

交通部民用航空局性別平等工作小組 105 年度第 1 次會議紀錄

壹、會議時間：105 年 2 月 17 日（星期三）上午 9 時 30 分

貳、會議地點：本局 308 會議室

參、主席：何副局長淑萍

記錄：潘瑋筑

肆、主席致詞

伍、上次會議（104 年 10 月 16 日）決議執行情形：

項次	決議事項	執行單位	執行情形	建議列管情形
報告事項： 案由一： 交通部性別平等專案小組第 24 次會議，與本局有關之事項與決議一案。	請就以下事項修正「空勤組員人力配置專案簡報」。 一、請補充說明國內外前後艙組員飛時限度之差異。 二、請再確認「空勤組員人力配置專案簡報」之「專案檢查結果分析及說明」中「連續 30 日飛時人數分布」之確切數據係飛航執勤期間(FDP)或執勤期間(DP)。 三、針對紅眼航班之修法方向及空服員權益保障事項請具體說明。 四、與勞動部溝通工時認定之差異問題。	本局飛航標準組	一、本局飛航標準組已依交通部第 25 次會議決議事項予以修正簡報資料。 二、本局已儘速推動有關空勤組員相關飛時管理規定之修正，辦理情形說明如下： (一)104 年 12 月 30 日辦理「航空器飛航作業管理規則有關組員飛航時限相關條文修正草案第 1 次公聽會(飛航組員適用條文)」，邀請行政院性別平等會、勞動部、工會、勞動團體、航空公司、飛航安全調查委員會…等參與討論。會中就修	<input checked="" type="checkbox"/> 解除列管 <input type="checkbox"/> 持續列管

			<p>法背景、期程、目標及現行規範與美國聯邦法規條文比較外，並進行本次草案增、修訂、保留及刪除之條文之逐條說明討論，彙整各方意見後併於下次公聽會繼續討論。</p> <p>(二)105 年 1 月 25 日已辦理第 2 次公聽會。</p> <p>(三)最新辦理情形列入本次報告案第一案。</p>	
<p>討論事項： 案由一： 有關 104 年截至 9 月底止本局及所屬機關辦理交通部「性別平等政策綱領」各篇具體行動措施之執行情形一案。</p>	<p>【權力、決策與影響力篇】 「(四)、3. 重視在地知識，提升政策規劃的適切性」之辦理情形：有關本局各航空站均積極推動與地方政府、團體之交流乙節，<u>建議著重於政策宣導及性別主流化相關活動。</u></p>	本局各航空站	<p>104 年 10 月 22 日以人字第 1045021268 號函知所屬日後填報相關資料時，著重與政策宣導及性別主流化相關活動。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>解除列管 <input type="checkbox"/>持續列管</p>
	<p>【人身安全與司法篇】 「消除對婦女的暴力行為與歧視部分」之辦理情形：<u>請未辦理性騷擾防治教育訓練之機關儘速辦理完竣。</u></p>	<p>本局飛航服務總臺、民航人員訓練所、馬公航空站、花蓮航空站</p>	<p>一、飛航服務總臺已於 104 年 12 月 3 日辦理完成。</p> <p>二、民航人員訓練所已於 104 年 11 月 27 日辦理完成。</p> <p>三、馬公航空站已於 104 年 10 月 23 日辦理完</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>解除列管 <input type="checkbox"/>持續列管</p>

			成。 四、花蓮航空站已於 104 年 11 月 11 日辦理完成。	
討論事項： 案由一： 有關 105 年度本局及所屬機關辦理交通部「性別平等政策綱領」各篇具體行動措施之規劃重點與預期目標一案。	【環境、能源與科技篇】 「(一)、2.擴建環境、能源與科技領域的性別專業人才與民間團體之資料庫；……，充實女性學者專家比例」之辦理情形：有關本局推動因應航空業務成立之各委員會，其 <u>成員任一性別符合三分之一比例原則，建議達成比率由 85%提高至 90%。</u>	本局人事室	已配合修正本局 105 年度性別平等政策綱領「成員任一性別符合三分之一比例原則，由 85%提高至 90%。	<input checked="" type="checkbox"/> 解除列管 <input type="checkbox"/> 持續列管
討論事項： 案由三： 有關本局各任務編組、委員會及專案小組編組成員性別比例檢討表一案	賡續列管未符合「任一性別比例已達三分之一者」規定之單位，並依 105 年度性別平等政策綱領預期目標，105 年度至少達成 90%。	本局人事室	本局現有 21 個委員會，符合「任一性別比例已達三分之一者」之規定者 19 個，比率達 90%。	<input checked="" type="checkbox"/> 解除列管 <input type="checkbox"/> 持續列管

