

國家通訊傳播委員會 101 年推動性別主流化成果報告

壹、依據：

本會依據 98 年 12 月 22 日行政院婦女權益促進委員會（現為行政院性別平等會）第 32 次委員會議通過之「行政院各部會推動性別主流化實施計畫（99 至 102 年度）」伍規定，訂定「國家通訊傳播委員會 99 至 102 年度推動性別主流化實施計畫」，辦理時程為期 4 年，辦理內容分內部面向及外部面向，內部面向包含（一）性別意識培力（二）性別影響評估（三）性別統計及分析（四）性別預算編列與執行（五）規劃改善性別工作平等環境（六）撰寫年度成果報告等 6 類，外部面向包含（一）提升通訊傳播業者及消費者之性別平權意識（二）進行通訊傳播服務性別平權相關檢視、調查與檢討分析，並反映於政策、行政措施、法規命令或法律等 2 類。

貳、辦理情形：

一、成立本會性別平等專案小組並定期召開會議：

- （一）本會自 95 年 10 月 31 日起即成立會內性別平等專案小組（以下簡稱性平小組），歷屆小組均由主任委員擔任召集人，並由會內一級單位主管以上人員擔任內聘委員，另邀請行政院性別平等會委員及性別平等專家學者擔任外聘委員；現任委員總人數共計 10 人，其中女性 5 人，男性 5 人，各占委員總數 50%，委員任期至 103 年 10 月 30 日止。
- （二）本會本(101)年度依本會性別平等專案小組設置要點及各部會性別平等專案小組運作原則等規定（每 4 個月開會 1 次），分別於本年 4 月 19 日、8 月 30 日及 12 月 24 日召開會內性別平等專案小組第 1 次、第 2 次及第 3 次會議。

二、落實組織再教育，舉辦性別主流化相關訓練：

為落實組織再教育及性別意識培力，本會將性別主流化教育訓練

納入 101 年度訓練進修計畫，期以透過性別主流化研習、訓練課程，使本會同仁型塑性別主流化意識，培養性別敏感度，並於規劃或檢視各項政策和法令時，納入性別觀點，以追求性別平等。相關辦理情形如下：

(一) 促進女性參與決策、推動性別主流化政策宣導：

- 1、為落實女性參與決策，本會定期召開之委員會議及業務主管會報，出席之主管人員，除本會彭委員心儀、主計室黃主任雪櫻為女性外，本會江技監幽芬、楊參事英蘭亦列席會議，參與各項重要法案之討論。另本會性別平等專案小組、性騷擾申訴評議會之女性委員人數，分別占委員總數 50%及 57%，確實落實行政院推動女性參與決策之政策目標。
- 2、為宣導性別平等及性騷擾防治等相關規定，本會主任委員及副主任委員均於業務主管會報時向單位主管指示，督促各單位應確實推動，以逐步深化本會各同仁性別主流化意識。本會主任委員就任後首次主持性平小組會議即強調：嗣後各單位辦理業務須有更高的性別平等意識關注，凡涉及性別議題者一併納入並作為重要工作之一，亦請各業管單位將業務與性別議題作連結，並進一步系統化。
- 3、另為建置良善的辦公環境，本會除配合主管機關張貼「禁止性騷擾」及「哺育母乳」宣導貼紙及海報外，亦設有性騷擾申訴專用電子信箱，並派專人定期檢視管理，以供同仁安心申訴。

(二) 辦理性別主流化相關訓練：

- 1、本會分階段規劃辦理同仁性別意識培力相關教育訓練，本年度辦理情形如下：
 - (1)「臺灣習俗及性別文化」專題演講（基礎課程）：
本會於本年 3 月 8 日辦理「臺灣習俗及性別文化」專題演講，邀請社團法人台灣性別平等教育協會賴秘書長友梅擔任講

座，透過臺灣習俗與性別文化之探討，使同仁在性別議題方面能有進一步的啟發。

(2)「民法中之性別觀-談婚姻及夫妻財產等相關問題」專題演講（基礎課程）：

本會於本年 4 月 19 日辦理「民法中之性別觀-談婚姻及夫妻財產等相關問題」專題演講，邀請九大聯合律師事務所主持律師張律師菊芳擔任講座，課程內容涵括男女平等思維、婚姻生活和諧及如何保障財產交易安全等。

(3)「性別主流化工具之運用－NCC 怎麼性別主流化」專題演講（進階課程）：

本會於本年 8 月 27 日辦理「性別主流化工具之運用－NCC 怎麼性別主流化」專題演講，邀請國立國防醫學院通識教育中心黃教授淑玲（亦為本會性別平等專案小組外聘委員）擔任講座，課程內容涵括性別主流化的理念與架構、性別主流化在台灣、性別主流化的六大工具應用、NCC 推動性別主流化策略與目標之建議等。

2、「CEDAW 法規檢視講習會」：

本會依據「性別平等大步走－落實『消除對婦女一切形式歧視公約』（簡稱 CEDAW）計畫」，於本年 9 月 4 日、6 日辦理「CEDAW 法規檢視講習會」2 場次，邀請臺北大學法律學系郭教授玲惠擔任講座，課程內容涵括 CEDAW 介紹、法律平等與實質平等/直接與間接歧視、如何檢視及改進法規措施(含案例)等。

3、影片賞析

由本會採購與性別主流化議題相關之影片(如：夢想美髮店、母親的故事－長假等)，擇期播放，並置於本會圖書室供同仁借閱。

(三) 薦送優秀女性及遴派同仁參加研習課程：

本會積極薦送優秀女性同仁參加「行政院暨所屬中央機關科

長研習班」(本年度計薦送 12 人參訓，其中 7 位為女性同仁)、101 年行政院選送中高階公務人員赴法國國家行政學院短期研習(獲錄取 1 位，為女性)、101 年行政院及所屬各機關中高階公務人員密集英語訓練「職場英語致用技巧進階班」—美國佛羅里達州立大學班(獲錄取 2 位，為女性)，並薦送各層級人員參加行政院人事行政總處及該總處公務人力發展中心開設之性別主流化研習、訓練課程，期以透過組織再教育，深化本會人員性別意識培力。

(四) 建置「性別主流化」專區：

本會於網站建置「性別主流化」專區，連結行政院性別平等會網站、置放性別平等及性騷擾相關法規、本會性別平等專案小組及性騷擾申訴評議會委員名單、本會推動性別主流化成果報告、性別影響評估及性別統計等實用資訊及相關網站，供同仁及有興趣之社會大眾得隨時點閱，獲取相關資訊，加強性別主流化之宣導。

三、編列性別預算，建置性別統計專區：

(一) 編列本會本年度婦女相關概算表：

- 1、有關性別預算係由業管單位提送主計單位彙編，本會主計室於辦理年度預算編審作業階段，均函請各單位提報預算時，應就業務範圍之性別主流化實施計畫，加強性別預算權益計畫與預算連結，以持續推動本會性別主流化實施計畫。
- 2、經彙整各單位提送計畫，102 年度通訊傳播監督管理基金及有線廣播電視事業發展基金共計編列 18 項與性別相關預算，並經行政院主計總處審核在案，提報單位分別為人事室(5 項)、綜規處(1 項)、通訊處(1 項)、傳播處(4 項)、內容處(5 項)、資技處與三區處(2 項)，金額共 2,133 萬 4,200 元，業提報本會性別平等專案小組本年度第 1 次會議，並經第 2 次會議確認備查。

(二) 建置性別統計專區：

由本會綜合規劃處檢視本會現有業務相關報表，提供需呈現性別分類統計資料，於會外網站建置「性別統計」專區。本會本年度現有職員性別結構比例性別統計資料如下：

1、各官等人員性別統計表

(至 101 年 12 月 31 日)

性別	男性			女性			合計
職務屬性	主管	非主管	小計	主管	非主管	小計	
特任	1	0	1	0	0	0	1
	100%		100%				
比照簡任	0	3	3	0	1	1	4
		75%	75%		25%	25%	
簡任(派)	16	30	46	3	11	14	60
	26.67%	50%	76.67%	5%	18.33%	23.33%	
薦任(派)	30	162	192	19	114	133	325
	9.23%	49.85%	59.08%	5.85%	35.08%	40.92%	
委任(派)	0	33	33	0	40	40	73
		45.21%	45.21%		54.79%	54.79%	
總計	47	228	275	22	166	188	463
	10.15%	49.24%	59.40%	4.75%	35.85%	40.60%	

2、各官等主管、非主管人員性別統計表

(至 101 年 12 月 31 日)

職務屬性	主管			非主管		
性別	男性	女性	小計	男性	女性	小計
特任	1	0	1	0	0	0
	100%					
比照簡任	0	0	0	3	1	4
				75%	25%	

職務屬性	主管			非主管		
性別	男性	女性	小計	男性	女性	小計
簡任(派)	16	3	19	30	11	41
	84.21%	15.79%		73.17%	26.83%	
薦任(派)	30	19	49	162	114	276
	61.22%	38.78%		58.70%	41.30%	
委任(派)	0	0	0	33	40	73
				45.21%	54.79%	
總計	47	22	69	228	166	394
	68.12%	31.88%		57.87%	42.13%	

四、規劃改善性別工作平等環境：

(一)目標：

為維護婦女於公共場所哺育母乳之權利，並提供有意願哺育母乳之婦女無障礙哺乳環境，本會前依規定於各辦公處所設置哺(集)乳室完竣；嗣因應政府提倡母乳哺育政策以來，使用哺(集)乳室之人數有增加之趨勢，本會 100 年編列預算重新規劃裝修之濟南路辦公室 1 樓哺(集)乳室，本年除增置哺(集)乳室軟硬體設備外，並成立「好孕媽媽教室」，藉由提供更優質、多元、近便之友善支援環境，進一步鼓勵適婚同仁願意走進婚姻、樂於生養。

(二)辦理情形：

1、增置哺(集)乳室軟、硬體設備：

(1)添購紫外線烘碗機：本會目前就近使用之女性同仁有 6 位，原購置之小型奶瓶消毒箱已不敷使用，基於安全及衛生考量，添購 1 台紫外線烘碗機，俾置放消毒後之用品，並於本年 7 月 23 日安裝啟用。

(2)訂購育兒專書：為充實新手爸媽育兒常識，訂購《親密育兒百

科（上+下）套書》，使同仁減緩不安，從中享受育兒之樂趣，並於本年 8 月 7 日上架供參。

(3)重新檢視並更新各項設施及器材之安全使用標示。

(4) 室內牆上增設留言板，提供使用者建議或交流。

(5) 滿意度及意見調查：為更貼近使用者需求，設計「本會性別平等暨哺（集）乳室滿意度調查問卷」，期藉由問卷調查之回饋與建議，讓哺（集）乳室更臻完善、溫馨。

2、成立「好孕媽媽」教室，開辦相關衛教課程，以建立同仁正確之母乳哺育觀念：

(1)為建立同仁正確之母乳哺育觀念，培育優良的下一代，經洽詢臺北市中正區健康服務中心薦介臺北市聯合醫院婦幼院區前護理長周芬珏擔任講座，並分別於本年 9 月 5 日及 12 日講授「哺乳常見問題處理」及「嬰幼兒常見疾病處理與照護」等衛教課程，參加對象為現階段哺育或準備照顧幼兒之同仁，課程內容務實精彩，同仁獲益匪淺。

(2)為便利同仁連結相關網站，並即時取得職場哺育資訊，於本會內網站開設「好孕媽媽專區」，內容有「訊息逗相報」及「資源 e 點通」等。

（三）哺（集）乳室滿意度調查分析：

有關本哺（集）乳室之使用滿意度調查，本會於本年 9 月間，就使用之 7 位同仁施測「本會性別平等暨哺（集）乳室滿意度調查問卷」，有關問卷內容設計及相關作法如下：

1、問卷設計：兼採封閉式及開放式問題設計，分為問卷題目及其他具體意見等 2 區。

(1)問卷題目：共計 12 題，以封閉式問題由受訪者勾選，選項分為非常滿（同）意、滿（同）意、無意見、不滿（同）意及非常不滿（同）意等 5 項。

A、性別平等部分：就本會人員之進用、升遷、考績、退休、訓

練、福利措施、服務單位尊重女性同仁身為工作者及母性之雙重角色並給予同理性之支持、服務單位對於女性同仁每天上班有 2 次每次 30 分鐘的集乳時間持正面的態度等項目分列第 1 至第 8 題。

B、哺（集）乳室滿意度部分：就本會哺（集）乳室所在位置及空間規劃合宜、本會哺（集）乳室硬體設備符合需求、本會哺（集）乳室軟體設備符合需求及對於本會提供的哺（集）乳室整體服務感到滿意等項目分列第 9 至第 12 題。

(2)其他具體意見：採開放式填答，由填表人提供具體意見。

2、調查結果：本次調查計發放問卷 7 份，回收有效問卷 7 份，僅就哺（集）乳室滿意度部分統計如下：

	非常滿 (同)意	滿(同) 意	無意見	不滿 (同)意	非常不滿 (同)意	滿意度 百分比
本會哺(集)乳室所 在位置及空間規劃 合宜	3	4	0	0	0	100%
本會哺(集)乳室硬 體設備符合需求	4	3	0	0	0	100%
本會哺(集)乳室軟 體設備符合需求	4	3	0	0	0	100%
對於本會提供的哺 (集)乳室整體服務 感到滿意	4	3	0	0	0	100%
其他具體意見	無					

(四)成效評估：

1、本會濟南路辦公室 1 樓哺(集)乳室目前有 6 位同仁固定使用中；預計明年度將增加至 7 位同仁使用；然目前尚未有民眾使用之情形。

2、整體而言，本會哺(集)乳室之軟、硬體設施獲使用同仁高度肯定，惟為協助本會女性同仁兼顧工作者及母性雙重角色之平衡

發展，仍廣續廣納改善意見，除以營造小而美、實用溫馨環境為訴求外，並給予哺育同仁持續性之關注與支持。

參、本會相關業務及計畫配合辦理情形：

一、推動本會所屬任務編組委員會或小組之委員任一性別比例達三分之一之政策規定：

為落實行政院婦女權益促進委員會(現為行政院性別平等會)第 22 次委員會議通過行政院各部會所屬委員會或小組任一性別比例不低於三分之一及改善原則之政策規定，本會於所屬任務編組委員會或小組改選或異動時，均將性別比例納入考量，簽請主任委員列入改聘委員人選之考慮因素，並透過相關會議場合及辦理相關訓練，積極宣導任一性別比例應達三分之一之政策，以確實落實性別平權之精神。茲將本會相關辦理成果臚列如下：

- (一) 本會本年度所屬任務編組委員會或小組共計 16 個，扣除列入特殊事由 1 個(本會)或通案事由 3 個(甄審委員會、考績委員會、資訊安全管理推動小組)之委員會或小組後，尚有 12 個委員會或小組，其中有 9 個符合任一性別比例三分之一之規定，包括：固定通信業務審查委員會、本會性別平等專案小組、本會性騷擾申訴評議會、訴願審議委員會、廣播電視節目廣告諮詢會議、衛星行動通信業務審查委員會、國家賠償事件處理小組、本會廉政會報及行動通信事業特許執照屆期換照審查委員會。另查衛星行動通信業務審查委員會業任期屆滿，目前尚無辦理續(改)聘之需要，未來如有業務需要擬再聘任人員時，亦將致力符合任一性別比例應達 1/3 之政策。
- (二) 截至本年 12 月 31 日止，本會尚有有線廣播電視審議委員會、電信事業普及服務基金管理委員會及有線廣播電視事業發展基金管理會 3 個任務編組委員會未達成任一性別比例應達 1/3 之政策，其原因及改善茲說明如下：

1、有線廣播電視審議委員會：

據有線廣播電視法第 9 條及第 10 條規定，該審議委員會置委員 13 人至 15 人，由專家學者 10 人至 12 人及相關機關代表組

成，其中專家學者由行政院院長遴聘。本屆行政院原核定男性委員 10 人，女性委員 5 人，聘任期間男性委員辭職 2 人，女性委員辭職 1 人，復新聘男性委員 1 人，致該審議委員會男性委員 9 人，女性委員 4 人，未符合任一性別比例應達 1/3 之規定。本屆委員會委員任期至 102 年 6 月 14 日，未來將於提報次屆委員或改聘時，建議優先遴聘女性學者專家，俾符合規定。

2、電信事業普及服務基金管理委員會：

據電信普及服務管理辦法第 28 條規定，該管理委員會置委員 13 人至 15 人，其中 1 人為主任委員，由本會主任委員兼任之；其餘委員，由本會主任委員調派本會委員及遴聘其他機關代表、學者及專家擔任。本會張前委員時中於 101 年 8 月 1 日辭職生效、陳前委員元玲於 101 年 10 月 31 日請辭，致該委員會男性委員 9 人，女性委員 3 人，未符合任一性別比例應達 1/3 之規定。本屆委員會業於 101 年 12 月 31 日屆期，102 年委員遴聘案刻正簽報核閱中並已優先遴聘女性學者專家，俾符合規定。

3、有線廣播電視事業發展基金管理會：

據有線廣播電視事業發展基金收支保管及運用辦法第 6 條規定，該管理會置委員 9 人至 11 人，其中 1 人為召集人，由本會主任委員兼任之；其餘委員，由本會委員 6 人及遴聘相關機關代表、學者、專家 2 人至 4 人兼任之。本屆新任委員於本年 8 月 1 日就任後，女性委員減少 1 人，另陳前委員元玲亦於同年 10 月 31 日請辭，致該管理會男性委員 7 人，女性委員 2 人，未符合任一性別比例應達 1/3 之規定。本屆管理會委員任期至 102 年 12 月 31 日，未來於提報次屆委員或改聘時，將優先遴聘女性學者專家，俾符合規定。

(三) 本會廣播電視節目廣告諮詢會議業將委員任一性別比例應達三分之一之政策納入該會議設置要點中，積極落實性別平等之精神。

(四) 綜上，未來本會將持續積極宣導相關政策，以符合任一性別比例達三分之一之規定。

二、促進性別平權之通訊傳播服務品質(通訊營管處及傳播營管處):

性別平權已為國際主流趨勢，本會基於通訊傳播營運監督管理之職掌，為瞭解及督責通訊傳播業者提供性別平權之服務品質，以達維護消費者「通訊傳播服務品質」無性別歧視之權益及目標。爰訂定「促進性別平權之通訊傳播服務品質」為 99 年至 102 年性別主流化推動工作之策略主軸之一，期達輔導通訊傳播事業建立無性別歧視之經營理念，逐步落實於服務品質，保障所有用戶權益。

(一) 辦理內容：

- 1、滾動式檢視各年度營運管理所得資訊，擇定辦理相關通訊傳播事業之服務品質滿意度調查，並定期辦理產業調查，瞭解相關通訊傳播事業服務之性別平權情形。
- 2、落實有線廣播電視系統經營者營運計畫評鑑制度須知內有關組織項目，將從業人員性別平權訓練課程情形納入考核，本會並將加強宣導之辦理情形。
- 3、修訂本會無線廣播事業及無線電視事業之評鑑作業要點，增列「辦理性別平權或其他主管機關指定辦理之相關訓練或宣導績效卓著」為評鑑之重要審查項目。另本會辦理評鑑業務，至各無線廣播電視事業現場訪視時，加強對廣電事業宣導性別平權觀念之辦理情形。

