

國家通訊傳播委員會 100 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（以下簡稱婦權會）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 3 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，另邀請行政院婦女權益促進委員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 9 人，其中女性委員人數為 6 人，占全體委員比例 66.67%，委員任期至 101 年 10 月 30 日止。
- （二）本會本(100)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 28 日、8 月 25 日及 12 月 22 日召開會內性別平等專案小組第 1 次、第 2 次會議及第 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 100 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，除本會蘇主任委員蘅、翁委員曉玲、鍾委員起惠、會計室黃主任雪櫻為女性外，本會江技監幽芬亦列席會議（按：原亦列席會議之楊參事英蘭刻正請假休養中），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，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及國民健康局索取「禁止性騷擾」及「哺育母乳」宣導貼紙及海報，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) 辦理性別主流化相關訓練：

本會於規劃辦理性別主流化相關訓練時，除邀請專家學者蒞會進行專題演講外，亦搭配其他較軟性之方式，本年度辦理情形如下

1、台灣國家婦女館參訪活動：

本會於本年 7 月 28 日辦理 1 場「台灣國家婦女館」參訪活動，活動行程為：台灣國家婦女館簡介、參觀台灣國家婦女館主題展示及性別相關影片(艾草)賞析。

2、 「好男好女—聽見幸福的聲音」專題演講：

本會於本年 8 月 4 日辦理「好男好女—聽見幸福的聲音」專題演講，邀請財團法人「台北張老師中心」特約講師郭宏基先生擔任講座，課程內容涵括性別角色的塑造、兩性溝通中的不同、對傳統文化的省思及探索性別差異進而尊重等。

3、 「性別影響評估」專題演講：

本會於本年 9 月 8 日辦理「性別影響評估」專題演講，邀請國立臺灣大學政治系黃副教授長玲擔任講座，課程內容涵括性別主流化之概念、性別主流化重要工具(性別統計、性別預算及性別影響評估)之介紹、性別影響評估之實例及政策的性別效果等。

4、 影片賞析：

由本會採購與性別主流化議題相關之影片(如：為巴比祈禱、當愛來的時候、南管女子及北國性騷擾等)，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 19 人參訓，其中 7 位為女性同仁)、100 年行政院選送中高階公務人員赴美國研究所及喬治華盛頓大學短期研習(獲錄取 2 位，其中 1 位為女性)、100 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)，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。

(四) 建置「性別主流化」專區：

本會於網站建置「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、本會性別平等專案小組及性騷擾申訴評議會委員名單、本會性別主流化

成果報告、本會就行政院婦女權益促進委員會「各項婦女權益重點分工表」之各項分工項目辦理情形彙整表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 101 年度婦女相關概算表：

- 1、有關預算係由業管單位提送會計單位彙編，本會會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，101 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 10 項與性別相關預算，並經行政院主計處審核在案，提報單位分別為人事室(5 項)、傳播處(2 項)、營管處(1 項)、技管處(1 項)及資管處與三區處(1 項)，金額共 843 萬 6 千元，並於本年 8 月 25 日提性別平等專案小組本年度第 2 次會議備查。

(二) 建置性別統計專區：

由本會綜合企劃處及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。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 100 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	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)	19	26	45	2	11	13	58

	32.76%	44.83%	77.59%	3.44%	18.97%	22.41%	
薦任(派)	33	163	196	19	120	139	335
	9.85%	48.65%	58.50%	5.67%	35.83%	41.50%	
委任(派)	0	35	35	0	39	39	74
		47.29%	47.29%		52.71%	52.71%	
總計	52	228	280	22	172	194	474
	10.97%	48.10%	59.07%	4.64%	36.29%	40.93%	

2、各官等主管、非主管人員性別統計表 (至100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	0	1	1	0	0	0
		100%				
比照簡任	0	0	0	4	2	6
				66.67%	33.33%	
簡任(派)	19	2	21	26	11	37
	90.47%	9.53%		70.27%	29.73%	
薦任(派)	33	19	52	163	120	283
	63.46%	36.54%		57.59%	42.41%	
委任(派)	0	0	0	35	39	74
				47.29%	52.71%	
總計	52	22	74	231	172	400
	70.27%	29.73%		57.32%	42.68%	

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，本會特編列預算重新裝修並增購(維護)濟南路辦公室 1 樓哺(集)乳室相關設備，期能提供更佳之哺(集)乳環境，供同仁及民眾使用，進而保障及增進婦女哺育母乳之權利。

(二)辦理情形：

- 1、本會於本年度依「公共場所哺(集)乳室設置及管理標準」(以下簡稱管理標準)規定，將濟南路辦公大樓 1 樓既有之哺(集)乳室空間，重行規劃設置為 1 個公共空間及 2 個獨立之哺(集)乳間，相關整備工程業於本年 10 月 6 日完工。
- 2、有關公共空間及哺(集)乳間之規劃及配置，均依照前開管理標準之規定辦理，相關設備如下：

(1)公共空間：

- A、洗手設施。
- B、電源設備及緊急求救鈴。
- C、有蓋垃圾桶、磁性公布欄、置物櫃、冰箱、紫外線奶瓶消毒鍋及電熱水瓶。

(2)哺(集)乳間：

- A、可由內部上鎖之門。
- B、電源設備及緊急求救鈴。
- C、靠背椅、茶几、掛衣架、置物櫃及嬰兒尿布檯。

(三)成效評估：

- 1、本會濟南路辦公室 1 樓哺(集)乳室整備工程於本年 10 月 6 日完工後，現行計有 3 位同仁固定使用中；預計明年度將增加至

6 位同仁使用；然目前尚未有民眾使用之情形。

2、有關本哺(集)乳室之使用滿意度調查，本會將於明(101)年提出相關資料，俾作為日後改善之參考。

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，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 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 10 個委員會均符合任一性別比例三分之一之規定，包括：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、訴願審議委員會、電信事業普及服務基金管理委員會、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、有線廣播電視事業發展基金管理會及國家賠償事件處理小組。
- (二) 前開衛星行動通信業務審查委員會及固定通信業務審查工作小組委員分別於 99 年 8 月及 99 年 12 月任期屆滿，相關業務目前尚無辦理續（改）聘之需要，未來如有業務需要擬再聘任人員時，亦將提列多位女性人選供本會主任委員參酌考量，俾賡續符合任一性別比例應達 1/3 之政策。

(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，在本會積極宣導相關政策下，本會所屬任務編組委員會或小組之委員聘任均符合任一性別比例達三分之一之規定，未來本會仍將持續配合政府政策，積極落實本項政策。

二、促進性別平權之通訊傳播服務品質（營運管理處）：

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，本處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「辦理兩性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、固定通信綜合網路業務服務品質滿意度調查輔以性別分析統

計：

為深入瞭解中華電信、亞太電信、台灣固網以及新世紀資通等 4 家業者之市內家用電話及家用寬頻上網用戶對該公司提供之各項服務滿意度，特規劃辦理本次問卷。期藉問卷調查結果，反映用戶對於各項服務滿意程度，作為提升市內電話及寬頻網路服務之參考依據。

(1) 調查內容說明：

A、調查對象：

(A) 語音通信：4 家業者之一般家用電話用戶中，年滿 18 歲之家庭成員。

(B) 寬頻上網服務：4 家業者之家用寬頻上網用戶中，年滿 18 歲，有在上網之家庭成員。

B、調查範圍：全臺灣為調查區域。

C、調查項目：調查項目包括「固定通信業務服務品質規範」中，市內網路業務及電路出租業務(含 ADSL、光世代 VDSL 等產品)分別所訂之「服務供裝時程」、「接續完成率」、「專線申裝移日程」、「每年障礙次數」、「障礙修復時間」、「出帳正確率」等品質指標，以及「客戶滿意度」項目，並於客戶滿意度調查中加入「性別平等分析」。

D、調查方式：將各業者再各分為語音通信用戶(市內電話)以及寬頻上網服務用戶，兩類樣本分別執行，共計為 8 個民調執行案，使用電腦輔助電話訪問系統(Computer-Assisted Telephone Interview, CATI)之電話訪問設備進行訪問。在 95%的信心水準下，抽樣誤差約為 $\pm 3\%$ 。部分項目因業者用戶數未達能完成 1068 筆有效電訪樣本之規模，依所提供母體清冊進行全查訪問。

(2) 樣本特性分析：

在整體樣本結構方面，性別以男性略多，占 50.2%；年齡以

40-49 歲居多，占 30.8%、其次為 30-39 歲，占 28.2%；職業以商業從業人員居多，占 30.7%、其次為工業從業人員，占 21.8%；居住地區以北部居多，占 54.1%、其次為南部，占 29.6%。

(3) 調查結果分析：

調查結果顯示女性在客服專線人員的「專業知識」、「處理效率」、「裝機、移機速度」及「廣告內容真實性」之滿意平均分數高於男性，其餘項目的滿意度平均分數皆略低於男性。

(4) 成效評估：

本調查之成效，除建立電信業者提昇服務品質之具體指標，作為業者業務推展及社會大眾消費資訊之參考依據，以督責其積極瞭解消費者意見，減少消費爭議，促進電信事業間之良性競爭外，並可配合本會性別主流化實施計畫，瞭解消費者對於行動電話服務品質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。

2、辦理衛星廣播電視產業調查：

為了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，本會將於 101 年將建置產業調查資料庫，請頻道業者填列，俾利數據統計。

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，其評分標準為「從業人員性別平權訓練課程情形，得 1 分」。
- (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、加強無線廣播事業及無線電視事業性別平權觀念之宣導：

- (1) 本年截至目前為止，本會業已至 41 家無線廣播電視事業進行評鑑現場訪視，皆對該等廣電事業宣導性別平權觀念。
- (2) 為使無線廣播電視評鑑作業更臻完備，無線廣播電視評鑑作業要點草案業已完成初稿，其後續將邀請學者、電視學會等辦理公聽會，徵詢意見。

(三) 預期效益：

- 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、加強通訊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作業透過與消費者之電訪作業，達成「全民式」的性別主流化宣導效果。
- 3、逐年、逐步將性別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、通訊傳播產業及消費者內心，以達成無性別歧視通訊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（傳播內容處）

（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://freqdbo.ncc.gov.tw/ppcs/>），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，透過對閱聽眾、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兩性平等之維護。

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、妨害公序良俗暨性侵害犯罪防治法之節目部分計有 21 件，合計罰鍰金額達新臺幣 646 萬元。

(2) 廣播部份：99 年部分廣播節目內容鉅細靡遺地具體描述性器官及性行為之過程及情節，涉嫌違反刑法第 235 條播送猥褻聲音罪而經本會移送屏東地方法院地檢署偵辦，案經該署認定罪嫌不足而不起訴，刻由本會依傷害兒童身心健康及妨害公序良俗規定，情節重大，簽陳核處中（將核處 3 件，計罰鍰新臺幣 129 萬元）。另本年部分廣播節目談論公私娼及性行為話題，已妨害公序良俗，將由本會依行政程序簽陳核處（將核處 4 件，計罰鍰新臺幣 6 萬元）。

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 1 次，99 年委託研究報告已於 99 年 12 月底結案，本會已將研究報告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：

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，現行電視節目分級處理辦法刻正進行相關調查研究，將於本年 12 月底結案。針對本案本會並成立 5 人評審小組，其中 2 位評審委員（方副教授念萱及何處長吉森）均為本會性別平等專案小組委員。目前研究調查已完成國、內外對於節目中呈現性別歧視、性別物化、性別刻板印象等相關議題之文獻蒐集，待完成全國閱聽眾調查、電視媒體業者問卷及焦點團體座談後，將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。

4、訂定電視節目涉及性別內容製播原則：

本會業於本年 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，聽取各界寶貴意見，本處將整體評估後據以修正既有之製播原則，相信將可使本原則更符合外界之期待，並對廣電業者有更實質的幫助。

(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。

(六) 性別評估：

本案基於電視節目內容予以規範管理，透過法律監理，並制訂電視節目涉及性別內容製播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。

(七) 結論：

- 1、現今廣電媒體從業人員因缺乏性別平權意識及知能，於製播內容時，常有不當內容重複再現，影響視聽眾性別意識形成。
- 2、基此，提升媒體從業人員性別平權知能，應透過性別平權教育訓練，加強其性別意識培力；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。
- 3、另將修正性別內容製播原則，供各界參考及業界遵循，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（技術管理處）：

（一）目標：

藉由舉辦本年度建築物電信設備及其空間設置審查與審驗機制宣導會時，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，並針對建築物電信設備及其空間設置審查與審驗政策、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：

建築物電信設備審驗機構人員、電信工程業者、電器承裝業者、建築開發商、市內網路業務經營者、建築師及電機技師。

（三）辦理情形：

本年度建築物電信設備及其空間設置審查與審驗機制宣導會係依據本會「引進建築物電信設備寬頻化技術」施政計畫辦理，於北、中、南區共辦理5場宣導會。

1、各場次辦理之時間及地點如下：

- （1）7月5日及8月10日：本會中區監理處。
- （2）9月9日：本會濟南路辦公室。
- （3）10月14日及11月11日：本會南區監理處。

2、宣導會之主題及講師如下：

- （1）建築物電信設備相關法規修正：由本會技術管理處羅副處長金賢擔任講師。
- （2）建築物屋內外電信設備工程技術規範：由中華電信股份有限公司電信研究所周博士秀華擔任講師。
- （3）建築物電信設備審查與審驗實務：由宜德電機技師事務所負責人邱技師正義擔任講師。
- （4）另為配合本會推動性別意識主流化之宣導，特邀請本會性

別主流化人才資料庫名單中義守大學大傳系鄭副教授瓊月擔任講師，課程表如後附件 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建築物電信設備及其空間設置審查與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。

4、本年度宣導會的講師性別及其授課時數的比例為 1 比 1，符合性別主流化的觀念。

（四）性別統計分析：

宣導會共計回收問卷 203 份，其中 196 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	
21~30 歲	7	53.8%	6	46.2%	13
31~40 歲	31	83.8%	6	16.2%	37
41~50 歲	66	93.0%	5	7.0%	71
51~60 歲	56	94.9%	3	5.1%	59
60 歲以上	16	100%	0	0%	16
合計	176		20		196

本項統計結果顯示參與者以男性居多，約占總人數百分之九十。在年齡層方面則以 41~50 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	7	100%	0	0%	7
負責人	62	96.9%	2	3.1%	64
專業人員	92	95.8%	4	4.2%	96
行政人員	9	40.9%	13	59.1%	22
其他	6	85.7%	1	14.3%	7
合計	176		20		196

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	10	100%	0	0%	10
10~8 萬元	26	96.3%	1	3.7%	27
8~5 萬元	60	98.4%	1	1.6%	61
5~3 萬元	67	89.3%	8	10.7%	75
3 萬元以下	13	56.5%	10	43.5%	23
合計	176		20		196

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	
公會	11	91.7%	1	8.3%	12
電信工程業	77	87.5%	11	12.5%	88
電器承裝業	40	95.2%	2	4.8%	42
市內網路業	13	100%	0	0%	13
建築師或電機技師	17	77.3%	5	22.7%	22
建築開發商	9	100%	0	0%	9
其他	9	90.0%	1	10.0%	10
合計	176		20		196

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

員工人數	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
10 人以下	109	89.3%	13	10.7%	122
10~50 人	39	86.7%	6	13.3%	45
50~100 人	9	100%	0	0%	9
100 人以上	19	95.0%	1	5.0%	20
合計	176		20		196

本項統計結果顯示相關行業的公司規模絕大多數為 50 人以下的小型企業。

工作地點統計分析

所在地	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
北區	62	88.6%	8	11.4%	70
中區	65	92.9%	5	7.1%	70
南區	45	88.2%	6	11.8%	51
東區	4	80.0%	1	20.0%	5
合計	176		20		196

