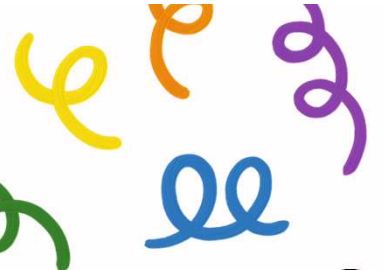




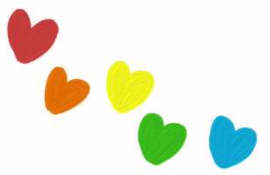
# 114年下半年財政處推動 性別平等業務宣導

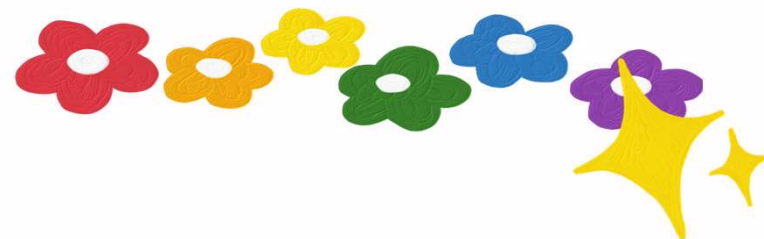
職場中的《玻璃懸崖》



「玻璃懸崖」主要出現在預設由男性主導的文化和職場，是一種「女性經常只在企業表現不佳時，才被聘用擔任領導職位」的現象，使得女性成功的機會變得更低。

公司之所以會向女性提供玻璃懸崖職位，源自其認為女性「不只是消耗品，更是代罪羔羊」。

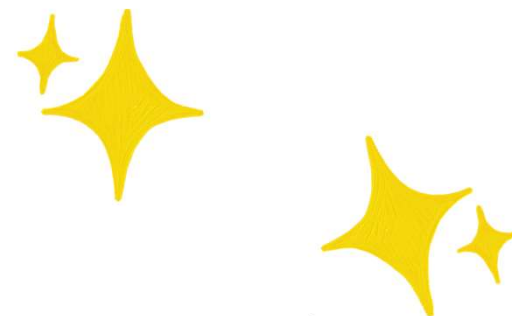




無論你是否處於領導職位、計劃晉升，或單純  
在工作上與領導者合作，其實某程度上都會受  
到「玻璃懸崖」 (Glass Cliff) 的影響。

「玻璃懸崖」主要出現在預設由**男性主導**的國  
家和文化，尤其在職場上。





這種「女性經常只在企業表現不佳時，才被聘用擔任領導職位」的現象，使得女性在風險更高的時期獲得晉升，成功的機會變得更低、達成企業目標更加困難，甚至，在尚未任職之前就已被外界貼上注定「失敗」的標籤。





# 對女性主管的影響

玻璃懸崖職位可能會損害女性主管的聲譽和職業生涯，因為當一家公司表現不佳時，人們往往會盲目指責其領導階級，而不考慮情境背景上的不同。





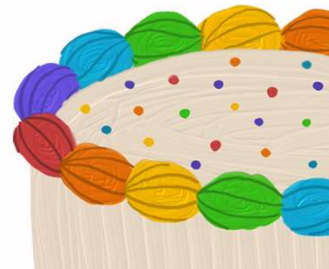
# 對女性主管的影響

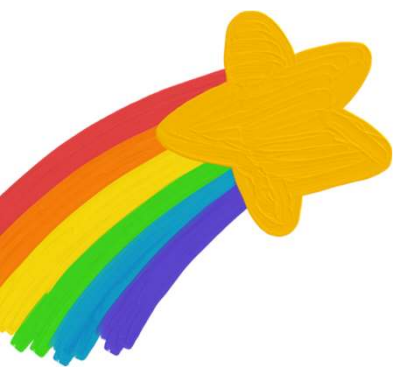
女性主管因為缺乏指導者和贊助商，導致她們一旦失敗將比男性主管更難獲得第二次機會，而且難以進入到相互照應的「故舊網絡」。





那些為女性提供高強度工作的組織相信，無論  
哪種方式皆能獲利，如果女性成功，公司可  
以渡過危機，反之她若失敗，公司不會變得  
更糟，而她則會遭受譴責，公司更會因平等  
主義和進步主義而受到讚揚，並且可以恢復過  
往任命男性的做法。





與其坐等「玻璃懸崖」發展至無可避免的結局，或試圖爭取那些寧可否認其存在，也不願正視偏見、歧視或自身既得利益的人的支持，愈來愈多女性決定替自己做選擇，按照自己的規畫離場。

