

海洋委員會性別平等推動計畫（111至114年）

壹、整體目標與重點

本計畫係以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，整合運用性別主流化工具，研訂促進性別平等相關政策或措施，以推動本會性別平等業務，營造無性別歧視之環境。主要目標如次：

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。

本會各單位及所屬機關（構）應以CEDAW為藍本，針對尚未達成CEDAW要求採行之措施，透過法規修訂、中長程個案計畫及其他計畫或措施之訂定，及性別統計之建立、修正性別預算等性別主流化工具之運用，將性別觀點融入業務，並據以落實，以達到實質性別平等之目標。

- 二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

- （一）強化性別平等專案小組之運作功能。
- （二）提升性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形。
- （三）施政規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料。
- （四）擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明。
- （五）加強落實性別主流化訓練。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題一：促進公私部門決策參與之性別平等

（一）重要性說明

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」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導決策之重要性，並將確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導列為目標之一。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第23號一般性建議第13段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第16段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到30%至35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第17段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主；第3次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c)考慮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」，期許我國精進相關作為。

世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF) 2015年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司(Morgan Stanley Capital International)所編製的證券指數(MSCI)全球指數分析，「富具女性領導力」的公司(指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人(CEO)且在董事會中有至少一位女性成員)，較一般公司高出36%的股本回報率(經統計2009年底至2015年9月平均股本回報率，前者為10.1%、後者為7.4%)，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力；2020年MSCI ACWI指數亦指出，全球董事會中女性人數不斷增加，且董事會成員全為男性之情形亦持續下降。

(二) 現況與問題

1、現況

公部門決策參與：行政院所屬各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過50%之財團法人及國營事業董監事任一性別不少於三分之一性別比例我國自2004年起由行政院人事行政總處陸續管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由

各主管機關定期填報，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，2017年起由行政院性別平等處接續追蹤。為持續提升決策參與性別比例，行政院請部會針對尚未達成三分之一性別比例者，自2019年起以2屆任期內達成為原則辦理，已達成三分之一性別比例者則應持續提升性別比例，除列為行政院性別平等重要議題，請部會研議相關措施、修正相關規定或訂定暫行特別措施，透過研訂績效指標、年度目標值及具體做法，納入各部會性別平等推動計畫(108至111年)外，另於(CEDAW)第3次國家報告結論性意見與建議25(c)追蹤辦理情形，亦作為行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之評核指標之一。

上開性別平等重要議題各部會透過改選(派)時提升女性推薦名額或男女代表相同名額，修改相關設置要點、組織章程，運用性別比例檢核表檢視成員組成，於非指定委員異動改派時，提供性別比例供首長參考，鼓勵女性參加票選委員評選，蒐集並建置女性專家學者資料庫、強化女性中高階人員培力與推薦等做法，促進決策參與性別衡平。辦理成效如下：2020年12月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占88.57%，較2018年12月底86.65%提升1.92個百分點；達成任一性別比例40%者，則占65.52%，較2018年55.61%，提升9.91個百分點。

2、問題

公部門決策參與應以推動性別平衡原則為目標，持續縮小決策權力的性別差距：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過15年，具有一定成效，惟如 CEDAW 第3次國家報告結論性意見與建議所揭示，為免三分之一性別比例成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限，宜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，政府捐助財團法人、國營事業之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有很大的進步空間；另女性內閣成員比例與三分之一性別比例原則有相當之差距。有關直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額部分，需藉由制度性保障以提升女性擔任地方民意代表之機會。

