

海洋委員會110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</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 0%。(0/5)</p> <p>111年：達成目標數 5 個，達成度 100%。(5/5)</p>	<p>1. 本會及所屬機關(構)委員會總數：34個(附表)，行政院管制之5個委員會包含第26項次海洋委員會內部稽核小組(綜規處)、第27項次海洋委員會廉政會報(政風處)、第28項次海洋委員會採購稽核小組(秘書室)、第29項次海洋委員會海巡署廉政會報暨安全維護會報(海巡署)、第30項次海洋委員會海巡署公務人員安全及衛生防護工作小組(海巡署)。</p> <p>2. 截至12月31日止，第26項次海洋委員會內部稽核小組(綜規處)性別比例為45.45%、第27項次海洋委員會廉政會報性別比例(政風處)43.33%、第28項次海洋委員會採購稽核小組</p>

<p>分之一之達成比率。</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</p>					<p>(秘書室)性別比例為41.79%、第29項次海洋委員會海巡署廉政會報暨安全維護會報(海巡署)性別比例為34.29%、第30項次海洋委員會海巡署公務人員安全及衛生防護工作小組性別比例為(海巡署)46.15%，上述五個委員會皆已達成未達任一性別比例不少於三分之一之原則。</p> <p>3. 達成目標數5個，累計向上提升比率100%(5/5)，已超越110年度原訂目標值。</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</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%。(1/4)</p> <p>110年：達成目標數1個，累計向上提升比率14%。(1/7)</p> <p>111年：達成目標數4個，累計向上提升</p>	<p>1. 行政院管制之7個委員會包含第19項次海洋委員會海洋野生動物保育諮詢委員會(海保署)、第21項次國家海洋研究院考績委員會(國海院)、第22項次國家海洋研究院甄審委員會(國海院)、第24項次海洋委員會人權工作小組(國際處)、第25項次海洋委員會法規會、第31項次海洋委員會海域自然地景及海域自然</p>

<p>別平等的預算</p>			<p>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>比率71%。 (5/7)</p>	<p>紀念物審議會、第33項次海洋委員會海洋保育署內部稽核小組。</p> <p>2. 截至12月31日止，第19項次海洋委員會海洋野生動物保育諮詢委員會(海保署)性別比例為42.86%；第21項次國家海洋研究院考績委員會(國海院)性別比例為50%，第22項次國家海洋研究院甄審委員會(國海院)性別比例為50%、第25項次海洋委員會法規會性別比例為41.18%、第31項次海洋委員會海域自然地景及海域自然紀念物審議會(海保署)性別比例為42.86%、第33項次海洋委員會海洋保育署內部稽核小組(海保署)性別比例為57.14%，皆已達40%之目標。</p> <p>3. 達成目標數6個，累計向上提升比率85.71%(6/7)，已超越110年度原訂目標值。</p>
---------------	--	--	--	-------------------------	---

	<p>三. 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。</p>	<p>針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。</p>	<p>一. 設置依據依本會及所屬機關(構)主管之委員會，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。</p> <p>二. 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例之規定，並納入組織規定中規範。</p> <p>三. 於召開本會性別平等專案小組時，檢視相關達成情形。</p>	<p>目標值： 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 0%。(0/2) 111年：達成目標數 2 個，，累計向上提升比率 100%(2/2)。</p>	<p>1. 行政院管制之2個委員會包含第31項次海洋委員會海域自然地景及海域自然紀念物審議會(海保署)、第32項次海洋委員會海洋保育署廉政會報(海保署)。</p> <p>2. 截至12月31日止，第32項次海洋委員會海洋保育署廉政會報(海保署)，已將性別比例原則納入設置辦法規範，累計向上提升比率為50%(1/2)，已超越110年度原訂目標值。</p>
--	--	--	--	--	--

檢討策進：

本會已如期達成110年度院層級目標值，111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"> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本會為廣泛宣導海洋業務與性別意識之連結，將本會編制之性別宣導文宣「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」，透過資訊圖像化方式，公告於本會全球資訊網首頁。 2. 本會海保署為鼓勵以往女性較少參與之海洋防救災業務，於本年上半年度已辦理2場次(3月17日及5月3日)海污系統教育訓練，兩場次共計78人，每場女性參與比率皆達33%以上。 3. 本會海保署為鼓勵女性參與

