

海洋委員會112年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一)促進公私部門決策參與之性別平等

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)	績效指標達成情形及 年度成果
<p>一、促進 公部門決 策參與性 別平等 (一)行政 院各部會 所屬委員 會委員任 一性別比 率達40%</p> <p>(二)政府 捐助財團 法人及國 營事業董 監事任一 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、漁、 工會及上 市櫃公司) 女性參與 決策</p>	<p>一、機關(包含 二級與三 級機關)所 屬委員會 委員任一 性別比率 達40%之達 成率為75%</p> <p>達成率=(任一性 別比率達40%之 機關所屬委員 會總數/機關所屬委 員會總數)*100%</p>	<p>一、研議相關 措施或修 正相關規 定,提升 性別比 例。</p> <p>二、增進女性 培力與發 展,建置 人才資料 庫。</p>	<p>一. 委員如有異動 時,非當然委員 部分建議承辦單 位推薦男女比例 相當之人選名單 供首長遴聘,以 提升性別比率。</p> <p>二. 委員改聘時提供 足夠之專家學者 供首長遴聘參 考,並建請首長 留意性別比例。</p> <p>三. 定期於召開性別 平等專案小組委 員會議時,檢視 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 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</p>	<p>本會截至111年 12月底止,共 計38個委員 會,其中依據 「事業單位勞 工退休準備金 監督委員會組 織準則」所設 立之二項委員 會,委員組成 僅3人,屬特殊 情形,無法達 成任一性別比 達40%之目標, 爰本項計算母 數以36為之。 另為積極促進 決策參與之性 別平等,擬定 目標值分年度 逐步達成: 111年:64.71% 112年:88.89% 113年:94.44% 114年:97.22%</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>1. 任一性別比例達 三分之一以上: 本會38個委員會 中,僅「國家海 洋研究院勞工退 休準備金監督委 員會」女性委員 比例為100%,未 符合委員任一性 別比例達三分之 一以上之規定。</p> <p>2. 任一性別比率達 40%:本會36個 委員會中,「海 洋委員會性別平 等專案小組」及 「海洋委員會採 購稽核小組」屬 於達1/3比例, 而未達40%者, 爰本項目標值為 94.44%(詳如附 表),已達112年 目標。</p>

			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)。	
--	--	--	--	--

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項。本項議題之績效指標均已完成。

(二)提升女性經濟力

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)	績效指標達成情形及年度成果
<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>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>二、每年自製宣導文宣，並運用多元方式實施宣導。 目標值 111年：3場次，女性參與率36%。 112年：女性參與率37%。 113年：女性參與率38%。 114年：女性參與率40%。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>《宣導育嬰留職停後復職權益事項》</p> <p>1. 本會人事處： (1) 112年本會申請育嬰留職停薪(含復職)人數累計4員(男性3人、女性1人)，為保障同仁權益，本會以電話、電子郵件、人事服務電子報、主管會報等多元方式，宣導育嬰留職停薪及回職復薪相關權益事項，宣導率100%。 (2) 對於懷孕及育有3歲以下孩童之同仁，提供彈性工時之申請，112年共計13人申請(男5人、女8人)。 (3) 簽訂優惠幼兒園及課後照顧中心，共計4家，</p>

				<p>提供同仁幼托照顧支持。</p> <p>2. 海巡署：</p> <p>(1) 海巡署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，並繕製簡明表，俾利同仁瞭解相關權益事項，且公布於內網公告育嬰留職停薪人員知悉，宣導率達100%。</p> <p>(2) 海巡署於4月7日函發放寬該署及所屬機關(構)人員有養育未足3歲以下子女需求者請(輪)調之任職年限及免予輪調條件規定，藉以營造友善就業環境，提高婚育同仁續留職場意願，宣導率達100%。</p> <p>3. 海保署：</p> <p>(1) 針對宣導育嬰留職停薪後復職相關權益與性友善職場措施事項，112年海保署現有職員數129人(含職務代理人)，宣導人數129員，宣導率達100%。</p> <p>(2) 海保署針對112年度育嬰留職停薪之同仁(共7員，男性1員及女性6員)，以電子郵件寄送並輔以電話說明方</p>
--	--	--	--	---

					<p>式，加強宣導其復職後之休假天數、年終獎金、考績種類及獎金等權益事項，以建構友善職場。</p> <p>(3) 製作友善職場假別福利一覽表寄予全體同仁周知，並置於該署人事室共用區，內容包含產前假、娩假、陪產檢假、生育給付(補助)等項目，並透過各項會議實體宣導，宣導率達100%。</p> <p>4. 國海院：</p> <p>(1) 製作「國家海洋研究院申請育嬰留職停薪人員相關權益說明」置於該院共槽，內容包含產前假、娩假、陪產檢假、生育給付(補助)等項目，並透過電子郵件、院務會議等方式加強宣導，以多元方式提供同仁參閱，宣導率達100%。</p> <p>(2) 遇有同仁懷孕時，亦針對其懷孕期間、育嬰留職停薪或上班後有親自哺乳需求者，分別提供有關育嬰留職停薪津貼申請、彈性上班時間及哺乳時間等相關權益事項詳加說明，</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>俾利同仁瞭解運用。</p> <p>本會暨所屬機關(構)宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項宣導率皆達100%，已達112年目標。</p> <p>《運用多元方式實施宣導》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本會於6月8日至10日假高雄流行音樂中心辦理國家海洋日系列活動，本會綜合規劃處於海洋主題展中設置「性平小學堂」，向民眾宣傳性平觀念，鼓勵女性踴躍參加海洋事務，活動參與人數約2,000人，女性參與率約50%。 2. 本會與高雄巿立圖書館於8月19日至10月8日共同辦理「最小的海洋」性別推廣活動，包含「性別地景走讀」與「性別身體書寫」共6場次活動，分別帶領青少年至高雄巿相關性別地景，講解不同女性在各時代的活動身影，分享如何以性別眼光進行地景書寫，並透過4位作家從文學作品所觸發的感官經驗，思考並創作與性別身體之
--	--	--	--	---

