

公平交易委員會 109 年度性別平等成果報告

壹、性別議題年度成果

一、部會層級議題

(一) 性別議題 1：辦理「性別意識培力」訓練課程

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
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。	一、因應 COVID-19(新冠肺炎)疫情，為降低同仁群眾感染風險，本會於疫情稍趨緩後，即啟動規劃辦理「性別意識培力」訓練課程。又為提升會內同仁性別意識及參與度，規劃方向採多元方式辦理(專題演講、數位課程學習及安排實地參訪活動等)。 二、本會於 109 年 7 月 21 日中高階主管管理課程訓練結合 CEDAW 相關內容，藉由影片賞析後講座輔仁大學趙庭輝老師以導讀方式進行培訓，並施測，強化訓後成效評估，提升學習效果，以期加強本會同仁對性平敏感度，適時將自身所掌業務(如競爭領域或庶務工作)融入性平觀點之能力，落實於工作之

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
				<p>規劃、執行與研究，本項訓練經統計參訓者共 78 人(主管人員 42 人、一般公務人員 36 人)，參訓比率分別為 93%、23%。</p> <p>三、109 年度「性別意識培力」訓練課程辦理成果，經統計會內同仁共計 200 人，性別主流化相關課程之參訓者為 193 人(實體或數位課程)，參訓率達 97%(男性 36%、女性 61%)，實體及數位學習參訓比率分別為 56%、89.5%，爰 109 年同仁參加性別主流化課程已達成年度目標值(90%)。</p>

檢討策進：

本議題之 109 年度關鍵績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項。

(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

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
<p>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。</p> <p>二、增進多層次傳銷事業行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</p>	<p>本會辦理多層次傳銷相關法令宣導活動之與會者（即與會者同意參與活動者）之瞭解次傳銷法令、勞動或性平法等內容之比率）：</p> <p>108年：85% 109年：86% 110年：87% 111年：88%</p>	<p>舉辦宣導活動。</p>	<p>一、針對多層次傳銷事業及傳銷商辦理多層次傳銷法令宣導活動，並於會中倡議及鼓勵傳銷事業所屬傳銷商設置性騷擾申訴管線及性騷擾申訴專線，暨提供哺（集）乳室等友善職場環境措施，另於發放問卷進行與會者認知程度調查時，增加問卷併同蒐集傳銷商遭到性騷擾情形。此外，並適時</p>	<p>一、109年9月11日於臺北市，針對多層次傳銷事業及傳銷商，舉辦「公平交易委員會多層次傳銷法令規範說明會」：</p> <p>(一)會中除由本會人員說明解析傳銷相關法令及案例外，並倡議、鼓勵傳銷事業對於所屬傳銷商設置性騷擾申訴管線並周知傳銷商，暨提供哺（集）乳室等友善職場環境措施。</p> <p>(二)針對性別平等議題，邀請專家學者講授「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」相關課程，增進與會人員對傳銷及性別平等相關規範之認識，避免業者違法及傳銷商權益受損。此外，並增加問卷調查表測驗題，以瞭解與會者對性別平等議題宣導內容之認知</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
業安全 及權 益。			<p>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>	<p>程度。</p> <p>(三)本次係於福華國際 文教會館辦理宣 導活動，符合交通 便利、設備完善， 並有設置哺（集） 乳室等性別友善 設施之場地要求。</p> <p>二、依據本項宣 導活動問卷調查 統計資料：</p> <p>(一)與會人員同意 參加本次說明會 有助其瞭解傳銷 相關法令規範內 容之比率為98%， 已達成目標值 (86%)，有助傳 銷事業知法守法 及傳銷商瞭解法 令免於受害，確 實維護多層次傳 銷交易秩序及傳 銷商之權益。</p> <p>(二)與會人員同意 有助其瞭解性別 平等相關法規的 規範內容之比率 為85%；性別平 等課程測驗題平 均得分為85.88 分。</p> <p>三、本會辦理本 項宣導活動時， 另納入性別議題 調查，蒐集傳銷 商可能遭到性別 歧視或性騷擾等 情形，將作為本 會日後辦理相關 業務之參考。</p>