(二) 辦理情形：

- 1、本年度原編列之「行動通信服務品質調查委外研究案」，經 100 年預算編列過程中減列該委外研究案。
- 2、辦理無線廣播事業從業人員性別調查：
為瞭解無線廣播事業從業人員之性別平權情形，本會於本年 2 月辦理完成無線廣播事業從業人員性別調查，透過發放問卷方式，瞭解國內廣播產業性別在不同的組織型態、部門與職位上任職比例及人力資源運用策略如任用、激勵、維持發展、

升遷等面向，是否存在性別差異，並從員工角度探討性別、職場友善環境，並提出建議予各廣播業者。

3、強化有線電視業者性別平權觀念及培訓：

- (1) 為要求有線電視業者對其員工及主管人員進行性別觀念培訓，已將性別平權訓練課程納入評鑑「組織項目」評分表。
- (2) 同時要求業者在「組織項目」之評鑑報告書內詳細說明該公司從業人員性別平權訓練課程及性別觀念培訓辦理情形，同時應檢附相關具體佐證資料供評鑑查核。

4、加強無線廣播及電視事業之性別平權觀念：

為要求無線廣播電視事業更為重視性別平權觀念，本會於本年已將無線廣播電視事業內部舉辦性別平權訓練課程納入評鑑及換照之審查評分標準，並經邀請傳播學者及業者代表，廣納各界意見後完成修訂草案，相關評鑑及換照作業要點草案刻正陳核委員會中。

5、辦理衛星廣播電視產業調查：

為瞭解相關通訊傳播事業服務之性別平權情形，本會於本年4月及10月發函辦理衛星廣播電視產業調查，其中性別平權教育時數為調查項目之一，並已於本年建置產業調查資料庫，請頻道業者填列，俾利數據統計。

(三) 效益評估：

- 1、強化本會同仁性別意識及知能，並落實推動性別主流化實施計畫：參與相關作業之同仁可藉由此工作機會，接觸並瞭解性別主流化意涵，除可達內部性別主流化教育之目的外，並可進而轉化至工作之中，可有效落實本會性別主流化計畫之執行，將其效果向外部推展。
- 2、加強傳播產業性別平權意識，進而提供符合性別主流化之服務，以嘉惠消費者：透過服務品質調查、產業調查、產業評鑑及性別平權教育訓練等作業，除可多層面的向通訊傳播產

業進行性別主流化觀念之教育及宣導外，甚可間接的將此宣導透過與消費者之電訪作業進行交流，達成「全民式」的性別主流化宣導效果。

- 3、逐年、逐步將性別平權觀點納入營運監理措施，將可潛移默化的將性別主流意識深植至本會、傳播產業及閱聽大眾內心，以達成無性別歧視傳播服務發展環境之目標。

三、建構具性別平權之電視節目內容（內容事務處）

（一）背景：

性別平權已成為世界先進國家共同的主流價值，而傳統性別刻板形象的再製，受到媒體對「社會性別」再現之影響至深。在追求收視率的惡性競爭下，往往在電視播送內容中填塞種種腥膻色刺激的影像、聲音及言詞，充斥錯誤偏頗的性別意識，利用視聽大眾對女性身體好奇的畸想，製造話題刺激收視率，實有礙於我國推展性別平權的進程。基於尊重性別平等價值，考量欠缺性別意識之內容（不論以歧視、物化、騷擾或其他方式呈現），將嚴重扭曲性別觀點，並影響大眾性別意識建立。爰此，本會希冀藉由本計畫，改善並促使電視節目製播具性別平權意識的內容，以尊重不同性別及性傾向之族群，形塑社會性別平權意識。

（二）目標：

透過本會依法監理（法律）及民眾檢舉（他律），並透過相關研究案之進行，加強媒體業者及從業人員對此議題之重視，避免複製不當性別意涵內容（如不當性暗示、性騷擾、物化性別、強化性別刻板印象），並邁向性別平權的新思維。

（三）辦理方式：

1、依法查察、監理，並定期公布傳播內容申訴網之調查報告：

（1）本會對於電視節目及廣告之管理，係依「廣播電視法」、「衛星廣播電視法」及「電視節目分級處理辦法」等相關規定辦理；除透過民眾檢舉外，本會亦積極主動查察涉及違法之傳播內容，如發現涉及違反性別相關法令者，則依法核處或移送主管機關認定處理。

（2）另為擴大公民參與監督傳播內容並知悉民眾申訴情形及處理情形，本處建有「傳播內容申訴網」

（<http://cabletvweb.ncc.gov.tw/SWSFront35/SWSF/SWSF01013>。

aspx?FunId=SWSF01013)，定期就陳情民眾性別、申訴對象、違規類別與申訴內容態樣進行資料統計分析，以及本會核處違反廣電法規之事業紀錄，每季、每年度定期發布傳播內容監理報告。

2、辦理「電視使用行為及滿意度調查」委託研究案：

- (1) 通訊傳播媒介不斷發展，傳統的「電視」服務，已跨越既有科技的界線，而因數位匯流而啟動的大媒體潮，復因全球化的趨勢更形劇烈。傳統上兼具經濟、產業、文化、教育、民生、育樂等意義的電視體制面對前此衝擊，視聽人權益應如何保障暨促進，尚有賴主管機關積極擘劃。有鑑於此，本會辦理「電視使用行為及滿意度調查」委託研究案，就視聽眾角度理解其如何在此匯流環境中使用「電視」，並從接收端反映出之「滿意度」反思合理的管制作為。
- (2) 本研究根據電視廣告呈現、內容呈現、使用行為及數位化等面向之問題透過電話調查，了解不同背景的視聽眾近用不同電視平台的使用行為及滿意度，以及對於各項匯流環境下之監理政策的理解及滿意程度，以進一步了解電視在廣告呈現、內容呈現、使用行為、數位化等面向所產生的問題，並分析可行的解套之道。

3、研修電視節目分級處理辦法：

在開放多元的社會中，電視節目的提供需尊重民眾的不同需求，惟現今電視節目層出不窮的特殊內容情節，潛藏著對兒童身心發展有負面影響的內容，本會將重新檢視現行「電視節目分級處理辦法」施行情形，透過對視聽眾、電視媒體之調查，蒐集各國影視內容分級制度施行發展現況，並審慎考量是否再加入性別議題進行評估，期能落實兒少權益保護及性別平等之維護。

4、訂定電視節目涉及性別內容製播原則：

(1) 傳播媒體因其無遠弗屆的影響力，成為型塑「社會性別」形象重要來源之一，但隨社會思潮開放多元，性別主流化觀念帶動各國對性別不平等的社會現象作出反思，針對以往被認為理所當然的性別角色偏見，提出挑戰與質疑，因此在尊重人權的前提下，本會為促進廣播電視節目、廣告內容尊重性別、性傾向差異，消除歧視、偏見、刻板印象，並進而呈現性別多元角色形象、創造友善性別空間，參考 98 年「我國電視節目內容之性別議題表現案例分析」研究案建議，於 99 年訂定「廣電媒體製播性別議題內容原則」，並於同年 11 月函送廣電媒體公學（協）會轉知所屬會員參考。

(2) 前述製播原則由「不得違法」、「避免低俗表現」、「避免歧視、偏見、刻板印象」及「積極促進性別平權」等面向進行規範，惟考量該製播原則於訂定過程中並未邀請性別領域學者專家參與討論，復參照行政院婦女權益促進委員會教育、媒體及文化組第 23 次會議決議，為使該製播原則更為周延、具體，於本年重新檢視原則內涵，並分別於 8 月 22 日及 11 月 10 日邀請性別、傳播領域之學者專家及民間團體代表召開諮詢會議，期廣納各方修正意見，作為修訂之參考。

(四) 成效評估：

1、依法查察、監理，並定期公布傳播內容申訴網之調查報告：

本會持續依廣播電視法規定監理廣播電視事業製播之節目及廣告內容，依違規情節輕重依法核處外，如發現節目內容有涉嫌違反刑法妨害風化罪者，也將一併函請司法機關依法偵辦。

(1) 電視部份：本年 1 至 10 月違反分級、妨害兒童少年身心健康、妨害公序良俗及違反性侵害犯罪防治法之節目部分計

有 29 件，合計罰鍰金額達新臺幣 617 萬 5 千元。

- (2) 廣播部份：本年度 9 家廣播電臺聯播之現場節目，內容談論轟趴新聞，並請聽眾 call in 分享參與轟趴經驗，其對話內容描述男女不正常性行為之過程及情節，且於兒童可能收聽時段(16 時至 17 時)播送，依違反廣播電視法第 21 條第 4 款節目內容不得傷害兒童身心健康之規定，各核處 9,000 元，合計罰鍰新臺幣 8 萬 1 千元。

2、定期辦理「電視使用行為及滿意度調查」委託研究案：

自 97 年起每 2 年執行一次，惟本年委託研究辦理過程因歷經 1 次廢標致時程延宕，目前雖已委由台灣趨勢研究公司辦理，但無法於本年底前提出期末報告。本處將於 102 年俟完整報告出爐後，刊登本會網站供各界參考，並於未來研議相關政策時，參考研究報告分析、結論及建議，俾使政策更接近視聽眾需求。

3、研修電視節目分級處理辦法：

現行「電視節目分級處理辦法」，將電視節目依收視年齡區分為「普遍級」、「保護級」、「輔導級」與「限制級」四級。其中，除限制級應鎖碼播出，其他各級別尚有不得播出的情節例示，並搭配不同時段播送，是結合「節目分級」、「受眾分齡」、「播送分時」，並內蘊「情節標示」的制度。為使節目分級制度能更切合現況，落實兒少保護及性別平等之維護，本會業於 100 年委辦電視節目分級處理辦法修正研究，並為落實「兒少通訊傳播權益政策白皮書」保護管制面有關「細緻化電視節目分級制度，引進情節標示機制」之行動策略，將透過前開研究成果，研議具體可行之分級制度相關措施的調整規劃，以及「電視節目分級處理辦法」之法制修正內容，以期能落實兒少權益保護及尊重性別平權。

4、訂定電視節目涉及性別內容製播原則：

本處於 100 年 8 月 22 日及 11 月 10 日邀請性別、傳播領域之學者專家及民間團體代表召開諮詢會議後，綜合各界意見修正「廣電媒體製播性別議題內容原則」，除更名為「廣電媒體製播涉及性別相關內容指導原則」，調整內容條文使之更為具體完整外，亦請廣電業者應定期辦理相關之內部教育訓練，並依自身頻道屬性訂定性別平權相關自律規範，而若有違反相關法令受裁處，或因違反該指導原則受本會行政指導者，相關紀錄將列入評鑑換照參考。該指導原則業於本年 9 月 20 日通傳內容字第 10148044800 號函知所有廣播、電視業者及相關公、學、協會參考。

（五）性別統計：

透過本會核處違反廣電法規之事業紀錄及「傳播內容申訴網」之民眾申訴，進行資料統計分析，定期發布傳播內容監理報告。本年度第 1 至 3 季監理報告內容如附錄 1（第 4 季報告彙整中）。

（六）結語：

為使廣電媒體對視聽眾性別意識形成扮演更正面的角色，應透過性別平權教育訓練，加強從業人員性別意識培力；除由本會於未來辦理研討會或教育訓練時，將性別平權議題納入，亦鼓勵媒體公（學）會落實自律，辦理相關教育訓練活動，藉由互動討論，提升參與者興趣及性別知能。期盼未來廣電媒體製播內容能不偏頗、無歧視，發揮社會公器之職責，進而達成彼此瞭解、相互尊重的和諧社會。

四、通訊傳播技術服務需求及性別意識主流化之宣導與分析（資源技術處）：

（一）目標：

藉由舉辦本年度電信設備審驗機制宣導會時，運用教育訓練及問卷調查方式，進行性別主流化觀念宣導，以及不同兩性間的資訊需求之各種樣態關聯性調查，以建置性別統計資料，並針對電信設備審驗政策、服務需求、就業職場情況，從性別意識之觀點來分析性別處境及現象，來提升性別平權意識。

（二）實施對象：

電信設備檢測實驗室員工、電信設備驗證機構人員及電信設備業者。。

（三）辦理情形：

本年度電信設備審驗機制宣導會係依據本會與本會認可驗證機構簽定之委託審驗契約辦理，總計辦理 3 場次。

1、各場次辦理之時間及地點如下：

- （1）5 月 22 日：香港商立德國際商品試驗有限公司桃園分公司（桃園縣龜山鄉華亞二路 19 號）。
- （2）12 月 6 日：台北科技大樓（臺北市和平東路 2 段 106 號）。
- （3）12 月 7 日：台北科技大樓 4001 室（臺北市和平東路 2 段 106 號）。。

2、宣導會由本處羅副處長金賢及曾科長文方擔任講師說明電信終端設備及低功率射頻電機等電信設備相關法規規定及回答審驗相關問題，另辦理本會推動性別意識主流化之宣導，課程表如附件 1。

3、宣導會除特別安排性別意識主流化課程外，並藉由問卷調查方式來檢視本會辦理電信設備審驗機制是否會對不同性別造成不同影響，以便檢討改善，使任一性別參與之機會均等，

確保任一性別均能受益。問卷格式如附件 2。

(四) 性別統計分析：

宣導會共計回收問卷 29 份，其中 29 份為有效問卷。

1、基本資料統計分析：

參與人數及年齡層統計

年齡層	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
20 歲以下	0	0%	0	0%	0
21~30 歲	4	13%	2	7%	6
31~40 歲	8	28%	7	24%	15
41~50 歲	8	28%	0	0%	8
51~60 歲	0	0%	0	0%	0
60 歲以上	0	0%	0	0%	0
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示參與者以男性居多，約占總人數百分之六十九。在年齡層方面則以 31~40 歲者居多。

職務統計分析

職務	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
董、監事	0	0%	0	0%	0
負責人	1	3.5%	0	0%	1
專業人員	15	52%	5	17%	20
行政人員	1	3.5%	4	14%	5
其他	3	10%	0	0%	3
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示女性在相關領域擔任負責人或專業人員的比例明顯較男性為低，女性主要擔任的職務為行政人員。

薪資區間統計分析

薪資區間	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
10 萬元以上	0	0%	0	0%	0
10~8 萬元	1	3.5%	0	0%	1
8~5 萬元	9	31%	0	0%	9
5~3 萬元	9	31%	9	31%	18
3 萬元以下	1	3.5%	0	0%	1
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示女性在相關領域所獲得的薪資報酬明顯低於男性，此點應與多數女性係擔任較低階的行政人員工作有關。

所屬單位行業別統計分析

行業別	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
認證機構	7	24%	3	10%	10
電信設備業者	2	7%	0	0%	2
驗證機構	0	0%	0	0%	0
測試實驗室	0	0%	4	14%	4
其他	11	38%	2	7%	13
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示性別與行業別較無明顯的關連性

所屬單位員工人數統計分析

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
員工人數					
10 人以下	1	3%	0	0%	1
10~50 人	9	31%	4	14%	13
50~100 人	6	21%	3	10%	9
100 人以上	4	14%	2	7%	6
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示相關行業的公司規模絕大多數為 100 人以下的中小型企業。

工作地點統計分析

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
所在地					
北區	20	69%	9	31%	29
中區	0	0%	0	0%	0
南區	0	0%	0	0%	0
東區	0	0%	0	0%	0
離島地區	0	0%	0	0%	0
合計	20	69%	9	31%	29

本項宣導會因在北區舉辦，故工作地點均在北區，如在全國各區辦理，其統計結果應顯示性別與工作地點無明顯相關性。

2、 性別意識及政策資料統計分析：

是否知道政府在推動性別平權

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
知道	17	59%	7	24%	24
不知道	3	10%	2	7%	5
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示大多數與會者均瞭解政府在推動性別平權，惟仍有占總數約一成七的與會者表示不知道

是否認為電信設備審驗機制會影響兩性平權

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
會	1	3.5%	0	0%	1
不會	18	62%	7	24%	25
不知道	1	3.5%	2	7%	3
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示大多數與會者認為電信設備審驗機制不會影響性別平權，僅不到百分之四的與會者認為會有影響。

是否認為宣導會加入性別意識主流化課程能更進一步認識性別平權

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
有	14	48%	3	10%	17
沒有	6	21%	6	21%	12
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示男性均認為宣導會加入性別意識主流化課程，能更進一步使與會者認識性別平權，而女性則否。

政府是否需要再加強宣導性別平權

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
需要	15	52%	9	31%	24
不需要	5	17%	0	0%	5
不知道	0	0%	0	0%	0
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示女性均認為政府需要再加強宣導性別平權。

是否滿意目前的工作

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
非常滿意	2	7%	1	4%	3
滿意	7	24%	3	10%	10
普通	11	38%	5	17%	16
不滿意	0	0%	0	0%	0
非常不滿意	0	0%	0	0%	0
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示大多數的男性及女性對目前的工作狀況感覺普通，惟並無對目前的工作感到不滿意或非常不滿意。

所屬單位員工的性別比例

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
1:1	3	10%	2	7%	5
1:2	5	17%	3	10%	8
1:3	2	7%	2	7%	4
2:1	4	14%	2	7%	6
3:1	5	17%	0	0%	5
其他	1	4%	0	0%	1
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示相關領域的員工性別多數為女性，約有六成的公司為女多於男，僅四成的公司男多於女。

所屬單位是否對不同的性別有不同的待遇

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
有	0	0%	1	3%	1
沒有	17	59%	6	21%	23
不知道	3	10%	2	7%	5
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示仍有 3%的與會者認為所屬單位對不同的性別有不同的待遇。

是否聽過性別平等工作法

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
有	17	59%	7	24%	24
沒有	3	10%	2	7%	5
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示仍有 17%的與會者未曾聽過性別平等法，相關政策的宣導仍應持續。

所屬單位有無維護女性工作身心健康環境的措施

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
有	17	59%	3	10%	20
沒有	0	0%	5	17%	5
不知道	3	10%	1	4%	4
合計	20	69%	9	31%	29

本項統計結果顯示有高達半數的女性與會者認為所屬單位無維護女性工作身心健康環境的措施，顯示相關政策的宣導仍有努力的空間。

（五）成效評估：

- 1、本年度電信設備審驗機制宣導會藉由特別安排的「性別意識主流化」課程，經由具有豐富知識及實務之客課程，確實讓參與宣導會的所有與會者對性別主流化的觀念有更進一步的認識，並獲得在處理日常生活中有關性別主流化相關議題的事物時的相關經驗，使與會者在面臨解決性別平權相關問題時能更得心應手。
- 2、此外，性別主流化問卷調查的統計分析資料，可做為將來通訊傳播技術政策制定之參考，以提升性別平權意識。

（六）檢討意見：

由本次本年度電信設備審驗機制宣導會辦理情形可以瞭解，性別主流化意識已為多數人所接受，惟仍有少數人不清楚政府推動性別平權的作為，以及性別平權相關的申訴管道。因此政府相關部門仍應持續積極宣導性別平權意識，以推動性別和諧的社會。

