

科技部補助專題研究計畫成果報告 期末報告

異性戀主義下「性少數」大學教師的學術勞動處境初探

計畫類別：個別型計畫
計畫編號：MOST 106-2629-H-110-001-
執行期間：106年08月01日至107年09月30日
執行單位：國立中山大學公共事務管理研究所

計畫主持人：彭滄雯
共同主持人：畢恆達
計畫參與人員：其他-兼任助理：易俊宏

中華民國 107 年 12 月 17 日

中文摘要：我國於 2002 年通過「兩性工作平等法」保障男女平等的工作權，復於 2008 年將該法名稱修改為「性別工作平等法」，宣示保障多元性傾向與性別氣質等 LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender)性少數族群的工作權。但在這項先進的立法之下，性少數族群的工作環境是否真的平等、友善、免於歧視，迄今相關研究寥寥可數；更幾乎沒有以大學學術工作者為對象的職場處境研究。本研究探討在異性戀主義(heterosexism)支配著學術環境的前提下，不同學科領域、學校、生理性別、職級的 LGBT 大學教師之勞動處境、性別身份隱藏與揭露經驗、及其對組織文化與管理者的期待。作者於2017年12月到2018年5月間，深度訪談13位LGBT學術工作者，研究結果分為性別認同發展歷程、職場歧視感受與出櫃、以及對性別友善大學校園的制度與管理建議等三面向呈現。

中文關鍵詞：性少數、異性戀主義、微歧視、多樣化管理、交織性分析、LGBT友善職場

英文摘要：This study examines the working condition, sexual identity disclosure experiences, and expectations for workplace management of the LGBT university faculty in varied disciplines and schools within the current heterosexist academia. The authors interviewed 13 LGBT faculty in the past year, and present their experiences in three sections, namely their sexual/gender identity evolving process, their perceptions of the microaggressions and disclosure considerations in the academic workplace, and their expectations and suggestions for a LGBT-friendly workplace.

英文關鍵詞：sexual minority, (LGBT), heterosexism, microaggression, diversity management, intersectional analysis, LGBT-friendly workplace

異性戀主義下性少數 (LGBT) 大學教師的學術勞動處境

(彭滄雯，研究成果初稿)

一、前言

我國於 2002 年通過「兩性工作平等法」保障男女平等的工作權，復於 2008 年將該法名稱修改為「性別工作平等法」。在修法說明中明文指出「對性別歧視之禁止亦應進一步深入至性別氣質、性傾向等意涵」¹，並同步修改許多條文，增列「性傾向」為不得歧視之項目。² 從「兩性」到「性別」，是繼「性別平等教育法」之後，我國政府法制再次確認性/別概念應延伸至性傾向 (sexual orientation) 與性/別認同 (sex/gender identities)，並揭示我國勞動法令對平等工作權的保障涵蓋性少數族群 (sexual minorities)，或一般所稱的 LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender)。³ 這些立/修法看似相當先進，與歐盟、美國相比不遑多讓。⁴ 但是性少數族群實際的工作環境是否真的平等、友善、免於歧視？哪些因素會影響其所處職場組織的友善與涵容 (inclusion)，是本研究發問的起點

相較於其他弱勢族群，討論性少數者的處境時所碰到的第一個難題就是無法得知確切人數，各項調查只能透過推估方式給一個約略範圍。例如 Gates 在 2011 年整理美國數個大規模的調查對 LGB 人數的統計，數字分別從 1.7% 到 5.6%，他歸納得出佔總人口 3.5% 的數字，跨性別 (transgender) 則約佔 0.3% (引自畢恆達等，2014)。台灣 2013 年的一次大規模社會調查 (章英華、杜素豪、廖培珊，引自畢恆達等，2014) 則顯示受訪的 2072 人中，自認為異性戀者佔 94.0%，反

¹ 參見立法院第 6 屆第 5 會期第 8 次會議議案關係文書，院總第 1542 號，委員提案第 7401 號，頁 31。會議日期：0960613。資料來源：立法院法律系統性別工作平等法立法記錄，網址：<http://lis.ly.gov.tw/lgcci/lglaw?@@@1804289383>。

² 2007 年 5 月「就業服務法」修正時，已率先在該法第 5 條之禁止就業歧視一般條款中，將性傾向增列為法定禁止項目之一 (同時增列的項目還有年齡及出生地)，也因此促成了 2008 年「性別工作平等法」的順利更名，及其中第 6-1、7、8、9、10、11、31 條條文內，都增列「性傾向」項目；例如第 7 條條文就修改為：雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

³ 本文以英文縮寫「LGBT」與「性少數」一詞交替使用，指的是女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別與其他各種在性傾向、性別認同、性別特質等方面不同於異性戀男女二分想像的人，其中「跨性別」(transgender) 又可能涵蓋變性慾者 (transsexual)、易服者 (cross-dresser) 與反串者 (transvestites) 等 (畢恆達等，2014)。LGBT 或許不能完全涵蓋所有類型的「性少數」，例如近年來還有人在 LGBT 之後加上 IQQ，分別指涉陰陽人 (Intersex)、疑性戀 (Questioning，還不確定自己的性傾向之人)、以及操演性別的酷兒 (Queer)。可以想見這個縮寫可能會隨著新興性/別認同主體的出現而繼續增加下去，因此本文中不論使用 LGBT 或是性少數時，涵蓋的都是廣義性別邊緣主體。

⁴ 我國修法的時間雖比歐盟 2000 年平等就業指令當中的「性傾向規範」(Sexual orientation regulation) 稍晚，但歐洲各國立法進度不一。如英國直至於 2010 年才通過平等法案 (Equality Act)。該法案要求組織負起保護 LGB 員工不受直接或間接歧視或騷擾的責任 (Day, 2012)。美國更是迄今無法通過保障性傾向工作權的聯邦法令 (焦興鎧，2009)。

向推估非異性戀人口，包括同性戀、雙性戀、不確定（2.5%）、不知道（1.0%）與拒答（0.5%），總共佔了 6.0%。香港 LGBT Climate Study 的研究則估計，大多數企業中有 5%到 10%的員工屬於 LGBT 族群(引自愛白文化教育中心,2013)。

2011 年 5 月馬偕醫院因解雇一位喜著女裝上班的生理男性工程師，而遭台北市政府性別工作平等會裁定院方性別歧視成立，罰款 5 萬元。馬偕醫院不服裁定，向勞委會提出訴願，於同年 7 月被駁回。馬偕又向台北地方法院提出行政訴訟，最後於 2013 年 1 月再度由被台北地院駁回上訴。⁵在此一指標性事件中，該名工程師具有跨性別族群中易服者（cross-dresser）的特質，在過去，這種特質的人往往出現在社會新聞中，被以病理化的方式呈現。但是馬階性別事件讓我們看見勞動行政與司法體系已經正面承認多元性別特質，並且允諾保障其工作權。

不過，LGBT 族群在工作組織內可能遭遇到的歧視或壓力，不見得像馬偕醫院的解聘之舉如此敵意且公然（overt），而可能是細微（subtle）和隱蔽（covert）的微歧視（microaggression），其隱蔽到連感到不舒服的當事人也可能不確定對方是故意的、惡意的，或者只是一次例外（Rivera et al. 2012）。在異性戀預設的框架下，例如，光是一句「你結婚了嗎？」「你有女朋友嗎？」的看似親切的問候，就可能造成 LGBT 當事人內心的尷尬和擔憂。長久累積之下，自然造成心理上的負面影響，以及對於主流社交網絡的卻步。根據一份由 Campus Pride 這個團體對 5149 位 LGBT 大學學生、教職員和管理者發出的大規模問卷調查 2010 *State of Higher Education for LGBT People*，除了發現同性戀學生顯著比異性戀同學不愉快外，更發現 LGBT 教師對校園氣氛的感受，比起 LGBT 學生和職員更為負面（Holley, 2011）。

但是，相對於 LGBT 大學生處境的研究數量，目前國內外對於 LGBT 教師之經驗研究均為數不多。在英文文獻世界，近十年陸續有一些相關研究或分析(如 Bilimoria and Stewart, 2009; Holley, 2011; LaSala et al., 2008; Wallace, 2002)，從中可看出 LGBT 教師的經驗並非同質，而與種族/族群、性別、年齡和能力表現等因素交織，更在不同學科領域、校園與系所組織文化影響下，而有不同的作用。台灣也開始有一些碩士論文對同性戀教師進行研究（如吳政庭，2005；施毓琳，2005；袁逸農，2014；葉人瞄，2009；強淑敏，1999；潘美姘，2004；邊家蓁，2011），但是對象多為中小學教師，訪談人數則以 3 到 6 人為主。

