

OAC-113-019 (研究報告)

推動性別主流化對海巡署人員性別平等意識的影響及挑戰

(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-113-019 (研究報告)

推動性別主流化對海巡署人員性別平等意識的影響及挑戰 (成果報告)

學校：海軍軍官學校

指導教授：鍾成鴻 博士

學生：鄧秉杰

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	5
圖 次	6
摘 要	7
第一章 緒論	7
第一節 研究緣起	8
第二節 現況分析	8
第三節 研究目的	12
第二章 研究內容及方法	13
第一節 研究架構	13
第二節 研究方法	16
第三節 研究參與者	18
第四節 研究工具	18
第五節 研究倫理	20
第三章 研究結果	21
第一節 量化分析結果	21
第二節 質化分析結果	25
第四章 研究結論與建議	29
第一節 研究結論	29
第二節 研究限制	31
第三節 研究建議	32
第四節 研究者省思	32
參考文獻	34
附錄	35
附錄一 訪談大綱	35

表 次

表 1：第一次焦點團體訪談人員資訊	16
表 2：第二次焦點團體訪談人員資訊	17
表 3：第三次焦點團體訪談人員資訊	17
表 4：工作環境、職場生態、觀念與政策施行之矩陣	21
表 5：學歷在觀念上之 ANOVA	21
表 6：工作年資在工作環境上之 ANOVA	22
表 7：性別平等意識與工作年資之線性迴歸	23
表 8：年齡區間在工作環境上之 t 檢定	24

圖 次

圖 1-1：研究流程圖

17

摘要

海巡署為國家海上防禦的基石(以下簡稱海巡署)，負責執行海岸巡防執法工作。本研究主要以海巡署作為研究對象，在男多女少的群體下，以海巡署官兵的角度去探討其在性別主流化的影響。本研究將以質量化混合的方式進行研究，根據文獻設計問卷並邀請專家學者進行諮詢修正，並對海巡官兵實施問卷施測及焦點團體訪談，藉此探討在性別主流化的推動下對海巡署人員所造成的影響，其性別主流化政策對於工作環境、環境規範與人際關係等層面的改變，甚至藉此發現這些變化對於性別平等工作可能帶來的挑戰和優勢。本研究發現 1.部分人員依然對於性別主流化觀念存在誤解，2.基層單位現有資源環境有限，故仍無法讓更多女性官兵投身海巡工作。最後，希冀本次研究可以提供海巡署長年戮力推動性別主流化政策成果與現況，也可供未來海巡署推動性別主流化政策研擬之參考。

關鍵詞：性別主流化、海巡署、性別意識、性別平等

第一章 前言

第一節 研究源起

所謂的性別主流化就是指男女平等受惠，並不是單一方面的，而是全面性的，不論是計畫、政策、法律或方案等等，診斷其對女性或者是男性的可能意涵過程，最終讓其不平等消除（彭澣雯，2008）。性別主流化也成為了在現在的社會文化邁步一個歷程，我國於 2005 年才開始有計畫性的推動有關性別主流化的工作，並以性別平等專案小組運作為主要推動工具，以便達到因地制宜，以前所謂男主外女主內的觀念也已經與時代脫鉤了，越來越多的女性走出家門，成為家庭中的經濟來源，甚至連不少的政治人物也是由女性人員來擔任，像是現任的總統或是某些縣市的縣市長等。

在性別主流化不斷的推動下，相呼應的政策也如雨後春筍一般，因此必然有質疑的聲音產生，然而這些政策是否僅為了交代工作而生？亦或者是這些政策的制定是為了協助推動性別主流化？讓性別平等得以實踐，故我們應持開放態度，對這些政策進行深入探討，而證實它們的實施是有助於性別主流化目標的。本研究的主要研究目的為：

- 一、性別主流化政策對性別平等環境改變的情形。
- 二、海巡署官兵對性別主流化的認同態度。

第二節 現況分析

壹、以男性為主體的工作場域

海巡署是由軍、警、文三方力量共同組成的組織，自民國 89 年 1 月 28 日納編並成立以來，一直肩負著國家海上安全的重任。到了民國 107 年 4 月 28 日，海巡署改隸為「海洋委員會海巡署」，進一步強化其職能。相比於軍隊，

海巡署的體制相對開放，沒有軍隊那麼嚴格的管制，但相對於一般的社會組織來說，仍顯得較為保守。

依照海洋委員會官網本署現有員額性別統計(2024，5月24日)來看，海巡署的男女比例存在顯著差距。海巡署的男性同仁比例超過85%，其中軍職人員佔了約7成(海洋委員會海巡署，2024)。這樣的性別比例與國軍中的情況相似，顯示出海巡署內部仍然存在性別不平衡的問題，因此身為軍事院校學生的研究者難免對其有些好奇，組成方式與軍中相類似的海巡署在性別主流化推動的部分，是否因為作為相對軍隊開放的機構，因此有機會更靈活地應對這些挑戰，推動性別主流化，又或者會向軍中保守的社會一樣，衍生出執行上限制與窒礙。

貳、性別主流化的演進

1995年聯合國第4屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略(行政院，2023)。前行政院婦女權益促進委員會於94年召開第23次委員會議及98年召開第32次委員會議分別通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」及「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」，自行擬訂4年之推動性別主流化計畫，並逐年回報成果報告至部會性別平等專案小組及行政院性別平等會(行政院性別平等會，2023)。由此可見台灣並不是沒有在乎性別主流化而是起步較他國來的晚而已，可也正是因為比較晚也少走了不少彎路，2005年我國開始努力推動性別主流化工作，分別以性別統計、性別預算、性別影響評估、性別分析、性別意培力、性別平等專案小組運作等六大工具作為主要推行方式，藉此協助各部會能夠逐步推動性別主流化政策。

「性別主流化」是一種策略，也是一種價值，希望所有政府的計畫與法律

要具有性別觀點，並在形成決策之前，分析可能對於不同性別所造成的影響，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終取得實質性別平等。行政院婦女益促進委員會(2012 年 1 月 1 日組織改造為行政院性別平等會，為我國第一個性別平等專責橫制，也是我國性別平等的最高行政單位於 2005 年通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」，要求各部會依照不同業務性質，訂定四年期的性別主流化計畫，並於每年年底提報成果報告至所屬部會性別平等專案小組通過，最後再提報至行政院性別平等會。因此，行政院所屬各級部會都需配合國家政策逐一推動性別主流化政策，如醫療場域涉及人類健康亦是性別主流化推動上重要目標之一(鍾成鴻，2023)。這樣的做法有助於打破傳統性別角色的框架，使組織更具包容性和平等性。

