

行政院公共工程委員會 114 年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形 及年度成果
促進公部門決策參與性別平等	機關所屬委員會任一性別比率達 40% 之達成率為 80%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	本會所屬委員會共 10 個，有 8 個已達成任一性別比率 40% (達成率 70%)，將持續推動其他 2 個委員會於委員出缺或屆期改選時積極提升性別比率。	本會委員會等 10 個任務編組任一性別比率達 40% 之達成率。 年度目標值(百分比) 111 年：70% 112 年：80% 113 年：80% 114 年：80%	各單位： <input type="checkbox"/> 達成 <input checked="" type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 本會 10 個委員會及任務編組(包含本會委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴評議會、法規委員會、訴願委員會、考績甄審委員會、政府資料開放諮詢小組、安全及衛生防護委員會、風險管理及危機處理專案小組、推動業務委託民間辦理專案小組)，除本會委員會、法規委員會、風險管理及危機處理專案小組、及推動業務委託民間辦理專案小組受限組成專業人員來源性別即不均衡(例如工程背景人員，女性人員比率偏低)外，其餘 6 個委員會均已達成任一性別比率達 40% 目標。將持續推動其他 4 個委員會於委員出缺或屆期改選時提升性別比率。
	提升公部門決策參與機制中任一性別	修正共通性任務編組設置依據，納	1. 向全國採購稽核小組(總計 38 個)宣導及試辦稽核委	年度目標值： 111 年：就性別比例原則納入規定乙事辦理 2 場次 宣導活動。	稽核小組： <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果：

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形 及年度成果
	別不少於三分之一之達成比率	入三分之一性別比例規定	員及稽查人員之派聘應符合「任一性別人數不得少於三分之一」之性別比例。 2. 修正「採購稽核小組組織準則」第5條第2項及第6條第2項規定，增列「任一性別人數不得少於三分之一」文字。	112年：符合性別比例之稽核小組個數達50%。 113年：符合性別比例之稽核小組個數達75%。 114年：完成修正「採購稽核小組組織準則」，納入三分之一性別比例規定。	本會已於114年8月8日修正發布「採購稽核小組組織準則」，增訂稽核委員及稽查人員任一性別比例不得少於三分之一之規定。
	完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例	增進女性人才培力與發展，建置人才庫	增加「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學人數，以利機關組成採購評選委員會時有較多女性專家學者之遴聘來源，進而促進採購評選作業納入性平觀點。	提升「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學人數比率，每年提升2.5%（依110年5月6日統計資料，女性人數495人，預估111年女性專家學人數達505人為基礎）。 年度目標值（百分比）： 111年：2.5% 112年：2.5%	企劃處： <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 1. 截至114年12月底止，「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學人數為786人，與113年12月底女性人數755人相比，其成長率為4.1% $((786-755)/755*100\%)$ ，已達成年增率2.5%之目標值。 2. 囿於資料庫人數3年有效期、委員意願等因素影響，爰人數為浮動值。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形 及年度成果
				113年：2.5 % 114年：2.5 %	

檢討策進：

1. 持續精進作為：

(1) 本會已達任一性別比例 40%之委員會及任務編組：(各單位)

- ①本會政府資料開放諮詢小組：114年委員共 15 人，男性 8 人、女性 7 人，女性比例為 46.7%，已達任一性別比例 40%之目標。
- ②本會安全及衛生防護委員會：114年委員共 15 人，男性 7 人、女性 8 人，女性比例為 53.3%，已達任一性別比例 40%之目標。
- ③本會性別平等專案小組及性騷擾申訴評議會：114年委員共 12 人，男性 7 人、女性 5 人，女性比例為 41.7%，已達任一性別比例 40%之目標。
- ④本會訴願審議委員會：114年委員會共 11 人，男性 6 人、女性 5 人，女性比例為 45.5%，已達任一性別比例 40%之目標。
- ⑤本會考績甄審委員會：114年委員共 19 人，男性 11 人、女性 8 人，女性比例為 42.1%，已達任一性別比例 40%之目標。

(2) 本會委員會尚未達任一性別比例 40%：

- 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」。本會現有委員 15 人，由相關部會主管派兼者 7 人，另由本會遴聘工程專家學者計 8 人，均須報送行政院核定派(聘)兼。

- ②本會委員原無任期，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。配合 110 年度本會委員改為任期制，每屆任期 2 年，期滿得續任之，但機關代表派兼委員職務異動者，由其機關另行指派函知本會遴聘。依 111 年度委員名單，計男性 11 人、女性 4 人，女性比率為 26.7%；至 114 年 5 月 15 日行政院核定委員名單，計有男性 10 人、女性 5 人，女性比率為 33.3%，已達委員任一性別比例三分之一，亦較過去年度大幅增加。
- ③由於本會業務所涉公共工程事務，工程專業領域人員目前仍以男性居多，本會委員現階段尚難符合任一性別比例 40%之目標，未來將於首長或委員職務異動改派或委員名額出缺時，機關代表部分函請相關部（會）儘量推薦女性主管派兼，專家學者部分將參考本會建置之女性專家學者資料庫遴選適切人員，後續將逐步達成任一性別比例 40%目標。
- ④為積極展現本會推動性別平等之用心與努力，本會已蒐集具工程或政府採購背景之女性學者及業界女性專家名單，並考量本會委員會之定位為全國公共工程及政府採購之政策諮詢，所遴聘專家學者委員應具備相當社會聲望，以及專家學者委員人數等考量，建置女性專家學者資料庫供本會委員會遴聘委員之參考。