本項統計結果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	158	90.8%	16	9.2%	174
不知道	18	81.8%	4	18.2%	22
合計	176		20		196

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的與會者表示不知道。

是否認為建築物電信設備及其空間設置審查與審驗機制會影響性別平權

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
會	16	94.1%	1	5.9%	17
不會	138	89.0%	17	11.0%	155
不知道	22	91.7%	2	8.3%	24
合計	176		20		196

本項統計結果顯示大多數與會者認為建築物電信設備及其空間設置審查與審驗機制不會影響性別平權，僅不到一成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	162	89.0%	20	11.0%	182
沒有	14	100%	0	0%	14
合計	176		20		196

本項統計結果顯示女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。

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	139	88.0%	19	12.0%	158
不需要	30	100%	0	0%	30
不知道	7	87.5%	1	12.5%	8
合計	176		20		196

本項統計結果顯示無任何女性認為政府不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	32	94.1%	2	5.9%	34
滿意	104	94.5%	6	5.5%	110
普通	39	76.5%	12	23.5%	51
不滿意	1	100%	0	0%	1
非常不滿意	0	0%	0	0%	0
合計	176		20		196

本項統計結果顯示過半女性對目前的工作狀況感覺普通，惟並無女性對目前的工作感到不滿意或非常不滿意。此點可能與大部分女性係擔任較低階的行政人員工作有關。

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	35	89.7%	4	10.3%	39
1:2	9	90.0%	1	10.0%	10
1:3	8	72.7%	3	27.3%	11
2:1	18	85.7%	3	14.3%	21
3:1	48	85.7%	8	14.3%	56
其他	58	98.3%	1	1.7%	59
合計	176		20		196

本項統計結果顯示相關領域的員工性別多數為男性，約有七成的公司為男多於女，僅一成的公司女多於男。

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	22	81.5%	5	18.5%	27
沒有	139	90.8%	14	9.2%	153
不知道	15	93.8%	1	6.2%	16
合計	176		20		196

本項統計結果顯示仍有 13.8%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	144	89.4%	17	10.6%	161
沒有	32	91.4%	3	8.6%	35
合計	176		20		196

本項統計結果顯示仍有 17.9%的與會者未曾聽過性別平等法，相關政策的宣導仍應持續。

是否知道政府有性別工作平等相關的申訴管道

	男性		女性		總計
	人數	比率	人數	比率	
知道	100	90.9%	10	9.1%	110
不知道	76	88.4%	10	11.6%	86
合計	176		20		196

本項統計結果顯示有高達半數的女性與會者不知道政府有性別工作平等相關的申訴管道，顯示相關政策的宣導仍有努力的空間。

(五) 成效評估：

- 1、本年度建築物電信設備及其空間設置審查與審驗機制宣導會除在講師的性別及其授課時數達到性別平等外，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經驗的兩性平權專家，以生動活潑的教學方式，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務時的相關經驗，使與會者在面臨解決兩性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：

由本次本年度建築物電信設備及其空間設置審查與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，以推動兩性和諧的社會。

(七) 未來努力方向

- 1、針對電信設備檢測研討及性別主流化宣導，邀請本會認可 26 家電信檢測實驗室研討最新電信設備檢測方法及介紹相關電

信法規，並於研討會中宣導性別主流化概念，以及針對性別與職場安全之關係進行調查分析。

- 2、建請各電信審驗處、電信檢測實驗室等民間組織，利用其主辦之研討會或教育訓練場域，加入性別主流化宣導課程或活動，以擴大性別主流化宣導層面。
- 3、持續針對通訊傳播技術政策、服務需求、就業職場情況，從性別意識之觀點分析，提高就業人員的性別比例平衡，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。

國家通訊傳播委員會建築物電信設備及其空間設置審查與審驗機制 宣導會課程表

時間	課程內容	主講人
08：30—09：10	報到	
09：10—10：00	性別意識主流化	義守大學大傳系 鄭副教授瓊月
10：00—10：10	休息時間	
10：10—11：00	建築物電信設備及其空間設置使用相關法規修正說明	本會技術管理處 羅副處長金賢
11：00—11：10	休息時間	
11：10—12：00	建築物屋內外電信設備工程技術規範綜合說明	中華電信股份有限公司電信研究所 周博士秀華
12：00—13：30	午餐時間	
13：30—14：20	建築物屋內外電信設備工程技術規範綜合說明	中華電信股份有限公司電信研究所 周博士秀華
14：20—14：30	休息時間	
14：30—15：20	建築物電信設備審查與審驗實務說明	宜德電機技師事務所負責人 邱技師正義
15：20—15：30	休息時間	
15：30—16：20	建築物電信設備審查與審驗實務說明	宜德電機技師事務所負責人 邱技師正義

親愛的來賓，您好：

為推動性別主流化計畫，以達到兩性平權的目的，本會希望藉由本問卷調查，來檢視本會辦理建築物電信設備及其空間設置審查與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兩性平權嗎？

☐知道 ☐不知道

2. 請問您覺得本會辦理建築物電信設備及其空間設置審查與審驗機制是否會影響兩性平權？

☐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兩性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兩性平權？

☐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. 請問您有聽過「性別工作平等法」嗎？

☐有 ☐沒有

9. 請問您知道政府有性別工作平等相關的申訴管道嗎？

☐知道 ☐不知道

(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：

☐公會 ☐電信工程業者 ☐電器承裝業者 ☐市內網路
業務經營者 ☐建築師或電機技師 ☐建築開發商
☐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（綜合企劃處）：

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（附表十五）可發現女性就業者所占比例逐年向上提升，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，99 年男性就業者占 56.0%，女性就業者占 44.0%，男性所占比例仍高於女性 12 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（附表一）與去年同期相較，

提升 0.9 個百分點。其中，電信業進用女性員工比例為 35.8%，與去年同期相較微幅上升，但仍低於所有產業女性的平均值 44.0% 甚多；而傳播業的女性就業比例為 41.5%，則與所有產業女性所占比例較為相近。

2、就業者之年齡結構

- (1) 依通傳產業員工年齡結構觀察（附表一），整體而言，15～24 歲之青少年齡層占有所有員工的 2.0%，25～34 歲及 45～54 歲之年齡層所占比例各為 26% 左右，35～44 歲年齡層占 29.9%，居各年齡層之冠，而年齡高於 55 歲者僅為 16.4%，員工於 55 歲之後可能陸續因退休或其他原因離開職場。
- (2) 電信業年齡結構（附表二）以 45～54 歲年齡層占最高的比例，但兩性年齡分布大為不同，男性以 45～54 歲年齡層為主幹，女性以 25～34 歲年齡層為主幹，分布情形與去年近似。觀察傳播業年齡結構（附表三），與電信業員工分布呈現不同的樣貌，傳播業員工年齡層比例最高者為 35～44 歲占 43.7%，次為 25～34 歲占 30.9%，45～54 歲年齡僅占 16.8%。以 45 歲以上年齡層作比較，電信業占 48.0%，傳播業占 21.3%，傳播業員工平均年齡顯然較電信業為低。
- (3) 就女性員工來看，傳播業的女性員工年齡層主要為 25～34 歲占 17.1%，次為 35～44 歲占 15.4%，但到了 45～54 歲則迅速降為 5.0%，比例明顯減少了 10.4%。電信業女性員工年齡層也是 25～34 歲占 12.9% 最多，次為 35～44 歲占 9.8%，和傳播業分布相當。但電信業 45～54 歲占 8.1%，與傳播業同年齡層的 5.0% 相較，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 45～54 歲的就業狀況亦有類似情形，電信業所占比例為 20.1%，而傳播業僅有 11.8%，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（附表十六），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 98 年已全然翻轉，「國中及以下」僅占 23.3%，「大專及以上」逐年上升至 42.2%，居各類教育程度者之冠。99 年「大專及以上」學歷者比例再上升為 43.4%，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（附表四），「高中（職）及以下」學歷者所占比例為 21.7%，「大專、學院及大學」為員工教育程度的主幹，所占比例高達 64.1%。研究所及以上學歷者占 14.2%。整體而言，通傳產業員工大專以上學歷者高達 78.3%，比所有產業就業者相同教育程度平均值占 43.4% 高出甚多。
- (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 0.3 個百分點。就電信與傳播業員工的教育程度結構觀察（附表五、六），與臺灣就業市場呈現相似的分布，教育程度的比重較高者皆為「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所有就業者教育程度的平均值，電信及傳播兩業別大專及以上之員工比例均達 70% 以上，比台灣就業者平均值（43.4%）高出近 30 個百分點，就此來看，通傳產業對員工教育程度的進用標準應較高。
- (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 16.2% 較高，傳播產業僅占 7.3%。電信與傳播業的兩性分開來看，女性員工教育程度分布大致相同，但「大專以上」程度者以傳播業男性員工占 66.7% 較低，低於電信業男性的 79.4%、電信業女性的 80.6%，以及傳播業女性的 82.4%，

足見較高的教育程度才能占有電信與傳播職場的一席之地，而女性的教育程度又更受企業重視。

4、就業者之職業結構

- (1) 由通傳產業員工職業結構（附表七）觀察，以「技術員及助理專業人員」占 30.2% 最多，其次為「專業人員」占 28.0%，「生產及有關工人、機械設備操作工作人員」占 0.07% 最少。男性及女性員工從事之職業稍有差異，女性以「事務工作人員」占 33.5% 比例最高，男性以「技術員及助理專業人員」占 37.4% 比例最高。男性「企業主管及經理人員」占 9.6%，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 99 年度就業者之職業結構（附表十七）與通傳產業職業結構大不相同，臺灣就業者以「生產及有關工人、機械設備操作工作人員」占 30.7% 最多，其次才是「技術員及助理專業人員」（20.9%），而男性以「生產及有關工人、機械設備操作工作人員」占 40.5% 最多，女性以「服務工作及售貨員」占 23.9% 最多。兩性職業結構以「企業主管及經理人員」占 4.2% 最少，而男性占 5.9%，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「生產及有關工人、機械設備操作工作人員」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「技術員及助理專業人員」與「專業人員」占較高比例，能提供女性較多的工作機會。
- (4) 通傳兩產業分開來看（附表八、九），電信業以「技術員及助理專業人員」占 31.6% 最多，傳播業以「專業人員」占 45.2% 最多。就女性員工而言，電信業以「事務工作人員」

占 37.7%最多，傳播業以「專業人員」占 40.5%最多。

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（附表十八），99 年度女性員工每月平均薪資為 42,058 元，是男性月平均薪資 50,000 元的 84.1%，較 98 年女性月平均薪資占男性薪資比率 83.4%上升 0.7 個百分點，比 87 年的 76.3%提升了 7.8 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 99 年「職類別薪資調查」（附表十九），服務業女性初任人員平均每人月經常性薪資占男性之 97.3%，兩者差距為 2.7 個百分點，也就是說，如不考慮年資、升遷等因素，男女薪資並無太大之差異，與 99 年服務業女性員工薪資平均為男性的 84.1%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（附表十八）與通傳產業員工薪資（附表十）作比較，本年 6 月服務業的平均月薪資為 43,199 元，是通傳產業 58,800 元的 73.5%，月平均薪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 61,373 元，是傳播業 49,860 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，通傳產業女性為男性的 81.4%，兩者差距為 18.6 個百分點，比服務業兩者差距 16.5 個百分點還高，但電信、傳播分開來看，在傳播業的差距是 14.4，在電信業的差距是 18.8 個百分點，男、女性平均薪資的差距以電信業較大。

6、就業者之平均工時

- (1) 通傳產業員工每人每日平均工作 8.09 小時（附表十三），其中，電信業為 8.08 小時，較傳播業 8.14 小時少 0.06 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 8.15 小時，比女性平均工作 7.99 小時高 0.16 小時，而電信業及傳播業之男性平均工作時數皆略高於女性。

7、就業者之工作年資

- (1) 通傳產業員工平均工作年資為 15.1 年（附表十四），其中女性就業者平均工作年資 12.3 年，較男性的 16.8 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 17.2 年，但傳播業僅為 8.0 年，二者相差 9.2 年。

（三）性別影響評估

- 1、本會於本年 10 月對 99 年度營收 6 億元以上通傳業者發出問卷，本報告以 66 家電信及傳播業者為研究對象，統計資料以本年 6 月底資料為準，統計員工人數共 50,895 人，男性 32,007 人，女性 18,888 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，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 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 98 年至本年的通傳產業女性員工所占比例來看，也呈現相同情

況，兩性員工差距縮小了 1.2 個百分點。檢視電信與傳播業之女性員工比例，電信業為 35.8%，比傳播業的 41.5% 低了 5.7 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 13.8%，比同年齡層男性占 12.2% 為高，顯示通傳產業女性新進員工比例不低於男性。然而 35 歲之後年齡層的女性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 45~54 歲的 20.1% 最高，傳播業以 35~44 歲的 28.3% 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。

(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「技術員及助理專業人員」男性比率高於女性 19.4 個百分點，而「事務工作人員」女性比率高於男性近 25 個百分點，男性在「企業主管及經理人員」及「專業人員」比率均高於女性，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。傳播業的男性與女性員工職業結構均以「專業人員」占多數，「企業主管及經理人員」所占比率也較電信業差距為小。依薪資結構觀察，通傳產業女性薪資為男性的 81.4%，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 4.5 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。

(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 99 年度有請（陪）產假者，男性 806 人、女性 688 人。其中請產假之女性員工在電信業有 522 人，傳播業有 166 人。
- D、通傳產業員工在 99 年度有請育嬰假者，男性 19 人、女性 369 人，其中在電信業、傳播業有請育嬰假之女性員工依序為 318 人、51 人，而男性員工有 13 人、6 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。

附表一、 通傳產業員工年齡結構

單位：%

項目別	100 年			99 年			98 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
總計	100	62.9	37.1	100	63.8	36.2	100	63.5	36.5
- 15~24 歲	2.0	0.5	1.5	1.4	0.4	1.1	1.4	0.3	1.0
- 25~34 歲	26.0	12.2	13.8	27.1	13.3	13.9	28.8	13.8	15.0
- 35~44 歲	29.9	18.8	11.1	30.1	19.0	11.0	28.9	18.2	10.7
- 45~54 歲	25.7	18.3	7.4	28.0	20.6	7.5	29.9	22.5	7.4
- 55~64 歲	16.4	13.1	3.3	13.3	10.6	2.7	11.0	8.6	2.3
- 65 歲以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

附表二、 通傳產業-電信業員工年齡結構

單位：%

項目別	100 年			99 年			98 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
總計	100	64.2	35.8	100	66.0	34.0	100	65.1	34.9
- 15~24 歲	1.5	0.4	1.1	0.6	0.2	0.4	0.8	0.2	0.6
- 25~34 歲	24.6	11.7	12.9	24.3	12.3	12.0	26.4	12.7	13.6
- 35~44 歲	25.9	16.1	9.8	25.7	16.2	9.5	25.3	15.8	9.6
- 45~54 歲	28.2	20.1	8.1	32.7	24.1	8.6	34.4	26.0	8.4
- 55~64 歲	19.8	15.9	3.9	16.6	13.2	3.4	13.2	10.4	2.8
- 65 歲以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

