

公平交易委員會111年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等

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)	績效指標達成情形及年度成果
一、促進公部門決策參與性別平等(一)行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%	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%	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	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% 112年：88.89% 113年：88.89% 114年：100%	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 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，截至111年12月底

		<p>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。</p> <p>四、本會勞工退休準備金監督委員會</p> <p>本屆委員任期自110年9月1日至114年8月31日止，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>	<p>止，上開委員會/任務編組任一性別比例均已達40%，達成率100%。</p>
--	--	--	--

檢討策進：

- (1)本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。
- (2)本項議題之績效指標均已完成。

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

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
<p>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。</p>	<p>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%。</p>	<p>辦理「性別平等意識培力」課程。</p>	<p>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。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>1. 為強化本會同仁性別敏感度及性別平權觀念，俾於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，分別於111年7月22日及9月30日辦理「那一年我們一起追的韓劇--從韓劇看性別平等(含多元家庭及同志伴侶議題)」及「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例探討」2場次實體課程。</p> <p>2. 上開2課程參訓人數分別為57人及106人，並於訓前及訓後施測，其訓後成績達80分以上者分別為100%及83.7%，另達88%以上參訓同仁對於教材內容、進行方式及講師授課表示滿意，95%以</p>

				<p>上同仁認為該2場次課程，確有助提升性別意識及於業務融入性別平等觀點。</p> <p>3. 業已達成111年所訂目標值。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

- (1)本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。
(2)本項議題之績效指標均已完成。

(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

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
增進傳銷事業員工及傳銷商對傳銷及性平法令之認知，以保障其就業安全及權益。	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% 112年：85% 113年：85.5% 114年：86%	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。 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	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>年度成果： 1. 111年9月23日於臺北市舉辦「多層次傳銷法令規範說明會」，會中除由本會人員說明解析傳銷法令及案例外，另邀請專家學者講授「性別平等及友善職場」課程。依據問卷調查統計資料，與會者同意參加本次說明會有助其瞭解性平法令之比率為100%，已達成目標值。另就性別平等課</p>

			<p>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>	<p>程進行測驗，平均分數為90分，宣導成效良好。</p> <p>2. 本項宣導活動場地交通便利，並有設置哺(集)乳室等性別友善設施。依據問卷調查統計資料，與會者對「活動場地(含性別友善設施、設備)」的滿意程度(即相關設施、設備是否關注不同性別之使用性、安全性及友善性)為100%。</p>
--	--	--	---	---

檢討策進：

- (1)本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。
- (2)本項議題之績效指標均已完成。

(三) 性別議題3：促進宣導活動參與之性別平等

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
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% 112年：100% 113年：100% 114年：100%</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</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>1. 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議活動參考，並公布相關數據於本會全球資訊網站「性</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> <p>112年：89%</p> <p>113年：90%</p> <p>114年：91%</p>		<p>排，於問卷上增設有關設施滿意度問項，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>	<p>別主流化專區」，供各界查詢。</p> <p>2. 本會將全年度法規說明會單一性別參加比率、參加者之滿意度及認知程度比率列為關鍵績效指標，據以檢視宣導成效。經統計111年不同性別參加本會主管法規說明會之比率，男性為37.91%，女性為62.09%；另按已回收問卷統計，參加者之滿意度為95.14%(性別友善滿意度為93.06%)、認知程度比率為96.39%，皆已達成年度目標值。</p>
--	--	--	---	---

檢討策進：

- (1)本議題之111年度績效指標項數共3項、達成項數3項、未達成項數0項。
- (2)本項議題之績效指標均已完成。

貳、其他年度重要成果

一、111年其它推動性別平等政策綱領之成果

(一) 強化性別平等之政策及治理機制，有效運作本會性別平等專案小組

- 1、111年辦理本會性別平等專案小組(下稱本會性平小組)委員屆期改聘事宜，由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及財團法人彭婉如文教基金會副執行長林綠紅擔任本會性平小組委員以指導本會推動性別平等業務，任期至113年8月14日。
- 2、本會性平小組委員共15位(內聘委員12位，外聘委員3位)，依本會性平小組設置要點規定，由本會副主任委員擔任召集人。經統計111年12月底止，男性委員7位(46.7%)，女性委員8位(53.3%)，任一性別比

例均達1/3，且已達40%。委員名單業已公告於本會全球資訊網站「性別主流化」專區。

- 3、本會性平小組111年於3月29日、8月23日及11月22日召開3次會議，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、3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，透過本會性平小組有效運作，確實達到強化推動本會性別平等之政策及治理機制之目標。
- 4、另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111年12月底止，本會並未接獲外界推薦民間委員或提案。

（二）營造性別友善的職場環境

- 1、與鄰近托育機構或幼兒園簽訂特約並提供托育服務資訊管道
 - (1)為落實性別工作平等及鼓勵同仁生育，營造友善職場環境，本會業與鄰近之托育機構簽約提供相關服務措施，111年度簽訂之托育機構計有4家，分別為臺北市私立小哈利托嬰中心、立法院附設臺北市私立員工子女托嬰中心、教育部職場互助教保服務中心及內政部移民署職場互助教保服務中心；幼兒園1家為私立城中衛理幼兒園，提供同仁子女托育更多選擇。
 - (2)因本會辦公處所空間有限，無法提供托育服務，除於本會 BBS 內網提供前開托育服務資訊外，亦將行政院人事行政總處之「公務福利 e 化平台」相關托育資訊提供同仁參考，並登載本會電子公布欄及人事服務簡訊周知同仁，以強化對同仁家庭、子女的服務與照顧。
- 2、鼓勵本會同仁申請育嬰留職停薪

