

# 交通部性別平等推動計畫（111 至 114 年）（民航局部分）

## 壹、整體目標與重點

加強性別觀點融入機關業務及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，包含強化高齡者與弱勢族群之公共支持、促進公私部門決策參與之性別平等、消除各領域之職業性別隔離、營造無障礙、性別友善且安全的交通運輸環境，以達成實質性別平等之目標。

## 貳、性別議題、性別目標與策略

### 一、院層級議題

#### （一）提升女性經濟力

##### 1. 重要性說明

- （1）低勞動力參與及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。透過建構性別友善職場，消除職場性別歧視與性別隔離，提升各領域及不同處境女性之勞動力參與率與經濟賦權，肯定女性勞動價值與經濟實力，使充分發揮潛能及經濟力。
- （2）我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以及增強女性經濟賦權等。「消除對婦女一切形式歧視公約」（CEDAW）第 11 條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 50-57 點，提出審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，並積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性，鼓勵父親請育嬰假以分擔家庭責任，另建議政府制定措施、更加努力並分配足夠資源以促進身心障礙婦女等不利處境群體女性於開放勞動市場就業。聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調承認和尊重無薪酬的護理照料和家務，給予女性獲取經濟資源的平等權利，以及提升女性對技術的運用，以增強其權能等。

##### 2. 現況與問題

- (1) 女性平均勞動力參與率逐年微幅成長，仍低於男性 15.83%：2020 年我國女性勞動力參與率達 51.41%，相較於 2010 年女性勞動力參與率為 49.89%，近 10 年女性勞動力參與率已上升 1.52 個百分點；相較於 2020 年男性勞動力參與率為 67.24%、2010 年男性勞動力參與率為 66.51%，男性勞動力參與率 10 年上升 0.73 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅達男性 2 倍多，女性勞動力參與率逐年均微幅上升，惟女性勞動力參與率仍低於男性 15.83%，整體女性勞動力參與率尚待努力提升。
- (2) 女性勞動力參與率於 25-29 歲達到高峰後逐步下降，且未能止跌回升：隨女性教育程度及經濟自主意識逐漸提升，我國 15 歲以上女性平均勞動力參與率於 2012 年突破 5 成，惟女性勞動力參與率按年齡組別觀察，近年我國女性勞動力參與率於 25-29 歲為 9 成最高，之後受婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，40-44 歲約 7 成 6，50-54 歲約 6 成 3，至 55 歲以上已跌至 5 成以下，相較於歐美、日本、南韓中高齡女性勞參率皆在 6 成以上，顯見我國女性勞動力早退情形，不符合當前延後退休的國際趨勢。再者，近年監測中高齡女性勞動力參與率雖有上升情形，2020 年中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率達 52.33%，惟提升中高齡女性勞動參與及穩定就業仍有待努力空間。另 2020 年 30-39 歲女性勞動力參與率增幅卻低於前 3 年平均增幅，該年齡區間女性是否於 2020 年因受 COVID-19 疫情衝擊而影響勞動參與，需進一步持續觀察與促進回升。
- (3) 女性因育兒照顧負擔而退出職場：依衛生福利部 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，已婚婦女曾因結婚離職者占 20.9%，主要原因為「準備生育(懷孕)」；已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占 22.7%，主要原因為「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿 12 歲兒童」。2019 年已婚婦女曾因結婚或生育(懷孕)離職者，曾復職者均約占 6 成(結婚復職率占 60.6%、生育復職率占 59.9%)，4 成未曾復職而退離職場。復為建構友善職場環境，我國自 2009 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪納入社會保險，其中育嬰留職停薪津貼初次核付件數，女性從 2009 年 24,209 件增加至 2020 年 67,926 件，男性從 2009 年 4,973 件增加至 2020 年 15,097 件，10 餘年間男性申請育嬰留職停薪雖有增長，但仍遠低於女性，男性申請比率從 2009 年約占 17%，至 2020 年約占 18.2%不到 2 成，成長幅度緩慢。依勞動部 2020 年育嬰留職停薪期滿復職關

