

# 國家考試與性別設限

## National Examinations and Gender Restriction

考試委員 陳皎眉

國立政治大學心理系博士生 洪嘉欣

國立政治大學心理系碩士 楊家雯

\* 本文民國 100 年 3 月發表於《國家菁英季刊》，第 8 卷第 1 期。

## 壹、前言

國家考試的性別設限關係到不同性別者的平等工作機會，而此「性別工作平等」即為許多先進國家欲達成的目標之一。聯合國附屬之國際勞工組織（International Labor Organization, ILO），致力於推動各國之就業均等及消除不平等待遇，包含 1975 年促進男女訓練與就業機會平等公約、1981 年兩性待遇與機會平等公約，顯見國際勞動組織亦對性別平等相當重視。而中華民國憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」既已明訂性別平等為國人之基本人權，因此各種性別和性傾向的人都應該獲得平等的待遇，與國際訴求性別工作平等的理念一致。但是在我們的國家考試中，卻仍存在性別設限，可見要達成真正的性別平等，還需要更多的努力。

為了實踐性別平等，與國際接軌，並且對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢，考選部於民國 94 年成立「國家考試性別平等諮詢委員會」，迄今已促成許多國家考試取消男女分定錄取名額的規定。本文以下即將針對（一）過去用人機關在考試上限定男女錄取名額的理由、（二）現代社會認為需要取消性別限制的原因、及（三）取消性別設限後，用人機構的反應與未來可努力的方向，進行深入的探討。

## 貳、國家考試為何有性別設限

過去各用人機關在考試錄取名額中設立性別限制時，提出各式各樣的理由，例如：關務特考的技術類考試中，機械工程及電機工程科別設置性別限制，原因是通過上述科別考試者，未來工作時將須獨自登船檢查，考量安全因素，認為女性擔任較不適合。而因為在人才招募上有性別歧視之嫌，遭到台北市勞工局糾舉的海巡署，也提出限制男女性錄取名額的理由：他們認為海巡人員執勤時間以夜間為主，工作艱險，加上與情資人員接觸時有相當的風險，故女性不宜單獨出勤；加上執勤地點偏僻，無衛浴設備和廁所，對女性而言極為不便；另外，海洋巡護人員須上艦

艇服務，艦艇上目前無女性專用盥洗及衛生設備，而且連續服勤時間長，在體力方面，女性恐無法負荷，船員法也規定女性船員禁止於夜間工作（朱愛群，2006），因此女性被認為較不適合從事海巡工作。

法務部調查局同樣因規定男女限額錄取而受到關切。他們表示調查人員的工作內容主要是緝私、緝毒，需要輪班，執行跟監與埋伏等第一線任務，若不以男性為主，女性為輔，較不容易達成任務之要求。另外考量到男女生理差異，女性較難配合各種時空環境因素，例如：海邊、深夜、山區等，加上近來「男性嫌犯人數倍於女性嫌犯，且犯罪手法兇殘」，因此進行調查任務時，應以男調查員為主體，女調查員則從旁輔助。國家安全局亦持類似的態度，認為國家安全情報人員需要隨時待命執行勤務、工作內容多為外勤，工作時間長，作息不正常，體力需求大，且需具有號稱為「男性左腦風格」的特質：能保護重要機密的保密性、以及能快速做決策的決斷力和快速出動的行動力等（楊永年，2005），因此認為情報人員應以男性為主力，少數內勤職務才由女性擔任，故需要限定男女錄取名額。

內政部消防署原先每年都會舉辦「消防警察人員特考」，招考對象限警察大學或警專畢業生，且由於報考的女生少，錄取人數上並沒有性別限制。不過自民國 95 年起，採行「先考後訓」方案，增加了「基層消防警察特考」，一般大專畢業生皆可報考，此特考則明訂女性錄取人數不得超過總錄取人數的 10%（彭滄雯、林依依及葉靜宜，2009）。消防署以消防人員的工作需具有一定的操作技巧，要冒險犯難進行救援工作，而且需配合勤 2 修 1（待命 48 小時，休息 24 小時）的輪班制，體力要求和危險性都較一般工作高，加上女性多顧及家庭，出外勤意願低，目前配套措施不足等理由，認為有必要限制女性錄取名額。

