

# 國家通訊傳播委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）

110 年 12 月 27 日通傳人字第 11000846410 號函核定

112 年 4 月 21 日院臺性平字第 1121020580 號函修正

## 壹、整體目標與重點

本會性別平等推動計畫以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，加強性別觀點融入本會業務，整合運用性別主流化工具策略，研訂強化「消除對婦女一切形式歧視公約」及促進性別平等之相關政策或措施，並據以編列執行所需之性別預算。

本計畫整體目標為去除通訊傳播領域性別刻板印象、推動及提升通訊傳播產業之性別平等，除將落實院層級性別平等重要議題外，部會層級議題之重點如下：

一、強化廣電媒體自律他律

二、藉由有線電視評鑑機制，提昇有線電視系統經營者重視性別平等

三、編撰「我國通訊傳播事業員工性平分析」年度報告

## 貳、性別議題、目標與策略

### 一、院層級議題

#### （一）議題一、促進公私部門決策參與之性別平等

##### 1. 重要性說明

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距。另「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱 CEDAW）強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性；第 3 次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c) 考慮將三分之一性別比例提升至 40% 目標或以性別平衡原則(50:50)

取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」。

世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）104 年發表報告亦指出，依摩根史丹利資本國際公司（Morgan Stanley Capital International）所編製的證券指數（MSCI）全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人（CEO）且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出 36% 的股本回報率（經統計 98 年底至 104 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%），亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。

## 2. 現況與問題

### (1) 現況

- A. 109 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 88.57%，較 107 年 12 月底 86.65% 提升 1.92 個百分點；達成任一性別比例 40% 者，則占 65.52%，較 107 年 55.61%，提升 9.91 個百分點。
- B. 109 年 12 月統計，政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 66.36%、監察人（監事）為 84.4%，兩者較 107 年 65.45%、78.35% 分別提升 0.91 及 6.05 個百分點。

### (2) 問題

公部門決策參與應以推動性別平衡原則為目標，持續縮小決策權力的性別差距：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 15 年，具有一定成效，惟如 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議所揭示，為免三分之一性別比例成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限，宜將三分之一性別比例提升至 40% 目標或以性別平衡原則(50:50)取代，政府捐助財團法人之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有很大的進步空間。

### 3. 性別目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量值及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達 40%</p> <p>(二) 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一</p> <p>二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工會及上市櫃公司)女性參與決策。</p>	<p>一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%。</p> <p>達成率=(任一性別比率達 40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p> <p>二、政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%</p> <p>董事達成率=(任一性別比例達 1/3 之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%</p> <p>監察人(監事)達成率=(任一性別比例達</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>【委員會】</p> <p>本會所屬委員會共 15 個，其中 8 個已達委員任一性別比例 40% 以上(53.33%)，另有 1 個委員會於 111 年任務結束解編。未來將持續推動提升性別比例，如當屆委員會未達性別比率時提醒於委員出缺或屆期改選時調整，並逐年達成目標。</p>	<p>111 年： 達成率 57%</p> <p>112 年： 達成率 69%</p> <p>113 年： 達成率 74%</p> <p>114 年： 達成率 80%</p>

	$\frac{1/3 \text{ 之政府捐助財團法人數}}{\text{財團法人總數}} * 100\%$			
--	--------------------------------------------------------	--	--	--

## (二) 議題三、消除性別刻板印象、偏見與歧視

### 1. 重要性說明

性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的概化看法或先入之見。當性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。無論是明顯的敵意、或是看似溫和的，有害的刻板印象都會使不平等持續存在。我國「性別平等政策綱領」亦揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化。

### 2. 現況與問題

雖然消除對婦女一切形式歧視公約施行法已自 101 年正式施行，但現行部分廣電媒體呈現內容仍涉有歧視，相關案例雖經本會核處，然考量廣電媒體作為民主法治國家的第四權，對於其內容不宜直接干預，故強化廣電媒體自律及民眾他律仍有須強化之空間。

