APEC

檔　　號:
保存年限:

內政部營建署 函

地址：105404臺北市松山區八德路2段342號
聯絡人：賴玲玲
聯絡電話：02-87712880
電子郵件：lingling@cpami.gov.tw
傳真：02-87712709

受文者：中華民國全國建築師公會

發文日期：中華民國109年7月29日
發文字號：營署建管字第1090056422號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如說明一（1091160140_1090056422_109D2023172-01.odt、1091160140_1090056422_109D2023173-01.pdf）

主旨：為執行「APEC女性建設人才打造包容性未來計畫（APEC Women Builders Creating Inclusive Future Project）」，蒐集我國產、官、學界推行相關政策及從業經驗，請協助填列線上問卷提供寶貴意見1案，請查照。

說明：

一、依行政院性別平等處109年7月22日院臺性平字第1090181978號函（附件）辦理。

二、請配合轉知貴會會員踴躍填列旨述問卷，另請洽澳洲、日本、馬來西亞、紐西蘭、菲律賓之APEC建築師計畫監督委員會，邀請會員協助填寫問卷，以上敬請於本年8月10日前完成填寫問卷。

正本：中華民國全國建築師公會
副本：行政院性別平等處、本署建築管理組 電子公文交換章 2020/07/29 15:33:22

理事長	會務常務理事	財務常務理事	主任委員	秘書長	秘書	承辦人

全國建築師公會 收文 109年7月29日 第1688號

APEC

檔　　號:
保存年限:

內政部營建署 函

地址：105404臺北市松山區八德路2段342號
聯絡人：賴玲玲
聯絡電話：02-87712880
電子郵件：lingling@cpami.gov.tw
傳真：02-87712709

受文者：中華民國全國建築師公會

發文日期：中華民國109年7月29日
發文字號：營署建管字第1090056422號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如說明一（1091160140_1090056422_109D2023172-01.odt、1091160140_1090056422_109D2023173-01.pdf）

主旨：為執行「APEC女性建設人才打造包容性未來計畫（APEC Women Builders Creating Inclusive Future Project）」，蒐集我國產、官、學界推行相關政策及從業經驗，請協助填列線上問卷提供寶貴意見1案，請查照。

說明：

一、依行政院性別平等處109年7月22日院臺性平字第1090181978號函（附件）辦理。

二、請配合轉知貴會會員踴躍填列旨述問卷，另請洽澳洲、日本、馬來西亞、紐西蘭、菲律賓之APEC建築師計畫監督委員會，邀請會員協助填寫問卷，以上敬請於本年8月10日前完成填寫問卷。

正本：中華民國全國建築師公會
副本：行政院性別平等處、本署建築管理組 電子公文交換章 2020/07/29 13:33:22

APEC建築與工程服務及相關技術顧問產業女性打造包容性未來計畫問卷 (B)

您好

誠摯邀請您參與本APEC計畫問卷調查。敬請您撥冗數分鐘完成本線上問卷。您所提供的資訊僅供本計畫使用，彙整結論也只於APEC場域發表，個人資訊將嚴加保密。

背景介紹

從2016到2018年，APEC經濟領袖齊聚一堂討論如何消除性別薪資差距，並增加女性（包括女孩）的發展機會。然而，國際勞工組織最新的全球薪資報告發現，女性的薪資仍然低於男性20%。因此，APEC致力透過增加女性在非傳統產業的勞動參與以消除這種不平等現象，抱括在建築、工程服務及相關技術顧問等業別。

「APEC女性建設人才打造包容性未來」計畫鼓勵APEC經濟體採取措施來推動女性在建築、工程服務及相關技術顧問產業發揮才能，減少薪資差距、培植女性的職業與技能教育訓練，並增加女性的領導地位。

本計畫將透過問卷、工作坊以及研討會瞭解女性進入建築、工程服務及相關技術顧問產業的阻礙，並提出強化女性的最佳做法。最終目標是在APEC區域建立一套包容性經濟成長的原則。

