

110 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

交通部

何振宇委員

優點

交通部暨所屬單位於 108-109 年度進行四項性別相關議題研究，對於推動所屬工作人員性別意識之提昇有實質意義，值得肯定（唯，相較於交通部所屬單位眾多，未來似可加強鼓勵各單位及所屬機關踴躍進行性平相關研究）。

綜合意見

- 一、本次考核有部分計畫執行因故未進行人數統計，自然未能呈現性別統計，相當遺憾。性平工作推動需要六大工具之協助，性別統計是重要基礎之一，除非有特別因素，否則不應遺漏人數以及性別統計。
- 二、台鐵局在交通部本次考核之呈現資料上相對於其他公司/機關（如高公局、公路總局、運研所、鐵道局、民航局、機場公司...等）較少表現與資料提供，相當遺憾，建議貴部予以協助輔導，爭取下次更佳表現。
- 三、部會推動性平相關事務大多僅能呈現「產出 output」，但是不論是對於部內所屬或者社會大眾，都希望能朝向「成效 outcome」來努力；意即，「做了什麼、做了多少」固然需要努力，但是「改變了什麼態度、引導了什麼行動」可能更為重要。

葉德蘭委員

優點

- 一、交通部於「性別平等推動計畫（108 至 111 年）」訂定多項性別友善措施，積極消除交通職業的性別隔離，發展「交通女力」，包括善用運輸業，工程單位及航港、氣象、郵政等事業單

位的女性同仁，協助改善性別友善職場的設想，值得肯定，可惜在資料中未及詳述，僅見零星散珠。

- 二、有關提升或維持女性參加市區或公路客運訓練及考照比率，公路總局以獎勵方式行之，針對完成大客車駕駛訓練並到職滿 3 個月之女性全額補助「大客車駕駛訓練費」，確有增加女性完成大客車駕駛訓練之效，然此項若與「大客車駕駛擴大徵才就業安薪方案」比較，則實質金額增加有限，如有到職滿 3 個月之女性數據以供佐證，更能凸顯此項措施成果。

缺點

- 一、交通部國公營事業之董、監事「任一性別比例達 1/3」之達成度為 0%，於各部會中殊為罕見。建議立即於部內性別平等專案小組啟動加速改善計畫及期程，依 CEDAW 第 4 條第 1 款暫行特別措施之國家義務，請各組成單位推薦董、監事單位優先遴派女性，或至少推薦女男各一位。
- 二、敘寫中多處疑似以工作計畫文字貼上，如 其他項目中“未來各單位應該透過她們對職場環境的回饋意見，積極改善目前尚未完善的環境和職場條件，「別讓她們孤單」”，與一般辦理結果說明不同，宜修改文字。

綜合意見

- 一、交通部列出多項努力，建議敘寫方式扣緊女性權益或性別平等之關連，而非僅言偏遠地區或育兒措施之改善。
- 二、交通部填寫內容或有落入性別刻板印象之處，如仍以方便穿著高跟鞋者之交通設施檢測及作為 (頁 16)，而穿著高跟鞋對人體健康傷害已經科學研究證實，不宜作為機關推動性別平等作為；又如親子友善措施應以提升男性育兒便利為積極作為，否則強調女性生理功能之協助 (孕婦、哺乳室) 及其他親子措施並列，恐仍將女性與育兒連結，複製性別刻板印象。前二者皆似有違反

