

行政院公共工程委員會 112 年度性別平等推動計畫成果報告

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 (含衡量標準與目標值)	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%	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 本會 10 個委員會及任務編組(包含本會委員會、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，已達成 112 年度目標值。
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	1. 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	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	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 112 年度符合性別比例之稽核小組個數計有 27 個，占全國稽核小組比率為 71%，已達成年度目標值。	

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 (含期程及目標值)	績效指標達成情形 及年度成果
			<p>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>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>	
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	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家學者之遴聘來源，進而促進採購評選作業納入性平觀點。	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 111 年女性專家學者人數達 505 人為基礎）。年度目標值（百分比）：	<p>111 年：2.5 %</p> <p>112 年：2.5 %</p> <p>113 年：2.5 %</p> <p>114 年：2.5 %</p>	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>年度成果：</p> <p>1. 截至 112 年 12 月底止，「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者人數為 727 人，與 111 年 12 月底女性人數 704 人相比，其成長率為 3.27%$((727-704)/704*100\%)$，已達成年增率 2.5%之目標值。</p> <p>2. 囿於資料庫人數 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。</p>

檢討策進：

1. 本項議題之 3 項績效指標均已完成。
2. 後續持續精進作為：

(1) 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：112 年委員共 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：112 年小組委員共 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：112 年委員共 12 人，男性 5 人、女性 7 人，女性比例為 58.3%，已達任一性別比例 40%之目標。
- ④本會法規委員會：112 年委員會共 11 人，男性 5 人、女性 6 人，女性比例為 54.5%，已達任一性別比例 40%之目標。
- ⑤本會訴願審議委員會：112 年委員會共 10 人，男性 4 人、女性 6 人，女性比例為 60%，已達任一性別比例 40%之目標。
- ⑥本會考績甄審委員會：112 年委員共 19 人，男性 10 人、女性 9 人，女性比例為 47.4%，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：112 年小組委員共 16 人，男性 9 人、女性 7 人，女性比例為 43.8%，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：112 年小組委員共 9 人，男性 5 人、女性 4 人，女性比例為 44.4%，已達任一性別 40%之目標。

(2) 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 111 年度委員名單，計男性 11 人、女性 4 人，女性比率為 26.7%；至 112 年配合環境部升格改制，改遴派 1 名女性委員，經 112 年 11 月 3 日行政院核定委員名單，計有男性 10 人、女性 5 人，女性比率為 33.3%，已達委員任一性別比例三分之一，亦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例 40%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，112 年女性實際參與會議比例持續增加，查 111 年女性出席委員為 5 人(含代理人)，比率達 33.3%，至 112 年女性出席委員為 6 人(含代理人)，比率已達 40%，已達任一性別比例 40%目標。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 40%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。

(3) 於採購稽核業務研習會中宣導性別比例原則：

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 112 年舉辦之 5 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經統計至 112 年全國符合性別比例之採購稽核小組計有 27 個，占全國稽核小組比率已達 71%，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。

(4) 「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者成長比率：

①本會前以 112 年 2 月 16 日工程企字第 11201000621 號函請各機關(構)踴躍推薦品德操守佳之女性人選。

②截至 112 年 12 月底止，女性專家學者人數計 727 人，占全部專家學者人數 4,179 人之 17.40%，與 111 年 12 月底女性人數 704 人相比，其成長率為 3.27%，已達成年增率 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，又考量允宜逐步提升女性委員人數，爰依 113 年目標值 2.5%，並以 112 年 12 月底女性人數 727 人為基數，預估 113 年女性專家學者人數將達 746 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(含衡量標準與目標值)	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，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。	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 112年：6.7% 113年：6.9% 114年：7.1%	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 112年度技師講習課程共計辦理11場次，參訓1,321人，其中女性技師參訓人數為94人，女性技師參訓比率為7.12%，已達年度目標值。

註：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。

檢討策進：

1. 本項議題之績效指標均已完成。
2. 後續持續精進作為：

- (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) 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，進一步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、育嬰假及家庭照顧假、性別友善空間等（如建置不分性別廁所、工地現場設備及夜間安全設施等），致力建構友善就業環境。

