域，改善性別落差情形。

「性別平等政策綱領」(109)年度全年之辦理成果(含性別統計)

單位：行政院公共工程委員會

篇名	目標	具體行動措施	填報單位	期程	辦理情形	檢視意見
一、權力、決策與影響力篇	(一) 強化性別平等之政策及治理機制	2. 強化各部會性別平等專案小組及各直轄市、縣(市)婦權會或性平會的民主治理功能 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，會議記錄全文上網，並開放民間提案。透過中央與地方性別平等座談與諮詢會議等機制，各部會與各縣市民間委員進行政策對話與經驗交流。	人事室	短期	<p>一、本會性別平等專案小組運作情形：</p> <p>(一)本會第7屆委員任期為107年12月11日起至109年12月10日止，委員總人數12人，其中女性8人，占66.67%，男性4人，占33.33%，符合任一性別比例三分之一之規定。茲考量本會人員以男性居多(本會員工男女比例約為6:4)，為平衡性別比例，爰會外專家學者委員均遴聘女性委員，俾據以落實性別平等之治理機制。又第8屆委員已調整增加男性委員人數，委員人數維持12人，其中女性6人、男性6人，男女比例均為50%，符合任一性別達40%之性別比例。</p> <p>(二)將持續依規定召開性平小組會議，並採取高度透明運作，每次會議均邀請外聘委員與會指導，以強化本會性別平等專案小組的民主治理功能。</p> <p>(三)109年分別於6月17日及11月19日召開2次性別平等專案小組會議(議程共計12項報告案、5項討論案)。</p> <p>二、持續更新本會全球資訊網「性別主流化」專區：</p> <p>(一)公開小組委員名單：依規定委員名單公告本會網站，並隨時更新，俾利相關團體及民眾查詢。</p> <p>(二)每次會後將各次會議紀錄全文及每年成果報告等相關資料公告上網。</p> <p>(三)設置「性別主流化」專區，供民間團體推薦委員名單及開放民間提案。</p>	
一、權	(四) 深	1. 建立市場經濟、社會組織、與	企劃處	短期	一、依109年1月1日至109年12月31日之決標統計資料(詳表1)，統	

力、決策與影響力篇	化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性	家庭生活相關領域中參與及決策情形的性別統計，以及國際比較分析，說明分析比較依據，並據以規劃政策。	程 - 中 程	<p>計期間，女性企業得標家數計 11,751 家(A)，女性中小企業得標家數計 11,523(B)，B/A 之比率為 98.05%，顯示女性企業大多以中小企業為主。符合一定條件之女性中小企業家數計 9,422 家(C)，C/A 之比率為 80.18%。又與 108 年度相較，女性企業家數由 11,651 家成長 100 家，成長率 0.86%；女性中小企業家數由 11,408 家成長 115 家，成長率 1.01%。符合一定條件之女性中小企業家數由 9,261 家(C)，成長 161 家，成長率 1.73%。</p> <p>二、就公司登記及商業登記之企業，其得標之全部件數 165,295 件，全部決標金額約 13,945.41 億元，其中：</p> <p>(一)女性企業：法定代表人為女性之廠商得標件數 48,825 件(約占全部件數之 29.54%)，得標金額約 3,436.87 億元(約占全部決標金額之 24.65%)。</p> <p>(二)女性中小企業：中小企業法定代表人為女性之廠商得標件數 46,638 件(約占全部總件數 28.22%)，得標金額 2670.95 億元(約占全部決標總金額 19.15%)。</p> <p>(三)「符合一定條件之女性中小企業」：原名稱為「優先取得採購業務機會之女性中小企業」，依本會 104 年 10 月 27 日「104 年推動性別平等業務輔導考核實地考核綜合座談會」討論情形，因現行法令上並未對該類女性中小企業採取優惠或保護措施，爰研議修正該用詞。其篩選條件，係依經濟部中小企業處 102 年 3 月 22 日「研議辦理女性企業參與政府採購性別統計事宜」會議結論，指中小企業之法定代表人為女性，且該企業符合下列要件之一：一、女性持有股權或出資額須達二分之一以上。二、依法登記之負責人及關係人二分之一以上為女性。109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日，符合一定條件之女性中小企業之得標件數 36,237 件(占總決標件數之 21.92%)；得標金額約 1,744.14 億元(占總決標金額之 12.72%)。</p>	
-----------	------------------------	--	------------------	--	--

