

# 高雄市政府消防局公務統計專題分析

## 平等機會與資源探討

### 一、撰研動機：

近年來，性別平權已是國際重要趨勢及課題，臺灣過去二十年來婦女運動蓬勃發展，在追求女性地位及性別平權議題上的耕耘，已獲得重要的成果，並且經由性別平等教育及性別相關法律頒布施行，性別平權已進入到法制化的里程碑。我國為推動性別平等理念，特制定性別平等三大法規（性別平等教育法、性別工作平等法及性騷擾防治法）並貫徹施行。透過此種制度法令規制力，衝擊了組織所形成的性別刻板印象之結構與文化，尤其在兩極化對比之職場更為顯著，在組織面，能突破性別面對職場高牆之困境；就個體而言，推翻了在樣板主義中「自我永續的系統」之不良循環，此為社會進步之表徵。

以本局為例，消防分隊係以男性為主力之「陽剛職場」，即是人力組成多以男性為主，同時工作屬性也視為陽剛性質，目前在男女結構比例上，總人數約為 9:1；另主管人數約為 19:1。然而，隨著消防工作內容趨向多樣化、女性消防人力提升及本市積極推動委員會 1/3 性別比例原則，不但大幅提升女性參與決策之機會與管道外，並重新定義「平等」內涵，同時調整工作核心能力，使女性與男性基於平等地位共同享有資源，達成意義及實質上的平等。

### 二、撰研目的：

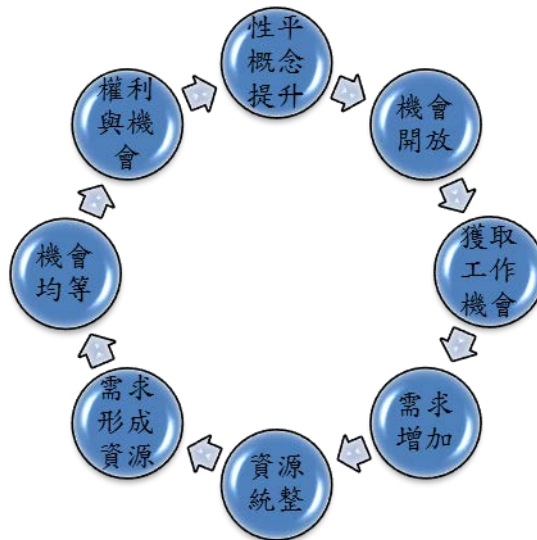
為期提升女性取得資源及參與程度，除在決策及影響力層面上，努力達成本局權管委員會性別比例不得低於 1/3 外，在參與空間配置上，針對女性同仁需求，檢討現有的硬體環境設備，以避免女性為負擔適應生活上之心理及實質成本，而影響組織後續運作及績效。

本撰研之最終目的，更希望凸顯資源重分配方面，應當重視以女性觀點檢視管理方式，包括協助所有同仁兼顧家庭及工作之配套考量，並透過性別意識培力，提升性別平權意識，克服組織性別歧視或「性別盲」之困境，建立性別正義友善環境，擷取兩性之長，避單一偏廢之短，以提升組織績效。

### 三、內容析論：

本篇撰研擬從「機會」與「資源」兩個面向分別討論，並透過性別統計資料呈現兩概念之間的關係，探討數字背後之意涵，分析組織現象中性別差異，研議未來應努力之方向。

由於性別平等法制化之推動及社會價值改變，從整體制度、組織結構至組織文化各層面之安排上能從女性角度思考需求，並在政策上獲得長官支持，使在陽剛職場中的女性獲得支持追求權利之「機會」，當女性有更多「機會」後，相對就能取得更多「資源」，表現在參與議題、建立友善空間、兼顧家庭保障及享有培訓進修等，體制式的改革係由形式「機會」至實質「資源」的平等歷程。



※性別平等之機會與資源建構模式

### (一)機會面：

#### 1. 提升女性參與率-落實「納女性於主流政策」：

藉由「納女性於主流政策」，包括：女性領導、管理及治理；協助女性發掘自己，發展潛能及建立平等參與措施，尤其政治方面決策權等，將婦女歸納主流的制度，使女性在各個範疇之參與得以平等，促進女性所關心的議題、需要及意見能在主流制度中得到關注，並提升女性權力、決策及影響力。