(3) 本會法規委員會委員未達任一性別比例 40%，委員如有異動，將優先考量使任一性別比率達成 40%目標：(法規會)

依本會法規委員會組織規程第 3 條及第 4 條規定，法規會置主任委員及副主任委員各 1 人，由本會主任委員指定本會副主任委員 1 人及就本會適當人員中指定 1 人兼任之；委員 7 人至 11 人，由本會主任委員指派本會有關高級人員兼任或就學者、專家聘兼之，任期均為二年。法規會任一性別委員人數不得少於三分之一。本會法規委員會於 113 年 8 月任期屆滿辦理聘派時，已考量性別比率，惟依遴聘名單洽詢委員意願結果，男性

8人、女性5人，女性比例為38.5%，已達任一性別比例三分之一，未達40%，因目前已達人數上限13人，無法增加女性委員，委員後續如有異動，將優先考量使任一性別比率達成40%之目標。

(4) 本會風險管理及危機處理專案小組、本會推動業務委託民間辦理專案小組尚未達任一性別比例40%：(秘書處、人事室)

114年本會風險管理及危機處理專案小組總人數14人，計女性5人及男性9人，任一性別比例為35.7%，該小組奉核由主任秘書、技監及本會一級主管擔任，目前尚未達成40%之規定；另本會推動業務委託民間辦理專案小組委員共9人，男性6人、女性3人，女性比例為33.3%，目前尚未達任一性別比例40%之目標。考量本會任務屬性與性別平等之推動需求，未來將在主管職缺出現時，積極遴選並任用女性主管，以逐步提升女性參與比例。

(5) 修正「採購稽核小組組織準則」，增列「任一性別人數不得少於三分之一」文字：(稽核小組)

本會已於114年8月8日修正發布「採購稽核小組組織準則」，增訂稽核委員及稽查人員任一性別比例不得少於三分之一之規定。

(6) 「專家學者參考名單資料庫」之女性專家學者成長比率：(企劃處)

①本會前以114年1月21日工程企字第11401000171號函請各機關(構)踴躍推薦品德操守佳之女性人選。

②截至114年12月底止，女性專家學者人數計786人，與113年12月底女性人數755人相比，其成長率為4.1%，已達成年增率2.5%之目標值。

③本會持續致函推薦機關(構)踴躍推薦品德操守佳之女性人員，及函請行政院性別平等處推薦具有性別平等專長之女性專家學者納入資料庫。

(二) 建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。	性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%	改善水平及垂直性別隔離，縮小性別薪資差距	為建構友善就業環境，改善職場性別隔離，縮小性別薪資差距，於技師講習課程加強宣導職場性別平等措施及工作家庭平衡觀念，如彈性工時、育兒津貼、育嬰假及家庭照顧假，及性別友善工程、女性技師執業之成功案例等內容，以提升其進入職場及留任意願。透過鼓勵女性技師踴躍參加相關技師講習訓練，提升職場競爭力，每年辦理至少12場次，且女性技師參訓人次逐年成長。	1. 每年女性技師人數參與技師訓練之比率(以111年6.5%為基礎)，每年提升0.2%。 2. 年度目標值(人次): 111年:550人次 112年:6.7% 113年:6.9% 114年:7.1%	技術處： <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 114年度技師講習課程截至12月底已辦理12場次，參訓1,565人，其中女性技師參訓人數為141人，女性技師參訓比率為9.01%，達成年度目標值。

註：本會原訂本項111年績效指標係參與技師講習課程之參訓人次達550人次，於112年6月6日修正。

檢討策進：

1. 本項議題之績效指標均已完成。
2. 持續精進作為：(技術處)
 - (1) 女性勞動力參與率雖逐年微幅成長，惟部分女性因婚育等因素而退出職場，致使我國女性勞動力有早退情形，提升中高齡女性勞動參與及穩定就業仍有努力空間。
 - (2) 為期各領域優秀女性執業技師能持續穩定就業並兼顧家庭，本會將持續透過技師講習課程，進一步加強宣導職場性別平等措施及工作家庭平衡觀念，如彈性工時、育嬰假及家庭照顧假、性

別友善空間等(如建置不分性別廁所、工地現場設備及夜間安全設施等)，致力建構友善就業環境。

- (3) 依據依據行政院性平處 112 年度性別平等成果報告檢視意見，自 113 年 3 月起，本會於各場次技師講習課程結束後，透過問卷調查瞭解技師對於性別平等觀念之提升情形，經統計 114 年課後調查問卷結果，目前業界回饋認為「執業過程或工作環境中已無傳統性別之刻板印象」者約占 87.6%，認為「專業程度、薪資高低及升遷考績與性別無關」者，約占 77.76%，後續將持續依據問卷調查結果或意見滾動修正宣導方式與內涵。