檢討策進：

(1) 本議題之 109 年度關鍵績效指標項數共 2 項、達成項數 1 項、未達成項數 1 項。

(2) 檢討策進：

- a. 本議題關鍵績效指標之一「與會者傳銷法令認知程度」，即與會者同意參與本說明會有助其瞭解傳銷相關法令規範內容之比率為 98%，已達成目標值(86%)。至本議題另一關鍵績效指標「與會者性平法令認知程度」，即與會者同意參與本說明會有助其瞭解性別平等相關法規的規範內容之比率為 85%，雖未達成目標值(86%)，惟兩者差距不大，且性別平等課程測驗題平均得分為 85.88 分，本說明會性別平等議題之宣導成效尚稱良好。
- b. 未來本會訂定目標值時將注意其可行性，並更加注意相關性別平等課程之安排及內容，以增進與會者對性別平等議題宣導內容之瞭解，保障其權益。

(三) 性別議題 3：促進宣導活動參與之性別平等

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
提升不同性別參與本會主管法規說明會意願。	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%	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、持續針對與會者性別比率與實際產業從	本會 109 年度主管法規宣導活動參加對象之單一性別比率達成率，已達成關鍵績效指標目標值，謹說明如下： 一、本會自 97 年起即彙整分析各場次法規說明會性別統計資料，瞭解倡議活動性別參與情形，持續將之納為籌辦倡

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
			<p>業人員性別比率異業網路、廣播、海報等多元管道宣傳方式辦理，併考量時間及地點等因素，以鼓勵不同業者參與本會活動，而瞭解本會相關規定。</p>	<p>議活動參考，並公布相關數據於本會全球資訊網站「性別主流化專區」，供各界查詢。</p> <p>二、另為提升不同性別參與本會主管法規說明會意願，本會亦將「全年度主管法規宣導活動問卷調查參加對象之單一性別比率不得低於三分之一」關鍵績效指標納入年度競爭倡議計畫。經統計 109 年度 1 至 12 月本會主管法規說明會之性別參與人數，分別為男性 1,517 人、女性 2,121 人，參與比率為 41.70% 及 58.30%，已達成參加對象之單一性別比率不得低於三分之一目標，達成度 100%。此外，本會亦運用網際網路、編印海報等宣傳方式，加強不同性別對本會主管法規之認識與瞭解。</p>

檢討策進：

本議題之 109 年度關鍵績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項。

貳、其他年度重要成果

一、109 年推動性別平等政策綱領成果

(一)推動性別平等政策綱領情形及成果

綱領篇名	目標	具體行動措施	推動情形及辦理情形
一、決策、權力與影響力篇	(一)強化性別平等政治機制	2. 強化各部會性別平等專案小組及各直轄市、縣(市)婦權會或性平會的民主治理功能，各部會性別平等專案小組採取透明之方式運作，公開接受相關團體推薦民間委員，公開委員名單，會議紀錄全文上網，並開放民間提案。透過中央與地方性別平等座談與諮詢會議等機制，各部會與各縣市民間委員進行政策對話與經驗交流。	一、本會性別平等專案小組運作情形 (一)109 年敦聘國立臺北大學法律學系教授郭玲惠、國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系退休副教授黃馨慧、財團法人中華經濟研究院研究員王素彎擔任本會性別平等專案小組委員以指導本會推動性別平等業務，任期至 111 年 6 月 30 日。 (二)本會委員共 15 位(內聘委員 12 位，外聘委員 3 位)，依本會性別平等專案小組設置要點規定，由本會副主任委員擔任召集人。經統計 109 年 1 月至 109 年 10 月 12 日止，男性委員 7 位，女性委員 8 位；109 年 10 月 13 日至 109 年 12 月底止，因副主任委員請辭，男性委員 6 位，女性委員 8 位，任一性別比例均達 1/3 以上。委員名單業已公告於本會全球資訊網站「性別主流化」專區。 (三)109 年分別於 3 月 19 日、6 月 9 日、11 月 16 日召開 3 次會議完竣，針對性別平等事項及相關議題進行報告及討論(議案共計 16 項報告案、8 項討論案)，相關會議紀錄(含委員發言要旨)已刊登於本會全球資訊網站「性別主流化」專區。會中有關委員提列之建議意見，均請本會各業務單位進行檢討，並於專案小組會議追蹤管考後續執行情形，透過本會性別平等專案小組有效運作，確實達到強化推動本會性

