

# 交通部 111 年度性別平等推動計畫成果報告(民用航空局)

## 壹、性別議題年度成果

### 一、院層級議題

#### (二)提升女性經濟力

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)	績效指標達成情形及年度成果
<p>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。</p> <p>2. 提升中高齡女性勞動參與，</p>	<p>1. 提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於 0.35%。</p> <p>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%。</p> <p>3. 提升已婚婦女結婚復職率達 70%，生育 (懷孕) 復</p>	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。	<p>1. 辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動：</p> <p>(1) 飛航駕駛員及空服員：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>113 年：自製至少 1 種以上文宣、影片或成功案例教材，並辦理 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</p>	<p>V 達成</p> <p><input type="checkbox"/> 未達成</p> <p>請說明年度成果： 民用航空局業自製「夢想啟航 就職零歧視」文宣海報 1 種，經送該局性別平等工作小組外聘委員檢視完竣，並於 111 年 8 月 30 日至虎尾科技大學使用該局自製海報辦理宣導活動。 活動主題除了聚焦在駕駛員及空服員之破除職業性別刻板印象外，並強化宣導性別平等及提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業之部分。參與活動的學生均對活動表示滿意。</p>

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)	績效指標達成情形及年度成果
促進中高齡女性再就業。	職率達65%。 4. 性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。			功案例教材，並辦理4場次宣導活動。	
			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。	2. 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑： (1) 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>V 達成</p> <p><input type="checkbox"/> 未達成</p> <p>請說明年度成果：          民用航空局已於111年10月4日完成111年國籍民用航空業推動性別平等業務評鑑，本次受評業者計有中華航空、長榮航空、星宇航空、台灣虎航、立榮航空、華信航空、德安航空及凌天航空等8家國籍航空公司。謹摘述重要績效如次：          一、為落實深化性平觀念，除為員工辦理性別主流化教育訓練，亦針對主管辦理相關課程，以深化其性平思維用以融入公司日常營運管理。</p>

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)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>二、除性平相關法規明定事項，如提供哺集乳室、育嬰留停、陪產檢、陪產假及建立員工性騷擾處理機制外，受評業者針對婚育或年齡較高女性依據業務性質已分別提供不同友善職場環境措施，例如中華航空、長榮航空、星宇航空、華信航空及立榮航空等，針對懷孕客艙組員均提供轉任地勤工作選擇；中華航空、星宇航空、華信航空、立榮航空及台灣虎航等與托育、產後護理或坐月子機構等簽署企業服務，照顧員工；立榮航空及華信航空提供一線女性同仁褲裝制服或懷孕員工孕服制服；長榮航空之員工餐廳提供自製晚餐餐食供同仁訂購，便利婚育同仁兼顧家庭照顧；台灣虎航規劃提供”媽媽包”照顧懷孕員工。</p> <p>三、擴大職場性別平等友善措施至空運服務領域，受評國籍航空公司分別有提供代訂嬰兒餐、</p>

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)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>輪椅，設置懷孕、年長或需要協助旅客專屬報到櫃檯並安排較合適座位，與協助優先登機等服務。</p> <p>四、有關本次評鑑結果，其中優等業者共計 6 家，分別為中華、長榮、星宇、台灣虎航、立榮及華信航空公司，甲等業者 2 家包括德安及凌天航空公司，前開評鑑結果除函送業者外，亦同步於本局網站公告表揚。</p> <p>五、綜上所述，持續滾動檢討評鑑機制，並據以執行，期使各國及民用航空運輸業性別平等推動業務與時俱進。</p>

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

### (三)消除性別刻板印象、偏見與歧視

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)	績效指標達成情形及年度成果
1. 消除性別刻板	1. 民眾之性別平等觀	鼓勵及促進媒	1. 各機關自製消除性別刻板印象、偏見及歧視觀	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	V 達成

