



原文在2014年3月发表于《哈佛政治评论》，距离当初浙大冯教授的惊人之语也仅寥寥数月。通过这篇文章，我们会发现学术界人才发展通道里的性别不平等问题是个长期且世界性的问题；但面对这一问题我们可以看到有些学校及其教授和领导层在做出各种努力帮助女性更好地在学术界发展，而有些学校和教授则选择为自己开脱，对网友谩骂，并借助公权力噤声反对者，破坏言论自由，还将监督的声音污蔑为“有恶意有预谋有组织的行为”。

在2015年，浙江大学生命科学研究院教授王立铭、北京大学生命科学学院BIOPIC（生物动态光学成像中心）教授汤富酬、约翰霍普金斯大学社会学系学生董一格，以及《知识分子》编辑陈晓雪，共同在网上发起了一份《国内学术机构性别问题调查问卷》，关注学术界的性别歧视现象。调查显示女性在学术职业发展中的流失远远比男性严重，甚至一部分女性本来是想做学术科研的，但是因为性别歧视离开了科学界。

图1：伴随学术职业的发展，女性研究者的比例逐渐下降



而同样作为浙江大学的教授，自称“我是搞妇女的”冯教授却在微博上公开发表不当言论，如果世界一流大学的社会学教授连理解女性在学术界遭受结构性不公的问题都做不到，那不免遭人耻笑。



自1982年以来，美国的女性累计比男性多获得了一千万份大学文凭。每年女性毕业生都几乎占据了获得副学士、学士、硕士、博士学位的总体人数的60%，这似乎意味着女性终于克服了一度阻止了她们追求教育权利的障碍。

可是虽然有着这些乐观的统计数据，学术界的性别不平等依然严重，这体现在教职中的性别不平衡上。根据美国大学教授协会(AAUP)在2012年的调查，美国大学里只有27%的终身教职是女性。有50%以上准备攻读研究生学位并进军学术界的本科毕业生是女性，但其中却只有少数人能够成为全职教授并获得终身教职，这引发了更多的疑问。针对学术界人才输送管道这一泄露现象的进一步调查显示，女性依然在寻求终身教职方面遇到了明显的障碍，这表明我们应当对女性学术研究人员和女教授们所处的工作环境及文化进行一次重新审视。



检查泄露的管道

虽然全美国的许多大学都将提升性别平等视为最优先的任务之一，但改变教职性别比例和创造一个更欢迎女教授和女学生的环境的过程依然在停滞中。AAUP的研究与公共政策主任John Curtis在2011年发布的报告中指出在本科及研究生阶段成功建立性别平衡的手段尚未在大学教职当中扎根：女性在全职教职中仅获得41%的席位，并且其中仅有极少数人能够获得领导位置。加州大学伯克利分校的平等和包容部副主任Gibor Basri认为这一现象可能是因为“大学教职的更替是十分缓慢的”，尤其是考虑到获得终身教职是个非常漫长的过程。在接受《哈佛政治评论》(HPR)的采访时，他提到，对伯克利大学所有学生和教工人口多样性的数据分析显示，需要“近三十年才能更新教职人员的构成”并将一个性别极度不平衡的教职团队换成一个平衡的团队。

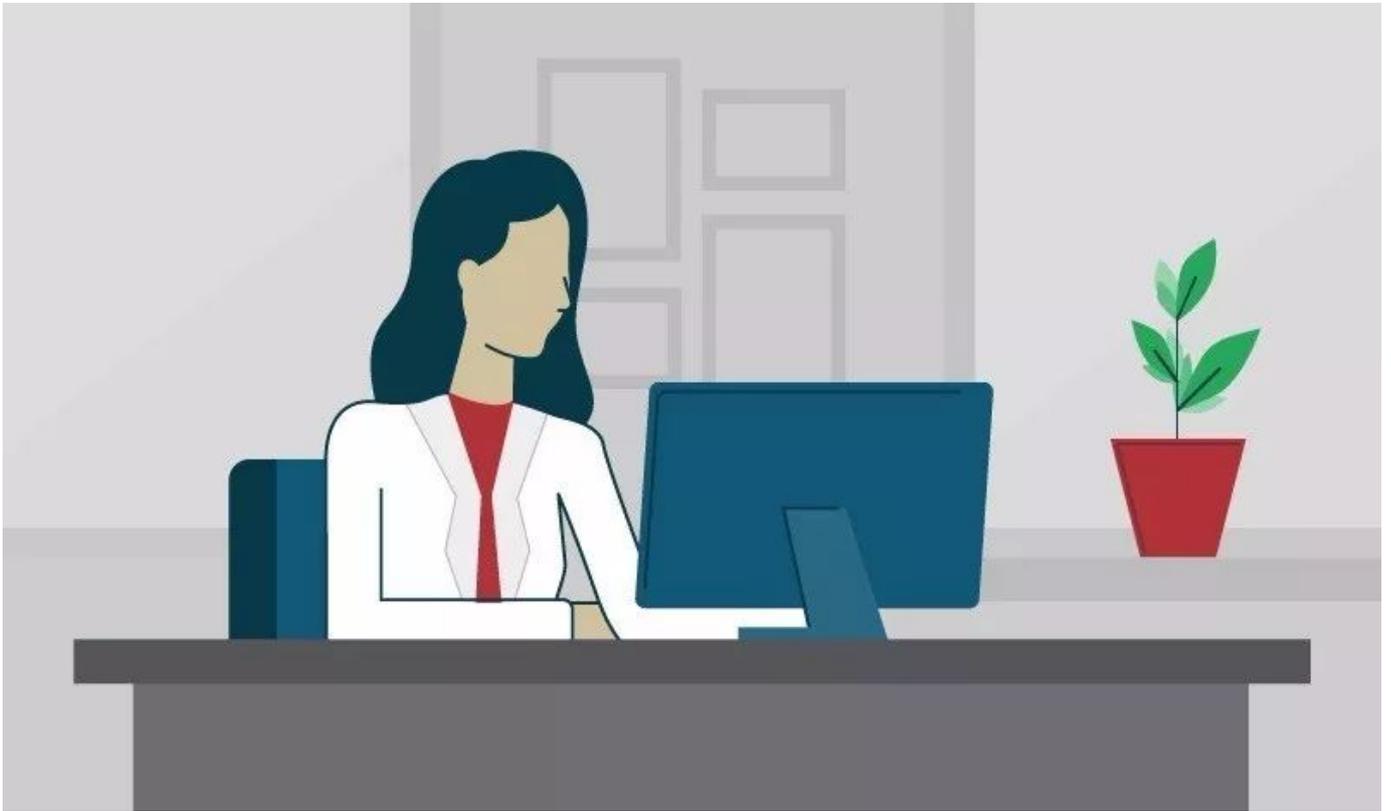
成为母亲的预期责任也是女性在学界攀登职业阶梯的潜在障碍之一。华盛顿大学的英文教授，同时也是AAUP的女性委员会主席的Donna Potts告诉HPR：“你竞争最高职位时机恰好也是你生育能力的顶峰。”密歇根大学公共政策学院政治科学和女性研究的教授Mary Corcoran也赞同地告诉HPR：“这是职业时钟和生理时钟的竞争。如果你因为怀孕和照顾小孩而无法投入时间和精力，那么你就不可能达到顶峰。”认为

