

「男女大不同」



學校：基隆市立武崙國中

研究成員：黃偲婷 許馨予 郭致嘉 林宇方 吳庭萱

指導老師：王淑華 徐仁斌

緣起



這是一個比立時的廣告圖片，或許有人看了會笑一下。但是這其中的性別歧視意味又有多少人知道？多年來，性別歧視的問題一直沒有改善，但是身為新世代的人類，這些問題你又知道多少？女性是默默接受還是無從發洩？男護士、女司機等因性別遭受異樣眼光的職業又要如何在社會立足？影響極深的傳播媒體是在幫助洗腦或是創造新觀念？這些職場上性別歧視的問題，刻板印象中對於女性的不尊重、嘲笑。對於人人平等這個觀念來說都是一大挑戰及阻礙！職場上的性別應該要是完全平等，但是為何仍有如同圖片上的歧視意味？從小到大，在家庭教育與社會化過程中，性別刻板印象不停的加諸在小孩身上，直到成人後性別刻板印象就容易根深蒂固。這是否為社會所必然發展的現象呢？

所以我們想要透過深入的研究與多方的探討，瞭解學生眼中的性別世界和大人有什麼差異。此外，也嘗試訪問與傳統中性別職場角色相衝突的長輩，探究職場現象的性別議題。我們正希望透過這些方法改變一些人的觀念，一點點也好，畢竟這正是我們所能做的努力。

目錄

第一章 動機與目的之焦點

第一節 研究動機

第二節 研究目的

第三節 研究問題

第二章 文獻大搜密

第一節 性別與家庭教育及學校教育

第二節 職場現象的性別議題

第三節 媒體素養中的性別議題

第四節 性別議題的中外個案

第五節 性別在就業方面的相關政策

第三章 廣角設計

第一節 研究架構

第二節 研究方法

第三節 研究工具

第四章 直擊獨家討論

第一節 問卷內容統計整理

第二節 訪談內容與整理

第三節 職場性別相關影片

第五章 男女職場大分析

第一節 研究結論

第二節 研究建議

第六章 研究省思

動機與目的之焦點

第一章 緒論

第一節 研究動機

壹、現代社會男女就職刻板印象仍在

社會上的風氣目前雖然仍有刻板印象，但是我們可以透過問卷調查了解新一代的觀念與上一代的觀念差別。

貳、男女在工作上性別刻板印象的限制

我們往往把一些特定的職業當作只有男生或女生的專職，造成社會上就職方向的趨勢，使很多人因為性別的限制而無法發展其專長，我們應該找出造成男女職業刻板印象的原因。

參、男女就業上的相關政策

社會政策曾經有男女不平等的規條，但是經過時間的洗禮，法律逐漸進步、完善。開始「逐漸」重視男女在職場上不平等的現象，促使社會制度更臻完善。

第二節 研究目的

壹、瞭解性別在職場上是否有差別待遇

男女在職場上的差別待遇案例實在是難以計數，所以我們想要深入的瞭解性別在職場上的差別待遇，及受到差別待遇的比率，並探討職場上的差別待遇對大眾來說，是不是一個重要的議題，與男女之間對職場差別待遇的看法。

貳、探討性別工作平等法的成效

雖然政府制定了性別工作平等法，但即使有性別工作平等法的實施，仍舊存有許多職場性別不平等的案例，表示其實性別平等法的成效，並非能顧及到各行各業，甚至是每一個人，因此法律的權限還是不夠，所以我們認為改善大家對職場性別議題的價值觀才是最根本的方法。

參、瞭解男女工作選擇不同的原因

男女在工作上的選擇往往因為性別刻板印象的影響，而受到限制。畢竟並不是大眾都能拋棄傳統的觀念，接受新的思維，所以在選擇工作時，因性別的不同，可能會受到一些

統觀念的想法而選擇偏向男性或女性的行業。

肆、分析傳播媒體對性別刻板印象的影響

透過文獻資料，我們進一步分析得知媒體對性別刻板印象的議題，完全偏向了一個角度，與現實生活中的現象，總是有著極大的落差，不應該只對某一方面進行報導和批評，應該顧全社會真實的一面，而不是使大眾對性別議題產生了偏差的概念，希望能透過我們的分析讓大家了解到社會性別議題真實的一面。

伍、探討「突破性別刻板印象行業」對社會造成的衝擊

現在「突破性別刻板印象行業」(例如:女司機、男護士等)的比率越來越高，表示現在社會大眾對職場性別平等的議題有了新的想法與觀念，雖然衝擊了許多保持著舊觀念的人，但是我們深深的希望大家能瞭解，職場性別的議題對社會來說是非常重要且有助益的。

第三節 研究問題

壹、職場上的差別待遇是如何造成的？

貳、男女之間對職場差別待遇有沒有不同的看法？

參、有關職場性別平等的法律有哪些？

肆、男女在職業上的選擇有哪些不同的看法？

伍、傳播媒體對性別刻板印象造成的影響有哪些？

陸、〈突破性別刻板印象的行業〉對社會造成的思想衝擊有哪些？

柒、大眾對職場性別平等議題的認知有多少？



第二章 文獻大搜密

第一節 性別與家庭教育及學校教育

壹、家務分工對學校性別教育的啟示

1960 年代女性主義興起，女性漸漸走出家庭，進入職場，對於傳統性別角色分工模式造成嚴重的衝擊。雙薪家庭中女性角色因就業而提升家中的地位，然而家中勞務的分配改變仍然不大，女性做家務的時間仍遠高於男性。

國外有關父職的研究曾提出：母親能作的其實父親也行，而且做的並不差但是為什麼照顧孩子的工作最後幾乎還是落在母親身上，造成母親莫大的負擔與壓力？國內外家務工作相關研究亟欲找出如何讓兩性合理平等的分擔家務 其實不同的問題往往有相同的答案如同 Cunningham (2001 2005)及 Anderson Robson (2006) 的研究發現一般：從小教育孩子正確的性別態度與價值觀，讓他在生活中不斷得到參與家務工作的實作經驗！習慣成自然後進入婚姻自然就不會有調適的問題。（資料來源 <http://www.linkpdf.com/>）

貳、學校性別平等教育

教育部於 1999 年公佈《國民教育階段九年一貫課程總綱綱要》，將兩性議題融入七大學習領域中，並提出「兩性教育」的核心能力應包含「兩性的自我瞭解」、「兩性的人我關係」、「兩性的自我突破」以發展學生正確的性別觀念進而提供學生不受性別角色刻板印象局限，適性發展潛能，尊重個別差異，學習兩性平等、互尊互重的互動模式。為求課程之延續，銜接九年一貫課程之後期中等學校，在性別平等教育課程能力指標之研擬，是建基於九年一貫課程性別平等教育（原稱兩性教育）議題能力指標的既有基礎上，因此。本研究後期中等學校性

別平等教育課程能力指標具有延續性、深化性及階段性的特性。(資料來源 <http://web.ed.ntnu.edu.tw/~panhu/>)

第二節 職場現象的性別議題

壹、男女待遇的不同原因

企業的經營當然是以利潤及工作的績效為重，而女性在職場生涯中經常因為許多的因素而中斷，例如婚姻或是家庭，如此一來就可能在工作上不再那麼盡心盡力，無法專注於工作上，對企業而言，以同樣的一份薪資當然是要僱用能為公司創造較多價值的員工，避免婦女因為心思的轉移而不在致力於工作的損失。另外一方面，主管階級的經理人員，需要的是一位能夠長時間專心於工作上的人，男性可以加班，又背負著比較輕的家庭負累，能付出較多的時間在工作上衝刺。所以以企業的角度來看，能夠僱用安定性較高、能力符合標準又配合度高的男性工作者，當然是較符合經濟考量。

(資料來源 <http://www.cc.ncu.edu.tw/~w3ccchen/hiscourses/89/ma1/8.doc>)

貳、該如何改變職場上不平等的問題

觀念的改變，文化規範的改變是最深遠且最主的，但亦是最緩慢的，而法律制度的建立是最立即的，未必最有效，但絕對有催化觀念改變及文化規範改變的力量。茲「兩性工作平等法」正式實施藉由法律的強制力，使人為的個性歧視如招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、薪資報酬、退休、資遣、離職、解雇及雇主為受僱者舉辦或提供各項教育、訓練或其他類似活動，或福利報酬等均不得再因性別而有所差別待遇。

(資料來源 <http://www.affair.com.tw/n-lb.html>)