海洋事務，於110年9月8日國立自然科學博物館辦理「海洋保育巡查員白海豚陸地與海上調查教育訓練」1場次，共計16人，其中女性參與人數11人，占全部68%。

4. 本會海保署110年10月6、7日辦理海洋保護區經營管理成效評估及輔導計畫工作坊，提升各性別共同參與海洋保護區業務之職能，共59人次分別線上及實體參加，男性33人、女性26人，女性參與比例44%。

5. 本會海保署在110年10月至11月期間辦理5場次海釣教育推廣活動，利用活動期間積極鼓勵不同性別踴躍參與海洋事務推廣，打破以往海釣活動較屬於陽剛性之休閒活動之刻板印象，5場活動共計200人參加，其中男性108人，女

性92人，女性參與比例達46%。

6. 本會海保署110年11月24、25日辦理海洋保育巡查員標竿學習訓練，提升署內同仁與巡查員相關業務職能，以及增加與海巡署同仁業務交流機會，訓練期間鼓勵同仁經由分享不同性別於執行工作勤務時曾經遇到之困難及解決之道，藉由實務經驗提供不同性別同仁執行勤務及勤務設計之參考，共25人次實體參加，男性16人、女性9人，女性參與比例36%。

7. 國家海洋研究院10月1日假台大校友會館辦理「國家管轄範圍以外區域海洋生物多樣性(BBNJ)小型研討會，藉由報到時間與中場休息時間向與會人員宣導各性別參與海洋事務，並在會場前後方及報到處張貼宣導海報，該

				<p>場次參加人數共37位，男性24位，女性13位，女性參與比例35%。</p> <p>8. 國家海洋研究院12月2日假高雄會議中心辦理洋流能研討會，期間宣導歡迎各性別共同參與海洋事務領域，該場次參加人數共101位，男性68位，女性33位，女性參與比例33%。</p> <p>9. 本會海巡署為破除性別職業刻板印象，鼓勵女性加入海巡團隊，特別在婦女節及母親節時邀請女性海巡同仁於海巡季刊第107期分享在海巡工作經驗，藉由描述同仁在海巡工作場域充分發揮所長並與男性同仁一樣能勝任各項職務等自我肯定之心得分享，藉以向民眾傳達海巡工作為性別友善之職場，鼓勵女性加入。</p> <p>10. 本會海巡署發行之海巡季刊108期、109期均有刊載破除</p>
--	--	--	--	---

性別職業刻板印象之專文3篇，分別為「翹翹板人生」、「海巡制服之研析與革新」、「海巡的眼淚」，呈現海巡各項工作女性同仁參與之工作體驗分享；於制服研改面向，考慮了不同性別之需求；顯見海巡同仁推展業務時，均會納入不同性別之觀點，有效提升海巡機關形象。

11. 本會海巡署北部分署上半年辦理校園招募活動，由男、女性招募員互相搭配現身說法，鼓勵各性別投入海巡工作，藉以向下扎根性別平等觀念，計有蘇澳海事、穀保家商、育達高中等遍及北部多所學校，共計95場，推廣宣導人數3834人次（男性2383人次、女性1451人次），女性參與比率37.85%。

<p>鼓勵民間私部門推動性別平等</p>	<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 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%</p>	<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>	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本會海保署在110年10月份辦理3場次公民科學家推廣培訓工作坊，為鼓勵民間私部門一同推動性平觀念，參加人員屬非政府組織(NGO)人員共計109人，其中男性47人，女性62人，女性參與比例達56%。課程中大力推廣並鼓勵各性別踴躍參與海洋業務，藉以打破職業性別隔離之刻板印象。 2. 本會海巡署中部分署110年4月26日與慈濟基金會辦理110年MOU工作研討會，共同研討合作備忘錄，運用研討前播放「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」簡報，將性別平等意識融入研討會中，期許經由共同加強災防教育包含社區、居家、校園防災，以及人才培育，強調各性別於合作共善願景之同等重要性。基金會參
----------------------	---	--	---	--

