

## 性別影響評估計畫(經濟處)

- ◎ 屬性：法案 政策/措施 研究/計畫 其他  
◎ 類型：社會發展 公共建設 科技發展 其他

壹、填報單位：行政院大陸委員會 填報日期：105年9月

貳、計畫名稱：兩岸空運直航相關「航空人員」之性別之統計影響分析

參、主(協)辦單位：經濟處

肆、承辦人：鄭聯芳 曾受過性別課程訓練 無

伍、計畫內容簡要說明：

- 一、推動「三通」為政府既定的政策並循序推動相關開放措施，在兩岸空運直航方面，兩岸兩會於97年6月簽署「兩岸包機會談紀要」、97年7月4日兩岸週末包機首航；97年11月簽署「兩岸空運協議」，97年12月15日擴大實施為平日包機；98年4月簽署「兩岸空運補充協議」，98年8月31日兩岸定期航班啟動。海峽兩岸空運補充協議歷經10次修正，雙方客運定期航班總班次由每週270班增至每週890班，大陸直航航點由27個增加至61個，我方直航航點由8個增加為10個。
- 二、為保障海峽兩岸民用航空飛航安全與維護公眾利益，促進民用航空發展，兩岸兩會於104年8月簽署「海峽兩岸民航飛航安全與適航合作協議」，該協議並已於104年12月31日生效，後續也將就優先處理業界最急迫的航機航線維修及航空產品適航審定等議題。
- 三、航空運輸業運作精密，工作具有高度專業性，加以航空器在高空快速飛行，飛航安全保障，是最優先考量。為維護兩岸空運直航飛航安全、常態化運作及兩岸旅客生命財產安全，需要「航空人員」共同努力，確依各自職掌，落實執行相關工作及任務。
- 四、依民用航空法規定，「航空人員」包括航空器駕駛員、飛航工程

師、航空器維修工程師、飛航管制員、維修員及航空器簽派員，其依法均應持有交通部民航局發給相關證照，始得進行各類不同技能之工作。為了解兩岸空運直航各類「航空人員」男女性別比例、就業情形及是否有性別歧視等問題，爰擬透過觀察我國與兩岸空運直航相關之「航空人員」相關統計數據訂定本計畫，進行相關性別差異性分析探討。

## 陸、計畫目標（含性別目標）

本計畫以交通部民航局 105 年 1 月所公布之相關航空人員統計資料，就目前擁有飛航兩岸航線航權之國內七家民用航空運輸業（華航、長榮、華信、立榮、復興、遠航及虎航）僱用之航空人員及交通部民航局所任用航空人員之統計數據，分析上開航空人員男女性別比例是否有明顯差異及是否明顯違反性別平等之要求，爰蒐整相關統計數據進行研析，並提出後續建議。

## 柒、性別影響評估表：(如附)

## 捌、評估結果：

### 一、各航空公司持有航空人員檢定證性別統計分析：

#### (一)機長與副駕駛員：

1.定義：依據民用航空法第 2 條第 10 款：「機長：指由航空器所有人或使用人指派，於飛航時指揮並負航空器作業及安全責任之駕駛員。」復依航空人員檢定給證管理規則第 2 條第 2 款：「航空器駕駛員：指領有檢定證、體格檢查及格證，執行航空器駕駛任務之人員，包含機長及副駕駛員。機長指由航空器所有人或使用人指派，於飛航時指揮並負航空器作業及安全責任之駕駛員；副駕駛員指機長以外之駕駛人員」。

#### 2.分析結果：

(1)依表 1 統計結果分析，可發現整體及各航空公司之機長與副駕駛員在男女性別比例有所明顯差異：整體男女性別比例機長約為 49:1，副駕駛約為 16:1。

(2)由於機長及副駕駛員之證照取得，均具有相當高的專業技術門檻，且渠等職務養成也須一定時間及資歷，再者，由於過去戒嚴時期等因素，國內多數航空公司之本國籍機長與副駕駛員之主要來源均仰賴自空軍退伍或除役之駕駛員，迄自民國 76 年開放天空政策施行後，航空公司開始自行培訓航空器駕駛，也有較多女性投入該工作，目前依前述性別比例統計觀察，此類別之男性雖佔極大比例，惟以機長（49：1）及副駕駛員（16：1）的男女性別比例觀察，未來應會有更多女性副駕駛員晉升機長，預判可進一步改善性別比例。

表 1 七大航空公司僱用之機長與副駕駛員性別統計表

公司別 職務	航空器機長		航空器副駕駛員	
	男	女	男	女
航空公司				
華航	550	18	535	48
長榮	413	4	506	21
遠東	22	0	19	0
華信	28	1	23	0
復興	85	2	85	7
立榮	65	2	63	4
台灣虎航	33	0	29	3
合計	1,196	27	1,260	83

