

臺北市政府資訊局性別平等專案小組

107 年第 2 次會議紀錄

- 壹、 時間：107 年 9 月 26 日（星期三）下午 2 時 30 分
- 貳、 地點：臺北市政府資訊局 南區 第二研討室
- 參、 主持人：李局長 O 斌（下午 3 時由陳主任秘書 O 敏接續主持） 記錄：徐 O 嫩
- 肆、 出席人員：臺灣女科技人學會常務監事 吳 O 麗委員、實踐大學社會工作學系教授 嚴 O 鸞委員、輔仁大學法律系教授 吳 O 光委員、主任秘書 陳委員 O 敏、設備網路組組長 謝 O 興委員、系統發展組組長 王 O 宜委員、綜合企劃組組長 白 O 峯委員、應用服務組組長 林 O 傑委員、秘書室主任 簡 O 賢委員、人事室主任 劉 O 蓉委員（楊 O 茹代）、政風室主任 靳 O 欣委員（麥 O 銘代）、會計室主任 徐 O 蓮委員、綜合企劃組股長 唐 O 溥委員
- 伍、 列席人員：性別平等辦公室組員 黃 O 君
- 陸、 議案內容：

報告案 1、歷次會議決議執行情形追蹤

會議日期	內容說明或裁(指)示事項	執行情形	是否解列
106/12/25	本局性別預算案請評估委員建議及配合性別平等辦公室視察意見調整。(會計室)	以依委員建議評估調整，詳本次報告案 5。	是
107/3/9	本局獎補助相關規則，如涉及性別平等、暴力等內容，本局不予補助或參與；亦請轉委員採購案意見給工務局。並請人事室補充約聘僱人員學習時數之說明。另有關於性別預算表格式部分，再麻煩性別平等辦公	1. 經業務組評估，擬暫不修改本局「臺北市政府資訊局補（捐）助機關(構)團體及個人辦理資通訊會議、活動、展覽及專案計畫作業要點」，然會於審查會議時，加強詢問廠商有關性別平等意識之觀念與作為。 2. 業已轉達工務局評估辦理。 3. 有關約聘僱人員學習時數之部分，業已前	是

會議日期	內容說明或裁(指)示事項	執行情形	是否解列
	室通案檢視評估。(綜合企劃組、應用服務組、秘書室、人事室)	次會議後補充於 106 年推動性別平等工作成果報告並提交。 4. 性平辦通案檢視成果，如有需要再請性平辦於會議上補充。	
107/3/9	性別平等資料開放成果，請多增加一些關聯項目，並於系統增加上傳資料時建立之性別平等相關索引，以利後續資料搜尋與呈現。(系統發展組)	目前本府資料開放平台已提供上傳索引功能，讓機關可針對兩性之開放資料進行資料標記，便於被搜尋及呈現。於 107 年 3 月至今，與性別相關之開放資料集，已由 63 筆成長至 93 筆。	是

發言摘要：

- **嚴委員 O 鸞**：補助案及採購案納入性別平等評分一事，請教性別平等辦公室能否請權責機關統一修訂府規範？或於女委會大會提案？
- **性別平等辦公室黃 O 君**：有關預算表格式部分仍以主計處確認為之，另獎補助部分，建議評分時以正面表列；亦請資訊局思考是否能針對本府以性別觀點建構高齡化社會政策（如現今高齡女性人數已大於男性、以高齡者的弱勢族群思考、現況為高齡女性照顧高齡男性居多等種種面向下），可提出照顧需要之智慧裝置等相關政策或補助。

主席裁示：針對性平辦所提部分，因本局補助案件與技術關聯性較高，且申請模式為被動性補助，與社會局等補助方式略為不同，建議應由民間命題為佳。

報告案 2、本局性別平等專案小組委員異動案

主席裁示：洽悉。

報告案 3、本局駐點工程師職別與性別統計分析專題

發言摘要：

- **李局長 O 斌**：請問何謂資訊工程師？何謂系統分析師？請問 SI 的人員目前分在哪裡？宏基的人分在哪裡？請釐清名詞定義以及各職務指涉之內涵差異。
- **施股長 O 瑄**：資訊工程師指基礎設施、硬體、網路維護人員。SI 的人員目前分在資訊工程師，宏基人員也歸在資訊工程師。

