

國家運輸安全調查委員會 108 年度性別平等成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題(非屬主協辦機關者免列)

二、部會層級議題

(一) 提升飛安調查領域女性參與決策比例

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%	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。

1. 年度成果

本會合議制型態之組織除本會委員會外，另包含性別平等暨性騷擾防治專案小組、人事甄審暨考績委員會，合計 3 個，108 年除本會委員會尚未達性別比例規定外，其餘均已達成，年度目標達成值為 66.7%，詳如下表，相關辦理情形如下：

表 1:本會 108 年度委員會性別比例統計

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	國家運輸安全調查委員會委員會	10	7	70%	3	30%	否
2	性別平等暨性騷擾防治專案小組	13	6	46.2%	7	53.8%	是
3	人事甄審暨考績委員會	5	2	40%	3	60%	是

(1)本會委員會性別比率：女性 30%，男性 70%

依「國家運輸安全調查委員會組織法」第 3 條規定，本會置委員九人至十一人，其中一人為主任委員，職務比照簡任第十四職等，對外代表本會；一人為副主任委員，職務比照簡任第十三職等；其餘專任委員三人，職務比照簡任第十二職等；兼任委員四人至六人。

主任委員、副主任委員及專任委員由行政院院長任命，其餘委員由行政院院長就有關機關人員或學者、專家分別聘(派)兼之，任期四年，任滿得連任。

本會委員應具有運輸、航空、水路、鐵道、公路、管理、法律、心理、醫學、氣象、機械、電子、工程或其他運輸事故調查相關學識及經驗。本會自 108 年 8 月 1 日由原飛航安全調查委員會改制，委員會委員計 11 人(尚有 1 人俟行政院長聘派)，目前委員 10 人，其中男性委員 7 人、女性委員 3 人，女性比率為 30%，尚未達成任一性別不少於三分之一規定。

(2)性別平等暨性騷擾防治專案小組性別比率：女性 53.8%，男性 46.2%

本會性別平等暨性騷擾防治專案小組委員任期 2 年，自 108 年 8 月 1 日至 110 年 7 月 31 日止，合計委員 13 人，其中男性委員 6 人、女性

委員 7 人，女性比率為 53.8%，符合任一性別比例不少於三分之一規定。

(3) 人事甄審暨考績委員會性別比率：女性 60%，男性 40%

本會 108 年度人事甄審暨考績委員會委員計 5 人，其中男性 2 人、女性 3 人，女性比率 60%，符合任一性別比例不少於三分之一規定。

2. 檢討策進

本會委員會委員尚有 1 人待行政院長聘(派)，為達性別比例原則，本會將建請行政院於遴聘時以女性為優先，俾以達成性別目標。

(二) 飛安調查領域之職業性別隔離現象

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	<p>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 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</p>	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

	年增加 2%。		長，勇於突破職業藩離。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>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>	<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>

1. 年度成果

(1) 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：

- ①本會為落實性別平等政策，並培育未來專業女性飛安人才，爰規劃辦理「大專院校生參訪活動」，內容包括本會業務簡介、性別主流化簡介、除介紹與飛安領域直接相關之課題外，課程設計同時納入各項專業技術與工程科學等傳統上以男性居多之理工領域，逐一講

解其基本學理及應用於事故調查之方式。同時宣導「兩性平權」、「兩性平等」、「男女無別」、「消除歧視」等觀念，強調兩性關係應建構於相互尊重與合作的基礎之上，透過女性調查員現身說法，介紹調查員之工作性質，說明飛安領域不受性別限制，男性女性皆有一展長才之發揮空間，因此鼓勵有興趣之同學可朝此領域發展，並分享求職經驗與準備方向，供同學參考。