（七）未來努力方向

- 1、邀請網際網路位址及網域名稱註冊管理機構財團法人台灣網路資訊中心辦理網路位址及網域名稱相關業務研討、教育訓練及行銷推廣活動時，宣導性別主流化概念，從性別意識之觀點提升網際網路性別平權
- 2、持續針對通訊傳播資源技術政策、服務需求等，從性別意識之觀點分析，並進行不同性別（包括各種年齡、族群、階級、城鄉居住者）的服務需求之調查，降低性別不平等的數位落差問題。

附件 1

國家通訊傳播委員會電信設備審驗機制宣導會課程表

時間	課程內容	主講人
09：30—09：50	報到	
09：50—10：40	相關法規與審驗依據說明	驗證機構人員
10：40—11：10	休息時間	
11：10—12：00	審驗申請問答與法規修正說明	本會人員
12：00—13：30	午餐、休息	
13：30—14：30	各國對電信設備測試要求介紹	驗證機構人員
14：30—15：00	休息時間	
15：00—16：00	FCC 對電信設備測試要求	驗證機構人員
16：00—16：30	性別主流化宣導	
16：30—16：40	性別主流化問卷	驗證機構人員
16：40	散會	

愛的來賓，您好：

為推動性別主流化計畫，以達到性別平權的目的，本會希望藉由本問卷調查，來檢視本會認可委託之驗證機構辦理審驗機制是否會對不同性別造成不同影響，以便檢討改善，使任一性別參與之機會均等，確保任一性別均能受益。

您的填答並無所謂的「對」或「錯」，請您依據您的感覺或想法進行填答。您的填答結果僅進行整體性的分析，絕不會進行個別分析，敬請放心，謝謝您的協助與支持。

敬祝 身體健康，萬事如意

國家通訊傳播委員會 敬上

1. 請問您知道政府在推動性別平權嗎？

☐知道 ☐不知道

2. 請問您覺得本會認可委託之驗證機構辦理審驗機制是否會影響性別平權？

☐會 ☐不會 ☐不知道

3. 請問您覺得本宣導會加入性別意識主流化課程是否讓您對性別平權有更進一步的認識？

☐有 ☐沒有

4. 請問您覺得政府是否需要再加強宣導性別平權？

☐需要 ☐不需要 ☐不知道

5. 請問您滿意目前的工作嗎？

☐非常滿意 ☐滿意 ☐普通 ☐不滿意 ☐非常不滿意

6. 請問您所屬的單位員工性別男與女的比例大約為何？

☐1:1 ☐1:2 ☐1:3 ☐2:1 ☐3:1 ☐其他：_____

7. 請問您覺得您所屬的單位對不同的性別有不同的待遇嗎？

☐有 ☐沒有 ☐不知道

8. 請問您覺得您所屬的單位有無維護女性健康工作環境？

☐有 ☐沒有 ☐不知道

9. 請問您有聽過「性別工作平等法」嗎？

☐有 ☐沒有

(煩請翻面繼續作答)

10. 請問您的性別為：

☐女性 ☐男性

11. 請問您的年齡層為：

☐20 歲以下 ☐21 歲至 30 歲 ☐31 歲至 40 歲 ☐41 歲至 50 歲 ☐51 歲
至 60 歲 ☐60 歲以上

12. 請問您的職務為：

☐董、監事 ☐負責人 ☐專業人員 ☐行政人員 ☐其他（請說
明：_____）

13. 請問您的薪資區間為：

☐10 萬元以上 ☐10~8 萬元 ☐8~5 萬元 ☐5~3 萬元 ☐3 萬元以下

14. 請問您所屬的單位為：

☐認證機構 ☐電信設備業者 ☐驗證機構 ☐測試實驗室
☐其他（_____）

15. 請問您所屬的單位員工人數為：

☐10 人以下 ☐10~50 人 ☐50~100 人 ☐100 人以上

16. 請問您所屬的單位所在地？

☐北區 ☐中區 ☐南區 ☐東部地區 ☐離島地區

問卷調查結束，感謝您的配合！

五、通訊傳播事業員工性別主流化分析（綜合規劃處）：

隨著資通訊科技的快速發展，我國資通訊服務也不斷推陳出新，對民眾生活產生巨大影響，職場上的工作型態也因此轉變，帶來女性勞動參與率的大幅提升，女性在經濟活動和企業經營裡的影響力日趨重要。因此，納入不同性別觀點與意識，並對不同性別者之影響進行評估，成為一個重要課題。

為明瞭通訊傳播服務業勞動力運用，分析性別與產業之關係以作為本會各單位、其他政府機關及各界討論與研擬相關政策的參考，持續觀察通訊傳播服務業人力運用情形。

（一）辦理方式：

- 1、蒐集國內外性別主流化相關資訊，研議性別統計指標項目，並參考國際電信聯盟對各國電信事業員工調查之指標，訂定具體實施計畫，作為通訊傳播服務業提報員工相關資料之依據。
- 2、利用業者配合提供之相關數據，進行性別統計資料之呈現與分析。
- 3、就性別主流化策略及性別意識等議題，檢視產業人力運用性別結構進行研析。

（二）辦理情形（兩性員工就業狀況）：

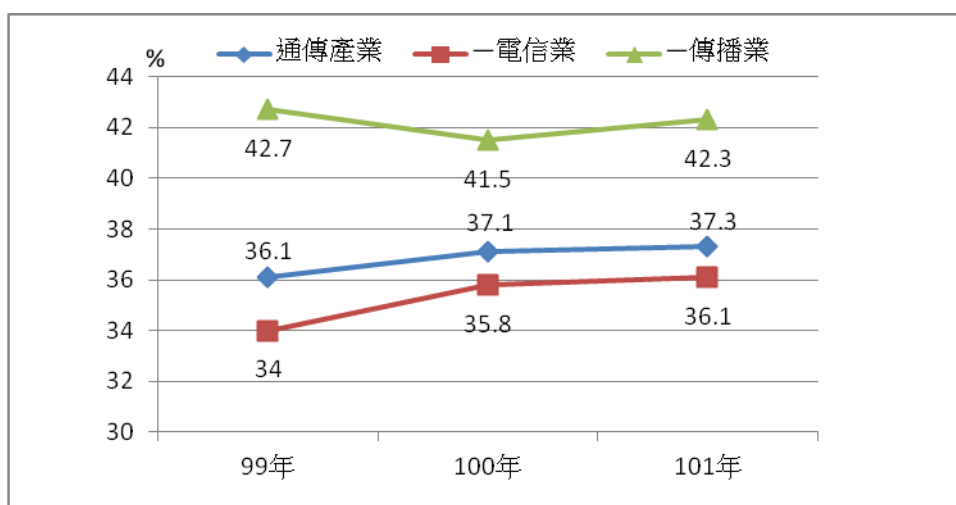
1、就業者之男女比例：

- （1）由臺灣歷年就業者之男女比例（附表 15）來看，100 年男性就業者占 56.1%，女性就業者占 43.9%，與 99 年比例相近，僅相差 0.1 個百分點。若就長期資料觀察，可發現女性就業者所占比例自 87 年起逐年上升，至 99 年達 44.0%，男性占就業市場比例則相對下降。以主計處人力資源調查統計顯示，100 年男性就業者所占比例仍高於女性 12.2 個百分點，但與 87 年男性與女性相差 20.8 個百分點相比，兩性就業落差明顯縮小，顯示隨教育普及暨女性自主意識

抬頭，女性在就業市場之地位日趨重要。

- (2) 通傳產業女性員工所占比例（附圖 1）與去年同期相較，提升 0.2 個百分點。其中，電信業進用女性員工比例為 36.1%，與去年同期相較微幅上升，但仍低於全體女性就業者的平均值 43.9% 甚多；而傳播業的女性就業比例為 42.3%，則與國內全體女性就業者的平均值較為相近。

附圖 1、通傳產業女性員工所占比例



2、就業者之年齡結構

- (1) 依通傳產業員工年齡結構觀察（附表 1），15~24 歲年齡層占有所有員工的 2.1%，25~34 歲及 45~54 歲之年齡層所占比例各為 24% 左右，35~44 歲年齡層占 29.6%，居各年齡層之冠，而年齡高於 55 歲者則降為 19.9%，員工於 55 歲之後可能陸續因退休或其他原因離開職場。觀察近 3 年 55 歲以上員工比例逐年上升 3 個百分點，員工退休年齡有延後的現象，顯示通傳產業員工平均年齡增加的趨勢。
- (2) 電信業年齡結構（附表 2）以 35~44 歲年齡層占最高的比例，但性別年齡分布大為不同，自 35 歲到 64 歲，男性員工所占比例隨著年齡增長而逐漸提升，而女性員工則反向遞減，男性以 55~64 歲年齡層為主幹，女性以 25~34 歲年齡層為主幹。觀察傳播業年齡結構（附表 3），傳播業員

工年齡層比例最高者為 35~44 歲占 41.8%，次為 25~34 歲占 28.7%，45~54 歲年齡僅占 19.2%，與電信業員工分布呈現不同的樣貌。以 45 歲以上年齡層作比較，電信業占 48.9%，傳播業占 25.2%，傳播業員工平均年齡顯然較電信業為低。

- (3) 就女性員工年齡分布來看，傳播業女性員工主要年齡層為 25~34 歲及 35~44 歲，各占約 16%，到了 45~54 歲則迅速降為 5.6%，比例明顯減少了 10.4%。電信業女性員工主要年齡層也是 25~34 歲及 35~44 歲，各占 12.1%、10.4%。電信業 45~54 歲降為 8.1%，與前一個年齡層相差 2.3 個百分點，而傳播業兩年齡層間下降幅度拉大為 10.4 個百分點，中高年齡女性顯然較不易在傳播業職場得到工作機會。對照男性員工 45 歲以上的就業狀況亦有類似情形，電信業占 36.4%，傳播業占 18.3%，落差相當大，傳播業職場人力仍以青壯年員工為主，其提供給中高年齡者的就業機會顯然較小。

3、就業者之教育程度結構

- (1) 我國高等教育日漸普及也反映在臺灣地區歷年就業者教育程度結構（附表 16），就業者的教育程度結構比重從 87 年以「國中及以下」（占 40.5%）為主，至 100 年已全然翻轉，「國中及以下」僅占 21.6%，「大專及以上」逐年上升至 44.4%，居各類教育程度者之冠，就業人力素質逐年提升。
- (2) 觀察通傳產業員工教育程度結構（附表 4），「高中（職）及以下」學歷者所占比例為 20.8%，「大專、學院及大學」為員工教育程度的主幹，所占比例高達 64.3%。研究所及以上學歷者占 14.9%。整體而言，通傳產業員工大專以上學歷者高達 79.2%，比國內全體就業者（45.0%）高出 34 個百分點，就此來看，通傳產業對員工教育程度的進用標

準較高。

- (3) 通傳產業員工教育程度與上年度比較，大專及以上程度者較上年度微幅提高 0.9 個百分點。就電信與傳播業員工的教育程度結構觀察（附表 5、6），與國內全體就業市場呈現相似的分布，教育程度比重較高者皆為「大專以上」。不同的是，電信及傳播業的員工教育程度明顯高於國內全體就業者教育程度的平均值，電信及傳播兩業別，不論男女的教育程度，在大專及以上之比例均達 75% 以上。
- (4) 就電信與傳播業的員工教育程度結構分開來看，二者並無太大差異，但「研究所及以上」程度者以電信業的 16.8% 較高，傳播產業僅占 7.2%。電信與傳播業依性別分開來看，女性員工教育程度分布大致相同，而傳播業男性員工教育程度在「大專以上」者為 70.2%，低於電信業男性的 79.8%、電信業女性的 80.8%，以及傳播業女性的 82.6%，足見較高的教育程度才能在電信與傳播職場占有一席之地，而女性就業者的教育程度又更受企業重視。

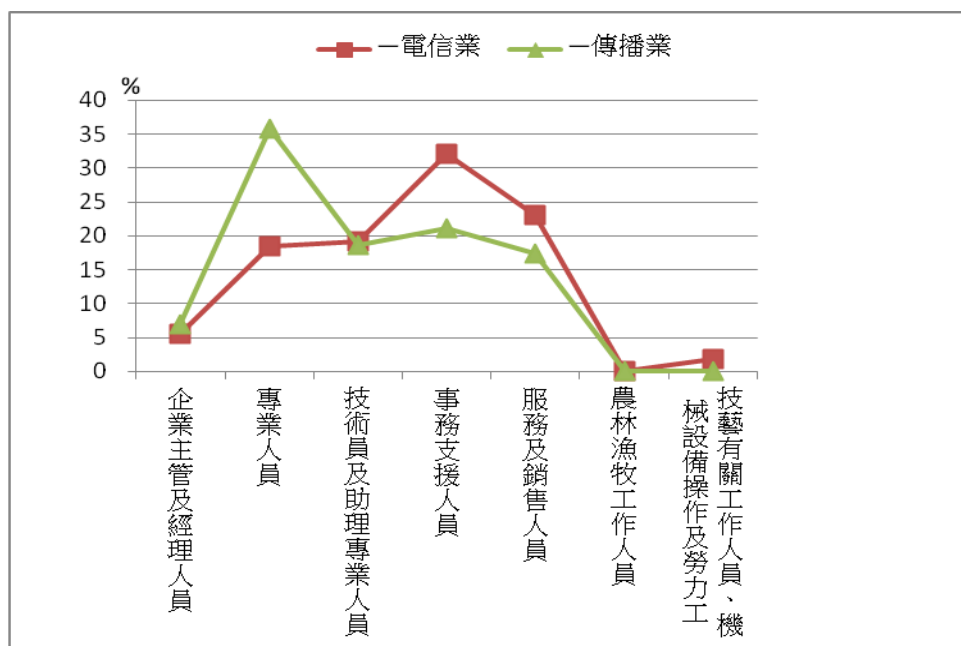
4、就業者之職業結構

- (1) 依通傳產業員工職業結構（附表 7），以「專業人員」占 32.9% 最多，其次為「技術員及助理專業人員」占 22.8%，「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」占 8.4% 最少。男性及女性員工從事之職業稍有差異，女性以「事務支援人員」占 29.7% 比例最高，男性以「專業人員」占 39.2% 比例最高。男性「企業主管及經理人員」占 10.5%，高於女性的 5.8%，女性擔任企業主管及經理人員的比率仍低於男性。
- (2) 參考臺灣 100 年度就業者之職業結構（附表 17）與通傳產業職業結構大不相同，國內全體就業者以「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」占 31.3% 最多，而男性也

是以此職業占 40.9%最多，女性以「服務及銷售人員」占 24.5%最多。兩性職業結構以「企業主管及經理人員」占 4.1%最少，而男性占 5.7%，高於女性的 2%，女性擔任企業主管及經理人員的比率遠低於男性。

- (3) 比較臺灣地區與通傳產業的職業結構，臺灣各職類就業人口仍以「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」占較多比例，此項職類因需較多的技術與體力，主要成員大多為男性，而通傳產業職業結構以「專業人員」占較高比例，能提供女性較多的工作機會。
- (4) 以電信業和傳播業兩產業分開來看（附表 8、9），電信業和傳播業均以「專業人員」占 31.2%及 40.0%最多。就女性員工而言（附圖 2），電信業以「事務支援人員」占 32.1%最多，傳播業以「專業人員」占 35.8%最多。

附圖 2、通傳產業女性員工職業結構比例分布



5、就業者之薪資結構

- (1) 觀察歷年服務業受僱員工每人每月平均薪資（附表 18），100 年度女性員工每月平均薪資為 43,546 元，是男性月平均薪資 51,569 元的 84.4%，較 99 年女性月平均薪資占男性薪

資比率 84.1%上升 0.3 個百分點，比 87 年的 76.3%提升了 8.1 個百分點，兩性平均薪資差距已縮小，足見女性在職場的重要性與時俱進。

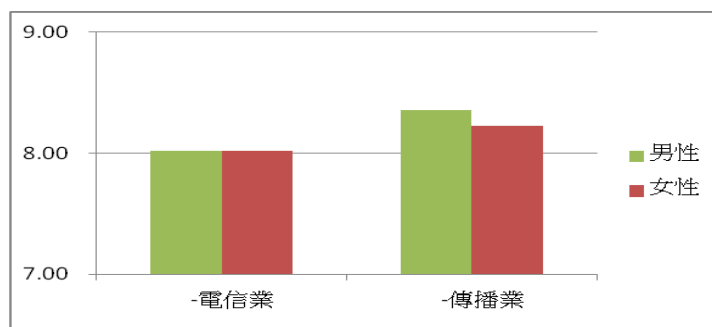
- (2) 雖然女性薪資已向上提升，但根據勞委會 100 年「職類別薪資調查」(附表 19)，服務業女性初任人員平均每人月經常性薪資占男性之 96.6%，也就是說，如不考慮年資、升遷等因素，男女薪資並無太大差異，再與 100 年服務業女性員工平均薪資為男性的 84.4%比較，顯然經過歲月推移，加入年資、升遷等因素之後，兩性員工薪資差距拉大，故女性員工薪資仍有提升的空間。
- (3) 若以服務業員工薪資(附表 18)與通傳產業員工薪資(附表 10)作比較，101 年 6 月服務業的平均月薪資為 43,996 元，是通傳產業 59,253 元的 74%，兩者差距在一萬五千元以上，通傳產業的薪資待遇顯然高於一般服務業。然細查電信業與傳播業員工月平均薪資(附表 11、12)差異頗大，電信業平均月薪為 61,803 元，是傳播業 48,581 元的 1.2 倍。
- (4) 就性別觀察，以本年 6 月女性平均薪資占男性比率來看，通傳產業與服務業的比率相近，皆在八成五左右。但電信、傳播分開來看，傳播業女性平均薪資為男性的八成一，電信業為八成六，男、女性平均薪資的差距以傳播業較大。

6、就業者之平均工時

- (1) 通傳產業員工每人每日平均工作 8.07 小時(附表 13)，其中，電信業為 8.02 小時，較傳播業 8.30 小時少 0.28 小時。電信或傳播業之員工如有加班多以補休方式調配，所以工作時數以正常工時(每日工作 8 小時)為計算標準。
- (2) 通傳產業男性員工平均每日工作時數為 8.08 小時，和女性平均工作 8.07 小時相近，而傳播業之男性平均工作時數略

高於女性。

附圖 3、通傳產業員工平均每日工作時數



7、就業者之工作年資

(1) 通傳產業員工平均工作年資為 15.9 年（附表 14），其中女性就業者平均工作年資 12.8 年，較男性的 17.7 年為低。

(2) 通傳兩產業分開來看有很大的差異，電信業之平均工作年資為 17.6 年，但傳播業僅為 8.4 年，二者相差 9.2 年。

（三）性別分析

1、本會以 100 年度營收 6 億元以上之通傳業者為問卷發送對象，回收問卷數計 63 家電信及傳播業者，統計資料以本年 6 月底資料為準，統計員工人數共 49,434 人，男性 30,998 人，女性 18,436 人。

2、本報告利用業者所提供的問卷資料，配合主計處定期發布之人力資源調查相關數據，使用及蒐集按性別分類之統計資料，進行性別統計資料之呈現與分析，對於兩性參與通傳產業之情形分析如下：

