

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

執法機關取消人力招考性別限制對女性執法人員工作適應 之影響及因應對策之研究-以警察機關及調查局為中心 (WR43&WR44)(I) 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 96-2629-H-015-001-
執行期間：96年11月01日至97年10月31日
執行單位：中央警察大學行政警察學系

計畫主持人：黃翠紋
共同主持人：孟維德
計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：李例娟
碩士班研究生-兼任助理人員：盧庠尹
碩士班研究生-兼任助理人員：谷政群

處理方式：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，1年後可公開查詢

中華民國 98 年 01 月 16 日

法務部調查局執行取消招生性別比例 限制政策之實證研究*

黃翠紋^{**}、李例娟、盧庠尹^{**}

目 次

壹、前言	肆、資料分析與討論
貳、相關文獻探討	一、調查局推動取消性別比例限制及其因應措施
一、性別職業隔離現象與執法工作	二、調查局之工作性質及與警察工作之差異性
二、性別角色對女性執法者工作適應之影響	三、女性調查人員之角色職能與職場困境
三、女性調查人員在調查局的發展現狀	伍、結論
參、研究設計	

關鍵詞：執法機關、調查局、警察機關、性別平權、性別主流化政策。

* 本報告為國科會委託研究計畫「執法機關取消人力招考性別限制對女性執法人員工作適應之影響及因應對策之研究—以警察機關及調查局為中心」之部份研究資料，作者感謝匿名審查委員所提供之寶貴修正意見。

**黃翠紋，中央警察大學警察政策研究所教授。

**李例娟及盧庠尹為中央警察大學警察政策研究所碩士。

摘要

就執法工作而言，在制度設計上本應不分性別、只要有保護人民的熱忱，經過一定之甄選與考試程序皆可進入此一行業工作。可惜在此種對於男女性別角色刻劃相當明顯的組織中，不僅在人力招考上限制女性人數，而對於進入執法機關工作的女性，亦限制其所從事工作的型態。然而受到婦女團體的關切，調查人員特考已於民國 95 年率先取消人力招考性別限制，而警察機關亦已將逐年朝取消其養成教育上有關招生性別比例限制的方向努力。由於這些機關過去存在著相當明顯的性別職業隔離現象，不僅限制女性的招考人數，女性執法人員則往往被分派到不被重視的內勤工作。而取消人力招考性別限制，不僅造成執法機關女性人數大量增加，亦將促使執法機關的內在工作環境產生變化。因此，其對於女性執法人員工作適應，以及組織的工作效能與文化所造成的影響，是頗值得密切觀察與研究的。

雖然執法機關取消人力招考性別限制是跨越性別職業隔離的重要里程碑，然而若制度設計不當，反而將阻礙更多女性進入執法機關工作，並將形成更為嚴重的性別職業隔離屏障。如何兼顧執法品質又能移除執法機關的性別職業隔離現象，是執法機關在推動此一政策過程中，必須審慎重視的課題。考量執法機關取消人力招考性別限制的政策尚在起步階段，然而過去相關研究文獻卻甚為缺乏，而執法機關對於因應措施之擬定亦尚在摸索階段。由於目前調查局是唯一取消招生性別比例限制的執法機關，其推動本政策的經驗，當能作為其他執法機關（尤其是警察機關的參考）。因此，筆者乃針為調查局幹部及第一線實際從事調查工作的調查人員共 10 位進行深度訪談工作，以了解其推動本政策之現況，除據以作為調查局未來持續推動本政策之參考外，並可提供未來警察機關推動性別主流化政策之參考。

壹、前言

傳統上，常將男性刻劃成是堅強的、活潑的、粗心的、富有攻擊性的工具性角色，而女性則被刻劃成是柔弱的、乖巧的、細心的、會照顧人的情緒性角色，此種對於男女性別角色的刻劃，使得女性的角色被侷限在生兒育女與保護家庭的工作上。而此種現象

一直持續至一九七〇年代，當時由於婦女運動與女性主義的興起與蓬勃，帶動了世界各地對婦女傳統角色地位的省思與檢討，使得社會中既存已久的男尊女卑、性別不平等的現象，遭受到質疑與批判（黃翠紋，2004）。公平就業機會、權力義務的賦予、刻板性別角色地位的模塑等破除性別區隔與追求兩性均等權益之議題，皆隨著全人發展與女性

自主意識的興起，而受到批判與檢視。而一九九五年在北京所召開的世界婦女會議，則進一步揭開了國際間性別主流化的序幕。基本上，性別平等是我們社會應該要達到的願景，而性別主流化則是達到性別平等的一個策略與方法，亦是達到性別平等最終目標的一個重要因素。一個社會若要真正落實性別平等，必須在法律上與實際生活上皆能達到平等。法律上平等表示法律制定層面上兩性的平等，是消除任何歧視性的法律、法規、和法條，以確保法律上的平等。由於法律上的平等只是提供形式上的平等（如均等的機會），但這並不表示女性在真實生活中實際地享受平等的權利。因此，法律上的平等只是性別平等的第一步，是取得性別平等的先決條件。法律上對權利平等或是機會均等的要求，並不會自動的為實際生活帶來均權，亦即擁有法律上的平等對取得實際生活上的平等，是一個不可或缺的要素，但並不能保證它的存在。

截至目前為止，雖然很多地方的婦女仍必需面對不平等或歧視的待遇，但性別平等已成為許多國家、各國際組織與婦女運動團體所共同追求的目標。當然，台灣也在這個改變的潮流之中。在台灣，性別平權運動由最初被斥為異教邪說，倡導人常被貼上「性解放」的異樣標籤，歷經三十餘年，迄今已逐漸獲得社會的關注與認同。這一路披荆斬棘，是需要結合眾多有心人士之智慧與力量來克服重重質疑與挑戰。不容諱言，性別平權運動在法律制度面的改善已有相當成果，而婦女意識也已逐漸抬頭。然而在性別

主流化的潮流中，我們亦不得不正視到：在一些行業中仍存在著明顯的性別職業隔離現象。為推動性別主流化運動，真正達到兩性平等的社會，我們就不得不正視營造一個：讓男女兩性能夠彼此尊重對方的人權並且共同分擔責任，不分性別地讓每個人的個性和能力都能充分發揮的社會之重要性。

在各種職業中，對於男女性別角色之刻劃於執法工作中尤其明顯。在電影上，常將執法人員描繪成英雄人物；而在實際生活中，執法工作則一直被認定成是一種屬於男人的職業（male occupation）。就女性主義的觀點而論，執法工作一向以男性居多而主導了整個行業，標榜強悍、粗曠的「男性氣概文化」與男性之刻板性別角色相同，使得執法機關容易產生男性優先、男性至上的價值觀念（陳淑禎，2002）。雖然執法機關進用女性執法人員始於廿世紀初葉，但這些機關始終限制女性執法人員的人數，而在工作環境上亦一直對女性有諸多限制。以警察機關為例，許多國家的警察機關在一剛開始時僅是試驗性的雇用婦女，處理婦女和青少年偏差與違法事件，女性員警初期在警察工作中只能從事一些不為男警所重視的工作。但伴隨著兩性平權意識之覺醒、女權運動之推波助瀾，以及婚姻暴力與其他婦幼人身安全之日受重視，才逐漸凸顯女警在警察組織之重要性（黃翠紋，2004）。在台灣地區，大多數執法機關至今仍存在著相當嚴重的性別職業隔離現象。以公務人員特考將近二十種類別為例，在民國九十五年之前，尚未取消分定男女錄取名額的包括：調查人員特

考、國安情報人員特考、司法人員特考（三等考試監獄官、四等考試監所管理員及法警）、海巡人員特考、關務人員特考、基層警消特考等六項考試。這些未取消人力招考性別限制的特考類別中，有許多皆與執法工作性質有關。其中，調查人員特考已於民國 95 年率先取消限制。至於執法機關組織編制最大的警察機關，雖然於特考中未分定男女錄取名額，但在其人力主要來源的養成教育中，卻是限定了男女在招生上的性別比例。受到婦女團體的關切，近年來在招生比例上，女性名額有逐步增加的趨勢，未來亦將取消招生性別比例限制。由於這些機關過去存在著相當明顯的性別職業隔離現象，不僅限制女性的招考人數，女性執法人員則往往被分派到不被重視的內勤從事文職工作。因此，取消人力招考性別限制對於女性執法人員工作適應，以及組織的工作效能與文化所造成的影響，是頗值得密切觀察與研究的。因此，筆者乃針對率先取消招生性別比例限制的調查局相關實務人員進行訪談工作，以了解其推動本政策的現況，除作為調查局未來持續推動本政策之參考外，並可提供未來警察機關推動性別主流化政策之參考。

貳、相關文獻探討

截至目前為止，並無相關研究探討執法機關取消人力招考性別限制之相關問題。因此，針對相關研究文獻之檢閱，筆者乃分就性別職業隔離現象與執法工作、性別角色對女性執法者工作適應之影響，以及女性調查

人員在調查局的發展狀況等部分加以探討，作為本研究論述基礎以及提供本研究未來研究方向之參考。

一、性別職業隔離現象與執法工作

性別職業隔離是指：在勞動市場中男性和女性雇員被分配、集中到不同的職業，擔任不同性質的工作。亦即：各職業中從業者的性別分布呈現失衡狀態，且進入和升遷管道被主流性別人口所壟斷（Birkelund, 1992；Watts, 1998）。性別職業隔離通常可分為：水平隔離（horizontal segregation）和垂直隔離（vertical segregation）（楊瓊樺，2002；陳月娥，2001；Anker, 1997）。水平職業隔離係指男女兩性分別從事不同的職業，且職業中的性別比例分布不均；而垂直隔離則是指：在同一職業中，職位分配失調現象和流動呈現性別差異現象。亦即，男女兩性雖然從事同一職業，但是女性通常處於低職位、低薪資與較少升遷機會。兩性勞動力所組成的不同職業中，不僅隱含著職業的被預期性和職業的性別標籤化¹（sex labeling），也隱含著勞動市場的性別不平等。通常男性主導的職業會受到較多青睞，享有較高的薪資給付、評價和社會地位的認可；相反地，女性為主的職業則受到不同的待遇—貶低（devalue），認為女性勞動力是

¹ 即將職業分為：男性主導的職業（male-dominated occupations）、女性主導的職業（female-dominated occupations）與中性職業（neutral-dominated occupations）。

較低技術性、低薪資等，且視女性為職業的產業後備軍。

在過去，性別職業隔離現象被社會大眾普遍的視之為當然，基於這種「預期性的社會化」結果，使得男性和女性從事不同的職業，且不易逾越這固有的性別界線，同時也造成職業成就和薪資等差異（林淑玲，2002）。勞動市場的職業隔離程度，在1900年初並沒有太大的改變（Jacobs, 1989），從1910年到1970年代職業隔離的程度來看，只從69%降到67.6%，30年間下降不到2%（Reskin, 1993）。直到1970年代受到女性大量投入勞動市場的影響，使得性別職業隔離現象稍有緩和，但職業隔離現象仍然隨處可見；在一些行業中，更是一直存在著此種現象，而未見緩和的趨勢（Jacobs, 1989；Coventry, 1999；Greenwood, 1999）。許多學者的研究皆發現，職業內部存在著很大的隔離，不管是男性主導的職業或女性主導的職業，男性傾向集中於較高職位或領取較多的薪資（Jacobsen, 1994；Woodland, 1995；Lazarsky, 1999）。

雖然水平性別職業隔離已慢慢在縮小，但並不代表職業中男性和女性完全平等。縱然女性可以跨越界限進入以男性為主流的職業，因而得到較多的薪資、職業聲望和地位，然而制度和社會的壓力可能迫使女性離開（Rosenfeld & Spenner, 1992）。例如，Glass（1990）的研究即指出，職場上除了男、女的工作性質不同外，女性想在職業中掌握權力也很困難；即使女性進入男性主導的職業，女性依然獲取較少的利益，和向

上流動的機會。雖然男、女在選擇職業時可能會進入相同職業中，但卻會從事不同的工作與擔任不同的職位。亦即女性在職業裡的勞動機會仍然持續受到限制，即使有工作機會，往往也是低地位、不被重視以及較少的升遷機會。相反地，男性不管是在男性主導的職業，或女性主導的職業都享有優勢。另一方面，當工作者的性別改變時，可能會改變職業原先的本質，甚至造成另一個新的隔離出現。Bradley（1993）指出，性別職業隔離從量變到質變會經歷三個階段：第一是仍占少數的infiltration（潛入、滲透）階段²，第二是人數比例漸多的invasion（侵入）階段³，最後則是職業被重新定義的takeover（接管、接收）階段⁴。從上述資料顯示：雖然近30年來已有相當程度的改善，但由於組織內部仍存在著性別不平等，使得女性在工作職場上升遷仍很困難。

