

## 交通部 110 年度性別平等成果報告(民用航空局)

### 壹、性別議題年度成果

#### 一、院層級議題

##### (一) 去除性別刻板印象與偏見

性別目標	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)	年度成果
1. 消除基於男女任務定型所產生之偏見。 2. 使雙親瞭解教養子女為共同責任。	1. 基於男女任務定型所產生偏見情形減少 10%。 2. 15 歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬家務勞動及家庭照顧時間(含照顧子女)由 1.13 小時提升至 1.3 小時。	宣導改善家務分工之性別刻板印象	1. 對本部所屬員工辦理性別平等(家務分擔)有關主題訓練，並鼓勵同仁分享相關故事。 2. 對外部民眾宣導教養子女為雙親共同責任。	108-111 年： 1. 每年本部所屬機關將辦理至少 1 場次有關主題訓練。 2. 每年本部所屬機關於各運輸場站及所轄民眾洽公場所，以跑馬燈或文宣進行宣導。	1. 本議題之 110 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 <u>2</u> 項、達成項數 <u>2</u> 項、未達成項數 <u>0</u> 項。 2. 辦理訓練部分：(附表 1) 本局已辦理性別平等(家務分擔)有關主題訓練 6 場次。 <b>本局</b> 110 年 9 月 8 日辦理「從性別議題談家事分擔」教育訓練，邀請臺灣臺北地方法院前法官鄭麗燕老師擔任講座； <b>高雄站</b> 110 年 3 月 23 日辦理 CEDAW 第 5 條「社會文化之改變與母性之保障」教育訓練，由國立彰化師範大學輔導與諮商學系陳金燕教授擔任講座； <b>金門站</b> 110 年 4 月 12 日辦理「性別平等與家務分擔」教育訓練，由金門大學社工系

					<p>副教授葉肅科擔任講座；<b>飛航服務總臺</b> 110 年 6 月 9 日辦理「教養子女為雙親共同責任-家務分擔」視訊直播課程，由臺北大學法律學系郭玲惠教授擔任講座；<b>臺南站</b> 110 年 8 月 12 日辦理「性別主流化(含性別平等政策與實踐(人口婚姻家庭篇)、消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW、性騷擾及性侵害防治)」訓練課程，邀請國立中正大學鄭津津教授擔任講座；<b>民航人員訓練所</b> 110 年 11 月 25 日透過 E 等公務園+學習平臺線上辦理專題訓練「家庭與工作的平衡及家務分工」。</p> <p>3. 向民眾宣導部分：</p> <p>本局各機關為向民眾宣導培養性別平等觀念，消除性別歧視，自製家務分工「對外」宣導短片、海報及標語等文宣，置於機關網站、航廈大廳、國際(內)線導覽臺、內候機室電子看板、跑馬燈及臉書等媒體，並於機場施工安全講習、招募暑期學生志工說明會、飛安宣導等</p>
--	--	--	--	--	--

					活動，向民眾宣導教養子女為雙親共同責任及性別平等觀念。
--	--	--	--	--	-----------------------------

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

## 二、部會層級議題

### (一) 改善交通領域的職業性別隔離

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
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。	1. 製作案例部分： 本局飛航標準組航務檢查員嚴聿沛與中華航空事業發展基金會合作，製作「飛測機駕駛嚴聿沛 擁有不一樣的飛行人生」座談影片，置於本局網站人事智慧資本平臺/性別平等專區/民航局性別平等教材項目宣導。 2. 校園宣導部分： 本局已分別於110年5月11日及10月12日使用自製「航空職場性別平等-破除職業性別刻板印象航空職場男、女均可擔任」海報及行政院性別平等創意比賽得獎海報至中華科技大學進行破除職業性別刻板印象之宣導活動，以強