決 議：列管四案，其中「上次會議報告事項案由一」最新辦理情形已列為報告事項第一案審議外，其他三案執行情形同意解除列管。

陸、報告事項

案由一：交通部性別平等專案小組第 25 次會議，與本局有關之事項與決議一案。

說 明：

一、交通部於 104 年 10 月 23 日由曾政務次長大仁召開交通部性別平等專案小組第 25 次會議，會中與本局有關事項

為：「請本局針對修正之航空業『空勤組員人力配置』進行專案報告。」

二、本案業經交通部解除列管，該部請本局澄清及協調下列問題，並於修法及向行政院報告時加強說明：

(一)前、後艙組員飛時限度之差異。

(二)與勞動部充分溝通空勤組員飛航執勤時間(FDP)、執勤時間(DP)與勞動基準法計算規定之差異問題。

三、本案係請本局業管單位飛航標準組赴交通部進行報告，有關最新辦理情形，請飛航標準組說明。

決 議：本案與第二案同意解除列管，但請飛航標準組賡續錄案辦理後續法規修正事宜，並應注意修法內容不可超越母法，以免產生法制問題。

案由二：行政院性別平等會第 12 次委員會議，與本局有關之事項一案。

說 明：

一、行政院於 105 年 1 月 14 日由毛院長治國召開行政院性別平等會第 12 次委員會議，會中與本局有關部分為第 11 次委員會議報告事項第 1 案「交通部儘速推動相關飛時管理規定之修正，並邀請關心此議題委員參與討論一節」，經決議：「請馮政務委員燕於交通部民用航空局召開第 2 次公聽會前，邀集交通部提報航空器飛航作業管理規則部分條文修正草案內容，並邀勞動部及本會就業及經濟組委員共同參與提供意見。」

二、上述會議，本局由業管單位飛航標準組赴行政院性別平等會委員會議作專案報告，有關處理情形，請飛航標準組說明。

決 議：同本次會議報告事項第一案，解除列管。

案由三：有關交通部推動性別主流化執行計畫（103-106 年度）本局 104 年 1 至 12 月執行情形一案。

說明：

一、依據交通部推動 103-106 年度性別主流化執行計畫辦理；上述計畫目標為「營造無障礙、性別友善且安全的交通運輸環境」。

二、查 104 年度 1 月至 12 月需執行之關鍵績效指標項目計 5 項，執行情形如次，請審議：

目標值 項目	104 年 目標值	1-12 月 實際值	達成度	辦理情形
各航站提供老年人及身障乘客無障礙登機輔具設備之比例	70%	14/16x100% =87.5%	125%	本局所屬各航空站目前備有斜坡式搭機輔具或身心障礙電動升降車供搭機旅客使用，另部分航空站設有空橋或提供低底盤接駁車等，方便老年人及身障乘客無障礙搭機。經統計截至 104 年提供各類機型之登機輔具均已達使用機型 87.5%。
完成設置婦女搭乘計程車專區（含相關監視設備）之航空站數	5（乙等航空站完成設置）	5/5X100% = 100%	100%	本局所屬乙等（臺南、金門、馬公、臺東、花蓮）航空站，均完成婦女搭乘計程車專區之設置，提供性別友善交通環境。
性別主流化訓練參訓率	85%	(1338/1338)x100% =100%	117.6%	為強化同仁性別主流化意識及觀念，本局 104 年績效目標共同考核項目規定，每位同仁需完成相關訓練 4 小時；又局屬機關每位職員均需完成至少 2 小時之相關訓練。104 年度本局及所屬機關職員參加性別主流化相關訓練總人數 1338 人，參訓人數計 1338 人，參訓率為 100%。

目標值 項目	104 年 目標值	1-12 月 實際值	達成度	辦理情形
中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數		0	0	本局辦理之「桃園航空城機場園區建設計畫」，已依規定辦理性別影響評估；惟上述計畫係依據土地徵收條例辦理航空城相關土地所有權之土地現金補償費用，因對象無性別之限制，且目前該計畫尚未核定，俟執行業務時，再就性別差異及不同需求做評估，爰未訂定性別考核指標
性別統計指標項目新增數	2	2	100%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本局 104 年於本局網頁性別主流化專區，建置有 103 年國籍航空公司受雇員工之人數、性別、年齡、飛行時數、教育程度等 5 種統計資料及「98-103 年國籍航空公司受雇員工占率一按教育程度及性別分」、「98-103 年國籍航空公司受雇員工性別比例」等 2 種，共 7 種性別統計資料，達成度 100%。 2. 據統計資料顯示，近五年國籍航空公司受雇員工人數逐年上升，由 98 年 19,246 人增至 103 年為 25,492 人，其中女性受雇員工比率由 40.2% 增至 44.8%，兩性比率已逐年拉近。

決 議：同意備查。

案由四：有關 104 年 1 月至 12 月交通部「性別平等政策綱領」各篇具體行動措施，本局辦理情形一案，提請審議。

說 明：

- 一、本局依據旨揭交通部「性別平等政策綱領」分工事項規定，擬具各篇具體行動措施，有關本局及局屬機關「104 年規劃重點及預期目標」計有「權力、決策與影響力篇」4 項、「人身安全與司法篇」1 項及「環境、能源與科技篇」11 項，共計 16 項。
- 二、檢附本局及所屬機關 104 年 1 月至 12 月執行「性別平等政策綱領」-「權力、決策與影響力篇」、「人身安全與司法篇」及「環境、能源與科技篇」辦理情形表各 1 份(如附件 1，第 10 頁至第 18 頁)，請審議。

