交通部性別平等專區
網址:www.motc.gov.tw

消除對婦女一切形式歧視公約　交通部宣導媒材彙編　交通部　編印

交通部

# 消除對婦女一切形式歧視公約
## 交通部宣導媒材彙編

交通部 編印 109年12月

# 消除對婦女一切形式歧視公約宣導媒材一覽表

| 編號 | 機關(構) | 宣導對象及主題 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 1 | 公路總局 | 向公路客運業者宣導：夜間乘車金安心，貼心護您三部曲—打造公路客運「三心級」夜間運輸服務 | 1 |
| 2 | 民用航空局 | 向民航業者宣導：帶著寶寶快樂飛行 | 11 |
| 3 | 中央氣象局 | 向社會大眾宣導：提供偏鄉農漁民貼切的氣象服務 | 19 |
| 4 | 觀光局 | 向觀光遊樂業者宣導：「自在老、輕鬆顧」全齡無障礙觀光遊樂園區服務 | 37 |
| 5 | 運輸研究所 | 向社會大眾宣導：再造電梯多元友善文化 | 48 |
| 6 | 高速公路局 | 向社會大眾宣導：看見服務區的性別友善環境 | 75 |
| 7 | 鐵道局 | 向臺灣高鐵公司宣導：放心生育、安心育嬰 | 85 |
| 8 | 航港局 | 向船舶業者宣導：優化對失智症者搭乘公共運輸的協助 | 94 |
| 9 | 臺灣鐵路管理局 | 向所屬員工宣導：臺鐵女性司機員 I can, I do, I drive. | 103 |
| 10 | 臺灣鐵路管理局 | 向所屬員工宣導：打造性別友善的優質服務場域 | 113 |
| 11 | 中華郵政股份有限公司 | 向所屬員工宣導：成為最佳神隊友，育兒一起來，家庭照顧責任共同擔！ | 120 |
| 12 | 桃園機場股份有限公司 | 向所屬員工宣導：懷孕工作不擔心 健康保護好安心 | 132 |
| 13 | 臺灣港務股份有限公司 | 向所屬員工宣導：破除職業性別隔離，女性輪班一樣行 | 140 |

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關名稱 | 交通部公路總局 |
| 宣導主題名稱 | 夜間乘車金安心，貼心護您三部曲—打造公路客運「三心級」夜間運輸服務 |
| 案例緣由 | 夜歸女子遭遇尾隨，甚至不幸被性侵之報導時有所聞，根據內政部警政署統計資料顯示，性侵害犯罪時機以夜間為最多，其中交通場所亦為犯罪場所之一。當夜幕低垂而路燈點亮公路時，不論在熱鬧城市或寧靜鄉鎮中的大小公路客運場站及車輛內，有因工作、旅遊、參加活動等原因而夜歸的婦女，內心都期盼能「平安回家」。為友善婦女於夜間乘車的安全，就候車、乘車及離站等三面向，提升客運夜間運輸服務安心指數。 |
| 案例內容簡述 | 我國監理機關近年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。為提升婦女獨立外出活動意願、積極參與社會，就候車、乘車及離站等三面向提供夜間乘車「三心級」服務，確保乘車安全：<br>一、夜間候車真安心：交通部公路總局規劃於全台 29 處公路客運場站設置夜間安心候車區，並於民國 108 年至 111 年間與公路客運業者合作分階段宣導完成，藉此達到乘客集中以彼此保護支持的效果，並提升婦女獨立外出活動意願。<br>二、夜間搭車很放心：鼓勵公路客運運具宣導前排座位(即近駕駛員後方的座位)為夜間搭車安心座位區。<br>三、夜間離站揪甘心：利用「公路汽車客運動態資訊管理系統」或手機「iBus 公路客運 APP」查詢車輛到離站時間。如有特殊情況，由服務人員協助處理。 |
| 關鍵字(至多 5 個) | 性別友善、公路客運、夜間乘車、人身安全 |
| 現行法規/措施/統計結果 | 一、法規：憲法增修條文第 10 條規定，國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。<br>二、措施：依據交通部性別平等推動計畫(108 至 111 年)規劃於 29 處公路客運場站設置夜間安心候車區，考量監視器照得到的地方、離站務人員或辦公室近及地上畫線標示等因素，請業者於 4 年內分階段設置完成。 |

| | |
|---|---|
| 現行法規/措施/統計結果 | 三、統計結果：<br>（一）查內政部警政署「性侵害犯罪件數—按發生時間、犯罪場所別」統計顯示，108 年傍晚 18 時至深夜 24 時性侵害犯罪率達 29%，且 5%發生在交通場所。<br>（二）經調查至 109 年 5 月底設置夜間安心候車區之公路客運場站計有 12 處；另宣導夜間搭車安心座位區之公路客運業者計有 6 家客運業。 |
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | 一、第 3 條：締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。<br>二、第 13 條 c 款：締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。<br>三、第 19 號一般性建議「對婦女的暴力行為」：締約國報告應載列關於為克服對婦女暴力而已經採取的各項法律、預防和保護措施及其有效性的資料。 |
| 應用 CEADW 保障之權利 | 透過向公路客運業者宣導，鼓勵業者能於場站及運具廣設夜間安心候車區、座位區及增設保障婦女乘車安全等相關措施，以保障以下相關權利：<br>一、保障女性參與娛樂生活、運動和文化生活等權利。<br>二、在社會、經濟、文化領域，讓婦女在與男子平等的基礎上，行使及享有人權和基本自由之權利。<br>三、享受友善交通運輸環境，維持婦女搭乘公路公共運輸之權利。 |

| | |
|---|---|
| 預期宣導效益 | 為落實《消除對婦女一切形式歧視公約》對於婦女參與娛樂生活、運動、文化生活及人身移動等方面權利之保障，公路總局將製作宣導簡報或懶人包，由所屬各區監理所利用公文函請公路客運業者配合辦理外，並利用業者至監理所開會、洽談業務及每季客運業營運管理查核評鑑之際多加宣導，與業者共同打造「三心級」夜間運輸服務，強化乘客夜間搭乘公路公共運輸之安全，透過消弭「夜歸」影響婦女夜間行動自由的阻力，以提高其對外參加活動之意願。本宣導預期效益，如下：<br>一、質化效益：<br>乘車安全是政府、業者及消費者共同追求之目標，透過公路客運「三心級」夜間運輸服務，除強化交通安全外，業者更能提高消費者回流率而增加營收，造就政府、業者及消費者三贏局面。<br>二、量化效益：<br>(一) 29 處公路客運場站設置夜間安心候車區：<br>我國公路客運場站不論規模大小或地理位置計有 216 個，惟多數大中型具有轉運功能場站多屬縣市政府所有，公路總局考量夜間安心候車區之設置要件及使用效益，爰預計於 111 年前設置 29 處公路客運場站夜間安心候車區。<br>(二)18 家公路客運業者設置夜間搭車安心座位區：<br>公路客運業計有 49 家，考量夜間搭車安心座位區係新式服務，公路客運業者夜間服務狀況受其經營規模及城鄉差距影響，爰公路總局預計於 111 年前向業者宣導參與安心座位區之設置至少達 18 家。 |

# 夜間乘車金安心
# 貼心護您三部曲

—打造公路客運「三心級」夜間運輸服務

交通部公路總局
Directorate General of Highways, MOTC

## 公路客運「三心級」夜間運輸服務大綱

- 前言
- 首部曲：夜間候車真安心
- 二部曲：夜間搭車很放心
- 三部曲：夜間離站揪甘心
- 相關CEDAW條文及一般性建議
- 應用CEDAW保障之權利
- 未來效益大展望

# 公路客運「三心級」夜間運輸服務
## 前言1/4

**夜歸婦女**
可能會遇到.....

# 公路客運「三心級」夜間運輸服務
## 前言2/4

夜間性侵害犯罪率最高，其中交通場所亦為犯罪場所之一！

性侵害犯罪件數-按發生時間、犯罪場所別

單位：件

| 發生時間別 | 106年 | 107年 | 108年 |
|---|---|---|---|
| 總計 | 3353 | 3263 | 3384 |
| 深夜0-3時 | 484 | 486 | 515 |
| 黎明3-6時 | 244 | 223 | 264 |
| 上午6-9時 | 235 | 259 | 255 |
| 9-12時 | 348 | 313 | 323 |
| 下午12-15時 | 505 | 515 | 530 |
| 15-18時 | 470 | 448 | 499 |
| **傍晚18-21時** | **486** | **521** | **520** |
| **深夜21-24時** | **584** | **498** | **476** |
| 不詳 | | | 2 |

| 發生地點 | 106年 | 107年 | 108年 |
|---|---|---|---|
| 住宅區 | 2194 | 2083 | 2101 |
| 市街商店 | 68 | 72 | 90 |
| 特殊營業場所 | 533 | 539 | 607 |
| **交通場所** | **194** | **181** | **184** |
| 機關文教衛生公益場所 | 275 | 279 | 285 |
| 金融保險證券機構 | 1 | - | - |
| 工礦廠場及倉庫 | 18 | 18 | 9 |
| 山林郊野 | 62 | 84 | 99 |
| 其他 | 8 | 7 | 9 |
| | | | |

以上資料出自：內政部警政署

# 公路客運「三心級」夜間運輸服務
## 前言3/4

▶ 消除對婦女一切形式歧視公約(The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women，CEDAW)核心概念

實質平等

禁止歧視

國家義務

結構性
進階保障

原則：由「消極不歧視」進階為「積極禁止歧視」。

目標：由維持「形式平等」進階為保障「實質平等」。

主體：由「個人層次」義務進階為「國家層級」義務。

# 公路客運「三心級」夜間運輸服務
## 前言4/4

### 公路客運「三心級」夜間運輸服務三部曲

**CEDAW目標**

- 克服對婦女之暴力
- 保障婦女參與娛樂、運動和文化生活的權力

首部曲：夜間候車真安心

二部曲：夜間搭車很放心

三部曲：夜間離站揪甘心

**CEDAW成果**

- 提升婦女夜間獨立外出意願
- 積極參與社會活動不受時限
- 達成婦女與男子夜間行動權的實質平等

# 公路客運「三心級」夜間運輸服務首部曲1/2

**預計完成29處客運場站安心候車區**

## ▶夜間候車真安心：

交通部公路總局規劃於全台29處公路客運場站設置夜間安心候車區，並於民國108至111年間與公路客運業者合作分階段宣導完成，藉此達到乘客集中以彼此保護支持的效果，並提升婦女獨立外出活動意願。

# 公路客運「三心級」夜間運輸服務首部曲2/2

三大構成要件：
1.監視器照得到
2.站務員看得到(或離辦公室距離近)
3.地標線找得到(地上畫線標示)

交通部公路總局所轄公路客運業者總計29個場站適合設置「夜間安心候車區」，預計設置進度如下:

| | 108年 | | 109年 | | 110年 | | 111年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 數量 | 場站名稱 | 數量 | 場站名稱 | 數量 | 場站名稱 | 數量 | 場站名稱 |
| 臺北市所 | 2 | 大都會客運新店站、蘇澳站 | | | | | | |
| 臺北所 | | | 1 | 統聯客運中港轉運站 | | | 1 | 國光客運臺北車站 |
| 新竹所 | 1 | 桃園客運桃園總站 | 1 | 中壢客運中壢總站 | 1 | 新竹客運新竹總站 | 1 | 苗栗客運頭份總站 |
| 臺中所 | 4 | 彰化客運彰化站、員林站南投站；員林客運員林站 | 2 | 員林客運彰化站、竹山站 | 2 | 豐原客運豐原站、員林客運水里站 | 2 | 員林客運溪湖站、二林站 |
| 嘉義所 | 2 | 和欣客運新營站、朝馬站臺中站 | 2 | 和欣客運北門站、高雄站 | 2 | 嘉義客運嘉義站、嘉義縣公車處大雅站 | 2 | 嘉義客運北港站、朴子站 |
| 高雄所 | 1 | 旗山轉運站 | | | | | | |
| 高雄市所 | | | 2 | 高雄建國站、交九站(台北轉運站) | | | | |
| 完成數 | 10 | | 8 | | 5 | | 6 | |
| 累計達成率 | 34% | | 62% | | 80% | | 100% | |

# 公路客運「三心級」夜間運輸服務二部曲1/2

▶ **夜間搭車很放心：**

鼓勵公路客運運具宣導前排座位(即近駕駛員後方的座位)為夜間搭車安心座位區。

**敬告旅客**搭乘夜間班車的女性，請往前(含博愛座)乘坐!

# 公路客運「三心級」夜間運輸服務二部曲2/2

**交通部公路總局所屬各區監理所公路客運業者設置夜間搭車安心座位區調查表**

109年5月調查

| 各所 | 轄管客運業者家數 | 設置夜間搭車安心座位區 | |
|---|---|---|---|
| | | 業者名稱 | 家數 |
| 臺北區 | 11 | 無 | 0 |
| 臺北市區 | 10 | 汎航客運、泰樂客運、台聯客運 | 3 |
| 新竹區 | 8 | 無 | 0 |
| 臺中區 | 10 | 南投客運、彰化客運 | 2 |
| 嘉義區 | 6 | 無 | 0 |
| 高雄區 | 3 | 無 | 0 |
| 高雄市區 | 1 | 阿羅哈客運 | 1 |
| 總計 | 49 | | 6 |

**目前共6家客運業者設置安心座位區**

# 公路客運「三心級」夜間運輸服務三部曲

## ▶ 夜間離站揪甘心：

公路客運業者配合公路總局按時上傳車輛動態資訊於「公路汽車客運動態資訊管理系統」(https://www.taiwanbus.tw/)，維持系統及「iBus公路客運APP」資訊正確，以科技化工具，使乘客掌握夜間離站時間，進而增強婦女夜行安全。

# 公路客運「三心級」夜間運輸服務相關CEDAW條文及一般性建議

## 第3條

締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

## 第13條c款

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

## 第19號一般性建議「對婦女的暴力行為」

締約國報告應載列關於為克服對婦女暴力而已經採取的各項法律、預防和保護措施及其有效性的資料。

## 公路客運「三心級」夜間運輸服務
## 應用CEADW保障之權利

透過向公路客運業者宣導，鼓勵業者能於場站及運具廣設夜間安心候車區、座位區及增設保障婦女乘車安全等相關措施，以保障以下相關權利：

一、享受友善交通運輸環境，維持婦女搭乘公路公共運輸之權利。

二、保障女性參與娛樂生活、運動和文化生活等權利。

三、在社會、經濟、文化領域，讓婦女在與男子平等的基礎上，行使及享有人權和基本自由之權利。

## 公路客運「三心級」夜間運輸服務
## 未來效益大展望

乘車安全是政府、業者及消費者共同追求之目標，透過**公路客運「三心級」夜間運輸服務**提高硬體候車區安全係數，並結合車輛上安心座位區新式服務，另輔以科技網路掌握車輛資訊。本服務除強化交通安全外，業者更能提高消費者回流率而增加營收，造就政府、業者及消費者三贏局面。

本簡報部分圖片源自https://www.flaticon.com/。

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關名稱 | 交通部民用航空局 |
| 宣導主題名稱 | 帶著寶寶快樂飛行 |
| 案例緣由 | 為提升性別人權標準，落實性別平等，強化民用航空運輸服務針對有寶寶同行旅客，降低搭機飛行旅行的壓力，並宣導雙親共同照顧寶寶，在航空運輸途中提供更多元及優化的服務。 |
| 案例內容簡述 | 記得上次從臺灣去日本時非常順利，無論是出境臺灣或是入境日本，因為帶著小蘋果，所以一路上倍受優遇。而這是我和老公第 2 次帶著小孩搭機，上次因為旁邊沒坐人，所以我們一整個自由沒有壓力。不知道這次旁邊會坐誰呢？最好是一個愛小孩的人，我一直在心中這麼祈禱著。<br>結果來了一個歐吉桑，我一看到他，心想：「完了～」，因為他的臉臭到一個不行，果然他坐下來之後連正眼也不看我們一眼，嘴邊發出厭惡的嘖嘖聲響個不停，像是有飛蟲一般地搧動著他手中的登機證。此時我心中涼了一大半，擔心小蘋果這幾天因為感冒身體狀況不太穩定，等一下會不會起飛時又像上次一樣大哭。過了不久，他果然找來空姐開始抱怨，對著空姐說為什麼他的位置旁邊會安排有嬰兒,嬰兒在是件很吵的事情,他要邊想工作上的事情，所以需要安靜的空間，我在旁邊聽了覺得自己很倒楣，我們帶著小孩坐飛機已經很辛苦了，還被你這樣數落。<br>此時空服員一邊道歉一邊安撫這位歐吉桑，說要幫他確認有沒有空的位置，但那位歐吉桑說他想要坐在這種可以馬上下機的位置，並且一直抱怨說航空公司這樣不行…。因為飛機的引擎聲愈來愈大，讓我後來也聽不清楚他在罵些什麼。我在旁坐得很害怕，深怕小蘋果一個吵鬧讓他抓狂……。 |
| 關鍵字<br>(至多 5 個) | 嬰兒、航空、飛行 |
| 現行法規/<br>措施/<br>統計結果 | 一、「**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**」，請航空公司提供性別平等之空運服務措施，並進行評鑑。 |

| | |
|---|---|
| | **二、目前航空公司對於抱有嬰兒旅客之友善服務措施有：**<br>（一）登機前服務：<br>1、提供抱有嬰兒旅客專屬櫃檯報到，並安排較合適的座位。<br>2、提供嬰兒車包裝保護。<br>3、提供抱有嬰兒旅客優先登機。<br>（二）空中服務：<br>1、協助就座。<br>2、提供嬰兒用品（如尿布、溼紙巾等）、嬰兒食品、壁掛搖籃。<br>3、隨時關懷，視需要提供協助，如協助沖泡嬰兒奶粉、適時彈性調整座位。 |
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | 一、 CEDAW 第 2 條：「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：(e)**採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視**」。<br>二、 CEDAW 第 5 條:「締約各國應採取一切適當措施：(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以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；(b)保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和**確認教養子女是父母的共同責任**，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」<br>三、 CEDAW 第 13 條：「締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：(c)**參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利**。」<br>四、 CEDAW 第 16 條第 1 項：「締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：…(d)不論婚姻狀況如何，在**有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務**。…」。<br>五、 CEDAW 一般性建議第 28 號：「第 2 條(e)款規定締約國有義務消除任何公共或私人行為對婦女造成歧視。可能被視為適當的措施種類者，不限於憲法或立法。締約國應採取 |

| | |
|---|---|
| | 措施，確保實際真正消除對婦女的歧視，實現男女平等……」(36/42) |
| 應用 CEDAW 保障之權利 | 為具體落實 CEDAW 提升性別人權、性別平等，民航局依「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」辦理航空公司性別平等業務評鑑，輔導鼓勵航空公司特別針對寶寶同行旅客提供更多元及優化的服務與照護，並宣導雙親共同照顧寶寶，除打破照顧寶寶的性別刻板印象，因雙親分工合作照顧寶寶將使旅行更美好，以共創快樂的飛行體驗。並公告表揚性平業務評鑑表現績優之航空公司，未來持續滾動檢討航空公司性別平等相關業務。 |
| 預期宣導效益 | 一、宣導方式<br>透過本局網站披露、公文布達等方式向航空公司宣導，並結合航空公司性別平等評鑑會議主動向航空公司傳達與進行意見交流，引導航空公司針對寶寶同行旅客提供服務與照護進一步檢視並結合雙親共同照顧寶寶等觀念持續創新，評鑑結果將於本局公告表揚。<br>二、預期宣導效益<br>透過本媒材向航空公司宣導，預期使航空公司瞭解航空運輸服務與 CEDAW 之關係，並經由航空公司性別平等業務評鑑，引導航空公司針對寶寶同行旅客提供更多元及優化的服務與照護，並宣導雙親共同照顧寶寶，以提升婦女在參與娛樂生活、運動和文化生活與落實教養子女是父母的共同責任，使社會每個人享有更完善的權利，實現性別平等。 |

強化民航運輸服務與CEDAW之關聯性及應用

# 帶著寶寶快樂飛行

交通部民用航空局

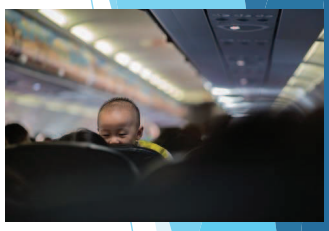
Civil Aeronautics Administration

## 案例-

帶著寶寶快樂飛行.....嗎？

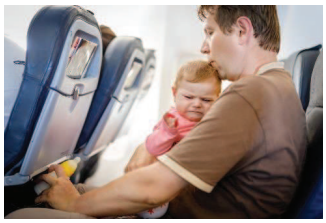
自從有新成員的加入，我們一同在許多地方有著美好時光...

搭飛機出國，常常是個夢想...



小朋友的好奇心旺盛...

小朋友會因為不舒服而哭鬧...



我只能盡所能地安撫小孩...

希望下次可以更好，和小朋友快樂、愉快地出國旅行...

Civil Aeronautics Administration

# 國籍航空公司現行措施(1/3)

- **「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」，請航空公司提供性別平等之空運服務措施，並進行評鑑。**

# 國籍航空公司現行措施(2/3)

- **登機前服務：**
  - 提供專屬櫃檯報到，安排合適座位。
  - 提供嬰兒車包裝保護。
  - 提供抱有嬰兒旅客優先登機。
- **空中服務：**
  - 協助就座，提供嬰兒用品（如尿布、溼紙巾等）、嬰兒食品、壁掛搖籃、枕頭毛毯 。
  - 隨時關懷，視需要提供協助，如協助沖泡嬰兒奶粉、彈性調整座位，提供冷/ 熱水 可隔水加熱的容器

# 國籍航空公司現行措施(3/3)

## 國籍航空公司目前提供之友善服務相關圖例

嬰兒車包裝保護

嬰兒食品

機上嬰兒包

壁掛搖籃



# 相關CEDAW條文及一般性建議(1/2)

- CEDAW第2條：「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：**(e)採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視**」。
- CEDAW第5條:「締約各國應採取一切適當措施：（a）改變男女的社會和文化行為模式，以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；（b）保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和**確認教養子女是父母的共同責任**，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」

# 相關CEDAW條文及一般性建議(2/2)

- CEDAW第13條：「締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：**(c)參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利**。」
- CEDAW第16條第1項：「締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：...(d)不論婚姻狀況如何，在**有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務**。...」。
- CEDAW一般性建議第28號：「第2條(e)款規定締約國有義務消除任何公共或私人行為對婦女造成歧視。可能被視為適當的措施種類者，不限於憲法或立法。締約國應採取措施，確保實際真正消除對婦女的歧視，實現男女平等.....」（36/42）



# 如何應用CEDAW保障之權利

- 為具體落實CEDAW提升性別人權、性別平等，民航局依「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」辦理航空公司性別平等業務評鑑，輔導鼓勵航空公司特別針對寶寶同行旅客提供更多元及優化的服務與照護。
- 宣導雙親共同照顧寶寶，除打破照顧寶寶的性別刻板印象，因雙親分工合作照顧寶寶將使旅行更美好，以共創快樂的飛行體驗。並公告表揚性別平等業務評鑑表現績優之航空公司，未來持續滾動檢討航空公司性別平等相關業務。

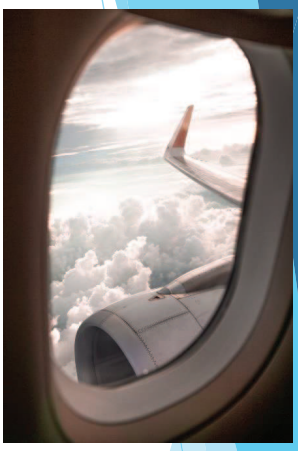
# 結語

## 公私協力　共創三贏

搭機旅客
享受更舒適快樂飛行

航空公司
提升品牌形象競爭力

民航局
落實CEDAW服務應用



Civil Aeronautics Administration

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關名稱 | 交通部中央氣象局 |
| 宣導主題名稱 | 提供偏鄉農漁民貼切的氣象服務 |
| 案例緣由 | 頻仍的極端氣候現象，突顯出全球持續暖化與氣候變遷對人類的生命財產造成巨大威脅，大規模崩塌與複合式災害也是近年來巨大天災的破壞模式。世界氣象組織於 2014 年 11 月召開「天氣和氣候服務的性別層面會議」，會中就農業和食物安全在性別層面女性的弱勢問題癥結進行探討，並提出氣象訊息接收不足對應之解決建議，建議各會員國除可提供通俗化的天氣和氣候訊息術語外，應更深入的接觸可提供女性農民天氣訊息的網絡，以增強他們面對氣候變遷衝擊的因應與調適。<br>本局為提升氣象資訊對偏鄉農漁民及其家中主要(或女性)照顧者之服務，藉由開發並推廣應用氣象 APP 及生活氣象 APP 等產品資訊，期能提供相關使用者更貼近且更精緻化之氣象服務。 |
| 案例內容簡述 | 自從工業革命發展以來，人類活動大量的製造二氧化碳等溫室氣體，大幅提高了全球的暖化，造成自然環境的變化，也破壞海洋生態系統的功能，生物多樣性減少，地貌改變，水資源不穩定，也衝擊糧食生產。<br>依內政部消防署及行政院性別平等處統計數據顯示，因 2000 年象神颱風及 2001 年的桃芝、納莉颱風死亡人數分別為 64、111 及 94 位，2009 年莫拉克颱風侵襲，造成高雄甲仙小林村 643 位村民遭掩埋，臺灣於 2013 至 2019 年因颱風死亡之女性人數 9 位；2016 年初破紀錄寒流，臺灣農漁業近 50 億元重大損失，均為近年來嚴重氣候災變。農委會統計近年臺灣因自然災害所造成的農業經濟損失，每年可高達約新臺幣 100 億元，其中又以颱風、暴雨及寒潮三種天然災害，對水果、蔬菜及稻米造成的生長損傷最為嚴重。<br>氣候變遷使人類面對的自然災害風險愈來愈高，而政府機關負有對社會各族群公平照顧之使命，中央氣象局除不斷精進對自然災害的掌握能力，亦持續對弱勢、偏鄉、農漁民，其家中主要（或女性)照顧者等，提供高可及性的氣象資訊服務，以強化弱勢族群對災變的因應能力。 |

| | |
|---|---|
| 關鍵字(至多 5 個) | 性別平等、氣象服務、偏鄉、農漁民、氣候災變 |
| 現行法規/措施/統計結果 | 一、現行法規/措施<br>(一)中華民國憲法增修條文第 10 條第 1 項:「國家應獎勵科學技術發展及投資，促進產業升級，推動農漁業現代化，重視水資源之開發利用，加強國際經濟合作。」<br>(二)中華民國憲法增修條文第 10 條第 6 項:「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」<br>(三)對農漁民進行中央氣象局生活氣象 APP 之氣溫、體感溫度、降水量、濕度觀測預報，和極端氣溫、特殊天氣之災防資訊使用宣導，並請協助輔導家中主要或女性照顧者如何獲取極端高低氣溫、濕度及特殊等日常天氣資訊，以助提升其家庭生活品質及家人健康。<br>(四)對農民提供一週農業氣象預報、旬報、月、季長期天氣展望資訊，及氣象局網頁農業作區相關各類葉菜、水果、雜糧及茶葉等農作物生長所需氣象資訊。另推廣氣象局建置之農業氣象觀測網監測系統網頁內 100 多個農業觀測站，所提供農民防災監測、作物生產精緻預報等，各項貼切農民栽種所需的氣象服務。<br>(五)對漁民推廣中央氣象局應用氣象 APP 內之漁業氣象資訊，以獲取相關海域及養殖區等，發布低海溫預警、長浪警示服務，提供偏遠漁鄉及海域養殖漁戶避災應變參考。<br>二、統計結果<br>本局 109 年度台灣地區民眾對中央氣象局整體氣象服務滿意度調查，受訪女性 551 位，有 13.6%安裝「中央氣象局生活氣象 APP」，其中 91.3%滿意本局所提供之氣象資訊。 |
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | 一、第 3 條 ：締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。<br>二、第 13 條：締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：<br>(c)參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。<br>三、第 14 條：締約各國應考慮到農村婦女面臨的特殊問題和她們對家庭生計包括她們 在經濟體系中非商品化部門的工作方面所發揮的重要作用，並應採取一切適 |

| | |
|---|---|
| | 當措施，保證對農村婦女適用本公約的各項規定。<br>四、關於農村婦女權利的第 34(2016)號一般性建議(第 12 項)。<br>五、關於氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面的第 37(2018)號一般性建議。 |
| 應用 CEADW 保障之權利 | 一、本局持續開發並精進應用氣象 APP 及生活氣象 APP 之使用功能，期保障農漁民及其家中年長者、小孩、農漁村婦女等，能直接或間接享有國家提供之社會權益。<br>二、經由與農委會農業試驗所及水產試驗所合作，透由農漁會、養殖生產協會、產銷班等民間團體，對農漁民進行專業與一般之農漁海象及氣象資訊之 APP 教育訓練，確保農漁民及其家中年長者、小孩、農漁村婦女等能直接或間接享有國家提供之社會權益。 |
| 預期宣導效益 | 本局透過與農委會農業試驗所及水產試驗所合作，對農漁民進行相關氣象服務宣導如下：<br>一、參與農民學院對農會及產銷班等農民團體之講習，提供貼近農民栽種所需之防災氣象監測及預報應用資訊。<br>二、透由漁會、漁業發展協會、養殖發展協會等對漁民團體之講習，提供漁民養殖、捕撈及漁港等相關氣溫、雨量、浪高、海流、潮汐等海氣象資訊。<br>本局運用各類對農漁民舉辦農漁氣象資訊教育訓練之機會，宣導氣象局開發之更貼近偏鄉農漁民需求的海洋及氣象服務產品(應用氣象 APP 及生活氣象 APP)，並將強化產品服務間接推廣至其家中之主要或女性照顧者，透由其採用氣象局提供之貼切的氣象服務，能提升對家中年長者及幼童等之照護品質，期降低其可能面臨的颱風、極端高低溫、豪雨洪災及水資源匱乏等氣候風險，引導增進其對氣候調適及防災減災能力，俾增進 CEDAW 對婦女及偏鄉族群所欲保障之受教育權及平等獲取資訊等權利。 |

