

大學教師對校園性別平等現況的 感知、需求與影響因素

蔡麗玲（高雄師範大學性別教育研究所）

彭滄雯（中山大學公共事務管理研究所）

陳建州*（高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系、

高雄醫學大學附設醫院臨床醫學研究部）

呂依婷（高雄醫學大學性別研究所）

為檢視我國學術環境性別平等程度，本研究回顧既有文獻並參考 PRAGES (Practising Gender Equality in Science) 之核心概念，以大學校園為對象，設計 9 道涵蓋不同面向的大學校園性別平等程度的問題、10 項改善大學校園性別平等優先需求，以分層抽樣、問卷調查方式蒐集資料，獲得 1,436 位大學助理教授以上專任教師有效樣本，分析我國學術環境的性別平等情形、估計結構與制度因素對性別平等程度的效果，並探討大學教師迫切需要的校園性平作為。

研究結果顯示，整體而言，近四成受訪者認為大學校園存在性別不平等，雖然不同面向的性別不平等認知程度不同，但女性感受不平等的情況在各面向都顯著高於男性。再者，性別不平等程度存在於結構與制度之中，不同職級、任職於不同學院或不同類型大學者，感受到的性別不平等程度也有所差異。在改善性平的作為方面，我們發現「家庭照顧支持」的迫切程度最高，對男女教師同等重要；至於「提高女性擔任一級主管比例」對男女大學教師的重要性則差異甚大。

關鍵詞：大學教師、性別平等、高等教育、性別與職場、性別友善校園

收稿日期：2020 年 9 月 15 日；接受日期：2021 年 6 月 8 日。

致謝詞：感謝科技部「促進科技領域之性別研究規劃推動計畫」（MOST 103-2630-S-017-001，MOST 104-2630-S-017-003，MOST 105-2630-S-017-001）及「促進科技領域之性別友善與知識創新規劃推動計畫」（MOST 107-2629-H-017-001-MY3）對本文之支援與協助，特此鳴謝。

* 通訊作者。Email: jjchen@gap.kmu.edu.tw

一、前言

學術環境的性別平等議題在近二、三十年來受到歐美國家高度重視，一方面是基於人權提升；另一方面是基於人力資源利用，希望找出並降低女性專業生涯發展的阻礙（彭滄雯、蔡麗玲、呂依婷，2017；Huyer and Westholm, 2007）。

美國於 1997 年起推出「POWRE」計畫，¹對女性研究人才提供個別補助，卻發現這種個人式的補助無法解決結構性問題，因而於 2001 年轉型為「ADVANCE」計畫，²補助各大學及研究機構進行制度面、系統性的改革（Mervis, 2000；彭滄雯等，2017）。歐盟執委會更從 1993 年起就出版調查報告，探討女性科技人才升遷障礙問題，並逐步在科學研究框架計畫內增加資源，包括補助各項跨國合作的研究或實際改革方案，以支持並鼓勵更多女性科技人才發展，並強調納入女性觀點，進行知識的創新（彭滄雯、莊喻清、何忻蓓，2016；European Union, 2010）。也就是說，在推升女性科技人才的作法上，歐美國家已從個別經費補助，轉為改變大學校園內的結構與制度。

台灣重視學術研究領域內的性平議題，可說與行政院在 2005 年之後全面推動性別主流化有很大關係。由於科技部（原國家科學委員會）在性別主流化政策下成立了部會層級的「性別平等專案小組」，外聘委員得以定期與部會官員開會，提供諮詢意見與督促相關施政，

1 POWRE: Professional Opportunities for Women in Research & Education, 1997-2000。年度計畫成果網站：<https://www.nsf.gov/pubs/1998/nsf9843/nsf9843.htm>

2 ADVANCE: Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers, 2000 迄今。計畫網站：https://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383

因而自 2007 年起，科技部每年徵求「性別與科技」專題研究計畫，鼓勵將性別觀點納入或發展研究計畫，並於所有補助計畫的規定中，新增生產或請育嬰假的學者可放寬考量其研究成果等措施（吳嘉麗，2012）。2011 年起，科技部資助三年期的「促進科技領域中之性別研究與女性科技人才培育」規劃推動計畫，啟動性別與科技的政策性研究、觀念推廣與資料庫建置工作，2014 年又將該計畫擴大區隔為「女性科技人才培育」與「規劃推動」兩類計畫（蔡麗玲，2017）。³

整體而言，過去十年來，科技部日益重視學術研究領域的性平課題，惟多半採取補助個別學者的計畫模式進行，甚至在 2017 年底新增一項「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，資格限從未申請或五年內未曾執行科技部專題計畫的女性學者（近期放寬為三年），立意類似前述已停辦的 POWRE 計畫，但是像 ADVANCE 這樣補助個別大學改善機構制度文化的政策方向，在台灣仍不見跡象。

為了解台灣學術研究環境的性平程度，我們以大學為研究對象，因為大學作為高等教育機構，一方面是高階人才的搖籃，同時也是學術研究發展的基地。此外，鑑於我國目前缺乏從高教校園、研究機構的制度文化面進行的性別改革，而要改造機構，首先需要了解的就是機構內任職的科技人才之性平處境與需求，因此，本研究乃針對我國大學教師對校園性平現況的感知及政策優先需求，進行系統性、大規模的調查。

再者，組織內的性別不平等，常透過制度與結構而實踐並鞏固。

3 「規劃推動」類同樣是三年期的計畫，全國僅補助一個研究團隊，協助科技部規劃我國性別科技政策方向、研究及資料庫建置；「女性科技人才培育」類（一年期、十餘案）則是補助個別學者規劃執行相關活動或研習，性質以推廣活動為主，不同於一般研究計畫。

張晉芬（2002）曾探討台汽客運組織內的性別不平等成因時即指出，組織內結構與制度性障礙是重要的操作邏輯。在其研究中，制度是指已然存在的、正式的規章和規範；結構是指現有的模式或組成，例如性別比例、職業或職務的安排模式。循此思路，社會學所關注的制度因素，除了成文的規章、法律，也包括不成文的觀念、傳統等；而結構因素還可以涵蓋個人的社會網絡以及在網絡中的位置。對應到大學校園，大學教師具有不同的職級，這是結構差異；至於任職於不同的學校，若不同屬性的大學具有不同的文化，則是制度差異。依此，在了解台灣學術研究環境的性平程度後，我們要追問的是，結構因素與制度因素是否影響了大學校園性平程度差異？因此，本研究將處理以下四個問題：（一）檢視大學校園內不同面向的性平程度，了解學術環境的性平現況。（二）分析制度與結構因素對大學校園性平程度的效果。（三）理解大學教師迫切需求的校園性平改善措施。（四）描繪不同身分特徵的大學教師與其需求的性平改善措施之間的關係。

二、文獻回顧

（一）教師性別結構失衡的大學校園

在 1951 年之前，台灣的大學只有台灣大學、台灣省立工學院、台灣省立農學院三所；1952 ~ 1961 年間，陸續增加政治大學、台灣省立師範大學、清華大學、高雄醫學院、東海大學、東吳大學、中原理工學院、交通大學電子研究所、淡江文理學院、逢甲工商學院、中國醫藥學院、台北醫學院，數量仍然不多。這些大學當中以農工醫專業為多（陳建州，2015），加上早期鮮少女性完成高等教育，在性別

角色期望以及家庭經濟能力的交互作用下，男女教育程度差異甚大，所以早期的大學校園裡，教師以男性占多數。

隨著經濟發展程度提高，家戶所得逐漸可以提供男女孩受教育。至 1990 年代，就讀大學階段教育的機會，已無性別差異，但是在碩、博士階段，仍呈現男多於女的情形（陳建州，2006）。另一方面，即使台灣的高等教育逐漸擴張，傳統「男性科系」的規模仍遠大於傳統「女性科系」的規模（劉正、陳建州，2007）。高等教育的師資必須至少完成碩士學位，近年更要求提高至博士學位，然在碩、博士學習階段仍呈現男多女少，⁴以及傳統「男性科系」的規模仍遠大於傳統「女性科系」的規模狀況下，今日大學校園的教師性別結構仍呈現傾斜狀態。

許品鵬、謝秉弘（2017）分析教育部公布的大專教師數，發現 1990～2015 年間，大專院校教師的男女比例雖然逐漸接近，仍是男多女少。1990 年，大專院校教師的男女比例分別為 84.7%、15.3%；到了 2015 年，差距較為拉近，分別為 68.6%、31.4%。對照該研究，教育部統計處（2019b）公布 2018 年的情形也差不多，專任大學教授（包含教授、副教授、助理教授）總數 40,529 人，當中男、女比例分別為 67.3%、32.7%，而教授、副教授、助理教授的女性比例分別為 22.4%、34.8%、40.5%。也就是說，時至今日，10 位大學教

4 我們無法知道每年從海外歸國的博士畢業生的男女比例，但可以從在國內取得博士學位者的性別分布情形窺知。依據教育部統計處（2019a）公布的數據，1997～1998 年間，博士畢業生人數為 1,282 人，男、女的比例分別為 81.4%、18.6%；2007～2008 年間，博士畢業生人數為 3,140 人，男、女的比例分別為 73.1%、26.9%；2017～2018 年間，博士畢業生人數為 3,423 人，男、女的比例分別為 68.5%、31.5%。雖然博士畢業生的男女比例逐漸縮小，但仍是男多女少，可以推知從海外歸國的博士畢業生也是男多女少。

授當中，女性僅約莫 3 位左右，並且職級越高，女性的比例越低。

這樣失衡的性別結構導致了至少兩個重要的問題：

第一，失衡的性別結構有利於「男性關係網絡」的建立，進而形成性別不平等的制度環境。許多學者的研究已經指出這樣的問題，洪瑞璇（2004）對大學女性院長的研究中，以文獻爬梳大學內的行政機制，說明大學相當重視非正式網絡，因其為社會資源、政策與學術交流的重要管道，女性卻經常被排拒在非正式網絡之外。大學的「男性體系」（buddy system）及非正式網絡——「男性關係網絡」（the old-boy network），造成男性較女性有更多著作出版、進入行政高層的機會，以及累積學術社交互動等，使男性在專業領域中擁有更出色的表現與評價（周祝瑛，2013；Lalanne and Seabright, 2011），而大學校園中性別差異再現於組織文化、結構機制、政策及工作資源配置，形成對少數群體的不平等權力關係（楊幸真，2007）。

第二，性別不平等的制度環境可能不利於大學女性教師的晉用、升等、升遷，以及家庭與工作分配等發展。所謂制度學派的論點，不論是 Douglas 主張的強意義的合法性（周雪光，2003: 78），或是 Paul J. DiMaggio 與 Walter W. Powell（1983）認為的弱意義上的合法性，皆主張制度對人們的行為產生制約、形塑的力量。在以男性為主的大學校園，女教師的再生產與家務負擔容易被想像為「不符合」具「健全大學勞動者」的形象（Acker, 2006），這樣的想像與文化，主動或被動地對女性晉用、升等、擔任主管、從事要職等，產生不利的影響。

上述結構因素與制度因素其實並非獨立作用，往往彼此交錯。國外的研究亦指出，阻礙女性在高等教育發展的結構與制度因素，包含高教勞動環境內的性／性別歧視和騷擾、組織缺乏友善家庭政