二、部會層級議題

(一) 加強推動性別平等意識培力課程

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
加強推動性別平等意識培力課程	<p>1. 新增實體或數位性別主流化訓練課程(以 110 年辦理 2 場次為基礎)，每 2 年增加 1 場次。</p> <p>2. 年度目標值(場次): 111 年: 3 場次 112 年: 3 場次 113 年: 4 場次 114 年: 4 場次</p>	<p>強化辦理性別主流化、CEDAW 訓練課程，以提升本會同仁性別意識，減少(避免)職場性別歧視或偏見。</p>	<p>1. 依「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，按課程目標及需求對象，分別辦理性別平等基礎課程及進階課程，另設計多元訓練方式，增加個案教學，推廣工程業務中融入性平觀點。</p> <p>2. 以 110 年辦理 2 場次為基礎，每 2 年</p>	<p>人事室：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成</p> <p>年度成果： 本會性別平等、CEDAW 教育訓練課程採數位及實體學習方式，除職員、聘用人員外，亦將約用人員、委外人力納入參訓對象，並視訓練性質邀請各部會及公會團體參與。本會亦就不同參訓對象設計差異化課程內容，針對本會科長以上人員於主管會報辦理性平教育訓練，以深化訓練效果。另 114 年度實施課程需求調查，辦理數位課程及實體課程，並將於各會議及課程前撥放性平宣導影片，已達成 114 年度 4 場次目標值： 1. 數位課程：向行政院人事行政總處公務人力發展學院申請性別平等</p>

			<p>增加 1 場次實體或數位課程。</p>	<p>線上學習授權課程，供各單位學習。另本會全員（含約用及委外人員）114 年皆已完成性工法及性騷法修法重點數位課程。</p> <p>2. 實體進階課程：</p> <p>(1) 114 年 4 月 24 日辦理性別平等與職場不法侵害專題講座，由專業諮商心理師講述性平三法修法，職場性騷擾事件處理機制、預防、身心議題及案例分享，提升同仁性別平等及職場不法侵害意識培力。共計 111 人參訓。本次課程進行滿意度問卷調查，滿意度達到 4.9 分(總分 5 分)。</p> <p>(2) 114 年 5 月 12 日辦理性別電影院《兩萬種蜜蜂》，藉由前導簡報導入 CEDAW、多元性別觀念，強化同仁對於 CEDAW 及性別多元差異的敏感度及尊重意識，並請同仁分享及回饋心得感想。課程開放會外人員中油大樓員工參加，共計 110 人參加。本次課程亦辦理前後測驗及滿意度問卷調查，滿意度達到 4.7 分(總分 5 分)。</p> <p>(3) 114 年 8 月 18 日辦理 CEDAW 實體訓練課程，邀請國立臺北大學郭玲惠教授授課，各單位皆須派員參訓，以增強本會同仁瞭解 CEDAW 意義與精神，落實 CEDAW 與本會業務之結合，並深化訓練課程內容之多元性。共計 84 人參訓。</p> <p>(4) 114 年 10 月 14 日辦理電影欣賞《女王》暨座談會，藉由探討女性自我認同，顛覆性別刻板印象，強化本會同仁性別平等觀念。共計 99 人參訓。</p>
--	--	--	------------------------	--

檢討策進：

1. 本項議題之績效指標均已完成。

2. 持續精進作為：(人事室)

- (1) 將持續辦理相關性別培力訓練，並將本會非典型人力納入參訓對象，及視訓練性質加邀各部會及公會團體參與，以提升公私部門性別平等意識。本會亦就不同參訓對象設計差異化課程內容，針對本會科長級以上人員於主管會報辦理性平教育訓練，以深化訓練效果。
- (2) 加強性別交織概念，充實課程內容及融合多元性別，納入身心障礙者權利、同志、跨性別者等性別議題，加深同仁對性別議題交之關注與認識。
- (3) 實施課程需求調查，增加前後測驗之施測，及透過填寫課程滿意度問卷鼓勵回饋與互動，並設計多元課程進行方式(如專題講座、性別電影院、移地訓練等形式)，以精進訓練品質。

(二) 促進政府採購之友善性別職場

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
促進政府採購之友善性別職場	1. 機關最有利標評選案件納入企業社會責任(CSR)，每年提升1%。 2. 年度目標值(百分比): 111年：16% 112年：17% 113年：18% 114年：19%	透過教育訓練加強宣導評選案件納入CSR評分項目，以營造政府採購友善多元性別之職場環境。	於採購專業人員訓練「最有利標及評選優勝廠商」與相關實務課程中，加強宣導鼓勵機關採購評選案件納入CSR評分項目。	企劃處： <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 機關最有利標評選案件納入企業社會責任者，截至114年12月底止共16,770件，占未納入CSR最有利標評選案件總件數51,783件之32.39%，已達年度目標值。

檢討策進：

1. 本項議題之績效指標目前均已完成。

2. 持續精進作為：(企劃處)

(1) 本會 107 年 6 月 26 日訂定 CSR 評分表範本，並鼓勵各機關納入評選考量，期間陸續修正「提供員工『工作與生活平衡』措施」評分項目之內涵，例如友善家庭措施增列育嬰假或侍親假；友善性別措施部分，增列含多元性別；加入「友善中高齡及高齡者」指標，並於 113 年 12 月 26 日修訂 CSR 評分表範本，將全職從事採購案之員工薪資高於勞動部公告最低工資 1.1 倍以上者，採分級加分機制，落實企業主動為員工加薪，並於 114 年 11 月 5 日修訂 CSR 評分表範本，增訂「參與丹娜絲颱風及七二八豪雨災後復原工作」加分項目。

