

海洋委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）

109 年修正計畫

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-促進公私部門決策參與之性別平等

- （一）重要性

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。

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。另，《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。

（二）現況

1. 各性別參與公部門決策情形之性別統計：

- （1） 2017 年 7 月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 95.02%，較前次調查（2017 年 1 月）之 94.38% 略為上升。
- （2） 2017 年 7 月政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 63.379%、監察人（監事）為 75.26%，兩者均較前次調查（2017 年 1 月）之 61.39%、72.73% 略有提升。
- （3） 2017 年 7 月國營事業其董（理）事任一性別比例達三分之一者占 8.33%，與前次（2017 年 1 月）調查持平；監察人（監事）為 75%，較前次調查（2017 年 1 月）62.5% 提升。

2. 各性別參與公部門決策情形之政策作法：

我國自 2004 年起陸續由行政院人事行政總處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，如未達到應說明原因及提出改善計畫；此外，人事總處並定期函請董、監事將屆期改選之主管機關增加女性人數，亦曾函請主管機關修訂政府捐助或出資超過 50% 之財團法人捐助章程。

(三) 問題

公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。

(四) 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	績效指標 (含期程及目標值)
一、公部門達成任一性別不少於三分之一 (一) 提升本院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。 (二) 提升本院各部會主管政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。 (三) 提升本院各	一、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	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	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。 二、委員改聘時提供女性專家學者供首長遴聘參考，並建請首長留意性別比例。 三、定期於召開性別平等專案小組委員會議時，檢	108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。 111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。

<p>部會主管國 營事業其董 (理)、監 事任一性別 不少於三分 之一之達成 比率。</p>			<p>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) 持續鼓勵及 輔導地方政 府落實三分 之一性別比 例原則。 二、持續提升公 部門性別較 少者參與比 率 三、提升私部門 女性參與決 策比例 (一) 提升全國性 社會團體及 工會女性 理、監事所 占比例。 (二) 提升農、漁 會女性會 員、選任人 員及總幹事 所占比例。 (三) 提升公開發 行上市上櫃 (含興櫃) 公司女性董 事、監察人 所占比例。 四、促進女性賦 權與性別平等 的預算</p>	<p>二、已達成任 一性別不 少於三分 之一者， 持續提升 性別比例</p>	<p>研議相關措 施或修正相 關規定，提升 性別比例。</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。 二、委員改聘時 提供女性專 家學者供首 長遴聘參 考，並建請 首長留意性 別比例。 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>目標值： 108年：達成目 標數0個，累計 向上提升比率 0%。 109年：達成目 標數1個，累計 向上提升比率 25%。 (1/4) 110年：達成目 標數1個，累計 向上提升比率 50%。 (2/4) 111年：達成目 標數1個，累計 向上提升比率 75%。 (3/4)</p>

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 107 年度海洋相關學系大學部學生男女比例，男性占 65%，其中工程、製造及營建領域部分，男性比例更高達 80%，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
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及女性參與比率 目標值： 108 年：1 場 109 年：1 場/30% 110 年：2 場/33%	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

	111年:2場/35%		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。
鼓勵民間私部門推動性別平等	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 期程:109至111年 衡量標準: 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之場次及女性參與比率 目標值: 109年:3場/30% 110年:3場/33% 111年:3場/35%	擴大性別平等推動層面,將觀念推及海洋相關團體及非政府組織(NGO)	1. 針對業務有相關之民間私部門與非政府組織(NGO),辦理性別平等課程或辦理性別平等宣導活動,推廣CEDAW、性別平等政策綱領與性別主流化等性別平等觀念,每場次人數不低於10人。 2. 鼓勵不同性別參與海洋事務,進一步縮小目前職業性別隔離之現象,均衡各性別發展。

(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

本會為新成立機關，人員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。

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： 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。
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：	提升性別影響評估辦理品質	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。

	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		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。
--	---	--	---

(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。

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	本會及所屬機關公務人員員工協助方案服	1. 藉由員工協助方案機制，協助女性及多元性別之	1. 訂定員工協助方案實施計畫，每年定期辦理宣導。

	<p>務宣導率(諮商、專題演講及工作坊)。</p> <p>期程： 108至111年</p> <p>衡量標準：</p> <p>1. 宣導率 [宣導人數/本會職員數]*100%</p> <p>目標值： 108年：75% 109年：80% 110年：85% 111年：90%</p> <p>2. 提供服務項目 依員工需求調查結果，規劃辦理相關研習或提供服務措施。</p> <p>目標值： 109年：1項 110年：2項 111年：3項</p>	<p>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>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>加強宣導及強化性別平等友善職場措施</p>	<p>完成下列措施：</p> <p>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。</p> <p>2. 簽訂托育優惠方案，</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</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>本會及所屬各機關(構)各1家,提供同仁參考運用。</p> <p>期程:108年 衡量標準: 完成措施數量 目標值:2項</p>	<p>促進職場性別平等。</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. 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。</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: 109至111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: 109年:80% 110年:85% 111年:90% 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:</p>	<p>1. 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>2. 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。</p> <p>3. 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>1. 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>2. 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>3. 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>

	109年：80% 110年：85% 111年：90% 3. 新進同仁宣 導率 [宣導人數/ 本會新進人 員數]*100% 目標值： 109年：80% 110年：85% 111年：90%		
--	---	--	--

參、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。

肆、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

1090518

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	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
10	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
11	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
12	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
13	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
14	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
15	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
16	綜整本會及所屬機關(構)性別平等相關預算	主計處	
17	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	
18	視需要擬定性別平等推動計畫	本會各署研究院	