策、女性多被拒於非正式網絡之外、缺乏平衡工作與生活的管理支持服務和女性領導典範，以及組織態度的偏見等（Acker, 2006; Yousaf and Schmiede, 2017）。例如，性別與照顧議題是許多國外相關研究常探討的大學校園性別不平等議題（Lewis, 2009; Misra, Lundquist, and Templer, 2012; Perna, 2005; Winslow, 2010），Sarah Winslow（2010）的研究發現，女性在工作上的時間分配，包括教學、研究、輔導等任務，與其「理想」的時間分配之落差比男性大，因此也影響其學術工作的滿意度和生產力。Joya Misra、Jennifer H. Lundquist 與 Abby Templer（2012）也發現，儘管多數學術工作者一週工作超過 60 小時，但男女花在家務和照顧工作上的時間仍有顯著差異，特別是有年幼子女的母親。他們還發現，即使工作時間差不多，有年幼子女的母親花在「研究」上的時間，比起同事當中有年幼子女的父親或是沒有子女的人都要少，但是研究成果反而是影響她們職涯發展、升遷最主要的項目。Teri Bingham 與 Susan J. Nix（2010）也有類似發現，他們指出，照顧幼兒的負擔不僅影響女性工作時間，也影響同仁對待女性的預設態度和行為。這些研究結果反映出大學校園的職場制度設計以男性為基礎，以至於「家庭照顧」議題更深化男女學術工作者處境的差異。

可見，大學校園從性別比例差異的結構，乃至政策、資源分配等制度，皆存在性別失衡現象，以男性身體與觀點打造的高等教育制度、勞動條件與資源網絡，可能影響著女教師的職涯發展。我國大學校園是否存在性別不平等呢？這是本研究要回答的第一個問題，並藉由全面性調查大學教師對校園內性平現況的評價與需求情形獲得解答。

在了解大學校園內性平現況後，要追問的第二個問題是，上述關

於結構因素與制度因素對於大學校園性平程度是否具有影響？對此，我們將藉由比較不同身分與任職環境的大學教師，對其任職的大學校園之性平程度之評價是否具有差異，來獲得可能的解釋。

（二）影響大學校園性別平等程度之因素

國內以大學教師對工作環境的性平程度感知或評價為主題的研究甚少，主題較為近似者，是大學教師的工作環境滿意度與校園評價。宋孜孜、張德勝（2008）調查大學教師的工作滿意度，從教學研究設備、人力資源、發展與評鑑、薪資與福利、組織文化五大面向，分析顯示教師滿意度最高的是大學的組織文化，特別是工作自主性，滿意度最低的則是薪資與福利。該研究同時發現，並非所有大學教師的工作滿意度都相同，男教師滿意度普遍高於女教師，資深教授的滿意度高於其他職級，而公立大學教師在研究設備與評鑑面向的滿意度高於私立大學教師。

與此相似的研究，如林俊瑩、謝亞恆、陳成宏（2014）分析影響大學教師對於任教學校的評價因素，結果顯示公立大學教師的工作滿意度最低，特別是在教師任用、專業發展、待遇福利與職場氛圍面向。在職級方面，教授與副教授的工作滿意度較高、給予任教學校較高的評價。

上述兩項國內研究的共同發現是，大學教師的性別、職級（教授、副教授等）以及任教學校屬性若不同，對於其任職校園的滿意度就不同，究其根本，是因為性別、職級與學校的差異，意味著個人所處結構與制度的差異。如前所述，大學的「男性體系」及「男性關係網絡」構成有利於男性的結構；不同職級的教師獲得的資源不同，對

環境友善程度的評估也就不同；而不同的組織具有不同的組織文化或資源，身處不同組織者自然對組織有不同的評價。

國外相關研究也指出結構與制度因素對大學教師的影響力，例如 Stephanie Riger、Joseph Stokes、Sheela Raja 與 Megan Sullivan（1997）對美國及加拿大的 69 所大學進行問卷調查，在分析約 1,300 份樣本後發現，女性比例愈少的系所，身處其中的女性對環境的感知愈為敵意，男性則較無此問題，亦即，女性對學術環境的感知差異與其任職環境的性別比例有關。Isis Settles、Lilia Cortina、Janet Malley 與 Abigail Stewart（2006）則注意到「學科領域」的意義，他們針對美國某大學兩百多位自然科學（包括工程學科）和社會科學的女性教授進行問卷調查，發現自然科學的女教授較多表示曾受性騷擾和性別歧視，對系所主管領導較為不滿意，感覺自己影響力小；相對的，社會科學的女教授則較少回報有性騷擾或性別歧視的感知，並且覺得主管領導較有效能，自己也較有影響力和較高的滿意度。Louise August 與 Jean Waltman（2004）討論職級的影響力，指出獲得終生職的女教授，對工作環境許多面向的滿意度較高。Bingham 與 Nix（2010）則是關注於服務時間的長短，他們針對女教授的研究發現，在大學工作愈久，愈認為男女受到的待遇不平等，在被問及是否同意「男女教師受到公平對待」時，年資超過 15 年的女教授有 83% 不同意，年資低於 15 年的女教師則僅有 69% 表示不同意。

上述國內外的相關研究並非直接討論大學校園的性平程度與影響因素，但依據社會學的觀點，人們在其社會環境所面對的處境，受到結構與制度因素的影響甚鉅，例如，Jeffrey F. Milem、Joseph B. Berger 與 Eric L. Dey（2000）研究大學教師的活動差異，就發現「學校類型」對教師活動有重要影響。他們指出，在過去二十年間雖然

有組織同型的趨勢（例如，所有類型大學的教授都愈來愈重視研究工作），但基本上花較多時間在研究工作的，還是在研究型大學和文理學院（Liberal Arts）的教師。同樣的，前述其他涉及性別議題的研究，也紛紛指出結構與制度因素對人們的際遇、認知和感知的影響力。

張晉芬（2002）對台汽客運組織內的性別不平等情形進行相當細緻的分析，她指出，男女員工具有不同的社會網絡，性別不平等透過男女的網絡差異而實踐；儘管「調度員」這項工作並無特別的生理性別要求，但此職務幾乎都由男性擔任，相似的，同樣是清潔工，正職清潔工通常是男性，女清潔工則大多為約聘。這項研究清楚地描繪，組織內的性別不平等如何透過結構與制度而完成。依此，本研究也將討論結構與制度因素對大學校園性平程度的影響。

前述相關研究或關注於性騷擾、性別歧視，或討論對整體性平程度的感受，各研究均提供我們重要的參考依據。但是必須強調的是，本研究著眼於學術研究環境中的性平程度，因此，我們討論的面向是具體與大學學術環境有關的性別議題。接下來先說明本研究要分析的主要標的。

（三）學術研究環境中的性別平等需求

關於學術研究環境中的性平議題，當前最新趨勢是透過對機構的制度與結構進行改革，以有效促成性別平等。然而，要改造機構，必須先了解機構內研究人才的性別處境與需求。關於我國高等教育的性平現況，在法律層面上，2004年通過的《性別平等教育法》成為教育部執行性平政策的依據。該法規定中央、地方和學校皆需設置性別

平等教育委員會，明定各委員會組成方式（蘇芊玲，2012）。因此，高等教育領域的性別平等似乎已受到保障。

然而，如前所述，高等教育長期存在的性別結構失衡，造成不利於女性的制度環境，特別是在組織文化、決策參與和資源分配等議題形成性別不平等的權力關係，成為女性在學術生涯發展的阻礙。陳佩英、謝小苓、陳珮瑩（2017）針對大學女教師學術勞動處境進行研究，發現高等教育機構推動性別主流化政策的作法仍局限在課程與教學議題，對於如何提高女性參與決策並支持其學術發展，仍未見具體目標。此外，在新管理主義與數據治理的影響下，限期升等與定時評鑑成為高教教師的負擔，也影響了工作和家庭間的平衡。對於女性學術工作者而言，此負擔更加劇了生育時鐘與升等時效的競逐衝突，形成專業發展困境。因此，該研究建議政府可參考歐美國家作法，由學校端進行系統性改革，設定具體可行目標，改善學術機構內的勞動環境。

國外相關學術機構促進性平的作法中，歐美早有許多研究計畫進行跨國、跨機構的調查與行動，其中又以歐盟第七期綱要計畫（FP7, European 7th Framework Programme）補助義大利機會平等部（Dipartimento Per I Diritti E Le Pari Opportunita）執行的跨國計畫 PRAGES（Practising Gender Equality in Science）（European Commission, 2021）的資訊最完整（吳嘉麗，2012；彭滄雯等，2017）。PRAGES 從歐洲、北美和澳洲挑選 109 件有具體行動的計畫進行分析，分析結果集結成「科學領域性別平等計畫指導手冊」（*Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*）（Cacace, 2009）。PRAGES 歸納三大改革策略與九項目標，分別是策略一：友善的學術研究環境，包含「改變文化與行為」、「促進工作與家庭平

衡」、「支持職涯初期發展」等3項目標。策略二：具性別意識的科學，包含「克服性別刻板印象」、「在科研內容與方法中納入性別」等2項目標。策略三：提升女性領導，包含「支持女性於研究中取得關鍵位置」、「支持女性於管理階層中取得關鍵位置」、「加強女性能見度及交流中的角色」、「提高女性在創新與科技社會關係中的影響力」等4項目標。PRAGES再參考歐美各國實踐經驗，歸納出30項具體建議提供歐盟各國參考（參見附錄）（彭滄雯等，2017；Cacace, 2009）。

以上三策略正好呼應長期關注知識生產與性別議題的Londa Schiebinger（2012/2007），所提出的「讓更多女人進入科學」的主張，其訴求攸關三個不同層次的問題：改善女性參與的數量、改善機構、改善知識。PRAGES稍微不同於Schiebinger，Schiebinger「改善女性參與的數量」涵蓋所有科研領域中的女性研究人員，PRAGES的架構則聚焦於女性參與領導層級，這應當是鑑於男女博士人數已愈趨接近，在高等教育階段的女性培力不是主要問題，因此乃針對進入研究領域的女性如何超越玻璃天花板障礙、獲得領導權力與資源，進行培力。兩者在「改善機構」和「改善知識」的目標則是一致的，前者指的是存在於學界中的各種以男性為中心的制度，包括成文與不成文的規則、價值觀等，對女性發展不利而需要修正者；後者則著眼於知識建構的過程如何去除性別化預設、偏見，以開啟研究的新視野、新問題與新任務。

綜而言之，PRAGES以友善學術研究環境，發展具性別意識的科研知識，促進女性領導為核心的3層次、9項目標和30項具體作法建議，適足以成為本研究設計分析標的重要基礎，並且在本土脈絡下調整修正，成為本研究討論學術環境中的性別平等需求（與改