決 議：本案建議作以下調整，餘同意備查。

- 一、【篇別：人身安全司法篇】「(一)落實職場之性騷擾防治工作，包括公務體系、國軍體系及民間企業相關之性騷擾申訴救濟及保護管道。」乙節，建議納入民航業者辦理性騷擾防治之相關資料。
- 二、【篇別：環境、能源與科技篇】
 - (一)「(一)、4. 有關本局及所屬各機關檢視勞動條件，並宣導及提供公務人員請假規則及勞動基準法有關產前假…等規定，宣導次數至少 2 次以上」乙節，請 104 年未達成年度目標之機關，105 年需加強辦理並予以改進。
 - (二)「(四)、5. 在防災、救災與重建過程中，積極結合民間網絡，促進不同民間團體的對話，並確保女性能充分參與決策過程。」之辦理情形：有關本局各航空站在防災、救災與重建過程中，……確保女性充分參與決策過程乙節，建議詳述活動辦理情形，並可以附件

方式呈現。

案由五：有關本局及所屬機關 104 年性別平等工作小組運作情形一案，提請審議。

說明：

- 一、工作小組委員性別比例：為利性別主流化業務之推動，本局要求局屬機關應設置「性別主流化業務工作小組」，且其成員應符合任一性別比例三分之一之規定；經調查 104 年本局及所屬機關工作小組委員性別比例，均符合任一性別比例達三分之一之規定。
- 二、召開會議次數：為推動性別主流化業務，本局要求局屬機關每年至少召開 1 次工作小組會議並確實執行；經調查 104 年局屬機關均依規定辦理至少 1 次工作小組會議。
- 三、外聘委員部分：經調查 104 年計有本局、飛航服務總臺、台北、高雄、花蓮、台南及台中航空站等 7 個機關聘有外聘委員，執行情形仍須加強，將賡續強化局屬機關外聘委員機制，俾利性別主流化業務推展。
- 四、檢附「民用航空局及所屬機關 104 年性別平等性別主流化業務工作小組運作情形表」1 份（如附件 2，第 19 頁至第 20 頁），請審議。

決 議：同意備查。

柒、討論事項

案由一、有關本局 105 年性別主流化意識培力規劃情形，提請審議。

- 一、為強化本局職員性別敏感度及性別平權觀念，俾於規劃或檢視各項政策和法令時，納入性別觀點，以落實性別平等，本局本(105)年規劃辦理本局性別主流化相關教育訓練如次：

（一）辦理讀書會：宣導性別主流化觀念，深化性別平權意

識，使機關員工價值觀內化，進而建立優質和諧的性別工作環境。

- (二) 派員參加相關性別主流化教育訓練：派員參加公務人力發展中心、行政院人事行政總處地方行政研習中心及其他機關辦理之性別主流化訓練課程。
- (三) 鼓勵同仁自行網路學習：鼓勵同仁至本局、文官 e 學苑、e 等公務園等網站自行學習。
- (四) 本局及所屬辦理性別平等業務相關人員，透過薦送參加本局或外機關性別主流化相關議題之訓練，本年至少接受 1 天以上性別影響評估訓練。
- (五) 辦理 1 場次性騷擾防治教育訓練課程。
- (六) 於本局人事室出刊之「人事服務簡訊」開闢「性別主流化專欄」，每月刊載性別主流化有關資訊，以強化同仁性別意識及觀念。

二、為強化性別主流化意識及觀念，本(105)年本局及所屬機關職員每人必須接受相關訓練 4 小時，並於本局 105 年度目標管理考評項目之「共同考評項目」規定，本局同仁至少需完成性別主流化研習時數 4 小時，未達學習時數標準者，每 1 人扣該單位年終考績考列甲等比例 0.1%，並於局務會報列管。

三、以上本局 105 年度規劃辦理之課程有無待改進或加強之處，請各位委員提供寶貴意見，獲致決議後，據以辦理。

決 議：照案通過。

案由二：有關交通部「104 年性別平等業務輔導考核實地考核綜合座談分辨表」，本局辦理情形一案，提請審議。

說 明：本局配合交通部 104 年性別平等業務輔導考核實地考核綜合座談紀錄及分辨表，擬具配合辦理之具體措施，計有 6 項。檢附本局「104 年性別平等業務輔導考核實地

考核綜合座談分辨表 1 份」(如附件 3，第 21 頁至第 26 頁)，請審議。

決 議：

一、「序號 5. 請全面檢視交通運輸工具使用上是否造成性別落差，針對女性需求(如孕婦、家庭主婦)提出改進措施。」

乙 節：

(一) 有關航空站環境改善部分，建議可參考地方政府所規劃推動之孕婦專用停車位等友善交通措施。

(二) 請航站管理小組督導各航空站檢視航空站周遭環境，是否有不適宜女性穿著高跟鞋行走之道面設施，並視經費預算予以改善，惟暫不列入辦理情形。

二、餘照案通過。

捌、臨時動議

玖、主席裁示事項：

一、交通部召開性別平等專案小組會議時，如案涉本局相關組室業務者，請該組室派員列席與會，藉此可增加與部屬各機關進行知識交流，及吸取他機關經驗，以作為辦理本局性別主流化業務參考。

