

挪威行有感：性別議題的學習之旅

中央研究院化學研究所研究員 許昭萍

前言

2014年6月13-16日，我應邀到挪威奧斯陸參加 FemEx-Oslo 會議。FemEx-Oslo 是挪威繼 2010 年在 Tromsø 舉辦的 FemEx 之後，第二次以提倡女性的優質表現為主題的理論計算化學會議。我在這個會議上，受到了很多的啟發跟感動。

在離開挪威的路上，許多思緒湧上心頭。原本以為只是參加一場以女性學者為主的學術交流研討會，沒想到，我對於性別平等的議題，短短三天之內，能夠學到這麼多，對於自己從事學術研究工作所走過的心路歷程，尤其是某些比較悶、或者無法確定自己的定位的種種過程，感觸深刻，而且還有種恍然大悟的感覺，也深自慶幸與感恩。深深覺得，應該要幫助台灣的同事們了解性別差別影響的深遠與性別平等重要性。

真的有問題嗎？問題出在哪裡？

如果你有個女兒，你會讓她玩男生的玩具，如車子、槍、等等呢？還好吧？如果你有個兒子，你會讓他玩女生的玩具，例如洋娃娃之類的嗎？為什麼？為什麼？為什麼？

這是來自 Yorks 大學的化學系主任 Paul Walton 教授，在他的晚宴演講

“Equality in Academia, Now, Sometime or Never?” 當中，問臺下觀眾的問題。Walton 教授慢慢的連問了三次為什麼，臺下一片安靜，原來，這才是性別差異的真正源頭，原來，這才是「好像已經做了什麼，可是沒有任何改變發生」的原因。我們，包括女性跟男性，從內心深處，就已經對於女性跟男性有著極大的不同的看法，有著極大的價值差異，這個內心深處的差異，不自覺地影響我們，每天說的話、做的決定，打造了這個性別差異、性別不平等的文化與社會。

不約而同地，Walton教授，跟來自荷蘭的Ria Broer 教授（第二天的學術演講），都提到了一個相當有震撼力的研究結果：2012 年一篇PNAS論文¹當中，用一模一樣履歷表，僅僅只是姓名、性別不同，大學裡的教授，無論男女，對於申請lab manager的審查，會給予男生較高的分數，較高的起薪，女生獲得明顯較低的評

¹ C. A. Moss-Racusin, J. F. Dovidio, V. L. Brescoll, M. J. Grahama, and J. Handelsman, "Science faculty's subtle gender biases favor male students" PNAS 109, 16474 (2012).

價，與較低的薪資。這一個結果顯示了，我們雖然自認為沒有偏見，但是差異性的看法還是具體的存在，而且不分男女。

事實上，早在 1991 年，就已經有報告指出，請受試者對照片中的人估計身高，儘管照片中會有明顯的外部的參考物（桌子，門框等等）但是人們還是會高估男性的身高，低估女性的²。而且，這跟受試者本身的性別關係不大。我們每天看到的人，男性平均起來是比較高，這個印象，影響了我們對於照片中男女身高的判斷。如果說，僅僅是能夠明顯定量的、看得見的、相當單純的「身高」這一項特質，就有明顯的性別差異，那麼對於更複雜多面向的「能力」的評量，不是更糟嗎？

所以，即使是女性，也不能置身事外，認為自己僅僅被低估、被差異對待的對象而已，我們通常也是「幫兇」。

而且，面對較大的生涯關卡，是不是也如同「身高」一般，女性也較容易低估自己的能力，以至於較少把握機會、力爭上游？

Walton 教授指出，社會文化上的差異，會導致不利女性發展的因素持續累積，這一點，已經有多篇論文探討，例如女性成員在會議中提出的想法，容易被忽略，而男性成員則不會、例如介紹信用詞上的差異，等等，而且都是不自覺的。Walton 教授建議我們上網，做一下 Harvard implicit association test³，自己以為沒有性別差異對待，但是通常還是會有，相較於移民、黑人、年齡等其他方面的差異對待問題，性別差異有著最大的自覺（explicit）跟不自覺（implicit）的差別，也就是說，不自覺的性別差異對待，在所有的差異對待的項目當中，是最嚴重的。

Walton 教授的演講，提到了一個長久以來就被觀察到的問題。他以英國的大學為例，從 Researcher、Lecturer、Senior Lecturer 到 Professor，女性人數比例明顯遞減，這個現象，不只是在理工學院而已，在女性研究人員人數占大多數的護理系，也是如此，Researcher 當中接近 8 成為女性，可是 Professor 的女性比例卻只有 64%。可見這並不是個別學科適不適合女性的問題。同樣的問題，出現在薪水的差異，大約在 30-34 歲左右，女性薪水開始明顯低於男性，而且差異