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)	績效指標達成情形及年度成果
2. 促進民眾對多元性別多元家庭(同居、婚姻、單親、非同居、新移民、隔代養)之認識 印象、偏見與歧視。	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	體製播具性別平等觀點的內容。	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，製作完成後將送相關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。	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案小	<input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果： 民用航空局所屬機關已製作宣導品7種(宣導影片2種、海報4種、便利貼1種)，宣導主題為航空職業性別平等、多元性別與多元家庭及導教養子女為雙親共同責任等，業經111年3月24日該局性別平等工作小組111年度第1次會議審議完竣，並於機關官網、電視牆、場站電子看板等媒介及對外飛安宣導、業務交流時，向外部民眾宣導性別平等，以提升民眾性別平等意識及觀念。

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)	績效指標達成情形及年度成果
與接受度。	之認識與接受度提高4%。			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。	

檢討策進:本項議題之績效指標均已完成。

(四) 打造具性別觀點的環境空間及科技創新

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)	績效指標達成情形及年度成果
<p>打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境</p>	<p>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)</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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%)。</p>	<p>V 達成 <input type="checkbox"/> 未達成</p> <p>請說明年度成果： 本局所屬臺北、高雄、臺南、嘉義、臺中、臺東、花蓮、馬公、金門航空站皆已就行進動線鋪面、指示標誌、無障礙坡道、哺乳室、廁所、停車場等設施之性別友善性完成盤點，需改善之航空站及設施項目如下： 1. 金門航空站： (1) 航廈3樓風雨走廊區止滑條破損，影響止滑效果。 (2) 郵局前方廁所，視障用點字版邊框太尖銳，易誤傷使用者。 2. 花蓮航空站： (1) 為方便引導設施方向，無障礙車位下車旁建議增加進航站導引標示牌，另航站一樓入口兩側建</p>

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)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>議增設電梯導引標示。</p> <p>(2) 為使坡道鋪面更為平滑，一樓無障礙坡道水溝蓋建議增設網子或菱形花紋板。</p> <p>3. 高雄國際航空站： 國內線航廈鄰行人穿越道處及客運站路緣，較不利身障者或拖行李者使用，應設斜坡。</p>
		<p>2. 針對業管領域進行量化或質化調查，回應不同性別者(尤其是身心障礙者、高齡及多元性別者)</p>	<p>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</p>	<p>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、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之旅客滿意度。</p> <p>111年：70%。 112年：73%。 113年：77%。 114年：80%。</p>	<p>V 達成</p> <p><input type="checkbox"/> 未達成</p> <p>請說明年度成果： 經統計 111 年度局長信箱滿意度，場站設施滿意度為 78.77%，其中「身心障礙、性別、高齡及多元性別等無障礙設施」滿意度為 79.17%。經檢視調查結果，民眾不滿意事項集中於「標示不清」及「動線空間之友善性」兩部分，後續將列為規劃改善措施之參考。</p>

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)	績效指標達成情形及年度成果
		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。	站性別平等之友善環境。		
		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。	<p>V 達成</p> <p><input type="checkbox"/> 未達成</p> <p>請說明年度成果：</p> <p>一、依據 111 年度航空站設施之性別友善性盤點，需改善之航空站及設施項目如下：</p> <p>1. 金門航空站：</p> <p>(3) 航廈 3 樓風雨走廊區止滑條破損，影響止滑效果。</p> <p>(4) 郵局前方廁所，視障用點字版邊</p>

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)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>框太尖銳，易誤傷使用者。</p> <p>2. 花蓮航空站：</p> <p>(3) 為方便引導設施方向，無障礙車位下車旁建議增加進航站導引標示牌，另航站一樓入口兩側建議增設電梯導引標示。</p> <p>(4) 為使坡道鋪面更為平滑，一樓無障礙坡道水溝蓋建議增設網子或菱形花紋板。</p> <p>3. 高雄國際航空站：</p> <p>國內線航廈鄰行人穿越道處及客運站路緣，較不利身障者或拖行李者使用，應設斜坡。</p> <p>二、規劃改善計畫如下：</p> <p>112年：改善金門航空站之性別友善設施，調整視障用點字版材質，避免誤傷使用者，並改善路面止滑條，以提供更安全的動線。</p> <p>113年：改善花蓮航空站之性別友善設施，於輪椅及推車使用者之動線增設導引標示，並改善無障礙坡道，提供更安全平整的動線。</p>

