

# 從國際獎項性別趨勢探討我國學術獎項之比較分析

委託財團法人台灣經濟研究院辦理

## 前言

為能解決日益嚴重之氣候變遷、經濟成長、社會平權、貧富差距等問題，聯合國於 2015 年提出「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，涵蓋面向包括環境、經濟與社會，共有 17 項核心目標(Goals)及 169 項細項目標(Targets)，其中第 5 項核心指標為「實現性別平等，賦予女人與女孩權能」，除消除歧視、加強性別平等對待意識，也特別指出需要加強女性科技使用能力，特別是在資通訊技術 (ICT) 方面，以提升婦女權力。於同年聯合國大會也訂立 2 月 11 日為「婦女和女童參與科學國際日」。女科學家正在引領世界各地的開創性研究，聯合國資料指出，女性在全球研究人員中只佔 33.3%<sup>1</sup>，且投身 STEM 領域更是少數，女性僅占工程學畢業生的 28%、計算機科學及通訊學畢業生的 40%，多個 OECD 組織成員國的工程學畢業生中，女性占比也低於全球平均，像是澳洲 (23.2%)、加拿大 (19.7%)、智利 (17.7%)、法國 (26.1%)、日本 (14.0%)、韓國 (20.1%)、瑞士 (16.1%)、美國 (20.4%)。

又以聯合國教科文組織統計研究所(UIS)之 2019 年各國資料與我國 108 學年度教育部統計處資料相比(如圖 1)，全球高等教育中女性教師百分比平均為 43.1%，我國 108 學年度大專校院之女性教師百分比為 36.3%，雖與全球平均數尚有落差，但觀察 108~110 年大專校院專任教師數(如表 1)可發現助理教授層級中，女性人數有上升趨勢，於 110 年度達到 40.5%，顯示近年來投入科學教育領域的女性人數整體而言呈上升趨勢。

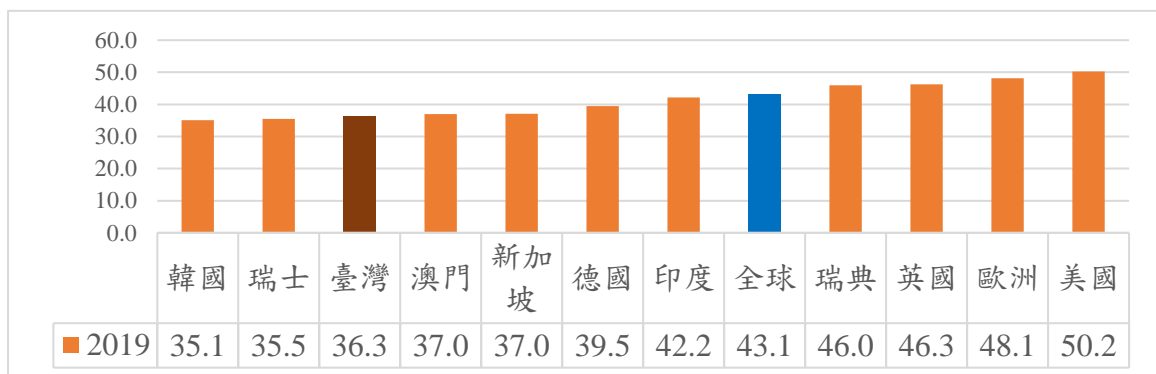


圖 1、高等教育中女性教師百分比(2019)(UIS Indicator : Percentage of teachers in tertiary education who are female (%))

資料來源：(1)The UNESCO Institute for Statistics (UIS.Stat). (2021/8) (2)臺灣資料：教育部統計處  
-大專校院專任教師人數(108 學年度)

<sup>1</sup> UNESCO Science Report: towards 2030 (2021).

