

行政院公共工程委員會 100 年度推動性別主流化成果報告

壹、辦理情形：

一、落實性別機制，建立性別友善工作環境

(一) 定期召開性別平等專案小組會議

- 1、本小組目前置委員 11 人，召集人由本會鄧副主任委員民治擔任，其餘委員由主任委員就本會各單位人員遴派，並遴聘楊律師芳婉、第 3 屆婦權會委員周教授月清及現任婦權會黃委員馨慧等 3 人擔任外聘委員，本小組原則每 4 個月召開會議 1 次。
- 2、本小組 100 年度分別於 4 月 12 日、8 月 23 日及 12 月 14 日召開性別平等專案小組會議，每次會議至少有 1 位外聘委員與會指導。
- 3、本會 100 年度性平小組會議討論有關本會 100 年度推動性別主流化訓練規劃、本會性別統計資料及技師性別比例失衡分析及本會 100 年推動性別主流化成果等案。

(二) 積極落實本會辦理聘任各委員會委員時，任一性

別比例應達 1/3 政策

- 1、性騷擾申訴評議委員會：委員總人數 11 人，其中女性 7 人，男性 4 人，符合任一性別比例達 1/3 之規定。
- 2、性別平等專案小組：委員總人數 11 人，其中女性 7 人，男性 4 人，符合任一性別比例達 1/3 之規定。
- 3、法規委員會及訴願委員會：委員總人數 13 人，女性 5 人，男性 8 人，符合任一性別比例達 1/3 之規定。
- 4、餘未達成任一性別比例 1/3 為本會委員會（婦權會列管為特殊事由）：本會委員會係依組織條例規定，置 11 至 15 位委員，由行政院就相關部會主管及工程專家派兼或聘兼之，任期隨委員職務異動或首長職務異動辦理改派；目前本會置 15 位委員，7 位為相關部會副首長，8 位為專家學者；其中，有 1 位女性委員，占 7%。依本會組織條例規定，委員並無任期，任期係依委員職務異動或首長職務異動而辦理改派，且工程專業人員

仍以男性居多，現階段不能符合性別比例，本會將俟改派時提醒主任委員廣徵女性專家學者意願期能逐步達成性別比例達1/3之政策目標。

(三) 訂定本會性騷擾防治措施、申訴與獎懲辦法，並在公開場所揭示

- 1、為宣示本會杜絕性騷擾之決心，本會特訂定「性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」，並成立本會「性騷擾申訴評議委員會」，本會並設置申訴專線公告於會內公佈欄。
- 2、本會業將有關之性騷擾申訴調查相關法令文宣、申訴管道置於本會網路系統，供同仁隨時查閱，另於新進同仁報到時，發送「本會性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」，請同仁詳閱，藉此宣導性別工作平等，並認知性別互相尊重與合作支持。
- 3、申評會成立至今，尚無本會員工提起申訴案件，惟為落實營造員工免受性騷擾之工作及服務環境本會於100年2月22日以工程人字第10000066400號函轉知本會各單位，除再次重申本會禁止性騷擾之決心，並宣導相關規定，以維

護同仁免於性騷擾之工作環境。

(四) 配合「性別工作平等法」之實施，設置哺乳室及提供同仁托兒設施

- 1、本會為照顧女性同仁權益，於有限空間內特別設置哺乳室一間，並購置熱水瓶、冰箱、沙發等設備，增加使用之便利性，供女性同仁使用消除婦女職場就業障礙，保障女性同仁哺乳權，本年度計有2位同仁受惠。
- 2、另與本會鄰近合格之幼稚園（台北市私立慶豐紀念幼稚園）及托兒中心（台北市私立我們的托育中心）簽訂契約，提供會內員工托育優惠。另轉知交通部及內政部邀請近千家（所）合法登記立案之幼稚園及托兒收費等項目等優惠資訊（凡公教員工子女就讀或受託時，均可適用）。

