

交通部民用航空局性別平等工作小組 107 年度第 3 次會議紀錄

壹、會議時間：107 年 11 月 13 日（星期二）上午 9 時 30 分

貳、會議地點：本局 308 會議室

參、主席：何副局長淑萍

記錄：莊順淑

肆、主席致詞

伍、上次會議（107 年 6 月 11 日）決議執行情形：

項次	決議事項	執行單位	執行情形	建議列管情形
報告事項： 案由一： 有關本局主計室編製「民航事業作業基金民國 108 年度性別預算編製情形表」提報本小組核備案。	請主計室重行檢視局屬機關填報情形表之內容，修正計畫或業務項目名稱，補充預期成果之說明及調整性別平等業務類型等項目資料。	主計室	已依會議決議修正資料陳送交通部。	<input checked="" type="checkbox"/> 解除列管 <input type="checkbox"/> 持續列管
案由二： 有關「107 年度交通部民用航空局推動性別平等業務計畫推動項目」執行情形案。	一、請航站管理小組補充「場站設施通用化設計融入性別觀點」及「性別統計分析應用於精進業務推動案件數」等 2 項關鍵績效指標之具體辦理情形。 二、請空運組修正「將營造性別友善工作環境有關指標，納入對轄管業者之評鑑(選、核)，並完成評鑑(選、核)」之辦理期程。	航站管理小組 空運組	已依會議決議修正資料陳送交通部。	<input checked="" type="checkbox"/> 解除列管 <input type="checkbox"/> 持續列管

案由三： 有關「交通部 民用航空局 107 年「性別 平等」文宣競 賽實施計畫 (草案)」案。	請人事室修正宣導媒 體類型、競賽對象、 收件期間及獎金數 額。	人事室	已依會議決議修正 計畫，並據以辦理文 宣競賽作業完竣。	<input checked="" type="checkbox"/> 解除列管 <input type="checkbox"/> 持續列管
---	--	-----	-----------------------------------	---

決 議：同意解除列管。

陸、報告事項

案由一：有關「107 年度交通部民用航空局推動性別平等業務計畫推動項目」執行情形一案，提請審議。

說 明：

- 一、依據交通部 107 年 3 月 16 日函送「107 年度交通部推動性別平等計畫」辦理。
- 二、依交通部性平計畫，本局需執行之推動項目計 3 項，對應之關鍵績效指標計 6 項(詳 107 年度本局推動性別平等業務計畫推動項目，詳附件 1)，本局相關單位均積極推動辦理，截至 107 年 10 月 31 日止辦理情形(附件 1，第 7 頁至第 12 頁)，是否妥適，請審議。

決 議：

- 一、請人事室修正「性別統計指標項目新增數」之辦理情形為 1 項，達成值為 100%。
- 二、請航站管理小組就「性別統計分析應用於精進業務推動案件數」之滿意度調查結果，分析說明該結果之背景原因、意涵及改善作為，並以附件方式附加實際調查資料及分析結果，以呈現統計分析之意義。
- 三、餘洽悉。

案由二：有關本局及所屬機關 107 年性別主流化意識培力辦理情形一案，提請審議。

說 明：

- 一、為強化本局職員性別敏感度及性別平權觀念，俾於規劃或檢視各項政策和法令時，納入性別觀點，以落實性別平等，本局及所屬機關 107 年賡續規劃辦理性別主流化相關教育訓練。
- 二、107 年 1 月 1 日起至 10 月 31 日止，本局及所屬機關計辦理性別主流化相關教育訓練 27 場次，參訓人數計 1851 人(附件 2，第 13 頁至第 14 頁)，是否妥適，請審議。

決 議：

- 一、請各機關再檢視修正辦理情形，如係辦理數位學習講座，應於辦理情形敘明數位資料來源及講座資訊；如係辦理電影賞析，應請性別專家學者或擔任映後講座，俾使同仁瞭解電影故事意涵。
- 二、請人事室彙整電影賞析之影片清單及書籍清單，提供各機關辦理性別訓練及讀書會之參考。

案由三：有關「交通部民用航空局 107 年「性別平等」文宣競賽實施計畫」執行成果一案，提請審議。

說 明：

- 一、依據交通部 107 年 3 月 16 日函送「107 年度交通部推動性別平等計畫」辦理。
- 二、為加強本局各單位暨所屬機關對民眾宣導性別主流化業務，特依據本局推動性別平等業務計畫推動項目，辦理 107 年「性別平等」文宣競賽，本局暨所屬機關同仁需以「性別平等」或「多元性別及多元家庭權益」宣導主題自製海報競賽，海報收件期間自 107 年 6 月 20 日至同年 7 月 31 日止。得獎作品除公開於本局暨所屬機關網站宣導外，並提供各航廈公開宣導及媒體播放。
- 三、本競賽截至收件期間止，計收到參賽作品 9 件，其中飛航服