² M. Biernat, M. Manis and T. E. Nelson, "Stereotypes and Standards of Judgment", *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 485-499 (1991). 這是我讀 "Why So Slow" 一書找到的文獻。

³ <https://implicit.harvard.edu/implicit/>

隨著年齡增加而擴大，同工不同酬。這個問題，隨著人們認識到這個差異，或多或少地採取了一些措施，可是好幾年來，並沒有發生什麼明顯的改變。

這個問題，Walton 教授使用「loss of talent」一詞，這是我們全體的損失，這，不僅僅是女性工作者的損失而已。

York 大學化學系，自從 2007 年開始，連續獲得兩次 Athena Swan Gold Award。Athena SWAN 是一個英國提升女性在科技領域工作的單位，它的獎項是頒發給對於提升女性工作的各方面有所提升的單位。Walton 教授是 York 大學化學系的系主任。他在 FemEx 晚宴後，分享他們在兩性平等方面的想法與做法。York 大學化學系採用了一些政策，目的在不影響工作表現、不降低工作的標準的前提下，提升女性工作人員的留任與表現。我記下來的有：

(1) 過去認為如果規定在重要的委員會當中有一定比例的女性，性別差異對待會發生改變。事實證明不會。主要的關鍵，在於委員會成員是否明白這個性別差異的根本，不是委員自己的性別。所以，需要做到的是聘任清楚的知道兩性不平等的相關問題 (agenda) 的委員。

(2) Resource Allocation During Leave: 給予需要請長假 (包括生產育嬰等等) 的同事機會及權利，爭取研究資源，使他們不至於在回來工作的時候，發覺實驗室已經無法維持。

(3) Annualizing hours, part time scheduling: 給同事們彈性的工作分配，並且，如果同事選擇 part time 工作，承諾一定有機會回到全職。這一點，不只是女性受益，男性同仁也有很多人利用。

(4) Scheduling core meetings in core hours。core hours 指的是上班日早上 10 點到下午 3 點。這一點真是深得我心。面對晚上、假日開會的要求，尤其是數年前孩子們還小的時候，心裡真的不是滋味。有一次，一位資深的男性主管前輩甚至親自寫信告訴我，因為我們都很用功，週末晚上也都會工作，所以他很驚訝我不能在週末假日或晚上開會。顯然，不明白照顧家庭需求的人士很多，女性負擔照顧家庭責任，在男性主管眼中更顯得「不夠認真」。

會議現場

我因為提早到達 Oslo，參加了 Oslo 大學的理論計算化學中心在會議前的小型研討會，會後，很榮幸有機會跟幾位老師談，其中，法國的 Odile Einsentein 教授，也是這次 FemEx-Oslo 大會兩位主辦人之一，給了我很多啟發。她說，這個會議，如果只有女性理論計算化學家參加，不算成功。男性的參與與支持，才能成功的

傳達並提倡對於性別差異議題的重視。我恍然大悟，我原本對於台灣女性學者的許多活動，雖然樂見，但總覺得搔不到癢處，總覺得女性同仁聚會，認識彼此，甚至互相支援，都是好事，但是並沒有解決什麼問題。原來，真正的活動，還是要廣邀兩性學者參與，並讓大家清楚問題之所在。Odile 還說，這次的規劃，大約有 20%參與者是男性，每一場次 (Session) 都安排了一位男性講者，和多位女性講者。兩種性別的比例互換，讓女參會者感覺一下，身為大多數的性別，開學術交流會，有什麼不同，也讓願意前來的男性學者感覺一下，當少數民族的感覺。的確，在會議的最後，我真的感覺到之前參加會議所沒有的自在與自信。我跟每個人，不論男女，都能自然的打開話匣子，對於自己有信心，對於自己的角色，能夠積極的去參與。我也很敬佩能夠前來參加這個會議的男性學者們，覺得他們是真正的「gentleman」。

這個會議，大多數的時候，跟一般的學術會議沒有什麼不同。我剛開始對於多位女性演講，一直聽到輕柔的聲音，有些不習慣，不過，到了最後，我必須很高興的說，即使邀請的講者多為女性，但也沒有因此減低會議的學術水準。跟一般的學術會議一樣，我學到了很多，看到了許多精彩的工作。

會場外，多位學者帶了家人跟年幼的孩子來，用餐時偶有哭泣或玩樂的各種聲音，十分自然，母親們不必覺得帶孩子來開會顯得不夠專業。孩子們小的時候，我每次出遠門都有些放不下，對於歐洲的媽媽學者有這樣的機會來開會，我好嚮往。

台灣呢？還好吧？ - - 錯！

我想，既然今年擔任科技部的審議委員，又是來自亞洲地區唯一的一位參會者，我也來看看台灣的情形。我統計出我們次學門當中，不同研究表現的各種等第裡，女性的比例。我本來以為，我們物化領域當中，女性表現傑出，應該沒有什麼問題吧。結果我完完全全的錯了。被評為 D 等的女性學者，比例遠高於 A、B、與 C 等。