與人員計17人
(男性7人、
女性10人)，
女性參與比率
58.82%。

3. 本會海巡署中
部分署辦理校
園招募活動，
配合推廣海洋
政策與性別平
等觀念宣導，
並由男、女性
招募員互相搭
配現身說法，
鼓勵青年投入
海巡工作，
110年度共計
82場次、
6,505人次(男
性3,726人
次、女性
2,779人
次)，女性
參與比率
42.72%。
(計有新
民高中、
青年高
中、嘉
陽高
中、達
德商
工、僑
泰高
中
等61
所
學
校)

4. 本會海巡署北
部分署110年
辦理校園招募
活動，由男、
女性招募員互
相搭配現身說
法，鼓勵各性
別投入海巡工
作，藉以向下
扎根性別平等
觀念，計有蘇
澳海事、穀保
家商、育達高
中
等
遍
及
北
部
多
所
學
校，
共
計
109
場，推

廣宣導人數
4119人次(男
性2523人次、
女性1596人
次),女性參
與比率
38.75%。

5. 本會海巡署東部分署110年辦理校園招募活動,前往國立臺東專科學校、國立成功商業水產職業學校、私立臺東育仁高級中學、國立臺東大學等學校,由女性招募員進行海巡工作及任務介紹,並運用參與海洋事務績優女性人員簡介手冊「擁抱海洋·好好」,期鼓勵女性院校生提升參與海洋事務與工作之興趣,共計12場次214人次參加,其中男性118人次,女性96人次,女性參與率為44.86%。
6. 本會海巡署金馬澎分署年度辦理校園招募活動,由男、女性招募員互相搭配現身說法,鼓勵各性別投入海巡工作,藉以向下扎根性別平等

				觀念，計有澎湖海事、淡江中學、馬祖高中等遍及所屬地區多所學校，共計15場，推廣宣導人數508人次（男性265人次、女性243人次），女性參與比率47.83%。
提供具性別敏感度之海洋事務宣導文宣	<p>衡量標準： 自製或委託辦理自製具性別敏感度之海洋事務宣導文宣</p> <p>目標值： 110年：5項 111年：5項</p>	自製且對外宣導多樣性平主題，內容須符合性平意識。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由本會及各署、研究院各提供1至2項自製性別相關宣導文宣或刊物，主題應符合性平意識（包含推廣CEDAW、性別平等政策綱領與性別主流化等性別平等觀念），並對外宣導。 2. 註：「對外」宣導之定義： (1)「對外」（對外部人員）宣導，得自辦或委託辦理。但以補助案方式辦理則不列計。列計範圍如下：短片、廣播帶、研討會、座談會、海報、新聞稿、臉書(Facebook)、懶人包等。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本會於三八婦女節當日，透過臉書方式，宣導參與海洋事務不分性別，藉以鼓勵各性別人才踴躍參與海洋事務。 2. 本會海保署為使民眾能從海洋事務看見性別，藉以網羅及鼓勵各性別投入海洋相關工作，自製海洋漫波季刊，專訪女性海洋保育巡查員，並以自身角度分析投入海洋保育領域職場適應性、工作環境及相關權利等議題。 3. 國家海洋研究院強力宣導行政院性別平等政策。性別平權意識由政府帶頭作起。邀請高雄師範大學性別教育研

			<p>(但只有標語的文宣品不列計：如文宣筆。)</p> <p>(2)性平宣導辦理時間(110年-111年期間)、宣導主題、宣導內容及宣導方式。若刊物有「專章專篇」介紹「性平內容」，可以計分；惟若一篇文章中僅數行提及性別平等，而無較詳細內容，則不符合。宣導主題、內容與性別平等無直接相關者亦不符合。另依法應辦理「性騷擾防治」之相關文宣、設置「性別平等專區」網站不列入自製文宣。</p>	<p>究所游美惠教授，分享如何從海洋業務看見性別，促進規劃或訂定各項計畫、政策及法令時，將性別觀點CEDAW納入考量與實踐。並將本次課程精華分享透過臉書強力宣導，鼓勵全民一起加入海洋女力崛起的世代。</p> <p>4. 本會海巡署北部分署曾仕宏辦事員參加「胃流人生」PODCAST訪談節目分享海巡經驗、福利及本署女性同仁工作實況與家庭經營等，藉以提升本署女性同仁形象，打破性別刻板印象。</p> <p>5. 本會海巡署南部分署為提高性別敏感度打造性別友善職場，於臉書(Facebook)海巡署南部分署-南部海巡瘋開講，推廣性別友善職場，針對本分署打造推廣性別友善職場的過程拍攝影片分享，並以照片紀錄進行推</p>
--	--	--	---	--

