

# 海洋委員會 109 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-促進公私部門決策參與之性別平等

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)	年度成果
<p>一、公部門達成任一性別不少於三分之一</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)提升本院各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>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</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。</p> <p>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。</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>108 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。</p> <p>109 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>110 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p>	<p>1. 本會及所屬機關(構)委員會總數:19 個(附表 3-1)。</p> <p>2. 本會未達任一性別比例不少於三分之一之原則為 0 個委員會，達成度 100%。</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。</p> <p>二、持續提升公部門性別較少者參與比率</p> <p>三、提升私部門女性參與決策比例</p> <p>(一)提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例。</p> <p>(二)提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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>目標值：</p> <p>108年：達成目標數0個，累計向上提升比率0%。</p> <p>109年：達成目標數1個，累計向上提升比率25%。</p> <p>(1/4)</p> <p>110年：達成目標數1個，累計向上提升比率50%。</p> <p>(2/4)</p> <p>111年：達成目標數1個，累計向上提升比率75%。</p> <p>(3/4)</p>	<p>1. 行政院管制之4個委員會包含(2)海洋委員會專業諮詢會議、(3)海洋委員會性別平等專案小組、(12)海洋委員會政府資料開放諮詢小組、(16)海洋委員會海巡署訴願審議委員會。</p> <p>2. 截至12月31日止，上開4各委員會已全數達成40%之目標。</p> <p>3. 達成目標數4個，累計向上提升比率100%(4/4)，已達109年度目標值。</p>
---	-----------------------------------	------------------------------	--	---	---

### 檢討策進：

本會已如期達成109年度院層級目標值，110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	年度成果
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 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： 109年：1場/30% 110年：2場/33% 111年：2場/35%	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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本會科技文教處於7月至8月間，辦理教師研習營15梯次，女性參與比例達72.53%(女性235人/全員324人)；此外，於7月至10月間，辦理學生體驗營25梯次，女性參與比例達53.8%(女性274人/全員509人)。</li> <li>2. 本會海巡署北部分署上半年辦理校園招募活動，配合推廣海洋政策宣導，並依女性員額進用比例，打破限定性別刻板印象，由男、女性招募員互相搭配現身說法，鼓勵投入海巡工作，推廣宣導人數達2,029人次(男性1,183人次、女性846人次，女性參與比率41.7%)。</li> <li>3. 本會海洋保育署：</li> </ol>

				<p>(1) 109年3月3日至3月6日，受高雄科技大學邀請由該署長官擔任通識課程講師，介紹海洋保育知識並鼓勵女性參與海洋事務，共9堂課約450人次，女性參與比率達30%以上。</p> <p>(2) 辦理109年海洋廢棄物教育宣導暨相關說明會共計7場次，其中女性參與比例達52%(女性97人/全員185人)。透過上述宣導活動鼓勵各性別重視並踴躍落實減少海洋廢棄物。</p>
鼓勵民間私部門推動性別平等	<p>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</p> <p>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</p> <p>目標值： 109年：3場/30% 110年：3場/33% 111年：3場/35%</p>	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)	<p>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。</p> <p>2. 鼓勵不同性別參與海洋事務，進一步縮小目前職</p>	<p>1. 本會海巡署教育訓練測考中心於2月7日，邀請台北市大安區黎孝里里民參加該中心舉辦「災難援助心理諮商工作坊(含性別平等法)」座談，由翁宇津老師專題講演，參加人數計62人，女性參與比率均達30%以上。</p> <p>2. 本會海巡署北部分署於10月9-10日，與宜蘭原住民協會辦理之宜蘭大同</p>

			<p>業性別隔離之現象，均衡各性別發展。</p>	<p>鄉原住民運動會設攤位進行性別平等宣導，參加計96人，女性參與比率均達30%以上。</p> <p>3. 本會海巡署南部分署於10月16日，邀請財團法人屏東基督教勝利之家參訪活動暨多元性別講座及DIY手作療育小物，性平議題相關影片賞析及討論，參加人數計51人，女性參與比率均達30%以上。</p> <p>4. 本會海洋保育署於7月8日，邀請該署業務相關之NGO團體（黑潮海洋文教基金會等）參與推廣CEDAW性別平等政策綱領與性別平等觀念宣導影片欣賞活動1場，參加人數計26人，女性參與比率達30%以上。</p> <p>5. 本會國家海研究院：</p> <p>(1) 9月5至6日與國立海洋大學辦理基隆水域體驗活動，同時搭配宣導性別平等微電影(職業不分性別、做自己</p>
--	--	--	--------------------------	--

