

海洋委員會111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</p> <p>(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>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>1. 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>2. 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>3. 定期於召開性別平等專案小組委員會會議時，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>4. 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>5. 所訂之績效指標。若有新增之委員會本會將另訂其達成任一性</p>	<p>本會截至109年12月底止，共計34個委員會，任一性別比例未達40%計 14 個，已達計 20 個。</p> <p>據此擬定目標值分年度逐步達成：</p> <p>111 年：64.71%</p> <p>112 年：70.59%</p> <p>113 年：73.53%</p> <p>114 年：76.47%</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成</p> <p>1. 本會受列管之34個委員會中，海洋委員會及國家海洋研究院勞工退休準備金監督委員會組成委員均為3人，屬特殊情形，不予採計，爰本項計算母數以32為之。另查其中31個委員會均達任一性別比例40%，餘1個委員會屬性別比例達1/3，而未達40%者。本項執行情形為96.88%，已達年度目標(詳如附表)。</p> <p>2. 本會暨所屬機關(構)將針對各業管之委員會編成，持續檢討並逐步提升任一性別比率達40%。</p>

			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111年度已達標

(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</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：3場次，女性參與率37%。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>《宣導育嬰留停後復職權益事項》 本會暨所屬機關(構)以多元方式，就育嬰留職停薪後復職權益進行宣導，相關宣導均達100%。</p> <p>本會人事處： 本會辦理育嬰留職停薪人數計4員(男性及女性各有2員)，為保障同仁權益，本處藉由以手機簡訊與上開人員聯繫，關心同仁留職停薪期間近況，並傳達宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項，宣導率100%。</p> <p>海巡署： 1. 為建構友善職場環境，本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、以電子郵件方式</p>

			<p>象。</p>	<p>113年：4場轉知規劃育嬰留職停薪人員知悉，約523人次，女性參與率38%。</p> <p>114年：4場次，女性參與率40%。</p> <p>海保署： 1. 海保署現有員工數133人，針對宣導育嬰留職停薪後復職相關權益事項，111年宣導人數133人，宣導率達100%。 2. 另針對111年度育嬰留職停薪之同仁(共10人)，以電子郵件寄送並輔以電話說明方式，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>國海院： 本院以多元方式，就育嬰留職停薪後復職權益進行宣導，相關宣導均達100%。</p> <p>《運用多元方式實施宣導》 本會海巡署辦理多元宣導活動，以自製「海巡不分 YOU & ME 都『職』得尊重」及「拒偏見暴力、摘性別標籤」海報，提供所屬宣導運用，年度內共計逾2,900場，有關女性參與率整體綜合平均約為41.32%。 執行成果如次： 1. 本署北部分署111年1-12月辦理校園招募活動，計有東泰高中、蘇澳海事、啟英</p>
--	--	--	-----------	---

				<p>高中、穀保家商、喬治工商、新北高工、大園高中等遍及北部多所學校，共計145場，推廣宣導人數7660人次(男性4608人次、女性3052人次)，女性參與比率39.84%。</p> <p>3. 本署中部分署111年辦理校園、配合各縣市政府等與其他攸關招募所有活動，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，111年1月1-12月，至致用高中等20所學校及縣市政府等機關進行推廣宣導(計有青年高中、嘉陽高中、達德商工、僑泰高中、勤益科技大學、新民高中、修平科大、霧峰農工、弘光科大、國立台中科技大學空中學院、長億高中、正德商工、彰化師範大學、體育大學、成功高中、正心高中、北斗家商、致用高中、彰師大附工、龍津高中等學校)，共計1,016場，推廣宣導14,674人次(男性7,924人次、女性6,750人次)，女性參與比率46%。</p> <p>4. 本署中部分署積極派員參與部外機關活動，運用時機說明海巡工作、福利，並由</p>
--	--	--	--	--

				<p>女性招募員分享海巡工作實況，提升女性報考意願，合計31場總人次2,732人，女性1,293人，占比為47.32%：</p> <p>(1) 1月7日派員參加「正德商工升學博覽會」，宣導55人次(男性30人、女性25人)，女性參與比率45%。</p> <p>(2) 2月23日派員參加「彰化成功高中就業博覽會」，宣導45人次(男性25人、女性20人)，女性參與比率44%。</p> <p>(3) 3月4日派員參加「龍津高中升學博覽會」，宣導54人次(男性31人、女性23人)，女性參與比率43%。</p> <p>(4) 4月1日派員參加朴子市公所舉辦之「朴子市公所捐血活動」，宣導25人次(男性10人、女性15人)，女性參與比率60%。</p> <p>(5) 4月30日派員參加嘉義市文化局舉辦之「元氣抵嘉市集」，宣導103人次(男性57人、女性46人)，女性參與比率45%。</p> <p>(6) 5月28日派員參加嘉義市政府舉辦之「2022嘉義市現場徵才活動」，宣導87人次(男性45人、女性42人)，女性參與比率48%。</p> <p>(7) 7月9日派員參加「2022東勢啤酒節」，宣導162人次(男性97</p>
--	--	--	--	--