第三節 媒體素養中的性別議題

媒體是兒童性別社會化過程中重要的資訊，研究證實人們長期接觸媒體造成的「媒體真實」會取代了他們的真實社會經驗，導致「媒體化的世界觀」的形成。

兒童的性別態度的確會受到媒體形塑的性別態度影響。許多研究更證實，媒體常慣性地強化傳統社會性別刻板印象。更有些研究顯示，看電視越多的兒童對兩性的角色模式和性別態度反而最易刻板化。台灣地區兒童每週大約看 25 小時的電視，他們在電視或其他媒體中觀察到那些最普及的性別角色規範與最常呈現的性別角色模式，是否真的如我們所處社會真實現象的表徵，其實是十分值得重視的課題。

一般而言，媒體所再現的刻板形象相當侷限，並且危及兩性發展出完整人格和成為有價值的社會成員。媒介內容常呈現的女性，多半幾乎是傳統所認定的年輕貌美，並且受制於她們的先生、父親、兒子、老闆與其他男性時，那麼女性的特質就會認為是被動、消極、優柔寡斷，溫馴順從，依賴與無能力等等；甚至連色情暴力的訊息也不斷物化女性，並合理化為性暴力的對象和目標。相對的，媒體對於男生的呈現也同時被刻板化。

（資料來源：<http://www.mediaed.nccu.edu.tw/new/node/29>）

第四節 性別議題的中外個案

壹、台灣的個案

一、台鐵首位女司機員邱千芳



（台鐵首位女司機員邱千芳）

台鐵出現史上首位女性司機員，去年通過鐵路特考、擁有國立大學碩士學位的邱千芳日前報考台鐵司機員班，順利通過體檢、口試及適性測驗三道關卡。打破台鐵創立一百廿三年來司機員「零女性」的紀錄，改寫台灣鐵道史。

據了解，她在接受口試時表示，希望自己能扮演拋磚引玉的角色，吸引更多女性加入台鐵駕駛行列，這段充滿使命感的談話讓口試委員頗為動容，拿下口試高分。

(資料來源 <http://info.public.com.tw/text/111.html>)

二、台灣第一位女輪機師林靜宜



(女輪機師林靜宜)

就讀台北海院輪機系的林靜宜，今年考上國家航海特考的「一等管輪」，打破傳統成為台灣第一位可以上船的輪機師，對這位校園美女來說，駕駛快艇只是小case，戴上安全帽，林靜宜還是一位會修船的輪機員。

她考上台北海院輪機系，原因則是系所較冷門、競爭者相對少很多，但未來的出路卻很有前景。選擇念輪機系，許多親友都覺得女生未來當黑手真的很不適合，但幸好還有父母支持，一路走下來直到考取特考。資料來源：(tw.myblog.yahoo.com/jwK4VZ.h.eHwGSL5nvEmYLCSRNL4qJj8Y/article?mid=423)

貳、國外的個案

【北國性騷擾】一片改編自真實故事，全片描述裘絲坎坷的人生以及艱苦的奮鬥，將她帶到她從來沒有想過的世界，並且激發了無數人的良知，成功打贏美國史上第一場性騷擾集體訴訟案官司。

裘絲艾米斯歷經婚姻失敗回到家鄉明尼蘇達州北部，成為一位必須獨力撫養兩個小孩的單親媽媽，於是她急需一份工作，而當地唯一的穩定工作就是當礦

工。但是一直以來都只有男人能當礦工，而且鋼鐵公司以及社區的作風保守，想要改變現況非常困難。

經濟不景氣，工作越來越少，所以男礦工不希望女人來搶他們的飯碗，況且他們認為女人根本就不應該來幹這種粗活。如果她們堅持要留下來，就得忍受來自男礦工的羞辱及騷擾，如果她們受不了儘管可以走人。當裘絲挺身而出，為她和其他女礦工受到的可怕待遇發出不平之鳴，她不但慘遭礦場及鋼鐵公司資方修理，甚至得不到她的父母及其他女礦工的支持，因為她們深怕情況會因此變得越來越糟。當她為了擁有更好的生活，並為孩子們的未來著想，決定控告礦場及鋼鐵公司，她的私生活一直受到批判，因為她不堪回首的過去讓她成為眾矢之的，遭到各種蜚長流短的攻擊。

(資料來源：<http://tw.movie.yahoo.com/mstory.html?t=movie&id=1594>)

參、性別平等發展成效

在官方的各種委員會都有「單一性別比例，不得低於三分之一」規定，保障男女都有參加政府事務的討論，決議過程都有女性的意見。行政院已有八成的委員會落實執行，沒有落實的主要原因是女性在該領域人才不足，找不出適當的女性參與。所以，在教育系統，當學生選擇科系研讀時，即要鼓勵女性選擇進入一向以男性為主體的理工科學領域，栽培更多女性人才。同時進行社會觀念倡導，女性不要有刻板印象，侷限自己的學習和成就的空間。

台灣女性參與勞動比例，只有 49%。女性 25 歲到 29 歲是就業高峰年齡。其後大約有兩成女性因結婚生子，而離開職場，因為二度就業比較困難，所以台灣女性在結婚後，都在事業與家庭中掙扎。女性希望可以在職場中獲得成就感和經濟獨立，所以對於社會的公共照顧政策非常期待不是因為傳統照顧家人的因素，而被迫走回家庭。

台灣女性在各年齡都有不同的需求，透過公共事務討論，女性拋出問題，並共商解決方法，整個過程都是一種成長。女性要努力牽手合作，更能表現自己的能力，共創兩性和諧平等的社會。

(資料來源 <http://210.240.1.70/team/teacher/>)

第五節 性別在就業方面的相關法律

一、性別工作平等法

請參考以下網址

<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014>

二、性別平等教育法

請參考以下網址

<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0080067>

三、性騷擾防治法

請參考以下網址

<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050074>



第三章 廣角設計專案

第一節 研究架構

本研究架構圖如下：



第二節 研究方法

本研究採取問卷調查及訪談法：

壹、問卷調查

一、時間:99.3.1. ~ 99.3.3.

二、預計份數:680 份 收回份數:500 份

三、年齡層設定：(1)20 歲以下 (2)21~40 (3)41 歲以上

四、主要設定地區：武崙國中的學生、學生家長

五、方式：

(1)問卷設計：由小組成員共同討論，指導教師提出修改建議。

(2)發放方式：拜託各班班導師幫忙發放，並收回。

(3)統計方式：問卷的統計方式，分為兩個部分，勾選題的地方，以人數多寡作為計算方式，繪製圓餅圖表現。

貳、訪問

一、時間:99.3.11 ~ 99.3.16

二、受訪者設定：男幼教員、女消防員、女牧師、女司機

三、問題設計：

(1)男幼教員:親朋好友對此行業是否有反對

(2)女消防員：對於性別不同對此行業的影響

(3)女司機：瞭解是否注重職場性別的議題

(4)女牧師:瞭解神職人員的職場性別議題

四、訪問方式：

由一小組成員為主問人，所有小組成員共同紀錄，由組員吳庭萱負責拍照及拍攝記錄，組員黃偲婷和郭致嘉會整所有的訪談紀錄，轉為電子檔，後發佈於「會議紀錄」供大家參考。

第三節 研究工具

壹、問卷內容設計如下：

專題寫作問卷調查（家長版）

親愛的先生、小姐您好：

我們是參與北北基小論文的小組，首先，很感謝您能夠幫我們做這份問卷，填寫這份問卷不需要填寫您的姓名、住址，您的任何個人資料絕對不會洩露給他人或移作他用，敬請放心填答提供寶貴意見！謝謝您的合作！最後 敬祝
身體健康、萬事如意

性別：_____

年齡：_____

教育程度：☐國中以下 ☐高（中）職 ☐專科大學 ☐碩士以上

職業：_____

家庭組成：☐雙親家庭☐單親家庭☐其他_____

1. 假如現在要您從事突破性別刻板印象的行業，您願意嗎？例如：男護士、女司機

☐非常願意 ☐願意☐不願意☐非常不願意

2. 您們夫妻都在上班嗎？

☐只有丈夫在上班 ☐只有妻子在上班 ☐雙方都有在上班

3. 您們家的家事通常是誰在做？

☐大部分女性 ☐男女各半☐大部分男性

4. 您認為男女在職場上的待遇是否平等？

☐大部分平等 ☐平等☐不平等☐大部分不平等

5. 您認為職場性別平等是很重要的嗎？

☐非常重要 ☐重要☐不重要☐非常不重要

6. 您認為女性在職場上的表現會比男生差嗎？

☐女性通常比較差 ☐女性比較差☐差不多☐男性比較差☐男性通常比較差

7. 您認為男性的工作內容會比女性困難度高嗎？

☐男性一定比較高 ☐男性可能比較高☐女性可能比較高☐女性一定比較高

8. 您身邊是否有曾經因為結婚或懷孕而被公司開除或調職的親友？

☐是（多、中、少）如有請圈選 ☐否

9. 您對性別工作平等法有大概的瞭解嗎？

☐非常瞭解 ☐大致瞭解☐有點不瞭解☐非常不瞭解

10. 您認為男女性別在升學選擇或工作選擇是否會有差異？為什麼？

☐一定有差異 ☐大部分有差異☐大部分沒有差異☐一定沒有差異
原因：_____

◎謝謝您

專題寫作問卷調查（學生版）

親愛的先生、小姐您好：

我們是參與北北基小論文的小組，首先，很感謝您能夠幫我們做這份問卷，填寫這份問卷不需要填寫您的姓名、住址，您的任何個人資料絕對不會洩露給他人或移作他用，敬請放心填答提供寶貴意見！謝謝您的合作！最後 敬祝