3、目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期 程與目標值)
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一) 行政院各部會所屬委員會任一性別比率達40%</p> <p>(二) 政府捐助財團及國營事業董事任一性別比例達三分之一</p> <p>二、提升私部門(全國性社會團體、農、</p>	<p>一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會任一性別比率達40%之達成率為76.47%</p> <p>達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p>	<p>一、研議相關措施或修正規定，提升性別比例。</p> <p>二、增進女性培力發展，建置人才庫。</p>	<p>一. 委員如有異動時，非當然建議推位比例相當人選名單首長遴聘，以提供女性專家學者遴聘首長注意性別比例。</p> <p>二. 委員改聘時提供女性專家學者遴聘首長注意性別比例。</p> <p>三. 定期於召開性別平等專案小組會議時，視所屬委員會之性別比例，並檢討提升之狀況，逐步達成關鍵指標。</p> <p>四. 現行目標值係以本會暨所屬機關(構)截至109年12月底為止之34</p>	<p>本會截至109年12月底止，共計34個委員會，任一性別比例未達40%計<u>14</u>個，已達計<u>20</u>個。據此擬定目標值分年度逐步達成：</p> <p>111年：64.71%</p> <p>112年：70.59%</p> <p>113年：73.53%</p> <p>114年：76.47%</p>

<p>漁、工 會及上 市櫃公 司)女 性參與 決策</p>			<p>個委員會，任一性別比例未達40%(包含未達1/3)計14個；已達任一性別比例40%計20個；達成率為58.82%。</p> <p>五.所訂之績效指標。若有新增之委員會本會將另訂其達成任一性別比率達40%之期程，不計入當年度績效指標中(績效指標滾動修正)。</p>	
---	--	--	--	--

二、院層級議題二:提升女性經濟力

(一) 重要性說明

- 1、低勞動力參與及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。透過建構性別友善職場，消除職場性別歧視與性別隔離，提升各領域及不同處境女性之勞動力參與率與經濟賦權，肯定女性勞動價值與經濟實力，使充分發揮潛能及經濟力。
- 2、我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以及增強女性經濟賦權等。「消除對

婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第11條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。CEDAW 第3次國家報告結論性意見與建議第50-57點，提出審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，並積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性，鼓勵父親請育嬰假以分擔家庭責任，另建議政府制定措施、更加努力並分配足夠資源以促進身心障礙婦女等不利處境群體女性於開放勞動市場就業。聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調承認和尊重無薪酬的護理照料和家務，給予女性獲取經濟資源的平等權利，以及提升女性對技術的運用，以增強其權能等。

(二) 現況與問題

- 1、女性平均勞動力參與率逐年微幅成長，仍低於男性15.83%：
2020年我國女性勞動力參與率達51.41%，相較於2010年女性勞動力參與率為49.89%，近10年女性勞動力參與率已上升1.52個百分點；相較於2020年男性勞動力參與率為67.24%、2010年男性勞動力參與率為66.51%，男性勞動力參與率10年上升0.73個百分點，女性勞動力參與率近10年增幅達男性2倍多，女性勞動力參與率逐年均微幅上升，惟女性勞動力參與率仍低於男性15.83%，整體女性勞動力參與率尚待努力提升。
- 2、女性勞動力參與率於25-29歲達到高峰後逐步下降，且未能止跌回升：隨女性教育程度及經濟自主意識逐漸提升，我國15歲以上女性平均勞動力參與率於2012年突破5成，惟女性勞動力參與率按年齡組別觀察，近年我國女性勞動力參與率於25-29歲為9成最高，之後受婚育等因素影響，隨年齡增加而急速下降，40-44歲約7成6，50-54歲約6成3，至55歲以上已跌至5成以下，相較於歐美、日本、南韓中高齡女性勞參率皆在6成以上，顯見我國女性勞動力早退情形，不符合當前延後退休的國際趨勢。再者，近年監測中高齡女性勞動力參與率雖有上升情形，2020年中高齡(45-64歲)女性勞動力參與率達52.33%，惟提升中高齡女性勞動參與及穩定就業仍有待努力空間。另2020