相較於其他行業，執法機關的性別職業隔離則更為明顯。就組織文化而言，執法機

² infiltration：只有少數的男性進入屬於女性化的職業中，通常是因個人理由，工作機會的缺乏，以及個人因素，如興趣、傾向和喜好，都會影響男性選擇傳統女性化的工作。然而這種的跨越，性別扮演了很重要的角色，因其挑戰了原有職業的性別分類。

³ invasion：男性大多數的移動進入原屬於女性的職業，雖然女性沒有完全的被擠出職業外，但已形成職業內部的區別，男性壟斷職業中某些特別的工作，女性則壟斷另外的工作。而且通常男性會爬到階級體制的頂端，並且獲得比女性更高的地位。另外，男性的加入也會改變原有職業的本質，甚至提昇職業本身的評價。

⁴ takeover：整個職業性別演變最後一個階段—接收，是指原先以女性為主導的職業，因大批的男性侵入，重新被定義，形成職業的性別轉變，造成女性主導優勢的改變，甚至被排擠出原先的職業外。

關是一個相當特殊的團體。Reiner (1992) 即曾表示，執法機關充滿對「傳統男性氣概」的強調，執法部門的文化迫使身在其中的女性經常必須面對男性對「性以及個人英雄主義」的自吹自擂。因此，儘管女性加入執法工作已是世界上多數國家的趨勢，但資料顯示：性別歧視仍普遍存在於執法工作中。例如：男警對於女警的評價仍然受「傳統性別角色」所影響，甚至部分男警認為女警的進用乃是為了在職場上輔助，甚至滿足男警之需求，她們適合秘書、打字等文書工作，以及灑掃、烹飪等 (Bryson, 1992; Clarke, 1992)。時至今日，對一名女性員警而言 (尤其是女警官)，要獲得男性同仁的肯定與認同，或者避免性別的歧視，仍有相當的困難 (Reiner, 1992; Heidensohn, 1992)。此外，執法工作環境無論是軟硬體設施，抑或是訓練教育工作均以男性為規劃對象，鮮少顧及女性需求 (Cauchi, 1998; Heidensohn, 1992; Martin and Jurik, 1996)。蔣基萍 (1995) 認為，在中國、美國、英國的女警均仍面臨文化中性別角色規範的強大壓力，一方面自我設限，一方面也受挫於民眾與男性同僚難以完全認同的挑戰。而就女性員警本身而言，亦往往受到傳統性別角色的限制而陷入矛盾之中。在她們的工作領域中，似乎複製了另一種「男主外、女主內」的分工模式，大多數女警都從事內勤文職工作，而主要原因除了執法機關存在性別隔離現象外，另外在執法工作以外勤為主要工作型態下，女性執法人員在有了家庭之後，家庭對女性的羈絆——養育子女、整理家務的責任，亦使她們不

得不選擇可以兼顧照顧家庭的內勤工作 (林幼琦, 1996; 陳純瑩, 1977; 蔣基萍, 1994)。然而面對執法機關取消人力招考性別比例限制，未來執法機關在人力派遣與勤務編排上，將需要更多女性從事外勤工作。面此一趨勢，女性執法人員在心態與家庭生活上將如何作調整，而執法機關又該採取何種配套措施以協助其適應工作之需求，是頗值得觀察的重要課題。

二、性別角色對女性執法者工作適應之影響

性別角色 (Gender Role) 一詞雖然經常出現，卻也缺乏一個為大家所普遍接受的定義。有學者認為性別角色是指依性別而界定，人們披露被社會規範認為合乎該性別的行為型態 (李美枝, 1985)。也有認為性別角色是指：人類在社會化的過程中，由於社會結構對於男女兩性所持有的權利及義務，有其特定的位置與期待扮演的角色，因此造成兩性之間在社會上的差異 (林淑玲, 2002)。換言之，就是文化根據性別，為其成員規劃的行為藍本，男性該扮演哪些角色，女性該扮演哪些角色，一些成文或不成文的規定 (陳皎眉、陳惠馨、江漢聲, 1996)。傳統的性別角色強調，男女兩性各具有不同的特質，應該各自扮演不同的角色。男性具備的是工具性 (instrumental) 的特質，具有目標導向、自主的特質。例如，具有邏輯性與攻擊性。女性具備的則是情緒性 (expressive) 的特質，人際的、情感的特質。例如，富有同情心、會照顧人。因為這些特

質不同，男、女被預期扮演的角色也不同：男性主要角色是工作者，即使在家庭中，他們扮演的也只是供給者的角色。至於女性，由於深具情感的特質，因此她們主要工作是留在家裡扮演妻子和母親的角色。傳統的性別角色有兩個重要的特性（陳皎眉、陳惠馨、江漢聲，1996）：1.工具/情緒二分，一個人只能具有工具性特質或情緒特質，不能也不該兩者兼具。2.男性優勢，男性的工具性較女性的情感特質更為重要且珍貴。

性別角色的不同，主要是由於社會對不同性別產生不同的性別角色期望，認為男性和女性各具備不同的特質，行為應有一定的規範。由於角色期望的不同，從出生到死亡，人們皆被教導成一切行為都需要符合男性和女性的特質。這樣的性別觀念和意識型態不斷透過社會文化過程的傳遞而深植人心，不僅強化男女的差別，也形成了性別階層化。目前台灣地區職場上所形成的性別階層化，我們從行政院主計處 2005 年所出版的社會指標統計年報中可以明顯看出⁵，較具專業化、管理職務工作，如專業經理人員、醫生、技師、警察...等工作以男性成員居多，而一些輔助型的工作，例如：助理人員、一般會計人員、護士、國小教師、保母...等則以女性成員居多。這樣的差異主因在於，

透過社會文化和制度的型塑，人們會依其性別進入適合自己性別特質的工作，這不僅強化了性別刻板印象，也確立了工作場所的性別隔離（嚴祥鸞，1997；李美枝，1996），使得職業分佈上區分為男性職業導向工作、女性職業導向工作、中性職業導向工作（林季慧，2004）。

由於社會付予女性的刻板化角色，使其一旦進入工作職場時，僅能從事待遇較低或是較不被重視的工作。而從女警進入警察組織的歷史發展，也可以發現與其他女性進入其工作職場的經驗是非常類似的。從女性進入工作職場之歷史觀之，在剛開始時，各種行業往往是將男性所不喜歡的工作安排給女性來做，例如：女性的律師往往是被安排到待遇較差的政府部門工作；女性的銀行職員會被安排擔任出納員的工作；女性的廚師無法擔任大廚的角色而只能從事打雜的工作；而在警察組織，則將不被男警所喜歡的涉及婦女、兒童與青少年案件編排給女警來處理。由於女性在社會化的過程中所被型塑之特質，使其無法勝任某一些特殊的工作，或是不具有從事某些工作所要求之特質。同樣地，當女性進入警察組織時，其所具有的女性傳統特質，亦與傳統警察所要求的理性、積極、英勇、客觀、敏銳觀察力，以及冷漠等一位好警察在犯罪抗制上所需具備的特質有所衝突（Miller, 1999）。因此，女性在剛開始進入警察組織時，就已被貼上其無法勝任警察工作的負面標籤，即使她們表現再好也很難被警察組織所完全接受。而一個成功的女警所要付出的努力，則往往要比

⁵ 就業者中女性擔任管理及經理人計 7.3 萬人，占管理及經理人比率 16.3%，較 1994 年增 3.2 個百分點，與主要國家 2003 年資料比較，高於日本（10%）、南韓（6%），低於新加坡（26%）及美國（46%）；另女性專技人員 110.4 萬人，占專技人員比率 44.2%，亦較 10 年前增 2.3 個百分點，則高於南韓，低於星、日、美，惟與各國之差距不若前者明顯。

一般的男警要大上好多 (Garcia, 2003)。即使到今日，雖然女警也與男警一樣從事外勤工作，也有許多研究證實，女警在許多方面的表現與男警一樣好，然而在實務工作上，仍然有許多男警對於女警有負面的評價。認為她們的體力與力氣無法勝任警察外勤工作、太情緒化、不夠積極、太單純，以及無法獲得民眾的信賴等，而不願意接納女警，或是與她們一起服勤 (Kaker, 2002)。

在傳統警政模式時期，強調警察應塑造專業執法者的形象，使得警察所扮演的角色為犯罪抗制者的角色，而警察工作之性質則具有危險性，所要求的好警察必須具備男子氣概，而警察工作則被賦稱為「男人的工作」(male's work)⁶。女性在這樣的工作環境下，很容易產生負面的工作態度，也會由於其周遭的人不斷地暗示其從事了一個不屬於女性的工作 (women's work)，而產生自己並不適合警察外勤工作的認知 (Sims, Scarborough, & Ahmad, 2003)。主張女性無法勝任警察工作的主要論點之一，是認為他們的體力與力氣不足以應付警察外勤工作的要求。尤其是在面對暴力犯罪者時，由於其力氣無法與男性嫌疑犯抗衡，將可能使得場面無法獲得有效控制，而導致傷亡事件的發生。因此，根據 Charles(1981)的研究即發

現，即使女性警察在養成教育訓練的過程中表現得比男警還要好，她們仍然很難被接受，只因為他們的力氣不如男警來得大。然而若是分析警察日常工作之內容，卻可以發現其所投入在犯罪抗制工作上之人力比率並不多，例如：從 Price 和 Gavin(1981)對於警察的工作內容進行分析所得結果即發現，警察僅有 20%的工作時間是花在處理謀殺、搶劫、毒品等打擊犯罪的工作上，其餘有 80%的工作時間則是花在處理家庭暴力、民眾糾紛與交通整理等與打擊犯罪無關的社會服務工作上。然而在傳統警察的文化上，卻將警察的角色定位成犯罪控制者的角色，故而在一般警察的認知上，他們認為警察的工作內容應該劃分成 80%的工作是屬於打擊犯罪，而只有 20%的時間花在社會服務工作上，可見此種認知與警察工作之實際狀況並不符合。

此外，過去也有學者對於不同性別之執法人員在暴力犯罪案件的處理能力上進行比較研究，結果發現，女性執法人員在暴力犯罪之處理上，其能力並不亞於男性執法人員。例如，Balkin(1988)在檢視了相關的研究後發現，女性執法人員處理暴力情境的能力並不亞於男性執法人員；而在巡邏工作的執行上，只有一個研究發現女性執法人員的表現不如男性執法人員。在這個研究中，發現女性執法人員在處理家庭糾紛與路邊攔檢等工作上優於男性執法人員的表現，但是在巡邏工作上的表現與安全則不如男性執法人員。然而從過去其他研究卻發現，就女性執法人員而言，只有 1%的執法工作是其體

⁶ 根據 Garcia、Nesbary 和 Gu(2004)的研究發現，在傳統警政模式下，普遍認為警察工作是一高危險的工作，警察的最主要工作壓力來源為對於工作情境危險之擔憂，使得許多男警不願意與女警共同服勤。而即使到了一九九〇年代之後美國的犯罪率開始下降，然而至今男警的主要工作壓力來源仍然是對於工作情境所潛藏危險的認知。

力所無法負荷的（Lehtinen, 1976）。而Bell(1982)的研究則更進一步指出，並沒有研究證實，員警的體力與其能否成功控制危險情境的能力之間有相關性存在。因此，從這些研究我們不難發現：警察組織抗拒女警進入警察組織的原因，主要在於對警察角色扮演之認知，當將警察角色定位成是專業執法者的形象時，由於認為女性的力氣不如男警，而使其在處理案件時之人身安全受到質疑。而雖然許多研究皆證實，女警在工作上之表現並不亞於男警，但只要警察的角色著重於犯罪抗制時，仍然會有許多男警不願與女警一起服勤。

近年來隨著社區警政時代之來臨，警察的角色已有所變遷，在警察組織中已將警察的工作內容轉變為兼具社會控制者與社會服務者的角色。有別於傳統警政模式，社區警政模式非常強調警民合作、社區參與的重要性。因此，在此警政模式下，所要求的好警察必須具備會照顧人的、感性的，以及容易溝通等女性化的特質，因此非常適合由女警擔任社區警察的工作。例如，根據Grennan(1987)的研究發現，在與民眾互動的過程中，與男警相較起來，女警由於溝通能力較好，使其與民眾的衝突較少、比較不會使用暴力，以及比較會使用調解的技巧處理問題而少運用逮捕的手段。因此，該研究發現，女警比男警更適合推動社區警政的工作。同時，隨著婚姻暴力行為犯罪化與少年犯罪問題之日益受到重視，使得警察組織已將此類案件納入其工作重點。而由於長期以來這些案件已由女警所處理，透過此一趨

