

高雄市政府交通局性別平等執行小組

112 年第 2 次會議議程

一、開會時間：112 年 10 月 30 日(星期一)上午 10 時 0 分

二、開會地點：本局 17 樓第 2 會議室

三、主席：陳簡任技正榮輝

四、提案討論：

提案一：招募男、女性及跨性別者擔任交通安全大使。

提案單位：運輸規劃科

說明：

不論男性與女性，都存在技術良好、無交通事故且擁有良好交通安全認知的駕駛，同時也存在技術差或高風險、無交安觀念的用路人，故如把性別作為評斷駕駛行為及交通安全識能的標籤，將無法有效提升用路人交通安全觀念之推廣。

因此，本局推動的交安大使招募計畫內容，招募對象擴及公私部門與民間交通運輸團體組織，包含各里鄰長、職業工會成員、公職退休人員、運輸業者、國小學生代表等，不分年齡、行業及性別，至今已招募超過 500 位民眾擔任交安大使及小小交安大使，並持續增加共同推廣全高雄市正確交通安全觀念，將道安觀念深入到各年齡、社區，有效地傳達地方的每一個角落。

決議：請就事故分析中瞭解性別特性之差異，並於道安事故防制上善加利用交通大使宣導。

提案二：社會人口結構變遷，少子女化已成趨勢，照顧小孩，育嬰留職停薪不再是女性專利，提倡性別平等，推廣本局同仁申請育嬰留停薪，不分男女性別。

提案單位：人事室

說明：

(一) 得知同仁或配偶懷孕後，人事室與關懷小組亦會告知陪

產假與產假的權益，同仁生育後也會詢問與告知育嬰留職停薪權益與無分男女都可申請，並提供全額繳納退撫基金以併計年資及公保育嬰留停津貼等資訊。

- (二) 在局長支持下，本局同仁近幾年申請育嬰留職停薪共 23 人（男性 5 人、女性 16 人），平均申請留職停薪期間皆在半年以上，顯見本局同仁皆明白機關所提供之托育補助福利措施，工作環境也讓同仁得以安心申請留職停薪，而持續有男性申請育嬰留職停薪情形亦代表本局 EAP 推動及建構友善職場有成。
- (三) 依據性平法第 19 條規定略以，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間 1 小時；本局男性同仁申請撫育未滿 3 歲子女，每天減少工作時間 1 小時計 1 人。
- (四) 未來將持續推動與提倡性別平等，推廣本局同仁申請育嬰留停薪，不分男女性，建構友善、性別平等的職場環境。

決議：請就整體考量，加強人力制度面的完善，並建議市府職務代理人申請制度化、簡化，確實提供職務代理人來補足留職停薪人力的缺口，實現建構友善工作環境，以利業務之推動。

提案三：高雄市政府交通局性別平等執行小組性別平等故事提案表~高雄捷運上的尿布台。

提案單位：運輸監理科

說明：

- (一) 依本局性別平等小組 112 年第 1 次會議提案三決議，有關本局提案「性別平等創新獎」或「性別平等故事獎」，擇定運輸監理科「推動高雄捷運男廁均安裝尿布台」作為本局提案。
- (二) 高雄捷運全面提升服務品質，其中包括增加全線站點廁所的尿布台。之後捷運站男廁果然新增的尿布台。這不只是一個設施的改變，更是一種對兩性平等觀念的尊重與實踐。
- (三) 透過一個性別平等故事來說明捷運站男廁果然新增的尿布台不只是一個設施的改變，更是一種對兩性平等觀念的尊重與實

踐，而且是實際對使用的男性乘客確實有實際的助益，而且將兩性平等的觀念注入其中。

決議：請提供運監科相關故事獎優良作品之參考，並可搭配情境圖片以強化故事內容，並運用比較專業之人士來潤飾性別平等故事獎之提案，以增加可看性與故事性以爭取佳績。

五、臨時動議：

六、散會：上午 11 時 00 分