問卷目標與方向

作為計畫的一部分，本問卷調查旨在探討女性於建築、工程服務及相關技術顧問產業遭遇之困難，以及提升女性於該產業能力的最佳做法。以下為五項具體目標：

1. 指出建築、工程服務及相關技術顧問產業之中，性別薪資落差與女性未充分參與決策層級的成因。

2. 指出女性在建築、工程服務及相關技術顧問產業升遷所面臨的性別偏見。

3. 提出在建築、工程服務及相關技術顧問產業融入性別觀點的優點，鼓勵女性進入該產業。

4. 對教育制度中培養女性才能的政策進行評估。

5. 制訂策略來創造有利於女性的建築、工程服務及相關技術顧問產業環境，鼓勵女性進入並留任更多女性從業者，並加速該等產業內的性別融合。

本問卷由六個部分組成

A. 填答者背景

B. 性別薪資差距以及資深層級女性員工比例低的成因

C. 女性所面對的偏見

D. 職場融入性別觀點之益處

E. 策略與政策

F. 個人經驗

所有資訊將保密僅供分析使用

您將以匿名的方式填答，您的答覆也不會以任何方式連結到你個人。您的參與與否皆為自願。您亦有權在任何時間中斷本線上問卷，請直接關閉問卷即可。為確保您的填答有效，請在問卷的最後點選「送出」。

若您有任何問題，請聯絡行政院性別平等處黃怡蓁 yijen@ey.gov.tw 及財團法人婦女權益促進發展基金會李立璿 helen.lee@wrp.org.tw，謝謝您撥冗參與。

計畫主持人：吳秀貞
行政院性別平等處處長

計畫研究：范素玲
淡江大學工程法律研究發展中心主任

APEC 建築與工程服務及相關技術顧問產業女性打造包容性未來計畫問卷 (B)

第一部分：填答者背景

請回答以下問題

* 1. 您的性別

□男性 □女性 □其他

* 2.您的年齡

□低於25歲 □25-34歲

□35-44歲 □45-54歲

□55-64歲 □65歲以上

3. 您是否領有身心障礙手冊

□是 □否 □其他

* 4.您的最高學歷

□高中職及以下 □認證文憑

□大專校院 □碩士 □博士

*5. 您的教育背景

□建築

□土木工程

□機械電機工程

□其他_____

*6.您的專業領域

□建築工程或景觀工程

□工程集相關技術顧問

□其他_____

*7.您在組織中的層級

□高階經理/總裁/副總裁

□高階經理/院長

□中階經理/教授/研究員/系主任

□初階經理/資深講師/副教授/副研究員

□基層/助理講師/講師/助理教授/助理研究員

* 8.您的從業年資

□低於5年　□5年~14年　□15年~24年

□25年~34年　□35年及以上

*9. 您所屬的 APEC經濟體：_____

*10. 您所在城市：_____

11. 您的組織類型：

□建築師事務所

□工程技術顧問機構

□技師事務所

□營造廠

□建設公司

□大專院校

□研究機構

□政府部門

□其他_____

12.您服務單位之員工人數

□少於20人　□ 20-100人　□ 101-250人

□ 251-500人　□高於501人

13. 您服務單位之女性建築、工程服務及相關技術顧問員工人數

□少於20人　□ 20-100人　□ 101-250人

□ 251-500人　□高於501人

14. 您2019年的年度總收入金額為 美金_____元

15. 您2019年的年度總獎金金額為 美金_____元

16. 您的婚姻狀態

□ 未婚

□ 已婚

□ 離婚

17. 您的子女撫養情形

□ 無

□ 與一名經濟未獨立子女同住

□ 與兩名經濟未獨立子女同住

□ 與三名含以上經濟未獨立子女同住

□ 與經濟獨立子女同住

□ 未與子女同住

18. 您的家庭影響（可複選）

□ 您的父母中，至少一人擁有大學以上學歷

□ 您的父母或近親中，至少有一人在建築、工程服務及相關技術顧問產業

□ 以上皆非

19. 您是否為家中長輩的主要照顧者?