					<p>長期關係，引導民眾嘗試從性別角度書寫相關的新詩或散文作品，總計參與人數143人(男性49人、女性94人)，女性參與率66%。</p> <p>3. 海巡署所屬各機關以多元方式，透過人才招募、海洋體驗營等各種活動鼓勵女性人員投入海洋領域，112年總計辦理258場次(活動內容如附錄1)，整體女性參與率約57%。</p> <p>4. 海巡署北部分署積極辦理多元管道人力進用措施，針對志願再入營部分，特別宣導女性退伍人員填具服後備役志願書，申請再入營，112年1至10月辦理再入營審查作業，國防部後備單位計推薦45員(男39員、女6員)甄選，經審查錄取任職23員，其中女性5員申請(前述6員女性甄選，1員未通過軍醫單位精神勾稽查核)，全數通過審查成功任職。</p> <p>5. 海保署112年聘用及約僱海洋保育巡查員報考人數20人，其中女性佔5人(25%)，錄</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>取4人中係有1位女性巡查員(25%)，且該名女性巡查員為66年次，符合提升中高齡(45-64歲)女性勞動參與率。總計現任海洋保育巡查員女性參與率為45.95%。</p> <p>6. 國海院11月3日及11月8日舉辦2場次「性平電影院-芭比(BARBIE)」，以幽默的方式來表達社會上典型的性別刻板印象與道德價值、身分認同及文化衝突，並邀請影評人林杏鴻會後座談性別角色轉換及性別價值觀，本次參與者167位，海洋委員會及所屬單位同仁150位、一般民眾17位參加，整體女性參與61%。</p> <p>本會暨所屬機關(構)運用多元方式實施宣導性平之各項活動中，女性參與率為56%，已達112年目標。</p>
--	--	--	--	--	--

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共2項、達成項數2項，本項議題之績效指標均已完成。

(三)消除性別刻板印象、偏見與歧視

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)	績效指標達成情形及年度成果
一、消除性別刻板	一、民眾之性別平等觀	鼓勵及促進媒體製播具	一、以多元方式自製對外宣導消除性	一、本機關及所屬機關	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成

<p>印象、偏見與歧視</p> <p>二、促進民眾對多元性別及多元家庭（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>念提高4%。</p> <p>二、有偶（含同居）女性之配偶含同居人之平均每日無酬照顧時間由1.48小時提升至1.83小時。</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%。</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%。</p>	<p>性別平等觀點的內容。</p>	<p>別刻板印象、偏見與歧視之宣導文宣。</p> <p>二、本會及所屬機關製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>	<p>（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：100% 113年：100% 114年：100%</p>	<p>《自製宣導文宣》</p> <p>1. 本會秘書室：112年度透過FB粉絲專頁製作兩則宣導文案，成效卓著。說明如下：</p> <p>(1) 「救人都不分男女老少了，職業更不該分男女！也許貴人就在你身邊」貼文於112年2月4日發布，貼文心情、留言和分享為329次，觸及總人數為6,725人次。</p> <p>(2) 「每個女孩不應只做今天的主角性別平等更不該只是喊喊口號」貼文於112年3月8日發布，貼文心情、留言和分享為81次，觸及總人數為3,014人次。</p> <p>2. 海巡署：</p> <p>(1) 於112年2月22日及5月25日製作「任何角色都尊重、平等友善皆相同」及CDEAW公約第11條針對消除對婦女歧視製作「海巡職場不歧視、婚育工作皆無慮」等2項文宣，並報送本會性別平等專案小組審查。</p> <p>(2) 宣導自製「眾生」微電影，結合電影熱潮製作「關於我和CEDAW變成家人的那件事」貼文，於「藍色國土」粉</p>
--	--	-------------------	---	--	--

				<p>絲專頁刊載，藉以對外宣導消除性別刻板印象、消除偏見與歧視。</p> <p>(3) 112年6月27日辦理7月份少校階晉任典禮，總計晉任人員計有10人，其中女性計有6人，晉任比率達60%，期能從升遷制度開始鼓勵女性同仁於各個階層都能踴躍參與各項海洋領域工作，並製作貼文刊登於海巡署長室 Coast Guard，宣導該署海巡女力崛起，破除職場性別刻板印象。</p> <p>(4) 撰寫「尋找、探索自我～從媽的多重宇宙看見性別刻板印象的內闕與對立」專文，並結合CEDAW 條文宣導，刊登於海巡季刊116期(6月號)，落實推展海巡對外宣導性別平等工作。</p> <p>3. 海保署</p> <p>(1) 於海洋漫波海洋保育季刊第15期刊物，特別介紹「海女文化」，展現女性對於海洋工作、事務、文化的貢獻與重要性，以及女性是整個社會不可或缺的重要人力資源。</p> <p>(2) 於母親節以海豚為意象，於海保署臉書粉絲專頁發布祝全天下媽媽母親節快樂之貼文，感謝</p>
--	--	--	--	---

				<p>女性在海洋領域的貢獻。</p> <p>(3)於海洋漫波海洋保育季刊第18期刊物，特別收錄「看見女性真能力-扎根海洋永續力」篇章，介紹我國響應國際潮流，近年積極推動海洋相關性別平等之策略，同時強調性別平權在海洋事務中的重要角色。</p> <p>4. 國海院：於3月8日國際婦女節，在臉書宣傳女性海洋科學家執行工作之實際狀況，以消除對外歧視與偏見。</p> <p>本會暨所屬機關(構)性別平等宣導文宣計11項，已達112年目標。</p> <p>《媒體製播涉及性別相關內容檢核》</p> <p>本會暨所屬112年總計製作37支對外發布影片，皆依據「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」進行檢核，達成度100%，已達112年目標。各支影片內容說明如附錄2。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共2項、達成項數2項。本項議題之績效指標均已完成。

二、部會層級議題

(一) 促進各性別參與海洋事務

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
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：25% 113年：30% 114年：37.5%	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 本會112年補助大專校院學生專題研究計畫共25案，其中女性學生13案，核定比例為52%，已達112年目標。

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項，本項議題之績效指標均已完成。

(二) 將性別觀點融入海洋業務

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
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〕 x100% 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。	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 本會暨所屬112年性別主流化訓練參訓率為98.77%，各機關參訓率分述如下： 1. 本會人事處：本會同仁參加實體或數位性別主流化相關訓練課程2小時以上者之參訓率為100% (應參訓116員，已完成116員)。 2. 海巡署：該署及所屬性別主流化訓練獲得2小時以上學習時數之參訓率為99.94%(應參

