

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）性別議題 1：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）本會委員原無任期，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。復依行政院 110 年 2 月 24 日函規定，本會

委員改為任期制，每屆任期 2 年，期滿得續任之，但機關代表派兼委員職務異動者，由其機關另行指派函知本會遴聘。由於工程專業領域人員仍以男性居多，本會委員現階段尚難符合任一性別比率不少於三分之一之目標。

- (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各機關採購評選委員會「專家學者參考名單資料庫」，男性及女性人數比率懸殊。以 110 年 12 月統計資料，上開資料庫總人數為 3,669 人，其中女性人數 600 人（占 16.35%），男性人數 3,069 人（占 83.65%），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，亦就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，爰配合增訂關鍵績效指標。又依行政院性別平等處 109 年 12 月 24 日函規定，除原列管之 5 個委員會（本會委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴評議委員會、法規委員會、訴願審議委員會），另增加列管 5 個任務編組（本會政府資料開放諮詢小組、安全衛生防護小組、考績甄審委員會、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)。

- (6) 現行採購稽核小組組織準則未明文規定稽核委員及稽查人員之性別比例，爰有部分機關採購稽核小組之組成未能符合性別比例，本會將透過宣導、試辦至修正採購稽核小組組織準則之漸進方式，使各採購稽核小組之組成符合性別比例。

3.目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	權責單位
促進公部門決策參與性別平等	機關所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為80%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	本會所屬委員會共10個，有8個已達成任一性別比率40%（達成率70%），將持續推動其他2個委員會於委員出缺或屆期改選時積極提升性別比率。	本會委員會等10個任務編組任一性別比率達40%之達成率。 年度目標值（百分比） 111年：70% 112年：80% 113年：80% 114年：80%	人事室 (相關單位)
		修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例	1. 向全國採購稽核小組（總計38個）宣導及試辦稽核委員	年度目標值： 111年：就性別比例原則納入規定乙事辦理2場次宣導活動。	稽核小組

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	權責單位
		規定	<p>及稽查人員之派聘應符合「任一性別人數不得少於三分之一」之性別比例。</p> <p>2.修正「採購稽核小組組織準則」第5條第2項及第6條第2項規定，增列「任一性別人數不得少於三分之一」文字。</p>	<p>112年：符合性別比例之稽核小組個數達50%。</p> <p>113年：符合性別比例之稽核小組個數達75%。</p> <p>114年：完成修正「採購稽核小組組織準則」，納入三分之一性別比例規定。</p>	
		增進女性人才培力與發展，建置人才庫	增加「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者人數，以利機關組成採購評選委員會時有較多女性專	提升「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者人數比率，每年提升2.5% (依110年5月6日統計資料，女性人數495人，預估	企劃處

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	權責單位
			家學者之遴聘來源，進而促進採購評選作業納入性平觀點。	111 年女性專家學者人數達 505 人為基礎) 年度目標值(百分比)： 111 年：2.5 % 112 年：2.5 % 113 年：2.5 % 114 年：2.5 %	

(二) 性別議題 2：建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。(技術處)

1.重要性

- (1) 建構性別友善職場，消除職場性別歧視與性別隔離，提升女性工程技師之勞動力參與率，增進女性對工程技術的運用能力，強化其經濟力。
- (2) 透過技師講習融入性別平等意識，營造性別友善的技師職場環境，同時提供工作與家庭生活平衡之可能性，給予女性技師獲取經濟資源的平等權利。

2.現況與問題

- (1) 女性勞動力參與率雖逐年微幅成長，惟部分女性因婚育等因素而退出職場，致使我國女性勞動力有早退情形，提升中高齡女性勞動參與及穩定就業仍有努力空間。

(2) 本會將透過技師講習課程，融入性別平等相關教育訓練，消除職場性別歧視，營造性別友善工作環境，推動彈性工時，以維繫婚育年齡女性持續留任或重回工程領域職場，保障不同性別者之就業平等。

3.目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	權責單位
建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。	性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%	改善水平及垂直性別隔離，縮小性別薪資差距	為建構友善就業環境，改善職場性別隔離，縮小性別薪資差距，於技師講習課程加強宣導職場性別平等措施及工作家庭平衡觀念，如彈性工時、育兒津貼、育嬰假及家庭照顧假，及性別友善工程、女性技師執業之成功案例等內容，以提升其進入職場	1. 每年女性技師人數參與技師訓練之比率(以 111 年 6.5% 為基礎)，每年提升 0.2%。 2. 年度目標值 (人次)： 111 年：550 人次 ¹ 112 年：6.7% 113 年：6.9% 114 年：7.1%	技術處

¹ 本會原訂本項 111 年績效指標係參與技師講習課程之參訓人次達 550 人次，於 112 年 6 月 6 日修正。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	權責單位
			及留任意願。透過鼓勵女性技師踴躍參加相關技師講習訓練，提升職場競爭力，每年辦理至少12場次，且女性技師參訓人次逐年成長。		

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：加強推動性別平等意識培力課程 (人事室)

