

各國女性學術人才的性別隔離現象與因應策略



圖片來源：Pixa

【教育制度及政策研究中心研究員兼中心主任 劉秀曦】

壹、前言

臺灣早於 2004 年公布《性別平等教育法》，今（2024）年正好屆滿 20 年，政府為彰顯對於性別平等理念的重視，復於今年 3 月 8 日全面施行《性別平等教育法》、《性別平等工作法》，以及《性騷擾防治法》等性平三法修正案，旨在以有效、友善與可信賴為原則建構更為完善的性騷擾防治網絡（行政院，2023；中央通訊社，2024）。

惟即使在歐美先進國家，高等教育機構中女性學術人員代表性不足的現象仍然存在，尤其在具有權力或影響力的職位上更是如此（Bruckmüller et al., 2014）。爰無論在國內或國外的性別平等相關研究中，女性學術人才在生涯發展過程中，因性別偏見所造成的性別隔離現象，迄今仍然是備受各界關注的議題。

本院國際教育訊息資料庫中與「性別平等教育」有關的資料相當豐富；然以性別隔離（gender segregation）為主題進行整理分析者仍屬有限。爰本文整理資料庫中近五年與性別隔離有關的報導，並歸納主要國家落實性別平等理念之具體作法，俾做為精進我國相關政策的參考與借鏡。

貳、主要國家性別隔離現象

近半世紀以來，在政府與民間共同努力下，性別平等逐漸成為普世價值。研究發現，在 1995 年至 2018 年間，全球高等教育女性入學人數成長 3 倍，不同性別者在教育和職業上慢慢享有「公平進入」(equal access) 的機會。但在此同時，卻也發現高等教育領域中不同性別者在領導職位、更高級的學術職位、薪資，以及研究和出版品數量等方面，至今仍未能擁有「公平成果」(equal outcome) (駐洛杉磯辦事處教育組，2021)。

下文就各國女性學術人才的性別隔離現象，分為玻璃牆／水平的性別隔離，以及玻璃天花板／垂直的性別隔離兩種狀況進行說明。

一、玻璃牆／水平的性別隔離

所謂玻璃牆 (glass wall)，亦稱為水平的性別隔離 (horizontal gender segregation)，在求學與就業兩階段均有機會出現此種狀況。

求學階段的性別隔離現象，主要體現為不同性別者在選擇學科專業類別時所出現的差異現象，例如男性學科專業和女性學科專業的區隔。男性和女性學習領域選擇差異往往是受到文化障礙影響，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 (駐洛杉磯辦事處教育組，2021)。

根據經濟合作暨發展組織 (OECD) 2023 年公布的調查報告 (數據資料為 2020 年) 顯示，日本女性在高等教育階段選擇 STEM 領域的人數比率遠低於各成員國的平均值。女性在「自然科學、數學、統計學」領域的人數比率為 27%，38 個成員國的平均值則為 54%；另在「工程、製造、建築」的人數比率更低，僅有 16%，38 個成員國的平均值為 28%。日本前述兩個數據在 OECD 成員國中均排名最末，而且女性人數占比從 2015 年至 2020 年幾乎沒有改善 (駐大阪辦事處，2023)。

其實這種現象並非亞洲國家所獨有，法國教育部於 2023 年 3 月 8 日國際婦女節之際，公布了男女學生性別平等的相關數據，發現性別間的學習差異很早就出現。研究指出，從小學第二年起女生的數學程度就有些微落後，此種學習成就的性別差異至高中階段趨於明顯，尤其是在專長選擇方面。調查發現，普通高中裡面有高達 85% 的女學生選修「人文、文學、哲學」與「外國語言、文學、文化」；相對地，僅有 56% 的

女學生選修「科學和地球科學」與「物理化學」。另外，選修「數學」和「物理」組合的女學生占比更低，僅有 36%。另在職業高中，部分專業的性別集中現象亦十分顯著，例如女學生在美髮美容科的人數占比高達 98%，在服裝相關科系為 90%，在救護和社工等專業為 90%（駐法國代表處教育組，2023）。

教科文組織拉丁美洲和加勒比海國際高等教育研究所（IESALC）在其發表的《高等教育中的婦女：女性優勢能否消除性別不平等？》報告中則指出，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，STEM 領域只有不到 1/4 的學生是女性。即使在 OECD 國家，2017 年也只有 20% 的高等教育電腦科學學位新生，以及約 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（駐洛杉磯辦事處教育組，2021）。

