

OAC-DP-112-001(委託研究報告)

融入性別平等意識發展海洋事務之研究

(正式報告)

海洋委員會委託研究

中華民國 112 年 12 月

「本研究報告僅供海洋委員會施政參考，並不代表該會政策，該會保留採用與否之權利。」

OAC-DP-112-001 (委託研究報告)

融入性別平等意識發展海洋事務之研究 (正式報告)

受委託單位：財團法人台灣經濟研究院

研究主持人：周佩萱處長

協同主持人：吳商平組長

研究人員：許楓靈副研究員、黃暖雲助理研究員

研究助理：高柏鈞

研究期程：中華民國112年2月至112年10月

研究經費：新臺幣88萬3,810元

海洋委員會委託研究

中華民國 112 年 12 月

「本研究報告僅供海洋委員會施政參考，並不代表該會政策，該會保留採用與否之權利。」

「本研究報告絕無侵害他人智慧財產權之情事，如有違背願自負民、刑事責任。」

目錄

表次.....	II
圖次.....	III
提要.....	IV
第一章 研究緒論.....	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究目的及研究重點	8
第三節 研究方法與步驟	10
第四節 預期成果效益	11
第二章 海洋事務融入性別平等意識之國際實踐	13
第一節 聯合國政策機制及推動重點	14
第二節 歐盟政策機制及推動重點	26
第三節 加拿大政策機制及推動重點	30
第四節 瑞典政策機制及推動重點	36
第五節 小結	40
第三章 國際海洋事務領域重要議題研析	46
第一節 國際性別平等交流活動及資訊蒐整	46
第二節 國際海事組織跨國性別統計重點	53
第三節 COVID-19 對海洋領域相關影響探討	60
第四章 海洋委員會落實性別平等政策及 CEDAW 之研析	64
第一節 海洋委員會就我國海洋事務融入性別平等意識之實踐	64
第二節 海洋委員會性別平等計畫推動進度與成果	69
第三節 海洋委員會及所屬機關業務與 CEDAW 之關聯初探	74
第五章、研究結論與建議	81
參考文獻.....	89
附錄一、各階段審查意見回復表	97
附錄二、聯合國、歐盟、加拿大及瑞典之性平沿革及推動機關	108
附錄三、本案研討會相關成果	125
一、研討會會議紀錄.....	125
二、研討會出席統計.....	133
三、研討會成果照片.....	134
四、研討會簡報.....	135

表 次

表 1 我國在船服務人數統計表(截至 2023 年 8 月).....	5
表 2 科技領域性別平等三大策略及推動建議	27
表 3 加拿大漁業與海洋部及海岸警衛隊員工新聘、離職、晉升情況	31
表 4 加拿大漁業與海洋部 2020-2021 年公平就業人才管理計畫項數	32
表 5 IMO-WISTA 海事婦女調查問項-針對公司/組織	54
表 6 IMO-WISTA 海事婦女成果統計-會員國海事主管機關部分	57
表 7 COVID 19 對海洋領域相關影響	62
表 8 海洋女力研討會議程	67
表 9 海洋委員會各單位及各署研究院辦理性別平等業務分工	70
表 10 海洋委員會及所屬機關業務與 CEDAW 之關聯範疇初步建議	76

圖 次

圖 1 國際海洋性別平等推動進程	2
圖 2 我國性別平等政策架構	3
圖 3 海洋委員會組織架構圖	4
圖 4 建構永續海洋國家的願景理念	4
圖 5 我國海洋領域相關性別統計(2021-2022 年)	5
圖 6 計畫研究流程圖	10
圖 7 IMO 海事婦女計畫新標誌	19
圖 8 IMO 海事女性充能行動年	19
圖 9 聯合國海洋十年與 SDGS 關聯	25
圖 10 促進年輕女性參與海洋科學事務之六大面向建議	35
圖 11 國際海洋性別平等措施關鍵面向	42
圖 12 IMO-WISTA 海事婦女調查結果概要	58
圖 13 COVID-19 的經濟影響	60
圖 14 CEDAW 條文架構	75
圖 15 我國落實海洋與性別平等短中長期工作建議	84

提要

關鍵詞：性別平等、海洋女力、性別與海洋、女性充能

一、研究緣起

2019 年聯合國發布世界海洋日主題為「性別與海洋」(Gender and Oceans)，期許海洋相關事務應以性別平等為基礎進行推展。海洋委員會係海洋專責機關，職司統合海洋事務與海洋政策之規劃及推動落實，為使海洋事務多元發展，理應重視性別平權，從海洋事務看見性別平等，並注入不同性別角度之觀點，以落實推動海洋領域各項性別平等業務。

二、研究方法及過程

本研究聚焦於蒐整其他海洋領域先進國家之具體政策及做法，藉以他山之石，檢視並發展我國海洋性平意識與業務，故研究方法係採用次級資料法、文獻回顧法，再搭配研討會辦理，徵詢專家建議，藉此解析融入性別平等意識發展海洋事務的課題挑戰及實踐策略。

三、重要發現

由於阻礙女性參與海洋的障礙因素眾多、相互關聯且根深蒂固，女性參與海洋事務的比例仍然有限，為解決海洋性別不平等現象，近年國際組織及先進國家陸續投入相關政策支持，並以綜合性的方法來解決相關問題，不外乎自 3 個關鍵面向推動改變，包含：1.改善工作環境；2.提升性別意識；3.增進女性參與及領導等，並有逐步進展。海洋委員會性別平等策略作法，與國際推動軌跡多相扣合，並已獲致相當成果，亦有較國際作法相對表現較佳的特色亮點。

四、主要建議事項

本研究依據文獻蒐集結果，針對我國推動海洋性別平等，提出落實統計、改進職場、增進參與等三面向的短中長期工作建議，有關「海洋委員會性別平等推動計畫」，可持續對應女性參與海洋職場相關障礙因素，精進目標、關鍵指標及業務範疇之選定，並於「成果報告」呈現上，強化主題式歸納，俾利對外整體展現。

ABSTRACT

Keywords : CEDAW, Gender and Oceans, Gender Equality, Women

Empowerment

I Purpose

In 2019, the United Nations proclaimed that the theme of World Oceans Day is "Gender and Oceans," looking forward to promote ocean-related affairs on the basis of gender equality. As the specialized agency for ocean affairs, the Ocean Affairs Council, responsible for integrating and implementing ocean policies, should promote gender-equality initiatives through diverse gender perspectives in pursuit of diversified development in ocean affairs.

II Methods and Procedures

This study aims to analyze the challenges to, and propose practical strategies of, the integration of gender equality awareness into the development of ocean affairs, by collecting policies and practices from other advanced maritime countries, with secondary data analysis, literature review, seminars and expert advice.

III Results

The participation of women in ocean affairs remains limited due to numerous interconnected and deep-rooted barriers. In recent years, international organizations and advanced countries have increasingly invested in relevant policy support and adopted comprehensive approaches to address these issues. Three key areas of promoting change have emerged, including: 1. Improving the working environment; 2. Enhancing gender awareness; 3. Encouraging female participation and leadership. Progress is gradually being made in these areas. The gender equality strategies and practices of the Ocean Affairs Council align with international trends and

have yielded significant results, showcasing notable highlights compared to international practices.

IV Suggestions

Based on the findings from the literature review, this study provides short and long-term recommendations, including implementation of better statistical practices, improvement of workplace conditions and participation. This study also recommends the Ocean Affairs Council's "Gender Equality Program" to sustainably overcome obstacles to women's participation in the maritime sector, refining its objectives, key indicators, and scopes of work, for the presentation of thematic summarization in the Result Report.

第一章 研究緒論

雖然廣義的性別亦包含 LGBTQIA 等¹多元性別，惟因經費及時間限制，本研究內容將聚焦於女性參與。另外，海洋活動涉及性別平等促進的可能途徑甚廣，涵蓋諸如：海洋科學研究、漁業、航運、海上移民（migration by sea）、海上勞工、政策制訂和管理等活動，於本研究資源限制下，無法逐一個案深論，爰研究範圍僅將聚焦於海洋主管機關主責業務內容，其餘領域則以例舉呈現，於此敘明。

第一節 研究背景

國際漸漸重視女性參與海洋事務相關議題，聯合國於 2014 年發布 17 項永續發展目標(Sustainable Development Goals; SDGs)，其中目標 5 係「實現性別平等」，目標 14 為「保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性，並防止海洋環境劣化」，顯示兩項目標都同等重要。本節主要回顧國際有關海洋與性別平等推動進展、我國性別平等政策與我國海洋事務女性參與現況，據以梳理歸納本研究目的與重點。

一、國際海洋與性別平等推動進展

國際推動海洋性別平等的起源甚早，可追溯至上世紀 70 年代，諸如 1975 年成立之國際航運與貿易婦女協會(WISTA)，長期致力論壇、頒獎峰會、年度國際活動等，引導及鼓勵女性投入航運職涯發展；1988 年國際海事組織(IMO)啟動性別計畫(IWMS)，支持女性培訓和就業，來改善性別差距問題；2006 年國際勞工大會通過海事勞工公約

¹ 包含但不限於：女同性戀(Lesbian)、男同性戀(Gay)、雙性戀(Bimale)、跨性別(Transgender)、對自己的性別或性取向感到疑惑，或拒絕接受傳統性別二分法的「酷兒」(Genderqueer)；雙性人(intersex)、沒有明顯情慾或性慾的人(asexual)等。

(MLC)，消除帶有性別偏見的法律術語，改變公約條文隱含所有海員是男性的假設，並明文禁止性別歧視，對促進女性船員的雇用有深遠影響。而近 10 年國際推動海洋性平更為積極，2019 年聯合國以「性別與海洋」為世界海洋日主題，強調熱愛海洋不應有性別區分，同年 IMO 分以「海事婦女充能」、「船上工作平等」作為世界海事日、世界海員日主題，並自 2022 年起，每年辦理「國際海事婦女日」，顯示國際對海洋性平愈加重視。(國際海洋性別平等推動歷程如圖 1)



圖 1 國際海洋性別平等推動歷程

資料來源：本研究整理。

二、我國海洋與性別平等事務推展

(一)我國性別平等政策進展

我國響應國際的重視，近年亦積極推動性別平等，並由「行政院性別平等會」(以下簡稱性平會)統合跨部會各項性別平等政策，督導中央各部會及地方政府落實性別主流化，使政府整體施政能落實性別平等及納入性別觀點。(我國性別平等政策架構如圖 2)

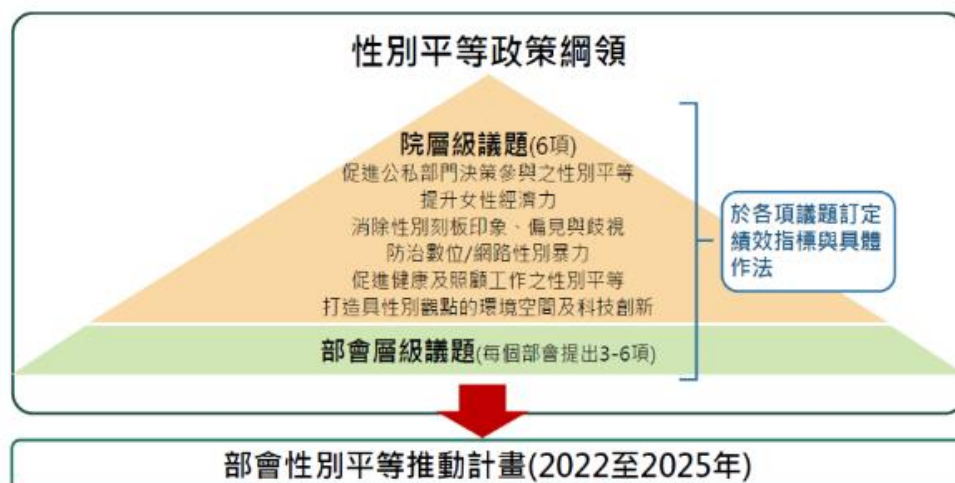


圖 2 我國性別平等政策架構

資料來源：行政院性別平等處(2022)。

依據行政院性別平等處 2023 年 1 月 31 日發布之《2023 年性別圖像》，我國性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)，居全球第 7 名、亞洲第 1 名，與 OECD 發展程度較高國家相較，也優於冰島及德國(行政院性平處，2023)，惟仍存在各職場存在性別差距、職業性別隔離造成薪資落差、女性擔任社會組織決策階層比率亟待改進、高等教育仍存在「男理工、女人文」之性別隔離現象等問題。

(二)我國海洋事務範疇及相關人員性別統計近況

我國海洋事務的管理，過去分散於許多不同政府單位，為彰顯我國對海洋之重視，並致力於海洋事務之健全發展，行政院 2018 年成立海洋委員會，以建構統合海洋政策的專責機關，將原本分散、各自獨立的海洋政策，做系統性地梳理，規劃階段性目標與任務，使海洋政策從研展、規劃到執行，能有一致之步調。海洋委員會下轄海巡署、海洋保育署，以及國家海洋研究院(圖 3)，揭示我國「強化海洋政策統合與協調」、「確保國家海洋權益與海域安全」、「重視海洋環境保護

及生態保育」及「以海洋研究為基礎，明智用海」的海洋治國理念。

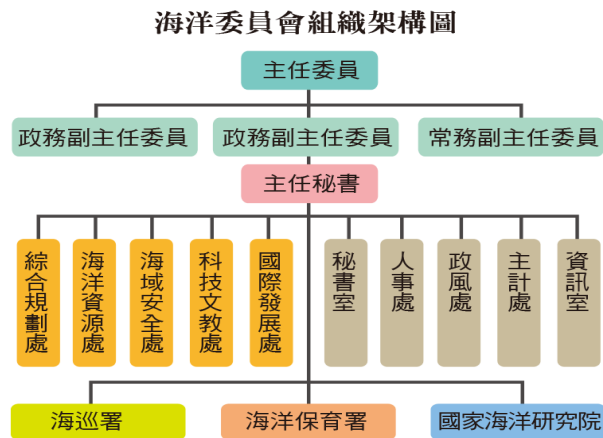


圖 3 海洋委員會組織架構圖

資料來源：海洋委員會(2022)。

依據《2020 國家海洋政策白皮書》，我國以「統合海洋法制、海洋環境、海洋保育、海洋權益、海域治安、海洋產業、海洋科研及海洋文教等不同面向之海洋政策，以建構生態、安全、繁榮的永續海洋國家」建構永續海洋國家願景(圖 4)。

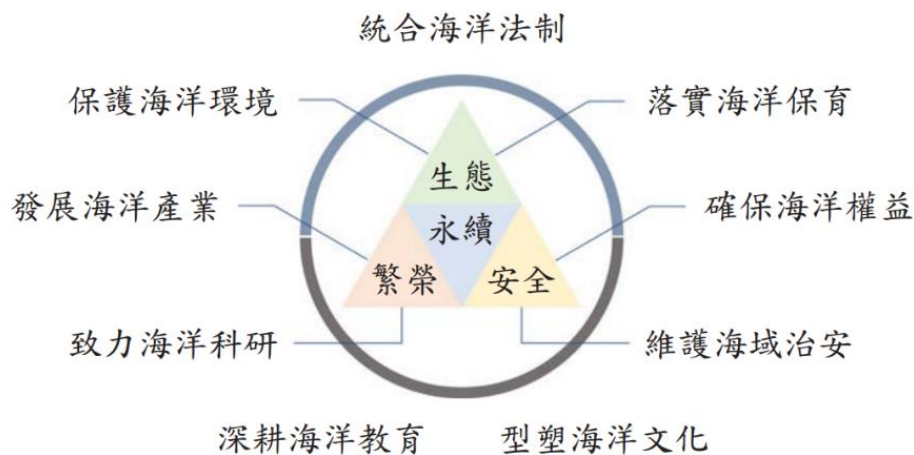


圖 4 建構永續海洋國家的願景理念

資料來源：海洋委員會(2020)。

截至 2022 年底，海洋委員會及所屬機關員額 12,018 人，其中女性 1,751 人，人數占比約 14.6%，各機關中，會本部 125 人、女性 45 人(36%)，海巡署及所屬 11,685 人、女性 1,598 人(13.7%)，海洋保育署 127 人、女性 72 人(56.7%)，國家海洋研究院 81 人、女性 36 人(44.4%)。同年，我國海洋相關科系大學生女性比例為 33%，我國漁會女性理監事比例 2021 年仍低於 1 成(詳圖 5)。

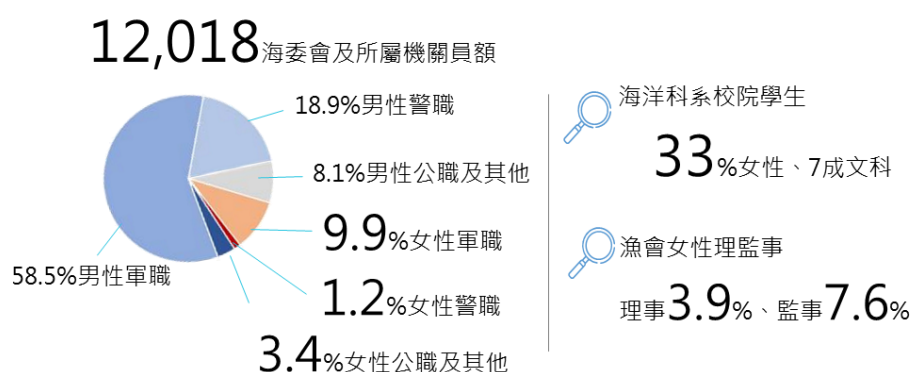


圖 5 我國海洋領域相關性別統計(2021-2022 年)

資料來源：本研究整理自海洋委員會(2023)、行政院性別平等處(2023)。

另依交通部航港局統計，截至 2023 年 8 月，我國船員數共 7,007 人，在船服務女性(含本國籍與外籍船舶)263 人，僅占 3.8%，其中女性甲級船員比例為 5%、女性乙級船員比例為 2.5%(詳表 1)。

表 1 我國在船服務人數統計表(截至 2023 年 8 月)

性別			男	男占比(%)	女	女占比(%)	合計
甲級船員	艙面部	船長	693	97.2%	20	2.8%	713
		大副	228	89.1%	28	10.9%	256
		船副	531	87.6%	75	12.4%	606
		航海實習生	134	82.7%	28	17.3%	162
		小計	1,586	91.3%	151	8.7%	1,737
	輪機部	輪機長	613	99.4%	4	0.6%	617

性別			男	男 占比(%)	女	女 占比(%)	合計
		大管輪	191	99.0%	2	1.0%	193
		管輪	434	98.6%	6	1.4%	440
		輪機實習生	180	98.4%	3	1.6%	183
		小 計	1,418	99.0%	15	1.0%	1,433
	事務部	小 計	23	95.8%	1	4.2%	24
	電信部	小 計	0	--	0	--	0
	其他	小 計	282	97.2%	8	2.8%	290
	總計		3,309	95.0%	175	5.0%	3,484
乙級 船員	艙面部		1,725	97.8%	39	2.2%	1,764
	輪機部		1,068	99.3%	8	0.7%	1,076
	事務部		248	89.2%	30	10.8%	278
	通用員		0	--	0	--	0
	其他		394	97.3%	11	2.7%	405
	總計		3,435	97.5%	88	2.5%	3,523
合計			6,744	96.2%	263	3.8%	7,007

資料來源：整理自交通部航港局(2023)，<https://data.gov.tw/dataset/16301>。

三、海洋事務融入性平之挑戰課題

由上揭統計資訊可知，我國女性參與海洋事務之比例仍在少數，於海洋委員會及所屬機關員額部分，迄 2022 年底，各機關人數以海巡署占整體員額 97.2%為最多，惟其女性人數占比最低，約為 1 成，其餘單位除海洋保育署女性人數超過 5 成以外，會本部、國家海洋研究院女性比例皆不及半數；而就商船各類船員職務部門之女性參與比例，可以發現：迄 2023 年 8 月，我國在船服務的甲級船員中，船長 97.2%為男性、輪機長 99.4%為男性，並以輪機部門女性比例最低(15 名、1%)、航海實習生比例最高(28 名、17.3%)；乙級船員中，則以輪機部門女性比例最低(8 名、0.7%)、事務部女性比例最高(30 名、10.8%)，顯見我國女性於上揭海洋職場之參與仍有顯著進步空間。

再以商船、海巡職務為例，整理我國相關研究可以發現，受限組織文化、性別刻板影響，前揭海洋職場近年存在以下問題亟待克服：

- 商船船員實習現場，慣於性別分工，多分配男實習生搬動纜繩等粗重工作，降低女性歷練為乙級船員機會；航商對雇傭意願保守，無心營造適合女性的工作環境(王月喬，2005)。
- 海巡職務亦有性別分工現象：海巡機關雖未特別設立由女性負責之勤務項目，亦無因性別差異立定不同規定，但女性常排除於外勤系統外，阻礙升遷公平發展，以及相對造成單位內資源分配男女不均等及功獎爭取處於弱勢情況，諸如：多數女性軍職海巡人員受指派工作以較安全性、輔助性的工作為主，不利未來職務升遷及認為於工作無法完全施展與發揮。(李筱瑩，2015；謝秀黛，2015；陳浚銘，2020)
- 女性升遷存在玻璃天花板：懷疑女性主官的服從性、認同性、尊重性、領導能力，不敢大量升任女性主管(謝秀黛，2015)，以海軍艦艇為例，自 1998 年任用第一批女性軍官迄 2022 年 4 月底，現役女將官僅 4 人，已是我國新高。
- 職涯發展仍受照顧家庭的性別刻板所約束。(陳浚銘，2020；謝青樺，2022)
- 辦公及居住環境尚未因女性增加而有全面革新，為避免女性住房、曬衣處遭窺視，被要求門窗緊密、窗簾拉上，導致室內悶熱、通風不良、衣物難乾等生活不便。(陳浚銘，2020)

第二節 研究目的及研究重點

承襲上節，近年婦女權利和性別平等議題受到全世界關注，在全球海洋議題中，受限傳統性別角色分工之影響，女性角色與貢獻經常被忽視與低估。海洋委員會係海洋專責機關，職司統合海洋事務與海洋政策之規劃及推動落實，惟受限於傳統的性別角色分工，女性在海洋相關領域從就學到就業，明顯屬於少數，顯示海洋委員會應積極推廣性平意識及培育不同性別皆成為海洋相關領域人才之重要性。綜上，海洋事務應重視性別平權，注入不同性別角度之觀點，以落實推動海洋領域各項性別平等業務，並促進海洋事務發展的可能性。

為呼應聯合國 2019 年世界海洋日主題「性別與海洋」(Gender and Oceans)、回應我國海洋範疇相關性別統計資料尚嫌不足、海洋事務領域仍具有性別水平隔離及垂直隔離²之現象(海洋委員會，2019 年)，以及我國在海洋科學、漁業、航運管理等領域之女性參與極少(國立海洋科技博物館，2022)等前人研究結果。本研究將以蒐集其他國家在海洋領域就性別平等面向之政策、議題及計畫推展規劃方式為起點，進行資料蒐整、研究分析及政策研提，以供海洋委員會參酌做為未來性別平等推動計畫之修正依據，希望借鏡國際融入性別平等意識發展海洋事務之相關經驗及作法，提升我國海洋事務多元性別之融入及參與，研究重點包含如下：

1. 蒐研海洋領域先進國家實踐 SDGs 14 與 SDGs 5 兩大目標關聯性之具體作法；釐析聯合國、歐盟及他國推動性平及落實

² 「水平隔離」，是指某些職業有特定性別集中的現象，而被視為女性職業的工作，通常待遇條件比較差。「垂直隔離」，則是指同一個職業內，男性受雇於高階職位，女性受雇於低階職位的現象。

CEDAW 具指標性質之政策、計畫推展規劃方式，作為我國海洋相關性平政策之推動借鏡；

2. 蒐整及研析聯合國、歐盟及其他國家具指標性質之性別平等交流活動(包含會議、研討會)且涉及海洋事務領域等相關資訊(例如如何受邀參加、提案方式等)；現行國際上性別與海洋關聯性之重要議題及具體作為，以及國際海事組織之跨國性別統計重點、國際間海洋領域對 Covid-19 影響性別差異，以供海洋性別統計議題、海洋策略因應重大疫情應對參考。
3. 辦理海洋女力研討會，藉此探求各界對海洋女力貢獻之看法及建議，瞭解我國在海洋女力培育相關議題。
4. 研析並盤點海洋委員會及所屬機關業務與 CEDAW 之關聯性：研析可於實際業務面向之具體落實建議，提供海洋委員會參酌做為未來性別平等推動計畫之修正依據。

第三節 研究方法與步驟

本研究聚焦於蒐整其他海洋領域先進國家之具體政策及做法，藉以他山之石，檢視並發展我國海洋性平意識與業務，故研究方法係採用次級資料法、文獻回顧法，蒐集先進國家及我國海洋與性平相關政策及推動資料，再搭配研討會辦理，徵詢專家建議，藉此解析融入性別平等意識發展海洋事務的課題挑戰及實踐策略，並完成成果報告產出。(研究流程請見圖 6)

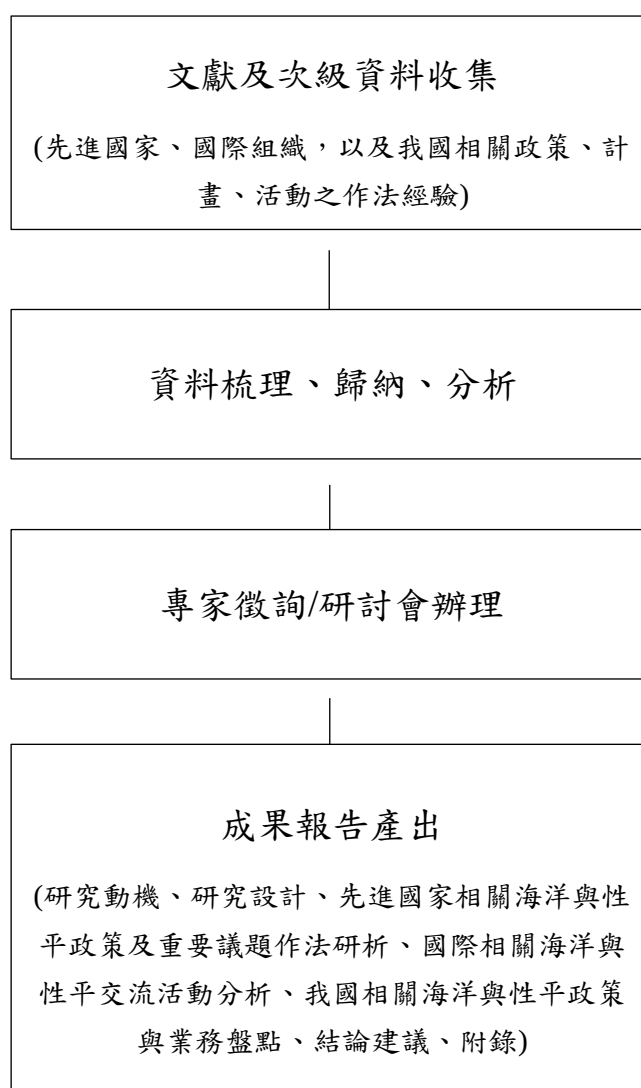


圖 6 計畫研究流程圖

第四節 預期成果效益

一、預期進度及成果查核點

工作項目 \ 月份進度	2023								
	2	3	4	5	6	7	8	9	10
資料蒐整及研析	A								
辦理海洋女力研討會			B						
研究報告撰寫完成*						C			E

成果查核點說明：

A：決標日起7日內(2/22前)，依招標檔、機關需求或修正意見，完成「執行計畫書」(即研究計畫書修正版)，以書面交付「執行計畫書」3份，以及載有其電子文書檔案(含Word檔及Pdf檔)之光碟或可攜式儲存媒體1份，並至GRB系統登錄「計畫摘要」。「執行計畫書」如有調整或修改，於收受機關修改通知日之次日起7個工作天內補正完成，並以書面送交修訂本3份，以及載有其電子文書檔案(含Word檔及Pdf檔)之光碟或可攜式儲存媒體1份，經審查通過後，據以執行本研究計畫。

B：112年4月20日前，完成第1~2章節研究進度討論確認；

C：112年7月5日前，以書面交付期末研究報告10份，以及載有該研究報告電子文書檔案(Word檔及Pdf檔)之光碟或可攜式儲存媒體1份。

D：112年7月10日前，完成研討會主題、議程、場地、邀約名單籌備討論確認。

E：112年10月31日前，以書面交付期末研究報告10份，以及載有該研究報告電子文書檔案(Word檔及Pdf檔)之光碟或可攜式儲存媒體1份，並至GRB系統登錄「報告摘要」。

二、預期效益

1. 協助海洋委員會梳理未來性別平等推動計畫之修正方向：透過蒐集其他國家在海洋領域就性別平等面向之政策、議題及計畫推展規劃方式、曾遭遇瓶頸困境、國際海洋女力議題更迭

變化等，有助我國縮短經驗學習曲線，並將相關經驗介接我國海洋部門性別平等推動目標設定、作法擇選參酌應用。

2. 增進海洋領域性別意識培力及女性決策參與：透過海洋女力研討交流活動，除能增進聽眾瞭解不同性別者觀點與處境、提升個人追求與落實性別平等能力之外，並能透過會議之研討交流，提升女性參與決策及與各界先進溝通機會。另就研討會有關海洋性別平等推動對策相關建議，亦有助回饋予海洋委員會性別平等推動計畫之修正參考。
3. 預應國際交流及加入國際倡議作準備：透過國際相關海洋與性平重要議題、交流政策與業務之盤點觀察，提供海洋委員會掌握國際發聲管道、加入方式，以及關注重點之常態觀測之可能性。

第二章 海洋事務融入性別平等意識之國際實踐

本研究在先進國家相關海洋與性平政策及重要議題作法研析階段，借鏡國家或地區的選擇標準，係以性別平等政策、性別平等表現亮眼、於國際上積極參與相關倡議的國家為主，並依據外交部《各國性別平等資訊》為基礎，參考國際性別平等相關指標(如性別不平等指數、性別落差指數等)，挑選聯合國、歐盟，以及加拿大及瑞典兩個性別平等表現較亮眼之具指標性質之國家，作為性別平等制度主要介紹國家，整理其執行性別平等政策、落實 CEDAW 之情況，並就其海洋事務相關部分，整理對我國之執行建議。英國、美國雖為傳統海洋強國，但由於英國 2005 年簽署「消除對婦女一切形式歧視公約任擇議定書(Optional Protocol to the CEDAW)」後，至今仍對 CEDAW 第 1、2、9、11、15 及 16 條條文提出保留；美國則迄今遲未完成 1980 年簽署 CEDAW 的批准程式，故排除之。

本研究於國際組織如聯合國、歐盟部分，將著重蒐集海洋有關組織如何掌握會員國落實性別平等進程之作法，以及海運漁業領域相關性平政策，作為主要研究對象；於個別國家部分，則著重其海洋事務主管機關，如加拿大漁業與海洋部(Fisheries and Oceans Canada, DFO)、瑞典海洋與水資源管理局(Swedish Agency for Marine and Water Management, SwAM)如何實踐海洋性平之作法，為主要借鏡重點，各國發展趨勢與相關法制規範概述如下各節，另有關國際組織及個別國家之性平推動沿革，可參考附錄二。

第一節 聯合國政策機制及推動重點

一、聯合國與海洋有關之單位

聯合國(United Nation)於 1945 年成立，是全球目前最大也是最重要的國際組織。聯合國及其專門機構中，涉及海洋之部分如下(高世明，2019)：

1.聯合國糧農組織(Food and Agriculture Organization of the United Nations, FAO)

成立於 1945 年，總部位於義大利羅馬，為 15 個聯合國專門機構之一，是全球在對抗飢餓議題方面的主要領導國際組織，任務在於為全體人類達成糧食安全之目標，確保所有人類都有正常管道取得高品質糧食，進而享有活躍及健康的生活。

FAO 以大會(Conference)為最高決策單位，由所有締約國組成，每兩年召開一次會議，下設理事會(Council)，每年召開兩次會議，先行處理緊急與較為重要的議題。與海洋最為相關的是理事會下的漁業次委員會(Committee on Fisheries, 簡稱 COFI)，成立於 1965 年，是目前唯一一個提供各國政府、區域漁業組織、非政府組織用以協商討論及處理國際漁業與養殖議題之全球性論壇，每兩年召開一次會議。

此外，在聯合國糧農組織之協助下，有許多區域組織因此而設立，這些組織又稱為聯合國糧農組織法定機構(statutory bodies)，在漁業議題部分，聯合國糧農組織下共計有 15 個法定機構，包括管理鮪類與類鮪類資源、且與我國遠洋漁業高度相關的印度洋鮪魚委員會(Indian Ocean Tuna Commission, IOTC)。

2.聯合國教科文組織(United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO)

成立於 1945 年 11 月 16 日，為聯合國 15 個專門機構之一，總部設於法國巴黎。主要任務係透過教育、科學及文化等方面之國際合作，達成世界和平之目標。

UNESCO 以大會(General Conference)為最高決策單位，每兩年召開一次會議。下設執行委員會(Executive Board)，每年召開兩次會議，用以處理組織在大會會期間之緊急或重要事務。其組織下與海洋有關者主要為「政府間海洋學委員會」(Intergovernmental Oceanographic Commission, IOC)，其主要任務為促進政府間之合作，瞭解海洋與海岸地區自然與資源之相關知識，並提供給各會員國後續對上述區域之管理、永續發展、海洋環境保護等議題之決策。此外，委員會亦透過科學資訊之散播，教育一般大眾如何更聰明及更有效地處理海洋相關議題。IOC 目前也負責擔任「海洋十年」的籌備和實施。

此外，聯合國教科文組織亦於 2001 年通過了「水下文化遺產保護公約」(Convention on the Protection of the Underwater Cultural Heritage)，提供各國在保護其水下文化遺產方面一套更有效益之法律體制。該公約之主要原則包括各國均有義務保護水下文化遺產、就地保存為第一選項、禁止商業性探勘水下文化遺產及訓練與資訊共用之要求等。我國亦於 2015 年 12 月 9 日通過「水下文化資產保存法」，將上述公約之重要規範大幅納入，使我國在水下文化資產之保護與管理能與國際相關規範接軌。

3.國際海事組織(International Maritime Organization, IMO)

於 1958 年正式成立，亦為 15 個聯合國專門機構之一，總部位於英國倫敦。其主要任務為確保海運之安全與保全，以及預防來自船舶之海洋與空氣污染，並為全球航運業建立一套公平、有效率、且被廣泛接受與執行之管理體制，使所有航運業者不能因為財務考量，在航行安全、保安及環境議題之處理上有所折扣。

