

海洋委員會性別平等推動計畫（108 至 111 年）

壹、整體目標與重點

本計畫係以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，整合運用性別主流化工具，研訂促進性別平等相關政策或措施，以推動本會性別平等業務，營造無性別歧視之環境。主要目標如次：

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。

本會各單位及所屬機關（構）應以 CEDAW 為藍本，針對尚未達成 CEDAW 要求採行之措施，透過法規修訂、中長程個案計畫及其他計畫或措施之訂定，及性別統計之建立、修正性別預算等性別主流化工具之運用，將性別觀點融入業務，並據以落實，以達到實質性別平等之目標。

- 二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

- （一）強化性別平等專案小組之運作功能。
- （二）提升性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形。
- （三）施政規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料。
- （四）擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明。
- （五）加強落實性別主流化訓練。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題-促進公私部門決策參與之性別平等

（一）重要性

公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會。因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。藉由女性擔任企業經理人（CEO）及公司董事會成員或參與政治及公共決策，有助於提升企業獲利與促進政治活力。婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

(二) 現況與問題

本會為新成立機關，成立初期因部分人員由行政院海岸巡防署隨同業務移撥，人員組成具該機關以男性同仁比例較高之特性，且各單位及所屬機關（構）首長亦以男性為主（本會及所屬3級機關正、副首長及幕僚長男性比例為87.5%《統計至107年12月31日》）。另海洋學術及產業界，因多與理工相關科系鏈結，其傳統上人員組成亦有以男性比例偏高之趨勢。

為促進女性參與海洋事務之決策與推動，本會及所屬機關（構）各委員會均依規定，其委員任一性別比例應達1/3以上，本會將持續落實該項規定，並逐年提升比例，以確保各性別能參與海洋事務，並充分表達意見與觀點。惟本會因相關人力尚未補足，部分委員會將依法或業務需求陸續成立，爰初期以20%之委員會任一性別比例達40%以上為目標，逐年提升，以達成促進各性別參與海洋事務之目標。

(三) 性別目標與策略

性別目標	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)
提升本會及所屬機關(構)各委員會任一性別比例	本會及所屬機關(構)各委員會任一性別比例達40%以上之比例 期程： 108至111年 衡量標準： 〔本會及所屬機關(構)各委員會任一性別比例達40%之數量/本會及所屬機關(構)委員會總數〕×100% 目標值： 108年：20% 109年：30%	逐年提升本會及所屬機關(構)各委員會任一性別比例，促進各性別均衡參與海洋事務。	1. 如當屆委員會未達性別標準時將於委員出缺或屆期改選時調整，另於每屆委員會遴聘委員時加強檢視以符合性別標準。 2. 委員如有異動時，或任期屆滿於遴聘下屆委員時，非當然委	同關鍵績效指標

	110 年：40% 111 年：50%		員部分將建議承辦單位採用推薦男女代表各1名之方式，以提升性別比率。 3. 改聘時提供女性專家學者供首長遴聘參考，並建請優先考量女性專家學者。 4. 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。	
將委員任一性別比例應三分之一以上，納入相關組織規定（不含非本會及所屬機關（構）主管者）。	將委員任一性別比例應三分之一以上納入相關組織規定之委員會比例期程： 108 至 111 年 衡量標準： 〔將委員任一性別比例應三分之一以上納入相關組織規	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，將性別比例原則納入相關組織規定。	1. 經調查本會及所屬三級機關（構）計有 17 個委員會，其中 10 個其設置依據由本會及所屬機關（構）主管。 2. 為使委員	同關鍵績效指標

	定之委員會/本會及所屬機關(構)委員會總數(不含其組織規定非本會及所屬機關(構)主管者)]$\times 100\%$ 目標值： 108年：80% 109年：100%		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。 3. 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。 4. 於召開本會性別平等專案小組時，檢視相關達成情形。	
提升女性專業人才參與海洋事務決策之機會。	[本會委員會會議女性專家學者委員人數/本會委員會會議專家學者委員人數]$\times 100\%$	為提升女性參與海洋事務討論與決策之機會，藉由提升本會委員會會議女性比例，以	藉由提升專家學者委員女性之比例，增加女性專業人才參與海洋事務決策之機會，	同關鍵績效指標

	目標值： 108 年：40%	強化女性參與海洋事務之機會及代表性。	藉以衡平海洋相關政府機關決策階層職位以男性為主之情形，強化女性參與海洋事務之機會及代表性。	
--	-------------------	--------------------	---	--

二、部會層級議題

(一) 促進各性別參與海洋事務

1. 重要性

傳統的性別角色分工造成女性在環境、能源與科技等廣義理工的領域，從就學到就業，都明顯屬於少數，應積極培養女性環境領域人才，以落實性別平等政策綱領「環境能源與科技」之重要工作。海洋事務多與環境相關領域連結，為使海洋事務發展能兼顧各性別之需求，應積極促進女性參與海洋事務。

2. 現況與問題

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，統計 107 年度海洋相關學系大學部學生男女比例，男性占 65%，其中工程、製造及營建領域部分，男性比例更高達 80%，致使相關政府部門及產業有可能存在職業性別隔離之現象，對於如何培訓海洋領域女性人才，以均衡各性別發展，為亟待處理之議題。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
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 期程： 108 至 111 年 衡量標準：	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。	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