身體健康、萬事如意

性別：_____

年齡：_____

教育程度：☐國中以下 ☐高（中）職 ☐專科學校 ☐碩士以上

職業：_____

家庭組成：☐雙親家庭☐單親家庭☐其他_____

1. 假如現在要您從事突破性別刻板印象的行業，您願意嗎？例如：男護士、女司機。

☐非常願意 ☐願意 ☐不願意 ☐非常不願意

2. 您父母都在上班嗎？

☐只有父親在上班 ☐只有母親在上班 ☐雙方都有在上班

3. 您們家的家事通常是誰在做？

☐大部分女性 ☐男女各半 ☐大部分男性

4. 您認為男女在職場上的待遇是否平等？

☐大部分平等 ☐平等 ☐不平等 ☐大部分不平等

5. 您認為職場性別平等是很重要的嗎？

☐非常重要 ☐重要 ☐不重要 ☐非常不重要

6. 您認為女性在職場上的表現會比男生差嗎？

☐女性通常比較差 ☐女性比較差 ☐差不多 ☐男性比較差 ☐男性通常比較差

7. 您認為男性的工作內容會比女性困難度高嗎？

☐男性一定比較高 ☐男性可能比較高 ☐女性可能比較高 ☐女性一定比較高

8. 您身邊是否有曾經因為結婚或懷孕而被公司開除或調職的親友？

☐是（多、中、少）如有請圈選 ☐否

9. 您對性別工作平等法有大概的瞭解嗎？

☐非常瞭解 ☐大致瞭解 ☐有點不瞭解 ☐非常不瞭解

10. 您認為男女性別在升學選擇或工作選擇是否會有差異？為什麼？

☐一定有差異 ☐大部分有差異 ☐大部分沒有差異 ☐一定沒有差異
原因：_____

◎謝謝您

貳、訪談題目設計如下：

一、

1. 您當初為何會想從事這個行業？
2. 在應徵此行業時，男性與女性是否有不一樣的門檻？

二、

1. 您在從事這個行業時是否曾受到親友的反對或社會壓力？

三、

1. 您從事這個行業時，薪水有和女(男)同事有不同嗎？
2. 是否有和您一樣的男(女)性同仁？
3. 您從事此行業時，上司/小朋友(親友)對您有什麼評價？
4. 升遷和男(女)性有差別嗎？男性是否較容易升遷？

