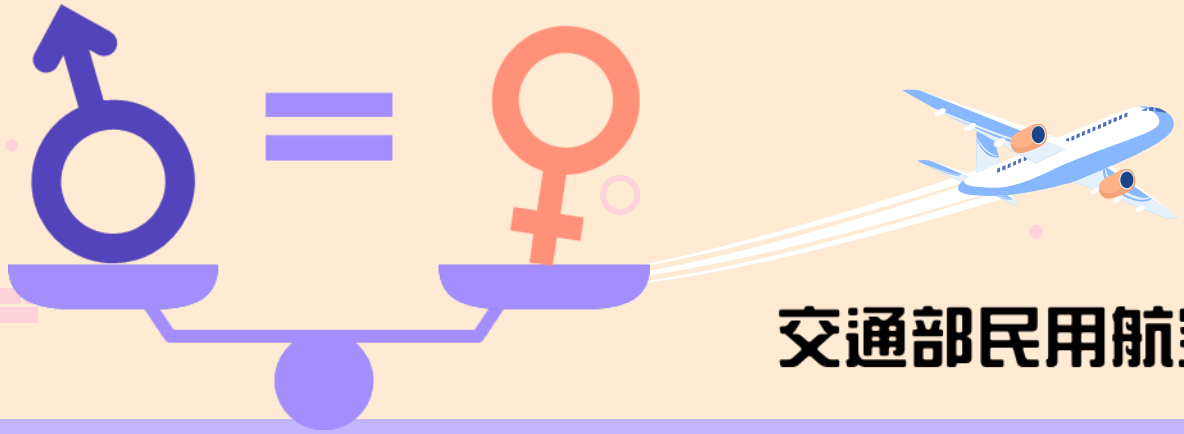
天空的守護者

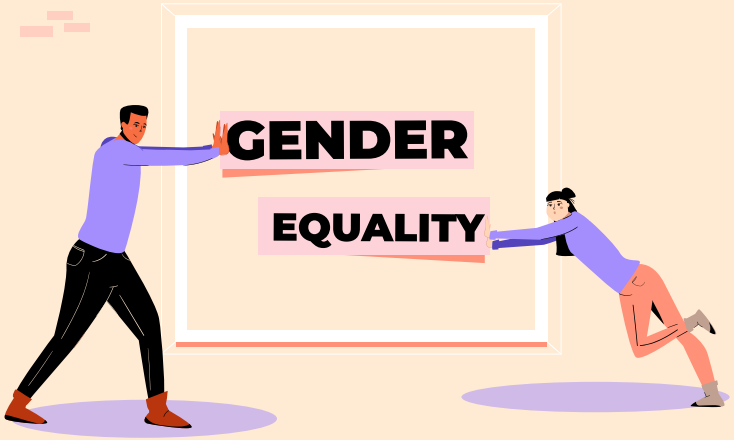


航管女力，領先全球



交通部民用航空局飛航服務總臺

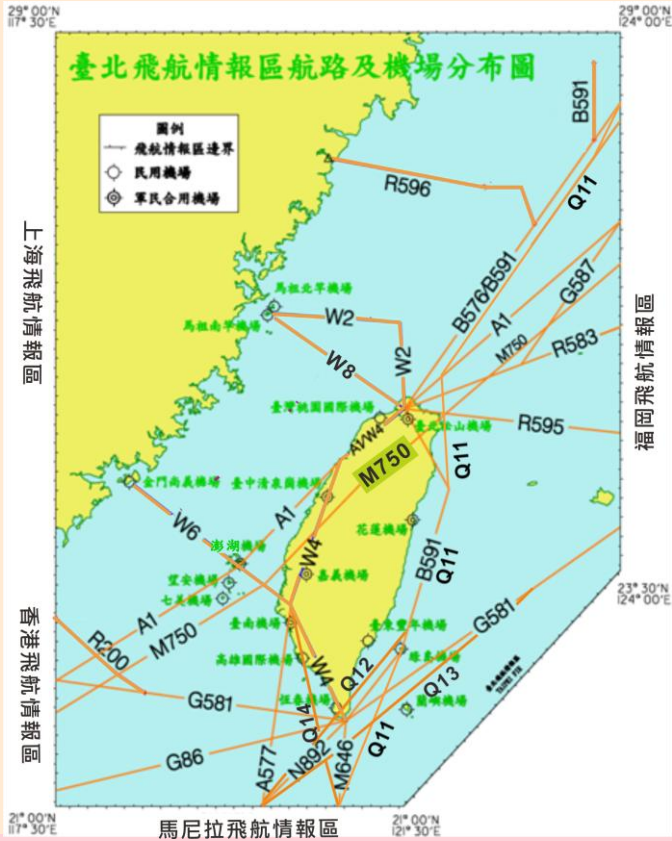
簡報大綱



一、機關介紹
二、飛航管制員介紹
三、性平宣言
四、航管女力崛起
五、擴大國際參與
六、樹立典範
七、打造友善職場
八、結語

一、機關介紹

- 臺北飛航情報區與福岡、馬尼拉、香港及上海4個飛航情報區連接，計有18條國際航路、4條國內航路，是東北亞往來東南亞間重要的空中廊道，亦提供區內17個民用、軍民合用機場飛航服務。
- 總臺是本區飛航服務的唯一提供者，人員及設備遍布全臺及各離島，負責飛航管制、飛航情報、航空氣象、航空通信及航空電子5大類飛航服務，24小時守護臺灣天空。
- 其中負責空中交通安全的飛航管制服務，由總臺飛航管制員提供。



二、飛航管制員介紹

- 指揮航空器安全有序的起降與飛行，確保空中交通運行順暢。
- 具備豐富的專業知識、冷靜沉著的決斷力良好的溝通能力、高度抗壓性及團隊合作。
- 隨時應對航機故障、惡劣天候等空中及地面瞬息萬變的情況和挑戰。
- 與飛行員相同，傳統上認為是男性擅長的工作。



三、性平宣言



GENDER EQUALITY

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**。

CEDAW第8條

締約各國應採取一切適當措施，保證婦女在與男子平等不受任何歧視的條件下，**有機會在國際上代表本國政府和參加各國際組織的工作**。