- **謝委員 ○ 興**：或許這裡名詞定義較不精確，但資訊工程師主要是指網路設備、資安、資料庫駐點人力，系統分析師指的是一般應用程式開發，偏軟體面，如新公文系統。
- **吳委員 ○ 麗**：請教廠商駐點是什麼情況？為何需要人員駐點？協助資訊局業務嗎？是每年重新招標嗎？
- **李局長 ○ 斌**：人員 on site 在資訊局上班。我們有很多委外系統，廠商會派駐人員到資訊局而非原公司所在地上班，提供服務。不見得每年重新招標，通常舊系統會有維護案，定期維運、更新，當然每年也都有新案，尤其新系統上線初期通常會遭遇較多問題，廠商有駐點人員在資訊局，較能即時協助排除。
- **吳委員 ○ 麗**：建議於報告中補充備註，敘明職別之定義並舉例說明。
- **李局長 ○ 斌**：因跟性別統計分析有關，職別除依委員建議補充外，亦請再細分，以利分辨不同職別上性別比例差異，像局內 SI 軟體設計就有女性，系統發展組也有不少女性，設備網路組就較少，也是一個值得觀察探討的著眼點。如以前在學校教書，會發現近年學習程式設計的女性有提升的趨勢，觀察分組情況，會發現軟體開發組大多為女性，網路組仍以男性居多。
- **嚴委員 ○ 鸞**：為何有這種趨勢，社會規範的學習不同嗎？
- **李局長 ○ 斌**：可能是屬性關係吧，其實教授的課程是相同的，學生自選分組後，自然而然就形成這種態樣。
- **吳委員 ○ 麗**：有時這就容易形塑先天的刻板印象，可能選擇時會參考前人的步伐，或考量到若去一個都沒有相同性別的組別很寂寞，而跟隨多數選擇軟體開發。所以鼓勵可從學校端宣導相關概念，嘗試從結構上改變。
- **嚴委員 ○ 鸞**：母數(46 人)不多，建議直接把樣本詳細列出來。過去華盛頓大學曾有計畫，針對 6 歲男孩和女孩做 coding 訓練，經過訓練的女生不輸男生。但，最後女生還是普遍認為男生表現比較好，或許就是無形的社會刻板印象的影響。如能將母數具體列出，比對教育部數據，也許會有不同的發現。
- **謝委員 ○ 興**：各機關委託資訊服務編列的基準，就有分七大類別，建議可以從那邊著手分析。
- **李局長 ○ 斌**：分類標準可以之後再討論。不過想請教一件事，因為性別平等這件事本身加分，是公平的嗎？至少對我個人而言，我只看對方適不適合這位置，適合

你就來，從來沒有考慮過性別。

- **嚴委員 O 鸞**：是一種暫行特別措施。雖然，已實施一段時間，但是，還有積極作為的空間。
- **吳委員 O 麗**：有時候在評估一個人適不適合時，就隱含了 bias。當資格都符合時，是否應優先考量弱勢。當然也有可能我們都不知道性別，單就考試成績或作品的結果評分，但有些時候，進入面談，看到本人當下，性別議題就出現了，例如這個女生是不是剛結婚等等。
- **李局長 O 斌**：如果同分確實較有可能，不過女性是否新婚這點，可能私人機構會有偏見，公家機關應該不至於。我覺得很多時候應該是事後檢討，當評分結果出爐，再去檢討這個 bias 是受到人口數比例的影響，公平機率抽樣的結果，還是真的是一開始就存在的 bias。
- **吳委員 O 麗**：請考量剛才講的積極策略，譬如像美國的黑人、臺灣的原住民，他們由於起跑點落後，應該多給他們一些機會，讓起步點不同的人多一些的機會跟優惠。
- **吳委員 O 光**：吳嘉麗委員所提，有些類似繁星計畫的概念。有些學校從來沒人考取臺大一樣，但透過繁星計畫打破過去學校跟學校比，以致立足點不平等的問題。基本上國家政府應該有些誘導政策，尤其是公家機關，可以在採購招標時加強讓廠商瞭解性別平等相關概念。
- **李局長 O 斌**：廠商一般似乎都是得標後才提出駐點人員名單。請問可將聘用人員性別比例做為加分項目嗎？例如在合約中請廠商承諾聘用駐點人員會注意性別比例等，如果可以就評估辦理。
- **施股長 O 瑄**：確定可以政策上鼓勵，並請廠商提交文件時請廠商敘明。
- **吳委員 O 麗**：建議跟廠商談時，需要設定一個參考點及提供母數比較，例如某個職別相關科系學習的學生比例已經達到四分之一，所以聘用相關職別時大概的比例也應該是如此。
- **嚴委員 O 鸞**：請問營造性別友善的環境，輪休請假有性別比例嗎？友善嗎？男女都有請育嬰嗎？
- **性別平等辦公室黃 O 君**：駐點人員的請假都由資訊局管理嗎？
- **施股長 O 瑄**：駐點人員差勤還是要經資訊局審核。

