

國家通訊傳播委員會 106 年度推動性別主流化成果報告

壹、依據

- 一、依行政院 102 年 10 月 28 日函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫（103 至 106 年度）」辦理。
- 二、依本會推動性別主流化執行計畫（103 至 106 年度）辦理。

貳、計畫目標

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標：
 - （一）深化民眾性別平權意識之媒體素養。
 - （二）提升廣電業者及其從業人員之性別平權意識。
 - （三）加強偏遠地區之寬頻網路建設，使偏遠地區居民仍能按合理價格，公平享有一定品質之寬頻服務。
- 二、廣續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：
 - （一）強化本會性別平等專案小組之運作功能。
 - （二）提升性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形。
 - （三）施政規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料。
 - （四）擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明。
 - （五）加強落實性別主流化訓練。

參、重要辦理成果

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成下列實質性別平等之目標：深化民眾性別平權意識之媒體素養；提升廣電業者及其從業人員之性別平權意識；加強偏遠地區之寬頻網路建設，使偏遠地區居民仍能按合理價格，公平享有一定品質之寬頻服務。

（一）關鍵績效指標 1：參加媒體識讀民眾了解性別平等之比率（內容處）

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	檢測及格人數/受宣導者問卷回收數×100%			
目標值(X)	60	75	80	80
實際值(Y)	97	89	97	93
達成度(Y/X)	1.62	1.19	1.21	1.16

2、重要辦理情形：

- (1) 本會 106 年度受理媒體識讀教育研習活動補助申請事宜業於 106 年 2 月 8 日公告（文號：通傳內容字第 1064800072 號），公告中明列受理包含尊重性別平等及不同族群議題之教育研習多元推廣。相關訊息除上傳本會網站公告訊息，另於 2 月 16 日發函受補助單位，並分別函請衛福部及行政院性別平等處協助轉知傳播相關財團法人、社團法人及其他人民團體。
- (2) 106 年度計核准補助 14 件申請案，核准補助總金額計新臺幣 83 萬 153 元，後續依規定檢送成果報告等資料申請結報者計有 12 件，總撥付補助金額計新臺幣 73 萬 1,805 元，其中授課主題與性別平等議題相關者計 3 件，茲說明如下：
 - A. 補助鳳鳴廣播股份有限公司新臺幣 4 萬 8,056 元辦理「媒體識讀—『析論性別平權』講座」媒體識讀教育活動，並於 7 月 15 日及 8 月 5 日之課程中，安排樹德科技大學性教育推廣中心副執行長高宜君、財團法人友友錦祿教育基金會性平宣導講師劉羿佳、高雄市政府社會局性騷擾防治會委員卓耕宇等擔任講師，藉由解構綜藝節目對女性藝人不當玩笑、才女作家林奕含自殺社會案件等案例，多方面解讀媒體中呈現的性別權力不平等印象，讓學員對性別平權有更多的瞭解，打破媒體塑造的性別刻板化印象，促進兩性的彼此瞭解、尊重、合作，建立性別平等的教育情境。活動參與學員通傳近用或媒體識讀正確觀念檢測計 375 人次，檢測及格計 337 人次，總及格率達 89.87%。
 - B. 補助臺南市性別平等促進會新臺幣 2 萬 600 元辦理「多元性別與媒體再現」，於 5 月 26 日之課程中，安排國立成功大學性別平等教育委員會校聘組員吳怡靜擔任「性別概念介紹」、「看廣告、偶像劇、影片學性別」及「LGBT 多元性別族群文化及處境介紹」課程講師，藉由上述

課程讓學員理解媒體所呈現的性別刻板印象，藉以思考真實世界中性別刻板印象之存在。吳老師並透過「『是女生又怎樣』女生定義我來寫一好自在」短片引導學員瞭解及尊重性別平等之必要性，並且知道如何解讀媒體所呈現的性別，不至於盲目地受到媒體的影響。活動總計出席人數計 91 人，參與學員通傳近用或媒體識讀正確觀念檢測計 83 人，檢測及格計 83 人，及格率達 100%。

C. 補助每日廣播事業股份有限公司新臺幣 4 萬 2,408 元辦理「身騎白馬走三關—性平與文化」，於 10 月 21 日之課程中，安排國立嘉義大學通識教育中心白怡娟老師擔任講座，從日常生活、傳統禮俗等各面向，教導學員探討各類性別話題，並從歷史、經典故事橋段，分析探討女性地位的轉變，以及性別主流化議題的倡導，實踐尊重的性別平等概念。活動總計出席人數計 120 人，參與學員通傳近用或媒體識讀正確觀念檢測計 120 人，檢測及格計 116 人，及格率達 96.67%。

