

南投縣政府工務處 111 年度自製 CEDAW 教材案例

【案例】女性駕駛所面對的職場歧視

一、案情

小莉(化名)由於家中長輩擔任大客車駕駛的影響，因此從小耳濡目染，便對於擔任公車及遊覽車司機這項工作有所憧憬。她認為擔任公車司機薪資待遇普遍較佳，因此不僅能改善家中的經濟環境，同時也可以服務社會大眾，對她來說是一種深具意義的職業。由於因當時她報考職業大客車駕駛的年代，新聞上常出現有關公車司機的負面報導，比如拒載年長者、過站不停或對客人服務態度不佳等等，因此她希望能從她開始，逐漸顛覆大眾對公車司機的形象。在成功進入業界之後，小莉也秉持著兒時的初衷，盡心盡力的服務每一位乘客，並在服務多年以後，小莉也因熱忱的服務態度以及精湛的駕駛技術獲得了優良駕駛的表揚。

儘管成功獲得了獎項的肯定，但小莉也坦言，由於女性公車駕駛的數量較為稀少，因此有時候會被男性同業歧視或是惡意的言語中傷，多半是質疑她的駕駛技術與工作能力，起初她據理力爭、反抗到底，但是漸漸地，她開始認清並面對這樣子的職場文化環境，最後她選擇一點點改變自己，比如原來愛打扮的她，選擇在上班執業時穿著較為俐落的褲裝與工作襯衫，以及將原先烏黑亮麗的一頭長髮剪短，讓外表呈現出對工作更加熟練與專業的形象。她希望可以把自己原本女

性所具備柔弱與纖細的一面內含於心中，而呈現給外人看的，是她的專業與自信，因此也逐漸獲得了同事的肯定與乘客的口碑與讚美。

二、相關規定

- (一) CEDAW 第 1 條：「在本公約中，「對婦女的歧視」一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。」
- (二) CEDAW 第 2 條：「(e)採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對婦女的歧視。」
- (三) CEDAW 第 5 條：「(a)改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」。
- (四) CEDAW 第 11 條之 1：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a)人人有不可剝奪的工作權利；(b)享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；(c)享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；(d)同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；(e)

享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；(f)在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

(五) CEDAW 一般性建議第 5 號：「注意到締約國的報告、導論和回覆均顯示，雖然在廢除或修正歧視的法律方面，已取得顯著進步，但仍有必要採取行動促進男女的實質平等，以徹底履行公約。回溯公約第 4 條第 1 款，建議各國採取更多臨時性特別措施，諸如積極行動、優越待遇或配額，以推動女性在教育、經濟、政治及就業上的參與。」

(六) CEDAW 一般性建議第 19 號第 6 段：歧視的定義包括基於性別的暴力，即針對其為女性而施加暴力或不成比例地影響女性。

三、相關機關處理

(一) 我國於九十一年三月八日起施行《性別工作平等法》，保障國人性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。

(二) 本國法律規定，依就業服務法第 5 條第 1 項「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」

(三) 相關案例：

1. 高雄市店家刊登庶務性質徵才廣告，但因在徵才廣告中另明訂偏好特定性別之求職者，如徵洗碗工以「洗碗歐巴桑」、徵搬重工人之標題明列「男性佳」等，因明顯具有性別歧視爭議，遂遭民眾檢舉。遂遭當地勞工局依就業服務法及性別工作平等法等規定裁罰新臺幣 30 萬元整，並公布企業名及負責人姓名。另該勞工局亦提醒大眾，如企業於徵人廣告進行疑似性別差異或有其事爭議之揭示，如：女性或男性佳、徵女會計、徵門市小姐、五官端正、年齡 50 歲以下等文字，均可能被判定屬就業歧視之事件，一刊登即違法，且不會因下架或修正就可免除法律責任。(引用自：
<https://reurl.cc/Ayqm83>)
2. 新北市一名女性在科技公司上班，工作經驗豐富，職場表現傑出，卻因在公布結婚喜訊後遭公司無預警資遣。女員工不服遂向當地勞工局申訴，公司以部門人力縮減為由向機關申復。然經機關調查之結果，該女員工為此部門該期間唯一遭資遣之員工，且該公司亦同時對外招募條件相近之職缺。機關所聘委員基於以上調查結果推翻公司原主張之解僱理由，並認定此解雇之行為與該女員工結婚有關並構成歧視，明顯違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，決定裁罰 30 萬元。該機關表示，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種

族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視，另雇主從招募、甄試開始，乃至薪資、考績、陞遷，到退休、資遣等階段，都不可因就業服務法第 5 條第 1 項規定的 18 種態樣而給予不利對待，對於侵害勞工權益的違法雇主，最高可處 150 萬元罰鍰。（引用自：<https://reurl.cc/QWdA3M>）

四、性別觀點解析

（一）即便進入 21 世紀的現代社會，但是仍有許多人的觀念停留在過去的傳統思維，認定女性難以理解機械相關之構造或是面臨突發狀況時的緊急處理能力較男性差等等，因此不適合或是不適於從事過往被大眾認為男性較為擅長的工作，更遑論以此做為賴以維生的職業選項。然而，已有越來越多的女性用實際的行動表示，證明自己的知識與技術都不會輸給男性，且更進一步的發揮女性特有的性別氣質，在職場上提供富有信心、耐心與同理心的服務，讓自己的工作表現能更勝人一籌。