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)	績效指標達成情形及年度成果
					114年：改善高雄國際航空站之性別友善環境，為便利輪椅及推車使用者，及提升旅客行走安全，改善地面平整度、增設斜坡及路面警示。

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

## 二、部會層級議題

### (三) 提供弱勢女性就業機會

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
1. 增加弱勢女性就業及創業機會	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： 111年：保障12人 112年：保障12人 113年：保障12人 114年：保障14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。	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	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 請說明年度成果： 各航空站及駐站廠商提供弱勢女性就業機會合計達12人（包含語言服務、防疫服務、保全、服務台、駐站廠商）。

性別目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
			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。	

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、111年其它推動性別平等政策綱領之成果

※ 填報範圍：性平綱領中各部會所涉權責推動策略，未納入推動計畫院層級議題或部會層級議題者，或推動策略未列為主要權責機關，惟有辦理相關業務，以及其他性別平等工作等。

## 二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	飛航服務總臺	赴空軍軍官學校講授「航管因素調查」	111年2月23日及同年4月20日本局飛航服務總臺人員赴空軍軍官學校講授「航管因素調查」時，一併宣導「教養子女為雙親共同責任」海報，總臺人員藉由自身經驗向受訓學員分享生活中教養子女雙親如何分工，以及雙親對於日常家務均有責任維持家庭之正常運作，受訓學員對於同仁自製海報表示肯定，並認同「教養子女為雙親共同責任」觀念。 本活動第一場次共計向22位學員宣導，第二場次共計向14位學員宣導。	1空軍官校宣導
2	嘉義航空站	天廚盃『幸福嘉航』廚藝競賽	為破除消防人員只能搶救災害及緊急救護等業務刻板印象，事實上廚藝也是一把罩，嘉義航空站111年12月7日由消防班同仁展現廚藝，辦理宣導活動-打破家務及廚房工作為女性天職的性別框架，邀請「弘道老人福利基金會」擔任評審團，依色香味及故事內容給分，表彰男人好廚藝打破性別框架，打破家務及廚房工作為女性天職的性別框架，扭轉社會大眾對於性別的刻板化印象，並宣導性別平等觀念，計該站同仁23人參與活動。	2天廚盃廚藝競賽活動成果 3天廚盃廚藝競賽活動成果 4天廚盃廚藝競賽活動成果 5天廚盃廚藝競賽活動成果

※ 請提報111年辦理之性別平等宣導活動（不包含婦女節、母親節、臺灣女孩日等節日活動），提報內容須包含辦理時間及地點、宣導活動內容(含所宣導之性平議題/概念)、宣導方式及對象、合作單位及資源連結、辦理成果(如場次、人次)及成效(影響層面、活動效益)等，文長500字以內。

※ 請各部會依重要性擇選1至3項提報，並提供照片電子檔(JPG 格式)，檔名請依「序號」及「宣導活動名稱」進行編號。

### 三、訂定/修正與性別平等相關之法案

法規名稱	提報單位	內容說明
無		

※ 請提報111年度報院或經本院院會通過與性別平等有關之法案，其提報內容應包含立(修)法目的、法案重點內容、生效日，以及與性別平等有關之議題及影響層面，文長500字以內。

### 四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	飛航管制人員性別比例成效分析報告	民航局飛航服務總臺	單位自辦	本研究透過資料蒐集及統計分析比對，有助於瞭解目前總臺飛航管制人員代表性官僚的實踐程度，也可進一步作為未來精進飛航管制人員，甚至我國公務人員考用制度之展望。