二、部會層級議題

(一) 加強推動性別平等意識培力課程

目標	績效指標 (含期程與目標值)	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平觀點。 2. 以110年辦理2場次為基礎，每2	<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。 112年度辦理線上課程及6場次實體課程，已達成年度目標值： 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：播放同志權益保障相關影片，並以簡報介紹國際不再恐同日及同婚專法修法時事，共計100人參訓(112年5月16日)。

			<p>年增加 1 場次實體或數位課程。</p>	<p>(2) 進階課程：</p> <p>① 112 年 5 月 10 日辦理「【厭世媽咪日記】電影欣賞暨座談會」，藉由探討社會對母親一職的想像，以及家務分工的合理性，深思女性自決與獨立的重要，共計 135 人參訓，並回收 61 份滿意度問卷，滿意度達到 4.69 分(總分 5 分)。</p> <p>② 在 Metoo 輿情燃燒之際，性平三法尚未通過修法之前，本會即主動辦理性別平等及性騷擾防治宣導講座，112 年 6 月 27 日、7 月 4 日、7 月 7 日及 7 月 28 日計舉辦 4 場次，實施全員調訓。</p> <p>③ 112 年 10 月 11 日辦理「【漂浪人生】電影欣賞暨座談會」，藉由真實人生故事的闡述，探討對於性別認同、同性婚姻及家庭的定義，並藉以宣導 112 年性平三法修正，充實課程內容，並強化本會同仁多元性別平權之概念，共計 97 人參訓。</p>
--	--	--	-------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

檢討策進：

1. 本項議題之績效指標均已完成。

2. 後續持續精進作為：

- (1) 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。
- (2) 加強性別交織概念，充實課程內容及融合多元性別，納入身心障礙者權利、同志、跨性別者等性別議題，加深同仁對性別議題交之關注與認識。

- (3) 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	績效指標 (含期程與目標值)	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。	■達成 □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。 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，另亦於社群媒體宣導之。 3. 機關最有利標評選案件納入企業社會責任者，截至112年12月底止共10,283件，占未納入CSR最有利標評選案件總件數49,979件之20.57%，已達年度目標值。

檢討策進：

1. 本項議題之績效指標目前均已完成。
2. 後續持續精進作為：

- (1) 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；加入「友善中高齡及高齡者」指標。本會將循最新性平相關政策適時更新評分項目。

- (2) 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%，本會透過通函宣導，請機關辦理評選時，將 CSR 指標納入評分項目，並於本會網站提供納入 CSR 之專案管理、建築工程技術服務、資訊服務、媒體服務等評選配分及權重範例，供各機關參考，並於社群媒體宣導，透過上述措施，最有利標評選案件納入 CSR 評分指標之件數提升至 112 年 12 月底之 10,283 件、占未納入 CSR 最有利標評選案件總件數 49,979 件之 20.57%，其成長已達年度目標值，本會將持續透過各方式宣導，鼓勵各機關將 CSR 評分指標納入評分。
- (3) 本會除持續宣導鼓勵機關採最有利標辦理採購，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	績效指標 (含期程與目標值)	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 %	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	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 技師技術服務專業訓練講習 111 年度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 112 年 12 月底，女性執業技師人數比率約為 7.38%，已達年度目標值。

	113年：7.19 % 114年：7.29 %	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。	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 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：

1. 本項議題之績效指標均已完成。

2. 後續持續精進作為：

- (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) 經本會統計，截至112年12月底領有技師證書人數30,514人，投入工作職場職業的各科執業技師人數計4,889人(女性361人，占7.38%)，女性執業技師之占比以都市計畫科為最高(37.07%)，其次為交通工程科(23.01%)，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	績效指標 (含期程與目標值)	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 30 人次。</p> <p>年度目標值(人次):</p> <p>111 年: 2,550 人次</p> <p>112 年: 2,580 人次</p> <p>113 年: 2,610 人次</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</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，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</p>	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>年度成果：</p> <p>本會 112 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 112 年 12 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 4.6%，已達成年度目標值。</p> <p>2. 品管人員：</p> <p>112 年截至 12 月底止，女性參訓人次為 3,806 人次，已達年度目標值，未來將持續提高女性參訓人次。</p>

