

臺北市政府性別影響評估檢視表【一般表】¹

110/6/30

【本檢視表說明】

一、本府性別影響評估係依據「臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（109-112年）」辦理。共計以下三類別，其中第（二）及（三）適用本表，並分別由研考會及性平辦主責管考：

- （一）自治條例性別影響評估機制：法務局。
- （二）公共工程中程計畫性別影響評估機制：研考會。
- （三）重大施政或與性別議題相關之計畫性別影響評估機制：性平辦。

二、各機關構於擬辦本市公共工程中程計畫及重大施政或與性別議題相關之計畫時，應辦理本性別影響評估作業，包括以下程序：

- （一）蒐集相關性別統計、進行性別分析、諮詢性平聯絡人或性別平等專家學者。
- （二）填寫本表【第一部分 - 機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」。
- （三）將本次評估標的之草案或計畫及本檢視表第一部分，送請民間性別平等專家學者或性平小組進程序參與並填寫【第二部分 - 程序參與】。前者須為婦權基金會性別主流化人才資料庫或臺北市性別人才資料庫專家學者、現任或曾任臺北市性別平等委員會（前為臺北市女性權益促進委員會）或性別平等相關委員會或性別平等專案小組專家學者委員。
- （四）參採建議並修正原草案或計畫及性別影響評估表；如未參採建議，應說明不參採原因；並填寫【第一部分 - 機關自評】之「參、評估結果」。
- （五）前開參採情形應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估；如案件具緊急時效性且不及提報性平小組，可先送性平辦確認完成評估（後續請另於性平小組報告）。
- （六）後續依各主責管考單位程序審核及管制。

【第一部分 - 機關自評】：由機關人員填寫

¹ 參考行政院 108 年 7 月 10 日院臺性平字第 1080181144 號公告「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」。

填表日期： 111 年 8 月 9 日

填表人姓名：陳○均

職稱：約僱人員

電話：(02)27208889#51724

E-mail：ic-ic216@mail.tapei.gov.tw

計畫名稱	2022 臺北市政府市長盃資料應用黑客松活動		
計畫類別	其他（開放資料推廣政策）		
主辦機關	資訊局	承辦單位 (科室 等)	數據治理中心

壹、看見性別：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。

評估項目	評估說明
<p>1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</p> <p>性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領、消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）、臺北市女性權益保障辦法、臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫、臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策等。</p>	<p>本府為推廣政府資料開放政策，提升同仁數據治理職能及鼓勵在校學生參與開放資料創新加值應用，爰舉辦本競賽活動，並依據 CEDAW 第四條採取的暫行特別措施、第十條教育、第十一條就業以及行政院性別平等政策綱領第四條第六項「落實具性別觀點的環境、能源與科技發展」辦理，另依臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫，本局本案相關人員每人每年均受 3 小時以上之性別主流化訓練，一切遵照性別平等相關法規與政策。</p>

評估項目	評估說明																		
<p>1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a.歡迎查閱臺北市性別統計(https://reurl.cc/zy9XeV)；或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)（含性別分析專區）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」。</p> <p>b.性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列3類群體：</p> <p>①政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。</p> <p>②服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。</p> <p>③受益者（或使用者）。</p> <p>c.前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3找出本計畫之性別議題】，及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。</p>	<p>本案資料蒐集範圍包含：資訊局、委外廠商及參賽團隊等三大主體。</p> <p>1. 政策規劃者：本案規劃機關為臺北市政府資訊局，相關參與人員包含局內長官及業務組承辦人員，總計6人，男女人數分別各為3人。</p> <p>2. 服務提供者：本案承包廠商所組成之團隊總計有12人，男女人數分別為男性5人及女性7人。</p> <p>3. 受益者：本屆2022臺北市政府市長盃資料應用黑客松活動數據之統計分析如下：</p> <p>學生組參賽團隊性別比例</p> <table border="1" data-bbox="991 1272 1474 1514"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>人數</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>114</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>95</td> <td>45%</td> </tr> </tbody> </table> <p>市府組參賽團隊性別比例</p> <table border="1" data-bbox="991 1597 1474 1839"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>人數</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>46</td> <td>69%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>21</td> <td>31%</td> </tr> </tbody> </table> <p>依上述數據分析如下：</p> <p>1. 有關本案之政策規劃者及服務</p>	性別	人數	比例	男性	114	55%	女性	95	45%	性別	人數	比例	男性	46	69%	女性	21	31%
性別	人數	比例																	
男性	114	55%																	
女性	95	45%																	
性別	人數	比例																	
男性	46	69%																	
女性	21	31%																	

