

性別平等小故事

現今職場上雖然越來越多女性主管，但更多的是女性同事，差別在於傳統觀念中，女生還是無法位居權臣，提倡性別平等的同時，更多潛在性別歧視默默在發生，這是一個只能做不能言明的潛規則，身在其中才能深刻感受不平等發生。

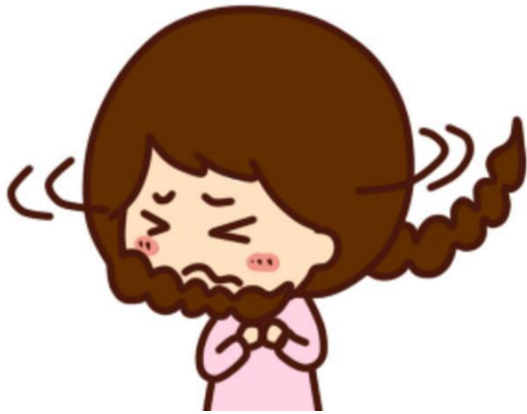


小君是一位年輕的職業婦女，在職場上表現可圈可點，不論是例行性業務、長官臨時交辦事項或者突發事件皆能妥適處置，學經歷亦無法讓人挑剔，碩士學位加上高分進入單位，雖然已婚有家庭負擔，但卻從沒有因為家庭小孩因素，而導致工作無法如期完成，工作能力的表現亦讓同事讚譽有加。



小君本身自我期許很高，不會因為有家庭而限制自己只能做到這個層級就好的觀念，先生從事相關領域工作，亦大力支持小君再更積極進取，朝更上一層的職位發展，但是幾年下來發現，不管怎樣努力，升官的永遠是男性，一開始以為是資歷太淺，按照職場倫理，先由資歷較深的同事優先，但是漸漸的，比她資淺的男性同事，卻一個一個職位越升越高。





透過多方詢問探查，才終於明瞭，長官們考量的永遠不是能力跟資歷，升官優先淘汰的幾乎是女性，理由不外乎，需要外業女生不方便、女性總是有過多的情緒、女生就是難搞等等，聽起來難以辯駁，氣憤的同時，卻也沒有任何方法改變長官們的想法。



熬了 10 幾年，小君已經心灰意冷，對於工作也開始感覺疲乏與無奈，正準備轉換跑道，離開這對女性不友善的工作環境，就在這個 moment 出現一位熟識且瞭解小君能力的長官，肯提拔小君。往上一階層後，擔任主管階級，立場轉換下，需要面臨擇人用人處境，但是

事情絕不是一位女性長官就可以決定，也不是小君所想得這麼簡單，以為可以藉由她為這個職場上的女性開闢一條康莊大道。

面試人選中，不乏女性能力學歷不差，談吐得當有條有理，比起許多男性面試者表現佳，但永遠是後補後補後補，年輕一點的女性理由大概就是，以後結婚懷孕生小孩，到時候可要請產假育嬰假，產假兩個月勉強還能相互支應，但是育嬰假一請，兩三年期間單位都會面臨少一個人力的狀況，還有見識過育嬰假 3 年後剛好又懷孕，再接著請 3 年育嬰假，左三年右三年，來來去去又三年，這一生見面有幾天？連著 6 年都是少一個人力狀態。



說起來還頗振振有詞，鏗鏘有聲，旁邊其他男性主管還加碼，故意提油救火，火上加油提到，他們之前單位有一位女性同仁，行事做風離譜，因為患有甲狀腺亢進疾病，常常無法控制情緒，忽然暴怒的戲碼經常性上演，頂撞長官、在辦公室飆罵哭鬧等樣樣來，事後再以自身生病為由請求原諒，除影響單位工作氣氛外，也導致整個單位往後任何面試，皆是心有餘悸，只有一句話：「女生不要」。



看著其他男性主管們你一言我一語不停貶損女性，群起圍攻下，小君孤立無援，一人難抵他人千言萬語，雖有心想要晉升女性同仁，但面臨孤掌難鳴狀態，小君心中只有深

深的無力感，除了女性容易有情緒上問題，難不成男性皆是聖人？從不會言詞不當或是情緒轉嫁嗎？難道職場上有問題的都是女生？

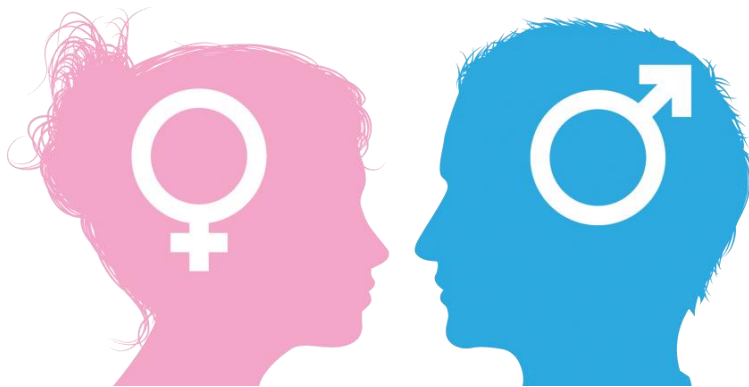
小君想到，前主管是位年輕優秀的男性，但也曾經說出：「對方說什麼你就信，那叫你去死你也去嗎？」這種言詞暴力，不僅如此，雖尚未出現將文件摔在臉上的情況，但也經常在下屬資料上圈圈叉叉寫：「看不懂」，傷自尊的同時也是變相羞辱，職場上能容忍男性語言暴力，卻無法忍受女性當主管？往事歷歷在目，既然過去無法改變，未來卻仍有可為，小君認為女性當自強，應想辦法扭轉現況。



坐而言不如起而行，「Actions speak louder than words.」這應該是國中就瞭解的成語，小君決定與其怨天尤人，不如身體力行，她想到從自己下屬挑選並培養女性優秀人才，只要有任何表現機會，皆讓女性下屬擔當，嶄露頭角的場合越多，相信不管是否為主管層級或是同事之間，皆會越來越肯定女性同仁們的表現，一個拉拔一個，就像肉粽一樣，最後一定會帶起一串優秀的女性人才。



就這樣過了幾年，性別平等越來越受重視，很多單位制定女性主管不得少於三分之一的規定，小君隨著升遷調往別的工作場域，9位主管其中即有7位女性，雖不能保證其他工作單位同樣的重用女性，



但小君認為每個人只要默默在能力可及下，為性別平權盡一份心力，不管是工作場合或是生活場域，都會發覺對兩性平權的表徵，像是廣設哺乳室、女性車廂、夜間安心停車、

友善性別廁所等，顯示性別平等議題越來越受到注意及確實施行，每個單位只要有一個小君，一點一點改變加上一點一點進步，相信不久將來，平權再也不是口號，而是生活上已經養成的習慣。