

交通部114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，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。	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。	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	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孫慧君其豐富的經歷與成就，分享女性機師如何成功追求夢想與克服挑戰，與中華航空事業發展基金會合作，製作「想飛-夢想與挑戰」座談會影片，置於機關網站宣導，作為鼓勵女性報考飛航駕駛員之宣傳案例。 B. 辦理4場次校園宣導活動： 於114年3月27
2. 提升中高齡女性	4. 性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。				

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
勞動參與，促進中高齡女性再就業。				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。	日、9月25日使用自製「機場百工 航向職業性別平權」、「性別平等 幸福共享」影片至朝陽科技大學分別向26位及27位學生以多元開放角度積極營造多元性別觀點之交通運輸環境為主題，宣導消除航空領域之職業性別隔離，及以消除對職業性別的刻板印象、改變觀念及落實性別平等從日常生活的角度，宣導不分性別均能擔任飛航駕駛員及空服員的工作，以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，參與學生均對活動表示滿

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
					意，且對性別平等觀點更加瞭解。 5月12日使用自製「航空職場性別平等」海報至中華科技大學向11位學生，以航空職場中不分性別、人盡其才之觀點，宣導破除職業性別刻板印象，參與學生均對活動表示滿意，且對性別平等觀點更加瞭解。 6月30日使用自製「性別平等無歧視」海報至虎尾科技大學向24位學生，以航空相關產業不分性別、於機場分工中各司其職無歧視之觀點，宣導破除職業性別刻板

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
					印象，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： (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、營造公司性別友善環境，包含建	1. 依「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執行要點」規定，每2年辦理1次評鑑(前次評鑑於113年辦理完成，下次評鑑將於115年辦理)。 2. 115年評鑑(評鑑期間自113年7月1日起至115年6月30日)將國籍民用航空運輸業者辦理性別意識培力專題演講與訓練課程、決策權人員參與有關訓練之完訓率、積極提供顧客有關性別、不利處境族群相關之平等服務措施、對

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
				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。	婚育或妊娠之同仁是否有妥適及友善對待、提供空服員多元性別制服選項，以及向員工宣導公司性騷擾處理準則與作業流程實際作法情況等情形納入評鑑項目並已於114年10月30日辦理說明會邀請受評鑑航空公司參加。 3.114年無績效指標須辦理。

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	1. 民眾之性別平等觀念提高4%。 2. 有偶(含同居)女性之配偶	鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	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宣導	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

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
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、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。	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%。		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	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	平權及機場拒絕性騷擾等議題，經本局114年3月24日性別平等工作小組114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11幅、宣導單張1份、社群媒體粉絲專頁貼文2則、便利貼1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、機關宣導及參訪活動時，向外部民眾宣導，以提升民眾性別平等意識及觀念。以飛航服務總臺為例，

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
			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，製作完成後將送機關性別平等專案小組或相關專家提供檢視意見。	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	分別於9月1日、9月24日、10月16日及10月29日對赴總臺參訪或會勘之空軍官校飛安中心、桃園市機師職業工會、通訊資訊聯隊及萬能科技大學航空暨運輸服務管理系宣導共計120人，其中男性87人(72.5%)、女性33人(27.5%)。

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
				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。	

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	各機關場館性別友善空間改善比率達30%	1. 依相關規範盤點及改	1. 提升航空站設施之性別友善性：民	1. 提升航空站設施之性別友善性：	1. 臺北國際航空站： (1)國內線2樓美食街西側無障礙廁所之馬桶兩

住空間及城鄉環境	公式：已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)	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。	用航空局改善所轄10個航空站設施之性別友善設施。	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%)。	側扶手間距調整符合建築物無障礙設施規範。 (2)國際航廈2樓無障礙廁所調整改善求救鈴、扶手與馬桶之間距。另此廁所與親子廁所共用，調整改善兒童馬桶與無障礙馬桶之間距。 2. 高雄國際航空站： (1)增設哺集乳室外「使用中」中英文燈箱。 (2)調整改善國內線1樓行李託運處無障礙廁所內便座扶手寬度；完成改善男廁一般廁所小便斗，同樓層應至少1處設有扶手。
打造具性別觀點的基礎設施、居	各機關場館性別友善空間改善比率達30%	2. 針對業管的場域進行	1. 提升航空站之性別友善性：航空站	1. 提升航空站之性別友善性：逐年提	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

