

臺灣港務股份有限公司 103 至 106 年度 推動性別主流化執行計畫

壹、依據

依據行政院 102 年 10 月 28 日函頒之「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫(103 至 106 年度)」辦理。

貳、計畫目標

- 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」(以下簡稱 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。
 - (一)透過舉辦課程或演講，強化員工性別平等意識及相關知能，逐步提升性別影響評估、性別統計等性別概念，增長同仁性別主流化知能。
 - (二)培育性別主流化種子教師，深化性別平等概念。
- 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)強化各機關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。

參、實施對象

總公司及各分公司。

肆、實施期程

103 年至 106 年。

伍、關鍵績效指標

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化 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

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			103年	104年	105年	106年
1	舉辦性別主流化專題演講或訓練	每年至少辦理 1 場性別主流化相關演講或活動。	1	1	1	1
2	派員參加性別主流化相關訓練	派員參加公務人力發展中心等訓練機構所開辦性別主流化或性別影響評估相關課程。	1	1	1	1
3	運用數位學習課程推廣性別主流化相關知能	每年運用網路或各訓練機構製作之數位課程，營造零距離的性別學習環境。	1	1	1	1

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

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值				辦理單位
			103年	104年	105年	106年	
1	性別主流化訓練參訓率(%)	〔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%	80% (約 2130 人)	85% (約 2260 人)	88% (約 2340 人)	90% (約 2390 人)	總公司 人力資源處
2	性別統計指標項目新增數	本公司當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數	1	1	1	1	會計處

陸、實施策略及措施

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化 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

實施策略	措 施	辦理單位
(一)辦理公司內部法規、政策、計畫或措施檢視	辦理本公司內部各項法規、政策、計畫或措施等檢視，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，加強將性別觀點融入機關業務。	總公司及各分公司
(二)辦理性別主流化學習活動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用正式或非正式集會、讀書會或業務檢討會等時機，宣導性別主流化概念，以持續增進同仁對於性別主流化的認知。 2. 各單位得視其業務需要，於辦理各項研習活動，適時導入性別主流化知能，提供人員良好且完整的學習支援，提升參加研習之評量效果。 3. 適時邀請性別平等相關專家學者至本公司演講，使同仁學習性別主流化概念整體架構及運用等相關概念，提升性別意識培力。 	總公司及各分公司
(三)運用性別主流化專區宣導及分享相關資訊	藉由性別主流化專區展示性別主流化相關公文、公告、月刊、電子報或網址連結等方式，營造宣傳性別主流化新知學習的氛圍，使同仁能至性別主流化專區獲取最新知識，以落實性別主流化專區知識分享功能。	總公司及各分公司
(四)選送同仁參加性別主流化相關專業課程	<ol style="list-style-type: none"> 1. 薦送人員參加相關單位開辦之性別主流化相關資訊種籽班或專業知能進階班，以培養本公司性別主流化種籽師資，協助各單位辦理相關課程，或提供相關諮詢服務。 2. 適時將同仁參訓課程相關資料轉置於性別主流化專區，提供同仁線上參考。 	總公司及各分公司
(五)運用現有數位學習環境，推廣性別主流化知能	<ol style="list-style-type: none"> 1. 視業務情形及設備狀況，提供同仁數位學習課程，促使所屬同仁利用部分辦公時間，在不受干擾之情形下進行性別主流化相關知能數位學習。 2. 鼓勵同仁至地方行政研習 e 學中心等線上學習 	總公司及各分公司

實施策略	措 施	辦理單位
	平台，選擇性別主流化相關課程，以提昇性別意識、性別平等法治觀念、以及性別平等自主學習等能力。	

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

實施策略	措 施	辦理單位
強化外聘委員機制	1.本公司性別平等專案小組(或工作小組)除應依「各部會性別平等專案小組運作原則」組成及運作外，每次小組會議宜有2位以上外聘民間委員出席，期透過公、私部門間之對話，協助機關業務能融入性別觀點。	總公司 人力資源處
	2.本公司宜積極提報性別相關議題於性別平等專案小組(或工作小組)討論，並追蹤會議決議辦理情形。提案內容如次： (1)行政院性別平等會決議事項辦理情形報告及追蹤管考事項。 (2)CEDAW 要求採行之措施運用性別主流化工具及納入性別觀點之辦理情形。 (3)「性別平等政策綱領」辦理情形。 (4)機關重要性別平等業務運用性別主流化工具及納入性別觀點之辦理情形。 (5)性別主流化訓練規劃，及性別影響評估與性別預算審議。 (6)任務編組委員性別比例。 (7)性別主流化執行計畫及成果報告。	總公司 及各分公司

