

行政院公共工程委員會 111 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)促進公私部門決策參與之性別平等

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)	績效指標達成情形 及年度成果
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，至 110年年底，已 有7個已達成 任一性別比率 40%（達成率 70%），將持續 推動其他3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%	<p> <input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成 </p> <p>年度成果：</p> <p>本會10個委員會及任務編組（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、法規委員會、訴願委員會、考績甄審委員會、政府資料開放諮詢小組、安全衛生防護小組、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），除本會委員會外，其餘9個委員會均已達成任一性別比率達40%目標，符合111年度目標值。</p>

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)	績效指標達成情形 及年度成果
	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	修正共通性任務編組設置依據，納入三分之一性別比例規定	<ol style="list-style-type: none"> 向全國採購稽核小組(總計38個)宣導及試辦稽核委員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。 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。 	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。 112年：符合性別比例之稽核小組個數達50%。 113年：符合性別比例之稽核小組個數達75%。 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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 於111年9月16日及23日共2場次採購稽核業務研習會中向全國各採購稽核小組宣導「稽核委員及稽查人員人數應符合『任一性別人數不得少於三分之一』之性別比例」，符合111年度目標值。
	完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特	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	提升「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者人數，自111年起年增率2.5%(依110年5月6日統計資料，	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 1.截至111年11月10日，「專家學者參考名單資料

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)	績效指標達成情形 及年度成果
	別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例		多女性專家學者之遴聘來源，進而促進採購評選作業納入性平觀點。	女性人數 495 人，預估 111 年女性專家學者人數達 505 人) 年度目標值 (百分比): 111 年: 2.5 % 112 年: 2.5 % 113 年: 2.5 % 114 年: 2.5 %	庫」之女性專家學者人數為 659 人、男性為 3,927 人，與 110 年 12 月底女性人數 625 人相比，成長率 5.44% $[(659-625)/625*100\%]$ ，已達成年增率 2.5% 之目標值。 2.另資料庫人數囿於 3 年有效期、政策變動、委員意願及操守等因素影響，爰人數為浮動值。

註:本表所列各項績效指標及具體做法係依行政院秘書長 111 年 1 月 20 日核備本會性別推動計畫 (111 年至 114 年)辦理。

檢討策進

一、本項議題之 3 項績效指標均已完成。

二、後續持續精進作為：

(一)本會已達任一性別比例 40%之委員會及任務編組：

1. 本會政府資料開放諮詢小組：至 111 年 12 月底委員共 15 人，男性 6 人、女性 9 人，女性比例為 60%，已達任一性別比例 40%之目標。
2. 本會安全及衛生防護小組：至 111 年 12 月底小組成員共 5 人，男性 3 人、女性 2 人，女性比例為 40%，已達任一性別比例 40%之目標。
3. 本會性別平等專案小組及性騷擾申訴評議委員會：至 111 年 12 月底委員共 12 人，男性 6 人、女性 6 人，女性比例為 50%，已達任一性別比例 40%之目標。

4. **本會法規委員會**：至 111 年 12 月底委員會共 11 人，男性 5 人、女性 6 人，女性比例為 55%，已達任一性別比例 40% 之目標。
5. **本會訴願審議委員會**：至 111 年 12 月底委員會共 10 人，男性 4 人、女性 6 人，已達任一性別比例 40% 之目標。
6. **本會考績甄審委員會**：至 111 年 12 月底委員共 19 人，男性 10 人、女性 9 人，女性比例為 47.37%，已達任一性別比例 40% 之目標。
7. **本會風險管理及危機處理專案小組**：至 111 年 12 月底小組成員共 16 人，男性 9 人、女性 7 人，女性比例為 43.75%，已達任一性別比例 40% 之目標。
8. **政府業務委託民間辦理專案小組**：至 111 年 12 月底小組成員共 8 人，男性 4 人、女性 4 人，女性比例為 40%，已達任一性別 40% 之目標。

