

國家運輸安全調查委員會性別平等推動計畫（115 至 118 年）

壹、整體目標與重點

本會為促進性別平等與友善包容之職場環境，持續將性別觀點融入機關業務，本計畫以性別平等政策綱領為基礎，依據行政院性別平等部會層級重要議題，運用性別主流化工具，擬定運輸安全調查領域重要性別議題及相關策略與具體做法，持續推動性別平等業務，期達成實質性別平等之目標，整體推動目標及重點如下：

- 一、提升女性參與決策比例。
- 二、改善運輸安全調查領域之職業性別隔離現象。
- 三、營造性別平等之健康友善職場。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、提升女性參與決策比例

(一) 重要性說明

1. 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。
2. 我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等的重要性，相關推動策略亦明訂縮小決策權力職位的性別差距；「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)同時也強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 3 次國家報告結論性意見與建議第 25(c)點次更指出「將三分之一性別比例提升至 40% 目標或以性別平衡原則(50/50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」。此外，第 40 號一般性建議

第14段更指出，只有當決策是建立在50/50均等的基礎上，並平等考慮到雙方的利益，決策才會具有真正的、動態的意義和持久的影響。

(二) 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。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。
2. 本會委員會委員計11人，現任委員10人（缺額1名），其中男性委員8人、女性委員2人，女性比率為20%，目前女性委員比例仍未達三分之一規定，考量委員遴聘尚須衡酌航空、水路、鐵道、公路、運輸工程及運輸安全各專業領域間之代表性及衡平性，又部分理工專業領域女性遴聘不易，且人事任命權在於上級主管院，爰宜由院層級角度衡酌委員專業性與性別衡平性就相關委員會研擬措施逐步提升性別比率。
3. 另本會具核定權之委員會或專案小組計有4個，目前均已達成任一性別比例不低於40%規定，日後改聘（派）將持續提升性別比例。

本會 114 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	性別平等暨性騷擾防治專案小組	13	46.2%	53.8%
2	人事甄審暨考績委員會	5	60.0%	40.0%
3	行政處分評議小組	13	53.8%	46.2%
4	國家賠償審議小組	7	57.1%	42.9%

(三) 目標與策略

目標	績效指標(含期程與目標值)	策略	具體做法
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%，年度達成率100%	提升女性參與公部門決策，本會內部合議制型態組織委員之組成，落實任一性別比例不低於40%規定。	本會具核定權之合議制型態之委員會或專案小組委員改派(聘)時，優先遴聘性別為少數之該性別委員，落實任一性別比例不低於40%規定，並鼓勵持續提升性別比例。

二、改善運輸安全調查領域之職業性別隔離現象

(一) 重要性說明

- 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。

2. 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，尤其交通運輸安全與民眾生命息息相關，重大運輸事故案件調查過程，宜有女性的觀點與經驗參與，共同釐清事故肇因，提出具性別觀點之安全改善建議，避免類似事件再發生。因此，如何破除性別刻版印象及職業性別隔離，在前端的家庭、學校教育、知識傳遞和就業過程中，賦予女性同樣實質的接觸管道、學習參與機會及享有平等資源，使個人依其志趣能平等自由擇選職業領域發揮所長，顯得至關重要。

(二) 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 113 年性別統計數據，航空駕駛員女性比率 7.6%、臺鐵列車女性駕駛員比率 1.8%、高鐵列車女性駕駛員比率 10.6%、捷運列車女性駕駛員比率 24.5%、市區汽車及公路汽車客運女性駕駛員比率 3.4%、在船服務女性船員比率 3.4%，顯示交通運輸業駕駛員職業性別隔離現象明顯。

2. 女性調查員比率偏低

本會主責航空、水路、鐵道、公路之重大運輸事故調查任務，調查專業人力招募，多半來自交通運輸相關領域具有學經歷背景之專業人才，然受限於相關專業領域女性從業人員比率偏低，本會歷年對外公開甄選之職缺雖從未限定性別，因報名應徵之女性極少，以致女性調查員招募比率偏低。惟隨著近年極積落實推動各項性別平等措施，並優先遴用女性，本會女性調查員比率已自 108 年 8 月之 2.4%，逐年提升至 113

年5月之23.9%，女性比率已有大幅提升，惟仍有持續努力提升空間。

(三) 目標與策略

目標	績效指標(含期程與目標值)	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	<p>女性調查員比率(女性調查員人數/調查人員總人數)</p> <p>115年：23.5%</p> <p>116年：24.0%</p> <p>117年：24.5%</p> <p>118年：25.0%</p>	提升女性專業人才進用比率。	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。
	<p>校園宣導活動或各大專院校生到會參訪女性參與比率達1/3</p> <p>(女性參加人數/宣導或參訪對象女性總人數)</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>1. 每年辦理2場次校園宣導活動或各大專院校生到會參訪活動，宣導職業不分性別，並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，鼓勵女性學生培養有關專長，勇於突</p>

