

推動性別平等工作心得文章

機關名稱：行政院公共工程委員會

撰擬人員：約聘研究員 王佳玉

一、前言

行政院公共工程委員會很榮幸可以在這一次的性平考核中，獲得甲等的肯定。首先，最要感謝吳澤成主委及本會性別平等專案小組召集人顏久榮副主任委員親力親為地帶領全會，努力實作，終獲佳績。同時，更要感謝每位性平委員及行政院性別平等處的長官不吝指教，持續給予工程會最專業的指導意見與協助。最後，更要非常感謝本會人事室前任主任，現任行政院原子能委員會人事室李靜宜主任的辛苦耕耘，從最基礎的根基打造一個嶄新的里程碑，總是利用下班後的時間，從構思規劃、具體執行至後續管考追蹤等，積極認真且努力不懈，順利完成了這次的性平考核作業。當然，也不能忘了工程會全體敬業的同仁們，絞盡腦汁地持續突破自我，全力積極推動，才能共享今日的榮耀。

以下的心得分享將依據行政院性別平等處所提示的重點，主要分成以下四項進行說明：首先，工程會過往在推動性平業務上，究竟遇到什麼困境？如何面對、解決；其次，本會如何一步一腳印的，以過去推動的經驗為基礎，持續向上提升；第三，工程會如何將性平業務與各項工程及採購業務予以結合及置入推動；最後，則是面對工程會現階段尚有不足之處，提出改進之道，並展望未來持續推動的各項具體目標。

二、過往推動困境及解決方法

工程會以往面臨的困境，必須突破眼前實際存在的「三面牆」。第一面牆，是土木工程學系的養成教育，雖然目前性平已成為臺灣普世價值，我們從小就學時也有接觸及吸收相關性平觀念，但實際上，在養成教育過程中，土木類科的女性仍然較少，也因此投入公務體系時，國家考試土木類科報考的女性依舊十分有限，且加上過去數年也常有錄取不足額的情形出現，導致僅有少數具備工程養成教育背景的女性能進入公務部門服務，也自然形成我們必須突破的第二面牆。最

後一道牆，則是在民間業界中，因土木工程產業的工作場域較為嚴峻辛勞，女性常在結婚、孕育下一代後，考量家庭照顧因素而選擇辭職或轉業，導致民間工程產業之從業女性亦有長期偏低現象，甚至於二度就業時，也不會再回到工程領域。以上是工程會在推動性平業務上，實際所面臨的三項困境。

三、考核成績躍升之關鍵原因

縱使工程會眼前面臨三面牆的困境，只要有心面對與解決，還是可以突破重圍的。為解決這三項困境，工程會成功運用了致勝的三隻箭來突破現況，超越自我，這也是此次考核成績躍升的關鍵原因。首先，因為有機關首長及高層長官們的全力支持。如同開頭所說的，主委的理念認為凡事沒有所謂的困難，做就對了！當高層長官有此信念與使命價值時，工程會內部即形塑出讓性平業務更上一層樓的共同目標與願景，全體同仁感受到這股要讓性平業務品質變得更好的組織氛圍，就更願意全心投入，才能激發出許多創意優質的想法與政策。每當業務單位遇有不知如何從工程業務中融入相關性平業務時，工程會性平業務的主辦單位(人事室)便會主動集合各方靈感與意見，協助各業務單位同仁共同全盤檢視及整理本會可運用的政策工具，例如：各項公共工程管考機制、本會相關工程或採購法令政策相關標的團體等，找出性平業務可能的切入點。

四、提升性平業務品質之方法

承上，在盤點出各項政策工具後，究竟那些工程及採購業務可以融入性平意識呢？工程會的策略，便是靈活運用各項政策工具，以提升性平業務品質。主要共可分為四大主軸，也是此次考核中進步最多的亮點：分別為決策參與、訓練教材、採選評選，以及金質獎項。

首先，在「決策參與」方面：工程會這兩年進步非常大，尤其是委員會或任務編組之任一性別比例，原本各委員會或任務編組之任一性別比例常不及三分之一，因此，我們主動修改了各項委員組成規定，並從工程會最高決策單位的這個委員會做起，現行工程會的組織條例規定，委員是沒有任期制的，也因如此，要使女性委員比例擴大到三分之一，甚至是百分之四十，是非常困難的，為了解決此項問題，我們果決地採行一個決定，改變原本的作法，專案簽報行政院將本會委員會改以任期制，任期兩年，以利定期遴用女性委員。在尋求女性工