d.未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標（如 2-1 之 f.）。

提供者男女比例分別為 1：1 及 5：7，其中資訊局承辦團隊男女比例平均，而廠商作業分工如下：統籌規劃(2 位女性)、服務接待(2 位女性、1 位男性)及聯繫溝通(男女各 1 位)及設備操作、技術支援的角色(2 位女性、3 位男性)，依照行政院 111 年公布之「性別圖像」，以就業結構來說，女性專業技術員比率近 10 年有攀升的現象(2010 年為 54.4%，2020 年為 55.6%)，110 年臺北市性別統計指標更顯示，服務類型的職業不再是刻板印象以女性為主，例如在餐飲住宿服務(男女比例 52.17%及 47.83%)、出版影音、資通服務(男女比例 60%及 40%)及支援服務(男女比例 63.89%及 36.11%)上，男性比例都高於女性，而專業人員、技術員男女比例也趨於平均(男女比例 49.65%及 50.35%)。

2. 受益者(參賽團隊)部分由前段統計資料顯示，學生組參賽團隊性

別比例並無明顯落差，但市府組女性參賽人數卻只占 31%，回歸本案宗旨在於活化政府開放資料，以本府市政及民眾生活會遇到的問題提出創新解決方案，學生組報名族群鎖定在本市高中職與全國大專院校，根據教育部統計處資料顯示，全國高等教育性別比例已經逐年趨於平均(男女淨在學率分別為 71.4% 及 80.7%)，女性選讀科技類科系占比雖低於男性，但也有逐年上升的現象(2015 年男女落差 28.4 個百分點，2017 年男女落差縮小至 21.1 個百分點)；然而在市府組方面，雖根據臺北市性別統計指標，110 年本府現有編制內公務員性別比例並無明顯落差(男女比例 43.24% 及 56.76%)，但 PwC Taiwan 於 3 月 7 日發布《2022 全球女性工作指數報告》(PwC Women in Work Index 2022) 中指出，在全球 COVID19 疫情期間，女性承擔了大多數的育兒與家庭照護責任，就本市而言 15

至 64 歲已婚女性照顧家中子女時數
更高達平均每日 7.89 小時，這大大
影響了女性全職就業率與勞動參與
率。

評估項目	評估說明									
<p>1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】</p> <p>性別議題舉例如次：</p> <p>a.參與人員</p> <p>政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任）、職場性別友善性不足（例如：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺集乳室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及各種性別參與不足等問題。</p> <p>b.受益情形</p> <p>①受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。</p> <p>②受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。</p> <p>c.公共空間</p>	<p>根據 1-2 評估結果，學生組男女參與比例較市府組平均，市府組女性參賽者相較同組男性明顯較少。回顧 2021 臺北市政府市長盃資料應用黑客松活動市府組參賽團隊性別比例：</p> <table border="1" data-bbox="991 954 1474 1196"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>人數</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>35</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>29</td> <td>45%</td> </tr> </tbody> </table> <p>其性別比例較符合本府現有編制內公務員性別比例，也與學生組參賽團性別分布較為相似。近年來女性從事科技類別產業與就讀相關科系比例越來越高，109 年臺灣創新技術博覽會性別統計分析揭露，在國內 530 件參展作品中，209 件含女性發明團隊，占 39.43%，其中更有 118 件獲獎，占得獎件數比例 38.19%，雖與全男性組成之發明團隊及獲獎數相比仍屬較低（321 件全男性發明團隊、191 件獲獎），</p>	性別	人數	比例	男性	35	55%	女性	29	45%
性別	人數	比例								
男性	35	55%								
女性	29	45%								