至於就業階段的性別隔離，則是指勞動者因性別差異而被分配到不同的職業類別，或擔任不同性質的工作。以印尼為例，聯合國教科文組織調查報告顯示，印尼科技領域的女性學生雖然不少，但女學生畢業進入職場後，真正從事相關工作的人數卻有限。此種現象可能原因有三：第一，印尼女性找工作時會考慮到職場中存在的性別刻板印象；第二，由於 STEM 領域男性的主導性很強，導致女性對該領域的職業興趣不大；最後，部分女性也自認為 STEM 領域的工作不適合他們（駐印尼代表處教育組，2024）。

再就日本情況觀之，日本政府於 2023 年版的《科學技術·創新產業》白皮書中指出，日本研究人員中女性占比雖然呈現逐年增加趨勢，2022 年 3 月時占比為 17.8%；但相較於 OECD 會員國中的英國（39%）和美國（34%）等國家，差距仍大。因此白皮書中特別強調，為改善日本研究成果的國際競爭力，亟需提供女性科研人員更多一展長才的機會和環境。爰在第 6 期《科學技術·創新產業基本計畫》中明訂 2025 年時各大學不同領域女性研究者的人數比例需提高至以下標準：工學院 15%、理學院 20%、農學院 30%、醫齒藥學院合計 30%（駐福岡辦事處，2023）。

學科選擇的性別隔離也會影響薪資，在加拿大亞伯達大學中，整體而言女性教授的年薪資較男性低了 19,000 加幣；在卡加利大學男女教授薪資差距甚至高達 23,000 加幣。根據加拿大統計局資料，前述薪資的性別差異現象在加國竟然相當普遍，僅有多倫多大學文學及設計學院、卑詩省卡匹蘭諾大學，以及菲沙河谷大學三所學校例外（駐溫哥華辦事處教育組，2020）。

二、玻璃天花板／垂直的性別隔離

相對於玻璃牆，玻璃天花板 (glass ceiling) 則是一種常見的垂直性別隔離 (vertical sex segregation) 現象。根據美國勞工部定義，係指「基於一些態度偏差或組織偏差所造成的人為障礙，使得具備資格的個人無法在其組織中升遷至管理階層的職位」。此種人為障礙包括雇用的標準，或做為升遷和專業發展機會的甄選標準；可能導致女性在組織擔任管理階層職位的機會降低 (黃煥榮等人，2011)。此外，亦有人將女性在職涯發展過程中，愈往頂端職位發展所面臨的挑戰和阻礙愈大，以致於人數愈來愈少的狀況，稱之為「管漏現象」(leaky pipeline) (駐溫哥華辦事處教育組，2020)。

就亞洲的日本觀之，日本政府曾倡議「於 2020 年度內將女性管理階級比例提升至 30%」之目標；然在施政計畫的第 5 次男女共事基本計畫草案內容中，卻已將前述文字修正為「居指導職務的女性比率能於 2020 年代中儘早達成 30%的目標」，實質上等同於正式宣告推遲政策目標 (駐日本代表處教育組，2021)。

歐美國家亦有類似情況，奧地利大學學術人員在職業升遷過程中，女性占比呈現顯著下降趨勢，尤其在教授和終身教授等職位上更是如此。基於此，突破玻璃天花板現象目前已成為該國教育科學及研究部的優先目標之一 (駐奧地利代表處教育組，2022)。

前述教科文組織拉丁美洲和加勒比海國際高等教育研究所 (IESALC) 在其報告中亦指出，「管理階層」和「學術人員」中婦女的代表性仍然不足。研究發現，2018 年時中小學教師的女性人數占比分別為 66%和 54%；但同一年度，大學校院中女性教師僅有 43%。另就管理階層而言，女性占比亦相對較低，例如拉丁美洲只有 18%的公立大學校長是女性。另根據歐洲大學協會的統計資料，48 個成員國中大學校長為女性的比率平均僅有 15%，其中有 20 個國家甚至沒有任何女校長 (駐洛杉磯辦事處教育組，2021)。

至於歐洲大學協會 (EUA) 則有較為正面的表述，協會於 2021 年根據 48 個國家、850 多所的大學院校成員的統計結果，分析出關於女性領導力的最新數據。根據協會公布的女性校長人數比例變化趨勢，發現越來越多女性擔任校長之職是大勢所趨，從 2014 年至 2021 年期間，成員國女校長的比率穩定上升，增幅超過 70%。但值得注意的是，在協會所有的大學院校成員中，女性校長總人數比例仍然不到五分之一 (駐歐