表 1、大專校院專任教師數

年度	108		109		110	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>教授</b>	<b>12,532</b>	-	<b>12,558</b>	-	<b>13,740</b>	-
女	5,105	40.7%	5,088	40.5%	3,263	23.7%
男	7,427	59.3%	7,470	59.5%	10,477	76.3%
<b>副教授</b>	<b>14,575</b>	-	<b>14,263</b>	-	<b>13,882</b>	-
女	5,197	35.7%	5,187	36.4%	5,145	37.1%
男	9,378	64.3%	9,076	63.6%	8,737	62.9%
<b>助理教授</b>	<b>13,218</b>	-	<b>13,489</b>	-	<b>12,410</b>	-
女	3,019	22.8%	3,135	23.2%	5,024	40.5%
男	10,199	77.2%	10,354	76.8%	7,386	59.5%
<b>講師、助教及其他</b>	<b>5,812</b>	-	<b>5,501</b>	-	<b>5,087</b>	-
女	3,430	59.0%	3,277	59.6%	3,067	60.3%
男	2,382	41.0%	2,224	40.4%	2,020	39.7%
<b>總計</b>	<b>46,137</b>	-	<b>45,811</b>	-	<b>40,032</b>	-
女	16,751	36.3%	16,687	36.4%	13,432	33.6%
男	29,386	63.7%	29,124	63.6%	26,600	66.4%

資料來源：教育部統計處-大專校院專任教師數(2021/8)

儘管數十年來女性一直在努力改善她們的境遇，但許多研究數據顯示女科研家在研究領域仍然面臨不平等。自 2012 年以來，歐盟委員會在歐洲研究領域 (European Research Area, ERA) 架構內的 R&I 性別平等戰略以三個目標為基礎：(1) 促進科學事業中的性別平等；(2) 確保決策過程和機構中的性別平衡；(3) 在 R&I 內容中融入性別維度，兼顧女性和男性的生理性別與社會性別。2019 年歐盟性別平等指數得分為 67 分（滿分 100）<sup>2</sup>，例如女性在學術界和決策職位上的代表性不足，在 R&I 產出（如出版物、引用數、專利等）方面落後於男性同事。歐盟希望能努力解決性別不平等問題及促進包容性，透過資助計畫，以加強性別平等作為優先事項。

Horizon Europe 為歐盟在研發與創新的關鍵補助計畫，在 2021 年啟動時納入一項新的資格標準，也就是要求申請該計畫的相關組織(包括公務機關、公私立高等教育機構及公私立研究機構)，必須制定性別平等計畫(Gender Equality Plan, GEP)<sup>3</sup>，性別平等計畫(GEP)含括四項最低限度規範及五項建議內容，請見

<sup>2</sup> Gender Equality in Academia and Research. 歐洲性別平等研究所(EIGE). (2020).

<sup>3</sup> Horizon Europe gender equality plan eligibility criterion. 歐洲性別平等研究所(EIGE)  
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion>

下表。

表 2、歐盟性別平等計畫規範內容

四項最低限度規範	五項建議內容
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>公開文件</b> 需於組織網站上發表正式文件，由最高管理階層簽署，並在組織內部積極進行溝通。</li> <li>• <b>資源專用</b> 必須承諾提供足夠的性別平等資源和專業知識。</li> <li>• <b>數據收集與監控</b> 應收集分析相關人員（和相關組織的學生）之性別數據。組織應根據具體指標每年報告進展情況。</li> <li>• <b>培訓</b> 必須針對整個組織進行培訓活動以提升性別平等意識。針對員工及決策者進行培訓課程，以消除無意識性別偏見。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>組織文化中的性別平衡</b> 改變組織文化以促進性別平等，確保每人得到適當支持，以推進職涯發展及因應他們可能在工作以外所需承擔的個人責任(如照顧家庭)。</li> <li>• <b>領導和決策中的性別平衡</b> 儘管已採取措施，但女性在學術領域的行政領導及決策職位代表性仍不足，可設定目標以促進性別平衡。</li> <li>• <b>於招募和職涯發展中的性別平等</b> 在招聘、選拔和職涯發展中採取措施，以確保兩性在推展其科學事業時有平等的機會、消除女性在研究上所受到的系統性及結構性歧視。</li> <li>• <b>將性別層面納入研究和教學內容</b> 將性別納入教育活動和研究創作，用以消除下一代創新研究人員的性別偏見。</li> <li>• <b>打擊性別暴力，包括性騷擾措施</b> 機構內需要採取措施，如提供有關性騷擾與性別相關的騷擾資訊，關注並支持招受不當行為的受害者及證人，並明確表示對於不當行為零容忍。</li> </ul>