在各項特考性別限制的消除過程中，針對「基層行政警察人員」特考的討論最多。過去警政署提出對警察人員錄取名額設定性別限制的理由包含：基層外勤警察人員的工作深具危險性，要面對犯罪的高危險人口，女性無法單獨服勤，且必須 24 小時晝夜輪替、工作時間冗長、需要大量體力等，因此需以男性警察為執行主力，適度輔以女性警察與之配合，且經過調查後，發現女性從事外勤工作的意願低。警政署考量到「為用而訓」的警力規劃原則，希望限制女警的人數。

綜觀各用人機關認為需要設定男女錄取名額的理由，不外乎工作內容具有危險性，需要大量體力，工作艱辛，女性無法單獨執行勤務等，但是這些條件真的是女

性無法克服的嗎？認為女性不適合這些工作，是不是對女性的偏見呢？仔細去探究，會發現用人機關所持的理由似乎都是先入為主的觀念，有違性別平等的原則，取消國家考試的性別限制確實有其必要性。

## 參、為何需要取消國家考試中的性別限制？

不管男人或女人，去掉性別，同樣都是「人」，因此都該具有相同的「人權」。在工作上也是，若工作並非一定要由特定性別才能執行，則不管是男性應徵者或是女性應徵者都應具有相同的機會去爭取同一份工作。過去，性別刻板印象限制了個人的工作權，造成了不同性別的人有不同的就業市場，但是每個人擁有的特性與技能不同，男性也可能溫柔細心，女性也可能幹練有力，唯有撇開性別的束縛，每個人所擁有的技能才可以充分發揮。以下根據一、性別職業隔離，二、性別設限之理由不當，進一步闡述應該取消國家考試性別設限的理由：

### 一、性別職業隔離

消除國家考試的性別限制並非要求男女錄取比例完全相等，而是爭取兩性透過考試和訓練獲得職務之機會平等。儘管現今不同性別者皆可以從事多種工作，但有些工作在大眾眼中仍會被歸類為較適合女性，如：護士、幼教老師，另有些工作則會被歸類為較適合男性，如：警察、消防員。這些觀點造成現實社會中，不同職業有不同的性別集中現象，形成了「水平的性別隔離（horizontal segregation）」（Crawford & Unger, 2004）。以警察工作為例，早期行政警察人員的報名人數男女（民國 93 年）差異並不大（4544：4159），顯見兩性從事此工作的意願相當，但因名額的限制（預定錄取人數：男：450 人，女：50 人，實際錄取人數：男：468 人，女：45 人），造成男女兩性的錄取率有極大的差異（男：10.3%，女：1.1%）（考選部，2005），在工作並非一定要由男性才能完成的情況下，此對有志成為警察人員的女性並不公平，女性和警察工作間就好似隔著一個透明的「玻璃牆」，若想成為警察，得比男性花上更多的精力。

另外，還有另一種性別隔離稱為「垂直的性別隔離（vertical segregation）」，這指的是在組織或公司中，男女兩性從事相同職業，具有相同資格，但男性所獲得

的職位與權力都比女性高，也較容易獲得升遷。對於有能力向上發展的女性而言，就像有個「玻璃天花板」頂在上頭，看似可及，實則困難重重。限制女性職涯發展的因素還包含所謂的「黏糊地板（sticky floors）」和「地板暗門（traps doors）」（Guy, 1994）。前者是指女性較常被派去從事低階、升遷機會少的工作，例如：櫃臺小姐、打字員等，而女性也逐漸認為自己真的就只能做這類的工作。此種工作分配和想法，將女性員工黏在組織的最底層。「地板暗門」則是指女性在職場上必須面對許多威脅，例如：職場性騷擾，因此女性被迫陷入兩難的窘境：是冒著失去工作的風險反抗？還是為了工作忍氣吞聲？上述種種有關性別的刻板印象對女性的職涯發展造成了阻礙，我們需要深切地思考如何破除這些障礙，才能讓女性在職場上適得其所。