				化民眾破除進入交通領域工作之迷思，進而鼓勵不分男生、女生都可以擔任飛航駕駛員及空服員。
1. 營造性別友善之職場環境	<p>針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施：</p> <p>108-111 年：</p> <p>(1) 每 2 年辦理 1 次評鑑：</p> <p>A. 民用航空局 (109、111 年)</p>	<p>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。</p>	<p>針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施：</p> <p>(1) 每 2 年辦理 1 次評鑑：</p> <p>A. 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、該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業是否有遭遇到相關限制或不友善之情況」等情形。</p>	<p>依「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」規定，每 2 年辦理 1 次評鑑，111 年評鑑將就國籍民用航空運輸業者辦理性別意識培力專題演講及訓練課程、決策權人員參與有關訓練之完訓率、提供性別平等有關之服務措施，及婚育或年齡較高的女性是否有遭遇到相關限制或不友善之情況等情形納入評鑑項目。</p>

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

### (三) 打造性別友善的優質服務場域

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	年度成果
------	--------	----	------	------

	(含期程及目標值)			
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	<p>丙等以上航空站檢視改善航空環境、機場設施總體檢試走活動：</p> <p>108年：30%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。</p> <p>109年：50%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。</p> <p>110年：80%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。</p> <p>111年：100%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。</p>	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空環境、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據。	<p>1. 民用航空局自 108 年至 110 年已累積檢視 8 個航空站環境(臺北、臺中、高雄、金門、馬公、花蓮、臺東及臺南站)，完成檢視作業之比例為 88.9%(8/9)，110 年新增檢視航空站為花蓮、臺東及臺南站。為保障身障者及年長者安全，並有效減輕照護者的負擔，航空站檢視內外候機室內無障礙廁所是否有足夠空間裝設照護床，辦理情形如下：</p> <p>(1) 花蓮站：2 樓出境內外候機室內無障礙廁所均無足夠空間裝設照護床，僅 1 樓入境長廊內無障礙廁所有足夠空間裝設照護床，爰於 1 樓入境長廊南側內無障礙廁所增設 1 張照護床，預於 111 年 2 月份完成。</p> <p>(2) 臺東站：無障礙廁所無足夠空間裝設照護床，未來將遵照規定，編列預算裝設。</p> <p>(3) 臺南站：現有无障礙廁所空間有限，如照護床可摺疊收納，才有足夠空間，或另覓適當空間增</p>

				<p>設，未來將遵照法規之規定辦理。</p> <p>2. 為將性別、高齡、無障礙及親子等不同族群之使用需求融入服務設計，臺東航空站透過航站設施總體檢，蒐集意見及回饋，完成改善作為如下：</p> <p>(1) 親子廁所安全帶固定型兒童安全座椅，改為護臂式固定型，以避免兒童扭動摔落。</p> <p>(2) 無障礙廁所求救鈴降低高度，按鍵中心距地板面高 15 公分至 25 公分範圍內。</p> <p>(3) 無障礙計程車停車格線改為與路沿同一方向。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

#### (四) 提供弱勢女性就業機會

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
1. 增加弱勢女性就業及創業機會	提供就業機會及於招商文件增列相關加分項目： 民用航空站釋出志工或清潔等工作：	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	提供就業機會及於招商文件增列相關加分項目： 由民用航空局所轄航空站釋出志工或清潔	高雄、臺南及臺中航空站已提供合計 9 名新住民就業機會，於航空站提供語言服務，協助東南亞航線旅客於航站之各項需求，提升弱勢女性勞動力參與率，使其充分發揮語言能力，除了協助技能建構、肯定其

	108 年：保障 5 人 109 年：保障 7 人 110 年：保障 9 人 111 年：保障 12 人	女性於觀光產業之就業人數。	等工作，提供弱勢女性就業機會。	勞動尊嚴與價值，並提升其經濟賦權外，同時也使航空站之服務更加完備。 惟因新冠肺炎疫情影響，東南亞航班減少，高雄站將該新住民服務內容調整為防疫相關工作，其餘航站暫停語言服務，視疫情及航班狀況再恢復該員之派遣。
--	---	---------------	-----------------	--