務總臺薦送文宣 3 件因已參加該總臺辦理之性平文宣競賽，並已公開發表於該總臺及臉書(FaceBook)網頁，爰不符本次參賽資格條件，其餘 6 件經審查符合參賽規定。經於 107 年 9 月 13 日由本局組成評審委員會進行評審，得獎作品第一名(2 名)為「尊重性平—女孩、男孩一樣好」及「性別平權—只有齊視沒有歧視」，第三名(1 名)為「性別友善、禮遇升等」，佳作(2 名)為「尊重包容，有愛無礙」及「無關性別 攜手未來」(附件 3，第 15 頁至第 19 頁)，是否妥適，請審議。

決 議：

- 一、為呈現民航局性別業務推動成果與同仁內化之成效，請人事室研議於作品標示同仁姓名。
- 二、餘洽悉。

案由四：有關本局辦理國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑試辦成效一案，提請審議。

說 明：

- 一、依據 107 年度交通部推動性別平等計畫辦理。
- 二、為推動國籍民用航空運輸業辦理性別平等業務，引導國籍業者於提供空運服務時能融入性別觀點，主動創新推展性別平等措施，爰訂定「交通部民用航空局辦理國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑執行要點」。

交通部民用航空局辦理國籍民用航空運輸業者推動性別平等業務評鑑評分表

評鑑項目	配分	評鑑內容
辦理性別主流化專題演講及相關訓練課程	40%	以評鑑期間業者辦理性別主流化專題演講及相關訓練課程之節數予以計分。
營造公司性別友善之環境	20%	以評鑑期間業者營造性別友善環境情形及具備員工性騷擾處理之準則與作業流程等情形予以計分。

提供性別平等有關之空運服務措施	20%	以評鑑期間業者提供與性別平等有關之空運服務措施項目數予以計分。
性別平等其他具體事蹟及未來相關規劃	20%	以評鑑期間業者有關性別平等其他具體事蹟及未來相關規劃項目數予以計分。

- 三、考量本評鑑為初次辦理，為求周延妥適，於107年5月22日邀集業者進行座談，藉以汲取意見並宣導評鑑制度。另為驗證本評鑑各項目及計分指標之可行性，以利後續評鑑遂行，爰先試辦，並納入後續評鑑作業之參考。
- 四、請業者檢視過往資料，依評鑑執行要點提送資料（試辦評鑑資料期間：105年7月1日至107年6月30日），本局於107年10月18日召開評鑑小組會議進行審查，並瞭解目前業者辦理性平業務情形。
- 五、依國籍各民用航空運輸業者所送試辦評鑑資料執行情形，評定各業者結果如下：
- （一）優等：立榮、長榮、華航。
- （二）甲等：台灣虎航、華信、遠東、德安。
- 六、未來正式評鑑期間：107年7月1日至109年6月30日，將配合「交通部性別平等推動計畫」主軸，藉由評鑑方式引導鼓勵業者辦理性平業務。並持續滾動檢討。
- 七、以上是否妥適，請審議。

決 議：

- 一、請空運組再參考國際上對企業推動性別業務之評定標準，研議於正式評鑑時納入評鑑項目。
- 二、餘洽悉。

案由五：有關「交通部性別平等推動計畫（108至111年）（草案）」本局部分一案，提請審議。

說 明：

一、依據交通部性別平等專案小組 107 年 11 月 2 日召開第 7 屆第 1 次會議資料辦理。

二、依旨案推動計畫，本局需執行之推動項目計 4 項，對應之關鍵績效指標計 5 項(詳附件 4，第 20 頁至第 25 頁)，

(一) 破除職業性別刻板印象：(標準組)

108-111 年：飛航駕駛員及空服員：製作成功案例教材於官網或各航空站宣導。

(二) 營造性別友善之職場環境：(空運組)

108-111 年：民用航空局每 2 年辦理 1 次評鑑(109、111 年)

(三) 提升運輸場站、運具及為民服務場所之性別及親子友善環境度：(航站管理小組)

丙等以上航空站檢視改善航站環境、機場設施總體檢試走活動：

108 年：30%航空站完成檢視作業、辦理 1 場機場設施總體檢。

109 年：50%航空站完成檢視作業、辦理 1 場機場設施總體檢。

110 年：80%航空站完成檢視作業、辦理 1 場機場設施總體檢。

111 年：100%航空站完成檢視作業、辦理 1 場機場設施總體檢。

(四) 增加弱勢女性就業及創業機會：(航站管理小組)