（1）女性就業者所占比例：

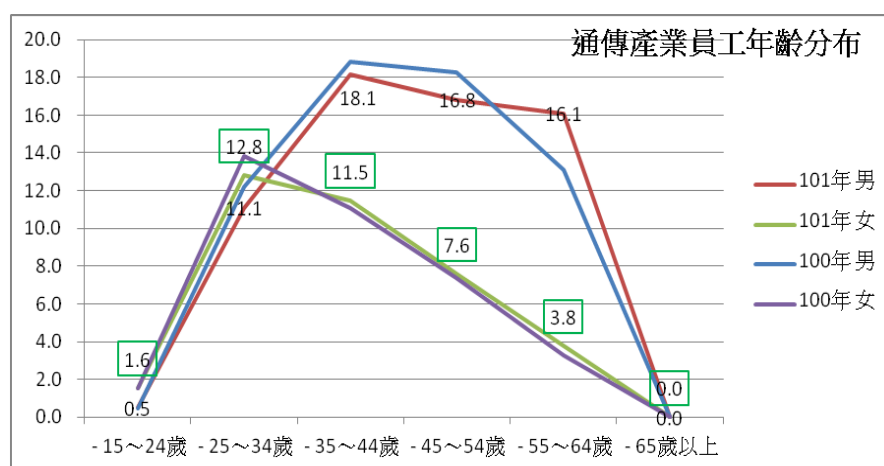
由於產業結構轉變，從事服務業的人數增加快速，女性就業人數也不斷增加，女性員工與男性員工所占比例之差距不斷縮小，從 87 年相差 20.8 百分點，到本年差距已縮減為 12.2 個百分點。顯示女性隨著教育程度提高、社會變遷及產業結構轉型，投入就業市場的人數呈上升趨勢。從 99

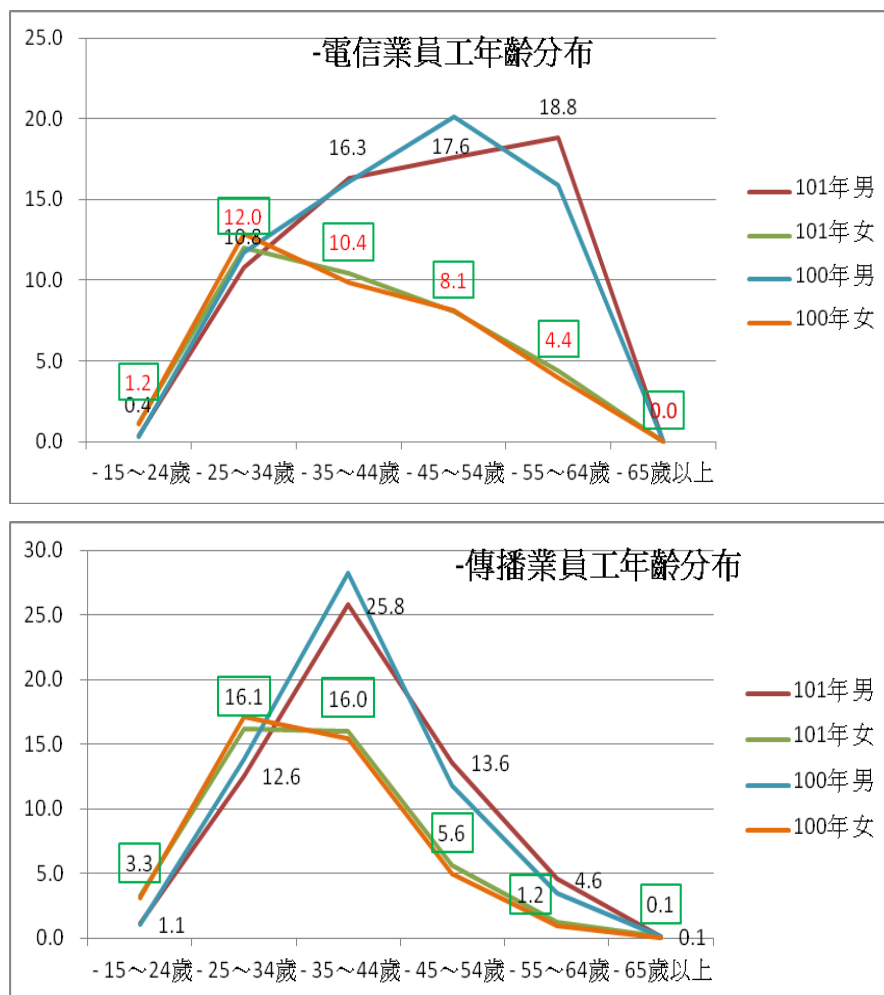
年至 101 年的通傳產業女性員工所占比例來看，女性員工所占比例也是逐年上升。檢視電信與傳播業之女性員工比例，電信業為 36.1%，比傳播業的 42.3% 低了 6.2 個百分點，顯示女性在電信業的就業率有提升的空間。

(2) 員工主要工作年齡層：

通傳產業女性員工主要工作年齡層為 25~34 歲，占有員工的 12.8%，比同年齡層男性占 11.1% 為高，顯示通傳產業女性新進員工比例不低於男性。然而女性員工在 35 歲之後所占比例則逐漸下滑，一方面可能是因為產業結構變遷，10 年以前進用女性員工比例較低所致；一方面可能是女性自 35 歲之後因婚育等因素離開職場。對照男性員工所占比例，在電信業以 55~64 歲的 18.8% 最高，傳播業以 35~44 歲的 25.8% 最高，中高年齡女性進入通傳產業職場的機會顯然相對較低。通傳產業如何加強對女性工作職場的友善性，有效提升女性再就業，以充分運用女性人力資源，仍有待努力。

附圖 4、通傳產業員工年齡分布

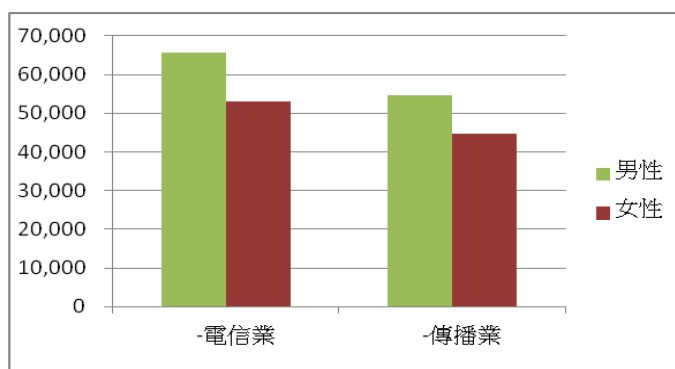




(3) 員工職業結構與薪資：

探究通傳產業職業分配，可以發現兩性差異較大之處為「事務支援人員」女性比率高於男性 22.3 個百分點，而「專業人員」男性比率高於女性近 17 個百分點，男性在「企業主管及經理人員」比率也高於女性近 5 個百分點，以女性的教育程度並不低於男性而言，女性的職業表現應有更大的發展空間。而傳播業的男性與女性員工職業結構在「專業人員」及「企業主管及經理人員」所占比率均較電信業差距略小。依薪資結構觀察，通傳產業女性薪資為男性的 84.6 %，檢視電信與傳播業，兩性之間薪資差距以傳播業較小。再探究兩性工作年資與工時，男性的工作年資長於女性 4.9 年，男性每日工作時數雖略高於女性，但兩性每日工作時數相近，可見工作性質、年資及升遷是影響薪資的主要因素。

附圖 5、通傳產業員工薪資分布



(4) 產假、陪產假與支薪比率：

- A、我國依據勞動基準法以及性別工作平等法規定，企業應提供勞工 8 週產假及 3 日陪產假，薪資支付比率為 100%，經過政府宣導與民眾對於兩性意識的提升，調查發現各事業單位均依規定提供勞工產假及陪產假。
- B、為使受僱員工兼顧工作與家庭，性別工作平等法(原名稱：兩性工作平等法)於 91 年立法時，已規定受僱員工享有申請育嬰留職停薪的權利。為進一步使申請育嬰留職停薪者能享有津貼安心養育兒女，自 98 年 5 月 1 日施行增列發給育嬰留職停薪津貼規定，其目的就是希望能讓受僱員工在辦理育嬰留職停薪期間，可保有工作、穩定就業，又可得到津貼補助，在育嬰照顧和經濟維持中取得平衡。辦理育嬰留職停薪者，不論父或母都可申請津貼，讓想回家親自帶小孩的人擁有經濟層面上的支持，在少子化的現今社會中，育嬰假的存在確有其必要性，當然也需要國家相關政策的支持。
- C、通傳產業員工在 100 年度有請（陪）產假者，男性 889 人、女性 719 人。其中請產假之女性員工在電信業有 591 人，傳播業有 128 人。
- D、通傳產業員工在 100 年度有請育嬰假者，男性 36 人、女

性 299 人，其中在電信業、傳播業有請育嬰假之女性員工依序為 231 人、68 人，而男性員工有 26 人、10 人。雖然大多數照顧新生兒的責任還是在母親身上，然而政府政策把「兩性共同育兒」的概念放進育嬰留職停薪的相關政策中，讓男性有回家當奶爸的機會。

附表1、通傳產業員工年齡結構

單位：%

項目別	101 年			100 年			99 年		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
總計	100	62.7	37.3	100	62.9	37.1	100	63.8	36.1
- 15~24 歲	2.1	0.5	1.6	2.0	0.5	1.6	1.4	0.4	1.1
- 25~34 歲	23.9	11.1	12.8	26.0	12.2	13.8	27.1	13.3	13.9
- 35~44 歲	29.6	18.1	11.5	29.9	18.8	11.1	30.1	19.0	11.0
- 45~54 歲	24.4	16.8	7.6	25.7	18.3	7.4	28.0	20.6	7.5
- 55~64 歲	19.9	16.1	3.8	16.4	13.1	3.3	13.3	10.6	2.7
- 65 歲以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

附表2、通傳產業-電信業員工年齡結構

單位：%

項目別	101 年			100 年			99 年		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
總計	100	63.9	36.1	100	64.2	35.8	100	66.0	34.0
- 15~24 歲	1.5	0.4	1.2	1.5	0.4	1.1	0.6	0.2	0.4
- 25~34 歲	22.8	10.8	12.0	24.6	11.7	12.9	24.3	12.3	12.0
- 35~44 歲	26.7	16.3	10.4	25.9	16.1	9.8	25.7	16.2	9.5
- 45~54 歲	25.7	17.6	8.1	28.2	20.1	8.1	32.7	24.1	8.6
- 55~64 歲	23.2	18.8	4.4	19.8	15.9	3.9	16.6	13.2	3.4
- 65 歲以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

附表3 、通傳產業-傳播業員工年齡結構

單位：%

項目別	101 年			100 年			99 年		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
總計	100	57.7	42.3	100	58.5	41.5	100	57.3	42.7
- 15~24 歲	4.3	1.1	3.3	4.1	1.0	3.0	3.9	0.9	3.0
- 25~34 歲	28.7	12.6	16.1	30.9	13.8	17.1	35.6	16.2	19.5
- 35~44 歲	41.8	25.8	16.0	43.6	28.3	15.4	43.2	27.7	15.5
- 45~54 歲	19.2	13.6	5.6	16.7	11.8	5.0	13.9	10.0	4.0
- 55~64 歲	5.8	4.6	1.2	4.5	3.5	1.0	3.3	2.5	0.8
- 65 歲以上	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0

附表4 、通傳產業員工教育程度結構

單位：%

項目別	101 年			100 年			99 年		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- 高中（職）及以下	20.8	21.9	18.9	21.7	23.3	19.0	22.0	24.2	18.2
- 大專、學院及大學	64.3	61.0	69.9	64.1	60.6	70.1	64.9	61.0	71.7
- 研究所及以上	14.9	17.1	11.3	14.2	16.1	11.0	13.1	14.8	10.2

附表5 、通傳產業-電信業員工教育程度結構

單位：%

項目別	101 年			100 年			99 年		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- 高中（職）及以下	19.9	20.2	19.3	20.2	20.6	19.4	20.3	21.3	18.4
- 大專、學院及大學	63.4	60.4	68.7	63.6	60.6	69.0	64.5	61.3	70.7
- 研究所及以上	16.8	19.4	12.1	16.2	18.8	11.6	15.2	17.4	10.9

附表6 、通傳產業-傳播業員工教育程度結構

單位：%

項目別	101 年			100 年			99 年		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- 高中（職）及以下	24.6	29.8	17.4	26.8	33.3	17.6	27.1	34.3	17.6
- 大專、學院及大學	68.2	63.9	74.1	65.9	60.5	73.4	66.0	60.0	74.0
- 研究所及以上	7.2	6.3	8.5	7.3	6.2	9.0	6.9	5.7	8.5

附表7 、通傳產業員工職業結構

單位：%

職業結構 \ 性別	計	男性	女性
總計	100	100	100
- 企業主管及經理人員	8.75	10.50	5.81
- 專業人員	32.88	39.21	22.23
- 技術員及助理專業人員	22.79	24.99	19.08
- 事務支援人員	15.66	7.32	29.67
- 服務及銷售人員	11.54	5.45	21.78
- 農林漁牧工作人員	-	-	-
- 技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	8.39	12.53	1.43

附表8 、通傳產業-電信業員工職業結構

單位：%

職業結構 \ 性別	計	男性	女性
總計	100	100	100
- 企業主管及經理人員	8.69	10.50	5.49
- 專業人員	31.18	38.37	18.44
- 技術員及助理專業人員	21.58	22.93	19.19
- 事務支援人員	16.54	7.78	32.05
- 服務及銷售人員	11.69	5.30	23.00
- 農林漁牧工作人員	-	-	-
- 技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	10.33	15.12	1.83

附表9 、通傳產業-傳播業員工職業結構

單位：%

職業結構 \ 性別	計	男性	女性
總計	100	100	100
- 企業主管及經理人員	8.99	10.49	6.94
- 專業人員	40.01	43.14	35.76
- 技術員及助理專業人員	27.85	34.57	18.69
- 事務支援人員	11.96	5.18	21.19
- 服務及銷售人員	10.90	6.11	17.42
- 農林漁牧工作人員	-	-	-
- 技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	0.29	0.51	0.00

附表10、通傳產業員工每人月平均薪資

單位：新台幣元

項目	計	男性	女性	女性占男性比率
平均薪資	59,253	62,872	53,168	84.6%
按教育程度分				
- 高中（職）	54,924	58,313	48,841	83.8%
- 大專、學院及大學	57,785	61,573	52,824	85.8%
- 研究所及以上	72,284	74,661	67,110	89.9%

附表11、通傳產業-電信業員工每人月平均薪資

單位：新台幣元

項目	計	男性	女性	女性占男性比率
平均薪資	61,803	65,048	56,057	86.2%
按教育程度分				
- 高中（職）	57,745	61,041	51,635	84.6%
- 大專、學院及大學	60,158	63,321	55,230	87.2%
- 研究所及以上	72,833	74,589	67,829	90.9%

附表12、通傳產業-傳播業員工每人月平均薪資

單位：新台幣元

項目	計	男性	女性	女性占男性比率
平均薪資	48,581	52,782	42,855	81.2%
按教育程度分				
- 高中（職）	45,896	49,506	37,436	75.6%
- 大專、學院及大學	49,566	53,762	44,513	82.8%
- 研究所及以上	69,683	75,701	63,171	83.4%

附表13、通傳產業員工每人日平均工作時數

單位：時

項目	計	男性	女性
通傳產業	8.07	8.08	8.07
- 電信業	8.02	8.02	8.02
- 傳播業	8.30	8.35	8.23

附表14、通傳產業員工之工作年資

單位：年

項目	計	男性	女性
通傳產業	15.9	17.7	12.8
-電信業	17.6	19.5	14.4
-傳播業	8.4	9.4	7.0

附表15、臺灣歷年就業者之男女比例（年度平均值）

單位：%

年別	總計（%）	男性（%）	女性（%）
87年	100	60.4	39.6
88年	100	59.9	40.1
89年	100	59.7	40.3
90年	100	59.2	40.8
91年	100	58.7	41.3
92年	100	58.3	41.7
93年	100	58.0	42.0
94年	100	57.9	42.1
95年	100	57.5	42.5
96年	100	57.0	43.0
97年	100	56.7	43.3
98年	100	56.2	43.8
99年	100	56.0	44.0
100年	100	56.1	43.9
101年6月	100	56.1	43.9

資料來源：行政院主計總處人力資源調查統計年報

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表16、臺灣歷年就業者教育程度結構（年度平均值）

單位：%

年別	就業者教育程度		
	國中及以下	高中（職）	大專及以上
87年	40.5	34.6	24.9
88年	38.5	35.3	26.2
89年	37.1	35.6	27.4
90年	35.4	35.9	28.7

91 年	33.6	36.2	30.2
92 年	32.0	36.5	31.5
93 年	30.4	36.7	32.9
94 年	29.0	36.3	34.8
95 年	27.4	35.9	36.7
96 年	26.1	35.8	38.1
97 年	24.6	35.3	40.1
98 年	23.3	34.5	42.2
99 年	22.5	34.1	43.4
100 年	21.6	34.0	44.4
101 年 6 月	21.0	34.0	45.0

資料來源：行政院主計總處人力資源調查統計

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表17、臺灣 100 年度就業者之職業結構---按性別分

單位：%

職業結構 \ 性別	計	男性	女性
總計	100	100	100
企業主管及經理人員	4.06	5.68	2.00
專業人員	11.16	9.96	12.70
技術員及助理專業人員	18.27	17.72	18.99
事務支援人員	11.09	4.25	19.82
服務及銷售人員	19.48	15.52	24.54
農林漁牧工作人員	4.63	6.01	2.85
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	31.30	40.88	19.10

資料來源：行政院主計總處人力資源調查統計年報

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表18、歷年服務業受僱員工每人每月平均薪資（年度平均值）

單位：新台幣元

年度	計	男性	女性	女性占男性比率
87 年	42,170	47,809	36,493	76.3%
88 年	43,294	48,879	37,750	77.2%
89 年	44,210	49,850	38,685	77.6%
90 年	44,818	49,895	39,907	80.0%

91 年	44,105	48,545	39,893	82.2%
92 年	44,153	48,408	40,140	82.9%
93 年	44,396	48,893	40,192	82.2%
94 年	44,290	48,518	40,355	83.2%
95 年	44,359	48,261	40,763	84.5%
96 年	45,380	49,151	41,934	85.3%
97 年	45,450	49,719	41,603	83.7%
98 年	43,914	48,206	40,223	83.4%
99 年	45,720	50,000	42,058	84.1%
100 年	47,269	51,569	43,546	84.4%
101 年 6 月	43,996	47,523	40,960	86.2%

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表19、服務業初任人員女性每人月經常性薪資占男性之比率（100 年平均每月）

單位：%

平 均	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務工作人員及售貨員	技術工及機械設備操作工	非技術工及體力工
96.63	98.33	98.92	95.90	97.61	97.83	96.55