				<p>人、女性65人)，女性參與比率40%。</p> <p>(8) 7月23日派員參加「2022雲西海洋音樂祭」，宣導62人次(男性32人、女性30人)，女性參與比率48%。</p> <p>(9) 7月30日派員參加「台中市大里區逍遙音樂町-樂來樂農音樂祭」，宣導68人次(男性35人、女性33人)，女性參與比率49%。</p> <p>(10) 8月6日派員參加「2022雲西海洋音樂祭」，宣導88人次(男性43人、女性45人)，女性參與比率52%。</p> <p>(11) 8月20日派員參加「東石海之夏活動」，宣導93人次(男性47人、女性46人)，女性參與比率49%。</p> <p>(12) 8月27日派員參加「王功漁火節」，宣導165人次(男性85人、女性80人)，女性參與比率48%。</p> <p>(13) 9月4日派員參加「台中太平潑水節」，宣導77人次(男性38人、女性39人)，女性參與比率50%。</p> <p>(14) 9月17日派員參加「梧棲九號風車淨灘活動」，宣導101人次(男性47人、女性54人)，女性參與比率53%。</p> <p>(15) 9月17日派員參加「彰化縣立景崧文化教育園區就業博覽會」，宣導53人次(男性28人、女性25人)，</p>
--	--	--	--	---

				<p>女性參與比率47%。</p> <p>(16) 9月18日派員參加「台中紅牛飛行賽」，宣導83人次(男性42人、女性41人)，女性參與比率49%。</p> <p>(17) 10月1日派員參加「大甲芋頭節」，宣導97人次(男性50人、女性47人)，女性參與比率48%。</p> <p>(18) 10月2日派員參加「高美溼地路跑活動」，宣導134人次(男性74人、女性60人)，女性參與比率45%。</p> <p>(19) 10月15日派員參加「雲林縣政府就業博覽會」，宣導75人次(男性39人、女性36人)，女性參與比率48%。</p> <p>(20) 11月12日派員參加「彰化藝術高中園遊會」，宣導103人次(男性49人、女性54人)，女性參與比率52%。</p> <p>(21) 12月2日派員參加「聯合大學就業徵才博覽會」，宣導87人次(男性45人、女性42人)，女性參與比率48%。</p> <p>(22) 12月3日至派員參加「都樂露營嘉年華」，宣導143人次(男性86人、女性57人)，女性參與比率40%。</p> <p>(23) 12月6日至派員參加「明台高中升學博覽會」，宣導73人次(男性37人、女性36人)，女性參與比率</p>
--	--	--	--	--

				<p>49%。</p> <p>(24) 12月9日派員參加「華南高商校慶活動」，宣導68人次(男性36人、女性32人)，女性參與比率47%。</p> <p>(25) 12月10日派員參加「北港農工校慶活動」，宣導74人次(男性42人、女性32人)，女性參與比率43%。</p> <p>(26) 12月10日派員參加「彰化織襪芭樂節」，宣導103人次(男性53人、女性50人)，女性參與比率49%。</p> <p>(27) 12月11日派員參加「彰化織襪芭樂節」，宣導106人次(男性49人、女性57人)，女性參與比率54%。</p> <p>(28) 12月12日派員參加「和美高中校慶活動暨升學博覽會」，宣導101人次(男性55人、女性46人)，女性參與比率46%。</p> <p>(29) 12月12日派員參加「和美高中校慶活動暨升學博覽會」，宣導103人次(男性56人、女性47人)，女性參與比率46%。</p> <p>(30) 12月19日派員參加「新民高中升學博覽會」，宣導53人次(男性31人、女性22人)，女性參與比率42%。</p> <p>(31) 12月23日派員參加「正德高中升學博覽會」，宣導91人次(男性45人、女性46人)，女性參與比率</p>
--	--	--	--	--

				<p>50%。</p> <p>5. 本署南部分署111年1-12月份辦理校園招募活動，計有北門農工、曾文農工、長榮中學、育德工家、台南高工、新營高工、曾文家商、新化高工、台南海事學校、慈濟高中、敏惠護校、台南護理專科學校、嘉南藥理科技大學、遠東科技大學、樹德家商、大榮中學、立志中學、三信家商、三民家商、岡山高中、岡山農工、福誠高中、小港高中、高苑工商、路竹高中、輔英科技大學、大仁科技大學、美和科技大學、內埔農工、佳冬高農、潮州高中、來義高中、屏東高工、慈惠醫專、樹人醫專、東港海事學校、旗美高中、文山高中、屏東高中、枋寮高中、中正高工、恆春工商、新光高中、崑山科技大學、仁武高中、亞洲餐旅學校、新化高中等，南部多所高中職及大專院校；111年度1-12月宣導共計847場，推廣宣導人數約9,317人次(男性5,777人；女性3,540人)，女性占比為38%。</p> <p>6. 東部分署配合招募工作前往國立臺東專科學校、國立成功商業水產職業學校、私</p>
--	--	--	--	--