(3) 綜上，參與學員通傳近用或媒體識讀正確觀念檢測總計 578 人，檢測及格總計 536 人，故本項關鍵績效指標實際值為 92.73%，計算式為：
 $(337+83+116)/(375+83+120)=536/578=92.73\%$ 。

3、檢討及策進作為：

106 年本會受理媒體識讀教育研習活動補助申請公告中，已敘明本會將就「尊重性別平等」等議題受理補助申請。107 年度有關性別議題之媒體識讀活動擬持續相關宣傳，並函請行政院性別平等處、衛生福利部函轉相關財團法人及社團法人，鼓勵申請辦理媒體識讀活動。

(二) 關鍵績效指標 2：參訓業者建立性別平等意識之比率(內容處)

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	〔受訓業者正確觀念檢測及格人數/受訓業者問卷回收數〕×100%			
目標值(X)	60	65	70	75
實際值(Y)	81.56	90.63	91.86	95.14
達成度(Y/X)	1.36	1.39	1.31	1.27

2、重要辦理情形：

- (1) 106 年 9 月至 12 月分別於花蓮、臺中、高雄及臺北辦理 4 場次「廣播內容及製播規範研討會」，邀請學者、專家及廣播媒體從業人員參與，共計約 282 位業者參與。

本研討會除為提升廣播節目品質，宣導相關法規政策、解說相關違規案例外，並納入性別平等及兒少保護等相關議題，由本會電臺與內容事務處代表及財團法人台北市婦女救援社會福利事業基金會執行長范情分別就「廣播內容及製播規範」及「從廣播節目探討性別平等、兒少權益、身心障礙等多元文化議題」發表專題演講。

會中透過案例影片、宣導相關法規政策及分享性別平等之正確觀念，涵養從業人員相關意識，協助業者掌握法規變遷，增進其法律及自律知能，避免製播物化性別或偏頗之廣播內容。

會後共回收調查問卷 204 份，參與廣播業者中有 191 份認為此次研討會有助於了解性平、兒少情形、增進個人專業知能及具實用性等，整體平均滿意度為 93.63%。本會擬續行辦理此類研討會，促進業者掌握相關法規變遷並增進性別平權觀念，預期除可有效降低廣播內容違規件數外，亦可促使業者發揮社會責任，落實自律機制。

- (2) 106 年 10 月 2 日至 3 日舉辦「電視內容製播暨營運發展交流研討會」，邀請電視從業人員參加，總參加人數 133 人。

本研討會透過分享性別案例影片及宣導相關法規政策，涵養從業人員性別觀念，避免製播物化性別或偏頗之電視內容。其中行政院性別平等處參議辜慧瑩、社團法人中華民國愛滋感染者權益促進會社工謝莉君及相關與談人等就「內容製播如何兼顧尊重多元性平思維」發表專題演講與對談。

會後針對性別專題演講成效進行問卷調查，該場次業者出席人數 89 人，回收問卷 84 份，其中 83 份問卷認為有助於「未來製播新聞或節目時，避免出現物化性別之情形」、「未來處理新聞或節目的畫面、旁白或標題時，避免出現性別暗示或偏頗之情形」及「未來處理涉及敏感性別議題之新聞或節目時，會更謹慎依頻道性質或播出時段之安排」，滿意度達 98.81%。顯示相關專題演講，有助於電視從業人員建立性別平權

觀念，除可有效降低電視內容違規件數，亦促使業者發揮社會責任，落實自律機制，彰顯成效頗佳。

- (3) 綜上，廣播內容規範暨製播交流研討會：回收 204 份，其中 191 份滿意；電視內容製播暨營運發展交流研討會：回收問卷 84 份，其中 83 份滿意。故本項關鍵績效指標實際值為 95.14%，計算式為：
 $(191+83)/(204+84)=274/288=95.14\%$ 。

二、賡續推動下列性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：強化本會性別平等專案小組之運作功能；提升性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形；施政規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料；擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明；加強落實性別主流化訓練。

(一) 關鍵績效指標 1：性別主流化訓練參訓率(%) (人事室)

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	〔本機關及所屬機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數 / 本機關及所屬機關職員總數〕×100%			
目標值(X)	89	91	93	95
實際值(Y)	98	97	98	97
達成度(Y/X)	1.1	1.07	1.05	1.02