年30-39歲女性勞動力參與率增幅卻低於前3年平均增幅，該年齡區間女性是否於2020年因受 COVID-19疫情衝擊而影響勞動參與，需進一步持續觀察與促進回升。

- 3、女性因育兒照顧負擔而退出職場：依衛生福利部2019年15-64歲婦女生活狀況調查，已婚婦女曾因結婚離職者占20.9%，主要原因為「準備生育(懷孕)」；已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占22.7%，主要原因為「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿12歲兒童」。2019年已婚婦女曾因結婚或生育(懷孕)離職者，曾復職者均約占6成(結婚復職率占60.6%、生育復職率占59.9%)，4成未曾復職而退離職場。復為建構友善職場環境，我國自2009年5月起陸續將育嬰留職停薪納入社會保險，其中育嬰留職停薪津貼初次核付件數，女性從2009年24,209件增加至2020年67,926件，男性從2009年4,973件增加至2020年15,097件，10餘年間男性申請育嬰留職停薪雖有增長，但仍遠低於女性，男性申請比率從2009年約占17%，至2020年約占18.2%不到2成，成長幅度緩慢。依勞動部2020年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查，育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位(包含另謀他職及離開職場)的主要原因，女性因「家庭因素自願離開職場」占35.8%，較男性12.4%高出23.4個百分點，均顯示家庭育兒負擔仍以女性為主。因此落實性別友善職場，推動更為彈性的工作時間與地點，鼓勵男性共同分攤家庭育兒照顧，以維繫婚育年齡女性持續留任職場或重回職場為刻不容緩之要務。
- 4、職場既存的性別偏見與歧視：性別工作平等法雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。依勞動部2020年調查，受僱者仍有因性別在職場遭受不平等待遇之情形，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之3.3%最高，男性受僱者則以「工作分配」之2.5%最高；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」約占5%最高，其次為「階級」等因素；女性及男性受僱者均有因照顧家人在職場遭受到歧視或不平等待遇情形。此外，觀察2020年性別工作平等申訴案件件數統計，受理、評議或成立件數中，按類別分以性騷擾

防治申訴最多，其次為性別歧視申訴（按歧視態樣又分為性別、性傾向、性別認同），其三為工作平等措施申訴。故為保障不同性別者之就業平等，透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，為多元社會需努力之議題。

- 5、性別薪資差距女性仍低於男性約14.8%：依2020年薪資統計，我國女性平均時薪294元，為男性345元之85.2%，兩性薪資差距為14.8%，近10年我國兩性平均時薪差距由2010年17.1%下降至2020年14.8%，女性需增加工作天數由63天減少至55天。依2020年人力資源調查統計，我國女性就業於行業別主要集中於製造業、批發及零售業、教育服務業，男性就業則集中於製造業、批發及零售業、營造業；又根據薪資及生產力統計按中分類行業分，2020年製造業中，平均薪資較低的「成衣及服飾品製造業」男性與女性就業人數分別為9,108人及28,391人，女性約占76%，而平均薪資較高的「石油及煤製品製造業」男性與女性就業人數則分別為10,132人及1,383人，女性約占12%，顯示女性相對於男性仍集中於薪資較低的行業。另觀察各職業性別結構，女性多集中於服務及銷售工作人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員，男性則以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工較多，其次為服務及銷售工作人員，以及技術員及助理專業人員。由於女性及男性就業者從事不同行業或職業，亦產生薪資差異結果，尤其女性多從事較低薪行業或職業，擔任決策階層亦較男性為少。雖我國性別工作平等法已明文禁止同工不同酬，但因水平及垂直之職業性別隔離等因素，使事業單位組織內外仍存有薪資性別差距情形，故縮減性別薪資差距仍為社會各界共同努力之目標。
- 6、不利處境女性的低勞動力參與率及高失業率：依2019年性別統計，原住民族女性勞動力參與率為54.4%，高於同年全國女性(51.4%)；身心障礙女性勞動力參與率為14.7%，則明顯低於全國女性；在失業率方面，身心障礙者女性失業率(8.1%)及原住民族女性失業率(3.8%)均高於全國女性(3.6%)。故為促進不利處境女性平等參與勞動市場，其勞動權益及勞動條件保障亦為重要之課題。