隨著網路蓬勃發展，兒少族群使用網路情況日益普遍，網路世界中兒少可能因為對於性別認識不足或對私密影像警覺性較低而造成私密影像流露或性剝削情形，爰強化兒少網路世界的性別認知仍需持續努力。

### 3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量值及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>一、消除性別刻板印象、偏見與歧視。</p> <p>二、促進民眾對多元性別及多元家庭（含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代養）之認識與接受度。</p>	<p>一、民眾之性別平等觀念提高4%。</p> <p>二、有偶（含同居）女性之配偶（含同居人）之平均每日無酬照顧時間由1.48小時提升至1.83小時。</p> <p>三、高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至29.33%。</p> <p>四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。</p>	<p>鼓勵及促進媒體製播性別平等觀的內容</p>	<p>一、辦理座談或研討會探討消除性別刻板印象、偏見與歧視，以及多元性別、多元家庭等議題，並請講者針對廣電媒體內容涉性別議題之不妥案例進行說明。活動將邀請廣電產業不同階層從業人員出席，俾強化廣電從業人員有關消除基於男女任務定型所產生之偏見或提升多元家庭等性別議題之認知及態度，進而產製符合性別平等之廣電影音內容。</p> <p>二、定期撰寫廣電媒體製播內容涉性平歧視之分析報告。</p>	<p>一、參與座談或研討會之媒體從業人員建立性別平等意識比率分別為：</p> <p>111年：86%</p> <p>112年：88%</p> <p>113年：89%</p> <p>114年：90%</p> <p>二、每年撰寫廣電媒體製播內容涉性平歧視之分析報告：</p> <p>111年：1份</p> <p>112年：1份</p> <p>113年：1份</p> <p>114年：1份</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量值及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
		營造性別平等的數位/網路文化。	督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理兒少上網安全教育宣導活動時，適時增加與性別平等相關之議題，如網路素養教育、兒少性剝削、兒少私密影像等，提升宣導對象對於性別議題之認知及態度，進而減少性別刻板印象、偏見與歧視。	iWIN 網路內容防護機構提報辦理兒少上網安全教育宣導活動涉及性別平等相關議題之場次，各年度目標值為： 111 年：5 場 112 年：10 場 113 年：15 場 114 年：20 場

### (三) 議題四、防治數位/網路性別暴力

#### 1. 重要性說明

「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 CEDAW) 第 35 號一般性建議指出，基於性別之暴力侵害婦女行為，存在於人際接觸所有空間及領域。CEDAW 第 33 號、第 35 號及第 36 號一般性建議指出，締約國在數位/網路性別暴力防治之法制及措施面部分，應採取措施，包括制定立法，以保護婦女不受各種網路犯罪之害，並頒布界定和懲處所有形式之基於信通技術與線上騷擾婦女及女童行為之法律。

伴隨數位科技發展迅速及運用普及，利用或透過網路或數位方式之性別暴力層出不窮，態樣益趨多元，誠然對於個人隱私及名譽等法益造成嚴重侵害。如以強暴、脅迫等違反被害人意願之方式，使其拍攝性交或猥褻影片並加以散布或播送，此除戕害個人性自主權、隱私權及身體控制權，應由加害人擔負民刑事責任外，基於網路廣泛流通及快速等特性，該等影片一經揭露，殊難完全移除下架，形同強加被害人無法清除之網路刺青，揮之不去之數位烙印，影響終其一生。鑑於是類行為所生惡害實屬非輕，全面盤點檢討現行法規及措施之規範密度是否足資涵蓋新興數位/網路性別暴力，刻不容緩。

考量數位/網路性別暴力係屬性別暴力之一環，數位科技發展日新月異，可預見未來衍生之數位/網路性別暴力類型或態樣將屬多元紛呈並占性別暴力相當比例，是以有效防治數位/網路性別暴力，方屬消弭性別暴力之不二途徑。

