

交通部性別平等推動計畫（108 至 111 年）

- 民用航空局部分

壹、整體目標與重點

加強性別觀點融入機關業務及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，包含強化高齡者與弱勢族群之公共支持、促進公私部門決策參與之性別平等、消除各領域之職業性別隔離、營造無障礙、性別友善且安全的交通運輸環境，以達成實質性別平等之目標。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

（一）去除性別刻板印象與偏見

1. 重要性

性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰；CEDAW 第 5 條針對社會文化模式則指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。

2. 現況與問題

（1）現況

- A. 過去受傳統「男主外、女主內」觀念影響，女性被視為天生的家務與照顧者，男性被賦予養家活口的「養家者/麵包賺取者」（breadwinner）角色。然隨著教育程度提高，女性開始進入勞動市場，卻依舊負擔主要的家庭照顧責任。依據 2016 年婦女婚育與就業調查統計結果，15 歲以上有偶（含同居）女性平均每日無酬照顧時間計 3.81 小時，其丈夫（含同居人）僅 1.13 小時，其中女性照顧子女、照顧老人、照顧其他家人計 1.54 小時，做家事時間 2.19 小時，仍反映傳統由女性扮演家務處理、教養子女的角色。
- B. 經參考 2016 年瑞典性別平等報告，非勞動力人口女性 280 萬人，男性人口 290 萬人，其中料理家務女性占 2%，男性無從事料理家務，男女占比差異小；反觀臺灣，非勞動力人口女性 502 萬人，

男性 320 萬人，料理家務女性占 50%，男性占 1%，男女占比差異大，呈現性別刻板定型分工對我國女性參與勞動市場的不利影響。

(2) 問題

依調查統計結果，現仍多由女性承擔家庭照顧責任，顯示我國性別角色分工仍受傳統觀念影響，隨著社會變遷，婚姻與家庭型態愈趨多元，但民眾對於多元性別者(含不同性傾向、性別認同)之生活處境，以及多元家庭型態(含單親、同性伴侶、同居家庭)成員之支持與認識仍待加強。

3. 性別目標與策略

性別目標	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)
使雙親瞭解教養子女為其共同責任。	15 歲以上有偶(含同居)女性之 <u>配偶</u> (含同居人)之平均每日無酬 <u>家務勞動及家庭照顧</u> 時間(含照顧子女)由 1.13 小時提升至 1.3 小時。	宣導改善家務分工之性別刻板印象	<ol style="list-style-type: none"> 對本部所屬員工辦理性別平等(家務分擔)有關主題訓練，並鼓勵同仁分享相關故事。 對外部民眾宣導教養子女為雙親共同責任。 	108-111 年： <ol style="list-style-type: none"> 每年本部所屬機關將辦理至少 1 場次有關主題訓練。 每年本部所屬機關於各運輸場站及所轄民眾洽公場所，以跑馬燈或文宣進行宣導。

(二) 促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）2015年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司所編製的證券指數（MSCI）全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人（CEO）且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出36%的股本回報率，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。另，《CEDAW》強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第23號一般性建議第13段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第16段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到30%至35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第17段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

2. 現況與問題

(1) 現況

- A. 兩性參與公部門決策情形：2017年7月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占95.02%，較前次調查之94.38%略為上升；政府捐助或出資超過50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占63.379%、監察人為75.26%，兩者均較前次調查之61.39%、72.73%略有提升；國營事業其董（理）事任一性別比例達三分之一者占8.33%，與前次調查持平；監察人（監事）為75%，較前次調查62.5%提升。我國自2004年起陸續由行政院院人事行政總處（下稱人事總處）管考行政院院各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，如未達到應說明原因及提出改善計畫；此外，人事總處並定期函請董、監事將屆期改選之主管機關增加女性人數，亦曾函請主管機關修訂政府捐助或出資超過50%之財團法人捐助章程。
- B. 兩性參與私部門決策情形：2016年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占39.2%，較2015年之27.8%有所提升；女性工會幹部（理、監事）占比為30.5%，較2015年之30.3%微幅提升；各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占4.95%及19.2%，較2015年之4.88%及18.67%微幅提升；各級漁會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占7.96%及30%，較2015年