（二）如上所述，於本案例中就女性是否適合擔任駕駛的議題，一直都是在討論性別議題時的熱門話題，但是若從科學的角度作分析與探討，有多項研究表明，其實女性比男性更是安全的駕駛人，以下為多年來有關研究的主要發現：

1. 道路安全基金會研究結果：

英國道路安全基金會（Road Safety Foundation）於 1998 年曾進行調查，發現男司機在轉彎、超車及夜間駕駛時發生意外的機率較高，而女司機則多數是在路口發生意外。此外，由於男司機的駕駛速度一般而言較快、較常違反交通規則、較常在酒精或藥物影響下駕駛，以及更多時候需要長時間駕駛，因此他們在意外中的死亡率亦較高。

(<https://roadsafetyfoundation.org/>)

2. 社會問題研究中心報告：

英國的社會問題研究中心（Social Issues Research Centre）於 2004 年亦曾發表過一項有關兩性駕駛行為的研究，評估兩者在駕駛時面對風險的不同態度。結果顯示，男性在駕駛時較願意冒險，表現得較具侵略性，並且喜愛尋求刺激感。研究指出這些行為跟進化心理學有關－男性天生就較易魯莽行事。

(<http://www.sirc.org/>)

3. AAMI 的年輕駕駛者指數：

澳洲保險公司 AAMI 於 2002 年針對較具體的駕駛行為進行調查，發表了一份年輕駕駛者指數。調查結果中發現女性在駕駛時較易分心，包括講電話、閱讀或發送訊息等，甚至包括了化妝，這跟一般大眾對女性多工處理能力較佳的概括印象相符。AAMI 於 2009 年亦曾進行另一項調查，指出女性的腦袋令她們在駕駛時

會更有自覺性及社會責任感。只不過，相對地她們的空間概念感較男性弱勢，這可能可以說明為何女性的駕駛能力較佳，但停車能力略遜於男性的原因。

(<https://www.aami.com.au/>)

4. 美國公路安全保險協會

根據美國公路安全保險協會（Insurance Institute for Highway Safety）的年度統計報告，每年因交通意外而身亡的男性，遠比女性還多。此外，報告中亦提到，自 1975 年至 2015 年，每一年因車禍身亡的男性駕駛亦遠比女性駕駛要來的多。其中在 2014 年眾多因車禍而身亡的意外中，有 71% 被認定是由男性駕駛所造成的。(<https://www.iihs.org/>)

5. Pacific Prime Insurance Brokers 保險公司研究

該公司就統計結果得出男性跟女性在駕駛行為上的主要分別依據訪談男女駕駛者的結果，普遍認知為兩者在心態上的不同。綜合以上各研究，得出以下結論：

	優點	缺點	問題
男性駕駛者	●空間感較強 ●能快速掌握駕駛技巧 ●駕駛時較有自信	●較常超速 ●較常違反交通條例 ●較具侵略性 ●較常醉駕/毒駕/藥駕	●較易引致交通意外 ●在意外中死亡的機會較高
女性駕駛者	●較具自覺性及社會負責感 ●較不會作出冒險行為	●空間感較弱 ●較易被手機分心 ●較易受刻板印象威脅 (Stereotype Threat)	●較易因一時分神而造成意外 ●考車牌時缺乏自信，於是合格率較低

	•較不會酒後駕駛或在藥物影響下駕駛		
--	-------------------	--	--

五、問題討論

- (一) 為什麼會有「女性駕駛技術較差」的傳統刻板印象？背後有哪些社會文化價值觀？
- (二) 您覺得有哪些是性別區別較明顯的職業類別？您自身或周遭的人是否有經歷過性別比例懸殊的職場環境？
- (三) 您覺得有哪些原因可能複製了職業性別的刻板印象？能用什麼策略來改善呢？
- (四) 在同樣通過考試、考照制度下的女性駕駛員卻遭受到男性同業的歧視與不認可，在他改變傳統性該有的衣著、髮型，穿上傳統男性駕駛該有的衣著、髮型後，漸漸地受到了同業的尊重，但我們知道外表並不會改變每個人的駕駛技術，不擅於駕車的女性並不會因為將頭髮剪短後變得會開車，善於駕車的女性也並不會因留著一頭長髮而不會開車，而男性亦是如此。駕駛經驗與駕車技術是相關聯的，當一個人因性別而遭受他人不認同，甚至抹滅他的努力，或許某天他將對他原先所熱愛的工作失去了熱誠，那意味著同業的其他人也將流失一個站在同一陣線上，擁有相同興趣的同事。
- (五) 駕駛文化不只是呈現在職業駕駛員的領域，就連同在家人或朋友一起駕車出門時，男性就常是固定坐在駕駛座上的駕駛者。是甚麼原因讓女性不會自願地說要開車？又是甚

麼原因讓男性自然而然地坐上了駕駛座呢？