

行政院公共工程委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）

壹、整體目標與重點

為持續精進性別主流化工作，強化性別觀點融入機關業務，促進公私部門決策參與之性別平等、降低各政策領域之性別隔離，以強化實質性別平等，提升性別平等業務成效，爰訂定本推動計畫。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

（一）促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

- （1）提升女性參與公共事務之權力、決策力與影響力，落實公共工程督導、協調、審議之性別平等意識。
- （2）平衡政府採購制度中相關程序與人員之性別比率，避免性別隔離，俾使採購相關決策融入性平觀念，營造性別友善的政府採購環境。

2. 現況與問題

- （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」。本會委員係由相關部會主管派兼 7 人，另由本會遴聘工程專家學者計 8 人，合計 15 人，報送行政院核定派（聘）兼。
- （2）本會委員並無任期，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。由於工程專業領域人員仍以男性居多，現階段尚難符合性別比率。
- （3）本會委員之性別比例差異，涉及各工程專業領域原即存在性別差異情形，以大專院校就讀工程、營建、水利、災防、軌道、機電等領域之男女學生人數為例，男性人數顯著高於女性，此亦為本會遴聘女性委員不易之原因。

(4) 女性在求學階段選擇工程學類意願較低，進而影響其在該領域的人數比率，致以工程學類人數占比甚高之本會「專家學者建議名單資料庫」，男性及女性人數比率懸殊。以 107 年 11 月 14 日統計資料，上開資料庫總人數 5,646 人，其中女性人數 993 人（占 17.59%），男性人數 4,653 人（占 82.41%），有需提升女性專家學者人數，以利機關採購評選作業納入性平觀點。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
本會委員會委員達成任一性別不少於三分之一	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	為提升女性參與公部分決策，未來將於首長或委員職務異動改派或委員名額出缺時，機關代表部分將函請相關部（會）儘量推薦女性主管派兼，專家學者部分，努力遴聘女性專家學者，逐步達成任一性別比例三分之一目標	本會委員係由機關代表及專家學者組成，其中機關代表由相關部會推薦主管派兼，專家學者部分則由本會遴聘各工程專業領域之專家學者： 1.機關代表部分：將函請相關部（會）為符合各部會所屬委員會委員任一性別比例達到三分之一以上，請儘量推薦女性主管派兼本	「行政院公共工程委員會」之女性委員年度比率（百分比） 年度目標值： 108 年度：13(%) 109 年度：13(%) 110 年度：13(%) 111 年度：13(%)

			<p>會委員。</p> <p>2. 專家學者部分：將於委員出缺時，儘量提供女性專家學者供首長遴聘參考，並建請優先考量女性專家學者。</p>	
<p>持續提升公部門性別較少者參與比率</p>	<p>提升本會「專家學者建議名單資料庫」之女性專家學者人數每年提升2%</p>	<p>促進「專家學者建議名單資料庫」之女性專案學人人數提升，以利機關組成採購評選委員會時有較多女性專家學者遴聘來源，進而促進採購評選作業納入性平觀點。</p>	<p>本會每年通函各機關、相關公會推薦品德操守佳之女性專家學者。</p>	<p>提升本會「專家學者建議名單資料庫」之女性專家學者人數，自108年起年增率2%，各年年增率目標值如下（依107年11月14日統計資料，女性人數993人，預估108年女性專家學者人數達1,020人，且逐年成長（2%）年度目標值（百分比）：</p> <p>108年度：2(%) 109年度：2(%) 110年度：2(%) 111年度：2(%)</p>

二、部會層級議題

(一) 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。

1. 重要性

性別平等政策綱領關注讓各政策領域內的性別隔離降到最小，在既有工程、環境、科技等人才資料庫內，充實女性學者專家比例。

2. 現況與問題

(1) 因工程專業領域之女性人數原本即較男性少，加上施工查核作業均屬戶外，且部分工程需至偏遠山區，工作環境特殊與個人意願等因素，造成女性參與意願偏低。

(2) 經統計 103 年施工查核總件數為 3,561 件，其中女性委員參與查核件數為 73 件，占總查核比率之 2.05%；104 年施工查核總件數為 3,571 件，其中女性委員參與查核件數為 75 件，占總查核比率之 2.10%；105 年施工查核總件數為 3,530 件，其中女性委員參與查核件數為 68 件，占總查核比率之 1.93%；106 年施工查核總件數為 3,578 件，其中女性委員參與查核件數為 72 件，占總查核比率之 2.01%。以上資料顯示女性查核委員近年參與查核比率尚稱穩定，惟仍有持續提升之空間。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
逐年提升女性查核委員實際參與施工查核作業比率	1.女性查核委員參加施工查核作業占總查核件數之比率每年提升0.05%。 2.年度目標值(百	請各機關工程施工查核小組持續加強宣導，請女性專家學者踴躍參加施工查核作業，以提升女性查	1.每年全國工程施工查核小組會議持續宣導，請各機關工程施工查核小組增聘女性查核委