(2) 經統計機關採最有利標評選案件納入 CSR 評分指標之件數，自 105 年之 4,089 件、占未納入 CSR 最有利標評選案件總件數 47,012 件之 8.7%，經歷年之宣導，最有利標評選案件納入 CSR 評分指標之件數提升至 114 年 12 月底之 16,770 件、占未納入 CSR 最有利標評選案件總件數 51,783 件之 32.39%，其成長已達年度目標值，本會已於 114 年 11 月 24 日透過 Facebook 宣導，後續亦將持續透過各方式宣導，鼓勵各機關將 CSR 評分指標納入評分。

(3) 有關性平處建議再提升「提供員工工作與生活平衡措施」之配分，為免過高反影響個案需求配分，已納入研析。

(三) 宣導性別平權觀念，提升女性參與工程領域工作意願

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
宣導性別平權觀念提升女性參與工	1. 增加女性執業技師人數佔總執業技師人數	於技師歷次換發執業執照必	1. 舉辦「技師技術服務專業訓練講習」，於課程內容	技術處： <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成

<p>程領域工作 意願</p>	<p>之比率(以110年6.89%為基礎),每年提升0.1%。 2. 年度目標值(百分比): 111年:6.99 % 112年:7.09 % 113年:7.19 % 114年:7.29 %</p>	<p>要之訓練課程,宣導技師於辦理技術服務過程中,納入性別平權觀念,營造友善工作環境,以提升女性技師進入職場之意願。</p>	<p>增加工程友善空間及女性技師案例,向各執業技師宣導性別平權觀念。 2. 定期發函鼓勵各技師公會及各工程技術顧問商業同業公會等團體舉辦相關活動時,將性別平權課程納入規劃,向執業技師進行宣導,並適用本會補助原則。</p>	<p>年度成果: 技師技術服務專業訓練講習111年度起已納入相關案例宣導性別平權,以提升女性技師進入職場意願,經統計至114年12月底,女性執業技師人數比率約為8.47%,已達年度目標值。</p>
---------------------	--	--	--	--

檢討策進：

1. 本項議題之績效指標均已完成。

2. 持續精進作為：(技術處)

- (1) 依考試法規定,經技師考試及格,並依技師法領有技師證書者,得充任技師;領有技師證書,具有服務年資二年以上者,經向本會申請發給執業執照後,始得執行業務。因過去大專校院工程、製造及營造類科之女學生占比較低與專門職業及技術人員高等考試工程科學類考試及格取得證書後尚需具備二年以上服務年資,女性同時考取公務員與技師時,多數會選擇擔任公職,導致女性執業技師人數及比率偏低。
- (2) 經本會統計,截至114年12月底領有技師證書人數32,371人,投入工作職場職業的各科執業技師人數計5,505人(女性466人,占8.47%),女性執業技師之占比以食品科為最高52.78%),其次為都市計畫科(40.37%),女性執業技師人數雖逐年成長,與男性相較仍有相當差距。本會將持續宣導性別平權觀念,完善訓練

教材內容，營造尊重女性之友善工作環境，提升女性技師之執業意願。

(四) 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，及增加女性品管人員參訓人次

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
逐年提升女性查核委員實際參與施工查核作業比率	<p>1. 增加女性查核委員參加施工查核作業占總查核件數之比率(以110年查核比率4.4%為基礎)，每年提升0.1%。</p> <p>年度目標值(百分比):</p> <p>111年:4.5%</p> <p>112年:4.6%</p> <p>113年:4.7%</p> <p>114年:4.8%</p> <p>2. 提升品管人員訓練班女性參訓人次(以110年參訓人次2,539人次為基礎)，每年增加30人次。</p> <p>年度目標值(人次):</p> <p>111年:2,550人次</p> <p>112年:2,580人次</p> <p>113年:2,610人次</p>	<p>1. 請各機關工程施工查核小組持續加強宣導，並請女性專家學者踴躍參加施工查核作業，以提升女性查核委員實際參與施工查核作業之比率。</p> <p>2. 將性別平等意識融入品管人員訓練課程，持續提升</p>	<p>1. 查核委員：</p> <p>(1) 每年於全國工程施工查核小組會議持續宣導聘用女性查核委員，並呈現尚未聘用女性查核委員之單位及各單位聘用查核委員之性別比例，請各機關工程施工查核小組增聘女性查核委員。</p> <p>(2) 定期宣導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。以110年女性查核比率為基礎，每年提升0.1%。</p> <p>2. 品管人員：</p> <p>(1) 定期請各代訓機構協助廣為</p>	<p>工管處：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>達成</p> <p><input type="checkbox"/>未達成</p> <p>年度成果：</p> <p>本會114年女性查核委員參加施工查核作業占總查核件數之比率，及品管人員訓練班女性參訓人次均已達成年度目標值，說明如下：</p> <p>1. 查核委員：</p> <p>114年女性查核委員參加施工查核作業占總查核件數之比率為7.45%，已達成年度目標值。</p> <p>2. 品管人員(含回訓人員)：</p> <p>114年女性參訓人次為3,901人次，已達年度目標值。</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
	114 年：2,640 人次	女性參訓人次。	宣導，鼓勵女性工程人員參與品管人員訓練。 (2) 以 110 年參訓人次為基礎，每年增加 30 人次。	

