

114 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項 國家通訊傳播委員會

方念萱委員

優點

在新興科技媒體大興、各行自是之際，通傳會要勉力推動性平，實為不易。此次表述，可以看出較過去具體，持續加強，必得精益求精。

改善及建議事項

- 一、對於辦理宣導講習，務必看重傳播、宣導效益。徒內容不足以自行，單有參與人數也不足以表示傳播事項為受眾接收。尤其針對傳媒高階管理人才的宣導，不能只是邀其與席就認為必有成效，應該設計後續交流討論，務實評估成效。
- 二、「性別平等專區」內容豐富度可再增加。目前與性別議題相關的委託研究案最近期的是 109 年 4 月的案子，傳播媒體日新月異，相關研究少，單就這點而論，實在不足。
- 三、正因與媒體相關變化大、對法規政策時生挑戰，因此像是與韓國放送通訊審議委員會及衛福部簽署「打擊數位性犯罪 Combating Digital Sex Crime Online」共同聲明，實重要，但是未見依聲明所發展的相應措施。日後實需加強有關如何在與國際相關單位切磋交流之後相應應用做法說明。

廖福特委員

優點

- 一、每年撰擬通訊傳播事業員工性平分析報告，並審理涉及多元價值判斷之不妥廣電內容申訴之相關案件。
- 二、中高階女性主管參加公務人員發展學院中高階培訓課程之參訓比率為 100%。
- 三、所屬之委員會委員任一性別比例達 40%之達成度相當高。

改善及建議事項

- 一、或可更加善用通訊傳播事業員工性平分析報告及審議申訴案件之相關內容，並更廣泛地提供給大眾參考，以增進性別平權之落實。
- 二、應可強化引導僱用人員、駐衛警察及工友等同仁參加性別平等訓練課程。
- 三、輔導考核及獎勵計畫中有提供多項加分選項，或可審酌參採適用。

顏玉如委員

優點、改善及建議事項

- 一、如前次考核意見，性別統計指標多側重各項專業人員統計，本次所提報兩項性別統計指標亦然(113 年度於電信終端設備專職驗證人員、113 年電信管制射頻器材專職驗證人員)，較少建立業務面指標，雖呈現專業人員性別落差概況，但若從業務中建立性別統計指標，則更有助於性別融入通訊傳播業務。例如，通訊市場消費面性別統計指標，透過定期通訊市場消費面調查建立性別統計(含複分類)，更可了解不同性別者及交織性下消費者使用行為。故建立業務單位可優先就目前業務之公務統計指標與調查統計，檢視納入性別變項之適當性與蒐集方式。再者，鼓勵機關於各項施政或宣導中應用性別統計，與此同時，也檢視現有性別統計落差較大者進行性分析，或不願透露性別數偏多(申訴廣電媒體統計)項目之資料收集方法的調整與改善。
- 二、性別分析部分，本次所提報 3 篇性別分析皆為綜規處報告，機關辦理性別分析涵蓋率明顯不足。另如前次考核意見，不同年度相同主題提報 2 篇，顯與性別分析要旨不符，然本次仍持續提報，建議未來應避免。不過，要肯定的是，在「我國通訊傳播事業員工性平分析」、「促進電信業性別平等之性別分析及改善措施評析」二篇報告中，多有依主題收集質性及量化資料，並略加說明性別落差原因及提出相關建議與應用。建議未來除需提升各篇報告應用深化程度外，更重要的是，如何協助一級單位及三級機關進行性別分析，故建議應提報性平專案小組討論，了解其他單位執行困難，並給予相對應支持與協助。
- 三、有關性別統計與性別分析公佈資料，現有網站內容較為零散且層次過多、不易查找(特別是性別分析報告)，且部分命名有混淆之處(如邀請學者撰寫篇名為「性平案例質性分析報告」，但在架構上名為「性別案例分析」、下一層又名為「113 年度性別分析案例」，然此又非主流化工具項中的性別分析)，建議可加以統整，增加資料查找與使用便利性。
- 四、性別影響評估方面，除了依程序辦理外，也期待能夠提升檢視品質。在本次所檢視案件中，2 件法律案雖與性別關連性不高，但仍建議於法律案檢視進行政策規劃者、執行者及受益者性別統計與分析結果及其潛在影響(也包含性別關連性低)，也提醒未來法律案件檢視，可能法條本身性別關連性低或規範無涉及性別，但如若其執行面或結果可能存在差異，可將性別觀點與影