四、

1. 您是否因從事這個工作而受到歧視？是在什麼情況下？
2. 在從事此工作時，是否會覺得自己比女(男)同事吃力？

五、

1. 您是否會鼓勵男(女)性跟您從事相同的行業？
2. 您認為現在的社會中，是不是很需要像您一樣「突破性別刻板印象行業的人」？

六、

就業的心情

直擊獨家討論

第四章 直擊獨家討論

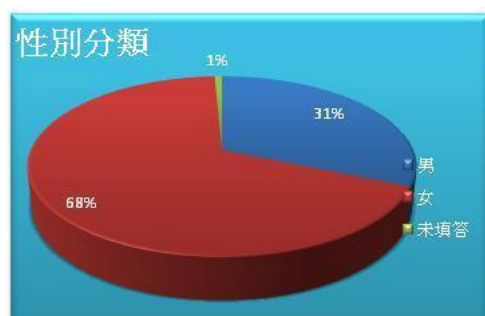
第一節 問卷內容統計整理

壹、受訪者基本資料分析

一、家長版

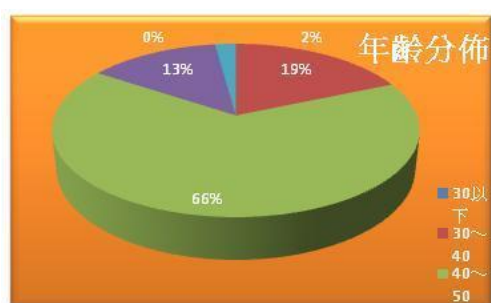
1 性別分類

男性：44 人 女性：95 人 未填寫：1 人



2 年齡分佈

30 以下：0 人 30~40：26 人 40~50：92 人 50 以上：19 人 未填寫：3 人



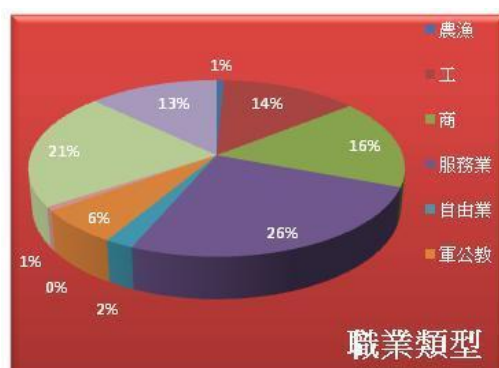
3 教育程度

國中以下：20 人 高中職：90 人 專科大學：28 人 碩士以上：1 人 未填寫：1 人



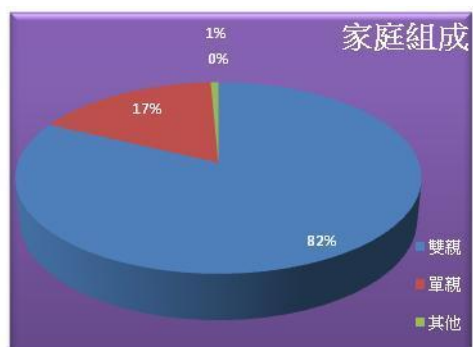
4 職業類型

農漁：1 人 工：19 人 商：23 人 服務業：36 人 自由業：3 人 軍公教：9 人 待業中：0 人 其他：1 人 無(家管)：30 人 未填寫：18 人



5 家庭組成

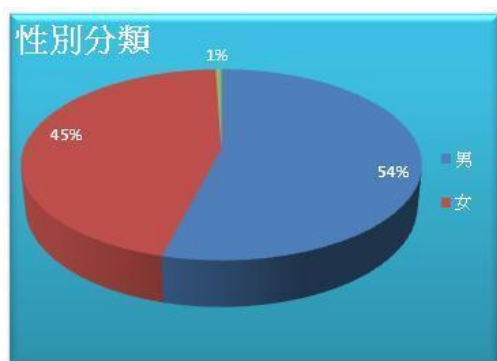
雙親：115 人 單親：24 人 其他：1 人 未填寫：0 人



二、學生版

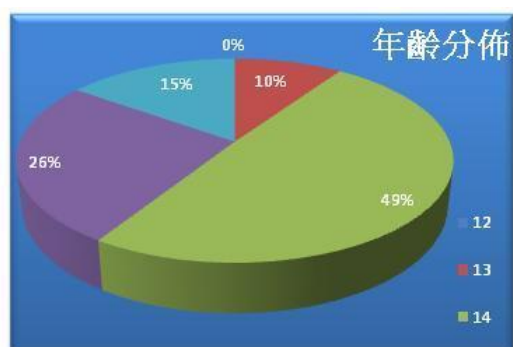
1 性別分類

男性：100 人 女性：84 人 未填寫：1 人



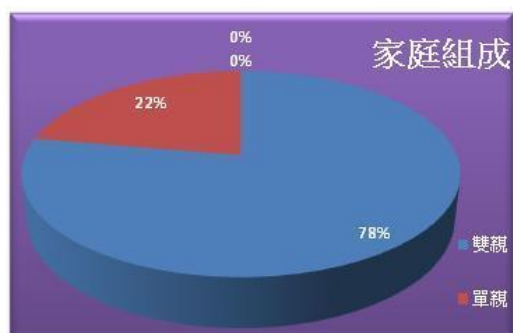
2 年齡分佈

12 歲：0 人 13 歲：17 人 14 歲：88 人 15 歲：46 人 未填寫：27 人



3 家庭組成

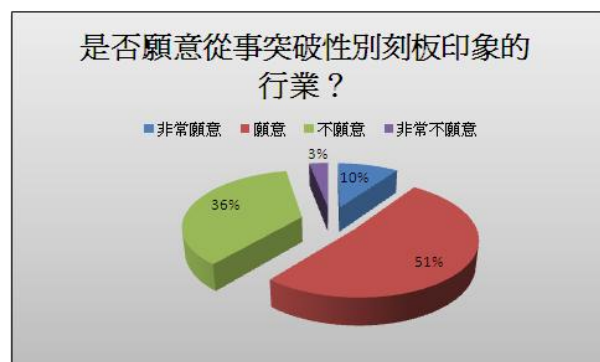
雙親：143 人 單親：41 人 其他：0 人 未填寫：0 人



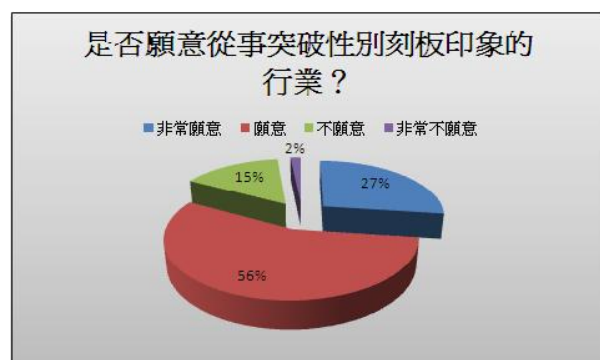
貳、問卷討論

一、假如現在要您從事突破性別刻板印象的行業，您願意嗎？例如：男護士、女司機。

1 家長版



2 學生版

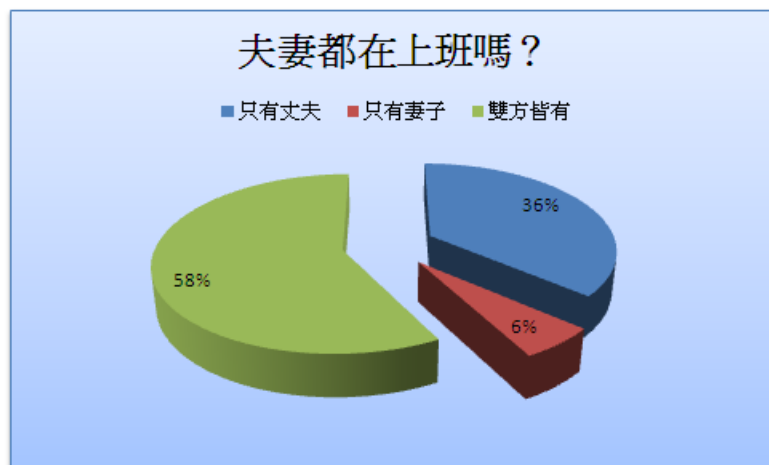


【本題分析】

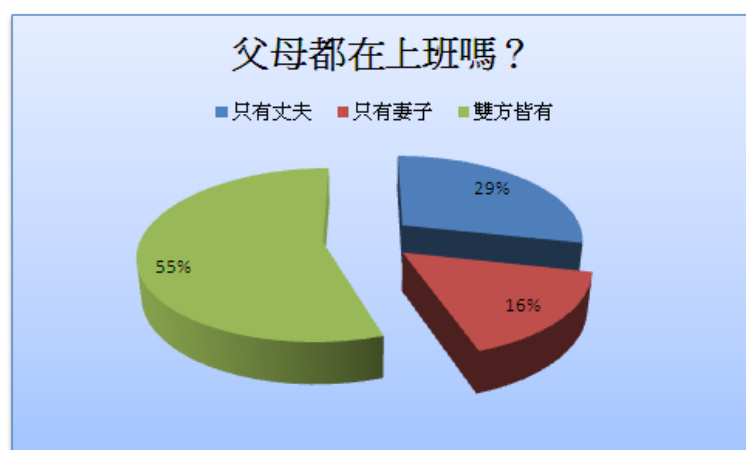
1. 家長不願意的比率高於學生高出許多，這表示家長的社會歷練較多，比較瞭解社會中的現實。
2. 學生尚未踏入社會，不知社會的殘酷，多選擇願意，反觀家長幾乎都有去工作，可能是因為家長比學生還要了解職場上的現象，知道要突破是件困難的事。
3. 從事突破性別刻板印象的職業，學生願意的比例明顯高於家長許多見「職業不分男女」的觀念確實有在改變。

二、您們夫妻有在上班嗎？

1 家長版



2 學生版

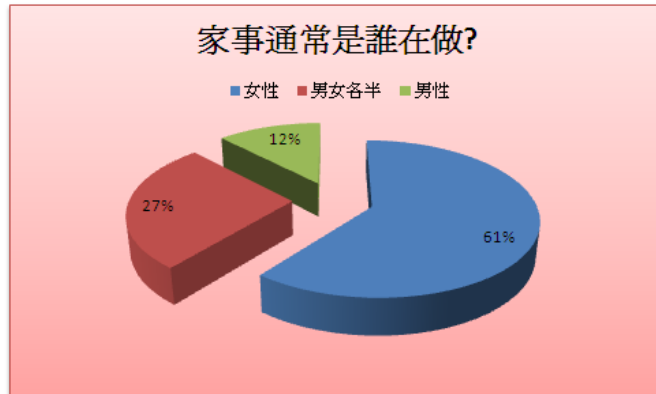


【本題分析】

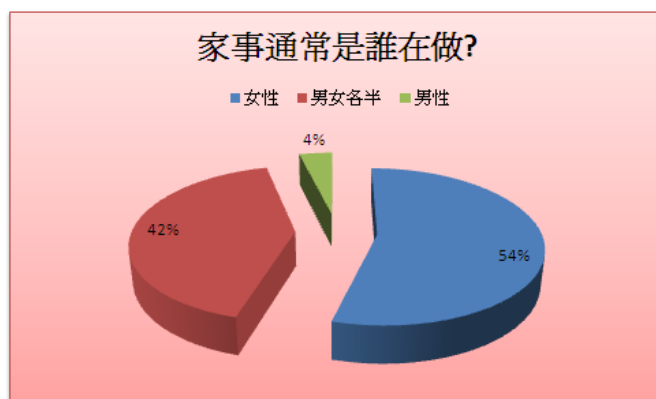
雙方都有上班的比率是五成以上，但如果只有一方在上班的話，則是男生的比率較高。

三、您們家的家事通常是誰在做？

1 家長版



2 學生版

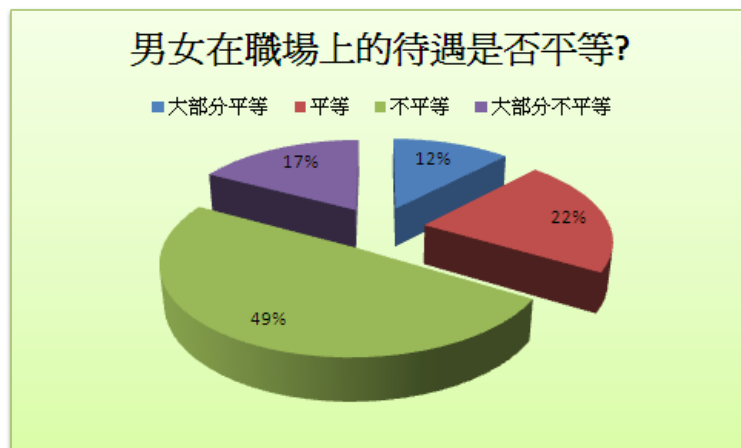


【本題分析】

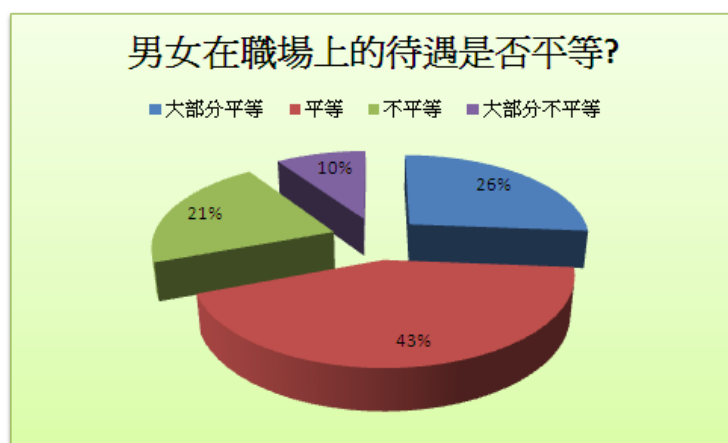
1. 關於家裡的家事女性做的比率較高，可證就算女性有上班，女生做家事的比率還是遠遠高於男性，性別刻板的家事角色確實根深蒂固。
2. 如果是男性主要負責家事的話，通常是單親較多。
3. 我們發現多數問卷都是由母親填答，或許這也表示母親認定家務分工的標準和學生不同。