性別主流化支援小組為了確保重要國家政策與法律都必經性別主流化流程，也已規劃完成部會報院審查的「國家中長程計」和「法律案修訂」，從規劃、審查到管控，個階段都必須詢問相關專家學者，進行性別分析與性別影響評估檢視，再根據診斷結果，編列性別預算。這項設計將使性別主流化工作朝向重點化、制度化、專家化、精確化的方向進行，避免技術官僚化的問題發生(黃淑玲，2008)。但有利就有弊，在推動的過程中也有一些問題的產生，對於許多的公務員來說性別主流化的是一個陌生的領域，造成各部會署在負責性別主流化的工作單位也有所不同，進一步導致分工上的困難，還有技術官僚化的問題產生，而造成此最大問題莫過於對性別主流化的不了解，亦不能制定出良好的方案來因應，因此無論其態度為何，相關培訓課程必須持續辦理甚至增加，其內容與目標必須(黃淑玲，2008)：1.清楚指出性別不平等現象及其對社

會與個人的傷害。2.加強性別主流化實際運作的課程，清楚示範性別主流化與其工作的相關性。3.追蹤課程學習及實際業務運用的成效。4.有系統地培育公務人員成為性別專家與裡籽人力。5.受訓對象擴及部會署性別平等專案小組的部內與外聘委員深化性別主流化的課程，加強公務體系的共識。研究目的在於探討海巡署在推動性別主流化時，是否能因其較為開放的體制，靈活應對挑戰並有效推動性別平等。

參、性別主流化造成的影響

性別主流化的推動並非一帆風順，相繼有人提出了反對的看法，像是黃淑玲於文獻中提出國際面對性別主流化的困境有三(黃淑玲，2008)：

- 1.欠缺政治承諾與社會案件
- 2.技術官僚化及性別主流化的概念本身含糊不清
- 3.「去女性主義」的問題

在台灣，性別主流化的推動過程同樣面臨類似的挑戰，具體而言主要有以下三個問題：

1. 政治承諾不定、公務體系共識不足：性別主流化在各級政府中的推動，往往因為政治承諾的變動而失去連貫性。此外，各部會內部對於性別主流化的共識不足，導致政策的執行力度不夠
2. 技術官僚化的問題：政策在實施過程中，常被簡化為技術性操作，僅停留在形式上的推動，而未能真正落實到各層面，導致政策效果不佳，加上頻繁的人事異動造成人才培育上的困難。
3. 分工問題、零碎、缺乏課責機制：推動過程中，因為缺乏明確的分工和課責機制，導致政策執行的零碎與不連貫，難以達成預期目標。

但上述所說，可以看的出來其實最大的問題依然是大部份的人對於性別主流化

依然是不清楚的，將六大工具分開來執行，而忘卻其需要整合，或者是只停在只要我有照部會署所定的「性別主流化實施計畫」做就好了，做了甚麼並不知道，失去性別主流化真正的目的。因此海巡署也以每 4 年為一期的規劃出「性別主流化實施計畫」，而在執行中負責人是否知道自己在做甚麼也讓本研究者感到好奇，是依照政策去做還是瞭解其目的而去做？

第三節 研究目的

本研究的主要目的在於探討身為公家機關中的海巡署，對於性別主流化的影響及挑戰。

本研究主要探討下列問題：

- 一、性別主流化政策的推動下，對海巡署性別平等的改變與影響？
- 二、面對的性別主流化推動，性別主流化的認同態度為何？

第二章 研究方法

第一節 研究架構及流程

本研究採用質量化的混合研究方式，分為文獻分析、問卷調查和訪談三個部分。文獻分析主要針對性別主流化相關政策、理論及案例進行綜合評估；問卷調查則針對海巡署同仁的性別意識現狀進行量化分析，為確保研究結果的代表性，問卷調查將採分層抽樣方式選取樣本；訪談部分將邀請海巡署人員進行深度訪談，以了解政策實施過程中的挑戰與建議，以深入了解受測者的經驗與看法，得以全面了解性別主流化政策在海巡署的實施情況及其對同仁性別平等意識的影響。

