

推動性別平等工作心得文章

機關名稱：交通部民用航空局飛航服務總臺

撰擬人員：課員陳以臻/工務員王藜樺

一、推動性別平等工作之策略

為消除性別歧視，翻轉職業性別刻板印象，打造具性別觀點的職場環境，總臺致力於培訓同仁建立性別平等觀念，採取全方位資源整合策略，從多元招募、人才培訓、職場環境及國際事務等 4 大執行層面推動落實性別平等工作。

(一)多元招募：

除長期鼓勵女性參與飛航管制工作外，我們積極前進校園多管道辦理招募活動，招募海報設計以女性管制員為主要視覺，並安排男女性管制員現身說法、接受各大專院校參訪，同時透過平面及社群媒體向社會大眾宣傳管制員無分性別的專業形象。

(二)人才培訓：

透過健全管制員進用培訓管道、逐步培養女性領導能力擴大決策參與及提供男女性管制員平等機會參加飛行訓練等方式，扭轉性別不應是決定職場表現的關鍵因素，而是應該聚焦於專業能力與個人特質。

(三) 職場環境：

建置可彈性調整之升降工作檯、設置備勤室及待命室、因應懷孕或備孕需求彈性調整班務、辦理醫療/法律/心理諮商/體檢服務、辦理性平相關訓練講座/宣導/競賽活動、辦理男性同仁分享育嬰留職停薪心得、協助同性伴侶人工生殖計畫、貼心的基本設施、推動管制員訪談瞭解需求等，積極打造性別友善環境。

(四) 國際事務：

極培養我國女性管制員擔任國際聯盟重要幹部、提供女性管制員平等機會執行出國計畫等，不僅與國際分享我國相關性平做法，同時擴大國際參與，提升性平的國際影響力。

二、執行過程

早期飛航管制被認為需要高度專注以及高抗壓力性工作，當時我國的管制員是以男性為主，認為飛航管制工作因工作性質特殊，工作地點遍及全國(含各離島)，需要 24 小時輪值，女性人員常因生理、體能、家庭及安全等因素，難做適當之調配，當時甚至明定女性錄取名額，最多以三分之一為限，爰早期管制員以男性居多。

隨著性別平權觀念的提升，管制員招考不再限制性別，加以總臺致力推動各項性平工作，並積極整合各方資源，從下列面向落實執行各項性平事務。

(一)在外部資源與社群媒體運用上：

總臺積極與各大專院校對接，透過校園參訪、多元招募活動及邀請年輕男女管制員現身說法，並在文宣中巧妙以女性管制員為視覺核心，利用社群媒體建立不分性別的專業品牌形象，成功吸引優秀青年，使新進女性學員比例穩定超過半數。

另總臺打破傳統限制，平等分配飛行訓練與因公出國考察資源，並積極鼓勵管制員參與國際飛航管制員協會聯盟會議等國際會議，分享臺灣航空及性平相關議題，提升國際能見度。

(二)在內部職場與跨域資源整合上：

總臺投入經費建置符合多元生理需求的升降式工作檯與友善備勤空間，並跨界整合法律、醫療駐點服務、心理諮商與體格健檢，全方位守護同仁身心。此外，不僅推動優秀女性管制員擔任重要幹部，實現簡任女性主管比例達67%的顯著績效，也透過彈性班務調整機制，積極應對同仁

在孕產與育兒階段的需求，並公開分享男性同仁育嬰留職停薪經驗，促成男女育嬰留停比例趨近 1:1，更透過運用各種資源，傾力協助同性伴侶的同仁執行人工生殖計畫，組建理想家庭。

最後，藉由「愛在飛航小組」及管制員訪談等內部回饋機制，將性平訓練從教條式宣導轉化為自省成長的組織文化，透過跨機關與跨專業的資源交織，成功打造一個兼具專業深度與包容溫度的平權航管職場環境。

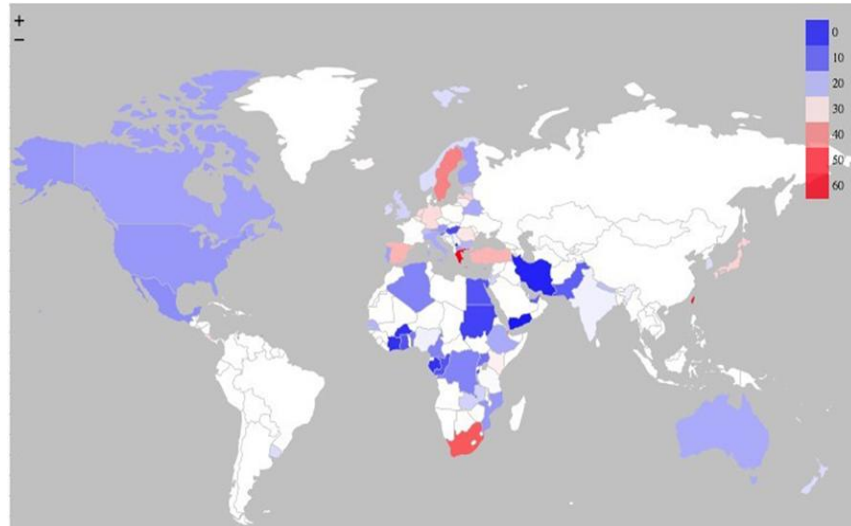
三、執行成效

(一)航管女力崛起

依據國際民航組織(ICAO)於 2023 年公布之 2021 年最新調查結果，全球女性管制員之比例為 20.6%，亞洲女性管制員比例更是僅 19.6%，而截至 2024 年底，我國女性管制員比例則是高達 53%，女性管制員比例領先全球，不僅是超越國際，更是全球罕見。