##### (1)三分之一性別比例原則：

每年調查及檢討消防機關權管之任務型委員會性別比例之改善情形，努力達成聘(派)兼委員性別比例不得低於三分之一，積極爭取女性參與決策機會。

委員會 (小組、會報) 名稱	幕僚 (權責) 機關	委員 人數	男性人數			女性人數		
			府內 委員	府外 委員	小計	府內 委員	府外 委員	小計
高雄市政府火 災鑑定委員會	消防局	17	5	6	11	3	3	6

高雄市災害防救會報	消防局	33	23	3	26	7	0	7
高雄市政府災害防救辦公室	消防局	22	14	0	14	8	0	8
高雄市災害防救專家諮詢委員會	消防局	23	4	11	15	1	7	8
高雄市政府消防局緊急救護指導委員會	消防局	14	1	7	8	3	3	6

(2)玻璃天花板效應:

①當前現況:

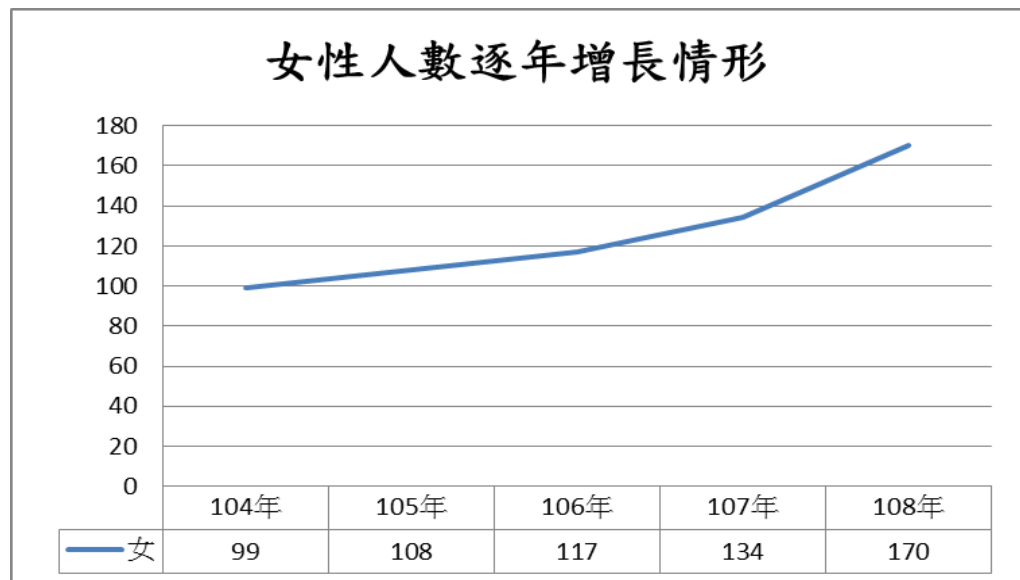
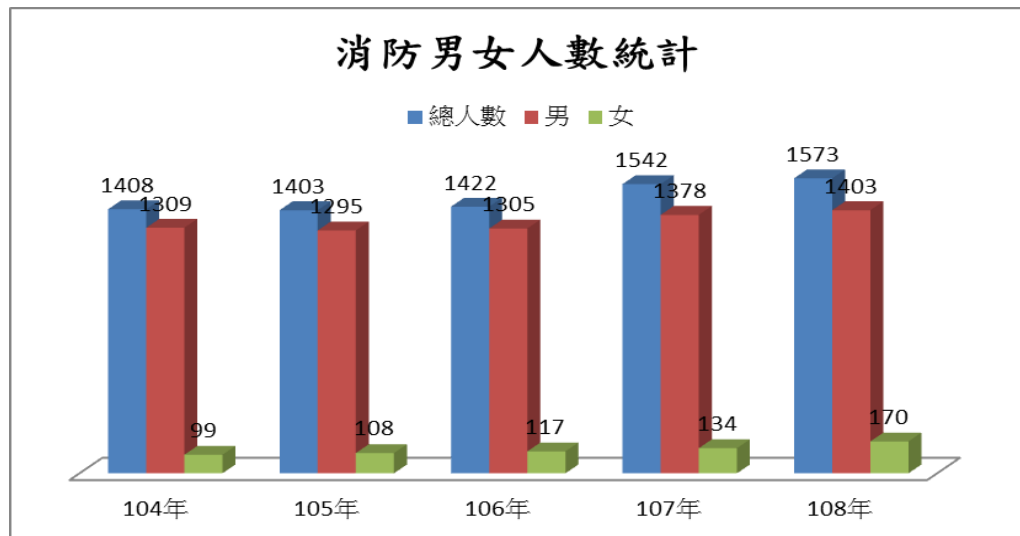
A. 消防男女人數統計:自警察特考取消性別限制後,104年至108年分發至本局女性人數逐年增加。