## 二、性別設限之理由不當

性別職業隔離的現象造成特定性別在特定職場中求職、就業和升遷上遭遇到比另一個性別更多的阻礙與不公平的待遇，使其空有才能卻無法發揮，甚至被剝奪本應享有的權力，顯見消除性別限制有其實質的必要性。有幸的是，近年來因為性別平等的觀念逐漸被接受與重視，台灣於民國 91 年公布「兩性工作平等法」（於民國 97 年修正名為「性別工作平等法」），其第 7 條就明訂：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」其施行細則第 3 條之規定：「本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。」因此除非工作一定要由特定性別者才能完成，否則雇主不得對應徵者做性別設限。如欲限定受僱者之性別，則需提出非常具體且絕對合理的理由。

如前節所述，各類國家考試用人機關提出分計男女錄取名額的一個主要理由是工作環境具有高危險性，不適合女性。但是如果對女性而言是危險的工作，難道對男性就會變成不危險的工作？女性不應該冒險去做危險的工作，男性難道就活該要去送死？他們是我們的兄弟、丈夫、兒子耶！降低工作危險性應該從武器配備、危機處理訓練等方面著手，而不是限制女性從事這些工作。而認為女性不適合需要 24 小時輪班的工作也不成理由。在社會上有許多被認為女性較適任的工作也需要在夜

晚工作，如：護士、空服員，這些工作並沒有因此設立性別限制，顯然「需要值夜班的工作不適合女性」這個理由也不成立。至於工作需要大量的體力才能應付，雖然平均來說，女性的體力不如男性，但並非每一位女性的體力都比男性差，體力的優劣可以在訓練中加強，並且也可以經由適當的體能測驗來判定，而非單純的依據性別來加以設限。

警政署於民國 94 年調查各警察機關中巡佐以下之 1,535 位女性員警從事外勤工作的意願，結果平均有 80.1% 的女警表示無從事外勤警察工作的意願。該署因此以此數據表示：因女警從事外勤之意願較低，故要限制女性錄取名額。此雖看似為客觀的調查數據，然而就目前內外勤工作之比較，可以發現內勤工作除了較不耗費體力之外，有時薪資也較為優渥，在此調查並未詢問男性員警意願的情況下，似乎不適宜做出女性員警較男性員警更不願擔任外勤之結論。再者，目前警察人員考試已明定錄取者一律分派至外勤工作，因此參與考試的女性應已有擔任外勤職務的準備與意願，以此作為性別限制的理由也是不當的。另外，警政署亦認為因女用的裝備、使用空間和相關配套措施不足，故不宜取消性別設限；此觀點亦不正確，因為改善女性同仁使用的裝備、空間和配套措施，實屬用人機關為達到性別平等之必要作為，並非限制男、女警比例的理由（黃士釗，2008）。

最後，贊成限定女性錄取名額還有一個原因是，有人認為女性較男性更會考試，因此若開放性別限制，很有可能導致錄取的女性過多而造成實務工作上的困擾。但女性比男性會考試並非事實，以公務人員初等考試為例，民國 99 年共有 6 萬 8,443 人到考，總錄取率為 0.85%，但其中男性的錄取率為 0.95%，女性的錄取率則只有 0.80%，而民國 100 年的公務人員初等考試中，實際到考人數有 5 萬 5,630 人，總錄取率為 0.92%，男性和女性的錄取率分別為 1.19% 和 0.80%（考選部，2011），兩次考試都顯示出男性的錄取率高於女性，所以女性並非比男性更會考試，女性錄取人數較男性多，主要是因為女性報名人數遠超過男性，而非女性錄取率高於男性。再以警察為例，美國紐約市警局於民國 100 年 7 月招收了 1,635 名新警員，其中女警人數只佔 13.8%（榮筱箏，2011），而紐約市的警察招募制度中並無區分性別名額，錄取全憑紙筆考試結果、體格與性格調查，以及體適能測驗等方式（洪毓銓，民 94），而女警之比例卻仍維持 15% 以下。由此可知，只要我國的考選方式真能測試到職務所需之能力，自然就不必擔心性別比例分配不均，或是錄