勢，亦凸顯了女警在警察組織中的重要性。此外，美國國家婦女與警政中心（National Center for Women & Policing, 2001）亦指出，增加女警的人數將有助於警察在婦幼安全案件上的處理，由於女警比男警對於當事人更能夠表現出關心、耐心與同理心，因此進用女警將有助於服務型的警政模式（service-oriented style of policing）之推動，故而亦將可以改善警察機關在婦幼安全案件的處理情形。同時，增加女警之進用亦將有助於緩和警察組織的男性威權文化，而有助於社區警政之推動。此外，黃富源（2000）的研究亦有類似的發現，該研究指出：「性別」是影響警察人員和婚姻暴力被害人互動最重要的因素，相較於男性員警，女性員警比較沒有婚姻暴力迷思與婚姻暴力被害人迷思，而且也比較能夠體會被害人的狀況，使其在處理與回應的過程與方式上比男警合宜；相對地，被害人則對於女警的處理比較信任。因此，該研究建議，處理婚姻暴力案件應以女性員警為主。面對執法機關取消人力招考性別比例限制，將使得更多女性執法人員從事外勤工作，如此一來，或可使得女性在執法機關的性別角色有所轉變。但在此過程中，民眾的接受程度如何？男性執法人員對於和女性同仁共同服勤的意願又為何？實有必要進行探討，並尋求因應對策。

三、女性調查人員在調查局的發展現狀

調查局的工作性質與警察工作類似，主要皆在維護國家安全與利益。但在組織任務

上，相對地較為單純與專業，而且民眾接觸的機會亦相當少。依據依現行法務部調查局組織法第二條規定，調查局掌理工作事項包括：（一）內亂防制；（二）外患防制；（三）洩漏國家機密防制；（四）貪瀆防制及賄選查察；（五）重大經濟犯罪防制；（六）毒品防制；（七）洗錢防制；（八）電腦犯罪防制、資安鑑識及資通安全處理；（九）組織犯罪防制之協同辦理；（十）國內安全調查；（十一）機關保防業務及全國保防、國民保防教育之協調與執行；（十二）國內、外相關機構之協調聯繫、國際合作、涉外國國家安全調查及跨國犯罪案件協助查緝；（十三）兩岸情勢及犯罪活動資料之蒐集、建檔、研析；（十四）國內安全及犯罪調查、防制之諮詢規劃、管理；（十五）化學、文書、物理、法醫鑑識及科技支援；（十六）通訊監察及蒐證器材管理支援；（十七）本局財產、文書、檔案、出納、庶務管理；（十八）本局工作宣導、受理陳情檢舉、接待參觀、新聞聯繫處理、為民服務及其他公共事務；（十九）調查人員風紀考核、業務監督與查察；（二十）上級機關特交有關國家安全及國家利益之調查、保防事項⁷。

由於工作性質，該局過去招考調查員時

對於女性調查人員之比率亦有所設限，若是再加上培訓期間有體能以及各項測驗，有不少女性被淘汰，女調查員僅占總數的 10%。調查局根據考選部兩性平權法的規定，從民國 95 年起完全取消過去女性調查員限額。往後將會有更多女性有機會加入調查局的行列，調查工作的成員與生態勢將調整。調查局指出，為了安排這些基層女性新血，該局將儘量朝鑑識、資訊及法律組方面安排，至於危險性高的調查工作組，目前原則上還是以男性為主，如有必要未來才會安插女性調查員。本次修改案，調查局參考業務需求以及國外經驗，特考內容增列體能測驗，測驗項目為心肺耐力測驗 1 千 2 百公尺跑走，及格標準男性為 6 分 30 秒以內，女性為 7 分 10 秒以內。調查局表示，體能測驗標準是依據教育部男女生跑走常模標準等級的 50% 做為參考。「常模」一般指某項具代表性的團體樣本表現在百分位的分布，教育部的體能檢測常模標準，是根據體育司於 87 年時所進行的全國體適能普查，分別進行肌耐力、柔軟度、身體質量指數（BMI）、瞬間爆發力、心肺耐力等 5 項的檢測數據，建立了全國的常模標準，於民國 92 年再次進行 5 項抽測。

如同警察機關，性別比例問題在調查局裡也顯得敏感。由於近年來調查局招考進來的女性調查員比例亦在逐年上升，截至民國 95 年 12 月止調查局全局共計 2281 人，男生 2002 人占 87.77%，女生 279 人占 12.23%。另外，我們從表一可以發現，近年來調查人員特考，在女性調查員之比率上有逐年上升

⁷ 相較於調查局，警察機關的職掌顯得相對的繁雜，依其業務類別劃分有主辦業務與協辦業務，主辦業務所依據之法規，係基於達成警察任務之需要，而循警察體制所頒行者至於協辦業務則依據行政程序法第十九條之規定，乃由各該主管機關基於一般行政需要警察協助進行，經協調警察主管機關後，循其行政體制所頒行者。目前警察機關執掌主辦業務共有二十一項，協辦業務簡化但仍達六十八項之多。

的趨勢。尤其民國 95 年取消人力招考性別限制後，在女性與男性之性別比率上更高達 77.78%。過去調查局外站單位幾乎沒有派任女性調查員，近年來隨著女性員額增加，女性亦必須被分派至外站服務。但如此一來，

卻讓外勤單位有該分派給女性調查員什麼工作才適合的顧慮。因應女性人數之增加，未來調查局在工作分配與人力派遣上，必須開始有新的嘗試。

表一 近七年來調查人員特考招生性別比率

招考年度	女性	男性	性別比率
89 年	10	64	15.63%
90 年	14	80	17.50%
91 年	8	42	19.05%
92 年	15	34	44.12%
93 年	18	55	32.73%
94 年	18	52	34.62%
95 年	35	45	77.78%
總數	118	372	31.72%

資料來源：法務部調查局。

社會的穩定發展與和諧，法制建設是基礎。而執法者的素質與工作態度，則是此一基礎中的基礎。同時，我們亦必須正視到：民眾對於執法機關的信賴感也是法治社會的重要基石，不僅會影響其犯罪被害恐懼感，若信賴感不足亦將造成司法公信力低落。執法者必須勇於任事，方能確保行政效率，從而提昇國家整體競爭力。因此，加強執法者的工作熱忱與對於執法環境和工作的適應是一個相當重要的課題。就內政部警政署所屬警察機關（以下簡稱警察機關）與法務部調查局（以下簡稱調查局）所屬人員而言，皆為第一線執法者，也是刑事司法機關的守門員。由於其對於國家治安之維護扮

演著相當重要的角色，其組織效能皆攸關國家與社會之安定，以及人民生命財產與權利之維護。然而相較於警察工作，由於調查局工作較為單純與專業，過去在其人力招考上對於新進人員所要求具備的條件相對地較高。但由於每一年招考人數不多，而近年來由於高學歷教育人數的提升和謀職環境的變遷，與其工作性質類似、待遇相近以及同樣具有公務人員身分的警察工作，亦頗受許多年輕學子所喜愛，乃有許多大學畢業學生轉而投考警察專科學校特考班，其中不乏擁有研究所畢業的碩士班學生，而在其受訓結束後所從事的則是警察基層工作。但這些報考

人員卻往往忽略執法工作（尤其是警察工作）的其他重要特性，諸如：具有危險性、辛勞性、連續性、機動性等特性。尤其科技進步，犯罪手法日新月異，執法工作（尤其是警察工作）危險程度與日俱增。由於工作環境、工作性質以及人力來源不同，雖然同樣是執法機關，但在取消人力招考性別限制

的政策下，所面對的問題與解決對策卻存在著頗大的差異性，使得各執法機關所應採行的配套措施亦將可能有所不同。從表二我們即可發現，至民國 95 年底這二個機關不論是在總人數或是男女人數之比率皆有所不同，取消人力招考性別限制對其衝擊以及各該機關所需採行之因應對策皆有所不同。

表二 警察機關與調查局總人數及女男比率之差異分析（至民國 95 年底）

機關別	總人數	女性	男性	女男比率
警察機關	64,319	2,601	61,718	4.21%
調查局	2281	279	2002	13.94%

資料來源：法務部調查局及內政部警政署。

參、研究設計

本文旨在透過實證研究之方式，了解調查局執行取消招生性別比例限制政策之現況。由於過去並無相關研究可以參考，故本研究在資料蒐集上乃採深入訪談法，以調查局中對於本政策之推動有所了解的相關實務人員為受訪對象，以期對於研究議題取得整體性的理解。在訪談樣本上，共計訪談十位調查局幹部與第一線從事調查工作的調查員。有關受訪人員之基本資料如表三所示。

在訪談工作之進行上，係由研究者與二位研究助理共同擔任訪談人員。於進行訪談前，研究助理除研習過相關文獻外，並皆有受過研究方法之訓練。在正式訪談前，訪談人員皆先行與受訪者溝通研究目的與訪談內容，在獲得其同意後，約定時間備妥研究

工具（包括：錄音機、筆記本、事先擬好之訪談問題等），到受訪者辦公室與其寒暄後，選定一安靜之場所進行一至二小時的訪談工作。

至於訪談議題上，則包括以下三個議題：

- 一、調查局推動取消性別比例限制及其因應措施：包括，調查局取消性別比例限制之現況與影響、調查局之因應措施及未來推動之方向等議題；
- 二、調查局之工作性質及與警察工作之差異性：包括，調查局之工作性質、調查局與警察工作之差異性等議題；
- 三、女性調查人員之角色職能與職場困境：包括，女性調查員扮演之角色、女性調查員面臨之困境等議題。

最後，在訪談資料之整理上，研究者要求二位研究助理將訪談內容逐字謄寫入電

腦。之後，在分析過程中，本文的分析階段可包括針對主題發展描述與類化概念，並從資料蒐集的脈絡中對資料進行瞭解。因此，除在研究過程中持續蒐集資料，另一方面則將所得資料歸類並將之排序與分組，同時運用比較及交叉比對的方式來評估資料的可信度，俾便於改進研究人員對資料組型的理解，以及撰寫抽象的綜合性論題或概念。希

望透過系統性的過程將所有資料做歸納、整合，使其呈現主題、概念和解釋。在整個研究過程中，資料處理與分析包括：一、評估資料的確實性與可轉換性；二、發展描述與類化概念；三、歸納整合與解釋資料等三個部分。因此，在分析過程中，研究者對於每份逐字稿皆閱讀三次以上，並記錄重要概念後，予以分類與概念化。

表三 受訪者基本資料一覽表

編號	性別	服務年資	經 歷	現職
A1	男	23 年	從事過偵防、緝毒工作，擔任緝毒組組長、調查專員，現在從事情報工作	秘書
A2	女	21 年	擔任過據點工作，內勤工作辦過偵防、輔導員、秘書	副主任
A3	男	32 年	外派美國擔任過組長，回來後擔任過副主任、科長、主任、副處長	主任
A5	男	22 年	擔任過外勤據點工作，訓練所的輔導員工作，經歷秘書	副主任
A6	男	17 年	從調查員、組長到現在擔任秘書的工作	秘書
B1	男	20 年	從事過肅貪、緝毒、據點工作，目前是從事經濟犯罪防治工作	調查員
B2	男	5 年	在幹部訓練所從事訓練工作，後來到調查站擔任外勤據點	調查員
B4	女	16 年	職級為科員、調查員、組長，組長任期是二年一任，可連任一次，去年已經是第四年，所以現在職稱是調查員	調查員
B5	男	5 年	調查站工作 3 年，內勤緝毒組待了 1 年半，後來又回到轄區的工作	調查員
B6	男	5 年	在訓練所擔任助教的工作，後從事緝毒、據點工作	調查員

肆、資料分析與討論

本文訪談後所蒐集到的描述性資料經內容分析之後，可以歸納為：調查局推動取消性別比例限制及其因應措施、調查局之工作性質與勤務編排概況以及女性調查人員之角色職能與職場困境等三大核心主題。茲

分述如下：

一、調查局推動取消性別比例限制及其因應措施

調查局為目前唯一取消招生性別比例限制的執法機關，其推動此政策之現況、影響，及未來之推動方向，頗值得警察機關參

考。因此，在本部分將藉由訪談過程，進一步瞭解調查局取消性別比例限制後的現況、此政策對於調查工作之影響情形、調查局現行的因應措施以及未來的推動方向。

(一) 調查局取消性別比例限制之現況與影響

從訪談資料顯示，在調查局取消性別比例限制的現況方面，調查局於民國 95 年開放大不限性別比例，並於民國 96 年度比例上已呈現女比男多之情形，和以往的配額 10：1（男 100 個，女 10 個）有很大的差距。

因為調查局從 95 年開始已經開放性別比例的限制，在 96 年度的招生已經女比男多一個，依照我們調查局過往招生名額的配比大多都是 10：1，所以這差距是相當大。以我這期來說，女生 8 個，男生 300 個，那後面的期別，大概約 100 個男生，10 個女生，所以這個差距是蠻大的。 (A1-1)

