

交通部 113年度性別平等推動計畫成果報告

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 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及 年度成果
1. 建構友善就業環境，繫育婚齡女性持續留職，並強化開	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%。	改善水平垂直職場性別隔離，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。	1. 辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動： (1) 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，並辦理3場次宣導活動。 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。	1.辦理破除職業性別刻板印象之宣導活動： (1) 飛航駕駛員及空服員： A.民用航空局以女性飛航駕駛員 Amelie 分享如何開啟飛行斜槓人生，以及在兼具專業飛行員和母親的身分下，如何轉換角色的心路歷程，與傳遞母親價值之「行行出老母」團隊合作，製作「機師老母的故

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及 年度成果
場者回或就機 制。 2. 提升高女勞參，進高女再 中齡性動與促中齡性就業。	4. 性別薪資落差 每年逐漸縮小 0.2%。				事，Amelie」，置於 局官網宣導，作為 鼓勵女性報考飛航 駕駛員之宣傳案 例。 B. 辦理3場次校園宣導 活動： 於113年5月28日、 113年9月23日使用 自製「性別齊視創 造無限」、「乘風而 行性平飛揚相尊重 從性別開始」海報 至虎尾科技大學分 別向20位及13位學 生宣導機師、空服 員職業不分性別均 能勝任，鼓勵女性 挑戰報考機師、男 性投身空服員，翻 轉外界對於航空業 刻板印象，參與學

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及 年度成果
					生均對活動表示滿意，且對性別平等觀點更加瞭解。 6月27日使用自製「夢想啟航 就業零歧視」海報至朝陽科技大學向27位學生宣導性別平權及中高齡女性勞動參與仍能勝任，破除職業性別刻板印象與促進中高齡女性再就業，參與學生均對活動表示滿意，且對性別平等觀點更加瞭解。
			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	2. 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑： (2) 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	2.針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑： (2) 民用航空局(111、113年)： A.為辦理113年度經營

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及 年度成果
			要性及重要性。	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。	定期航線之國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑作業，於112年6月13日邀集中華航空、長榮航空、星宇航空、台灣虎航、立榮航空、華信航空及德安航空7家國籍航空公司辦理性別評鑑說明會，說明本次評鑑重點以督促業者營造性別友善職場。 B.113年國籍民用航空業推動性別平等業務評鑑於113年11月20日完成，評鑑結果除函送業者外，亦同步於局官網站公告表揚，謹摘述業者重要績效如

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及 年度成果
					次： (A)為落實深化性平觀念，各業者均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，以深化性平思維融入公司日常營運管理。 (B)為建立婚育及妊娠期間之同仁友善環境，除法定事項外，業者依據業務性質提供不同措施，例如懷孕客艙組員提供轉任地勤工作選擇、提供托育、產後護理或坐月子機構等簽署企業服務、懷孕員工孕服制服或孕婦優先席等。

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及 年度成果
					(C)為擴大職場性別平等友善措施至空運服務領域，有業者提供代訂嬰兒餐，設置懷孕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。 C.將持續滾動檢討評鑑機制，並據以執行，期使各國籍民用航空運輸業性別平等推動業務與時俱進。

檢討策進：(內容同上)

(三) 消除性別刻板印象、偏見與歧視

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
1. 消除性別刻板印象、偏見與歧視。 2. 促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性、婚姻、單親、	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	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	1. 民用航空局： (1) 為宣導航空業尊重多元性別、擁抱性別差異、提倡機師、地勤與空服員職場性別平權及機場拒絕性騷擾等議題，經本局113年4月8日性別平等工作小組113年度第1次會議檢視，完成符合性別平等精神之4種宣導品(海報10幅、短片1部、明信片4款、吊飾背卡2款) (2) 上開宣導品已持續透過機關官網、臉書粉絲專頁、電視牆、航空站電子看板等媒介，與對外飛安宣導、業務交流及參訪活動時，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。以飛航服務總臺為例，分別於4月24日、8月15日及8月19日對赴總臺參訪或會勘之華航在訓機師與桃園機場航

目 標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策 略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
非 婚 同 居 家 庭 、 新 移 民 、 單 身 隔 代 教 養) 之 認 識 與 接 受 度。			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。	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及性平三法精神，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。 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及性平三法精神，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。	務處航管師、財團法人中華航空事業發展基金會及軍方人員宣導共計50人，其中男性31人(62%)、女性19人(38%)。

檢討策進：(內容同上)