				<p>廣，達按讚數為 353，16 則留言及 7 次分享。</p> <p>6. 本會海巡署中部分署分別於 110 年 3 月 7 日及 4 月 3 日運用 Facebook（海巡中部分署幸福講堂），向民眾宣傳海巡女力投入海巡署工作之貼文，鼓勵女性參與海洋事務與工作，藉以改善刻板印象所造成之海洋相關領域科系與職業男女比例失衡現況。</p> <p>7. 本會海巡署為有效提升性平意識宣導成效，110 年 12 月完成製作性平宣導海報 2 式（破除性別刻板印象及宣導 CEDAW），並分送所屬各分署招募小組、海巡隊、岸巡隊及安檢所站等，並於本署營區外 LED 電子看板播放，並請所屬將海報張貼於招募現場及安檢所站公布欄，有效對外宣導性平意識。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：

本會已如期達成110年度目標值，111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110年公務人力培訓計畫」及「本會110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. 110年2月、8月及9月分別以公文、通報、電子郵件及會核單等多元方式鼓勵同仁完成相關課程。 3. 另為培養性別敏感度，落實性別平等，本會於本年9月30日及11月17日辦理2場次相關課程，主題包括性別議題政策規劃及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討等。 4. 配合行政院人事行政總處人

				<p>力發展學院辦理性別主流化課程，積極薦送同仁參訓，110年1月至12月計薦送18名：</p> <p>(1) 多元性別權益保障訓練研習班8名。</p> <p>(2) 性別平等業務研習班-提升女性經濟力2名。</p> <p>(3) 性別暴力防治研習班3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) 性別平等議題之國際發展趨勢研習班4名。</p> <p>5. 截至12月31日止，本會暨所屬機關計有3,171人完成相關實體或數位課程，參訓率為94.5%。</p> <p>6. 本會海保署</p> <p>(1) 110年4月1日辦理性別主流化系列講座(學習時數3小時)-從電影觀察入世的女權主義，以輕鬆具有教育意義方式介紹女權崛起，希冀藉由電</p>
--	--	--	--	--

				<p>影賞析方式使參與同仁更深刻理解性別意識之重要性，本次教育訓練，參訓人數共46人。</p> <p>(2) 9月14日辦理第二場性別主流化研習講座(學習時數3小時)-勇敢做自己，本次教育訓練，參訓人數共28人。</p> <p>7. 本會國家海洋研究院：</p> <p>(1) 110年4月1日辦理性別主流化系列講座(學習時數3小時)-性別主流化融入政策實務，從不同面向再檢視性別平等(權)議題，提升參與者對性別平等意識之廣度，激發對性別平等教育之重視。參與人員52人/本院共86人(含聘用人員)。</p> <p>(2) 110年11月2日辦理如何用CEDAW(消除對婦女一切形式歧視公約)於機關業</p>
--	--	--	--	---

務及施政」教育訓練講座，該講座促進本院於規劃或訂定各項計畫、政策及法令時，納入性別觀點與CEDAW 認知。參與人員43人/本院共86人(含聘用人員)。

8. 本會海巡署

(1) 110年11月30日邀請臺灣警察專科學校張瓊玲教授蒞署講授「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」法治與情境案例分析專題演講，參訓人數共65人(男44員、女21員)。

(2) 北部分署於9月13日邀請中臺科技大學文教事業經營研究所鍾燕宜教授針對「CEDAW」及「性騷擾防治」等兩大主

				<p>題講演，本次教育訓練，參訓人數共31人(男22員、女9員)。</p> <p>(3) 偵防分署於12月7日邀請新北市家庭暴力防治中心賴渝淇督導，講授「從家庭暴力來看多元性別關係」專題講座，參訓人數共22人(男14員、女8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： 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	<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. 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本會綜規處將性別意識融入業務推展規畫中，針對111年度委託研究案「我國與新南向國家海洋治理與合作之研究」進行性別影響評估，並請本會性別平等專案小組張瓊玲委員協助進行專家學者審查，後續將於委託研究案進行過程中將審查建議適時納入並提醒研究團隊將性平

