

OAC-113-011 (研究報告)

陽剛文化職場之性別友善程度之初探-以海巡署為例 (成果報告)

海洋委員會補助研究

中華民國 113 年 8 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-113-011 (研究報告)

陽剛文化職場之性別友善程度之初探-以海巡署為例 (成果報告)

學校：海軍軍官學校

指導教授：鍾成鴻 博士

學生：劉宥均

研究期程：中華民國113年3月至113年10月

研究經費：新臺幣10萬元

海洋委員會補助研究

中華民國 113年 8 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 次

表 次.....	3
圖 次.....	4
摘 要.....	5
第一章 前 言.....	6
第一節 研究緣起	6
第二節 現況分析	7
第二章 研究方法與過程	10
第一節 研究架構及步驟	10
第二節 研究工具	11
第三節 研究參與者	12
第四節 資料分析	14
第五節 研究倫理	15
第三章 研究結果	16
第一節 量化結果分析	16
第二節 質性結果分析	18
第四章 結 論	21
第一節 研究討論	21
第二節 研究建議	21
第三節 研究限制	22
第四節 研究者省思	22
參考資料	24
附錄一 海巡署性別平等意識問卷	25
附錄二 訪談大綱	31

表 次

表1-1：第一場焦點團體訪談受訪者資訊.....	11
表1-2：第二場焦點團體訪談受訪者資訊.....	11
表1-3：第三場焦點團體訪談受訪者資訊.....	12
表2：職場性別文化與職場性別友善之矩陣	16
表3：性別友善與學歷之線性迴歸	16
表4：性別友善與工作階級之線性迴歸	17
表5：工作階級在同志友善上之t檢定.....	17

圖 次

圖1：海洋委員會及所屬機關現有員額統計	6
圖2：研究流程圖.....	10

摘 要

海巡及軍警單位機關人員組織文化較為陽剛，而海巡署期望形塑為友善的性別環境。海巡署其工作環境與軍隊相似，皆因工作內容性質及人員組成而導致工作環境充斥著陽剛文化。故本研究以從事工作單位為海巡署官兵的角度切入，主要探討海巡署工作環境多元性別之處境及政策推行與性別友善之連結。本研究結果顯示以下三點：一、海巡署工作環境已逐漸趨向性別平等及性別友善；二、海巡署性別相關政策雖戮力執行落實，囿於海巡官兵因執行公務上的繁忙及環境上大多為男性官兵，因此在性別意識改變上仍有限；三、不同工作場所因性別、階級或年資組成及工作內容的差異導致對於性別的瞭解程度有所不同。

關鍵詞：海巡署、多元性別、性別友善、陽剛文化、性別意識

第一章 前言

本章區分為研究緣起、現況分析等二節分別進行說明。

第一節 研究緣起

海巡署人員組成是由軍警文等職業，而根據海洋委員會（2024）海洋委員會及所屬機關現有員額統計上可以發現海巡署及所屬男女比例大約相差6倍（圖1），由此可窺海巡人才招募對象（軍職人員）仍以男性為主。另外，絕大部份的工作所需要的條件與資歷，多半與性別身份無關，亦指性別往往不是一個職業的真實資格（許秀雯，2021）。性別並非是一個用來是判斷他人的標準，也不應該以性傾向去判斷任何工作是否能夠勝任，彷彿民間求職履歷表上不會出現需要填寫性傾向的情況發生，因此我們不該單以性別這件事情去隨意評論他人，也不應帶著異樣的眼光去看待。

公開範圍		編製機關		海洋委員會（人事處）								
年報		次年2月底前填報		表號 30910-01-01								
海洋委員會及所屬機關現有員額統計												
中華民國112年底												
單位：人												
		合計	軍 職 人 員			文 職 人 員						
			計	志願役	義務役	計	警察人員	一般公務人員	關務人員	技工	工友	聘僱人員
總 計	小計	12,025	8,153	8,153	-	3,872	2,491	1,043	51	59	7	221
	男	10,217	6,930	6,930	-	3,287	2,326	675	51	49	1	185
	女	1,808	1,223	1,223	-	585	165	368	-	10	6	36
會本部	小計	140	10	10	-	130	19	104	-	3	-	4
	男	86	8	8	-	78	18	58	-	1	-	1
	女	54	2	2	-	52	1	46	-	2	-	3
海巡署及所屬	小計	11,677	8,143	8,143	-	3,534	2,472	786	51	53	4	168
	男	10,027	6,922	6,922	-	3,105	2,308	542	51	47	1	156
	女	1,650	1,221	1,221	-	429	164	244	-	6	3	12
署本部	小計	1,354	1,145	1,145	-	209	70	138	1	-	-	-
	男	1,055	927	927	-	128	63	64	1	-	-	-
	女	299	218	218	-	81	7	74	-	-	-	-
北部分署	小計	1,307	1,286	1,286	-	21	5	16	-	-	-	-
	男	1,107	1,094	1,094	-	13	5	8	-	-	-	-
	女	200	192	192	-	8	-	8	-	-	-	-
中部分署	小計	1,019	988	988	-	31	13	18	-	-	-	-
	男	849	834	834	-	15	11	4	-	-	-	-
	女	170	154	154	-	16	2	14	-	-	-	-
南部分署	小計	1,540	1,511	1,511	-	29	8	21	-	-	-	-
	男	1,275	1,258	1,258	-	17	8	9	-	-	-	-
	女	265	253	253	-	12	-	12	-	-	-	-
東部分署	小計	751	734	734	-	17	2	15	-	-	-	-
	男	623	616	616	-	7	2	5	-	-	-	-
	女	128	118	118	-	10	-	10	-	-	-	-
金馬澎分署	小計	1,522	1,488	1,488	-	34	12	22	-	-	-	-
	男	1,300	1,280	1,280	-	20	11	9	-	-	-	-
	女	222	208	208	-	14	1	13	-	-	-	-
東南沙分署	小計	486	474	474	-	12	3	9	-	-	-	-
	男	450	444	444	-	6	3	3	-	-	-	-
	女	36	30	30	-	6	-	6	-	-	-	-
艦隊分署	小計	2,964	48	48	-	2,916	2,314	327	50	53	4	168
	男	2,744	47	47	-	2,697	2,162	281	50	47	1	156
	女	220	1	1	-	219	152	46	-	6	3	12
偵防分署	小計	650	407	407	-	243	37	206	-	-	-	-
	男	559	373	373	-	186	36	150	-	-	-	-
	女	91	34	34	-	57	1	56	-	-	-	-
教訓測考中心	小計	84	62	62	-	22	8	14	-	-	-	-
	男	65	49	49	-	16	7	9	-	-	-	-
	女	19	13	13	-	6	1	5	-	-	-	-
海洋保育署	小計	123	-	-	-	123	-	80	-	2	-	39
	男	53	-	-	-	53	-	32	-	1	-	20
	女	70	-	-	-	70	-	48	-	1	2	19
國家海洋研究院	小計	85	-	-	-	85	-	73	-	1	1	10
	男	51	-	-	-	51	-	43	-	-	-	8
	女	34	-	-	-	34	-	30	-	1	1	2
填 表	審 核	業務主管人員		機關首長		主辦統計人員		中華民國113年1月29日編製				

