

性別意識培力課程教材

# 深耕海事性平



112.2.20

# 目錄

案例內容

現行法規 / 統計結果

相關CEDAW條文

如何應用CEDAW保障之權利

結語

# 案例內容

## 海運業女性從業比例調查，顯示各領域性別平等發展不均



國際海事組織(IMO)及國際航運及貿易婦女協會(WISTA)2021年首次進行海洋產業性別比例調查：

海洋產業相關職位女性比例偏低，僅佔業界總勞動力 **29%**

- 📍 **專業服務領域：約占50%**  
(如海洋法、海上保險、廣告行銷等)
- 📍 **加油/海洋調查/捕魚/造船/拖船等領域：< 15%**
- 📍 **離岸作業領域：約占4%**
- 📍 **遠洋航行領域：< 2%**  
(集中於遊輪產業)

(以上均為占受調查勞動力之比例)



資料來源：財團法人船舶暨海洋產業研發中心電子報(111.10.4)  
<https://www.soic.org.tw>

# 案例內容

- ☐ IMO成員國的航海主管機關中，女性職員比例平均約20%
- ☐ 搜救部門女性比例下降至10%
- 全世界最大的海運國家——中國
  - ☐ 2020年船員總計171.6萬：
    - 男性 145.8 萬 (佔85%)
    - 女性 25.8 萬 (佔15%)



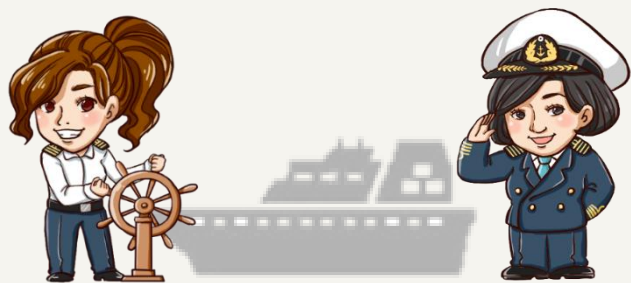
IMO秘書長Kitack Lim表示，  
「我們必須透過主動提供女性所需的專業技能，與維持無障礙的工作環境，方能建立一個真正性別平等的永續發展系統

資料來源：財團法人船舶暨海洋產業研發中心電子報(111.10.4)  
<https://www.soic.org.tw>

# 現行法規

## 消除就業歧視

- 僱用懷孕中/分娩後未滿8週女性船員在船工作
- 應參採醫師綜合評估結果建議，提供必要之健康保護措施



- 航行中判明懷孕，應提供必要之健康保護措施，從事較輕便及對航行安全有必要之工作
- 不得減少其原本得領受之各項報酬

健康保護  
措施

危險防護  
措施

船員法

鬆綁女性船員  
工作限制

(103年修正)

適時  
工作調整  
報酬保障

離職統計

- 懷孕中/分娩後1年內女性船員從事有危險性之工作
- 應經醫師適性評估建議，提供必要之健康安全防護措施



因懷孕分娩或其他因素自行  
離開職場之人數及比率統計，  
按月報請航政機關備查



# 統計結果

1

## 船舶檢查人員



2

## 在船服務船員



3

## 航運專業類科考試分發人員

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<br>(89%) | 9    | 6    | 15<br>(11%) | 133 |
| 109年度 | 77   | 39   | 116<br>(89%) | 8    | 6    | 14<br>(11%) | 130 |
| 110年度 | 80   | 39   | 119<br>(87%) | 12   | 6    | 18<br>(13%) | 137 |

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 |

航港局專業類科考試分發人數

|       | 男性          | 女性          | 總計 |
|-------|-------------|-------------|----|
| 105年度 | 5           | 7           | 12 |
| 106年度 | 11          | 5           | 16 |
| 107年度 | 12          | 8           | 20 |
| 108年度 | 10          | 9           | 19 |
| 109年度 | 15          | 8           | 23 |
| 110年度 | 3           | 3           | 6  |
| 總計    | 56<br>(58%) | 40<br>(42%) | 96 |