- **陳委員 ○ 敏**：基本上兩邊都要請假，駐點人員到本局就會受到本局的管理。
- **嚴委員 ○ 鸞**：昨天就經福組勞動局推幸福性別平等職場，既然資訊局已經提出這項性別分析，如果能詳細探討駐點人員育嬰請假比例，更佳。建議，除了職別，也增加年齡層，不同世代可能也是變項。
- **吳委員 ○ 麗**：如果每年人數不多(46人)，也可以放大以年來看，統計這一年、這兩年、這三年的成長狀況。

主席裁示：請設網組會後依局長及委員意見調整簡報後提供，並請秘書室評估於招標契約中敘明與駐點人員育嬰輪休等有關之性別平等規定，如簡報修改有疑問，也可會後再請教性平辦。

報告案 4、本局性別意識培力課程-CEDAW 實務及案例研習班

發言摘要：

- **陳委員 ○ 敏**：補充說明本局本次約三分之一同仁參與實體課程，其他不克參與的同仁仍有選讀網路課程，故簡報中本局全體上課率為百分之百。
- **吳委員 ○ 光**：請問線上課程是上同樣內容嗎？
- **楊科員 ○ 茹**：線上是自行選修臺北 e 大上由性平辦標註的課程。
- **性別平等辦公室黃 ○ 君**：課程內容是依行政院頒訂「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫所規定，並由性平辦與人事處及公訓處討論後請本府同仁配合受訓。另請教滿意度問答是否有開放性問題？
- **楊科員 ○ 茹**：有開放性問題，但沒有人特別填意見。

主席裁示：洽悉。

報告案 5、本局性別預算案

發言摘要：

- **陳委員 ○ 敏**：本局最早性別預算為市民免費上網課程，現以依前幾次委員及性平辦建議加入其他項目。
- **嚴委員 ○ 鸞**：中央最近似乎有提「育嬰留職停薪的職代費用不能列入性別預算」，請性平辦再確認。

主席裁示：本局原亦無納入育嬰留停費用，本案請會計室俟性平辦確認結果後，配合調整性別預算填報內容。

柒、 臨時動議：

臨時動議 1、有關性別預算編列項目之釐訂

發言摘要：

- **陳委員 ○ 敏**：有關編列性別預算項目時，同仁常常有疑問：例如我們放入市民免費上網訓練整筆費用，但性平聽起來會先聯想到男生、女生或第三性，然而實際上業務推動的著眼點是弱勢族群，不見得是直接以性別觀點出發。課程報名時，我們並不特別限定性別，也有可能是銀髮族、新移民等，目的在增加弱勢族群的數位機會。
- **性別平等辦公室黃 ○ 君**：課程跟性別有關，我們都會廣納，我們也不限定預算編列一定要放在女性或單一性別，而是針對相對弱勢的性別進行計畫擬訂及改變。
- **吳委員 ○ 麗**：現在與性別有關的議題，幾乎都是擴大成「與人有關的弱勢族群」，就像有其他局處納入建廁所經費於性別預算。
- **性別平等辦公室黃 ○ 君**：不管是否從性別考量出發，最終可能是雙贏的結果。例如消防局的女性消防員越來越多，而救災裝備仍顯笨重，故將女性裝備輕量化，反而引起男性消防員的不滿，後來便全面將裝備輕量化。由此可見，有時候初始是為相對弱勢性別而設計，最後可行變成雙邊皆受惠。
- **陳委員 ○ 敏**：如是以相對弱勢區分，是否原民會、客委會等機關所有業務經費都可列入性別預算呢？
- **嚴委員 ○ 鸞**：某種程度上是的。但國際上其實常用「多元」。
- **吳委員 ○ 麗**：從國家角度來看，是，但縮小至機關，還是會希望他們再細分。
- **陳委員 ○ 敏**：若實務上大家都朝相對弱勢族群來思考，建議可以換個名稱，較不容易受限於性別兩字而被誤會。
- **吳委員 ○ 光**：在性別主流化這一塊，相關概念、操作、內涵目前多是遵照中央政策，建議這部分請性平辦統一向中央反映。
- **吳委員 ○ 麗**：我認為這是有階段性的，既然國家目前「性別差異」還是很大，暫時繼續使用「性別」這個詞也無妨。當然以後「性別差異」下降後，也可以學習歐洲使用「多元」族群。

決議：本局性別主流化相關業務推動主要以性平辦公告相關規範為依據，議案與程序相對單純，本次僅就同仁辦理實務之疑問提出建議，再請委員及性平辦參考評估。

捌、散會：下午 3 時 40 分