民用航空站釋出志工或清潔等工作：108 年保障 5 人、109 年保障 7 人、110 年保障 9 人、111 年保障 12 人。

三、以上是否妥適，請審議。

決 議：

一、請標準組就「破除職業性別刻板印象」項目具體做法，研議是否於校園進行宣導。

二、請航站管理小組就「提升運輸場站、運具及為民服務場所之

性別及親子友善環境度」項目關鍵績效指標，提供總體檢試走活動檢視項目及檢視區域等資料。

三、請航站管理小組就「增加弱勢女性就業及創業機會」項目關鍵績效指標，調查現行提供弱勢女性或團體之工作機會。

四、餘洽悉。

柒、臨時動議

捌、散會：上午 11 時 50 分

107 年度交通部民用航空局推動性別平等業務計畫推動項目

一、強化高齡者與弱勢族群之公共支持

關鍵績效指標	具體做法	目標值	達成值	辦理情形	權責機關 (單位)
場站設施通用化設計融入性別觀點	1. 督導各航站檢視周遭環境，有不適宜使用拐杖身障人士和穿著高跟鞋女性行走之道面設施(如排水孔等)，將予以改善。	1. 督導完成局屬 3 個丙等航空站以上道面設施之改善。	100%	1. 臺北、高雄及臺中站辦理情形如下： (1)臺北站：旅客動線上之人行道均已設置無障礙坡道。另航廈長廊人行步道排水孔蓋皆已加裝鐵板。 (2)高雄站：檢視周遭旅客動線環境，有部分排水孔蓋等不利行走之道面，皆已加設鋼絲防護網。 (3)臺中站：檢視周遭旅客動線環境，相關排水孔蓋等不利行走之道面，已加設鋼絲防護網。	本局航站管理小組、臺北國際航空站、高雄國際航空站、花蓮航空站、臺南航空站、馬公航空站、臺東航空站、金門航空站、臺中航空站、嘉義航空站
	2. 丙等以上航站 107 年辦理無障礙設施勘檢，邀請身障人士、至少 2 位年	2. 督導局屬 2 個丙等以上航空站試辦無障礙設施試用及勘檢作業，並建立標	100%	2. 高雄及臺北站分別於 107 年 4 月 30 日及 5 月 4 日辦理無障礙設施勘檢，並已建立標準作業流程。	

關鍵績效指標	具體做法	目標值	達成值	辦理情形	權責機關 (單位)
	輕媽媽或爸爸(是否符合娃娃車使用需求)及一位年長婦女參與設施試用及檢測作業。	準作業流程。			

二、消除各領域之性別隔離

關鍵績效指標	具體做法	目標值	達成值	辦理情形	權責機關 (單位)
將營造性別友善工作環境有關指標，納入對轄管業者之評鑑(選、核)，並完成評鑑(選、核)	辦理民用航空運輸業性別平等評鑑，就 106 至 107 年間各業者推動性別平等之成效進行評核，並針對表現優異者予以獎勵。	辦理 1 次民用航空運輸業性別平等評鑑。	100%	已於 107 年 6 月 11 日函頒「交通部民用航空局辦理國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑執行要點」，因本評鑑為首次辦理，為求妥適周延，爰於正式評鑑前先行試辦，經業者提送試辦評鑑資料後，業於 107 年 10 月 18 日召開評鑑審查會議評審作業完竣。	本局空運組
自製性別平等文宣對外宣導	辦理本局及所屬機關自製性別平等文宣競賽，前 3 名作品將張	計自製宣導 3 種。	667%	本局暨所屬機關自製宣導海報計 20 種，辦理情形如下： 1. 本局自製「尊重性平—女	本局人事室、局內各單位、所屬

關鍵績效指標	具體做法	目標值	達成值	辦理情形	權責機關 (單位)
	貼於各航廈宣導。			<p>孩、男孩一樣好」、「性別平權—只有齊視沒有歧視」、「性別友善、禮遇升等」、「尊重包容，有愛無礙」及「無關性別 攜手未來」海報 5 種。</p> <p>2. 高雄站自製「性別平等 ING 消弭歧視不 NG」海報 1 種。</p> <p>3. 金門站自製「符合性別平等」海報 1 種。</p> <p>4. 臺中站自製「尊重多元性別認同」宣導海報 1 種。</p> <p>5. 花蓮站自製「尊重性平」宣導海報 1 種。</p> <p>6. 臺東站自製「男女都珍貴 平等才是對」、「航空職場性別平等」、「家庭職場 兩性均等」宣導海報 3 種。</p> <p>7. 綠島站自製「消除對婦女一切歧視公約(CEDAW)」宣導海報 1 種。</p>	各機關