註：本會原訂本項關鍵績效指標係每年增加 10 人次，於 112 年 6 月 6 日修正。

檢討策進：

1. 本項議題之績效指標均已完成。

2. 持續精進作為：(工管處)

- (1) 因施工查核作業之特殊因素（時間長、作業環境不佳、天候因素、女性委員生理問題等），而影響女性專家學者同意納入本會查核委員名單資料庫之意願，致本會歷年宣導各機關工程施工查核小組增加女性查核委員人數有相當困難度。
- (2) 為讓對施工查核作業有熱忱之女性專家學者能夠多參與查核作業，故本會除持續向各機關查核小組宣導增聘女性查核委員外，亦請各機關查核小組於實際安排查核作業時，能優先聘請女性委員參與查核，達到女性實際參與工程領域之工作。
- (3) 每年持續宣導，請各機關工程施工查核小組增聘女性查核委員。經統計 114 年全國工程施工查核總案件數為 4,388 件，其中女性查核委員參加施工查核件數為 327 件，參與比率為 7.45%，已達成 114 年度之目標值。
- (4) 全國工程施工查核小組績效考核作業近年已改採書面審查方式辦理，本會於考核期間皆依規定要求各機關工程施工查核小組提送相關績效佐證資料(包含女性查核委員聘用績效)，並納入績效考核評分，以鼓勵各機關積極聘用女性查核委員。

(五) 深化性別統計資訊，提升其於施政規劃時之參考價值

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
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): 111年:1項 112年:1項 113年:1項 114年: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...)，俾供施政規劃及各項業務推動之參考，並定期更新於本會性別統計專區。	主計室： <input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 1. 有關性別統計資料更新：本會性別統計指標已更新至113年底資料。 2. 有關新增統計複分類： 114年就「女性企業取得政府採購案件統計表」、「原住民族廠商得標案件統計表」原有統計指標內，新增「縣市」複分類統計2項，已達成年度目標值。

檢討策進：

1. 本項議題之績效指標均已完成。
2. 持續精進作為：(主計室)

本會將持續檢視及更新已公布之性別統計指標項目，並精進各統計表之備註說明內容，另依需求新增性別統計指標項目或擴充複分類統計，俾供施政規劃及各項業務推動之參考。

貳、其他年度重要成果

一、114年其他推動性別平等政策綱領之成果

本會推動性別平等政策綱領計有「(一) 權力、決策與影響力」之1、2、3；「(二) 就業、經濟與福利」之5；「(六) 環境、能源與

科技」之 1 等具體行動措施，各具體措施 114 年度均持續辦理，說明如下：

(一) 推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等

1. 本會業務所涉公共工程事務，工程專業領域人員目前仍以男性居多，本會委員會仍積極持續於委員職務異動改派或名額出缺時加強進用女性委員，114 年度委員名單計有男性 10 人、女性 5 人，女性比率為 33.3%，已較過去年度大幅增加，亦達符合任一性別比率不少於三分之一。
2. 為據以落實本會性別平等之治理機制，考量本會人員以男性居多，為平衡性別比例，爰聘派性別平等專案小組及性騷擾委員會委員及遴聘會外專家學者委員均適時調整，第 9 屆委員名單符合任一性別達 40% 之性別比例。本小組每年定期召開 2 次會議，並將相關會議紀錄、成果報告等上載於本會全球資訊網性別主流化專區，透過公開透明機制促進政府與民間交流對話。

(二) 增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔

1. 既有工程相關人才資料庫中女性比率持續增加：

透過每年函請各機關、相關公會推薦品德操守佳且具專業之女性專家學者，及利用每年全國工程施工查核小組會議或稽核時宣導鼓勵各機關增聘女性，使女性參與工程相關業務之人數及比率均逐年提升：

- (1) 114 年 12 月採購評選委員會專家學者參考名單資料庫女性為 786 人，較 113 年 12 月底女性人數 755 人，成長 4.1%，已達成年增率 2.5% 之目標值。(企劃處)
- (2) 本會「工程施工查核委員資料庫」女性委員共計 54 人，實際參與查核計 36 人，占全體女性委員之 66.67%；女性委員參與施工查核件數為 327 件，比率為 7.45%，已達 114 年度 4.8% 之目標值。(工管處)

- (3) 本會「中央採購稽核小組」第 13 屆(任期自 113 年至 114 年)女性委員為 22 人，較第 12 屆(任期自 111 年至 112 年)增加 1 人，占全體稽核委員(共 54 位)比率約 41%。(稽核小組)

2. 機關(構)舉辦相關性別平等課程，可向本會申請列入技師換照之訓練積分：(技術處)

依據本會「技師執業執照換發辦法」第 5 條規定，技師於申請換發執照前，應取得與原執照登記科別相關之訓練積分證明。本會為配合性別平等政策，增進技師及工程師性別平等觀念，並有助於建立友善職業環境等考量，爰近年起各機關(構)就所舉辦相關性別平等課程，業可向本會申請列入技師換照之訓練積分。例如：財團法人台灣建築中心於 114 年 11 月 23 日辦理女力引領永續未來論壇，邀請多位優秀女性技師、建築師探討女性在近零碳建築領域中的關鍵角色，持續協助職場性別平等之實現。又技師換照訓練課程，其目的係為提升技師專業知能、確保執業品質、符合法規要求，俾維護公共安全與工程品質，性別平等課程申請納入技師訓練積分尚屬少數；經統計 114 年計有 1 堂性平課程(財團法人台灣建築中心 114 年 11 月 23 日辦理「女力引領永續未來論壇：女性在近零碳建築領域中的關鍵角色」)，申請訓練積分技師人數計 2 位。