二、辦理性別培力訓練，提升同仁性別意識

(一) 自辦性別平權教育訓練

- 1、4月14日及4月15日分2梯次帶領同仁參觀臺灣國家婦女館「臺灣女人、精彩一百」特展，並播放「顏

色」及「當愛來的時候」等影片，以強化同仁之性別意識，計有 92 人參加，其中女性同仁 40 位，佔 43%。

2、5月9日觀賞影片－莫比烏斯（公播版），本片透過
第

一及第三人稱的交互觀點，將性別議題中的歧視與

認

同，以簡短有力量的方式訴說。片中旁白透露出作者對於跨性別議題的思索，進而勇敢地面對自身對於

性

向的認同，計有 21 人參加，其中女性同仁 9 位，佔 43%。

3、8月18日邀請淡江大學王慰慈老師講授「性別與媒體-電視、電影中的性別意象」，計有 44 人參加，其中女性同仁 21 位，佔 48%。

4、10月27日邀請現任行政院婦權會委員、台灣師範大學黃馨慧老師講授「性別與家庭」，計有 49 人參加，其中女性同仁 21 位，佔 43%。

(二) 遴派人員參加性別教育訓練或研習活動

- 1、指派科長李怡萱參加內政部於100年6月24日召開之「性別平等政策綱領(草案)具體行動措施研商會議」權力、決策與影響力場。
- 2、指派蘇處長明通參加100年6月27日行政院婦女權益促進委員會第36次委員會議會前協商會議。
- 3、指派鍾副研究員佩真參加內政部於100年6月30日召開之「性別平等政策綱領(草案)具體行動措施研商會議」就業、經濟與福利場。
- 4、指派同仁參加教育部主辦之性別意識培力研習訓練：100年8月25日—同志文化議題、8月26日—性別主流化工具概念與實例運用、8月29日—性別議題相關影片欣賞討論、8月31日—性別主流化的發展與運用專題演講等四場課程。
- 5、指派同仁參與財團法人婦女權益促進發展基金會於100年11月23日至24日辦理之「落實CEDAW國際培訓工作坊」議程會議，針對目前國內重要婦女/性別議題進行實例探討。

(三) 定期宣導各機關舉辦之「性別主流化」數位學習課程

本會為增進同仁性別意識培力，除不定期舉辦實體課程外，為讓無法參加實體課程人員增加相關知能，於人事服務簡訊宣導各機關開辦性別平權之數位學習課程，鼓勵同仁多加利用。另以 e-mail 轉知同仁「公部門數位學習網站資訊一覽表」鼓勵上網學習，課程內容包含公務人力發展中心於「e 等公務園」學習網內建置之「性別平等教育—校園性騷擾之防治」、「性騷擾防治法」，及行政院人事行政局地方行政研習中心於「地方行政研習 e 學中心」開設之「性別主流化」等課程。

三、持續辦理性別統計

本會為建立性別統計，辦理下列項目統計分類：

(一) 32 類科執業技師人數統計

- 1、單獨設立或其他技師組織聯合技師事務所之執業人數性別統計
- 2、受聘或組織工程技術顧問公司之執業人數性別統計

3、受聘於前述以外依法令規定必需聘用技師之營利事業
或機構之執業人數性別統計

(二) 採購相關人員統計

1、採購評選專家學者資料庫性別比例

2、取得採購專業人員性別比例

(三) 公共工程品質理訓練班人數統計

1、公共工程品質理訓練班結訓學員性別比例

2、公共工程品質管理回訓班結訓學員性別比例

(四) 促參教育訓練參加學員性別比例等性別統計

(五) 本會組織人力概況

1、本會現有全體總人數(含技工、工友、駕駛、約聘僱
人員) 性別比例

2、本會職員性別比例

3、本會職員特任及簡任官等性別比例

4、本會職員薦任及委任官等性別比例

5、本會現有副首長、幕僚長、一級主管、二級主管性別
比例

6、本會簡任非主管性別比例

7、本會晉升機關副首長幕僚長、一級主管性別比例

- 8、本會晉升二級單位主管性別比例
- 9、本會晉升簡任非主管性別比例
- 10、本會人事甄審考績委員會性別比例
- 11、本會中高階培訓人數比例
- 12、本會參加性別主流化課程人次比例
- 13、本會出國考察（出席會議）性別比例
- 14、本會當選模範公務人員性別比例

四、辦理執業技師性別分析

（一）本會係技師主管機關，由各科執業技師統計資料顯示

，技師 32 類科，執業總人數 3,695 人中，女性執業技師 139 人，僅佔 3.8%，其中，除了土木工程、水利工程、結構工程、大地工程、測量、環境工程、都市計畫、食品、水土保持、應用地質及交通工程等 11 類科有女性執業技師外，其餘類科僅有男性執業技

師

。

（二）透過技師性別比例失衡原因分析，可能原因包括「女

性數理與邏輯推理能力常被認為不適合學習工程相關專業領域之課程」、「無可推卸之『家庭』義務與責任」、「工地現場充斥不友善之工作環境」、「工程人員給予外界觀感不佳的刻板印象」等，致使女性參與及能力發揮造成阻礙，爰提出消弭性別歧視之具體建議