我國於 2019 年加入 IFATCA EDI 任務小組，負責製作 IFATCA 全球會員協會國航管性別比例分布地圖。在這張性別比例地圖上，越偏紅色代表該會員國之航管男女比例趨近 1:1，而越偏深藍色，表示該國之航管以男性為主。

臺灣在這張地圖上是少數呈現正紅色的會員國，值得驕傲，但也可見以航管工作而言，其他各國男多於女仍是目前的現況。



(二)擴大國際參與，於國際場域宣導性別平等

作為全球少數女性當家的飛航服務組織領導人-黃總臺長麗君曾接受民用飛航服務組織(CANSO)專訪，分享女性在細節掌握、溝通能力、緊急應變等方面表現優異，在航管內維持性別平衡比例極為重要。

女性管制員代表臺灣擔任國際組織要職，有效建立我國民航工作對外能見度，包含於國際刊物發表性平研究及臺灣性平推動經驗，鼓勵女性追求自我實現，並支持職場成就；以及擔任國際論壇講者，分享促進航空多元策略，強調臺灣航管在性平議題的積極推動與成就。

(三)女性管制員簡任主管佔比達 67%，打破天花板限制

114 年總臺飛航管制簡任以上女性主管高達 66.67%，與臺灣簡任公務人員男女比例相較，總臺女性飛航管制人員成功打破玻璃天花板的限制，讓組織更具多元與競爭力，由女性擔任主管，航管作業與飛安表現亮眼。總臺機關首長黃麗君總臺長，以女性首長身分帶領將近 1,000 位同仁，致力提升我國臺北飛航情報區飛航服務，更是最佳典範。

(四)女性管制員表現亮眼，打破性別刻板印象

總臺辦理飛航管制員參與飛行專業知能訓練，109-113 年完訓人數共計 80 人，其中女性 40 人，男性 40 人，男女完訓比例 1:1，顯示女性在飛行的表現上亦相當亮眼，翻轉傳統認為飛機駕駛多為男性之印象。

近 5 年航管同仁因公出國總人數男性為 38 人，女性為 35 人，人數相近，可見男女性航管同仁都有相同增廣見聞、參與國際事務之機會。

(五)打造性別平等、包容多元的友善職場

總臺成功協助同仁出國執行同性伴侶人工生殖計畫，組建理想家庭，落實尊重多元家庭理念，並在 109-113 年間推

動員工協助方案(如醫療駐點服務計 172 人次、法律駐點服務 40 人次)，使用者滿意度達 98%以上，也透過不同管道提供同仁心理諮商協助，包含辦理心理講座 8 場次、293 人次，以及個別心理評估諮詢 201 小時，同時辦理性別平等訓練共計 8 場次、1,724 人次，深化同仁性平意識。

(六)辦理管制同仁訪談，做為持續精進參考

管制員的看法都圍繞著性別在管制工作中並非關鍵，並強調個人特質、細心和情緒控管的重要性。他們的觀點有助於理解性別如何影響工作表現，並促進在職場中對性別平等的認識。由此可見，管制員本身並不是某一種性別較能駕馭的工作，不論男女，勝任管制工作與否取決於個人性格特質以及專業知能，展現總臺對性別平等的重視，更營造了一個公平公正的競爭環境，讓每一位有志於從事這個領域的人都有發揮長才的機會。

四、展望

總臺透過多年的努力，成功推動性別平等政策，並打破「玻璃天花板」的性別刻板印象，達成管制員性別比例均衡及女性領導力提升之目標。展望未來規劃，總臺將持續透過以下作為深化性平意識，並致力打造更公平、寬廣的工作環境，讓每位

同仁都能在乎權的基石上，溫柔而堅定地守護飛航安全。

(一)營造包容職場與自我實現：持續優化硬體設施、彈性工時及健康照護，確保不同性別與性向的同仁皆能在安全、尊重的環境下，不受傳統刻板印象束縛，公平地發揮專業並追求自我價值。

(二)強化人才競爭力與組織效能：將性平思維內化為組織文化，以專業能力作為核心考評，藉此提升航管工作的整體效能與人才韌性。

(三)擴大國際經驗分享與影響力：持續在國際舞臺分享臺灣性平實務，提升臺灣航管的能見度。