四、您認為男女在職場上的待遇是否平等？

1 家長版



2 學生版

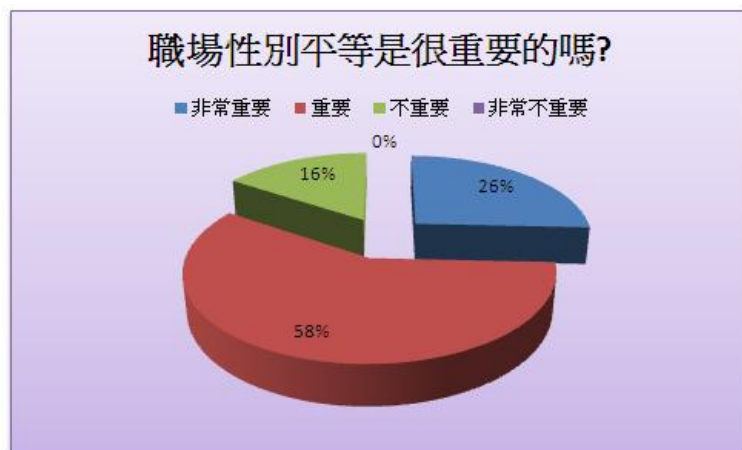


【本題分析】

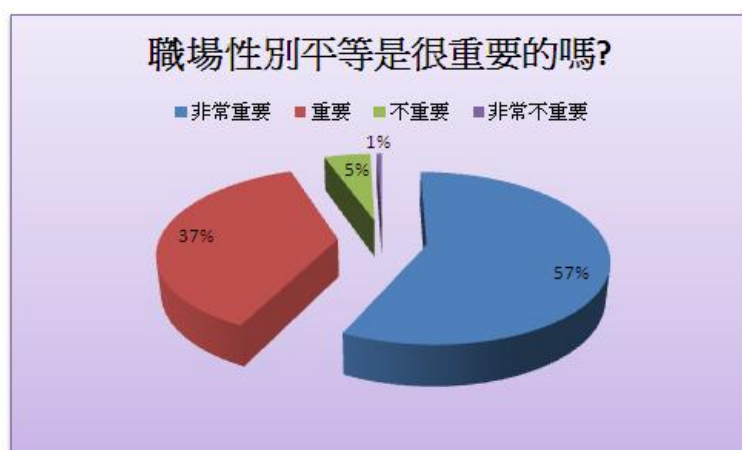
家長與學生的觀點有極大的差距，家長多數認為男女在職場上的待遇是不平等的，但學生卻多數認為應該是平等的，或許唯有真正在社會有歷練才能體會男女不平等的殘酷。

五、您認為職場性別平等是很重要的嗎？

1 家長版



2 學生版

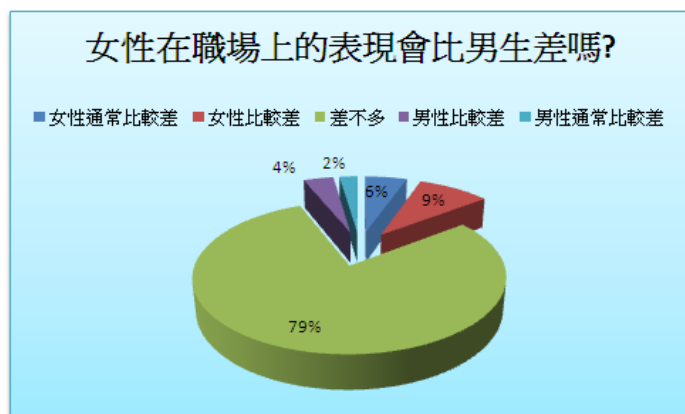


【本題分析】

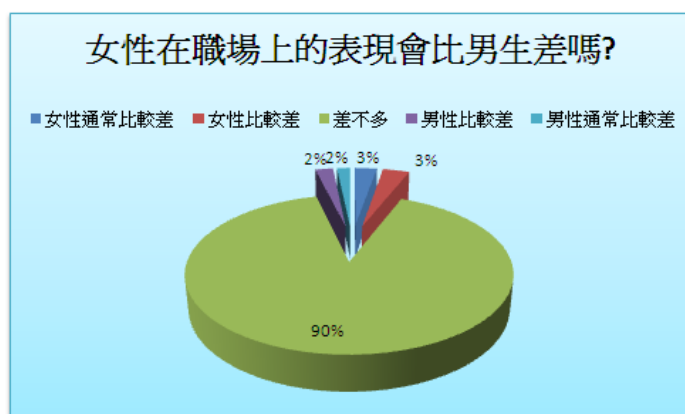
1. 現在的社會不論性別或年齡，都覺得職場中性別平等是很重要。
2. 家長認為重要的比率稍低於學生，這點可能和實際工作的歷練有關。

六、您認為女性在職場上的表現會比男性差嗎？

1 家長版



2 學生版

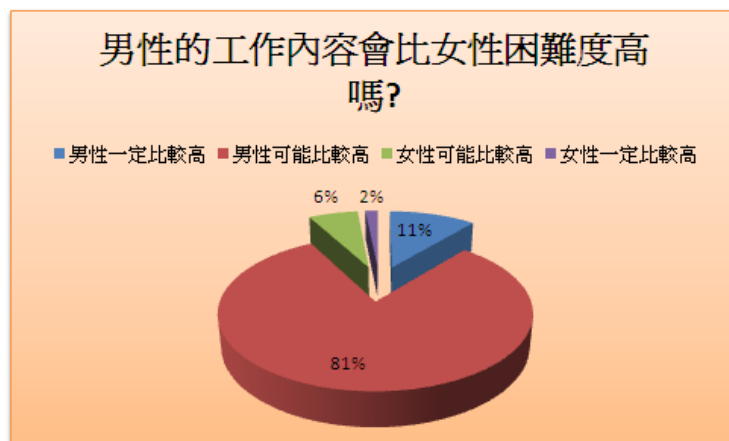


【本題分析】

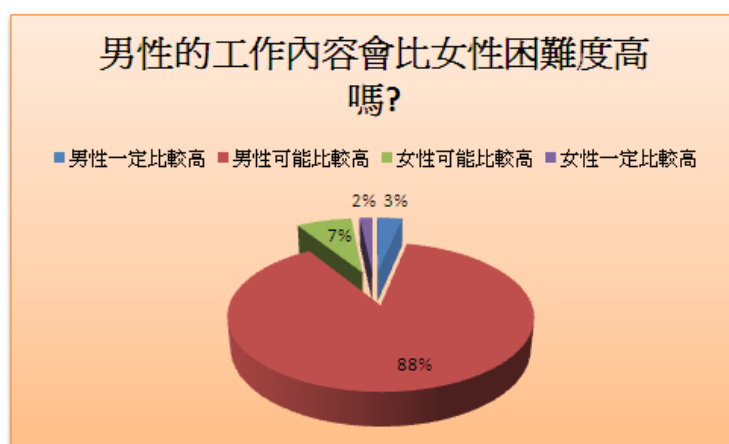
1. 男女在職場上的表現，大部分的學生與家長的觀點都是處於中立的，可見性別歧視的現象稍有減緩了。
2. 在認為有差別的比例上，家長和學生認為「女性表現比較差」的比例皆稍高於「男性比較差」，表示仍存在著職業中的性別歧視。

七、您認為男性的工作內容會比女性困難度高嗎？

1 家長版



2 學生版

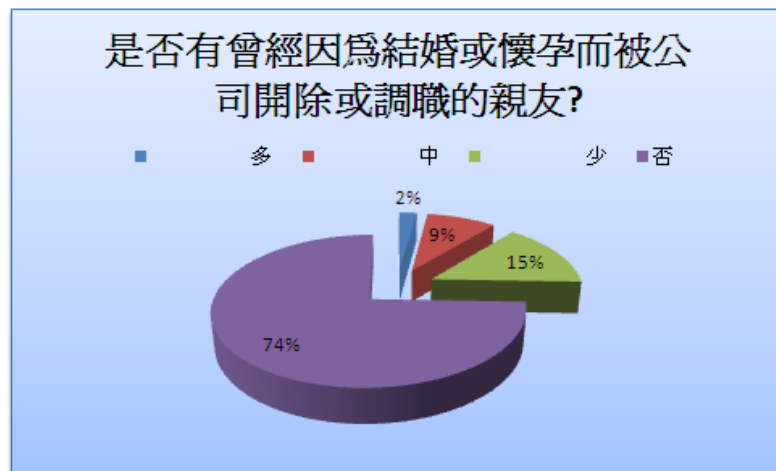


【本題分析】

1. 無論家長或學生，超過九成都認為男性可能比高，這是否為職場上的刻板印象？還是不爭的事實？我們應該好好來正視此論點。
2. 學生與家長對於男性在工作上難易度一致認為比較困難，可能是普遍認為男性可能被任命做較高難度的工作。