住空間及城鄉環境	公式：已改善/待改善場館(針對策略一盤點待改善場館)	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)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。	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，改善及創造航空站性別平等友善環境。	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%。 112年：73%。 113年：77%。 114年：80%。	障礙設施」滿意度調查結果： (1)民眾對於整體機場相關設施給予正面評價，113年度為80%、114年度持續提升至87%。 (2)航廈設施分布適當、航廈舒適度及廁所方便充足度等面向，就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. 航廈設施分布適當：男性為85.3%、女性為87.3%。 B. 航廈舒適度：男性97.6%、女性95.7%。 C. 廁所方便充足度：男性93.8%、女性93.0%。 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與設施，
----------	----------------------------	--	--	--	---

					並就民眾反映事項列為規劃改善措施之參考。
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)	3. 研提改善計畫、訂修法令或行政措施。	研提航空站、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。	民用航空局114年完成改善2個航空站性別友善設施： 1. 臺北國際航空站： (1)國內線2樓美食街西側無障礙廁所之馬桶兩側扶手間距調整符合建築物無障礙設施規範。 (2)國際航廈2樓無障礙廁所調整改善求救鈴、扶手與馬桶之間距。另此廁所與親子廁所共用，調整改善兒童馬桶與無障礙馬桶之間距。 2. 高雄國際航空站： (1)增設哺集乳室外「使用中」中英文燈箱。 (2)調整改善國內線1樓行李託運處無障礙廁所內便座扶手寬度；完成改善

填報單位/機關(構)：民用航空局

					男廁一般廁所 小便斗，同樓 層應至少1處設 有扶手。
--	--	--	--	--	-------------------------------------

檢討策進：(內容同上)

二、部會層級議題

(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。另為建立友善的工作環境，宣導性騷擾防治觀念，讓同仁瞭解性平三法之規定，本(114)年度辦理3場次性騷擾防治教育訓練，邀請中央研究院歐美研究所研究員、國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授、財團法人中華民國勞資關係研究所所長焦興鎧老師擔任講座，說明如下： (1)5月14日上午9時至12時，辦理「工作場所性騷擾之防治與處理-主管篇」專題演講，主要訓練對象為主管人員，滿意度為95.3%(參訓人數102人，有效問卷83人，填答率

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
				81.37%，其中男性為57人，比率為55.88%，女性為45人，比率為44.12%)。 (2)5月14日下午2時至5時，辦理「工作場所性騷擾之防治與處理-管理監督者篇」專題演講，主要訓練對象為單位專責性騷擾防治及監督管理廠商人員，滿意度為92.48%(參訓人數168人，有效問卷130人，填答率77.38%，其中男性為84人，比率為50%，女性為84人，比率為50%)。 (3)5月21日下午2時至5時，辦理「工作場所性騷擾之防治與處理-員工篇」專題演講，主要訓練對象為一般同仁，滿意度為92.49%(參訓人數165人，有效問卷133人，填答率80.61%，其中男性為75人，比率為

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
				45.45%，女性為90人，比率為54.54%)。
提升性別友善職場環境	113、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	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) 完成盤點國籍航空公司服儀規定，原無提供女性空服員制服褲裝選擇之中華、華信、長榮、立榮及星宇共5家國籍航空公司，均配合進行相關設計作業，並自113年12月至114年4月陸續製發，提供女性空服員執勤穿著。 (2) 針對虎航及星宇兩家航空公司之服儀規範仍涉有二元性別劃分，有違CEDAW第5條a款，亦未符合勞動部114年4月23日頒訂「國籍航空公司訂定空服員服儀規範應行注意事項」第三項第四點之規定，民用航空局已於114年7月30日函請兩家公司規劃改善服儀規範，其已分別於114年8月8日及9月4日

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
	量相關族群之需求 (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。			函復修訂結果，經 檢視已完成改善， 符合前開相關規 定。
提升性別友善 職場環境	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	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	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	1. 民用航空局已於113 年5月20日完成修正 「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，納入「提供女 性空服員裙裝以外 之制服款式」