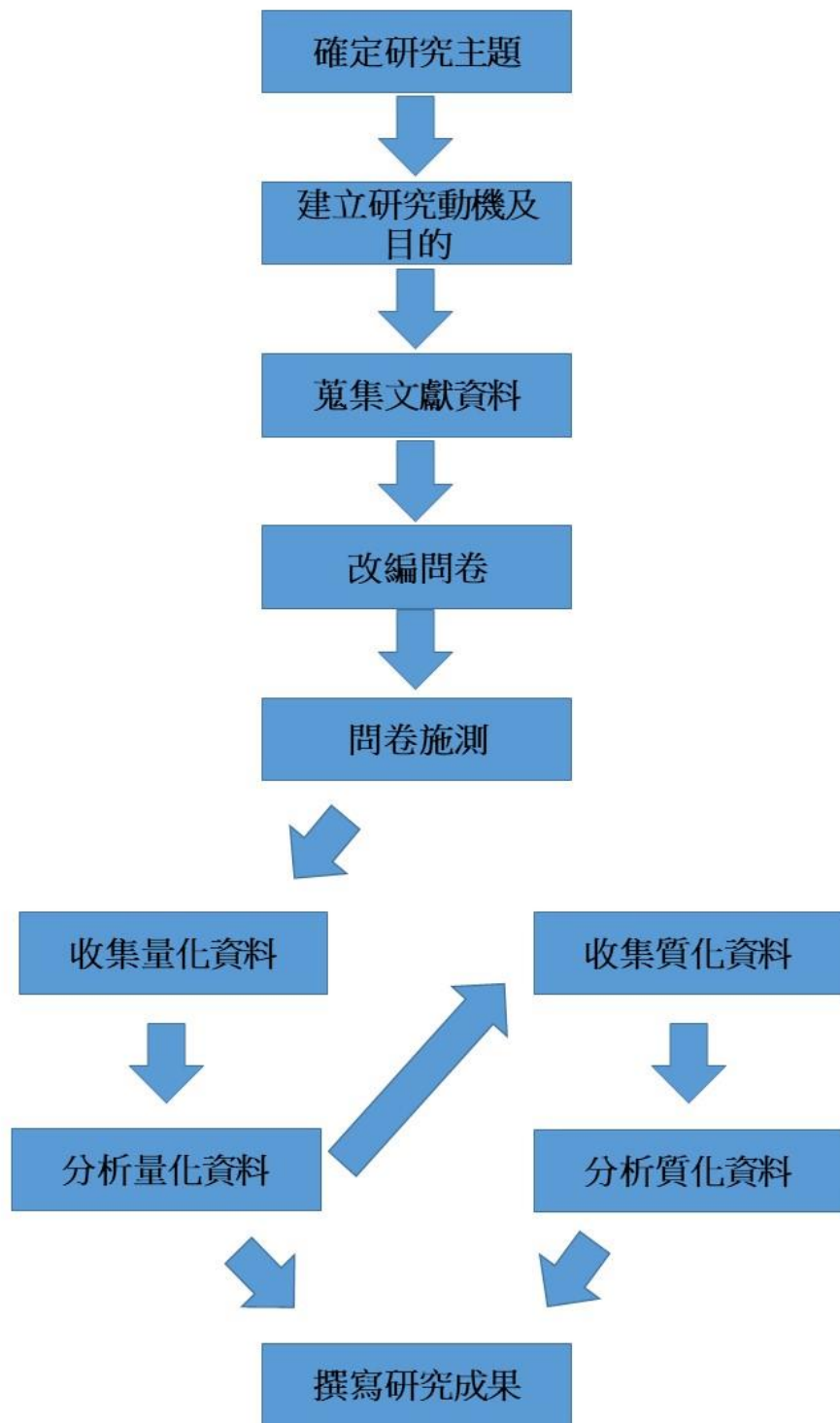


圖 1 研究流程圖

1. 確定研究題目:性別主流化在海巡署人員中的實施情況，並清楚地去瞭解性別主流化的定義

2. 建立研究動機及目的:評估性別主流化在海巡署中的實施情況、了解其對人員性別平等意識的影響，並可能提供改善策略的建議。
3. 蒐集文獻資料:觀看過去相似之研究的報告，了解性別主流化對其他機構的影響，以及可能面臨的挑戰
4. 改編問卷:尋找做過性別主流化的單位問卷來做為參考，並以海巡署作為研究對象來設計問卷
5. 問卷施測:研究者至海巡單位實施紙本問卷施測。
6. 收集量化資料 :實施問卷調查，確保取得足夠的樣本數據。
7. 分析量化資料 :運用 spss 進行分析，並尋找對其造成影響最主要依據。
8. 收集質性資料 :進行焦點團體訪談，瞭解海巡官兵自身的觀點和經驗。
9. 分析質性資料 :將逐字稿整理並分析，以了解受訪者之內心想法。
10. 撰寫研究成果:整合量化和質化資料，提出結論和建議，並提供相關之意見以供參考。

第二節 研究方法

本研究主旨是為瞭解海巡署人員過去參與性別主流化的經驗與態度，透過問卷調查法進行施測，本次問卷共計回收共 240 份，剔除無效問卷 (如只填寫基本資料者的、只填寫部分題目者的；或於本問卷中皆填選相同選項及測謊題填寫錯誤者) 剩餘有效樣本數共 220 份(91.7%)。並以採分層抽樣 (Stratified Sampling) 的方式，依照性別及區域選取樣本數進行問卷調查，而在問卷填答上，係透過問卷並指導問卷的填寫、回收，以降低研究結果在反映事實上的誤差(賴育杰，2011)。此外，本研究為考慮可以得到受測者更多細緻之改變與想法，除了問卷中增加一些開放式問題並安排 3 場焦點團體訪談，可以深入瞭解到受測者的經驗與影響。

一、第一次焦點團體訪談：

(一) 訪談時間：113 年 7 月 5 日 11 時至 12 時 30 分。

(二) 訪談者：研究者、指導教授。

(三) 受訪者：

表 1

第一次焦點團體訪談人員資訊

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、第二次焦點團體訪談：

(一) 訪談時間：113 年 7 月 5 日 14 時 30 分至 15 時 30 分。

(二) 訪談者：研究者。

(三) 受訪者：

表 2

第二次焦點團體訪談人員資訊

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、第三次焦點團體訪談：

(一) 訪談時間：113 年 7 月 8 日 14 時 30 分至 15 時 30 分。

(二) 訪談者：研究者。

(三) 受訪者：

表 3

第三次焦點團體訪談人員資訊

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

第三節 研究參與者

壹、研究者

即為本人，過去曾主動修習了「性別、家庭與軍隊」、「性別文化與社會」、「軍隊多元性別教育」等性別相關選修課程，衍生出對性別議題的好奇心及基本的學識涵養，並參加了國內各式相關研討會並發表以增加基礎涵養，且本學期也修習了「人文社會科學研究方法」以增加論文撰寫能力，及參加今年由高雄婦女新知協會所主辦的性平種籽師資培訓增進性別意識，並於持續接受本研究計畫指導教授－鍾成鴻老師專業指導。

貳、研究參與者

本研究的主要研究對象為海巡署的所屬人員，包括不同層級和部門的人員。這些參與者在工作環境中面臨著性別主流化政策的直接影響，故此現象對於理解政策的實際效果和存在的問題至關重要。研究將通過發放問卷的方式收集這些參與者的意見和觀點，問卷內容涵蓋對性別主流化政策的認識、態度以及在工作環境中的實際感受。隨後，研究者將對收集到的資料進行深入分析，從多角度探討性別主流化政策對海巡署人員的影響，並嘗試找出政策推行過程中遇到的挑戰和困境。這些分析結果將為未來的政策改進提供參考依據，並促進性別平等的進一步實現。

第四節 研究工具

本次問卷透過分析性別主流化政策提出前後，受訪者的心態、社交關係的變化及面臨的困境等，藉以探討海巡署人員受到何種影響，進而做出的改變，並參考「112年性別平等觀念電話民意調查」及由林雅珍(2011)所作的「『性別意識之認知』問卷」改編而成。該問卷是參考 Crawford 和 Unger(2000：22-24)提議分析性別議題可從社會結構層面(the social structural level)、人際

層面(the interpersonal level)和個人層面(the individual level)三層面著手探討，將此三層面加以修改為性別主流化及性別相關法制」「組織內性別平權與互動」「性別平等議題」，作為探究基層公務人員性別意識認知的架構與問卷層面，問卷各層面中題項設計，主要由研究者依照研究架構性別意識三層面各別所欲探討的因素自行設計題目，其各構面的 Cronbach α 係數，除了「性別平等議題」構面 (0.532) 信度偏低外，「性別主流化及相關性別法制」和「組織內性別平權與互動」構面的信度均達 0.7 以上，總量表的 Cronbach α 係數為 0.802。(林雅珍，2011)

本問卷分為兩大部分，第一部分為選擇題，共 45 題，主要探討在性別主流化的影響下，受訪者的心態，分別為「工作環境」、「職場生態」、「觀念」及「政策施行」；第二部分為開放式問題，共 2 題，希望受測者能描述針對性別主流化影響部分認可及有待改善的地方。

另焦點團體訪談旨在全面了解海巡官兵對性別主流化政策的感受及其影響。訪談分為三次進行，每次包含 6-8 名來自不同單位和不同位階 (士兵、士官、軍官) 的官兵參與，每場約 1 小時。研究者親自訪談，並保留 5-10 分鐘供受訪者提前閱讀大綱，以便受訪者能事先了解討論內容。訪談過程將根據現場情況靈活調整。所有資料將進行嚴格保密，並在後續研究中進行深度分析，以確保研究結果具備代表性及學術價值。

