

人才快訊

- 國際瞭望
產業概況
智慧機械
亞洲·矽谷
綠能科技
生技醫藥
國防航太
人資管理
招募選才
產學新知
訓練發展
人才運用
留才措施
電子報
高階電子報
訂閱電子報

業界研發如何納入平等、多元與包容原則

近年來各國致力於發展科技領域內的性別平等，其中以科研的體制結構、知識產權及女性領導等三個面向最受關注。在國際社會的討論中，以2011年開始舉辦的「性別高峰會(Gender Summit)」最具代表性。該會議輪流地點遍及全球五大洲，有利促進全球性別與科技討論的均衡發展。本文將以第11屆性別高峰會的會議重點以及國際科研社群的應用成果進行分享介紹。

性別高峰會簡介

「性別高峰會」緣起於歐盟第七期綱要計畫的一項跨國際計畫GenSET。自2011年開始舉辦後，因該會議規模與主題牽動科技產研發展脈動，與會者多以科學研究者、政策制定者、政府高層、及性別研究專家為主。每場次參加人數估計皆逾上百人。此外，該會議影響範圍已逐年擴大，自歐洲開始，向外擴展至北美洲、南美洲、非洲、中亞阿拉伯地區等。而在亞太地區的韓國與日本皆曾是舉辦地。今年八月及十月，即將在亞洲的新加坡及歐洲的荷蘭，舉行第16及第17屆會議。

高峰會除了是各國性別與科技研發的成果發表外，也是各國探討如何推動科技領域內的性別平等政策之重要對話平台。會議主題包含第一屆歐洲會議「平等價值引領優質研究與創新」、第五屆非洲會議「透過科學研究與創新消弭貧窮與經濟賦權：為非洲提供更好的知識」、而第六屆亞太會議主辦方南韓則提出「促進性別化研究、創新及社會經濟發展之宣言及行動呼籲」。由此可見，應屆高峰會遠與舉辦之現況訂定適宜主題。

會議結束後，多數國家也可能因此加速國內性別與科技政策籌劃。其中以國人熟悉的南韓為例，其政府立即在隔年(2016年)建立亞洲第一個「科技研究性創新中心(Center for Gendered Innovations in Science and Technology Researches, 簡稱GISTER)」，在此之前南韓也於2012年通過《女科技人才育成支援法》及成立《女性與科技研究中心(Korea Center for Women in Science, Engineering and Technology, WISET)》。

邁向新典範：創新卓越科學的三要素：平等、多元與包容

2017年第11屆北美場會議主題為「邁向新典範：創新卓越科學的三要素：平等、多元與包容」。地點在加拿大蒙特婁。在場會議結束後，亦由加拿大境內主責醫學及理工研究的政府機構，加拿大衛生研究院(CIHR)與國家自然科學與工程研究委員會(NSERC)發表「平等、多元與包容」行動方案(Equity, Diversity And Inclusion Action Plan, 簡稱EDI)。在EDI行動方案中，更列舉了三項主要行動，本文將簡介EDI三項行動概念與各國運用案例。

一、促進機構系統改革：漸進式的領導角色

在EDI方案中，領導者的思維與做法是決定機構改革的關鍵。首先，無論個人、部門或機構本身的「自我反思能力」將有助於人們意識到不平等的問題。接著，以數據蒐集作為具體改善的目標。最後，則從領導者或機構組織的立場發佈聲明與改善措施，以形塑內部政策的透明化機制，進而凝聚多元人才對公司組織與機構的認同，達到EDI目標。

例如：長年資助德國科學研究發展的「德國科學基金會(German Research Foundation, DFG)」參與了本次會議，並說明其將採用英國瑞典等天鵝章程形式，推行內部平等改革。而企業方面，以加拿大多倫多道明銀行(Toronto-Dominion Bank)為例，該公司致力於推動「女性領導」，藉由公開宣言與透明化管理政策，讓女性資深主管比例自2006年迄今成長了六成。



圖一、加拿大多倫多道明銀行推動女性領導有成

二、加強研究與創新社群連結：多元人力提升研發產能

為落實EDI的行動目標，如何有效推動企業或機構文化層面的改變，仰賴多數的「人力資源」。例如：多元人才研發團隊，特別是在既有的科學研發中注入性別思考，運用多元視角帶動討論，而具體作法，包含：開發多元人力—美國知名全錄公司(Xerox)運用專薪實習方式給予學生認識企業的機會，同時也了解潛在的多元人力、了解內部員工職位分布的性別差異與安排性別平等意識訓練、提供研究社群有關EDI的訓練課程—歐亞展望2020科研展望計畫(Horizon 2020)即提供計畫執行者及申請人一份「線上性別平等指南」，說明展望2020計畫將注重研究團隊的性別平衡及研發如何納入性別觀點，同時列舉前期科研框架計畫成果以供參考。

三、提高創新研究與社會關聯的影響力：加速學術、產業及社會的連結

最後一項為深化科研創新研究對於社會的影響力，以建立學術、產業及社會的互動連結為目標，藉此制定適當的政策方針，提高國家經濟發展。例如：麥肯錫全球研究所(Mckinsey Global Institute) 2016年以「促進女性平等」為主題，分析95個國家的經濟現狀與未來，並說明女性勞動參與將有助於提高產業經濟效能與改善勞動條件，以加拿大為例，若消除性別差距後將有機會創造1.5億GDP產值；加拿大國家衛生研究院2017年則通過一項性別平等政策(Sex- and Gender-based Analysis (SGBA))，要求受補助計畫需涵蓋一位性別分析專家，此外也於網站設立「性別分析線上課程」，提供研究人員自主學習，讓科學研究帶入性別思考，以建立更具性別平等的社會。

由上述各國科研機構及政府部門的做法來看，科技領域的性別改革並非單項的改變即可完成，需從整體結構的角度才能有效開展。此外，也需要政府部門、研究機構及產業組織共同協力討論，且有效執行後才能逐漸消除長期以來的性別偏見與不平等，以此建議我國政府、學術機構及產業組織能夠藉由此次機會認識他國的執行成效，發展適合我國科研領域落實性別平等的策略方針。

延伸閱讀

- 科技部「促進科技領域之性別友善與知識創新規劃推動計畫」
McKinsey Global Institute (2016) The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Canada. Executive Briefing.
彭琳奕(2017)，從性別高峰會看各國推動科技研發之性別平等。婦研縱橫，106，頁82-87。

作者：呂依婷／科技部「促進科技領域之性別友善與知識創新規劃推動計畫」專任助理