□是　□否

APEC 建築與工程服務及相關技術顧問產業女性打造包容性未來計畫問卷 (B)

第二部份：性別薪資落差與女性未充分參與之成因

請閱讀以下問題，選出最能反映您意見的選項，並在最符合您的描述上打勾。

1. 在建築、工程服務及相關技術顧問產業之中，相較於男性，整體而言，女性薪資較低。

□非常不同意（第三題無需作答）
□不同意（第三題無需作答）
□無法決定（第三題無需作答）
□同意
□非常同意

2. 在建築、工程服務及相關技術顧問產業之中，相較於相同工作經驗與教育程度之男性，女性的薪資較低（後稱「調整後的薪資落差」）。

□非常不同意
□不同意

□無法決定
□同意
□非常同意

3. **請問您對「建築、工程服務及相關技術顧問產業中的性別薪資落差」*成因*之看法？若您第1題回覆為非常不同意、不同意或無法決定，請跳過此題**

	非常不同意	不同意	無法決定	同意	非常同意
(1). 相較於男性，女性的教育程度較低。					
(2). 相較於男性，女性專業資格及條件較差。					
(3). 相較於男性，女性工作經驗較少。					
(4). 相較於男性，女性較不可能擔任高階與高薪的					

職位。(玻璃天花板)					
(5). 相較於男性，女性獲得面試與進入職場的機會較低。					
(6). 相較於男性，女性容易被安排於行政支援（含文書庶務）的職位（「黏地板效應」）。					
(7). 相較於男性，女性的職業生涯較短且不連續。					
(8). 相較於男性，女性獲得在職訓練的機會較少。					
(9). 相較於男性，女性對於投資市場取向的正式教育與在職訓練的動機較少。					
(10). 女性做家事的機會是男性的兩倍以上。					

(11). 女性是幼兒照顧的主要提供者。					
(12). 女性是年長者照顧的主要提供者。					
(13). 女性較易因為家庭因素而拒絕升遷機會。					
(14). 雇主對男性和女性的學歷與能力的重視程度不一致。					
(15). 女性較不會像男性一樣積極爭取更高的薪資，為了換取其他的福利(例如彈性工作時間)而放棄高薪。					
(16). 相較於男性，女性對工作投入度較低。					
(17). 男性主管支持且優先晉升與他們背景相似的男性，且他們彼此拉拔對方。					

(18). 女性主管支持且優先晉升與他們背景相似的女性，且他們彼此拉拔對方。					
(19). 因為家庭角色的關係，女性較男性傾向選擇兼職工作。					
(20). 女性偏好非競爭環境，這降低了她們參加晉升的競選或競爭活動的動力。					
(21). 女性領導人的人數太少，可能造成性別偏見，以及無效的統計造成低估女性的表現。					
(22). 社會期待女性打理家務，而男性賺錢養家。					

4. **其他造成「建築、工程服務及相關技術顧問產業性別薪資落差」的原因？**

APEC 建築與工程服務及相關技術顧問產業女性打造包容性未來計畫問卷 (B)

第三部份：女性所面臨的偏見

1. 請閱讀下列敘述，並選出一個選項來表達你對這個敘述的同意程度。

	非常不同意	不同意	無法決定	同意	非常同意
(1). 就算擔任高階職位的女性也常被誤以為是行政或管家性質職務。					
(2). 請家庭照顧假對女性職涯可能有不利影響。					
(3). 一般人認為女性有小孩後會影響職務表現。					
(4). 女性為了職涯提升的機會需與其他女性處於競爭狀態。					

(5). 女性常被視為團隊成員，而非領導者。					
(6). 女性向主管要求彈性工作時間之安排時對職涯發展的負面影響大於男性。					
(7). 女性在職場上被接受的行為比男性少。					
(8). 當女性有優異表現時，人們會感到驚訝。					
(9). 即使女性使用正常音調講話，還是常會被人覺得她太大聲。					
(10). 相較於男性，女性更需要為工作調整自己的外表和儀態。					
(11). 女性舉止果斷時往往會造成負面印象。					

(12). 女性在男性佔多數的工作場所表達己見時，容易發生衝突。					
(13). 女性跟男性資歷經驗相似時，女性仍多成為幕後工作或是行政工作者。					
(14). 人們對於女性表達憤怒抱持負面態度，即使是在生氣有理的狀況下。					
(15). 人們只看重女性的專業能力，而非管理能力。					
(16). 女性在職場上必須處理負面的性別刻板印象。					
(17). 人們期待女性被動且安靜。					
(18). 即使女性與其他同事有相同的資歷，他人常假定女性是較不符資格的。					