附表三、 通傳產業-傳播業員工年齡結構

單位：%

項目別	100 年			99 年			98 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
總計	100	58.5	41.5	100	57.3	42.7	100	57.9	42.1
- 15~24 歲	4.0	1.0	3.0	3.9	0.9	3.0	3.5	0.8	2.7
- 25~34 歲	30.9	13.8	17.1	35.6	16.2	19.5	37.7	17.8	19.9
- 35~44 歲	43.7	28.3	15.4	43.2	27.7	15.5	41.8	26.9	14.9
- 45~54 歲	16.8	11.8	5.0	13.9	10.0	4.0	14.0	10.0	3.9
- 55~64 歲	4.5	3.5	1.0	3.3	2.5	0.8	3.1	2.4	0.7
- 65 歲以上	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0

附表四、 通傳產業員工教育程度結構

單位：%

項目別	100 年			99 年			98 年		
	兩性	男	女	兩性	男	女	兩性	男	女
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- 高中(職)及 以下	21.7	23.3	18.9	22.0	24.2	18.2	20.1	21.3	18.0
- 大專、學院及 大學	64.1	60.6	70.1	64.9	61.0	71.7	65.4	61.7	71.8
- 研究所及以 上	14.2	16.1	11.0	13.1	14.8	10.2	12.3	14.0	9.4

附表五、 通傳產業-電信業員工教育程度結構

單位：%

項目別	100 年			99 年			98 年		
	兩性	男	女	兩性	男	女	兩性	男	女
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- 高中(職)及 以下	20.2	20.6	19.4	20.3	21.3	18.4	20.8	21.6	19.1
- 大專、學院及 大學	63.6	60.6	69.0	64.5	61.3	70.7	65.4	62.3	71.2
- 研究所及以 上	16.2	18.8	11.6	15.2	17.4	10.9	13.8	16.1	9.6

附表六、 通傳產業-傳播業員工教育程度結構

單位：%

項目別	100 年			99 年			98 年		
	兩性	男	女	兩性	男	女	兩性	男	女
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- 高中(職)及 以下	26.8	33.3	17.6	27.1	34.3	17.6	27.9	35.2	17.9
- 大專、學院及 大學	65.9	60.5	73.4	66.0	60.0	74.0	65.3	59.3	73.5
- 研究所及以 上	7.3	6.2	9.0	6.9	5.7	8.5	6.8	5.5	8.6

附表七、 通傳產業員工職業結構

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	8.18	9.57	5.83
- 專業人員	28.04	30.65	23.61
- 技術員及助理專業人員	30.16	37.35	17.99
- 事務工作人員	17.77	8.52	33.45
- 服務工作及售貨員	15.58	13.50	19.10
- 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	0.27	0.42	0.02

附表八、 通傳產業-電信業員工職業結構

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	8.02	9.57	5.26
- 專業人員	23.05	25.90	17.93
- 技術員及助理專業人員	31.59	38.99	18.33
- 事務工作人員	19.61	9.54	37.66
- 服務工作及售貨員	17.66	15.91	20.80
- 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	0.07	0.10	0.02

附表九、 通傳產業-傳播業員工職業結構

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	8.73	9.57	7.55
- 專業人員	45.24	48.61	40.50
- 技術員及助理專業人員	25.26	31.14	16.98
- 事務工作人員	11.42	4.66	20.93
- 服務工作及售貨員	8.39	4.38	14.03
- 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	0.96	1.64	0.00

附表十、 通傳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	58,800	63,152	51,423	81.4%
按教育程度分				
- 高中（職）	54,753	57,710	48,605	84.2%
- 大專、學院及大學	57,529	62,507	50,227	80.4%
- 研究所及以上	72,102	74,776	65,443	87.5%

附表十一、 通傳產業-電信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	61,373	65,807	53,432	81.2%
按教育程度分				
- 高中（職）	57,992	61,075	52,128	85.4%
- 大專、學院及大學	59,996	64,944	52,202	80.4%
- 研究所及以上	72,276	74,659	65,398	87.6%

附表十二、 通傳產業-傳播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	49,860	53,027	45,402	85.6%
按教育程度分				
- 高中（職）	46,245	49,744	36,937	74.3%
- 大專、學院及大學	49,260	53,212	44,665	83.9%
- 研究所及以上	70,779	76,127	65,619	86.2%

附表十三、 通傳產業員工每人日平均工作時數

單位：時

項目	兩性	男性	女性
通傳產業	8.09	8.15	7.99
- 電信業	8.08	8.12	7.99
- 傳播業	8.14	8.26	7.96

附表十四、 通傳產業員工之工作年資

單位：年

項目	兩性	男性	女性
通傳產業	15.1	16.8	12.3
-電信業	17.2	18.9	14.2
-傳播業	8.0	8.9	6.7

附表十五、 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 6 月	100	56.2	43.8

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

附表十六、 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		
	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 6 月	21.7	34.0	44.3

資料來源：行政院主計處人力資源調查統計

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表十七、 臺灣 99 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	4.18	5.94	1.95
- 專業人員	8.78	8.08	9.67
- 技術員及助理專業人員	20.86	19.78	22.24
- 事務工作人員	11.53	4.46	20.55
- 服務工作及售貨員	18.84	14.86	23.89
- 農林漁牧工作人員	5.10	6.43	3.38
- 生產及有關工人、機械設備操作工作人員	30.72	40.46	18.30

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

附表十八、 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	兩性	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 6 月	43,199	47,412	39,608	83.5%

資料來源：行政院主計處「受僱員工薪資調查」

資料整理：國家通訊傳播委員會

附表十九、服務業初任人員女性每人月經常性薪資占男性之比率（99 年平均每月）

單位：%

平 均	專業人員	技術員及助理專業人員	事務工作人員	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
97.31	99.07	98.81	96.51	97.84	99.43	96.68

資料來源：行政院勞委會「99 年職類別薪資調查報告」

資料整理：國家通訊傳播委員會

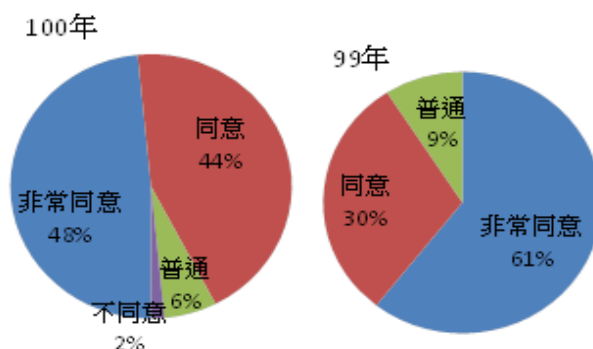
（四）通傳業者對性別主流化之看法、作為與效果

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，倡導兩性平權的新社會，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、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

在調查的 66 家業者中，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，48%非常同意、44%同意、6%普通、2%不同意，而去（99）年有 61%非常同意、30%同意，也就是說這兩年度對本題持有正面看法的業者高達 90%以上，但今年有 2%的業者持負向看法。

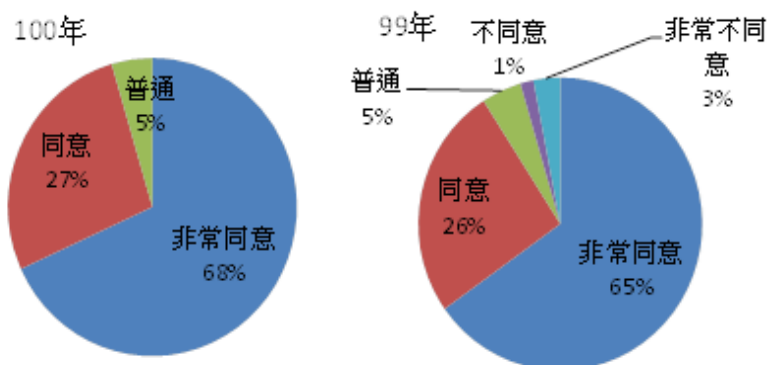
題一 貴公司目前在工作場所硬體設施方面，能考量性別平權



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

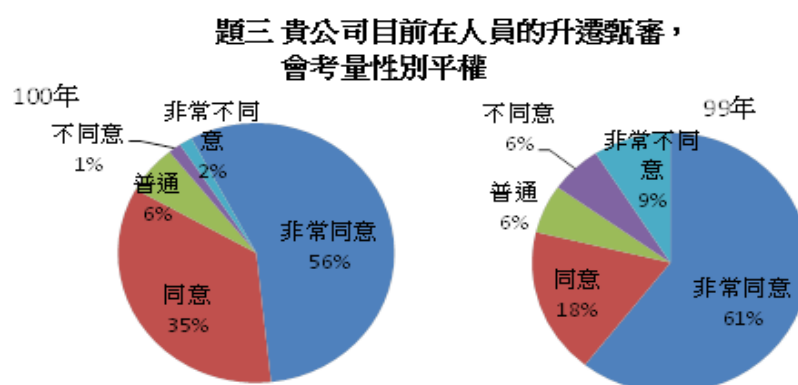
企業負責人或人事主管認為公司目前甄選新進人員時，會考量性別平權的看法為，68%非常同意、27%同意、5%普通，對本題持有正面看法的業者高達 95%，較去年 91%略高，而去年有 4%的業者持負向看法，今年已無，可見各公司皆能在甄選新進人員時考量性別平權。

題二 貴公司目前甄選新進人員時，會考量性別平權



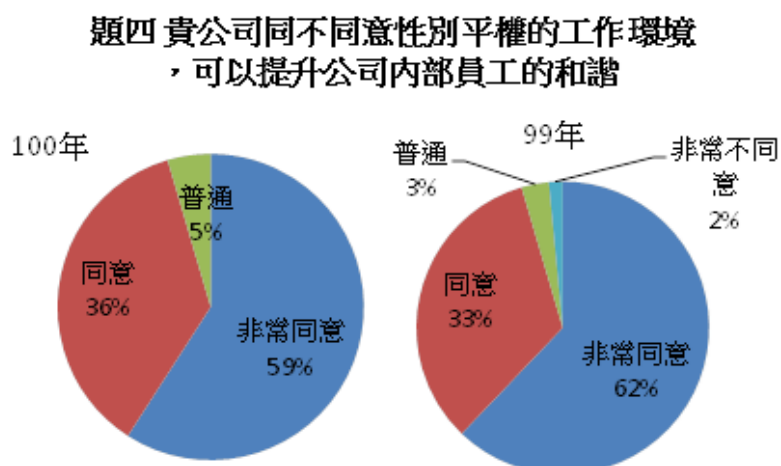
3、九成企業負責人或人事主管認為公司目前在人員的升遷甄審，會考量性別平權

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%，較去年的 79 %為高，持負向看法者有 3%，也較去年的 15%低。顯示公司在人員的升遷甄審時會更加考量性別平權。



4、九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

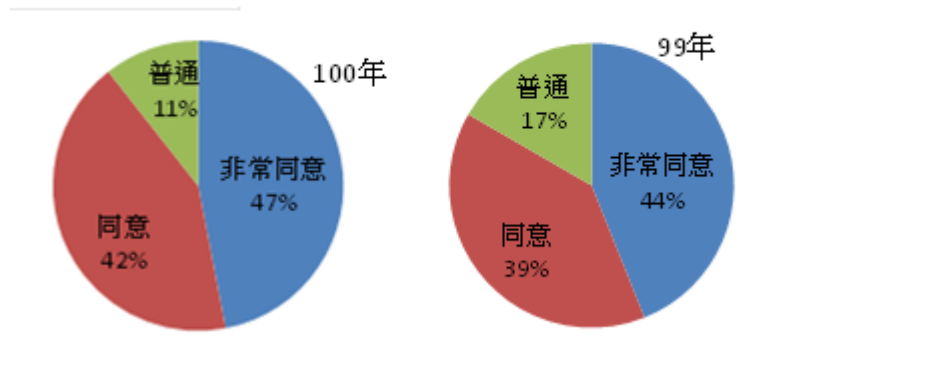
企業負責人或人事主管對性別平權的工作環境，可以提升公司內部員工的和諧的看法，持有正面看法的業者達 95%，與去年相當，另 5%普通，持負向看法者無。而去年有 2%的業者持負向看法，今年已無，可見各公司皆認同性別平權的工作環境，可以提升公司內部員工的和諧。



5、近九成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

有近九成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，較去年八成三持正面看法為高，兩年度均無不同意者。

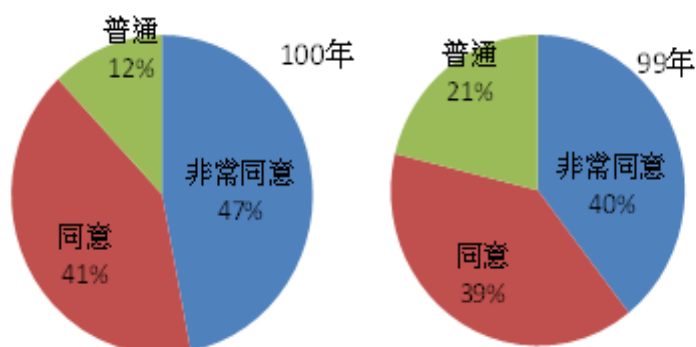
題五 貴公司同不同意性別平權的工作環境，可以提升公司創意的質或量



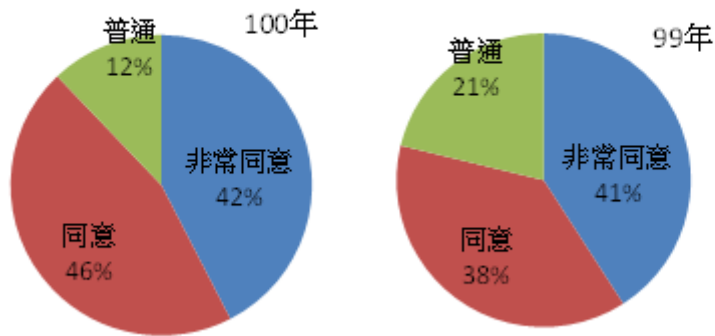
6、八成八企業負責人或人事主管同意性別平權的工作環境，可以提升公司之創新能力及績效

