

114 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項  
行政院公共工程委員會

何振宇委員

優點

具性平工作之基本推動水準。

改善及建議事項

- 一、建議與內政部營建署、環境部合作推動廁所性別友善：目前內政部營建署有關廁所之規範仍以「大便器廁間」作為性別比例規範；然一般公共廁所之使用者多數使用之狀況為小便/生理期，目前實務上常見建築師在滿足內政部營建署建築相關規範之後，將男性小便斗置入零碎空間，造成生理男性有較高比例的便器可用，而生理女性持續處於便器不足之窘境。因此，建議貴會宜積極與內政部營建署推動各類公共廁所之性別友善配置（從「廁間比」變為「便斗比」，並納入生理女性生理期之使用需求以規劃較多的數量）。同時，流動廁所之設計也應一併檢討與推動性別友善元素之納入。另外，也建議貴會持續與建築師公會溝通討論，在設計端置入廁所之性別友善概念，不論是「性別友善廁所」、「通用廁所」、或「便斗比例友善」等，均宜加強推廣。
- 二、建議工程會規劃對政府機關提供公共工程相關訓練時，納入性別友善規劃相關知能，以利業務單位在規劃階段已具備性別友善之設計需求。
- 三、建議與教育部等相關部會共同推動女性工程技師之 STEM 教育：近年來，受全球 AI 科技蓬勃發展影響，我國科技人才培育之性別失衡狀況有些許改善。然而在基礎科學、工程、數學等領域，仍有持續推動更多生理女性參與之必要。

姜貞吟委員

優點

- 一、在男性高度集中的工程領域中，逐步提升女性技師比例，顯示性平政策已具成效。
- 二、公共工程金質獎納入性平標準，並要求性別案例簡報，屬於制度性改變。
- 三、以創新方式辦理 CEDAW 訓練(電影、隧道參訪)，將專業場域結合性平教育，突破傳統宣導形式。

- 四、一級單位主管女性比例已達 50%，展現女性領導潛力。
- 五、技師補助課程正式納入性平，為公私協力推動性平的重要制度創新。

### **改善及建議事項**

- 一、提升簡任層級女性比例：雖然一級女性主管比例已有亮眼表現，但簡任層級女性比例偏低，建議工程會應研擬中長期規劃，例如人才儲備與培訓計畫，逐步提升簡任層級女性的任用比例，並將相關數據定期公開，以展現進步幅度。
- 二、擴大 CEDAW 教育訓練合作：可結合專業公會及承攬廠商，將性別平等模組納入工地主任、監造與安全教育課程，提升第一線人員的性別敏感度與友善職場意識。
- 三、建議可建立金質獎性平案例的效益追蹤機制：對已納入金質獎的性平案例進行後續追蹤(例如：得獎機關後續改善設施數量、受益人次)，將「宣導」提升為「可量化的績效」，以鞏固金質獎的性平指標作為公共工程領域的制度性標竿。

## **陳月娥委員**

### **優點**

- 一、新增 6 項性別統計的複分類指標，性別預算編列與執行成效亦達指標。
- 二、參加性別意識培力或 CEDAW 課程的涵蓋率高，課程主題及辦理方式亦呈現多元化，課後學習成效評估亦確實辦理前後測，值得肯定。
- 三、性別平等專案小組會議召開之議題多元化，且包含與業務結合之性別相關議題內容，足見用心程度。

### **改善及建議事項**

- 一、已完成一篇性別分析報告：「採購專業人員資格考試訓練及格學員性別分析報告」之分析變項未包含複分類，可就性別與年齡、性別與服務年資、性別與初、進階及格率、性別與機關屬性的及格率等等進行複分類分析，以期有更多更深入的發現，以作為後續應用上的具體策略研提參考；又，分析結果的應用深化程度亦不足，提出具體改善措施或執行策略未有明確的分工計畫，且執行成果亦未呈現，請再尋求本項缺失的具體改善策略。
- 二、完成性別影響評估的三項計畫中的「公共工程金質獎頒發作業要點」，未針對一般社會認知工程職場不適合女性及工程環境的性別落差進行交織性原