					四、女性原住民廠商(詳表 2)：原住民廠商總得標件數計 1,463 件，其中負責人為女性之原住民廠商得標件數計 622 件(占原住民廠商總得標件數 42.52%)；原住民廠商總得標金額 19.51 億元，其中負責人為女性之廠商得標金額 9.97 億元(約占原住民廠商總得標金額 51.10%)。	
一、權力、決策與影響力篇	(四) 深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性	2. 性別相關政策之規劃應落實政府資訊公開透明；資料與意見蒐集，以及說明與公布過程，均應顧及不同性別及弱勢族群資訊獲取能力或使用習慣之差異，使政策推動符合民眾需求。	企劃處	短程	一、本會政府採購相關政策措施，均適時發布新聞稿，讓民眾瞭解，並於本會網站及本會臉書公開，例如本會 109 年 3 月 17 日及 109 年 8 月 26 日 2 度修正「採購評選委員會(評審小組)評選(審)委員評分表(評選項目含廠商企業社會責任【CSR】指標)」範本(簡稱 CSR 評分表範本)，其中提供員工「工作與生活平衡」措施配分 1 分，增列友善家庭措施(如育嬰假或侍親假)、友善性別(含多元性別)及友善族群等相關措施為【CSR】指標涵蓋範圍，本會除通函各機關外並於本會臉書公開該項資訊。另於推動各項政策措施時，視需要至各地召開座談會，以利政策之傳達及雙向溝通。 二、本會定期辦理女性企業、女性中小企業、女性原住民廠商及依經濟部中小企業處研議定義之「符合一定條件之女性中小企業」，其得標件數及金額之統計，並公開於本會性別主流化專區。	
二、就業、經濟與福利篇	(四) 建構友善的就業與創業環境	2. 制定鼓勵社會事業之方案與獎勵措施，修訂影響社會經濟或合作經濟發展之相關法規及措施，例如：政府採購措施、合作社法等，研議提供稅制上的優惠等，營造有利合作事業發展之環境，改善勞工地位與創造女性就業，達到生產力與環境永續之加值效應。(略)	企劃處	短程 - 中程	一、透過政府採購相關措施，改善女性勞工地位與創造婦女就業： (一)政府採購法第 101 條第 1 項第 14 款明定歧視性別情節重大者，為停權適用情形，本會持續觀察是否有該等拒絕往來廠商案例，並加強宣導。109 年尚無依該款規定被刊登政府採購公報拒絕往來之廠商。本會採購專業人員訓練教材已編入廠商性別歧視被停權案例，透過該訓練加強宣導。另勞動部已建置【違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統】( <a href="https://announcement.mol.gov.tw">https://announcement.mol.gov.tw</a> )，本會於 108 年 8 月 23 日函各機關可利用該系統查詢廠商是否有違反性別平等法令情形，並依相關規定處理，並於 109 年就該項議題製作性別文宣資料	