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
	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。 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。	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。	「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場域。	理念，並函知各受評單位。 2. 為使受評業者瞭解115年上開評鑑重點，精進相關性平措施，民用航空局已於114年10月30日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說明會，期協助國籍航空公司推動性平業務更加融入業務執行，並有效落實及推廣。 3. 本項績效指標已達標。

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	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: 保障12人。 112: 保障12人。 113: 保障12人。 114: 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，	民用航空局各航空站及駐站廠商提供不利處境女性就業機會合計達14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
			再 增 列 至 14 人。	

檢討策進：(內容同上)

貳、其他年度重要成果

一、114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，未納入上開院層級或部會層級者，或推動策略未列為主要權責機關，惟有辦理相關業務等。

※填報說明：請參照「性別平等政策綱領」(如附件2)六大推動策略，按策略別分點填報。舉例：

權力、決策與影響力之4. 增加不利處境女性參與決策的機會，並納入其經驗與觀點，從多元的角度，促進性別內的平等：○○局為辦理辦公環境改善工程，於相關需求討論會議邀請局內身心障礙女性同仁、外部身障團體女性代表及相關專家學者參與討論，並已納入○○意見改善○○設施、設備……。

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	性別平等宣導	114年9月24日桃園市機師職業工會參訪北部飛航服務園區，進行「性別無界限，領航有專業」海報宣導，共30人，男26人(87%)、女4人(13%)。	
2	臺北國際航空站	114年自製性別平等宣導海報	1. 「如廁自主」、「男女包容」海報。 2. 於各類教育訓練時播放；本站同仁、駐站廠商及來訪單位，計5場次，共計234人次。	

3	高雄國際航空站	性別平等及性騷擾防治宣導	1. 本站於114年6月28日結合「飛安園遊會」，於機場內辦理性別平等宣導活動，向機場駐站單位人員及社區民眾推動性別平等與性騷擾防治相關議題。 2. 本次宣導內容以「性別平等基本概念」及「性騷擾防治」為核心，協助民眾建立正確認知，提升性別敏感度與自我保護意識。 3. 宣導方式採現場說明結合 QA 問答互動方式進行，透過引導式提問與即時回應，加強民眾對性別平等概念及性騷擾防治重點之理解，使不同年齡層及性別之參與者皆能主動參與、深化學習成效。 4. 本次活動共辦理1場次，實際參與人數共286人，其中成人男性62人、成人女性142人，兒童男性37人、兒童女性45	
---	---------	--------------	--	--

			人，參與對象涵蓋多元族群。	
4	臺中航空站	紅十字會參訪性平宣導	於8月8日，適逢紅十字會帶領學生前來航站大廳參訪，本站把握機會進行性別平等宣導，透過海報向學生介紹性平觀念，並結合有獎徵答方式加深學習印象，同時發放宣傳品作為紀念，以提升學生對性平三法之認識與重視。	
5	臺南站	宣導「使雙親瞭解教養子女為其共同責任」	114年3月29日臺南市大恩里辦理健行活動，對參與里民約100人(男性46%，女性54%)辦理性別平等及飛安宣導，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。	 
6	金門航空站	「114年性別主流、CEDAW及性騷擾防治」演講	本站114年4月30日辦理「114年性別主流、CEDAW及性騷擾防治」演講，駐站單位及本站員工共42人參加，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。	 

※請提報114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。

※請各單位、機關(構)依重要性擇選1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114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
	無			

※請提報114年辦理與性別議題有關之研究(含委託辦理)，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，以及說明如何將研究結果運用於推動性平業務，文長500字以內。

※提報範圍包含114年度尚未完成之研究。

五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形(近期將另函通知併年度性別比例調查作業辦理，請各單位/機關暫不填報)

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					
	%					100.00

未達 1/3	個數					
	%					100.00
總計	個數					
	%					100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至114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)。
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】」。
3. 「特殊事由與其他【B】」情形，包含如下：
 - (1) 設置依據屬法律位階者(如機關組織法)。
 - (2) 委員全數為指定職務人員。
 - (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。
 - (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。
 - (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。

六、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形(近期將另函通知併年度性別比例調查作業辦理，請相關單位暫不填報)

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 【B】	應納入設置 依據【C】	小計【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數					
	%					100.00
未達 1/3	個數					
	%					100.00
總計	個數					
	%					100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至114年12月底主管之政府捐助財團法人將性別比例原則納入設置依據之情形(%計算至小數點後第2位)。
2. 機關若無主管之政府捐助財團法人，則本項無需填列。
3. 「特殊事由【B】」情形係指「設置依據屬法律位階者」。