				<p>立臺東育仁高級中學、國立臺東大學，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」、及海巡署製作宣導文宣，透過表揚推動海洋事務績優女性事蹟，鼓勵女性院校生參與海洋事務與工作。111年度1-12月宣導共計698場次人數約估3,860人(男性2,650人；女性1,210人)，女性占比為31.35%。</p> <p>7. 金馬澎分署111年度1-12月辦理校園招募活動，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校園博覽會及原住民豐年祭、外部機關活動等，共計183場次，推廣宣導人數約3,227人次(男性約1,938人次、女性約1,289人次)，女性參與比率39.94%。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：本議題111年度已達標

(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)	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、消除性別刻板印象、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>目標值)</p> <p>一、民眾之性別平等觀念提高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>鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。</p>	<p>一、以多元方式自製對外宣導消除性別刻板印象、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>一、本機關及所屬機關(構)年度提報之性別平等文宣件數(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文化文宣(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:4項 113年:5項 114年:6項</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>《自製宣導文宣》</p> <p>本會暨所屬以多元方式自製對外宣導消除性別刻板印象、偏見與歧視之文宣，計有本會3項；海巡署5項，合計共8項。</p> <p>本會秘書室： 111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. 「刻板印象不會幫你找到真命天女唯有尊重及平等對待才是真性情！」貼文於111年3月7日發布，貼文心情、留言和分享為5,132次，觸及總人數為91,427人次。</p> <p>2. 「巾幗不讓鬚眉！誰說女生就不能上艦？」貼文於111年10月10日發布，貼文心情、留言和分享為5,658次，觸及總人數為85,511人次。</p> <p>本會綜規處： 本會訂有補助大專校院學生專題研究計畫，以鼓勵青年學子投入海洋相關研究。特於112年度徵件海報中，納入性平元素，以期鼓勵各性別參與，破除性別刻板印象，並具體落實將性平意識融入日常業</p>
--	---	-----------------------------	---	---	---

				<p>務。</p> <p>海巡署：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本署於111年2月25日函報海洋委員會審查針對 CEDAW 第5條及第11條內容製作「海巡不分 YOU & ME 都『職』得尊重」及「拒偏見暴力、摘性別標籤」2項文宣。 2. 111年完成文宣海報電子檔分別用於本署署區大門對外之 LED 電視牆不定時撥放、並置放內網公佈欄(宣導人次計約523人次)；由人才招募組於該組對外 LINE 群組內，宣導民眾週知(約66人次)；且藉由社群臉書宣導，計有本署藍色國土、北部分署、中部分署、東部分署、金馬澎分署及興安海洋驛站等6個官方社群臉書公告推播，有效對外宣導民眾之性別平等觀念，及消除性別刻板印象、偏見與歧視。 3. 本署北部分署與藝人香蕉王俊傑(海巡退役)洽談拍攝海巡勤務形象宣導影片，介紹海巡偵搜犬訓練點滴及商港服勤情形，藉由女性同仁入鏡，宣導參與海洋事務不分性別，並配合勾稽檢核表，以確保影片相關內容。 4. 撰寫「爭取的不是女權，而是兩性都能自由」~從82年生的金智英電影談 CEDAW 專文，置
--	--	--	--	--

				<p>於海巡季刊113期（9月號），落實推展海巡對外宣導性別平等工作。</p> <p>《媒體製播涉及性別相關內容檢核》</p> <p>本年度計配合辦理3項影片檢核，說明如下—</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本會海巡署北部分署與藝人香蕉王俊傑（海巡退役）洽談拍攝海巡勤務形象宣導影片，介紹海巡偵搜犬訓練點滴及商港服勤情形，藉由女性同仁入鏡，宣導參與海洋事務不分性別，並配合勾稽檢核表，以確保影片相關內容。 2. 為慶祝第3屆國家海洋日，國海院負責規劃製作施政績效紀念影片，另編輯海洋日祝賀影片各乙則，為符合性別平等精神，已完成檢核表勾稽。
--	--	--	--	--

檢討策進：本議題111年度已達標

二、部會層級議題

(一) 促進各性別參與海洋事務

性別目標	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：	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	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 <p>本會111年補助大專校院學生專題研究計畫共16案，其中女性學生計6案，核定比例為37.5%。</p>

	111年：20% 112年：20% 113年：25% 114年：25%	事海洋領域 研究之參與 意願。		
--	--	-----------------------	--	--

檢討策進：本議題111年度已達標

(二) 將性別觀點融入海洋業務

性別目標	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〕 ×100% 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 《性別主流化訓練參訓率(%)》 循 WebHR 系統查核同仁參加實體或數位性別主流化相關訓練課程2小時以上者之參訓情形，111年度本會參訓率為97%；海巡署97%；海保署已達成98%；國海院為94.6%。整體平均參訓率已逾95%，惟針對未達95%之機關仍將持續推展，鼓勵同仁踴躍參加性別主流化相關實體或數位課程。 本會人事處： 截至111年12月31日為止，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97%。(應參訓119員，已完成115員) 海巡署： 有關本署及所屬性別主流化訓練獲得2小時以上學習時數(應參訓人數3,227/本機關及所屬機關職員總數3,117，目前參訓率為97%)：

