

澎湖縣政府公共車船管理處

109 年性別平等性別分析

落實兩性平權：以勞工進用比例為例

澎湖縣政府公共車船管理處人事室 彙編
中華民國一〇九年十月三十一日

大綱

壹、前言.....	p.1
貳、研究對象.....	p.1
參、性別意識.....	p.1~3
肆、性別分析.....	p.3~7
伍、結論.....	p.7
參考資料.....	p.8

壹、前言

車船處因肩負縣內交通運輸之重責,所需員工大部份皆以開車、船之專業技術人員為主，是近幾年來進用人員無法提高女性員工比率之主因。鑑於在 2007 年 1 月 15 日立法院三讀通過「消除對婦女一切歧視公約」(CEDAW)裡明訂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就業機會的權利。包括在就業方面相同的甄選標準；享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。本處應就進用人員男女比例問題深切檢討與剖析，未來在甄選進用人員上，去除性別刻板印象提昇女性員工比例唯才是用，以達落實兩性平權為宗旨。

貳、研究對象

106 年~ 108 年澎湖縣政府公共車船管理處所進用之勞工。

參、性別意識

近年來「性別主流化」的觀點日益受到重視，其內涵是對政策過程的重新組織、改善、發展和檢討，使性別平等的觀點能被參與政策制定過程的人士，納入所有層次、階段、政策之中，而成為國

際社會推動性別平等實現的主要策略。

性別主流化強調對結構層次的關注，將女性在發展中面臨到的不平等、不利益的處境，放到一個更寬廣的「性別關係」的議題架構中來審視與行動，性別議題的核心主軸從以往的「婦女發展」，進入到「性別發展」的境界，為性別平等的推動立下新的里程碑。

依學者分析女性在組織建築上的要素，可以理解在積極平權措施以前的女性在工作上面臨的窘境。所謂組織建築是指一個組織的所有體制、管理過程、科技及策略等所構成之運作模式，而此建築包括正式結構、職位分類體制、工作設計、非正式組織對運作型態之效應、人員甄選過程及人員的培育和發展等。因而，此概念同時涵蓋抽象的文化層面及工作中人員的具體層面。

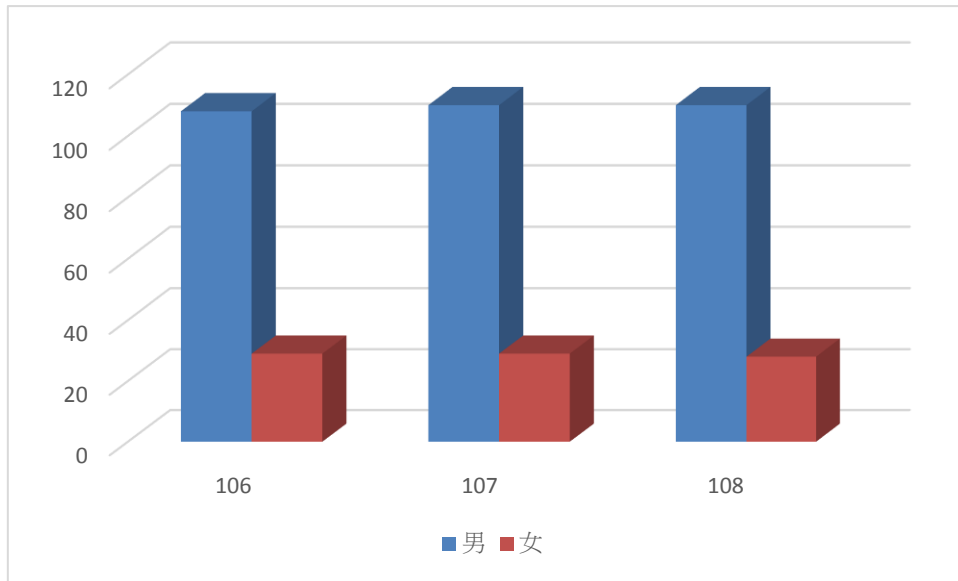
組織建築的四項要素：男性主導的權威、性別刻板印象、女性擔任助手角色以及性別特質，分別造成玻璃天花板、玻璃牆、黏糊地板及地板暗門等現象，而阻礙女性的升遷和發展。所謂**玻璃天花板**，是具備資格的個人無法在其組織中升遷至管理階層的職位。此種障礙最後會使得女性在組織擔任管理階層職位的機會降低。**玻璃牆**是指工作隔離使女性通常被安排於幕僚或支援性的部門，玻璃牆使得女性通常集中在結構上較為弱勢的單位裏。至於**黏糊地板**則是指女性（或少部分男性）的生涯被限制在組織的底層而無法掙脫。

