

## 112 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

### 孫旻暉委員

#### 優點

本次考核資料的線上檔案整理清楚明白易查詢，值得肯定。

#### 缺點

- 一、如考核會中討論，部份佐證資料/計畫/方案並未有具體的性別相關性，未來可再審酌。
- 二、針對宣導活動或方案，應有具體成效或普及效果的佐證資料。
- 三、建議貴部所屬二三級單位，善用性別專案小組中外聘委員，並研擬性別檢核表單，以針對性別友善環境進行檢核。

### 葉德蘭委員

#### 優點

- 一、交通部所屬單位，多能將性別平等推動納入業務，如評鑑評分比例逐漸提高女性參與之重要性，顯現以人為本的施政。
- 二、將 APEC 議題融入業務及分工，是極佳作法。

#### 缺點

- 一、部份所屬財團法人及國公營事業董事會組成仍未達三分之一。
- 二、部份作為由通用概念出發，惜未將與推動性別平等相連結，亦無數據佐證推動性平的效果。

#### 綜合意見

- 一、部內重大計畫及業務執行及管考中，建議納入性別面向之考量，從而推動性別平等。
- 二、服務業務中可更為細緻看到交通運輸過程中，女性對鄰座性別之考量，建議研議劃座訂位之性別選項之可能，以提升女性在移動過程中之安全感以及幸福感。

## 顏玉如委員

### 綜合意見

- 一、 建議性別統計國際指標選取應更具有意義性，且在比較時也應回歸議題內涵並含括相關背景資料，以避免資料誤用或理解差誤。以道路交通事故死亡人數國際統計為例，目前所提報各國交通事故死亡人數，但並未有國家人口數或其他人口基礎資料，因此，就年度死亡人數來看，我國德國、韓國及其他國國家差異不大，甚至更低，但各國家人口數不同，若以死亡率來看，則我國可能明顯高於部分國家，因此建議指標選取與比較應更為嚴謹，以增加資料有效性與可應用性。
- 二、 交通部及所屬機關網站多有建立性別平等或性別主流化專區，惟各機關網站資料較為零散、缺乏統整。例如部分機關本次考核所提報之性別分析或其他資料，於該機關網站皆未呈現；又或交通部本部之性平專區應為交通部首要對外資訊專區，但目前與其他所屬機關連結不足。建議交通部及所屬機關性平網站資料可重新檢視、架構及更新。
- 三、 性別分析目的乃在於針對性別問題或落差現象，運用性別統計與質性資料進行探究，並提出具體政策建議。惟目前性別分析之內容普遍缺乏交織性分析，亦即需運用複分類進一步檢視與探究，以更掌握性別處境與落差；此外，缺乏針對分析結果提出政策建議是另一需要提升之處。但由於目前性別分析是由各單位及所屬機關所提出，顯然相關單位對於性別分析內涵與重點理解仍有所不足，建議交通部應加強各單位及所屬機關性別分析訓練、又或可參考行政院性別分析手冊發展提出交通部性別分析工作重點，作為相關人員參考，以提升性別分析品質。此外，性別分析亦可運用於重要性別推動計畫，如高齡者駕駛人駕照管理制度、愛接送預約式通用計程車服務，提升計畫性

別實證基礎。

- 四、在性別影響評估方面，肯定除了中長程個案計畫外，一般性計畫研擬時亦藉由性別影響評估，提升性平工作意涵，也肯定部分中長程個案計畫亦提出執行或竣工結果作為性別年度績效評估。不過，進一步檢視影響評估內容發現，部分計畫依然缺乏複分類(如國際商港未來發展及建設計畫)或性別工作重點較為制式或局限於廁所類環境工作。建議未來可深化性別影響評估品質，並就場站、運具或觀光等涉及民眾之計畫，朝向於計畫中提列性別目標，以統整該計畫之性別策略，此亦是落實以人為本交通政策的環節。
- 五、性別意識培力，肯定航港局課程需求評估問卷設計內容完整，可作為其他單位範例，惟可針對基本資料進行交叉分析，以更進一步了解同仁需求。此外，亦肯定許多單位製作培訓教材，建議未來除通識版教材外，也可朝向專題式，特別是針對政策、社會議題有關之主題，諸如大眾運輸性騷事件因應與處理，分為民眾與場站、列車工作人員等，進行分眾法律與因應、處理之互動教材。
- 六、交通部運研所是交通部重要研發單位，對性別議題亦多有掌握，建議未來在政策或運具從研發轉移至各機關執行過程時，宜將所需關注性別議題、性別政策理念、原則及影響敘明，俾執行單位了解其背後之性別意涵，有助於業務同仁更理解性別工作推動之意義。

