

公平交易委員會性別平等推動計畫（108至111年）

壹、整體目標與重點

本會為公平交易法及多層次傳銷管理法主管機關，依法掌理擬訂公平交易法及多層次傳銷管理法政策及法規，並針對違反上開2法案件調查及處分。另為推動實質性別平等，乃依據「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（108至111年）編審及推動作業注意事項」，以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，整合運用性別主流化工具策略，配合行政院性別平等政策，擇定與本會業務相關之重要性別議題，研訂本推動計畫，整體目標與重點如下：

- 一、促進所屬委員會決策參與之性別平等，加強性別觀點融入機關業務。
- 二、辦理性別意識培力訓練課程，培養具性別敏感度之觀念。
- 三、鼓勵多層次傳銷事業營造友善職場環境，保障其員工及傳銷商權益。
- 四、分析本會宣導活動性別統計，促進宣導活動參與之性別平等。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題【新增項目】

性別議題：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）2015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2009年底至2015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

本會相關委員會及任務編組計有公平交易委員會、甄審及考績委員會、性別平等專案小組、資料開放諮詢小組、內部稽核工作小組、安全及衛生防護小組、推動業務委託民間辦理專案小組、廉政會報及公平交易委員會勞工退休準備金監督委員會，其中：公平交易委員會、甄審及考績委員會、性別平等專案小組、資料開放諮詢小組、內部稽核工作小組、推動業務委託民間辦理專案小組，任一性別比例均已達三分之一，並超過 4 成；安全及衛生防護小組及廉政會報，任一性別比例均已達三分之一；公平交易委員會勞工退休準備金監督委員會，任一性別比例未達三分之一。

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、公部門 達成任一性別 不少於三分之一 (一)提升委員會其 委員任一性別	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	研議相關 措施或修正相關規 定，提升性別比例	公平交易委員會勞工 退休準備金監督委員 會： 任期中如有委員出 缺，將由勞工互選之女 性備取委員優先遞 補；或於下屆勞工代表 (委員)選舉時，優先建 議女性擔任委員，以期 達成性別平衡性。	110 年： 達成目標 數 1 個，達 成度 100 %。 111 年： 達成目標 數 0 個，達 成度 100 %。

不少於三分之一之達成比率				
	二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例	一、公平交易委員會安全及衛生防護小組： 研擬修改本會安全及衛生防護小組應採行措施分工表之小組成員組成規定，以提升女性成員參與人數。 二、本會廉政會報： 廉政會報委員任期 2 年，其中 1 人為外聘委員，本會於 111 年 6 月 1 日遴聘下屆外聘委員時，將優先建議女性擔任委員，以期達成性別平衡性。	110 年： 達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0 %。 111 年： 達成目標數 2 個，累計向上提升比率 100 %。

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：辦理「性別意識培力」訓練課程

1. 重要性

性別意識培力係推動性別主流化的重要工具之一，培養公務人員具備性別敏感度的觀念，進而擁有具性別意識的態度，在決策思考過程中納入「性別」，才能做出真正具實質性別平等之政策。

2. 現況與問題

(1)本會主要職掌為制定及執行公平交易法與多層次傳銷管理法相關政策與法規，以及查處事業涉及違反該 2 法律之案件，為落實性別意識培力，陸續規劃與性別議題有關之訓練，期使本會各級同仁於規劃及辦理各項業務均能具備性別敏感度。

(2)截至 109 年 12 月底止，會內同仁參訓人數為 193 人，分別為男性 72 人、女性 121 人，參與比率為 36%及 61%，實體及數位學習參訓比率分別為 56%及 89.5%，已達年度關鍵績效指標。

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
培養具性別敏感度之觀念，提升個人追求並落實性別平等之能力。	108 年至 111 年本會性別主流化參訓率： 108 年：二級主管以上人員 75%、同仁 86%。 109 年：全體同仁 90%。 110 年：全體同仁 92%。 111 年：全體同仁 95%。	辦理「性別意識培力」訓練課程。	依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」，賡續辦理各項多元教育訓練活動，並將性別意識培力融入業務。

(二) 性別議題 2：倡議並鼓勵多層次傳銷事業針對員工及傳銷商提供相關職場性騷擾防治、友善職場環境措施，及促進其決策參與之性別平等

1. 重要性

倡議並鼓勵多層次傳銷（下稱傳銷）事業提供相關職場性騷擾防治及友善職場環境措施，保障其員工及傳銷商就業安全及權益，以具體回應並落實「消除對婦女一切形式歧視公約」（簡稱 CEDAW）第 11 條對女性就業權利及就業環境保障之規範。