				<p>於本會臉書加強宣導。</p> <p>(二)為保障派駐勞工權益，本會「勞務採購契約範本」內容已涵蓋「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」之內容及精神，請各機關辦理勞務承攬採購案時，採用上開契約範本；上開契約範本與性別平等保障有關條款列舉如下：</p> <p>(1)廠商對於派至機關提供勞務之派駐勞工，應落實消除對婦女一切形式歧視公約施行法、禁止性別工作平等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施規定。</p> <p>(2)廠商不得因派駐勞工提出申訴(含性騷擾)或協助他人申訴(含性騷擾)，而予以解僱、調職或其他不利之處分。</p> <p>(3)機關應提供內部申訴管道予派駐勞工，包括受理單位、申訴方式及流程等，並公告於機關網站及工作場所顯著之處，並適時向派駐勞工宣導。機關於受理後，應妥為處理，並回復當事人。</p> <p>(4)機關發現廠商違反相關勞動法令、性別工作平等法等情事時，檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關或勞工保險局(有關勞工保險投保及勞工退休金提繳事項)依法查處。</p> <p>(5)機關發現廠商未依約履行保障勞工權益之義務，經查證屬實，除有不可抗力或不可歸責於廠商事由者外，其違約金之計罰方式；如有減省費用或不當利益情形，扣減或追償契約價金。</p> <p>(6)廠商如有違反勞工權益保障相關情形，經機關通知改正而未改正，情節重大者，機關如依契約約定終止或解除契約後，屬政府採購法第 101 條第 1 項第 12 款「因可歸責於廠商之事由，致解除或終止契約，情節重大者」之情形者，機關應依同法第 101 條至第 103 條規定將廠商刊登政府採購公報，拒絕往來 1 年。</p> <p>二、加強採購人員辦理採購應注意性別平權之觀念：本會採購專業人員訓練之課程教材已納入相關內容，將持續辦理宣導。109 年採購專業</p>	
--	--	--	--	---	--

					人員訓練參訓人次達 9,473 人，其中，女性參訓人次 5,012 人，占總參訓人次 52.91%；男性參訓人次 4,461 人，占總參訓人次 47.09%顯示並無性別落差情形。
七、環境、能源與科技篇	(一) 消除各領域的性別隔離	1. 蒐集我國環境(含自然環境、防救災體系、基礎設施、營建工程、大眾運輸交通等)、能源(含供給、需求與系統端)、科技(含所有科學、科技產品、資訊媒體、通訊服務等)領域內，教育、就業、決策與受益人口之性別統計，建立長期追蹤資料庫，並進行國際比較。(略)	技術處	短程	<p>一、持續辦理並公布領有技師執業執照性別統計資料：依技師法第 3 條第 1 項規定，中華民國國民，依考試法規定經技師考試及格，並依本法領有技師證書者，得充任技師；第 8 條第 1 項規定，領有技師證書，具有服務年資二年以上者，經向中央主管機關申請發給執業執照後，始得執行業務。截至 109 年 12 月 31 日統計情形，技師 32 類科執業技師總人數約 4,363 人中，女性執業技師 286 人，占 6.56%，較 108 年(267 人，6.16%)人數或比率均提高。</p> <p>二、查各國對於技師之資格取得、業務分科、內容規定及限制不盡相同，缺乏共通性標準，且技師個人相關資訊取得不易，變動性亦大，欲進行國際上執業技師之性別比較實有困難。</p> <p>三、本會於舉辦工程倫理講習會時，亦特別向執業技師進行宣導，增進技師於辦理技術服務過程中，納入性別平權觀念，近 3 年參與講習會之人數分別為 107 年 341 人、108 年 473 人、109 年 528 人，有關相關法令規定，本會網站亦提供相關資訊查閱。另外，本會為鼓勵機關(構)、團體辦理各科別專業技師相關領域之研討活動，以提升技師之專業及促進資訊交流，亦提供技師相關活動申請補助，並將性別平權納入本會補助原則之考量。</p>
七、環境、能源與科技篇	(一) 消除各領域的性別隔離	2. 擴建環境、能源與科技領域的性別專業人才與民間團體之資料庫；或在既有工程、環境、科技等人才資料庫內，充實女性學者專家比例。(略)	企劃處 工管處 稽核小組	短程 - 中程	<p>一、有關採購評選委員會專家學者資料庫</p> <p>(一)截至 109 年 12 月 31 日止，資料庫人數總計 2,951 人，其中男性 2,469 人(83.66%)，女性 482 人(16.33%)。上開資料庫之性別比例差異，涉及各專業領域可能原即存在差異情形、委員個人意願及興趣等原因，尚難由本會鼓勵各界踴躍推薦即可達成。</p> <p>(二)本會於 109 年 1 月 17 日函各機關踴躍推薦品德操守佳之女性人選，</p>