				<p>訓3,167員，已完成3,165員)。</p> <p>3. 海保署：該署同仁參加實體或數位性別主流化相關訓練課程2小時以上者之參訓率為95.12% (應參訓123員，已完成117員)。</p> <p>4. 國海院：該院參加性別主流化相關課程，並獲得至少2小時以上數位學習時數者之參訓率為100%(應參訓82員，已完成82員)。</p>
將性別意識融入業務推展規劃	<p>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</p> <p>期程：111至114年</p> <p>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</p> <p>目標值： 111年：2件 112年：2件 113年：3件 114年：3件</p>	提升性別影響評估辦理品質	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>本會綜合規劃處擬於113年分別執行「海洋政策研析委託專業服務案」與「2025國家海洋政策白皮書編修計畫」之兩項委辦計畫，為期將性別意識融入業務推展規劃，於海洋政策領域反映不同性別之需求和觀點，已於112年12月辦理性別影響評估作業，並請性別平等專家學者審視確認。</p>
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)每年度新增國內/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>	加強運用性別統計及分析資料	<p>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。</p> <p>3、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</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>《性別統計》</p> <p>1. 本會人事處新增本會「申請育嬰留職停薪」、「申請彈性工時」、「性別主流化暨 CEDAW 教育訓練」3項性別統計資料。</p> <p>2. 海巡署新增「查獲失聯移工」1項性別統計。</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>		<p>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。</p>	<p>3. 國海院新增「國際交流與外賓接待」、「自行研究計畫統計表」與「參加性別主流化及CEDAW教育訓練人數統計」3項性別統計資料。</p> <p>《性別分析》</p> <p>1. 本會海域安全處於112年1月13日至1月19日以不記名方式之線上問卷調查本會在職同仁，針對本會111年全年度防疫政策之性別影響情形，進行「海洋委員會111年度推動Covid-19防疫工作—有關居家辦公(家庭照護)之性別影響問卷研究報告」，總計回收問卷132份，進行統計分析與顯著性差異檢定；前揭分析報告於4月20日完成。</p> <p>2. 為促進亞太區域女性進入環境及科技領域，縮減性別落差，本會國際發展處特別辦理「亞太經濟合作(APEC)提倡女性於海洋科學扮演角色以促進海洋永續治理」計畫，針對亞太地區的海洋科學女性職涯回收132問卷及進行6場深度訪談，並於112年3月16日在臺辦理研討會乙場次，並產出「APEC女性參與海洋科學報告」。</p> <p>3. 海巡署偵防分署以</p>
--	--	--	---	---

				<p>「落實兩公約人權保障—淺談外勤人員性別比例」報告為題，摘要說明偵防分署內外勤人員概況、女性查緝員偏低因素探討、增加女性偵查員作為、結論與建議等，已於12月完成。</p> <p>4. 國海院辦理「國家海洋研究院112年性平電影院暨映後座談會-芭比性別意識問卷分析」性別分析報告，摘要說明分別從「兩性平權意識」、「多元性別意識」、「性平知識學堂」及「映後學習觀賞」等基礎思維擬定調查問卷，俾利未來該院推展性別平等業務之方向與規劃。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共4項、達成項數4項。本項議題之績效指標均已完成。

(三) 打造本會性別友善環境

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度 成果
建立女性支持網絡及促進多元性別友善環境	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)。期程：111至114年 衡量標準： 1. 宣導率 [宣導人數/本會職員數]*100%	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。	1、訂定員工協助方案實施計畫，每年定期辦理宣導。 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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 《依員工需求辦理相關研習或提供服務措施》 1. 本會人事處： (1)於1月17日止針對本會同仁以無記名方式辦理「111年度推

	<p>目標值： 111年：95%</p> <p>【112修正】</p> <p>本會及所屬機關（構）提供公務人員員工協助方案服務（諮商、專題演講及工作坊），並進行整體滿意度調查。</p> <p>期程： 112至114年</p> <p>衡量標準：</p> <p>1. 依員工需求調查結果提供服務項目，規劃辦理相關研習或提供服務措施</p> <p>目標值： 111年：3項 112年：3項 113年：4項 114年：4項</p> <p>2. 進行整體滿意度調查</p> <p>[填達滿意以上人數 / 問卷填答人數]*100%</p> <p>目標值： 112年：88% 113年：90% 114年：92%</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>動員工協助方案滿意度暨112年度需求問卷調查表」，共收集90份問卷(女性41份及男性49份)，作為本會辦理相關訓練及制定福利措施之參考。</p> <p>(2)112年同仁在 EAP 需求，分別為：</p> <p>A. 工作面：以職涯發展及退休生涯規劃、正念減壓課程為最高。</p> <p>B. 健康面：以健康飲食、營養及心靈饗宴課程最高。</p> <p>C. 生活面：以公務專業需求法律諮詢服務、投資規劃課程為最高。</p> <p>(3)112年本會辦理心理諮商、理財、抒壓、芳療及中醫保健等11項友善職場服務措施，共計826人次參與。</p> <p>2. 海巡署：</p> <p>(1)完成112年度需求調查，總計填答人數338人，除對同仁進行需求調查外，亦針對身障同仁完成需求調查。問卷結果顯示同仁需求以工作方面「工作生活與平衡」占36.9%；生活方面「財務諮詢」占55.1%；健康方面「心理健康」占53.3%；友善職場服務方面「管理面」占58.6%；身心障礙部分則以工作方面「工作適應問題」占</p>
--	---	---	--	--