(二)本會委員會尚未達任一性別比例 40%：

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」。本會現有委員 15 人，由相關部會主管派兼者 7 人，另由本會遴聘工程專家學者計 8 人，均須報送行政院核定派（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。配合 110 年度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。依 110 年 2 月 24 日行政院核定委員名單，男性 12 人、女性 3 人，女性比率為 20%；至本會現有委員，計有男性 11 人、女性 4 人，女性比率為 26.7%，已較過去年度大幅增加。

3. 由於本會業務所涉公共工程事務，工程專業領域人員目前仍以男性居多，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，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。
 4. 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，110 年至 111 年女性實際參與會議比例持續增加，108 年及 109 年委員會會議，出席委員女性為 2 人(含代理人)，女性比率為 13.33%。110 及 111 年女性出席委員人次為 5 人(含代理人)，比率達 33.3%。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。
 5. 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。
- (三) 於採購稽核業務研習會中宣導性別比例原則(稽核小組)：**
1. 為讓對採購稽核作業有熱忱之女性專家學者能夠多參與稽核作業，本會已於 111 年舉辦之 2 場採購稽核業務研習會向全國各採購稽核小組宣導增聘女性稽核委員及稽查人員，

並將持續辦理宣導。

2. 經統計 111 年 12 月底，全國符合性別比例之採購稽核小組計有 27 個，預計明(112)年度將可達成 50%比率之目標值。未來將持續宣導，及修正「採購稽核小組組織準則」，增列「任一性別人數不得少於三分之一」文字。

(四)「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者成長比率(企劃處)：

1. 本會前以 110 年 1 月 20 日工程企字第 1100100035 號函請各機關(構)踴躍推薦品德操守佳之女性人選。
2. 至 111 年 11 月 10 日止女性專家學者人數計 659 人，占全部專家學者人數 4,586 人之 14.36%。單就女性人數成長比較，截至 111 年 11 月 10 日止，女性專家學者人數較 110 年 12 月底女性人數 625 人，成長 5.44%，達 111 年度女性人數成長 2.5%之目標值。
3. 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，爰依 112 年目標值 2.5%，並以 111 年 11 月 10 日女性人數 659 人為基數，預估 112 年女性專家學者人數將達 675 人。

(二) 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

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)	績效指標達成情形 及年度成果
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，將性別平等內容（例如：工程友善空間及職場介紹、女性技師執業之成功案例等）納入技師講習之必修課程，每年辦理至少12場次，且參訓人次逐年成長。	每年參與技師講習課程之參訓人次（以109年參訓人次528人為基礎，預估110年為540人次），自110年起每年成長10人次。 年度目標值（人次）： 111年：550人次 112年：560人次 113年：570人次 114年：580人次	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 111年度技師講習課程預計辦理18場次，截至11月15日止辦理15場次，參訓757人，已達年度目標值。

檢討策進

一、本項議題之績效指標均已完成。

二、後續持續精進作為：

- (一) 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。
- (二) 為期各領域優秀女性執業技師能持續穩定就業並兼顧家庭，本會將持續透過技師講習課程，融入性別平等相關教育訓練，並積極蒐集、彙整性別友善空間優良案例及邀請女性執業技師現身分享經歷，消除職場性別歧視，營造性別友

善工作環境，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。

二、部會層級議題

(一) 加強推動性別平等意識培力課程

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
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)： 111 年：3 場次 112 年：3 場次 113 年：4 場次 114 年：4 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別觀點。 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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 本會性別主流化、CEDAW 教育訓練課程採線上及實體學習兩種方式，除職員、聘用人員外，亦將臨時人員、委外承攬人力納入參訓對象，並視訓練性質邀請各部會及公會團體參與。本年度辦理線上課程及 6 場次實體課程(3 場次基礎課程、2 場次進階課程及 1 場次移地訓練)，符合 111 年度 3 場次之目標： 1. 線上課程：向行政院人事行政總處公務人力發展學院申請性別主流化線上學習授權課程，供各單位學習。 2. 實體課程： (1) 基礎課程：播放行政院點亮性別之眼微電影得獎作品、CEDAW 教育影片(111 年 3 月 30 日新進人員訓練、8 月 3 日員工協助方案講座、10 月 27 日全會科長級以上擴大業務會報)。