(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 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
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	1. 提升航空站設施之性別友善性：民用航空局改善所轄10個航空站設施之性別友善設施。	1. 提升航空站設施之性別友善性： 111年：進行航空站盤點(0%)。 112年：完成改善1個航空站性別友善設施(11%)。 113年：完成改善2個(累計3個)航空站性別友善設施(30%)。 114年：完成改善2個(累計5個)航空站性別友善設施(50%)。	1. 提升航空站設施之性別友善性：為將性別友善理念融入航空站設施，邀請身障人士、年輕爸媽及銀髮族等各類性別人士共同參與檢視，112年針對金門航空站、113年於臺南及臺中航空站完成性別友善設施改善： (1)臺南航空站：航空站已設有廁所(無障礙廁所、性別友善廁所及親子廁所)、哺集乳室、停車空間(親子專用停車位、無障礙停車位等)等性別友善設施，考量各性別者均可能遭遇性騷擾或性侵害，經檢視後調整內候機室無障礙廁所上方求救鈴設置高度，並於大廳男廁增設求救鈴；另為增進各性別之身障者或推車、輪椅使用者行進動線安全性，於計程車招呼站前方

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		室、停車空間等)的性別友善性。			斜坡側邊階梯，添加油漆警示，以利辨識避免誤踩。 (2)臺中航空站：為建構兒童及其照顧者方便進出及使用之友善環境，依據「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」規定改善親子廁所尿布台設備規格；另航空站已設有親子專用及無障礙等停車空間，為提升多元族群停車繳費之方便性，新增提供QR code等多元繳費方式，加大方向指引標示牌面及字體，並於機車停車場車道入口處，增設無障礙機車停車位之導引標示。
		2.針對業管的場域進行量化或質化調查，回應不同	1. 提升航空站之性別友善性：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	1. 提升航空站之性別友善性：逐年提升航空站身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施之旅客滿意度。 111年：70%。	1.提升航空站之性別友善性： (1)民用航空局局長信箱「身心障礙、性別、高齡及多元性別等無障礙設施」滿意度調查結果，112年度為74.07%、113年度提升至80%，顯示民眾對於整體機場相關設施之性別友善

目 標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策 略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		性 別 者 (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。	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。	112年：73%。 113年：77%。 114年：80%。	性給予正面評價；另就航廈設施分佈適當、航廈舒適度及廁所方便充足度等面向，旅客給予正面評價部分進行性別分析，顯示各性別者感受無差異： A.航廈設施分佈適當：男性為86.7%、女性為88.3% B.航廈舒適度：男性93.3%、女性93.4% C.廁所方便充足度：男性95.2%、女性92.4% (2)民用航空局將持續提供身心障礙、性別、高齡及多元性別等友善空間及設施，並就民眾反映事項列為規劃改善措施之參考。
		3.研提改善計畫、訂修法	研提航空站、國家風景區、國道服務區、新/改建車站、6都車站	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。	依111年度各場站實際盤點狀況及調查結果分年規劃改善場站性友善設施，112年改善金門航空站、113年改善臺南航空站及臺中航空站之

目 標	關鍵績效指標 (含衡量標準與目標值)	策 略	具體做法	績效指標 (含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
		令 或 行 政 措 施。	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。		性別友善設施，均已完成。

檢討策進：(內容同上)

二、部層級議題

(二) 打造性別友善的優質服務場域

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
提升性別友善 職場環境	本部及所屬機關(構)各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(1場須為專責人員教育訓練)。	將性平三法有關性騷擾修正部分之意涵具象納入工作場域	1. 對所有員工辦理教育訓練，強化員工對於性平三法之認知，並適時邀請轄管業者共同參與。 2. 加強處理性騷擾專責人員處理知能。 3. 循既有機制強化單一性騷擾申訴窗口(含處理 SOP)。	1. 民用航空局： 因應性平三法修正，依性工法及其子法(含指引)規定，完成檢討修正各機關性騷擾防治措施及規範，並訂定單一性騷擾申訴窗口及規範相關處理流程 SOP。另為建立友善的工作環境，宣導性騷擾防治觀念，使同仁瞭解新修正之規定，113年度辦理3場性騷擾防治教育訓練，邀請臺北大學法律學系教授郭玲惠擔任講座： (1)5月30日辦理「從性平三法修正談性騷擾事件之申訴及處理」專題演講，針對主管人員及單位專責性騷擾防治人員強化處理知能，共計152人參訓，其中男性77人(51%)，女性75人(49%)。 (2)6月5日辦理「從性平三法修正談性騷擾案例」專題演講，對一般同仁宣導性平三法修正重點，共計146人參

