

推動性別平等工作心得文章

機關名稱：交通部

撰擬人員：專員高猷珽

一、推動性別平等工作之策略：

(一) 機關對性別平等工作之願景：

本部為加強性別觀點融入機關業務及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，包含強化高齡者與弱勢族群之公共支持、促進公私部門決策參與之性別平等、消除各領域之職業性別隔離、營造無障礙、性別友善且安全的交通運輸環境等，以期達成實質性別平等之目標。

(二) 建立由上而下推動性別平等工作之機制：

1. 本部及所屬機關(構)均成立推動性別平等工作專責小組：
本部訂有「交通部性別平等專案小組設置要點」及「交通部所屬機關(構)性別平等工作小組運作原則」，規定本部成立「性別平等專案小組」(以下簡稱專案小組)；所屬機關(構)成立「性別平等工作小組」(以下簡稱工作小組)，以推動本部性別平等業務及性別友善交通政策，營造無性別歧視之友善環境。
2. 建立專案小組及工作小組推動性別平等工作機制：
 - (1) 召集人由具決策權機關(構)首長或副首長擔任：專案小組由本部政務次長擔任召集人；工作小組由各機關(構)首長或副首長擔任召集人。
 - (2) 專案小組內聘委員由具決策權所屬機關(構)副首長及本部各單位副主管擔任：為使本部性別平等工作與政策能確實「由上而下」傳達至所屬各機關(構)及部內各單位並順利推行，爰由具決策權所屬機關(構)副首長及本部

各單位副主管擔任專案小組內聘委員。

(3) 年度召開會議次數:專案小組每年召開 3 次會議;工作小組至少每 4 個月召開 1 次會議。

3. 建立各機關(構)性別平等工作先行審查機制:專案小組會議決議事項及各機關(構)提報至該小組會議報告項目及內容,均須先經各機關(構)工作小組會議先行審查通過。

(三) 訂定強化同仁性別平等知能並將既有業務融入性別平等觀點之推動策略:

本部為強化各單位同仁性別平等意識與觀念,使渠等於規劃相關交通政策與方案時,均能具備性別平等濃度與深度,避免產生性別盲情形,爰發展性別與交通業務結合教材及拍攝為動態宣導影片,並規劃與交通業務結合教育訓練課程:

1. 發展性別與交通業務結合教材:本部為期社會大眾或相關專業團體瞭解 CEDAW 條文及應用,自行研發將 CEDAW 與交通業務結合製作宣導媒材,另為使 CEDAW 宣導媒材更簡單化與生活化,俾利於向社會大眾宣導,於 110 年將宣導媒材拍攝為動態宣導影片。

2. 規劃與交通業務結合教育訓練課程:本部每年均規劃辦理 2 場次 CEDAW 教育訓練,於課前辦理學員課程需求調查問卷,依照學員需求設計課程內容,並將本部自製 CEDAW 教材納入課程內容,以提升學員運用 CEDAW 於研擬政策、計畫、法案及業務推動之能力。

二、執行過程:

本部於執行性別平等工作過程中,面臨下列困境,透過與本部性別平等專案小組外聘委員討論精進或解決方案,經採行確具成效,順利解決所面臨困境:

(一) 部分同仁因性別平等意識與觀念較為薄弱,產生性別盲

情形，缺乏將業務與性別平等觀念結合能力，致難以規劃符合性別平等之方案或政策，解決方案如下：

1. 透過性別主流化工具中「性別意識培力」，發展與本部交通業務相結合性別教材，內容並送本部性別平等專案小組外聘委員審查後，配合每年辦理教育訓練，協助同仁逐步提升運用性別觀念於研擬政策、計畫、法案及業務推動之能力。
 2. 本部除了自辦性別平等教育訓練外，亦鼓勵同仁以多元管道方式進行學習，例如參加公務人力發展學院及國家文官學院辦理性別平等教育訓練課程，或透過 e 等公務園數位學習平臺，提升性別平等意識與觀念，並強化將業務與性別平等觀念結合能力。
- (二) 部分同仁於填寫本部性別平等推動計畫績效指標辦理情形或年度執行成果時，相關文字用語未能呈現性別濃度與深度，解決方案如下：
1. 藉由多元管道性別平等教育訓練，提升同仁性別平等意識與觀念，俾利撰擬相關資料時能具備性別濃度與深度。
 2. 另於召開本部性別平等專案小組會議時，徵詢外聘委員精進建議並採納實施，以提升同仁性別平等意識與觀念。
- (三) 本部暨所屬機關簡任官等職員男性及女性性別比例約為 6 比 4，較難提升女性決策參與比例，解決方案如下：
1. 為落實國家性別平等政策，提升決策參與平等，本部業於 108 年修正所屬國營事業工作考成實施要點之評估指標，將董監事任一性別不少於三分之一原則納入，包含官派女性董事及勞工女性董事比率，另於國營事業