革)的具體議題。

三、研究設計

(一) 研究工具

本研究參考前述文獻並部分參用 PRAGES 之框架，設計初步議題後，邀請性別研究、學術研究領域及具高等教育行政主管經驗的學者與專家共 7 位，進行專家諮詢會議。依據專家諮詢會議之結論，從 PRAGES 的 30 項建議篩選出符合我國大學校園脈絡的 21 項，再整併為 10 項校園性別平等優先需求選項（詳見附錄），並依此設計 9 題「大學教師對於校園性別平等現狀感知」的提問。表一是「9 題關於校園性別平等程度感知題項」及「10 項校園性別平等優先需求」的對照表。

表一：大學校園性別平等現況感知調查題項與優先需求的對照

第一部分：性別平等程度感知題項	第二部分：10項優先需求
Q1. 您認為貴校推動性別平等的教學與宣導現況為何？	J. 學校應積極推廣性別平等相關課程、學程與講座。
Q2. 您是否同意以下陳述：貴校決策高層及各級主管具有性別平等意識？	D. 學校應積極鼓勵決策高層及各級主管接受性別平等訓練及參與相關改革計畫。
Q3. 您是否同意以下陳述：貴校已提供教師免於性別歧視與性騷擾的工作環境？	C. 學校應採取具體措施防治性別歧視與性騷擾。
Q4. 您是否同意以下陳述：貴校已致力提高男女教師在進行研究時的性別敏感度？	B. 學校應鼓勵並協助各學院之研究者在研究設計與執行過程中，納入性別觀點。

-
- Q5. 您是否同意以下陳述：貴校教師有照顧年幼子女或家人責任者，能獲得學校具體措施的支持而減輕壓力？
- E. 學校應建立讓所有教師能兼顧托育、家庭照顧責任的友善環境與支持措施。
-
- Q6. 您是否同意以下陳述：貴校招聘新進教師時會致力兼顧性別與多樣性的平衡？
- F. 學校應提升各系所招聘及升等評鑑委員的性別及多元敏感度。
- H. 學校應可建立性別保障制度，以避免系所師資全由單一性別組成。
-
- Q7. 您是否同意以下陳述：貴校男性教師擔任行政主管的機會高於同資歷的女性？
- G. 學校應積極培育女性教師之領導能力，提高校內一級主管之女性比例。
-
- Q8. 您是否同意以下陳述：貴校女性科技人才的能見度低於同樣能力的男性？
- I. 學校應積極培育女性研究者自我行銷與對外溝通的能力，提高女性科技人才之能見度。
-
- Q9. 您是否同意以下陳述：貴校校園內仍存在性別不平等的問題？
- A. 學校應主動進行資料蒐集與研究，了解校園內性別歧視及偏見概況。
-

上述項目經過三次專家諮詢會議確認內容具有良好效度，接著，我們製作四等量表測量受訪者對於 9 題校園性平程度的評價，並且請受訪者從 10 項校園性別平等優先需求中勾選至多 5 項應優先推動的校園性平作法。另外，在基本資料方面，內容包括任職學校類型、任職學院、性別、職級、平均一週花在家務的時間等資料。

(二) 分析方法與變項設計

首先，在檢視大學校園各面向性平程度，以及各項校園性平改善措施的迫切程度時，主要以次數與百分比來呈現。其次，在分析影響

校園性別不平等程度的因素時，由於依變項是大學教師對校園性平程度的評價，屬於順序尺度，乃採用次序迴歸分析（ordinal regression）估計影響因素對依變項的效果。變項設計如下：

1. 依變項

表一所陳之 9 題性平現況感知項目，以四等量表表示程度，「1」表示「非常消極／非常不同意」、「2」表示「消極／不同意」、「3」表示「積極／同意」、「4」表示「非常積極／非常同意」。

2. 自變項

參考前述相關研究，自變項包括大學教師之性別（男性與女性）、職級（教授、副教授與助理教授）、任職學院類別（工程、自然農醫、社會、人文）、任職學校屬性（公立一般大學、私立一般大學、公立技職大學、私立技職大學）。說明如下：

在制度因素變項方面，本研究重視組織中的文化、價值、規章等，對學術環境性別平等的意義。台灣高等教育的成文規定多以院、校為單位，所以我們設計了「任職學校屬性」及「任職學院類別」兩變項表示制度差異。在「學校屬性」方面，我們參考了宋玫玫、張德勝（2008）和林俊瑩等（2014）研究發現的公私立大學差異；以及 Milem 等（2000）發現的研究型大學與其他大學的差異，將「大學屬性」區分為公立一般大學、私立一般大學、公立技職大學、私立技職大學。⁵ 在「學院類別」方面，我們同時考量學術領域差異與學院內

5 目前我國的大學並無研究型、非研究型的分類，因此，我們對大學的分類主要是依據教育部統計處（2020）的「105（2016-2017）學年度大專校院系別專任教師數」資料，該資料中，學校類型（體系別）分為一般、技職及師範三

教師性別比差異，將任職學院分為性別比最高的工程學院、性別比次高的自然農醫學院、性別比居第三位的社會科學學院，以及性別比最接近 100 的人文學院等四類。表二是我國的大學院校在 2016 年時，前述四類學院的男女教師數，在四類學校中的分布情形與性別比。此設計除了能表示組織的制度差異，也反映了 Riger 等（1997）所強調的性別比例所具有的結構意義。

在結構因素變項方面，除了「性別」變項以外，本研究參考 August 與 Waltman（2004）強調的「終身職」的意義，採用宋玖玖、張德勝（2008）和林俊瑩等（2014）研究中的「職級」變項。⁶雖然 Riger 等（1997）所使用的「系所教師性別比例」變項能反映結構差異，不過，如前所述，由於大學內的成文規定多以院、校為單位，但教師不一定清楚其任職學院的教師性別比例，因此我們未加入學院或學校的教師性別比例變項，但是「學院類別」變項已能呈現制度與結構的意義。

最後，在描繪大學教師的特徵與其期待的校園性平措施之間的關係，我們以對應分析（correspondence analysis）提供易於理解的圖像。在關於校園性平措施的需求方面，本研究之問卷是以複選題的方式供受訪者挑選，因此單純的列聯表無法處理複雜的變項之間的關係，而對應分析則提供了解決之道。對應分析的概念主要是應用 Pearson chi-square 的統計方式，可整理多重的列聯表而計算出各行變

類。本研究將一般和師範合併為一般大學。

- 6 本研究不使用「任職年資」此變項，因為受訪者在回答這方面問題時，往往困惑於正式、兼任、專案、講師等的年資如何計算。另外，雖然 Bingham 與 Nix（2010）的研究指出任職年資的影響力，但測量時採用「超過 15 年」與「低於 15 年」這樣的類別變項，而不是連續變項。本研究認為，「職級」所意味的身分、在網絡中的位置、資源差異，比「年資」更具結構性意義。

表二：2016年各類大學不同學院男女教師數與性別比

學校屬性	學院類別	男教師數	女教師數	總計	性別比
公立一般	工程	2,995	274	3,269	1,093
	自然農醫	2,975	956	3,931	311
	社會科學	2,673	1,666	4,339	160
	人文藝術	1,102	1,191	2,293	93
公立技職	工程	1,461	139	1,600	1,051
	自然農醫	357	196	553	182
	社會科學	617	404	1,021	153
	人文藝術	243	220	463	111
私立一般	工程	1,555	186	1,741	836
	自然農醫	2,576	1,269	3,845	203
	社會科學	2,413	1,549	3,962	156
	人文藝術	847	935	1,782	91
私立技職	工程	2,401	202	2,603	1,189
	自然農醫	1,244	1,026	2,270	121
	社會科學	2,612	2,075	4,687	126
	人文藝術	922	830	1,752	111

說明：「性別比」的計算方式是男教師數除以女教師數，然後乘以100，此數值的意思是每100位女教師有多少位男教師。例如，公立大學工程學類教師性別比為1093，表示在這個類別中，每100位女教師有1093位男教師。

資料來源：教育部統計處（2020）。

項與列變項之間的相關性，許多研究亦利用此方法呈現的圖像作為解釋變項之間關係的依據（例如：陳建州，2009；楊幸真、陳建州，2018；劉正、陳建州，2004），故本研究以對應分析呈現各種身分特

徵的教師與所勾選優先措施之間的關係。身分特徵包括任教學校屬性、學院類別、性別、職級，需求措施則是表一所陳的 10 項優先需求。

(三) 樣本

本研究使用教育部統計處（2020）公布的 2016 年「大專校院科系別專任教師數」資料，經計算後，母群體人數為 40,111 人，在 95% 信心水準與 3% 可容忍誤差下，應有樣本數 1,040 人。依據研究設計採分層抽樣，層級包括學校屬性、學院類別、性別，隨後製作名冊，並依據名冊採用系統性抽樣。在計算分層的細格樣本數時，遇不足 30 人時加重抽樣至 30 人，獲得預期樣本數 1,522 人。隨後寄發問卷，未回覆者我們再次提醒；若數次聯繫後仍未寄回問卷，則於對應細格抽取樣本寄發問卷，最後如期回收 1,522 份問卷。經篩選，條件為助理教授以上專任教師，並在「性別、職級、任職學院、學校」四項問題的答案為有效者，最後得有效樣本 1,436 人。

四、分析結果

(一) 樣本概述

表三為樣本的敘述統計。必須說明的是，依據前述教育部統計處的資料，大學專任教師在公立一般大學、公立技職大學、私立一般大學、私立技職大學的比例各為 34.5%、9.1%、28.2%、28.2%，不同於表三呈現的樣本分布情形，此乃因在計算分層的細格樣本數時，若

遇不足 30 人時則加重抽樣至 30 人所致。

表三：樣本的敘述統計 (N=1,436)

變項	次數	%
學校屬性		
公立一般大學	439	30.6
公立技職大學	298	20.8
私立一般大學	343	23.9
私立技職大學	356	24.8
學院類別		
工程	413	28.8
自然農醫	368	25.6
社會科學	412	28.7
人文藝術	243	16.9
性別		
女性	560	39.0
男性	876	61.0
職級		
教授	472	32.9
副教授	570	39.7
助理教授	394	27.4

(二) 大學教師對校園性別平等現況的評價

表四呈現了受訪者對於校園性別平等現況的評價情形。我們先將各題回答「非常同意」和「同意」者合併計算人數，接著除以各題有效樣本總數，得到表四中「整體」項目下的數值，例如，受訪者在 Q3 回答「非常同意」和「同意」者的整體比例為 88.2%，表示

在 Q3 這個題目回答有效答案的受訪者中，有 88.2% 對於其任教學校在「已提供教師免於性別歧視與性騷擾的工作環境」這個項目給予「滿意」的評價；受訪者在 Q7 回答「非常同意」和「同意」者的整體比例為 49.4%，表示在 Q9 這個題目回答有效答案的受訪者中，有 49.4% 認為其任教學校「男性教師擔任行政主管的機會高於同資歷的女性」。依據同樣的方式，我們分別計算女性與男性教師在這些項目所給予的評價，得到表四中「女性」、「男性」項目下的數值。