目 標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				訓，其中男性65人(46%)，女性81人(55%)。 (3)6月12日辦理「性平三法修正對業務之影響」專題演講，針對各航空站及本局須至監督管理廠商督導及查核之同仁及主管加強權勢性騷擾及場所管理者之責任說明，共計125人參訓，其中男性60人(48%)，女性65人(52%)。
	113年、114年： 本部及所屬機關(構)每年參照CEDAW第5條a款「消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」之意旨，就機關(構)與其所業管之財團法人、國營事業及民間單位相關服儀規定，辦理盤點檢視，並考量相關族群	消除有關服儀規定之性別刻板印象與偏見	本部及所屬機關(構)辦理相關服儀規定盤點檢視，並就有性別刻板印象與偏見之規定檢討規劃改善方案。	1.民用航空局： (1)113年完成國籍航空公司服儀規定盤點，除台灣虎航空服員制服具褲裝外，餘中華、華信、長榮、立榮、星宇等5家公司女性空服員制服無褲裝選擇。經洽詢各公司現階段進度，皆已著手進行相關設計作業，預計114年完成褲裝製作，於制服款式達汰換年限前供選擇。 (2)依據監察院國家人權委員會報告結論，認為國籍航空公司空服員服儀規範已構成CEDAW所禁止的性別歧視，該報告亦要求政府應儘速制定

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	之需求(如多元性別族群、孕婦等)： 1. 每年5月底前，完成前揭盤點檢視事項。 2. 每年9月底前，就盤點結果有違反前揭 CEDAW 第5條 a 款之意旨部分檢討規劃改善方案。			符合 CEDAW 意旨之服儀指引，故勞動部於113年11月8日邀集相關業者召開服儀指引研商視訊會議。本局將持續配合勞動部共同進行辦理監察院建議事項，督促各公司按期程進行改善。
	民用航空局辦理消除女性空服員制服性別刻板印象： 113年修正「交通部民用航空局辦理經營定期航線之國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑」評分表，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。	鼓勵國籍各航空公司，參考民航先進國家業者之作法，於下次制服改版前，先以現有設計下增加褲裝制服作為過渡方式，提供員工制服更多選擇。	民用航空局為於115年辦理業者推動性別平等業務評鑑時，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，預計113年修正「交通部民用航空局辦理經營定期航線之國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑」評分表，114年辦理評鑑說明會，以督促業者打造性別友善的優質服務	民用航空局已於113年5月20日完成「交通部民用航空局辦理經營定期航線之國籍民用航空運輸業推動性別平等業務評鑑」評分表修正，納入「提供女性空服員裙裝以外之制服款式」理念，並函知各受評單位作為下一期評鑑重點。

填報單位/機關(構)：_____

目 標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	114年辦理評鑑說明會，說明有關新增「提供女性空服員裙裝以外之制服款式」理念項目。		場域。	

檢討策進：(內容同上)

(三) 提供弱勢女性就業機會

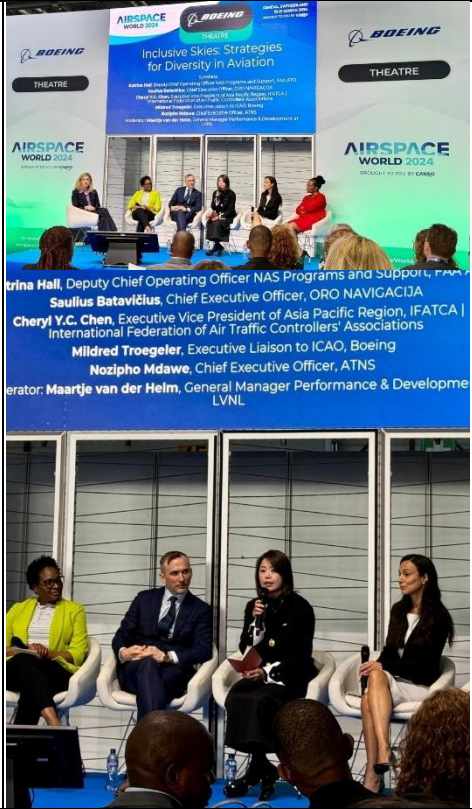
目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
1. 增加弱勢女性就業及創業機會	4. 民用航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供弱勢女性、新住民等族群之就業機會： 111年：保障12人 112年：保障12人 113年：保障12人 114年：保障14人	鼓勵轄下業者提供弱勢女性或團體相關就業機會，並持續協助提升國家風景區管理處原住民女性於觀光產業之就業人數。	4. 民用航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供弱勢女性、新住民等族群之就業機會：由民用航空局所轄航空站釋出語言協助或清潔等工作，提供弱勢女性、新住民等族群就業機會，協助渠等技能建構，營造性別友善職場、縮減性別隔離，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响，東南亞航線減班，爰111至113年績效指標為12人，	民用航空局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：各航空站鼓勵駐站業者或廠商進用弱勢女性，以提升其勞動力參與率與經濟賦權，113年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）。

