

## 交通部 112 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
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。 2. 提升中高齡女性勞動參與，	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	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。	<b>本項議題之績效指標均已完成</b> 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：民用航空局辦理： A. 與中華航空事業發展基金會合作，製作「A350 機師孫慧君體能 X 專業 X 抗壓=機師的日常」座談影片，並置於該局網站宣導，由女性飛航駕駛員孫慧君分享一名飛行員應該具備的資格，包括體能條件、基本專業能力與人格特質，以及機師養成流程，以宣導女性也能成為優秀的飛航駕駛員 B. 自製「航空職場性別平等-破除職業性別刻板印象 航空職場男、女均可擔任」海報，於 112 年 2 月 3 日至虎尾科技大學辦理第 1 場

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。	(懷孕)復職率達65%。 4. 性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。			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。	次破除職業性別刻板印象之宣導活動,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,宣導人次計21人,均對活動表示滿意,且對性別平等觀點更加瞭解。 C. 另自製「乘風而行 性平飛揚 相尊重 從性別開始」海報,於112年9月7日至朝陽科技大學辦理第2場破除職業性別刻板印象之宣導活動,活動主題係以多元環境,人盡其才之角度宣導破除職業性別刻板印象,宣導人次計19人,均對活動表示滿意,且對性別平等觀點更加瞭解。 D. 女性飛航駕駛員游惠宇技士於112年11月24日至國立台灣科技大學進行性別主流化宣導活動,分享從民間飛行員至民用航空局檢查員角色轉換之歷程,宣導人次約60人,均對活動表示滿

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>意，且覺得本次分享活動很有意義。</p> <p>E. 與國家運輸安全調查委員會合作，分別於 112 年 8 月 25 日及 112 年 11 月 22 日，由該局女性飛航駕駛員游惠宇技士及客艙安全檢查員陳怡如至該會進行性別主流化宣導活動，分別分享從民間飛行員至民用航空局檢查員角色轉換之歷程、推廣客艙安全及性別平等工作議題。宣導人次分別約 30 人及 15 人，均對活動表示滿意。</p>
			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、營造公司性別友善之環境，包含建立員工性騷擾處理	<p>2. 針對轄管業者營造性別友善職場之相關措施予以評鑑：</p> <p>(2) 民用航空局(111、113 年)：</p> <p>A. 依「交通部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執行要點」規定，每 2 年辦理 1 次評鑑，本次評鑑將於 113 年執行。</p> <p>B. 為深化航空業者推動性別平等業務，研擬本次評鑑執行重點為國籍民用航空運輸業者辦理性別意</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
				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。	識培力訓練及相關主管人員參與情形、業者積極破除職場性別刻板化印象之具體作為、具備員工性騷擾處理準則與作業流程、針對婚育、年齡較高的女性及不利處境族群是否有相關妥適對待或其他友善措施等，於 112 年 6 月 13 日辦理「113 年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說明會」，以督促業者更為重視性別友善職場環境之必要性及重要性，並請各國籍航空公司參考 111 年性別評鑑結果之建議事項，持續精進推動性別平等業務。

### (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. 民眾之性別平等觀念提高 4%。	鼓勵及促進媒體製播	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	<b>本項議題之績效指標均已完成</b> 2. 民用航空局：製作 2 種宣導品(海報 13 幅、便利貼 2 款)：

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
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、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之認識	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昇至 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%。	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，製作完成後將送機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	(1) 宣導海報：自製「性別平權 攜手同愛」及「多元成家 寬心擁抱」(臺北站)、「想飛，與性別無關」(高雄站)、「出門無障礙，一起愛旅行」及「樂活到老，樂遊到老」(花蓮站)、「性別齊視，創造無限」(澎湖站)、「消除性別刻板印象-多元環境 人人盡其才」(臺東站)、「性別平等」及「教養子女為雙親共同責任」(金門站)、「尊重彼此 航向幸福」(臺中站)、「破除職業刻板印象」(嘉義站)、「教養子女為雙親共同責任」(總臺)及「性別平等」(航訓所)等主題海報。 (2) 便利貼：製作「消除歧視 性別平等」(臺南站)及「教養子女為雙親共同責任」(總臺)主題便利貼。 (3) 上開宣導品均已提報該局 112 年 3 月 27 日召開之性別平等工作小組 112 年度第 1 次會議審查通過，並已於機關官網、電視牆、場站電子看板等媒介及對外飛

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。				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。	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。