之 7.82%及 27.5%微幅提升；公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人所占比例分別為 13.1%及 24.3%，均較 2015 年 12.6%及 23.2%微幅提升。內政部於 2014 年起透過全國性社會團體績效評鑑為，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵。勞動部自 2008 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動 1 至 2 場次，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部。農委會於 2016 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，漁業相關補助計畫亦比照辦理。為促進我國上市上櫃公司董事會成員多元化，臺灣證券交易所公司治理中心將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入第三屆（2016 年）公司治理評鑑指標。

(2) 問題

- A. 公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。
- B. 私部門女性參與決策比例仍待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式提升女性決策參與比例，尚難以逕行強制推行三分之一性別比例原則。

3. 性別目標與策略

性別目標	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)
1. 公部門達成任一性別不少於三分之一；提升行政院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。 2. 持續提升公部門性別較少者參與比	1. 提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率。	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	【委員會】本部暨所屬三級機關計有 61 個，其中扣除 2 個行政院任務編組（行政院推動桃園航空城核心計畫專案小組、行政院觀光發展推動委員會），計有 59 個委員會。其	108 年：達成目標數 3 個，達成度 84.48%。 109 年：達成目標數 3 個，達成度 89.66%。 110 年：達成目標數 3 個，達成度 94.83%。 111 年：達成

性別目標	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)
率。 3. 促進女性賦權與性別平等的預算。			中有 <u>9</u> 個委員會目前仍未達 1/3 性別比例，爰訂定預定達成年度及個數。	目達成目標數 3 個，達成度 100%。
	2. 已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例。	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	【委員會】本部暨所屬三級機關委員會已達任一性別 1/3 比例且未達 40%者，計有 <u>26</u> 個委員會，已請所屬機關配合期程及目標值向上提升性別比例。	108 年：達成目標數 5 個，累計向上提升比率 25%。 <u>重新盤點滾動修正目標數：</u> 109 年：達成目標數 8 個，累計向上提升比率 30.77%。 110 年：達成目標數 8 個，累計向上提升比率 61.54%。 111 年：達成目標數 10 個，累計向上提升比率 100%。
	3. 完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。	針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	本部暨所屬三級機關委員會已達 1/3 性別比例者，計 <u>50</u> 個委員會，其中有 <u>46</u> 個委員會因具特殊事由，免將性別比例原則納	108 年：達成目標數 1 個，累計達成度 16.67%。 <u>重新盤點滾動修正目標數：</u> 109 年：達成目標數 1 個，累計達成度

性別目標	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)
			入組織規定或設置要點，其餘4個委員會將依分年達成目標數及累計達成度配合辦理。	25%。 110年：達成目標數2個， 累計達成度75%。 111年：達成目標數1個， 累計達成度100%。

二、部會層級議題

(一) 改善交通領域的職業性別隔離

1. 重要性

大眾交通運輸與國人生活密不可分，為民眾外出活動不可欠缺的主要交通工具之一，我國和多數國外案例一樣女性駕駛員比率均不高，且低於該業別女性員工比率，我國性別平等政策綱領，強調鼓勵環境、能源與科技領域積極進用女性，並期透過相關措施吸引更多女性進入相關領域。因此，如何營造性別友善的職場環境，及增進職場環境之性別友善度，為改善交通領域職業性別隔離之重要因素。

2. 現況與問題

(1) 現況

在交通運輸業的職業性別隔離，依據本部106年運輸業駕駛員人數按性別分之統計數據，軌道、公共汽車、航空及航海等運輸業駕駛員的職業性別隔離，以公共汽車客運業最為嚴重（女性比率為2.35%），其次依序為海運業（女性比率為3.6%）、航空運輸業（飛航駕駛員女性比率為4.59%、空服員男性比率為6.25%）及鐵路大眾捷運系統運輸業（女性比率為8.99%）。

探究陸運駕駛女性比例低之原因，從本部運輸研究所撰寫之「促進交通運輸服務產業（主要為司機職業）之性別分析評估」研究報告指出，主要係大眾長期存有駕駛員多為男性之職業性別刻板印象、女性對於需輪班與假日出勤之工作性質接受度或選擇性較男性