2、重要辦理情形：

本會依「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，對一般公務人員、主管及辦理性別平等業務相關人員等不同業務身分者，規劃辦理適性之性別主流化課程，課程內容納入 CEDAW 及各項性別主流化工具與實例運用，以提升本會人員運用性別主流化工具辦理 CEDAW 要求各項措施之能力。

截至 106 年 12 月 31 日止，本會職員(不含政務、未銓敘審定及留職停薪人員等)共計 430 人，參訓人數為 419 人，總參訓率為 97.44%，其中男性 261 人，參訓 254 人(參訓率 97.32%)，女性 169 人，參訓 165 人(參訓率 97.63%)。相關教育訓練情形如下：

- (1) 106 年 7 月 4 日上午辦理「106 年度 CEDAW 教育訓練課程-一般人員」專題演講，邀請國立臺灣大學政治學系黃長玲教授蒞會演講，演講內容包含法律平等與實質平等、直接與間接歧視，參加對象為本會一般公務人員，共 83 人參加。
- (2) 106 年 7 月 4 日下午辦理「106 年度 CEDAW 教育訓練課程-高階人員」專題演講，邀請國立臺灣大學政治學系黃長玲教授蒞會演講，演講內容係就主管業務與 CEDAW 之關聯性，進行情境案例分組討論，深入探討如何改善或避免性別歧視觀念，參加對象為本會薦任第 9 職等以上高階公務人員，共 52 人參加。
- (3) 薦送本會同仁參加行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）施行法基礎研習班」課程，及「性騷擾及性侵害防治研習班」課程。
- (4) 配合行政院人事行政總處有關民主治理價值課程之規定開辦「NCC 線上專班-性別主流化」課程，內容涵括職場性騷擾防治及 CEDAW 施行法-實質平等、直接與間接歧視，以期提升本會同仁參與性別主流化訓練之涵蓋率。
- (5) 另鼓勵本會同仁除本會線上專班之性別主流化課程外，亦可至 e 等公務園+學習平臺及台北 e 大線上選讀其他性別主流化系列課程。

3、檢討及策進作為：

106 年度性別主流化訓練辦理成果，參訓率已超越年度目標值。與去（105）年同期總參訓率（98%）比較雖略減 1%，惟同仁於日益增多之本職業務專業知能研習外，已儘量安排時間參與性別主流化訓練。

本會日後除賡續規劃自辦訓練課程外，將持續鼓勵同仁運用「e 等公務園+學習平臺」及台北 e 大等數位學習平臺進行相關線上課程學習，以落實性別主流化訓練。

- (二) 關鍵績效指標 2：中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數(辦理：各單位；彙整：綜規處)

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本機關及所屬機關年度提報之中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數 (註：性別考核指標係指為衡量性別目標達成情形所訂之績效指標。)			
目標值(X)	2	2	2	2
實際值(Y)	3	2	2	2
達成度(Y/X)	1.5	1	1	1

2、重要辦理情形：

- (1) 本會於 106 年度進行我國當年度至 106 年 9 月底電信業員工就業調查，以 106 年度營收 6 億元以上之電信業者為問卷發送對象，回收問卷數計 21 家電信業者，統計資料以 106 年 9 月底資料為基礎，統計員工人數共 40,268 人，男性 25,159 人，女性 15,109 人。

以下分別就電信業員工年齡結構、教育程度結構、職業結構、每人月平均薪資、每人每日平均工作時數及平均工作年資，按性別進行統計分析。

A. 電信業員工年齡結構—按性別分

年齡別(歲)	106 年		
	總計(%)	男(%)	女(%)
15~24	2.8	1.1	1.7
25~34	22.5	11.6	11.0
35~44	26.7	15.4	11.4
45~54	18.8	11.6	7.2
55~64	29.1	22.8	6.3
65 以上	0.0	0.0	0.0
總計	100	62.5	37.5
備註 1：因四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總與合（總）計值略有差異。			
備註 2：男、女性別在各年齡層所占比率計算方式為， 該年齡層之電信業男性（女性）員工數／電信業員工總數。			

依上表所示，55~64 歲年齡層占電信業全體員工的 29.1%，為各年齡層之冠，35~44 歲次之(26.7%)；男性員工以 55~64 歲年齡層(22.8%)