二、為期性別主流化意識能落實於政策中，嗣後本局於訂定年度規劃重點及預期目標時，請各組室就目前職掌範圍內業務符合性別主流化部分，提出具體目標，由人事室彙整後資料再請各組室檢視是否妥適，經核定後據以執行。。

拾、散會：上午 12 時 00 分

「性別平等政策綱領」權力、決策與影響力篇辦理情形表

填報期間：104 年 1 月至 12 月

目標 項目	具體行動措施	104 年規劃重點 及預期目標	本局辦理情形
(三) 培力女性，活化婦女組織	3. 各部會及地方政府應與內政部入出國及移民署協力，挹注資源，對新移民女性、新移民配偶之家庭與新移民人口集中之鄉鎮加強性別意識培力及宣導，增加新移民參與公共事務之機會	民用航空局積極推廣各航站新移民擔任志工，於志工招募公告加入「歡迎新移民加入志工服務」之文字，並於網站公告宣傳	本局所屬各航站均積極推廣新移民擔任志工，於志工招募公告加入「歡迎新移民加入志工服務」之文字，並於網站公告宣傳；104 年本局所屬臺北站遴用新移民(越南籍)1 人、高雄站遴用新移民(越南籍)4 人擔任志工，讓新住民志工結合原生母國之經驗，融入在地活動，增加新住民參與公共事務之機會。
(四) 深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性	1. 建立市場經濟、社會組織、與家庭生活的性別統計	民用航空局將繼續蒐集及建立民航業現職航空人員性別統計資料，預計建立至少 5 種以上民航業相關統計資料，以瞭解民航業現職航空人員性別參與情形，並置於該局性別主流化專區，提供需用單位統計分析與運用	1. 104 年於本局網頁性別主流化專區建置 7 種與性別相關統計資料，包含 103 年國籍航空公司受雇員工之人數、性別、年齡、飛行時數、教育程度及「98-103 年國籍航空公司受雇員工占率一按教育程度及性別分」、「98-103 年國籍航空公司受雇員工性別比例」，提供需用單位統計分析與運用。 2. 據資料顯示，近五年國籍航空公司受雇員工人數逐年上升，由 98 年 19,246 人增至 103 年之 25,492 人，女性受雇員工比率由 40.2% 增至 44.8%，兩性比率已逐年拉近。

	2. 落實政府資訊公開透明，建立參與平等	民用航空局各航空站利用跑馬燈、LED 電子看板刊登相關政令宣導比率達100%，供民眾瞭解政府推動之政策，落實政府資訊公開透明。	104年本局各航空站充分利用跑馬燈、LED 電子看板宣導相關政令總計 2,513 次：臺北站 3 次、高雄站 2 次；以下站係每月宣導：花蓮站 440 次、臺南站 310 次、馬公站 332 次、臺東站 303 次、金門站 432 次、臺中站 358 次及嘉義站 333 次。
	3. 重視在地知識，提升政策規劃的適切性	民用航空局各航空站積極推動與地方機關、團體之交流，利用集會、辦理飛安宣導、消防救災演練或參與地方活動時廣納在地民意，或邀請地方政府、社團及民眾共同參與，各航空站辦理相關活動至少 3 次以上。	本局各航空站推動女性同仁積極參與地方機關、團體之交流並鼓勵參與決策(如參加地方機關座談會、飛安宣導等)，104 年派員次數共 74 次：臺北站 3 次、高雄站 3 次、花蓮站 21 次、臺南站 4 次、馬公站 6 次、臺東站 18 次、金門站 3 次、臺中站 10 次、嘉義站 6 次。

「性別平等政策綱領」人身安全與司法篇辦理情形表

填報期間：104 年 1 月至 12 月

目標 項目	具體行動措施	104 年規劃重點 及預期目標	本局辦理情形
(一) 消除對婦女的暴力行為與歧視	落實職場之性騷擾防治工作，包括公務體系、國軍體系及民間企業相關之性騷擾申訴救濟及保護管道。	<p>一、本部及所屬各機關(構)業建立性騷擾防治機制，將依相關機制受理申訴並依程序調查。</p> <p>二、本部及所屬各機關(構)於辦理採購案件時，將請外包廠商提供性騷擾防治機制之相關資料，要求外包廠商確實建立性騷擾防治機制，以提供性別友善之工作環境。</p> <p>三、本部及所屬各機關(構)將利用辦理教育訓練、業務訪視或提供交通運輸服務等機會，加強向同仁、相關執業人員或民眾進行宣導：</p> <p>民用航空局及所屬機關預計辦理性騷擾防治相關之觀念宣導教育訓練 1 次以上達 100%。</p>	<p>1. 本局及所屬機關均建立性騷擾防治機制，並設有性騷擾防治申訴評議委員會受理性騷擾申訴及調查案件；本局及所屬 104 年均無性騷擾申訴案件。</p> <p>2. 有關志工及各項委外業務之契約，均規定承包廠商須建立員工受僱期間性騷擾防治申訴機制，又承包廠商員工發生性騷擾案件時，應回報業務委外機關、單位，俾瞭解處理情形，保障工作權。</p> <p>3. 本局及所屬 104 年均至少辦理 1 場次性騷擾防治教育訓練。本局係於 104 年 6 月 5 日辦理，邀請輔大法律學系吳志光教授擔任講座。</p>