董、監事改選時，除提供本部簡任以上人員及所屬機關副首長層級以上人員等人才資料庫供首長參考外，部外機關推派人選部分均請各機關(構)推派性別衡平之名單，上開候選名單並均建議首長優先遴派女性。

2. 另為擴大推薦範圍，將彙整各國營事業歷屆董事、監事等人才資料庫供首長作為圈選新一屆董、監事之參考，並建議優先遴派女性。復為加強培力女性人力，除積極遴選優秀女性員工參加高階文官訓練(例如高階文官培訓飛躍方案、國家政務研究班、高階領導研究班、國軍卓越領導課程班等)外，對於近3年已完成該等訓練人員註記於上開提供首長參考名單內，期藉由擴大推薦範圍，達成任一性別不少於三分之一目標，提升女性參與決策之比例。

三、執行成效：

行政院112年性別平等輔導業務考核本部110-111年性別平等工作推動成果獲「甲等獎」，各項執行成效如次：

(一) 去除性別刻板印象與偏見：

1. 航港局於111年11月至12月間辦理「遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑作業」，將「不同性別、年齡之設施設備完備者」納入評鑑內容，促使各駕訓機構提供女性參與遊艇與動力小船訓練之性別友善環境。
2. 民用航空局於111年10月4日完成111年國籍民用航空業推動性別平等業務評鑑作業，以督促國籍民用航空業重視及營造性別友善職場環境。

(二) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新：本部轄管丙等以上航空站、國家風景區、國道服務區、新/改建車站、6都車站特級支局郵局、商港旅運場站及各港區旅客服

務中心等交通運輸場站，為提升場域設施之性別友善性，於 111 年進行通盤檢視，並輔以年度質化及量化使用者調查，期於 114 年前完成各項設施改善作業。

(三) 優化無障礙旅遊服務：

1. 高速公路局於高速公路服務區招商及續約文件增列性別相關加分項目(包含身心障礙、性別、高齡及多元性別之友善環境)，111 年已完成南投、新營、清水 3 個服務區重新招商作業。
2. 原中央氣象局 111 年已完成於氣象隨選平臺引入臺鐵高鐵等跨縣市軌道服務之路網及車班資料，提供不分年齡性別等大眾運輸使用者，進行相關的旅程規劃及氣象資訊查詢使用。

(四) 打造性別友善的優質服務場域：

1. 原臺鐵局為建置顧及多元族群之友善乘車環境，配合新購置之區間客車、城際客車及支線客車，111 年度合計新增 404 個無障礙座位數。
2. 臺灣港務公司配合航港局通用無障礙海運環境推動小組辦理滾動式無障礙設施勘檢作業，共計 99 項改善建議，已全數完成改善，改善率為 100%。包含無障礙通路、昇降設備、無障礙廁所盥洗室、無障礙停車空間等設施改善。
3. 航港局為兼顧各類族群如高齡者、婦女或幼童等之登離船需求，規劃興建浮動碼頭之性別友善設施，111 年已完成澎湖大倉、馬公第三漁港及馬公商港共計 3 座浮動碼頭之規劃設計。

(五) 提供弱勢女性就業機會：

1. 原觀光局依「原住民族地區觀光推動計畫」規劃部落觀光，結合部落民宿、餐廳、工藝、美食、伴手禮等特色遊程，

藉以帶動部落原住民婦女就業機會。110 年達 640 人；111 年達 660 人。

2. 高速公路局與臺南市勞工局合作，將弱勢女性之手工藝品，提供古坑服務區之「尤多拉夢想館」內之銷售平台，讓弱勢女性發揮自我專長，創造渠等就業機會。110 年提供 187 人次；111 年提供 180 人次。

四、展望：

本部期透過達成「交通部性別平等推動計畫(111 至 114 年)」各項績效指標，落實強化高齡者與弱勢族群之公共支持、促進公私部門決策參與之性別平等、消除各領域之職業性別隔離、營造無障礙、性別友善且安全的交通運輸環境，以期達成實質性別平等之「人本交通」目標。