海洋委員會
性別平等業務經驗分享

將性平意識
融入海洋治理

從單點推動，到全會共同實踐

114年考核甲等　性別平等躍升獎



以包容及感謝為起點，
分享一段共同學習與改變的過程

簡報大綱

- 前言
- 推動機制及方法
- 結語

海洋委員會
Ocean Affairs Council

前言

過往困境（112年以前）

起點：機關成立初期，仍在尋找性平與海洋治理的交會點

01

成果仍在累積

本會成立初期，業務成果尚在發展，能直接呈現的性平案例有限。

02

切入點仍在摸索

同仁熟悉海洋事務，但不容易從既有業務中辨識性別議題。

03

整體圖像尚待形塑

各單位與所屬各自推動，性平業務多落在單一單位，成果與素材較為分散。

不是缺少意願，而是缺少共同語言、可操作的方法與通案型且可持續的運作機制。

前言

112考核帶來提醒，114考核看見轉變

	112年｜從考核意見找缺口	114年｜以制度回應缺口
推動方式	單一單位主推 各單位參與程度不一	性平專案小組驅動 各單位與所屬機關共同參與
專業方法	性別統計複分類不足 分析偏重男女比例與圖表描述	納入複分類、交織性分析 並要求提出政策建議與應用
成果應用	成果多以場次、人數等方式呈現 缺少後續於業務上之應用推動	工作坊專家輔導、委員檢核 強化成果研析及業務上應用推動

114年可見成果：新增14項性別統計（其中7項納入不利處境者）、性別分析涵蓋率50%、性別影響評估涵蓋率70%。

甲等
+
躍升獎

推動機制及方法

機制建立

解方一｜建立共同參與機制：讓每個單位都成為性平推動者

1 專案小組定方向 → 2 各單位盤點既有業務 → 3 專家諮詢找方法 → 4 明確分工與時程 → 5 專案小組會議檢核、列管



針對112年考核委員建議事項「性別統計&分析」為例



112年11月性別統計及分析專家諮詢會議

會議後的做法

各單位提出可新增的性別統計指標與分析題目，納入性平專案小組追蹤；成果經專家學者檢視同意後，才可解除列管。

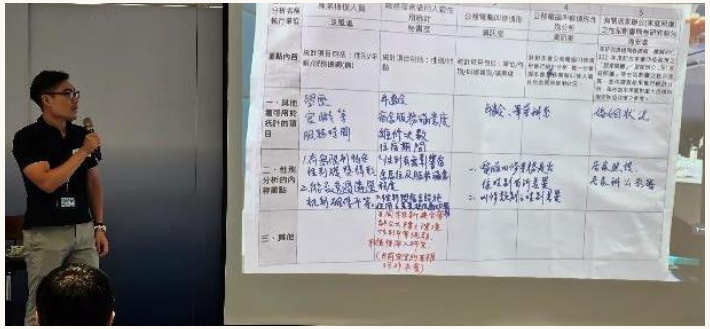
從「承辦人單打獨鬥」
到「全會共同產出」

推動機制及方法

性別意識培力｜工作坊

解方二｜以實作型培力，把性別統計與分析做成日常能力





不僅是聽完一堂課，
而是拿自己的業務一起做。

課前調查：多數同仁最困難的是「如何分析、解讀與運用」。

01 **先做需求調查** 依實際困難安排講座與案例。

02 **18件資料會前書審** 專家先找出共通問題與精進方向。

03 **4位專家分組輔導** 逐案討論複分類、分析重點與政策連結。

04 **修正、複核與公開** 把學習成果應用到業務推動。

42名
13個單位同仁

95%
給予高度評價

近8成
學員自評能力提升

推動機制及方法

性別意識培力｜走讀活動

解方二｜從課堂走進港灣：讓性平被看見、被感受

112｜最小的海洋

鹽埕、哈瑪星

文學導讀＋性別地景走讀＋身體書寫

➡ 看見女性勞動、城市空間與性別角色。



113｜她們的海

旗津

餐桌對話＋新住民女性海洋經驗＋女路導覽

➡ 連結性別、海洋文化與多元族群。



性平意識不只在課堂，也存在於城市、港灣與每個人的生命經驗中。

推動機制及方法

融入業務

解方三｜打開性平之眼，在既有的海洋業務中看見性平，調整可能的辦理方式

01 海巡孕期服裝：從勤務需求看見女性同仁

113年起蒐整海巡署女性同仁意見，票選勤務「背心」樣式，兼顧孕期權利與執勤安全。

02 性別敏感度課程：用前後測確認學習成效

海巡職前／在職訓練中導入多元性別課程，並搭配前後測確認學習成效，另未達標準之學員必須進行補測方可結訓。

03 性別統計與分析：把業務變成素材

舉辦工作坊邀請4位專家學者輔導本會同仁撰擬出18件性別統計與分析資料，協助同仁從既有業務中，找出可分析及可檢討的性別議題。

04 滾動調整：參酌委員建議逐步修正

透過各單位在性平專案小組中，輪流提案報告自身業務融入性平意識情形，滾動調整增加業務之性平元素。

在原有業務中多問一次「不同性別的需求在哪裡」，成果就會更貼近人。

結語

這份成果，是一起完成的

感謝每一位把性平意識放進日常業務的夥伴

01

行政院性平處

提供考核指導、政策方向與方法建議

02

性平專案小組委員

以專業觀點提醒、指導並把關成果品質及應用

03

本會各單位

盤點業務、提出研擬議題及方案、修正執行方法並累積成果

04

所屬機關（構）

性平意識落實在海巡、海洋保育與科研業務中

今天分享的，不是單一單位的成績，而是一段共同學習、一起成長的過程。

結語

未來：嘗試把成果從量的增加，轉為質的提升

01 制度回饋｜友善措施持續精進

例如：追蹤孕期服裝之使用回饋，不只完成樣式票選與訂製，更追蹤是否穿著便利及兼顧勤務安全。

02 學習轉化｜培力成果連結實務

例如：性別敏感度課程不只看參訓率與前後測分數，後續檢視業務及內部管理是否真正展現性別敏感度。

03 人才培力｜女性職涯持續支持

例如：面對海巡男性比例較高的職場，持續支持女性主管培訓、職涯發展與決策參與，累積女性同仁專業級領導經驗。

希望從「做得更多」，逐步走向「改變更清楚、品質更穩定」。

簡報結束

性平大步走　幸福向前行

將性平意識融入海洋治理