

國家運輸安全調查委員會 109 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) 提升運輸安全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	年度成果
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： 80% 110 年： 80% 111 年： 80%	1. 建置調查領域女性人才資料庫。 2. 為提升女性參與公部門決策，未來本會對於內部合議制型態組織委員之組成，將落實任一性別比例不少於三分之一規定。	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. 對於各委員會或小組組成時，鼓勵	1. 本會合議制型態之組織計有本會委員會、性別平等暨性騷擾防治專案小組、人事甄審暨考績委員會、行政處分評議小組、國家賠償審議小組等 5 個。 2. 除本會委員會未達性別比例之規定外，其餘均已達成。本項已達 80%

			<p>推薦女性同仁擔任委員，留意女性比例，以達到任一性別比例不低於三分之一之原則。</p> <p>3. 「行政處分評議小組」及「國家賠償審議小組」，增訂委員任一性別比例不少於三分之一規定。</p>	<p>之年度目標值，說明如下：</p> <p>(1) 本會委員會性別比率： 女性 27.3% 男性 72.7%</p> <p>(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%</p> <p>(3) 人事甄審暨考績委員會性別比率： 女性 60%， 男性 40%</p> <p>(4) 國家賠償審議小組性別比率率：女性 42.9%， 男性 57.1%</p> <p>(5) 行政處分評議小組性別比率：女性 38.5%， 男性 61.5%</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

(二) 改善運輸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	年度成果
<p>逐步縮小運輸事故調查領域之職業性別隔離</p>	<p>每年至少辦理 2 場次至校園辦理相關宣導活動。</p>	<p>提供大專院校女性學生接觸運輸事故調查領域之管道與學習機會。</p>	<p>每年舉辦至少 2 場次校園宣導活動，以女性調查官作為典範，介紹本會業務職掌及工作性質，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。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，並</p>	<p>本會 109 年校園宣導活動辦理 2 場次，成果如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 109 年 6 月 23 日辦理國立交通大學交通運輸研究所師生來會參訪，參訪時間約 2 至 3 小時，並由女性調查員講解性別議題，總計共 13 人，其中女性為 7 人，女性參與比例為 54%。 2. 109 年 12 月 1 日至國立臺灣海洋大學商船系辦理「性別平等推動暨業務宣導活動」，參與人數共 32 人，女性 7 人

			於活動後辦理問卷調查，俾了解活動效益及日後精進方向。	(21.9%)，會後並進行滿意度調查，90%以上非常認同「無論性別，皆可為運輸安全領域作出貢獻」。
		優先甄選及培育女性人才	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	為強化本會女性人才工作職能，優先甄選女性同仁參加各項訓練，辦理成果如下： 1. 109年度船舶紀錄器解讀訓練優先遴派女性調查員參加，參訓比例達33%。(參訓人數6人，其中女性2人) 2. 109年度運輸載具之失效分析與維護教育訓練，女性參訓比例達28%。(參訓人數25人，其中女性7人)

				<p>3. 遴派女性調查官9人，於分別於109年2月25及26日參加鐵路公路事故重建訓練、道路交通事故鑑定與調查訓練。</p> <p>4. 遴派女性調查官2人，於109年6月8至10日參加人為因素與意外事件調查訓練。</p> <p>5. 遴派女性調查官1人，於109年8月31日至9月3日參加「交通事故調查與分析訓練」（國外訓練以視訊方式進行）。</p> <p>6. 選派女性研究助理1名，參加交通部辦理之運輸安全管理研習課程(109年5月11日至5月19日)</p>
--	--	--	--	--

				<p>及飛安基金會於109年9月15、17日辦理之航空安全管理訓練。</p> <p>7. 遴派女性調查員1人，於109年10月20、29日參加華信航空駕艙觀摩訓練。</p> <p>8. 遴派女性同仁3人參加高雄國軍岡山醫院航空生理訓練中心於109年12月14日舉辦之航空生理訓練。</p> <p>9. 遴派女性調查員1人於109年12月31日參加交通事故處理實務進階訓練。</p> <p>以上總計派27位女性同仁參加相關訓練。</p>
將性別意識融入業務推展規劃	舉辦或參與各式研討會或專題講	針對本會業務職掌之領域，舉辦各	本會舉辦或參與指導的研討會或專	<p>109年辦理成果如下：</p> <p>1. 本會於109</p>