1.重要性

依性別平等政策綱領推動策略「權力、決策與影響力」，應增進女性培力與發展，擴大不同性別者參與管道，突破參與上的性別區隔。爰以歷年執行性別主流化之經驗為基礎，加強落實機關內平權教育及管理政策，期能深化本會同仁於辦理工程業務時充分納入性別觀點，帶動整體工程領域之性別平等意識提升。

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 年起積極推動正式人員參加性別主流化相關訓練課程，並自 108 年起推動臨時人員及委外人員參與相關訓練，至 110 年底已達 89.74%。為持續提升本會各類人員之性別敏感度及性別平等意識，將針對同仁多元需求設計訓練課程，並採取個案教學方式辦理，提升同仁辦理工程業務與性平的連結度。
- (3) 為擴大學習效益，共享學習資源，本會開辦性別平等相關內部訓練課程時，將適時邀請相關公會共同參與，藉由課程訓練與宣導，提升公、私部門性別平等意識。

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
加強推動性別平等意識培力課程	1. 新增實體或數位性別主流化訓練課程(以 110 年辦理 2 場次為基礎)，每 2 年增加 1 場次。 2. 年度目標值(場次)：	強化辦理性別主流化、CEDAW 訓練課程，以提升本會同仁性別意識，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」，按課程目標及需求對象，分別辦理性別平等基礎課程及

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	111 年：3 場次 112 年：3 場次 113 年：4 場次 114 年：4 場次		進階課程，另設計多元訓練方式，增加個案教學，推廣工程業務中融入性平觀點。 2. 以 110 年辦理 2 場次為基礎，每 2 年增加 1 場次實體或數位課程。

(二) 性別議題 2：促進政府採購之友善性別職場。(企劃處)

1. 重要性

依性別平等政策綱領推動策略「就業、經濟與福利」，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障；協助女性進入市場，增強女性經濟賦權，促進女性就業與創業。本會已訂定「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」，其「評選項目」包括「提供員工『工作與生活平衡』措施」乙項，相關措施項目如：友善家庭措施(如育嬰假或侍親假)、友善性別(含多元性別)、員工協助方案、企業托兒、健康促進、彈性工時與工作安排措施(如因家庭照顧或健康因素，提供彈性調整工作時間、地點或內容等)；另於 110 年 10 月 4 日再度修正 CSR 評分表範本，將員工性別人數及比率文件增列為性別友善之證明文件，鼓勵企業將員工性別

人數及比率納入服務建議書供評選考量。鼓勵機關納入採購評選考量，藉由職場友善性別措施，促進女性就業與創業。

2. 現況與問題

- (1) 本會自 107 年 6 月 26 日訂定「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指標）」範本(下稱 CSR 評分表範本)，並鼓勵各機關納入評選考量，期間陸續修正「提供員工『工作與生活平衡』措施」評分項目之內涵，例如友善家庭措施增列育嬰假或侍親假；友善性別措施，增列含多元性別。
- (2) 依近 6 年（105 年~110 年）機關採最有利標評選案件納入 CSR 評分指標之統計資料（如附表），自 105 年採最有利標評選件數 47,012 件，納入 CSR 評分指標 4,089 件，占 8.7%，至 110 年 12 月採最有利標評選件數 57,967 件，納入 CSR 評分指標 9,128 件，占 15.75%，呈現逐年成長，爰進一步宣導鼓勵機關採最有利標辦理採購，並將 CSR 評分指標納入評分項目。

附表：近 6 年最有利標案件納入 CSR 評分項目之件數及比率統計表

年度	採 CSR 件數	最有利標 總件數	採 CSR 評分項目 之件數比率
105	4,089	47,012	8.70 %
106	4,343	51,535	8.43 %
107	5,983	55,384	10.80 %
108	7,506	55,866	13.44 %
109	8,713	56,446	15.44 %

110	9,128	57,967	15.75 %
-----	-------	--------	---------

註：本統計表之最有利標件數含適用、準用及參考最有利標精神之件數。

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
促進政府採購之友善性別職場。	1.機關最有利標評選案件納入企業社會責任(CSR),每年提升1%。 2.年度目標值(百分比): 111年:16% 112年:17% 113年:18% 114年:19%	透過教育訓練加強宣導評選案件納入CSR評分項目,以利營造政府採購友善多元性別之職場環境。	於採購專業人員訓練「最有利標及評選優勝廠商」與相關實務課程中,加強宣導鼓勵機關採購評選案件納入CSR評分項目。

(三) 性別議題 3：宣導性別平權觀念，提升女性參與工程領域工作意願（技術處）

1. 重要性

依性別平等政策綱領推動策略「環境、能源與科技」，應營造有利於女性進入、升遷及發展的環境、能源與科技領域職場，破除性別隔離，爰透過宣導性別平權觀念，營造尊重女性之友善工作環境，增加女性進入工程領域比例。

2. 現況與問題

- (1) 依考試法規定，經技師考試及格，並依技師法領有技師證書者，得充任技師；領有技師證書，具有服務年資二年以上者，經向本會申請發給執業執照後，

始得執行業務。因過去大專校院工程、製造及營造類科之女學生占比與專門職業及技術人員高等考試工程科學類之女性及格比率較低，且需具備二年以上服務年資，致使女性同時考取公務員與技師者，多數會選擇擔任公職，復因傳統性別成見、職業刻板印象、數理與邏輯推理認知偏見、工作環境等，導致女性執業技師人數及比率偏低。

