

「深耕海事性平」教材講義

一、案例內容

海事產業長期以來一直被認為是「女性止步」的行業，海運相關從業人員多為男性主導，甚而船員工作，傳統上認為是男性的工作領域，我國自 82 年起才開放航海科系招收女性，87 年才有女性船副在貨櫃船工作，隨著船員短缺的問題日益嚴重，加上近年來女性學歷普遍提高、現代女性性別意識逐漸抬頭、社會中性別平等推動風氣，逐漸吸引更多女性上船工作，進入以男性為主的職場，102 年我國終於出現首位女性取得船長資格，女性角色亦逐漸開始在海運界嶄露頭角。

為鼓勵女性從事海運相關工作，破除交通領域職業性別隔離現象，營造性別友善的海運工作環境，交通部航港局(以下簡稱航港局)持續於業務推動中落實性別平等與「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」精神，並運用於海事相關產業，積極深耕海事性平。

二、現行法規/統計結果

(一)現行法規

1. 中華民國憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」此為中華民國無障礙環境之重要宣示，並強調人民之平等權、工作權應受到國家之保障，人民從事工作並有選擇職業之自由。
2. CEDAW 第 11 條就業權：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a) 人人有不可剝奪的工作權利；(b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；(c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；(d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利……。」
3. 103 年修正「船員法」有關女性船員工作限制之規定

102 年 12 月，我國 CEDAW 第 2 次國家報告指出，船員法禁止

女性船員從事夜間工作，另對於懷孕及分娩未滿1年之女性船員從事特定工作之限制，違反CEDAW要求消除對婦女之就業歧視，並確保婦女在平等的基礎上享有不可剝奪的工作權利與就業機會。為保障不同性別平等工作權利，修正該法對女性船員工作限制相關規定。現行船員法有關女性船員相關規定(第29條、第31條)如下：

- (1) 雇用人僱用懷孕中或分娩後未滿八週之女性船員在船工作，應參採醫師綜合評估其體格檢查結果之建議，並提供必要之母性健康保護措施。
- (2) 女性船員在船舶航行中判明懷孕，應由雇用人提供必要之母性健康保護措施後，從事較輕便及對航行安全有必要之工作；雇用人不得減少其原本得領受之各項報酬。
- (3) 雇用人對於懷孕中或分娩後一年以內之女性船員，從事有危險性或有害性之工作，應經醫師適性評估建議，並提供必要之健康及安全防護措施。
- (4) 雇用人應將女性船員因懷孕、分娩或其他因素自行離開職場之人數及比率等相關統計資料，按月報請航政機關備查。

(二) 統計結果

1. 航運業務人員

航港局於103年高普考試爭取增設航運行政、航海技術及輪機技術等類科，以充實機關內部航運業務人力，於105年至110年高普考試進用專業類科人員共計97人，其中男性57人、女性40人。

2. 船舶檢查人員：

我國船旗國管制檢查員(FSCO)及港口國管制檢查員(PSCO)人數									
	男性				女性				總計
	FSCO	PSCO	小計		FSCO	PSCO	小計		
108年度	79	39	118	89%	9	6	15	11%	133
109年度	77	39	116	89%	8	6	14	11%	130
110年度	80	39	119	87%	12	6	18	13%	137

3. 我國船員在船服務人數：

我國船員在船服務人數					
	男性		女性		總計
108 年度	6,295	96.4%	234	3.6%	6,529
109 年度	6,380	96.7%	219	3.3%	6,599
110 年度	6,137	95.9%	260	4.1%	6,397

三、相關 CEDAW 條文

條號	主題	內容摘要
第 3 條	保障基本人權和基本自由	締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。
第 5 條	性別刻板印象和偏見	締約各國應採取一切適當措施： (a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。
第 10 條	教育	締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，以保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證： (a) 在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在學前教育、普通教育、

		<p>技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等；(c)為消除在各級和各種方式的教育中對男女任務的任何定型觀念，應鼓勵實行男女同校和其他有助於實現這個目的的教育形式，並特別應修訂教科書和課程以及相應地修改教學方法。</p>
第 11 條	就業	<p>締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a) 人人有不可剝奪的工作權利；(b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；(c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；(d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利……。</p>