三、 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含 期程與目標 值)
<p>一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。</p> <p>二、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業</p>	<p>一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。</p> <p>二、提升中高齡(45-64歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於1.5%。</p> <p>三、提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。</p> <p>四、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。</p>	<p>改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。</p>	<p>一. 以多元方式宣導同仁懷孕生育及育嬰留職停薪(含復職)相關權益事項，使有需求之同仁更能瞭解其相關權益，俾建構安心懷孕友善生養就業環境，及提升留職停薪後之復職再就任意願。</p> <p>二. 配合相關法規之修正，檢修相關法規及作業，並更新懷孕生育及</p>	<p>一. 宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項： 期程：111年至114年 衡量標準： 〔宣導人數/本會職員數〕*100% 目標值： 111年：80% 112年：85% 113年：90% 114年：95%</p>

			<p>育嬰留職停薪(含復職)權益說明事項，以健全友善職場相關制度。</p> <p>三. 為鼓勵女性投入海洋領域(海洋保育、海洋科研及海巡事務)，爰對民眾、NGO 團體、廠商或專業人士辦理相關活動時，鼓勵女性踴躍參加，藉以縮小海洋領域水平或垂直隔離現象。</p>	<p>二、每年自製宣導文宣，並運用多元方式實施宣導。</p> <p>目標值</p> <p>111年：3場次，女性參與率36%。</p> <p>112年：3場次，女性參與率37%。</p> <p>113年：4場次，女性參與率38%。</p> <p>114年：4場次，女性參與率40%。</p>
--	--	--	--	---

三、院層級議題三:消除性別刻板印象、偏見與歧視

(一) 重要性說明

1、性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的

概化看法或先入之見。當性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。無論是明顯的敵意（例如認為女性是非理性的）、或是看似溫和的（例如認為女性即照顧者），有害的刻板印象都會使不平等持續存在，例如：將女性視為照顧者的傳統觀點意味著照顧孩子的責任通常只落在女性身上。此外，性別刻板印象與其他刻板印象相互交織，對某些性別群體產生了不成比例的負面影響，例如原住民族女性、身心障礙女性、新移民女性、高齡女性、多元性別及多元家庭等。性別刻板印象將個別女性或男性的特徵或角色歸因於其所屬社會群體，但當性別刻板印象導致人權或基本權利的侵害，即是錯誤的偏見。錯誤的性別刻板印象與偏見是性別歧視的常見原因，它是導致一連串基本權利（健康權、教育權、婚姻和家庭關係權、工作權、言論自由權、行動自由權、政治參與和代表權、有效司法救濟和免於基於性別的暴力）遭受侵害的因素¹。

- 2、我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍含括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第5條也指出，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。此外，我國 CEDAW 第3次國家報告審查委員會結論性意見與建議第26、27點提出，女性及其社會家庭角色的刻板態度仍持續存在，導致女性在許多領域中仍處弱勢，並導致女性遭受廣泛基於性別的暴力，應有系統性及全面性的計畫，解決各種形式的性別刻板印象及其導致的歧視。聯合國永續發展目標(SDGs)目標5亦將「在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視」列為首要的細項目標。

(二) 現況與問題

- 1、媒體及數位/網路社群迭有強化性別刻板印象與偏見之內容與

¹引自聯合國人權事務高級專員辦事處 (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 縮寫為 OHCHR) 對性別刻板印象之定義，網址：<https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx> (瀏覽日期：2021年7月19日)。