懷調查，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位(包含另謀他職及離開職場)的主要原因，女性因「家庭因素自願離開職場」占 35.8%，較男性 12.4%高出 23.4 個百分點，均顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。因此落實性別友善職場，推動更為彈性的工作時間與地點，鼓勵男性共同分攤家庭育兒照顧，以維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場為刻不容緩之要務。

- (4) 職場既存的性別偏見與歧視：性別工作平等法雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。依勞動部 2020 年調查，受僱者仍有因性別在職場遭受不平等待遇之情形，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3%最高，男性受僱者則以「工作分配」之 2.5%最高；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」約占 5%最高，其次為「階級」等因素；女性及男性受僱者均有因照顧家人在職場遭受到歧視或不平等待遇情形。此外，觀察 2020 年性別工作平等申訴案件件數統計，受理、評議或成立件數中，按類別分以性騷擾防治申訴最多，其次為性別歧視申訴(按歧視態樣又分為性別、性傾向、性別認同)，其三為工作平等措施申訴。故為保障不同性別者之就業平等，透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，為多元社會需努力之議題。
- (5) 性別薪資差距女性仍低於男性約 14.8%：依 2020 年薪資統計，我國女性平均時薪 294 元，為男性 345 元之 85.2%，兩性薪資差距為 14.8%，近 10 年我國兩性平均時薪差距由 2010 年 17.1%下降至 2020 年 14.8%，女性需增加工作天數由 63 天減少至 55 天。依 2020 年人力資源調查統計，我國女性就業於行業別主要集中於製造業、批發及零售業、教育服務業，男性就業則集中於製造業、批發及零售業、營造業；又根據薪資及生產力統計按中分類行業分，2020 年製造業中，平均薪資較低的「成衣及服飾品製造業」男性與女性就業人數分別為 9,108 人及 28,391 人，女性約占 76%，而平均薪資較高的「石油及煤製品製造業」男性與女性就業人數則分別為 10,132 人及 1,383 人，女性約占 12%，顯示女性相對於男性仍集中於薪資較低的行業。另觀察各職業性別結構，女性多集中於服務及銷售工作人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員，男性則以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工較多，其次為服務及銷售工作人員，以及技術員及助

理專業人員。由於女性及男性就業者從事不同行業或職業，亦產生薪資差異結果，尤其女性多從事較低薪行業或職業，擔任決策階層亦較男性為少。雖我國性別工作平等法已明文禁止同工不同酬，但因水平及垂直之職業性別隔離等因素，使事業單位組織內外仍存有薪資性別差距情形，故縮減性別薪資差距仍為社會各界共同努力之目標。

- (6) 不利處境女性的低勞動力參與率及高失業率：依 2019 年性別統計，原住民族女性勞動力參與率為 54.4%，高於同年全國女性(51.4%)；身心障礙女性勞動力參與率為 14.7%，則明顯低於全國女性；在失業率方面，身心障礙者女性失業率(8.1%)及原住民族女性失業率(3.8%)均高於全國女性(3.6%)。故為促進不利處境女性平等參與勞動市場，其勞動權益及勞動條件保障亦為重要之課題。