				<p>109 年度經審議通過之專家學者計 301 人，其中男性 247 人(82%)，女性 54 人(18%)，女性高於資料庫總人數之女性比率。本會將持續函請各機關踴躍推薦品德操守佳之女性人選，以提升女性專家學者比例，期改善評選環境。</p> <p>二、有關公共工程標案管理系統建置查核委員資料庫</p> <p>(一)因工程專業領域之女性原較男性少，施工查核作業均屬戶外，部分工程需至偏遠山區，工作環境特殊與個人意願等因素，使女性參與比率偏低。本會於 102 年 9 月 9 日函請各機關工程施工查核小組踴躍推薦聘任具工程專業領域之女性查核委員。另於 109 年 1 月份再函請各機關重新檢討推薦聘任查核委員，並踴躍推薦女性專家學者擔任查核委員。</p> <p>(二)本會於歷次全國工程施工查核小組會議均宣導請各機關查核小組加強推薦女性查核委員，並積極參與查核，109 年度本會施工查核小組資料庫之查核委員計 964 位，其中男性委員為 930 位(實際參與查核計 681 位，參與比率占全體男性委員之 73.2%)，女性委員為 34 位(實際參與查核計 23 位，參與比率占全體女性委員之 67.7%)，爰女性委員實際參與查核比率與男性委員相當；另 109 年度查核總案件數為 4,206 件，其中女性查核委員參加施工查核件數為 128 件，參與比率為 3.04%，已達 109 年度 2.6%之目標值。未來將請各機關工程施工查核小組加強宣導，邀請女性專家學者，以提升女性委員實際參與查核案件之比率。</p> <p>三、有關本會中央採購稽核小組性別統計資料：</p> <p>(一)中央採購稽核小組 109 年度稽核委員(第 11 屆，任期自 109 年 1 月 1 日起至 110 年 12 月 31 日止)計 43 人，其中男性委員 25 人(占全體稽核委員比率 58.14%)，女性委員 18 人(占全體稽核委員比率 41.86%)。</p>
--	--	--	--	--

					(二)109 年度實際參與稽核之委員計 28 人，其中男性 17 人(佔實際參與委員比率 60.7%)，女性 11 人(佔實際參與委員比率 39.3%)，將持續邀請各機關具政府採購相關專長之女性委員擔任稽核委員，並提升女性委員實際參與稽核之比率。	
七、環境、能源與科技篇	(一)消除各領域的性別隔離	5. 透過終身學習系統或社區讀書會等方式，推動具性別敏感度之環境、能源、科技領域資訊學習與宣導，並應貼近不同性別或城鄉居民在資訊管道上不同的使用習慣與便利性，減少性別落差及城鄉差距。(略)	技術處	短程 - 中程	<p>一、本會對於各科執業技師人數統計，持續將資料更新並公告於本會網站。依領有技師執業執照性別比例觀察，2000 年起女性領有技師執業執照執行技師業務人數及比例有逐漸提高之趨勢〔女性執業技師於 106 年為 217 人(占 4.95%)，107 年為 243 人(占 6.0%)，108 年為 258 人(佔 6.16%)，109 年為 287 人(佔 6.57%)逐年提升〕。</p> <p>二、技師取得執業執照及執行業務，相關法令均未針對性別加以限制，尊重個人意願，只要符合考試資格及工作經歷等相關規定，均可積極充分參與。執業技師人數性別差異，可能因社會趨勢、價值觀、父母意見、個人性向、興趣及意願而有不同；另本會亦積極舉辦「工程倫理講習會」，近 3 年參與講習會之人數分別為：107 年 341 人、108 年 473 人、109 年 528 人，109 年度「工程倫理講習會」總參與人數 528 人中，女性參與人數 29 人，占 5.5%，相較 108 年度女性參與人數 32 人，占 6.77%，女性比例略低，後續仍將透過座談會及講習會建立優質的工作環境，如考量性別、身心障礙、高齡、兒童等使用者友善環境的規劃設計，並宣導女性參與工程領域工作之意願，期能逐年提升成效。</p>	