資料來源：由本會人事處依據本會及所屬機關人事處（室）資料彙編。
填表說明：本表由本會人事處編製一式2份，1份自存，1份送本會主計處。

圖1 海洋委員會及所屬機關現有員額統計

根據《性別平等工作法》第7條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」台灣在近年來逐漸重視性別議題，從

女性的權力到多元性別者的保障，台灣推出了許多與性別相關的政策來促進性別意識的提升，此外，現在的性別觀念已不再侷限於傳統的二元性別（男性和女性）分類，而是涵蓋了多元的性別認同和性別表達，因此即便陽剛職場有女性職員加入也可能無法撼動其陽剛文化，甚至社會上推動的性別友善各項政策是否有辦法影響到屬於較為陽剛文化職場，因此本研究將以海巡署內的性別友善程度作為主要研究方向。

第二節 現況分析

壹、性別意識的提升

在 2003 年時，台灣舉辦了第一場同志大遊行，直至今日已經要舉辦第二十一屆遊行，而台灣社會也為了多元性別族群做不少改變，像是 2017 年行政院性別平等會新增了多元性別申訴、2019 年三讀通過《司法院釋字第 748 號解釋施行法》（以下簡稱同婚專法），為了提升性別友善，台灣做出了許多法律上的修改，在某些陽剛職場上也正在推出使其環境邁向性別友善的決策，而海巡署從 2019 年起每年會舉行三次性別平等專案小組會議，在每次的會議中皆會討論落實性別平等、提升性別友善等議題之解決辦法，海巡高層針對提升性別意識所提出的政策，但其內部在執行時，是否能確實達到其預期成果。

在性別意識提升的如今，除了修法外，各地區或工作單位都各自推行性別友善，但是性別又該如何去定義它？最一開始在推行性別平等時，性別的涵義只包含兩性，因當時為維護婦女工作權利不被性別阻撓，便制定《兩性工作平等法》，直到 2008 年將其名稱修正為《性別工作平等法》，將原本法條中的禁止職場性別歧視之規範，擴大涵蓋禁止歧視不同之性傾向。性別意識的崛起讓大家不再把性別侷限於男女，但法律上的修正不一定代表人們的想法已經有了改善，而與海巡署同為陽剛職場的國軍，常見的文宣作品來舉例，根據國防部（2023）性別平等文宣成效統計中大部分我們看到與性別有關的海報，幾乎都是在探討兩性、性別刻板印象等議題，而討論到多元性別的屬實少之又少。

貳、陽剛職場定義

多數人在看見「陽剛職場」一詞，很容易認為是以男性為主體的工作場域，這樣的答案不能說是錯，只能說不完整，除了員工組成以男性為絕大多數的單位，同時必須包含工作性質本身被視為「陽剛特質」的（彭澹雯、林依依、葉靜宜，2009）。因此本研究中所探討的「陽剛職場」有以下兩種解釋：一、人員組成以男性為主體，女性為附屬；二、其工作性質為陽剛特質。海巡署其工作性質相較於國軍較為開放，但其工作分配依舊以男性為主，根據海

洋委員會 (2024) 現有員額統計可以發現男性同仁約佔海巡總人數85%，因此根據上述數據判斷海巡的人力分配上會以男性同仁為主，此外，除了需要開船的警職人員外，身為軍職的海巡同仁平日有大大小小的任務要執行，不論是巡邏、值勤或是檢查漁民的裝備，執行這些任務需要一定的體力，且研究者發現海巡存在僅有單一性別的部門，因此根據上述所有討論，研究者將海巡署歸類為陽剛職場。

參、陽剛環境下的性別友善

國軍身為陽剛職場最為顯著的环境，在2006年開始首度招募志願役女性士兵，在女性的加入下，國軍傳統的生活型態也不得不為了這群女新兵做出改變，例如兩性營規的產生，陽剛的環境在女性加入後做出不少改變，以海巡的外勤工作為例，是典型被認為僅適合男性的陽剛工作，當組織長久處於「全男性」的工作環境時，或許沒有改變的需要；但當女性開始加入後，組織本來的工作模式多少需要調整，這也是女性在一開始被視為帶來麻煩的原因 (彭滄雯、林依依、葉靜宜，2009)。不過女性同仁加入後，隨著時間環境逐漸在改變，海巡在過去的時間中積極地在為女性同仁創造性別平等的環境，在海洋委員會 (2024) 112年度性別平等推動計畫成果報告中顯示海巡不僅有在增進女性培力與發展，還為了改善水平及垂直職場性別的距離，在薪資上已經縮小性別上的差距，在性別刻板印象上，也宣導了不少文案及刊登自製的微電影，在成果報告上的數據可以發現海巡目前已經達到性別平等，但針對多元性別上許多數據已經與兩性議題混合，因此很難去判斷海巡是否已經達到性別友善的環境。

以同為陽剛職場的國軍為例，在2019年同婚專法通過後，國防部 (2019) 第31次性別專案小組會議記錄中開始出現需要提升國軍官兵性別意識，特別是對於多元性別的部分，此外每年蒐集的文宣作品中有一成作品主題是與多元性別相關，即使上層積極地在推行性別相關政策，但多元性別官兵在實際遇到狀況時，卻依舊存在性別歧視，以美國在1993年柯林頓總統所頒布的「Don't ask, don't tell」政策，即為不問不說政策，研究者第一次看到這個政策名稱時，認為對於多元性別者來說是友好的政策，但在深入瞭解後，這只是針對同意多元性別者從軍，卻不允許他們有任何性傾向的透漏，否則只能失去軍人的身分。回到現代，軍隊中對於多元性別者的態度依舊保守，且接受度不僅低，資訊也不夠流通、在支持網絡隱晦時，多元性別族群就更難以自身的經驗、感受和認同找到一個位置和名字 (崔艾湄，2019)，國軍目前多元性別者的處境或許有提