(二) 焦點團體訪談大綱

焦點團體訪談大綱共計 5 題，旨在深入探討海洋委員會性別主流化推動的執行情況及其所造成的影響，題目皆由研究者參考「海洋委員會性別平等推動

計畫 (111 至 114 年) 113 年修正」、「海洋委員會 112 年度性別平等推動計畫成果報告」等文獻後並結合研究者自身的研究目標與問題設定，自行編製而成，並於題目設計完成後，與指導教授討論並多次修正，確保其適切性，內容涵蓋對性別主流化的了解程度、性別主流化對其造成的影響及對其未來之建議。

第五節 研究倫理

本問卷採取不記名亦無法直接或間接辨識個人資訊方式，任何可能使其曝光之所有資訊進行完全匿名，以維護研究對象的隱私權並保護其免於受到不可預期之傷害。電子資料於研究報告完成後 2 年內刪除。此問卷採自由填答的方式，途中有題目不慎填答，無需感到壓力，因採無記名方式填答，故研究者無法任意更改或刪除您填寫的內容。若您想詢問本問卷之中任何問題，研究者將於收到訊息第一時間回覆；若對於研究結果有興趣得知，可於問卷中留下聯絡方式，研究者將於成果公布後提供資料。

第三章 研究結果

第一節 量化分析結果

表 4

工作環境、職場生態、觀念與政策施行之矩陣($N = 220$)

	1	2	3
1.工作環境	-		
2.職場生態	.31 ^{***}	-	
3.觀念	-.08	-.14 [*]	-
4.政策施行	.38 ^{***}	.48 ^{***}	.16 [*]

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

以 Pearson 相關分析結果如表 4，職場生態【 $r(218) = .31, p < .001$ 】、政策施行【 $r(220) = .38, p < .001$ 】和工作環境有顯著正相關；職場生態【 $r(218) = .48, p < .001$ 】、理念【 $r(218) = .16, p < .05$ 】和政策施行有顯著正相關；觀念【 $r(218) = -.14, p = .027$ 】和職場生態有顯著負相關。

表 5

學歷在觀念上之 ANOVA

變異來源	SS	df	MS	F	p	ηp^2
學歷	405.561	5	81.112	3.021	.012	.066
誤差	5745.616	214	26.849			
總和	6151.177	219				

以單因子獨立樣本ANOVA分析學歷對觀念之效果，結果如表5。結果發現：不同學歷在觀念上有顯著差異， $F(5,214) = 3.021$ ， $p = .012$ ， $\eta p^2 = .066$ 。Tukey HSD事後比較顯示：高中職（ $M = 38.58, SD = 4.97$ ）與五專（ $M = 36.85, SD = 2.11$ ）沒有顯著差異（ $p = .959$ ）、高中職與二專（ $M = 35.84, SD = 5.87$ ）沒有顯著差異（ $p = .492$ ）、高中職顯著大於二技（ $M =$

35.84,SD=5.77) ($p=.044$)、高中職與大學 ($M=39.13,SD=5.20$) 沒有顯著差異 ($p=.981$)、高中職與碩士 ($M=37.57,SD=6.87$) 沒有顯著差異 ($p=.996$)、五專與二專沒有顯著差異 ($p=.998$)、五專與二技沒有顯著差異 ($p=.777$)、五專與大學沒有顯著差異 ($p=.871$)、五專與碩士沒有顯著差異 ($p=1.000$)、二專與二技沒有顯著差異 ($p=.890$)、二專與大學沒有顯著差異 ($p=.262$)、二專與碩士沒有顯著差異 ($p=.981$)、二技顯著小於大學 ($p=.015$)、二技與碩士沒有顯著差異 ($p=.603$)、大學與碩士沒有顯著差異 ($p=.972$)。

表 6

工作年資在工作環境上之 ANOVA

變異來源	SS	df	MS	F	p	η^2
學歷	503.880	6	83.980	3.606	.002	.092
誤差	4959.920	213	23.286			
總和	5463.800	219				

以單因子獨立樣本ANOVA分析工作年資對工作環境之效果，結果如表 5。結果發現：不同學歷在工作環境上有顯著差異， $F(6,213)=3.606$ ， $p=.002$ ， $\eta^2=.092$ 。Tukey HSD事後比較顯示：少於或等於1年 ($M=31.00,SD=3.60$) 與超過1年、3年以下 ($M=31.29,SD=3.77$) 沒有顯著差異 ($p=1.000$)、少於或等於1年與超過3年、5年以下 ($M=29.72,SD=5.42$) 沒有顯著差異 ($p=.951$)、少於或等於1年與超過5年、10年以下 ($M=32.03,SD=4.54$) 沒有顯著差異 ($p=.940$)、少於或等於1年與超過10年、15年以下 ($M=32.95,SD=5.64$) 沒有顯著差異 ($p=.738$)、少於或等於1年與超過15年、20年以下 ($M=32.30,SD=4.38$) 沒有顯著差異 ($p=.981$)、少於或等於1年顯著小於超過20年 ($M=36.64,SD=8.13$) ($p=.005$)、超過1年、3年以下與超過3年、5年以下沒有顯著差異 ($p=.878$)、超過1年、3年以下與超過5年、10年以下沒有顯著差異 ($p=.989$)、超過1年、3年以下與超過10年、15年以下沒有顯著差異 ($p=.862$)、超過1年、3年以下與超過15年、20年以下沒有顯著差異 ($p=.995$)、超過1年、3年以下顯著小於超過20年 ($p=.010$)、超過3年、5年以下與超過5年、10年以下沒有顯著差異 ($p=.366$)、超過3年、5年以下與超過10年、15年以下沒有顯著差異

($p=.239$)、超過3年、5年以下與超過15年、20年以下沒有顯著差異
 ($p=.703$)、超過3年、5年以下顯著小於超過20年 ($p=.001$)、超過5年、10年以下與超過10年、15年以下沒有顯著差異 ($p=.985$)、超過5年、10年以下與超過15年、20年以下沒有顯著差異 ($p=1.000$)、超過5年、10年以下顯著小於超過20年 ($p=.020$)、超過10年、15年以下與超過15年、20年以下沒有顯著差異 ($p=1.000$)、超過10年、15年以下與超過20年沒有顯著差異 ($p=.272$)、超過15年、20年以下與超過20年沒有顯著差異 ($p=.234$)。

表 7

性別平等意識與工作年資之線性迴歸

	工作年資		
	B	SE B	β
工作環境	.06**	.025	.19**
職場生態	-.01	.033	-.03
觀念	-.02	.022	-.07
政策施行	.05	.045	.10
R ²	.062		
Adj R ²	.045		
F	3.581		
df	(4, 215)		