Q1 ~ Q3 詢問教師對於校園推動與宣導性別議題的現況、領導者性別意識，以及性騷擾與性別歧視防治等整體制度概況之評價。從表四中可以發現，受訪者對此三項目給予正面肯定者超過七成，顯示大學教師對其任教學校持不錯的評價。至於這樣的樂觀數據是否反映了類似 Jo Phelan (1994) 所稱的「滿足的女性員工之弔詭」(paradox of the contented female workers)，亦即對現況滿意與否會受到主觀期待高低之影響，值得進一步探討。以目前大學校園性騷擾或歧視事件時有所聞，填答者卻有 88.2% 覺得工作環境已免於性別歧視與性騷擾（男性更有 91.5% 同意），似乎反映大學教師對此的期待與標準並不高。然而，這也可能是因為校園性騷擾或性別歧視雖「時有所聞」，但在個別校園中可能數量不多，且學校處理這類事件時必須謹守保密原則，非當事人往往不知道，加上各校依法進行性騷擾防治宣導已經行之有年，是否因此使得填答者認為學校「已提供教師免於性別歧視與性騷擾的工作環境」，甚至延伸認同「決策高層及各級主管具有性別平等意識」，確實值得進一步探究。

值得注意的是，若將此三題的答案依據性別分開統計，發現男教師給予正面肯定的程度，均高於女教師約 10%，反映出女教師比男教師更期待大學校園性平環境與意識的改善。

表四：大學教師對校園性別平等現況之評價

題目	選填非常同意或同意之比例 (%)		
	整體	女性	男性
Q1. 您認為貴校推動性別議題的教學與宣導現況為何？ (n=1,347)	78.7	72.1	82.8
Q2. 您是否同意以下陳述：貴校決策高層及各級主管具有性別平等意識？ (n=1,414)	82.0	74.2	87.2
Q3. 您是否同意以下陳述：貴校已提供教師免於性別歧視與性騷擾的工作環境？ (n=1,436)	88.2	83.3	91.5
Q4. 您是否同意以下陳述：貴校已致力提高男女教師在進行研究時的性別敏感度？ (n=1,233)	71.9	61.8	78.3
Q5. 您是否同意以下陳述：貴校教師有照顧年幼兒女或家人責任者，能獲得學校具體措施支持而減輕壓力？ (n=1,353)	54.7	47.6	59.2
Q6. 您是否同意以下陳述：貴校招聘新進教師時會致力兼顧性別與多樣性的平衡？ (n=1,278)	60.0	49.8	66.7
Q7. 您是否同意以下陳述：貴校男性教師擔任行政主管的機會高於同資歷的女性？ (n=1,436)	49.4	62.9	40.6
Q8. 您是否同意以下陳述：貴校女性科技人才的能見度低於同樣能力的男性？ (n=1,392)	31.7	46.9	22.1
Q9. 您是否同意以下陳述：貴校校園內仍存在性別不平等的問題？ (n=1,385)	36.9	50.8	28.0

註：各題項的有效樣本數不盡相同，因為扣除了回答「不知道」與「未答」者。雖然因此降低樣本數，但是每題項的樣本數仍大於1,040人，並不會影響對母群體的推測。

Q4 ~ Q6 是與教師直接相關的內容，包含性別敏感度、學校對照顧需求的支持、招聘措施的性別平衡。受訪者在這三項目給予正面肯定的比例，低於前述三個項目。在「學校已致力提高男女教師在進行研究時的性別敏感度」方面，此攸關知識產製過程是否免於性別偏見或性別盲，牽涉到更積極的「性別化創新」(gendered innovations) (蔡麗玲、許純蓓、呂依婷，2016；蔡麗玲，2018, 2020)。回答者當中給予正面評價的比例下降至 71.9%，女性更只有 61.8% 表示同意。與前三項目相較，也可看出各校較少協助教師在研究過程納入性別敏感度。

Q5 是關於學校給予教師家庭照顧方面的支持情形，不論男女，持正面肯定的比例甚低，僅有 54.7% 的受訪者同意「學校有具體措施支持教師的照顧責任」這個說法，女教師表示同意的比例更只有 47.6%，亦即，過半女教師認為學校並沒有提供照顧支持以減輕教師負擔。值得注意的是，雖然男教師在此項目仍舊比女教師給予學校較高肯定，但表示不同意的比例也有四成，是男教師在所有題項中給予評價最低者，這或許也反映了男教師一定程度地參與家庭照顧的分工，因此對本題項特別有感。

招聘教師時主張性別平衡是國際間推動系所制度改造的重點，有助於降低水平性別隔離，但國內學術機構卻很少採取行動 (吳嘉麗，2012)，因此 Q6 特別詢問校系招聘教師時，有無致力兼顧性別與多樣性。對於這一題的回答，男性受訪者有 66.7% 表示肯定，女性則顯得較不贊成，超過半數的女性受訪者認為學校並未致力於性別與多樣性平衡。

在問及是否同意「男性教師擔任行政主管的機會高於女性教師 (Q7)」這樣的說法時，女性受訪者中，有 62.9% 表示同意，是女性

在所有題目中比例最高者，意味著女性對於校內行政職位多由男性擔任的情形特別有感，男性則僅有 40.6% 同意此說法，可見男女對於「擔任主管的機會平等」這個說法的看法恰恰相反。相較之下，對「能見度」這件事的感知差異就較小，當問及是否同意「女性科技人才的能見度低於男性 (Q8)」這樣的說法時，多數的男女教師皆不同意，女性受訪者中有 46.9% 感知有此問題；而填答的男性僅 22.1% 表示同意。雖然如此，男女對這兩項說法表示同意的比例，差異皆超過 20%，顯示「擔任主管的機會」與「能見度」，確實是學術環境中較為敏感的性別議題，其所涉及的男女權力不對等意涵也更為明顯，更呼應了 PRAGES 中攸關女性與領導權力的重要提問。

Q9 詢問填答者校園內是否仍存在性別不平等，整體而言，36.9% 的受訪者認為校內仍有性別不平等現象，且超過半數的女性受訪者同意這樣的說法。值得再次討論的是，女性在回答 Q1 ~ Q3 時，近八成給予學校肯定，但到這一題時，給予正面評價者不足一半，此反映出在「推動性別議題的教學與宣導、決策高層及各級主管具有性平意識、提供免於性別歧視與性騷擾的工作環境」等較傾向行政層面的性別平等作為，大學校園有不錯的表現；但是在招聘、研究、照顧、升遷等各面向，則存在相對較大程度的性別不平等。

整體而言，大學教師對校園性平現況評價最低的前三名分別是：男性擔任行政主管的機率高於女性 (Q7)、學校提供具體措施支持或減低教師的家庭照顧責任 (Q5)、學校招聘新進教師時會兼顧性別與多樣性平衡 (Q6)，這三項也是男性評價最低的前三名 (Q5、Q7、Q6)，並包含女性評價最低的前二名 (Q7、Q5)。總結來說，對女性而言，評價最低且過半數 (62.9%) 不滿意的是擔任行政主管機會的性別平衡；對男性而言，評價最低的則是學校對照顧責任的具體支持。

(三) 影響大學教師對校園性別平等程度感知的因素

前述表四呈現整體受訪男女教師對於校園性平現況的感知，接著我們使用次序迴歸分析估計影響因素對感知程度的效果，分析結果如表五。要特別說明的是，表五的樣本數是篩選受訪者在「對校園環境之性別平等感知調查」、任職學校類型、任職學院類別、性別、職級等題項都給予有效答案者，因此表五的樣本數便不同於表四，且各題項的樣本數也不相同。

在模型配適度方面，9項提問的概似比檢定都達統計顯著性，表示模型是有意義的。在平行線檢定方面，9項提問當中，Q5與Q7的檢定結果達統計顯著性，不符合次序迴歸分析的假設，Q1、Q2、Q3、Q4、Q6、Q8、Q9這7項則通過平行線檢定。在共線性方面，Q1、Q2、Q3、Q4、Q6、Q8、Q9的檢定結果如表六，7個項目的允差（Tolerance）均大於0.1，方差擴大因子（VIF）均小於10，不存在共線性。通過概似比檢定、平行線檢定、共線性檢定的Q1、Q2、Q3、Q4、Q6、Q8、Q9的分析結果討論如下。

表五的結果顯示，本研究欲驗證的制度因素與結構因素，對於校園性平程度具有重要意義。在制度因素方面，第一個變項是「學院」，分析結果顯示，Q1、Q2、Q3、Q4這四項目，變項「自然農醫學院」的係數為正數，表示相對於人文藝術學院的教師，任教於自然、農、醫學院的教師，在「學校積極推動性別平等的教育與宣導」、「決策高層具有性別平等意識」、「學校已提供教師免於性別歧視與性騷擾的工作環境」、「學校致力提高研究時的性別敏感度」這四項目給予較高的評價。然而在Q8、Q9這兩項目，「自然農醫學院」變項的係數為負數，表示相對於人文藝術學院的教師，任教於自然、

農、醫學院的教師比較不贊成「女性科技人才的能見度較低」以及「校園內仍存在性別不平等的問題」的說法。⁷至於任職於工程學院和社會科學院的教師，對於校園內各方面性別平等程度的評價，和人文藝術學院的教師並無甚大差異。

表五：大學教師對校園性別平等現況感知的次序迴歸分析模型1

		Q1 (N=1,274)	Q2 (N=1,337)	Q3 (N=1,357)	Q4 (N=1,166)
		估計 (標準誤)	估計 (標準誤)	估計 (標準誤)	估計 (標準誤)
常數	非常消極／非常 不同意=1	-3.792* (0.259)	-3.611* (0.242)	-4.369* (0.294)	-3.965* (0.274)
	消極／不同意=2	-1.492* (0.205)	-1.749* (0.202)	-2.222* (0.212)	-1.192* (0.211)
	積極／同意=3	1.388* (0.204)	0.999* (0.198)	0.926* (0.202)	1.609* (0.214)

7 以 Q1 的分析結果為例，「自然農醫學院」變項的係數為 0.581，表示任職於自然、農、醫學院的教師，在回答 Q1 時，給予肯定評價的可能性，是任職於人文藝術學院的教師的 $\exp(0.581)=1.788$ 倍。再以 Q8 的分析結果為例，「自然農醫學院」變項的係數為 -0.475，表示任職於自然、農、醫學院的教師，在回答 Q8 時，給予較低一等答案的可能性，是任職於人文藝術學院的教師的 $\exp[-(-0.475)]=1.608$ 倍。

自變項	學校屬性				
	公立一般	-0.538*	-0.475*	-0.402*	-0.502*
		(0.153)	(0.147)	(0.151)	(0.157)
	公立技職	-0.603*	-0.491*	-0.363*	-0.477*
		(0.164)	(0.159)	(0.164)	(0.170)
	私立一般	-0.267	-0.242	-0.231	-0.247
		(0.158)	(0.155)	(0.158)	(0.166)
	私立技職	對照組	對照組	對照組	對照組

	學院類別				
	工程	0.213	0.262	0.172	0.311
		(0.173)	(0.167)	(0.172)	(0.178)
	自然農醫	0.581*	0.350*	0.363*	0.657*
		(0.177)	(0.168)	(0.174)	(0.180)
	社會科學	0.042	0.037	0.161	0.057
		(0.168)	(0.163)	(0.169)	(0.173)
	人文藝術	對照組	對照組	對照組	對照組

	性別				
	女	-0.562*	-0.746*	-0.676*	-0.737*
		(0.118)	(0.114)	(0.118)	(0.122)
	男	對照組	對照組	對照組	對照組

