



促進性別平等 兼顧提升農田水利署管理處 營運管理之芻議

黃振昌

緣起

為整體施政能納入性別觀點及落實性別平等，以達成實質性別平等目標，台灣各大小公私部門從中央至地方，數十年來，各項促進性別平等，諸如法規政策、宣導文宣、教育訓練、調查研究等，莫不積極推動，以農田水利領域而言，各地管理處官網揭露「性別平等專區」比比皆是，即可清晰窺知是不遺餘力之重視與辦理。

促進性別平等已是普世價值，本文以促進性別平等為題名之起首，擬藉由實際問卷調查及其後續之統計、分析與探討，其初步出成果與芻議，盼能深化對性別平等的重視，進而兼顧提升農田水利管理處營運管理，聊收拋磚引玉之效。

問卷設計、質性(化)訪談及審查

問卷內容以促進性別平等兼顧提升農田水利管理處營運管理為主軸，係由包括一位性平專家(來自婦女權益促進發展基金會專家學者名單)所組成之研

究團隊所設計，並歷經：質性深度訪談(雲林處)→檢討修正→深度訪談(第2次、宜蘭處)→檢討修正(已達質化研究(qualitative research)資料取樣的理論飽和(theoretical saturation)，修正後問卷堪稱有一定之合適性及完善性)→計畫審查通過→農水署核備，其內涵共計5大題下22小題項，包含有：

- 基本背景，7題。
- 計畫分配與承擔領導情形，7題。
- 性別議題實施情形，5題。
- 對農田水利管理處營運管理如何兼顧或促進性別平等看法，3題。
- 開放式之其他意見(其他性平建議)。

問卷發放及調查

依109年農田水利處數字看板，管理處現有員工2,822人，考量管理處同質性較高，抽樣比以5%計，則問卷發放應為141.1份，取整數以150份計，並以轄區面積占比估各管理處份數，其中女性問卷期望不低於半數，但若該處女性員工少於目標份數，則以可取得之

最大數量為女性問卷份數。另，七星與瑠公管理處因灌區面積偏小，依比例估算問卷數小於1，故以最低份數2份計之。

調查結果

經110年5月下旬函文17個管理處協助問卷調查，共計回收152份，其中女性85份，占比56%，優於預期目標50%。經後續之彙整、統計、分析，其結果探討如下。

一、性別隔離情形：職務性質以「事務及服務(非工務及管理)」、「專業及技術(工務)」及「管理」等3大類，並搭配性別予以區分，分析結果顯示，「事務及服務(非工務及管理)」女45多於男13，女性占多數；「專業及技術(工務)」女16少於男29，男性占多數；「管理職」女男性別占比分別為53.3%與46.7%，女略多於男。以上分析顯示，管理處內部職務仍存在性別隔離現象，如同近三年行政院性別圖像中所提，「男理工、女人文」之就學情況仍為普遍，且就業結構亦受此影響。

二、求學與職場環境之性別比例：整理「求學最後一個階段、目前職場與前一份工作職場中」不同階段之同儕性別，發現幾個現象：

1. 女性填答者，於目前職場及前一份工作職場，多處於男性較多環境，但求學階段則不一定。
2. 男性填答者，於3個階段均處於

男性較多環境，且求學階段之占比最為懸殊，與女性填答者相同。

3. 男性於各階段均處於男性較多環境之比例較高，因此，於職場中較熟悉採用同性相處模式，可能對於女性想法或兩性間認知差異較為陌生，建議日後進行性別平等教育訓練或宣導時，可考慮多以男性對象為主。此發現無獨有偶，亦呼應本文另一工項-推廣性平教育訓練，其課後問卷參訓者之回饋意見。

三、工作分配原則：分析結果繪如圖1所示，其中「依照轄區分配」、「依專長分配」與「依計畫因素分配」者，共計69%，此三項原則均甚為明確且無性別意涵，因此初步推論於工作分配上，並無明顯之性別差異。惟，仍有25%填答者，稱不清楚分配原則，因此仍無法完全肯定不存在性別差異，遂進一步依各地管理處所在地區與填答者性別進行卡方檢定，得p值分別為0.484與0.873，大於設定之顯著水準0.05，顯示工作分配原則與管理處所在地區或填答者性別無關。

四、承擔計畫領導工作意願與主管態度：於不同性別填答者均以認為沒有差異之占比最高，女、男性分別是63.5%、60.3%。其次，不論女性或男性，均以認為男性較女性願意承擔之比例較高，且男性填答者均不認為女性具有較高承擔意願，此結果不分職務性質，亦得相同趨