注：N=220

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

以迴歸分析檢驗工作環境、職場生態、觀念、政策施行與工作年資之關係，結果如表7。結果顯示，在考慮其他變項下，工作環境和工作年資有顯著關係， $\beta=.19, p=.009$ ，工作環境得分越高，工作年資越長；職場生態 ($\beta = -.03, p=.687$)、觀念 ($\beta = -.07, p=.267$)、政策施行 ($\beta = .10, p=.216$) 和工作年資無顯著關係。

表 8

年齡區間在工作環境上之 t 檢定

	平均數 (標準差)		自由度	t 值	p	效果值 (d)
	18-33 歲(N = 130)	33 歲以上(N = 90)				
心理 健康	31.28(3.82)	32.78(6.23)	134.96 5	2.039	.043	0.303

以獨立樣本 t 檢定分析結果如表 8，結果發現：不同年齡區間在工作環境上並有顯著差異， $t(134.965) = 2.039$ ， $p = .043$ ， $d = 0.303$ 。18-33 歲的工作環境($M = 31.28$ ， $SD = 3.82$)小於 33 歲以上 ($M = 32.78$ ， $SD = 6.23$)。

第二節 質化分析結果

壹、對於性別主流化政策僅有初步的瞭解：

一、資訊獲得來源：

「我有聽過性別分析和性別影響評估。」(D-11)

「我是在會辦公文。」(F-5)

「我是在公佈欄看到。」(D-12)

在本研究者詢問是否有人知道何為性別主流化後，受訪者 D 表示「我有聽過性別分析和性別影響評估。」，對於其他內容並不是特別清楚，性別主流化政策在推行過程中，雖然已經在機關內部進行了宣導，但從受訪者的反應來看，宣導效果仍有提升的空間。根據受訪者的訪談內容，他們雖然知道性別分析和性別影響評估等相關性別主流化六大工具的存在，但實際上很少有人深入了解這些工具的具體內容。如受訪者 F 表示僅僅是在處理公文上略過相關信息，因為他處理的業務常需跑公文，也會不經意的看到內容而稍微知道；受訪者 D 也表示雖然他有在公佈欄上看到但也只是知道這個名詞而已對於性別主流化主要的內容，六大工具主要作用在什麼其實並不清楚，這顯示出機關內現有的宣導管道，如公告欄等，可能宣導不足以有效傳達性別主流化的核心內容，就如同其中一個受訪者所講的如果沒有剛好在公文上看到相關信息，他可能根本不會知道「性別主流化」這個概念。因此，未來在推動性別主流化政策時，機關內部可以考慮更為多樣化且深入的宣導方式，確保政策精髓能夠更廣泛且深入地融入至日常工作中。

二、網路平台優於傳統管道

「但是絕大部分的是在網絡影音平臺上面那你會看到。有一個就是跨性別的，跨性別他有去做泰國做整個整形的，他要去做這個整個整體，包括你要去做變性手術，包括這個應該性別分析跟性別影響的評估，就是要讓醫生做一個評估，他們好像要吃一種藥劑，不管他應該是說他去做變性手術的時候，他還會我感覺到男性的痛，因為你要醫生評估的精神，包括精神方面的鑑定，這個評估報告你才能到國外的變性醫生那邊做。因為醫生也會以評估報告去幫你做變性的手術。那才會整個完成說跨性別，也不是說跨性別，整個身體改造完後就會符合他自己心裡想要的性別。但是這個六大工具的部分，可能政府機關好像這就是宣導不是很明顯。(D-13)」

「我們心輔的部分好像有宣導過有類似性別之類的宣導一事，他有叫我們去網站看，他有宣導的大致內容，然後細節部分就要去網站看這樣，因為現在是科技時，通常就是每個人都有人手一支手機，就是自己去查，這樣比較快。(U-3)」

此外，某些同仁對於性別主流化的印象更多來自於網絡影音平台，如跨性別者相關的案例。這顯示了大眾媒體和社交媒體在塑造性別認知中的強大影響力。雖然這些平台可以提供更多元和豐富的資訊，但若無正確的判斷能力，可能會導致政策理解上的偏差，就像受訪者 D 也說了，因為滑到相關資訊，因而感到好奇而去查相關資訊。有同仁也提到他們的心輔部門會要求同仁自行上網查詢相關內容，這反映了當前科技發展的趨勢，許多人更習慣通過手機或網路來獲取信資訊。然而，這樣的方式雖然方便快捷，卻可能導致宣導的深度和精確性不足。單純依靠同仁自行查找資訊，可能會導致部分同仁因為時間或動機不足而忽略了深入了解政策的機會，或者是找尋到的內容並不是正確的而產生偏見。

貳、性別主流化對其造成的影響

於訪談途中，在本研究者詢問性別主流化推動許多年後對其有無造成影響時，皆有受訪者所表示對其之便利或危害。

「要多做很多資料。」(A-9)

「這些主流在原本的一個就變成製造對立的。因為導致另外一邊，就變弱勢。」(A-19)

性別主流化政策的推行在海巡署內部帶來了複雜的影響，對不同的官兵群體來說，其利弊表現也各不相同。如受訪者 A 表示政策的推動確實增加了一些行政負擔，其中一項就是性別統計，這就需要花許多而外的時間去收集和整理各單位的相關數據，尤其是在他們本職工作已經十分繁重的情況下，這樣對原本繁忙的基層同仁造成額外的工作量，且在後續詢問下也得知對於其統計的內容目的是為了甚麼並不清楚，只知道因為執行性別主流化而造成單位承辦人增加業務。另外，也有受訪者認為性別主流化政策可能造成了新的不平衡，就像受訪者 A 說這會使得本來並不存在性別對立的環境中產生出對某些群體邊緣化或忽視。性別主流化政策的重點希望所有政府的計畫與法律要具有性別觀點，並在作成決策之前，對男性和女性的可能影響進行分析，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終達到

實質性別平等。但若未能平衡好各方，可能會使得另一群體感到被弱化或邊緣化。例如，如果一個政策過度強調某一性別的權益，可能會導致其他性別感到被忽視，進而產生新的對立或矛盾，而失去原有的初衷。

「我認為這些活動什麼這些為了配合這些性別主流化的活動，我覺得我們可以到告知就是讓大家做一個瞭解的行為，可是不能強迫，我覺得不要讓他們強迫你去接受或配合，跟大家一樣，不可能大家都覺得這個活動是滿意的，因為一定多少都會有人不喜歡。(Q-1) 」

性別主流化的推動，旨在促進性別平等，確保政策和措施能夠公平地對待各個性別，然而在實際操作中，難免會有一些人們對政策的理解和接受程度不同發生，像是上述受訪者Q所說的，可能會讓某些官兵感到反感，受訪者強調了「強迫接受」這一點，認為性別主流化活動應該是基於自願而非強制。如果同仁被迫參與或認同某些性別相關的政策或活動，可能會導致抵觸或不滿情況發生，「一定多少都會有人不喜歡」也反映了推動性別主流化政策面臨的挑戰，政策在推行中如何同時兼顧到大家的感受，以避免初衷與實際效果相背離。