取者全為女性的問題。

針對各用人機關提出需要分定男女錄取名額的理由，考選部國家考試性別平等諮詢委員會一一仔細研究、探討，最後都因不適切而不被接受，因此這些年逐漸消除了各種國家考試的性別限制。首先，在關務特考方面，經多方協調後，關稅總局方面也認為，可藉由改善外勤工作環境及加強維護夜勤安全來降低從業人員的危險性，於是同意解除性別限制。海巡署針對性別設限提出的理由主要為女性離職率高以及安全顧慮，但是台北市勞工局認為海巡署限制女性錄取名額的理由不充足，違反「性別工作平等法」，因此處以罰鍰，海巡署遂也取消性別限制。而法務部提出調查特考限制男女錄取人數的理由則遭到婦權團體質疑，考試院於是與法務部調查局進行多次協議，於民國 95 年發布調查局調查人員考試規則修正案，決定在考試科目中增加體能測試而取消男女分定錄取名額（張芸甄，2009）。司法特考的法警類科考試，也曾遭台北市政府勞工局判定為有違兩性工作平等法，考試院重新檢視此考試制度，決議法務部應於應考須知中充分說明工作性質、內容與所需能力，不應分定男女錄取名額。考選部也召集專家學者針對國家安全情報人員的男女名額限制進行討論，結論是若國家安全局的考試制度有依據工作內容來制訂，那麼通過考試的女性就理應不會有不適任的問題，也就沒有必要限制男女性的錄取名額。最後於民國 97 年決議在考試中增加體能測驗，取消兩性分定名額的限制，但考試法規尚未取消性別限制。

另外，考選部性別平等諮詢委員會亦認為內政部警政署和消防署對一般警察人員考試和基層消防警察人員考試的性別設限規定有違性別工作平等的原則，經過多次與警政署和消防署研議，認為兩機關應以取消男女分定名額為目標進行改進，除了加強應考說明（提醒應考者工作內容、性質，以及所需具備的能力、體能條件）外，還需全面檢討改善考試和訓練方式，解決軟、硬體和配套措施的問題，並且加強推動各警察機關首長的兩性平權教育理念，最重要的是要積極研議女警政策並有效的落實。經過長期溝通後，在民國 100 年終於刪除一般警察人員和基層消防警察人員考試分定男女錄取名額的限制（近年來取消性別限制的特考詳見表一）。

表一：近年取消性別限制的特考

特考類別	取消性別限制年度	相關配套	備註
關務特考（化學、紡織工程類）（三等及四等）	民國 93 年	於應考須知敘明工作性質及內容；用人機關致力改善外勤工作環境並維護夜勤安全。	相關法規已取消男女限制
關務特考（機械、電機工程類）（三等及四等）	民國 94 年	於應考須知敘明工作性質及內容；用人機關致力改善外勤工作環境並維護夜勤安全。	相關法規已取消男女限制
海巡特考（海洋行政/海洋巡護輪機組）（三等及四等）	民國 95 年	增加口試（占 20%）	本項考試雖已無性別限制，但考試法規尚未取消性別限制。
調查特考（調查工作、法律實務、財經實務、化學鑑識、醫學鑑識、電子科學、資訊科學共七組）（三等）	民國 95 年	二試增加 1200 公尺體能測驗（男性及格標準均為 6 分 30 秒以內，女性及格標準則在調查工作等三組為 7 分鐘以內；化學鑑識等四組為 7 分 10 秒以內）。三試為口試（占 20%）。	本項考試法規已取消性別限制。
司法特考法警類科（四等）	民國 95 年		本項考試雖已無性別限制，但考試法規尚未取消性別限制。
公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試	民國 97 年	第二試增加體能測驗，測驗項目為心肺耐力測驗 1200 公尺跑走，其及格標準，男性應考人為 6 分 30 秒以內，女性應考人為 7 分以內。	本項考試雖已無性別限制，但考試法規尚未取消性別限制。
基層行政警察人員 基層消防警察人員	民國 100 年	99 年（2010 年）未請辦基層消防警察人員考試	本項考試考選部規劃將配合警察人員考試制度改進案（雙軌制）之實施，於 100 年（2011 年）取消性別限制。