四、改進作為

航港局近年於深耕海事性別平等之核心理念下，致力於培訓航運業務人員、船舶檢查人員，至於船員部分，除辦理船員職業養成之專業測驗及培訓以外，並積極推廣國人選擇船員作為職業，讓社會大眾認識船員工作與生活，翻轉國人對船員職業之刻板印象，同時走入校園鼓勵年輕學子投入船員行列，另於推動業務時，將性別平等指標納入對航運業者或駕訓機構業者之選拔或評分項目，以及協助提升女性於海運領域之決策參與，茲將推動成果說明如下：

(一)培訓女性從事航運專業領域之工作

1. 航運業務人員部分

辦理考試錄取人員集中實務訓練，協助同仁瞭解航運專業相關實務：為使新進人員加速對工作環境及業務內容之認識與瞭解，並充實專業法令與實務經驗，提升渠等專業服務能力與素質，航港局於 105 年至 110 年每年舉辦航運行政、航海技術及輪機技術專業類科集中實務訓練，課程內容涵蓋航港業務簡介、專業航港知識，並安排參訪運星艦、燈塔或各地港區，參訓人數共計 97 人，其中女性學員計 40 人。

2. 船舶檢查人員部分

結合學界資源舉辦船舶基礎知識教育訓練，儲備未來船舶檢丈專業人力：為解決航港局船舶檢丈人力斷層問題，於 109 年委託國立臺灣海洋大學共同辦理「船舶基礎知識教育訓練」，就現任行政類職務人員進行培訓，訓練期間共計 45 週；透過政府機關與學校協力合作模式，運用學校提供之專業師資、課程規劃及相關資源，做為培育機關專業人才之助力，該課程分成輪機及航海兩大領域共計 9 個學科，協助學員取得未來擬轉任工作所需資格並培訓檢丈專業人才，亦能強化所屬同仁船舶航行安全之本職學能，參訓人數共計 50 人，其中女性學員 22 人。

3. 船員部分

辦理航海人員測驗：為船員之養成達到教、訓、考、用合一，降低產學落差、求學就業無縫接軌，提高上船率以吸引青年投入航海職場，優化船員人力資源之發展目標，航港局 101 年 8 月起接辦航海人員測驗，海事大學院校之航海、輪機系在校生生於畢業前取得一、二等甲級船員資格，以協助渠等投入航海職場就業，並滿足航商用人需求。每年參加該測驗者女性人員平均約 10%，參加人數統計如下表：

航海人員測驗參加人數統計					
	男性		女性		總計
107 年度	1,955	90.4%	208	9.6%	2,163

108 年度	1,724	90.9%	173	9.1%	1,897
109 年度	1,518	89.2%	184	10.8%	1,702
110 年度	1,483	90%	164	10%	1,647

(二)翻轉國人對船員職業的性別刻板印象，鼓勵青年學子投入海運職涯

1. 製作船員宣導影片及職涯手冊：

(1)105 年度完成「出發！航向遠大的夢想」船員宣導影片及推廣活動：為鼓勵青年學子以投入航海事業為志向，以海事院校學生到成為航海尖兵的歷程為主題製作微電影，透過正向鼓勵故事性題材，呈現船員積極形象及推廣多元就學就業方案，讓社會大眾更瞭解航海職涯，並於首映會中藉由「關於航海二三事」、「航海英雄面對面」等座談互動方式分享我國海事教育、船員實際在船生活經驗與影片拍攝趣事。

(2)108 年度製作「尋找寶藏 即刻啟航」船員職涯手冊：為使社會大眾深入淺出瞭解船員職業，航港局製作船員職涯手冊作為海事院職校招生推廣，民眾可於網路下載運用懶人包，瀏覽後即可快速瞭解航運市場趨勢、船員專業分工、國際航線船員薪資參考，以及完成海事教育學業後之職涯規劃等資訊。