### 3. 目標與策略(民航局分工：標準組、空運組)

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
1. 建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。 2. 提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業。	1. 提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%。 2. 提升中高齡(45-64 歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 1.5%。 3. 提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育(懷孕)復職率達 65%。 4. 性別薪資落差每年逐漸縮小 0.2%。	改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。	1. 自製文宣、宣導影片、成功案例教材於各運輸場站進行宣導，強化性別平等觀點，並持續至校園進行破除職業性別刻板印象之宣導活動等。 2. 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑，進而督促渠等重視性別友善職場環境之必要性及重要性。	1. 辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動： 飛航駕駛員及空服員： 111 年：自製至少 1 種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理 1 場次宣導活動。 112 年：自製至少 1 種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理 2 場次宣導活動。 113 年：自製至少 1 種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
				<p>理3場次宣導活動。</p> <p>114年：自製至少1種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理4場次宣導活動。</p> <p>2. 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑：</p> <p>民用航空局(111、113年)：評鑑民航業者辦理性別主流化專題演講及相關訓練課程、營造公司性別友善之環境，包含建立員工性騷擾處理之準則與作業流程、提供性別平等之空運服務措施，及性別平等其他具體事蹟與未來相關規劃。</p>

## (二)消除性別刻板印象、偏見與歧視

### 1. 重要性說明

- (1) 性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的概化看法或先入之見。當性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。無論是明顯的

敵意（例如認為女性是非理性的）、或是看似溫和的（例如認為女性即照顧者），有害的刻板印象都會使不平等持續存在，例如：將女性視為照顧者的傳統觀點意味著照顧孩子的責任通常只落在女性身上。此外，性別刻板印象與其他刻板印象相互交織，對某些性別群體產生了不成比例的負面影響，例如原住民族女性、身心障礙女性、新移民女性、高齡女性、多元性別及多元家庭等。性別刻板印象將個別女性或男性的特徵或角色歸因於其所屬社會群體，但當性別刻板印象導致人權或基本權利的侵害，即是錯誤的偏見。錯誤的性別刻板印象與偏見是性別歧視的常見原因，它是導致一連串基本權利（健康權、教育權、婚姻和家庭關係權、工作權、言論自由權、行動自由權、政治參與和代表權、有效司法救濟和免於基於性別的暴力）遭受侵害的因素。

- (2) 我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 第 5 條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。此外，我國 CEDAW 第 3 次國家報告審查委員會結論性意見與建議第 26、27 點提出，女性及其社會家庭角色的刻板態度仍持續存在，導致女性在許多領域中仍處弱勢，並導致女性遭受廣泛基於性別的暴力，應有系統性及全面性的計畫，解決各種形式的性別刻板印象及其導致的歧視。聯合國永續發展目標(SDGs) 目標 5 亦將「在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視」列為首要的細項目標。

## 2. 現況與問題

- (1) 文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象與歧視有待全面盤點及逐步改善

- A. 文化、民間信仰與習俗觀念對廣大民眾日常生活影響深遠，且會持續複製與傳承，如其內涵帶有性別刻板印象、偏見或歧視，就需要做出改變以導向性別平等的人權價值。然而，文化及傳統觀念隱微又潛移默化，禮俗及儀典則是長久依循的信仰，人們通常較難以覺察其中與性別平等價值之衝突，抑或畏懼、憂慮改變帶來之後果，使得文化與觀念的轉變困難而緩慢。

- B. 近年來相關部會已陸續針對婚喪及生育等禮俗重新詮釋及調整，使其兼顧禮俗良善立意及性別平等價值（內政部）；制定「民俗文化資產性別平等檢視表」，辦理重要民俗訪視，推廣性別平權概念（文化部）；編製具性別平等意識之原住民族語多元教材，提供族人習知管道（原住民族委員會）；推動客家族群性別研究，透過展覽及媒體推廣具性別意識的客家文化（客家委員會）。惟文化及傳統觀念範圍廣泛，現行採取每年擇選特定民俗、逐一檢視改善，或採取廣泛宣導，難以檢視及呈現進展，有待相關部會協同地方政府先全面盤點全國待改善之標的，建構完整之推動範圍，評估改善之難易度及優先性，設定改善期程分階段逐步改善。