(三) 重視不同性別者的經驗與觀點，達成影響力的平等

1. 年度金質獎籌辦過程納入性平觀點，邀請優秀工程女性從業人員分享經驗，鼓勵更多女性貢獻所學、投入職場：(工管處)

本會 114 年製作第 25 屆金質獎工程特輯影片，使民眾瞭解優質公共建設成果，宣導工程友善環境(例如性平措施)，提高第一線工程團隊尊榮感。第 25 屆金質獎「公共設施維護管理獎」特優案件「新北市樹林藝文綜合行政大樓」，已邀請新北市政府新建工程處陳星妤主任(女性從業人員)現身說法，介紹該得獎設施之功能、維護管理單位所作的相關努力及管理作為。

2. 完善教育訓練教材，增加工程友善空間及女性技師案例：(技術處)

本會每年辦理「工程會近期相關政策、技師執業法規及違規案例研討」教育訓練，於訓練教材宣導技師於辦理技術服務過程中，納入性別平權觀念，另為提升女性職業技師人數，型塑工程領域之女性楷模，已完成修正教育訓練課程，於 114 年下半年起新增撥放宣導影片，加強宣導增加工程友善空間與職場介紹及女性技師執業之成功案例。

3. 高普考土木工程類科錄取人員集中實務訓練納入性平教材及案例分享：(工管處)

本會辦理「114 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試土木工程類科錄取人員集中實務訓練」持續將女性保護內容納入基礎訓練銜接實務訓練之關聯課程，原「職業安全衛生法及案例說明」課程宣導懷孕及產後女性勞工保護之相關規定，讓學員於未來執行工程時，納入性平觀念。

(四) 重視混合式經濟體制的發展潛能，營造有利合作事業發展的環境

1. 消弭採購專業人員性別比例差距：(企劃處)

持續辦理採購人員專業訓練並納入性別平權教育，114 年度採購專業人員訓練參訓人次達 11,306 人，其中，女性參訓人次 6,040 人，占總參訓人次 53%；男性參訓人次 5,266 人，占總參訓人次 47%，並無明顯性別落差情形，顯示本會持續提供有意從事政府採購有關業務之機關人員或有意參與政府採購廠商人員接受採購專業人員訓練之性別平等受訓機會。

2. 持續提升女性執業技師人數：(技術處)

108 年女性執業技師為 267 人，比率為 6.16%，109 年女性執業技師為 286 人，比率為 6.56%，110 年女性執業技師為 311 人，比率為 6.89%，111 年女性執業技師為 345 人，比率為 7.32%，112 年女性執業技師為 361 人，比率為 7.38%，113 年女

性執業技師為 422 人，比率為 8.14%，114 年 12 月底女性執業技師為 466 人，比率為 8.47%。女性執業技師除人數逐年增加外，比率亦持續上升。

3. 積極舉辦技師講習，宣導性別平等觀念，提高女性參與工程領域工作之意願：(技術處)

至 114 年 12 月底，全國女性執業技師共 466 人，占全體執業技師比率約 8.47%。至 114 年 12 月底「技師技術服務專業訓練講習」參與人數中，女性約佔 9.01%。後續仍將透過座談會及講習會建立優質的工作環境，如考量性別、身心障礙、高齡、兒童等使用者友善環境的規劃設計，並宣導女性參與工程領域工作之意願，期能逐年提升成效。

4. 修正「行政院公共工程委員會技師相關活動申請補助處理原則」，將性別平等納入重要課程範疇：(技術處)

114 年 2 月 7 日修正「行政院公共工程委員會技師相關活動申請補助處理原則」，於第 5 點第 2 款，將性別平等納入機關(構)、團體辦理研討活動之重要課程範疇，鼓勵各相關技師公會團體在辦理相關專業技術研討活動時，配合宣導性平觀念、意識。

5. 修正本會「補助民間團體辦理研討活動處理要點」，納入性別平等事項：(秘書處)

114 年 10 月 13 日修正發布本會「補助民間團體辦理研討活動處理要點」，於補助審查項目納入性別平等相關事項，且明訂如有違反情事得終止補助之條款。

(五) 營造有利於女性進入、升遷及發展的職場，破除水平與垂直的性別隔離

1. 強化會內各項性別平等意識培訓之品質：(人事室)

- (1) 融合多元性平意識課程：114 年度實施課程需求調查，辦理數位課程及實體課程，並於各會議及課程前撥放性平宣導影片，114 年 5 月 12 日辦理性別電影院《兩萬種蜜蜂》，藉由前導簡

