OAC-DP-108-0012 (委託研究報告)

「參與海洋事務性別分析與建議方案之研究」 正式報告書

海洋委員會委託研究

中華民國108年10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-108-0012 (委託研究報告)

「參與海洋事務性別分析與建議方案之研究」 正式報告書

受委託單位:國立高雄科技大學海洋事務研究中心

研究主持人:李筱倩 副教授

協同主持人:劉文宏教授、張佳琳助理教授

研究員:曾尹儷專案研究員

研究助理: 簡汶任、蕭維瑄、李佳芸、鍾孟芸

研究期程:中華民國108年5月至108年10月

研究經費:新臺幣596,190元

海洋委員會委託研究

中華民國 108年 10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-108-0012 參與海洋事務性別分析與建議方案之研究期末報告 海洋委員會

目 次

表 次	3
圖 次	4
提 要	7
第一章 研究緣起	8
第一節 研究主題背景回顧	
第二節 研究目的	20
第二章 研究方法及過程	21
第一節 研究對象	21
第二節 研究方法	23
第三節 研究限制	28
第三章 研究結果與討論	29
第一節 座談會結果分析	29
第二節 政府單位結果分析	30
第三節 教育單位結果分析	38
第四節 事業單位與人民團體結果分析	54
第五節 身心障礙、原住民族、外籍配偶及外籍勞工結果分析	68
第四章 結論與建議	77
第一節 結論	77
第二節 政策建議	79
第三節 國際做法參考	82
第四節 未來研究	84
參考文獻	86
附錄一:各單位調查表內容	91
附錄二:第一次專家座談會會議紀錄	116
附錄三:調查表發放、回收進度表	120
附錄四:發文單位	123
附錄五:第二次專家座談會會議紀錄	125
附錄六:期中報告內容修正紀錄表	128

附錄七	:	期末報告內容修正紀錄表15	32
附錄八	:	建議未來研究調查表15	39

表次

表1:海洋產業類別	21
表2: 次級資料來源	24
表3:各階段已完成工作項目	26
表4:問卷發放及回收情形	27
表5:各個政府單位員工及主管人數之性別統計	34
表6:單位(高中職)職級調查之性別統計	48
表7:單位(大專院校)職級調查之性別統計	48
表8:台灣海洋產業分類	54
表9:105至107年政府部門中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶	
之員工人數與性別統計	69
表10:高中職105至107年中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶	
之員工人數與性別統計	72
表11:大專院校教育單位105至107年中身心障礙、原住民族、外籍勞工以	
及外籍配偶之員工人數與性別統計	73
表12:民間單位105至107年中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配	
偶之員工人數與性別統計	74

圖 次

圖1:2019 國際海洋日主題示意圖	14
圖2:工作進度甘特圖·····	25
圖3:105至107年政府部門進用人數之性別統計	31
圖4:政府部門服務年資之性別統計	32
圖5:政府部門年齡區間人數之性別統計	32
圖6:政府部門單位員工人數之性別統計	33
圖7:政府部門單位主管人數之性別統計	34
圖8:政府部門職級人數之性別統計	35
圖9:105至107年升遷人數之性別統計	35
圖10:政府部門105至107年家庭照顧假申請之性別統計	36
圖11:政府部門105至107年育嬰留職停薪假申請之性別統計	37
圖12:政府部門105至107年陪產假申請之性別統計	37
圖13:105至107年產假申請之性別統計	38
圖14:政府部門105至107年生理假申請之性別統計	38
圖15:105-107年高中職在學人數統計	39
圖16:105-107年高中制在學學生性別比例統計	40
圖17:105-107年高職制在學學生性別比例統計	40
圖18:107年高職學科類別與性別之統計	41
圖19:105-107年高職制海事水產學科學生性別比例	41
圖20:高中職歷年進用之性別統計	43
圖21:大專院校歷年進用之性別統計	43
圖22:高中職服務年資之性別統計	44
圖23:高中職各年齡層人數之性別統計	44
圖24:大專院校服務年資人數之性別統計	45
圖25:大專院校各年齡層人數之性別統計	45

圖26:高中職單位員工之性別統計	46
圖27: 高中職單位主管之性別統計	46
圖28:大專院校單位員工之性別統計	47
圖29:大專院校單位主管之性別統計	47
圖30:105至107年高中職升遷人數之性別統計	49
圖31:105至107年大專院校升遷人數之性別統計	50
圖32:高中職105至107年申請家庭照顧假之性別統計	50
圖33: 高中職105至107年申請育嬰留職之性別統計	51
圖34:大專院校105至107年申請家庭照顧假之性別統計	51
圖35:大專院校105至107年申請育嬰留職之性別統計	52
圖36:105至107年申請陪產假之性別統計	52
圖37:105至107年申請產假之性別統計	53
圖38:105至107年高中職申請生理假之性別統計	53
圖39:105-107年全國漁業就業人口之性別統計	57
圖40:105-107年全國漁會會員之性別統計	57
圖41:105-107年各級漁會選任人員之性別統計	58
圖42:107年全國漁會家政班性別及地區人數比例統計	59
圖43:107年全國漁會高齡家政班性別及地區人數比例統計	60
圖44:107年漁業產銷班班員性別統計	61
圖45:事業單位105至107年進用人數之性別統計	62
圖46:事業單位服務年資之性別統計	63
圖47:事業單位各年齡區間人數之性別統計	63
圖48:事業單位員工人數之性別統計	64
圖49:事業單位主管人數之性別統計	64
圖50:105至107年升遷人數之性別統計	65
圖51:事業單位職級人數之性別統計	65
圖52:事業單位105至107年家庭照顧申請人數統計	66

圖53:事業單位105至107年育嬰留職停薪申請人數統計	66
圖54:事業單位105至107年陪產假申請之性別統計	67
圖55:事業單位105至107年產假申請之性別統計	67
圖56:事業單位105至107年生理假申請之性別統計	68
圖57:政府部門105至107年身心障礙性別統計	70
圖58:政府部門105至107年原住民族性別統計	70
圖59:政府部門105至107年外籍勞工性別統計	71
圖60:政府部門107至107年外籍配偶性別統計	71
圖61:事業單位105至107年身心障礙性別統計	74
圖62:事業單位105至107年原住民族性別統計	75
圖63:事業單位105至107年外籍勞工性別統計	75
圖64:事業單位105至107年外籍配偶性別統計	76

提 要

關鍵詞: 性別分析、海洋事務與產業、海洋委員會、性別統計

為了促進多元性別群體均等參與海洋事務,達到實質的性別平等,本研究以改善單一性別參與海洋事務比例偏低為起點,透過蒐集政府、產業與教育三大部份之海洋事務之性別統計,探究我國海洋事務之實務性別平等情形,並進行相關性別分析,進而提出相關建議與未來政策研究之芻議。

本計畫主要蒐集國內參與海洋事務之目標對象的性別統計資料並進行分析研究,以發放調查表之方式,函請海洋事務相關政府部門、海洋事務相關教育單位、以及海洋事務相關產業民間企業單位填具調查表單;另採用次級資料及文獻分析法,以查閱、彙整目前已建置之政府次級資料及檔案、報告研究為主要資料蒐集方法。並進而經由專家評議,研擬出未來不同性別處境者共同參與海洋事務進階研究之相關建議。所採用之文獻回顧法,經團隊廣閱國內外期刊及海洋、性別事務相關機構網站開放資料,歸納整理出目前我國海洋事務領域中勞動參與現況以及我國高中職教育養成之分析。而所採取之調查法,則以描述性統計方式歸納整理出結果分析資料。期間並經過兩次專家座談會議,協助研究工具之建立、以及研究結果之評析。

研究結果顯示:海洋事務仍不偏離傳統職場刻板印象,仍為男性主導之職場。近年來,隨著政府及民間大力提倡、以及相關法規及福利措施之設立,女性投入海洋事務之比例有逐漸增加之趨勢,但研究結果指出,海洋事務此領域仍具有性別水平隔離及垂直隔離之現象,固本研究根據對於專家學者建議、次級資料分析、及調查表內容統計之結果,做出未來政策研究及更進一步研究方法之建議,期許參與海洋事務性別分析之研究能於本研究踏出第一步後繼續開花結果,以敦促政府及民間團體建立更完備之海洋事務人才培育及人員聘用機制。

第一章 研究緣起

根據行政院性別平等處 2019 年彙編性別圖像中各項重要性別統計指標資料,可以了解到我國目前的性別平等現況,整體而言,我國性別不平等指數 (Gender Inequality Index,GII) 居全球第八名,領先亞洲鄰國南韓、新加坡、日本、中國等國家。台灣女性 15 歲以上勞動參與率已達 50.9%;女性之公共參與與決策不斷提升且國家事務權力影響力男女差距逐漸縮小;女性市場經濟參與及擔任決策層級擴增;兩性薪資差距下降;女性普遍接受高等教育使我國女性人力資本提升;我國女性專技人員(專業人員、技術員及助理專業人員)高於日韓、英法,占 50.4% (行政院性平處,2019)。

但即使當前女性在各經濟、權力、人才培育上皆趨近平等,但從相關研究 仍可發現以下性別現象問題:

- 一、女性投入經濟事務還有許多障礙與問題,包含婦女職場的待遇歧視,鄉村或 製造業婦女女性沒有「平均」的享受經濟增長好處,或是科技或工程領域女性於 特定產業的性別隔離。
- 二、女性勞動參與率雖逐年上升但受婚育影響下於 25-29 歲達高峰後便下降,50 歲之後的勞參率更遠低過其他主要國家,例如日韓女性二度就業現象明顯,這對即將邁入超高齡社會的台灣來說可能具有重要性別意義。
- 三、女性中小企業負責人雖有增加,以2017年資料看來占36.7%,集中於服務業教育業等人文產業,在公開發行公司中女性董事占13.5%,遠低於男性。女性社區工作者參與社區公共事務達57.2%、擔任人民團體工作人員超過五成,但以漁會為例,女性漁會會員有49.5%,而漁會理監事只佔4.6%,女性於社會組織擔任決策階層遠遠低於男性。

為了促進不同性別群體參與海洋事務之實質平等,本研究以改善單一性別參與海洋事務比例偏低為起點,希望透過蒐集參與海洋事務之目標對象的性別統計資料,並進行相關性別分析研究,性別分析是一種將性別平等觀點融入每一項政策或方案規劃、制定及評估的過程,強調多元的分析,以清楚各項政策方案,及如何在不同性別群體間及群體內部所代表之意涵與影響。執行性別分析需進行大量數據蒐集並運用「性別統計資料」,性別分析同時需要運用質性及量化的研究方式,方能完整地澄清性別差異(婦權基金會,2008),以深入了解海洋事務從業人員性別之分布,並進而經由專家評議,建議未來進階研究方向,以協助研擬出未來不同性別處境者共同參與海洋事務策略及方法之相關建議。

廣閱文獻後發現,目前完全針對海洋事務範疇進行調查的性別統計資料尚嫌 不足,本研究期待能規劃建置相關指標項目,包含透過綜整海洋事務之政府部 門、產業勞動、社會組織與教育領域等性別統計資料,進一步提出相關性別分析 所需關鍵指標,及後續研究建議。並透過國際比較分析,提供海洋委員會未來推 展性別平等業務時之進一步研究參考,另外並期許探究不同性別及弱勢處境者參 與海洋相關領域之決策、勞動、教育之需求,以有助於我國作為海洋國家之發展。

以下,本文將於第一節進行此研究主題的背景分析,回顧國際上推動海洋事務之性別平等經驗,比較反思台灣海洋事務性別平等推動情形。第二節闡述研究目的。

第一節 研究主題背景回顧

近年來,雖然農漁會等社會團體中,女性決策者所佔比例已提高,如理監事比例提高至 2.0%及 3.4%,但如此統計數據顯示,海洋產業如漁會等社會團體中,女性決策者之比例仍偏低(行政院性平處,2019)。事實上,海洋事務產業向來被視為男性主導之產業,因此,全球女性參與人員粗估約僅佔二成(MacNeil, A. & Ghosh, S., 2017)並不足為奇。

然而,亦有調查(European Institute for Gender Equality, 2019)指出,在歐洲許多漁鄉地區,女性參與漁業相關工作藉以改善家庭經濟,但因為她們多於陸上從事漁業相關工作,所以往往成為「隱性人口」,扮演著重要但卻未被重視的角色,例如:根據歐洲議會(European Parliament) 2014年的統計,在其各會員國中,女性從事漁業相關工作者,4%擔任編織漁網、或包裝漁獲的工作,而 30%採集牡蠣等貝類,以及 60%在加工廠工作,這些數字均不會列入官方統計資料。因此,未能凸顯女性在海事相關產業上的重要性。上述國際文獻顯出女性於海洋事務的參與中,往往非決策性角色,而女性從事於海洋事務工作者,是否源自於教育栽培,或僅如前述歐洲議會報告中所言,係因經濟需求而必須投入工作以改善家庭環境,均有待進一步探討。

爰此,本計畫先就各方文獻進行摘述及討論,並於此一小節中分三個部分加以列述:首先針對國際在海洋事務領域中性別平等發展經驗回顧。再者,回顧臺灣女性的政治與社會參與沿革包括政治參與、教育參與,以及勞動參與三個面向進行回顧分析。最後,再聚焦檢視臺灣女性於海洋事務領域中的參與情形,以及海洋事務中的性別議題。

一、國際海洋事務領域性別平等發展回顧

(一)國際社會性別平等發展沿革

1948年世界人權宣言並明確指出:「人人在法律及權利平等,明列人人享有人格尊嚴、國籍權、集會結社自由權、選舉權、工作權、同工同酬權、教育權等,具體規範男女平權」。1979年「消除對婦女一切形式歧視公約」 (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against

Women, CEDAW)更是清楚指出:「婦女的歧視一詞是指針對性別而作出的任何區別、排除和限制其作用或目的是要妨礙或破壞對其在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由的承認,以及婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上享有或行使這些人權和基本自由。」1995 年聯合國於北京舉行的世界婦女大會決定以性別主流化(gender mainstreaming)作為促進性別平等之行動綱領。1997 年 2 月聯合國經濟及社會理事會(United Nations Economic and Social Council, ECOSOC)對性別主流化定義為:「性別主流化是在各個領域和各個層次的任何行動中,包括各種立法、政策和方案,評估該行動對女性和男性帶來影響的過程。它是一種策略,可用於在政治、經濟和社會領域的所有政策和方案的設計、實施、監測和評估過程中,將女性和男性的關切和經歷成為其不可分割的一部分,從而使女性和男性可以同等受益,逐漸消除性別不平等的現象,實現性別平等的目標」(黃淑玲、2014;魏美娟、2010)。

2010年7月,聯合國大會成立了聯合國婦女署(或聯合國促進性別平等和增強婦女權能實體),聯合國規範中也提出性別主流化,需要通過三個關鍵方式進行以促進發展的先決條件,包括(1)將性別觀點納入教育系統、經濟生產部門,以增加女童和婦女獲得教育機會,特別是宏觀經濟政策的主流專業教育、技術技能和正規部門的勞動參與,可以提高國民生產力並促進可持續的經濟增長。(2)改善婦女受教育,保健,收入,優質住房,控制家庭資源和獲得生育選擇的機會。(3)賦權婦女可平等及有意義地參與與社區和都市事務、地方和國家政治活動、人道主義救濟和創造和平有關事務的決策過程,可以提升影響政策的選擇權,也可以擁有更具代表性的組織管理權等(UN, 2014)。

為了實現這些性別平等目標,聯合國糧農組織 (Food and Agriculture Organization, FAO)評估,只要女性擁有同等的生產性資源,就可以大大地提高生產量;此外,由非洲、亞洲、拉丁美洲案例中明顯可以發現當女性有較高的地位與權力時,會使家庭更加受益。國際農業發展基金 (The International Fund for Agricultural Development, IFAD) (農發基金)) 也認為要實現性別平等和賦予婦女權力需要三大支柱,包括:(1) 經濟權力 - 提高賺取收入的機會和創造生產性資產;(2) 決策力 - 係指增加女性對社區事務的發言權和強化建立女性生產者組織;(3) 福祉 - 確保婦女使用基本服務和基礎設施的機會 (Vipinkumar et al., 2013)。

然而,政府機關於推動性別主流化似乎仍面臨兩大困境,瑞典政府於 2011 的評估報告中即指出一般而言,公務員抱怨性別主流化較艱深難懂, 導致他們無法瞭解如何將性別主流化應用於公務上;再則,推動性別主流化 缺乏追蹤考核的制度,能否成功主要取決於主管的個人意志(彭渰文、黃淑 玲、黃長玲、洪綾君,2015)。

(二)國際上推動海洋事務性別平等之作法

於 1975 年成立的國際航運與貿易婦女協會(Women's International Shipping and Trading Association, WISTA),係對於航運業中女性雇員公平及平等環境事務上規劃的主要參與者,WISTA 包含了來自 35 個國家的 2100 多名成員,致力於包含舉辦會議、主辦論壇、頒獎峰會、以及長期舉辦年度國際會議,提供了航運業女性雇員所需之協助與支持,是鼓勵及引導女性投入航運界不可或缺的力量(WISTA, 2016)。

從 1988 年開始,聯合國國際海事協會(International Maritime Organization, IMO)透過制定「女性納入海洋部門專案」(Women in the Maritime Sector, IWMS)來解決性別差距的問題。IWMS 主要的目的在於鼓勵海事培訓機構允許女性進入就讀,希望藉此能夠提供男性與女性平等的受教機會,且可獲得海洋事務產業所需要的相關技能。因此,在高等教育機構縮小性別差距對教育來說是非常重要的,由 IMO 所主持成立位於馬爾他的國際海事法研究單位 (International Maritime Law Institute, IMLI) 就為女性候選人保留了 50%的法律碩士課程名額 (IMLI, 2016)。此外,致力於海事教育的世界海事大學(World Maritime University, WMU)也成立婦女協會(WMU Women's Association, WMUWA),針對女性與海洋事務做連結、教育以及鼓勵,旨在促進更多的女性投入海洋事業 (WMU, 2014b)。

國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)在其四項基本原則中的「勞工之間不平等歧視的結束」裡,也將性別平等納入所有考量之面向當中。除此之外,國際運輸工人聯盟(International Transport Workers' Federation, ITF)也發佈了包含如何消除船上騷擾以及霸凌的情況,並指出性騷擾、霸凌等行為的後果對於雇員的身心健康之影響、經濟影響與潛在的法律後果等相關指引內容。國際運輸工人聯盟(ITF)是一個獨立的國際貿易組織,由全球大約700個工會組織而成,其中有來自147個國家約480萬名運輸工人。透過ITF的組織以及提倡,在全球的範疇下促進人權、社會正義以及經濟進步。而目前ITF著手進行之計畫中即包含了減少海洋事務中性別老舊規範型的觀念,ITF的婦女委員會目前正在努力地增加女性運輸雇員的數量,並發揮工會的力量制定良好的規範以利世界各地的女性雇員。

除了上述的國際協會,許多區域性的協會也正在努力對從事海洋事業的 女性雇員提供支持以及倡議,海事婦女協會(Women in Maritime Associations, WIMA) 提出「參與海洋事務性別分析與建議方案之研究」,就涵蓋了許多地區組織,例如亞洲區的 WIMA-Asia(Association for Women Managers in the Maritime Sector, Asia)、菲律賓的 WIMAPHIL(Women in Maritime Association Philipine)、太平洋的 PacWIMA (Pacific Women in Maritime Association)、巴布亞新幾內亞的 PNGWIMA(Papua New Guinea Women in Maritime Association)、加勒比海的 WIMAC (Women in Maritime Association Caribbean)、阿拉伯國際女性海事論壇(Arab International Women's Maritime Forum for MENA and Africa)、東非及南非的 WOMESA(Association for Women Managers in the maritime sector of the Eastern and Southern Africa),從上述團體可發現,從事海洋事務之女性雇員能夠利用的協會及網路越來越廣泛。

(三)國際性別與海洋事務參與議題

其實,婦女參與漁業領域已行之有年,但仍然停留在只從事傳統的加工和營銷事務的印象,海洋事業向來還是被視為男性主導之產業,然而在水產養殖業,婦女其實在水產加工和營銷領域中扮演著各種重要利益關係人的角色根據聯合國國教科文組織《全球海洋科學報告》統計,婦女參與各種海洋相關事務,即使佔海洋和沿海產業勞動力的50%,但她們的工資持續低於男性的工資,而且在世界許多地方,婦女對捕魚等海洋生計和保護工作的貢獻是被忽略的,性別不平等現象從海洋工業到海洋科學領域一直存在,例如女科學家僅佔海洋科學研究人員的38%。近年來,隨著女性意識水平的提高以及經濟活動和水產養殖的技術分享,現在女性被發現也在科學魚類養殖、加工和行銷方面擔任起新角色 (Vipinkumar et al., 2013)。所以性別平衡對於實現未來創新計劃及更好的合作實為重要。

根據調查 (FAO, 2009),大多數水產加工事務都是由女性完成的,有的是在自己的小屋執業,有的是大型加工業的工資勞動者。加工海鮮所需的手工靈活性,包括分類,分級,去皮,去內臟,切片等活動,就是女性從業可以佔優勢的主要原因。婦女漁民在手工和商業漁業中在處理和銷售階段扮演最重要的角色。在一些國家,女性已成為水產加工的重要企業家,已居於全世界海鮮加工業的主導地位。但是,婦女一直被限制在生產過程的較低階層(FAO, 2009)。所以,學術研究也歸結在不同的水產養殖作業中,賦予婦女權力可以提供婦女更多合適的選擇機會,亦可以持續維護女性對於家庭的經濟和營養安全感對社會的貢獻(Vipinkumar et al., 2013)。

現今,水產養殖業是一個發展中的產業,婦女如果要參與這一領域需要精心規劃尤其是技術賦權。2012年世界漁業和水產養殖狀況報告(The State of World Fisheries and Aquaculture (SOFIA) 2012)(FAO, 2012b)強調將性

別觀點納入主流,是發展漁業和水產養殖產業發展的關鍵之一,SOFIA 2012 還提出可能的解決方案,以增強婦女在漁業和水產養殖產業中與生產夥伴的 平等參與機會,其中包括:數據解決方案(例如,對性別敏感的定性和定量 指標,按性別分類的數據);宏觀政策解決方案(例如任期保障的問責治理, 資源公平享用權);資源控制和獲取方案(例如,控制對水產資源的獲取); 發展領域的解決方案(例如要求計畫獲得按性別分類的數據,在計畫和項目 中進行性別分析,加強各級利益相關者的參與和組織能力)(FAO,2012b)。

(四) 國際推動海洋事務與新興產業發展

海洋事務其他領域也大致發現相似的性別問題, 聯合國秘書長安東尼 奧·古特雷斯(António Guterres) ,指出長期以來婦女無法平等分享海洋提供 的惠益,因為婦女經常隔離成為低技能和未被認可的勞動力,例如水產加 工,並且被剝奪了決策能力,類似不平的待遇如經常聽不到婦女的聲音,都 發生在相關領域裡,例如航運,沿海旅遊業和海洋科學等。安東尼奧也強調 正視性別不平等問題,對於實現2030年永續發展議程中與海洋相關的目標 甚為重要。 他呼籲大家必須確保結束不安全的工作條件,並保證婦女在管 理與海洋相關的活動中能有平等的機會可以參與 (UN, 2019) 。他期許各國 政府,國際組織,私營企業,社區和個人都能以促進性別平等以及婦女和女 童的權利為目標,能對未來面對海洋事務種種挑戰做出重要貢獻。聯合國教 科文組織總幹事奧黛麗·阿祖萊 (Audrey Azoulay) 也指出:「我們需要賦予 每一位公民照顧海洋的權力,並使所有婦女在理解、探索、保護和永續管理 海洋方面事務,發揮變革性和積極的作用。」 她表示,海洋不僅是實現性 别平等的日益重要的戰場,而且是建立一個更加性別平等的社會的場域,也 意味著未來賦予婦女和女孩可以更積極成為改變海洋力量的重要性。她強調 將性別平等納入整個海洋科學成為主流,將有助於確保到 2030 年能使女性 與男性在推動海洋科學和管理發展上平等協力,永續為實現繁榮以及環境安 全的未來貢獻心力 (UN, 2019)。

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,聯合國的 2019 世界海洋日就訂定「性別與海洋」 為主題,特別將性別平等和海洋保護的主題結合,強調要增加探索人類與海 洋關係中性別層面的機會。2019 年世界海洋日的目標主要定向要努力建立 更好的海洋和性別素養,並探索在海洋相關活動中可以促進性別平等的各種 管道,如海洋科學研究、漁業、海上勞務、海上移民和人口販運,政策制訂 和管理等領域。聯合國教科文組織今年特別向在世界遺產名錄上來自四十個 城市,投入海洋保護遺產科學研究、以及對全世界投入拯救海洋的49位女

性致敬。聯合國文化機構負責人在致詞時強調,大家必須保障婦女參與海洋 議題中擁有多樣性和性別包容性的權益,才能找出為人類追求性別平衡的路 線,以及為海洋發展提供創新的解決方案。



圖 1 2019 國際海洋日主題示意圖 (UN, 2019)

從上圖聯合國的於 2019 世界海洋日所提出的數據中看出,在科學與政策領域,女性國會議員佔 24%,其中北歐等國的女性政治參與狀況較為領先世界各國。根據《Quota Project: Global Database of Quotas for Women》(2015)報告指出,北歐國家的女性國會議員與內閣閣員比例已高達 40%水準,已接近性別均等的狀況,歐盟國家的女性國會議員的比例平均為 26.8%、美國則是 19.3%,其他開發中國家的女性參政情況則較不理想。而台灣女性參與政治的情況,立法院的女性立委比例,以 2016 年立委選舉來說,38.05%已創下歷屆最好的成績;2014 年六都的女性市議員與其他縣市的女性縣市議員比例也都超過 30%;但直轄市長只有 16%,其他縣市長女性比例則只有

6.25%(中央選舉委員會,2016),歷屆以來則相對降低,有加強的空間。

而在全世界海事科學家人數裡,女性佔 38%相當高的比例,但我國於 2017 年年度專題研究計畫性別統計分析報告結果顯示,女性研究人員占比 雖已連續 5 年提升,但 2017 年占比為 23.62%。另在海洋領域,在全球約 有 1200 萬海員人數中,女性只佔 2%,相較於我國的船員狀況,截至 2013 年止女性船員也只佔總人數的 2%左右,與國際趨勢一致。而在漁業領域裡,女性已佔了一半的人力比例,但薪資只有男性的 64%,而根據農委會 2010 的統計,我國投入漁業人力狀況,女性已佔 60.69%,高於男性的 57.38%,顯示我國女性人力投入於漁業生產力已佔多數,但整體平均薪資水平,根據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」,以兩性平均時薪差距來計算,2017 年我國女性平均時薪 271 元,為男性 315 元的 86.0%,兩性薪資差距 14.0%,也就是女性較男性需多工作 52 天(兩性薪資差距 14.0%×365 日曆天≒52 天),才能達到整年相同總薪資。十年來兩性平均薪資已從 18%降到 14%,遠小於韓國的 35.4%、日本的 31.9%及美國的 18.2%,我國男女薪資差距還不算遙不可追的狀態。