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**，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利。

聯合國2030永續發展目標5

實現性別平等，並賦予婦女權力。

國際民航組織(ICAO)呼應

“Achieve gender parity and empower all women and girls”

「**實現性別平等並賦權所有女性與女孩**」

四、航管女力崛起(1/4) -我國女性管制員比例領先全球

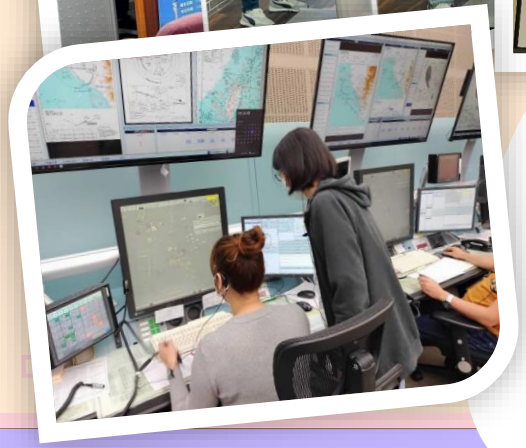
國際民航組織(ICAO)於2023年公布之2021年最新調查結果，全球女性管制員之比例為20.6%，亞洲女性管制員比例更是僅19.6%。

ICAO Regions	Airline transport pilot license	Air Traffic Controllers	Licensed aircraft maintenance engineers/tech
AFRICA	5.2%	15.0%	2.8%
ASIA/PACIFIC	**2.7%**	**19.6%**	**4.4%**
EUROPE	4.0%	21.4%	3.8%
LATIN AMERICA/CARIBBEAN	1.5%	31.8%	1.9%
MIDDLE EAST	2.7%	6.7%	1.8%
NORTH AMERICA	4.6%	18.0%	2.6%
World	**4.0%**	**20.6%**	**3.0%**