前述研究讓我們看見身為老師的同性戀者，在職場上不論選擇隱藏或出櫃，都要面臨很大的道德壓力和工作權的擔憂，因此即使出櫃也多是選擇性地只對信任的同事，或同樣是同志的老師相互揭露，對學生出櫃則往往更為困難。不過大學教師的經驗研究仍屬少數，夠缺乏從組織管理角度出發的討論。隨著我國高教市場與勞動條件的惡化，處境較脆弱的 LGBT 教師是否在性少數污名的管理上也面臨更大壓力，是值得關切之處。

⁵ 參見「馬偕醫院性別歧視事件」部落格，網址：<http://chouyei.pixnet.net/blog>。

因此，本研究擬探討在異性戀主義支配下的學術環境，不同學科領域、學校、生理性別、職級的 LGBT 大學教師之勞動處境，包括其性別身份隱藏與揭露的考量，與抵抗異性戀主義的經驗，及其對組織管理與文化的期待。除了在學術上彌補此一主題本土經驗的缺乏，也將進一步從組織管理角度，對高等教育機構如何營造多元性別友善環境提出建議。

二、 相關文獻回顧

本研究主要從組織管理的視角來探討性少數者的職場處境及改革策略，因此以下第一部份先回顧本研究在「性別與組織管理」領域中的定位，其次回顧有關異性戀組織文化下 LGBT 員工（包括大學教師）的相關研究，最後則整理從管理角度改善 LGBT 勞動處境的原則與作法，作為後續討論對話之參考。

（一） 性別與組織管理

從性別角度研究管理與組織（Management and Organization Studies, MOS）的相關研究在國內仍屬少見，⁶即使在英文世界，Metcalf 與 Woodhams（2012）嘗試透過專家小組來追溯性別與 MOS 研究的歷史緣起時，能指認出的最早經典之作是 1977 年 Rosebeth M. Kanter 研究大企業內女性員工與主管處境的《公司男女》（2008/1977）。Metcalf 與 Woodhams（2012）稱此一開創時期的典範是「管理中的女性」（Women in management），其重點在於探討男、女性因為生理差異和社會化的性別刻板角色，所造成的不平等機會與發展。不過，就如早期的自由女性主義者一樣，其目的在於「改善女性」，讓她們可以同化適應於陽剛的組織文化，但並未挑戰預設的男性組織本質。

第二階段是「性別、組織與組織理論」（Gender, organizing, and organization theory）典範，呼應著女性主義對許多研究男、女處境的文獻過於本質論與整體論的反省，並且指出「性別」如何被組織文化與慣習持續地複製與建構。在這個階段，代表學者如 Joan Acker（1990, 2006）批評組織的各種文件、契約、規範習慣往往充滿了性別預設，這些預設因為被具體化（embodied）（或如張晉芬譯為「身體化」）為工作的本質，而不被覺察，但其體現的其實是某種主流男性勞工的身體和特質，將女性經驗和身體邊緣化，並維繫著組織內的性別隔離。不過，在此階段的討論仍停留在生理女性的次等地位與管理需求。

而正如同本研究主題對「性別」已經擴大定義，接下來的兩個典範--「多樣性管理與發展」（diversity management and development）、及「社會建構主義、批

⁶ 國內公共行政學者黃煥榮是少數對性別與人力資源管理有系統性地進行相關實證研究的學者（如黃煥榮，2007；黃煥榮、方凱弘、蔡志桓，2010），不過其對象多鎖定公務部門，並聚焦於 Metcalf 與 Woodhams 所稱的「管理中的女人」此一典範。至於在私部門/企業/學術領域帶入女性主義視角的文獻似乎更少見了。

判管理研究與交織性 (Social constructionism, critical management studies and intersectionality) -- 的重點就在於看見性別之外的其他差異/不平等的來源。「多樣性管理」典範之出現，是回應快速的社會變遷與全球化趨勢下員工差異之真實存在，而從企業與人力資源管理角度，強調重視差異對組織競爭優勢之貢獻 (Gatrell and Swan, 2008; Karsten, 1994; Ocon, 2006; Powell, 2011)，因此一般被定位為從「工具途徑」支持多樣的平等、肯認不同身份認同，包括種族、身障、性傾向、階級等 (Olsen and Martins, 2012)。但也有不少人批評多樣性管理是以涵容 (inclusive) 之名義將「平等」去政治化，將差異政治簡化為群體的不同。許多女性主義學者如 Benhabib、Fraser 等質疑在多樣性的框架下，社會正義的議程被「比較利益」等詞彙所取代了，也更難被挑戰 (引自 Metcalfe 與 Woodhams, 2012: 126)。

相對之下，女性主義與批判研究論者能接受且歡迎的是 Kimberlé Crenshaw 於 80 年代末提出的「交織性」這個概念，指出單一類屬 (性別或種族) 的反歧視框架已經無法提供受壓迫者足夠的保護，要削減歧視與不平等，需要探索性別關係如何與異性戀、階級和種族中心主義等交織在既有社會與經濟的結構之下。因此，交織性分析理論促成了一種多面向的途徑來揭露重疊的不平等，以及差異的權力關係 (Metcalfe 與 Woodhams, 2012)。Acker (2006) 也在較晚期的著作指出「性慾」(sexuality) 也是造成組織內不平等的來源，因為組織的所有過程與工作安排充滿了各種異性戀預設 (assumptions of heterosexuality)，同性戀則對組織預設價值造成破壞性，因此同性戀員工會受到污名帶來的各種不利。

由於多樣性管理典範往往落入單一範疇的分析，儘管強調不同性別、族群、年齡、性傾向等「每一種不同」的個體都應當被尊重，但是卻沒有看見這些範疇彼此間的重疊與交織作用 (Tatli 與 Özbilgin, 2012)。這種分析策略就類似前述「管理中的女人」的典範，將女人預設為同質的一個群體，卻沒有看見女人內部因為其他各種因素而有的歧異 (彭滄雯, 2013)。為此，本文偏向以交織性的典範來補強多樣性管理的不足，特別是 Tatli 與 Özbilgin (2012) 提出的關係式交織性分析 (relational intersectional analysis)。

Tatli 與 Özbilgin (2012) 以「關係式」交織性分析來相對於常見的「加總式」(addictive) 交織分析，後者雖然採取多變項 (範疇) 分析，但是仍疏於處理多重範疇交互關連在特定權力脈絡下的動態效果，而是去脈絡化地一味認定擁有最多弱勢範疇者就必然最弱勢。這種加總式分析無法解釋為何中國女性在英國的經濟活動力，比白人女性還強 (中國女性在種族、國族與性別上應是多重弱勢)，因其與歷史和地點的脈絡有關。因此應用在本研究中，LGBT 身份會與哪些範疇交織造成 (或減少) 壓迫與歧視？在不同的學科領域和組織文化中會有什麼樣不同的作用，都需要進入組織脈絡之後加以辨認和理解。

(二) 職場與學界的異性戀主義及其影響

就像女性主義者 Acker(1990)批判工作組織總是充滿男性中心的父權預設，從 LGBT 的角度而言，也可以批判組織是充滿異性戀預設的。一般 LGBT 常用來描繪這種異性戀預設的詞彙包或了異性戀主義 (Heterosexism)、強迫異性戀 (compulsory heterosexuality) 或是異性戀霸權 (heterosexual hegemony) 等。由於意思大同小異，本文使用異性戀主義一詞，根據 Herek 的定義，指的是「一種意識型態體系，其否定、詆毀、污名化任何非異性戀模式的行為、關係和社群。」(引自 Ragins et al., 2003:48)。Wallace (2002) 認為這個概念的建立是很重要的論述資源，透過在 “heterosex” 後面加上 “ism”，揭露了異性戀只不過是一種意識型態，不是什麼自然的真理。

也就像男性不一定故意、也經常難以覺察自己在父權社會內享有許多特權利益一樣，在異性戀霸權下，異性戀者往往很難知道自己視為理所當然的性別關係，其實只滿足了異性戀這個多數族群的既得利益。這也就是為何會有本文前言中提到的「微歧視」(microaggression)。微歧視指的是在日常簡短的互動中，某些特定群體的成員一再接收到自己被否定、貶抑的訊息 (Sue, 2010; 引自 Rivera et al., 2012: 74)，這個概念現在常被用來描繪各種邊緣族群的感受與經驗。造成微歧視的原因是兩種(或更多)世界觀的碰撞，但是其中一種世界觀支配了主流社會(如異性戀主義)，被視為理所當然(如異性結合的婚姻)。在極度的權力不平等之下，邊緣族群的世界經驗不被看見，其感受到的傷害和侮辱被視為單一事件或個人過度反應，而傷害他的人卻可能毫無所知。微歧視的影響正在於長期微小的累積，讓被歧視者暴露在充斥否定感的環境中 (Rivera et al., 2012)。