資料來源：交通部民用航空局

## (二)維修員與航空器維修工程師：

- 1.定義：依據航空人員檢定給證管理規則第 2 條第 5 款：「維修員：指領有檢定證，受僱於航空公司或維修廠從事航空器或其零組件之維修、改裝或檢驗工作之人員。」另同規則第 2 條第 4 款：「航空器維修工程師：指領有檢定證，在地面上擔任

航空器機體、發動機及通信電子維護工作之人員」。

## 2.分析結果：

- (1)依表 2 統計結果分析，可發現無論是整體或航空公司之維修員與航空器維修工程師在男女性別比例有非常顯著差異。
- (2)整體男女性別比例為維修員約 99:1，航空器維修工程師約 99:1。由於，此類「航空人員」人員除須具備一定的維修技術專業門檻外，亦須具有相當的體能及長時間於航空器維修棚廠內工作，需注意各類工安危險及機械傷害，目前雖有女性投入此工作行列，但仍屬相當少數。

表 2 七大航空公司僱用維修員與航空器維修工程師性別統計表

公司別	維修員		航空器維修工程師	
	男	女	男	女
華航	169	1	969	14
長榮	0	0	30	1
遠東	11	0	92	0
華信	0	0	72	0
復興	7	0	134	0
立榮	0	0	13	0
台灣虎航	0	0	7	0
合計	187	1	1317	15

資料來源：交通部民用航空局

### (三)航空器簽派員：

- 1.定義：依據航空人員檢定給證管理規則第 2 條第 6 款：「航空器簽派員：指領有檢定證，在地面上擔任航情守望、提供飛航資訊及協助機長執行航空器之飛航起始、繼續及終止工作之人員」。

## 2.分析結果：

(1)依表 3 統計結果分析，可發現整體及大多數航空公司僱用之航空器簽派員，在男女性別比例有所明顯差異，惟仍有航空公司(遠東)之女性簽派員人數高於男性；整體男女性別比約為 4:1。

(2)由於此類「航空人員」主要以具有相關專業技術能力為主，但只要航空公司有飛機運行，簽派員就必須有人當值，惟體力負荷不若維修員與航空器維修工程師，或有可能是導致男女性別比例差異較小的原因之一。

表 3 七大航空公司僱用航空器簽派員性別統計表

公司別 職務	航空器簽派員	
	男	女
航空公司		
華航	26	10
長榮	55	4
<b>遠東</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
華信	5	0
復興	11	3
立榮	18	4
台灣虎航	4	3
合計	123	30

資料來源：交通部民用航空局

## 二、民航局任用之飛航管制員性別統計分析：

(一)飛航管制員定義：依據航空人員檢定給證管理規則第 2 條第 7 款：「飛航管制員：指領有檢定證、體格檢查及格證，在地面上負責指揮、支配航空器，並協助駕駛員達成航空器在飛航中一切活動及安全之人員」。

(二)分析結果：

- 1.依表 4 統計結果分析，可發現整體飛航管制員人數男性略高於女性，但男女性別比接近 1：1(1.08：1)。
- 2.初步分析，目前該局所屬航管人員均係透過民航特考等公開考試方式晉用，並無上開民航機師等高度專業化門檻，爰男女性別比例約相當，符合國內男女性別比例。

表 4 民航局任用之飛航管制員性別統計表

性別 職務	男	女
飛航管制員	158	146

資料來源：交通部民用航空局

### 三、整體評估分析：

整體而言，兩岸空運直航相關「航空人員」之性別比例，以男性占多數（9 成 3），除民航局所任用飛航管制員的男女性別比例相當外，其餘類別之「航空人員」均以男性為主。由於，各類「航空人員」依法均應持有交通部民航局發給該類航空人員證明具有從事該項專業技能之憑證，始得進行各類不同技能之工作，其工作能力係以取得專業技術證照為主要考量，且就業市場尚未完全飽和，故尚難以判定目前「航空人員」之男女性別比例差異與女性受到歧視或限制有絕對關係。

#### 玖、未來建議：(提出替代或修正方案)

- (一)考量國內航空產業特殊性及各類「航空人員」專業技術能力必須符合相關規範，尚難以判定目前「航空人員」之男女性別比例差距，與女性受到歧視或限制絕對關係，惟應有進一步拉近其男女性別比例的空間。
- (二)建議相關機關未來持續關注我方兩岸空運直航相關之「航空人

員」性別比例失衡問題及是否涉有兩性平權問題，並適時建議主管機關在未來規劃「航空人員」就業及輔導相關政策上，將兩岸平權問題納入未來施政參考。

- (三)建議相關機關和航空業可適時透過宣導（主動邀請女性從業人員對外說明）及輔導措施，鼓勵業者多僱用女性「航空人員」、建立友善女性職場文化及環境，並引導更多女性投入此類工作，減少傳統性別定型化刻板印象。

