

海洋委員會 108 年度性別平等成果報告

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

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 (含期程及目標值)
提升本會及所屬機關(構)各委員會任一性別比例	本會及所屬機關(構)各委員會任一性別比例達40%以上之比例	逐年提升本會及所屬機關(構)各委員會任一性別比例，促進各性別均衡參與海洋事務。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 如當屆委員會未達性別標準時將於委員出缺或屆期改選時調整，另於每屆委員會遴聘委員時加強檢視以符合性別標準。 2. 委員如有異動時，或任期屆滿於遴聘下屆委員時，非當然委員部分將建議承辦單位採用推薦男女代表各1名之方式，以提升性別比率。 3. 改聘時提供女性專家學者供首長遴聘參考，並建請優先考量女性專家學者。 4. 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。 	衡量標準： [本會及所屬機關(構)各委員會任一性別比例達40%之數量/本會及所屬機關(構)委員會總數]×100% 目標值： 108年：20% 109年：30% 110年：40% 111年：50%
將委員任一性別比例應三分之一以上，納入相關組織規定(不含非本會及所屬機關(構)主管)	將委員任一性別比例應三分之一以上納入相關組織規定之委員會比例	為使委員會成員性別比例維持一定水準且穩定之性別衡平，將性別比例原則納入相關組織規定。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經調查本會及所屬三級機關(構)計有19個委員會，其中11個其設置依據由本會及所屬機關(構)主管。 2. 為使委員會成員性別比例維持一定水準且穩定之性別衡平，藉由修訂相關組織規定時機，逐年將性別比例原則納入相關組織規定中。 3. 本會及所屬機關未來新成立之委員會，除有特殊情形經本專案會議審查同意外，委員選聘均應符合性別比 	衡量標準： [將委員任一性別比例應三分之一以上納入相關組織規定之委員會/本會及所屬機關(構)委員會總數(不含其組織規定非本會及所屬機關(構)主管

者)。			例之規定，並納入組織規定中規範。 4. 於召開本會性別平等專案小組時，檢視相關達成情形。	者)] ×100% 目標值： 108年：80% 109年：100%
提升女性專業人才參與海洋事務決策之機會。	[本會委員會議女性專家學者委員人數/本會委員會議專家學者委員人數] × 100%	為提升女性參與海洋事務討論與決策之機會，藉由提升本會委員會議女性比例，以強化女性參與海洋事務之機會及代表性。	藉由提升專家學者委員女性之比例，增加女性專業人才參與海洋事務決策之機會，藉以衡平海洋相關政府機關決策階層職位以男性為主之情形，強化女性參與海洋事務之機會及代表性。	衡量標準： [本會委員會議女性專家學者委員人數/本會委員會議專家學者委員人數] × 100% 目標值： 108年：40%

1. 年度成果

- (1) 提升本會及所屬機關(構)各委員會任一性別比例：本會及所屬機關(構)委員會總數計19個，本會及所屬機關(構)各委員會任一性別比例達40%之數量計12個。指標值： $(12/19) \times 100\% = 63.58\%$ 。已達108年度目標值。
- (2) 將委員任一性別比例應三分之一以上，納入相關組織規定：本會及所屬機關(構)委員會總數(不含其組織規定非本會及所屬機關(構)主管者)計11個，將委員任一性別比例應三分之一以上納入相關組織規定之委員會計10個。指標值： $(10/11) \times 100\% = 90\%$ 。已達108年度目標值。
- (3) 提升女性專業人才參與海洋事務決策之機會：本會委員會議專家學者委員人數計11位，本會委員會議女性專家學者委員人數計6位。指標值： $(6/11) \times 100\% = 55\%$ 。已達108年度目標值。