	辦理海洋領域各性別人才培訓或宣導工作之場次 目標值： 108 年：1 場 109 年：1 場 110 年：1 場 111 年：1 場		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。
反映各性別對海洋事務推動之需求	辦理本會施政滿意度調查 期程：108 年 衡量標準： 本機關辦理施政滿意度調查之次數 目標值： 108 年：1 次	了解各性別對海洋事務之需求與觀點，適時調整本會施政方向	1. 辦理本會施政滿意度及民眾需求調查，透過男、女比例分析各性別對海洋事務之需求與觀點，適時調整本會相關政策及服務規劃方案。 2. 依 108 年度調查結果，研擬因應策略及相關具體措施，滾動修正本項指標。

(二) 將性別觀點融入海洋業務

1. 重要性

推動性別平等政策綱領、性別主流化，讓各性別均能公平合理地取得與享有社會資源與參與公共事務的機會，以反映其多元的需求和意見。

2. 現況與問題

本會為新成立機關，人員如何運用主流化工具策略在執行新業務中融入性別觀點，並將其制度化，以建立未來推動性別平等業務的良好基礎。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
對同仁全面進行性別意識培力課程，培養性別敏感度	性別主流化訓練參訓率(%) 期程： 108至111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： 108年：90% 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意識培力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場性別意識培力課程。 2. 配合行政院人事行政總處辦理性別意識培力課程。
將性別意識融入業務推展規劃	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 期程： 108至111年 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	提升性別影響評估辦理品質	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。

	辦理性別影響 評估案件數 目標值： 108 年：1 件 109 年：1 件 110 年：2 件 111 年：2 件		
--	---	--	--

(三) 打造本會性別友善環境

1. 重要性

性別平等政策綱領「環境、能源與科技篇」及「就業經濟與環境」，強調提供性別友善設備(硬體面)及措施(軟體面)的重要性；又學者 Kanter 曾提出「聚光燈下的生活」性別少數觀注的壓力，為照顧少數性別在職場健康發展，營造性別友善環境為本會須處理之重要議題。

2. 現況與問題

本會及所屬機關主官(管)多以男性為主，且人力組成亦以男性比率較高，職場文化環境較為陽剛，相關硬體設施與管理措施應適當顧及女性同仁之特性與需求。另如何確保多元性別者之處境不受歧視、霸凌以及相關權益保障，如何強化支持系統，係亟待解決問題。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
建立女性支持網絡及促進多元性別友善環境	本會及所屬機關公務人員員工協助方案服務使用率(諮商、專題演講及工作坊)。 期程： 108 至 111 年 衡量標準： [本機關及所屬機關職員於	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之之工作環境，並提供諮詢轉介服務，使其有適當管道進行諮商。	1. 訂定員工協助方案實施計畫，每年定期辦理宣導、員工關懷訓練課程或講座。 2. 提供個別諮商或團體諮商轉介服務，提供即時性服務。

	當年度參加員工協助方案服務使用人數(諮商、專題演講及工作坊)/本機關及所屬機關職員總數〕×100%。 目標值： 108年：75% 109年：80% 110年：85% 111年：90%		
加強宣導及強化性別平等友善職場措施	完成下列措施： 1. 設計生理假、育嬰留職停薪、產假等性別工作權益一覽表供同仁參考，以提升其瞭解程度。 2. 簽訂托育優惠方案，本會及所屬各機關(構)各1家，提供同仁參考運用。 期程：108年 衡量標準： 完成措施數量 目標值：2項	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。	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求，以提供員工子女更多托育優惠措施。 2. 將臨時托育空間需求等性別友善設施納入本會未來新建廳舍空間規劃，促進職場性別平等與和諧。

參、考核及獎勵

本會對於執行本執行計畫著有績效人員，從優獎勵。

肆、附件

本會各單位及所屬機關（構）辦理性別平等業務分工表。

本會各單位及所屬機關（構）辦理性別平等業務分工表

項次	辦理項目	主（協）辦單位	備註
1	本會性別平等推動計畫之擬定與修正	綜合規劃處	
2	遴聘本會性別平等專案小組委員	綜合規劃處	
3	召開本會性別平等專案小組會議	綜合規劃處	
4	綜整各單位辦理性別平等業務之成果	綜合規劃處	
5	管制各單位關鍵績效指標之達成情形	綜合規劃處	
6	撰擬本會年度性別平等成果報告	綜合規劃處 (本會各單位)	
7	綜整本會及所屬機關（構）性別平等相關預算	主計處	
8	將臨時托育空間需求等性別友善設施納入本會未來新建廳舍空間規劃	秘書室	
9	視需要成立性別平等工作小組	本會所屬三級 機關（構）	
10	辦理本會施政滿意度調查	綜合規劃處	關鍵績效指標
11	提升各委員會任一性別比例至 40% 以上	本會各單位及 所屬機關（構）	關鍵績效指標
12	將所屬委員會委員任一性別比例應三分之一以上納入相關組織規定	本會各單位及 所屬機關（構）	關鍵績效指標
13	本會委員會議女性專家學者委員人數應占所有專家學者委員人數 40% 以上	綜合規劃處	關鍵績效指標
14	辦理海洋領域各性別人才培訓或宣導工作	本會各單位及 所屬機關（構）	關鍵績效指標
15	管制本會及所屬機關（構）同仁參加性別意識培力課程	人事處	關鍵績效指標
16	中長程個案計畫、年度個案計畫或制定法案辦理性別影響評估	本會各單位及 所屬機關（構）	關鍵績效指標
17	推動本會及所屬機關（構）員工協助方案	人事處	關鍵績效指標
18	設計生理假、育嬰留職停薪、產假等性別工作權益一覽表供同仁參考，以提升其瞭解程度	人事處	關鍵績效指標
19	簽訂托育優惠方案，本會及所屬各機關（構）各 1 家，提供同仁參考運用	人事處	關鍵績效指標