綱領篇名	目標	具體行動措施	推動情形及辦理情形
			<p>別平等之政策及治理機制之目標。</p> <p>二、本會已於本會全球資訊網站「性別主流化」專區，建置「公開接受推薦民間委員」及「開放民間提案」項目，持續公開受理各界以書面或電子郵件方式推薦民間委員及提案。截至 109 年 12 月底止，本會並未接獲外界推薦民間委員或提案。</p>
<p>一、決策、權力與影響力</p>	<p>(四) 深化性別統計相關資訊，增加政府政策之可及性</p>	<p>1. 建立市場經濟、社會組織、與家庭生活相關領域中參與及決策情形之性別統計，以及國際比較分析，說明分析比較依據，並據以規劃政策。</p>	<p>一、定期彙整本會主管法規說明會性別統計資料，並公布於本會全球資訊網站「性別主流化」專區：</p> <p>(一) 本會自 97 年起，業於主管法規說明會問卷調查彙整表增列性別統計欄位，並請本會各業務處及縣市政府據以填報，俾就不同性別參與主管法規說明會情形統計分析。</p> <p>(二) 經統計 109 年度不同性別參與本會主管法規說明會人數，分別為男性 1,517 人 (占 41.70%)、女性 2,121 人 (占 58.30%)。</p> <p>(三) 本會定期將上開性別統計資料公布於本會全球資訊網站「性別主流化」專區，以供各界瞭解不同性別參與本會主管法規說明會情形。未來將賡續辦理，並作為本會未來辦理宣導活動之參考。</p> <p>二、於辦理年度多層次傳銷事業經營發展狀況調查時，建立「傳銷商性別統計」、「領取佣(獎)金之傳銷商性別統計」、「領取佣(獎)金之前 10 名傳銷商平均領取金額」、「領取佣(獎)金之前 10 名男性傳銷商平均領取金額」、「領取佣(獎)金之前 10 名女性傳銷商平均領取金額」、「領取佣(獎)金之前 10 名傳銷商性別比例」等資料：</p>

綱領篇名	目標	具體行動措施	推動情形及辦理情形
			<p>(一) 109年6月完成108年多層次傳銷事業經營發展狀況調查，並據以擬具「有關傳銷商參與多層次傳銷產業之性別統計與分析情形」報告案，提報本會性別平等專案小組通過後，將調查結果有關「傳銷商性別統計」、「領取佣(獎)金之傳銷商性別統計」等資料，更新於本會網站「性別主流化」專區，供各界瞭解兩性參與多層次傳銷產業之情形，及作為本會未來辦理相關業務之參考，以保障傳銷商權益。</p> <p>(二) 未來將賡續於辦理年度多層次傳銷事業經營發展狀況調查時，建立性別統計相關資料，除作為本會施政之參考外，並周知大眾，以確實保障傳銷商權益。</p> <p>三、了解各先進國家競爭法主管機關落實性別主流化之情形：</p> <p>(一) 為知悉先進國家競爭法主管機關落實性別主流化情形，本會規劃派員參與國際會議時，向先進競爭法主管機關瞭解其性別平等政策執行情形。</p> <p>(二) 本會參加亞太經濟合作(APEC)於109年9月17日及9月18日舉辦之「以企業觀點進行FTAAP競爭相關條文之政策討論」視訊會議，加拿大競爭局於「競爭相關規範如何確保包容與平等之機會」場次報告「帶有性別包容觀點之貿易與競爭政策」，除介紹以性別為基礎的分析工具Gender-Based Analysis Plus (GBA+)外，並說明加拿大已將弱勢團體、性別、中小企業、原住民等與包容有關之議題納入貿易法規；另在競爭法的執法、倡議以及遵法等領域上應用性別包容之觀點。</p>

綱領篇名	目標	具體行動措施	推動情形及辦理情形
			(三)109 年受新冠肺炎疫情，實體國際會議多暫緩辦理，未來俟新冠肺炎疫情趨緩後，將賡續派員參與競爭法國國際會議時辦理。

