

小補充：關於玻璃天花板...

臺中市政府警察局 留靖雯

對性別角色的忠實呈現乃屬傳統中國「父權體制」(patriarchy)的社會，我國至今仍承襲了這種父權體制的文化，於生活各層面幾乎都可見到男性支配地位的展現，顯而易見的是男尊女卑的婚姻關係(畢恆達，2004)，即便是在最能休息放鬆的家中，婦女仍要接受男性所訂下的一套生活規則、接受他的權威及控制。有學者從組織論的觀點將父權體制的概念套入職場中，探討女性勞工或女性公務人員可能面臨的組織結構上困境，主要是因為不論在政策制定面或實際操作面，「組織權力」和「控制結構」皆有利於男性存有其支配地位，而該支配地位乃源自父權體制的社會化過程(黃煥榮，2008)。《父權體制之創造》(The Creation of Patriarchy)作者 Lerner 對此過程的界定：男性在家庭裡對女性和小孩支配的明示化和制度化，並且普遍地將此種男性支配地位延伸到社會當中(引自黃煥榮，2008：2)。

父權體制的社會化進入勞動體系所產生的結果，即對女性勞動人口升遷發展產生的影響，美國學者 Mary Guy(1994)用「組織建築」(organizational architecture)的概念解釋正式與非正式結構的性別特質(黃煥榮，2008)。Guy 自己對組織建築的解釋是「指一個組織的所有體制、管理過程、科技及策略等所構成的運作模式」，並認為組織建築有四項要素，男性主導的權威、性別刻板印象、女性擔任助手角色、性別特質(gender ethos)；而分別造成對女性事業生涯的影響為玻璃天花板、玻璃牆、黏糊地板(sticky floors)、地板暗門(trap doors)。「玻璃牆」係指「水平的性別隔離」，使女性通常被安排於幕僚或支援性的部門，如人力資源、公共關係、法制事務、會計及護理人員等；「黏糊地板」係形容女性的生涯被限制在組織的底層而無法掙脫，這些工作大多是些不甚有吸引力且不甚顯眼卻又為組織所必要，且大多低薪、低聲望、升遷機會也有限；「腳下的地板暗門」則係指女性所必須面對及威脅其成功的危險。

至於「玻璃天花板」一詞最早的使用為 1986 年美國《華爾街日報》於專欄¹中用以描述女性於其事業生涯的向上流動所遭遇到的無形障礙(李華琴，2007)，美國勞工局於 1991 年特別為此成立了「玻璃天花板委員會」(Glass Ceiling Commission，GCC)探討形成此效應之原因

¹ 1986 年 3 月 24 日 Carol Hymowitz 以及 Timothy Schellhardt 發表於《華爾街日報》(Wall Street Journal)的專欄“Corporate Women”。

並處理相關案件，並強調面臨此效應的不只有女性，尚包含一些特殊族群如非白人族裔、原住民以及一些肢障人士。針對此詞彙美國勞工局的確切界定是，「基於一些態度偏差或組織偏差所造成的人為障礙，使得具備資格的個人無法在其組織中升遷至管理階層的職位」。

而近年來隨著社會經濟的發展以及教育的普及，促使女性的勞動意願增加，並且在解嚴後民主化的台灣，甚至提供了婦女運動作為「性別政治代理者」一個相對寬廣的空間(周碧娥，2005)；然而她們的向上流動性(upward mobility)卻受到相當限制，不論是公部門還是私部門都觀察得到女性大多集中在組織的中、低階層職位，相較之下始終都是男性占據組織的管理職以上職位²(黃煥榮，2007)。今日，這種性別不平等的現象普遍被稱為「玻璃天花板效應」(Glass Ceiling Effects)。

因此「玻璃天花板」這個詞彙，隱喻了女性會無法晉升至高層的管理職位，並非因為其資歷不夠或是其不願意，亦絕非公然的歧視所造成，而是組織中一些針對女性事業生涯發展所設下非常巧妙的(subtle)障礙，甚至幾乎看不到它的存在(invisible)，而當女性向上爬升至接近頂端時就會被這道隱形障礙所阻擋，這道隱形障礙便來自前述父權體制於勞動體系中的延伸。

◎參考書目：

李華琴(2007)。〈女人如何對待「玻璃天花板」〉。海外華人福音網，網址：

http://www.ocbf.ca/2007/cc/04_world/li/05.php。

周碧娥(2005)。〈女性與政治〉，第八回夏季學校，臺北：吳三連台灣史料基金會。

黃煥榮(2007)。〈突破玻璃天花板 - 女性行政菁英事業生涯發展的問題與展望〉，《國家菁英季刊》第三卷第四期：85-108。

黃煥榮(2008)。〈公務人力資源管理之性別議題與對策〉。

畢恆達(2004)。《空間就是性別》，臺北：心靈工坊文化事業股份有限公司。

² 黃煥榮於〈突破玻璃天花板 - 女性行政菁英事業生涯發展的問題與展望〉一文中引用中華徵信社一項對企業經理人的調查發現，「在 18,735 位經理人中，女性有 2,199 人僅占 11.7%，男性則有 16,536 人占 88%。其中董事長級男性有 2,777 人占所有董事長人數的 94%，大幅領先女性 178 人的 6%；而總經理級男性有 3,016 人占所有總經理人數的 95.3%，女性的比例則更低只占 4.7%」。