…像今年女生已經比男生多了 2-3 個。
(A5-1)

其次，訪談結果發現，多數受訪者認為兩性平權的觀念，已是時代的趨勢、潮流，對於此政策的推動，調查局也不遺餘力全面支持，只是在執行面應該多作評估，非絕對性的全面開放。主要是因為從事外勤工作的女性調查員並不多，她們主要是被分配至內勤從事文書工作。

兩性平權是這個時代的主流，但是因為

執行業務分工的不同，我個人認為還是應當有所限制…(A1-2)。…所以我贊成適度的開放女性的名額，而不是絕對的開放。我們局裡是很注重平權觀念，但是女性實際分配到業務單位裡面來，真正從事第一線的並不多。(A1-3)

…，其實我覺得取消性別比例的限制，也是迫於外在的壓力，而不得不開放。(A2-1)

這個政策也符合我們國家男女平權的作法，調查局一向是配合政府的政策，所以說這個政策在調查局的業務走向來看，不會有太大的影響，我們也會配合政策來做…。(A3-1)

基本上對於男女平等的觀念，我們也要配合時代潮流，…。(B1-4)

我覺得在工作上不太需要分男女，但是在執行上可能要再細緻些，還是要考慮一些因素，…所以在推動政策時仍必須考慮執行面的問題。(B4-1)

同時，也有受訪者指出：調查工作若為一般常態性業務或是工作屬性為資訊、醫學等類別，則較無性別問題產生；但工作性質如果是外勤等辦案單位，應該斟酌女性名額的配置。原因是女性在生理、心理構造上和男性比起來仍有先天性的限制，而對於某些調查工作而言確實有相當的困難度，例如執行緝毒、搜索等第一線現場工作時，也會造成其他男性調查員對女性同仁安全的顧慮而分心，反而危及調查人員的執勤安全。因此，現階段還是會把男性職員排於第一線。受訪者也提到此政策開放以來，造成局裡男

性調查員的反彈與憂心，害怕未來女性名額不斷增加，男女工作分配不均，會導致男性調查員工作量大增。同時，一起辦案時，由於女性調查員的退縮，也會導致他們的人身安全遭受危害。

…，因為女性畢竟生理上、構造上，跟男性同仁還是有一些差距，這是先天性的限制。…(A1-2)。…依照我們調查局的屬性，有分很多種調查員，像是資訊、醫學等組別，或是一些常態性的一般業務，…這就沒有性別的問題。但是一般辦案的單位，我傾向不是很支持女性調查員從事這方面的工作，但是因為案件的需要，有時候斟酌配置幾個就可以了，…。(A1-3)…，以我們外勤來說，我們都會把女性當成保護的對象，…所以我們現在內部作為，如果去執行案件的話，女性同仁通常就會把她放在後線。(A1-7)

很多像是緝毒、搜索現場這些都是第一線的工作，很多時候，男性同仁其實對女性同仁是不太放心的，…。(A2-1)

…但是大部分女調查員，在男人眼光看，是比較軟的，而且其實有些女性調查員是不適合的。…我不認為說國家花那麼多錢培養一個調查員，你是出來做收發文書作業，我不覺得是這樣。我認為你應該就是調查員，你必須要跟男調查員一模一樣，當你負責到什麼業務就必須跟男性調查員一樣。(B1-5)

我不同意這樣子的政策，女性調查員當然有她在局裡工作的必要性，在調查局男女比例是很懸殊的，絕大多數的男性調查員當

然會有反彈，會覺得這個政策對於未來工作推動有很大的衝擊，…會造成他們工作量的增加。(B2-20)

但也有少數受訪者認為就調查局工作性質而言，男女應該都可適任，不需刻意凸顯兩性的差異，而且女性同仁表現也值得讚賞，此政策正漸進推動中。

…，目前來看，我們從 95 年招生到目前為止，女性同仁的表現也是值得讚許，結業之後，工作、業務跟男性同仁都有差不多的表現，這個政策也很漸進的在推動。(A3-1)

不過以我們的工作性質而言，男、女應該都還可以適任，在短期內應該還 OK 啦，如果是外勤的工作，像派駐在轄區以內，有些地方比較偏僻，但比例上不高，所以在政策上的可行性都還算 OK…。(A5-1)

我覺得在工作上不太需要分男女，…。(B4-1)

關於調查局取消性別限制的影響方面，經過訪談的結果發現，多數受訪者認為在偵查案件的能力上，女性可能強過男性，但是針對需要付諸實際行動的調查工作，大部分女性還是不適合擔任外勤職務。受限於天生的構造不同，其執行力、嚇阻力、行動力或膽識可能和男性有所不同，尤其是執行緝毒、跟監、搜索或追捕嫌犯等較危險的第一線任務時。自民國 95 年開放以來，調查局男女比例已近 1:1，未來女性人數更可能超過男性，會不會造成調查局行動力下降或是人力資源調配出現問題、外勤工作該如何

分配、為考量女性安全而重新調整男同仁的職務；或者女性在外勤角色扮演上會不會流於花瓶或加重男性同仁的負擔等等，這些都是受訪者較擔心的層面。再者，影響較大的應該是硬體設備的不足，過去幾乎清一色都是男性職員，使得女廁、休息室等設備明顯不足。

執行第一線的緝毒、假酒、黑油事件，你不可能叫女性調查員衝第一線，…但當一個站的配比，女性員額過高，勢必要動用到很多女生，變成說男性的調查員除了執行案件，還要分心保護女性調查員，…。一個嫌犯跑掉了，你說女性調查員能夠跑上去追嗎？她去追也追不到。(A1-2)…，以我們外勤來說，我們都會把女性當成保護的對象，…因為你是女生，說打不能打，說嚇阻也沒有嚇阻力。(A1-4)

還是會有不便，我個人認為在偵查案件上沒有什麼差別，甚至有些女生就比男生還要強，我所講的還是天生的不公平，女生在執行力的問題，不管她的反應多快，到了第一線還是會怕，你說第一線拿槍，遞搜索票，都是男性同仁去做的，不會由女性同仁去做。(A1-6)

…實際面臨到像是膽識的問題，或是同仁放不放心讓妳到第一線的問題？自己敢不敢去衝鋒的問題？那女性在這方面就會對我們調查站在人力資源運用上造成不便…。(A1-7)

…現在取消這個比例限制，會造成以後大家工作上分配的問題，…。緝毒、搜索現

場這些都是第一線的工作，很多時候，男性同仁其實對女性同仁是不太放心的，…(。A2-1)…比較具有危險性的就是緝毒工作，像我們一出去有時候十天半個月都待在車上，那女生上洗手間就不方便，所以如果長時間要出去，男生都不希望跟女生一起出去。(A2-4)

…蒐證、守候，屬於比較行動的部分，不設限比例對於我們來說，第一：比較窒礙難行，因為我們遇到孔武有力的對象，女性就比較屬於花瓶角色，另一方面，可能就需要我們去保護；第二：女性做事比較不像男性這般有威嚴，就比較柔弱些，行動上比較不方便；第三：女性愈來愈多的話，感覺上我們調查局的行動力會降低，因為行動工作會加諸在男性身上。(A6-1)

…那影響工作的層面就是男性在行動的執行上，會比較有心理的壓力，…。(A6-3)

…，業務上如果有比較危險的，像緝毒工作，必須要動刀動槍，當然對女性調查員不方便，有時候像肅貪案件，或是經濟犯罪案件要去跟監，到了晚上處裡的時候，女生就有點麻煩。(B1-4)

…，畢竟女生在應付高危險性的工作還是比較不適合，包括我自己的認知也是如此。你說女性未來人數多了，對來未來工作的執行還是會有影響，…。(B2-21)

…但也有一些人會擔憂調查局名額開放，會影響整個工作的運作。(B5-22)

…，光是女廁方面就會嚴重不足，這就是要改進的地方；第二就是值班的問題，過去女孩子少就都是男孩子在值班，那以後女

孩子若超過一半以後又不值班，對男孩子來說工作就會變的很沈重；還有內部組織的調整，就是說女性他們都擺明了只想做內勤工作的話，勢必很多內勤且年紀比較大的同仁需要繼續跑外勤，那這樣就會變成工作的熱誠會受到影響。…，有一些人會擔憂調查局名額開放，會影響整個工作的運作。(B5-22)

受訪者也提到通常學員於結訓後，會有二年的時間先到據點歷練，女性名額較少時，可以被分配至都會區的據點，但未來女性名額增加時可能就必須到偏遠據點服務，其人身安全確實會出現疑慮。對於男性同仁而言，也會質疑薪水相同，為何因為考量女性安全，就須被迫調換轄區，讓自己權益受損。

一般我們局裡的生態，新人出來一定是先丟到偏遠的轄區，讓你去歷練。所以一個女生來，根本不可能把她放到一個原住民的地方，因為原住民的地方就是喝酒，…站主任也會不放心，…，那有的男生也會認為，我們領的薪水一樣，因為你來，我要換到別的轄區去。(A2-2)

也有受訪者認為女性在外勤的表現是因個人的個性與認知而有所差異，也有很強悍、適應力強可獨立作戰的女性同仁，對於外勤可能遭遇到的困難都可一一克服。因此，個人心態才是主要關鍵。只是願意從事外勤工作的女性仍然是少數，尤其是已婚女性可能沒辦法像未婚前那樣投入調查工作。

女性在外勤的表現上會因人而異，就是

要看個性啦，不過大部分女性覺得在外勤要拋頭露面，感覺上會比較不適應，若是已婚的話，在家庭、小孩的付出之餘，不若未婚者可以全心投入調查工作。(A6-3)

我合作過的女性調查員，都還算蠻強悍的，她們都可以獨立作戰，最近這幾期進來，可能就比較不行，因為觀念就是還沒打好，她們需要男性調查員幫她們顧慮幫她們考慮，或是依賴男性調查員。…不過這也要看她對工作的認知，如果她很不適應，我跟她搭配也會很不耐。(B1-8)

我認為這是個人態度問題，如果要把它想成不便，它就真的不方便；如果不認為它是不便，它就不會成為不方便。…，要改變的是這些人的思維，而不是圍繞在性別差異上。(B4-6)

有部分受訪者認為，由於調查站的工作不像警察一樣需要輪班，而且大部分的業務也都是可預知的，在時間上可以自己掌控、安排，目前調查站人力資源的運作也沒有什麼改變，短期之間看不出有什麼影響。未來影響較大的問題可能是據點業務的推展是否落實、招募的女性有家庭後其工作情形是否有變化等，但這些問題並非現在所能預料，仍須由時間來印證。

…，這幾期出來，調查站人力資源上是沒有什麼變的，…。但是 20 年之後，也許女性有家庭，她們工作的狀況會不會受到這個方面的影響，這不是我們現在可以預料的。(A3-3)

依目前來說，還不至於會有不便或是影

響工作的進行。我們不像警察要輪班，…，像大案件要搜索、做筆錄或是解送犯人，才有可能需要這樣，所以它是屬於可預知的。
(A5-5)

目前其實沒有這麼明顯，但未來會看的出來，會影響可能也是據點方面，就是可能大部分女性要投入據點的話，到底有沒有可能經營的很落實，可能就需要時間來印證。
(B5-23)

人力上目前還看不出來會有何影響，像我們這邊只有一個女生，短期之內還好，未來的話就是執行面上女孩子會帶來不便，像辦扣押物、現場秩序維持、場面控制、刑蒐確實是有不方便。
(B6-26)

(二) 調查局之因應措施及未來推動之方向

有關調查局在因應措施方面，從訪談分析可得知，此政策實施至今，除了增加硬體設備以因應女性人數增加、或引發局內網站留言板的強烈討論外，因為問題和影響層面似乎仍未凸顯出來，所以並無其他配套措施。

…因為現在影響還沒出來，所以局裡目前沒有相關的配套措施。
(A1-5)

目前這個政策在我們局裡已經是被迫實施了，那問題是還沒有凸顯出來，…因為現在問題還沒出來，所以也沒有配套措施。只是說有人在討論了。
(A2-3)

…我們每年招約 60-100 個名額，像今年

女性已經過半，沒有聽說有什麼因應措施。
(A5-4)

…也沒有什麼配套措施，就只有一個內部告知而已。
(B1-23)

…目前也沒有什麼相關的因應和配套措施。
(B2-20)

…至於配套措施，上層反應好像比較慢一點，不過我想他們還是有在做啦，只是速度上沒辦法跟上大家的想法。像這期新進學員就有一半是女生了，所以未來還是會面臨這些問題，還是得解決(B4-5)。…局裡已經有在思考這些問題與差異，不過還是要慢慢改進。
(B4-5)