言論

- (1) 近年電子媒體、新媒體、自媒體及各種網路社群蓬勃發展，競爭日熾。各種媒體迭有將「創意」扭曲為操弄性別偏見的符號，製作及播送性別刻板印象與偏見之內容與廣告，包括對傳統「男主外、女主內」、「男尊女卑」、「男陽剛、女陰柔」的宣揚、對不同族裔族群的標籤化、對多元性別者的窺密、性別暴力事件之報導失焦等。網路社群則常有性別歧視之言論聚集，鞏固或激化性別偏見，成為推動性別平等、消除性別暴力之阻力²。
- (2) 目前相關政策法令雖有要求廣電媒體應避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象，應以正面、積極、多元的方式呈現性別角色，然前述現象仍屢見不鮮，且許多網路媒體及社群之言論仍處執法之灰色地帶，有待完善相關規範、推動民眾數位及媒體素養教育、媒體自律與民間團體倡議，以改善媒體及數位/網路文化。

(三) 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含 期程與目標 值)
一、消除性別刻板印象、偏見與歧視 二、促進民眾對多元性別及多	一、民眾之性別平等觀念提高4% ³ 。 二、有偶(含同居)女性之配偶含同居人之平均每日無酬照	鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	一. 以多元方式自製對外宣導消除性別刻板印象、偏見與歧視之宣導文宣。 二. 本會及所屬機關製	一. 本機關及所屬機關(構)年度提報之性別平等宣導文宣件數(訂於每年第一次性別平等專案小組提出該年度文宣製作

²數位/網路性別暴力之現況及問題、目標、關鍵績效指標及策略等，請參見院層級議題(四)防治數位/網路性別暴力。

³本院2021年「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數較2020年增加1.6分，增幅為2.12%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為4%。

<p>元家庭（含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養）之認識與接受度。</p>	<p>顧時間由1.48小時提升至1.83小時⁴。</p> <p>三、高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至29.33%⁵。</p> <p>四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%⁶。</p>		<p>播具性別意識推廣之文宣，對外正式發布前，依規先行提送本會性別平等工作小組檢視並完成修正，藉以確保宣導品未涉及性別刻板印象再製。</p> <p>三、參照「廣電媒體製播性別議題內容指導原則」，編制「海洋委員會媒</p>	<p>期程與計畫):</p> <p>111年:5項 112年:5項 113年:6項 114年:6項</p> <p>二. 本機關及所屬機關(構)年度發布對外推廣多元化文宣(非性平主題)前, 先行以「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」, 確保無涉及性別刻板印象再製。每年目標值如下:</p> <p>111年:3項 112年:4項 113年:5項</p>
---	--	--	--	--

⁴本項關鍵績效指標之訂定係參考2016年「婦女婚育與就業調查報告」之「15歲以上有偶(同居)女性之丈夫(同居人)每日無酬照顧時間」1.13小時及2019年「婦女生活狀況調查報告」之「婦女配偶(同居伴侶)平均每日從事無酬照顧時間」1.48小時增幅0.35小時訂定。

⁵2019學年度高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例為25.03% (女性 STEM 畢業生/全體 STEM 畢業生)。因2016年之前統計領域別定義有變動, 爰參考近3年(2017~2019年)設定關鍵績效指標目標值。2017~2019年女性比例之增減比率為+0.29%、+1.07%、+1.23%, 年平均增減比率為+0.86%。2025年底預計產出2024學年度統計, 爰將關鍵績效指標目標值設定為25.03%+0.86%*5=29.33%。

⁶本院2021年「性別平等觀念民意調查」之「同性戀觀念」及「跨性別觀念」平均分數較2020年增加0.8分, 增幅為1.13%。考量題目不變下, 未來增幅將趨緩, 爰訂定為4%。

			<p>體製播涉及性別相關內容檢核表」，並於本會及所屬機關(構)對外宣導文宣或影片發布前，以此檢核表作為檢視，確保影片媒材符合性別平等精神。</p>	114年:6項
--	--	--	---	---------

二、部會層級議題

(一) 促進各性別參與海洋事務

1. 重要性

傳統的性別角色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，都明顯屬於少數，應積極培養女性環境領域人才，以落實性別平等政策綱領「環境能源與科技」之重要工作。海洋事務多與環境相關領域連結，為使海洋事務發展能兼顧各性別之需求，應積極促進女性參與海洋事務。