	職級				
	教授	0.407*	0.491*	0.375*	0.205
		(0.147)	(0.141)	(0.145)	(0.151)
	副教授	0.232	0.259	0.191	0.073
		(0.138)	(0.135)	(0.139)	(0.146)
	助理教授	對照組	對照組	對照組	對照組

	模型配適度 -2 log likelihood	747.563*	794.102*	705.095*	714.712*

	平行線檢定 χ^2	18.993	27.419	27.431	28.968

註：Q1為「您認為貴校推動性別平等的教學與宣導現況為何？」；Q2為「您是否同意以下陳述：貴校決策高層及各級主管具有性別平等意識？」；Q3為「您是否同意以下陳述：貴校已提供教師免於性別歧視與性騷擾的工作環境？」；Q4為「您是否同意以下陳述：貴校已致力提高男女教師在進行研究時的性別敏感度？」。

* $p < 0.05$

表五：大學教師對校園性別平等現況感知的次序迴歸分析模型1（續）

		Q5 (N=1,277)	Q6 (N=1,205)	Q7 (N=1,361)	Q8 (N=1,320)	Q9 (N=1,308)
		估計 (標準誤)	估計 (標準誤)	估計 (標準誤)	估計 (標準誤)	估計 (標準誤)
常數	非常消極/ 非常不同意 =1	-2.437* (0.206)	-3.620* (0.247)	-2.243* (0.201)	-1.920* (0.209)	-2.027* (0.205)
	消極/不同 意=2	-0.332 (0.190)	-0.841* (0.205)	0.217 (0.186)	0.952* (0.202)	0.772* (0.196)
	積極/同意 =3	1.890* (0.200)	1.666* (0.212)	2.104* (0.196)	2.979* (0.225)	3.260* (0.227)
自變項 學校屬性						
	公立一般	-0.056 (0.143)	-0.145 (0.152)	-0.161 (0.139)	-0.110 (0.148)	0.627* (0.148)
	公立技職	-0.036 (0.155)	-0.042 (0.161)	0.166 (0.149)	0.113 (0.158)	0.452* (0.159)
	私立一般	0.072 (0.150)	-0.011 (0.159)	-0.190 (0.147)	-0.138 (0.156)	0.227 (0.155)
	私立技職	對照組	對照組	對照組	對照組	對照組
學院類別						
	工程	-0.264 (0.163)	0.297 (0.173)	-0.053 (0.157)	-0.110 (0.169)	-0.372* (0.167)
	自然農醫	-0.001 (0.166)	0.301 (0.174)	-0.251 (0.159)	-0.475* (0.172)	-0.345* (0.169)
	社會科學	-0.280 (0.161)	-0.023 (0.170)	0.016 (0.155)	0.139 (0.167)	-0.139 (0.164)
	人文藝術	對照組	對照組	對照組	對照組	對照組
性別						
	女	-0.427* (0.110)	-0.669* (0.116)	1.055* (0.109)	1.167* (0.117)	0.928* (0.114)
	男	對照組	對照組	對照組	對照組	對照組
職級						
	教授	0.455* (0.138)	-0.331* (0.146)	0.057 (0.133)	-0.190 (0.142)	-0.526* (0.143)
	副教授	0.095 (0.130)	-0.338* (0.140)	-0.261* (0.127)	-0.278* (0.135)	-0.248 (0.134)
	助理教授	對照組	對照組	對照組	對照組	對照組

模型配適度 -2 log likelihood	866.852*	764.103*	859.673*	795.584*	806.748*
平行線檢定 χ^2	40.283*	22.722	34.692*	20.592	17.707

註：Q5為「您是否同意以下陳述：貴校教師有照顧年幼子女或家人責任者，能獲得學校具體措施的支持而減輕壓力？」；Q6為「您是否同意以下陳述：貴校招聘新進教師時會致力兼顧性別與多樣性的平衡？」；Q7為「您是否同意以下陳述：貴校男性教師擔任行政主管的機會高於同資歷的女性？」；Q8為「您是否同意以下陳述：貴校女性科技人才的能見度低於同樣能力的男性？」；Q9為「您是否同意以下陳述：貴校校園內仍存在性別不平等的問題？」

* $p < 0.05$

表六：模型1之自變項共線性檢定結果

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q6	Q8	Q9
允差 (Tolerance)							
學校屬性	0.995	0.996	0.993	0.995	0.992	0.993	0.994
學院類別	0.984	0.986	0.987	0.987	0.984	0.987	0.988
性別	0.965	0.971	0.973	0.979	0.962	0.968	0.969
職級	0.974	0.972	0.977	0.978	0.969	0.976	0.971
方差擴大因子 (VIF)							
學校屬性	1.005	1.004	1.007	1.005	1.008	1.007	1.006
學院類別	1.016	1.014	1.013	1.013	1.017	1.013	1.012
性別	1.036	1.030	1.028	1.022	1.039	1.033	1.032
職級	1.026	1.028	1.024	1.022	1.032	1.025	1.030

值得注意的是，本研究在劃分學院時同時觀照兩個特徵：學院的學術領域與男女教師比例，得到四類型學院，其性別比由高至低依序為工程學院、自然農醫學院、社會科學院、人文學院。然而分析結果卻呈現「學院成員的性別比例」與「教師感知的學術環境性別不平等

程度」並無系統性關係，教師對其校園性平程度的評價之高低，並未對應不同性別比的學院，亦即，「學院成員的性別比例」此結構因素不適合解釋「任職於不同學院者，對其校園性平程度評價不同」的情形，因此，「自然農醫學院」教師對於校園內性平程度的評價顯著偏高，且與眾不同的情形，就必須從各類學院的文化、傳統、成員的訓練等制度性差異來尋求解釋。

在表示組織間制度差異的第二個因素——「學校屬性」變項方面，分析顯示，公私立大學的教授對大學校園性平程度的評價並不相同。以私立技職教師為對照組，公立大學（包含一般大學與技職大學）教師在 7 項關於性平程度的提問上，有 5 項給予較低的評價；而任教於私立一般大學的教師，在這些項目所給予的評價，均與私立技職的教師差不多。亦即，私立大學教師對校園性平現況的滿意度不因學校類型（一般或技職）而有顯著差異，但是與私立大學相較時，公立大學教師給予校園性平程度的評價相對較低。此顯示公立大學與私立大學在許多制度上可能存在差異，造成公私立大學教師對其校園的性平程度評價不同。對此，我們或可從他們的性別結構差異獲得說明。

表七是本研究之母群體在四類大學中的男女教師數與性別比。可以見到，公立大學（包括一般大學與技職大學）的教師性別比，遠高於私立大學（包括一般大學與技職大學）的教師性別比。由於結構與制度存在著相互影響與交織作用，這樣的性別結構可能導致了公私立大學的校園平等程度差異。當然，由於本研究蒐集的資料是受訪者對其所處校園性平程度的主觀感知，因此也可能是私立大學教師原本對其學校的性平作為期望較低；而公立大學具有相對的職業保障，進而有較高的性平期望，故評價較為嚴格。另一個可能解釋是，私立大學

為了爭取教育部資源補助和考核高分，對於性別平等或性別主流化相關政策或補助方案的爭取與回應，確實比公立大學積極，可能因此使得私立大學教師對其校園性平程度的評價較公立大學教師為高。此一差異之精確解釋，有待後續進一步研究。

表七：2016年我國不同屬性大學的男女教師人數與性別比

項目	公立一般	公立技職	私立一般	私立技職
男性教師	9,745	2,678	7,391	7,179
女性教師	4,087	959	3,939	4,133
性別比	238	279	188	174

資料來源：教育部統計處（2020）。

在結構因素方面，上述 7 項關於大學校園性平的議題，女教師給予的性平程度的評價，均低於男教師。此一發現呼應了 Jane Lewis (2009)、Misra 等 (2012) 和 Laura W. Perna (2005) 等研究的結論。我國高等教育歷經創建期、擴張期、競爭期，但高等教育的教師仍是男多女少，在這個以男性為主的結構下，男性建立了有利於男性的社會網絡，並且透過這個結構延續男性的優勢；相對的，女性則被排除在這個網絡之外，或是居於不利的位置。此外，由於大學校園制度可說是以男性身體為設計參照藍本，導致女性在這套制度下面對著性別不平等。

第二個表示結構因素的變項是「教師職級」，整體而言，分析結果符合 August 與 Waltman (2004) 的研究結論：職級較低的教師，對於工作環境的性平情況較不滿意。除了 Q5 與 Q7，其餘 7 項當中有 5 項的結果呈現這樣的現象：「推動性別議題的教學與宣導現況」、

「決策高層及各級主管具有性別平等意識」、「已提供教師免於性別歧視與性騷擾的工作環境」、「校園內仍存在性別不平等的問題」等 4 項，職級為教授者給予的評價較高；在「科技人才的能見度」這項目，相對於助理教授，職級為副教授者較不同意「女性科技人才的能見度低於同樣能力的男性」這樣的說法，反過來說，相對於副教授，助理教授對這項目的性平程度給予較低的評價。

在這 5 項之外，「招聘新進教師時會致力兼顧性別與多樣性的平衡」此項目，相對於助理教授，教授與副教授給予的評價較低。或許是因為國際性別主流化思潮、性別平權日獲重視，新進的助理教授在此項目給予較多正面肯定。至於在「貴校已致力提高男女教師在進行研究時的性別敏感度」這個項目，不同職級的教師給予的評價並無差異。

前述 Q5 的模型 1 與 Q7 的模型 1 並未通過平行線檢定，因此，我們重新設計模型。Q5 的提問是「您是否同意以下陳述：貴校教師有照顧年幼子女或家人責任者，能獲得學校具體措施支持而減輕壓力？」基於此內容與家務工作有關，我們將自變項修改為「性別」、「職級」、「每週平均家務時間」。Q7 的提問是「您是否同意以下陳述：貴校男性教師擔任行政主管的機會高於同資歷的女性？」依據表四的結果，自變項修改為「性別」與「職級」。Q5 模型 2 與 Q7 模型 2 均通過概似比檢定、平行線檢定、共線性檢定，各項檢定與次序迴歸分析結果如表八。

表八：大學教師對校園性別平等現況感知的次序迴歸分析模型2

		Q5 (N=1,277) 估計 (標準誤)	Q7 (N=1,361) 估計 (標準誤)
常數	非常消極／非常不同意=1	-1.848*	-2.085*
		(0.202)	(0.133)
	消極／不同意=2	0.261	0.361*
		(0.191)	(0.111)
	積極／同意=3	2.481*	2.240*
		(0.205)	(0.129)
自變項	性別		
	女性	-0.409*	1.056*
		(0.109)	(0.108)
	男性	對照組	
	職級		
	教授	0.413*	0.055
		(0.136)	(0.132)
	副教授	0.093	-0.224
		(0.129)	(0.126)
	助理教授	對照組	對照組
	每週平均家務時間		
	14小時以下	0.557*	
		(0.188)	
	15-28小時	0.462*	
		(0.184)	
	29-42小時	0.388	
		(0.205)	
	43小時以上	對照組	