# 提供偏鄉農漁民貼切的氣象服務

交通部中央氣象局

生活有氣象

## 內容大綱

一、前言(案例緣由)
二、案例內容
三、現行法規/措施/統計結果
四、相關CEDAW條文/一般性建議
五、應用CEADW保障之權利
六、結語

生活有氣象

# 前　言 (案例緣由)

- 全球持續暖化與氣候變遷>>對人類的生命財產造成巨大威脅
- 世界氣象組織於2014年召開「天氣和氣候服務的性別層面會議」，建議各會員國除可提供通俗化的天氣和氣候訊息術語外，應更深入的接觸可提供女性農民天氣訊息的網絡。
- 本局提供適當的防減災資訊給偏鄉農漁民及其家中主要照顧者，藉由應用氣象APP及生活氣象APP提升精緻化氣象服務。

# 案例內容 -1

弱勢面對天災衝擊較大

八八風災小林村_原貌

八八風災小林村_滅村

2000年
象神颱風
64人

2001年
桃芝、納莉
颱風
111、94人

2009年
莫拉克颱風
高雄甲仙小林村643位村民遭掩埋

2013-2019年
颱風
女性9人

# 案例內容 -2

## 2016年初破紀錄霸王級寒流

造成臺灣農漁業約50億的重大損失

弱勢
災防訊息較少
應變能力較弱

霸王級寒流威力大農損破30億元

霸王級寒流威力大漁損破20億元

霸王寒流桃園市中心至北橫沿線下雪50年未見

霸王寒流發威破臺灣多項紀錄至少85人喪生

# 案例內容 -3

- 農委會統計近年臺灣因自然災害所造成的農業經濟損失，每年可高達約新臺幣100億元。

弱勢
災防訊息較少

颱風 → 暴雨 → 寒潮

蔬菜 → 水果 → 稻米

# 現行法規

- 中華民國憲法增修條文第10條第1項：「國家應獎勵科學技術發展及投資，促進產業升級，推動農漁業現代化，重視水資源之開發利用，加強國際經濟合作。

- 中華民國憲法增修條文第10條第6項：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」

# 現行措施 1

## 推廣生活氣象APP-農漁業講習

對農漁民進行中央氣象局「生活氣象APP」之氣溫、體感溫度、降水量、濕度觀測預報，和極端氣溫、特殊天氣之災防資訊使用宣導。

透由農漁業講習，請農漁民轉知並協助輔導家中主要或女性照顧者如何獲取極端高低氣溫、濕度及特殊等日常天氣資訊，以助提升其家庭生活品質及家人健康。

# 現行措施 2

## 提供農民季內天氣預報資訊(4-1)

對農民提供一週農業氣象預報、旬報、月、季長期天氣展望資訊，以提供農作物生長所需氣溫、降雨量、日照、風速等相關氣象資訊。

# 現行措施 2

## 提供農民季內天氣預報資訊 (4-2)

### 1週農業氣象

# 現行措施 2

## 提供農民季內天氣預報資訊 (4-3)

### 農業氣象旬報

農業氣象旬報

年份

2020

月份

8

搜尋

2020年8月上旬

PDF下載

2020年8月中旬

PDF下載

2020年8月下旬

PDF下載

農業氣象旬報　交通部中央氣象局主編
Agro-meteorological Bulletin　Central Weather Bureau, Ministry of Transportation and Communications
臺北市公園路 64 號 TEL：23491037、23491039
第 67 卷　第 19 期　民國 109 年　七月上旬　2020　Jul. 01-10

七月上旬天氣概況
State of Weather during Jul. 01-10

本旬天氣概述如下：7月1日至3日受太平洋高壓及偏南風影響，各地高溫炎熱；降雨方面，迎風面的南臺灣有局部短暫陣雨或雷雨，午後局部地區亦有陣雨或雷雨，其中1日至2日太平洋高壓較弱，臺灣水氣較多，各地午後雷陣雨區域較廣，雨勢較大，並有局部大雨或短時強降雨發生。4日至10日受太平洋高壓及偏南風影響，各地高溫炎熱，6日至10日臺東大武有焚風發生；10日臺北站最高溫攝氏 38.6 度，為該站設站以來 7 月單日最高紀錄；降雨方面，整期因午後熱對流發展，各地山區有局部雷陣雨，其中，4日臺東及5日中南部山區有大雨發生，6日至10日西半部沿海清晨至上午有局部短暫陣雨及雷雨，其他地區為多雲到晴。

十日氣候略述
Climatic Summary

**氣溫**：本旬各地旬絕對最高氣溫，臺北 38.6℃、新竹 35.5℃、臺中 35.5℃、嘉義 35.9℃、南區氣象中心 34.5℃、高雄 34.0℃、恆春 34.0℃、宜蘭 36.0℃、花蓮 34.1℃、成功 34.0℃、臺東 35.0℃、大武 38.5℃。平均氣溫方面，臺北 30.7℃、新竹 30.8℃、臺中 29.3℃、嘉義 30.4℃、南區氣象中心 30.1℃、高雄 30.7℃、恆春 29.9℃、宜蘭 29.2℃、花蓮 29.4℃、成功 28.8℃、臺東 30.3℃、大武 30.9℃，若與歷年旬平均氣溫比較，各地普遍較歷年值偏高，其中大武偏高 2.2℃，新竹偏高 1.8℃，嘉義偏高 1.6℃，臺東偏高 1.4℃，恆春偏高 1.4℃，高雄偏高 1.4℃，臺北偏高 1.2℃。

**降雨**：本旬各地雨天日數，阿里山 9 天，宜蘭 8 天，日月潭 7 天，南區氣象中心 6 天，臺中 5 天，基隆 5 天，恆春 5 天，高雄 5 天，嘉義 4 天，成功 3 天，梧棲 3 天，花蓮 3 天，大武 3 天，竹子湖 2 天，鞍部 2 天，臺北 2 天，新竹 1 天，澎湖 1 天，臺東 0 天。各地旬降雨方面，臺北 66.5mm，新竹 0.2 mm，臺中 65.0 mm，嘉義 28.0 mm，南區氣象中心 33.5 mm，高雄 13.0 mm，恆春 16.0 mm，宜蘭 27.3 mm，花蓮 33.0 mm，成功 17.4 mm，臺東 0.0 mm，大武 5.8 mm，若與歷年平均旬降雨量比較，除文山偏高 84.0mm，基隆偏高 51.6mm 外，全臺各地大致較歷年值低；其中大武偏低 112.7mm，恆春偏低 110.9mm，阿里山偏低 94.8mm，嘉義偏低 86.7mm，高雄偏低 82.2mm。

**日照及其他**：本旬各地旬日照時數，北部地區約 35 至 91 小時，桃竹苗地區約 74 至 108 小時，中部地區約 36 至 107 小時，雲嘉南地區約 48 至 106 小時，高屏地區約 80 至 108 小時，東北部及花蓮地區約 58 至 97 小時，東南部地區約 87 至 102 小時，若與歷年日照時數比較，本旬各地之日照時數大致較歷年值偏高。

農情、農業氣象及災害
Farming Activities、Agrometeorology & Disasters

**北部**：第一期稻作，臺北市、新北市、桃園市、新竹縣市早植稻進入黃、完熟期，開始收穫；苗栗縣進入收穫盛期。旬平均相對濕度：桃園農改場 75%、茶業改良場 75%、五峰工作站 83%、苗栗農改場 65%；旬平均風速：桃園農改場 4.1m/s、茶業改良場 2.0m/s、五峰工作站 0.8m/s、苗栗農改場 2.9m/s；旬總日射量：桃園農改場 214.0MJ/m²、茶業改良場 227.2MJ/m²、五峰工作站 179.5MJ/m²、苗栗農改場 198.7MJ/m²。

**中部**：臺中市第一期稻作進入收穫盛期；彰化縣第一期稻作收穫近尾聲，第二期作陸續整地育苗中，早植稻開始插秧；南投縣第一期稻作收穫結束，第二期作陸續整地育苗中，早植稻開始插秧。旬平均相對濕度：農業試驗所 75%、臺中農改場 74%、溪頭營林區 92%；旬平均風速：農業試驗所 3.1m/s、臺中農改場 1.8m/s、溪頭營林區 0.7m/s；旬總日射量：農業試驗所 219.7MJ/m²、臺中農改場 203.4MJ/m²、溪頭營林區 126.0MJ/m²。

**雲嘉南**：雲林縣第一期稻作收穫近尾聲，第二期作陸續整地育苗中，早植稻開始插秧；嘉義縣市第一期作收穫近尾聲，第二期作早植稻開始插秧；臺南市 109 年第一期作收穫近尾聲，第二期作早植稻陸續插秧中。旬平均相對濕度：雲林分場 79%、義竹工作站 77%、畜產試驗所 87%；旬平均風速：雲林分場 1.2m/s、義竹工作站 2.8m/s、畜產試驗所 0.8m/s；旬總日射量：雲林分場 220.6MJ/m²、義竹工作站 215.7MJ/m²、畜產試驗所 202.9MJ/m²。

**高屏**：高雄市 109 年第一期作收穫結束，第二期作陸續插秧中；屏東縣第一期作除種植洋蔥區外，餘均收穫結束，第二期作插秧結束。旬平均相對濕度：高雄農改場 78%、畜試恆春分所 78%；旬平均風速：高雄農改場 0.7m/s、畜試恆春分所 2.3m/s；旬總日射量：高雄農改場 272.6MJ/m²、畜試恆春分所 219.5MJ/m²。

**東部**：宜蘭縣第一期稻作進入收穫盛期；花蓮縣第一期作收穫近尾聲，第二期作陸續整地育苗中；臺東縣第一期作收穫近尾聲，第二期作陸續整地育苗中。旬平均相對濕度：蘭陽分場 88%、花蓮農改場 81%、臺東班鳩分場 83%；旬平均風速：蘭陽分場 1.2m/s、花蓮農改場 1.2m/s、臺東班鳩分場 1.7m/s；旬總日射量：蘭陽分場 190.0MJ/m²、花蓮農改場 192.0MJ/m²、臺東班鳩分場 198.0MJ/m²。

**災害**：本旬無災情報導。

# 現行措施 2

## 提供農民季內天氣預報資訊 (4-4)

### 農業氣象旬報

特殊天氣狀況及其它氣候要素　2020年08月中旬

| 要素\站名 | 鞍部 | 竹子湖 | 基隆 | 臺北 | 新竹 | 梧棲 | 臺中 | 日月潭 | 澎湖 | 阿里山 | 嘉義 | 南區氣象中心 | 高雄 | 恆春 | 宜蘭 | 花蓮 | 成功 | 臺東 | 大武 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 平均氣溫與前日差≥5℃之日數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 雨天日數 | 2 | 2 | 0 | 4 | 5 | 3 | 4 | 6 | 2 | 8 | 8 | 3 | 7 | 8 | 1 | 4 | 5 | 5 | 8 |
| 最大日雨量 | 36.0 | 64.5 | 0.0 | 13.5 | 56.0 | 2.5 | 55.0 | 22.5 | 79.0 | 45.0 | 38.5 | 45.0 | 93.5 | 24.5 | 2.0 | 3.0 | 50.0 | 77.0 | 59.0 |
| 日雨量≥50mm之日數 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | | | | | | | | | | | |
| 旬平均風速 | 2.8 | 1.1 | 2.4 | 2.2 | 0.8 | 2.2 | 1.0 | 1.0 | | | | | | | | | | | |
| 旬極大風速 | 19.7 | 11.9 | 14.8 | 14.6 | 7.4 | 17.0 | 10.3 | 10.2 | | | | | | | | | | | |
| 日平均風速≥10m/s之日數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | |
| 旬最多風向 | S | SW | SE | S | E | NW | NNW | NNW | | | | | | | | | | | |
| 不適合戶外勞作時數 | 4 | 6 | 0 | 8 | 7 | 2 | 7 | 9 | | | | | | | | | | | |
| 旬平均相對濕度% | 84 | 82 | 69 | 68 | 75 | 74 | 76 | 84 | | | | | | | | | | | |
| 旬總日射量 | 162.2 | 217.2 | 223.4 | 217.0 | 171.1 | 196.9 | 174.4 | 162.5 | | | | | | | | | | | |

| 要素\站名 | 桃農改園場 | 茶改良業場 | 五工作峰站 | 苗農改栗場 | 農試驗業所 | 臺農改中場 | 溪營林頭區 | 臺林南分雲場 | 義工作竹站 | 畜試驗產所 | [illegible] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 平均氣溫與前日差≥5℃之日數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 雨天日數 | 2 | 5 | 8 | 5 | 7 | 4 | 7 | 8 | 6 | 6 | 8 |
| 最大日雨量 | 45.0 | 51.0 | 25.5 | 11.0 | 26.0 | 7.0 | 23.5 | 43.5 | 43.0 | 28.5 | [illegible] |
| 日雨量≥50mm之日數 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 旬平均風速 | 1.5 | 1.0 | 0.7 | 1.0 | 1.9 | 1.4 | 0.6 | 1.2 | 2.1 | 0.9 | [illegible] |
| 旬極大風速 | 7.6 | 9.8 | 6.1 | 8.8 | 16.9 | 11.5 | 22.5 | 11.7 | 14.4 | 11.4 | [illegible] |
| 日平均風速≥10m/s之日數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 旬最多風向 | W | S | E | N | SW | WNW | N | N | WNW | N | [illegible] |
| 不適合戶外勞作時數 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 4 | 7 | 14 | 10 | 8 | 7 |
| 旬平均相對濕度% | 81 | 84 | 93 | 84 | 83 | 80 | 93 | 86 | 86 | 84 | 84 |
| 旬總日射量 | 202.2 | 182.5 | 127.6 | 168.8 | 216.9 | 206.3 | 121.9 | 188.5 | 194.5 | 188.4 | 216.5 |

附註：(1)不適戶外勞作時間為風速≥10m/s或雨量≥1mm/hr之時數
(每日統計時間6至18時，風雨在同一時間發生時不重複計算)
(2)XXX代表故障值(含旬資料不足5日)　*註記之資料代表該旬缺少一日以上資料(但未達5日)
(3)T表示微量
(4)自民國90年4月上旬起，旬最大風速(10分鐘平均最大風速)改為旬極大風速(瞬間最大風速)
(5)自民國90年5月上旬起，臺南氣象站更名為南區氣象中心

各地氣象紀錄

| 站名 | 氣溫 ℃ TEMPERATURE | | 旬平均氣溫 ℃ MEAN TEMPERATURE | | | 旬絕對氣溫 ℃ ABSOLUTE TEMPERATURE | | 降水量 mm PRECIPITATION | | 日照 HRS DURATION OF SUNSHINE | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 旬平均 10 DAYS AVERAGE | 偏差值 DEPARTURE FROM NORMALS | 最高 MAX. | 最低 MIN. | 較差 RANGE | 最高 MAX. | 最低 MIN. | 旬總計 10 DAYS TOTAL | 偏差值 DEPARTURE FROM NORMALS | 旬總計 10 DAYS TOTAL | 偏差值 DEPARTURE FROM NORMALS |
| 西部 △桃園農改場 | 28.5 | +0.1 | 32.8 | 25.3 | 7.5 | 34.8 | 24.3 | 49.5 | +20.4 | 93.2 | +22.9 |
| △茶業改良場 | 27.5 | -0.1 | 32.7 | 23.8 | 8.9 | 34.7 | 22.5 | 75.5 | +19.6 | 89.0 | +24.4 |
| 桃園農工中心 | 28.5 | . | 33.2 | 25.0 | 8.2 | 35.9 | 23.5 | 89.0 | . | 91.3 | . |
| *新竹氣象站 | 28.9 | +0.0 | 33.7 | 25.7 | 8.0 | 35.2 | 24.6 | 74.0 | +29.9 | 67.2 | -3.2 |
| 畜試新竹分所 | 27.4 | . | 32.6 | 23.5 | 9.1 | 33.3 | 22.4 | 40.0 | . | 97.4 | . |
| △五峰工作站 | 21.9 | -0.2 | 27.6 | 19.2 | 8.4 | 29.8 | 18.3 | 59.5 | -102.9 | 75.4 | +38.3 |
| △苗栗農改場 | 27.4 | -0.5 | 33.0 | 23.5 | 9.5 | 34.5 | 22.2 | 30.5 | -50.8 | 94.1 | . |
| 大湖分場 | 25.6 | . | 32.3 | 21.4 | 10.9 | 34.4 | 20.2 | 35.0 | . | 92.8 | . |

# 現行措施 3

## 提供農作物生長所需氣象資訊 (3-1)

對農民提供氣象局網頁農業作區之”農業觀測”及”精緻化客製預報”之相關各類葉菜、水果、雜糧及茶葉機 等農作物生長所需氣象資訊。

# 現行措施 3

## 提供農作物生長所需氣象資訊 (3-2)

### 農業氣象觀測網旬/月資料

# 現行措施 3

## 提供農作物生長所需氣象資訊(3-3)

### 作物生產專區

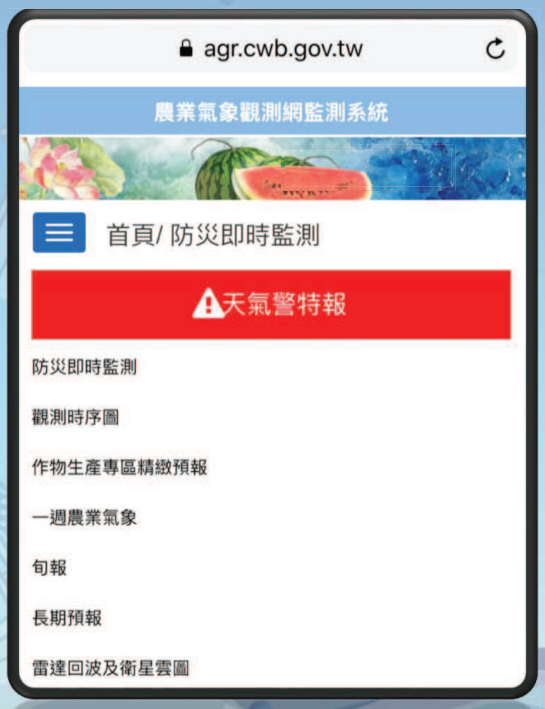
# 現行措施 4

## 加強農業氣象觀測監測及資訊運用(5-1)

加強農業氣象觀測服務，針對臺灣本島之作物生產專區及農試單位於66個位點產製農業客製化預報資料，並呈現於網頁「農業氣象觀測網監測系統」，以提供最貼近農業生產區的氣象資訊，亦配合農業單位進行使用說明及宣導，有助於農業從業人員預先進行天災的防範措施，減少農作物的損失。

# 現行措施 4

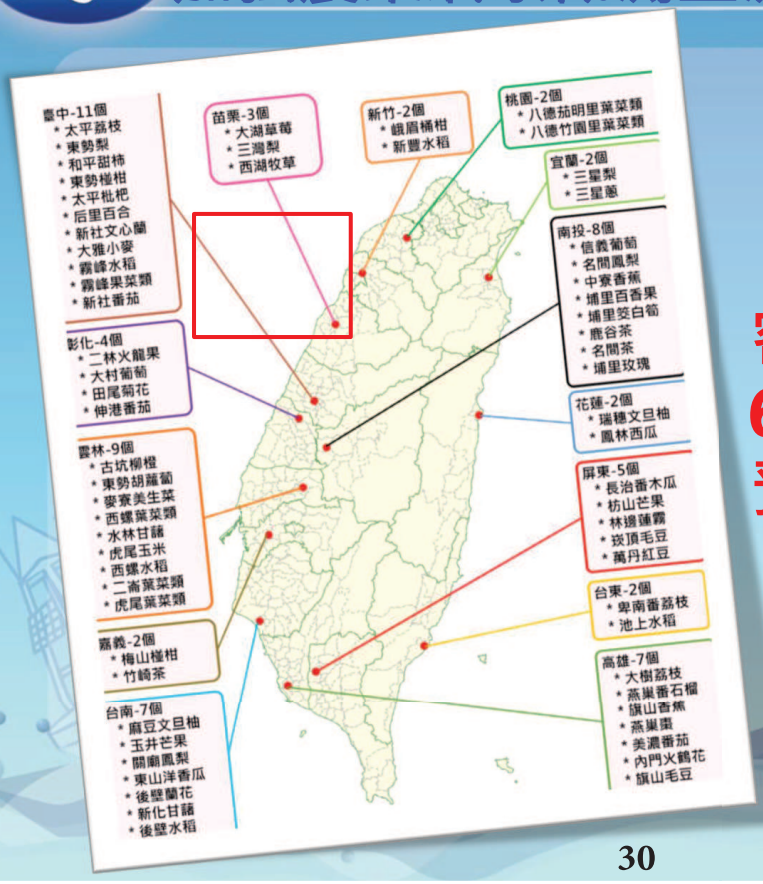
## 加強農業氣象觀測監測及資訊運用(5-2)




農業氣象觀測資料監控系統
htttp://agr.cwb.gov.tw/

# 現行措施 4

## 加強農業氣象觀測監測及資訊運用(5-3)

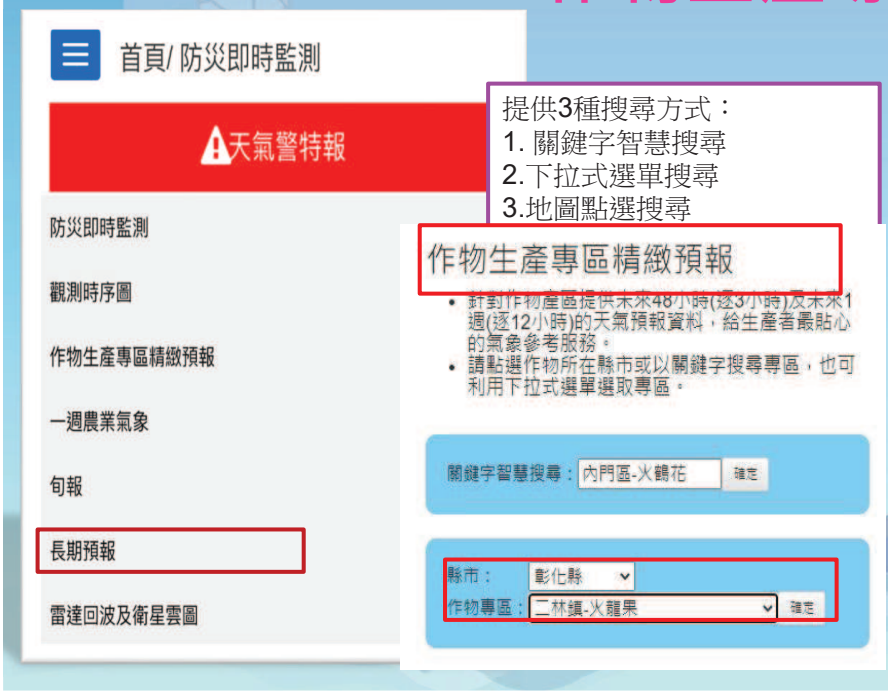



客製化氣象資訊-
66 個農作物專區
預報

# 現行措施 4

## 加強農業氣象觀測監測及資訊運用(5-4)

### 作物生產專區精緻預報



# 現行措施 4

## 加強農業氣象觀測監測及資訊運用(5-5)

### 53站
### 農業氣象站分佈圖

# 現行措施 5

## 加強漁業氣象觀測及資訊運用

與漁業署合作建立氣象跨域應用服務平台，就相關海域及養殖區等，發布低海溫預警、長浪警示服務，提供偏遠漁鄉及海域養殖漁戶避災應變參考。亦可透過行動裝置使用「應用氣象APP-漁業氣象」並即時定位，將複雜的海象觀測預報資訊以簡單易懂的燈號及文字方式呈現，提供了更親和的產業防災服務。

# 現行措施 6

## 辦理農業及漁業氣象應用服務推廣講習會(4-1)

109年度辦理農業及漁業氣象應用服務推廣講習會場次如下：

| 日期 | 活動名稱 | 地 | 男性 | 女性 | 小 |
|---|---|---|---|---|---|
| 8月4日 | 漁業氣象應用服務推廣講習座談會 | 台東縣新港區漁會 | 33 | 4 | 37 |
| 8月5日 | 農業氣象應用服務推廣講習座談會 | 台東區農業改良場 | 32 | 9 | 41 |
| 8月11日 | 漁業氣象應用服務推廣講習座談會 | 屏東縣東港區漁會 | 23 | 11 | 34 |
| 8月12、13日(共3場) | 農業氣象資訊應用講習會(小班教學) | 高雄區美濃農會 | 58 | 18 | 76 |
| 9月3日(共2場) | 農業氣象資訊應用講習會(小班教學) | 新竹縣芎林農會 | 27 | 11 | 38 |
| 9月8日(共2場) | 農業氣象資訊應用講習會(小班教學) | 新竹縣芎林農會 | 20 | 9 | 29 |
| 9月10日 | 漁業氣象資訊應用講習座談會 | 宜蘭縣蘇澳鎮漁會 | 31 | 21 | 52 |
| 9月23日 | 農業氣象應用服務推廣講習座談會 | 新竹縣橫山鄉農會 | 64 | 24 | 88 |
| 9月26日 | 農業氣象資訊應用講習會(小班教學) | 花蓮縣吉安鄉農會 | 40 | 23 | 63 |
| 9月29日 | 養殖漁業氣象跨域交流工作坊 | 中央氣象局 | 40 | 7 | 47 |
| 10月19日 | 農業氣象應用服務推廣講習座談會 | 南投縣茶業改良場凍頂工作站 | 19 | 10 | 29 |
| 10月19、20日(共2場) | 農業氣象資訊應用講習會(小班教學) | 彰化縣竹塘鄉農會 | 27 | 0 | 27 |
| 10月27日 | 農業氣象應用服務推廣講習座談會(待辦理) | 台東縣池上鄉農會 | | | |
| 10月29日 | 漁業氣象應用服務推廣講習座談會(待辦理) | 新竹縣新竹區漁會 | | | |
| 總　人數 | | | 414 | 147 | 561 |

# 現行措施 6

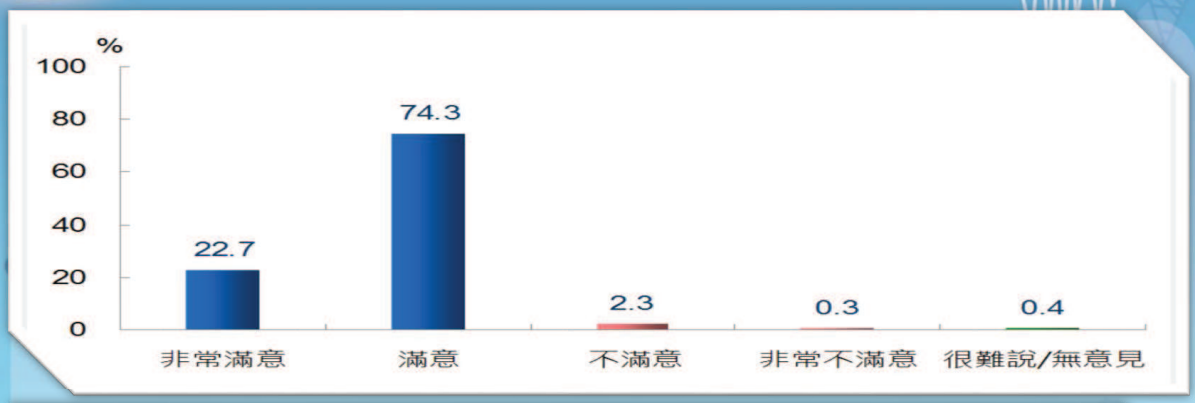
## 辦理農業及漁業氣象應用服務推廣講習會(4-2)

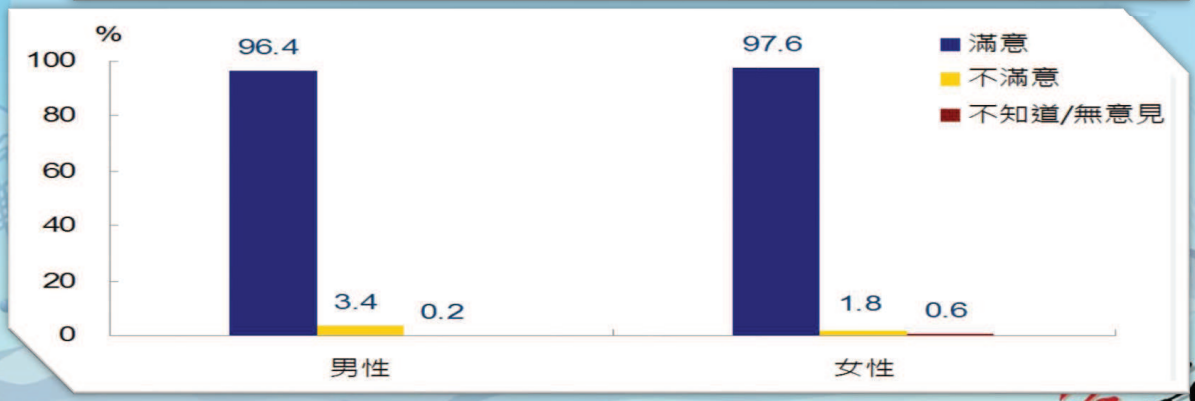
109/8/11 屏東縣東港區漁會

109/10/19南投縣茶業改良場
凍頂工作站

# 統計結果

## 2019年度民眾對中央氣象局整體氣象服務滿意度



## 相關CEDAW條文及一般性建議內容

- CEDAW第三條　締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

- CEDAW第十三條　締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：(a)領取家屬津貼的權利；(b)銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；(c)參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

## 相關CEDAW條文及一般性建議內容

- CEDAW第十四條　締約各國應考慮到農村婦女面臨的特殊問題和她們對家庭生計包括她們在經濟體系中非商品化部門的工作方面所發揮的重要作用，並應採取一切適當措施，保證對農村婦女適用本公約的各項規定。

- 關於農村婦女權利的第34(2016)號一般性建議(第12項)。

- CEDAW一般性建議第37(2018)號　關於氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面的。

# 應用CEADW保障之權利

- 中央氣象局透過持續開發並精進應用氣象APP及生活氣象APP之使用功能，期保障農漁民及其家中年長者、小孩、農漁村婦女等，能直接或間接享有國家提供之社會權益。

- 經由與農委會農業試驗所及水產試驗所合作，透由農漁會、養殖生產協會、產銷班等民間團體，對農漁民進行專業與一般之農漁海象及氣象資訊之APP教育訓練，確保農漁民及其家中年長者、小孩、農漁村婦女等能直接或間接享有國家提供之社會權益。