Nadal 等人 (2010, 引自 Rivera et al., 2012) 曾列出幾種對於同性戀者的微歧視的類型，包括：以「變態」「怪胎」稱呼性少數者，即使有時候是帶著開玩笑性質。還有些對話不涉及辱罵，但傷害效果不見得較低，例如本文前言中舉例提到的一詢問一位男性同志「有沒有女朋友？」此外，許多刻板印象，例如將性少數者情慾化 (exoticization) 或抱有性病或性異常的預設，或是在職場上，刻意不邀請 (或沒有想到邀請) 同性戀者一起吃午餐或下班後出遊，可能導致對 LGBT 不友善的工作氛圍，進而造成工作不平等。

已有不少文獻是針對同/雙性戀 (LGB) 的職場經驗之研究。他們在工作時的不愉快包括工作機會有限、不自在、無法像異性戀同事一樣分享個人資訊等。在大型組織以及「無辦公室」環境工作的 LGB 特別傾向隱瞞自己的性傾向。因為環境不夠友善而不願出櫃的員工，可能採取「防禦性沈默」(defensive silence) 態度，無法完全參與組織活動，也因此減低其貢獻 (Day, 2012)。

相對於 LGB，許多時候 T (跨性別) 是相對容易被辨認的，例如變性慾者 (transsexual) 或是易服者 (cross-dresser)。還有些人並非跨性別者，但在服裝上潛越了性別界線，也可能遭遇歧視。跨性別者遭遇的微歧視除了前述 LGB 可能遭遇者之外，還有包括身體隱私的否定、家族內的微歧視、以及系統性與環境

的微歧視 (Rivera et al. 2012)。所謂系統性與環境的微歧視，指的是無所不在的男女二元性別分類，很容易讓跨性別者格格不入，例如各種需要填寫性別的資料，以及男女二分的廁所、服裝規定、課程安排等。彭滄雯、林書仔、畢恆達 (2013) 針對世新大學無性別廁所使用經驗的研究論文中，就有一位受訪的男跨女易服者 (長髮扮裝皇后) 表示曾經在進入男廁如廁時，「被直接拉出小便斗，趕出男廁」的遭遇。

某些組織雇用 LGBT 只是為粉飾門面，並沒有建立組織內較為涵容、多樣的文化。而當一個單位內只有一名或很少的 LGBT 教師時，他很可能遭遇 Kanter 所說的樣板效應 (LaSala et al., 2008)。樣板效應包括高能見度 (言行受到放大檢視)、角色囊化 (以刻板印象來與之互動) 等。例如一位 LGBT 教師也許是兒童福利的專家，但學校諮詢她的議題永遠只與 LGBT 有關；或是將她的特殊言行表現或個人特質，動輒以「同性戀就是這樣」來看待，此即所謂樣板的象徵性後果 (Kanter, 2008/1977)。

LGBT 在職場內最常被提到的困境或問題就是出櫃。在一個缺乏支持的環境出櫃是危險的，許多曾經出櫃的勞工表示出櫃之後帶來較敵意的環境，減少升遷機會，也因此有較高離職意念 (Day, 2012)。因此許多同性戀寧願偽裝 (counterfeiting) 成異性戀，例如假裝自己有異性伴侶以求「矇混過關」(pass)，或是在聊天中迴避一些話題。且因擔心被揭露身份，許多 LGBT 傾向不參加建立網絡和傳習輔導機會，也因此人際關係較差，有較高的壓力和較低的工作成就感、績效表現，進而對組織認同與承諾較低、有孤立、疏離和疲憊感 (Day, 2012)。Day 所描繪的出櫃掙扎，在許多國內研究中小學老師的碩士論文中都有詳細討論，包括葉仁瞄 (2009) 發現女性同性戀體育老師會選擇性地陳述自己曾經與男性交往的歷史，而隱瞞與女性交往的部分。強淑敏 (1999) 的研究則發現同性戀教師以「喜歡單身」、假裝有異性伴侶等策略，來面對學校教師的關心詢問。

針對學術界的性少數教師，LaSala 等 (2008) 提到有一種間接的出櫃方式，是透過他們的研究成果之發表，讓人猜測其性別身份，然後或許不予回應。還有很多時候，大學教師可能只對同樣是同性戀的學生出櫃，或者公開出櫃是為了幫助更多 LGBT 同學、改變組織氛圍 (Bilimoria and Stewart, 2009; Wallace, 2002) 不過，多數 LGBT 教師管理污名的方式仍是留在衣櫃，假裝自己是異性戀來矇混過關。LaSala 等 (2008) 認為這對博士班學生或尚未獲得終生職的教授來說是合理的，以避免 LGBT 的社會污名影響他人對自身學術表現的評價。

LaSala 等 (2008) 這個提醒揭示了在學術領域內 LGBT 教師之間的異質性，因此其出櫃所面臨的學術風險也很不同。這可以連結到前一節我們提到的交織性分析。許多文獻已點出了各種可能造成 LGBT 內部處境差異的變項。例如 Sears 曾發出 173 份問卷給教師協會當中 LGB 議題小組成員，了解其工作經驗，回收 104 份問卷。該研究發現雖然只有不到 1/4 回函表示學校對 LGB 議題是不容忍或

敵意的 (gay-intolerant or gay-hostile⁷)，但其中公立大學的回答者有 30% 屬於此類，而私立大學只有 6% 如此。由此看出公立大學校園似乎較不友善。同一份研究也指出，人文、藝術和教育領域的教師，也比自然科學領域感受到較多積極支持 (gay-affirmative) 的氣氛 (引自 Holley, 2011)。

Bilimoria and Stewart (2009) 的研究也有類似發現，即工程領域的專業往往強調客觀中立的方法論，因此多半認為個人生活與工作沒有關係。與人文學科相較，工程領域的教授也較少接觸性別或認同等文獻概念，工程界不僅常被女性主義批判是男性中心的，更是異性戀主義的。她們的研究發現理工領域充滿異性戀預設，有些受訪者從同事討論同性戀時所展現的恐懼態度，而因此不願與同事太多互動；還有出櫃者被主管公然要求低調，不要討論同性伴侶的福利問題。有受訪者表示在應徵教職時曾遇過歧視，還有人不讓她參與學術合作。像某些職場女性無法打入男性網絡一樣，同性戀教師也常有相對訊息上的損失。

前述文獻提到了大學教師的職等 (是否已獲得終生職)、學科、學校等區別，都有可能與 LGBT 教師的性別身份交織，造成不同的工作處境與氛圍，將是本研究選擇受訪對象的考量起點。

(三) LGBT 友善職場的原則與作法

如前所述，性少數者的社會困境當然不是職場友善就能解決，但是作為中層機制的職場組織，除了反映與延續社會宏觀的性別文化規範之外，確實也可能成為抵抗與改變這些宏觀文化的中介場域。前一節回顧了 LGBT 在一般職場及學術環境內的可能困境，本節則簡單整理目前所讀的文獻中，提出改善職場多樣性及 LGBT 處境的原則和作法。

Powell (2011) 則指出一般組織推動多樣性的三個面向：其一是推動無歧視環境，也就是遵守政府的平等工作機會法案，所有員工不因各種個人特質而有差別待遇。他特別指出這包括了某些尚未明文列入法律保護規範的屬性，如性傾向在美國是尚未受到勞動法令保障的，但雇主仍應禁止這類歧視。第二是在各類型與各層級工作上促進「多樣代表性」。此處指的代表性比較是量化數字，也就是來自不同身份屬性員工的組成。「積極矯正措施」(AA) 在此常被視為一種主要策略，用來保證女性和有色人種的錄用或升遷，但 Powell 指出，如果只是推動 AA，沒有建立起涵容的組織文化，很多同事可能內心壓根不理解也不認同，反而引起成員內部的緊張衝突。因此，Powell 認為多樣性管理最重要的仍是在於第

⁷ Sears 的研究將校園對待同志的態度分為幾類，包括：Gay affirmative 校園是指學校領導階層努力降低同性戀恐懼與異性戀主義，在校園內開設同志課程，提供員工的同性伴侶福利，肯定同性戀學生的表現，還鼓勵老師研究 LGBT 相關主題，以及雇用更多 LGBT 員工。Gay tolerant 機構則是指校方支持由學生或教師發起的 LGBT 權利倡議行動，提供同志研究相關課程，接受採用非歧視的政策說明。相對的，Gay intolerant 機構是不支持同志相關政策、活動、課程、人力聘用，最差的一級是 Gay hostile，進一步宣傳反同性戀的文宣甚至納入課程教學，禁止同性戀活動。