三、提升性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形

實施策略	措 施	辦理單位
(一)提升性別影響	1.依「行政院所屬各機關性別影響評估編審作業注	總公司

實施策略	措 施	辦理單位
評估辦理品質	意事項」辦理中長程個案計畫及法律性別影響評估編審作業。	及各分公司
(二)管考性別目標達成情形	2.訂定衡量中長程個案計畫性別目標達成情形之績效指標，並依「行政院所屬各機關施政計畫管制作業要點」、「行政院所屬各機關施政計畫評核作業要點」納入年度管制作業計畫及辦理施政計畫評核。	總公司及各分公司
	3.於年度結束辦理施政計畫評核時，對於未達成原訂性別目標之計畫，應先檢討原因及研提改善對策後，提報性別平等專案小組(或工作小組)報告。	總公司及各分公司

四、施政規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料

實施策略	措 施	辦理單位
賡續充實性別統計並加強其運用	1.賡續充實下列性別統計項目： (1)「性別影響評估檢視表」之4-3「建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法」所填之未來需強化性別統計，以強化性別統計對性別影響評估之支援。 (2)CEDAW 法規措施檢視之未來新增/修訂性別統計項目，以作為法規行政措施實施結果是否符合性別實質平等之參考。 (3)撰寫 CEDAW 國家報告時，呈現公約條款及相關一般性建議對「消除對婦女一切形式歧視」之具體執行狀況之相關統計資料，以充實國家報告內容完整度。 (4)行政院性別統計資料庫擇定收錄之重要、具國際比較性質之性別統計項目。 (5)其他各機關施政規劃、執行及評估所需之性別統計項目。	總公司會計處
	2.辦理調查、統計時，以納入性別分類為原則，並	總公司

實施策略	措 施	辦理單位
	按統計資料發布週期，更新機關性別統計專屬網頁資料；將運用性別統計之政策分析適時公布於機關專頁，供各界參考運用。	會計處

五、擴大性別預算檢視範圍及強化性別預算分析

實施策略	措 施	辦理單位
促進預算編列回應不同性別之需求	1.依「中央各主管機關編製年度概算應行注意辦理事項」，於擬編概算時，注重主管業務範圍內各中長程個案計畫、法律案之性別影響評估結果，並關照「性別平等政策綱領」、「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」及「消除對婦女一切形式歧視公約」有關促進性別平等工作之需求。	總公司 會計處
	2.賡續於中長程個案計畫或其他計畫各階段，運用「性別影響評估檢視表」，檢視性別相關預算是否依不同性別需求編列或調整。	總公司 會計處

六、加強落實性別主流化訓練

實施策略	措 施	辦理單位
加強辦理性別主流化進階課程	依「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，對一般公務人員、主管及辦理性別平等業務相關人員等不同業務身分者，自行或聯合其他機關辦理合適之性別主流化課程，課程內容宜納入 CEDAW 及各項性別主流化工具與實例運用，以提升機關人員運用性別主流化工具辦理 CEDAW 要求各項措施之能力。	總 公 司 人 力 資 源 處

柒、年度辦理方案

推動措施	推動工作項目	推動工作內容	執行單位	辦理方式	辦理期程
性別意識培力	辦理性別主流化(含性別影響評估)訓練	<p>透過自行規劃辦理、派員參訓及數位學習，強化本公司同仁性別敏感度，以能於規劃或檢視各項政策和法令時，納入性別觀點，如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.本公司自行規劃辦理： <p>每年度規劃數種性別主流化相關研習課程(辦理性別主流化、性別平等意識、性騷擾防治等相關教育課程)或舉辦演講、專題研討等活動，以提升同仁性別意識及知能，並強化同仁對性別影響評估理念及操作過程之熟悉度。</p> 2.派員參訓： <p>派員參加公務人力發展中心或外部單位等訓練機構所開辦性別主流化或性別影響評估等相關訓練活動。</p> 3.數位學習： <p>運用網路或各訓練機構製作數位課程等，營造零距離的性別學習環境。</p> 	<p>總公司 人力資源處</p> <p>各分公司 人事處</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.辦理 1 場性別主流化相關訓練(含數位課程及教學光碟)。 2.每人參加性別主流化訓練時數至少 2 小時。 	每年