				<p>(2)進階課程：於 111 年 4 月 28 日辦理「【花漾女子】電影欣賞暨座談會」，藉由女性遭遇性暴力事件案例，探討社會大眾「檢討受害者」的現象，及生活中面對類似案件時的正確因應態度。</p> <p>(3)進階課程：於 111 年 10 月 6 日辦理「【無聲】電影欣賞暨座談會」，藉由觀賞影片及真實案例之探討，融入性別交織觀念，看見經濟弱勢及身障女性在現實中可能遭遇之處境。</p> <p>(4)移地訓練：於 111 年 10 月 1 日辦理性平移地訓練，參訪國立科學教育館「設計我們的世界-科技性別化創新」特展，從歷史沿革和生活實例認識女性科學家與性別觀點的科學演進過程，及面對未來的創新展望。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進

一、本項議題之績效指標均已完成。

二、後續持續精進作為：

- (一)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。
- (二)加強性別交織概念，將課程內容涉及之性別議題融合多元族群、貧富差距、身心障礙者權利，加深同仁對性別議題交錯複雜性之認識。

(三)增加前後測驗之施測，及透過填寫課程滿意度問卷鼓勵回饋與互動，並設計多元課程進行方式(如工作坊、移地訓練等形式)，以精進訓練品質。

(二) 促進政府採購之友善性別職場

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 1. 本會已通函各機關宣導，鼓勵各機關辦理最有利標評選時將 CSR 納入評分(本會 111 年 12 月 13 日工程企字第 1110100771 號函)。 2. 更新本會專案管理、建築工程技術服務、資訊服務及媒體服務等評選配分範例，將 CSR 納入評分項目，並將 CSR 指標涵蓋範圍置於本會全球資訊網供各界下載參考。 3. 機關最有利標評選案件納入企業社會責任者為 7,595 件，佔未納入 CSR 最有利標評選案件總件數 47,393 件之 16.03%，已達年度目標值。

檢討策進

一、本項議題之績效指標目前均已達成。

二、後續持續精進作為：

(一)本會 107 年 6 月 26 日訂定 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；友善性別措施部分，增列含多元性別。本會將循最新性平相關政策適時更新評分項目。

(二)經統計機關採最有利標評選案件納入 CSR 評分指標之件數，自 105 年之 4,089 件、占未納入 CSR 最有利標評選案件總件數 47,012 件之 8.7%，至 111 年之 7,595 件、占未納入 CSR 最有利標評選案件總件數 47,393 件之 16.03%，其成長已達年度目標值，本會已通函各機關宣導，鼓勵各機關將 CSR 評分指標納入評分。

(三)本會除持續宣導鼓勵機關採最有利標辦理採購，另將 CSR 評分指標納入評分項目，並向各機關收集投標廠商推動性別友善措施情形，作為採購專業人員訓練之課程案例教材，加深受訓人員之觀念。

(三) 宣導性別平權觀念，提升女性參與工程領域工作意願

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
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 % 113 年：7.19 % 114 年：7.29 %	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，	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會及各工程技術顧問商業同業公會等團體舉辦相關活動	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 111 年度技師技術服務專業訓練講習已納入相關案例宣導性別平權，以提升女性技師進入職場意願，經統計至 111 年 10 月底，女性執業技師人數比率約為 7.31%，已達年度目標值。

		以提升女性技師進入職場之意願。	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。	
--	--	-----------------	------------------------------------	--

檢討策進

一、本項議題之績效指標均已完成。

二、後續持續精進作為：

- (一)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。
- (二)經本會統計，截至 111 年 10 月底領有技師證書人數 30,632 人，投入工作職場職業的各科執業技師人數計 4,694 人(女性占 7.31%)，女性執業技師之占比以都市計畫科為最高(36.36%)，其次為交通工程科(24.07%)，女性執業技師人數雖逐年成長，與男性相較仍有相當差距。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。

