

歐盟「展望歐洲」計畫為促進性別平等考慮制定更嚴格規定（下）

駐歐盟兼駐比利時代表處教育組

大學院校遙遙領先

歐洲大學協會(EUA)資深政策專員 Thomas Jørgensen 表示，「大部分的大學院校都有性別平等的工作計畫或措施，能夠處理相關的要求。」根據他的說法，落實性別平等框架應該不會太困難。「研究人員可能會以某種方式證明性平計畫的存在，因為大多數的大學院校已經這樣做了」 Jørgensen 說。

歐洲大學協會在一項對 159 所高等教育機構進行的研究發現，許多機構已經制定了計畫，使得代表性不足的少數族群未來仍能夠發展學術和研究職涯。「這個話題已在大學的議程上被提及，不僅是因為資助者喜歡，也是因為大學院校本身想這樣做。」 Jørgensen 表示。

然而，「擬議中的新規定似乎顯得"苛刻"和"無彈性"，歐盟可能會因此錯過關於"卓越性和多元化之間"更廣泛的討論。歐盟政策的重點不應該只放在性別差距上，而應該放在支持公平和多樣性的普遍理念上，例如考量其他弱勢團體，以及這種公平如何能夠提生大學院校的卓越表現。」 Jørgensen 補充，多元化的大學院校比同質化的大學院校表現得更好，因為更多的觀點能被呈現，而且也更有創造力。「多元化是卓越表現的先決條件」 Jørgensen 認為。

新的評估規則

除了新的性別平衡標準外，洩露的草案文件還透露了新的研究計畫與之前的「展望 2020」相比下將如何運作，以及新計畫進一步的改變：

「展望歐洲」計畫的申請人將被要求列名所有參與項目的研究人員及其角色。專家表示，這一項新規定勢必將減緩申請的過程，因為研究人員經常處於流動狀態，機構很少能保證申請書中列出的所有研究人員都能工作到該項目結束。

此外，對於某些類型的項目，研究機構在申請時並不會分派研究人員。這項新規定可能意味著，歐盟執委會希望對人事成本進行更徹

底的評估，以減少潛在的詐騙(fraud)因素。新規定將檢查人事成本是否用工資名單上的研究人員，並確保正在進行中的項目不會引進新的工作人員。

根據洩露的草案，歐盟執委會將引進盲評試點(blind evaluation pilot)。對於兩階段的申報項目，在第一階段的評估中，評估人員將不會知道研究人員的身份。

在外洩的草案中，歐盟執委會還列出了所有可獲得補助的活動。研究計畫將引進兩種新項目類型：一項是創新和市場部署行動(IMDA)，用於尋求將創新部署到市場和擴大公司規模的項目；另一項是培訓和移動行動(training and mobility actions, TMA)，用於利用跨國移動增進研究人員的技術、知識和職涯的項目。第一種為提供歐洲創新委員會使用，該委員會為小型或成長中的科技公司提供資金。第二種為提供歐洲創新和科技研究所(European Institute of Innovation and Technology)使用，該研究所為促進創新和培訓年輕創新者的大學院校以及公司提供資金。

研究人員將被強制同意"立即"將研究成果儲存，以防在緊急情況下其研究被認為符合公眾利益，進而則可在創意共用(creative commons)或公共領域貢獻許可(public domain dedication licences)下提供訪問權限，並供使用。草案範本的協議並沒有具體說明哪種緊急情況符合這一要求。「展望 2020」的補助協議範本有一個類似的條款，但只適用於關乎衛生的緊急情況，目前仍不清楚研究人員及其組織在同意這一條款後，是否會得到補償或其智慧財產權的保護。

歐盟執委會還計畫為單一階段的申請引入新的提案篇幅長度。最高限制可能會從「展望 2020」的 70 頁減少到只有 45 頁。

撰稿人/譯稿人：陳蓓蓓

資料來源：11 Feb 2021, Science Business, by Florin Zubaşcu

<https://sciencebusiness.net/framework-programmes/news/eu-considers-tougher-rules-promote-gender-equality-horizon-europe>