四、航管女力崛起(2/4) -我國女性管制員比例領先全球







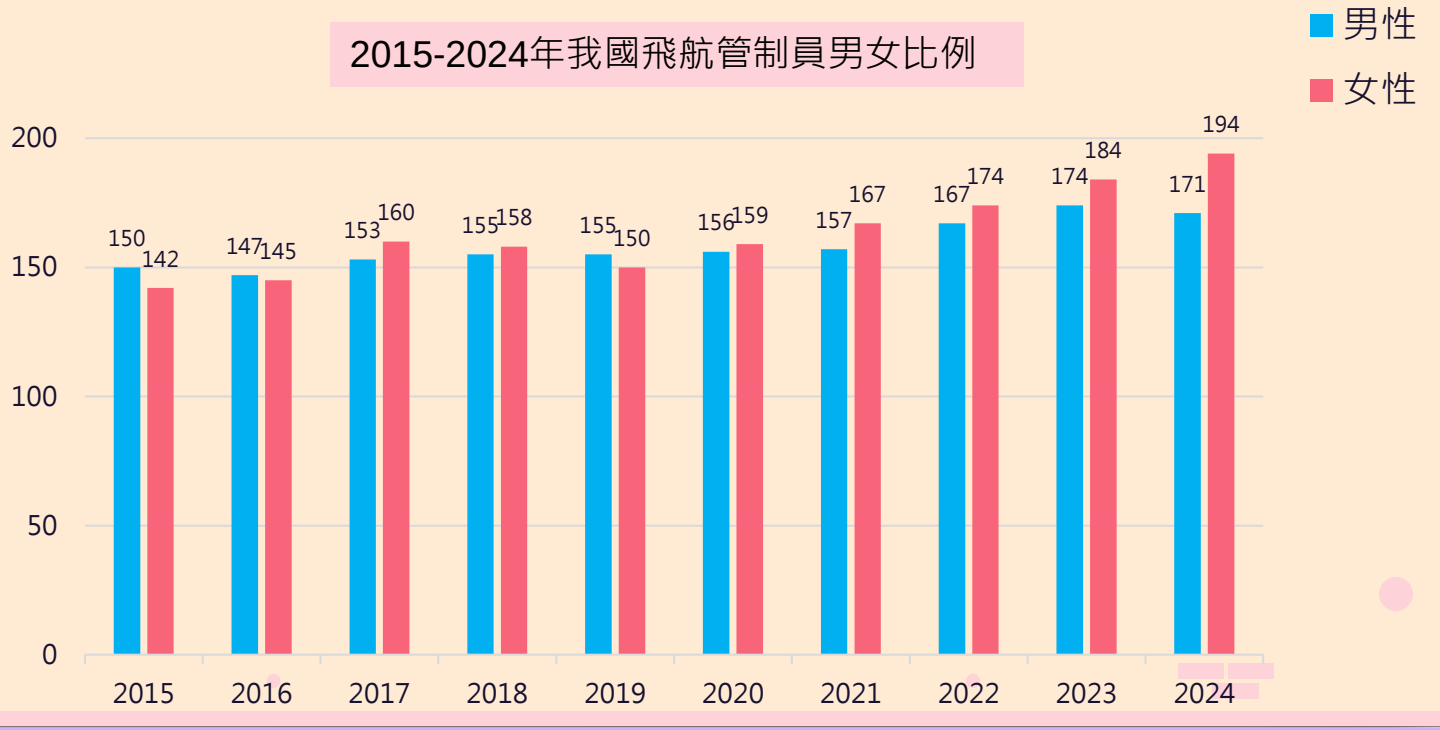
- 透過民航特考，不分性別，享有相同就業機會。
- 積極前進校園，多管道辦理招募活動，特別安排女性管制員現身說法，健全進用培訓管道。