(四) 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

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
逐年提升女性查核委員實際參與施工查核作業比率	<p>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%。</p> <p>年度目標值(百分比)：</p> <p>111 年：4.5 %</p> <p>112 年：4.6 %</p> <p>113 年：4.7 %</p> <p>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 10 人次。</p> <p>年度目標值(人次)：</p> <p>111 年：2,550 人次</p> <p>112 年：2,560 人次</p> <p>113 年：2,570</p>	<p>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。</p> <p>2.將性別平等意識融入品管人員訓練課程，持續提升女性參訓人次。</p>	<p>1. 查核委員：</p> <p>(1)每年於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。</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：</p> <p>(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。</p> <p>(2)以 110 年參訓人次為基礎，每年增加 10 人次。</p>	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>年度成果：</p> <p>本會 111 年女性查核委員參加施工查核作業占總查核件數之比率，及品管人員訓練班女性參訓人次均已達成年度目標值，說明如下：</p> <p>1. 查核委員：</p> <p>截至 111 年 10 月底女性查核委員參加施工查核作業占總查核件數之比率為 4.5%，已達成年度目標值。</p> <p>2. 品管人員：</p> <p>111 年截至 10 月底，女性參訓人次為 3,385 人次，已超越 2,550 人次之年度目標值，未來將持續提高女性參訓人次。</p>

	人次 114年：2,580 人次			
--	------------------------	--	--	--

檢討策進

一、本項議題之 2 項績效指標均已完成。

二、後續持續精進作為：

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。經統計 111 年 10 月底，全國工程施工查核總案件數為 3,995 件，其中女性查核委員參加施工查核件數為 175 件，參與比率為 4.5%，已達成 111 年度原訂 4.5% 之目標值。
- (四) 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。

(五) 深化性別統計資訊，提升其於施政規劃時之參考價值

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
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): 111 年: 1 項 112 年: 1 項 113 年: 1 項 114 年: 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...)，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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 1. 本會 111 年新增「本會政府資料開放諮詢小組委員性別比例」之性別統計指標，符合 111 年度增加 1 項之目標值。 2. 另持續檢視更新原性別統計指標項目至 111 年底之資料，並就「本會當選模範公務人員性別比例」增加官等之複分類統計。

檢討策進

一、本項議題之績效指標均已完成。

二、後續持續精進作為：

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、其他年度重要成果

一、111 年其他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 111 年度均持續辦理，說明如下：

(一) 強化性別平等之政策及治理機制 (人事室):

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；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；第 9 屆委員名單已於 111 年 11 月 10 日簽奉核可，性別比例不變，仍維持男性及女性委員各佔 50%之比例。本小組每年定期召開 2 次會議，並將相關會議紀錄、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) 建構友善就業與創業環境，消除各領域性別隔離

1. 消弭採購專業人員性別比例差距 (企劃處):

本會透過政府採購法規定及訂定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，111 年度採購專業人員訓練參訓人次達 11,927 人，其中，女性參訓人次 6,284 人，占總參訓人次 53%；男性參訓人次 5,643 人，佔總參訓人次 47%，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。

2. 持續提升女性執業技師人數 (技術處):

108 年女性執業技師為 267 人，比率为 6.16%，109 年女性執業技師為 286 人，比率为 6.56%，110 年女性執業技師為 311 人，比率为 6.89%，111 年 10 月底，女性執業技師為 343 人，比率为 7.31%。女性執業技師除人數逐年增加外，比率亦持續上升。

3. 積極舉辦技師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(技術處):至 111 年 10 月底，全國女性執業技師共 343 人，佔全體執業技師比率約 7.31%。111 年度「工程倫理講習會」參與人數中，女性約