## 2. 現況與問題

### (1) 防治法令及措施不完備

據行政院參考 CEDAW 第 19 號第 6 段一般性建議意旨及相關國際研究報告界定之類型，公布「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」（下稱「數位性別暴力定義」），定義數位/網路性別暴力係指「透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。」，包含（但不限於）下列 10 種類型：網路跟蹤、惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料、網路騷擾、基於性別貶抑或仇恨之言論或行為、性勒索、人肉搜索、基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅、招募引誘、非法侵入或竊取他人資料、偽造或冒用身分。

次據法務部依「數位性別暴力定義」盤點常涉之現行法規，所揭法規範密度尚有不足部分，如「數位性別暴力定義」之網路跟蹤類型部分，業經制定公布跟蹤騷擾防制法；惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料類型部分，刻正針對未經同意散布性私密資料行為，研議修正刑法及性侵害犯罪防治法等。

惟數位科技日新月異，現行法令之訂修因須踐行一定程序，往往礙難緊隨科技發展即時完成法制或相關作業以資因應新型態數位/網路性別暴力，宜持續滾動訂修政策及法令，適時填補規範漏洞；並透過公私協力方式，針對緊急危害內容進行下架及移除。

## (2) 民眾及公部門防治觀念待強化

教育宣導係數位/網路性別暴力防治基礎工程之一，CEDAW 第 36 號一般性建議提及可訂定全面方案，介紹網路欺凌可能之形式及其潛在影響。目前公部門及民眾防治觀念仍待強化，爰公部門應籌劃多樣與數位/網路性別暴力防治宣導之相關課程，厚植機關執法人員及民眾對於新興數位/網路性別暴力之認識及防治素養。

### 3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量值及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
一、完善法令與行政措施及其相關成效	一、檢視後應行訂修之法律案報本院審查率及非法律案完成訂修率均達 100%。	一、依「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」盤點主管法令（法律、法規命令、行政規則與職權命令）及行政措施（計畫或方案等）。	每年 1 月請各單位全面盤點主管法令及行政措施，如與數位/網路性別暴力相關，則應檢討規定、內容是否妥適，並衡酌列入當年度法規訂修計畫。	111 年：盤點法規及措施 63 個，相關法規及措施總數 418 個，完成率 15%。 112 年：盤點法規及措施 175 個，累積完成率 57%。 113 年：盤點法規及措施 146 個，累積完成率 92%。 114 年：盤點法規及措施 34 個，累積完成率 100%

目標	關鍵績效指標 (含衡量值及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
				%。
		二、訂修法令及行政措施。	<p>一、辦理性別平權課程，強化業者法遵及落實性別平權意識。</p> <p>二、針對上開策略一盤點檢視結果，如有不足或不符分，進行訂修法令之相關法制作業。</p>	<p>一、具體作法一之績效指標如下：</p> <p>111年：1場</p> <p>112年：1場</p> <p>113年：1場</p> <p>114年：1場</p> <p>二、針對上開策略一檢視結果應進行訂修之法令及行政措施之報院審查率與完成訂修率分別如下：</p> <p>111年：50%</p> <p>112年：60%</p> <p>113年：80%</p> <p>114年：100%</p>
	二、散布或未經同意而散布之性私密影像之移除、下架率或案件之服務、處置率，於iWIN網路	一、經由iWIN網路內容防護機構通知平臺業者移除或下架散布或未經	督導iWIN網路內容防護機構於辦理民眾申訴機制之建立及執行業務時，如有接獲於網路散布或未經同意而散布「兒少私密影像」相關申訴案件時，查明事實	經iWIN網路內容防護機構通知網路平臺業者自律處理散布或未經同意而散布之「兒少私密影像」，其平臺業者以移除或下架方式處理之比率，各年度目標值為：