為主幹，35～44 歲次之（15.4%），女性員工主要年齡層則為 35～44 歲次之（11.4%）及 25～34 歲（11.0%）。

從男、女性員工數觀察，男性員工占 62.5%，女性員工占 37.5%，男性員工約為女性員工的 1.67 倍。而男性員工除在 15～24 歲年齡層略低於女性 0.6%外，其餘年齡層皆較女性員工多。

B. 電信業員工教育程度結構－按性別分

教育程度別	106 年		
	整體(%)	男(%)	女(%)
高中(職)以下	16.7	16.7	16.6
大專、學院及大學	62.0	58.5	67.7
研究所以上	21.4	24.8	15.7
總計	100	100	100
備註 1：因四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總與合（總）計值略有差異。			
備註 2：男、女性別在各教育程度所占比率計算方式為， 該教育程度之電信業男性（女性）員工數／電信業男性（女性）員工總數。			

從電信業員工教育程度結構觀察，高中（職）以下之員工男、女分布相距不遠，大專、學院及大學為女性高於男性 9.2%，而研究所以上則為男性多於女性 9.1%。

C. 電信業員工職業結構－按性別分

職業結構別	106 年		
	整體(%)	男性(%)	女性(%)
企業主管及經理人員	7.8	9.8	4.4
專業人員	29.4	32.6	24.1
技術員及助理專業人員	18.4	20.6	14.9
事務支援人員	12.7	6.8	22.7
服務及銷售人員	19.4	11.9	31.7
農林漁牧工作人員	—	—	—
技藝工作、機械設備操作及勞力工	12.3	18.3	2.2
總計	100	100	100
備註 1：因四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總與合（總）計值略有差異。			
備註 2：男、女性別在各職業所占比率計算方式為， 該職業之電信業男性（女性）員工數／電信業男性（女性）員工總數。			

依上表所示，電信業員工職業結構整體而言以「專業人員」(29.4%) 所占比例最高；男性員工以「專業人員」(32.6%) 及「技術員及助理專業人員」(20.6%) 占比較高，女性員工則以「服務及銷售人員」(31.7%) 及「專業人員」(24.1%) 占比較高。從差異度較大的職業結構別來觀察，「服務及銷售人員」及「事務支援人員」明顯呈現女性多於男性之現象，差異度分別為 19.8% 及 15.9%；「技藝工作、機械設備操作及勞力工」則明顯呈現男性多於女性之現象，差異度為 16.1%。

D. 電信業員工每人月平均薪資—按教育程度及性別分

教育程度別	106 年			
	整體（元）	男性（元）	女性（元）	女性占男性薪資比率(%)
高中（職）以下	60,303	64,210	53,752	83.7
大專、學院及大學	61,267	65,889	54,609	82.9
研究所以上	73,977	75,924	68,880	90.7
整體	64,077	68,152	57,291	84.1

依上表所示，電信業員工每人月平均薪資與其教育程度成正比，學歷愈高者，月平均薪資愈高，男、女性皆相同，但女性占男性薪資比率為 84.1%。從不同教育程度來看，「研究所以上」學歷者，男、女性平均月薪資差異最小，「高中（職）以下」次之，差異較大者為「大專、學院及大學」。

E. 電信業員工平均工作時數及平均工作年資—按性別分

項目	106 年	
	男性	女性
每人每日平均工作時數	7.7(時)	7.8(時)
平均工作年資	19.6(年)	14.6(年)

依上表所示，男性員工每日平均工作時數與女性員工相近（工時差距 0.1 小時），但女性員工平均工作年資較男性員工平均工作年資少 5 年。

綜合上開各表資料，電信業員工學歷越高者，月平均薪資越高，而高學歷（研究所以上）之男性較女性高出 9.1%。又男性員工從事「專業人員」占比較高，女性則以從事「服務及銷售人員」占比較高，且男性員工平均工作年資亦較長。整體而言，教育程度、職業結構（工作

性質)及工作年資等因素都可能影響薪資的多寡。本次調查解析電信業就業之性別平權環境,可提供本會為未來研擬相關政策之重要參考。

(2) 本會於 106 年度進行財團法人電信技術中心董事、監察人之性別統計：

財團法人電信技術中心董監事之性別統計					
年度	財團法人名稱	類別	總人數	女性人數	女性比例
106 年度	財團法人電信技術中心	董事	12	4	34%
		監察人	3	2	67%

截至 106 年 12 月 31 日止,本會主管之「財團法人電信技術中心」第 5 屆董事人數為 12 人、監察人人數為 3 人,任一性別比例均不少於三分之一。

(三) 關鍵績效指標 3：性別統計指標項目新增數(辦理：各單位；彙整：綜規處)