佔 5.6%，女性執業技師出席率約 77%。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。

4. 既有工程相關人才資料庫中女性比率持續增加：

透過每年函請各機關、相關公會推薦品德操守佳且具專業之女性專家學者，及利用每年全國工程施工查核小組會議或稽核時宣導鼓勵各機關增聘女性，使女性參與工程相關業務之人數及比率均逐年提升：

- (1) 111 年 11 月 10 日止採購評選委員會專家學者參考名單資料庫女性為 659 人，占 14.36%；已較 110 年 12 月底女性人數 625 人，成長 5.44%。(企劃處)
- (2) 本會「工程施工查核委員資料庫」女性委員共計 53 人，實際參與查核計 37 人，占全體女性委員之 69.81%；女性委員參與施工查核件數為 175 件，截至 111 年 11 月中旬，女性委員參加查核作業比率為 4.5%，已達 111 年度 4.5%之目標值。(工管處)
- (3) 本會「中央採購稽核小組」第 12 屆(任期自 111 年至 112 年)女性委員為 21 人，較第 11 屆(任期自 109 年至 110 年)增加 3 人，占全體稽核委員比率約 45.65%。(稽核小組)

(三) 將性平元素融入業務相關之實務訓練

1. 高普考土木工程類科錄取人員集中實務訓練納入性平教材及案例分享(工管處)：

本會於 111 年 10 月 11 日由主任秘書主持，辦理「111 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試土木工程類科錄取人員集中實務訓練」研商會議，會議決議將性別主流化、身心障礙等國家重要政策納入基礎訓練銜接實務訓練之關聯課程，並於「工程人員/公務人員應有的態度與思考

(工程倫理)」課程中納入性平相關的工程實務案例分享(如附件 1)。

2. 年度金質獎籌辦過程納入性平觀點，並將得獎作品中擇選製作亮點性別文宣(工管處)(如附件 2)：

本會除就歷屆金質獎實際工程案例製作文宣，於公共工程品質管理人員訓練班之訓練教材納入性別平等宣導外，另邀請優秀女性獲獎人員現身說法，以鼓勵更多女性從事工程職場。第 21 屆公共工程金質獎公共設施維護管理獎特優，為高速公路局岡山工務段陳素娥段長領導團隊，本會以陳段長從女性人員在工程上優異的表現進行專訪並拍攝影片，並登載於本會全球資訊網性別主流化專區；至本年度第 22 屆金質獎之性平亮點作品，本會規劃邀請個人貢獻獎之女性參獎人員—水利署第一河川局蘇莎琳正工程司拍攝採訪影片，其主辦工程已 2 度獲得「金質獎」佳績，規劃於 111 年 12 月底拍攝受訪影片，並將於 112 年登載本會 FB 網頁及全球資訊網；另將納入品管班最新教材，於課程中場休息時段播放。

3. 機關(構)舉辦相關性別平等課程，可向本會申請列入技師換照之訓練積分(技術處)：

依據本會「技師執業執照換發辦法」第 5 條規定，技師於申請換發執照前，應取得與原執照登記科別相關之訓練積分證明。本會為配合性別平等政策，增進技師及工程師性別平等觀念，並有助於建立友善職業環境等考量，爰近年起各機關(構)就所舉辦相關性別平等課程，業可向本會申請列入技師換照之訓練積分。例如：社團法人中國工程師學會訂於 111 年 12 月 9 日辦理 2022 女科技大會—邁向工作與生活共榮的新職場研討會等(如附件 3)。

4. 完善教育訓練教材，增加工程友善空間及女性技師案例(技術處)：

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 4，案例更新至 111 年 12 月，並已登載本會全球資訊網性別平等專區）。

