

## 114 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

#### 林綠紅委員

##### 優點

- 一、打造具性別觀點的基礎設施上，對於航空站、國道服務區設施、國家風景區等硬體設施之性別友善的提升，除於硬體上落實性別友善，亦有從使用者端進行檢視，頗為用心。
- 二、於國際交流中，納入性別平等的議題，同時透過國際交流的方式，探討交通領域的性別平等議題，可深化各該領域性別友善、多元包容，亦同時具有推動消除職業性別隔離的效果。

##### 改善及建議事項

- 一、113 年促進公部門決策參與國營事業董監事未達標，且檢討改善之策進作為亦不積極，應予改善。
- 二、宣導活動多元且豐富，不過，提醒部分宣導活動，例如：搭配捐血活動、搭配輪胎健檢等以文宣或標語方式引導民眾認識 CEDAW 或多元性別等議題，恐不易產生理解宣導內容的效果，建議可再予深化。
- 三、優化國道服務區無障礙上，113 年的具體作法為「發揮創意營造性別友善服務環境」，以加分的方式鼓勵投標企業發揮創意營造性別友善環境，立意實屬良善且具有引導的作用。不過，本項指標中無論是高齡化、性別平等觀點，皆為目前應正視的議題，建議日後應融入於標案的重點評分項目，以利於推動。其次，由於公共運輸、旅遊等影響國人生活品質甚深，建議交通部所屬的各公共設施或場所委託營運時，研擬共通性的指標，將性別平等、銀髮友善、多元包容等價值納入評選標準當中。

#### 廖福特委員

##### 優點

- 一、航港局辦理遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑，除針對友善環境納入督考重點外，亦規劃「提供女性學員報名費優惠」之暫行特別措施，加快消除職業性別隔離。

- 二、嘗試善用各種交通運具與多數民眾接觸之特質，精進推播之方式及內容，進一步提升民眾性別平等意識、觀念及消除職業性別隔離。
- 三、所有交通部所屬 4 個政府捐助財團法人之監事均已達成「任一性別比例達三分之一」之目標。
- 四、積極改善所屬機關之場地規劃及設備，有相當不錯之落實 CEDAW 性別人權之成效。

#### **改善及建議事項**

- 一、有關在遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑部分，已規劃「提供女性學員報名費優惠」之暫行特別措施，加快消除職業性別隔離，或可進一步規劃及應用。
- 二、或可持續善用各種交通運具與多數民眾接觸之特質，精進推播之方式及內容，進一步提升民眾性別平等意識、觀念及消除職業性別隔離。
- 三、或可改善中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率。
- 四、請持續改善交通部國公營事業之董事及監事「任一性別比例達 1/3」之比例。

#### **黃馨慧委員**

##### **優點**

- 一、「性別預算編列情形表」有提交性平專案小組會議並依委員意見加以修正。
- 二、112 年度、113 年度兩年之性別預算執行率，雖因人工、原物料價格調漲及缺工等因素，或實際工程進度尚未施作，性別平等相關之工項即因多次流標致執行率受影響，然本部性別預算兩年執行率平均仍達 80.93%。
- 三、交通部一級單位及三級機關辦理一則以上性別影響評估涵蓋率為 52.9%，且其中部分報告能運用性別主流化工具逐年檢討辦理績效良好。
- 四、部會及所屬人員參加性別平等訓練課程參與率實體課程皆達 90%以上，且 109-112 年辦理 CEDAW 實體訓練達成情形良好。
- 五、自辦意識培力實體課程，有針對不同屬性對象設計不同課程，且課前辦理課程需求評估、課後辦理學習回饋，並進行年度課程辦理之檢討。
- 六、定期辦理性平專案小組會議，且皆由召集人親自主持，會議召開討論議題多元，且能與業務結合。

##### **改善及建議事項**

- 一、性別統計辦理情形中，在新增項目上兩年僅新增 4 項，仍有改善的空間，建議或可全面盤點現有指標，並考量其新增複分類的可能性，或檢核現有業務

中，考量可增加之性別統計項目。

- 二、本部性別分析之辦理，在「量」上部會一級單位及三級機關辦理一則以上性別分析之報告，涵蓋率不及 15% 之最低標準，且所交之性別分析報告，其品質差異頗大，其中所提報有皆能符合考評指標者，亦有亟待改善者，其中待改善的部分例如除依報告主題蒐集相關質性或量化性別資料分析外，性別統計宜有複分類統計之交織分析，並宜進一步針對所呈現之性別差異加以探究分析，同時在性別分析結果之應用深化上，亦應提出對建議之明確分工或機制，且應運用分析結果落實在相關計畫或措施上。建議交通部及所屬機關之性平專案小組，應將如何改善性別分析之辦理情形，做為重要的討論案，以期提升性別分析之辦理成效。
- 三、本部政務人員參加性平課程訓練或性平相關會議比率，兩年平均僅達 50%，仍有進步的空間，建議可提供多元之性平培訓資訊(尤其是自辦之培訓課程)給政務人員，另一方面政務人員雖公務繁忙，但亦宜盡力列為較優先要執行之項目，撥冗參加。