升，但在政策的推行下，多元性別議題也開始被放大檢視，因此在感到不安全的環境下，也不會覺得這樣的工作場所是性別友善的。本研究主要研究對象為海巡署同仁，但由於過去的文獻過於稀少，此外，海巡署人員組成約有68%為軍職人員，因此研究者以同為陽剛職場的國軍文獻為例，為海巡署身為陽剛職場工作環境的性別友善程度做初步的探討。

第二章 研究方法與過程

本章區分為研究架構及步驟、研究工具、研究參與者、資料分析、研究倫理等五節分別進行說明。

第一節 研究架構及步驟

壹、研究架構

本研究以文獻歸納方式進行陽剛職場的定義，並以同為陽剛文化工作環境的國軍作為初步推測海巡署性別友善程度的依據，藉此瞭解兩者間的差異。透過現場問卷施測瞭解海巡署目前工作環境偏向陽剛或陰柔及職場中性別友善程度為何，再以焦點團體訪談使研究者可以從不同面向瞭解更多海巡署的樣貌。

貳、研究步驟

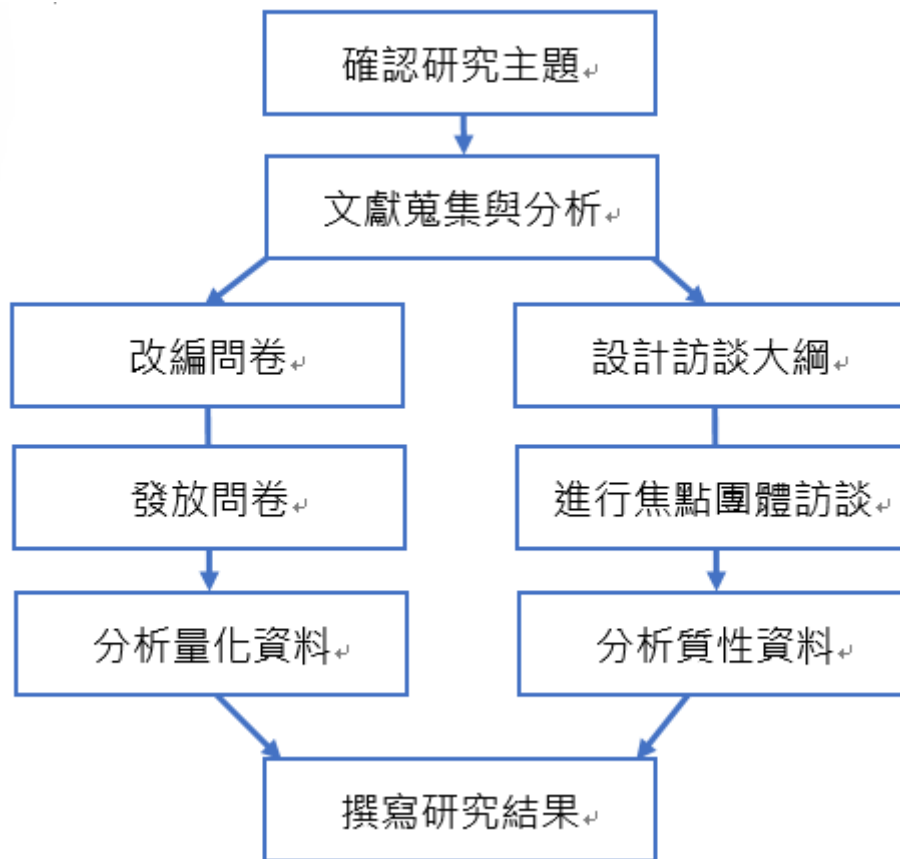


圖2 研究流程圖

一、確認研究主題

研究者過去致力於研究軍事院校多元性別處境，因此對於同為陽剛文化的海巡多元性別者處境感到好奇，故以探討海巡署性別友善程度為主軸，經蒐集文獻及資料發掘問題意識後，並與指導教授進行討論，最後以「陽剛文化職場之性別友善程度之初探-以海巡署為例」為主題進行研究。

二、文獻蒐集與分析

研究者於研究主題確認後，即進行文獻資料搜索，並透過閱讀及歸納文獻重點，瞭解本研究的現況及對「陽剛職場」作出定義。

三、改編問卷及設計訪談大綱

研究者透過文獻及與指導教授的討論後，根據研究所需修改「軍校組織性別化知覺量表」、「知覺職場性別友善量表」、「2023年台灣同志職場處境調查問卷」等量表問卷用語且不影響題目原意。此外，焦點團體訪談大綱經過參考國內外文獻後，並經由指導教授指導修正後共有5題。

四、發放問卷及進行焦點團體訪談

研究者透過指導教授協助處理行政程序下，至海巡署現場進行問卷施測及焦點團體訪談。

五、分析量化資料及質性資料

研究者採用SPSS 26.版進行問卷結果分析，並以質性為主，於焦點團體訪談邀請6至8位海巡同仁，訪談時間分別為1至2小時，並於訪談結束後謄寫逐字稿進行質性結果分析。

六、撰寫研究結果

透過上述資料分析進行研究結果之撰寫。

第二節 研究工具

本研究為瞭解海巡署工作環境的性別友善程度，採用以下四項研究工具，包括「軍校組織性別化知覺量表」、「知覺職場性別友善量表」、「2023年台灣同志職場處境調查問卷」及「焦點團體訪談大綱」等。分別詳述如下：

壹、軍校組織性別化知覺量表

本量表為王智民（2024）參考 Babic 與 Hansez（2021）職場性別文化量表以及 Hofstede（2010）文化評估的性別指標，及其針對性別氣質對於學校場域的描繪，編製的軍校組織性別化知覺量表，以「在我所就讀的軍校中……」為題幹。量表經信、效度檢驗後，最終保留10題，採用李克特六點量表，且共有兩個構面，分別為陰柔文化（5題）及陽剛文化（5題），總量表 Cronbach α

值為.88。因本研究對象與原量表施測對象不同，故將題目中「在我所就讀的軍校中.....」更改為「在我所任職的單位中.....」，俾以符合本研究所需。

貳、知覺職場性別友善量表

本量表為蔡宛蓁（2017）採用BeckyJ. Liddle, Darrell Anthony Luzzo, Anita L. Hauenstein 與Kelly Schuck（2004）編製的同志職場氣氛量表，來測量同志知覺職場性別友善之程度。此量表共有20題，每一題開頭為「在我所處的職場中.....」當分數越高，表示職場中對於多元性別族群的友善程度越高。本量表採用李克特四點量表，第2、6、8、9、10、13、15、18題為反向計分，總分越高代表職場中性別友善程度越高；為單一構面，總量表 Cronbach α 值為.95。