關鍵績效指標	具體做法	目標值	達成值	辦理情形	權責機關 (單位)
				8. 嘉義站自製「性別平等心航向」、「多元性別一齊航」宣導海報 2 種。 9. 總臺自製「多元家庭，一樣幸福」、「促進性別平等，世界更美好」、「性別平權，尊重多元性別認同」、「臺灣女孩向前走，歧視偏見都不留」宣導海報 4 種。 10. 航訓所自製「家 Family」宣導海報 1 種。	

三、賡續推動性別主流化工具

關鍵績效指標	具體做法	目標值	達成值	辦理情形	權責機關 (單位)
參加 CEDAW 教育訓練完訓率	依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫辦理。	本局及所屬機關(構)人員參加 CEDAW 教育訓練完訓率累計達 90%。	108%	本局及所屬機關應訓練人數 1542 人，截至 107 年 9 月 30 日完訓人數 1498 人，完訓率 97.15%。	本局人事室、局內各單位、所屬各機關
性別統計指標項目	依各機關(單位)所訂	新增統計指標項目 1	100%	107 年度新增 106 年 12 月及 107	本局主計

關鍵績效指標	具體做法	目標值	達成值	辦理情形	權責機關 (單位)
新增數	目標值辦理。	項。		年6月總臺管制員性別統計表1種。	室、空運組、飛航標準組(由飛航服務總臺提供)
性別統計分析應用於精進業務推動案件數	為落實友善交通環境，督導甲等航空站依滿意度調查進行統計分析，作為改善參據，以提升兩性如廁之舒適性及便利性。	計推動1件。	100%	<p>目前甲等航空站辦理情形如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 臺北站：已進行106年旅客即時回饋系統調查分析，106年男廁整體滿意度為83%、女廁整體滿意度為85%，滿意度均在80%以上。 2. 高雄站：以問卷方式辦理滿意度調查分析，實施期程為107年4月11日至4月19日，共計發放100份問卷，其中航廈廁所設施男廁滿意度為70%、女廁滿意度為88%，兩性空間配置上男性滿意度為77%、女性滿意度為84%；整體滿意度為83%，整 	本局航站管理小組、臺北國際航空站、高雄國際航空站

關鍵績效指標	具體做法	目標值	達成值	辦理情形	權責機關 (單位)
				體滿意度在 80%以上。	

交通部民用航空局暨所屬機關辦理性別平等教育訓練情形

辦理機關	辦理情形	參訓人數
民航局	107 年 3 月 30 日辦理「從性別主流化的運用與發展論 CEDAW 之認識與落實」教育訓練，邀請臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授黃煥榮擔任講座	172 人
民航局	107 年 7 月 4 日辦理「從生理/心理/環境面向 看 性別 性愛 性騷」專題演講，邀請楊聰才診所楊聰財醫師擔任講座	113 人
民航局	107 年 7 月 27 日辦理「隱藏的大明星」性別平等電影賞析活動 1 場次，邀請亞洲警察學會秘書長葉毓蘭擔任映後座談講座	73 人
臺北國際航空站	107 年 5 月 21 日辦理「壓力調適與兩性平等(含消除對婦女一切形式歧視公約【CEDAW】)」專題演講，邀請中華民國生命保護協會主任講師林翊達擔任講座	137 人
臺北國際航空站	107 年 3 月 28 日辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」政策宣導說明，由人事室汪主任志達擔任講座	36 人
臺北國際航空站	107 年 7 月 27 日起至同年 8 月 1 日止，於臺北站 2 樓文康室播放性別平等議題之電影，計有「性別與婚姻家庭」、「愛情方程式解碼」、「樊雪春-預約幸福-兩性相處的藝術」、及「運動與性別議題—運動最美」等 4 部	528 人
高雄國際航空站	107 年 1 月 23 日辦理「性別主流-女力崛起，談權力決策與影響力」數位學習講座，由國立台灣大學政治系黃長玲教授擔任講座(e 等公務園學習平臺)	46 人
高雄國際航空站	107 年 6 月 22 日辦理「從性平三法案例看 CEDAW 於我國之落實」專題演講，邀請臺灣橋頭地方檢察署檢察官鄭子薇擔任講座	65 人
高雄國際航空站	107 年 5 月 15 日辦理「性別主流-場所主人的性騷擾防治責任」數位學習講座(東吳大學心理諮商中心姚淑文主任)(e 等公務園學習平臺)	46 人
花蓮航空站	107 年 4 月 13 日辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務探討」訓練課程，邀請何叔嬭公證人擔任講座。	35 人
馬公航空站	107 年 8 月 6 日辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練」學習講座(課程內容:尤美女律師「台灣推動 CEDAW 之歷程及 CEDAW 之內容及運用」專題演講、行政院消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)簡介宣導、海巡署 105 年 CEDAW 教育訓練數位教材微電影「蛻變」、「希望的花朵」高雄市消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)宣導計畫微電影)，辦理後進行測驗及滿意度調查。	本站 19 人 駐站單位 17 人
臺南航空站	107 年 1 月 9 日辦理播放「六弄咖啡館」性別議題電影賞析	15 人