三面向，促進組織文化上的涵容（inclusion），確實推動多樣性的教育，鼓勵員工尊重其他團體的規範與價值，而不是要求弱勢族群者同化到主流文化之內，讓弱勢員工感到自在和被尊重。

Olsen and Martins（2012）提出的同化（assimilation）與整合（integration）策略之區分，也類似 Powell 前述的提醒。同化是指弱勢群體成員需要遵照（conform）支配群體的文化，整合則是每個次團體都有部分面向遵照其他團體，同時維持自己文化的核心面向。採取同化策略者，可能在招募時會表達對人口變項多樣性的重視（也就是 Powell 說的第二面向），但是實際的政策和實務仍一視同仁地採取標準化的作業，鼓勵員工遵守原本的文化。例如女性仍需要在一個陽剛特質的職場去同化。相對的，採取整合策略的組織，則會改變組織某些面向的文化，以兼容不同的文化認同。一個常用的例子是採取遠距工作（在家工作，telework）計畫，讓有需要的員工可兼顧家庭需求。整合策略能夠鼓勵員工尊重與重視彼此的差異，同時也保持自己的認同。因此需要一定程度的溝通和理解他人。採取整合策略的組織，也會「不容許」對弱勢少數文化或個人擁有偏見的存在（Olsen and Martins, 2012）。

前述的涵容、整合雖是重要的原則，但實際執行時要如何操作，才能讓大家都認為自己的文化被尊重，往往才是最大的考驗。特別是在 LGBT 的議題上，對 LGBT 的平等權益（如員工伴侶福利）之肯認，也許在有特定宗教信仰的員工看來是對自己信念的否認。對此，Day（2012）認為關鍵在於確保涵容的「行為」，而不必然要改變個人信仰或態度。Day（2012）強調要成功維護 LGB 職場多樣性的關鍵在於維持及加強支持性的組織文化，和正面的多樣性氛圍。當組織氛圍愈不具威脅性，LGB 污名所造成的負面效應就會愈低。她進一步建議組織可以考慮以下 10 種最佳作法：

1. 確保領導高層全力承諾支持建立「同志友善」的文化與氛圍。
2. 認知出櫃的動態張力。
3. 建立、執行與監督保護 LGB 多樣性的明確政策，與保護其他弱勢階級一樣。
4. 確保 LGB 員工有充分的發言機會。
5. 教育管理層級及所有員工有關多樣性的價值，以及每個人可以如何貢獻於建立友善的文化與氛圍。
6. 確保在組織領導層級、主管階級、一般員工等各層級均有支持系統。
7. 在組織各種訊息傳播管道，包括對外文宣，刻意納入關於 LGB 的訊息和圖片，用詞應當更加涵容，例如以「伴侶」取代「配偶」用詞。
8. 透過組織內部同質團體（Affinity groups）的成立，提供 LGB 認同發展的機會。
9. 納入所有人—包括那些意見不同者，並對於可能的反挫有所準備。
10. 支持外部社會的 LGB 社團。

因篇幅所限，本文不再探討這些作法與原則的細節和特色。但如同前面對於

交織性和脈絡性的強調，這些作法和原則要如何回應不同國家、學校、學科領域和系所的特性，都需要在地化的檢視。這些建議與做法是否符合台灣學界的性少數教師需求，也將納入本研究的探討範圍。

三、 研究方法

如張晉芬（2002：104）在進行台汽女員工的性別化分工研究時所言：「組織性別化不易從觀察得知，也不能從表面上中立的規則和程序看出…〔因此需要〕透過女性勞工的親身經驗，借用她們的語言去呈現女體化的邏輯在組織內的操弄和受僱者本身的看法」。為了解 LGBT 大學教師以生命體會的職場經驗，本研究透過半結構式的深度訪談，來蒐集第一手資訊。

訪談雖然可以直接獲得研究者希望詢問的答案，但因本研究涉及高度隱私甚至污名風險的性傾向議題，不大能夠期待素昧平生的 LGBT 教授輕易對筆者暢談性別認同與學術經驗。所幸兩位作者過去的研究大部分與性別有關，亦認識不少 LGBT 的男女學術工作者，得以作為滾雪球的起點，並進而依照學校、科系、年資、區域等差異，決定受訪者名單。在邀約過程也大致順利，選定的受訪者除了出國訪問等原因，幾乎皆同意受訪，因此，本研究在 2017 年 12 月到 2017 年 5 月間，共訪問了 13 位 LGBT 大學教師，其中僅 1 位跨性別者，其餘 12 位受訪者之認同皆為同性戀或雙性戀⁸。基本資料如表一。其中，代稱以「大」「阿」「小」字開頭，分別表示受訪者年齡約為 50 多歲、40 多歲、30 多歲。

表一：本研究受訪者

代稱	性別身份	學院	職級	在職場的出櫃狀態	曾經嘗試異性戀
阿東	G	理學院	副教授	公開	無
大藍	T	文學院	副教授	公開	有（曾結婚生子）
小偉	G	社科院	副教授	選擇性	無
阿琴	L	文學院(科大)	助理教授	未出櫃	無
小功	G	工學院(科大)		未出櫃	無
大元	G	醫學院	教授	未出櫃	無
大智	G	社科院	教授	公開	有
阿珍	L	文學院	教授	公開	有
阿芳	B	文學院	副教授	選擇性	無

⁸ 不過也有一些受訪者，特別是生理女性受訪者，表示自己不確定或不喜歡「同性戀」「雙性戀」這類標籤的意義，因其並不在乎對方的生理性別，而主要是喜歡對方的人。但因分析需求，本文仍將其定位為同志，其意涵包括 LGBQ（Q 表示酷兒）。

小南	G	社科院	助理教授	未出櫃	無
阿鳳	L	商學院	副教授	未出櫃	有
小琪	Q	社科院	助理教授	選擇性	有
小安	B	社科院	副教授	選擇性	有

本研究訪談之進行，有 7 位是由第一作者單獨訪問（其中包括 1 位電話訪問及 1 位書面來回訪問），3 位由第一作者與助理（本身為男同志身份）共同訪問，2 位由第二作者與助理共同訪問，1 位由助理單獨訪問。其中有 11 位是進行 1-2 小時的面對面訪談、1 位電話訪談、1 位書面回覆與溝通。訪談過程皆經過同意後錄音，並整理為逐字稿。為求做到受訪者保護及加強研究確實性，本文初稿完成後將主動傳給所有受訪者檢視並接受回饋。以下分三節整理研究資料，分別呈現 LGBT 學術工作者的性別認同發展歷程、職場歧視感受與生存策略、以及對性別友善學術環境的建議。**目前的初稿以呈現受訪者發言為主，作者詮釋將在日後近一步補充。**

四、 性別認同發展歷程

本研究受訪者在確認自己同志身份的年齡上有些差距，但多數受訪者從小學、國中階段，就有喜歡同性的感受，只是礙於社會氛圍或論述認知，有許多人是直到成年後遇見真正喜歡的對象，並且在社會意識的開放下，才肯認自己的同志身份。其中，可以感受到代間和性別差異：年長一輩的男同志和不分年齡的女同志，曾經有交往異性的經驗，中青輩的男同志則較少做此嘗試。

（一）從小性別特質不符傳統

性傾向與性別特質不一定有直接連結，但本研究部分受訪者從小就有性別特質不符合生理性別的經驗，但男性受訪者較易因此被嘲笑。例如外表特質較為陰柔的小南說：

比較是我個人特質，所以會有一些，覺得就是會被主流的一些些男生排擠這樣，或者是比較好笑這樣子。也不是排擠，就是會被常會被取笑吧！從同學到老師這樣子，一直到碩士班才比較沒有這種情形。…在（碩士班）之前我其實是對自己的性傾向不是那麼清楚，所以也沒有特別，特別偽裝，然後就其實不太理，就是有點不太了，呃…對自己也不是太理解這樣子（小南）

阿琴則是從幼幼班時，媽媽就會被園長約談，因為園長覺得她太像男生，讓他們很困擾，長大之後走在路上也會被叫「少年仔」。弔詭的是，國中以後的制服、髮禁等強制規定，雖然讓她覺得「無法做自己」，但也因此避免了是否出櫃的煩惱。

國高中沒有這種困擾是因為制服要穿裙子，所以不會辨識錯誤，那個時候也有髮禁。後來因為小時候的經驗，後來長大後不會把頭髮剪很短（阿琴）。

從三歲就知道自己想當女生的跨性別者大藍，也是因為國高中髮禁與制服規定，而無法從小喜歡的女生打扮，「因為你那時候男生的戴大盤帽，穿卡其服然後卡其褲，就是根本沒有那種空間」。但他的行為舉止女性化明顯，仍為他帶來慘痛的受霸凌經驗，包括因為想上女廁，遭老師施以下跪的懲罰：

