

國家通訊傳播委員會 97 年推動性別主流化成果報告

壹、依據：

本會依據 94 年 12 月 9 日行政院婦女權益促進委員會（以下簡稱婦權會）第 23 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」第肆點之規定，訂定「國家通訊傳播委員會推動性別主流化實施計畫」，辦理時程自 96 年 1 月起至 98 年 12 月止，為期 3 年，辦理內容包含（一）組織再教育與性別意識培力（二）性別預算編列與執行（三）性別統計與分析（四）進行性別影響評估（五）撰寫成果報告等 5 類。

貳、辦理情形：

一、訂定本會推動性別主流化實施計畫：

依據「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」（以下簡稱本計畫）規定略以，96 年 1 月至 98 年 12 月為本計畫之推廣階段，各部會應擬訂為期 3 年之推動性別主流化實施計畫，辦理範圍需涵蓋所屬各單位，內容較試辦階段更深層推動性別主流化工作，並於每年年底前，進行滾動式檢討，提供實施情形予行政院婦女權益促進委員會。為建置本會性別主流化機制，本會於 96 年 2 月 12 日依本計畫訂定為期 3 年之「國家通訊傳播委員會推動性別主流化實施計畫」。復為使本會各單位落實推動性別主流化，強化同仁性別觀點與意識，並逐步將性別觀點納入重要政策、計畫、方案制定、預算編列及資源分配，爰將組織再教育、性別意識培力、性別預算、性別統計、性別分析、性別影響評估等 6 大面向納入本會推動性別主流化實施計畫，分別由本會人事室、會計室、綜合企劃處等單位主辦，本會各業務單位配合辦理。

二、成立本會性別平等專案小組並定期召開會議：

- (一) 本會前於 95 年 10 月 31 日成立性別平等專案小組，由蘇前主任委員永欽擔任召集人，並派劉前委員幼琍、吳主任秘書嘉輝、傳播內容處何處長吉森、法律事務處高處長福堯及會計室黃會計主任雪櫻等人擔任內聘委員，另邀請行政院婦女權益促進委員會黃委員淑玲及性別平等專家學者張教授懿云、方教授念萱及翁教授曉玲等 4 人擔任外聘委員，共同成立本會性別平等專案小組，委員總人數共計 10 人，其中女性委員人數為 6 人，占全體委員比例 60%。
- (二) 嗣本會於 97 年 8 月 1 日完成卸新任委員交接程序，本會性別平等專案小組由新任主任委員彭芸擔任召集人，原外聘委員翁教授曉玲因於 97 年 8 月 1 日就任本會委員，爰將翁委員由外聘委員調整為內聘委員，委員總人數共計 9 人，其中女性委員人數為 6 人，占全體委員比例 66.67%。
- (三) 本會性別平等專案小組委員之任期係自 95 年 10 月 31 日起至 97 年 10 月 30 日止，嗣經考量前開小組之組成，尚符合本會性別平等專案小組設置要點及婦權會相關會議決議之規定，且為期該專案小組得賡續順利運作，俾利本會性別平等業務之推行，爰本會仍續聘（派）前開人員擔任本會性別平等專案小組之委員，任期自 97 年 10 月 31 日起至 99 年 10 月 30 日止。
- (四) 本會 97 年度業依本會性別平等專案小組設置要點及行政院秘書長 95 年 11 月 21 日函示之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 97 年 4 月 21 日及 97 年 9 月 4 日召開會內性別平等專案小組第 1 次及第 2 次會議，茲將上開會議辦理情形，說明如下：
 - 1、第 1 次會議：
 - (1) 外聘委員出席情形：本會 4 位外聘委員黃委員淑玲、

張委員懿云、翁委員曉玲及方委員念萱均出席本次會議，本會另邀請婦女新知基金會洪常務董事貞玲蒞會指導。

(2) 報告及討論事項：本次會議係就本會 98 年度編列之婦女相關概算表提請確認，並就本會 97 年度擇定作為性別統計分析及性別影響評估之業務計畫案，進行討論。

(3) 重要決議事項：

A、請本會各單位日後於編列性別相關概算時，除教育訓練費外，更應適時將本會施政重心及主軸業務予以呈現出來。

B、請相關單位於本會主要施政計畫中（如：縮短性別數位落差），重行研提其他更適當之計畫。

C、請相關單位就多元文化進行專題報告。

D、請人事室於日後召開本會性別平等專案小組會議時，將前次會議之決議執行情形追蹤表納入報告案中報告。

(4) 決議事項辦理情形：

A、性別預算編列：本會相關單位經檢討後，均表示將依會議決議事項辦理後續預算編列相關事宜。

B、計畫修正及確認：本會相關單位業依會議決議，就本會之主要施政計畫中，重行研提其他更適當之計畫，並將重行擬定之計畫以電子郵件之方式，傳送本會性別平等專案小組外聘及內聘委員表示意見及確認；嗣由人事室將各委員所提之意見轉知各該單位作為計畫調整或修改之參考依據。

C、專題報告：本會相關單位業依會議決議於第 2 次會議中，就多元文化專題進行報告完竣。

D、決議事項追蹤：人事室業擬具「國家通訊傳播委員會性別平等專案小組 97 年第 4 次會議決議事項執行情形追蹤表」4 份，並函請各單位依式填列辦理情形後，提本小組第 2 次會議中報告完竣。

2、第 2 次會議：

本次會議原訂於本年 8 月辦理，惟適逢本會委員改組期間，經電告黃委員淑玲（現任婦權會委員）表示，同意本次會議得延至 9 月初辦理。

(1) 外聘委員出席情形

A、本會原有 4 位外聘委員：黃委員淑玲、張委員懿云、翁委員曉玲及方委員念萱，其中翁委員曉玲因獲行政院提名並經立法院通過擔任本會委員，爰本會將翁委員改派為內聘委員。

B、本次會議除方委員念萱請假外，其餘委員均出席會議；又本會仍邀請婦女新知基金會蒞會指導，惟經該基金會表示，因時間無法配合，爰未派員出席。

(2) 報告及討論事項：

A、本會性別平等專案小組 97 年度第 1 次會議決議事項辦理情形報告案。

B、本會填報 97 年 4 月至 6 月行政院婦女權益促進委員會「各項婦女權益重點分工表」分工項目之辦理情形案。

C、本會 96 年度推動性別主流化實施計畫成果報告案。

D、「推動廣電媒體多元文化」專題報告案。

E、黃委員淑玲提案：鑒於未成年學生因身心未臻成熟，自行或遭脅迫將性霸凌、性愛自拍影片上傳網站供瀏覽等情事一再發生，而主管機關未有主動管理或將影片撤除之積極作為，令人憂心。建請本會確實

檢討法令或主動制定相關政策及處罰機制，以遏止類似情勢發生，確保青少年身心健康發展案。

(3) 重要決議事項：

- A、請本會管考單位參考交通部等機關之性別統計資料項目，協調會內各業務單位提供並確立本會得進行性別統計之業務項目。
- B、請相關單位就各分工項目填報內容（辦理情形）之具體執行成效部分，予以補強，並請於期限前送回人事室彙辦，俾傳送婦權會相關工作小組更新資料。
- C、請相關單位儘速就「加速改善不當網路內容管理機制」，研擬相關提案後，送請黃委員淑玲於行政院婦女權益促進委員會相關會議召開時，代為將上開提案提會討論，並陳請行政院協調成立跨部會專案小組。

(4) 決議事項辦理情形：

- A、性別統計項目確認：本會業於 97 年 10 月 6 日以通傳企字第 09740029440 號函請各單位研提性別統計項目。
- B、重點分工項目修正：本會相關單位業於 97 年 9 月 5 日前，依會議決議重行檢視填報內容，並由人事室將各單位修正後之重點分工項目執行情形，以電子郵件傳送本會性別平等專案小組委員確認後，至行政院婦女權益促進委員會網站上進行資料更新。
- C、研擬「加速改善不當網路內容管理機制」提案：本會相關單位業依會議決議研擬相關提案，並送請黃委員淑玲代為於行政院婦女權益促進委員會「人身安全組」第 32 次會議中提案討論，並經上開會議

決議「由提案委員修正提案內容後，提行政院婦女權益促進會第 30 次會前會議討論」。

3、第 3 次會議

(1) 外聘委員出席情形：本會 3 位外聘委員，除黃委員淑玲因另有要公，無法出席外，張委員懿云及方委員念萱均出席本次會議，本會另邀請婦女新知基金會曾秘書長昭媛蒞會指導。

(2) 報告及討論事項：

A、本會性別平等專案小組 97 年度第 2 次會議決議事項辦理情形報告案。

B、本會填報 97 年 7 月至 9 月行政院婦女權益促進委員會「各項婦女權益重點分工表」分工項目之辦理情形案。

C、本會 97 年度推動性別主流化實施計畫成果報告案。

D、本會「性別主流化統計」專題報告案。

(3) 重要決議事項：

A、請本會於日後辦理「檢視電視節目內容對於性別、兩性議題之表現」研究案之招標事宜時，參酌委員建議，邀請性別、傳播及法律等領域之專家學者，協助檢視研究案之招標規格，並配合將上開研究案之主題名稱，酌予修正。

B、請本會各單位於 98 年度提報作為性別統計分析及性別影響評估之業務計畫時，優先就本會主要之施政計畫及施政主軸等核心議題，提出相關計畫，並於本會性別平等專案小組 98 年度第 1 次會議中討論。

(五) 積極參與行政院婦女權益促進委員會及相關小組會議：經查 97 年迄今，行政院婦女權益促進委員會共召開 3 次會前協商會議及 2 次大會，另人身安全組與教育、媒體及文

化組各召開 3 次會議，健康醫療組與就業經濟及福利組各召開 2 次會議，本會就上開會議，均於會前詳實填列追蹤情形並研提相關資料，由相關業務單位與人事室派員共同出席會議。

三、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，本會業將性別主流化教育訓練納入 97 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，除本會彭主任委員芸、翁委員曉玲、鍾委員起惠、會計室黃主任雪櫻為女性外，本會楊參事英蘭、江技監幽芬均列席會議，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均達一定比例，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、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，進而將此觀念落實到政策之研擬與執行。另為建置良善的辦公環境，本會除主動向內政部索取「禁止性騷擾」宣導標誌貼紙，分送各單位於辦公處所張貼外，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) 定期辦理性別工作平等及性騷擾防治相關訓練：

- 1、舉辦本會中、高階人員性別主流化宣導訓練：

為使本會各單位科長級以上高階人員瞭解性別主流化理念，並督導所屬同仁確實推動，本會於 97 年 9 月 18 日邀請中央警察大學葉副教授毓蘭至本會進行專題演講，並由本會彭主任委員芸主持，計 76 人參訓，其中女性 24 人、男性 52 人。

2、 舉辦性別主流化種籽師資班訓練：

- (1) 「性別統計分析」訓練課程：於 97 年 8 月 28 日舉辦性別主流化種籽師資班之「性別統計分析」訓練課程，邀請行政院主計處第 3 局邱科長惠玲至本會進行專題演講，計 26 人參訓，其中女性 17 人、男性 9 人。
- (2) 「性別影響評估」訓練課程：於 97 年 9 月 2 日舉辦性別主流化種籽師資班之「性別影響評估」訓練課程，邀請行政院研究發展考核委員會吳專門委員秀貞至本會進行專題演講，計 28 人參訓，其中女性 22 人、男性 6 人。
- (3) 「性別統計」訓練課程：於 97 年 10 月 7 日舉辦「性別統計訓練」，邀請交通部統計處蘇統計長媛瓊至本會進行專題演講，計 35 人參訓，其中女性 19 人、男性 16 人。

3、 舉辦性騷擾防治申訴宣導訓練：

- (1) 「生活危機處理、性侵害防治及女子防身術」講習活動：於 97 年 5 月 26 日邀請臺北市政府警察局婦幼警察隊女警官擔任講座，同時教導同仁進行女子防身術實地演練，計 107 人參訓，其中女性 74 人、男性 33 人。
- (2) 「性騷擾防治及家庭暴力防治」講習活動：於 97 年 7 月 24 日舉辦「性騷擾防治及家庭暴力防治」講習活動，邀請臺北市政府警察局婦幼警察隊女警官擔任講座，計 67 人參訓，其中女性 46 人、男性 21 人。

4、 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「初任薦任官等主管職務

人員研究班」(本會 97 年度獲配參訓名額 5 人，已薦送 2 名女性同仁參訓)、97 年菁英領導班之「哈佛大學班」(獲錄取 1 位)，並薦送各層級人員參加行政院人事行政局及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。

5、建置「性別主流化」專區：

本會於會外網站建置「性別主流化」專區，置放行政院婦女權益促進委員會網站、性別平等及性騷擾相關法規、本會辦理性別主流化訓練講義資料、本會性別平等專案小組及性騷擾申訴評議會委員名單、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。另亦於會內網站建置專區，期以透過網路、工作圈或讀書會之方式，提供同仁檢閱瀏覽及發表意見，增加本會同仁間溝通互動並加深對性別主流化之瞭解。

四、編列性別預算，建置性別統計專區：

(一) 編列本會 98 年度婦女相關概算表：

本會前依內政部 96 年 1 月 8 日台內社字第 0960006619 號函送之「修正中央各部會 97 年度婦女相關概算表說明會議」會議紀錄，傳送本會各單位就業務範圍預為編列 98 年度婦女相關概算，經彙整後計有傳播內容處估列有關媒體從業人員教育訓練 10 萬元、人事室估列性別主流化相關訓練概算 63 萬 5 千元、性別平等專案小組及性騷擾申訴評議會專家學者出席費概算 12 萬，合計估編 85 萬 5 千元，並於 97 年 4 月 21 日提本會性別平等專案小組第 1 次會議確認。

(二) 建置性別統計專區

由本會會計室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，藉

以提供本會各單位制定政策、執行計畫及研擬法案之參據。97年度相關性別統計資料如下：

1、媒體民眾申訴案件統計：

(1) 民眾申訴傳播內容案件數統計

(至97年11月)

	綜藝節目	影劇節目	新聞節目	兒童節目	其 他	總計
節目與廣告未區分	179	12	33	0	11	235
節目分級不妥	24	65	21	5	8	123
妨害兒童或少年身心健康	37	24	10	8	8	87
妨害公共秩序或妨害善良風俗	26	17	10	0	9	62
違反性侵害犯罪防治法	0	0	1	0	0	1
廣告超秒	3	3	0	0	2	8
總計	269	121	75	13	38	516

註：民眾申訴之案件類型尚包含內容不實、違規使用插播式字幕、違反兒少福利法…等，並未列入上表。

(2) 核處廣播內容違反案件數及罰鍰統計

(至 97 年 11 月)

	傷害兒童身心健康	妨害公序良俗	節目與廣告未明顯分開	廣告超秒	內容違反政府法令(藥品、化粧品、菸酒等)或其他	總計
跨區域廣播電臺			12 件, 罰鍰 84.6 萬元	3 件, 罰鍰 8.4 萬元	3 件, 罰鍰 7.2 萬元	18 件, 罰鍰 100.2 萬元
區域性廣播電臺			84 件, 罰鍰 91.5 萬元	10 件, 罰鍰 7.8 萬元	7 件, 罰鍰 9.45 萬元	101 件, 罰鍰 108.75 萬元
總計			96 件, 罰鍰 176.1 萬元	13 件, 罰鍰 16.2 萬元	10 件, 罰鍰 16.65 萬元	119 件, 罰鍰 208.95 萬元

(3) 核處電視內容違反案件數及罰鍰統計

(至 97 年 11 月)