# 結語

中央氣象局將持續發展農漁業精緻及貼切之氣象服務，積極創新作為並持續加強推廣，期能提升偏鄉農漁民對本局氣象服務之資訊使用，以降低因極端氣候造成農漁業各類災害，並保障偏鄉農漁民生命財產之安全。

敬請指教！
生活有氣象

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關名稱 | **交通部觀光局** |
| 宣導主題名稱 | 「自在老、輕鬆顧」全齡無障礙觀光遊樂園區服務 |
| 案例緣由 | 因應不友善的環境造成老年人、行動不便者不願出門或互動，使得家人照料重擔落在女性為主要照顧者，女性無法外出旅遊，承載過大身心靈壓力，爰從觀念與政策兩管道入手，支持高齡者、行動不便者積極參與社會活動，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，爰為兼具高齡者及女性家庭健康幸福，減輕女性照顧壓力與需求予以重視和關懷，觀光遊樂業營造無障礙、性別友善園區環境，鼓勵女性攜家帶眷戶外活動或受照顧者獨立外出，家人協助女性輪流照顧，舒緩身心壓力，讓整個社會「自在老、輕鬆顧」。 |
| 案例內容簡述 | 臺灣地區老人或行動不便者照顧來源主要侷限於家庭成員(配偶、兒女或媳婦等)。配偶主要是提供病痛的照護、閒聊慰藉及日常家事料理。兒子主要提供經濟與生活安全之功能與責任，媳婦主要提供家事協助。再者，臺灣普遍以男性平均壽命較女性短，老年失能老人均仰賴配偶或子女照顧。<br>嘉義市長期照顧管理中心個案林女士已是10年以上的資深家庭照顧者，林女士自99年起即一肩扛起照顧丈夫之責，24小時看顧其活動安全，親力親為不假他人之手，將丈夫照顧的無微不至，更擔心丈夫留置家中不適無人照顧，將近10年照顧負荷從不喊苦、不曾外出遊玩，不曾離開案夫視線超過一天，爰嘉義市每年度規劃活動包含戶外踏青、舒壓活動等，期望藉由不同專業指導，學習情緒放鬆技巧並促進自己身心健康，以減輕照顧者照顧負荷，增加人際互動的機會。觀光遊樂園區為營造性別友善及安全無障礙園區服務，調整硬體環境與軟體資源，納入通用化設計理念，收納不同年齡層，並且期望提升照顧者及被照顧者出遊意願，創造多世代融合之全齡化友善社會。 |
| 關鍵字(至多 5 個) | 全齡遊樂園、無障礙服務、性別友善、通用設計、多世代融合 |
| 現行法規/措施/統計結果 | **依「交通部性別平等推動計畫（108至111年）」計畫理念，觀光遊樂業對於無障礙旅遊服務與CEDAW之關聯性及應用如下：**<br>**一、觀光局轄管觀光遊樂業營造性別友善職場之相關措施**<br>每年辦理 1 次評鑑，督導觀光遊樂業者落實營造性別友善 |

| | |
|---|---|
| | 職場的工作環境及園區提供遊客友善環境等，納入觀光遊樂業年度督導考核競賽之考核項目包含：是否為身心障礙人士、老人、婦女、嬰幼兒設置專用友善環境設施；友善環境設施指示標誌及使用說明是否明顯易見；無障礙設施及男女公廁比例等設施設置情形；是否持續進行友善環境設施改善計畫等。<br>**二、優化無障礙旅遊服務**<br>鼓勵觀光業者強化無障礙硬體設施，依內政部營建署訂定「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」相關規定辦理，提供性別友善環境相關措施如男女廁間比、男女一定比例從事人員、親子及身障設施及設備租借等。 |
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | 《CEDAW》第 3、5 條：<br>保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。改變男女的社會和文化行為模式，以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。<br>《CEDAW》第 4 條第 1 項：<br>締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。<br>《CEDAW》第 11 條：<br>締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a)人人有不可剝奪的工作權利；(b)享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準。<br>《CEDAW》第 13 條：<br>締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利 ，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利 、運動和文化生活各個方面的權利。<br>《 CEDAW 》一般性建議第 18 號身心障礙婦女(節錄)：<br>消除對婦女歧視委員會顧及《消除對婦女一切形式歧視公約》第 3 條等，審議 60 多份締約國定期報告，認為很少提及身心障礙婦女，關注身心障礙婦女因其特殊生活條件而遭受的雙重歧 |

| | |
|---|---|
| | 視，回顧《奈洛比提升婦女前瞻策略》第 296 段，其中在「應特別關注的領域」標題下，將身心障礙婦女視為一個脆弱的群體，申明支持《關於身心障礙者的世界行動綱領》(1982 年)，建議締約國在定期報告中提供資料，介紹身心障礙婦女的情況和為解決其特殊情況所採取的措施，包括為確保其能同樣獲得教育和就業、保險服務和社會保障，及確保其能參與社會和文化生活等各方面所採取的措施。<br>《 CEDAW 》一般性建議第 21 號(婚姻和家庭關係中的平等) 公共生活和私人生活(節錄)：<br>「有史以來，人類的公私生活受到不同的看待和管理。在所有社會，於私人或家庭領域內擔當傳統任務的婦女，其活動長期以來被貶低。」、「由於該類活動對社會的存續而言極為寶貴，因而存在關於該活動的歧視性法律或習俗便屬不合理。締約國報告表明，仍有國家未達成法律上的平等。婦女沒有平等取得資源的機會，不能享有家庭中和社會上的平等地位。即使在法律上已然平等，所有的社會仍將被視為次等的工作任務指派給女性。如此便違反特別是《公約》第 16 條以及第 2、5 和 24 條內所載述之公正平等的原則。」<br>《 CEDAW 》一般性建議第 25 號(節錄) ：<br>「委員會提請締約國注意，全面反歧視法、機會平等法，或關於男女平等的行政命令等，得以指導應採取何項暫行特別措施….。該等指導亦得包含就業或教育的特別立法中。關於不歧視和暫行特別措施的相關立法，應涵蓋政府官員及私人組織或企業」、「消除歧視婦女或對婦女不利的文化、刻板態度和行為。在信貸和貸款、運動、文化和娛樂，以及法律宣導也應採取暫行特別措施。如有必要，應針對受到多重歧視的婦女，包括鄉村婦女，採取此類措施。」 |
| 應用 CEADW 保障之權利 | **一、全齡都能暢快同遊的-家庭樂園**<br>(一) 觀光遊樂業相關官網行程推薦適合全齡化無障礙旅遊服務據點，推動異業區域聯盟之旅遊策略。<br>(二) 規劃適合銀髮族群之慢遊行程，規劃友善環境設施如代訂票券服務、接駁路線、消防安全檢查、救護及救難系統等，打造全齡化園區。<br>(三) 觀光遊樂業附屬旅館者，依內政部規定改善無障礙設施，房間數 50 間以上者，至少設置 1 間無障礙客房。<br>(四) 輔導開拓全齡化及無障礙服務設施如身心障礙者及婦幼專用停車位、無障礙及親子廁所、女廁計數器、哺集乳室 |

| | |
|---|---|
| | 隱密隔間、無障礙通道、娃娃車代步車租借、免費友善服務(如 Wi Fi、免費手機充電、電動輪椅充電)等，並納入通用化設計理念。<br>二、鼓勵營造性別友善環境<br>(一) 協助輔導設置性別平等相關措施如男女員工比例、男女主管比例、男女公廁比例等設施設置情形、辦理從業人員訓練時結合 CEDAW 教材及案例進行宣導以強化性別平等觀點。<br>(二) 鼓勵營造性別友善環境,強化空間安全如監視系統及指示標誌建置，並派專人定時及不定時巡邏檢查維護園區安全等措施。 |
| 預期宣導效益 | 一、鼓勵觀光遊樂業從事人員參與優質化教育訓練，藉由課程安排「性別平等」結合 CEDAW 教材及案例進行宣導，以強化性別平等觀點，並引入性別平等觀點規劃園區，調整硬體環境與軟體資源，以提升全齡化、銀髮族群及女性參與無障礙旅遊之意願。<br>二、觀光遊樂業每年辦理督導考核競賽，督導業者落實營造性別友善職場的工作環境及園區提供遊客友善環境等，納入考核競賽項目，予以獎勵。 |

交通部觀光局
Tourism Bureau, MOTC

# 「自在老、輕鬆顧」
# 全齡無障礙
# 觀光遊樂園區服務

2

- 前言(與本案例有關之CEDAW理念概述)
- 案例內容(請以圖文方式呈現)
- 現行法規/措施/統計結果
- 相關CEDAW條文及一般性建議內容
- 如何應用CEADW保障之權利
- 結語(預期宣導效益)

# 前言

因應不友善的環境造成老年人、行動不便者不願出門或互動，使得家人照料重擔落在女性為主要照顧者，女性無法外出旅遊，承載過大身心靈壓力。

## 1 觀念與政策兩管道入手

支持高齡者、行動不便者積極參與社會活動，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，以減輕女性照顧壓力與需求予以重視和關懷。

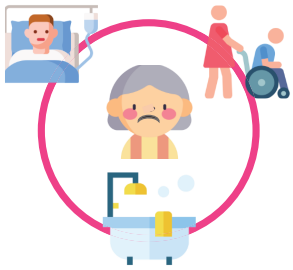
## 2 觀光遊樂業營造無障礙、性別友善園區環境

鼓勵女性攜家帶眷戶外活動或受照顧者獨立外出，家人協助女性輪流照顧，舒緩身心壓力，讓整個社會「自在老、輕鬆顧」。

# 案例內容

### 個案背景

長期照顧管理中心個案林女士是擔任10年以上的資深家庭照顧者。



### 10年/24小時的照顧

24小時看顧先生之活動安全，親力親為不假他人之手。10年來不曾喊苦、亦不曾外出遊玩，更不曾離開案夫視線超過一天。

### 性別友善規劃

政府規劃戶外踏青、舒壓活動等，期望藉由不同專業指導，學習情緒放鬆技巧並促進自己身心健康，以減輕照顧者照顧負荷，增加人際互動的機會。

現行法規/措施/統計結果

# 全齡遊樂園無障礙服務、性別友善與通用設計

## 觀光局轄管觀光遊樂業營造性別友善職場之相關措施

- 是否為身心障礙人士、老人、婦女、嬰幼兒設置專用友善環境設施產品、活動趨多樣及國際化。
- 友善環境設施指示標誌及使用說明是否明顯易見。
- 無障礙設施及男女公廁比例等設施設置情形。
- 是否持續進行友善環境設施改善計畫。

現行法規/措施/統計結果

# 全齡遊樂園無障礙服務、性別友善與通用設計

## 優化無障礙旅遊服務

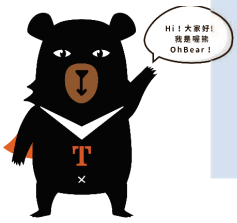
- 依內政部營建署訂定「既有公共建築物無障礙設施替代改善計畫作業程序及認定原則」相關規定辦理。
- 提供性別友善環境相關措施如男女廁間比、男女一定比例從事人員、親子及身障設施及設備租借等。

7

# 相關CEDAW條文及一般性建議內容

## 《CEDAW》第3、5條

- 保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。
- 改變男女的社會和文化行為模式，以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。




## 《CEDAW》第4條第1項

- 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準多元產品組合套票及多元付費機制。
- 這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。

8

# 相關CEDAW條文及一般性建議內容

## 《CEDAW》第11條

締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視：

- 人人有不可剝奪的工作權利。
- 享有相同就業機會的權利，就業相同的甄選標準。

## 《CEDAW》第13條

- 締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視。
- 保證她們在男女平等的基礎上有相同權利 ，參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利 。

9

# 相關CEDAW條文及一般性建議內容

## 《 CEDAW 》一般性建議第18號身心障礙婦女(節錄)

- 建議締約國在定期報告中提供資料，介紹身心障礙婦女的情況和為解決其特殊情況所採取的措施，包括為確保其能同樣獲得教育和就業、保險服務和社會保障，及確保其能參與社會和文化生活等各方面所採取的措施。

## 《 CEDAW 》一般性建議第21號(婚姻和家庭關係中的平等)

- 公共生活和私人生活(節錄)：婦女沒有平等取得資源的機會，不能享有家庭中和社會上的平等地位。
- 即使在法律上已然平等，所有的社會仍將被視為次等的工作任務指派給女性。

10

# 相關CEDAW條文及一般性建議內容

## 《 CEDAW 》一般性建議第25號(節錄)

- 「委員會提請締約國注意，全面反歧視法、機會平等法，或關於男女平等的行政命令等，得以指導應採取何項暫行特別措施....。該等指導亦得包含就業或教育的特別立法中。關於不歧視和暫行特別措施的相關立法，應涵蓋政府官員及私人組織或企業」
- 「消除歧視婦女或對婦女不利的文化、刻板態度和行為。在信貸和貸款、運動、文化和娛樂，以及法律宣導也應採取暫行特別措施。如有必要，應針對受到多重歧視的婦女，包括鄉村婦女，採取此類措施。」

# 如何應用CEADW保障之權利

1.全齡化無障礙旅遊服務據點。
2.推動異業區域聯盟旅遊策略。

1.規劃適合銀髮族群之慢遊行程。
2.規劃友善環境設施：代訂票券服務、接駁路線、消防安全檢查、救護及救難系統。

觀光遊樂業附屬旅館者，依內政部規定改善無障礙設施，房間數50間以上者，至少設置1間無障礙客房。

輔導開拓全齡化及無障礙服務設施如身心障礙者及婦幼專用停車位、無障礙及親子廁所、女廁計數器、哺集乳室隱密隔間、無障礙通道、娃娃車代步車租借、免費友善服務(如Wi Fi、免費手機充電、電動輪椅充電)等。



# 如何應用CEADW保障之權利

**輔導設置性別平等措施**

- 如男女員工比例、男女主管比例、男女公廁比例等設置情形

**鼓勵營造性別友善環境**

- 鼓勵營造性別友善環境，強化空間安全如監視系統及指示標誌建置

**從業人員訓練結合CEDAW**

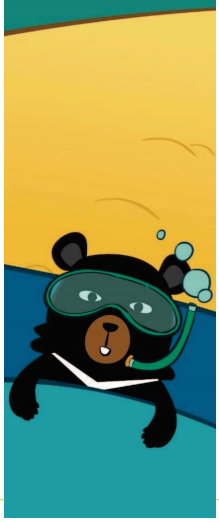
- 辦理從業人員訓練時結合CEDAW教材及案例進行宣導以強化性別平等觀點。

**維護園區安全措施**

- 派專人定時及不定時巡邏檢查維護園區安全等措施

13

結論



# 預期宣導效益

- 觀光遊樂業營造無障礙、性別友善園區環境
- 鼓勵女性攜家帶眷戶外活動或受照顧者獨立外出

遊樂業從事人員優質化教育訓練

「性別平等」課程結合CEDAW教材及案例

強化性別平等觀點，規劃園區，及軟硬體環境與資源

提升全齡化、銀髮族群及女性參與無障礙旅遊之意願

辦理督導考核競賽

1.落實營造性別友善職場的工作環境。

2.提供遊客友善環境，納入考核，予以獎勵。

14

台灣好樂園 AMUSEMENT PARK IN TAIWAN

攜手共創 觀光永續

Taiwan

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關名稱 | **交通部運輸研究所** |
| 宣導主題名稱 | 再造電梯多元友善文化 |
| 案例緣由 | 行動不便的高齡者、身心障礙人士、輪椅使用者、娃娃車使用者及其照顧者為公共運輸應加強服務的行動弱勢族群，無障礙電梯為其在公共運輸場站內唯一可以往來月台間的升降設備，過去研究顯示，安全且有效率的公共運輸，為確保人民機動性與可及性的重要關鍵，亦即讓所有人民得在相對低成本下獨立進行社會經濟、社交活動，反之，倘行動弱勢族群無法安全、有效率使用無障礙電梯，將會損及基本行動能力，進而影響受教育、就業、參與社會和文化生活之權利。 |
| 案例內容簡述 | 女性通常為主要家庭照顧者，承擔陪伴家中長者、身心障礙者或嬰兒幼童外出的重責,但在近年公共運輸快速發展,出現大量的高架或地下的垂直化場站，搭乘捷運、火車等公共運輸時因進出公共運輸場站必須上上下下來往月台，反而造成行動弱勢族群的不便,面對較麻煩的無障礙設施、較長等候時間、必需麻煩他人的壓力下，往往會造成行動弱勢族群不願意使用，甚至不願意出門，長久下來將會影響參與社會、就業、就學及接受社會福利的權利。因此，如何改善無障礙電梯服務水準，進一步提升行動弱勢族群使用之便利性，將是各機關必須重視的關鍵課題。 |
| 關鍵字(至多 5 個) | 無障礙電梯、公共運輸場站、行動弱勢、多元友善 |
| 現行法規/措施/統計結果 | 依據運研所辦理之捷運場站無障礙電梯使用調查，所有無障礙電梯的行動弱勢族群(包含推輪椅或嬰兒車的主要家庭照顧者)67%為女性，而行動弱勢族群在捷運月台上必須等候電梯的機率為一般族群的 4.8 倍，且一般使用者願意禮讓行動弱勢族群先進入電梯的比例僅有 24%，顯示電梯多元友善文化仍有檢討與推動改善之必要。 |
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | **1. CEDAW 第 2 條**<br>締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：…(e)採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；<br>**2. CEDAW 第 3 條**<br>締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步,以確保婦女在與男子平等的基礎上， |

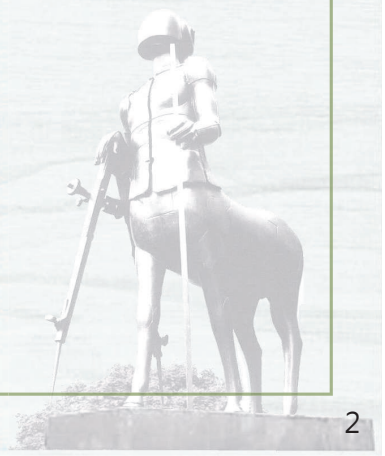
| | |
|---|---|
| | 行使和享有人權和基本自由。<br>**3. CEDAW 第 13 條**<br>締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：<br>…（c）參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。<br>**4. CEDAW 委員會第十屆會議(1991)第 18 號一般性建議：身心障礙婦女**<br>…建議締約國在定期報告中提供資料，介紹身心障礙婦女的情況和為解決其特殊情況所採取的措施，包括為確保其能同樣獲得教育和就業、保險服務和社會保障，及確保其能參與社會和文化生活等各方面所採取的措施。 |
| 應用 CEADW 保障之權利 | 本案例提出 14 個改善方案，並邀請來自運輸場站規劃管理機關、行動弱勢族群共同評估其有效性與可行性，最終歸納以優化管理及教育宣導面向為主的 4 項可優先推動方案，包含：<br>● 增加電梯彩繪；<br>● 靜態海報宣導；<br>● 強化優先等候區標示；<br>● 各類多媒體、網路平台廣告。<br>另有 4 項方案可視狀況推動，包含：<br>● 全天站內、車廂廣播；<br>● 站內螢幕播放影片；<br>● 現有月台中央處電梯，改裝為較大的電梯；<br>● 尖峰時段/站點之月台電梯限制特定族群使用。<br>相關成果可提供公共運輸場站規劃、管理單位參考，進一步檢視不同場站的特性，以及電梯使用者的類別組成，據以推動適當之電梯管理改善策略，再造電梯多元友善文化，將可優化無障礙電梯對行動弱勢族群的服務，進而達到確保婦女(尤其是身心障礙婦女)享有人權和基本自由，並盡力消除在經濟和社會生活對渠等之歧視。 |
| 預期宣導效益 | 本案宣導對象為公共運輸場站規劃、管理單位，透過使用狀況調查及可行方案評估，鼓勵第一線單位從各面向改善無障礙電梯，以達到服務行動弱勢族群的目的。 |

# 再造電梯多元友善文化

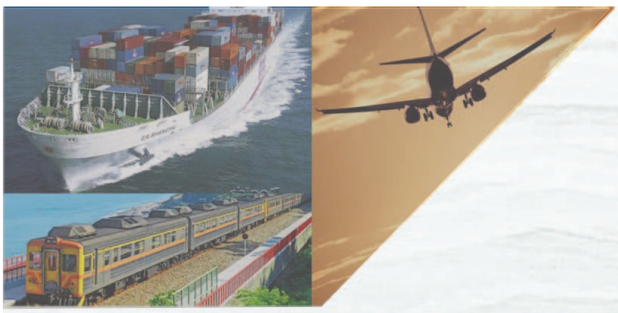
交通部運輸研究所

## 大綱

- 前言
- 案例內容
- 統計結果
- 相關CEDAW條文及一般性建議內容
- 如何應用CEADW保障之權利
- 結語



2



# 前言

## 前言

- 公共運輸場站逐漸朝向「垂直化」發展，無論是高架、地下化車站，對於行動弱勢族群應有完善配套考量。
- 在使用設施上：

**電梯，是他們唯一的選擇！**

- 安全且有效率的公共運輸，為確保人民機動性與可及性的重要關鍵，亦即讓所有人民得在相對較低成本下獨立進行社會經濟、社交活動。

4

## 前言

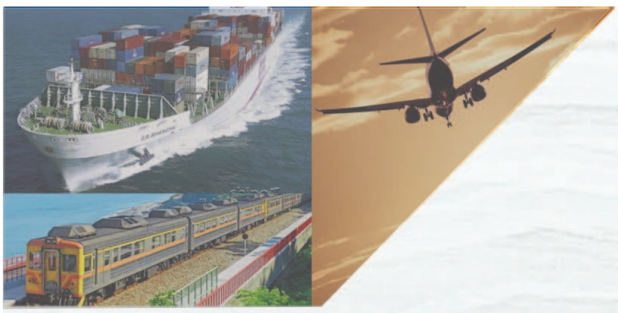
- 聯合國身心障礙者權利公約(Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD)
  - 應促進、保護和確保實現身心障礙者所有人權，尤其在維持自主、自立及其應擁有的社會權，不因**生、心理上的損傷與各種障礙**，阻礙其與他人**充分、有效與獨立參與社會的平等性**。
- 身心障礙者權益保護法第57條
  - 新建公共建築物及活動場所，**應規劃設置便於各類身心障礙者行動與使用之設施及設備**。未符合規定者，不得核發建築執照或對外開放使用。
  - 公共建築物及活動場所應至少於其室外通路、……**樓梯、升降設備**、……等其他必要處設置無障礙設備及設施。

5

## 前言

**我們提供足夠的服務了嗎？**

6



# 案例內容

## 案例內容

- 等個電梯而已，有什麼大不了嗎？
- 這麼多人，總是要排隊嘛！
- 問題有這麼嚴重嗎？

## 案例內容

- 對很多人來講，公共運輸是可以滿足他們「自己到達某一地」的基本需求。
- 然而，對他們而言，電梯是唯一可以方便進出公共運輸場站的途徑！

9

## 案例內容

搭乘公共運輸好麻煩！ → 不想麻煩別人… → 算了！不出門了！ → 上課？上班？就醫？ → 怎麼辦？？ → 搭乘公共運輸好麻煩！

如果公共運輸場站無法提供安全、有效率的電梯，會發生什麼事？

10

## 案例內容

- **方便性、安全性與尊嚴**，為影響行動弱勢族群選擇公共運輸運具的最重要因素。
- 公共運輸場站無障礙設施，是確保旅客最基本行動權的關鍵設施。
  - 電梯為最常使用，但也是造成最大心理壓力的設施
  - 麻煩與**長時間等候**，會造成行動弱勢族群不願意出門
- 無障礙電梯實際上為通用化設計的概念，係以「讓所有人都可方便使用電梯」為基礎。
  - 是誰在使用？

11

## 案例內容

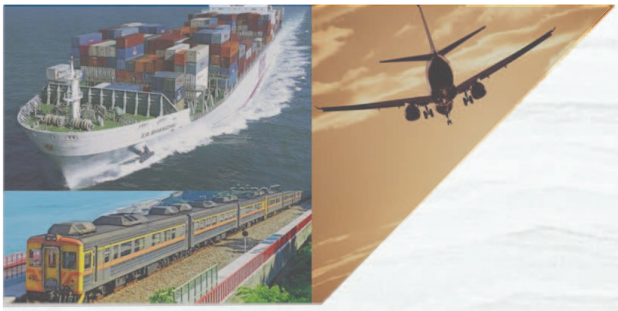
- 為了解無障礙電梯的使用狀況，**交通部性別平等專案小組**提案，由本所自107年起辦理2年期之自行研究計畫。
- 公共運輸場站電梯設置的「適足性」，是否合乎需求？
  - 哪些乘客使用無障礙電梯？
  - 行動弱勢族群在使用電梯時，是否面臨困難？
  - 若有，如何改善？

12

# 案例內容

- 研究方法
  - STEP 1: 現場觀察調查
    - 針對臺北捷運10座月台電梯進行現場觀察
    - 107年6-10月間，平常日08:00-10:00
  - STEP 2: 等候、禮讓狀況分析
  - STEP 3: 羅吉斯迴歸
    - 探討哪些因素會影響「遭遇等候電梯狀況」、「有出現禮讓行為」的機率。
  - STEP 4: 腦力激盪-方案研提
    - 找出改善無障礙電梯之潛在方案
  - STEP 5: 專家問卷及層級分析法
    - 評估各方案的可行性與有效性
  - STEP 6: 綜合評估各方案的推動優先順序

13



# 統計結果

# 統計結果

- STEP 1: 現場觀察調查
  - 針對**臺北捷運10座月台電梯**進行現場觀察調查
  - 調查時段：107年6-10月間，平常日08:00-10:00
  - 共計蒐集2,413名電梯使用者及604班電梯之使用狀況。

| 站名 | 路線 | | 服務樓層 | 位置 |
|---|---|---|---|---|
| 臺北車站 | 板南 | | 2層月臺，最底層 | 中央 |
| | 淡水信義 | 1 | 2層月臺，最底層 | 中央 |
| | | 2 | 3層月臺，最底層 | 南側 |
| 忠孝新生 | 板南 | | 3層月臺，最底層 | 中央 |
| | 中和新蘆 | | 3層月臺，中間層 | 北側 |
| 中山 | 松山新店 | | 3層月臺，最底層 | 中央 |
| | 淡水信義 | | 3層月臺，中間層 | 中央 |
| 民權西路 | 淡水信義 | 1 | 2層月臺，最底層 | 中央 |
| | | 2 | 3層月臺，最上層 | 北側 |
| | 中和新蘆 | | 3層月臺，最底層 | 中央 |

15

# 統計結果

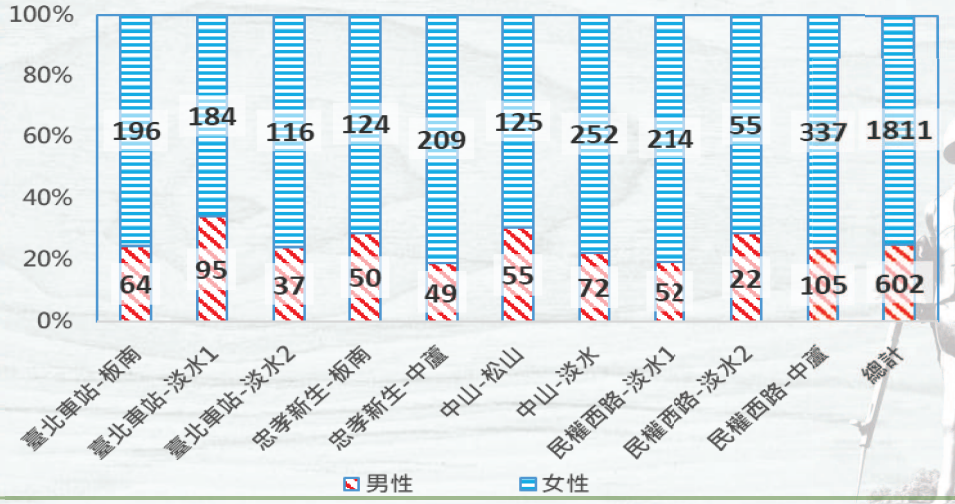
- STEP 1: 現場觀察調查 – 觀察哪些項目？
  - 有需求之身分別
    - 高度需求(輪椅、娃娃車、行動重度不便，電梯為唯一選項)
    - 中度需求(行李箱、提重物、行動不便，可使用電梯與電扶梯)
    - 低度需求(除上述使用者之外，一般使用者)
  - 等候電梯班次數
  - 禮讓情形
    - 完全禮讓(優先讓高度需求使用者先行進入電梯)
    - 部分禮讓(僅有部分人禮讓高度需求使用者)
    - 無禮讓

16

# 統計結果

- STEP 2: 各車站等候、禮讓狀況分析
  - 性別

整體而言，約75%電梯使用者為女性

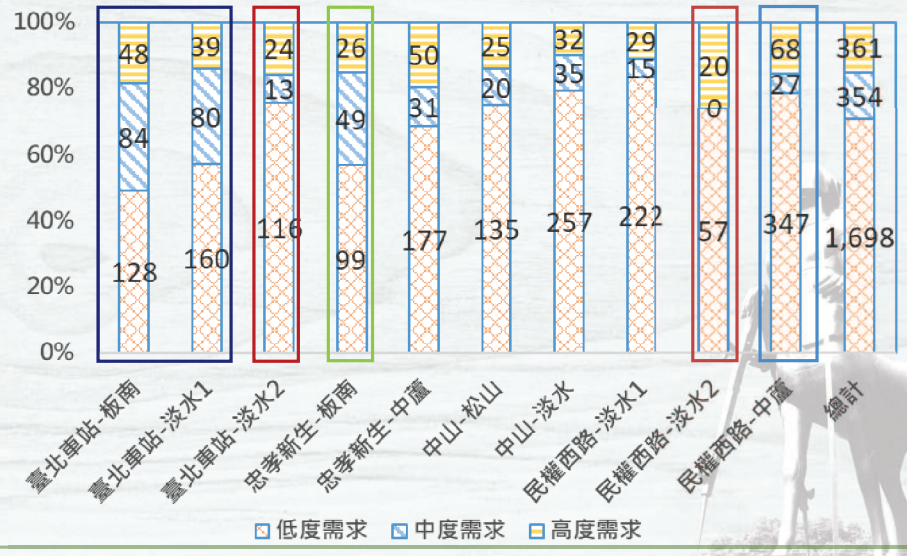



17

# 統計結果

- STEP 2: 各車站等候、禮讓狀況分析
  - 各類需求使用者人次數與比例

高度與中度需求使用者各占15%

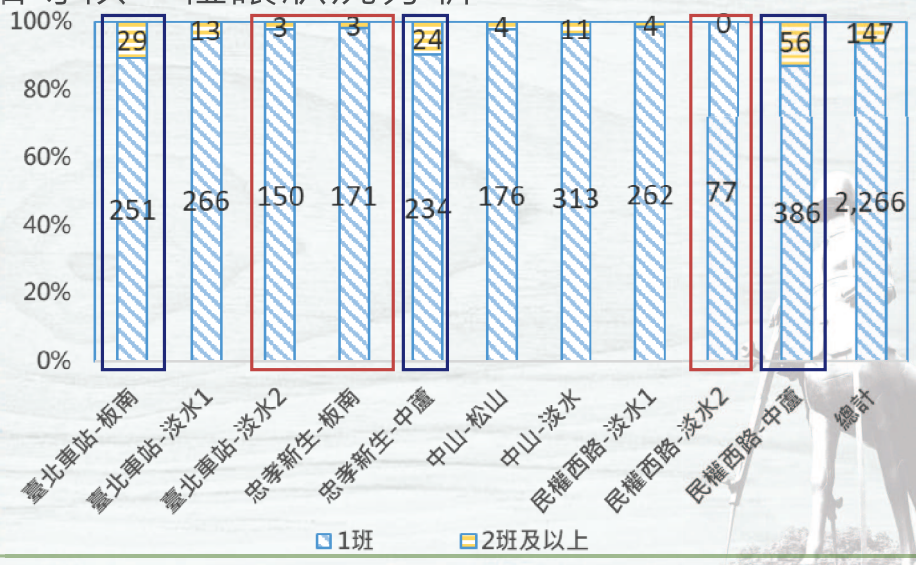



18

# 統計結果

- STEP 2: 各車站等候、禮讓狀況分析
  - 各站電梯等候人次數與比例(全部使用者)