	114年：2,640人次	女性參訓人次。	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。	
--	--------------	---------	----------------------------------------------------	--

註：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。

檢討策進：

1. 本項議題之2項績效指標均已完成。

2. 後續持續精進作為：

- (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) 每年持續宣導，請各機關工程施工查核小組增聘女性查核委員。經統計112年12月底，全國工程施工查核總案件數為4,658件，其中女性查核委員參加施工查核件數為214件，參與比率為4.6%，已達成112年度之目標值。

(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	績效指標 (含期程與目標值)	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	依本會業務需要辦理各項性	每年定期辦理性別統計資料更新作業，納入性別分類為	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 1. 本會112年於「本會員工(含技

<p>統計，每年增加 1 項。</p> <p>2. 年度目標值 (項):</p> <p>111 年: 1 項</p> <p>112 年: 1 項</p> <p>113 年: 1 項</p> <p>114 年: 1 項</p>	<p>別 統</p> <p>計, 並依</p> <p>性別分</p> <p>布結果</p> <p>研判可</p> <p>能問題,</p> <p>進一步</p> <p>擴充複</p> <p>分類統</p> <p>計項目,</p> <p>以深入</p> <p>探討性</p> <p>別差異</p> <p>原因。</p>	<p>原則, 並依</p> <p>需求增加</p> <p>統計複</p> <p>分類 (如</p> <p>年齡、</p> <p>區域、</p> <p>教育程</p> <p>度、專</p> <p>長...等),</p> <p>俾供施</p> <p>政規劃</p> <p>及各項</p> <p>業務推</p> <p>動之參</p> <p>考, 並</p> <p>定期更</p> <p>新於本</p> <p>會性別</p> <p>統計專</p> <p>區。</p>	<p>工、工友、駕駛、約聘僱人員)人數及性別比例」及「本會晉升機關副首長、幕僚長、一級主管性別比例」、「本會晉升二級單位主管性別比例」、「本會晉升簡任非主管性別比例」、「本會晉升薦任非主管性別比例」原有性別統計指標下, 再分別擴充「月均加班時數」及「內陞/外補」5 項複分類統計, 已超越年度目標值。</p> <p>2. 未來本會將視業務需要辦理各項性別統計或增加複分類統計, 且持續更新原性別統計指標資料至 112 年底。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

檢討策進：

1. 本項議題之績效指標均已完成。

2. 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、112年其他推動性別平等政策綱領之成果

本會推動性別平等政策綱領計有「(一) 權力、決策與影響力」之 1、2、3；「(二) 就業、經濟與福利」之 5；「(六) 環境、能源與科技」之 1 等具體行動措施，各具體措施 112 年度均持續辦理，說明如下：

(一) 推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等

1. 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，本會仍積極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，112 年配合環境部升格改制，改遴派 1 名女性委員，爰 112 年度委員名單計有男性 10 人、女性 5 人，女性比率為 33.3%，已較過去年度大幅增加，亦達符合任一性別比率不少於三分之一。另以實際出席參與會議決策情形統計，至 112 年女性出席委員人次為 6 人(含代理人)，比率已達 40%，已達任一性別比例 40%目標，顯示本會推動性別平等之努力，達成權力之平等。

2. 為據以落實本會性別平等之治理機制，考量本會人員以男性居多，為平衡性別比例，爰聘任性別平等專案小組及性騷擾委員會委員及遴聘會外專家學者委員均適時調整，第 9 屆委員名單符合任一性別達 40%之性別比例。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) 增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔

1. 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) 112 年 12 月底止採購評選委員會專家學者參考名單資料庫女性為 727 人，占 17.40%；較 111 年 12 月底女性人數 704 人，成長 3.27%，已達成年增率 2.5%之目標值。
- (2) 本會「工程施工查核委員資料庫」女性委員共計 52 人，實際參與查核計 25 人，占全體女性委員之 48.08%；女性委員參與施工查核件數為 214 件，比率為 4.6%，已達 112 年度 4.6%之目標值。

