

112 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 海委會

黃怡翎委員

優點

對性別平等的宣導管道多元，國際交流情形豐富，且皆能針對宣導品或活動進行效益評估。

缺點

海巡署依相關規定應設置性別平等工作小組，然卻未依規定召開會議，已於 110 年針對 108-109 年業務進行性別平等業務輔導考核時，提出建議海巡署應依規定辦理會議，然而在 110-111 年間仍未召開性別平等工作小組會議，建議應依設置要點規定，定期辦理相關會議，以落實推動促進性別平等相關工作。

綜合意見

辦理促進性別平等業務，應加強與性別議題及促進性別平等之關聯性，如部分性平宣導活動辦理，僅以活動最後參與人員之性別比例做為成效指標，然而針對相關活動內容、宣傳管道或參與方式等皆未針對促進性別平等進行規劃，建議辦理相關活動，能先盤點其政策目的，以利規劃之辦理方式能有效回應該政策目標。

施逸翔委員

綜合意見

一、在關於落實 CEDAW 保障權利，海洋委員會是以海巡署涉及人口販運案件與非法案件之相關統計，來回應 CEDAW 第六條有關禁止對女性進行人口販運與性剝削。經過訪談與了解，110 年的統計案件中，只有一位本國籍女性以及屬於性剝削的案件類型。雖然後續的人口販運案件處理多屬於移民署的業務，但當海巡署查獲這類案件時，第一線承辦人員是否具有充足的性別敏感度，以及人口販運性剝削受害者不利處境的鑑別能力，

就需要更多的教育培訓才有可能逐步提昇。

- 二、在有關年度舉辦的「海洋教師研習營」，雖然女性教師參與的人數稍高一點，但經訪談後，主因是女性教師人數原本就較多，並非主辦單位特別推廣措施。建議未來在舉辦這類研習營時，講師的性別組成和比例應作為規劃時的重要考量，以及這個營隊的研習內容性別濃度極低，建議未來可以在課程內容規劃結合海洋議題與 STEM 教育(科學 Science、技術 Technology、工程 Engineering 及數學 Mathematics) 的結合，讓接受研習的教師們可以在教育場域有知能去推動打破性別隔離的教材與教法。
- 三、在有關中高階女性主管的中高階培訓課程參訓比例，不僅參訓人數偏低，且未見比例有明顯的成長，建議人事單位除了只是徵詢中高階女性主管的個人參訓意願之外，也應根據無法參訓的理由與需求，比如因為業務繁忙無法參訓，以創造誘因和滿足需求的政策方式，多跟各單位的首長或主管溝通，鼓勵單位中的中高階主管接受培訓，如此才符合 CEDAW 之精神，讓更多女性擁有更多決策參與的知能。期待未來能看見參訓率 and 人數能有顯著的提昇。

顏玉如委員

綜合意見

- 一、性別統計方面，目前指標略顯簡略且複分類較為不足，亦未提出國際指標，建議可以議題為導向，整合國際交流事務，更多元且系統性的建立與蒐集相關指標資料。
- 二、性別分析方面，目前所提報之性別分析，多為性別統計圖像說明，與性別分析內涵有所差異。性別分析目的乃在於針對性別問題或落差現象，運用性別統計與質性資料進行探究，並提出

具體政策建議；因應政策問題意識、相關性別統計資料蒐集完整性與豐富性、以及應用深化程度，是應具要素。未來應多加精進，鑒於海委會有進行諸多研究計畫，建議可就相關研究納入性別專章，相關業務單位在研究結果基礎上進行，並提出具體之適切與相對應建議。又或可參考行政院性別分析手冊發展海委會性別分析撰寫指引，並辦理教育訓練，讓同仁一方面了解性別分析工作重點，同時也深化性別意識，以提升性別分析品質。