	傷害兒童身心健康	妨害公序良俗	節目廣告化	違反電視節目分及處理辦法	廣告超秒	廣告內容不妥(藥品、食品、菸酒或其他)	總計
新聞節目		2 件, 罰鍰 60 萬元	17 件, 罰鍰 359 萬元	10 件, 罰鍰 256 萬元		7 件, 罰鍰 160 萬元	36 件, 罰鍰 835 萬元
綜藝節目		1 件, 罰鍰 20 萬元	91 件, 罰鍰 5,317 萬元	9 件, 罰鍰 91 萬元	4 件, 警告 罰鍰 0 元	1 件, 罰鍰 10 萬元	106 件, 罰鍰 5,438 萬元
兒童節目							
戲劇節目			3 件, 罰鍰 30 萬元	19 件, 罰鍰 577 萬元		3 件, 罰鍰 30 萬元	25 件, 罰鍰 637 萬元
其他節目		1 件, 罰鍰 30 萬元	3 件, 罰鍰 100 萬元	1 件, 罰鍰 0 元	4 件, 警告 罰鍰 0 元		9 件, 罰鍰 130 萬元
總計		4 件, 罰鍰 110 萬元	114 件, 罰鍰 5,806 萬元	39 件, 罰鍰 924 萬元	8 件, 罰鍰 0 元	11 件, 罰鍰 200 萬元	176 件, 罰鍰 7040 萬元

2、高級電信工程人員、電信工程人員性別統計分析：

(1) 高級電信工程人員男、女性人數及比率 (至 97 年 10 月)

年度 性別	95 年度	96 年度	97 年度	合計
男性	458	1,696	49	2203
女性	4	77	0	81
男性比率(%)	99.13	95.66	100	96.45
女性比率(%)	0.87	4.34	0	3.55

(2) 電信工程人員男、女性人數及比率 (至 97 年 10 月)

年度 性別	95 年度	96 年度	97 年度	合計
男性	80	434	552	1066
女性	3	27	10	40
男性比率(%)	96.39	94.14	98.22	96.38
女性比率(%)	3.61	5.86	1.78	3.62

3、本會現有職員性別結構比例：

(1) 各官等人員性別統計表

(至 97 年 11 月 15 日)

性別	男性			女性			合計
	主管	非主管	小計	主管	非主管	小計	
特任	0	0	0	1	0	1	1
				100%		100%	
比照簡任	0	4	4	0	2	2	6
		66.67%	66.67%		33.33%	33.33%	
簡任(派)	13	36	49	1	16	17	66
	19.70%	54.54%	74.24%	1.52%	24.24%	25.76%	
薦任(派)	29	155	184	20	106	126	310
	9.35%	50.00%	59.35%	6.45%	34.20%	40.65%	
委任(派)	0	44	44	0	45	45	89
		49.44%	49.44%		50.56%	50.56%	
總計	42	239	281	22	169	191	472
	8.90%	50.63%	59.53%	4.66%	35.81%	40.47%	

(2) 各官等主管、非主管人員性別統計表

(至 97 年 11 月 15 日)

職務屬性	主管			非主管		
	男性	女性	小計	男性	女性	小計
特任	0	1	1	0	0	0
		100%				
比照簡任	0	0	0	4	2	6
				66.67%	33.33%	
簡任(派)	13	1	14	36	16	52
	92.86%	7.14%		69.23%	30.77%	
薦任(派)	29	20	49	155	106	261
	59.18%	40.82%		59.39%	40.61%	

職務屬性	主管			非主管		
	男性	女性	小計	男性	女性	小計
委任(派)	0	0	0	44	45	89
				49.44%	50.56%	
總計	42	22	64	239	169	408
	65.63%	34.37%		58.58%	41.42%	

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。本會 97 年度所屬任務編組委員會或小組共計 17 個，扣除列入特殊事由 1 個（本會）或通案事由 5 個（甄審委員會、考績委員會、反貪工作會報、政風督導小組暨安全維護、資訊安全管理推動小組）之委員會或小組後，餘 11 個委員會之推動及改善情形臚列如下：

（一）本會 97 年第 1 次提報行政院婦女權益促進委員會議報告之統計資料中，任一性別比例已達三分之一規定之委員會共計 8 個：

有線廣播電視審議委員會、固定通信業務審查工作小組、本會性別平等專案小組、本會性騷擾申訴評議會、國家賠償事件處理小組、電信事業普及服務基金管理委員會、廣播電視節目暨廣告諮詢會議及衛星行動通信業務審查委員會。

（二）本會 97 年第 1 次提報行政院婦女權益促進委員會議報告

之統計資料中，原任一性別比例未達三分之一，列為限期改善，惟改聘時已符合規定之委員會共計 1 個：

本會「訴願審議委員會」原任委員中，女性委員僅占 30.77%。嗣本屆委員改聘時，積極配合增加女性委員人數，本屆女性委員人數比例占 38.46%，業符合任一性別比例達三分之一之規定。

- (三) 本會 97 年第 1 次提報行政院婦女權益促進委員會會議報告之統計資料中，原任一性別比例未達三分之一，列為限期改善，惟任期屆滿後未再續聘之委員會共計 1 個：

本會「建築物電信設備審查及審驗機構評鑑小組」原任委員中並無女性委員，經本會積極配合檢討後，本屆女性委員占 28.57%，比例已明顯增加。惟本屆委員任期業於 97 年 6 月 30 日屆滿，且本會現行業務暫無聘任需求，爰不再續聘，並於 97 年 9 月 8 日以本會通傳人字第 09700310280 號函請行政院人事行政局解除列管。

- (四) 本會 97 年第 1 次提報行政院婦女權益促進委員會會議報告後新增之委員會共計 1 個：

本會「法規諮詢委員會」係於 97 年第 4 季設立，委員任期自 97 年 10 月 1 日起至 98 年 9 月 30 日止。本屆委員共 11 人，其中女性委員 5 人，比例達 45.45%；又本屆委員之外聘委員 8 人，其中女性委員 3 人，比例達 37.5%，均符合任一性別比例達三分之一之規定。

- (五) 綜上，本會 97 年第 1 次提報行政院婦女權益促進委員會會議報告之統計資料中「原任一性別比例未達三分之一，列為限期改善之委員會有訴願審議委員會與建築物電信設備審查及審驗機構評鑑小組等 2 個，除「建築物電信設備審查及審驗機構評鑑小組」因業務暫無聘任需求，不再續聘外，訴願審議委員會業於本屆改聘時檢討完成，檢討後

達成率為 100%。另本會本年度新增委員會部分，在本會積極配合下，亦符合任一性別比例達三分之一規定，本會未來亦將持續配合政府政策，積極落實行政院婦女權益促進委員會相關決議。

二、固定通信業務客戶服務滿意度調查計畫：

鑒於固定通信綜合網路業務經營者提供之服務品質，攸關廣大民眾之消費權益。本會委託具有辦理消費者滿意度調查經驗之機構、團體、顧問公司或學術團體，依已頒「固定通信業務服務品質規範」，針對中華電信、亞太電信 2 家固網公司進行服務品質調查、評鑑，以落實電信服務品質監理，期使服務品質規範之實施臻於完備，以昭公信。其中，為強化產業之性別分析統計，配合推動性別主流化實施計畫，於 97 年本委託案另增加調查分析項目，委託調查性別統計資料，以了解國內使用電信通訊民眾之性別分布趨勢，得標商須就「客戶滿意度」之調查項目及問卷題目，由用戶個人基本資料，做性別分布趨勢之統計分析（包括圖表、數據資料）。

（一）97 年度辦理情形如下：

1. 依據中華電信、亞太電信、台灣固網及新世紀資通等 4 家業者提報 96 年 12 月底之非企業用戶數，分別為 9,690,878 戶、31,524 戶、1,721 戶及 1,164 戶。前揭「客戶滿意度」電話訪問作業，依往年得標商經驗預估，為完成本會所設計「抽樣信賴水準需有 95% 及抽樣誤差控制應在 3% 以內」之要求，估計每家公司須有 2 萬個以上之用戶，方可滿足有效「客戶滿意度」電話訪問作業所需抽樣母體數，故前揭「客戶滿意度」電話訪問作業對象，排除台灣固網及新世紀資通等 2 家業者。
2. 97 年 8 月 1 日決標並與決策調查有限公司簽訂委託 97 年度

民眾對固定通信綜合網路業務服務品質滿意度調查契約。

3. 得標廠商 97 年 9 月 30 日至 10 月 3 日共訪問 4 個場次，由「中華電信公司」及「亞太電信公司」提供用戶門號母體資料為抽樣清冊，採分層隨機抽樣法抽取樣本，分為三個副母體（大臺北、大臺中及大高雄三大都會區），再依用戶數配置各層樣本數。
4. 得標廠商於 97 年 10 月 9 日前就固定通信綜合網路業務服務品質滿意度調查提出性別統計分析及性別影響評估報告。

(二) 性別統計分析：

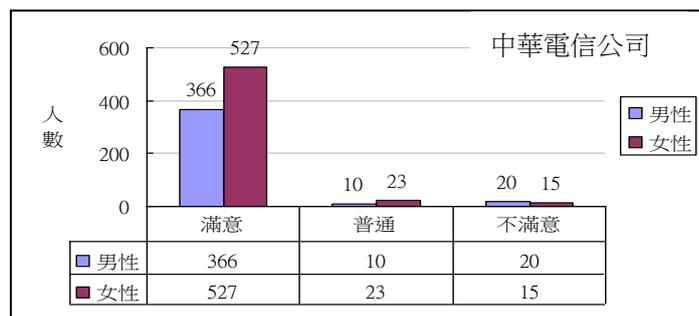
調查項目包括「基本資料」、「客戶服務」、「音訊品質」、「施工品質」、「障礙排除」、「帳單處理」、「文宣廣告」等 7 大項，摘述如下：

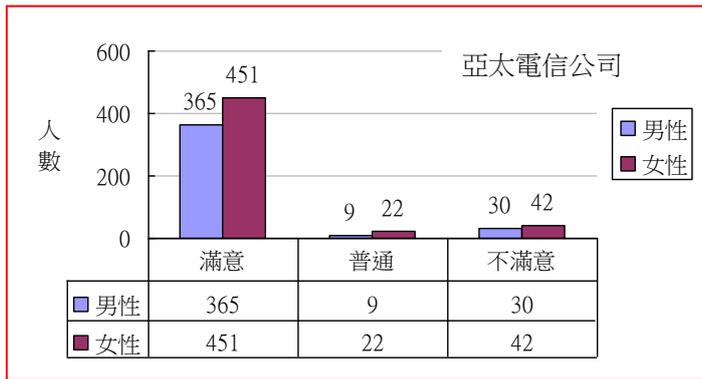
1. 有效樣本之基本資料：

中華電信公司	次數	百分比%
總計	1,104	100.00
性別統計分析		
男	459	41.58
女	645	58.42
亞太電信公司	次數	百分比%
總計	1,091	100.00
性別統計分析		
男	466	42.71
女	625	57.29

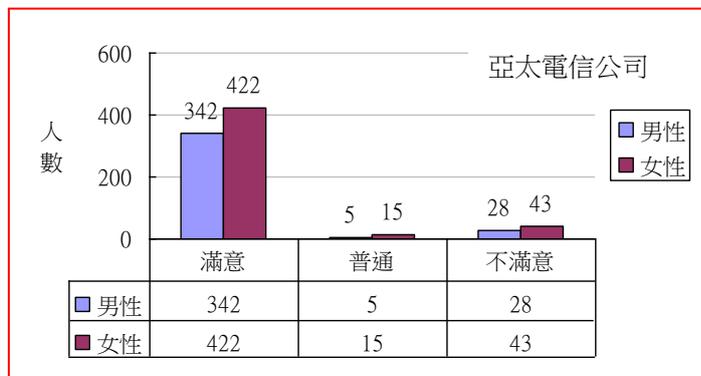
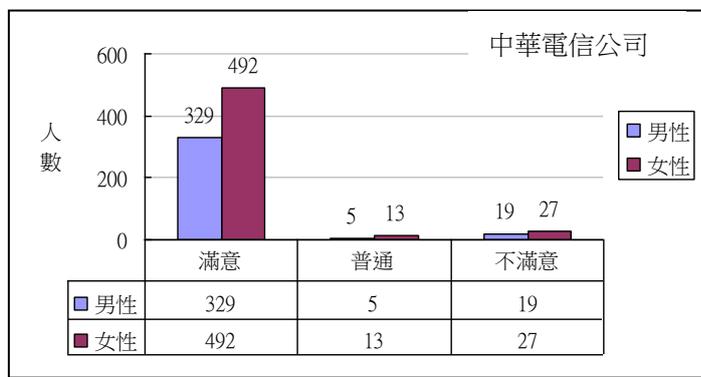
2. 客戶服務：

(1) 客服專線人員的服務態度滿意度

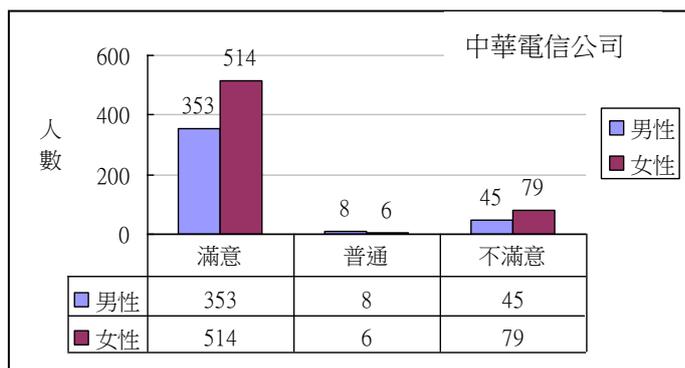


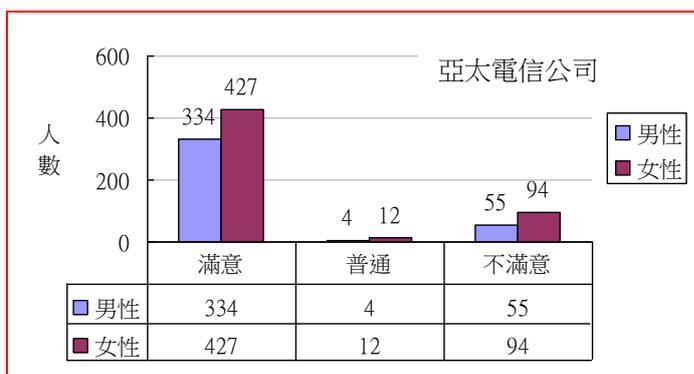


(2) 客服專線人員的專業知識滿意度

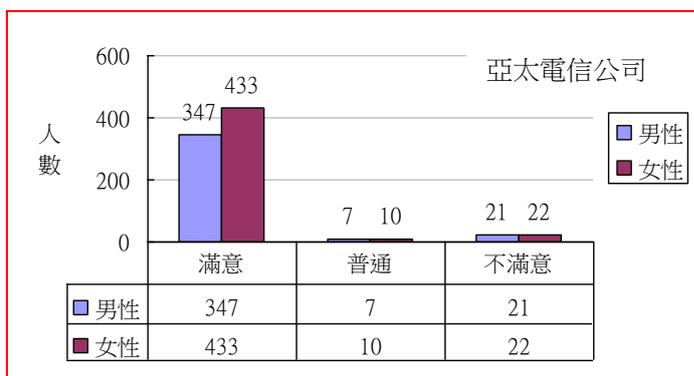
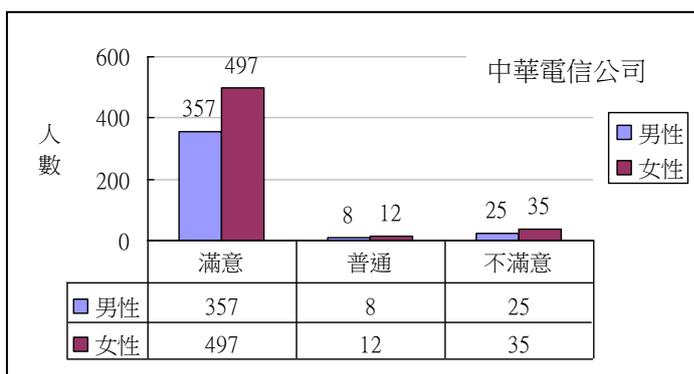