整體而言，6%的使用者必須等候超過1班電梯

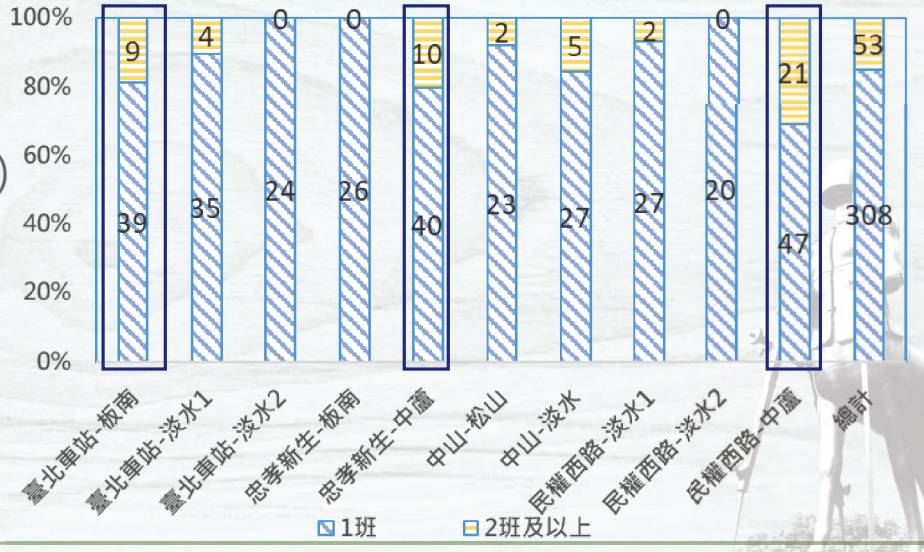



19

# 統計結果

- STEP 2: 各車站等候、禮讓狀況分析
  - 各站電梯等候人次數與比例(高度使用者)

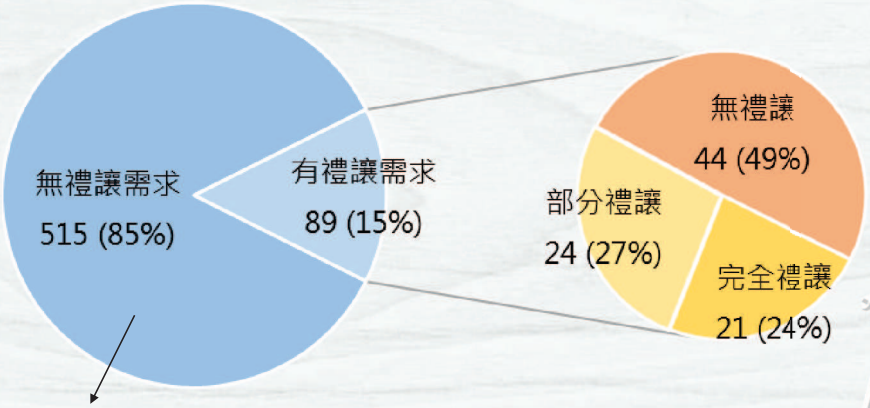
高度需求使用者等候超過一班電梯比例達15%




20

# 統計結果

- STEP 2: 各車站等候、禮讓狀況分析




例如無高度需求者、高度需求者已在隊伍最前方、人數明顯不會造成等候



# 統計結果

- STEP 3:羅吉斯迴歸
  - 以每一乘客是否遭遇等候電梯狀況為依變數，探討影響電梯等候的關鍵因素。

| 自變數 | 係數（- 為不顯著) |
|---|---|
| 常數 | -3.52 |
| 時段 (08:00-08:30) – 參照類別 | |
| 時段 (08:30-09:00) | -0.72 |
| 時段 (09:00-09:30) | - |
| 時段 (09:30-10:00) | - |
| 低度需求使用者 – 參照類別 | |
| 中度需求使用者 | 1.31 |
| 高度需求使用者 | 1.57 |
| 服務3樓層電梯 (2樓層為參照類別) | 0.65 |
| 車站變數(臺北車站) – 參照類別 | |
| 車站變數(忠孝新生) | - |
| 車站變數(中山) | -0.96 |
| 車站變數(民權西路) | - |
| 男性 (女性為參照類別) | - |

01變數，係數若顯著為負，代表使用者在該狀況下，碰到等候電梯的機率較低。

01變數，係數若顯著為正，代表使用者在該狀況下，碰到等候電梯的機率較高。

- **中、高度需求使用者**面臨等候電梯的機率較高
- 搭乘**服務3樓層電梯**必須等候的機率較高

# 統計結果

- STEP 3:羅吉斯迴歸
  - 以每一次出現禮讓需求的電梯班次，是否有出現完全禮讓或部分禮讓為依變數，探討影響電梯禮讓的關鍵因素。

| | 係數（- 為不顯著) |
|---|---|
| 常數 | -1.17 |
| 排隊總人數 | 0.18 |
| 高度需求使用者排隊人數 | 0.65 |
| 時段 (08:00-08:30) – 參照類別 | |
| 時段 (08:30-09:00) | - |
| 時段 (09:00-09:30) | - |
| 時段 (09:30-10:00) | - |
| 服務3樓層電梯 (2樓層為參照類別) | - |
| 車站變數(臺北車站) – 參照類別 | |
| 車站變數(忠孝新生) | - |
| 車站變數(中山) | - |
| 車站變數(民權西路) | - |

連續變數，係數若顯著為正，代表該變數值增加/下降時，出現電梯禮讓的機率也會同步增加/下降。

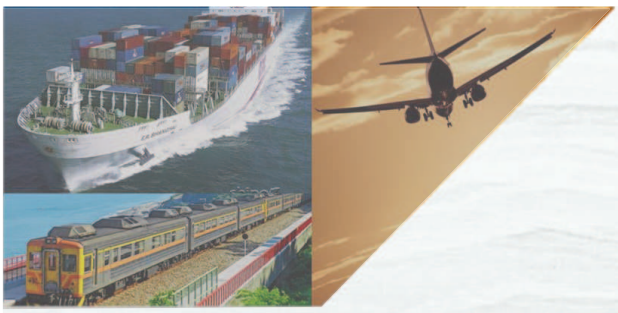
  - 排隊人數越多，或電梯前高度需求者人數越多，出現禮讓機會越高。
  - **其餘各車站、電梯樓層數、時段等，禮讓行為機率無顯著差異**。

23

# 統計結果

- STEP 3:羅吉斯迴歸
  - 行動弱勢族群遇到必須等候電梯的機會明顯較高，且多數狀況不會被禮讓，惟在有較多「高度需求使用者排隊人數」狀態下，反而增加被禮讓的機會。
    - 高度需求者人數越多，會正向強化其他使用者「應該禮讓」的意識
    - 適當的宣導與溝通，應為改善禮讓文化的根本之道
    - 若能優化等候環境，讓高度需求使用者「被看到」，或可減少其等候機會
  - 新設電梯仍是解決方案之一，惟應考量人流、動線區隔，避免新設之電梯仍被低度需求使用者大量使用。

24



# 相關CEDAW條文及一般性建議內容

## 相關CEDAW條文及一般性建議內容

- CEDAW 第2條
  - 締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

  …（e）**採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視**；
- CEDAW第3條
  - 締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

26

## 相關CEDAW條文及一般性建議內容

- CEDAW 第13 條 經濟與社會福利
  - 締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：

1. 領取家屬津貼的權利；
2. 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；
3. **參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利**。

27

## 相關CEDAW條文及一般性建議內容

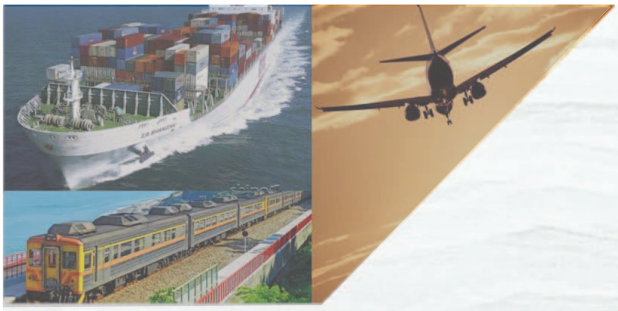
- 第十屆會議(1991)第18號一般性建議：身心障礙婦女
  - 消除對婦女歧視委員會顧及《消除對婦女一切形式歧視公約》第3條等，審議60多份締約國定期報告，認為很少提及身心障礙婦女，關注身心障礙婦女因其特殊生活條件而遭受的雙重歧視，回顧《奈洛比提升婦女前瞻策略》第296段，其中在「應特別關注的領域」標題下，將身心障礙婦女視為一個脆弱的群體，申明支持《關於身心障礙者的世界行動綱領》(1982年)，建議締約國在定期報告中提供資料，介紹身心障礙婦女的情況和為解決其特殊情況所採取的措施，包括**為確保其能同樣獲得教育和就業、保險服務和社會保障，及確保其能參與社會和文化生活等各方面所採取的措施**。

28

## 相關CEDAW條文及一般性建議內容

- 第四十七屆會議(2010)第27號一般性建議：高齡婦女及其人權
  - 締約國有義務消除在經濟和社會生活中，對高齡婦女一切形式的歧視。一切基於年齡和性別而對於獲得農業信貸和貸款的障礙者皆應取消，並應確保高齡女性農民和小土地所有者能獲得適當的技術。締約國應提供特別的支助系統和免擔保小額信貸，鼓勵高齡婦女從事小規模創業。應為高齡婦女設立娛樂設施，並向居家的高齡婦女提供外展服務。**締約國應提供適當的交通方式，使高齡婦女、包括生活在農村者，得以參加經濟和社會生活，包括社區活動**。

29



## 如何應用CEADW保障之權利

## 如何應用CEADW保障之權利

- STEP 4: 腦力激盪-方案研提
  - 為消除對身心障礙婦女、高齡婦女、家庭照顧者及所有行動弱勢族群在交通運輸上的歧視，本案研提三大面向共計**14個改善方案**，並評估其**可行性**與**有效性**。

新設無障礙電梯，提高無障礙設施運能

優化管理，改善無障礙電梯服務品質

加強宣導，提升國人禮讓文化

31

## 如何應用CEADW保障之權利

STEP 4: 腦力激盪-方案研提

- 改善方案A：新設無障礙電梯，提高場站無障礙設施運能
  - A1：現有月台中央處電梯，改裝為較大的電梯
  - A2：現有月台電梯旁，新設一電梯
  - A3：於月台中央處，或其他進出站、轉乘動線上新設電梯
  - A4：於轉乘、進出站動線外新設電梯
  - A5：新設行動不便族群專用電梯

32

## 如何應用CEADW保障之權利

STEP 4: 腦力激盪-方案研提

- 改善方案B：優化管理，改善無障礙電梯服務品質
  - B1：增加電梯彩繪(例如臺北捷運博愛電梯)
  - B2：強化優先等候區標示
  - B3：增加尖峰時段/站點引導人員
  - B4：尖峰時段/站點之月台電梯限制特定族群使用

33

## 如何應用CEADW保障之權利

STEP 4: 腦力激盪-方案研提

- 改善方案C：加強宣導，提升國人禮讓文化
  - C1：全天站內、車廂廣播
  - C2：電梯前廣播
  - C3：靜態海報宣導
  - C4：站內螢幕播放影片
  - C5：各類多媒體、網路平台廣告

34

# 如何應用CEADW保障之權利

- STEP 5: 專家問卷及層級分析法
  - 為評估方案優先順序，以專家問卷(共計訪談37位專家意見)及層級分析法，評估各策略的**有效性與可行性**。
    - 有效性：改善行動弱勢族群使用無障礙電梯方便性
    - 可行性：工程難度、月台空間是否允許、財務等

- 行動弱勢族群
  - 伊甸社會福利基金會
  - 鄭豐喜文化教育基金會
  - 中華民國身心障礙聯盟
  - 行無礙資源推廣協會
  - 靖娟兒童安全文教基金會
  - 弘道老人福利基金會
  - 共17名代表
- 場站規劃/經營管理
  - 臺北市政府捷運工程局
  - 臺北捷運
  - 新北捷運
  - 桃園捷運
  - 高雄捷運
  - 共20名代表

35

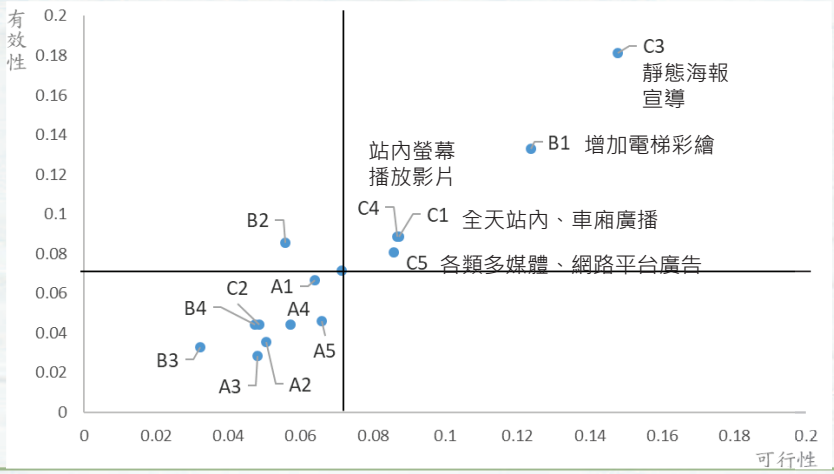
# 如何應用CEADW保障之權利

- STEP 5: 專家問卷及層級分析法
  - 將評比方案所根據的準則予以階層化，針對每一階層下的指標依據其重要性，賦予1到7的衡量值，並進行每一準則重要程度的成對比較。
  - 專家訪談階段，分別就**有效性與可行性**進行調查，並**分別計算各方案之權重**。

| 方案主軸 | 相對有效性 | 方案主軸 |
|---|---|---|
| **方案主軸A**：新設無障礙電梯，提高場站無障礙設施運能 | 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 | **方案主軸B**：優化管理，改善無障礙電梯服務品質 |
| **方案主軸A**：新設無障礙電梯，提高場站無障礙設施運能 | 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 | **方案主軸C**：加強宣導，提升國人禮讓文化 |
| **方案主軸B**：優化管理，改善無障礙電梯服務品質 | 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 | **方案主軸C**：加強宣導，提升國人禮讓文化 |
| **A1**：改裝原月台中央處，增加電梯空間 | 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 | **A2**：現有月台電梯旁，新設一電梯 |
| **A1**：改裝原月台中央處，增加電梯空間 | 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 | **A3**：於月台中央處，或其他進出站、轉乘動線上新設電梯 |
| **A1**：改裝原月台中央處，增加電梯空間 | 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 | **A4**：於轉乘、進出站動線外新設電梯 |
| **A1**：改裝原月台中央處，增加電梯空間 | 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 | **A5**：新設行動不便族群專用電梯 |

# 如何應用CEADW保障之權利

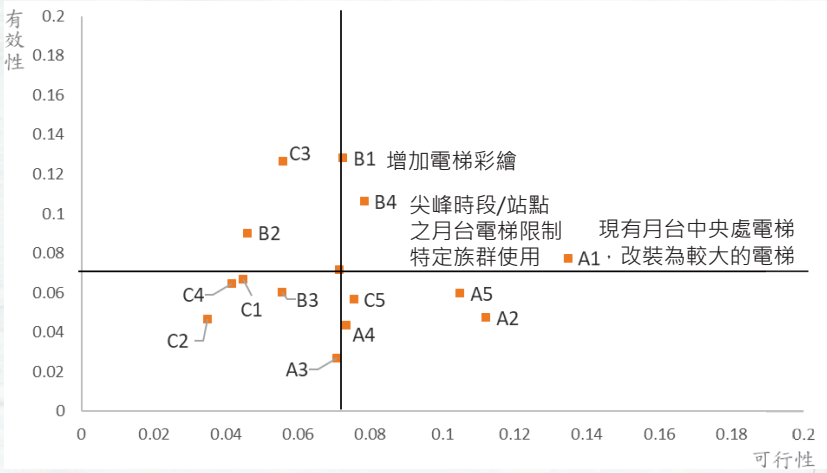
- STEP 5: 專家問卷及層級分析法
  - 行動弱勢族群




37

# 如何應用CEADW保障之權利

- STEP 5: 專家問卷及層級分析法
  - 場站規劃/經營管理者




38

# 如何應用CEADW保障之權利

- STEP 5: 專家問卷及層級分析法

| | 行動弱勢族群 | | 場站規劃/經營管理 | |
|---|---|---|---|---|
| | 有效性 | 可行性 | 有效性 | 可行性 |
| **A：新設無障礙電梯，提高無障礙設施運能** | | | | |
| A1：改裝原月台中央處，增加電梯空間 | | | ✓ | ✓ |
| A2：現有月台電梯旁，新設一電梯 | | | | ✓ |
| A3：於月台中央處，或其他進出站、轉乘動線上新設電梯 | | | | |
| A4：於轉乘、進出站動線外新設電梯 | | | | ✓ |
| A5：新設行動弱勢族群專用電梯 | | | | ✓ |
| **B：優化管理，改善無障礙電梯服務品質** | | | | |
| B1：增加電梯彩繪 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| B2：強化優先等候區標示 | ✓ | | ✓ | |
| B3：增加尖峰時段/站點引導人員 | | | | |
| B4：尖峰時段/站點之月台電梯限制特定族群使用 | | | ✓ | ✓ |
| **C：加強宣導，提升國人禮讓文化** | | | | |
| C1：全天站內、車廂廣播 | ✓ | ✓ | | |
| C2：電梯前廣播 | | | | |
| C3：靜態海報宣導 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| C4：站內螢幕播放影片 | ✓ | ✓ | | |
| C5：各類多媒體、網路平台廣告 | ✓ | ✓ | | ✓ |

39

# 如何應用CEADW保障之權利

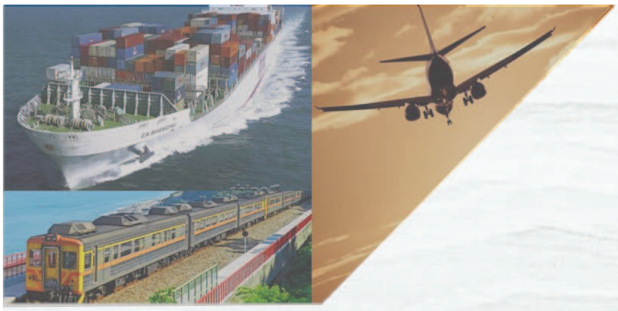
- STEP 6: 綜合評估各方案的推動優先順序
  - 最優先：
    - B1：增加電梯彩繪
  - 優先：
    - C3：靜態海報宣導
    - B2：強化優先等候區標示
  - 次優先：
    - C5：各類多媒體、網路平台廣告
  - 視狀況：
    - C1：現有月台中央處電梯，改裝為較大的電梯
    - C4 ：尖峰時段/站點之月台電梯限制特定族群使用、
    - A1 ：全天站內、車廂廣播
    - B4 ：站內螢幕播放影片

40

# 如何應用CEADW保障之權利

- STEP 6: 綜合評估各方案的推動優先順序
  - 不建議推動
    - A3：於月台中央處，或其他進出站、轉乘動線上新設電梯
    - A4：於轉乘、進出站動線外新設電梯
    - A5：新設行動弱勢族群專用電梯
    - B3：增加尖峰時段/站點引導人員
    - A2：現有月台電梯旁，新設一電梯
    - C2：電梯前廣播

41



# 結語

## 結論

- 對於行動弱勢族群，無障礙電梯確實存在不便利性
  - 行動弱勢族群僅占整體使用者的15%，比例雖低，但其等候電梯比例偏高
    - 就整體平均而言，6%的電梯使用者必須等候超過一班電梯
    - 行動弱勢族群等候超過一班電梯的比例高達15%，部分月台電梯更高達30%
    - 在控制其他變數的狀況下，行動弱勢族群遭遇等候電梯機率，**為一般使用者的4.8倍**。
  - 僅有少數人無法順利搭乘電梯，顯示電梯運能在多數狀況(時段)下都可滿足需求。
  - 但是為何「只能使用電梯」的行動弱勢族群，等候電梯的機率卻明顯高於其他類型使用者？

43

## 結論

- 禮讓文化為關鍵！
  - 電梯在多數狀況下雖可滿足需求，但在需要禮讓行動弱勢族群的狀況下，一般使用者缺乏禮讓文化
    - 僅有15%的電梯班次出現需要禮讓的狀況
    - **有禮讓需求的電梯班次，近50%完全沒有禮讓**
  - 禮讓情形在各站、各時段、各類型電梯皆無顯著差異
    - **缺乏禮讓文化為一普遍現象**
    - 即便新增電梯，禮讓文化若不改變，長期仍會出現同樣狀況

44

## 結論

- 新設電梯仍須整體考量
  - 臺北車站淡水線、民權西路站淡水線兩月台皆有2座電梯，其中一座電梯因位置關係較少人搭乘。
    - 依據調查，行動弱勢族群願意搭乘距離較遠，但較少人搭乘的電梯。
  - **適度增加「新設電梯」的不便利**，或可引導一般使用者選擇樓梯、電扶梯。
    - 與現有電梯位置及人行動線之區隔。
    - 增加使用電梯的步行距離。

45

## 結論

- 捷運場站無障礙電梯改善方案
  - 整合行動弱勢使用者、場站規劃/經營管理者兩方角度，本計畫綜整**8項潛在改善方案**，可提供做為改善無障礙電梯之參考。
    - 最優先：增加電梯彩繪
    - 優　先：靜態海報宣導<br>強化優先等候區標示
    - 次優先：各類多媒體、網路平台廣告
    - 視狀況：現有月台中央處電梯，改裝為較大的電梯<br>尖峰時段/站點之月台電梯限制特定族群使用、<br>全天站內、車廂廣播<br>站內螢幕播放影片
  - 整體而言，兩方共識以**優化管理、強化宣導**兩類方案為主。

46

## 結論

- 捷運場站無障礙電梯改善方案
  - **禮讓文化**為國內運輸場站無障礙電梯優化的重要關鍵，相關宣導策略亦為行動弱勢族群、場站經營管理者共識。
  - 新增設施相關方案，使用者與管理者呈現截然不同觀點。
    - 管理者角度較支持新增設施，其中「改裝原月台中央處，增加電梯空間」為優先，「 現有月台電梯旁，新設一電梯」、「於轉乘、進出站動線外新設電梯」為視狀況
    - 從使用者角度，新增設施相關方案全為「不建議」

47

## 結論

- 宣導及優化管理為使用者與管理者兩方共識，應可優先推動
  - 以**「增加電梯彩繪」、「靜態海報宣傳」、「強化優先等候區標示」**方案之推動優先性較高。
  - 各項宣導措施應考量不同站的使用特性，針對特定族群培養禮讓文化。
    - 例如，臺北車站出現較多推行李箱的旅客，當其與行動弱勢族群同時出現在電梯前時，容易造成行動弱勢族群等候；宣導的海報、彩繪等可針對此一族群的對象設計宣導內容，提醒其優先禮讓。
  - 優化「優先等候區」，增加行動弱勢族群「被看到」的機會。

48

# 敬請指教

交通部運輸研究所

完整成果報告
可由此下載
↓

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關名稱 | 交通部高速公路局 |
| 宣導主題名稱 | 看見服務區的性別友善環境 |
| 案例緣由 | 一、依相關調查報告發現，同樣是身心障礙者，社會中對於男性常給予較多的機會與支持。有鑑於女性身心障礙者常在社會生活各面向遭受性別歧視，國道服務區特別設置視障按摩小棧以鼓勵女性按摩師就業及參與社會生活。<br>二、隨著穆斯林旅客人數增加，服務區除陸續增建及改善穆斯林設施外，亦分別設置男、女祈禱室，以滿足不同的宗教文化需求，打造服務區性別友善環境。 |
| 案例內容簡述 | **一、 提供女性視障者就業機會**<br>坊間按摩 SPA 眾多且競爭激烈，視障按摩師 C 小姐，憂心生計難以維持，希望政府機關能為身心障礙者生活或就業問題提供協助。C 小姐藉由勞工局轉介到東山服務區，因人潮眾多，業績成長 2 成。由此可知，國道服務區除了肩負駕駛休息任務外同時也具備社會公益、休憩景點的角色，更提供優良的空間設置，協助及鼓勵女性按摩師就業。<br>**二、 打造穆斯林祈禱室**<br>不諳中英文的穆斯林旅客 A 小姐來台旅遊行經服務區休憩，到了禮拜時刻，原以為只能自覓隱密處跪拜祈禱。無意間發現清水服務區以穆斯林意象圖案指引男、女祈禱室位置，覺得能在寧靜不受干擾的環境進行禮拜，十分欣喜並對國道服務區營造此項性別友善環境留下深刻印象。 |
| 關鍵字(至多 5 個) | 服務區、女性身障者、視障按摩小棧、穆斯林祈禱室 |
| 現行法規/措施/統計結果 | 一、身心障礙者權利公約<br>二、身心障礙者權益保障法<br>三、勞動部 108 年身心障礙者勞動狀況調查報告，身心障礙者就業人數比例，男性:女性為 2.2：1。<br>四、高速公路全線服務區視障按摩小棧 108 年營收 1,043 萬 4,832 元，女性按摩師占 32%。<br>五、高速公路全線服務區穆斯林祈禱室 108 年使用人數 118 |

| | |
|---|---|
| | 人。 |
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | ■公約第 2 條：締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。<br>■公約第 3 條：締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。<br>■一般性建議 18 號:消除對婦女歧視委員會建議締約國在定期報告中提供資料，介紹身心障礙婦女的情況和為解決其特殊情況所採取的措施，包括為確保其能同樣獲得教育和就業、保險服務和社會保障，及確保其能參與社會和文化生活等各方面所採取的措施。<br>■公約第 13 條(c)：締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視,保證她們在男女平等的基礎上有相同權利,特別是:參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。 |
| 應用 CEADW 保障之權利 | 一、視障按摩小棧固定進駐旅客眾多的服務區，由政府機關媒合視障按摩師與民眾有更多接觸機會，方便旅客接受專業視障按摩師按摩，紓解旅途的疲憊。藉由服務區設備更新和空間改造，協助視障按摩師走出按摩院並主動出擊，並以鼓勵方式保留女性按摩師名額，增加其工作機會且拓展客源提高收入，並透過客人的正向回饋獲得成就感，也改變社會大眾對視障按摩的刻板印象。<br>二、國道服務區依穆斯林教徒一日需進行 5 次禮拜，分設男、女祈禱室，共 12 間，內備有禮拜毯、麥加方向指示、空調及淨下設施，環境寧靜舒適。並破除語言隔閡問題，以穆斯林意象指引，易於旅客辨識。 |
| 預期宣導效益 | 一、 提供地方政府勞工局合宜之場地及資訊，並安排視障按摩師進駐服務，藉由合作辦理宣導記者會，讓更多身障者及用路人認識視障按摩並給予支持。<br>二、 配合觀光政策及穆斯林來台就學、就業人數漸增，於服務區顯見之電視牆、公佈欄及官網宣導國道服務區穆斯林友善設施。 |

# 看見服務區的性別友善環境

交通部高速公路局南區養護工程分局

## 國道服務區性別友善的措施有很多..

**視障按摩小棧**

**穆斯林祈禱室**

友善廁所

親子廁所

無障礙廁所

哺集乳室

弱勢女性
銷售平台

身障街頭藝人
專屬表演區

駕駛人休息室

無障礙專用座位

婦幼車位

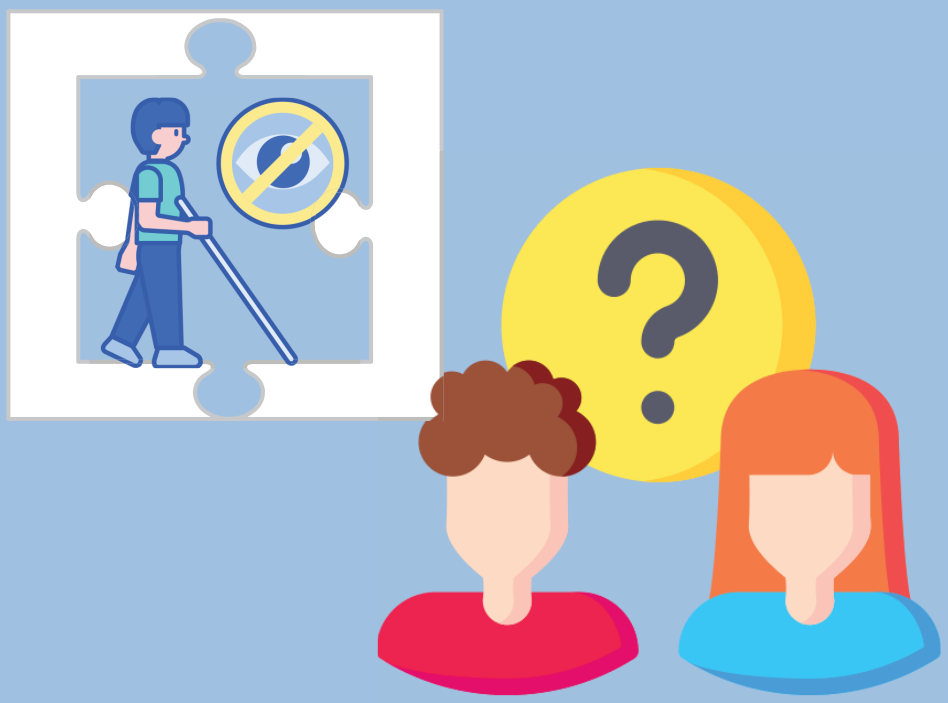
無階差坡道

1

依調查報告發現，同樣是身心障礙者，一般社會對男性常給予較多的機會與支持，女性身心障礙者在社會生活各面向常遭受性別歧視。

1

國道服務區能為弱勢女性提供什麼服務呢?