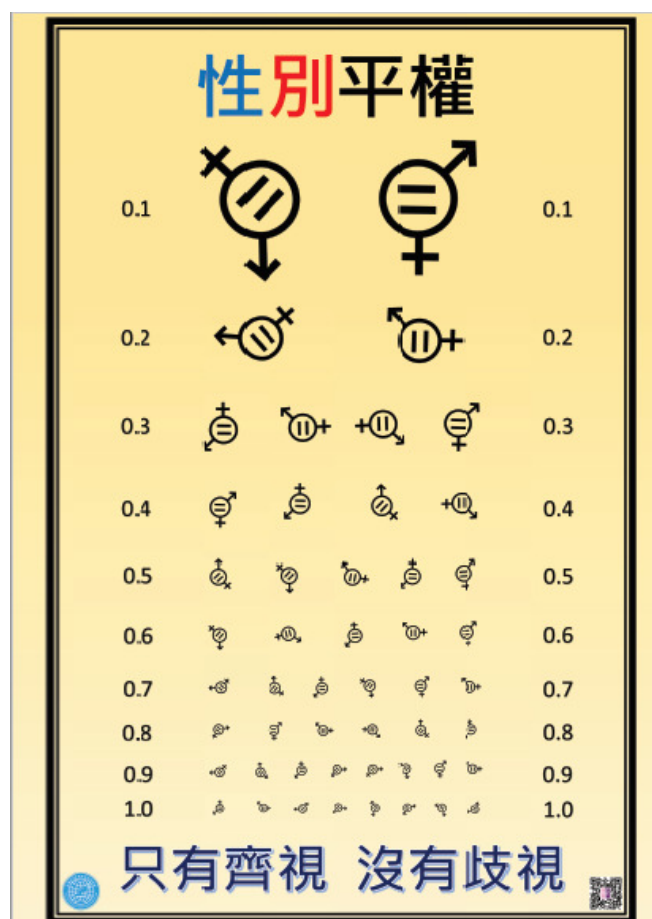
臺南航空站	107 年 3 月 15 日辦理播放「討厭的女人」性別議題電影賞析	14 人
臺南航空站	107 年 5 月 2 日辦理性別主流化(含性別平等政策與實踐、消防對婦女一切形式歧視公約 CEDAW、性騷擾及性侵害防治)教育訓練，邀請長榮大學副教授陳秀峯擔任講座	28 人
臺中航空站	107 年 4 月 10 日辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練，邀請秀傳紀念醫院諮商心理師陳佩雯擔任講座	16 人 (含駐站單位8人)
臺中航空站	107 年 5 月 23 日辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練，邀請秀傳紀念醫院諮商心理師陳佩雯擔任講座	31 人 (本課程以光碟辦理)
金門航空站	107 年 3 月 16 日辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」專題演講，邀請金門大學社工系副教授葉肅科擔任講座。	46 人
臺東航空站	107 年 5 月 17 日辦理三航站全員 CEDAW 消除對婦女一切歧視形式公約實體線上課程教育訓練。	52 人
臺東航空站	107 年 6 月 26 日辦理【消除對婦女一切歧視形式公約(CEDAW)】研討實體課程。	33 人
臺東航空站	107 年 4 月 13 日辦理【性別平等-男女要分得那麼清楚嗎?】實體線上教育訓練。	17 人
臺東航空站	107 年 6 月 22 日辦理【性別主流化-防治性騷擾】實體線上教育訓練。	15 人
嘉義航空站	107 年 5 月 30 日辦理「CEDAW 公約與施行法認知與實踐」專題演講，邀請臺南市女性權益促進會執行長邱美月蒞站講授	32 人
嘉義航空站	107 年 6 月 6 日辦理「性騷擾防治—性騷擾案件調查處理程序與技巧」視訊教學	21 人
飛航服務總臺	107 年 4 月 9 日辦理 CEDAW 相關訓練，於總臺第 1 會議室邀請國立空中大學公共行政學系教授沈中元講授 CEDAW 性別平權研習。	178 人
飛航服務總臺	總臺同仁 80%均屬輪班人員，無法同時於行政辦公時間接受性別平權課程，107 年 4 月 9 日課程徵得講師同意，將上課內容以光碟錄製，於 107 年 5 月 15 日及 5 月 25 日辦理播放光碟 2 場次，另各單位可視需求自行借閱，同仁可以放映光碟學習方式，獲得性別平權相關概念。	20 人
飛航服務總臺	107 年 7 月 24 日辦理「飛航服務總臺 107 年度對外推動性別平等實施計畫」宣導說明，由人事室陳主任淑蘭擔任講座，介紹本總臺 107 年自製性別平等海報前三名及委託民間業者製作之性別平等文宣。	30 人
民航人員訓練	107 年 3 月 28 日及 6 月 13 日辦理「認識 CEDAW 與性別主	16 人