## 性平處

### 綜合意見

- 一、交通部近年致力於國際交流融入性別平等議題，如在 APEC 運輸工作小組落實拉塞雷納路徑圖，促進女性經濟賦權，關

注海運產業的女性包容，為所有女性創造友善且安全的工作環境，以及透過數位科技提升女性參與運輸產業等議題，消弭運輸領域中的職業性別隔離情形，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，建議未來精進方向如下：

(一) 自製性平文宣之宣導效益

本次考核提出宣導影片、對外刊物、懶人包、臉書貼文、爸爸說故事等豐富內容，並積極運用多元管道進行宣導，值得肯定，建議未來可辦理滿意度調查或蒐集回饋意見，並進行性別分析，作為精進宣導策略之參考。

(二) 督導所屬三級機關訂定推動性別平等計畫、方案或措施

- 1、部分所屬三級機關所提之推動性平計畫，建議可再強化計畫內容之性別關聯性，例如：航港局「載客船舶及海運客運場站公共安全與營運服務聯合督檢計畫」中，未來可於海運客運場站之檢查項目增加性別友善設施，並納入對不利處境者使用安全性與友善性之關注(如身心障礙女性使用廁所、哺集乳室；不同性別使用性別友善廁所)。
- 2、本次考核資料中，尚未見民航局、鐵道局及氣象署提出推動性平相關計畫、方案或措施，建議三級機關人數在 200 人以上者，除配合交通部性別平等推動計畫外，可將業務中有助於性別平等之推動措施納入機關性平計畫，如鐵道局將設備輕量化，有助女性司機員操作，營造友善職場環境。亦可檢視本機關業務之性別統計與性別分析，就縮小性別落差或破除性別刻板印象提出性平相關推動計畫或措施。例如：氣象署可根據氣象實務研習班學員性別分析(105~111年)，總參訓學員雖男女比率大致相當，但防災單位推薦參訓之學員多為男性、媒體推薦參訓者以女性

為多，未來於研習班活動資訊中可增加鼓勵推薦單位關注與促進不同性別參與，並於研習活動融入性別觀念宣導。

### (三) 其他推動性平綱領情形

- 1、交通部提出多項推動性平政策綱領之措施，建議對各項措施進行成效檢視並提出策進作為，以持續精進性平推動。例如：針對建置或修繕交通場站之性別友善設施，可辦理使用者滿意度調查或蒐集回饋意見，進行性別分析(含交叉分析)，作為精進空間經營與服務提供之參考。又如：「交通部航港局營運與服務績優客船及載客小船選拔實施要點」，已將僱用任一性別人數佔公司總人數不低於 1/3、為女性乘客或船員設置相關船舶之專用設備(如衛生設備、臥室)等性平指標納入選拔評分項目，惟 110 年選拔結果顯示仍有半數參選之航商未符合性平指標，未來可提出檢討與策進作為(如提高性平指標之占分、加強分享獲選航商推動性平之事蹟等)。
- 2、另建議可在現行的基礎上，提出更具挑戰性之措施，例如：本次考核提出「飛航管制人員性別比例分析報告」，關注飛航管制考訓制度及現有人力之性別比例情形，建議未來亦可蒐集不同性別對飛航管制職場友善性(如工作與生活平衡、職場性騷擾)、培力(如推薦參訓是否存在性別偏見)及職涯發展(如升遷考量、升遷年資)等看法或統計資料，以回應性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」、「權力、決策與影響力」等面向強調之增進女性培力與發展，促進工作與生活平衡，消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離等目標。