### 一、我國與國際上頒發之女性科研獎項

除了資助計畫，科學獎項也是鼓舞及提振科研人員士氣的主要措施之一，國際上自 21 世紀以來開始著重女性科學獎項議題，從表 3、國際舉辦女性科研獎項主辦單位可看到，聯合國為女性科研獎項主要推動者，歐美國家大多以企業為主導組成的民間協會組織型態來推動，臺灣也不落人後推動女性科研獎項，同樣由民間協會及企業作為主要推動者，韓國由政府機關科學技術信息通信部(MSIT)為主要推動者，日本則有隸屬文部科學省的法人-科學技術振興機構(JST)針對年輕女性科研人員及積極推動女性科研人員業務之組織設有兩個女性科研獎項以茲鼓勵。

表 3、國際舉辦女性科研獎項主辦單位

主辦國	獎項	主辦單位
臺灣	臺灣傑出女科學家獎	臺灣萊雅公司、吳健雄學術基金會
	格羅·布倫特蘭獎(Gro Brundtland Award)	唐獎、成功大學
全球	世界傑出女科學家成就獎 (L'Oréal-UNESCO Awards for Women in Science)	法國化妝品公司歐萊雅、聯合國教科文組織
	化學與化工傑出女性獎 (Distinguished Women in Chemistry/Chemical Engineering Award)	聯合國會員組織—國際純化學、應用化學聯合會(IUPAC)
	Equals in Tech Awards	國際電信聯盟與四個創始夥伴：GSM 協會、國際貿易中心、聯合國大學和聯合國婦女署
	Nature Awards	Nature、雅詩蘭黛
美國	科技女性年度領袖獎 Women in Technology's Annual Leadership Awards	Women in Technology(WIT)
英國	國際工程技術學會 1. 年度最佳女工程師獎(Young Woman Engineer of the Year) 2. 瑪莉·喬治學徒紀念獎(Mary George Memorial Prize for Apprentices) 3. 女性工程學會獎(Women's Engineering Society (WES) Prize) 4. 性別多元大使獎(Gender Diversity Ambassador Award)	國際工程技術學會
韓國	年度最佳女性科技人物獎(Woman Scientist/Engineer of the Year Award)	科學技術信息通信部(MSIT)、韓國女性科學、工程及技術基金會(WiSET)
日本	1. 傑出女性研究人員獎(The Brilliant Female Researchers Award / The Jun Ashida Award) 2. 居里夫人獎(Marie Sklodowska Curie Award)	日本科學技術振興機構(JST)

資料來源：台灣經濟研究院整理(2022)

表 4 為官方單位辦理女性科研獎項之概況，官方組織進行的女性科研獎項以國際組織為主，包括聯合國與歐盟，訴求對象為全球女性科學領域研究人員，其中可看到聯合國與歐盟給予高額獎金支持，主要希望能利用獎項表彰女性科研領導力，日本 JST 的女性科學研究人員獎除了表揚個人，對於積極推動女性科研業務組織也給予獎勵，並與波蘭大使館於 2021 合作舉辦第一屆居禮夫人獎，利用居里夫人在世界科技發展所做出的重大貢獻與影響力，激發日本女科學家更投入科研領域。另經檢視現有資料，各國並未特別於科研獎項中設有「女性保障名額」之措施。

表 4、官方單位主辦的女性科學獎項概況

獎項名稱	主辦單位	所屬組織/國家	獎項宗旨	獎勵金額或方式
世界傑出女科學家成就獎 L'Oréal-UNESCO Awards for Women in Science	法國化妝品公司歐萊雅、聯合國教科文組織	法國化妝品公司歐萊雅、聯合國教科文組織	旨在提高和鼓勵女性在科學領域工作和奉獻的項目。推動女性科學家的職業發展，並為其排除發展過程的障礙，使女性能夠發揮自己的潛力，並對社會產生積極影響	提供 100,000 歐元獎金
歐盟女性創新者獎 EU Prize for Women Innovators	歐盟創新中心 (European Innovation Council)	歐盟執委會 (European Commission)	表揚顛覆性創新的女性企業家，以提升對更多女性創新者的認識，並為各地的女性與女孩樹立榜樣	(1). 三個主要獎項優勝者：100,000 歐元獎金 (2). 30 歲以下之"新興創新者"：50,000 歐元獎金
EIT 女性領袖與企業家獎 EIT Women Leadership Award	歐盟創新與技術研究所 (European Institute of Innovation & Technology, EIT)	歐盟	表揚 EIT 社群中具有卓越工作與成就的傑出女性	第一名： 50,000 歐元 第二名： 20,000 歐元 第三名： 10,000 歐元