(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%。

2. 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:

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於 112 年 10 月 27 日辦理 2023 女科技人大會,探討科學與工程領域中之性別障礙,有助於職場性別平等之實現。

(三) 重視不同性別者的經驗與觀點,達成影響力的平等

1. 年度金質獎籌辦過程納入性平觀點,邀請優秀工程女性從業人員分享經驗,鼓勵更多女性貢獻所學、投入職場:

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,本會已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,已於 111 年 12 月底拍攝受訪影片,並於 112 年登載本會 FB 網頁及全球資訊網;本年度第 23 屆金質獎之性平亮點,訪問獲得公共設施維護管理獎優等-坪林污水處理廠「劉秀鳳分署長」及佳作-明德水庫「謝佩鸞股長」等 2 位優秀之女性工程人員,期藉由分享機關及維護管理廠商在性別平等制度面之支持機制

(如生理假、育嬰假、哺乳室、性平友善廁所等)，提升女性在工程職場環境之友善措施；另將納入品管班最新教材，於課程中場休息時段播放。

2. 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 111 年底完成修正教育訓練課程，增加工程友善空間與職場介紹，及女性技師執業之成功案例，並於 112 年登載本會全球資訊網性別主流化專區。

3. 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：

本會於 112 年 7 月 24 日由主任秘書主持，辦理「112 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。

(四) 重視混合式經濟體制的發展潛能，營造有利合作事業發展的環境

1. 消弭採購專業人員性別比例差距：

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，112 年度採購專業人員訓練參訓人次達 10,653 人，其中，女性參訓人次 5,612 人，占總參訓人次 53%；男性參訓人次 5,041 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：

108 年女性執業技師為 267 人，比率為 6.16%，109 年女性執業技師為 286 人，比率為 6.56%，110 年女性執業技師為 311 人，比率為 6.89%，111 年底女性執業技師為 345 人，比率為 7.32%，112 年 12 月底，女性執業技師為 361 人，比率為 7.38%。女性執業技師除人數逐年增加外，比率亦持續上升。

3. 積極舉辦技師講習，宣導性別平等觀念，提高女性參與工程領域工作之意願：

至 112 年 12 月底，全國女性執業技師共 361 人，佔全體執業技師比率約 7.38%。至 112 年 12 月底「工程倫理講習會」參與人數中，女性約佔 7.27%。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。

(五) 營造有利於女性進入、升遷及發展的職場，破除水平與垂直的性別隔離

1. 強化會內各項性別平等意識培訓之品質：

- (1) 融合多元性平意識課程：112 年 5 月 10 日「厭世媽咪日記」電影欣賞暨座談，探討家務分工合理性，搭配自製前導簡報講義，補充 CEDAW、CRPD 概念。112 年 10 月 11 日辦理「漂浪人生」電影欣賞暨座談會，探討對於性別認同、同性婚姻及家庭的定義，充實課程內容，並強化本會同仁多元性別平等意識。另實施前後測驗，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。
- (2) 本會於 112 年 1 月 7 日參訪阿姆坪防淤隧道，製作相關文宣及教材，破除隧道施工時，女力勿入的工程刻板迷思，並結合 CEDAW

教育訓練，補充 CEDAW 涉及性別刻板印象、就業權利之相關公約內容。

- (3) 於本會擴大業務會報(科長以上人員參加)宣導 112 年度法定性別友善事項，增進本會主管人員性別意識，期能由上而下營造友善性別職場環境。
- (4) 掌握時事，積極辦理性平教育訓練：在 Metoo 輿情燃燒之際，性平三法尚未通過修法之前，本會即主動辦理性別平等及性騷擾防治宣導講座，於 112 年 6 月 27 日、7 月 4 日、7 月 7 日及 7 月 28 日計舉辦 4 場次，實施全員調訓。
- (5) 強化本會委員及專家學者多元性別平等意識：本會每月召開工程技術鑑定委員會，以審議本會受理之鑑定案件，於會議開始前播放性別平等宣導短片，經統計每次會議平均出席之委員及專家約為 15 人，以強化多元性別平等觀念。