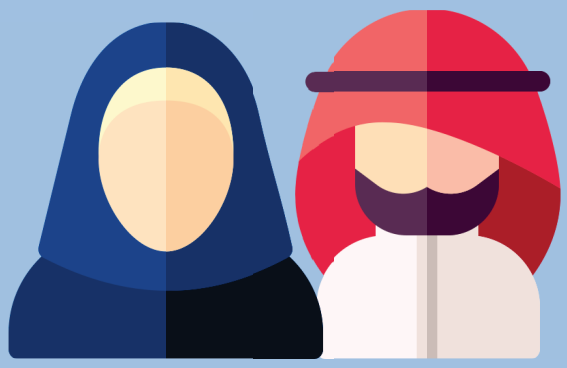


## 1 提供女性視障者就業機會

視障按摩者如何和
坊間SPA店家競爭?
請幫幫我們!

高速公路服務區內設置
視障按摩小棧，地點佳、
人潮多，提供女性視障
者更多就業機會。

## 2 因穆斯林旅客人數增加，產生穆斯林教徒相關設施的需求。



## 2 國道服務區能為穆斯林旅客提供什麼服務呢?

## 2 打造穆斯林祈禱室

一日5次的穆斯林禮拜時間到了，有適宜的祈禱空間嗎?

服務區以穆斯林意象圖案指引男、女祈禱室位置，雖不諳中英文，穆斯林旅客也能自行找到祈禱室進行禮拜!

## 現行法規..

身心障礙者權利公約

身心障礙者權益保障法

## 統計結果..

| | |
|---|---|
| 勞動部108年身心障礙者勞動狀況調查報告 | 身心障礙者就業人數比例<br>男性:女性=2.2：1 |
| 高速公路全線服務區視障按摩小棧 | 108年營收1,043萬4,832元<br>女性按摩師占32% |
| 高速公路全線服務區穆斯林祈禱室 | 108年使用人數118人次 |

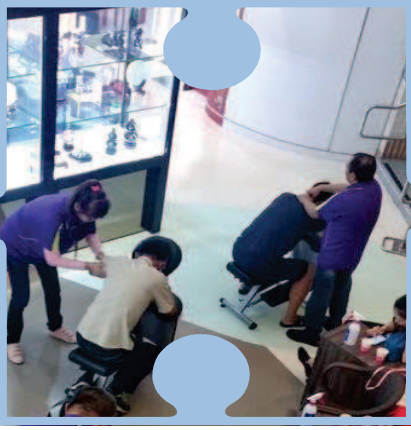
## 相關消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW條文..

| | |
|---|---|
| CEDAW公約第2條 | 消除對婦女歧視的義務 |
| CEDAW公約第3條 | 推動婦女享有人權和基本自由 |

## 相關一般性建議..

| | |
|---|---|
| CEDAW第18號一般性建議 | 身心障礙婦女能同樣獲得教育和就業保障、參與社會和文化生活。 |

國道視障按摩小棧提供
專業視障按摩師駐點，
並鼓勵女性按摩師就業



## 相關CEDAW條文..

| | |
|---|---|
| CEDAW公約第13條 | 保障婦女參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。 |

男、女分開的穆斯林祈禱室，提供穆斯林旅客貼心友善服務

# 應用CEADW保障之權利

視障按摩小棧進駐旅客眾多的服務區，由政府機關媒合視障按摩師與民眾有更多接觸機會，並以鼓勵方式保留女性按摩師名額，增加其工作機會。

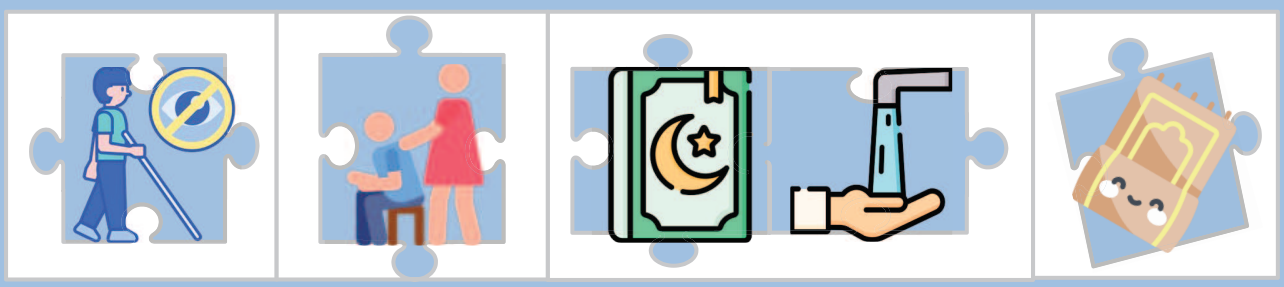
# 應用CEADW保障之權利

國道服務區依穆斯林教徒一日需進行5次禮拜，分設男、女祈禱室，共12間，備有禮拜毯、麥加方向指示、空調及淨下設施。並破除語言隔閡問題，以穆斯林意象指引，易於旅客辨識。

## 高速公路服務區

性別無礙

友善平台



交通部高速公路局
南區養護工程分局

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關名稱 | 交通部鐵道局 |
| 宣導主題名稱 | 放心生育、安心育嬰 |
| 案例緣由 | 由於現今社會仍受傳統觀念影響，在家育兒如有留職停薪需求，通常是女性被要求申請，加上男女薪資結構及陞遷機會差異，許多家庭常常因為擔憂育嬰留職停薪後將影響工作、陞遷或調薪，甚至無法再回到原職務，進而選擇放棄申請育嬰育嬰留職，使女性受到性別歧視。因此如何讓員工在選擇育嬰留職停薪的同時，也能保障其薪資及職涯發展不受限，將是企業需要共同面對的課題。 |
| 案例內容簡述 | 高鐵女性員工平均年齡 33 歲，平均年資 10.7 年，在工作上正值經驗豐富、充滿前景、發揮所長的階段，在生理上也是最適合生育的年齡。但對於同仁申請留職停薪等同離職，俟留停結束復職後，年資始接續累計，而高鐵公司在不違反法令下，規定當年度公司若有調薪時，在職天數未滿 183 天者，無法享有年度調薪制度。因此，對申請育嬰留職停薪，導致年資不足而無法同享調薪制度的同仁，在心理上留下性別歧視的陰影。<br>後來高鐵公司聽到育嬰留停同仁的心聲，便重新檢視並調整規定，針對法定留職停薪如育嬰、傷病及兵役申請留職停薪且當年在職未滿 183 天者，不限男女，於復職後皆適用年度調薪制度，並對於同仁於申請留職停薪前的工作年資，若在職滿 90 天(含)以上者，亦需完成當年度的績效考核，作為後續主管提報晉升之參考依據，以保障申請法定留停同仁之權益。 |
| 關鍵字(至多 5 個) | 育嬰留職停薪 |
| 現行法規/措施/統計結果 | 一、現行法規<br>(一) 性別工作平等法第 1 條：為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。<br>(二) 性別工作平等法第 11 條：工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。<br>(三) 性別工作平等法第 16 條：受僱者任職滿六個月後，於每一 |

| | |
|---|---|
| | 子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。<br>(四) 性別工作平等法第 21 條：受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。<br>(五) 育嬰留職停薪實施辦法第 4 條：育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。<br>二、統計結果<br>截至 109 年，高鐵員工育嬰留停申請者共 565 人，累計達 1,513 人次，申請者性別比例分別為女性 80.88%，男性 19.12%。 |
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | 一、CEDAW 第 2 條：(e)採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視；<br>二、CEDAW 第 11 條: 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：特別是：<br>(b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；<br>(d)同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利； |
| 應用 CEDAW 保障之權利 | 一、製作並提供相關宣導素材，協助申請育嬰留停員工及其主管了解相關制度、權益，於同仁提出留職停薪時，向其說明育嬰留停相關程序、後續工作安排及留停期間員工協助資源及諮詢服務。<br>二、同仁於育嬰留停期間為協助降低其孤獨與無助感，計畫舉辦「育嬰留停支持團體」活動，安排業界有相同經驗專家分享心得、互相打氣，學習如何在工作與生活的平衡，並認同自我不同角色的價值，為再次回到職場增進信心。<br>三、輪班同仁於懷孕時，調整其工作內容，安排至非輪班之後勤單位工作，以維護孕期之安全。<br>四、以電子文宣提供女性同仁有關新生兒照顧養護資訊及資源，以提供安心、安定的員工協助環境。 |
| 預期宣導效益 | 高鐵公司於內部透過員工協助(EAP)資源及管道積極進行宣導 |

| | |
|---|---|
| | 及安排教育訓練，提供高鐵女性同仁育嬰留停相關權益措施，並讓主管及同仁理解女性同仁育嬰生理、心理上可能的限制及需求，建立同理心及提供員工關懷，讓女性同仁消除不安，放心生育，安心育嬰。 |

# 放心生育、安心育嬰之實質平等工作權

-以台灣高鐵公司為例

## 大綱

一、前言

二、案例內容

三、現行法規/措施/統計結果

四、相關CEDAW條文及一般性建議內容

五、如何應用CEDAW保障之權利

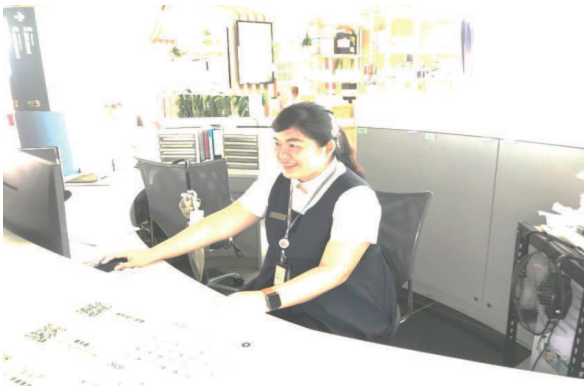
六、結語

# 一、前言

- 由於現今社會仍受傳統觀念影響，在家育兒如有留職停薪需求時，通常是女性被要求申請，加上男女薪資結構及升遷機會差異，許多家庭常常因為擔憂育嬰留職停薪後將影響工作考績、升遷或調薪，甚至無法再回到原職務，進而選擇放棄申請育嬰留停，使女性受到性別歧視。
- 因此如何讓員工在選擇育嬰留職停薪的同時，也能保障其薪資及職涯發展不受限，將是企業需要共同面對的課題。

# 二、案例內容

- 台灣高鐵公司女性員工平均年齡33歲，也是適合生育的年齡，一旦申請留職停薪，當年度公司若有調薪，在職天數未滿183天者，即無法享有年度調薪。
- 經育嬰留職停薪女性員工反應爭取後，台灣高鐵公司調整規定，針對申請法定留職停薪(育嬰、傷病及兵役)且當年在職未滿183天者，不限男女，皆於復職後適用年度調薪制度。



※本照片非當事人，業經照片本人同意

# 三、現行法規/措施/統計結果(1/2)

## ● 性別平等工作法

- ✓ **第1條**：為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。
- ✓ **第11條**：工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。
- ✓ **第16條**：受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- ✓ **第21條**：受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。



# 三、現行法規/措施/統計結果(1/2)

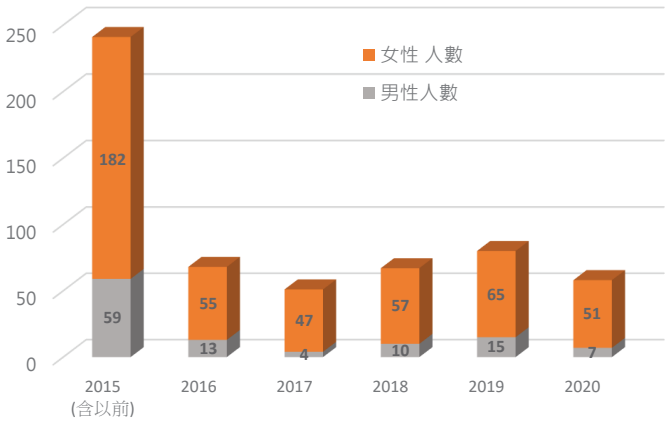
## ● 育嬰留職停薪實施辦法

- ✓ **第4條**：育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。

# 三、現行法規/措施/統計結果(2/2)

- 此制度台灣高鐵公司於2018年公告全體同仁，申請法定留職停薪且當年在職未滿183天者，不限男女，皆於復職後適用年度調薪制度，保障其權利。
- 截至2020年，台灣高鐵公司共565位同仁申請育嬰留停，其中男性占19.12%；女性占80.88%。

| 年度 | 男性人數 | 女性人數 | 合計人數 | 男性留停比例 | 女性留停比例 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2015 (含以前) | 59 | 182 | 241 | 24.48% | 75.52% |
| 2016 | 13 | 55 | 68 | 19.12% | 80.88% |
| 2017 | 4 | 47 | 51 | 7.84% | 92.16% |
| 2018 | 10 | 57 | 67 | 14.93% | 85.07% |
| 2019 | 15 | 65 | 80 | 18.75% | 81.25% |
| 2020 | 7 | 51 | 58 | 12.07% | 87.93% |
| 總計 | 108 | 457 | 565 | 19.12% | 80.88% |




歷年台灣高鐵男女性同仁申請育嬰留停比例



# 四、相關CEDAW 條文及一般性建議內容

- CEDAW第2條：締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。
  - ✓ (e)採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視。
- CEDAW第11條：
  - ✓ 1.締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：
    - (d)同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在 評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
  - ✓ 2.締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：特別是：
    - (b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；

## 五、如何應用CEDAW保障權利(1/2)

- 協助申請育嬰留職停薪員工及其主管了解相關制度、權益，於同仁提出留職停薪時，向其說明育嬰留職停薪相關程序、留職停薪期間員工協助資源及諮詢服務。
- 於育嬰留職停薪期間為協助同仁降低其孤獨與無助感，計畫舉辦「育嬰留職停薪支持團體」活動，安排業界有相同經驗專家分享心得、互相打氣，學習如何在工作與生活的平衡，並認同自我不同角色的價值，為再次回到職場增進信心。

## 五、如何應用CEDAW保障權利(2/2)

- 女性輪班同仁於懷孕時，調整至非輪班之後勤單位工作，以維護孕期之安全。
- 以電子文宣提供女性同仁有關新生兒照顧養護資訊及資源，以提供安心、安定的員工協助環境。

# 六、結語

- 台灣高鐵公司秉持永續治理、誠信經營、員工關懷與勞動權益保障之企業社會責任，對於全體員工，皆以實質平等之理念執行人員甄、選、育、用、留之相關人才管理及發展，並於內部訂定申訴、性騷擾事件防治及員工心理保護等規章辦法，確保所有員工不分男女，皆無性別歧視之情事發生，以保障其工作權利，並實現《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)之精神。

# 報告完畢

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關名稱 | 交通部航港局 |
| 宣導主題名稱 | 優化對失智症者搭乘公共運輸的協助 |
| 案例緣由 | 根據世界衛生組織估計，全球平均每 3 秒鐘就新增 1 名失智症患者，由於高齡化社會趨勢，因平均壽命較長及基因等因素，女性比男性更容易罹患失智症，目前領有失智症手冊者男女性別比例約為 1：1.8。<br>另根據統計，不論是居家或機構的照護人力，均以女性居多，事實上，目前臺灣家庭中的主要照顧者，超過半數都是由女性擔任，而女性容易擔任主要照顧者，係為符合社會家庭對女性的期待(如「男主外、女主內」的傳統觀念)，尤其是在奉行傳統孝道的家庭中，女性的相對剝奪感較低。<br>因失智症者大部分由家人照顧，有鑑於失智症者仍有外出行動之需求，或其照顧者也多為女性，為維持日常生活所需，而須陪同失智症者外出就醫或採買，且可能因失智症者較異常舉動遭到歧視，因此培訓運輸業者認識失智症、降低可能歧視並協助失智症者及其照顧者搭乘公共運輸，將能為女性失智者或照顧者降低出門的不便利性，讓女性照顧者在陪同失智症者使用運輸工具時，能更安全、輕鬆地搭乘，享有同等的行動權利，也使這項任務不再侷限於家務事或個人的事，而由整體社會給予協助。 |
| 案例內容簡述 | 「讓所有外出的旅客都能找到返家的路」，一個簡單的標語，對失智症者而言，卻並非易事。許多失智症患者不僅無法獨立獨立外出，即使與照顧者出門時，也常會遇到許多問題。<br>一位女兒與年邁母親一同搭船出遊，在買船票時，女兒忙著付錢而沒注意到母親已離開售票口，直到買完票才發現母親不見了，著急地在附近尋找母親的蹤影，幸好候船大廳的員工察覺這位老太太似乎在四處遊走、好像在找人，上前詢問她是否有一起同行的家人，但老太太卻一臉茫然，連自己叫什麼名字都記不起來，因不便當場翻找老太太身上可能的連絡資訊，在無法提供任何資訊的情況下，只好先將她帶到服務櫃臺，並以廣播詢問在場旅客，最後終於將她帶回女兒的身邊。<br>陪同失智症者外出這項任務，大多是由家中的女性成員來承擔，而失智症者會出現包含記憶力減退、混亂及不配合等行為，不容易配合照顧者的要求，更需要時常被安撫，且可能因此而被歧視，讓她們認為帶著失智症者外出相當不方便，除造成女性照顧者一定的壓力，更傾向讓失智症者待在家中；如果能讓她們安心且免受歧視地帶著失智症者外出，不僅讓生病的長輩能換個環境，也可能讓照顧者有機會透透氣，不至於照顧到心力耗竭。 |
| 關鍵字 | 失智照護、無障礙 |

| | |
|---|---|
| 現行法規/措施/統計結果 | 一、現行法規/措施<br>(一)憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」；增修條文第 10 條第 7 項：「國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。」<br>(二)《失智症防治照護政策綱領暨行動方案 2.0》(2018-2025)：為推動我國失智症防治照護工作，提供失智症者及家庭所需醫療照護需求，衛生福利部邀集諮詢小組、失智症照護服務提供單位及相關部會依據政策綱領研擬工作項目，並依 107 年上半年執行推動情形，請各部會盤點資源及聚焦於實務可行項目，據以研訂各項工作及相關指標。其中「提升全國人民的失智友善態度」行動方案之工作項目「2.2-2e－強化運輸業者對於失智者搭乘公共運輸工具之協助與教育宣導」為交通部推動項目，本局業於 109 年起請各航務中心至少協調 1 家轄管運輸業者於辦理教育訓練時，納入失智公共識能課程。<br>二、統計結果<br>(一)臺灣失智症者人數統計(領有身障手冊者)：<br>由 100 年 33,791 人增加到 105 年 49,104 人，增加 45.32%，係所有障別增加幅度最大者。依據 108 年統計結果，男性失智症者為 22,004 人，女性為 39,701 人。<br>(二)失智症照護人力相關統計：<br>失智症者無法獨立自我照顧之比例為 71.66%，且 84.95%失智症者住在家中，主要照顧者平均每天照顧 11.17 小時。無法獨立自理生活之身心障礙者，主要照顧者女性占 59.77%，較男性之 40.23%高出 19.54%。<br>(三)失智症外出需求相關統計：<br>失智症者外出需陪同之比例為 85.55%，為所有障別(不含植物人)最高，且 85.65%失智症者有定期就醫需求，94.32%的失智症者則有搭乘交通工具困難。(參考資料來源：衛生福利部、臺灣失智症協會) |
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | 一、第 13 條：「締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：（c）參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。」<br>二、第 27 號一般性建議第 47 段：「締約國有義務消除在經濟和社會生活中，對高齡婦女一切形式的歧視。……締約國應提供適當的交通方式，使高齡婦女、包括生活在農村者，得以參加經濟和社會生活，包括社區活動。」<br>三、第 18 號一般性建議—身心障礙婦女：「……，建議締約國在定期報告中提供資料，介紹身心障礙婦女的情況和為解決其特殊情況所採取的措施，包括為確保其能同樣獲得教育和就業、保險服務和社會保障，及確保其能參與社會和文化生活等各方面所採取的措施。」<br>四、身心障礙者權益保障法第 16 條第 1 項：「身心障礙者之人 |

| | |
|---|---|
| | 格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。」<br>五、身心障礙者權益保障法第 53 條第 1 項：運輸營運者應於所服務之路線、航線或區域內，規劃適當路線、航線、班次、客車（機船）廂（艙），提供無障礙運輸服務。 |
| 應用 CEDAW 保障之權利 | 一、本局已督促業者於辦理教育訓練時納入失智症相關課程，提升業者對於失智症瞭解，降低歧視情形發生，並培訓其員工學習協助失智症乘客及其照顧者的能力，打造失智友善與關懷的公共運輸環境，同時也讓罹患失智症或擔任照顧者均為多數的女性，在為了照顧他人而受到綑綁的同時，能擁有與他人同等的行動自由。<br>二、考量歧視行為多來自於對事實缺乏瞭解，本局將另洽衛生福利部提供相關衛教素材，提供業者於候船處張貼宣導或發放，以增加乘客對失智症之認知，進一步降低歧視行為發生的可能性。<br>三、本局將督促業者同步於辦理教育訓練時，強化培養員工同理、安撫他人等能力，以優化對失智症照顧者之服務與協助。<br>四、本局將請業者定期填列及提供協助失智症者及其照顧者相關辦理情形，俾利瞭解業者落實情形。 |
| 預期宣導效益 | 本局協調航運業者於辦理教育訓練時，納入失智公共識能相關課程，以強化業者對於失智者搭乘公共運輸之協助。透過參與課程內容，使航運相關從業人員認識失智症會產生的症狀或行為，理解其搭乘公共運輸工具之需求，並學習給予更多耐心與關注，適時提供需要的協助，確實提升失智者使用公共運輸之安全性及便利性，以優化無障礙海運交通服務，俾保障女性失智症者行動權利並減少女性照顧者之壓力。 |

# 優化對失智症者搭乘公共運輸的協助

交通部航港局
Maritime and Port Bureau, MOTC

## 目 錄




- 前言
- 案例內容
- 現行法規/措施/統計結果
- 相關CEDAW條文及一般性建議內容
- 如何應用CEDAW保障之權利
- 結語

# 前 言



## 您所不知的失智症現況

**失智人口快速成**

**推估臺灣失智人口數&佔全國人口比例**

- 108年29.2 (1.24%)
- 120年46.5 (1.99%)
- 130年67.9 (3.04%)
- 154年89.2 (5.14%)
- 平均每40分鐘增加1位失智者

**女性 > 男性**

**失智者或照顧者均為女性 > 男性**

他患失智症者或照顧人力，女性均較男性多 50%-80%， 故 女性受失智症影好 男性大

**居家照 期壓力**

**主要照顧者(女性)身心壓力大**

85%失智症者住在家中，主要照顧者平均每天需花11.2小時照顧失智症者

# 前 言



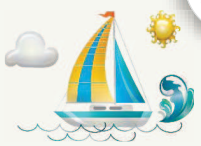
## 失智者&照顧者也有外出需求

- 為維持日常生活所需，失智者或照顧者都有外出的需要，該如何更安全輕鬆的使用公共運輸呢？

## 培訓運輸業者認識失智症

**1 降低外出的不便利**

讓運輸業者認識失智症，以提供適時協助與友善服務



**2 享有同等行動權**

減少因不瞭解而產生的歧視行為，使失智者享有同等行動權

**3 提升生活品質**

友善服務與安全外出，將能提高失智者＆照顧者的生活品質

# 案例內容

**當她找不到家人時...**

女兒與年邁母親一同搭船，
買船票時女兒沒注意到母親已離開售票口，
買完票才發現母親不見了，
著急地在尋找母親.....

**運輸服務人員的專業，幫助她找到返家的路.....**

候船大廳的員工察覺老太太四處遊走，
上前詢問但她一臉茫然，
連自己叫什麼名字都記不起來
只好將她帶到服務櫃檯並以廣播詢問在場旅客，
最後終於將她帶回女兒的身邊。

# 現行法規/措施/統計結果



## 優化對失智症者搭乘公共運輸的協助

**憲法第7條：**
中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律**平等**

**憲法增修第10條第7項：**
國家對於身心障礙者之保險與就醫、**無障礙環境**之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展

**失智症防治照護政策綱領暨行動方案2.0：**
「提升全國人民的失智友善態度」-強化**運輸業者**對於失智者搭乘公共運輸工具之**協助**與**教育宣導**

# 現行法規/措施/統計結果

7

## 優化對失智症者搭乘公共運輸的協助

身心障礙者權益保障法

**第16條第1項：**
身心障礙者之人格及**合法權益**應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，**不得有歧視之對待**

**第53條第1項：**
運輸營運者應於所服務之路線、航線或區域內，規劃適當路線、航線、班次、客車(機船)廂(艙)，提供**無障礙運輸服務**

# 現行法規/措施/統計結果

8

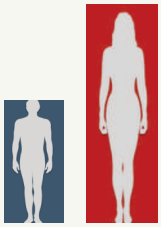
## 失智症者相關統計(推估)：

**增加幅度**
- 100年到105年增加45.32%，為所有障別增加幅度最大者
- 依推估，臺灣未來46年平均每40分鐘增加1位失智症者

**男女比例**
- 失智症者男女比例為1:1.8，女性約為男性2倍
- 主要照顧者男女比例為1:1.5，女性較男性多50%

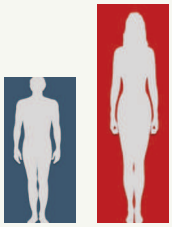
**其他統計**
- 主要照顧者平均每天照顧時間為11.2小時
- 85.7%失智症者有定期就醫需求
- 94.3%的失智症者有搭乘交通工具困難

失智症比例



男36%　女64%

主要照顧者比例



男40%　女60%

# 相關CEDAW條文及一般性建議內容

9

**CEDAW 第13條**

【經濟和社會福利】

- 締約國應採取一切當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視
- 保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利

**CEDAW 一般性建議 第27號**

【高齡婦女及其人權】

- 締約國有義務消除在經濟和社會生活中，對高齡婦女一切形式的歧視
- 應提供適當的交通方式，使高齡婦女包括生活在農村者，得以參加經濟和社會生活，包括社區活動

**CEDAW 一般性建議 第18號**

【身心障礙婦女】

- 締約國在定期報告中提供資料介紹身心障礙婦女情況和為解決其特殊情況所採取的措施，包括為確保其能同樣獲得教育和就業、保險服務和社會保障，及確保其能參與社會和文化生活等各方面所採取的措施

# 如何應用CEDAW保障之權利

10

**提升航運業者協助能力**

於教育訓練納入失智公共識能課程(目前已有5家業者納入)

**增加瞭解降低歧視**

將洽衛生福利部提供相關衛教素材，供業者於候船處張貼或發放

**瞭解協助情形**

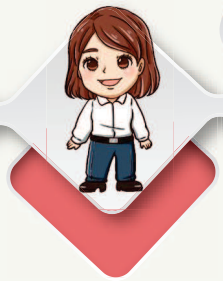
請定期填列協助失智症者及其照顧者情形

# 結語

**教育訓練**
**納入失智識能課程**

協調航運業者辦理教育訓練時,納入失智識能相關課程

**航運從業人員**
**耐心與關注**



航運從業人員認識失智症產生的症狀或行為，將能給予更多耐心與關注

**提供友善關懷**
**的航運服務**

提供失智者與照顧者需要的協助，提升其使用交通運輸的安全及便利

**保障失智者與照**
**顧者的行動權利**

鼓勵失智者與照顧者外出活動，進而提高其生活品質

交通部航港局
Maritime and Port Bureau, MOTC

# 優化海運服務
# 航向更美好的未來

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關名稱 | 交通部臺灣鐵路管理局 |
| 宣導主題名稱 | 臺鐵女性司機員 I can, I do, I drive. |
| 案例緣由 | 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。<br>隨著全球產業結構的轉型，女性勞動參與逐年提升，女性就業政策越受重視，職場環境更影響員工工作表現及生產力，臺鐵自 2010 年出現首位女性司機員，如何以貼近及同理心營造友善的職場環境，並分析職務結構擬訂改善策略，以打破性別職務刻板印象，提升女性同仁加入司機員行列意願，為現今臺鐵司機員職務再設計主要績效指標。 |
| 案例內容簡述 | 早期的臺鐵司機員採內部報考，限制須是機務部門，但因司機員大量退休、人才出現斷層，臺鐵 2010 年起開放讓工務、電務部門人員報考。當年才 27 歲、佐級電力工程出身的邱千芳，在一片不看好聲中堅持理想、勇敢追夢，通過嚴格的體檢、35 公斤的握力測驗，成為合格司機員，也改寫了臺鐵長期以來清一色是男性駕駛員的歷史。<br>身為司機員，除了抗壓性要強之外，更重要的是需要調理好身體。邱千芳剛上線時夜班多，日夜顛倒讓身體難以適應，加上司機員人力吃緊、臨時請假無人代班，即使生理期，「再痛也要完成工作」，更常從早上九點上班，到下午四、五點簽退才衝去廁所，至今仍是上車前「只敢沾一點水」，到站再喝水，花了一年時間吃中藥調理，加上不間斷地運動，才逐漸適應。除了工作職務壓力外，亦會遭受來自性別上的歧視壓力，邱千芳就曾遭同事戲謔班表會為她排不必輪夜班的「公主班」等言語歧視。<br>雖然擔任司機員，確有其職務上壓力，但是能夠駕駛列車平安的將每一個旅客送達目的地，看著他們臉上快樂的笑容，就是最大的成就感。 |
| 關鍵字(至多 5 個) | 女性、司機員、職務再設計 |
| 現行法規/措施/統計結果 | 現行法規：性別工作平等法<br>現行措施：女性司機員職務再設計<br>統計結果：103 年至 108 年機檢類科合格女性人數計 27 |

| | |
|---|---|
| | 位，正式上線女性司機員計 14 位。 |
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | ● 第 3 條：「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」<br>● 第 5 條：「締約各國應採取一切適當措施：（a）改變男女的社會和文化行為模式，以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；（b）保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」<br>● 第 11 條第 2 項：「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(a)禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；(b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；(c)鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；（d）對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。」 |
| 應用 CEADW 保障之權利 | 本局自 108 年起進行司機員職務再設計，就職務內容分析，包含進用方式、工作職務、職場環境等，並依分析結果研擬改善策略，並進行「女性司機員工作環境滿意度問卷」調查蒐集女性司機員問題及需求，營造性別友善工作環境：<br>(一)備勤宿舍整建：修建或增建乘務員備勤宿舍(套房式宿舍)，提供安全隱私、獨立盥洗設備與健全的防護系統。<br>(二)職務調整：<br>1. 對於司機員之排班均依勞基法相關規定，女性司機員亦會擔任夜間乘務工作，該夜班安排係以兼顧女性同仁安全及尊重其意願方式辦理。<br>2. 司機員於妊娠、分娩及育嬰期間，依規定調整為內勤工作，待後續恢復上班並通過技能考核後，再回復駕駛乘務工作，以保障女性權益及降低工作安全風險。 |

| | |
|---|---|
| | (三)增進工作場所安全：<br>1.女性司機員每人配發高分貝隨身警報器及噴霧防身器各1只，以維護女性司機員乘務安全。<br>2.訂有女性勞工夜間工作場所檢查表，並依規定定期檢查，以確保女性司機員夜間工作之安全衛生。 |
| 預期宣導效益 | 一、持續改善女性司機員工作環境，每年進行「女性司機員工作環境滿意度問卷」調查，提升其工作滿意度，營造性別友善之職場環境，進而吸引更多女性同仁加入司機員行列。<br>二、製作宣導案例移請本局各單位於公布欄張貼或加強宣傳，藉以破除單位內同仁對所有職務之性別刻板印象。 |