				<p>62.5%；生活方面「無障礙設施之維持或改善等服務」占62.5%；健康方面「醫療層面」占100%。</p> <p>(2) 針對上述需求據以擬定112年EAP員工協助方案推動措施，並依目標值辦理9項研習，總計651人參與。</p> <p>海保署：</p> <p>(1) 6月29日邀請中國人壽針對承辦行政院人事行政總處「闔家安康2.0」保險辦理說明會，並宣導衛福部「長照2.0」相關服務內容，以提供保險、長照相關資訊，滿足同仁需求，參加人數計15人。</p> <p>(2) 8月28日辦理112年度專書閱讀推廣計畫-讀書分享會暨員工協助方案(EAP)宣導，除帶動同仁閱讀風氣外，並以提升海保署同仁互相交流、共讀習慣；另宣導友善職場措施及人事室為海保署新手爸媽所成立通訊軟體社群，分享各式嬰幼兒照護資訊交流，參加人數共計13人。</p> <p>3. 國海院：</p> <p>(1) 為了解本院同仁在婚生養育等面向最需要之講座、活動或協助，於4月間辦理員工協助方案需</p>
--	--	--	--	---

				<p>求調查，經同仁填寫並回收56份，回收率69.14%(本院職員、技工、工友及聘用人員合計81人)，並根據回收問卷分析結果辦理相關業務。</p> <p>(2)針對上述調查擬定112年員工協助措施，並依目標值辦理4項研習，總計106人參與。</p> <p>本會及所屬機關(構)提供公務人員員工協助方案服務計26項，已達112年目標。各項執行情形請參閱附錄3。</p> <p>《滿意度調查》</p> <p>1. 本會人事處：</p> <p>(1)辦理「111年度推動員工協助方案滿意度暨112年度需求問卷調查」，經調查分析111年滿意度調查便利性97.8%感到滿意，紓解困境方面94.5%感到滿意，整體協助96.6%感到滿意。</p> <p>(2)112年度員工協助方案滿意度問卷調查，問卷填答率為52.8%，整體滿意度達92.4%，知悉率達74.86%。</p> <p>2. 海巡署：海巡署上述9項服務措施進行滿意度調查，滿意度為100%。</p> <p>3. 海保署：為瞭解同仁對於111年度「EAP員工協助方案」推動滿意度及112年度員工協助方</p>
--	--	--	--	---

				<p>案服務需求，以問卷對同仁進行調查，整體滿意度為93%。</p> <p>4. 國海院：辦理員工協助方案「心靈紓壓禪繞畫」等4項講座及手作課程，課程整體滿意度均達為80%以上。</p> <p>本大項本會暨所屬機關(構)各整體滿意度為92.4%，已達112年目標。</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 期程：111至114年 衡量標準： 1、懷孕或育嬰等相關資訊宣導率 [宣導人數/本會懷孕或育嬰(3足歲以下子女)職員數]*100% 目標值： 111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100% 2、性別平等友善職場措施訊息宣導率 [宣導人數/本會職員數]*100% 目標值： 111年：90% 112年：100% 113年：100% 114年：100% 3、新進同仁宣導率 [宣導人數/本會新進人員數]*100% 目標值： 111年：100%</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>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： (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。 (2) 是否給予哺乳時間且視為工作時間。 (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>■達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>《懷孕或育嬰等相關資訊宣導率》 本會暨所屬機關(構)針對懷孕或育嬰相關資訊宣導率已達100%。</p> <p>《性別平等友善職場措施訊息宣導率》 本會暨所屬機關(構)性別友善等相關資訊宣導率均達100%。</p> <p>《新進同仁宣導率》 本會暨所屬機關(構)112年度合計新進人員共610人，新進同仁宣導率已達100%。</p> <p>本大項本會暨所屬機關(構)各宣導率為100%，已達112年目標。各項執行情形請參附錄4。</p>

	112年：100% 113年：100% 114年：100%	3. 以多元方式宣導本會所規劃之性別平等友善職場措施訊息(如托育、托老)，並鼓勵同仁多加利用。 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。	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。 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。	
--	-------------------------------------	--	--	--

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共5項、達成項數5項。本項議題之績效指標均已完成。

(四) 提升農村婦女參與決策

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
強化農村婦女參與機制	邀請農村婦女參與野生動物保育法及文化資產保存法所規範會議。 期程： 112至114年 目標值： 112年：2場 113年：2場 114年：2場	邀請農村婦女參與野生動物保育法及文化資產保存法所規範會議。	本會海洋野生動物保育諮詢委員會、海域自然地景及自然紀念物審議會等會議，邀請農村婦女出(列)席會議共同參與討論。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 1. 海保署4月10日辦理「本會海洋野生動物保育諮詢委員會第2屆第3次定期會議」，邀請1位農村婦女出(列)席會議共同參與討論。 2. 海保署10月23日辦理「本會海域自然地景及海域自然紀念物審議會第二屆第1次定期會議」，邀請1位農村婦女出(列)席會議共同參與討論。

檢討策進：

本議題之112年度績效指標項數共1項、達成項數1項。本項議題之績效指標均已完成。

貳、其他年度重要成果

一、112年其它推動性別平等政策綱領之成果

- (一) 針對性平綱領「就業、經濟與福利」議題，本會新辦各項採購案，持續將投標須知及勞工權益保障切結書增列「廠商履約期間應遵照行政院性別平等政策綱領要求，於聘用人員時注意性別平衡，落實性別友善職場之觀念與作為，對於所僱用之人員，不得有歧視女性、跨性別、原住民或弱勢團體人士之情事」，建立海洋領域性別友善職場環境。另於112年底規劃辦理「海洋政策研析委託專業服務案」採購作業時，於評審須知中增列「執行人力規劃與配置」，針對本案整體執行人力規劃及性別比例配置妥適性納入評分機制，希冀各性別踴躍參與海洋事務，並敦促投標廠商能正視相關問題，並鼓勵參與，以期各該計畫主持人、協同主持人、研究員或研究助理之性別比例配置，破除性別隔離。
- (二) 針對「人口、婚姻與家庭」領域，海巡署修正「海岸巡防機關所屬部隊型態軍職人員休請假實施規定」。為建構友善職場環境及兼顧勤務人力需要，放寬外(散)宿規定，並同步修正該署軍職人員休請假實施規定，除修正外(散)宿假次數並可併休假實施外，並增訂由單位主官(管)詳實審核評估在人力許可，不影響勤務前提下，放寬單位內育有子女未滿2歲需親自哺(集)乳或遇有特例需照顧者，每日均可於勤餘時間實施外(散)宿等規定，使同仁能兼顧家庭。
- (三) 針對「教育、文化與媒體」領域及「消除對婦女一切形式歧視公約」第5條第a款、「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」第3條及第4條等規定，海巡署辦理服制規則修正，將海巡長褲納入女性人員穿著禮服、常服及夏季乙式便服穿著之種類；另為增加服裝穿著彈性，於備註欄增列女性人員穿著禮服、常服及夏季乙式便服得自行視需要選擇穿著長褲或短裙之相關文字，以消除性別刻板印象，以促進性別平等之實現。
- (四) 針對「環境、能源與科技」議題，考量此領域過去較缺乏女性之參與，為促進亞太區域女性進入環境及科技領域並縮減性別落差，展現我國民主及人權發展並協助新南向及其餘國家認知到女性參與之重要性，本會依據行政院「性別平等國際交流策略」，向亞太經濟合作會議(APEC)提出「APEC 提倡婦女於海洋科學扮演角色以促進永續及包容性