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數			
目標值(X)	4	4	4	4
實際值(Y)	4	4	4	4
達成度(Y/X)	1	1	1	1

2、辦理情形說明：

本項關鍵績效指標 106 年度目標值為 4 項,而本會 106 年度於機關網站之「性別統計專區」新增並發布「本會職員參與電波監測系統教育訓練者之性別統計」、「一至三等各級業餘無線電人員之性別統計」、「取得學術試驗無線電臺執照負責人之性別統計」及「本會因公派員出國性別統計」共 4 項性別統計指標,達成率為 100%,茲說明如下：

(1) 106 年度「本會職員參與電波監測系統教育訓練者之性別統計」

(https://www.ncc.gov.tw/chinese/files/17121/2986_38440_171213_1.pdf)：

序號	統計項目	總人數	參訓總人數	女性人數	女性參訓人數	女性參訓比例	男性人數	男性參訓人數	男性參訓比例
1	106 年度本會職員參與電波監測系統教育訓練者之性別統計	172	119	40	24	60%	132	95	72%

為使既有電波監測系統之操作者能接軌操作新世代電波監測系統，本會於 106 年度辦理「新世紀電波監測系統設備建置採購案」中，特辦理「電波監測系統教育訓練」課程，俾提升本會北、中、南 3 個地區監理處同仁操作區域控制中心、固定式監測站、各型行動監測站、遠端遙測站及可運載式監測站之系統操作知能及技能。依上開統計數據顯示，本會地區監理處女性同仁人數較少，但女性參訓比例已達 60%，本會仍將持續以性別平等原則鼓勵女性同仁踴躍參與電波監測系統教育訓練課程，提升本會同仁之本職學能。

(2) 106 年度「取得一至三等各級業餘無線電人員執照之性別統計」

(https://www.ncc.gov.tw/chinese/files/17121/2986_38437_171213_1.pdf)：

序號	統計項目	總人數	女性人數	女性比例	男性人數	男性比例
1	106 年度取得一等業餘無線電人員執照者	223	6	3%	217	97%
2	106 年度取得二等業餘無線電人員執照者	73	5	7%	68	93%
3	106 年度取得三等業餘無線電人員執照者	8336	501	6%	7835	94%

本會 106 年度受理業餘無線電人員執照申請案件，申請者須先報考業餘無線電人員資格測試，成績及格即可申請核發執照。依上開統計數據顯示，106 年度各等級申請核發執照者以男性比例較高。本會對於申請案件，均以性別平等及依法行政原則審核發照，對於女性亦鼓勵踴躍報考並申請執照。

(3) 106 年度「取得學術試驗無線電臺執照負責人之性別統計」

(https://www.ncc.gov.tw/chinese/files/17121/2986_38438_171213_1.pdf)：

序號	統計項目	執照張數	女性人數	女性比例	男性人數	男性比例
1	106 年度取得學術試驗無線電臺執照負責人之性別統計	12	1	8.33%	11	91.66%

本會 106 年度受理學術試驗無線電臺執照申請案件，申請者須為學術試驗無線電臺之負責人，依上開統計數據顯示，男性負責人比例居高，女性負責人比例偏低。本會對於申請案件，均以性別平等及依法行政原則審核發照。

(4) 106 年度「本會因公派員出國性別統計」

(https://www.ncc.gov.tw/chinese/files/17121/2986_38439_171213_1.pdf)：

序號	統計項目	總人數	女性人數	女性比例	男性人數	男性比例
1	106 年本會因公派員出國人次	70	27	39%	43	61%

本會 106 年度因公派員出國人次總計 70 人次，女性 27 人次、男性 43 人次，再依官職等細分為，政務人員（女）11 人次、（男）6 人次、簡任（女）5 人次、（男）12 人次、薦任（女）11 人次、（男）25 人次。本會擬自 107 年度起將官職等列為本統計項目之複分類指標，俾利深化本項性別統計資料，使閱讀者從數據中得以獲取更有意義之資訊。

(四) 關鍵績效指標 4：性別影響評估計畫預算比重增加數(辦理：各單位；彙整：主計室)

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	比重=〔性別影響評估計畫預算編列數 / (機關預算數-人事費支出-依法律義務必須編列之支出)〕×100% 增加數=當年度比重-前年度比重			
目標值(X)	-0.82	0.00	0.00	0.00
實際值(Y)	0	0	0	0
達成度(Y/X)	0	0	0	0