109年1月1日至12月31日由女性企業承包決標案件統計表

採購性質	全部決標件數	全部決標金額(億元)	女性企業 <sup>1</sup>				女性中小企業 <sup>2</sup>				符合一定條件之女性中小企業 <sup>3</sup>			
			件數	件數比率	金額(億元)	金額比率	件數	件數比率	金額(億元)	金額比率	件數	件數比率	金額(億元)	金額比率
工程	42,083	6,065.91	12,647	30.05%	1,455.35	23.99%	12,412	29.49%	1,176.18	19.39%	10,312	24.50%	808.65	13.33%
財物	65,820	5,387.03	19,825	30.12%	1,375.16	25.53%	18,888	28.70%	988.19	18.34%	13,678	20.78%	616.30	11.44%
勞務	57,392	2,492.48	16,353	28.49%	606.37	24.33%	15,338	26.72%	506.58	20.32%	12,247	21.34%	349.21	14.01%
合計	165,295	13,945.41	48,825	29.54%	3,436.87	24.65%	46,638	28.22%	2,670.95	19.15%	36,237	21.92%	1,774.17	12.72%

註1：本統計所稱「女性企業」，指依商業登記法及公司法登記之企業，其法定代表人為女性之得標廠商。

註2：本統計所稱「女性中小企業」，指依商業登記法及公司法登記之企業，其指法定代表人為女性且決標公告之『是否為中小企業』選取『是』之得標廠商。

註3：「符合一定條件之女性中小企業」原名稱為「優先取得採購業務機會之女性中小企業」，依工程會104年10月27日「104年推動性別平等業務輔導考核實地考核綜合座談會」討論情形，因現行法令上並未對該類女性中小企業採取優惠或保護措施，爰研議修正該用詞，並經工程會104年12月14日簽奉核定修正用詞。

註4：「符合一定條件之女性中小企業」篩選條件，依經濟部中小企業處102年3月22日「研議辦理女性企業參與政府採購性別統計事宜」會議結論，指中小企業之法定代表人為女性，且該企業符合下列要件之一：一、女性持有股權或出資額須達二分之一以上。二、依法登記之負責人及關係人二分之一以上為女性。上述兩項篩選條件排除股份有限公司依法登記之法人及其持有股權(即法人股東無性別，不納入計算)。

註5：統計期間，女性企業得標家數計11,751家(A)，女性中小企業得標家數計11,523(B)，B/A之比率為98.05%；符合一定條件之女性中小企業家數計9,422家(C)，C/A之比率為80.18%。

註6：有關決標件數及決標金額，係依商業登記法及公司法登記之企業得標者。

註7：統計日期：2020/12/31。

**109年1月1日至12月31日原住民族廠商得標案件統計表  
(依採購性質分類)**

採購性質	原住民族廠商 得標件數	原住民族廠商且負 責人為女性之得標 件數	原住民族廠商且負 責人為女性之得標 件數比率	原住民族廠商 得標金額 (億元)	原住民族廠商且負 責人為女性之得標 金額 (億元)	原住民族廠商且負 責人為女性之得標 金額比率
工程類	413	175	42.37%	4.68	1.85	39.50%
財物類	333	118	35.44%	6.26	5.23	83.57%
勞務類	717	329	45.89%	8.56	2.89	33.70%
合計	1,463	622	42.52%	19.51	9.97	51.10%

註1：原住民族企業得標案件相關統計資料，係由行政院原住民族委員會全球資訊網公告核發「原住民機構、法人或團體證明書」清冊彙整成原住民族企業清單，再與政府電子採購網決標公告得標廠商名稱比對相同者而得。