近年來,由於大家越來越認識到性別平等的重要性,也特別認知到如何有效保護及永續利用海域及海洋資源的重要性。聯合國永續發展「目標 5」中也提到,有關婦女和女童提供平等的教育、保健、合適工作以及在政治和經濟決策過程中的代表權,以及促進永續經濟,並使社會和人類可整體受益等目標。所以,實施關於工作場所女性平等和消除對婦女有害作法的新法律架構,對於結束世界上許多國家普遍存在性別的歧視問題至關重要。但是,關於這些問題的資料和研究很少,因此所有與海洋有關的部門針對兩性平等和賦予婦女和女童權力等議題,仍然需要採取一致的行動,才能實現聯合國永續發展的「目標 5」中,所追求的性別平等及賦權女性的目標 (UN, 2019)。

二、我國性別事務沿革與發展

(一)我國女性政治與社會參與歷程回顧

從臺灣女性政治參與情形來看,我國女性與男性在權力、決策與影響力上都存在著明顯的差距。綜觀不同領域,女性不但較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會,其生活經驗與觀點也較少對決策產生影響力。故性別分析相關研究多著眼檢討不同範疇中領導權、資源分配等性別差異問題,以提升女性在國家事務、市場經濟、社會組織、家庭生活等權力地位。例如,政府高階文官部分,依2017年統計資料顯示,女性考試委員、監察委員均達40%以上,全國公務人員42.1%為女性,簡任(派)公務人員33.6%為女性,薦任(派)公務人員58.0%為女性,另外公務人員擔

任主管者有 36.9% 為女性 (行政院性別平等處,2019)。

再者,女性的社會參與其實高於男性,但女性在社會組織中男性存在明顯的權力差距,例如:2015年全國志願服務者總人數計949,117人,女性占67.3%,其中,社會福利類志願服務者中,亦有69%是女性(行政院性別平等處,2017)。從以上數據中可以看出,女性與男性在社會組織中的差距不是參與程度而是權力分配。彭渰雯(2009)指出性別問題要從整體制度面、組織結構面、組織文化面三個面向進行檢視。因此當前目標應為縮小職位上的性別差距、降低參與上的性別區隔、使決策具備性別敏感度、也建立性別群體內的平等,例如增加女性原住民、偏鄉女性、新移民女性、中高龄女性等等異質女性團體的決策參與情形。此外,我國的實質性別平權程度增加亦可在外交處境艱難現實中,以引領亞洲接軌國際之姿,提升我國的國際地位。

(二)我國女性勞動參與之背景分析及相關性別事務發展

女性勞動力參與率於 2012 年首次突破 50%,從長期發展趨勢來看,加上年齡、教育程度與世代因素,女性整體勞動力參與率呈現緩步上升的態勢。我國女性因結婚或生育因素離開就業市場,其人力流失情況殊為可觀,與美、加、德、法、英等國家女性持續就業情形不同(行政院性別平等處,2017)。

其他勞動情形上,從事非典型工作者之兩性分佈,以2017年資料看來, 男性從事部分工時、臨時性或人力派遣工作者42.7萬人是高於女性的37.8 萬人,但其中部分工時就業者女性多於男性,女性將近六成。台灣的兩性比 例與國際情況相似,2017年各國部分工時就業者均以女性居多,經濟合作 暨發展組織(OECD)將主要工作每週工時未滿30小時作為各國部分工時比 較之基礎,結果顯示部分工時就業者占全體就業者的比率以歐洲國家及日本 較高,且各國均為女性高於男性。

從上述統計資料可進一步探究勞動權益的性別差異與薪資差異等性別議題。姜貞吟(2010)指出造成兩性經濟上的差距因素,在於薪資給付、升遷與考核,事業單位有性別的考量,因此女性在升遷與調薪機會皆低於男性,如此所形成的累積效果下,造成男女薪資差異拉大,而這背後的性別意識形態更是來自於企業認定男性為主要養家者的主觀基礎。黃曉薇(2009)也指出臺灣傳統家庭觀念下,仍維持傳統的性別分工(男主外,女主內),女性是不被鼓勵出外工作,因此,女性即使有就業選擇的自由,仍然被視為主要照顧者的角色。

誠如上述,傳統性別分工觀念隨著普及教育及勞動參與率提升而有所改

變,但家務及照顧工作仍被視為是女性應該優先承擔的事務。在家庭照顧與 經濟需求的妥協下,女性極可能改變甚至中斷原有的就業,即便重新回到職 場二度發展,也會因為跟不上時代進展、經驗不足而被迫選擇進入次級勞動 力市場(行政院,2011)。黃志隆(2013)透過針對英國家庭生活平衡政策的檢 討,指出英國政策上並未正視福利制度所複製的傳統性別關係,也未正視支 薪以及不支薪照顧工作間的性別不平等,同時強調承認政治的重要性,去呼 應並點出臺灣在女性就業政策上的盲點。過去,從性別工作平等法或是相關 的女性勞動政策可以看出,係朝向增加女性就業動機為主,但在女性就業率 上升的同時,女性仍然被視為主要照顧者,而導致女性經常面對工作、家庭 蠟燭兩頭燒的困境,此困境卻沒有因為女性就業率上升而有所改善,透過重 分配以及承認政治並重的觀點切入,凸顯除了性別與就業之間的相互影響以 外,照顧分擔也是重要的影響因素之一,強調女性就業困境除了結構性因素 以外,文化也是重要的影響要素之一(黃志隆,2013)。因此,除了制度上的 改變之外,我國也應將政策焦點放在如何促進工作與家庭之間的平衡,並且 結合就業及福利政策思維,強調家庭照顧責任乃是兩性與社會共同的責任。 (三)我國教育場域中性別事務發展與沿革

根據教育部針對高級中學普通科、綜合高中以及高職學生人數統計來 看,由於臺灣受到少子化影響,無論是高中制或是高職制,學生人數都是呈 現逐年下降的趨勢。再者,亦可看到高職在學人數與高中制相比,明顯呈現 下降的趨勢。此結果呼應陳婉琪等(2011)所提到,高職人數的銳減,受到學 生及家長對於未來出路的考量、專業群科加強基礎與通識教育、大專院校增 多拉生升學機會等因素之影響,導致選讀高中、高職之意願轉變。在性別人 數比例來看,可以發現高中制男女比例相差不大,相較之下,高職制的性別 結構與高中制則有截然不同的差別,一直呈現男多於女的現象。更進一步, 從學科與性別角度來看,可以發現在高職中,學科領域與性別有非常顯著的 關聯,男生多集中於農業、工科,以及海事水產領域;女生則集中於商業、 家事,以及藝術領域。誠如陳婉琪等(2012)提到,技職取向的教育部門整體 性別隔離程度,相較於高中學制來的高。這跟技職取向的教育部門與勞動市 場連結緊密有關,科系容易受到勞動市場影響,對關鍵影響因素(女性比例) 的抗拒較強,科系進而呈現明顯的性別色彩,形成「領域性別化」的現象。 同樣的,「領域性別化」的現象也出現在高等教育場域中,謝小岑等(2011) 指出臺灣考試制度影響類分組別(升學/就業、自然組/社會組),學習領域提 早於高中階段出現性別隔離現象,再者,在強調科技導向的國家政策方針 下,可能影響學生的自我期待與不同學科投入的差別,再加上社會氛圍是否

支持性別跨界科系選讀、主流文化的性別角色刻板化作用的影響下進而影響 科系選擇,造成學習領域性別隔離的結果。

根據行政院性別平等政策綱領〈環境、能源與科技篇〉指出:傳統角色的性別分工,導致女性在環境、能源與科技等廣義理工領域中,從就學到就業皆明顯屬於少數,除了反映性別不平等的狀況,同時也會帶來諸多樣板效應,包括性別角色的固化,因缺少女性楷模,導致於科技領域持續被複製為男性的專業;再者,職場中女性比例較低,容易發生組織成員對女性成員過度放大檢視,而造成女性就業壓力及調適問題(行政院,2016)。 吳嘉麗(2012)更是針對臺灣性別與科技領域,提出了改善與建議的方向,分別為「專業人才」、「專業研究」以及「友善環境」,從這三點思考政策未來的方向,如何提升女性競爭的能力與機會、規劃並落實性別與科技的研究,以及鼓勵及培育女性在科技領域的參與,須成為重要課題。學者們也主張針對不同性別平等的努力應持續地推動,並可透過以下計畫來實現:(1)性別平等(即追求公平和正義);(2)賦予女性權力(即增加婦女的機會來控制她們的生活)(彭渰文、黃淑玲、黃長玲、洪綾君,2015)。

三、我國女性參與海洋事務發展與現況

(一)我國海洋事務之發展現況

過去台灣海洋事務的管理分散於許多不同政府單位,例如內政部警政署、財政部關稅總局、國防部、農委會等單位。海洋事務涵蓋廣泛,包含了運輸、觀光、休憩功能也提供了許多漁產礦產的來源,為更有效地管理海洋事務以及加強相關政策之規劃及落實,我國於2018年設立海洋委員會(以下稱海委會),作為海洋政策的統合機關。

因海委會的設立,使得海洋事務能夠更統一的管理,也能夠更有效的推動女性參與海洋事務的相關措施,根據海委會性別平等推動計畫(108年至111年)報告中提到,台灣落實女性參與海洋事務上的現況:(1)公私部門決策參與之性別比例,由於海委會為新成立機關,初期成立人員部分為行政院海洋巡防署隨其業務移撥,因此人員組成以男性較高,除此之外,各單位及機關首長亦以男性為主。此外,根據海委會性別平等推動計畫(108年至111年)報告,統計至107年12月,三級機關正、副首長及幕僚長男性的比例為87.5%;(2)海洋產業相關科系男女比例失衡,海洋學術及產業界,因多與理工相關科系鏈結,因此在人員組成上,男性成員仍舊占較高的比例。同樣的,海委會性別平等推動計畫(108年至111年)報告,統計至107年度海洋相關學系大學部男女比例中,男性占65%,其中工程、製造以及營建領域部分,男性的比例更高達80%,導致了海洋相關政府部門以及

產業存在的性別隔離之現象;(3)將性別觀點融入海洋業務,因海委會為新成立之機關,人員應如何運用主流化工具策略在執行新業務中融入性別觀點,並將其制度化,建立未來推動性別平等業務;(4)性別平等的工作環境,因海委會內人員多屬男性,職場文化環境較為陽剛,在相關的硬體設施以及管理措施上需要多加考量女性同仁之特性與需求,以保障兩性在工作上的平等。

(二) 我國女性參與海洋事務發展歷程

對於女性參與海洋事務仍存在著許多的刻板印象,包含了「迷信女性上船是不吉利的」以及「拒絕提供女生實習機會」,這些都反映出當今社會對於性別不友善以及偏差的想法。即使女性船員的比例已逐年上揚,性別爭議問題仍舊不斷的發生,除了認為女性無法勝任高工時高壓力之工作型態以外,船上工作亦不符合「勞動基準法」工作4小時需休息30分鐘的規範,更無「性別平等工作法」所規定的生理假、產假、陪產假以及育嬰假等福利。

根據行政院性別平等處整理(吳秀貞,2013),我國女性政治參與情形略高於國際標準,例如:2013年美國國會議員比例為18.2%,南韓為15.7%,日本為10.8%,而我國則為33.9%。然而,當女性決策者於國會中逐漸扮演更重要角色的同時,同一份報告亦指出,近年來,雖然農漁會等社會團體中,女性決策者所佔比例已提高,如理監事比例提高至2.0%及3.4%,但此數字顯示,海洋產業如漁會等社會團體中,女性決策者之比例仍偏低。

我國對於女性參與海洋事務上,有許多海洋事務相關的行業也依照政府相關單位辦理相關計畫施行以及法規的修正。例如:行政院農業委員會在106年提出的推動性別主流化成果報告中提出,為強化消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)措施之規劃,提出相關計劃目標,其中提到的鼓勵農漁村婦女積極參與農漁會選任幹部及農田水利會女性會員參與會務委員之競選,提升農漁會及農田水利會女性參與決策比例的結果來看,民國102年女性總幹事占總人數30%,女會員代表數有145人,占總人數的9.1%,女性理事27人,占總人數5.5%,女性監事5人,占總人數3.5%。民國106年改選後人數變為女性總幹事10人,占總人數25%,女性會員代表176人,占總人數3.6%,女性理事12人,占總人數8.9%,雖然在106年的女性總幹事以及女性理事比率略有下降,但是女性選任人員總人數增加26名,顯示了女性參與公共事務及決策階層意願的提高。漁業產銷班班長性別落差縮小比率由103年的95%降至106年的78.8%,雖未達到目標訂定的60%,但相關的補助計畫、教育訓練、座談會及宣導課程仍持續辦理中。

此外更有「船員法」的修訂,因應國際勞工組織 ILO 所訂定的 2006 海事勞工公約,我國的「船員法」也被重新審視。2012 年 10 月交通部公告採用「2006 年海事勞工公約」規範事項,並根據 CEDAW 公約加強了「船員法」的修訂,2013 年將「勞工安全衛生法」修正並將其名稱改為「職業安全衛生法」,同時刪除原條文的第 21 條「禁止女性勞工從事危險性或有害性工作之規定」。在 2013 年 12 月第二次「消除對婦女一切形式歧視公約」第二次國家報告中指出:「船員法」禁止女性船員從事夜間工作,另對懷孕及分娩未滿一年之女性船員從事特定工作之限制違反了 CEDAW 公約造成了不利女性的就業歧視,而要求修正船員法刪除對女性船員工作限制之相關規定,並於 2014 年立法院三讀通過修正案。此舉反映女性在海洋事務中所需受的法律保障,已獲得政府的重視。

第二節 研究目的

本研究根據上述的背景分析以及國際與我國經驗相關文獻回顧,列出以 下三點研究目的,做為未來研究執行的方向。

一、建置海洋事務之「性別統計」

建立海洋事務之「性別統計」數據,可反應女性與男性在各產業職場的面向,以呈現不同性別之處境及進展等現況,藉由詳實數據,提供各界作為性別分析與討論的基礎。本研究將先針對目前我國海洋事務於「政府」、「產業」、「教育」三大部分性別計數據進行分析,以檢討過去政策相關作為與成效。並為了落實解構性別差異之分析目的,瞄準核心業務,提出性別統計指標與性別分析方案之具體建議。

二、分析性別差異,研擬不同性別處境者共同參與海洋事務的策略及方法

基於性別統計分析結果,進一步了解問題所在,可利於了解不同性別男女在海洋事務各領域的待遇差異,將性別考量納入政策的規劃、設計、執行及可能產生的不同衝擊的評估參考。運用「性別分析架構」探討參與海洋事務性別分隔的問題,研析政策可行性及可靠達成性別平等的方法,提出未來我國海洋事務政策之建議。

三、建構「性別統計」及「性別分析」作為決策或人才培育的基礎資料

建構性別統計及分析結果,以做為未來政策擬定時能兼顧性別觀點,鼓勵進 階研究,以期未來從事海洋事務各單位機關及企業,能將性別觀點融入其業務及 教育的推廣,而於最後推動海洋事務政府單位、教育機關、產業打造性別友善環 境。

第二章 研究方法及過程

第一節 研究對象

胡念祖(2010)指出,依據聯合國秘書長報告書中主要的內容,海洋事務範疇主要可分為「國際(海洋法)之發展現況與各國主張」、「海運、航行及海事安全」、「海洋資源議題」、「海洋環境議題」、「海洋科學與技術」與「國際間合作與協調」,其中亦包括各國在海域空間之爭端及其解決、能力建設及區域合作協調等重點項目。而海洋委員會所制訂的海洋基本法草案,則將海洋事務定義為:「指與海洋有關之公共事務。」綜合上述,海洋事務所涵蓋之主題圍繞在人類對海洋與海岸地區空間與資源之使用上。爰此,本研究海洋事務人力之範疇將包括使用海洋與海岸地區空間與資源的單位人力,包括海洋事務相關公部門(如海洋委員會、漁業署等)、海洋專業學校(如臺灣海洋大學、高雄科技大學等)、海洋產業部門(如港務公司、漁會等),詳細發文對象請見附錄四。

一、政府及公家機關

以與海洋事務相關之公務部門及機關為主要調查對象,例如:除以目前海洋 委員會、及其下屬單位如海洋委員會海巡署與海洋保育署為主要公務部門調查對 象外,另外如國家海洋研究院、國立海洋生物博物館、及國立海洋科技博物館、 交通部航港局及內政部營建署海洋國家公園管理處等單位,亦可視資料取得與否 予以納入;另海軍、交通部運輸研究所港灣技術研究中心、財團法人國家實驗研 究院台灣海洋科技研究中心及行政院農委會漁業署等相關單位亦列為研究對象。 二、教育機構或組織

以高等教育機構設有海洋事務或事業領域科系所之大專院校為主要調查對 象,目前計畫對象涵蓋高雄科技大學海洋相關學院系所、國立中山大學海洋科學 學院、台灣大學、成功大學、台北海洋科技大學、國立臺灣海洋大學、國立東華 大學海洋科學學院等機構為主要研究對象。另亦邀請海事相關高中職校接受性別 統計相關調查。

三、海洋產業

根據中華經濟研究院台灣經濟所對海洋產業範疇的分析歸類(洪志銘, 2010),我國的海洋產業概分為海洋基本產業、海洋新興產業,海洋服務業等三大分類(洪志銘, 2010)(概述各類包含之業別分別如表1所示)。本研究根據其產業類別單中,挑選上市上櫃具代表性之產業單位,做為調查對象。

表 1:海洋產業類別

類別	部門別	
海洋基本產		差示功 一 漁業
業	747一点 未	海產食品
		海產食品批發零售
	海洋油氣與礦	石油及天然氣開採與生產
	業	海洋砂石、鹽業與其他礦產開採與
	亦	生產
	船舶建造與維	遊艇等船舶建造與相關設備製造
	修	船舶與相關設備維修
	海洋運輸	水上運輸
	41 之机	, 大工之間 其它海洋運輸輔助、倉儲及租賃服
		務
	海洋旅遊	物 海洋旅遊代理服務
	1411 1	住宿與餐飲服務
		海洋娛樂與休閒用品製造、批發零
		售與租賃及海水浴場等遊漁業
	海洋建築	海上結構物建造、海堤工程及港埠
	V4.17C3K	與港灣工程
海洋新興產	海洋電能	海洋電能製造及風力發電
業		海洋電能設備
~~	海洋科技製造	雷達、聲納、遙感、遙控設備製造、
	業	量測儀器及控制設備製造
		海水淡化與利用
		海洋化妝品產業、化學製藥及海洋
		深層水產業
海洋服務業	海洋金融服務	金融中介業
		保險業
	公共服務	海洋相關政府部門
		海軍
	海洋科技研究	海洋科技研究
	與教育	海洋教育
	咨料 來 酒·	(洪志銘, 2010)

資料來源: (洪志銘, 2010)

第二節 研究方法

本計畫主要蒐集國內參與海洋事務之目標對象的性別統計資料並進行分析研究,以發放調查表之方式,函請海洋事務相關政府部門、海洋事務相關教育單位、以及海洋事務相關產業民間企業單位填具調查表單;另採用次級資料及文獻分析法,以查閱、彙整目前已建置之政府次級資料及檔案、報告研究為主要資料蒐集方法,另針對本計畫之初期研究對象(國內政府及教育機構等),分別建立個別之指標統計表,作為本計畫之分析資料來源。最後,將所蒐集及分析之資料初步結果,會請專家學者共同參與討論,以研擬出未來對於我國海洋事務性別政策及方法之擬訂。

誠如婦權基金會(2008)所提,性別統計是以性別區隔建置的統計指標,透過區 分性別的統計資料,敏察以統計數字為基礎的不同性別社會處境,透過量化指標 呈現性別政治。並以系統及科學方法蔥集及分析數據,確保制定的政策不是建構 在錯誤的假設及偏見上,據以評估政策,持續追蹤性別統計數據的改變,作為滾 動式考量的依據(婦權基金會,2008)。性別研究在資料蒐集時必須具有性別敏感 度,包括樣本界定、測量工具、社經地位變項的操作型定義(張菊惠,2015), 並兼顧生理性別及社會性別、心理性別等不同性別概念。性別不是統計上的一個 類別或名目,它攸關著各項公共議題能否獲得社會共識的關鍵本質。再者,強調 以證據為基礎的性別分析(包含生理性別與社會性別), 需要大量蒐集並使用「按 性別區隔之資料」(gender-disaggregated data),也就是性別統計,但要能達到藉 著這些資料論述兩性地位、狀態、角色以及責任等差異之性別意義,不僅是性別 變項,更要成為決定因素,需要選擇關鍵指標項目。因此,在資料分析時,將統 計資料按性別區分外,更應有性別分層分析,多元考量不同年齡生命階段、族群、 經濟程度、教育程度及勞動型態等複分類,把性別差異放在社會脈絡下解構。特 定性別族群非為同質的一個群體。上述對象之性別相關統計數據,將以公務部門 (如行政院性別平等處、漁業署等)提供之資料為主要來源。此外,本研究計畫亦 設計調查表 (附錄一),

一、實施步驟

本研究計畫為求數據及面相完整,在調查表規劃初步完成後,即邀請專家學者及主辦單位海委會代表出席第一次專家學者座談(活動紀錄見附錄二),並依據出席專家學者及海委會代表意見,修正調查表內容,最後產出調查表三份,因各單位屬性及人員職別不同,乃分就政府公務部門、教育單位、及民間企業產業單位代表個別設計調查表內容,然後委請主辦單位海委會函文各受調查對象,請其協助填具回覆調查表單,本研究計畫團隊就回收表單數據予以描述統計分析(調

查表回收情況見附錄三)。在調查表回收過程中,教育單位中之大專院校,因為系所別繁多,部份教育單位文書派文時未能兼顧所有海事相關系所,故本團隊煩請委託單位海委會第二次發文,以確保相關系所之調查對象均能接到調查表並協助填表(發文內容件請參考附錄四)。而民間企業單位則於調查表寄出後,繼由本計畫團隊一一以電話聯繫,懇請協助填表。此外,本研究團隊亦同時進行次級資料收集與分析,目前所收集之資料來源涵蓋漁會相關統計以及教育部相關性別統計,詳請可見表2。次級資料經由本研究團隊分析,並將調查表之描述性分析資料結果共同提交第二次專家座談會議,會議中由海洋事務及性別領域之專家學者針對資料結果進行評析,學者們並提出對於研究整體結構之建議及未來可能執行方向,同時亦探討未來國家海洋事務從業人員性別策略及方法,並期盼藉以建立初步資料庫,以作為後續方針擬定及國家政策實施之參考。

表 2 次級資料來源

事務單位	統計資料名稱
教育部	高級中等學校普通科、綜合高中學生數、畢業生數-按性別與設
	立别分
教育部	專業群(職業)科學生數、畢業生數-按性別與設立別分
漁業署	臺灣地區漁業就業人口-一性別分
行政院性別平等處	漁業會員性別統計
	全國各漁會家政班班員性別統計表
	各級漁會團體選任人員數-依性別分
	漁業產銷班班員數-按性別分

綜而言之,本研究計畫以下述之方法步驟進行:

- (一)蒐尋廣閱文獻及相關性別資料,以利性別調查資料結果之分析,包括進行教育、就業、決策及在性別政策下針對受益人口等之性別分析。而本研究的受益人口即為在海委會推動性別平等政策下,海洋相關產官學業界之從業人員、公務人員,即教師學生等在各領域中會因性平政策的推動落實,可從中受益保護其權力與資源享用的機會的對象。
- (二)透過委託機關協助,徵詢海洋事務相關單位(含政府、教育、及民間企業)協助提供性別統計數據的可能性,並依此分類建立各研究對象性別數據檔案,以建置政府性別資料庫。
- (三)收集公務部門(如行政院性別平等處、漁業署等)公布之性別資料數據, 並進行初步分析。

(四)邀請專家學者共同座談,針對(1)研究方向及調查表內容,提出討論與建言;(2)檢視初步資料收集與分析結果,並進一步探討該數據可能造成參與海洋事務性別比例偏差的可能成因及對社會的影響。

二、研究效度

在海洋相關教育、就業、決策與受益人口之統計及分析的資料蒐集方面,由 於海洋事務所涉領域廣泛,其中海洋產業私人企業員額之性別統計資料,因牽涉 個別企業人事資訊保密因素,較難直接取得企業同意提供計劃要求之特定人事資 料,因此除建請委託單位發文海洋相關企業或公司,協助本研究團隊據以索取雇 用人員性別、國籍、族群及殘障或弱勢對象等之統計及分類統計資料,更透過團 隊以電話聯繫方式直接請託產業單位人事部門,藉此取得更多資料,以利後續相 關統計分析。

其次,在研究資料蒐集並經初步歸納分析後,本研究團隊亦邀請跨領域專家 學者進行座談,學者學術產業領域背景涵蓋海洋事務與性別議題,並分別就各自 專業領域提出建言,共同討論,以求得共識。

最後,在座談會中,本研究團隊呈現初步數據統計及文獻分析之研究所得, 經由專家學者檢視並討論後,探討參與海洋事務性別比例偏差之成因與對社會之 影響,並對促進不同性別與弱勢處境者共同參與海洋事務之整體策略提出具體作 法之建議,並進而共同擬定可能建置海洋相關領域性別統計人才資料庫之可行辦 法。

三、工作成果

本計劃工作期限自決標日起至 108 年 10 月 31 日止,針對各工作項目擬定之預定及已執行進度繪製進度如圖 2 所示。

T 11-15 []	108年					
工作項目	5月	6月	7月	8月	9月	10月
一、工作執行計畫書						
1.相關資料搜集及分析						
2.國外文獻搜集與比較國內現況						
二、期中報告(108年8月)						
1.舉辦專家座談會						
2. 彙整歸納並分析初步研究結果						
三、期末報告(108年10月)						
1.提出具體可行方案						

圖2工作進度甘特圖

根據圖2工作預計進度甘特圖所示,本研究於5月開始進行初步的資料蒐集 與分析、國內外文獻整理;6月進行第一次專家座談會,針對問卷初步設計內容 進行討論與修改;7月開始針對期中報告進行資料的初步彙整與分析;九月開 始,針對期中報告以及專家座談會委員們所給的建議,進行最後的資料彙整與分析,並針對所得到的研究結果與發現,提出未來具體可行的方案及建議。本計畫 已於各階段完成之工作項目如表3所示:

表 3 各階段已完成之工作項目

目標成果	工作項目
針對我國從事海洋事	透過政府部門統計資料進行蒐集及彙整以了解目
務相關性別比例資料	前我國從事海洋產業性別比例之差異。
進行蒐集及分析	委請委會發送調查表,針對政府部門、教育單位、
	產業單位民間企業代表分別進行調查。
	進行描述性統計分析,瞭解上述性別差異數據所代
	表之意義。
針對性別比例偏差之	舉辦專家座談會,透過不同領域之專家學者針對相
處進行分析其對社會	關議題進行討論,以探究性別比例對社會所可能產
之影響	生之影響。
針對不同性別提出改	舉辦專家座談會,透過不同領域之專家學者針對相
善政策及具體作法	關議題進行討論,以研擬可行作法及改善政策。
	根據文獻回顧、國內外現況比較、專家座談會以及
	根據問卷發放結果進行統及與分析,進一步提出針
	對教育、就業、決策所能執行之可行方法及具體作
	法。

上述所完成之各項工作項目分述如下:

(一) 公務部門公布之次級資料收集與分析:

根據政府部門(如教育部及漁業署)公布之性別分布資料加以分析, 檢視在海事專業人才教育養成部份、及漁會不同性別從業人員之分布情形, 所蒐集之數據家以描述性統計與分析。

(二) 專家座談會:

第一次專家座談會於 108 年 6 月 12 日星期三舉行。主要針對調問卷題 目的合理性以及研究對象的界定兩個面向進行討論,並依照專家建議進行更 進一步的修改。詳細的座談會會議紀錄可參考附錄(二)。

在第一次專家座談會中,本研究聽取專家委員們的建議,考量到時間 緊迫,因此決定將此次研究焦點聚焦於提供政府機構一個未來可供參考的性 別調查方式。將調查表主要分為三個領域,分別為基本資料調查、制度面調 查以及福利使用情形調查,並且將研究對象聚焦於三個領域,分別為教育、

民間以及政府單位。

第二次專家座談會於 108 年 9 月 18 日星期三舉行。主要針對調查表回收回來後,針對其中數據所進行的分析,進行討論,並依照專家建議進行更近一步的修改。詳細的座談會會議記錄可參考附錄(五)。

在第二次專家座談會中,本研究聽取專家委員的建議,首先針對文獻探討的部分,加入更多國際推動海洋事務領域中性別事務的經驗(例如:世界海洋日),以便和台灣推動經驗進行比較。再者,針對調查表發放上所遇到的困難,以及調查表設計上未來可進一步修改的地方(例如:主觀感受的調查),會中聽取專家委員的建議,並於會後將意見整理至未來研究建議之中,以提供未來研究上的可再進行的可能與建議。

(三)調查表發放與回收:

調查表共分政府、教育以及海洋產業三個版本。調查表問題主要三個部分,包含:基本資料調查,例如性別、年齡等;制度面調查,例如考績、升遷、離職等;工作環境、福利制度調查,例如:家庭照顧假、性騷擾性侵害防治管道等。

調查表於七月中進行發放,共回收81份,其中海洋事務單位(民間企業單位)共收回41份、教育單位(含大專院校以及高中職)共收回25份、政府部門共收回15份。詳細的調查表回收情形可參考表4。

單位	共發放份數	回收份數	回收率
民間企業	90 份	41 份	45.56%
政府部門	16 份	15 份	93.75%
教育類大專	30 份	20 份	66.67%
教育類高中職	10 份	5 份	50%
總計	146 份	81 份	55.48%

表 4 問卷發放及回收情形

(四)調查表結果及分析:

本計畫將蒐集回來的數據依照不同圖表所需進行加總,以各性別人數除 以總數,以四捨五入取至小數點後第二位所得數值,作為計劃書中百分比最 後呈現。根據回收的調查表資料進行統計並加以分析,進行描述性統計及分 析。透過檢視在不同單位中員工人口概況、工作制度面以及相關福利使用情 形,以針對未來施策面向提出具體的建議與實行方針。

第三節 研究限制

本研究執行期限為 108 年 5 月起至 108 年 10 月止,執行期限共約六個月,執行期間所遭遇之研究限制,概述如下:

首先,因執行期程較短,所有項目工作內容須於五個多月內完成,時程上略顯緊迫,尤其本研究議題須為跨領域合作(海洋事務與性別議題),在議題的釐清及目標執行面向的擬定上本就耗時費力,感謝委託單位體諒,並給予全力支援,邀請之專家學者亦都全力配合並給予中肯建議,使本計畫工作項目均能於預期進度中執行。

其次,於調查表資料收集時,所遭遇之困難為受調查單位無法全力配合填寫資料,考量先前未曾有相關類似之研究調查,為求數據收集完整,本計畫調查表內容於設計時羅列完整項目,以求研究結果之更具價值性。然而受調查單位負責人員於填寫調查表內容時,常因「個資法」考量而有所疑慮,本計畫團隊設有專線人員提供填答說明,但第一次調查表回收效果仍不如預期。感謝委託單位協助再度發文,而本團隊亦接受專家學者建議,動用私人關係請託,並由研究員針對產業單位一一打電話給各負責填表人員口頭拜託,最後回收率大為提高,但若研究時程拉長,當可在資料收集上更加著力,相信應能有更佳的調查表回收率,期許日後進行相關議題研究時,能有更充裕的時間收集資料,也可讓研究團隊針對調查表內容去向受調查單位作更充分的解釋說明,以協助其完整填寫。

最後,因海洋產業單位多為民營企業,計畫委託單位發文請其協助填寫調查 表本就不具約束力,因此在資料收集上難免困難,如何在未來資料收集上能有更 完備的結果,將會是相關類似研究於計畫進行時所面臨之主要挑戰,此挑戰或可 於下一期計畫進行時,輔以晤談訪問方式予以解決。

第三章 研究結果與討論

本章將針對座談會及調查表結果進行分析。二次座談會分別針對:(1)調查 表之合理性及研究對象之界定;(2)研究結果分析及發展策略與具體作法,進行 分析。而調查表結果備分析將分為兩部分:(1)歸納整理出海洋事務重點之性別 統計資料;(2)闡述我國海洋事務領域當前性別現象與問題,並依「政府部門」、 「學校教育」、「事業單位與人民團體」三部門進行探討。

第一節 座談會結果分析

一、調查表之合理性

計畫團隊於本次座談會提出問卷草案(附錄一)供與會專家參考並提供意見。海洋委員會代表建議提出本次調查名稱適合用「調查表」,以進行產官學調查,而為讓分析後具有意義,應先點出問題點,以及建構基礎資料及架構。中華經濟研究院洪研究員指出調查內容的設計,盡可能參考相關國外海洋事務的國際報告,以便於未來接軌國際、進行國際比較,與爭取台灣未來國際發聲的機會。調查的內容,也必須設想調查結果的意涵、能夠對海洋事務的決策、營運、社會價值的創造或政策能有什麼啟發。若有可能盡可能找個性別在公司高階主管的比例或數字,例如董事會或經理等具高度決策權職位的數字。高雄醫學大學楊教授認為調查表內容應針對教育以及產業上是否有積極培育女性的措施,女性主管是否真的具有決策權?國際農業發展基金認為要實現性別平等和賦予婦女權力需要三大支柱,包括:經濟權力、決策力及福祉(Vipinkumar et al., 2013)。爰此,建議調查表內容應著重此三方面進行分析將更具有意義(詳見第一次座談會會議記錄附錄二)。

二、研究對象之界定

海洋委員會代表建議應針對不同產、官、學產出不同問卷。對於官方研究對象之界定較沒問題,但在海洋產業部分,洪研究員認為可以鎖定目前台灣主要產業的主要企業,如遠洋漁業、養殖漁業、船舶運輸等企業,以及正在進行、未來有潛力的,如海事工程(與離岸風機產業鏈相關),服務業(海洋遊憩與觀光、海洋金融保險)。再者,可對較具代表性的企業進行性平相關問題的訪問,例如可詢問該公司的性別基本資料、高階主管性別比例、針對不同性別的福利措施,以及未來性平的規劃。卓副教授建議產業調查可以針對工會發放調查問卷。學校的單位以及相關單位的問卷要分開,並就教育部現有的人數統計做調查。綜合上述,對於官方的研究對象較為明確,可針對海洋事務相關機關進行調查,但海洋

產業部份主要是針對主要且有代表性企業進行調查。在學校方面的調查則依系所調查為主(詳見第一次座談會會議記錄附錄二)。

三、研究結果分析

正修科技大學黃教授建議補充聯合國在今年世界海洋日的相關資料,從國際發展趨勢來補充研究結果。國立海洋大學李授建議研究對象定義要清楚,並可根據新增相關國際統計事項與標準,與台灣經驗進行比較。研究分析可針對行業別,女性處境(例如:薪資結構、工作環境的友善程度、就業結構等)進行更進一步的分析。爰此,本研究將根據專家建議將依聯合國在今年世界海洋日提出的性別與海洋議題與研究成果進行深入討論,以瞭解各海洋部門中,臺灣女性在各海洋部門中經濟權力、決策力及福利之處境(詳見第二次座談會會議記錄附錄五)。四、發展策略與具體作法

長榮大學卓副教授認為調查統計項目多為次級資料,建議可從相關單位蒐集。同時,建議可從性別主流化六大項目中,請事業單位提供次級資料,例如:性別預算、性別意識培力,或性平機制等,未來可更進一步針對對於性別不同的主觀感受進行調查。同時,要避免調查表項目過度瑣碎,建議簡化。李教授認為可從如何建立人才培力庫去進行思考,例如:從各個年齡層中探討女性其中扮演的角色)。爰此,建議未來參與臺灣海洋事務性別調查可從經濟權力、決策力及福利來進行制訂。再者,可請海洋事務相關單位提供主流化六大項目的次級資料。若政策上之需求,將可針對性別不同主觀感受進行探討,政策上亦可從建立人才培力庫的角色來分析(詳見第二次座談會會議記錄附錄五)。

第二節 政府單位結果分析

一、政府部門

本研究盤點整理了目前國內與海洋事務相關之政府部門,一如下列:

- 1.行政院農業委員會漁業署
- 2.行政院農業委員會水產試驗所
- 3.交通部航港局
- 4.交通部運輸研究所港灣技術研究中心
- 5.國立海洋生物博物館
- 6.國立海洋科技博物館
- 7.國防部海軍司令部
- 8.海洋國家公園管理處
- 9.中央研究院地球科學研究所
- 10.中央研究院環境變遷研究中心

- 11.中央研究院生物多樣性研究中心
- 12.財團法人國家實驗研究院台灣海洋科技研究中心
- 13.海洋委員會

而根據調查表回收後數據統計,本研究歸納整理出三項研究分析結果, 分別為經濟權力、決策力、以及福利,茲分述如下:

(一)經濟權力

臺灣過去女性因社會角色期待而常被要求以家庭為重,養育兒女為優先,即使出外工作,也多為補貼家用,傳統上仍以男性為主要經濟支柱,因此女性在職場上多被視為無酬勞動者,或者是流動型勞動者,其勞動參與率極低(行政院,2012)。因此,為求更深入了解,本研究從「進用人數」調查結果來檢視在海洋事務相關領域的政府單位中,女性的勞動參與情況為何?

另一方面,女性即使進入職場後,也常面臨勞動權益相關的性別差異, 其中最顯而易見的就是薪資差異。前人研究指出:兩性經濟上的差距因素在 於薪資給付與升遷,各事業單位基於性別上的考量,常造成女性員工在升遷 與調薪機會皆低於男性,而伴隨著年資增加的累積效果,進而造成男女薪資 差異拉大的情形。因此,本研究試圖透過「服務年資」調查結果檢視在海洋 事務相關領域的政府單位中,兩性的薪資收入狀態為何?

研究結果如圖 3 所示,在各單位員工進用狀況之性別統計方面(含新進、召回以及其他進入狀況),可發現男女人數比例差距一直都存在而有男多於女的現象,但從三年變化趨勢(105-107)來看,女性人數比例則有逐年增加之趨勢。

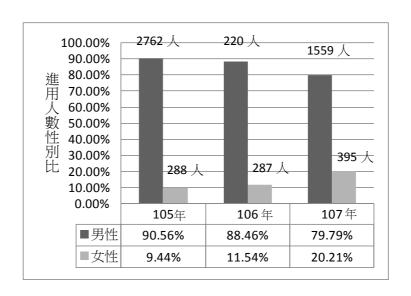


圖 3 105 至 107 年政府部門進用人數之性別統計

以下圖 4 為服務年資人數之性別統計,研究結果指出:政府單位的性別比例一直呈現男多於女、且兩者人數比例差距極大的現象。而從「11 至 15 年」此區間開始,男女比例差距更是拉大,直至到了「16 至 20 年」此區間,相差更達 83.26% (分別為男性佔 91.63%,女性佔 8.37%),此結果反映女性比起男性更無法在同一職場環境中久任,其造成因素待進一步研究以釐清。

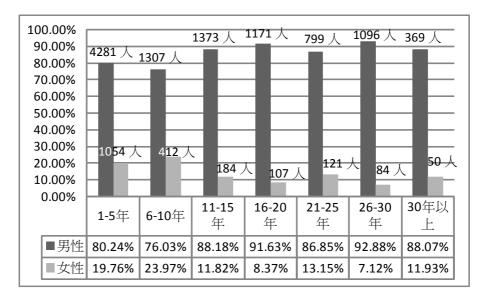


圖 4 政府部門服務年資之性別統計

同樣地,女性比男性更無法久留職場的現象,也可以從「年齡調查」此項目中顯示,如圖 5 所示:在「20 至 30 歲」此年齡區間,女性人數達到最高峰;但從「31 至 40 歲」此區間開始,女性人數大幅減少,正呼應圖 4 所呈現之男女性別服務年資調查結果。

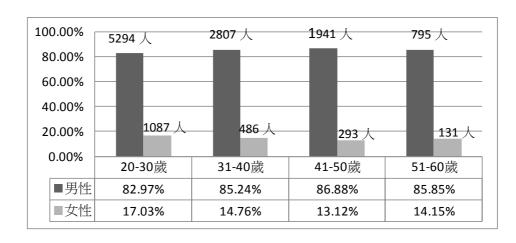


圖 5 政府部門年齡區間人數之性別統計

根據上述結果可以發現,在「勞動參與模式」中,雖然女性就業率有逐漸提高之趨勢,但仍然呈現男多於女之現象。再者,更進一步從「服務年資」與「年齡調查」兩個項目中,顯示女性比起男性更無法久留在同一職場,女性中斷就業狀況明顯,這些結果發現也確實呼應到《性別平等政策綱領》中的研究結果,指出女性確實因達婚育年齡(31-40歲)或照顧家庭所需而辭掉工作,無法長久待在同一職場中(行政院,2012)。

而在「薪資收入狀態」方面,前人研究指出:兩性之間的薪資差異,相較於年輕世代,在中高齡群體更顯懸殊(行政院,2012)。雖然本研究並未針對薪資方面進行調查,但從上述結果亦可推論,在圖5中所看到的中高齡層女性員工人數逐漸減少,呈現不穩定的就業狀態,而此現象應也會造成女性比男性更容易面臨收入不穩之景況,使其在經濟權力上趨於弱勢,未來可進一步調查男女性別之薪資結構,以做更深入之探討。

(二)決策力

如前所述,從臺灣女性政治參與情形來看,我國女性與男性在權力、決策與影響力上存在著明顯的差距(行政院,2016)。因此本研究試圖分別從水平流動層面(各個政府機關的員工及主管人數的性別統計)、以及從垂直流動方面(政府單位的職級調查),來看女性於海洋事務相關領域的政府單位之決策力情況。

在水平流動方面,根據圖 6 及圖 7 之員工及主管人數的性別統計中,可以發現在員工人數及比例上,男性佔 83.98%,女性則佔 16.02%,其男女人數比例差距頗大。而在主管方面,則為男性佔 92.79%,女性佔 7.21%,一有所差距。因此,研究結果顯示:無論是在員工或主管人數方面,皆為男多於女之現象,且兩者之間差距極大。由此推論,在海洋事務領域相關的政府單位場域中,仍是以男性為主導的工作場域。

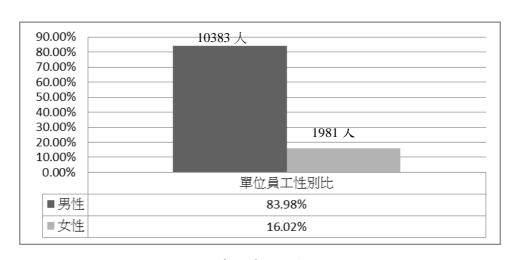


圖 6 政府部門單位員工人數之性別統計

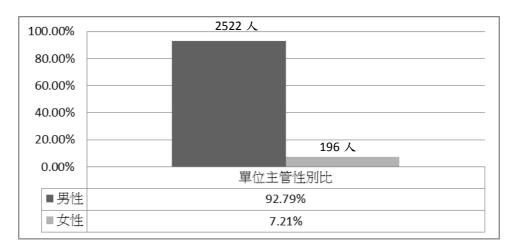


圖7政府部門單位主管人數之性別統計

從表 5 各個政府單位員工及主管人數之性別統計中發現,各個政府部門 兩性比例差距最高者為海委會所屬機關海巡署,海委會(包含海巡署)現有 員額中男性占 87.28%,這是因為海巡署無論是軍職或文警職,皆有明顯職 業男性化的趨勢,符合傳統陽剛/陰柔職場的刻板印象。

表 5 各個政府單位員工及主管人數之性別統計

	員工人數		主管人數	
	男性	女性	男性	女性
國立海洋生物博物館	29	22	4	6
國立海洋科技博物館	40	21	7	3
交通部航港局	353	224	56	30
行政院農委會水產試驗所	199	80	14	3
交通部運輸研究所港研中心	26	8	4	0
漁業署	118	68	28	7
中央研究院	81	90	4	1
國家海洋研究院	9	8	3	0
海洋保育署	23	28	1	1
海巡署(文警署)	2129	296	575	33
海巡署(軍職)	7227	1084	1785	106
海委會(文警署)	71	25	28	4
海委會(軍警)	7	2	5	0
台灣海洋科技中心	71	25	8	2

而在圖 8 針對具有主管性質或決策權力的「簡任」職級人數調查中, 可以發現男女差距仍然存在,且決策的權力仍集中於男性。

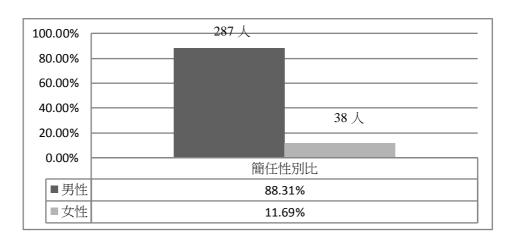


圖 8 政府部門職級人數之性別統計

在垂直流動方面,圖 9 為 105 至 107 年升遷人數之性別統計。從結果數據中可以發現,男女升遷人數比例一直以來相差極大,且一直呈現男多於女之現象,而從三年以來的趨勢來看,女性升遷人數比例並無明顯成長。

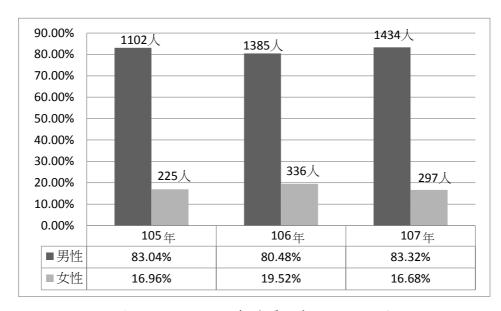


圖 9 105 至 107 年升遷人數之性別統計

(三)福利

台灣在長期對於性別事務陌生的影響下,導致我國在討論性別不平等的 事實時,忽略了個別領域的不平等狀況並非單獨存在,其彼此間可能會產生 互動,進而觸發或增強性別不平等的事實。經濟資源的掌握、勞動參與、福 利支持,以及家庭私領域的分工,彼此之間即存在著這樣的內在關係。前人研究中指出我國在女性就業福利政策上的盲點,並建議應將政策焦點放在如何促進工作與家庭之間的平衡,並且結合就業及福利政策思維,強調家庭照顧責任乃是兩性與社會共同的責任。因此本研究試圖透過家庭相關福利申請情形,探討女性於海洋事務相關領域的政府單位的福利及性別角色間的關係。

圖 10 為 105 至 107 年家庭照顧假申請人數統計。其數據顯示總申請人數有逐年增加之趨勢,而男女人數比例有一定的差距,且呈現男多於女之現象。

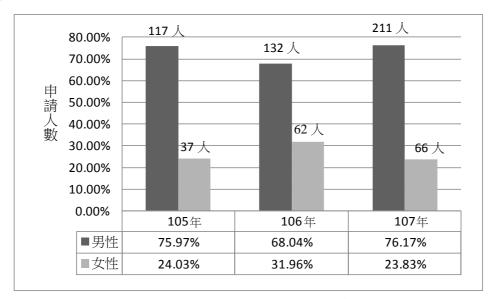


圖 10 政府部門 105 至 107 年家庭照顧假申請之性別統計

圖 11 為 105 至 107 年育嬰留職停薪假請假人數統計,申請人數歷年偏少,但還是可以看出申請人集中於女性身上,此反映出育兒責任仍集中於女性身上之現象。

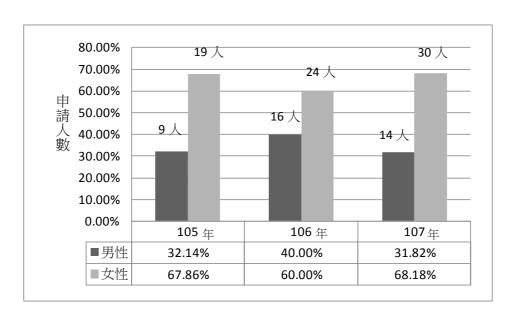


圖 11 政府部門 105 至 107 年育嬰留職停薪假申請之性別統計

以下圖 12 為陪產假 105 至 107 年申請人數統計,可以看到歷年申請人數較多,雖然圖 11 申請育嬰留職停薪仍以女性為主,但在圖 12 可以看出男性也慢慢開始分擔育兒工作。

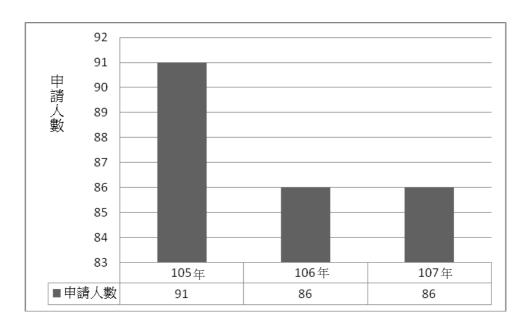


圖 12 政府部門 105 至 107 年陪產假申請之性別統計

圖 13 為產假 105 至 107 年申請人數統計,產假申請人數在 105 及 106 年皆為 19 人,到 107 年增加為 30 人。

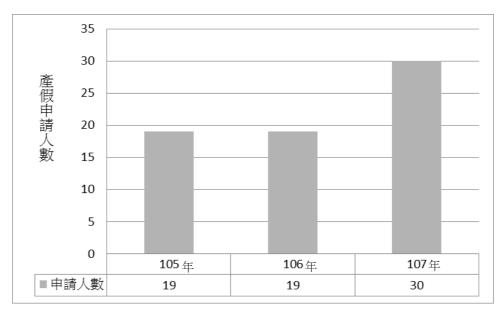


圖 13 105 至 107 年產假申請之性別統計

圖 14 為生理假申請人數統計,可以發現歷年申請人數逐漸增加,從 105 年僅 91 人申請,到了 107 年共有 173 人申請,三年間增加了 82 人。

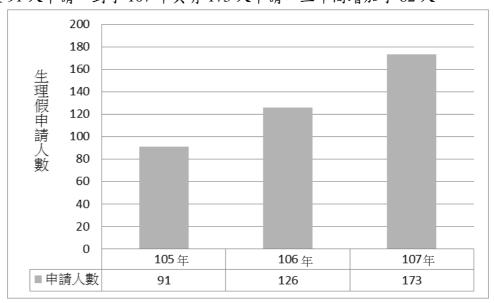


圖 14 政府部門 105 至 107 年生理假申請之性別統計

根據上述結果可以發現:在兩性家庭照顧責任上,雖然性別差距仍在,但男性投入家庭、並使用相關福利已逐年增加,但矛盾的是,女性使用相關福利人數並沒有隨著男性增加而減少。此結果或可反映現今女性投入職場的比例增加,但這並不代表女性得以從社會傳統賦予的角色中退離,亦即女性在社會中仍主動或被動地擔任大部分的照顧工作。

第三節 教育單位結果分析

本研究盤點整理了目前國內與海洋事務相關之高職校系與人數,合計 10 校如下列,而各校依人事填報單位界定海事相關教職員填具數據:

- 1.國立蘇澳高級海事水產職業學校
- 2.國立基隆高級海事職業學校
- 3.國立臺南高級海事水產職業學校
- 4.國立東港高級海事水產職業學校
- 5.國立澎湖高級海事水產職業學校
- 6.國立鹿港高級中學
- 7.國立金門高級農工職業學校
- 8. 國立馬祖高級中學
- 9.國立成功商業水產職業學校
- 10.新北市私立中華商業海事職業學校

由於臺灣受到少子化影響,可以從圖 15 教育部統計 105 年至 107 年在學人數變化中看出,無論是高中制或是高職制,學生人數都是呈現逐年下降的趨勢。再者,圖 15 之數據亦顯示高職在學人數與高中制相比,明顯呈現下降的趨勢。此結果反映陳婉琪等(2011)所提到,高職人數的銳減,受到學生及家長對於未來出路的考量、專業群科加強基礎與通識教育、大專院校增多拉生升學機會等因素,導致選讀高中、高職之意願轉變。另以上的國立馬祖高級中學以及國立鹿港高級中學在調查表發出後,已跟受調對象說明,所回覆之人數需篩出非海洋事務類科人數,故以下統計表所呈現各數據,皆為針對海洋相關科系人數之性別統計結果。

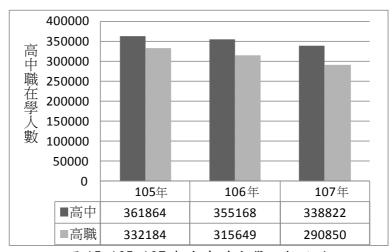


圖 15 105-107 年高中職在學人數統計

從性別角度觀察, 105 年至 107 年高中男女在學人數比例統計(圖 16) 所示,可以發現高中制的男女比例相差不大。然而,雖然男女學生人數差距 並不明顯,但仍呈現女生多於男生之現象。

