

102 年度全國大專校院性別平等教育委員會座談會致詞

歡迎大家來參加今天的座談會；性別平等在今日校園裡普遍地被視為理所當然，在職場中有形的限制多有改善，應是性別平等教育的成功；但在一般社會中，經常都可在媒體上看見各種性別不平等的報導，與性別有關的暴力事件甚至有越來越嚴重之勢，不久前，在某一場合聽到主管部會官員舉列外配受虐待的比率高得驚人，舉此一端，即可見性別平等的推動仍有大幅加強的空間，大專校院性別平等教育是其中重要的一環。

最近在閱讀中，看到幾則與性別平等有關的論述，引發一些感想，在此提出與大家分享：

一是心理醫師、作家王浩威醫師新書「晚熟世代」，他認為「啃老族、尼特族、靠爸族、媽寶族、賴家王老五等這些跨國的普遍現象，喻示著一個從父母到子女都晚熟的世代，已然來臨！」其中提到，歷史上，原來只有最脆弱、不能自我料理的兒童時期，然後迅速「轉大人，」與成年人一起工作，成為低齡成年人，直到工業革命後，學校教育漸普遍，才有青少年的階段，他舉了英文歷史（history）為例，認為有文字以後的歷史，是農業社會開始，耕種主力男人登場時的歷史，所以最初的歷史是指男人的歷史（his-story），以後婚姻制度、家庭觀念、學校出現了，才有女人、兒童、青少年陸續登場的歷史。這讓我想起，約 1960-1970 年代之間，部份女權運動者提出歷史應改為 herstory；事實上 history 源自古希臘文 historia，意為探索得來的知識（knowledge obtained by inquiry）與 his 無關，但有人認為藉此仍可提醒性別不平等現象，而另有部份人士則以為有礙女權運動推動以及忽略二十世紀前女性歷史學者的貢獻；另一方面，漢字中許多以女為部首的單字含有負面意義，無疑大部份可歸因造字與演化期間社會的偏見，如有適當改進方案，應有助於平等觀念的深化。

美國「臉書」(Facebook) 營運長雪柔·桑德伯格 (Sheryl Sandberg) 新著「挺身而進」(Lean In)，引起相當大的注目。桑德伯格從她自己二十年工作經歷，問了一個最關鍵的問題：為什麼到了今天，位居高階領導位置的女性，還是如此稀少？為什麼女性大學畢業生早已超過 50%，但高階經理人所佔的比例都不到 20%？這與上週日清華大學到美國矽谷招生，有位校友鼓勵華裔高中生到台灣升學，其中之

一的理由是在矽谷亞裔科技工作者約 50%，但高階經理人所佔的比例都不到 12%，有類似的不平等問題；桑德伯格認為許多女性質疑自己的能力、壓抑自己的表現，在該積極進取時反而退縮！因要兼顧工作與家庭感到分身乏術！桑德伯格鼓勵女性設下界線，別再相信「兼顧一切」的迷思。對於女性如何結合事業成就與自我實現，桑德伯格提供了具體的建議，包括爭取平等工作情境如往桌前坐（Sit at the table）、尋覓能相互體諒的伴侶（Find a real partner）以及不在心理上預作退縮（Do not leave before you leave），並證明男性如果支持女性同事和伴侶，也能跟著受惠。但她在 TED 演講中，仍然強調不適用於所有女性，而是針對已決定要在職場上有所成就的女性，很值得大家深思。

作者尼克·塔斯勒（Nick Tasler）在「別讓性格壞了你的決策」（The Impulse Factor：Why Some of Us Play It Safe and Others Risk It All）一書中引述腦科學、遺傳學、生理學與心理學研究顯示，75%的人屬於謹慎型的「風險管理者」（risk manager），25%的人屬於衝動的「潛在機會追尋者」（potential seeker），「潛在機會追尋者」往往只看到現在的機會，忽略風險，似與某些侵略性較高的人性格相合，但也有勇於冒險、進取、富創意的特性，「風險管理者」處事穩妥，各有所長；我們都知道人有形形色色，不僅男女大不同，同一性別的人情性或生理結構也不同，這比率是否男女有別，與族群、地域有關，是很值得探討的問題；也就是說，希望能從腦科學、遺傳學、生理學與心理學研究結果為參考，尋求最佳性別平等方案。

性別平等教育在大專校院推動有年，欣見本座談會就「性別主流化政策與國際發展趨勢」、「性平訴訟案例之演變」、「性平法、性工法、性騷法間之整合與扞格」等重要議題有所研討，期望研討心得有助於促進大專校院性別平等教育更趨完善，進出帶動整個社會性別平等於各層面的落實。