IMO 以大會(Assembly)為最高決策單位，每兩年召開會議一次。與 FAO 相同，大會之下亦設有理事會，用以處理組織在大會會期間之緊急或重要事務。理事會下設 5 個次委員會，包括海事安全、海洋環境保護、技術合作等。國際海事組織也通過並負責幾個重要的海事相關公約，包括 1974 年國際海上人命安全公約、1973/78 國際防止船舶污染公約、1972 年國際海上避碰規則公約等。

4.聯合國環境署(United Nations Environmental Programme, UNEP，又稱 UN Environment)

聯合國的常設部門，為聯合國系統中處理全球環境議題之領導單位，任務包括在環境議題擔任領導者及鼓勵各國與民眾之參與，改進當代人類之環境品質而不損及未來世代之權益。

UNEP 業務職掌中，與海洋最為相關的是聯合國系統下自 1974 年開始實施的區域海計畫(Regional Seas Programmes, RSPs)，RSPs 是聯合國系統過去 40 年來在環境議題最成功的成果之一，主要目標係處理日益惡化之海洋與海岸環境。全球共 18 個區域海計畫中，UNEP 參與管理負責其中 7 個，包括加勒比海、地中海、東亞海域、東非海域、西北太平洋海域、西非海域及裏海。上述區域海計畫之法律與履

行架構分別由該區域之區域海公約/行動計畫(Regional Seas Conventions and Action Plans)構成，除裏海外，UNEP 並擔任其他 6 個區域海公約/行動計畫之秘書處功能，協助會議之召開與行政事務之處理。

此外，UNEP 也負責 9 個由聯合國所通過之環境公約，並擔任這些公約之秘書處，包括臭氧公約、生物多樣性公約、巴塞爾危險物質跨界運輸與存放控制公約、及瀕臨絕種野生動植物國際貿易公約(又稱「華盛頓公約」)等。

5.海洋事務與海洋法辦公室(Division for Ocean Affairs and the Law of the Sea)

以協助聯合國秘書長處理 1982 年聯合國海洋法公約(以下簡稱《公約》)通過後賦予秘書長之相關責任，以及達成《公約》正式生效後之相關功能為主要職責。

該辦公室監控所有海洋法與海洋事務議題相關領域之發展，以每年向聯合國大會提交報告，並向大會與其他政府間論壇提供相關建議草案，促使《公約》能被更清楚地瞭解，確保聯合國有能力在各國執行《公約》時提供相關建議與協助。1999 年起，辦公室也協助處理聯合國海洋與海洋法開放式非正式協商程式會議之召開、並負責《公約》締約方會議及「大陸礁層界限委員會」之秘書處功能，以及國家管轄權區域外海洋生物多樣性(Marine Biological Diversity of Areas beyond National Jurisdiction, 簡稱 BBNJ)議題之處理。

6.永續發展目標辦公室(Division for Sustainable Development Goals, SDGs)

設於聯合國經濟與社會事務辦公室(United Nations Department of Economic and Social Affairs)之下，擔任永續發展目標之秘書處，並針對永續發展目標之達成，提供實質之支援與能力建立，協助評估整個聯合國系統對永續發展目標主題之執行情況，並倡導及負責其他有關上述目標之擴展活動。其中，海洋列於永續發展目標之第 14 個目標(SDGs14)，主題為「保育與永續使用海洋與海洋資源」，下有 10 個目標，其中 7 個目標訂有期限，分別需於 2020~2030 年間完成，包括預防與顯著減少各類的海洋污染、永續管理與保護海洋保護區、及增進小島開發中國家之經濟利益等；另有 3 個未訂定期限之長期目標，包括增進海洋科學知識、提供家計型漁業相關機制，使其能獲取海洋資源並進入其他市場等。

二、聯合國海洋性別平等推動的具體實例

(一)國際海事組織與國際海事婦女日

國際海事組織(IMO)自 1988 年首次啟動性別計畫，其後持續致力於促進整體海事部門的性別平等，建立更多元化，同時減少偏見的工作環境，諸如透過性別研究金，支持性別平等和增強婦女權能；促進開發中國家海事部門婦女獲得高階技術培訓；創造環境，讓婦女能夠在海事管理機構、港口和海事培訓機構中獲得職業發展機會；並促進在海事協會，特別是在開發中國家建立專業女性。

2019 年，IMO 為其海事婦女計畫推出新的標誌(圖 7)，以「培訓-可見性-認可(Training-Visibility-Recognition)」，支持婦女參與岸上和海上工作，其主要目標，是鼓勵 IMO 成員國打開其海事機構的大門，使女性能夠與男性一起接受培訓，並獲得海事產業所需的高水準能力，經費來源則主要透過 IMO 技術合作基金(IMO's Technical Cooperation fund)，以及捐助支持。



圖 7 IMO 海事婦女計畫新標誌

資料來源:IMO 官網。

透過 IMO 於 2019 年整理之海事婦女計畫成果(圖 8)，可大致了解海事婦女計畫之涵蓋內容，以及年度經費，並就 IMO 海事婦女計畫相關內容例舉如下。



圖 8 IMO 海事女性充能行動年

資料來源:IMO(2019)。

1.支持建立海事婦女協會(WIMA)

該計畫自 1988 年成立以來，30 餘年間共支持建立了非洲、亞洲、加勒比海、拉丁美洲、中東和太平洋島嶼等 7 個海事婦女協會(WIMA)，涵蓋約 152 個國家和附屬領土，共有 490 名參與者。

2.為開發中國家海事部門女性，提供培訓機會

(1)支持海事 SheEO 領導力計畫：透過海事婦女計畫，贊助開發中國家的女性參加海事 SheEO 領導力加速器計畫(Maritime SheEO leadership accelerator programme)，為女性提供領導技能和信心，讓她們在航運決策中佔有一席之地。前兩批課程已於 2022 年舉辦，為期 8 週，每週學習 3-4 小時，第三批課程於 2023 年 3 月開始。

(2)提供針對性別的獎學金

自 2008 年以來，IMO 平均每年贊助四份獎學金，用於以色列加利利國際管理學院(Galilee International Management Institute, GIMI)為期兩週的女性港口管理課程。2018 年，擴大財政支持，並提供了 10 項獎學金，支持發展中國家的婦女參加該課程。截至 2023 年，追隨人數已增加至 15 人。IMO 承擔來回機票、學費和津貼。

IMO 每年亦與法國勒阿弗爾港務局 (Institut Portuaire d'Enseignement et de Recherche, IPER)合作，為開發中國家海事和/或港口當局的女性官員舉辦為期兩週的短期升級課程，以提高其港口的管理和營運效率。講座以英語或法語授課，內容涉及各種港口事務，包括安全、行銷、關稅和物流以及海上交通便利化、船舶/港口介面和特許合約。另通常會組織參觀勒阿弗爾港和魯昂港，使參與者能夠親身體驗港口的日常營運，以便將這些知識應用到各自的國家。2023 年，

IMO 為 25 名女性學員提供了參加法語課程的獎學金。IMO 承擔學費和津貼。

3.支持成立世界海事大學 (World Maritime University, WMU) 以及 IMO 國際海事法研究所 (International Maritime Law Institute, IMLI)

WMU 1983 年在 IMO 的支持下建立，致力於提高海事領域女性的地位。迄 2018 年，該大學畢業生總數為 4,919 人，其中 1,029 人為女性，每年女性畢業生人數亦穩步增加，從 1985 年的 4 人增加到 2018 年的 79 人。

IMLI 由 IMO 於 1988 年成立，旨在培養國際海事法專家。IMLI 是第一個在其章程中納入要求為女性保留 50% 席位的聯合國機構。迄 2018 學年末，IMLI 共 873 名畢業生，其中女性畢業生 361 名。

4.提高婦女能見度

2021 年，IMO 決議宣佈每年 5 月 18 日為「國際海事婦女日」，並於 2022 年首屆辦理，期促進海事部門持續聘雇婦女，提高海事部門婦女的形象，彰顯婦女所做出的和可以做出的貢獻。同時與 WISTA 啟動首次海事婦女調查，了解在海事部門工作的女性比例和分佈，以及和 WISTA International 合作創建海事發言人局(Maritime Speakers Bureau)平台，為公眾提供海事各領域女性專家的全球資料庫。透過發言人局，促進女性在航運業的聲音，並確保海事部門的會議和活動具有多樣性的想法。

5.辦理 IMO 性別平等獎(IMO Gender Equality Award)

IMO 於 2022 年 11 月 28 日至 12 月 2 日召開理事會第 128 屆會議，同意設立 IMO 性別平等獎，針對以個人身份或作為各自機構的代表做出了貢獻的個人（無論其性別如何）給予國際認可。

IMO 第一屆性別平等獎，將於 2023 年 7 月 17 日截止提名，於 2024 年國際海事婦女日頒發。爰依據 IMO 的獎項徵集通函(IMO, 2023)，將其提名資格、授獎形式、評估方式，整理如下。

- (1) 提名資格：由 IMO 發出徵集獎項提名的通函，由可以提名的單位，包含：會員國和聯合國體系的觀察員組織、專門機構、方案和基金；與 IMO 建立合作協議的政府間組織；具有 IMO 諮詢地位的 NGO 等，依據提名規範，提交資料給 IMO 秘書長，並應詳述被提名人的成就，包括但不限定於：採行或推廣旨在促進性別平等的措施和政策、法規或立法，身為促進正向變革的角色典範、支持海事婦女的教育和培訓等。
- (2) 授獎形式：獲獎者每年 1 位，於每年國際海事婦女日時，由秘書長在總部頒發。獲獎者將被授予獎章和證書，並被邀請撰寫一篇短文，重點介紹其在實施、制定海洋性別平等措施時所面臨的挑戰及成果，文章並將被翻譯成 IMO 官方語言，做成理事會文件，並經同意後，刊布於 IMO 公共資訊服務、IMLI、WMU 等處官網；未能成為獲獎者的候選人，則將被頒發認可證書。
- (3) 評估方式：由評估小組進行評估，評估小組由 IMO 秘書長或秘書長提名人選擔任主席，以及 4 類專家組成，包含：(1)兩

名屬於 IMO 性別網絡(IMOGender Network) 成員的 IMO 成員國代表；(2)ITF 及 WISTA 各 1 名代表；(3)國際航運公會(ICS)、國際獨立油輪船東協會(INTERTANKO)、國際郵輪協會(CLIA)每年輪流推派 1 名；(4)擔任 IMO 理事會，或以上任何委員會主席/副主席的 1 名女性代表。專家小組成員係由 IMO 秘書長任命，以個人、專家身分任職 1 年，而非作為提名他們的組織或國家的代表。

(二)聯合國世界海洋日

2008 年，在加拿大主導下，第 63 屆聯合國大會議定，自 2009 年起，每年 6 月 8 日為「世界海洋日」，呼籲世界各國共同關心海洋與氣候變遷的重要性，許一個讓後代子孫擁有健康海洋、美麗地球的未來。其關切範圍包括《聯合國海洋法公約》的實施、海洋空間、國際航運、海事安全、海洋科學和技術、海洋生物多樣性、海洋環境與永續發展、氣候變化以及區域和國際合作等，希望世界各國都能藉此機會向人類賴以生存的海洋致敬，瞭解海洋所蘊含的豐富價值，並慎重審視全球性污染和魚類資源過度消耗等問題。

有鑑於婦女雖長期參與海洋事務發展與交流的各項工作，但在決策層卻經常缺乏她們發聲的機會，聯合國 2019 將世界海洋日主題訂為「性別與海洋」(Gender and Oceans)，強調熱愛海洋不應具有性別歧視與區分，更深入挖掘各國漁村婦女於海洋保育與資源永續發展的精采成就與貢獻，並呼應全球藉由發展跨國合作消除貧窮、開發永續模式的耗用與生產，以及保護與管理自然資源的永續發展目標。

(三)聯合國海洋 10 年

2017 年 12 月，聯合國大會第 72 屆大會宣佈 2021–2030 年為「聯合國海洋科學促進永續發展十年（海洋十年）」，以「構建我們所需要的科學，打造我們所希望的海洋」為願景，在《聯合國海洋法公約》的法律框架下，採取自願原則，目標在生成資料、資訊和知識，以便在全球、地區、國家乃至地方各級制定更穩健且有科學依據的政策，從而改善海洋綜合管理，促進海洋經濟永續發展、實現《2030 年永續發展議程》各項目標。

聯合國大會授權 IOC 負責協調海洋十年的籌備和實施，是唯一負責支援全球海洋科學和服務的聯合國機構，負責批准「海洋十年」行動、促進行動和資源提供者間的聯繫，以及協調主要利益關係人間的溝通和參與活動等。海洋十年的最緊迫的優先事項，包含：理解並戰勝海洋污染、保護和恢復生態系統和生物多樣性、永續地養活全球人口、發展永續和公平的海洋經濟、揭開基於海洋的氣候變化解決方案的面紗、提高社區對海洋災害的抵禦能力、擴大全球海洋觀測系統、創建海洋的數位表現方式、人人享有技能、知識和技術、改變人類與海洋的關係等。

「海洋十年」和各項 SDGs 之關聯示例如圖 9，諸如透過增加對海洋科學的投資，可以糾正包括開發中國家科學領域的性別差距，加強海洋科學領域的性別平等，助益 SDGs5 的實現，並透過海洋十年婦女充能(Empowering Women for the Ocean Decade)，推進替代性的、包容性的模式，以實現更具代表性的海洋科學知識生產、確保性別平等，並在機構能力建設和提高認識方面，提升各級不同年齡和背景的婦女權力。

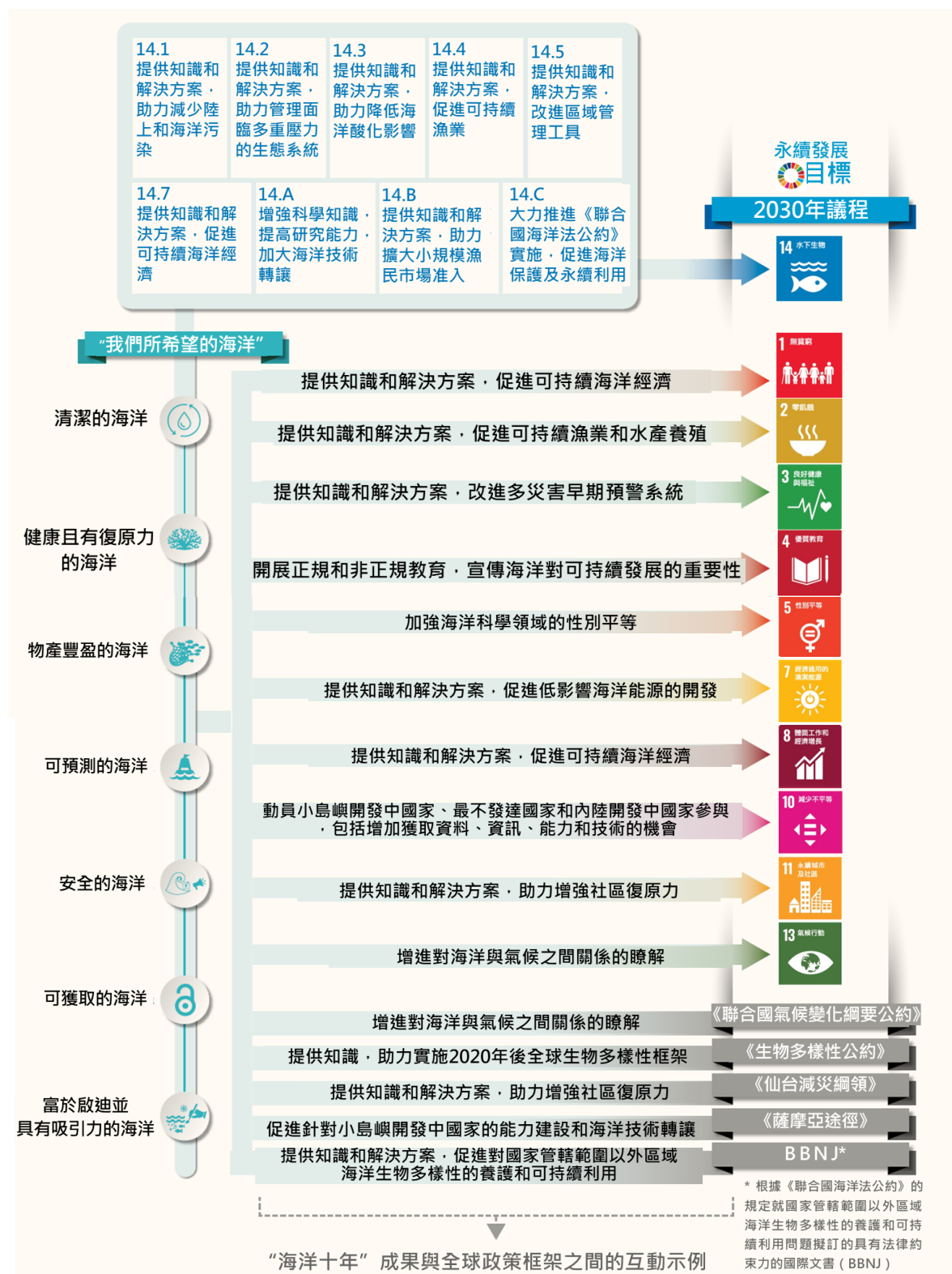


圖 9 聯合國海洋十年與 SDGs 關聯

資料來源：UNESCO(2021)。

第二節 歐盟政策機制及推動重點

歐盟將性別平等視為核心價值，致力在各層面上促進和保障性別平等，視之為重點政治與政策目標，並在性別平等方面處於全球領先地位，因 CEDAW 簽署對象需為聯合國成員，故歐盟未簽署該條約，但歐盟 28 會員國皆已簽署並批准 CEDAW。歐盟雖未能簽署 CEDAW，仍依據 CEDAW 及 SDGs 之目標，推動性別平等政策。

截至 2019 年，全球性別平等排名前 20 位的國家中有 14 個是歐盟成員國，得益於強有力的平等待遇立法和判例、將性別觀點納入不同政策領域主流的努力以及解決特定不平等問題的法律，歐盟在過去幾十年中在性別平等方面取得了重大進展。

一、歐盟涉及海洋之單位

歐盟「海事暨漁業總署」(The Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries, DG MARE)隸屬於「環境、海洋事務與漁業」之專員執委領導，主要工作在於與區域層面及歐洲層面之利益代表人密切合作下，領導「整合性海洋政策」之發展與執行，以及在「永續發展海洋活動」以及「永續管理魚類生存」之下，促進歐盟內、外海域之共同漁業政策(陳怡凱，2019)。

DG MARE 下分 5 個署(Directorate)，分別為：海洋政策與藍色經濟(Maritime Policy and Blue Economy)；國際海洋治理與永續漁業(International Ocean Governance and Sustainable Fisheries)；大西洋、北海、波羅的海與邊緣地帶之漁業政策(Fisheries Policy Atlantic, North Sea, Baltic and Outermost Regions)；地中海與黑海之漁業政策(Fisheries

Policy Mediterranean and Black Sea)；一般事務與資源(General Affairs and Resources)。

二、歐盟於海洋領域推動性別平等的具體案例

1. 支持女性參與海洋科學與技術領域

歐盟推動科研領域性別主流化作法多元，包括建立機制、規範與計畫補助等，且努力重點不限於「讓更多女人進入科研領域」，還包括在「科學知識中納入性別」。歐盟亦以計畫支持性別平等相關研究。諸如：義大利平等部主持的 PRAGES 計畫，以「後設分析」方式，參考歐盟、北美、澳洲各國超過 1100 個科研系所機構代表提供的資訊，蒐集約 125 個各種推動計畫，歸納促進科研領域之性別平等作法，區分為三大策略、9 項目標及 31 條建議方法。(表 2)

表 2 科技領域性別平等三大策略及推動建議

策略(strategy)	目標(objective)	建議方法(recommendation)
策略一 對女性友善的研究環境 (A friendly environment for women)	目標1.1 改變文化與行為	1. 蒐集性別歧視／偏見資料 2. 監督薪資性別差距 3. 女性議題納入主流討論 4. 促進研究與教學內的性別議題 5. 促進女性融入研究環境 6. 促進機構領導者加入改革行列
	目標1.2 促進工作與家庭平衡	7. 建立服務網絡 8. 宣傳服務資源與資訊 9. 客製化工作與組織型態
	目標1.3 支持職涯初期之發展	10. 制定政策與計畫支持新進研究員 11. 提供新進研究員個別協助與訓練 12. 提升招聘與升等的成員多樣性 13. 補助女性研究員專業發展
策略二 具性別意識的科學 (Gender-aware science)	目標2.1 克服性別中的刻板印象	14. 挑戰性別刻板印象 15. 消弭性別水平隔離
	目標2.2 在科學內容與方法中納入性別	16. 提升科學教育的性別意識 17. 研究設計納入性別考量 18. 重視女性及多樣性別觀點

策略(strategy)	目標(objective)	建議方法(recommendation)
策略三 變遷社會下科學界 的女性領導 (Women's leadership of science in a changing society)	目標3.1 支持女性於研究中取得 關鍵位置	19. 促進具潛力之女性科技人進入研究市場 20. 鼓勵女性研究員晉升高階位置 21. 提供女性研究員補助與資源 22. 建立監督機制以避免領導階層性別失衡
	目標3.2 支持女性於管理階層取得 關鍵位置	23. 監督委員會內女性比例 24. 提供監督委員專屬的性別平等教育訓練 25. 調整規範與法規 26. 提升女性申請者或候選人能見度 27. 遊說決策過程納入女性科學家代表
	目標3.3 加強女性能見度及交流 中的角色	28. 支援溝通管理過程中的女性適任角色 29. 提高科學界女性的能見度
	目標3.4 提高女性在創新與科技 社會關係中的影響力	30. 提升科技內創新管理的女性觀點及價值 31. 提供女性達到高階位置的資源與機會

資料來源：彭淦雯、蔡麗玲、呂依婷(2017)。

2.增強女性參與與漁業和海洋保護等行業的能力

歐盟通過資金和培訓計畫支持女性參與漁業和海洋保護等行業，提高女性在這些行業中的能力和地位。例如，通過資金支援漁民女性參與與漁業，並通過提供培訓和教育來增強她們的技能和知識。

依據 2020-2025 性別平等策略授權，2021-2027 歐洲海事、漁業和水產養殖基金(EMFAF)，提供「藍色經濟中的女性」主題相關研究提案徵集及經費。預算共計 250 萬歐元。每個項目至少關注 3 個海洋和海岸相關部門、應盡可能包含廣泛的地理範圍，並讓不同海域的合作夥伴參與。至 2022 年 9 月 22 日截止，共收到 20 份提案、2 份不合格。

以西班牙 REDMAR 為例，依據歐盟海洋事務和漁業總局(2022)表示，女性在漁業和海事領域的代表性不足，即使女性擁有相關文憑，許多性別刻板印象仍然阻止她們在船上工作。在整個歐盟，3%的公海漁船船員是女性，而在西班牙，這一數字僅為 1%。故代表雇主以及漁業和貝類採集工會的 Fundamar 漁業和貝類基金會，以 REDMAR II 計畫為西班牙海事和漁業部門的女性提供整合，並申請歐盟的歐洲海事和漁業基金為此提供支援。

REDMAR 是一個經驗交流網絡，有利於與漁業部門相關的各種實體之間的相互關係，旨在促進性別機會平等，促進女性畢業生在海捕魚培訓中的寄宿經驗，鞏固網絡並促進在平等、船上安全和環境方面的良好做法交流。除了普遍的性別平等問題外，招募年輕女性將有助於解決持續存在的代際更替問題。

REDMAR 計畫是西班牙第一個調查婦女在漁船上就業的計畫，第二期的 REDMAR II 計畫涵蓋 3 項目標且相有關聯：1.努力讓更多的女性登上漁船；2.擴展和促進 2013 年建立的船東、行業協會、教育和性別平等組織之間的網絡；3.改進與機會均等、船上安全和廢物管理等環境問題相關的良好做法的在線交流。

REDMAR 計畫初始時，發現船上女性面臨的最大問題似乎與漁船的設計和結構有關，由於漁船歷來專為男性設計，因此計畫第一階段涵蓋船上安全和工作環境，包含研究漁船上必要的結構變化，如船艙和廁所。然而，在計畫接近尾聲時，想要在漁業部門工作的女性明顯面臨另一個障礙：她們沒有機會在船上工作。

因此，該計畫通過研討會、積極促進女性在船上的就業和網絡建設活動，建立性別意識、利益相關者間之聯繫，以及最佳應用實例，

證實接受過海事和漁業教育的女性是一筆寶貴的財富，該行業是有可能發生變化和改進的。

REDMAR 計畫的實例經驗被 18 個公營及民營實體採用，包括西班牙漁業部門的婦女網絡、維哥船東協會 (ARVI)、西班牙漁業聯合會 (CEPESCA) 和婦女基金會，在實施 REDMAR II 期間，三名女性獲得了漁船甲板官員的工作，並促進就業機會增加，以及有越來越多的漁業公司有興趣僱用女性。

第三節 加拿大政策機制及推動重點

依據外交部研究資訊，加拿大在國際上一直是引領與婦女相關議題的國家，包括在 1995 年召開第 4 屆「世界婦女高峰會」中發表的「北京宣言及行動綱領 Beijing Declaration and Platform for Action」以及 2000 年「聯合國安理會第 1325 號決議」中扮演極為關鍵之角色，並自 2017 年開始擔任聯合國婦女地位委員會成員國，加拿大亦積極結合理念相近國家落實「2030 聯合國永續發展目標」。依據世界銀行 2020 年報告指出，加拿大是全球 8 個女性享有與男性完全相同待遇的國家之一(其他 7 國分別為比利時、法國、丹麥、拉脫維亞、盧森堡、瑞典及冰島)。有關加拿大海洋事務主管機關及其推動性別平等具體案例，分述如下。

一、加拿大漁業與海洋部及其推動性平具體案例

加拿大海洋部門的主管機關為漁業與海洋部 (Fisheries and Oceans Canada, DFO)，致力於保護加拿大水域和漁業、海洋、淡水資源的管理。

為積極推動性別平等，DFO 於 2018 年成立了性別平等專家小組，以促該部門內部的性別平等和多樣性。該小組還辦了一系列研討會和工作坊，以提升該部門員工對性別平等問題的認識。為使加拿大漁業和海洋部成為一個更具代表性、多樣化、包容性、可及性和尊重的工作場域，DFO 在建置學習基礎設施、招聘、就業公平(employment equity, EE)，以及招募團隊上執行了一些關鍵舉措(DFO，2021)，包括：

1. 設定部門學習策略：行政幹部迄 2021 年完成三門與理解和克服無意識偏見相關的加拿大公共服務學院在線課程之完成率為 99%，並持續就此重要主題進行持續對話。

2. 設定人才招聘指導框架：據以收集基準數據，以解決就業公平差距；設定年度招聘目標，並制定招聘策略以實現未來四年的代表性目標。DFO 並密切監測部門內指定就業權益組成員的新聘、離職和晉升人數(表 3)，以及為招聘經理和人力資源專業人員提供工具、培訓和資源，以提高招聘 EE 小組成員的靈活性。

表 3 加拿大漁業與海洋部及海岸警衛隊員工新聘、離職、晉升情況

類別 \ 財政年	新聘		離職		晉升	
	2019-2020	2020-2021	2019-2020	2020-2021	2019-2020	2020-2021
女性	582(48%)	467(48%)	477(43%)	405(41%)	562(43%)	612(48%)
可見少數族裔 (Visible Minorities)	111(9%)	94(10%)	74(7%)	86(9%)	95(7%)	101(8%)
原住民 (Indigenous People)	50(4%)	38(4%)	60(5%)	39(4%)	54(4%)	47(4%)
殘疾人士	13(1%)	15(2%)	<5*	51(5%)	29(2%)	31(2%)
非EE	450(38%)	356(36%)	510(45%)	403(41%)	574(44%)	480(38%)
總計	1,206	970	1,121	984	1,314	1,271

註：數據不含學生、聘期少於 3 個月、臨時工；人數少於 5 名，以<5 表示。

資料來源：DFO (2021)。

3.啟動原住民(National Indigenous)招聘、留任、發展策略和行動計畫，並創建了人員配置團隊，領導以公平就業為重點的人才招聘策略，支持不斷壯大的員工隊伍。該招聘計畫導致 2021-2022 年整個部門任命了 41 名原住民學生。

4.針對屬於公平就業或應給予公平的員工群體(包括從事非傳統職業的女性)，提供職業發展和人才管理支援措施。至 2020-21 財政年末，針對 241 個目標對象，共有 302 個人才管理計畫(詳表 4)。

表 4 加拿大漁業與海洋部 2020-2021 年公平就業人才管理計畫項數

族群	項數(比例)
女性	192(63.6%)
可見少數族裔	25(8.3%)
原住民	10(3.3%)
殘疾人士	14(4.6%)
非EE	61(20.2%)
總計	302

資料來源：DFO (2021)。

5.參加財政部委員會秘書處的導師制+學習實驗室(Treasury Board Secretariat's Mentorship+ Learning Lab)，從 EE 組中選出 20 多位參與者，同時探索組織內指導計畫的可擴展性。

6.設立專門團隊，審查 DFO 既有的心理健康和福祉支持系統，確保其具有文化敏感性，並充分適應解決工作場所的種族主義、歧視和仇恨問題。監察員辦公室並制定文件，提供有關微侵犯(micro-aggressions)主題的訊息，以及如何應對和解決不同類型微侵犯的方法示例。這些文件將更好地為面臨種族主義或遭受歧視的員工提供安全

的工作場所。該資訊於 2021 年 4 月與員工共用，隨後於 2021 年 5 月舉辦了幾次亞裔歷史月學習活動，強調了微侵犯在歧視亞裔加拿大人中所起的作用。

二、加拿大海岸警衛隊及其推動性平具體實例

加拿大海岸警衛隊(Canadian Coast Guard, CCG)為 DFO 轄下之特殊運營機構，員工超過 6,100 名，包含：甲板手、工程師、海上通信和交通服務官員、廚師、社區參與協調員、船長、污染應對官員、搜索和救援專家、技術人員、管理人員、項目分析師、政策顧問、燈塔管理員、軍官學員等，致力於確保加拿大水域中海員的安全、保護加拿大的海洋環境，以其提供包括：航標、管道維護、海上搜救、對殘骸和危險或破舊船舶的處理、海洋污染應對、破冰和冰管理服務、海上通信和交通服務、船舶和直升機的採購以及與現有船隊的船舶壽命延長/改裝、提供船隻和直升機以支援其他聯邦部門的任務等關鍵海事服務。

CCG 將「培養多元化的員工隊伍和更具包容性和尊重性的工作場所」作為首要任務，認為多元化的員工隊伍，可以做出更好的決策並強化領導能力，故致力於創造和維持一個公平和包容的工作場所，努力反映其所服務的加拿大公眾的多樣性。

2019-20 年，海岸警衛隊由多元化和包容性秘書處(Diversity and Inclusion Secretariat)領導一項轉型計畫，推動工作場所向更具包容性、同情心和尊重的方向轉變。採行措施包括：專員就 GBA+ 主題定期溝通（通過演講和給員工的資訊）、有針對性的辦理社交媒體活動、參與全國性的活動，例如粉紅日和全國驕傲遊行等，並特別關注將

GBA+ 視角應用於海岸警衛隊的招聘和留用策略(recruitment and retention strategy)，以及為女性和性別多樣化的個人提供平等的招聘和晉升機會。

海岸警衛隊 2021 年提出 2021-2022 至 2023-2024 綜合業務和人力資源計畫(Canadian Coast Guard Integrated Business and Human Resource Plan)，繼續積極促進文化意識培訓課程、促進學習以支持健康、包容和多樣化的工作場所，瞭解加拿大境內的文化背景和系統性障礙，重點工作如下：(CCG,2021)

- 與加拿大非政府組織「Women in Governance」合作制定行動計畫，處理 2020 年海岸警衛隊性別均等研究(2020 Coast Guard Gender Parity Study)的後續行動建議。
- 每季發布更新國家電子郵件和艦隊公報，以支持整個海岸警衛隊的多樣性、公平性和包容性。
- 在 CCG 內網開發多元化和包容性中心，鏈接和收集部門和公共服務資源以及通信，作為員工的資源。
- 制定並試行多元化和包容性艦隊大使計畫，以支持和突出為航海人員開展，或由航海人員開展的活動。
- 協調培訓機會，提高對包容性和無障礙人員配置流程的認識。
- 開發和試行以學生為中心的學習系列(student-centered learning series)，特別延伸到原住民學生招聘計畫，以更好地支持學生融入，並為從學生就業過渡到以職業道路為重點的選擇提供指導，以提高留用率。
- 創建一個海岸警衛隊未來領袖社區(Coast Guard Future

Leaders Community)，構成要素將包含加拿大公共服務學院 (Canada School of Public Service)關於無意識偏見的課程，以支持更高的文化意識和能力。

- 試行並交付經過更新和重新設計的制服，該制服採用 GBA+ 視角開發，並在可行的情況下融入多樣性和包容性元素。

三、加拿大漁業與海洋部資助年輕女性參與海洋科學事務實例

為了讓人們關注海洋部門的性別平等議題，DFO、加拿大教科文組織委員會，以及政府間海洋學委員會 2020 年至 2021 年間共同主辦了 3 場以性別為主題的會議，並於 2022 年發布「Advancing Gender Equity In The Ocean Decade」報告，歸納提出有助促進年輕女性參與海洋科學事務之六大面向建議(圖 10)。



圖 10 促進年輕女性參與海洋科學事務之六大面向建議

資料來源：Fisheries and Oceans Canada (2022)。

第四節 瑞典政策機制及推動重點

瑞典是性別平等的先驅之一，也是全球第一個「女性主義政府(Feminist Government)」，政府明白宣示：在政策決定和資源分配上，達成性別平等是第一順位。瑞典政府通過立法和政策來確保性別平等。瑞典的性別平等政策涵括職業平等、工作/資平等、反性騷擾等方面，並且注重別平等教育和宣傳。瑞典還實施了「父母雙方育兒假」的政策，讓男性和女性都能參與與家庭生活和育兒工作。有關瑞典海洋事務主管機關及其推動性別平等具體案例，分述如下。

一、瑞典海事管理局及其推動性平具體案例

瑞典海事管理局(Swedish Maritime Administration)為瑞典國家機構，負責推動瑞典航運業的發展和管理，主要透過制定性別平等政策和宣導行動來推動航運業的性別平等，並鼓勵女性參與該行業。其2012年版的永續報告書，針對性別平等和多樣性設定數項指標，以擴大提升女性參與，包含：董事會和管理層的結構，以及其他員工按性別、年齡組和其他多元化指標的細分；以及按人員類別，區分男女之間的百分比差異。