比方說我喜歡做美勞嘛！就是像甚麼花燈啦，或者是就是那種小裝飾品，那些勞作的東西我花很多時間去做，結果呢？我擺在抽屜裡對不對。下課時間其實就有班上一些男生勦，他看我不順眼啦，把我的東西拿去毀屍滅跡，毀屍滅跡之後那我記得那些女生不能告狀，所以我心裡面當然知道可能是哪些人幹的，但是我抓不到證據。我抓不到證據我怎麼跟老師告狀。反正老師心目中也覺得我是個怪怪的學生吧！而且最嚴重的事情是，老師說他糾正我N次了，為什麼我每次跑過廁所，我都跑到女廁去。最後老師被我祭出一個殺手鐮，你知道他要我幹甚麼，他要我跪在每班上每一次女同學面前跟他們磕頭道歉，然後寫悔過書一百遍說，我是色狼我跑去女廁是想偷看女生上廁所，我以後絕對不在做這種事情了，講這樣發誓就馬上要發誓。（大藍）

（二）在異性戀環境中的探索與掙扎

除了性別特質的不一樣，受訪者更為共通的經驗就是發現「喜歡同性」這個特質跟別人不同。屬於資深或中生代一輩的受訪者，有不少都因此有嘗試異性戀的經驗或「努力」，有些是為了迎合主流或家庭壓力，有些則是在探索自己的「真正」認同。例如阿鳳，從小學五六年級到國高中，都發現自己受到女生的吸引，但那時仍覺得「可能這一段時間過了可能有一天我遇到一個心儀的男性，那我可能會…就展開一段男女之間的羅曼史之類的吧！」後來大學也嘗試交往一位男朋友：

可是那種感覺跟我之前在國中、高中我喜歡那個女同學那種感覺是不一樣的，可是你很奇妙的是那種感覺只有自己知道，所以你只要不說其實也沒有人會知道，那差別就在這裡。對，沒有什麼熱情，所以可能就覺得彼此也不太適合所以後來就分手。（阿鳳）

阿鳳在大學畢業後，曾經在職場上與一位女同事發展出短暫親蜜戀情，但遭到辦公室的年長女同事直接喝斥：「你們兩個現在在幹嘛！你們兩個現在在搞同性戀！」當時的女友受到衝擊下因此退卻，兩人轉為朋友關係，她也再度懷疑自己的性傾向。直到出國後，參加在國外的女同志網聚，才重新確認同志的身份：

在那裡其實聊天的時候就是大家分享彼此的生命故事，然後會發現說大家的經驗都很雷同是過去的經驗，譬如說你的談戀愛的經驗呀！其它職場的經驗

呀！家裡的經驗呀！等等，所以我就覺得其實每一個人的走過的歷程都差不多，因為我們年紀差不多都是三十出頭這樣子，所以讓我突然間覺得說其實並不是什麼同性密友期，真的就是有這樣的人，這樣的人她的性傾向就不是異性戀。…所以那時候我就…開始知道說 OK！所以我也不見得要去等那個所謂的生命當中的男生出現。（阿鳳）

男同志大元坦言從國中開始就因為對同班男同學深深愛慕，而知道自己是男同性戀，但也知道社會不容許同性性取向，而未對他人明白說出，甚至因為喜歡對象的疏遠，而導致人生第一次憂鬱症發作。後來在大學期間和出社會後，因為感受同性戀在社會上的處境辛苦，曾短暫交往三任女友，希望了解自己有沒有可能與多數人一樣，但終究無法進一步深交，因此約 30 歲後即不再嘗試與異性交往。

類似的情形也發生在同樣年紀的大智身上，因為是家裡的獨子，雖然青少年階段就知道自己是同志，但三十歲之前「一直想要進入異性戀的婚姻然後滿足我爸爸的期待」，他談過兩次論及婚嫁的異性戀愛，甚至曾經跟第二任女友在婚前出櫃，對方也接受「沒有性生活的婚姻」，但後來還是決定踩剎車，最終認清「我再也不想改變我自己，就這樣子」。

（三）「找到她的同時，也找到你自己了！」

屬於較年輕世代的受訪者，有不少在「成為同志之前」就接觸過同志論述，因此她們對於同志身份較少掙扎，但往往也要到「遇上對的人」那一刻才確認自己的同志身份。例如從國中開始就與男生談戀愛的阿珍，原本不知道自己可以談同性戀愛：

我從國中開始就一直交男朋友…念高中的時候我念女校，那時候我做班長，我隔壁班的班長是 T，然後他很喜歡我，可是我那時候完全沒有感覺，可能他長不帥，我覺得是因為不帥，我都沒有看到帥的 T，應該是這樣，我那時候的腦袋全部都是男生耶。…然後我一直不知道，我大學跟男朋友交往那個時候吵架，我還很怨恨說為什麼我是異性戀。就是我其實對自己的異女身份一直可能覺得不滿意，但是後來就是遇到對的 T，妳就會知道，原來就是會有的！…我就超喜歡她這樣，我就是不顧一切就是她，就是「你在找到他的同時，也找到你自己了」這句話！（問：妳以前覺得沒找到自己？）沒有耶！那時候就不知道下一步要怎麼辦，如果說結婚的話，我真的，我會很悲觀，我不知道要怎麼辦，然後又覺得對不起人家這樣…（阿珍）

更年輕一代的小琪和小安，則都是在高中或大學時期都有接觸女性主義和同志酷兒論述，也都曾談過幾年的異性戀，之後才成為同志。小琪雖然小時候就會喜歡「長得非常男性陽剛」的女同學，但當時並不覺得這就是同志。她覺得重點還是對方這個人，因此「我不會單純定義自己是女同志或是雙性戀，而是比如說如果

對方是一個跨性別的身體或者是他是一個雌雄同體這樣的狀態，我覺得我也是可以的」。而小安也覺得對象是誰比較重要：

我不知道怎麼樣定位我自己，我覺得每一個認同的這個 pattern 好像都不是那麼的完全適用。對。然後因為如果說同志的話，我覺得我可能要承認就是說，我覺得我的最原初的慾望可能是還滿異性戀的…你要說我是 bi 也可以啦，可是我也不曉得就是…就是我不會公開地去跟大家說，欸大家好我是雙性戀，我跟這個詞之間，應該還是覺得有個距離吧。

從前述訪談發現，儘管只有十到廿年的差距，不同世代的受訪者在性別認同發展過程中，苦悶與掙扎的程度卻有頗大的不同。特別是接觸過性別平等相關論述的年輕一代，即使仍有對家人出櫃的壓力，但較少有自我懷疑或勉強進行異性戀的無奈。這些認同發展的歷程，某個程度與後來在職場上的出櫃與否也有所連結。

五、 環境感受與出櫃

（一）高調出櫃者：學術資本就是王道

高調出櫃者還可分兩類，有一些是一直以來沒有特別隱藏性別認同，這些受訪者通常有著高度自信和不錯的表現，甚至願意成為同志運動倡議者。另外一些則是進入學術領域後，經過一番掙扎後決定出櫃，而其背後也常有著友善同志的網絡或氛圍。

阿東和阿珍可以說是完全且高調出櫃的男女同志代表，並且在其他同志學者眼中，是常被提起的 role model。阿東的自信在舉手投足間都很鮮明，「我是資優班的學生，我從小到大都是資優班的學生，那自然不太會受到非難」。不過進入學術環境後，他還是強調要掌握權力與資源，才能自在：

我覺得在學術環境中，非常需要考慮你的權力跟資源，當你有權力跟資源的時候，who cares？而且也不會有人敢說什麼，沒有人敢，就有點像我啦！其實也沒有人敢說我什麼。我從高中以後就一直都非常王牌…我國中就已經在寫論文了啊！…大部分的老師，我進來的時候要退休的老師，都是我小學認識他們，他們才拿到博士啊。所以…我很早就有 reputation，因此我不用去在乎人家認不認識我，因為別人一定認識我，我的領域的人一定知道我。這個時候他們自然會在意，或是自然會看到，所以我只要小小的釋出一個什麼樣的訊息，有人去打聽就會知道。啊我也不怕別人打聽什麼。（阿東）

在美國攻讀博士時才因為「找到真愛」而從異性戀轉為同性戀的阿珍，回國

之後就與伴侶住在校園宿舍，本身就教授酷兒理論的她，也不避諱在教學和研究中都帶入同志主題，甚至因為覺得自己的外貌太像主流異性戀女生，而三不五時剪出超短髮的造型。她和伴侶的故事曾被學生拍成紀錄片，並且在各大學校園、小型影展巡迴播放。但儘管已經如此高調，還是會有些同事不知道她的同志身份，因此她也不吝於在與不熟的校內同事閒聊時，直接用：「因為我是女同志嘛…」這樣的話語自我揭露身份，給了不少同事震撼教育。