	分比): 108 年度:2.05(%) 109 年度:2.10(%) 110 年度:2.15(%) 111 年度:2.20(%)	核委員實際參與 施工查核作業之 比率。	員。 2.定期發函要求各 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。預定 107 年度女性委 員參與查核作 業占總查核件 數比率為 2%， 自 108 年起女性 委員參與比率 年增率 0.05%。
--	--	---------------------------	--

(二) 非典型人力性別平等意識培力參訓率

1. 重要性

將以往年度執行性別主流化之經驗與成果，積極向民間部門推動性別平等，除深化性別觀點、落實機關內平權教育及管理政策，並有助於回饋民間企業，改善整體社會性別平等意識。

2. 現況與問題

- (1) 依據勞動部訂定「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」第一點及第三點規定略以，為使政府機關(構)、公立學校及公營事業(以下簡稱各機關)依政府採購法規定辦理勞務採購時，合理運用勞務承攬，並保障承攬人派駐勞工之權益，各機關運用勞務承攬時，應提供內部申訴管道予派駐勞工，並適時向派駐勞工宣導相關勞動法令、性別工作平等法等。
- (2) 本會自 103 年起積極推動職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程，並自 103 年起逐年成長至 106 年已達 97%，惟因施訓對象限於正式編制人員，致本會尚有臨時人員及委外人

員總計 43 人均未參與相關訓練，為提升渠等性別敏感度及性別平等意識，確有必要納入性別平等訓練課程之施訓對象。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
本會非典型人力性別平等意識培力參訓率	1.本會非典型人力性別主流化課程參訓率每年提升10%。 2.年度目標值(百分比)： 108年度：75(%) 109年度：80(%) 110年度：85(%) 111年度：90(%)	促進公私部門交流，擴大性別主流化課程訓練對象，開放本會非典型人力參訓並藉由相關課程訓練與宣導，提升性別意識，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」辦理同仁性別主流化課程訓練時，將非典型人力(如：臨時人員、勞務承攬及委外業務之廠商駐點人員等)納入宣導性別主流化相關訓練課程之參訓對象，每年每人施以至少2小時訓練時數。 2.本會開辦性別平等相關訓練課程時，將邀請各部會、各相關公會等踴躍參與，藉由課程訓練與宣導，提升公、私部門性別平等意識。

(三) 深化性別統計資訊，提升其於施政規劃時之參考價值

1. 重要性

性別平等政策綱領「權利、決策與影響力」篇之具體行動措施包含「深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性」。為反映性別觀點或改善性別落差，辦理各項業務、方案或計畫，

透過性別統計數據了解性別處境，以促進平等獲取各種資源、機會等，透過性別統計瞭解現象與問題，運用複分類統計性別資料進行交叉比對，呈現同一複分類不同性別所占比重或不同複分類的結構差異，進而提升相關政策措施之執行或成效檢討。

2. 現況與問題

本會相關業務之性別統計指標，現階段多僅以性別分類方式呈現，僅可初步得出依本會業務性質，工程專業人員以男性居多之結論。為進一步顯示兩性的社會處境差異，除賡續增加具參考價值之性別統計指標外，更須依需求擴增複分類（如年齡、教育程度、地域、專長…等）統計項目，並彙整、解讀性別統計資料，觀察不同性別在資源取得、機會、需求等面向所顯現的社會處境問題，俾供施政規劃及各項業務推動之參考。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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統計，每年增加 1 項。 2. 年度目標值(項): 108 年度：1 項 109 年度：1 項 110 年度：1 項 111 年度：1 項	依本會業務需要辦理各項性別統計，並依性別分布結果研判可能問題，進一步擴充複分類統計項目以深入探討性別差異原因。	每年定期辦理性別統計資料更新作業，納入性別分類為原則，並依需求增加統計複分類（如年齡、區域、教育程度、專長…等），俾供施政規劃及各項業務推動之參考，並定期更新於機關性別統計專區。

參、考核及獎勵

本會執行性別平等推動計畫著有績效人員，視其貢獻度及效益性，得參酌本會職員獎懲標準表所訂額度，酌予從優獎勵。