②本會 108 年 5 月共辦理 2 場次淡江大學航空太空學系及虎尾科大飛機工程學系師生之來會參訪活動，共計 80 餘人參與，其中女學生比例約占 10%。

(2) 配合職缺遴補，逐年提升女性進用及陞任比例

①本會 108 年 8 月 1 日改制後員工人數(含約聘)總計 61 人：男 45 人(占 73.7%)；女 16 人(占 26.2%)。

表 2：各官等人數統計表

官等	簡任(2 人)				薦任(8 人)				委任(1 人)				其他(約聘人員 50 人)			
	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
身分別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	0	1	0	1	2	2	1	3	0	0	0	1	1	0	41	8
比率(%)	0	100%	0	100%	50%	50%	25%	75%	0	0	0	100%	100%	0	84%	16%
官等性別	男：0%				男：37.5%				男：0%				男：84.3%			
比率	女：100%				女：62.5%				女：100%				女：15.7%			

②本會為配合性別平等政策，加強性別觀點，持續進用女性人力，

108 年女性人數比率較 107 年提昇 4%，計算方式如下：

A. 107 年：員額為 22 人，當年度女性人數為 5 人，女性比例為 22%。

B. 108 年：員額為 61 人，當年度女性人數為 16 人，女性比例為 26%。

本會女性比例自 107 年 22% 提升至 108 年 26%，在薦任官等部分，女性比例為男性比例的 2 倍，顯示本會辦理職缺甄選時，優先考量遴用具備發展潛能之優秀女性。

(3) 優先甄選及培育女性人才

- ①配合本會改制，在甄選新聘調查人力時，優先考量具有專業之女性人才，108年本會新聘水路、公路調查官各1名，加入運輸事故調查行列。
- ②本會為培育女性調查官人才，公路調查組於108年12月10日至11日指派1名女性調查官參加內政部消防署辦理之公路事故調查處理訓練課程；運輸安全組於108年5月22日指派2名女性調查官參加警察大學舉辦之道路交通事故原因分析與責任鑑定研習會。

2. 檢討策進

- (1) 考量本會改制為「國家運輸安全調查委員會」後，業務範疇已由航空擴及水路、鐵道及公路等多模組運輸事故調查，是以，未來規劃由本會派員至各大專院校相關科系(如航太、機械、海洋、交通運輸及工程等)演講或辦理大專院校科系學生來會參訪，希冀藉由擴大目標參與對象，以吸引更多大專院校女性學生接觸運輸事故調查領域。
- (2) 辦理水路組女性水路調查官至設有海事相關科系之國內大專院校宣導，鼓勵女性學生不受傳統性別刻板印象影響，提供大專院校女性學生水路事故調查領域之任職管道與學習機會。

(三) 去除性別刻板印象與偏見

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，讓員工了解婚姻

	<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>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>
--	---	--	---

1. 年度成果

- (1) 本會於 108 年度辦理性別主流化相關訓練課程，參加性別主流化相關訓練課程人數計有 51 人，本會職員總數計有 61 人，參訓比例為 84%。
- (2) 本會同仁目前雖暫無哺(集)乳之需求，惟為推動性別友善環境，本會在有限空間下挪出一空間設置哺(集)乳室，提供使用者必要之隱密性及安全保護措施，室內提供良好之空調設備、明亮採光及清潔舒適之各項設施，並於 108 年 12 月 20 日設置完竣，會外人員亦可使用，以營造友善職場環境。
- (3) 本會 108 年度在資訊業務方面，建置本會全球資訊網，多模組調查、報告發佈、查詢及通報系統，導入社群平台，並符合國發會政府網站營運規範及無障礙 2.0 版 AA 等級標準；建置運安會員工入口網，強化內部資訊管理，並整合差勤、電子郵件、公文、事故肇因等內部系統，打造單一簽入及管理環境，提昇工作效能；導入人事總處 WebITR 系統，配合本會多模組值日官 24 小時值勤及機動小組出勤狀況，客製化本會差勤及經費報支系統，並介接本會入口網及門禁管理系統，

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，期使本會同仁能兼顧工作與家庭平衡。

2. 檢討策進

- (1) 未來本會仍將規劃辦理性別主流化相關課程，鼓勵同仁踴躍參與，強化同仁性別主流化之概念，於政策規劃上更能融入性別意識觀點，並使性別主流化之理念、目標與業務相結合，另加強宣導同仁善加利用數位課程進行學習。
- (2) 編列相關經費賡續推動本會業務簡化及資訊化，提升行政效率，以減輕員工負擔，減少加班，使員工能兼顧工作與家庭平衡。