對於自己的高調，阿珍表示可能與學門本身就「鼓勵不一樣」、氣氛自由有很大關係，讓她並沒有太多因同志身份而有的負面感受。不過她也強調：「你如果學術表現還不錯，其實你可能就比較做自己啦，我就覺得我也沒有什麼好怕的，還是我一直都這樣，我就是這樣子啊。」

大智則是在進入學界三年之後，因為異性戀女同事的愛慕或追求，有點不堪其擾，覺得不想再「帶著面具生活，…用一個異性戀的方式生活在我的工作環境裡面」，而將自己和伴侶的結婚照放在辦公室，以此方式出櫃。他自認為：「當你出櫃在那個環境裡面大家比較知道怎麼跟你互動，你自己的樣貌是清楚的。那別人就知道你可以期待你什麼，不必期待你什麼。」

大智覺得現在的學術界環境內，歧視同志至少是政治不正確的表現。當然這不表示就不會有歧視，他也曾有一篇學術論文，在接受審查時被刻意評低分，後來間接才得知。但他認為，基本上大學研究升等通常有明確的指標甚至點數，一但達到了就不太容易被拒絕，這種客觀標準有時對 LBGT 老師是個保障，「反正你就是做你該做的事情。升等，別人因為要排除你，他也要想出個充分的理由不讓你升等。」在出櫃之後，大智也因此接到愈來愈多的同志團體邀約合作，因而成為其專業領域內同志議題的重要代表。

外顯性別特質「非常規」的小偉和跨性別的大藍，則是因為很難「隱藏」而形同出櫃。外在舉止屬於柔美可愛型的小偉雖然年輕，但因學術生產力高，也有一定自信，不過他也認為這是「對性少數課的情感稅」：

我們常會覺得說自己必須要付出更多努力，不然就會變成別人的把柄，不管他是認真或假的，但是對於性少數的情緒稅，某種程度上就是社會對於性少數的一種所謂的陰影。就像是一種背後靈，一直告訴自己說要認真一點…這很難說，到底是，這是學術層面帶給我的期待，還是自己是性少數帶給我的期待。我甚至內化了這樣的期待。我就是認真的把我的學術研究做好然後把教學做好，然後要跟性別連在一起。（小偉）

（二）低調出櫃者：有問才說，順其自然

相對於前述高調出櫃者，幾位尚未完成升等的年輕教授，則是以「順其自然

的態度」來面對出櫃與否。這些年輕教授的學術表現也都不錯，加上系所環境還算友善，因此基本上並不特別隱藏，但是因為尚未升等確認，因此仍保持低調。例如目前還是副教授的阿芳所言：「我沒有不讓他們知道，但我也沒有刻意去站出來說，就是喔我是女同志或什麼，但是他們他們就會都知道，嗯對，他們很八卦。」阿芳與高調出櫃的阿珍基本上是同系同事，因此可以想見這個系所有一定程度的友善環境。不過因為她自己過去曾經歷同志被強迫出櫃的複雜事件，受到影響很大，因此通常傾向低調。

類似態度的是任教於同一系所的小琪和小安。兩人任教的系所也對性別少數非常友善，因此她們在系所內部目前也是出櫃狀態，但是當初出櫃時也多半是透過學生之間的耳語，而不是她們主動告知彼此。

不會特別出櫃耶！也不會特別談。其實被知道是因為是大家一直在聊流傳。那個那個過程不是我主動說，是大家一直在傳，然後學生在傳，後來傳到同事們都知道，同事們跑來問我。…至於我們學校大概，有一些蠻明確他們是反對同志立場的，那那些老師基本上也不會跟我們有打交道啊！（小琪）

小安雖然知道升等只要學術品質夠，應當會有一定的制度保障而不會有問題，但是因為前幾年曾遇到某任院長對於她開的同志課程，在課綱審查時多所干預，讓她還是對於潛在的惡意有所警覺。此外，因為她的父親也強烈反對同志，即使她並未順從父親，但還是盡量保持低調。

升等之後確實會給一些原本隱藏的教師，較多出櫃的能動性。阿鳳就是這樣的例子。在助理教授階段，她擔憂因為系所環境保守而受影響，因此一直沒有出櫃，但在升等之後轉為低調出櫃，開始在外籌組同志基督徒協會：

基本上在升等以前我的想法就是降低不能升等的風險嘛！會考量，會比較低調，那升等以後就比較明目張膽這樣子。…因為我們根本不曉得升等的論文會落在誰的手中。因為他如果真的想要因為這樣刁難你，他不會明目張膽用這樣的理由他用別的理由。…我現在就比較釋懷，第一個年紀大了，對！然後…因為我現在升副教授了，所以我覺得有關係，比較…覺得那個風險比較降低，就是不能升等的風險降低。然後還有就是因為我後來接 HH 協會的理事長，我覺得這個對我有很大的影響。（阿鳳）

（三）原則隱藏者：經歷過創傷與敵意

還有幾位受訪者，資深或年輕者皆有，在學校是完全隱藏同志身份，甚至在校外自己的生活圈中，也選擇友善或熟識者低調公開。這部分與其所處環境的保守程度，以及自己本身曾經遭遇較大敵意或創傷，有一些關係。

已有一定社會地位的大元，因曾有告白被拒的創傷，也從小就感覺到社會對於同性戀的不友善，因此長期入櫃。他自己也覺得常常和好朋友都是有一層隔閡，不過他認為這是珍惜友誼的變通作法。

工作單位唯一主動出櫃的對象是一位同為同志的女性同事，由於經過長時間觀察，認為是可以告知的對象，故主動出櫃。至於異性戀的同事，由於和我同年齡的人也一樣是成長於保守年代，不敢期待他們能了解和接納，所以自然就不會告訴他們。最近幾年由於為 LGBT 族群發聲，有同事逐漸猜測我的性取向，雖未說破，但主動表達對同志的友善，我想是年代改變的結果。（大元）

小南在外會選擇性揭露，但在學校則全然隱藏。在管理學院的任教的他，覺得管院風氣比較保守且嚴格，且曾經聽過長官反同的言論，因此在學校沒有對任何同仁出櫃。他以兩個臉書來區分熟人與學校同事學生，以避免揭露太多個人私事。不過一些有關同志的活動和公聽會，他仍會參加。且如果順利升等副教授，他表示可能壓力也就比較小一點，在學校會較為順其自然的出櫃。

在受訪者當中，對於同志認同對學術生涯帶來負面影響最有感的，是已經放棄升等的阿琴。原本一路求學都頗順遂的她，感覺自己進入博士班且以同志為論文主題之後，開始遭到莫名的否定、敵意甚至歧視，而導致非常多的人生挫折。過去天不怕地不怕的性格，自此變得悲觀。

從我開始寫這論文就..我沒有出櫃，可是從那個時候就開始，比如說：大家會開始跟我保持距離，可是不會直接問我「你到底是或不是」。大概我開始寫這論文進來的學弟妹還有碩士班的研究生，我會感覺到他們跟我保持距離，那個年代。甚至我進女廁的時候，原本要進去的人會走出來。保持距離，我覺得是種冷漠。（阿琴）

事實上阿琴在撰寫博士論文時，還沒有確認自己是同志，只是性別特質較中性而已。但因為好奇與求知慾，她以同志為論文主題之後，所遭遇的挫折卻接連不斷。其中的一大挫折就是她原本的專業優異表現似乎都不見了，被視為一個「只懂同志」的研究者：

還沒有開始寫論文的時候，大家都會用很正面的形容詞來形容我在學術上的表現，比如說：我碩士班是第一名畢業，然後我博士班考資格考每一科都是最高分，然後還有老師會跟他的學生說，如果我的徒弟像她這樣，我就會覺得引以為榮。可是後來我寫了這個論文之後就不是這樣了。...甚至我求職都有很多的挫折，那我的指導教授就會說，因為沒有一個科系會想要聘一個只懂同志的人...我就跟她說，你們都不記得我是每科都拿最高分的人？碩博士班，我碩士班每科都拿 90 幾分，然後我博士班我修的每一門課都是全班最高分，那你覺得我沒辦法上這些課，只因為我寫了這個論文？（阿琴）

弔詭的是，因為寫同志論文就帶來各種歧視的影響之後，即使阿琴後來真的交了女友、成為同志，卻也因為在意他人的看法，而沒有在學校出櫃。校園以外，也除非是有私人交情的朋友問起，才會透露。

六、 對制度與組織管理的建議

儘管本研究受訪者多數並未直接感受到 LGBT 身份帶來的歧視，但仍對於間接或微歧視的運作有一些觀察，提出以下幾項制度或管理層次的問題，值得未來願意營造對性少數友善校園的行政單位注意。