# CEDAW宣導媒材

## 臺鐵女性司機員 I can,I do,I drive.

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

## 簡報大綱


一 案例緣由 03

二 案例內容簡述 04

三 現行法規/措施/統計結果 06

四 相關CEDAW條文及一般性建議 08

五 應用CEDAW保障之權利 10

六 預期宣導效益 12


交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

# 一.案例緣由

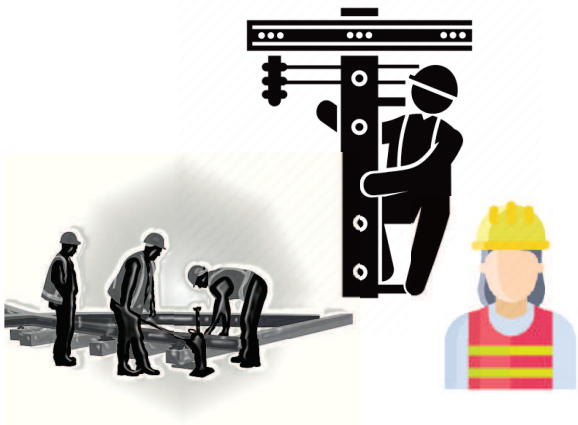
大眾長期存有駕駛員多為男性之職業性別刻板印象、女性對於需輪班與假日出勤之工作性質接受度或選擇性較男性小、部分工作場所設備以男性為主體設計不符合女性需求等因素，致影響女性投入該職場之意願。

臺鐵自2010年出現首位女性司機員，如何以貼近及同理心營造友善的職場環境，並分析職務結構擬訂改善策略，以打破性別職務刻板印象，提升女性同仁加入司機員行列意願，為現今臺鐵司機員職務再設計主要績效指標。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved



# 二.案例內容簡述



女性司機員工作範例－辦理列車運轉及調車

早期的臺鐵司機員採內部報考，限制須是機務部門，但因司機員大量退休、人才出現斷層，臺鐵2010年開放讓工務、電務部門人員報考。

當年才 27 歲、佐級電力工程出身的邱千芳，在一片不看好聲中堅持理想、勇敢追夢，通過嚴格的體檢、35公斤的握力測驗，成為合格司機員，也改寫了臺鐵長期以來清一色是男性駕駛員的歷史。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

# 二.案例內容簡述

身為司機員，除了抗壓性要強之外，更重要的是需要調理好身體。邱千芳剛上線時夜班多，日夜顛倒讓身體難以適應，加上司機員人力吃緊、臨時請假無人代班，即使生理期，「再痛也要完成工作」。

雖然擔任司機員，確有其職務上壓力，但是能夠駕駛列車平安的將每一個旅客送達目的地，看著他們臉上快樂的笑容，就是最大的成就感。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved



# 三.現行法規/措施/統計結果

現行法規：

性別工作平等法

現行措施：

女性司機員職務再設計

◆ 相關法規條文摘錄

**第 二 章 性別歧視之禁止**

第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

# 三.現行法規/措施/統計結果

## 司機員男女人數現況分析

▼ 近六年司機員性別人數

**統計結果：**

1. 103年至108年機檢類科考試合格女性人數計27位，正式上線女性司機員計14位，將來並預計增至16位以上。
2. 佐級機檢類科實務訓練完成後派技術助理，經司機員工作審查合格後始得單獨為乘務工作，改派司機員(約1~2年)，惟如有適性測驗不合格達2次等不適任之原因，即無法改派成為司機員，爰產生上列考試合格與正式上線人數差異。

| 年度 | 103年 | | | | 104年 | | | | 105年 | | | | 106年 | | | | 107年 | | | | 108年 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 項目 | 人數 | | 佔比 | | 人數 | | 佔比 | | 人數 | | 佔比 | | 人數 | | 佔比 | | 人數 | | 佔比 | | 人數 | | 佔比 | |
| 性別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 合計 | 1228 | 3 | 99.76 % | 0.24 % | 1226 | 6 | 99.51 % | 0.49 % | 1203 | 8 | 99.34 % | 0.66 % | 1288 | 12 | 99.08 % | 0.92 % | 1316 | 14 | 98.95 % | 1.05 % | 1348 | 16 | 98.83 % | 1.17 % |
| | 1231 | | | | 1232 | | | | 1211 | | | | 1300 | | | | 1330 | | | | 1364 | | | |



# 四.相關CEDAW條文及一般性建議

CEDAW第3條、第5條

**條文內容**

第3條：「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」

交通部觀光署總務管理處 版權所有 © 2020 All Rights Reserved

**條文內容**

第5條：「締約各國應採取一切適當措施：
(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以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；
(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」

**應用CEDAW保障之權利**

保障基本人權和基本自由

消除性別刻板印象和偏見

# 四.相關CEDAW條文及一般性建議

CEDAW第11條第2項

條文內容

第11條第2項：締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：
(a)禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；
(b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
(c)鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；
(d)對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

應用CEDAW保障之權利

平等權

工作權



# 五.應用CEDAW保障之權利

應用CEDAW保障之權利：

- 本局自108年起進行司機員職務再設計，就職務內容分析，包含進用方式、工作職務、職場環境等，並依分析結果研擬改善策略，並進行「女性司機員工作環境滿意度問卷」調查蒐集女性司機員問題及需求，營造性別友善工作環境：

(一)備勤宿舍整建：

- 修建或增建乘務員備勤宿舍(套房式宿舍)，提供安全隱私、獨立盥洗設備與健全的防護系統。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

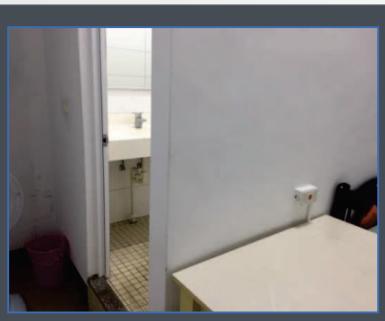
# 五.應用CEDAW保障之權利

## 應用CEDAW保障之權利：

### (一)備勤宿舍整建：

▼女性司機員備勤宿舍改善前

改善前、後



▲改善後女性司機員備勤宿舍採套房式宿舍，提供安全隱私、獨立盥洗設備與健全的防護系統。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved



# 五.應用CEDAW保障之權利

## 應用CEDAW保障之權利：

### (二)職務調整：

- 對於司機員之排班均依勞基法相關規定，女性司機員亦會擔任夜間乘務工作，該夜班安排係以兼顧女性同仁安全及尊重其意願方式辦理。
- 司機員於妊娠、分娩及育嬰期間，依規定調整為內勤工作(本局現已有5例調整職務案例)，待後續恢復上班並通過技能考核後，再回復駕駛乘務工作，以保障女性權益及降低工作安全風險。

### (三)增進工作場所安全：

- 女性司機員每人配發高分貝隨身警報器及噴霧防身器各1只，以維護女性司機員乘務安全。
- 訂有勞工夜間工作場所檢查表，並依規定定期檢查、改善夜間照明等，以確保司機員夜間工作之安全衛生。

# 六.預期宣導效益

**男性司機員**

- 製作宣導案例移請本局各單位於公布欄張貼或加強宣傳，藉以破除單位內同仁對所有職務之性別刻板印象。

**女性司機員**

- 持續改善女性司機員工作環境，每年進行「女性司機員工作環境滿意度問卷」調查，提升其工作滿意度，營造性別友善之職場環境，進而吸引更多女性同仁加入司機員行列。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

13

THANK YOU

安全・準確・服務・創新・團結・榮譽

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機　關　名　稱 | 交通部臺灣鐵路管理局 |
| 宣導主題名稱 | 打造性別友善的優質服務場域 |
| 案例緣由 | 在目前性別角色分工尚有界限下，婚姻和生育對女性在職場上容易形成枷鎖限制職涯發展，進入婚姻後，隨著孩子的出生，女性常因承擔更多的家庭責任而中斷就業，或是請產假、育嬰假後難以重回職場。即使留在職場中，也容易面臨公司對自己工作能力的質疑及同事間的閒言閒語。<br>為營造友善工作職場，使同仁得以兼顧工作與家庭生活，不因家庭責任而需中斷就業，臺鐵局自 108 年下半年起，規劃特殊需求同仁，經檢附相關證明文件，簽奉單位主管核可，得申請 2 小時彈性辦公時間。 |
| 案例內容簡述 | 臺鐵局自 108 年下半年起，規劃特殊需求同仁，如懷孕、行動不便之身心障礙者、照顧 3 足歲以下幼兒等，檢附相關證明文件，簽奉單位主管核可，即可申請 2 小時彈性辦公時間。<br>本局陳先生和妻子為雙薪家庭，無長輩後援，家有 1 歲幼兒，平日白日交由保母照護，惟保母照護時間僅到下午 4 時，超過需加收超時費，考量經濟和工作之平衡，申請 2 小時彈性辦公時間，如此便可以和妻子互相協調接送小孩事宜，上班更無後顧之憂，並得以兼顧工作與家庭生活。 |
| 關鍵字(至多 5 個) | 彈性工作時間、托育措施、性別分工 |
| 現行法規/措施/統計結果 | 現行法規：性別工作平等法第 19、23 條、<br>交通部臺灣鐵路管理局 109 年 3 月 9 日鐵人二字第 1090005529 號函及 109 年 4 月 6 日鐵人二字第 1090011271 號函<br>現行措施：彈性工作時間、特約幼兒園<br>統計結果：109 年申請彈性工時人數計 50 人，男性 29 人，女性 21 人；108 年使用特約托育服務人數計 9 人。 |

| | |
|---|---|
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | ● 第 5 條：「締約各國應採取一切適當措施：（a）改變男女的社會和文化行為模式，以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；（b）保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」<br>● 第 11 條第 2 項：「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(a)禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；(b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；(c)鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；（d）對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。」 |
| 應用 CEADW 保障之權利 | 一、彈性辦公時間，適用旨揭措施申請對象及申請程序如下：<br>(一)對象：懷孕、行動不便之身心障礙者、照顧 3 足歲以下幼兒及照顧 65 歲以上尊親屬之彈性班同仁。<br>(二)申請方式及程序：<br>１、每年度提出申請報告(敘明事由)並檢附相關證明文件，簽奉單位主管或分支機構首長核可。<br>２、各單位視業務推動情形評估，准駁同仁之申請，並於每年度 12 月 15 日前送本局人事室辦理，自次年 1 月 1 日起生效。<br>二、托育措施：與各地區公私立幼兒園簽訂特約服務，提供本局有需求同仁使用。 |
| 預期宣導效益 | 製作宣導案例，於新進同仁教育訓練宣導周知並移請本局各單位於公布欄張貼提供同仁參閱。 |

# 打造性別友善的優質服務場域

交通部臺灣鐵路管理局

109年11月 | 人事室

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

## Contents


案例緣由 03

案例內容簡述 05

現行法規/措施/統計結果 06

相關CEDAW條文及一般性建議內容 07

如何應用CEADW保障之權益 08

結語 09


交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

## 案例緣由

### 目前女性進入婚姻和生育後，在職場上容易形成枷鎖限制職涯發展：

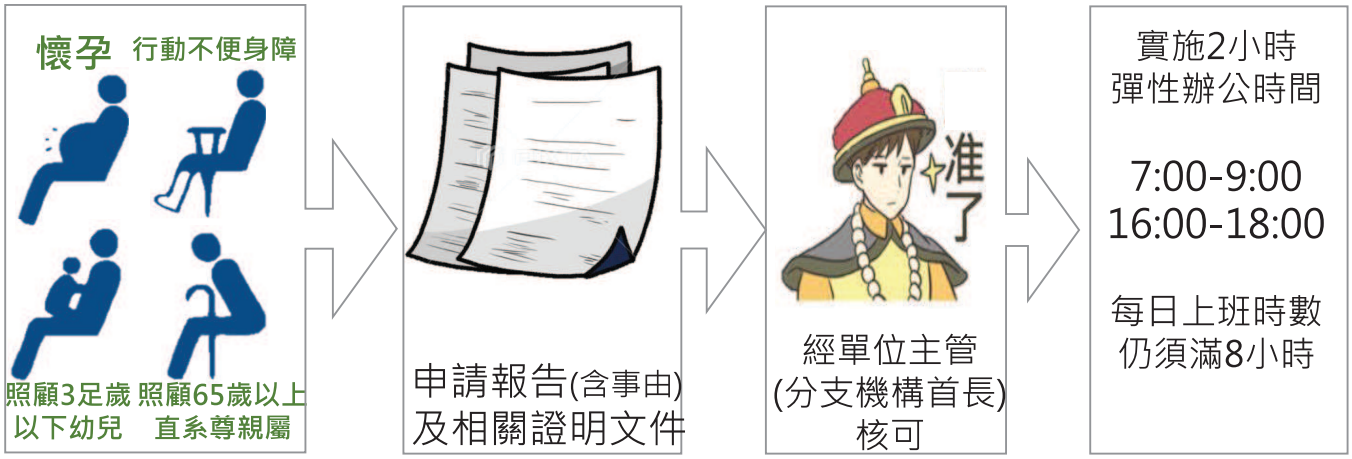
- 因承擔更多家庭照顧責任而影響工作。
- 請產假、育嬰留職停薪後難以重回職場。
- 工作能力遭質疑及同事間閒言閒語。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved



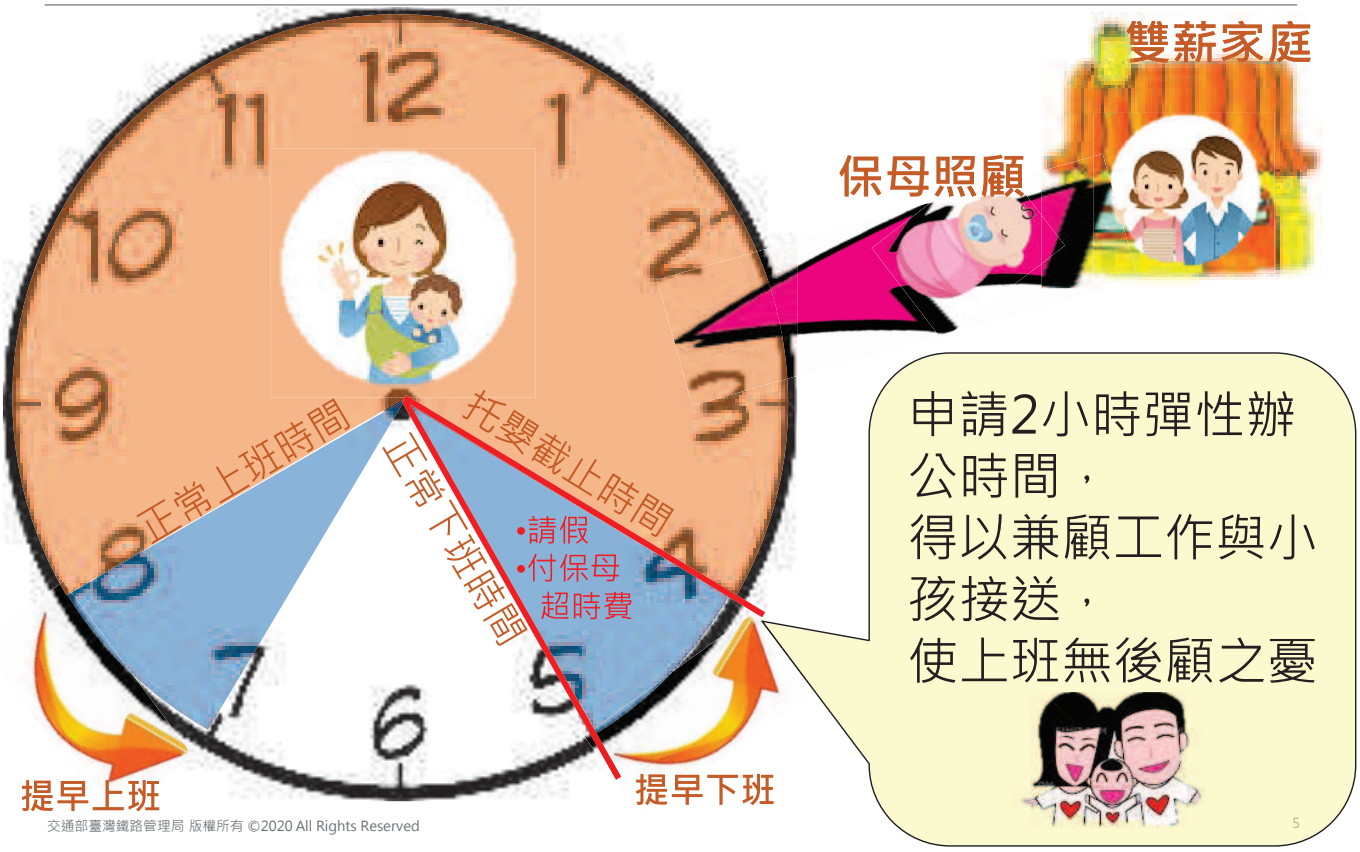
## 案例緣由

### 為營造友善工作職場，使同仁得以兼顧工作與家庭生活，本局針對特殊需求同仁得申請2小時彈性辦公時間措施：




交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

## 案例內容簡述



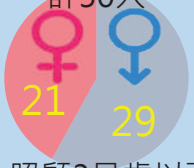

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved


## 現行法規/措施/統計結果

### 彈性辦公時間

**統計**

109度申請人數
計50人




一、照顧3足歲以下幼兒54%
(27人次，女12人、男15人)
二、照顧65歲以上直系尊親屬36%
(18人次，女6人、男12人)
三、行動不便身障10%
(5人次，女3人、男2人)

**法規**

- 性別工作平等法§19
- 109年3月9日鐵人二字第1090005529號
- 109年4月6日鐵人二字第1090011271號

### 特約幼兒園

**統計**

- 簽定特約幼兒園計 間
- 108度使用人數計9人

**法規**

性別工作平等法§23

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

## 相關CEDAW條文及一般性建議內容

**第５條**

（ｂ）保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

**第１１條 第２項**

締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：（ｃ）鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved


## 如何應用CEADW保障之權益

針對特殊需求同仁，每年度提出申請報告(敘明事由)並檢附相關證明文件，簽奉單位主管或分支機構首長核可後實施。

與各地區公私立幼兒園簽定特約服務，提供有需求同仁使用。

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

# 結語

- 本措施預計於新進同仁教育訓練宣導周知
- 請各單位於公布欄張貼供同仁參閱

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved


THANK YOU

安全・準確・服務・創新・團結・榮譽

交通部臺灣鐵路管理局 版權所有 ©2020 All Rights Reserved

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關(構)名稱 | 中華郵政股份有限公司 |
| 宣導主題名稱 | 成為最佳神隊友，育兒一起來，家庭照顧責任共同擔！ |
| 案例緣由 | 本公司員工申請育嬰留職停薪期限最長可達 3 年，優於性別工作平等法規定年限，惟觀察員工申請育嬰留職停薪之性別比例懸殊，女性遠高於男性，顯見育兒責任仍深受性別刻板印象影響，普遍由女性承擔主要照顧工作；爰透過宣導教養子女為雙親共同責任、建立家務分工的愛家觀念，鼓勵並肯定父親擔任奶爸角色之價值，提升男性員工申請育嬰留職停薪之意願，以分擔女性育兒壓力，平衡家庭照顧責任。 |
| 案例內容簡述 | 阿齊最近升格當爸爸，由於沒有來自長輩的托嬰支援，經過討論後，考慮老婆工作表現優異，處於事業上升期，正面臨職務升遷的關鍵時刻，而阿齊工作穩定，公司申請育嬰留職停薪相關規定完備，決定先由阿齊申請育嬰留職停薪，在家當奶爸照顧小女兒。<br>全職育兒經歷讓阿齊切身體會到媽媽的任務有多辛苦，過去寶寶夜哭，總是媽媽起床餵奶，小孩找媽媽，爸爸就能抽空滑手機；現在從換尿布、餵奶、洗澡、陪玩、哄睡到準備副食品、注意健康徵兆、隨時待機，都是奶爸必備的十八般技能，阿齊笑稱「經歷了全職育兒，才知道上班簡直是休息！」<br>靠著夫妻倆互相支援家務，兩人總算適應忙碌的育兒生活，看著寶貝一天天長大，聽到她第一次發出「叭帕」模糊音節的感動，阿齊表示，這段陪伴女兒的時間非常珍貴，也更能體恤老婆的辛勞了。<br>爸爸的投入，對整個家庭關係能產生相當正向的影響，宣導父親育嬰留停的優點，或在孩子滿 3 歲前，由父母親輪流辦理育嬰留職停薪，既能兼顧工作與家庭，更能增進親子關係，而且雙方角色互換有助於互相包容體諒，讓家庭生活更平衡和諧。 |
| 關鍵字(至多 5 個) | 家庭照顧共同分擔、父職育嬰留停、友善職場 |

<table>
<tr>
<td>現行法規/措施/統計結果</td>
<td>
一、性別工作平等法第 16 條第 1 項：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。」<br>
二、中華郵政公司員工申請留職停薪辦理要點第 2 點及第 3 點規定略以，員工養育三足歲以下子女者，得申請留職停薪，並以本人或配偶之一方申請為限。留職停薪期間，以二年為限，必要時得延長一年。<br>
三、性別統計分析：<br>
本公司員工人數男性為 17,710 人、女性為 8,604 人，占比分別為 67.3%及 32.7%，統計 106 年至 109 年上半年員工申請育嬰留職停薪情形，女性申請比例依序為 77.53%、80.72%、84.27%及 88.74%，女性承擔育兒責任的比例占多數，男性員工申請人數遠低於女性，尚有提升空間。<br>
郵政公司申請育嬰留職停薪員工男女比
<table>
<tr><td></td><td colspan="2">106 年</td><td colspan="2">107 年</td><td colspan="2">108 年</td><td colspan="2">109 年上半年</td></tr>
<tr><td></td><td>人數</td><td>占比</td><td>人數</td><td>占比</td><td>人數</td><td>占比</td><td>人數</td><td>占比</td></tr>
<tr><td>女</td><td>207</td><td>77.53%</td><td>314</td><td>80.72%</td><td>225</td><td>84.27%</td><td>197</td><td>88.74%</td></tr>
<tr><td>男</td><td>60</td><td>22.47%</td><td>75</td><td>19.28%</td><td>42</td><td>15.73%</td><td>25</td><td>11.26%</td></tr>
<tr><td>合計</td><td>267</td><td>100%</td><td>389</td><td>100%</td><td>267</td><td>100%</td><td>222</td><td>100%</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>相關 CEDAW 條文及一般性建議</td>
<td>
CEDAW 第 5 條：「(a)改變男女的社會和文化行為模式，以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；(b)保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」<br>
CEDAW 第 16 條：「締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：…（d）不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重；…（f）在監護、看管、受托和收養子女或類似的制度方面，如果國家法規有這些觀念的話，有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重。」
</td>
</tr>
<tr>
<td>應用 CEADW 保障之權利</td>
<td>
一、製作新手家長教戰手冊，於同仁提出安胎假、產(前)檢假、(娩)產假、陪產假等生育相關假別之申請時主動發送，編撰內容包含實用性之育兒須知與建議，並傳達養育子女責任由父母親共同分擔觀念並推廣父職育嬰之優點，如與子女建立親密關係對家庭生活及爸爸身心健康的正面影響，分享親自照顧孩子成長的喜悅或新手忙亂不堪淚中帶笑的經驗，鼓勵父親參與育兒工作，以期改
</td>
</tr>
</table>

| | |
|---|---|
| | 變傳統認知上女性被賦予應為家庭奉獻之刻板印象與習俗，減輕女性擔任家庭主要照顧者的沉重壓力。<br>二、配合舉辦「快樂奶爸心得分享」徵文活動，邀請有育兒經驗之男性同仁撰寫小短文分享育兒經驗甘苦談，上傳心得分享同仁並可參加抽獎，以鼓勵同仁踴躍參與徵文。 |
| 預期宣導效益 | 透過將製作完成之 CEDAW 宣導媒材建置於本公司郵政 e 大學之學習課程，提供同仁線上觀看宣導，並由系統設定自動加入應修課程內(無須由同仁自行選課)，以增加全體同仁觸及率，並追蹤學習情形。 |

# 成為最佳神隊友，
# 育兒一起來，
# 家庭照顧責任共同擔!

中華郵政

CEDAW消除對婦女一切形式歧視公約宣導媒材

## 簡報大綱

壹、前言

貳、案例內容

參、現行法規/措施/統計結果

肆、相關CEDAW條文及一般性建議內容

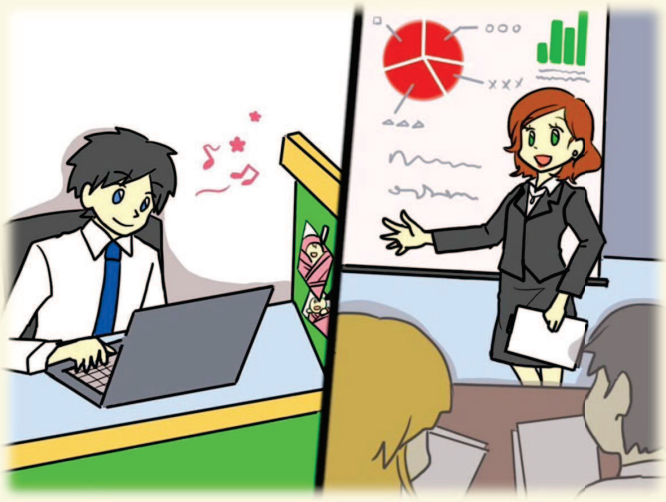
伍、應用CEDAW保障之權益

陸、結語

## 壹、前言

本公司員工申請育嬰留職停薪期限最長可達**3年**，優於性別工作平等法規定年限，惟統計員工申請育嬰留職停薪比例，女性遠高於男性，**顯示「媽媽承擔養育壓力、爸爸承擔養家壓力」的傳統性別分工仍難打破**，希望透過宣導教養子女為雙親共同責任，建立起家務分工的愛家概念，肯定父親擔任奶爸角色之價值，提升男性員工申請育嬰留職停薪之意願，分擔女性育兒壓力，以平衡家庭照顧責任。

## 貳、案例內容



阿齊最近升格當爸爸，但由於沒有來自長輩的托嬰支援，另兩夫妻十分苦惱孩子的照顧問題。

## 貳、案例內容

經過討論後，夫妻倆考慮老婆工作表現優異，正面臨職務升遷的關鍵時刻，而阿齊工作穩定，公司申請育嬰留職停薪相關規定完備。

## 貳、案例內容

因此，決定先由阿齊申請育嬰留職停薪，在家當奶爸照顧小女兒。

## 貳、案例內容

全職育兒經歷讓阿齊切身體會到媽媽的任務有多辛苦，
過去寶寶夜哭，總是媽媽起床餵奶，小孩找媽媽，爸爸就能抽空滑手機；

## 貳、案例內容

現在從換尿布、餵奶、洗澡、陪玩、哄睡到準備副食品、注意健康徵兆、
隨時待機，都是奶爸必備的十八般技能。

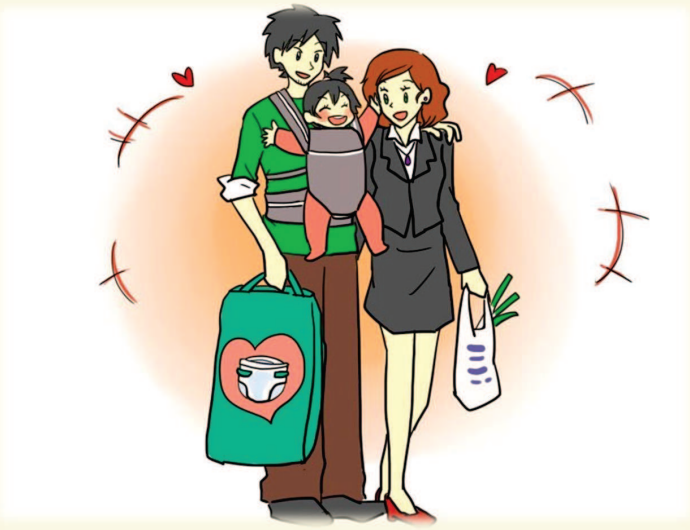
## 貳、案例內容

阿齊笑說「歷經全職育兒，才知道上班根本算休息啊！」

## 貳、案例內容

靠著夫妻倆互相支援家務，兩人總算適應忙碌的育兒生活，
看著寶貝一天天長大，聽到她第一次發出「叭帕」模糊音節的感動。

## 貳、案例內容



**阿齊表示，這段陪伴女兒的時間非常珍貴，也更能體恤老婆的辛勞了!**

## 參、現行法規/措施/統計結果

**性別工作平等法申請育嬰留職停薪規定**

- 申請條件:受雇滿6個月後，每一子女滿3歲前。
- 可以請到該子女滿3歲止，最多2年。
- 同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。
- 需事先以書面向雇主提出申請，應檢附配偶就業之證明文件。

**本公司員工申請育嬰留職停薪**期限為2年，必要時得延長1年，且無需符合受雇滿6個月條件，優於性別平等法之規定，無論爸爸或媽媽，都歡迎申請育嬰留職停薪喔!

# 參、現行法規/措施/統計結果

## 申請育嬰留職停薪津貼規定

- 向勞工保險局申請。
- 須符合就業保險年資合計1年以上；子女滿3歲前；依性別平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。
- 給付標準:育嬰留職停薪之當月起6個月平均月投保薪資之60%，按月給發。每一子女合計最長發給6個月。同時撫育子女2人以上之情形，以發給1人為限。

此外，父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。

# 參、現行法規/措施/統計結果

### 本公司申請育嬰留職停薪員工男女比

| | 106年 | | 107年 | | 108年 | | 109年上半年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 |
| 女 | 207 | 77.53% | 314 | 80.72% | 225 | 84.27% | 197 | 88.74% |
| 男 | 60 | 22.47% | 75 | 19.28% | 42 | 15.73% | 25 | 11.26% |
| 合計 | 267 | 100% | 389 | 100% | 267 | 100% | 222 | 100% |

本公司106年至109年上半年員工申請育嬰留職停薪情形，女性申請比例為77.53%、80.72%、84.27%及88.74%，顯示女性承擔育兒責任比率占大多數，男性員工申請人數仍低，還有提升空間!