				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。
--	--	--	--	--

※ 請提報111年辦理(含委託辦理)與性別議題有關之研究，提報內容包括辦理機關、研究目的、研究內容、研究方法、研究結果與發現，以及說明如何運用研究結果於推動性平業務，文長500字以內。

※ 提報範圍包含111年度尚未完成之研究。

## 五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含2、3級機關，不含本院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至111年12月底<sup>1</sup>，本部(會/行/總處/署)計有\_\_\_\_個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除\_\_\_\_個具特殊事由<sup>2</sup>，免納入組織規定或

<sup>1</sup> 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至111年12月底之數據一致。

<sup>2</sup> 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。

設置要點後，計有\_\_\_\_個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有\_\_\_\_個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

## 六、其他性別平等推動事項

### (一) 本局飛航服務總臺「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」，本局飛航服務總臺自 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該總臺的表現，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) 臺北國際航空站重要性平事蹟

1. 111 年度松山機場服務品質滿意度調查：臺北站為瞭解疫情期間旅客對航空站各項服務之滿意度，針對 16 歲以上 國內線離、到站及國際線出境之中外籍旅客進行面對面訪問。經分析受訪者資料，男性、女性、其他(含跨性別)比例分別為 52.7%、46.8%、0.5%，受訪者性

別分布平均。且各項滿意度統計分析皆有針對不同性別進行分析，做為日後改善與性別平等相關服務項目品質之依據。

2. 111 年 10 月 31 日民服務實地考核，工作人員皆著粉紅色 T 恤，實現性別友善。
3. 為加強於航空站內提供性別友善服務設施，設置多間哺集乳室，111 年度共有 5 間通過臺北市政府衛生局「優良哺集乳室認證」。
4. 臺北站於 111 年 7 月 6 日及 7 月 13 日辦理性別平等專題演講「性騷擾防治與消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW 課程」，課前辦理臺北站各組室同仁有關性別主流化訓練課程問卷調查，詢問同仁針對性別平等政策綱領 7 大核心議題與業務結合較有興趣之需求。經統計調查結果，同仁對性別與健康、醫療與照護議題需求度較高達 80%，並提供老師將其納入課程內容規劃，課後針對課程內容以男性、女性同仁問卷分別再做分析，統計結果男性滿意度為 95.4%，女性滿意度為 96%，兩性滿意度均高達 95% 以上，表示透過針對性別需求調查所開立課程，同仁在高度的意願下不僅吸收課程知識，提高上課興趣讓性別平等觀念達到內化效果。
5. 自製對外宣導文宣：結合航空站飛航服務業務，以航空公司不同性別之機師、空服員及多元族群旅客等角色之對話互動方式，融合「消除性別刻板印象、偏見與歧視」及「促進民眾對多元性別及多元家庭（含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養）之認識與接受度」之意識，委託廠商製作主題為「性別平等 幸福共享」之宣導短片，並利用各項管道進行對外教育宣導。自 111 年 6 月初至 7 月底於機關官網、國際(內)線資訊導覽臺、

國際線迎賓大廳電視牆及南、北竿站官網、航廈電子看板與官網等處播放，宣導計 2420 人次，官網點閱量計 1128 次。

### (三)高雄國際航空站重要性平事蹟

#### 1. 修訂「交通部民用航空局高雄國際航空站員工二小時彈性辦公實施要點」及進行性別影響評估

- (1) 為營造性別友善職場環境，高雄站於 108 年 10 月 28 日訂頒「員工二小時彈性辦公實施要點」，在不影響公務正常推行、不降低行政效率、不變更工時之原則下，讓有特殊需求之員工，得以更具彈性的工作時間兼顧工作與家庭生活。
- (2) 為持續深耕性別平等，於 111 年以問卷調查方式蒐集同仁對於本要點實施後之相關意見及現況需求，本要點修正研擬完成後，於 111 年 11 月 29 日提報高雄站性別平等工作小組徵詢建議，以蒐集性別平等觀點之意見，並與性別平等專家召開性別影響評估會議，經評估結果本案皆符合性別平等相關規定。本案除修正彈性上班時段區間，使其更符員工實際需求外，更放寬家庭情況特殊者亦可申請擴大彈性辦公時間。