2. 檢討策進

本會已如期達成108年度院層級目標值，109年賡續定期召開性別平等專案小組委員會議，定期檢視各委員會性別比例情形，並督促

相關單位配合辦理，以有效列管追蹤本會及所屬機關委員會之性別比例。

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
促進各性別參與海洋事務	辦理海洋領域各性別人才培訓或宣導工作 期程： 108至111年 衡量標準： 辦理海洋領域各性別人才培訓或宣導工作之場次 目標值： 108年：1場 109年：1場 110年：1場 111年：1場	自行辦理或與地方政府、各級學校合作，培訓海洋領域各性別專業人才，並配合宣導性別主流化觀念。	1. 透過現行各級學校海洋教育，增加海洋領域相關研討會、職業介紹或相關學生營隊活動等；亦可鼓勵業界和大專院校合作培育海洋事務人才，並於活動中配合宣導性別平等觀念。 2. 應用網路平臺宣導海洋知識與觀念，並鼓勵女性參與海洋事務與工作，藉以改善刻板印象造成海洋相關領域科系與職業男女比例失衡之現況。
反映各性別對海洋事務推動之需求	辦理本會施政滿意度調查 期程：108年 衡量標準： 本機關辦理施政滿意度調查之次數 目標值： 108年：1次	了解各性別對海洋事務之需求與觀點，適時調整本會施政方向	1. 辦理本會施政滿意度及民眾需求調查，透過男、女比例分析各性別對海洋事務之需求與觀點，適時調整本會相關政策及服務規劃方案。 2. 依108年度調查結果，研擬因應策略及相關具體措施，滾動修正本項指標。

1. 年度成果

(1) 促進各性別參與海洋事務：

- a. 本會於108年6月7日至9日與國立臺灣海洋大學共同辦理「2019年世界海洋日系列活動」，以「性別與海洋」(Gender and Oceans)為主題，提倡性別平等觀點融入海洋議題，邀請十位在生態保育、社會企業、娛樂漁業、海洋紀錄、海洋事務、運動推廣等不同領域在海洋界默默耕耘的女性，分享各自的經驗，讓社會大眾更加認識這群無名

英雄的事蹟外，進而引起共鳴邀請大家為海洋保育盡一份心力。活動參與人數計 180 人，其中女性參加人數為 106 人。

- b. 本會於 108 年 5 月 21 日於國立高雄科技大學辦理職能探索課程中加入性別平等宣導工作，鼓勵各性別人才參與海洋事務。另本會海洋保育署於 108 年 9 月至 11 月與國立海洋生物博物館共同辦理「108 年度海洋保育教育研習營」三場次，鼓勵各性別人才參與海洋保育教育，參加學員共計 123 位，其中女性參加人數為 65 人。
- c. 本會海洋保育署於 108 年成立環保艦隊，請地方政府邀請漁民加入並鼓勵女性漁民踴躍參與。本會於 108 年 6 月 8 日世界海洋日活動時表揚傑出環保艦隊成員，致謝環保艦隊成員為海洋環境盡份心力，共計 12 位漁民獲獎，其中 2 位為女性漁民。將性別平等的觀點融入海洋環境保護議題，以實質表揚方式歡迎各性別人員參加海洋事務。

(2) 反映各性別對海洋事務推動之需求：

本會於 108 年 6 至 7 月，針對全國 22 個縣市 20 歲以上民眾，蒐集 1,111 份電話問卷及 3,088 筆資料線上問卷。調查發現參與海洋活動者以男性居多，海洋政策部分男性關心程度高於女性，瞭解程度亦較深；另有關海洋環境保育議題，女性在關心、理解及參與上皆優於男性。該調查將提供本會各單位及所屬機關(構)作為本會往後政策研擬與活動規劃之參考。

2. 檢討策進

本會已如期達成 108 年度目標值，109 年賡續推動各性別參與海洋事務，並規劃擴大性別平等推動層面，將觀念逐漸推及海洋相關團體及非政府組織(NGO)，以均衡海洋事務各性別發展。

(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
對同仁全面進行性別意識培力課程，培養性別敏感度	性別主流化訓練參訓率(%) 期程： 108至111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： 108年：90% 109年：92% 110年：94% 111年：95%	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意識培力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場性別意識培力課程。 2. 配合行政院人事行政總處辦理性別意識培力課程。
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： 108至111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： 108年：1件 109年：1件 110年：2件 111年：2件	提升性別影響評估辦理品質	1. 參考「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. 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。