資料來源：行政院勞委會「100 年職類別薪資調查報告」

資料整理：國家通訊傳播委員會

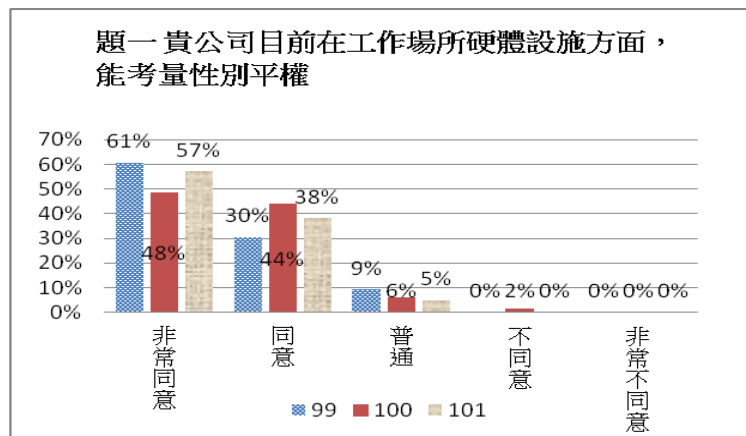
（四）通傳業者對性別主流化之看法、作為與效果

為倡導性別平權，建構友善的兩性職場環境，「兩性工作平等法」自民國 91 年 3 月 8 日制定施行（嗣於 97 年 1 月 16 日總統華總一義字第 09700003951 號令修正名稱為「性別工作平等法」）。其立法意旨在鼓勵企業重視女性工作環境，倡導性別平權的新社會，降低婦女的就業障礙，鼓勵女性充分發展其智慧及能力。為瞭解通傳產業對「性別主流化」的看法、作為與效果，本會除請業者填報員工就業情形外，亦針對通傳產業的企業負責人或人事主管進行「性別主流化」相關問題的探討，以進一步瞭解兩性平權觀念的推動成效。問卷問題及調查結果如下：

1、九成五企業負責人或人事主管均認為公司目前在工作場所硬

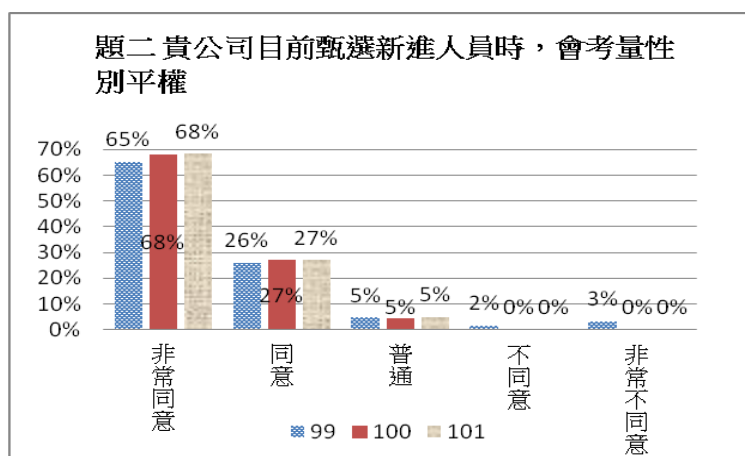
體設施方面，能考量性別平權

在本年度調查的業者中，對公司目前在工作場所硬體設施方面，能考量性別平權的看法，57%非常同意、38%同意、5%普通，而 99 及 100 年非常同意為 61%、48%，同意為 30%、44%，也就是說近 3 年度對本題持有正面看法的業者高達 90%以上，比例亦逐年增加（99 年 91%；100 年 92%；101 年 95%）。



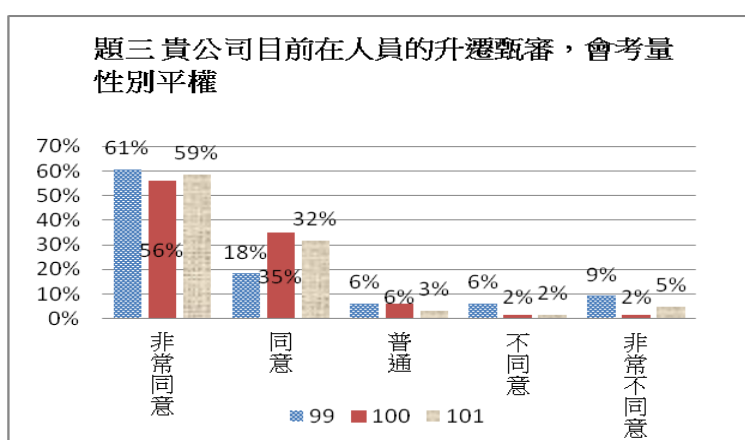
2、九成五企業負責人或人事主管認為公司目前甄選新進人員時，會考量性別平權

企業負責人或人事主管認為公司目前甄選新進人員時，會考量性別平權的看法為，68%非常同意、27%同意、5%普通，對本題持有正面看法的業者高達 95%，與 100 年度相同，較 99 年度 91%略高，顯示公司在人員甄選新進人員時，已能關注到性別平權的概念。



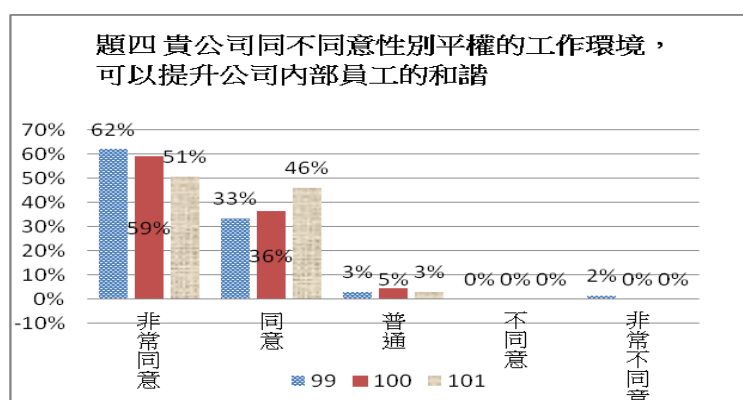
3、九成一企業負責人或人事主管認為公司目前在人員的升遷甄審，會考量性別平權

企業負責人或人事主管對公司目前在人員的升遷甄審，會考量性別平權的看法，持有正面看法的業者有 91%，與 100 年度相同，較 99 年度 79%略高，持負向看法者有 7%。整體來說，公司在人員的升遷甄審時，已能關注到性別平權的概念，然而與上題新進人員甄選相較，有少許業者並不認同在人員升遷甄審時，納入性別平權考量。



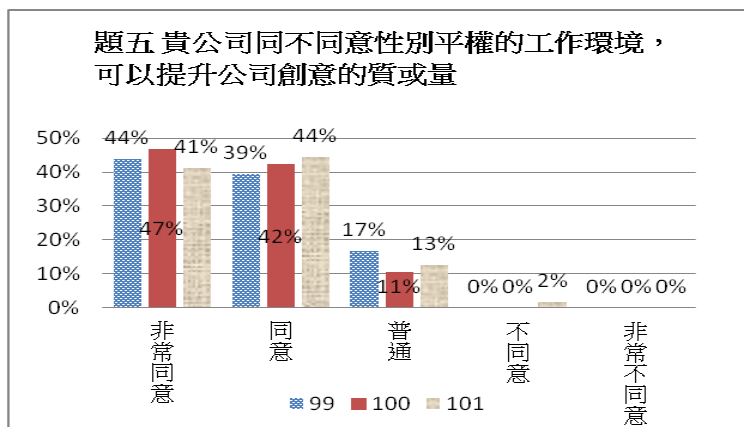
4、九成七企業負責人或人事主管同意性別平權的工作環境，可以提升公司內部員工的和諧

企業負責人或人事主管對性別平權的工作環境，可以提升公司內部員工的和諧的看法，持有正面看法的業者達 97%，與去年相當，另 3%普通，持負向看法者無，可見各公司皆高度認同性別平權的工作環境，可以提升公司內部員工的和諧。



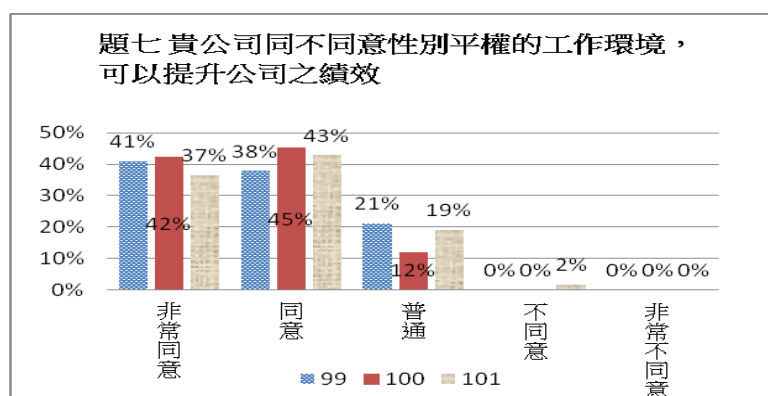
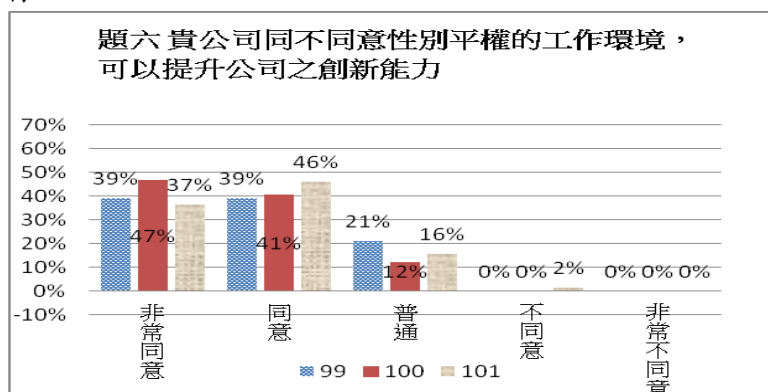
5、八成五企業負責人或人事主管同意性別平權的工作環境，可以提升公司創意的質或量

八成五的企業負責人或人事主管同意性別平權的工作環境，可以提升公司創意的質或量，另 13% 普通，持負向看法者 2%。



6、八成以上企業負責人或人事主管同意性別平權的工作環境，可以提升公司之創新能力及績效

依題六及題七結果來看，大部分企業負責人或人事主管都同意性別平權的工作環境，可以提升公司創意的創新能力及績效，除本（101）年度有 2% 持不同意看法，前 2 年度均無不同意者。



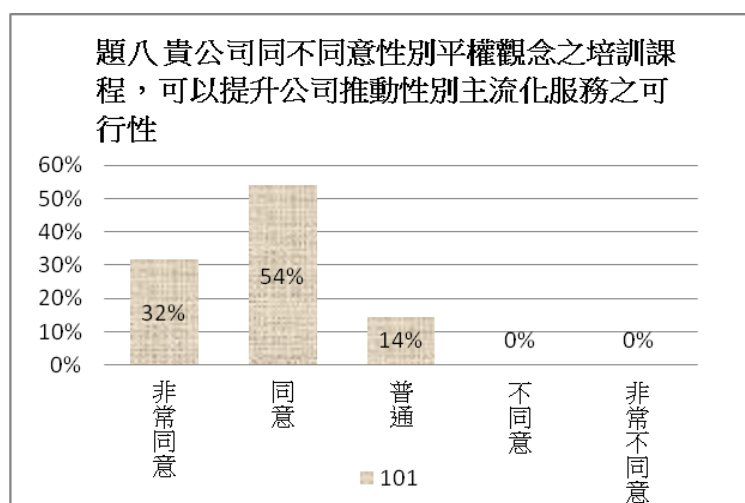
7、八成六企業負責人或人事主管同意性別平權觀念之培訓課程，可以提升公司推動性別主流化服務可行性

為了解通訊傳播業者性別平權訓練課程辦理情形，以及對推動性別主流化服務的看法，本年度問卷增列通傳業者辦理性別平權訓練課程之次數及時數，以及納入性別平權觀念之培訓對提供符合性別主流化服務影響之可行性。通傳產業在 100 年度有辦理性別平權訓練課程之業者共 14 家，總次數為 27 次、總時數為 73 小時。有近八成六的企業負責人或人事主管同意性別平權觀念之培訓課程，可以提升公司推動性別主流化服務可行性，另 14% 普通，持負向看法者無。整體來說，雖有八成以上的業者對納入性別平權觀念之培訓課程持正面看法，但僅二成二的業者於 100 年度實際辦理相關課程。

通傳產業 100 年度辦理性別平權訓練課程之總次數及總時數

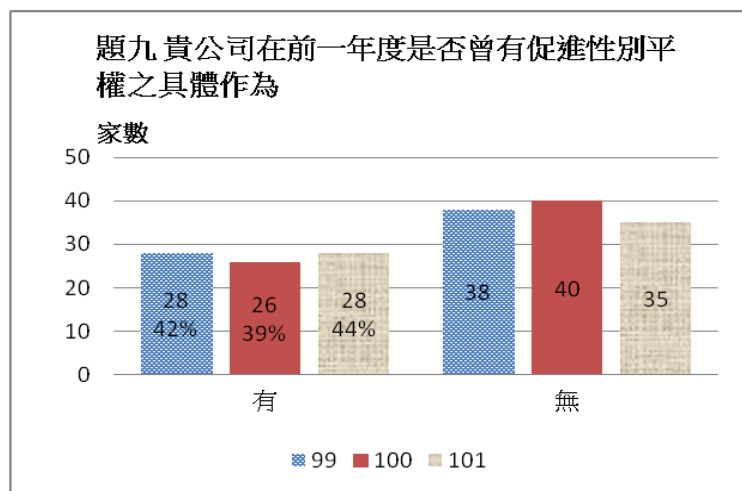
單位：次；小時

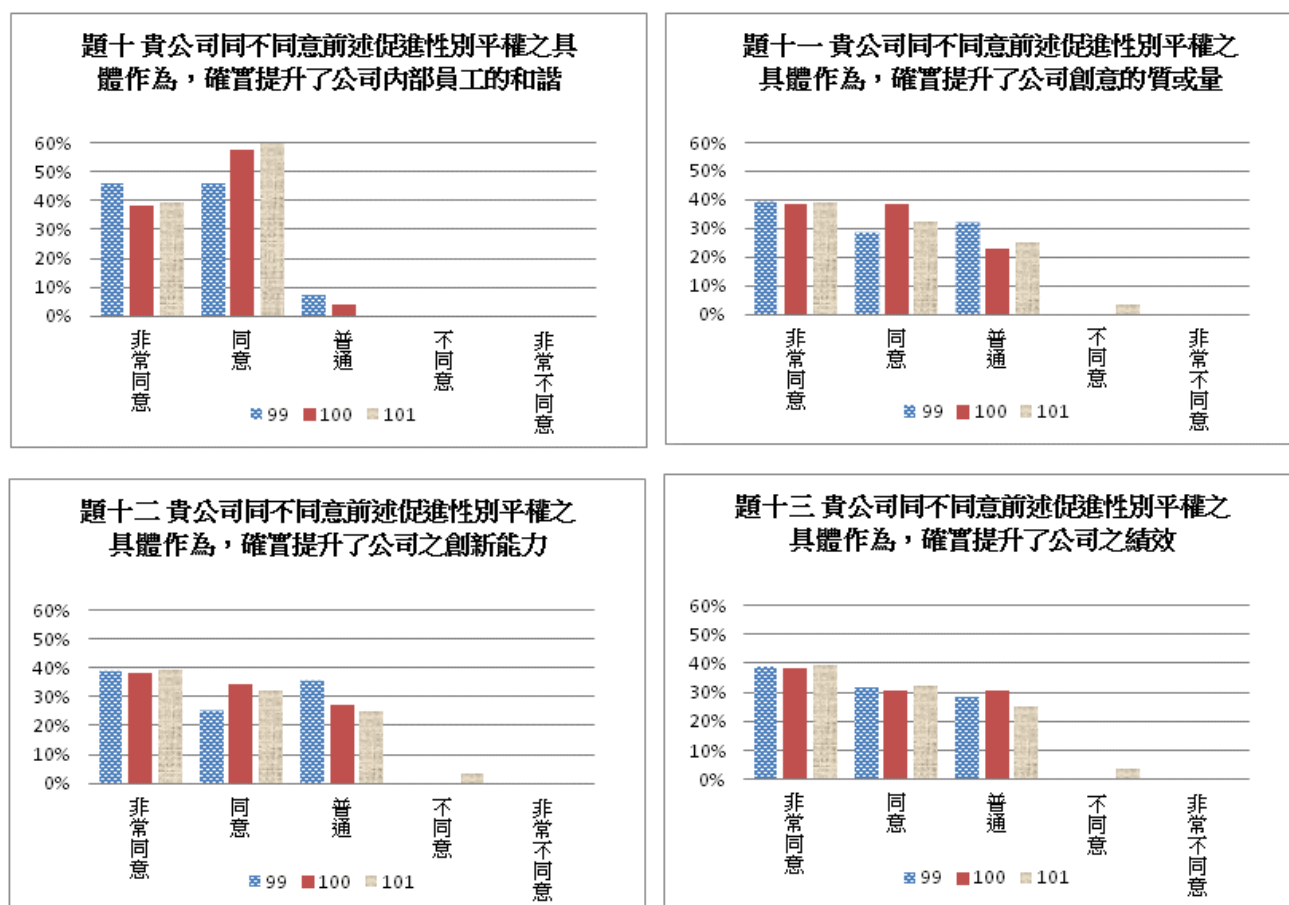
項目	家數	總次數	總時數
通傳產業	14	27	73
-電信業	3	8	20
-傳播業	11	19	53



8、四成四的公司在 100 年 12 月 31 日前曾有促進性別平權之具體作為

在本年度調查的 63 家中，有 28 家在 100 年度曾有促進性別平權之具體作為，占四成四，與前 2 年度的四成二、三成九相較略為提高，可見性別平權的觀念已逐漸為企業所知悉，並落實於具體作為。依題十至題十三的結果來看，有促進性別平權具體作為的公司均認為該具體作為，確實對提升公司內部員工的和諧、創意的質或量、創新能力及績效有幫助。





(五) 結論：綜合以上，依近 3 年問卷調查顯示，通傳業者對性別主流化的看法大多持正向看法。資料顯示，在工作場所硬體設施方面，或在進用新人及人員升遷等方面，近 2 年均有九成以上業者會考量性別平權。另外，對於性別平權的工作環境所帶來的正面效益，也有八成以上業者持肯定的態度。惟在性別平權培訓課程的推動上，業者在觀念上雖持肯定態度，但與實際作為有相當大的落差，仍有進步空間。未來將利用本會月刊登載本報告，並將訊息傳送業者及政府相關單位週知，以宣導性別主流化觀點，讓更多業者與政府相關單位運用，進而促進其提出性別平權之具體作為。

六、業餘無線電人員執照核發與電臺用途性別影響評估計畫（資源技術處、三區監理處）：

本子計畫係以曾經報考業餘無線電人員資格測試者為對象，進行性別統計與分析，並對人員執照核發方式與取得資格執照後設置業餘無線電臺之用途進行性別分析，瞭解是否因性別不同而有所差異，俾便修正本會業餘無線電人員執照核發政策與相關措施，消除性別不平等情況，以降低對不同性別所造成之差異。

