

歐盟「展望歐洲」計畫為促進性別平等考慮制定更嚴格規定

駐歐盟兼駐比利時代表處教育組

優秀的表現和影響力是評估提案計畫的主要標準，但如果出現相同得分、旗鼓相當的情況，決定勝負的關鍵則將落在研究小組的性別平衡(gender balance)上。所有獲得補助的機構必須公佈其性別平等計畫，並表明這些計畫正被落實中。

外洩的草案

根據外洩的計畫草案文件顯示，為了促進性別平等，歐盟執委會正考慮在即將實施的「展望歐洲」(Horizon Europe)計畫之研究補助契約中，增加更嚴格的規則。

這項關於性平的計畫仍在評估中，當必須在眾多申請的競爭者中做出選擇時，這將是第一次以研究小組的性別平衡作為考量，並將此項要素當做遴選勝出的關鍵。基本上，評估提案的主要標準仍然是研究的卓越性和影響力，但對於得分相同的提案，提案中列名的研究和工作人員的性別平衡，可能就會成為決定性的關鍵。

根據該計畫內容顯示，歐盟執委會還將要求所有公共部門組織公佈正式的性別平等方案，並提供證據表明這些方案正被落實。這樣的概念正符合了在所有歐盟計畫項目中，盡其所能推動性平的方針。但就研究而言，外洩的計畫草案以及一些關於計畫的簡報引發了人們的擔憂，因為強加的性平要求，將使得一些機構和歐盟成員國更難贏得「展望歐洲」計畫的資助。

性別條款

性別條款是從今年3月或4月起，由955億歐元的「展望歐洲」計畫所引入的幾項變化之一。其中大部分都是由新的「展望歐洲」立法規定的，預期將在未來幾週內獲得議會的最終批准。當中包括允許大型研究機構在決定如何為基礎設施和行政管理等間接項目費用開帳單時，能使用自己的常規會計方法，而不是歐盟執委會之前的僵化公式。而其他部分的內容，則在執委會人員耗時數月的計畫文件中有詳細的闡述。

事實上，其中許多草案已經在歐盟研究界非正式地流傳了數週，但歐盟執委會拒絕對此發表評論，而最終版本將要等到今年春天，議會正式批准立法後才會公佈。「我們沒有對洩密事件發表評論的習慣」歐盟執委會發言人在回覆 Science Business 的詢問電郵中表示。

根據補助協議(grant agreement)的草案範本顯示，受益人應根據其發表的性別平等計畫，在項目期間促進男女兩性的機會平等。草案中說明「受益人必須從各級人員的指派到行動各個層面，盡可能地實現性別平衡，其中包括監督和管理層面」。此外，提案範本還警告申請人「注意」，如果他們的提案被選中，他們的組織需要在簽署補助協議之前制定好性別平等計畫。

歐盟執委會將要求研究機構和大學院校以正式文件的形式發布性別平等計畫，並由最高管理階層簽署。這些計畫將促使機構承諾收集人員和學生的性別數據，並提高工作人員和決策者對性別平等，以及不自覺偏見的認識。

上述的這些計畫還必須包括「具體的措施和目標，例如：工作與生活平衡與組織文化；領導和決策制定的性別平衡；招聘和職業發展方面的性別平等；將性別納入研究和教學內容；包括性騷擾等打擊性別暴力的措施等等。」。根據 2021-2022 年工作計畫的附錄草案文件中透露，「如有必要，提案中被指定為主要負責研究和創新活動以及研究名單中的人員，其性別平衡將作為優先考慮的因素。」

推廣性別主流化(Gender Mainstreaming)

歐盟對主要研究和創新計畫的改革，反映了歐洲在性別平等的議題上有更廣泛的政治推動。2020 年 5 月發布的一項行動計畫列出了未來五年的重點行動，將性別平等在歐盟所有政策領域中推廣成主流。「通過性別平等行動計畫，我們在推動男女平等上將有更多、更快的進展。」歐盟執委會主席 Ursula von der Leyen 在計畫發布時說。

在研究和創新領域，歐盟執委會的研究顯示，女性在學術階梯的高階位置只佔據了 24%，她們在科學、科技和數學領域的整體代表性不足，而在專利持有者中佔比更不到 10%。歐盟執委會已經要求各成員國制定具體計畫，以推動研究和創新領域中的性別平等、多樣化和包容性。直到現在，歐盟執委會仍鼓勵研究組織和資助機構透過性別

平等計畫實施機構改革。歐盟執委會甚至在「展望 2020」(Horizon 2020) 計畫中提供研究組織資金，用以落實這些計畫。

去年 9 月，歐盟研究專員 Mariya Gabriel 在其關於改革歐洲研究區域 (European Research Area, ERA) 的簽名通信中，列出了進一步改善研究組織之性別平衡的計畫。其中包括呼籲成員國制定計畫，以促進「科學、研究和創新中的性別平等、多樣性和包容性」。現在，歐盟執委會正在為歐洲研究區域設計一個管理架構，然而，至於未來如何評估成員國執行性別平等計畫的情況，目前尚不清楚。

去年 12 月，歐盟執委會完成了與歐盟理事會和歐洲議會關於「展望歐洲」科研計畫之法律框架的三方談判，其中包括「消除性別不平等」的研究計畫條款、促進研究和創新領域的男女平等。在該框架中，「性別層面應被納入研究和創新的內容中，並應在研究週期的各個階段貫徹執行」。

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別計畫的存在，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升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：2021 年 2 月 11 日， Science Business,by Florin Zubaşcu，

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