響納入授權命令或未來業務執行事項。在計畫案部分，除缺乏性別問題現況分析外，傾向抱持性別中立態度，也未能提出計畫性別議題及相應之性別目標、績效指標與執行策略；對於程序委員意見雖有部分參採，但並未於計畫書與檢視表中修訂。建議：(1)強化機關內部程序與必需要件之檢視；(2)辦理教育訓練，提升同仁對評估指標意涵的理解與如何研提具性別觀點計畫的能力；(3)制訂運用性別主流化工具逐年檢討績效作法，亦即計畫案或法律案通過後執行期間之管考或次年度計畫提報時，可納入性別效益分析，檢視階段性工作成效，以確保計畫有其性別產出效益。

五、性別意識培力，肯定 112-113 年分別針對不同人員屬性辦理多場 CEDAW、性騷擾防治、數位性別暴力及性別分析課程，且人員皆有參訓並進行學習回饋。考量性別意識培力為建立同仁性別觀點最重要的環節，在科技數位通訊年代，如何敏感性別重要性，破除過往科技中立思維，亦是性別意識培力需關注面向。建議未來可透過或討論會形式，針對 AI 及其他科技數位通訊進行性別化創新培力，提升性別敏感度與政策回應能力。

六、肯定性別預算依循程序編列並提報性平專案小組，整體性別預算執行率雖達 159.77% (認列 101.10%)，惟公務預算執行率偏低 112 年 83.30%，113 年下降至 77.80%，建議需了解原因並持續追蹤、改善。

性平處

綜合意見

一、通傳會於 113 年 7 月公告修正「電信管制射頻器材審驗管理辦法所定申請作業流程及書表格式」，納入「本器材屬藍牙追蹤器或類似器材，不當使用涉及違反刑法妨害秘密罪與跟蹤騷擾防制法相關規定」警語標示，建議未來持續關注新興科技產品、軟體，並跨部會合作，引導企業研發相關通訊設備，納入積極預防衍生的數位/網路性別暴力之元素。

二、尚待精進方向如下。

(一) 自製性平文宣之宣導

1. 類型：本次所列宣導管道多以臉書貼文為主，建議考量不同性別及群體資訊接收習慣及管道，增加多元宣導內容、型態及管道(如 Podcast、YouTube 等)，並確保不利處境者獲取資訊權益。
2. 效益：為確保各項性平宣導具有效益，建議可擇場次辦理抽樣調查，了解

宣導活動對於提升民眾對性平觀念之效果，並作為未來精進宣導活動方式及內容之參考。

(二) 辦理國際交流情形：與韓國放送通訊審議委員會共同就網際網路違法及有害內容議題進行交流，並提出以打擊數位性犯罪及防範處理機制共同聲明，建議可與韓國可定期分享最新防範處理作為或提出最新案例交流，共同學習仿效。

(三) 性別分析辦理之涵蓋率及品質

1. 涵蓋率：通傳會一級單位計 9 個，本次均由綜規處提報 3 則性別分析報告，建議可鼓勵由其他局處就主責業務辦理性別分析，例如可運用「電信終端設備專職驗證人員」、「電信管制射頻器材專職驗證人員」性別統計資料，分析性別落差情形及原因，並就分析結果提出促進性別平等政策措施之相關建議。

2. 品質：所提 111 年、112 年《我國通訊傳播事業員工性平分析》及 113 年《促進電信業性別平等之性別分析及改善措施評析》報告中，均認為我國通訊與電信產業均存在結構性性別差異，包含職涯發展不均(女性集中於基層及行政職務等工作)、升遷機制缺乏透明度、欠缺通訊資訊專業女性人才等情形，建議依分析結果可再加強應用深化，如提出跨機關分工合作機制(如與教育部、勞動部進行跨部會合作，提出強化女性人才培育及就業媒合之專案計畫)、或如將引導業者納入性別友善措施，訂定明確升遷制度、將「升遷人員性別比例」納入換照評比之指標，促進女性進用、留用及升遷發展的機會，促進電信與傳播產業之性別平等。

(四) 加分項目：本次加分項目僅提報 3 項，且部分提報內容已於前次(112 年考核)加分項目列計分數，因未有創新做法，爰不予加分，建議未來檢視各單位業務中涉及性平部分研議推動性平工作，如針對網路社群經營者的性平意識及媒體素養進行調查，或於網路倫理及媒體自律納入性平項目，並具體說明辦理成效。