「我們之前來的時候就已經很友善。應該說可以看到比較高階的女性。現在越來越多。(M-3) 」

「目前的職場我們大家職場都不一樣，就我們的職場覺得對這一塊性別主流化，我們是無感，沒有所謂的不滿意，因為大家都是男性，你就算知道可能他是同性戀，還是可能他有第三性的興趣。我也是當同事，大家平常上班下班都在一起，也不會有什麼特別的感覺吧？(R-1) 」

對於近幾年才加入海巡的同仁來說，他們的感覺較為平淡，因為政策上已經有推行一段時間，加上在性別主流化後出生的人其實在求學階段時就已經有被教導要包容不同性別的人，在此性別平等理念逐漸普及的環境中，視這些政策為理所當然，也已經內化了這些價值觀，不能去歧視他人，因此對於性別主流化不會有強烈的感受，不過也凸顯出了基層單位的工作繁重，只要不影響到工作，其實對於週邊的人的身心理性別有太多的在意，也表示了性別議題不在是矛盾主因，在一定程度上性別主流化理念有對海巡同仁造成良好的影響。

參、 性別主流化的影響下海巡署改變：

「如果是影響這個部分的話女性比較少一點。除非是我們的招募的海報，之前是一個男生的，他現在是男生女生。(G-11)」

從海巡署的招募海報變化可以看出，在過去主要以男性為主的形象如今已經逐漸改變，受訪者也表示早期的海報上僅有男性形出現，而現在則是男女皆有，這不單單是形式上的改變，也表明出對更加重視性別平等的資訊，透過此種改變，希望能夠吸引更多不同性別的人才進來，形式上的改變是否真正促使了女性報考海巡署人數的增加，仍然需要進一步的研究和數據支持。此外，這種變化是否僅僅停留在形象層面，反映出海巡署在文化的實質性變遷，而這種變遷能否有效吸引更多的女性加入海巡署？

「有權選擇，但是沒有這種技能是這個方向的。工作環境由某些單位是慢慢的轉向男女的比例去做的部分，也只是少數。我們這邊大概有 18 個單位，但並不是全部都有。而且也是要看我們的人數，加上他們房子夠大，他們可以規劃的空間會比較多。如果像我們這邊，就一間房間，還要在隔出一間房間，那根本不夠，是還要再隔出一個他們的衛浴和他們女生私人的空間，這樣個人空間講可能要等我們的房子要重建之後，要重新規劃出新的空間這樣子的，才可以慢慢的變成說兩性都有。慢慢有比例比較高的。(G-17)」

除宣傳外，硬體上的改變也很重要，某些單位已經開始依據男女比例來進行調整內部設施，但這樣的變化仍然是緩慢且有限的。許多單位因為人數空間有限，難以在短時間內為女性同仁提供足夠的專屬空間和設施，如私人的衛浴間和休息區等，因此尚未編入女性進來，受訪者也表示他有看出海巡署為了促進性別平等讓女性可以有更多的單位來做選擇所付出的，但這不是能快速完成的。這一現象反映了性別平等在工作場所中的具體挑戰。環境的改變對於工作場所的性別多樣性至關重要，在推動性別平等時，不僅需要改變政策和文化，還需要在硬體設施上進行相應的投資。這種過程中的遲緩，部分是由於現有設施的限制，以及重新規劃和重建的高成本所導致的，也顯示了基礎設施的不足反映出性別平等的落實在某些層面上依然需要較長的時間和資源投入，再次驗證了六大工具的性別影響評估的重要性。

肆、 海巡署在此浪潮下所面臨的困境與挑戰：

海巡署在推行性別平等的過程中，雖然已經取得了一些進展，但根據

同仁的反映，仍有多個需要加強的領域，尤其是在實際工作分配、職務安排和政策宣導等方面。

「應該說大部分的長官可能會想說，像這個東西的性別平等，但是有時候底下的人比較知道，還有 A 他們有帶過一線單位，我們也帶過一線。對，有時候一線的男性同仁，因為我們軍職體系比較多，海巡署也是佔男性比較多。有時候會出現一種反彈的機制，就是說為什麼大家都講說性別平等，為什麼我做的事情就是長官派的任務，就是同工不同酬。也就說為什麼輕鬆的讓女生你派給女生，都是派硬的給我們。(D-16)」

帶過一線的人員表示，現行的工作分配中仍存在性別偏見的問題。海巡署內部的軍職體系仍然男性佔多數，因此男性同仁在接到任務時，有時會感到工作分配上的不公平。例如，輕鬆的工作分配給女性，而較艱苦的任務則交給男性來完成，但大家領的卻是相同的薪水。這種「同工不同酬」的現象，不僅與性別平等的原則相異，也可能會進一步導致男性同仁的反感和士氣低落。也顯示出性別平等政策在實際執行中仍存在落差，需要進一步調整和加強，也由受訪者 D 的語氣得出，上級對於性別主流化只停留在形式上的瞭解。

「我這邊提一點這些因為我們軍職體系也佔多數。那有時候會配合國軍 7 月份的漢光，有些長官會有一些想法。這種演訓任務，應該男性比較適合，女性不太適合。這個建議說因為畢竟工作方面、機關形態，女性方面是逐漸的增加，她不應該說重點去只有男性的同仁去擔任聯絡官，因為女性同仁對於海巡的工作要務也是也有一定的了解。有一定的年資也是會有了解，應該這類事務的不能只有男性的同仁去進駐去參加。(C-2)」

某些長官在分配演訓任務時，依然認為這類任務更適合男性，而不考慮女性同仁的能力和經驗。受訪者 C 表示這種觀念顯示出性別角色的刻板印象在海巡署內部仍然存在，尤其是在涉及到較為重要的工作或對外工作時。事實上，許多女性同仁已經在海巡署中積累了豐富的經驗，對於海巡工作的了解和能力與男性相當，甚至資歷更深。因此，打破這種性別角色的固定觀念，在職務的分配和安排上根據個人的能力和經驗，而非性別來進行。這樣不僅能更有效地發揮同仁的專長，也能進一步推動性別平等的實現，也再次凸顯出性別主流化之重要性。

第四章 研究結論與建議

第一節 研究結論

壹、鬆動性別主流化的誤解與刻板印象：

研究結果發現海巡官兵對於性別主流化的理解存在顯著差異。大多數人僅停留在聽說過這個名詞的階段，對其具體內涵和實踐方式並不清楚，這顯示出性別主流化的相關知識在大眾中仍然缺乏有效的傳播。此外，我們發現部分受訪者對性別主流化的意思存在誤解，甚至認為這種政策導致了性別之間的對立，而非促進平等。這樣的誤解可能源於對性別主流化核心理念的錯誤認知，以及對於其實施效果的負面觀感，又或者是資料上的來源錯誤，畢竟在這個手機普及的世代裡，訊息的真假往往難以辨認。因此，未來在推廣性別主流化時，不僅需要加強相關知識的普及，還應該關注如何消除誤解，提供正確的網站以供同仁查詢，讓更多人理解其真正的目的。