1. 年度成果

(1) 對同仁全面進行性別意識培力課程，培養性別敏感度：

- a. 本會訂定「海洋委員會108年度推動數位學習實施計畫」，將性別意識培力相關課程列入，鼓勵本會同仁踴躍上線選

讀。並於 108 年 4、5、8 月分別以公文、通報、電子郵件及會議宣導等多元方式鼓勵同仁完成相關課程。

- b. 自行辦理實體課程部分，本會業於 108 年 11 月 5 日、19 日及 26 日辦理 3 場次性別主流化系列教育訓練，訓練內容包括性別意識培力及性別影響評估等。
- c. 本會積極薦送同仁參加行政院人事行政總處人力發展學院辦理性別意識培力課程，108 年薦送情形如下：
 - (a) 性別主流化研習班-1 名。
 - (b) 性別平等議題之國際發展趨勢研習班-6 名。
 - (c) 性別暴力防治研習班-9 名。
 - (d) 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)基礎研習班-5 名。
 - (e) 性別平等基礎研習班-3 名。
 - (f) 性別平等高階主管研習班-2 名。
 - (g) 性別平等業務研習班-人口婚姻家庭組-1 名。
 - (h) 性別平等業務研習班-就業經濟福利組-1 名。
 - (i) 性別平等進階研習班-1 名。
- d. 截至 108 年 12 月 31 日止，本會及所屬機關職員計有 3,071 人完成性別主流化相關訓練課程，參訓率為 94.99%(3071/3233)，已達 108 年度目標值。

(2) 將性別意識融入業務推展規劃：

- a. 本會海巡署規劃辦理「艦船艇歲修及大修計畫」，並參考「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。
- b. 本會暨海巡署於 108 年擬定「海洋委員會公務統計方案」時，已考量資料性質是否具性別變項者，完成「海洋委員會及所屬機關辦理海洋教育推廣情形統計」等表式，內容包含性別相關統計欄位，俾利定期蒐集各項海洋業務執行

時所產生之性別資訊，以提升海洋業務與性別議題之連結度。

- c. 本會海巡署及所屬辦理各項施政計畫之性別影響評估均參酌「性別影響評估檢視表」相關建議，考量不同性別、性傾向或性別認同者之需求，以研擬及配置經費。其中強化海巡編裝發展方案艦艇新建及延壽計畫，於艦艇設計與空間規劃上已兼顧不同性別之需求，預為未來不同性別人力之艦艇服勤準備；海巡岸際雷達系統換裝計畫係考量營舍現況、指管動線、橫向協調、席位一致性、區位安全性及空間死角等因素，妥適規劃值勤座位及作業空間；臺中港海巡基地新建工程及各項基層營舍新（改）建工程，係依不同性別服勤比例，妥適分配使用空間，以關懷不同性別需求。

2. 檢討策進

- (1) 本會已如期達成 108 年度目標值，109 年賡續以多元化方式辦理性別主流化(含 CEDAW、性別統計等)教育訓練，進一步提升同仁性別知能實務。
- (2) 為落實性別意識培力工作，本會海巡署暨所屬各機關藉由辦理研習、專題講演、讀書會、薦送適員參加性別議題相關研討會、座談會及研習班，並配合公務人員數位學習課程等學習管道，提升同仁參訓率。另為能強化性別意識培力工作，本會海巡署更利用自行製拍之 CEDAW 訓練數位教材微電影宣導性平意識，以結合時事及創意敘事方式，使同仁享受學習，寓教於樂。

(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
建立女性支持網絡及促進多	本會及所屬機關公務人員員工協助方案服務使用	藉由員工協助方案機制，協助女性及多元性別之同仁適	1. 訂定員工協助方案實施計畫，每年定期辦理宣導、員工關懷訓練課程或講座。

元性別友善環境	<p>率(諮商、專題演講及工作坊)。</p> <p>期程： 108至111年</p> <p>衡量標準： 〔本機關及所屬機關職員於當年度參加員工協助方案服務使用人數(諮商、專題演講及工作坊)/本機關及所屬機關職員總數〕×100%。</p> <p>目標值： 108年：75% 109年：80% 110年：85% 111年：90%</p>	<p>應本會男性同仁比率偏之之工作環境，並提供諮詢轉介服務，使其有適當管道進行諮商。</p>	<p>2. 提供個別諮商或團體諮商轉介服務，提供即時性服務。</p>
加強宣導及強化性別平等友善職場措施	<p>完成下列措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 設計生理假、育嬰留職停薪、產假等性別工作權益一覽表供同仁參考，以提升其瞭解程度。 2. 簽訂托育優惠方案，本會及所屬各機關(構)各1家，提供同仁參考運用。 <p>期程：108年</p> <p>衡量標準： 完成措施數量</p> <p>目標值：2項</p>	<p>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>	<ol style="list-style-type: none"> 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： <ol style="list-style-type: none"> (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。 2. 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，促進職場性別平等與和諧。