這些黏糊地板工作大部分都不是顯著而有吸引力的工作，且多是低薪、低聲望、升遷機會有限的職位，例如清潔工、收費員、遞送公文等工作。「腳下的**地板暗門**」是指女性所必須面對及威脅其成功的危險，此種危險常造成女性在行為方面的兩難困境。上述都是本處在進用勞工時追求性別主流化過程中所值得深切思考的問題。在資源管理求才、育才、用才與留才等四大功能，及「**甄選任用**」、「**培育訓練**」、「**升遷發展**」及「**職場生活**」等四個面向如何平衡兩性僱用及面面俱到是一重大課題。

肆、性別分析

針對機關中 106 年至 108 年的進用總人數、男性進用與離職人數、女性進用與離職人數及新進與沿用人員人數等四項量化資料進行分析，由表一可看出 106 年至 108 年勞工進用人數明顯男性多於女性，總人數每年皆以 1 至 2 人小幅波動，職場性別比例約達 3：1，人數差異顯現出機關中的內部結構與性別主流化的趨勢仍未達一致。

應透過賦能（empowerment），來增進女性競爭能力。賦能的概念是婦女釋放運動最根本、最核心也是最強而有力的口號，也是當前全球國家推動性別主流化政策主要運用的策略。

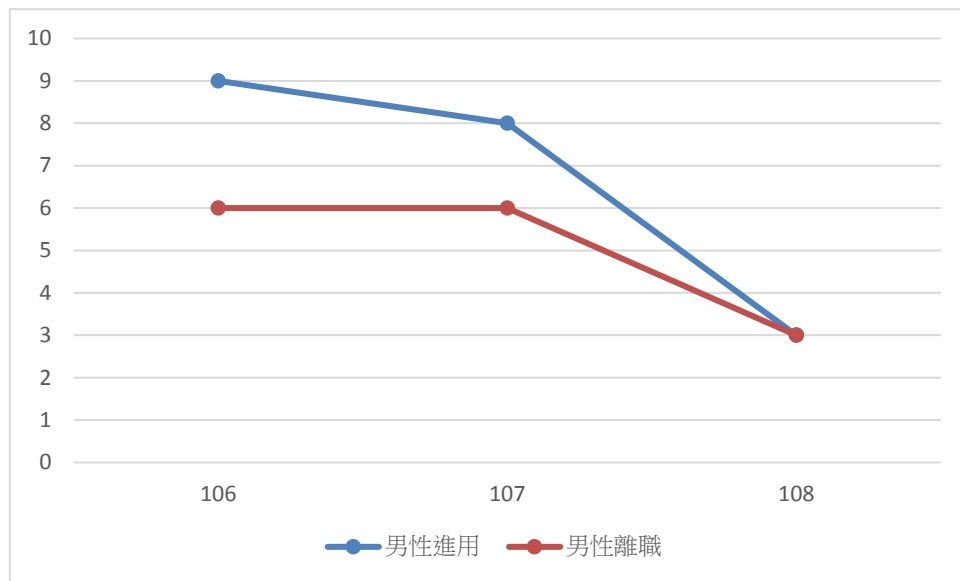


表一 106 年~108 年進用總人數

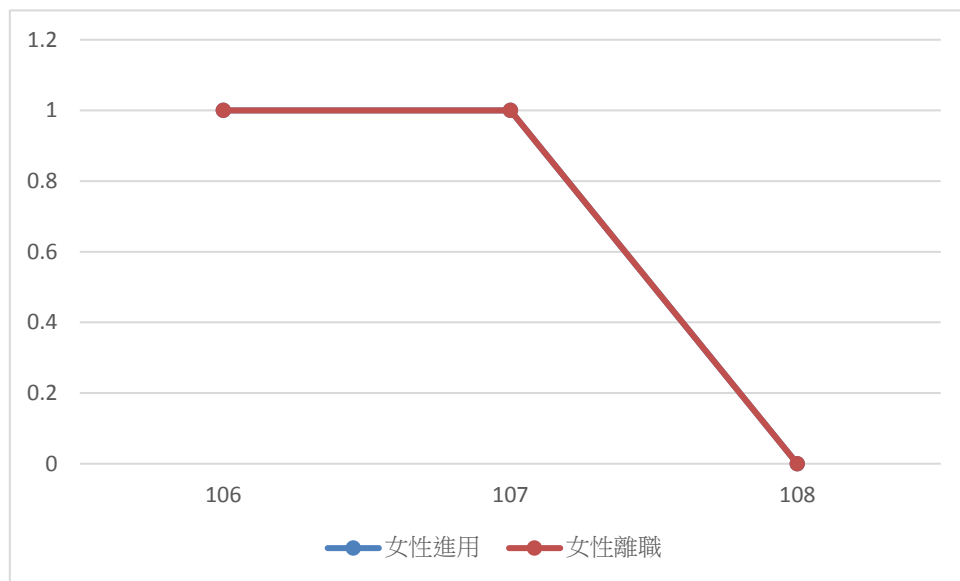
賦能是在觀念和行動上增強當事人能力的一個過程，在觀念上，賦能藉著「意識提昇」幫助身處於弱勢的女性明白自己的處境及改變的可能性與重要性；在行動方面，透過賦能的訓練和學習，可以使想要改變的女性能夠得到相關的工具和技術，同時更具備職場競爭力。就進用人員層面而言，應增加個人的能力、活力、創造力，進而提高女性專業技能的追求，同時結合社會和技能訓練的力量，降低兩性在社會生活及專業領域中的差距，使兩性平權能在職場及社會各層面皆能落實。

為深入剖析，調查機關中三年內男性與女性的進用與離職人數(參見表二、表三)，由表二 106 年~108 年男性進用與離職人數，可觀察出男性留任機關服務人數逐漸趨向微幅成長，反觀表三 106 年~108 年女性進用與離職人數，女性進用與離職人數完全重疊，同樣