女性应该优先负担抚育后代的责任的社会期待，进一步地限制了女性学者们追求职业目标的能力。从克服因选择职业追求而非专注照料家庭而产生的内疚，到出于担心影响终身教职申请而隐瞒自己怀有身孕，女性学者们发现她们被迫对抗一个“若不为母，即无余地”的系统。



鉴于达成性别平衡仍然面对这些阻碍，许多高校已经行动起来，试图为更及时地带来改变寻求解决方案。在2010年至2012年间，哈佛商学院进行了一项全校范围内的调查来确定教职人员性别比例不平衡问题的原因，并寻找方法让哈佛商学院的环境对女性学生更为友善。这项调查发现在获得终身教职的教授中，仅有19名教授是女性，这与76名男性教授的数量形成了鲜明对比。对学生和教职员工的采访则反映了在这一由男性主导的环境中，针对女性的刻板印象往往会得到强化，进而削弱对于现有的女性教授们应有的尊重。在HPR的采访中，Potts教授解释说：“总有那么些预期，认为女性应当跟随男性脚步，而这令女性更难获得终身教职。”因此关于女性应当如何行动的刻板印象，可能会限制女性能够行动的方式；而在商学院的研究中，这种普遍由男性教授领导的、充满刻板印象思维的环境，正是女性终身教授缺乏的原因。

2000年春天建立的麻省理工学院性别平等项目聚焦于检测薪资、研究资源、实验室空间分配中的性别差距。而在近几年，其它的学校也开始通过改变学校政策和提高对于性别平等问题的意识等方式走上了相似的道路。Basri告诉HPR，加州大学系统已在努力地“提醒人们学术界存在着对于女性无意识的偏见”。加州大学系统的行政人员要求每一个院系都建立提升多元性的具体目标，同时会派出“平等指导员”来监测这些进度。其它学校也越来越有意愿追踪这些支持女性教职人员和鼓励女性留在学界的项目进展。堪萨斯大学在2014年1月宣布，他们的教授研发出了一种用于衡量校园多元性感受的评估手段，并希望能与其它致力于解决学生和教员性别不平等问题的大学分享这一工具。



修补泄露的管道

除了高校政策以外，增加学术管道内的女生能够视其为导师的女性楷模的数量，也能够帮助学界的女性更容易地避开一些障碍。2014年2月，哈佛商学院学术主任NitinHohria宣布把更多以女性为主角的商业案例纳入哈佛商学院，并在全球范围内使用。通过这个方式，学校希望能够对抗认为只有男性才是领袖的刻板印象，并以此鼓励更多女性追求领导地位。这一改变响应了KristenMonroe教授提出的可行方案之一，她是加州大学厄尔文分校政治科学和哲学教授，同时也曾是哈佛雷德里克夫研究院的成员。在和HPR的一次采访中，Monroe教授解释道：“创造改变的最好方式就是将真正关心这一问题女性放到领导位置上。”她的研究表明，增加可供女学者与女学生学习的女性楷模的数量——无论是纳入商学院的研究案例还是成为大学校长——帮助了女性更好地探索在学术界的职业发展。

教职和领导位置中女性长期的缺席意味着我们的注意力必须重新回到社会压力、期待以及刻板印象上，这些东西在女性追求终身教职的途中给她们带来了负面影响。解决学术界的性别不平衡，不仅仅要增加本科和研究生阶段进入学术管道的女性数量，更应该致力于在学术生涯的各个阶段支持女性，以此来帮助女性学者们打破周身的玻璃天花板。

翻译 | 肯

校对 | 泡泡周

编辑 | 文文



这一次点击“[阅读原文](#)”真的可以阅读原文了

[阅读原文](#)