CEDAW 第 5 (a) 條之虞。建議未來提出自評前，先經部內性別平等小組通過，如時間來不及，至少請小組部外委員檢視。

許雅惠委員

缺點

- 一、自評表說明粗略，未進行統合性說明，佐證資料亦缺乏系統性說明。
- 二、性別分析選案與內容較不具關連性。

綜合意見

- 一、交通部各機關自辦性別意識培力相關課程，雖然內容與形式均有多元主題，但缺乏對各類型教育訓練品質發展不同的、具有信效度的品質與成效測驗工具。多數課程未提供具體的成效評估結果。建議主管部門應針對教育訓練進行具系統性的課程規劃，並應追蹤各單位、不同層次等級之教育訓練之成效。
- 二、建議應強化各機關不同業務部門、單位之業務研討與性別平等教育訓練間之相互融合與滲透；將性平意識、敏感度、性別目標、主流化工具等融入各項業務訓練中，以落實性別平等目標的關鍵。
- 三、性別統計作為重要的政策工具，是為了能發掘與業務相關的重要資訊，協助看見性別議題與所屬業務的關聯性。目前多數統計集中於各類運輸工具的使用者性別或工作者性別，對於如何改善或提升交通部業的統計比較少見，建議應強化業務相關，而非僅止於人數上的差異呈現。例如各項交通建設與服務的安全品質、受益者與受益程度的性別差異、空間中的性別友善問題等相關統計與調查。
- 四、國際性別指標之選取與比較，應具有提升主管業務品質、促進性別平等效益的作用，目前提報的國際性別指標比較，並未能與重大業務改善目標進行連結，建議可再進行更深入的分析與統計比

較，以利向國際上的先進作為進行標竿學習。

五、性別分析的主要目的是提供支援政策規劃與做出方案選擇之科學基礎，亦可用於評估政策之效益與合理性；此次提報之三案性別分析，除公路總局之「女性投入客運業職場分析」較符合性別分析要旨外，其餘兩案雖有統計資料，但卻不具性別統計與性別觀點，亦未針對性別差異進行深入研析，應用與深化價值偏低。建議貴部應加強對各單性別分析工具之教育訓練，並審慎選擇具有提升性別平等目標、業務創新、具未來政策發展空間之主題。建議應參考性別分析之工具指引，進行真正能回饋到訂修政策、改善措施或服務之性別分析作業。

性平處

綜合意見

- 一、交通部近年來致力於各交通運輸站體修繕性別友善廁所、改善無障礙設施，提供無障礙路網及友善高齡長者之旅遊路線，對於提升性別友善環境成效良好，值得肯定。建議未來可加強關注服務提供之性別友善性，如：透過教育訓練加強交通運輸業者之性別敏感度，關心身心障礙者或高齡者之乘車需求。
- 二、交通部以多元創意推動性別平等宣導，結合所屬各機關，製作微电影、海報、懶人包及運用報章媒體等，對外積極宣導消除交通領域職業性別隔離，值得肯定。惟部分所屬機關辦理宣導之方式，採用於既有業務文宣上加註性平標語，宣導效果有限，建議可參考其他所屬機關（單位）之作法（如：運用臉書貼文宣導，以實際案例鼓勵女性投入交通領域職涯）。
- 三、加強性平議題之國際交流：本次考核期間，交通部共參與 2 次國外主辦具性平議題之國際會議，值得肯定，建議未來可加強參與；另建議未來主辦（或補助）相關國際會議時，將消除交通領域性別職業隔離、提升性別友善環境等性平議題納入會議議程，展現

我國性平成果並學習國外優良經驗。

四、強化性別影響評估工具之應用：考量交通部中長程個案計畫案量多，辦理經驗豐富，機關人員較熟稔性別影響評估工具，建議可擴大應用範圍，嘗試於部內其他計畫（如：單年度方案、研究計畫）試行性別影響評估，以利所屬各機關（單位）學習運用將性別觀點融入業務。

五、促進決策參與之性別平等：有關交通部所屬委員會達成三分之一性別比例約為 70%，另國營事業董監事皆未達成三分之一性別比例，爰請積極落實策進作為並加強督導力道，如於改選(派)遴聘作業提升少數性別推薦人選，並透過修改設置要點、組織章程及訂定獎勵輔導等措施，及早達成政策目標；另機關內部女性中高階主管比率以及參與培訓課程情形，尚有提升空間，建議於職務出缺時，積極拔擢決策層級女性人才，以促進女性參與決策之衡平。

六、由於過往交通工程領域女性參與比例過低，多以傳統的思維和運作典範，傾向於供給、技術面的研發，缺乏對使用者的不同經驗與需求的瞭解，建議未來在進行運輸研究時，納入不同性別者的觀點及需求（如：加拿大透過探索性安全稽核，與女性同行來確定相關安全原則，使城市規劃者能夠辨識出危險的社區或交通路段），打造友善的公共空間，以性別化創新作為回應不同性別使用者需求。