，以增加女性進入工程領域之比例。

五、辦理如何保障及協助女性企業之研析

(一) 依內政部蒐集美、加、日、韓、星及香港是否有政府採購保障女性企業主之相關規範，經研析後，僅美、韓有相關規定。就美國及韓國政府採購案優惠女性企業主之規定，本會分析如下：

- 1、美國於世界貿易組織(WTO)政府採購協定(GPA)市場承諾開放清單總附註載明，執行中小企業保護之案件，排除適用GPA。韓國GPA市場承諾開放清單附件一至附件三載明依政府採購相關法規辦理洽單一廠商議價且符合執行保護中小企業之案件排除適用GPA。爰達GPA門檻金額之政府採購案，美國及韓國

可實施優惠女性中小企業主之措施。

- 2、我國在 GPA 談判過程中，原擬比照美國 GPA 清單，於我國清單載明保護中小企業之案件排除適用 GPA，但因其他 GPA 會員反對而未能比照辦理。
- 3、目前 GPA 進行之新回合談判，我國與瑞士、歐盟、加拿大等會員皆曾反對美國於 GPA 清單中載明保護中小企業之案件排除適用 GPA。
- 4、對於協助女性企業獲得政府採購商機，美國係透過小型企業法，韓國係透過支援女性企業法。

(二) 我國已於 98 年 7 月 15 日加入 GPA，機關辦理適用 GPA

之採購，須依 GPA 規定公平對待 GPA 會員之廠商；且基於政府採購法係以規範採購程序為主之法律，立

法

宗旨強調公平、公開、公正之採購程序，爰不宜於政府採購法明定保障特定對象之條款。

(三) 建議參考美國「小型企業法」之規定，於「中小企業發展條例」明定「中小型女性企業」之定義暨保障該等企業之條款；或參考韓國「支援女性企業法」之作

法，於保障女性之法令明訂優惠女性企業之規定。我國法令對特定族群之類似保護措施，如「身心障礙者權益保障法」第 69 條及「原住民族工作權保障法」第 11 條之規定，亦可參採。

貳、將性別主流化概念落實於本會相關業務

一、鼓勵將「性別平等或性騷擾防治」納入訓練課程，適用本會「技師相關活動申請補助處理原則」

(一) 本會於 100 年 4 月 6 日函請各公會於舉辦技師相關活動時，將「性別平等或性騷擾防治」等相關訓練課程納入規劃，並適用活動補助。

(二) 鑑於工程倫理課程係屬技師申請換發執業執照必要之訓練積分，將性別平等或性騷擾防治相關訓練課程納入本會舉辦之「技師技術服務專業訓練講習會」（包括：工程倫理講習會與技師、工程技術顧問公司法規及業務輔導講習會），向各執業技師宣導性

別

平等觀念。

二、全面檢視政府勞務採購歧視婦女行為，並擬定積極辦

理措施

- (一) 依政府採購法第 101 條第 1 項第 14 款規定：「機關辦理採購，發現廠商有下列情形之一，應將其事實及理由通知廠商，並附記如未提出異議者，將刊登政府採購公報：十四、歧視婦女、原住民或弱勢團體人士，情節重大者。」機關發現廠商有上開情形者，應依同法第 102 條、第 103 條規定將該等廠商刊登政府採購公報，全國各機關拒絕往來 1 年。
- (二) 修正「勞務採購契約範本」，增訂「勞工權益保障」條款，包括性別工作平等法之規定，相關內容如下：
- 1、第 8 條第 17 款第 4 目：機關發現廠商未依法為其派至機關提供勞務之派遣勞工，投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金或違反勞動基準法及性別工作平等法情事者，應限期改正，並通知目的事業主管機關依法處理。上開勞工如受有損害，由廠商負責賠償派遣勞工之損害。
 - 2、第 8 條第 17 款第 5 目：廠商對於派至機關提供勞務之派遣勞工，其請假、特別休假(含年資併計給予)、

加班(延長工作時間)及年終獎金(獎金或分配紅利)等工資給付之勞動條件，應依勞動基準法暨其施行細則、勞工請假規則及性別工作平等法規定辦理。

3、第8條第17款第6目：機關對於廠商派至機關提供勞務之派遣勞工應督促廠商落實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。