2、辦理情形說明：

依「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」第5點規定，中長程個案計畫應進行性別影響評估。復依總預算編製作業手冊規定，性別影響評估計畫預算編列情形表係就已進行性別影響評估作業並經核定之中長程個案計畫填列。本會基於業務實際需要及施政性質考量，107年度及106年度尚無編列中長程個案計畫預算，爰性別影響評估計畫預算編列數皆為0，以致預算比重增加數為0%，計算式說明如下：

107年度比重=〔性別影響評估計畫預算編列數0千元 / (機關預算數1,733,930千元-人事費支出590,464千元-依法律義務必須編列之支出259,472千元)〕×100%=0%。

106年度比重=〔性別影響評估計畫預算編列數0千元 / (機關預算數1,375,634千元-人事費支出593,431千元-依法律義務必須編列之支出257,763千元)〕×100%=0%。

106年度比重增加數=107年度比重-106年度比重=0%。

3、檢討及策進作為：

本會雖因無擬訂須報院之中長程個案計畫，致無編列性別影響評估計畫預算，但仍已依行政院之「推動修正性別預算作業試辦計畫」請各相關業管單位編列性別預算在案。本會將再鼓勵各相關業管單位於未來施政計畫擬議過程，考量納入中長程個案計畫之規劃、研擬、提報及爭取實質之預算編列，並確依性別影響評估作業規定程序辦理，以覈實提升本項比重數值之呈現。

肆、其他重要執行檢討及策進作為(辦理：各單位；彙整：人事室)

一、強化性別平等專案小組外聘委員機制及專案小組運作成效：(人事室)

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，其餘委員除由會內委員、職員擔任內部委員外，另外聘民間委員，期透過公、私部門間之對話，協助本會業務融入性別觀點。106年度運作成效如下：

- (一) 本會性平小組採取高度透明之方式運作，公開接受相關團體推薦民間委員，公開委員名單，開放民間提案，各次會議紀錄均敘明委員出席情形、摘述重要討論過程、主要決議、追蹤情形及執行成果。上開書表、紀錄及成果均公開於本會網站性別主流化專區。
- (二) 第 6 屆委員合計 9 人，其中女性 5 人，男性 4 人，女性委員比率為 55.56%，男性委員比率為 44.44%，符合任一性別比例不少於三分之一之原則；外聘委員 3 人（其中 1 位為行政院性別平等會委員），內部委員 6 人，除召集人仍由主任委員擔任外，本會委員（政務人員）擔任性平小組委員人數為 3 人，彰顯本會對於性平小組運作機制之重視。
- (三) 本會性平小組會議，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 106 年 2 月 14 日、6 月 22 日及 10 月 30 日召開 3 次會議。
- (四) 3 次會議共計審查報告事項 9 案，各次會議提案內容，包括：

1、前次會議決議追蹤管考事項

依本會性平小組 97 年度第 1 次會議決議，本會性平小組各次前次會議決議事項辦理情形納入報告案中報告，並依 102 年第 2 次會議決議，將行政院性別平等會（含各分工小組會議）決議事項辦理情形列有本會主責事項者，納入報告及追蹤管考事項。

2、本會 105 年度性別平等政策綱領各篇具體行動措施辦理情形

有關 105 年度「性別平等政策綱領」具體行動措施本會權責分工部分總計 5 篇 24 項，依行政院 106 年 1 月 3 日修正之「性別平等政策綱領各篇具體行動措施填報作業須知」規定，須於每年 3 月填報前一年度全年之辦理成果。上開辦理情形業依規定於 106 年 2 月 14 日提經性平小組第 1 次會議審查。另依行政院秘書長 106 年 7 月 27 日函以，為簡化行政作業，「性別平等政策綱領」自即日起毋須填報，由各部會自主管理，相關執行情形納入性別平等業務輔導考核中檢視。

3、本會性別預算審議

依「各部會性別平等專案小組運作原則」第 6 點規定略以，性別預算審議事宜為共同任務之一，歷來本會性別預算均依規定提送性平小組

審查。有關本會主管 107 年度概算，業經提報本會第 743 次委員會議審查通過，其中與性別議題相關之工作項目計有 3 項，金額合計 13 萬 5,600 元，包括單位預算 2 項 3 萬 5,600 元（人事室）及通訊傳播監督管理基金 1 項 10 萬元（內容處），業於 106 年 6 月 22 日提經性平小組第 2 次會議審查。