- 因的探究；又，「行政院公共工程委員會性騷擾防治措施申訴及懲處處理要點」與「工程技術顧問業個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法」兩項計畫評估檢視報告終均未針對性別差異的原因進行分析，與性別影響評估從性別觀點出發，以期發現性別落差進行提出縮減落差的性別目標，再提出具體策略及作法之目的顯有出入，請再研議如何有效提高性別影響評估的品質。
- 三、112年並未辦理性別平等課程訓練需求評估，以為設計課程參考；113年已確實辦理課程需求調查，爾後請確實在年度結束前先針對學員進行課程需求評估，再依據需求規劃新年度的適切課程，以符需求。又，進階課程辦理方式宜朝工作坊、座談或讀書會等深度研討方式設計，不宜僅以影片方式進行導讀而已，以符進階課程目標。另，年度成果報告亦再進行檢討策進，並提出具體改善內容，以滾動修正方式精進教育訓練計畫，俾提高訓練品質。
- 四、請視性別平等業務的專業屬性，研提參與行政院辦理的性別平等創新獎及深耕獎競賽，以為創新業務或深化性平之重要推動力量。
- 五、112年未依規定時間報送性別平等滾修計畫，有遲交情事，請加強計畫及行政作業的內部管控措施。

## 性平處

### 綜合意見

#### 一、擴大性別平等宣導效益

工程會運用臉書、自製教材案例、金質獎性平亮點採訪影片、金質獎工程特輯影片及媒體托播等多元管道向其他機關及民間私部門宣導性別平等，逐步破除性別刻板印象，積極鼓勵女性投入工程領域，值得肯定。成果效益除以量化數據呈現，如辦理場次、參與人次等，建議未來可新增參與者滿意度調查、心得分享等回饋機制，以掌握宣導效益。

#### 二、深化性別分析

工程會所提「採購專業人員資格考試訓練及格學員性別分析報告」，肯定工程會透過瞭解採購專業人員性別分析，以提升採購專業個體職能及性別友善措施，惟內容多為現況說明及描述統計，未針對統計數據呈現的性別差異探究原因，建議強化性別統計資料，發展性別與其他變項(如年齡、學歷、職業、婚姻等)之複分類，並進行交叉分析，以瞭解交織性因素；另政策建議略為薄弱，如僅鼓勵代訓機構宣導性別平等，建議未來應加強對於分析結

果的具體策略作為，包含執行單位、分工項目、落實方案或措施等。

### 三、強化性別影響評估

肯定工程會於本次考核期間嘗試辦理性別影響評估，檢視本次所提 3 件性別影響評估均為法案，惟除法案外，也期待相關活動、業務計畫、課程或方案措施亦能辦理性別影響評估。另建議加強同仁性別主流化工具培訓或教育訓練，以提升性別影響評估品質，例如本次性別資料使用與分析多為簡要的性別統計，缺乏運用交織性/複分類之性別分析。

### 四、部會辦理性別平等專案小組運作情形

依「各部會性別平等專案小組運作原則」規定，為配合性別平等會及分工小組議事運作，至少每 4 個月召開一次。建議工程會依前開原則定期召開會議，以利推動性別平等工作及爭取考核分數。

### 五、提升及擴大女性決策參與機會

(一)查工程會所屬委員會任一性別比例達 1/3 之達成度，與前次考核比較，達成度由 90% 提升至 100%，進步良多；惟任一性別比例達 40% 之達成度，與前次考核相較，達成度仍有努力空間，建議積極落實推動。

(二)工程會晉用女性為幕僚長及晉用女性為主管人員與簡任非主管之比率偏低，顯示女性參與決策之機會較少，建議加強關注機關內部女性中高階主管比率，積極培力、樹立女性典範及拔擢優秀女性人才進入決策層級，促進女性參與決策機會。

### 六、積極爭取加分項目

檢視工程會所提加分項目，多為例行性業務，如持續修正 CSR 評分範本；或業務推展成效仍有進步空間，如專家學者參考名單資料庫之女性人數比例成長有限、金質獎評審委員女性比率成長有限等。建議工程會可在現行的基礎上，提出更具挑戰性之措施，如提升專家學者參考名單資料庫之女性人數比例部分，除函請各機關(構)踴躍推薦女性人選外，可進一步分析現有各科別專家學者參考名單性別比例，並針對少數性別之科別，進一步分析原因(推薦人數過少、未符合資格原因)及擬定精進策略。