海洋治理」計畫，於112年3月16日辦理「亞太經濟合作提倡女性參與海洋科學以促進永續及包容的海洋治理研習營」1場次，邀請到聯合國層級女性官員發表專題演講，並有美國、汶萊、智利、印尼等9個國家共同參與，總計實體參與人數達103人。同時產出「APEC 女性參與海洋科學報告」，彙整來自10個經濟體的132份問卷，並總結出6項政策建議，放置於APEC 官網讓各界參考運用。

- (五)針對「環境、能源與科技」議題，本會擬定112年補(捐)助海洋研究活動重點議題時，將「促進海洋事務多元性別平等參與之相關研究」列為本會重點補(捐)助之研究議題。倘申請案件符合該議題範疇者，本會將優先核予補助。以引導國內公私立大專校院及學生從事該面向之研究，進一步透過整體且全面之研究分析，有助體認海洋相關產業有可能存在職業性別隔離之現象，並指出未來政策應努力之方向。112年本會補助大專校院學生專題研究計畫，台北海洋學校財團法人台北海洋科技大學何星瑩同學研究計畫「以海女文化發展馬崗漁村觀光之研究」，本會核定補助9萬5,000元，實質引導學術研究方向。
- (六)針對「環境、能源與科技」議題，為擴建環境、能源與科技領域的性別專業人才與民間團體之資料庫，充實女性學者專家比例，本會持續滾動修正本會海洋專家學者資料庫，提供同仁參考運用，俾快速搜尋海洋專業領域所需人才資料，以協助並遂行本會暨所屬各項任務。該資料庫計有海洋產業、海洋科教、海洋文化、海洋保育、海洋安全與海洋法政6大領域專家學者共582人(女性147人，約占25.25%)。本會將賡續網羅優秀女性海洋人才，滾動更新人才資料庫，並鼓勵各性別投入海洋相關工作及研究，增加女性參與本會海洋各領域相關決策小組。
- (七)針對「環境、能源與科技」議題，本會於112年7月17日舉辦「2023海洋女力論壇」，以「看見女性真能力，扎根海洋永續力」為主題，議程包含專題報告「性別與海洋國際作法觀摩」、主題演講「海洋領域性別議題」以及論壇交流「女性對海洋之重要性及影響」，邀請來自政府機關、學界、產業界，以及非政府組織(NGO)的4位海洋女力代表，與我國海洋相關各界人士計40人進行討論。針對如何融入性別平等意識發展海洋事務，提供一個交流平台，讓海洋領域的性別議題得到更廣泛的關注和討論。

(八)針對「環境、能源與科技」議題，本會於112年7月31日辦理「2023海洋情勢研析與政策研展國際研討會」，將「包含性別議題的全球海洋事務發展趨勢」納入議程，藉由女性視角檢視國際海洋法及現有國際公約、協定之立法程序與執行機制，探討女性與海洋相互之關聯性，並強調海洋相關領域應實現性別平等，並增強女性的權能，以面對當代海洋法的挑戰；同時深入探索女性對於海洋資源永續發展的成就與貢獻，以及臺灣在面對中國海上軍力提升，企圖藉由武力改變區域間均衡，鄰海周邊國家未來對應策略及作為。總計參與人數112人，其中女性38人(34%)；另18位專家學者中邀請6位女性，充分討論女性在海洋事務扮演的角色。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	政風處	海洋廉政宣導活動	本會政風處於10月7日結合高雄左營萬年季辦理海洋廉政宣導活動一場次，並於活動會場結合有獎徵答遊戲、海洋廉政繪本宣講等多元方式，展示及發送印有本會海洋施政成果及性別平等標語之文宣用品，現場共吸引約300人次民眾參加活動，有效擴大本會性別平等宣導效益。	海洋廉政宣導活動照片2張
2	綜合規劃處	國家海洋日-性平小學堂	本會於6月8日至10日假高雄流行音樂中心辦理國家海洋日系列活動，本會綜合規劃處於海洋主題展中設置「性平小學堂」，向民眾宣傳性平觀念，破除性別刻板印象，鼓勵女性踴躍參加海洋事務，活動參與人數約2,000人。	性平小學堂活動照片2張

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
3	綜合規劃處	「最小的海洋」性別推廣活動	本會與高雄市立圖書館於8月19日至10月8日共同辦理「最小的海洋」性別推廣活動，包含「性別地景走讀」與「性別身體書寫」共6場次活動，分別帶領青少年至高雄市相關性別地景，講解不同女性在各時代的活動身影，分享如何以性別眼光進行地景書寫，並透過4位作家從文學作品所觸發的感官經驗，思考並創作與性別身體之長期關係，引導民眾嘗試從性別角度書寫相關的新詩或散文作品，總計參與人數143人。	最小的海洋-性別地景走讀照片2張、最小的海洋-性別身體書寫照片2張
4	國家海洋研究院	112年性別平等電影講座	於11月3日及11月8日假內惟藝術中心舉辦2場次「性平電影院-芭比(BARBIE)」，以幽默的方式來表達社會上典型的性別刻板印象與道德價值、身分認同及文化衝突，並邀請影評人林杏鴻會後座談性別角色轉換及性別價值觀，本次參與者167位，海洋委員會及所屬單位同仁150位、一般民眾17位參加。	芭比映後分享交流照片2張