(3) 客服專線撥號成功率

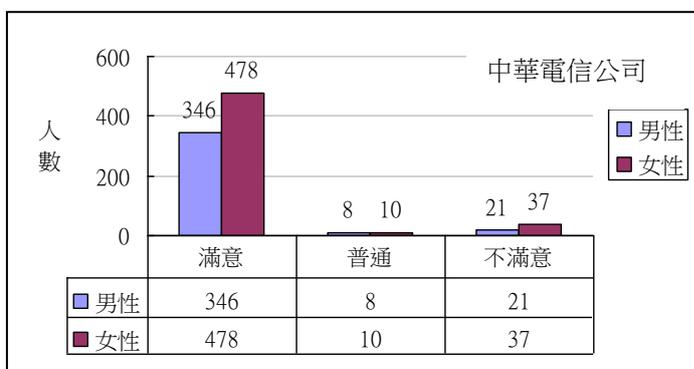


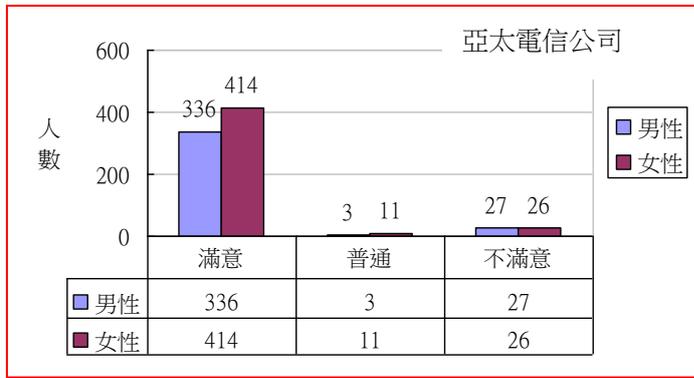


(4) 營業櫃檯人員的服務態度

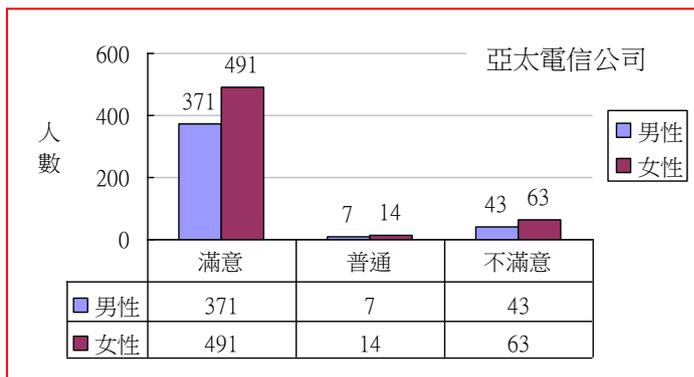
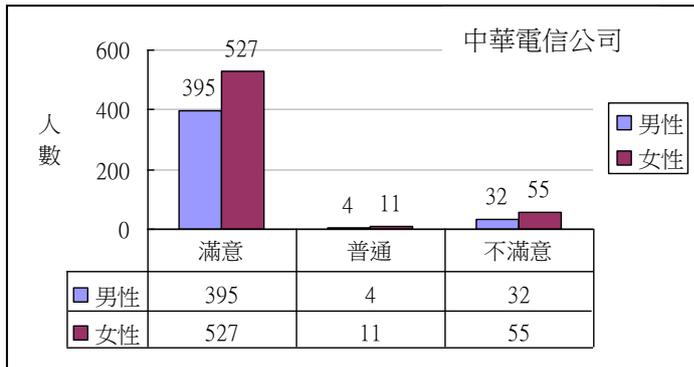


(5) 營業櫃檯人員的專業知識

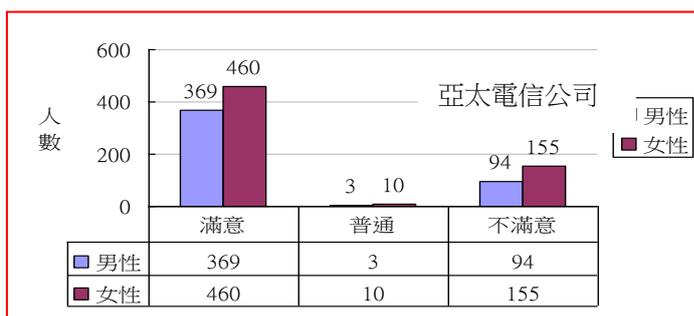
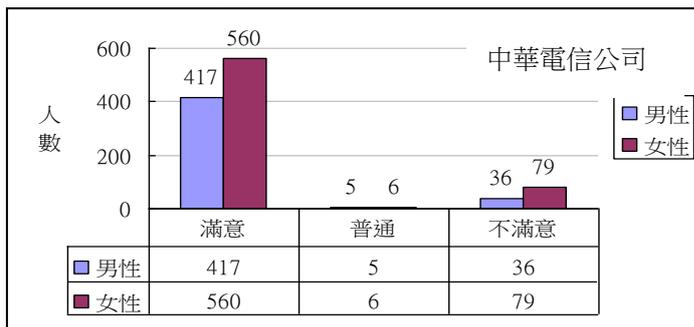




(6) 市內電話客服人員處理事情的效率

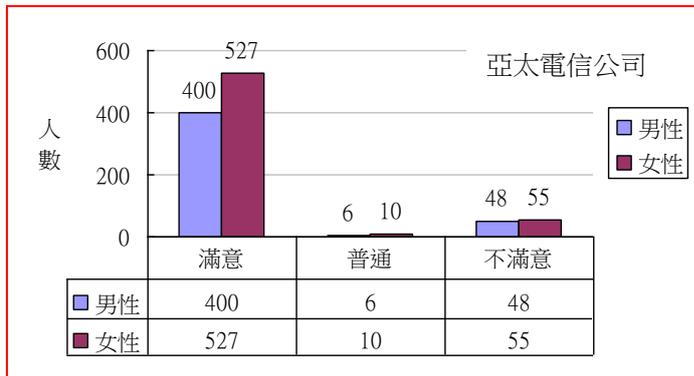
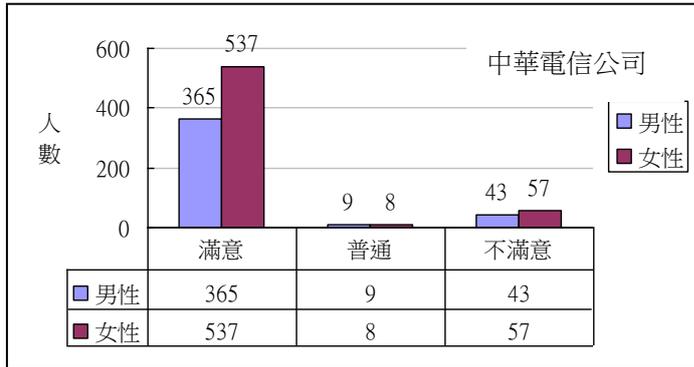


2. 市內電話通話品質：

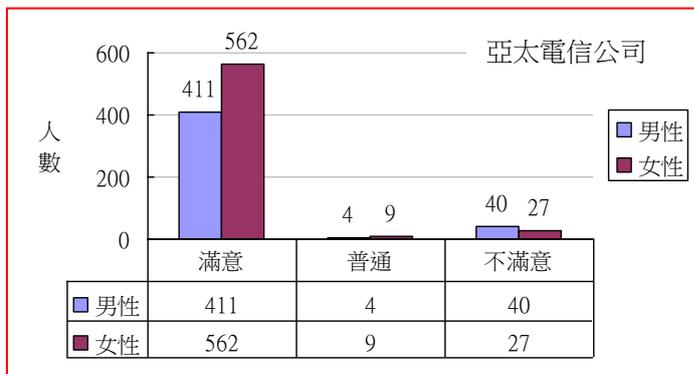
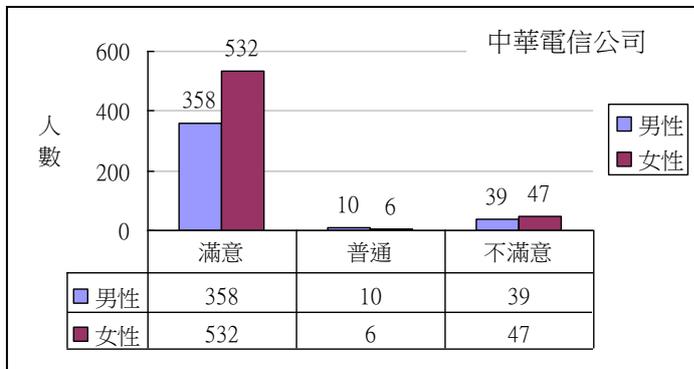


3. 施工品質：

(1) 裝機、移機的施工品質

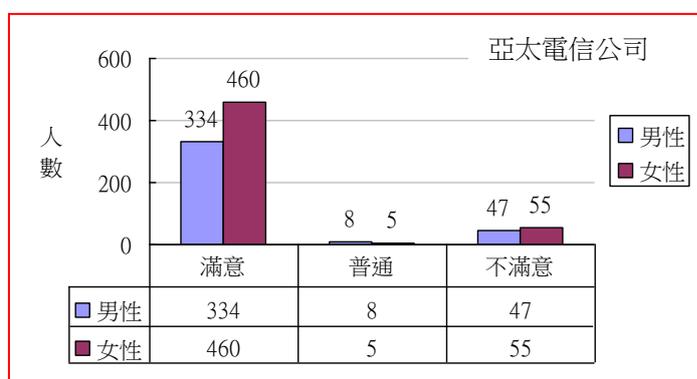
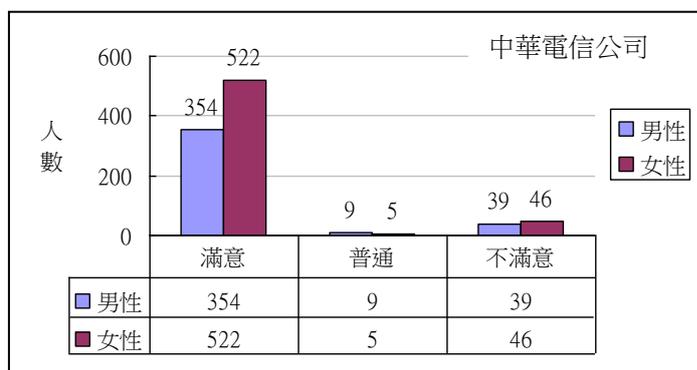


(2) 從申請裝機或移機到最後完工的速度

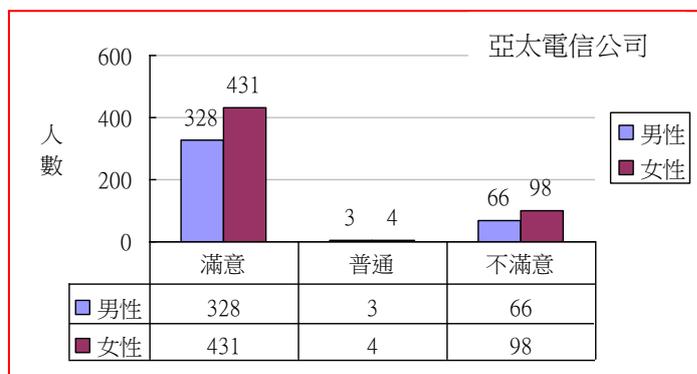
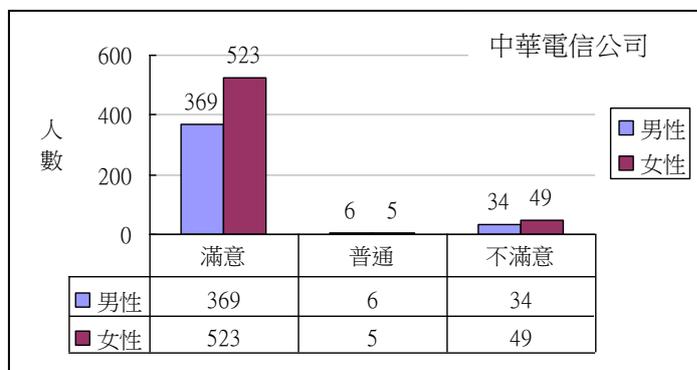


4. 障礙排除：

(1) 障礙查修人員的服務態度

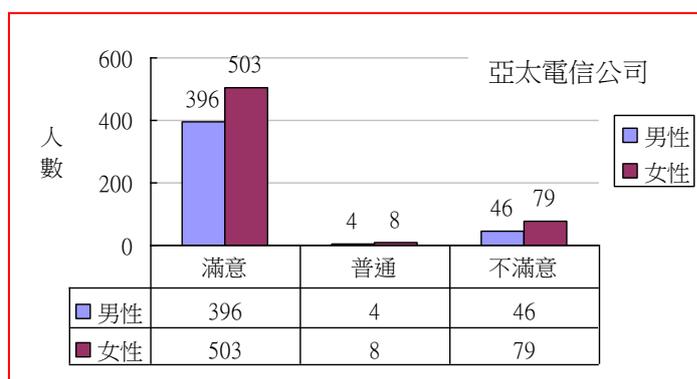
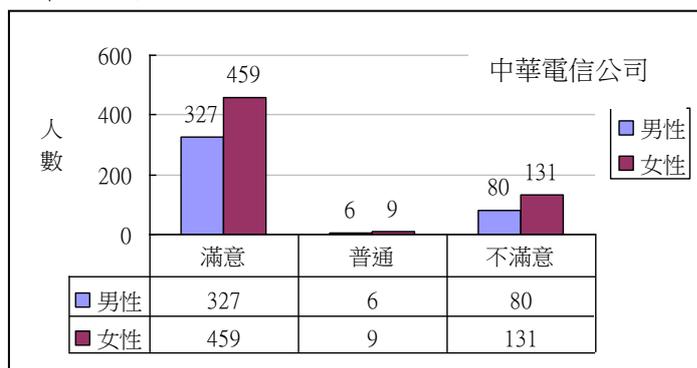


(2) 障礙處理結果

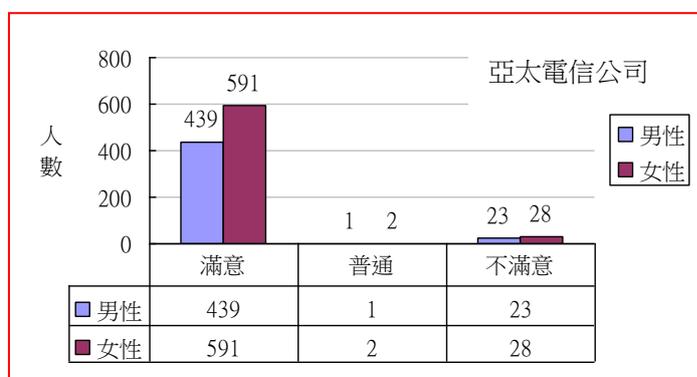
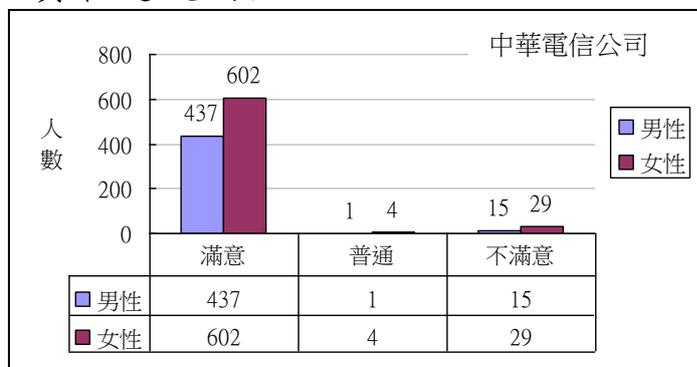