2. 現況與問題

海洋業務相關人才之教育培訓主要係分布於大專院校男性較多之理工科學門，統計109年度海洋相關學系大學部學生男女比例，男性占66%，其中工程、製造及營建領域部分，男性比例更高達79%，致使相關政府部門及產業有可能存在職業性

別隔離之現象，對於如何培訓海洋領域女性人才，以均衡各性別發展，為亟待處理之議題。

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
鼓勵及支持女性參與海洋領域研究案等	各年度補助大專校院學生專題研究計畫補助女性學生比例。 期程： 111至114年 衡量標準： [核定女性受補助者之案件數/當年度核定補助案件數]*100% 目標值： 111年：20% 112年：20% 113年：25% 114年：25%	1、鼓勵各性別之大專院校學生踴躍參與海洋領域事務及研究案等，並經由機關網站進行宣導。 2、提升女性從事海洋領域研究之參與意願。	鼓勵各性別大專生參與海洋研究，期藉由不同性別思維激發新觀點。

(二) 將性別觀點融入海洋業務

1. 重要性

推動性別平等政策綱領、性別主流化，讓各性別均能公平合理地取得與享有社會資源與參與公共事務的機會，以反映其多元的需求和意見。

2. 現況與問題

本會111年度至114年度目標在於強化同仁如何運用主流化工具策略在執行新業務中融入性別觀點，並將其制度化，以建立未來推動性別平等業務的良好基礎。考量110年度本會性別主流化參訓率達94%，據此以每年度逐步提升參訓率方式訂定目標值，並於114年達96%。另針對性別意識融入業務推展面向，以逐年精進性別影響評估及性別統計與分析之件數及品質為策略，訂定合理性之目標值。

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
對同仁全面進行性別主流化課程，培養性別敏感度	性別主流化訓練參訓率(%) 期程： 111至114年 衡量標準： [本機關及所屬機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數 / 本機關及所屬機關職員總數] × 100% 目標值： 111年：95% 112年：95% 113年：96% 114年：96%	藉由自辦教育訓練或薦送教育訓練，使公務人員積極配合參加性別主流化相關實體或數位課程，並獲得至少2小時以上學習時數。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年至少自辦1場性別主流化課程(含性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估、性別意識培力及性別平等機制等課程)。 2. 配合行政院人事行政總處辦理性別主流化課程。
將性別意識融入業務推展規劃	除中長程個案計畫及法案外之其他案件辦理性別影響評估案件數 期程： 111至114年 衡量標準： 本機關及所屬機關年度提報之除中長程個案計畫及法案外之其他案件辦理性別影響評估案件數 目標值： 111年：2件	提升性別影響評估辦理品質	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本會中長程個案計畫依「行政院所屬各機關性別影響評估編審作業注意事項」辦理性別影響評估作業。 2. 為提升同仁辦理性別影響評估之品質，定期辦理相關訓練。 3. 於本會公務統計資料納入男、女性之類別，以作為未來業務推展之參考。

	112年：2件 113年：3件 114年：3件		
落實性別統計與分析	<p>期程： 111至114年</p> <p>性別統計衡量標準： 本機關及所屬機關(構)每年新增國內/國外之性別統計資料，並運用於業務推展</p> <p>目標值： 111年：1件 112年：1件 113年：1件 114年：1件</p> <p>性別分析衡量標準： 本機關及所屬機關年度提報性別分析資料，並運用於業務推展</p> <p>目標值： 111年：3件 112年：3件 113年：4件 114年：4件</p>	加強運用性別統計及分析資料	<p>註：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性別統計係藉由數字適切反應出不同性別在各個政策上的處境與狀況，提供本會業務推展之參考。 2. 性別分析係以性別統計資料所呈現的不同性別者地位、狀態、角色、責任差異，及使用與支配資源的情況做為基礎，進一步運用質化與量化研究方式，從性別的觀點來分析造成性別不平等的背後原因，俾供規劃對策，縮小性別落差或滿足不同性別之需求。