八、您身邊是否有曾經因為結婚或懷孕而被公司開除或調職的親友？

1 家長版



2 學生版

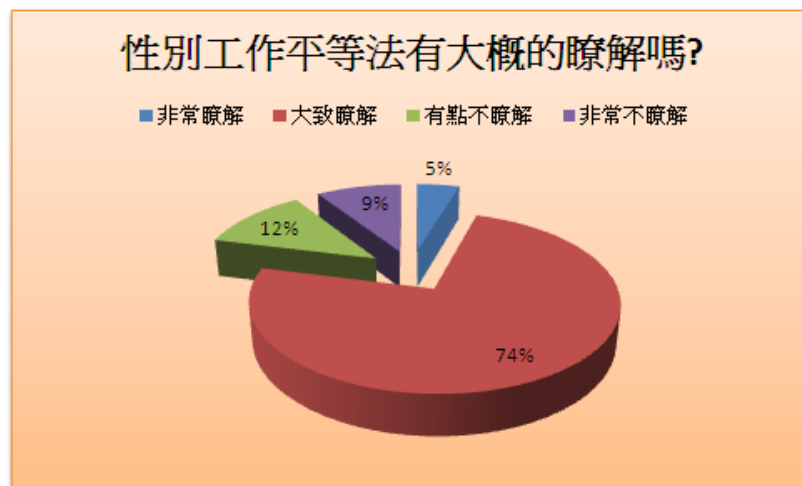


【本題分析】

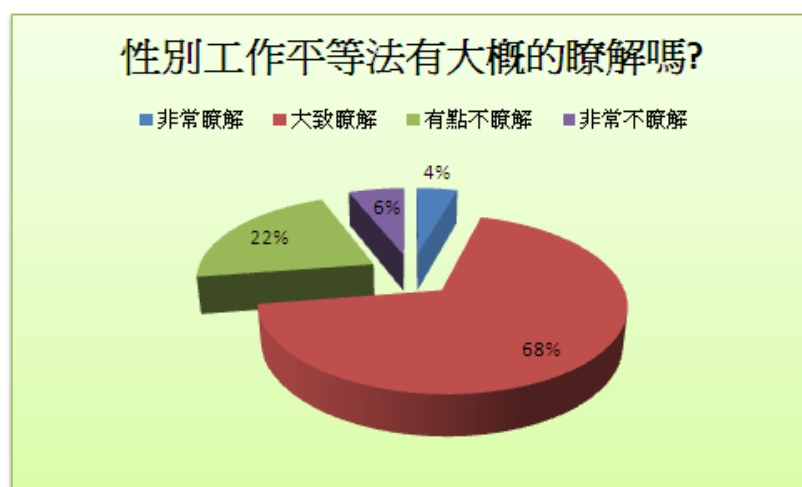
此題我們應該關注還是有人遇到的現象，就算現在有很多法律上的保護，卻並非能完全成效。而且家長表示有 26% 遇過的比率也非少數，值得我們重視。

九、你對性別平等工作法有大概的瞭解嗎？

1 家長版



2 學生版

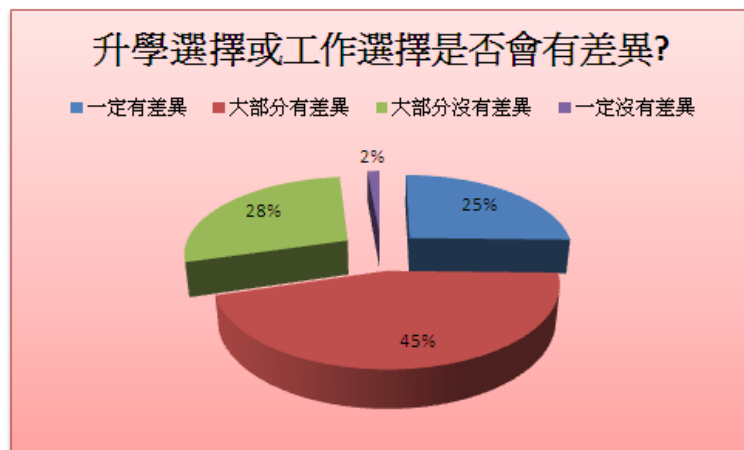


【本題分析】

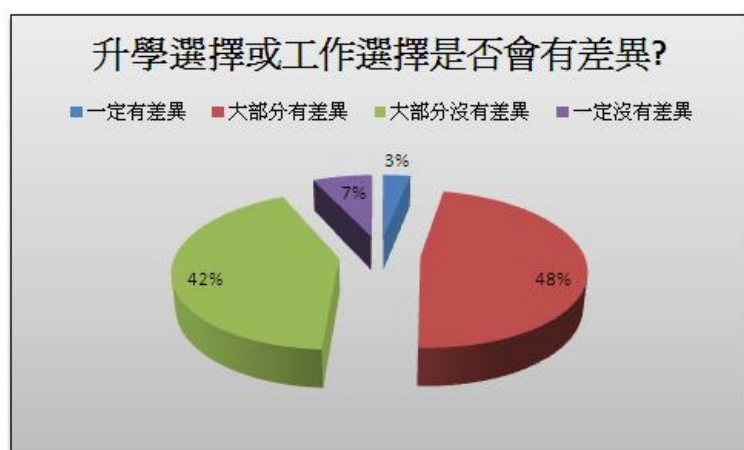
1. 超過七成的人大致瞭解，顯示政府推廣性別平等法的成效。
2. 約有二至三成的家長和學生並不瞭解，表示仍有加強推廣與宣導的空間。

十、你認為男女性別在升學選擇或工作選擇是否會有差異?為什麼?

1 家長版



2 學生版



【本題分析】

1. 認為有差異的比例皆超過五成，家長甚至多達七成。
2. 學生認為沒有差異的比例將近五成，此點高出家長許多，明顯指出了兩代觀念上的差別。

參、問卷小結論

一、家長與學生的看法在許多牽涉到職場工作的議題上有頗大的差距，這說明了上一代與這一代職場性別的觀點不同，也很有可能是因為家長大多出了社會，比較瞭解社會職場現實。

二、學生對職場性別議題的刻板印象比較沒有那麼深厚，也顯示性別平等教育的成功。而在家長的看法中，有部分人比較偏向兩極化，表示他們還存有過去傳統重男輕女的觀念。

三、在這次的問卷調查中，發現到本校的學生雖然男生比女生多，但是家長填答的比率卻是女生比男生多，可見家長大多都是女性在關注孩子的課業與生活較多。

四、經過這次的問卷，我們深刻的瞭解到並不是所有人都能接受新的觀念與想法，不論是上一代還是這一代，對性別的刻板印象還是有一定的比例。

五、其實這份問卷資料還可以進一步分析男女生在性別議題上的想法是否有差別，但受限於研究能力不足，我們只針對家長和學生作分析。

第二節 訪談內容與整理

壹、男幼教員



（男幼教老師陳治廷與幼稚園學生的照片）



(組員與男幼教老師陳治廷的合照)

基本資料：

年齡:25 歲

過去從事的行業:基隆市深美國小附設幼稚園代課老師

職業:課後社團老師

幼教師就任時間:五個月

1. 您當初為何會想從事這個行業？

一開始是想朝老師的方向就業，相較於小學、國中幼稚園的小朋友比較可愛好教，又因為大學主修幼教系，所以後來才決定從事幼教師的行業。

2. 在應徵此行業時，男性與女性是否有不一樣的門檻？

女生在應徵時通常較容易，只需展現自己的親和力即可，但男生的門檻較難以訂定，所以應徵來說

當然比女性吃力許多。

3. 您在從事這個行業時是否曾受到親友的反對或社會壓力？

當初選修幼教系時父母是反對的，過了兩三年之後，父母才漸漸不排斥我選擇的這個行業，幼教系的教授卻十分鼓勵多一點男性加入幼教的行業。

4. 您從事這個行業時，薪水有和女同事有不同嗎？

一般老師來說，大部分的薪水都相同。

5. 是否有和您一樣的男性同仁？

以基隆市來講，原本有兩個跟我一樣的男性同仁，但是後來有一個調職了，我也開始從事國中社團老師，所以基隆市現在只剩一個男幼教師。

6. 您從事此行業時，上司/小朋友對您有什麼評價？

園長對我的肯定有佳，對我有期待的感覺，大家對我的評價部分新奇，認為有男生從事這樣的行業十分的不可思議。小朋友會覺得有男老師很特別，因為大多看到的都是女老師，小朋友會覺得女老師的感覺都差不多，因此我就顯得特別突出。