(2) 媒體及數位/網路社群迭有強化性別刻板印象與偏見之內容與言論

- A. 近年電子媒體、新媒體、自媒體及各種網路社群蓬勃發展，競爭日熾。各種媒體迭有將「創意」扭曲為操弄性別偏見的符號，製作及播送性別刻板印象與偏見之內容與廣告，包括對傳統「男主外、女主內」、「男尊女卑」、「男陽剛、女陰柔」的宣揚、對不同族裔族群的標籤化、對多元性別者的窺密、性別暴力事件之報導失焦等。網路社群則常有性別歧視之言論聚集，鞏固或激化性別偏見，成為推動性別平等、消除性別暴力之阻力。
- B. 目前相關政策法令雖有要求廣電媒體應避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象，應以正面、積極、多元的方式呈現性別角色，然前述現象仍屢見不鮮，且許多網路媒體及社群之言論仍處執法之灰色地帶，有待完善相關規範、推動民眾數位及媒體素養教育、媒體自律與民間團體倡議，以改善媒體及數位/網路文化。

(3) 「男主外、女主內」傳統觀念仍存在，成為女性追求經濟自主與職涯發展的阻礙

- A. 《民法》親屬編自 1995 年起多次修正從夫居、冠夫姓、子女姓氏、保障妻之財產、子女監護與親權等法律規定，希望能讓婚姻及家庭性別平等。然在日常生活與社會文化上，「男主外、女主內」的傳統性別分工觀念仍然存在。依據 2019 年「15-64 歲婦女生活狀況調查」結果，有配偶或同居伴侶婦女家庭平均每日無酬照顧時間 4.41 小時，高於全體婦女 3.18 小時，其配偶或同居伴侶則為 1.48 小時，反映仍由女性扮演較多家務處理、教養子女的角色，男性也可能因此錯失參與家務及育兒的機會。



- B. 經濟自主與勞動參與已漸成為當代女性普遍價值觀，女性在工作中發展潛能、獨立及自信，兩性共同承擔家務及育兒責任也逐漸成為社會普遍認同的新觀念。然傳統社會文化仍期待女性兼顧家務與照顧工作，新舊文化間的緊張關係，使得許多女性工作與家庭兩頭燒，甚而選擇不結婚、不生育子女或退出職場。2020 年瑞典女性與男性圖像 (Women and men in Sweden. Facts and figures 2020) 顯示，2019 年瑞典女性非勞動力人口中，料理家務者僅占 1%，男性則無從事料理家務者，女性與男性差異小。反觀我國 2019 年女性非勞動力人口中，料理家務者占 50.42%，男性料理家務者僅 1.83%，男性與女性差異大，刻板化的性別分工成為提升我國女性經濟力之阻礙。
- (4) 女性參與政治事務之性別歧視事件時有所聞  
我國女性參與政治事務之比例雖在 1999 年地方制度法制定後有所增長，但與男性相比仍有明顯差距，且較易遭受性別歧視。例如 2019 年我國第 15 任總統、副總統選舉後，世界第三大、法國最大的通訊社「法新社」評價，臺灣作為亞洲最進步的民主國家之一，大選仍出現許多歧視女性候選人之言論，女性公共參與仍有性別刻板印象、偏見與歧視的無形障礙待破除。
- (5) 教育選擇中「男理工、女人文」之性別隔離現象仍顯著，影響女性職涯及薪資的發展
- A. 依世界經濟論壇出版之「2021 年全球性別落差報告 (Global Gender Gap Report 2021)」，20 大經濟體所需 8 大新興職類僅有兩類女性占比與男性相近，而資料分析與人工智慧 (Data & AI)、工程、雲端運算等領域中之女性則約占 32%、20%及 14%，性別差距仍顯著。前揭報告也發現，轉職從事 Data & AI 之女性中有 48.2%屬低技能相似性之轉職 (low skills similarity transitions)，顯示女性在社會中學習 STEM (科學、技術、工程、數學) 課程和科技領域的工作經驗，對於形塑她們成為不同於男性的潛在專業人才更有助益。
- B. 2019 學年度我國高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學 (STEM) 領域比例 25.03%，較 10 年前增加 2.15 個百分點。近年教育部雖持續鼓勵女學生瞭解及選擇 STEM 相關科系及職涯，進展仍相當有限。有鑑於數位科技持續發展，數位轉型人力需求持續增加，因此積極消除教育科系選擇之性別隔離是因應未來社會發展趨勢，促進女性職涯發展及薪資性別平等之基礎。