參、2023年台灣同志職場處境調查問卷

本問卷為台灣同志諮詢熱線協會（2023）與台灣彩虹平權大平台協會成立同志友善職場平等小組後，共同設計本問卷，並進行三次問卷施測，總共蒐集4330份有效問卷，並預設為最大變異情形，在95%的信心水準下，抽樣誤差為正負2.7個百分點。

肆、焦點團體訪談大綱

本研究採半結構式焦點團體訪談進行，研究者藉由訪談大綱對受訪者進行引導，促使受訪者對於訪談可以更有系統的回答。此研究大綱的內容設計為研究者參考國內外文獻後，並經由指導教授審查，列出共計5題訪談問題（如附錄一）。

第三節 研究參與者

壹、量化研究參與者

本研究的參與者為海巡同仁，共計蒐集220份有效問卷（無效問卷共計20份），生理男性159人（72.3%）、生理女性61人（27.7%）。樣本選取採用隨機抽樣法，以確保結果具有普遍性與代表性。參與者透過現場實施問卷施測，並且在填答問卷前已取得他們的知情同意，確保他們了解研究目的及隱私保護措施。此外，問卷施測結束後進行焦點團體訪談，挑選其中三個場次邀請6至8名海巡同仁進行焦點團體訪談，訪談時間分別為1至2小時。

貳、質性研究參與者

本研究共計進行三場焦點團體訪談，每場次參與人數分別為6人、8人、8

人，有關焦點團體訪談如下表。

一、第一場焦點團體訪談

(一) 時間：2024年7月5日11：00-12：30。

(二) 訪談者：研究者、指導教授。

(三) 受訪者：

表1-1

第一場焦點團體訪談受訪者資訊

受訪者編號	性別	階級	工作單位
A	男	中校	甲單位
B	男	少校	甲單位
C	男	中校	甲單位
D	男	一等士官長	甲單位
E	女	一等士官長	甲單位
F	女	二等士官長	甲單位

資料來源：研究者自行整理

二、第二場焦點團體訪談

(一) 時間：2024年7月5日14：00-15：00。

(二) 訪談者：研究者。

(三) 受訪者：

表1-2

第二場焦點團體訪談受訪者資訊

受訪者編號	性別	階級	工作單位
G	男	中士	乙單位
H	男	上兵	乙單位
I	女	下士	乙單位
J	女	下士	乙單位
K	男	下士	乙單位
L	女	一兵	乙單位
M	女	上兵	乙單位
N	女	一兵	乙單位

資料來源：研究者自行整理

三、第三場焦點團體訪談

(一) 時間：2024年7月8日14：00-15：00。

(二) 訪談者：研究者。

(三) 受訪者：

表1-3

第三場焦點團體訪談受訪者資訊

受訪者編號	性別	階級	工作單位
O	男	二兵	丙單位
P	男	一兵	丙單位
Q	男	下士	丙單位
R	男	上兵	丙單位
S	男	一兵	丙單位
T	男	下士	丙單位
U	男	上士	丙單位
V	男	中尉	丙單位

資料來源：研究者自行整理

第四節 資料分析

壹、量化研究分析

本研究將以SPSS 26.版進行資料分析，以探討海巡同仁對於其陽剛職場工作環境內的性別友善程度。

貳、質化研究分析

本研究將焦點團體訪談錄音內容謄錄為逐字稿，使研究者可以更清晰的理解研究參與者所述經驗之內涵意義，作為整體生命故事脈絡的呈現。研究者以仔細且保持開放的態度多次聆聽及反覆閱讀逐字稿，在聆聽和閱讀的過程中，除了嘗試進入研究參與者的世界，去理解其所敘說的內容外，研究者根據田野筆記增加訪談內容的豐富度。此外，本研究所採取編碼說明如下：第一個中文編碼意義為受訪者的工作單位；第二個英文字母表示研究者對於受訪者的編號，如A代表「受訪者A」；第三個數字表示該次訪談海巡同仁的第幾句話，編號自1編起，如3代表「第3次發言」。訪談對話字體部分以標楷體的粗體方式呈現。例如受訪者D在第一場焦點團體訪談中的第二次發言，呈現方式為「男生比較多的工作環境會比較在幹部職在那個算是指導者會較強勢。」(甲-D-

2) 表示之。

第五節 研究倫理

壹、量化研究倫理

在進行本問卷調查之前，研究者會於問卷前言部分向受測者說明問卷的目的與用途。在撰寫問卷內容及分析結果的過程中，研究者將注重保護受測者的隱私。為了確保隱私不被侵犯並防止任何潛在傷害，研究者會將受測者任何可能暴露其身份的資訊進行完全匿名化處理。

貳、質性研究倫理

在焦點團體訪談開始前，研究者會以口頭方式告知受訪者本次訪談將進行錄音，並清楚說明錄音內容的用途。在撰寫訪談內容和分析研究結果的過程中，研究者將以編碼方式呈現受訪者的資訊，使其去識別化，從而確保受訪者的隱私不受侵犯，並達到完全匿名化的效果。

第三章 研究結果

本章區分為量化結果分析、質性結果分析等兩節分別進行說明。

第一節 量化結果分析

表2

職場性別文化與職場性別友善之矩陣($N = 220$)

	1	2	3
1.陰柔文化	-		
2.陽剛文化	.77***	-	
3.職場性別文化	.94***	.93***	-
4.職場性別友善	.41***	.37***	.42***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

以Pearson相關分析結果如表2。結果發現：陰柔文化【 $r(218) = .41$ ， $p < .001$ 】、陽剛文化【 $r(218) = .37$ ， $p < .001$ 】、職場性別文化【 $r(218) = .42$ ， $p < .001$ 】和職場性別友善有顯著正相關。

表3

性別友善與學歷之線性迴歸

	工作年資		
	B	SE B	β
職場友善	-.003	.017	-.015
同志友善	.020	.074	.019
陰柔	-.101*	.048	-.232*
陽剛	.089	.050	.190
R^2	.023		
Adj R^2	.005		
F	1.266		
df	(4, 215)		

注： $N = 220$

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

以迴歸分析檢驗職場友善、同志友善、陰柔文化、陽剛文化與學歷之關係，結果如表3。結果顯示，在考慮其他變項下，陰柔文化和學歷有顯著關係， β

=-.232, $p=.034$ ，陰柔文化得分越高，學歷越低；職場友善 ($\beta=-.015, p=.839$)、同志友善 ($\beta=.019, p=.784$)、陽剛文化 ($\beta=.190, p=.075$) 和學歷無顯著關係。