4、本會 105 年度性別主流化執行計畫成果報告

依本會推動性別主流化執行計畫（103 至 106 年度）第 7 點推動體制規定略以，由本會人事室負責綜整提報本執行計畫之年度成果報告；由性平小組負責督考本執行計畫之辦理成效，爰本會 105 年度推動性別主流化執行計畫成果報告，經綜整於 106 年 2 月 14 日提經性平小組第 1 次會議審查。

5、本會 106 年性別平等業務實地考核情形

為使本會性平小組委員瞭解本會 106 年性別平等業務實地考核情形，及實地考核委員之相關建議，爰將實地考核綜合座談會議紀錄於 106 年 10 月 30 日性平小組第 3 次會議中提出報告。

6、有關「促進媒體自律及他律之政策與作為」及「媒體自律他律機制之評鑑/換照及邀請性平專家參與之說明」

依本會性別平等專案小組 102 年度第 2 次會議決議略以，行政院性別平等會會前協商會議或各分工小組會議決議，列有本會主責事項者，請相關單位將辦理情形提本小組報告。

有關「促進媒體自律及他律之政策與作為」及「媒體自律他律機制之評鑑/換照及邀請性平專家參與之說明」，係本會於行政院性別平等會教育、媒體及文化組第 13 及第 14 次會議報告事項，依上開決議於會後提至本會性平小組第 1 次及第 2 次會議報告。

二、提升本會主管政府捐助超過 50%之財團法人其董事、監察人任一性別不少於三分之一之達成比率：（辦理：資源處；彙整：人事室）

（一）現況檢討

截至 106 年 12 月 31 日止，本會主管之政府捐助基金累計超過 50%之財團法人，計有「財團法人電信技術中心」及「財團法人台灣網路資

訊中心」等 2 個，其中除財團法人台灣網路資訊中心之董事未符合性別比例原則外，其餘董事及監察人任一性別比例均不少於三分之一(如下表)：

政府捐助之財團法人名稱	類別	任期起迄	總人數	女性人數	女性比例	是否任一性別達 1/3	備註
財團法人電信技術中心 (簡稱 TTC)	董事	1050601-1080531	12	4	34%	是	TTC 第 5 屆董事蔡聰明原係中華電信股份有限公司推薦之民營企業代表，因於 106 年 11 月 30 日屆齡退休，致董事人數由 13 人減為 12 人。
	監察人	1050601-1080531	3	2	67%	是	
財團法人台灣網路資訊中心 (簡稱 TWNIC)	董事	1061215-1091128	19	6	31.6%	否	
	監察人	1061215-1091128	3	1	33.3%	是	

(二) 策進作為

為達成各財團法人董事、監察人任一性別比例均不少於三分之一之原則，各財團法人之本屆董事、監察人如有異動，或任期屆滿於遴聘下屆董事、監察人時，將由本會請各財團法人轉知政府有關機關、國內外電信相關學術領域、相關公益法人及相關公民營企業等，就各類別席次請優先推薦女性代表。

三、有關優化本會 CEDAW 教育訓練教材：(辦理：平臺處、內容處；彙整：綜規處)

有關行政院性別平等處就本會 105 年度推動性別主流化成果報告提出之檢視意見中，建議將本會 CEDAW 教育訓練教材第五章及第九章所說明之本會業務相關之 CEDAW 國家報告內容予以整併，本會已整併相關內容並更新相關案例，調整後之 CEDAW 教育訓練教材詳如附件。

四、加強偏遠地區之寬頻網路建設，使偏遠地區居民仍能按合理價格，公平享有一定品質之寬頻服務：(平臺處)

為保障偏遠地區民眾寬頻數據接取權益，本會每年函請偏遠地區鄉鎮市區公所、原住民委員會、衛生福利部及教育部協助調查民眾寬頻網路需求，並持續督導業者改善偏鄉寬頻網路品質，期藉由網路之到達，提供在地團體互動交流之網路資源平台，再由相關部會引進資源，以進行性別意識培力，增加婦女參與之管道並落實性別主流化之在地推動。

本會持續督導電信業者於偏鄉特定村里建設寬頻網路，以逐年提升偏鄉固網寬頻接取普及服務 12Mbps 以上之寬頻涵蓋率，截至 106 年底止涵蓋率已達 96.76%。

