



## 性別、科研與創新 歐盟研討會現場報導

■ 彭滄雯 中山大學公共事務管理研究所副教授

在國科會「性別與科技規劃推動計畫」的資助下，今年（2012）3月19-20日，我到德國斯圖加特，參加了全名為「歐洲性別與創新研討會—透過研究單位的多樣性讓創新潛力最大化」（European Conference on Gender and Innovation—Maximising innovation potential through diversity in research organizations）的會議討論。這個會議是由歐盟執委會所資助的跨國性別與科研計畫（GENDERA，全名為Gender Debate in the European Research Area）所舉辦的最後一場活動，宣告這兩年半的專案計畫告一段落。會議共約一百多位與會者，主要來自德國，也有應邀引言的歐洲各國及美國學者；我和全國社區大學促進會的顧問郭美君則是會場唯二的亞洲參與者。

GENDERA計畫共有九個歐洲國家參與，分別是：德國、奧地利、西班牙、斯洛文尼亞、義大利、希臘、匈牙利、以色列、斯洛伐克。這個計畫關注高等教育機構及研究單位內的性別議題，以經費支持各國發展子計畫，舉辦各種活動、座談、調查、工作坊等，探討的核心問題包括：如果需要進一步推動科研領域的性別平等，還需要哪些政策改變？結構性改變所扮演的角色為何？將性別納入考量可以激發什麼樣的技術創新？以及從研究的性別化（gendering research）中可以學到什麼？計畫主要的成果，就是匯集了各國支持女性研究者發展職業生涯的64項有效作法（good practices，需要符合：具備明確可見成果、有持續性、可移轉、有創意等四項標準），公開在該計畫資料庫內

www.gendera.eu，並且摘取當中重點，以10種語言出版「科學與技術研究機構內朝向性別平等改革之實務建議」的小手冊，初版發行4500份，分送各國研究機構與決策相關機關。

在這個計畫內，有些國家已經關注女性研究議題一段時間，另有一些國家還在起步階段，但無論如何，女性在研究機構擔任領導位置的比例，均未見顯著改變。因此這個計畫希望從研究與組織文化以及多樣性等角度，改善科學、科技與研究領域內的性別平等，進一步成為創新的動力（driver for innovation）。也因此，總計兩個半天、六個場次的這場研討會，就圍繞著兩個主軸進行，一是科研領域的性別平等；二是組織多樣性與創新的連結。

### 科研領域的性別平等

在本次研討會的六個場次中，共有三個場次與「科研領域的性別平等」相關，分別是第一天的「歐洲支持女性研究者的有效作法」，以及第二天的「研究領域的職業路徑—結構性改變」和「有創意的作法」（Innovative Good Practices）。

「歐洲支持女性研究者的有效作

法」這個場次是整個研討會的開場論壇，因此邀請的四位引言人具有不同面向代表性。匈牙利學者Groó Dóra女士是整個GENDERA計畫的協調者，她簡單闡述了GENDERA計畫的各項成果，並鼓勵大家利用其網站資料庫。歐盟執委會的政策專員Carmen Lanosi，負責的業務是歐盟研究領域的性別與倫理議題，代表歐盟執委會來表達對GENDERA成果的肯定。第三位引言人是德國的Ernst Th. Rietschel教授，他是會場中少數男性，代表男性支持研究領域性別平等的力量，也闡述了他自己對積極推動性別www.gendera.eu平等的建議；最後是聯合國教科文組織UNESCO大會主席Katalin Bogyay女士，本身是匈牙利大使的她目前擔任此一重要決策位置，也算親身宣傳UNESCO對性別平等的重視。

女性在科研領域內的管漏效應（leaky pipeline）、性別垂直與水平隔離現象、女性的雙重負擔等問題，是這個主軸的主要關懷，對台灣讀者而言都不陌生。不同引言人對於這些情形的分析，在國內也有許多類似討論，諸如社會性別角色的限制—特別是女性的照顧角色；男性中心的社會秩序和安排，

如重工作輕家庭的組織文化；以及科研領域內男性支配的網絡對女性的排除等等。例如，Rietschel教授提出一項荷蘭研究結果指出：在大學內招聘委員會如果是全男性，則錄取女性新人的機會較低；相對的，招聘委員會內女性委員比例愈高，則女性新人獲聘用機會愈高。

