

## 聯合國報告指出高等教育中的兩性不平等

駐洛杉磯辦事處教育組

1995 年至 2018 年間，全球高等教育女性入學人數成長 3 倍。然而，最近的研究提供了證據，證明高等教育中的性別差距在最近幾十年中只有微降，原因與勞動力市場中持續的兩性不平等密切相關。

尤有甚者，根據一份新的報告，女性過去幾年在教育和職業上享有的「平等進入」(equal access)，但至今尚未導致在高等教育環境中的領導和學術職位、薪酬、研究和出版物方面同樣擁有「平等成果」(equal outcome)。

今年國際婦女節，教科文組織拉丁美洲和加勒比海國際高等教育研究所 (IESALC) 發表的《高等教育中的婦女：女性優勢能否消除性別不平等？》報告指出，性別差距還與更廣泛的就業和勞動條件有關，如全職與非全職、永久與有時效合同等。

報告指出，「管理階層」和「學術教學和研究人員」缺乏婦女。婦女在基礎教育階段教職員工中所佔比例過高，但她們在高等教育中所佔比例下降。在 2018 年，高等教育教職中有 43% 是女性，而中、小學教師中女性比例分別為 66% 和 54%；2020 年，女性在全球大學研究人員所佔的比例只有 30%。

至於管理階層，只有少數為女性，如拉丁美洲只有 18% 的公立大學校長是女性；而根據歐洲大學協會的統計，48 個國家的成員大學校長中，15% 是女性，男性為 85%，有 20 個國家沒有任何女校長。

報告顯示，婦女對教育系統的參與程度增加，未能明確或持續性地轉化為工作場域的成功或更高的社經地位。這在一定程度上是由於更廣泛的經濟、社會和政治因素，包括男性或女性不成比例地集中在某些教育領域或職業部門，而婦女最終只獲得從事收入和地位較低的工作。

例如，婦女在 STEM 的科學、技術、工程和數學領域的代表性嚴重不足。在全球範圍內，只有 1/4 不到的 STEM 學生是女性。

即使在 OECD 國家，2017 年，只有 20% 的高等教育電腦科學學位新生和約 18% 的工程學位新生是女性，STEM 領域新入學的學士學

位中，只有約 30%是女性；當然，在這些領域，女性研究人員的比例也不足。但所有地區於高等教育任教的婦女比例都有增加，除從 26% 下降到 24%的撒哈拉以南非洲地區外。

女性選擇學習領域往往還是受到文化障礙的影響，例如將 STEM 視為男性學科。相較之下，教育、衛生、藝術、人文和社會科學往往女性比例過高。此外，鑒於性別陳偏見（gender stereotypes）同樣適用在勞動力市場上，女性在後者工作的機會可能更好。

報告指出，女性的劣勢依然存在，男學生繼續選擇高薪學位，畢業後獲得的收入高於女性。在美國，57%的高等教育受教學生是女性，但女性未經調整的平均收入只有男性的 78%。此外，學位和研究領域的選擇，解釋了形成高教畢業生男女性收入差距達到的 15%至 25% 的原因。其他因素包括因育兒造成就業的中斷和從事其他的無薪家務工作。

男性在高等教育職位上也佔主導地位。2018 年，婦女占高等教育教師總數的 43%。在高等教育中，女性教師佔比最低的是撒哈拉以南的非洲，1995 年至 2018 年期間略有下降，而所有其他區域都有呈增加趨勢。

在許多國家，婦女在資深教職和高等教育決策部門中的代表性仍然不足。這一事實不僅因長久以來婦女缺少受教育機會，而且也常常象徵體制文化既欠缺包容性，也沒有朝向更大範圍社會和文化變革前進，以實現更普遍的兩性平等，傳統的教師招聘流程，獎勵一貫、全職、不間斷的學術軌跡，導致女性在高階學術職位上的代表性不足。

然而，還是有一些跡象表明進展。例如，由婦女領導的頂尖大學數量正在增加，但仍不到 1/5。

報告建議重點放在對抗偏見而不是政策干預，後者例如為屬於弱勢群體的學生提供高等教育配額、擴大獎學金資助，以及普及初等教育等等。此外，還應鼓勵高等教育機構任命女性擔任高階職位，提倡女性的職涯發展。

報告明白指出，正如高等教育機構有多樣性和包容性的招生入學政策一樣，應該有類似的政策，使婦女充分參與高等教育專業。這表明該機構是一個機會均等的雇主，鼓勵婦女的學術發展。

報告接著建議高等教育機構應成為鼓勵婦女成為領導者的平臺，並展現對女性領導地位的高度重視。日本前田大學講師、阿拉伯教育專家 Woohyang Chloe Sim 博士的看法是：「婦女要想克服不平等，就必須影響議題。」

IESALC 報告還建議大學提出方案，幫助學生在沒有性別偏見下，就他們未來的學習和職業領域作出充份瞭解後的選擇 (informed choices)，並擬定戰略加強女性參與傳統上由男性主導的職業，包括建立破除對 STEM 領域的錯誤想像及其與女生不擅長定型觀念關連的職涯傾向。

聯合國教科文組織主管非洲教育的 Ann Therese Ndong-Jatta 主任說，在非洲，婦女仍然被視為二等公民。她說，需要更深入地研究不平等的原因，例如針對阻止婦女進入一般高等教育領域，特別是 STEM 領域的社會觀念 (social conceptions)，以及如何改正這種情況。她補充道，大多數非洲國家都有利於女性接受高等教育的國家和機構政策，但只有在有財務援助的情況下才能落實，而非洲國家因文化和社經因素提供給高等教育的經費比例很低，這一事實往往被掩蔽不見。

據教科文組織的政策分析員 Daniele Vieira 說，要增加擔任領導職務的女性人數就需要「女導師」(women mentors)，幫助婦女發展她們的溝通技巧 Vieira 認為，「從小學開始，提倡婦女發揮領導力是很重要的」。

此外，就業和教育之間未能同步進展。她指出，雖然高等教育中接受女性入學率越來越高，但取得進一步進展需要獎學金挹注和文化改革，例如在社會和學術界認可女性接受高等教育，並改變進入高等教育並非女性主義的觀點。她還提醒，削減預算和高等教育私有化可能會對學生的畢業率和品質產生負面影響。

撰稿人/譯稿人：藍先茜

資料來源：2021 年 3 月 12 日，大學世界新聞

<https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20210312130746862>