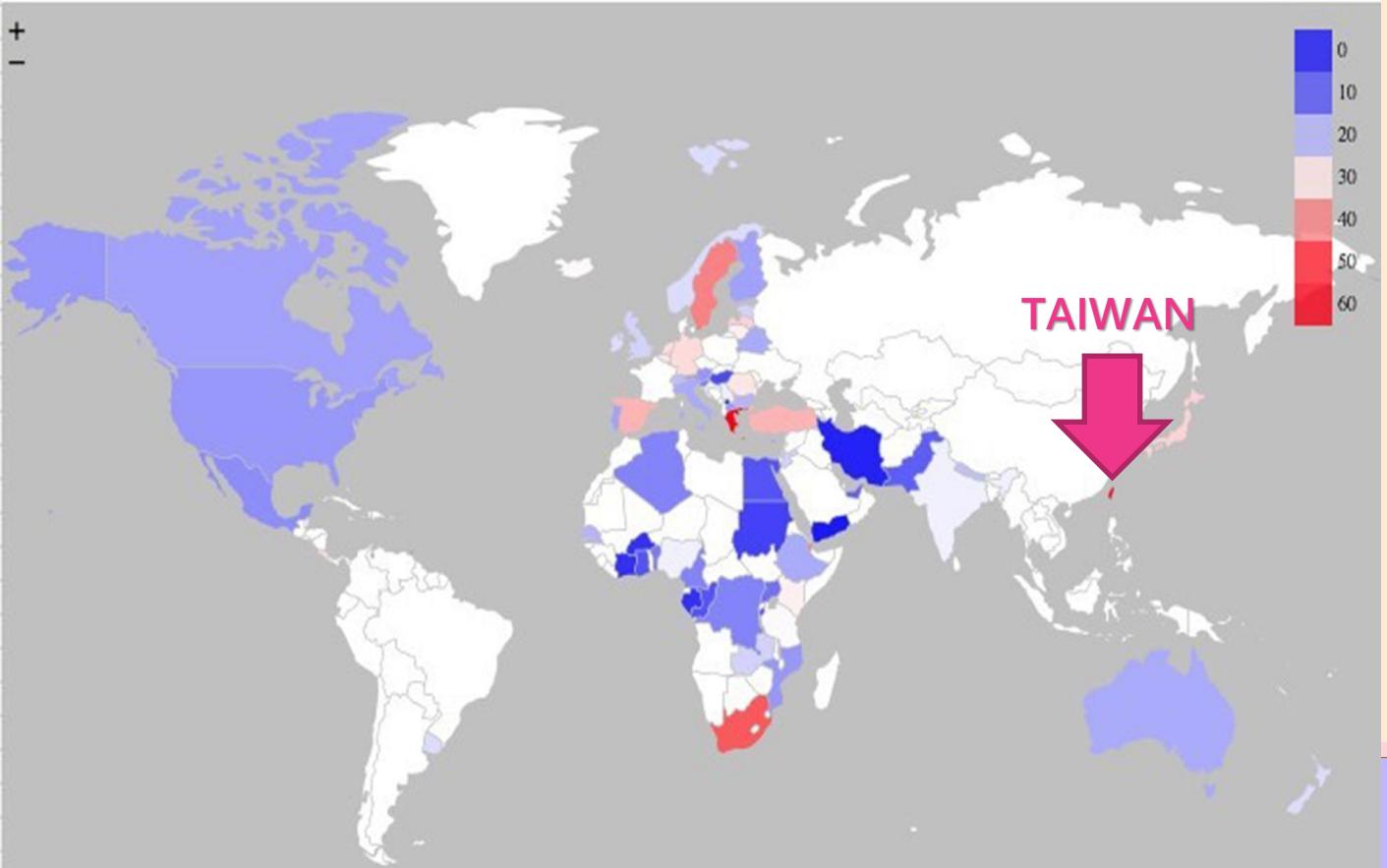
招募海報以女性管制員作為主要視覺設計。

四、航管女力崛起(3/4) -我國女性管制員比例領先全球

截至2024年底，我國管制員男女佔比接近1:1，**女性管制員比例高達53%，不僅超越國際，更是全球罕見！**



四、航管女力崛起(4/4) –實際參與國際合作



- 2019年加入並積極參與國際飛航管制員協會聯盟性別平等工作(IFATCA EDI)小組事務。
- 推動製作IFATCA全球會員航管性別比例地圖。
- 越趨近紅色代表該國之航管男女比例趨近1:1，而越偏深藍色，表示該國航管以男性為主。
- 臺灣在這份地圖上是少數呈現正紅色的會員國！

五、擴大國際參與(1/2)-黃總臺長麗君接受CANSO專訪

在文中，黃總臺長分享，在臺北飛航情報區的所有管制員都是透過嚴謹的甄選程序進行招募，包括筆試與職務專業評估。一般而言，女性在細節掌控、溝通能力以及應對緊急狀況方面表現優異。因此，在航管內維持性別平衡比例極為重要。近年來，臺北飛航情報區女性管制員人數已超越男性且接近1:1，這在全球係罕見的情況。



Joyce HUANG, Director, ANWS

To attract more women into all kinds of professional fields, not just air traffic management, organisations and corporations should first brush aside any gender-biased views to create a gender-equal work environment; both male and female workers should have equal opportunity for promotion.

In Asian regions, women tend to focus more on family life than their careers. To support family obligations, organisations could provide more versatile working arrangements such as flexible hours, working from home, and performance-related pay (rather than hourly payment).

In addition, management should communicate with their staff regularly to maintain a balance between the organisation's requirements and supporting the needs of the employees. This should create a win-win situation.