1. 年度成果

(1) 建立女性支持網絡及促進多元性別友善環境：

- a. 訂定本會員工協助方案實施計畫，據以辦理本會員工協助方案 EAP 各需求面向課程講座案，以提供同仁關於工作適應、壓力調適、法律諮詢及身心健康等方面之協助與關懷服務。
- b. 課程規劃：健康保健與預防類、法律諮詢服務、重大壓力事件發生的應變之道、家庭婚姻與親子溝通技巧及工作壓力調適等相關課程。
- c. 為提升本會暨所屬機關構關懷小組成員心理輔導專業知能及增強溝通協調能力，爰辦理本會暨所屬機關構員工協助方案 (EAP) 關懷員訓練，課程講習業於 108 年 11 月 29 日及 12 月 3 日辦理完竣。
- d. 截至 108 年 12 月 31 日止，本會及所屬機關職員計有 2,678 人使用員工協助方案服務，使用率為 82.83% (2678/3233)，已達 108 年度目標值。

(2) 加強宣導及強化性別平等友善職場措施：

- a. 配合行政院人事行政總處於 108 年 9 月份調查各機關法定性別友善事項之落實情形，法定性別友善事項共計 15 項，本會及所屬機關達成比率為 100%。
- b. 本會辦公場所無法自行設置托育空間，爰前於 108 年 3 月 12 日擬具「海洋委員會訪視托嬰、育兒及課後照顧服務中心實施計畫」，並業完成鄰近本會之托嬰、育兒及課後照顧中心之訪視。並將成果製成簡報檔，並分別於 108 年 6 月 14 日、11 月 4 日以電子郵件傳送本會同仁參考運用，亦於本會內網公告周知。

2. 檢討策進

- (1) 本會已如期達成 108 年度目標值，針對員工需求，將滾動式修正本會員工協助方案實施計畫，並提供更多元化員工協助方案(如辦理專題演講、工作坊等)，增加同仁使用率，俾建立女性支持網絡及促進多元性別友善環境。
- (2) 109 年賡續以多元化方式宣導並強化性別平等友善職場措施，俾促進職場性別平等。

貳、其他重要成果

一、108 年推動性別平等政策綱領成果

(一) 消除任何形式之人口販運(強化相關司法與工作人員對人口販運之辨識能力，使其具專業知識與調查知能，並建立人口販運及性剝削等相關網路犯罪之預防與調查機制，且資訊須與調查、指揮單位共享。)

1. 本會海巡署已完成「近十年查獲非法入出國統計概況」、「查獲失聯移工統計概況」及「現有員額性別統計」等 3 篇具性別分析之互動式統計圖表，動態呈現海巡署歷年查獲偷渡犯性別與國籍結構、查獲男、女性失聯移工人數，以及各類員額性別概況、教育程度與年齡結構等相關資訊，發揮統計加值功能，提供相關單位查詢運用。
2. 為有效提升人員專業知能與辦案能力，本會海巡署除派員參加移民署辦理之防制人口販運相關講習外，另邀集各查緝單位承辦人員辦理情報偵防實務訓練講習，將人口販運課程列為施訓重點。
3. 本會海巡署 108 年查獲人口販運案件共計 2 案，救援被害人 8 人。

(二) 消除各領域的性別隔離(蒐集我國環境、能源、科技領域內，教育、就業、決策與受益人口之性別統計，建立長期追蹤資料庫，並進行國際比較。)

本會 108 年辦理「參與海洋事務性別分析與建議方案」，針對本國海洋事務相關政府機關、產業與教育等單位進行性別統計，進一步從經濟力、決策力與福利三面項辦理性別分析，以瞭解國內海洋事務現存之性別比例偏差。

(三) 消除各領域的性別隔離(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；或在既有工程、環境、科技等人才資料庫內，充實女性學者專家比例。)

1. 為遂行本會暨所屬各項業務，本會於 108 年彙整「本會海洋專家

學者資料庫」，蒐羅國內海洋法政、海域安全、海洋保育、海洋科教、海洋文化、海洋產業等領域專家學者計 302 人。本會將廣續依需求滾動更新人才資料庫，充實女性學者專家比例。