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、「飛航管制人員性別比例成效分析報告」研究成果

本研究發現飛航管制人員藉由公開之公務人員考試制度，相較一般職業透過面試方式選才，能夠減少主觀因素，並且於考試錄取後進行 11 個月的訓練過程中，不分性別、宗教、種族、階級、黨派之錄取人員，必須通過飛航安全、管制程序、技巧、協調能力、術語、應變能力、飛航管制資料之呈現與更新、裝備與系統運用、口試及威脅與疏失管理的考核及檢定，由此考訓合一制度，能消除對性別平等偏見，達到用人唯才之目的。因此，本研究建議踴躍提報民航特考進用飛航管制人員，在現有考試制度下達到飛航管制人員性別比例接近全國人口性別比例「代表性的官僚體制」，飛航服務總臺自 110 至 113 年每年以 33 人提列民航特考，預計 114 年滿足考、訓、用之期程規劃，使飛航管制人員在專才、專業、適才、適所之任用上能夠更提升飛航服務總臺的表現，將「飛航安全，世界一流，飛航服務，顧客滿意」之品質永續傳承。

## 二、參加性別平等深耕獎「與您攜手 深耕性平空港」業務成果

松山機場除了重視營運安全、服務熱忱及業務效能外，並強調與各駐站單位及企業通力合作，提供創新友善服務，期能深耕構建一座性平及友善貼心服務的航空港，成果包括：

- (一) 性別友善廁所：提高女性廁間比例、增設性別友善廁所、親子廁所、無障礙廁所，另在男女廁所增設落地穿衣鏡，落實性別多元政策，讓旅客在旅程中，感受到貼心與溫暖。
- (二) 性別友善停車空間：全面改善親子(孕婦及育有六歲以下兒童者)及無障礙停車位，重新劃設標線與標誌牌面，並增設無障礙車位語音提示與車位在席系統等設施，便利女性及親子共遊的旅客。
- (三) 公共藝術空間改造：為各族群設計不同樣貌公共藝術候機區，讓旅客候機時能體驗在地文化，達成性別平等及不分你我，享受美好生活環境。
- (四) 提供性別友善服務設施：包括全區無障礙友善空間、獨立空間之哺(集)乳室、漂書區、弱勢團體按摩小站、免費尿布提供多元的性別友善服務項目。
- (五) 重視弱勢族群工作機會及無家者社會關懷：秉持企業社會責任，提供弱勢族群工作機會，關懷無家者，打造互助的人本機場。
- (六) 辦理性別平等活動宣傳：自製性平防疫短片及透過親子日多元管道及活動宣導性別平等，以寓教於樂方式傳達性別平等觀念，深刻印象。

## 三、參加性別平等創新獎「打造幸福機場的友善廁所」業務成果

順應性別平等及無障礙環境的時代潮流，金門航空站特規劃辦理「航站廁所及哺集乳室改善工程(以下簡稱本工程)」，優化 12 間廁所、8 間無障礙廁所及 5 間哺集乳室。金門航空站由問題的反



饋去解析空間設計並規劃適切方案，消除對不同性別、性傾向或性別認同者的威脅或不利影響，符合 CEDAW 第 5 條及第 13 條之相關意涵。彙整成果如下：

- (一)性別標誌設計友善多元：修正相關標示並採用中性符碼，出入口主題牆面設計、點字觸摸配置圖。
- (二)首創多功能廁所：引進設置照護床、人工肛門污物盆等設施，在無障礙廁所中加入兒童馬桶，以提高其多功能性，不僅作為無障礙廁所，更可作為親子廁所、人工肛門者廁所。
- (三)暢通意見渠道採納性別及族群資源：納入航站歷年無障礙設施勘檢意見，多次修改設計圖說。
- (四)引進智能產品服務更即時：引進智能廁所設備搭載物聯網配套方案，節省巡檢時間提高效率。
- (五)依空間性質打造旗艦型、高級型、主題型等 3 種型式廁所，哺集乳室改善融入溫馨童趣之設計氛圍。