我們評比的原則，很大一部份原因是所謂的「客觀」指標 (五年內的 6 篇論文)，之後審議委員有權利提出理由來改變這項結果。所以我也很明白，這個結果可能包含了複雜的社會文化各種因素導致的結果，並不一定是審查人員或過程的性別差別對待。想要達到完全相同的比例，恐怕有很多方面的改變需要進行。所以短期內要爭取的，並不是形式上相同男女比例，而是實質上公平的評比，包括了審議委員提議改變的部份。長期來看，需要改變的地方，包括了各個單位的工作規

則與文化，層面很多。

我突然覺得，這是一條很長的路，而台灣，儘管我自認為情況比日本或韓國好，那也不過是五十步笑百步罷了。歐洲，好幾個國家，已經開始了各種有意義的措施。荷蘭規定，他們的審議委員或各種重要工作委員會，成員需要上過性別議題的課。挪威，也是極為重視的國家之一。如一名優秀的學者演講最後的致謝，挪威著名的理論計算化學中心（CTCC）對於女性員工的事業發展，提供了很好的支持與輔導（mentor），她身為其中一員，為此感到驕傲。這位學者電腦桌面照片，就是兩個可愛的嬰幼兒。想來她也是個媽媽，在事業與家庭之間忙著，是最需要各方面支持的時候。

晚宴演講結束之後，我遞上名片，當面邀請 Walton 教授來台灣。他很慷慨的答應了。不過，在他來之前，我需要找到方法與管道來 recruit 適合的、甚至是能夠 initiate 改變的聽眾，希望 Walton 教授到訪，能夠造成一定的撼動跟影響。我另外也希望科技部能夠提供更進一步的資料，最好找得到有興趣的社會學科方面的學者做個比較有深度的分析，而不是只有男女申請者、計畫通過比例等等很表面的資料，讓我們看清楚在性別平等方面，我們到底在哪裡。

Walton 教授另外建議了兩本書，Virginia Valia 著的「Why so slow」跟 Binna Kandora 與 Jo Kandora 合著的「The inversion of difference-the story of gender bias at work」(2013 新書)。前者我在中研院的圖書館找到了，果然比起社會學、心理學的論文來說，好讀很多。作者針對性別差異對待的多個面向，細細進行分析探討。值得關心這個議題的同事們一讀！

這次開會的收穫，實在太大了。過去，我聽到 2005 年哈佛前校長 Larry Summers 談到的「innate difference」的時候，覺得，啊，他也沒說錯呀，男生跟女生本來就不一樣，就跟男生平均身高就是比女生高，如果跟男生比的是打籃球，當然要吃虧啊。雖然心中隱隱然覺得不對，但就是說不出來，到底有什麼事不對、需要討論或爭取、甚至改變的呢？

可是如果只有天生的不同，那麼大家為什麼會進一步低估女性的身高，相同的履歷表，為什麼會低估女性申請者的評價與起薪？我們是人，自以為再怎麼公平也難以擺脫各種因素的影響，人的判斷是複雜的心智活動產生的，不可能絕對公正。

很遺憾的，就在這兩天，聽說了一位女性因為懷孕而被辭退，這也是我這幾年來有限的人際網絡中聽到的第二個因懷孕而被迫離職的事件，而且這一次，僱主是位女性。兩個事件的當事人都選擇不予計較。我想，兩位當事人，是否跟我當年一樣，面對自己熱愛的工作生涯，跟即將報到的寶寶，懷疑著自己的能力，或許覺得暫時離開職場也不賴（好險，在家人與老闆們的鼓勵與支持下，我當時並沒有真正離開工作）。而那位女性僱主是否也是在工作上面臨的壓力大，而且缺乏對自己的正確、不低估的認知與判斷呢？無論如何，我們暫時流失了兩位女性人才（希望是暫時的），而且，長久看來，我們也失去了在更高階的人力上，有更多優秀人才參與的機會。或許有人要說，我們怎麼不看有兩位幸福的寶寶，將獲得媽媽的全心照料，但是我們怎麼不說，兩位爸爸也失去了一些一起照顧孩子的機會呢？而且，我們無從得知，這兩位媽媽，如果能夠繼續從事自己熱愛的工作，她們會不會是更快樂的媽媽呢？

無論男性女性，人才流失就是我們的損失。面對多變的、競爭全球化的將來，人才才是我們的根本資源。但願我們能夠傳達出大家需要的訊息，針對問題的根源找到方法來改變現狀。而且我相信，如果訊息是大家共同關心的、切身的，而不是只有女性角度的內容，舉辦活動，男性同仁的參與程度可能就會比較高了。