所	流化」 教育訓練 2 場次，邀請臺灣婦女團體全國聯合會 政策與國際事務部主任王淑奐擔任講座	附件 3
---	--	------

第一名 性別平權

作品簡介

為推展性別平等，攜手邁向共治、共享、共贏的永續社會之目的，本作品係為倡導「性別平權」、「只有齊視 沒有歧視」的概念出發，標頭顏色以男性-藍色，女性-紅色呈現「性別」二字，另以結合「♂」=「♀」之性別平權圖騰，傳達男女平等的概念，再以視力檢查表的構思意念，由大到小排列的性別平權圖騰，凸顯不論由上而下、任何大小、任何方向，都應該是男女平權；後於海報壓軸處加入「只有齊視 沒有歧視」，灌輸性別間應該「齊視」，而不應該「歧視」的概念。最末，海報下方加入以行政院性別平等會網址製作之 QR code，供需要更進一步瞭解性別平等的民眾掃描，做為延伸閱讀，以達本海報創作之最終目的。



第一名 尊重性平尊重生命-女孩男孩一樣好

作品簡介

CEDAW(消除對婦女一切形式歧視公約)是全球共同遵行的公約，世界共同的潮流。『重男輕女』這個觀念，恆古至今，都在我國社會中根深蒂固著，我國透過立法使婦女在政治、社會、經濟、就業、文化，教育、健康、法律、家庭、人身安全等各項領域獲得充分的發展與保障；家是社會組成的基本單元，性平教育從家庭教育起，從下紮根，社會才會更和諧，讓世界更美好。



第三名 性別友善-禮遇升等

作品簡介

本作品以「性別友善、禮遇升等」為主軸，以男孩及女孩各持一半，象徵兩性平權之等號所組成之的VIP金卡，站在通往性別平等的道路上為畫面重心，表達性別友善要靠大家互相尊重，才能共同營造讓彼此感受到升等成VIP且溫馨的禮遇。

在性別平等的道路終點，是一顆大大的愛心，代表所有人一同為性別友善努力。愛心中有著象徵「孕婦優先」、「性別平等天秤」、「哺集乳室」、「性別友善廁所」及「多元性別」等相關議題的圖示，說明性別平等不僅是男女之間的平等，更囊括對多元性別的尊重。

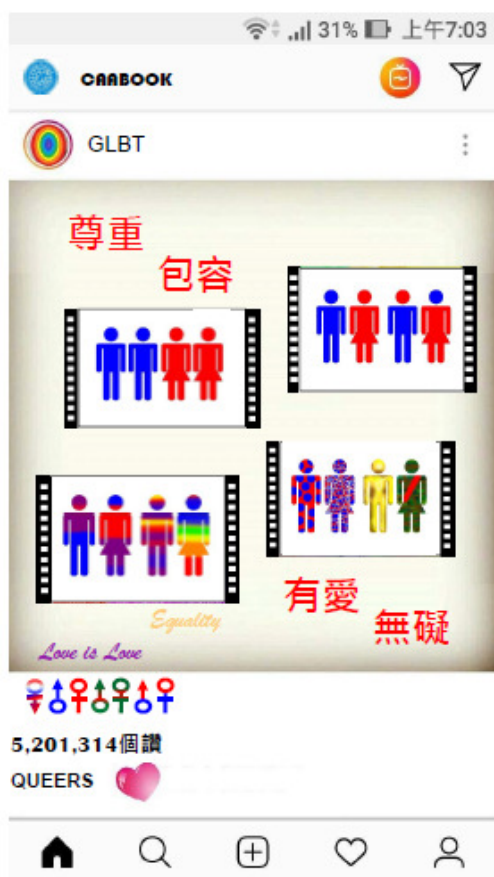
作品下方則以機場相關象徵圖示點綴，以突顯本局在性別平等議題上的努力，致力帶給旅客VIP級的性別友善空間。



佳作 尊重包容-有愛無礙

作品簡介

本作品以男男戀(Gay)、女女戀(Lesbian)、雙性戀(Bisexual)、跨性別(Transgender)的設計意念，將原本傳統上男女顏色及符號，以多元性別的概念及色彩呈現，及搭配近期連續劇「女兵日記」之話題吸引注目，並參考社群網站的背景為底圖，吸引青年族群的目光，傳達對於多元族群的尊重與包容，進而宣導多元性別平等之概念。



