

國家運輸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、破除運輸安全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）提升運輸安全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) 行政院為獨立公正調查航空、鐵道、水路及公路之重大運輸事故，特設本會，為相當中央三級獨立機關，依本會組織法第 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。同法第 4 條規定。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），目前現任委員 10 人，其中男性委員 7 人、女性委員 3 人，女性比率為 30%，囿於組織法所定之委員專業限制及行政院長之聘派權，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 4 個(詳如下表)，均已達成任一性別比例不少於三分之一規定。

本會 109 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	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
4	行政處分評議小組	13	8	61.5%	5	38.5%	是
5	國家賠償審議小組	7	4	57.1%	3	42.9%	是

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：80% 110 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	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。

	111年：80%	落實任一性別比例不少於三分之一規定。	<p>2. 對於各委員會或小組組成時，鼓勵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>
--	----------	--------------------	--

(二) 改善運輸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，惟交通運輸調查領域受運輸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航、鐵道、水路、公路、維修、工程與運輸安全等相關領域，以期逐步改變特定職務性別集中的現況，顯得甚為重要。
- (2) 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) 交通運輸產業女性從業人員比例偏低

依據交通部運輸業駕駛員人數性別統計數據，軌道、公共汽車、航空及航海等運輸業駕駛員的職業性別隔離，公路汽車客運業女性比率 2.35%、海運業女性比率 3.6%、航空運輸業飛航駕駛員女性比率 4.59%及鐵路大眾捷運系統運輸業女性比率 8.99%。我國和多數國外案例一樣女性駕駛員比率均不高，且低於該業別女性員工比率，有「性別職業隔離」之現象，顯示我國交通運輸產業人員之性別仍未擺脫男性主導之刻板印象。

(2) 女性調查員比例偏低

以本會現有預算人力 75 人，其中專業技術人力 51 人，女性 8 人僅占 15.7%；在主管性別統計方面，6 位主管均為男性。顯示本會理工專業職類女性人數極少，代表調查領域之職業性別隔離極為明顯。

歷年本會對外招募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，惟因事故調查常需仰賴交通運輸各領域之業界經驗，及機械、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多為男性，終致女性調查員比例偏低之現象。追本溯源，除了受到運輸產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。

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
逐步縮小運輸事故調查領域之職業性別隔離	每年至少辦理2場次至校園辦理相關宣導活動。	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。	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，並於活動後辦理問卷調查，俾了解活動效益及日後精進方向。
		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

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)。	針對本會業務職掌之領域，舉辦各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。	本會舉辦或參與指導的研討會或專題講座，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。
---------------	---	---	---

(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
------	-----------------	----	------

<p>使雙親瞭解子女養家與為其共同責任。</p>	<p>每年辦理 2 場次性別平等教育訓練，員工參訓率達 80%。</p>	<p>去除性別刻板印象與偏見。</p>	<p>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。</p>
<p>加強宣導性別平等友善環境</p>	<p>一、每年辦理 1 場次宣導活動(如演講、影片欣賞、教育訓練等)，員工參訓達 80%。 二、簽訂托育優惠方案 1 家，提供同仁參考運用。 三、男性同仁於其配偶分娩時，除法定之陪產假 5 日外，另給予其 5 日居家辦公。</p>	<p>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，以促進職場性別平等。</p>	<p>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方式，建立同仁家庭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等情形，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善情形。 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。</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。