



中国高等院校知识女性发展现状分析及若干建议

——基于湖北省 10 所高校的调查统计

武汉大学妇女与性别研究中心^①

摘要: 本调查统计通过对湖北省 10 所大学知识女性在高校学术职称、学术机构、管理干部中所占比例,说明了高校能进入高层的知识女性极少的现状(占 14.41%)。这是由于知识女性发展中存在生育、男权评价体系、传统观念、早退休四大障碍。由此建议:高校应该在全国率先实行男女教师、男女干部同龄退休政策;高校应该对知识女性因生育带来的影响给予适当补偿与照顾;各类人才选拔应兼顾女性比例等。

关键词: 中国高等院校;知识女性;发展现状;调查统计;对策建议

一、本次调查统计的基本情况

2011 年 10 月,武汉大学妇女与性别研究中心罗萍教授主持的“湖北 10 所大学高层女性‘发展现状’调查统计”课题,对湖北省境内 10 所不同层次、不同类型的高等院校^②知识女性发展现状进行了调查。本论文将副教授及以上的女性教师与正处级及以上的女性干部界定为高校“高层女性”。湖北 10 所大学高层女性“发展现状”从以下七项统计看出:

首先,湖北省 10 所大学学校三大委员会成员女性占 8.89%。大学的三大委员会指:学校职称评审委员会、学校学位委员会、学校科学学术委员会。湖北 10 所大学三大委员会中女性状况是:

10 所大学学校职称评审委员会委员,共计 412 人;其中女性 29 人,占 7.04%。10 所大学学校学位委员会委员,共计 314 人;其中女性 34 人,占 10.83%。10 所大学学校社会科学学术委员会委员,共计 264 人;其中女性 28 人,占 10.61%。10 所大学学校自然科学学术委员会委员,共计 158 人;其中女性 11 人,占 6.96%。

综上 10 所大学三(四)大委员会,共计 1148 人;其中女性 102 人,占 8.89%。

其次,湖北省 10 所大学国家三个人才奖励计划等 5 个奖项人才女性占 6.55%(被调查统计的 10 大学中有 5 所没有该“奖项”可统计)。本文将获长江学者奖励计划、国家杰出青年科学基金、两院院士、“863 计划”专家组、“973 计划”选聘首席科学家称为“国家三个人才奖励计划等 5 个奖项”。10 所大学获长江学者奖励计划,共计 130 人;其中女性 8

^① 本文系 2012 年 5 月 11 日武汉大学党委副书记、武汉大学妇女与性别研究中心主任俞湛明教授在第六届亚洲女性论坛上所作的大会发言;调查统计及研究来源于武汉大学社会学系罗萍教授主持的 2011 年 10 月武汉大学妇女与性别研究中心课题“湖北 10 所大学高层女性‘发展现状’调查统计”;武汉大学马克思主义学院丁俊萍教授参与课题研究。

^② 这 10 所高校是:武汉大学、华中科技大学、华中农业大学、中国地质大学(武汉)、中南民族大学、湖北大学、江汉大学、三峡大学、湖北经济学院、湖北师范学院。

人,占6.15%。10所大学获国家杰出青年科学基金,共计95人;其中女性8人,占8.42%。10所大学两院院士,共计30人;女性为“0”(2011年11月公布的两院院士不包括在内)。10所大学“863计划”专家组,共计8人;女性为“0”。10所大学“973计划”选聘首席科学家,共计27人;其中女性3人,占11.11%。

综上五项10所大学共计290人;其中女性19人,占6.55%。

第三,湖北省10所大学副教授女性占34.94%;教授女性占18.64%。

10所大学共有副教授6042人;其中女性2111人,占34.94%。10所大学共有教授3584人;其中女性668人,占18.64%。

第四,湖北省10所大学校级领导班子女性占12.12%。

湖北省10所大学校级领导班子共计99人;其中女性12人,占12.12%。这是最高学府的最高领导层。

第五,湖北省10所大学正处级干部女性占11.35%。

湖北省10所大学正处级干部共计881人;其中女性100人,占11.35%。

第六,湖北省10所大学校属“学院(系)”一级院长(系主任)女性占8.41%。

湖北省10所大学下均设有“学院(系)”一级,共计214个。院长(系主任)共计214人;其中女性18人,占8.41%。特别要将院长(系主任)单独列出在于他们既是教授又是院级领导,有双重身份,属于高校精英层。女性在这个群体的存在表明女性在高校中的地位。

综合以上七项统计数,湖北省10所大学“高层女性”所占比例为:14.41%。

从以上数据分析中,我们可以看到这样一个基本事实,那就是:目前湖北省高校中高层女性所占比例很低(仅占14.41%),而且这其中最大比例是副教授(34.94%),最小比例是国家级专家(6.55%),也就是说,层次越高,比例越小。这个数据如果仅就985高校和211高校来统计,恐怕高层女性所占比例还要小得多。