7. 您是否因從事這個工作而受到歧視？是在什麼情況下？

沒有遭受到歧視，但是朋友有的時候會開玩笑，例如：幫小孩處理排泄物會覺得很噁心，所以不適合等。

8. 在從事此工作時，是否會覺得自己比女同事吃力？

缺點：在美工的方面，要比女生多一點時間來準備。優點：1. 勞力方面的工作比較容易。2. 上課吵雜時，因為聲音比較低沉，所以只要一開口說話就會吸引小孩的注意力。3. 生理方面的限制比女生少，例如：游泳課

9. 您是否會鼓勵男性跟您從事相同的行業？

不是所有男性都可以從事這個行業，這個行業需要像女性一樣有愛心和耐心，所以男性如果沒有這種能力的話，就不適合，但是還是會鼓勵有興趣的男性從事這個行業。

10. 您認為現在的社會中，是不是很需要像您一樣「突破性別刻板印象行業的」人？

這個行業就是「女生當男生，男生當畜牲」，現在很鼓勵男性來從事這個行業，因為需要男性的勞力來做女性做不到的事。還有很多單親家庭，只有母親在照顧，所以需要男性教他們女性比較不瞭解的部分。

貳、女消防員



(女消防員值勤時的照片)



(全組組員透過電話訪問女消防員賴宜秀)

基本資料：

姓名：賴宜秀

性別：女

年齡：29 歲

過去從事的行業：護士

職業:消防員

就任時間:一年一個月

1. 您當初為何會想從事這個行業?

對原本的工作沒興趣了，發展性不高，看媒體報導公務人員的福利不錯，才決定轉職。

2. 在應徵此行業時，男性與女性是否有不一樣的門檻?

沒有不同的門檻，筆試時沒有分性別，入學考試的時候只有在體適能上對女性的要求會較低一點，但還是有基本的標準。

3. 您在從事這個行業時是否曾受到親友的反對或社會壓力?

有，母親反對，媽媽覺得這個工作很粗重不太適合女生去做，而且考這樣的考試以後去哪裡工作也不曉得，因此媽媽反對，認為這個工作不太適合女生。

4. 您從事這個行業時，薪水有和男消防員不同嗎?

沒有不同的地方，薪水都是一樣的。

5. 是否有和您一樣的女性同仁?

有，很多，之前的受訓就有 200 多個跟我一樣的女性同仁。

6. 您從事此行業時，上司/親友對您有什麼評價?

大部分都會覺得我們很勇敢，踏進這個行業，或認為我們做得來嗎?不會怕嗎?

7. 升遷和男性有差別嗎?男性是否較容易升遷?

有一點，上司大部分男性佔大多數，因為這個行業比較多男生在做，也因為這個行業需要靠人際關係，男生交際的方式跟女生不太一樣，所以會認識很多人，對這個行業的助益還滿大的。

8. 您是否因從事這個工作而受到歧視?是在什麼情況下?

檯面上沒有受到歧視，只有私底下比較親近的人才會開一點玩笑，例如:這麼重的東西你拿得起來嗎?怎麼可能?

9. 在從事此工作時，是否會覺得自己比男同事吃力？

會，因為力氣比男生小是事實，體力或耐力不如男性，還有上司認為女生的心思較細膩，所以我們反而要處理一些細碎的雜事等。

10. 您是否會鼓勵女性跟您從事相同的行業？

不會說特別鼓勵什麼性別，反而是鼓勵只要不排斥這個職場，願意吃苦耐勞的人來都很歡迎，但女生如果要來的話必須要勇敢、獨立，才能適應這個行業。

11. 您認為現在的社會中，是不是很需要向您一樣「突破性別刻板印象行業」的人？

我認為多多少少還是滿需要的。

12. 就業的心情

畢竟這是屬於比較消耗體力的行業，有時要面對危險的情況，女孩子做這個行業風險是滿大的，但為了工作，還是要盡量使自己克服種種的障礙。

參、女司機



（親切的女司機翁秀萍執勤時的照片）



(全組組員透過電話訪問女司機翁秀萍)

基本資料：

姓名：翁秀萍

性別：女

年齡：45 歲

過去從事的行業：會計

職業：娃娃車司機

就任時間：十年

1. 您當初為何會想從事這個行業？

因為兒子女兒都上小學了，碰巧找到這個機會。

2. 在應徵此行業時，男性與女性是否有不一樣的門檻？

沒有，從事這個行業較不需要分男女。

3. 您在從事這個行業時是否曾受到親友的反對或社會壓力？

沒有。

4. 您從事這個行業時，薪水有和男同事有不同嗎？

一樣。

5. 是否有和您一樣的女性同仁？

沒有認識。（可能是這個圈子比較小吧）

6. 您從事此行業時，上司/親友對您有什麼評價？

沒有特別講。

7. 您是否因從事這個工作而受到歧視？是在什麼情況下？

沒有。

8. 在從事此工作時，是否會覺得自己比男同事吃力？

不會。

9. 您是否會鼓勵女性跟您從事相同的行業？

會，因為較彈性而且不需要重勞力。

10. 您認為現在的社會中，是不是很需要向您一樣「突破性別刻板印象行業」的人？

很需要，這個也是需要膽大心細的人來從事，不一定要都讓男性做。

肆、女牧師



(訪問時友善的女牧師)



(基隆市大武崙基督長老教會門口)



(女牧師訪問過程)

基本資料：

姓名：高千菀

性別：女

年齡：40 歲

過去從事的行業：醫院社工

職業:牧師

就任時間:十年

1. 您當初為何會想從事這個行業?

其實是在小時候與隔壁班班長(基督教徒)開始交流,加上從小就比較缺少父愛。曾經受過很大的挫折,但是卻聽到了上帝的聲音:我要用你。所以其實是上帝選擇了自己。

2. 在應徵此行業時, 男性與女性是否有不一樣的門檻?

沒有, 是用抽籤的。

3. 您在從事這個行業時是否曾受到親友的反對或社會壓力?

父親當時是很反對的,但是看到別人信基督是很喜樂的,覺得信上帝找到了生命的意義。因為看了很多哲學的書,都沒找到活著的意義,直到信耶穌才得到答案。

4. 您從事這個行業時, 薪水有和男牧師不同嗎?

沒有。只有在家庭狀況的不同,薪水才會不一樣,例如單身者因為只需負擔自己的生活費,所以會比有家庭者的薪水少。

5. 是否有和您一樣的女性同仁?

其實唸神學院時男女性別是各半,但目前女性牧師大概佔了三分之一。(基督長老教會比較能夠接受女性,其他教會並非如此)但是可能因為結婚生小孩而沒有繼續從事牧師的行業,另外有許多同學轉職擔任教育或編書的工作,而不是第一線的牧師(又是因為性別刻板印象而受到阻礙的例子)。

6. 您從事此行業時, 上司/親友對您有什麼評價?

父親一開始比較反對,不過後來因為一些神蹟的顯現(指上帝的意思),以及神學院各方的資助,使父親也漸漸接受了。教會裡面沒有分上司之類的。

7. 升遷和男性有差別嗎?男性是否較容易升遷?

教會沒有升遷制。不過長老方面,都是以男性居多,畢竟某些事情還是要比較大膽的男性來做。(例如打蟑螂之類的)

8. 您是否因從事這個工作而受到歧視?是在什麼情況下?

自己是沒有被歧視，因為在基督長老教會女性的牧師也不在少數。但是有聽過同學當牧師遇到過歧視的狀況，例如當地教會的神職人員不接受女性或分配倒茶水等雜務給女性牧師處理。

9. 在從事此工作時，是否會覺得自己比男同事吃力?

不會，而且有時候男性反而比較衝動，所以牧師讓女性來做也很適合的。

10. 您是否會鼓勵女性跟您從事相同的行業?

會，因為在牧師這個位置，女性心思上的細膩也是很需要的。

11. 您認為現在的社會中，是不是很需要向您一樣「突破性別刻板印象行業」的人?