各國對於解決前述現象，也需要因應其國內狀況和需求，而有不同優先順位。例如：德國著重於檢討工作文化，包括對於「績優表現」的定義（是否一定要長工時）、了解女性職業中斷的原因。奧地利也強調改變組織文化，包括工作生活平衡、非線性的職業模式。西班牙致力於將性別納入基礎和應用研究，訓練科學家的性別視野，並在研究成果的評估上，將「有無納入性別面向」作為評估指標。斯洛文尼亞的重點仍在增加公部門人員對性別不平等的敏感度，定期與培訓部會協調。義大利的重點是矯正性別刻板印象，強調管理層級的性別平衡，提供托育和職業規劃的支持等。希臘的一大特色是組織女性研究者網絡。匈牙利強調提升高中女性對科學職業的興趣，建立女性友善的研究和科學環境。以色列的重點包括監督性別工作法令的執行、宣導有關女性

玻璃天花板的資訊、懲罰不遵守平等法令的組織、測量組織內性別主流化的標準等。最後，斯洛伐克是初次參與性別平等推動的計畫，因此重點在於對決策者、資金贊助者、學術界和其他利害關係人進行初步的觀念教育。

在前述這些個別化的作法之外，Groó Dóra對GENDERA計畫的介紹中，特別提到了九個國家的共同策略，就是都邀集該國公私教育機構及研究單位的高層代表，成立了全國性的任務小組（national task force），這個作法一方面是提高這些主管高層對此議題的認識及承諾，另一方面也較有資源可舉辦許多工作坊，鼓勵更多討論，來回應各國不同的需要。在GENDERA計畫結束後，Dóra期盼也預料這些任務小組可持續運作，讓推動中的各項計畫不至於中斷。

另一方面，在發展行動方案之前，充分且可靠的基礎統計資料往往是重要參考依據，就此，UNESCO大會主席Katalin Bogay女士也為2012年3月剛出爐的「世界性別平等教育圖解」（The UNESCO World Atlas of Gender Equality in Education）進行宣傳，裡面有性別平等教育的最新世界統計，全文可由UNESCO的網站下載。

## 多樣性與創新

另外三場次討論，雖以「多樣性與創新」這個主軸為題，但引言內容仍有不少與前一主軸重疊，討論女性管漏效應、天花板效應的問題及解決作法。例如在「創新與組織多樣性」這場論壇，土耳其學者Gulsun Saglamer以She Figures許多圖表來說明該國的女性正教授比例以28%領先歐洲多數國家（歐盟平均為19%），甚至比瑞典（18%）還好；但是女性在擔任校長的決策位置比例上則只有9%，大幅落後北歐國家（如挪威的32%、瑞典的27%）及歐盟平均的13%。她對此的解釋是因為「教書」在土耳其被視為適合女性的工作，且大學內設置的托育設施，讓女性

不需要請育嬰假，可兼顧工作和家庭。來自美國的Laura Kramer教授曾經擔任美國國科會的ADVANCE計畫主持人，也說明了該計畫透過「組織氣候調查」（Climate Survey）、開創女性網絡、開創或強化導師（mentoring）機制、補助鼓勵由女性領導的協力研究（且由資淺女性擔任主持人）、訓練領導者和人事主管、家庭友善等各種策略，來提高女性在科技研究機構內的比例。

與組織多樣性比較直接有關的引言，主要是德國斯圖加特大學「工程多樣性研究中心」（Institute for Diversity Studies in Engineering）主任Meike Tilebein的介紹。她指出一般談多樣性管理多是從平等機會的角度，但她則從學習



研討會的自助午餐時刻（圖片：彭滄雲提供）



研討會一景（圖：彭滄雲提供）

和效能角度，來談組織的多樣性，亦即多樣性可強化組織解決問題的彈性和能力，也可以有助於創新。而她所定義的多樣性，不只是可見的如性別、種族、年齡等人口變項，更包括非天生的，如教育、成長背景、工作經驗、功能角色等的多樣性，也就是不同的知識基礎及認知過程。此外，Tilebein教授指出了多樣性有時候不完全是完全正面的，可以增加組織知識來源、擴散點子、得到外部知識等；相對的，多樣性也有些風險，例如強化刻板印象和標籤的過程、區分圈內圈外之偏見、無法合作、溝通障礙、衝突等。