報導入 CEDAW、多元性別觀念，強化同仁對於 CEDAW 及性別多元差異的敏感度及尊重意識。114 年 10 月 14 日辦理電影欣賞《女王》暨座談會，藉由探討女性自我認同，顛覆性別刻板印象，強化本會同仁性別平等觀念。實施前後測驗，將性別平等相關之最新政策與修法納入考題，並測驗受測者對 CEDAW、CRPD 等人權公約基本概念之理解。另透過滿意度調查鼓勵同仁回饋心得，確保課程品質。

- (2) 積極辦理性平教育訓練：114 年 4 月 24 日辦理性別平等與職場不法侵害專題講座，由專業律諮商心理師講述性平三法修法，職場性騷擾事件處理機制、預防、身心議題及案例分享，提升同仁性別平等及職場不法侵害意識培力。114 年 7 月 29 日辦理新進人員講習，並自製性平課程講義，強化同仁性別平等意識。114 年 8 月 18 日辦理 CEDAW 實體訓練課程，邀請國立臺北大學郭玲惠教授授課，增強本會同仁瞭解 CEDAW 意義與精神，落實 CEDAW 與本會業務之結合，深化進階訓練課程內容之多元性。
- (3) 本會運用多元管道宣導性別平等、性騷擾防治責任，提升同仁性別平權意識：於本會擴大業務會報(科長以上人員參加)宣導，首長親自主持會議，公開宣示性騷擾防治責任及性別平權觀念，增進本會主管人員性別意識，期能由上而下營造友善性別職場環境。

2. 推動職場性別友善，蒐整各項職場友善資訊供同仁使用：(人事室)

- (1) 自製托老服務資訊懶人包：為使同仁瞭解老人服務及長期照顧等福利資源，本會蒐集相關托老服務資訊，自製易讀宣導文宣，並登載於本會行政支援系統，提供本會同仁相關福利資訊。

- (2) 自製婚生養育懶人包文宣：為利快速查詢婚育資訊及使用生育各項福利措施，本會蒐集各部會及大台北地區資訊，製作「生育大補帖」、「婚生養育懶人包」，以視覺化、圖像化方式呈現，提供同仁參考運用。
 - (3) 自製育嬰留職停薪同仁權益申請表格及說明書：辦理新進人員講習，並為落實同仁權益保障，簡化同仁申請程序，本會製作申請表格，置於會內資訊網，並於擴大會報、新進人員講習等適當時機宣導，鼓勵申請。
 - (4) 將「公務人員工作彈性化措施及家庭照顧假懶人包」提供本會同仁使用，宣導雙親共同分擔家務與子女照顧責任之觀念，鼓勵男性同仁申請家庭照顧假及育嬰留職停薪。
 - (5) 家務及育兒分工觀念、育嬰留職停薪短片宣導：運用本會辦理各項會議、訓練課程等適當時機，播放宣導短片，宣導育兒及家務共同分擔，鼓勵男性參與家務及家庭照顧，使家務分工合理平等，以增進同仁對性別友善職場之瞭解和具體行動。
3. 本會公共辦公空間推廣性別平等，建置友善工作環境：(秘書處、人事室)
- (1) 運用公共空間積極推廣性別平等：於本會公共辦公空間、服務台放置性平宣傳資料供洽公人士參閱；另持續蒐集摘選報章雜誌合適之性別平等觀點文章或評論，及性別友善宣導海報，張貼於本會公布欄、哺乳室周圍區域，供本會人員及洽公人士閱覽，以積極推廣性別平等觀念。
 - (2) 提供健康檢測儀器，關懷懷孕同仁身體健康：本會購買自動血壓機1台，設置於九樓公共空間，提供懷孕同仁檢測血壓，隨時注意健康狀況。另本會租用中油大樓做為辦公室，3樓設有醫療門診由專業醫事人員提供健康諮詢服務。
 - (3) 建置友善工作環境：

- ①114年3月為維持會議室茶杯之衛生，各會議室、會客區購置共7台紫外線殺菌烘碗機存放茶杯。
- ②114年3月於會客區設置開飲機，採循環容器之茶杯提供開會人員等待時間喝水需要，無需至茶水間裝水，茶杯放置於紫外線烘碗機內保持乾燥衛生，並專人每日4次巡檢清理用過之茶杯，並記錄檢查情形。
- (4) 提供托育服務：本會承租中油大樓辦公場地，爰無自辦托育設施，又為兼顧本會員工托嬰需求，解決同仁托育困擾，特爭取與辦公大樓內中油托育機構合作，保留名額予本會員工，並已開放收托，以解決同仁上班與接送兩難之窘境。
- (5) 活力行動點心車，走動式關懷員工：本會同仁因業務繁重埋首辦公桌戮力為公，較少有時間舒壓或取用宣導資料，本會定期以行動服務點心車巡迴至各單位，分送免費下午茶點及給予關懷，並提供宣導訊息，協助忙碌中放鬆休息及紓壓。例如：性別平等概念宣導、性騷擾防治資訊等內容。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	人事室	性別平等及職場性騷擾專題講座	本會114年4月24日辦理性別平等與職場不法侵害專題講座，由專業諮商心理師講述性平三法修法，職場性騷擾事件處理機制、預防、身心議題及案例分享，提升同仁性別平等及職場不法侵害意識培力。共計111人參訓。本次課程進行滿意度問卷調	附件1及照片1-1、1-2 性別平等及職場性騷擾專題講座