			<p>1. 本署：應參訓207人，已完成207人，現階段參訓比率為100%。</p> <p>2. 北部分署：應參訓17人，已完成17人，現階段參訓比率為100%。</p> <p>3. 中部分署：應參訓26人，已完成26人，現階段參訓比率為100%。</p> <p>4. 南部分署：應參訓29人，已完成29人，現階段參訓比率為100%。</p> <p>5. 東部分署：應參訓18人，已完成18人，現階段參訓比率為100%。</p> <p>6. 金馬澎分署：應參訓31人，已完成31人，現階段參訓比率為100%。</p> <p>7. 東南沙分署：應參訓11人，已完成11人，現階段參訓比率為100%。</p> <p>8. 艦隊分署：應參訓2,614人，已完成2,504人，現階段參訓比率為96%。</p> <p>9. 偵防分署：應參訓252人，已完成252人，現階段參訓比率為100%。</p> <p>10. 教育訓練測考中心：應參訓22人，已完成22人，現階段參訓比率為100%。</p> <p>海保署： 截至111年12月底止，循 WebHR 系統查核同仁參加實體或數位性別主流化相關訓練課程2小時以上者之參訓情形，海保署已達成98%。</p> <p>國海院： 迄12月底止，循 WebHR 系統查核同仁參加實體或數位性別主流化相關訓練課程2小時以上者之參訓情形，本院參訓</p>
--	--	--	--

				率為94.6%，將持續鼓勵同仁踴躍參加性別主流化相關實體或數位課程。
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>3、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>■達成 □未達成</p> <p>《除中長程計畫及法案外之其他案件辦理性別影響評估案件數》</p> <p>本會海安處及綜規處擬於112年分別執行「推動海巡志工組織之研究」、「海洋情勢研析與政策研展委託專業服務案」之兩項委辦計畫，為期將性別意識融入業務推展規劃，已於111年底辦理招標作業前辦理性別影響評估作業。</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> <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：</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>2. 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</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>《新增國內/國外之性別統計資料》</p> <p>本年度新增並公開6項性別統計資料—</p> <p>1. 本會全球資訊網【政府資訊公開】專區，設『性別主流化』主題，本年度新增「本會補助大專校院學生專題研究計畫性別統計」，公開年度計畫申請之性別統計數據，呈現當年度男女占比，另製作歷年補助研究計畫提案性別統計分析圖表。</p> <p>2. 海巡署全球資訊網性別統計專區>性別統計</p>

	<p>111年：3件 112年：3件 113年：4件 114年：4件</p>		<p>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>分析專區，新增『本署原住民現有員額性別統計概況』指標項目，包含4項複分類，以深化性別統計並瞭解原住民族於政府各機關任職情形，亦依照主計總處建議，於增修屬人統計之公務統計時，酌增性別及性別與其他人口特徵，此次新增之統計分析亦結合原住民與非原住民現有員額按機關、身分、教育程度、年齡，依族別、性別運用統計分析於業務中，並凸顯男女占比，以性別統計分析圖表呈現。另配合員工協助方案，針對心輔資料統計，新增關懷員性別指標，111年度合計新增5項性別統計。</p> <p>《提報性別分析資料》 111年度本會暨所屬合計辦理3件性別分析資料—</p> <p>1. 本會人事處針對疫情影響及變化，修訂「各項防疫措施處置及差勤管理一覽表」，並因應同仁染疫後之處置，訂定居家辦公態樣，彙整統計申請居家辦公人數計47人(男性26人、女性21人)，其中6位同仁(女性5人、男性1人)，係因照顧家中12歲以下學童(學校實施停課或請防疫假在家，須家長居家照顧者)，上開資料可作為不同性別在疫情影響下之家庭照顧需求分析。</p> <p>2. 本會海洋資源處為應</p>
--	--	--	---	---

				<p>業務需求自行辦理「離岸風場結合海洋觀光發展之探討」研究，並於研究計畫中探究不同性別就相關議題之統計分析，以做為未來推動相關業推動之參考。如研究發現女性「支持」風場觀光發展略高於男性，且對「生態環境影響」面向之重視及認知明顯較男性高出許多。</p> <p>3. 本會科技文教處於111年度本會性平專案小組會議中研提「提升不同性別參與海洋文教事務」專報，針對不同性別參與海洋文教事務之辦理成果及相關統計分析進行分享，未來在辦理各項研習及訓練課程活動時，亦將持續鼓勵多元性別參與，並應置重點於研習營或培訓營的課程中，具體融入性別議題。</p>
--	--	--	--	---

檢討策進：本議題111年度已達標

(三) 打造本會性別友善環境

性別目標	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	<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：111至114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： 111年：95%</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</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><input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成</p> <p>《員工協助方案服務宣導率》</p> <p>有關機關員工協助方案服務宣導率，本會暨所屬機關(構)宣導率均已達100%。</p> <p>本會人事處：</p>