表4

性別友善與工作階級之線性迴歸

	工作年資		
	B	SE B	β
職場友善	.002	.009	.014
同志友善	-.060	.042	-.096
陰柔	-.093**	.027	-.369**
陽剛	.110***	.028	.403***
R ²	.080		
Adj R ²	.063		
F	4.688		
df	(4, 215)		

注：N=220

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

以迴歸分析檢驗職場友善、同志友善、陰柔文化、陽剛文化與工作階級之關係，結果如表4。結果顯示，在考慮其他變項下，陰柔文化和工作階級有顯著關係， $\beta = -.369, p=.001$ ，陰柔文化得分越高，工作階級越低；陽剛文化和工作階級有顯著關係， $\beta = .403, p<.001$ ，陽剛文化得分越高，工作階級越高；職場友善 ($\beta = .014, p=.844$)、同志友善 ($\beta = -.096, p=.150$) 和工作階級無顯著關係。

表5

工作階級在同志友善上之t檢定

	平均數 (標準差)		自由度	t值	p	效果值(d)
	士官長以上(N = 35)	士官以下(N = 185)				
同志友善	12.45(1.82)	13.30(1.69)	218	2.674	.008	0.497

以獨立樣本t檢定分析結果如表5，結果發現：不同工作階級在同志友善上有顯著差異， $t(218) = 2.674$ ， $p = .008$ ， $d = 0.497$ 。士官長以上($M = 12.45$ ， $SD = 1.82$)小於士官以下 ($M = 13.30$ ， $SD = 1.69$)。

第二節 質性結果分析

壹、海巡性別友善程度

一、無法達成性別平等的經歷

「開放女性同仁也是近幾十年的事情。可能有招募女性同仁這件事還沒有變成普遍大家都有一個認知。」（乙-K-1）

「因為軍人的部分在臺灣傳統的組成是男性，比較少像美國他們是有在招募女的。第二個原因是因為我們服務的面向是漁民，有些比較傳統的漁民，對於女性同仁上他們的船會認為這是比較不好一個事情，這是我曾經有過的經歷，他們會不希望女性同仁去上船去做檢查部分。」（乙-G-1）

海巡在女性的加入下打破了過去由男性為主體組成，女性同仁卻尚未被完全接受，即使能做到在工作環境上的性別平等，但在工作內容上會導致需要特別安排男性同仁，間接影響海巡同仁工作上的無法達到性別平等。受訪者G過去的因漁民的傳統想法，導致在執行檢查裝備的任務時，若原本的執行人為女性同仁，則需配合漁民的性別刻板印象再安排其他男性同仁協助完成任務，因此在工作分配上因部分漁民的傳統思維導致海巡同仁工作上的性別不平等，再引述受訪者K所言，即使海巡在最一開始便已開放女性同仁的加入，但由於服務對象早期工作環境的觀念及在現代性別意識提升下卻沒有接受改變，所以導致海巡在工作事務的分配上也呈現出性別刻板印象，間接影響海巡無法真正的達到性別平等。

二、性別觀念不正確

「我個人不覺得這個職場充滿陽剛氣息，因為只要是軍事單位，男性比例本來就會相對較高。這種環境對我沒有什麼特別的影響。」（丙-T-1）

在訪談過程中，研究者發現一線工作單位人員皆認為工作環境是性別友善及性別平等，甚至並不覺得自己的職場充滿陽剛氣息。受訪者T認為其工作環境並無陽剛特質，但其對於陽剛氣息一詞認知並不完全正確，可以發現受訪者認為陽剛氣息僅與性別比例有關，但回到本研究對於陽剛職場的定義，受訪者觀念只有吸收到一半，並沒有考慮到其工作性質，因此研究者判斷受訪者並沒有接受過性別培力等課程的訓練。

三、工作環境對多元性別者的接受程度提升

「目前我經歷到的，我覺得其實普遍都還蠻（性別）友善的。以我個人經歷的，我的單位、我個人就那種不太會遇到這個問題（性別友善及性別平等議題）」（乙-N-1）

「我覺得我們大家都是朋友，這樣就沒有什麼，就沒有什麼會排擠，因為現在觀念已經沒有那麼傳統的，就是說男的一定要跟女的，現在已經沒有這樣，所以我覺得我們我們單位就很和諧啊。」（丙-Q-1）

「我覺得現在目前這個社會對於多元性別這個部分已經大家都開始慢慢接受，所以就不會有在單位內出現言語霸凌或者排擠之類的狀況。」（丙-T-4）

在社會性別意識提升下，可以發現海巡同仁的思想已逐漸打破傳統，在看待多元性別同仁並不會抱持偏見，因此在工作環境及人際關係上皆呈現性別友善。受訪者N及受訪者Q皆認為單位內已經達到性別平等及性別友善，而受訪者T也提到社會上對於多元性別的接受度逐漸在提升，所以影響到單位內的同仁行為上不會去排斥與自己性別認同相異的同仁，因此社會性別意識的提升是足以影響一個工作場所對於性別的看法，也代表海巡具備社會化的感染力，工作環境並不會一成不變。

（四）性別刻板印象存在的影響

「如果對於那種比較害羞、還沒有辦法認同自己去跟大家講說他是一個多元性別的人，其實在海巡的職場相對來說還是會讓他比較壓抑，因為大家還是會覺得說男生應該要去做怎樣，女生應該要去做怎樣的。」（乙-G-4）

「有時候他們（多元性別同仁）擔心他們的氣質不小心洩漏了太多，會問我說他說我覺得他穿這樣有沒有像直男」（甲-F-3）

根據上述的分析結果發現海巡呈現出性別友善，但還是不免的會有一些批評的言論產生，特別是性別刻板印象在一個以男性為主體的團體中會更為凸顯，進而導致多元性別的同仁無法自在的表現自我。受訪者G認為工作單位中的多元性別同仁，若是比較內向且無法坦然公開自己的性傾向，在海巡的職場中便無法自在的展現自我，便會拘束在「嚴謹的」性別刻板印象中，而受訪者F的經驗是其同仁會詢問他的穿著是否符合大眾認為他身為男性應有的氣質。研究者認為身為異性戀的海巡同仁對於其環境大部分都認為已經進入性別友善、對於多元性別者的接受度已提升，但身為多元性別的同仁身處在陽剛職場中卻不似大部分同仁想像的已經可以自在地不必隱瞞自身的性傾向。