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，較去年七成九持正面看法為高，兩年度均無不同意者。

題六 貴公司同不同意性別平權的工作環境，可以提升公司之創新能力



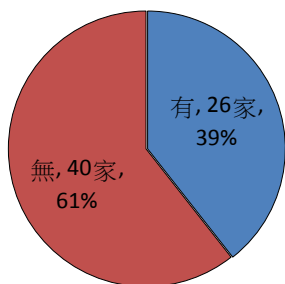
題七 貴公司同不同意性別平權的工作環境，可以提升公司之績效



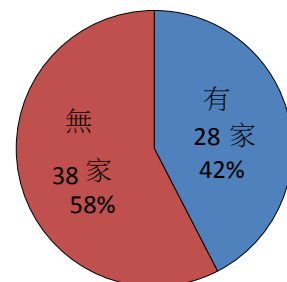
7、近四成的公司在 99 年 12 月 31 日前曾有促進性別平權之具體作為

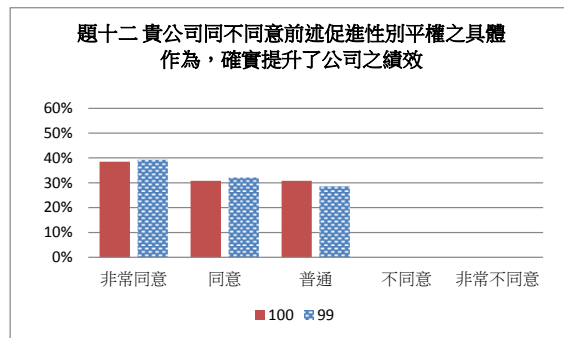
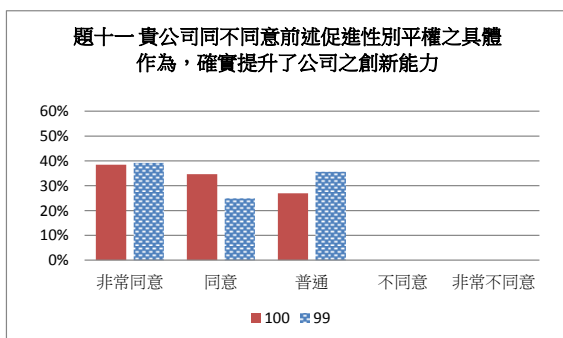
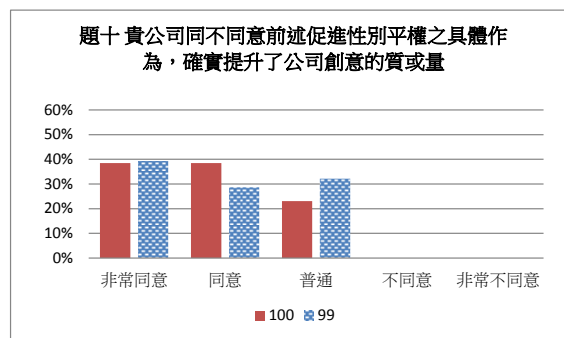
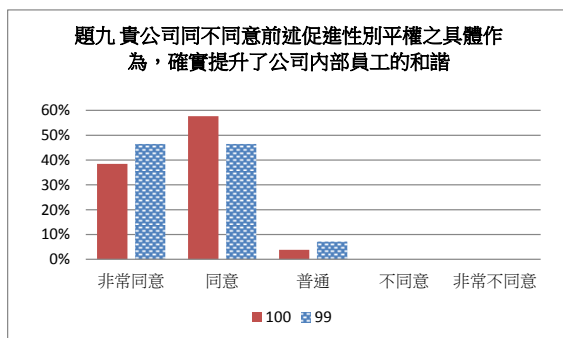
在調查的 66 家中，有 26 家在 99 年度曾有促進性別平權之具體作為，而依去年度的調查有 28 家公司在 98 年度曾有促進性別平權之具體作為，較今年的 26 家略多（題八）。依題九至題十二的結果來看，有促進性別平權具體作為的公司均認為該具體作為，確實對提升公司內部員工的和諧、創意的質或量、創新能力及績效有幫助。

題八 貴公司在 99 年度是否曾有促進性別平權之具體作為



題八 貴公司在 98 年度是否曾有促進性別平權之具體作為





(五) 結語：

綜合以上，依 100 年及 99 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，約九成業者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，都會考量性別平權。另外，對於性別平權的工作環境所帶來的正面效益，在今年約有九成業者持肯定的態度，與去年相較均有成長。惟在 99 年度曾有促進性別平權之具體作為的業者 26 家略少於 98 年度的 28 家，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) 未來努力方向：

本會為加強通訊傳播產業性別平權意識，進而提供符合性別主流化之服務，已將從業人員性別平權訓練課程辦理情形納入傳播事業評鑑考核項目中，期以激勵業者重視性別平權觀念並配合推動培訓。未來在通訊傳播事業員工性別主流化分析方面，將再探究通傳業者辦理性別平權訓練課程之次數及時數，以及研究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。

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（資源管理處、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影響評估，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，本年進行問卷調查、性別統計分析及性別影響評估並研擬改善措施，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)本年度委外調查，將進行統計分析並針對考試部分找出有關性別的影響。

(3)101 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、本年 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。

8、案經本年 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。

- 9、該校依合約（如附件 1）規定於本年 9 月 15 日如期完成本案之期中報告（如附件 2）之備查。
- 10、該校依合約規定於本年 10 月 14 日如期完成本案之結案報告（如附件 3、4）。
- 11、本會依合約規定於本年 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本年 12 月 3 日前完成結案報告初稿修正。

（三）調查期間與對象：

本案以 95 至 99 年度報考業餘無線電人員曾經報考業餘無線電人員資格測試者及電臺設置使用者為主要問卷調查對象，經綜合會外委員所提意見研析，未來將列入下列重點：

- 1、擴大問卷調查項目，增列離島與偏鄉地區。
- 2、有關業餘無線電人員測試之內容及測試方式未來將進行檢討改進。

（四）調查結果：

- 1、樣本內容：初步統計結果如下表 1-1，可以得知業餘無線電人員資格測試兩性及格比例有差異，且南部差異性遠高於北部。而取得業餘無線電人員資格證照後兩性使用業餘無線之方式、時機、頻率等，迄今未有相關統計資料。取得業餘無線電人員資格證之實際使用情形在兩性之間、地區之間是否存有差異，為值得探討之議題，透過本研究可研擬消除性別不平等情況之策略，降低對不同性別所造成之差異。

表 1-1 報考業餘無線電人員資格測試及格人數統計

	男性			女性			女男差異百分比
	考試人數	及格人數	及格百分比	考試人數	及格人數	及格百分比	
北	3,017	2,334	77.36	194	161	82.99	5.63%
中	1,340	905	67.54	78	62	79.49	11.95%
南	997	640	64.2	103	92	89.32	25.12%

2、抽樣方法：為獲取具代表性的樣本，本計畫採用隨機抽樣(probability sampling)方法。有鑒於計畫目的在探討性別對業餘無線電證照考試、無線電使用時機、方式、頻率等所造成的差異，將針對母體進行分層抽樣(stratified sampling)。分層的主要依據為性別，在考量級數與考照結果可能對無線電使用時機、方式產生影響，故再依級數與考照結果作二階與三階分層。根據性別(男/女)、考照級數(1/2/3)與考照結果(通過/未)母體共分為 12 層，分別為：男性 1 級通過(M1Y)、男性 1 級未過(M1N)、男性 2 級通過(M2Y)、男性 2 級未過(M2N)、男性 3 級通過(M3Y)、男性 3 級未過(M3N)、女性 1 級通過(F1Y)、女性 1 級未過(F1N)、女性 2 級通過(F2Y)、女性 2 級未過(F2N)、女性 3 級通過(F3Y)、女性 3 級未過(F3N)。有效樣本數計劃至少要達 1200 份，以確保在顯著水準 α 為 5% 時，正負誤差可控制在 3% 以內。母體各層資料個數、各層占母體比例、按比例各層樣本分配數列於表 2-1。

表 2-1 分層抽樣各層比例與樣本數

分層	分層名稱	母體資料數	占母體比例	按比例各層樣本數
1	M1Y	7	0.0946%	1
2	M1N	5	0.0675%	1
3	M2Y	112	1.5131%	18
4	M2N	120	1.6212%	19
5	M3Y	5841	78.9111%	947
6	M3N	755	10.1999%	123
男性合計		6840	92.4074%	1109
7	F1Y	0	0%	0
8	F1N	1	0.0135%	0
9	F2Y	49	0.662%	8
10	F2N	28	0.3783%	5
11	F3Y	428	5.7822%	69
12	F3N	56	0.7566%	9
女性合計		562	7.5926%	91
全體合計		7402	100%	1200

- 3、有效樣本：本計畫採用分層抽樣(stratified sampling)。分層的主要依據為性別、考證級數與測試結果 3 個變數進行分層，母體共分為 12 層。訪員總共打了 2002 次電話，最後之實際有效樣本數為 1210 份，各分層之樣本數大致符合各層資料占母體的比例。母體各層實際電訪數、有效樣本數與成功率列於表 3-1。

表 3-1 分層抽樣各層比例與樣本數

分層	分層名稱	按比例各層樣本數	實際電訪數	有效樣本數	成功率
1	M1Y	1	2	1	50%
2	M1N	1	3	3	100%
3	M2Y	18	38	18	47%
4	M2N	19	21	19	90%
5	M3Y	947	1532	949	62%
6	M3N	123	236	123	52%
男性合計		1109	1832	1114	61%
7	F1Y	0	0	0	--
8	F1N	0	0	0	--
9	F2Y	8	14	8	57%
10	F2N	5	17	7	41%
11	F3Y	69	122	72	59%
12	F3N	9	17	9	53%
女性合計		91	170	96	56%
全體合計		1200	2002	1210	60%

4、樣本特徵：

- (1) 國籍：在 1,210 份的電話訪談中，只有 1 位德國籍的受訪者，其他的受訪者(1,209 人)都是台灣籍。
- (2) 性別：在性別的部分，受訪者偏重男性，以男性居多，占全部人數的 92%，女性占 8%，與母體比例一致。

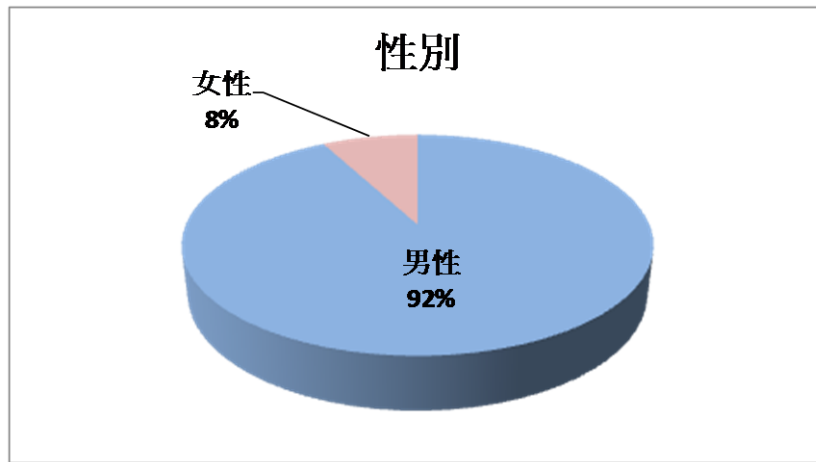


圖 5-1 性別分布圓餅圖

(3) 年齡：年齡分布以 20~29 歲居多，其次為 30~39 歲次多。

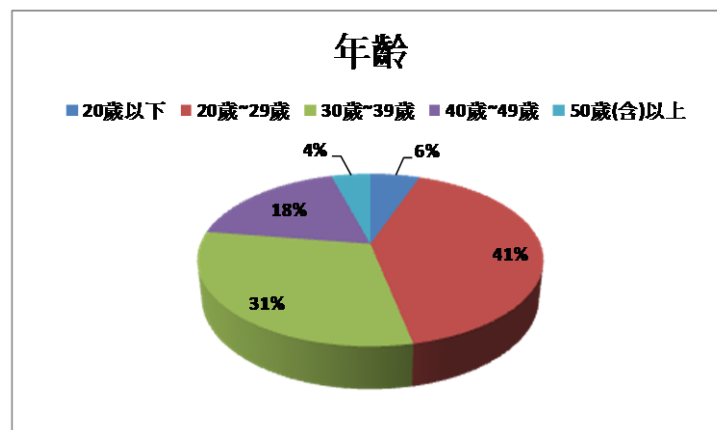


圖 5-2 年齡分布圓餅

圖

(4) 婚姻狀態：婚姻部分以單身/未婚最多，占全部的 57%，次為已婚有小孩。

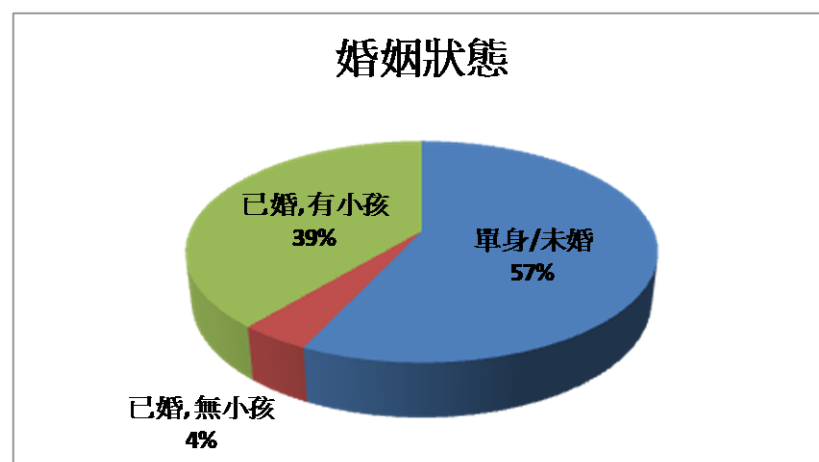


圖 5-3 婚姻分布圓餅圖

- (5) 教育程度：大多數的受訪者教育程度都是大學，占全部的63%，次多為高中職。因教育程度為國小的人數不到全部的1%，將國小的人數併入國中以下的選項。

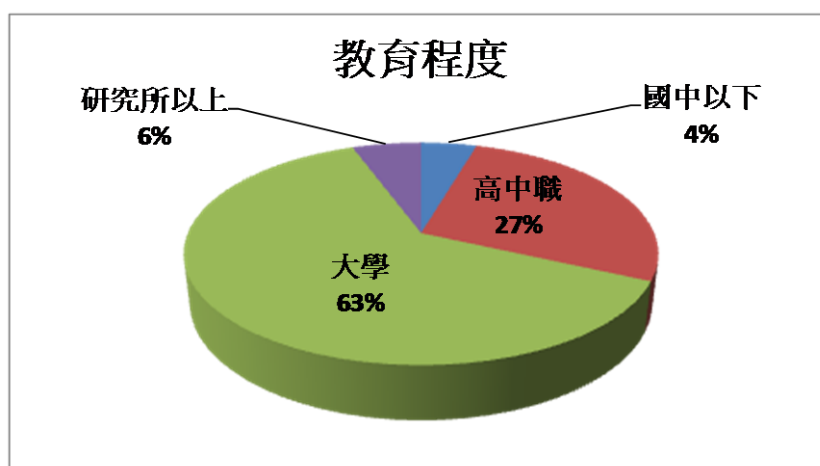


圖 5-4 教育程度分布圓餅圖

- (6) 學科專長：就學時所就讀的學科專長以工程類佔最高之比例，其次為資訊，在此處我們將「數理化」、「生命科學」、「農林漁牧」、「藝術」、「文史哲學」、「教育」、「社會與心理」、「體育」、「法政」這些選項歸類至「其他」，因為此些選項的總比例占不到全部的 1%，因此將這些選項歸類至其他。在訪問中，我們發現到在訪問中學科專長為汽車修護系科的受訪者頗多，所以在此處特別將汽車修護獨立出一個選項。

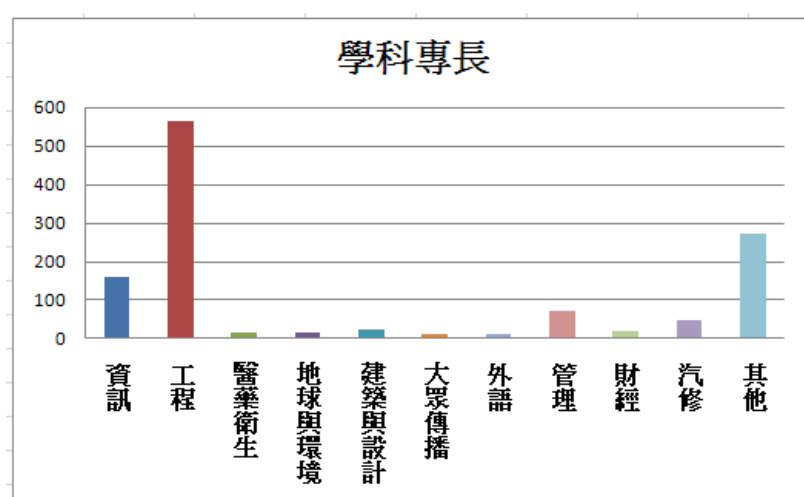


圖 5-5 學科專長分布圓餅圖

- (7) 行業別：在 1210 位的受訪者當中，目前服務為研發/設計/製造的行業人數最多，次多為運輸業，再其次為學生。受訪者目前已退休或是正在服兵役則列入其他。

