

112 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 工程會

方念萱委員

優點

會上報告說明清楚明晰，準備周全

缺點

- 一、辦理對外性別平等宣導部分，以「行政院公共工程委員會」臉書專業為例，8 月共 4 則貼文，其中包含「採購小健檢」這類言簡意賅的貼文。此臉書專頁有 1.5 萬人追蹤，但是大多按讚數不到 20(較多在 10 人次以下)，唯有與採購相關的訊息有可能破百。長久下來，這臉書專頁不會給人宣導印象，特別是對外性平宣導。其實工程會在 www 專頁中性別主流化專區內，就有資料可以定期轉到臉書分享，像是性別分析中有關「職業從業刻板印象」的資料，再以較帶敘事性的口吻說明，當能發揮對外宣導之效。包括臉書等社群媒體、平台的應用，可以加強。
- 二、金質獎評審、工程查核、工鑑會委員女性人數可再加強、提升。

綜合意見

行政院公共工程委員會固然因其職掌屬性，予人陽剛印象，但是正因如此，只要能在對外對內、國際互動交流、以及得到機會與其他單位互動時，持續建立與性別交織的思考與作為，定當能發揮強效，改變刻板印象。因此，「融入」的思考與作為，非常重要。期待能更進步、積極。

施逸翔委員

綜合意見

- 一、有鑑於公共工程專業領域中女性參與的多道高牆，透過提昇 CEDAW 教育訓練的深度與廣度，就是必須多投入資源與舉辦更多扎實的訓練。雖然 110 年輔導考核委員有讚許積極辦理 CEDAW 相關活動，但近兩年 CEDAW 進階培訓的場次雖有但

並不多，且多透過播放影片來進行訓練，建議應持續舉辦更多的深度培訓，或者邀請該專業中的女性作為典範，來進行經驗分享，藉以打破該專業的迷思與性別隔離現況。

- 二、工程會在協助撰寫第 4 次國家報告時有提到鼓勵各技師公會及工程技術顧問商業同業公會在舉辦活動時將性平課程納入規劃，經了解多為宣導性質，並非專門的推動促進性別平等的培訓課程，建議工程會可以在相關補助要點增加強調以性別平等活動作為補助考量，或加強與各業界溝通如何打破性別隔離的現況。
- 三、在有關決策參與的指標中，工程會本會委員性別比例仍未達「任一性別比例達三分之一」之標準，雖然有其他機關指派與專業女性人數極少的兩大困境，但以工程會仍有 8 位外聘專家的空間可以努力，因此並非完全無法達成目標，建議工程會可以先從內部的性平機制進行討論，思考是否在設置要點增加「任一性別比例不得低於三分之一」的文字，並從遴選外聘專家委員的名單大幅增加女性，並主動與各專業領域業者溝通這項國家政策與國際趨勢，政府與民間協力打破各專業的性別隔離。
- 四、有鑑於政府已於 2020 年公佈「企業與人權國家行動計畫」，建議在當前政府採購的評選指標中的 CSR 企業社會責任，可以升級為企業的人權責任，從 UNGP 三大支柱或 ESG 的性別面向、甚至納入企業盡職調查的做法，讓這個面向的評選更符合當前的政策和國際趨勢。

黃馨慧委員

優點

- 一、性別統計辦理情形「新增性別統計指標及複分類」表現亮麗，

同仁的努力值得肯定。

- 二、性別預算辦理情形「性別預算編列情形表」、「性別預算執行情形表」皆有提報性平專案小組通過或報備。
- 三、性平專案小組召集人均親自主持性平專案小組會議，且參加政務人員課程訓練，另外，性平專案小組議程內容多元，並能結合業務。
- 四、發展與主管業務相關之教材，並將其置於全球資訊網上，供同仁及外界參考，有助推展性平業務。

綜合意見

- 一、110-111 年並未進行任何一件性別影響評估之辦理，該項業務有待積極改善，建議未來有關工程會的一般課程、辦理的活動或相關措施，皆可做為性別影響評估的案件。
- 二、工程會「辦理性平業務相關人員」及「高階主管人員」，依規定參加性別主流化相關培訓，其參訓比率皆未達考核基準 90%，建議未來可在受訓期限前，提醒未參加者相關培訓資訊，並建立參與培訓考核機制，以利相關人員參加性別主流化之培訓。
- 三、經實地考核得知，許多性平業務確有執行，然因事前考核資料未能如期繳交，以致呈現佐證資料欠缺的情形，雖大多資料皆是經過通知後，才加以補充，但依規定皆被酌予扣了十分之一的分數，殊為可惜，建議未來宜在規定之時間內上傳考評指標所需之完整資料。

性平處

綜合意見

- 一、強化建置友善工作環境：
 - (一)工程會對廠商推動性別友善措施或工作環境已有推動措施，建議可進一步擴大辦理，如針對大型企業或公共場所工程，可考量

不利處境者(高齡者、身心障礙者、多元性別者等)需求與友善環境，包括不分性別廁所或無障礙環境設施等，持續加強辦理。

(二)參考 APEC 女性建設人才打造包容性未來最佳範例手冊，推動公共工程及施工領域中「促進女性參與建設」、「減少工作與家庭衝突」、「創造健康及安全職場」及「確保公平職涯發展機會」。如規劃工程施工查核項目納入性別友善環境內涵，檢視工地設備或施工人員所使用之器具、廁所、休息場所等友善性。

二、強化性別統計資料：工程會統計資料較少呈現不利處境者(高齡者、身心障礙者、原住民族、新住民、多元性別者等)相關數據，建議發展性別與其他變項並進行交叉分析，以了解交織性因素。如「公共工程品質管理訓練班參訓學員性別比例」建議新增「原住民族」複分類，了解原住民族參訓情形，並可針對原住民族規劃品管人員培訓計畫或擬定相關政策。

三、持續深化性別意識培力：工程會辦理課程多偏重基礎訓練或性別意識培養等，建議未來可依同仁業務屬性規劃進階課程，如性別主流化與實例運用、CEDAW 實務及案例研討、建築、工程與性別(化創新)等，辦理方式得以工作坊形式，以提升學習效果。

四、持續提升「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者人數：女性專家學者從 99 年 704 人佔 15.59%，至 111 年 705 人佔 17.15%，提升 1 人及 1.56%，提升速度緩慢，應針對結構性因素提出對策，檢視出席率，推薦、遴選方式等相關規定是否不夠友善，並研議充實女性專家學者、業者名單的做法，如各機關增加推薦女性專家學者或擴大推薦管道等。

五、鼓勵女性投入工程領域：工程會邀請優秀工程女性從業人員分享職涯經驗，並拍攝採訪影片，以鼓勵更多女性從事工程職場，除邀請金質獎獲獎人員外，建議可進一步擴及其他範圍，如其他類科執業技師，建立女性技師典範，可拍攝訪談影像、從業故事

或圖像，凸顯女性專業形象，另建議相關宣傳教材可提供給其他機關單位（如教育部、地方政府）運用，樹立女性在工程領域中的形象。