## 中長程個案計畫性別影響評估檢視表

填表日期：105 年 5 月 27 日		
填表人姓名：鄭聯芳	職稱：科員	身份： <input checked="" type="checkbox"/> 業務單位人員
電話：02-23975589* 4009	e-mail： <a href="mailto:zlf@mac.gov.tw">zlf@mac.gov.tw</a>	<input type="checkbox"/> 非業務單位人員， (請說明：_____)
<b>填 表 說 明</b>		
<p>一、行政院所屬各機關之中長程個案計畫除因物價調整而需修正計畫經費，或僅計畫期程變更外，皆應填具本表。</p> <p>二、「主管機關」欄請填列中央二級主管機關，「主辦機關」欄請填列提案機關(單位)。</p> <p>三、建議各單位於計畫研擬初期，即徵詢性別平等專家學者或各部會性別平等專案小組之意見；計畫研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與，參酌其意見修正計畫內容，並填寫「拾、評估結果」後通知程序參與者。</p>		
<b>壹、計畫名稱</b>	兩岸空運直航相關「航空人員」之性別之統計影響分析	
<b>貳、主管機關</b>	陸委會	主辦機關(單位) 經濟處
<b>參、計畫內容涉及領域：</b>	勾選(可複選)	
3-1 權力、決策、影響力領域		
3-2 就業、經濟、福利領域	V	
3-3 人口、婚姻、家庭領域		
3-4 教育、文化、媒體領域		
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他(勾選「其他」欄位者，請簡述計畫涉及領域)		
<b>肆、問題與需求評估</b>		
<b>項 目</b>	<b>說 明</b>	<b>備 註</b>
<b>4-1 計畫之現況問題與需求概述</b>	自兩岸兩會簽署「海峽兩岸空運相關協議」(含補充協議)啟動兩岸直航迄今，再加上「海峽兩岸民航飛航安全與適航合作協議」生效，兩岸定期客運達每週 890 班，擬對營運兩岸航線國內七家民用航空運輸業與民航局人員，進行航空產業從業人員性別差異分析，供主管機關作為參考。	簡要說明計畫之現況問題與需求。



<p><b>4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析</b></p>	<p>1.營運兩岸航線之國內七家民用航空運輸業所屬航空人員統計分析如下：</p> <p>(1)機長：各航空公司男性計有 1,196 人、女性 27 人，合計共有 1,223 人。男女性別比例機長約為 49:1。</p> <p>(2)副駕駛：各航空公司男性計有 1,260 人、女性 83 人，合計共有 1,343 人。男女性別比例副駕駛約為 16:1。</p> <p>(3)維修員：各航空公司男性計有 187、女性 1 人，合計共有 188 人。男女性別比例維修員約為 99:1。</p> <p>(4)航空器維修工程師：各航空公司男性計有 1,317 人、女性 15 人，合計共有 1,332 人。男女性別比例航空器維修工程師副駕駛約為 99:1。</p> <p>(5)簽派員：各航空公司男性計有 123 人、女性 30 人，合計共有 153 人。男女性別比例約為 4:1。</p> <p>2.交通部民用航空局所屬航空人員(航空管制員)統計數據，其中，男性計有 158 人、女性 146 人，合計共有 304 人，男女性別比例接近 1：1(1.08：1)。</p>	<p>1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計與性別分析。</p> <p>2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。</p>
<p><b>4-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法</b></p>	<p>建議相關機關未來持續關注我方兩岸空運直航相關之「航空人員」性別統計、比例失衡問題及其是否涉有兩性平權問題另可透過訪談女性「航空人員」，瞭解其工作內容及環境是否有性別差異及歧視情形。</p>	<p>說明需要強化的性別統計類別及方法，包括由業務單位釐清性別統計的定義及範圍，向主計單位建議分析項目或編列經費委託調查，並提出確保執行的方法。</p>
<p><b>伍、計畫目標概述（併同敘明性別目標）</b></p>	<p>本計畫主要目標係瞭解國內航空運輸產業是否因性別產生不同影響。</p>	
<p><b>陸、性別參與情形或改善方法（計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制，如計畫相關組織或機制，性別比例是否達 1/3）</b></p>	<p>建議相關機關未來持續關注我方兩岸空運直航相關之「航空人員」性別比例失衡問題及是否涉有兩性平權問題，主動發掘問題，此外政府與航空業者應適時宣傳及鼓勵女性投入「航空人員」工作行列。</p>	