(3)109 年度完成「專業自信 築夢遠航」船員宣導影片：為推廣女性加入海事船員相關業務，破除職業類別刻板印象，並建立優秀女性船員形象之標竿，航港局製作「專業自信 築夢遠航」微電影，以女性船員生活與工作內容為拍攝主題，導入積極正面之故事性題材，突顯船員事業之職涯潛力發展，藉以提高女性從事船員職業之動力，並透過校園宣導活動、7-11 便利商店、台視家族頻道等管道播映，加強宣傳船員從業經驗及傳達性別平等意識。

2. 辦理校園宣導活動：為鼓勵年輕學子投入海運工作，航港局於 105 年至 109 年赴全國各地區之國高中及大學院校辦理校園宣導活動共計 25 場次，深入原住民地區及偏鄉校園，以政府機關與學界合作方式，運用學校相關資源，向年輕學子、偏鄉及原住民學生推廣鼓勵未來投入船員行列。活動中除以活潑生動方式簡報詳細介

紹船員職業外，另特別聘請現職女性船員、船長及陽明海運公司大副等，就航海職涯與船上工作實況進行分享及現場互動回答同學之提問，讓更多學子接觸船員生活與職業就業資訊，多元宣導「不論男女皆適合成為船員生力軍」、「打破職業性別框架」之觀念，以鼓勵女學生未來就讀海事院校並加入航海事業，並達到海事教育向下紮根之效。於110年辦理「一日航海家」體驗活動共計5場次，透過港口觀摩、學校參訪、講座分享等內容，帶領國、高中青年體驗船員生活，翻轉對船員職業的刻板印象，參加人次共計144人(男性116人、女性28人)，並邀請現職或曾任船上職務之女性船員擔任船員講座之講者，藉此鼓勵女學生未來選擇從事船員工作，投入航海職涯，鼓勵一同投入船員行列。

3. 運用多元文宣或媒體廣為宣導性別平等，鼓勵優秀女性加入海運行列：為宣導性別平等，破除社會既有的職場性別框架，航港局製作各式文宣如海報、新聞稿及女性通過航海人員測驗成功案例等於全球資訊網刊載，亦於航務中心、海事院校與測驗考場張貼，以向洽公民眾及航商、學生宣導，另於召集航商業者辦理會議、舉辦遊艇活動時加強宣導等，藉由多元宣導管道，以鼓勵優秀的女性人員踴躍參加航海人員測驗及高普考試航運相關類科，吸引更多女性投入海運專業領域。

(三)鼓勵航商業者營造性別友善工作環境，表揚性別友善航商

1. 營運與服務績優客船及載客小船選拔，將性別平等指標納入評分項目：航港局於107年修正「營運與服務績優客船及載客小船選拔實施要點」，並將僱用任一性別人數佔公司總人數不低於1/3並設有女性福利措施、為女性乘客或船員設置相關船舶之專用設備及其屬具(如衛生設備、臥室等)、女性董(理)監事達1/3以上性別比率等3項性別平等指標納入選拔評分項目，以鼓勵及帶動航商業者營造性別平等工作環境，並提升女性參與決策程度。納入3項性平指標後，已於108年辦理第1次選拔完成，共17家航商參加初評，109年5月公布選拔成績優良得獎航商計有10家業者，其中僱用女性員工人數佔公司總人數達三分之一以上者計5家、設有女性福利措施(生育補助、洽簽特約托育中心等)計3

家、設置女性專用設備計 1 家(其餘礙於船體設計無法再增加女性設施、或是航程僅為 5-10 分鐘，爰未設置廁所)、女性董(理)監事達三分之一以上者計 4 家。

2. **遊艇與動力小船駕訓機構評鑑，將性別平等指標納入評分：**航港局於 107 年將「不同性別、年齡之設施設備完備者」納入遊艇與動力小船駕駛訓練機構年度評鑑評分項目，考評駕訓機構是否提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境，促使訓練機構業者提供女性學員友善受訓環境。108 年至 110 年共評鑑 16 家機構，業者積極優化及建置訓練場地相關設備，如哺集乳室、女性專用淋浴間、無障礙電梯、無障礙親子廁所等，期藉由業者提供性別友善環境，鼓勵女性積極參與遊艇或動力小船訓練及報考駕駛執照，進而增加從事相關產業之女性人數。
3. **船舶運送業及船務代理業僱用國籍船員選拔及表揚，將性別平等指標納入選拔資格：**航港局於 109 年 9 月修正發布「船舶運送業及船務代理業僱用國籍船員選拔及表揚實施要點」，將「年度僱用國籍女性船員人數」納入選拔資格。109 年僱用國籍女性船員人數前 2 名為陽明海運及長榮海運，年度分別僱用 88 人次及 40 人次；110 年僱用國籍女性船員人數前 2 名為長榮海運及陽明海運，年度分別僱用 31 人次及 17 人次，參選經核定後辦理公開表揚頒獎，以增加吸引女性投入船舶運輸領域服務之相關獎勵機制，並鼓勵業者提高僱用女性船員人數，降低不同職種之性別差異。