公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。

- ①使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。
- ②安全性：消除空間死角、相關安全設施。
- ③友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。

d.展覽、演出或傳播內容

藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。

e.研究類計畫

研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。

但也占有約四成的比例；自 2016 年以來更有針對性別議題設立之黑客松競賽，例如由女人迷與 Google 聯手舉辦之 2021 Code for Gender Hackathon 性別駭客松，其活動宗旨為：以人為核心、以科技為解方、搭建性別友善的成長型科技生態圈，該活動第一屆將女性或多元性別在職場中會遇到的問題設定為駭客松的主題，當屆參賽者性別比例罕見出現科技類競賽中女性高於男性的現象(男女比例 2:3)。因此我們認為，在不考慮疫情期間的影響下，女性在選擇科技相關科系或就業的選擇上，以及參與科技類競賽的意願與過去相比都有大幅度的提高；而有關本案市府組參賽團隊 2021 及 2022 前後屆女性參賽比例下滑 14%，因介於 COVID19 疫情期間，不排除是受到育兒與家庭照護責任之影響，從 110 年度本府員工請「家庭照顧假」、「侍親留職停薪」及「育嬰留職停薪」假之男女比例來看，女性皆明顯遠高於男性，且於「侍親留職停薪」項目上，相較於疫情發生前(108 年度)之比例有攀升的趨勢(男性則是逐年下降)。

另評估時間與空間因素，本案決賽活動訂於星期日假本府市政大樓舉辦，並提供完善的硬體設施供參賽隊伍免費使用，惟因疫情影響，為符合防疫政策，學生組採遠端視訊參賽，但市府組需要實際至本府會場參賽，相較之下多了空間限制；本案活動雖提供參賽獎金(禮券)等獎勵，且本府公共空間亦設有性別友善廁所及哺乳室等性別友善設施，但對於同時肩負育兒及家庭照護的家長來說，假日是陪伴家人建立互動關係的良好時機(臺灣教育評論月刊，2018，7(5)，頁189-192，如何兼顧工作與家庭－陪伴孩子一同成長，蔡佩蓉)，對於疫情下的職業婦女亦是如此，如能除去空間限制也許能提升本府女性員工參與本活動之意願。

貳、回應性別落差與需求：針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。

評估項目	評估說明
<p>2-1【請訂定本計畫之性別目標(可增列績效指標、衡量標準及目標值)】</p> <p>請針對1-3的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並納入計畫書草案之計畫目標章節；為衡量性別目標達成情形，建議可訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值。性別目標宜具有下列效益：</p>	<p>□有訂定性別目標並納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼。</p> <p>■未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。</p>

<p>a.參與人員</p> <p>①促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。</p> <p>②加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。</p> <p>③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p>b.受益情形</p> <p>①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。</p> <p>②增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。</p> <p>③增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。</p> <p>c.公共空間</p> <p>回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容</p> <p>①消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。</p> <p>②提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。</p> <p>e.研究類計畫</p> <p>①產出具性別觀點之研究報告。</p> <p>②加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性</p>	<p>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p> <p>g.其他有助促進性別平等之效益。</p> <p>1.因本案沒有針對性別統計及性別分析資料蒐集，所以將提出資料蒐集計畫，以利往後有資料數據比較及分析。</p> <p>2.專案團隊人員之性別統計</p> <p>目前本案，就資訊局的承辦團隊性別比例平均，但廠商團隊男性比例約42%、女性比例約58%，未來希望能往更平衡的方向進步。</p> <p>3.擬請廠商增加以女性為TA之資訊相關社群宣傳及研議增設最佳女性團隊獎項。</p> <p>4.本案宗旨在於活化政府開放資料，讓參賽團隊自由提出創新加值應用之解決方案，雖未限縮參賽主題於女性或多元性別議題，但可於「社會需求密合性」評分項目上增加說明，鼓勵參賽團隊提案納入性別平等與不利處境交織身分相關議題。</p> <p>5.未來本府將持續提性別友善之公共空間及完善的硬體設備給參賽隊伍，並研擬</p>
---	--