另外，海事局每年都會制定一份性別平等和多樣性行動計畫，並敘明目標和措施。透過監測：性別分佈、年齡分佈、女性和男性因病缺勤、休育兒假和薪酬差異，瞭解性別平等和多樣性現況，並透過員工調查，作為瞭解性別平等和多樣性問題推動進程的基礎資訊。2012年的員工調查顯示，大多數員工認為平等在他們的工作中占主導地位，同時，部分員工並不認同大多數人的觀點。海事局為重視對性別歧視零容忍，正在解決這個問題為所有管理人員提供支援，以解決性別平

等和多元化問題。

2012 年，海事局開始制定基本價值觀，其中包括性別平等和多樣性。與往年一樣，海事管理局仍然由大約 80% 的男性和 20% 的女性組成。性別分佈不均的原因是社會上缺乏接受過航海培訓的女性。為瞭解決這個問題，海事局開始加強對學校的宣導，於 2012 年底還啟動了名為“All Women on Deck”的計畫，其目的是針對如何吸引更多女性參與航海未來的職業進行規劃。於管理人員部份，海事局性別分佈大約為 75% 的男性和 25% 的女性，在管理團隊的性別分佈更均勻，其中九分之四是女性。海事局為減少目前男女同等工作的薪酬水準差異，根據 2011 年和 2012 年的薪酬調查，每月撥出 15,300 瑞典克朗用於消除薪酬差異。(Swedish Maritime Administration, 2012)

瑞典海事管理局 2021 年至 2024 年參與 REDO 2.0 計畫 (Recruitment Equality and Diversity Opportunities)，目標在提高航運業的招聘平等和多元化機會，提升女性在航運行業的就業率，並確保他們在行業內享有平等的機會和待遇。該計畫由瑞典研究所 (Research Institutes of Sweden, RISE) 帶領，由瑞典交通管理局 (Swedish Transport Administration's) 資助，瑞典海事管理局與瑞典船東聯合會 (Sweship)、瑞典查爾摩斯理工大學 (Chalmers)、MÄN，以及 5 家航運公司 (Destination Gotland AB、Tärntank AB、Furetank AB、Viking Supply Ships Management AB、Stena Line Scandinavia AB) 一起執行，目的在找出適合船上員工的方法和工具，進一步深入瞭解促進海上社會永續發展的因素，以及創造良好的社會工作環境 (Sjöfartsverket, 2023)。該計畫目標包含：

- 描述性別平等、心理安全和海上安全之間的聯繫，並為領導者提供支援船上心理安全所需的培訓和工具
- 根據預防暴力的方法(暴力預防導師，MVP)開發適用於航運的培訓材料，並培訓可以舉辦培訓/講習班的人員(培訓培訓師)
- 持續開發和評估系統的工作環境工作，以實現具有規範創新方法(遊戲化)元素的包容性工作場所
- 創建和實施支持結構(網絡和指導計畫)以增加多樣性
- 開發和測試解決方案，以提高與家庭生活相關的靈活性。

二、瑞典海洋與水資源管理局及其推動性平具體案例

瑞典海洋與水資源管理局(Swedish Agency for Marine and Water Management, SwAM)致力於繁榮海洋、湖泊和溪流，以歐盟海洋策略框架指令(EU Marine Strategy Framework Directive)做為海洋管理工作的基礎，基本使命包括保護、恢復和永續利用湖泊、水道、海洋和魚類資源，負責規劃和管理海洋和淡水資源以及規範漁業並制定如何利用海洋環境和溪流的指南。

2022 年 SwAM 針對海洋空間規劃，出版「Poverty and gender considerations in marine spatial planning」報告，以確保海洋空間規劃(MSP) 不會加劇開發中國家的貧困和性別不平等，並確保潛在邊緣化群體得到適當考量，並參與 MSP 進程。

該報告建議使用記分卡來指導和證明社會永續海洋空間規劃流程，採用與潛在邊緣化群體（如貧困社區）福祉相關的特定指標，以

及是否考量婦女，將之納入方案規劃分析，來監測 MSP 結果。這些衡量標準，包括權力和發言權、資源、機會和選擇、社區安全 and 家庭和諧。(Swedish Agency for Marine and Water Management, 2022)

三、瑞典斯德哥爾摩國際水研究所及其推動性平具體案例

瑞典斯德哥爾摩國際水研究所(Stockholm International Water Institute, SIWI)為世界領先的水資源研究所，是一家非營利性機構，SIWI 發起全球領先的水議題論壇「國際水週(World Water Week)」，並頒發了享有盛譽的斯德哥爾摩水獎，另通過斯德哥爾摩青少年水獎國際競賽，挹注年輕人解決水資源問題的能力。該論壇每年定期舉辦，迄今已有 30 年歷史。論壇中邀請全球各地不同領域的專家、學者及企業人士，一起解決世界上與水相關的挑戰，主題橫跨糧食安全、用水健康、環境議題、農業技術、生物多樣性和氣候危機等。(陳芳瓊、盧誼靜，2021)。

SIWI 在官網表示，性別平等影響著 SIWI 的所有工作，所有 SIWI 員工都接受過培訓，能夠理解和反思與性別相關的規範和期望如何影響生活的各個方面(SIWI, 2023)。在強化水治理的工作中，SIWI 專注於納入性別觀點，並分析性別關係如何與貧困、種族、出身、年齡、殘疾和性表達相交織。缺乏這種理解，就不可能制定有效和包容的水政策。其他推動性別平等的具體案例包含：為了改善對按性別分類的數據的取得，UNDP-SIWI 水治理基金幫助制定了性別敏感的水治理指標，作為 UNESCO WWAP 性別和水資源工具的一部分；提出「貪腐、水和性別——女性和男性面臨同樣的挑戰嗎？」的研究報告，幫助打破了水行業性勒索的禁忌；發起尼羅河婦女與水外交網絡的共用水夥伴計畫。

此外，國際水週自 2017 年引入了黃金標準(Gold Standard)，以促進會議中至少 40% 的主持人是女性，並且至少有一名主持人年齡在 35 歲以下。該標準立即取得成功，並改變了其他水活動(event)的規範。

第五節 小結

一、性別不平等仍為全球普遍現象，海洋事務為其中一環

梳理國際經驗發現，即使國際上倡議、推動性別平等多年，並投入相關措施，實務上女性參與海洋事務的人數比例、相對決策權力等進展仍然有限。如同聯合國秘書長在 2023 年第 67 屆 CSW 會議所說，「性別平等正變得愈來愈遙不可及」。

歸結其根本原因，在於全球客觀環境下，仍普遍存在性別偏見的事實。依據 2023 年 6 月 12 日 UNDP 發布最新「性別社會規範指數」(Gender Social Norms Index, GSNI) 顯示，隨著文化偏見和壓力持續阻礙女性充能，性別不平等狀況在過去 10 年間一直處於停滯狀態，加上新冠疫情使許多婦女失去經濟收入，讓性別權力不對等的情况持續惡化，全球難以達成聯合國在 2030 年前實現性別平等的目標。目前近九成民眾對女性存在根本性偏見，69%相信男性比女性更適合擔任政治領袖；43%認為男性更適合擔任企業主管；每 4 人仍有 1 人以上相信男性毆打妻子是合理的。性別偏見在人類發展指數(HDI)低和高國家中都很明顯，偏見存在於各個地區、收入、發展水準和文化之間，使之成為一個全球性問題。

相較其他領域，海洋事務傳統為男性職場，工作環境、設備、服裝、法令規範，多偏向男造環境設計，航商對女性從業仍多存有相當顧慮，另依據 IMO 及 WISTA 於 2022 年發布之調查結果，海洋產業

相關職位中的女性比例仍然偏低，如果海洋領域缺乏挹注融入性別意識，將持續影響女性於海洋職場就業的環境機會。

二、先進國家成功案例驗證性平改善可行性，足以振奮激勵努力

為解決海洋性別不平等現象，近年國際組織及先進國家陸續投入相關政策，並取得逐步進展，具體成功案例，諸如：

- 聯合國「海洋十年」透過增加對海洋科學的投資，縮減開發中國家科學領域的性別差距，並透過婦女充能、機構能力建設和提高認識方面，提升各級不同年齡和背景的婦女權力；
- 歐盟透過 EMFAF 研究資金挹注，成功改善西班牙漁船女性就業問題，扭轉漁業公司提升聘僱女性意願，並證實行業具改進可能；
- 加拿大海岸警衛隊關注為多元性別提供平等的招聘和晉升機會，利用性別統計，開發融入多樣性和包容性元素的制服，並持續透過電子郵件和艦隊公報，維持整個組織的多樣性、公平性和包容性；
- 瑞典海事局為減少同工不同酬，透過薪酬調查及平衡措施，減少各性別薪酬差異；
- 瑞典 SIWI 提出的黃金標準(Gold Standard)，成功促進會議中至少 40% 主持人是女性、至少一名主持人年齡在 35 歲以下，並改變了其他活動辦理規範。

三、歸納各國共通作法，改進女性領導力面向尤待強化

歸納前揭先進國家推動性別平等之具體政策及做法，主要透過建立性別意識、人際網絡、資金挹注、女性充能、以及持續於國際重要活動反覆倡議宣導等，有意識地進行性別意識推動，並輔以性別統計分析、成果評估等措施，滾動調整相關制度措施。

為能系統性梳理、檢視各國海洋領域性別平等政策配置現況，本研究嘗試建立一致性邏輯架構，據以歸納各國有關上揭措施的推動重點及指出可能缺口。參考前揭義大利 PRAGES 計畫與加拿大促進女性參與海洋科學六大面向之策略邏輯進行整理，本研究發現，各國海洋事務主管機關於性別平等工作配置，不外乎自 3 個關鍵面向推動改變，包含：1.改善工作環境(改變文化與行為、促進工作與家庭平衡、支持職涯初期發展)；2.提升性別意識(克服性別刻板印象、重視多樣性別觀點、提高性別敏感度)；3.增進女性參與及領導(鼓勵女性取得關鍵地位、加強能見度、發言權、社會影響力，並從年輕扎根

(詳圖 11)

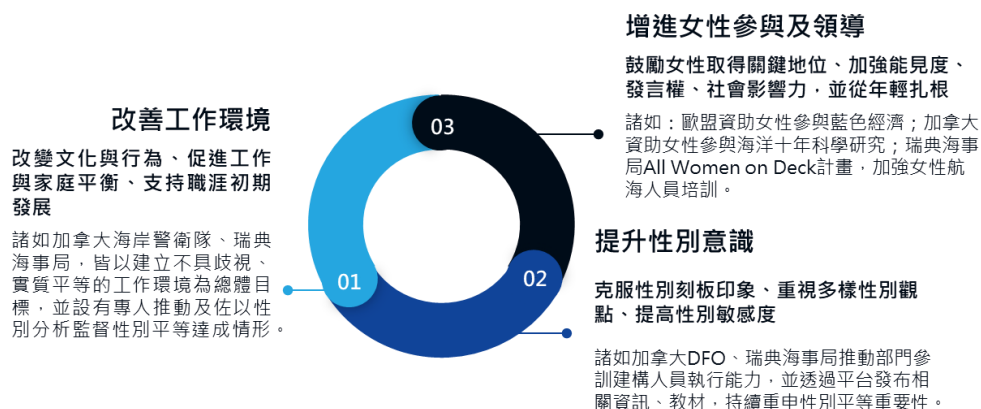


圖 11 國際海洋性別平等措施關鍵面向

資料來源：本研究整理。

本研究爰就各國共通作法，就上揭三大面向進行歸類如下：

1. 面向一：改善工作環境

- 將性別主流化納入政策考量基礎，設定性別平等工作目標、指標及監督機關：諸如加拿大海岸警衛隊、瑞典海事局，皆以建立不具歧視、實質平等的工作環境為總體目標，並設有專責機構推動及監督性別平等達成情形。
- 蒐集性別分析資料，輔助政策調整改善：加拿大海岸警衛隊、瑞典海事局性別平等推動工作，皆輔以進行性別統計及調查分析，協助更明確地觀察各現象中的性別差異，作為資訊判斷基礎，並指出未來政策的努力方向。另 UN Women 戰略願景中包含性別統計分析、IMO 及 WISTA 的海洋婦女國際調查、歐盟 EIGE 定期發布的性別平等指數，皆在蒐集性別平等現況，以做後續改善參考。
- 營造友善工作環境，以實現具包容性的工作場所：諸如歐盟資助西班牙 REDMAR 計畫，改善船上安全和廢棄物管理等環境問題、加拿大 CCG 改善工作文化以及重新設計多樣性和包容性元素的工作制服、瑞典執行 REDO 2.0 計畫，找出適合船上員工的方法和工具，以創造良好的工作環境。

2. 面向二、提升性別意識

- 持續推動性別意識培力，協助瞭解不同性別者觀點與處境，提昇個人追求並落實性別平等：諸如加拿大漁業與海洋部推動部門參與訓練課程、瑞典海事局的 REDO 2.0 計畫，皆在建構相關機構及人員的分析及執行能力，藉以確保性別平等

推動工作，不侷限於少數人及少數單位。國際組織部分，則持續透過法律架構、對外援助、國際倡議，以及網站平台發布相關資訊、教材等，持續重申性別平等之重要性。

3. 面向三、增進女性參與及領導

- 從年輕女性扎根，透過充能增進參與：諸如加拿大資助女性參與海洋十年科學研究；瑞典海事局推動 All Women on Deck 計畫，加強女性航海人員培訓；歐盟資助女性參與藍色經濟及女性科學研究等。
- 提升女性參與比例：諸如加拿大海岸警衛隊投入性別均等研究、SIWI 提出 40% 主持人應為女性的黃金標準等。

整理各國針對 3 項關鍵面向之政策分布，可以發現，現行各國政策重點，針對面向三，改進女性參與及領導力的著墨偏少，以致海洋女性參與率尚低。另，各先進國家海洋主管機關性別平等政策工作之推動重點，多先在改善機關內部的性別平等情形，再擴及協助外部網絡或其他國家。

四、借重科技工具，持續思考其他創新解決手法的可能性

從聯合國婦女地位委員會(CSW)於 2023 年的優先主題「創新和技術變革，以及數字時代的教育，以實現性別平等和增強所有婦女和女童的權能」，以及瑞典於 2023 年 CSW 第 67 屆年會發表的歐盟演講主題：「關注創新和數字化如何使弱勢群體受益」，可以窺見，由於資訊科技的進步，現代化機械、自動設備工具，將有機會大幅改善諸

如女性先天體力不足的剛性問題，並使設施材料的輕量化成為可能，皆將有助解決女性參與的硬體環境障礙。

在改變文化與行為部分，加拿大政府及瑞典刻正思考諸如引進遊戲化元素的創新方法進行改善，諸如：加拿大政府以企業多元化 50-30 挑戰賽，推動企業讓代表性不足的群體在董事會和高級管理職位中獲得 30%以上顯著的代表性；瑞典海事局開發具有規範創新方法(遊戲化)元素的包容性工作場所等，皆有助思考其他創新解決手法，來強化提升女性對海洋事務之參與。

第三章 國際海洋事務領域重要議題研析

本章主要依海洋委員會之需要，分別就聯合國、歐盟、其他國家具指標性質，涉及海洋之性別平等交流活動與重要議題；國際海事組織之跨國性別統計重點，以及國際間海洋領域受 Covid-19 影響性別差異，進行相關資訊整理分析，作為協助海洋委員會未來參與或預應國際上與海洋相關性別平等事務之後續工作規劃參酌。

第一節 國際性別平等交流活動及資訊蒐整

本節研究範圍將排除一次性之專案活動，以利我國長期參與進行準備，爰依「由國際組織授權主辦或合辦之國際會議」、「常態性辦理」、「活動與海洋與性別主題相關」、「我國就其活動有海洋與性別相關主題參與潛力」等條件，收斂我國未來可能參與之活動場域，尋求為我國海洋與性平相關成果或倡議發聲機會。

參酌外交部近 3 年整理之「性別主流化國際活動一覽表」(外交部，2023)，每年國際上進行的性別主流化相關活動數量，約在 49~59 項之間，惟極少涉及海洋議題，而國際上較著名之海洋相關紀念活動，諸如：聯合國世界海洋日、海洋十年和其他紀念活動，是為了喚起國際社會對全球範圍某個海洋問題的興趣或關注，從而推動相關問題的解決，而在一段時間內舉辦活動。大多數由聯合國大會宣布確定，少數由聯合國專門機構（諸如：聯合國教科文組織、IMO 等）指定。我國因非屬聯合國會員國，在多數聯合國會議僅開放會員參加情況下，僅能透過以觀察員身份，但無表決權方式，受邀參加相關討論，或以參加會外周邊活動方式，來為我國發聲，惟因受邀過程不一定對外公開，故本研究僅能就各會議之對外公開可取得資訊，依據前揭活動節

選條件，蒐集整理相關資訊如下。

一、聯合國永續發展高階政治論壇（High Level Political Forum on Sustainable Development, HLPF）

（1）會議背景

本論壇由聯合國永續發展大會（United Nations Conference on Sustainable Development, Rio+20），於 2012 年設立，為聯合國追蹤、檢討永續發展目標(SDGs)的主要會議。依據大會第 67/290 號決議決定，論壇每年在經濟及社會理事會主持下，辦理一次為期八天的會議，其中包括為期三天的部長級會議，並每四年舉行一次兩天期，由經濟及社會理事會主持的國家元首和政府首長級會議。

（2）與性別與海洋相關之會議主題及受邀方式

2022 年 HLPF 主題為「自 COVID-19 疫情中重建美好並促進全面落實 2030 年永續發展議程」，並聚焦討論如何達成 5 項永續發展目標（SDGs）：《目標 4：優質教育》、《目標 5 性別平權》、《目標 14 海洋生態》、《目標 15 陸域生態》、《目標 17：全球夥伴》。

HLPF 在年度會議辦理前，亦接受會外活動和展覽的申請，提案期限和方式，係刊載於 HLPF 官網和經社理事會主席邀請函(UN, 2022)。新北市政府 2022 年曾受「城市與地方政府聯合會」(UCLG)邀請，派員出席「第 5 屆地方與區域政府 2030 永續議程論壇」，該周邊論壇由 UCLG、聯合國開發計畫署(UNDP)、聯合國人居署(UN-Habitat)、聯合國經濟與社會事務部(DESA)、聯合國地方與區域政府專案小組(Global Task Force of Local and Regional Governments)及聯合國 2030 地方聯盟(Local 2030 Coalition)共 6 個單位一同舉辦(新北市，2022)。

有鑑於新北市參與之成功案例，爰海洋委員會或可循求類似方式，針對 HLPF 年度 SDGs 主題目標(如海洋、性別平等相關主題)，視況參與。

二、太平洋地區海上搜救研討會暨太平洋海事婦女協會會議(PacSAR and PacWIMA)

(1)會議背景

太平洋共同體(Pacific Community)前身為南太平洋委員會(South Pacific Commission—SPC)，係於 1947 年由當時在太平洋島國地區有屬地和託管地的美國、英國、法國、澳洲、紐西蘭和荷蘭 6 國政府簽署《坎培拉協議》所宣佈成立，1998 年更名為太平洋共同體。

太平洋地區海上搜救研討會暨太平洋海事婦女地區會議 2023 年由澳洲政府、太平洋共同體、IMO 共同舉辦，會議主題旨在倡導推進海上搜救協調，並提高女性在海事戰略中的效率。

(2)與性別與海洋相關之會議主題及受邀方式

PacWIMA 第一屆(2016 年)會議旨在認識太平洋海事部門婦女的經濟貢獻和領導力，並確定重啟太平洋婦女海事協會(PRDR, 2016)；第二屆(2018 年)會議期間設立了太平洋海事婦女區域策略起草委員會，以及將 5 月 18 日設定為海事婦女日(Day for Women In Maritime)。

2023 年第九屆太平洋地區海上搜救研討會暨第三屆太平洋海事婦女協會聯合會議已於 2 月 28 日至 3 月 3 日舉行。辦理期間，會議成果包括重新制定策略，以改善太平洋婦女進入海事部門的機會(2025-2030 年)。此外，兩項活動均需受邀請才能參加，並不開放外界參與。

考量我國鄰近太平洋地區，且就其會議目的，諸如：推進海上搜救協調、女性在海事戰略中的效率等，皆具一定實務經驗可資互動交流，或可思考未來尋求受邀參加之機會，惟受限上揭活動之與會者限定太平洋共同體會員國及 PacWIMA 會員，其餘單位受邀及方式，包含 IMO 與國際民航組織(ICAO)在 PacSAR 提供主題演講；IMO、世界海事大學、澳洲婦女航運協會(WISTA)、少數私部門單位(斐濟、薩摩亞、萬那杜的航運公司，南太平洋大學吐瓦魯校區等)受邀參與 PacWIMA 發表簡報或主持相關階段討論，因此，我國於太平洋地區之參與，或可就其地緣透過和個別會員國建立關係，協助為我國在會議上發聲，或由該國於會議提議邀請我國於該活動場域進行分享。

三、「臺歐盟性別平權合作暨訓練架構計畫」會議

(1)會議背景

我國與歐盟自 2019 年啟動「臺歐盟性別平權合作暨訓練架構計畫(GECTF, 2019-2023)」，以臺灣作為平臺，連結歐盟作為學習夥伴，針對性別主流化推動機制、LGBTI 權利保障、公私部門決策參與之性別平等、破除性別刻板印象、改善教育與職業性別隔離等性別平等議題、政策與經驗進行廣泛的跨國交流。(行政院性平處，2023)

(2)與性別與海洋相關之會議主題及受邀方式

2019 至 2023 年來，臺歐盟雙方共舉辦 3 場大型研討會及 1 場工作坊，總計來自近 40 個國家、超過千名代表共同參與。2023 年是 GECTF 最後一年，臺歐盟於 7 月亦辦理論壇作為 GECTF 階段性總結，計有來自亞太、歐盟、美國等 17 個國家的 22 位講者，超過 800 人次之政府官員、專家學者及民間團體代表線上與實體參與，對於深化臺歐盟合作及帶動亞太區域性別平等發展具有積極且深遠的意義。

惟就其 2023 年研討會主題觀察，聚焦疫情對性別影響、LGBTI、性別平等政策及成果盤點等性別平等相關主題，較少針對如海洋領域之個別產業或領域部門進行議題討論，如果該架構計畫未來可能延續，或許可思考就此場域加強海洋相關主題之規劃參與。

四、APEC 海洋及漁業工作小組(Ocean and Fisheries Working Group, OFWG)

(1)會議背景

亞太經濟合作會議 (Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC) 是我國少數具正式會員資格，有助我與國際接軌、合作交流及培訓相關國際人才之場域。目前有 21 個成員經濟體，通過非約束性承諾、開放對話、平等尊重各成員意見，決議由全體共識達成，由成員自願執行。

APEC 於資深官員會議(Senior Officials' Meeting, SOM)下設各委員會及工作小組(或次級論壇)，「海洋及漁業工作小組(OFWG)」主要負責各成員經濟體間海洋相關事務之交流與合作，包含：促進貿易和投資機會，以促進漁業、水產養殖和海洋生態系統資源的永續利用；確保永續利用海洋資源、保護支持漁業和水產養殖所需的海洋生態系統；推動共同的辦法，預防非法漁撈及相關的貿易。

(2)與性別與海洋相關之會議主題及受邀方式

第 20 屆 OFWG 已於 2023 年 2 月在美國召開，由智利擔任主席，美國、加拿大、智利、中國、韓國、巴布亞紐幾內亞、秘魯、菲律賓、新加坡、我國、泰國及越南等 12 個經濟體出席。

本次會議鼓勵各經濟體提出針對執行太子城願景(Putrajaya 2040)

及提倡女性參與路徑圖(The Le Serena Roadmap)，我國於會議發表「女性參與海洋科學以促進永續及包容性海洋治理計畫」報告，獲各經濟體多予肯定及感謝。我國並與智利代表共同提出「海洋產業性別培力計畫」之構想，針對強化小規模漁捕及其餘海洋產業中女性參與培力，規劃於本(2023)年第二次計畫申請年度(Project Session 2)進行提案，同時搭配明(2024)年 APEC 主辦方—秘魯之安排，在秘魯辦理相關研討會。

此外，為促進及提升女性於海洋科學領域的參與，海洋委員會並獲 OFWG 經費支持，邀請 APEC 各經濟體來台參與我國於 2023 年主辦之「亞太經濟合作提倡女性參與海洋科學以促進永續及包容的海洋治理工作坊」，針對如何提升區域性別意識，及邁向平等共融的海洋科學領域環境等議題，進行分享及討論。並獲近百位菲律賓、秘魯、智利、印尼、美國、越南、馬來西亞、巴布亞紐幾內亞等各經濟體代表，以及學界、民間社團和業界的重量人士共同參與肯定。

五、APEC 婦女與經濟論壇 (Women and the Economy Forum, WEF)

(1)會議背景

WEF 由三場會議所組成，分別是「政策夥伴」(Policy Partnership on Women and the Economy Meeting)、「公私部門對話」(Public Private Dialogue on Women and the Economy)」以及「高階政策對話」(High-Level Policy Dialogue on Women and the Economy, HLPDWE)。WEF 承辦者為婦女與經濟政策夥伴(Policy Partnership on Women and the Economy, PPWE)、當年 APEC 主辦經濟體及 ABAC。2012 年以來，WEF 於每年 8、9 月舉行，目的為盤點 APEC 婦女與經濟議程的進展，並完成年度 HLPDWE 聲明。

(2)會議主題及受邀方式

2023 年 WEF 由美國主辦，討論之議題涵蓋性別平等的氣候變遷應變策略、促進女性企業參與全球價值鏈與電子商務、太空產業中的女性、身心障礙女性與包容性、照顧工作與創新應用、數位包容性等，我國已於高階政策對話會議（HLPD）中就 2023 年主題「確保女性參與、充能並進入環境及能源領域領導位置」，分享我國確保及提升女性在環境及能源等領域參與決策的機會與權力相關政策，並出席「婦女與經濟高階政策對話及中小企業部長聯合會議」，分享我國近年提升女性勞動參與及創業相關政策。(行政院，2023)

我代表團同(2023)年也在 PPWE 會議上受邀擔任「擴大數位包容性」場次講者，分享我國跨部會合作推動數位平權計畫，並倡議公私部門應共同防治數位性別暴力，引起與會者共鳴；此外，亦與 PPWE 澳洲籍主席召開雙邊會議，就未來重要工作項目交換意見。

爰此，我國海洋與性別平等相關倡議，亦可參酌能源、數位領域之倡議方式，進行準備，俾利未來年度於 WEF 場域可以參與發聲。

另外，本研究參酌外交部「性別主流化國際活動一覽表」整理發現，每年國際上進行的性別主流化活動，其辦理性質，除常見之國際會議、研討會、論壇、座談外，亦涵蓋音樂、電影、藝文展演、舞台、攤位、遊行、節日、競賽、頒獎表揚、婦女路跑等動態形式，相當活潑，我國除加入國際活動之外，亦可思考由本國主辦相關會議展會，引領帶動國際話題，關注及參與海洋性別平等議題之可能性。

第二節 國際海事組織跨國性別統計重點

本研究以 IMO 與 WISTA 於 2021 年首次啟動之「海洋婦女—IMO 及 WISTA 國際調查(Women in Maritime Survey 2021)」內容為基礎(以下簡稱調查報告)，整理研析 IMO 跨國性別統計特色，做為我國後續海洋性別統計相關議題之參酌。

一、調查目的

前揭調查目的，在於蒐集及瞭解收集各海運及海洋領域部門工作的女性數量以及職位，並預期每 3 年重複一次調查，以形成可比較的基礎數據(baseline)，來支撐利益關係人形成促進女性參與海洋之計畫或政策提案，以支持聯合國永續發展目標 (SDG) 的實施，尤其了解那些是需要額外關注、資源和鼓勵的領域。

二、調查期間及對象

調查期間自 2021 年 2 月 12 日起，至 2021 年 6 月 30 日為止，採取線上調查方式，並依據「會員國(Member States)」和「公司/組織(Industry)」兩類對象，製作兩版本的不同問卷，前者由會員國填寫，後者由公司或組織的人力資源部門，或有權取得人力資訊的個人填答，並且每個會員國、每間公司/組織，都只能提交一次調查結果。

IMO 並向會員發出了一封通函，鼓勵各國參與調查(IMO, 2021)。依據調查報告指出，本次調查共獲得 174 個 IMO 成員國中的 67 國填寫，並有 45 個成員國提供了完整的資料，另有部分會員國，因受 Covid-19 新冠疫情影響，未能填寫調查，其餘國家則因為缺乏相關資訊，沒有填寫。

三、問項內容

受限資料取得限制(問卷網頁已於調查結束後關閉)，爰本研究先依據IMO 另行整理之問卷概要(IMO, 2021)，梳理「公司/組織(Industry)」類別問項內容(如表 5)，並依調查報告有關「會員國」調查成果，整理IMO 對會員國海事機關之統計項目(如表 6)。

表 5 IMO-WISTA 海事婦女調查問項-針對公司/組織

問項	答案欄位(類型/選項)	備註
1.公司/組織名稱	文字答項	不公開，內部驗證或剔除重複資料用
2.電子郵件地址	文字答項	不公開，內部驗證或剔除重複資料用
3.公司/組織類型	選擇題，共 4 選項： ☐ 洲際型(Multiregional)，員工位於各大洲 ☐ 區域型(Regional)，員工位於同大洲的多個國家(more than one country in the same continent) ☐ 單國型，員工僅分布於單一國境 ☐ 一人公司	
4.總部所在地	選擇題 ☐ 國家名稱	
5.員工所在地	選擇題 ☐ 國家名稱	
6.公司/組織的 <u>主要</u> 活動為何?	選擇題，共 37 選項： ☐ 船級社 ☐ 顧問/測量員 ☐ 郵輪業 ☐ 政府/監管/法律執行 ☐ 港口營運與服務 ☐ 拖航/打撈/疏浚 ☐ 法律 ☐ 海上保險與保賠險 ☐ 金融機構/銀行 ☐ 船舶經紀人及租船人 ☐ 船艦代理 ☐ 船舶登記處 ☐ 設備和服務供應商 ☐ 海事技術 ☐ 海洋工程/修船/船廠 ☐ 船東 ☐ 海上 ☐ 船舶和船員管理	雇主如非僅專門經營海事或航運業，應以投入海運相關工時超過 50%以上之專家或雇員的業務為基礎，進行填答。

問項	答案欄位(類型/選項)	備註
	☐ 海事教育與培訓機構/研究 ☐ 海事協會/組織/非政府組織 ☐ 海上休閒 ☐ 漁業 ☐ 貨運代理 ☐ 無船承運人(NVOCC)/貨櫃操作員(Box operator) ☐ 廣告、行銷、公共關係 ☐ 船員機構與船員培訓服務 ☐ 網路防護系統和服務 ☐ 環境技術 ☐ 醫療服務 ☐ 天氣情報服務 ☐ 電信、資訊及數據系統 ☐ IT 硬體、軟體和電子產品設備 ☐ 加油 ☐ 保安與安全 ☐ 燃料和潤滑油 ☐ 招募(岸上) ☐ 其他，請說明_____。	
7.資料年度	選擇題 ☐ 2021 ☐ 2020 ☐ 2019	
8.受雇員工總數	文字答項 ☐ 員工數(含女性)_____ ☐ 女性員工數_____	
9.如擬添加評論，請進一步說明	文字答項 ☐ 請說明，_____	
10.董事會結構	文字答項 ☐ 成員總數(含女性)_____ ☐ 女性人數_____	
11.如擬添加評論，請進一步說明	文字答項 請說明，_____	
12.是否有女性擔任 C 級主管/高階管理層	選擇題(可複選) ☐ 執行長(CEO)/董事總經理/總裁 ☐ 財務長(CFO)/財務長或類似職位 ☐ 營運長(COO)/營運總監或類似職位 ☐ 資訊長(CIO)/IT 總監或類似職位 ☐ 行銷長(CMO)/行銷總監或類似職位 ☐ 首席治理官(CGO)/治理總監或類似職位 ☐ 首席策略長(CSO)/策略總監或類似職位 ☐ 首席多元化長(CDO)或類似職位 ☐ 首席人力資源長(CHRO)/人力資源總監或類似職位 ☐ 執行長 ☐ 技術總監 ☐ 以上皆不是	

問項	答案欄位(類型/選項)	備註
	☐ 其他(請註明): _____	
13.如擬添加評論,請進一步說明	文字答項 請說明, _____	
14.請提供中階主管人數 (依循公司/組織定義)	文字答項 ☐ 總人數(含女性) _____ ☐ 女性人數 _____	
15.如擬添加評論,請進一步說明	文字答項 請說明, _____	
16.核心角色,此指關鍵人員及專業人員、專業技術員工、營運人員	文字答項 ☐ 總人數(含女性) _____ ☐ 女性人數 _____	依公司/組織定義 (可接受估計值)
17.輔助功能,非從事營運性質之行政人員,為專業人員、關鍵人員提供服務、支援之人員。	文字答項 ☐ 總人數(含女性) _____ ☐ 女性人數 _____	依公司/組織定義 (可接受估計值)
18.如需添加評論,請進一步說明	文字答項 請說明, _____	
19.您所聘雇且在職的船員人數	文字答項 ☐ 在職船員總人數(含女性) _____ ☐ 女性人數 _____	如未僱用任何船員,兩個選項都請填0。
20.如擬添加評論,請進一步說明	文字答項 請說明, _____	如擬添加評論,請進一步說明
21.哪一個年紀區間,可以代表您的公司/組織中的絕大多數女性?	選擇題 ☐ 18 - 24 ☐ 25 - 44 ☐ 45 - 54 ☐ 55 歲以上	可接受估計值
22.哪一個年紀區間,可以代表您的公司/組織中的第二多數(second largest)女性?	選擇題 ☐ 18 - 24 ☐ 25 - 44 ☐ 45 - 54 ☐ 55 歲以上	可接受估計值
23.公司/組織是否有正式的性別平等政策	選擇題 ☐ 是 ☐ 否 ☐ 我不知道	
24.您的公司/組織如何處理招募和晉升過程中的性別平等	選擇題(可複選) ☐ 在職位說明中使用中性語言 ☐ 履歷匿名 ☐ 提供有關偏見的組織培訓 ☐ 讓多元化的團隊參與面試過程 ☐ 制定具體量化措施來增加多元性(在招募晉升過程的所有階段進行性別平等監測) ☐ 確保公司內相同職位的薪資平等 ☐ 使用性別配額 ☐ 在招聘和晉升過程中沒有性別平等政策 ☐ 我不知道	

問項	答案欄位(類型/選項)	備註
	☐ 其他(請註明): _____	
25.如擬添加評論,請進一步說明	文字答項 請說明, _____	
26.調查結果出版後,是否願意收到報告?	選擇題 ☐ 是 ☐ 否	

