

巴黎之會

高涌泉

台灣大學物理系

E-mail: yckao@phys.ntu.edu.tw

今年三月初我到法國巴黎參加主題定為“物理中的女性(Women in Physics)”的國際會議。開會日期是三月七日到九日，恰跨越國際婦女節。對我而言，這是我所參加過最奇特的會議。因為在三百多個與會者當中，男性佔不到百分之十，我在會場上屬於“少數性別”。因為比例懸殊，我頭一次清楚地感受到難得的“少數”經驗。本來大會主題就是設定要談女性物理學家議題，所以參與者以女性為主本是理所當然。問題是那麼為什麼會(要)有男性參加呢？我在會場被問了好幾次：「你為什麼會在這裡？」回到台灣，我也被問過好幾次：「為什麼是你去呢？」坦白說，我自己也不十分清楚。似乎是我在一些關鍵時刻無法果斷地說不，就這麼一步一步地邁向了巴黎。

這次會議的主辦單位是國際純物理與應用物理聯合會(International Union of Pure and Applied Physics, IUPAP)，會議地點是位於巴黎的聯合國文教組織(Unesco)大樓。派出代表參加的國家多達六十多個，所以這也是一個在我所參加過的會議之中，最有“國際性”的會議。每個國家代表人數不一，平均起來應是五個左右。依台灣這邊的理解，主辦單位希望每個代表團無論人數多寡，起碼要有一位男性參與。因為這緣故，才会有我在台灣團裡

立足之地。為什麼需要如此？可能的理由是：要解決女性物理學家的問題需要男性的參與，因為他們是“當權者”，沒有他們的配合，問題解決不了。所以女性物理學家在討論女性議題時，男性應該聆聽和參與討論，才會(可能)認同當會議結束時大會希望能夠通過的決議。

但是並非每一個國家都乖乖地遵循大會如此的“願望”。例如中國的七位代表中，沒有一位男性。我問她們的領隊為什麼，她說沒有男同事願意來這個會。又如土耳其等也沒有男性代表。所以會場上男性比例其實是低於“規劃值”的。台灣代表有中正大學的戴明鳳教授(她是領隊(team leader))，台大凝態科學中心的林昭吟研究員，文化大學的吳慧敏教授，國科會自然處的何怡帆研究員，國科會的吳茂昆副主委，以及我。還有一位在加拿大攻讀科學/教育/社會的蔡麗玲同學，也特別隨團參加，目的之一是蒐集博士論文資料，也就是從事「田野調查」。我們這一團的活動就是她的資料之一。所以我們有兩位男性代表(吳與我)。吳茂昆決定加入是較為後來的事，我原想提醒大家如此一來或許我就可以不用去，戴明鳳領隊果斷地不給我開口的機會。

台灣代表團的成員主要是由中華民國物理學

會的「物理中女性工作小組(Working Group on Women in Physics)」推舉產生。這個小組是去年才成立的,基本上是仿效國際純物理與應用物理聯合會 IUPAP 中也才成立不久的同名組織。頭一次討論工作小組成立事宜時,在場的女性物理學家約有八九位,男性物理學家則有台大的楊信男教授、清華大學的齊正中教授與我等。我相信願意參加工作小組的人都認知台灣女性物理學家,比男性承受更大的壓力。無論能否實質地幫助女性物理學家,工作小組得以成立算是表示大家願意正視這一方面的現象。代表團在出國前聚會了幾次,商量我們要在會場展示的 poster 內容。基本上我們的 poster 是一些由問卷得來的數據,呈現今天台灣女性物理學家的狀況(於全體物理學家中的比例、生涯發展、家庭等)。

巴黎大會的進行方式是上午有三分鐘的 plenary 演講,三天共十二場。下午全是分組討論時間,討論主題共有六個,每一位與會者都需參加兩場討論。每一討論小組成員皆僅分配約十來個,所以每個人都有充分發言的機會。IUPAP 的「物理中女性工作小組」成員會將討論共識整理出來,於第二天上午向大會報告。這些共識將包括在大會決議文裡頭。

我參加的第一場討論主題是「吸引女孩子進入物理(Attracting Girls Into Physics)」。這個題目隱然已經假設我們「應該」吸引更多的女孩子進入物理這個前提,需要討論的只是如何吸引而已。果然在場沒有人覺得需要質疑這個前提,畢竟大家都已經是入了這一行的人了。但是對於「如何做」,卻仍然有歧見。例如有人認為應該把「物理很難」的印象去掉,但有人認為物理本來就難,不能這樣宣

傳。比較有共識的是好老師很重要。

我參加的第二場討論主題是「改善體制上的氣氛(Improving the Institutional Climate for Women in Physics)」。美國代表提到「薪水差距(Salary Gap)」這個問題,也就是美國的男性物理學家所拿薪水高於女性物理學家,差距可大到百分之十至二十。原因之一是男性較容易從外校(別的研究單位)的“朋友”處拿到 offer,他可以用這個 offer 跟原工作單位談判加薪。女性人數少,沒有這一種管道可以利用,較吃虧。雖然目前台灣的薪水制度相當死板,基本上只跟你的資歷有關,所以還沒有所謂的「薪水差距」。我可以預見,以後如果薪水制度鬆綁,男女的「薪水差距」也會出現在台灣。其實在某個意義上,「薪水差距」可能已經存在了。因為現在已有不少「傑出教授」,「講座教授」,拿比較高的薪水。我猜測其中女性的比率要低過女性研究人員數目與男性之比。如果真的如此,當然有可能是男性的表現確實較出色。不過也有可能是評審標準仍受“文化/政治因素”所影響,例如強調所謂的 aggressiveness,這種一般認為較屬於男性的特質。我看過一篇《科學美國人》報導文章提到美國哈佛大學一份研究,宣稱單就“品質”而言,在生物界,女性研究員論文平均水準還在男性之上,雖然以量而言,女性的確較居劣勢。

這第二場討論還談到一件事,我以前沒有認真想過,那就是所謂「tenure clock」與「biological clock」衝突的問題。現在台灣漸漸學習美國,要求剛進入校園(或研究單位)的年輕助理教授,在六或七年之內,得有優秀的研究表現,才能升上副教授,否則無法續聘。這種拿 tenure 的壓力非常大,只有全力以赴才行。然而這個時期又剛好是女性生

育年齡，有時會逼使女性得在生育與生涯之間二選其一，實在殘酷。歐美一些國家，已經允許女性可以暫時終止 tenure 進程(把 tenure clock 暫時停下來)，而去生育。也就是說女性可以因為生育而有較長的時間準備升等，例如多一或二年時間。女性在這期間並不需請假，也正常工作，但不必時時衝刺趕成績。這樣可以稍微減低事業與生育的衝突。(養育男女都有責任，但生育的壓力全在女性身上，不十分公平。)我以為台灣現在可以認真考慮要不要跟進採用這樣一個辦法。

其他我沒有參與討論的主題包括「Launching a Successful Physics Career」及「Getting Women into the

Physics Leadership Structure Nationally and Internationally」及「Learning from Regional Difference」及「Balancing Family and Career」等。這一些討論難免有重疊的部分，並非完全不相干。

最後一天下午，在時間不夠的情形下，稍算匆促地表決通過了大會決議。主要的精神是要求各國政府、公私立學術單位、研究單位重視女性權益。總之，無論是不是誤打誤撞，這次巴黎之會於我是一次難得、難忘與美麗的經驗。