…因為我們當初幾乎清一色是男孩子，光是女廁方面就會嚴重不足，這就是要改進的地方。
(B5-22)

訪談結果也顯示，有部分調查站的因應措施就是由管理階層主導，讓女性調查員開始負責轄區業務，或是擔任外勤工作。因此，過去女性不用做的工作，例如值班等都開始分配給女性調查員了。

那調查局的措施就是主導，有一些調查站已經有女孩子開始跑轄區了，或是跑緝毒組都有，那以後可能就要增加建女性的浴廁的預算，還有一些政策的調整，就是過去有一些女孩子不用做的，像值班等工作可能現在就要開始都要做了。
(B5-22)

關於此政策未來的推動方向，經訪談結果發現，大多數受訪者認為調查局招考的名額較多是調查工作類，其工作性質和鑑識、

財經、資訊等類別不同，在性別比例上應該做適度的限制，較適當的男女比例可能為 7:3。亦有受訪者覺得不需要為了強調兩性平等而做出假平等，讓男女比例變成 1:1 或女性超過一半以上，警察和調查局的工作本來就比較特殊，非為響應兩性平等而一下子開放性別比例的限制，在政策的執行上應該再做一些調整。

要做一個適度的限制，合適的比例應該是 7:3，…。(A1-8)…。說老師，他就算九成是女的有什麼關係？…但是警政，尤其是警察，他處理的面向非常廣，任何危險狀況都會發生，…婦女團體並沒有考量到工作上實質的危險性，…她們沒有考慮到出去之後是不是真的一樣。(A1-9)

…比較具有危險性的就是緝毒工作，像我們一出去有時候十天半個月都待在車上，那女生上洗手間就不方便，最好的方式就是女生要有名額的限制(A2-4)。…，因為我們招考有分組別，在鑑識、財經等專業類別，這些可以不設限，…。那調查工作類一定要面臨這種問題，所以我不贊成調查工作類開放性別比例的限制。7:3 這樣的男女比例可能是比較適合的，或許 5:5 也還可以去嘗試看看，但是一下子打破是最不適當的處理方法(A2-5)。

我覺得還是要有比例限制比較恰當，就是男、女一半一半的比例。(A5-6)

…應該要女性跟男性錄取上應該取約 2:8 的比例，但若是屬於專業方面的話就不需要設定性別比例，例如化學實驗、資訊

室，那像一般調查工作、財經方面等等。(A6-5)

我覺得調查局和警方已經是司法調查色彩占得很重的單位，女性配置應該是有個比例比較好，而不要為了兩性平等而做出了假平等。…，應該要設一個比例限制，那調查局合適的比例大概就是 7:3。(B1-25)

我是希望也許 6:4，或是 7:3 會比較適合，而不是現在這樣毫無限制，所以在人員招考上的政策還是要做一些調整。(B2-22)

有受訪者建議推動此政策可分為短、中、長三期來做觀察，以 5 年、10 年為單位不斷做調整，因為女性可能在 10 年內會結婚生子，如此可觀察其工作狀況是否對調查工作有影響。

…我們鼓勵女性參加調查局工作，可是如果沒有一些調整的話，會不會以後有一些工作上的變化，我是比較贊成可能觀察一段時間，至少在 10 年以內觀察一下這種政策需不需要作調整。因為 10 年內女孩子已經結婚，已經有小孩了，那麼也看得出女性對於工作的能量和狀況可不可以配合。(A3-4)

…正、反兩面的聲音都有，那我相信這是一個時代的趨勢，也不要小看女孩子的潛力，我認為可以做持續的推動，再做後續的觀察，可能 5 年、10 年要做一個追蹤、統計，就是說女性調查員增多，開放性別比例後，那對調查局的整體辦案能力的影響是正面的多？還是負面的多？(B5-24)

在訪談分析中，受訪者也提出女性在意的可能不是工作量的問題，而是在工作中是

否有受到應有的尊重，尤其是硬體設備不足時，上級單位會不會幫你解決或只能自己想辦法，講平權又不能提供對等的待遇，難免心裡也會不平衡，所以在推動兩性平等時也應該增加預算將硬體設備一併改進。其次，在訓練過程中，篩選機制應該嚴格把關，以篩掉不適任的人，並且要加強調查人員對這份工作的正確認知，讓受訓者明白調查局的工作性質非一般公務人員的正常上下班，以做好進入職場前的心理準備。

我覺得女生較在意的可能不是工作量的問題，而有沒有受到尊重。以值班而言，和男生輪值 ok，但是你要告訴我，我洗澡怎麼辦？上洗手間怎麼辦？睡那裡？可是很多單位不會幫你解決，叫你自己想辦法，…。推動兩性平權時硬體設備也要跟著改進，撥一筆預算改進女性值班環境或是增加女生廁所。(B4-8)

其實我是覺得在訓練篩選上應該要做一個調整，當初訓練時就應該要把不適任的人篩選掉，…。有些人很明顯看起來態度上就是不適合，…不應該等到工作以後再說，且要在訓練時強化調查人員對工作的認知，讓他們能明白調查局的工作時間、性質非一般公務員般可以正常上、下班，讓自己去評估可否適應、勝任這樣的工作，…。(B6-27)

〈綜合分析〉調查局於民國 95 年開放不限性別比例，並於民國 96 年度比例上已呈現女比男多之情形，和以往的配額 10：1（男 100 個，女 10 個）有很大的差距。訪談

結果發現，兩性平權已是時代的趨勢，對於此政策的推動，調查局也不遺餘力，只是在執行上應該再作評估，因為在實務上分配至第一線工作的女性調查員並不多。受訪者亦認為調查工作若為一般常態性業務或是工作屬性為資訊、醫學、財經等類別，性別比例可不設限；但工作性質如果是外勤等辦案單位，應該斟酌女性名額的配置。其次，受訪者也提到此政策開放以來，造成局裡男性調查員的反彈與憂心，害怕未來女性名額不斷增加，男女工作分配不均，會導致男性調查員工作量大增；而在執勤過程中，也可能因為女調查員的膽怯而使男調查員身陷危險情境中。

關於調查局取消性別限制的影響方面，經過訪談的結果發現，在偵查案件的能力上，女性可能強過男性，但是針對需要付諸行動的調查工作，大部分女性還是不適合擔任外勤職務。主要是受限於天生的構造不同，其執行力、嚇阻力、行動力或膽識和男性不同，尤其是執行緝毒、跟監、搜索或追捕嫌犯等較危險的第一線任務時。自民國 95 年開放以來，調查局男女比例已近 1：1，未來女性人數可能超過男性，會不會造成調查局行動力下降或是人力資源調配出現問題；外勤工作該如何分配？為考量女性安全而重新調整男調查員的職務，但將對男調查員造成不公平；以及，女性在外勤角色扮演上，會不會流於花瓶或拖累男性同仁等等，這些都是受訪者較擔心的層面。再者，影響較大的應該是硬體設備的不足，以前幾乎清一色都是男性職員，女廁、休息室等設備明

顯不足。根據訪談結果也發現，其實女性在外勤的表現是因人而異，也有很強悍、適應力強可獨立作戰的女性同仁，對於外勤所遭遇到的困難都可一一克服。只是實務上已婚女性，確實較沒辦法像未婚前那樣投入調查工作。目前調查站人力資源的運作也沒有什麼改變，因為大部分業務都是可預知的，未來影響較大的問題可能是據點業務的推展是否落實、招募的女性有家庭後其工作情形是否產生變化等，但這些問題並非現在所能預料，須由時間來驗證。

至於調查局的因應措施方面，從訪談分析可得知，此政策實施至今，除了增加硬體設備以因應女性人數增加、或引發局內網站留言板的強烈討論外，因為問題和影響層面似乎仍未凸顯出來，並無其他配套措施。但也有部分調查站的因應措施是由管理階層主導，讓女性調查員開始負責轄區業務，或是擔任外勤工作。

對於此政策未來的推動方向，經訪談結果發現，調查局招考的名額較多是調查工作類，其性質和鑑識、財經、資訊等類別不同，在性別比例上應該做適度的限制，亦有受訪者覺得不需要為了強調兩性平等而做出假平等，尤其警察和調查局的工作性質本來就比較特殊，開放性別比例的限制，在政策的執行上應該再做一些調整。其未來推動方向大致如下：（一）編列預算增加硬體設備廁所，如女廁、女休息室或盥洗室等；（二）加強性別平等教育，幫助了解工作角色之不同，避免造成兩性間的對立；（三）訓練時，要讓新進人員了解調查局工作型態，幫他們

建立正確的認知，明確告知男女工作平等無差別待遇，讓新進人員自己評估本身是否適任此工作；（四）主管要改變舊有觀念，分配工作無須考量性別，否則將造成兩性同仁的心結；（五）加強訓練，透過測驗嚴格篩選不適人選；（六）性別平權理念之推動應切合實務工作需求，部分類別工作性質適合女性者，應全面開放；但性質不適合女性者，在招募上應限制性別比例，以符實際狀況。

二、調查局之工作性質及與警察工作之差異性

調查局在國家安全局統合指導之下，執行有關國家安全情報蒐集業務，為與單純維護治安任務之司法警察機關區別不同工作特性，遂以「司法調查機關」名之。一般咸認為執法工作係一具有危險性、辛勞性以及需要體力執勤的工作型態，而調查工作是否亦如此？是否像警察一樣常有超時工作情形？同時，本部分亦將比較調查局工作與警察工作之差異性。

（一）調查局之工作性質

依據調查局組織法第二條之規定，調查局所掌理之工作事項可概分為內勤與外勤工作。有關其工作性質，經訪談後可以將其整理如下：

1. 內勤、外勤之工作型態

依現行規定，調查局掌理有關危害國家與違反國家利益之調查、保防事項，而調查

局工作可分為內勤及外勤，內勤負責辦案，外勤負責轄區工作，當遇有需要支援內勤職務，外勤人員得回各單位協助辦案。另一方面，外勤人員蒐集情資、發掘案源後，交由內勤人員整合案件，辦案則聯絡外勤人員幫忙支援並指派負責之職務內容，其工作方式需組成小組執行跟監埋伏、通訊監察、查緝毒品…等任務。辦案時間則為跟監、訊問、做筆錄至案件送交法院遂宣告結束，所需時間為數日、數星期或數個月時間不等，屬於高度消耗體力之工作性質。

像我們有分內勤跟外勤，內勤就是站部裡面，只有在需要搜索的時候才需要出勤，但是內外勤需要用到的能力可能是不一樣的，內勤可能作一些指導型的工作；外勤尤其是據點，像線索還沒報到站部的時候，就要獨立自己去發掘。(A2-8)

…緝毒的話是屬於不確定性、高危險性、需較長久性的在外面蒐證、工作，體力負擔會比較重一點；那像搜索、扣押、製作筆錄等，就比較耗體力，總括來說，靜態工作比較多，但你要付出比較多體力，動態就是持久力、恆心、體力、耐力，才能完成這些工作(A6-8)。

…以我們辦案來講，問一個對象可能需要六、七個小時以上，要待在訊問室跟他耗，頭腦還要保持清醒。如果是出去跟監那就更不用講了，可能要三、五天不能回家。也有學長查賄幾乎一個月沒回家。(B4-10)

像毒品的話就一個人最高紀錄可以三天沒睡覺，就很耗體力！就是包含部署完、

執行完畢、詢問、做完筆錄、隨案移送完到整個到一個段落，稍微休息一下又馬上第 2 天要補一些證據，就確實需要體力…毒品較有危險性，就是對方可能會有槍械、刀、武器等等，…比較危險是怕對方抵抗而已。
(B6-9)

以辦案而言，調查人員執行任務多半採團體出動方式進行，每組以案件大小分為 10 至 20 人，甚至更多人力支援此項任務。另外，調查人員於辦案前必定蒐集足夠情報、詳細資訊及充分掌握對象作息，畢其功於一役以破壞徹底跟監對象之行動。嚴格來說，調查工作僅具風險但不至於有危險性，任務中以執行查緝毒品、組織犯罪等少部分任務需要佩帶槍枝，若考量對方持有重武力配備，多半請求警察、憲兵體系支援。總言之，調查人員辦案以團體方式進行為原則，彼此相互援助、配合行動出勤且多半事前做足準備工作，故於過程中鮮少會遭遇突發、危險狀況。

像我們單獨值勤的時候不會有危險性，就出去交朋友，建立自己的網絡。…我們調查局偵辦一個案件，會有一個期前計畫表，都弄好才會去執行案件，所以說我們突發性的案件非常少，只有緝毒在監聽時比較容易面臨突發的情況，那像這種案件是少之又少(A1-13)。

高危險、需要體力的工作在調查局也是有，像是緝毒的工作，還有幫派的掃黑工作，這是高危險性的工作，但是面臨到高危險性的狀況不會比警察多。…當你預判情況

會有危險時，我們會研判是不是需要結合警察、憲兵和檢方的力量，…。(A3-7)