雖然公務人員考試法第 5 條明訂：「考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件。」但公務人員任用法第 2 條也規定：「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨，初任與升調並重，為人與事之適切配合。」因此，站在政府的觀點，為保障國民的工作權、平等權，及本著「用人唯才」的宗旨，用人機關應以「任用欲任職者且能任職者」為最高原則，藉由合適的評量工具和完善的進用制度來篩選可用的人才，而非只是拘泥於性別。

## 肆、消除性別限制之後

經過許多單位與專家學者的研議，多種國家考試已陸續取消分定男女錄取名額的限制，但是國家考試性別平等的目標仍未完全的達成；因為有部分特考尚未全面消除性別設限，而即使已取消性別設限的特考，也留下一些議題需要深入探討與解決，以下列出幾點目前在性別工作平等上仍須努力的地方：

### 一、公務人員特考性別限制之全面消除

雖然目前大部分國家考試都已取消性別設限，然而至民國 100 年，仍有司法特考（監獄官、監所管理員）設有性別限制。由於考量國情，台灣的監所都是由男性監獄官或男性監所管理員戒護、管理男性受刑人，女性監獄官或女性監所管理員戒護、管理女性受刑人。根據民國 100 年 6 月的統計數據（法務部，2011），目前在監的男性受刑人為 53,108 人，女性受刑人為 4,810 人，女受刑人約佔總受刑人數的 8.3%，男性受刑人數多於女性受刑人數，因此戒護與管理工作的需求男性多於女性。在招考監獄官與監所管理員時，也因此大致按男、女受刑人之收容人數分定男女錄取名額。此作法雖然不違反性別工作平等法，但考試院仍積極與法務部協調，請其檢討監所設備與相關的配套措施，並討論監獄官與監所管理員監護與管理不同性別受刑人的可能性，以促成性別限制的取消（考試院，2011a），達成所有國家考試都取消性別限制的目標。

另外，在警察人員考試方面，自民國 40 年至民國 92 年之間，由考試院舉辦警

察人員考試，當時僅限中央警察大學各科系及台灣警察專科學校各科畢業生應考，經錄取後任用。民國 93 年起因為警察人員大量不足，因此行政院決議實施「警消機關缺額快速補足計畫」，開始以一般高中職畢業生為對象實行基層行政警察人員特考，而警察人員特考亦開放一般大學（三等）、高中職（四等）畢業生報考。應考者錄取後必須接受訓練以取得及格證書，訓練合格後始予任用（黃富源，2010）。考試院亦在民國 95 年放寬「警察人員考試」的考試資格，讓專科以上畢業生也可以直接報考，錄取者如同通過「基層警察人員特考」者一般，需接受一年的訓練方得任用。至於民國 100 年開始，警察特考採用「雙軌制」，第一軌為「教、考、用」，為高中職畢業生進入警察專科學校以及警察大學後，受過兩年或四年的警察專業訓練並在畢業後，接受「公務人員特種考試：警察人員考試」通過後取得任用資格。第二種則為「考、訓、用」，這是由高中或一般大學畢業生在接受「公務人員特種考試：一般警察人員考試」錄取後，再經由警察專科學校或警察大學給予一年六個月到兩年的警察專業訓練後，取得任用資格。雙軌分流後，考試院於民國 99 年決定三等警察考試警校生（第一軌）與一般生（第二軌）的錄取比例為 86% 與 14%，四等考試警校生（第一軌）與一般生（第二軌）的錄取比例則訂為 70% 與 30%，實施三年後將重新檢討此錄取名額比例。

此次警察人員特考性別限制的取消主要在於第二軌的「考、訓、用」，至於第一軌「教、考、用」則因中央警察大學各科系及台灣警察專科學校在招生名額上仍有限制男女名額，因此尚未完全取消性別限制。期待在不久的將來，警察學校的招生可全面取消男女名額限制。