本工程從設計到完工共歷時 3 年，費用約 2,489 萬元，整體工程在 110 年底完啟用，帶給每年 230 萬名旅客全新的如廁服務感受，打造性別平等的兩岸國門。

## 110 年本部所屬機關宣導改善家務分工之性別刻板印象主題訓練

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
民用航空局 (該局所屬機關業分別辦理 2 場次家務分工相關主題訓練完竣)	9 月 8 日	邀請臺灣臺北地方法院前法官鄭麗燕老師擔任「從性別議題談家事分擔」講座。	計 67 人參加(男性占 49%、女性占 51%)，滿意度達 100%。本訓練闡明傳統社會與現今社會男女角色之轉變，傳達性別相處之正確觀念，確實使同仁更重視家務分工議題，提升同仁對家務處理及教養子女之分工有正確的認知。講師以實例解說，使同仁獲得性別議題之重要概念，且瞭解遇到問題時有更好的處理方式，案例實用且受惠，有效提升家務分工宣導成效。
高雄國際航空站	3 月 23 日	辦理數位學習教育訓練，由國立彰化師範大學輔導與諮商學系陳金燕教授擔任講座，課程名稱：「CEDAW 第 5 條 社會文化之改變與母性之保障」，探討男女的社會和文化行為模式。	共計 51 人參加(男性占 51%、女性占 49%)，本訓練主要在認識男女的社會與文化行為模式，以消除男女任務定型所產生的偏見，包含家庭教育應正確了解母性的社會功能及確認教養子女為父母的共同責任，有效建構同仁家事分工正確觀念。
金門航空站	4 月 12 日	邀請金門大學社工系副教授葉肅科擔任「性別平等與家務分	計 47 人參加(男性占 76.6%、女性占 23.4%)。本演講向參與同仁宣導家務無分性別大家一起來，旨在改善性別(角色)刻板印象，課程中由講師及同仁分享相關家庭分

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
		擔」講座訓	工的狀況與趣事，有效讓參與者瞭解講座內容。
飛航服務總臺	6 月 9 日	邀請臺北大學法律學系教授郭玲惠擔任 CEDAW 及性別平等教育訓練「教育子女為雙親共同責任-家務分擔」講座。	本次教育訓練因應疫情以直播(視訊)之遠距授課方式辦理，參加人數計 482 人(男性占 63.3%、女性占 36.7%)，滿意度約 98%。授課內容以影片、直播教學及經驗分享之方式進行，藉由前述直播方式除避免疫情擴散風險外，直播軟體旁邊的聊天室相較於實體課程，能夠更即時傳遞講師與參訓人員互動之訊息，不受麥克風及場地限制，有助提升同仁對 CEDAW 及性別主流化概念之瞭解與實踐，並有效提升家務分工宣導成效。
臺南航空站	8 月 12 日	邀請國立中正大學鄭津津教授擔任「性別主流化(含性別平等政策與實踐(人口婚姻家庭篇)、消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW、性騷擾及性侵害防治)」講座。	計 20 人參加(男性占 55%、女性占 45%)，滿意度達 100%。講師透過新聞片段的方式來解析，父親在教養子女上的缺席，喪失了許多與孩子相處的機會，進而影響親子間的關係，甚至造成子女問題行為的發生。子女的教養問題，不單只是母親的責任，父親更是支持母親教養子女的重要人物之一，唯有父母雙方共同負起教養子女的責任，在教養子女的路上相互扶持，子女的成長才能更加的健全，親子間的關係才能更加和諧。
民航人員訓練所	11 月 25 日	E 等公務園+學習平臺 國立空中大學生活科學系唐先梅教授「家	計 17 人參加(男性占 35%、女性占 65%)，滿意度達 100%。透過本課程了解家庭與工作的平衡，從家務分工談起，探討工作與家庭的關係及影響，以及家務對家庭的影響，並分析

機關名稱	辦理時間	訓練內容	辦理情形
		庭與工作的平衡及家務分工」線上課程。	子女參與家務的責任和影響，使同仁更重視家務分工議題，提升同仁對家務處理及教養子女之分工有正確的認知。