2. 現況與問題

- (1)本會 108 年多層次傳銷事業經營發展狀況調查結果顯示，108 年底女性傳銷商計約 262.76 萬人，占傳銷商總人數之 71.12%。
- (2)依行政院性別平等處意見，現行傳銷商可為兼職，並依傳銷事業所訂傳銷制度獲取佣金或獎金，而非領取薪資，且不受公司人事制度所規制，故實務上傳銷商乃一個別事業體，而非勞工，尚不適用勞動法規。
- (3)本會為多層次傳銷管理法之主管機關，該法規範之對象為傳銷事業及其傳銷商，執法方式不因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，執法結果涉及正當傳銷事業及傳銷商權益之維護，與性別、性傾向或性別認同無涉。至傳銷商之就業權益、勞動保護等事項尚非本會職掌範疇，惟本會每年均持續針對傳銷事業及傳銷商辦理傳銷相關法令宣導活動，以增進事業自律避免觸法，與傳銷商對傳銷法令之認識免於受害，以確實維護傳銷交易秩序，暨保障傳銷商之權益。

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
一、倡議並鼓勵多層次傳銷事業針對員工及傳銷商提供相關職場性騷擾防治、友善職場環境措施，及促進其決策參與之性別平等。 二、增進多層次傳銷事業行	本會辦理多層次傳銷相關法令宣導活動之與會者認知程度： 一、與會者同意參與宣導活動有助其瞭解多層次傳銷相關法令之比率： 108 年：85% 109 年：86%	舉辦宣導活動。	一、針對多層次傳銷事業及傳銷商辦理多層次傳銷相關法令宣導活動，並於會中倡議及鼓勵傳銷事業對於所屬傳銷商設置性騷擾申訴管道及性騷擾申訴專線，暨提供哺（集）乳室等友善職場環境措施，另於發

<p>政人員及傳銷商對相關職場性騷擾防治及友善職場環境措施之認知，保障其就業安全及權益。</p>	<p>110年：87%</p> <p>111年：88%</p> <p>二、與會者同意參與宣導活動有助其瞭解性平法令之比率：</p> <p>108年：85%</p> <p>109年：86%</p> <p>110年：86%</p> <p>111年：86%</p>		<p>放問卷進行與會者認知程度調查時，增加問卷問項以併同蒐集傳銷商可能遭到性別歧視或性騷擾之情形。此外，並適時邀請性平法令主管機關或專家學者宣導性別平等議題，並於問卷調查表增加測驗題，以瞭解與會者對性別平等議題宣導內容之認知程度。</p> <p>二、辦理宣導活動時，優先考量於交通便利、設備完善，並有設置哺(集)乳室等性別友善設施之場地辦理。</p>
--	---	--	---

(三) 性別議題 3：促進宣導活動參與之性別平等

1. 重要性

建立不同性別在公共領域中的可見性和主體性為「性別平等政策綱領」所揭示的政策願景與內涵意旨，故不同性別族群對於本會舉辦的宣導活動，應有同等的參與權利。

2. 現況與問題

(1)本會自 97 年起即藉由彙整分析各場次法規說明會性別統計資料，瞭解不同性別參加宣導說明會情形，並將不同性別參與因素納入籌辦活動之參考。108 年度本會主管法規說明會之性別參與人數，分別為男性 1,732 人、女性 2,786 人，參與比率為 38.34%及 61.66%，已達「全年度法規說明會參加對象之單一性別比率不得低於三分之一」之關鍵績效指標。

(2)經依上開宣導活動性別統計資料及行政院主計總處各行業就業人口統計資料，部分產業不同性別參加宣導活動之比率可能與該產業從業人員性別結構比率相關，另部分產業參加比率可能受本會倡議對象為事業，而事業係以職務作為推派人選之考量因素影響，與該等產業性別結構無直接相關，惟為提升各界對本會主管法規之認識與瞭解，本會將持續鼓勵不同性別參與本會宣導活動。

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
提升不同性別參與本會主管法規說明會意願。	一、全年度法規說明會參加對象之單一性別比率不得低於三分之一達成率： 108 年：100% 109 年：100% 110 年：100% 111 年：100% 二、全年度法規說明會參加者之滿意度比	鼓勵不同性別踴躍參與本會主管法規說明會。	一、彙整不同性別參與本會主管法規說明會情形，並公布於本會網站供外界參考。 二、持續鼓勵不同性別參與本會主管法規說明會，並依據相關統計資訊，瞭解參與者參加說明會之滿意度及認知程度，作

	率： 110年：86% 111年：86% 三、全年度法規說明會參加者之認知程度比率： 110年：91% 111年：91%		為未來精進宣導活動之參考。
--	---	--	---------------

參、考核及獎勵

一、辦理情形之追蹤：

- (一) 院層級議題：配合行政院性別平等會分工小組會議開會時間，於每次開會前將各項院層級議題之辦理情形，提報本會性別平等專案小組討論通過，或請委員以書面意見補充或修正資料後，送交性平處。
- (二) 部會層級議題：每項議題之辦理情形應每年提報本會性別平等專案小組報告1次。
- (三) 本計畫年度辦理成果，應於每年2月15日前報送行政院性別平等處。

二、本會對於執行性別平等推動計畫著有績效人員，酌予從優獎勵。