二、其他辦理事項

(一)108 年度性別平等成果報告性平處檢視意見之後續辦理情形

有關本會 108 年度性別平等成果報告「部會議題 3：促進宣導活動參與之性別平等」性平處檢視意見之後續辦理情形如下：

- 1、有關建議辦理情形「兩性」，可改寫為「不同性別」乙節，本會業已依性平處意見，於 109 年修正本會性別平等推動計畫時配合修正相關內容。
- 2、有關建議運用性別統計及分析工具評估宣導效益，並進一步結合鄰近機關共同辦理宣導活動乙節，本會已於 109 年修正宣導活動問卷並於辦理宣導活動時進行調查，另為擴大宣導範圍，亦與新北市中和戶政事務所及土城戶政事務所共同辦理交易陷阱面面觀活動。
- 3、有關建議未來可針對服務中心與宣導工作進行性別統計與分析乙節，本會業於提供服務中心諮詢服務及辦理宣導活動時進行相關統計工作，彙整諮詢民眾及宣導活動參加者之性別、年齡等資訊，據以作為未來提升本會辦理宣導活動效益之參考。

(二)營造性別友善職場

- 1、鼓勵本會同仁彈性運用工時：本會依性別工作平等法規定辦理，同仁如為撫育未滿 3 歲子女，得申請每天減少工作時間 1 小時，且不視為

缺勤而影響其相關獎金、考績或為其他不利之處分，以體貼並鼓勵需要之同仁彈性運用工時。

- 2、鼓勵本會同仁申請育嬰留職停薪：同仁得於子女未滿 3 歲前申請育嬰留職停薪，且夫妻得同時提出申請，以破除性別分工刻板印象，同仁在友善職場環境下，能兼顧工作與家庭，落實 CEDAW 保障權利。
- 3、強化性騷擾防治工作：為維護性別工作平等與提供同仁免受性騷擾之工作及服務環境，本會訂有「性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點」，除函送本會各單位外，對於新進同仁進行人事服務適時宣導，該要點並公開揭示於本會全球資訊網，經查本會 109 年度並無性騷擾申訴案件。
- 4、保障受孕同仁之職場發展：本會同仁請家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及依規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間，均不得作為考績等次之考量因素，確實依性別工作平等法以及考績法等相關規定辦理，請娩假者免列入考績考列甲等人數計算，確實保障女性同仁性別平等工作權。
- 5、設置哺集乳室：本會為響應哺餵母乳政策及提供女性同仁貼心友善的哺乳環境，於 12 樓設置安靜舒適之哺集乳室，提供消毒鍋、濕紙巾、乾洗手液、冰箱、嬰兒床、空調、拉簾等設備供同仁使用。經統計 109 年度本會計有 3 位同仁使用哺集乳室。
- 6、提供幼兒及長者照護服務諮詢管道：本會礙於辦公處所空間有限，無法提供托育服務措施，惟為提供員工子女托育服務，除本會 BBS 內網提供相關服務資訊外，行政院人事行政總處之「公務福利 e 化平台」優惠商店亦提供同仁參考，並將上開資訊登載本會電子公布欄及人事服務簡訊周知同仁，強化對同仁家庭、子女的服務與照顧。

- 7、宣導家務分工：為強化宣導家務分工及使雙親瞭解教養子女為其共同責任，業於 109 年 8 月 7 日辦理家庭日活動時，邀請男性長輩出席安排與孩子合作完成活動任務。
- 8、注重身心障礙者的職務再設計：本會為讓身心障礙同仁能夠適才而用，審酌其身心障礙情形，進行工作指派，對於不適合外勤者，避免指派須出差之業務工作，以營造友善的職場環境。
- 9、提供員工協助服務方案(EAPs)：本會為使同仁遇有心理、家庭、親子等各方面困擾時，能有專業諮詢服務管道，109 年委託台北張老師基金會提供員工協助服務方案(EAPs)，並製作 EAPs 小卡片以方便同仁隨時參考使用，提供同仁多元的服務措施。
- 10、提供員工健康關懷服務：為維護同仁健康，本會定期洽請臺北市立聯合醫院護理人員為同仁量血壓及測血糖，以利同仁追蹤個人健康狀況。
- 11、友善妊娠婦女輪值措施：為提供民眾有關本會主管法規諮詢服務，本會設有服務中心，由業務單位同仁負責輪值。為體恤婦女妊娠期間不適，本會服務中心作業要點規定妊娠滿 3 個月者，於妊娠期間暫免輪值，經統計本會同仁於 109 年度間計 1 人因妊娠因素暫免輪值服務中心。
- 12、懷孕同仁優先選擇停車位：為提供懷孕同仁友善、安全及方便的停車環境，109 年 4 月起，每季辦理停車位抽籤時，懷孕同仁可優先挑選合適之停車位。

