

114 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項

海洋委員會

黃怡翎委員

優點

- 一、積極運用多元媒介推動性別平等，包括自製臉書貼文、影片、刊物及海報，涵蓋破除職業隔離、多元性別、女性參與海洋事務等議題，部分成果具備觸及人次、留言分享等效益數據，展現宣導能量。
- 二、所屬三級機關皆訂有性別平等執行計畫，涵蓋委員會性別比例、性別統計、性別意識培力及友善職場等措施，並透過修訂制服規則、設計孕期服裝、修正休假規定等方式回應同仁需求，展現制度落實。
- 三、積極推動跨部門合作及地方政府參與，透過補助研究、人才招募及海洋體驗營等活動，鼓勵女性投入海洋事務，參與人數達數萬人，女性比例超過五成，具相當成效。
- 四、國際交流涵蓋 APEC 工作坊及論壇，聚焦女性在海洋科學、產業與文化中的角色，並產出具體研究與政策建議，提升臺灣在國際性別議題的能見度。

改善及建議事項

- 一、辦理活動或宣導雖有統計觸及率與人次，但對宣導效益的分析仍偏重量化指標，未能呈現受眾對性別刻板印象改變或行為改變上的實質影響；建議未來可納入質化回饋與後續影響追蹤，以更全面檢視政策推動成效。
- 二、國際交流頻繁豐富，但部分會議未能凸顯性別平等核心議題，僅流於一般性參與；建議在未來規劃中強化性別議題主軸，並建立制度化機制，將會議建議及交流成果納入後續政策推進。
- 三、雖已推動跨機關與地方合作，但多著重活動辦理或補助案，缺乏長期追蹤與制度化合作成效；建議建立跨部門合作之成效評估與回饋機制，以確保地方及社區推廣能持續深化並展現長期影響。

廖福特委員

優點

- 一、修正「海岸巡防機關執行搜索扣押應行注意要點」，並辦理相關教育訓練，提昇性別平權。

- 二、透過「人事服務電子報」宣導性平觀念，對機關內部及外部人員具宣導實效。
- 三、改善船艦性別友善空間規劃，提昇工作條件與健康及安全保障。
- 四、所屬委員會均實踐任一性別達 40%。

改善及建議事項

- 一、中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程比率比較低，應可大幅度提昇。
- 二、輔導考核及獎勵計畫中有提供多項加分選項，或可審酌參採適用。

黃馨慧委員

優點

- 一、性別統計辦理情形，新增 14 項統計指標，其中包含 7 項不利處境者之性別統計，成果豐富。
- 二、海委會一級單位及三級機關辦理一則以上性別分析涵蓋率達 50%，辦理一則以上性別影響評估案件涵蓋率達 70%，值得肯定。
- 三、性別意識培力辦理情形，一般公務人員、辦理性平業務人員及高階主管參與率皆達 90%以上，且政務人員參加培訓或會議參與率達 100%。
- 四、發展與主管業務相關之教材，提供性平相關培訓之參考。
- 五、性平專案小組運作情形良好，召集人親自出席並主持性平專案小組會議，會議定期舉辦且議程多元，又能扣合海委會業務。

改善及建議事項

- 一、「性別分析」的辦理，在涵蓋率「量」上表現佳，惟部分「性別分析報告」在品質評量上，仍有進步的空間，例如在性別分析結果之應用深化上，宜依據分析結果提出建議事項，且對建議應有明確分工或機制，並運用分析結果落實在相關計畫或措施上。建議未來性別分析報告，宜針對上列各項缺失，加以改善，並將所提之性別分析報告，於各機關性平專案小組中加以檢核修正之。
- 二、辦理性別影響評估之品質，在涵蓋率「量」上表現亦佳，但也還有進步的空間，例如部分性別影響評估，僅提供性別統計，卻缺性別分析，或者並未運用性別分析找出性別議題，或者並未依據性別影響評估結果調整計畫之內容。建議未來進行性別影響評估，宜針對上列各項缺失，加以改善，並將所提之性別影響評估報告，於各機關性平專案小組中加以檢核修正之。

三、自辦性別意識培力課程主題合宜且辦理形式多元，但卻未「檢討年度課程辦理」，建議未來宜針對各該年度所辦理的課程，加以檢討，精益求精，以供下次辦理課程之參考。

性平處

綜合意見

一、海委會提出「APEC 女性參與海洋科學報告」，並進一步辦理國際工作坊，發表調查結果供各界參用；另將性別平等納入「海洋文化獎」及「表彰海洋保育貢獻楷模獎團體組」之評選基準/指標，有助於擴大推動性別平等效益，值得肯定。