## 柒、受益對象

- 1.若 7-1 至 7-3 任一指標評定「是」者，應繼續填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9 及「第二部分—程序參與」；如 7-1 至 7-3 皆評定為「否」者，則免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9，逕填寫「第二部分—程序參與」，惟若經程序參與後，10-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9。
- 2.本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因，應有量化或質化說明，不得僅列示「無涉性別」、「與性別無關」或「性別一律平等」。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
7-1 以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象		V	整體及航空公司之航空人員，部分在男女性別比例有顯著差異。	如受益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」。
7-2 受益對象無區別，但計畫內容涉及一般社會認知既存的性別偏見，或統計資料顯示性別比例差距過大者	V		整體及航空公司僱用之航空人員，部分在男女性別比例有顯著差異。	如受益對象雖未限於特定性別人口群，但計畫內容涉及性別偏見、性別比例差距或隔離等之可能性者，請評定為「是」。
7-3 公共建設之空間規劃與工程設計涉及對不同性別、性傾向或性別認同者權益相關者		V	未有影響性別的設計或權益因素。	如公共建設之空間規劃與工程設計涉及不同性別、性傾向或性別認同者使用便利及合理性、區位安全性，或消除空間死角，或考慮特殊使用需求者之可能性者，請評定為「是」。

## 捌、評估內容

### (一) 資源與過程

項 目	說 明	備 註
8-1 經費配置：計畫如何編列或調整預算配置，以回應性別需求與達成性別目標	建議相關機關增列預算輔導及鼓勵女性投入「航空人員」工作。	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。
8-2 執行策略：計畫如何縮小不同性別、性傾向或性別認同者差異之迫切性與需求性	建議相關機關可適時透過宣導(主動邀請女性從業人員對外說明)及輔導措施，鼓勵業者多僱用女性「航空人員」、建立友善女性職場文化，並引導更多女性投入此類工作。	計畫如何設計執行策略，以回應性別需求與達成性別目標。
8-3 宣導傳播：計畫宣導方式如何顧及弱勢性別資訊獲取能力或使用習慣之差異	建議主管機關與航空業者可適時邀請女性「航空人員」，對外說明投入工作職場之經驗與價值。	說明傳佈訊息給目標對象所採用的方式，是否針對不同背景的目標對象採

		取不同傳播方法的設計。
<b>8-4 性別友善措施：</b> 搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案	建議主管機關適時鼓勵業者建立友善女性就業職場文化，增加女性投入「航空人員」工作的輔導措施。	說明計畫之性別友善措施或方案。

(二) 效益評估

項 目	說 明	備 註
<b>8-5 落實法規政策：</b> 計畫符合相關法規政策之情形	推動本計畫有助於引導更多女性投入「航空人員」工作，「航空人員」性別統計、改善男女性別比例失衡問題及減少傳統性別定型化刻板印象，符合相關法規政策。	說明計畫如何落實憲法、法律、性別平等政策綱領、性別主流化政策及 CEDAW 之基本精神，可參考行政院性別平等會網站 ( <a href="http://www.gec.gov.tw/">http://www.gec.gov.tw/</a> )。
<b>8-6 預防或消除性別隔離：</b> 計畫如何預防或消除性別隔離	提高女性投入「航空人員」工作比例，並引導更多女性投入此類工作，減少傳統性別定型化刻板印象。	說明計畫如何預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。
<b>8-7 平等取得社會資源：</b> 計畫如何提升平等獲取社會資源機會	各類「航空人員」依法均應持有交通部民航局發給該類航空人員證明具有從事該項專業技能之憑證，始得進行各類不同技能之工作，其工作能力係以取得專業技術證照為主要考量，女性應可有平等取得社會資源的機會。	說明計畫如何提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。
<b>8-8 空間與工程效益：</b> 軟硬體的公共空間之空間規劃與工程設計，在空間使用性、安全性、友善性上之具體效益	透過業者改善工作環境，針對女性需要，提升工作場所使用性、安全性及友善性，應可提高女性投入「航空人員」工作的意願。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。</li> <li>2.安全性：消除空間死角、相關安全設施。</li> <li>3.友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。</li> </ol>

<p><b>8-9 設立考核指標與機制：</b>計畫如何設立性別敏感指標，並且透過制度化的機制，以便監督計畫的影響程度</p>	<p>透過未來持續關注我方兩岸空運直航相關之「航空人員」性別統計及男女性別比例失衡問題是否改善，以瞭解是否涉有兩性平權問題，減少社會性別主流化影響。</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 為衡量性別目標達成情形，計畫如何訂定相關預期績效指標及評估基準（績效指標，後續請依「行政院所屬各機關個案計畫管制評核作業要點」納入年度管制作業計畫評核）。</li><li>2. 說明性別敏感指標，並考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向。</li></ol>
---	--	---