				<p>By Myself)及性別平等政策綱領等觀念，參與人數共311位，其中女性141位，女性參與比率達45%。</p> <p>(2) 10月23日與高雄總圖合作辦理擁抱海洋性別平等電影講座，參與人數為34位，女性參與(27位)79%以上。</p> <p>(3) 11月8日與國立科學工藝博物館合作辦理性平意識政令宣導與發送宣導品，回收問卷份數為50份，男性13份，女性37份，女性比例達74%以上。</p>
--	--	--	--	--

### 檢討策進：

本會已如期達成 109 年度目標值，110 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	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(%) 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： 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。	1. 訂定「本會109年公務人力培訓計畫」及「本會109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，鼓勵同仁踴躍進行線上學習。 2. 已於2月分別以公文、通報及電子郵件等多元方式鼓勵同仁完成相關課程。 3. 另為提升性別人權標準，落實性別平等，本會人事處業於7月30日、9月7日及10月30日辦理3場次相關訓練，主題包括性別意識培力及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)等，計調訓188人次，其中男性98人次、女性90人次。 4. 配合行政院人事行政總處人力發展學院辦理性別主流化課程，積極薦送同仁參訓，1月至12月計薦送7名： (1) 性別平等基礎研習班2名。

				<p>(2) 性別平等進階研習班 1 名。</p> <p>(3) 性別平等高階主管研習班 1 名。</p> <p>(4) 性別平等業務研習班-去除性別刻板印象與偏見 1 名。</p> <p>(5) 性別平等業務研習班-強化高齡社會之公共支持 1 名。</p> <p>(6) 性別平等業務研習班-促進公私部門決策參與之性別平等 1 名。</p> <p>5. 至 12 月 31 日止，本會暨所屬機關計有 3,076 人完成相關實體或數位課程，參訓率為 92.81%。</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： 108 至 111 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： 108 年：1 件 109 年：1 件 110 年：2 件 111 年：2 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. 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。</p>	<p>1. 本會科技文教處「向海致敬-全國海灘安全調查及建置海域遊憩資訊安全監測系統計畫」係屬行政院前瞻計畫，仍比照中長程個案計畫模式，辦理性別影響評估。</p> <p>2. 本會海巡署： (1) 110-111 年「海巡署所屬機關老舊逾限廳舍重建計畫」，經行政院秘書長核復略以，該案屬房屋建築與養護之例行</p>



				<p>性業務，非屬中長程個案計畫之範疇。爰該計畫已執行性別影響評估，並依評估內容執行。惟仍比照中長程個案計畫，辦理性別影響評估。</p> <p>(2) 109 年度辦理自行研究案「海巡人員體適能訓練標準模式之研究」，為落實將性別意識融入業務推展，特於研究案中納入性別影響評估分析。期透過了解體適能差異與性別間的關聯性，以利安排海巡署體適能標準之規劃。</p>
--	--	--	--	---

### 檢討策進：

本會已如期達成 109 年度目標值，110 年賡續以多元化方式辦理性別主流化(含 CEDAW、性別統計等)教育訓練如透過辦理研習、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以及自行製拍 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，大幅提升同仁性別意識。

### (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	年度成果
<p>建立女性支持網絡及促進多元性別友善環境</p>	<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： 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>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>1. 已於4月10日修訂「本會員工協助方案實施計畫」，俾建立女性支持網絡及促進多元性別友善環境。</p> <p>2. 本會利用會議、研習、網站、電子郵件等多元方式宣導員工協助方案，至12月31日止，本會公務人員人數為103人，宣導率達100%：</p> <p>(1) 運用會議、研習、座談會等方式宣導計5場次。</p> <p>(2) 運用網站、電子郵件、LINE、電視牆等方式宣導計4場次。</p> <p>(3) 運用海報、書面資料、傳單等方式宣導計2場次。</p> <p>(4) 運用發送關懷包、等其他方式宣導計2場次。</p>