#### (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
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	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。	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%)。	<b>本項議題之績效指標均已完成</b> 1. 提升丙等以上航空站設施之性別友善性：112年金門航空站為觸及性別友善理念之深水區，經邀請身障人士、年輕爸媽及銀髮族等各類性別人士共同參與航空站設施檢視，完成性別友善設施改善如次： (1) 原視障用點字版周邊太尖銳，為避免誤傷使用者，已將邊緣做平整處理。 (2) 因旅客動線有多處止滑條已破損，考量使用者安全，已換新止滑條並將顏色更換為紅色，使長者、幼童及推車輪椅使用者等，可輕易辨識。 (3) 航廈廁所及哺集乳室改善工程完工啟動： A. 引進金門地區首創的多功能廁所，該廁所係順應國際潮流，提高無障礙廁所之使用率，並配合旅客需求，在無障礙廁所中加入兒

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
		車 空 間等) 的 性 別 友 善性。			<p>童馬桶、嬰兒安全座椅、換尿布檯、換裝平檯、人工肛門污物盆，具備多功能性，不僅作為無障礙廁所，更可作為親子廁所、人工肛門者廁所。</p> <p>B. 哺集乳室改善除符合「公共場所哺乳室設置及管理標準」要求，更融入溫馨童趣之設計氛圍，讓媽媽和寶寶們擁有舒適自在的使用環境。</p> <p>C. 男女廁所內設置超過 5 間者，內部規劃 2 間配置免治馬桶、可更換式兒童座椅、換裝平檯、掛勾、嬰兒安全座椅、安全扶手、行李箱置放區等設備，讓旅客皆可享受性別平等之待遇。</p> <p>D. 各男女廁所、無障礙廁所、親子廁所與哺集乳室等設施之標示皆採用中性符碼，出入口外牆規劃主題設計、標誌指引燈箱，並設置滿意度調查設備，蒐集各性別使用者意見回饋。</p> <p>E. 考量男女如廁使用需求差別，廁所數量重新合理分配，相關設備</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>與如廁空間之規劃，符合不同性別、性傾向或性別認同者使用上之便利性。</p> <p>F. 男女廁所、親子廁所及哺集乳室之地坪鋪面材質，採防滑材質及柔和色調，提升環境營造、老人小孩使用安全。</p>
		2. 針對業管場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	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，改善及創造航空站性別平等之友善環境。	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： 111年：70%。 112年：73%。 113年：77%。 114年：80%。	<p>1. 提升丙等以上航空站之性別友善性：</p> <p>(1) 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：民用航空局統計112年度局長信箱滿意度，「身心障礙、性別、高齡及多元性別等無障礙設施」滿意度為74.07%；民眾對於「哺集乳室及無障礙設施」給予正面評價，較不滿意部分為「無障礙停車位動線」，後續將列為規劃改善措施之參考。</p> <p>(2) 另外航空站分別調查「婦幼(孕婦及育有六歲以下兒童者)停車位」、「性別友善廁所標示」及「廁所洗手台高度」等三大面向，旅</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
		多元性別者)的需求與滿意度，並顧及同性別者參與育兒及照顧之友善性。			客給予正面評價的比例，進行性別分析如次： A. 婦幼(孕婦及育有六歲以下兒童者)停車位：男性為 74.2%，女性為 80.8%。 B. 性別友善廁所標示：男性為 83%，女性為 84%。 C. 廁所洗手台高度：女性為 87.8%，男性為 94.1%。
		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	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。	1. 民用航空局：自 112 年起，依 111 年度各場站實際盤點狀況及調查結果，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。

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
			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。		

## 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	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、	<b>本項議題之績效指標均已完成</b> 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：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，112年度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、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
			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，預估 114 年運量增加後，再增列至 14 人。	

## 貳、其他年度重要成果

### 一、112年其它推動性別平等政策綱領之成果

無

※ 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。

### 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	民用航空局	Women in Aviation	<p>1. 鑑於兩性平權已是全球性的話題，民用航空局與波音公司合作，於112年11月10日舉辦 Women in Aviation 活動，攜手為航空業女性賦權，首度在臺灣舉辦女性參與航空運輸場域(Women in Aviation)活動。民用航空局、波音公司、國籍航空公司、維修機構、美國在臺協會等約 60 位代表針對「全球公平、多元化與包容性(GEDI - Global Equality, Diversity, and Inclusion)」展開一場別開生面的對話，與會者深入探討男性同盟 (Male Allyship)等基本概念，探討男性在工作場所中支持女性同事發揮的重要作用，以及公司如何提升工作場所包容性，為所有人創造更有利的環境。</p> <p>2. 民用航空局強調，在職場上應讓每一個人都能享受到平等的機會和待遇，不分男女在職場上都能發揮所長，並充分展現潛力。透過不斷的努力和改善，期許未來不再有性別不平等的情況存在。</p> <p>3. 民用航空局與波音公司透過舉辦類似聚會致力於營造一個進步和包容的工</p>	  