（一）辦理方式：

99 年研擬委託調查研究計畫，100 年進行問卷調查及性別統計分析並研擬改善措施，本(101)年執行改善措施，102 年持續執行改善措施並進行成效評估。

（二）辦理情形：

1、於 99 年 7 月 23 日，召開第 1 次工作小組會議，經會議討論並達成以下決議及工作：

(1)於本會性別平等專案小組 99 年 8 月 27 日開會前應先召開 2 次會議討論。

(2)有關統計項目，以曾經報考人員為目標，由資料庫系統匯出資料並進行統計。

(3)問卷資料部分之調查，採一次完整收集方式，俾利後續資料處理。

(4)為增加本計畫之成效，將洽性別主流化專家指導。

(5)會議程序中經由腦力激盪方式，完成初步問卷調查項目。

(6)暫定第 3 次會議擬請專家蒞臨指導。

2、於 99 年 8 月 4 日召開第 2 次工作小組會議，討論問卷調查項目及內容選項並由本會中區處協助確認系統可取得之資料項目，另由本會南區處提供問卷調查項目之行業別資料。

3、於 99 年 8 月 11 日召開第 3 次工作小組會議，討論並完成問卷調查 21 項目及相關內容選項，另由本會中區處處理業餘無

線電人員試題內容類別難易度及性別統計分析。

4、於 99 年 8 月 18 日召開第 4 次工作小組會議，確認完成問卷調查項目及討論完成 99 年 8 月 27 日簡報內容草案。

5、於 99 年 8 月 27 日召開第 5 次工作小組會議，本次會議經本會性別平等專案小組外聘委員指導並提出以下建議：

(1)99 年進行研擬問卷調查表工作。

(2)100 年度委外調查，將進行統計分析並針對考試部分找出有關性別的影響。

(3)本年改善措施，可列入違規使用之改善，如法規的鬆綁、測試內容的適切簡化(測試方式是否可由其他方式取代)、提高應試及格率的宣導及調整規費的考量。

(4)102 年問卷分析，地區劃分考量不要只分北、中、南，可加入原住民(山地及平地)及離島地區。

6、於 99 年 11 月 4 日召開第 6 次會議，本次會議主要討論第 5 次會議性別平等專案小組外聘委員指導之意見及完成問卷調查表項次之增修：

(1)於問卷調查表項次 6 參考電信普及服務定義，進行偏鄉及離島地區(含原住民)性別主流統計項目分析。

(2)於問卷調查表項次 14 及 15 分析出試題難易程度，調整考題的實用性以提高考試及格率。

(3)於問卷調查表增列第 20 項調查規費意見，未來將提供本會規費收費標準檢討之參考。

(4)依限完成 99 年度成果報告書內容。

7、100 年度委外調查，進行統計分析：

(1)100 年 3 月 9 日簽奉核准辦理「業餘無線電人員執照核發與電臺用途性別影響評估調查分析」委託案，採公開取得方式，並取最有利標之精神，擇符合本會需求之投標廠商。

(2)前項委託案經 100 年 5 月 16 日及同年 6 月 9 日兩次流標，於

- 100 年 8 月 2 日第 3 次開標並決標予國立臺北商業技術學院。
- (3)該校依合約規定於 100 年 9 月 15 日如期完成本案之期中報告之備查。
- (4)該校依合約規定於 100 年 10 月 14 日如期完成本案之結案報告。
- (5)本會依合約規定於 100 年 11 月 3 日召開結案報告初稿審查會，於會中要求臺北商業技術學院於 100 年 12 月 3 日前完成結案報告初稿修正。

8、本年改善措施：

- (1)於本年 3 月 15 日召開研商「業餘無線電人員執照核發與電臺用途性別影響評估計畫」101 年改善措施第 1 次會議。
- A、依 100 年度「業餘無線電人員執照核發與電臺用途性別影響評估調查分析委託案」提供之期末報告建議事項，擬具作法：
- a、提升女性接觸無線電通訊設備的機會：
- 針對高中職以上學校、相關社團推廣無線電通訊設備基本活動，廣發宣傳資料，引發學生興趣，持有證照者於甄試入學時可能有加分效果，或因此經歷而增加錄取機會，以吸引女學生報考。
- b、建議相關單位強化無線電通訊設備使用及活動推廣：
- 三區處派員參加「中華民國業餘無線電促進會」於 10 月第 2 個星期六(日)舉辦全國童子軍活動，發放宣導品，促進學生了解進而提升考照率與使用率。
- c、無線電通訊設備相關政策與制度之落實：
- 於經費許可情況下製作相關宣傳品、宣導手冊。另配合機關團體或偏鄉地區之考照需求，可派員到場服務。
- d、訓練偏遠地區民眾定期使用無線電通訊設備：
- 針對偏鄉區域舉辦說明會，使其了解無線電通訊可用於緊急救難，若女性具備使用無線電通訊設備之能力，在協助

防災上將有莫大助益。

- B、為提高民眾報考業餘無線電執照意願，修正業餘無線電人員資格三等學科測試題庫內容，朝簡單化、實用性、觀念性、倫理性等方向研究。
 - C、針對偏鄉、高中職以上學校辦理說明活動相關事宜，採委託案方式辦理，規定辦理場次數，活動內容須有影音資料供查核，活動效益須提供女性報考、及格率供參。偏鄉地區如有考照需求，報考人數達一定數量時，三區處派員配合辦理。
- (2)於本年 4 月 3 日召開研商「業餘無線電人員執照核發與電臺用途性別影響評估計畫」101 年改善措施第 2 次會議：擬定本會業餘無線電人員執照核發與電臺用途性別影響評估計畫推廣活動採購案契約（草案）、企劃書要求及評審須知及預算書初稿。
- (3)本年 4 月 19 日簽奉核准辦理「國家通訊傳播委員會業餘無線電人員執照核發與電臺用途性別影響評估計畫推廣活動」採購案。
- A、本案採公開取得方式，並取最有利標之精神，擇符合本會需求之投標廠商，並於同年 7 月 3 日決標予高苑科技大學。
 - B、該校於本年 8 月 16 日、8 月 22 日、9 月 20 日、10 月 5 日分別假六龜高中、大埔鄉公所、台南應用科技大學及高苑科技大學舉辦 4 場「第三等業餘無線電人員執照推廣與輔導研討會」，本會並到場提供考照服務。
 - C、該校於本年 8 月 19 日假台中都會公園舉辦「2012 年全國技專業餘無線電電波測向競賽」。
 - D、該校依契約規定於本年 11 月 1 日如期完成本案之結案報告初稿(如附件)，本會於本年 11 月 14 日召開結案報告初稿審查會議，於會議中要求該校於本年 11 月 23 前完成結案報告初稿修正。

(4)本會於本年 10 月 21 日應中華民國業餘無線電促進會邀請分別於北、中、南區參加「JOTA 童軍通訊與政令宣導推廣活動」(第 55 屆世界童軍空中大會)，活動現場張貼海報、發放宣導手冊並解說業餘無線電人員考照及電台設置等相關問題並引發學生興趣、鼓勵女學生踴躍參與。

(5)修正業餘無線電人員資格三等學科測試題庫內容：

目前收集相關資料中，朝簡單化、實用性、觀念性、倫理性等方向尋求女性在考照時更實質上幫助。

(三) 成效評估：

本年採取改善措施達到初步成效有：

1、本會參加「JOTA 童軍通訊與政令宣導推廣活動」(第 55 屆世界童軍空中大會)，中區處以拜訪主辦單位，由其代為發放宣導品方式傳達正確使用業餘無線電機之相關知識，北區處及南區處則藉由活動盛況現場解說，提供宣導手冊及贈品，吸引學生對無線電通訊之興趣，北、南區女性宣導人數各為 253 人、202 人，男性宣導人數為 228 人、177 人，讓童子軍夥伴們近距離接觸到業餘無線電主管機關，了解業餘無線電人員考照及電台設置等相關資訊，透過宣導確實啟蒙了小小童子軍。

2、「國家通訊傳播委員會業餘無線電人員執照核發與電臺用途性別影響評估計畫推廣活動」採購案，高苑科技大學已辦理推廣活動，積極鼓勵年輕女性選擇理工、科技學科，宣導相關理念及訊息：

(1)本年 8 月 16、22 日、9 月 20 日及 10 月 5 日辦理 4 場「業餘無線電推廣及考照研討會」，參加業餘無線電人員資格測試者，4 場合計女生有 127 人，男生有 46 人。

(2)本年 8 月 19 日舉辦 2012 年全國技專業餘無線電電波測向競賽活動(俗稱獵狐競賽)，由台北城市科大女學生王湘瑩榮獲

亞軍，為獵狐競賽史上第一位女亞軍，證明性別未造成影響本活動之結果。

(四) 檢討意見：

目前「業餘無線電」技術的傳承與活動，多由「中華民國業餘無線電促進會」的耕耘與賡續經營，及各地的同好與爱好者的傳承，而本會僅就業餘無線電人員執照核發與電臺用途管理與相關法令、業務之訂定與推動，未來推廣活動內容將加強宣導，女性若學習到無線電通訊設備專業知識，進而持有業餘無線電通訊設備，不僅僅是興趣、個人需求使然，將更進一步在防災、急難時發揮功能，證明女性在救援領域內深具影響的角色，是國家社會的重要資源。

(五) 性別統計分析及效益：

- 1、本計畫初步統計 100 年 7 月至 10 月業餘無線電考照與及格人數如表 1，由統計表可知業餘無線電人員考試北、中、南區總計男生考照人數為 810 位與及格人數為 634 位，女生考照人數為 72 位與及格人數為 61 位，由附表 1 顯示在兩性考照與及格人數上有顯著差異。

附表 1 100 年 7 月至 10 月 NCC 業餘無線電考照與及格人數統計表

100 年			7 月	8 月	9 月	10 月	統計
北區	男	考照	72	103	91	183	449
		及格	64	75	70	162	371
	女	考照	18	9	13	8	48
		及格	16	6	10	8	40
中區	男	考照	35	62	53	74	224
		及格	24	42	36	62	164
	女	考照	1	3	2	3	9
		及格	1	3	2	3	9
南區	男	考照	44	32	35	26	137
		及格	35	28	21	15	99
	女	考照	4	2	7	2	15
		及格	4	1	5	2	12
男性報考人數與(及格人數)統計			151(123)	197(145)	179(127)	283(239)	810(634)

女性報考人數與(及格人數)統計	23(21)	14(10)	22(17)	13(13)	72(61)
-----------------	--------	--------	--------	--------	--------

資料來源：國家通訊傳播委員會

2、為提昇女性業餘無線電產業與創意，透過競賽活動鼓勵及發掘國內優秀業餘無線電人才並促進台灣女性報考業餘無線電執照。

研討會活動過程與方式分成以下三點：

- (1)「第三等業餘無線電人員執照」推廣與輔導。
- (2)「第三等業餘無線電人員執照」線上模擬測驗推廣與輔導。
- (3)「第三等業餘無線電人員執照資格測試」的團體考照。

本計畫完成的研討會成果效益為：

- (1)提升女性無線電通訊技術與相關知識，發揮女性運用業餘無線電通訊設備功能。
- (2)學校之女性報考人數 103 位(及格人數 79 位)，比較原先報考人數 80 位的計畫目標多 23 人。
- (3)偏鄉地區之女性報考人數共計 24 人(及格人數 24 位)，比較原先報考人數 20 位的計畫目標多 4 人。
- (4)男性報考人數共計 46 人，男性及格人數共計 36 人，達到推廣業餘無線電設備的使用。

3、業餘無線電推廣活動成果效益分析：

- (1)「2012 年全國技專業餘無線電電波測向競賽」成果在計畫舉辦「2012 年全國技專業餘無線電電波測向競賽」的推廣活動方面，在本年 8 月 19 號在台中都會公園舉辦「2012 年全國技專業餘無線電電波測向競賽」活動中參與人數共計 70 位(男性 60 位，女性 10 位)，競賽活動中個人參賽為 29 位，其中女性參賽為 1 位。競賽過程與成果也報導於各大相關電子媒體中(聯合電子報)如附圖 1 所示：

推動性別平等下，試著在明天的「ARDF獵狐」競賽，鼓勵女性報考業餘無線電執照，讓使用無線電無性別差異，並能和國際接軌。

救難聯繫靠它→無線電最好用

【聯合報／記者林保光 2012.08.18 高雄報導】

2012.08.18 04:04 am

天災常造成災區對外通訊中斷，學界結合業餘無線電玩家，推動「獵狐」行動，明天在台中舉辦無線電波測向示範賽，希望全國偏鄉地區女性和學生，也學會使用無線電測向定位，讓救難消除性別差異。

這項「獵狐」示範賽，由高雄市高苑科技大學、雲林縣虎尾科技大學和台北城市科技大學



學界提倡使用無線電性別平等。圖為業餘無線電玩家，921地震時在災區以無線電救難。
圖／張耀堂提供

資訊工程學系師生發起，正式名稱「全國技專業餘無線電電波測向競賽」，明天上午9點到中午，在台中都會公園登場，除了有來自全國偏鄉高中職以上學生，組20多支隊舉行示範賽，也以嘉年華會形態，供民眾向大會借無線電，體驗電波測向定位。

高苑科技大學資訊科技學系助理教授張耀堂指出，自從921大地震、88風災，災區通訊癱瘓，無線電成為救難聯繫的最佳利器。

張耀堂說，國際測向定位賽常有不少女性參加，國內業餘比賽，參賽者絕大多數是被稱為「火腿族」或「香腸族」的男性選手，國家通訊傳播委員會（NCC）在政府推動性別平等下，試著在明天的「ARDF獵狐」競賽，鼓勵女性報考業餘無線電執照，讓使用無線電無性別差異，並能和國際接軌。

- (2)此次比賽中，台北城市科技大學電腦與通訊工程系學生王湘瑩，在以男性為主的業餘無線電電波測向競賽（獵狐競賽）中，勇奪亞軍，以黑馬之姿，成為國內男女混合「獵狐競賽」史上第一位女性亞軍得主並獲得各相關媒體的報導(如附圖 2 所示)。此顯示本業餘無線電人員執照核發與電臺用途性別影響評估計畫推廣活動獲得顯著的成果。

附圖 2 電子媒體報導本計畫產生第一位獵狐競賽的女性亞軍

就是這Young－無線電「獵狐」王湘瑩 首位女亞軍

2012-09-16 | 中國時報 | 朱芳璿

台北城市科技大學電腦與通訊工程系學生王湘瑩，今年參加以男性為主的業餘無線電電波測向競賽（獵狐競賽）中，勇奪亞軍，以黑馬之姿，成為國內男女混合「獵狐競賽」史上第一位女性亞軍得主。

發生天災時，無線電通訊設備是深入災區必備的救災配備，為推廣無線電專業知識，國家通訊傳播委員會（NCC）指導、中華民國業餘無線電促進會合辦「2012全國技專業餘無線電電波測向競賽」，今年賽事在八月中旬台中都會公園戶外表演場登場，有別於以往都是男性「獵狐」，主辦單位為推廣女性接觸無線電通訊設備的機會，減少性別差異，特別鼓勵女性一起來「獵狐」。

男女混合賽 鼓勵女性來參與

「獵狐」指的是參賽者必須在時限內，靠無線電設備接收和偵測訊號，找到「狐狸」——也就是發報器，然後再跑回終點。耗用時間愈短愈好，考驗參賽者的體力和使用無線電設備的能力。

就讀城市科大的王湘瑩，在老師的鼓勵下參加比賽。比賽當時，她依照老師事前的指導，運用無線電天線測知「狐狸」的方向，再以電波訊號的聲音強弱，判定自己與「狐狸」間的距離，過程中常需急速的來回奔跑。

「左邊跑完跑右邊，真的差點喘不過氣來，很累！」王湘瑩印象深刻的是，最後她要跑回原點時，一度迷路，方向感大亂，急得像熱鍋上的螞蟥；最終成績拿下亞軍，讓不少人刮目相看，她自己也相當意外。

4、女性業餘無線電執照核發報考人數與成長率分析比較：

- (1)高雄市立六龜高級中學，團體考照考試結果分析如附表 2，女性應考人數 12 名，及格 12 名（及格率 100%）。嘉義縣大埔鄉公所，團體考照考試結果分析如附表 3，女性應考人數 12 名，及格 12 名（及格率 100%）。

附表 2 高雄市立六龜高級中學團體考照考試結果分析表

繳交報名表人數				應考人數		及格人數 (由國家通訊傳播委員會核發考試及格證明。有效期間：壹年)		
女性(名)		男性(名)		女性 (名)	男性 (名)	女性(名)	男性(名)	
團 體 報 名	現 場 報 名	團 體 報 名	現 場 簽 到	12	0	12	0	
	12	0	0					0
	12		0					
合計：12 名 出席研討會 女性： 12 名 男性： 0 名				合計：12 名		合計：12 名		
						女性及格比率: (12/12)*100%=100%	男性及格比率: (0/0)*100%=0%	
						總及格比率 (12/12)*100%=100.0%		

附表 3 嘉義縣大埔鄉公所團體考照考試結果分析表

繳交報名表人數				應考人數		及格人數 (由國家通訊傳播委員會核發考試及格證明。有效期間：壹年)		
女性(名)		男性(名)		女性 (名)	男性 (名)	女性(名)	男性(名)	
團 體 報 名	現 場 報 名	團 體 報 名	現 場 簽 到	12	0	12	0	
	12	0	0					0
	12		0					
合計：12 名 出席研討會 女性： 12 名 男性： 0 名				合計：12 名		合計：12 名		
						女性及格比率: (12/12)*100%=100%	男性及格比率: (0/0)*100%=0%	
						總及格比率 (12/12)*100%=100.0%		

(2)台南應用科技大學，團體考照考試結果分析如附表 4，女性應考人數 47，及格 42 名（及格率 89.4%）。

附表 4 台南應用科技大學團體考照考試結果分析表

繳交報名表人數				應考人數		及格人數 (由國家通訊傳播委員會核發考試及格證明。有效期間：壹年)	
女性(名)		男性 (名)		女性 (名)	男性 (名)	女性(名)	男性(名)
團體報名	現場報名	團體報名	現場簽到	47	31	42	21
49	4	1	30				
53		31					
合計：84 名 出席研討會 女性： 53 名(缺考 6 名) 男性： 31 名				合計：78 名		合計：63 名	
						女性及格比率: (42/47)*100%=89.4	男性及格比率: (21/31)*100%=67.7%
						總及格比率 (63/78)*100%=80.7%	

(3)高苑科技大學，團體考照考試結果分析如附表 5 所示，女性應考人數 56 名，及格 37 名（及格率 66%）。

附表 5 高苑科技大學團體考照考試結果分析表

繳交報名表人數				應考人數		及格人數 (由國家通訊傳播委員會核發考試及格證明。有效期間：壹年)		
女性(名)		男性 (名)		女性 (名)	男性 (名)	女性(名)	男性(名)	
團體報名	現 場 報 名	團 體 報 名	現 場 簽 到	56	15	37	15	
	20	36	0					15
	56		15					
合計：71 名 出席研討會 女性： 56 名 男性： 15 名				合計：71 名	合計：52 名			
					女性及格比率: (37/56)*100%=66%	男性及格比率: (15/15)*100%=100%		
					總及格比率 (52/71)*100%=73.2%			