- (6) 民眾性別平等觀念、對多元性別（同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人）的認識雖有進步，但仍有提升空間

2021 年行政院辦理性別平等觀念電話民意調查，民眾性別平等觀念為 77.2 分，較 2020 年增加 1.6 分 (+2.2%)；對同性戀的觀念與接受度為 71.4 分，較 2020 年增加 1.1 分 (+1.5%)；對跨性別的觀念與接受度為 72.4 分，較 2020 年增加 0.5 分 (+0.7%)，仍有提升空間。

- (7) 民眾對多元家庭型態（同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養）之瞭解與尊重仍待提升

- A. 隨著臺灣社會變遷及少子女化、高齡化的趨勢，婚姻及家庭型態已有許多轉變，傳統的核心家庭（父母及子女）、三代家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態已成為新的社會現象。比較近 10 年（98 年及 109 年）家庭型態的變化，核心家庭呈減少趨勢，其他多元家庭型態則有增加趨勢。政府應正視社會實際已存在的多元家庭型態，並於相關政策及措施保障其家庭、子女或伴侶之各項權益。
- B. 又為保障不同性傾向和性別認同者之權益，「性別平等教育法」及「性別工作平等法」均已立法保障，促進多元性別之實質平等，營造平等與尊重多元之社會環境。並於 108 年 5 月 24 日施行「司法院釋字第七四八號解釋施行法」，以法律承認同性婚姻關係，截至 2020 年底止，全國同性伴侶完成結婚登記對數計 5,328 對，其中男性 1,603 對、女性 3,725 對。同性婚姻家庭尚有許多權益仍待進一步推動，也有待國民更多的認識及接納。
- C. 另截至 108 年 12 月底，我國外裔、外籍與大陸（含港澳）婚姻移民人數已有 55 萬 7,450 人，其中女性占 91.34%。婚姻移民家庭面臨之性別歧視、文化歧視及社會適應問題，是性別人權關注之重點。政府應使相關移民法規與婚姻制度符合性別平等與族群正義原則，並加強性別平等與多元文化教育，帶動民情風俗的轉變。

### 3. 目標與策略(民航局分工：局屬各機關)

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
1. 消除性別刻板印象、偏見與歧視。 2. 促進民眾多別元家庭(含性姻親、同居、移單隔教之與受)認識與接受度。	1. 民眾之性別平等觀念提高4%。 2. 有偶(含同居)女性之配偶含同居人之平均每日無酬照顧時間由1.48小時提升至1.83小時。 3. 高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至29.33%。 4. 民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。	鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	1. 各機關自製消除性別刻板印象、偏見及歧視觀念，及增進民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度等議題之宣導品。並將性別平等宣導品於交通運輸場站、機關處所、網站、臉書、跑馬燈、電視牆等媒介向外部民眾宣導，以提升民眾性別平等意識及觀念。 2. 另為確保本部及所屬機關各項宣導媒材均符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。	111年：本部所屬各機關均製作至少2種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。 112年：本部所屬各機關均製作至少2種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。 113年：本部所屬各機關均製作至少2種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
				案小組或相關專家提供檢視意見。 114 年：本部所屬各機關均製作至少 2 種以上具性別平等觀點的宣導品，並向外部民眾宣導，另為確保宣導品符合性別平等精神，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。

