

技師性別比例失衡淺談

壹、前言

工程人員應秉持專業服務社會大眾，對於工程從業人員之種族、宗教、信仰、性別、年齡，階級等外觀因素，不應有差別待遇。然而，過去的傳統思維，對於女性工程從業者存有不同的差別待遇，甚至有不合理的歧視性觀念，如隧道施工中不准女性進入等，雖然現在因觀念改變以及相關法案(如性別工作平等法)的實施，情況已改善許多，然而，由技師人數統計資料顯示，工程專業領域女性技師所占比例仍極為少數。

貳、技師性別比例失衡原因分析

分析技師性別比例懸殊原因，綜整如下：

一、女性數理與邏輯推理能力常被認為不適合學習工程相關專業領域之課程：

由於傳統思維清楚地將學習領域劃分為適合男性或女性的專長類別，特別是主觀的認為女性在數理、邏輯與空間表現上不如男性，使得女性較為畏懼基本科學知識和工程技能的培養與訓練，沒有意願嘗試或發覺自己對工程的興趣，而失去學習工程相關領域的機會，導致拉大兩性參與工程相關領域的落差。

二、無可推卸之「家庭」義務與責任：

傳統思維中，「生兒育女」的家庭責任是女性無法逃避、長期且耗時的義務工作與責任，而工程從業人員因工作特性，其工作地點常需要上山下海或位處偏遠地區，工作時間亦須配合工程進度，常有加班需求，難以兼顧家庭與事業，致使女性從業人員視為畏途。

三、工地現場充斥不友善之工作環境：

由於工地現場長期由男性從業人員所把持，甚少有女性參與，所以工作環境充斥著許多阻礙女性參與及發揮能力的因

素，例如男性主觀認為女性體能較差之性別歧視，且男性常有衣衫不整或粗俗且不尊重女性的言詞等過於隨性之工作態度，此外，男性亦常有抽菸、吃檳榔、隨地方便等工作習慣，導致女性從業人員無法適應，而退出工程相關就業市場。

四、工程人員給予外界觀感不佳的刻板印象：

依據法務部 99 年台灣地區廉政指標民意調查結果，民眾對各類公務員清廉度之評價，工程人員為倒數第 2 名，另外，民眾普遍存有工程人員常涉足觀感不佳的聲色場所、關說及送紅包等社交惡習相互連結的刻板印象，女性基於考量就業條件與職場生態，自然影響對於學校科系或學習領域的選擇，進而造成工程從業人員性別的落差。

參、建議

技師 32 類科執業總人數 3,695 人中，女性執業技師 139 人，僅佔 3.8%，其中，除了土木工程、水利工程、結構工程、大地工程、測量、環境工程、都市計畫、食品、水土保持、應用地質及交通工程等 11 類科有女性執業技師外，其餘類科僅有男性執業技師。透過前述性別失衡原因分析，瞭解工程領域因工作場所之特殊性及工程人員給予外界之刻板印象，致使女性參與及能力發揮造成阻礙。建議由家庭、學校、就業等各面向進行宣導，理解性別平等的意義，傳遞正確的性別形象訊息，除鼓勵女性多元發展選讀工程、科技等領域，同時也積極鼓勵各技師公會或各工程技術顧問商業同業公會等團體舉辦相關活動時，增加性別平權課程，期能藉由「加強宣導性別平等之觀念，營造尊重女性之友善工作環境」，增加女性進入工程領域之比例。