

交通部性別平等專案小組第 7 屆第 5 次會議資料之書面審(備)查意見及本部回應做法一覽表

議案	委員備查意見	本部回應做法
<p>1.「各機關落實 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議之回應表」108 年辦理情形</p>	<p>伍維婷委員： 首先，讚許交通部在落實 CEDAW 結論性意見上的努力。以下提出幾點意見：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在第 4 頁，21 點次，關於修正「交通部郵電事業人員退休撫卹條例」，刪除現行條文第 22 條第 1 項第 1 款關於寡媳納入領受撫恤金、撫慰金或殮葬補助費之遺族規定，寡媳一詞的確歧視，理應修正，想請問修正後文字為何？ 2. 在 CEDAW 指引案例表的部分，第 15 頁關於第 7 條條文，目前的舉例很有新意，但因為第 7 條條文主要在政治與公共參與，建議也可論及交通部所屬機關，關於女主管以及女性志工的協助措施。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中華郵政股份有限公司業於 109 年 4 月 24 日函報「交通部郵電事業人員退休撫卹條例」修正草案。其中就涉及寡媳部分條文修正，將另以電子郵件提供伍委員參考。 2. 本部前業於 109 年 2 月 7 日將 CEDAW 指引案例表函送行政院在案，伍委員建議可於第 7 條增加本部所屬機關女主管及女性志工之協助措施部分，將另請所屬機關提供後，函送行政院性別平等處。
	<p>李安妮委員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有關回應表點次 25(b)中桃園機場公司在強化培育女性人才，加速提升決策職位之性別均衡上，不若中華郵政公司來得積極具體，應提出具體措施。 2. 有關民眾向行政機關引用 CEDAW 指引案例表中所舉案情相當真實，可引用條文及一般性建議也很周全廣泛，非 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有關桃園國際機場股份有限公司強化培育女性人才之具體措施，將另函請該公司研議推動辦理。 2. 本部前業於 109 年 2 月 7 日將 CEDAW 指引案例表函送行政院在案，李委員就編號 2、6、7、16

議案	委員備查意見	本部回應做法
	<p>常佩服交通部業務單位同仁對 CEDAW 條文的熟捻程度。惟，其中幾個案情的情境描述若能提供更多客觀「佐證」，將能使條文的引用更為貼切。例如編號 1 與 15 主考官若也對男性應徵者提問相同的問題，性別歧視之議是否存在值得討論。編號 2 案情描述稍嫌簡單，且缺乏客觀事證。編號 6 宜進一步描述女性對停車位的特殊需求。編號 7 要注意有落入套套邏輯的風險。編號 16 將案情發展未能描述完整，尚無法確定是否具性別歧視，如何引用適切條文。此外有幾個案情實屬溫馨小故事，引用 CEDAW 條文的目的宜多加說明。</p>	<p>所提建議，將另請所屬機關修正後，函送行政院性別平等處。</p>
	<p>郭玲惠委員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 25(b) 中高階人員年度訓練計畫積極培育，以提升決策職位之性別均衡，建議加入參訓者分別占各單位不同性別所占比例，例如參與五人，三人為女性占該單位女性同仁之比例。 Cedaw 教材 6 不宜以單親媽媽作為內容，教材 8 女性參與比例達七成或八成，如非扭轉刻板印象，則有陷入刻板印象之虞。教材 11 此乃性別友善措施，非刻板印象與偏見。 	<ol style="list-style-type: none"> 有關國營事業公司中高階人員年度訓練計畫參訓比例相關建議，將另函請所屬研議推動辦理。 本部前業於 109 年 2 月 7 日將 CEDAW 指引案例表函送行政院在案，郭委員就編號 6、8、11 所提建議，將另請所屬機關修正後，函送行政院性別平等處。
<p>2.「交通部性別平等推動計</p>	<p>李安妮委員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 院層級議題(一)去除性別刻板印象與偏見，其關鍵績效指 	<ol style="list-style-type: none"> 院層級議題(一)去除性別刻板印象與偏見，其關鍵績效指標明訂