目標	關鍵績效指標 (含衡量值及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
	內容防護機構、私ME成人遭散布性私密影像申訴服務網、相關機關，分別達 95%、75%、100%。	同意而散布之性私密影像。  二、經由相關機關依法處理有關散布或未經同意而散布性私密影像之案件。	後立即聯繫平臺業者自律處理，提升散布或未經同意而散布之「兒少私密影像」移除或下架率。  每年公布廣播電視節目內容涉妨害兒少身心健康之性私密影像，抑或未經同意散布之性私密影像而有違反公共秩序、善良風俗或其他違法情狀者，違法核處紀錄。	111年：80% 112年：85% 113年：90% 114年：95%  每年公布廣播電視節目內容涉妨害兒少身心健康之性私密影像，抑或未經同意散布之性私密影像而有違反公共秩序、善良風俗或其他違法情狀者，違法核處紀錄 1 次： 111年：1 次 112年：1 次 113年：1 次 114年：1 次
二、促進民眾及公部門對於數位/網路性別暴力之認知	一、民眾對於數位/網路性別暴力認識提高 20 個百分點。	透過「數位素養教育推動會」(或其他任務編組)與相關機關規劃推動，完備教育宣導機制，植基民眾防治觀念。	一、補助非政府設立之廣播電視事業、傳播相關之大專校院、財團法人、社團法人及其他人民團體，針對社會大眾辦理媒體識讀教育相關之研	一、參與座談或研討會之學員建立性別平等意識比率分別為： 111年：50% 112年： <u>65%</u> 113年： <u>70%</u> 114年： <u>75%</u> 二、iWIN 網路內容

目標	關鍵績效指標 (含衡量值及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			<p>習活動，包含數位/網路性別暴力等以推動網路倫理規範，提升研習者於性別議題之認知及態度，進而於生活中落實性別平等，並提高多元性別等議題接受度。</p> <p>二、督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理兒少上網安全教育宣導活動時，適時增加與網路性別暴力相關之議題，提升宣導對象對於網路性別暴力議題之認知。</p>	<p>防護機構提報辦理兒少上網安全教育宣導活動涉及網路性別暴力相關議題之場次，各年度目標值為：</p> <p>111 年：5 場 112 年：10 場 113 年：15 場 114 年：20 場</p>
	<p>二、機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓</p>	<p>強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能</p>	<p>一、調查機關執法人員名冊。</p> <p>二、針對執法人員，每年規</p>	<p>111 年：累積涵蓋率達 50 %。</p> <p>112 年：累積涵蓋率達 55</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量值及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
	<p>練涵蓋率 達 95%。</p>	<p>力。</p>	<p>劃辦理相關教育訓練課程，並於課程結束後，將相關課程講義教材公告於會內網站供下載參考運用，以強化人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。</p>	<p>%。</p> <p>113 年：累積涵蓋率達 75%。</p> <p>114 年：累積涵蓋率達 95%。</p>
<p>三、全面建構數位/網路性別暴力調查統計</p>	<p>完成數位/網路性別暴力之公務調查統計及盛行率調查。</p>	<p>一、辦理調查統計，系統性蒐集與建置統計數據（含加害人及被害人性別統計）。</p>	<p>督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理民眾申訴機制之建立及執行業務時，針對「兒少私密影像」申訴案件逐步建置統計數據。</p>	<p>iWIN 網路內容防護機構每年針對「兒少私密影像」申訴案件完成統計數據資料，年度完成率為：</p> <p>111 年：100%</p> <p>112 年：100%</p> <p>113 年：100%</p> <p>114 年：100%</p>
		<p>二、針對數據資料提出防治策略分析建議，以供法令</p>	<p>督導 iWIN 網路內容防護機構於辦理民眾申訴機制之建立及執行業務時，針對「兒少私密影像」申訴案件之</p>	<p>iWIN 網路內容防護機構每年針對「兒少私密影像」申訴案件之數據資料提出相關防治策略分析建議，年度完成率為：</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量值及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
		及行政 措施訂 修參 考。	數據提出相關防 治策略分析建 議。	111年：100% 112年：100% 113年：100% 114年：100%