貳、性別主流化政策開展海巡署不同性別觀點的可能性：

性別主流化政策在改善工作環境方面取得了一定成效，尤其體現在增加女性同仁的數量和改善其工作或住宿條件等具體措施上。例如，許多單位已經開始關注女性同仁的需求，提供更為合適的設施，如女性專屬的休息區、宿舍及衛浴設施，這也是較為直接可以感受到的，但這些並非是全面的，而是有明顯的限制，例如某些單位，尤其是基層的單位硬體設施上的不足是很吃虧的，因為空間上的限制，女性同仁的引進和配置仍然面臨挑戰，由於宿舍或工作空間有限，難以在短期內為女性同仁提供足夠的專屬空間，如衛浴設施和休息區。這導致這些單位在編制女性同仁時面臨困難，即使有心想要讓女性加入卻仍然受到限制，這一現象揭示了性別平等政策在基礎設施投入方面的不足，雖然政策層面已經意識到性別平等的重要性男女同仁應享有同等的工作條件，但在實

際過程中卻事與願違，由於資源有限、基礎設施無法短期完成，導致政策效果大打折扣，推動性別主流化中性別預算不僅僅是增加女性同仁數量或改善某些設施，更需要全面審視並重構工作環境中的基礎設施和資源配置，從根本上消除性別差異帶來的不平等，並注重其性別影響評估。這意味著，在未來的性別主流化推動中，海巡署需要更為長遠和全面的規劃，不僅要在政策上有所突破，更需要在硬體設施、資源配置以及組織文化方面進行深層次的改革已達成實質上的平等。

參、性別主流化形式化的理解及挑戰：

本研究發現海巡署人員對於性別主流化的理解大多屬於形式上的瞭解，對於其目的並不清楚，故常常對於一些相關的命令或政策下來，並不知道其意義為何，只能去盲目的遵從，就如同對於性別主流化尚未解壓縮一樣，只看了標題和簡單說明，當有人去詢問其此政策內涵時，僅能表示我是依照上級所指示的，就如同有受訪者提出疑惑於海巡署性別主流化中提到各委員會或會議中單一性別比例不得低於 1/3，是以生理性別還是心理性別來做依據，因為這個政策造成常常會議上多了一些不相干之人事，這問題本身並沒有太大的問題，但卻不知道此政策目的，是為了讓各種性別能在會議上有最基本的權利，但研究者也在參閱海洋委員會 112 年度性別平等推動計畫成果報告(海洋委員會，2024)發現了一點，其中院層級議題裡促進公私部門決策參與之性別平等目標中僅提到促進公部門決策參與性別平等，在關鍵績效指標中也僅有機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%，其依然是以兩性作為依據，但性別主流化不單單是指兩性而已，其包含了多元性別等涵蓋其中，故在未來海巡署舉辦相關講習時可以朝此方面去做宣導。

第二節 研究限制

壹、未來擬嘗試自編專屬於海巡署量表以確保題目適合海巡署人員作答且內容

皆符合海巡署目前規範。

貳、囿於從事問卷施測及訪談工作亟需海巡官兵適合的時間點，故未來研究時

間期程能夠更加寬裕，俾能加強研究深度。

第三節 研究建議

壹、推行彈性化和摘要式的宣導方式:

海巡基層人員平日任務繁多，故在此建議對於講習可以改為鼓勵參加之作為，這可以減少人員的壓力，並且增加自願參與的積極性，此外可於講習結束後做出簡單之摘要以供無法到場之人員閱讀，盼此方法可以提升海巡同仁對性別主流化之理解，瞭解到目前最新的相關規定，還能保障其在日常工作中運用這些知識來保護自己和他人的權益。此外研究者可以探討將性別主流化講習轉變為鼓勵參加的方式對基層海巡人員的影響。

貳、政策執行透明化與回饋機制:

對於許多海巡人員不清楚性別主流化政策執行內容，而造成許多誤解，故在此建議將政策執行透明化，確保同仁可以隨時瞭解政策目的、意圖和實施進度，並可透過匿名回饋機制，收集和分析回饋意見讓政策可以及時調整，減少執行所產生的抵觸。並且在未來的研究中以分析海巡內部性別主流化政策透明化是否有助於對減少誤解的發生，並探討回饋機制能否提升對性別主流化政策的理解。

第四節 研究者省思

在研究過程中，本研究者也面臨許多挑戰，其中包括如何設計出適合海巡署人員的問卷，使其既能反映性別主流化政策的影響，又不讓受訪者感到困惑，在多次的討論及挑整下，對性別主流化概念的理解也加深許多。海巡署在推行性別平等的過程中，仍面臨著來自文化和結構上的多重挑戰。最後，研究者透過本次海委會大專生研究計畫深刻體認性別主流化政策的成功實施，不僅要求形式上的變革，更需要深入的觀念改變和制度保障。打破性別角色的刻板印象，並在實際工作中真正落實平等的職務分配，將是推動海巡署性別平等關鍵的一步。

參考資料

- 行政院〈性別主流化〉(民 112 年 10 月)。[https :
//gec.ey.gov.tw/Page/5377448F8ED85A79](https://gec.ey.gov.tw/Page/5377448F8ED85A79)>(民 112 年 11 月 10 日).
- 林雅珍(2011)。性別主流化下基層公務人員性別意識認知之研究-以台北市戶政事務所為例。國立臺北大學公共行政暨政策學系。
- 海洋委員會〈本署現有員額性別統計〉(民 113 年 5 月)。[https :
//www.cga.gov.tw/GipOpen/wSite/ct?xItem=151027&ctNode=11799&mp=999](https://www.cga.gov.tw/GipOpen/wSite/ct?xItem=151027&ctNode=11799&mp=999)> (民 113 年 5 月 24 日).
- 海洋委員會海巡署〈性別主流化〉(民 112 年 11 月)。[https :
//www.cga.gov.tw/GipOpen/wSite/np?ctNode=8010&mp=999](https://www.cga.gov.tw/GipOpen/wSite/np?ctNode=8010&mp=999)>(民 112 年 11 月 13 日).
- 海洋委員會 112 年度性別平等推動計畫成果報告〈單一性別比例〉(民 113 年 4 月 17 日) [https :
//www.oac.gov.tw/filedownload?file=sexmains/202404170955580.pd
f&filedisplay](https://www.oac.gov.tw/filedownload?file=sexmains/202404170955580.pdf&filedisplay)>(民 113 年 7 月 10 日).
- 陳芬苓(2014)。<〈性別與性別主流化〉，〈《行政院性別平等處編，識讀性別平等與案例分析》第 1、2 章，p.2-23。
- 彭揆雯，〈當官僚遇上婦運：台灣推動性別主流化的初探〉，〈《東吳政治學報》26(民 98 年 1 月)3-4。
- 黃淑玲，〈性別主流化-台灣經驗與國際的對話〉，〈《研考雙月刊》32(民 97 年 8 月)7-10。
- 賴育杰，〈海巡人員組織承諾與工作績效關係之研究〉，(民 101 年)
- 鍾成鴻，〈建構性別友善的醫療環境〉，〈《醫療品質雜誌》17(民 112 年 11 月)56-60。

