

國家運輸安全調查委員會 111 年度性別平等成果報告

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低於40%規定	(當年度委員會任一性別比例達40%數目/委員會總數)x100% 111年：60% 112年：80% 113年：100% 114年：100%	提升女性參與公部門決策,未來本會對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。	1. 於委員遴聘時,提供氣象、管理、法律、心理、航空、太空、交通、工程等相關領域知女性專家學者名單,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。	1. 本會合議制型態之組織計有5個,分別為: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、行政處分評議小組及國家賠償審議小組。 2. 本會前開合議制型態組織之委員會任一性別比例達40%計3個(3/5*100%=60%),已達111年目標值,說明如下: (1)本會委員會:女性30%,男性70%。 (2)性別平等暨性騷擾防治專案小組:女性53.8%,男性46.2%。 (3)人事甄審暨考績委員會:女性40%,男性60%。 (4)國家賠償審議小組:女性42.9%,

				<p>男性57.1%。</p> <p>(5)行政處分評議小組：女性38.5%，男性61.5%。</p>
--	--	--	--	---

(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
逐步縮小運輸事故調查領域之職業性別隔離	<p>優先甄選女性人才。</p> <p>女性調查人員比率：</p> <p>111年：13%</p> <p>112年：14%</p> <p>113年：15%</p> <p>114年：15%</p>	增加進用女性調查專業人員。	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。	本會調查人員員額共71名，其中女性調查人員111年計15名，比率為21%，已達111年目標值。
	<p>優先培育女性人才。</p> <p>111年：25人次</p> <p>112年：25人次</p> <p>113年：30人次</p> <p>114年：30人次</p>	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。	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。	<p>為強化本會女性調查人員工作職能，優先甄選女性同仁參加各項訓練，111年參加訓練調查人員共258人次(65人)，其中女性78人次占30%(15人)，已達111年目標值，男性180人次占70%(50人)，成果說明如下：</p> <p>1. 航空調查組</p> <p>(1)年度複訓女性2人，</p>

				<p>男性8人。</p> <p>(2)定翼機事故演練女性1人，男性4人。</p> <p>(3)模擬機訓練女性1人，男性6人。</p> <p>2. 水路調查組</p> <p>(1)水路組調查員年度訓練，女性1人，男性9人。</p> <p>(2)Marine Accident Investigation(由IMSSEA開課)，女性1人，男性2人。</p> <p>3. 鐵道調查組：</p> <p>(1)年度複訓-桃園捷運行控系統培訓課程，女性1人，男性13人。</p> <p>(2)日本JTSB鐵道事故實務調查作業複訓，女性1人，男性13人。</p> <p>(3)英國克蘭菲爾德大學應用鐵路事故調查訓練，女性1人，男性1人。</p> <p>(4)鐵道駕駛室觀摩訓練，女性1人，男性4人。</p> <p>4. 公路調查組</p> <p>(1)年度複訓-事故現場(殘骸)攝影技巧與實作，女性3人，男性4人。</p> <p>(2)新聞稿寫作訓練班，女性1人。</p> <p>(3)年度複訓-台灣達</p>
--	--	--	--	--

				<p>富DAF重型商用車安全系統與維修保養實務訓練，女性3人，男性5人。</p> <p>(4)ATOS光學掃描系統訓練課程，女性1人次。</p> <p>(5)111年「安全管理系統民航專班」，女性1人。</p> <p>(6)道路安全檢核培訓，女性2人，男性2人。</p> <p>(7)碰撞分析和道路安全績效培訓，女性2人，男性2人。</p> <p>(8)交通事故與車禍致死現場調查培訓，女性2人，男性2人。</p> <p>5. 運輸工程組</p> <p>(1)111年度遙控無人機操作人員培訓，女性1人，男性3人。</p> <p>(2)歐洲航管組織無人機作業安全網路研討會，女性2人，男性1人。</p> <p>(3)2022JTSA鐵道事故調查訓練，女性1人，男性5人。</p> <p>(4)歐盟鐵路應用標準基礎介紹課程，女性1人，男性3人。</p> <p>(5)MADAS user meeting，女性3人，男性1人。</p>
--	--	--	--	---

				<p>(6)第23屆海洋與水下技術研討會，女性2人，男性1人。</p> <p>(7)111年度調查人員年度複訓專業訓練案-熱氣球操作及現場模擬訓練，女性3人，男性2人。</p> <p>(8)公路調查組年度複訓-台灣達富DAF重型商用車安全系統與維修保養實務訓練，女性1人，男性1人。</p> <p>(9)ATOS光學掃描系統訓練，女性2人，男性2人。</p> <p>(10)桃園捷運行控系統培訓課程，女性1人，男性2人。</p> <p>(11)加拿大參加飛航資料解讀訓練（Insight/FAS），女性1人。</p> <p>(12)空中巴士A350模擬機駕駛艙航路觀察飛行訓練，女性1人，男性2人。</p> <p>(13)PIX4D無人機影像處理軟體多元應用-產品發表會，女性1人，男性2人。</p> <p>(14)第30屆虎門科技CAE技術大會暨應用科技博覽會，女性1人，男性3人。</p>
--	--	--	--	--

				<p>(15)111年「安全管理系統民航專班」，女性1人。</p> <p>(16)亞太事故調查工程技術論壇，女性1人，男性3人。</p> <p>6. 運輸安全組</p> <p>(1)客艙安全訓練，女性8人，男性11人。</p> <p>(2)航空器駕駛艙觀摩訓練，女性2人，男性8人。</p> <p>(3)陸路事故快速測繪演練，女性2人，男性6人。</p> <p>(4)2022鐵道人因安全應用網路研討會，女性2人，男性8人。</p> <p>(5)認知人因調查訓練，女性5人，男性13人。</p> <p>(6)運安組科研成果發表會，女性5人，男性8人。</p> <p>(7)中華民國航空醫學會第十三屆第二次會員大會暨第四十六屆學術演講會議，女性1人，男性1人。</p> <p>(8)111年度「安全管理系統民航專班」派訓5人，其中女性調查人員計2人(公路及運工各1位);男性調查人員計3人(鐵道、運安及運工各1位)。</p>
--	--	--	--	---