	<p>座，邀請女性專家分享經驗(預計109年至111年每年至少3場次)。</p>	<p>式研討會或專題講座，邀請女性專家分享經驗，納入性別觀點。</p>	<p>題講座，將優先邀請女性專家學者加入相關活動或經驗分享，期藉由不同性別思維激發新觀點。</p>	<p>年7月31日邀請李奧貝納集團執行長黃麗燕女士蒞會演講「面對不願面對的真相」，分享如何在職場上隨時保持危機意識，帶領團隊往前走之經驗。</p> <p>2. 本會於109年11月19日邀請臺灣第二位成功登頂聖母峰女性詹喬愉女士，蒞會演講「攀向沒有頂點的山」，透過登山過程分享女性堅毅意志及體能，提高同仁性別意識，並獲得高度迴響。</p> <p>3. 本會於109年11月30日邀請前國家通訊傳播委員會主任</p>
--	--	-------------------------------------	---	---

				<p>委員詹婷怡女士蒞會演講「資安戰略與資安治理」加強本會同仁對資安管理之重視。</p> <p>4. 本會於 11 月 30 日舉辦「109 年度運輸載具之失效分析與維護教育訓練」邀請女性專家學者咎世蓉博士擔任講師。</p> <p>以上總計邀請 4 位女性專家擔任專題講及訓練之講師。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：本項議題之績效指標均已完成。

(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	年度成果
使雙親瞭解教養子女與家務為其共同責任。	每年辦理 2 場次性別平等教育訓練，員工參訓率達 80%。	去除性別刻板印象與偏見。	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。	109 年辦理 2 場次性別平等教育訓練，員工參訓率達 80%，成果說明如下： 1. 本會於 109 年 2 月 26 日播放性平影片「首席指揮家」，計 45 人次參加。 2. 本會於 109 年 8 月 14 日訪國家婦女館，計 16 人次參加。
加強宣導及強化性別平等友善職場環境	一、每年辦理 1 場次宣導活動（如演講、影片欣賞、教育訓練	辦理各項性別工作平等措施，定期調查統計及分析員工申請家庭照顧假及育嬰留職停薪之情形，以促進職場	一、每年辦理 1 場次宣導活動，透過演講、影片欣賞或教育訓練等	109 年辦理成果如下： 1. 統計本會同仁平均年齡 48.2 歲，40 歲以上佔 83%，子女多已就讀大學、高中、

	<p>等),員工參訓達80%。</p> <p>二、簽訂托育優惠方案1家,提供同仁參考運用。</p> <p>三、男性同仁於其配偶分娩時,除法定產假5日外,另給予其5日居家辦公。</p>	<p>性別平等。</p>	<p>方式,建立同仁照顧係屬每個家庭成員之價值觀;每年年底統計本會各單位不同性別同仁申請家庭照顧假及育嬰留職停薪情形,且特別呈現男性員工申請「家庭照顧假」及「育嬰留職停薪」之比例,以了解不同性別落實家務分工之改</p>	<p>國中,需要申請家庭照顧假及育嬰留職停薪較少,109年本會申請家庭照顧假及育嬰留職停薪之情形如下:家庭照顧假共計5人申請,女性3人、男性2人。育嬰留職停薪女性1人。</p> <p>2. 本會於109年7、9月會務會報中宣導本會性別平等友善職場環境及措施,如本會設置之哺乳室、洽簽之托嬰中心介紹、配偶分娩後或因照顧嬰幼兒之需可申請居家辦公等規定。</p> <p>3. 考量地利之便、設施、費用、師資</p>
--	---	--------------	---	--

			<p>善情形。</p> <p>二、增加托兒設施之合作機構，以提供員工更多托育優惠。</p> <p>三、讓男性同仁於其配偶分娩之後1個月內期間，除法定之陪產假5日外，另可擇其中5日居家辦公，節省同仁上下班通勤時間可就近照顧家人分家擔務，亦不影響公務推</p>	<p>等因素及以一般社會大眾的評價為指標，本會洽簽104資訊科技股份有限公司附設新北市私立希望搖籃托嬰中心，該托嬰中心佔地達130坪，提供孩子們健康安全的成長環境、食材，並有多元的教學，富豐孩子的學習能讓同仁安心的托育。</p> <p>4. 本會於109年7月1日運人字第1090002490號函訂定「國家運輸安全調查委員會遠距辦公實施方案」，明訂男性同仁於其配偶分娩之後1個月期間，除法</p>
--	--	--	--	--

			動，期使同仁能兼顧工作與家庭平衡。	定之陪產假5日外，另可擇其中5日居家辦公節省同仁上下班通勤時間並可就近照顧家人分擔家務亦不影響公務推動，期使同仁能兼顧工作與家庭平衡。
--	--	--	-------------------	---

檢討策進：

- (1) 本項議題之績效指標均已完成。
- (2) 因配合中央流行疫情指揮中心防疫措施，避免群聚感染，性別平等友善職場環境宣導方式以會務會報方式宣導。