獎項名稱	主辦單位	所屬組織/國家	獎項宗旨	獎勵金額或方式
年度最佳女性科技人物獎 Woman Scientist/Engineer of the Year Award	科學技術信息通信部 (MSIT)、韓國女性科學、工程及技術基金會 (WiSET)	韓國科學技術信息通信部 (MSIT)	透過發現 STEM 領域的女性領導者並擴大她們的角色，促進女性在 STEM 領域的全球領導力	三個領域(學術、產業、促進教育)各一位得獎者。 每位獎金各 1,000 萬韓元。
傑出女性研究人員獎 The Brilliant Female Researchers Award / The Jun Ashida Award	日本科學技術振興機構 (JST)、蘆田基金會	日本	(1) 女性研究人員獎：表揚對未來社會有貢獻之傑出女科學家 (2) 支持女性研究人員組織獎：為其他組織樹立榜樣、積極推動女性研究人員參與之組織。	提供每位得獎者獎盃和證書。蘆田基金會提供每位 100 萬日元獎金。
居里夫人獎 (Marie Skłodowska Curie Award)	日本科學技術振興機構 (JST) 與波蘭共和國大使館	日本、波蘭	表彰過去 5 年內獲得博士學位的年輕女性研究人員。	(1). 特等獎(1 名)： 居里夫人雕像、證書及 100 萬日元獎金；訪問波蘭研究機構的差旅費 (2). 靈感獎(2 名)： 證書及 50 萬日元獎金

資料來源：台灣經濟研究院整理(2022)

## 二、國際上鼓勵女性投入科研領域之措施

### (1) 科研獎項因應懷孕或育兒的女性科研人員推出相關措施

科學領域之獎項對於鼓勵科研人員持續投入科研挑戰及提振科研人員士氣也是重要指標之一，科研獎項相當注重創新性，故部分科研獎項會考量獎項候選人/申請人其研究成果需為近 3~5 年之成果貢獻，因此國科會對於獎項推薦申請之研究成果時間認定，也因應女性科研人員在研究職涯上，可能會碰上懷孕、育兒等因素進行調整，如表 5 中，傑出研究獎依照每位女性科研人員曾有生產或育嬰假者，得依每出生數再延長其研究績效文件時間為兩年；又吳大猷先生紀念獎之獎勵對象為 42 歲以下的年輕科研人員，但女性候選人如於 42 歲前有生育事實者，每一胎得再延長兩歲，日本學術振興會獎同樣針對該國國內 45 歲以下的年輕科研人員進行獎勵，同樣考慮到女性懷孕因素，將女性年齡設計為 47 歲，顯示我國與其他國家同樣朝性別平權目標邁進，積極營造友善科研環境，以達到性別平等目標實現，同時支持研究能量永續發展。

表 5、臺灣及日本針對女性科研人員懷孕或育兒之獎項因應措施

國家	獎項名稱	對象	因應措施
臺灣	傑出研究獎	符合國科會補助專題研究計畫主持人資格者。	獎項申請人需繳交申請截止日前五年內研究績效文件。此段期間曾生產或請育嬰假者，得依 <b>每一出生數再延長二年</b> ，但應檢附相關證明文件。
	吳大猷先生紀念獎	年齡在 42 歲以下且符合國科會補助專題研究計畫主持人資格者。	女性候選人在此年齡之前曾有生育事實者， <b>每生育一胎得延長兩歲</b> ，但應檢附相關證明文件。
日本	日本學術振興會獎 (JSPS Prize)	45 歲以下，需具備博士學位，有日本國籍或受聘於國內的國外學者。	考量女性懷孕因素，年齡設計為 47 歲。
	傑出女性研究人員獎	40 歲以下，對未來社會有貢獻之傑出女科學家	因生活事件致使研究暫停者，年齡不在此限。
	居里夫人獎	過去 5 年內獲得博士學位者的年輕女性研究人員	因生活事件(如產假)致使研究暫停的時間不在此限。

