

■ 學術工作環境中的性別問題



Humanities and Social
Sciences Newsletter Quarterly

● 台大婦女與性別研究室

台大邁向施行兩性 平等工作法之路

兩性工作平等法（以下簡稱兩平法）自2002年3月8日起正式施行，教育部亦已去函包括台大等各大學說明該法於教育人員的適用性。在兩平法通過三個月內，台大校務會議亦於90學年度第二學期第二次校務會議通過，由台大人口與性別研究中心進行研擬兩平法在台大實施的施行細節。據我們瞭解，台大是台灣各大學最先針對兩平法的施行細節進行規劃的。

為這次校務會議提案積極奔走的台大物理系高湧泉教授，有一個「巴黎之會」的有趣緣起。在台灣通過兩平法的當日，包括高湧泉在內的一群物理學家正在巴黎參加主題訂為「物理中的女性（Women in Physics）」的國際會議。台灣代表團的成員主要是由中華民國物理學會的「物理學界女性工作小組（Working Group on Women in Physics）」推舉產生，其中台大凝態科學中心的林昭吟研究員後來也成為台大推動兩平法小組的成員。當時高湧泉教授印象最深刻的是會中所討論的tenure clock問題，他說：

「我以前沒有認真想過，那就是所謂『tenure clock』與『biological clock』衝突的問題。現在台灣漸漸學習美國，要求剛進入校園（研究單位）的年輕助理教授，在六或七年之內，得有優秀的研究表現，才能升上副教授，否則無法續聘。這種拿tenure的壓力非常大，只有全力以赴才行。然而這個時期又剛好是女性生育年齡，有時會逼使女性得在生育與生涯之間二選其一，實在殘酷。歐美一些國家，已經允許女性可以暫時終止tenure進程（把tenure clock暫時停下來），而去生育。也就是說女性可以因為生育而有較長的時間準備升等，例如多一或二年時間。女性在這期間並不需請假，也正常工作，但不必時時衝刺趕成績。這樣可以稍微減低事業與生育的衝突。（養育則是男女都有責任，但生育的壓力全在女性身上，不十分公平。）我以為台灣現在可以認真考慮要不要跟進採用。」例如美國史丹福大學（<http://news-service.stanford.edu/news/october31/tenure-1031.html>）於2001年年底通過可以因為生育或領養而延長升等年限的制度，頗

受注目。

校務會議通過後，台大人口與性別研究中心的婦女與性別研究室成員在召集人歷史系林維紅教授的推動下，就數次與物理界幾位關心此議題的台大老師一同討論如何規劃台大施行兩平法的細節。在第二次的會議中，大家提出，施行細則可能包括兩部份（1）普同性：依照兩性平等工作法台大施行的狀況（例如生理假、產假、育嬰假、托育設施），（2）特殊性：依照大學機構特有的升遷制度，是否將tenure clock的設計納入。我們提出也有必要讓全校教職員更瞭解兩平法在法律上的設計與意義。因此於教師節的前夕邀請兩平法的關鍵推手尤美女律師，以「兩性工作平等法的理念與實務」為題，進行座談。其中尤律師提到，兩平法強調對於超過250人的機構應設立托育措施，她也建議學校可就近找尋優良的托兒所、安親班等與之簽約合作，這都是大學校園體恤教職員可以努力的目標。（尤律師的詳細演講內容，請參見《台大婦女與性別研究通訊》第65期）。

同時，我們也發現需要針對大學裡教職員的狀況進行調查。目前我們僅就台大教師的性別比，做出了初步的統計 - 類似的統計資料如 University of British Columbia定期提出作為性別平等的政策

方針。統計結果發現台大男女教師的比例分別為78%與22%。男女比例最為懸殊的學院為電機資訊學院（96%與4%）、工學院（95%與5%）與法學院（92%與8%）。台大法學院的女學生比例已經超過男學生，但是全院男女教師仍如此懸殊（36位教師中有33位為男老師），顯得十分特出。另外，文學院男女教師比例則為52%與48%，社會科學院為71%與29%。這樣的統計探查僅是瞭解台大施行兩平法的一小步，未來對於教職員的托育需求、台大評鑑制度的施行狀況等等與兩平法相關的議題，我們都將進行進一步的考察，以便據此設計出適合在大學校園施行的兩平法施行細節。雖然當初校務會議通過由性別與人口中心進行研擬，目前也主要是婦女與性別研究室成員與幾位物理學家在推動，但是這個工程仍需要更多的台大教職員參與。我們也期待藉由在國科會人文與社會科學簡訊提出的簡單報告，能夠引發更多各校教師對此制度設計的關注與意見交流，讓大家共同為兩平法進入校園而努力。