

EQ5 : Does your institution have a current Equality, Diversity and Inclusion (EDI) policy?
(您的機構當前是否有平等、多元化和包容性 (EDI) 政策?)

人事室:

本校在各方面政策上展現公平性、多樣性、包容性，以下舉例之：

1.人員進用

(1) 依就業服務法第 5 條規定辦理人員進用：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。」(附件 1.1)

(2) 依原住民族工作權保障法及身心障礙者權益保障法相關規定進用原住民及身心障礙人士，使本校的勞動人口組成多元化，提供一個實質平等就業環境，並每月將進用情形公告於學校網站。(附件 1.2.1、1.2.2、1.2.3)

2.性別平等、孕產期友善

(1) 給予哺乳時間

每日給予哺(集)乳時間 60 分鐘，延長工作時間達 1 小時以上者，再給予哺(集)乳時間 30 分鐘。哺(集)乳時間，視為工作時間。(附件 2.2)

(2) 托育措施

本校與基隆地區多家幼兒園簽訂特約合作書，提供本校同仁托育服務與特約優惠使用，如學雜費減免、上下學接送及贈送書籍等。其中與國立臺灣海洋科技博物館非營利幼兒園簽訂子女優先入園方案，提供優質的環境及優惠的收費，增進同仁的托育意願。(附件 2.3)

(3) 留職停薪

本校同仁得依性別平等工作法申請育嬰留職停薪，期滿後復職，回復原有工作。(附件 2.4)

(4) 考核制度

辦理考核時不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：1.家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假。2.哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。(附件 2.5)

(5) 委員會性別比

本校各類委員會委員之組成，皆符合法定性別比例之限制，任一性別比均達三分之一以上，使委員會組成具代表性，各種意見皆有機會在委員會被表達，以本校職員人事評議委員會為例，111 學年度委員計有 15 位，其中女性委員 7 人，男性委員 8 人，符合法定性別比例。(附件 2.6)

The University demonstrates equity, diversity, and inclusion in policies. Here are some examples:

1. Employment Policy

(1) Employment shall be conducted in accordance with Article 5 of the Employment Service Act "For the purpose of ensuring national's equal opportunity in employment, employer is prohibited from discriminating against any job applicant or employee on

EQ5 : Does your institution have a current Equality, Diversity and Inclusion (EDI) policy?
(您的機構當前是否有平等、多元化和包容性 (EDI) 政策?)

the basis of race, class, language, thought, religion, political party, place of origin, place of birth, gender, gender orientation, age, marital status, appearance, facial features, disability, horoscope, blood type, or past membership in any labor union." (supporting information 1.1)

(2) The University employ indigenous peoples and the disabled in accordance with Indigenous Peoples Employment Rights Protection Act and People with Disabilities Rights Protection Act. This diversifies the composition of the labor force of the University and provides a substantively equal employment environment. The employment situation is announced monthly on the University website. (supporting information 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3)

2. Gender Equality, Pregnancy and Maternity Friendly Policy

(1) Breastfeeding Time

Breastfeeding time of 60 minutes is provided daily, and for those who work for more than 1 hour overtime, an additional 30 minutes of breastfeeding time is provided. Breastfeeding time is considered as working time. (supporting information 2.2.)

(2) Childcare Services

The University has signed cooperation agreements with several kindergartens in Keelung, providing childcare services and special discounts for our staff, such as tuition waivers, transportation to and from school, and book donations. Among them, a priority admission program for children of our staff has been established with the Non-Profit Kindergarten of the National Museum of Marine Science and Technology, providing a high-quality environment and discounted fees to enhance the willingness of our staff to utilize childcare services. (supporting information 2.3.)

(3) Parental Leave

In accordance with Gender Equality in Employment Act, Our staffs may apply for parental leave without pay before any of their children reach the age of three years old, and resume their original positions after the expiration of the leave period. (supporting information 2.4.)

(4) Evaluation System

During evaluations, the following circumstances shall not be considered as factors affecting performance evaluation: 1. Family care leave, menstrual leave, marriage leave, prenatal leave, maternity leave, miscarriage leave, paternity leave, and leave taken for the purpose of ensuring fetal safety. 2. Breastfeeding time or reduced working hours due to childcare. (supporting information 2.5.)

(5) Gender Ratio in Committees

The composition of members in various committees at our school complies with the statutory gender ratio requirements. Any gender representation exceeds one-third, ensuring that the committees are representative and provide opportunities for diverse

EQ5 : Does your institution have a current Equality, Diversity and Inclusion (EDI) policy?
(您的機構當前是否有平等、多元化和包容性 (EDI) 政策?)

opinions to be expressed. Taking the example of the Personnel Appraisal Committee of our school, there were a total of 15 members in the 111th academic year, including 7 female members and 8 male members, thus complying with the statutory gender ratio.(supporting information 2.6.)