（一）未婚聯誼背後的異性婚配預設

大學校方舉辦未婚聯誼活動這件事情，不約而同有多位受訪者提出批判與質疑。例如：

學校人事室常會發一些什麼未婚聯誼，那個看起來很刺眼耶。就是異性戀男、女，那為什麼不辦同性的？我看到那個就覺得很煩。（阿珍）

我每年都在罵那個（未婚聯誼），因為那個文案很蠢，蠢到爆錶。我跟你講好噁心，我罵得要死。你會以為在看報紙小廣告，天啊人事室到底是誰寫的東西，對，像這種東西。你要辦聯誼，可以啊，你要不要幫我辦啊？你懂我意思嗎？你為什麼沒有考慮到性少數呢？然後第二個想法是，這種事情是私領域，學校需要靠公家資源來介入嗎？我覺得要弄清楚，它的問題在於說，它對於私領域的干擾，跟就算你想幫忙，也不是用這種配種的方式來做。（阿東）

人事室每次都寄那個甚麼，交配啦，不是交配啦，就是那個（未婚聯誼），就是很煩啊！我覺得那根本就不是他們該做的事情啊。就他們根本有其他更重要的事情去做，然後就在一直在做這些很奇怪的事情。（如果也讓同性戀參加？）我覺得是大環境學校的整體環境，並不…還不夠友善。對，所以在這個情況下，大家除非你無所謂他人怎樣想，不然你其實就不會確定參加就對了。（小南）

前述不約而同的反彈，指出了兩個重點，其一是這類未婚聯誼活動的異性戀預設和「人就是該結婚」等預設，直接造成許多同性與單身主義者的不舒服，且即使邀請同志也來徵友聯誼，但涉及出櫃問題也不大可能。其二是私人感情婚配涉及一定隱私也是個人自由，是否適宜用校方資源來促成或催逼，抑或根本應當讓成年人自己應處理？

（二）宿舍等空間配置之排除

類似前述的異性戀與婚姻特權，也發生在很多大學的教職員宿舍分配積分計

算之上，也就是宿舍僅提供（異性戀）已婚家庭，排除了單身者和同志伴侶的機會。雖然這樣的規定在許多學校陸續取消（多半是因為單身老師抗議單身歧視），但同志教授目前還是需要以「單身」身份申請宿舍，這部分在 2019 年 5 月同志修法之後，也應有配套修改。此外，與家庭相關的福利社團等，未來也都應摒除類似的異性戀婚姻預設。

而學生宿舍空間二分的問題，雖非直接攸關 LGBT 教師權益，但也是性別友善校園應當注重的課題。這個問題的影響，從大藍回憶其大學時休學的經驗即可得知。身為跨性別者的大藍，因為住在四人同房的男生宿舍內，彼時無法忍受三位室友與其他寢室學弟經常一起打麻將、聊女生八卦，憤而休學回台北住家裡。

其實我就是不習慣跟他們做那些事情。因為他們打牌的時候，除了打牌他還會聊女生的八卦。哎呀那個誰最正點啊，那個屁股超大的啦甚麼東西啊，就講這種東西啦。我就不喜歡在那種場合。我覺得聽了就是很不習慣啦！不知道為什麼？就不習慣啦。然後好啦我去圖書館看完書啦，回到宿舍洗澡完以後要就寢啦，因為我們宿舍是四個人啦，四個人一間嘛！結果那三個男生又在聊女生的八卦，然後或者是這個女生不是只有班上女生喔，包含女老師都在內喔，我真的覺得超不適應的。…我總不能跟教官說，你給我換到女生宿舍去吧！你叫我怎麼講的出口。對啊，所以我只好辦休學。（大藍）

除了宿舍空間之外，大學校園內的廁所和更衣室等男女二分的制式設計，也愈來愈被指出缺少多元性別敏感度，造成跨性別者的排除歧視。未來對於二元空間配置的重新檢討，應有更為系統性的討論與規劃。

（三）口試與評審時的微歧視

雖然看似客觀量化的各類型學術審查制度，在某些受訪者看來較能保障 LGBT 學術人不受偏見排除，但是實際執行審查者也是人，因而也需正視審查者的個人價值或缺乏敏感度，造成受試者的直接歧視或微歧視。前面曾提過小安和小琪曾遇到有宗教信仰背景的院長，直接干預同志課程教學設計，建議應找「不同意見」的講者，大智也曾直接收到期刊審查者刻意打低分數的遭遇。不過受訪者經驗中最明顯遭遇的微歧視，仍是以同志議題作為博士論文主題的阿琴。她除了在應徵教職時，每每在第一階段就被刷掉而無面試機會外，有一次好不容易有面試機會，但卻遇到口委當場暗示出櫃的提問：

（面試時）我就 present 多元文化諮商的課程，整個設計，然後以 LGBT 為例。口委第一個問題是，你是因為同志才走到多元文化的還是因為多元文化才走到同志的？我說當然是因為同志才走到多元文化的，這是事實阿。後來出來以後，X X X 就說，這就恐同！他問那個問題、就是恐同啊！你幹嘛跳下去？（阿琴）

該名口委的提問，無異於詰問阿琴是否本身為同志，在權力不對等的面試現場，這樣的提問已構成強迫出櫃，雖然也可能只是面試者缺乏敏感度。但無論如何，教育部既然曾經基於大學校長遴選發生歧視女性的陳金蓮事件，而制訂一套遴選提問原則來提醒面試委員，則也應該針對性少數族群的面試過程，發展出一套提問與審查原則，進行審查委員的再教育。事實上，阿鳳也曾在參與系所應聘的初審過程中，親眼見證一位申請者只因為性別特質與生理性別不一致，而直接被刷掉的情形：

我們在面試老師，第一次一定是先書審，然後所有的系上老師然後大家就翻，然後就看到那個學妹，那個照片就是你看不出來是女生，那就是一個男性化然後又穿西裝，然後頭髮、西裝、口紅，然後指揮嘛！就一個指揮棒很帥啦！側臉這樣，然後黑色衣服這樣，就是你會分辨不出來他是男生、女生。然後可是他的名字非常的女性化，所以當時這些在審查的老師他們就說，這個女生…他是女生呀！他怎麼換一個男生的照片，他到底是男生還是女生，怎麼會有個女生穿成這樣子，這個人怪怪的然後就淘汰，就是視覺上…因為很多競爭者嘛！那你有一些他們覺得不太舒服的地方他們就會…就淘汰就換下一個，反正很多人！因為他們就分不清楚他男生、女生。（阿鳳）

作為系所上較為資淺的成員，阿鳳對於當時同事們的恐同與歧視言論，無法表達意見。但這樣的見證經驗，反映了對於 LGBT 的歧視與恐懼很容易充斥在聘任與審查過程中，因此教育當局確實應當研擬防治或申訴評議機制來因應。

（四）其他積極平權作為

前述三項問題，是從受訪者經驗與意見中所呈現的歧視與排除。但除了消極防治歧視之外，作為大學校園管理階層，也應考慮更多積極宣示與捍衛多元性別的作為。例如阿鳳指出，曾經在哈佛和 MIT 等校園看見教職員研究室貼上彩虹性別友善標籤，表示他們接受過學校的 LGBT 友善課程，可以成為 LGBT 學生的諮詢對象，也營造校園支持的氛圍。

除期待校方之外，LGBT 的學術工作者本身也可以考慮發起網絡或平台，讓 LGBT 學術人之間有更多支持與交流。對於同志污名最有親身感受的阿琴就在訪談間多次表達「在這個領域裡面我感覺很孤單」，而期待能有像是美國心理學會下屬的 LGBT 次團體，讓大家能「集結起來，彼此增能」。資深的大智也有此感受：

因為每一個人適應的方式跟每一個人有的經驗其實各自不一樣，但是不太有什麼機會大家可以一起交流或者是做些什麼事情，然後或者說大家彼此互相知道，但是其實大概都是各自在努力吧！所以我自己覺得那個學術工作者有多一些交流的平台跟一起行動的機會跟比較組織性的東西，我自己覺得會有一些幫助。（大智）

雖然因為 LGBT 仍有出櫃考量，不一定每一位都能參加這樣的網絡，但這樣的集結網絡至少讓學術圈內較為弱勢或資淺的工作者，在遭遇挫折、歧視或不名對待時，有更直接與溫暖的認同歸屬和諮詢管道。

七、 結語

(暫略)