### (三) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

#### 1. 重要性說明

- (1) 環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨全球氣候變遷、高齡少子化、疫情發展等因素，對於不同性別者的影響及面臨風險更為深遠，尤其是不利處境者。此外，科技的發展若缺乏對人的關懷，將帶來全人類社會更大的隱憂。此領域過去較忽略性別平等議題，在性別主流化的國際趨勢下，各項國際公約以及聯合國會議的結論，已將促進性別平等列為必須兼顧的主要目標，我國宜加速推動此領域之性別平等，積極打造具性別觀點環境空間及推動運用性別分析促進科技研究發展，達到公共資源與設施的分配正義與永續。
- (2) 在都市空間與交通、生活科技研發等規劃、設計與管理上，由於傳統角色的性別分工，造成女性較少參與決策，因此，應加強從性別的觀點出發，重新檢討延襲已久的目標與標準，在科技研發方面，「性別化創新」(Gendered Innovations) 是一種新興的研究方法，由 Londa Schiebinger 於 2005 年提出，其核心意涵為「利用性別分析達到科技的創新發展」，就是在科技的研發過程中，納入生理性別 (sex) 與社會性別 (gender) 的

分析視角，促成科學技術的知識革新。「歐盟委員會」(European Commission)於 2020 年 11 月發布最新說明，預計透過「Horizon Europe」計畫的執行，將研究的每個階段及相關領域強制納入性別化創新，讓公共資源的投入與分配能回應不同性別者(尤其是不利處境者)基本需求。

- (3) 我國「性別平等政策綱領」揭示推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點。聯合國永續發展目標(SDGs)目標 9「建構民眾可負擔、安全、對環境友善，且具韌性及可永續發展的運輸」、11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」細項目標 11.2 及 11.7 亦提及在 2030 年以前提供安全的、包容的交通運輸及公共空間，特別是婦女及不利處境者的需求。CEDAW 關於農村婦女權利的第 34 號一般性建議特別增加「發展國家的農村婦女」一節，關注小農被邊緣化的問題，指出政府「必須促進和扶持替代的、促進性別平等的農業發展方案，使小規模的婦女生產者能夠參與農業，並從農村發展中受益」。聯合國身心障礙者權利公約(CRPD) 第 9 條確保身心障礙者環境、空間無障礙、第 20 條思考身心障礙者的各種不同需求，並製造出適合的輔助用具。科學技術基本法第 14 條亦提及為促進科學技術之研究、發展及應用，政府應培養、輔導及獎勵女性科學技術人員，採取必要措施，改善科學技術人員之工作條件，健全科學技術研究之環境。基此，我國除應積極培育女性科學技術人員，更應透過建立相關機制來促進科技領域創新及研發，以回應國際促進科技性別主流化趨勢及符合未來社會發展需要。

## 2. 現況與問題

### (1) 環境及空間友善性不足

- A. 長期以來對於環境及空間等各領域的政策議題或服務提供較少進行量化或質化的調查，忽略不同性別者(尤其是不利處境者)需求，導致環境空間設計規劃較缺乏性別觀點。例如，2017 年「老人狀況調查」指出，擔心自己容易跌倒是高齡者最常面臨的威脅，不友善的環境成為老年人不願出門或互動主要原因之一；又如身心障礙者對無障礙設施(備)可近性仍未獲得滿足，例如部分地下停車場未設置電梯，造成輪椅族或嬰兒車需從車道

斜坡進出，未考量使用者需求且安全性堪慮，交通運輸服務之積極主動性仍需強化，例如低地板公車及斜坡板已考量輪椅使用者需求，但常忽略推著嬰兒車的乘客、無障礙公車涵蓋率城鄉差距明顯等；此外，公共空間較少考量多元性別者使用需求，例如校園宿舍、哺集乳室、廁所等對於多元性別者的友善程度仍有改善空間；行動不便或身體不適者需就近於診所就醫時，可能因診所空間缺乏無障礙設置或性別友善性不足(如無法順利進入診間看診或使用廁所等)，均需要強化將性別觀點融入政策計畫擬定過程或檢修相關空間設計規範，重新檢討環境與空間規劃及設計的便利、友善與安全性，建構宜居的生活環境空間。

