

數位發展部性別平等專案小組 115 年度第 2 次會議紀錄

壹、會議時間：115 年 8 月 18 日（星期二）上午 10 時

貳、會議地點：本部延平大樓 101 會議室

參、主持人：侯召集人宜秀（蔡壽詮執行秘書代理） 紀錄：許傑亮

肆、出（列）席人員：詳簽到表

伍、主席致詞（略）

陸、報告案

案由一：本部性別平等推動計畫（115至118年）院層級及部會層級議題115年1至6月辦理情形—數位策略司、各司署及人事處。

決定：

一、洽悉。

二、請本部各單位參酌委員建議，精進推動作為下次成果資料填報參考，除量化成果外亦可多強化質化說明，並豐富成果報告資料。

案由二：「114年性別預算執行情形表」及「116年性別預算編列情形表」審查案—主計處。

決定：

一、洽悉。

二、請主計處依限於行政院性別預算系統報送本部性別預算資料。

柒、討論案：「114 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核」續處事項－數位策略司、各司處署。

決議：請各司處署參酌委員及行政院性別平等處建議，精進推動作為，並將性別觀點確實融入數位與 AI 相關政策計畫。

捌、散會。（上午 11 時整）

委員與列席單位發言紀要

一、報告案由一：本部性別平等推動計畫（115 至 118 年）院層級及部會層級議題 115 年 1 至 6 月辦理情形。

（一）林育苙委員－有關院層級議題-性別議題 5：打造具性別觀點的環境空間及科技創新（會議資料-第 14、15 頁），建議如下：

- 1、在未來新增「性別化創新手冊」實際案例時，建議融入臺灣本土案例。
- 2、公務人力發展學院「數位時代下公務人員應有的性平新思維」課程教案，其中篩選出最佳案例之主管機關為衛生福利部保護服務司，利用 AI 的線上巡邏系統去搜尋、阻絕兒少性影像；期待未來 AI 創新的性別化創新，有數發部的貢獻或能夠協助其它機關。

（二）主席：

- 1、有關在性別化創新手冊中融入臺灣本土案例，請數位策略司納入辦理。
- 2、衛生福利部保護服務司提供了一個非常好的案例，該司為性別暴力防治的目的事業主管機關，所以它開發的數位工具比較能在主管業務範疇的現實狀況中去應用。而數發部主要主管資安、數位產業部分，未來在數位工具或數位技術研發上，會加強融入性平觀點，作為本部未來在性平或數位平權上的精進方式。

二、報告案由二：「114 年性別預算執行情形表」及「116 年性別預算編列情形表」審查案。

(一) 行政院性別平等處：116 年性別預算相較於 115 年減列 42 萬 3,000 元，主要係減列「資安職能訓練機構遴選作業」以及「數位近用調查－性別相關統計等經費」（會議資料-第 34 頁），請教為什麼要減列？

(二) 資通安全署：關於「資安職能訓練機構遴選作業」，自 116 年起將由過去的實地查核調整為以書面審查為主。現行「資通安全職能訓練機構管理要點」已有納入性別議題並列為評分指標，包含無障礙、性別友善措施，以及講師任一性別比例須達到三分之一；此外，亦要求訓練機構落實性別權益保障，未來將會持續進行輔導作業。

(三) 數位政府司：就減列「數位近用調查－性別相關統計等經費」部分，為整體預算的調整與考量；針對調查業務中涉及性別相關之交叉調查與專題業務，均持續辦理，本減列僅為經費數字上的編列調整，實際工作項目並未減少。

(四) 主席：請主計處依限於行政院性別預算系統報送本部性別預算資料。

三、討論案：「114 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核」續處事項。

(一) 王兆慶委員：針對「性別意識培力」之改善說明，有關數發部於 115 年度將辦理「性別暴力、性騷擾」等課程（會議資料-第 76、77 頁），惟參照行政院所屬機關推動性別平等業

務輔導考核對於「性別意識培力」課程之評分指標，該項目要求課程內容具多元性並應與機關業務高度結合，範疇遠超前開課程。

(二) 林育苙委員：

1、關於「基本項目-各機關鼓勵、督導所屬機關或民間私部門、其他機關（地方政府）推動性別平等」（會議資料-第 41 頁）：

(1) 建議於標案或申請經費補助時將「推動性別平等、建立性別友善職場」作為加分題。

(2) 建議各單位應檢視並善用自身業務之政策工具，從服務與資料提供端切入，將性別平等規範納入相關運作機制；藉由要求接受補助或公私合夥對象符合性平標準，積極落實性別平等政策。

2、就「性別意識培力」部分（會議資料-第 41 頁）：

(1) 針對性別平等相關培訓課程，建議提升整體同仁之參訓率。

(2) 建議「性別意識培力」課程不應僅侷限於一般性騷擾防治或基礎概念，應針對數發部之核心業務規劃具特色且高度結合之課程；特別是「性別化創新」與「數位性別暴力」等主題，應增開相關課程，以提升培力效益。

(3) 建議人事處規劃並建置「性平課程地圖」，以圖表化方式建立系統性培力架構。內容應明確劃分一般同仁、主管人員及性平業務承辦人等不同對象之參訓時數，並清楚梳理由初階、進階至深度專題之循序漸進課程路徑，除可讓同仁明瞭自身學習階段外，亦能展現數發部性平培力規劃之整體性與體系化。

(三) 行政院性別平等處：

1、關於「性別主流化-性別分析」(會議資料-第 74、75 頁)，對於提升性別分析篇數，建議具體規劃如何提升。數發部於 115 年 3 月完成之「AI 應用發展性別影響評估報告」，其「性別風險情境矩陣」已提出多項數位領域與性別密切相關之風險，具高度參考價值；「性別統計分析」之本意，係期待各單位從數據變項(如年齡、區域、性別等)中發現落差與問題，進而提出議題並擬定改善策略。除了上課與教育訓練之外，更應該結合自身的業務，鼓勵各單位在自己的業務裡加入性別視角，提出跟自身業務有關的性別分析報告。

2、建議數發部各單位完成性別分析報告後，可安排於下次專案小組會議中進行性別統計及分析專題報告。除利於委員審閱報告內容並提供具體修訂意見外，亦可豐富專案小組會議之討論多元性(符合性平考核之評分指標)。

(四) 主席：本次將考核結果列入討論案，意在將性平議題逐步落實於施政目標與日常業務，非僅追求考核分數；目前已針對 6 司 6 處及 2 署完成專家訪談，並將據以盤點未來性平業務施政方

向與加強課程訓練。此外，配合《AI 基本法》研擬及立法院指導所提出之性別影響評估報告，未來將定期更新，並落實以調查數據進行性別分析、發現問題與擬定策略；相關分析成果將提報於本專案小組報告。