			<p>3. 本會所屬機關利用會議、研習、網站、電子郵件等多元方式宣導員工協助方案，經調查至 12 月 31 日止，所屬機關公務人員人數共計 3,211 人，宣導率達 100%：</p> <p>(1) 運用會議、研習、座談會等方式宣導計 235 場次。</p> <p>(2) 運用網站、電子郵件、LINE、電視牆等方式宣導計 209 場次。</p> <p>(3) 運用海報、書面資料、傳單等方式宣導計 108 場次。</p> <p>(4) 運用發送關懷包、走動式單一窗口服務等其他方式宣導計 113 場次。</p> <p>4. 另依據本會 108 年員工需求調查結果，以職場心理困擾（含壓力調適、工作與生活平衡、生涯規劃）等需求度最高，爰依前揭需求規劃辦理</p>
--	--	--	---

				<p>相關活動如下：</p> <p>(1) 於 6 月 19 日辦理「快速釋放身體的壓力與糾結」活動，計有 29 人參加。</p> <p>(2) 於 9 月 25 日及 28 日（共計 2 天）辦理「員工協助方案關懷員專業研習班」，課程內容包括營造職場生活性別友善環境、自我療癒情緒芳療、正向溝通技巧等，計有 32 人參加。</p>
加強宣導及強化性別平等友善職場措施	<p>宣導相關性別平等友善職場措施</p> <p>109 至 111 年 衡量標準：</p> <p>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%</p> <p>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： 109 年：80%</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</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</p>	<p>1. 已於 5 月份製作「本會性別平等職場權益措施簡表」，內容包含產前假、娩假、陪產假、育嬰留停及請領補助等相關規定，該簡表除公告本會網站向同仁宣導外，另主動適時提供 4 位懷孕同仁參酌，至 12 月 31 日止，宣導率達 100%。</p> <p>2. 彙整托育及托老等相關訊息，以網頁公告、發送關懷包及宣導品等方式進</p>

	<p>110年：85% 111年：90%</p> <p>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%</p>	<p>同仁多加利用。</p> <p>1. 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>宣導，俾使新進同仁加速融入本會，營造友善職場。</p>	<p>行宣導，至12月31日止，計宣導2場次、200人次，宣導率達100%(宣導人數103人/本會職員數103人*100%)。</p> <p>3. 另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：</p> <p>(1) 於4月21日訂頒「本會新進人員輔導訓練實施計畫」，採行「師徒制」並結合員工協助方案，主動關心新進人員，觀察生活上及工作上是否遭遇困難，適時協助調適心理壓力。另將「共通性訓練數位課程」如職場壓力調適等納入新進人員應實施之教育訓練，使其及早適應新環境。</p> <p>(2) 另於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。</p> <p>(3) 至12月31日</p>
--	--	---	--------------------------------	---

				止，計宣導新進人員 18 人，其中男性 10 人，女性 8 人，宣導率達 100%。
--	--	--	--	--

### 檢討策進：

本會已如期達成 109 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。110 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及建立女性支持網絡。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、109 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109年查獲人口販運案件共計2案，救援被害人4人。
- (二) 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. 本會前於 108 年 8 月建置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。該資料庫建立初期，計有海洋法政等 6 大領域專家學者 302 人(女性 50 人，約占 16.56%)；109 年度期間，依實需增修兩次，截至 109 年 12 月下旬，計有專家學者共 456 人(女性 106 人，約占 23.25%)。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。
  2. 為強化海洋業務與性別意識之連結，向社會大眾宣導 CEDAW 條文內涵，並表揚海洋事務績優女性人員，本會編製《擁抱海洋·好好——消除對婦女一切形式歧視公約及參與海洋事務績優女性人員簡介手冊》，內容分前言、CEDAW 簡介、參與海洋事務績優女性人員簡介與結語四章節，逐條介紹 CEDAW 內涵及核心概念，並介紹陳思穎等 17 員投入海洋事務的契機、參與海洋事務中印象最深刻的事，以及對女性參與海洋事務之建議與期許，以均衡海洋事務各性別發展。
- (三) 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 109 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，辦理上、下半年度國人對於海洋事務之認知程度調查，分別蒐集 1,333 份及 1,310 份電話問卷，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交叉分析，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。

