

推動性別平等工作心得

性別平等創新獎：進擊的海運女力-APEC 運輸部門之女力崛起

機關名稱：交通部航港局/企劃組

撰擬人員：國際科/科員劉冠筠

性別平等的議題，一直以來，都存在於海運部門...

「跑船以男性從業為主」的刻板印象深植人心，加以船員的職場環境、設備、法令規範等大多都偏向為男性從業者所設計，以致男、女船員的比例懸殊，且領導階層也幾乎為男性。

2021 年，國際海事組織(IMO)與國際航運及貿易婦女協會(WISTA)首次進行「海洋產業女性調查」，結果顯示，全球遠洋航行勞動力中，女性占比低於 2%，也顯示了海運領域確有女性參與度不足的問題。

一、推動性別平等工作之策略

(一) 性別平等推動策略之發想

1. 航港局(以下簡稱本局)身為我國海運主管機關，在推動海運產業性別平等上責無旁貸，爰積極規劃落實行政院頒布之「性別平等政策綱領」¹，該綱領為我國性別平等政策發展的指導方針，本局期能將相關理念(性別平等參與、女性地位提升...等)融入工作中，並採行相應策略，以推動海運產業的包容多元發展。
2. 本局於參與國際事務的同時，發現性平亦為國際間高度關注之議題，而亞太經濟合作(APEC)所採取的積極作為，亦相當值得推崇：
 - (1) 1995 年聯合國提出性別主流化議題後，APEC 於 1996 年隨即召開首屆「婦女領導人網絡會議」，並於 2011 年正式設立「婦女經濟政策夥伴關係工作小組」。

¹ 行政院 100 年 12 月 19 日頒布，後以 106 年 1 月 3 日院臺性平字第 1050183619 號函修正，及 110 年 5 月 19 日院臺性平字第 1100174338 號函修正；<https://gec.ey.gov.tw/Page/FD420B6572C922EA>。

(2) 我國運輸部門持續積極參與之 APEC 運輸工作小組(TPTWG)，在 2011 年成立「女性參與運輸任務小組(WiT)」，鼓勵更多女性加入運輸領域行列。

(3) 2019 年 APEC 領袖會議通過「拉塞雷納婦女及包容性成長路徑圖」，提供 APEC 各領域推動性別主流化之優先領域，並訂定「提昇亞太區域內婦女經濟貿易之賦權及管道」、「強化女性的勞動市場參與」、「增加女性領導者比例並參與決策」、「透過技能培訓及工具整備達到縮短數位素養的性別落差」與「藉由數據增強婦女經濟賦權」等 5 項優先行動。

3. 承上，本局進一步呼應 APEC 對於婦女參與及性別主流化之重視，推動女性參與，期消除男女任務定型的偏見，提升我國性別包容性。

(二) 於權管業務融入性別平等觀點

從下列 4 大面向著手，將性別平等觀點融入業務中：

1. 教育面-透過海員新星計畫，發掘優秀女力

本局多年來積極辦理校園宣導活動，鼓勵女性就讀海事院校，更於 2022 年結合社會團體、航商、海事院校等，共同推出「海員新星培育計畫」，發掘各年齡層學子、家長及偏鄉或弱勢家庭潛在青年投身海運產業；而為增加女性投入之興趣，於計畫執行中邀請了現任女性海員及海事院校學生現身說法，讓年輕學子(特別是女性)更了解船員職業，未來在就業方面也有更多選擇。

2. 就業面-突破男性主導現狀，積極鼓勵女性任職

海運領域就業應無性別之分，而唯有改變以男性為主導的現況，才能吸引那些優秀的女性加入海運產業行列；於是，本局於 2021 年的「海運產業就業博覽會」中，透過網路直播節目，邀請同時身為音樂家的郵輪女孩分享她的斜槓人生，期使女性對海運產生興趣，消除男女任務定型的偏見，以改善海運產業性別懸殊的問題。

3. 留任面-重視女性福利，留住關鍵人才

本局除持續向航商宣導多僱用女性船員與實習生，並要求其重視船上女性工作安全外，更透過辦理「營運與服務績優客船及載客小船選拔」，表揚提供性別友善職場之航商，鼓勵提供更多的女性福利措施。

4. 國際海運參與面-呼應 APEC 性平策略，推派女性代表爭取管理職

(1) 本局近年來積極鼓勵女性參與國際事務，包括推薦女性同仁出席 APEC 運輸部長會議、運輸工作小組會議、關鍵政策主題會議、婦女節活動...等各類活動。

(2) 另亦透過主辦(持)相關會議與論壇，邀請 WIT 主席等多位國際間的女性專家與會，分享提升海運領域女性賦權之作法，更將我國於性平之推動成果納入，以彰顯我國的性別包容性。

(3) 此外，考量擔任管理職可主導年度會議議題之擇定，且提升我國之國際能見度，本局規劃了一項艱鉅的挑戰，即由本局推派女性代表，爭取擔任 APEC 海運專家小組(MEG)的副主席，希望藉此掌握議題話語權，在性平意識推廣上更有空間與力道。

二、執行過程

(一) 遭遇困難

然無論是國內宣導或國際參與上，推動過程皆充滿變數，主要面臨挑戰如下：

1. 新冠疫情衝擊：2020 年起，因新冠疫情肆虐，各國均採行嚴格的防疫措施及邊境管制，致所有國內活動及國際交流被迫暫停舉行，更遑論性平事務的推行。
2. 海員採訪困難：本局規劃採訪女性海員以推廣及鼓勵女性投入海運相關產業部分，因航商擔心影響公司聲譽而嚴禁所屬船員擅自對外發言，也使本局性平業務推動遭受阻礙。
3. 國際參與慣例之考驗：在 MEG 管理職爭取方面，本局規劃推派女性代