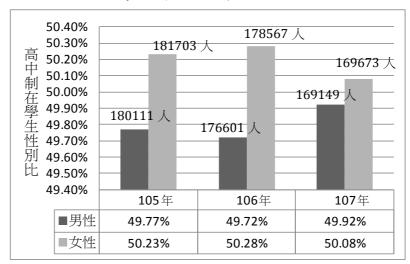


圖 16 105-107 年高中制在學學生性別比例統計

相較之下,高職制的性別結構與高中制則有截然不同的差別。根據 105 年至 107 年高職制男女在學人數比例統計(圖 17)所示,一直呈現男多於女的現象。

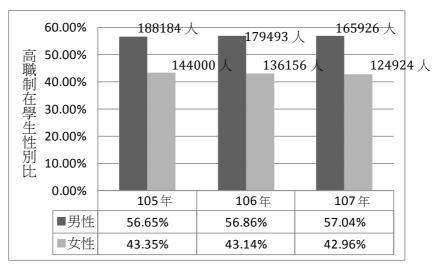


圖 17 105-107 年高職制在學學生性別比例統計

根據《中華民國教育程度及學科標準分類》法規所言,高職制學科分類 共分八類,分別為農業類(包括農業經營、森林、農業土木等)、工業類(包 括機械、汽車、資訊、電子等)、商業類(包括商業經營、會計事務等)、家 事類(包括家政、幼兒保育等)、醫事類(包括護理、醫事檢驗等)、海事類(包 括漁業、水產製造、漁村家政、魚航管理等)、藝術類(包括戲劇、音樂、美 術等),以及普通類(包括普通科等)。 本研究參考教育部以高職學科類與性別的人數比例統計數據,並歸納整理成 107 年高職學科類別性別統計(圖 18),從圖 18 中可看出學科領域與性別有非常顯著的關聯,亦即男生集中於農業、工科,以及海事水產領域;女生則集中於商業、家事,以及藝術領域。

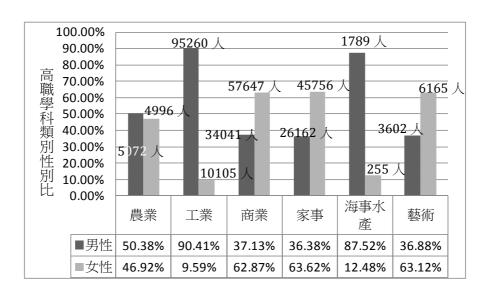


圖 18 107 年高職學科類別與性別之統計

更進一步,根據本研究的研究主題-海洋事務,針對其中的海事水產學 科類檢視,並歸納整理成 105 至 107 年高職制海事水產學科類學生性別比例 (圖 19),可以發現海洋事務相關科系人才的培育在高職的教育現場上,一 直都是男多於女的現象。

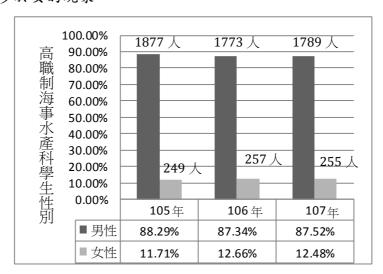


圖 19 105-107 年高職制海事水產學科學生性別比例

以上的發現也呼應陳婉琪等(2012)所言,技職取向的教育部門整體性別

隔離程度,相較於高中學制為高。這跟技職取向的教育部門與勞動市場連結 緊密有關,科系容易受到勞動市場影響,對關鍵影響因素(女性比例)的抗 拒較強,科系進而呈現明顯的性別色彩,形成「領域女性化」的現象。

另本研究盤點整理了目前國內與海洋事務相關之大專校系一如下列,共 有19間校系:

- 1.國立高雄科技大學海工學院海洋科技產業合作博士班
- 2.國立高雄科技大學造船及海洋工程系
- 3.國立高雄科技大學海洋環境工程系
- 4.國立高雄科技大學航運技術系
- 5.國立高雄科技大學輪機工程系
- 6.國立高雄科技大學海事資訊科技系
- 7.國立高雄科技大學水圈學院水產科技產業博士班
- 8. 國立高雄科技大學漁業及生產與管理學系
- 9.國立高雄科技大學海洋生物科技系
- 10.國立高雄科技大學水產食品科學系
- 11.國立高雄科技大學水產養殖系
- 12.國立高雄科技大學海洋休閒管理系
- 13.國立高雄科技大學航運管理系
- 14.國立中山大學海洋生物科技暨資源學系
- 15.國立中山大學海洋環境及工程學系
- 15.國立中山大學海洋科學系
- 15.國立中山大學海下科技研究所
- 15.國立中山大學海洋生物科技博士學位學程
- 15. 長榮大學航運管理系。

而根據調查表回收數據,本研究分析結果如下:

一、經濟權力

基於台灣過去對於女性的傳統刻板印象,女性常常被視為溫柔有耐心,適合照顧、教導相關工作;再者,過去女性因社會角色期待而常被要求以家庭為重,養育兒女為優先,而教師的工作相較於其他工作來的有規律,適合女性(陳婉琪,2012)。本研究試圖從「進用人數」、「服務年資」以及「年齡調查」之調查結果,加以檢視並分析在海洋事務相關領域的教育單位中,女性在高中職與大專院校中分別的勞動參與情況為何。

圖 20 為針對高中職單位員工進用狀況之性別統計,從圖 20 可以發現男女人數比例差距一直存在。

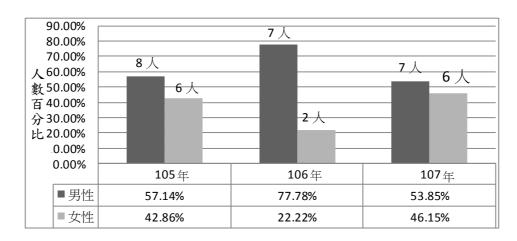


圖 20 高中職歷年進用人數之性別統計

圖 21 則是針對大專院校單位員工進用狀況之性別統計,可以從結果數據中發現,男女人數比例差距相距並不遠,但普遍呈現女多於男的現象。此外,從近三年的趨勢來看,無論男女都有人數逐年增加之趨勢。

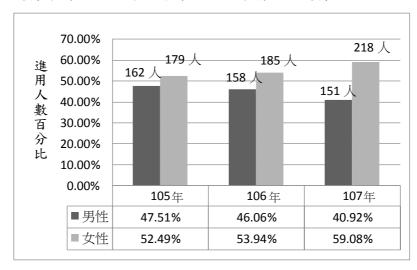


圖 21 大專院校歷年進用人數之性別統計

圖 22 高中職服務年資性別統計數據顯示:服務年資越長,男女性別比例相差越大,尤其以服務年資「11 至 15 年」以及「21 至 25 年」兩個區間性別比例相差最大,但服務年資「1 至 5 年」此區間的性別比例差距就較為趨緩,男性與女性分佔 58.49% 及 41.51%。此結果也呼應圖 23 所顯示之高中職年齡區間性別統計,尤其中可看出服務年資越高、年齡越大,其兩性人數比例相差越大。同樣地,服務年資越少、年齡越小,其兩性比例的差距就較為趨緩。

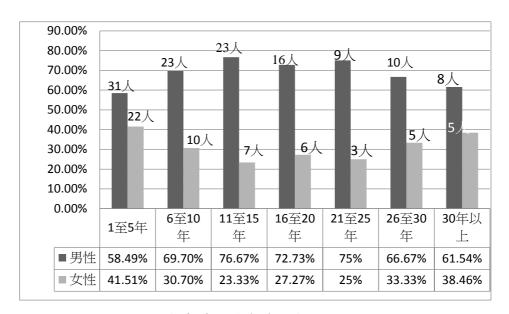


圖 22 高中職服務年資人數之性別統計

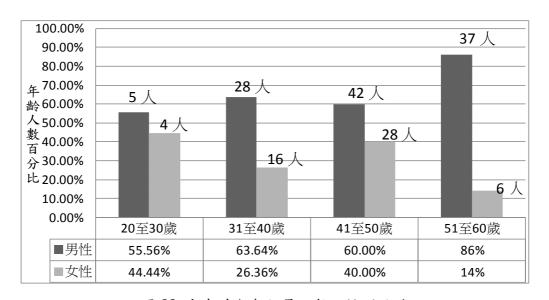


圖 23 高中職各年齡層人數之性別統計

圖 24 為大專院校服務年資人數之性別統計,其數據顯示在「1 至 5 年」的區間其性別比例並無太大差距,分別為男性佔 53.05%,女性則佔 46.95%;而在「6 至 10 年」之區間,雖然男女比例相差不大,分別為男性佔 59.18%,女性則佔 40.82%。然而,從「11 至 15 年」此區間開始,男女比例差距逐漸拉大,甚至到了「21 至 25 年」此區間,分別為男性佔 81.36%,女性則佔 18.64%。

此結果也呼應圖 25 年齡人數之性別統計,其數據顯示年齡越大,服務 年資越長,男女比例相差就越大,此結果也與高中職針對服務年資與年齡調 查之結果相同。這樣的數據研究結果顯示,一般社會傳統認為女性溫柔具耐 性,適合擔任教師工作,且教職咸被視為較穩定之工作,因此在教育單位任職之女性仍占有一定之比例。然而,隨著年齡增長,當女性教師面臨家庭照顧責任增加時,又需同時滿足工作領域中研究、教學、甚至服務並重的多重工作要求時,能夠繼續留任之人數就比男性教師為低。

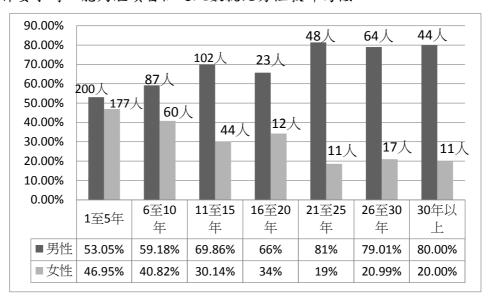


圖 24 大專院校服務年資人數之性別統計

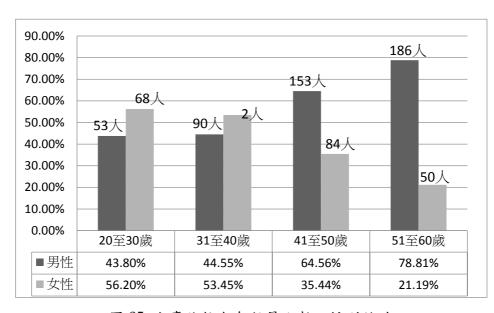


圖 25 大專院校各年齡層人數之性別統計

一、決策力

根據行政院性別平等政策綱領〈環境、能源與科技篇〉指出:傳統角色的性別分工,導致女性在環境、能源與科技等廣義理工領域中,從就學到就業皆明顯屬於少數,這除了反映性別不平等的狀況,同時也會帶來諸多樣板效應,包括性

別角色的固化,因缺少女性楷模,導致於科技領域持續被複製為男性的專業,更進一步造成女性進入這些領域內就業時,面對到相關的進入門檻與發展障礙,即所謂「玻璃天花板」的阻礙,或者遇到充滿性別刻板印象的組織文化,阻礙女性在這些領域內的決策與領導位置,鞏固垂直隔離現況(行政院,2016)。

因此本研究試圖從垂直流動方面(包括:員工及主管人數百分比、教育單位 的職級調查)來看女性於海洋事務相關領域中的教育單位的決策力情況。

在圖 26 以及圖 27 中針對員工及主管人數進行性別統計的數據顯示:以員工人數而言,男性佔 66.96%,女性佔 33.04%;主管人數則是男性佔 70.67%,女性佔 29.33%。無論是主管或是員工人數,都顯示為男多於女,因此可知,在教育(高中職)場域中,仍然是一個以男性為主導中心的工作場域。

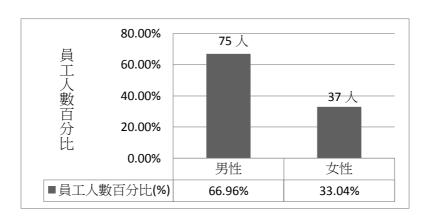


圖 26 高中職單位員工之性別統計

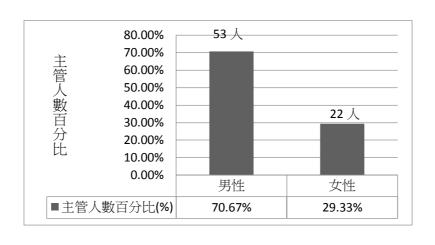


圖 27 高中職單位主管之性別統計

以下圖 28 及圖 29 員工及主管人數之性別統計的數據顯示,可以發現在 員工人數及比例上,分別男性佔 56.91%,女性則佔 43.09%,兩性人數之差 距並不太大。而在主管人數方面(分為學術主管及行政主管),學術主管中男 性佔 81.82%,女性則佔 18.18%;行政主管方面,男性佔 85.29%,女性則佔 14.71%,可以發現無論是學術研究方面,或是行政主管方面,皆是男多於女,且兩者之間差距極大。由此推論,在大專院校的教育場域中,雖然從巨觀角度來看員工人數男女比例相差不大,但再更細究握有主導權的主管方面,男性則佔大多數,顯示在大專院校的教育場域中,仍是以男性為主導的工作場域。

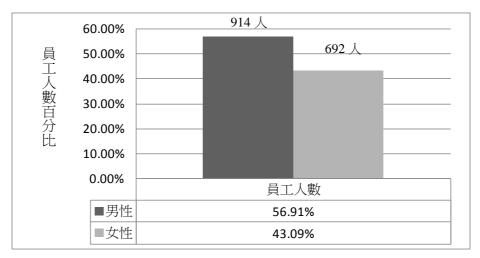


圖 28 大專院校單位員工之性別統計

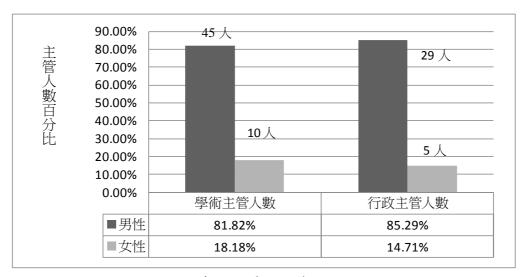


圖 29 大專院校單位主管之性別統計

此外,對於高中職職級調查之性別統計(如表 6 所示),可以發現在教師部分,男性佔 76.15%,女性佔 23.85%;而在職員部分,則是男性佔 53.97%,女性佔 46.03%,前者有明顯的男女比例差異,而後者則男女比例較為接近,然而仍都呈現男多於女的現象,此結果同時呼應圖 26 及圖 27 員工及主管人數之性別統計,再度證明,在海洋科技領域相關的教育(高中職)場域中,仍

是以男性為主的工作場域,而擔任海洋事務相關領域的高中職教師,更是以 男性為主導,此應可歸因於在當初人才培育階段,男性投入海洋事務相關領域之人員即多於女性,故養成後擔任教職者,自然也以男性居多。

表 6 單位(高中職)職級調查之性別統計

職級	性別	人數	
教師	男性	83	_
	女性	26	
職員	男性	34	
	女性	29	
職工	男性	1	
	女性	3	
其他	男性	2	
	女性	0	

表7單位(大專院校)職級調查之性別統計

職級	性別	人數	
教授	男性	126	
	女性	18	
副教授	男性	56	
	女性	22	
助理教授	男性	60	
	女性	13	

表 7 歸納整理了大專院校職級人數之性別統計,其結果顯示:在大專院校任職教職(教授、副教授、助理教授)的性別人數中,男性仍遠高於女性,例如:在「教授」職級的性別統計中,分別為男性佔 126 人(87.5%),女性則佔 18 人(12.5%);在「副教授」職級的性別統計中,分別為男性佔 56 人(71.79%),女性則佔 22 人(28.21%);在「助理教授」職級的性別統計中,分別為男性佔 60

人(82.19%),女性則佔 13 人(17.81%),其中,又以「教授」此一職級的男女人數比例差異最大,此數據結果顯示在大專院校教育單位,普遍為「階層愈高、女性愈少」的現象,女性教師在大專院校想要升遷至最高職級之教授仍須面臨更多的困難與挑戰。

最後,本研究試圖分析高中職升遷人數之性別統計,結果顯示:105至107年升遷人數之性別統計,其升遷人數比例,男女之間相差並不大(如圖30),這或許跟高中職行政人員升遷有一定程序,性別因素不會造成太大影響有關,因此建議日後升遷部分可不列入調查範圍。

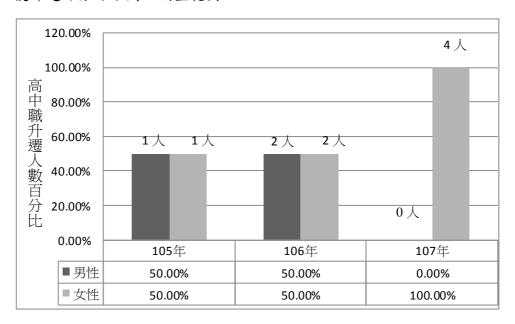


圖 30 105 至 107 年高中職升遷人數之性別統計

但與高中職相反,從圖 31 大專院校升遷人數之性別統計,可以看出兩性間差距極大。

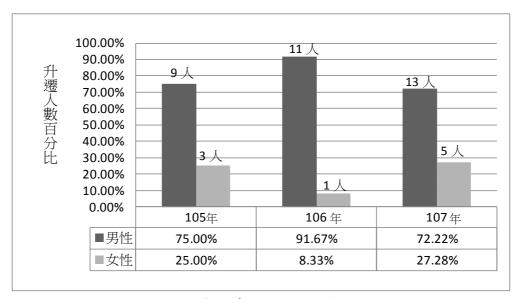


圖 31 105 至 107 年大專院校升遷人數之性別統計

三、福利

如前所述,前人研究指出我國在女性就業福利政策上的盲點,並建議應將 政策焦點放在如何促進工作與家庭之間的平衡,並且結合就業及福利政策思維, 強調家庭照顧責任乃是兩性與社會共同的責任,因此本研究試圖透過家庭相關福 利申請情形,去探討女性於海洋事務相關領域的教育單位的福利及性別角色間的 關係。

依據 105 至 107 年家庭照顧假申請人數統計(圖 32),顯示一直為女多於男之現象,且女性人數並沒有減少之趨勢。此發現結果反映了家庭照顧責任重擔仍聚集於女性身上,相較於男性,女性仍為家庭照顧工作之首選。

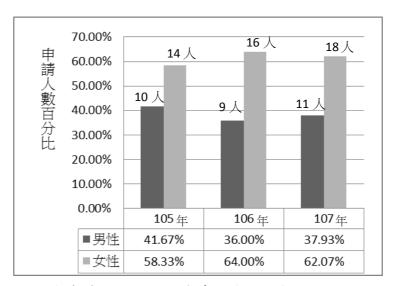


圖 32 高中職 105 至 107 年申請家庭照顧假之性別統計

另針對 105 至 107 年育嬰留職停薪假請假人數統計(圖 33),顯示申請人數歷年偏少,甚至到了 107 年為無人申請之現象。

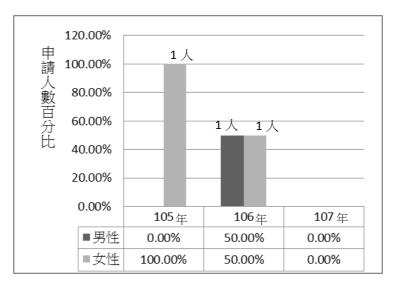


圖 33 高中職 105 至 107 年申請育嬰留職停薪假之性別統計

而 105 至 107 年家庭照顧假申請人數統計(圖 34)中,也顯示申請人數極少, 且兩性間的差距仍在。

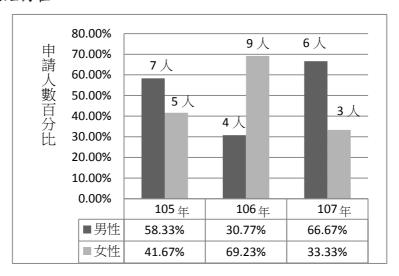


圖 34 大專院校 105 至 107 年申請家庭照顧假之性別統計

圖 35 為 105 至 107 年育嬰留職停薪假請假人數統計,申請人數亦為歷年偏少,且三年間申請人完全集中於女性身上,全無男性申請。

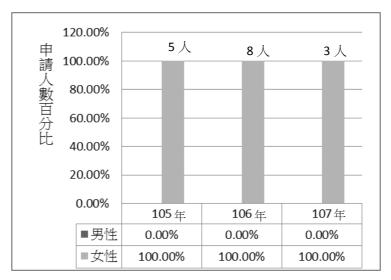


圖 35 大專院校 105 至 107 年申請育嬰留職停薪之性別統計

圖 36 為高中職陪產假申請人數統計,整體申請人數上,高中職比大專院 校較多人申請。但從人數變化來看,高中職陪產假申請人數卻是逐年減少。

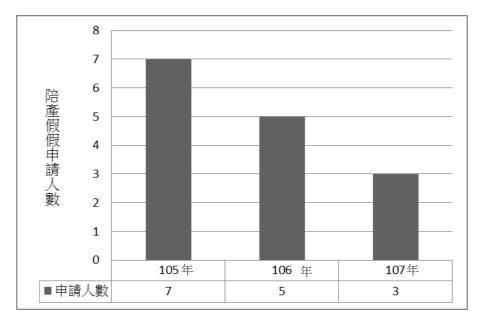


圖 36 105 至 107 年申請陪產假之性別統計

圖 37 為高中職產假申請人數統計,與大專院校相比,高中職較多人申請,但 105 至 107 年以來,申請人數並不超過 5 人,申請狀況仍然人數偏低。

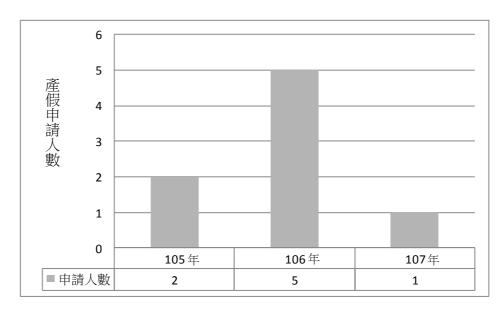


圖 37 105 至 107 年高中職申請產假之性別統計

大專院校陪產假申請,105至107年皆無人申請陪產假。同樣,大專院校 產假申請人數之統計,105至107年與陪產假申請狀況一樣,皆無人申請。

圖 38 為高中職生理假申請人數統計,與大專院校申請狀況相比,高中職申請情況較為踴躍。大專院校生理假申請人數統計,105 至 107 年皆無人申請生理假。

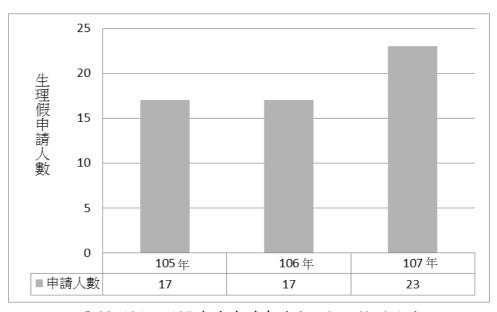


圖 38 105 至 107 年高中職申請生理假之性別統計

根據上述結果可知,高中職及大專院校對於相關福利措施申請人數偏少,且 仍然存在著性別差距,申請者多為女性,顯示女性仍承擔著主要的家庭照顧責 任,儘管現今女性投入職場的比例增加,但並不代表女性得以從社會傳統賦予的 角色中退離,女性在社會中仍主動或被動地擔任大部分的照顧工作,此結果與本 研究在政府單位部門的分析結果是相互呼應的。

第四節 事業單位與人民團體結果分析

一、海洋事務之事業單位

本研究針對國內海洋事務之「海洋基本產業」、「海洋新興產業」、「海洋服務業」三大產業的事業單位進行調查,並從三大海洋產業中細分出部門與產業分類,又於此分類中,針對上市上櫃公司進行調查與統計分析,藉以了解目前較具規模之企業大致情形。所調查之事業單位一如下列,而其中之公共部門及教育單位已於前節論述中提供分析結果:

表 8 台灣海洋產業分類

項目	部門別	產業別	單位	立名稱
海洋基	海洋漁業	漁業	1.	全台各地區漁會(臺灣地區現有漁會40
本產業				個單位,包括全國漁會1個單位、區漁
				會39個單位。)
			2.	養殖協會
			3.	漁業公司(豐群集團)
		海產食品	1.	隆順漁業集團
			2.	嘉豐海洋國際股份有限公司
		海產食品批發零售	1.	漁夫鮮撈
	海洋油氣與	石油及天然氣開採與生	1.	台灣中油股份有限公司探採事業部
	礦業	產		
		海洋砂石、鹽業與其他		
		礦產開採與生產		
	船舶建造與	遊艇等船舶建造與相關	大型造船廠:	
	維修	設備製造	1.	台灣國際造船股份有限公司
			中型造船廠:	
			1.	中信造船
			2.	慶富造船
			3.	龍德造船

4. 三陽造船

遊艇廠:

- 1. 嘉鴻遊艇股份有限公司
- 2. 高鼎遊艇股份有限公司
- 3. 嘉信遊艇股份有限公司
- 4. 東哥企業股份有限公司
- 5. 大瑞遊艇股份有限公司
- 6. 隆宜企業有限公司

船舶與相關設備維修

- 1. 船外機螺旋槳廠:般若科技股份有限公
- 2. 船內機螺旋槳廠:宏一新螺旋槳公司、 瑞孚宏昌船舶推進系統股份有限公 司、日昇船舶科技有限公司、宏昇螺旋 **槳股份有限公司等公司。**
- 3. 五金廠:奉珊、緯航、銘船等公司,主 要生產甲板機械與遊艇五金。
- 4. 資訊設備廠:融程電訊公司
- 艤品廠:金鉅、建大、南鐵等公司 5.