目 標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
			預估114年運量增加後，再增列至14人。	

檢討策進：(內容同上)

貳、其他年度重要成果

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)
	民用航空局 飛航服務總 臺	Airspace World 2024	1. 國際飛航服務組織(CANSO) 113年3月18日至20日於瑞士日內瓦舉辦一年一度之全球年會。會場聚集全球航空航管系統商展示最新產品性能外，亦邀請航空領域之意見領袖討論當前各層面航空議題。 2. 本局飛航服務總臺陳管制員妍君以國際飛航管制員協會聯盟(IFATCA)亞太區執行副主席之身份受邀參加擔任分組論壇講者，分享臺北飛航情報區增額招聘管制員、性別平等之管制工作環境及條件、以及維持年輕管制員對於管制工作熱誠之挑戰。	

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)
	民用航空局 飛航服務總臺	The 40th IFATCA Asia Pacific Regional Meeting	1. 國際飛航管制員協會聯盟(IFATCA) 113年11月9日至11日於印度新德里舉辦一年一度之亞太地區區域年會，會議重點聚焦於亞太區飛航管制最新議題之分享以及亞太區各會員國最新航管發展動態更新。 2. 本局飛航服務總臺陳管制員妍君以國際飛航管制員協會聯盟(IFATCA)亞太區執行副主席之身份擔任會議主席，並在此會議競選下一任亞太區執行副主席一職時強調臺灣航管在性平議題的積極推動與鼓勵，陳員亦於此會議連任該競選職務。	

※ 請提報113年辦理之性別平等宣導活動，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。

五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與 其他【B】	應納入設置 依據【C】	小計 【D】 (D=B+C)	
已達1/3	個數	6	3			9
	%	67	33			100.00
未達1/3	個數					
	%					
總計	個數	6	3			9
	%	67	33			100.00

※ 填列說明：

- 1..i.1. 請提報截至113年12月底所屬委員會(含2、3級機關，不含本院任務編組部分)將性別比例原則納入設置依據之情形(「%」請計算至小數點後第2位)。
- 1..i.2. 設置依據係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規已規定委員性別比例原則，請列計於「已納入設置依據【A】」。
- 1..i.3. 「特殊事由與其他【B】」情形，包含如下：
 - (1..i.1) 設置依據屬法律位階者(如機關組織法)。
 - (1..i.2) 委員全數為指定職務人員。
 - (1..i.3) 組織設置係依上位法規(涉及數個以上部會之共通性規定)組成，且上位法規未規定委員性別比例原則，機關亦未自訂相關組成規範者。

(1..i.4) 機關考績及甄審委員會符合「考績委員會組織規程」第2條第3項及「公務人員陞遷法施行細則」第7條第1項之「但書」規定情形。

(1..i.5) 尚未訂設置要點，惟已將性別比例原則評估納入組成任務編組簽文中規範。

八、其他性別平等推動事項

(一) 飛航服務總臺重要性平事蹟

自製「尊重多元，包容無限」文宣，放置總臺官網、臉書宣導，臉書粉絲專頁超過41人按讚、官方網站點閱率達325次、內網點閱率計303次；另製作該文宣張貼於會議室外對與會人員宣導，共計6場次121人次；向至總臺參訪或會勘人員宣導，共計3場次50人次；向總臺委外人員或至總臺擔任協調人員宣導，共計3場次9人次。