- B. 現有學校(教室、體育館、會議室、圖書館)、醫療院所、交通設施(航站、鐵公路車站、休息站)、藝文場館、觀光及休旅(大型公園、風景區、遊客中心)雖已設置相關無障礙設備及設施，惟相關設施或服務提供仍未能妥善的回應不同性別(特別是不利處境者)需求，例如哺集乳室空間設計或標示未考慮男性陪同參與育兒事務、廁所設置未考量父攜女童或母攜男童、行動不便者之伴護為異性之不便，以及多元性別者之使用權益(如設置性別友善廁所)，停車場照明設備或監視器未定期更新、孕婦需要較大停車空間等，皆需透過盤點來檢視資源配置適足性，並進一步以調查或研究來蒐集不同使用者經驗，提出改善計畫/措施來完備性別友善無障礙環境。

## (2)性別化創新應用不足

- A. 由於 STEMM(科學、科技、工程、數學、醫學)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，而缺乏對使用者的不同經驗與需求的瞭解，致許多研究及研發無法從性別的觀點提出創新改革方案。例如新藥物開發如未考量不同性別者的影響，致產生某一性別健康危害，同時對人類健康產生重大的威脅。再以汽車設計為例，由於駕駛座的安全設計未考量不同性別者的身材比例，致發生車禍時傷亡的機率更高。顯見在研究或研發時，納入不同性別者的觀點，其結果才能符合不同性別者需求。
- B. 我國在推動將性別觀點納入科技研發方面，科技部於 2014 年引進性別化創新方法，建立中文版翻譯網站，作為國內學者及業者推動科技產業研發的重要創意來源，並委託學術團隊辦理工作坊。

在機制部分，雖然中長程個案計畫及「性別與科技研究計畫」已規定辦理性別影響評估，以及向科技部申請補助的專題研究涉及臨床試驗者亦規範需進行性別分析，惟其餘研究計畫，尤其是以人為研究主體醫學研究，以及各年度綱要計畫亟需建立相關機制來引導納入性別觀點。因此，為促進性別化創新應用，仍需相關部會推廣並透過機制建立落實應用於政府各項研發，例如發展性別化創新操作手冊並辦理相關推廣活動，並引導相關部會建立制度，將性別觀點導入自辦或補助科學研究或研發，以確保落實性別化創新應用，達成修正知識的目的。

### 3. 目標與策略(民航局分工：航站管理小組)

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境	各機關場館性別友善空間改善比率達 30% 公式：已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)	1. 依相關規範盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間(例如廁所、哺集乳室、停車空間等)的性別友善性。	1. 提升丙等以上航空站設施之性別友善性：民用航空局改善所轄 9 個丙等以上航空站設施之性別友善設施。	1. 提升丙等以上航空站設施之性別友善性： 111 年：進行丙等以上航空站盤點(0%)。 112 年：完成改善 1 個丙等以上航空站性別友善設施(11%)。 113 年：完成改善 1 個(累計 2 個)丙等以上航空站性別友善設施(22%)。 114 年：完成改善 1 個(累計 3 個)丙等以上航空站性別友善設施(33%)。
		2. 針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同性別者	1. 提升丙等以上航空站之性別友善性：丙等以上航空站針對機場內身心障	1. 提升丙等以上航空站之性別友善性：逐年提升丙等以上航空站身心障礙、