## 性平處

### 綜合意見

- 一、交通部自製多樣性平宣導，包括自製影片、新聞稿及社群貼文等，並製作 20 款文宣品，內容涵蓋破除職業性別刻板印象、職業不分性別及 CEDAW 等相當豐富。此外，在營造性別友善職場方面，亦有針對轄管業者進行相關評鑑，並就所屬及國營事業辦理服儀盤點檢視作業，檢討並改善具性別刻板印象與偏見之規定，相關作法已有具體成效，值得肯定。
- 二、尚待精進方向如下。
  - (一)各機關辦理對外性別平等宣導：為確保各項宣導活動具有性平效益，建議可擇場次辦理抽樣調查，瞭解參與者提升性別平等意識情形，作為未來精進宣導方式及內容之參考。
  - (二)性別統計：本次僅提報微型電動二輪車登記數、新領掛牌數之車主性別及縣市別分類項，建議未來可針對現有其他項目增加不利處境者之複分類項(如臺鐵列車駕駛員建置原住民複分類項)。
  - (三)性別分析
    1. 本次考核僅公路局提報 2 案性別分析報告(國營事業不列計)，涵蓋率未

達 15%，建議加強推動其他尚未參與之業務單位(機關)運用性別分析工具，精進性平工作，如可朝國家重要推動政策(如智慧運輸發展政策，可蒐集不同性別、年齡者對智慧交通服務之需求統計)，及運用交通部現有性別統計資料(如觀光局的來臺旅客及國人出國統計、航空局的國籍航空受僱人數、路政及道安司的道路交通事故統計)等面向加以分析，以提升性別分析之涵蓋率與實質效益。

2. 有關所報「111 年民眾對公路總局監理所(站)服務品質滿意度調查」、「112 年民眾對公路局監理所(站)服務品質滿意度調查」，針對便民服務政策進行滿意度調查(如 APP 使用情形、多元行動支付查詢及繳費等)，惟其統計分類項目僅有性別，建議可增加蒐集其他身分別(如新住民、原住民、高齡者、身心障礙者等)及縣市別資料，並與性別進行交織分析，以確保不利處境者近用公共服務之權益。

(四)性別影響評估：案件辦理品質可再提升，如有關「智慧運輸系統發展建設計畫」計畫已於性別統計及分析中，顯示運輸從業人員及自用小客車或機車之使用者性別比例存在落差，可依分析結果，在技術研發與應用設計階段，收集不同性別、年齡或身心障礙等不利處境群體，於面對智慧科技時可能存在數位落差及使用偏好，進而提出性別議題及目標與執行策略，以促進智慧運輸系統普及性與友善性。

#### (五)決策參與

1. 112、113 年女性擔任主管比率偏低，如常務副首長、幕僚長及三級機關常務正副首長及幕僚長合計 36 人，其中 3 人為女性，比率僅 8%，建議加強培力女性，並在資歷相當時，優先晉用人數較少之性別，以縮小職位上之性別差距。同時，考量本次考核期間中高階女性主管之參訓比率僅 60.8%，建議先行瞭解參訓比率偏低之原因，再據以提出具體改善策略(如因業務繁忙無法完成課程，可採數位課程之學習方式完成訓練)。
2. 有關交通部所屬委員會任一性別比例達 1/3 之達成度由 87.5 提升至 97.73%，已有顯著提升，惟在政府捐助財團法人董事及國營事業董、監事任一性別比例達成度未達 85%，仍有進步空間，建議於遴選過程研議推動性別衡平機制，積極提升任一性別比例之達成度。

(六)未辦理及未處理項目：有關「交通部郵電事業人員退休撫卹條例」未於考核期間修正報院，及「交通事業人員撫卹規則」未於考核期間發布，建議

未來留意考核指標之規定，務必提前規劃並掌握修法進度。