#### 2. 於國內線航廈旅客高腳椅區之落地玻璃窗增設遮擋片，建置安全隱私的候機環境

為落實性別友善及建置安全隱私的候機環境，將航廈高腳椅區下半部玻璃以霧化處理，預防女性旅客遭窺視風險，原透明落地窗玻璃霧化處理後，增加隱密性，可提升女性旅客使用意願。後續需定期檢視磨砂紙是否有脫落、起泡或角落翹起之情形。

### (四)花蓮航空站重要性平事蹟

1. 於 111 年 8 月 25 日舉辦「夢想啟航」親子日，安排站內花蓮站員工 26 人及其眷屬 20 人至機關參訪，13 歲以上(含)35 人，12 歲以下(含)11 人。花蓮站為鼓勵共同育兒及破除職業性別刻板印象，於當日安排親子體驗消防員工作事項等活動。
2. 111 年 11 月 7 日(一)下午 1 時 20 分-2 時 50 分與花蓮縣新城鄉衛生所聯合舉辦「職場無菸害暨性別歧視 say goodbye」講座，其中男性 31 人，女性 21 人，共計 52 人參與講座。

#### (五)臺南航空站重要性平事蹟

1. 自製對外宣導文宣：臺南站委託廠商製作對外宣導文宣：「打破框架、勇往直前」之海報，該文宣亦融合航站相關業務。
2. 配合飛安宣導辦理性別平等座談會，並於座談會時宣導「使雙親瞭解教養子女為其共同責任」，並以有獎徵答活動使學生關注及參與，俾增進全民性別平等之意識。
3. 於航站大廳電視牆及航廈國際入出境跑馬燈宣導性別平等相關議題。
4. 於機關網站建置性別平等專區進行宣導。

於臺南市大恩里辦理健行活動時，配合飛安宣導辦理性別平等座談會，並於座談會時宣導「性別不是阻力」，並以有獎徵答活動使民眾關注及參與，俾增進全民性別平等之意識。

#### (六)臺東航空站重要性平事蹟

臺東站為「行」的友善性，建構性別友善且安全的交通運輸環境，營造無障礙以達成性別平等之目標，辦理各項設施建構業務：

1. 辦理無障礙設施勘檢

111年11月8日邀請劉金鐘委員（民航局通用化無障礙交通環境推動委員）協助現勘航站無障礙設施，此次以臺東站廁所整修改善工程施作工區為優先檢視，請工程人員協助導勘並依建議改正。

2. 邀請社團法人高雄市肢體障礙協會申請建置「臺東航空站全球資訊網無障礙 2.0 版 AA 級認證標章」。

3. 航空站廁所整修改善

為建構無障礙環境，提供遊客高品質服務環境，全面整修航站所有廁所(含「無障礙廁所」及「親子廁所」)將廁所天花板、地坪、壁面及衛生設備等設施更換，設置無障礙馬桶、增設扶手，使整體服務更臻完善。

4. 設置網路型警報通報系統

基於旅客、同仁之自由和人身安全權利，履行「尊重的義務」、「保護的義務」、「實現的義務」，建構友善性別平等空間，設置新視訊網路型警報通報系統，保障民眾。

設置網路型警報通報系統，於航站可利於緊急應變處置，保障旅客身心安全免於不法侵害，建構性別平權及創造友善環境之核心價值，符合消除對婦女一切歧視公約施行法相關法規中之第四條促進性別平等：不同性別者皆得實質平等之國家機會、對待、影響；另第四、五、七條落實保障性別人權：不同性別者的各種人權維護無有差別。