表參選副主席，惟 MEG 管理職歷來皆由男性擔任，加以海運領域多以男性為主導，故困難重重。

(二) 解決方法

本局透過通盤檢討與規劃，並尋求跨單位與跨機關支援，加以突破：

1. 「就業博覽會」改採線上形式辦理：本局於 2021 年舉辦「人生航海王航向新時代」航運產業線上就業暨升學博覽會，以錄影、網路直播方式，甚至提供線上職涯諮詢、線上履歷健檢諮詢、線上面試等服務，並藉由新聞媒體之報導露出，鼓勵社會新鮮人及海事院校學子勇於探索職涯發展的無限可能；該博覽會共有 60 個單位參與，釋出 1,030 個職缺及 2,550 個招生數，其媒合率高達 44%。
2. 積極與航商溝通女性船員採訪內容：為消除航商疑慮，我們積極向航商溝通說明本局採訪女性船員之目的及推動性平之決心，並先將訪綱提供航商審閱，以確保內容不會對其聲譽產生不良影響；最終，我們成功採訪多位女性船員，並將訪問成果呈現於宣傳文宣中。
3. 以視訊會議形式舉辦 APEC 政策主題會議：我們深覺，國際交流不可因疫情停擺，幾經籌備，終以視訊方式，於 2021 年成功舉辦了一場 APEC 「疫後郵輪產業重啟與復甦」關鍵政策主題會議，邀請各經濟體分享新冠疫情下各國郵輪產業的現況與重啟政策；本會議共有來自 16 個經濟體的 71 名與會者，整體女性參與比例為 42%，透過會議結合性別主流化意識，並將女性觀點納入海運產業發展中。
4. 整合資源並尋求協助，以爭取 MEG 管理職：為突破慣例，本局採取下列措施：
 - (1) 本局體認女性參與海運產業的重要性，乃推派企劃組組長張嘉紋(時任副組長)參選 MEG 副主席，並循序簽報交通部，獲部裡大力支持且同意，本局乃向 MEG 表達爭取管理職之意願。
 - (2) 經積極諮詢國內其他擔任過 APEC 管理職的夥伴(包括經濟部能源署、

交通部運輸研究所、交通部民用航空局等)，擷取他們過往競選過程及獲選後職務執行之相關經驗。

- (3) 主動聯繫時任 MEG 主席、APEC 船員卓越網絡(APEC SEN)相關人員，表達參選意願，並於俄羅斯舉辦之第 48 次 TPTWG 會議中公開表明參選意願。
- (4) 商請交通部運輸研究所(為 TPTWG 我國代表)及外交部協助，透過其聯繫管道通告各經濟體，以尋求各界支持。
- (5) 最終，於第 49 次 TPTWG 線上會議中，獲與會者共識，在無經濟體反對之情形下，宣布我方接任 MEG 副主席一職(任期 2 年)。

三、執行成效

- (一) **改變性別刻板印象**：破除了「跑船多為男性從業」的迷思，航海人員測驗的女性報考比例自 2014 年的 9.7%，提升至 2023 年的 10.5%。
- (二) **提升女性任職意願**：2014 年本國籍女性海員占比為 3.05%，2023 年已提升至 3.57%。(全球女性船員占比低於 2%)
- (三) **打破 APEC 男性主導慣例**：於國際交流推動性別平等方面，我們打破 MEG 管理職為男性主導之慣例，且在我們卸下 MEG 副主席一職後，接任的也是一名優秀的女性-越南交通部 Mai Anh 女士，顯見我國對於推動女性在 APEC 海運領域的參與有相當的成效及貢獻，也為未來女性參與 APEC 事務奠定一穩固基礎。
- (四) **提倡 APEC 性別平等意識**：在 APEC 參與中，我們努力提倡，盼各經濟體為女性提供多元參與及更多工作機會，藉此呼應「拉塞雷納婦女及包容性成長路徑圖」，及 APEC 對於性別包容相關倡議。
- (五) **彰顯我國海運話語權**：本局透過提案申請 APEC 「疫後打造韌性及永續郵輪產業」計畫，凸顯我國之影響力；該計畫獲得 APEC 基金的補助，這是 2021 年以後，我國在 APEC TPTWG 的提案，再次獲得 APEC 基金贊助支援的計畫，也是我國於 APEC MEG 首例。按此計畫，本局在 2023

年成功舉辦 1 場「APEC 韌性及永續郵輪產業論壇」，該論壇係我國海運公部門首次邀請 WIT 主席擔任講者，將女性從事海運產業的現況與挑戰，作為演講及討論的重要主題。

四、展望

未來，本局將持續強化我國海運部門性別平等，加速弭平海員性別比例懸殊問題，並持續推動女性參與海運事務，包含：

(一) 教育面：賡續推動海員新星計畫，並積極邀請女性船員擔任講師，以強化性別主流化意識。

(二) 就業面：藉由宣導與推廣(如：製作性別平等文宣，於本局官網、FB、航務中心、海運場站及駕訓班露出)，鼓勵優秀女力參與海運相關工作與事務，進而培養民眾性別主流化意識，型塑性平的社會文化。

(三) 留任面：主動瞭解女性海員之困境與需求，發展合宜之培訓與留任措施；於每年「遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑」中，持續檢視駕訓機構性別友善環境建置情形。

(四) 領導力培養面：

1. 持續參與 APEC 各項活動，透過經驗分享與交流，提昇女性在 APEC 海運領域進一步參與之意識與能力。

2. 善用 APEC 舞臺，強化與經濟體間合作，為亞太地區的性平與包容盡一份心力，同時也更深化與強化我國在國際場域上對提升性平意識之影響力。