

國家運輸安全調查委員會性別平等推動計畫（111至114年）

壹、整體目標與重點

為精進我國性別平等發展，呼應國際重視性別平等議題潮流，本計畫以性別平等政策綱領為基礎，就本會重要性別議題，運用性別主流化工具，持續加強推動性別平等業務，營造尊重包容、性別友善的職場環境，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、營造健康及照顧工作之性別友善職場。

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

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，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較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，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

我國「性別平等政策綱領」將促進決策參與的性別平等列為政策目標，其中願景及內涵包含縮小職位上的性別差距、降低參與上的性別區隔等，並於具體行動措施明訂提升女性參與機會，擴大其參與管道。

過去受傳統「男主外、女主內」觀念影響，女性與男性在權力、決策與影響力存在著明顯的差距，然而隨著社會變遷，唯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，特設本會為中央三級獨立機關。依本會組織法第3條規定，本會置委員9人至11人，其中1人為主任委員，職務比照簡任第14職等，對外代表本會；1人為副主任委員，職務比照簡任第13職等；其

餘專任委員3人，職務比照簡任第12職等；兼任委員4人至6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。

- (2) 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。本會委員會委員計11人，目前現任委員11人，其中男性委員8人、女性委員3人，女性比率為27.3%，囿於組織法所定之委員專業性及行政院長之聘派權，實務上尚難確保每次委員遴聘時之女性比例符合三分之一規定，本會將戮力達成女性比例符合三分之一之規定。另為補足本會委員會專業人才不足，本會亦邀請各領域專家學者擔任本會諮詢委員，協助業務推動。
- (3) 除上開委員會外，本會內部合議制型態組織計有4個，目前均已達成任一性別比例三分之一（詳如下表）。

本會 110 年度各委員會(小組)人數一覽表

項目	委員會或小組名稱	委員人數	性別比例	
			男性	女性
1	委員會	11	72.7%	27.3%
2	性別平等暨性騷擾防治 專案小組	13	46.2%	53.8%
3	人事甄審暨考績委員會	5	60%	40%
4	行政處分評議小組	13	61.5%	38.5%
5	國家賠償審議小組	7	42.9%	57.1%

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	績效指標(含期程與目標值)	具體做法

<p>落實任一性別比例不低於40%規定</p>	<p>(當年度委員會任一性別比例達40%數目/委員會總數)x100%</p>	<p>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低於40%規定。</p>	<p>111年：60% 112年：80% 113年：100% 114年：100%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於委員遴聘時，提供氣象、管理、法律、心理、航空、太空、交通、工程等相關領域之女性專家學者名單，俾以優先遴聘之參考。 2. 對於本會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40%之原則。
-------------------------	--	--	--	---

(二) 改善運輸調查領域之職業性別隔離現象

1. 重要性

- (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) 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. 現況與問題

(1) 交通運輸產業女性從業人員比率偏低

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) 女性調查員比率偏低

以本會現有預算人力 93 人，其中專業技術人力 71 人，女性 9 人僅占 12.7%。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明顯。

本會歷年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，致女性調查員比率偏低。另本會於 109 年國內外訓練中，計有 9 場訓練，共遴派 27 人次女性調查人員參加。

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	績效指標(含期程與目標值)	具體做法
逐步縮小運輸事故調查領域之職業性別隔離	優先甄選女性人才。	增加進用女性調查專業人員。	女性調查人員比率： 111年：13% 112年：14% 113年：15% 114年：15%	應徵者於各項條件均相等情況下，鼓勵業務單位優先進用女性人員。
	優先培育女性人才。	增加本會女性調查官接受各項調查專業訓練，提升其調查工作知能。	女性調查官參訓人次： 111年：25人次 112年：25人次 113年：30人次 114年：30人次	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，並統計每年女性調查官參訓人次。
	每年至少辦理2場次校園宣導活動或辦理各大專院校生到會參訪。	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。	111年：2場 112年：2場 113年：3場 114年：3場	每年舉辦至少2場次校園宣導活動或辦理各大專院校生到會參訪，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，供學生

				參考，鼓勵學生培養理工專長，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，俾瞭解活動效益及精進方向。
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111年至114年每年至少3場次)。	針對本會掌業務職之領域，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。	111年：3場 112年：3場 113年：4場 114年：4場	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活動或經驗分享，期藉由不同性別思維激發新觀點。

(三) 營造健康及照顧工作之性別友善職場

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

我國近10餘年來生育率徘徊在1.10-1.20間，2019年僅出生17萬餘嬰兒，總生育率僅1.05人。依2019年15-64歲婦女生活狀況調查報告，婦女不想有小孩的原因，包含經濟負擔太重、擔心孩子教養或未來發展、缺乏理想幼兒托育服務等。另我國老年人口年齡結構快速高齡化，2018年轉為高齡社會，2020年超高齡(85歲以上)人口占老年人口10.3%，推估將於2025年邁入超高齡社會。伴隨高齡人口增加，不僅國家勞動力面臨挑戰，隨高齡化、少子化，家庭結構趨向小型化，承擔照顧的壓力及負荷愈來愈大，減輕女性家庭照顧負擔為首要任務。

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	績效指標(含期程與目標值)	具體做法
促進不同性別的健康平等	每年辦理2梯次山野訓練活動。	透過山野訓練，提升不同性別健康體能。	111年：滿意度達80% 112年：滿意度達82% 113年：滿意度達83% 114年：滿意度達85%	辦理山野訓練，依不同性別體能狀況規劃訓練課程，促進不同性別運動體能，提升身體健康，維持良好工作體能。
	每年提供員工協助方案之性別統計資料。	透過員工協助方案之滿意度問卷調查，瞭解本會使用員工協助方案之求助議題類別及不同性別之使用比率。	111年：滿意度達80% 112年：滿意度達82% 113年：滿意度達83% 114年：滿意度達85%	辦理員工協助方案之滿意度問卷調查，並就不同性別於求助議題及使用比率進行統計與分析。
	每年辦理1次員工健康諮詢，與醫療機構洽談健康檢查優惠方案。	運用性別觀點，依性別不同需求，提供促進健康之醫療照顧服務。	111年：滿意度達80% 112年：滿意度達82% 113年：滿意度達83% 114年：滿意度達85%	與醫療機構合作，以不同性別規劃檢查項目，並提供優惠之健檢方案。

建構性別友善的服務場域	同仁於其配偶分娩1個月內期間，除法定之陪產假5日外，另給予其15日居家辦公。	藉由增加同仁於其配偶分娩時之居家辦公天數，以強化家庭照顧及支持系統。	以多元方式宣導本措施次數： 111年：3 112年：3 113年：4 114年：4	同仁於其配偶分娩1個月內期間，給予5日居家辦公增加為15日，節省通勤時間並可照顧家人、分擔家務，亦不影響公務推動，期能兼顧工作與家庭平衡，並於辦理宣導。
	簽訂托育優惠方案，提供同仁參考運用。	提供近便、平價且優質之托育服務。	特約家數： 111年：1 112年：2 113年：2 114年：2	與本會鄰近優質之托育機構簽訂優惠方案，以減輕同仁托育費用負擔及節省接送時間。

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。