「性別平等政策綱領」環境、能源與科技篇辦理情形表

填報期間：104 年 1 月至 12 月

目標 項目	具體行動措施	104 年規劃重點 及預期目標	本局辦理情形
(一) 讓各政策領域內的性別隔離降到最小	1. 蒐集我國環境（含自然環境、防救災體系、基礎設施、營建工程、大眾運輸交通等）、能源（含生產、供給與消費層面）、科技（含所有科學、科技產品、資訊媒體、通訊服務等）領域內，教育、就業、決策與受益人口之性別統計，建立長期追蹤資料庫，並進行國際比較。	民用航空局建立至少 5 種以上民航業相關統計資料，以瞭解民航業現職航空人員性別參與情形，並置於該局性別主流化專區，提供需用單位統計分析與運用。	1. 104 年於本局網頁性別主流化專區建置 7 種與性別相關統計資料，包含 103 年國籍航空公司受雇員工之人數、性別、年齡、飛行時數、教育程度及「98-103 年國籍航空公司受雇員工占率一按教育程度及性別分」、「98-103 年國籍航空公司受雇員工性別比例」，提供需用單位統計分析與運用。 2. 據資料顯示，近五年國籍航空公司受雇員工人數逐年上升，由 98 年 19,246 人增至 103 年之 25,492 人，女性受雇員工比率由 40.2% 增至 44.8%，兩性比率已逐年拉近。
	2. 擴建環境、能源與科技領域的性別專業人才與民間團體之資料庫；或在既有工程、環境、科技等人才資料庫內，充實女性學者專家比例。	民用航空局推動因應航空業務成立之各委員會，其成員任一性別符合三分之一比例原則達比率達 80%。	本局係屬航空業務領域，積極落實兩性平等，有關因應民航事業需要所成立之各委員會，均積極充實女性學者與專家之參與，本局現有 21 個委員會，符合「任一性別比例已達三分之一者」之規定者 19 個，比率達 90%。

	<p>3. 環境、能源與科技領域之主管單位，以及教育、媒體、勞工等部門，均應確保在政策計畫設計和宣導過程，避免複製刻板印象和論述，積極鼓勵年輕女性選擇理工、科技學科，檢視有哪些阻礙女性選擇理工科系或課程之制度因素，並研擬因應對策。</p>	<p>民用航空局及所屬機關航空業務人員遴用程序，符合性別平等、無性別歧視原則，預定達成100%。</p>	<p>本局係屬航空業務領域，積極落實兩性平等，於辦理民航特考及各類人員遴用、升遷，均未設定任何性別歧視規定，符合性別平等、無性別歧視原則，達成100%。</p>
	<p>4. 鼓勵各部門發展積極策略，包括家庭與工作平衡策略，檢討勞動條件與超時工作情形，以吸引更多女性進入環境、能源、科技領域就業，並鼓勵男性兼顧家庭照顧責任。</p>	<p>一、本部暨所屬機關(構)勞動條件或超時工作均依規定辦理，持續督促各單位人員執勤情形符合人事法規及勞動條件相關規範並盡量減低同仁超時工作情形。另同仁依公務人員請假規則及勞動基準法規定，享有產前假、娩假、陪產假、育嬰假及家庭照護假等假別，以保障職場女性就業安定，同時男性同仁亦享有請育</p>	<p>本局及所屬各機關均積極宣導及提供公務人員請假規則及勞動基準法有關產前假、娩假、陪產假、育嬰假及家庭照護假等規定，共宣導45場次(本局2次、臺北站9次、高雄站6次、花蓮站9次、臺南站3次、馬公站5次、臺東站1次、金門站4次、臺中站2次、嘉義站4次)。</p>

		<p>嬰假之規定，鼓勵男性兼顧家庭照顧責任。</p> <p>二、民用航空局及所屬機關檢視勞動條件，並宣導及提供公務人員請假規則及勞動基準法有關產前假、娩假、陪產假、育嬰假及家庭照護假等規定，以保障職場兩性就業安定，鼓勵兩性兼顧家庭照顧責任，宣導次數至少 2 次以上。</p>	
	<p>5. 透過終身學習系統或社區讀書會等方式，推動具性別敏感度之環境、能源、科技領域資訊學習與宣導，並應貼近男女或城鄉居民資訊管道使用之便利性，減少性別落差及城鄉差距。</p>	<p>本部及所屬各機關（構）均依據「行政院及所屬各機關公務人員終身學習實施要點」及「行政院及所屬各機關公務人員數位學習推動方案」等規定，積極落實行政院推動之性別主流化政策，並賡續依據「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」辦理各項性別主流化訓練、</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本局及所屬機關積極落實行政院推動之性別主流化政策，除辦理各項性別主流化訓練及宣導外，亦派員參加相關講習及學習活動。 2. 為強化同仁性別主流化意識及觀念，本局於 104 年度績效目標規定，每位同仁需完成相關訓練 4 小時；又局屬機關每位職員均需完成至少 2 小時之相關訓練。 3. 經統計本局及所屬機關職員 104 均完成 2 小時性別主流化相關訓