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

法規名稱	提報單位	內容說明
無	無	無

四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	融入性別平等意識發展海洋事務之研究	綜合規劃處	委託研究	本研究聚焦蒐整其他海洋領域先進國家之具體政策及做法，藉以他山之石，檢視並發展我國海洋性平意識與業務。透過文獻回顧與徵詢專家學者建議，進一步解析融入性別平等意識發展海洋事務的課題挑戰及實踐策略。本研究針對我國推動海洋性別平等，提出落實統計、改進職場、增進參與等三面向的短中長期工作建議。
2	海洋委員會補助大專校院學生專題研究計畫性別差異之研究	綜合規劃處	自行研究	本研究以109年至112年申請「海洋委員會補助大專校院學生專題研究計畫案」之資料，進行統計分析，以瞭解不同性別之學生與教師在申請案與核定案中之差異情形。研究發現「海洋科技」重點研究議題在申請案與核定案中有性別顯著差異存在，男性學生在申請與核定人數上皆明顯高於女性。另不同性別之指導教師在申請案件與核定案件數量皆有顯著差異，男性教師明顯多於女性。研究建議應就「提升女性委員參與決策」、「賡續將性別平等列為本會重點研究議題」與「營造性別友善之海洋學術研究場域」等面向作政策精進，以實質鼓勵更多女性學生與教師投入海洋學術研究。

五、其他性別平等推動事項

- (一) 112年3月8日婦女節，本會管碧玲主任委員親自致贈本會暨所屬機關同仁玫瑰花束賀節，同時也響應每年3月的第2個星期五「為女著紅日(Go Red for Women)」，邀請本會所有同仁都穿上紅色衣物，共同提升社會對女性心血管健康與貧血議題的重視，身體力行營造更多元友善的環境。
- (二) 本會辦理112年促進地方政府推動海洋事務補助作業，於補助計畫核定函中，提醒地方政府「落實性別主流化政策，促進各性別參與海洋事務，倘計畫包含活動性質，請鼓勵各性別踴躍參與該活動，活動參與人數應留意性別比例」(計29案);並於112年9月至10月23日辦理「113年度促進地方政府推動海洋事務補助計畫」推動協調會議(計6場次)，提醒各地方政府辦理計畫相關會議時，應留意委員性別比例。
- (三) 為強化本會暨所屬機關(構)性別統計與分析之廣度與深度，提升同仁統計資料蒐集、分析與反映性別議題之能力，本會於112年11月14日辦理「本會性別統計與性別分析專家諮詢會議」，邀請5位專家學者，盤點本會現行之性別統計與分析資料，並規劃113年預計新增案，以協助本會各單位暨所屬機關(構)將性別平等觀點融入各項政策、方案規劃與制定中。
- (四) 本會112年度「海洋教師研習營」計辦理19梯次，共255人次參訓(女性學員計175人，參與比率69%)，線上課程問卷調查納入多元性別選項，以提升性別平權意識。
- (五) 本會每月定期製作「人事服務電子報」，除進行人事政策福利宣導外，更設置「性平櫥窗」專欄，精選「Gender 在這裡-性別視聽分享站」、「性別化創新」及婦女聯合網站-婦女權益發展基金會等相關文章，引導同仁從生活中發現、感受並認識性別議題。

附錄 1 「院層級議題二:提升女性經濟力」—運用多元方式實施宣導

海巡署所屬各機關以多元方式，透過人才招募、海洋體驗營等各種活動鼓勵女性人員投入海洋領域，1 至 12 月總計辦理 258 場次，各項活動說明如下：

序號	辦理單位	活動場次	參與人次	女性參與率
1	北部分署	宜蘭縣南澳鄉碧候村村民運動會等辦理 175 場宣導活動	4,725	51.25%
2	中部分署	至致用高中等 29 所學校及縣市政府等機關辦理 47 場宣導活動	8,623	47%
3	南部分署	至正修科技大學等 6 所學校及其他活動辦理 9 場宣導活動	1475	46.11%
4	東部分署	至國立花蓮高級商業職業學校等學校辦理 10 場宣導活動	660	59.5%
5	金馬澎分署	至澎湖海事等多所學校及海洋體驗營活動辦理 5 場宣導活動	397	43.6%
6	東南沙分署	至敏惠護專及聖功女中等學校辦理 3 場宣導活動	249	91.45%
7	偵防分署	至北斗家商等學校辦理 3 場宣導活動	300	86.4%
8	教測中心	至南強工商等 6 所學校辦理 16 場宣導活動	480	32%

附錄 2 院層級議題三:消除性別刻板印象、偏見與歧視—自製宣導文宣

1. 本會海域安全處 5 月 31 日辦理「海域受抽砂影響國際研討會」，委商製作開幕影片，該影片非屬性平主題，經以「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」後，於研討會當日發布。
2. 本會 6 月 8 日至 10 日辦理第四屆國家海洋日活動，製作 CF 廣告影片、開幕影片及各界期許影片計 3 支，發布前均以「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」先行檢視，確保影片媒材符合性別平等精神。
3. 本會國際發展處於 9 月 20 日辦理「APEC 海洋廢棄物區域治理研習營」，委商製作活動開幕影片「海廢時尚走秀」計 1 支，該影片非屬性平主題，經

填具「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」，確保影片媒材符合性別平等精神，並於活動當日發布。