In Taipei FIR, all air traffic controllers and other technical roles related to air navigation are recruited through a selection process which involves examination and role-specific assessments. This selection process results in a high proportion of female applicants. Females

For example, within ANWS, we have a total of 329 controllers, which includes 163 men and 166 women. In recent years, the number of women controllers has exceeded that of men, which is a rare case around the world.

Females often take a different approach to situations within management roles, which can lead to a more dynamic organisational culture. As with the operational advantages, I believe that moving away from a male-majority management structure can bring strong, positive changes to an organisation. For instance, one third of

CANSO

SUBSCRIBE JOIN CANSO

CANSO website › Publications › Airspace 44 – Q1 2019

Latest publications

June 25, 2024
Seamless Cross-border ATS

February 20, 2024
Planning for the Expected and Unexpected

February 19, 2024
ANSP Considerations for Managing Space Operations

Airspace 44 – Q1 2019

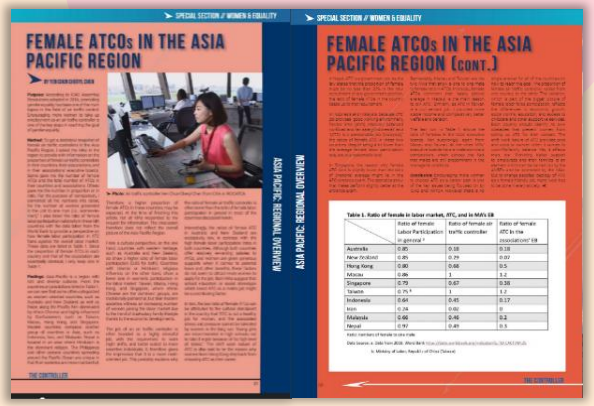
Airspace Issue 44 celebrates the industry's commitment to encouraging diversity. This issue features an interview with Roberta Neri, CEO of ENAV, and includes viewpoints from Barbara Dalibard, CEO, SITA, Teri Bristol, Chief Operating Officer, FAA ATO, Joyce Huang, Director, ANWS, Micilia Albertus-Verboom, CEO, DC-ANSP, and Jan Adams, President/CEO, JMA Solutions, on why diversity is so important to the future of the industry.

