



2015-05-13

美國國科會促進女性學術發展之ADVANCE計畫介紹

「性別主流化」的核心目標是在每個政策領域內都帶入性別觀點。就科技領域而言，美國史丹福大學教授Londa Schiebinger(2007)進一步釐清了三個層次的主要任務(Schiebinger, 2007)：其一是fix the women, 提高科技領域的女性人數，也就是要檢視招募、升遷和領導層級的女性比例；其二是fix the institution, 改善科技界男性中心(male-centered)的制度設計，包括組織文化與潛規則，讓制度安排與組織管理能回應照顧者的需要；第三個層次則是fix the knowledge, 談的是科技研發過程中如何考量不同性別的差異、經驗，以產生新的知識和創新。由於篇幅所限，本文僅針對前兩個層次的問題，介紹美國國家科學基金會(National Science Foundation, NSF)從2001年起迄今持續推動的ADVANCE計畫之作法與成果。至於第三層次以性別觀點開創新的知識如何可能實踐，可以參見Schiebinger教授主持的「性別創新」(gendered innovation)網站。

美國NSF最早開始回應女性在科技領域(STEM, 包括科學、技術、工程與數學)發展受限的情形，是在婦女運動已經從高峰進入定期化的1980年代。1982年NSF首次出版「科學與工程領域內的女人與少數族群」的統計，指出儘管女性獲得STEM博士學位的人數逐漸增加，但是進入學術領域繼續發展專業職位的比例卻始終低落。因此當時的NSF提供幾類專門針對女性研究人才的個別補助計畫，包括補助短期訪問研究、補助申請研究計畫、職涯發展獎助等(NSF, 2009)。這些計畫後來整合為一個簡稱為POWRE (Professional Opportunities for Women in Research & Education, 1997-2000)的計畫，並且主導單位從原本的NSF人力資源部門，轉移到NSF下設的7個學門，以增加補助審查程序的專業性。POWRE的目的在於增進女性在各個科技與工程領域的能见度以及影響力，每人最多兩年、上限7萬5千元。但是在實施3年補助了471位女性學者之後，因為評估認為個別女性的補助多年以來並未改變整體結構版圖，因此在2001年起被ADVANCE計畫取代(Mervis, 2000)。

ADVANCE計畫正式名稱為「提升女性在科學與工程學術職場的參與與發展」(Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers)。自2001年開始施行，迄2014年已經頒發過297個獎助給199個機構，總投入超過1億3千萬美元，通常每校獲得的補助約為3百多萬美元，需在5-6年內執行完畢。如前所述，ADVANCE與POWRE的最大差別在於其補助對象是大學或學院，補助方向分為三軌(tracks)：(1)體制改造(Institutional Transformation)，補助各校整體朝向性別平等方向改進，包括制度規定與組織文化，也包括了為了這些改造進行的研究分析工作。(2)催化體制改造(IT-Catalyst)，補助各校進行自我診斷，或去執行已經被他校採用並證實有效的策略作法，以評估該作法之可推廣性。(3)建立學習與參考網絡伙伴(Partnerships for Learning and Adaptation Networks, PLAN)，補助跨校之間成立較大規模的伙伴關係，以交換經驗知識，並嘗試採用或調整其他伙伴發展之有效的策略作法；此一補助項目是2014年才由原本的PAID(Partnerships for Adaptation, Implementation, and Dissemination)調整而來(NSF, 2014)。

前面介紹的是ADVANCE計畫的演進歷程與補助架構，那麼個別學校申請及執行的具體內容、作法及成效又是如何？根據吳嘉麗(2012)的整理，ADVANCE補助的計畫大致從四個面向的策略進行性別平等的改革，包括：(1)系所結構與政策的改變，如針對聘用、升等、領導階層任用規定的修改；(2)工作與家庭的支援，如鼓勵彈性生涯發展規劃、鼓勵各校聘用夫妻雙職之考量等；(3)專業支援，如建立導師制度、女性社群聯繫網絡、舉辦升等工作坊等；(4)培力，特別著眼於對各系所主任、主管的培力，使其有工具、知識與資源推動性別平等政策。彭濟雯、江靜欣(2015)針對ADVANCE前二期(2001、2003、2006)補助的28所學校效果報告之分析統計，初步發現最普遍採用的作法是「改進組織文化及管理者觀念」，其次包括「觀念教育宣導及角色規範表揚」、「議題現況調查」、「舉辦培力工作坊/研討會」、「建立網絡及師徒薪傳制度」等，是多數學校主要採取的作法。