## 二、部會層級議題

### (一) 強化廣電媒體自律他律

#### 1. 重要性說明

廣電媒體作為社會公器，具有傳遞訊息、維護公眾利益及守望環境等功能，對輿論及民意具有高度影響力，「性別平等政策綱領推動策略」中提到，須提升全民、媒體內容產製者及媒體業者對於性別暴力的認識，營造具性別觀點之文化，其基礎也立基於產製媒體內容的廣電媒體。本會對於廣電媒體之監理，透過結構設計，由業者自律先行，輔以民眾輿論監督之他律，藉由自律、他律之循環作用，不斷深化廣電媒體在製播內容時須具備去除性別暴力、達到性別平等之概念，藉以營造避免性別歧視、實現性別平權之文化。

#### 2. 現況與問題

鑒於民眾申訴制度為建構完整監理政策一環，為引進公民觀點與力量，以提升廣電內容品質、保障公眾權益，本會推動建立「傳播內容申訴網」，視聽眾如對廣播、電視等傳播內容有任何意見，均可檢具具體情事資料，向本會反映，而本會亦每季公布申訴報告處理情形，以促進社會對媒體表現之瞭解，達成賦權視聽眾或公民團體共同監督傳播內容。根據本會公布之「109 年度傳播監理報告」顯示，109 年民眾對於廣電內容共計 2,526 件申訴案中，「涉及性別歧視」類佔有 4 件，未來除量性統計外，將就年度「涉及性別歧視」申訴案例進行質性分析，瞭解廣電媒體涉及性別歧視之實質內容，作為本會監理廣電媒體推動性別平權之基礎。

### 3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
促進廣電媒體自律他律	每年完成「我國廣電節目內容涉及性別歧視類型案例之質性分析報告」 111年：1份。 112年：1份。 113年：1份。 114年：1份。	除法律管制外，業者自律與民眾他律申訴亦屬建構完整廣電監理政策之一環，爰就廣電申訴內容「涉及性別歧視」之案件進行質性分析，供廣電業者瞭解描繪性別之不妥內容及改善作法，以落實性別平權。	每年就「涉及性別歧視」之申訴案進行質性分析，並將分析結果公布至本會官網，提供各界參考。

#### (二) 藉由有線電視評鑑機制，提昇有線電視系統經營者重視性別平等

##### 1. 重要性說明

性別平等為現今社會目標，期望透過參與性別平等教育訓練課程，能幫助有線電視從業人員瞭解性別平等觀念及正確性別平等訊息，並且能夠促使有線電視系統經營者及從業人員，從各種角度思考性別平等之重要，藉由每一個人的力量來讓社會達到性別平等。

##### 2. 現況與問題

本會配合行政院推動性別平等政策，於106年1月13日以通傳平臺字第10641000510號令公告訂定有線電視系統經營者評鑑須知，對於業者進行營運計畫評鑑作業時，將性別平等教育訓練課程辦理情形列為評鑑「組織項目」評分標準之一，以鼓勵有線電視系統經營者重視性別平等相關事項之推動與辦理，並積極宣導業者配合辦理性別平等教育訓練課程，期透過公私協力方式，達成政府推動性別平等之願景。

雖有線電視系統經營者反映其人員以提供用戶服務及網路維修之專業技術為主，且因規模較小、人力有限，為提供用戶良好之客戶服務及網路品質，故教育訓練實施不易。惟為督責業者持續性別平等教育課程，爰透過評鑑機制，訂定「從業人員參訓涵蓋率目標值」以

