

2019 TWIGF 座談場次摘要報告

女性在 ICT 領域的就業機會和未來

特派員 黃宇丞

■ 座談重點內容

- 主持人引言報告：謝佩芬 / TechGirls 主辦人

TechGirls = Tech+Girls 的結合，成立目的希望建立平臺，讓有興趣的女性可以互相成長。不過即便名稱內有 'girls'，但還是歡迎男女都可以參加!

- 與談人：高芬芳 / 亞太電信經理

不論是G20、今年行政院內閣，女性都比較少，為什麼？這到底是現象還是問題？

- 與談人：李文馨 / 女力科技用戶發展協會祕書長

與主持人大學共同修過台大女性主義學程，大學便開始對相關議題感到興趣，出社會後社群參與經驗十分豐富，現為Ladies that UX成員。

- 與談人：陳也禎 / ST Engineering Manager

橫跨臺灣產官學的人才，在新加坡闖蕩，偶然在某次午餐餐會中，意識到職場上女性的議題，開始去思考此議題的必要性。曾任過TechGirls的主持人。

■ 現場交流 (Q&A)

- 提問 1：目前女性在 ICT 產業的一個現況？分享各自在產業的觀察

分享與經驗。

○ 答覆：高芬芳 / 亞太電信經理

對口 PM 比例高是女性，但主管大多是男性，相比同一時期，側觀相同努力程度但年資歷較晚的男性，擢升速度卻與女性有所不同。很明顯的我們太過習慣這一件事，這到底是現象還是問題？未來我們的孩子也該承受這樣的結果嗎？

○ 答覆：李文馨 / 女力科技用戶發展協會祕書長

在 UX 這類新興的領域中，反而女性在技術研究領域都算多數，是一個值得思考的議題。

○ 答覆：陳也禎 / ST Engineering Manager

從新加坡的角度來看，新加坡國內女性人口數比男性多的時間點較臺灣為早。在文化上，相處比較直接，往往許多玩笑(黃色笑話)是在臺灣社會中較不能接受甚至會被認為性騷擾的。從主管的回饋中，竟然性別的因素大於表現。新加坡社會對同性戀也是不大能夠接受的。

○ 答覆：陳映竹 / 台灣經濟研究院助理研究員

過去學習環境與工作環境皆是女性居多的地方，直到進入科技業後，發現環境中男性比例居高，女性多擔任第一線人員，男女薪資也具有差距。然而對於職場性騷擾，臺灣女生相較於他國會直接反映出來的比例是比較高的。社會環境對性別認同包容性亦非常大，是非常好的現象。希望臺灣社會可以改變觀念，像是大家都很喜歡問女性如何兼顧家庭，卻不會問男性，女性薪水較低原因也有可能是因為主管會認為說女性未來會因為生育影響工作，進而把薪資調低，然而卻不會關注男性。

● 提問 2：增加女性在 ICT 產業有甚麼好處？如何增加？如何突破過程

中的障礙？

○ 答覆：李文馨 / 女力科技用戶發展協會祕書長

以 UX 角度來談，在 UX 領域中，增加女性在 ICT 產業其實是可以突破男性決策層的一種方式，因為 UX 強調以用戶需求來設計的文化，不會有傳統主管的限制。在學習程式設計上，也有許多的女性社團。很多女性其實也願意努力，希望獲得比目前更好的工作，然而在推廣之初，UX 仍不為大眾所知，即便臺灣女性相對於其他國家較敢於表達，但在社群上卻會認為自己不夠好。Ladies that UX 目的就是創造連結與典範，給予素人空間，鼓勵更多女性進入此領域。

○ 答覆：高芬芳 / 亞太電信經理

認同創造連結與典範的重要性。很多事是整個打包在一起，無法單獨去解讀，很多事情會隨著時間發展，就如同女性保障名額，典範是很重要的，可以鼓勵少數的女性去思考。另一重要的是整個社會氛圍包含家庭，牽扯到很多的問題，也是一個很重要的一環。

○ 答覆：陳映竹 / 台灣經濟研究院助理研究員

以前認為保障名額是一種歧視，然而卻會因為社會上的刻板印象影響，觀念的改變是長期的，因此保障名額是必要的。然而很多原因會造成不同的狀況，女性也須調適自己的心情，試著把性別的議題從專業領域拉開，先從專業去談，再去思考性別在這個領域是不是最重要的。而可以增加的方法一是出生率，二是可以從教育上破除諸如只有男性可以當工程師等職業的刻板印象，三則是可以有女性的專屬平臺。

○ 答覆：陳也禎 / ST Engineering Manager

以中東地帶來看，其實學習電腦資訊的男女比例，女性是較高的，實際原因是因為使用電腦資訊對女性而言可以在家中，是較有彈性

的選擇，免去女性拋頭露面的機會，因此在不同的文化脈絡中，會產生不一樣的結果。側面來看，一個產業特性的助力使力，是會讓整個性別平等相對來說是比較有機會的。另外談到女性的職業天花板，在倫敦時代雜誌有一篇文章，分析女性做為 CEO 相對男性而言表現較差，然而實際上卻可能是公司先遭遇低潮，此時會較有可能選擇女性當領導者以期為公司帶來改變。

- 提問 3：請四位跟大家分享，婦女保障名額有必要嗎？能帶來什麼助益？

- 答覆：陳映竹 / 台灣經濟研究院助理研究員

APNIC 有提供 email 群組，供大家透過 email 群組交流，然而卻因為使用習慣不同，部分影響了訊息交流的成效。認同高芬芳的觀點，應該要提供安全的女性交流平臺，提供女性一個機會站在臺前。

- 答覆：高芬芳 / 亞太電信經理

認為 action 是很重要的，平臺是提供一個比較敢發言的機會，期許這個是好的發展，希望明年是可以不用討論這類議題了。

- 答覆：李文馨 / 女力科技用戶發展協會秘書長

政府其實有時會有提供一些計畫鼓勵女性創業，參加社群也是可以獲得一些資訊消息，甚至可以與社員進行交流，並成為生活上的好友，然而有些人其實不大想要參加社群，認為許多會議可以主動邀請更多女性參加，這一小步也許可以鼓勵更多女性在臺前做分享。

- 答覆：陳也禎 / ST Engineering Manager

認為每個人應該要擁抱自己，擴大自己對性別的想像，也應該要知道如何保護自己。平臺也是十分重要，有同溫層讓自己覺得並不孤單。

■ 座談結論

● 共識

1. 透過社群創造連結與典範是重要的。
2. 應該要提供女性一個安全的交流平臺。
3. 多鼓勵女性參與社群或會議。

● 建議

○ 高芬芳 / 亞太電信經理

希望明年的 IGF 論壇再次談到這個議題時，是有改善的，甚至是不需要這個議題討論。

○ 陳映竹 / 台灣經濟研究院助理研究員

認為很多社群創立後還是很沉默，社群之間多交流是重要的。

○ 陳也禎 / ST Engineering Manager

希望勞動部可以統計一下男性 30-34 歲曾經因為生育離開職場的比例。

■ 心得感想

事實上，在提到為何職場上女性工程師人數永遠都比男性少時，筆者認為其牽扯到的原因眾多，包含過去教育、家庭環境、社會氛圍、同儕團體、與男女本身不論在生理心理上先天的差異等。為了科學化的控制部分因素，可否設計一實驗教育，以了解在正向與具有啟發性的教育環境下，排除父權社會與刻板印象的影響後，男女在未來想要從事工程師的比率是否相近，若不是，是否受到先天性差異影響？若是，則代表未來推廣女性科技教育的成果是可期的，可做為未來推廣努力的方向。