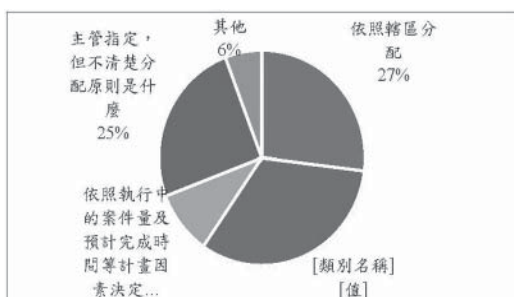


圖1 農田水利署管理處工作分配原則

勢，爰此，可推論於分配、爭取或指定工作時，多數情況下係處於性別平等情況。另，對主管指派計畫領導工作偏好(即較偏向將計畫領導工作交給某個性別的同仁來承擔)，女、男性認為「沒有差異」分別為56.5%、69.8%，但均認為主管較偏向交由男性承擔，且女性占比高於男性，雖經卡方檢定(p值為0.498)顯示此偏好認知與性別無關，但仍可反應於調查中，有相當比例填答者認為主管於指派時具有性別考量。

五、育嬰留職停薪與家庭照護假：係一職場性別友善措施題項，對「近三年內是否因此類原因請假」，經統計同部門同事曾申請比例略高於

50%，但僅女性填答者具有自己申請經驗。而針對有需求但未申請者，女性填答者認為「擔心影響工作考績或日後升遷」之比例最高，達64%，其次依序為「擔心加重同事負擔」27%、「其他家人更適合申請」18%；男性填答者以「擔心加重同事負擔」占比最高，有45%，其次為「其他家人更適合申請」36%，「擔心影響工作考績或日後升遷」比例最低，為27%。顯示不同性別者對於有需求但未申請相關假別之原因出現差異，建議機關內部可針對申請程序(例如復職後工作職務與升遷)及職場氛圍或代理人制度再做檢討。

六、有助於女性留任或加入農田水利管理處之措施：分析結果顯示，對於此類措施所有填答者於第一選項看法一致，均認為採取彈性工作地點應具效果，全數填答者中，約有1/3 (33%)同意此措施有助益，其他選項如育嬰留職停薪等九個措施，占比約落在13-18%之間，獲有一成以上之認同，惟，亦有15%認為現況已無須改善。

有助於女性留任或加入農田水利管理處之措施

選 項	女	男	總計	填答比例
彈性工作地點以兼顧家務（例如可部分時間在家工作）	28	21	49	33%
育嬰留職停薪或家庭照護假後可確保回復原職	14	13	27	18%
育兒津貼	13	14	27	18%
無性騷擾或具備性別平等觀念之環境	11	11	22	15%

選 項	女	男	總計	填答比例
現況已經很好，沒必要改善	12	10	22	15%
托兒服務（指於單位內部設有收托二歲至六歲兒童之機構，或位於外部但與單位簽約的機構）	12	10	22	15%
可帶孩子到工作環境加班或加班時工作環境提供孩子照顧服務	13	9	22	15%
托嬰服務（指於單位內部設有收托二歲以下兒童之機構，或位於外部但與單位簽約的機構）	12	8	20	14%
因懷孕或育兒可選擇（非被迫）職務內容之調整	10	10	20	14%
可兼顧工作角色與家庭角色（例如包容家庭因素而假日無法加班或須提早下班）	12	7	19	13%
設備完善的哺集乳室	8	6	14	9%
面試標準、升遷制度與工作分派制度無性別差異	8	2	10	7%
配合懷孕與育嬰需求之女性友善硬體環境	4	5	9	6%
適合家人共同參加之聯誼活動(例如方式與時間安排)	0	2	2	1%

結語、建議與謝誌

本文以促進性別平等為由，運用實際調查資料，經統計與卡方檢定分析，包括：管理處內部職務仍存在性別隔離現象；男性可能對於女性想法或兩性間認知差異較為陌生，日後性平教育訓練或宣導，可考慮多以男性對象為主；工作分配原則與管理處所在地區或填答者性別無關；分配、爭取或指定工作時，多數情況下係處於性別平等情況；主管指派計畫領導工作偏好，大多數女男性認為「沒有差異」，經卡方檢定結果也顯示此偏好認知與性別無關；對「育嬰留職停薪與家庭照護假」有需求但未申請相關假別之原因出現差異，女性首為「擔心影響工作考績或日後升遷」，男性則為「擔心加重同事負擔」，建議機

關內部可針對申請程序及職場氛圍或代理人制度再做檢討；「彈性工作地點以兼顧家務」，是有助於女性留任或加入農田水利署管理處最具效果的措施等之初步發現或建議，盼能突顯出對現象/問題及其解決方法的性別關聯，深化對性別平等的重視與理解，或可為兼顧提升農田水利管理處營運管理之採參，共同努力，攜手邁向多元尊重、適性發展與性別平等的農田水利署管理處職場氛圍。

承蒙農田水利署經費委託，於性別目標調查檢討相關計畫，本文援引多數數據與成果(餘少數為個人淺見)，方得以應用當下趨勢潮流之性別議題，透過實際調查數據資料，順利完成促進性別平等兼顧提升農田水利管理處營運管理之探討，謹致深深謝忱。

(作者服務於農業工程研究中心) ■