資料來源：本研究整理自 IMO(2021)，

<https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/MediaCentre/Documents/Industry%20Survey.pdf>

表 6 IMO-WISTA 海事婦女成果統計-會員國海事主管機關部分

成果統計刊布項目	細項內容	備註
1. 女性於海事主管機關任職情形	(1) 女性海關占比 (2) 女性外交人員占比 (3) 女性 IMO 代表占比 (4) 女性海運貿易代表占比 (5) 女性搜救員占比 (6) 女性港口工作人員占比	部分會員國只有男、女員工數總計，並未細分到各個職位工項
2. 女性參與海事教育情形	(1) 世界海事大學(WMU) · 畢業生人數 · 女性畢業生人數 · 女性畢業生占比 (2) IMO 國際海事法學院(IMLI) · 畢業生人數 · 女性畢業生人數 · 女性畢業生占比	
3. 女性於海事主管機關職務角色	(1) 專業技術、操作職務之女性比例 (2) 輔助類職務之女性比例 (3) 機關首長之女性比例	
4. 招募和晉升過程中的性別平等政策	(1) 在職位說明中使用中性語言 (2) 確保公司內相同職位的薪資平等 (3) 讓多元化的團隊參與面試過程 (4) 提供有關偏見的組織培訓 (5) 制定具體量化措施來增加多元性 (6) 履歷匿名 (7) 使用性別配額 (8) 未採取措施 (9) 不清楚	45 個會員國中，有 4 個沒有任何促進性別平等的政府立法，也沒有確保機關招募晉升過程中性別平等的相關措施。

資料來源：本研究整理自 IMO-WISTA(2022)。

四、項目特色

梳理 IMO-WITSA 調查報告產業問項及成果內容，可歸納以下特色，有助未來海洋相關統計調查之精進參考，改善現行調查通常僅就男女人數進行統計之現象。

(一)就調查對象長期溝通及事前準備，以利提升填答意願及正確率

IMO-WITSA 開宗明義點出其調查目的，在於提供政策立論的循證決策依據。爰其調查過程，不僅早於 2019 年便開始對外聲明籌備，中間過程並透過通函、新聞稿等，向會員國、聯合國及專門機構、NGO 等，進行溝通宣傳。爰此次雖為首屆調查，但已能勾繪女性於海洋產業、海事主管機關、核心職位、海上工作的比例概況(圖 12)，並有利挖掘某些領域的參與比例明顯偏少，以及哪些會員國在哪些地方缺乏資訊情形(諸如未再細分海事主管機關轄下不同工種，進行性別統計)。

為提升證據基礎，IMO 及 WISTA 於調查報告亦指出，期望未來有較高的問卷回覆率，以協助驗證或反駁調查報告結果，並將鼓勵會員國於預定在 2024 年進行的後續調查之前，開始收集有關女性參與度的相關數據。

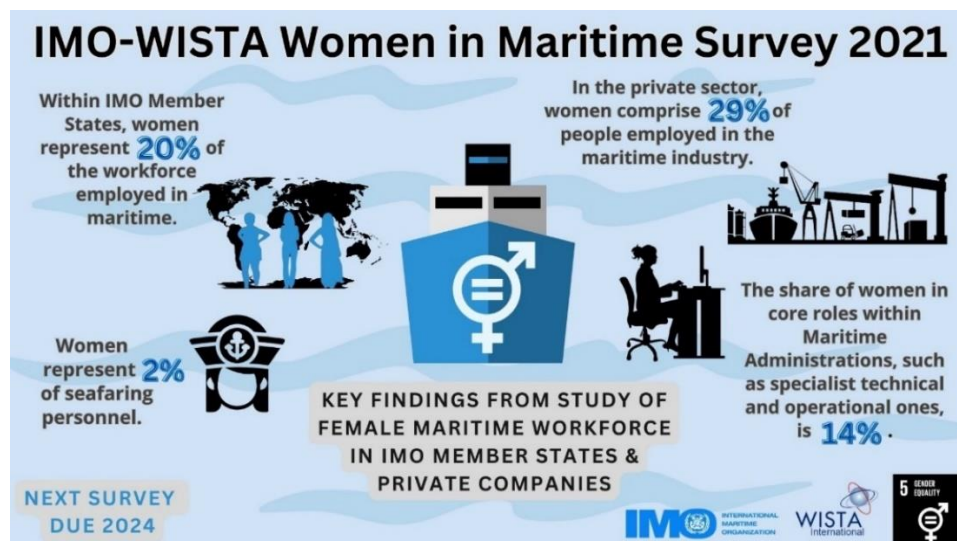


圖 12 IMO-WISTA 海事婦女調查結果概要

資料來源:IMO(2022)。

(二)細緻化問項設計，以利問題深度解決

此次 IMO-WISTA 的調查特色，在其就個別海洋行業、職務、職位分類的細緻化，不僅細分調查各行業/組織之女性從業人數，亦再細分其職務性質(核心職務、輔助角色)，以及了解是否擔任董事會成員、C 級主管情況，有助掌握不同行業、部門之性別水平隔離及垂直隔離³概況，深度挖掘潛在問題，以利後續改善解決。

諸如，從調查報告可以發現，2021 年女性於搜救部門、海上領域任職比例最低，且多數集中在遊輪產業，扮演泳池救生員、廚師和水療中心(SPA)技術人員這些類型的角色；設有董事會的公司中，女性董事占比約 28%，以環境技術業占 67%為最高，顧問/測量業 44%次之，船運 12%、離岸 9%、燃油 0%的比例較少，甚至董事會沒有女性成員；女性約占 C 級主管人數 2 成。這些資訊，皆有助判斷女性於海洋職場的擅長領域、職位角色、晉升機會是否平等，並找到可能需要特別關注的行業部門。

(三)思考未來議題，納入問題選項

此次問項，除釐清現有任職情況，亦就諸如：年齡分布、海事教育受訓情況、是否有招募晉升過程之性別平等措施等進行調查，有利就女性參與之主力年齡段，思考是否有高齡化、缺乏新血挹注情形，並透過了解女性是否擁有參與海事教育之平等機會、是否有機制保障職位與晉升管道平等，協助推測女性未來發展情況。

³ 同 P.8 註 1，「水平隔離」，是指某些職業有特定性別集中的現象，而被視為女性職業的工作，通常待遇條件比較差。「垂直隔離」，則是指同一個職業內，男性受雇於高階職位，女性受雇於低階職位的現象。

第三節 Covid-19 對海洋領域相關影響探討

從 2019 年 11 月起，COVID-19 疫情在短短數月，已影響全球 120 多個國家和地區，因應疫情擴散，死亡數不斷攀升，世界衛生組織於 2020 年 3 月 11 日宣佈新型冠狀病毒肺炎全球大流行，各國也紛紛祭出撤僑、禁航、關閉邊界等鎖國政策，試圖阻止疫情蔓延。這場疫情及全球大隔離的行動，造成全球經濟嚴重衝擊，損失難以估計。

依據 HSBA(2022)針對 COVID-19 對船運、船員及海運勞動市場的衝擊研究，因應疫情採取的封鎖及隔離政策，明顯地降低(船運)勞動供給及工時，造成多數產業立即性的生產下降；邊境關閉或管制，也造成物流及供應鏈幾近中斷，整體產業的生產急遽下降 (圖 13)。

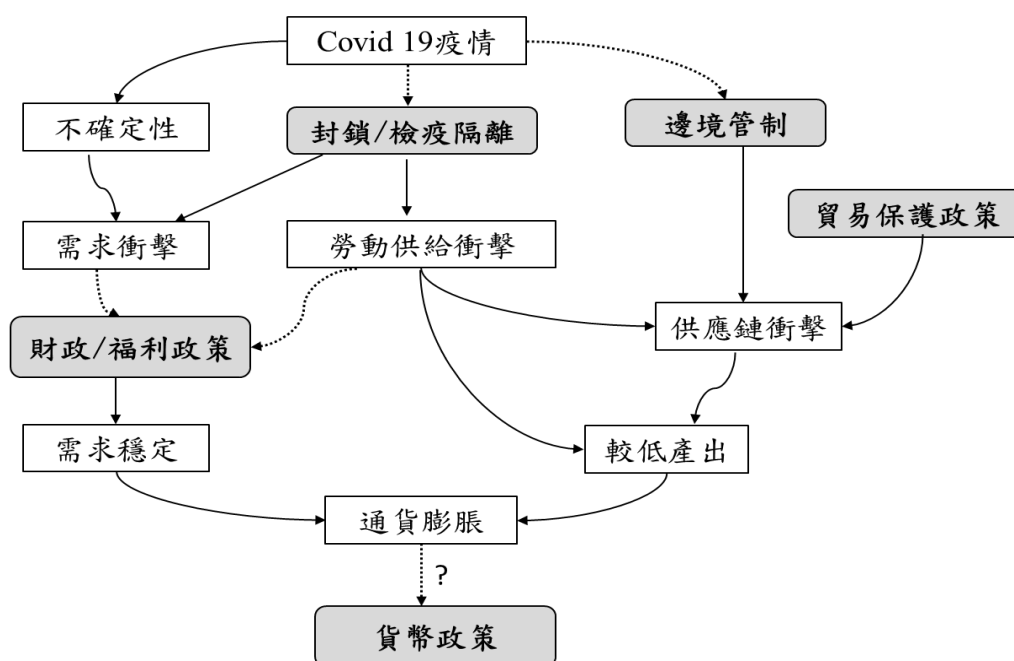


圖 13 COVID-19 的經濟影響

資料來源：HSBA(2022)。

參考行政院性平會整理之「Covid-19 疫情下性別議題」(行政院，2023)，疫情下各國關注的性別議題面向，大致分為「就業與經

濟」、「健康與醫療」，以及「人身安全」等 3 個面向，分別關注疫情是否加深職業性別隔離與性別薪資落差、是否限制獲取醫療資源及傳統性別角色分工的心理壓力，以及家庭暴力、數位網路性別暴力案件的增長情況，並且歸納得出：疫情對女性就業者居多的產業（諸如：餐飲、觀光等）影響較鉅、工作不穩定使薪資差距擴大；性健康和生殖健康醫療服務被中斷、女性家庭照顧負擔加重與自殺人數上升；以及防疫隔離措施使家暴通報量大幅成長、數位網路性別暴力案件增長等現象。

由於海洋領域就 Covid-19 相關影響的探討，多著重產業面經濟衝擊（諸如：非營利漁業轉型組織 Future of Fish 有關 COVID-19 對海鮮產業的影響研究）；或是自從業人員心理層面，探討人權政策建議（諸如：HSBA(2022)研究 COVID-19 對船運、船員及海運勞動市場的影響；Amanda Schadeberg 等(2022)自生產力、壓力等觀點，觀察 COVID-19 對海洋早期職業研究人員的影響；我國王靖雅(2022)就新冠肺炎疫情對台灣女性參與船員職場的影響研究）。

少數海洋領域就 Covid-19 影響及與性別相關研究，則集中於沿海地區或小規模漁業婦女處境，諸如：墨西哥生物多樣性組織 (Comunidad y Biodiversidad, COBI) 就 COVID-19 對墨西哥漁業社區的性別影響研究、Carolina Garcia(2022)從性別和社會包容的角度討論 COVID-19 對太平洋沿海社區的影響、聯合國婦女署就 COVID-19 對亞太地區藍色經濟女性影響，以及 Ifesinachi Marybenedette Okafor-Yarwood 等(2022)對於非洲幾內亞灣小規模漁業的觀察等。並且，前揭相關研究各有不同研究對象重點，缺乏可類比之整體架構及可比性數據，資訊也較為片段零散。

本計畫爰依前揭行政院歸納之「就業與經濟」、「健康與醫療」，以及「人身安全」3個構面，嘗試整理個別文獻案例看到的海洋相關性別可能影響，以及其海洋領域部門類別、作為未來重大疫情應處政策可能思考的問題面向(表7)。

表 7 Covid 19 對海洋領域相關影響

關注重點 部門(地區)	就業與經濟 (職業性別隔離、性別薪資落差)	健康與醫療 (取得醫療資源、來自性別分工之心理壓力)	人身安全 (家暴、數位網路性別暴力案件的增長)
小型漁業 (非洲、亞太)	- 市場關閉及宵禁影響加劇婦女邊緣化及不利地位 - 封鎖措施使漁獲捕撈收入減少，分銷成本超過女性收入潛力，導致女性失業 性別數位落差 - 部分女性以社群組銷售魚類、手工藝、食品及獲取資訊，以利在疫情存活；反之則更易失去收入來源，也不太可能獲得社會保護措施。	- 出入境限制，使偏遠地區居民無法取得疫情防護設備。 - 迦納地區「以性換魚」現象加劇，增加健康風險。	漁民以暴力回應封鎖限制。
海運(全球、我國)	- 船員旅行禁令導致40萬名船員滯留海上，影響船員更換與遣返。 - 延誤下船，造成專業證照過期 相同數量(40萬)船員無法上船輪替，影響生計 - 影響畢業生上船動機	- 剝奪休假、換班，造成疲勞和身心健康問題，危及海上人權保護及運輸安全 - 擾亂換班制度，影響船上人員和港口人員互動 - 長期遠離家人，抑鬱、過勞，以及心理壓力，容易	--

關注重點 部門(地區)	就業與經濟 (職業性別隔離、性別 薪資落差)	健康與醫療 (取得醫療資源、來自 性別分工之心理壓力)	人身安全 (家暴、數位網路性別 暴力案件的增長)
		引發海上事故風險及人命傷亡。 - 醫療照顧/生理用品難以獲得、妨礙緊急就醫、疫苗接種、定期用藥	
海洋科學(歐洲24國、40個歐洲海洋研究所及54個其他研究所)	- 海上旅行取消及實驗室關閉,使短期合約工作減少 - 資金減少造成的裁員或工作不穩定 - 隔離措施導致科學研究成果的停滯 - 遠距工作所造成的生產力下降等	- 正面影響:有助靈活工作安排及職家兼顧 - 負面影響:社會孤立工作和研究資金競爭壓力	

資料來源：本研究整理自 Ifesinachi Marybenedette Okafor-Yarwood et al. (2022)、HSBA(2022)、王靖雅(2022)、Amanda Schadeberg et al. (2022)。

針對前揭女性處境，該相關文獻亦提出初步對應建議，諸如：短期透過補助、紓困政策、心理支持、人權改善、提供防疫設備/生理用品等社會支持，提供相關緊急援助；長期透過提升女性數位獲取和使用能力，增加政府、漁業管理機構、NGO 多層次的行動和投資等方式，協助改善女性參與權與決策權，以扭轉疫情的影響等。

聯合國婦女署指出，婦女與女孩在疫病下的困境，係既存於社會各種不平等的性別體制中，透過疫情被突顯出來。現行 Covid 19 對海洋及性別之相關衝擊影響數據仍然付之闕如，故尚難掌握全貌，囿於資料限制，本研究僅能就國內外相關文獻，整理其觀察重點，提供我國未來面臨類似重大疫情時，可做預先規劃與應處之參考。

第四章 海洋委員會落實性別平等政策及 CEDAW 之研析

本章擬先介紹海洋委員會近年於國內外參與推動海洋相關性別平等的實踐成果，再往下依據海洋委員會性別平等推動計畫(2022 至 2025 年)，以及性別平等成果報告，檢視提出海洋委員會及所屬機關業務與 CEDAW 之關聯性，以及後續可於實際業務面向辦理性別平等業務之範圍建議，以利海洋委員會參酌應用於諸如：海洋與性別平等相關業務之新增調整、主責單位分工之檢視優化等，以持續促進海洋事務多元發展之可能性。

第一節 海洋委員會就我國海洋事務融入性別平等意識之實踐

響應國際的重視，海洋委員會近年亦積極推動海洋相關性別平等，一方面在國際倡議女性參與海洋科學、協助女性新創企業等，同時亦在國內積極宣導建立共識並形成推動策略。相關成果摘述如下。

一、於國際提倡女性參與海洋科學

海洋委員會於 2021 年成功爭取 APEC 海洋及漁業工作小組 (OFWG) 經費支持「亞太經濟合作提倡女性參與海洋科學以促進永續及包容的海洋治理計畫」，執行內容包含：亞太地區女性參與海洋科學現況與議題相關研究、研習營辦理，以及分享臺灣促進女性參與海洋科學之經驗(APEC, 2021)，相關推動成果摘述如下。

1.完成亞太地區女性參與海洋科學現況研究及成果分享

針對 APEC 經濟體，共回收 132 份有效問卷、以及來自 4 個經濟體，包含臺灣、印尼、秘魯和美國的 6 個最佳實踐案例訪談，解析出包含：(1)女性在海洋科學領域的代表性不足；(2)女性作為海洋科學

的少數群體，比男性面臨更多的障礙；(3)女性常因懷孕或家庭責任等原因需要推遲職業發展；(4)缺乏培訓和指導機會，以及工作分擔的可能性有限，是女性在海洋科學領域職業發展的第三和第二大障礙(第一大障礙是家庭需求)；(5)海洋科學中的非包容性文化也是女性卻步因素之一；(6)促進女性參與海洋科學不應僅限於解決前面提到的障礙等 6 項議題，以及對應議題的 6 項主要建議，包含(1)公平地為女性分配更重要的職位；(2)最大限度地減少障礙並促進女性的職業發展；(3)為身為母親的女性提供支持；(4)提供女性員工培訓和指導，以利晉升到高級職位；(5)開展性別平等意識培訓，落實促進性別平等政策；(6)結合海洋科學相關課程或教育經驗推動等，並在 2023 年舉辦之工作坊中向經濟體們分享。

2. 辦理「亞太經濟合作提倡女性參與海洋科學以促進永續及包容的海洋治理工作坊」

於 2023 年 3 月 16 至 17 日於高雄辦理，邀請 APEC 各經濟體來臺針對如何提升區域性別意識，及邁向平等共融的海洋科學領域環境等議題，進行分享及討論。主題包含：「女性帶領海洋科學產業的趨勢」、「女性帶領海洋科學產業的最佳實踐」、「促進海洋科學女性參與的政策」、「提升女性參與的創新策略」等，共獲近百位菲律賓、秘魯、智利、印尼、美國、越南、馬來西亞、巴布亞紐幾內亞等各經濟體代表，以及學界、民間社團和業界的重量人士共同參與。

3.完成 APEC 女性參與海洋科學報告

歸納 3 項具體結論及 4 項主要建議：(1)海洋科學領域女性代表性不足是最常見的障礙。原因包括：缺乏職業晉升機會、工資和待遇不公平以及該領域對女性的非包容性文化；(2)部分女性擔負職業角

色及母親責任，「母牆(Maternal wall)」可能會中斷他們的職業生涯，拖延研究進展，並使其難以承擔行政職責；(3)為增加婦女在海洋科學中的代表性並減輕其家庭負擔，可能措施包括透過強調婦女的成就來打破性別偏見、重新審查性別平等法規、分配預算支持婦女、提高女學生對海洋科學的興趣、提拔婦女擔任高階職位、提供彈性的工作方式，建立婦女團體。針對前揭結論的解決建議，則包含：(1)最大限度地減少障礙並促進女性的職業發展、(2)為女性的母親角色提供支持、(3)進行性別平等教育培訓，以及(4)將海洋科學經驗融入教育。

上揭成果除獲致 APEC 經濟體表示肯定及感謝以外，我國亦獲得其餘經濟體邀請洽談海洋與性平相關議題之合作案。為我國後續於國際推動海洋與性平相關議題，增加能見度及延續動力。

二、建構女性參與海洋網絡平台

為「展現海洋委員會對性別平權重視、建立海洋女力網絡連結」，海洋委員會除在國際場域努力之外，亦透過本計畫，辦理「海洋女力論壇」研討會，邀請包括政府機關、學術界、產業界、NGO 團體，以及中央地方涉海機關單位代表出席，期搭建平台以共識打造一個更加平等、包容和永續的海洋未來，相關活動已如期完成辦理，並獲豐碩成果，過程及結果摘述如下。

(一)研討會主題及議程安排

本計畫經由前一階段資料蒐集與研析，並經由與海洋委員會討論確認後，依據「展現海洋委員會對性別平權重視、建立海洋女力網絡連結」辦理目標，訂定會議主題為「2023 海洋女力論壇-看見女性真能力，紮根海洋永續力」，並以論壇形式進行辦理，會議日期訂於

7/17(一)假臺大醫院國際會議中心 203 廳。議程如表 8。

表 8 海洋女力研討會議程

時間	項目	說明
13:00-13:30	報到	長官、貴賓、與會者報到，領取會議手冊
13:30-13:45	開幕致詞	海洋委員會洪政務副主任委員文玲 台灣經濟研究院周副院長霞麗
13:45-13:55	大合照	
13:55-14:15	專題報告： 性別與海洋國際作法觀摩	台灣經濟研究院周處長佩萱
14:15-14:45	主題演講： 海洋領域性別議題	海洋委員會洪政務副主任委員文玲
14:45-15:05	茶敘/交流	
15:05-17:00	論壇交流： 女性對海洋之重要性及影響	1. 主持人引言_海委會沈參事建中 2. 官、學、產、NGO 各 1 位講者，每位 20 分鐘 3. 與談交流與 QA
17:00-	賦歸	

(二)邀請對象

為增進各界對海洋女力貢獻之促進溝通與交流，除由本研究團隊分享「海洋事務融入性別意識」之國際觀摩成果，並邀請副主委以「海洋領域的性別議題」，由制高點提出趨勢觀察，定調後續討論方向，最後圍繞「女性對海洋之重要性及影響」，邀請「官、學、產、NGO」4 位海洋女力代表，分享個人觀察建議及與談交流；與會人員之邀請，則以海洋委員會性平委員、中央及地方機關涉海單位、海洋委員會所屬機關為對象。

(三)成果摘要

本場研討會共獲包括政府機關、學術界、產業界、NGO 團體，以及中央地方涉海機關共 32 個單位代表、43 名與會出席，透過會議平台，已針對打造一個更加平等、包容和永續的海洋未來形成共識。會中重要觀點結論如下。

1.社會文化正在改變，女性參與將成常態

我國 1993 開放航海科系招收女性、2006 海巡特考取消男女名額限制以來，女性海洋參與較過去已有增加，迄 2022 年，海洋科系學生女性占 34%、2023 年海洋委員會女性首長亦占 5 成以上。海洋相關女性公務人員比例逐年增長，業界漸有女性接班，女性參與將成常態，未來每個人對海洋都可以有參與的角色。

2.國內女性於海洋職場，仍有部分挑戰尚待克服

受限傳統性別角色分工，女性職涯仍常遭遇以下問題：(1)雇主因生理條件疑慮，慣常分配男性粗重工作，降低女性歷練機會，或排除女性參與外勤，影響功獎爭取；(2)擔心女性受照顧家庭責任所約束，影響職涯壽命，降低雇用；(3)懷疑女性領導能力，不敢升任女性主管；(4)職場環境未能跟進女性加入而革新，造成生活不便；以及(5)高等教育女性面臨生育焦慮，影響邁入家庭或持續升學之決策等。

3.科技帶來機會，性別終將不是限制

省力機械、電腦繪圖、遠端控制等科技應用，已對海洋價值鏈造成質變，降低行業陽剛特性，減輕從業人員的生理調適與工安風險，未來產業更將朝向服務高質化方向改變，有助女性排除生理限制、發揮所長。因此，個人應深耕專業，才能掌握話語權，性別終將不是限制。

4.建設充滿機會和平等的海洋環境，讓每一個人的才華得到充分發揮

期許持續改善海洋領域的性別議題，援引「性別化創新(Gendered

Innovations, GI)」批判常規促成知識革新的概念，透過招募、維繫、認知，推動海洋成為常態職場，以實現更全面和永續的海洋發展，並藉由充/增權、充/增能，提升個人參與的自主性與能動性，讓每個人的才華得到充分發揮，每個人對海洋都可以有其角色。

有關本案研討會相關成果，包含會議紀要、出席統計，以及會議簡報，請見附錄三。

第二節 海洋委員會性別平等計畫推動進度與成果

依據行政院函頒之〈行政院所屬各部會性別平等推動計畫_111 至 114 年_編審及推動作業注意事項〉，各部會性別平等推動計畫應包含：1.整體目標與重點；2.性別議題、目標與策略；3.考核及獎勵等三部分。其中，性別議題分為院層級與部會層級 2 類，院層級議題(性別平等重要議題)由行政院函送各部會，就所涉議題納入推動；部會層級議題則指院層級議題以外之部會重要性別工作，由部會自訂優先性較高之 3 至 6 項議題，納入性別平等推動計畫之規劃及推動。

行政院另於 2021 年 12 月發布〈性別平等重要議題(院層級議題)(111-114 年)〉，六項院層級議題分別為：促進公私部門決策參與之性別平等；提升女性經濟力；消除性別刻板印象、偏見與歧視；防治數位/網路性別暴力；促進健康及照顧工作之性別平等；打造具性別觀點的環境空間及科技創新。

依據「海洋委員會性別平等推動計畫(111 至 114 年)112 年修正計畫」(以下簡稱修正計畫)，性別議題包含 3 項院層級議題：「促進公私部門決策參與之性別平等」、「提升女性經濟力」、「消除性別刻板印象、偏見與歧視」；以及 4 項自訂部會層級議題，分別為「促進各性別參

與海洋事務」、「將性別觀點融入海洋業務」、「打造海洋委員會性別友善環境」，以及「提升農村婦女參與決策」。各單位性別平等業務分工，詳如表 9。

表 9 海洋委員會各單位及各署研究院辦理性別平等業務分工

項次	辦理項目	主(協)辦單位
1	本會性別平等推動計畫之擬定與修正	綜合規劃處 (本會各單位及各署研究院)
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 (本會各單位及各署研究院)
7	提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	本會各單位及 各署研究院
8	已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例至 40%	本會各單位及 各署研究院
9	完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。	本會各單位及 各署研究院
10	辦理海洋領域各性別人才培訓或宣導工作	本會各單位及 各署研究院
11	向民間私部門辦理性別平等課程或辦理性別平等宣導活動	本會各署研究院
12	自製且對外宣導多樣性平主題，內容須符合性平意識。	本會各單位及 各署研究院
13	鼓勵及支持女性參與海洋領域專題講座、國際交流及研究案等	本會各單位及 各署研究院
14	管制本會及所屬機關(構)性別主流化訓練參訓率	人事處 (各署研究院)
15	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	本會各單位及 各署研究院
16	落實性別統計與分析	本會各署研究院
17	推動本會及所屬機關(構)員工協助方案	人事處 (各署研究院)
18	設計「本會性別平等職場權益措施簡表」(含產前假、娩假、陪產假、育嬰留停及請領補助等相關規定)供懷孕或育嬰同仁參考，以提升其瞭解程度	人事處
19	提供員工托兒及托老優惠措施參考運用	人事處
20	綜整本會及所屬機關(構)性別平等相關預算	主計處
21	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
22	擬定性別平等推動計畫	本會各署研究院
23	提升農村婦女參與決策	本會海洋保育署

資料來源：本研究整理自海洋委員會(2023)。

依據「111 年度海洋委員會性別平等成果報告」，海洋委員會各項性別平等推動工作，均嚴謹按照行政院規範，詳實填列各項資訊，成果豐碩並均達標。本研究試以第二章國際共通推動作法三大面向架構，將該成果報告原依院層級、部會層級議題所列之各項性別平等推動成果，重新歸類梳理，以資檢視我國作法與國際作法之異同，結果如下。

1. 面向一：改善工作環境(改變文化與行為、促進工作與家庭平衡、支持職涯初期發展)

- **將性別意識融入業務推展規劃：**海洋委員會依「行政院所屬各機關性別影響評估編審作業注意事項」辦理中長程個案計畫性別影響評估作業及定期訓練，提升同仁辦理性別影響評估之品質，另於公務統計資料納入男、女類別，以作為未來業務推展之參考。2022 年共計完成 2 件性別影響評估案。
- **建立女性支持網絡及促進多元性別友善環境：**訂定員工協助方案實施計畫，每年定期辦理宣導，2022 年度宣導率已達 100%，另辦理員工需求調查，依員工需求辦理相關研習或提供服務措施。
- **建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制：**海洋委員會本項工作著重對機關同仁宣導育嬰留停後復職權益，針對 2022 年度育嬰留停同仁之宣達率達 100%。
- **加強宣導及強化性別平等友善職場措施：**每年辦理一次性別友善調查，作為性別職場友善措施依據，有關懷孕或育嬰、性別友善相關資訊宣導率、新進同仁宣導率皆已達 100%。

- **落實性別統計與分析：**公開性別統計資料及提報性別分析，2022 年新增公布包含補助大專院校學生專題研究計畫性別統計、海巡署原住民員額及複分類統計等 6 項統計資料。

2. 面向二、提升性別意識(克服性別刻板印象、重視多樣性別觀點、提高性別敏感度)

- **對同仁全面進行性別主流化課程，培養性別敏感度：**辦理機關同仁性別主流化相關訓練課程並查核受訓 2 小時以上同仁參訓情形，2022 年度海洋委員會及所屬機關同仁平均參訓率已逾 95%。
- **消除性別刻板印象、偏見與歧視：**以多元方式自製對外宣導消除性別刻板印象、偏見與歧視之文宣，並以「海洋委員會媒體製播涉及性別相關內容檢核表」，確保無涉及性別刻板印象再製，2022 年共完成 8 項文宣及 3 項影片檢核。

3. 面向三、增進女性參與及領導(鼓勵女性取得關鍵地位、加強女性能見度及發言權、提高女性社會關係影響力)

- **促進公部門決策參與性別平等：**持續檢討並逐步提升各業管委員會(共 34 個)任一性別比率達 40%，迄 2022 年度達成率 96.88%。
- **鼓勵及支持女性參與海洋領域研究案：**補助大專校院學生專題研究計畫，2022 年共 16 案，女性提案核定比例為 37.5%。
- **於委辦計畫合約及「海洋委員會促進地方政府推動海洋事務補助作業要點」納入性別平等規範：**廠商履約期間應遵照行

政院性別平等政策綱領要求，於聘用人員時注意性別平衡，落實性別友善職場之觀念與作為，對於所僱用之人員，不得有歧視女性、跨性別、原住民或弱勢團體人士之情事；並於補助計畫核定函中，提醒地方政府辦理活動應將性別平等意識融入，鼓勵多元參與。

- 促進亞太區域女性進入環境及科技領域並縮減性別落差：向 APEC 提出並執行「APEC 提倡女性於海洋科學扮演角色以促進海洋永續治理」計畫，蒐整亞太區域女性參與海洋科學窒礙並探討可能解方。

如與國際作法比較，海洋委員會性別平等策略作法，與國際推動軌跡多相扣合，於面向三「增進女性參與及領導」並較先進國家有以下特色亮點，包含：1.於委辦計畫合約納入性別平等規範、2.提出並執行「APEC 提倡女性於海洋科學扮演角色以促進海洋永續治理」計畫，皆可看出海洋委員會將性別平等意識擴及機關外部與國際參與之企圖。

惟就面向一「改善工作環境面向」，我國於友善職場較著重育嬰留停方面的宣導，或許可再參考加拿大 CCG 重新設計工作文化、制服、船艙和配備，以及瑞典以研究計畫找出適合船上員工的工作方法，深化落實包容性工作場所之可能性，於機關內部整體性別統計部分，亦可參考加拿大海洋漁業部之統計重點，以及其將 GBA+ 視角應用於海岸警衛隊的招聘和留用策略(recruitment and retention strategy)，以及為女性和性別多樣化的個人提供平等的招聘和晉升機會之相關作法。

而於面向二「提升性別意識」，海洋委員會同仁性別主流化課程參訓率已逾 95%，並以多元方式對外廣宣，未來或可參考加拿大持續性別分析所得主題，透過演講或發布訊息方式，定期與員工溝通；有針對性辦理社交媒體活動、參與全國性的活動(如粉紅日、全國驕傲遊行)等相關作法，持續深化機關內部同仁性別意識及增加外界對機關之認識。

第三節 海洋委員會及所屬機關業務與 CEDAW 之關聯初探

依據「海洋委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）112 年修正計畫」第一項主要目標：「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。」因此，為協助海洋委員會周延性別平等推動工作之涵蓋面向，本研究除透過參考國際作法就其共通部分進行比較之外，亦擬藉由梳理 CEDAW 實質規範條款與海洋委員會及所屬機關業務之關聯範疇，探勘海洋委員會性別平等推動計畫精進之可能方向。

依據消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)，其條文共分六部分(PART I~VI)、30 條(Article 1~30)，CEDAW 的前言段，主要說明不平等現象之存在及重申男女平等之必要性；第 1~16 條為實質條款；第 17~22 條為監督條款；第 23~30 條為一般條款。(如圖 14)

有關第 1~16 條實質條款，CEDAW 條文第一部分(第 1~6 條)，係在說明歧視定義，以及國家針對消除歧視並保障婦女充分發展應有之作為；第二部分(第 7~9 條)，涵蓋政治與公共生活、國際組織參與、國籍授與及保障之平等；第三部分(第 10~14 條)，涵蓋：教育、就業、婦女保健、經濟與社會生活、農村婦女消除歧視與權益保障；第四部分(第 15~16 條)，涵蓋：司法程序與地位的平等、消除婚姻與家庭關係對婦女之歧視並保障平等。有關第五部分監督條款(第 17~22 條) 主要規範聯合國為監督 CEDAW 執行進展，其聯合國 CEDAW 委員會的組織及執行運作；第六部分一般條款(第 23~30 條)，則主要規範 CEDAW 開放對象、生效日等。

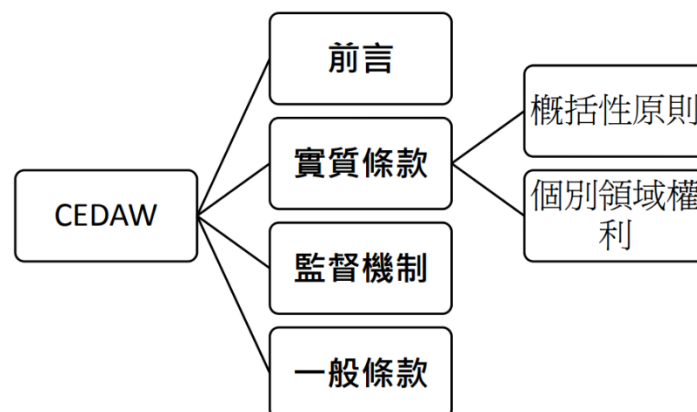


圖 14 CEDAW 條文架構

資料來源:王介言(2012)。

綜上，本研究爰以 CEDAW 條文之實質部分為綱領，參酌前揭先進國家海洋與性別平等業務實例觀摩結果及研究過程專家意見，並參考前一節海洋委員會「性別平等業務分工」，嘗試梳理海洋委員會性別平等業務與 CEDAW 之關聯範疇初步建議，詳如表 10。