2. 推動職場性別友善，蒐整各項職場友善資訊供同仁使用：

- (1) 自製婚生養育懶人包文宣：為利快速查詢婚育資訊及使用生育各項福利措施，本會蒐集各部會及大台北地區資訊，製作「生育大補帖」、「婚生養育懶人包」，以視覺化、圖像化方式呈現，提供同仁參考運用。
- (2) 自製育嬰留職停薪同仁權益申請表格及說明書：辦理新進人員講習，並為落實同仁權益保障，簡化同仁申請程序，本會製作申請表格，置於會內資訊網，並於擴大會報、新進人員講習等適當時機宣導，鼓勵申請。
- (3) 將性平處製作之「性別友善職場圖文懶人包」，提供本會同仁使用，以增進同仁對性別友善職場之瞭解和具體行動。

3. 本會公共辦公空間推廣性別平等，建置友善工作環境：

- (1) 於本會公共空間、服務台放置 CEDAW 宣傳手冊供洽公人士索取；另持續蒐集摘選報章雜誌合適之性別平等觀點文章或評論，及

性別友善宣導海報，張貼於本會公布欄、哺乳室周圍區域，供本會人員及洽公人士閱覽，以積極推廣性別平等觀念。

- (2) 提供健康檢測儀器，關懷懷孕同仁身體健康：本會購買自動血壓機 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。
- (3) 本會承租中油大樓辦公場地，爰無自辦托育設施，經協調中油公司於開辦托育場所後保留部分名額予本會員工，並已於 112 年 7 月開放招生。
- (4) 活力行動點心車，走動式關懷員工：本會同仁因業務繁重埋首辦公桌戮力為公，較少有時間舒壓或取用宣導資料，本會自 112 年 3 月起每月 1 次，以行動服務點心車巡迴至各單位，分送免費下午茶點及給予關懷，並提供宣導訊息，協助忙碌中放鬆休息及紓壓。例如：性別平等概念宣導等內容。

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(檔名)
1	人事室	性別主流化電影院暨座談會	本會於 112 年 5 月 10 日辦理「性別電影院暨會後座談會-厭世媽咪日記」，藉由探討社會對母親一職的想像，以及家務分工的合理性，深思女性自決與獨立的重要性。本次訓練並搭配自製講義，補充 CEDAW 內容及延伸閱讀；參加對象除職員、聘用人員外，亦將技工、公友、臨時人員、委外承攬人	附件 1 及照片 1 性別主流化電影院暨座談會

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
			力等人員納入參訓對象。又本次活動回收問卷 61 份，平均 4.69 分(總分 5 分)，同仁多表示有助於增進性別主流化觀念之深化。	
2	人事室	性別平等及性騷擾防治宣導講座	在 Metoo 輿情燃燒之際，性平三法尚未通過修法之前，本會即主動辦理性別平等及性騷擾防治宣導講座 112 年 6 月 27 日、7 月 4 日、7 月 7 日及 7 月 28 日計舉辦 4 場次，實施全員調訓，加強本會同仁對性別平等及性騷擾防治的基本觀念，並增進對性騷擾相關規範之瞭解。	附件 2 及照片 2-1、2-2 性別平等及性騷擾防治講座
3	工管處	金質獎性平亮點作品納入品管班教材	本會公共工程品質管理人員訓練班工程倫理課程中已納入性別平等宣導之訓練教材，就金質獎之性平亮點作品案例製作宣導文宣，播放本會拍攝之工程特輯影片及優秀女性工程人員專訪影片；宣導對象為品管班全體參訓學員，以鼓勵更多女性人員從事工程職場。	附件 3