				(9)「法醫毒藥物研習會」年度複訓，其中女性計5人；男性計16人。
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。 111年：2場 112年：2場 113年：3場 114年：3場	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。	本會辦理2場次校園宣導活動，已達111年目標值，成果說明如下： 1.1月6日至國立臺北科技大學車輛工程系辦理「發展鐵道技術暨推動我國運輸安全願景」講座，性別參與比例，女性30%、男性70%。 2.9月30日至國立清華大學辦理宣導，性別參與比例，女性43%、男性58%，滿意度達90%。	

<p>將性別意識融入業務推展規劃</p>	<p>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）。</p> <p>111年：3場 112年：3場 113年：4場 114年：4場</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>本會為提高同仁性別意識，共計辦理4場次專題演講及課程，邀請女性專家擔任講座，藉由不同性別思維激發新觀點並獲得高度迴響，已達111年目標值，成果說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 4月8日邀請內政部警政署刑事警察局鑑識科葉家瑜科長辦理年度訓練課程「事故現場（殘骸）攝影技巧與實作」。 2. 6月23日邀請交通部民航局飛航服務總臺鄒慧蒂副主任辦理「飛航管制工作介紹」專題演講。 3. 8月31日邀請首位獲得中華民國棒球協會認證之女性裁判劉柏君(索菲亞)女士辦理「台灣國球的異世界：女性裁判的觀點」專題演講。 4. 9月5日邀請中華社會福利促進協會李麗慧秘書長辦理「CEDAW認識與落實關懷多元族群」專題演講。
----------------------	---	--	--	---

(三) 營造健康及照顧工作之性別友善職場

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
促進不同性別的健康平等	每年辦理2梯次山野訓練活動。 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%	透過山野訓練，提升不同性別健康體能。	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。	本會為促進同仁身體健康，共計辦理4梯次山野訓練，滿意度均達80%以上，已達111年目標值，成果說明如下： <ol style="list-style-type: none"> 1. 航空組3月18日辦理宜蘭天空古道山訓，參加人員計有女性2人、男性9人，滿意度達86%。 2. 鐵道組5月20日辦理草嶺古道山訓，參加人員計有女性4人、男性15人，滿意度達85%。 3. 公路組6月17日辦理三峽五寮尖山訓，參加人員計有女性3人、男性10人，滿意度達85%。 4. 運安組9月16日辦理東滿步道體能訓練，參加人員計有女性2人、男性8人，滿意度達85%。

	<p>每年提供員工協助方案之性別統計資料。</p> <p>111年： 滿意度達80%</p> <p>112年： 滿意度達82%</p> <p>113年： 滿意度達83%</p> <p>114年： 滿意度達85%</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>為協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其能以健康身心投入工作，本會111年委託新竹市生命線協會辦理員工協助方案，提供心理諮商並辦理各類講座等服務。經滿意度調查結果顯示，111年曾參與或使用EAP的同仁對於EAP整體服務滿意度達100%，已達111年目標值(渠等佔填答人數57%，另43%為未曾使用過)。</p>
	<p>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。</p> <p>111年： 滿意度達80%</p> <p>112年： 滿意度達82%</p> <p>113年： 滿意度達83%</p> <p>114年： 滿意度達85%</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>為維護同仁身體健康，本會111年與內政部消防署合作，洽請亞東醫院及耕莘醫院分別於111年10月19日及10月24日至本大樓辦理團體健康檢查，並依性別不同需求，規劃不同檢查項目。經滿意度調查結果顯示，同仁對於健檢的規劃、時間安排、不同性別之檢查項目、醫護人員專業技術等，滿意度達100%，已達111年目標值，不同性別者之滿意度並無差異。另部分同仁對於醫護人員於健檢時之</p>

				態度及健檢後醫院提供之建議及異常通知表示不滿意，相關意見將適時向健檢醫院反映。
建構性別友善的服務場域	<p>同仁於其配偶分娩時，除法定之陪產假5日外，另給予其15日居家辦公。</p> <p>以多元方式宣導本措施次數：</p> <p>111年：3次 112年：3次 113年：4次 114年：4次</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>本項措施之宣導次數3次已達111年目標值，宣導方式包含於會務會報時宣布、公告於會內網站及運用本會line群組進行宣導。本年度計有1位男性同仁申請此項措施，並獲得同仁好評。</p> <p>另本會實施彈性上下班制，以利同仁因應照顧家庭之個別需求，排除上下班尖峰時刻交通困擾。</p>
	<p>簽訂托育優惠方案，提供同仁參考運用。</p> <p>特約家數：</p> <p>111年：1家 112年：2家 113年：2家 114年：2家</p>	<p>提供近便、平價且優質之托育服務。</p>	<p>與本會鄰近優質之托育機構簽訂優惠方案，以減輕同仁托育及接送費用負擔。</p>	<p>為營造友善家庭之職場環境，本會111年與鄰近之「104人力銀行附設希望搖籃托嬰中心」簽訂特約，提供同仁優良托育機構參考運用，已達111年目標值。另本會同仁平均年齡為46.6歲，40歲以上者佔76%，子女多已就讀國中以上，其中育有未滿2歲子女之同仁計3位，目前尚無人使用，未來將與同仁送托之托嬰中心洽談特約事宜。</p>