	<p>112年：95% 113年：96% 114年：96%</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： 111年：3項 112年：3項 113年：4項 114年：4項</p>	<p>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. 本會於109年4月17日以海人事字第10900039471號函修訂本會員工協助方案實施計畫，並利用各種管道進行宣導，截至111年12月31日止，本會公務人員員工協助方案服務宣導率(含網路宣導、研習、諮商及專題演講)宣導率達100%。</p> <p>海巡署： 宣導與推廣：為使同仁瞭解員工協助方案內容，製作本署EAP簡明表，並於內部網站公告、本署第11次主管會報中宣導週知，以常設方式置於個人電腦螢幕保護程式顯示EAP事項、發送本署同仁每人防疫口罩關懷包、製作五大面向宣導海報於內網公告週知並寄送至個人電子郵件約523人，宣導率100%。</p> <p>海保署： 本署運用電子郵件，加強宣導本署員工協助方案之各項服務內容，並於主管會議中加強宣導，宣導率100%。</p> <p>國海院：’ 有關機關員工協助方案服務宣導率，截至12月底止，本院宣導率均已達100%。</p> <p>《依員工需求辦理相關研習或提供服務措施》 111年度，本會暨所屬</p>
--	---	---	---

			<p>機關(構)合計規劃辦理7活動：</p> <p>本會人事處：本會於111年1月18日針對本會同仁以無記名方式辦理「110年度推動員工協助方案滿意度暨111年度需求問卷調查表」，共收集110份問卷，以醫療、心理及理財類需求分別佔67.9%、57.5%及50.9%，其中需求服務項目中，女性主管與全體女性之需求未有明顯差異，又以女性非主管及主管比較，前者以抒解工作壓力需求佔53%，後者以心理健康需求佔60%為最高。上開數據提供本會辦理相關訓練及制定福利措施之參考：</p> <p>(1)本會分別於111年10月5日至6日及同月13日至14日辦理2場次本會暨所屬機關(構)員工協助方案關懷員訓練，培訓76名關懷員，透過訓練提升關懷會談技巧，建立同仁支持網絡及促進職場友善環境。</p> <p>(2)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6次免費心理諮商服務，111年度截至12月底計1人申請使用。</p> <p>(3)本會於111年10月27日辦理「金融理財及信用評等」專題講演，邀請財團法人金融聯合徵信中心副研究員林珈如至本會講演，計27員參</p>
--	--	--	---

			<p>與。</p> <p>海巡署： 本署完成年度需求調查，總計填答人數262人，另針對同仁需求及機關推動實需，納入111年訂定之員工協助方案推動計畫內，說明如下： 1. 依同仁需求設計方案部分：除對同仁完成需求調查另亦針對身障同仁完成需求調查。本署111統計需求問卷結果，同仁需求以「醫療保健服務」面向最高56.1%，其中辦理內涵項目以「健康檢查」需求占最高比例；其次為「財務諮詢服務」面相38.1%，其中辦理內涵項目內涵以「投資理財問題」比率64.6%最高。 2. 方案設計依同仁需求規劃年度相關課程講座，惟因應5月疫情嚴峻迄今，暫停辦理各項實體課程，年度相關研習課程簽奉核定改採線上課程辦理，並於e等公務員完成套裝課程設置，完成課程人員計340人。 3. 另在強化同仁身心健康之目標部分，本署111年與萬芳醫院健檢中心完成簽訂健檢優惠合約，且含身障同仁，使同仁多加注意個人身體健康；另亦與鄰近文山運動中心簽訂優惠合約，使同仁利用勤餘時間選擇調劑身心、紓解壓力之方式，並以電子郵件傳送本署全體同仁約523人。</p> <p>海保署： 海保署訂有員工協助推</p>
--	--	--	---

				<p>動方案，並依據需求調查，就同仁需求程度最高之長照問題，結合年度性平講座，擴大宣導衛福部「長照2.0」相關服務內容，以提供長照資訊，滿足同仁需求，計一場次。</p> <p>國海院： 辦理身心靈紓壓植栽研習課程2場次，另薦送參加舒壓課程6人次及提供防疫物資服務與關懷38人次。</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：90% 113年：91% 114年：91% 3、新進同仁宣導率 [宣導人數/本會新進人員</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</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</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>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>本會人事處： 截至111年12月31日止，懷孕或育嬰及性別友善等相關資訊宣導率達100%。</p> <p>海巡署： 製作「本署性別平等工作暨職場權益一覽(簡)表」，並向懷孕或育嬰(3足歲以下子女)同仁進行宣導及問卷回復，宣導率100%。</p> <p>海保署： 1. 海保署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</p>

	<p>數]*100%</p> <p>目標值：</p> <p>111年：100%</p> <p>112年：100%</p> <p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p>	<p>保相關補助等權益項目。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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>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。</p> <p>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。</p>	<p>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% (10/10)。</p> <p>2. 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% (133/133)。</p> <p>國海院： 迄12月底止，本院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》 截至10月底止，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>本會人事處： 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、人事服務電子報級主管會報廣為宣導，宣導率達100%。</p> <p>1. 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</p>
--	--	--	--	---