(三)倡議多層次傳銷事業營造友善職場環境以落實性別平等

本會除依性別平等推動計畫部會層級性別議題 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外，另自 109 年 3 月 18 日起，於新報備多層次傳銷事業完成報備時，均發函促請其對於所屬傳銷商設置性騷擾申訴管道（如性騷擾申訴專線、傳真、電子信箱、網站等），並周知所屬傳銷商；暨針對員工及傳銷商提供哺(集)乳室等友善職場環境措施。另 109 年 3 月 18 日業以公競字第 1091460253 號通函全體已報備之多層次傳銷事業，對於所屬傳銷商設置性騷擾申訴專線或相關通報方式(如性騷擾申訴專線、傳真、電子信箱、網站等)，並周知所屬傳銷商，倘事業已設置者，則請其持續辦理，並加強對傳銷商宣達；暨針對員工及傳銷商提供哺(集)乳室等友善職場環境措施。

(四)編修本會 CEDAW 教育訓練教材

109 年重新檢視本會 CEDAW 教育訓練教材內容，除新增 2 案例外，另就原教材內容增（修）數據統計資料及相關文字酌作修正，並將更新後之 CEDAW 教育訓練教材公布於本會性別主流化網頁，俾供未來辦理教育訓練時參考使用。

(五)持續深化本會全球資訊網站「性別主流化專區」內容

本會於 109 年 5 月經重新檢視使用者友善性及參考他機關網站性別主流化（或性別平等）專區之編排做法，依內容相關性及重要性整併項目及次序，重新調整本會「性別主流化專區」項目及順序，新增多項內容，以增加本會「性別主流化專區」之內容豐富度，專區資料新增及修改時均立即上稿。另本會全球資訊網站於 109 年 10 月 5 日改版上線後，首頁主選單可直接顯示 2、3 層資料，提高本會「性別主流化專區」入口便利性，並依特性分列選單，簡化查詢層次，增加時效性。

(六)辦理本會公務出國人員之性別統計分析報告

為瞭解本會公務出國同仁之性別結構比率及其需求，本會於 109 年 5 月間辦理本會公務出國人員之性別統計分析報告，向可能獲派公務出國人員進行問卷調查，除瞭解前開人員公務出國有無參與意願與其影響因素，以及獲派公務出國人員所需協助之項目等，並就受調查人員之年齡、年資、教育程度等基本統計資料進行分析，以瞭解本會公務出國同仁性別比率與本會同仁性別比率是否存在差異，並就是項問卷調查及前開分析結果，建議可能提供之協助方案，進而提高本會公務出國計畫成效。

(七)辦理本會性別影響評估報告

為確保本會政策及計畫之研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程能納入性別觀點，109 年就本會「競爭政策資料及研究中心 109 年專題演講計畫」及「國高中公平交易法種子教師研習營計畫」辦理性別影響評估，蒐集相關性別統計及性別分析，並依評估結果據以調整相關計畫之執行策略，以期改善性別落差情形。

(八)於辦理多層次傳銷法令宣導活動時，適時提醒傳銷商（尤其女性）

注意人身安全

本會業於 109 年 7 月 10 日於本會，針對多層次傳銷事業及擬從事多層次傳銷之事業或個人，舉辦「公平交易委員會多層次傳銷管理系統線上操作及其應注意事項說明會」；9 月 11 日於臺北市，針對多層次傳銷事業及傳銷商，舉辦「公平交易委員會多層次傳銷法令規範說明會」；9 月 26 日於花蓮縣，針對原住民、新住民、銀髮族、一般民眾等族群及多層次傳銷事業與傳銷商，舉辦「多層次傳銷法令規範說明會」時，提醒傳銷商（尤其女性）參加傳銷事業活動時注意人身安全。