表 10 海洋委員會及所屬機關業務與 CEDAW 之關聯範疇初步建議

CEDAW條次		內容摘要	涉及單位	關聯範疇
第1條	通則性	歧視一詞定義	各單位及各署 研究院	定義："對婦女的歧視"一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。
第2條		消除歧視（包含基於性別的暴力）	各單位及各署 研究院	- 於海洋領域採取一切適當措施，包括在適當情況下實施制裁，以禁止對婦女的一切歧視（諸如：性侵害、性騷擾、同性戀者、跨性別者與雙性人、網路性別暴力、直接或間接歧視） - 修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例（諸如：民國99年以前，「漁船船員管理規則」第6條曾規定女性船員只能於漁船、舢舨上作業，或三親等以內親屬才能隨船於近海作業，惟此一規定已於民國99年後刪除）
第3條		推動基本人權與自由	各單位及各署 研究院	- 採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步。
第4條		暫行特別措施	各單位及各署 研究院	- 完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。 - <u>設定配額比例，鼓勵及支持女性參與</u>海洋領域專題講座、國際交流及研究案等（可參考瑞典國際水週制定黃金標準（Gold Standard），以促進女性及青年參與的做法）

CEDAW條次		內容摘要	涉及單位	關聯範疇
				- 提供特定主題相關研究提案徵集及經費
第5條	分則性	改變性別刻板印象與偏見	各單位及各署 研究院	- 辦理海洋領域各性別人才培訓或宣導工作 - 向民間私部門辦理性別平等課程或辦理性別平等宣導活動 - 自製且對外宣導多樣性平主題，內容須符合性平意識。 - <u>規劃媒體廣宣策略</u>，透過AI、媒體、文化，預防暴力、放大性別偏見； - 強化對青年宣傳防止性別刻板印象
第6條		禁止販賣婦女與使婦女賣淫	海巡署及所屬	- 庇護移民地區婦女女童； - 制定海巡署查緝業務針對<u>女性搜身/登檢(跨性別搜身)</u>相關規範及執行； - 參考IUU捕魚虐待受害者的婦女和女童的隱身性研究，降低類似剝削情況的可能性。
第7條		消除政治與公共生活之歧視	各單位及各署 研究院	- 保證各性別在平等條件下，參加政府政策制定及執行，並擔任各級政府公職、執行一切公務。(可參考歐盟將性別觀點納入所有歐盟政策進程，以公平和性別平等方式，重新分配權力、影響力和資源的作法)
第8條		國際參與代表權	各單位及各署 研究院	- 保證各性別在平等條件下，於國際上代表本國政府和參加各國際組織之工作； - 參與國際組織，協助推動性別平等(可參考歐盟作法，<u>確保新計畫一定比例經費應用於性別平等</u>和婦女充能)
第9條		國籍權		--

CEDAW條次		內容摘要	涉及單位	關聯範疇
第10條		教育權	各單位及各署 研究院	- 保證各性別在<u>教育、培訓方面，享有平等權利</u>(諸如：改善船員慣於分配男性實習生搬動纜繩等較粗重工作，女實習生缺乏練習機會，以致影響後續職涯發展的情況) - 提升性別主流化訓練參訓率(可參考加拿大DOF，迄2021年受訓率達99%做法)
第11條		工作權	人事處、秘書室	- 採取措施，使女性不至因結婚或生育而受歧視； - 提供性別友善設施及工作環境(諸如：性別友善廁所、女性用配槍減重、改善女性宿舍/船艙空間等) - 提供必要的輔助性社會服務，諸如員工托兒及托老支持系統，使員工得以兼顧家庭義務和工作責任； - 對於懷孕期間從事確實有害於健康之工種的婦女，給予特別保護
第12條		健康權	各單位及各署 研究院	- 女性<u>移工、非法走私婦女之保健服務</u>； - 提供女性懷孕、分娩和產後期間的適當措施； - 建立<u>心理健康和福祉支持系統</u>(可參考加拿大DOF做法)
第13條		經濟與社會福利權	各單位及各署 研究院	- 縮小勞動市場性別差距、降低女性較低參與度、無形和無酬工作 - 將<u>性別觀點納入公共行政、預算和財務管理</u> - 促進女性擔任私募基金決策職、縮小技能差距(數字化轉型)、薪酬透明度措施、家務平等

CEDAW條次		內容摘要	涉及單位	關聯範疇
				- 以資金促進女性參與勞動市場和生活平衡、護理措施、婦女創業，降低因育兒中斷、低薪，女性養老金普遍較男性少的情況
第14條		農村婦女權益	海洋保育署	- 提升農村婦女參與決策；
第15條		法律平等權	各單位及各署 研究院	- 修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例(諸如：民國99年以前，「漁船船員管理規則」第6條女性船員只能依附男性親屬才能隨船於近海作業之規定)
第16條		婚姻與家庭生活權		--

資料來源：本研究整理。

銜接前一節海洋委員會性別平等計畫推動成果與國際共通作法異同比較，本研究就表 11 歸納之海洋委員會及所屬機關業務與 CEDAW 關聯範疇，進一步提出後續工作重點建議：

1. 於「改善工作環境面向」，可參考 CEDAW 第 11 條工作權精神，全面盤點檢視海洋委員會及所屬機關，是否提供性別友善設施及工作環境，以及必要的輔助性社會服務；就 CEDAW 第 6 條禁止販賣婦女與使婦女賣淫有關海巡署及所屬查緝業務，細緻化制定針對女性搜身相關規範及執行；以及針對 CEDAW 第 12 條健康權，關注移工、非法走私婦女之保健服務，以及建立機關職場之心理健康和福祉支持系統。
2. 於「提升性別意識面向」，可參考 CEDAW 第 5 條改變性別刻板印象與偏見精神，有體系的梳理及規劃海洋委員會整體媒體廣宣策略，以及思考諸如加拿大推動企業競賽之引進遊戲化元素方式，帶

動社會整體性別意識提升；並就 CEDAW 第 13 條經濟與社會福利權，將性別觀點納入公共行政、預算和財務管理。

3. 於「增進女性參與及領導面向」，可就 CEDAW 第 4 條暫行特別措施精神，適度採取暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。諸如：設定配額比例，鼓勵及支持女性參與講座、國際交流及研究案等；提供特定主題相關研究提案徵集及經費，以及就 CEDAW 第 8 條國際參與代表權部分，參考歐盟參與國際作法，確保新計畫一定比例經費應用於性別平等和婦女充能；於 CEDAW 第 10 條教育權，檢視各性別在海洋教育、培訓方面，是否享有平等權利，改善諸如女性缺乏練習機會，以致影響後續職涯發展的情況。

第五章、研究結論與建議

一、結論

(一)國際漸重視海洋性別平等，惟女性參與仍待改善

雖然國際上倡議及推動性別平等多年，並投入相關措施，實務上女性參與海洋事務的人數比例、增進決策權力等進展仍然有限。依據 IMO-WISTA 發布的海洋產業性別調查結果，2021 年女性占海洋產業總勞動力的 29%、占會員國海事主管機關之平均比例為 20%，但部分行業之女性參與比例仍舊偏低，諸如：加油、海洋調查、捕魚、造船、拖船行業女性比例皆小於 15%；離岸作業領域女性比例約 4%；遠洋航運業女性比例小於 2%等，顯示整體海洋產業相關職務之女性比例雖較上個世紀 70 年代有所提升，但部分行業仍有相當進步空間。

而整理相關文獻可知，阻礙女性獲得工作機會，或進入決策層發聲之障礙因素，大致包含：社會偏見、刻板印象、缺乏受訓機會、工作環境多以男性角度設計、待遇和權利不對等、雇主對女性從業疑慮等。

(二)先進國家成功案例驗證性平改善可行性，足以振奮激勵努力

歸納聯合國、歐盟、加拿大，以及瑞典等先進國家於提升海洋性別平等之共通作法，不外乎自 3 個關鍵面向推動改變，包含：1.改善工作環境；2.提升性別意識；3.增進女性參與及領導等，並有逐步進展。其具體措施及成果案例，諸如：(1)聯合國「海洋十年」透過增加對海洋科學的投資，縮減開發中國家科學領域的性別差距；國際海事組織聚焦於「培訓-可見性-認可」策略，以婦女海事計畫協助婦女充

能、機構能力建設和提高性別意識，提升各級不同年齡和背景的婦女權力；(2)歐盟透過「資金和培訓計畫」，支持女性參與海洋，其 EMFAF 資助「藍色經濟中的女性」主題相關研究，成功改善西班牙漁船女性就業問題；(3)加拿大漁業與海洋部藉由「可視化之內外部溝通策略」，推動包容性工作場域措施，並與 WMU 執行海洋十年婦女充能計畫，持續引領國際議題；(4)瑞典採取「自制度源頭納入性平設計」策略，諸如海事管理局(SMA)每年制定性別平等計畫、海洋與水資源管理局(SwAM)將性別觀點納入海洋空間規劃等，皆有助證明海洋性別平等具有持續進步改善之可能性。

(三)國際常態海洋性平活動尚少，有利我國視況深耕；IMO 跨國性別統計問項及長期調查，隱含性平意識潛移默化之溝通策略；重大疫情加劇女性既有困境，短期紓困外，仍需由長期措施根本解決

國際性別主流化活動數量眾多且形式多元，惟尚少涉及海洋議題，爰我國除可就既有之國際發聲管道，諸如：臺歐盟性別平權暨訓練架構計畫會議(GECTF)、APEC 海洋及漁業工作小組、婦女與經濟論壇等場域，持續參與、深耕海洋與性別平等相關議題外，亦可思考由本國主辦相關會議或其他形式活動，引領帶動國際話題，俾就我國經驗特色及能量之貢獻與展現。

另觀察 IMO 跨國性別統計問項及溝通策略，諸如：(1)於前 2 年即展開調查預告、提醒會員國需整理之性別數據；(2)細緻化調查細項行業、個別職務女性人數；(3)問項包含女性參與之主力年齡段、海事教育女性受訓比例、招募晉升過程之性平措施等，不僅有助引導 IMO 會員國及參與調查之公司組織，觀察其個別職業、職務，是否有特定性別集中的性別隔離現況問題，並亦引導思考產業是否面臨女性人才高齡化、缺乏新血挹注，有無海事教育、職涯發展之平等機會等未來

議題，有助其性別平等意識之漸進潛移默化。

最後，Covid-19 對海洋領域諸如：小型漁業、海運、海洋科學之從業女性，皆有就業與經濟、健康與醫療、人身安全等諸多不等之負面衝擊，惟其多數困境，並非源自疫情，而是既存於社會性別體制，透過疫情被放大突顯。故未來於類似重大疫情之應處，除於短期提供緊急援助外，仍需於長期透過諸如：提升女性數位獲取和使用能力，增加政府、漁業管理機構、NGO 多層次的行動和投資等方式，從社會性別體制做根本改善，以減緩或扭轉重大疫情相關影響。

(四)我國海洋性別平等推動扣合國際軌跡，並有亮點特色

我國響應國際的重視，近年亦積極推動海洋相關性別平等，除了繼續在國際倡議，亦在國內積極宣導建立共識並形成推動策略。相對國際海洋女性參與比例仍然偏低情況，我國 2022 年海洋科系學生女性占 33%、海洋委員會女性職員 14.5%；2023 年海洋委員會及所屬機關女性首長已占 5 成以上，顯示我國海洋相關性別平等與國際相比，並不遜色。

另觀察「111 年度海洋委員會性別平等推動計畫成果報告」，海洋委員會性別平等之策略做法與國際推動軌跡多相扣合，並有較國際作法相對表現較佳的特色亮點，包含：1.於委辦計畫合約納入性別平等規範、2.提出並執行「APEC 提倡女性於海洋科學扮演角色以促進海洋永續治理」計畫，皆可看出海洋委員會將性別平等意識擴及機關外部與國際參與之企圖，其於 2023 年主辦之「亞太經濟合作提倡女性參與海洋科學以促進永續及包容的海洋治理工作坊」、「海洋女力論壇」，並獲海洋領域致諸多肯定與迴響。

二、我國海洋與性別相關之推動策略

參酌他國經驗，綜整我國海洋性別平等之推動策略，建議可思考自以下方向著手：(1)落實海洋性別統計與分析，蒐集基礎數據監測推動進展，找出性別落差較大領域做重點改善，並有利國際比較精進；(2)檢視研擬海洋職場性別友善硬體及措施，納入海洋特性並特別關注少數(女性、族裔)之處境，以排除參與障礙，促進海洋成為常態職場；(3)研擬涉海事務性別分析指引，具體列出應考量之項目，確保將婦女納入規劃分析，避免加劇不平等；(4)採取暫行特別措施，諸如提供特定主題提案徵集及經費、規定女性參與比例等，以增進女性參與決策；(5)增加典範啟迪，諸如以主題式呈現海洋性平亮點、參酌 IMO 性別平等獎做法遴選促進正向變革的角色典範等，以提升民眾印象及增進海洋參與意願。期透過強化性別統計及交叉分析，作為問題發掘與解決之基礎；透過職場改善，排除女性參與障礙；以主題串聯成果，並加強典範之啟迪，增進溝通及民眾持續參與。

依據上揭策略工作之輕重緩急，整理我國落實海洋與性別平等短中長期工作建議如圖 15。



圖 15 我國落實海洋與性別平等短中長期工作建議

資料來源:本研究整理。

另由於提升女性參與率及女性充能，涉及教育、培訓、就業機制

規範等諸多環節，非僅由海洋委員會單一部會獨立作業即可達成，爰就上揭推動策略，可思考視況引入其他部會資源進行合作，諸如：於改進職場部分，結合勞動部相關法制資源，強化海洋職場平等就業權益與保障；於增進參與部分，結合行政院性別平等會、教育部相關資源，協助性別平等意識推廣及深化女性海洋專業培訓，以提升海洋性別平等推動效益，並擴大海洋性別平等議題之觸及率。

三、海洋委員會性別平等推動計畫目標及成果展現精進建議

參考先進國家成功實例，本研究進一步針對「海洋委員會性別平等推動計畫(111 至 114 年)112 年修正計畫」(以下簡稱修正計畫)及「海洋委員會 111 年度性別平等推動計畫成果報告」(以下簡稱成果報告)，提出有關目標設定及成果展現相關之可能精進方向，如下說明。

(一)參酌國外推動案例，精進性別目標與策略設定

國外案例諸如西班牙 REDMAR 計畫，針對女性上船最大問題包含漁船結構設計、以及雇主意願，著手進行船艙、廁所改善及船東意識宣導，提升船東聘僱意願；加拿大 CCG 針對轄下 6,100 名員工的多元組成，思考創造和維持一個公平和包容的工作場所，皆是具海洋特色並有助問題實質解決之目標，此皆可以作為修正計畫有關性別目標之設定參考。

另依據前人研究，我國於 2010 年代初期，對海巡女性從業曾有 5 大顧慮：1.生理條件疑慮，如登檢跳船體力問題；2.職場安全隱憂，諸如海上執法，包含海上巡邏、查緝走私偷渡、處理案件(漁船擱淺、浮屍、漏油、漁船擦撞、漁船違規等)女性無法自行登檢或較男性相對危險，與漁民衝突時，有言語及行為上的騷擾等，另海巡執行時間多

以夜間為主、地點多於偏僻之海岸及海域、巡防艦艇上或無女性專用盥洗設備、查緝走私偷渡或海難救助工作亦具危險性；3.職涯壽命疑慮，對女性進入婚姻後，在海上職場與家庭間之選擇與生涯規劃；4.工作表現疑慮，女性能否適應海上職場、善盡工作職責，針對單位陽剛強度，女性能否融入負荷及海巡單位風俗民情；5.高階女性適格疑慮，女性高階主管人力於海巡署比例偏低等(李孟珊，2014)，以及於本研究第一章整理之海洋事務融入性平挑戰課題。爰海洋委員會未來亦可思考進一步透過諸如問卷調查等方式，盤點檢視各項課題之改善近況，並就尚未解決部分，依其問題之重要性及急迫性，排定優先順序納入性別目標以落實解決。

另就部份性別目標策略做法，諸如：「加強宣導及強化性別平等友善職場措施」性別目標，現行策略較著重育嬰留停方面的宣導，或許可再參考加拿大 CCG 重新設計工作文化、制服、船艙和配備，以及瑞典以研究計畫找出適合船上員工的工作方法，深化落實包容性工作場所之可能性；於「落實性別統計與分析」性別目標之策略做法，除可參考加拿大海洋漁業部之統計重點，增加規劃機關內部性別統計項目，以應用於海洋委員會及所屬機關的招聘和留用策略、或作為檢視各性別是否具有平等的招聘和晉升機會之參考，並可再思考蒐集諸如：海洋先進國家海岸防衛隊性別結構、國外重要海洋科研機構女性比例，與我國進行差異比較，以利精進。

而於「對同仁全面進行性別主流化課程，培養性別敏感度」性別目標，因「性別主流化課程參訓率」績效指標達成率已達 100%，未來或可參考加拿大持續性別分析所得主題，透過演講或發布訊息方式，定期與員工溝通；有針對性辦理社交媒體活動、參與全國性的活動(如國際婦女節、國家海洋日)等相關作法，持續深化機關內部同仁性別意

識及增加外界對機關之認識。

(二)針對成果亮點，進行主題式包裝歸納，俾利對外整體展現

海洋委員會現行成果報告內容論述雖然詳實，但因分散於院層級及部會層級議題項下詳加說明，較難突顯特色亮點。爰可思考納入諸如：迄 2023 年海洋委員會及所屬機關女性首長比例已超過 50%，實質達成鼓勵女性取得關鍵地位、加強女性能見度及發言權、提高女性社會關係影響力等成果，將之突顯於成果報告之中，並再蒐羅成果報告有關：於委辦計畫合約納入性別平等規範、提出並執行「APEC 提倡女性於海洋科學扮演角色以促進海洋永續治理」計畫等特色表現，於成果報告以獨立章節、或作為結語強調呈現，以利突顯其成就。

另為提升與民有感，建議未來可再精煉績效指標達成情形，歸納各項成果，改依主題類別進行說明，以取代現行逐一系列出各項成果明細之方式，並可進一步參酌 2021 年性別平等創新獎案例，針對「促進各性別參與海洋事務」及「將性別觀點融入海洋業務」相關議題，結合海洋委員會現行「海洋領域女性培力」、「有利女性的海洋領域職場」及「公私協作」或「與學校合作」相關成果，進行主題式包裝，並可就相關成果，師法加拿大針對性辦理社交媒體活動、參與全國性的活動，甚至將經驗作國際推廣。

四、研究限制與未來研究方向

有關海洋與性別值得關注的議題相當多元，惟受限時間經費，無法逐一探討，謹就本案於研究過程中所挖掘之對海洋性別平等推動工作相當重要的潛在議題，以及來自專家、委員於意見交換過程中所提供之方向建議，整理未來值得進一步研究主題建議如下，期許未來持

續探索以及促進海洋領域各業務性別平等，真正落實海洋繁榮及永續發展。

1. 推動我國海洋性別統計分析：建立我國基礎數據，以利找出性別落差較大領域做重點改善，並有利國際比較精進；
2. 借鏡國外海洋相關性別預算編列作法：蒐整國外相關政策預算之規模及趨勢，回饋我國海洋性別預算編列及工作推動資源配置參考；
3. 小型船舶及舢舨舟之性別議題探究：相對大型船隊已有制度規模，小型船舶之工作、資源條件有所不同，其在性別平等推動上所面臨的問題可能不同；
4. 探討我國不同族群之海洋文化、生活與祭典，例如雅美族、阿美族、泰雅族在海洋的故事與信仰，以彰顯本土的特色。

參考文獻

1. 王介言(2012)，〈與希望花朵相遇-CEDAW 公約〉。<<http://www.cedaw.org.tw/tw/upload/media/Activity%26Education/Activities/Download/C4-2-2-2.pdf>>。
2. 王月喬(2005)，〈貨櫃船上的性別政治-女船副職場之處境〉，《高雄醫學大學性別研究所碩士論文》，民國 94 年 2 月。
3. 王靖雅(2022)，〈新冠肺炎疫情對台灣女性參與船員職場的影響〉，《國立臺灣海洋大學商船學系碩士論文》，民國 111 年 7 月。
4. 外交部(2018)，〈國際性別主流化主要議題一覽表〉。<<https://www.boca.gov.tw/dl-2807-f3aca142d2f74a8ab2f1362f4cdd0b6f.html>>。
5. 外交部(2021)，〈各國性別平等資訊-歐洲〉。
<<https://ws.mofa.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNDAYL3JlbGZpbgUvMTY5LzgwMDkyLzVhZjUxNjgxLWVkJzAtNDViNy04MjRjLTMxNGM3MzI2YTBiMy5wZGY%3D&n=5ZCE5ZyL5oCn5Yil5bmz562J6LOH6KiKLeatkOa0si5wZGY%3D&icon=.pdf>>。
6. 外交部(2022)，〈各國性別平等資訊〉。
<<https://www.mofa.gov.tw/News.aspx?n=446&sms=169>>。
7. 外交部(2023)，〈非政府組織國際事務會，紐約「臺灣性別平等週」活動圓滿落幕 國際及社群媒體關注〉。
<<https://nspp.mofa.gov.tw/nspp/news.php?post=234813&unit=255&unitname=%E6%94%BF%E5%BA%9C%E8%A6%81%E8%81%9E&postname=%E7%B4%90%E7%B4%84%E3%80%8C%E8%87%BA%E7%81%A3%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%B9%B3%E7%AD%89%E9%80%B1%E3%80%8D%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%9C%93%E6%BB%BF%E8%90%BD%E5%B9%95%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8F%8A%E7%A4%BE%E7%BE%A4%E5%AA%92%E9%AB%94%E9%97%9C%E6%B3%A8>>。
8. 外交部(2023)，〈2023 年性別主流化國際活動一覽表〉。
<<https://ws.mofa.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNDAYL3JlbGZpbgUvMTY5LzkwODUzLzY5MjZkNzY0LTU5ODQvNGU2MS1hYmI2LTQ1MDQ1YTlwYzIxNS5wZGY%3D&n=MjAyM%2BW5tOaAp%2BWlpeS4u%2Ba1geWmluWci%2Bmam%2Ba0u%2BWLleS4gOimveihqC5wZGY%3D&icon=.pdf>>。
9. 交通部氣象局(2016)，〈氣象領域的性別觀點〉。
<https://www.cwb.gov.tw/V8/C/A/gender/1050824_2.pdf>。
10. 交通部航港局(2023)，〈船員在船服務統計表〉8 月份。
<https://www.motcmpb.gov.tw/Information/Detail/d8eeb22a-d384-4bdc-9e19-093bdfed0e8?SiteId=1&NodeId=405>>。
11. 江承曉(2018)，〈消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 培訓講義〉，2018 年 3 月。<<https://csditn.tainan.gov.tw/web/wp-content/uploads/2018/03/CEDAW.pdf>>。
12. 行政院(2023)，〈「2023 年臺歐盟性別平權論壇—促進性別平等」圓滿落幕，臺歐

- 盟合作帶動亞太地區性別平等發展〉
<<https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/46550f08-2e92-4a0d-a849-e7045fe1cac2>>。
13. 行政院(2023)，〈羅秉成政委率團出席 APEC 婦女經濟論壇 展現我國女性參與決策之領導力與影響力〉。<
<https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/25c7209a-4130-4625-8966-f61669840735>>。
14. 行政院(2023)，〈COVID19 疫情下性別議題〉。<
<https://gec.ey.gov.tw/File/B055248C669332BB?A=C>>。
15. 行政院性別平等處(2020)，〈民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例（民眾版）〉，民國 109 年 9 月 26 日。<<https://gec.ey.gov.tw/Page/2635D882392678B0>>。
16. 行政院性別平等處(2021)，〈COVID-19 疫情所涉性別議題及我國預為因應之提醒事項〉。<
<https://geo.ey.gov.tw/upload/casestudy/20210831/b1ebed45980e467696bc9ef8d61d229b/b1ebed45980e467696bc9ef8d61d229b.pdf>>。
17. 行政院性別平等處(2023)，〈2023 年性別圖像〉。
<<https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>>。
18. 行政院性別平等處(2023)，〈2023 年臺歐盟性別平權論壇—促進性別平等〉。
<<https://gec.ey.gov.tw/File/4538D1BDE8A9246A?A=C>>。
19. 李心琪(2023)，〈2023 年 APEC 婦女經濟政策夥伴關係會議紀實〉。
<<https://medium.com/@globalgender/2023%E5%B9%B4apec%E5%A9%A6%E5%A5%B3%E7%B6%93%E6%BF%9F%E6%94%BF%E7%AD%96%E5%A4%A5%E4%BC%B4%E9%97%9C%E4%BF%82%E6%9C%83%E8%AD%B0%E7%B4%80%E5%AF%A6-fdccc78e4570>>。
20. 李孟珊(2014)，〈女性海巡人員於公務船舶適應性之研究〉，《國立臺灣海洋大學商船學系碩士論文》，民國 103 年 8 月。
21. 李筱瑩(2015)，〈女性在陽剛職場之工作壓力與滿足感研究-以海巡署機動查緝隊為例〉，《國立中興大學國家政策與公共事務研究所碩士論文》，民國 104 年 7 月。
22. 胡念祖(2010)，〈海洋事務之內涵與範疇〉，《海洋及水下科技季刊》，17 卷 3 期（民 96 年 10 月）：3-20。<<https://marinepolicy.nsysu.edu.tw/p/405-1036-82726,c20180.php?Lang=zh-tw>>。
23. 胡念祖(2020)，〈臺灣與海洋國際組織之合作發展〉，《海洋漫波》電子季刊，第 4 期，頁 27-32，2020 年 6 月 30 日，<https://www.oca.gov.tw/ebook/06/mobile/index.html>。
24. 海洋委員會(2019)，〈參與海洋事務性別分析與建議方案之研究〉。
<https://www.oac.gov.tw/ch/home.jsp?id=46&parentpath=0,4,45&mcustomize=research_view.jsp&dataserno=201908200012>。

25. 海洋委員會(2019)，《海洋基本法》。
<https://www.oac.gov.tw/ch/home.jsp?id=147&parentpath=0,3&mcustomize=law_view.jsp&dataserno=201908200001>。
26. 海洋委員會(2020)，《2020 國家海洋政策白皮書》。
<<https://www.oac.gov.tw/ch/home.jsp?id=232&parentpath=0,2>>。
27. 海洋委員會(2021)，《擁抱海洋·好好-消除對婦女一切形式歧視公約及參與海洋事務績優女性人員簡介手冊》。
<https://www.oac.gov.tw/ch/home.jsp?id=132&parentpath=0,7,116&mcustomize=multimages_view.jsp&dataserno=202101110002>。
28. 海洋委員會(2022)，〈海洋委員會性別平等推動計畫(111 至 114 年)〉。
<<https://www.oac.gov.tw/ch/home.jsp?id=131&parentpath=0,7,116>>。
29. 海洋委員會(2023)，〈「海洋產業發展條例」草案懶人包〉。
<<https://www.ey.gov.tw/File/CFBC201FA9AC7753?A=C>>。
30. 海洋委員會(2023)，〈性別統計〉。
<<https://www.oac.gov.tw/ch/home.jsp?id=196&parentpath=0,7,116>>。
31. 海洋委員會(2023)，〈海洋委員會舉辦「APEC 提倡女性參與海洋科學工作坊」推動性別平等與海洋科學共融 開啟永續海洋治理之路〉。
<https://www.oac.gov.tw/ch/home.jsp?id=63&parentpath=0,6&mcustomize=news_view.jsp&dataserno=202303160001>。
32. 高世明(2019)，〈國際海洋組織介紹：聯合國與其專門機構〉，《國際海洋資訊雙月刊》，第 1 期(民 108 年 8 月)：16-19。
<<https://iocean.tier.org.tw/biDetail.aspx?agid=a391bf4d-9412-4ffc-8c6f-26bc77943b9b>>。
33. 國立海洋科技博物館研究典藏組(2022)，〈2021 海洋女力崛起——年青女性科學家培力計畫〉，國家科學及技術委員會補助專題研究。
34. 國家發展委員會經濟發展處(2023)，《疫情對女性經濟影響初步報告》。<<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL3JlbGZpbGUvMC8xMzg3My9kOTYxZWU3Yy0yZjRhLTQzMWQyYTg0Ny1kOTM2MDE4ZGI1YmYucGRm&n=55ar5oOF5bCN5aWz5oCn57aT5r%2Bf5b2x6Z%2B%2F57Ch5aCxLnBkZg%3D%3D&icon=.pdf>>。
35. 郭映庭，2013，〈性別平等與氣候變遷〉，台灣青年氣候聯盟。
<http://twycc.org.tw/blog_and_news/7690/gender-equalityand-climate-change/>。
36. 陳怡凱(2019)，〈歐盟執委會與海事暨漁業總署簡介〉，《國際海洋資訊雙月刊》，第 3 期(民 108 年 12 月)：16-19。
<<https://iocean.tier.org.tw/biDetail.aspx?agid=db080bf1-d5cb-4db8-abfb-367e2af5e24e>>。
37. 陳芬苓(2010)，〈婦女·勞動與健康：由聯合國性別主流政策談起〉，2010 年 9 月 6 日。
38. 陳芬苓(2014)，〈性別與性別主流化〉，《識讀性別平等與案例分析》(臺北：行政

- 院)：第 1、2 章，頁 2-23。載於行政院性別平等處編。
39. 陳芬苓(2017)，〈CEDAW 對臺灣性別政策的影響〉，《社區發展季刊》157 期，2017 年 3 月。<<https://cdj.sfaa.gov.tw/Journal/FileLoad?no=171767>>。
 40. 陳芳瓊、盧誼靜(2021)，〈參加 2021 年瑞典斯德哥爾摩國際水週 World Water Week 研討會出國報告〉。
<<https://report.nat.gov.tw/ReportFront/ReportDetail/detail?sysId=C11000234>>。
 41. 陳浚銘(2020)，〈女性軍職海巡人員工作滿意度之研究-以海巡署北部分署機關型態與部隊型態為例〉，《開南大學公共管理碩士在職專班碩士論文》，民國 109 年 1 月。
 42. 彭淦雯、蔡麗玲、呂依婷(2017)，〈科技領域的性別主流化，歐盟作法對臺灣的啟示〉，《性別主流化：臺灣經驗與國際比較》(臺北：五南)：頁 215-242。載於黃淑玲(主編) <<https://taiwan-gist.nknu.edu.tw/index.php/component/sppagebuilder/?view=page&id=348>>。
 43. 游志平(2016)，〈女性在樣板效應下的生存策略-以海巡署機動查緝隊為例〉，《國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文》，民國 105 年 7 月。
 44. 新北市(2022)，〈新北出席 2022 HLPF 盛事「第 5 屆地方與區域政府 2030 永續議程論壇」〉，
<<https://www.sec.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=228e2b36381ba710&act=be4f48068b2b0031&dataserno=f127eeb71063c94ecf0a9ac88d833d03>>。
 45. 趙文衡(2019)，〈全球響應 2019 世界海洋日「性別與海洋」〉，
<<https://iocean.tier.org.tw/biDetail.aspx?agid=3132e562-4e9a-4f47-ac53-dc5e59bbb3b6>>。
 46. 謝秀黛(2015)，〈女性人員於陽剛職場工作滿足與留任意願影響之探討-以海巡署機動查緝隊為例〉，《國立中興大學國家政策與公共事務研究所碩士論文》，民國 104 年 7 月。
 47. 謝青樺(2022)，〈海軍艦艇女性軍官之工作壓力與職涯發展關聯性研究〉，《國立高雄大學高階經營管理碩士在職專班碩士論文》，民國 111 年 6 月。
 48. Amanda Schadeberg, Eleanor Ford, Alina M Wiczorek, Louise C Gammage, María López-Acosta, Ivana Buselic, Timotej Turk Dermastia, Marcos Fontela, Cristina Galobart, Natalia Llopis Monferrer, Marek Lubośny, Stefania Piarulli, Giuseppe Suaria(2022), "Productivity, pressure, and new perspectives: impacts of the COVID-19 pandemic on marine early-career researchers," <ICES Journal of Marine Science,> Volume 79, Issue 8, Oct 2022, Pages 2298–2310, <<https://doi.org/10.1093/icesjms/fsac167>>。
 49. APEC(2012), "APEC Women in Ocean Science Report,"
<<https://www.apec.org/publications/2023/08/apec-women-in-ocean-science-report>>.
 50. APEC(2021), "Promoting Women's Role in Ocean Science towards Sustainable and Inclusive Ocean Governance,"
<<https://aimp2.apec.org/sites/PDB/Lists/Proposals/DispForm.aspx?ID=3043>>.