		宣導、薦送人員參加相關講習及學習活動，亦利用數位學習方式辦理教育訓練。	練
(二) 不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足	2. 在政府執行或補助的各項業務報告或研究計畫，凡涉及人數的統計資料者，原則上均納入性別及有相關性的複分類統計。	民用航空局各航空站建置之旅客滿意度問卷時，至少納入1項以上複分類項目，且至少辦理2次以上旅客滿意度問卷調查者達100%。	為提供性別友善交通環境，賡續落實各航空站每年至少辦理2次性別主流友善環境設施滿意度調查；104年各航空站均已完成2次旅客滿意度調查，於調查問卷中已納入性別及年齡等複分類統計，有關調查結果，並作為各航站設施、設備改進之參據，達成率100%。
	3. 針對大眾運輸、水電瓦斯、鐵公路、橋樑道路、路燈、公廁、衛生下水道、人行道、公園綠地、圖書館等各種基礎公共建設使用經驗，就性別與城鄉差距面向，進行調查研究，並研提出改善方案。	民用航空局： (一)各航空站每年至少辦理2次旅客對航站性別主流友善環境設施滿意度調查，並建立相關數據資料進行分析，作為改善及追蹤管考參據。 (二)各航空站每月彙填有關性別等面向之客訴或陳情意見統計表，進行研析，並敘明處理情形及改進意見。	1. 本局所屬各航空站104年均辦理2次以上航空站旅客對該站各項服務設施及各種基礎公共建設使用經驗之滿意度問卷調查，調查結果將作為改進之參據。 2. 本局所屬各航空站104年均無性別等面向之客訴或陳情案件。
	4. 針對各種災變、汙染、公共衛	民用航空局各航空站辦理2次以	1. 104年本局所屬各航空站均辦理2次以上旅客

	生等風險進行研究，瞭解不同性別與屬性的人口之風險脆弱性，特別考量原住民、農漁民、經濟弱勢者等之生活與生產需求，並提出因應策略。	上旅客滿意度調查，並就各種災變、汙染、公共衛生等風險提出具體改善建議方案或因應策略。	滿意度調查，以瞭解不同性別與屬性的人口之風險脆弱性，俾據以作為改善之參據。 2. 本局各航站年度內均辦理各項災害防救演練及定期作設施檢測；旅客對於航站有關各種災變、汙染、公共衛生等之風險議題，均未提出任何改善建議。
(三) 女性與弱勢的多元價值與知識得以成為主流或改變主流	1. 以女性、高齡、兒童、行動不便者等弱勢族群之安全與便利需求為設計依據，重新檢討公共空間規劃及設計的便利、友善與安全性，包括道路、人行道、天橋地下道、公廁、哺乳空間等，並訂定具體改善計畫及時間表。	民用航空局各航空站辦理 2 次旅客滿意度調查，並實施無障礙設施檢測及提出改善計畫及時間表。另各航空站視需要邀請臺灣無障礙協會或身心障礙團體蒞站檢視無障礙設施及服務，作為改善之參考，以貼近其需求。	本局所屬各航空站目前均設置有無障礙設施及訂有無障礙之標準運輸服務模式及流程，104 年各航空站均已完成至少 2 次旅客滿意度問卷調查，並依問卷調查及設施檢測結果，予以改善現有無障礙設施。
	5. 補助、獎勵、研發從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計。	民用航空局召開「交通部民用航空局暨桃園國際機場股份有限公司通用化無障礙交通環境推動小組」會議，以協助航空站檢視無障礙設施是否符合通用設計。另	1. 本局 104 年度已召開「交通部民用航空局暨桃園國際機場股份有限公司通用化無障礙交通環境推動小組」會議 2 次，並請桃園國際機場股份有限公司於會議分享經驗，俾利各航空站觀摩學習。 2. 本局已請各航空站視

		各航空站於年度內需進行2次以上航空設施檢視，並就所發現問題研擬相關改善措施。	需要邀請臺灣無障礙協會或身心障礙團體蒞站檢視無障礙設施及服務，俾提供旅客安全舒適友善的搭機環境。。
(四) 結合民間力量，提高治理效能	5. 在防災、救災與重建過程中，積極結合民間網絡，促進不同民間團體的對話，並確保女性能充分參與決策過程。	民用航空局各航空站在防災、救災與重建過程中，積極與民間團體、航空公司、醫療機構或消防單位等機關團體合作，並確保女性充分參與決策過程。	<p>本局航空站加強確保女性充分參與活動及會議決策過程，104年辦理如次：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 高雄站：104.11.5舉辦空難災害防救演習，由女性同仁策畫，計男性162人、女性80人(占33%)參加。 2. 花蓮站：辦理6場次飛安宣導活動，計男性141人、女性50人(占35.5%)參加。 3. 臺南站：104.11.3舉辦災害防救演習，計男性128人、女性68人(占34.7%)參加。 4. 馬公站：辦理空難災害防救演習，計男性174人、女性101人(占37%)參加。 5. 臺中站：104.10.16辦理空難災害防救演習，計男性178人、女性126人(41.45%)參加。