5. 帳單處理：

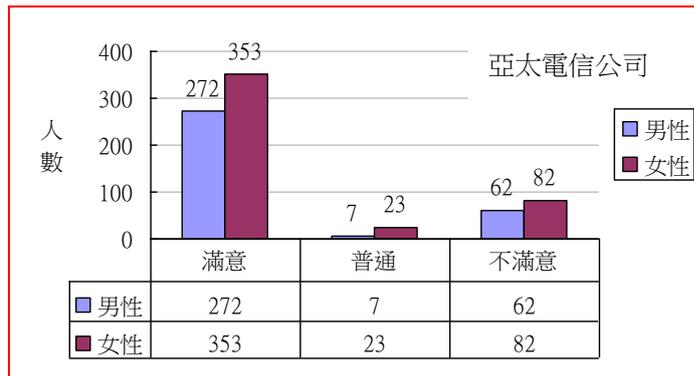
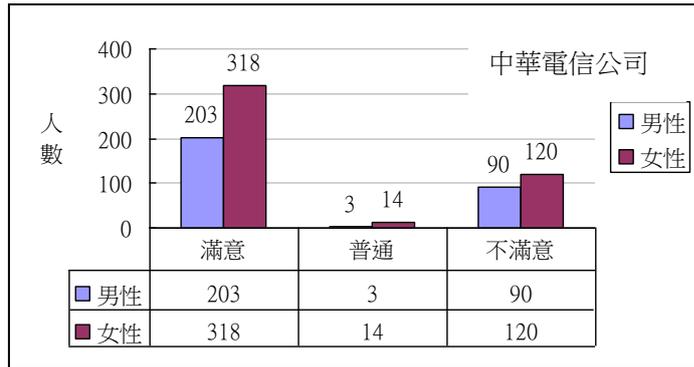
(1) 帳單正確性



(2) 繳費管道便利性



6. 文宣或廣告內容的真實性：



(三) 性別影響評估：

經交叉分析與卡方檢定發現，此議題與性別不存在顯著差異 ($P>0.005$)。97 年度「民眾對固定通信綜合網路業務服務品質滿意度調查」，結果顯示無論中華電信或是亞太電信業者的顧客，在客戶服務、音訊品質、施工品質、障礙排除、帳單處理、文宣廣告的議題上，性別因素不影響顧客對於業者提供服務的滿意程度。

根據上述之統計分析資料，整體而言，2 家固網業者所提供之客戶服務並未因客戶之性別為男性或女性而有所差異，無顯著存在性別不平等之現象。

(四) 成效評估：

1. 透過本調查之執行，建立電信業者提昇服務品質之具體指標，以作為業者業務推展及社會大眾消費資訊之參考依據。
2. 配合本會性別主流化實施計畫，瞭解消費者對於固定網路業務之滿意度是否受性別之影響而有所不同，將建立性別觀

點、充實性別統計指標之重要性宣導至電信業者，並督責其持續積極瞭解消費者意見，以減少消費爭議，促進電信事業間之良性競爭。

三、97 年度廣電媒體多元文化人才培訓研討會計畫：

(一) 計畫背景：

廣電媒體扮演第四權的角色，在其潛移默化之下，足以影響社會價值觀的改變。

現今電子媒體產業競爭激烈，然高度競爭卻未必完全伴隨良性的發展，少部分媒體業者在市場導向及重商主義的思考模式下，出現對新聞、節目內容製播迷思，諸如：

- 1、認為多元文化理念僅是特定媒體（如公廣集團）應關注的議題，只要不違背法令即可。
- 2、認為具多元文化理念之節目沒人要，沒有市場價值，應重視「消費者需求」。

因此，在高度競爭的氛圍下，部分媒體以「言論自由」、「觀眾愛看」或「聽眾愛聽」為由，提供之節目內容流於同質性高、腥色刺激、與偏頗不公等情形，致誤導民眾的思維價值或使其對廣電媒體產生不信任感。

本會身為電子媒體主管機關，除營造具競爭性之市場環境，亦盼健康、和諧之傳播內容成為全民共享的資產，故特別邀請學者專家、民間團體代表及資深媒體從業人員為講師，辦理多元文化系列研討會，並開放廣電媒體從業人員免費報名參加，希望藉由本計畫之施行，促使媒體自發自省節目內容走向，發揮尊重弱勢權益、維護人性尊嚴、關切人文內涵與保障多元文化發展的自律精神，使媒體與社會文化發展形成相輔相成之良性互動關係。

(二) 執行情形：

- 1、經本會與 96 年度廣電媒體多元文化人才培訓研討會講師召開檢討會議，認為去年多元文化研討會中，各領域講師已就多元文化相關議題作初步概念性解釋，故 97 年度研討會朝向「不分班」、「主題深化」及「強化交流互動」的方向辦理，使參與者能更明確的選擇所需的課程，也更有機會分享自身實際的經驗，相互激盪出新的想法。嗣經選定「性別平等」、「多元族群」及「健康人權」為主題，分別已於 5 月 27、28 日、6 月 25、26 日及 10 月 20、21 日等 6 日辦理完畢，共計有廣電媒體節目製播相關從業人員 227 人次參與。
- 2、研討會邀請臺灣大學新聞研究所張錦華教授等 14 位學者專家、民間團體代表及資深媒體從業人員為講師，由三大主題之不同面向、角度，兼顧理論及實務層面，探討各種多元文化議題。研討會課程搭配影片或文字案例分析，並特別重視互動討論，提供講師及與會者間充分意見、經驗交流機會，除令其對製播節目之實務問題重新思考、加深印象外，亦在問答過程中提高對廣電多元文化之興趣及重視。透過事後之問卷調查，與會者除對本會舉辦研討會之目的有更深入的瞭解及認同外，亦在課程中啟發新的思維及作法，而能實際運用於節目內容中。
- 3、鑒於世界先進國家重視「性別主流化」之價值觀（如 1995 年聯合國第四屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為行動策略，要求各國將性別平等作為政策的主流），我國亦將「性別主流化」視為當前重要施政方針之一，全盤檢討目前各層面政策與立法，是否隱藏有性別不平等或歧視意涵，從而改變過去政策立法上的性別盲點，打造符合性別正義的社會，因此本會於 5 月 27 日、28 日之「性別平等」主題班中：

- (1) 安排台灣大學新聞研究所張錦華教授講授「多元文化新聞學」，使參加者對於媒體多元文化觀點，先有整體性認識及正確之起步，瞭解僅僅單純的容忍來自異文化的差異性並不夠，而必須更進一步的接納及尊重，才能在各方面提供真正平等的機會。張老師鼓勵所有媒體業者應培養「多元文化之眼」，敏銳並謹慎的避免對異文化有意或無意的歧視、偏見。
- (2) 本會為使廣電媒體業者有更具體之多元文化自評標準，委請玄奘大學資訊傳播學院郭良文院長研究訂定「廣電媒體多元文化指標操作手冊」，並於本研討會中請郭院長解說本手冊精神及操作方式。會議中郭院長播放數則有關電視綜藝節目內容不尊重性別或性傾向之實際案例，分析少數媒體為達到所謂「娛樂效果」，不惜以嘲笑、歧視、刻板化的方式處理性別議題。除特別解說手冊中「性別議題」部分，亦請參加者分組討論，提出多元文化指標之修正意見，以提升指標之可操作性及代表性。
- (3) 邀請政治大學廣播電視學系黃葳威教授講授「兒少性侵害、暴力議題」，先由法律面出發，探討何謂性暴力、性侵害及性騷擾，引入國內外報導相關案件時之規範，諸如：1、降低傷害；2、保護隱私；3、報導內容應有所節制及 4、避免不當用詞。黃教授並於課程中詳細剖析媒體報導相關事件常陷入之迷思，例如：1、未考量受害者立場；2、責備受害者；3、懷疑被害人受性侵害的事實及 4、以非人性的態度對待被害人等。而課程為求參與者有具體之瞭解，以案例影片作為負面教材，以實務觀點分析檢討，並採分組討論並上台報告的方式，提高參加者之參與感，並相互激發新的思維方向。

- (4) 邀請同志諮詢熱線喀飛理事長：講授「多元性傾向議題」，分析大部分民眾沒有機會認識瞭解同性戀族群，卻對他們存有先入為主的觀感或價值判斷，且未曾仔細檢視、反省這些負面觀點的主客觀性，往往是來自於媒體報導、誤解與偏見，久而久之積非成是所致。理事長於研討會中舉出因媒體不當報導而造成遺憾的實例，分析歧視與偏見對弱勢性傾向族群的心理壓力與實質影響，提供報導相關案例時應注意要項，並請現場學員分組討論、交換意見，藉由思考過程破除未經證實的迷思與成見。
- (5) 為加強媒體業者相關法令概念，邀請防暴聯盟高鳳仙理事長（高等法院法官）講授「人身安全與性別平等的法律趨勢」課程。高理事長以其親身參與性侵害犯罪防治法、家庭暴力防治法、性騷擾防治法及連續性犯罪防治條文等立法經歷，探討婦女人權與兩性平權間的關係，闡述立法及修法之歷程，使參加者能於時空背景脈絡中，體悟支持人身安全法令的編修，不代表已經破除傳統封建文化對性別的影響，重點仍在於核心觀念的改造。
- (6) 邀請公共電視製作人王瓊文小姐分發表「幸福的地圖」節目製作理念及心得。王製作人表示該影片係製作團隊親自走訪數位遠從東南亞、日本及韓國嫁至台灣的外籍配偶，內容記述外籍配偶們由媒妁之言到真正來到台灣後的心情轉折與適應情形。王製作人除由節目製作專業角度說明其規劃、拍攝方式外，亦希望透過節目的播出，使國人瞭解外籍配偶們的心聲及需求，平等的對待，勿再陷入物化外籍配偶的成見中。

4、本會於10月21日「健康人權」主題研討會中，邀請黃立

法委員淑英（彭婉如基金會董事、前婦女權益促進委員會委員）擔任講師，講授「由性別觀點看健康與人權」議題，內容先剖析影響媒體健康資訊的因素及媒體人應具備的專業素養，接著點破傳統文化、意識型態、性別或商業利益均深深影響醫學研究與發展、健康政策、法律的制定、對於身體的認知及詮釋、以及病人健康的權益等，並介紹國內外性別與健康議題的發展趨勢，始知在醫療健康體系中不當強調性別差異或忽視性別差異所造成的問題已漸受重視。黃委員並準備數道非常實際且常見之題目，請與會者進行分組討論並發表意見，會中並透過集體深度構思，腦力激盪出新的想法，提出許多具創意性的觀點。黃委員並期勉與會者活用生活各層面機會培養正確性別觀點，並應將其回饋運用於生活中。

（三）性別統計：

1、研討會講師之性別比例：

研討會講師共 14 人，由 6 位男性及 8 位女性組成，分別占 42.85% 及 57.15%，任意性別比例未低於 33.33%。

2、研討會參加者性別比例：

（1）總體：3 場研討會參加者總共 227 人，其中男性 89 人，女性 138 人，分別占總人數之 39.2% 及 60.8%。任意性別比例未低於 33.33%，但女性參加者顯然多於男性。

（2）性別平等主題：參加者共 65 人，其中男性 27 人，女性 38 人，分別占總人數之 41.54% 及 58.46%。任意性別比例未低於 33.33%，但女性參加者顯然多於男性。

（3）多元族群主題：參加者共 75 人，其中男性 28 人，女性 47 人，分別占總人數之 37.34% 及 62.36%。任意性別比例未低於 33.33%，但女性參加者顯然多於男性。

（4）健康人權主題：參加者共 87 人，其中男性 34 人，女性

53 人，分別占總人數之 39.08%及 60.92%。任意性別比例未低於 33.33%，但女性參加者顯然多於男性。

表 1 - 學員人數統計表

單位：人 (%)

性別 \ 項目	性別平等	多元族群	健康人權	總計
男性	27 (41.54%)	28 (37.34%)	34 (39.08%)	89 (39.2%)
女性	38 (58.46%)	47 (62.36%)	53 (60.92%)	138 (60.8%)
總計	65 (100%)	75 (100%)	87 (100%)	227 (100%)

3、參加者性別與職務統計：

- (1) 總體：參加者中男性主管級以上人員計 68 人（高階主管占 43 人），占男性總數 76.4%（高階主管占 48.31%）；女性主管級以上人員計 73 人（高階主管占 44 人），占女性總人數 52.8%（高階主管占 31.88%）。
- (2) 性別平等主題：參加者中男性主管級以上人員計 19 人（高階主管以上 11 人），占男性總數 70.37%（高階主管占 39.29%）；女性主管級以上人員計 22 人（高階主管以上 11 人），占女性總人數 57.89%（高階主管占 28.94%）。
- (3) 多元族群主題：參加者中男性主管級以上人員計 23 人（高階主管以上 15 人），占男性總數 82.14%（高階主管占 53.57%）；女性主管級以上人員計 26 人（高階主管以上 17 人），占女性總人數 55.31%（高階主管占 36.17%）。
- (4) 健康人權主題：參加者中男性主管級以上人員計 26 人（高階主管以上 17 人），占男性總數 76.47%（高階主管占 50%）；女性主管級以上人員計 25 人（高階主管以

上 16 人)，占女性總人數 47.16%(高階主管占 30.19%)。

表 2-學員主管人數統計表

單位：人(%)

性別 \ 項目	性別平等	多元族群	健康人權	總計
男性	19 (70.37%)	23 (82.14%)	26 (76.47%)	68 (76.4%)
女性	22 (57.89%)	26 (55.31%)	25 (47.16%)	73 (52.8%)
總計	41	49	51	141

4、參加者性別對課程滿意度統計(由回收之 186 份問卷統計)

(1) 對研討會整體規劃滿意度：

表 3 - 學員對各場次整體滿意度統計

單位：%

	性別平等		多元族群		健康人權	
	男性學員	女性學員	男性學員	女性學員	男性學員	女性學員
非常滿意	43.48	51.35	31.58	34.15	35.48	37.14
很滿意	43.48	37.48	42.10	39.02	48.38	34.28
普通	13.04	8.11	15.79	19.51	12.90	20
不滿意或 很不滿意	0	2.70	10.53	7.32	3.24	8.58

(2) 對不同性別講師授課滿意度：

表 4 - 學員對不同性別講師授課滿意度統計

單位：%

	對男性講師		對女性講師	
	男性學員	女性學員	男性學員	女性學員
非常滿意	34.78	38.33	43.45	45.21
很滿意	45.22	35.00	41.88	42.91
普通	16.52	23.89	11.52	10.73
不滿意或很不滿意	3.48	2.78	3.14	1.15

5、是否對增加多元文化知能有幫助：

表 5 - 各場次主題是否有助多元文化觀念之釐清

單位：%

	性別平等		多元族群		健康人權	
	男性學員	女性學員	男性學員	女性學員	男性學員	女性學員
非常同意	34.78	54.05	42.11	36.58	51.61	42.85
很同意	52.17	40.54	47.37	41.46	41.93	45.72
普通	13.05	5.41	10.52	21.95	6.45	11.43
不同意或 很不同意	0	0	0	0	0	0

6、未來參加類似課程意願：

表 6 - 各場次參加後再度參加類似活動之意願

單位：%

	性別平等		多元族群		健康人權	
	男性學員	女性學員	男性學員	女性學員	男性學員	女性學員
非常願意	17.39	32.43	36.84	31.71	35.48	31.43
很願意	60.87	54.05	47.37	51.22	45.16	48.57
普通	21.74	13.52	15.79	17.07	19.36	20
不願意或 很不願意	0	0	0	0	0	0

7、「健康人權」主題課程參加原因：本會於健康人權主題課程之問卷中，請參加者由一、公司選派，二、工作所需，三、個人興趣及四、其他等選項中複選，而有勾選「其他」（理由大致可歸類為「充實自我」）之參加者僅 3 名，若忽略不計：

表 7 - 「健康人權」學員參加動機統計表

單位：%

	僅勾選公司選派	僅勾選個人興趣	僅勾選工作所需	勾選工作且興趣	勾選選派及工作	勾選選派及興趣	全部勾選
男性學員	22.58	6.45	16.13	12.9	25.81	9.68	6.45
女性學員	11.44	14.28	8.57	25.71	11.43	14.29	14.28