			<p>妻雙方配合家庭成員需求的家庭照顧假，彈性工時等。</p> <p>2. 在生育(福利)措施方面： 結合結婚、生育、養育等相關福利措施。</p> <p>3. 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： (1) 提倡性別平等、鼓勵男性育兒；本會男性申請育嬰留停計有 2 人。 (2) 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、鴻孕及品諭月子餐)。 (3) 本會與「高雄市私立松立幼兒園」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。</p> <p>海巡署： 為加強宣導及落實推動本署性別友善職場措施，結合各項宣導作法： 1. 設計「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)，除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共計宣導約 523 人次，宣導率</p>
--	--	--	--

				<p>100%。</p> <p>2. 依性別工作平等法第18條規定，並檢視法定性別友善事項，本署均依規定給予哺乳時間且視為工作時間。</p> <p>3. 111年本署興「臺北市私立文山仁和幼兒園」、「臺北市私立幼兒館」及「馥葆托嬰中心」完成續約，另新增洽談「臺北市私立愛兒福托嬰中心」、「臺北市私立樂萌兒托嬰中心」、「夏恩國際教育股份有限公司」、「何嘉仁實業股份有限公司」、「臺北市私立丹佛幼兒園」等；且洽詢坐月子機構-「月媽咪國際有限公司」及「愛月嫂國際股份有限公司」等共7家，完成優惠合約簽訂用印，並公告內網及於主管會報廣為宣導週知，宣導率100%。</p> <p>海保署： 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% (133/133)。</p> <p>國海院： 迄12月底止，本院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)截至10月底止，年度合計新進人員共63人，新進同仁宣導率已達100%。</p> <p>本會人事處：</p>
--	--	--	--	--

			<p>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)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)本會截至111年12月31日止，計宣導新進人員29人，其中男性11人，女性18人，<u>新進同仁宣導率達100%</u>。</p> <p>海巡署： 111年製作員工協助方案五大面向一覽表，除於新進同仁報到時，以電子郵件方式寄送當事人知悉外，並於員工協助方案專區置放相關資訊(如權益事項一覽表等)供同仁參閱，本署111年度1-12月新進人員計11人，宣導率100%。</p> <p>海保署： 海保署新進同仁之性別平等友善職場措施宣導率100% (22/22)。</p> <p>國海院：</p>
--	--	--	--

				迄12月底止，本院新進同仁共計15人，宣導率已達100%。
--	--	--	--	-------------------------------

檢討策進：本議題111年度已達標

貳、其他年度重要成果

一、111年其它推動性別平等政策綱領之成果

性平綱領第七篇涉「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 提倡女性於海洋科學扮演角色以促進海洋永續治理」計畫，於111年下半年正式通過執行，計畫內容包含撰擬「APEC 女性參與海洋科學報告」，蒐整亞太區域女性參與海洋科學窒礙並探討可能解方，同時規劃於112年3月在臺辦理研討會乙場次，邀請APEC 各經濟體共襄盛舉(本會國際發展處)。

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	本會綜合規劃處	海洋領域性別平等業務專題演講	本會於111年1月13日假高雄市政府社會局婦女館辦理海洋領域性別平等業務專題演講，是日計有38人參與。為先期布局並整備行政院性別平等處112年度推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之推行，爰邀請行政院性平處吳秀貞處長擔任講座，進行專題演講，強化本會暨所屬同仁加強使用性別主流化工具之使用知能，以利後續將性平意識融入	婦女館參訪1~3及專題演講1、2等5張照片

			海洋事務推展，落實性別主流化政策；另安排婦女館史料室等場館之參訪交流，活絡機關情誼，且一併瞭解高雄市政府性平業務及女力相關故事。	
2	本會綜合 規劃處	性平工作坊	於111年10月24日假『亞灣新創園』，舉辦性平業務推動工作坊，計有36人熱情參與。本次活動屬自行規劃辦理，感謝亞灣新創園免費提供活動場地，並首度邀請本會暨所屬機關(單位)同仁，以互動模式，透過經驗分享、交流討論，在輕鬆活潑的氛圍中，認識性平業務，並藉由學者專家的引導、啟發，探尋如何在平日各類海洋業務中融入性平意識，更進一步發想推動方式與要領，輔導並鼓勵同仁逐步內化性別意識，讓海洋業務看見性平。	性平工作坊-召集人致詞、活動合影、分組討論、小組報告等4張活動照片
3	本會人事 處	「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討-【從日常生活中談 CEDAW 及與業務有關之應用】」	1. 時間及地點：111年3月28日，地點於高雄軟體科學園區12樓海景旗艦會議室。 2. 宣導活動內容：由日常生活中案例引導思考所涵蓋性別元素及議題，提升對性別議題的認識及於業務上推動與規劃，強化性別主流化之推動。 3. 宣導對象：本會、海洋保育署、國家海洋研究院、南部分署及東南沙分署同仁。	「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討-【從日常生活中談 CEDAW 及與業務有關之應用】」1、2