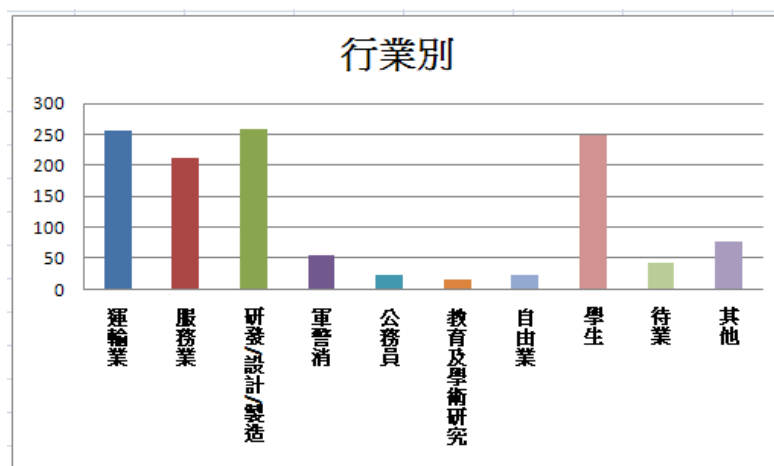


圖 5-6 行業別分布圓餅圖

5、 電台使用狀態：

- (1) 是否使用電台：在所有的受訪者當中，目前還有繼續在使用電台的受訪者有 578 人占總數的 48%，而目前沒有在使用的受訪者為 632 人占總數的 52%。

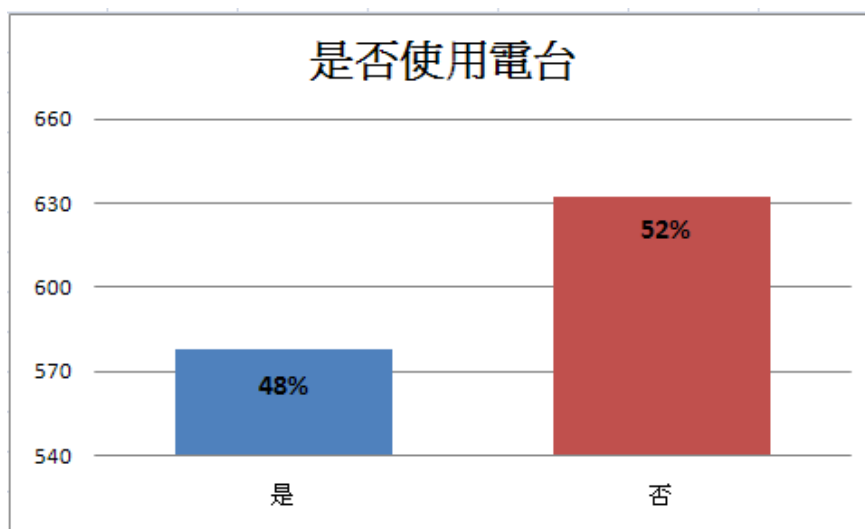


圖 5-7 是否使用電台之圓餅圖

- (2) 使用電台用途：目前有繼續使用電台的 578 位受訪者中，我們繼續詢問使用電台之原因，並且讓受訪者複選，我們發現主要使用電台的用途為興趣，次多為交通路況，再次多為工作上的需求。

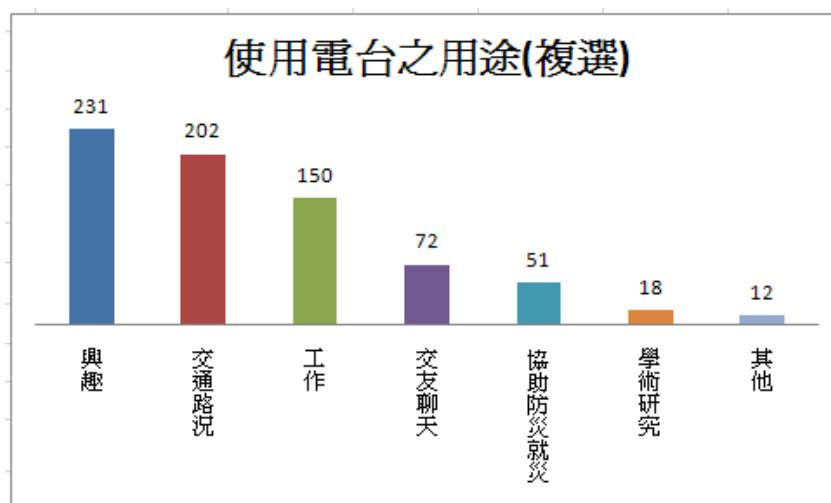


圖 5-8 電台使用用途之長條圖(複選)

- (3) 電台使用時間：目前有繼續使用電台的受訪者中，一週使用時間大多為 5 次以下，其次為 6~10 次。

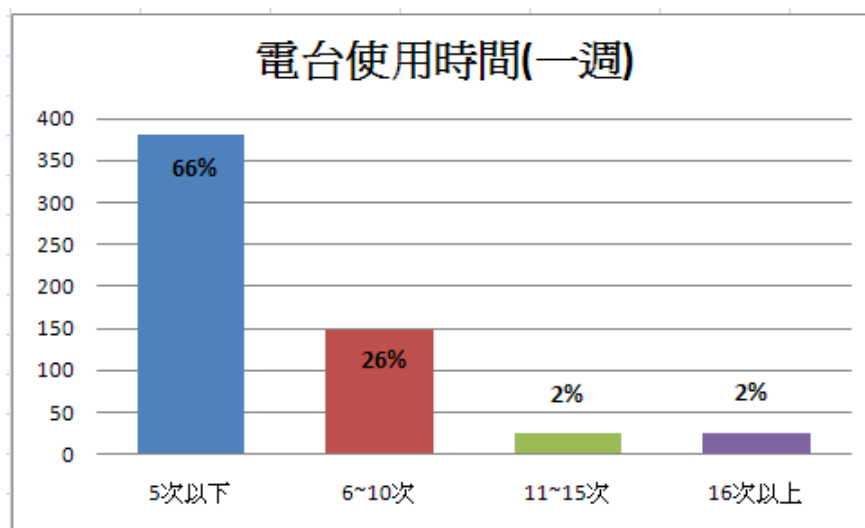


圖 5-9 電台使用時間長條圖

- (4) 未使用電台原因：沒有繼續使用電台的 632 位受訪者中，我們繼續詢問未使用電台的原因，並給予複選，我們發現未使用電台的原因大多為暫時不需要，次多為本身未購買設備而無法使用。

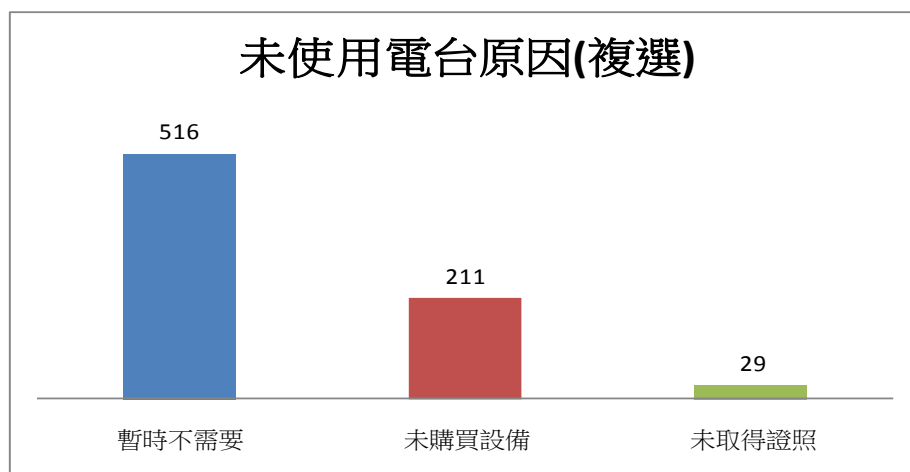


圖 5-10 未使用電台之原因(複選)

6、 證照考試意見：

(1) 考試次數、級別與結果：

A、在不分情形且不分級情形下，大多數的受訪者都是只考 1 次。

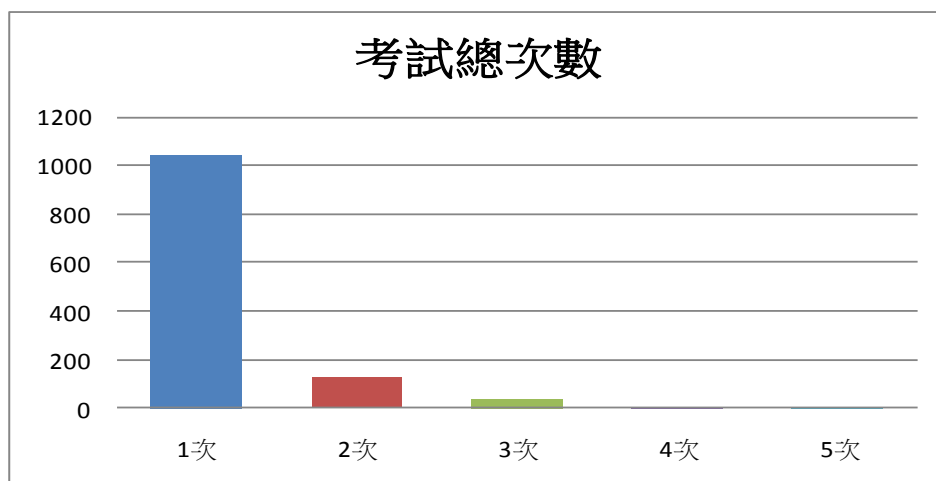


圖 5-11 考試總次數長條圖

B、考試級數與考試結果中，在 1210 位受訪者中有參與 1 級考試並通過的有 1 位，參與 2 級考試的總共有 47 位，其中通過的有 31 位，未通過的有 16 位，而參與第 3 級考試的總數有 1162 位，通過的人數有 1081 位，未通過的有 81 位，以第 3 級的考試人數最多，通過率也是最高。

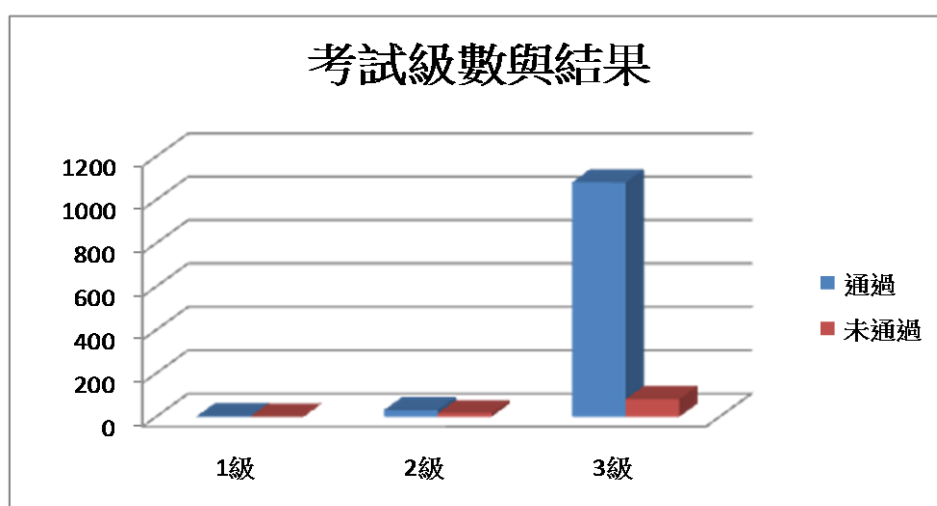


圖 5-12 考試級數與結果之長條圖

(2) 考試目的：主要目的大多為個人興趣，其次為學校鼓勵，再其次為工作上的需要。

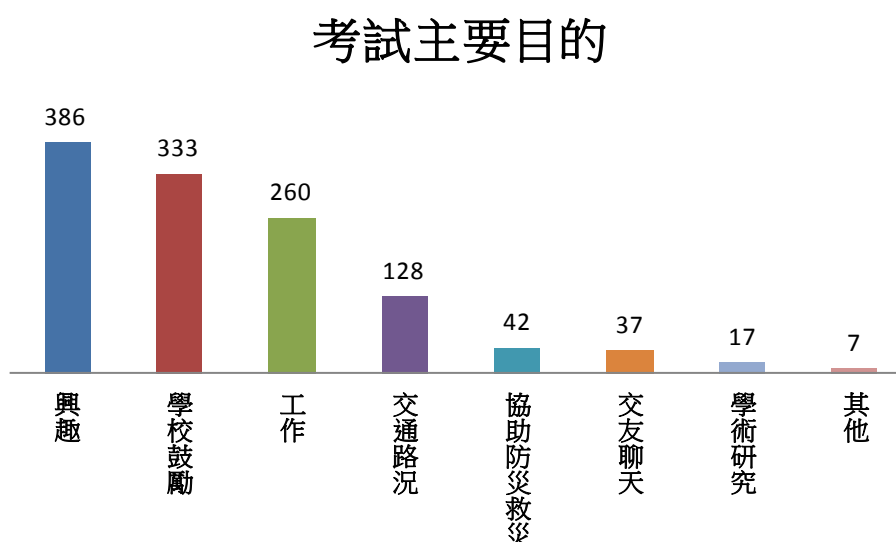


圖 5-13 考試之主要目的

- (3) 試題難易度看法：題目的難易度是針對學科的部分，大多數的受訪者都認為適中，次多則認為容易，受訪者認為只要有考前有看題目幾乎就能通過。

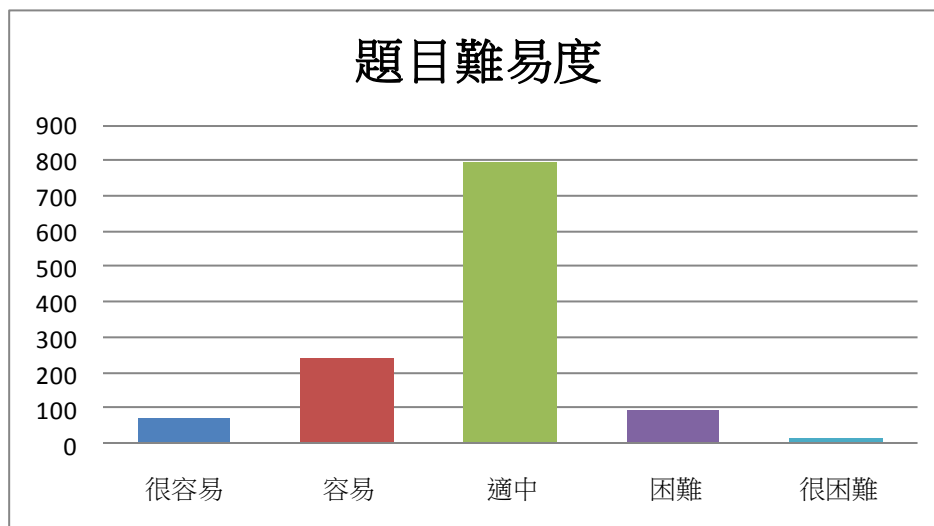


圖 5-15 題目難易度長條圖

7、 性別與電台使用行為之交叉分析：

- (1) 性別與是否使用電台：在 1210 位的受訪者中，男性為 1115 人，其中 49.1% 的人有使用電台，50.9% 的人未使用電台；女性為 95 人，其中 32.6% 的人有使用電台，67.4% 的人未使用電台，卡方檢定結果為顯著 (Pearson 卡方值為 9.468， $p < .01$)，顯示女性使用電台的比例明顯低於男性。詳細之性別與使用行為交叉表列於表 5-2，比較長條圖如圖 5-23。