三、性別影響評估方面，肯定海委會除中長程個案計畫外，亦有針對一般計畫進行性別影響評估。惟除了影響評估案件數增加外，也期待能夠提升檢視品質，例如本次所檢視案件中，有案件皆未提供任何性別統計與分析，更未提出或回應與案件有關之性別目標，而多數則是有簡要性別統計，但缺乏交織性/複分類與性別分析。建議可強機關內部程序與必需要件之檢視，再配合相關同仁培訓，以提升性別影響評估品質。此外，相關計畫建議可在計畫通過後執行期間之管考或次年度計畫提報時，可納入性別效益分析，檢視階段性工作成效，以確保計畫有其性別產出效益。

四、性別意識培力方面，目前一般公務人員與政務人員參訓率尚未達標，建議可適當提醒同仁，提升參與率。再者，缺乏課程需求評估，即依據規範性政策內涵、業務融入性別、主流化工具應用等與個人需求，進行需求評估後，再依據一般人員、主管與性平業務人員，設計規劃並提出基礎與進階課程架構。第三，針對執行結果進行成效評估，目前僅少數機關於 111 年進行課後成效評估且方式較為簡略，建議各機關辦理培訓時皆應有相對應評估，以形成滾動性修正依據。第四，機關目前尚未有相關之教材，亦建議應積極辦理，作為機關內部同仁培訓之參考。

五、國家海洋研究院是海委會重要研發與人才培訓單位，建議亦可與會內其他機關合作，針對機關業務內之性別平等重要議題進行交流，提升各機關對性別議題的深化。

性平處

綜合意見

一、海委會提出「APEC 提倡女性參與海洋科學角色以促進永續及包容性海洋治理計畫」，獲 APEC 經費補助辦理並於 APEC 第 19 屆海洋及漁業工作小組會議中發表，與編製出版《海人第一線 2：女麗專輯》，介紹 12 位從事海洋領域之女性工作者及其執業點滴，有助於引領女性加入海事相關工作，破除海洋領域之性別刻板印象與性別隔離，值得肯定。

二、請參考下列建議，精進性別平等相關工作：

(一)鼓勵、督導所屬機關推動性別平等：本次考核自評說明海巡署(200 人以上三級機關)因受疫情影響，110 年及 111 年均未召開性別平等工作小組會議，相關性平議案納入海委會性別平等專案小組會議中共同討論研商一節，考量疫情影響業通知各部會 109 年第 1 次、110 年第 2 次性平專案小組可延期辦理或採書面審查、視訊或其他形式辦理，爰海巡署仍應自行辦理小組會議，建議未來機關如不清楚相關作業規定，可向本處洽詢，以利業務推動。

(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，建議未來可辦理滿意度調查或蒐集回饋意見，並進行性別分析，作為政策精進之基礎。

(三)落實 CEDAW 保障性別人權：所提就業平權-人員陞遷依據公務人員陞遷法，採公開、公平、公正方式，擇優陞任一節，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、待改善情形之描述，以及針對女性所推動之培力、拔擢及晉升等積極措施與相關成果，如於辦理單位主管、副主管職缺內陞遴補時，就符合遴用資格條件惟未獲建議第一優先陞任之具發展潛力女性人員臚列 1 至 2 人，並就該等人員，分析說明其劣勢原因(如何項歷練不完整)後提出能力提升及人才培育計畫。

(四)性別平等運作機制：

- 1、為使各單位共同推動性別平等工作，建議明確分工與加強各單位業務融入性別觀點之培力，並建立各單位參與性別平等專案小組議案提報之機制(如輪流提案)。
- 2、為促進性別平等專案小組性別衡平，所擴大處室委員代表層級部分，請觀察委員會後將會議資訊帶回單位內部溝通與落實情形。
- 3、為強化推動工作之延續性，請建置業務傳承機制。

(五)性別主流化：

- 1、國際性別統計比較：本次考核未提出相關內容，建議可運用國際參與機會(如 APEC 計畫之文獻蒐集)或辦理相關研究時，蒐集海洋事務領域之性別統計並進行國際比較(如海洋科學研究人員之性別比例)，以了解不同國家間之現況，及我國的國際相對位置。
- 2、性別分析：為提升性別分析辦理品質，建議除描述性別分布情形外，建議進一步針對性別差異分析原因，並提出具體建議事項，便於後續據以發展或調整相關之計畫、方案、策略或措施。例如:所提「離岸風場結合海洋觀光發展之探討」，提出女性「支持」離岸風場觀光之發展較男性略高，且女性對推動風場觀光涉及「生態環境影響」面向之重視與認知明顯比男性要高出許多等問卷調查統計結果一節，建議可分析