				<p>意識融入研究案中。</p> <p>2. 本會海巡署110-112年「海巡署所屬機關老舊逾限廳舍重建計畫」，於110年完成性別影響評估，惟經行政院秘書長核復以，該案屬房屋建築與養護之例行性業務，非屬中長程個案計畫需陳報行政院核定之範疇；爰應列入除中長程個案計畫及法案外，本署自行視業務需求所辦理之性別影響評估案。</p> <p>3. 本會海巡署艦隊分署建議研修警察特考考試規則體能測驗標準，建議不同性別分訂不同測驗標準，為充分考量各性別之需求並作為研修相關規定之參考，特以性別影響評估檢視表檢視評估。</p>
落實性別統計與分析	<p>期程： 110至111年</p> <p>1. 性別統計衡量標準： 本機關及所屬機關年度提報性別</p>	加強運用性別統計及分析資料	由本會各署、研究院各提供1篇性別統計及性別分析資料，並運用於業務推展。	<p>性別統計</p> <p>1. 本會國際發展處針對本會及所屬機關外賓接待統計納入男、女性之類</p>

	<p>統計資料，並運用於業務推展</p> <p>目標值：</p> <p>110年：3件</p> <p>111年：3件</p>			<p>別，進而統計男女性外賓來訪人次對照，作為未來外賓接待業務推展之參考。</p> <p>2. 本會綜合規劃處針對109學年度海洋相關科系大學生男女性別比例及各領域人數進行統計分析，統計結果指出男性大專生就讀海洋相關科系比例為66%而女性占34%，據此分析得知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。相較之下，女性在環境、能源與科技等廣義理工的領域，明顯屬於少數。為使海洋事務發展能兼顧各性別之需求，本會積極推展並落實性別平等政策綱領「環境能源與科技」之重要工作。</p> <p>3. 本會海保署</p> <p>(1) 為分析海洋保育業務人員投入情形，增加「本署編制人員之統計列</p>
--	--	--	--	---

	<p>性別分析衡量標準：</p> <p>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：</p> <p>110年：3件</p> <p>111年：3件</p>			<p>表」、及「海洋保育業務推廣情形統計表」等2種統計指標，以利用性別統計數據分析海洋保育業務是否有任一性別進入障礙。</p> <p>(2) 前開二統計表皆為年報表已於次年1月統計本年度辦理情形，另依「本署編制人員之統計列表」107-110年10月份編制人員統計數據而言，本署目前進用人力男性42%、女性57%，尚堪平衡。</p> <p>性別分析</p> <p>1. 本會海保署為探討該署在決策性質的主管職位與一般職員分布情形是否達到各性別均衡趨勢，以及該署辦公環境及職員福利使用(如產假/陪產假、育嬰留停/哺乳時間及家庭照顧假)情形，藉由全盤檢視以評估並做為後續精進該署性別友善環境，署內各性別升遷管</p>
--	---	--	--	---

				<p>道及使用相關福利措施情形之參考。</p> <p>2. 本會海保署委託國立臺灣海洋大學辦理「臺灣從事海釣活動人口結構之調查分析」計畫，以調查估計臺灣從事海釣活動人口總量、分布、性別情形，及探討海釣活動者海釣行為模式。藉由探討海釣活動之性別情形，更進一步做為後續政策規劃參考。</p> <p>3. 國家海洋研究院自行研究有關院內員工性別調查研究，藉由調查結果來瞭解本院員工性別平等意識與性別主流化友善環境建置之情形。有效問卷共78份(本院含聘用人員共86人)，問卷調查結果顯示，本院推動性別主流化在「性平意識之自評」、「禁止性別歧視」、「性騷擾防治」及「促進就業平等措</p>
--	--	--	--	---

				<p>施」、「性別主流化課程」等五方面已有相當不錯之成效，惟仍有進步空間。</p> <p>4. 本會海巡署教育訓練測考中心110年12月完成該中心海湖新建工程性別分析報告，該報告藉統計分析近年來受訓學員之性別比例，將相關資訊及性別需求納入廳舍規劃參考，以完善建構性別友善空間，有效破除性別隔離之職場刻板印象。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