4、第8條第17款第7目：機關將每月抽訪派遣勞工，瞭解廠商是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。訂有後續擴充採購之條件者，抽訪結果並將作為是否與廠商續約之依據。

(三) 本會於100年9月1日函勞委會、各直轄市政府及縣市政府，倘發現廠商有違反性別工作平等法或就業服務法，具有政府採購法第101條第1項第14款情形之政府採購案件，請通知各該採購機關依法處理，並副知本會；同日並通函各機關注意，機關辦理採購，應符合政府採購法、性別工作平等法及就業服務法有關性別平權之規定。

(四) 為加強採購人員辦理採購應注意性別平權之觀念，

於採購專業人員基礎訓練之「政府採購法概要」課程及「e等公務員」之「政府採購法系列」課程，納入性別工作平等法、就業服務法有關性別平權相關規定之內容。

(五) 成功案例：

台中國家美術館（國立臺灣美術館）懷孕歧視案件，經臺中市政府依違反「性別工作平等法」裁罰仟代昌公司新臺幣 10 萬元，該公司不服，提起行政訴訟，

業經臺中高等行政法院 100 年 3 月 23 日判決駁回。該館復已於 100 年 9 月 1 日函通知仟代昌有限公司，認定該公司有政府採購法第 101 條第 1 項第 14 款規定情形，因該公司未提出異議，該館已於 100 年 10 月 14 日將該公司刊登政府採購公報，全國各機關拒

絕往來期間至 101 年 10 月 14 日止。

參、成效評估

一、辦理性別意識培力

- (一) 本年度本會自辦性平教育訓練 4 場次，其中包含參訪、實體課程、觀賞影片、數位學習等多元化方式辦理。
- (二) 本年度本會參加性別主流化相關訓練課程人數共計 116 人，其中男性 67 人，女性 49 人，占本會職員總數（183 人）之 63.39%，男性參訓人數（67 人）占全體男性職員（109 人）之 61.47%、女性參訓人數（49 人）占全體女性職員（74 人）之 66.23%。

二、落實性別機制

- (一) 本會性別平等專案小組由副主任委員擔任召集人，委員總人數 11 人，其中女性 7 人，男性 4 人，外聘 3 人，其中 1 人係現任婦權會委員，定期每 4 個月召開會議，每次召開會議均有 1 個討論案。
- (二) 鑒於目前職場性別歧視層出不窮，本會為政府採購法主管機關，經瞭解部分勞務採購有歧視婦女行為，本會爰透過性平小組之討論以及外聘委員之建議，主動發函提醒各機關辦理政府採購案件

應符合政府採購法、就業服務法及性別工作平等法有關性別平權之規定；另發函行政院勞工委員會及各縣市政府倘發現廠商有違反性別工作平等法或就業服務法有關性別平等規定，應通知各該採購機關依政府採購法相關規定懲處廠商，並副知本會。

三、進行性別分析

本會經由執業技師性別統計，分析技師性別比例失衡原因，瞭解工程領域因工作場所之特殊性及工程人員給予外界之刻板印象，致使女性參與及能力發揮造成阻礙。建議由家庭、學校、就業等各面向進行宣導，理解性別平等的意義，傳遞正確的性別形象訊息，除鼓勵女性多元發展選讀工程、科技等領域，同時也積極鼓勵各技師公會或各工程技術顧問商業同業公會等團體舉辦相關活動時，增加性別平權課程，期能藉由「加強宣導性別平等之觀念，營造尊重女性之友善工作環境」，提供機會均等的工作

環

境，增加女性進入工程領域之比例。

肆、檢討意見

綜合本年度執行成果，經檢討並提出策進作為如下：

一、賡續深化性別意識培力

本年度性平教育訓練，本會職員參訓比例為 63.39%，
未

來仍將以更靈活、活潑方式，賡續辦理性別主流化相關
訓練課程，以持續深化同仁對性別議題的敏感度，並
落

實於業務中。

二、定期更新本會性別統計

本會將定期更新性別統計，並加以分析，以期性別統
計

之特質屬性能有效轉化為政策制定之參據。

三、持續鼓勵各技師公會、同業公會辦理相關活動時，辦理 性別主流化或性騷擾防治議題課程

本會將持續鼓勵各技師公會、同業公會，於辦理相關活
動時，納入性別主流化或性騷擾防治相關課程，另函

知

本會全球資訊網業已建置「性別主流化專區」，並連結臺灣國家婦女館所建置「性別主流化強專家學者資料庫」，請其辦理訓練時參考運用，期能強化各類科技師性別平權之觀念。