盟兼駐比利時代表處教育組，2021a)。

參、主要國家降低性別隔離現象的對策

茲就主要國家性別平等政策方案中與降低性別隔離現象有關者整理如下，藉此提供我國相關政策精進之參考。

一、改善職場環境並提供女性科研人才重返職場機會

在歐盟各國中，只有不到 3% 的女性有意投入資訊科學相關職缺，為朝向性平方向邁進，歐洲議會決議應改善女性科學家的培訓與就業情形。阻礙女性投入 STEM 領域之因素包含社會文化、心理、教學等原因，這些障礙限制了女性的興趣與偏好，並構成性別偏見。愛歐洲議會呼籲學校確保科學教師性別平衡，且科學相關教材應當更具包容性。此外，有鑑於女性在管理職中代表性過低的問題，議會也建議各國應強化婦女產假與配偶的陪產假制度，降低婦女在工作與生活兩者間平衡之困難（駐歐盟兼駐比利時代表處教育組，2021b）。

在英國，由於照顧家庭的緣故，女性可能面臨更多重返職場的困難。基於此，英國女性及平等部門部長宣布，英國政府將投資於協助女性於 STEM 項目的訓練，讓女性有更多機會憑藉自身的專業能力重返職場。目前為止，英國政府已經投注了資金於 25 個重返 STEM 職場的相關計畫，其中總額高達一百五十萬英鎊的資金，來支持這些公立或私人的機構。其中，也針對特定的職業，比方說社工或是醫療健康專業者，相關給公立或私立機構的指引也釋出在政府的官方網站上，希望民眾能多加閱覽利用（駐英國代表處教育組，2023）。

二、針對高層管理人員進行性別意識培訓課程

整體而言，女性在中小學教師職業中占有較高比例，但研究顯示，2019 到 2020 學年中，美國只有四分之一學區的教育局長是女性。研究也發現，相較於男性，擔任同樣職位的女性教育局長在薪資方面平均低了 12%。為了解決前述困境，曾經擔任學區領導者的幾位女性教育局長根據他們的經驗提出建議，包括：除了讓女性對自己的職涯發展擁有更高的抱負之外，對學校董事會（高層人員）進行性別意識培訓，降低學校董事會成員在聘任程序中所存在的性別偏見也是重要策略之一（駐波士頓辦事處教育組，2022）。

三、調高女性薪資與簽訂女性教授人數比例協議

近年來，加拿大許多大學採取積極措施，調整女性教授薪資，希望帶來歷史性的平等，如亞伯達大學 2019 年女性教授加薪 5.8%，並視其年資給予補償，其他女性教師則加發 1,500 加幣。上述辦法略見成效，但其他族裔與白人教師的薪資差距依然頗大，仍待繼續努力（駐溫哥華辦事處教育組，2020）。

奧地利教育部與大學間定期會進行績效協議，在 2019 年至 2021 年的績效協議期間內，政府根據層階模式（cascade model）與大學商定提高女性在終身教授職和教授職人數比例的量化目標。其後，在 2022 年至 2024 年的績效協議中，教育部與各大學再次基於層階模式，訂定潛在導向目標值，繼續提升女性在大學學術領域中的人數比例（駐奧地利代表處教育組，2022）。

此外，歐洲大學協會（EUA）公布的報告書也指出，女性成為領導的兩個主要瓶頸第一在於是否獲得正式教授職位，這被認為是擔任校長或副校長等高階職位的先決條件；第二則在於機構抵制變革的心態。總之，儘管近年來歐洲國家在性別平衡上逐漸取得了正面的進展，但為了增進女性在大學領導階層的權能，在機構與國家層級上仍有很大的改進空間（駐歐盟兼駐比利時代表處教育組，2021a）。

四、推動性別預算以回應不同性別者發展需求

1995 年聯合國第 4 屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略。性別預算（或稱為性別敏感預算、性別回應預算）為各國性別主流化重要工具之一，所謂性別預算，係指以計畫為基礎編列預算，將性別觀點融入、整合到收支預算程序中，並藉由改善資源配置方式來以回應不同性別者的需求。性別預算關注的焦點是政府預算執行結果與其對落實性別主流化觀點所產生的效益及影響，而非專為男性或女性所編列預算之多寡或是否增列女性或特定性別方案之預算。