海洋運輸 水上運輸

- 1. 長榮海運
- 2. 沛華集團
- 3. 陽明海運
- 4. 萬海航運股份有限公司

其它海洋運輸輔助、倉 1. 好好國際物流

儲及租賃服務

海洋旅遊 海洋旅遊代理服務

- 住宿與餐飲服務 1. 花蓮遠雄海洋公園
 - 2. 統一渡假村墾丁海洋體驗樂園

海洋娛樂與休閒用品製 造、批發零售與租賃及

海水浴場等遊漁業

海洋建築 海上結構物建造、海堤 1. 中國鋼鐵(工程統包)

		工程及港埠與港灣工程	2.	中鋼機械(塔架)
			3.	臺灣國際造船(海事工程服務)
			4.	臺灣海洋重工股份有限公司
海洋新	海洋電能	海洋電能製造及風力發	1.	上緯企業(葉片材料、風場開發)
興產業		電	2.	世紀鋼鐵(水下基樁)
			3.	先進複材(葉片)
			4.	水冠能源(風力機鑄件)
			5.	東元電機(風力機系統、發電機)
			6.	臺朔重工(齒輪箱)
			7.	臺灣電力(風場開發)
		海洋電能設備		
	海洋科技製	雷達、聲納、遙感、遙	1.	相宇企業有限公司
	造業	控設備製造、量測儀器	2.	智統科技工程股份有限公司
		及控制設備製造		
		海水淡化與利用	1.	山林水環境工程股份有限公司
		海洋化妝品產業、化學	1.	臺灣海洋深層水股份有限公司
		製藥及海洋深層水產業		

二、次級資料分析結果

本研究首先根據政府單位提供之次級資料進行分析,其結果如下:

(一)漁業就業人口分析

根據 105 年至 107 年漁業就業人口性別人數統計(圖 39),可看出一直維持很穩定的男性人數多於女性人數的狀況,此顯示漁業仍為一典型的陽剛職場。然而,針對漁業環境中更細緻的性別權力關係,需要透過更多的變因操作,才能得到更全面性的瞭解,此可做為日後的研究方向。

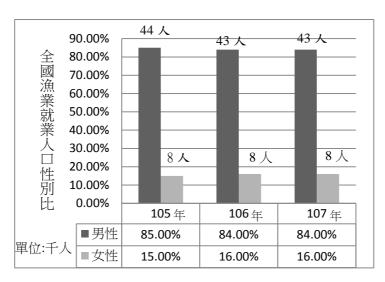


圖 39 105-107 年全國漁業就業人口性

(二)漁會相關統計分析

1.漁會會員性別統計分析

根據漁業署漁會法規定:「凡中華民國國民,年滿二十歲,設籍漁會組織區域內,經審查合格後,得加入該組織區域之區漁會為甲類或乙類會員」。從105年至107年漁會會員性別人數(圖40)可看出男女人數比例並無太大差距。若將圖39與圖40之全國漁業就業人口的性別統計並置閱讀,可以發現女性加入漁會的比例極高,推測是否與漁會有較完整的組織結構與福利保障有關,抑或漁會中有許多行政職務,如金融信貸,並非與漁業從業直接相關所致。

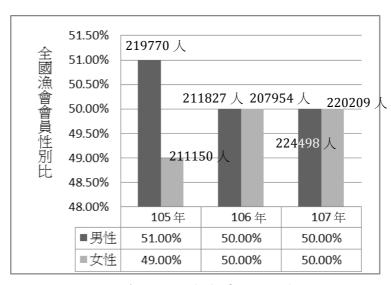


圖 40 105-107 年全國漁會會員性別人數統計

2. 漁會決策者性別分析:

依照漁會法規定,漁會採權責劃分制度,分為議事機構與執行機

構,其中議事機構為漁會的「權力部門」,包括會員代表大會、理事會 及監事會。漁會以會員代表大會為最高權力機構,每年召開一次會員代 表大會,會員代表大會由理事會依會員代表大會決議策劃業務、監事會 負責監察業務及財務。而在執行機構部分為漁會行政部門,其總幹事由 理事會聘任,漁會行政主管秉承理事會決議執行漁會任務向理事會負 責,並由總幹事一人綜理事務,執行理事會決議事項。

以105年至107年各級漁會選任人員性別統計(圖41)來看,監事及會員代表的女性人數雖有上升的趨勢,但很緩慢;另一方面,理事與總幹事人數同樣呈現停滯不前或是下降的狀況。根據上述的權責分布,理事會是主要的權力決策者,總幹會更是由理事會聘任,為漁會行政主管,但從圖41中顯示,漁會的主要權力決策仍然為男性主導,此現象有可能導致漁業職場中垂直性別隔離的風險。誠如張晉芬(2002)所言,組織運作性別化的其中一面向來自男性互動行為的存在與影響,組織內的男性文化操作不只疏離女性與組織間的關係外,同時也排除女性同僚進入權力核心的機會,進而形成更為嚴密,以男性為中心的陽剛職場,鞏固了水平以及垂直的性別隔離現象,反映了「階層愈高,女性愈少」的現象。

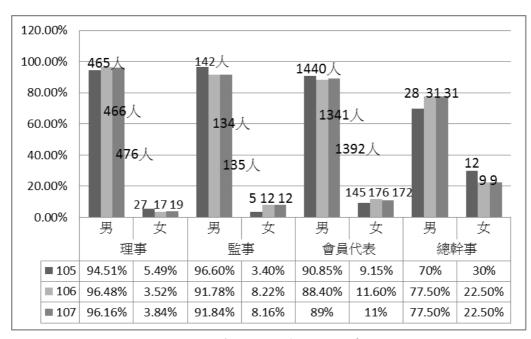


圖 41 105-107 年各級漁會選任人員性別統計

3.漁會事業項目性別分析:

近年來,漁會依照政府政策,配合政府輔導方向,將經營事業項目分 為兩大部門,分別為經濟事業與服務事業兩大部門。其中,服務部門包 含漁船漁民急難救助、漁業推廣,以及融通漁業資金三大服務項目。本研究進一步從漁會所經營的漁業推廣服務項目中,以「漁業產銷班」、「家政班組」為代表進行分析。

(1)家政班組分析:

家政班組的籌畫,主要是針對家政推廣教育。以漁村婦女為主要對象,加強家庭生活教育,強化漁村家庭功能。因此,以107年家政班班員性別及地區統計(圖42)來看,可以發現:女性班員參與比例遠高過於男性班員;從地區來看,女性仍然高過於男性。由此結果顯示,儘管漁會會員參與人數男女比例相差不大,但在漁會課程規畫方針(以婦女為主要對象)及社會文化等因素下,家政班組即便有男性班員的加入,女性依舊被視為維護家庭功能的核心角色,而呈現女性參與比例遠高於男性的結果。建議未來可蒐集近五年的數據資料,以便進行更進一步的分析。

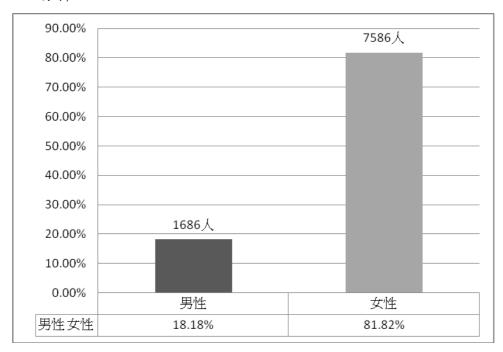


圖 42 107 年全國漁會家政班性別比例統計

同時,因應台灣近年來經濟結構變化,漁村人口面臨外移、老化等人口問題,家政班也逐漸轉向在地老化、健康老化之施策方向,而進行相關醫學保健、預防等健康教育課程。從107年家政高齡班與地區的性別統計(圖43),可看出女性人數仍然多於男性人數。

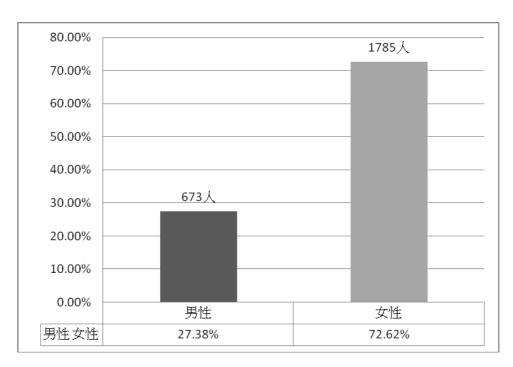


圖 43 107 年全國漁會高齡家政班性別比例統計

近年來,漁村外籍配偶人口增加,家政班也新增相關外籍新娘知能 課程,以降低外籍配偶在文化、語言等之隔閡。未來研究中應可增加外 籍配偶人數統計,以進行更全面的性別統計分析。

(2)漁業產銷班分析:

漁業產銷班相對於家政班,並無特定對象,主要是透過不同的教育活動,指導漁民相關產、製、儲、銷技術與現代化經營管理知識,以改善產銷結構,提升漁民經濟收益。但從107年產銷班性別統計(圖44)來看,仍呈現明顯的男多於女的現象。另將圖42家政班性別統計與圖44產銷班性別統計並置閱讀時,可以發現傳統的性別分工(男主外,女主內)在漁業職場是非常明顯的。

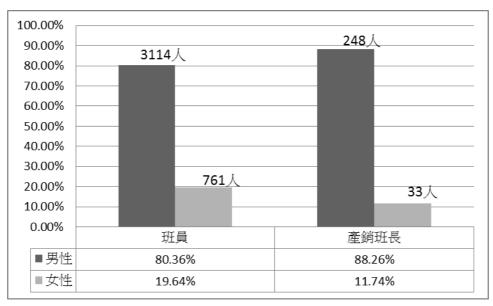


圖 44 107 年漁業產銷班班員性別統計

根據上述性別統計可以發現,漁業職場仍然是依照傳統角色的性別分工在進行,為一典型的陽剛職場。誠如前文所述,女性人數過少造成的樣板效應除可能引發職場阻礙之外,在這樣以男性為中心的陽剛職場,會依照男性員工的需求為優先,發展出既有的規範與文化,而這也會造成女性在職涯發展上更大的阻礙與負擔,但這些潛在發展在目前的次級資料統計數字中無法完全呈現,因此建議未來可以加入福利措施變因,包括硬體設施,如環境設計及軟體配備,如福利政策、法律保障等,以便從政策制定者、提供服務者及服務使用者三個面向去做更進一步的研究。

再者,目前多數統計資料著重在整體性別結構變化的趨勢,建議未來可將多種變因加入,包括:年齡、婚姻狀況、種族(考量到外籍配偶逐年增多的情形)等,以進一步分析在社會變遷下,就業人口結構的更全面性的變化,以及與性別結構間的關係。

以下為本研究自回收調查表中所得有關經濟權力、決策力及福利方面的分析 結果:

三、經濟權力

臺灣過去對於女性參與海洋事務仍存在著許多的刻板印象,包含了「迷信女性上船是不吉利的」以及「拒絕提供女生實習機會」,這些刻板印象都反映出當今社會對於性別不友善以及偏差的想法。除了對於女性從事海洋事務的刻板印象外,女性船員所面對的環境亦不友善,包括:船上工作不符合「勞動基準法」工作4小時需休息30分鐘的規範、無「性別平等工作法」所規定的生理假、產假、陪產假以及育嬰假等福利,這些均一再阻擋女性從事海洋事務相關工作。本研究

試圖透過「進用狀況」、「服務年資」以及「年齡人數」,進一步分析海洋事務相關領域的民間企業中女性的勞動參與情況。

從圖 45 可以看出從事海洋產業的男女人數比例差距一直存在,且呈現男多於女的現象,但從三年變化趨勢(105 年-107 年)來看,女性人數比例則有逐年增加之趨勢。此結果或可反映臺灣現今海洋事務領域上,已有許多海洋事務相關的行業亦開始依照政府相關單位同樣地辦理相關計畫施行以及法規的修正,但政府與民間還是需要以更積極的行動去回應女性在海洋事務上的困境,並做出行動。

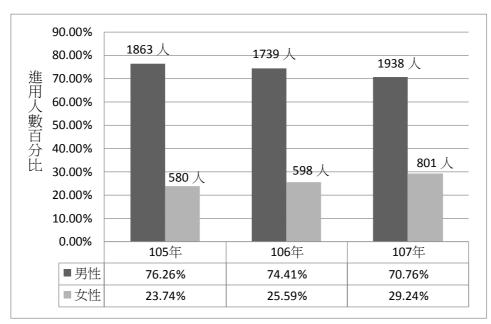


圖 45 事業單位 105 至 107 年進用人數之性別統計

圖 46 為服務年資人數之性別統計,可以發現一直呈現男多於女之現象,且 兩性人數比例差距極大,此顯示女性不僅較少從事海洋產業,且也無法長久待在 海洋領域相關民間企業。

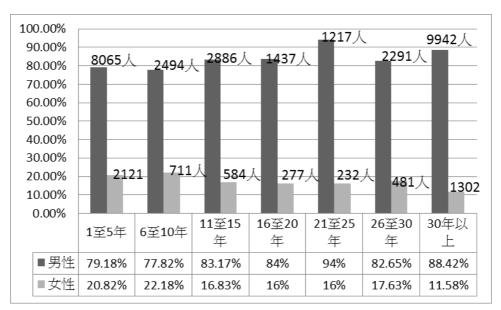


圖 46 事業單位服務年資之性別統計

同樣地,女性比男性更無法久留職場的現象,也可以從「年齡調查」中看出, 如圖 47 所示,可見各個年齡層的兩性人數比例差距極大。

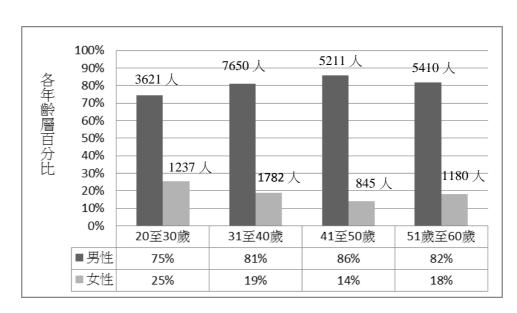


圖 47 事業單位各年齡區間人數之性別統計

四、決策力

如前人(張晉芬,2002)研究所述,組織運作性別化的其中一面向來自男性互動行為的存在與影響,組織內的男性文化操作不只疏離女性與組織間的關係外,同時也排除女性同僚進入權力核心的機會,進而形成更為嚴密、以男性為中心的陽剛職場,從而鞏固了水平以及垂直的性別隔離現象,並反映出「階層愈高,女性愈少」的現象。

根據圖 48 及圖 49 之員工及主管人數的性別統計數據顯示,海洋產業員工人數及比例分別為男性佔 83.04%,女性則佔 16.96%,此男女人數比例差距頗大。而在主管方面,分別為男性佔 84.63%,女性則佔 15.37%。由此可知,在海洋事業與人民團體方面,員工或主管人數皆為男多於女,且兩者之間差距極大。由此推論,在海洋事務領域相關的產業單位場域中,仍是以男性為主導。

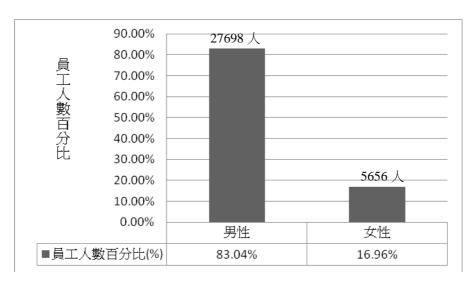


圖 48 事業單位員工人數之性別統計

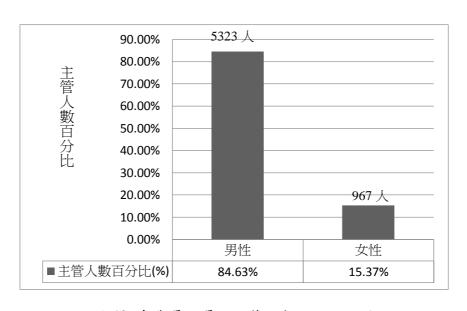


圖 49 事業單位單位主管人數之性別統計

圖 50 為 105 至 107 年升遷人數之性別統計,從結果數據中可以發現, 升遷人數比例之兩性差距一直以來均極大,且呈現男多於女之現象,而從三年以 來的趨勢來看,女性升遷人數比例亦無明顯成長。

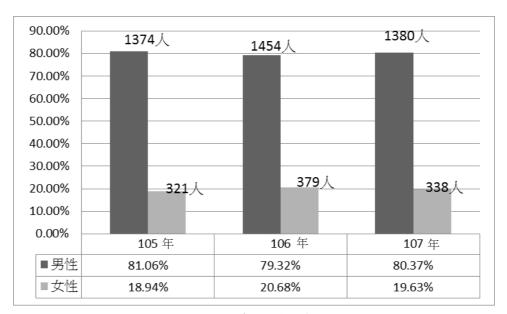


圖 50 105 至 107 年升遷人數之性別統計

而在圖 51 針對職級人數比例調查中,從「高階主管」到「一般職員」 的兩性比例差距,可以更清楚看到在民間企業單位中,女性在職場上所遇到的水 平及垂直隔離狀況。

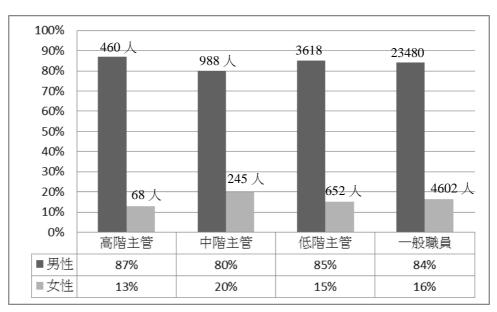


圖 51 事業單位職級人數之性別統計

五、福利

如同前述,女性在海洋事務領域上遭受到很多困難,包括職場中女性比例較低,容易發生組織成員對女性成員過度放大檢視,而造成女性就業壓力及調適問題(行政院,2016)。吳嘉麗(2012)針對臺灣女性在性別與科技領域中,提出了改善與建議的方向,分別為「專業人才」、「專業研究」以及「友善環境」,從這三

點思考政策未來的方向,如何提升女性競爭的能力與機會、規劃並落實性別與科技的研究,以及鼓勵及培育女性在科技領域的參與,乃成為重要課題,而其中「友善環境」,更是包括相關法令及福利的完善,例如:家庭照顧假、育嬰留職停薪或生理假等。

圖 52 為 105 至 107 年家庭照顧假申請人數統計,可以發現總申請人數 有逐年增加之趨勢,但男女人數比例仍有一定的差距,且呈現男多於女之現象。

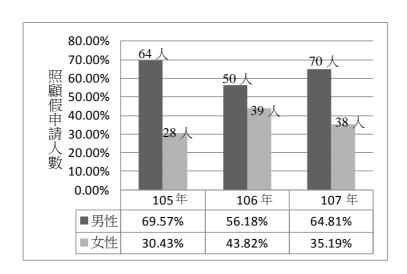


圖 52 事業單位 105 至 107 年家庭照顧假申請人數統計

圖 53 為 105 至 107 年育嬰留職停薪假請假人數統計,申請人數逐年增加,但申請人仍多為女性,反映育兒責任仍為女性所承擔。

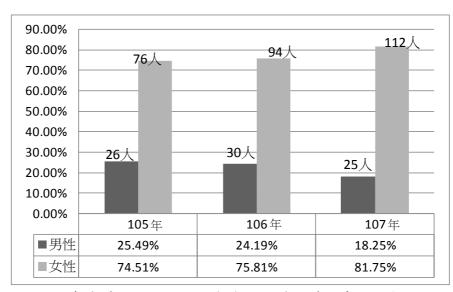


圖 53 事業單位 105 至 107 年育嬰留職停薪假申請人數統計

圖 54 為 105 至 107 年陪產假申請人數統計,顯示申請人數偏低,且有逐年

減少之趨勢。

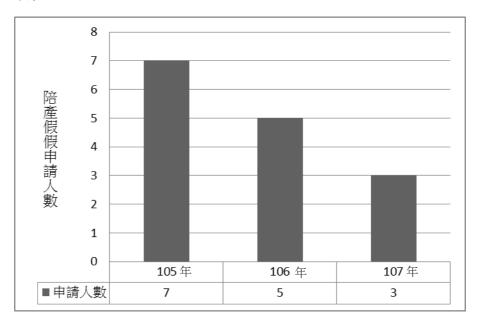


圖 54 事業單位 105 至 107 年陪產假申請之性別統計 圖 55 為 105 至 107 年產假申請人數統計,顯示申請人數極少。

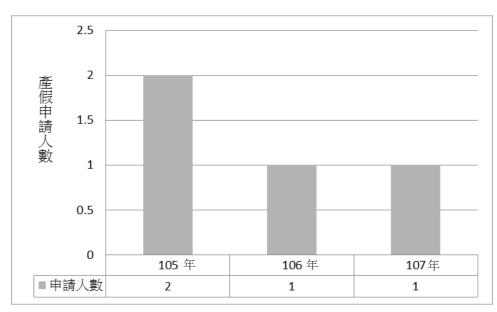


圖 55 事業單位 105 至 107 年產假申請之性別統計

依 105 至 107 年生理假申請人數統計(圖 56)數據顯示,可以看出此一福 利項目之申請情況較其他福利項目相對踴躍,或許與生理假請假時程較短, 較不影響女性工作情況有關。

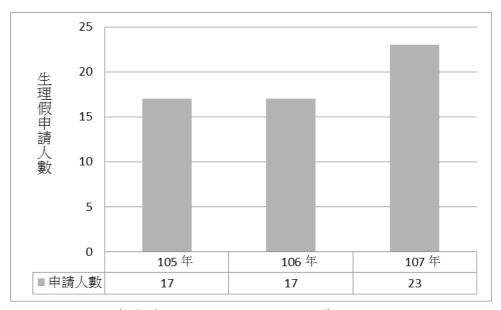


圖 56 事業單位 105 至 107 年生理假申請之性別統計

根據上述結果,顯示在兩性家庭照顧責任上,雖然性別差距仍在,但男性投入家庭,使用相關福利已逐年增加,然而,矛盾的是,女性使用相關福利人數並沒有隨著男性之申請人數增加而減少,尤其是「育嬰留職停薪假」兩性差距逐年拉大。此結果反映出現今女性投入職場的比例增加,但並不代表女性得以從社會傳統賦予的角色中退離,女性在社會中仍主動或被動的擔任大部分的照顧工作,尤其是照顧小孩的工作,更是由女性一肩挑起,這同時也反映出民間企業應該更注意養育照顧相關的福利措施的設立,無論是法令規定或是環境硬體設施均須繼續加強。

第五節 身心障礙、原住民族、外籍配偶及外籍勞工結果分析

本研究針對身心障礙、原住民族、外籍配偶及外籍移工的聘用情形進行調查,在回收之調查表中,民間企業計 42 個單位填報,而政府機構計 14 份,教育單位中大專部份填報 21 份,高中職則填報 5 份,其中一所高中職校註明不便提供相關資訊。以下為調查表之結果與分析:

一、政府單位

政府部門 105 至 107 年中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶之員工人數與性別統計。從下列數據圖表中顯示:少數族群、尤其是女性,在就業上仍然受到很大阻礙。而以身心障礙者而言,以 105 至 107 年間為例,員工人數仍是男多於女的現象,且女性人數並無明顯成長趨勢。另外,以原住民族而言,其

情況與身心障礙聘用人員相同,亦呈現明顯的男多於女之現象,且男女比例相差更大。最後,以外籍勞工以及外籍配偶而言,員工總人數少於前述(身心障礙以及原住民族)人員,且聘僱人數皆不超過10位。總體而言,外籍勞工的男女人數仍是男多於女,且員工總人數比例並無明顯成長;而外籍配偶則仍以女性居多。

表 9 105 至 107 年政府部門中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶之員工人數與性別統計

X - / LXX / LX / US			
	男性人數	女性人數	
	身心障礙		
105 年	31	25	
106 年	33	23	
107 年	31	24	
	原住民族		
105 年	489	56	
106年	569	60	
107 年	637	50	
	外籍勞工		
105 年	5	4	
106年	6	4	
107 年	7	4	
	外籍配偶		
105 年	1	2	
106 年	1	3	
107 年	1	3	

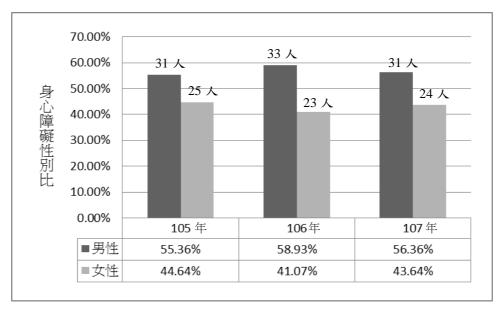


圖 57 政府部門 105 至 107 年身心障礙性別統計

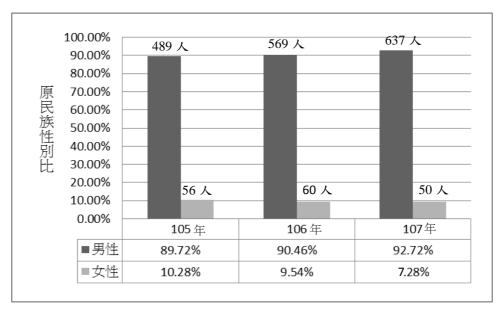


圖 58 政府部門 105 至 107 年原住民族性別統計

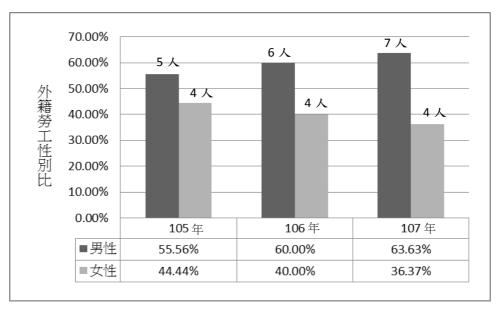


圖 59 政府部門 105 至 107 年外籍勞工性別統計

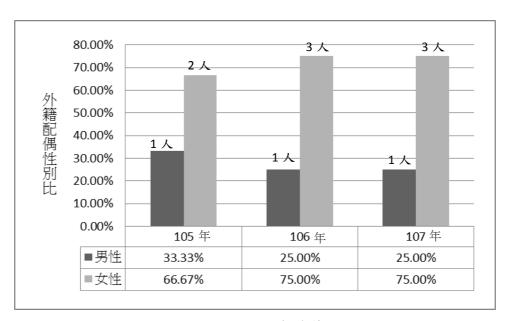


圖 60 政府部門 105 至 107 年外籍配偶性別統計

二、教育單位

(一)高中職

高中職教育單位 105 至 107 年中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶之員工人數與性別統計,從這三項數據來看,可以發現少數族群在就業上仍然受到很大阻礙,歷年人數皆不超過 10 位,其中女性更為少數。以身心障礙者而言,可以看到 105 至 107 年,員工人數雖有明顯增加趨勢,但原住民族以及外籍配偶,在這三年期間,其受雇人數皆為 0 人。此外,也可以發現女性在少數族群中更是弱勢。以身心障礙者而言,呈現男多於女之現象;外籍勞工部分,更是清一色為男性,並無任何女性。

表 10 高中職 105 至 107 年中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶之員工人數與性別統計

	男性人數	女性人數
	身心障礙	
105 年	3	1
106 年	3	1
107 年	4	1
	原住民族	
105 年	0	0
106年	0	0
107 年	0	0
	外籍勞工	
105 年	10	0
106 年	10	0
107 年	10	0
	外籍配偶	
105 年	0	0
106年	0	0
107 年	0	0