資料來源：台灣經濟研究院整理(2022)

## (2)遴選過程之評選委員組成性別平衡，具備多樣性以減少隱性偏見

澳洲的總理科學獎<sup>4</sup>是澳洲境內最負盛名之獎項，主要在表揚於科學研究、基於研究創新和卓越科學教學方面取得傑出成就之人員。多樣性的獲獎者顯示大多數評選委員會在選擇獲獎者時會力求公平、公正。然而，根據研究表明無意識的信念或“隱性偏見”(Implicit bias)可能會在無意中影響人的判斷，因此該獎項主辦單位為能減少獎項提名及評審過程中的主觀性，於獎項遴選前會頒布評選指南以降低評委的隱性偏見。

根據總理科學獎指南所採取的措施，他們據幾項研究發現，具備廣泛觀點的多樣化群體有助於做出更好的決策，且不同的委員會還能組織廣泛的人際網絡以培養提名人，該獎項主辦單位將持續確保總理獎委員會的性別平衡，以符合澳洲政府「40/40/20」的多元化目標。這邊所提到的40/40/20目標指的是40%的男性與40%的女性，以及20%的任何性別，他們希望能在任何層級都實現性別多元化，達到性別平等目標。且指南中也特別提到，所有委員會成員都將需要提倡多樣性，而非僅僅是那些少數代表性不足群體的委員會成員之責任。

日本科學技術振興機構(JST)也於2014年成立跨部門工作小組，希望能實現日本政府提出「2020年達到女性領導階層比例達30%以上」的目標，為加強實現政府目標的力度，訂出以下三項措施：(1).設定JST各委員會等女性比例的目標(2).製作並共享JST現有各委員會的委員名單(3).女性委員候選人訊息收集與共享。

國科會設有四類科研獎項「總統科學獎」、「行政院傑出科技貢獻獎」、「傑出研究獎」及「吳大猷先生紀念獎」，雖未明文訂立各評審委員會成員組成之性別比例，但於成立評審委員會各階段，也恪守學術領域、性別衡平等多樣性原則，以秉持公平、公正態度，選拔各類獎項最佳獲獎人。

### 三、我國女性科研人員申請及獲得科研獎項比例逐步提升

從國科會補助計畫主持人之性別分布來看，可看到從106年的女性主持人人數占比25%至110年占比上升到27%、執行件數女性占比也從106年度的24%上升到110年的25%(表6)，顯示我國女性科學家投身科研領域之比率雖仍與男性有一段差距，但有逐步縮減之態勢。

表7為國科會傑出研究獎(以下簡稱傑出獎)的申請及得獎人數性別分布，傑出獎之遴選方式為符合國科會計畫主持人資格者，可於公告期間以線上方式申請獎項，需繳交個人近5年之研究績效。同樣可觀察到女性之獎項申請人數及得獎人數於106~110年有呈現上升之趨勢，女性約占傑出獎整體申請人數的13.9%~18.4%。經比較後，觀察到傑出獎申請人數與110年國科會計畫主持人女

---

<sup>4</sup> 澳洲總理科學獎 <https://business.gov.au/Grants-and-Programs/Prime-Ministers-Prizes-for-Science>

性占比 27%略有差距。以上數據表明我國女性科研人員申請及獲得科研獎項之比例逐步提升，應持續鼓勵符合主持人資格之女性主持人共同角逐獎項，提升科研環境競爭力。

吳大猷先生紀念獎則是針對 42 歲以下的研究人員進行獎勵，於表 8、吳大猷先生紀念獎獲獎人性別分布概況(106~110 年)可觀察到近年女性得獎比例逐漸提高，得獎率為 22.5%~33.3%，106~110 年平均獲獎率 26.8%。根據台經院於 2022 年赴日韓兩國考察獎項遴選制度得知，日本學術振興會獎同樣針對 45 歲以下，需具備博士學位且有日本國籍或受聘於國內的國外學者進行年輕科學家獎項選拔，每年將頒發 25 名，從 2004 年開始頒獎，據日方提供之會議資料顯示，自獎項設立以來，女性平均獲獎率為 9.3%，於去(2021)年女性得獎人數最高共 6 位，佔整體得獎者 24%，與我國吳大猷獎近年女性平均獲獎率 26.8%相比略低。