性別預算對於性別平等理念的落實為何如此重要？誠如聯合國教科文組織主管非洲教育的主任所言，「在非洲，婦女仍然被視為二等公民，故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，以及如何改正這種情況」；然而就現實狀況觀之，「大多數非洲國家雖然都有提出利於

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。」（駐洛杉磯辦事處教育組，2021）。換言之，為了彰顯政府對於性別平等理念的重視，多數國家政府均會對性別主流化做出承諾；然實際上，政治承諾和財政支持之間經常出現落差，此時透過性別預算可有效確保性平理念和政府承諾的具體實踐。

歐洲議會曾於 2015 年在會議上發布決議，提出歐盟應在境內或境外建立性別平等及女權典範，性別及遏制性別暴力政策應納入歐盟外交、發展，以及貿易政策。議會並要求委員會在所有部門與各層級法案中提升性別主流、性別預算，以及性別影響評估。同樣地，會員國應將性別議題納入預算，以分析政府計畫與政策的資源分配情形及其對性別平等的貢獻（駐歐盟兼駐比利時代表處教育組，2015）。

肆、結語

半世紀以來，在官方與民間的共同努力下，性別平等不但已成為全球普世價值，聯合國更將其列為十七項永續發展目標之一；但不可諱言地，玻璃牆／水平的性別隔離以及玻璃天花板／垂直的性別隔離等性別隔離現象在各國仍然普遍存在。本文整理國際教育訊息資料庫中主要國家降低性別隔離現象的對策後發現，改善職場環境並提供女性科研人才重返職場機會、針對高層管理人員進行性別意識培訓課程、調高女性薪資與簽訂女性教授人數比例協議，以及推動性別預算回應不同性別者發展需求等策略可做為我國參考。

參考文獻

中央通訊社（2024）。**新版性平三法 8 日上路 陳建仁：性騷擾零容忍**。

<https://www.cna.com.tw/news/aip/202403070241.aspx>

行政院（2023）。**性平三法修法—打造有效、友善、可信賴的性騷防治制度**。

<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/3a28b968-5354-4876-a05a-c6f69da5d285>

黃煥榮、方凱弘、蔡志恒（2011）。公務人力資源管理之性別議題與對策：組織建築模式之分析。**文官制度季刊**，3（2），49-80。

駐大阪辦事處（2023）。日本女性就讀理科比例在 OECD 成員國最低。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2064313

駐日本代表處教育組（2021）。日本努力改善「玻璃天花板（glass ceiling）」問題。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2059602

駐英國代表處教育組（2023）。英國政府提供更多女性 STEM 工作訓練計畫。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2063337

駐印尼代表處教育組（2024）。印尼女性進入 STEM 職場比例持續下降。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2064713

駐波士頓辦事處教育組（2022）。女性在教育局長任命上被忽略—這如何改變。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2059748

駐法國代表處教育組（2023）。法國研究顯示女性學業表現較男性佳，但就業市場投入情形較差。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2062303

駐洛杉磯辦事處教育組（2021）。加州領先全美編列多元性別教育專項經費。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2057872

駐洛杉磯辦事處教育組（2021）。聯合國報告指出高等教育中的兩性不平等。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2055258

駐奧地利代表處教育組（2022）。奧地利教育部要提高女性在大學學術和藝術人員比例。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2059093

駐溫哥華辦事處教育組（2020）。加國大學男女教授薪資大不同，有礙高等教育的發展。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2053949

駐歐盟兼駐比利時代表處教育組（2015）。歐盟議會呼籲性別平等政策建立明確目標及監測機制。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=1833326

駐歐盟兼駐比利時代表處教育組（2021a）。歐洲大學協會最新數據：女性領導的大學數量顯著增加。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2055400

駐歐盟兼駐比利時代表處教育組（2021b）。歐洲議會支持女性投入科學教育及職涯。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2058061

駐福岡辦事處（2023）。日本女性研究者仍處於低比率。國家教育研究院臺灣教育研究資訊網。

https://teric.naer.edu.tw/wSite/ct?ctNode=647&mp=teric_b&xItem=2064027

Bruckmüller, S., Ryan, M. K., Rink, F., & S. Haslam, S. A. (2014). Beyond the glass ceiling: The glass cliff and its lessons for organizational policy. *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 202–232.