表 5-2 性別與電台使用交叉表

		電台使用		總和
		是	否	
男	個數	547	568	1115
	性別內的 %	49.1%	50.9%	100.0%
女	個數	31	64	95
	性別內的 %	32.6%	67.4%	100.0%

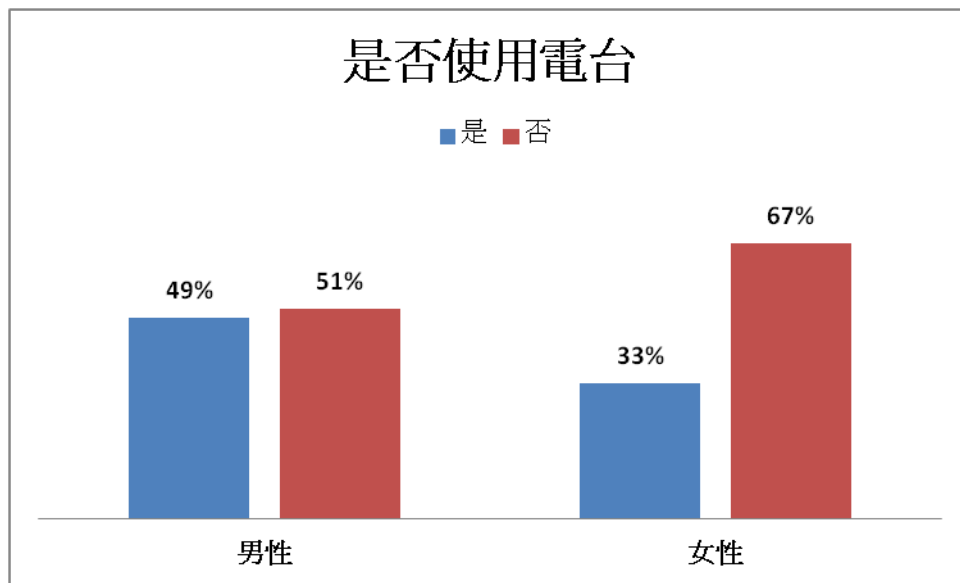


圖 5-23 性別與是否使用電台

(2) 性別與電台使用用途：在性別與電台使用用途當中，男性使用用途最多為個人興趣，其次為交通路況。女性之使用用途次數最多的也是個人興趣，次多也是交通路況。比較長條圖如圖 5-24、5-25。

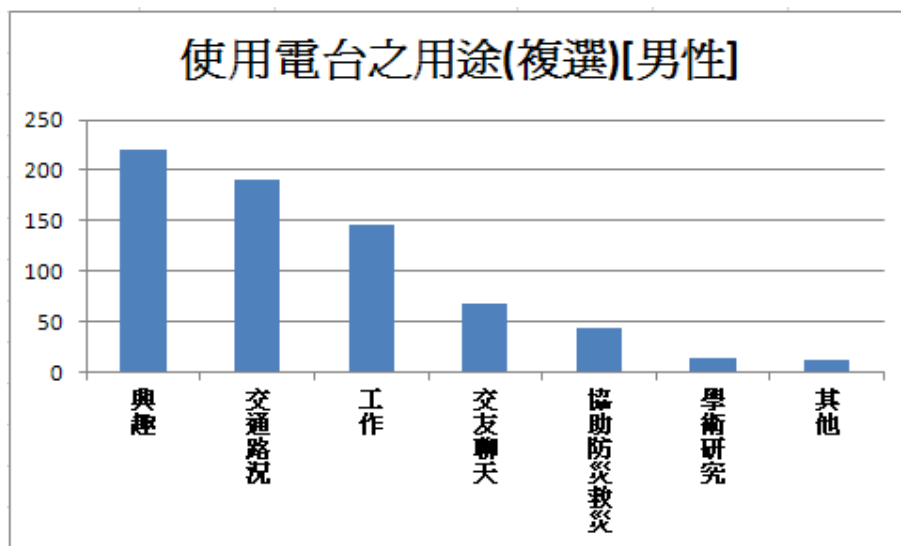


圖 5-24 性別與使用電台用途(複選)[男性]

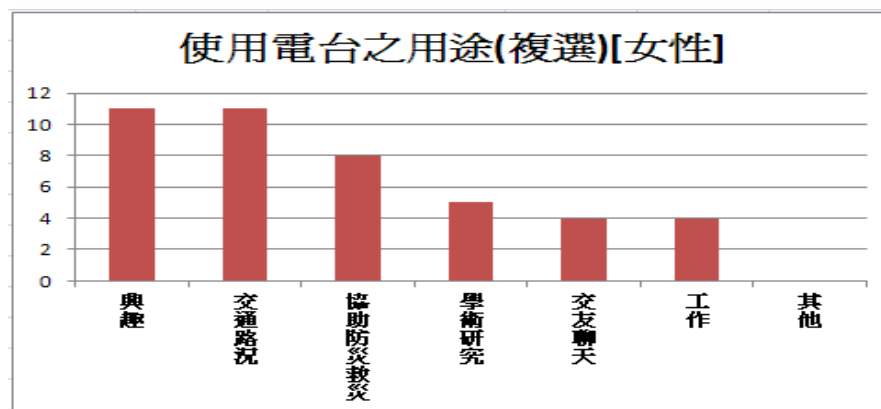


圖 5-25 性別與使用電台用途(複選)[女性]

(3) 性別與電台使用時間：在有使用電台的 578 位受訪者中，男性為 547 人，其中有 65.3% 一週使用次數為 5 次以下；女性為 31 人，其中 74.2% 的人一週使用次數為 5 次以下，卡方檢定結果為不顯著(Pearson 卡方值為 3.190， $p > .05$)，顯示性別與電台使用時間無關。詳細之性別與電台使用時間交叉表列於表 5-3，比較長條圖如圖 5-26。

表 5-3 性別與使用時間交叉表

		使用時間				總和
		5次以下/週	6~10次/週	11~15次/週	16次以上/週	
男	個數	357	140	25	25	547
	性別內的 %	65.3%	25.6%	4.6%	4.6%	100.0%
女	個數	23	8	0	0	31
	性別內的 %	74.2%	25.8%	.0%	.0%	100.0%

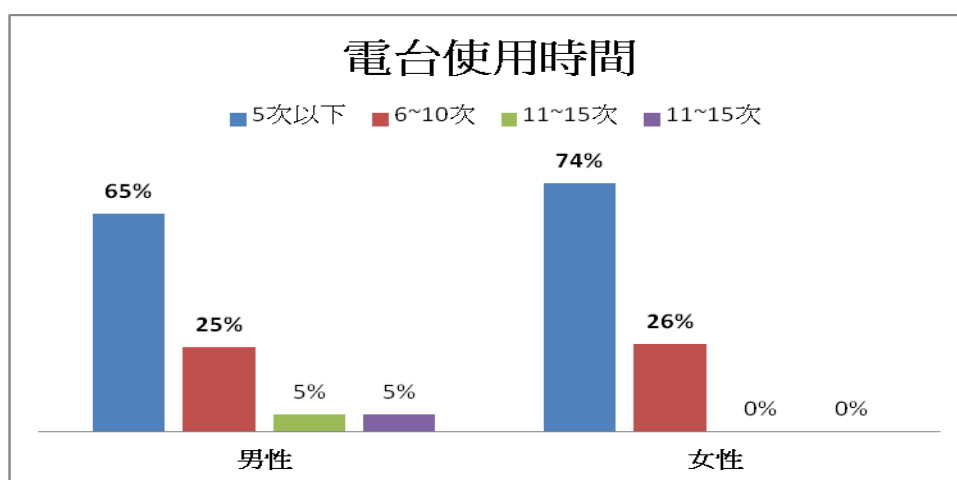


圖 5-26 與電台使用時間[男性]

(4) 性別與電台未使用原因：在未使用電台中的 632 位受訪者中，男性未使用電台之原因依複選結果統計：次數最高者為暫時不需要，而女性次數最高者也是暫時不需要。比較長條圖如圖 5-27、5-28。

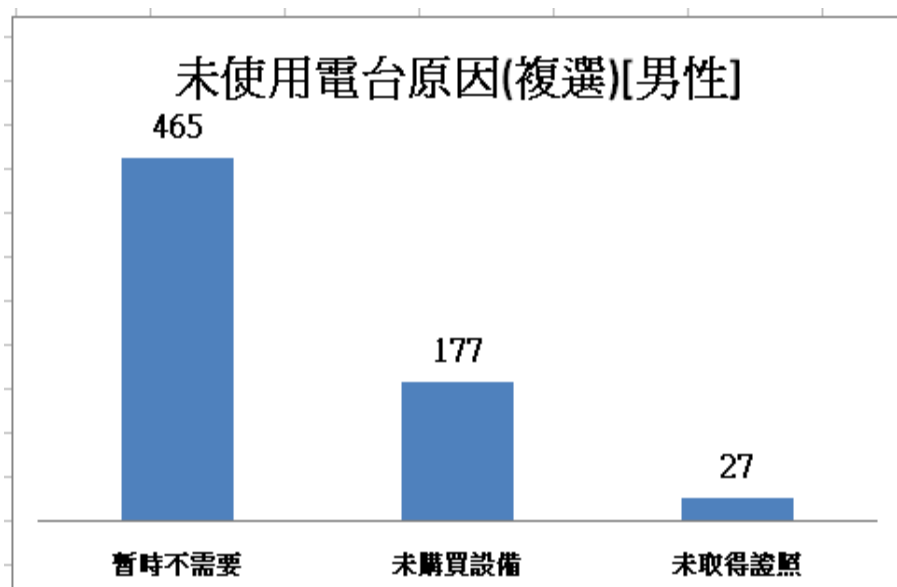


圖 5-27 未使用電台原因(複選)[男性]

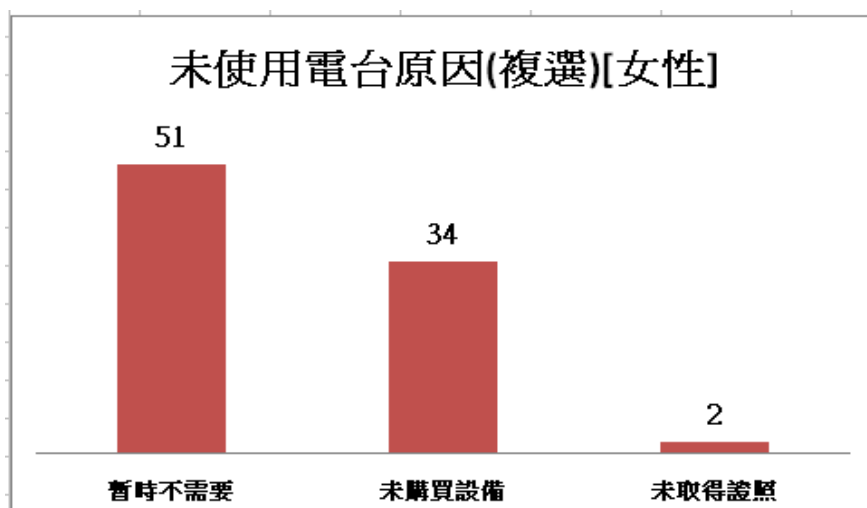


圖 5-28 未使用電台原因(複選)[女性]

8、性別與證照考試意見之交叉分析

(1) 性別與考試次數、級別、結果：

A、在 1210 位的受訪者中，男性為 1115 人，其中 86.6% 的只考過 1 次，；女性為 95 人，其中 82.1% 的人只考過 1 次，卡方檢定結果為不顯著(Pearson 卡方值為 2.409，

$p > .05$)，顯示性別與考試次數無關。詳細之性別與考試次數交叉表列於表 5-4，比較長條圖如圖 5-29。

表 5-4 性別與考試次數交叉表

		考試次數					總和
		1	2	3	4	5	
男	個數	966	110	31	5	3	1115
	性別內的 %	86.6%	9.9%	2.8%	.4%	.3%	100.0%
女	個數	78	13	3	1	0	95
	性別內的 %	82.1%	13.7%	3.2%	1.1%	.0%	100.0%

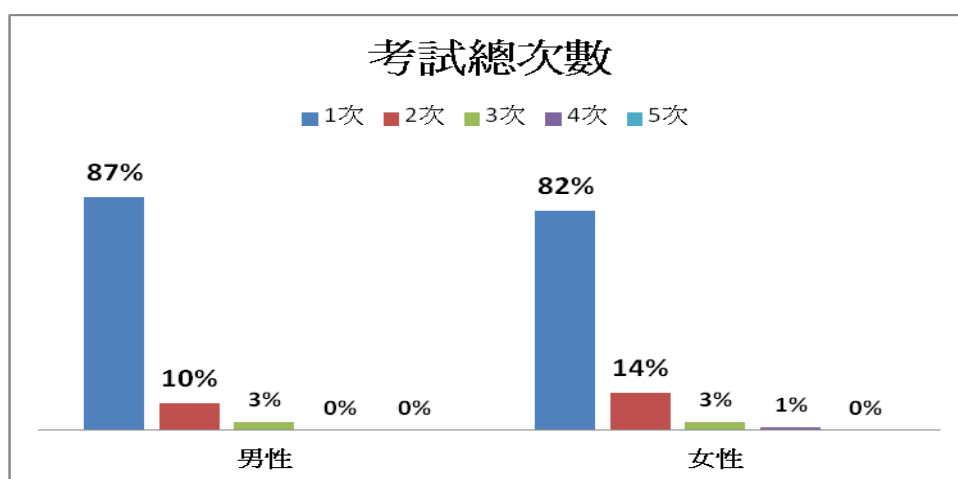


圖 5-29 性別與考試總次數

B、在考試級別部分，男性有 96.7%考過 3 級，其次有 3.2%考過 2 級；女性有 88.4%考過 3 級，其次有 11.6%考過 2 級，卡方檢定結果為顯著(Pearson 卡方值為 16.422， $p < .001$)，顯示女性在考試級別中考 2 級的人數比例明顯的比男性要多。詳細之性別與考試次數交叉表列於表 5-5，比較長條圖如圖 5-30。

表 5-5 性別考試級別交叉表

		考試級別			總和
		1級	2級	3級	
男	個數	1	36	1078	1115
	性別內的 %	.1%	3.2%	96.7%	100.0%
女	個數	0	11	84	95
	性別內的 %	.0%	11.6%	88.4%	100.0%

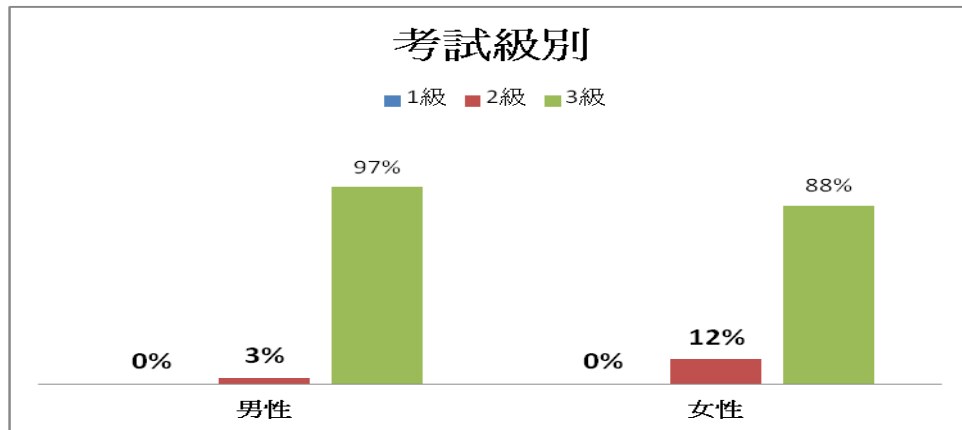


圖 5-30 性別與考試級別

C、在考試結果部分，男性有 91.7%的通過率；女性有 95.8%的通過率，卡方檢定結果為不顯著(Pearson 卡方值為 2.025， $p > .05$)，顯示男性與女性在考試通過率的部分並無顯著差異。詳細之性別與考試次數交叉表列於表 5-6，比較長條圖如圖 5-31。

