

## 飛航安全調查委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）

### 壹、整體目標與重點

為落實《消除對婦女一切形式歧視公約》（簡稱 CEDAW）第 7 條所揭示男女平等參與公共生活及參加政府政策制訂與執行，第 11 條第 1 項 a 款至 d 款揭示人人享有相同就業機會的權利及第 5 條所揭示教養子女為父母的共同責任，減輕女性家庭照顧負擔及減少女性就業障礙，擬定整體推動目標及重點如下：

- 一、提升女性參與決策比例。
- 二、破除飛安調查領域之職業性別隔離現象。
- 三、去除性別刻板印象與偏見。

### 貳、性別議題、性別目標與策略

#### （一）提升飛安調查領域女性參與決策比例

##### 1. 重要性

長期以來，女性與男性在公共事務參與上存在著水平與垂直的性別區隔，水平的區隔與職業類別傳統性別分工有關，垂直的區隔則與性別刻板印象有關，女性在權力、決策與影響力方面對比男性而言都存在著明顯的差距。女性不但較少投身理工領域的就業，也極少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，其生活經驗與觀點也較少對決策產生影響力。因此，包含《世界人權宣言》、《公民與政治權利國際公約》、《婦女政治權利公約》、《維也納宣言》、《北京宣言暨行動綱領》第 13 段、《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）的第 5 和 8 號一般性建議等等之國際公約、宣言及國際分析文件，皆十分重視婦女參與公共生活，並制定有關平等的國際標準架構。其中 CEDAW 在序言中重申婦女參與決策的重要性：「確信一國的充分和完全的發展，世界人民的福利以及和平的事業，需要婦女與男性平等充分參加所有各方面的工作」。CEDAW 第 7 條(b)款也揭示，締約各國

應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下，參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務。另 CEDAW 第 23 號一般性建議第 26 至 27 段也指出，締約國有責任於其管轄範圍內，任命婦女擔任高級決策職位，並理所當然廣泛徵求和體現代表婦女和利益團體的意見，且有義務確保查明和克服阻礙婦女充分參與政府決策的障礙。易言之，女性參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，惟有透過兩性共治共決之決策參與過程，始能讓國家政策、方案及資源配置融入性別觀點，促進兩性平等受益。

## 2. 現況與問題

- (1) 本會職掌飛航事故之調查，改善飛航安全，依本會組織法第 3 條規定，本會置委員 5 人至 7 人，由行政院院長任命適當人員兼任，任期 3 年，負責審議飛航事故調查報告、飛航事故調查相關法規、本會與其他相關機關協調聯繫作業機制、年度預算及決算等決策事項。同法第 4 條規定，本會委員應具有氣象、管理、法律、心理、航空、交通、工程或其他飛航事故調查相關學識及經驗。本會成立 20 年來，委員性別均以男性為大多數，近 5 年女性委員比例最低 28.57%，最高曾達 57.14%，更曾於 104 年 5 月至 8 月由女性出任首長職務，副首長則自 103 年 8 月起由女性出任迄今，目前現任委員 7 人，女性委員 3 人，女性比率 42.86%，顯見隨著本會性別主流化措施之落實推動，女性委員比例及出任最高決策職務之比率有成長趨勢，惟囿於組織法所定之委員專業限制，實務上尚無法確保每次委員遴聘時之女性比例符合三分之一規定。
- (2) 除上開委員會外，本會內部合議制型態組織計有 5 個(詳如下表)，女性委員比率分別為國家賠償審議小組 42.86%、性別平等專案小組 46.15%、考核委員會 42.86%、性騷擾申訴處理調

查小組 40%、行政處分評議小組 20%，其中行政處分評議小組尚未達任一性別比率規定。

本會 107 年度委員會性別比例統計表

項次	委員會或小組名稱	委員人數	男性		女性		是否達成性別比例
			人數	比率	人數	比率	
1	委員會	7	4	57.14%	3	42.86%	是
2	國家賠償審議小組	7	4	57.14%	3	42.86%	是
3	性別平等專案小組	13	7	53.85%	6	46.15%	是
4	考核委員會	7	4	57.14%	3	42.86%	是
5	性騷擾申訴處理調查小組	5	3	60.00%	2	40.00%	是
6	行政處分評議小組	15	12	80.00%	3	20.00%	否

### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
落實任一性別比例不少於三分之一規定	(當年度委員會女性比例達三分之一數目/委員會總數) ×100% 108 年：83% 109 年：100% 110 年：100%	1. 建置飛安調查領域女性人才資料庫。 2. 修訂法規措施，逐步提升女性參與決策比例。	1. 建置包含氣象、管理、法律、心理、航空、交通、工程及其他飛航事故調查相關領域之女性專家學者人才資料庫，以備委