附表 6 兩偏鄉與兩高中職以上團體考照考試結果分析表

繳交報名表人數				應考人數		及格人數 (由國家通訊傳播委員會核發考試及格證明。有效期間：壹年)		
女性(名)		男性 (名)		女性 (名)	男性 (名)	女性(名)	男性(名)	
團體報名	現場報名	團體報名	現場簽到	127	46	103	36	
	93	40	1					45
	133		46					
合計：173 名 出席研討會 女性：127 名 (缺考 6 名) 男性：46 名				合計：173 名		合計：139 名		
						女性及格比率: (103/127)*100%=81.1%	男性及格比率: (36/46)*100%=78.2%	
						總及格比率 (139/173)*100%=80.3%		

(4)就已完成辦理以上之 4 個地區舉辦「第三等業餘無線電推廣與輔導研討會」，期間完成無線電通訊設備之實際應用介紹與基本訓練。並在研討會後進行「第三等業餘無線電人員資格考試」的團體報名考照。經本推廣活動輔導與推廣，整體團體考照考試結果分析如附表 6 所示，女性報考人數共計 127 位（男性報考人數為 46 位），女性及格人數為 103 位（男性及格人數為 36 位），女性及格比例為 81.1%，男性及格比例為 78.2%。

(5)本計畫於本年 7 月至 10 月執行「業餘無線電人員執照核發與

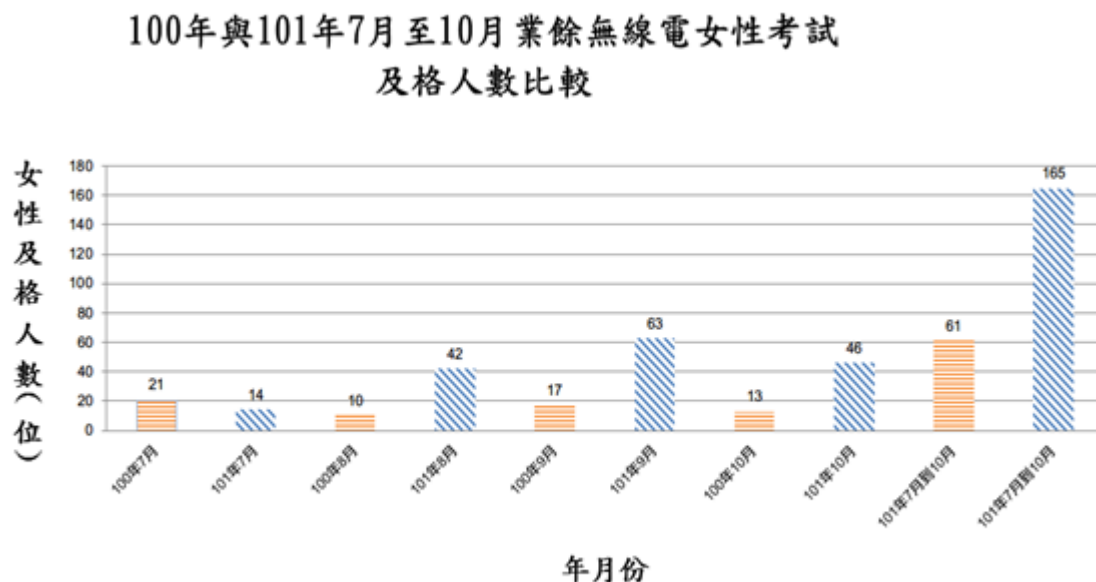
電臺用途性別影響評估計畫推廣活動」以改善兩性在業餘無線電考照與及格人數的差異性。相較於 100 年 7 月至 10 月業餘無線電考照與及格人數（附表 1），本年 7 月至 10 月業餘無線電考照與及格人數如附表 7。

附表 7 101 年 7 月至 10 月業餘無線電考照與及格人數

101 年			7 月	8 月	9 月	10 月	統計
北區	男	考照	119	112	120	174	525
		及格	97	90	74	157	418
	女	考照	7	11	17	9	44
		及格	7	10	15	8	40
中區	男	考照	60	97	67	35	259
		及格	48	63	40	34	185
	女	考照	6	2	1	0	9
		及格	5	2	1	0	8
南區	男	考照	55	59	*117	*60	291
		及格	46	48	*93	*57	244
	女	考照	3	*32	*52	*57	144
		及格	2	*30	*47	*38	117
101 年男性報考人數與 (及格人數)統計			234 (191)	268 (201)	304 (207)	269 (248)	1075 (847)
101 年女性報考人數與 (及格人數)統計			16 (14)	45 (42)	70 (63)	66 (46)	197 (165)
100 年男性報考人數與 (及格人數)統計			151 (123)	197 (145)	179 (127)	283 (239)	810 (634)
100 年女性報考人數與 (及格人數)統計			23 (21)	14 (10)	22 (17)	13 (13)	72 (61)
* 標記為本研究計畫執行期間內的總計人數							

(6)由附表 7 中所示，相較於 100 年 7 月至 10 月第三等業餘無線電女性考照人數 72 位與及格人數 61 位，本年 7 月至 10 月第三等業餘無線電女性考照人數 197 位與及格人數 165 位，統計同期第三等業餘無線電女性考照與及格人數成長率均為 2.7 倍(如附圖 3)。本研究計畫均在南區舉辦研討會，若以南區女性考照與及格人數率分析而言，統計同期南區女性考照與及格人數成長率均為 9.8 倍，經由本研究計畫的推廣與輔

導之後，本研究計畫平均女性及格率分別為 81.1%。結果顯示：本研究計畫確實顯著地增加女性在「業餘無線電資格測試」的報考率與及格率。



附圖 3 100 年與 101 年 7 月至 10 月業餘無線電女性考試及格人數比較

5、題庫難易度評估與女性電台持有、建置意願人數分析：

- (1)由問卷回收調查(發出 243 份，回收 179 份，回收率為 74%)，已完成題庫難易度與女性電台持有、建置意願人數分析，並由問卷回收分析顯示女性業餘無線電設備持有與電台建置意願人數為 10 位。
- (2)經由計畫的推廣與輔導之後，本計畫平均女性報考及格率為 81.1%，如附表 8 所示，假若以及格率 50%為基準，業餘無線電學科考試題庫的難易度與性別影響關係分析為中間偏易。

附表 8 題庫難易度與性別影響關係分析

學校單位	男性			女性			女男差異%
	考試人數	及格人數	及格%	考試人數	及格人數	及格%	

六龜	0	0	0%	12	12	100%	100%
大埔	0	0	0%	12	12	100%	100%
台南應用科大	31	21	67.7%	47	42	89.4%	21.7%
高苑科大	15	15	100%	56	37	66%	34.0%

經由本計畫的推廣與輔導之後，平均女性報考及格率為 81.1%。假若以及格率 50%為基準，業餘無線電學科考試題庫的難易度與性別影響關係分析為中間偏易。

(3)進一步探討本計畫的推廣與輔導之後，參加本計畫團體考照的應考人，多數反映「業餘無線電學科考試題庫」中的電學與無線電學題目較為困難，經審視分析不及格的應試人答卷，也顯示電學與無線電學題目的錯誤偏高。如附表 9 所示。不論男、女性考生，有 13 道題目的錯誤率大於 50%。由於本計畫的樣本數過低，暨不同性別、學歷、就讀科系、學科專長與職業的差異性會影響「業餘無線電學科考試題庫」難易度的認知感受與作答，需進一步對於「業餘無線電學科考試題庫」的難易度進行探討分析與整理。

附表 9 本計畫不及格考生的錯誤題目彙總分析表

本計畫不及格考生的錯誤題目彙總分析表(高雄市立六龜高級中學、嘉義縣大埔鄉公所、台南應用科技大學、高苑科技大學)					
電學部分					
不及格人數	題庫數	性別		錯誤率(%)	
		女生 (人數)	男生 (人數)	女	男
男 10，女 24 共 34 人	電學第 3 題	7	0	29%	0%
	電學第 9 題	13	0	54%	0%
	電學第 21 題	1	5	4%	50%
	電學第 22 題	4	9	17%	90%
	電學第 25 題	4	5	17%	50%

	電學第 30 題	3	10	13%	100%
	電學第 34 題	11	0	46%	0%
	電學第 37 題	10	0	42%	0%
	電學第 47 題	3	4	13%	40%
	電學第 49 題	13	0	54%	0%
	電學第 83 題	4	6	17%	60%
無線電學部分					
男 10，女 24 共 34 人	無線電學第 4 題	15	0	63%	0%
	無線電學第 7 題	13	0	54%	0%
	無線電學第 11 題	11	0	46%	0%
	無線電學第 23 題	8	0	33%	0%
	無線電學第 25 題	3	5	13%	50%
	無線電學第 39 題	1	7	4%	70%
	無線電學第 45 題	16	0	67%	0%
	無線電學第 48 題	2	3	8%	30%
	無線電學第 50 題	4	5	17%	50%

6、結論

經由本計畫的推廣與輔導的結果顯示已提昇女性學習無線電通訊設備專業知識及提高持有、使用之意願。為了更進一步推廣業餘無線電的技術與應用，建議如下：

(1) 賡續辦理無線電子通訊設備使用的推廣活動：

鑒於本計畫執行「第三等業餘無線電推廣與輔導研討會」的成效，暨問卷回收分析顯示女性業餘無線電設備持有與電台建置意願人數為 10 位。為了更加落實業餘無線電向下扎根與永續傳承的目標，後續可委託外部單位結合高中職以上學校辦理無線電通訊推廣活動。例如：暑假中辦理兩天的研習營，其中包括第三等業餘無線電人員考照輔導、天線製作、定向比賽等研習活動。此項推廣活動不僅可增加年輕族群的女性學生接觸無線通訊電子設備的機會，更可經由「做中學，學中做」落實無線電天線與接收機設備理論與實務的結合，以提昇業餘無線電人員資格測試女

性報考率、與及格率與使用率。

- (2)進行「業餘無線電學科考試題庫」難易度的分析與整理經由本計畫的推廣與輔導之後，平均女性報考及格率為 81.1%。假若以及及格率 50%為基準，業餘無線電學科考試題庫的難易度與性別影響關係分析為中間偏易。進一步探討經由推廣與輔導之後，參加本計畫團體考照的應考人，多數反映「業餘無線電學科考試題庫」中的電學與無線電學題目較為困難，經審視分析不及格的應試人答卷，也顯示電學與無線電學題目的錯誤偏高。由於本計畫的樣本數過低，暨不同性別、學歷、就讀科系、學科專長與職業的差異性會影響「業餘無線電學科考試題庫」難易度的認知感受與作答，需進一步對於「業餘無線電學科考試題庫」的難易度進行探討分析與整理。例如：針對電學與無線電學題目難度較深與錯誤率較高的部分進行簡化分析。

七、涉性別平權通訊傳播相關法律之檢討與修正（法律事務處）：

（一）背景：

- 1、按憲法增修條文第 10 條第 6 項規定：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」基於國家機關的憲法遵循義務，本會施政作為本即以維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等作為目標，我國並於民國 96 年批准簽署《消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）》，且由行政院提案經立法三讀通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，自民國 101 年 1 月 1 日起施行，更將性別平權之目標正式納入國內法體系，基於法治國家依法行政原則，本會亦積極採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對於性別之歧視。
- 2、是以，除對於主管之電信及廣播電視事業之經營，以促進性別地位之實質平等作為目標外，對於媒體節目或報導涉及性別議題時，亦監督其重視性別平等觀念，並避免強化或複製性別刻板印象，落實性別平等於本會施政政策及法規中。如此方能符合本會所推動「促進多元文化均衡發展」施政方針（國家通訊傳播委員會組織法第 1 條後段規定）。故本會依據 99 至 102 年度推動性別主流化實施計畫，針對本年度修正之主管法規均完成性別影響評估報告，且尊重外部專家學者專業意見，並依據 CEDAW 施行法規，自 101 年 10 月至 102 年 6 月間，就本會主管法規及行政措施進行檢視，如有不符合 CEDAW 部分，將於 CEDAW 施行法施行後 3 年內，完成法令之制定、修正或廢止，及行政措施之改進，另辦理「101 年兒少通訊傳播權益保障暨合理使用商業電郵宣導活動」持續關注性別平等的議題。

（二）執行情形：

- 1、辦理「101 年兒少通訊傳播權益保障暨合理使用商業電郵宣導活動」活動：

(1)活動緣起：

- A、100 年本會揭櫫「兒少通訊傳播權益政策白皮書」，目標係為兒少建構一個寓教於樂、健康安全、平等近用的通訊傳播環境，使兒少通訊傳播權益保障獲得積極落實。兒少通訊傳播權益政策白皮書揭示以來，使得兒少通傳權益保護受到各界關注，又兒少通傳權益保護攸關國家未來競爭力，值得兒少、親師及整個社會更多的參與和推動，為此本會於本年度假北部、中部、南部地區之國中或高中舉辦 3 場宣導活動，以講座或演講方式宣導兒少通訊傳播權益保障之觀念，使國、高中學生、教職人員或員工了解在現今網路、網路遊戲、電視、手機等媒體充斥的生活環境中，如何建構正確的媒體認知及媒體內容識讀，達到善用媒體與資訊並避免受到媒介不良影響。
- B、此外，本會自 95 年度起，即開始針對合理使用商業電子郵件與強化網路資訊安全之自我防護等重點方向舉辦宣導活動，98 年起更深入大專院校，針對大學生此等網路近用度最高之族群，宣導防制垃圾郵件及資安防護知識。審酌垃圾郵件防制同屬通訊傳播權益保障之一環，為賡續推動垃圾郵件防制觀念，降低不當濫發行為對民眾之侵擾與資安威脅，爰配合本年度兒少通訊傳播權益之宣導，於前述 3 場宣導活動中以書面方式向國、高中學生等相關與會民眾宣導說明有關垃圾郵件防制之觀念。
- C、另為使宣導活動發揮最大成效，本會亦辦理網路線上宣導活動，以實體活動搭配網路線上活動的方式，擴大宣導對象，使民眾、網路與電子商務業者深入了解兒少通傳權益保護與防制濫發商業電郵之重要性。本案執行期間自本 8 月 9 日(簽約日)至本年 10 月 15 日。

(2)活動介紹：

A、「101 年兒少通訊傳播權益保障暨合理使用商業電郵宣導活動」以講座、書面宣導、線上網路活動等方式，使國高中教職師生、大學教職師生、一般民眾、網際網路業者，了解兒少通傳權益保障、防制垃圾郵件濫發之概念，同時配合個人資安防護技巧分享，提升全民在網際網路時代的資安自我防護能力。

B、「兒少通訊傳播權益保障暨合理使用商業電郵宣導活動」舉辦時程詳下表，北、中、南區三場次宣導活動計有 203 位國高中生參與。

區域	時間	協辦單位	講座主題	參與人數	
北區	101/9/14 (五)	臺北復興高級 中學	網路安全 ORZ，病毒 色情遠離我	66 人	總計 203 人
中區	101/9/19 (三)	臺中嶺東高級 中學	網路成癮大作戰，我 要自由	68 人	
南區	101/9/24 (一)	高雄道明高級 中學	e 網打盡，網路犯罪 停看聽	69 人	

(3)參與者分析

A、依場次與性別統計：參與總人數為 203 人，男性 129 人、女性 71 人、未勾選性別 3 人；男性占總參與人數 64%、女性占總參與人數 35%、未勾選性別占參與總人數 1%。

參與總人數與性別統計					
日期	場次	參與總人數	男性人數	女性人數	未勾選性別
101/9/14	台北復興高中場	66	48	17	1
101/9/19	台中嶺東高中場	68	34	32	2
101/9/24	高雄道明高中場	69	47	22	0
參與者人數總計		203	129	71	3
參與者性別百分比		100%	64%	35%	1%

B、依場次、性別、年齡層統計：13-15 歲共計有 68 人參與、16-18 歲共計有 135 人參與。13-15 歲年齡層男性 34 人、女性 32 人、未勾選性別 2 人；16-18 歲年齡層男性 95 人、女性 39 人、未勾選性別 1 人。

年齡層統計			
日期	場次	13-15歲	16-18歲
101/9/14	台北復興高中場	0	66
101/9/19	台中嶺東高中場	68	0
101/9/24	高雄道明高中場	0	69
參與者人數總計		68	135

年齡層與性別統計			
日期	場次	13-15歲	16-18歲
		男 / 女 / 未勾選	男 / 女 / 未勾選
101/9/14	台北復興高中場	0	48/17/1
101/9/19	台中嶺東高中場	34/32/2	0
101/9/24	高雄道明高中場	0	47/22/0
小計(男 / 女 / 未勾選)		34/32/2	95/39/1

(4)「兒少通訊傳播權益保障暨合理使用商業電郵網路線上宣導活動」：舉辦時間為本年9月11日至同年10月10日，以「線上闖關抽大獎」（一般民眾）、「電郵管理問卷調查」（業者）線上問答遊戲的方式向一般民眾與網路業者進行宣導。針對一般民眾宣導主題為兒少通訊傳播權益與合理使用商業電郵之個人資安防護；針對業者宣導主題為行政院版濫發商業電子郵件管理條例草案，活動時間與主題、參與人數如下表。

目標對象	活動時間	線上活動名稱與宣導主題	參與人數	
一般民眾	101/9/11 至 101/10/10	線上闖關抽大獎 (宣導主題:兒少通訊傳播權益與合理使用商業電郵之個人資安防護)	3,216 人	總計 3,766 人
業者	101/9/11 至 101/10/10	電郵管理問卷調查 (宣導主題:行政院版濫發商業電子郵件管理條例草案)	550 人	

(5)參與者分析：

A、依場次與性別統計：參與總人數為 3,766 人，男性 1,694 人、女性 2,069 人、未勾選性別 3 人；男性占總參與人數 44.98%、女性占總參與人數 54.94%、未勾選性別占參與總人數 0.08%。分析以上資訊，本網路宣導活動女性參加比例略比男性高。

參與總人數與性別統計					
日期	宣導對象	參與總人數	男性人數	女性人數	未勾選性別
101/9/11 至 101/10/10	一般民眾(線上闖關抽大獎)	3,216	1,445	1,769	2
	業者(電郵管理問卷調查)	550	249	300	1
參與者人數總計		3,766	1,694	2,069	3
參與者性別百分比		100%	44.98%	54.94%	0.08%

B、依場次、年齡層統計：0-10歲125人參與、11-20歲478人參與、21-30歲972人參與、31-40歲1,238人參與、41-50歲595人參與、51-60歲264人參與、61-70歲48人參與、70歲以上40人參與、未勾選年齡6人；參與者年齡層百分比：0-10歲3.32%、11-20歲12.69%、21-30歲25.81%、31-40歲32.87%、41-50歲15.80%、51-60歲7.01%、61-70歲1.27%、70歲以上1.06%、未勾選年齡0.16%。分析以上資訊，本網路宣導活動最主要參與年齡層為31-40歲、21-30歲族群。

年齡層統計										
日期	場次	0-10 歲	11-20 歲	21-30 歲	31-40 歲	41-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	70歲 以上	未 勾 選 年 齡
101/9/11至	一般民眾 (線上闖關抽大獎)	114	423	828	1,051	502	218	39	36	5
101/10/10	業者 (電郵管理問卷調查)	11	55	144	187	93	46	9	4	1
參與者人數總計		125	478	972	1,238	595	264	48	40	6
參與者年齡層百分比		3.32 %	12.69 %	25.81 %	32.87 %	15.80 %	7.01%	1.27%	1.06 %	0.1 6%