表 5-6 性別與考試結果交叉表

		考試結果		總和
		通過	未通過	
男	個數	1022	93	1115
	性別內的 %	91.7%	8.3%	100.0%
女	個數	91	4	95
	性別內的 %	95.8%	4.2%	100.0%

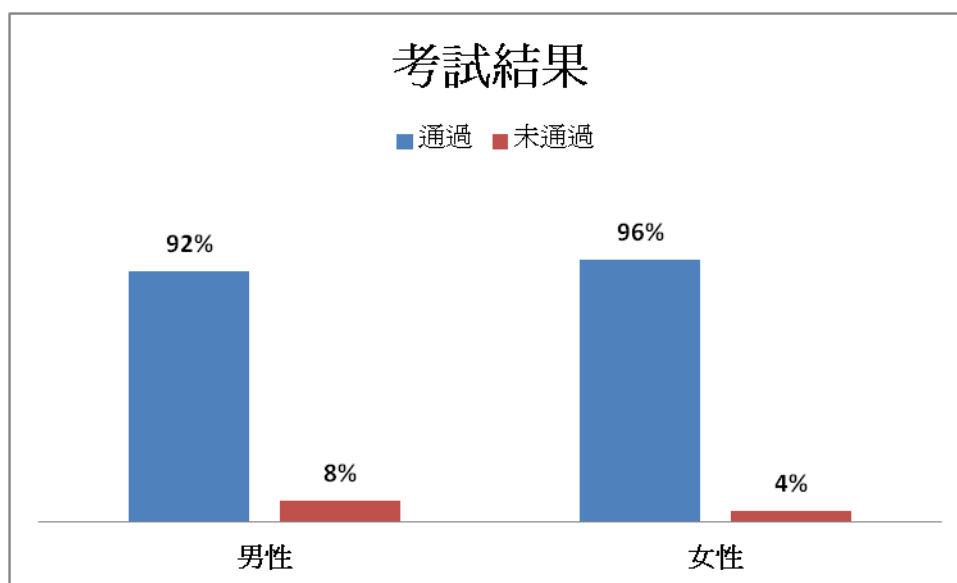


圖 5-31 性別與考試結果

(2) 在 1210 位的受訪者中，男性考試之主要目的次數最高者為個人興趣，占 32.6%，其次為學鼓勵，占 26.5%，工作目的占 22.8%；女性考試主要目的以學校鼓勵為最高占了 40%，其次興趣，占 23.2%，為交通路況參加測試的則占 14.7%。卡方檢定結果為顯著(Pearson 卡方值為 48.336， $p < .001$)，顯示男性的考試目的多以個人興趣為主，其次為學校鼓勵與工作。女性的考試目的則多以學校鼓勵為主，其次為興趣與交通路況。詳細之性別與考試次數交叉表列於表 5-7，比較長條圖如圖 5-32。

表 5-7 性別與考試主要目的交叉表

		考試主目								總和
		興趣	協助 防災救災	學術 研究	交通 路況	交友 聊天	學校 鼓勵	工作	其他	
男	個數	364	38	10	114	33	295	254	7	1115
	性別內的 %	32.6%	3.4%	.9%	10.2%	3.0%	26.5%	22.8%	.6%	100.0%
女	個數	22	4	7	14	4	38	6	0	95
	性別內的 %	23.2%	4.2%	7.4%	14.7%	4.2%	40.0%	6.3%	.0%	100.0%

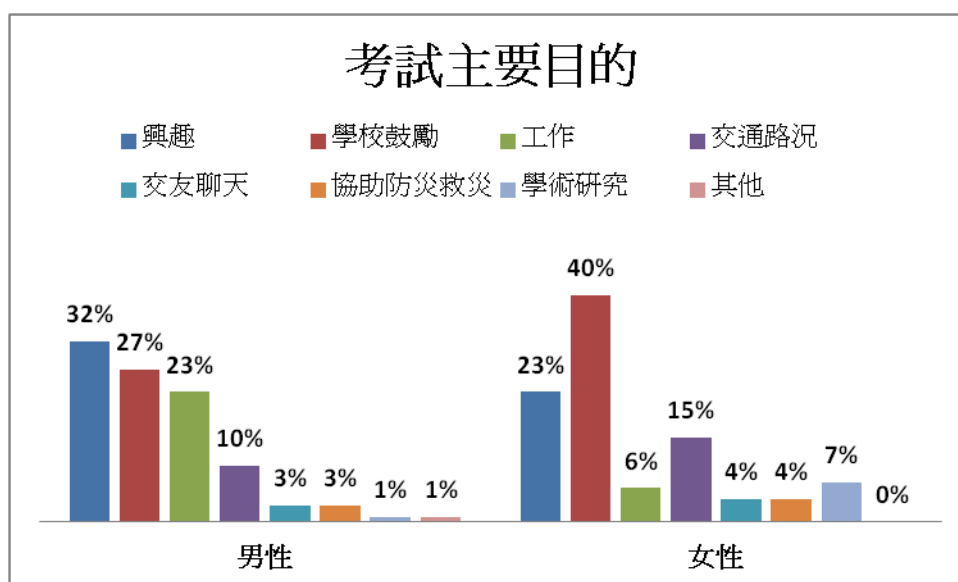


圖 5-32 性別與考試主要目的

(3) 性別與證照考試難易度:在 1210 位的受訪者中,男性有 66.8% 的人認為題目難易度為適中,18.4%的人認為很容易;女性有 49.5%的人認為題目難易度為適中,36.8%的人認為很容易,卡方檢定結果為顯著(Pearson 卡方值為 20.456, $p < .001$),顯示相對於男性,女性認為題目是較簡單的。詳細之性別與試題難易度交叉表列於表 5-8,比較長條圖如圖 5-33。

表 5-8 性別與試題難易度交叉表

		試題難易					總和
		很容易	容易	適中	困難	很困難	
男	個數	65	205	745	85	15	1115
	性別內的 %	5.8%	18.4%	66.8%	7.6%	1.3%	100.0%
女	個數	5	35	47	8	0	95
	性別內的 %	5.3%	36.8%	49.5%	8.4%	.0%	100.0%

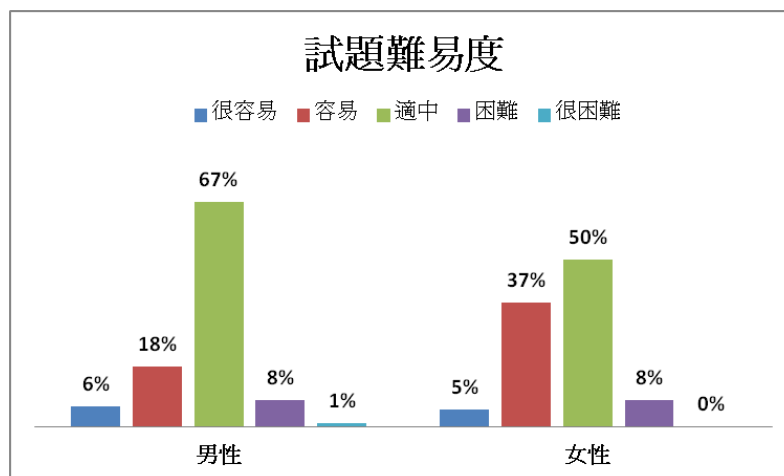


圖 5-33 性別與試題難易度

- (4) 性別與考試規費：在 1210 位的受訪者中，其中男性有 62.3% 的人認為考試規費是合理的，女性有 58.9% 的人認為合理，卡方檢定結果為不顯著 (Pearson 卡方值為 0.426， $p > .05$)，顯示男性與女性對於考試規費方面並無顯著性差異，普遍認為目前規費是合理的。詳細之性別與使用行為交叉表列於表 5-11，比較長條圖如圖 5-38。

表 5-11 性別與考試規費交叉表

		規費意見		總和
		合理	調降	
男	個數	695	420	1115
	性別內的 %	62.3%	37.7%	100.0%
女	個數	56	39	95
	性別內的 %	58.9%	41.1%	100.0%

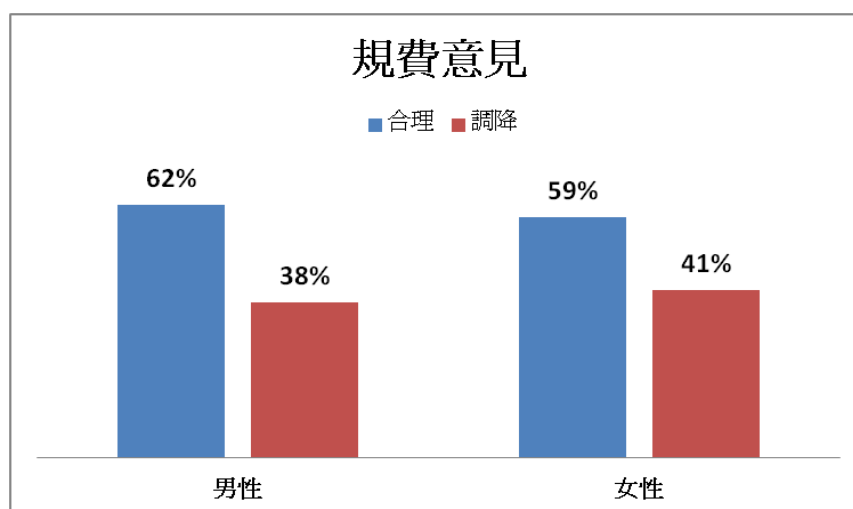


圖 5-38 性別與規費意見

(七) 性別之交叉分析結果：

- 1、在性別的交叉結果發現，使用電台的部分男性使用的比率高於女性；電台使用的時間，性別則無太大差異，皆以每週 5 次以下為主，考試次數均為 1 次為主；級別部分，性別有顯著差異，男性以 3 級為主，女性以 3 級及 2 級為主；考試結果男女皆有 90%的通過率；考試目的，男性大多為興趣、學校鼓勵、工作，女性則為學校鼓勵、興趣、交通路況為主；考試難易度的部分，男性認為適中即可，女性則認為適中級及容易；考試方式，普遍受訪者都認為維持現狀即可；考試時段，男性認為應增加時段，女性則以沒意見為主；規費部分，男女都認為合理；再測意願，男女皆不願意再考，詳如表 5-53 所示。

表 5-53 性別之交叉分析結果表

檢定變數	檢定結果為不顯著	檢定結果為顯著
是否使用電台		男性 49.1%使用，女性 32.6%使用，男性使用高於女性
電台使用時間	男女均每週 5 次以下為主	
考試次數	男女均以 1 次為主	
考試級別		男以 3 級為主 女以 3 級與 2 級為主
考試結果	男女均 90%以上通過	
考試目的		男為興趣、學校鼓勵、工作 女為學校鼓勵、興趣、交通路況
考試難易度		男為適中為主 女為適中與容易為主
考試方式	男女均以維持現狀為主	
考試時段		男以增加時段為主 女以沒意見為主
規費	男女均以合理為主	
再測意願	男女均以不願意為主	
不願再測原因		男以沒有需要為主 女以沒有時間為主

- 2、在行業別方面，發現男性行業主要以「運輸業」、「研發/設計/製造」及「學生」為主；女性行業主要以「服務業」、「學生」及「軍公教」為主。行業別、重要變數及性別三階分析後有

以下發現：

表 5-57 行業別、重要變數及性別三階分析重點摘要

重要變數	重點摘要
使用電台	運輸業、研發/設計/製造的男性使用率很高，均大於 60%；服務業、學生、軍公教的女性使用情況都較少。
考試級數	軍公教的女性考 2 級的比率偏高，46.7%。
考試目的	運輸業男性為工作、研發/設計/製造的男性為興趣，大學男性為興趣；服務業女性為交通狀況、軍公教女性為興趣。
考試難易度	軍公教女性特別認為試題為容易或很容易，40%。
考試時段	運輸業、研發/設計/製造的男性特別需要增加考試時段。
不測原因	運輸業、研發/設計/製造的男性是沒有需要；服務業、學生、軍公教的女性是沒有時間。

- 3、在婚姻狀態分析中，發現男性婚姻狀態以「單身/未婚」、「已婚，有小孩」為主；女性婚姻狀態以「單身/未婚」為主。婚姻狀態、重要變數及性別三階分析後有以下發現：

表 5-58 婚姻狀態、重要變數及性別三階分析重點摘要

重要變數	重點摘要
使用電台	已婚有小孩的男性使用最多，單身女性使用最少。
考試目的	單身男性為學校鼓勵，已婚男性為興趣，單身女性學校鼓勵。
考試時段	已婚男性特別需要增加考試時段。

- 4、教育程度分析中，男性教育程度以「高中(職)」、「大學」為主；女性教育程度以「大學」為主。教育程度、重要變數及性別三階分析後有以下發現：

表 5-59 教育程度、重要變數及性別三階分析重點摘要

重要變數	重點摘要
使用電台	高中(職)男性使用最多，大學女性使用最少。
考試目的	高中(職)男性為工作，大學男性為興趣，大學女性學校鼓勵。
考試難易度	高中(職)與大學男性適中，大學女性適中與容易。

- 5、在學科專長分析中，發現男性學科專長以「工程/數理化/建築」為主；女性學科專長以「社會」、「管理財經」為主。學術專長、重要變數及性別三階分析後有以下發現：

表 5-60 學術專長、重要變數及性別三階分析重點摘要

重要變數	重點摘要
使用電台	社會科學專長的女性使用很少，所以女性會不用電台，也與專長有關。
考試級數	社會專長的女性有 31.6%的人會考第 2 級。
考試難易度	管理財經專長的女性有 50% 的人認為容易，特別高。

(八) 結論：

1、質化研究：學者與專家訪談

- (1) 計畫訪談目的，為取得完整業餘無線電人員執照核發與電臺用途與性別差異原因，訪談內容針對該協會組織的運作現況，以及對應研究統計發現，與學界、業界人士進行意見交流，探討其間存在的差異、原因，並提供若干未來無線電考照推廣、兩性平權施政和對本計畫研究內容的建議；最後，將內容分析與意見彙整撰寫如后說明。
- (2) 根據本計畫訪談了解，中華民國業餘無線電促進會，因會員的男性比例比女性多，所以參加活動的比例男性也是比女性來的多，若有女性前來參加活動，大多是陪同丈夫一起，或是參與本會所舉辦的活動為主。而目前會員總人數為 2781 人，有證照的人數為 1950 人，無證照的人數為 831；在有證照人數中，男性有 1888 人占 96.82%，女性為 62 人占 3.18%；無照人數中，男性有 809 人占 97.11%，女性為 24 人占 2.89%。
- (3) 由於業餘無線電人員資格測試的考試人數，男性及女性的比率相差非常懸殊，該研究在進行調查時，儘管依據男性與女性比例分配樣本數，採用分層抽樣，可避免研究結果產生抽樣過度集中於男性的誤差，使研究樣本較貼近母體分配。但是量化研究結果顯示，男女性在使用電台上有顯著差異，男

性的使用比率高於女性，此可能是因為男性的就業人數高於女性，而男性在往返工作及家庭之間的交通之中，較女性有機會及時間可以使用電台（女性在近 14 年來就業增長幅度高於男性，但是女性總就業人數仍低於男性）。