(二)大專院校

大專院校教育單位 105 至 107 年中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶之員工人數與性別統計,從這三項數據來看,可以發現少數族群在大專院校就業上仍然受到很大阻礙,以身心障礙者而言,可以看到 105 至 107 年,員工人數雖有明顯的增加趨勢,但也僅限於男性,且男女比例相差極大,女性人數並無增加趨勢。而原住民族在這三年期間,僅聘僱女性 1人。在外籍配偶方面,這三年間則是沒有聘僱任何人。外籍勞工部分,更是清一色為男性,並無任何女性,僅 107 年有女性 1 位。

表 11 大專院校教育單位 105 至 107 年中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶之員工人數與性別統計

	男性人數	女性人數
	身心障礙	
105 年	7	2
106 年	7	2
107 年	9	1
	原住民族	
105 年	0	1
106年	0	1
107 年	0	1
	外籍勞工	
105 年	3	0
106年	4	0
107 年	4	1
	外籍配偶	
105 年	0	0
106年	0	0
107 年	0	0

三、民間單位

民間單位 105 至 107 年中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶之員工人數與性別統計,從這三項數據來看,可以發現少數族群在民間單位就業上仍然受到很大阻礙,以身心障礙者而言,可以看到 105 至 107 年,員工人數雖然仍是男多於女的現象,但女性人數有逐年增加之趨勢。以原住民族而言,員工總人數有持續增加之趨勢。雖然仍然呈現明顯的男多於女之現象,但女性人數也有增加之趨勢,雖然其速度較為緩慢。以外籍勞工而言,員工總人數少於前述(身心障礙以及原住民族)人原,但總體而言,也是有人數增加之趨勢,但男女人數比例相差大,女性人數增加趨勢相較之下較為緩慢。以外籍配偶而言,男女人數比例相差不大,且員工總人數並無明顯成長。

表 12 民間單位 105 至 107 年中身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶之 員工人數與性別統計

	负工八数类性 剂统制				
	男性人數	女性人數			
	身心障礙				
105 年	693	179			
106 年	652	193			
107 年	635	201			
	原住民族				
105 年	165	26			
106 年	182	30			
107 年	184	33			
	外籍勞工				
105 年	120	7			
106 年	121	9			
107 年	132	14			
	外籍配偶				
105 年	4	4			
106 年	4	3			
107 年	4	4			

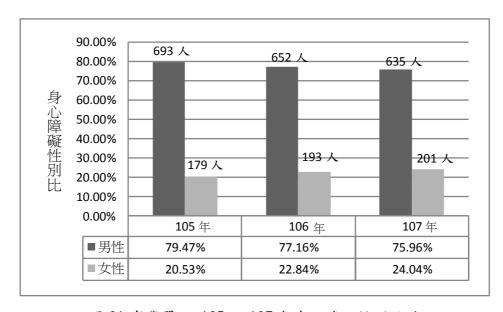


圖 61 事業單位 105 至 107 年身心障礙性別統計

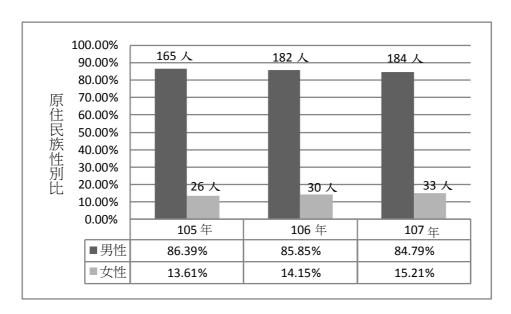


圖 62 事業單位 105 至 107 年原住民族性別統計

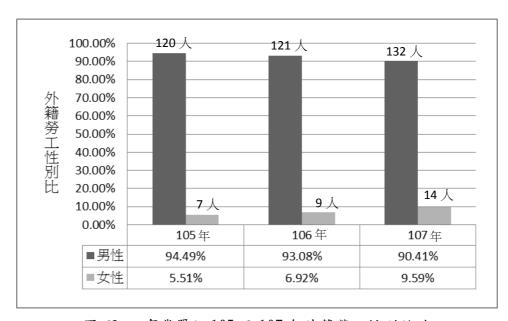


圖 63 事業單位 105 至 107 年外籍勞工性別統計

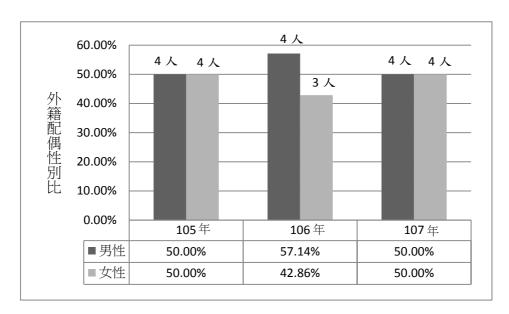


圖 64 事業單位 105 至 107 年外籍配偶性別統計

第四章 結論與建議

第一節 結論

本研究主要發現與研究意涵如下:

一、本研究為參與海洋事務性別分析與建議之初始研究,經過審慎資料收集與分析,分別對於未來政策研究及後續研究方法提出具體建議。而為與聯合國在世界海洋日提出的性別與海洋議題與國際發展趨勢進行比較分析,未來調查表內容應著重在經濟權力、決策力及福祉等三方面,並可從主流化六大項目中,請海洋事務相關單位提供次級資料。

二、鑑於官方的研究對象較為明確,可針對中央與地方海洋事務相關機關進行調查,但海洋產業部份主要是針對主要且有代表性企業進行調查;而在學校方面的調查則依系所調查為主。因此,本研究最後建議:未來參與臺灣海洋事務性別調查研究可針對性別不同主觀感受進行探討,政策上亦可從建立人才培力庫的角度來分析。

三、本計畫調查表的主要發現從經濟能力、決策力,以及福利三面向以及三類別的對象中歸納出以下結果並探討性別比例偏差對社會之影響。

(一)政府單位

針對經濟能力研究結果顯示在各單位員工進用狀況之性別統計方面,在「勞動參與模式」中,雖然女性就業率有逐漸提高之趨勢發現男女人數比例差距一直都存在而有男多於女的現象,但從三年變化趨勢(105-107)來看,女性人數比例則有逐年增加之趨勢。而服務年資的統計,則發現結果反映女性比起男性更無法在同一職場環境中久任,其造成因素可於未來進一步研究釐清。女性無法久留的原因也可從年齡分析中看出,從「31至40歲」此區間開始,女性人數大幅減少的趨勢。女性中斷就業明顯狀況,呈現不穩定的就業狀態,而此現象應也會造成女性比男性更容易面臨收入不穩之景況,使其在經濟權力上趨於弱勢,未來可進一步調查男女性別之薪資結構,以做更深入之探討。

而有關於決策力,研究結果顯示,無論是在員工或主管人數方面,皆顯 男多於女之現象,且兩者之間差距極大。亦可推論,在海洋事務領域相關的 政府單位場域中,仍是以男性為主導的工作場域。男女升遷人數比例一直以 來相差極大,且一直呈現男多於女之現象,而從三年以來的趨勢來看,女性 升遷人數比例並無明顯成長。就福利方面而言,可從育嬰留職停薪假請假人 數統計,申請人數歷年偏少,但還是可以看出申請人集中於女性身上,此反 映出育兒責任仍集中於女性身上之現象。

(二)學校單位

而在高中職單位裡男女比例差距存在,且仍然是一個以男性為主導中心的工作場域。但在大專院校則相距不遠,且普遍呈現女多於男的現象,從近三年的趨勢來看,無論男女都有人數逐年增加之趨勢。故在大專院校單位男女經濟能力尚無明顯差距。然而,隨著年齡增長,當女性教師面臨家庭照顧責任增加時,又需同時滿足工作領域中研究、教學、甚至服務並重的多重工作要求時,能夠繼續留任之人數就比男性教師為低。且在主管人數方面(分為學術主管及行政主管),皆是男多於女,且兩者之間差距極大,顯示在大專院校的教育場域中,仍是以男性為主導的工作場域。而兩者在福利方面,高中職及大專院校對於相關福利措施申請人數偏少,且申請者多為女性,顯示女性仍承擔著主要的家庭照顧責任。

(三)事業單位與人民團體

從三年變化趨勢(105 年-107 年)來看,雖然從事海洋產業的男女人數比例差距一直存在,且呈現男多於女的現象,但女性人數比例有逐年增加之趨勢,但因男女比例差距極大,也顯示女性不僅較少從事海洋產業,且也無法長久待在海洋領域相關民間企業的現象。所以也更難進入權力核心,呈現階層愈高女性越少的現狀,女性升遷人數比例亦無明顯成長,所以在海洋事務領域相關的產業單位場域中,仍是以男性為主導的生態。也由於男多於女的因素,在申請家庭照顧上則男多於女,但育嬰假還是女性居多的結果。

綜觀以上結論,可看出經濟權力或經濟參與指標,可能是改善性別不平問題的主要關鍵,因為落實性別平等也將有助於提升經濟,根據麥肯錫全球研究院(McKinsey Global Institute) 2015年的報告,各政府、企業、公司法人若能採取更多縮小性別薪資差距措施,預計到了 2025年全球 GDP 將能增加約 12 兆美元(約新台幣 368 兆元);屆時若女性打破玻璃天花板,能在勞動市場裡擔任跟男性完全相同的職位與角色,GDP 則可增加 28 兆美元(約新台幣 859 兆元)。而為提升經濟權力,薪資的調整可謂重要的起步,以歐洲為例,雖然許多國訂有男女同工同酬規定,但執行層面進展仍然緩慢,歐盟也在 2011年第一次訂立同酬日(Equal Pay Day),當時男女薪資平均差距17.5%,歐盟在 2018年10月 26日發布最新調查數據男女的差距為仍有 16.2%之多。根據歐盟統計局最新更新,歐盟 28 會員國性別薪資平均差距為16.2%,其中愛沙尼亞 25.3%、捷克 21.8%、德國 21.5%、英國為 21%、奧地利 20.1%較高(Eurostat,2018)。

(四)海洋事務性別比例偏差對社會之影響

綜合上述,目前台灣海洋事務無論在政府、教育及產業界,其於經濟權力、決策力及福利之面向上均存有一定的性別比例偏差,而可能造成國際海洋事務的議題,則包括長期以來婦女無法平等分享海洋資源所提供的惠益,主要原因在於婦女經常隔離成為低技能和未被認可的勞動力(例如水產加工),並且也常被剝奪決策能力,諸如此類不平等待遇亦使得婦女的聲音不易被聽見。然而,其對政府、教育及產業界之實質影響程度,仍有賴未來進一步深入探討研究。

第二節 政策建議

本研究經調查分析,對於所發現之台灣海洋事務中的性別不平等現象,提 出下列政策建議。

一、促進不同性別與弱勢處境者共同參與海洋事務之整體策略與具體作法 不同性別與弱勢處境者參與海洋事務之整體策略與具體作法依本研究文獻 回顧及研究結果來進行建議。

(一)積極參與國內外海洋事務性別相關議題之活動

為協助婦女全力在海洋事務發展,國際間成立國際航運與貿易婦女協會、世界海事大學婦女協會等組織,針對女性與海洋事務做連結、並提供教育以及鼓勵,旨在促進更多的女性投入海洋事業。我國可以效法國際海洋組織推廣海洋事務針對教育場域的相關積極做法,於高中職或大學等教育階段,於課程中多讓學生接觸、了解海洋事務,並且課堂上強調如何將女性與海洋事務做連結,避免使學生陷入科系的刻板印象。再者,國際海洋組織也多針對海洋事務職場上的女性可能受到的工作歧視有所倡議,誠如文獻回顧中所見:國際運輸工人聯盟發布如何消除船上騷擾及霸凌的情況,因此,我國亦應借鏡國外經驗,並在未來透過相關調查研究,以了解現今女性於海洋事務場域的工作處境,並做更積極的改善與倡議;同時,政府單位亦可透過對於社會大眾的推廣講座,引領一般民眾對此一提議能有所重視。因此,本研究建議未來可透過參與國際相關協會,並透過國內相關學校及社會教育推廣活動,以獲得國際相關資源與資訊,並倡議女性工作權利及參與,從而帶動我國海洋事務性別參與海洋事務之發展。

(二)建構性別與弱勢處境者參與海洋事務資料庫

本研究建議未來每年度均依本計畫完成之更新調查表定期蒐集性 別敏感的定性和定量指標,以期按性別分類的數據提出相對應策略與具 體作法。另外,礙於本研究弱勢處境者參與海洋事務資料缺乏,故現階 段僅建議加強弱勢處境者參與海洋事務資料庫之建置與蒐集。

(三)確保女性參與海洋事務培育機會

確保婦女參與特定海洋事務之能力,例如由 IMO 所主持成立位於馬爾他的國際海事法研究單位,為了女性保留 50%的法律碩士生名額,本研究建議未來可師法此作法,透過教育機會提供,以培育女性參與海洋事務之專業與領導能力。

(四)確保女性在海洋事務決策權之比例

為保障婦女參與海洋議題中擁有多樣性和性別包容性的權益,從而 找出為人類追求性別平衡的路線,以期為海洋發展提供創新的解決方 案,提供平等的教育、保健、合適工作以及在政治和經濟決策過程中的 代表權是必需的,故建議確保女性在海洋事務決策之比例。

(五)增加有照顧家庭責任之女性參與職場的鼓勵機制

有鑑於女性即使有就業選擇的自由,仍然被視為主要照顧者的角色,導致在家庭照顧與經濟需求的妥協下,女性極可能改變甚至中斷原有的就業,即便重新回到職場二度發展,也會因為跟不上時代進展、經驗不足而被迫選擇進入次級勞動力市場,因此可提供已婚女性就業相關福利措施,並強調家庭照顧責任乃是兩性與社會共同的責任。

(六) 建構友善工作環境

本研究結果顯示身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶仍為海洋事務中的弱勢團體,其受聘僱的情形並未因其身分受到額外的照顧與保障,此固然跟海洋事務單位於進用人員時未必提供額外員額有關,但也可能海洋事務單位本身的工作環境不夠友善,而令弱勢團體卻步,因此,在人員聘用及環境友善及工作福利上,都應對身心障礙、原住民族、外籍勞工以及外籍配偶、提供更多的照顧與鼓勵。此外,本研究顯示海洋事務中的女性從業人員,不論是在政府、教育單位、或民間企業,其久任情形皆遠不及男性,因此,若能在工作環境中提供須擔負家庭育兒主責的女性更友善的措施,如哺乳室之設置、托兒機制之提供、同時,也提高生育補助、鼓勵生產後留職半薪、並開辦成長讀書會,並設立女性導師制度等,當可建置更友善之工作環境,而讓更多女性願意繼續留在海洋事務相關工作岡位上。

二、建置海洋相關領域性別統計及人才資料庫芻議

本次調查表回收率仍嫌不足,未來可透過兩種方式增加調查表回收率, 其一為建立產業單位鏈結,由研究團隊透過海洋產業單位之人脈,商請受調 查單位協助填寫調查表;其二為廣為收集政府已公布之性別統計數據,以充 分補充相關基本調查之次級資料。如此當能更充分反映目前海洋相關領域之 人員性別統計全貌。同時,後續可針對海洋事務政府單位「性別群體分佈」、 「性別平等工作落實」進行延續性研究,以求建置並充實海洋人才資料庫, 其建議作法如下:

(一)建議對於海洋事務相關的性別統計調查採常態經年方式進行

本研究建議海洋委員會作為海洋政策發展的統合角色,可每年度常態性調查所有海洋事務相關政府部門員額之兩性差距,從這類性別統計中探究不同業務屬性之政府部門之性別分化情形,可以了解到特定性質之海洋產業政策制訂與執行上是否受到單一性別經驗影響,據此累積實徵資料,進而發展平衡性別差距之策略性政策建議。

再者,除現有員額之性別調查外,建議可每年度持續對升遷進行性別統計作為了解工作上的性別權力關係。以及另外可調查海洋事務政府部門各單位性別工作平等法之落實情形,例如各類休假福利申請同意核准比例是否過低或低於全國政府單位平均,以促進實質地性別工作平等促進策略與政策。本研究認為常年、長期進行海洋事務於政府部門之性別群體分佈、性別平等工作落實等性別統計趨勢分析,便可深入了解海洋政策之性別主流化推動情形。

(二)建議對海洋事務產業對焦議題進行延伸性研究

本研究認為對海洋事務產業面,可進行更聚焦研究,主題包含:職場性別隔離、職家衝突、職涯選擇、薪資差距等。並且在對重要性別議題內涵進行統計調查上,蒐集資料對象身分更可建立複分類統計例如原住民族、外籍勞工、外籍配偶及身心障礙人士等弱勢族群進行性別統計與其交織性分析。

有關海洋事務就業及產業決策等性別分析未來可特別針對海洋環境保護、海域與海岸安全、海洋教育以及海洋科學研究範疇進行調查研究並且從統計數據或現象所呈現的性別差異探究原因提高性別分析之深度及廣度。

(三)建議未來對海洋科技發展政策上進行性別化創新研究

本研究發現過去研究偏重海洋基本產業,透過本研究再界定之海洋 事務研究範疇,未來除了海洋傳統產業外,可加入海洋新興產業與海洋 服務業等其他海洋領域,透過全面性建置性別統計資料,可更了解海洋 各領域因性別不同所牽引的教育、就業、決策及受益機會之失衡等問題。

在更平衡、全面地建置海洋產業性別統計後,其性別分析可望具體 協助科技知識的創發,有效促進科技發展上性別平等。例如未來在發展 海洋科技相關政策上可以檢視是否融入性別化創新觀點,改善海洋科技 或海洋工程領域長期以來不平等的性別關係與秩序,透過這類的性別統計資料與後續性別分析研究,在創新或研發時具體指認出科技工程領域中的性別不平等,創造海洋科技工程研究永續性價值,由性別化創新激發出具性別平等觀點的海洋科學與技術,達到海洋領域的性別平等。

第三節 國際做法參考

有鑑於女性在海洋事務及漁業相關工作的參與,長年來未被重視及其貢獻亦被忽視的現狀,本計畫透過國外文獻及案例的審閱,提出以下國際社會已經實施的做法供參考:

一、歐洲經驗

瑞典早就於 1994 年即開始將性別主流化當作是推動性別平等的主力策略, 特别強調性別主流化可提升政策品質的效益,也非常重視性別主流化實踐的研 究,一直是國際間的典範。首先,瑞典強調性別統計與分析中交織分析 (intersectionality-analysis)的概念,性别分析強調必須注意性別與其他社會因素交 互作用而產生的資源分配不公平的問題。其次,它是由下而上的主動發起與規劃 行動,有別於臺灣是由上而下,藉由體制內的政治力量的推動模式;此外,在瑞 典多數活動乃由專家學者與民間團體主動發起規劃,並且擔任監督、教育角色。 最後,它也很重視性別主流化的專業度,例如:從瑞典成立「單位進程領導人策 略網絡」(strategic network of local process leaders for gender mainstreaming)一例, 透過小型工作網絡建立,並以網狀擴散的方式,強調專業人員培訓及相關性別主 流化知識普及、擴散成效的重要性(黃淑玲,2014),即有別於臺灣所強調的水平 及垂直流動的方式。瑞典政府所訂定的性別主流化計畫對於性別主流化有清楚的 概念定義,以及明確的國家性別平等政策目標的作法,可作為台灣在實施性別政 策目標,以及確實執行性別平等政策綱領時的借鏡。但瑞典於 2011 年的評估中 也指出,政府機關推動性別主流化仍面臨兩大困境:(1)一般而言,公務員抱怨 性別主流化較艱深難懂,導致他們無法瞭解如何將性別主流化應用於公務上;(2) 推動性別主流化缺乏追蹤考核的制度,能否成功主要取決於主管的個人意志(彭 渰文、黄淑玲、黄長玲、洪綾君,2015)。

另一方面,比利時的性別主流推動的三大準則也是值得我國學習:(1)積極回應國際組織要求,掌握國際間最新的論述與工具。(2)去中心化,各地區可優先發展中央政府所缺乏的政策,使政策發展上,地方與中央有彈性調整空間。(3)「絨三角」模式(亦即民間單位-專家學者-政府部門),強調透過此半官方式的團隊組成,以補足公部門不足之處,讓性別政策可以不斷對話,並進行修正與改進(彭渰雯, 2007)。另外自 2018 的 1 月 1 日起,冰島針對男女薪資不平等已正式

立法成為全球第一個推動男女薪資平等的國家;立法內容則提到,在冰島所有雇用超過 25 人的企業或政府部門都須提出男女員工薪資平等的證明,否則將會被罰錢;這些公司每 3 年須接受一次政府認證,確保他們有確實遵守這項法律;冰島政府也承諾要在 2022 年前消除男女薪資差距(2019)。世界經濟論壇分析也指出,全球男女薪酬差距需要最少再等 100 年以上才能逐漸彌合。

二、美國經驗

在美國長期推動性平倡議的性別平等推動聯盟(Gender Practitioners Collaborative, GPC)建議,推動性別平等必須從八個準則或面向落實,該準則也透過與各單位的討論及這些標準是在參考全球證例和已推動的成果,以及該聯盟進行的協作研究和商討的結果,並徵詢該領域的許多性別主流化的國際專家所歸納出的準則,這套標準期望提出推動性別主流化的最基本的質量水平,但也能廣泛適用於更多組織機構,以提供各機構定義出更適合其組織和計劃環境的內容(GPC, 2019)。推動性別主流書的八個推動的面向或標準概述如下:

(一)政策--訂定性別平等政策

組織需通過並實施一項將對運營和計劃制定中的性別平等的承諾制度 化的政策。性別平等政策,是性別平等聲明是組織的核心價值。它確定了 將性別觀點納入主流的指導原則,也建立整個組織營運的性別平等目標和 問責措施結構和程序。

(二)文化及能力培養-發展組織文化和能力性別平等

組織需通過確保員工能具有適當的理解,技能和支持,以促進對性別平等的共同承諾。強化性別平等的承諾係要求組織建立有利的文化以及具有提高性別能力的員工和平等合作夥伴關係。全組織培訓和輔導是建設總體性別能力和重視性別平等的文化的關鍵部分。儘管性別平等主流化是所有員工的責任,合格的性別專家是提供技術援助的關鍵,才能有助於整個組織的能力培養。

(三)分析-進行和運用性別分析

性別分析主要在識別特定性別和不同性別需求,挑戰,風險,動力和可能帶來的機會影響計劃結果並影響參與者的行動。性別分析可以採取多種形式,具體取決於上下文,計劃規模和階段,可用資源,和現有數據。組織需對每個項目進行性別分析,吸引各類的利益相關者和利用調查結果建立夥伴關係,有助於設計規劃和提供信息的實施。

(四)預算—分配預算資源以實現性別平等

組織對促進性別平等的承諾需要體制和方案資源,所以應適當分配方案預算資源,以滿足將性別觀點納入主流和能力建設的需要。預算資源分

配將取決於組織和計劃的需求以及規模,每年的提案預算應包括足夠的資金支持性別平等目標,以及計畫的落實。

(五)數據—利用按性別和年齡分類的數據

一個組織應將所有適用的程序和過程收集數據,分析和使用按性別和 年齡分類的數據,按性別分列的數據是了解個人需求、角色、機會、和對 社會的貢獻的資訊來源。所有組織和機構的數據收集流程計劃級別應包括 收集和按性別和年齡分類的數據分析。

(六)指標-制定性別平等指標

機構需制定和追踪具體指標,以衡量實現性別平等的進展。性別平等 指標包括性別和年齡分解,而發展性別平等的基礎指標是為了確保計劃已 確定性別平等目標。這些指標必須定期收集,分析,傳播和使用。

(七)風險評估-防止傷害

機構在推動性別平等時應同時進行風險評估並製定回應的緩解和應對策略,要先預估可能積極影響性別不平等的回饋態度,行為,社會規範和權力關係帶來更高的風險。例如對計劃參與者的意外反映後果包括可能強烈反對,基於性別的暴力以及經濟排斥等都要預先進行評估。防範的措施可能包括建立社區反饋機制,員工和合作夥伴;也可以對員工和合作夥伴進行培訓降低及應對風險的做法與策略。

(八)問責—確保問責制

問責機制是組織採取的具體步驟以確定其執行的程度致力於將性別平等納入主流其結構,操作和程序。性別平等成果會受到組織的文化、結構、系統、政策、價值觀和承諾領導力的種種影響。建立問責機制,不僅可以認識差距,並能適時追蹤進度,監督組織實踐和計劃制定中的性別平等狀況,並汲取教訓以實現有效的性別主流化推動。

縱觀上述,性別主流化在國際上的發展經驗有許多值得我們學習的地方。 無論是比利時去中心化以及「絨三角」結合專家學者與政府團隊的模式,還是 瑞典強調性別主流化相關的研究貢獻以及由下而上模式、強調性別分析中的交 織性,試圖讓研究結合實務策略,以及美國強調訂定準則確切落實推動性別主 流的做法,這些國家實施的政策方向與精神,也讓性別主流化計畫的推動上, 超越從過去所強調「兩性平等」的平等層次,轉向至發展更為多元的「性別平 等」,成為國際相爭效法的典範。從歐美的經驗可看出國際社會對於婦女人權 的重視以及其具體行動。

第四節 未來研究

本計畫執行期間共六個月,委託單位協助發送調查表(政府單位、教育單位、

民間企業單位)第一次及第二次發文(部份教育單位)、調查表回收及分析,另外 也根據政府公布之數據收集次級資料,並經過兩次專家座談會之建言,得出初步 研究結果。如前所述,在研究上有其限制之處,故期許未來能有更進一步之研究, 建議如下:

一、採用質化方法來研究性別議題

質性研究因為具有深入了解個人態度、感受、及行為表現之動機,近年來,也有許多性別研究學者支持採用質化方法來研究性別議題(胡幼慧,1996;徐宗國,1993)。本研究採取次級資料分析法及調查表之描述統計敘述,雖對於海洋事務產業領域中之性別分布進行了精確地分析,但是對於造成性別差異的具體成因,卻無法從現有數據中追究其原因。誠如專家座談會及成果簡報中之學者專家所建議,未來本研究之後續研究應加強質性研究之部份,深入調查各單位人員所感受之性別友善環境、升遷機會及管道、薪資福利等待遇是否有助於女性進入吉繼續留任於此職場。例如:調查表可輔以晤談,透過深度訪談,可以更加瞭解各海洋事務相關單位對於制度的規劃、場域的設置、乃至人員所感受的性別平權情況。