4. 本會海域安全處於11月8日辦理「全球互助台灣安船隊成立及向海巡致敬典禮」，製作開幕影片，該影片非屬性平主題，經以「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」後，於典禮當日發布。
5. 本會海域安全處於11月22日辦理「試辦海巡志工成立大會」，製作開幕影片，該影片非屬性平主題，經以「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」後，於活動當日發布。
6. 本會秘書室1至12月份計製作對外發布「昇豐128漁船遠距搜救任務完結！」、「線上淨灘，福報+1」、「海洋委員會海巡署調派新竹艦海上監控『海巡06』，堅定捍衛主權，維護我海域安全」、「針對中共軍演，海委會呼籲中國大陸立即停止升高緊張情勢之行動，海巡署並已採取二對一監控部署」、「海軍海巡重層護衛、近距離強力監控共艦！」、「有關中國海事局公告4月10日將於平潭外海進行實彈射擊乙事」與「蛤板灣沙灘海龜寶寶孵化」7部影片，並配合「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」檢核管制。
7. 海巡署1至12月份計製作對外發布「您好!2023年的第一天」、「玉兔迎春，名家揮毫贈春聯」、「遊艇擱淺險象環生，海巡同仁成功救援」、「記得電話118的關懷隨側身旁」、「你能吃下150片塑膠嗎？地球環境大清理」、「龍鳳海洋驛站宣導」、「第五岸巡隊人才招募影片」、「海巡署人才招募宣導影片」、「海洋教育嘉年華開場舞蹈」、「海洋教育嘉年華閉幕」、「海洋有愛學習無礙教育活動現場影片」、「海洋有愛學習無礙教育活動現場影片」、「敏惠護專招募設攤」、「校園防溺知識宣導」、「部落安薪就業義起來就業創業博覽會」、「雲端發票好運來~親子樂活踏青趣」、「長治好客-珍愛地球振興暨推廣活動」、「模範海巡暨績優人員團體頒獎典禮」、「新營聖誕園遊市集」及「台南-新營《望得福》聖誕幸福報佳音系列活動」等20部影片，並配合「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」檢核管制。
8. 國海院製作對外發布「守護地球的藍碳」、「諾大師平台介紹」及「GO OCEAN APP上線」3部影片，並配合「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」檢核管制。

附錄3部會層級議題(三)—依員工需求辦理研習或提供服務措施

本會人事處：112年辦理心理諮商、理財、抒壓、芳療及中醫保健等友善職場服務措施，共計11項服務措施826人次參與，內容分述如下：

- (1) 本會與財團法人「張老師」基金會高雄分事務所簽定心理諮商服務契約，每年提供本會同仁4次免費心理諮商服務，112年度截至6月底計1

人申請使用。

- (2) 3月8日國際婦女節辦理「為女著紅日」，關心婦女貧血的議題，並由主委致贈本會暨所屬機關同仁玫瑰花束賀節，共計346人參與。
- (3) 3月17日辦理「跨世代全球宏觀環境下退休投資規劃」，參與人數72人。
- (4) 3月27日辦理「運動紓壓-正確動解除你的腰酸背痛」，參與人數13人。
- (5) 5月12日辦理心靈課程「報稅季，怎麼報稅最省錢」，參與人數70人。
- (6) 5月12日辦理「芳香生活，找回真我」脈輪精油紓壓講座，參與人數70人。
- (7) 8月7日辦理「爸氣十足88幸福」親子活動，營造友善職場，增進親子情感交流，共計185人參與。
- (8) 8月10日辦理海洋委員會112年員工協助方案-家庭必備的中醫保健生活講座，參與人數39人。
- (9) 12月25日辦理正念與減壓-放下焦慮場人生的放鬆課講座，共計30人參與。
- (10) 本會於女廁放置暖暖包及女性衛生用品，建構友善職場環境。
- (11) 編列健康檢查經費新臺幣37萬4000元，鼓勵本會40歲以上同仁健康檢查，提供醫療照護服務。

1. 海巡署：依112年需求調查結果擬定112年EAP員工協助方案推動措施，並依目標值辦理9項研習，總計651人參與，內容分述如下：

- (1) 3月20日辦理EAP舒心坊～職場健康生活：「乳癌、大腸癌及心血管之預防保健」講座，參訓人員30人。
- (2) 4月7日辦理EAP舒心坊～預防辦公室症候群～職場壓力舒解與提升工作效率，參訓人員30人。
- (3) 4月25日辦理112年員工助方案暨心理輔導、關懷小組專業知能研習，參訓人員85人。
- (4) 4月26日辦理EAP舒心坊財務諮詢～國軍同袍儲蓄會軍人理財講座，參訓人員24人。
- (5) 5月12日辦理母親節-「媽的多重宇宙」性別主題電影院，參訓人員24人。
- (6) 5月25日辦理EAP舒心坊財務諮詢～親荷力理財講座，參訓人員84人。
- (7) 6月13日辦理性別平等意識培力-性別平權及性騷擾防治專題演講，參訓人員243人。
- (8) 7月20日辦理青少年、網路媒體、家長的三角關係講座，參訓人員75人。
- (9) 8月17日辦理性別友善職場與CEDAW講座，參訓人員56人。

2. 海保署：辦理2項研習，總計28人參與，內容分述如下：

- (1) 6月29日邀請中國人壽針對承辦行政院人事行政總處「闔家安康 2.0」保險辦理說明會，並宣導衛福部「長照 2.0」相關服務內容，以提供保險、長照相關資訊，滿足同仁需求，參加人數計 15 人。
 - (2) 8月28日辦理 112 年度專書閱讀推廣計畫-讀書分享會暨員工協助方案(EAP)宣導，除帶動同仁閱讀風氣外，並以提升海保署同仁互相交流、共讀習慣；另宣導友善職場措施及人事室為海保署新手爸媽所成立通訊軟體社群，分享各式嬰幼兒照護資訊交流，參加人數共計 13 人。
3. 國海院：依員工協助方案需求調查結果，辦理 4 項研習課程，總計 106 人參與，內容分述如下：
- (1) 5月25日辦理「心靈紓壓禪繞畫」講座，計有 25 人參加。透過有規律及一筆一畫構成圖樣過程中，讓同仁達成既放鬆又專注的狀態，並從中得到平靜。麻麻密密重複的圖案，是拆解後的大自然圖像，也是畫者的心情投射。課後並將同仁作品透過 Line 群組分享，讓全院一同欣賞美麗的創作。
 - (2) 7月3日辦理「營養均衡不要胖—健康增肌減脂」講座，計有 23 人參加。
 - (3) 11月21日辦理員工協助方案「心靈紓壓多肉植物黏土創作」課程，計 38 人參加。
 - (4) 12月26日辦理員工協助方案「心靈紓壓小甜點黏土創作」課程，計 20 人參加。