表 6、國科會補助計畫(全部)主持人數及性別概況(106~110 年)

	性別	人數	%	執行件數	%
106	男	11,985	75	14,931	76
	女	4,098	25	4,602	24
	合計	<b>16,083</b>	-	<b>19,533</b>	-
107	男	11,816	74	14,486	76
	女	4,198	26	4,674	24
	合計	<b>16,014</b>	-	<b>19,160</b>	-
108	男	11,809	74	14,299	76
	女	4,210	26	4,619	24
	合計	<b>16,019</b>	-	<b>18,918</b>	-
109	男	11,744	74	14,152	75
	女	4,204	26	4,603	25
	合計	<b>15,948</b>	-	<b>18,755</b>	-
110	男	11,592	73	13,972	75
	女	4,297	27	4,664	25
	合計	<b>15,889</b>	-	<b>18,636</b>	-

表 7、傑出研究獎申請人數及得獎人數性別分布概況(106~110 年)

項目	分類	106 年		107 年		108 年		109 年		110 年	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
申請人數	男	<b>486</b>	85.9	<b>472</b>	86.1	<b>433</b>	84.1	<b>502</b>	81.6	<b>571</b>	82.2

	女	80	14.1	76	13.9	82	15.9	113	18.4	124	17.8
合計		566	-	548	-	515	-	615	-	695	-
得獎人數	男	65	83.3	73	91.3	66	87	66	82.5	62	77.5
	女	13	16.7	7	8.7	10	13	14	17.5	18	22.5
合計		78	-	80	-	76	-	80	-	80	-

表 8、吳大猷先生紀念獎獲獎人性別分布概況(106~110 年)

項目	分類	106 年		107 年		108 年		109 年		110 年	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
得獎人數	男	34	77.5	34	75.6	32	71.1	34	75.6	30	66.7
	女	10	22.5	11	24.4	13	28.9	11	24.4	15	33.3

### 五、透過倡議及實際行動提昇女性於科學界的地位

科學領域各界為了能達到性別平等之目標，大多利用倡議方式及實際行動表彰優秀女性科學家，或是設立相關性別規範或將其納入法規當中。在學術期刊的發展上，可看到 2019 年 Nature 期刊發起了一項多元化承諾，其承諾核心是在期刊的委託編輯和同儕審查人員資料庫中增加性別多樣性和女性代表性。對於那些擁有編輯委員會成員的期刊，以增加女性在董事會中的代表性。多元化承諾是利用期刊來擴大女性在研究中的聲音和觀點。許多大專校院或高等教育機構也建立網絡支持內部女性科研人員，像是澳洲墨爾本皇家理工大學 (RMIT University) 於 2013 年成立女性研究人員網絡 (Women Researchers' Network, WRN) 以支持性別平等，希望能讓該校的女性學術人員和處於各個階段的研究人員能夠相互聯繫、分享機會、獲取資源並充分積極參與職涯發展；羅徹斯特大學醫學中心 (University of Rochester Medical Center) 也在國際科學界婦女和女童日發表網路文章，介紹該中心的女性研究人員對科學感興趣的年輕女性和女孩提供的幾項建議，樹立優秀女科學家的典範形象。

日本科學技術振興機構 (Japan Science and Technology Agency, JST) 成立專責辦公室負責相關事務—多元與涵容辦公室 (Office for Diversity and Inclusion)，設有博士級負責人及六名專門人員，該辦公室除了作為 2017 年舉辦第十屆性別平等高峰會 (Gender Summit 10) 的主要單位之外，也是日後負責與國際性別與科技社群交流的日本代表組織。該辦公室透過提高各委員會女性比例、在女性人員懷孕或育兒期間提供研究支持系統 (發生懷孕或育兒等生活事件時，可終止或延長研究期限等)、舉辦活動以拓寬女性科研人員視野 (支持女性國中生及高中生選修科學領域課程、出版科學界女性人員典範特集，其特集在介紹科學領域中活躍的研究人員、工程師、教師、編輯、作家、律師等各行各業的科學界女性)，以營造對

