

公平交易委員會性別平等推動計畫（111 至 114 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。為推動實質性別平等，本會依據「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（111 至 114 年）編審及推動作業注意事項」，以性別平等政策綱領為藍本，整合運用性別主流化工具，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、促進公私部門決策參與之性別平等，縮小決策權力職位的性別差距。
- 二、辦理性別平等教育訓練活動，增進同仁性別主流化意識敏感度。
- 三、提升多層次傳銷事業性別平等意識，打造友善職場環境。
- 四、鼓勵不同性別踴躍參與本會宣導活動，確保其平等參與權利。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

（一）性別議題：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，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導決策之重要性，並將確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導列為目標之一。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(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；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」，期許我國精進相關作為。

2. 現況與問題

本會委員會(含任務編組)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等 9 個，配合政府推動委員會委員組成三分之一性別比例原則，截至 110 年 10 月底止，上開委員會/任務編組任一性別比例均已達三分之一，其中廉政會報男女比例分別為 64.29%、35.71%，任一性別未達 40%，其餘委員會/任務編組任一性別均超過 40%(占 88.89%)。未來本會仍將繼續努力，朝任一性別比率達 40%目標邁進。

3. 目標與策略

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期 程與目標值)
一、促進 公部門決 策參與性 別平等 (一)行政	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	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 本會委員係由行 政院院長提名， 經立法院同意後	本會所屬委員 會委員任一性 別比率達 40%之 達成率： 111 年：88.89%

<p>院各部會 所屬委員 會委員任 一性別比 率達 40%</p>	<p>75% 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>任命。本會將於 每屆委員任期屆 滿前，請行政院 人事行政總處簽 院時將性別比例 納入參考。 二、本會資料開 放諮詢小組 修訂「公平交易 委員會資料開放 行動方案」內容 規定，提升任一 性別比例至 40% 以上。 三、本會廉政會 報 本屆廉政會報委 員任期將於 111 年 5 月屆滿，將 於遴聘下屆外聘 委員時，優先建 議遴聘女性擔任 委員，以期達成 性別衡平性。 四、本會勞工退 休準備金監 督委員會 本屆委員任期自 110 年 9 月 1 日至 114 年 8 月 31 日</p>	<p>112 年：88.89% 113 年：88.89% 114 年：100%</p>
---	--	--	--	---

			<p>止，任期中委員倘有異動(如退休或轉調他機關等情事)，將由同性別候補委員遞補，以維持本委員會性別平衡性。</p> <p>五、本會其它委員會/任務編組</p> <p>任期中委員如有異動或重新遴派/改聘時，將性別比率納入考量，優先推薦少數性別人選，以期達成性別平等之目標。</p>	
--	--	--	--	--

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1: 增進同仁性別主流化意識敏感度

1. 重要性說明

性別主流化是聯合國在全世界推行的一個概念，係指所有政策活動，均以落實性別意識為核心，組織是否運作順暢、行政是否具有效率，必須仰賴期間所有相關人士的協力，因此，結合推動公務人員終身學習以落實性別平等教育，端賴實施機制與教育資源之發揮功能，通過推動性別平等教育，社會上僵化的性別角色定型和性別分隔有望能被打破，得以締造更和諧的兩性互動，同時能強化性別平等意識能力建構與培力，喚醒對性別議題的關注，達到落實性別主流化之願景，

共同營造更友善的職場環境。

2. 現況與問題

- (1) 本會主要職掌為擬訂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，為期本會人員對於性別平等與本會業務關聯性有更深入的了解，於規劃與性別議題有關之教育訓練，參考同仁需求，採多元性方式，俾後續相關業務推展能更具性別觀點。
- (2) 為落實性別主流化教育，本會於性別平等推動計畫（108 年至 111 年）辦理「性別意識」議題訓練課程，訂定年度參訓率之年度關鍵績效指標分別為 108 年 86%、109 年 90%、110 年 92%，本會均已逐年落實達成。惟於分析現況時，無法了解參與者對性別主流化敏感度，爰擬進一步落實性別主流化之培訓，以避免刻板印象所導致因性別因素而產生之權益剝奪現象。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
為培養本會同仁性別敏感度，提升性別意識，強化本會業務融入性別平等觀點。	111 年至 114 年本會同仁參加性平課程後，有助其瞭解性別主流化敏感度比率： 111 年：80%。 112 年：81%。 113 年：82%。 114 年：83%。	辦理「性別平等意識培力」課程。	辦理教育訓練活動，促進各項施政能具備性別觀點，將性別平等應用於實務，逐步實踐性別主流化之內涵，並於訓後對參與者施測及意見調查，以瞭解參訓者對性別平等敏感度及納入次年度規劃課程之參考。