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)
			作環境，為航空業在吸引和留住關鍵人才方面努力邁出重要的一步。	

※ 請提報112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。

### 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112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112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112年度尚未完成之研究。

## 五、其他性別平等推動事項

(一) 民用航空局為建構性別友善且安全的交通運輸環境，辦理各項性別平等業務：

1. 飛航服務總臺：自製「教養子女為雙親共同責任」文宣，放置總臺官網、臉書宣導，臉書粉絲專頁超過 40 人按讚、官方網站點閱率近 400 次，並在濱江地區及北部、南部飛航服務園區電視牆播放；另製作該文宣便利貼於會議中對外部人員宣導，共計 4 場次 242 人次、向至總臺參訪或會勘人員宣導，共計 8 場次 156 人次、向總臺委外人員或至總臺擔任協調人員宣導，共計 9 場次 34 人次、至外部參加訓練或參訪時向外部人員宣導，共計 3 場次 37 人次。
2. 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「性別平等」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 6 場次 45 人次。
  - (2) 為強化同仁性別敏感度及性別平權觀念，於 112 年 3 月 2 日辦理「性騷擾與性侵害防治專題講座」教育訓練，計 18 人次參與；另為營造性別友善之工作環境，於 112 年 4 月 12 日辦理「手作紓壓，包你(妳)幸福」料理教學活動，計 14 人次參與。
3. 臺北國際航空站：
  - (1) 以「消除性別刻板印象，促進民眾對多元性別及多元家庭的認識與接受度」為概念，並以機場為背景，設計「性別平權 攜手同愛」及「多元成家 寬心擁抱」2 幅海報；於辦理訓練課程及外機關學校團體至臺北站參訪時，進行性別平等宣導，共計 8 場次，約 269 人參與。
  - (2) 其中 112 年 6 月 28 日上午及下午，分別就主管及非主管以「性騷擾防治與消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW 課程」及「跟蹤騷擾防制法」為主題辦理性別主流化專題演講。講座特別就主管部分設計課程，講授面對職場性騷擾案時主管應有態度、資料調查注意事項、詢問技巧、調查報告撰寫及機關處分應注意事項，另有關跟蹤騷擾防制法法條解釋及案例做說明等。並辦理前後測調查，經統計調查結果，主管與非主管同仁於前後測成績中，後測成績皆比前測成績高，表示同仁於講座後，對於本次課程內容吸收及理解程度有所提升，其中又以主管類人員得分比非主管類人員分數較高，顯示臺北站主管人員在性別培識力上高於非主管人員，亦有助於各組室於推動性別平等業務上更順利，傳達意識及意見上更明確。

4. 高雄國際航空站：自製破除職業性別刻板印象宣導海報「想飛與性別無關」，推廣職業性別平權觀念。海報除於112年度性別主流化教育訓練宣導外，並置於官網性別平等專區及臉書粉絲專頁等媒介向內部員工及外部民眾宣導，觸及人數近4,600人。
5. 澎湖航空站：
  - (1) 自製「性別齊視，創造無限」海報，並於官網、電視牆、場站電子看板等媒介，以及對外飛安宣導、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) 112年7月7日舉辦「跟蹤騷擾防制法之立法及釋義課程」專題講座，共31人參訓(男性占58%、女性占42%)，經統計回收有效問卷共計26份，回收率83%，統計結果滿意及非常滿意占100%(26/26\*100%=100%)。
6. 臺南站航空站：
  - (1) 以航空職業性別平等為概念製作「消除歧視 性別平等」便利貼1,000份，並將相關文宣置於官網、電視牆、場站電子看板等媒介對外宣導，另透過業務交流時，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，計300人次。
  - (2) 112年3月26日臺南市大恩里辦理健行活動，對參與里民約150人辦理性別平等座談會，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，並增進全民性別平等之意識。
  - (3) 112年4月12日辦理「性別主流化(含性別平等政策與實踐(家庭分工篇)、消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW、性騷擾及性侵害防治及跟蹤騷擾防制法)」訓練課程，邀請宇聯心理治療所特約心理師陳如雯擔任講座，宣導性別主流化、家務分擔及教養子女為雙親共同責任，計23人參加(男性占65%、女性占35%)。
7. 臺東站航空站：
  - (1) 自製「消除性別刻板印象-多元環境 人人盡其才」海報，張貼於臺東航空站公車亭、航廈大廳移動式LED播放器、航空公司櫃檯及蘭嶼站航廈大廳等處向往來旅客民眾及駐站單位宣導。
  - (2) 112年4月28日檳朗國小計58位師生參訪臺東航空站航廈大廳時進行性平教育宣導。
  - (3) 臺東、蘭嶼及綠島航空站於112年3-4月間於LED電視，每60-90分鐘播放臺北站109年度製作短片「防疫在走，性平要有-子女教養是雙親責任」；另於臺東航空站跑馬燈每隔50-60分鐘宣導「子女教養是雙親責任 美滿家庭生活需妳、我雙肩扛」、「性別平等 從做家事開始 家務分工 妳、我都輕鬆」各1次。
8. 金門航空站：
  - (1) 自製「性別平等」及「教養子女為雙親共同責任」2幅海報，透過網站、航廈電子看板及對外飛安宣導及機關