			<p>破職業性別隔離，活動後辦理問卷調查，俾瞭解活動效益及精進方向。</p> <p>2. 外單位申請參訪本會時，鼓勵申請單位保留女性參訪名額。</p>
將性別意識融入業務推展規劃	舉辦研討會或專題講座之女性參與比率達1/3 (女性參與人數/女性總人數)	將女性觀點帶入運輸事故調查領域，並增加女性參與機會。	<p>1. 每年辦理2場次研討會或專題講座，邀請女性學者專家以性別觀點分享有關業務經驗，期使女性觀點融入運輸事故調查業務。</p> <p>2. 本會舉辦之各式研討會或專題講座，優先保留女性參加名額，以增加女性接觸運輸事故調查領域</p>

			之機會。
--	--	--	------

三、營造性別平等之健康友善職場

(一) 重要性說明

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。

(二) 現況與問題

1. 依國發會人口推估，我國近10年總生育率自2015年的1.18人下降至2025年的0.87人，儘管政府陸續推出生育補助、留職停薪育嬰津貼、托育補助等各項鼓勵婚育政策，整體生育率仍難見起色，2025年5月新生兒僅剩8,433人再創新低，少子化問題愈發嚴峻。依衛生福利部最近一次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、不想因小孩而改變現有生活、擔心孩子教養或未來發展、缺乏照顧孩子的時間、擔心小孩影響工作、缺乏理想幼兒托育服務等。再觀察婦女處理家務情形，有93.9%之婦女需處理家務，每日平均花費時間為1.84小時，其中有配偶或同居伴侶婦女需做家務比率最高，達98.6%，每日平均花費時間2.25小時。若

就家庭主要家務處理者觀察，婦女「本人」為主要家務處理者占58.1%最多，其次為「本人的父(母)」占25.7%，「配偶(同居伴侶)」僅占3.3%。

2. 另我國老年人口年齡結構快速高齡化，已於2018年邁入高齡社會(65歲以上人口超過14%)，更於2025年成為超高齡社會(65歲以上人口超過20%)。隨著少子化、高齡化、家庭結構趨向小型化，女性承擔照顧的壓力及負荷愈來愈大，如何減輕女性家庭照顧負擔，提升男性共同分攤家務的意識，並透過健康友善職場之支持措施，提高女性婚育率，協助女性以健康的身心安心投入職場，達到工作與生活平衡，是當前各政府機關重要的課題。

(三) 目標與策略

目標	績效指標(含期程與目標值)	策略	具體做法
促進不同性別的健康平等	山野訓練活動滿意度達85% (滿意人數/填答總人數≥85%)	透過山野訓練活動提升不同性別健康體能。	1. 每年辦理2梯次山野訓練活動，依不同性別體能狀況規劃訓練課程，促進不同性別健康體能，維持良好工作體能。 2. 活動辦畢後進行滿意度調查，分析不同性別之滿意度差異及回饋意見，作

		為精進規劃之參考。
員工協助方案使用者滿意度達85% (滿意人數/填答總人數≥85%)	提供符合性別需求之員工協助服務方案。	<p>1. 每年透過多元管道至少宣導4次員工協助方案服務內容，提升同仁知悉率及參與率。</p> <p>2. 辦理相關活動時，優先宣導新進員工、未曾參與或議題相關人員參加，俾利同仁遭遇工作或生活困擾時能主動求助，期使同仁以健康身心投入工作。</p> <p>3. 每年辦理1次年度服務需求及滿意度調查，規劃不同性別需求之相關服務，並分析滿意度之性別差異及回饋意見，作為次年度精進規</p>

			劃之參考。
	團體健康檢查使用者滿意度達85% (滿意人數/填答總人數≥85%)	提供符合性別需求之健康促進服務。	<p>1. 每年辦理1次團體健康檢查，洽請醫療機構提供優惠健檢方案及健康諮詢服務，健檢項目並依不同性別需求規劃，另依公務人員一般健康檢查實施要點規定核給相關經費補助。</p> <p>2. 團體健檢後辦理服務滿意度調查，分析不同性別之滿意度差異、求助議題及回饋意見，作為次年度精進規劃之參考。</p>
建構性別友善的服務場域	性別意識培力課程一般人員每年學習時數至少2小時，性平業務承辦人員至少6小時之	提升人員性別意識及培養性別敏感度	以數位學習、自辦實體課程、混成課程或薦送參訓等多元學習方式辦理性別平等教育訓練，課程內容涵括性別

	達成比率≥85% (達成人數 / 現職職員總人數 ≥85%)		平等、性騷擾、職場霸凌防治等，並依人員類別規劃不同課程及學習時數，提升人員性別意識及培養性別敏感度，落實營造性別尊重的友善職場，並期使同仁於規劃、執行各項政策及法令時適時納入性別觀點。
	性別友善措施每年達成率100%。	落實執行法定性別友善措施，建構性別友善職場。	<p>1. 依行政院所屬中央及地方機關落實法定性別友善事項落實執行，並配合行政院人事總處年度調查檢視完成率。</p> <p>2. 針對懷孕、照顧新生兒或重大傷病親屬等特殊需求同仁，主動宣導運用遠距辦公措施或彈性工時等性別友善措施。</p>

			3. 檢討辦公處所性別友善及身心障礙辦公空間設置。
	每年至少簽訂2家優惠托育機構。	提供近便、平價且優質之托育服務。	<p>1. 每年辦理1次托育服務需求調查，作為托育服務規劃參考。</p> <p>2. 優先與鄰近本會之優質合法托育機構簽訂優惠托育方案，減輕同仁托育費用負擔及節省接送時間。</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。