（四）強化會內各項性別平等意識培訓之品質（人事室）：

1. 實施前後測驗，將性別平等相關之最新政策與修法納入考題，並測驗受測者對 CEDAW、CRPD 等人權公約基本概念之理解。另透過滿意度調查鼓勵同仁回饋心得，確保課程品質（如附件 5）。
2. **將課程內容融合其他重大議題：**於 10 月 6 日辦理性平（CEDAW）暨身障者權利公約教育訓練，播放電影《無聲》，藉由觀看劇中人物在特教學校遭遇霸凌及性暴力事件，卻因身心障礙與經濟弱勢而難以獲得救濟之處境，看見真實社會縮影，也喚起對性別交織議題之關注。本次訓練搭配自製講義，補充 CEDAW、CRPD 內容及延伸閱讀，並實施前後測驗，回收有效試卷 67 份（共計 71 人參訓），前測平均 91 分，後測平均達 94 分（如附件 6）。
3. **課程進行方式多元化：**於 10 月 1 日辦理性平移地訓練，上午安排士林郭元益糕餅博物館行程，藉由手作糕餅課程體驗家事分工，及專人導覽介紹傳統婚嫁禮俗，瞭解婚姻中兩性社會角色的轉變；下午至國立科學教育館參觀「設計我們的世界-科技性別化創新」特展，並搭配自製教材，透過各項互動體驗加深同仁性平意識（如附件 7）。

（五）積極參與各項研討會及國際審查會議

1. **參與「2022 年臺歐盟亞洲地區 LGBTI 人權推動研討會—雙性人、跨性別者及同志權益保障」（人事室）：**本次研討會於 10 月 27 至 28 日舉行，邀請歐盟及亞洲各國政府官員、民間團體人士及專家學者，交流及分享歐盟及亞洲各國在

促進雙性人、跨性別者及同志權益的相關政策及策略。本會由人事室派員參加，並於研討會後製作相關教材及文宣，提供會內人員參考（如附件 8）。

2. 參與 CEDAW 第 4 次國家報告審查（技術處、人事室）：

我國第 4 次國家報告於 111 年 3 月 31 日公告，並於 11 月 28 日至 12 月 2 日舉行國際審查會議。本會將由人事室派員參加開幕式及結論性意見發表記者會，另由技術處及人事室指派簡任層級以上人員參加國家報告審查第 1 場次，針對專要文件第 5 條「改善教育及特定職業性別隔離」部分點次 5.10「各科執業技師之女性人數」議題進行討論。

3. 參與女科技人大會（人事室）：本次會議將於 12 月 9 日舉辦，主題為「邁向工作與生活共榮的新職場」，為期在職場與學校塑造更好的性別平等組織、多元包容團隊，於大會彙整公私部門及學界建議，進行充分討論與溝通。本會由人事室派員參加，並於研討會後將相關簡報提供給會內人員參考。

4. 參與行政院 111 年性別主流化工作坊（人事室）：本次研習於 8 月 29 日舉行，本會由人事室派員參加，加強同仁對性別主流化工具應用於性別影響評估之理論與實務操作概念。

5. 參與「讓交織的性別故事現身-行政院 111 年性別平等徵件比賽」頒獎典禮（人事室）：本頒獎典禮於 10 月 17 日舉辦，本會由人事室派員觀禮，並將得獎作品連結和真人圖書館活動訊息置於本會全球資訊網，另將紙本作品集收藏於本會圖書館供同仁參閱。

6. 參與 111 年度行政院所屬各部會及直轄市、縣(市)政府性別平等專案小組交流會（人事室）：本次研習於 8 月 24 日舉行，本會由人事室派員參加，加強同仁對性別主流化六

大工具之實務操作概念，並以團隊學習方式進行中央與地方各層級機關之交流互動，以期精進本會辦理性平專案小組各項事宜。

7. **參與「大數據開啟性別分析新視野」研習班(資訊小組)：**本次研習自 11 月 1 日至 2 日辦理，本會由資訊小組派員參加，課程主題包括解析性平數據來源、數據呈現、取得相關性平資料之梳理及查詢、性平專案數據分析視覺化呈現等，期能增進本會相關性別分析報告之品質。

