

加拿大高教機構女性大學教授仍面臨諸多性別平等障礙

駐加拿大代表處教育組

近幾十年來，加拿大各大學在促進性別平等、提升女性進入教職的機會方面確實取得了一定成果。然而，即使如此，許多根深蒂固的不平等依然存在，而且情況比外界想像中更加複雜。

過去十年來，在聯邦政府對多元、公平與共融（diversity, equity and inclusion，簡稱 DEI）政策的推動下，加拿大各大學愈加重視教職多元化的討論與實際作法。各校也紛紛設立公平與多元辦公室，確保其招募與留任政策能真正體現公平原則。

本文作者 Eya Benhassine 目前就讀於 Université de Montréal（蒙特婁大學）博士班，專攻高等教育中的性別不平等問題。其博士研究聚焦於加拿大女性大學教授在職涯發展歷程中所面對的不平等待遇，特別是在任用、待遇與升遷方面的落差。

本文將根據 Benhassine 博士的研究成果，探討加拿大大學所實施的公平政策是否真正減少這些結構性的不平等。

加拿大大學的多元、公平與共融政策（DEI）

加拿大各大學自 2000 年代起逐步建立 DEI 架構。例如，University of Toronto（多倫多大學）成立公平與多元辦公室，負責制定與落實促進共融的政策，也逐步推動發布年度多元與公平報告。

進入 2010 年代後，DEI 推動更加積極，特別聚焦在如何將其整合至研究體系。

今日的加拿大大學已普遍參與 DEI 計畫，包括響應聯邦政府的「Dimensions 憲章」，並承諾消除共融所面臨的各項障礙。各大學也開始定期公布多元化數據，並實施具體方案，以招募並留任來自弱勢與代表性不足族群的教職員。那麼，這些努力究竟帶來什麼改變？

進展與障礙並存

高等教育長期以來由男性主導。雖然情況已有改善，加拿大教職員中的女性比例已從 1975 年的 13.7% 增加至 2023 年的 43% 以上。女性進入高層行政職位（如院長、副院長）的比例也大幅提升，

從 1975 年的 0.05% 上升至 2023 年的 40.46%。

儘管在過去 50 年內，女性進入教職的機會大幅增加，但女性教授的比例在不同類型的大學間仍不均衡。女性在以大學部教學為主學校中較為普遍，但在研究導向型大學則明顯偏少。

在人文與社會科學領域，性別比例已趨近平衡；但在科學、科技、工程與數學（STEM）等領域，女性教授仍屬少數，目前僅佔 21%；在建築、工程與相關技術領域，女性教授比例更低，僅佔 18%。而在 STEM 領域中具有終身教職的女性比例更未超過 16%。

持續存在的待遇不平等

儘管加拿大女性教授的整體比例在近 50 年間明顯提升，但在薪資、待遇與升遷方面仍存在明顯差距。這些差距在族群少數背景的女性教授身上更加顯著。根據加拿大統計局（Statistics Canada, 2021）的數據，具有原住民身分的研究人員比例僅為 1.4%，但原住民女性卻佔全國人口約 2.5%。

研究中指出的主要不平等包括：

- 女性教授的教學負擔通常較重
- 女性更常被要求擔任委員會成員
- 女性較難取得某些類型的研究經費。根據統計調查，男性教授獲得經費的比例為 44%，女性則為 40%
- 女性較難進入國際研究網絡，容易被排除在外

為什麼性別不平等仍如此嚴重？

這些不平等可歸因於制度文化中根深蒂固的性別結構，導致不同性別累積優勢或劣勢的「累積效應」。

所謂「累積效應」，是指男性逐步累積優勢，而女性則同時面臨持續的不利條件，使得性別差距不斷擴大。大學作為現代組織之一，本身的結構便容易再製並加劇性別不平等。

這種「結構性再製」在許多面向都能觀察到，例如學術工作的性別分工。University of Toronto 教授 Sandra Acker 的研究指出，女性經常被分配組織管理與社群服務等行政性任務，而男性則較常擔任決策、問題解決與策略規劃等核心職務。

包括 Acker 與 Portland State University 的 Carmen Armenti 等女性主義學者皆指出，許多學術機構傾向將行政或社區參與工作視為女性的「天職」，進一步加深性別角色的刻板印象。

「贏者通贏」的邏輯

大學普遍將研究視為最具聲望的工作內容，相較之下，教學與服務性工作則較少受到重視。因此，女性若投入大量時間在低能見度、低認可度的工作上，將會直接限制其研究產出。在一個以研究成果作為升遷與資源分配依據的體系中，這對女性而言是重大的職涯障礙。有加拿大學者指出，加拿大研究體系以「贏者通贏」的邏輯運作——資源愈來愈集中於少數且具優勢地位的研究人員。

一位受訪教授在研究中曾表示：「這是個惡性循環：越有名的人越有資源，也越能空出時間研究，但如果你一開始就沒時間，你就卡住了。標準教授得教四門課還要做研究。但當某些人職位升遷後，就會被減課：先減一門，再減一門，讓他們能專注於研究。但對一位沒時間爭取這些機會的女性而言，這根本不可能發生。她只能繼續承擔沉重的工作負擔。」

為何仍需 DEI 政策？

儘管有部分輿論主張基於「中立性」或「實力本位」應限制甚至取消 DEI 政策，但本文所呈現的資料清楚說明：學術界所謂的「能力導向」仍深受無形而強大的性別偏見影響。推動公平的學術環境，並不是偏袒某方，而是一項嚴謹的制度性修正工程，目的在於消除仍然阻礙女性在科學與高等教育領域獲得完整認可的結構性偏差。

大學必須積極維護其共融承諾，否則將喪失作為社會變革引擎的重要角色。

撰稿人/譯稿人：陳怡君

資料來源：「There has been progress in gender equality, but female university professors still face obstacles」, Eya Benhassine, The Conversation, 2025 年 06 月 09 日。 <https://theconversation.com/there-has-been-progress-in-gender-equality-but-female-university-professors-still-face-obstacles-256733>