(四) 性別影響評估：

- 1、以參加研討會之參加者性別比例而言，女性明顯多於男性（約多 20%），若單就「健康人權」主題課程參與動機：
 - (1) 男性參加者單純以公司選派為由參加的情形多於女性。
 - (2) 因工作、興趣且受公司選派者，在比例上不因性別而有很大差距，且占了約 40%左右，可見參加者所屬之公司（團體）大部分仍依所需選派代表參加，而非毫無理由的抽選。
 - (3) 女性基於個人興趣、工作所需或兩者兼具而參加研討會之比例高於男性，其中男性以工作所需較多，女性以個人興趣較多。或許可以說明，部分女性參加者因工作或興趣而參加，但並非經公司（團體）選派之比例高於男性，但是否可以解釋為媒體忽視少部分女性從業人員進修機會、工作職能所需，或只是公司確已依職務分派，選擇適當人選參加之後，再基於個人意願額外報名，目前尚難以論斷。
- 2、以研討會參加者職務來看，男性主管（或高階主管）比例高於女性，但其理由是否可推論整體產業中男性主管比例高於女性、產業較重視男性主管之進修發展，亦或認為男性主管缺乏多元文化意識，有必要增加專業知能，在缺乏進一步資料之前，尚難論斷。
- 3、參加者對各場次課程滿意度而言：
 - (1) 女性對「性別平等」主題整體規劃非常滿意者高於男性，但兩性填滿意以上者均約 88%，於 90%的信心水準之下進行統計檢定，性別對於該課程滿意程度並無明顯差異。
 - (2) 男女性對「多元族群」主題整體規劃滿意程度並無太大差距，於 90%的信心水準之下進行統計檢定，亦發現性別對於該課程滿意程度並無明顯差異。

- (3) 對「健康人權」主題整體規劃，男性滿意之比例高於女性（滿意以上者分別約為 83%及 71%），不滿意之比率亦較女性略低，但於 90%的信心水準之下進行統計檢定，發現性別對於該課程滿意程度並無明顯差異。
- (4) 女性參加者對男性講師授課內容、方式非常滿意者略高於男性參加者，但整體而言差別不大，於 90%的信心水準之下進行統計檢定，亦發現無明顯差異；女性參加者對女性講師滿意以上之比例（約 87%）亦高於男性之滿意度（約 73%），於 90%的信心水準之下進行統計檢定，發現滿意度因性別有所差異。經進一步分析發現，男女性學員對「多元族群」、「健康人權」中各 1 位女性講師滿意度有較大歧異，可能導因於講師授課內容或方式不符合少部分男性參加者之期待。

4、關於研討會之規劃是否能提升參加者多元文化知能：

- (1) 非常同意「性別平等」課程確有助益之女性參加者比例明顯較男性高，而「很同意」以上者亦略高於男性，可知女性參與者對舉辦類似主題課程普遍正面肯定，而男性「很同意」以上者亦超過 85%，並於 90%的信心水準之下進行統計檢定，發現不同性別在此問項上並無明顯差異，可見男性參加者亦頗能接受類似議題所欲傳達的意旨。
- (2) 同意及非常同意「多元族群」主題課程有幫助之男性比例（近 90%）高於女性（未達 80%），於 90%的信心水準之下進行統計檢定，性別對於該課程是否有幫助並無明顯差異。
- (3) 非常同意「健康人權」主題課程有幫助之男性學員比例高於女性，但整體來說差異不大，且認為「同意」以上者至少均接近 90%，而於 90%的信心水準之下進行統計

檢定，性別認為該課程是否有幫助並無明顯差異。

5、未來參加意願：

- (1) 「性別平等」主題課程之參加者中，「非常願意」再度參加類似活動者，女性比例明顯高於男性，而填寫「很願意」以上之女性比例亦略高於男性，可知較高比例之女性學員認為性別類議題之討論很有意義，甚至也有需要，但在 90% 的信心水準之下進行統計檢定，性別於此問項之選擇並無明顯差異。
- (2) 「多元族群」及「健康人權」主題課程之參與者對於未來再度參加相關活動之意願，在 90% 的信心水準之下進行統計檢定，性別於此問項之選擇上並無明顯差異。
- (3) 雖然各場次學員填寫「很願意」於爾後參加類似課程之比例幾乎均高於 80%，但表示「非常願意」者，於各場次中均不滿 40%（尤以男性表示「非常願意」參加「性別平等」課程者不到 20% 為最低），推測係因部分參訓學員遠由中南部出發，在路途較遠、必須住宿或連續兩天通車及研討會時間控制不佳（尤以「性別平等」主題課程時間規劃更待加強），致使返回中南部者時間過於倉卒所致。

6、較感興趣之多元文化議題：由學員勾選較感興趣之多元文化議題，似乎不因性別而造成選擇上太大的歧異，其中以外籍配偶議題及勞動人權議題最多人選擇，推測原因為包含外籍配偶及勞工在內之新移民近年來大量移入我國，使新移民之生活、法令資訊需求越來越高，許多廣播節目因而開闢新移民專屬節目之故。另外籍配偶議題嚴格來說較接近族群議題，但也有可能衍申到諸如性別物化、性別歧視、家庭暴力之議題。

(五) 建議事項：

- 1、公司（團體）有很大比例依職員工作或興趣派員參加研討會，而女性學員人數多於男性學員，且部分就算未獲公司選派參加，亦能依自身工作、興趣、生涯發展所需，以請假方式積極參與。至於女性學員主管比例，整體而言較男性為低，因可能性甚多，無法完全由問卷結果判斷，但可列為後續相關活動觀察要點之一。
- 2、女性學員對於「性別平等」主題課程整體規劃「非常滿意者」比例較高，可知此課程確實受部分女性學員欽賴，至女性學員於「健康人權」主題課程整體滿意度略低於男性，因在講師授課內容、方式中女性學員滿意度均高於男性學員，推測原因係出於場地設備修繕工程造成不便所致，是本會未來辦理相關活動應注意之處，畢竟營造舒適方便之上課環境，亦有助於提高學習效果。
- 3、男性學員對「多元族群」、「健康人權」中各1位女性講師滿意以上之比例較女性學員低約14%，並另由少數男性學員留言表示該講師授課技巧有待加強，表示因學員性別不同，對於講師授課方式之要求確實有些許影響，亦有學員反應課程應再減少理論內容，更多加實務探討，或應走入戶外，實際拜訪弱勢團體，瞭解其心聲，均將列為本會辦理相關活動參考。
- 4、女性學員有高比例非常同意「性別平權」主題課程對多元文化之推展有幫助，但基本上3場主題之學員均有高比例同意課程之助益，不因性別而有顯著差異。部分學員表示觀念建立後，考慮於公司中以「開會討論」形式溝通處理相關問題，或外借場地邀請學者專家蒞臨講授，於甚至考慮製播多元文化節目。
- 5、填寫未來「非常願意」再度參加研討會之學員較原先預期為低（許多學員僅填寫很願意），原因可能出自於中南部

學員路程較遠，爾後若經費較為寬裕，可考慮於北中南分別辦理，亦有利於多元文化之推廣。

四、國內通訊傳播業者員工性別分析計畫：

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。本會為通訊傳播服務業之主管機關，有必要強化性別統計業務，分析性別與通訊傳播服務業之關係，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。

(一) 執行情形：

- 1、第一階段：建立性別統計指標項目，蒐集電信產業員工相關資料，並檢視公務統計報表，透過性別統計資料之呈現，使本會各單位於制定及執行相關方案及政策時，能周全考量不同性別之影響，期使不同性別均等受惠。(97年12月31日前)。
- 2、第二階段：檢討修正性別統計指標項目，以呈現產業人力運用情況，並將資料蒐集對象由電信服務業擴及傳播服務業，充實本會性別統計調查資料，透過區分性別統計資料之分析，瞭解不同性別之影響，逐步推動性別觀點納入本會各項方案、計畫、政策之制定。(98年12月31日前)

(二) 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。

(三) 電信產業兩性員工勞動力狀況 (性別統計分析):

1、就業者之男女比例：

- (1) 參考臺灣歷年就業者之男女比例 (附表八)，由近 10 年資料觀察，可以發現女性就業者占整體就業者的比例不斷向上提升，相對而言，男性所占比例雖仍高於女性，但卻呈現下降趨勢，87 年男性就業者所占比例為 60.4%，女性就業者所占比例為 39.6%，此後男女所占比例逐年反向更迭。隨教育普及暨女性自主意識抬頭，女性於就業市場之地位日趨重要，以 97 年 6 月主計處所做的調查，男性就業者所占比例降為 56.7%，女性就業者所占比例升至 43.3%，與 87 年相較，上升了 3.7 個百分點。
- (2) 以電信業歷年女性員工所占比例顯示 (附表七)，從 87 年 6 月所占比例為 30.8%，至 97 年 6 月提高為 35.1%，上升了 4.3 個百分點。可見女性參與電信事業比例也是增加的。然而電信產業員工男女就業比例，男性所占比例明顯高於女性，與所有產業就業狀況比較，電信產業女性參與率僅為 35.1%，亦低於所有產業女性就業所占比例的平均值 43.3% 甚多，可能是因為電信產業進用具有技術背景的人才較多所致。

2、就業者之年齡結構：

- (1) 按電信產業員工年齡結構觀察 (詳附表一)，整體而言，15~24 歲之青少年齡層僅占所有員工的 2.0%，25~34

歲及 35~44 歲之壯年層所占比例則各達 20% 以上，45~54 歲年齡層為電信產業員工年齡層的主幹，所占比例為 37.4%，居各年齡層之冠，但年齡高於 55 歲者，則所占比例迅速下滑為 10.9%，可見 55 歲之後，員工陸續因退休或其他原因離開職場。

- (2) 就電信產業女性員工年齡結構觀察，與電信產業整體員工分布比較，呈現不同的樣貌，女性員工年齡層比例最高者為 25~34 歲，占電信產業員工比例 13.3%，但隨著年齡層增加，女性員工所占比例逐漸減少。女性 35~44 歲及 45~54 歲所占比例皆低於 9%，與前一個年齡層的 13.3% 相較，女性員工所占比例明顯滑落。一方面可能是女性自 35 歲之後因育兒等因素離開職場，但卻未隨著子女年齡增長而重返電信產業任職；另一方面也顯示出，中高年齡女性進入電信產業職場的機會較小。對照男性員工 45~54 歲所占比例高於 28% 以上，顯然提升中高年齡女性進入職場的機會，尚有努力開發的空間。

3、就業者之教育程度結構：

- (1) 觀察電信產業員工教育程度結構（詳附表二），教育程度低於高中者（國中及以下）僅占有所有員工的 2.4%，高中（職）學歷者所占比例為 19.4%，學歷為大專、學院及大學者為電信產業員工教育程度的主幹，所占比例高達 65.3%。
- (2) 對照臺灣地區歷年勞動力教育程度結構（附表九），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，經過歷年高等教育逐漸普及後，「國中及以下」程度者的比重不斷下降，在 97 年 6 月，就業者的教育程度結構比重已全然翻轉，國中及以下程度者

下降為 24.8%，高中(職)程度者亦降為 35.3%；大專及以上程度者則升為 39.9%，居各類教育程度者之冠。

- (3) 目前電信產業員工的教育程度結構與勞動力教育程度結構呈現相似的分布，就業者教育程度的比重由高至低，皆為「國中及以下」、「高中(職)」、「大專以上」。不同的是，電信產業的員工教育程度明顯高於所有勞動力教育程度的平均值，就此來看，電信產業對員工教育程度的進用標準應較高，以大專及以上程度者為就業主力。
- (4) 由女性就業者教育程度來看(附表十)，近 10 年來，女性就業者大專以上程度者所占比重逐年上升，國中以下程度者所占比重則逐年下降，比較 87 年至 96 年教育結構的變動趨勢，大專以上程度者 10 年來提升了 14.7 個百分點，高中(職)者持平，國中以下程度者 10 年來下降 15 個百分點，國中以下程度者所占比重明顯減少，女性就業人力素質顯著提升。再回頭看電信產業女性員工教育程度結構，大專及以上程度者所占比重更高達 80.2%，足見較高的教育程度才能占有電信職場的一席之地。

4、就業者之職業結構：

- (1) 由電信產業員工職業結構(附表三)觀察，以事務工作人員占 61.2%最多，其次專業人員占 17.2%，生產及有關工人、機械設備操作工作人員占 0.04%最少。男性及女性就業者從事之職業稍有差異，兩性皆以事務工作人員及專業人員所占比例最高，但其餘職業分配比重則有所不同。男性事務工作人員占 60.3%、專業人員占 18.1%，餘依次為企業主管及經理人員占 14.0%，技術員及助理專業人員占 5.0%，服務工作及售貨員者占 2.5%；女性事務工作人員占 62.9%、專業人員占 15.5%，

餘依次為服務工作及售貨員占 8.9%，企業主管及經理人員占 7.7%，技術員及助理專業人員者占 5.0%。兩相比較，女性擔任企業主管及經理人員的比率遠低於男性。

- (2) 參考 96 年度就業者之職業結構（附表十一），與電信產業職業結構大不相同，男性從事生產及有關工人、機械設備操作工者約占 42% 最多；女性以服務工作及售貨員者占 25.2% 最多，其次依序為技術員及助理專業人員 20.9%，事務工作人員 19.8%，生產及有關工人、機械設備操作工 19.3%，專業人員 9.4%，農林漁牧工作人員 3.6%，而企業主管及經理人員僅 1.8%。
- (3) 比較臺灣地區就業者的職業結構與電信產業，電信產業主要需求是「事務工作人員」與「專業人員」，而其他產業整體主要需求是「生產及有關工人、機械設備操作工作人員」，此項職類因需較多的技術與體力，主要成員大多為男性。
- (4) 近年來由於知識經濟興起，產業轉型以知識密集為主，再加上高等教育普及，女性亦有能力從事較為專業性的工作，電信產業無疑能提供女性較佳的工作機會。

5、就業者之薪資結構：

- (1) 觀察歷年服務業受雇員工每人每月平均薪資（附表十二），男性員工每月平均薪資由 87 年 47,677 元，至 96 年增為 50,682 元，增加了 3,005 元；而女性員工每月平均薪資由 87 年 36,528 元，至 96 年增為 43,194 元，薪資大幅增加了 6,666 元，比男性所增加的 3,005 元多了一倍。就歷年服務業女性受雇員工每人每月平均薪資占男性比率來看，從 87 年 76.6% 至 96 年 85.2%，女性薪資占男性薪資比率 10 年來提升了 8.6 個百分點，

可見女性在職場的重要性與時俱進。

- (2) 若以服務業員工薪資與電信產業員工薪資（附表四）作比較，電信產業員工男性月平均薪資為 66,105 元，女性月平均薪資為 54,036 元，都比服務業員工多了 1 萬元以上，電信產業的薪資待遇顯然高於一般服務業。
- (3) 根據勞委會 88 年「職類別薪資調查」，初次進入職場無工作經驗者，女性薪資平均為男性之 95.3%，也就是說，如不考慮年資、升遷等因素，男女薪資並未有太大之差異，但經過歲月推移，加入年資、升遷等因素之後，88 年服務業女性員工平均薪資僅為男性的 77.5%，男女平均薪資顯然相差甚多。
- (4) 觀察電信產業員工薪資有一個較為奇特的現象，教育程度為國中及以下之女性員工每人平均薪資占男性薪資比率 95.1%，與初次進入職場無工作經驗者的女性薪資占男性薪資比率（95.3%）相當，可能因為教育程度為國中及以下的電信產業員工，兩性的職務與升遷機會近似所致。
- (5) 97 年 6 月電信產業女性員工每人平均薪資為男性的 81.7%，比服務業女性占男性薪資比率 84.0% 還低，表示電信產業的女性薪資仍有進步空間。