民用航空局及所屬機關 104 年性別平等性別主流化業務工作小組運

項目 機關名稱	小組成員						104 年 開會 次數	外聘委員		
	內聘人數		外聘人員		合計	召集人 職稱		服務機關	職稱	
	男	女	男	女						
民用航空局	7	6	0	2	15	副局長	3	海國法律事務所	律師	
								臺北大學法律學系	教授	
飛航服務總臺	5	4	0	1	10	副總臺長	1	臺北市家庭暴力暨 性侵害防治中心	副主任	
民航人員訓練所	3	3	0	0	6	副所長	1			
台北航空站 (南竿、北竿站)	4	4	0	1	9	副主任	1	台灣警察專科學校	副教授	
高雄航空站 (恆春站)	4	5	1	1	11	副主任	1	國立成功大學	副教授	
								正鑫聯合律師事務 所律師	律師	
花蓮航空站	5	5	1	0	11	代理主任	1	阮慶文律師事務所	律師	
臺東航空站 (蘭嶼、綠島站)	4	3	0	0	7	代理主任	1			
臺南航空站	4	3	0	1	8	組長	1	運鞍法律事務所	律師	

項目 機關名稱	小組成員						104 年 開會 次數	外聘委員名單				
	內聘人數		外聘人員		合計	召集人 職稱		服務機關	職稱	姓名	性別	是否曾參與相關 婦權活動
	男	女	男	女								
馬公航空站	3	4	0	0	7	組員	1					
臺中航空站	2	3	0	1	6	組長	2	正心高級中學	專任輔導教師	陳怡君	女	
金門航空站	5	3	0	0	8	組長	1					
嘉義航空站	3	3	0	0	6	組長	1					

交通部 104 年性別平等業務輔導考核實地考核綜合座談建議事項分辦表

民用航空局配合規劃辦理項目及具體措施

序號	性別平等處建議事項	交通部規劃方向	本局權責機關(單位)	本局規劃辦理項目及具體措施	辦理情形
1	對業者進行評鑑或服務品質考核時，建議納入性別主流化工具(例如將提供友善的工作環境、措施納入考核指標)。	請有針對業者辦理評鑑或補助之相關機關(單位)錄案研議。	本局企劃組 本局空運組 本局標準組 本局航站管理小組	對所屬航站(或業者)辦理評鑑或服務品質考核時，應將友善的工作環境、措施納入考核指標(例如是否設置哺乳室、性別友善廁所、無障礙設施、辦理性別主流化教育訓練、男女廁所符合比例等)	一、本局已將辦理性別主流化教育訓練納入「國籍民用航空運輸業營運與服務評鑑」考核項目。 二、本局為民服務績效考核實施計畫，每年對所屬機關進行為民服務不定期考核及定期評鑑，均將友善工作環境及措施納入評核指標，如是否設置哺集乳室、無障礙設施(櫃臺、斜坡道、電梯、專用停車位、愛心鈴、身心障礙專用盥洗室等)、是否定期維護確保設施品質等，積極落實友善交通環境及提供完善設施。

序 號	性別平等處建議事項	交通部規劃方向	本局權責機關(單位)	本局規劃辦理項目及具 體措施	辦理情形
2	加強各機關間知識交流，達到知識擴散的效果。	由本部規劃自本部性別平等專案小組第 26 次會議(105 年 2 月)起，每次會議擇 1 所屬機關(構)性別業務亮點進行報告。	本局人事室	依據交通部規定，請本局相關組室提供性別主流化業務執行情形，彙報交通部。	如本局性別業務亮點提報表(如附件 4，第 25 頁)。
3	針對同仁的性別意識培力，不只是性別敏感度的提升，更應與業務內容結合。	本部依性平處所訂「『消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)』教育訓練及成效評核實施計畫(草案)」，請所屬機關(構)依核心業務發展製作 CEDAW 教育訓練教材，並據以辦理性別主流化訓練。	本局航站管理小組 本局資訊室 本局人事室 所屬各機關	1、製作「航空站友善交通環境—通用設計之認識」之教育訓練教材一種(航站管理小組、資訊室)。 2、積極辦理年度性別主流化教育訓練至少 4 小時(本局人事室、所屬各航空站)。	本局依性平處所訂「『消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)』教育訓練及成效評核實施計畫(草案)」，製作 CEDAW 教育訓練教材「航空站友善通用環境-通用設計之認識」，105 年 1 月已將教材大綱(如附件 5，第 26 頁)函送鈞部彙辦。
4	除性別統計外，更應加強後續發現性別落	請相關機關(單位)錄案辦理。	本局主計室 本局航站管理小組	1、105 年度新增性別統計資料至少 6 種，又	一、本局持續更新國籍航空公司受雇員工性別統計