很需要，畢竟這不是職業，而是服務社會大眾。

12. 補充：牧師表示性別議題問她本身是比較難分享的，因為她自己對於性別或女權的敏感度比較低，也可能是因為自己的女性特質沒有那麼重，所以都覺得還好。

伍、訪談小結論

一、入行的原因

1. 大部份都是因緣際會，或者是碰巧，較大的原因是因為興趣才走向這份行業。
2. 原本想要找基隆的男護士，但都因為變成專業的護理人員或調職或離職，所以沒辦法訪問，這點也值得我們探討。

二、長輩與同輩的看法

1. 老一輩的家長對兒女要從事突破性別歧視的職業上，還是有些反對，可見老一輩的觀念比較封閉。
2. 同輩間對於性別都是開玩笑的方式居多，但是神職人員有比較嚴重。

三、職場的現象與感受

1. 薪水都相同，可能是法律的約束起作用。
2. 某些刻板印象較深的職業還是沒有改善，例如體力或職業特性。
3. 大部分是持肯定態度的，可見觀念隨著時代會變得越來越進步。
4. 升遷的方面，只要有晉升制度的職業都會受到性別的影響。
5. 只要有興趣，能力也符合的話，即使是突破性別刻板印象的工作，也可以做的很好！



第五章 男女職場大分析

第一節 研究結論

壹、性別平等不能只是口號

調查發現學生和家長還是有性別不平等的觀念，所以現在政府的性別主流化政策或法律還是沒有徹底的做到讓每個人都有正確的性別平等觀念。

貳、家庭事務分工仍有性別差異

問卷調查中現在家中的家務分工不論是家長或學生的調查中，女性來打理家務的比率都有 50%、60%以上，所以現在家庭中的性別平等觀念仍有障礙。

參、家長與學生性平觀點的不同

經過我們問卷的調查，我們發現有部分題目家長與學生的反應有明顯的不同，例如：是否願意從事突破性別刻板印象，家長表示不願意的比率為 36%，但學生不願意的比率卻只有 15%，可能是家長比較瞭解社會的現實，所以才造成這樣的比率懸殊。另外，提到認為男性的工作內容，是否會比女性的困難度高，家長認為男生一定比較高的比率是 11%，而學生的比率只有 3%，可見上一代還保有性別刻板印象的傳統觀念，與這一代的新觀念有很大的衝擊。

肆、「突破性別刻板印象行業」對社會造成的衝擊

因為有「突破性別刻板印象行業」的出現，使大家對性別議題有了不一樣的想法，男生也可以當護士、幼教師；女生也可以當消防員、牧師、司機，這是促進社會一種性別平等的概念和具體的效果呈現。

伍、傳播媒體的報導仍有性別歧視

經過一些研究後，我發現雖然現在政府已制定了相關法律，還有一些相關單位也會監督(例如:NCC)，但業者或媒體還是繼續播放一些含有性別歧視意味或物化女性的相關報導或廣告，如果社會大眾不懂的篩選資訊，只是一味的吸收，只會使自己被充滿扭曲的媒體訊息所誤導。

陸、職場性別不平等之現象仍然存在

在現在的職場上，依然會有一些對女性的不平等，但在現在的社會中，性別歧視應當越來越少。以女生來說，性別職場的不平等，通常會造就女性在工作時被瞧不起或是在職場上的成就遠遠落在男性後面，很難升遷或得到就高的肯定及讚賞。但職場現實上有些是因職業內容或工作性質而造成的差議，並非是「不平等」或「刻板印象」如建築工地體力勞動之限制。

柒、女性常因家庭因素造成職業選擇受限

我們訪問一位女牧師，她在神學院就學時，男女的比例大致是 1:1，但畢業後女性因為結婚或其他家庭因素，所以工作的第一選擇並不是當牧師。有的女牧師選擇嫁給男牧師，但到最後女性比較不會出來當牧師，而是以家庭為重心或是到學校教書的機率較高。因此我們在教會比較常看到男性的牧師。

捌、法律成效未必完全消弭性別不平等之現象

目前針對性別歧視方面的法律，有性別工作平等法、性別教育平等法、性騷擾防治法，其中性別工作平等法正是針對職場上的性別問題所做的規範。不過，即使已經有了規範，根據問卷調查的結果，有因為產假或懷孕而被辭職的親友仍然存在。根據調查，大概有近 26 % 的人是有遇過的可見即使法律已經約束，但這種現象尚未完全消除。

第二節 研究建議

壹、改善性別教育價值觀人人有責

現代的小孩，不論在學校、家庭或社會中都還保有性別不平等的觀念，所以需要再繼續教育，雖然教育的效果有限，但仍要不斷的前進，進而達到社會上沒有性別平等的價值觀。

貳、多關注職場性別議題

建議大家能多關心職場性別的一些案例，與勇敢嘗試突破性別刻板印象的行業，促進社會職場性別平等的風氣，只要平時多一點關注，不但對這個社會有更多的了解，也使人人都對這方面都有正確的認識。

參、透過法律抑制傳播媒體中的性別歧視

希望政府可以在制定些更有效的法律，還有再加強約束這些犯法的媒體、業者，也希望媒體可以不要過度誇大、包裝報導，社會大眾也不該再消極地接收媒體資訊，要更積極『解毒』與『解讀』媒體，成為具有媒體素養的閱聽人。

肆、以法律來制裁在職場上不平等的待遇

運用法律來制裁不配合的公司，以表警戒，要求政府重新重視性別在職場上所遭受到的歧視與不平等，期待修法，使法律不要只有警戒的效果，應當適切地擁有約束力量。

伍、對於性別平等要從根本做起

從最根本的教育做起，從學校開始倡導性別平等的重要性及宣導相關法令，並且告知如何執行，藉此打破原有的種種不平等的舊觀念，從下一代開始扎根。陸、持續宣傳可行之方法政府可以透過廣告推廣性別平等工作法，或者是舉辦講座教育大眾，男女性職場上被忽略的權益。並透過加強職場上性別歧視的約束。持續加強教育，才能根本除源！



第六章 省思筆記錄



組長 黃偲婷

我們在過程中瞭解了許多有關男女在職場上不平等的現象，過去對勇於「突破性別刻板印象行業」的人，不怎麼瞭解，透過這次的專題寫作比賽，我們訪問了男幼教老師、女司機、女牧師、女消防員，起初他們的家人大多是反對他們進入此行業的，但是他們秉持著自己的夢想，向前邁進，不畏懼別人的眼光，他們的精神真的令我們十分感動。我們也因此對職場性別議題也有了許多不同的看法，真摯地希望大家都能支持他們，給予他們多一點的鼓勵。

組員 許馨予

經過了這個研究後，讓我更了解男、女在職場上不同的待遇，還有發現到即使政府有制定相關規範的法律，但社會上還是存有不公平的待遇或者是性別歧視的報導，期待社會大眾可以更關心和重視類似的議題。

組員 林宇方

研究完這個主題，我知道職場上其實是有許多不平等的，不論，國內國外，總是有歧視的案例。我們專題寫作就是要從這問題裡，加以分析，找出解決的方案，有哪些相關的法律條文可保障現在社會中受歧視的婦女們，雖然政府宣導要男女平等，在職場上要一同仁，即使有明文規定，但還是有一些公司不遵守，我覺得這些事情大家應該要重視，不可放任不管，這樣會造成兩性職場上的不平等。

組員 郭致嘉

這次研究查詢了許多有關法律的情形，也使我了解了政府政策對於性別平等的議題所制定的方向。希望政府能夠注意到沒有受到保護的少數個案，並且逐漸將法律完善。我們做了這些研究後，我想，我們不只是找資料而已，而是看到更多更多原因，追溯到家庭或學校教育，甚至是傳播媒體。這些研究的意義就在於我們正注視著它、了解它。並期望更多人能看見它以及關注它。

組員 吳庭萱

這次小論文研究讓我瞭解到不論是家庭、職場或社會上，還是有性別不平等觀念，但是政府還是有對此訂定了政策和法律來推廣，但是政府的推廣能力有待加強，因為還是有人對法律的內容不瞭解，但大部分人還是有基本的常識。這次的研究寫作時，發現我的文字批判太過激烈，但我會對改善這個問題，還有發現用 Microsoft Word 的表格做的圖表不錯，因為只要讓我研究個幾十分鐘，我對它的內容就大略瞭解。

參考資料

第四屆婦女國是會議論文集

婦女論壇

網氏女性電子報

性別平等教育資訊網

新婦女協進會

全國法規資料庫

婦女新知基金會

國家政策研究基金會

性別教育電子報

youtube 防治職場性別歧視相關影片