國家通訊傳播委員會性別平等推動計畫（108至111年）

107年11月9日通傳人字第10711013680號函核定
107年○月○日通傳人字第10700610230號函修正核定

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 CEDAW 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、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；

二、促進廣電媒體自律他律；

三、編撰「我國通訊傳播事業員工性別分析」年度報告。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

（一）議題三、去除性別刻板印象與偏見

1. 重要性

性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰;CEDAW 第5條針對社會文化模式則指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。

2. 現況與問題

（1）現況

A. 過去受傳統「男主外、女主內」觀念影響，女性被視為天生的家務與照顧者，男性被賦予養家活口的「養家者/麵包賺取者」(breadwinner) 角色。然隨著教育程度提高，女性開始進入勞動市場，卻依舊負擔主要的家庭照顧責任。依據105年婦女婚育與就業調查統計結果，15歲以上有偶（含同居）女性之平均每日無酬照顧時間，共計3.81小時，其丈夫(含同居人)僅為1.13小時，其中女性照顧子女、照顧老人、照顧其他家人計1.54小時，做家事時間2.19小時，仍反映傳統由女性扮演家務處理、教養子女的角色。

B. 隨著臺灣邁入第二次人口變遷，婚姻與家庭經歷著許多轉變，傳統的核心家庭、折衷家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態已成為新的社會現象，宜考量社會已存在的實際情況，如單親、非婚同居等家庭，對於其子女或伴侶應落實保障各項權益。此外，為保障不同性傾向和性別認同者之權益，「性別平等教育法」及「性別工作平等法」均已立法保障，促進性別地位之實質平等，營造平等與尊重多元之社會環境。

C. 經參考105年瑞典性別平等報告，非勞動力人口女性280萬人，男性人口290萬人，其中料理家務女性占2%，男性無從事料理家務，男女占比差異小；反觀臺灣，非勞動力人口女性502萬人，男性320萬人，料理家務女性占50%，男性占1%，男女占比差異大，呈現性別刻板定型分工對我國女性參與勞動市場的不利影響。

（2）問題

A. 現仍多由女性承擔家庭照顧責任，顯示我國性別角色分工仍受傳統觀念影響。

B. 隨著社會變遷，婚姻與家庭型態愈趨多元，但民眾對於多元性別者(含不同性傾向、性別認同)之生活處境，以及多元家庭型態(含單親、同性伴侶、同居家庭)成員之支持與認識仍待加強。

3.性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
一、消除基於男女任務定型所產生之偏見。 二、使雙親瞭解教養子女為其共同責任。 三、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度。	一、基於男女任務定型所產生偏見情形減少10%。 二、15歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)之平均每日無酬照顧時間(含照顧子女)由1.13小時提升至1.3小時。(衛生福利部) 三、民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度提高10%。	媒體宣導及識讀	一、辦理座談或研討會探討消除基於男女任務定型所產生之偏見或多元家庭等議題，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男女任務分工或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。 二、補助非政府設立之廣播電視	參與座談或研討會之媒體從業人員或學員建立性別平等意識比率分別為： 108年：65% 109年：70% 110年：75% 111年：80%

			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習活動，包含多元家庭或男女任務分工等主題，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。	

（二）議題五、促進公私部門決策參與之性別平等

1.重要性

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。

世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）104年發表報告指出，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。另，《CEDAW》強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第23號一般性建議第13段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第16段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到30%至35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第17段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

2.現況與問題

（1）現況

A.兩性參與公部門決策情形（與本會有關部分）：

a.106年7月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占95.02%，較前次調查（106年1月）之94.38%略為上升。

b.106年7月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63.379%、監察人（監事）為75.26%，兩者均較前次調查（106年1月）之61.39%、72.73%略有提升。

B.兩性參與私部門決策情形（與本會有關部分）：

a. 105年全國性社會團體之現任女性理事占30.2%、女性監事占35.8%。又105年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占39.2%，較104年之27.8%有所提升。

b. 105年女性工會幹部（理、監事）占比為30.5%，較104年之30.3%微幅提升，近五年（100至104年）女性占比於26%至30%間波動。

c. 105年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人所占比例分別為13.1%及24.3%，均較104年12.6%及23.2%微幅提升，女性比例仍低。