6、就業者之平均工時：

- (1) 電信產業員工每週平均工作時數（附表五）為 40.8 小時，加班時數僅 0.8 小時，與一般認知有所差異，係因員工如有加班則大多以補休方式調配，所以工作時數以正常工時（每週工作 40 小時）為計算標準。
- (2) 電信產業女性員工平均工作時數為 41.2 小時，較男性 40.5 小時為多，女性在電信產業所需付出的時間較男性每週多出了 0.7 小時。

(四) 性別影響評估：

本會於 97 年 9 月對 96 年度營收 1.5 億元以上電信業者發出問卷，其中 1 家公司已與其他公司合併，1 家公司員工人數僅有 1 人，剔除此 2 家公司後，本報告以 20 家電信公司為研究對象，統計資料以 97 年 6 月底資料為準，統計員工人數共 36,517 人，男性 23,901 人，女性 12,616 人。

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，對於兩性參與電信產業有下列影響評估：

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，從 87 年至 97 年 6 月電信產業女性員工所占比例上升了 4.3 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，投入電信產業的人數確有增加。然而比所有產業女性就業所占比例低了 8.2 個百分點，相差甚多，所以，提升電信產業女性員工的就業率是未來須注意的課題。

2、電信員工主要工作年齡層：

女性受雇者主要工作年齡 25~34 歲，占有所有電信員工 13.3%，甚至高於男性的 12.9%，顯示電信產業新進員工女性比例應不低於男性。然而女性 35~44 歲所占比例卻驟降為 8.7%，低於前一個年齡層 4.6 個百分點，女性員工所占比例明顯滑落。一方面可能是因為產業結構變遷，10 年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；另一方面也顯示出，中高年齡

女性進入電信產業職場的機會並不高。對照男性電信員工所占比例最高的年齡層為 45~54 歲的 28.8%，電信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，充分運用女性人力資源，仍有待努力。

3、電信員工職業結構與薪資：

兩性在電信產業的職業結構均以事務工作人員占大多數，其次為專業人員，再其次為企業主管及經理人員，然而相對於薪資結構，女性薪資卻只為男性的 81.7%。探究職業分配，可以發現男性專業人員比率高於女性 2.6 個百分點，男性企業主管及經理人員比率高於女性 6.3 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。再探究兩性工作年資與工時，男性的工作年資長於女性 4.1 年，女性每週工時多於男性 0.7 時，可見工作性質、年資及升遷是影響薪資的主要因素，而女性在電信職場比男性付出更多的時間完成工作。

4、產假、陪產假與支薪比率：

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，調查發現事業單位均依規定提供勞工產假及陪產假。

附表一、 電信產業員工年齡結構

單位：%

年 齡 \ 性 別	總 計 (%)	男 (%)	女 (%)
總 計	100	65.5	34.5
- 15~24 歲	2.0	0.5	1.5
- 25~34 歲	26.3	12.9	13.3
- 35~44 歲	23.4	14.7	8.7
- 45~54 歲	37.4	28.8	8.6
- 55~64 歲	10.9	8.6	2.4
- 65 歲以上	-	-	-

資料來源：國家通訊傳播委員會 97.06

附表二、 電信產業員工教育程度結構

單位：%

教 育 程 度 \ 性 別	總 計 (%)	男 (%)	女 (%)
總 計	100	100	100
- 國中及以下	2.4	3.2	0.8
- 高中(職)	19.4	19.6	19.0
- 大專、學院及大學	65.3	62.1	71.5
- 研究所及以上	12.9	15.2	8.7

資料來源：國家通訊傳播委員會 97.06

附表三、 電信產業員工職業結構

單位：%

職業結構	性別		
	兩性 (%)	男性 (%)	女性 (%)
總計	100	100	100
- 企業主管及經理人員	11.82	14.01	7.68
- 專業人員	17.23	18.14	15.52
- 技術員及助理專業人員	5.04	5.04	5.04
- 事務工作人員	61.19	60.32	62.86
- 服務工作及售貨員	4.67	2.45	8.89
- 農林漁牧工作人員	-	-	-
- 生產及有關工人、機械 設備操作工作人員	0.04	0.05	0.02

資料來源：國家通訊傳播委員會 97.06

附表四、 電信產業員工每人月平均薪資

單位：新台幣元

項目	兩性	男性	女性	女性占男性 比率
平均薪資	61,935	66,105	54,036	81.7%
按教育程度分				
- 國中及以下	58,832	59,169	56,290	95.1%
- 高中(職)	59,263	61,759	54,382	88.1%
- 大專、學院及大學	59,923	64,651	52,154	80.7%
- 研究所及以上	76,682	79,115	68,614	86.7%

資料來源：國家通訊傳播委員會 97.06

附表五、 電信產業員工每週平均工作時數

單位：時

項目	兩性	男性	女性
每週平均工作時數	40.8	40.5	41.2

資料來源：國家通訊傳播委員會 97.06

附表六、 電信產業員工之工作年資

單位：年

項目	兩性	男性	女性
平均工作年資	16.8	18.2	14.1

資料來源：國家通訊傳播委員會 97.06

附表七、 電信業歷年就業者之男女比例

單位：%

年別	總計 (%)	男性 (%)	女性 (%)
87年6月	100	69.2	30.8
88年6月	100	70.2	29.8
89年6月	100	69.3	30.7
90年6月	100	68.8	31.2
91年6月	100	66.9	33.1
92年6月	100	66.1	33.9
93年6月	100	65.8	34.2
94年6月	100	65.1	34.9
95年6月	100	64.7	35.3
96年6月	100	64.9	35.1
97年6月	100	64.9	35.1

資料來源：行政院主計處受僱員工薪資調查統計

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表八、 臺灣歷年就業者之男女比例

單位：%

年別	總計 (%)	男性 (%)	女性 (%)
87年平均	100	60.4	39.6
88年平均	100	59.9	40.1
89年平均	100	59.7	40.3
90年平均	100	59.2	40.8
91年平均	100	58.7	41.3
92年平均	100	58.3	41.7
93年平均	100	58.0	42.0
94年平均	100	57.9	42.1
95年平均	100	57.5	42.5
96年平均	100	57.0	43.0
97年(1-6月)平均	100	56.8	43.2
6月	100	56.7	43.3

資料來源：行政院主計處人力資源調查統計年報

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表九、 臺灣歷年勞動力教育程度結構

年度	就業者		
	國中及以下 (%)	高中(職) (%)	大專及以上 (%)
87年平均	40.5	34.6	24.9
88年平均	38.5	35.3	26.2
89年平均	37.1	35.6	27.4
90年平均	35.4	35.9	28.7
91年平均	33.6	36.2	30.2
92年平均	32.0	36.5	31.5
93年平均	30.4	36.7	32.9
94年平均	29.0	36.3	34.8
95年平均	27.4	35.9	36.7
96年平均	26.1	35.7	38.1
97年(1-6月)平均	25.0	35.4	39.6
6月	24.8	35.3	39.9

資料來源：行政院主計處 97年6月人力資源調查統計

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表十、 臺灣歷年勞動力教育程度結構-按性別分

單位：%

年度	女性				男性			
	合計 (%)	國中及 以下 (%)	高中 (職) (%)	大專及 以上 (%)	合計 (%)	國中及 以下 (%)	高中 (職) (%)	大專及 以上 (%)
87年平均	100	37.1	36.6	26.3	100	42.7	33.3	24.0
88年平均	100	35.3	37.1	27.6	100	40.6	34.1	25.3
89年平均	100	33.8	37.2	29.0	100	39.3	34.4	26.3
90年平均	100	31.9	37.8	30.3	100	37.8	34.7	27.6
91年平均	100	30.2	38.1	31.8	100	36.1	34.9	29.0
92年平均	100	28.4	38.1	33.5	100	34.6	35.3	30.2
93年平均	100	26.6	38.4	35.0	100	33.1	35.5	31.4
94年平均	100	25.1	37.5	37.4	100	31.8	35.4	32.9
95年平均	100	23.6	37.1	39.3	100	30.2	35.0	34.8
96年平均	100	22.1	36.9	41.0	100	28.8	35.2	36.0

資料來源：行政院主計處人力資源調查統計年報

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表十一、 臺灣 96 年度就業者之職業結構---按性別分

單位：%

項目別	兩性 (%)	男性 (%)	女性 (%)
總計	100	100	100
- 企業主管及經理人員	4.49	6.49	1.83
- 專業人員	8.41	7.70	9.35
- 技術員及助理專業人員	19.62	18.64	20.92
- 事務工作人員	11.01	4.36	19.79
- 服務工作及售貨員	19.08	14.47	25.19
- 農林漁牧工作人員	5.16	6.36	3.57
- 生產及有關工人、機械設備操作 工作人員	32.24	41.99	19.32

資料來源：行政院主計處人力資源調查統計年報

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表十二、 歷年服務業受雇員工每人每月平均薪資
單位：新台幣元

年度	兩性	男性	女性	女性占男性 比率
87 年平均	42,133	47,677	36,528	76.6%
88 年平均	43,259	48,754	37,785	77.5%
89 年平均	44,180	49,744	38,714	77.8%
90 年平均	44,802	49,814	39,941	80.2%
91 年平均	44,229	48,601	40,067	82.4%
92 年平均	44,534	48,756	40,540	83.1%
93 年平均	45,064	49,557	40,841	82.4%
94 年平均	45,234	49,564	41,184	83.1%
95 年平均	45,584	49,435	42,003	85.0%
96 年平均	46,799	50,682	43,194	85.2%
97 年平均	50,625	55,239	46,382	84.0%
6 月	43,448	47,399	39,814	84.0%

資料來源：行政院主計處 97 年 6 月人力資源調查統計

資料整理：國家通訊傳播委員會

五、電信設備驗證機構及測試實驗室員工性別與組織分析計畫：

本計畫係針對電信設備驗證機構及測試實驗室員工男女性別比率及組織職務分佈情形進行統計、比較分析、差異性判讀。將分析結果納入本會制修定器材審驗法規對於不同性別之影響評估，及提供各審驗機構及測試實驗室重視職場兩性平權。

(一) 資料統計與性別分析：

本計畫調查對象為電信設備驗證機構與測試實驗室及其員工，回收問卷調查表驗證機構及測試實驗室計有 13 份，員工部分總計 409 份。

1、公司總體分析：

表一、驗證機構及測試實驗室員工男、女性人數及比率（至97年10月）

項次	員工總人數	女性	男性	女性比率(%)	男性比率(%)
1	100人以上	103	198	34.22%	65.78%
2	50-100人	25	57	30.49%	69.51%
3	10-50人	7	11	38.89%	61.11%
4	10-50人	11	29	27.50%	72.50%
5	10-50人	12	12	50.00%	50.00%
6	10-50人	2	21	8.70%	91.30%
7	10-50人	5	10	33.33%	66.67%
8	10-50人	13	26	33.33%	66.67%
9	10-50人	16	27	37.21%	62.79%
10	10人以下	1	3	25.00%	75.00%
11	10人以下	2	6	25.00%	75.00%
12	10人以下	3	4	42.86%	57.14%
13	10人以下		9	0.00%	100.00%
	總計	200	413	32.63%	67.37%

表二、驗證機構及測試實驗室員工男、女性職務及年齡分析（至97年10月）

職務分析	女性	男性	女性比率(%)	男性比率(%)
經理以上	4	21	16%	84%
部門主管	9	44	16.98%	83.02%
科室主管	10	29	25.64%	74.36%
主管以上合計	23	94	19.66%	80.34%
年齡分析				
60歲以上	0	0	0%	0%
59-40歲	23	64	26.44%	73.56%
39-20歲	159	343	31.67%	68.33%
20歲以下	18	7	72.00%	28.00%
平均年齡	30.95	32.84		

電信設備驗證機構及測試實驗室男性比率為 67.37%、女性比率為 32.63%；擔任主管以上人員男女性比率：男性為 80.34%、

女性為 19.66%；男性主管占總人數比率為 15.33%(94/613 人)、女性主管占總人數比率為 3.75%(23/613 人)；男性主管占男性總人數比率為 22.76%(94/413 人)、女性主管占女性總人數比率為 11.50%(23/200 人)；平均年齡男性為 32.84 歲、女性為 30.95 歲。

依行政院主計處公布兩性平權國際比較概況，我國非農業部門之女性受雇者比率為 44.7%，與本案女性員工比率為 32.63%，差距 12.07%，主要原因係本案之電信設備驗證機構及測試實驗室業務性質為電信設備之檢測及審驗，偏向電子、電機、通信及資訊等理工科人才，目前相關科系領域男性居多所致。惟依主計處性別權力測度(GEM)國際比較資料之我國管理及經理人女性比率為 17%，本案女性主管比率為 19.66%，高出平均值 2.66%，顯示女性從事本項事業職業結構之管理及經理人已有明顯轉變。

2、員工個人問卷調查統計及分析：

表三、男、女性員工教育程度、專長及職務比較（至 97 年 10 月）

項目	女性	男性	女性比率(%)	男性比率(%)
問卷調查	129	280	31.54%	68.46%
教育程度				
研究所	7	38	15.56%	84.44%
大學	64	144	30.77%	69.23%
專科	51	88	36.69%	63.31%
高中/職	2	4	33.33%	66.67%
國中(含)以下	5	6	45.45%	54.55%
專長類別				
理工學類	26	203	11.35%	88.65%
資訊傳播類	38	51	42.70%	57.30%
法商學類	49	13	79.03%	20.97%
其他	16	13	55.17%	44.83%

職 稱				
經理以上	3	14	17.65%	82.35%
部門主管	7	15	31.82%	68.18%
科室主管	3	17	15.00%	85.00%
工程師	32	210	13.22%	86.78%
行政人員	84	24	77.78%	22.22%
業務類別				
測試	36	210	14.63%	85.37%
驗證	9	28	24.32%	75.68%
品管	8	11	42.11%	57.89%
文書	50	3	94.34%	5.66%
其他	26	28	48.15%	51.85%

表四、男、女性員工身分、薪資及工作滿意度比較（至97年10月）

項目	女性	男性	女性比率(%)	男性比率(%)
問卷調查	129	280	31.54%	68.46%
員工身分				
董監事	0	1	0.00%	100.00%
經理人	2	5	28.57%	71.43%
員工	127	271	31.91%	68.09%
其他		3	0.00%	100.00%
薪 資				
10萬以上	1	6	16.67%	85.71%
10-8萬	4	17	23.53%	80.95%
8-5萬	6	41	14.63%	87.23%
5-3萬	67	144	46.53%	68.25%
3萬以下	51	72	70.83%	58.54%
工作滿意度				
非常滿意	11	27	28.95%	71.05%
滿意	51	127	28.65%	71.35%
尚可	57	105	35.19%	64.81%
不滿意	10	15	40.00%	60.00%
非常不滿意		6	0.00%	100.00%

員工問卷調查回復情形以一般員工為主占 66.72%，其中男、女性比率與總人數比率相當。由表三男、女性員工教育程度、專長及職務比較分析，高等教育(專科以上)男性比率為 68.88%、女性比率為 31.12%；專長以理工學類差距最大，男性為 88.65%、女性為 11.35%。再就所從事業務類別探討，男性主要為器材測試及審驗占 8 成以上，女性多為品管及文件業務。

另由表四薪資及工作滿意度比較分析結果：薪資在 5 萬元以上者男性比率為 85.33%、女性比率為 14.67%；工作不滿意及非常不滿意比率男性占 67.74%、女性占 32.26%。女性員工薪資顯然偏低，但滿意度尚可，男性則有更多的不滿意。

(二) 建議事項：

綜上，本會業務相關之電信設備驗證機構及測試實驗室其屬性為電信器材之檢測及審驗，以無線電相關科技技術為主，員工以男性居多，專長偏向技術性，薪資結構相對男性員工較高；惟女性主管比率與行政院主計處所作性別權力測度(GEM)國際比較之我國管理及經理人女性比率相比較，仍高出 2.66%，顯示女性從事本行業仍有很好的發展。再就我國高等教育男女比率已超過 1.02%，顯見女性接受高等教育已然比男性增加，本會可於驗證機構評鑑或相關業務宣導會時，適時導入性別主流化觀念，要求電信設備驗證機構及測試實驗室對所屬員工不分性別，只要符合人員進用所訂之資格時，即考慮進用女性，以達兩性平權目標。本案相關性別統計資料可提供與本會各單位制定政策、執行計畫及研擬法案時參酌。