### (四) CEDAW 暫行特別措施

交通部透過各項對交通運輸業者之評鑑項目，促進業者營造性別友善職場環境及強化服務設施之性別友善性，惟此等措施屬於行政鼓勵，尚非 CEDAW 所稱之暫行特別措施。為加速改善交通運輸領域長期以來女性參與不足，建議參考暫行特別措施之常見類型(如設定配額比例、提供優先或優惠待遇、重新分配資源)，提供經費補助開設大客車、大貨車之女性駕訓專班，或修訂相關法規，要求業者在資歷相當下優先進用女性駕駛員。

#### (五) 性別分析

- 1、本次考核所提之部分報告，未以性別做為主要分析觀點，導致性別差異之比較分析較為不足。例如：「109 年自用小客車使用狀況調查報告」提出之自用小客車駕駛人性別分析面向，僅侷限於使用者特性(年齡、用途、使用天數、行駛時間及是否使用行車導航系統、行車紀錄器)，未就不同性別之停車情形、車輛支出情形、對交通相關規定或措施之意見進行比較分析，建議未來各車種營運或使用狀況調查報告，均能加強性別分析之深度(性別與年齡、收入、區域等交叉分析)與廣度(如不考慮使用公共運具代替自用小客車之原因、對推廣純電動車輛政策的意見)，或於調查報告之外另行提出性別分析報告。
- 2、另本次考核提報之內容多僅呈現描述性統計，例如：前揭自用小客車使用狀況調查報告中，指出 65 歲以上駕駛人中，男性占 82.1%，較全體男性駕駛人高出 14.7 個百分點，其中「休閒」用途較全體駕駛人高出 13 個百分點一節，建議未來強化性別差異之原因分析、性別與其他因素之交叉分析，並提出具體建議事項，便於後續據以發展或調整相關之計畫、方案、策略或措施(如鼓勵使用公共運具

政策與措施、推動永續綠色旅遊策略、銀髮族遊程規劃及推廣)。

#### (六) 性別影響評估

- 1、本次所提報之性別影響評估，多數缺乏交叉分析，建議未來加強辦理性別與年齡、身障、區域、族群別等交叉分析，俾於重大計畫或政策研擬時考量不利處境者之經驗與需求。例如：「重要觀光景點建設中程計畫(113-116年)」性別影響評估，就受益者之性別統計引用前觀光局 110 年台灣旅遊狀況調查，僅提出國內男性旅次佔 49.6%、女性旅次佔 50.4%一節，考量性別統計與交叉統計資料是否適足，影響性別影響評估之品質，建議未來各項調查報告均能加強性別統計、交叉統計與分析，以支援重大計畫或政策之性別影響評估。
- 2、有關中長程個案計畫於年度績效評估納入性別效益分析之辦理情形，建議針對訂有性別目標或性別平等措施之中長程個案計畫，例如：「屏東縣政府後壁湖漁港交通旅運設施改善建設計畫」性別影響評估，提出針對到訪遊客之不同性別、年齡、族群、地區等面向，設立性別敏感指標，以監督計畫影響，並請受委託廠商強化對服務人員之性平宣導及訓練等節，請於年度績效檢討時，運用性別統計與性別分析，檢視性別平等措施辦理情形及計畫之性別效益。

#### (七) 決策參與

- 1、交通部及所屬機關之任務編組委員會共有 96 個，已有 84 個達成任一性別比例達 1/3，達成率僅 87.5%；又交通部所屬政府捐助基金累計超過 50%之財團法人及國公營事

業董事之任一性別比例達成度亦僅有 50%及 33%，建議未來改聘(派)時優先考量女性，並修正相關規定，納入任一性別 1/3 比例原則。

2、交通部擔任常務副首長、幕僚長、三級機關常務正副首長及幕僚長、一級單位主管人員之女性比率，均低於機關整體女性比率，請加強培力女性人才，並在資歷相當情形下，優先晉升少數性別，以逐步促進決策階層之性別平等。

三、因應本年性平三法修正公布，建議加強對機關同仁辦理職場性騷擾處理與防治教育訓練及宣導，強化受理人員對性騷擾案件處理知能，並提高同仁性騷擾防治意識、主管對被害人同理心與敏感度，及提供被害人專業協助輔導措施等，營造性別友善工作環境。