## 肆、相關CEDAW條文及一般性建議內容(1)

**CEDAW第5條 性別刻板印象和偏見**

締約各國應採取一切適當措施：

(a)改變男女的社會和文化行為模式，以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。

(b)保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

## 肆、相關CEDAW條文及一般性建議內容(2)

**CEDAW第16條 婚姻和家庭生活**

締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：

(d)不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重。

(f)在監護、看管、受托和收養子女或類似的制度方面，如果國家法規有這些觀念的話，有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重。

## 伍、應用CEDAW保障之權益

- 製作新手家長教戰手冊，於同仁提出安胎假、產(前)檢假、(娩)產假、陪產假等相關假別時主動發送，以提供實用性之育兒須知與建議。

- 配合舉辦「快樂奶爸分享心得」徵文活動，邀請有育兒經驗之男性同仁撰寫小短文分享育兒經驗甘苦談。

## 陸、結語

新手爸爸透過申請育嬰留職停薪的育兒過程，實踐父親角色，並從與孩子的互動中獲得滿足及成就感；爸爸參與育兒的好處，不只有孩子快樂，更對家庭的和諧及爸爸的心理健康有幫助，能給父親的個人發展帶來正面影響，達到三贏局面，因此，打造友善職場文化，由你我共同支持，一起挺爸爸們成為育兒神隊友!

# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

<table>
<tr><td>機關名稱</td><td>桃園國際機場股份有限公司</td></tr>
<tr><td>宣導主題名稱</td><td>懷孕工作不擔心 健康保護好安心</td></tr>
<tr><td>案例緣由</td><td>由假別統計可發現因生育而有請假需求之人數穩定維持，職業安全衛生室依職業安全衛生及性別平等相關法規訂定母性健康保護計畫，對於本公司預期懷孕、妊娠中、分娩後未滿一年及哺乳期間之女性同仁從事母性健康危害之虞之工作採取相關措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排等，協助女性同仁能安心工作，提供友善照護職場。</td></tr>
<tr><td>案例內容簡述</td><td>於職場上能兼顧安心工作及生育，應該是所有準備及欲懷孕之女性同仁期望擁有的美好景象，本公司因業務性質需要，工程、維護及航務等單位需輪值班或至施工現場作巡視及品質勘查，職業安全衛生室偕同人力資源處便會針對前述單位並符合母性健康保護計畫之女性同仁，與該單位主管作業務調整建議、排班人力規劃及差勤系統預警檢視，確保在人因性危害及工作壓力方面能將潛在風險降至最低，並依健康風險高低需求安排醫師健康諮詢，提供個人化健康管理措施。</td></tr>
<tr><td>關鍵字(至多 5 個)</td><td>生育照護、友善職場</td></tr>
<tr><td>現行法規/措施/統計結果</td><td>1. 依據職業安全衛生法第 31 條規定略以：「...雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。」<br>2. 勞動基準法第 50 條：女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。<br>3. 依據性別工作平等法第 15 條規定給予女性受雇者可申請之相關假別，本公司近 3 年相關假別統計如下：
<table>
<tr><td colspan="2">年度</td><td>106</td><td>107</td><td>108</td></tr>
<tr><td rowspan="3">假別人次</td><td>安胎假</td><td>4</td><td>3</td><td>7</td></tr>
<tr><td>產前假</td><td>8</td><td>9</td><td>7</td></tr>
<tr><td>產假</td><td>9</td><td>8</td><td>7</td></tr>
<tr><td colspan="2">合計</td><td>21</td><td>20</td><td>21</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

| | |
|---|---|
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | 消除對婦女一切形式歧視公約第 3 條：<br>締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。<br>消除對婦女一切形式歧視公約第 4 條：<br>1. 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。<br>2. 締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。<br>消除對婦女一切形式歧視公約第 11 條第 1 項第(f)款及同條第 2 項第(d)款：<br>1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。<br>2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施，對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。 |
| 應用 CEADW 保障之權利 | 1. 女性同仁於母性健康保護計劃期間內，職業安全衛生室具護理師證照人員會進行工作場所環境及作業危害辨識與評估，並根據評估結果先行作前述計畫內容告知及初步訪談，以確實給予同仁對於計畫內所提供之相關服務更多安心及信賴。<br>2. 將安排其與勞工健康服務醫師面談，依「母性健康保護告知單」告知其切身相關之資訊與權益，並請女性同仁提供孕婦健康手冊及填寫「妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表」以供勞工健康服務醫師參考，醫師於面談時會告知評估結果，提供健康指導及管理。<br>3. 經發現健康狀況異常，需追蹤檢查或適性評估者，本公司會轉介醫療機構之婦產科專科醫師或職業醫學科專科醫師評估，確保女性同仁在懷孕、分娩和產後獲得適當的服務。 |
| 預期宣導效益 | 於新進人員訓練中納入母性健康保護計畫內容，鼓勵女性同仁主動通報主管或職業安全衛生室，及人力資源處就差勤紀錄中發覺並適時引導同仁配合職業安全衛生室及勞工 |

| | |
|---|---|
| | 健康服務醫師於保護期間所提供之面談、健康指導與個案管理。 |

Taoyuan Airport

# 桃園國際機場股份有限公司
# 懷孕工作不擔心 健康保護好安心

## 大綱


1 前言

2 案例內容

3 現行法規/措施/統計結果

4 相關CEDAW條文及一般性建議內容

5 如何應用CEADW保障之權利

6 結語

# 前言

假別統計 → 因生育而有請假需求之人數穩定維持

**職業安全衛生室**

業依法規訂定母性健康保護計劃

對象：本公司預期懷孕、妊娠中、分娩後未滿一年及哺乳期間之女性同仁

內容：危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排等

理念：協助女性同仁能安心工作，提供友善照護職場



# 案例內容

**職業安全衛生室** | **人力資源處**

**符合母性健康保護計劃**

單位主管

☑業務調整建議
☑排班人力規劃
☑差勤系統預警檢視

潛在風險

☑人因性危害
☑工作壓力

醫師諮詢

☑健康風險高低需求
☑個人化健康管理措施

# 現行法規/措施/統計結果

## 法規

- 職業安全衛生法第31條
- 勞動基準法第50條
- 性別工作平等法第15條

## 近3年相關假別統計

| 年度 | | 106 | 107 | 108 |
|---|---|---|---|---|
| 假別人次 | 安胎假 | 4 | 3 | 7 |
| | 產前假 | 8 | 9 | 7 |
| | 產假 | 9 | 8 | 7 |
| 合計 | | 21 | 20 | 21 |



# 相關CEDAW條文

## 第4條　第11條

### 保護女性採取的特別措施

工作條件方面享有健康安全保障

對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女同仁給予特別保護

# 應用CEADW保障之權利

計劃告知 → 安排面談 → 異常轉介

職業安全衛生室
護理師

❶工作場所環境及作業危害辨識與評估
❷計畫內容告知及初步訪談

安心 • 信賴



# 應用CEADW保障之權利

計劃告知 → 安排面談 → 異常轉介

母性健康保
護告知單

☑孕婦健康手冊
☑妊娠及分娩後
未滿一年之勞
工健康情形自
我評估表

☛告知評估結果
☛健康指導管理

# 應用CEADW保障之權利

計劃告知 → 安排面談 → 異常轉介

☑健康狀況異常
☑追蹤檢查
☑適性評估

轉介

婦產科專科醫師
職業醫學科專科醫師

8

# 結語

1 新進人員訓練中納入母性健康保護計畫內容

2 鼓勵女性同仁主動通報主管或職業安全衛生室

3 人力資源處就差勤紀錄中發覺並適時引導同仁配合職業安全衛生室

9

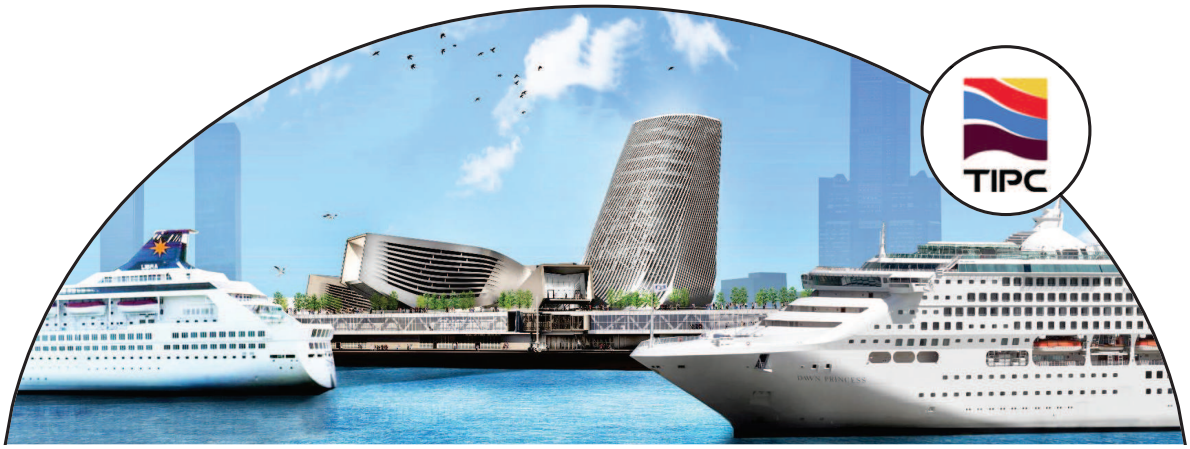
# CEDAW 宣導媒材案例摘要表

| | |
|---|---|
| 機關名稱 | 臺灣港務股份有限公司 |
| 宣導主題名稱 | 破除職業性別隔離，女性輪班一樣行 |
| 案例緣由 | 一般社會大眾長期存有女性不適合輪班工作或夜間工作之職業性別刻板印象，另社會對於「女性」角色賦予「照顧家庭、陪伴孩子」等期待，致影響女性同仁於輪班單位服務之意願，害怕違反既定的社會角色，爰如何讓本公司女性同仁安心從事輪班工作，為重要課題。 |
| 案例內容簡述 | 小花為港務公司從事輪班工作的 28 歲女性，進公司服務已經 2 年，有個穩定交往 3 年的男朋友小明，小明是個朝九晚五的上班族。小明上個月向小花求婚並希望能有愛的結晶，小花很開心地答應，只是開始面臨到人生的選擇題，小花開始顧慮到她的輪班工作可能會影響到她能否順利懷孕，以及生小孩後能否繼續從事輪班工作。港務公司該如何協助小花解決她的煩惱，讓小花在工作與家庭間取得平衡，創造公司與同仁雙贏。港務公司計畫透過量化與質化的方式去蒐集女性同仁對輪班工作的想法與需求，給予女性輪班同仁更多的支持與協助。 |
| 關鍵字 | 性別刻板印象/女性夜間輪班/職業性別隔離 |
| 現行法規/措施/統計結果 | 1. 勞動基準法第 49 條規定。<br>2. 性別工作平等法第 14~16、18~21、23 條規定。<br>3. 公務人員請假規則第 3 條。<br>4. 本公司差勤管理規定。<br>5. 簽訂特約托育及課後照顧機構。<br>6. 執行勞工健康保護四大計畫—工作場所母性保護。<br>7. 定期針對內部法規進行 CEDAW 法規檢視。 |
| 相關 CEDAW 條文及一般性建議 | 第 2 條<br>採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視<br>第 4 條第 2 項<br>為保護母性而採取的特別措施，不得視為歧視。<br>第 5 條<br>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。 |
| 應用 CEADW 保障之權利 | 1. 辦理辦公場域性別友善滿意度調查。<br>2. 針對本公司從事輪班工作的女性進行質化訪談。<br>3. 滿意度調查及訪談後續規劃<br>(1) 了解樂於從事輪班工作的女性使其待得開心的原因、如何感受到主管及同事的支持及公司給予的協助，並將相關案例與新進女性輪班人員分享。 |

| | |
|---|---|
| | (2) 了解不願意再繼續從事輪班工作的女性使其不願意再繼續輪班的原因，並予以協助，使其安心工作。<br>4. 邀請本公司性別平等工作小組外聘委員針對本調查完成後的報告進行審查，並依委員建議進行相關改善措施。 |
| 預期宣導效益 | 1. 宣導方式：<br>(1) 辦理消除婦女一切歧視、破除性別刻板印象等教育訓練。<br>(2) 透過公文、人事系統公佈欄、內部網站公告、訓練課程…等多元管道宣導本公司提供女性輪班人員之友善措施。<br>(3) 藉由辦理性別友善環境滿意度調查，了解女性輪班人員需求，並進而提供符合需求之職場友善措施。<br>2. 預期效益：<br>(1) 保障女性輪班同仁不受任何形式性別刻板印象之歧視。<br>(2) 凝聚本公司全體同仁共同營造性別友善職場之共識。<br>(3) 落實 CEDAW 條文及一般性建議，建立性別平等友善的工作環境。 |

# 破除職業性別隔離
# 女性輪班一樣行

臺灣港務股份有限公司




TIPC 臺灣港務股份有限公司 TAIWAN INTERNATIONAL PORTS CORP., LTD

## 目 錄

一、前言

二、案例內容

三、現行法規/措施/統計結果

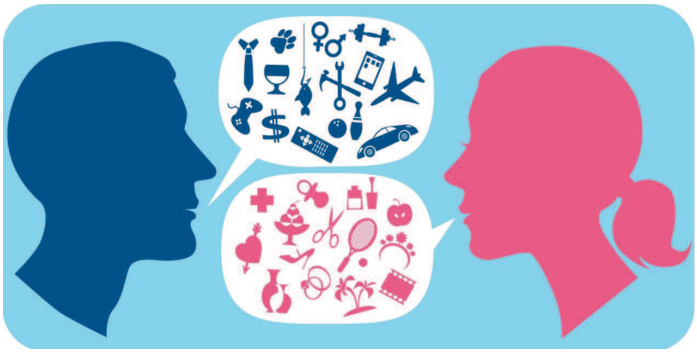
四、相關CEDAW條文及一般性建議內容

五、如何應用CEADW保障之權利

六、結語

# 一、前言

一般社會大眾長期存有女性不適合輪班工作或夜間工作之**職業性別刻板印象**，另社會對於「女性」角色賦予「照顧家庭、陪伴孩子」等期待，致影響女性同仁於輪班單位服務之意願，害怕違反既定的社會角色，爰如何讓本公司女性同仁安心從事輪班工作，為重要課題。



3

## CEDAW第5條
## (性別刻板印象和偏見)

改變男女的社會和文化行為模式，以**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。

女司機

男護士

女警察

4

# 二、案例內容

小花為港務公司從事輪班工作的28歲女性，進公司服務已經2年，有個穩定交往的男朋友小明，小明是個朝九晚五的上班族。小明上個月向小花求婚，小花很開心地答應了。兩人並商量著婚後要生幾個小寶寶.....

5

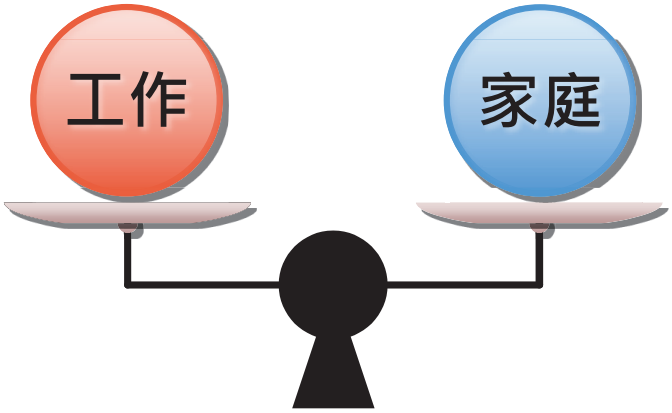
# 二、案例內容

小花一方面開心，但一方面也開始擔心她的輪班工作會不會影響夫妻相處、備孕、懷孕、育兒等。小花喜歡輪班工作，但也擔心輪班工作會影響家庭生活及家人對她身為妻子與媽媽角色的期待。

6

# 二、案例內容

港務公司該如何協助小花解決她的煩惱，讓小花在工作與家庭間取得平衡，創造公司與同仁雙贏呢？




7

# 二、案例內容

透過「量化」與「質化」的方式蒐集女性同仁對輪班工作的想法與需求，給予其更多支持與協助。

**量化**

## 109年度性別友善環境滿意度調查

各位親愛的同仁 大家好:

為營造本公司性別友善職場(員工與雇主彼此尊重、合作，共同營造性別平權與無歧視的工作環境)，了解同仁意見及想法，爰辦理109年度性別友善環境滿意度調查。問卷填答時間預估約10分鐘。(建議請使用google Chrome 填答)

為感謝大家熱心的填答，另辦理「填問卷，送精美小禮品」抽獎活動，欲參加抽獎者，請於問卷最後一頁連結新網址，留下公司別及員工編號，即可參加抽獎【PS.每人限填一次，重複者將剔除重複資料】。歡迎大家踴躍填寫問卷!

感謝您寶貴的意見及看法，協助我們作為改善友善職場的參考。

本問卷為「不記名」，敬請安心填寫。

填答時，如有任何問題，歡迎隨時與我們聯繫，謝謝您!

性別友善，你我共創!

**質化**

## 臺灣港務公司 VTS 女性輪班人員訪談問卷

一、基本資料

| | | | |
|---|---|---|---|
| 姓名 | | 職稱 | |
| 公司別/一級單位 | 分公司　　處 | 年齡 | 歲 |
| 進公司任職日 | 年　月　日 | 從事輪班工作起日 | 年　月　日 |
| 輪班方式<br>(含輪班時段) | | | |

二、訪談題目

| 編號 | 題目 | 回答內容 |
|---|---|---|
| 1 | 請問您選擇進入港務公司任職的原因為何？ | |

8

# 三、現行法規/措施/統計結果

1 勞動基準法

2 性別工作平等法

3 本公司差勤管理規定
(已納入勞基法、性平法、公務人員相關法令規定)

9

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 勞動基準法第49條 - 女性工作相關規定

◆ 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

10

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 勞動基準法第49條 - 女性工作相關規定

- 女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。
- 第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。
- 第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

11

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 勞動基準法第51條 - 女性工作相關規定

- 女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

12

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 勞動基準法、性別工作平等法 - 育兒相關規定

| 類別 | 勞動基準法第52條 | 性別工作平等法第18條 |
|---|---|---|
| 哺乳時間 | ◆ 子女未滿1歲須女工親自哺乳者，於第35條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間2次，每次以30分鐘為度<br>◆ 前項哺乳時間，視為工作時間 | ◆ 子女未滿2歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間60分鐘。<br>◆ 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達1小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間30分鐘。<br>◆ 前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。 |

13

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 勞動基準法、性別工作平等法 - 育兒相關規定

| 類別 | 勞動基準法 | 性別工作平等法第19條 |
|---|---|---|
| 減少(調整)工作時間 | - | ◆ 受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：<br>一、每天減少工作時間1小時；減少之工作時間，不得請求報酬。<br>二、調整工作時間。 |

14

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 性別工作平等法、本公司規定 - 育兒相關規定

| 類別 | 性別工作平等法第16條 | 本公司留職停薪規定 |
|---|---|---|
| 育嬰留職停薪 | ◆ 受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。<br>◆ 育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。<br>◆ 同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。 | ◆ 因育嬰留職停薪人員，其留職停薪期間依性別工作平等法第16條之規定辦理。<br>◆ 育嬰留職停薪人員復職，以回復申請時之工作為原則但同意調整者不在此限。 |

15

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 性別工作平等法 - 育兒相關規定

◆ 僱用受僱者100人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

一、哺（集）乳室。

二、托兒設施或適當之托兒措施。

◆ 主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

◆ 有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

16

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 本公司差勤管理規定 - 給假天數

| 假別 | 天數 | 備註 |
|---|---|---|
| 婚假 | 14日 | |
| 產前假 | 8日 | |
| 產假 | 42日 | 不含假日 |
| 流產假 | 14日、21日、42日 | 依妊娠期間而定 |
| 陪產假 | 5日 | |
| 事假 | 14日 | |
| 病假 | 30日 | |
| 家庭照顧假 | 7日 | |
| 生理假 | 12日 | 每月至多1日 |

17

# 三、現行法規/措施/統計結果

1. 本公司VTS女性人員輪班概況
2. 簽訂特約托育及課後照顧機構
3. 執行職場母性健康保護計畫
4. 定期針對內部法規進行CEDAW法規檢視

18

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 本公司VTS女性人員輪班概況 - 輪班方式

◆ 本公司船舶交通管制服務，係針對港區範圍內各式船舶實施偵測、追蹤，並將資訊傳回VTC塔臺，經系統整理、分析，使塔臺VTS航管人員即時瞭解港內、外船舶動態，並對船舶提出航行指導與警告訊息，防止海上意外。

◆ 目前VTS航管人員排班方式為兩班制

日班：07-19時或08-20時

夜班：19-07時或20-08時

19

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 本公司VTS女性人員輪班概況 - 備勤設施

20

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 簽訂特約托育及課後照顧機構

| 地區 | | 間數 | 合計 |
|---|---|---|---|
| 北部 | 基隆分公司 | 3 | 22 |
| 中部 | 臺中分公司 | 3 | |
| 南部 | 總公司、高雄分公司 | 10 | |
| 東部 | 花蓮分公司 | 6 | |

21

# 三、現行法規/措施/統計結果

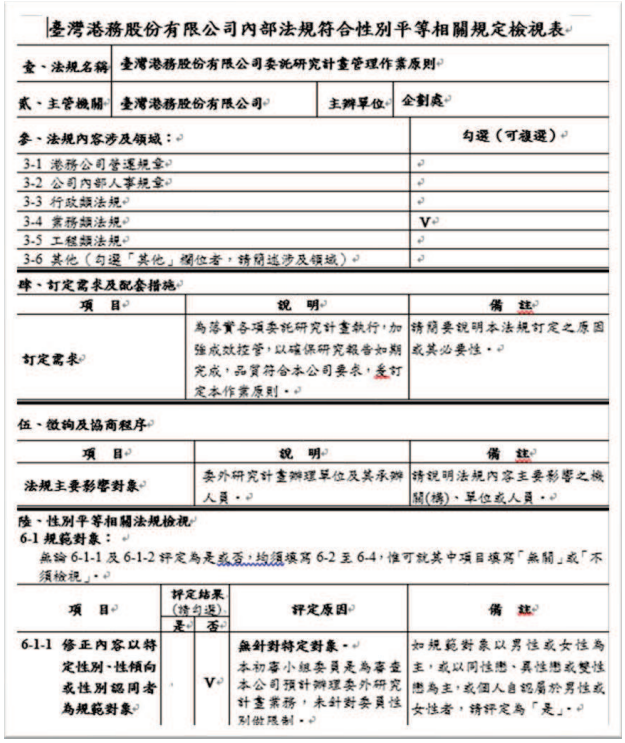
## 本公司職場母性健康保護計畫

- 凡本公司所有公司所有女性預期懷孕、正常妊娠 (含24週後流產）及分娩後未滿1年或哺乳之母性員工均適用之。
- 聘有醫師就本公司母性健康保護計畫中的女性員工，進行面談指導、危害風險評估、風險分級管理，並採取工作調整或更換各項健康管控措施。
- 人事單位再依評估建議調整工作內容或工作時間或變更工作場所或其他管理措施。

22

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 定期針對內部法規進行CEDAW法規檢視



臺灣港務股份有限公司內部法規符合性別平等相關規定檢視表

| | | | |
|---|---|---|---|
| 壹、法規名稱 | 臺灣港務股份有限公司委託研究計畫管理作業原則 | | |
| 貳、主管機關 | 臺灣港務股份有限公司 | 主辦單位 | 企劃處 |

| 參、法規內容涉及領域： | 勾選（可複選） |
|---|---|
| 3-1 港務公司營運規章 | |
| 3-2 公司內部人事規章 | |
| 3-3 行政類法規 | |
| 3-4 業務類法規 | V |
| 3-5 工程類法規 | |
| 3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述涉及領域） | |

肆、訂定需求及配套措施

| 項　目 | 說　明 | 備　註 |
|---|---|---|
| 訂定需求 | 為落實各項委託研究計畫執行，加強成效控管，以確保研究報告如期完成，品質符合本公司要求，爰訂定本作業原則。 | 請簡要說明本法規訂定之原因或其必要性。 |

伍、徵詢及協商程序

| 項　目 | 說　明 | 備　註 |
|---|---|---|
| 法規主要影響對象 | 委外研究計畫辦理單位及其承辦人員。 | 請說明法規內容主要影響之機關(構)、單位或人員。 |

陸、性別平等相關法規檢視

6-1 規範對象：

無論 6-1-1 及 6-1-2 評定為是或否，均須填寫 6-2 至 6-4，惟可就其中項目填寫「無關」或「不須檢視」。

| 項　目 | 評定結果（請勾選） 是 | 否 | 評定原因 | 備　註 |
|---|---|---|---|---|
| 6-1-1 修正內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象 | | V | 無針對特定對象。本初審小組委員是為審查本公司預計辦理委外研究計畫業務，未針對委員性別做限制。 | 如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。 |

本公司設有性別平等工作小組，並聘有3位外聘委員，1年召開3次會議，協助本公司性平業務之推動，並定期就本公司內部規章進行CEDAW法規檢視，迄今已檢視45份內部規章。



# 三、現行法規/措施/統計結果

## 本公司VTS女性輪班人員統計

◆目前VTS輪班女性共計 24 名。

◆平均年齡 26.8 歲。

◆平均輪班工作年資 2.2 年。

◆最高輪班工作年資 8 年。

統計時間：109年10月

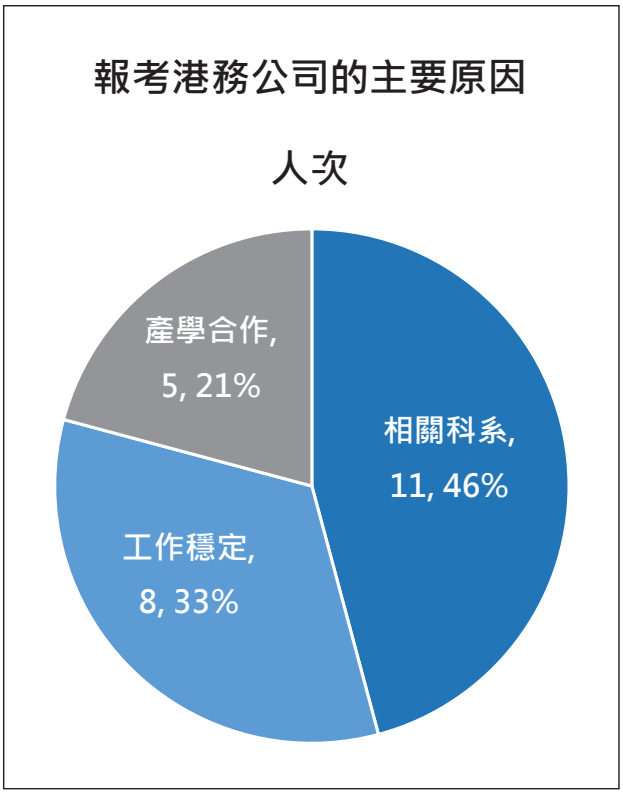
# 三、現行法規/措施/統計結果

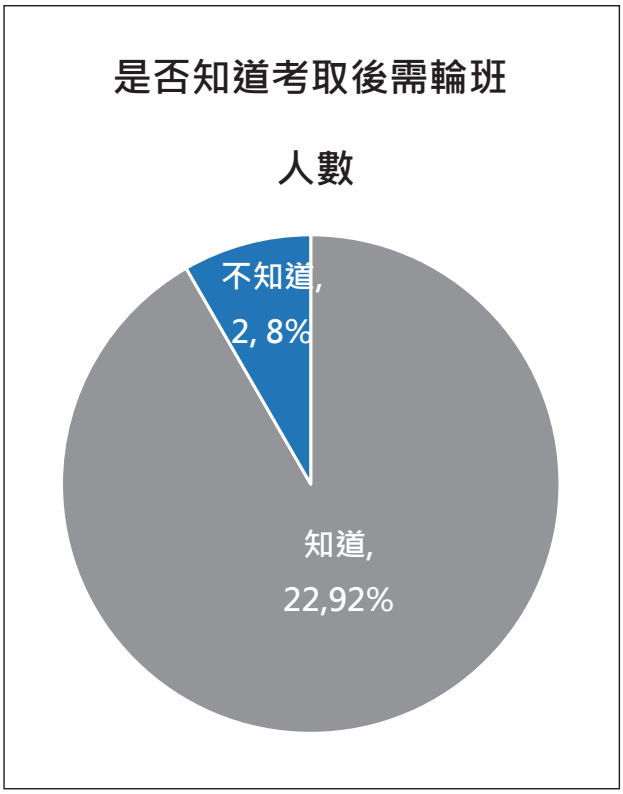
## 本公司VTS女性輪班人員統計

本公司為深入了解女性同仁對輪班工作的想法與需求，以給予其更多支持與協助。於109年10月就航管中心VTS全部女性輪班人員共計24人進行一對一訪談，訪談結果分析如後，後續將依訪談結果檢討納入本公司各項管理措施與提供員工協助方案服務。