五、擴大國際參與(2/2)-擔任國際要職，提升國際能見度



國際參與--我國管制員陳妍君擔任IFATCA EDI 亞太區代表成員，並於2021年獲選為IFATCA亞太區執行副主席，是第一位女性擔任此職務，表現優異，2024年獲得連任。

國際宣傳 --2022年透過IFATCA的管制員季刊及印度女性賦權刊物(AABHAA)等國際刊物，撰寫文章宣傳臺灣航管性別平等的現況及作為。





國際分享-- 在 Airspace World 2024 國際會議受邀演講的場合分享臺灣航管性別平等的工作環境及員工經驗。

六、樹立典範-擴大決策參與，爭取表現機會



女性主管佔比，打破天花板限制

- 總臺機關首長黃麗君總臺長，以女性首長身分帶領將近1000位同仁，致力提升我國臺北飛航情報區飛航服務，樹立最佳典範！
- 2025年總臺航管一級單位正副主管女性比例達64%，其中簡任以上女性主管更是達到67%！

表現亮眼，打破性別刻板印象

- 男女管制員完成飛行訓練比例接近1:1，顯示女性在飛行表現亦相當亮眼，翻轉傳統認為飛機駕駛多為男性之印象！
- 男女管制員代表出國人數比例接近1:1，擴大國際參與機會。