序號	性別平等處建議事項	交通部規劃方向	本局權責機關(單位)	本局規劃辦理項目及具體措施	辦理情形
	差、進行性別分析、提出積極性的改善作為。		所屬各航空站	統計調查中至少納入2項性別及有關性的複分類統計。(主計室、航站管理小組、所屬各航空站) 2、本局各委員及臨時任務編組成員人數，符合任一性別比例已達三分之一規定之達成率90%。(人事室)	資料。 二、各航空站旅客滿意度調查均已納入已納入性別及年齡等複分類統計項目。 三、本局因應民航事業需要所成立之各委員會，均積極充實女性學者與專家之參與，現有21個委員會，符合「任一性別比例已達三分之一者」之規定者19個，比率達90%。
5	請全面檢視交通運輸工具使用上是否造成性別落差，針對女性需求(如孕婦、家庭主婦)提出改進措施。	請各交通運輸工具主管機關錄案辦理。	本局空運組 本局航站管理小組 所屬各航空站	1、各航空站檢視各類機型之登機輔具及運輸工具、照明設施，並針對女性需求提出改進措施，營造友善舒適之交通環境。(航站管理小組、所屬各航空站) 2、各航站檢視周遭環	一、本局各航空站均已設置哺集乳室。乙等以上航空站均設有女性搭乘計程車專區，並提供斜坡式搭機輔具或身心障礙電動升降車或空橋供搭機旅客使用，營造友善搭機環境。 二、以上預計106年各航空

序 號	性別平等處建議事項	交通部規劃方向	本局權責機關(單位)	本局規劃辦理項目及具 體措施	辦理情形
				境，是否有不適宜女性穿著高跟鞋行走之道面設施(如排水孔等)，並予以改善。	站均全面完成設置。
9	針對較無表現或執行落後的機關，建議設計相關督導機制，以提升整體平均值。	由本部規劃將所屬機關(構)辦理性別主流化業務情形納入相關績效考核項目。	本局人事室 所屬各航空站	本局性別平等工作小組定期召開會議，管控本局及所屬機關推動性別主流化業務之執行情形及進度。	本局性別平等工作小組定期召開會議，管控本局各單位及所屬機關推動性別主流化業務之執行情形及進度。

本部及所屬機關(構)性別業務亮點提報表

填表日期：105 年 1 月 27 日

提案機關 (構、單位)	交通部民用航空局
性別業務 專案名稱	航向幸福・打造性別友善航空站
亮點概述	<p>為推動性別平等業務及性別友善交通政策，營造無性別歧視之環境，本局每年度召開 2 次「交通部民用航空局暨桃園國際機場股份有限公司通用化無障礙交通環境推動小組」會議，並請各航空站視需要邀請臺灣無障礙協會或身心障礙團體蒞站檢視無障礙設施及服務。</p> <p>截至 104 年 12 月 31 日止，本局甲等(臺北、高雄)、乙等(花蓮、臺南、馬公、臺東、金門)航空站老年人及身障乘客無障礙登機輔具設備及設置婦女搭乘計程車專區(含相關監視設備)之比例均達 100%。各航空站均設有哺乳室，供需要的旅客使用。另每年針對航空站環境辦理旅客滿意度問卷，均無旅客投訴情形。</p>

備註：以 1 頁 A4，字體標楷體 14 為原則。

CEDAW 教材案例大綱規劃表

提案機關(單位)	交通部民用航空局		
填表人	黃耀緯	電話	02-87702253
案例名稱	航空站友善通用環境-通用設計之認識		
案例內容簡述	通用設計知識之理解		
現行法規/措施/ 統計結果	<p>(一)本局業成立「交通部民用航空局暨桃園國際機場股份有限公司通用化無障礙交通環境推動小組」，定期召開會議，以推動及改善各航空站行動不便者無障礙設施，營造友善旅遊環境。</p> <p>(二)本局各航空站多於 97 年 7 月「建築技術規則建築設計施工編」修正施行前取得建造執照並興建完成，依適用之「既有公共建築物無障礙設施替代改善計畫作業程序及認定原則」，皆符合規定；為加強無障礙旅客服務設施，本局各航空站已依據建築技術規則建築設計施工編(第十章)及建築物無障礙設施設計規範等規定，定期及不定期檢視改善無障礙設施。</p>		
相 關 CEDAW 條文及一般性 建議	第 13 條 C 段及第 18 號一般性建議		
教學目標	藉由交通運輸通用環境設計、實務探討及案例分析以提升本局及所屬機關人員規劃並落實機關、航空站之多元弱勢與女性友善使用環境之能力。		
討論議題	<p>一、通用設計於交通運輸環境之導入</p> <p>二、建構性別友善交通運輸之通用設計要素及案例</p> <p>三、交通運輸設施之通用設計評價指標及系統</p> <p>四、交通運輸設施之通用設計方法及程序</p> <p>五、培養性別意識覺察力之提升</p> <p>六、日本中部國際機場之通用設計案例探討及分析</p>		
預計合作之專 家學者	姓名	曹永慶	現職 大同大學設計科學研究所 專任教授兼所長