(二) 民航人員訓練所重要性平事蹟

- 1.為強化學員性別敏感度及性別平權觀念自製「尊重包容，幸福升等！心中有愛，性平無礙！」文宣，於學員至航訓所進行專業訓練期間適時進行宣導，共計8場次54人次。
- 2.為強化同仁性別敏感度及性別平權觀念，於113年4月26日辦理「性別主流化與CEDAW如何協助公務」教育訓練，計14人次參與；另為營造性別友善之工作環境，於113年5月8日辦理「兩性和諧互敬互愛」活動及5月20日辦理「環境美化，不分性別」活動。

(三) 臺北國際航空站重要性平事蹟

- 1.自製「如廁無性別 性平有自覺」短片，放置於官網及 Youtube 宣導點閱率約260次、於松山機場國際線報到大廳電視牆輪播，向平均每日約4,500名到訪旅客宣導；另藉由113年11月7日及13日舉辦2梯次「臺北國際航空站113年航空保安訓練(初訓)」時機，向站內員工及駐站廠商進行宣導共23人參加，其中男性13人(57%)、女性10人(43%)，以提升同仁及民眾性平觀點。
- 2.因應性平三法修正施行，於113年6月12日辦理對主管(含專責人員及負責督導駐站廠商之同仁)及非主管舉辦性騷擾(含權勢性騷擾)防治訓練講習，並邀駐站廠商共同參與，計75人參加，其中男性38人(50.67%)、女性37人(49.33%)，以加強處理性騷擾專責人員處理知能及強化員工、業者對於性平三法之認知；另於官網專區公告以落實機關性騷擾防治責任，提升性別友善職場之環境。

(四) 花蓮航空站重要性平事蹟

- 1.自製「尊重性別多彩 異同航向未來」及「就業真本事 性別無歧視」海報，於113年10月至12月間對3間國小及國中參訪師生宣導性別平等之觀念，人數總計146人，男性74人(51%)，女性72人(49%)。
- 2.另因應性平三法修正，為提升站內同仁瞭解修正後之法規、責任及意涵，於113年6月13日及6月20日舉辦「性平三法」教育訓練與專題演講，參加人數分別為31人(男性24人(77%)、女性7人(23%))、及30人(男性18人(60%)、女性12人(40%))。

(五) 澎湖航空站重要性平事蹟

- 1.自製「性別齊視 創造無限」海報，置於機關網站，另張貼於航廈大廳之移動式燈箱燈，向平均每日約7,000名到訪旅客宣導，以提升民眾性別平等意識及觀念。
- 2.113年6月5日舉辦「主管人員職場霸凌」及「權勢性騷擾防治」兩場次研習課程，邀請站內擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議等人員參加，其中「主管人員職場霸凌」課程共21人參與，男性16人(76%)、女性5人(24%)；「權勢性騷擾防治」課程共18人參與，男性12人(67%)、女性6人(33%)。

(六) 臺東航空站重要性平事蹟

自製「航行多元性別 家庭共翱翔」海報，以電子看版方式呈現於航廈大廳，期將多元性別意涵融入站內員工及駐站單位之日常職場環境中；另分別於113年5月16日臺東寶桑國中及10月18日臺東商業職業學校至站內參訪時進行宣導，其中寶桑國中師生共21人，男性12人(57%)、女性9人(43%)，臺東商業職業學校師生共19人，男性10人(53%)、女性9人(47%)，此外，藉由4月17日及5月15日分別在鳳凰宮及福安宮民眾申請噪音補助款時，向民眾宣導性平觀點。

(七) 臺中航空站重要性平事蹟

- 1.結合北勢國小來站參訪，於113年6月7日併同辦理一場以多元性別為主題的宣導活動，向學生們闡述多元性別概念和重要性，並於活動結束後分發印有「擁抱多元、展翅翱翔，多元成家，航向未來」字樣的袖珍包面紙，進一步加深學生對多元性別的認識。這次活動不僅寓教於樂，還有助於學生們在輕鬆愉快的氛圍中增強多元性別意識。參與此次宣導活動的師生共計37人。

2.113年6月15日，結合本站於六寶里噪音補償金現場收件作業，併同辦理宣導多元性別為主題的活動，本站除了分發印有「擁抱多元、展翅翱翔，多元成家，航向未來」字樣的宣導品面紙向里民們闡述多元性別的概念和重要性，另於各進出口處放置海報立牌，以加強宣導效果。此次活動共計有186人參與宣導活動，進一步提高了社區居民們對多元性別的認識和理解。