(三) 打造本會性別友善環境

1. 重要性

性別平等政策綱領「環境、能源與科技篇」及「就業經濟與環境」，強調提供性別友善設備(硬體面)及措施(軟體面)的重要性；又學者 Kanter 曾提出「聚光燈下的生活」性別少數觀

注的壓力，為照顧少數性別在職場健康發展，營造性別友善環境為本會須處理之重要議題。

2. 現況與問題

本會及所屬機關主官（管）多以男性為主，且人力組成亦以男性比率較高，職場文化環境較為陽剛，相關硬體設施與管理措施應適當顧及女性同仁之特性與需求。另如何確保多元性別者之處境不受歧視、霸凌以及相關權益保障，如何強化支持系統，係亟待解決問題。考量110年度本會及所屬機關公務人員員工協助方案服務宣導率達90%，據此以每年度逐步提升宣導率方式訂定目標值，並於114年達96%。

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
建立女性支持網絡及促進多元性別友善環境	<p>本會及所屬機關公務人員員工協助方案服務宣導率（諮商、專題演講及工作坊）。</p> <p>期程： 111至114年</p> <p>衡量標準： 1. 宣導率 [宣導人數/本會職員數]*100%</p> <p>目標值： 111年：95% 112年：95% 113年：96% 114年：96%</p> <p>2. 提供服務項目依員工需求調查結果，規劃辦理相關研習</p>	<p>1. 藉由員工協助方案機制，協助女性及多元性別之同仁適應本會男性同仁比率偏高之工作環境，並提供諮詢轉介服務，使其有適當管道進行諮商。</p> <p>2. 規劃辦理員工需求調查措施，瞭解不同性別同仁之需求，作為修訂員工協助方案計畫及提供相關措施之參考，以促進職場性別平等。</p>	<p>1. 訂定員工協助方案實施計畫，每年定期辦理宣導。</p> <p>2. 辦理員工需求調查，如涉性別議題，則依其需求研擬相關措施。</p>

	<p>或提供服務措施。</p> <p>目標值：</p> <p>111年：3項</p> <p>112年：3項</p> <p>113年：4項</p> <p>114年：4項</p>		
<p>加強宣導及強化性別平等友善職場措施</p>	<p>宣導相關性別平等友善職場措施</p> <p>期程：</p> <p>111至114年</p> <p>衡量標準：</p> <p>1. 懷孕或育嬰等相關資訊宣導率</p> <p>[宣導人數/本會懷孕或育嬰(3足歲以下子女)職員數]*100%</p> <p>目標值：</p> <p>111年：100%</p> <p>112年：100%</p> <p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p> <p>2. 性別平等友善職場措施訊息宣導率</p> <p>[宣導人數/本會職員數]*100%</p> <p>目標值：</p> <p>111年：90%</p> <p>112年：90%</p> <p>113年：91%</p> <p>114年：91%</p> <p>3. 新進同仁宣導率</p>	<p>1. 依性別工作平等法法定性別平等措施規定，為瞭解本會及所屬各機關(構)法定性別友善事項之落實情形，規劃辦理性別工作平等意識調查措施，瞭解同仁職場性別意識程度與相關需求，作為未來擬訂及宣導性別平等友善措施之參考，以促進職場性別平等。</p> <p>2. 主動協助懷孕或育嬰之同仁知悉其請假或留停相關權益，並提供「本會性別平等職場權益措施簡表」，使同仁更能瞭解並合理使用相關假別、育嬰留職停薪、請領生活津貼及公保相關補助等權益項目。</p> <p>3. 以多元方式宣導本會所規劃之性別平等友善職場</p>	<p>1. 每年辦理性別友善調查一次，作為性別職場友善措施依據，調查本會及所屬各機關(構)落實情形，相關項目如下：</p> <p>(1) 生理假、育嬰留職停薪、產假等權益瞭解程度及其申請核准比例、申辦流程工作日之合理性。</p> <p>(2) 是否給予哺乳時間且視為工作時間。</p> <p>(3) 托兒設施規劃、或增加合作機構之需求，以提供員工子女更多托育優惠措施。</p> <p>2. 設計「本會性別平等職場權益措施簡表」(含產前假、娩假、陪產假、育嬰留停及</p>