於女性科研人員友善之環境。

韓國國會則於 2021 年 3 月 24 日修改《科學技術基本法》(Framework Act on Science and Technology)，對科學研究應納入性別分析又有進一步規範。其新增了在「科技推動」、「技術影響評估」及「科技統計與指標」三面向納入性別的具體要求，是亞洲性別科技領頭羊。其中，2002 年頒布的《女科技人育成支援法》，可說是最重要的里程碑，因為該法明定了中央及政府為有效培育女性科技人才，規範設置女性科技人支援中心，並由政府給予經費支援。在此之前，南韓也類似我國國科會與教育部目前做法，陸續以計畫或專案方式鼓勵學校培力女性選擇理工科技領域，或鼓勵科研機構與科技產業延攬留任女性人才。但在有此法源基礎後，韓國政府遂於 2011 年出資設置公法人「性別與科技研究中心」(Korea Center for Women in Science, Engineering, and Technology, 簡稱 WiSET)，得以系統性地規劃與倡議女性在科技領域的發展。

Carolina 及 Bárbara 兩人深入研究哥倫比亞女性研究人員<sup>5</sup>，發現該國女性在所有學科中的代表性都嚴重不足，除了醫學和健康科學參與比例最高為 59.6% 之外，其他在自然科學 (28.2%)、工程技術 (18.4%)、農業科學 (37.6%)、社會科學 (46.4%) 和人文藝術 (27.1%) 領域的參與率凸顯女性在科學領域面臨的諸多挑戰。透過訪問該國的女科學家，希望能了解國內成功的女科學家對於性別平權的看法，文獻中提到訪談者表示女性仍然負責大部分家庭工作和照顧任務，從而減少了在科學和技術領域履行職能的時間和社會情感條件。受訪者認為：「鼓勵女性接受基礎教育很重要，這樣她們才能意識到自己可以成為研究人員。」也強調：「教師要了解有意識和無意識的性別偏見，以便為女孩們提供更好的支持，發展她們的研究興趣。」同時也提倡要樹立女性典範人物，這些典範可以透過實質互動的研討會，來向大家展現優秀科研人員家庭及事業兼顧的可能性。女性也需要在事業上互相幫助，認為應該在科學活動領域加強同年齡者之間的相互支持和合作。

國科會近年為支持女性科研人員，委託國家實驗研究院委託國家實驗研究院成立 WiSE (Mentor Program for Women in Science) 專案計畫辦公室，利用業師、工作坊、交流活動、親職課程、出國補助等機制，提供女性研究人員多元化的資源，促進女科學家之間的對話。也規劃徵求「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」，鼓勵及支持女性投入科學及技術研究生涯，擴大女性研發能量，提升我國整體科技發展動能。

透過上述資料，可以看到科學領域各界對於提升女科學家地位越加重視且逐漸進行系統性規範，也透過各樣的倡議方式及實質行動來支持國內的女科學家，

---

<sup>5</sup> Carolina M. Franco-Orozco and Bárbara Franco-Orozco. Overview of the Challenges Toward Gender Equality in Colombia and How to Move Forward. (2018).

同時達到促進科學研究發展及性別平權之目標。

### **本文小結**

本文以不同角度探討我國於科學研究獎項上所做之性別平權措施及各項支持方案以提升女性科研人員於科學界的地位，並提出以下三點建議，作為未來科研獎項遴選方式調整及達到性別平權目標之參考：

- (一) 傑出研究獎及吳大猷先生紀念獎茲鼓勵我國具優異研究成果之科研人員及年輕科研人才，發現女性在傑出研究獎的申請及得獎人數與吳大猷獎的得獎人數所占比例有逐年上升趨勢，建議持續加大獎項公告及申請之宣傳力度，同時鼓勵不同學術領域之女性科學研究人員勇於角逐獎項榮譽。
- (二) 先進國家經常使用倡議或是樹立女性典範人物形象等方式，促進性別平權。建議可擴大獎項辦理效益，針對獲得科研獎項之女性科研人員，進行多元管道之宣傳以分享其科研成就，或以專題報導科普方式讓更多一般大眾認識，更有助建立我國女性科研人員之典範人物形象。
- (三) 隱性偏見將有可能無意識地影響選拔結果，建議未來不論於獎項遴選過程或各個層級之遴選階段，可事前與所有審查委員再次提倡性別平等目標，以消弭評審委員之隱性偏見。