2. 本會海巡署於 108 年 8 月 12 日函頒「加強對外聯繫廣宣政策實施計畫」，依該計畫規定，該署各機關(單位)平時即應運用辦理研討會或活動時機，邀請業務相關之涉海 NGO 及學校社團參加或協辦，加強雙方合作關係，並已建立與業務相關之涉海 NGO 及學校社團之聯繫管道，後續將視況遴選適合人員或團體納入性別專業人才與民間團體之資料庫，以消除各領域的性別隔離。

(四) 不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足(針對廣義環境、能源、科技等各領域內的政策議題或服務提供，廣泛進行量化與質化調查，以瞭解不同性別與弱勢處境者對於政策或服務的認知、態度、使用行為及需求等有無差異，並建立研究成果資料庫。) 本會 108 年辦理「海洋事務認知程度調查」案，針對全國 22 個縣市 20 歲以上民眾，蒐集 1,111 份電話問卷及 3,088 筆資料線上問卷，針對不同性別、年齡、教育程度等對於海洋事務認知程度進行分析，藉以蒐整、瞭解不同性別對海洋事務之認知、態度、需求等差異。

填寫說明：各部會請填列 108 年推動性別平等政策綱領情形及成果，不需就具體行動措施逐項呈現辦理情形，而係依各篇具體行動措施之目標綜合呈現推動情形及辦理成果(詳「110 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」二、性別平等推動計畫及性別平等政策綱領之備註欄)。

二、其他辦理事項

- (一) 針對本會、海洋保育署暨國家海洋研究院合署辦公廳舍新建計畫，已將性別統計、性別分析與性別影響評估等性別主流化工具納入未來工作計畫中。
- (二) 鼓勵本會各處室及所屬於平時業務推動時適時強化海洋業務與性別意識之連結，相關作法如下：

1. 本會規劃辦理東南亞國際海洋論壇時，於活動宣導海報上標註：「歡迎各性別踴躍報名，共同參與海洋事務」等文字。
2. 本會補助大專院校辦理海洋事務相關學術研究會議時，提醒各校「為落實性別主流化政策，促進各性別參與海洋事務，請鼓勵各性別踴躍參與該研討會，活動參與人數應留意性別比例。」
3. 本會新辦各項採購案，已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。」宣示性條款。另本會資訊服務採購契約第 8 條履約管理及第 21 條其他，亦納入性別工作平等條文規範承包商。
4. 本會 108 年辦理「行政院全球資訊網兒童網頁」業務簡介文稿增修，將性別主流化觀點納入簡介說明，邀請各性別、族群一起關心海洋，使海洋事務發展能兼顧各性別之需求。
5. 本會海巡署 108 年服裝籌補作業，除原有制式服裝配件外，另有新增數項勤務輔助品項，其中部分服飾及鞋類均有利用評選機制，將男、女款採購需求，納入通盤性考量，並將業務特性與性別意識結合，力行性別平等政策推動。另該署相關公有建築物前均依相關規定，於規劃設計階段將性別影響評估等，納入通盤性考量，另為符合法定規定，爰依相關設計比例建置女性同仁之寢室、生活設施等，以落實性別平權之優化環境。
6. 因兵役制度調整，志願役軍職人力需求大幅提升，惟為因應我國呈現少子化、男女結構比例翻轉及女性人員報考踴躍等現象，增加女性人力進用為勢所難免之趨勢，據此，本會海巡署就女性人員適任之勤務種類、時間、方式及住用空間需求等事項完成專案評估，考量轄區特性、勤務種類、危安因素、人力配比及硬體設施等面向妥適彈性調派，另視人員退損情形適時辦理女性員額增額作業，俾達成逐年增加女性人

力，以落實實質性別平等。

填寫說明：例如主計總處、勞動部、教育部、經濟部、科技部、衛福部、內政部及交通部等 8 個部會請依 107 年 7 月 23 日「研商『促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議』委託研究案分工事宜」會議紀錄(107 年 7 月 27 日院臺性平字第 1070182676 號函諒達)，填列辦理情形(列管內容詳公文附件 4「『促進我國女性經濟參與之優先性別議題』11 項前導研究建議之追蹤流程圖」)。倘前開列管內容已納入各部會性別平等推動計畫(108 至 111 年)，請逕填列於該議題之「年度成果」欄位。

附件【各部會得視需要，增列附件】