- ※ 請提報112年辦理之性別平等宣導活動，提報內容須包含辦理時間及地點、宣導活動內容(含所宣導之性平議題/概念)、宣導方式及對象、合作單位及資源連結、辦理成果(如場次、人次)及成效(影響層面、活動效益)等，文長500字以內。
- ※ 請各部會依重要性擇選1至3項提報，並提供照片電子檔(JPG 格式)，檔名請依「序號」及「宣導活動名稱」進行編號。

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

法規名稱	提報單位	內容說明
無		

- ※ 請提報112年度報院或經本院院會通過與性別平等有關之法案，其提報內容應包含立(修)法目的、法案重點內容、生效日，以及與性別平等有關之議題及影響層面，文長500字以內。

四、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	公共工程重視性別友善措施與施工品質之關聯性-以金質獎得獎工程為例	工管處	單位自辦	本研究係針對公共工程廠商對於性別平等友善採取之相關措施，與其施工品質之相關性進行分析，刻正進行資料蒐集，包含現況分析、法令依據、相關案例等加以研析，以撰寫分析報告。

- ※ 請提報112年辦理(含委託辦理)與性別議題有關之研究，提報內容包括辦理機關、研究目的、研究內容、研究方法、研究結果與發現，以及說明如何運用研究結果於推動性平業務，文長500字以內。
- ※ 提報範圍包含112年度尚未完成之研究。

五、其他性別平等推動事項

(一) 推動性別平等國際交流-參與國際工程聯盟大會(IEAM2023)：

1. 本會參與 112 年 6 月 11 日至 6 月 15 日於臺中舉辦之「2023 年國際工程聯盟年會」，由中國工程師學會與中華工程教育學會主辦，計有來自全球 38 個組織約 180 位代表出席。會中針對工程領域畢業生核心能力及專業工程師能力(GAPC)進行討論，主要重點為落實聯合國永續發展目標(SDGs)及納入數位技術、跨界整合、多元包容(含性平議題)及溝通管理等內容。
2. 112 年度就 GAPC 如何導入進行亞太工程師及國際工程師審查辦法的修訂工作，除納入上開 GAPC 核心精神外，亦就導入後如何向業界宣導，及確認審查標準的修訂方針。另規劃於 113 年公告導入 GAPC 後之審查辦法、相關申請書格式及面試審查方式，並視需要回饋國際工程師聯盟(IEA)其他會員國，以彰顯我國對技師於專業及性別平等職能培育的重視。

行政院公共工程委員會 112 年度性別平等成果報告附件

附件 1 性別主流化電影院暨座談會

1. 自製訓練講義

112年性別主流化(CEDAW)電影院- 厭世媽咪日記

工程會人事室 112.5.10

CEDAW

(d) 不論婚姻狀況如何，在有關於子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重

(e) 有相同的權利自由負責地決定子女人數和生育間隔，並有機會使婦女獲得行使這種權利的知識、教育和方法

(f) 在監護、看管、受托和收養子女或類似的制度方面，如果國家法規有這些觀念的話，有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重

(g) 夫妻有相同的個人權利，包括選擇姓氏、專業和職業的權利

(h) 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利。

影片資料



美國 | 2018 | 彩色 | 96分 | 輔15

瑪麗辛苦拉扯兩個孩子長大，每天被家務事逼得喘不過氣來，丈夫總是忙著上班無心幫她料理家事，而第三個孩子的出生成為了壓垮她的最後一根稻草，每天晚上不得好眠，還要面對老二在學校被老師點名轉學的困境。有一天，弟弟向她提出一個新穎的方案：要不要請一位「夜間保姆」？保姆塔莉的加入，將如何為這個家帶來嶄新的希望？

看完電影想一想



1. 您認為讓主角Mario如此「厭世」的原因有哪些？
2. 您認為故事裡的家務分工合理嗎？若不合理，可以如何加強？
3. 您對「母親」的想像是什麼？您認為當今社會對母親的職責要求是否太過嚴苛？

2. 活動照片



附件 2 性別平等及性騷擾防治宣導講座

活動照片



附件 3 第 22 屆金質獎第一河川分署蘇沙琳個人訪談採訪影片