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
			查，滿意度達到 4.9 分(總分 5 分)。	
2	人事室	性別電影院暨座談會	本會於 114 年 5 月 12 日辦理性別電影院《兩萬種蜜蜂》，藉由前導簡報導入 CEDAW、多元性別觀念，強化同仁對於 CEDAW 及性別多元差異的敏感度及尊重意識，並請同仁分享及回饋心得感想。本次訓練搭配自製講義，補充 CEDAW 內容及延伸閱讀；參加對象除本會職員、聘用人員外，亦將技工、工友、約用人員、委外承攬人力等人員納入參訓對象，並邀請中油公司同仁參與，共計 110 人參加。又本次課程亦辦理前後測驗及滿意度問卷調查滿意度達到 4.7 分(總分 5 分)。同仁多表示有助於增進性別平等觀念。	附件 1 及照片 2 性別電影院暨座談會
3	人事室	CEDAW 教育訓練	本會於 114 年 8 月 18 日辦理 CEDAW 實體訓練課程，邀請國立臺北大學郭玲惠教授授課，各單位皆派員參訓，以增強本會同仁瞭解 CEDAW 意義與精神，落實 CEDAW 與本會業務之結合，	附件 1 及照片 3-1、3-2 CEDAW 教育訓練

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
			並深化進階訓練課程內容之多元性。共計 84 人參訓。	

※ 請提報114年辦理之性別平等宣導活動，提報內容須包含辦理時間及地點、宣導活動內容(含所宣導之性平議題/概念)、宣導方式及對象、合作單位及資源連結、辦理成果(如場次、人次)及成效(影響層面、活動效益)等，文長500字以內。

※ 請各部會依重要性擇選1至3項提報，並提供照片電子檔(JPG 格式)，檔名請依「序號」及「宣導活動名稱」進行編號。

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

法規名稱	提報單位	內容說明
採購稽核小組組織準則	中央採購稽核小組	為促進公部門決策參與性別平等，於 114 年 8 月 8 日修正發布「採購稽核小組組織準則」，增訂自 115 年 1 月 1 日起，全國採購稽核小組之稽核委員及稽查人員任一性別比例不得少於三分之一之規定，以推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等，並提升各性別人員參與公共事務之機會，擴大參與管道。

※ 請提報114年度報院或經本院院會通過與性別平等有關之法案，其提報內容應包含立(修)法目的、法案重點內容、生效日，以及與性別平等有關之議題及影響層面，文長500字以內。

四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
	無			

※ 請提報114年辦理與性別議題有關之研究(含委託辦理)，提報內容包括辦理機關、研究目的、研究內容、研究方法、研究結果與發現，以及說明如何將研究結果運用

於推動性平業務，文長500字以內。

※提報範圍包含114年度尚未完成之研究。

五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與 其他【B】	應納入設置 依據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	8	2	0	2	10
	%	80	20	0	20	100.00
未達 1/3	個數	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	100.00
總計	個數	8	2	0	2	10
	%	80	20	0	20	100.00

※填列說明：

1. 請提報截至114年12月底所屬委員會(含2、3級機關，不含本院任務編組部分)將性別比例原則納入設置依據之情形(「%」請計算至小數點後第2位)。
2. 設置依據係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規已規定委員性別比例原則，請列計於「已納入設置依據【A】」。
3. 「特殊事由與其他【B】」情形，包含如下：
 - (1) 設置依據屬法律位階者(如機關組織法)。
 - (2) 委員全數為指定職務人員。
 - (3) 組織設置係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規未規定委員性別比例原則，機關亦未自訂相關組成規範者。
 - (4) 機關考績及甄審委員會符合「考績委員會組織規程」第2條第3項及「公務人員陞遷法施行細則」第7條第1項之「但書」規定情形。
 - (5) 尚未訂設置要點，惟已將性別比例原則評估納入組成任務編組簽文中規範。

說明：

1. 本會委員會、風險管理及危機處理專案小組性別比例原則尚未納入設置依據，說明如下：

(1) 本會委員會：

設置依據「行政院公共工程委員會組織條例」係屬法律位階，得暫免修正設置依據。

(2) 風險管理及危機處理專案小組：(秘書處)

係依上位法規組成，且上位法規未規定委員性別比例原則；本會已將性別比例原則設置依據納入簽文中規範。

六、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形（本會無）。

七、主管之國營事業將性別比例納入設置依據情形（本會無）。

八、其他性別平等推動事項

（一）推動性別平等國際交流-參與國際工程聯盟大會(IEAM2024)：(技術處)

1. 本會參與 113 年 6 月 9 日至 6 月 14 日於印度新德里舉辦之 IEAM2024 會議，會中針對工程領域畢業生核心能力及專業工程師能力更新版(GAPC V4)進行討論，主要重點為落實聯合國永續發展目標(SDGs)及納入數位技術、跨界整合及溝通管理等內容。
2. 在多元包容(含性平議題)方面，GAPC 強調工程師應具備的知識和態度，具體而言為：瞭解工程實務的倫理、責任和規範。認知到基於種族、性別、年齡、體能等不同會產生多元需求，應相互理解和尊重，並具有包容性的態度。
3. 為配合國際工程聯盟大會 GAPC V4 標準，中國工程師學會於 114 年度業依 GAPC V4 之標準調整申請表格，受理亞太工程師及國際工程師申請作業，以深化性別平等意識。