參訪時宣導性別平等，以提升民眾性別平等意識及觀念。

(2) 112 年 6 月 1 日辦理「112 年飛安宣導週寫生及書法」頒獎典禮，參加師生及學童約 120 人，典禮過程中安排性別平等常識宣導及有獎徵答活動，獲得師生熱烈迴響及一致好評。

(3) 112 年 11 月 4 日辦理「112 年航空家庭親子日」活動，參加員工及眷屬學童約 80 人，活動過程中辦理性別平等知識宣導及有獎徵答活動，讓性平常識往下紮根推展。

9. 臺中航空站：自製「尊重彼此 航向幸福」海報，置於官網、航站內 LED 看板跑馬燈、國內及國際航廈大廳立牌，對搭機旅客及機場各場域工作人員宣導；另結合亞洲大學參訪活動，於 112 年 12 月 28 日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，並於活動後分發宣導品「尊重彼此，航向幸福」之書籤，加深學生對性別平等意識及觀念，寓教於樂，參與宣導活動之學生人數共計 21 人。

10. 花蓮航空站：

(1) 結合無障礙及高齡化社會議題，自製「出門無障礙，一起愛旅行」及「樂活到老，樂遊到老」2 幅海報，提倡性別平等及多元家庭之概念。

(2) 112 年 7 月 18 日辦理性別主流化課程「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)導論」，駐站單位共計 37 人參訓。

(3) 112 年 7 月 24 日辦理性別平等講座系列課程：「性別歧視~人選之人。」邀請花蓮縣秀林鄉衛生所魏翠華護理師主講「拒絕菸酒檳•清新享樂活」、「毒魔狠怪」、「性別歧視~人選之人」、「認識維他命 D」，以宣導落實職場無菸害、無酒害、無檳害、無毒害措施及推動去除性別刻板印象與偏見，喚起對性別平等議題之重視，計 45 人參訓。

(4) 112 年 7 月 31 日辦理「性別主流化」一性別平等法及性騷擾防治講座，邀請吳明益律師作為主講講師，宣導對象含駐站單位等共計 44 人參訓。

11. 嘉義航空站：

(1) 自製「破除性別刻板印象，建立平等性別觀念·每個職業都有妳與你的位置」海報，置於官網及臉書宣導；另於 112 年 7 月 21 日邀請社團法人雲林縣復健青年協進會-圓夢庇護工場至嘉義站辦理「讓愛發芽」公益宣導活動時置入海報宣導，參與人數約 550 人(男性占 55%、女性占 45%)。

(2) 112 年 3 月 22 日舉辦「性別主流化 v.s 員工關懷桌遊啟動新思維」活動，透過「遊戲」的歷程和方法，使「不同性別」都能站在公平的立足點上發展潛能，並經由「遊戲」上的性別平等，宣導男女在社會上機會均等，

應在性別平等互助原則下，共同建立和諧的多元社會。參與人數計 29 人，其中男性 20 人(69%)、女性 9 人(31%)。

(3) 112 年 3 月 22 日舉辦「性別主流化 v.s 員工關懷桌遊啟動新思維」活動，透過「遊戲」的歷程和方法，使「不同性別」都能站在公平的立足點上發展潛能，並經由「遊戲」上的性別平等，宣導男女在社會上機會均等，應在性別平等互助原則下，共同建立和諧的多元社會。參與人數計 29 人，其中男性 20 人(69%)、女性 9 人(31%)。

(4) 112 年 12 月 21 日舉辦「冬至送暖・暖心湯圓・有妳(你)有我」活動，宣導家務及廚房工作男女皆可行。參與人數計 89 人(男性占 43%、女性占 57%)。