六、近用「頻率資料庫查詢系統」性別主流化實施計畫--網路問卷調查：

本計畫係以 96 年度施政計畫「健全通訊傳播監理制度」子計畫--「建置頻率資料庫查詢系統」為平臺，藉由本系統開放使用時舉辦問卷調查，以檢視本系統查詢方式與結果是否會對不同性別的使用者造成不同影響，進而檢討改善措施，使任一性別參與查詢與獲得資訊之機會均等，確保任一性別均能受益。

(一) 調查內容

- 1、「頻率資料庫查詢系統」查詢方式：頻段、無線電業務類別、業者名稱、電台類別、電台設置地區等。
- 2、「頻率資料庫查詢系統」提供之資訊：電台申請單位、電台名稱、電台類別、執照號碼、發照日期、到期日期、架設縣市鄉鎮、中心頻率、頻寬、頻率單位、電台功率、共構共站等。
- 3、性別統計項目：性別、年齡、居住地區、教育程度、專長、行業、查詢目的、消息來源、滿意度等。調查問卷如附件。

(二) 調查期間與對象

- 1、調查期間：自「頻率資料庫查詢系統」開放之日 97 年 7 月 24 日起至 97 年 9 月 23 日止，為期 2 個月。
- 2、調查對象：於前述舉辦問卷調查活動期間使用本系統並填寫問卷之民眾。

(三) 調查結果

- 1、回收有效問卷共計 330 件。
- 2、查詢者性別

表一	女性		男性	
男女總人數	百分比	人數	百分比	人數
330	30.30%	100	69.70%	230

調查對象總人數 330 人，女性 100 人，佔總人數 30.3%，男性 230 人，佔總人數 69.7%。

3、查詢者年齡

表二	女性		男性		
年齡層	男女總人數	百分比	人數	百分比	人數
	330	30.30%	100	69.70%	230
★20 歲以下	4.85%	4.00%	4	5.22%	12
★20-59 歲	92.12%	90.00%	90	93.04%	214
20-29 歲		24.00%	24	24.78%	57
30-39 歲		37.00%	37	39.57%	91
40-49 歲		27.00%	27	24.35%	56
50-59 歲		2.00%	2	4.35%	10
★60 歲以上	3.03%	6.00%	6	1.74%	4

查詢者性別女性與男性主要年齡層均在 20~59 歲之間，分別為 90%，93.04%，其中女性與男性年齡比例最高者均為 30-39 歲，分別為 37%、39.57%，年齡層分佈比例大致相同。男女合計人數在 20~59 歲者平均為 92.12%。

4、查詢者居住地區

表三	男女總人數	女性		男性	
居住地區		百分比	人數	百分比	人數
	100.00%		100		230
★北部地區	58.48%	59.00%	59	58.26%	134
臺北市		24.00%	24	23.91%	55
台北縣		30.00%	30	22.17%	51
桃園市		0.00%	0	1.74%	4
桃園縣		5.00%	5	4.78%	11
新竹市		0.00%	0	2.17%	5
新竹縣		0.00%	0	1.74%	4
宜蘭市		0.00%	0	0.43%	1
宜蘭縣		0.00%	0	1.30%	3

★中部地區	19.39%	19.00%	19	19.57%	45
苗栗市		1.00%	1	0.43%	1
苗栗縣		4.00%	4	0.43%	1
台中市		13.56%	8	5.65%	13
台中縣		8.33%	2	4.78%	11
彰化市		3.33%	1	1.74%	4
彰化縣		0.00%	0	2.61%	6
南投市		1.00%	1	1.74%	4
南投縣		3.39%	2	0.00%	0
雲林市		0.00%	0	0.43%	1
雲林縣		0.00%	0	1.74%	4
★南部地區	21.21%	22.00%	22	20.87%	48
高雄市		14.00%	14	8.70%	20
台南市		2.00%	2	3.91%	9
台南縣		1.00%	1	0.87%	2
嘉義市		0.00%	0	0.87%	2
嘉義縣		0.00%	0	1.30%	3
高雄縣		3.00%	3	3.48%	8
屏東市		1.00%	1	0.87%	2
屏東縣		1.00%	1	0.87%	2
澎湖縣		0.00%	0	0.00%	0
金門縣		0.00%	0	0.00%	0
馬祖		0.00%	0	0.00%	0
東沙		0.00%	0	0.00%	0
南沙		0.00%	0	0.00%	0
烏坵		0.00%	0	0.00%	0
★東部地區	0.61%	0.00%	0	0.87%	2
花蓮市		0.00%	0	0.00%	0
花蓮縣		0.00%	0	0.43%	1
台東市		0.00%	0	0.43%	1
台東縣		0.00%	0	0.00%	0
★其他	0.30%	0.00%	0	0.43%	1

查詢者女性居住在北部地區者比例為 59%，男性為 58.26%；女性居住在中部地區者比例為 19%，男性為 19.57%；女性居住在南部地區者比例為 22%，男性為 20.87%；女性居住在東部地區者比例為 0.61%，男性為 0.87%，分佈比例相當。

5、查詢者教育程度

表四	女性			男性		
教育程度	總人數	百分比	合計	總人數	百分比	合計
	100			230		
國中以下		6.00%	6		1.74%	4
高中高職		8.00%	8		10.00%	23
大專		17.00%	17		13.91%	32
大學		40.00%	40		46.52%	107
研究所以上		29.00%	29		27.83%	64
★大專以上		86.00%	86		88.26%	203
★大學以上		69.00%	69		74.35%	171

查詢者教育程度在大學以上者女性比例為 69%，男性為 74.35%；兩者差距不大，但教育程度在大專以上者女性比例為 86%，男性為 88.26%，則比例十分接近。

6、查詢者專長

表五	女性				男性			
專長	總人數	百分比	合計	排行	總人數	百分比	合計	排行
	100				230			
法政學類		8.00%	8	4		9.13%	21	4
商學類		36.00%	36	1		12.61%	29	3
傳播學類		11.00%	11	3		6.52%	15	
理學類		2.00%	2			7.39%	17	5
工學類		3.00%	3			26.52%	61	1
資訊類		15.00%	15	2		26.09%	60	2
衛生學類		1.00%	1			0.87%	2	
環境保護類		2.00%	2			0.87%	2	
醫藥學類		0.00%	0			0.00%	0	
教育學類		6.00%	6			3.48%	8	
藝術學類		2.00%	2			0.43%	1	
景觀學類		1.00%	1			0.00%	0	
文化學類		2.00%	2			1.30%	3	
觀光學類		3.00%	3			0.43%	1	
宗教學類		1.00%	1			0.00%	0	
其他		7.00%	7			4.35%	10	
★專長排行前三		62.00%	62			65.22%	150	

查詢者專長依分佈比例高低排序前三者，女性為商學類、資訊類、傳播學類合計比例為 62%，男性為工學類、資訊類、商學類合計比例為 65.22%，兩者比例差距不大。

7、查詢者行業

表六 行業	女性				男性			
	總人數	百分比	合計	排行	總人數	百分比	合計	排行
	100				230			
金融保險業		5.00%	5			3.48%	8	
生產製造業		5.00%	5			6.96%	16	
專業及自由業		8.00%	8	5		7.39%	17	
貿易及商業		6.00%	6			1.74%	4	
社福環保團體		2.00%	2			1.30%	3	
衛生學類		0.00%	0			0.00%	0	
環境保護類		0.00%	0			0.00%	0	
資訊電子業		3.00%	3			13.91%	32	3
電信業		14.00%	14	2		16.52%	38	2
大眾傳播業		6.00%	6			5.22%	12	
軍公教		22.00%	22	1		18.26%	42	1
服務業		10.00%	10	3		10.87%	25	5
學生		10.00%	10	4		12.61%	29	4
家管		7.00%	7			0.00%	0	
其他		2.00%	2			1.74%	4	
★業務相關性行業前五		55.00%				66.52%		
★行業排行前五		64.00%				72.12%		

查詢者行業依與本會業務相關性程度由高至低排行前 5 項包括資訊電子業、電信業、大眾傳播業、軍公教與學生等，女性合計比例為 55%，男性 66.52%，兩者比例有些差異。若分佈比例高低排序前五項者，女性分別為軍公教、電信業、服務業、學生與專業自由業；男性分別為軍公教、電信業、資訊電子業、學生、服務業，女性前五項行業比例合計 64%，男性合計 72.17%，兩者仍略有差異，但其中女性男性所屬行業有 4 項相同（軍公教、電信業、學生、服務業），且軍公教及電信業均排行第一、第

二。

8、查詢者查詢目的

表七	女性				男性			
查詢目的	總人數	百分比	合計	排行	總人數	百分比	合計	排行
	100				230			
學術研究		9.00%	9	4		11.74%	27	4
工作需要		33.00%	33	1		35.22%	81	1
個人興趣		27.00%	27	3		33.04%	76	2
隨便逛逛		29.00%	29	2		18.26%	42	3
其他		2.00%	2	5		1.74%	4	5
★查詢目的 排行前三項		89.00%				86.52%		

查詢者查詢目的女性依序為工作需要、隨便逛逛、個人興趣、學術研究與其他；男性依序為工作需要、個人興趣、隨便逛逛、學術研究與其他，查詢目的排行第一者均為「工作需要」，女性男性分別為 33%與 35.22%。查詢目的排行前三項比例女性合計為 89%，男性為 86.52%，所以查詢目的大致相同。

9、查詢者消息來源

表八	女性				男性			
消息來源	總人數	百分比	合計	排行	總人數	百分比	合計	排行
	100				230			
本會網站		57.00%	57	1		56.96%	131	1
媒體報導		4.00%	4	4		6.96%	16	4
搜索引擎		9.00%	9	3		16.52%	38	3
朋友介紹		30.00%	30	2		17.83%	41	2
其他		0.00%	0	5		1.74%	4	5

查詢者獲知本網站之消息來源女性依序為本會網站、朋友介紹、搜索引擎、媒體報導與其他，男性消息來源排行順序相同，而且「本會網站」均為主要消息來源，均為 57%，此項調查與查詢目的主要為「工作需要」的結果一致。

10、滿意度

需求滿意度	女性			男性		
	總人數	百分比	合計	總人數	百分比	合計
	100			230		
是		87.00%	87		88.26%	203
否		13.00%	13		11.74%	27

需求滿意度女性為 87%，男性為 88.26%，比例相當。進一步分類整理滿意度為否之查詢者意見如下：

意見類別	百分比
提供電臺位置	14.17%
提供明確頻率分配	1.67%
提供進一步資訊	10.83%
意見不明確	11.67%
與主題無關之其他意見	23.33%
無意見	48.33%

(四) 性別影響評估

- 1、本調查係透過網路進行，所以「上網」且「使用本系統」是進行調查之先決條件，然後再依性別分別統計查詢者之年齡、居住地區、教育程度、專長、行業、查詢目的、消息來源、滿意度等。比較前述女性男性之各項調查結果，顯示本系統不會因性別不同而對查詢者造成不同的影響與結果，無性別不平等之現象。
- 2、根據「97 年度台灣寬頻網路使用調查報告」台灣地區 12 歲以上網路使用人數推估—依性別分（表 3-2，p31），女性男性上網使用人數比例分別為 48.64%與 51.36%，本次調查結果女性查詢者與男性查詢者比例分別為 30.3%與 69.7%，女性查詢者比例偏低。因本系統所提供之資訊非一般性資訊，「專業性」較高，依據第 8 項調查結果：「工

作需求」為查詢之主要目的，而第 7 項調查結果：本調查女性對象行業主要分佈為軍公教、電信業、服務業與專業自由，對照 92 年「臺灣地區就業者之行業、職業與從業身分」（附件二，來源為中華民國第七次修訂之行業標準分類統計）中女性對應行業為「服務業」、「專業、科學及技術服務業」、「公共行政業」者，則佔全部就業人口比例 34.93%，說明使用本系統之女性偏向特定相關行業之上網女性。

（五）建議事項：

- 1、調查結果顯示本系統不會因性別不同而對查詢者造成不同的影響與結果，且但滿意度高達 88%，但整理不滿意者之意見，則系統仍有改進空間：
 - （1）查詢者多表示希望知道某特定位置或住家附近有哪些基地臺，以及更細的頻率分配等資訊，97 年度本處甫完成本系統之擴充案，結合地理資訊系統提供外界以電子地圖顯示相關的電臺位置及電臺資訊，包括所分配的頻率等，預定於明年度開放，即可滿足查詢者之意見。
 - （2）本處將配合業管適當之資訊進一步公開出來，非本處主管之其他資訊將移請相關單參考辦理。
- 2、調查過程中發現，多項調查報告已顯示女性與男性上網人口比例已趨於接近，但是為對上網人口的目的與行為進一步做統計與評估，僅發現早期零星對網路商品拍賣類別之性別進行調查之學生論文。而財團法人台灣網路資訊中心對「台灣網際網路使用調查」已行之有年，目前尚未對使用網路的群眾做進一步性別分析，例如「97 年度台灣寬頻網路使用調查報告」台灣地區 12 歲以上網路使用人數係對性別、居住地區、城鄉別、都市化程度、年齡層、教育程度、平均月收入等分別推估，但除了第 1 項對男女性別

分別推估外，其他項目均未依性別分別推估。擬建議財團法人台灣網路資訊中心未來的網際網路使用調查均能進一步對性別分進行推估或統計，使本會與外界做性別統計與分析時有更多的背景數據。

附件 1

近用頻率資料庫查詢系統性別主流化實施計畫性別統計項目調查問卷

項次	調查項目	選項	必填
Q1	性別	男/女/其他	*
Q1	年齡	60 歲以上/50~59 歲/40~49 歲/30~39 歲/ 20~29 歲/20 歲以下	*
Q1	教育程度	研究所以上/大學/大專/高中高職/國中以下	*
Q1	專長類別 (請選擇最主要的一項)	法政學類/商學類/傳播學類/理學類/工學類/ 衛生學類/教育學類/藝術學類/景觀學類/ 文化學類/醫藥學類/觀光學類/環境保護類/ 宗教學類/資訊類/其他 <input type="checkbox"/>	*
Q1	行業別 (請選擇最主要的一項)	金融保險業/生產製造業/專業及自由業 貿易及商業/社福環保團體/資訊電子業/電信 業/大眾傳播業/軍公教/服務業/學生/家管/其 他 <input type="checkbox"/>	*
Q1	居住地區	臺北市/臺北縣/桃園市/桃園縣/新竹市/新竹 縣/苗栗市/苗栗縣/台中市/台中縣/彰化市/彰 化縣/南投市/南投縣/雲林市/雲林縣/嘉義市/ 嘉義縣/臺南市/臺南縣/高雄市/高雄縣/屏東 市/屏東縣/宜蘭市/宜蘭縣/花蓮市/花蓮縣/臺 東市/臺東縣/澎湖縣/金門/馬祖/東沙/南沙/ 烏坵/其他	*
Q2	獲知本系統的管道 (請選擇最主要的一項)	本會網站/媒體報導/搜索引擎/朋友介紹/ 其他 <input type="checkbox"/>	*
Q3	查詢目的 (請選擇最主要的一項)	學術研究/工作需要 /個人興趣/隨便逛逛/ 其他 <input type="checkbox"/>	*
Q4	本系統提供的頻段 資訊是否符合您的 需要?	是/否 (請跳至第 14 題)	*