註2：共同供應契約不納入統計。

註3：統計日期：2020/01/05

# 三、性平宣導

- 本會措施
- 性別友善空間及職場介紹
- 女性執業技師執業案例分享

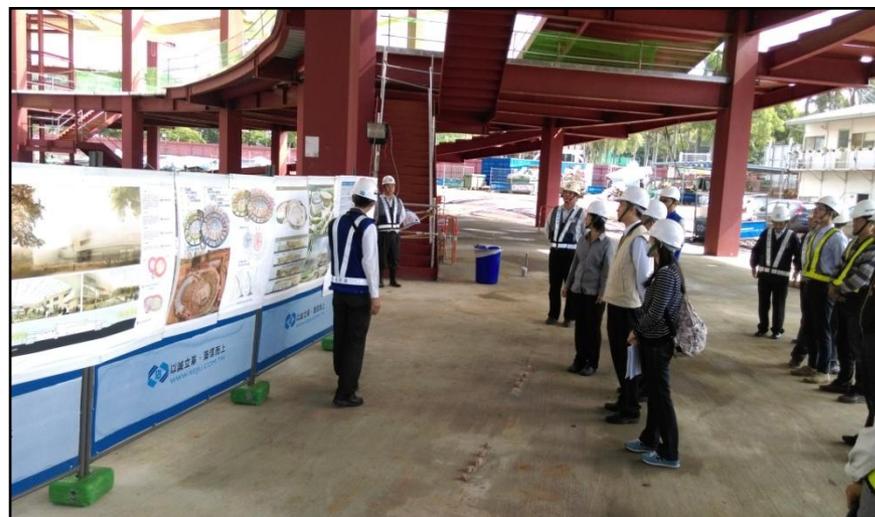
# 本會措施

行政院已成立性別平等處，專責處理性別平等政策推動之統籌與協調，為增進技師於辦理技術服務過程中，納入性別平權觀念，本會將持續請各技師公會及各工程技術顧問商業同業公會將「性別平等或性騷擾防治」納入訓練課程，至補助原則及核銷範例，可於本會網站相關資訊查閱（網址：<http://www.pcc.gov.tw/>性別主流化專區）；另請技師於辦理規劃或設計時，納入性別平等之考量。

# 性別友善空間及職場介紹(1/2)

友善空間及職場介紹

提供整齊整潔之友善職場環境



加強工地環境整潔（如廁所清潔），確保工地從業人員職場健康，並可增加女性監造人員及女性查核委員參與施工查核之意願。

# 性別友善空間及職場介紹(2/2)

## 友善空間及職場介紹

## 提供整齊整潔之友善訓練環境



要求品質管理人員訓練班代訓機構提供優質之訓練環境，並針對女性學員提供女性專用廁所及哺乳場所，增加女性參訓意願，並投入工程領域。

# 女性執業技師執業案例分享(1/2)

截至108年底，女性執業技師比例約為6.16%，已逐年穩步提升。

女性執業技師於工程技術顧問業有許多貢獻，成功案例包括：

- ✦ 江○丹技師-江技師現擔任○工程股份有限公司執業技師，為○集團品質管理部主管，負責督導海內外各公司及各專案之品質管理，並同時擔任中華台北亞太工程師監督委員會委員，於業界所付出之貢獻值得肯定。

# 女性執業技師執業案例分享(2/2)

- ✦ 陳○芳技師-陳技師以設立技師事務所方式執業，除擔任執業技師外，亦具律師資格，協助技師朋友處理技師懲戒及採購爭議調解訴訟事宜，曾發表多篇文章，並於○技師公會擔任理監事等職務，及受政府及法院遴聘擔任委員及某政府機關捐助之基金會董事，於業界相當活躍。
- ✦ 許○青技師-許技師現任○工程顧問有限公司負責人，於海外(紐西蘭)拓展業務，主要提供建築物之抗風制震技術及專案管理服務，亦經常參加海外相關展覽及發表論文，對拓展海外市場具相當經驗。