



職能不分男女

組員：劉迺恩 呂心柔 林夏子



目錄

| | | |
|--------------|---------------|---|
| (一) | 生物性的差異 | 2 |
| (二) | 心理性的性別 | 3 |
| (三) | 社會性的性別 | 3 |
| (四) | 性別認同 | 3 |
| 二、 | 男女差異之原因 | 3 |
| (一) | 生理上差異 | 3 |
| (二) | 心理上差異 | 4 |
| 三、 | 性別歧視 | 5 |
| 結論 | | 6 |
| 報告到此結束 | | 8 |
| 工作分配 | | 9 |

前言：

從小到大，性別平等，是我們常常掛在嘴邊說要注重的事情，很多人也都會認為隨著時間的流逝，過去的刻板觀念和種種的不平等早已隨時間消逝了，然而前人所留下的刻板印象並沒有完全消失，如「男主外，女主內」、「男生是陽剛的，而女生就該是陰柔的」的觀念，雖然我們都知道這些是性別刻板印像，但無形當中，我們還是會被這些觀念影響。性別之間的不平等主要起源於傳統男尊女卑的文化對性別角色的刻板定位所致，尤其是華人社會，更是如此。過去長久以來，雖然時代進步了，教育水準提升了，至少這個議題受到大家的重視，但性別之間的不平等仍有努力的空間。然而，近年來，性別意識逐漸抬頭，婦女團體也逐漸成立，各類防治性騷擾與有關性別平等之立法也由之而生，憲法中明確地提及到「國家應維護婦女的人格尊嚴，保障婦女人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」，因此，我們要進一步探討「性別平等」中的「職場性別平等」。

一、男女之差異

(一) 生物性的差異

小嬰兒一出生時，醫生就會依其性器官認定其身分上的性別。在生物性別上是以染色體基因及性器官作為判別標準。

（二）心理性的性別

心理性的性別差異，只是傳統社會對於這個性別賦予的印象，如女孩很依賴他人，較溫柔，而男孩的科學及數學能力較好，較陽剛等。

（三）社會性的性別

社會上認定男女兩性社會，角色有不同的任務，男性角色如兒子、父親等，較適合做粗重的工作；女性角色如女兒、母親較細心。

（四）性別認同

我們內心對於自己是男生或女生的感覺，這種認同會隨著認知能力發展和先天上生活週遭的認知逐漸完成。

二、男女差異之原因

（一）生理上差異

- 1、 身高 發育的先後影響男女身高的差異，女生身高較男性矮小是因為女性較早發育，男生的發育時間較後所造成。
- 2、 肌肉力量 影響男女肌肉力量差別有兩個主要因素，青春期後，男性肌力大於女性，這可能與性賀爾蒙有關，而另一個則是體脂肪，女性的體脂肪百分比約為男性的兩倍。

- 3、出生率 性別比高主因不是因為男嬰出生率高，而是因為懷孕期間可測出胎兒 性別，又加上現在可以做人工流產，以致於男嬰出生率高於女嬰。
- 4、壽命 男性不是壽命短，只是死亡率高，在開發不足的國家中，因國家偏重勞力所得，需要眾多勞力，因此生育率高，但低所得國家醫療資源不足，導致婦女懷孕分娩併發症是貧窮國家婦女主要死因，而男性多因戰亂及工安意外死亡。已開發國家，因為孩子所以父母的負擔大，故生育率下降，加上國家醫療資源充足，使婦女懷孕分娩併發症死亡率降低。

(二) 心理上差異

男女心理上的差異主要分為先天與後天，先天的心理差異就是由父母所灌輸 的，像是女生玩洋娃娃、女生該文靜有氣質、男生應該要剛強不能哭、男生玩機器人等，而後天的心理差異就是由社會所形成的，像男性天生理科較強、男生應該獨立、女生較適合當護士等。

三、 性別歧視

男女至今仍「同工不同酬」，且職場對懷孕的女性仍不友善。根據 1111 人力銀行調查，4 成 7 職業婦女坦言曾因結婚或懷孕遭不友善對待，近 2 成因此退出職場改當全職媽媽。主計總處根據男女薪資差距換算的「男女同工同酬日」，從去年的 54 天，縮短至今年的 52 天，等於女性



要比男性多工作 52 天，才能拿到一樣的薪水，顯見男女至今仍同工不同酬。1111 人力銀行也針對已婚女性進行調查，其中有 6 成 6 為職業婦女、2 成 5 為全職家庭主婦，另 1 成為無全職

但有收入的自由工作者。這些受訪者中，有高達 4 成 7 坦言，工作職涯中曾因結婚或懷孕而遭受主管或同事的不友善對待，包含 18.5% 遭「暗示」會不利職涯發展、14.6%「明顯」感受不友善，甚至 13.8% 被任職公司或同事以強硬「行為」為難。進一步詢問，高達 7 成 4 受訪者曾因結婚或懷孕而改變職涯規劃，包含 4 成因而轉職重新尋求能配合家庭的職務與工作型態，甚至有近 2 成因此退出職場當全職媽媽；1 成 1 選擇留職停薪請育嬰假。1111 人力銀行副總經理李大華分析，受傳統社會「男



「主外、女主內」的家庭分工觀念影響，女性婚育後「理所當然」成為家庭的主要照顧者，生活重心被迫從工作轉移至家庭，甚至在經濟壓力下不得不放棄個人職涯規劃，暫離職場、全心照料學齡前孩童，淪為職場相對弱勢。李大華也說，女性婚育後的勞參率及薪資條件，皆較婚前明顯下滑其中更不乏高學歷專業人才「裸辭」走入家庭，造成國家人才培育及人力資源上的損失，實屬可惜；對擁有生涯抱負的女性而言，也相當遺憾。

結論

上述的新聞例子是在探討女性職場被歧視的檢討，其實不只有女性會被歧視，男性也會，最常出現在性別不平等的就是職場上了，而台灣也存在著性別不平等，不過近年來，婦女意識逐漸抬頭，而婦女團體也接連成立，舊有的性別刻板印象與父權社會的思想，已逐漸面臨到淘汰與沒落，隨著價值觀的改變，婦女團體積極地爭取，我國政府增訂「兩性平等工作法」，並一次又一次的修改，希望能夠符合時代潮流。且因有所謂的「第三性別者」，此法又更名為「性別平等工作法」，希望更能多元的照顧不同性別的權益，隨著此項法規的落行與推動，原存在於職場上的不平等改善，女性進入職場就業的意願也日益增加，

但女性在升遷上相對於男性仍艱難許多，儘管政府積極設定 法規民間婦女團體也積極為女性爭取權益。現今的職場上仍存有些的 偏見，在我國努力爭取改善社會不平等的情況下，我想更應隨之改進的還有人們對於舊 觀念的偏見，所謂的「平等」並不是口頭上的落實，而應該是想法上的轉變，在做完本 研究後，我深深了解到人民與政府應該要互相配合，若只是政府單方面在做而人民的想法卻不改變，一切終究只是白忙一場，雖然性別工作平等法雖然些微落實了職場上的不平等，但若我們能跟進政府，根除舊有的觀念，一切就能做到最完美了。





報告到此結束

謝謝

工作分配

林夏子：資料查詢

劉迺恩：整理資料

呂心柔：前言 + 結論

P P T 參考課本大家一起製作 