B. 男女主管統計:女性主管人數自104年起逐年遞減,至108年回升。

②人數統計:

A. 消防男女人數統計(扣除非消防人員之秘書室、會計室、政風室及人事室人員):

	總人數	男女人數		男女比例
104	1408	男	1309人	93:7
		女	99人	
105	1403	男	1295人	92:8
		女	108人	
106	1422	男	1305人	92:8
		女	117人	
107	1542	男	1378人	89:11
		女	164人	
108	1573	男	1403人	89:11
		女	170人	
※統計基準:104年1月31日至108年1月31日				



B. 男女主管統計：

主管職務	104年		105年		106年		107年		108年	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
一級主管 (科長、主任、大隊長)	15	3	17	2	17	2	17	2	17	2
一級副主管 (副大隊長)	6	0	6	0	6	0	6	0	6	0

二級主管 (股長、組長)	23	8	27	6	30	5	29	5	27	5
中隊長、副中 隊長、分隊長	66	2	63	4	67	3	68	3	75	7
小隊長	161	3	163	2	160	2	182	2	185	2
合計	271	16	278	14	280	12	302	12	310	16
<b>男女比例</b>	<b>94:6</b>		<b>95:5</b>		<b>96:4</b>		<b>97:3</b>		<b>95:5</b>	
※統計基準:104年1月31日至108年1月31日										

### (3)原因分析:

雖分發至本局女性人數逐年增加，惟女性女管人數卻未相對增加，經探討原因，在於陞任制度，係以資積分為原則，資深績優人員較容易累積高分得以優先陞任，而剛分發新進本局女性消防人員由於資積分較低，因此陞任機會受限制。

## 2. 重視男女兼顧家庭之價值，減少性別角色衝突-育嬰留職停薪及性別友善假等女性工作權保障，同時提升男性家庭照顧責任:

### (1)當前現況:

由於工作與家庭之角色衝突會隨著女性進入職場後逐漸浮現，又消防陽剛職場中救災危勞的工作性質常作為女性不適任之理由，使女性的家庭問題被輕易視為「個人問題」，此為將女性工作及家庭「公/私領域二分化」。其實私領域係充滿公共意義，影響女性之公共參與，因此組織應重視成員「兼顧家庭」之價值。

近年來，透過性別平等工作法及相關法規積極制定及修正，促進女性工作及家庭平衡外，同時鼓勵男性申請育嬰留職停薪且在人數相較以往均有微幅成長情形之下，藉此突破性別刻板觀念，建構性別友善職場。

### (2)目前執行情形:

自104年統計迄今，申請育嬰留職停薪人數共計為18人，其中男性申請人數為7人，另有3名男性詢問辦理育嬰留職停薪相關事宜，惟事後考量其他因素，改以扣薪事假辦理。

### (3)分析所得價值:

經訪談申請育嬰留職停薪男性當事人之申請理由，不外乎皆係因消防工作性質，平時與家庭聚少離多，惟當家庭照顧需求主要來自於家中 3 歲以下子女時，而無法找到夫妻以外的照顧人力，此時家庭對孩子照顧需求的回應方式，係在家庭收入短缺、脫離工作職場與親子關係等項目下作利弊權衡，當男性重視家庭價值勝過於個人職場表現或薪資條件，就會願意主動參與家庭照顧，承擔育兒工作，打破早期我國受到傳統父權思想影響下，男性同仁期待自己另一半能彌補自己工作的特殊性，擔負家庭照顧主要角色的自我概念，逐漸改變早期性別傾斜的不平等現象。