## 二、取消公務人員特考性別限制的反彈

法務部調查局於民國 95 年，為因應保障男女平權就業機會之呼聲，與考選部多方討論後，決議在考試中增加體能測驗而取消分定男女錄取名額的規定。當時的體能測驗門檻依類組和應考者性別不同而異：「體能測驗以心肺耐力測驗 1,200 公尺跑走測驗之，男性及格標準為 6 分 30 秒以內，調查工作組、法律實務組及財經實務組之應考女性及格標準為 7 分以內，化學鑑識組、醫學鑑識組及電子科學組和資訊科學組之應考女性為 7 分 10 秒內及格。」此標準沿用至 99 年。民國 99 年時，調查局反應該局外勤工作相當需要體能，因此提報考試院決議，提高體能測驗標準為：

「男性應考者 5 分 50 秒及格，女性應考者 6 分 20 秒及格。」（考試院，2011b），即提高標準，但男女仍有不同。而在特考解除性別設限五年後的最近（民國 100 年），考試委員參訪調查局時，該局反應因內部任務執行有困難，且為追求兩性平權，要求將女性體能測驗的標準調高至與男性相同（均為 5 分 50 秒）。此舉引起諸多不同意見，針對不同性別的應考者，體能測驗應如何實施？如何設定及格標準？才是真正的公平，真的需要深入的討論。

以調查局的此案例來看，有些人認為針對同一份工作，給所有考生設立一致的標準相當合理；有些人則認為女性的體能普遍比男性差，設立同樣的體能標準當然會降低女性的錄取率。根據民國 99 年調查特考的結果，在筆試合格的 65 位女性和 45 位男性當中，有 19 位女性和 1 位男性未達到女性 6 分 20 秒、男性 5 分 50 秒的體能標準，若統一套用 5 分 50 秒的及格標準，則將有 48 位女性不及格，男性則不受影響（考試院，2011b），可見此制度就並非真正的性別平等，因為性別平等的原則應包含性別差異（葉毓蘭，2010）。

針對此項特考，將來是否如調查局所要求，提高女性考試的體能標準，目前仍未定案。惟調查局應說明體能測試的門檻與工作的密切關係，提出客觀證據證明擬設定的體能標準為調查員執行業務所必須，否則將淪為「以形式上的平等創造實質上的不平等」（陳皎眉，2011），看似考量到性別工作平等，但實際上卻威脅到女性的工作權益。再次強調，用人機關須針對工作內容與職務所需來設計人才甄選的關卡，而非單純認為女性不適任，便使用各種方法來降低女性的錄取機會。

從此事件中也可看見，許多機關單位中，或多或少會存在對特定性別的偏好，即使開放各種性別的人加入，如果大眾的想法未改變、工作中的軟硬體設施未到位，那麼就仍會有性別歧視的影子。以警察人員為例，台灣的警察學校於民國 38 年開始招收女性，經由一年的訓練後執行警察工作。在警察工作的軟體設施上，雖然女性進入警察專科學校或警察大學就讀後所受到的訓練，以及畢業之後的分發方式皆和男性一般，但在實務工作上，女警的任用與指派卻和男警不同，而一些單位也較不歡迎女警的加入（孟維德，2009），如果機關首長和內部同仁對性別平權的概念不夠認同，則無法在工作上與升遷制度上真正落實性別平權。在硬體設施方面，取消性別設限後，對於新進女警的裝備、使用空間和宿舍等也都應儘速規劃完成，讓女警執行任務不受阻礙。唯有在軟硬體設施都考量到的情況下，才能創造出符合

性別平等真意的友善工作環境。

### 三、推廣性別平等教育

社會大眾可能誤以為探討職場上的性別比例，是為了要求性別比例 1：1 的平等，然而這並非性別平等的真義。性別工作平等法的精神，是希望讓各種性別的人都有一樣的機會，在一樣的條件下參與考試（陳皎眉，2010），意即，不論性別，只要能通過訓練和考試合格，即應給予職務，且在職場上，不論性別，凡能勝任者，便應予其相對應的升遷機會。至於考試和訓練的結果，不同性別者是否有一樣的比率通過，那就不是討論的重點了！