貳、性別政策對海巡同仁影響

（一）辦理性別講座

「我們會辦性騷擾的防治講習，講習上還會講到其他跟性別相關的事情。」（乙-K-2）

「我們各個駐地單位，他承辦科室都會找老師做定期的演講。同仁都

可以去聽演講，老師會傳授最近在推廣什麼政策，訊息就可以更新。」（甲-B-2）

海巡會定期舉辦性別相關講座使海巡同仁可以提升性別意識，並不具強制性，使海巡同仁可自由參與。受訪者 K 及受訪者 B 皆在訪談中提到海巡會定期辦理性別相關議題的講座，但基本上是圍繞在男女間的兩性議題，以多元性別為主題的則為少數，所以能獲得的性別意識便受到侷限，不過講座是以自由參加的方式進行，因此繁忙的一線海巡同仁在經過一天的工作疲憊下，對於額外的活動參加動力就不會太多，這樣的現象導致海巡同仁無法落實的去達成性別政策的推行，也無法獲得應具備的性別意識。

（二）性別活動的參與

「文宣製作基本上都是採取自願報名，因為你如果要大家在一些基層都很已經很累了，那大家一定沒什麼多餘的力氣去做這些的。」（丙-U-2）

「母親節我們的長官可能會下去發康乃馨，祝福你母親，類似這種活動，但在一線比較不會有這種活動出現，因為大家都是以任務為主。」（丙-V-1）

雖然海巡會舉行與性別相關的活動，但對於一線工作人員來說卻是無緣，基於繁忙的工作及任務，或許時間用來休息都有些不足，更不用說參加這些活動，因此舉辦的活動較無法接觸到一線的同仁。受訪者 U 提到海巡並沒有性別文宣的競賽，即使有也是以有意願的同仁為主，並不會強迫參加，而受訪者 V 的經驗是母親節活動在非一線單位會贈送康乃馨作為活動的開端，此外，兩者皆有提到在一線單位工作的同仁沒有時間參加額外的活動。

（三）性別建設的推動可行性

「我覺得推動這個（性別友善廁所）應該也不會比較好，因為有些人如果不想讓別人知道自己是同性戀，他也不會特別走進去那個廁所給人家知道他進去，因為進去人家就知道你是同性戀。」（丙-V-2）

社會上推動性別友善廁所的建設，但對於並非全部同仁都是性別友善的環境下，若是使用性別友善廁所，可能會被貼標籤，在海巡單位中是以團體生活方式，即使不大肆公告，在同一個單位中大家也會在不知不覺中知曉。在現在社會中為了多元性別者可以安心地如廁，開始宣導性別友善廁所的建立，不過在已建設完成的海巡，受訪者 V 認為沒有空間也沒有需求去做性別友善廁所的建設，而且性別友善廁所很容易導致多元性別者被貼上標籤，所以即使有如此建設，多元性別同仁或許也沒辦法自在並感到安心地使用。

第四章 結論

本章區分為研究討論、研究限制、研究建議、研究者省思等四節分別進行說明。

第一節 研究討論

壹、海巡署官兵因身分角色之交織性對性別友善環境感知異同

根據上述研究發現在不同身分下對於工作環境的性別友善程度認知有所差異，異性戀的海巡同仁皆認為其工作場所為性別平等及性別友善，但對於多元性別同仁來說其工作環境的性別友善程度卻依舊不足以使其自然地展現自我，因此對於不同性傾向的海巡同仁對於其工作環境的性別友善程度的理解上有所差異。

貳、性別友善各項政策推動之力有未逮

透過研究可以發現海巡署極力的在推行性別政策，例如性別講座、母親節感恩活動及性別相關文宣製作活動等，在眾多的性別活動下卻鮮少提到其他有助於提升性別意識培力的方式、政策。雖在性別活動的推動下雖可以使海巡同仁接觸性別議題，但對於性別意識實質改變是有所限制。

第二節 研究限制

壹、文獻搜尋困難

在搜尋參考文獻過程中，研究者發現針對海巡署的性別研究大部分都集中在女性加入以男性為主的職場所產生的變化，幾乎沒有找到關於海巡署中多元性別人員處境的資料，因此目前參考同樣屬於陽剛職場環境的國軍文獻為主。

貳、研究差異性

研究者雖參考軍隊的相關文獻，但軍隊和海巡署之間的職場環境和文化存在一定程度上的差異，可能些許影響到研究執行的適配性。故研究者竭力透過閱讀大量海巡署相關文獻，俾以海巡署組織文化調整適切研究文化差異，但由於研究者對於海巡署的接觸並不多，因此在訪談大綱的設計上對於海巡官兵能否理解題目意涵是有限。

參、執行研究施測之現實困境

本次研究有辦法進行訪談是透過指導教授協助發函至海巡署，行政程序上若沒有指導教授幫忙，或許研究者便無法蒐集到任何研究資料，研究者透過這次的經驗深刻瞭解到何以鮮少對海巡署進行性別研究，便是因為不知該如何著

手，若是沒有管道就無法接觸到海巡同仁進行研究。再者，海巡署在一線工作單位的人員並不似軍隊一樣多，故在進行量表施測時需要至多個單位才有辦法蒐集足夠數量。

第三節 研究建議

壹、對於海巡同仁性別意識提升

透過本研究可以發現在不同工作單位上對於性別的瞭解程度並不一致，因基層人員平時公務較為繁忙且工作單位內人員組成皆為男性，因此在沒有時間和受到忽略等兩種原因下，導致沒有額外再去接觸性別議題，未來在性別培力課程及性別講座等相關活動，建議以基層人員為主要對象，讓性別教育向下扎根。

貳、對於多元性別者的重視

身為陽剛職場的海巡署在討論性別上幾乎是以二分法的方式進行，但就像社會上逐漸開始重視多元性別的權利，海巡署卻感覺表面性別友善，但實際上多元性別同仁依舊不敢展現自我，因此研究者建議可以先從身邊環境作改變，例如在工作場所內放置彩虹旗裝飾，使多元性別同仁可以感覺到工作環境對其是友善的。

參、研究對象的不同

本研究主要對象為海巡署同仁，若是對於其性別友善環境想進行更多的探討，擬嘗試改變研究對象為海巡署的多元性別同仁，或許可以蒐集到更多關於性別上的資訊。

第四節 研究者省思

壹、性別交織性

研究者透過現場作問卷施測發現，雖然海巡工作單位皆有女性同仁，但根據研究者的觀察，性別比例在不同工作單位會有差異，例如丙單位中幾乎都是男性，故焦點團體訪談時僅邀請到男性同仁，此外，在焦點團體訪談受訪者的性別比例會影響研究結果，女性同仁在訪談過程中鮮少發言，且會在私底下與同仁討論，並不會公開說出他的想法，而全為男性的第三場訪談研究者發現，氣氛相較來說更為熱絡，若是還有機會進行研究，進行一場相同生理性別的焦點團體訪談，可能可以得到更多不同角度的資訊。