七、打造友善職場(1/3)-包容多元、符合需求

曾有一對同性管制員伴侶出國執行人工生殖計畫，因為**從來沒有前例，為協助同仁組建理想家庭，總臺傾全力相助**，以下摘錄當事人親筆心得：

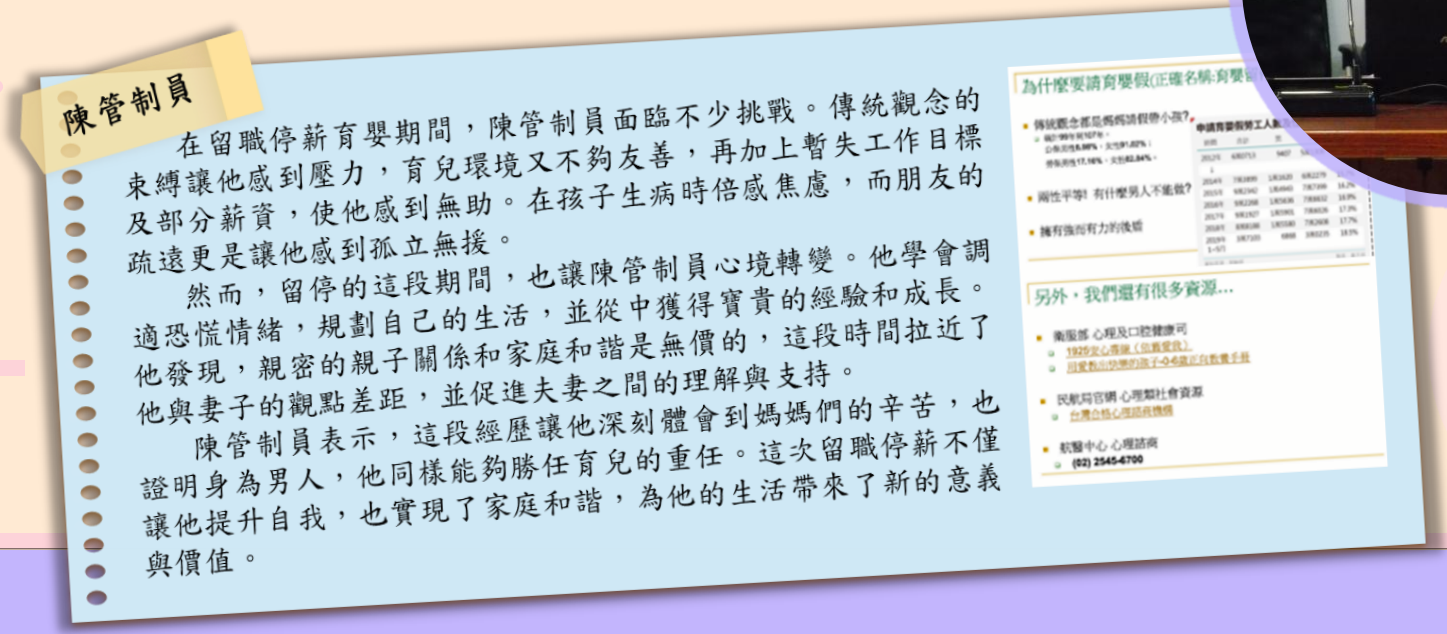


“2022年我與同為總臺管制員的太太，決定出國執行人工生殖計畫。由於臺灣的《人工生殖法》尚未納入單身者及同性婚姻伴侶，故須至國外進行試管療程，進而懷孕生子。在總臺協助下，僅花9天就完成出國申請，以及在調整班務與過程中碰到的所有問題，都一一解決。當我們帶著滿月的寶寶到總臺各單位致謝，看到大家眼裡的關懷和喜悅，心中無盡感激，我們是如此幸運！”

七、打造友善職場(2/3)-包容多元、符合需求

邀請男性同仁分享留職停薪育嬰心得，將自身育嬰留職停薪的經驗及總臺相關規定與資源結合成案例簡報與大家分享，**鼓勵家務分工為雙親共同責任的性別平等觀念！**

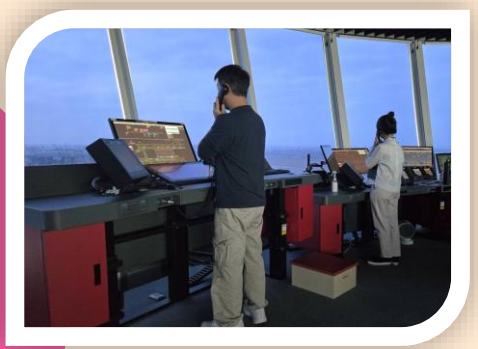






七、打造友善職場(3/3)-包容多元、符合需求

提供管制室升降式工作檯、舒適的待命室空間、因孕調整班務等協助。





近5年辦理性平訓練8場次、心理諮商201小時、醫療及法律駐點服務172人次及40人次提供同仁協助。

訪談摘要

- 「管制員工作內容具靈活性，管制、安排飛機的方式不只一種，會讓人感到工作充滿變化，富有成就感……」
- 「因為覺得管制員是份有意義且帥氣的工作而報考管制員特考……」
- 「管制航機需具備短期記憶力及冷靜沉著的判斷力，面對突發狀況需在最短時間內答出最佳解，以維效率及飛安……」
- 「指揮飛機，看著手上的航情能在自己的安排及管制下，安全又有序的起飛及降落，讓每位乘客平平安安出門、平平安安回家，會覺得這是一份很有榮譽感、使命感的工作……」
- 「以離島管制員而言，能滿足居民基本的交通運輸需求，使家人在重要節日團聚，正是彰顯了離島機場從業人員的意義。管制員工作可帶給我這樣的成就感。……」

辦理管制同仁訪談，瞭解同仁需求，做為持續精進參考。

八、結語

01 持續深化性別平等政策與措施，打造兼具包容與專業的職場。

02 確保在公平的環境下發揮所長，擴大國際與決策參與，為飛航安全貢獻力量。

03 持續耕耘性別平等細節，讓每位同仁在自己崗位上，安心工作，守護每一次飛行的安全。