## (二)資源面：

### 1. 規劃性別友善空間：

#### (1)當前現況：

由於消防工作之勤休制度為勤一休一或勤二休一，以及 24 小時全天候待命之特殊性，因此需考量女性同仁留宿廳舍待勤值勤之空間需求，包括寢室、浴廁及晒衣場等空間，重新檢視過去以男性為中心之硬體規劃，增加女性適用空間設計，建立無性別偏見之整體環境。

#### (2)目前執行情形：

##### ①性別平等執行小組成立及任務：

本局性別平等執行小組於 104 年 5 月 18 日成立，委員任期為 1 年 1 任，使其他單位人員有機會參與共同討論，並於每年至少召開 2 次性別平等執行小組會議，檢視本局性別平等推動相關工作推動情形及瞭解各單位執行性別平等工作概況目的，係將性別平等觀念融入各政策及法案及將性別意識融入各科室年度計畫。近來將「容納女性空間」作為核心性別平等執行議題，重新調查及全盤檢討各外勤單位女性空間使用情況，並依據回報內容予以列管改善並持續追蹤。

##### ②員工協助方案(EAP)-訪談外勤女性同仁實際需求：

針對本局外勤分隊女性同仁實際訪談，以實地瞭解因性別差異之需求

員工協助方案 (EAP)	項目： (1)推動 EAP 計畫符合員工需求 (2)透過小幫手服務問卷分析同仁需求 (3)訪談消防女性同仁特殊需求
	(1) 女性隊員宿舍使用空間 (2) 女性浴廁設置及使用 (3) 女性曬衣場使用空間 (4) 深夜執勤安全問題 (5) 其他需求

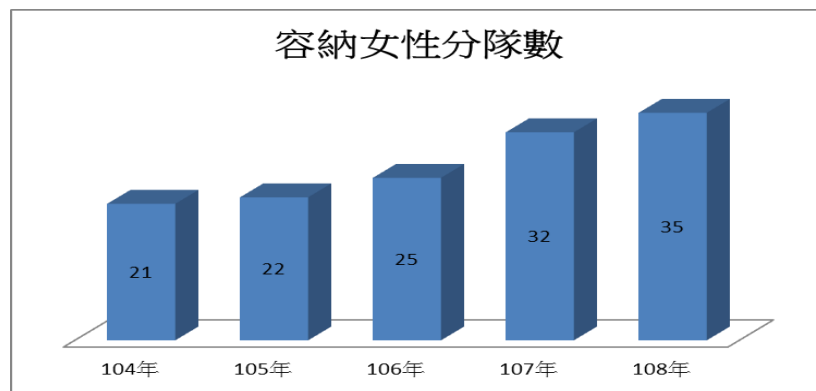
③檢討各外勤單位女性空間使用情況：

在本局「108 年度第 1 次性別平等執行小組會議」管考事項情形報告中，有關女性空間使用需求方面，本局第二大隊大昌分隊於新建女性曬衣場時，邀請分隊同仁列席進行曬衣場內部空間細部討論，以滿足不同族群需求。本案業經實地查看並訪談女性同仁，考量分隊廳舍狀況與建築型態及現有女性同仁人數，認為該空間設計符合女性曬衣所需。

④預為因應規劃女性寢室與浴廁空間備用：

本局目前共計有 50 個分隊，其中可容納女性隊員之分隊，統計自 104 年至 108 年，由 21 個分隊增加至 35 個分隊。

另為提早規劃女性寢室與浴廁空間備用，透過實地訪談結果，重新調查可容納女性空間，合計共 35 個分隊可容納女性隊員，可容納女性人數為 88 人。



## 2. 運用性別主流化推動工具-性別意識培力：

(1)目前執行情形：

①107 年度性別主流化參訓情形：本局完成性別主流化 2 小時研習訓練人數(男 1362，女 167)，參訓率達 99.6%。

②106 年至 108 年三小時訓練：機關現有職員總數為 1570 人，已完成參訓總人數為 1163 人，達成率為 74%。

③實務及案例研討：107 年 4 月 27 日、5 月 7 日及至 5 月 23 日辦理 3 場「CEDAW 實務及案例研討」講座，本局共計有 498 人完訓，完訓率為 30.85% (附件 4)，已達成市府訓練計畫訂定 30%完訓率。