模型配適度 -2 log likelihood	320.047*	106.071*		
平行線檢定 χ^2	17.818	9.238		
共線性檢定	允差	VIF	允差	VIF
性別	0.982	1.019	0.980	1.020
職級	0.982	1.018	0.980	1.020
每週平均家務時間	0.999	1.001		

註：Q5為「您是否同意以下陳述：貴校教師有照顧年幼子女或家人責任者，能獲得學校具體措施的支持而減輕壓力？」；Q7為「您是否同意以下陳述：貴校男性教師擔任行政主管的機會高於同資歷的女性？」

* $p < 0.05$

從表八可知，在 Q5.「學校給予教師具體的家庭照顧支持」這個項目上，相對於男性，女性傾向給予較低等級的評價。在「職級」的效果方面，「教授」此變項的係數是正數，表示相對於助理教授，教授在回答這個題目時傾向給予較高的評價，也就是說，對於這個說法，教授同意的機率高於助理教授。在「家務時間」的影響方面，每週平均花在家務的時間愈少，在這個項目給予較高評價的機率愈高，反過來說，每週平均花在家務的時間愈多的人，愈不同意「學校給予教師具體的家庭照顧支持」這樣的說法。

在 Q7.「男性教師擔任行政主管的機會高於同資歷的女性」這個項目上，「女性」變項的係數是正數，表示女性同意的比例高於男性。至於「職級」方面，不同職級者，對此說法的態度並無差異。

綜合而言，上述分析結果呼應了 August 與 Waltman (2004)、Lewis (2009)、Misra 等 (2012)、Perna (2005) 等研究關於性別與教師職級重要性的說法；我們也發現自然農醫學院的與眾不同，以及公私立學校之間的差異，顯示學術環境的性別不平等透過制度與結構

而展現，再次證實社會學所主張的制度與結構的意義。若要改善學術環境的性別不平等，根本要務必須落實在制度與結構上。接下來，我們將討論大學教師對於改善大學校園性別不平等的各項作為與迫切性的意見。

(四) 大學教師對校園性別平等需求之優先性認知

本研究參考歐盟、美、澳等國作法，以及邀請專家學者進行焦點座談，提出 10 項貼近我國高教脈絡且具體可行的政策作法，然後請受訪教師挑選 5 項應優先推動的政策，統計結果見表九。

表九：大學教師對校園性別平等政策之優先性感知統計

政策 (N=1,436)	女	男	全體
	百分比 (排序)	百分比 (排序)	百分比 (排序)
A. 學校應主動進行資料蒐集與研究，了解校園內性別歧視及偏見概況。	36.3% (5)	49.5% (3)	44.4% (3)
B. 學校應鼓勵並協助各學院之研究者在研究設計與執行過程中，納入性別觀點。	23.4% (9)	25.0% (6)	24.4% (8)
C. 學校應採取具體措施防治性別歧視與性騷擾。	41.1% (2)	53.8% (2)	48.8% (2)
D. 學校應積極鼓勵決策高層及各級主管接受性別平等訓練及參與相關改革計畫。	40.4% (3)	31.4% (5)	34.9% (5)
E. 學校應建立讓所有教師能兼顧托育、家庭照顧責任的友善環境與支持措施。	70.2% (1)	70.7% (1)	70.5% (1)

F. 學校應提升各系所招聘及升等評鑑委員的性別及多元敏感度。	32.5% (6)	22.6% (7)	26.5% (6)
G. 學校應積極培育女性教師之領導能力，提高校內一級主管之女性比例。	36.6% (4)	18.2% (10)	25.3% (7)
H. 學校應可建立性別保障制度，以避免系所師資全由單一性別組成。	16.6% (10)	22.5% (8)	20.2% (10)
I. 學校應積極培育女性研究者自我行銷與對外溝通的能力，提高女性科技人才之能見度。	31.3% (8)	18.4% (9)	23.4% (9)
J. 學校應積極推廣性別平等相關課程、學程與講座。	31.4% (7)	39.8% (4)	36.6% (4)

從表九可知，在 10 項作為當中，最多受訪教師（約 70.5%）挑選的是 E.「建立能兼顧托育、家庭照顧責任的友善環境與支持措施」，顯示家庭照顧責任對於學術工作者的沉重壓力與影響是普遍的。值得注意的是，挑選此政策的男女教師比例相近，呼應了前述關於校園性平現況的分析：「大學對於教師照顧責任的支持措施或政策」是男性受訪者認為最不足者（有 40.8% 不滿意）；也是女性受訪者評估最不足的第二名（有 52.4% 不滿意）。

優先性居次的作為是 C.「採取具體措施防治性別歧視與性騷擾」。雖然僅 48.8% 的受訪者挑選，但從表九可知，這也是男女教師的第二優先，男性受訪者有 53.8% 勾選；女性受訪者有 41.1% 勾選。

至於第三名之後的優先政策選項，男女教師的選擇呈現歧異。男教師的第三優先選擇是 A.「學校應主動進行資料蒐集與研究，了解校園內性別歧視及偏見概況」（約有 49.5%），女教師卻是 D.「學校應積極鼓勵決策高層及各級主管接受性別平等訓練及參與相關改

革計畫」(約有 40.4%)，而該項目是男教師的第五名選擇(約有 31.4%)。也就是說，女教師比男教師更迫切認為決策高層與主管需培養性平知能。

女性的第四名選項 G.「學校應積極培育女性教師之領導能力，提高校內一級主管之女性比例」，反映更大的差距，約有 36.6% 的女性受訪者勾選，然而，此選項卻是男性受訪者認為最不具優先性的措施，僅占 18.2%。也就是說，大學校園內領導階層與主管性別比例的不均衡此一現象，對許多女性而言是亟需解決的問題，但大多數男教師卻無感，此顯示長期以來以男性為主的結構，讓既得利益的男性 (Connell, 1987) 習慣了這樣的性別階序。

以上的描述性統計，主要仍以性別作為分析基礎，但不同職級、學院的男教師或女教師之間，也可能有不同的政策偏好。接著，我們採對應分析方法，來呈現這樣的交織性。

(五) 教師特徵與性平措施需求之關係

依據前述分析，任教於自然農醫學院的教師對性平現況的評價較其他學院為高，為了簡化變項，我們將學院從原本的 4 類簡化為「自然農醫」、「非自然農醫」兩類。在整合性別(女/男)、學校類型(公立/私立)、學院(自然農醫/非自然農醫)、職級(教授/副教授/助理教授)之後，得到 24 類身分，隨後與各種性平措施進行對應分析，結果如圖一。

圖一包含三類符號代碼：「方格」對應了英文字母 A 至 J，代表 10 項校園性平措施；「圓點」對應了數字 1 至 12，代表 12 種不同身分的大學女教師；同理，圖中的「三角形」與其對應的數字 13 ~

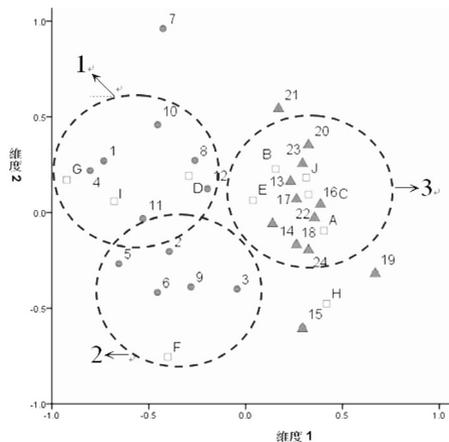
24，代表 12 種不同身分的大學男教師。

對應分析使用代號間距作為判斷標準，間距愈小代表兩者關係愈緊密，距離愈大代表關係愈薄弱。進行對應分析時，常需畫圈以輔助分析，將叢集關係較明顯者畫在同一圈中，並解釋其意義。本研究發現，代表男性的數字 13 ~ 24 幾乎群聚於圖一右方，而代表女性的 1 ~ 12 則明顯多散落於圖一左方、呈上下長形分布，因此畫三個圓圈，標示 1 號、2 號、3 號，以輔助分析，其中 1、2 號圈為女教師選項的群聚，3 號圈為男教師選項的群聚。男女教師各分布於圖中左右的情形明顯反映出，性別對於優先需求的認知有極大差異。以下分別探討三個圓圈所代表的意義。

首先，在 1 號圈中，最靠近 G.「學校應積極培育女性教師之領導能力，提高校內一級主管之女性比例」的是 1 號身分者（公立／自然農醫／女教授）與 4 號身分者（公立／非自然農醫／女教授），表示相對於其他人，公立大學女教授較認為學校應積極培育女性主管。最靠近 D.「學校應積極鼓勵決策高層及各級主管接受性別平等訓練及參與相關改革計畫」的是 8 號身分者（私立／自然農醫／副教授）和 12 號身分者（私立／非自然農醫／助理教授），意指與其他人相較，這兩群人比較重視「決策高層主管的性別意識有待加強」。另外，11 號身分者（私立／非自然農醫／女副教授）最接近 I.「學校應積極培育女性研究者自我行銷與對外溝通能力，提高女性科技人才之能見度」。整體而言，1 號圈顯示公立大學資深女教師較關注領導培力政策、私立大學資淺女教師希望提高決策主管的性別意識。職場玻璃天花板的效應一向是女性需要額外面對的問題，上述結果呼應此現象。

接著，在 2 號圈中，公私立大學的女助理教授皆特別關注系所招

圖一：改善性別不平等的作為需求與不同身分教師的對應分析圖



□：需求的作為

●：女性教師

▲：男性教師

- | | | |
|---|-------------------|-------------------|
| A. 學校應主動進行資料蒐集與研究，了解校園內性別歧視及偏見概況。 | 1. 公立／自然農醫／教授 | 13. 公立／自然農醫／教授 |
| B. 學校應鼓勵並協助各學院之研究者，在研究設計與執行過程中，納入性別觀點。 | 2. 公立／自然農醫／副教授 | 14. 公立／自然農醫／副教授 |
| C. 學校應採取具體措施防治性別歧視與性騷擾。 | 3. 公立／自然農醫／助理教授 | 15. 公立／自然農醫／助理教授 |
| D. 學校應積極鼓勵決策高層及各級主管接受性別平等訓練及參與相關改革計畫。 | 4. 公立／非自然農醫／教授 | 16. 公立／非自然農醫／教授 |
| E. 學校應建立讓所有教師能兼顧托育、家庭照顧責任的友善環境與支持措施。 | 5. 公立／非自然農醫／副教授 | 17. 公立／非自然農醫／副教授 |
| F. 學校應提升各系所招聘及升等評鑑委員的性別及多元敏感度。 | 6. 公立／非自然農醫／助理教授 | 18. 公立／非自然農醫／助理教授 |
| G. 學校應積極培育女性教師之領導能力，提高校內一級主管之女性比例。 | 7. 私立／自然農醫／教授 | 19. 私立／自然農醫／教授 |
| H. 學校應可建立性別保障制度，以避免系所師資全由單一性別組成。 | 8. 私立／自然農醫／副教授 | 20. 私立／自然農醫／副教授 |
| I. 學校應積極培育女性研究者自我行銷與對外溝通的能力，提高女性科技人才之能見度。 | 9. 私立／自然農醫／助理教授 | 21. 私立／自然農醫／助理教授 |
| J. 學校應積極推廣性別平等相關課程、學程與講座。 | 10. 私立／非自然農醫／教授 | 22. 私立／非自然農醫／教授 |
| | 11. 私立／非自然農醫／副教授 | 23. 私立／非自然農醫／副教授 |
| | 12. 私立／非自然農醫／助理教授 | 24. 私立／非自然農醫／助理教授 |