二、高校女性发展遇到的四大障碍

高校女性发展遇到的四大障碍是:起跑线上的生育障碍,晋升中的男权评价体系障碍,创业中的男主女从观念障碍,前行中的早退休制度障碍。

(一) 关于知识女性在起跑线上的生育障碍

生育障碍主要表现是两种生产没有受到同等对待,社会至今还没有正确地平等地对待人口生产。女性从怀孕、生育、抚养对其职业发展影响大,时间长,大约延续五年左右。这使知识女性因生育与相同资历的男性发展滞后5年时间。高校女性教师休完生育假之后,重返教学、科研岗位,已经落后了一大截。在授课、科研、申报课题、参加学术会议、申报各种奖项、出国深造等诸方面,不仅需要重新起步,而且失去了很多发展机遇。经过生育期,原来积累的知识需要时间重新回忆,重新清理,重新思考,需要一个较长时间重新积累才可能继续进行被中断的教学与科研项目。而要从事新的教学与科研,更需要相当大的积累工作。女教师在为休产假重新补课时,男性教师正在大踏步的继续前进,新的课题、新的课程已经在快速进行中。女教师在为社会担当人口生产时,男教师业务在快速提高。对此无论社会还是学校,都没有考虑为女教师因为人口生产而给予必要合理补偿与帮助。

女干部提拔同样受到生育影响。恰遇女性的怀孕期与生育抚养期,单位提拔干部时会较少考虑女性。由此,女干部提拔就不得不晚同等资历的男性一步。女干部的“优秀”,无论如何也比不过男干部可以随时由领导调遣、指挥这一自然优势。我们的社会体制与评价体系在提拔干部时没有考虑女性为人类繁衍作出的贡献,人们还习惯从一个单位从局部利益考虑问题,而不是从全社会利益和国家利益层面看待女性的生育。

总之,无论社会还是学校都没有考虑到对女教师因为人口生产而给予必要合理补偿与帮助,社会体制与评价体系在提拔干部时没有考虑女人为人类繁衍作出的贡献,从而造成了知识女性在起跑线上遇

到“生育”障碍。

(二) 关于知识女性在晋升中遇到的男权评价体系障碍

男女教师在性格、能力等方面存在着性别差异,可以说是各有优势。从高校的教学和科研这两个方面看,女教师口齿伶俐,表达清晰流畅,做事细致认真,安心教学工作,在教学方面投入较多,教学效果总体上都比较良好。但由于目前各级各类评估的核心指标偏重于科研,高校普遍存在着重视科研成果、轻视教学投入的倾向,将前者视为“硬件”,后者视为“软件”。这使女教师在教学方面的投入和成绩得不到应有的承认。由于晋升职称主要是靠科研方面的指标,包括承担的科研项目及经费、取得的科研成果、获得的科研奖项等,相对女教师总体上有教学强项而言,男教师总体上有科研强项,而目前评职称的标准乃至各种人才奖励计划中选拔人才的标准则契合了男教师的强项。

干部提拔要经过考核。考核干部的标准本来没有性别上的区分,同样为“德才兼备,以德为先”,但在评判和考核结果的运用上却突出了男性干部的强项,即重视男干部的优势,而避谈女干部的优势。比如说,在思维定势上会认为男性心胸开扩,女性心胸狭窄;但不会说男性比较粗心,女性比较细心。习惯性评价会认为男性擅长“物体定向”,喜与物打交道;女性擅长“人物定向”,喜与人打交道,但不会因此得出女性在做人的工作方面有优势。认为男女具有性别差异,如男性偏向抽象思维,易于掌握宏观大事;女性偏向形象思维,感性判断,注重细节,因此选拔“一把手”或高层领导时,往往“男士优先”。我们认为,性别差异客观存在,但知识女性的优势在于经过高等教育,具有与男性同样的抽象思维和理性思考,同时还具备女性擅长人性化管理的性别优势。然而,目前在考核干部时往往会忽视知识女性的这个优势,想当然地把知识女性混同于未受过高等教育的一般女性。

(三) 关于知识女性在创业中遇到的传统观念障碍

我们注意到,社会上有一种关于“夫妻一体化”的说法。所谓夫妻一体化,就是妻子将精力投入家庭,多做家务,抚育孩子,支持丈夫事业,把小家庭建设成丈夫疲惫后的一个温暖港湾与加油站。丈夫从家庭,从妻子奉献中获得能量,再投向社会,创造事业,获得社会承认,实现男性的人生价值。知识女性中有一部分人是自己深受这种传统思想影响,不必社会宣传,她们自己就愿意这样。另一部分人则是受社会舆论压力与习惯的影响,不得不这样做,一是丈夫需要她这样,二是社会舆论要她这样。不论何种原因,在高校知识女性中自愿或迫于压力陷入夫妻一体化的不少。所以出现同班同学毕业后双双在同一单位工作,几年十几年过去后男高女低成为一种普遍现象。