	<p>[宣導人數/本會新進人員數]*100%</p> <p>目標值：</p> <p>111年：100%</p> <p>112年：100%</p> <p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p>	<p>措施訊息(如托育、托老)，並鼓勵同仁多加利用。</p> <p>4. 另於新進同仁報到時主動宣導員工協助方案並提供協助，營造友善職場。</p>	<p>請領補助等相關規定)，主動告知懷孕同仁相關權益事項。</p> <p>3. 提供員工托兒及托老相關機構諮詢服務，並以內網公告、電子郵件、各活動場合等方式加強宣導。</p> <p>4. 規劃新進人員共通性教育訓練課程，並將員工協助方案納入宣導，俾使新進同仁加速融入本會，營造友善職場。</p>
--	--	---	---

壹、考核及獎勵

本會對於執行本執行計畫著有績效人員，從優獎勵。

貳、附件

本會各單位及所屬機關(構)辦理性別平等業務分工表。

本會各單位及各署研究院辦理性別平等業務分工表

1101115

項次	辦理項目	主(協)辦單位	備註
1	本會性別平等推動計畫之擬定與修正	綜合規劃處 (本會各單位及各署研究院)	
2	遴聘本會性別平等專案小組委員	綜合規劃處	
3	召開本會性別平等專案小組會議	綜合規劃處	
4	綜整各單位辦理性別平等業務之成果	綜合規劃處	
5	管制各單位關鍵績效指標之達成情形	綜合規劃處	
6	撰擬本會年度性別平等成果報告	綜合規劃處 (本會各單位及各署研究院)	
7	提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	本會各單位及各署研究院	關鍵績效指標
8	已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例至40%	本會各單位及各署研究院	關鍵績效指標
9	完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。	本會各單位及各署研究院	關鍵績效指標
10	辦理海洋領域各性別人才培訓或宣導工作	本會各單位及各署研究院	關鍵績效指標
11	向民間私部門辦理性別平等課程或辦理性別平等宣導活動	本會各署研究院	關鍵績效指標
12	自製且對外宣導多樣性平主題，內容須符合性平意識。	本會各單位及各署研究院	關鍵績效指標
13	鼓勵及支持女性參與海洋領域專題講座、國際交流及研究案等	本會各單位及各署研究院	關鍵績效指標
14	管制本會及所屬機關(構)性別主流化訓練參訓率	人事處 (各署研究院)	關鍵績效指標
15	除中長程個案計畫及法案外之其他案件辦理性別影響評估	本會各單位及各署研究院	關鍵績效指標
16	落實性別統計與分析	本會各署研究院	關鍵績效指標
17	推動本會及所屬機關(構)員工協助方案	人事處 (各署研究院)	關鍵績效指標
18	設計「本會性別平等職場權益措施簡表」(含產前假、娩假、陪產假、育嬰留停及請領補助等相關規定)供懷孕或育嬰同仁參考，以提升其瞭解程度	人事處	關鍵績效指標

19	提供員工托兒及托老優惠措施參考運用	人事處	關鍵績效指標
20	綜整本會及所屬機關（構）性別平等相關預算	主計處	
21	將臨時托育空間需求等性別友善設施納入本會未來新建廳舍空間規劃	秘書室	
22	擬定性別平等推動計畫	本會各署研究院	