	111年：100%		員遴聘之優先參考。 2. 修正委員會設置要點，增訂委員任一性別比例不少於三分之一規定。
--	-----------	--	--

## (二) 改善飛安調查領域之職業性別隔離現象

### 1. 重要性

- (1) 交通運輸與民眾生活密不可分，該行業具一定市場需求，長期以來更為國內提供穩定就業機會，其中民航運輸更是國家經濟發展現代化的重要指標，民航飛機所到之處是一個國家國力的延伸，而航空人員包括駕駛員、維修員、簽派員及飛航管制員等均扮演著關鍵的角色。民航產業因待遇、福利與工作性質等相對優勢，屢居熱門就業排行之上，惟隨各崗位工作性質不同，而有性別分布不均現象，例如空服與地勤係以女性居多，但飛行、維修與工程領域卻以男性為主，此一現象反映民航就業市場存在職業性別隔離。無獨有偶，飛安調查領域受民航產業性別分布不均之連帶影響，致女性調查員比例偏低。因此，如何自源頭根本解決此一現象，扭轉傳統刻板印象，吸引更多女性超越性別偏見投入飛行、維修、工程與飛安相關領域，以期逐步改變特定職務性別集中的現況，顯得甚為重要。
- (2) 隨著科技日新月異，教育的普及，以及網絡的無遠弗屆，民航產業航空人員漸不再由男性所壟斷，女性也由地勤運務、櫃台票務及客艙組員，逐步往航空專業及技術性的位置移動，包括飛航管制員、簽派員、航空器維修員及飛航駕駛員等，比例雖仍屬偏低，但從以往幾乎是男性的職場，到現在不時可看見女性冒出頭來，而且表現也不遑多讓。因此，了解女

性在此職場發展的歷程與成長，繼而找到著力點也就是推動女性投入航空產業的動力或助力，彰顯女性於航空產業的地位，甚為重要。

- (1) CEDAW 第 11 條第 1 項 a 款至 d 款揭示，人人有不可剝奪的工作權利，亦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，且享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，及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。由於傳統角色的性別分工，造成女性在環境、能源與科技等廣義理工的領域，從就學到就業，都明顯屬於少數，如何在前端的教育、知識傳遞和就業過程中，賦予女性同樣實質的接觸與參與機會，學習相關知識，進入就業領域，顯得至關重要。

## 2. 現況與問題

### (1) 航空產業女性從業人員比例偏低

近年來我國民航從業人員性別分布不均現象雖呈改善趨勢，惟仍存在一定差距，尤以飛航駕駛員、維修人員及工程人員以男性居多最為明顯。依據交通部航空人員統計資料顯示，至民國 99 年底我國女性駕駛員計 73 人，至 106 年底增加為 137 人，但與男性駕駛員 2,849 人仍有約 1:21 的大差距。女性航空器維修員與男性差距更大，至民國 99 年底我國女性航空器維修員計 10 人，至 106 年底增加為 25 人，與男性 2,616 人有著 1:105 的極大差距。至於女性簽派員與男性差距縮小中，至民國 99 年底我國女性航空器簽派員計 23 人，至 106 年底增加為 42 人，與男性 127 人之 1:3 比率正逐漸縮小中。另女性飛航管制員與男性差距亦逐漸縮小中，至民國 99 年底我國女性飛航管制員計 159 人，至 106 年底增加為 164 人，超越了男性 159 人，為 1.03:1 微幅領先。此外，依據交通部航空人員統計資料顯示(如下表)，

106 年我國各類航空人員現職持證人數仍以男性為大多數，顯示我國民航產業航空人員之性別仍未擺脫男性主導之刻板印象。

民國 106 年我國各類航空人員現職持證人數性別比例表

職務別	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
駕駛員	2,986	2,849	95.41%	137	4.59%
維修員	2,641	2,616	99.05%	25	0.95%
簽派員	169	127	75.15%	42	24.85%
飛航管制員	323	159	49.23%	164	50.77%

### (2) 女性飛安調查員比例偏低

本會現有預算人力 25 人，其中專業技術人力 20 人，女性 2 人僅占 10%，行政支援人力 5 人，女性 4 人占 80%；在主管性別統計方面，除了人事、主計、政風兼辦人力均為女性外，其餘 5 位主管均為男性。顯示本會理工專業職類女性人數極少，且位居行政職類之非主管職務，代表飛安調查領域水平與垂直之職業性別隔離極為明顯。

歷年本會對外招募飛安調查員職缺從未限定性別，辦公環境與工作內容亦無性別不友善之處，惟因飛安事故調查常需仰賴飛行與維修領域之民航業界經驗，及工程與科學等技術支援，實務上符合徵才資格條件之應徵者均為男性，終致女性飛安調查員比例偏低之現象。追本溯源，除了受到民航從業人員性別分布不均之連帶影響，傳統上「男理工、女人文」之性別刻板印象，更是影響求學與就業選擇的根源因素之一。