七、主管之國營事業將性別比例納入設置依據情形(近期將另函通知併年度性別比例調查作業辦理，請國營事業暫不填報)

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【B】	總計 【A+B】
已達1/3	個數			
	%			100.00
未達1/3	個數			
	%			100.00
總計	個數			
	%			100.00

※ 填列說明：

1. 請提報截至114年12月底主管之國營事業將性別比例原則納入設置依據之情形(%計算至小數點後第2位)。
2. 機關若無主管之國營事業，則本項無需填列。

八、其他性別平等推動事項

(一)民航人員訓練所

1. 為強化學員性別敏感度及性別平權觀念自製性別平權文宣「學習尊重不能等」，於學員至航訓所進行專業訓練期間利用課間(早、晚自習)進行宣導，共計11班期51人次，其中男性39人(76%)/女性12人(24%)。
2. 為強化同仁性別敏感度及性別平權觀念，分別於本所114年3月7日「花言巧語」及4月9日「友善久久」活動，參加同仁分別有18及19人，其中男性 8人(44%)/6人(32%)、女性10人(56%)/13人(68%)。
3. 為增進民眾、同仁及學員之性別敏感度與性別平權觀念，114年3月31日、4月16日及5月2日分別於本所網登載性別友善職場圖文懶人包6份、最新「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練教材及簡報及國際不再恐同日活動訊息供點閱瀏覽。

(二)飛航服務總臺

1. 本總臺自製「性別無界限，領航有專業」海報宣導方式如下：

- (1)業掛置於總臺官網、臉書、各單位公布欄及電視牆等公開場合宣導。
- (2)於業務合作、交流及會議時，同時向外部人員宣導性別平等觀念。

2. 執行情形：

- (1)114年自製性別平等宣導品：本總臺自製「性別無界限，領航有專業」文宣經民航局審查通過，於業務合作、交流、參訪及會議時，對外部人員展示以宣導性別平等。
- (2)線上宣導：截至114年12月16日止，「性別無界限，領航有專業」文宣於本總臺臉書粉絲專頁計有34人按讚、官方網站點閱率計368次、內網點閱率計348次。

3. 實體宣導：

- (1)於會議中對外部人員宣導共計7場次62人：114年8月11日113民航特考第二梯次報到11人，男5人(45%)、女6人(55%)、114年8月14日臺北航空氣象中心於第7次氣象預報技術研討會11人，男8人(73%)、女3人(27%)、114年8月14日派駐廠商會議8人，男4人(50%)、女4人(50%)、114年8月21日施工廠商會議6人，男5人(83%)、女1人(17%)、114年8月22日鵝鑾鼻建物整修工程保固期會勘會議5人，男4人(80%)、女1人(20%)、114年9月17日松山機場燈光不斷電系統故障廠商檢討會議12人，男11人(92%)、女1人(8%)、114年10月28日「114~118年汰換臺北飛航情報區儀降系統案」114年第1次合約管理會議9人，男9人(100%)、女0人(0%)。
- (2)向至本總臺參訪人員宣導共計4場次120人：114年9月1日空軍官校飛安中心參訪23人，男21人(91%)、女2人(9%)、114年9月24日桃園市機師職業工會參訪30人，男26人(87%)、女4人(13%)、114年10月16日通航資聯隊參訪32人，男29人(91%)、女3人(9%)、114年10月29日萬能科技大學航空暨運輸服務管理系參訪35人，男11人(31%)、女24人(69%)。
- (3)向至本總臺參訓人員宣導共計5場次82人：114年8月20日新一代航空情報服務系統使用者進階訓練19人，男17人(89%)、女2人(11%)、114年8月22日新一代航空情報服務系統使用者進階訓練17人，男14人(82%)、女3人(18%)、114年9月1日對外新一代航空情報服務系統N-AIS使用者進階訓練19人，男11人(58%)、女8人(42%)、114年9月5日對外新一代航空情報服

務系統 N-AIS 使用者進階訓練14人，男10人(71%)、女4人(29%)、114年9月8日對外新一代航空情報服務系統 N-AIS 使用者進階訓練13人，男9人(70%)、女4人(30%)。

