

女科技人事業與家庭的兼顧

—林昭吟〈台灣大學凝態科學中心〉

中華民國物理學會的女性工作小組(女性工作委員會的前身)曾做過問卷調查，對台灣物理相關系所的教師詢問其家庭與事業的狀況，包括是否結婚及有無子女。調查結果，女性的比例約占總體台灣物理學界裡教師/研究員的 10%，而其中單身或已婚未有子女的女性佔總體女教師/研究員的 60%，相較於男性的 10%，其比例偏高許多，顯示出女性在科學界的角色會對其婚姻及家庭造成顯著影響。在 2012 年二月，今日物理期刊(Physics Today)一篇報導中也針對 15,000 位美國物理人的調查數據做分析報告，發現有子女的女物理人在事業的發展上也較無子女的女物理人慢，而男性則不受影響。

當然，這個現象並不止發生在物理學界，在許多以男性為主的行業，乃至全力投入專業發展的女性可能都是如此。因為在生理上，生產這件事男性無法取代，而育兒及照顧老人的責任，傳統以來大多推在女性身上。女性為了專業的發展及克服少數的劣勢就必須在職場上全力以赴，往往在生命的歷程上錯過了婚姻和生兒育女的時機。

少數，一定是居於劣勢嗎？

在某個程度上是的，因為，少數人的聲音常被忽略，少數人容易被孤立，少數人不易取得主導的位置，少數人容易在利益衝突中被犧牲，即便在現代民主社會裡，只要牽涉到資源及利益，人類還是存在

著弱肉強食的心態。美國物理學院的調查結果顯示，同樣在學術環境裡，女性的各項研究資源都少於男性約 5% 到 10% (Phys. Today 65, p. 47, 2012)。台灣科學界雖然沒有做過類似調查，但是基本上台灣還是個男權為主的社會，這個情況應該也是存在的。為了要少數人不淪為弱勢，唯有靠公權力制定適當的保障制度或在經費審查及人事評估上調整立足點的平等，而非齊頭式的平等。例如，學校或研究機構在聘任教師時，往往兩性一視同仁，以為這就是公正，但是事實上，卻未正視女性在該領域是弱勢，而為了改變這種狀態，就必須加以調整評比的標準。

聯合國底下的純粹物理及應用物理聯盟 (International Union of Pure and Applied Physics, IUPAP) 在 2002 年第一屆的國際女性物理人研討會中，經過各國代表的討論，歸納出為何女性在物理界一直居於少數的原因。令人驚訝的是，這些原因居然具有相當的普遍性，而非特有國家文化所產生的。其原因包括歧視、男性優勢、缺少角色典範和精神導師、以及社會的刻板印象或價值觀。而會後也總結一些具體的建議來改善女物理人的比例偏低這種狀況，其中對家與庭的事業無法兼顧這一項其建議如下：

- 一、 政府應該提供良好及方便的「托兒機構」，並提倡彈性上班時間。

- 二、 政府應該建立可以調整的「事業時鐘」，即學校或研究機構在聘用及評鑑時，應扣除女性在生兒育女所花費的時間加以調整其年限或年齡的規定。
- 三、 政府應該特別補助暫離工作從家庭再走向職場的女科學人，幫助這些女科學家找到工作，並輔導其升遷及建立研究團隊。
- 四、 政府及機構應該要有制度地去幫助「科學夫妻檔」，讓他們能在近距離內同時有工作。

然而，對現今「性別主流化」尚未落實的台灣社會而言，要在科學界推動一些性別平衡、有利於弱勢女性的制度並不容易，顯然我們還有很多努力的空間、很長的路要走。

以我個人及其他四位教授共同主持的一個國科會「性別與科技規劃推動計畫」為例，雖然我們努力推動各項提升女性在科技界的參與活動(網址 <http://www2.tku.edu.tw/~genderstem/>)，以及建立一個性別資料庫，但是這些活動或資料蒐集究竟不是制度上的改變。因此，我們殷切期盼藉著執行這個計畫，發揮一股推動力，能夠讓國科會以及未來的科技部正視這個性別議題，而願意投入更多的資源去做長遠制度性的規劃，讓優秀女性在科技專業奉獻長才之餘，亦能與男性攜手共同建立家庭，為國家社會生養培育更優秀的下一代。