④依據本局性別主流化參訓輪派表，每年度薦派不同科室人員參與性別研習及邀請專家蒞臨演講，推動性別平等宣導。

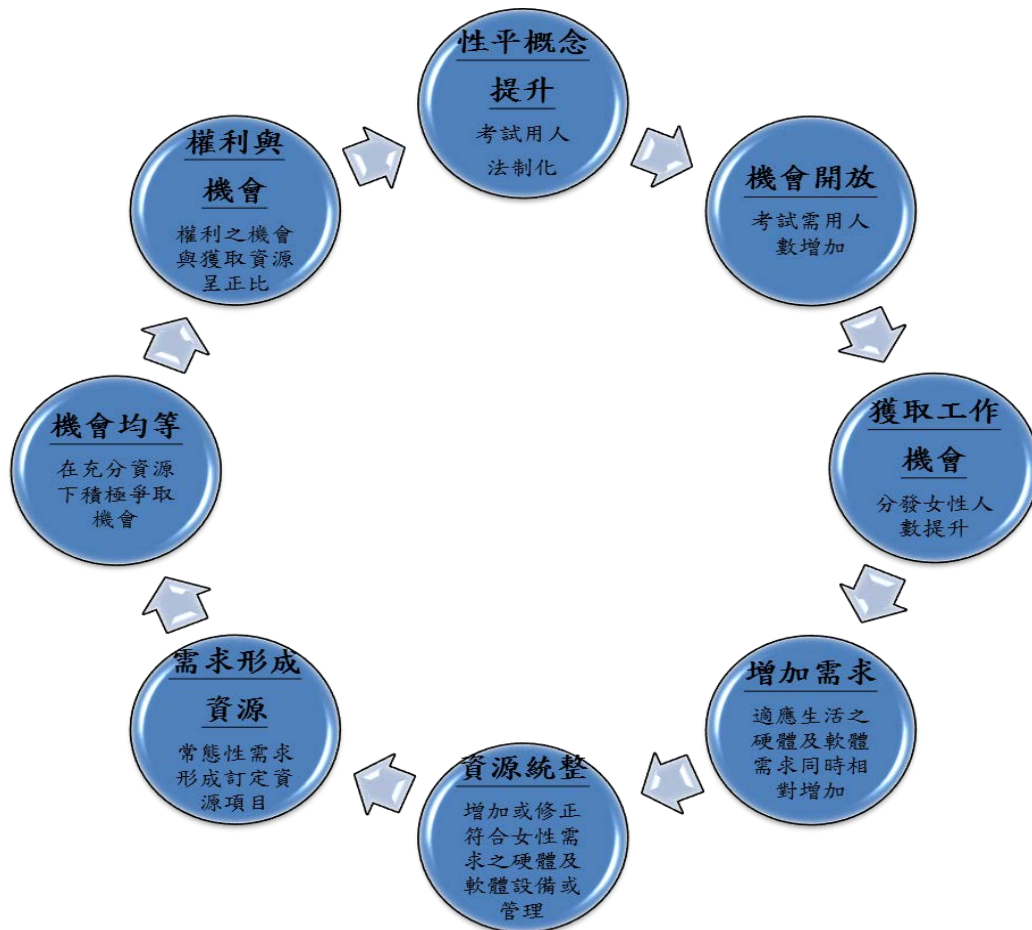
(2)意識培力之價值：

瞭解全球性別議題發展方向、性別多元性、減少或消弭性別偏見或歧視外，也能發揮同理心，提升人權，實現真正的公平與正義。

(三) 平等機會與資源之建構模式：

平等，乃正義法制及人權的基本原則，使人人皆能公平享受符

合人性尊嚴的權力，平等的概念內涵，係由絕對性、機械性之齊頭式「形式平等」，逐漸轉變為注意差異性的處理模式，強調實質的平等，亦即法律上地位之「實質平等」，屬於相對的平等，不強調「結果平等」，而係要求「機會平等」。職此可觀，機會與資源間呈互助互補、相得益彰之關係，久之形成一個循環，不斷建構與擴充平等意義及內涵。