小、部分工作場所設備以男性為主體設計不符合女性需求等因素，致影響女性投入該職場之意願。另受到勞動基準法有關女工深夜工作禁止規範等母性保護機制之影響，部分雇主基於人力調派彈性之考量，雇用男性擔任駕駛員之傾向較高。

(2) 問題

在「男理工、女人文」等傳統性別刻板印象思維影響下，女性在求學階段選擇交通、工程等學科的意願較低，阻礙女性在工程及環境科學等領域專業能力的養成，進而影響其在該領域的競爭力；又承包商亦受性別刻板印象影響，僱用男性的意願仍高於女性，故如何協助轄下業者及承包商僱用女性，及營造性別友善之職場環境，進而吸引女性踏入交通領域職場是關鍵因素。此外，針對員工工作職務之設計亦須考量如何改善工作條件，以促進工作與家庭平衡。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
1. 破除職業性別刻板印象	108-111年： 飛航駕駛員及空服員：製作成功案例教材於官網或各航空站宣導	加強對民眾破除進入交通領域工作之迷思，進而鼓勵女性加入交通領域之行業或職業。	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。
2. 營造性別友善之職場環境	針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施： 108-111年： 每2年辦理1次評鑑(109、111年)：公路總局、民用航空局	透過業者自辦及各業別主管機關對轄管業者具決策權人員辦理性別意識培力相關課程或講習，並輔以對業者性別友善職場之評鑑等相關措施，進而督促渠等重視性別友善職場環境之必要性及重要性。	針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施： 每2年辦理1次評鑑：民用航空局評鑑民航業者辦理性別意識培力專題演講及訓練課程、該局對決策權人員辦理有關訓練之完訓率、提供性別平等有關之服務措施，及「評估婚育或年齡較高的女性在航空運輸業是否有遭遇到相關限制或不友善之情況」等情形。

(三) 打造性別友善的優質服務場域

1. 重要性

隨著我國旅運量及消費意識逐漸提升，在交通運輸場站、運具及為民服務場所，應更著重身心障礙者、銀髮族及親子等群體使用需求，發現並觸及到性別友善理念之深水區，打造性別友善的優質服務場域，並排除環境中的各種有形和無形的性別不平等障礙，落實性別平權觀念，謀求大眾運輸系統之設備與空間規劃符合各旅客族群在使用上之公平性、便利性與合理性。

2. 現況與問題

(1) 現況

為提升運輸場站及運具的性別友善度，在陸運部分，鐵路列車廁所已加裝緊急對講機及服務按鈕，計有推拉式自強號客車 300 間及 EMU500 型電聯車 170 間、車廂無階化涵蓋率達 23%、無障礙電梯涵蓋率達 13.3%；市區汽車客運已補助汰換 159 輛無障礙各類客車，汰換率達 53.34%。空運部分，106 年各航空站提供各類機型之登機輔具已達 100%，於站內設立服務台、於網站設立「無障礙服務專區」，提供有需要的旅客服務指引，並持續對航站環境與設施辦理體檢試走活動，以符合各類顧客族群需求。海運部分，港埠設施規劃興建時，已將無障礙設施設計納入考量，既有設施則進行實地踏勘及逐步改善，以提供完善之交通環境。

又為滿足親子及孕婦在搭乘或使用交通運具之需求，106 年於鐵路列車改良舊型自強號之內裝，打造出第 1 部親子車廂樣車，107 年已陸續於 12 個車次中設置，提供有未滿 12 歲孩童隨行之家庭或孕婦旅客訂位乘坐。另依兒童及少年福利與權益保障法第 33 條之 1 規定，本部已訂定「孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法」，並自 107 年 6 月 29 日發布施行，要求特定場域之停車場設置孕婦、育有 6 歲以下兒童者之停車位。

此外，在都會化與數位化浪潮下，偏鄉地區多屬經濟發展相對弱勢區域，人口結構有集中於高齡與幼齡兩極化之現象，公共運輸服務之乘客屬性多為老人、學生、經濟弱勢族群等受限搭乘者 (Captive Rider)，其運具替代性相對較少，多以公車為主要運輸服務。依花蓮縣及臺東縣 106 年公共運輸服務水準與準點率調查分析顯示，花東地區 4 家客運業者準點率(5 分鐘之內)僅 30%~45%。