(六)推動職場性別友善，蒐整各項職場友善資訊供同仁使用(人事室、秘書處)：

1. **辦理員工協助方案有關性別友善職場議題相關講座：**於 111 年 10 月 5 日辦理員工協助方案系列講座「友善職場，良好溝通」，講解 CEDAW、直接及間接歧視、職場性別友善觀念，及性騷擾、跟蹤騷擾之樣態與因應之道(如附件 9)。
2. **因應疫情實施差勤彈性化：**因應 COVID-19 疫情，減少上下班通勤人流，維護同仁健康權，自 110 年 5 月 17 日起實施擴大彈性上班時間，另考量重大傷病、懷孕、身心障礙或有養育三足歲以下子女等家庭照顧需求者，同意在疫情警戒提升至第二級及第三級期間得優先居家辦公。後於 111 年 5 月配合衛生福利部函文，考量兒童在居家隔離及自主防疫期間之照顧安全，以不使用托育服務為原則，家長若有親自照顧兒童需求，其中一人得申請「防疫照顧假」，並提供居家辦公之彈性上班方式。
3. **製作婚生養育資訊懶人包：**因應少子化議題，行政院業研議鼓勵生育相關配套措施，惟現行中央及地方推動婚育資訊散見各處，為利同仁快速查詢及使用各項福利措施，本會蒐集各部會及大台北地區所提供生育資訊，於 110 年 6 月製作「生育大補帖」，111 年 7 月製作「婚生養育懶人包」，將婚前聯誼、婚後給假及津貼、產後給假及補助、各縣市不孕症補助、育嬰留職停薪各項事宜、育兒津貼與

托育補助、子女教育補助等主題以視覺化、圖像化方式呈現，並即時更新最新政策規定，提供同仁參考運用（如附件 10）。

4. **提供健康檢測儀器，關懷懷孕同仁身體健康：**本會 111 年 7 月購買自動血壓機 1 台，設置於九樓公共空間，提供懷孕同仁檢測血壓，隨時注意健康狀況。

(七) 本會人事管理有關性別友善部分（人事室）：

1. **有關國旅卡申請自行運用額度部分，配合個案簡化申請程序：**

依「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」第 5 點第 1 款第 4 目規定略以，公務人員本人、配偶或直系血親因身心障礙、懷孕或重大傷病，於當年確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，當年國旅卡補助總額均屬自行運用額度。本會配合同仁實際需求，提供同仁跨年度申請國旅卡自行運用額度之機制，不必逐年提出申請，減輕同仁作業負擔，落實人事業務簡化。

2. **公務人員履歷表刪除性別、家屬及相片欄位：**

為避免就業歧視，尊重個人性傾向及性別認同之隱私權，本會配合銓敘部及人事總處規定，於對外遴補人員時所使用之履歷表已全面刪除性別、家屬及相片欄位。

3. **保障育嬰留職停薪同仁權益，提供申請表格及說明書：**

為落實同仁權益保障，簡化同仁申請程序，本會製作留職停薪申請書及權益影響說明書，並登載會內資訊網供同仁使用。其中有關育嬰留職停薪部分，詳列最新法規及函視，並提供考績、休假、國旅卡、年終工作獎金、公保、健保、退撫基金等攸關同仁權益部分之注意事項。另有關於育嬰留職停薪實施辦法第 2 條將原申請程序應檢附「配偶就業之證明文件」事項刪除（111 年 1 月 18 日施行），開放親職雙方可以選擇同時申請育嬰留職停薪，不論配偶是否就業，也不再限定需有正當理由。本會業將前開修法內容電郵寄

送同仁周知，並於適當時機宣導、鼓勵同仁(特別是男性同仁)申請。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片
1	人事室	性別主流化電影院暨座談會	本會於111年4月28日舉辦性別電影院暨映後座談會，由人事主任主持，本次觀賞電影「花漾女子」係2021年奧斯卡金像獎最佳原著劇本獲獎作品，本片以性暴力事件發生後，社會大眾的漠視甚至譴責受害者的反應，突顯性侵害事件對於受害者本人與親友無論是在身心或者職涯發展，都是難以回復的二度傷害，以及在權利受侵害後，難以防禦與救濟的困境。又本次活動共113人參加(除職聘人員，更擴及委外人力)，回收問卷38份，均表示滿意或非常滿意，且表示有助於增進性別主流化觀念之深化。	如附件11
2	人事室	緣來士林，緣來是你-性平移地訓練	本會於10月1日辦理性平移地訓練，上午安排士林郭元益糕餅博物館行	如附件7