			<p>4. 合作單位：邀請高雄市政府社會局婦女館督導王君儀擔任講師。</p> <p>5. 辦理成果：共計43位同仁(24位女性、19位男性)參訓，課程進行前後各實施測驗，前測平均分數71.8分，後測平均分數82.9分，且經統計滿意度問卷調查顯示同仁對增加 CEDAW 知能方面非常滿意，滿意度達92.9%。</p>	
4	本會人事處	「性平好家在：談性別分工與家務共好」	<p>1. 時間及地點：111年10月20日，地點於本會5樓第1會議室。</p> <p>2. 宣導活動內容：講述「性平好家在：談性別分工與家務共好」主題，引導同仁思考家務分工所涵蓋性別元素，提升對性別議題的認識。</p> <p>3. 宣導對象：本會、海洋保育署、國家海洋研究院、南部分署及東南沙分署同仁。</p> <p>4. 合作單位：邀請社團法人高雄市女性權益促進會秘書長王紫菡擔任講師。</p> <p>5. 辦理成果：共計35位同仁(20位女性、15位男性)參訓，課程進行中，講師藉由分組互動，討論家務共好的概念，並以有獎徵答方式，讓同仁踴躍表達對性別分工的觀點。</p>	「性平好家在：談性別分工與家務共好」1、2
5	本會政風處	海洋廉政宣導活動	本會政風處於111年12月3日配合國家圖書館舉辦之「111年臺灣閱讀節」辦理海洋廉政宣導活動，並於活動會場結合	1、2海洋廉政宣導活動照片2張

			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8000人次民眾參加活動，有效擴大本會性別平等宣導效益。	
6	海巡署	性別電影賞析及專題講演與座談活動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 時間及地點：111年8月1日及8月4日，地點於本署鎮海樓3樓會議室及6樓中正堂。 2. 宣導活動內容：藉由性別電影賞析及專題講座與座談互動，協助同仁深入瞭解對於 CEDAW 之直接、間接及交叉歧視、暫行特別措施與多元性別權益之認識與運用。 3. 宣導對象：本署各單位同仁。 4. 課程講師：海洋委員會性別平等專案小組外聘委員張瓊玲。 5. 辦理成果：共計45位同仁(24位女性、21位男性)參訓，課程進行前後各實施測驗，前測平均分數77.78分，後測平均分數83.78分，且經統計滿意度問卷調查顯示同仁對課程滿意度填答率達100%。 	提供同仁觀影情形及講師授課；互動照片檔共4張
7	海洋保育署	111年性平講座暨員工協助推動方案	9月14日邀請高雄市性別人才資料庫游美惠教授，以「CEDAW 與性別平等政策之發展」為題，講授消除性別刻板印象，偏見與歧視等性別議題。本次研習採實體與線上並行，除當	「1-111年性平講座暨員工協助推動方案-01」 「1-111年性平講座暨員工協助推動方案-02」

			日公差(假)及請假同仁外，鼓勵全員參訓，並製發性平無礙宣導品，提昇參與度，共計90人參加。	
8	國家海洋研究院	111年性別平等電影講座	3月4日及11日假高雄電影館，辦理「美國女孩」兩場電影講座，共計154人次參與活動，並藉由主題性電影講座，邀請導演及製片在會後一同經驗分享，以女性成長、身份認同、親情為主題，透過深入淺出的交流討論，營造出性平美學的培育場域。	映後分享交流1、2等照片兩張

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	略

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	性別與海零距離-淺談性別平等措施對女性執行海洋保育工作意願之影響及建議	本會綜合規劃處	本會綜合規劃處及海洋保育署 (自行研究)	國內外專家學者均指出永續之海洋治理涉及性別因素，特別是女性在海洋保育的角色。據悉海洋保育巡查員曾反映身為女性，對於自身的生涯規劃亦會納入工作性質及執勤時間等因素而有所調整，故本研究以線上問卷方式施測，並藉由文獻分析，歸類數種可有效提升女性執行海洋保育的意願的措施，透過問卷收結結果，分別就「工作方面」及「家庭照顧方面」提出建議，以期提供機關規劃性平措施時參考使用。
2	111年性別平等觀念與工	海洋保育署	委託案	基於推動性別平等的必要性，以及對海洋保育署工作環境性別平等程

	作環境之性別議題調查		度認知的迫切性，海洋保育署委託高雄醫學大學於2022年7月至12月間進行本署同仁的性別平等觀念與工作環境之性別議題調查。調查的對象包括海洋保育署同仁以及外部合作單位人員，以問卷調查及焦點團體訪談的方式蒐集資料並進行分析。
--	------------	--	--

五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含2、3級機關，不含本院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。經統計截至111年12月底¹，本會計有38個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除7個具特殊事由²，免納入組織規定或設置要點後，計有31個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有30個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。(目前僅餘「海洋委員會廉政會報設置要點」尚未完成修法，惟查該要點修正草案，業提送本會廉政會報審議，預於112年度完備法制程序，以明訂性別比例相關規範。)