<p>專業技術研發能力。</p> <p>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p> <p>g.其他有助促進性別平等之效益。</p>	<p>市府組及學生組依團隊需求自由選擇線上/實體參賽之可行性。</p>
評估項目	評估說明
<p>2-2【請根據 2-1 本計畫性別目標，訂定執行策略】</p> <p>請參考下列原則，設計有效的達到性別目標的執行策略及其配套措施：</p> <p>a.參與人員</p> <p>① 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。</p> <p>② 前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。</p> <p>b.宣導傳播</p> <p>① 針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合各人口群民間團體傳布訊息）。</p> <p>② 宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。</p> <p>③ 與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。</p> <p>c.促進弱勢性別參與公共事務</p>	<p>■有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼。</p> <p>□未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。</p> <p>依照 2-1 目標為蒐集數據以利往後分析，訂定之策略為：</p> <p>1. 資料蒐集計畫</p> <p>廠商在設計報名活動時應針對參賽者年齡、居住地、就讀科系、職業及性別做資料蒐集。</p> <p>2. 專案團隊人員之性別統計</p> <p>此次可針對廠商的團隊人數性別做蒐集，未來可在評選項目增加加分項目為職場環境之性別比例，納入不同性別經驗與意見。</p> <p>3. 加強行銷宣傳及增加女性參賽誘因</p> <p>未來可在評選項目增加加分項目為行銷管道之多元性及鼓勵女性團隊參賽優規</p>

① 計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。

② 規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。

③ 辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。

④ 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

d. 培育專業人才

① 規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施（例如：提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、民間團體或組織，宣傳培訓活動）。

② 辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。

③ 培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。

④ 辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。

e. 具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

① 規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。

② 製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，

項目，針對資訊相關領域納入不同多元性別族群作為 TA。

4. 下屆市長盃黑客松活動官網及活動文宣擬於「社會需求密合性」評分項目增加下列說明：賽團隊提案如納入聯合國 SDGs 永續發展目標 17 個項目，含多元性別相關及本市重大社會議題應予以酌量加分，以鼓勵參賽團隊提升多元性別意識。

5. 因無法預測明年度疫情走向，未來活動執行方式(線上/實體)將納入市府組及學生組的需求考量，依實際狀況配合規劃臨托服務等調整。

將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。

- ③ 規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（例如：女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化）。

f.建構性別友善之職場環境

委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職），以營造性別友善職場環境。

g.具性別觀點之研究類計畫

- ① 研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。
- ② 以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。

評估項目	評估說明
<p>2-3【請根據 2-2 本計畫執行策略，編列或調整相關經費配置】</p> <p>各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>	<p>□有編列或調整經費配置者並納入性別預算，請說明預算額度編列或調整情形。</p> <p>■未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。</p> <p>2022 臺北市政府市長盃資料應用黑客松活動預算無特別編列性別相關之經費，但針對行銷宣傳要求廠商不預設立場，</p>

男女受眾皆可獲得活動之相關資訊，並針對網站、海報及賽場設計等納入性別平等概念。

【注意】填完前開內容後，請先依辦理【第二部分 - 程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。

參、評估結果

請機關構填表人依據【第二部分 - 程序參與】檢視意見，提出綜合說明及參採情形。

3-1 綜合說明

依委員意見名列各項比例數據，並將相關建議納入下屆活動規劃。

3-2 參採情形

3-2-1 說明採納意見
後之計畫調整
(請標註頁數)

1. 增加女性參賽誘因：
未來可在評選項目增加加分項目為行銷管道之多元性及鼓勵女性團隊參賽優規項目。(p.6-7)
2. 未來活動執行方式將視疫情辦理(線上/實體)，並納入市府組及學生組的需求考量，依實際狀況配合規劃臨托服務等調整。

3-2-2 說明未參採之
理由或替代規劃

臺北市政府市長盃資料應用黑客松活動旨在於強化市府同仁與學生活化政府開放資料應用，為不限縮參賽主題於女性或多元性別議題，以尋求更多面向、創新之開放資料應用最大化應用提案，本活動將納入委員意見，於行銷、評分項目、優規方案上增加性別友善之服務及相關誘因，以鼓勵參賽團隊提案納入性別平等與不利處境交織身分相關議題、與提升女性參賽意願。

