

「科學傑出」並非是性別中立的！

FESTA計畫解構「科學傑出認定」之初步嘗試



傅子耕

國立高雄大學通識中心兼任助理教授、科技部「促進科技領域之性別研究」規劃推動計畫研究人員

背景說明

近年來我國科技部積極鼓勵和推動各項科技領域之性別研究，顯示我國政府對科技領域中性別平等的重視才正開始萌芽，相形之下歐盟執委會（European Commission, 簡稱EC）早已在90年代透過各項研究計畫，針對科學領域當中的女性從業人員進行國家級數據之蒐集，甚至陸續針對女性科學研究者所面臨的科學事業與家庭生活平衡進行相關研究以及提供政策上的建議。因此，歐盟國家的一些相關作法，對於較晚起步的我國而言，不啻是種可借鏡的成功模式。在科學領域當中，研究者本身多半希望能被同儕認定是傑出的（excellence），對研究者而言，這不僅對自身的科學成就（scientific achievements）是一種肯定，對自己未來的學術生涯更是有著關鍵性的影響。為了要能夠被認定是傑出的，研究者得時常在權衡自身的科學事業與家庭生活，甚至設法尋找兩全其美的辦法來平衡兩者。然而，女性研究者在尋求平衡兩者時所遭遇的處境似乎更複雜，真正對她們造成阻礙的，往往不是科學上的成就是否充分，而是典型的社會性別偏見（gendered bias），這些偏見甚至讓她們的科學同儕在認定她們傑出與否時產生了偏差。面對這樣的現象，歐盟執委會已經在其FP7綱要計畫中，明確制定了工作方案（Work Programme），希望就「研究中的性別」（gender in research）這個面向，對各研究機構與大專院校進行結構性的改變，甚至去強化女性在科學研究和科學決策機構中的角色。筆者經由分析多項由FP7綱要計畫所補助之相關研究後發現，由歐盟FESTA計畫所針對「傑出認定」（perception of excellence）所進行的一項跨國研究相當值得參考，**本海報主要參考FESTA計畫的相關期末報告，旨在呈現FESTA計畫前期（2012-2014）對傑出認定研究之初步成果。**

FESTA計畫簡介

Female Empowerment in Science and Technology Academia，簡稱FESTA計畫，自2012年開始執行，預計於2017年結束。計劃夥伴均隸屬歐盟會員國，分別來自瑞典烏普薩拉大學（Uppsala University）、丹麥南丹麥大學（University of Southern Denmark）、德國阿亨工業大學（RWTH Aachen University）、愛爾蘭利墨瑞克大學（University Of Limerick）、義大利Fondazione Bruno Kessler研究基金會、土耳其伊斯坦堡科技大學（Istanbul Teknik Universitesi）以及保加利亞西南大學（South-West University）。

關於傑出認定的參考點

FESTA計畫訪談來自不同國家脈絡的研究員，總結出五個受訪者心目中認為是關於傑出認定的參考點：（1）科學成就、（2）人員做為科學社群成員之適配、（3）人員在個別社會背景中之適配、（4）被科學社群所認可以及學術聲望，以及（5）創新、創意和更多的軟技巧（‘something more’—soft skills）。

參考點說明

受訪者認為，表面上，科學界對所謂的「科學成就」（scientific achievements）都有具體的評估程序，但是這些程序遠不是客觀的，像是女性晉升的天花板效應（glass ceiling）、性別和階級的特權這些因素，其實都會對遴選委員在判斷一個候選人**是否適用**（suitability）時有所影響，而且這些因素在招聘歷程中大多是不被公開承認的。因此，嘗試去發展出一些不僅依靠學術產出做為導向的指標（indicators which are not orientated towards the academic output alone）是迫切需要的；要能夠平等地測量科學活動中的其它表現，諸如教學、委員會的參與、管理、行政、知識移轉、公共關係以及擔任外部專家諮詢等等。

另外，從FESTA計畫所提供的研究報告，我們了解到，在招聘過程中，雖然決策者本應尋找互補的候選人，但事實上，決策者在找尋適配的人選時，卻反而比較認可甚至是尋找行為和態度上和他們適配的徒弟徒孫（offspring），而這些人本來在社會地位（social rank）、對內容或社會性別的方向上就和他們比較類似。