現今職場上雖然對原本被認為不適合的異性加入表示歡迎，但偏見仍然存在。人們應該要了解，原本在工作上處於弱勢的性別並非是在性別工作平等法的「庇護」下才獲得工作，而是因為性別工作平等法使他們獲得本來可以擁有的工作。因為性別工作平等法並未要求職場性別比例要達到多少才不違法，也並未強迫機構因此錄用不適當的人選。換個角度，無論那個性別也都應當體悟「在其位，司其職」的道理，工作需負的責任不該因任事者性別的不同而不同，因此擔任消防員、警察人員的女性，不能因工作危險、害怕受傷，而拒絕執行勤務。

在政策上推動性別平等之餘，更應該要加強全民性別平等觀念。性別平等觀念的加強中很重要的一部分是「性別平等教育」，我們應鼓勵學子不要落入性別偏見與性別隔離的窠臼，勇於朝自己有興趣的領域、職業去發展，並且尊重異性與自己的不同，但不放大兩性差異，如此一來，上述針對性別工作平等所做的努力才更具意義。

### 參考文獻

朱愛群（2006）。公務人員特種考試特殊設限與多元考試方式之探討-以警察、消防、海巡特考為例。**考銓季刊**，46，頁 80-93。

考試院（2011a）。**考試院「檢視相關業務之人權保障與國際接軌」報告草案**。台北市：考試院。

- 考試院（2011b）。**考試院民國 100 年 6 月 2 日，第 139 次院會會議記錄**。台北市：考試院。
- 考選部（2005）。**國家考試性別平等白皮書**。台北市：考選部。
- 考選部（2011）。100 年公務人員初等考試統計。**中華民國考選部全球資訊網**。2011 年 8 月 3 日，取自：<http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/>
- 法務部（2011）。法務部最新統計資料。**法務部全球資訊網**。2011 年 8 月 3 日，取自：<http://www.moj.gov.tw/site/moj/public/MMO/moj/stat/new/index3.pdf>
- 孟維德（2009）。我國分駐派出所男、女警共同服勤成效之檢討與策進。**98 年警察考教訓用制度研討會論文集**。台北市：考選部、內政部警政署。
- 張芸甄（2009）。調查人員特考取消性別限制之影響—策略性人力資源觀點的分析。國立政治大學公共行政研究所碩士論文，未出版，台北。
- 陳皎眉（2010）。性別平等應該是這樣的！**女人記事**，65（3、4 月）。台北：台北市政府社會局台北婦女中心。
- 陳皎眉（2011）。**考試院民國 100 年 6 月 2 日，第 139 次院會發言記錄**。台北市：考試院。
- 彭滄雯、林依依、葉靜宜（2009）。女性在陽剛職場內的樣板處境：以海巡與消防單位為例。**東吳政治學報**，27（4），頁 115-169。
- 黃士釗（2008）。民國 97 年 11 月 6 日，「公務人員特種考試基層行政警察人員及基層消防警察人員考試行政警察人員類別分定男女錄取名額案」會議發言紀要。台北市：考試院。
- 黃富源（2010）。警察特考雙軌進用考選分流制的意義與再精進。**國家菁英季刊**，6（3），頁 1-16。
- 楊永年（2005）。國安特考、調查特考特殊設限與多元考試方式之研究。**公務人員特種考試特殊設限與多元考試方式研討會**。台北市：考選部。
- 葉毓蘭（2010）。闖入男性行業的女警們。**婦研縱橫**，93，頁 43-50。
- 榮筱箐（2011 年 7 月 7 日）。警局添新血亞裔佔 8%。**星島日報**，僑社新聞。
- Crawford, M. & Unger, R. (2004). *Women and Gender* (4th ed.). NY: McGraw-Hill.
- Guy, M. E. (1994). Organizational Architecture, Gender, and Women's Careers. *Review of Public Personnel Administration*, 14(2): 77-90.