本會已如期達成110年度目標值，111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
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： 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：90% 111年：95%</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，如涉及性別議題，則依其需求研擬相關措施。</p>	<p>1. 業訂定「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. 本會及所屬機關利用會議、研習、網站、電子郵件等多元方式宣導員工協助方案，至110年12月31日止，本會及所屬機關公務人員人數為3,355人，宣導率達100%：</p> <p>(1) 運用會議、研習、座談會等方式宣導計162場次。</p> <p>(2) 運用網站、電子郵件、LINE、電視牆等方式宣導計277場次。</p> <p>(3) 運用海報、書面資料、傳單等方式</p>

				<p>宣導計93場次。</p> <p>(4)運用發送關懷包、等其他方式宣導計 143 場次。</p> <p>3. 另依據本會109年員工需求調查結果，以工作壓力調適、心理健康、醫療保健等需求度最高，至110年12月31日止，業已辦理車禍糾紛法律講座、經絡芳療身心靈抒壓、疫情期間中醫養生保健及從預防醫學觀點談自我健康保健等講座，提供相關法律資訊及紓壓方法，以回應同仁需求及協助同仁調適身心靈。</p> <p>4. 國家海洋研究院於10月14日及25日各別辦理一場性平職場關懷講座；11月18日及19日舉辦2梯次之中醫與芳療課程，致力提供員工安心、性別平等、友善職場之工作環境，建立完善心理支持與促進員工身心</p>
--	--	--	--	---

				靈健康。
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 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：95% 111年：100%</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% 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：95% 111年：100%</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、育嬰留職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>	<p>1. 業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、育嬰留職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7位懷孕及配偶懷孕同仁參考，至110年12月31日止，宣導率達100%。</p> <p>2. 業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行宣導，至110年12月31日止，宣導率達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： (1)業訂頒「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</p>

				<p>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) 截至12月31日止，計宣導新進人員24人，其中，男性13人，女性11人，宣導率達100%。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：

1. 本會已如期達成110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，將性平觀點納入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. 111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、其他年度重要成果

一、110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. 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。

2. 本會海巡署110年查獲人口販運案件共計4案，救援被害人15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%)；110年度期間，依實需辦理增修作業，截至110年10月，計有專家學者共530人(女性127人，約占23.96%)。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，本會持續利用《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》，簡介 CEDAW 簡介及17位投入參與海洋事務之績優女性人員，藉由逐條介紹 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。)

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，除將性別統計、性別分析與性別影響評估等性別主流化工具納入工作計畫中外，並規劃三個機關各有1處哺集乳室，另於1樓內部中庭旁規劃育幼室(鋪設木地板及軟墊，設置遊戲角、圖書角)、兒童廁所及親子友善廁所，以提供機關員工子女短暫托育服務，充實友善職場空間。
- (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，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。」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. 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。
5. 本會針對110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110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。

7. 本會科技文教處於110年辦理111年度「海洋文化資產調查研究(台灣北部地區)」及「臺灣海洋文化解說志工及種子教師培育」兩項委辦案之採購過程，均於契約款第18條內，新增「廠商對於履約所僱用之人員，不得有歧視性別之情事」之規定，以確保性別平等。
8. 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，目前共39人，其中女性佔16人，比例達41%。

(三) 辦理及補助各項計畫案時適時鼓勵並提升女性參與機會，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110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。

4. 本會海洋資源處辦理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45案)
5. 為從海洋事務看見性平，並注入不同性別觀點，以落實推動海洋領域各項性別平等業務，本會綜合規劃處修訂「海洋委員會委託研究計畫作業要點」，於新增之行政及政策類委託研究計畫效益評估表增列性別意識做為評估項目，由計畫承辦人評估該研究案對於促進海洋事務性別平等之助益，經由引導同仁從自身業務角度融入性別觀點，以加強不同性別參與海洋事務，以持續消弭性別隔離、性別刻板印象之處境，落實性平發展。

(四)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，本會國際發展處依據行政院「性別平等國際交流策略」，於110年亞太經濟合作(APEC)提出「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，並成功申獲婦女及經濟子基金挹注，相關研討會預計於112年辦理。