貳、不同階級的差異

在不同場次的訪談中，研究者接觸到不同位階的海巡同仁，低至二兵高至中校，在一場次中若受訪者皆為較高位階的同仁，在訪談上不僅可以獲得較多資訊，對於性別議題的瞭解程度也較高，甚至不會出現不願發表想法的情況發生，但在二三場，研究者發現因受訪者階級較為廣泛，導致較低位階的同仁不曉得性別政策推行狀況，在訪談中還有可能鮮少進行發言，在資料蒐集上會較為狹窄。

參考資料

- 王智民 (2024) , <軍校生心理健康模式建構暨感恩課程對心理健康之促進效果>{未出版之博士論文}。國立政治大學教育學系。
- 台灣同志諮詢熱線協會 , < 2023年台灣同志 (LGBTQ+) 職場現況調查> (民 112年7月20日) 。 <<https://hotline.org.tw/news/3355>> (20 Mar. 2024) .
- 海洋委員會性別平等專案小組會議紀錄網頁 , <海洋委員會及所屬機關現有員額統計> (民 113 年 8 月 22 日) 。
- 海洋委員會性別平等專案小組會議紀錄網頁 , <海洋委員會性別平等專案小組 111 年第 2 次會議紀錄> (民111年7月22日) 。
- <<https://www.oac.gov.tw/ch/home.jsp?id=216&parentpath=0,7,116,213>> (17 Nov. 2023) .
- 國防部性別平等專區 , <第31次性平專案小組會議紀錄> (民110年9月15日) 。
- <<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx>> (26 Nov. 2023)
- 國防部性別統計指標公告網頁 , <國軍性別平等文宣成效統計> (民113年5月3日) 。 <<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx>> (24 Nov. 2023) .
- 崔艾湄 (2019) , <軍隊助人者協助多元性別從軍者的輔導困境與挑戰：性別觀點的分析>。復興崗學報 , 114 , 127-156 。
- 許秀雯 (2021) , <友善多元性別職場 , 如何可能 ?> (民 110 年 2 月 26 日) 。 <<https://tapcpr.org/hot-news/press-release/2021/06/25/>>
- 彭澹雯、林依依、葉靜宜 (2009) , <女性在陽剛職場內的樣板處境：以海巡與消防單位為例>東吳政治學報 , 27 (4) , 2009 。
- < <http://dx.doi.org/10.6418/SJPS.200912.0115>>
- 蔡宛蓁 (2017) , <同志員工職場友誼、知覺職場性別友善、出櫃意願與組織承諾之相關研究>{未出版之碩士論文}。國立臺灣師範大學。

附錄一 海巡署性別平等意識問卷

親愛的海巡官兵弟兄姊妹/同仁您好:

首先感謝您接受本次的問卷施測，這份問卷的目的在於瞭解海委會對其性別友善程度和性別主流化之感受，將做為未來海委會性別政策發展之重要參考。本問卷僅應用在本次研究案，共計86題，並採匿名方式施測，因此，您的作答結果具隱密性，請您放心地按照真實狀況與感受填答。

依個人狀況不同，大約會花費您10至20分鐘作答，這份問卷不會隨意對外暴露任何有關你的個人資訊，請您放心作答。研究過程中對於個別之問題，可以選擇拒絕回答，也可以隨時終止作答。為感謝您對此研究的參與貢獻，完整填答本問卷者可參與抽獎（威秀影城電影票），於現場抽出並發送。

最後，如您對本研究有任何疑問，請聯繫研究者劉宥均。

電話: 0975077324

電子郵件: jane920727@gmail.com

海軍軍官學校
指導教授 鍾成鴻 博士/助理教授
三年級學生 劉宥均 敬啟

第一部分

一、生理性別

- ☐ 1. 男性
- ☐ 2. 女性
- ☐ 3. 其他: _____

二、心理性別

- ☐ 1. 男性 ☐ 2. 女性
- ☐ 3. 非二元性別（如流動性別） ☐ 4. 其他: _____

三、性傾向

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1.異性戀 | ☐ 2.同性戀 |
| ☐ 3.雙性戀 | ☐ 4.無性戀 |
| ☐ 5.泛性戀 | ☐ 6.正在尋找中 |
| ☐ 7.其他：_____ | |

四、年齡區間

- | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ 18-21歲 | ☐ 22-25歲 | ☐ 26-29歲 |
| ☐ 29-33歲 | ☐ 34-37歲 | ☐ 37-41歲 |
| ☐ 41-45歲 | ☐ 46-50歲 | ☐ 超過50歲及以上 |

五、學歷

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ 1.高中職 | ☐ 2.五專 |
| ☐ 3.二專 | ☐ 4.二技 |
| ☐ 5.大學 | ☐ 6.碩士 |
| ☐ 7.博士 | |

六、工作地區

- ☐ 1.北部地區（臺北市、新北市、桃園市、宜蘭縣、新竹縣）
- ☐ 2.中部地區（臺中市、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣）
- ☐ 3.南部地區（高雄市、臺南市、嘉義縣、屏東縣）
- ☐ 4.東部地區（花蓮縣、臺東縣）
- ☐ 5.離島地區（澎湖縣、金門縣、連江縣、東沙、南沙）

七、工作年資

- | | |
|--|--|
| ☐ 1.少於或等於1年 | ☐ 2.超過1年、3年以下 |
| ☐ 3.超過3年、5年以下 | ☐ 4.超過5年、10年以下 |
| ☐ 5.超過10年、15年以下 | ☐ 6.超過15年、20年以下 |
| ☐ 7.超過20年 | |

八、工作階級

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 1.校官 | ☐ 2.尉官 |
| ☐ 3.士官長 | ☐ 4.士官 |
| ☐ 5.士兵 | ☐ 6.其他：_____ |

第二部分

填答說明：以下共有10題。分別為「非常不符合」、「很不符合」、「不符合」、「符合」、「很符合」、「非常符合」六個選項，請您仔細閱讀後，依照您主觀感受選出適當的選項。

	非常 不符合	很 不符合	不 符合	符 合	很 符合	非 常 符合
一、在我所任職的單位中鼓勵表達情感。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
二、在我所任職的單位中鼓勵適性發展。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
三、在我所任職的單位中允許犯錯空間。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
四、在我所任職的單位中重視溝通協調。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
五、在我所任職的單位中強調溫柔細心。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
六、在我所任職的單位中鼓勵表現堅強。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
七、在我所任職的單位中重視職務服從。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
八、在我所任職的單位中鼓勵成就發展。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
九、在我所任職的單位中鼓勵彼此競爭。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
十、在我所任職的單位中重視個人卓越。	☐	☐	☐	☐	☐	☐