51. APEC 研究中心(2022), 〈APEC 小百科-APEC 婦女與經濟論壇〉。《APEC NEWSLETTER》, 259 期, 111 年 8 月,
<<https://www.apecstudycenter.org.tw/storage/publication-items/APEC259%E6%9C%9F%20%E7%AC%AC%E4%BA%94%E7%AF%87.pdf>>.
52. Belcher, P., Sampson, H., Thomas, M., Veiga, J., & Zhao, M. (2003). “Women Seafarers: Global employment policies and practices.” Geneva: International Labour Organization.
53. Carolina Garcia(2022), ” Looking at the impacts of COVID-19 on coastal communities in the Pacific using a gender and social inclusion lens,” < Women in Fisheries Information Bulletin #35>,<
<https://spccfpstore1.blob.core.windows.net/digitallibrary-docs/files/7b/7b453db46d7a865f65b0bafdbdd103fd.pdf?sv=2015-12-11&sr=b&sig=%2FFyrphxHIKGNHO6Al6m3KBJ5QvoG7VK0HV%2B6OZo08%2FY%3D&se=2024-04-19T05%3A38%3A19Z&sp=r&rsc=public%2C%20max-age%3D864000%2C%20max-stale%3D86400&rsc=application%2Fpdf&rscd=inline%3B%20filename%3D%22WIF35.pdf%22>>
54. CCG(2021), “Canadian Coast Guard Integrated Business and Human Resource Plan,” <<https://www.ccg-gcc.gc.ca/publications/corporation-information-organisation/ibhrp-piarh/2021-2024/index-eng.html>>.
55. Cleopatra Doumbia-Henry(2019), ”Foreword for JOMA December 2019—empowering women in the maritime community: the way ahead,” WMU Journal of Maritime Affairs volume 18, pages521–524, 2019.11.12.
56. COBI(2020),” Gender equality at sea? An analysis during the COVID-19 pandemic,” <<https://cobi.org.mx/wp-content/uploads/2020/08/COBI-Gender-and-COVID19-3-August.pdf>>.
57. D. Kleiber, L.M. Harris, A.C. Vincent (2015), “Gender and small-scale fisheries: a case for counting women and beyond, Fish. Fish. ,” 16 (4), pp. 547-562 ,
<<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/faf.12075>>.
58. DFO (2021), ”Fisheries and Oceans Canada Letter on Implementation of the Call to Action on Anti-Racism,” Equity and Inclusion, <<https://www.canada.ca/en/privy-council/corporate/clerk/call-to-action-anti-racism-equity-inclusion-federal-public-service/letters-implementation/3/fisheries-oceans-canada.html>>.
59. Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries(2022), ”Women on board! , ” <https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/news/women-board-2022-03-31_en>.
60. E. Gissia, M.E. Portmanb, A.-K. Hornidgec (2018), “Un-gendering the ocean: Why women matter in ocean governance for sustainability, ” Marine Policy, Volume 94, August 2018, Pages 215-219,
<https://portman.net.technion.ac.il/files/2012/07/UNGENDERING-OCEANS_JMP_18.pdf>.
61. EIGE (2022), ”2022 年性別平等指數,” <<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>>.
62. EurOCEAN(2023), “ One Ocean One Voice

- 2023” ,<<https://www.euroceanconferences.eu/>>.
63. European Commission (2020), ”EU Gender Action Plan III – An ambitious agenda for gender equality and Women’s empowerment in EU external action,”
<https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf>.
 64. European Commission (2020), ”Gender Equality Strategy 2020-2025,”
<https://commission.europa.eu/document/download/500cf92d-792b-4055-b951-dd111419818e_en>.
 65. Fisheries and Oceans Canada (2022), ”Advancing gender equity in the Ocean Decade - a summary of three sessions hosted as part of the Ocean Decade Virtual Series 2020-21,” <<https://publications.gc.ca/site/eng/9.910641/publication.html>>.
 66. Future of Fish (2021) , ”Global Impacts of the COVID-19 pandemic on the Seafood Industry” < https://www.futureoffish.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Impacts-of-Covid-Oct-2021_Nov1_v2.pdf >.
 67. HSBA(2022) , ” The Perfect Storm - The Impact of COVID-19 on Shipping, Seafarers and Maritime Labour Markets,” < https://www.ics-shipping.org/wp-content/uploads/2022/04/The-Perfect-Storm_HSBA-and-ICS.pdf>.
 68. Ifesinachi Marybenedette Okafor-Yarwood, Sayra van den Berg, Yolanda Ariadne Collins, Clement Sefa-Nyarko(2022) , “Ocean Optimism” and Resilience: Learning From Women’s Responses to Disruptions Caused by COVID-19 to Small-Scale Fisheries in the Gulf of Guinea,” < Marine Conservation and Sustainability>,<<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fmars.2022.862780/full>>.
 69. IMO (2021), “ Women in Maritime – IMO and WISTA International Survey 2021,”
<<https://wistainternational.com/wp-content/uploads/Circular-Letter-No.4370-Women-In-Maritime-Imo-And-Wista-International-Survey-2021-Secretariat.pdf>>.
 70. IMO and WISTA(2022), “ Women in Maritime Survey 2021,” <
https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime_survey%20report_high%20res.pdf >.
 71. IMO(2019), “ 2019 A year of action to empower women in maritime”
<https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/2019%20A%20year%20of%20action%20to%20empower%20women%20in%20maritime%20-%20infographic_final.pdf>.
 72. IMO(2019), “IMO’s gender programme: new logo to increase visibility for women in maritime” <<https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/pages/02-womeninmaritimelogo.aspx>>.
 73. IMO(2022), “ Women in Maritime - Visibility”
<<https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/Women-in-Maritime-Visibility.aspx>>.
 74. IMO(2023), “ 2024 IMO Gender Equality Award” <
<https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Circular%20Letter%20No.4699%20->

- %202024%20Imo%20Gender%20Equality%20Award%20(Secretariat)%20(1).pdf>.
75. IMO-WISTA(2021), “Women in Maritime - IMO and WISTA International Survey 2021,”
<<https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/MediaCentre/Documents/Industry%20Survey.pdf>>.
 76. Kanter(1977), “Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women,” American Journal of Sociology, Vol. 82, No. 5 (Mar., 1977), pp. 965-990.
 77. Kanter, R.M. (2008), ”Men and women of the corporation: new edition., ” New York, NY: Basic Books.
 78. Momoko Kitada, Laura Carballo Piñeiro & Maximo Q. Mejia Jr(2019), ”Empowering women in the maritime community,” WMU Journal of Maritime Affairs volume 18, pages525–530, 2019.11.25.
 79. Pacific Community(2023), “ Gender equality and a safer ocean core to international meeting in Cairns, Australia,” < <https://www.spc.int/updates/news/joint-release/2023/02/gender-equality-and-a-safer-ocean-core-to-international-meeting>>.
 80. Pacific Community(2023), “9th Pacific Regional Maritime Search and Rescue Workshop and 3rd Pacific Women in Maritime Regional Conference,” < <https://www.spc.int/events/9th-pacific-regional-maritime-search-and-rescue-workshop-and-3rd-pacific-women-in-maritime>>.
 81. Pacific Community(2023), “ Third Regional Conference For Pacific Women In Maritime,” <https://spccfpstore1.blob.core.windows.net/digitallibrary-docs/files/40/40455a4a88109748e8f4c8f065520f33.pdf?sv=2015-12-11&sr=b&sig=Dxc90tQw2IwhzleVTvem78JiS%2B5GgiL1XsnE6h9pcRM%3D&se=2024-04-23T09%3A16%3A31Z&sp=r&rsc=public%2C%20max-age%3D864000%2C%20max-stale%3D86400&rsct=application%2Fpdf&rscd=inline%3B%20filename%3D%22Third_Regional_Conference__on__Pacific_Women_in_Maritime_Outcome.pdf%22>.
 82. PRDR(2016) , “ Regional Conference for Pacific Women in Maritime” ,<<https://prdrse4all.spc.int/data/content/regional-conference-pacific-women-maritime>>.
 83. SIWI (2023), <<https://siwi.org/what-we-do/cross-cutting-issues-to-strengthen-inclusion/cci-gender/>>.
 84. Sjöfartsverket(2023), <<https://www.sjofartsverket.se/en/shipping-of-the-future/redo-2.0--recruitment-equality-and-diversity-opportunities/>>.
 85. Swedish Agency for Marine and Water Management(2022), “Poverty and gender considerations in marine spatial planning”, < <https://www.havochvatten.se/en/our-organization/publications/swam-publications/2023-02-12-poverty-and-gender-considerations-in-marine-spatial-planning.html>>.
 86. Swedish Gender Equality Agency(2023), “Gender Equality Policy In Sweden,” <<https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>>.
 87. Swedish Maritime Administration (2012), Swedish Maritime Administration Sustainability Report 2012,
<<https://www.sjofartsverket.se/contentassets/0a7cd60dc9794644988b7f4ac69fb31a/gri>

-2012-eng.pdf>.

88. Tansey, P. (2015), "Women at the Helm: 25 Years of IMO's Gender Programme. In M. Kitada, E. Williams, & L. L. Froholdt (Eds.) , " Maritime Women: Global Leadership. Heidelberg: Springer.
89. UN Women(2020), "The COVID-19 Outbreak and Gender Key Advocacy Points from Asia and the Pacific,"
<<https://www.gender.ey.gov.tw/International/Common/FileDownload.ashx?sn=7ufxqbUAlOxhIJS4rltE9g%40%40>>.
90. UN Women(2023) , "The Impact Of Covid-19 On Women In The Blue Economy," <
https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2023-05/issue-brief_impact-of-covid-19-on-women-engaged-in-blue-economy.pdf>.
91. UN(2022) , " Invitation letter from the President of ECOSOC for the 2022 High-level Segment of ECOSOC and High-level Political Forum on Sustainable Development (HLPF) (6 April 2022)" ,<
https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/29779HLPF_HLS_2022_Invitation_letter.pdf>.
92. UN(2019), "Promoting gender equality a 'crucial contribution' in effort to restore, protect our planet's oceans, " <<https://news.un.org/en/story/2019/06/1040091>>.
93. UN(2021), UN Women's strategic plan, 2022–2025,
<<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/un-women-strategic-plan-2022-2025>>.
94. UN(2023), Facts and figures: Women's leadership and political participation, Page updated 7 March 2023, <<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>>.
95. UNESCO(2021), The United Nations Decade of Ocean Science for Sustainable Development (2021-2030): Implementation Plan ,
<<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377082>>.
96. UNESCO(2022) , The Contribution of the UN Decade of Ocean Science for Sustainable Development to the Achievement of the 2030 Agenda ,
<<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381919>>.
97. WAGE(2021), "Gender Results Framework placemat", < <https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-results-framework/gender-results-framework-placemat.html>> .
98. WMU(2019), "WMU Journal of Maritime Affairs," Volume 18, issue 4, December 2019, <<https://link.springer.com/journal/13437/volumes-and-issues/18-4>>.
99. WMU(2023) , " Become part of the Stakeholder Consultative Forum" ,<<https://empoweringwomen.wmu.se/>>.

附錄一、各階段審查意見回復表

一、計畫書審查意見回復表

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
1	P.25-28	研討會邀請對象，宜涵蓋海洋相關產業；講者與分享内容，宜能引起聽眾共鳴。	將參照委員意見，思考名單、主題調整規劃，並與海洋委員會討論確認後，執行研討會辦理相關工作。	
2	--	宜持續更新文獻，諸如：2009 年女性第一位諾貝爾經濟學獎得主 Dr. Elinor Ostrom，係因研究海洋公共事務議題獲獎，亦為女性參與海洋事務重要範例之一。	將參照委員意見，持續蒐研更新參考資訊。	
3	--	宜將團隊過往海洋、女力相關領域研究成果，善加整合作為本案資料蒐集基礎，以助資料蒐研效益。	團隊將適度橋接過往成果，應用於本案參考，諸如：研究背景說明、海洋事務界定、國際活動盤點、研討會主題、名單規劃等工作之蒐研分析。	--
4	P.7-9 、P.12	宜說明海洋事務範疇，以及其與性別平等交集部分之初步定義。	暫以學者就聯合國報告書歸納之重點項目、我國海洋基本法、海洋政策白皮書所列範圍聯集，作為海洋事務範疇初步定義；並以 2019 年聯合國世界海洋日「性別與海洋」主題所提海洋性別平等可能途徑，作為海洋與性平交集之潛在範圍，後續將依本研究國際經驗蒐研結果及海洋委員會實務推動需求，更新兩項定義論述。	
5	P.39	查核點宜納入前置作業討論時程，諸如：研討會名單確認、場地籌備等。	各項工作皆將與海洋委員會討論後進行，並已參照委員建議，就兩分項各增設 1 項作業籌備相關之查核點。	--

二、進度報告審查意見回復表

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
1	P.2-P.6、 P.10~12	第一章建議強化說明性別與海洋之關聯性與重要性，如何從海洋業務中看見性平。	已補充於第一節研究緣起與背景，以我國海洋事務女性參與情況及海事領域 SDGs5 與 SDGs14 關聯研究，說明女性參與之重要性以及從海洋業務看見性平的相關領域。	
2	P.17-31、 P.59-62	第二章請依需求說明書之規定，增列「聯合國政策機制及推動重點」，且除聯合國與歐盟外，應強化說明擇選加拿大與瑞典之原因與重要性，並加強論述該國/組織在海洋領域推動性別平等之具體政策及做法，以及如何在海洋業務中融入性別化創新，而非僅陳述該國/組織之性別平等政策概況。	已於第二章第一節增列「聯合國政策機制及推動重點」，並於前言段補充借鏡對象擇選原因、於各節增加論述各組織/先進國家在海洋領域推動性別平等之具體政策及做法案例。	
3	P.63-70、 P.70-76	本會性別平等推動計畫與成果報告係由本處綜整編纂完成，對其內容與進度甚為熟稔，建議無須另於第三章第二節「海洋委員會性別平等計畫推動進度與成果」再行論述，而可針對 CEDAW 與我國性別平等政策綱領之範疇，參酌國外可行具體措施，研析本會推動性平之政策建議。	業參照意見，整理海洋委員會與 CEDAW 可能關聯範疇於第一節，並調整第二節「海洋委員會性別平等計畫推動進度與成果」論述重點，以研析海洋委員會推動性平之政策建議為主。	--
4	--	考量性別平權非僅限男性與女性，更應涵蓋跨性別與多元性別者，爰建議全文「兩性」字詞請修正為「各性別」。	已修正。	--

三、期中報告審查意見回復表

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
1	P.12-43	部分非關海洋事務性平推動具體探討的文獻資料可以去蕪存菁，使聚焦探討海洋事務融入性平的具體作法，提供更多行動策略或作法建議。	已將第二章聯合國、歐盟、加拿大、瑞典之性別平等沿革與主管機關背景資料，移列於附件，俾將內容聚焦於海洋事務融入性平相關實例作法。	
2	P.80-84	SDGs5 與 SDGs14 二者之間如何相互關連呼應，海洋委員會能採取的具體作法為何，期盼於結案報告有更具體的論證與建議提出。	本計畫業參酌國際經驗及研究過程專家、委員相關建議，歸納提出諸如：落實海洋性別統計分析、採取暫行措施以提升女性參與等我國落實海洋與性別平等短中長期工作建議，詳如第五章。	
3	P.75-79	第二章在一般性平政策之機制與做法上著墨較多，海洋事務融入性平意識的探討可再深入加強，研究團隊目前已歸納出三面向的努力重點，宜注意使能與海洋委員會目前的性別平等計畫相呼應，回饋表 6「海洋委員會性別平等業務分工」內容的精進調整。	已修正於第四章第三節。	--
4	P.81	和 CEDAW 條文的對照部分，建議在「第 4 條暫行特別措施」方面，研議具體的措施作為，以回應第四次國家報告的「結論性意見與建議」。	已修正於第五章建議，例舉提出可能採用之暫行特別措施項目。	--
5	P.84	本次研究較缺乏著墨我國海洋文化在不同族群之生活與祭典之看見或探討，例如雅美族、阿美族、泰雅	將納入後續研究方向參考	

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
		族在海洋的故事與信仰，若有下回的研究可以考慮，以彰顯本土的特色。		
6	P.IV (11-12) 、P.9	本案聚焦於蒐整其他海洋領域先進國家之具體政策及做法，藉以他山之石，檢視並發展我國海洋性平意識與業務，建議酌修「二、研究方法及過程」內容。	已參酌委員建議，完成相關文字修正。	
7	P.17-21	有關國際海事組織及海事婦女協會所提專案或研究計畫內容，是否能在第二章第一節的四具體實例中，補充相關具體內涵。	已於第二章第一節增補 IMO 海事婦女計畫內容實例。	
8	P.8	研究重點應補列「蒐整及研析聯合國、歐盟及其他國家具指標性質之性別平等交流活動(包含會議、研討會)且涉及海洋事務領域等相關資訊(例如如何受邀參加、提案方式等)」乙項，俾呼應第 16 頁的預期效益 3，以及第 77 頁所提後續研究範圍。	已參酌委員建議，完成文字補列。	
9	P.72-73	CEDAW 第 17-30 條之規範內涵，請再確認，並扣合第 67 頁相關文字內容！	已於第四章補述 CEDAW 條文架構、規範重點，以利說明以 CEDAW 第 1-16 條作為海洋委員會及所屬機關業務與 CEDAW 關聯範圍綱領之背景原因。	
10	P.32 (倒數 6)	……以支持和突出為航海人員開展、由航海人員開展的活動。 上開文字請新確認並修訂。	已修正文字為：以支持和突出為航海人員開展，或由航海人員開展的活動	
11	P.37	請修訂文字為：提出「貪	已於報告名稱前後加註引	

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
	(倒數 3-4)	腐、水和性別—女性和男性面臨同樣的挑戰嗎？」的研究報告	號，以利辨識。	
12	P.64-67	女力研討會業順利辦竣，案內針對研討會相關內容，後續期末報告請通盤檢視並酌修部分用語，以及增列研討會相關執行成果。	已納入第四章說明，並修正相關用語。	
13	--	文字修正意見： 1. P.9、63、78：報告中本會建議統一採「海洋委員會」呈現 2. P.22、55、57：「制定」實現性別平等、「制」定基本價值觀、「制定」有效和包容的水政策，原誤植為「製訂」，請更正。 3. P.40、42：第三「週」、性別平等「週」等三處請修正。 4. P.44-49：有關加拿大漁業和海洋部（Fisheries and Oceans Canada，DFO），請確認並修正為 FOC。 5. 年份呈現建議統一採西元制。 6. 英文摘要請單獨一頁呈現 7. P.9、31：圖 3、圖 7，請提升圖檔解析度或重製，以利閱讀。 8. P.11 李筱瑩(2015)未於參考文獻中呈現。 9. P.4 國際海事組織編號	已完成用字、格式統一、錯別字更正，以及圖檔重製。有關 Fisheries and Oceans Canada 英文縮寫部分，擬仍採用其官方用語，維持為 DFO，另亦更新及增補參考文獻。	

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
		應為「3」非「2」 10.P.22 聯合國婦女署 《2022-2025 年策略計畫》應為圖 6 非圖 7 11.P.69 工作權部分，涉及 單位請增列秘書室		
14	P.4-5	本會及所屬機關現有員額 僅統計至 2021 年 3 月，較 缺乏時效性，建議更新至 2023 年	已依據海洋委員會網站刊 載之最新資訊「海洋委員 會及所屬機關現有員額統 計-111 年」，更新數據至 2022 年底。	
15	P.69	「建立女性支持網絡及促 進多元性別友善環境」建 議移至面向一項下	已參酌委員意見，移列至 面向一。	
16	P.63-64	宜增加臺灣國際實踐的案 例，諸如：參與 APEC 倡議 相關實績。	已歸納我國海洋性平推動 實績於第四章第一節。	
17	P.64-67	論壇內容應補充進期末報 告，使更完整。	已補充於第四章第一節， 會議紀錄、出席統計及簡 報，已整理於附錄三。	
18	P.84	後續研究可再思考探究下 列問題： 1.國外編列性別預算的內容 和意涵，以及如何進行 性別差異分析。 2.臺灣對於性別照顧已無 問題，女性參與決策於未 來亦將進步更多，惟就漁 船、舢舨舟等小型船隻部 分，應如何照顧性別平等 可多做討論。 3.針對本會性別平等影片 推廣之作法建議。 4.各部會性別平等計畫成 果特色的整體歸納分析。	將列入後續研究方向	

四、期末報告審查意見回復表

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
1	P.1	- 廣義的性別亦包含跨性別者，惟因經費及時間限制，未能探討，爰建議納入研究限制，予以敘明排除。 - 有關海洋事務範疇，各段說明層次不甚一致，諸如：P.6 係以商船及海巡事務為例，P.7 則又包含海洋科學、漁業、航運管理，結論所提建議，又只限定針對公部門之海洋委員會，因本研究為鳥瞰性質，個別領域皆可再深入進行個論式研究，爰應於研究緣起或研究限制部分，敘明研究範圍，使其限縮或例舉，避免忽大忽小。	謝謝委員指教，已納入第一章研究緒論，敘明研究限制及研究範圍。	
2	P.5-6	「由上揭統計資訊可知」此處應該再多補充一些討論，而非簡略以「比例仍在少數」就交代過去。	已更新交通部航港局統計資訊至 2023 年 8 月，並就海洋委員會及所屬機關員額及商船部門統計資訊，增補性別相關分析說明。	
3	P.7、 P.85-86	- P.6 引述李筱瑩等 3 人碩士論文內容部分，恐與現況不符，為免不妥，宜洽詢海巡署或經過查證。 - P.82 有關我國海巡女性從業 5 大顧慮，引述李孟珊 2014 碩士論文部分，已逾 10 年，所述現	各篇文獻中：(1)李筱瑩、謝秀黛 2 篇論文，係以海巡署查緝隊女性文職人員(包含北、中、南、東、離島地區)為對象，採用深度訪談法進行意見蒐集；(2)陳浚銘則係針對海巡署北部分署女性軍職海巡人員，以問卷調查輔以深度訪	

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
		狀，宜洽詢海巡署或經過查證。 3. P.83 所述機關建築及居住環境仍未能因女性增加而有全面革新，也是阻礙女性留任因素乙節，恐未符現狀仍有不妥之處，宜洽海巡署了解現況。	談分析；(3)李孟珊係針對海洋巡防總局之 19 位女性及男性海巡人員，採深度訪談法，進行女性外勤職場現況蒐集。雖各篇論文因資源限制，非以普查形式進行，惟其樣本數約占當年度全國女性查緝員人數之 1~2 成，且李孟珊、陳浚銘本身亦為海巡署同仁，爰對該時期之現況觀察與問題反映，應有一部分之代表性。 2. 本研究歸納各項前人所提女性留任影響因素，係擬作為海洋委員會賡續進行相關問題檢視改善之基礎，爰已調整報告內文，強調過往時序，並建議未來可納入性別平等計畫進一步盤點及調查改善近況，期能持續透過機關上下全體力量，加速性別平等意識融入海洋事務。	
4	P.22-23	有關 IMO 性別平等獎為一實質具體誘因，宜請補充做法說明，以利海洋委員會借鏡。	第一屆 IMO 性別平等獎預計於明(2024)年頒發、本(2023)年 7 月截止提名，本研究爰已依據 IMO 公布之獎項徵集通函，完成提名資格、授獎形式、評估方式相關資訊整理補充，以供參考。	
5	P.74-75	有關 CEDAW 的條文結構與 CEDAW 指引中的相關	已刪除有關 CEDAW 指引案例介紹，並精簡 CEDAW	

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
		案例等文字介紹，與海洋事務無關者不用呈現，建議更精簡，突顯出重點即可。尤其是頁 73 之內容，可以直接刪去。	條文結構說明，使內容篇幅著重於後段 CEDAW 與海洋事務關聯範疇。	
6	P.81-83	結論太過簡略，建議可呼應頁 71-72 之內容作一些討論，以彰顯本研究的貢獻價值。可思考就下列面向做一摘要擴充：融入性別平等所遭遇問題、各國採行方案、具體成效、可資借鏡之處，將使結論更加豐富可行。	謝謝委員指教，已參酌所建議面向，摘整國外經驗借鏡重點，增補於結論，使易快速掌握研究概要。	
7	P.88	第 4 和第 5 點的研究建議，並不合宜，似可考慮刪去之。	謝謝委員指教，已參酌委員意見刪除。	
8	P.84-87	有關提升女性參與率及女性充能，涉及教育及諸多培訓機制，非僅由海洋委員會單一部會獨立作業即可達成，爰就結論建議部分，以我國整體高度，納入跨部會合作的相關思考，以利結合其他部會資源，共同提升海洋事務性別平等；並就海洋委員會未來工作可再精進處，諸如：112-114 年性別平等計畫內容，提出更具體化之細緻建議。	謝謝委員指教，已參酌補入於本研究之結論建議。	
9	P.3	文字書寫呈現之修改建議： 1. P.3 中間標題之 <u>女性參與近況</u> 建議改成 <u>相關人員性別統計近況</u> ；	已完成用字更正、表格重製，以及說明補充。	APEC 外交部中文譯名為亞太經濟合作。APEC

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
	P5-6	2. P.3 表 1，分項的男女統計建議也呈現出百分比；		體制係論壇性質，未特別強調其為「組織」。國內一般譯為亞太經濟合作或亞太經濟合作會議。
	P.21	3. P.19-20 提供針對性別的獎學金，建議直接改成「提供(發展中國家)女性獎學金」。而頁 20 上方所指 25 名學員是全為女性嗎?應清楚說明。		
	P.24	4. P.22 第 11 行「...創建一個數字的海洋代表。」文字請再確認修訂。		
	P.25	5. P.23 圖 9 之「可持續發展目標」請修正為「永續發展目標」；《聯合國氣候變化框架公約》建議修正為《聯合國氣候變化綱要公約》；「仙台框架」請修正為仙台減災綱領；島嶼「發展中」國家、「發展中」國家，建議統一採「開發中」國家。		
	P.33	6. P.31 第 11-12 行「...對殘骸和危險或破舊船舶的「響應」」，上開文字請重新確認並修訂。		
	P.36	7. P.34 倒數第 2 行「作為海事局對歧視零容忍，海事局現在正在解決這個問題為所有管理人員提供支援。」文辭不順，請重新確認並修訂。		
	P.42	8. P.40 第 1 行標題文字建議修改，「以共通邏輯梳		

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明 或補充
		理」可刪。		
	P.49	9. P.47 倒數第 6 行「5 年來」建議修改成具體的起迄時間。		
	P.50	10.P.48 第 8 行「亞太經濟合作組織」建議統一採「亞太經濟合作」。		
	P.87	11.P.83 第 12 行管主委及 2 位女性副主委係 2023 年 1 月到任，2022 年顯然成果無法呈現，建議修正此段文字論述。		
	P.111	12.P.102 第 6 行解決影響婦女狀況的問題「的」新方法，請修正為「和」。		
	P.119	P.110 加拿大婦女及性別平等部現為加拿大聯邦機關之一，其部會首長為內閣成員。標題之性別平等推動機構應增加機關。		

附錄二、聯合國、歐盟、加拿大及瑞典之性平沿革及推動機關

壹、聯合國

一、聯合國性別平等推動沿革

為尊重、保護及實現《世界人權宣言》及《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》所揭示之人類各項基本權利，聯合國大會於 1979 年通過 CEDAW、1981 年正式生效。

CEDAW 有「婦女人權法典」之稱，是國際上有關婦女權利中非歧視型公約的最重要文件。整個公約分成六大部分、三十個條文：一至五條是核心基本原則，六至十六條是分主題的主要條文，明確羅列對婦女人權保護的權利清單，包括：人口販運、參政權、參與國際組織權、歸化國籍權、教育權、勞動權、健康權、福利與經濟權、農村婦女權、法律權、婚姻及家庭權等範疇，其餘十七至三十條則是簽約國義務、公約執行與監督機制、簽署加入及保留程式等執行規範。迄 2023 年，已有 189 個國家簽署加入。

CEDAW 實施多年，其內涵與策略不斷與聯合國其他婦女權益里程碑相結合(江承曉，2018)，諸如 1995 年第四次世界婦女大會所提倡之「性別主流化(Gender Mainstreaming)」策略，被視為實踐 CEDAW 公約，加速達成性別平等重要的工具；聯合國 2000 千禧年發展目標中第三項目標：「性別平等」，即以 CEDAW 公約所要消除之各項歧視，為檢視達成目標之指標內涵；1999 年 12 月 17 日，聯合國大會通過 11 月 25 日為消除對婦女的暴力國際日。

2010 年聯合國整併原有四個婦女與性別平等相關組織，包含 1946 年成立的婦女地位司、1997 年成立的兩性平等問題和提高婦女

地位問題特別顧問辦公室、1976 年成立的聯合國婦女發展基金，以及 1976 年成立的聯合國提高婦女地位國際研究訓練所，成立一個更高決策層級的整合性單位「聯合國婦女署(UN Women)」，以強化各項婦女權益與性別平等之推動。將性別議題取代婦女議題，正式以「性別主流化」做為行動策略，要求各國將性別平等作為政策的主流。

二、聯合國性別平等推動機關

1.聯合國婦女地位委員會(Commission on the Status of Women, CSW)

婦女地位委員會(CSW)是專門致力於促進性別平等和婦女充能的主要全球政府間機構，由聯合國經濟及社會理事會(ECOSOC)依 1946 年 6 月 21 日第 11(II)號決議設立，為 ECOSOC 的職能委員會，主要協助促進婦女權利、記錄全球婦女生活實況、制訂性別平等和女性充能相關的全球標準。1996 年，ECOSOC 第 1996/6 號決議擴大 CSW 的職權範圍，負責監測、審查和評價《北京宣言和行動綱要》實施進展及過程問題，以及支援推動性別主流化。近年並努力在 2030 年永續發展議程(the 2030 Agenda for Sustainable Development)做出貢獻，期各國均能承諾不讓任何人落後(leave no one behind)，加速實現婦女及女童充能。

CSW 共 45 個會員，由 ECOSOC 按地區分配原則選舉產生，任期 4 年。由聯合國婦女署擔任秘書單位。CSW 主要任務在於「提升婦女在政治、經濟、公民、社會與教育方面的權利，向 ECOSOC 提交報告和提議」，並針對「需要立即關注的婦女權益緊急問題」提出建言。自 1987 年起，每年 3 月於紐約召開聯合國周邊會議(UN Side

Events)，針對世界各國婦女人權落實狀況，進行交流並提出檢討及建議，其會議主題並隨國際社會及婦女處境的改變，調整其關注的焦點及任務方向。

婦女地位委員會成立迄今，重要成果包括：成功於起草世界人權宣言時，排除性別敏感字眼的使用；關注婦女權益並進行大量研究調查；爭取婦女參政權；消除歧視；1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」；1995 年第 4 屆世界婦女大會提出「性別觀點主流化 (Mainstreaming of a gender perspective)」，將「北京宣言暨行動綱領 (The Beijing Declaration and the Platform for Action, BPfA)」12 項大關切領域及其他國家發展會議納為 CSW 審議範圍，以及 2000 年促成安全理事會 (Security Council) 通過第 1325 號決議 (SCR 1325)，要求婦女在預防與解決衝突以及建構和平上的參與等。

CSW 透過多年期工作方案 (multi-year programmes of work) 來評估進展並提出進一步建議，以加快《行動綱要》的實施，並致力於落實 2030 年永續發展議程，以加速實現性別平等和婦女充能。根據 ECOSOC 第 2022/4 決議確立的工作方法，CSW 每屆會議皆將：

- 召開部長級會議，以重申和加強對實現性別平等和增強婦女權能及其人權的政治承諾，並確保委員會審議工作的高度參與和能見度，包括通過部長級會議圓桌會議或其他高度的互動對話，以交流經驗、教訓和良好做法；
- 參與關於性別平等狀況的一般性討論，確定已實現的目標、取得的成就以及為縮小差距和迎接挑戰所做的努力；
- 召開專家小組會議以及其他互動式對話，討論加速實施的步驟和舉措，以及在政策和方案中推動性別平等的能力建設；

- 依據《北京宣言》和《行動綱要》、聯合國第 23 屆特別會議的成果，以及與《2030 永續發展議程》的聯繫，審議一個優先主題；
- 評估前幾屆會議結論的實施進展；
- 討論新出現的問題、趨勢、重點領域和解決影響婦女狀況的問題和新方法，包括需要及時考慮的各性別平等問題；
- 在閉門會議審議溝通工作組的報告；
- 採行商定的結論和決議，就促進性別平等和增強婦女權能的進一步行動達成一致；
- 為其他政府間機構的工作和進展，貢獻性別觀點；
- 就 ECOSOC 有關各性別平等和增強婦女權能主題報告，以促進其工作；
- 如屆會期間涵蓋 3 月 8 日，慶祝國際婦女節。

根據 ECOSOC 第 2020/15 號決議，2023-2024 年的優先主題和審查主題分別為：

- 2023 年：優先主題「創新和技術變革，以及數字時代的教育，以實現性別平等和增強所有婦女和女童權能」；審查主題「實現性別平等和增強農村婦女和女童權能的挑戰和機遇」（第 62 屆會議商定結論）。
- 2024 年：優先主題「從性別視角解決貧困問題，加強機構和融資，加快實現性別平等並增強所有婦女和女童的權能」；審查主題「社會保護制度、取得公共服務和永續基礎設施以促進性別平等和增強婦女和女童權能」（第 63 屆會議商定結論）。

2.聯合國婦女署(UN Women)

聯合國大會第 64/289 號決議，決定成立聯合國促進性別平等和增強婦女權能署，2011 年 1 月 1 日起，更名為聯合國婦女署，成為聯合國系統的一個綜合實體，致力於促進性別平等和增強婦女權能，任務包含：1.支持會員國加強性別平等和增強婦女權能的全球規範和標準，並將性別觀點納入其他專題領域的主流；2.促進整個聯合國系統的協調和一致性，以加強對性別平等和增強婦女權能的問責和成果；以及 3.應會員國要求，支援其將全球規範和標準轉化為區域和國家層面的立法、政策和策略。

UN Women 支持聯合國會員國制定實現性別平等的全球標準，並與政府和民間社會合作設計所需的法律、政策、方案和服務，以確保這些標準得到有效實施，並真正造福於全世界的婦女和女童。另並協調和促進聯合國系統在促進性別平等以及與 2030 年議程相關的所有審議和協議方面的工作，致力於將性別平等定位為達成永續發展目標和更具包容性的世界的基礎。

2021 年聯合國婦女署刊佈《2022-2025 年策略計畫》(UN Women's strategic plan, 2022–2025)，以「實現性別平等，協助所有婦女和女童充能，並使得她們能充分享受人權」為願景(圖 1)，提出 4 個重點策略願景，包含：女性領導、參與治理體系並從中平等受益；婦女有收入保障、體面的工作和經濟自主權；所有婦女和女童都過著免於一切形式暴力的生活；婦女和女童為建設永續的和平和復原力做出貢獻並發揮更大的影響力，並平等地受益於自然災害和衝突的預防以及人道主義行動，並設定 7 類綜合性的方法工具及成果，以解決導致性別不平等的根本原因(圖 6)，各項方法包括：

1. 加強全球規範架構以及促進性別平等的法律、政策和機構；
2. 使婦女公平獲得服務、商品和資源；
3. 為促進性別平等籌措融資；
4. 製作、分析和使用性別統計資料、按性別分列的資料和知識；
5. 吸引男子和男童參與，建立正向社會規範；
6. 提升婦女話語權、領導力和能動力；
7. 聯合國性別平等和增強婦女權能的全系統協調。



圖 1 聯合國婦女署 2022-2025 年策略計畫願景

資料來源：UN(2021)。

3. 消除對婦女歧視委員會 (Committee on the Elimination of Discrimination against Women, CEDA)

聯合國在 1981 年《消除對婦女一切形式歧視公約》生效的次年，根據公約第 17 條規定設置「消除對婦女一切形式歧視委員會」，做為聯合國監督《消除對婦女一切形式歧視公約》執行情況的獨立專家機構。

CEDA 目前直接隸屬人權理事會，其 23 名成員由各締約國推薦

專家學者經獨立選舉產生，任期四年，每次選舉僅替換一半成員以求委員會運作之連續一致性。

批准該公約的國家在法律上有義務：消除生活各個領域對婦女一切形式的歧視；確保婦女的充分發展和進步，使她們能夠與男子一樣行使和享受人權和基本自由；以及允許 CEDA 通過定期向該機構報告來審查他們為執行條約所做的努力。

根據 CEDA 的規定，已成為條約締約方的國家(締約國)必須定期向委員會提交報告，各締約國必須於締約後繳交一份初次國家報告，爾後至少每 4 年要繳交一次國家報告，說明公約權利的落實情況。同時民間團體可以選擇 2 種監督方式，其一為撰寫影子報告，另一為撰寫替代報告。影子報告為民間團體針對該國所提之國家報告進行評論；而替代報告則往往是針對某一特定議題而發表報告。