(三)臺南站

1. 以性別平等為概念製作「就業無歧視職場任我行」宣傳海報，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73人次(男性占43人，女性30人)。
2. 114年5月23日邀請中正法律教授擔任講座，講述有關「法制與實踐：兩性人權公約與消除對婦女一切形式歧視公約)」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%)。

(四)嘉義站

1. 自製「尊重多元性別認同，共同營造友善環境就業平等零歧視，職場友善最加值」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。
2. 114年11月20日舉辦「兩公約的人權『鏡』頭：從新聞時事看人權與我們的生活」課程，邀請有澤法律事務所-方旻淇律師至站授課，運用兩公約(《公權力及政治權利國際公約》與《經濟社會文化權利國際公約》)作為人權濾鏡，從機場場域再到職場，逐步引導同仁至深層的社會結構性歧視，是否潛藏對身心障礙、性別或族群的歧視，並進一步延伸至職場中關於招募門檻與勞動待遇的結構性偏見。並透過開放式討論，不僅揭示了公共場域中無形的排他性，更強化了參與者在日常生活中辨識歧視、實踐「合理調整」的思辨能力，讓兩公約成為守護尊嚴與社會共融的實戰工具；而本次課程參與人數計22人，其中男性17人(77%)、女性5人(23%)。
3. 「為精進同仁的同理心與溝通能力，本站於114年6月27日邀請樹藝工坊-李永謨工藝師至站辦理『創造樹的生命價值 v.s 樹木的低語：從適材適用到心之所向』手作課程。該課程秉持性別平等與多元包容的精神，強調不論性別、職位或家庭角色，每個人都擁有探索自我與表達情感的權利。透過親手製作樹藝作品，讓同仁打破社會對性別行為的既定框架，在創作中找回真實自我，體驗生命中的療癒與喜悅。從理解樹的『語言』正如理解不同性別

與文化背景下的差異。當同仁學會尊重每一株樹木的獨特性，這份同理心將轉化為家庭與職場中跨性別、跨角色的溝通橋樑，幫助同仁建立更具包容性的互動技巧，共同營造一個尊重差異、情感共享的平權環境。」；而本次課程參與人數計18人，其中男性12人(67%)、女性6人(33%)。

(五)花蓮站

1. 自製「性別無界限 平等有尊嚴」及「性別平等 由我做起」海報，於114年3月至12月間對2間國小、4國中及1間高中參訪師生宣導性別平等之觀念，人數總計392人，男性180人(46%)，女性212人(54%)。
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114年4月7日辦理「性騷擾防治案件處理與性別平等」教育訓練與專題演講，參加人數分別為52人(男性30人(57%)、女性22人(43%)。

(六)金門站

金門站已製作宣導品2種(海報、fb 粉絲專業)，宣導主題為性別平等，並送民用航空局性別平等工作小組提供檢視意見後，向外部民眾宣導並透過網站、航廈電子看板及對外機關參訪時，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。

(七)澎湖站

澎湖站製作性別平等、多元性別之認識海報，置於機關網站、臉書、並於航廈大廳以移動式燈箱燈等媒介對外部民眾宣導，以提升民眾性別平等意識及觀念。

(八)臺東站

1. 本站以營造性別友善之公共環境為目標，透過多元管道推動性別平等觀念。除於航廈空間設置自製宣導海報(宣導標語：「性別不應是阻礙，而是多元的光彩」)及電子看板，持續傳達尊重多元與包容之理念外，亦結合業務實際，擴大宣導對象。
2. 對內方面，於平日召開各項業務會議時，適時向同仁宣導性別平等相關觀念，強化同仁對性別議題之認知。
3. 對外則開放各級學校申請參觀，於學生蒞站參訪期間，配合飛航駕駛員及空服員等職務介紹，進行破除職業性別刻板印象之宣導。114年度於7月15日辦理臺東航空站暑期志工會議，參與學生及家長之性別比例為男11人、女12人；另於康樂里鳳凰宮及豐年

里福安宮，配合民眾申請噪音補助款期間，向民眾宣導性別平等相關業務。

4. 透過內部宣導、教育參訪及公共場域多元呈現等方式，持續營造航空站為不分性別、溫暖且友善之公共空間。