※性別平等之機會與資源建構歷程(以高雄市政府消防局為例)

#### 四、結論:

以本局為例，由於性別法制化推動及社會價值改變，促進女性社會功能角色多元化，提升女性投入陽剛職場從事危勞工作意願，此等意識發展後，滲透整體社會文化，促使政府重視到女性工作需求後形成政策議題，並著手規劃及執行有關增加提列女性人數比例等相關考試政策，使得分發至本局女性隊員逐年增加，打破陽剛職場之性別刻板印象。當女性隊員增加後，衝擊原有組織結構，進入組織變革階段，起初，問題紛至沓來，包括在原有的樣板主義之自我永續系統難以突破或性別盲等現象，惟變革同時也是革新契機，這使機關發現女性需求，包括硬體設備及軟體措施上皆



應重新設定區分標準。經過調查、協商及裁決等程序，重新整合現有資源，增加並積極改善符合女性適應環境之需，久之這些需求便成為既定資源，女性能從既定資源中，積極爭取追求權力之機會。當女性擁有更多機會後，相對就能獲取更多資源，使本局性別平等概念又昇華另一個層級。

依據 CEDAW 的三個核心概念，包括：1. 從不歧視至禁止歧視；2. 從形式平等至實質平等；3. 從個人義務至國家義務，既然維護平等權利係國家義務，國家之所屬機關應具體執行體現當事人權，除重視女性在職場中的「機會」以外，更應積極為爭取獲得機會以後之「資源」。

身處於陽剛職場特質之消防單位，性別議題發生在每日生活中無所不在，本局透過落實性別比例政策、重視育嬰留職停薪及性別友善假等女性工作權保障並提升男性家庭照顧責任、規劃性別友善空間及性別意識培力參訓課程，在規範面與教育面強化下，近期目標係使同仁能培養性別敏感度，及相關法律知識，進而能從日常生活案例情境進行批判性思考，挑戰性別刻板印象，培養宏觀視野，從自我理解與反省中實現正義；遠程目標係變革不平等的性別文化，從短程目標之矯正式途徑的政策方案，加速淺移默化至個人、社會及國家，實質提升女性人權，實現平等、發展與和平的願景，實際地捍衛所有人類的幸福與權益，維護我們這個世代人類的共同價值。

## 分析結果政策參採情形表

請勾選：通報

專題分析

名稱：**平等機會與資源探討**

項次	通報或專題分析 內容	頁碼	施政政策 參採情形 說明	性別統計分析應用成效說 明
一	提升女性參與率- 落實「納女性於主 流政策」	2、3		每年調查及檢討消防機關權管之任務型委員會性別比例之改善情形，努力達成聘(派)兼委員性別比例不得低於三分之一，積極爭取女性參與決策機會。
二	統計消防人員性別 比例、主管性別比 例之消長情形	2~5		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 消防男女人數統計：自警察特考取消性別限制後，104年至108年分發至本局女性人數逐年增加。</li> <li>2. 男女主管統計：女性主管人數自104年起逐年遞減，至108年回升。係因陞任制度以資積分為原則，資深績優人員較容易累積高分得以優先陞任，而剛分發新進本局女性消防人員由於資積分較低，因此陞任機會受限制。</li> </ol>

三	盤點容納外勤消防女性同仁之執勤待勤場所，建構性別友善空間	7		本局第二大隊大昌分隊於新建女性曬衣場時，邀請分隊同仁列席進行曬衣場內部空間細部討論，以滿足不同族群需求。本案業經實地查看並訪談女性同仁，考量分隊廳舍狀況與建築型態及現有女性同仁人數，認為該空間設計符合女性曬衣所需。
四	為因應新進女性外勤人員需求，預為規劃女性寢室與浴廁空間備用	7		本透過實地訪談結果，重新調查可容納女性空間，合計共 35 個分隊可容納女性隊員，可容納女性人數為 88 人。
五	運用性別主流化推動工具-「性別意識培力」	8		1. 積極達成機關年度性別主流化參訓時數。 2. 每年度邀請專家蒞臨演講，推動性別平等宣導，並積極薦派不同科室人員參與性別研習。
撰研機關	高雄市政府消防局	科室	人事室	
撰寫人	胡心瑜	職稱	科員	