### (3) 性別刻板印象影響女性就業

在傳統「男理工、女人文」之性別刻板印象影響下，女性就學科系普遍選擇人文類科，阻礙女性在工科領域專業能力養成，

影響其在該領域的競爭力，以致就業階段於環境、能源與科技等廣義之理工領域人數明顯偏低，薪資所得亦遠低於男性。依據本會對我國大專院校航空工程相關科系之訪查結果，近兩年（105/106 學年度）入學之男女學生比例約為 9:1，性別刻板印象對科系選擇之影響可見一般，詳如下表所示。

我國大專院校航空工程相關科系男女學生比例表

校系		男:女比例	
		大一 (106 學年度)	大二 (105 學年度)
淡江大學	航太系	105:15	104:19
成功大學	航太系	49:13	53:10
虎尾科大	飛機系	195:25	196:20
逢甲大學	航太系	101:11	97:10
中華科大	航空機械	156:10	157:5
	航空電子	44:4	55:5
總計		650 : 78 (8.3:1)	662 : 69 (9.6:1)
		1,312 : 147(8.9:1)	

### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
逐步縮小飛安調查領域之職業性別隔離	一、每年舉辦至少 2 場次大專院校學生來會參訪活動，並逐年提高參訪內容之性別議題比重，由 108 年之	提供大專院校女性學生接觸飛安調查領域之管道與學習機會。	每年舉辦至少 2 場次大專院校學生來會參訪活動，激發女性投身飛安領域之興趣與意願。以女性調查員作為典範，介紹我國民航從業人員性別分布變化趨勢及飛安調查員之工作性質，並結合案例與時事，宣

	<p>15 分鐘逐年增加 3 分鐘。</p> <p>二、逐年提高大專院校學生參訪活動之男女學生比例，由 108 年 10%，每年增加 2%。</p>	<p>導飛行、維修、飛安調查與工程領域已無先天體格上之限制，男/女性皆有揮灑空間，並分享求職經驗與準備方向，供同學參考，鼓勵女性學生不受傳統性別刻板印象影響，培養理工專長，勇於突破職業藩籬。希望透過帶隊老師影響其學生，男性同學影響其姊妹、女友、配偶或甚至未來的子女。期藉由學校教育及同儕與家人彼此間的相互影響，鼓勵新的世代突破傳統性別分工之刻板印象，找出自己真正感興趣的職涯方向，逐步改善特定職業性別集中的現況。</p>	<p>一、辦理職缺甄選時，優先遴用具備發展潛能之優秀女性。</p> <p>二、加強女性員工之職務歷練，培育其陞任較高職務之專業知能。</p> <p>三、各項國內外進修訓練，優先遴派女性參加，拓展其視野與強化其職能。</p>
	<p>一、配合職缺遴補，逐年提升女性進用及陞任比例。</p> <p>二、優先甄選及培育女性人才。</p>		



### (三) 去除性別刻板印象與偏見

#### 1. 重要性

CEDAW 第 5 條指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任，特別是在家庭中所扮演的照顧角色，已然成為女性另一項沈重的專屬負擔。第 16 條第 1 項 d 款揭示，不論婚姻狀況如何，在有關於子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。第 21 號一般性建議第 21 段亦指出，婦女必須承擔生育和哺養子女的責任，此影響其接受教育、就業以及其他與個人發展有關的活動，且為婦女帶來不平等的工作負擔。此外，性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。

#### 2. 現況與問題

依據 2016 年婦女婚育與就業調查統計結果，15 歲以上有偶（含同居）女性之平均每日無酬照顧時間，共計 3.81 小時，其丈夫（含同居人）僅為 1.13 小時，其中女性照顧子女、照顧老人、照顧其他家人計 1.54 小時，做家事時間 2.19 小時，仍反映傳統由女性扮演家務處理、教養子女的角色。

#### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
使雙親瞭解教養子女與家務為其共同責任。	一、 每年辦理 2 場次性別平等教育訓練，員工參訓率達 80%。 二、 每年檢討 1 次業務	一、 去除性別刻板印象與偏見。 二、 營造友善職場環境。	一、 辦理性別平等教育訓練，實施方式包含邀請專家學者進行專題演講、透過具教育意義之性別影片賞析或參訪活動，讓員工了

	<p>簡化及資訊化。</p> <p>三、每半年統計 1 次員工加班及時數運用情形。</p>		<p>解婚姻與家庭型態之多元性與性別角色分工之重要性，提升員工主動參與家務之意願，落實性別平權。</p> <p>二、透過業務簡化及資訊化，有效提升行政效率，減少員工加班情形，期使員工能兼顧工作與家庭平衡。</p>
--	---	--	--

### 參、考核及獎勵

各單位執行本計畫達年度目標值者，得簽報獎勵，獎勵額度以主辦人員嘉獎 2 次、督導人員及協辦人員嘉獎 1 次為原則。但執行結果確具重大績效者，經專案簽准得從優獎勵，不受上開獎勵額度限制。