在经济扶持上也奉行“男主女从”。比如一对年轻夫妇,刚参加工作,没有积蓄,但又要上进,继续深造,必须有一个人工作,另一个人去继续高攀学位。分工的结果往往就是女性留下来继续工作保障家庭开支,男性继续深造求学或出国,相反的情况则比较少见。这也是一种“男主女从”,将家庭发展的希望寄托在男方身上。婚姻一旦触礁,男性带着发展资源离开,女性则守着旧我继续生活。

“男高女低”应用在择偶上,使女博士成为“剩女”。“剩女”就是被“男高女低”传统观念培育出来的。“男高女低”的择偶结果,就是优秀女性与差等男性被“剩”出来了,但差等男性在社会上择偶也大有市场,最后只有优秀的女性被“剩”了。

总之,“男高女低”的观念客观上对女性发展带来不利;事业上的“男高女低”使知识女性职业发展受影响;婚恋上的“男高女低”使知识女性择偶比男性困难,婚恋上的困难往往制约知识女性对事业的追求。

(四) 关于知识女性在前行中遇到的早退休制度障碍

按照现行有关规定,高校的女性副教授、正处级及以下女性教师、干部的退休年龄为55岁,而男性教师、干部、工人的退休年龄为60岁^①。这样,高校的大多数知识女性比知识男性,甚至比男性工人要早5年退休,这就客观上造成了“天花板”效应,极大影响了知识女性的才能发挥与事业发展。女性因生育,事业不得受影响甚至停滞5年左右;身为女性又要比男性早退休5年。前5年是人生美好的青春时光;后5年是女性摆脱拖累后精力充沛的人生时段。知识女性整整比男性少10年追求事业的大好光

^①大多高校在教授一级或校级领导的退休年龄规定上没有男女之分。——作者注。

阴。如果说,知识女性事业受生育影响,其“因”来自客观,那么知识女性早5年退休,其“因”应该说是男权文化和制度造成的,是人为的关闭女性向高端发展之路造成的。这是值得我们反思的。

三、克服高校知识女性发展障碍的若干建议

男女平等是我国的一项基本国策。《中华人民共和国宪法》第四十八条第一款规定:“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各个方面享有同男子平等的权利”。《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十二条规定:“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利”。宪法和法律的规定应该落实在实际生活中,负有引领社会文明进步责任的高等院校理应成为社会的表率。为克服上述四种障碍,创造中国高校知识女性与男性一样平等发展的必要条件,我们提出如下具体建议:

1. 在高校各类考核评价体系中对女性予以适当照顾,减少其2—3年生育期的工作量,在高校青年学者等项的评定中女性年龄应放宽5年。40~45岁是知识女性的丰收期,但很多奖项都将年龄限定在40岁前,它完全是以男性为参照规定的,没有考虑女性因为人口生产失去的5年左右拼搏的时间。因此高校评定中青年学者、青年科研课题、获奖年龄、学术带头人等方面,女性年龄应放宽5年。这不仅有助于高校女性高层人才的涌现与成长,更重要的是有利于建设公平公正的价值观,有利于和谐校园建设。

2. 高校各类人才选拔计划的制定和实施应兼顾女性比例;在同等条件下向女性倾斜;在女性符合条件的前提下予以优先考虑。

3. 高校干部选拔中应充分考虑男女两性各自优势,加强对女性人才的培养和使用。在校、院(系)两级班子成员配备中应保持一定比例的女性,完全有必要借鉴性别配额制的作法。

4. 在高校人事管理的有关规定中,明确男女教师、男女干部同龄退休,但在规定期限内,男女均有主动选择提前退休的权利。国家应制定达到这一目标的时间表,并采取切实有效的措施予以推进。

5. 在公民教育特别是高等教育、党员干部教育中普遍开展性别文化教育,增强性别平等意识。具体而言,将“社会性别与女性发展”列为高校通识课程和干部的培训课程;将性别意识和素养作为衡量干部综合素质、考核评价干部的一项指标。

我们深知,真正完全实现男女平等的目标不是一个短期过程,但千里之行,始于足下。我们应该从各个方面予以积极推动,争取早日实现高校知识女性与男性的共同发展,使我们的大学校园更加和谐,使我们的整个社会更加和谐。

■基金项目:武汉大学社科研究自主项目“湖北10所大学高层女性发展现状研究”

■责任编辑:桂莉