程專業委員時，我們主動請益各地的女性工程人才，將女性工程專家學者集中於工程會的最高決策單位，使其發揮決策影響力，是一個劃時代的新指標。另一方面，因工程會是政府採購法的主管機關，當各機關辦理採購業務時，會因採購類別的差異而需要不同領域的學者專家，因此，工程會特別建立了採購專家學者名單參考資料庫，並定期滾動更新。隨著越來越多女性工程人才收錄於此資料庫，也直接促成了各機關讓更多女性工程人才參與各項公共事務。其次，當各機關執行重大公共工程案件時，為確實掌握工程施工進度與實際品質，需組成工程施工查核委員會前往實地查核，除由相關機關人員參與外，也須有相關專業學者提供意見，藉由廣邀全國各地的女性工程專家學者共同參與查核，除達成任一性別比例三分之一或百分之四十的政策目標外，也可藉此將性別觀點導入公共工程的設計建造理念。

其次，在「訓練教材」方面：與上述決策參與的概念相似，再細分三項說明如下：首先，當政府要辦理採購時，承辦人員需有採購專業證照，目前工程會係以委託代訓機構方式開辦政府採購法相關訓練課程，並於結訓後進行測驗，成績及格者即取得基礎採購專業證照。在訓練過程中，將性平概念融入課程，或於課前、課中休息時間播放行政院性別平等處提供的性平影片，讓學員觀看，以輕鬆方式達到軟性宣導效果。其次，在工程品質管理訓練班部分，搭配各機關的工程施工查核，藉由訓練課程向學員宣導如何去精進、管理工程品質，並融入性平概念。最後，在技師工程倫理講習部分，由於工程會是技師法的主管機關，在技師定期回流接受工程倫理講習時，適時將性平觀念納入課程，不定期分享女性技師成功經驗，鼓舞女性技師於婚育後繼續留工程領域貢獻己力。

第三，在「採購評選」方面：工程會希望透過政府採購評選機制的相關設計，達到促使民間廠商負起企業社會責任，(CSR)共同關注性平議題，並採用各項性別友善措施。舉例來說，當機關遇有重大採購案件時，須組成採購評選委員會，該委員會須有外部學者專家共同組成，工程會則擬具「採購評選委員評分表範本」，供機關在辦理評選時能有客觀指標與依循，在各項指標中，也納入了廠商企業社會責任指標，如廠商能多注重性平意識、採行多項性別友善措施或設置相關性別友善空間等，將能在評選上獲得較高分數，也較有機會順利得標。

第四，在「金質獎項」部分：工程會每年辦理的金質獎是我國公共工程的最高獎項與榮譽，表揚對象包括：機關、廠商與個人，並依工程類別分為土木、水利、建築、設施、軌道等進行選拔。公共工程參賽案件在公眾使用空間上，是否針對使用者之性別差異、安全性、友善性或便利性等多元面向予以周延考慮，已納入本獎項評分指標之一。工程會近年也擇選金質獎得獎作品中具有性平意識者，列入相關訓練教材，以真實案例介紹如何於工程案件導入性平觀點並予活用體現。

五、感謝肯定與策進展望未來

工程會現階段尚需持續策進之處，在性別統計分析方面，須持續深化，加入更多的複分類統計，且應不侷限於純粹的描述統計分析，期能嘗試以推論分析方式補強其完整性。在性別影響評估部分，工程會將先組成工作坊，集思探討可先切入的工程案件。最後，在成功女性工程人員案例部分，將從近年金質獎相關得獎作品中，精選出由女性擔任工程領導的公共工程作品，進行人物專訪或工程作品簡介，製作成比平面文宣更具吸引力的微短片，運用多媒體展現這些作品的實體成果。再次感謝每位性平委員與行政院性別平等處的指導及對工程會的肯定，未來將繼續秉持工程專業使命，持續深耕及擴大融入性平的可能性。