維持零成長。



表二 106 年~108 年男性進用與離職人數

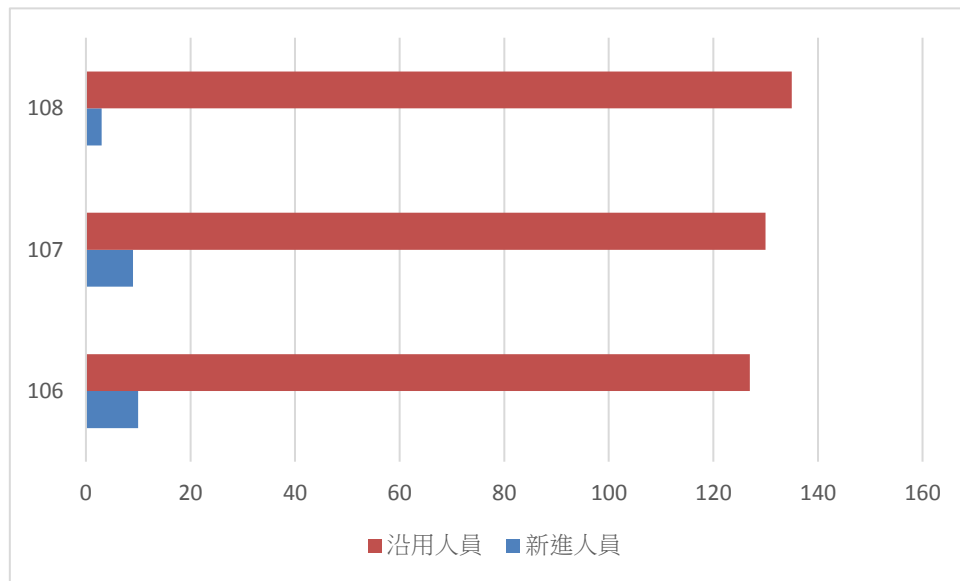


表三 106 年~108 年女性進用與離職人數

謹觀之，男性與女性之總人數雖於短時間內無法達到相近的總人數，但在三年內的波動呈現了性別主流化的開端，本機關不僅止於啟動性別主流化意識，而期待將調整勞工進用性別比例作為永續

經營的策略之一。

由表四 106 年~108 年新進與沿用人員，能發現新進人數於期間內逐年減少，可望機關的內部結構組成已逐漸趨於穩定，輔以定期宣導，發展切合時宜的性別意識，對於建構機關內部長期的精神指標與政策推行的延續性有相當助益。為了避免政策的性別盲點，制定政策時非常重視「意見參與」的部分，女性代表的意義並非僅是人數上的問題，更重要的是不同性別經驗的導入。若能把握良機持續推動內部結構重新組織，建構機關之性別主流化意識指日可待。



表四 106 年~108 年新進與沿用人員人數

伍、結論

機關中存在性別不平等的多樣性及女性面臨的困境所在，但一方面也顯示這些議題是彼此關連而環環相扣。對於上述女性所面對

的各種障礙，性別平衡應是必須努力達成的目標，但這種目標不能只透過時間來解決，而應有更積極的作為促使結構的改變。我們必須承認當前結構對男性有利而對女性不利的情況，思考如何提昇進用女性專業技術人員及在公共行政的地位，並有效地解決其遭遇之困境。

機關人力的性別管理不再只是平等或倫理的問題而已，尤其在面對全球化的競爭環境下，如何有效地甄選、進用及升遷具有專業才能的人員（不論是女性或男性），使人力資源都能充分運用，將是提昇其競爭力的關鍵所在。特別是，當從以男性為主導的結構，趨向多元化的結構，行政體系必須運用不同人力資源管理的技術，以因應這樣的變化。

在充滿競爭與挑戰的二十一世紀，人才培育與知識的不斷學習與更新，已愈發重要，而知識不斷創新、累積、擴散及應用，則有賴於高素質人力資源的充分發揮。因此，如何營造在一個平等的工作環境，使成員彼此相互尊重與合作，發揮其自我潛能，共同為目標而努力，並建構一套合適的進用人力分配，有效地移除妨礙女性在機關中生涯發展之障礙，應是機關提昇競爭力良窳的關鍵所在。

參考資料

游美惠、柯伯昇（2004）。台灣地區國小校長職位晉遷的性別分析。**教育研究集刊**，50(4)，45-77。

黃煥榮、方凱弘、蔡志桓（2011）。公務人力資源管理之性別議題與對策：組織建築模式之分析。**文官制度季刊**，3(2)，49-80。

官曉薇（2015）。性別實質平等：簡介 CEDAW 宗旨與條文(1-16)。**性別平等教育季刊**，70，22-29。

施能傑（2016）。政府部門女性公務人員的代表性分析。**台灣政治學刊**，20(1)，169-227。

黃綉雅（2017）。公部門低性別比例員工優先進用升遷之研究—比較法之觀察〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣大學國家發展研究所。