(19). 相較於男性，女性更需要一再證明自己的能力來獲得相同程度的的肯定。					
(20). 女性毛遂自薦/自我行銷會讓人感到不舒服。					
(21). 人們傾向將女性在工作上的傑出表現歸諸運氣。					
(22). 負擔照顧責任的人被視為較不投入工作中。					
(23). 女性在職場被賦予更高的標準。					
(24). 女性提出的點子較不被重視。					
(25). 社會期待女性有較順從的個性。					

(26). 女性同事會支持彼此。					
(27). 一名母親必須非常勤奮工作，以證明自己是個好母親的同時，也是個優秀的建築師或工程師。					

2. 女性在建築、工程服務及相關技術顧問產業升遷時所面臨的其他偏見。

APEC 建築與工程服務及相關技術顧問產業女性打造包容性未來計畫問卷 (B)

第四部份：職場融入性別觀點之優點

1. 請閱讀下列研究發現，並選出一個選項來表達你對這項研究發現的同意程度。

	非常不同意	不同意	無法決定	同意	非常同意
(1) 獲得政府單位頒發的性別平等獎項可以提升組織的形象。					
(2) 認同性別平等的職場可以正面提升管理階層的效率。					
(3) 性別關係較為平等的職場可以增加行銷與收益。					

(4) 認同性別平等的職場可以創造競爭優勢。					
(5) 當工作職場從單一性別轉變為多元性別，可以提高生產力。					
(6) 如果董事會中的女性成員更多，可以促成公司增加更多利潤。。					
(7) 性別平衡可以帶來財務效益。					

2. 職場融入性別觀點，並鼓勵女性進入建築、工程服務及相關技術顧問產業的其他利益。

APEC 建築與工程服務及相關技術顧問產業女性打造包容性未來計畫問卷 (B)

第五部份：推動女性進入建築、工程服務及相關技術顧問產業的策略與政策

1. 請閱讀下列透過教育體系培養女性於建築、工程服務及相關技術顧問領域相關才能的政策或措施，並給予評分。

	非常無效	無效	無法決定	有效	非常有效
(1). 在建築、工程服務及相關技術顧問領域相關科目或高等教育機構之建築、工程服務及相關技術顧問領域相關科系中，確保有足額的女性教師					
(2). 對教師採行性別意識培力計畫					
(3). 可以激勵女孩學習建築、工程服務及相關技術顧問領域相關科系的資源或設備					
(4). 消除教學內容/教材中的性別刻板印象					

(5). 提供高中職學生有關性別議題之職涯諮詢					
(6). 提供女孩建築、工程服務及相關技術顧問產業之女性典範					
(7). 推動職場性別平等的策略或政策					
(8). 提供獎學金及研究經費鼓勵女性參與及研究					
(9). 協助非建築、工程服務及相關技術顧問相關科系畢業生取得建築師或技師證照					

2. 其他透過教育體系培養女性才能的政策或策略

3. 請閱讀下列在建築、工程服務及相關技術顧問產業之中提升女性地位的政策或策略，包括吸引女性進入本產業、留任本產業中的女性，以及將女性晉升至決策層級的有效性，並給予評分。

	非常無效	無效	無法決定	有效	非常有效
(1). 要求企業提報性別薪資資料的規定					
(2). 性別平等的家庭照顧假政策（越多父親請家庭照護假則母親越有機會留在職場）					
(3). 彈性工作時間					
(4). 可遠端工作的職場					
(5). 對照顧者提供額外的協助					

(6). 採取性別平等原則的績效評估與新人招募委員會					
(7). 制定管理階層之性別保障名額					
(8). 制定員工雇用之性別保障名額					
(9). 實施性別平等教育以避免性別刻板印象/性別偏見					
(10). 促進工作團隊成員的性別均衡					
(11). 公正透明的績效評估制度					
(12). 培養開放包容的職場文化，例如家庭與生活平衡獎					
(13). 前輩引導的制度					