另本會規劃於 106 年至 109 年期間推動「前瞻基礎建設計畫－普及偏鄉寬頻接取基礎建設計畫」，建設 Gbps 等級固網寬頻網路到每一偏鄉、擴展 100Mbps 等級固網寬頻電路到偏鄉每一村里主要聚落、擴展無線熱點頻寬及增建行動寬頻高速基地臺，滿足消費者對超高畫質影音內容傳輸、物聯網、智慧家庭、雲端等寬頻應用服務之需求，並優化偏鄉之網路涵蓋率，以落實平衡城鄉差距，期使婦女參與之管道在基礎建設面不因城鄉、地域而有落差。

伍、其他重大或特殊具體事蹟(辦理：各單位；彙整：人事室)

一、本會所屬任務編組委員會委員任一性別比例不少於三分之一之達成比率已於 106 年度達到 100%：(人事室)

(一) 現況

截至 106 年 12 月 31 日止，本會所屬任務編組委員會共計 17 個，均符合任一性別比例不少於三分之一之原則（如下表）：

委員會名稱	委員人數	男	女	是否任一性別達 1/3
電信事業普及服務基金管理委員會	13	8	5	是
有線廣播電視事業發展基金管理會	11	6	5	是
固定通信業務審查委員會	7	4	3	是
市內及國內長途陸纜電路出租業務屆期換發特許執照審查會	7	4	3	是
行動寬頻業務釋照作業審查委員會	11	7	4	是
國際海纜電路出租業務屆期換發特許執照審查會	7	4	3	是
衛星廣播電視事業境外衛星廣播電視事業及他類頻道節目供應事業申設換照諮詢會議	9	3	6	是

衛星廣播電視事業境外衛星廣播電視事業及他類頻道節目供應事業評鑑諮詢會議	11	6	5	是
廣播電視節目廣告諮詢會議	40	17	23	是
「廣播/電視事業營運計畫執行情形評鑑審查諮詢委員會」及「廣播/電視事業換發執照審查諮詢委員會」	10	6	4	是
訴願審議委員會	12	8	4	是
國家賠償事件處理小組	12	8	4	是
甄審委員會	19	12	7	是
考績委員會	19	12	7	是
國家通訊傳播委員會性別平等專案小組	9	4	5	是
國家通訊傳播委員會性騷擾申訴評議會	7	3	4	是
國家通訊傳播委員會廉政會報	7	4	3	是

（二）策進作為

為落實本會所屬任務編組委員會委員任一性別比例不少於三分之一之目標，除透過多元宣導、訓練，以深化性別觀點融入本會業務外，於任務編組委員會新增或現有任務編組委員會委員屆期改選時，將賡續確實控管各任務編組委員會委員之任一性別比例不少於三分之一。

二、有關本會 106 年度促進媒體自律及他律之政策與作為：（內容處）

為說明本會如何透過媒體自律及他律之政策作為，促進性別平等意識提升，依據行政院性別平等會教育、媒體及文化組第 12、13 次會議決議要求，本會列席 106 年 1 月 3 日及 106 年 4 月 28 日之行政院性別平等會教育、媒體及文化組第 13、14 次會議，就政策內容進行報告。

對於廣電媒體之管理，考量言論自由、社會價值或道德標準等多元判斷，須格外謹慎，以免動輒得咎，因此自律、他律和法律形成傳播內容監理共管制度的鐵三角，相輔相成，惟法律核處須一定行政程序時間，故媒體自律及他律便愈發重要。在業者自律部分，本會推動媒體內控機制，要求業者建立自律規範機制及設立倫理委員會，現經營國內衛星廣播電視新聞頻道之業者計 10 家，截至 104 年底，均已成立新聞自律（倫理）委員會，相關會議出席名單及討論議題皆須定期填報。另本會亦定期召開研討會，針對性別平權議題向業者進行宣導，提升從業人員性別平等意識。

至於媒體他律部分，本會已建立「傳播內容申訴網」，視聽眾如對廣播及電視等傳播內容有任何意見，均可檢具具體情事資料，向本會反映，106 年申訴案件合計達 1,704 件，其中涉及性別歧視計 84 件。本會亦透過定

期公布申訴報告內容，促進社會對媒體表現之瞭解，賦權視聽眾或公民團體共同監督傳播內容。

水能載舟亦能覆舟，廣電媒體如何透過其內容，形塑社會性別樣貌，對於臺灣整體性別平權意識建立至為關鍵，本會將持續透過相關政策作為，期望媒體落實性別多元價值，建立性別平等的臺灣社會。