我在這個場次中，對於「性別多樣性」與「創新」之間的連結也提出質疑。一方面，我認為Tilebein在介紹性別多樣性時，仍然僅有男女之別，看不出更複雜與交織性思考的多樣性；另一方面，我更大的質疑是人口變項上的「多樣」與認知和知識上的「多樣」，不應簡化地劃上等號，因為生理上的身分與屬性，與社會經驗和態度不必然是重疊的。我強調，組織內的性別多樣化，從性別平等角度來看，本身就具備構成的價值（constitutive value），它們本身就是目的。相對的，一味強調多樣

化可以「增加組織創新潛力」這種工具性價值（instrumental value），在我看來可能只是為了吸引企業或政府的支持，但除非我們在這兩者之間有更嚴謹的論證和接合，否則可能只是強化本質主義，造成某些人口（女性、少數族裔、同志）樣板化的效果。

對於我的質疑，Tilebein可能只掌握了部分，她僅簡單地回應，其實「性別」迄今很少被用來作為研究「多樣性」效應的主要變項，性別的多樣性是否可以讓組織更有創新動力和資源，需要未來更多討論及研究。但是，另一位與會者，來自瑞典產業界的Inger Danilda，則及時加以補充。她指出其實北歐已經有許多例子顯示性別、多樣性與創新之間的動態關係。她也藉此機會推銷了她2011年的新著作《Innovation and Gender》，網路上即可全文下載，裡面對於性別、多樣性與創新的關係，有較多實證案例可資佐證，值得有興趣者深入閱讀。

另外一場與創新特別相關的論壇「群聚作為性別的創新環境」（Cluster- An Innovation Environment for Gender），即由Inger Danilda與其他多位來自瑞典及挪威的業界代表所引言。這場

論壇的脈絡是北歐各國現在積極資助以「群聚」模式強化跨公司、跨產業甚至跨領域（公、私與NPO部門）之間的連結，而女人和男人在不同的群聚組織、高等教育、學術計畫中的代表性如何？群聚帶來的跨域環境是否有助於女性創意的發展？這些則是性別與科技領域可以加以探討的。

Danilda指出科學、創新和技術通常與陽性氣概連結，公共對群聚的投資也常投入男性支配的部門。但是群聚要能成功地動態發展，端視有沒有能力吸收外部知識，並且傳布到群聚內的知識體系。在這過程中，許多方法和途徑可將性別觀點引入群聚，儘管效果會受到地點、資源、吸收能力等影響。因此，Danilda主張群聚應當與性別主流化行動合併，加強相關產業部門的性別平等訓練及標的性行動，肯定「女性支配」（women dominant）部門的潛力，以便在科技群聚內注入性別觀點，進而有助於其創新成果。

同樣來自瑞典的遊艇業代表Kerstin Hindrum，則敘述了該產業在群聚過程中特別推動「全部出海」（All Aboard：A Boat for Women-and Men）計畫，由各家公司主管組成專案小組討論性別議

題。在一年半之內，性別從「非議題」變成一個重要創新策略，他們並且依照女性使用者建議，製造一些創新的遊艇設計，逃生船的設計也納入女性的體能而重新設計。未來All Aboard計畫希望吸引更多女性加入船的周邊產業及工作。從事海底電纜產業的Marita Svensson也說，現在一般企業已經知道「沒有納入性別觀點」反而是有風險的。由於群聚需要建立網絡，需要管理學習，也有與最高層互動的機會，因此特別適合推動性別的學習。

### 結語和建議

這場研討會雖然僅有兩個半日，但讓我們對於歐洲性別與科技這幾年的努力和最新討論，有了大致輪廓的掌握。研討會中所蒐集到的資訊，包括豐富的網路資料庫和相關著作，則是值得進一步研讀的資源。整體而言，我們看見歐盟各國以區域結盟的方式，持續交換經驗與作法，並且共同發表成果，提高影響的層面和層次，這是我們在東亞區域可以嘗試建立的合作模式。而積極介入經濟群聚的過程，並將性別、多樣性與創意革新相接合的策略，也是國內性別主流化推動計畫可以拓展的方向。♥