強化引導力，並鼓勵採取實體及線上多元課程方式，及規劃提供其他誘因，以持續提升有線電視系統經營者全體從業人員性別平等觀念。

### 3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
有線電視系統經營者之從業人員參與性別平等教育訓練宣導課程	<p>一、提報本會評鑑之有線電視系統經營者辦理性平教育訓練課程之家數比例每年至少達 2/3 以上。</p> <p>二、有辦理性平教育訓練課程之受評經營者從業人員參訓涵蓋率達到目標值，各年度目標值為：</p> <p>111 年：75%</p> <p>112 年：81%</p> <p>113 年：85%</p> <p>114 年：87%</p>	<p>透過參與性別平等教育課程，提升系統經營者主管及員工之性別平等觀念，促使性別觀點普遍融入日常業務規劃與營運執行，促使有線電視系統經營者建構及優化性別友善之職場環境。</p>	<p>一、性平教育訓練課程之辦理情形，於有線廣播電視系統經營者營運計畫評鑑作業時，作為評鑑之評分，促使有線電視業者於公司營運管理時，重視性別平等相關議題。</p> <p>二、為獎勵積極推動性平教育之有線電視業者，擬透過有線電視研討會頒發獎狀予性別平權辦理情形評鑑項目分數達 4 分以上之有線電視業者，藉此鼓勵業者持續透過教育訓練或實質作為重視性別平等。</p>

### (三) 編撰「我國通訊傳播事業員工性平分析」年度報告

#### 1. 重要性說明

運用性別統計資料分析性別議題為推動性別主流化政策之基礎與重要工具，本會配合性別主流化工作，自 102 年起編撰「我國通訊傳播事業員工性平分析報告」，以呈現不同性別在通傳產業職場上的處境與現況。

## 2. 現況與問題

隨著產業型態更多元，創造更多就業機會，而性別平權觀念的注入，女性教育水平提升，使得女性勞動參與率逐漸提升，造就現今女性在經濟活動與企業經營裡的影響力日趨重要。臺灣近年女性就業者比例為 45%，通傳事業女性工作者比例為 40%，分析其原因，可能因傳統上大專院校電信相關科系女性就讀比例較低，宜從學生升學選系時期打破刻板印象、加強落實性別平等的觀念。

觀察通傳事業男女性薪資差異，女性薪資占男性薪資比例為 88%，有些微提升之勢，又觀察工作時數及年資，通傳事業男女性每日平均工時差異不大，而在工作年資方面女性普遍較男性低 1 至 2 年。在主要職務方面，「專業人員」及「服務及銷售人員」為女性主要職務，而男性以「專業人員」與「技術員及助理專業人員」為主要職務，因此推估年資及工作性質是影響男女薪資差異原因之一，值得持續觀察與改善。

## 3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
每年發布我國通訊傳播事業員工性平分析報告，作為推動性別平等相關宣導活動參考。	每年調查及發布我國通訊傳播事業員工性平分析報告 1 本，年度完成率為： 111 年：100% 112 年：100% 113 年：100% 114 年：100%	一、提供本報告予本會業管單位，作為推動性別平等相關宣導活動參考。 二、定期透過本報告登載於本會官網，以利政府相關單位及業者參考運用，進而促進性別平權觀念之落實。	藉由定期以問卷調查方式蒐集通傳事業營造職場性別友善環境相關資訊，並依據調查資料撰寫完成我國通訊傳播事業員工性平分析報告，以瞭解不同性別在通傳事業就業之實際狀況，以及業者對於性別主流化之看法、作為與效果。

### 參、考核及獎勵

- 一、本會各處室應確實執行本計畫所訂之具體做法，於辦理期程內達成所訂之關鍵績效指標，並指定專人負責綜整辦理情形，以配合行政院性別平等處每 2 年辦理之性別平等業務輔導考核相關事宜。
- 二、本會得對執行本計畫有功之相關人員及督辦有功之主管按其辦理績效及性別平等業務輔導考核結果酌予獎勵。