佳作 無關性別 攜手未來

作品簡介

創作理念以，所謂平等應無視性別更不應以容貌判定性別，故『以背影來屏除視覺主觀意識型態』，以全黑表示『不應以有帶有色彩的眼光來看任何一個人的性別表現』，大家攜手共創美好的未來。



交通部性別平等推動計畫（108 至 111 年）（草案）

-民用航空局部分

一、部會層級議題

（一）改善交通領域的職業性別隔離

1. 重要性

大眾交通運輸與國人生活密不可分，為民眾外出活動不可欠缺的主要交通工具之一，我國和多數國外案例一樣女性駕駛員比率均不高，且低於該業別女性員工比率，我國性別平等政策綱領，強調鼓勵環境、能源與科技領域積極進用女性，並期透過相關措施吸引更多女性進入相關領域。因此，如何營造性別友善的職場環境，及增進職場環境之性別友善度，為改善交通領域職業性別隔離之重要因素。

2. 現況與問題

（1）現況

在交通運輸業的職業性別隔離，依據交通部 106 年運輸業駕駛員人數按性別分之統計數據，軌道、公共汽車、航空及航海等運輸業駕駛員的職業性別隔離，以公共汽車客運業最為嚴重（女性比率為 2.35%），其次依序為海運業（女性比率為 3.6%）、航空運輸業（飛航駕駛員女性比率為 4.59%、空服員男性比率為 6.25%）及鐵路大眾捷運系統運輸業（女性比率為 8.99%）。

探究陸運駕駛女性比例低之原因，從交通部運輸研究所撰寫之「促進交通運輸服務產業（主要為司機職業）之性別分析評估」研究報告指出，係長期受到以男性為主的職業性別刻板印象影響，及以男性為主體設計的工作模式及環境等因素，影響女性的投入意願。另受到勞動基準法母性保護機制的影響，部分雇主傾向雇用男性駕駛的意願高於女性。

（2）問題

在「男理工、女人文」等傳統性別刻板印象思維影響下，女性在求學階段選擇交通、工程等學科的意願較低，阻礙女性在工程及環境科學等領域專業能力的養成，進而影響其在該領域的競爭力；又承包商亦受性別刻板印象影響，僱用男性的意願仍高於女性，故如何協助

轄下業者及承包商僱用女性，及營造性別友善之職場環境，進而吸引女性踏入交通領域職場是關鍵因素。此外，針對員工工作職務之設計亦須考量如何改善工作條件，以促進工作與家庭平衡。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	備註
1. 破除職業性別刻板印象	108-111 年： 飛航駕駛員及空服員： 製作成功案例教材於官網或各航空站宣導	加強對民眾破除進入交通領域工作之迷思，進而鼓勵女性加入交通領域之行業或職業。	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. 營造性別友善之職場環境	108-111 年： 民用航空局每 2 年辦理 1 次評鑑(109、111 年)	透過業者自辦及各業別主管機關對轄管業者具決策權人員辦理性別意識培力相關課程或講習，並輔以對業者性別友善職場之評鑑等相關措施，進而督促渠等重視性別友善職場環境之必要性及重要性。	針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施： 每 2 年辦理 1 次評鑑： 民用航空局評鑑民航業者辦理性別意識培力專題演講及訓練課程、本局對決策權人員辦理有關訓練之完訓率、提供性別平等有關之服務措施，及「評估婚育或年齡較高的女性在航空運輸	部分所屬機關就「職務再設計」補充說明： 民用航空局：因飛航駕駛員及空服員之工作影響飛航安全，工作場合侷限於航空器內，目前飛機在設計上已採自動加上液壓系統的搭配，操縱飛機不需要用蠻力，且工作設備、機具及作業流程均需符合國際

			業是否有遭遇到相關限制或不友善之情況」等情形。	規範，職務再設計之空間有限，爰無職務再設計之可能性。
--	--	--	-------------------------	----------------------------

(二) 打造性別友善的優質服務場域

1. 重要性

隨著我國旅運量及消費意識逐漸提升，在交通運輸場站、運具及為民服務場所，應更著重身心障礙者、銀髮族及親子等群體使用需求，發現並觸及到性別友善理念之深水區，打造性別友善的優質服務場域，並排除環境中的各種有形和無形的性別不平等障礙，落實性別平權觀念，謀求大眾運輸系統之設備與空間規劃符合各旅客族群在使用上之公平性、便利性與合理性。