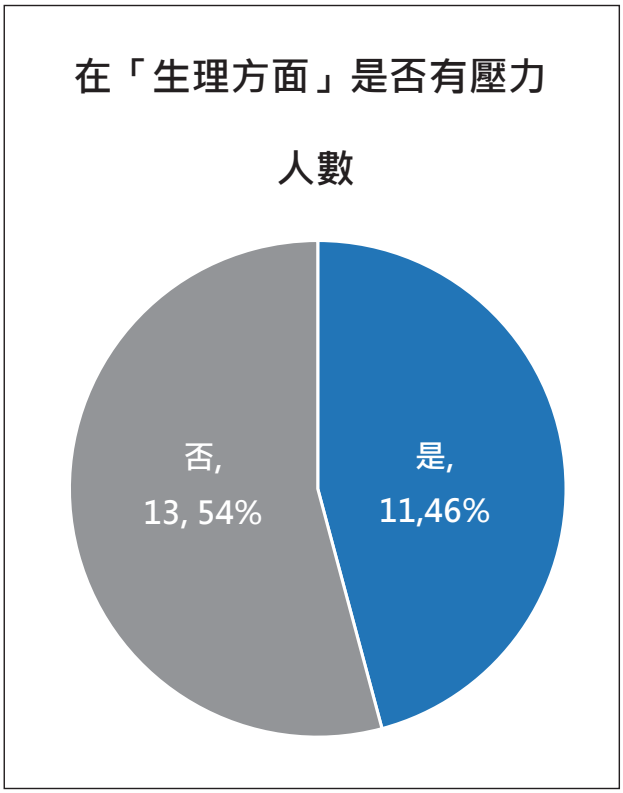
# 三、現行法規/措施/統計結果

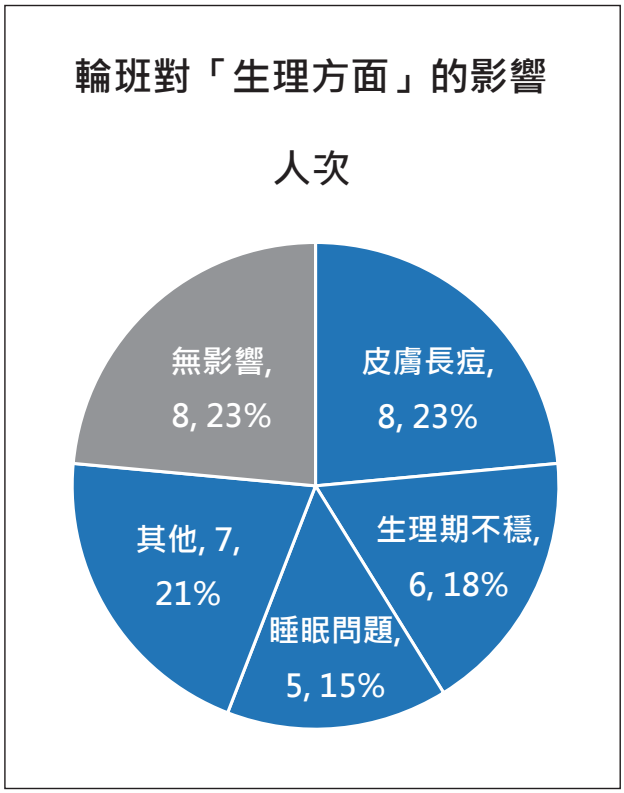



統計時間：109年10月

# 三、現行法規/措施/統計結果

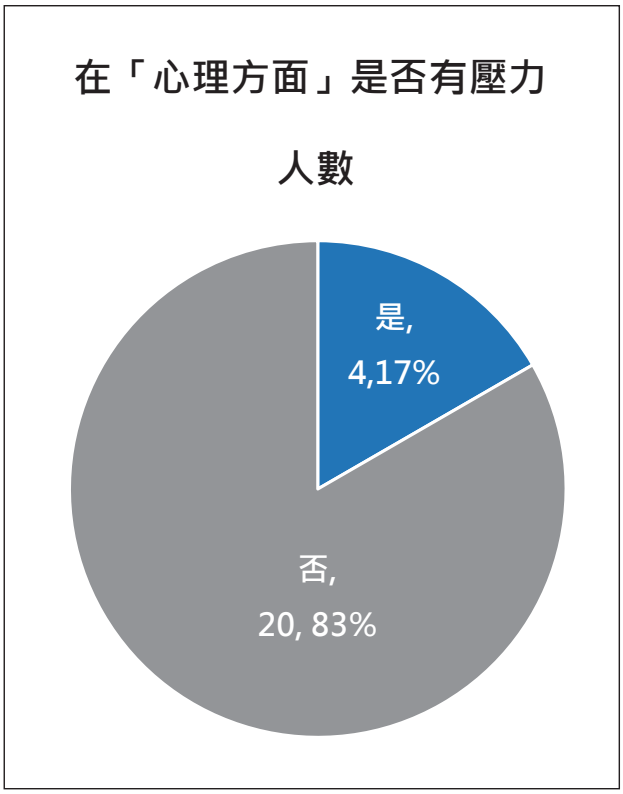


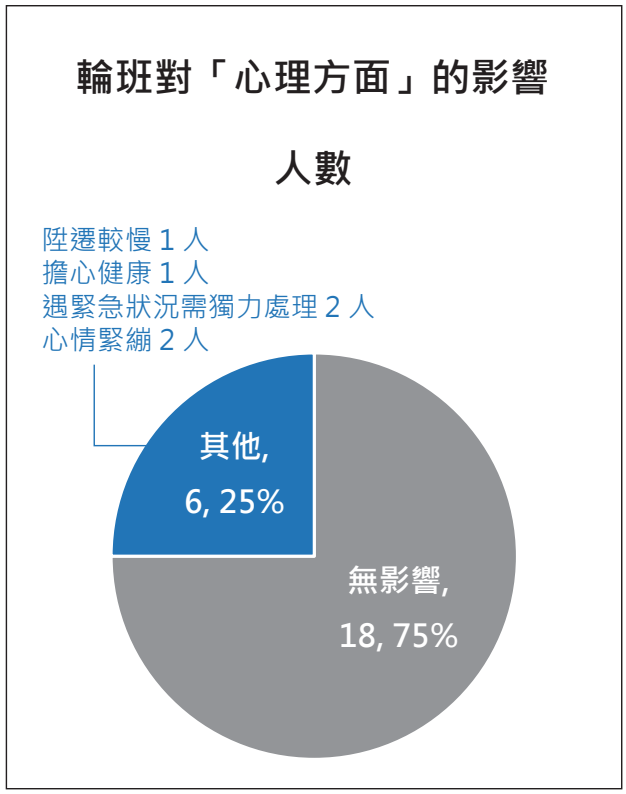




統計時間：109年10月



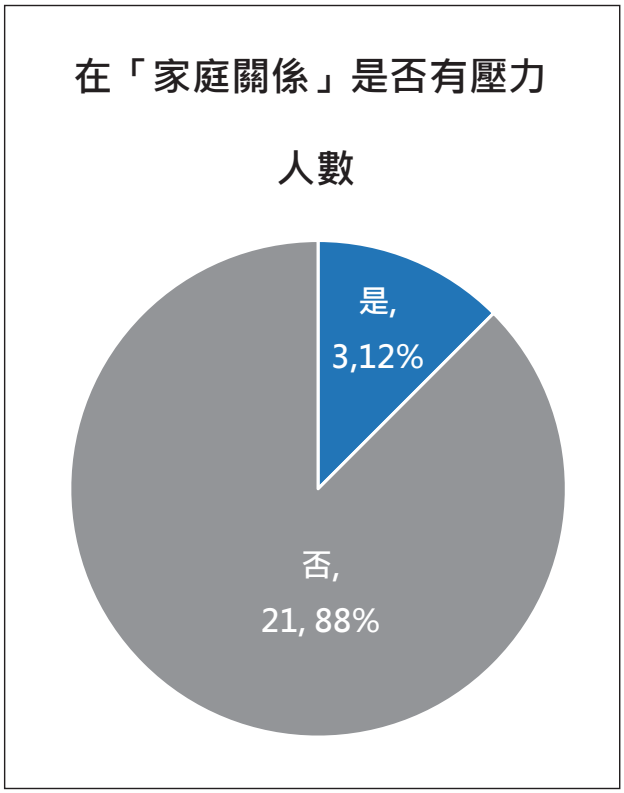
# 三、現行法規/措施/統計結果

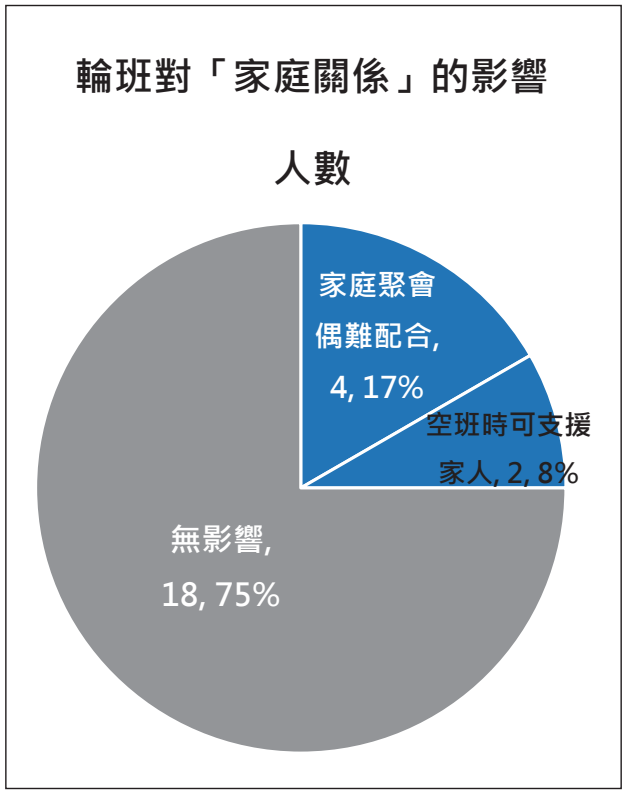



統計時間：109年10月

# 三、現行法規/措施/統計結果

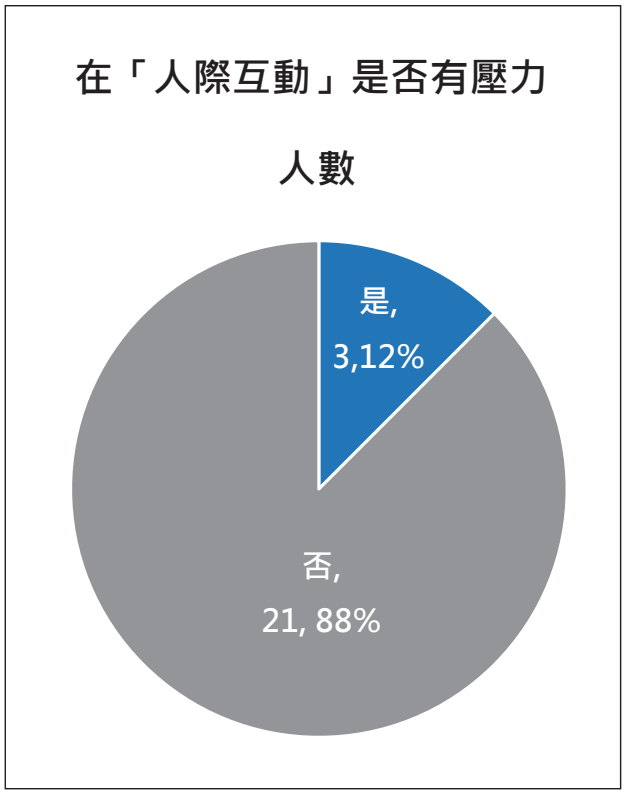


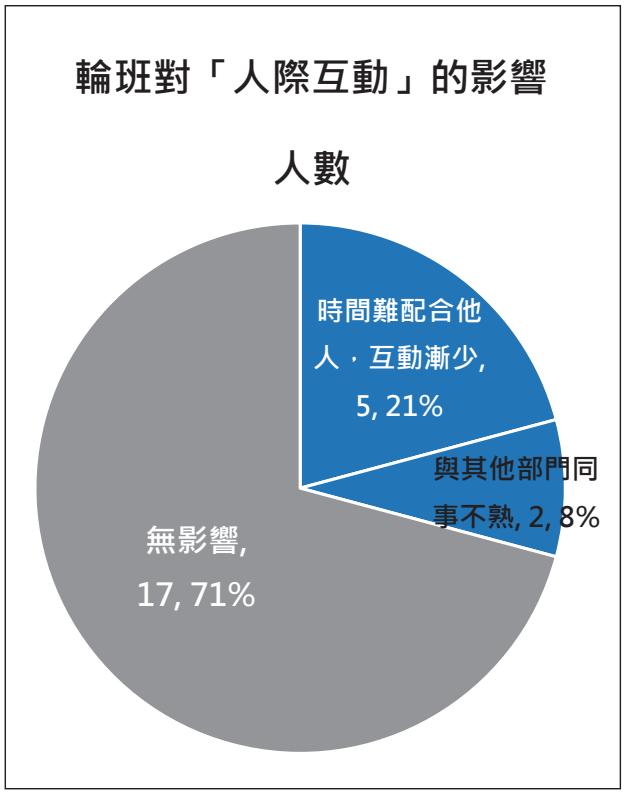




統計時間：109年10月



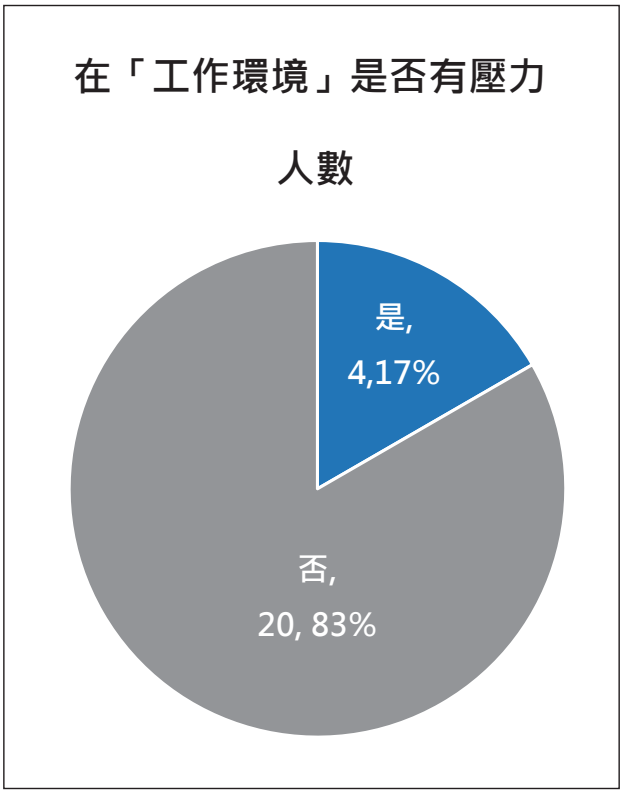
# 三、現行法規/措施/統計結果

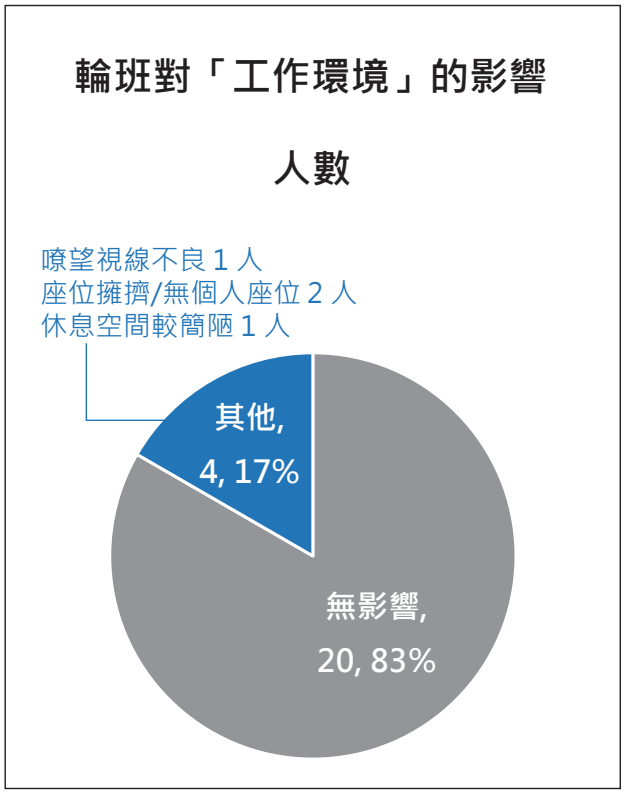



統計時間：109年10月

# 三、現行法規/措施/統計結果

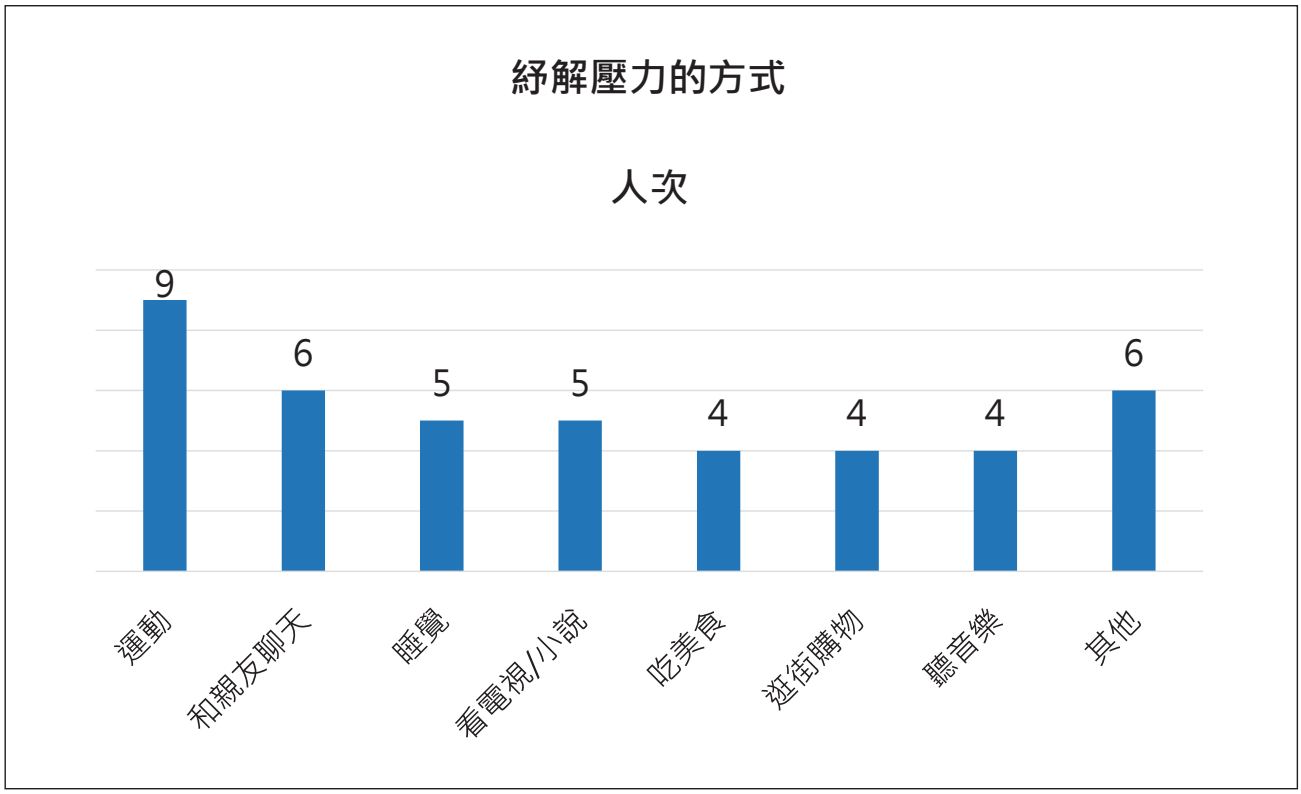



統計時間：109年10月

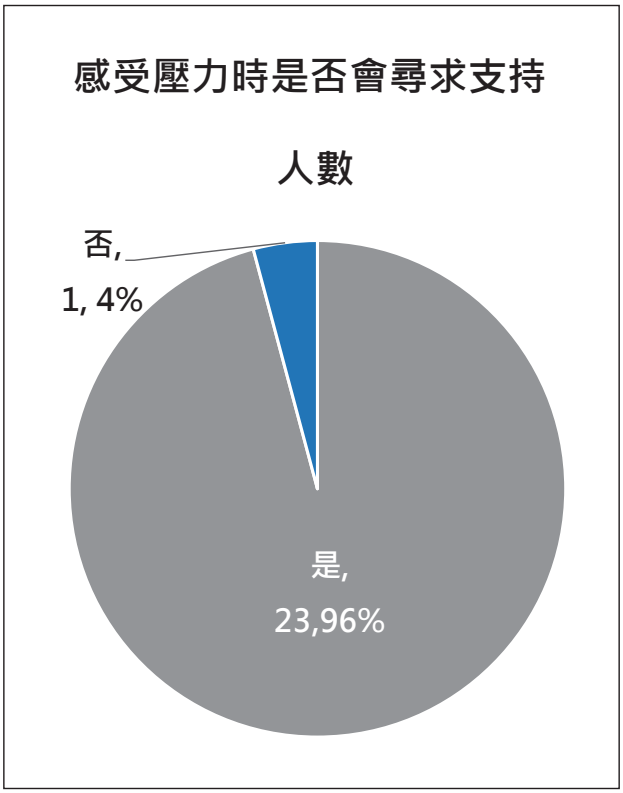


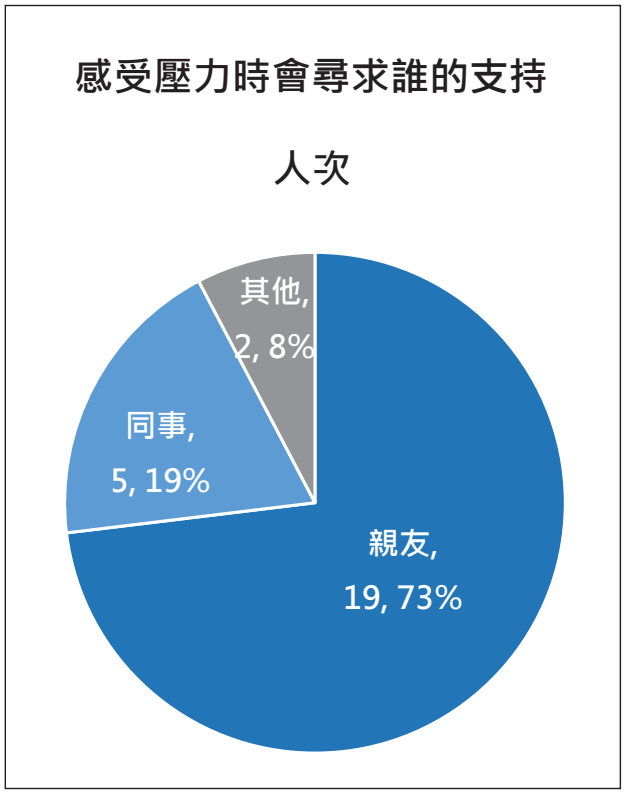
# 三、現行法規/措施/統計結果




統計時間：109年10月

# 三、現行法規/措施/統計結果

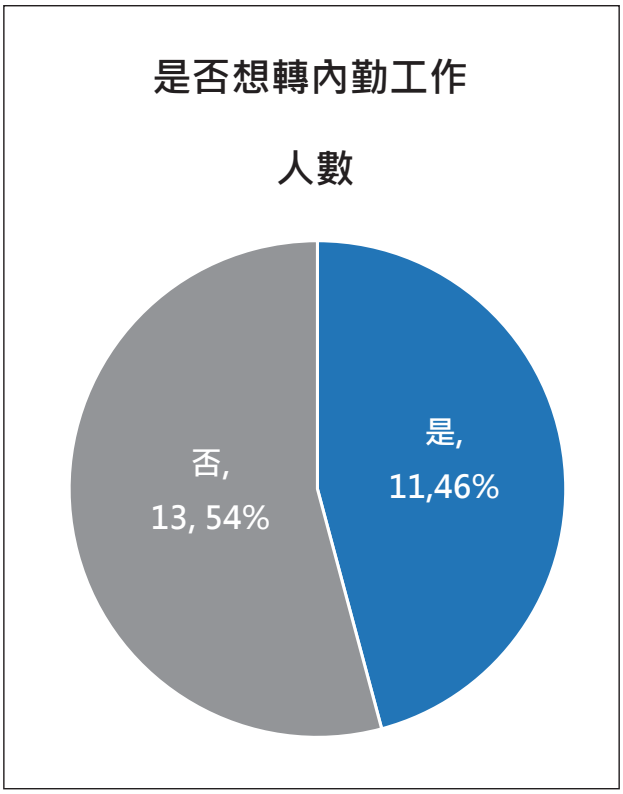


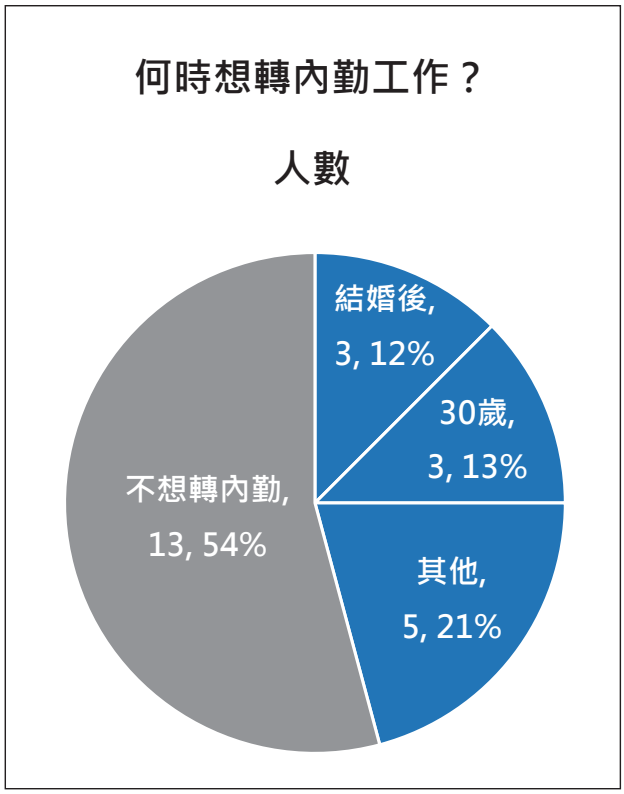




統計時間：109年10月



# 三、現行法規/措施/統計結果




統計時間：109年10月

# 三、現行法規/措施/統計結果

## 整體而言，認為輪班工作的優缺點為何？

| 類別 | 內容 | 人次 |
|---|---|---|
| 優點 | 可以靈活運用時間 | 18 |
| | 加班費較多 | 1 |
| | 工作交接後即無壓力 | 1 |
| | 有較多公餘時間可進修 | 1 |
| 缺點 | 生理/睡眠問題 | 15 |
| | 作息不固定 | 13 |
| | 較難安排與親友相聚時間 | 3 |
| | 升遷較其他單位慢 | 2 |
| | 與同事相處時間較少 | 1 |

35

# 四、相關CEDAW條文及一般性建議內容

◆ 第2條(e)款

採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視。

◆ 第4條第2項

為保護母性而採取的特別措施，不得視為歧視。

◆ 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。

36

# 四、相關CEDAW條文及一般性建議內容

◆ 第11條第2項

締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：

(a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；

(b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；

(c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；

(d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

37

# 五、如何應用CEADW保障之權利

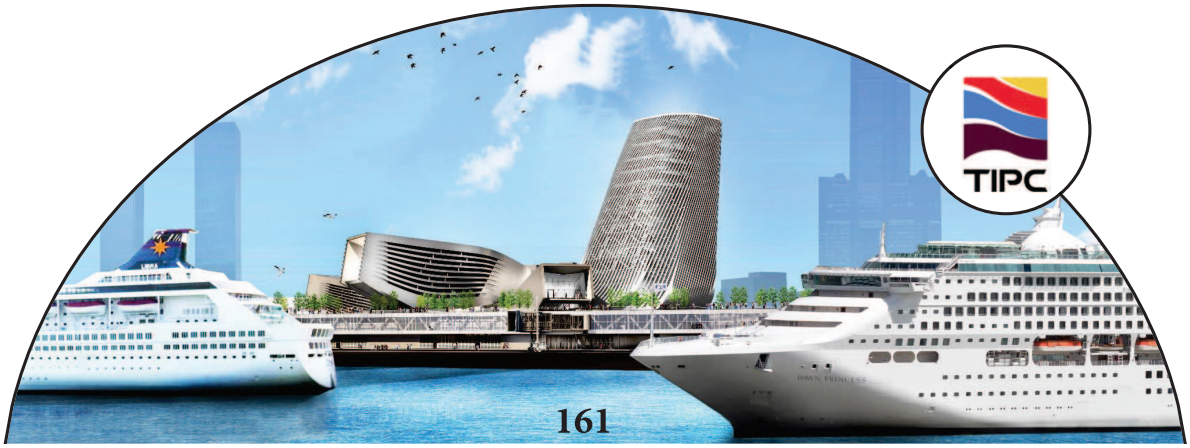
辦理「辦公場域性別友善滿意度問卷調查」及「女性輪班工作人員質化訪談」，並於調查及訪談後，進行結果分析。

就分析結果撰提報告及改善方案，提本公司性別平等工作小組進行審查，並於審查後執行改善方案，且每年度滾動檢討。

38

# 六、結語

39

# 簡報結束

# Thank you