			<p>程，藉由手作糕餅課程體驗家事分工，及專人導覽介紹傳統婚嫁禮俗，瞭解婚姻中兩性社會角色的轉變；下午至國立科學教育館參觀「設計我們的世界-科技性別化創新」特展，並搭配自製教材，透過各項互動體驗加深同仁性平意識，參與人數共計 28 人，包含本會同仁及眷屬。</p>	
3	工管處	<p>金質獎性平亮點作品納入品管班教材</p>	<p>本會除於公共工程品質管理人員訓練班之訓練教材第一單元第五章工程倫理課程中納入性別平等宣導外，並就第 20 屆金質獎特優工程「桃園市大有梯田生態公園新建工程」、第 21 屆「新北市新店區寶高智慧產業園區統包工程」、第 22 屆「高雄榮民總醫院屏東大武分院新建統包工程」及「台北榮民總醫院手術室新建工程」之托育中心、哺集乳室、婦幼車位、無障礙坡道及性別友善廁所等實際工程案例製作文宣。宣導對象為品管班全體參訓學員。</p>	如附件 2

三、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	「淺論國內外技師性別比例(以美國、英國、日本為例)與推動性別平等作法」	本會技術處	單位自辦	分析國內職業技師男女比例懸殊現況及原因，並蒐集美國、英國、日本等各國做法，做為日後提升技師執業環境性別意識、性別友善工作環境之參考(如附件 12)。
2	「工程施工查核委員性別與公共工程品質管理班學員性別分析及運用深化報告」	本會工管處	單位自辦	就工程施工查核委員及品質管理班學員性別統計資料，針對查核委員及品管人員之男女性別比例懸殊進一步深化分析，推究其係受職業刻板印象、工程領域及工作場所等因素所影響。但透過本會多年來之宣導與推動性別意識，經統計資料顯示，影響女性人數比例之因素似有逐漸改善現象，且女性人數比例亦呈上升之趨勢(如附件 13)。

四、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至111年12月底，本會計有9個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除1個具特殊事由，免納入組織規定或設置要點後，計有9個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有9個委員會之相關組織或設置要點，將三分之一性別比例原則納入規範。

五、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（企劃處）：

本會已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6萬餘筆，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；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；111年4月12日再將CSR評分範本加入「友善中高齡者及高齡者」

指標，並於「友善族群」指標加註其涵蓋範圍包括對不同族群之友善措施。

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，並將持續關注各機關是否有廠商推動性別友善措施之特別優秀範例，做為案例加強宣導及推廣。

(二) 於第 20 屆金馨獎頒獎典禮分享本會進步經驗 (人事室):

本屆金馨獎頒獎典禮於 7 月 20 日舉行，本會榮獲 110 年行政院所屬機關推動性平業務輔導考核甲等佳績，由顏副主任委員代表受獎，並於金馨獎頒獎典禮簡報分享本會推動性平業務進步經驗，並吸收其他部會成功案例經驗，同時向熱心指導本會性平業務之委員表達感謝。本會另撰寫書面心得，供性平處登載官網，以利知識共享，學習擴散，藉由觀摩其他部會成功經驗，啟發推動性平業務之創新思維 (如附件 14)。

(三) 本會公共辦公空間推廣性別平等 (人事室、秘書處)

利用中午休息時間於本會九樓梯廳公共用電視看板播放性平宣導短片，並於服務台放置「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例」宣傳手冊供洽公人士索取。另摘選性平文章及張貼性別友善宣導海報於本會公布欄、哺乳室周圍區域，供本會人員及洽公人士閱覽。