在公開會議期間，委員會審查每份締約國報告，並以結論性意見的形式向締約國提出關切和建議。委員會在每屆會議通常請 8 個締約國提出報告，並考慮國家報告待審時間最久的締約國應享有優先權、必須優先審議初次報告以及在審議報告時應兼顧地域及其他因素等標準。委員會通常提早兩屆會議就選好要審議的報告，並在每屆會議同時審議初次報告和定期報告。

貳、歐盟

一、歐盟性別主流化推動沿革

歐盟對於女性與科技議題之正視，可溯及 1993 年歐盟執委會研究總署資助關於女性在歐洲各國科學領域內的位置之研究，於第五期科研綱要計畫(FP5, 1997-2001)決定鼓勵女性參與研究，之後於六期

(FP6, 2002-2006)、第七期(FP7, 2007-2013)、到目前的「展望 2020」(Horizon 2020, 2014-2020)等各期綱要計畫中，均有性別平等相關規定與機制的設置，並且由研究總署為主要的幕僚推動單位(EU, 2010; Abels, 2012)。

依據歐盟執委會司法暨消費者總署「2017 年歐盟男女性別平等報告」，歐盟 6 個會員國女性就業率未達 60%，24.4%的歐盟女性公民面臨貧窮處境，更有高達 40.7%的非歐盟出生女性難民或移民即將落入貧窮。女性於大型企業擔任資深經理人之平均比例為 23.9%有 17 個會員國未達此標準。女性擔任會員國金融體系決策者比例僅 20.1%，所有會員國之中央銀行總裁除賽普勒斯以外皆為男性。綜上，顯見性別平等推動情況，在歐盟成員國之間的程度各自不同。

歐盟在 2020 年推動「性別平等策略 2020-2025」，承諾確保委員會將平等觀點納入所有歐盟政策領域，建立一個女性和男性、女孩和男孩皆能自由追求自己選擇之生活道路，不僅擁有平等發展機會，亦能平等參與和領導歐洲社會。實施方式包含：(1) 實現性別平等的關鍵行動，以及 (2) 加強將性別觀點納入所有歐盟政策和主要措施。

表 1 歐盟「性別平等策略 2020-2025」6 大工作

關鍵行動	工作重點
1.免於性別暴力和刻板印象	預防暴力、放大性別偏見(透過AI、媒體、文化)：性騷、虐待、生殖器切割，2023公佈數據調查；規劃視聽行業性平策略、對青年宣傳防止性別刻板印象
2.推升性別平等的經濟	縮小勞動市場性別差距、降低女性較低參與度、無形和無酬工作：以計畫支持成員國將性別觀點納入公共行政、國家預算和財務管理、促進女性擔任私募基金決策職、縮小技能差距(數字化轉型)、薪酬透明度措施、家務平等、老齡化綠皮書(因育兒中斷、低薪，女性養老金普遍少)

3.整體社會平等 領導(leading equally)	增加女性決策人數：改善公司董事會性平指令、歐盟多元化憲章、推動女性參與2024歐洲議會選舉、政黨成員性別透明，2024年委員會各級管理性別各50%
4.歐盟政策中的 性別主流化和交叉視角	將性別觀點納入所有歐盟政策進程，以公平和性別平等的方式，重新分配權力、影響力和資源：綠色新政、數字轉型、人口變化、健康風險，對男女影響不同、讓更多女性掌握AI以塑造明天。
5.歐盟性別平等 進展資助行動	以資金促進女性參與勞動市場和生活平衡、護理措施、婦女創業；打擊性別隔離、男女教育不平衡；庇護移民地區婦女女童，2021-2027歐洲海事、漁業和水產養殖基金(EMFAF)，提供「藍色經濟中的女性」主題相關研究提案徵集及經費。
6.解決世界各地的 性別平等和婦女 充能問題	推出GAP III「對外關係中性別平等和婦女充能計畫」，撥款5億歐元用於消除對婦女女童一切形式暴力行為。投資促進婦女創業和參與勞動市場，確保所有新計畫85%於性別平等和婦女充能。

資料來源：本研究整理。

歐盟對外以《對外關係中性別平等和婦女充能行動計畫(Gender Action Plan, GAP)》強化與夥伴國家、地區的密切合作推動性別平等，並維護自《北京宣言》及《行動綱要》通過以來，在性別平等取得的成果。2016 年以來，歐盟以性別行動計畫 (Gender Action Plan, GAP II)將歐盟對性別平等的政策和政治承諾轉化為一系列具體目標，其實施對會員國為強制性的，所有成員國都確認了歐盟在這個問題上的利益。該計畫還直接有助於歐盟實現聯合國永續發展目標 (SDG)，包括特別關注性別平等的 SDGs 5。

歐盟最新一期的性別行動計畫為2020 年 11 月歐盟執委會公佈之「第三性別平等行動計畫(Gender Action Plan III)」，旨在加速強化婦女和女童權能的進展，其 5 大支柱為：(1)2025 年前，85%之所有對外關係新行動將能促進性平與婦女充能；(2)與歐盟會員國及各夥伴在多邊、區域及國家層級分享策略願景與緊密合作；(3)呼籲加速進展，關注打擊性別相關暴力及促進婦女與女童之經濟、社會與政治

權利等重要主題；(4)呼籲歐盟以身作則，包括在政治與管理高層成立促進性平及性別平衡之領導階層；(5)採取監測、評估與學習策略，更為重視成果評量，每年監測執行成效。

二、歐盟性別平等推動機構

歐盟性別平等局(EIGE)成立於 2010 年，是由歐盟創立的獨立機構，主要收集和分析性別平等議題相關的資料與數據、發展實用工具、在政策領域中納入各性別的觀點和需求；鼓勵會員國間的交流與對話與提升歐盟公民的性別平等意識，以加強歐盟性別平等，並在歐洲甚至歐洲之外落實性別平等此一歐盟基本價值。

EIGE 透過定期發表性別平等指數(Gender Equality Index, GEI)，瞭解歐盟會員國之性別平等推動進程(圖 2)，並做為評估性別平等政策措施實施成果的工具。以 2022 年的 GEI 報告為例，EIGE 從 7 大核心領域（勞動、金錢、知識、時間、權力、健康及暴力），分析歐盟會員國在各領域之性別平等概況，並以新冠肺炎疫情及照護為主題，探討女性與男性之間非正式育兒、長期照護及家務的分擔情況，並檢視疫情對工作安排、服務管道、工作與生活平衡，以及照顧者福祉等的影響。

該報告指出，受到新冠肺炎(COVID-19)疫情影響，過去性別平等達成的微幅成果在某些領域受到破壞。性別落差的擴大，顯示疫情對女性與男性的經濟和社會福祉造成嚴重且失衡的影響，加劇了既有的不平等現象，並使弱勢群體面臨更大的風險。另由於 2022 年版性別平等指數的得分主要依據 2020 年數據進行計算，EIGE 預期，下一期報告的性別不平等惡化情形將更加顯著。

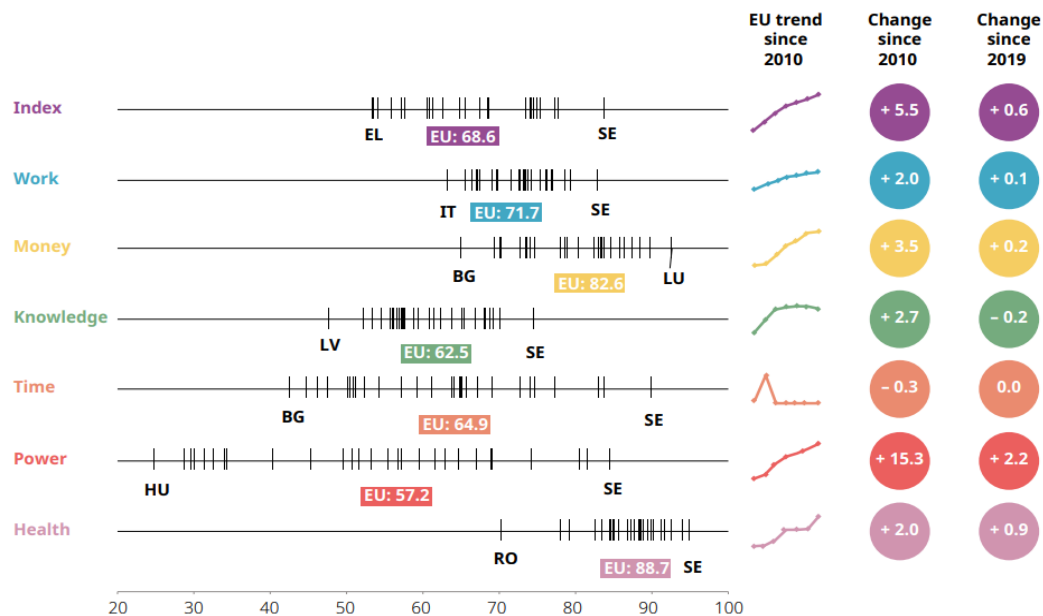


圖 2 歐盟會員國性別平等指數得分範圍以及時間變化(2022 年)

資料來源：EIGE (2022)。

參、加拿大

一、 加拿大性別平等推動沿革

加拿大性別平等以 1977 年《加拿大人權法》與 1982 年《加拿大權利與自由憲章》為基礎，除立法明文保障婦女平等權益，每年也固定辦理性別主流化重要活動，諸如：訂定主題慶祝國際婦女日、設定每年 10 月為「女性歷史月」，紀念婦女在形塑世界歷史過程所做貢獻；每年 9 月第三週為「性別平等週」；每年 12 月 6 日為「反對向婦女施加暴力行動日」等。

加拿大指出，性別平等有助公平正義、經濟繁榮、健康快樂、和平安全、個人及世界的潛能發揮。

二、 加拿大性別平等推動機關及機構

1. 加拿大婦女及性別平等部 (Women and Gender Equality Canada, WAGE)

2018 年 12 月 13 日，議會通過了 2018 年第 2 號預算實施法案 (C-86 法案)，其中包括創建 WAGE 的立法。通過這項立法，婦女及性別平等部成為加拿大政府的一個官方部門。通過政策、規劃、資金和研究，WAGE 支持將促進性別平等作為加拿大政府的核心優先事項，並協調整個聯邦政府的相關努力。

WAGE 通過與致力於促進性別平等和婦女充能的各省和地區 (P/Ts) 建立政府間關係，在支持加拿大政府的性別平等優先事項方面發揮積極作用。下設性別分析總署，協助各政府單位進行性別分析 (Gender-Based Analysis, GBA) 及相關研究；2009 年以 GBA+ 作為新架構，強化各部會在政策和法治上的運用，擴大考量其他社會認同，如：性傾向、年紀、教育、語言、地區、文化和收入等。

加拿大在 2018 年預算中引入的性別成果框架 (Gender Results Framework, GRF) 代表了加拿大政府對性別平等的願景，並點出了最重要的關鍵問題。它是一個完整的政府工具，旨在：追蹤加拿大目前的表現、定義實現擴大平等所需的條件、確定如何衡量未來的進展，在此框架下，加拿大聯邦政府確定了六個需要變革以促進性別平等的關鍵領域(如圖 3)，包含：教育和技能發展、經濟參與及繁榮、領導力和民主參與、基於性別的暴力和訴諸司法、減貧、健康和福祉、世界各地的性別平等。



圖 3 加拿大性別成果框架

資料來源：WAGE(2021)。

2. 性別、多樣性和包容性統計中心 (Gender, Diversity and Inclusion Statistics hub)

由加拿大統計局發起，在一定程度上追蹤加拿大政府在性別結果框架指標方面的進展。這些指標是與加拿大統計局、WAGE、財政部、加拿大全球事務部和其他機構合作制定的，旨在提供框架中關鍵目標和目標的進展情況。許多指標與聯合國永續發展目標等其他國際框架保持一致，並且致力於交叉身份因素(例如殘疾、性別認同、性取向、原住民身份、移民身份和可見的少數民族地位)分析。

肆、瑞典

一、瑞典性別平等推動沿革

1979 年瑞典第一部《性別平等法》通過，並於 1980 年 7 月生效，男女在瑞典社會生活中正式享有工作、就業和其他工作條件及發展機會方面的平等權利。

1980 年 3 月瑞典批准了「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)公約，成為首批承諾遵守該公約的國家之一。同年，設立勞動部轄下的獨立機構 JämO (性別平等監察員)，以監督《性別平等法》的遵守情況。2009 年，JämO 與反對種族歧視的監察員、反對基於性

取向的歧視的監察員和殘疾監察員，合併為平等監察員(Equality Ombudsman, DO)，代表瑞典議會和政府，專司促進各性別平權、防制性別歧視等業務。

1994 年，瑞典通過《共用權力、共同責任(Shared power – shared responsibility)》法案，確立了性別平等觀點必須適用於所有政策領域，亦即，必須從性別平等的角度分析提案和決定，以分別闡明對女性和男性可能產生的後果，尤其適用於教育、勞動力市場、經濟和社會政策以及經濟政策。

瑞典國會於 2005 年立法設立「瑞典性別主流化促進委員會」(Swedish Gender Mainstreaming Support Committee)，該委員會外聘專家統籌規劃性別主流化之推動。瑞典政府持續編列 2 億克朗以上之年度預算，作為政府推動各性別平等之各項施政項目：包括加強婦女職業訓練、提高單親女性之育兒補助、防制婦女遭性侵、販賣及暴力等。

1999 年《反性傾向歧視就業法》、2003 年《禁止歧視法》、2006 年國會「邁向新的性別平等政策目標」讓女性和男性擁有同樣的權力來塑造社會和自己的生活；2016 年《權力、目標和權威-促進性別平等未來的女權主義政策》，闡明瞭瑞典性別平等政策的未來方向，包括：政策實施組織、後續行動系統、預防和消除男性對女性暴力行為的十年國家戰略以及兩個新的政策子目標。

瑞典在 2017 年成為全世界對女性最友善的國家，現階段瑞典性別平等工作的總體目標，是讓女性和男性擁有同樣的權力來塑造社會和自己的生活，瑞典政府並為性別平等制定 6 個子目標，分別是：

1. 權力和影響力平等(Equal division of power and influence)：女性和男性享有相同的權利和機會成為積極的公民，以及創造決策環境(shape the conditions for decision-making)。
2. 財務上的性別平等(financial gender equality)：女性和男性在有償工作方面必須享有相同機會和條件，以終生經濟獨立。
3. 教育性別平等 (Gender-equitable education)：在教育、學習選擇和個人發展方面，女性和男性、女孩和男孩必須擁有相同的機會和條件。
4. 無償家務及照護工作的平等區分(An even division of unpaid housework and care work)：女性和男性必須對家務承擔同樣的責任，並有機會在平等的條件下給予和接受照顧。
5. 健康性別平等(Gender-equal health)：婦女和男子、女孩和男孩必須擁有相同的條件以達到健康，並給予相同條件的照顧。
6. 終止男性對女性的暴力行為 (Men's violence against women must end)：女人和男人，女孩和男孩，必須有同樣的權利獲得身體健全。

瑞典政府對中央政府和國有企業女性和男性在決策職位上的比例，以及實現目標的時程，制定了明確的目標。2022 年大選後，議會中女性佔 46%，對於國家行政部門和政府辦公室，50-50 的目標已經基本實現，這可以解釋為政府制定了明確的性別平等目標並行使了任命權。但在區域和城市政策層面，女性在市議會中的代表一直保持在 40% 左右，多數市政和地區委員會也由男性主席領導。

而於民營公司、學術界中，管理階層少有女性，超過九成董事長和 CEO 是男性，被視為男性職場的行業中，男性管理者比例也過高；在大學和學院內，女性在就業、職涯、獲得研究經費方面的條件和男性不同，女性在高學術權力職位上的代表性亦不足。例如，十個教授中只有三名是女性，而在技術院校，女性教授的比例更低。

相對地，女性主導的職業，例如醫療保健行業，平均工資低於男性主導的職業，女性在繳稅後可用於消費的錢仍然較少。這在一定程度上是由於女性在很大程度上處於勞動力市場之外，從事兼職和低薪職業。與男性相比，女性休育兒假更多，學習時間更長，病假率更高，這對工資收入和養老金都有影響。此外，男性也比女性擁有更多的股份和房地產，這意味著男性的資本收入更高，從而進一步拉大了收入差距。女性的資本收入大約是男性的一半。

從事兼職工作的女性多於男性。許多女性從事兼職工作的原因之一是沒有為她們提供全職工作。另一個原因可能是他們要照顧孩子或其他親戚。近年來，將後者作為兼職工作原因的女性比例有所下降，而照顧孩子或近親的兼職男性比例幾乎成長一倍。

二、 瑞典性別平等推動機構

瑞典 2018 年成立「性別平等署(Swedish Gender Equality Agency)」，隸屬就業部，旨在跟進、分析、協調、提供知識和支持瑞典性別平等政策的有效實施。每年春季發布報告，分析當局和其他行為者為實現平等政策目標而採取的措施。其制度特點在於由性平署提出年度重點計畫，邀請或指定特定機關參與政府機構性別主流化計畫 (GMGA)，而非全面參與，該計畫於 2018 年結束。以門戶網站 Jämställ.nu(英文

版：Includegender.org)作為傳播各機構成果和經驗的平臺。

瑞典推動各性別平等之機構及組織尚有：瑞典全國婦女及少女庇護所組織(National Organization for Women's Shelters and Young Women's Shelters in Sweden)、國際婦女聯盟(International Women's League)，以及瑞典政府於 2013 年在 Gothenburg 大學設立之「性別研究瑞典秘書處」(The Swedish Secretariat for Gender Research)。上述組織均積極參與或召開性別主流化議題之國際研討會。

瑞典 2023 上半年擔任歐盟部長理事會主席國。政府在瑞典性別平等機構的支持下，於 2 月初召集 1 場性平會議，25 國參與，著重經濟暴力：經濟平等、打擊男性對女性的暴力行為，以及交織性。

2023 年 3 月瑞典於聯合國婦女地位委員會 (CSW67)發表歐盟主題演講：關注創新和數字化如何使弱勢群體受益；會外舉辦了一次非正式的歐盟部長級早餐會，主題是「數位化的性別暴力面向」，以及與歐盟委員為共同辦理會外討論「在數字時代實現性別平等的策略挑戰」。

附錄三、本案研討會相關成果

一、研討會會議紀錄

2023海洋女力論壇紀要

壹、時間：112年7月17日（星期一）下午1時30分

貳、地點：臺大醫院國際會議中心203廳（臺北市中正區徐州路2號）

參、主辦單位：海洋委員會

肆、承辦單位：財團法人台灣經濟研究院

伍、出席單位及人員：(略)

陸、開幕致詞：(略)

柒、專題報告：「性別與海洋國際作法觀摩」，財團法人台灣經濟研究院產業發展處周處長佩萱

《2030 永續發展議程》指出，「如果人類的一半繼續被剝奪充分的人權和機會，就不可能實現人類的全部潛力和永續發展」。性別平等和婦女賦權是海洋繁榮和永續的基礎，挹注女性人才有助於海洋人力充實，女性的經驗與特質能增進海洋守護，女性領導常能激盪出創新進步，其能力價值亦在持續進化並從海洋得到自我實現。

全球重視海洋性別平等的起源很早，近十年推動工作愈趨積極，例如IMO首次啟動性別計畫、海事勞工公約消除性別偏見、陸續成立各區域海事婦女協會、舉辦國際海事婦女日等。依據IMO及WISTA於2021年首次進行之海洋產業性別比例調查，海洋產業女性占約29%，其中專業服務領域占50%、在政府機構占約20%、離岸作業領域占約4%，顯然在各行業性別平等有明顯差異。而在中階主管占39%、技術核心占28%和行政職中占48%，其女性比例都顯示女性在海洋領域施展才華有多元機會。許多企業也正積極改善性別失衡，其中決策層女性超過2成，有44%企業設有性別平

等促進政策。調查顯示，女性對海洋的貢獻正被看見，IMO及WISTA將持續進行調查及編寫報告，以評估最新發展並提供指引。

在國際組織方面，聯合國和歐盟均透過公約、計畫、倡議以鼓勵引導女性投入海洋，並提供相關資源支持。EMFAF並提供「藍色經濟中的女性」主題相關研究提案徵集，以及挹注研究資金，促進女性參與勞動市場和生活平衡、護理措施、婦女創業，並打擊性別隔離及男女教育不平衡。加拿大海洋部門主管機關漁業與海洋部DFO透過辦理一系列研討會和工作坊提升員工對性平的認識，期使DFO成為更具代表性、多樣性、包容性、可及性和尊重的工作場域。另外該部也提出海洋十年婦女賦權計畫，歸納六大面向建議：科技、導師、網絡培訓、獎助學金、政治領導力、文化轉移建議，以提供全球海洋部門參考實施；加拿大海岸警衛隊自2019年啟動轉型計畫，推動工作場域朝更具包容、同情、尊重的方向改變；瑞典海事管理局透過制定性平政策和宣導行動來推動航運業的性別平等，並鼓勵女性參與該行業，該國海洋與水資源管理局則在海洋政策建議納入婦女權力、發言權、資源、機會和選擇、安全和家庭等面向，以確保海洋空間規劃不會加劇開發中國家的貧困和性別不平等。國際諸多海洋性別平等措施，梳理推動目的精神，約可歸納為3個關鍵面向：改善職場環境、增進女性參與及領導、提升性別意識。

婦女平等意謂所有人的進步，疫情拖緩海洋性平推動腳步，全球已啟動多元計畫拓展性平。對我國女性海洋參與仍屬少數，但較過去已有進步，受限傳統性別分工，國內女性參與海洋職場仍有部分挑戰尚待克服。幸運的是，透過大家的積極參與，我們擁有愈來愈多的力量可以推動改變。

捌、主題演講：「海洋領域性別議題」，海洋委員會洪政務副主任委員文玲

談性別與海洋我們要先問為什麼關注海洋科學與海洋治理、誰是海洋專業者、誰是女性海洋專業者、為什麼要關注女性海洋專業者等等。立基於自由、民主、平等、永續的趨勢，再回過頭來看海洋的議題，原來20世紀末即已有潮流在推動，於是性別平

等、性別主流化、CSR、SDGS、ESG、DEI等概念一直在發展演進。

根據聯合國永續發展目標，其中第5項：性別平等、第8項：合適的工作及經濟成長、第9項：工業化創新及基礎建設、第16項：和平正義及健全制度、第17項：多元夥伴關係等，皆是代表多元共榮的象徵。事實上，各年齡層成長時代對性別意識有所不同，因此日常與工作中隱微的性別意涵亦有不同，例如現今已有多政府單位規範委員女性組成要1/3以上。而未來女性參與工程更會成為常態，由此也需更加重視合宜又先進的專業裝備。海洋要成為所有人的常態職場，必需透過招募、維繫、認知等階段來重視女性的領導力，也就是所謂的女性賦權，讓職業和生活有很充分的結合，如此才能提升女性在海洋科學裡的參與。

自108年起，海巡女性人力已逐漸增加；本會也透過研習營、培訓營、工作坊等文教活動中逐漸向下紮根，並於線上課程問卷調查增加多元性別選項，及將委辦合約納入性平規範，並持續努力均衡參與海洋文教事務的性別比例，期未來執行文教活動時鼓勵不同性別者廣泛參與，營造性別友善環境。2023年3月本會舉辦APEC女性參與海洋工作坊，會中建議將女性海洋科學經驗納入教育，海洋女力崛起有利於驅動海洋知識的傳播及活動推廣。依照我們目前正在APEC裡推動的框架計畫，兩性平權能讓科學更加進步，透過出版各語言版本的性別化科技創新，當中以修正數目、修正機構、修正知識三個面向提供方法來重新檢視我們所有的研究，並透過充權、充能、增權、增能來作為檢核的項目，以創造創新共榮的海洋世代。

玖、論壇交流：「女性對海洋之重要性及影響」

一、論壇主持人_海洋委員會沈參事建中開場與介紹與談專家

本論壇係因本會刻正委託執行融入性別平等意識來發展海洋事務的研究，尤其女性所扮演的角色，期透過今日活動來蒐集意見以納入研究建議。

二、政府機關與談人_海洋委員會海洋保育署黃署長向文

行政機關性別比例從早期76年底男女比例約68:32，到89年底約為58:42，自107年底至今約維持於51:49，代表近年公務人員性別比例已趨向平衡。本署職員現況自107年51:49至112年為42:58，代表女性已可勝任海洋保育相關工作，致於創造友善職場環境，才可提升女性勞動參與。

在本署海洋保育推動方向及經驗方面，我們重視海洋產業女力教育刊物推廣、積極推動海洋事務並擴大社會參與，例如透過舉辦海洋公民科學數據松來帶動更多人解讀海洋數據。本署海洋保育站巡查員亦多半為女性，其工作範疇除了需自帶工具裝備實地保育也包含教育宣導；許多重要國際組織亦都擁有女性參與高階研究工作，皆在在顯示性別不是問題，專業才是。

三、學術界與談人_國立臺灣海洋大學海洋環境與生態研究所曾副教授筱君

本人從小因為喜歡玩水，在求學成長階段中也喜歡玩水，因此到求職階段朝科學家方向也都在海洋領域發展。本校常被問及女生可不可以就讀商船系及跑船，事實上本校在84年以前不招收女生，然而目前至少已有3位學姐升任船長，在本國航運界也不乏擔任大副、二副、三副的學姐。

作為教師，深感海洋女力對海洋研究教學領域的影響除了是標竿典範，也提供女性觀點，並與學生討論生涯發展及灌輸性平意識。過去10年當中，女性在高等教育的比例仍然偏少，然而女性的經驗和聲音是無價的，我們應該給予平等的參與和代表權，讓她們能塑造和影響世界。

四、產業界與談人_大舟遊艇公司陳董事長麗玲

造船產業並沒有很大的男女差別，尤其因現代工法的改變性別都不是問題，反而需要的是決心和毅力。我們透過遊艇這項產品來跟全世界交朋友，傳統造船產業被視為陽剛個性產業，源於探險文化與歷史、技術性和重工性、艱苦環境等因素造就。而現代遊艇產業發展趨勢，除了模組化、科技化、重視服務品質和品牌價值，這些都使女性可以一起致力於產業。

海洋遊艇產業的變革，透過教育體制帶動女性參與學習，其次服務價值越發重要，因此能力上不限性別。女性要勇於承擔世代傳承的挑戰，尤其女性多於男性的細心與圓融，都使困難環境得以克服。女性正在為台灣遊艇產業帶來改變，除了女性造船企業主的改革力，女性提供頂級休閒產業的服務力，女性也帶領產業前進的行動力等，同時也看到很多女性接班的未來。

女性參與造船遊艇業的優勢除了工廠環境逐漸改善、青年女性願意參與戶外休閒服務業、女性企業主更容易創造友善女性職場環境、同時也需要更多科技應用與品牌經營及行銷服務人才。女性要加入產業前，也建議精進自身專業、培養專業外語能力、對國際水上運動休閒產業更加了解、虛心學習累積專業。

五、NGO團體與談人_Azure Alliance社團法人臺灣湛藍海洋聯盟陳創辦人/執行長思穎

因海洋垃圾問題愈趨嚴重，提出為湛而戰計畫，透過設計、參與與推廣，以科技創造乾淨未來，將恢復潔淨海洋作為海洋保育行動的核心。我們透過計畫執行為女性賦權，透過社區守護環境生態，進而受益回饋到居民本身。

本計畫透過創新科技，以目的導向解決問題，如提供安全的環境以降低職場工安風險、降低財務負擔以解決高成本問題、以綠色科技來減低高碳排問題。在賦權設計方面，我們讓女性參與機電設計及組裝，其次培訓女性機組人員，並讓女性科學家走進父權為主的社區，以柔性取得社區共識。在社會設計方面，除了促進各方參與，納入主管機關、地區漁會、企業、合作夥伴、居民等各利害團體，以取得經濟生態轉型。目前社會設計除了在地店家自主響應，也鼓勵女性勇敢參與實際操作、鼓勵由女性講師帶領環境議題課程。除此之外，我們也做了很多國內推廣、國際推廣，透過教育政策、科技協作、跨領域的分享，來喚醒大家海洋意識。

六、綜合交流

(一)行政院性別平等會陳委員曼麗：第一個問題想請教大舟遊艇的陳董事長，在您接管公司以後所用女性人力有比前代多嗎？第二個

問題想請教陳思穎創辦人，湛鬥機一台造價多少錢，另外是否有專利？

1. **大舟遊艇公司陳董事長麗玲：**確實在早期本公司都是用純人力手工造船，但現今製造船體在科技的幫助下使用預鑄工法，讓部份工段分階段完成後再到船上組合，以減少在船上的施工時間，也因此本公司引進許多女性移工或外籍配偶都得以熟練操作工法。
2. **社團法人臺灣湛藍海洋聯盟陳創辦人/執行長思穎：**湛鬥機因剛開始設計且量身打造，其所要造價不菲，就好比特斯拉剛開始出來一樣，但我們目標是3年內將其成本降低。我們的願景是希望湛鬥機發展至成熟時得以釋源讓更多人參與投入。

(二)海洋委員會榮科長駿豪：請教各位與談人於職涯過程或生活經驗上，有無透過創新科技來改變不同性別在參與海洋事務所遭遇的問題？

1. **大舟遊艇公司陳董事長麗玲：**科技上的改變肯定會幫助製程的流暢，像是預鑄式的內裝工法，皆使女性勞工不必長時間在辛苦的環境中工作。
2. **國立臺灣海洋大學海洋環境與生態研究所曾副教授筱君：**我很常在外出海或採樣遇到類似的狀況，在原本行業裡僅有單一男性時，遭遇困難時的解決方法往往只有一個。然而加入不同性別的工作者，可能會提供不同的解方。舉例而言女性力氣較小，就會以機械來取代人力，發電機很重，我就建議學生以行動式電源來取代。另外有個例子是我在歐洲的現場採樣，因為需要人力手搖，我就以電動按摩器的震動來取代，這都代表科技上的應用，得以提供女性在研究或工作過程當中幫助。
3. **社團法人臺灣湛藍海洋聯盟陳創辦人/執行長思穎：**女性先天力氣不足可以推動科技發展，這就跟我們湛鬥機的發展思維一樣。

(三)台灣經濟研究院周副院長霞麗：從今天的講者簡報來看，黃署長的團隊超過一半是女性，曾教授的團隊全部都是女性，陳執行長的團隊也全部都是女性為主，而我自己所帶的團隊女性也是超過一半，這會不會是因為主管是女性，所以吸引加入進來的也大部

份是女性。

1. **國立臺灣海洋大學海洋環境與生態研究所曾副教授筱君**：有可能是因為我是女性，所以會吸引到女性。的確有很多同學來找我時，也希望能夠跟老師討論不止是學術上的事情，也能跟老師聊聊生涯上的發展，此時身為女性的確會讓女學生較容易親近。
2. **社團法人臺灣湛藍海洋聯盟陳創辦人/執行長思穎**：作為NGO要招募員工確屬不易，這是社會的系統性差異所致。通常社會對於男性期許較大，加入NGO對要養家的人所承受的風險負擔較大，就像女性出來創業失敗後社會對女性的接受度較大，但若換成男性創業失敗則會面臨社會的異樣眼光。因此我們NGO招募進來女性成員較多，但我們的工程團隊仍然有男性成員；這也是我們鼓勵女性參與機電設計的原因，由男性帶著女性接觸科技以降低女性成員的畏懼。
3. **海洋委員會海洋保育署黃署長向文**：各領域的畢業生人數本就有所不同，某些年度或許女生較多，我會期待這是反應整體人口的分布狀況。但我也曾經遇過女學生向我反應，家長希望她找指導老師不可以找男性，這裡頭就有其他的意涵。回過頭來看在公部門裡，性別其實不是特別的議題。

(四)行政院農委會水產試驗所陳副研究員均龍：想請教黃署長，在您觀察中不同性別領導人的作為之下，保育事務裡有無特別的保育工作適合不同的性別來完成，甚至借重不同性別作為優勢以讓工作上更易推動。

海洋委員會海洋保育署黃署長向文：一下子想不到有什麼工作是有性別上的明顯差異，統計上來看早期的女潛水員的確很少，但現在我在看我們的巡查員和站長，女性在從事這方面工作也同樣能夠勝任。以前特別是勞力這件事情，要去潛水時的負重可能會使女生卻步，但現在來看也沒有女生怕苦，反而有相當多的女性來從事保育工作。

(五)台灣經濟研究院周處長佩萱：想請教曾老師的學生來跟您討論未來生涯時，不同性別所關心的問題是否不一樣。另請教陳董事長

在接任公司時所扮演的是決策者，但在一開始時員工對您的領導還是有疑慮，您如何來克服這樣的過程。

1. **國立臺灣海洋大學海洋環境與生態研究所曾副教授筱君：**的確不同性別學生對於生涯問題有很大的差異性，男學生較關注經濟層面，例如將來從事工作的薪資報酬，這也是社會層面給男性的壓力；而女學生較關注家庭及生育，尤其女性會有生育焦慮，升學會影響其最佳生育年齡，所以女學生常諮詢是否要先邁入家庭或升學。
2. **大舟遊艇公司陳董事長麗玲：**其實我一開始是面臨家族分家，公司要重新開始對我而言是創業而非傳承，很多東西都是打掉重練。但因有上一代留下來的信譽，也讓我們有機會受到客戶信賴而接到訂單。雖然我並非造船專科出身，但我本於尊重專業、虛心學習，尤其女性往往具備更認真的態度去學習，透過客戶給予的機會一步步累積經驗，謹慎地走出每一步，都會形成下一個機會的基礎。

(六)行政院農委會水產試驗所海水繁養殖研究中心吳副研究員育甄：
我的工作環境上男女比例還是有相當大的差異，也因此職場工作環境上很少會去注重女性的需求，在以男性主管為多數之下，要如何來讓我們的專業和能力能夠受到上級的肯定，進而也影響上級對於工作環境層面能更加注重女性的需求。

海洋委員會海洋保育署黃署長向文：基本上我覺得專業度夠的話，長官就有機會看見，建議女性對於工作環境上有需求就去爭取，用各種方式去爭取，有時你可能不能馬上看見，但以現今的社會應該會快一點。舉例而言，20年前在我們的職場環境中並未設有哺乳室，當時我們就會去向人事室爭取，雖然過了很多年才有所改善，但因為有了聲音才會受到重視。

拾、散會：(下午5時10分)

二、研討會出席統計

2023海洋女力論壇出席統計

本論壇與會人數共43名，女性33名，占76.74%(表一)。依任職機關觀察，與會者以中央部會占多數，包含：交通部、教育部綜規司、行政院性別平等處、行政院農委會、海洋委員會暨所屬機關、海洋國家公園管理處、國立海洋科技博物館、海軍、陸戰隊新兵訓練中心等單位，共28名出席、占65.12%；民營企業、NGO團體、法人、學校人數次之，共11名、占25.58%；地方機關共4名出席，包含：石門區公所、南投縣政府、臺北市性別平等辦公室、澎湖縣政府農漁局，占9.3%。10名男性與會者全數來自中央部會，地方及民營機關與會者女性比例則占100%(表二)。

以與會者任職區域觀察，北部機關占多數，共21名、占48.84%；南部次之，17名、占39.53%，另離島有1位代表出席，且為女性。(表三)

表一、與會者性別比例

出生證明上記錄的性別	人數	女性比例
男性	10	23.26%
女性	33	76.74%
總計	43	100%

表二、與會者任職機關

任職機關	人數	比例	女性	男性	女性比例
中央	28	65.12%	18	10	64%
地方	4	9.30%	4	0	100%
其他*	11	25.58%	11	0	100%
總計	43	100%	33	10	77%

*：民營企業、NGO 團體、法人、學校等。

表三、與會者任職區域

地區	人數	比例	女性	男性	女性比例
北部	21	48.84%	16	5	76.19%
中部	3	6.98%	2	1	66.67%
南部	17	39.53%	13	4	76.47%
離島	1	2.33%	1	0	100%
未提供	1	2.33%	1	0	100%
總計	43	100%	33	10	76.74%

三、研討會成果照片



本計畫主持人發表成果報告



海委會洪文玲副主委代表致詞



論壇活動大合照



論壇邀集相關涉海單位探討性別議題



現場學員踴躍參與，氣氛活絡



中場休息仍延續熱烈討論

(一)海洋領域的性別議題

WHY ?