第三部分

填答說明：以下共有20題。分別為「非常不符合」、「不符合」、「符合」，「非常符合」四個選項，請您仔細閱讀後，依照您主觀感受選出適當的選項。

	非常 不 符 合	不 符 合	符 合	非 常 符 合
一、在我所處的職場，同志身分是被尊重對待的。	☐	☐	☐	☐
二、在我所處的職場，同志身分是必須被隱藏的。	☐	☐	☐	☐
三、在我所處的職場，同事可能會像詢問異性關係一樣，詢問他們感興趣且友善的同志關係問題。	☐	☐	☐	☐
四、在我所處的職場，同志認為這是一個舒適的工作環境。	☐	☐	☐	☐
五、在我所處的職場，大部分人能夠自在地與同志討論或交流性別議題。	☐	☐	☐	☐
六、在我所處的職場，工作氣氛對同志而言是壓抑的。	☐	☐	☐	☐
七、在我所處的職場，同志覺得被同事們接納。	☐	☐	☐	☐
八、在我所處的職場，同事的評論似乎指出了他們缺乏對同志族群相關議題的意識。	☐	☐	☐	☐
九、在我所處的職場，同志被期待不要表現得「太像同志」。	☐	☐	☐	☐
十、在我所處的職場，同志害怕會因為自己的性傾向而失去工作。	☐	☐	☐	☐
十一、我目前的工作團隊對同志是支持的。	☐	☐	☐	☐
十二、在我所處的職場，同志對於與同事討論個人生活是感到自在的。	☐	☐	☐	☐
十三、在我所處的職場，有股壓力使得同志「待在櫃子裡」。	☐	☐	☐	☐
十四、在我所處的職場，同志身份認同似乎不是個太大的問題。	☐	☐	☐	☐
十五、在我所處的職場，同志會感受到隱微的敵意（如輕蔑的眼神或冰冷不友善的語氣）。	☐	☐	☐	☐
十六、在我所處的職場，公司或機構整體而言提供同志支持性的氣氛。	☐	☐	☐	☐
十七、在我所處的職場，同志能夠自在地做自己。	☐	☐	☐	☐
十八、在我所處的職場，同志較無法被前輩或資深員工指導。	☐	☐	☐	☐
十九、在我所處的職場，同志能夠自在地展示他們同性伴侶的照片。	☐	☐	☐	☐
二十、在我所處的職場氣氛對於同志而言是進步中的。	☐	☐	☐	☐

第四部分

填答說明：以下共有11題。分別為「非常不符合」、「不符合」、「符合」，「非常符合」四個選項，請您仔細閱讀後，依照您主觀感受選出適當的選項。

	非常 不符 合	不 符 合	符 合	非常 符 合
一、我覺得對職務較高的人隱藏同志身分是有必要的。	☐	☐	☐	☐
二、公司的性別友善氣氛，會影響我是否想繼續留任。	☐	☐	☐	☐
三、我對《性別工作平等法》規定是瞭解的。	☐	☐	☐	☐
四、我若遇到職場性騷擾事件，會採用申訴機制。	☐	☐	☐	☐
五、在我工作的地方常發生性別不友善事件（如對女性或多元性別者做出歧視、刻板印象或不公平待遇等行為）。	☐	☐	☐	☐
六、下方描述之單位處理態度何種符合上題所填選的對性別不友善事件。				
☐ 1.單位或長官積極處理				
☐ 2.單位或長官消極處理				
☐ 3.單位或長官沒有處理				
☐ 4.我不清楚後續處理狀況				
☐ 5.沒發生過				
☐ 6.其他：_____				
七、我所在的工作單位有？（可複選）				
☐ 1.舉辦性別友善的課程（如內政部辦理的性別主流化種子講師培訓）				
☐ 2.即使服裝上有性別的差異，仍可以自由選擇制服的款式				
☐ 3.曾使用含有同志的廣告文宣（非負面及刻板印象）				
☐ 4.透過掛彩虹旗傳遞支持性別多元的訊息				
☐ 5.對內部或對外有表達過同志友善的意見				
☐ 6.曾經贊助或捐贈同志或性別友善團體				
☐ 7.提出對性別友善的相關政策				
☐ 8.建置性別友善廁所				
☐ 9.以上皆無				
☐ 10.其他：_____				
八、我的單位或我所在的工作場合有？（可複選）				
☐ 1.因為性傾向（被揭露或被猜測）受到欺負或不平等待遇的同事或主管				
☐ 2.因為性別氣質或裝扮受到欺負或不平等待遇的同事或主管				

- ☐ 3.因為跨性別身份受到欺負或不平等待遇的同事或主管
- ☐ 4.曾經表達對同志不友善言論的同事或主管
- ☐ 5.有積極推動倡議同志議題的同事或主管
- ☐ 6.應該是同志但沒有出櫃的同事或主管
- ☐ 7.有公開表態支持同志的同事或主管
- ☐ 8.公開出櫃的同事或主管
- ☐ 9.以上皆無
- ☐ 10.其他：_____

九、我最希望單位或長官可以做出改變的事？（可複選）

- ☐ 舉辦性別友善的課程（如內政部辦理的性別主流化種子講師培訓）
- ☐ 即使服裝上有性別的差異，仍可以自由選擇制服的款式
- ☐ 支持性別友善團體（如台灣同志諮詢熱線協會）
- ☐ 積極處理同志或性別不友善的工作歧視事件
- ☐ 針對同志或性別不友善事件制定明確罰則
- ☐ 提出對同志或性別友善的相關政策
- ☐ 針對跨性別提供友善的措施或安排
- ☐ 對內部或對外表達同志友善的意見
- ☐ 規劃性別友善廁所
- ☐ 講座或教育訓練
- ☐ 其他：_____

十、針對於海巡署的性別主流化及性別友善的工作環境，我覺得做的最棒的是...?

十一、針對於海巡署的性別主流化及性別友善的工作環境，我覺得可以多做一些...，
會讓海巡署更加性別平等與性別友善。

附錄二 訪談大綱

一、您認為為什麼海巡署會被認為是充滿陽剛氣息的職場？對您有什麼影響？

二、您認為陽剛文化會對多元性別官兵有什麼影響？請舉例說明。

三、隨著現代人們的性別意識逐漸提升，海巡署在推動性別平等方面有哪些作為？

四、您認為海巡署可以如何改進以提升性別友善程度？

五、您對未來海巡署朝向性別友善環境發展，您覺得最重要的具體建議或作法是什麼？