且基於關愛旅客、對旅客皆能公平對待，符合第二條消除對婦女一切形式歧視，引自行政院立法說明實質意涵為：消除對婦女基於性或性別的歧視、暴力、不公義。

航站設置之緊急求救系統雖維護旅客如廁安全、哺集乳婦女育嬰之隱私及緊急協助、身障者到站服務協助等，若於航站它處遇緊急事件、暴力不法侵害求救時有所應，故於航廈重要入、出口及二樓候機室各設置網路型警報通報系統，以消除潛在對不同性別旅客的威脅或不利影響，並提升服務品質。

#### (七)臺中航空站重要性平事蹟

1. 自製宣導品(海報)「性別平等，從你我做起」辦理宣導去除各種性別刻板印象與偏見，於臺中站網頁性別平等專區、航站內 LED 看板跑馬燈、海報立牌置於國內及國際航廈大廳進行對搭機旅客及機場各場域工作人員宣導，截至 111 年 11 月底止，參與宣導活動之國內線搭機旅客人數共計 868,025 人、國際線搭機旅客人數共計 4,742 人。
2. 結合航站飛航安全宣導活動，111 年 11 月 10 日於臺中市南屯區文山國小，併同辦理宣導有關性別平等之去除各種性別刻板印象與偏見，並於活動後舉辦有獎徵答，加深學生對性別平等意識及觀念，寓教於樂，反應熱烈。

#### (八)嘉義航空站重要性平事蹟

1. 為維護員工生活、工作與身心健康發展，以達到身、心、靈之優質平衡，111 年 3 月 30 日紓壓精油香皂 DIY 活動，建立組織健康之心理環境，再搭配性別平等議題，打破「手工藝」僅是女性專門手藝，其實男性的手藝工也不輸女性，除了讓航站同仁間合作關係更為密切，同時也達打破性別的刻板印象之宣導。

2. 為破除消防人員只能搶救災害及緊急救護等業務刻板印象，事實上廚藝也是一把罩，111 年 12 月 7 日由航站消防班同仁展現廚藝，邀請「弘道老人福利基金會」擔任評審團，依色香味及故事內容給分，表彰男人好廚藝打破性別框架，打破家務及廚房工作為女性天職的性別框架，扭轉社會大眾對於性別的刻板化印象，並宣導性別平等觀念。

#### (九) 民航人員訓練所重要性平事蹟

航訓所 111 年度製作「民航特考限制宣導小卡」及「性別平等海報」對內以電子郵件方式寄送全體人員，並於新進人員到職時公開宣導，對外除以跑馬燈及電視牆方式播放於本所穿堂、於職前班學員受訓時進行宣導，並於業務合作、交流、會議時，同時向外部人員宣導性別平等觀念，相關宣導如下：

1. 111 年 2 月 17 日向「飛航檢查第 3 期」學員宣導本所自製之「拒絕性騷擾」、「使雙親瞭解教養子女為其共同責任」之性平宣導海報，計 2 場次 4 人次。
2. 111 年 5 月 30 日向「飛航管制班第 79 期區域非雷達管制班」、「航空氣象第 43 期」學員宣導民航局、嘉義航空站及花蓮航空站之性平宣導海報，計 4 場次 28 人次。
3. 110 年 5 月 31 日向「飛航管制班第 79 期機場班」、「航務管理第 22 期」、「航空電子第 43 期」學員宣導民航局及花蓮航空站之性平宣導海報，計 6 場次 86 人次。
4. 111 年 10 月 6 日向「飛航管制班第 79 期機場班（第二梯次）」學員宣導民航局、嘉義航空站及花蓮航空站之性平宣導海報，計 3 場次 27 人次。

另將民航局暨所屬機關性平宣導海報及航訓所自製文宣置於航訓所官網性別平等專區，並於電視牆不定時輪放。