推動措施	推動工作項目	推動工作內容	執行單位	辦理方式	辦理期程
	培養內部性別影響評估種子師資	<p>1.培養本公司性別影響評估種子師資：由各分公司及總公司各一級單位提供擔任種子教師人員名單，各公司至少需有2~3名種子教師，日後辦理性別平等相關活動如影片播放、教育訓練時，可由種子教師擔任講座或導讀人員，藉此深化性別平等概念。</p> <p>2.對公司性別影響評估種子師資施以教育訓練：種子師資人員透過薦送參加性別主流化相關議題之訓練，每年至少接受2天以上性別影響評估訓練及數位學習相關課程。</p>	<p>人力資源處 各分公司人事處</p>	<p>總公司及各分公司遴選1~2名種子師資人選進行培訓</p>	<p>每年</p>

推動措施	推動工作項目	推動工作內容	執行單位	辦理方式	辦理期程
	充實本公司性別主流化專區內容、建置性別專家資料庫	<ol style="list-style-type: none"> 1.持續更新充實該專區現有內容(加入CEDAW 網站資訊、影片、交通部相關資訊、本公司相關資訊、本公司性別主流化訓練課程、本公司性別主流化業務活動訊息等)，以能擴大學習效果及供各界參考。 2.蒐集性別專家名單，連結外部性別專家資料庫，置於本公司性別主流化專區。 	<p>總公司 人力資源處</p> <p>各分公司 人事處</p>	<p>總公司及各分公司性別業務承辦人每月至少檢視更新一次，於每年度最後一次性別平等小組會議時報告成果。</p>	隨時辦理
	強化員工性別主流化觀念宣導	<ol style="list-style-type: none"> 1.以辦理講座、活動等方式，宣導性別平等及性騷擾防治等相關政策宣導。 2.辦理性別主流化議題電影欣賞，藉由互動討論達到觀念之深化，以有效落實於職場及生活中。 3.於公司性別主流化專區刊登有關性別主流化、促進女性參與決策、性別工作平等及性騷擾防治等相關政策宣導。 	<p>總公司 人力資源處</p> <p>各分公司 人事處</p>	<p>至少播放 1 部影片及 1 次宣導活動。</p>	每年

推動措施	推動工作項目	推動工作內容	執行單位	辦理方式	辦理期程
營造性別主流化友善空間環境	加強性別主流化環境空間之友善性及安全性	1.檢討所有廁所安全警鈴及反偷拍偵測器及隱密性等設施，並儘可能弭除空間死角，增加照明設備。	各港口旅客服務中心	調查現況，於104年底前改善完成。	隨時辦理
		2.利用各旅客服務中心跑馬燈宣導性別平等相關資訊。			
	調查及建置各港口艙勤中心、監控中心及航管中心女性同仁工作及值班環境性別平等友善空間。	各分公司	調查現況及女性同仁需求，於104年底前改善完成。	104年	
	調查旅客對各旅客服務中心性別主流友善環境建置現況滿意度及具體建議事項	調查旅客對於旅客服務中心環境之滿意度及所提供之具體建議，作為改進之依據。	各港口旅客服務中心	以問卷調查方式隨機調查，於年底統計相關資料作為明年度改善依據。	隨時辦理
	建立性騷擾防治機制	1.每年至少辦理1次以上性騷擾防治相關之觀念宣導教育訓練。 2.建立本公司旅客服務中心等公共場域性騷擾防治申訴管道及程序。	旅客服務中心及本公司所屬公共場域權責單位	安排訓練課程使現場服務人員熟悉了解處理程序。	每年

捌、推動體制

本公司人力資源處負責研議綜整本計畫，本公司及各分公司負責推動及協調，性別平等工作小組督考本計畫執行。

玖、經費來源

由本公司及各分公司相關經費項下支應。

壹拾、考核及獎勵

本公司對於執行本執行計畫著有績效人員，從優獎勵。