值得注意的是，從前述四個面向策略來檢視，與「家庭與工作平衡」有關的作法較少在前三期報告中呈現。從各校報告所提報的成果指標來看，最常見的指標也是「女性聘任錄取率」、「女性升等教授比例」、「女性升遷領導層級比例」等個別女性人數提高的指標，僅有2個學校提出「夫妻雙職聘用數」來檢視工作家庭平衡的改革成果。因此，ADVANCE計畫是否仍停留在Schiebinger教授所稱的「提高女性人數」這個層次，或是有更多「改變男性中心體制」的作法，值得後續研究繼續檢視，更值得我國科技部參酌調整，設計一套適合我國推動女性科技人才發展與學術界性別平等的策略。

參考文獻：
吳嘉麗，2012。〈科技領域的性別主流化—他山之石〉。《性別平等教育季刊》，59：96-103。
彭濟雯、江靜欣，2015。〈美國科技部如何提高高學術界女性參與？ADVANCE計畫介紹及成效評估〉。歷報發表於科技部「104年性別與科技研究計畫聯合成果討論會」，高雄：高雄師範大學，4月25日。
Mervis, Jeffrey, 2000. "NSF Search for Right Way to Help Women." Science, 289: 379-81. National Science Foundation (NSF), 2009. ADVANCE Program Brochure. Available at http://www.nsf.gov/publications/pub_summ.jsp?ods_key=nsf0941. Last visit: 2015/4/27.
National Science Foundation (NSF), 2014. "ADVANCE: Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers." On-line article, available at http://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pid=5383. Last visit: 2015/4/27.
Schiebinger, Londa (2007). "Getting More Women into Science: Knowledge Issues." Harvard Journal of Law & Gender, 30: 365-78.

作者：彭濟雯/國立中山大學公共事務管理研究所副教授

於 上午 11:12 標籤：國際瞭望

沒有留言:

張貼留言

較新的文章 首頁 較舊的文章

訂閱：張貼留言 (Atom)

經濟部人才快訊粉專專頁

訂閱人才快訊電子報



關於人才快訊

關於人才快訊

精選文章

全球新創人才需求分析

AngelList為目前全球新創投資的知名溝通平台，平台提供創業者與投資者的互動介面。2015年第一季全球共集資超過1.6億美元，成立441家新創公司與牽涉3,379個投資者。該平台資料來源橫跨全球，知名創投與關鍵人物皆參與其中，此外，平台資料準確豐富且更新速度更快，目前線上有超過1....

文章分類

- 國際瞭望 (182)
- 趨勢講堂 (172)
- 產業觀察 (154)
- 政策專區 (89)
- 重要消息 (72)
- 專家投稿 (71)
- 大師講座 (9)
- 法令專區 (4)
- 情才報導 (3)

各期文章

- ▶ 2016 (118)
- ▶ 2015 (110)
- ▶ 十二月 (10)
- ▶ 十一月 (10)
- ▶ 十月 (8)
- ▶ 九月 (7)
- ▶ 八月 (9)
- ▶ 七月 (9)
- ▶ 六月 (10)
- ▼ 五月 (8)

追求工作與生活平衡 政府企業攜手打造友善職場

美國國科會促進女性學術發展之ADVANCE計畫介紹

落實性別工作平等政策的思維與作法(上)

落實性別工作平等政策的思維與作法(下)

職場女性最好的母親節禮物：落實企業友善家庭措施

女性人才培養的下一哩路

(軟體產業優質工作) 巨量資料分析師展身手 資訊區中抓大魚

(生技產業優質工作) 生技產業邁向國際市場 研發人才需求增

(產業共通性人才優質工作) 理性感性兼具的專利智權工程師

- ▶ 四月 (10)
- ▶ 三月 (10)
- ▶ 二月 (10)
- ▶ 一月 (8)

- ▶ 2014 (111)
- ▶ 2013 (95)
- ▶ 2012 (84)
- ▶ 2011 (93)
- ▶ 2010 (78)
- ▶ 2009 (86)

經濟部產業人才發展推動計畫

關於經濟部產業專業人才發展推動計畫

熱門文章

2015-2017工具機暨零組件產業人才需求調查報告摘要

職業選擇的「性別越界」現象

遠東機械與吳鳳科大：印度產學育才經驗

迪士尼大學如何打造企業文化

數位時代的全球化人才策略

科技新浪與媒體工作的異想世界

如何詳實訓練績效

「世代連結」創思作法-市場小學

紡織業攜手北科大 啟動「科技紡織國際人才培育計畫」

韓國「社內大學」邊工作邊修學位

優質工作



產學合作人才培育資訊網

工業技術人才培訓資訊網



經濟部產業人才能力鑑定暨培訓創新推動計畫



工業技術研究院電子報訂閱中心