(二) 性別議題 2: 向多層次傳銷事業推動性別平等，打造友善職場環境

1. 重要性說明

運用性別主流化工具「性別意識培力」，向多層次傳銷(下稱傳銷)事業推動性別平等，打造友善職場環境，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)依本會調查結果，109年底女性傳銷商計約248.58萬人，占傳銷商總人數(348.91萬人)之71.24%，女性傳銷商仍為傳銷市場主力，其從事傳銷之安全及權益實係值得關注之議題。
- (2)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，執法結果涉及多層次傳銷交易秩序及傳銷商權益之維護，與性別、性傾向或性別認同無涉。惟本會每年均持續辦理傳銷相關法令宣導活動，以增進事業自律避免觸法，及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；108年起並於針對傳銷事業及傳銷商舉辦宣導活動時，邀請性平法令主管機關或專家學者講授性別平等課程，以提升傳銷事業員工及傳銷商性別意識，保障其安全及權益。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
增進傳銷事業員工及傳銷商對傳銷及性平法令	與會者同意參與宣導活動有助其瞭解性平法令之比率： 111年：84.5%	針對傳銷事業及傳銷商辦理傳銷法令及性別平等課程。	一、於針對傳銷事業及傳銷商舉辦傳銷法令宣導活動時，辦理性別平等課程，並進行

<p>之認知，以保障其就業安全及權益。</p>	<p>112年：85% 113年：85.5% 114年：86%</p>		<p>問卷調查及測驗，以瞭解與會者對性別平等課程之認知程度。</p> <p>二、優先考量於交通便利，並有設置哺(集)乳室、遊戲室……等性別友善設施之場地辦理。另增加問卷問項併同瞭解與會者對活動場地(含性別友善設施、設備)之滿意程度。</p>
-------------------------	---	--	--

(三) 性別議題 3：促進宣導活動參與之性別平等

1. 重要性說明

建立不同性別在公共領域中之可見性和主體性為「性別平等政策綱領」揭櫫之政策願景與內涵意旨，故本會在舉辦宣導活動時，可鼓勵不同性別踴躍參與本會宣導活動，確保其平等參與權利。

2. 現況與問題

(1)109 年度不同性別參加本會宣導活動之比率為男性 41.70%、女性 58.30%，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。其中，部分產業不同性別參加宣導活動比率可能與該產業從業人員之性別結構相關，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。

(2)因此，本會將持續鼓勵不同性別參與本會宣導活動，確保其平等參與權利，進而提升各界對本會主管法規之認識與瞭解。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
鼓勵不同性別參與本會宣導活動，增進其對本會主管法規之認識與瞭解	<p>一、全年度宣導活動參加者之單一性別比率不低於三分之一達成率：</p> <p>111年：100%</p> <p>112年：100%</p> <p>113年：100%</p> <p>114年：100%</p> <p>二、全年度宣導活動滿意度比率：</p> <p>111年：86%</p> <p>112年：86%</p> <p>113年：87%</p> <p>114年：87%</p> <p>三、全年度宣導活動參加者認同本會宣導活動有助其瞭解本會主管法規比率：</p> <p>111年：88%</p>	鼓勵不同性別踴躍參與本會宣導活動	<p>一、持續關注不同性別參與本會宣導活動情形，並鼓勵其踴躍參加。</p> <p>二、依據關鍵績效指標達成情形，瞭解本會宣導活動之滿意度(包括視會場之安排，於問卷上增設有關於設施滿意度問項，針對性別友善程度進行調查了解)，及辦理效益，作為本會未來辦理宣導活動之參考。</p>

	112年：89%		
	113年：90%		
	114年：91%		

參、考核及獎勵

一、辦理情形之追蹤：

- (一) 院層級議題：將院層級議題1至6月、1至10月之辦理情形，提報本會性別平等專案小組討論，並參考委員意見，精進相關工作，以達成議題政策目標與關鍵績效指標目標值。
- (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10日前報送行政院性別平等處，並經本會性別平等專案小組備查後，於3月底前公布於機關網站。

二、本會對於執行性別平等推動計畫著有績效人員，從優獎勵。