像我們在行動前都要仔細蒐證、佈署、監聽，我們可以預知現場，了解對象的習性，我們也有配槍，就等到時機成熟才行動，…所以危險性是可預知的，執行則較不會有危險性。我們都是團體一起行動，執行任務時多是 10 人以上執行，例如逮捕的工作，因為我們是以人力控制現場，就不會讓同仁落單，…以安全為第一考量，若無法現場逮捕，就會選擇讓對方逃逸。(A6-9)

我們辦案危不危險，關鍵點在前置作業，當你要處理這個案子的時候，就必須要考慮到各個面向，可能發生的狀況，所以在你的執行計畫裡面就必須先提出，可能需要多少人，需要帶武器，每個狀況你都預備好了，你就可以在現場判斷。(B1-11)

我們的工作比較沒有高危險性，除了緝毒這一塊，但局裡面很強調計畫性作為，所以我們辦案子之前一定會開勤前會議，把今天案子執行的過程，該注意的細節，人員的分配等等都會在會議上講清楚，基本上去現場整個狀況都能夠掌握，所以應該不算是高危險性的工作。(B2-8)

…我們調查局情資都掌握得很好，就是通訊監察已經一段時間，確實掌握對方生活作息及手邊有無武器，遇到也是零星抵抗，所以危險性也會少很多；第二個就是我們會請警方支援、攻堅，危險性會減少許多。…若以據點工作來講，就是聯絡對方、出去拍照等也不會有危險性(B6-9)。…，若出去辦案的話，我們都是一個團隊出去，遇到危險

也是一整個團隊面臨，不會有單獨面對的情況發生，所以說尋求協助都是旁邊就有人這樣，就是一個 team。(B6-10)

2. 外勤調查員從事據點工作之現況

外勤人員受內勤指揮辦案，只有需要辦案才會回單位支援，平時僅需顧好自己轄區的業務。此外，每個調查站之據點工作雖屬機動性、責任制，但基於每個月之績效評比壓力，迫使外勤人員不敢懈怠，其需利用時間探訪民情、發掘線索，適時和地方人士交際應酬、資訊交流、建立友好關係，以取得有用之情報。所以，據點工作時間可謂 24 小時無休，屬於彈性工作型態。

據點就是單獨服勤的狀況，出去發覺情報，掌握社會線索，聯絡自己的線，…個人單獨行動就是不時的去聯絡這些朋友，…去經營自己的轄區，發現不法的線索。如果以據點來說，這樣的經營大概占工作量的六成到七成，剩下三成就是偵查案件。(A1-11)

…一個案子的執行不可能一個人可以完成，所以就有一個團隊來合力完成，…譬如說我們外勤有分三個組，北區組、南區組、機場組，…今天如果有事、有需要，這樣全組會過來支援，如果北區組的人數不夠，還有南區和機場，如果人數又不夠還有內勤，所以整個案子的執行，以調查站來說是不分內外勤的，…。(B2-6)

我們都是單獨執行轄區工作，就是個人在跑據點，…我目前是據點工作，就是負責轄區，就是內勤交辦的事項我們都要去參

與、負責，例如辦案組要做筆錄、扣押或是緝毒組要進行行動搜索，我們就要支援，…。(B5-1)

我主要是外勤：情治工作及支援內勤，就是轄區狀況的掌握、支援辦案、發掘案源，…那不一樣就是說我們這個縣市減少有把女孩子放到外勤，比較少去經營轄區…(B6-1)。…和內勤最大的差別就是我們沒有整天坐辦公室，我們要在外面跑，…我們執行勤務時間其實沒有固定。(B6-4)

調查局於面對各種內、外環境的互動變遷下，其組織結構內部產生分化，亦增加結構內部不同角色功能的特殊化，取消性別比例限制之門檻大開後，使得組織逐漸重視愈來愈多女性調查員的加入，帶給調查局之影響層面將大為不同。依現況而論，單位內女性調查員人數占極少部分，因此，男、女性調查員在工作上的互動機會較少且尚難有無法適應之情況發生。

…目前為止，我合作過的女性調查員，都還算蠻強悍的，她們都可以獨立作戰，最近這幾期進來，可能就比較不行，因為觀念就是還沒打好，她們需要男性調查員幫她們顧慮，或是依賴男性調查員。如果跟女性調查員一起出去，對我來說是沒有困擾的，而且我也可以接受。不過這也要看她對工作的認知，如果她很不適應，我跟她搭配也會很不耐…。(B1-8)

目前是還沒有跟女性調查員合作過，可能是我的經驗和歷練來不夠，至於有沒有困擾或不便，就要看你的受訓成果和工作態

度，我們之前桃園站有兩個女生，她非常認真，跟她工作就沒有什麼問題。(B2-7)

目前我們站裡面只有一位女性調查員，因為以往我們是有男女的限制，她一分發到我們那邊就待在內勤辦案，通常比較多的女調查員會分發到內勤辦案，我們是內勤指揮外勤辦案，…。我們通常比較少女性調查員會跑轄區，因為要常跑外面、拋頭露面，不少女孩子會有一些心理障礙，較不合適；但也有一些女孩子表現的滿出色…(B5-2)。

我們的站只有一個女生，像她負責肅貪業務，主要以內勤為主，…。比較少去經營轄區…。(B6-1)若遇到案子她又是案件承辦人，在協助案子下才會跟著我們去跑，…。(B6-2)

(二) 調查局與警察工作之差異性

目前以國家安全會議、國家安全局、行政院海岸巡防署、法務部調查局、內政部警政署、國防部軍事情報局、憲兵司令部及電訊發展室等主體為我國情治體系，負責維護國家安全與社會秩序之任務，因隸屬於不同之行政體系，為達成組織目標，均設有國家安全情報協調會報、治安會報、全國保防工作會報等跨部會之功能性編組，行使統合協調之機制。這些組成機關彼此間之互動產生的效應，直接影響整個情治體系其他功能之發揮。

警察、調查人員均得偵辦之案件，並無業務區隔之明文，實際運作上，依各個機關

之特性、人員素質、專業知能及科技設備等條件，自行區分偵辦的犯罪類型。我國情治體系對犯罪案件之偵辦、國內安全情報之蒐集事項或全國保防工作之執行事項，可透過國家安全情報協調會報、治安會報或全國保防工作會報等作政策性的分工規定。以犯罪防制層面論之，調查員與警察人員工作上多有重疊處。茲依訪談結果，將其工作性質相異處整理如下：

1. 調查局掌理違反國家利益及破壞國家安全

之調查：此調查涉及反情報、反滲透之職

務，調查人員需進行有關國家安全狀況情資之蒐集、鑑研、整編與運用，其重點工作為中共對台活動、外籍人士不友好活動、違憲違法活動、財經、科技、資訊安全、社會安定及治安狀況預警等；機關保防工作則包括機密維護、防諜工作、安全防护及保防宣導等工作項目。警察組織勤務重點著重於治安危害、犯行追緝、民眾糾紛等為民服務等工作項目。

…調查局任務的組織職掌有九項，這裡面我們有兩大主軸，第一個是犯罪調查工作，第二個是國家安全維護工作，這跟警察的治安工作有明顯的不同，警察以治安為主，以勤務的安排為主，但是調查員工作的層面比較高，工作的質也會相對的提高，警察的人多，調查員現在的人比較少，在性質上，有些任務跟派出所有些類似…(A3-5)。

2. 犯罪防制業務之偵辦領域略有出入：調查

工作特別針對公務人員肅貪查賄；緝毒工作則為追查毒品源頭、走私管道、資金流向、毒品製造工廠等重大案件為重點；並以防制重大經濟犯罪為主要工作，以及防制洗錢犯罪，調查局偵查重點為重大、具侵壞性之犯罪型態、類型。

我們調查站的工作其實是跟警察密切結合的，誰掌握到資訊就會互相通知一下，但是在屬性還是有些不同，像我們是負責重大經濟、貪瀆案件，一般來說我們受理案件是會有程度上的限制，小案不辦，…只抓工廠或是大盤，…犯罪金額達兩千萬以上，…警察負責社會治安的面向多一點，有一些面向是重疊的(A1-10)。

警察就是他的職掌範圍比較大，跟老百姓接觸就更為頻繁，調查局就比較單純；工作性質就派出所他有其他的勤區查察，而且轄區的點就比較多，調查局則是一個人負責的轄區比較廣也比較複雜，…像警察遇到臨檢、攔停、報案的臨時狀況比較多，容易發生危險(A6-6)。

3. 警察為第一線執法人員：因警察工作特性

使然，必須站在第一線執行勤務，尤其巡邏、盤查、臨檢的過程中容易遭遇突發狀況，危險性亦相對提高。

調查局工作比較不像警察工作那麼多的在第一線工作上，尤其派出所工作，就是第一線跟民眾接觸。但是像調查站的據點工

作，也不是跟三教九流都接觸的那麼澈底，可是派出所就沒辦法，派出所等於就是派駐在當地第一線的行政單位，所以差異其實蠻大的(A2-6)。

…我們是針對危險狀況做預判，而不是你去了才發現危險，這是我們調查人員跟警察比較不一樣的，調查人員有一個特質，任務產生時可以研判這個任務是不是有什麼樣的危險狀況產生…(A3-7)。

…警察巡邏在外面，穿著制服會有嚇阻效果，相對的，你不去抓歹徒，歹徒也會攻擊你，比較有危險、突發性。而我們的工作就是靜態的，已經發生，然後再去處理；或是據點工作則要去發掘，…如果像協助治安、緝毒工作、比較暴力性的工作，大都以先調查為原則，屬於較隱密性的，人力比較多；像轄區都是叫你去發掘案件，不是叫你去執行，所以危險性、突發性都比較低(A5-7)。

我們站在第一線的機會較少，大部分都是偵辦白領犯罪，比較沒有槍擊或殺人犯，所以就危險性和職務繁重程度來講的話，警察比較辛苦，執勤和工作時間較長…我們這邊大部分都是分組共同執勤(B4-9)。

4. 警察執勤時間較長：調查局內勤一律正常

上、下班，外勤單位為 24 小時待命；警察人員則為 24 小時輪流值班、守望、巡邏等勤務，且勤務中常見拆班情形。換言之，調查局工作性質毋須拆班，並以輪班、超時執勤為非常態性工作。

調查站只有一個狀況會輪班…要去執行 24 小時的跟監，那像這個樣子就會按照各外站的人力需求，合組成一個跟監群，在這樣子的情況下才会有分工的情形，這是很特殊的狀況。其他沒有分工輪班的狀況，是你的轄區就是幹到底，哪裡有事你馬上就要去處理(A1-15)。

我們工作性質不像警界，不需要負責刑案，不用 24 小時排班(A5-7)。以內勤來講，沒有案件的話就是正常上、下班制度，有案件的話就是做筆錄但不會中斷；外勤的話，有辦案的話，就會把外勤召回來支援，沒有話就號稱 24 小時的工作，就是要經營、落實轄區的工作，你去發掘案件，白天、晚上工作都沒關係…(A5-11)。

…如果有辦案，在外面蒐證的話，要到案件結束、階段性目標達成才算好，時間上就沒有一定，也會有工作到半夜的時候(A6-10)。…平常工作是沒有輪班，但遇執行特殊任務時候，例如需要長時間定點守候，就需要排 24 小時輪班(A6-11)。

…有案子辦的時候就熬夜，這要看自己的安排，打算辦幾個案子，辦案的時間是很忙的，案子辦完的時間就是下一個案件的前置作業(B1-13)。…像我們調查人員基本上是沒有輪班的，輪班只有在跟監的時候，而且有時候沒有人替換，你也跑不掉…(B1-14)。

我們會有超時情形，…不論是內外勤我們都是 24 小時待命。我們沒有輪班，我們稱為總包制，如果被分到轄區，這轄區發生的大小事都歸你管；如果是辦案，案件從頭到尾都是承辦人負責，一直到移送、結案為

止。除非是大規模案件，執行時會列一個執行計畫，排人員幫忙，但主要還是由承辦人負責…(B4-12)。

正常的話就是 8-9 個小時，假日也是電話打來需要支援就會出去。超時工作視辦案情況，若有案件才需要，如果沒辦案就根本不會有這麼問題，我們也需要值班，就是在值班台接聽電話、若有特殊狀況就會聯絡外勤回來支援(B6-13)。

5. 調查局辦案人力較為充足：調查人員辦案

多為團體行動，出勤人數多達十人以上，除了外勤人員從事據點工作外，其單獨執行機會則微乎其微；反之，警察執勤從單獨守望至 2 人以上巡邏、臨檢皆有之，執勤過程中遇有突發狀況，需視情況請求支援、協助。