參考書目

1. Acker, Joan, 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender and Society*, 4(2):139-58.
2. Acker, Joan, 2006. "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations." *Gender and Society*, 20(4): 441-64.
3. Alvesson, Mats, and Hugh Willmott, 2012. *Making Sense of Management: A Critical Introduction*. Sage.
4. Bilimoria, Diana and Abigail Stewart, 2009. " 'Don't Ask, Don't Tell': The Academic Climate for Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Faculty in Science and Engineering." *NWSA Journal*, 21(2):85-103.
5. Curtis, Ellen F. and Janice L. Dreachslin, 2008. Diversity Management Interventions and Organizational Performance: A Synthesis of Current Literature. *Human Resource Development Review*, 7: 107-34.
6. Day, Nancy E., 2012. "Managing Sexual Orientation: Evidence-Based Best Practice." In *Managing Diversity in Today's Workplace: Strategies for Employees and Employers*. Edited by Michele A. Paludi. Santa Barbara, CA: Praeger.
7. Gatrell, Caroline and Elaine Swan, 2008. *Gender and Diversity in Management: A Concise Introduction*. London, Sage.
8. Holley, Matthew, 2011. "Gay and Lesbian Faculty Issues." *Journal of the Indiana University Student Personnel Association*. 2011 edition: 1-13.
9. Kanter, Rosebeth M., 2008/1977。《公司男女》（*Men and Women of the Corporation*）。台北：群學。
10. Karsten, Margaret F., 1994. *Management and Gender: Issues and Attitudes*. Westport, CT.: Greenwood.
11. LaSala, Michael C., et al., 2008. LGBT Faculty, Research, and Researchers: Risks and Rewards. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 20(3): 253-67.
12. Ocon, Ralph, 2006. *Issues on Gender and Diversity Management*. Lanham, ML: University Press of America.
13. Olsen, Jesse E. and Luis L. Martins, 2012. "Understanding Organizational Diversity Programs: A Theoretical Framework and Directions for Future Research." *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1168-87.
14. Martin, Patricia Y., 1990. "Rethinking Feminist Organizations." *Gender and*

- Society*, 4(2): 182-206.
15. Metcalfe, Beverly D. and Carol Woodhams, 2012. "Introduction: New Directions in Gender, Diversity and Organization Theorizing—Re-imagining Feminist Post-colonialism, Transnationalism, and Geographies of Power." *International Journal of Management Reviews*, 14: 123-40.
 16. Powell, Gary. N., 2010. "Promoting Nondiscrimination, Diversity, and Inclusion." Ch.9 in *Women and Men in Management*, Los Angeles, CA: Sage.
 17. Ragins, Belle R., John M. Cornwell and Janice S. Miller, 2003. "Heterosexism in the Workplace: Do Race And Gender Matter?" *Group & Organization Management*, 28: 45-74.
 18. Rittenhofer, Iris and Caroline Gatrell, 2012. "Gender Mainstreaming and Employment in the European Union: A Review and Analysis of Theoretical and Policy Literatures." *International Journal of Management Reviews*, 14: 201-16.
 19. Rivera, David P. Kevin L. Nadal. Lauren D. Fisher. Avy A. Skolnik, 2012. "Sexual Orientation and Gender Identity Microaggressions in the Workplace." In *Managing Diversity in Today's Workplace: Strategies for Employees and Employers*. Edited by Michele A. Paludi. Santa Barbara, CA: Praeger.
 20. Syed, Jawad and Mustafa Özbilgin, 2009. "A Relational Framework for International Transfer of Diversity Management Practices." *The International Journal of Human Resource Management*, 20(12): 2435-53.
 21. Tatli, Ahu and Mustafa F. Özbilgin, 2012. "An Emic Approach to Intersectional Study of Diversity at Work: A Bourdieuan Framing." *International Journal of Management Reviews*. 14: 180-200
 22. Wallace, David, 2002. "Out in the Academy: Heterosexism, Invisibility, and Double Consciousness." *College English*, 65(1): 53-66.
 23. 吳政庭，2005。《彩虹國度裡的教師身影：三位高中男同志教師的生命故事》。國立政治大學教育研究所碩士論文。
 24. 施毓琳，2005。《男同志教師性傾向認同歷程與教育職場的生存策略》。臺東師範學院諮商與教育心理研究所碩士論文碩士論文。
 25. 袁逸農，2014。《男同志教師的自我認同歷程與職場中的性別經驗之研究》。國立屏東教育大學教育學系碩士班碩士論文。
 26. 焦興鎧，2009。〈美國就業上性傾向歧視爭議之探討〉。《歐美研究》39(1): 29-77。

27. 愛白文化教育中心，2013。《中國性少數群體（LGBT）職場環境在線調查報告》。網路資料，愛白網，網址：
http://www.aibai.com/booksview.php?id=19543&utm_source=weibolife。
28. 葉人瞄，2009。《國內女同志體育教師在家庭/職場/運動場的現身/隱身經驗》。國立臺北教育大學體育學系碩士論文。
29. 黃煥榮，2007。〈突破玻璃天花板—女性行政菁英事業生涯發展的問題與展望〉，《國家菁英季刊》，第3卷第4期，頁85-108。
30. 黃煥榮、方凱弘、蔡志恒，2011。〈公務人力資源管理之性別議題與對策：組織建築模式之分析〉，《文官制度季刊》，第3卷第2期：49-80。
31. 彭滄雯、林書仔、畢恆達，2013。〈男女廁之外的「其他」：世新大學「無性別廁所」之經驗評估與省思〉，《女學學誌》，第32期，頁47-96。
32. 彭滄雯、林依依、葉靜宜，2009。〈女性在陽剛職場內的樣板處境：以海巡與消防單位為例〉《東吳政治學報》，第27卷第4期，頁115-69。
33. 強淑敏，1999。《我們是同性戀教師》。台東師範學院國民教育研究所碩士論文。
34. 畢恆達、潘柏翰、洪文龍，2014。〈LGBT〉《2014臺灣婦女處境白皮書》（即將出版）。
35. 潘美姘，2004。《女同性戀教師情慾流轉之研究》。高雄師範大學性別教育研究所博碩士論文。
36. 邊家綦，2011。《若隱若現的彩虹身影 - 女同志教師的自我認同與教育職場中的性別經驗》。臺東大學教育學系課程與教育碩士班學位論文。

106年度專題研究計畫成果彙整表

計畫主持人：彭滄雯			計畫編號：106-2629-H-110-001-				
計畫名稱：異性戀主義下「性少數」大學教師的學術勞動處境初探							
成果項目			量化	單位	質化 (說明：各成果項目請附佐證資料或細項說明，如期刊名稱、年份、卷期、起訖頁數、證號...等)		
國內	學術性論文	期刊論文		0	篇		
		研討會論文		0			
		專書		0	本		
		專書論文		0	章		
		技術報告		0	篇		
		其他		1	篇	成果報告初稿。將進一步整理投稿期刊。	
	智慧財產權及成果	專利權	發明專利	申請中	0	件	
				已獲得	0		
			新型/設計專利		0		
		商標權		0			
		營業秘密		0			
		積體電路電路布局權		0			
		著作權		0			
		品種權		0			
		其他		0			
	技術移轉	件數		0	件		
		收入		0	千元		
	國外	學術性論文	期刊論文		0	篇	
			研討會論文		0		
			專書		0	本	
專書論文			0	章			
技術報告			0	篇			
其他			0	篇			
智慧財產權及成果		專利權	發明專利	申請中	0	件	
				已獲得	0		
			新型/設計專利		0		
		商標權		0			
		營業秘密		0			
		積體電路電路布局權		0			
		著作權		0			
		品種權		0			

		其他	0		
	技術移轉	件數	0	件	
		收入	0	千元	
參與計畫人力	本國籍	大專生	0	人次	
		碩士生	1		碩士級兼任助理一名
		博士生	0		
		博士後研究員	0		
		專任助理	0		
	非本國籍	大專生	0		
		碩士生	0		
		博士生	0		
		博士後研究員	0		
		專任助理	0		
其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)					

科技部補助專題研究計畫成果自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現（簡要敘述成果是否具有政策應用參考價值及具影響公共利益之重大發現）或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以100字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形（請於其他欄註明專利及技轉之證號、合約、申請及洽談等詳細資訊）

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以200字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性，以500字為限）

本研究是國內少數針對LGBT大學教師的性別認同發展、學術環境認知與生存策略進行之深度訪談研究。研究對象涵蓋全台不同區域、學校類別、科系領域與職級的男女LGBT教授，目前整理的初步結果如成果報告，將進一步分析後，發表為中英文論文，除了學術上的貢獻，在實務面，也可作為大學校園發展性別平等政策及措施之參考。

4. 主要發現

本研究具有政策應用參考價值： 否 是，建議提供機關科技部, 教育部, 行政院人事行政總處,

（勾選「是」者，請列舉建議可提供施政參考之業務主管機關）

本研究具影響公共利益之重大發現： 否 是

說明：（以150字為限）