Evidence:

- 1.https://drive.google.com/drive/folders/1uc8xSamLNTTAL-1TTzV-b6nxSByn_2ap
 - 2.<https://drive.google.com/drive/folders/1laOCGu324QEEO74TVaXL45dQ1zO9qme>
-

生輔組(性平.原民)

1. 本校訂定「國立臺灣海洋大學性別平等教育委員會設置要點」、「國立臺灣海洋大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治處理要點」和「國立臺灣海洋大學學生懷孕受教權維護及輔導協助要點」。這些政策包括年齡、性別、性傾向和孕產期之受保護特徵。
2. 本校於 106 年 9 月成立「原住民族學生資源中心」，輔導原住民族學生生活及學業，爰學校可透過原資中心辦理原住民族及多元文化教育相關講座、研習及相關活動，營造族群友善校園環境。

諮輔組

「心中有愛，性別無礙」性別友善校園:

性平三法實行後，校園成為性平三法匯集之所，更是推行性別平等、性騷擾、性侵害與性霸凌防治之重要機構。本校教職員工生之人口性別比例男眾女寡，性騷擾、性侵害與性霸凌防治教育之實施格外重要。打造一性別友善、無性別歧視與性別暴力之校園環境，為本計畫之意義所在。

Student Affairs

1. Our school established "National Taiwan Ocean University Guideline for the Establishment of Gender Equity Education Committee", "National Taiwan Ocean University Guideline on the Prevention of Sexual Assault, Sexual Harassment, and Sexual Bullying on Campus", and "National Taiwan Ocean University Guideline of Procedure for Protection of the Right to Education and Support for Pregnant Students". Those guidelines include age, gender, sexual orientation, as well as pregnancy and maternity.
2. Our school established the "Indigenous Student Resource Center" in September 2016 to provide guidance on the life and academic studies of Indigenous students. Through the Indigenous Student Resource Center, the school can

EQ5 : Does your institution have a current Equality, Diversity and Inclusion (EDI) policy?
(您的機構當前是否有平等、多元化和包容性 (EDI) 政策?)

organize lectures, studies and related activities related to Indigenous community and multicultural education, creating an Ethnic friendly campus environment.

student counseling section

“With Love in Your Heart, Do not Harm in Gender ” Gender Friendly Campus
After the enforcement of the three gender equality acts (Act of Gender Equality in Employment, Gender Equality Education Act, and Sexual Harassment Prevention Act), schools have become a place where these acts converge. Campus is an important institution for promoting gender equality, and enacting prevention of sexual harassment, assault and abuse. Regarding the gender ratio for faculty and students at National Taiwan Ocean University (hereinafter referred to as the University), the number of males is higher than that of females. With this in mind, it has become extraordinarily important to implement sexual harassment, assault and abuse prevention education. The main goal of the project is to build a gender friendly school without gender discrimination and gender-based violence.

Evidence:

<https://stu.ntou.edu.tw/p/406-1023-89372,r1282.php?Lang=zh-tw>

<https://stu.ntou.edu.tw/p/405-1023-79890,c10828.php?Lang=zh-tw>

<https://stu.ntou.edu.tw/p/412-1023-10828.php?Lang=zh-tw>

• 教職員教育訓練

海大提供員工各項在職訓練，幫助員工能夠快速熟悉業務職掌與內容，增進業務品質及效率，以下將就本校提供之各項訓練分述：

■ 新進人員訓練：

每年度針對一年內新進員工辦理教育訓練，透過介紹各處室業務職掌及工作內容，了解學校之架構及運行，也讓同仁其所擁有之權利及應履行之義務，並以實體教育訓練作為新進員工交流之場合，使員工能夠認識彼此，有助於促進業務合作及交流。

■ 職業安全衛生訓練：

員工到職後皆須完成一定時數職業安全衛生教育訓練，了解各項相關法規及注意事項，防止職業災害發生，保障工作者之安全及健康。

■ 公務人員訓練：

如新進員工為初次經國家考試分發之公務人員，將依公務人員考試法及公務人員考試錄取人員訓練辦法相關規定於到職前 4 個月進行考試人員錄取訓練，訓練期間包含 1 個月之基礎訓練及 3 個月之實務訓練。

基礎訓練須至訓練設施研習行政法制及政策制定等相關課程，學習相關法規及工作技能；實務訓練則會由服務機關指派一名輔導員進行業務指導與協助，透過實際執行業務學習處理公務的知能及方法，有助於新進員工快速進入工作狀況，維持機關相關業務正常運作。