二、強化調查回收率與資料收集方法

有關原本採行之調查表統計敘述分析,本次調查表回收率仍嫌不足,未來可透過兩種方式增加調查表回收率,其一為建立產業單位鏈結,由研究團隊透過海洋產業單位之人脈,商請受調查單位協助填寫調查表;其二為廣為收集政府已公布之性別統計數據,以充分補助相關基本調查之次級資料。 而調查表之內容,亦可除了收集各單位人員任用、福利、教育訓練等數據資料外,更可多著墨各單位之性別平等機制,如性別相關預算多少?另外,亦可調查人員對於其業務單位任職中所感受到的性別是否平權或性別障礙等,由單位人員填具本身感受,方能作進一步之性別分析。至於受調查對象,可以區分為海洋技術人才與海洋管理人才,並可以年齡區隔,如老中青人才結構,來施以分別調查,藉此以幫助國家建立海洋事務人才庫之全貌。而本研究亦提出更新調查表建議(附錄八),期許海洋事務人才之性別研究以此為起點,而後續能持續並擴大範圍,更精深研究內容及分析結果,以對國家海洋事務人才之培育、招募、及福利待遇等均做到兩性平權。

参考文獻

中華民國全國漁會網站,http://www.rocnfa.org.tw/prg20/prg2040.aspx,瀏覽日期: 2019.06.28。

中華經濟研究院(2009),〈我海海洋產業範疇內容及統計方式研究〉,台北:洪志銘(2010),〈台灣海洋產業範疇研擬與初步分析〉,〈全球台商 e 焦點〉,第 156 期,6 月 22 日,http://twbusiness.nat.gov.ta/epaperArticle.do?id+56918016(瀏覽日期: 2018/03/15)

行政院性別平等會(2015)。教育部推動性別主流化計畫(103至106年度),網址出處:

https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=4F8ED5441E33EA7B&sms=B69F3267D 6C0F22D&s=7E18196B12ADB57D

行政院性別平等處, 2017, 性別平等政策綱領,網址出處: https://gec.ey.gov.tw/Page/FD420B6572C922EA

行政院性別平等處。性別主流化,網址出處: https://gec.ey.gov.tw/Page/5377448F8ED85A79

行政院性別平等處。消除對婦女一切形式歧視公約,網址出處: https://gec.ey.gov.tw/Page/FA82C6392A3914ED

具秀貞(2013)。性別統計與性別分析。行政院性別平等會。取自 https://hl.twport.com.tw/Upload/E/RelFile/CustomPage/1279/4785a779-78 40-4134-86ac-f48d2c2830ca.pdf

吳嘉麗(2012)。科技領域的性別主流化。性別平等教育季刊,59,96-103。

姜貞吟(2010)。國家與性別:臺灣照顧政策性別化探析。國家發展研究,10(1),1-34。

胡幼慧(1992) 「婦女研究」再研究:一些質疑和反思。婦女與兩性研究通訊, 25 期,頁 7-8。

胡念祖(2002)。〈海域管理研討會實錄〉,頁74-75。中山大學海洋政策研究中心彙編。

胡藹若(2005)。從參與理論的觀點論臺灣婦女的政治參與--就擔任公職而言。復 與崗學報,84,369-393。

胡藹若(2006)。臺灣婦女人權運動的遞嬗,復興崗學報,86,271-304。

財團法人婦女權益促進基金會(2008)。《性別分析》。財團法人婦女權益促進 基金會出版。

張晉芬(2002)。找回文化:勞動市場中制度與結構的性別化過程。臺灣社會學刊, 29,97-125。

張菊惠(2015)。工作與家庭研究之性別分析觀點。人口學刊,(51),頁 135-140。 doi:10.6191/JPS.2015.51.04

徐宗國(1993) 適宜用質的方法研究女性現象。婦女與兩性研究通訊,第 30 期,頁 14-15。

教育部(2010)。教育部性別平等教育白皮書,網址出處: http://c02.cpshs.hcc.edu.tw/files/13-1002-347-1.php?Lang=zh-tw

教育部(2017)。海洋教育政策白皮書, 網址出處:

https://depart.moe.edu.tw/ED2100/News.aspx?n=1353704343B62511&sms=2ADD1 20E8E2615E3

淡志隆(2011)。〈我國參與國際海洋事務合作策略芻議〉。 《海軍學術雙月刊》,(45)6,頁4-20。

陳婉琪等(2011)。重探高等教育科系性別隔離的影響因素: 技職與學術取向教育之對比。臺灣社會學刊, 48, 151-199。

彭渰文、黃淑玲、黃長玲、洪綾君(2015)。《行政院性別主流化政策執行成效 探討》(委託研究報告)。臺北:行政院性別平等處。

彭渰雯(2008)。當官僚遇上婦運:台灣推動性別主流化的經驗初探。東吳政治學報,26(4),1-58。

彭渰雯等(2007)。比利時的性別主流化。臺灣國際研究季刊,3(4),111-134。

彭渰雯等(2009)。女性在陽剛職場內的的樣板處境:以海巡與消防單位為例。東 吳政治學報,27(4),115-168。

彭渰雯等(2011)。推動性別主流化之過程評估:架構建立與先導研究。公共行政 學報,38,115-150。

黃志隆(2013)。就業與家庭政策整合途徑的探討:以人口政策白皮書的政策目標檢視為例。聯合勸募論壇,2(1),68-102。

黄淑玲(2008)。性別主流化-台灣經驗與國際的對話。研考雙月刊,32(4) 266,3-12。

黄淑玲(2014)。瑞典的性別主流化實施模式。公共治理季刊,2(2),69-82。

黄淑玲(2017)。〈導論:台灣與全球的性別主流化之路〉,《性別主流化:台灣經驗與國際比較》。五南圖書出版。

黃曉薇等(2009)。生育、女性就業及兒童照顧方案-以南歐模式為例。臺灣社會福利學刊,8(1),149-194。

劉毓秀(2002)。台灣女性人權現況分析:全球化與女性角色交集下的困境及其出路思考。國家政策季刊,85-116頁。

劉毓秀(2011)。北歐普及照顧及充分就業政策及其決策機制的臺灣轉化。女學學誌,29(1),1-77。

劉毓秀(2012)。北歐普及照顧制度的實踐與變革-從女性主義觀點回顧及批判。 女學學誌,31,75-121。

謝小芩等(2011)。性別科系跨界?大學生的性別與科系選擇。臺灣社會學刊,48,95-149。

魏美娟(2010)。性別已經主流化嗎 從參與式民主觀點初探我國性別主流化的發展。建國科大學報,29(4),17-36。

嚴祥鸞(2011)。性別主流化:女性在地方的政治參與。政治與政策。2,47-64。

Charles .M. and K, Bradly, 2002. Equal but Separate? A Cross-National Study of Sexual Segregation in Higher Education. American Sociological Review 67(4): 573-599.

European Institute for Gender Equality. (2019). Relevance of gender in the policy area. Maritime affairs and fisheries. Retrieved from https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/maritime-affairs-and-fisheries?lang=de

FISHERIES AND AQUACULTURE A stock-taking exercise Final report https://news.un.org/en/story/2019/06/1040091, September 13. 2019

Food and Agriculture of the United Nations (FAO, UN), 2013. Mainstreaming Gender in Fisheries and Aquaculture: A Stock-taking Exercise Final Report.

Gender Practitioners Collaborative (GPC), Minimum Standards for Mainstreaming Gender Equality,

https://dldocs.mercycorps.org/MinimumStandardsMainstreamingGenderEquality.pdf

Jennifer Gee and Ilaria Sisto, Mainstreaming Gender in Fisheries and Aquaculture http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/106897/gee_en.pdf

MacNeil, A. & Ghosh, S. (2017), Gender imbalance in the maritime industry; Impediments, initiatives and recommendations. *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*, 9(1), 42-55.

United Nations, https://www.unworldoceansday.org/gender-and-ocean 'September 15, 2019

United Nations, https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/, September 17, 2019

http://genderstandards.org/standards/, September 30, 2019

United Nations, 2014,

https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publicat ions/2014/gendermainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf?la=en&vs=747

World Bank, Gender in Fisheries and Aquaculture Module 13 http://siteresources.worldbank.org/INTGENAGRLIVSOUBOOK/Resources/Module1 3.pdf

附錄一:各單位調查表內容

海委會性別調查計畫案 政府部門機構員工調查統計

(如填報單位另有軍警系統人員,煩請依機關人員屬性,分別填列表單)

(XL	(知填积平位为)					
	幾關(構)名稱: 均 滇報日期:			其報單位).	
聯	絡人姓名:	Į.			聯絡人電話:	
	· 、單位員工基本	資料	調査			
1.	各性別員工及主	三管人	員人數調查	至		
	男性員工人數			女性員工人	數	
	男性主管人數			女性主管人	數	
2.	年齡調查					
			男性人數		女性	人數
	未滿 20 歲					
	20-30 歲					
	31-40 歲					
	41-50 歲					
	51-60 歲					
	60 歲以上					
3.	服務年資調查					
			男性人數		女性	人數
	1-5年					
	6-10年					
	11-15年					

16-20年	
21-25年	
26-30年	
30年以上	

註:年資未滿 1 年部分,以 1 年計。例如:年資 5 年 2 個月者,即列入 6-10 年區間計算。

4. 教育程度調查

	男性人數	女性人數
小學		
國中		
高中		
大學		
碩士		
博士		
其他		

註:以取得該學歷(或同等學歷)畢業證書為準。

5. 職級調查:

	男性人數	女性人數
 管任		
薦任		
委任		
雇員		

技工工友	
其他	

6. 婚姻狀況:

	男性人數	女性人數
單身		
已婚未育子		
已婚育子		
單親		

註:單親是指身為家庭中一位母親或父親,且至少有一位未滿十八歲的家庭成員。 單身是指已經達到或是超過法定結婚年齡後,未婚或離婚、喪偶者。

7. 身心障礙、原住民族、外籍勞工、外籍配偶人數調查:

	身心障礙 人數		原住民族		外籍勞工		外籍配偶	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
105年								
106年								
107年								

二、 單位員工聘僱調查

1. 進用

	男性人數	女性人數
105年		

106年	
107年	

2. 陞遷

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

註:公務人員陞遷依照公務人員陞遷法之規定,指下列情形之一者:

1.陞任較高之職務 2.非主管職務陞任或遷調主管職務 3.遷調相當之職務

3. 考績

		105	106	107
特優	男性人數			
	女性人數			
優等	男性人數			
	女性人數			
甲等	男性人數			
	女性人數			
乙等	男性人數			
	女性人數			
丙等	男性人數			
	女性人數			

丁等	男性人數		
	女性人數		
其他	男性人數		
	女性人數		

註:特優/優等適用軍系單位。

4. 教育訓練參與

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

註:教育訓練範圍定義為個人職涯成長教育訓練參與

5. 離職

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

三、單位員工工作環境調查:

(一)單位員工福利使用情形:

	105年	106年	107年	
--	------	------	------	--

1.請「生理假」人數				
2. 請「產假」人數	2. 請「產假」人數			
3. 請「陪產假」人數	男性人數			
	女性人數			
4. 請「家庭照顧假」	男性人數			
	女性人數			
5. 請「育嬰留職停薪假」	男性人數			
	女性人數			

(二)單位員工參與性別類研習訓練課程情形:

	男性人數	女性人數
未取得2小時		
已取得 2~6 小時		
已取得 6.5 小時以上		
未辦理相關課程或提供訓練資源		

(三)單位員工受職場性侵害、性霸凌、性騷擾情況

	105年	105年		106年		107年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
疑似性侵害通報案							

件數			
疑似性騷擾通報案 件數			
疑似性霸凌通報案 件數			

海委會性別調查計畫案 民間企業員工調查統計

填報單位:

填報日期:

機關(構)名稱:

26-30年

聯	聯絡人姓名:			聆	絡人電	話:	
_	、 單位員工基	本資料	斗調査				
1.	各性別員工及	主管人	、員人數調	查			
	男性員工人數			女性員工	人數		
	男性主管人數			女性主管	人數		
2.	年齡調查						
			男性人數		女	性人數	
	未滿 20 歲						
	20-30 歲						
	31-40 歲						
	41-50 歲						
	51-60 歲						
	60歲以上						
3.	服務年資調查						_
		E	男性人數		女性人	數	
	1-5年						
	6-10年						
	11-15年						
	16-20年						
	21-25年						

30年以上	

註:年資未滿 1 年部分,以 1 年計。例如:年資 5 年 2 個月者,即列入 6-10 年區間計算。

4. 教育程度調查

	男性人數	女性人數
小學		
國中		
高中		
大學		
碩士		
博士		
其他		

註:以取得該學歷(或同等學歷)畢業證書為準。

5. 職級調查:

	男性人數	女性人數
高階主管		
中階主管		
基層主管		
一般職員		
實習生		
其他		

6. 婚姻狀況:

	男性人數	女性人數
單身		
已婚未育子		
已婚育子		
單親		

註:單親是指身為家庭中一位母親或父親,且至少有一位未滿十八歲的家庭成員。

單身是指已經達到或是超過法定結婚年齡後,未婚或離婚、喪偶者。

7. 身心障礙、原住民族、外籍勞工、外籍配偶人數調查:

	身心障人數	章礙	原住民		外籍勞工		外籍配偶	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
105年								
106年								
107年								

二、 單位員工聘僱調查

1. 進用

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

2. 陞遷

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

註:公務人員陞遷依照公務人員陞遷法之規定,指下列情形之一者: 1.陞任較高之職務 2.非主管職務陞任或遷調主管職務 3.遷調相當之職務

3. 考績

		105	106	107
特優	男性人數			
	女性人數			
優等	男性人數			
	女性人數			
甲等	男性人數			
	女性人數			
乙等	男性人數			
	女性人數			
丙等	男性人數			
	女性人數			
丁等	男性人數			
	女性人數			
其他	男性人數	101		

註:各產業單位請依內部人事考績規定,由高而低自行填入評等等第或得分。

4. 教育訓練參與

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

註:教育訓練範圍定義為任何形式之個人職涯成長教育訓練參與

5. 離職

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

三、單位員工工作環境調查:

(一)單位員工福利使用情形:

		105年	106年	107年
1.請「生理假」人數				
2. 請「產假」人數				
3. 請「陪產假」人數	男性人數			

	女性人數		
4. 請「家庭照顧假」	男性人數		
	女性人數		
5. 請「育嬰留職停薪假」	男性人數		
	女性人數		

(二)單位員工參與性別類研習訓練課程情形:

	男性人數	女性人數
未取得2小時		
已取得 2~6 小時		
已取得 6.5 小時以上		
未辦理相關課程 或提供訓練資源		

(三)單位員工受職場性侵害、性霸凌、性騷擾情況

	105年		106年		107年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
疑似性侵害通報案 件數						
疑似性騷擾通報案 件數						
疑似性霸凌通報案 件數						

機關(構)名稱:		填報單位:			填	
報日期: 聯絡人姓名:		聯絡人電話:				
一、單位員工基本	本資料					
1. 各性別員工及	主管	人員人數調	查			
男性員工人數			女性員工	人數		
男性主管人數			女性主管	;人數		
註:主管是指學校領有管。	一 肎主管職	義務加給或因兼任 征		任、組長等	而減授授課時數之一	、二級主
2. 年齡調查						
		男性人數		女性人類	數	
20-30 歲						
31-40 歲						
41-50 歳						
71 to 15						
51-60 歲						

3. 服務年資調查

	男性人數	女性人數
1-5年		
6-10年		
11-15年		

16-20年	
21-25年	
26-30年	
30年以上	

4. 教育程度調查

	男性人數	女性人數
小學		
國中		
高中		
大學		
碩士		
博士		

5. 職級調查:

	男性人數	女性人數
教師		
職員		
職工		
其他		

註:教師含教官、輔導教師等。

職員含組員、助理員、護理師、營養師、幹事、技佐、管理員等。

職工含警衛、技工、工友等。

6	北地田市川	•
o.	婚姻狀況	•

	男性人數	女性人數
單身		
已婚未育子		
已婚育子		
單親		

註:單親是指身為家庭中一位母親或父親,且至少有一位未滿十八歲的家庭成員。 單身是指已經達到或是超過法定結婚年齡後,未婚或離婚、喪偶者。

7. 身心障礙、原住民族、外籍勞工、外籍配偶人數調查:

	身心障礙人 數	原住民族	外籍勞工	外籍配偶
105年				
106年				
107年				

二、 單位員工聘僱調查

1. 進用

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

2. 陞遷

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

註:公務人員陞遷依照公務人員陞遷法之規定,指下列情形之一者:

1.陞任較高之職務 2.非主管職務陞任或遷調主管職務 3.遷調相當之職務

3. 考績

		105年	106年	107年
特優	男性人數			
	女性人數			
優等	男性人數			
	女性人數			
甲等	男性人數			
	女性人數			
乙等	男性人數			
	女性人數			
丙第	男性人數			
	女性人數			
丁等	男性人數			
	女性人數			
其他	男性人數			

女性人數		
------	--	--

註:特優/優等適用軍系單位。

4. 教育訓練參與

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

註:教育訓練範圍定義為個人任何形式之職涯成長教育訓練參與

5. 離職

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

三、單位員工工作環境調查:

(一)單位員工福利使用情形:

		105年	106年	107年
1.請「生理假」人數				
2. 請「產假」人數				
3. 請「陪產假」人數	男性人數			
	女性人數			

4. 請「家庭照顧假」	男性人數		
	女性人數		
5. 請「育嬰留職停薪假」	男性人數		
	女性人數		

(二)單位員工參與性別類研習訓練課程情形:

	男性人數	女性人數
未取得2小時		
已取得 2~6 小時		
已取得 6.5 小時以上		
未辦理相關課程或 提供訓練資源		

(三)單位員工性侵害、性霸凌、性騷擾情況

通報件數	105年	106年	107年
疑似性侵害通報案件數			
疑似性騷擾通報案件數			
疑似性霸凌通報案件數			

海	海委會性別調查計畫案 教育機構員工調查統計(大專院校)					
機	機關(構)名稱: 填報單位:					
填	報日期:					
聯	聯絡人姓名: 聯絡人電話:			:		
_	一、單位員工基本資料	料調查				
1.	各性別員工級主管力	人員人數調查				
	男性員工人數		女性員コ	厂人數		
	男性學術主管 1人數		女性學術	· 京主管人數		
	男性行政主管 ² 人數		女性行政	女主管人數		
2.	年齡調查					
		男性人類	數	女性	人數	
	20-30 歲					
	31-40 歲					
	41-50 歲					
	51-60 歲					
	60 歳以上					

3. 服務年資調查

¹ 學術主管包括學院院長、科系所主任、所長(不因學校認定標準不同而異),並依學校員額編制 表規定辦理;另學校視為教學單位且非為對外招生之院、系、所、學位學程之教學單位主管亦計 入。

² 一級行政主管包括副校長、教務長、學務長、總務長、研發長、主任秘書、圖書館館長、進修 部主任、資訊中心主任、人事主任、會計主任及其他經學校歸為一級行政單位之主管人員。

1-5 年	
6-10年	
11-15年	
16-20年	
21-25 年	
26-30年	
30年以上	

4. 教育程度調查

	男性人數	女性人數
小學		
國中		
高中		
大學		
碩士		
博士		

5. 職級調查:

	男性人數	女性人數
教授		
副教授		
助理教授		
講師		
公務員		
技工友		
教官		
駐衛警		
校務基金人員		
專任計畫人員		

	兼任計畫人員	
	其他	
6	. 婚姻狀況:	

6.

	男性人數	女性人數
單身		
已婚未育子		
已婚育子		
單親		

註:單親是指身為家庭中一位母親或父親,且至少有一位未滿十八歲的家庭成員。

單身是指已經達到或是超過法定結婚年齡後,未婚或離婚、喪偶者。

7. 身心障礙、原住民族、外籍勞工、外籍配偶人數調查:

	身心障礙人數	原住民族	外籍勞工	外籍配偶
105年				
106年				
107年				

二、單位員工聘僱調查

1. 進用

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

2. 陞遷

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

註:公務人員陞遷依照公務人員陞遷法之規定,指下列情形之一者:

1.陞任較高之職務 2.非主管職務陞任或遷調主管職務 3.遷調相當之職務

3. 考績

		105	106	107
特優	男性人數			
	女性人數			
優等	男性人數			
	女性人數			
甲等	男性人數			
	女性人數			
乙等	男性人數			
	女性人數			
丙等	男性人數			
	女性人數			
丁等	男性人數			
	女性人數			
其他	男性人數			
	女性人數			

註:特優/優等適用軍系單位。

4. 教育 訓練參與

	男性人數	女性人數
--	------	------

105年	
106年	
107 年	

註:教育訓練範圍定義為個人任何形式之職涯成長教育訓練參與

5. 離職

	男性人數	女性人數
105年		
106年		
107年		

三、單位員工工作環境調查:

(一)單位員工福利使用情形:

		105年	106年	107年
1.請「生理假」人數				
2. 請「產假」人數				
3. 請「陪產假」人數	男性人數			
	女性人數			
4. 請「家庭照顧假」	男性人數			
	女性人數			
5. 請「育嬰留職停薪假」	男性人數			
	女性人數			

(二)單位員工參與性別類研習訓練課程情形:

	男性人數	女性人數
未取得2小時		
已取得 2~6 小時		
已取得 6.5 小時以上		
未辦理相關課程或提供訓練資源		

(三)單位員工性侵害、性霸凌、性騷擾情況

通報件數	105年	106年	107年
疑似性侵害通報案件數			
疑似性騷擾通報案件數			
疑似性霸凌通報案件數			

附錄二:第一次專家座談會會議紀錄

- 一、 會議時間:108年6月12日(星期三)上午10時00分
- 二、 會議地點:國立高雄科技大學(楠梓校區)英才樓地下一樓會議室
- 三、 主席:李 0 倩 副教授
- 四、 出席人員單位:

正修科技大學休閒與運動管理系黃①威教授 高雄醫學大學性別研究所楊①真教授 長榮大學社會工作學系卓①英副教授 中華經濟研究院第三研究所洪①銘博士 海洋委員會徐①航視察

國立高雄科技大學海洋事務與產業研究所劉 0 宏教授國立高雄科技大學海洋事務與產業研究所李 0 倩副教授國立高雄科技大學海洋事務與產業管理研究所曾 0 儷博士國立高雄科技大學海洋事務與產業研究所李 0 芸助理國立高雄科技大學海洋事務與產業研究所鍾 0 芸助理

五、 討論事項:

- (一) 問卷之合理性
- (二) 研究對象之界定

六、 建議事項

- (一)卓0英副教授
 - 1. 問卷的部分不應該只有男性與女性兩個性別。
 - 2. 遠洋漁業外勞的性別是否要納入?

- 3. 單位員工福利調查是否有性別依據的調查?除了家庭照顧假以外, 其他比較沒有性別區分的調查。
- 4. 員工申訴指著墨在性騷擾,應包含性侵、性暴力,較全面性。
- 5. 產業調查可以針對工會發放調查問卷。

(二)楊①真教授

- 1. 四個月的時間可以做什麼?需要做什麼來達到預期效益。
- 2. 學校的單位以及相關單位的問卷要分開,並就教育部現有的人數統 計做調查。
- 2004年性別平等教育法通過後到2019年相關學校的男女就學的比例有無增加。
- 畢業後從事海洋事務相關工作應再細分,具體一點:學生都到哪個 產業別、機構等。
- 5. 預期效益在政策上的提供,學校有無提供性別少數學生積極鼓勵就 學措施、計畫的提供。
- 6. 學校學習文化對於性別少數學生就讀意願。
- 7. 是否列出短中長期的目標,並訂出此次計劃主要目標。
- 8. 針對教育以及產業上是否有積極培育女性的措施,女性主管是否真的具有決策權?

(三)黄①威教授

- 1. 2010 年的產業數據,到至今是否有新的甚至是參考國外的資料,資 料是否要更新?
- 2. 服務業是否包含更多的類別。
- 3. 漁撈、養殖、加工都包含漁業,近海以及沿岸也有女性工作人員, 應再細分,協會的部分也不夠齊全。
- 4. 漁會的調查人員為員工?會員?的性別。
- 5. 追蹤畢業生流向是否面向有點太大?