我們據點單獨的機會是多的，因為平常就是放在轄區裡面，他只有在開會或是任務需求的時候，才回到我們站部，所以他獨立作戰的機會是非常多的，占了工作量的三分之二(A2-7)。

我們調查人員是一個團隊的工作，但是在形成團隊工作之前，大部分的調查人員都是個別執行應執行的任務和勤務、獨立作戰，有重要的事再互相溝通協調，…大部分的外勤同仁都是單獨作戰，占有業務的比例有百分之八十(A3-6)。

單獨執勤的話有所謂的逮捕、蒐證、探訪，就是單獨的去調卷、勘查地形，這是比較沒有危險性，我們執勤是看案子去進行，

例如辦經濟案件就要去勘查地形、察看等等，不像警察有固定執勤，像巡邏、站崗之類的…(A5-8)。

那單獨執勤的話可能就是辦公室值班，要做總機、處理辦公室其他事情，像我們這邊有 20 幾人，我們這邊一般規定女性同仁不用值班；…辦案的話就是 2 人一組去蒐證，彼此可以互相照應，訊問也是 2 人以上，所以單獨執勤的情況就很少(A6-7)。

在辦案的業務上，單獨的情況就是你在思考案件的偵辦上，像是調卷。那其他大部分還是要有人配合，譬如說偵訊，你把人家約過來，那現在規定就是要兩個人，有一個人幫你打字，像說勘查現場，沒有硬性規定要幾個人，但最好還是兩個人以上(B1-6)。

〈綜合分析〉依據法務部調查局組織條例規定，調查局掌管調查事項工作、保防業務、偵防案件工作。因此，從其組織架構得知調查事項，事實上已包括國內情報、犯罪調查、保密防諜與偵防工作四大面向，若就另一層面觀之，調查、保防、偵防依次連結成爲犯罪調查法律程序之一部。換言之，當調查工作所得之資料，經分析歸納認爲某特定事項需加以預防措施時，則立即進入保防程序，之後於認定某事項已達特定犯罪嫌疑之際，需進一步加以偵查破獲時，則再進入偵防程序。所以，調查、保防、偵防三者環環相扣。其工作可分爲內勤及外勤，內勤負責辦案，外勤負責轄區工作。外勤人員平時需建立人脈、蒐集情報、發掘案源，再轉交由內勤人員整合案件；內勤則指揮外勤辦

案，並分派跟監逮捕、埋伏守候、訊問、做筆錄、移送法庭等職務，耗費時間則以案子大小而定，屬於高度消耗體力之工作性質。再者，調查人員於辦案前必定蒐集完整情報、詳細資訊及充分掌握對象作息，以降低調查工作之危險性。此外，調查局調查犯罪案件之執法內容或過程中，和警察之工作項目略有重疊，其相異處則為：調查局掌理違反國家利益及破壞國家安全之調查犯罪防制、因警察工作特性使然，執行勤務過程中容易遭遇危險性、警察勤務需長時間服勤、輪班，以及調查局執行辦案之人力較為充足。

三、女性調查人員之角色職能與職場困境

為了解調查局未來在推動招生取消性別比例限制政策之可能方向，有必要了解女性調查員在調查局工作中可以扮演什麼樣的角色與功能？在勤務編排上是否與男調查員有所差異？於職場上所面對的困境有哪些？因此，在本部分主要包括女性調查員之角色及目前所面臨之困境。

(一) 女性調查員扮演之角色

角色為一個人居於某種特定地位時，被期望之作為。而決定角色內容最重要的因素為社會之期望，亦即當前社會所流行之觀念、規範和價值。觀之調查局的工作為從事反制敵諜滲透、檢肅貪瀆、防制重大經濟與洗錢犯罪，以及緝毒等國家調查人員的工作，無分性別，必須服從命令，隨時待命執

行調查蒐證、跟監、守候及逮捕等具危險與耗費體力之任務。因此，女性調查員在組織中所扮演之角色雖然隨著社會對女性調查員的認知與期待而逐漸改變，但調查員本身仍需對調查工作抱持一定的認同感與企圖心，以求在工作上有一番表現。

1. 多數受訪者認為女性調查員較不適合從事

危險勤務及外勤之據點工作

多數受訪者認為部分勤務不適宜女性調查員偵辦，例如：緝毒、掃黑、組織犯罪等危險性工作，其執行時需配有槍枝，危險性相對會提高。再者，調查人員出外辦案，執行跟監、埋伏等工作性質，動則花上數天時間在外守候，當眾人擠在一台車內輪流看守，上廁所得自行想辦法，這樣的工作性質確實容易讓許多女性怯步。另一方面，轄區工作需要和地方人士建立關係，尤其政商人士、民意代表多以男性為主體，難免需要喝酒應酬、講話亦較為開放，且相約見面無特定時間，所以在個人安全方面較無法掌握。除此之外，調查工作實則毋須有男、女之別。

一般偵查案件來講，…危險案件，就是指需要配槍的這種任務，像是女調查員我們就比較不會把她擺在像是緝毒的工作、抓假酒…(A1-20)。偵查工作大家都是一起的，怕的是執行的那一剎那，…就會把女性排在第二線，她的工作可能就是攝影。(A1-21)

…除非說是緝毒的工作、組織犯罪的部

分，那都是治安方面的，就比較不適合，…緝毒就是出去 2-3 天以上，那長期性守候的話，女生在裡面就會比較不適合…(A5-16)。…，女生比較不會去應酬、時間上的配合，尤其是結完婚的女性，比較不會去碰這個領域，…。(A5-17)

…執行動態工作就比較不適合，例如：現場搜索、逮捕還是以男性同仁站在第一線為主要，這是比較大的差別，這方面就沒辦法克服。(A6-14)

…業務上如果有比較危險的，像緝毒工作，必須要動刀動槍，當然對女性調查員不方便…(B1-4)。…譬如說我們到了荒郊野外，跟監蒐證的時候，…男生就很方便，…。(B1-8)

一般我們的感覺，像緝毒、掃黑，這種勤務我不覺得就比較不適合女性，但因為這種是有危險性的，如果讓女生去執行，就比例來說，發生問題的機會比男生多，…。當然需要有女性調查員來做這個位子，每個工作如果都是適合的人做，這樣也才會做得好(B2-4)。

據點跟緝毒不適合女孩子，前者是因為你要跟地方上的人士交際應酬、吃飯、聊天，現在因為鄉長、地方代表、議長都是男生為主，那你要如何跟他們保持有好的關係？…，尤其這邊比較鄉下，他們講話就會比較粗魯、帶點三字經、有顏色的笑話都有，…而且有時候你跟對方聯繫會利用下班以後的時間，就是晚上你要出來。…，所以有些人就會覺得不方便、不安全(B6-5)。

2.少數受訪者認為調查局工作應不分男女任何勤務皆需執行

何勤務皆需執行

少數受訪者認為身為調查人員，不論內、外勤，一律平等分派、執行各種任務，關鍵點在於調查人員對於本身工作之認知，不應先以性別分隔，爾後作過多的保護措施。如此一來，即使女性調查員於工作上遇到難題，透過主管的領導與幫助，以及同事間的切磋學習、經驗分享，仍能勝任愉快。

因為現在女性名額已經開放了，…先不要把她當成女性來看，先把她丟進去你認為需要增加人力的地方，讓她試試看，目前是沒有人去碰觸這一塊，以我是女性的立場，我也主張讓她進去據點試試看，沒有發生問題之前，你不知道那個問題到底會不會發生，…。(A2-16)

她也是調查員，所以也要肩負調查員各項工作的執掌，該做的也應該要去做，包括危險性、不危險性、高難度、一般性的工作都要去兼顧，…。也沒有什麼適不適合，要看個人…。不適合她就沒辦法進來。(A3-11)

我覺得局裡的工作，女生都還可以勝任愉快，不管是內外勤，都沒什麼問題，要看你是用什麼態度面對它…關鍵在於個人的工作態度，不是性別差異(B4-15)。

3.調查局的現況與期許

目前女性調查員在調查局的人數仍占少數，而這些經過國家培育、訓練的優秀人

才，大多經由訓練後直接派往內勤辦案，鮮少分發至外勤據點工作。此現象的產生，除了部分女性調查員本身從事外勤的意願低落外，主管單位的保護心態亦為另一重要因素。此舉容易造成男性調查員有負面聲音，擔心未來擔任內勤的女性調查員人數增多，將迫使男性調查員轉向外勤工作，屆時據點工作的績效壓力會更大。因此，期待調查局能夠突破性別的藩籬，而女性調查員本身亦需有足夠的認知、對工作的熱誠及拋開性別的迷思，期許自己在調查崗位上有一番作為。

我接觸過不少女性同仁，覺得她們都還蠻優秀的，…不然就是一開始她也可以辦案，…遇到懷孕，就會把她調到服務性的單位。所以有時候調查員訓練了幾年，最後調回去做秘書工作，管管收發，蓋蓋大章，這真的是蠻可惜的…(A1-16)。

…女性在內勤辦案會比較細心，表現也都不錯；不過，女性在結婚、生小孩後，…多會比較偏向於家庭，就會影響工作上的表現，…對於每個職場都會這樣…(A5-13)。期待當然就是你要求男、女平等、拿同樣的薪水、享有同樣的待遇，在工作上應該要有相當的努力…(A5-14)。

…你如果考調查局，考警察，就必須要有認知，會遇到男人應該要做的事情，也必須要去做，…當你負責到什麼業務就必須跟男性調查員一樣(B1-5)。…最近這幾期進來，可能就比較不行，因為觀念就是還沒打好，她們需要男性調查員幫她們顧慮，或是

依賴男性調查員…(B1-8)。

現代女性較獨立，未來的表現應該可以拭目以待。…對自己期許高一些，要有自信，不要自我設限，…，重點在於你要將自己界定於什麼角色，不是在於什麼性別…(B4-13)。

(二) 女性調查員面臨之困境

我國憲法揭示：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保護婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」。而性別工作平等法的實施亦象徵國家對保障性別，尤其是女性平等工作權益的承諾，此亦顯示出台灣社會對於性別平權的確已有重視。然而，與真正認知到性別權力不平等的關係，以及實踐男、女升遷平等之間，似乎有極大的差距。觀之未來發展之方向，女性調查員於此組織中如何依據環境與現有資源條件，發揮自己的優勢、保有自我的特色為一重要課題。綜合歸納受訪者的資料，可以發現女性調查員面臨之困境主要有以下三個部分：

1. 對於傳統性別刻板化的迷思

因應現代調查工作日趨複雜化與高度專業化之需求，調查員必須具有極強的學習能力、迅速掌握各種新的知識、技能，使用各種新的工具、機器、輔助手段的能力，所以培育出許多優秀的調查人員。因此，無關男、女，於工作上可以認真負責、全力配合組織的任務分配，無論擔任內勤辦案或是外

勤佈線工作皆能游刃有餘，即為一個好的調查員。但在目前台灣社會，不論男女皆普遍存在著傳統性別刻板化迷思的情況下，容易限制了女性在調查工作上的發展。

可能還是在男生在自我觀念上，不願意把女孩子放在第一線，相對的就增加了自己的負擔。…，而且女性調查員雖然願意站在第一線，但她們也是樂於接受男性的保護。(A1-18)

如果以單獨的女性調查員在外面，因為外面社會環境的多元和複雜，有時因為她的歷練和素養，碰到問題的敏銳度可能不見得比男孩子來得快。(A3-12-1)

2. 女性調查員之生、心理調適

調查員應秉持現代化、國際化原則，隨著時代交流，加強因應環境的能力，同時要提升自我的工作品質，堅持本身所持有之專業素養、工作能力，於發展中樹立自我的形象與風格。基於女性生、心理的特殊構造，女性調查員於工作調適上較容易產生不適應之情況，例如：因工作的特殊性，辦案時需長期守候、執行任務之危險性、轄區人際關係的維持等等皆是女性從事調查工作需有的準備與調適。

女性調查員本身心理的特質跟狀況，在處理問題的判斷上，也不會像男孩子來得那麼精準，…。(A3-12-2)

面臨的問題就是當你因工作的需要和這個人接觸，那有可能對方不尊重的言語、

輕浮的舉動，會造成你心理上不舒服。…，去外面執行、長時間守候，上廁所的話，女性同仁就比較不方便。…，執行時，男性同仁也要顧及女性的安全，有時會覺得增加負擔。(A6-16-3)

未婚女性是不是就沒有問題？…女生有生理期，或因天生身體構造不同常需要跑廁所等…大家是不可能等你的，只能忍耐，…若是長期累積下來對身體還是會產生影響。(B4-2--2)在心理層面也不同，男生可以草地、路邊就地解決，女性就不行；男生也比較不怕髒，像跟監三、四天不洗澡也無所謂，女性較無法忍受；又如出勤中可能一部車要擠好幾個人，所以在執行工作時女性的心理可能是不舒服的…(B4-3)。