(2) 問題

為落實「旅客至上，服務為先」之精神，應致力於如何從現行服務設施通用化設計觀點，進而將強化性別、不同族群觀點融入服務設計，亦即除透過通用化設計滿足旅客基本服務外，更應探求各類族群使用需求(例如：不同年齡層的需求是否有所不同?)，進而與其溝通協調或邀請其參與設施、設備改造，以兼顧及滿足各類族群需求。另偏鄉地區民眾使用公共運輸所面臨之問題，包含公車到站時間不確定、脫班或漏發車及地區公車時刻與鐵路及長途客運班次時間無法密切配合，致城鄉服務落差，降低偏鄉民眾對公車系統之信賴。因此，如何針對民眾關切問題提出因應方案及提升偏鄉交通之便利性，為未來推動及升級性別友善的優質服務場域時之重要課題。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提升運輸場站、運具及為民服務場所之性別及親子友善環境度	丙等以上航空站檢視改善航站環境、機場設施總體檢試走活動： 108年：30%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。 109年：50%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。 110年：80%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。 111年：100%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。	積極研議將各類族群友善性納入交通運輸場站、運具及為民服務場所設計等，以兼顧及滿足各類族群需求。	丙等以上航空站檢視改善航站環境： 民用航空局督導丙等以上航空站檢視周遭環境，使工程及維護單位據以作為機場設施設備修正及勘檢之依據。

(四) 提供弱勢女性就業機會

1. 重要性

我國性別平等政策綱領指出，提升婦女勞動參與率、建立女性經濟自主的勞動政策包含各項政策之設計，應以增進女性就業、經濟安全及社會參與為優先考量，並強化家庭支持體系，積極協助女性排除照顧與就業難以兼顧的障礙，促進婦女充分就業。近年女性教育程度及經濟實力雖普遍提高，惟不平等的家務負擔及傳統家庭責任對於女性的要求，仍可能造成女性勞動者進入職場障礙或處於經濟弱勢的一群，故對於提供弱勢女性就業機會，為推動性別平等策略中不可忽視之重要議題。

2. 現況與問題

(1) 現況

依勞動部「近年我國女性勞動參與狀況」統計，106 年女性勞參率為 50.92%，又依勞動部 105 年「就業者」性別統計顯示，營造業女性就業者占 10.9%，女性於該領域就業之比例相當低。在交通運輸領域之職業，未對女性進入有所限制，目前本部所轄之場站均已依政府採購法或促參法以公平、公開、公正方式委由廠商經營。國家風景區各管理處為扶植原住民女性就業並保障其權益，積極培植部落行銷人才、培訓部落導覽人員及輔導部落產業(包含環境整治清潔維護、歌舞展演、手工藝品課程、美食講習、套裝遊程解說等推廣活動積極進用女性)，甚至成功將商品協助推展至實體商店及線上商店上架銷售，增加文化觀光效益。本部推動原住民就業工作已漸趨成熟穩定，103 至 106 年促進原住民女性就業總計達 1,879 人。

(2) 問題

本部所轄運輸場站或服務區多數採委外經營方式，在符合現行法規規範下，如何鼓勵經營業者提供弱勢女性就業機會之創新性做法，極具挑戰性。另針對如何持續推動本部所轄國家風景區各管理處積極協助原住民女性就業，及對原住民女性、部落領袖進行性別意識培力，活化原住民組織，提升原住民女性參與管道，仍將列為相關政策推動之重要課題。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
------	---------------------	----	------

<p>增加弱勢女性就業及創業機會</p>	<p>提供就業機會及於招商文件增列相關加分項目： 民用航空站釋出志工或清潔等工作： 108年：保障5人 109年：保障7人 110年：保障9人 111年：保障12人</p>	<p>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。</p>	<p>提供就業機會及於招商文件增列相關加分項目： 由民用航空局所轄航空站釋出志工或清潔等工作，提供弱勢女性就業機會。</p>
----------------------	---	--	---

參、考核及獎勵

本部對於執行本計畫著有績效人員將從優獎勵。