（2）問題

A. 公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。

B. 私部門女性參與決策比例仍待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式提升女性決策參與比例，尚難以逕行強制推行三分之一性別比例原則。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
一、公部門達成任一性別不少於三分之一 (一)提升本院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。 (二)提升本院各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。	一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	【公設財團法人】 本會主管政府捐助財產超過50%之財團法人部分，董事如有異動，或任期屆滿於遴聘下屆董事時，將請電信技術中心及台灣網路資訊中心轉知政府有關機關、國內外電信相關學術領域、相關公益法人及相關公民營企業等，就各類別席次請優先推薦女性代表，以達成任一性別比例不少於三分之一之原則。	所主管2個政府捐助財產超過50%之財團法人董事，女性比例達成不少於三分之一之年度累計家數比率： 108年：50% 109年：50% 110年：100% 111年：100%
二、持續提升公部門性別較少者參與比率。	二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比	【委員會】 所屬各委員會委員任期屆滿於遴聘下屆委員時，持續提醒相關單位及機關首長應符合任一性別比例不少於三分之一之原則，並鼓勵優先推薦女性代表，以提升女性性別比例。	108年：達成目標數2個，累計達成度33.33%。 109年：達成目標數0個，累計達成度

	例		33.33%。 110年：達成目標數2個，累計達成度66.67%。 111年：達成目標數1個，累計達成度83.33%。

二、部會層級議題

（一）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

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

鑒於過往未對有線電視系統經營者要求推動性別平等相關事項，工作職場上普遍仍存有女性決策階層比率較低之現象，女性就業受到婚姻與家庭影響，甚至育嬰留職停薪情形仍以女性申請為主，顯示女性對企業經營權力之資源有限。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。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
有線電視系統經營	一、提報本會評鑑之有線電視系	透過參與性別平等教育課程，提	鼓勵有線電視業者之所屬從業人員，包括

者之從業人員參與性別平等教育訓練宣導課程。	統經營者辦理性平教育訓練課程之家數比例每年至少達1/3以上。 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： 108年：40% 109年：50% 110年：60% 111年：70%	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。	員工、主管人員等，參與性別平等觀念培訓課程，並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。

（二）促進廣電媒體自律他律

1. 重要性

性別平等政策綱領「教育、文化與媒體篇」強調應透過督促媒體自律他律，要求廣電媒體對不同族群、風俗、習慣、性別、宗教、地理或語言使用者應公平呈現，不得有貶抑或不當之主張行事。然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。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，以求維持社會大眾視聽權益，同時保障憲法賦予人民之言論自由。

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了解，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「106年度傳播監理報告」顯示，106年民眾對於廣電內容共計1,704件申訴案中，「涉及性別歧視」類佔有84件，佔比4.9%，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，了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等之基礎。

3.性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
促進廣電媒體自律他律。	每年完成年度傳播監理報告「涉及性別歧視」類型之質性分析。 108年：1份。 109年：1份。 110年：1份。 111年：1份。	業者自律與民眾他律申訴作為建構完整廣電監理政策一環，除於年度傳播監理報告中提供「涉及性別歧視」之量化統計外，另就「涉及性別歧視」之年度申訴案進行質性分析，了解廣電媒體涉及性別歧視之實質內容以及改善作法，作為本會監理廣電媒體推動性別平等之基礎。	每年於年度傳播監理報告中就「涉及性別歧視」之申訴案進行質性分析。

（三）編撰「我國通訊傳播事業員工性別分析」年度報告

1.重要性

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

播事業員工性別分析報告」，以呈現兩性在通傳產業職場上的處境與現況。

2.現況與問題

綜合分析近5年（102至106年）相關調查結果發現，女性在整體通訊傳播事業就業比例持續提升，顯示各界對於推廣性別平等觀念及改善性別平等環境有一定之效果。比較106年電信及傳播業女性所占比例，傳播業比例為44.7%，電信業則為37.5%；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，故應從學生升學選系時期即應打破刻板印象、加強落實性別平等的觀念。

通傳事業女性擔任「企業主管及經理人員」比例維持在5.3%至6.0%（男性維持在9.3%至10.1%），而傳播業女性擔任主管職的比例高於電信業女性比例；通傳事業女性薪資占男性薪資比例維持在81.5%至84.2%，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4.3至5年。在員工職業結構方面，以106年統計資料顯示，女性主要職務為「專業人員」，佔29.8%，其次為「服務及銷售人員」，佔26%；而男性以「專業人員」與「技術及助理專業人員」為主，因此推估年資及工作性質是影響男女薪資差異原因之一，需持續觀察與改善。

3.性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法

每年發布通傳事業性別分析報告，呈現兩性在通傳產業職場上的處境與現況，以提升通傳產業職場之性別平等。	每年調查及發布通傳事業員工性別分析報告1本，年度完成率為： 108年：100% 109年：100% 110年：100% 111年：100%	每年調查通傳產業甄選人才及辦理升遷之性別平等情形、工作場所設施及辦理性別平等課程的推動狀況與態度；藉由基本調查資料分析並透過跨年度趨勢觀察，掌握通傳產業職場性別友善程度。	藉由定期以問卷調查方式蒐集通傳產業營造職場性別友善環境相關資訊，依據調查資料分析並撰寫完成年度通傳事業員工性別分析報告，藉以了解兩性在通傳事業就業比例之實際狀況與趨勢。

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。