

歐盟如何促進科技領域內之性別平等？

EU-FP7性別與科技子計畫之研究與發現

呂依婷¹、彭滄雯²

1. 科技部「促進科技領域之性別研究」規劃推動計畫研究助理、2. 國立中山大學公共事務管理研究所副教授

歐盟科研計畫與性別政策之發展介紹

歐盟以鼓勵並平衡歐洲各國科學研究與科技發展，自1983年起，實施「第一期歐盟科研框架計畫 (European Framework Programme, FP)」，並根據科技發展趨勢制定各期目標。至今FP計畫已執行至第八期，稱為展望2020 (Horizon 2020)，尤以創新科技與卓越科學為主旨，建立跨國和跨領域研究，達到新創科技發展。

九零年代起，受國際性別平等意識提升影響，歐盟自第五期科研框架計畫(1998-2002)開始執行性別平等相關計畫，主要改善科技研究內女性處境為主。而在第六期科研框架計畫中(2002-2006)，確立透過性別主流化促進科學卓越發展之目標，擴大性別與科技計畫研究範疇。然而，在第六期所執行的33件計畫中發現，多數研究僅著重生理性別差異，而忽略造成性別偏見主要的社會結構性議題。為了解科技領域之性別平等政策最佳的規劃方向，第七期科研框架計畫(2007-2013)首要分析1998年至2008年間歐美國家執行性別與科技計畫的成效，積極蒐集各國及機構執行性別平等改革相關資料作為歐洲各國施辦推廣科技研究內性別平等政策規劃之基礎。

研究方法與研究發現

本研究以次級資料分析為主，自歐盟FP7計畫資料庫中蒐集14件與性別與科技子計畫進行分析。首先，以促進性別與科技研究和高等教育為場域之計畫做第一階段篩選，挑選出10件計畫進行計畫成果報告之文本分析。目前已完成半數子計畫檢視分析研究，得出下述研究發現。

歐盟以三大改革策略進行性別平等規劃，知識改革以推廣性別化創新研究為主，發展具性別意識之科技教育為輔，同時將性別觀念向上延伸至科技研究，向下擴大女學生踏入科研大門；人力改革以促進女性領導及決策影響力為主，推動調整升遷制度、培力高階主管之性別意識與提高女性能見度規劃。最後，機構改革全面根除性別刻板印象氛圍，提供聘僱與升等多樣調整機制，注重多元性別的生涯規劃與多重身分，進而推行工作與性別平衡政策，機構共同擔負家庭照護之社會責任，打造性別友善的研究環境。

歐盟科技領域內性別平等改革規劃與實際行動方法

此圖為歐盟在科技領域內促進性別平等之改革策略示意圖，以階層方式依序呈現3大策略(機構、人力、知識的改革)、9大目標、31項建議以及61項實際行動。本計畫團隊以綠字標示我國已執行或進行中計畫，而以紅字標示未來建議施辦之項目。我國目前集中進行知識改革，如辦理「性別與科技」專題研究計畫，尚未進行機構改革，因此，本研究團隊建議於科技系所進行人力或機構改革規劃。