(四)運用 APEC 平台，促進女性海運事務決策參與

傳統海運領域屬男性居多，APEC 海運專家小組(MEG)成員超過 30 人，惟女性比例尚未達三分之一，且海運專家小組之主席及副主席歷年來亦均為男性，為促進女性在海運領域的決策參與，發揮其海運專業及決策影響力，航港局以行動鼓勵女性參與海運國際會議，相關執行情形說明如下：

1. **提升女性參與海運事務比例：**自 107 年起，航港局每年選派參加海運專家小組代表團隊成員超過 50%為女性同仁(107 年為 50%、108 年為 50%、109 年為 67%)。
2. **爭取女性擔任海運組織之幹部：**目前我國於運輸工作小組(TPT-WG)

擔任幹部之成員皆為男性，航港局積極遴薦女性高階主管爭取海運專家小組幹部(副主席)之職位，並於109年8月21日第49次運輸工作小組視訊會議中獲多位經濟體代表支持，成功當選副主席，期藉由APEC小組平臺，與其他非屬APEC組織之國家於海運領域互相交流，提升我國海運事務能見度。

3. 積極參與交流：鼓勵女性於國際會議在海運領域互相交流，提升我國性別平等績效能見度。上屆(TPT-WG48)會議我國女性於會議中發言3次，均納入海運專家小組(MEG)會議紀錄。

五、與 CEDAW 有關之討論議題及解析

CEDAW 第 5 條性別刻板印象和偏見：「締約各國應採取一切適當措施：(a)改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。」航運領域向來被認為是男性專屬職場，這與船員工作特性與環境有關，也使得早期社會大眾甚至會有女性於船上工作可能增加其他同事困擾等偏見，阻礙女性船員進入航海職場，也讓航商於僱用女性船員時有所顧忌，如「女性不宜上船」刻板印象更普遍存在於航運界。

航港局為突破既有之職業性別隔離現象，透過積極培訓航運業務人員、辦理船員推廣宣傳活動與走入校園宣導，並以新聞稿、臉書貼文或相關文宣，加強宣導女性成功案例，並讓大家瞭解船員工作內容、待遇條件及海上生活等，積極改變社會大眾對海運職業之性別刻板印象，讓具有專業能力的航運界女力新星能被社會大眾看見，並建立「專業能力不分性別」之觀念，並透過成功女性案例的分享樹立榜樣，以激勵年輕學子(尤其是女性)投入此行業，破除職業上的性別任務定型。

CEDAW 第 11 條就業：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a) 人人有不可剝奪的工作權利；(b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；(c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；(d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表

現方面，也享有平等待遇的權利……。」我國 103 年修正船員法有關女性船員不得從事夜間工作、懷孕及分娩未滿 1 年者工作限制之規定，消除對婦女之就業歧視，並確保不同性別在平等基礎上享有不可剝奪的工作權利與就業機會。至航運業務人員部分，航港局透過對航運業者辦理評鑑選拔或審查，如營運與服務績優客船及載客小船選拔、遊艇與動力小船動力小船駕訓機構評鑑、船舶運送業及船務代理業僱用國籍船員選拔等，將性別平等指標納入評鑑或選拔評分項目，經評比表現優秀者予以表揚，以鼓勵及帶動航運業者營造性別友善工作職場，並提升不同性別參與決策程度之一致性。

參考資料

航運季刊第 24 卷第 2 期：《女性船員法規修正之分析》（賴阿蕊，104 年）