二、尚待精進方向如下。

(一)鼓勵民間私部門推動性別平等：為引導民間私部門對性別平等理念之瞭解與認同，落實遵循相關法令，並推動性別平等，建議未來除向民間私部門辦理性別平等相關課程及宣導外，積極就所轄業務，編製業務指引或參考手冊(特別針對包含不利處境族群者，如原住民族、新住民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)，如：編製海域遊憩或海洋運動性別友善與安全環境之指引，供民間私部門參考運用，或以其他計畫、方案、措施等非單一個案方式，鼓勵民間私部門推動性別平等，以促進民間共同擴散性別平等理念，營造性別平等友善環境。

(二)推動性別平等政策綱領：相關工作之執行成效多以場次、受益人數等方式呈現，建議未來納入滿意度調查或回饋意見之蒐集，並進行性別分析，以及強化辦理成效檢討說明、對政策回饋之情形、以作為精進相關工作之基礎。

(三)落實 CEDAW 保障性別人權：所提「依相關人事法規…保障各性別職員工作權益」一節，建議未來加強呈現及說明海洋事務領域中之性別分布、機關內人員陞任之相關性別統計與分析，以及針對人數較少之性別所推動之培力、拔擢及晉升等積極措施，如於辦理單位主管、副主管職缺內陞遴補時，在資格相同之情形下，予以優先拔擢，或辦理相關能力提升及人才培育計畫等。

(四)性別主流化

1. 性別分析：為提升性別分析辦理品質，除描述不同性別於各項統計中分布情形外，建議針對統計數據或現象所呈現之性別差異進行原因探究與分析，並提出具體建議事項、相關工作之權責分工與追蹤機制，以及落實於相關計畫、行動、方案或措施之情形【例如：所提「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報告」，依據分析結果提出之具體建議(如爭取預算完備辦公資訊設備)，宜提出相關工作之明確分工或機制，以及說明機關據以充實辦公資訊設備之規劃或執行情形。】。
2. 性別預算：查 112 年性別預算執行率未達 8 成，致本項得分未盡理想，建議未來核實編列性別預算，特別是工程類預算項目，倘發現進度有落後或停滯跡象，請加強督導執行進度，遇有異常狀況，應予以必要之處理。
3. 性別影響評估
 - (1) 查所評性別影響評估案件(如 2025 國家海洋政策白皮書編修計畫等 5 案)，均未完整提出政策規劃者、服務提供者及受益者等 3 者之性別統計，亦未探究性別差異原因並進行交織性性別差異原因分析，建議未來加強辦理相關性別統計資料之蒐集與呈現，並落實差異原因分析。
 - (2) 另部分案件未提出與性別平等相關之執行策略，以及編列或調整相關經費配置之情形，建議未來應強化相關說明。
- (五) 性別意識培力：為提升性別平等課程辦理品質，建議每年就整體性別意識培力課程進行需求評估，包含蒐集本院當前性別平等重要議題、海委會推動性別平等之目標與策略，及調查同仁對課程主題、辦理形式之意見，進行綜合評估，並據以針對不同人員規劃與設計課程，另建立年度課程辦理情形之檢討機制，並落實改善相關工作。
- (六) 決策參與
 1. 查海委會及所屬三級機關中，女性擔任常務副首長、幕僚長、三級機關常務正副首長、幕僚長，以及一級單位主管與簡任非主管之比率，均低於機關整體女性比率，請加強培力女性人才，並在資歷相當情形下，優先晉升人數較少之性別，以逐步促進決策階層之性別平等。
 2. 查 112 年、113 年中高階女性主管參加中高階培訓課程比率均分別為 12%、36%，建議加強鼓勵中高階女性主管(8 職等以上公務人員)參加相關訓練，培養領導及管理發展之知能，為其職涯進一步的發展奠基。倘因業務繁忙

無法完成連續 2 日(12 小時)課程，建議可採實體、數位課程(可累計及合併計算)之學習方式完成訓練。

- (七)本次考核相較於前次(112 年)成績有顯著進步，值得嘉許，惟部分自評及佐證資料之準備，仍有缺漏情形，如辦理對外性別平等宣導效益部分、三級機關(構)推動性別平等設有工作小組、性別平等議題融入國際交流業務情形、辦理性別平等相關研究、CEDAW 實體訓練教材內容等，建議於下次考核時，加強檢視佐證資料之完整性。