

交通部民用航空局及所屬各機關(構)推動性別平等工作 具體措施(115至118年)

壹、目的

本局正式編制職員約1,400人，以身分證文件之性別欄位統計，男性職員約占6成、平均年齡約46歲，女性職員約占4成、平均年齡約42歲。為加強性別觀點融入本局暨局屬機關（構）業務及重要性別平等政策之規劃、執行與評估，包含消除職業性別偏見與歧視、營造無障礙、性別友善且安全的民航運輸環境，以達成性別平等之目標，特定本措施。

貳、推動性別平等議題、策略與具體措施

（一）促進公部門決策參與之性別平等

策略	具體措施	辦理單位	依據
推動公部門決策參與之性別平等	所屬委員會委員任一性別比例達40%，並於遇委員屆期改選或成員異動時，提供性別衡平之人選名單供首長參考。	本局各單位	院考核計畫

（二）建立性別友善職場與提升女性經濟力

策略	具體措施	辦理單位	依據
帶動私部門建立性別平等友善職場環境	將「提供女性空服員裙裝以外之制服款式」理念納入評鑑項目，針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑： 1. 每兩年(115年、117年)針對經營定期航線之國籍民用航空運輸業者辦理推動性別業務評鑑。 2. 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結果，分別予以列等，評鑑成績達甲等以上者，於本局網站公告表揚。	空運管理組	交通部性平計畫 (115-118年) 院層級議題 部會層級議題

策略	具體措施	辦理單位	依據
縮小水平及垂直職業性別隔離	針對飛航駕駛員及航空器維修工程師，辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動。 115年：運用本局自製之文宣、宣導影片或成功案例教材，於機場進行宣導；透過校園宣導、協同業者或結合航空站航空體驗活動等多元方式，辦理1場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。 116年：運用本局自製之文宣、宣導影片或成功案例教材，於機場進行宣導；透過校園宣導、協同業者或結合航空站航空體驗活動等多元方式，辦理2場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。 117年：運用本局自製之文宣、宣導影片或成功案例教材，於機場進行宣導；透過校園宣導、協同業者或結合航空站航空體驗活動等多元方式，辦理3場次宣導活動，並對參加人員進行性別平等觀點問卷調查。 118年：運用本局自製之文宣、宣導影片或成功案例教材，於機場進行宣導；透過校園宣導、協同業者或結合航空站航空體驗活動等多元方式，辦理4場次宣導活動，並對	飛航標準組	交通部性平計畫 (115-118年) 院層級議題

策略	具體措施	辦理單位	依據
	參加人員進行性別平等觀點問卷調查。		
促進各行業薪資待遇之性別平等	1. 持續宣導轄管企業運用同工同酬檢核表，以利業者自我檢核，提供同工同酬之性別友善職場環境。 115年：提供及宣導轄管業者「同工同酬自我檢核表」，以促進業者運用。 116年：依據115年度評鑑結果，滾動檢討相關輔導措施，並持續輔導及追蹤轄管業者運用「同工同酬自我檢核表」辦理情形。 117年：持續輔導及追蹤轄管業者運用「同工同酬自我檢核表」辦理情形。 118年：依據117年度評鑑結果，滾動檢討相關輔導措施，並持續輔導及追蹤轄管業者運用「同工同酬自我檢核表」辦理情形。	空運管理組	交通部性平計畫 (115-118年) 院層級議題
	2. 性別薪資統計： 每2年(116、118年)統計1次公開發行上市上櫃(興櫃)之4家航空運輸業人員非主管、主管職務相關薪資資訊，以營造同工同酬之性別友善職場環境。	空運管理組	交通部性平計畫 (115-118年) 院層級議題

(三) 打造具性別觀點的環境空間

策略	具體措施	辦理單位	依據
依相關規範及改善業管場域空間的性別友善性	提升航空站設施之性別友善性。 115年：完成改善1個(累計6個)航空站性別友善設施(60%)。 116年：完成改善1個(累計7個)航空站性別友善設施(70%)。 117年：完成改善1個(累計8個)航空站性別友善設施(80%)。 118年：完成改善2個(累計10個)航空站性別友善設施(100%)。	航站管理組 (花蓮站、馬祖站、臺東站、嘉義站與澎湖站)	交通部性平計畫 (115-118年) 院層級議題
性別預算回應性別平等工作情形	編列年度性別預算，並以經費執行率達80%為目標，推動性別平等工作。	人事室 局屬各機關(構) (主計室)	院考核計畫
性別影響評估辦理情形	推動中長程個案計畫時，辦理性別影響評估，以將性別觀點融入計畫規劃及執行。	中長程個案計畫執行單位	院考核計畫

(四)打造性別友善的優質服務場域

策略	具體措施	辦理單位	依據
強化本局同仁及相關業者性別平等意識，以縮小性別落差作為	1. 依「各機關性別平等訓練計畫」舉辦至少2場性別平等基礎或進階課程，邀請相關業者參與，並掌握量化及質化辦理成果。	綜合企劃組 人事室 局屬各機關(構)	交通部性平計畫 (115至118年) 部會層級議題 院考核計畫
	2. 鼓勵本局及各機關(構)人員參加性別平等訓練： (1)性別平等及性騷擾業務人員每年至少參加6小時之進階課程訓練。 (2)各單位職員、約聘僱人員(不含職務代理人)及工友每人每年至少參加2小時性別平等訓練課程。	本局各單位 局屬各機關(構)	院考核計畫
	3. 更新性別統計指標資料，並配合交通部適時於相關網站揭露。	航站管理組 飛航標準組 主計室 人事室	院考核計畫
將性平三法有關性騷擾防治意涵具象納入工作場域	1. 就員工及主管每年辦理性平三法有關性騷擾教育訓練至少2場，其中1場須為專責人員教育訓練，以強化員工對於性平三法之認知。 2. 加強處理性騷擾專責人員處理知能。 3. 於本局性騷擾防治申訴及懲處處理要點訂定性騷擾申訴單位、相關申訴管道及性騷擾事件處理相關程序，並於局網設立性騷擾專區公開上開規定及申訴管道。 4. 統計每年性騷擾事件申訴之申訴、處理及結果。	人事室 局屬各機關(構)	院考核計畫
製作與宣導具性別平等觀點的內容，並向所	1. 製作至少1種以上消除交通領域性別刻板印象等具性別平等及性平三法觀點的宣導品；另為確保宣導品符合性別平等及性平三法	局屬各機關(構) (綜合企劃組)	交通部性平計畫 (115至118年) 部會層級議題 院考核計畫

策略	具體措施	辦理單位	依據
轄業者與外部民眾宣導	精神，製作完成後送本局性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。		
	2. 藉由網站建置之性別平等專區、交通運輸站、辦公空間、電視牆、粉絲專頁、跑馬燈、座談會或各式管道向所轄業者與外部民眾宣導性別平等或性平三法觀點。	局屬各機關(構)	交通部性平計畫 (115至118年) 部會層級議題 院考核計畫
	3. 紀錄宣導之量化(如人數(次)、場次、性別比例、滿意度、性別分析等)或質化(聚焦性別濃度之評價或看法等意見回饋)具體成果，作為精進宣導策略之參考。	局屬各機關(構)	院考核計畫

(五)提供不利處境女性就業機會

策略	具體措施	辦理單位	依據
增加不利處境女性就業機會	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。 115年：保障15人。 116年：保障16人。 117年：保障17人。 118年：保障18人。	航站管理組 (各航空站)	交通部性平計畫 (115-118年) 部會層級議題