六、其他性別平等推動事項

- (一) 設計製作性平小物—為期擴大性平業務之推廣與遂行，111年度規劃設計結合實用性與性平意識之紀念小物，以配合本會相關活動辦理時，發揮性平意識宣導效益。設計製作立可白，取其字首於瓶身印製「立足性平 多元共榮」；另製作鉛筆，配合鉛筆之特性，印上「削去歧視 刻畫性平」字樣，深化性平意識(本會綜合規劃處)。
- (二) 精進採購案評分機制—為促進決策參與之性別平等，落實性別主流化，於111年底規劃辦理採購作業時，針對購案整體執行人力規劃及性別比例配置妥適性，特別於評選(審)須知中，增列乙項評分機制，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

¹ 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至111年12月底之數據一致。

² 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。

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，且更符合性別平等，詳如附件1、2(本會綜合規劃處)。

- (三) 邀請女性專家學者擔任海洋文化工作坊主講人，提高女性觀點融入—111年7月14日及7月28日分於臺灣海洋大學、中山大學舉辦2場次海洋文化工作坊，共計邀請黃麗生教授、安嘉芳副教授、傅瓊慧博士及趙可卿助理教授等4位女性專家學者擔任主講人，女性主講人比例33.3%，高於海洋文化領域女性專家學者比例23.4%(本會海洋文化人才資料庫統計)，積極提升女性參與並提高女性觀點融入。(本會科技文教處)
- (四) 線上課程問卷調查增加多元性別選項—本會111年度「海洋教師研習營」採線上方式分兩梯次辦理，共1055人次參加，問卷調查納入多元性別選項，經統計多元性別占0.8%，進一步提升性別平權。(本會科技文教處)
- (五) 委辦計畫合約納入性別平等規範—本會科文處111年度辦理「海洋文化資產調查研究(台灣北部地區)」委辦案，為破除性別歧視，納入以下條款內容：「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。」(本會科技文教處)
- (六) 本會賡續針對本會及所屬機關外賓接待統計納入男、女性之類別，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(本會國際發展處)。
- (七) 本會針對同仁於疫情期間配合本會防疫政策之「居家隔離」、「居家辦公」及「家庭照護」等生活影響面向，設計並擬定「111年度推動Covid-19防疫工作有關居家辦公(家庭照護)之性別影響問卷調查」題綱，後續將請本會各單位協助填答，以獲致相關統計數據，俾為未來業務參據(本會海域安全處)。
- (八) 本會於111年辦理審查補助地方政府112年度「結合地方政府及民間團體強化維護海域遊憩活動安全工作計畫」時，業將性別平等議題納入審查評分機制，以鼓勵地方縣市政府於執行相關計畫之中，適時融入性別意識。(本會海域安全處)

- (九) 本會辦理促進地方政府推動海洋事務補助作業，111年修訂「海洋委員會促進地方政府推動海洋事務補助作業要點」，增列「為落實性別主流化政策，促進各性別參與海洋事務，辦理活動應將性別平等意識融入，鼓勵多元參與」(如附件3)，並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。」，年度內計35案(本會海洋資源處)
- (十) 為強化本會暨所屬同仁數位公民意識，防範數位/網路暴力提升同仁「數位網路性別暴力」認知，於111年度納入資訊室資訊安全管理業務，辦理6場資通安全宣導講習，共計338人次參加，並進行課後評量及問卷，以收講習之效(本會資訊室)。
- (十一) 本會主管111年度性別預算編列8,213萬6千元，為提昇本會暨所屬機關性別預算執行情形，111年由本會主計處辦理定期管制作業，並請本會各單位及所屬機關確實掌握執行情形，針對進度落後部分，檢討原因及研謀改善作為，本會主管111年度性別預算總執行數7,866萬6千元，執行率達95.78%(各機關主要編列項目及執行情形如次，本會：編列30萬3千元，主要係辦理「性別平等專案小組會議」及「合署辦公廳舍新建工程」，執行數29萬元，執行率95.71%。海巡署及所屬：編列8,174萬4千元，主要係辦理「造艦計畫相關計畫」及「辦公廳舍新(重)建工程」，執行數7,823萬9千元，執行率95.71%。海洋保育署：編列3萬2千元，係辦理「性別主流化教育訓練」，執行數3萬元，執行率93.75%。國家海洋研究院：編列5萬7千元，係辦理「性別主流化宣導」及「性別主流化教育訓練」，執行數10萬7千元，執行率187.72%。)
- (十二) 海保署購置「勞動待遇與代價：從性別觀點分析台灣醫護工作」一書，於111年8月23日以電子郵件通知全署同仁，鼓勵同仁借閱。本次特以購買書籍之方式，提供同仁多元學習管道，加深性別平等觀念，持續深化性別平等認知與倡導女性權益，落實性別平權，以達到實質平等(海洋保育署)。
- (十三) 為配合性別推動以提升農村婦女參與決策，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，未來將規劃邀請農村婦女出(列)席會議共同參與討論，並納入機關性別平等推動計畫部會層級議題積極落實(海洋保育署)。