2. 現況與問題

(1) 現況

為提升運輸場站及運具的性別友善度，在陸運部分，鐵路列車廁所已加裝緊急對講機及服務按鈕，計有推拉式自強號客車 300 間及 EMU500 型電聯車 170 間、車廂無階化涵蓋率達 23%、無障礙電梯涵蓋率達 13.3%；市區汽車客運已補助汰換 159 輛無障礙各類客車，汰換率達 53.34%。空運部分，106 年各航空站提供各類機型之登機輔具已達 100%，於站內設立服務台、於網站設立「無障礙服務專區」，提供有需要的旅客服務指引，並持續對航站環境與設施辦理體檢試走活動，以符合各類顧客族群需求。海運部分，港埠設施規劃興建時，已將無障礙設施設計納入考量，既有設施則進行實地踏勘及逐步改善，以提供完善之交通環境。

又為滿足親子及孕婦在搭乘或使用交通運具之需求，106 年於鐵路列車改良舊型自強號之內裝，打造出第 1 部親子車廂樣車，107 年已陸續於 12 個車次中設置，提供有未滿 12 歲孩童隨行之家庭或孕婦旅客訂位乘坐。另依兒童及少年福利與權益保障法第 33 條之 1 規定，本部已訂定「孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法」，並自 107 年 6 月 29 日發布施行，要求特定場域之停車場設置孕婦、育有 6 歲以下兒童者之停車位。

此外，在都會化與數位化浪潮下，偏鄉地區多屬經濟發展相對弱

勢區域，人口結構有集中於高齡與幼齡兩極化之現象，公共運輸服務之乘客屬性多為老人、學生、經濟弱勢族群等受限搭乘者(Captive Rider)，其運具替代性相對較少，多以公車為主要運輸服務。依花蓮縣及臺東縣 106 年公共運輸服務水準與準點率調查分析顯示，花東地區 4 家客運業者準點率(5 分鐘之內)僅 30%~45%。

(2) 問題

為落實「旅客至上，服務為先」之精神，應致力於如何從現行服務設施通用化設計觀點，進而將強化性別、不同族群觀點融入服務設計，亦即除透過通用化設計滿足旅客基本服務外，更應探求各類族群使用需求(例如：不同年齡層的需求是否有所不同?)，進而與其溝通協調或邀請其參與設施、設備改造，以兼顧及滿足各類族群需求。另偏鄉地區民眾使用公共運輸所面臨之問題，包含公車到站時間不確定、脫班或漏發車及地區公車時刻與鐵路及長途客運班次時間無法密切配合，致城鄉服務落差，降低偏鄉民眾對公車系統之信賴。因此，如何針對民眾關切問題提出因應方案及提升偏鄉交通之便利性，為未來推動及升級性別友善的優質服務場域時之重要課題。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	備註
提升運輸場站、運具及為民服務場所之性別及親子友善環境度	丙等以上航空站檢視改善航站環境、機場設施總體檢試走活動： 108 年：30%航空站完成檢視作業、辦理 1 場機場設施總體檢。 109 年：50%航空站完成檢視作業、辦理 1 場機場設施總體檢。	積極研議將各類族群友善性納入交通運輸場站、運具及為民服務場所設計等，以兼顧及滿足各類族群需求。	丙等以上航空站檢視改善航站環境、機場設施總體檢試走活動：民用航空局督導丙等以上航空站檢視周遭環境，及桃園國際機場公司蒐集桃園機場試走族群之意見及回饋，使工程及維護單位據以作為機場設施設備修正及勘檢之依	

	110 年：80%航空站完成檢視作業、辦理 1 場機場設施總體檢。 111 年：100%航空站完成檢視作業、辦理 1 場機場設施總體檢。		據。	
--	---	--	----	--

(三) 提供弱勢女性就業機會

1. 重要性

我國性別平等政策綱領指出，提升婦女勞動參與率、建立女性經濟自主的勞動政策包含各項政策之設計，應以增進女性就業、經濟安全及社會參與為優先考量，並強化家庭支持體系，積極協助女性排除照顧與就業難以兼顧的障礙，促進婦女充分就業。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

依勞動部「近年我國女性勞動參與狀況」統計，106 年女性勞參率為 50.92%，又依勞動部 105 年「就業者」性別統計顯示，營造業女性就業者占 10.9%，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，目前交通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 106 年促進原住民女性就業總計達 1,879 人。

(2) 問題

交通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

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	備註
增加弱勢女性就業及創業機會	民用航空站 釋出志工或清潔等工作： 108 年：保障 5 人 109 年：保障 7 人 110 年：保障 9 人 111 年：保障 12 人	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。	由民用航空局所轄航空站釋出志工或清潔等工作，提供弱勢女性就業機會。	