聘及升等評鑑議題，建議學校應優先提升招聘及升等評鑑委員的性別敏感度。相較於前述 1 號圈呈現的資深女教授較關注女性領導問題，顯然不同職級女教授的需求不盡相同。

3 號圈聚集了多數的男教師（13 ~ 24），與他們接近的需求包括 B.「學校應鼓勵並協助在研究過程中納入性別觀點」、J.「積極辦理講座、推廣性別議題」、A.「主動蒐集資料了解性別歧視與偏見概況」、C.「採取具體措施防治性別歧視與性騷擾」。相較於女教師因職級差異而有不同需求，男教師的反應則較為一致，且多是針對整體校園的一般廣泛建議，難以從中辨識出針對男性處境的政策需求。另外，從圖一可知，男性離 G.「學校應積極培育女性教師之領導能力，提高校內一級主管之女性比例」這項目最遠，此結果與前述分析結果一致：相對於其他作為，男教師認為這件事的優先性最低。

最後，從對應分析中也發現，儘管不同學校類型、性別、職級的教師對於不同面向的校園性平措施的迫切程度有著不同看法，但是 E.「建立讓所有教師能兼顧托育、家庭照顧責任的友善環境與支持措施」這項需求位於圖一原點，顯示此政策對所有教師的重要性最為一致：對於「家庭與工作平衡政策」的需求，不同學校類型、性別、職級的教師都呈現相似的迫切程度。

五、結論

為了促進高等教育與學術研究環境的性別平等，國際社會呼籲需透過機構改革並有實際作法。承此脈絡，我們調查我國大學教師對當前大學校園性平現況的評價以及政策需求，並分析制度與結構對大學校園性平程度的影響。結論如下：

一、整體而言，我國大學校園學術環境的性平程度仍未臻理想。本研究之問卷採四等量表，並將給予大學校園性平程度評價最高與次高者的人數相加，視為對大學校園性平程度感到滿意。儘管在這樣寬鬆的計算下，受訪者對於大學校園性平程度感到滿意者，在九個具體面向當中，只有兩個面向達八成。整體而言，將近四成（36.9%）的受訪者認為校內仍有性別不平等現象，其中女性更超過半數（50.8%）同意此評價，而在各個校園性平指標的表現上，女性受訪者不滿意的程度也都明顯高於男性。由於目前大學教師以男性為多數，因此極有可能仍存在男性較熟識的模式慣習，及對男性較有利、友善的環境文化，值得學界進一步探究。

二、不同學院與學校，其性別不平等程度不同，表示存在於組織內的制度及文化因素可能是造成大學校園性別不平等的原因。本研究分析的結果顯示，任教於自然農醫學院者，比其他學院教師更滿意於當前校園性平現狀；其中私立大學教師的評價高於公立大學教師。由於本研究尚未開展質性研究方面的探究，但至此獲得的量化分析結果，引起我們對存在於不同學院與學校組織內的制度和組織文化差異有了極高的興趣，這也是學界在下一階段可以深入挖掘的議題。

三、不同性別或不同職級的教師，面對的性別不平等程度不同，表示網絡結構因素可能造成大學校園的性別不平等。如前所述，「男性關係網絡」是大學校園主要的社會網絡，在這樣的網絡中，女性容易居於不利位置，甚至被排除於網絡之外，落入不利的地位。相似的，不同職級者擁有不同網絡，進而有著不同的權利、訊息、資源等，其面對性別不平等的程度也就不同，如本研究所顯示，職級較低的助理教授面對的性別不平等程度也較大。

四、「建立讓所有教師能兼顧托育、家庭照顧責任的友善環境與

支持措施」位居大學校園性平改善措施迫切程度之首。分析結果顯示，在校園性平政策需求方面，「建立讓所有教師能兼顧托育、家庭照顧責任的友善環境與支持措施」是大學男女教師的共識，亦即，照顧支持的不足是大學教師共同之痛，因而成為大學教師認為最優先的性平政策。此結果反映了台灣育兒環境與照顧資源的不足，連相對資源較為豐富的大學教師都有如此深刻的感受與需要。

五、不同學校、學院、性別、職級的教師，對於不同的校園性平改善措施的需求面向及程度不同。本研究發現，資淺女性教師較關注招聘及升等相關問題，資深女性教師更關注女性領導能力與機會問題；女性較關注「女性擔任主管」這件事，男性卻認為這不是什麼問題。這些差異顯示位居不同網絡位置、不同制度環境的行動者，面對的問題與期待的需求不盡相同。此研究發現再次提醒我們：要改善學術環境的性別不平等，必須從制度與結構著手，並且提出具交織觀點的分析與對策。

須加以說明的是，本研究的分析結果呈現不同學校、學院、性別、職級的教師對於校園性平程度的評價並不相同。我們對應現有相關研究，認為這些變項背後隱含的結構差異與制度差異可能具有重要的意義。但是，需要謹慎思考的是，由於本研究並未測量個別受訪者的性別意識，因此，我們無法判斷不同性別、職級、任職於不同學校、學院教師的性別意識是否達到顯著的不同，進而導致對於校園性平程度認知上的差別。這是本研究主要的限制，也建議未來研究可以納入性別意識量表來探討其在多大程度上影響大學教師對校園性平環境的感知與評價。

最後，我們呼籲政府部門重視本研究之發現，處理相關問題之思維需超越個人補助層面，轉為探究結構與組織的影響。我國目前對

於大學校園性平的推動，仍多以《性別平等教育法》為依歸，最明顯的作為就是防治性別歧視與性騷擾等具體措施，然就促進學術界性別平等的知識生產、勞動條件與制度環境等面向而言，仍屬消極。本研究參考了歐美國家的經驗，提出許多有助於學術界性別平等的具體目標，並且實際透過大規模的系統性抽樣調查，了解我國大學教師的意見與需求，並從性別、學院、職級、學校類型等角度加以交叉分析。研究成果除了開啟國內學術研究在此課題的討論外，也值得主管單位進一步研析，並作為決策參考。

附錄：PRAGES 科技領域性別平等三大策略及推動建議

策略 Strategy	目標 Objective	建議 Recommendation	問卷第二部分 10項優先需求	問卷第一部分 9題性別平等現況感 受調查
策略一 對女性友善的研究 環境	目標1.1 改變文化 與行為	1. 蒐集性別歧視 ／偏見資料*	A. 學校應主動進 行資料蒐集與 研究，了解校 園內性別歧視 及偏見概況。	Q9. 您是否同意以下 陳述：貴校校園 內仍存在性別不 平等的問題？
		2. 監督薪資性別 差距		
		3. 女性議題納入 主流討論		
		4. 促進研究與教 學內的性別議 題*	B. 學校應鼓勵並 協助各學院之 研究者在研究 設計與執行過 程中，納入性 別觀點。	Q4. 您是否同意以下 陳述：貴校已致 力提高男女教師 在進行研究時的 性別敏感度？
			J. 學校應積極推 廣性別平等相 關課程、學程 與講座。	Q1. 您認為貴校推動 性別平等的教學 與宣導現況為 何？
		5. 促進女性融入 研究環境*	C. 學校應採取具 體措施防治性 別歧視與性騷 擾。	Q3. 您是否同意以下 陳述：貴校已提 供教師免於性別 歧視與性騷擾的 工作環境？
	6. 促進機構領導 者加入改革行 列*	D. 學校應積極鼓 勵決策高層及 各級主管接受 性別平等訓練 及參與相關改 革計畫。	Q2. 您是否同意以下 陳述：貴校決策 高層及各級主管 具有性別平等意 識？	
	目標1.2 促進工作 與家庭平 衡	7. 建立服務網絡*	E. 學校應建立讓 所有教師能兼 顧托育、家庭 照顧責任的友 善環境與支持 措施。	Q5. 您是否同意以下 陳述：貴校教師 有照顧年幼子女 或家人責任者， 能獲得學校具體 措施的支持而減 輕壓力？
		8. 宣傳服務資源 與資訊*		
9. 客製化工作與 組織形態*				

策略 Strategy	目標 Objective	建議 Recommendation	問卷第二部分 10項優先需求	問卷第一部分 9題性別平等現況感 受調查
	目標1.3 支持職涯 初期之發展	10. 制定政策與計畫支持新進研究員		
		11. 提供新進研究員個別協助與訓練		
		12. 提升招聘與升等的成員多樣性*	F. 學校應提升各系所招聘及升等評鑑委員的性別及多元敏感度。	Q6. 您是否同意以下陳述：貴校招聘新進教師時會致力兼顧性別與多樣性的平衡？
		13. 補助女性研究員專業發展		
策略二 具性別意識的科學	目標2.1 克服性別刻板印象	14. 挑戰性別刻板印象*	併入A政策	同Q9
		15. 消弭性別水平隔離*	H. 學校應可建立性別保障制度，以避免系所師資全由單一性別組成。	同Q6
	目標2.2 在科學內容與方法中納入性別	16. 提升科學教育的性別意識*	併入J政策	同Q9
		17. 研究設計納入性別考量*	併入B政策	同Q4
18. 重視女性及多樣性別觀點*				
策略三 社會變遷下科學界的女性領導	目標3.1 支持女性於研究中取得關鍵位置	19. 促進具潛力之女性科技人才進入研究市場*	I. 學校應積極培育女性研究者自我行銷與對外溝通的能力，提高女性科技人才之能見度。	Q8. 您是否同意以下陳述：貴校女性科技人才的能見度低於同樣能力的男性？
		20. 鼓勵女性研究員晉升高階位置*		
		21. 提供女性研究員補助與資源*	併入H政策	同Q6
		22. 建立監督機制以避免領導階層性別失衡		

策略 Strategy	目標 Objective	建議 Recommendation	問卷第二部分 10項優先需求	問卷第一部分 9題性別平等現況感 受調查
	目標3.2 支持女性 於管理階 層取得關 鍵位置	23. 監督委員會內 女性比例		
		24. 提供監督委員 專屬的性別平 等教育訓練*	併入D政策	同Q2
		25. 調整規範與法 規*	G. 學校應積極培 育女性教師之 領導能力，提 高校內一級主 管之女性比 例。	Q7. 您是否同意以下 陳述：貴校男性 教師擔任行政主 管的機會高於同 資歷的女性？
		26. 提升女性申請 者或候選人能 見度*		
	27. 遊說決策過程 納入女科學家 代表			
目標3.3 加強女性 能見度及 交流中的 角色	28. 支持溝通管理 過程中的女性 適任角色*	併入I政策	同Q8	
	29. 提高科學界女 性的能見度*			
目標3.4 提高女性 在創新與 科技社會 關係中的 影響力	30 提升科技內創 新管理的女性 觀點及價值			