- (4) 依據訪談了解，目前對現階段業餘無線電人員考試的證照級數可以分為三等(初等)、二等(中等)，以及一等(高等)，三等的考試方法為學科 35 題選擇題，可使用的頻率最少，功率在 25W 以下；二等的考試方法則包含學科與術科(選擇題與摩爾斯密碼)，使用的頻率比三等多，而功率隨著頻率與地區的不同而有所不同；一等的考試方法則是學科 50 題，在規定內的頻率與功率全都可使用。雖然摩爾斯密碼目前的使用率逐漸減少，但尚未廢除此考試項目的原因則是要為了真正對無線電有興趣的人設下一道門檻，此項該促進會認為應與繼續保留。
- (5) 業餘無線電人員資格測試兩性及格比例有顯著差異。根據本研究調查統計，顯示性別在「考證目的」及「考試難易度」上有顯著差異。受邀訪談專家認為，在考證目的方面，都會同樣都受到學校鼓勵及興趣的影響，差異的地方主要在於男性考證的主要目的因工作需求，而女性則是多了「時間」因素的考量。這樣的結果，可能是受到一般傳統社會賦予男性必須扮演一個家計主要來源的影響，因此男性會以工作為重。而一般社會對於女性的期待，往往會希望在職女性，仍然需要兼任家庭及工作，因此當女性想要追求家庭以外的工作及個人發展時，往往需要再考量家庭，因此女性可能會考量交通往返的時間（例如：女性可能需要回家煮飯或是帶小孩）。
- (6) 在證照的取得上，男性因當兵與就讀科系的關係，有較多的機會能接觸到無線電，則較容易對無線電產生興趣進而考取

證照，而女性對無線電則原本就較無興趣，通常會考取證照的原因大多為陪同丈夫一起來考，進而一起經營無線電這一方面的事務，或本身工作上的需求才會來考取證照。教育程度高，或是工作上有需要者、學術研究者則持續使用率較高。若為運輸業，可能不管是考照前後都持續一直在使用，可能只是為了合法才來考取證照，在性別部分，還是以男性居多，以運輸業來說，男性工作者居多，則男性考照比例也高，而女性則無這方面的需求。根據樣本統計也發現，樣本在就學時所就讀的學科專長以「工程類」占最高比例，此現象將是影響業餘無線電人員資格測試之男女比例差異的重要原因。一般而言，男性就讀理工科系人數，原本就較女性多，因此當業餘無線電人員資格測試的來源主要為工程類科的人員時，女性的比率自然會偏低。

- (7) 雖然教育普及與女性自主意識抬頭，女性於就業市場之地位日趨重要，二十一世紀開始以來，女性在科學領域中發展的議題愈來愈受到關注，但是女性在從事科技相關職業仍然遇到許多問題，特別是在原來男性比率就占絕半多數的職業之中更是如此，在研究之中的行業別，雖然我們可以看到研發／設計／製造的人數最多，運輸業（如砂石車、貨車、客車、預拌混凝土車、拖吊車、計程車、其他車種）次之，再來是學生，在製造業及運輸業之中，男性之就業比率相對於女性高，因此使得業餘無線電人員之性別以男性為主。

- (8) 性平專家部分之訪談部分，待補正。

2、 量化研究：本計畫進行性別統計與分析，針對曾經報考業餘無線電人員資格測試者，透過分層隨機抽樣進行問卷調查，瞭解業餘無線電臺之用途進行性別影響評估，關鍵變數影響結果彙整如下：

- (1) 從教育程度發現：男性教育程度以「高中(職)」、「大學」為

主；女性教育程度以「大學」為主。

A、使用電台：高中(職)男性使用最多，大學女性使用最少。

B、考試目的：高中(職)男性為工作，大學男性為興趣，大學女性為學校鼓勵居多。

C、考試難易度：高中(職)與大學男性適中，大學女性適中與容易。

(2) 依行業別發現：男性行業以「運輸業」、「研發/設計/製造」、「學生」為主；女性行業以「服務業」、「學生」、「軍公教」為主。

A、使用電台：運輸業、研發/設計/製造的男性使用率很高，均大於60%；服務業、學生、軍公教的女性使用情況都較少。

B、考試級數：軍公教的女性考2級的比率偏高46.7%。

C、考試目的：運輸業男性為工作、研發/設計/製造的男性為興趣，大學男性為興趣；服務業女性為交通狀況、軍公教女性為興趣。

D、考試難易度：軍公教女性特別認為試題為容易或很容易為40%。

E、考試時段：運輸業、研發/設計/製造的男性特別需要增加考試時段。

F、不測原因：運輸業、研發/設計/製造的男性是沒有需要；服務業、學生、軍公教的女性是沒有時間。

(3) 從婚姻狀態發現：男性婚姻狀態以「單身/未婚」、「已婚，有小孩」為主；女性婚姻狀態以「單身/未婚」為主。

A、使用電台：已婚有小孩的男性使用最多，單身女性使用最少。

B、考試目的：單身男性為學校鼓勵，已婚男性為興趣，單身女性學為校鼓勵。

C、考試時段：已婚男性特別需要增加考試時段。

(4) 依學科專長發現：男性學科專長以「工程/數理化/建築」為主；女性學科專長以「社會」、「管理財經」為主。

A、使用電台：社會專長的女性使用很少，所以女性會不用電台，也與專長有關。

B、考試級數：社會專長的女性有 31.6%的人會考第 2 級。

C、考試難易度：有管理財經專長的女性有 50% 的人認為特別容易。

3、另外，量化調查發現，研究結果指出性別在「考試時段」及「不願再測的原因」上，具有顯著差異，可知女性對於增加考試時段沒有意見，但是不願再測的原因以沒有時間為主，產生矛盾，表示女性相對於男性而言，不會積極尋求可能的時間進行測驗，若該測驗沒有適合的時間，女性通常會選擇放棄測驗，而男性會期望有其它的時間可以進行測驗。

(九) 建議：

- 1、提升女性接觸無線通訊電子設備的機會：女性多因所學及工作與電子通訊無關，所以較少使用及考照，本研究認為國家通訊傳播委員會可透過校園舉辦無線通訊電子設備基本訓練活動，鼓勵學生參加相關證照，有效提升對於無線通訊電子設備接觸與考照意願。另外，近年來休閒意識抬頭，女性獨自登山、旅遊的人數逐漸增加，一般行動電話礙於收訊問題，往往無法隨時保持對外聯繫之暢通，如能開闢不同管道訓練輔導（例如：結合民間旅遊團體製作教學影片），以鼓勵女性學習無線通訊電子設備專業知識，當能提升女性使用意願。
- 2、訓練偏遠地區民眾定期使用無線電子通訊設備：針對偏遠山區居民與緊急救難（例如：道路中斷、山難、風災水災等等），在全台各個村莊裡都有設置無線電以供使用，但大多的村長與村民都不會使用，雖然普及率高，但是使用率極低。若的事後宣導時，可請政府作定期的教學與訓練，或是請促進會

的人員前去維護儀器、設備，如此一來才能在緊急狀況中發揮作用。此外，國內主要緊急救難資源集中於消防署，但是目前消防署設備資源等均為專責專用，故民間單位無法共同合作做定期設備維護與救災訓練，若能與衛生署則有完善的配合防災與救援的機制，面臨國內災難事件時，方能發揮其最大效益。

- 3、建議相關單位強化無線電子通訊設備使用及活動推廣：有鑑於社會大眾對於無線電子通訊設備並不了解，若能由政府主辦或協辦之公開大型活動，邀請相關團體（例如：中華民國業餘無線電促進會），協助辦理相關研習、宣傳活動，進行無線電子通訊設備的相關課程、講座。並針對學生、待業者或有意轉換跑道者，對業餘無線電人員職涯認識，促進大眾對於無線電子設備之了解，進而提升考照率與使用率。
- 4、無線電子通訊設備相關政策與制度之落實：目前關於無線電的規定已經非常完善，但是執行卻不完全，希望政府部門能徹底執行，目前電信警察的人數過少，造成許多尚未考取證照的人還是在使用需要證照的設備卻無人告知這樣是違法的，政府可以請促進會作一些宣導之輔導的角色，也可製作一些線上的宣導短片以增加大眾對無線電的認知，政府可將證照考試委託給相關專業團隊（例如：中華民國業餘無線電促進會），並積極與專業團隊共同合作輔導想要考照的人員，如此一來可將行政上的事務與無線電專業的業務分兩部分來進行，才不會讓政府部門無法同時兼顧。若有國外人士原本就已經在自己國家考取證照時，台灣是無法承認此證照的，因為台灣必須與其他國家有邦交或是簽約才能承認原有的證照，所以國外人士來到台灣要使用無線電的話都是必須要重新考取台灣的證照，在此方面可繼續尋找改善之方式，以利在台之國外人士。

性別主流化問卷調查表

項次	調查項目	說明	備註
1	姓名		由考照系統取得
2	國籍	本國/外籍	由考照系統取得
3	電話		由考照系統取得(有些沒有)
4	性別		由考照系統取得
5	出生年		由考照系統取得
6	住址		由考照系統取得
7	教育程度	☐ 國小 ☐ 國中 ☐ 高中(職) ☐ 大學(專) ☐ 研究所以上	
8	學科專長	☐ 1. 資訊 ☐ 2. 工程 ☐ 3. 數理化 ☐ 4. 醫藥衛生 ☐ 5. 生命科學 ☐ 6. 農林漁牧 ☐ 7. 地球與環境 ☐ 8. 建築與設計 ☐ 9. 藝術 ☐ 10. 大眾傳播 ☐ 11. 文史哲學 ☐ 12. 外語 ☐ 13. 教育 ☐ 14. 社會與心理 ☐ 15. 法政 ☐ 16. 管理 ☐ 17. 財經	

		☐ 18. 體育 ☐ 19. 其他(_____)	
9	行業別	☐ 運輸業(如砂石車、貨車、客車、預拌混凝土、拖吊車、計程車、其他車種) ☐ 服務業(金融、電信等) ☐ 研發、設計及製造業 ☐ 農、林、漁、牧 ☐ 軍、警、消 ☐ 公務員 ☐ 教育及學術研究 ☐ 自由業 ☐ 社工 ☐ 公益團體 ☐ 學生 ☐ 待業 ☐ 其他(_____)	參考：保全、電子業、食品業、商、社工、快遞、郵務、餐飲、家管。
10	考試次數		由考照系統取得
11	測試日期		由考照系統取得
12	測試及格日期		由考照系統取得
13	考試目的(用途)	☐ 興趣 ☐ 協助防災救災 ☐ 學術研究 ☐ 交通路況 ☐ 交友聊天 ☐ 學校鼓勵 ☐ 其他(_____)	
14	試題內容分配比例及難易度	由系統比對分析得出	
15	試題內容難易程度	☐ 容易 ☐ 適中 ☐ 困難 ☐ 很困難	

		○沒意見	
16	考試時段意見	○沒意見 ○維持現狀(周一隨到隨考，周三團體考試) ○增加考試時段 ☐ 假日 ☐ 非假日 ☐ 其他()	
17	是否取得人員執照		由通傳系統取得(先與考試系統做資料比對，是否有考過但未取照之分析)
18	是否使用電臺	○是 使用電臺用途 ☐ 興趣 ☐ 協助防災救災 ☐ 學術研究 ☐ 交通路況 ☐ 交友聊天 ☐ 其他 () 電臺使用時間 ☐ 5 次以下/周 ☐ 6~10 次/周 ☐ 11~15 次/周 ☐ 16 次以上/周	複選
		○ 否 未使用電臺原因 ☐ 暫不需要 ☐ 未購買設備 ☐ 取得證照	複選
19	取得人員資格方式意見	○ 維持現狀 ○ 研習訓練取代考試 ○ 其他()	
20	規費意見(人員執照)	○ 維持 500 元 ○ 500~450 元 ○ 450~400 元 ○ 400~350 元	

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：

憲法增修條文第 10 條第 6 項明定：「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。」婦女權益的保障及兩性平等議題已逐漸為人所重視，追求「性別平等」已經是現代社會的普世價值。為因應行政院所推動之「性別主流化」政策，本會於 100 年度「多元網路平台環境下影音內容之管理思維」委託研究案中計畫加入以性別意識的觀點觀察使用多元網路平台之性別比例、使用者之性別是否會造成不同影響結果及針對多元網路平台環境下影音內容之管理思維是否會因性別而有所不同，並將性別觀點整合至管制政策中。

（二）執行情形：

1、本委託研究案於本年 6 月 24 日決標，得標廠商為中原大學，計畫主持人係江副教授耀國，協同主持人為黃助理教授銘輝、葉助理教授志良及高助理教授文琦。

2、影音內容管理與性別研究之分析：

（1）網際網路的資訊匯集與傳播，帶有高度的「個人化」（individualization）與「客製化」（customization）色彩，是以理論上個人對網路資訊近用上的主宰力，遠高過於其他媒體；再加上網際網路的利用經濟上的低門檻，提供了一種相對低廉的、幾乎沒有數量限制的傳播通道供有心人使用。綜合觀之，網路似乎提供了一個眾生皆平等的傳媒理想國，「賽伯女性主義者」（Cyberfeminist）即曾樂觀地主張，「網路各種不同於真實世界的傳播特質，創造出一個提升女性地位與女性權力的環境，女性因網路普及應用得到前所未有的解放契機，在網路上發展出超脫現實世界的女性主體意識，凝聚更強大的女性力量，並將成果延

伸、擴散，新世代的女性不再束縛於性別與個體間既有連結，女性科技的劣勢也因技術發展而獲得改善。」。

(2) 然而，如同國外一份研究報告所指出，比較男女使用網路的頻率以及使用目的，不同的性別之間實際上存有顯著差異：女性使用時間較短，目的偏向社交性地使用 (social reasons)；男性使用網路時間長，且除較偏重個人的娛樂外，也更常以任務導向 (task oriented) 的方式運用網路；國內的實證調查亦呈現類似的結果。從而，在思考多元網路平台環境下影音內容的管制架構時，就瀏覽使用多元網路平台之性別比例，乃至於使用者之性別是否會造成不同影響結果，便值得加以探究。

(3) 舉例來說，線上遊戲的內容設計，往往呈現以男性為中心的娛樂取向，這其中便隱含著既有性別偏見強化的問題。準此，為因應「性別主流化」(gender mainstream) 政策，本研究案計畫加入以性別意識的觀點，分析使用多元網路平台之性別比例、使用者之性別是否會造成不同影響結果，以及針對多元網路平台環境下影音內容之管理思維是否會因性別而有所不同，進行性別影響評估 (gender impact assessment)，並將性別觀點整合至管制政策中。

3、本委託研究案之得標廠商分別於本年 7 月 26 及 10 月 24 日如期提出期初報告與期中報告，本案預計於本年 12 月 23 日提出期末報告。屆時將就委託研究報告中有關性別議題、性別比例分析等有關性別主流化之部分再提出詳細說明。

肆、未來努力方向：

- 一、以更靈活及活潑之方式辦理性別主流化相關之宣導及訓練，加深本會同仁性別主流化意識。
- 二、逐年、逐步將性別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、通訊傳播產業及消費者內心，以達成無性別歧視通訊傳播服務發展環境之目標。
- 三、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，研修廣電媒體製播性別議題內容原則，供各界參考及業界遵循，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、針對電信設備檢測研討及性別主流化宣導，邀請本會認可 26 家電信檢測實驗室研討最新電信設備檢測方法及介紹相關電信法規，並於研討會中宣導性別主流化概念，以及針對性別與職場安全之關係進行調查分析。
- 五、於通訊傳播事業員工性別主流化分析方面，將再探究通傳業者辦理性別平權訓練課程之次數及時數，以及研究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。