■ 專案工作人員試用期：

新進專案工作人員到職前三個月為試用期，試用期間將由單位同仁或直屬長官提供業務指導及傳承，有助於業務銜接，維持機關相關業務正常運作。

■ 公務人員終身學習時數研習：

為持續增進員工職能，人事室每年固定安排教育訓練課程，包含當前政府重大政策、法定訓練及民主治理價值等課程，提供本校教職員達成公務人員終身學習之目標。

• 教職員福利與保障

提供教職員工最佳福利支持與保障，確保每位教職員工都能維持生活品質，發揮專業能力於工作上。

■ 健康服務檢查補助：

為保障教職員身心健康，校內提供完善的健康服務，符合年滿四十歲以上的公教人員、駐衛警察、技工工友以及在本校連續服務滿一年的聘僱人員，學校提供每二年一次的健康檢查補助，以 4,500 元為限，低於 4,500 元以實際金額核銷。

■ 教職員工住院慰問：

為關懷慰問住院教職員工，本校訂立教職員工住院慰問實施要點，因病或意外住院者，派員慰問，並致贈慰問金。

■ 彈性休假日：

本校實施彈性休假、敦親假及寒暑休，減少員工之工作日數，透過調整平日工作時段，累積時數排定為本校寒暑休及敦親假，另有擇期暑休日數等，使員工可減少到校日數，以集中工作週方式減少員工通勤時間，提供較優惠之工作條件，使員工能夠取得生活及工作之平衡，並提昇工作士氣。

■ 友善婦女環境：

為保障婦女夜間安全，本校業已制定相關規定確保不得強迫女性員工於夜間工作，確保提供友善婦女之職場環境。

依據本校專案工作人員工作規則第 27 之 1 條第 1 項規定：「女性專案工作人員因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，本校不得強制其工作。」同條第 2 項規定：「本校不得使女性專案工作人員妊娠或哺乳期間於午後十時至翌晨六時之時間內工作。」

■ 子女托育優惠：

海大為支持教職員工育兒需求，提供校內教職員工子女托育服務。與基隆地區多家幼兒園合作，提供本校同仁托育服務和特約優惠，包括學雜費減免、上下學接送服務、提供書籍和教具等福利。同仁有多樣選擇，可根據需求選擇最適合的托育機構。

• 促進工作與性別平等措施

■ 性別平等之組成代表性團體

現代社會注重性別平等，本校各類委員會委員之組成，皆符合法定性別比例之限制，任一性別比均達三分之一以上，使委員會組成具代表性，各種意見皆有機會在委員會被表達，以本校職員人事評議委員會為例，110 學年度（任期自 2021 年 8 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日止）委員計有 15 位，其中女性委員 7 人，男性委員 8 人，符合法定性別比例，落實兩性平權。

■ 防治性騷擾之措施

本校基於性別平等工作法及性騷擾防治法相關規定訂立本校教職員工性騷擾防治措施、申訴及處理辦法，提供免於性騷擾之友善環境、保護員工權益。

本校定期辦理性別平等教育訓練宣導及加強員工性別平等觀念，當有本校教職員工相互間或與校外人士發生性騷擾事件發生時，得向本校人事室或職業安全衛生中心提出申訴，將以不公開之方式處理以保護當事人之隱私及權益，並成立調查小組釐清案件，調查結束後將報告送性騷擾申訴調查委員會進行審議，作成適當處理之建議，並將結果通知申訴人及相對人。

■ 性別平等空間友善化

為落實性別平等校園、建立性別平等的學習與工作環境，本校設置各項友善婦幼措施如下：

1. 設置「友善停車位」

提供懷孕的教職員工申請使用懷孕婦女友善車位，對於開車上、下班的懷孕同仁，就近在其辦公室附近設置懷孕婦女友善車位，以縮短其下車後步行到辦公室距離，並設置醒目之立牌，避免暫位情形。

2. 設置哺（集）乳室並給予哺乳時間

本校於各館舍共設有 12 間哺（集）乳室，並訂有「哺（集）乳室使用須知」，於週一至週五上午 8 時至下午 5 時開放使用，使用者進入後可上鎖並將「使用中」之告示牌懸吊於門口以避免干擾。

本校各館舍設置哺（集）乳室明細表

編號	建物名稱	哺（集）乳空間座落
1	活動中心	地下一樓茶水間
2	人文大樓	208 室茶水間
3	行政大樓	313 室
4	圖書館	電腦機房
5	海空大樓	601 室
6	綜合三館	205 室
7	環態所 B 館	海事大樓 R207 室
8	海洋系系館	304 室
9	海事大樓甲棟	521-2 室
10	食品科學館	004 室
11	環漁系館	101 室
12	航管系館	101 室

■ 提供性別平等措施

因應 2022 年度性別平等工作法有關產檢假及陪產假相關規定修正，本校根據勞動基準法及性別平等工作法相關規定給予產假 8 週、流產假 5 日至 4 週（妊娠未滿 2 個月流產者給予 5 日、妊娠滿 2 個月以上未滿 3 個月流產者給予 7 日、妊娠滿 3 個月以上流產者給予 4 週）、產檢假 7 日、陪產檢及陪產假 7 日，以建構友善生育之職場，創造良好的就業條件，齊力為少子化問題盡一份心力。