議案	委員備查意見	本部回應做法
<p>畫(108至111年)108年度成果報告</p>	<p>標明訂為「15歲以上有偶女性之丈夫之平均每日無酬照顧時間由1.13小時提升至1.3小時」。交通部係採「宣導改善家務分工之性別刻板印象」之間接策略，並提出對員工辦理以「家務分擔」為主題之性平訓練，以及對外部民眾宣導雙親共同教養兩項具體做法，並自訂績效指標分別為：「每年本部所屬機關辦理至少1場次有關主題訓練」以及「每年所屬機關餘個運輸場站及所轄民眾洽公場所，以跑馬燈或文宣進行宣導」兩項，辦理成效則分別以參與人數(含性別佔比)、滿意度，以及文宣份數與露出數作為測量，最後自評「本項議題之績效指標均已完成」。然而，想請教的是這些辦理成效與院列的關鍵績效指標1.3小時有何關連？若無法產生連結是否意味著所採的策略，所提出的具體做法，所設定的績效指標都必須重新檢討。</p> <p>2. 為達成院層級議題(二)強化高齡社會之公共支持之兩項關鍵績效指標，交通部採取了「完備無障礙環境」策略，並提出七項具體做法，其中多為硬體工程之建設，唯獨第1、2兩項屬軟體活動設計，其中第1項的績效指標為「65歲以上銀髮族旅遊次數年成長率3%，並針對.....辦理意見調查」。事實上這項指標中的成長率從報告中並無法得知，意見調查在108年也並沒有執行，宜在109年加速完成。</p>	<p>為「15歲以上有偶女性之丈夫之平均每日無酬照顧時間由1.13小時提升至1.3小時」與本部推動成效之關聯性，本部前奉行政院指示增列本項議題之具體做法，係透過有關主題訓練及宣導，改善本部員工及外部民眾對家務分工之性別刻板印象；有關本議題關鍵績效指標之達成度，依行政院規定，107年已進行前測，未來俟本議題落實推動後進行後測，以評核成效。</p> <p>2. 院層級議題(二)強化高齡社會之公共支持之「65歲以上銀髮族旅遊次數年成長率3%」績效指標，經觀光局表示，108年委託辦理65歲以上銀髮族旅遊次數調查尚未完成，預計於109年7月前提供，嗣請該局於調查完成後補充相關資料。</p> <p>3. 院層級議題(三)促進公私部門決</p>

議案	委員備查意見	本部回應做法
	<p>3. 有關院層級議題(三)促進公私部門決策參與之性別平等的性別目標 1 之(3)之(B)桃園機場公司董事已於 108 年 10 月 31 日滿屆，應儘速改聘並達成此績效指標。</p> <p>4. 部會層級議題(一)改善交通領域的職業性別隔離的性別目標 2 的關鍵績效指標 2.「職務再設計」中，相對於中華郵政公司，經分析不利女性外勤同仁之負擔，具體提出了職務改善的措施，臺鐵所提出的作法就顯得無關乎職務再設計，只是消極且間接的觀念宣導，應針對工作內容與流程進行實質的檢討，分析其中隱藏性的障礙，提出具體的改善措施。</p>	<p>策參與之性別平等，桃園機場公司董監事已於 109 年 2 月 27 日完成改選，董事計 15 人，女性人(27%)、監察人計 3 人，女性 2 人(67%)，未來將賡續優先推薦女性。</p> <p>4. 部會層級議題(一)改善交通領域的職業性別隔離，針對臺灣鐵路管理局職務再設計相關建議，將另請該局研議精進作為。</p>
	<p>郭玲惠委員：</p> <p>1. 家務分工宣導效益，僅以滿意度表達成果，無法呈現其落實性別平等之績效，建議評估參與者對於宣導議題之了解程度。</p> <p>2. 強化高齡社會之公共支持，建議各該措施皆應有性別統計。</p> <p>3. 部會層級議題(二)優化無障礙旅遊服務，無障礙設施或措施之受益族族群，仍應有性別統計，例如第 24 頁資訊平台之使用狀態，是否有性別落差，星級旅館評鑑是否加入性別友善設施與措施。(三)打造性別友善的優質服務場域，未來仍應有受益者之性別統計。</p>	<p>有關家務分工宣導效益質性分析、強化高齡社會之公共支持各項措施、無障礙設施或措施之受益族族群應有性別統計等建議，將請本部所屬機關即納入 109 年度推動辦理。</p>

議案	委員審查意見	本部回應做法
<p>3.「交通部性別平等推動計畫(108至111年)」109年度關鍵績效指標</p>	<p>李安妮委員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 院層級議題只列有兩項，原(一)去除性別刻板印象與偏見已不復存在，究其原因固然是由於108年自評該項績效指標已達成，然而，這些辦理事項與院列的關鍵績效指標1.3小時有何關連？若無法產生連結是否意味著所採的策略，所提出的具體做法，所設定的績效指標都必須進行滾動式檢討。 2. 院層級議題(二)強化高齡社會之公共支持，108年指標未達成以及未辦理事項的部分(詳見本表第二部分108年成果報告備查意見第2點)，應於109年度增列入績效指標追蹤。 3. 院層級議題(三)促進公私部門決策參與之性別平等中，有關國營事業桃園機場公司董監性別比，本可於108年屆期改選時達成目標，因故未改選，應於109年增列入績效指標追蹤 4. 部會層級議題(一)改善交通領域的職業性別隔離中，與「職務再設計」相關之指標原包括台鐵，是否因108年執行不彰，決定於109年刪除？ 	<p>有關原部分108年績效指標是否於109年績效指標中刪除，經電洽李委員瞭解係屬誤解，其所提左列績效指標均於109年賡續推動辦理。</p>