# 相關CEDAW條文



## 【人權和基本自由】

- 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**



## 【性別刻板印象和偏見】

- 採取一切適當措施，改變男女的社會和文化行為模式
- 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**和一切其他做法



## 【教育】

- 採取一切適當措施，以保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利
- 在**專業和職業輔導、取得學習機會**都有相同的條件；在學前教育、專業和高等教育及職業培訓都應保證平等

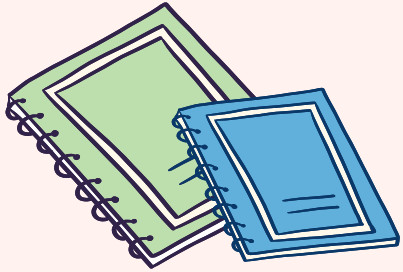


## 【就業】

- 人人有不可剝奪的**工作權利**，享有相同**就業機會**(包括甄選標準)、自由選擇專業和職業，提升和**工作保障**，接受**職業培訓**的權利
- 同等價值工作享有同等**報酬及福利**，評定工作表現方面平等權利

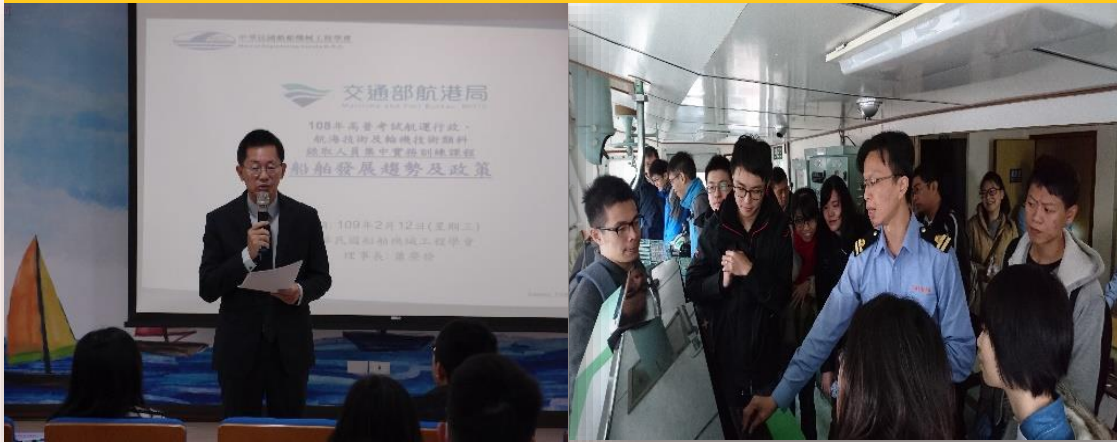


# 如何應用CEDAW保障之權利



主動提供女性所需的專業技能—  
培訓女性從事航運專業領域之工作

## 考試錄取人員集中實務訓練



- 培育**高普考專業類科**新進人員增進航港法規專業知能
- 105年-110年培訓女性學員40人(總計96人)

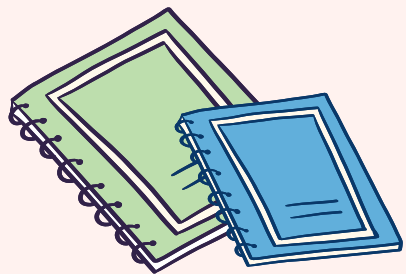
## 船舶基礎知識及檢丈專業訓練



- 培訓行政人員學習輪機航海學科，取得**技術類轉任資格**，培訓女性學員20人
- 增進檢丈人員專業能力，登船學習船舶檢丈技能



# 如何應用CEDAW保障之權利



提供平等的就業甄選機會—

培訓女性從事航運專業領域之工作

## 舉辦航海人員測驗



## 航海人員測驗參加人數

|       | 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 |

- 海事院校在校生可於畢業前取得甲級船員資格，促使船員**教育**、**就業**無縫接軌
- 107年-110年女性學生報考率成長0.4%

# 如何應用CEDAW保障之權利



消除職業性別刻板印象—  
推廣船員職業，鼓勵青年投入海運職涯

## 船員宣導影片及職涯手冊



- 透過**影片**呈現船員真實生活：「出發！航向遠大的夢想」(105年)、「專業自信 築夢遠航」(109年)
- 製作**介紹手冊**以瞭解船員職業：「尋找寶藏 即刻啟航」船員職涯手冊(108年)