## 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。
  2. 為落實國家性別平等政策，促進決策參與之性別平等，擴大不同性別參與決策之機會與管道，修正「海洋委員會性別平等專案小組設置要點」，將委員任一性別比例由不得低於三分之一向上提升至 40%，以彰顯本會落實性別平等之效。
  3. 為將推動性別平等業務流程標準化，導入風險管理及流程績效指標之概念，本會將性別平等業務納入本會 ISO9001:2015 國際品管認證之範疇內，研定「海洋委員會召開性別平等會議作業流程作業標準書」，以做為本會(含所屬)各單位推動性別平等業務依循之規範，期能尊重多元性別，有效落實性別平權之意旨。
  4. 為倡導女性積極參與海洋事務，109 年度本會海巡署發行海巡雙月刊以女性為主題共計 5 篇。例如配合國際婦女節於 3 月份月刊中刊載「歡慶婦女節，向海巡女力致敬」，藉由實際從事海巡事務之女性同仁分享工作經驗，有助降低受傳統性別角色分工與刻板印象影響下，女性較少從事海洋事務領域工作之侷限。
  5. 本會海洋保育署辦理招募海洋保育巡查員，考量第一線執行關於海洋保護區巡查、海洋保育教育推廣、海洋生物多樣性巡護及海洋環境管理等工作，應考資格不設性別限制，只需懷抱對海洋的熱愛，以及對海洋保育工作的熱忱，身心健康、



能勝任海岸及海域之工作並鼓勵女性參與海洋事務，業經甄試錄取 40 人，其中女性佔 17 人，比例達 42.5%。

6. 本會海巡署按期將業務績效統計、現有員額統計及「心理輔導人次及心輔人員性別統計」、「金屬感應門與人身安全檢查性別統計」、「受理性騷擾案件申訴人及被申訴人性別統計」、「受理報案民眾性別統計」等 4 項符合 CEDAW 行政措施之性別統計登載於本署全球資訊網「性別統計專區」，供各界查詢運用。
7. 本會針對 109 年度「國內公私立大專校院海洋相關科系大學生性別比例列表」、「本會編制人員之統計列表」、「接待外賓統計列表」及「辦理海洋教育推廣情形統計列表」，進行性別比例分係，藉由通盤檢視辦理性別分析，以瞭解國內海洋事務現存之性別比例偏差。另本會海巡署 109 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。
8. 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。
9. 本會海巡署自行製拍 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) 辦理及補助各項研究案時適時鼓勵並提升女性參與機會，藉此降低參與上的性別區隔，相關作法如下：

1. 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。」
2. 本會擬定 109 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。以引導各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。
3. 為鼓勵本會同仁從事海洋事務性別平等相關議題之研析，於修訂「海洋委員會及所屬機關(構)研究發展獎勵要點」時增列相關規定，針對研究報告以專章或專節撰擬性別統計、性別分析或性別影響評估等項內容者，酌予加分，另為促進各性別同仁共同參與海洋事務之研究，一併將研究人員性別比例納入評分項目。

(四) 辦理各項國際型會議時適時鼓勵並提升女性參與機會，藉此降低參與上的性別區隔，相關作法如下：

1. 本會國際發展處 109 年 5 月 26 日辦理「海洋國際公約內國法化工作坊」，全場次女性參與比例達 35.5%(女性 11 人/全員 31 人);此外，女性講者參與比例為 33.3%(女性講者 5 人次/總講者 15 人次)。透過鼓勵活動參與人數應留意性別比例，藉以促進各性別踴躍參與海洋事務之意願。
2. 本會國際發展處 109 年 11 月 5 日舉辦「2020 台灣海洋國際論壇」，全場次女性參與比例達 34.4%(女性 104 人/全員 302 人)，其中女性主持人及講者人數比例為 33.3%(女性講者 8 人次/總講者 24 人次)。為有助降低受傳統性別角色分工與刻板印象影響下，女性較少從事海洋事務領域工作之侷限，

本會經由提升國際型研討會女性參與比例，期能尊重多元性別，有效落實性別平權之意旨。