4. 其他提升女性在建築、工程服務及相關技術顧問產業地位的策略。

APEC 建築與工程服務及相關技術顧問產業女性打造包容性未來計畫問卷 (B)

第六部份：個人經驗

請閱讀下列題目並選擇最符合您情況之選項

*1.您上一次升遷是什麼時候？

□一年之內

□一年到三年內

□四年到五年內

□六年到十年內

□十年前或更久

□尚未升遷

* 2.您預計下次升遷在什麼時候？

□一年之內

□一年到三年內

□四年到五年內

□六年到十年內

□十年或者更久

* 3您預計還會在建築、工程服務及相關技術顧問產業待多久？

□少於一年

□一年到三年

□四年到五年

□年到十年

□多於十年

* 4. 您是否曾在海外工作？

□是

□從未

5. 請根據情境描述，勾選您對下列敘述的同意程度。

	非常不同意	不同意	無法決定	同意	非常同意
(1) 我對我目前的薪資是滿意的。					
(2) 我在職場中可以清楚看見我未來的升遷途徑。					
(3) 我預見在未來幾年間就會離開這個工作或職場。					
(4) 在這個組織中，我相信我努力工作就會成功。					
(5) 我會投入超出份內的工作，因為這讓我有成就感。					
(6) 我一直都期待去上班。					

(7) 覺得參加同事間的社交活動可能會讓大家對我工作能力產生負面觀感。					
(8) 我不會跟同事談論私事，因為我不希望自己因為任何家庭私事受到攻擊。					
(9) 我可以常常為了出差在外過夜。					
(10) 我願意頻繁地到國外出差。					
(11) 我願意接受更具挑戰性升遷的職位。					
(12) 我在職場感覺受到排擠。					

6. 請閱讀下列影響您留在職場的因素，並給予評分。

	非常不重要	不重要	無法決定	重要	非常重要
(1) 升遷機會					
(2) 增能的職場文化					
(3) 海外工作的可能性					
(4) 與同事的私交					
(5) 福利制度					
(6) 來自主管或同事的關懷					

(7) 高薪與加薪					
(8) 能夠兼顧職業與家庭					

7. 請閱讀下列可能影響您留在組織內的福利，並給予評分。

	非常不重要	不重要	無法決定	重要	非常重要
(1) 遠端工作					
(2) 彈性工作時間					
(3) 訓練與發展					
(4) 前輩的引導					

(5) 多元化的工作場域					
(6) 薪資所得					
(7) 健康照顧					
(8) .休假政策					
(9) 幼童照顧服務					
(10) 餐點與點心					

8. 請閱讀下列考慮新雇主時您可能考量的因素，並給予評分。

	非常不重要	不重要	無法決定	重要	非常重要

(1) 公司目標與我的價值相符					
(2) 彈性工作時間					
(3) 遠端工作的可能性					
(4) 工作挑戰的多變與多元性					
(5) 對職場挑戰提供協助的主管					
(6) 接受訓練和發展的機會					
(7) 頻繁的工作表現回饋					
(8) 職場人際關係					

(9) 職場導師計畫					
(10) 薪資所得					
(11) 多元化的工作場域					
(12) 鼓舞人心的職場環境					
(13) 幼兒照顧服務					
(14) 津貼補助，像是餐食或員工優惠價					
(15) 有薪或無薪的家庭照顧假					
(16) 育嬰室（哺乳室）與其他相關設施					

(17) 較少下班後的商業活動					
(18) 較少在外過夜的出差					
(19) 較少國外出差					
(20) 家庭導向的下班後商業活動（也就是可攜帶家眷的活動）。					

9. 請閱讀下列您選擇就讀建築、工程服務及相關技術顧問產業相關的科系時，你可能考量的因素，並給予評分。

	非常不重要	不重要	無法決定	重要	非常重要
(1) 家庭因素					

(2) 學校老師的建議					
(3) 個人的才能或興趣					
(4) 社會價值觀					
(5) 職涯發展性					
(6) 薪資水平					
(7) 同儕或朋友的建議					
(8) 時代潮流					
(9) 執照取得難易度					