Q5	以下符合您的需要的頻段資訊有哪些？	起迄頻段/頻段使用期限/頻段核增配區域/頻段交易記錄	* 可複選
Q6	您希望進一步獲得哪些頻段資訊？	<input type="checkbox"/>	*
Q7	本系統提供的電臺類別是否符合您的需要？	是/否 (請跳至第 17 題)	*
Q8	以下您所關心的電臺類別是哪些？	基地臺/廣播臺/電視臺	* 可複選
Q9	您希望進一步知道哪些電臺類別的資訊？	<input type="checkbox"/>	*
Q10	本系統提供的電臺資訊是否符合您的需要？	是/否 (請跳至第 12 題)	*
Q11	以下您所關心的電臺資訊是哪些？	電臺執照效期/電臺地址/中心頻率/頻寬/電臺功率/是否共站共構/電台所有者/電臺用途/電臺類別	* 可複選
Q12	您希望進一步知道哪些電臺資訊？	<input type="checkbox"/>	*
Q13	您對本系統的操作方式與查詢結果是否滿意？	是/否	*
Q14	對本系統的改進建議？	無/ <input type="checkbox"/>	
	姓名	<input type="checkbox"/> (參加抽獎者必填)	*
	身份證字號	<input type="checkbox"/> (參加抽獎者必填)	
	Email 信箱	<input type="checkbox"/> (參加抽獎者必填)	*
	聯絡電話	<input type="checkbox"/> (參加抽獎者必填)	
	寄送地址	<input type="checkbox"/> (參加抽獎者必填)	
	查詢日期	由系統帶入	
	問卷流水號	由系統產生 格式：由 0001 開始之流水號	

表五 臺灣地區就業者之行業、職業與從業身分

項目別	九十年			九十一年			九十二年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
總計	9383	5553	3830	9454	5547	3907	9573	5579	3994
行業 ¹									
農、林、漁、牧業	706	510	195	709	515	195	696	499	197
工業	3377	2296	1081	3332	2258	1074	3334	2254	1081
礦業及土石採取業	10	8	2	9	7	2	8	7	1
製造業	2587	1592	995	2563	1572	992	2590	1591	999
水電燃氣業	35	30	5	35	30	5	35	29	5
營造業	746	666	79	725	649	75	702	627	75
服務業	5299	2746	2553	5413	2774	2639	5543	2827	2716
批發及零售業	1679	894	785	1693	893	800	1698	891	806
住宿及餐飲業	528	230	297	575	248	327	585	251	335
運輸、倉儲及通信業	487	383	104	477	373	104	484	380	104
金融及保險業	371	155	216	378	157	221	376	154	221
不動產及租賃業	61	39	22	60	39	22	66	39	26
專業、科學及技術服務業	267	145	122	285	153	132	285	153	132
教育服務業	483	167	315	487	167	320	512	170	342
醫療保健及社會福利服務業	266	81	185	279	82	197	289	87	203
文化、運動及休閒服務業	169	87	83	184	95	89	187	97	90
其他服務業	660	355	306	666	360	306	692	379	314
公共行政業	327	209	118	329	208	122	369	225	144
職業									
民意代表、企業主管及經理人員	406	346	60	424	362	62	427	359	68
專業人員	615	312	303	649	330	319	678	344	334
技術員及助理專業人員	1615	959	656	1662	972	689	1716	988	727
事務工作人員	1025	234	792	1041	236	805	1062	245	817
服務工作人員及售貨員	1745	788	957	1791	805	986	1817	811	1006
農、林、漁、牧工作人員	695	505	191	699	509	190	683	493	190
生產有關工人、機械設備操作工及體力工	3281	2410	871	3188	2333	856	3191	2338	853
從業身分									
雇主	492	413	79	492	414	78	496	414	82
自營作業者	1483	1173	310	1496	1176	320	1484	1157	327
無酬家屬工作者	681	169	511	695	171	525	695	171	524

受雇者	6727	3797	2929	6771	3787	2984	6898	3837	3061
受私人雇用者	5766	3244	2522	5825	3255	2570	5910	3294	2616
受政府雇用者	961	554	407	946	532	414	988	543	446
註 1:係按中華民國第七次修訂之行業標準分類統計									

資料來源：同表一

七、本會組織法第 4 條修正計畫：

(一) 辦理情形：

- 1、依據：依 94 年 12 月 9 日行政院婦女權益促進會第 22 次委員會通過之行政院推動性別主流化實施計畫。
- 2、本案係於 97 年 8 月 27 日提由本會委員會討論，然因本案涉及行政院院長提名權行使之限制，影響層面廣泛，又本會組織法第 4 條規定於今年 7 月剛經立法院修正通過，是以委員會認為本案有彙集社會共識之必要，故未通過本修正條文。

(二) 建議方案：

1、背景：目前狀況分析

統計分析本會委員性別與學歷分布情形：

	女性	比例	男性	比例
大學	0	0%	0	0%
碩士	0	0%	2	50%
博士	3	100%	2	50%
總人數	3	100%	4	100%

統計分析行政院金融監督管理委員會委員性別與學歷分布情形

	女性	比例	男性	比例
大學	0	0%	0	0%
碩士	1	33.33%	0	0%
博士	2	66.67%	4	100%
總人數	3	100%	4	100%

統計分析行政院公平交易委員會委員性別與學歷分布情形

	女性	比例	男性	比例
大學	1	33.33%	0	0%
碩士	0	0%	2	40%
博士	2	66.67%	3	60%
總人數	3	100%	5	100%

2、目標：

透過本會組織法第 4 條規定之修正，衡平本會兩性委員人數比例，提升本會對兩性平權議題之重視，進而帶動通訊傳播業者發展自身業務時，能更關懷兩性平權議題，最終達到導正通訊傳播領域有關性別歧視之現象，促進兩性地位之實質平等。

3、理論依據：

按憲法第 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，本會施政作為應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。準此，在機關組織層次上，本會委員兩性組成比例亦應促進兩性地位之實質平等。按本會第 2 屆委員中，女性委員雖已有 3 名，委員組成任一性別比例均已達三分之一，符合行政院婦女權益促進委員會所建議之比例，然基於法治國原則及法安定性原則，有關本會委員組成性別比例，仍宜以法

律規定予以明文化，較為適宜，因此縱然本會委員提名資格著重於強調專業性（本會組織法第 4 條第 2 項規定），然不可否認如有女性出任本會委員，當能使本會較著重女性權益保障議題，並提出不同於男性委員之觀點，此對媒體節目或報導有關兩性議題時，應更能使其重視兩性平等觀念，如此亦能符合本會所推動「促進多元文化均衡發展」施政方針（本會組織法第 1 條後段規定）。綜上所述，建議修正本會組織法第 4 條規定，增訂任一性別委員人數或特定比例保障條款。

4、建議修正條文：

<p>第四條 本會置委員七人，均為專任，其中一人為主任委員，特任，對外代表本會；一人為副主任委員，職務比照簡任第十四職等；其餘委員，職務比照第十三職等。委員任期為四年，任滿得連任。但本法第一次修正後，第一次任命之委員，其中三人之任期為二年。</p> <p>本會委員應具電信、資訊、傳播、法律或財經等專業學識或實務經驗。委員中同一黨籍者不得超過委員總數二分之一。</p> <p><u>任一性別擔任本會委員之人數比例不得少於委員總數三分之一。</u></p> <p>本會委員由行政院院長提名，經立法院同意後任命之。主任委員及副主任委員由委員互選產生後任命之。</p>	<p>第四條 本會置委員七人，均為專任，其中一人為主任委員，特任，對外代表本會；一人為副主任委員，職務比照簡任第十四職等；其餘委員，職務比照第十三職等。委員任期為四年，任滿得連任。但本法第一次修正後，第一次任命之委員，其中三人之任期為二年。</p> <p>本會委員應具電信、資訊、傳播、法律或財經等專業學識或實務經驗。委員中同一黨籍者不得超過委員總數二分之一。</p> <p>本會委員由行政院院長提名，經立法院同意後任命之。主任委員及副主任委員由委員互選產生後任命之。</p> <p>本會委員自本法第一次修正後不分屆次，委員任滿三個月前，應依第</p>	<p>一、為衡平本會兩性委員人數比例，提升本會對兩性平權議題之重視，進而帶動通訊傳播業者發展自身業務時，能更關懷兩性平權議題，促進兩性地實質平等，並遵循九十四年十二月九日行政院婦女權益促進會第二十三次委員會通過之行政院推動性別主流化實施計畫，爰增訂第三項。</p> <p>二、其餘未修正。</p>
---	--	--

<p>本會委員自本法第一次修正後不分屆次，委員任滿三個月前，應依第三項程序提名任命新任委員。如因立法院不同意或出缺致委員人數未達足額時，亦同。</p> <p>本會委員任期屆滿未能依前項規定提任時，原任委員之任期得延至新任委員就職前一日止，不受第一項任期之限制。</p> <p>第三項規定之行使同意權程序，自立法院第七屆立法委員就職日起施行。</p>	<p>三項程序提名任命新任委員。如因立法院不同意或出缺致委員人數未達足額時，亦同。</p> <p>本會委員任期屆滿未能依前項規定提任時，原任委員之任期得延至新任委員就職前一日止，不受第一項任期之限制。</p> <p>第三項規定之行使同意權程序，自立法院第七屆立法委員就職日起施行。</p>	
--	--	--

5、成效評估：

本會研擬「國家通訊傳播委員會組織法」修正草案，其中包括修正第 4 條有關本會委員人選條件之規定，酌予增訂任一性別委員人數或特定比例保障條款，有關影響評估如下：

- (1) 優點：提升本會行政及決策階層女性的參與率，增進本會對兩性平權議題之重視，並使本會規劃各項政策或方案時，能兼顧不同性別的觀點加以思考評估。對於現行各種通訊傳播法令、政策與制度的訂定、修正，亦皆可涵攝性別平等的面向，從而帶動通訊傳播從業人員對性別主流化議題的友善態度，防杜通訊傳播領域發生性別歧視現象，促進兩性地位之實質平等。
- (2) 缺點：由於在通訊傳播領域的專業人才人數，尤其是電信、資訊專業方面，女性仍屬少數族群，若再考量本會組織法第 6 條規定及個人意願等相關因

素，本修正案對行政院院長的提名權行使不無影響，故宜及早未雨綢繆，適時建立人選資料庫。

(三) 建議事項：

如本會組織法修正案未能經立法院審議通過，本會所擬之備案略為：建請本會主任委員於行政院婦女權益促進委員會大會開會時尋求與會委員的支持，並建請婦權會作成決議：行政院院長提名本會委員時，應注意任一性別比例不應少於委員人數三分之一。

為落實「兩性平等參與及共治共決」之基本理念，期使任一性別委員均能參與本會各項業務之推展，進而使本會各項業務均能納入不同性別觀點，將規劃建置專家學者資料庫，供行政院院長提名本會委員時之性別比例參考。

八、本會濟南路辦公處所整修工程落實保障兩性在衛生福祉方面之基本需求計畫：

(一) 計畫目標：

本計畫期透過本會濟南路辦公處所工程發包施工檢討並落實女用大便器數與男用大便器數之初期目標達成比例三比二，長期目標則透過逐年編列預算改善於 99 年度濟南路辦公處所達成比例三比一，以保障兩性在衛生福祉方面之基本需求。

(二) 執行情形

本會濟南路辦公處所因廁所設施舊損需進行汰舊換新，廁所整修案規劃前依照兩性如廁時間比例統計資料（女生上廁所之平均時間為 106.69 秒，男生為 70.23 秒，女生耗時約為男生的 1.5 倍），及 96 年新修正的「建築技術規則」中明定學校、車站、電影院等尖峰時刻有大量需求的地點，

男女大便器數量為 1 比 5；辦公廳、工廠、宿舍等分散使用類型的地點，數量至少為 1 比 3。

本會濟南路辦公處所廁所整修案依照新修正的「建築技術規則」各樓層辦公廳男女大便器數量比例至少為 1 比 3，共計 7 層樓編列預算為新臺幣 370 萬 6,332 元，經公開招標最低價決標為新臺幣 293 萬 7,379 元，本工程於 97 年 9 月 3 日開工，並於 97 年 12 月 6 日完工，各樓層辦公廳平均增加女用大便器 2 個，大幅提升女用便器數量及改善衛生條件。

本會濟南路辦公處所男性員工人數 64 人，女性員工人數 61 人，廁所整修後男用大便器 9 個及小便器 22 個，女用大便器 30 個，男女大便器比例為 9：30 (=0.3) 與法規比例 1：3 (=0.33) 比較而言，本會廁所整修後女用大便器數量較法定規定多 10%，值得其他機關學習。

本會濟南路辦公處所男女人數比例 64：61 (=1.05)，廁所整修後男女便器比例為 31：30 (=1.03)，表示本會濟南路辦公處所廁所整修除推動性別主流化外，並符合實際男女人數使用比例原則，本工程為本會推動性別主流化重要執行成效。

肆、檢討及建議意見：

一、賡續辦理相關宣導訓練，加深本會同仁性別主流化意識：

本會將賡續辦理性別主流化教育訓練，並強化中、高階人員性別觀點與意識，以帶動內部深層變革，督導所屬落實推動。98 年度將加強性別主流化種籽師資之培訓，利用會議、研習、座談會等方式多方宣導，使其深入瞭解性別主流化計畫，協助於單位推展各項措施之執行。

二、擇定本會 98 年重要政策計畫，進行性別影響評估：

依 95 年 11 月 10 日行政院婦女權益促進委員會召開之「建立國家重要政策性別評估指標會議」決議規定，各部會於制定各項國家重要政策時應將性別觀點納入，並建立性別評估指標及追蹤列管機制。本會業依上開決議，於本會推動性別主流化實施計畫規定，本會各單位應擇定至少 1 項以上之主管業務（包含已辦理或推動中之政策、方案、法令、計畫、活動或研討會等），以性別意識觀點進行統計分析及性別影響評估，並就背景說明、性別統計分析、性別影響評估、未來建議等，做成書面報告並彙辦成效評估。本會將就明(98)年度進行之重要政策計畫，選擇進行性別影響評估，並提本會性別平等專案小組進行審議，未來逐步將性別觀點納入本會各項方案、計畫、政策之制定以及預算編列與資源分配中。

三、提升本會晉用女性參與決策比例與權重，促進兩性平等：

為促進女性參與決策，提高女性晉升機制，本會於相關職務出缺時，均將優秀女性同仁納入考量，以拔擢優秀女性公務人才。截至 97 年 11 月 15 日止，除政務人員外，本會簡任人員共 66 人，其中女性 17 人，比例達 25.76%；薦任人員 310 人，其中女性 126 人，比例達 40.65%；委任人員 89 人，其中女性 45 人，比例達 50.56%。97 年 1 月至 11 月晉升簡任人數為 2 人，其中女性 1 人，所占比例達 50%；晉升薦任人數為 12 人，其中女性 8 人，所占比例達 66.67%，顯見本會女性參與決策比例已提高，能充分落實兩性工作平等政策，且無升遷性別歧視之情事，未來本會仍將秉持「用人為才」、「適才適所」之原則及落實兩性工作平等精神，並積極拔擢優秀女性人才。

四、落實本會所屬任務編組委員會或小組之委員任一性別比例符合三分之一之規定：

本會 97 年所屬委員會或小組之委員任一性別比例均已符合三分之一之規定，達成率為 100%。未來本會將持續配合行政院婦女權益促進委員會相關決議，以落實婦女政策綱領「兩性平等參與及共治共決」之基本理念，期使女性委員之參與，使本會各項業務均能納入不同性別觀點，營造無性別歧視之工作環境。

五、檢視本會業務性別統計資料，提供同仁於制定政策、執行計畫及研擬法案之參據：

為充實本會性別統計指標，將加強檢視現有業務公務統計報表中，是否提供需呈現性別分類統計資料，將現有施政成果，透過區分性別統計資料之呈現，瞭解不同性別者之社會處境，藉以提供本會各單位於制定政策、執行計畫及研擬法案之參據。另為使本會同仁充份瞭解性別統計之意涵及其重要性，亦將持續規劃辦理性別統計相關訓練研習，期使本項業務推動順利。