

# 行政院公共工程委員會性別平等推動計畫（108至111年）（再修正本）

110.3

## 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。另依行政院性別平等處 109 年 12 月 24 日函規定，增加列管本會政府資料開放諮詢小組等 5 個任務編組。

### 3. 性別目標與策略

| 性別目標             | 關鍵績效指標<br>(含期程及目標值)          | 策略                                | 具體做法   | 績效指標<br>(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> | 1. 本會委員會：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。<br>2. <u>本會政府資料開放諮詢小組及</u> | 108 年:達成目標數 0 個，達成度 80%<br>109 年:達成目標數 0 個，達成度 80%<br>110 年:達成目標數 2 個，達成度 86%<br>111 年:達成目標數 2 個，達成度 86% |

<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。

| 性別目標             | 關鍵績效指標<br>(含期程及目標值)     | 策略                    | 具體做法   | 績效指標<br>(含期程及目標值)   |
|------------------|-------------------------|-----------------------|--|---|
|                  |                         |                       | <u>安全衛生防護小組：將於屆期中改聘或屆期屆滿遴選次屆委員時調整人選。</u>   |   |
| 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。 | <p>1. 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。</p> <p><u>2. 本會考績甄審委員會：</u></p> | <p>108年：達成目標數0個，累計向上提升比率0%。</p> <p>109年：達成目標數2個，累計向上提升比率100%。</p> <p>110年：達成目標數0個，累計向上提升比率0%。</p> <p>111年：達成目標數0個，累計向上提升比率0%。</p> |

| 性別目標 | 關鍵績效指標<br>(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法   | 績效指標<br>(含期程及目標值) |
|------|---------------------|----|--|-------------------|
|      |                     |    | <p><u>目前女性比例為36.84%，因比例涉及票選委員投票結果及指定委員須為單位主委，以目前本會主管人員性別比率為男64.3%、女35.7%，現階段尚難達成任一性別40%。</u></p> <p><u>3. 風險管理及危機處理專案小組、推動業務委託民間辦理專案小組：</u></p> <p><u>目前女性比例均為37.5%，考量</u></p> |                   |

| 性別目標                    | 關鍵績效指標<br>(含期程及目標值)                         | 策略  | 具體做法  | 績效指標<br>(含期程及目標值)   |
|-------------------------|---|---|---|---|
|                         |   |   | <p><u>渠等係因業務需要組成，且成員均為本會一級單位主管或副主管，以目前本會主管人員性別比率為男 64.3%、女 35.7%，現階段尚難達成任一性別 40%。</u></p> |   |
| <p>持續提升公部門性別較少者參與比率</p> | <p>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</p> | <p>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。<sup>2</sup></p> | <p>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</p>                                 | <p>108 年：達成目標數 2 個，累計達成度 75%。<br/>109 年：達成目標數 3 個，累計達成度 100%。</p> |

<sup>2</sup>有關新增列管之考績甄審委員會、政府資料開放諮詢小組、安全及衛生防護小組、風險管理及危機處理專案小組及推動業務委託辦理專案小組，均係依各主管機關所定設置依據辦理，本會並無另定相關組織或設置要點之規定。

| 性別目標             | 關鍵績效指標<br>(含期程及目標值)                  | 策略          | 具體做法                                  | 績效指標<br>(含期程及目標值)   |
|------------------|--------------------------------------|-------------|---------------------------------------|---|
|                  |                                      |             | 原則。                                   |   |
| 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)<br>年度目標值：<br>107 年度：2 (%)<br>108 年度：2 (%)<br>109 年 度：<br><u>2.5</u> (%)<br>110 年 度：<br><u>2.5</u> (%)<br>111 年 度：<br><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<br>(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0.1%。<br>2.年度目標值(百分比)：<br>108年度：2.05(%)<br>109年度：2.6(%)<br>110年度：3(%)<br>111年度：3.1(%) | 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。<br>2.定期宣導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110年起女性委員參與比率提高至3%，且年增率以0.1%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<br>(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%。<br>2.年度目標值（百分比）： | 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 | 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： |

| 性別目標 | 關鍵績效指標<br>(含期程及目標值)  | 策略                             | 具體做法  |
|------|--|--------------------------------|---|
|      | 108 年度：<br>75(%)<br>109 年度：<br>80(%)<br>110 年度：<br>85(%)<br>111 年度：<br>90(%) | 性別意識，減少<br>(避免) 職場性別<br>歧視或偏見。 | 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。<br>2. 本會開辦性別平等相關訓練課程時，將 <u>評估採取案例研討方式</u> (如 <u>公共工程專業獎章女性得獎者事蹟</u> 等)，並邀請各部會、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<br>(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。<br>2. 年度目標值(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 | 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、 |

| 性別目標 | 關鍵績效指標<br>(含期程及目標值)                                  | 策略            | 具體做法  |
|------|--|---------------|---|
|      | 108 年度：1 項<br>109 年度：1 項<br>110 年度：1 項<br>111 年度：1 項 | 目以深入探討性別差異原因。 | 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。