3. 113年12月25日聖誕節當天，結合昇恆昌精心策劃並舉辦了一場充滿節日氛圍的「聖誕報佳音」活動，特別邀請台中少年兒童合唱團現場演唱多首經典聖誕樂曲，以動人歌聲為旅客帶來溫暖與歡欣。活動中，合唱團成員與航站人員攜手向旅客派發糖果以及印有「擁抱多元、展翅翱翔，多元成家，航向未來」字樣的宣導品面紙，藉此傳遞性別平等與多元包容的價值理念。同時，大家也不忘為旅客送上真摯的聖誕祝福，讓節日的溫暖溢滿每個角落，此次活動約計有648人參與。

(八) 金門航空站重要性平事蹟

- 1.自製「性別平等」海報，透過網站、航廈電子看板及對外機關參訪等媒介向內部員工及外部民眾宣導，觸及人次約2,000人。
2. 為向駐站單位及站內員工介紹性別平等最新法規，性騷擾實務案例、宣導性騷擾防治及性平三法，於113年4月11日辦理「113年性別主流化、CEDAW 及性騷擾防治」演講，計40人參加，其中男性28人(70%)、女性12人(30%)，內容介紹性別平等最新法規，性騷擾實務案例、宣導性騷擾防治及性平三法，並於課後辦理滿意度調查，調查結果90%表示滿意。

(九) 嘉義航空站重要性平事蹟

- 1.自製「性別氣質無框架 尊重・互愛・包容」海報，於航廈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。另於113年9月5日舉辦「人際關係及壓力調適暨手作藝術」活動，藉由「手工藝」紓解背負壓力外，另藉機宣導手工藝不是女性專門手藝，其實男性的手藝工也不輸女性之概念。參與人數計25人，其中男性13人(52%)、女性12人(48%)。
- 2.為使同仁、駐站單位及案件專責人員瞭解職場性騷擾（含各項不法侵害類型）樣態與衍生之法律風險，俾利提升航站整體性騷擾與不法侵害防治意識，有效降低職場性騷擾（不法侵害）發生機率，於113年5月6日舉辦「性別、管理與處遇：當性平走入職場(主管班)」課程，計16人參與，其中男性10人(62.5%)、女性6人(37.5%)。另為落實性騷擾防治，保護被害人權益措施及增進每位同仁對於性平三法之適用情形及性騷擾各式態樣及迷思，並瞭解性騷擾事件調查處理程序，以協助各位在處理性騷擾案件時能清楚相關法規及流程，於6月13日舉辦「從對話到相互尊重：職場性權的再認識與性騷擾防治」課程，參與同仁(含駐站單位)計39人，其中男性23人(59%)、女性16人(41%)。

(十) 高雄航空站重要性平事蹟

- 1.自製「尊重多元 擁抱差異」系列明信片共4款(每款印製100張)，向民眾宣導「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)意涵、航空機組員不分性別均可勝任及高雄機場致力於建立性別平等環境等性別平等概念，於113年6月7日放置高雄機場國際線及國內線服務台供民眾索取，於6月19日全數索取完畢。

2.113年9月7日於高雄機場國內線二樓舉辦之「飛安宣導園遊會」設立性別平等攤位，結合闖關遊戲宣導性平及性騷擾防治觀念，加強大眾性平意識，參與人數超過300人。

3.為利同仁及駐站單位瞭解職場性騷擾防治相關法令與相關案例，分別於113年5月17日、9月20日舉辦「職場性騷擾防治法令修正要義講座」、「職場性騷擾防治暨實務案例分享專題演講」，兩場次均約70人參加。

(十一)臺南航空站重要性平事蹟

1. 以性別平等為概念製作「消除歧視 性別平等」宣導背卡等紀念品約150份，對搭機旅客宣導；另透過業務交流、學生參訪時，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，共計147人次(男性53%、女性47%)。
2. 113年6月20日邀請宇聯心理治療所特約心理師許文嘉擔任講座，講述有關「性別平等工作法、性騷擾防治及跟騷法」教育訓練，並邀請本站主管、同仁及駐站單位主管參加，共23人參訓(男性65%、女性35%)。
- 3.113年11月30日臺南市大恩里辦理健行活動，對參與里民約120人(男性42%，女性58%)辦理性別平等宣導，宣導「使雙親瞭解教養子女為其共同責任」，以有獎徵答活動使民眾關注及參與，並增進民眾性別平等之意識。

(十二)馬祖航空站重要性平事蹟

自製「為自己喝采」海報，於南竿機場電視上播放，向平均每日約900名到訪旅客宣導。

填報單位/機關(構)：民用航空局