2、本會主管法規之修正：

(1)電信法修正草案：

A、問題現況評析及政策目標概述：

- a、近年來，隨著科技之進步，出現資訊、通信及傳播多面向之匯流發展趨勢。依行政院民國 99 年 12 月 8 日核定頒布「數位匯流發展方案」，調和法制環境部分，採二階段修法，第一階段係促進跨媒體匯流服務，解決個別法律實務面臨匯流、跨業障礙之迫切問題；第二階段係營造數位匯流新環境，排除第一階段未能完成之障礙點，架構導向網路、平臺及內容之層級化發展。
- b、因此第一階段係讓電信與廣電產業分別修法，以解決個別法律實務面臨匯流、跨業障礙之迫切問題為目標。以廣電法之個別修法為例，有線廣播電視法及衛星廣播電視法修正草案已送立法院審議中。
- c、本次電信法修法之定位為第一階段修法，最主要目標讓電信事業可以推動新服務。涉及朝向層級化規管之整體架構調整部分，將於第二階段修法時檢討，而本次修法之政策目標主要有以下五點：第一、鼓勵電信事業提供匯流服務，並明定匯流服務管制規範。第二、促進固網業務之有效競爭。第三、強化對第一類電信事業市場主導者之資費管制。第四、強化網路內容之管制規範。第五、強化資訊安全管理。

B、性別影響評估結果：

- a、電信法修正草案係委請政治大學新聞學系方念萱副教授協助進行性別影響評估，方副教授為本會性別平等專案小組委員之一，其評估認為電信法修正草案條文第 9 條第 3 項規定：「使用人或其他人利用電信網路向不特定多數人，提供妨害公共秩序、善良風俗之內容，電信事業於技術可

行下，得停止其使用網路、移除內容或為其他適當措施。但第三章或其他法律另有規定者，依其規定辦理」，可能產生規範內容雖未區別，但執法上會對於性傾向、性別認同不同者產生影響。過往台灣社會不乏同志人權團體認為執法粗暴的案例，執法單位援《少年及兒童性交易防制條例》第廿九條規定，「以廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，散布、播送或刊登足以引誘、媒介、暗示或其他促使人為性交易之訊息者」，而入同志於罪。人權團體一再呼籲應當重新界定清楚條例用語意涵，以避免執法者據以侵犯人權。電信事業雖然只是基於行政助手之地位協助執行公權力，但是仍可能在協力情況下對不同性傾向、性別認同者產生影響。

- b、另本法訂修目的不見得是為了落實憲法平等權的規定、預防消除性別或性傾向刻板印象等，但是本法執行之後，在效果上、效益上，不可能是「無涉及」的。以電信法第一章第八條「電信事業因提供電信服務而蒐集、處理及利用其用戶資料，應善盡保護用戶私密之責任」而言，過往本地社會對於個資法有關的個人資料蒐集處理與利用，諸多爭議、討論，在在顯示類此議題涉及基本人權，故於性別影響評估表中「柒、評估內容」下「二、效益評估」中的「評估指標」處「7-5 符合憲法平等權及其他基本人權之要求」應非「無涉及」而應改為「是」，評估指標處「7-6 符合相關條約、協定之規定或國際性別/婦女議題之發展趨勢」及「7-7 符合婦女政策綱領及性別主流化政策」亦同，至於評估指標「7-8 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面之綜效」，因修正草案條文第 9 條第 3 項規定（如前述）可能不同性傾向、性別認同者產生影響，因此應選「無涉及」。

c、本會除修正草案第 9 條第 3 項條文，因認該內容在現行法第 8 條第 2 項已有類似之規範，歷來電信事業均甚少主動依據該條停止使用電信人使用電信，多係依據行政機關之通知或行政處分方認定使用人提供妨害公序良俗之內容而予以限制使用。況乎違反公序良俗之不當內容係以電信網路加以傳播，其速度之快如不賦予業者此種權力，對於社會秩序及善良風俗將造成難以彌補之損害。例如有人利用電信網路向不特定對象散佈不雅照片時，其對於社會的影響包括對於兒少身心健康，甚至對於性傾向、性別認同不同者產生不良影響。電信事業只是基於行政助手之地位協助執行公權力，如執法過程由行政機關加以適當監督時，則其協力執法的情況下應不至於對不同性傾向、性別認同者產生影響外，其餘部分均依性別專家學者建議為修正。

（三）結論

1、「101 年兒少通訊傳播權益保障暨合理使用商業電郵宣導活動」部分：

- (1)該活動之宗旨及目的在於為兒少建構一個寓教於樂、健康安全、平等近用的通訊傳播環境，使兒少通訊傳播權益保障獲得積極落實，並以講座、書面宣導、線上網路活動等方式，使國高中教職師生、大學教職師生、一般民眾、網際網路業者，了解兒少通傳權益保障、防制垃圾郵件濫發之概念，同時配合個人資安防護技巧分享，提升全民在網際網路時代的資安自我防護能力。
- (2)經由本次活動所作之問卷分析結果：本次活動分為兩部分，現場講座宣導及線上網路活動，現場講座宣導係以國中及高中學生為對象，年齡集中於 13 至 18 歲之間，總計 3 場活動共有 203 人參加其中男性 129 人、女性 71 人、未勾選性別 3

人，女性參加人數比例約 35%；線上網路活動宣導則區分為一般民眾與網路業者為宣導對象，並無年齡之限制，如以年齡分析，一般民眾與網路業者均以 31-40 歲及 21-30 歲兩個年齡層占多數；如以性別分析，男性占總參與人數 44.98%、女性占總參與人數 54.94%，其中女性比男性為多。

- (3) 本次宣導活動雖未針對性別主流化或是性別相關議題作探討，惟就本次活動女性參加人數以觀，女性參與社會活動比例日漸提升，對於社會活動議題亦積極參與討論，對於女性在社會地位及資源的擷取較傳統社會更具競爭及多元的發展。

2、本會主管之法規修正部分：

本年度法規之修正，雖非直接與性別平權議題有關，但在修正草案陳報行政院時，徵詢性別平等學者政治大學新聞學系方念萱副教授，其同時亦擔任本會性別平等專案小組委員，借助方副教授在性別領域上之專業，針對本會主管法律修正草案提出是否涉及性別議題的意見，藉性別影響評估檢視表之填寫持續關注性別平權議題，而對於本會現行之法規或行政措施亦正積極檢視中，希冀透過本會主管法規及行政措施之修正，提升機關本身，以及電信、廣電事業對性別平權議題之重視，進而帶動通訊傳播業者發展自身業務時，能更關懷性別平權議題，最終達到導正通訊傳播領域有關性別歧視之現象，促進性別地位之實質平等。

性別影響評估檢視表（法律案）

壹、法律案名稱	電信法		
貳、主管機關	國家通訊傳播委員會	主辦機關	國家通訊傳播委員會
參、法律案內容涉及領域		勾選（可複選）	
3-1 政治、社會、國際參與領域		✓	
3-2 勞動、經濟領域		✓	
3-3 福利、脫貧領域			
3-4 教育、文化、科技領域		✓	
3-5 健康、醫療領域			
3-6 人身安全領域			
3-7 家庭、婚姻領域			
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題現況評析及需求評估概述	近年來，隨著科技之進步，出現資訊、通信及傳播多面向之匯流發展趨勢。依行政院民國 99 年 12 月 8 日核定頒布「數位匯流發展方案」，調和法制環境部分，採二階段修法，第一階段係促進跨媒體匯流服務，解決個別法律實務面臨匯流、跨業障礙之迫切問題；第二階段係營造數位匯流新環境，排除第一階段未能完成之障礙點，架構導向網路、平臺及內容之層級化發展。因此第一階段係讓電信與廣電產業分別修法，以解決個別法律實務面臨匯流、跨業障礙之迫切問題為目標。以廣電法之個別修法為例，有線廣播電視法及衛星廣播電視法修正草案已送立法院審議中。本次電信法修法之定位為第一階段修法，最主要目標讓電信事業可以推動新服務。涉及朝向層級化規管之整體架構調整部分，將於第二階段修法時檢討。		
伍、政策目標概述	一、鼓勵電信事業提供匯流服務，並明定匯流服務管制規範：目前電信事業之網路，除以往提供之語音或數據傳輸服務外，亦可提供影音視聽服務。在數位匯流之趨勢下，應鼓勵電信事業充分有效發揮其網路效益，以建立電信事業經營視聽服務相關機制，促使網路、內容服務提供者有更多發展之機會。且為鼓勵新媒體服務及相關視聽內容產業之發展，對於新興萌芽視聽產業給予較寬鬆之營運監理環境，爰增訂電信事業提供視聽媒體服務相關機制。另電信事業亦得自行或與其他電信事業、廣播電視事業合作，提供組合或套裝資費服務，提供消費者多樣化選擇。 二、促進固網業務之有效競爭：鑒於固定通信網路業務市場主導者所擁有之管線基礎設施，多數係於改制前電信總局時代即以國家之整體力量花費數十年時間建置完成，且固網之建設較為困難，固網業務開放民間經營十年後，固網市內網路業務仍屬幾近完全獨占市場。為促進固網業務之有效競爭及促進公共資源之有效利用，於符合法定條件時，主管機關得命固定通信網路業務市場主導者為業務功能分離，或應向其他第一類電信事業及廣播電視事業提供管線基礎設施之共用服務。 三、強化對第一類電信事業市場主導者之資費管制：第一類電信事業市場主導者各項服務資費，對其他電信事業而言具有相當之價格影響力，因此其首次訂價時應慎重為之，除考量其成本及合理利潤外，應參酌國際或國內類似服務之價格標準訂定。又第一類電信事業市場主導者之資費於訂定或調整依法送主管機關核定時，認為有違反法律強制或禁止規定，或濫用市場地位之情形，授與主管機關必要時得參考國際或國內類似服務之價格標準逕行核定之權限。 四、強化網路內容之管制規範：如有利用電信網路向不特定多數人，提供違反法律強制或禁止規定之內容，電信事業於技術可行之前提下，應依法		

	律所定主管機關之行政處分，立於行政助手之地位，停止其使用網路、移除內容或為其他適當措施。如提供妨害公共秩序、善良風俗之內容，電信事業於技術可行之前提下，亦得依契約機制（現行電信法第八條第二項早已存在並運行多年），停止其使用網路、移除內容或為其他適當措施。另課予經營可管控之視聽媒體傳輸平臺者提供或播送內容之資訊揭露義務，及避免限制級內容為兒童及青少年收視，以減少消費爭議之發生及維護兒少身心之健全發展。 五、強化資訊安全管理：為達資通安全防護全面化，對民眾隱私保護影響重大之電信事業應建立資通安全管理機制，並應強化電信事業資通安全之防護能力，建立適當之資通安全防護及偵測設施，以防禦日益頻繁之資安事件發生。
--	--

陸、規範對象(任一指標評定「是」者，請繼續填列「柒、評估內容」；如所有指標皆評定為「否」者，則免填「柒、評估內容」，逕填寫「捌、程序參與」及「玖、評估結果」)

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因 (請說明評定為「是」或「否」之原因)	備註
	是	否		
6-1 以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象		✓		如受益對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
6-2 規範內容未區別對象，但執行方式因性別、性傾向或性別認同不同而有差異		✓		規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。
6-3 規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者產生不同結果		✓		規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。

柒、評估內容				
評估指標	評定結果 (請勾選)			備註
	是	否	無涉及	
				評定原因 (請說明評定為「是」或「無涉及」之原因，不得評定為「否」)

一、訂修目的(4項訂修目的全部評定為「無涉及」者，應重新檢討法律案內容之妥適性。)

7-1 為落實憲法平等權之規定，消除現行法規及其執行對於不同性別、性傾向或性別認同者所為之不必要差別待遇				訂修目的係為基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇者，請評定為「是」。
7-2 為落實憲法平等權之規定，於現行法規及其執行刻意針對不同性別、性傾向或性別認同者予以必要之協助				訂修目的係為基於憲法平等權之規定，有意提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等者，請評定為「是」。
7-3 預防或消除性別或性傾向刻板印象與性別隔離				訂修目的係為消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異者，請評定為「是」。
7-4 提升不同性別、性傾向或性別認同者平等獲取社會資源機會，營造平等對待環境				訂修目的係為提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會者，請評定為「是」。

二、效益評估（4 項效益評估中任一項填列為「否」者，應重新檢討法律案內容之妥適性。）

評估指標	評定結果 (請勾選)			評定原因 (請說明評定為「是」或「否」之原因，不得評定為「無涉及」)	備註
	是	否	無涉及		
7-5 符合憲法平等權及其他基本人權(如維護人性尊嚴及尊重人格自由發展等)之要求					法律案之內容，不違背我國憲法之誠命，亦即無違憲之虞者，請評定為「是」。

7-6 符合相關條約、協定之規定或國際性別/婦女議題之發展趨勢				法律案之內容，符合世界人權公約、消除對婦女一切歧視公約規定或APEC、OECD、UN等國際組織相關性別核心議題（女性經濟增權、性別主流化等）之國際發展趨勢者，請評定為「是」。
7-7 符合婦女政策綱領及性別主流化政策				法律案之內容，能符合我國婦女政策綱領及性別主流化等性別政策之方向及目標者，請評定為「是」。 （7-6及7-7資料可參閱行政院婦女權益促進委員會網站，網址為 http://cwrp.moi.gov.tw/index.asp ）
7-8 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面之綜效。				法律案之內容，能積極而正面提供消弭性別歧視、促進性別平等之動力或助益，請評定為「是」。
捌、程序參與 - 至少徵詢1位性別平等學者專家意見，並填寫參與者姓名、職稱及服務單位；學者專家資料可至台灣國家婦女館網站參閱（http://www.taiwanwomencent er.org.tw/）。 - 參與方式包括提送性別平等專案小組討論，或以傳真、電郵、書面等方式諮詢專案小組民間委員、性別平等專家學者或婦女團體意見，可擇一辦理。 - 請以性別觀點提供意見。 - 如篇幅較多，可採附件方式呈現。				一、參與者： 方念萱副教授 政治大學新聞系 二、參與方式： 以電子郵件連繫諮詢 三、主要意見： 1「陸、規範對象」下「6-2 規範內容未區別對象，但執行方式因性別、性傾向或性別認同不同而有差異」處，性別影響評估檢視應為「是」——修正草案條文中第一章第九條第三項「使用人或其他人利用電信網路向不特定多數人，提供妨害公共秩序、善良風俗之內容，電信事業於技術可行下，得停止其使用網路、移除內容或為其他適當措施。但第三章或其他法律另有規定者，依其規定辦理」，就可能產生規範內容雖未區別，但執法上會對於性傾向、性別認同不同者產生影響。過往台灣社會不乏同志人權團體認為執法粗暴的案例，執法單位援《少年及兒童性交易防制條例》第廿九條規定，「以廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，散布、播送或

	刊登足以引誘、媒介、暗示或其他促使人為性交易之訊息者」，而入同志於罪。人權團體一再呼籲應當重新界定清楚條例用語意涵，以避免執法者據以侵犯人權。電信事業雖然只是基於行政助手之地位協助執行公權力，但是仍可能在協力情況下對不同性傾向、性別認同者產生影響，因此，檢視影響、評估影響時，此處應為「是」。 2「柒、評估內容」下「二、效益評估」中的「評估指標」處「7-5 符合憲法平等權及其他基本人權之要求」，應為「是」。縱使在前項「一、訂修目的」處，本法訂修目的不見得是為了落實憲法平等權的規定、預防消除性別或性傾向刻板印象等，但是本法執行之後，在效果上、效益上，不可能是「無涉及」的。以電信法第一章第八條「電信事業因提供電信服務而蒐集、處理及利用其用戶資料，應善盡保護用戶私密之責任」而言，過往本地社會對於個資法有關的個人資料蒐集處理與利用，諸多爭議、討論，在在顯示類此議題涉及基本人權。本評估指標應改選，不得為「無涉及」。同理，評估指標 7-6 到 7-8 處，亦應改選他選項。以 7-8 為例，因為第一章第九條第三項(前已說明)，就應為「否」。
--	---

玖、評估結果（請依據檢視結果提出綜合說明，包括對「捌、程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案內容調整情形、無法採納意見之理由等）

- 關於修正草案條文第 9 條第 3 項「使用人或其他人利用電信網路向不特定多數人，提供妨害公共秩序、善良風俗之內容，電信事業於技術可行下，得停止其使用網路、移除內容或為其他適當措施。但第三章或其他法律另有規定者，依其規定辦理」，該內容在現行法第 8 條第 2 項已有類似之規範，歷來電信事業均甚少主動依據該條停止使用電信人使用電信，多係依據行政機關之通知或行政處分方認定使用人提供妨害公序良俗之內容而予以限制使用。況乎違反公序良俗之不當內容係以電信網路加以傳播，其速度之快如不賦予業者此種權力，對於社會秩序及善良風俗將造成難以彌補之損害。例如有人利用電信網路向不特定對象散佈不雅照片時，其對於社會的影響包括對於兒少身心健康，甚至對於性傾向、性別認同不同者產生不良影響。電信事業只是基於行政助手之地位協助執行公權力，如執法過程由行政機關加以適當監督時，則其協力執法的情況下應不至於對不同性傾向、性別認同者產生影響，因此，檢視影響、評估影響時，此處應為「無涉及」。
- 「柒、評估內容」下「二、效益評估」中的「評估指標」處 7-5 到 7-7 處，依據「捌、程序參與」之主要意見 2. 以下加以調整，改選為「是」。至於 7-8 則說明如前點，仍應為「無涉及」。

*** 請詳閱填表說明後，逐項覈實填列；除評估內容有可能跳答外，其餘部分皆應完整填答。**

填表人姓名：蔡信誼

職稱：專員

電話：23433726

e-mail：tsydavid@ncc.gov.tw

肆、未來努力方向：

- 一、賡續辦理性別主流化相關之宣導及訓練，強化本會同仁性別主流化意識，以落實「性平融入業務，業務中有性平」。
- 二、提升媒體從業人員性別平權知能，並促進廣電內容尊重性別、性傾向差異，消除歧視、偏見、刻板印象等，並以「廣電媒體製播涉及性別相關內容指導原則」供業者參考及自律，輔以傳播內容申訴網供民眾展現他律精神，在此共管機制架構下，落實性別平權之展現。
- 三、邀請網際網路位址及網域名稱註冊管理機構財團法人台灣網路資訊中心辦理網路位址及網域名稱相關業務研討、教育訓練及行銷推廣活動時，宣導性別主流化概念，從性別意識之觀點提升網際網路性別平權。
- 四、持續針對通訊傳播資源技術政策、服務需求等，從性別意識之觀點分析，並進行不同性別（包括各種年齡、族群、階級、城鄉居住者）的服務需求之調查，降低性別不平等的數位落差問題。
- 五、透過本會主管法規及行政措施之修正，提升機關本身，以及電信、廣電事業對性別平權議題之重視，進而帶動通訊傳播業者發展自身業務時，能更關懷性別平權議題，最終達到導正通訊傳播領域有關性別歧視之現象，促進性別地位之實質平等。