創新作法

◆在大學和研究機構的招聘過程中，假如依循一個「具有性別敏感」的傑出認定來做篩選，那麼所挑選出來的「最好的候選人」，便會具備遠超過本身科學成就的技巧與特色。也因為科學場域是一個相對自主的領域，透過探討科學場域中的結構和象徵性權力，能夠再造學術界中所主導的性別結構。

◆FESTA計畫建議應該要針對大學和研究機構遴選委員會中的成員發展工作坊（workshop），促使遴選委員們在認定傑出時，能具有所謂的「性別敏感度」，也讓他們意識到，目前對於候選人的傑出認定其實是主觀的。誠然，假如能將招聘過程和僱用過程當中的社會性別意識正式化（formalize），那麼對研究機構中的公平性（fairness）、透明性（transparency）以及進一步的性別平等也會有所貢獻。

傑出認定之迷思與疑問

1. 傑出（excellence）是性別中立的判斷標準嗎？
2. 在大學和研究機構招聘學者和科學研究人員的過程中，遴選委員是如何認定候選人們是傑出的呢？這樣的認定和判斷會不會只是一種「同類認同」呢？
3. 遴選委員們其實使用的是一些太過「客觀」的判準，僅僅依靠數據上的表現（performance）來做判斷呢？
4. 假如這些問題都是肯定的，那麼有沒有有一些舉措可以協助遴選委員在篩選候選人時能更具備性別敏感度（gender sensitivity）呢？

FESTA發展具性別敏感之傑出認定的面向

FESTA計畫進一步提出發展「具性別敏感」（gender-sensitive）之傑出認定（perceptions of excellence）的需求，以其使得招聘過程能更為客觀，可以從下列五個面向著手：招聘歷程（hiring processes）、升遷（promotion）、在地邏輯（local logic）、品質（quality），以及軟技能（soft skills）。

策略說明

FESTA計畫認為，想要在學術界裡賦予傑出認定所謂的性別敏感度，那麼首先要改善的就是女性在學術過程上的條件，具體來說，女性受到家庭照護職責（caring duties）所影響，造成她們的學術流動性（academic mobility）較差，以及影響出版和國際能見度，因此，在招聘過程中，若採用「是否被判定為傑出」來進行篩選，那麼所有的候選人的條件就應該盡可能的公平。

另外，**升遷**是一種社會遊戲（illusio），在追求成功的職涯的時候，男性似乎較能理解這種社會遊戲，甚至是較能有效率地從事這個遊戲，這些都會讓女性處於劣勢。所以，諸如培訓、指導和諮詢支持以及相關培訓計劃等措施的實施，都是為了使女性在科學界中能夠更適配，甚至是處在更好地升遷過程當中。還有，各機構往往依照自身的**在地邏輯**來認定所謂的傑出，而且傑出之認定往往也就是由遴選委員會所訂定的，委員會依循在地邏輯去選擇所謂比較安全的候選人。於是，若是能賦予各機構在地邏輯所謂的性別敏感度，可能可以打破潛藏的性別失衡，以避免面試者找尋與自身特質（性別）太過貼近的候選人。

最後，**品質與軟技能**也是關鍵，科學領域並非是（至少還沒有）一個較柔性且具備「工作生活平衡」（work-life balance）的職業途徑，況且在科學界中，研究員的被認可（acknowledgement）是要透過能見度（visibility）來彰顯的，而女性研究員的家庭照護職責，會直接地影響甚至是削弱她們的能見度，也會間接地影響她們被認可程度的多寡，因此，在認定傑出的時候，我們應該要把焦點放在研究的品質上面。**軟技能**在評價候選人以及認定其傑出的程度時，亦扮演重要的角色。去欣賞軟技能和軟技能的價值，就相當於考慮候選人本身的特性，因此，也就不會限於著重在「同儕審查出版」（peer-reviewed publication）或者「引用索引」（citation index）的數目。

※參考資料來源：

Andrea Wolfram, Manuela Aye, Georgi Apostolov, Snežina Andonova, Clare O'Hagan, Pat O'Connor, Valentina Chizzola, Hülya Çağlayan, Gülsün Sağlamer, Mine G. Tan, **Perceptions of Excellence in Hiring Processes - Results of mapping of the present situation in Bulgaria, Germany, Ireland, Italy, and Turkey**, *Final Report*, 2015.

※本研究為科技部「促進科技領域之性別研究」規劃推動計畫之部份成果
如需聯絡，請洽本計畫電子郵件信箱 taiwan.gist@gmail.com

