

史丹福大學醫學院推動家庭與工作平衡的新政策

吳嘉麗

淡江大學化學系榮譽教授

台灣女科技人學會理事長

美國史丹福大學醫學院最近啟動了一個增加該學院女性成員的計畫，事實上，史大醫學院本來就已經有一套相當彈性的家庭福利政策，諸如

- 生產或領養小孩後可以有一年的無薪休假
- 生產前後二個月的工作減量，包括臨床或教學
- 每年 5000 美元的孩童照顧津貼至十歲
- 提供校園內或社區的孩童照顧 / 建立托兒服務網絡
- 每領養一個小孩可有一萬元美元的補貼
- 孩童 / 配偶 / 其它失能眷屬的照顧費用可自薪資中扣除不必扣稅
- 當參加專業研討會而導致的特殊孩童照顧費用每年最多可補助 1000 美元
- 協助配偶在史大校內外尋找工作
- 支付家中老年長需要長期照顧而醫療保險未克包含者
- 以上各種家庭的緊急支援，包含同居伴侶亦然

但是，他們發現真正使用這些政策福利者卻很少，這些福利好像與他們工作場所的文化氣氛並不完全相合。經由初步了解，同仁們說出了二點原因：

- 一、如果他們利用了這些彈性政策，擔心讓人家認為他們對自己的專業不夠認同。
- 二、他們擔心如果休假，一定會造成其他同事的過度負擔。

每週工作 65 小時，其實早已造成了大家對工作與家庭的不滿，以及工作之間的衝突。

史大所做的一些研究顯示了有趣的結果，在 STEM 領域的男性教授通常花費約 42% 的時間在專業研究方面，其他更多的時間則花在從事與其專業的晉升直接有關聯的活動上；而女教授只有花 27% 的時間在研究，其他時間多花在服務與輔導活動，後者常常是沒有報酬的。

因此，史大醫學院進一步的再推動一個計畫希望能夠整合落實之前的各項彈性政策。其中一項就是成立**學術生醫專業顧客服務中心**(Academic Biomedical Career Customization, ABCC)，與教授成員及各領域主管進行有計畫的對話，期待找出長短期的策略來平衡補足他們目前的政策。

另一創新是開發出一種類似銀行的系統，凡是教授花在對系/所/院有益的服務活動，像輔導學生、參加委員會的時間都可存入銀行，以後轉換成其他支援服務，譬如協助書寫研究計畫、有人送餐、或家務清潔等。

目前他們在醫學院的六個部門 50 位教授間做小型的測試，初步獲得極為正面的迴響，此計畫還要再實施一年，希望累積更多數據與經驗，以後可以成功地在整個醫學院推動，並作為全校及他校的一個家庭與工作平衡的政策參考。

即將於 9/14-16 在台北福華國際文教會館展開的二個性別/科技國際研討會，除了第一天的亞太國家聯絡網中各國代表會談到自己國家的一些相關政策與活動外，9/16 下午還有一個主題就是談” Strategies for Work-Life Balance”，舊金山州立大學的副校長 Sue V. Rosser 教授長期致力於性別科技教育的研究與活動，也曾協助美國 NSF 國家科學基金會推動自 2001 年起實施的 ADVANCE 大計畫，她將就此主題作一較深入的介紹。該場次隨後三位女科技人—邱絹琇(原子能委員會主任工程師)、郝玲妮(中央大學天文所教授)、及畢天姝(華北電力大學電機系教授)亦將發表他們對此主題的回應看法。

本篇論壇摘譯世界學術龍頭史丹福大學醫學院的一些先進措施，希望拋出話題，吸引你來參與這場一定精彩的對話。

參考文獻

1. Lauren Stiller Rikleen , *Stanford Medical School's Plan to Attract More Female Leaders* , Harvard Business Review, August 19, 2013.
http://blogs.hbr.org/cs/2013/08/how_stanford_medical_school_ho.html
2. *BENEFITS AND PROGRAMS FOR FACULTY WITH FAMILY RESPONSIBILITIES*
<https://facultydevelopment.stanford.edu/sites/default/files/Benefits%20Programs%20and%20Family-Friendly%20Policy%20Summary.pdf>
3. 吳嘉麗，〈科技領域的性別主流化—他山之石〉，《性別平等教育季刊》，No.59，pp96-103，2012。