## 多元文宣或媒體宣導



- 多元宣導「破除既有性別框架」概念
- 以優秀**女性船員成功案例**激勵年輕學子，建立學習標竿



# 如何應用CEDAW保障之權利



消除職業性別刻板印象—

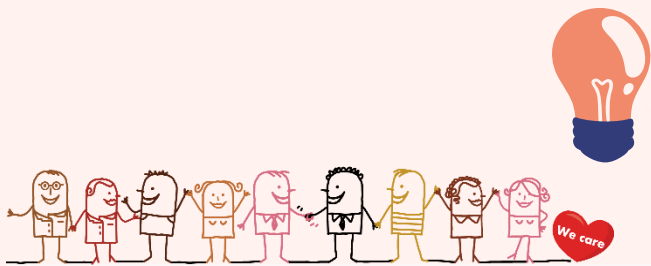
推廣船員職業，鼓勵青年投入海運職涯

## 船員推廣走入校園深耕，舉辦校園宣導活動



- 105年-109年舉辦校園宣導活動25場次，邀請**女性現職船員**分享工作實況
- 110年舉辦「一日航海家」體驗活動5場次，邀請年輕學子親自**體驗船員生活**

# 如何應用CEDAW保障之權利



營造性別友善工作環境—

**舉辦選拔或評鑑，表揚性別友善航商**

## 選拔評鑑之評分項目納入性別平等指標

|                       |                                                                                                                                        |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一、營運與服務績優客船及載客小船選拔    | <ul style="list-style-type: none"><li>• 僱用任一性別人數不低於1/3並設有<b>女性福利措施</b></li><li>• 為女性乘客或船員設置船舶之專用設備及其屬具</li><li>• 女性董監事達1/3以上</li></ul> |
| 二、船舶運送業及船務代理業僱用國籍船員選拔 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 年度僱用國籍<b>女性</b>船員人數</li></ul>                                                                  |
| 三、遊艇與動力小船駕訓機構評鑑       | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>不同性別</b>、年齡之設施設備完備</li></ul>                                                                |

- 鼓勵航商**營造性別友善職場**，推動各項管理作為、優化設施並提高**女性參與度**
- 修正選拔評鑑規定(107年-109年)：營運服務績優選拔實施要點、評鑑遊艇與動力小船駕訓機構作業要點、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





# 如何應用CEDAW保障之權利



積極推派女性參與國際事務—  
運用APEC平台，促進女性海運事務決策參與



- 積極選派參加APEC海運專家小組(MEG)代表團隊成員：女性比例均**高於50%**
- 遴薦**女性高階主管**爭取擔任MEG幹部，成功爭取以我國官方名義(Chinese Taipei)擔任**MEG副主席**



MEG-SEC主席



MEG主席



APEC海運專家小組第48次與會成員  
(來自16個經濟體)合影

企劃組張嘉紋組長109.8.21  
MEG第49次會議當選副主席



# 結語

## 主動提供所需專業技能

- 培訓女性從事航運專業領域之工作
- 在職專業訓練、航海人員測驗

## 消除職業性別刻板印象

- 多元推廣船員職業，鼓勵青年投入海運職涯
- 促進社會大眾瞭解船員工作



## 營造性別友善工作環境

- 於機關業務融入性別觀點
- 舉辦選拔或評鑑，表揚性別友善航商

## 積極推派女性參與國際事務

- 運用APEC平台，促進女性海運事務決策參與
- 成功爭取國際組織副主席職位



交通部航港局  
Maritime and Port Bureau, MOTC



優質環境 航運永續

攜手共創 航運永續