附錄4部會層級議題(三)—懷孕育嬰資訊宣導率、友善職場措施宣導率、新進同仁宣導率

1. 本會人事處：

- (1) 懷孕或育嬰等相關資訊宣導率:提供母嬰關懷包，於同仁或配偶生產前、後給予適當的關懷與照顧，並告知「友善生育福利(差假)措施」相關權益，另於本會內網員工協助專區公告，俾利同仁參考運用。截至 112 年 12 月 31 日止，宣導率達 100%。
- (2) 性別平等友善職場措施訊息宣導率:將性別意識融入員工協助方案，制訂「本會軍職人員性別平等職場權益措施簡表」、「本會警文職人員性別平等職場權益措施簡表」及「友善生育福利(差假)措施」，另分別於生育(差假及福利)、EAP 方面訂定相關措施，並以通報、人事服務電子報及主管會報廣為宣導，宣導率達 100%。
 - A. 在生育(差假)措施方面：有關懷孕同仁請產前假、娩假、延長病假、流產假及哺乳時間等，另配偶可請陪產假，夫妻雙方配合家庭成員需求的家庭照顧假，彈性工時等。
 - B. 在生育(福利)措施方面：結合結婚、生育、養育等相關福利措施。

- C. 本會暨所屬機關(構)性別人數比例皆有男大於女的特性，因應機關特性及工作屬性內容，針對性別需求差異提供不同 EAP 措施如下：
- (A) 提倡性別平等、鼓勵男性育兒；本會男性申請育嬰留停計有 3 人。
 - (B) 建立友善職場鼓勵生育措施，除提供同仁彈性工時、法定差假措施外，並給予友善生育關懷包，簽訂優惠月子中心(好婆婆、鴻孕及品御月子餐)。
 - (C) 本會與「高雄市私立聖文幼兒園」、「高雄私立國民幼兒園」、「高雄市私立國民照顧服務中心」、「高雄私立松立幼兒園」，簽訂本會暨所屬機關(構)員工特約優惠托育服務合約，提供托育服務。
 - (D) 相關資訊宣導率均達 100%。
- (3) 新進同仁宣導率：於新進同仁報到時主動宣導員工協助方案，俾其加速融入本會，營造友善職場：
- A. 新進人員報到時發送 EAP 關懷提袋，主動宣導員工協助方案服務。
 - B. 本會 112 年總計宣導新進人員 46 人，其中男性 21 人，女性 25 人，新進同仁宣導率達 100%。

2. 海巡署：

- (1) 依性別工作平等法第 18 條規定，並檢視法定性別友善事項，該署均依規定給予哺乳時間且視為工作時間。
- (2) 112 年該署與「臺北市私立愛兒福托嬰中心」、坐月子機構-「月媽咪國際有限公司」及「愛月嫂國際股份有限公司」等續簽合約，又與「芳馨診所」簽訂合約，提供同仁「婚後孕前健康檢查」優惠，並公告內網宣導週知，宣導率 100%。
- (3) 於內網公告「本署性別平等工作暨職場權益一覽(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)，主動告知懷孕同仁知悉相關權益事項外，並將一覽表公告內網、放置內網員工協助方案專區，宣導率 100%。
- (4) 蒐整交通部民航局對外宣導之「育兒不只是媽媽的責任、爸爸更應成為孩子的主照顧者」、「爸爸育兒比媽媽更快樂、因著眼點和責任不同」、「爸媽請親職假育兒，工作表現更好」、「爸爸帶孩子越久、孩子就會越聰明」等四篇育兒文章及行政院性別平等會「性別平等好觀念、家事分擔一起來」海報公告於內網及員工協助方案專區，宣導鼓勵男性參與家務分工，宣導率 100%。
- (5) 112 年製作員工協助方案新進人員五功秘笈，於新進同仁報到時，以電子郵件方式寄送當事人知悉外，並將員工協助方案置放相關資訊(內容包含員工協助方案計畫宣導、營造友善生養環境相關權益懶人包、性別平等工作暨職場權益一覽(簡)表、托育及坐月子服務機構一覽表、各辦公

室電話表等)使新人員能快速融入職場仁參閱將推動專區，112 年度新進人員計 534 人，宣導率 100%。

3. 海保署：

(1) 懷孕或育嬰等相關資訊宣導率：

- A. 針對懷孕或育嬰同仁，提供「友善生育差假措施」及「友善生育福利措施」，使同仁能瞭解並運用相關育嬰留停津貼、公保生育補助、公保健保保費遞延 3 年繳納等權益，宣導率 100% (7/7)。
- B. 以電子郵件向全體同仁宣導海保署「友善生育差假措施」及「友善生育福利措施」，性別平等友善職場措施訊息宣導率 100% (129/129)。
- C. 成立海保署新手爸媽通訊軟體社群，提供同仁嬰幼兒照顧及資訊交流平台，並以電子郵件向全體同仁及各項會議宣導此資訊，宣導率 100%(123/123)。

(2) 性別平等友善職場措施訊息宣導率：

- A. 海保署以電子郵件向全體同仁宣導海保署性別平等友善職場措施訊息宣導率 100% (129/129)。
- B. 與 4 家幼兒園簽訂特約契約，提供海保署同仁幼童就學優惠方案，透過以電子郵件向全體同仁及各項會議宣導此資訊宣導率 100%(123/123)。

(3) 新進同仁宣導率：112年總計14位新進同仁，性別平等友善職場措施宣導率達100%。

4. 國海院：

(1) 懷孕或育嬰等相關資訊宣導率：該院均依法給予生理假、產前假、陪產檢及陪產檢假、哺乳時間及彈性上班時間等相關差勤權益，並經常透過電子郵件及院務會議宣導，遇有同仁有相關需求，亦積極協助申請，112 年懷孕或育嬰等相關資訊宣導率達 100%。

(2) 性別平等友善職場措施訊息宣導率：該院積極與鄰近托兒所、幼稚園及月子餐業者(共 6 家)簽訂特約，並製作權益說明文件透過內網公告、電子郵件、院務會議等多元宣導方式，提供同仁參考運用，112 年性別平等友善職場措施訊息宣導率達 100%。

(3) 新進同仁宣導率：該院訂有「國家海洋研究院新進人員職前訓練計畫」，於同仁報到時，提供員工協助方案相關資訊，並請各中心室指定專人協助新進人員快速融入職場環境，營造友善職場措施，112 年總計 16 位新進同仁，宣導率達 100%。