- 為什麼關注海洋科學與海洋治理？
- 誰是海洋專業者？
- 誰是「女」性海洋專業者？
- 為什麼關注「女」性海洋專業者？

自由、民主、平等、永續 and more



DEI (Diversity, Equity, Inclusion)

多元、公平
共容、共融、共榮



Belonging 歸屬感

5 性別平等


8 體面的工作
及經濟增長

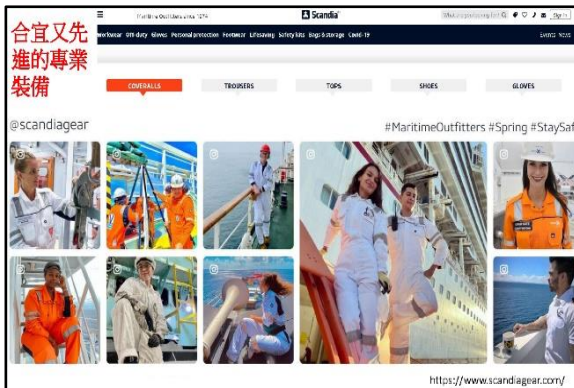

9 工業、創新
及基礎建設


16 和平、正義
及強韌制度


17 夥伴關係


覺察 各年齡層成長時代的性別意識

2003	20歲	30歲	40歲	50歲	60歲	70歲
1988 婦女新知出版兩性平等教育手冊	-	-	5	15	25	35
1996 性侵害犯罪防治法—中小學性侵害防治教育	-	3	13	23	33	43
1999 校園性騷擾及性侵犯處理原則	-	6	16	26	36	46
2002 兩性平等工作法—生理假、產、育嬰假	0	9	19	29	39	49
2004 性別平等教育法	1	11	21	31	41	51
2005 性騷擾防治法	2	12	22	32	42	52



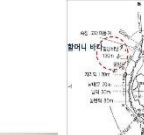
韓國濟州島海女：
2016列入聯合國教科文組織人類非物質文化遺產名錄。



夫車經濟，有強烈的管理原則：禁止使用氧氣瓶，以村落為單位管理，訂定可採集動植物方法。



道德經濟：有禁漁海域、禁產海域等等。



本頁資料由東吳社會系何豫傳教授提供。

現為濟州島重要的文化觀光題材

Photographer: Jeong, Kim/Quintessence Korean Culture Service New York

108年起，海巡巡女性人力已逐漸增加

另根據《海岸巡防機關勤務實施要點》，勤(業)務調配不分性別。







印象→形象→具象



代誌大條了啦!!!
威靈頓國際機場沙龍市、歐洲各國



海巡署112年6月27日晉升，6/10為女性。



科技文教處

一、性別平等已透過研習營、培訓營、工作坊等文教活動中逐漸向下紮根，並於線上課程問卷調查增加多元性別事項，及「委辦合約」納入性別平等規範，廣徵努力均廣參與海洋文教事務之性別平等。

具體作法	績效
鼓勵女性教師參加「海洋教育研習營」	109年:72.5% 110年:62.5% 111年:51.4%
訂定「臺灣海洋文化研習營」性別平等活動使用	110年:50% 111年:52.5%
邀請女性專家學者擔任海洋文化工作研習營	111年:33.3% (高於臺灣文化研習營女性專家學者比例23.4%)
將上場社學專業課程增加多元性別事項	113年:0.8% (多/減:無)

二、未來執行文教推廣活動時，鼓勵不同性別者廣泛參與，營造性別友善環境

展開在地與國際的分享交流

2021:「APEC提倡女性於海洋科學扮角色以促進海洋永續治理」

2022:撰擬「APEC女性參與海洋科學報告」

2023:辦理工作坊，會議建議：將海洋科學經驗納入教育

2024:「APEC智慧漁業能力建構：女性培力及永續藍色經濟產業轉型」獲8機競體支持，擬辦2研討會



鼓勵海洋領域的性別議題研究

林育銖111年大專生研究〈以多元性別平等參與之觀點探討海洋教育結合社會教育推動成效之研究：以海洋博物館為例〉

- 臺灣海洋教育政策落實性別主流化之成效並不顯著；
- 海洋女性力崛起有利於驅動海洋知識傳播及活動推廣。



「性別化科技創新(Gendered Innovation)」計畫

美國史丹佛大學 卡德史 / STS 學者 Dr. Linda Schiebinger 創立



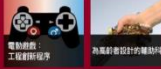
- 「修正數目(fix the number)」
 - 只以增加工程科技類的女學生人數為目標的做法是不太成功的
- 「修正機構(fix the institute)」
 - 轉而關注(教育)機構的結構性問題，希望建立性別友善的做法，去除不適宜的結構性障礙
- 「修正知識(fix the knowledge)」
 - 提出及實踐不同於過去的教育模式與知識產出，並大力加以推廣

性別化創新中文網

<http://genderinnovation.taiwan.gov.tw/>

- 對名詞與新概念做明確的定義，提供關於性別研究的方法、名詞解釋
- 清楚的方法學，以性別研究的方法來創造新的知識。
- 可選擇的科研步驟：檢核表(checklist)，幫助這些區域性別研究的方法，整合入科學科技研究之中，以發展出性別化的科技創新。
- 以跨領域溝通為目的案例：提出性別創新概念在科技界的應用







「批判常規」的創新

1. 定義問題與需求：

在確定女性與男性有相同影響力的前提下，女性與男性是否有不同的認知、優先順序以及需求？

案例：All Aboard 遊艇設計概念



by VINNOVA, Tillstuvet and the Västera Götaland Region

「批判常規」的創新

2. 批判常規（或交織性）的分析：

質疑與不同類型的歧視有所關聯的常規、角色、權力關係以及權力結構，並揭露出在貫徹不同的常規時，有哪些人事物被納入或是排除了。

案例：女性更常使用健康照護系統，這會經歷更多牽涉身體暴露的程序，而且她們對於身體不適的抱怨，亦更容易被視作情緒化而被忽視。

「批判常規」的創新

3. 創造常規的概念構思：

以多元的使用者為中心的構思，以確保能有具包容性的解決方案。也可以創造多個解決方案，或是創造更有彈性的方案讓使用者自行拓展。

案例：多種面對阻礙、排除的構思方法：戳洞法、大槌法、抹刀法、起子法、.....

「批判常規」的創新

4. 原型製作 / 測試：

最好是在真實生活的情境中進行，讓使用者參與此階段，以得到更深切之洞見與更具價值的經驗。

案例：VR虛擬實境讓女性感到暈眩的比例較男性高出兩倍，可能是因為女性視覺與前庭系統（內耳）更敏感，所以VR設計開發以該要與女性合作。

「批判常規」的創新

5. 運用：

確保女性與男性在運用階段的參與 - 可近性。

6. 擴大規模

必須分析與辨識關鍵的社會性別阻礙。

案例：女性的創意在創投資金決策時往往獲得較少資金，而群眾募資則較為中立。

國科會 ➡ 促進科學研究及技術研發之性別化創新

時程	績效指標
111-112年(1-6月)	邀集專家學者研擬統整科研各學術領域操作指引，完成整體性操作指引。
112年(7-12月)	辦理性別化創新操作指引說明會4場次
113年	發展科技部補助計畫之性別化創新操作手冊。
114年	完成科學研究及技術研發各領域辦理性別分析之機制。

provide support and companionship to women in S&T and the community they are in through challenges in their entire lifespan

Newsletter

台灣女科技人電子報

Website

女科技人的美麗心世界

FB Fan Page

女科技人 young 生活

FB Group

女科技人的舞察時間

公眾

支持女孩的成人

年輕學生

女科技人

女性的故事

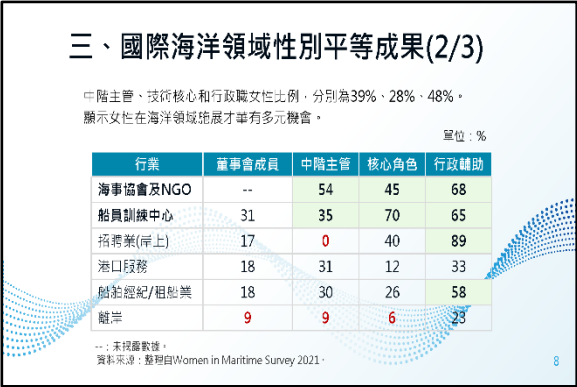
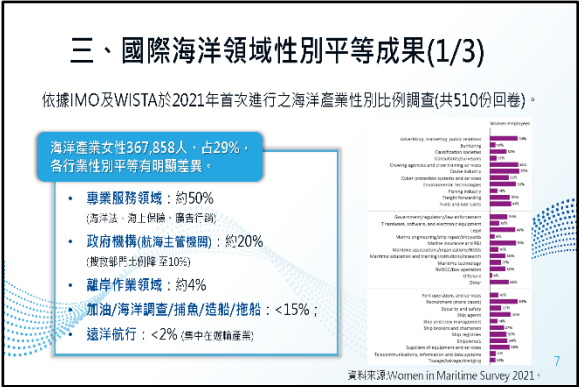
- 女性的生活與故事，如同多聲部、多樂章的交響曲，都是獨一無二的
- 有許多主要人物，對於多種關係的關切
- 包含幾代人和幾個生命階段，包容的，全面的
- 具有顛覆性（對敵視女性的傳統）
- 提供父權傳統之外的新典範

喚醒世界

女性與科技之對話與典範故事



(二)性別與海洋國際作法觀摩



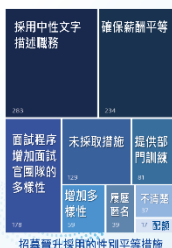
三、國際海洋領域性別平等成果(3/3)

許多企業正在積極改善性別失恆，決策層女性超過2成，44%企業設有性別平等促進政策。

女性擔任決策層比例

- 董事會成員：28%
(能源12%、開採/製造業44%、製造0%、零售9%)
- 執行長：24.5%
(能源16.4%、開採/製造業44%)
- 人資長：24.9%
- 財務長：21.4%

資料來源: Women in Maritime Survey 2021。



資料來源: Women in Maritime Survey 2021。

四、女性對海洋的貢獻正被看見

- 調查顯示有些領域正在向多元邁進，有些領域進展緩慢，但是**工作文化**已在改變。
- IMO及WISTA將持續進行調查與編寫報告，以**評估最新發展及提供指引**。
- 期許未來透過**主動提供女性所需專業技能，維持無障礙的工作環境**，建立真正性別平等的永續發展系統。

貳、從國際看見海洋性別平等

一、國際組織機制及推動重點(1/2)

以聯合國、歐盟為例，透過公約、計畫、倡議、鼓勵及引導女性投入海洋，並提供相關資源支持。



聯合國 世界海洋日
2019年主題「性別與海洋」



聯合國 海洋十年
探索女性海洋職權



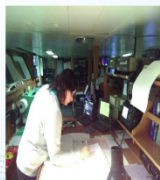
歐盟海事產業基金(EMFAF)
提供資金研究增進女性參與

圖片來源(左到右): WMO, oceandecade.org, EC

一、國際組織機制及推動重點(2/2)

EMFAF提供2021-2027「藍色經濟中的女性」主題相關研究提案徵集，以及關注研究資金，促進女性參與勞動市場和生活平衡、護理措施、婦女創業，打擊性別歧視、男女教育不平衡。

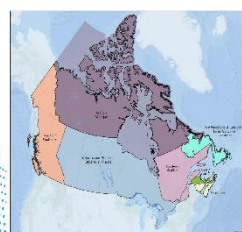
- 案例：成功改善西班牙漁船女性就業問題，品牌漁業公司提升聘僱女性意願，並證實行業員改進可能。
- 成果：
 - 解決女性面臨的船上安全和工作環境問題，包含研究漁船設計和必要的結構變化，如船艙和廁所。
 - 解決女性沒有機會在船上工作的問題，透過研討會建立性別意識，利益相關者間之聯繫，以及改變船員觀念。
 - 實施期間，3名女性獲得漁船工作，有意願僱用女性漁業公司增多，實例經驗並被18個西班牙公民黨實體採用。



圖片來源: DG MARE 2022。

二、加拿大機制及推動重點(1/4)

(一)加拿大海洋主管機關



DFO轄區，資料來源：DFO。

- 加拿大海洋部門的主管機關為漁業與海洋部(DFO)，負責保護加拿大水域，以及管理加拿大的漁業和海洋資源。
- 下轄加拿大海岸防衛隊(CCG)，任務為確保加拿大人的水路安全和暢通。



14

二、加拿大機制及推動重點(2/4)

(二)加拿大漁業與海洋部(Fisheries and Oceans Canada, DFO)

- 2018年成立性別平等專家小組，並辦理一系列研討會和工作坊，提升員工對性別平等的認識。
- 2021年再推動多項措施，期望DFO成為更具代表性、多樣化、包容性、可及性和尊重的工作環境。



15

二、加拿大機制及推動重點(3/4)

(二)加拿大漁業與海洋部(Fisheries and Oceans Canada, DFO)

於國際持續引領婦女相關議題，並與世界漁事大學(WMU)執行聯合國海洋十年婦女賦權計畫，歸納六大面向建議，提供全球海洋部門參考實施。



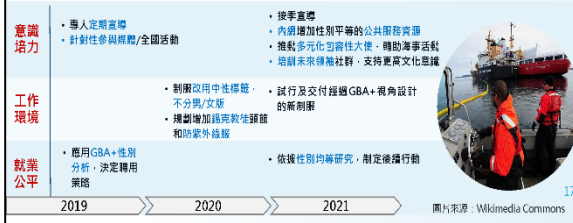
資料來源: DFO(2022)

16

二、加拿大機制及推動重點(4/4)

(三)加拿大海岸警衛隊(Canadian Coast Guard, CCG)

自2019年啟動轉型計畫，推動工作場所向更具包容性、可信心和尊重的方向轉變。



三、瑞典機制及推動重點(1/3)

(一)瑞典海洋主管機關

瑞典海洋相關主管機關有二，分別處理海洋資源及航運管理。



三、瑞典機制及推動重點(2/3)

(一)瑞典海事管理局(Swedish Maritime Administration)

透過制定性別平等政策和宣導行動來推動航運業的性別平等，並鼓勵女性參與該行業。

- 2012年針對性別平等和多樣性設定數據指標數據，以擴大提升女性參與，並啟動 "All Women on Deck" 計畫，規劃吸引更多女性參與航海業。
- 每年制定性別平等行動計畫，刊布及說明目標和措施，透過監測性別統計：年齡、因病缺勤、育兒假和薪酬差異，瞭解性別平等現況，並依據員工調查，作為問題改善基礎。

Table 51: Pay differentials, average basic pay by skill category and gender. Employees is not paid on a fixed or hourly basis and has not left.

	Women	Men	Dif. SEK	Dif. %
Core skills	25 745.67	27 148.08	2 302.39	7.81 %
Management skills	57 511.76	49 521.63	8 540.00	14.15 %
Unknown	43 715.00	35 560.00	10 165.00	23.25 %
Support skills	25 213.47	24 624.03	9 211.00	26.89 %
Total	26 692.74	32 715.15	2 819.90	8.66 %

資料來源: Swedish Maritime Administration(2012)

三、瑞典機制及推動重點(2/3)

(二)瑞典海洋與水資源管理局(SwAM)

- 2022年出版 "Poverty and gender considerations in marine spatial planning"，以確保海洋空間規劃 (MSP) 不會加劇開發中國家的貧困和性別不平等，並確保適當考量潛在邊緣化群體。
- 該報告建議應將婦女納入方案規劃分析，考量標準，包括權力和發言權；資源；機會和基礎；安全 and 家庭和諧。



四、持續朝向三大面向推動改變

國際諸多海洋性別平等措施，梳理推動目的精神，約可歸納為3個關鍵面向：



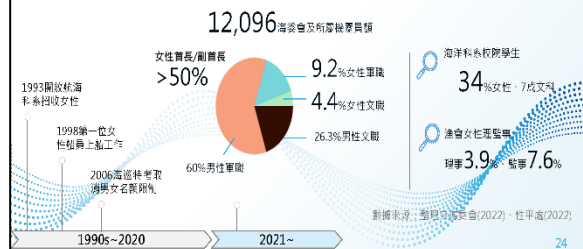
參、結論及啟發

一、結論

- 婦女的平等，意味著所有人的進步。
- 疫情拖緩海洋性別平等推動腳步，過去數年失落的進度，需要盡快修復。
- 國際組織與先進國家已啟動多元計畫拓展海洋性別平等，產業亦開始關注設置性別平等促進政策。
- 即使缺乏資源，仍需堅定目標，戮力達成。

二、啟發(1/3)

我國女性海洋參與仍屬少數，但較過去已有進步



二、啟發(2/3)

受限傳統性別角色分工，國內女性參與海洋職場，仍有部分挑戰尚待克服

性別分工阻礙發展

- **生理條件疑慮**
慣常分配男性繁重工作，降低女性歷練機會，排除女性參與外勤，影響功獎爭奪。
- **職業壽命疑慮**
女性職涯發展會受照顧家庭責任所約束。

玻璃天花板阻礙升遷

- **主管資格疑慮**
懷疑女性領導能力，不敢大量升任女性主管。
- **工作表現疑慮**
擔憂新進員海工作規則強度，及風俗民情。

工作環境影響留任

- **職場安全隱憂**
海上執法危險(夜間、偏僻、遇女用盥洗器間)，易受執法對象騷擾。
- **辦公隱憂**
二作區環境未完善，避免女性遭騷擾，要求宿舍門窗緊閉，窗簾拉上，導致室內悶熱、通風不良、衣物潮結等生活不便。

25

二、啟發(3/3)

幸運的是，透過大家的積極參與，我們擁有愈來愈多的力量可以推動改變。



26

簡報結束
謝謝指教

(三)海洋保育事務經驗分享

2023.07.17 海洋女力論壇



海洋保育事務經驗分享

海洋保育署 黃向文署長
112年7月17日



大綱





壹
行政機關性別比例趨勢





貳
海洋保育推動方向與經驗分享





參
結語與建議





壹 行政機關性別比例



早期公務人員性別比例

年度	76年底		80年底		85年底		87年底		89年底	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
總計	67.91	32.09	64.06	35.94	61.20	38.80	59.84	40.16	58.48	41.52
中央機關			74.82	25.18	70.78	29.22	69.25	30.75	67.28	32.72
地方機關			58.62	41.38	56.22	43.78	54.35	45.65	49.72	50.28
行政機關	75.00	25.00	73.54	26.46	69.98	30.02	67.06	32.94	66.64	33.36
政務人員	98.36	1.64	96.09	3.91	92.94	7.06	92.41	7.59	89.41	10.59
主任(課)	95.19	4.81	94.17	5.83	89.41	10.59	87.11	12.89	85.46	14.54
副主任(課)	87.06	12.94	81.48	18.52	67.36	32.64	59.29	40.71	57.92	42.08
委任(第)以下	57.87	42.13	53.46	46.54	47.35	52.65	46.50	53.50	44.10	55.90

資料來源:統計局(單位:%)



壹 行政機關性別比例

近年公務人員性別比例

年度	106年底		107年底		108年底		109年底		110年底		111年底		112年第1季	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
總計	51.90	48.10	51.61	48.39	51.61	48.39	51.44	48.56	51.18	48.82	51.05	48.95	50.95	49.05
職任(第)	68.48	30.52	68.05	31.95	66.34	33.66	64.95	35.05	63.75	36.25	62.66	37.34	62.47	37.53
主任(第)	50.17	49.83	49.61	50.39	49.17	50.83	48.65	51.35	48.35	51.65	47.99	52.01	47.94	52.06
委任(第)以下	52.87	47.13	53.29	46.71	54.20	45.80	54.87	45.13	54.99	45.01	55.38	44.62	55.26	44.74

資料來源:統計局(單位:%)

壹

教育單位性別比例

單位：%

學系	女性學生比量				女性專任教職比量							
	高級中學以下學校	大學校院	碩士	博士	幼兒園	國中小	高級中等學校	大學校院	教授	副教授		
95	47.7	48.8	39.6	26.7	61.6	98.9	68.0	56.4	34.1	16.3	26.9	
100	47.4	49.5	43.4	29.7	61.9	99.1	68.9	58.0	34.3	18.3	30.1	
103	47.3	50.3	44.1	31.1	66.3	98.7	69.8	58.1	35.2	20.1	32.0	
104	47.3	50.4	44.3	31.8	66.6	98.7	70.1	57.9	35.5	20.8	32.6	
105	47.3	50.6	44.8	32.5	66.9	98.7	70.2	57.9	35.6	21.4	33.5	

Year	國中小 (%)	高級中等學校 (%)
95	56.6	34.1
100	59.0	34.3
103	58.1	35.2
104	57.9	35.5
105	57.9	35.6

圖例：國中小 (pink line), 高級中等學校 (blue line)

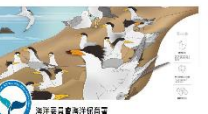
資料來源:教育部統計局(單位:%)



貳 海洋保育署現況

**海洋保育署
職員性別比例**

年度	107年底		108年底		109年底		110年底		111年底		112年6月止	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	22	21	33	36	33	45	58	67	37	72	51	72
比例	51.2	48.8	47.8	52.2	42.3	57.7	46.4	53.6	44.2	55.8	41.5	58.5
職任(第)	66.7	33.3	60	40	60	40	62	37	60	40	55.6	44.4
主任(第)	51.3	48.7	47.4	52.6	42.2	57.8	39.1	60.9	36.6	63.4	32.3	67.7
委任(第)以下	0	100	0	100	0	100	40	60	30	50	60	40

資料來源:海洋保育署(單位:%)



貳 海洋保育署現況

**海洋保育站
巡查員性別比例**



年度	110年底		111年底		112年6月止	
	男	女	男	女	男	女
人數	23	16	22	18	20	17
比例	59.97%	41.03%	55%	45%	54.05%	45.95%




資料來源:海洋保育署(單位:%)



貳 海洋保育署現況

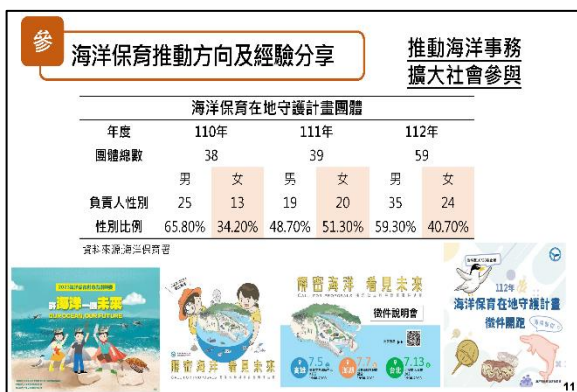
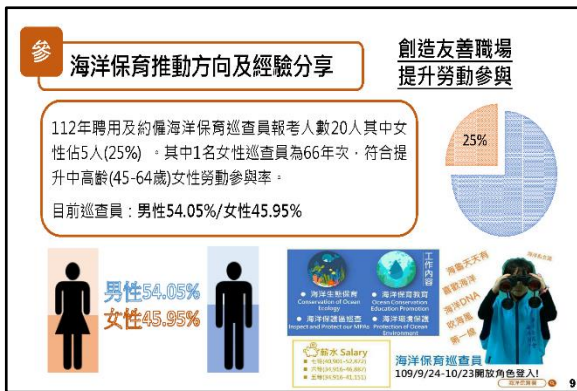
**創造友善職場
提升勞動參與**




年度	110年		111年	
	男	女	男	女
人數	2	5	3	7
比例	29%	71%	30%	70%

備註: 110年停薪6人、111年停薪10人

112年度6月止, 海保署署要留職停薪之同仁(共6人)。
以電子郵件寄送並輔以電話說明方式, 加強宣導其復職後之休假天數、
年終獎金、考績種類及獎金等權益事項, 以建構友善職場。



Dr. Sylvia Earle



照片來源:Wiki



President_Barack_Obama_Visits_Midway_Atoll



Dr. Rebecca Lent
經濟學家

NOAA Fisheries
西南漁業中心主任
副署長
國際處長
ICCAT US Commissioner
IWC 秘書長

Tatiana Neves, Albatroz Projeto



專訪

她說幾十年前還是小學生的時候，憑著一股熱情，進入全是男性的漁社區，跟漁民們結識與知識，討論保護海鳥的方法。走過二十年，她與漁民建立了良好的合作關係與友誼，積極擔任天然保育協會，並有更多女青年的加入，影片最後(13:48)，她給年輕女研究生的建議是，不要放棄，相信你可以做到。

https://www.youtube.com/watch?v=5qjI4K_H18&feature=youtu.be



Kimberly S. Dietrich

Kim has worked as a contract biologist for over 25 years.

Her activities have included radio tracking white-crowned pigeons in the Everglades, observing on commercial fishing vessels in Alaska, testing seabird mitigation devices on gillnet fishing vessels in Puget Sound.

She worked with NOAA Fisheries to develop a regional observer training program in West Africa and assisted with a nation-wide review of observer program safety training, policies and procedures.



法規名稱：漁船船員管理規則

修正日期：民國 98 年 05 月 22 日

第 1 條

本規則依漁業法（以下簡稱本法）第十二條規定訂定之。

第 6 條

女性船員，以在漁筏、舢舨或鰻三親等內親屬在航行作業於有限水域之漁船工作為限。

中華民國九十九年八月十日行政院農業委員會農漁字第 0991321887 號令修正，**刪除第 6 條條文：**

肆

結語與建議

性別平等=男女生都一樣?

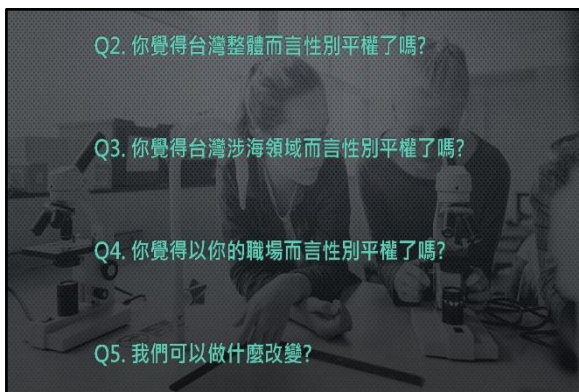
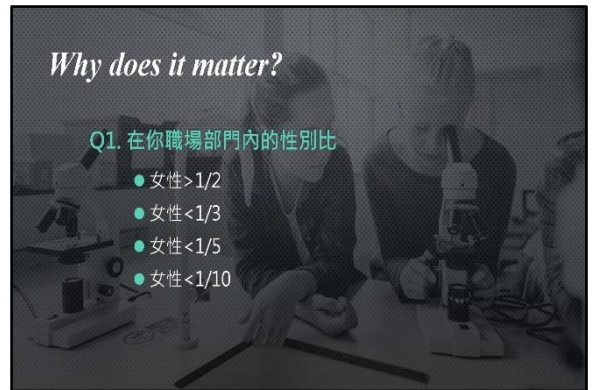
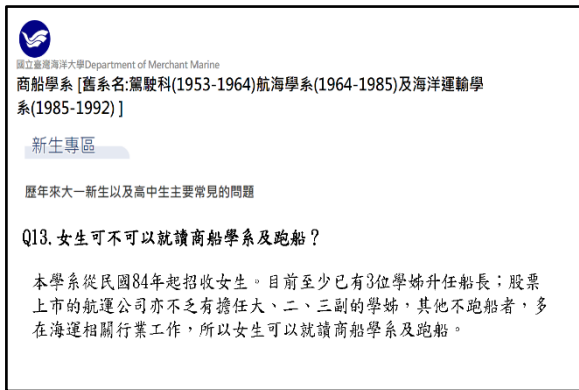
專業是力量的來源

男力+女力=改變世界的力量

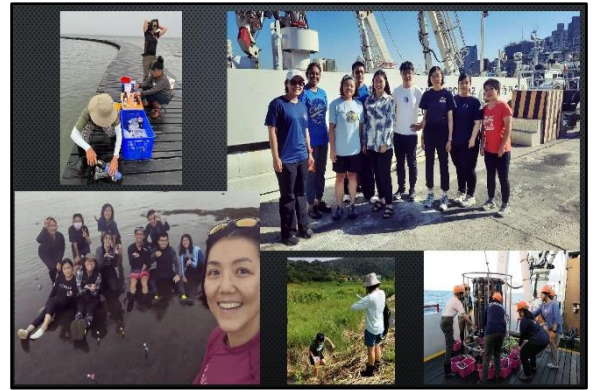


23

(四)海海人生之海好有女



海洋/自然科學 研究太辛苦不適合女生?



生涯發展討論

China's 'leftover women', unmarried at 27

社會期待 與 自我對年紀的焦慮

EP1 美國能源局顧問 Katherine Liu
 EP2 日本水資源公司研究員 蔣可凡
 EP3 文化大學大藝科學系副教授 張慶文
 EP4 中央大學地球科學系林靜怡教授
 EP5 日本IAMSTEC 海洋研究開發機構 熊田千 研究員
 EP6 台大海洋研究所 林育鈴 副教授
 EP7 國家海洋研究院 陳麗雯 副研究員
 EP8 美國伍茲霍爾 (Woods Hole) 海洋研究所 張安婷 博士後研究員

STEM 海女養成記 — 看見海洋領域裡的女性典範

Podcast

性平問題意識

	Gender Index	Economic Participation and Opportunity	Educational Attainment	Health and Survival	Political Empowerment
Central Asia	65.1%	65.2%	98.8%	97.4%	11.8%
East Asia and the Pacific	69.0%	73.2%	98.4%	98.2%	13.3%
Europe	76.6%	79.2%	98.5%	97.0%	38.8%
Latin America and the Caribbean	72.6%	84.3%	98.3%	97.6%	28.7%
Middle East and North Africa	63.4%	48.3%	98.2%	94.4%	15.1%
North America	78.5%	77.4%	98.7%	98.4%	33.7%
South Asia	69.3%	35.7%	95.2%	94.2%	26.2%
Sub-Saharan Africa	67.9%	67.7%	95.3%	97.2%	21.3%
Global average	66.1%	69.3%	98.4%	98.4%	22.0%

到 2022 年，全球性別差距為 68.1%。按照目前的進展速度，需要 132 年實現完全平等。(世界經濟論壇, 2022)

性平問題意識

The new Asian family

根據世界經濟論壇對 153 個國家的性別平等排名，中國排名從 2006 年的 63 下落到 2022 年的 102。經濟合作暨發展組織 (OECD) 成員國中，南韓的兩性薪資落差最大。

造成東亞結婚率下降的因素，房價是其中之一，然而東亞整體而言，仍認為婚姻要符合儒家男尊女卑的思想。

為了使家庭生活更有吸引力，政府應該著手處理性別不平等的問題，並減低家庭生活的成本。

East Asia has some of the world's best-educated women, yet its overall record on female empowerment is poor and in some ways worsening.

(天下雜誌 2023/07/09)



(五)為湛而戰：設計、參與及推廣

為湛而戰：設計、參與及推廣

陳思穎 Co-founder & CEO

2023/07/17 海洋女子論壇演講
臺灣湛藍海洋聯盟

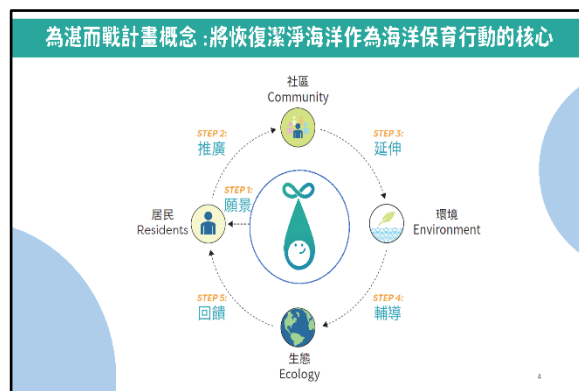
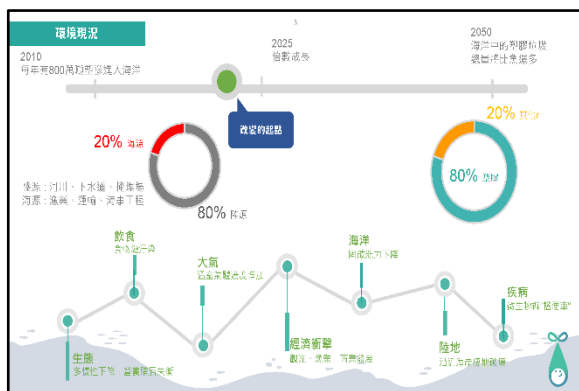
臺灣湛藍海洋聯盟 組織架構

社團法人台灣湛藍海洋聯盟

理事、監事 執行團隊

願景 以科技創造乾淨未來，智立潔淨海洋

使命 融合創新科技與社會設計，為受污染海洋汙染之水域，導入適切解決方案



透過計畫執行為女性賦權 Empower

Empower = Em + Power

賦權乃是個人、組織與社區藉由一種學習、參與、合作等過程或機制，使獲得掌控自己本身相關事務的力量，以提昇個人生活、組織功能與社區生活品質。

Rappaport, 1987 ; Rappaport, 1992 ; Perkins & Zimmerman, 1995