3-3 應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估：

已於 111 年 12 月 16 日於性平小組報告通過。

因案件具緊急時效性且不及提報性平小組，已於 年 月 日先送性平辦確認完成評估(後續請另於性平小組報告)。

【第二部分 - 程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫
- 2. 臺北市性別人才資料庫
- 3. 現任或曾任臺北市性別平等委員會（前為臺北市女性權益促進委員會）委員
- 4. 現任或曾任臺北市政府性別平等相關委員會委員
- 5. 現任或曾任臺北市政府機關構性別平等專案小組委員

(一) 基本資料

1.程序參與期程或時間	111年7月6日、111年12月16日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	彭○明 辰旭法律事務所 所長/律師 陳○苓 國立台北大學社會工作學系 嚴○鸞 實踐大學社會工作學系教授
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input checked="" type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input type="checkbox"/> 書面意見

(二) 主要意見 (若參與方式為提報性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位及最末簽章，並請通知程序參與者恪遵保密義務。)

1. (評估說明 1-1)建議納入行政院性別平等政策綱領中的「促進女性參與能源與科技領域，縮減性別落差」政策目標及 CEDAW 第十條教育以及第十一條就業。
2. (評估說明 1-2) 有關學生組的部分，建議納入實際數據，提供近 5 年全國大專院校就讀科技類別的性別比例。有關市府組的部分，建議提供本府現有編制內公務員性別比例之數據。
3. (評估說明 1-3)提到市府組比賽時間在星期六、日，確實會造成已婚女性同仁的阻礙。臺灣社會學年會是第一個在舉辦年會時提供臨時托育服務，希望透過此服務消除已婚的女性者參與重要的活動的障礙。
4. (評估說明 1-3)建議從女性參展獲獎率與男性參展獲獎率的角度來進行性別統計分析。
5. (評估說明 1-3)就學生選擇資訊方面科系的性別落差是很大的，事實上選工科的只有 12% 是女性，選科學有一半是女性，是因為有很多是護理、醫護的人員較多會稀釋數字。如果要更精準把性別統計呈現好，建議調查選擇資訊方面科系之性別比。
6. 評估說明 2-1 主要是根據評估說明 1-3 所發現的議題去擬定目標，建議 2-1 內容可簡單扼要呈現，後續在 2-2 執行策略再詳述實際作法。
7. 評估說明 2-1 有四項重點：1.強化與本計畫相關的性別統計分析 2.提升此活動女性的參與率 3.增加活動參賽主題與性別平等的關聯性 4.規劃賽事性別友善之公共空間、硬體設備與服務，以及參賽方式的彈性。
8. (評估說明 2-1)建議追加設立女性團隊的獎項，類似增加最佳女性團隊的獎項，或是最具性別意識的團隊，讓女性的參與者能有更多的得獎機會；此案議題主要希望促進女性參與，非僅限 LGBT+ 議題，因此說明文字建議改為「增加鼓勵參賽團隊提案納入性別平等與不利處境交織身分相關議題」。
9. (評估說明 2-2)建議可提供臨時托育的服務，增加有意願且同時有小孩的女性參與賽事。本府社會局有提供相關的媒合服務，未來辦理實體賽事如果空間上允許，可以做臨托規劃，因此建議可把規劃臨時托育服務納入 2-2。

10. 由本府資訊局與女人迷網站共同辦理的第一屆 Code for Gender Hackathon 性別駭客松，是以性別平等為主軸，女性參與者是比較多的。請問未來是否會考慮再以女性或性別平等主題為主軸定期或不定期辦理市長盃黑客松活動？雖活動是以強化應用政府開放資料庫資料為前提，但不與「促進女性參與」相衝突，建議資訊局再評估辦理兼顧兩者的駭客松活動之可行性。

(三) 參與時機及方式之合宜性

本人同意恪遵保密義務，未經機關同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。

(簽章，簽名或打字皆可) _____