附錄一

- 1、 您知道何謂「性別主流化」的六大工具嗎?(性別統計、性別分析、性別預算、性別影響評估、性別意識培力、性別平等機制運作)
- 2、 承上題，您認為現行的因「性別主流化」衍伸出政策上讓你最滿意/不滿意的地方為何?
- 3、 您認為政府推動「性別主流化」是利或弊?原因為何?
- 4、 您是否可以舉例出幾個性別主流化推動後海巡署的改變?(講述自身經歷或看到的例子)
- 5、 您對於海巡署性別平等的部分認為現在最需要加強的地方為何?

附錄二 海洋委員會性別平等意識問卷

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 47 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，請聯繫研究者鄧秉杰。

電話： 0912828873

電子郵件： xses911229@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 鄧秉杰 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 13 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
1. 在工作上，大部分的人對女性要求的標準比男性高。	☐	☐	☐	☐
2. 女性和男性在工作上是受到一樣公平的對待。	☐	☐	☐	☐
3. 我認為海巡署的業務應該配合性別差異作分工。	☐	☐	☐	☐
4. 我認為女性較男性適合擔任內勤的工作。	☐	☐	☐	☐
5. 我認為男性較女性適合外勤的工作。	☐	☐	☐	☐
6. 辦公室中「男多於女」或「女多於男」的性別比例會影響我的工作情緒。	☐	☐	☐	☐
7. 海巡署在執行任務時會因為不同性別組成在海上可能面臨特定風險或安全問題。	☐	☐	☐	☐
8. 我認為男性比女性適合在海巡的工作。	☐	☐	☐	☐
9. 我認為在海巡工作的生活管理上男性比女性容易。	☐	☐	☐	☐
10. 我認為海巡工作的體能負荷男性比女性更適應。	☐	☐	☐	☐
11. 我覺得海巡署的性騷擾案件處置對男性較不公平。	☐	☐	☐	☐
12. 我認為海巡署有能力來處理和解決性別不平等和歧視的投訴，並對投訴進行調查和採取行動。	☐	☐	☐	☐
13. 我認為海巡署對於性別平等和性別多樣性的意見和建議都能制定相應的政策和措施。	☐	☐	☐	☐

第三部分

填答說明：以下共有 9 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
1、 女性在升遷機會上仍受到不平等的待遇。	☐	☐	☐	☐
2、 女性高階幹部只是海巡署刻意提拔的少數人，以製造性別平等的假像。	☐	☐	☐	☐
3、 在職場中，女性比男性容易為了照顧家庭，而不願加班或出差。	☐	☐	☐	☐
4、 在職場中，女性較常為了照顧家庭，導致工作表現不如男性。	☐	☐	☐	☐
5、 公務上，長官會指派特定性別(女性或男性)同仁執行某些特定的業務。	☐	☐	☐	☐
6、 以您的觀察，上司在非正式聚會，喜歡讓女性同事參加。	☐	☐	☐	☐
7、 我認為性別的差異會影響同仁至海巡工作的意願。	☐	☐	☐	☐
8、 我認為海巡署全面開放各項職務、官科（專長）任職機會給女性有助於推動性別平等的提升。	☐	☐	☐	☐
9、 我認為男性和女性的體能測驗標準不同會導致性別間的反感。	☐	☐	☐	☐

第四部分

填答說明：以下共有 13 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
1、 增加女性的媒體曝光率，我覺得提升了大眾對於海巡署性別友善的印象。	☐	☐	☐	☐
2、 在性別意識提升下，海巡署的晉升機會和培訓計劃，會以能力為優先，確保所有人員有機會發揮他們的潛力。	☐	☐	☐	☐
3、 我覺得海巡署的性別平等是有進步的。	☐	☐	☐	☐
4、 在規劃和執行行動時，海巡署會進行性別影響評估，以確保行動不會對不同性別群體造成不平等影響。	☐	☐	☐	☐
5、 海巡署的招聘過程採性別平等和多樣性。	☐	☐	☐	☐
6、 我對政府推動的「性別主流化政策」的目的和內容十分瞭解。	☐	☐	☐	☐
7、 我認為「性別主流化政策」可以解決工作中性別歧視和偏見的問題。	☐	☐	☐	☐
8、 我認為與性別相關的政策和法令，只有女性是受益者。	☐	☐	☐	☐
9、 我認為性別主流化政策的推動，改變了我對性別議題的觀感與認知。	☐	☐	☐	☐
10、 我認為海巡署有進行性別分析，以瞭解不同性別群體在海上安全和執法方面的角色、需求和挑戰。	☐	☐	☐	☐
11、 我認為海巡署在其行動和政策中明確反映了對性別平等和性別多樣性的承諾和價值觀。	☐	☐	☐	☐
12、 我認為海巡署有積極參與國際性別平等和性別多樣性倡議組織和活動。	☐	☐	☐	☐
13、 我認為海巡署有提供性別平等和性別多樣性的宣傳和教育活動，以提高對這些議題的意識和理解。	☐	☐	☐	☐

第五部分

填答說明：以下共有 10 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
1、 男性不能接受女性的工作表現比自己好。	☐	☐	☐	☐
2、 男性較具領導力，所以男性較女性適合擔任主管的職位。	☐	☐	☐	☐
3、 公務上與同事互動時，我會因為同事的性別，而考量與對方的互動方式。	☐	☐	☐	☐
4、 我認為性別會影響單位主官進用隊員至海巡工作的意願。	☐	☐	☐	☐
5、 當事人若嚴正拒絕，就會減少性騷擾的產生。	☐	☐	☐	☐
6、 我覺得越來越多女性加入海巡署後，更加重視性別平權。	☐	☐	☐	☐
7、 我認為家務工作由男性與女性共同分擔應該成為社會常態文化。	☐	☐	☐	☐
8、 我認為男性和女性的工作內容和報酬應該完全不同。	☐	☐	☐	☐
9、 我認為「男主外，女主內」仍然適用現代的社會與職場。	☐	☐	☐	☐
10、 我認為「重男輕女」的繼承文化應該被改變。	☐	☐	☐	☐

第六部分

一、針對於海巡署的性別主流化部分，我覺得做的最棒的是…？

二、針對於海巡署的性別主流化部分，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。