性別差異之原因，做為未來推動離岸風電結合觀光發展之策略參考【如強化風場觀光活動形式對海洋生態環境之友善，並於規劃友善風場觀光宣導時，考量不同性別、不利處境者(如身心障礙女性、新住民等)取得資訊之習慣管道，以提升不同性別對離岸風電產業、友善環境觀光之認知與支持、參與等】，強化性別分析應用。

3、性別影響評估：

- (1) 所提中長程個案計畫「全海域生態調查及應用服務」一案之性別影響評估，因案內涉及建置海洋生態環境資源研究實驗室(包含人力增聘配置及培訓)，應適用一般表，而非屬適用簡表，爰為增進機關同仁辦理性別影響評估之知能，建議加強辦理相關教育訓練。
- (2) 部分計畫案之性別影響評估，未提出相關性別統計資料，建議加強蒐集相關性別統計，並進行性別分析，確認計畫之性別議題，據以訂定性別目標，積極促進性別平等。例如:所提「結合地方政府及民間團體加強維護海域遊憩活動安全工作計畫」性別影響評估內容，僅說明本案係補助地方政府完善所轄水域遊憩安全環境及強化第一線救生救難能量設施及設備，無性別相關議題一節，建議提出救生人員之性別統計，並蒐集不同性別救生人員對救生設備與設施之使用經驗、意見及需求，作為未來採購之參考；提出海域危安事故之性別統計，並與年齡、區域、族群別(新住民)、身心障礙等進行交叉分析，作為採購救援設備，以及於告示牌及宣導影片評估增加多國語言等措施之參考。
- (3) 查本次考核未提出中長程個案計畫於年度績效評估納入性別效益分析之辦理情形，建議就訂有性別目標之中長程

個案計畫，如「南沙國際海洋研究站建置及國際研究合作計畫」之性別目標「駐島專業人員須符合任一性別不少於三分之一原則」部分，於辦理年度績效檢討時，運用性別統計與性別分析，檢視性別目標達成情形及計畫之性別效益。

4、性別意識培力：

- (1) 查海委會一般公務人員性別主流化訓練參訓比率未達90%，為促進機關人員參訓，請收集並分析同仁無法參訓之原因(如課程內容、形式、時間安排等)，並研擬因應措施，以提升同仁參訓比率。
- (2) 為提升性別平等研習成效，請於課前辦理需求評估，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、辦理形式之意見與需求，進行綜合評估分析，作為對不同人員規劃與設計課程之參考。

5、性別平等專案小組：請提升會議報告案及討論案之議題多元性，除性別預算、重要性別議題、列管案、文宣海報外，可就海洋資源、海域安全、科技文教與國際發展等業務，及海洋保育署與國家海洋研究院業務內涵，思考納入性別觀點之議案，並建立議案提報機制(如各單位輪流提案)，加強運用專案小組諮詢外部性平專家，提升各業務融入性別。

(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、幕僚長及一級單位主管之比率，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，優先晉升少數性別，以逐步促進決策階層之性別平等。

2、查 110 年、111 年中高階女性主管參加中高階培訓課程比率均低於 20%，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)本次考核自評及相關資料之準備，仍有部分評核項目缺漏佐證資料之情形，如未達 200 人之三級機關參與二級機關性平專案小組、鼓勵向民間私部門推動性別平等相關辦理活動、辦理性平相關研究之結果建議事項融入業務之運用情形、CEDAW 教育訓練教材內容、性平專案小組運作情形、海巡署檢討 110-111 年度課程辦理情形女性參與率及海事工作涉及性別平等之相關出版品等，建議於下次考核時加強檢視自評說明與佐證資料之一致性。