10. 請閱讀下列影響您在職涯發展進程的個人因素，並給予評分（若不適用請跳答）。

	非常不重要	不重要	無法決定	重要	非常重要
(1) 家務勞動					
(2) 孩子					
(3) 照顧長者或生病的家人					
(4) 配偶或男/女朋友					

(5) 個人特質					
(6) 父母或兄弟姊妹的價值觀					
(7) 配偶父母的價值觀					
(8) 社會整體的價值觀					

11. 請閱讀下列配偶之間的爭執主題，並依據發生頻率勾選最適合的選項（若不適用請跳答）。

	從未	很少	有時候	經常	非常頻繁
(1) 經濟因素					

(2) 家務分配的因素					
(3) 孩童因素					
(4) 配偶職業的因素					

12. 您曾經在職場上經歷過下列任何情形嗎？請依頻率勾選最適合的選項。

	從未	很少	有時候	經常	非常頻繁
(1) 令我不舒服的性別歧視言論					
(2) 令我不舒服的性含意言語或黃色笑話					
(3) 色情或不合宜的影像					

(4) 令我不舒服的感覺或色瞇瞇的眼光					
(5) 令我不舒服的肢體接觸					
(6) 因為我拒絕了性邀約，而錯失了職涯機會（例如：升遷、加薪、對提升職涯有益的工作）					
(7) 遭受到哺乳困擾（無適合場地等）					
(8) 主管的關懷					
(9) 同事的關懷					

13. 其他意見：

_____

_____

問卷點選送出後，您將無法更改問卷內容。

檔　　號:
保存年限:

行政院性別平等處 函

地址：10058 臺北市忠孝東路1段1號
傳真：02-33566920
聯絡人：黃怡蓁
電子信箱：yijen@ey.gov.tw

受文者：內政部營建署

發文日期：中華民國109年7月22日
發文字號：院臺性平字第1090181978號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如說明（1090181978-0-0.odt、1090181978-0-1.odt）

主旨：為執行「APEC女性建設人才打造包容性未來計畫（APEC Women Builders Creating Inclusive Future Project）」，蒐集我國產、官、學界推行相關政策及從業經驗，請協助填列線上問卷提供寶貴意見一案，請查照。

說明：

一、依研商「APEC女性建築人才打造包容性未來」計畫會議決議辦理（本處109年1月3日院臺性平字第108199968號函諒達）。

二、為執行旨揭計畫規劃之工作項目，本處編製「APEC女性建設人才打造包容性未來準則（政策建議報告）」1份，並設計線上英文問卷A、B 2式，現問卷已完成上線作業，刻正向APEC經濟體蒐集資料中。

三、上開2式線上問卷，作業說明及請各機關協助事項分別說明如下：

(一)問卷A：（請詳網址：https://www.surveymonkey.com/r/APEC-Women-Builders-A；為便利填答另提供中文對照版1份如附件1）

1、作業說明：請執行政策相關單位填列，相同題目可由不同單位分別填具，資料將不會有覆蓋情形。

2、請協助事項：

(1)請教育部填列一、教育體系的相關策略與政策之題組；

(2)請勞動部、本院公共工程委員會（下稱工程會）、內政部營建署、填列二、產業中的相關策略與政策題組。

(3)請勞動部勞動力發展署協助透過澳洲、日本、馬來西亞、紐西蘭、菲律賓之「人力資源發展工作-能力建構分組」聯絡窗口，洽邀各該經濟體推薦「建築」及「營建工程」主政單位填寫問卷。

(二)問卷B：（請詳網址https://www.surveymonkey.com/r/APEC-Women-Builders-B；為便利填答另提供中文對照版1份如附件2）

1、作業說明：請產、學相關從業人員個別填報。

2、請協助事項：請營建署及工程會轉知國內相關公、協會邀請會員踴躍填列；另洽邀澳洲、日本、馬來西亞、紐西蘭、菲律賓之APEC「工程師」及「建築師」計畫往來窗口協助邀請會員填寫問卷。

四、請貴機關及產、學相關從業人員於本年8月10日前完成線上填列作業，至紉公誼。

正本：教育部、勞動部、勞動部勞動力發展署、行政院公共工程委員會、內政部營建署
副本：電子公文交換章 2020/07/22 10:54:57