目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
		(尤其是身心障礙者、高齡及多元性別者)的需求與滿意度，並顧及不同性別者參與育兒及照顧之空間友善性。	礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施調查，將依年度局長信箱旅客滿意度調查結果，改善及創造航空站性別平等之友善環境。	性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之旅客滿意度。 111年：70%。 112年：73%。 113年：77%。 114年：80%。
		3. 研提改善計畫、訂修法令或行政措施。	研提丙等以上航空站、國家風景區、國道服務區、新/改建車站、6都車站特級支局郵局、商港旅運場站及各港區旅客服務中心等交通運輸場站之性別友善設施改善計畫或行政措施。	111-114年：依實際盤點狀況及調查結果，分年規劃改善計畫或行政措施。
促進科學研究及技術研發之性別化創新	完成操作指引/手冊及機制建立。	1. 發展性別化創新操作指引/操作手冊。 2. 完善科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	1. 發展交通領域性別化創新操作手冊。 2. 研擬業管科研計畫辦理性別分析之做法及相關規定。	(111-112年免列) 113年：發展交通領域性別化創新操作手冊。 114年：完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。

## 二、部會層級議題



## (一)提供弱勢女性就業機會

### 1. 重要性

我國新修正性別平等政策綱領政策目標之一為整合就業與福利提升女性經濟賦權，期能整合就業與福利資源，促進女性勞動參與，營造性別友善職場，縮減職場性別隔離與薪資落差，維護女性勞動尊嚴與價值，推動混合式經濟體制，協助女性就創業及技能建構，以提升女性經濟賦權，保障女性經濟安全。近年女性教育程度及經濟實力雖普遍提高，惟不平等的家務負擔及傳統家庭責任對於女性的要求，仍可能造成女性勞動者進入職場障礙或處於經濟弱勢的一群，故對於提供弱勢女性就業機會，為推動性別平等策略中不可忽視之重要議題。

### 2. 現況與問題

#### (1)現況

依「109年性別平等年報」數據顯示，108年女性勞參率為51.4%，另108年「環境、能源與科技領域相關從業人員概況」性別統計顯示，營造業女性就業者占10.7%，女性於該領域就業之比例相當低。在交通運輸領域之職業，未對女性進入有所限制，目前本部所轄之場站均已依政府採購法或促參法以公平、公開、公正方式委由廠商經營。國家風景區各管理處為扶植原住民女性就業並保障其權益，積極培植部落行銷人才、培訓部落導覽人員及輔導部落產業(包含環境整治清潔維護、歌舞展演、手工藝品課程、美食講習、套裝遊程解說等推廣活動積極進用女性)，甚至成功將商品協助推展至實體商店及線上商店上架銷售，增加文化觀光效益。本部推動原住民就業工作已漸趨成熟穩定，103至109年促進原住民女性就業總計達3,108人。

#### (2)問題

本部所轄運輸場站或服務區多數採委外經營方式，在符合現行法規規範下，如何鼓勵經營業者提供弱勢女性就業機會之創新性做法，極具挑戰性。另針對如何持續推動本部所轄國家風景區各管理處積極協助原住民女性就業，及對原住民女性、部落領袖進行性別意識培力，活化原住民組織，提升原住民女性參與管道，仍將列為相關政策推動之重要課題。

### 3. 性別目標與策略(民航局分工：航站管理小組)

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
----	---------------------	----	------

<p>1. 增加弱勢女性就業及創業機會</p>	<p>1. 民用航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供弱勢女性、新住民等族群之就業機會：</p> <p>111 年：保障 12 人 112 年：保障 12 人 113 年：保障 12 人 114 年：保障 14 人</p>	<p>鼓勵轄下業者提供弱勢女性或團體相關就業機會，並持續協助提升國家風景區管理處原住民女性於觀光產業之就業人數。</p>	<p>1. 民用航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供弱勢女性、新住民等族群之就業機會：由民用航空局所轄航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供弱勢女性、新住民等族群就業機會，協助渠等技能建構，營造性別友善職場、縮減性別隔離，維護其勞動尊嚴與價值，並提升其經濟賦權。另考量目前係以東南亞新住民擔任語言服務人員，但因受新冠肺炎疫情影響，東南亞航線減班，爰 111 至 113 年績效指標為 12 人，預估 114 年運量增加後，再增列至 14 人。</p>
-------------------------	--	--	--

## 參、考核及獎勵

本部對於執行本計畫著有績效人員將從優獎勵。