

推廣性平觀念對本局職場 與政策制定執行影響初探

報告單位:工務局統計室

2017.05.03

大綱

一、前言

二、主要發現

三、結語

一、前言

- 依據**:依本局「性別平等專案小組」106年第1次會議，委員建議從局裡可著力的內部「質」之分析，在男性為主的職場裡，於推廣性別平等觀念後產生什麼樣的質變？如何影響工作或政策？來進行探討。
- 辦理過程與方法**:經參考《台灣女科技人電子報》045期"從性別比例談工程多元化的願景"，擬定適合問項，函請任職所屬工程處及本局業務科年資10年以上，擔任股長以上人員填答，彙整5位男性及10位女性同仁回覆結果。

二、主要發現(1/7)

□問題1:徵募及留用女性員工，是機關認同的重要目標嗎?不是的原因?過去有哪些做法讓您覺得很友善，或不友善?有沒有什麼建議?

✓小結：男性或女性都有同仁認為機關徵募及留用員工係以業務需求、能力及專才為主，部分措施(如防汛期間值夜)很友善。也有部分女性及男性同仁認同徵募及留用女性員工，是機關認同的重要目標。惟亦有部分女性同仁認為執勤及監工似不可避免由女性同仁擔任，惟各項任務交接班之時間應更有彈性。過去外勤工作認為有些女性不適合，例如需單獨進入私人領域看現場，與市民獨處一個私閉空間，而考量女性的安危，感覺有點歧視，但其實本意是友善。建議可以採兩人一組方式進行工作勘查，讓女性能多方面學習。

二、主要發現(2/7)

□問題2:女性員工的進用，有無使職場氛圍、工作文化產生質變，帶入新的互動方式?舉例來說說看?

✓小結：部分男性同仁認為以男性為主的職場裡，若有女性員工的加入，對於許多業務推展及與民眾互動，及在管理細緻度提升，有正面加分效果。部分女性同仁亦認同女性員工的進用，使職場增加柔性氛圍，女性的心思普遍較為細膩，工務局的業務以工程管理為主，有助於工程管理相關行政作業之標準作業程序，可提供較周延之制度。有女性場合較能緩和，在職場中可有較多元之話題。女性員工較能以同理心對待同仁，會讓同仁感覺備受關心，讓工作情緒提升。

二、主要發現(3/7)

□問題3:女性工科畢業生在進入職場後，其職涯發展的歷程如何?與男性的專業形式或路徑有何不同?曾遭遇哪些困境?面臨哪些挑戰?運用哪些助力和資源獲得在工程領域發展機會?

✓小結：男性與女性同仁都有認為女性進入職場後，其職涯發展的歷程與男性無差異者。或部分男性認為目前女性員工還是多安置於設計、規劃、研考、文書等任務。未來隨者裝備及設施不斷進步，有助於女性亦可安全完成各種任務。也有女性同仁表示，工科女性在職場上發展，越來越勝過男性，比男性多了「細膩」的優點！遭遇困境部分，大多為一開始不被認同女性可擔任好工務工作，但藉由細心與耐心，誠懇態度，長久下來男性同仁也都接受與認同。也有女性同仁認為，工科女性通常起步階段與男性工作內容差不多，不過女性選擇室外（露天）作業的人數較少，此點容易限制未來職場生涯規劃之選擇。

二、主要發現(4/7)

□問題4:在工作執行上有什麼變化嗎?男性部屬或上司，女性部屬或上司工作執行上有哪些不同?或是十年來上司或部屬在工作執行有改變嗎?女性升遷有變得更容易或更不容易嗎?

✓小結：男性與女性同仁都有認為升遷與專業能力及工作表現有關，與性別無關者。認為推動性平後，女性升遷機會略增者，不分性別都有。也有同仁認為男性部屬或上司，女性部屬或上司工作執行上並沒有不同。十年來上司或部屬在工作執行上不覺得有改變。認為在工作執行上有差異者之面向如:意見溝通方式及邏輯不同，關注的方向議題也不同。過去男性上司比較以氣勢壓迫，現今女性上司比較以分析說服。女性部屬在準備資料上比男性部屬細心完整。中高階女性主管的參與，似乎增加了工作的細緻度，但也增加了行政作業的時間，作業成效似乎未明顯改變。也有女性同仁反映，在男性為主的職場裡，女性當主管容易遭受言語的鄙視。沒什麼改變。

二、主要發現(5/7)

□問題5:在男性為主的職場裡，於推廣性別平等觀念後，是否有下列情事變化:請生理假、育嬰假是否較無顧忌?請生理假人日數、育嬰假人日數有增加趨勢否?

✓小結：女性同仁表示於公部門請生理假及育嬰假均無顧忌，辦公室男性員工大部分亦屬體貼型，如有需求均樂於協助代理工作。但女性員工如有需求仍會申請此類假並無顧忌。也有同仁反應請生理假會因上司為男性而有顧忌。

【註:依人事處統計，本府女性同仁請生理假94年2,489人次，104年5,302人次，10年增加1倍。請育嬰留職停薪94年1,951人(其中男性9人)，104年666人(其中男性66人)，10年人數減少6成，惟男性增加6倍。】

二、主要發現(6/7)

□問題6:在男性為主的職場裡，於推廣性別平等觀念後，是否有下列情事變化:在溝通互動上有何變化?遣詞用字是否有所不同?

✓小結：大部分女性同仁認為沒明顯變化。大部分男性同仁認為有變化，用語要更委婉，有較注意及用詞較文雅、有女性員工在場時溝通互動用詞較平和、大家有意識的發展互助合作的氛圍，共同推動業務。也有女性同仁認為在男性為主的職場裡，於推廣性別平等觀念後，在溝通互動上並沒有變化，遣詞用字也沒有不同，因為原本的互動及遣詞用字就因性別的不同而有差異。

二、主要發現(7/7)

□問題7:有無影響政策制定案例?

✓小結：除有同仁表示1.在購買工作服時，男裝女裝會用不同的版型。2.露營場增設照明設備、設置性別友善廁所並設置解說系統等個案外，通案部分則可表現在規劃設計時男女員工共同討論可以提供不同面向的多方向思考，提供政策訂定時更多參考資料，使政策趨近完善。另以工務局業務職掌，在性別友善上可配合政策落實在各標案(含代辦市府各項重要公共建築)執行上。此外亦有同仁特別指出，1增設河濱自行車道路燈數量，提升夜間照明亮度。2人行道改善鋪面防滑效果，縮小磚與磚間縫隙。水溝溝蓋改細目格柵蓋板。3每日派員巡視地下道照明設備，遇發現故障立即修復，加強通行安全。以上三個措施並非針對單一性別設計的，每種性別均需充足安全的照明、防滑鋪面及易於行走之隔柵蓋板。

三、結語

□在男性為主的職場裡，於推廣性別平等觀念後

- 在工作執行及升遷方面，認為升遷與專業能力及工作表現有關，與性別無關，及女性升遷機會略增者，不分性別都有。在溝通互動上變化則出現兩性評價差異，大部分女性同仁認為沒明顯變化，大部分男性同仁認為有變化。
- 政策制定執行影響上，主要表現代辦市府各項重要公共建築執行上。並破除照明、防滑鋪面及易於行走之隔柵蓋板是針對單一性別設計迷思。
- 本局大地處巡山員亦有女性擔任，為性別不是阻力正面案例，且女性同仁亦展現積極企圖心，對於值勤及監工業務提出參與執行改善作法。

感謝聆聽 敬請指教