3. 家庭與事業難兼顧

已婚之女性調查員於家庭與工作取捨中，仍然傾向將重心放在家庭的照顧與小孩的教養，易有工作無法兼顧之困擾。

…女生還有家庭的因素，我們傳統社會裡面，很多家庭的責任還是都在女性身上，…她就承擔了社會給她比較多的期許，她自然就在這個框架裡面，…。迫於社會上給予她的社會期待，難免女生就要作一些工作上的犧牲(A2-14)。…，女性也背負著照顧家庭的社會期待。(A2-17)

…已婚女性就比較有困難，因為她有家庭、小孩，而緝毒的工作大部分是臨時、突發性的，根本無法好好交待事情，如接小孩之類的事情。(B4-2-1)

…因為我們是一個月績效評比一次，績效壓力會比較大一點，那心裡就會有壓力，還有有時候會有地方派系鬥爭、人情包袱，困擾就是有時候交際應酬需要格外謹慎，…不要忘了剛進來時對自己的期許，要讓這個社會更好(B5-9)。

〈綜合分析〉調查局依法掌理國內有關危害國家安全與違反國家利益的調查、保防事項，工作性質特殊。在其成立發展過程中，雖然組織架構、業務職掌歷經數度更迭，但仍能保有特殊文化而一脈相傳，造就調查組織內部優秀人才。和一般公務員不同，調查員基於工作性質的特殊性及一定危險性，受訪者認為女性調查員較不適合從事危險勤務及外勤之據點工作，理由在於執行部分勤務配有槍枝及需面對突發狀況。再者，長期跟監、埋伏、守候對女性調查員實屬不方便。此外，轄區工作需要和地方人士建立關係，時常需要喝酒應酬、聊天較為開放而常失分寸，以及無特定見面時間，對於女性個人安全與生理、心理方面之障礙恐怕較難突破。但亦有少數受訪者認為身為調查人員，不論內、外勤，一律平等分派、執行各種任務，關鍵點在於調查人員對於自身工作認知，不應以性別為逃避工作之藉口。目前女性調查員於組織中的人數仍占少部分，尤其這些雖經過國家培育、訓練的優秀人才，大多經由訓練後直接派往內勤辦案，鮮少分發至外勤據點工作。理由為女性調查員從事外勤意願低落，單位主管不敢放手讓女性去做亦為另一重要因素，此保護手段無

形中將造成女性遇事裹足不前；另一方面，則容易加重男性工作上之負擔。因此，身處新時代的女性雖面臨種種考驗，仍需堅持自己對工作的熱誠，盡力扮演一個調查員所應盡責之角色。

伍、結論

依據法務部調查局組織法規定，調查局掌管調查事項工作、保防業務、偵防案件等工作，其工作又可分為內、外勤，內勤負責辦案，外勤負責轄區工作。外勤人員平時需建立人脈、蒐集情報、發掘案源，再轉交由內勤人員整合案件；內勤則指揮外勤辦案，並分派跟監逮捕、埋伏守候、訊問、做筆錄、移送法庭等，職務屬於高度消耗體力之工作性質。另一方面，性別平權已是時代的趨勢，調查局雖已於民國 95 年取消招生性別比例限制，但受訪者大多認為調查工作若為一般常態性業務或是工作屬性為資訊、醫學、財經等類別，性別比例可不設限；而工作性質若是外勤等辦案單位，應該斟酌女性名額的配置。

本研究發現，在偵辦案件的能力上，女性調查員可能強過男性，但是針對需要付諸行動的調查工作，大部分女性還是不適合擔任外勤職務。主要是因為執行此類勤務時須配帶槍枝，並且可能面對不可預期的突發狀況。再者，長期跟監、埋伏、守候對女性調查員不甚方便。此外，轄區工作需要和地方人士建立關係，時常需要喝酒應酬、聊天，見面時間不固定，對於女性個人安全與生理、心理方面的障礙恐怕較難突破。但亦有

少數受訪者認為身為調查人員，不論內、外勤，應該平等分派任務，不應以性別為逃避工作的藉口。現階段，女性調查員在組織中的比例仍占少數，大多經由訓練後直接派往內勤辦案，鮮少分發至外勤據點工作，但如此一來則容易加重男性工作上的負擔。因此，身處新時代的女性應堅持對工作的熱誠，盡力扮演一個調查員所應盡責的角色。自民國 95 年開放以來，調查局男女比例已近 1:1，未來女性人數可能超過男性，會不會造成調查局行動力下降或是人力資源調配出現問題、外勤工作該如何分配；或是女性在外勤角色扮演上會不會流於花瓶或拖累男性同仁等，都是受訪者較擔心的層面。再者，根據訪談結果也發現，其實女性在外勤的表現是因人而異，但已婚女性確實較沒辦法像未婚前那樣投入調查工作。而目前調查站人力資源的運作也沒有什麼改變，因為大部分的業務都是可預知的，未來影響較大的可能是據點業務的推展是否可以落實、招募的女性有家庭後其工作情形是否產生變化等，但這些問題並非現在所能預料，須由時間來驗證。建議調查局應針對這些問題，持續追蹤評估。

在調查局的因應措施方面，除了增加硬體設備以因應女性人數增加外，目前並無其他配套措施。但也有部分調查站開始由管理階層主導，讓女性調查員開始負責轄區業務，或是擔任外勤工作。對於此政策未來的推動方面，經訪談結果發現，調查局招考的名額較多是調查工作類，其性質和鑑識、財經、資訊等類別不同，在性別比例上應該做

適度的限制。與警察工作相似，調查局的工作性質本來就比較特殊，開放性別比例的限制，在政策的執行上應該再做一些調整。其未來推動方向大致如下：一、編列預算增加硬體設備，如女廁、女休息室或盥洗室等；二、教育兩性同仁，幫助了解工作角色之不同，避免造成兩性間的對立；三、訓練時要讓新進人員了解調查局工作型態，協助他們建立正確的認知，明確告知男女工作平等無差別待遇，讓新進人員評估自身是否適任此工作；四、主管要改變舊有觀念，分配工作無須考量性別，避免造成兩性同仁的心結；五、加強訓練，並透過測驗嚴格篩選不適人選；六、兩性平權理念應切合實務工作需求，名額限制應配合招考類別，而不是所有類別皆可全面開放不限性別比例。

最後，調查局與警察機關同為國內主要的執法機關，調查局調查犯罪案件之執法過程中，和警察的工作項目略有重疊，故而許多人常將其工作性質相提並論。但本研究卻發現，調查局所職掌工作在性質上，與警察機關有諸多不同之處，其相異處主要包括：一、工作範圍有所不同：調查局掌理違反國家利益及破壞國家安全之調查，此調查涉及反情報、反滲透之職務，調查人員需進行有關國家安全狀況情資之蒐集、鑑研、整編與運用；另外有關機關保防工作則包括機密維護、防諜工作、安全防護及保防宣導等工作項目。至於警察組織勤務重點著重於治安危害、犯行追緝、民眾糾紛等為民服務工作項目。因此，有關犯罪防制業務之偵辦領域有所出入。二、警察為第一線執法人員：因警

察工作特性使然，必須站在第一線執行勤務，尤其巡邏、盤查、臨檢的過程中容易遭遇突發狀況，危險性亦相對提高。三、警察執勤時間較長：調查局內勤一律正常上、下班，外勤單位為 24 小時待命；警察人員則為 24 小時輪流值班、守望、巡邏等勤務，且勤務中常見拆班情形。換言之，調查局工作性質毋須拆班，並以輪班、超時執勤為非常態性工作。四、調查局辦案人力較為充足，警察則常需單獨執勤：調查人員辦案多

為團體行動，出勤人數多達十人以上，除了外勤人員從事據點工作外，其單獨執行機會則微乎其微；反之，警察執勤從單家家戶訪查、守望至 2 人以上巡邏、臨檢皆有之，執勤過程中遇有突發狀況，需視情況請求支援、協助。由於二者在工作性質上有諸多不同之處，雖然調查局推動取消招生性別比例限制之政策有諸多可供警察機關借鏡之處，但警察機關仍應依本身之工作特性，研議相關配套措施。

參考書目

一、中文書目

- 王雅各主編（1999），*性屬關係（下）：性別與文化再現*，台北：心理出版社股份有限公司。
- 李美枝（1985），*社會變遷中中國女性角色及性格的改變，婦女在國家發展過程中的角色研討會（下冊）*，台大人口研究中心。
- 林幼琦（1996），*台灣女警的工作處境與困境*，台北：國立台灣大學新聞研究所碩士論文。
- 林季慧（2004），*性別、職業類別對組織中自尊的影響：以性別角色為調節因子高雄：義守大學管理科學研究所碩士論文。*
- 林淑玲校閱，*國立嘉義大學家庭教育研究所著（2002），婚姻與家庭*，嘉義：掬石文化。
- 陳月娥（2000），*勞動市場職業性別隔離決定性因素之研究*，台北：國立台灣大學國家發展研究所博士論文。
- 陳純瑩（1997），*台灣女警的創建與發展初探（1947-1995）*，*近代中國婦女史研究*，第五期，頁 17-54。
- 陳皎眉、陳惠馨、江漢聲著（1996），*兩性關係*，台北：空中大學。
- 黃富源（2000），*警察與女性被害人*，台北：新迪文化有限公司。
- 黃翠紋（2004），*警察與婚姻暴力防治：現象與對策之實證分析*，桃園：中央警察大學出版社。
- 楊濰萍（2005），*在陽剛職場中「打滾」的女人——以台灣基層女警的職涯路徑為例*，台北：世新大學社會發展研究所碩士論文。

- 楊瓊樺 (2002) , *性別職業隔離的轉變：以彩妝師為例* , 嘉義：南華大學社會學研究所碩士論文。
- 蔣基萍 (1994) , 女性在警察工作中的醒思 , *警學叢刊* , 第二四卷四期 , 頁 147-180。
- 蔣基萍 (1995) , 評譯美國女警的現況 , *警學叢刊* , 第二五卷四期 , 頁 83-100。
- 嚴祥鸞 (1996) , 台灣勞動市場性別分工的解析：1951-1995 , *勞資關係論叢* , 第五期 , 頁 147-176。
- 嚴祥鸞 (1997) , 「工作場所形別文化的形塑」 , *福利社會* , 第四九期 , 頁 18-22。

二、英文書目

- Anker, Richard. (1997). Theories of occupational segregation by sex: an overview. *International Labor Review*, 136(3), 315-339.
- Bradley, Harriet. (1989). Men's work, Women's work, Polity Press. 1993 Across the Great Divide: The Entry of Into "Women's Job" , In C.L. WILLIAMS (Ed.), *Doing "Women's Work": Men in Nontraditional Occupations*, pp. 10-27, Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Erdwins, C.J., Buffardi, L.C., Casper, W.J., & O'Brine, A.S. (2001). The relationship of woman's role strain to social support, role satisfaction, and self- efficacy. *Family Relations*, 50, 230-238.
- Fay, J. (2005). *Contemporary security management*. Boston, MA: Butterworth-Heinemann.
- Hale, Donna C. (1993). " Women in Policing." in What Works in Policing: Operation and Administration Examined. ed. Gray W. Corden & Donna C. Hale, 125-155. Anderson Publishing Co. & Academy of Criminal Justice Services.
- Hayghe, H. V. (1998). Women's Labor Force Participation, *Family Economics and Nutrition Review*, 11(4), pp. 55-56.
- Heidensohn, Frances. (2003). Gender and Policing. In Tim Newburn(Ed.) *Handbook of Policing, Cullompton, Devon*. Uk: Willing Publishing.
- Jacobsen, Joyce P. (1994). Sex segregation at work: Trends and predictions, *Social Science Journal*, 31(2), pp. 153-168.
- Lazarsky, Mary G. H. (1999). Men's Work, Women' Work: A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment, *Labor Studies Journal*, pp. 69-70.
- MacKinnon, C. A. (1995). Sexual Harassment: Its First Decade Court. In, B. R. & Price N.J. Sokoloff, (pp. 15-23).*The Criminal Justice System and Woman: Offender, Victims, and Workers*, (2), London: McGraw-Hill, Inc.

Ortmeier, P. J. (2004). *Security management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Reskin, Barbara. (1993). Sex segregation in the workplace, *Annual Review of Sociology*, 19, pp. 241-270.

Tompkins, J. R. (2004). *Organization theory and public management*. Belmont, CA: Wadsworth.

Webster's New Collegiate Dictionary (2003). Springfield, MA: G. & C. Merriam.

William, C.L. (1993). *Doing Women's Work: Men in Traditional Occupations*, Newbury Park, CA: Sage Publications.