

加拿大大學領導階層中性別平等問題的探討

駐加拿大代表處教育組

曾任加拿大維多利亞大學和亞伯達大學兩校校長的大衛·特平(David Turpin)曾說過：「任何未完成的大學校長任期都意味著大學董事會的治理失敗，他們不是聘用了錯誤的人，就是解雇了錯誤的人。」作為一名關注這一類議題的研究人員，我的研究結果支持此觀點。然而如果繼續仔細研究相關數據，就會發現此議題似乎對擔任大學高階領導職務的女性有著更加顯著的影響。

在過去的十年中，加拿大有 18 所大學的校長未能完成他們的第一任任期，此數據指出有近 20% 的大學校長任職時間不到五年。而在過去 3 年內，有 5 位大學校長未能完成任期，其中有 4 位是女性，她們分別是布雷西亞學院(Brescia University College)的蘇珊·瑪姆(Susan Mumm)、新斯科西亞藝術設計學院(Nova Scotia College of Art and Design)的奧伊夫·麥克·納馬拉(Aoife Mac Namara)、魁北克大學希庫提米分校(Université du Québec à Chicoutimi)的妮可·布夏爾(Nicole Bouchard)和聖文森大學(Mount Saint Vincent University)的瑪麗·布盧哈特(Mary Bluehardt)。

此趨勢令人擔憂，且凸顯了長期以來關於大學中女性領導階層所面臨強烈不確定性的論點。自 2010 年以來，有 61% 未能完成任期的大學校長為女性。如果不是因為加拿大有 69% 的大學校長為男性，此數據或許不會那麼引人注目。在加拿大研究型大學中，男性校長比例上升至 87%。可見女性在此職位上的嚴重比例失衡，反觀在削減任期議題上，女性比例則偏高。

然而此議題不僅侷限於加拿大，直到 2016 年，英國牛津大學才聘請該校 767 年校史以來的首位女校長。美國加州柏克萊大學(University of California at Berkeley)、康乃爾大學(Cornell University)、加拿大麥基爾大學(McGill University)和英國倫敦政經學院(London School of Economics)目前也由女性所領導。但在全球排名前二百的大學中，只有 20% 的大學校長為女性。

政治學家馬琳達·史密斯博士(Malinda Smith)對加拿大大學進行

的研究指出，若大學高層職位中的多元性議題未得到關注，則多數職位將明顯地有利於白人男性候選人。女性大學高階主管的不安處境已被充分證明。此外，《環球郵報》在最近還揭露了加拿大大學存在著巨大的薪資差距問題。其他相關因素，如種族、身心障礙及性取向也在領導階層的選擇上具有重要的影響，需要進行更詳細的研究。

我們迫切地需要改善大學領導階層中的性別平等問題。作者在此提出 3 個推動改革的想法：

1. 有效利用數據：哈佛大學研究指出，要達到團體中 30% 的人數，才能在團體中有足夠的影響力。加拿大目前有 31% 的大學校長是女性，剛達到推動改革所需的門檻。研究人員還發現，即使女性在大學董事會中的參與率提高，在發言和決策方面，男性仍然擁有較高的權力和影響力。如何利用數據的力量來推動改革？大學管理階層似乎有推進的能力卻缺乏行動。
2. 團體文化：哈佛大學分享了一項創新研究方法，觀察人員在會議中記錄個人行為張力。研究誰的觀點受到推崇，誰發言頻繁，誰被排斥等。研究結果指出女性和男性都帶著無意識的偏見，讓彼此在往後更注意自身的言論是否客觀，也能更加專注於團體內部的改善。
3. 有效的行動：大學及其董事會需要求人才招募公司和遴選委員會在招聘方面做得更出色。如果女性不像男性對於大學校長此一職位感到興趣，則需要更多的研究來瞭解其中的原因。董事會或許需要修改此一職位所需扮演的角色，使其對女性候選人更具吸引力。

加拿大的大學需要做更多的工作，以確保他們領導階層中的兩性平等反映出真實的社會形態。他們需要為女性大學領導人提供一個更加公平的未來，否則她們就有可能在未來逐漸地被邊緣化。

撰稿人/譯稿人：Tsungi Wu

資料來源：Julie Cafley，「The Struggle for Gender Equity in University Leadership」，University Affairs，2021 年 10 月 27 日。

<https://www.universityaffairs.ca/features/feature-article/the-struggle-for-gender-equity-in-university-leadership/>