(四)洪0銘博士

- 海洋事務的範圍必須界定,可界定一個較大的範圍,但因計畫執行期間有限,可以執行其中的一個範圍,其餘再規劃分年執行。
- 調查內容的設計,盡可能參考相關國外海洋事務的國際報告,以便 於未來接軌國際、進行國際比較,與爭取台灣未來國際發聲的機會。
- 3. 調查的內容,也必須設想調查結果的意涵、能夠對海洋事務的決策、 營運、社會價值的創造或政策能有什麼啟發。

- 4. 海洋產業部分,可以鎖定目前台灣主要產業的主要企業,如遠洋漁業、養殖漁業、船舶運輸等企業,以及正在進行、未來有潛力的,如海事工程(與離岸風機產業鏈相關),服務業(海洋遊憩與觀光、海洋金融保險)。
- 若有可能盡可能找個性別在公司高階主管的比例或數字,例如董事 會或經理等具高度決策權職位的數字。
- 6. 若有可能,可對較具代表性的企業進行性平相關問題的訪問,例如 可詢問該公司的性別基本資料、高階主管性別比例、針對不同性別 的福利措施,以及未來性平的規劃。

(五)海洋委員會徐 () 航視察

- 1. 是否叫做問卷須要在討論,應比較屬於調查。
- 2. 是否要針對不同產、官、學產出不同問卷。
- 3. 教學單位部分應該要針對學校還是系所?
- 4. 決策權的部分,在政府部門主管包含科長、海巡分隊長,若是有決 策權是要到簡任級以上,因此在問卷上需要更細分。
- 先了解性別統計,希望分析後具有意義,先點出問題點,以及建構基礎資料及架構。

七、 會議結論

- (一) 依照各位專家建議進行問卷之修改
- (二) 提供海委會聯絡人的資料
- (三) 結論訂定要再更明確
- 八、 散會(中午12時30分)









附錄三:調查表發放、回收進度表

	單位(民間企業	收到日期	備註 S(代表紙本)
1	琉球區漁會	7/12	
2	中油	7/16	
3	林園區漁會	7/17	S
4	金門區漁會	7/18	S
5	新北市金山區漁會	7/18	S
6	彰化區漁會	7/18	S
7	嘉義區漁會	7/18	S
8	東港區漁會	7/19	
9	苗栗縣南龍區漁會	7/22	S
10	台東縣台東區漁會	7/22	S
11	台東縣綠島區漁會	7/22	S
12	台船	7/22	S
13	永安區漁會	7/22	
14	宏昇螺旋槳(股)公司	7/25	S
15	南縣區漁會	7/29	S
16	中華民國養殖漁業發展協會	7/29	S
17	金鉅精密股份有限公司	7/30	S
18	大瑞遊艇	7/30	
19	梓官區漁會	7/30	
20	貢寮區漁會	7/30	
21	台電	7/30	S
22	隆順	8/1	
23	新北市瑞芳區漁會	8/5	S
24	萬里區漁會	8/5	S
25	台中區漁會	8/5	S
26	三陽造船	8/5	
27	智統科技	8/6	S
28	彌陀區漁會	8/6	S
29	萬海航運	8/7	

30	苗栗縣通苑區漁會	8/8	傳真
31	恆春區漁會	8/8	
32	高雄區漁會	8/8	
33	嘉鴻遊艇	8/9	
34	高雄市興達港區漁會	8/9	
35	新北市淡水區漁會	8/9	
36	桃園區漁會	8/12	
37	花蓮區漁會	8/12	S
38	頭城區漁會	8/14	
39	林邊區漁會	8/13	S
40	南市區漁會	8/17	S
41	沛華集團	8/27	
42	建大機電股份有限公司	8/28	
43	中信造船集團	9/4	S

	單位(政府部門	收到日期	備註 S(代表紙本)
1	交通部航港局	7/22	
2	海洋生物博物館	7/22	
3	行政院農業委員會水產試驗所	7/25	S
4	國立海洋科技博物館	7/30	S
5.	交通部運輸研究所港研中心	8/5	S
6.	漁業署	8/5	S
7.	海委會-文警職	8/5	
8	海委會-軍職	8/5	
9	國家實驗研究院台灣海洋中心	8/7	
10	中央研究院生物多樣性研究中心	8/7	S
11	國家海洋研究院	8/10	
12	海委會海洋保育署	8/19	
13	海委會海巡署-文職	8/27	
14	海委會海巡署-軍職	8/27	

	單位(教育類大專	收到日期	備註 S(代表紙本)
1	台灣大學	7/25	

2	台北市立大學	7/30	S
3	屏科大	7/30	
4	開南大學	7/30	
5	國立臺灣海洋大學	7/30	S
6	澎科大	7/30	
7.	東華大學	7/30	
8.	成大	7/31	
9.	高科大海管所	8/1	S
10	中山大學海事所	8/1	
11.	台北海洋大學海事學院(四系)	8/1	
12.	金門大學海邊系	8/1	
13	嘉義大學水生生物科學系	8/8	
14	國立中山大學海洋環境及工程學系	8/8	
15	國立高雄科技大學海洋休閒管理系	8/9	S
16	國立高雄科技大學海洋生物技術系	8/20	
17	國立高雄科技大學水產養殖系	8/20	
18	國立高雄科技大學海事資訊科技系	8/20	
19	長榮大學航運管理學系	8/26	
20	國立中山大學海洋科學系	8/30	
21	國立高雄科技大學海工學院海洋科	9/3	
	技產學合作博士班		

	單位(教育類高中職	收到日期	備註 S(代表紙本)
1	臺南海事水產職業學校	7/24	
2	國立基隆高級海事職業學校	7/30	S
3	國立東港高級海事水產職業學校	7/30	S
4	國立金門農工	7/30	S
5	澎湖高級海事水產職業學校	8/5	S

附錄四:發文單位

一、第一次調查表公文發文對象

1. 政府部門

行政院農業委員會漁業署、行政院農業委員會水產試驗所、交通部航港局、交通部運輸研究所港灣技術研究中心、國立海洋生物博物館、國立海洋科技博物館、國防部海軍司令部、海洋國家公園管理處、中央研究院地球科學研究所、中央研究院環境變遷 研究中心、中央研究院生物多樣性研究中心、財團法人國家實驗研究院台灣海洋科技研究中心

2. 企業部門

各漁會組織、中華民國養殖漁業發展協會、豐群水產股份有限公司、隆順漁業 集團、 嘉豐海洋國際股份有限公司、漁夫鮮撈、台灣中油股份有限公司探採 事業部、台灣國 際造船股份有限公司、中信造船集團、慶富造船股份有限公 司、龍德造船工業股份有 限公司、三陽造船廠股份有限公司、嘉鴻遊艇股份 有限公司、高鼎遊艇股份有限公 司、嘉信遊艇股份有限公司、東哥企業股份 有限公司、大瑞遊艇股份有限公司、隆宜企業有限公司、般若科技股份有限公 司、宏一新螺旋槳有限公司、瑞孚宏昌船舶推進 系統股份有限公司、日昇船 舶科技有限公司、宏昇螺旋槳股份有限公司、奉珊工業股 份有限公司、緯航 企業有限公司、銘船機械股份有限公司、融程電訊股份有限公司、金鉅精密股 份有限公司、建大電機股份有限公司、南鐵機械股份有限公司、長榮海運 股 份有限公司、沛華集團、陽明海運股份有限公司、萬海航運股份有限公司、好 好國際物流股份有限公司、花蓮遠雄海洋公園、統一渡假村墾丁海洋體驗樂 園、中國鋼鐵 股份有限公司、中鋼機械股份有限公司、台灣海洋重工股份有 限公司、上緯企業股份 有限公司、世紀鋼鐵結構股份有限公司、先進複材科 技股份有限公司、東元電機股份 有限公司、台朔重工股份有限公司、台灣電 力股份有限公司、相宇企業有限公司、智統科技工程股份有限公司、山林水環 境工程股份有限公司、台灣海洋深層水股份有限公司

3. 教育單位

(海事相關大專校院)

國立高雄科技大學、國立臺灣海洋大學、國立屏東科技大學、國立金門大學、國立澎 湖科技大學、台北海洋學校財團法人台北海洋科技大學、國立中山大學、國立臺灣大學、開南大學、國立東華大學、國立嘉義大學、國立成功大學、長榮大學、臺北市立大學

(海事相關高中高職)

國立蘇澳高級海事水產職業學校、國立基隆高級海事職業學校、國立臺南高級海事水 產職業學校、國立東港高級海事水產職業學校、國立澎湖高級海事水產職業學校、國立應港高級中學、國立金門高級農工職業學校、國立馬祖高級中學、國立成功商業水 產職業學校、新北市私立中華商業海事職業學校

二、第二次調查表公文發文對象

1. 教育單位

(海事相關大專校院部分系所)

國立高雄科技大學海工學院海洋科技產業合作博士班、國立高雄科技大學造船及海洋工程系、國立高雄科技大學海洋環境工程系、國立高雄科技大學航運技術系、國立高雄科技大學輪機工程系、國立高雄科技大學海事資訊科技系、國立高雄科技大學水屬學院水產科技產業博士班、國立高雄科技大學漁業及生產與管理學系、國立高雄科技大學海洋生物科技系、國立高雄科技大學水產食品科學系、國立高雄科技大學水產養殖系、國立高雄科技大學海洋休閒管理系、國立高雄科技大學航運管理系、國立中山大學海洋生物科技暨資源學系、國立中山大學海洋環境及工程學系、國立中山大學海洋科學系、國立中山大學海下科技研究所、國立中山大學海洋生物科技博士學位學程、長榮大學航運管理系科技研究所、國立中山大學海洋生物科技博士學位學程、長榮大學航運管理系

附錄五:第二次專家座談會會議紀錄

- 一、 會議時間: 108 年 9 月 18 日 (星期三) 上午 10 時 00-:12:30 分
- 二、 會議地點:國立高雄科技大學(楠梓校區)英才樓地下一樓會議室
- 三、 主席:劉文宏 教授
- 四、 出席人員/單位:

國立海洋大學前校長李 0 添教授

國立高雄海洋科技大學海洋休閒系黃 () 威教授

長榮大學社會工作學系卓 () 英副教授

國立高雄科技大學海洋事務與產業研究所劉 0 宏教授

國立高雄科技大學海洋事務與產業研究所李①倩副教授

國立高雄科技大學共同教育學院博雅教育中心張①琳助理教授

國立高雄科技大學海洋事務與產業管理研究所曾①儷博士

國立高雄科技大學海洋事務研究所簡①任助理

五、 紀錄:計畫兼任助理蕭 () 瑄

六、 討論事項:

- (一) 研究結果分析
- (二) 發展策略與具體作法

七、 建議事項

- (一)卓()英副教授
 - 1. 調查統計項目多為次級資料,建議可從相關單位蒐集。
 - 建議可從性別主流化六大項目中,請事業單位提供次級資料,例如: 性別預算、性別意識培力,或性平機制等。
 - 3. 建議可更進一步針對對於性別不同的主觀感受進行調查。
 - 4. 建議補充研究對象,及其區域別、產業別。

- 5. 建議未來可寄給專家委員紙本資料,方便閱讀。
- 6. 調查表項目過度瑣碎,建議簡化。

(二) 李 0 添教授

- 1. 研究對象定義要清楚。
- 2. 新增相關國際統計事項與標準,與台灣經驗進行比較。
- 3. 研究分析可針對行業別,女性處境(例如:薪資結構、工作環境的友善程度、就業結構等)進行更進一步的分析。
- 4. 可從如何建立人才培力庫去進行思考,例如:從各個年齡層中探討 女性其中扮演的角色)。

(三) 黄①威教授

- 1. 建議結案報告撰寫比照學術論文格式。
- 2. 表與圖之標示宜清楚,並依 APA 格式撰寫。
- 3. 世界海洋日的相關資料可參酌。

八、 會議結論

將依照各位專家建議進行可能之修改,未來並列入後續研究建議中 九、 散會









附錄六:期中報告內容修正紀錄表

108年度委託研究計畫 「參與海洋事務性別分析與建議方案之研究」

期中報告內容修正紀錄表

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明或 補充
1		-文獻探討 加強國際鼓勵女性海事人 才相關做法等。(行政院性 別平等處)	會更進一步從國際支持海 洋人力面向進行探討,並 更進一步補充於期末報告 中。	
2		-文獻探討 補充國際相關統計之項目 與定義,以強化國際比較 面向。(行政院性別平等處)	會參考相關國際經驗,並 進一步於期末報告中盡興 補充。	
3		-文獻探討 應聚焦於海洋事務與性別 方面,可從界定「海洋事 務」之研究範疇,並定義 海洋相關領域之教育、就 業、決策及受益人口之範 置進而切入。(行政院性別 平等處)	會參考《海洋事務法》或 其他相關海事法規,更進 一步聚焦並定義。	
4	12	-文獻探討 有些參考文獻資料太舊, 可參考性平會網站最新 明與做法。(行政院性別平 多處) ● 二段,以考統計 2019.08性別, 像之數據為主 ● 四段院性平處, 母 段 內 別院性平處, 母 所 的數據。(子 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日	會參考性平會網站,進行 文獻探討上的修改及補充 。	
5		-文獻探討 建議研究團隊可參考2019	將於期末報告中進行補充 。	

		F 11 11 14 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11		
		年世界海洋日,並蒐集相		
		關資料納入報告。(海委會		
)		
		-文獻探討 倒數第二、第一行所述請		
6	1.0	修正。	10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 1	
	13	性騷擾防治法不是針對性	將於期末報告進行修正。	
		工法部分內容的補充而訂		
		定的。(張瓊玲)		
		一研究方法		
		建議盤點本案所界定「海	人口格士例加山山冶兴市	
7	19-20	洋事務」範疇之相關上、 中及下游組織人力,以利	會根據文獻探討中海洋事 務之明確定義,進行更進	
	表1	全面性蒐錄海洋事務人才	一步的範疇盤點。	
		資料。(行政院性別平等處	> 11 ±0 ₩ EE	
)		
		-研究方法		
		除了以發送調查表形式取		
		得相關統計外,建議可同	會進一步從《人事行政總	
8	20-21	步蒐集目前已定期發布「 符合海洋事務 相關統計	處》或其他相關政府統計	
	表2	符合每件事份」相關統計 資料,並評估資料交換可	進行資料蒐集,並進一步	
		一行性,以作為後續建置資 一行性,以作為後續建置資	進行分析。	
		料庫之參考。(行政院性別		
		平等處)		
		-研究方法		
9	9.4	「專家座談會」之相關建	將於期末報告中,整理兩	
	24 表4	議應於報告中呈現相關論 述,以便瞭解此研究方法	次專家座談會,並加以闡	
	X 4	於研究中的重要價值何在	述說明。	
		。(海委會)		
-		-研究方法		
1		研究對象的代表性不足,	民間企業的樣本選取以上	
0	70-72	民間企業代表如何選定,	市公司為主,也較容易收	
		蒐集來的資料以漁會居多	回問卷。	
		。(郭進興) -研究方法		
		-研充力法 附錄三調查表之發放61份		
		,回收29份,回收率宜再		
		提升(郭進興)	ロロ人地と一いロセンコ	
11	70. 79	對於性別統計的蒐集,應	民間企業在回收問卷上有	
	70-72	著重在本研究案的研究目	難度,會再繼續積極發放 及回收問卷。	
		的來進行,其餘非重點之		
		部分(如考績、年資、性騷		
		擾相關申訴等),請無須列		
		為必要填寫之資料,否則		

		人口细少山林华山山上		
		會影響資料蒐集的進度。(張瓊玲)		
12		-性別分析 除描述性統計外,建議更 進一步從結果所呈現的性 別差異更進一步探究原因 ,並做交織性分析。(行政 院性別平等處)	於期末報告中呈現。	
13	26-27	一性別分析 進行研究分析時應與文獻 前後好應,具體及規聯之關聯性別 所不明應,具體學校 所與海洋事務之關聯性別 。例如: 。例如整體趨勢,即應是 體展現該統計資料與 體展現該統計資料與 體展現該統計 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之關聯性 事務之 是 是 是 是 是 是 是 是 是 是 是 是 是 是 是 是 是 是 是	會於期末報告中更進一步 修正並加以說明。	
14	22 表2	一性別分析 建議,學生資 學生 實 一性別分析 學生 講 學 是	會於期末報告中補充並加以說明。	
15	28 圖 5	-性別分析 統計圖表應將實際數字列 出,以利閱讀。(海委會)	將於期末報告進行修正。	
16	28 31-32	-性別分析 圖5、圖9-圖11,只顯示107 年之調查資料,建議為 105-107年資料,以了解歷 年趨勢變化情形。(郭進興)	將於期末報告進行修正。	
17		-研究發現 期望針對研究或調查結果 ,提出海委會在統合海洋 政策的角色上之整體策略 與具體作法。(海委會)	將於期末報告呈現。	

18		-研究發現 應統整研究過程中的經驗 與重要發現,並提出不同 領域(如教育機構或政府 部門)應側重的議題(海委	將於期末報告呈現。	
19	4-17	-格式修改 使用英文縮寫前,第一次 應將英文全名標示出來, 以利閱讀。(海委會)	已修正。	
20	30 \ 32	-格式修正 圖 3-2.3及圖 3-2.5、圖 3-2.5之敘述與本文圖示 有誤。(郭進興)	已修正。	
21	24	-格式修正 建議甘特圖表上,應標示 百分比的數字,較清楚。(張瓊玲)	已修正。	
22	28	-資料來源 第一段末(行政院,2016) ,請註明出處於參考文獻 中。(張瓊玲)	已修正。	

附錄七:期末報告內容修正紀錄表

108年度委託研究計畫 「參與海洋事務性別分析與建議方案之研究」

期末報告內容修正紀錄表

項次	頁數 (行數)	審查意見	修訂後內容	其他說明或補充
1	29	請於附錄中,附上本計畫 書中各圖表相關性別統 計的數字加總之過程及 單項之原始數據,以資佐 證。(張瓊玲)	本研究的統計方式係將 蒐集回來的數據依照不 同學不需進行加總數 同學大學, 同學大學, 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個 一個	礙於原始數據檔案龐 大,且與報告文件呈現 形式不符,會另存檔交 于計畫委託單位,而不 列入結案報告附錄中
2	33-75	請檢視各圖表的名稱,每個圖表的名稱都要是獨立而完整的,舉例:圖7???單位主管人數的性別統計;表5???政府單位員工及主管人數的性別統計;圖8???105-107年 字??升遷人數的性別統計,以利讀者了解及引用。(張瓊玲)	已檢視報告中每個圖表並以標示各單位對象的性別統計為名,分別進行修改,並於報告中自33頁到75頁逐一修改各個圖表之命名使其獨立而完整。	

3	50-51 表 7 圖 30	建議删除各類升遷人數的性別統計圖,因為所謂升遷的定義內容,在文中未見,且本項亦不是本計畫所要呈現的重點。(張瓊玲)	請見補充說明。	因考量從 內 仍 可 对 是 是 與 與 性 數 的 結果 , 仍 可 就 发 及 明 的 后 时 段 的 结果 現 的 的 时 的 能 是 说 是 不 的 的 計 畫 之 为 的 结果 可 为 发 是 解 不 的 的 计 , 的 计 事 權 为 及 对 有 相 職 策 为 的 切 場 上 为 的 場 上 为 数 是 保 留 其 結果 供 多 考。
4	35 36	表 5 內的數字請再對齊	已對齊。	
5	47 50	最後一段文字只說明 00 佔(?),均無數據呈現, 請補上。(張瓊玲)	已於 50 頁中將男女教 職級別的人數比例補 上。	
6	51 55	表 8 台灣海洋產業分類,請以產、官、學為分類觀念,去除表中之政府機關及學界人數,再行統計、呈現之。(張瓊玲)	已於 55-56 頁將表 8 中的政府學校等單位删除,該單元只針對海洋事務的事業單位收集資料,並沒有把政府和數中的人數納入母數中的故此事業單位中的統計結果都只針對象收集統計分析。	
7	33-75	圖 33 以後的甘特圖表, 請於圖內列出數據,否則 無法了解性別統計的真	已將 33-75 頁中的圖表中數據清楚以呈現其差	

		實數據及差異情形。(張 瓊玲)	異性。	
8	30 32	有關座談會結果分析之 內容文字,請依個資法的 要求,重行調整修正之。 (張瓊玲)	已修改。	
9	77-84	請擴充研究結論之內容。	已擴充研究結論的內容於報告中(77-84頁),分為第二節的政策建議,第三節的國際作法參考,以及第四節的未來研究。	
10	77	事業單位"與"人民團體	已於第77頁改正錯別字。	
11	78	請刪除第二節政策建議 之內容,改成針對研究發 現做性別分析的政策建 議,不是對建議未來的研 究方向。(張瓊玲)	已參考建議擴充許多實務政策內容於第二節(78頁)的政策建議中,並移動原內容於第四節的未來研究裡,也增加第三節(80頁)的國際作法參考做為日後落實政策參考。	
12		本計畫在這麼短的時間 內完成,已屬難能可貴, 應予肯定。(張瓊玲)	感謝鼓勵。	
13	16-22	在文獻檢閱共分「國際 海洋事務領域性別平等 發展回顧」、「我國性別 事務沿革與發展」及「 我國女性參與海洋事務 發展與現況」等三個部	請見補充說明。	本計畫於第一章第一節 的研究主背景回顧中分 別就國際海洋事務領域 性別平等發展,我國性 別事務沿革與發展,以 及我國女性參與海洋事

		分我展與等差標應分 時期部以向三韓 時期的 時期的 時期 時期 時期 時期 時期 時期 時期 時期 時期 時期 時期 時期 時期		務進分(續視中看性學有亦參三與分參有相教的發行第17頁,海別業,產的第所進洋結共訓勢以惡與視頁近第洋問性也業比二呼而事果事練,及寫明其與無三事題別發界例部應聚務也務的也對別其與無三事題別發界例部應聚務也務的也對別其與無三事題別發界例部應聚務也務的也對於過失。 一部務,還學男,分。焦的顯,機有政分部分承檢展也男洋佔果動第參與性享然到與
14	68	建議依本案需求書需求書需求 集	有關原住民族、外籍勞工、外籍配偶及身心障 强人士等弱勢族群相關 複分類統計分析已於第 68頁第五節中獨立說明 本次調查的結果。	
15	33-75	有關問卷分析所產製之 性別比率統計圖,建議 註明原始人數以及調查 母體原本之性別比率 俾後續相關單位引用數 據時評估樣本規模大小 ,以及分析性別落差。(性平處)	已將問卷分析結果統計 圖加入原始人數以及性 別比例標示,以利日後 使用參考。	
16	41	在整學上之數國不利註題議人。內明之性別統則與一個一個一個一個一個一個一個一個一個一個一個一個一個一個一個一個一個一個一個	當初調查表發出後已跟 受調單位說明所回覆之 人數需篩出非海洋事務 類科人數,故統計表亦 表述為海洋相關科系人 數之性別統計,並已於 第41頁中補充說明。	

		成後續引用資料之混淆		
17	26 80	(性平處) 有列性定義 書、一個 有別性 有關 有別性 有 有 所之 , 以 , 海 道 、 日 口 先 、 日 の 、 の 、 の 、 の 、 の 、 の 、 の 、 の 、 の 、	受26內中動洋業教會實權的關過平象也益性。 受26內中動洋業教會實權的關過平象也益性。 的研述人等官公等政中源而策弱均受頁衡 的研述人等官公等政中源而策弱均受頁衡 。 是法此為下界員領推保的在動位會本針以的 表方而即策業人各的益用來推地機。出可究 義方而即策業人各的益用來推地機。出可究 義方而即策業人格的益用來推地機。出可究 ,以的 等關究推保的在動位會本針以的 ,以的 ,以的 ,以的 ,以的 ,以的 ,以的 ,以的 ,以的 ,以的 ,	
18	77-79	建議 不明 與 與 其 相 对 海 對 內 目 與 海 具 相 才 海 對 內 因 與 與 具 相 才 海 對 內 因 與 與 具 相 才 海 對 內 以 與 與 其 相 才 海 對 內 以 與 與 其 相 才 海 對 內 以 解 不 以 解 , 以 解 相 關 , 以 解 和 , 以 和 , 如 , 如 , 如 , 如 , 如 , 如 , 如 , 如 , 如 如 , 如 , 如 如 , 如 如 , 如 如 , 如 如 , 如 如 如 , 如 如 如 , 如 如 如 如 , 如 如 如 如 , 如	所提各項內,海洋事務性 別比例偏差對內容。 同性別與為 同性別與為 同性別與為 同性別與為 同學與具體作法 同學與具體 一一 一一 一一 一一 一一 一一 一一 一一 一一 一一 一一 一一 一一	
19	16-17	建議依需求書工作項目 補充我國海洋領域相關 性別統計之國際比較相 關內容,如目前國內數 據尚無法與國際性別統 計接軌,仍應先整理出 國際間相關統計之定義	我國與國際比較內容已 增列根據聯合國2019世 界海日—性別與海洋主 題所公布的全球海洋事 務相關數據,與我國的 數據進行比較之內容, 並於16-17頁中增入更	

		· 伸上 本 治 仁 l · · · ·	新。	1
		,俾未來進行比較。(性平處)	ै ^{त्र} ा °	
20	81-84	有關研究報告第四章「結 論與建議」第二節「政策 研究建議」,建議就分析 內容提出如何提升女性 參與海洋事務之具體政 策建議及方案,以符合本 案研究目的。(性平處)	第二節標題已更新為政 策建議,並於第79-81頁 該節中增加政策建議內 容,並將第三節標題內 為國際作法參考,於第 81-84頁中增列國際作法 內容則移至第84頁新增 的第四節未來研究中供 參考。	
21	10, 18 21, 26	第25頁倒數第3點提到 「收集公務部門(如行 政院性別平等委員會) 公布之性別資料數據」 請修正為「行政院性別 平等處」。 (性平處)	行政院性別平等處正確 名稱已於第26頁以及其 中五處(10,18,21,25,26 頁)更新。	
22	77	第66頁第三點標題事業 單位「語」人民團體建 議更正錯別字為「與」 。(性平處)	已於77頁中修正。	
23	78-80	期末報告中已呈現本會	針對產官學界不同性別 與弱勢處境者共同參與 海洋事務之整體策略與 具體作法已於第78-80 頁中增入更新。	

		ı		
24	80-81	期末報告中已統整辦理 性別親查過程,並對未來 相關性別統計研究方 做出建議,惟就建 者 首 首 首 所	對於性別統計研究方向 及建議,以及建置人才資 料庫之相關論述,已於第 80-81 頁中增入更新。	
		劃處)		
25	附錄	依契約應將期中報告審 查意見製作修正對照 表,附於期末報告後,請 補充;正式報告中亦應將 期中及期末報告審查意 見修正對照表列入附 錄。(綜合規劃處)	已將期中及期末報告審查意見修正對照表增列,並附於正式報告後附錄中。	

附錄八:建議未來研究調查表

海委會性別調查計畫案 機構員工調查統計

機關(構)名稱		
填表單位		
聯絡人姓名	聯絡人電話	
聯絡人 email	填表日期	

一、決策指標:經濟權力

(一)進用

	男性人數	女性人數
105 年		
106 年		
107 年		

(二)教育程度

	男性人數	女性人數
高中以下		
高中		
大學		
碩士		
博士		

(三)服務年資

	男性人數	女性人數
1-5 年		
6-10 年		
11-15 年		
16-20 年		
21-25 年		

26-30年	
30 年以上	

(四)薪資調查(月收入)

	男性人數	女性人數
20000 元至 30000 元		
30000 元至 40000 元		
40000 元至 50000 元		
50000 元至 60000 元		
60000 元以上		

(五)年齡調查

	男性人數	女性人數
20-30 歳		
31-40 歳		
41-50 歳		
51-60 歳		
60 歳以上		

二、決策指標:決策力

(一)單位員工人數調查

男性員工人數	女性員工人數	
男性主管人數	女性主管人數	

(二)升遷

	男性人數	女性人數
105 年		
106 年		
107 年		

(三)職級調查

	男性人數	女性人數
簡任		
薦 任		
委任		

_						
	其他					
	決策指標:福祉					
(-)	員工福利使用情形			105 年	106 年	107 年
-				103 +	100 +	10/ +-
	1.請「生理假」人數					
	2. 請「家庭照顧假」		男性人數			
			女性人數			
	3.請「育嬰留職停薪假	ζ]	男性人數			
			女性人數			
-	4.彈性上下班		男性人數			
-			女性人數			
,—\	只丁坪 培 细本				- 1	
(_)	員工環境調查 [是(若有,			否
			<u>~~~</u> (-⊢, , ,			
	設置哺(集)乳室					
	員工托育措施					
	消除空間死角					
	加強照明設備					
(= <u>)</u>	(三)員工教育訓練情況					
1.	員工性別研習課程(加速	強宣	導性別工作平	· 李等法) :	每年 場	豆
其他	2相關性別平等宣導課程			- · ,		
2.	單位員工參與性別類研	干習言	訓練課程情形			
			男性人		女性	人數
	未取得 2 小時					
	已取得 2~6 小時					
	已取得 6.5 小時以上					

未辦理相關課程或提	
 供訓練資源	

(四)員工申訴制度

- 1. 單位是否同意員工申請性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法?
- 2. 單位員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法申請情形:

	男性人數	女性人數
105 年		
106 年		
107 年		