- (2) 各科執業技師之女性人數 106 年為 217 人，比率為 4.95%；107 年為 243 人，比率為 6.0%；108 年為 267 人，比率為 6.16%，109 年為 286 人，比率為 6.56%，110 年 12 月為 311 人，比率為 6.89%，女性執業技師除人數逐年增加外，比率亦持續上升，現在社會對於上述刻板印象似有漸漸改善情況。本會將持續宣導性別平權觀念，完善訓練教材內容，營造尊重女性之友善工作環境，提升女性技師之執業意願。

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
宣導性別平權觀念提升女性參與工程領域工作意願	1. 增加女性執業技師人數佔總執業技師人數之比率（以 110 年 6.89% 為基礎），每年提升 0.1%。 2. 年度目標值（百分比）： 111 年：6.99 % 112 年：7.09 %	於技師歷次換發執業執照必要之訓練課程，宣導技師於辦理技術服務過程中，納入性別平權觀念，營造友善工作環境，以提升女性技師進入職場之意願。	1. 舉辦「技師技術服務專業訓練講習」，於課程內容增加工程友善空間及女性技師案例，向各執業技師宣導性別平權觀念。 2. 定期發函鼓勵各技師公

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	113 年：7.19 % 114 年：7.29 %		會及各工程技術顧問商業同業公會等團體舉辦相關活動時，將性別平權課程納入規劃，向執業技師進行宣導，並適用本會補助原則。

(四) 性別議題 4：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，及增加女性品管人員參訓人次。(工管處)

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) 目前本會工程查核資料庫共計有 975 位查核委員，男性計 927 人(95.08%)，女性計 48 人(4.92%)，均具有工程專業相關背景；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，造成女性參與查核意願偏低。

(2) 經統計 107 年施工查核總件數為 3,585 件，其中女

性委員參與查核件數為 93 件，占總查核比率 2.59%；108 年施工查核總件數為 3,626 件，其中女性委員參與查核件數為 114 件，占總查核比率 3.14%；109 年施工查核總件數為 4,206 件，其中女性委員參與查核件數為 128 件，占總查核比率 3.04%。110 年 12 月施工查核總件數為 4,140 件，其中女性委員參與查核件數為 182 件，占總查核比率 4.4%。以上資料顯示女性委員參與查核件數及比率已逐年提升（107 年 93 件，108 年 114 件，109 年 128 件，110 年 182 件），本會將持續致力於女性查核委員人數及參與查核比率之提升。

- (3) 為建構友善工程就業環境，將性別平等內容（例如：工程友善空間及職場介紹等）納入品管人員訓練課程，持續提升女性參訓人次。

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. 增加女性查核委員參加施工查核作業占總查核件數之比率（以 110 年查核比率 4.4% 為基礎），每年提升 0.1%。 年度目標值（百分比）： 111 年：4.5 % 112 年：4.6 %	1. 請各機關工程施工查核小組持續加強宣導，並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。 2. 將性別平等意識融入品管人員訓練	1. 查核委員： (1) 每年於全國工程施工查核小組會議持續宣導聘用女性查核委員，並呈現尚未聘用女性查核委員之單位及各單位聘用查核委員之性別比例，

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>113年：4.7% 114年：4.8%</p> <p>2.提升品管人員訓練班女性參訓人次(以110年參訓人次2,539人次為基礎)，每年增加30人次²。</p> <p>年度目標值(人次)： 111年：2,550人次 112年：2,580人次 113年：2,610人次 114年：2,640人次</p>	<p>課程，持續提升女性參訓人次。</p>	<p>請各機關工程施工查核小組增聘女性查核委員。</p> <p>(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。以110年女性查核比率為基礎，每年提升0.1%。</p> <p>2.品管人員： (1)定期請各代訓機構協助廣為宣導，鼓勵女性工程人員參與品管人員訓練。 (2)以110年參訓人次為基礎，每年增加30人次。</p>

² 本會原訂本項關鍵績效指標係每年增加10人次，於112年6月6日修正。

(五) 性別議題 5：深化性別統計資訊，提升其於施政規劃時之參考價值（主計室）

1. 重要性

依性別平等政策綱領推動策略「權力、決策與影響力」，應重視不同性別者經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。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	依本會業務需要辦理各項性別統計，並依性別分	每年定期辦理性別統計資料更新作業，納入性別

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
	標擴充複分類統計，每年增加1項。 2. 年度目標值(項)： 111年：1項 112年：1項 113年：1項 114年：1項	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。	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，並定期更新於本會性別統計專區。

參、考核及獎勵

為鼓勵本會各單位積極推動性別主流化工作，執行本計畫著有績效之主協辦單位人員，得視其具體貢獻度及效益性，依本會職員獎懲規定辦理敘獎。凡提出性平創新推動策略、於工程業務領域辦理性別研究及應用統計分析、拍攝製作性平宣導短片教材，及其他對於執行本計畫具有重大績效人員，得從優獎勵。