註：「*」為本研究採用之優先需求。

資料來源：根據PRAGES (European Commission, 2021) 修訂，參酌彭滄雯等 (2017: 224-226)。

參考文獻

- 吳嘉麗（2012），〈科技領域的性別主流化：他山之石〉，《性別平等教育季刊》，59: 96-103。
- 宋孜孜、張德勝（2008），〈大學校院教師對學校工作環境滿意度之研究〉，《花蓮教育大學學報》，26: 155-178。
- 周祝瑛（2013），〈大學評鑑中 SSCI 與 TSSCI 指標對臺灣女性學界人士之挑戰〉，《臺灣教育評論月刊》，2(11): 1-8。
- 周雪光（2003），《組織社會學十講》。北京：社會科學文獻出版社。
- 林俊瑩、謝亞恆、陳成宏（2014），〈臺灣地區大專院校教師對學校評價的影響機制：學校屬性與教師分級的區隔作用〉，《教育科學研究期刊》，59(3): 29-58。
- 洪瑞璇（2004），〈高等教育行政體系裡的性別視域：大學女性院長之研究〉，《教育研究集刊》，50(4): 79-113。
- 張晉芬（2002），〈找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程〉，《臺灣社會學刊》，29: 97-125。
- 教育部統計處（2019a），〈大專校院概況表（80～109 學年度）〉。取自 <https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=1B58E0B736635285&s=D04C74553DB60CAD>
- 教育部統計處（2019b），〈大專校院女性教師比率—按教師級別分〉。取自 <https://stats.moe.gov.tw/files/gender/306-2.xls>
- 教育部統計處（2020），〈105（2016-2017）學年度大專校院科系別專任教師數〉。取自 https://depart.moe.edu.tw/ed4500/News_Content.aspx?n=5A930C32CC6C3818&sms=91B3AAE8C6388B96&s=96B1633791CBD94E
- 許品鵬、謝秉弘（2017），〈25 年來臺灣大專校院學生及教師數、學制及職級

- 之性別比例變化趨勢》，《評鑑雙月刊》，65: 36-37。
- 陳佩英、謝小芬、陳珮瑩（2017），〈高等教育中的性別主流化與女性學術勞動處境及決策參與〉，黃淑玲編《性別主流化：臺灣經驗與國際比較》，169-192。台北：五南。
- 陳建州（2006），〈性別間的教育競爭型態分析〉，《教育研究集刊》，52(4): 71-105。
- 陳建州（2009），〈影響大學生學習領域性別階層化之因素〉，《教育研究集刊》，55(2): 35-67。
- 陳建州（2015），〈從制度論與密度依賴性談高等教育組織擴張歷程〉，《臺灣社會學刊》，58: 1-45。
- 彭滄雯、莊喻清、何忻蓓（2016），〈女性的科技參與：臺灣與歐盟現況比較〉，《科技、醫療與社會》，22: 225-274。
- 彭滄雯、蔡麗玲、呂依婷（2017），〈科技領域的性別主流化：歐盟作法對臺灣的啟示〉，黃淑玲編《性別主流化：臺灣經驗與國際比較》，215-242。台北：五南。
- 楊幸真（2007），〈女性主義教師與校園生活〉，《教育學刊》，28: 169-193。
- 楊幸真、陳建州（2018），〈臺灣社會愛情觀的多元性與共同性〉，《教育與多元文化研究》，17: 123-163。
- 劉正、陳建州（2004），〈高等教育人力之供需與回饋的變遷：高教擴張前後的比較〉，《臺灣教育社會學研究》，4(2): 1-40。
- 劉正、陳建州（2007），〈臺灣高等教育學習領域之性別區隔與變遷：1972-2003〉，《教育與心理研究》，30(4): 1-25。
- 蔡麗玲（2017），〈臺灣女科技人的性別面向參與：科技領域性別平等的推手〉，《臺灣化學教育》。取自 <http://chemed.chemistry.org.tw/?p=21690>
- 蔡麗玲（2018），〈科技的性別主流化與性別化創新〉，《經濟部人才快訊電子

- 報》。取自 <http://www.italent.org.tw/ePaperD/10/ePaper20180500004>
- 蔡麗玲 (2020) ,《性別化創新作為科技性別主流化新技術》。高雄：巨流。
- 蔡麗玲、許純蓓、呂依婷 (2016) ,〈「性別化創新」工作坊活動紀實〉,《性別平等教育季刊》, 77: 70-77。
- 蘇芊玲 (2012) ,〈高等教育與性別主流化：檢視與反思〉,《性別平等教育季刊》, 58: 9-12。
- Acker, Joan (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4): 441-464. doi: 10.1177/0891243206289499
- August, Louise and Jean Waltman (2004). Culture, climate, and contribution: Career satisfaction among female faculty. *Research in Higher Education*, 45(2): 177-192. doi: 10.1023/B:RIHE.0000015694.14358.ed
- Bingham, Teri and Susan J. Nix (2010). Women faculty in higher education: A case study on gender bias. *Forum on Public Policy Online*, 2: 1-12.
- Cacace, Marina (2009). *Project PRAGES: Guidelines for gender equality programmes in science*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/312187962_Guidelines_for_gender_equality_programmes_in_science
- Connell, R. W. (1987). *Gender and power*. Cambridge: Polity.
- DiMaggio, Paul J. and Walter W. Powell (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48: 147-160. doi: 10.2307/2095101
- European Commission (2021). *Practising Gender Equality in Science*. Retrieved from <https://cordis.europa.eu/project/id/217754>
- European Union (2010). *Stocktaking 10 years of “women in science” policy by the European Commission 1999-2009*. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/>

- publication-detail/-/publication/eff0867a-25a8-40b7-92d0-b9173aec8857
- Huyer, Sophia and Gunnar Westholm (2007). *Gender indicators in science, engineering and technology*. Paris: UNESCO.
- Lalanne, Marie and Paul Seabright (2011). The old boy network: Gender differences in the impact of social networks on remuneration in top executive jobs. *CEPR Discussion Paper No. DP8623*. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=1952484>
- Lewis, Jane (2009). *Work-family balance, gender and policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Mervis, Jeffrey (2000). NSF searches for right way to help women. *Science*, 289: 379-81.
- Milem, Jeffrey F., Joseph B. Berger, and Eric L. Dey (2000). Faculty time allocation: A study of change over twenty years. *The Journal of Higher Education*, 71(4): 454-475. doi: 10.2307/2649148
- Misra, Joya, Jennifer H. Lundquist, and Abby Templer (2012). Gender, work time, and care responsibilities among faculty. *Sociological Forum*, 27(2): 300-323. doi: 10.1111/j.1573-7861.2012.01319.x
- Perna, Laura W. (2005). Sex differences in faculty tenure and promotion: The contribution of family ties. *Research in Higher Education*, 46(3): 277-307. doi: 10.1007/s11162-004-1641-2
- Phelan, Jo (1994). The paradox of the contented female worker: An assessment of alternative explanations. *Social Psychology Quarterly*, 57(2): 95-107. doi: 10.2307/2786704
- Riger, Stephanie, Joseph Stokes, Sheela Raja, and Megan Sullivan (1997). Measuring perceptions of the work environment for female faculty. *The*

Review of Higher Education, 21(1): 63-78. doi: 10.1353/rhe.1997.0015

Schiebinger, Londa (2012/2007). Getting more women into science: Knowledge issues. In Neelam Kumar (Ed.), *Gender and science: Studies across cultures* (pp. 3-19). Delhi: Cambridge University Press India Pvt.

Settles, Isis, Lilia Cortina, Janet Malley, and Abigail Stewart (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30: 47-58. doi: 10.1111/j.1471-6402.2006.00261.x

Winslow, Sarah (2010). Gender inequality and time allocations among academic faculty. *Gender & Society*, 24(6): 769-793. doi: 10.1177/0891243210386728

Yousaf, Rizwana and Rudi Schmiede (2017). Barriers to women's representation in academic excellence and positions of power. *Asian Journal of German and European Studies*, 2: Article number 2. doi: 10.1186/s40856-017-0013-6

◎作者簡介

蔡麗玲（第一作者），高雄師範大學性別教育研究所教授，研究興趣涵蓋性別與科技、性別教育、性別主流化；曾擔任公部門相關委員會委員、參與文官培訓，並執行教育部及科技部相關計畫。自2014年起，主持科技部「促進科技領域之性別研究規劃推動計畫」、「促進科技領域之性別友善與知識創新規劃推動計畫」，與數名計畫共同主持人一起協助科技部規劃推動科技領域之性別主流化。

彭滄雯，中山大學公共事務管理研究所教授。研究興趣涵蓋性別與政治、性別與空間、性別與管理、性別與科研。近期科技部研究計畫包括「協商子女姓氏：父姓常規的延續、挑戰與超越」以及「培力女性參選村里長之

行動研究」，並共同主持「促進科技領域之性別友善與知識創新規劃推動計畫」。

陳建州（通訊作者），高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系副教授、高雄醫學大學附設醫院臨床醫學研究部兼任副研究員。研究領域主要是社會階層化與流動、社會不平等、勞動市場、組織社會學、教育社會學，長期以來關注性別在教育、社會角色、家務分工、勞動市場上的差異與演變，以及新住民的婚姻、就業、人力資本、家庭、認同、子女教育等。

呂依婷，高雄醫學大學性別研究所碩士。研究興趣在性別與文化、性別與科技相關議題，撰寫本文時擔任科技部研究計畫「促進科技領域之性別友善與知識創新規劃推動計畫」專任研究助理。

〈聯絡方式〉

Email: jjchen@gap.kmu.edu.tw

University Professors' Perceptions of Policy Needs for Gender Equality on Campuses in Taiwan and the Influencing Factors

Li-Ling Tsai Graduate Institute of Gender Education
National Kaohsiung Normal University

Yen-Wen Peng Institute of Public Affairs Management
National Sun Yat-sen University

*Jian-Jhou Chen** Department of Medical Sociology and Social Work
Kaohsiung Medical University
Department of Medical Research
Kaohsiung Medical University Hospital

Yi-Ting Lu Graduate Institute of Gender Studies
Kaohsiung Medical University

To examine the degree of gender equality in the academic environment in Taiwan, this research adopts concepts from PRAGES to design nine questions about gender equality on university campuses and ten prospective policies to rectify gender inequality, and then collected data through stratified sampling and questionnaire surveys. After receiving 1,436 valid questionnaires, it explores the respondents' views on gender equality in the Taiwanese academic environment, and evaluated the effect of structural and institutional factors on the degree of gender inequality;

* Corresponding author. Email: jjchen@gap.kmu.edu.tw

furthermore, the research has determined the perceived priority of the policies.

The analysis results show that, overall, nearly 40% of the interviewees believe that gender inequality exists on university campuses. After further analysis, it is seen that structural and institutional factors affect the degree of gender inequality. People of different genders or academic ranks perceive different degrees of gender inequality; those who work in different colleges or different types of universities also perceive different degrees of gender inequality. In terms of improving gender equality, a proposed “family caregiver support program” is rated as having the highest urgency, regardless of gender of the respondents. However, the importance of “increasing the proportion of women serving as first-level supervisors,” differs in the minds of male versus female university teachers.

Keywords: university faculty, gender and higher education, gender and workplace, gender and management, gender-friendly campus