為配合國家鼓勵生育政策，持續鼓勵同仁得於子女未滿3歲前申請育嬰留職停薪，且夫妻得同時提出申請，以深化性別平權意識，消除性別分工刻板印象，進一步落實 CEDAW 保障權利。經統計111年本會申請育嬰留職停薪同仁計1人。
- 3、鼓勵本會同仁彈性運用工時

本會依性別工作平等法規定，同仁如為撫育未滿3歲子女，得視需要申請每天減少1小時工作時間，且不視為缺勤，及不影響其相關獎金、考績或為其他不利之處分，鼓勵需要之同仁申請運用彈性工時。

4、保障受孕同仁之職場發展

本會確實依性別工作平等法及考績法等規定，同仁請家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，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；另年度內請娩假、請流產假及育嬰留職停薪人員，免列入考績考列甲等人數計算，以確實保障女性同仁工作權。111年本會各項性平假別統計如下：

單位：人次

假別 性別	彈性 工時	產前假 及娩假	陪產檢 及陪產 假	生理假	流產假	育嬰留 職停薪	家庭照 顧假
男			1				7
女		2		7	2	1	17

5、設置哺集乳室提供友善措施

本會為響應哺餵母乳政策及提供女性專屬哺集乳空間，考量同仁需求及場地空間規劃設計，於本會12樓設置安靜舒適之哺集乳室，提供相關設備(消毒鍋、濕紙巾、乾洗手液、冰箱、嬰兒床、空調、拉簾等)供同仁使用，同仁對哺集乳室相關設備均表滿意。111年並廣續通過臺北市政府衛生局優良哺集乳室認證。

6、建議放寬育嬰期間，事病假超過法定日數不得考列甲等規定

本會於111年2月間去函銓敘部，建議參照現行得申請育嬰留職停薪年限，放寬公務人員(本人及配偶)於前開期間，請事病假超過法定日數不得考列甲等之規定，及其年終考績不列入機關考列甲等人數計算範圍，以建立更友善之生養職場環境。案並經該部函復業錄案作為研修參考。

7、友善妊娠婦女輪值措施

本會設有服務中心，由業務單位同仁輪值於上班時間提供民眾有關本會主管法規諮詢服務。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111年度間計2人因妊娠因素暫免輪值服務中心。

8、禮讓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，111年本會賡續提供懷孕同仁於每季辦理停車位抽籤時，可優先挑選合適之停車位措施。

9、依性別需求提供員工協助服務方案

本會為使同仁遇有心理、家庭、工作等各方面困擾時，能有專業服務管道，111年委託宇聯管理顧問有限公司提供員工協助方案服務，除依同仁需求提供多元服務措施，以維護同仁身心健康及生活與工作平衡。經分析諮詢內容以家庭照顧及親子溝通為主，及本會女性同仁多有擔負家庭成員照顧責任等情形，爰依不同性別需求，據以規劃服務內容。另經統計110年計92人次使用，其中女性70人次、男性22人次；111年計48人次使用，其中女性47人次、男性1人次。

10、因應 COVID-19 疫情實施並宣導相關防疫及關懷措施

因應疫情影響，111年賡續實施擴大彈性上、下班時間，並製作差勤須知懶人包（含防疫照顧假之申請）及宣導申請防疫照顧假等資訊，透過電子郵件及人事服務簡訊發送，以協助有居家辦公或照顧子女等需求之同仁即時獲取所需協助與資訊，另授權各單位主管衡酌業務狀況及同仁需求，彈性實施居家辦公。針對確診同仁適時提供協助，關懷身體健康狀況，並提供康復關懷包（含維他命C等營養品）以鼓勵及慰問同仁。

11、強化性騷擾防治工作

為維護性別工作平等，提供同仁遠離性騷擾之職場環境，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，並對新進同仁進行人事服務時適時宣導，該要點另公開揭示於本會全球資訊網。經查本會111年度並無性騷擾申訴案件。

（三）深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性

- 1、為促進決策參與之性別平等，並廣納不同身分或背景代表性之委員，本會111年新增「內部稽核工作小組委員性別統計」、「安全及衛生防護小組委員性別統計」、「勞工退休準備金監督委員會委員性別統計」及「廉政會報委員性別統計」等4項性別統計指標，並更新於本會網站「性別主流化」專區。

2、本會111年6月完成110年多層次傳銷事業經營發展狀況調查，並擬具「有關傳銷商參與多層次傳銷之性別統計與分析情形」報告案，提報本會性平小組111年第3次會議通過後，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，及作為本會辦理相關業務之參考，以保障傳銷商權益。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。

(四) 辦理性別影響評估案

本會111年分別就「環境教育計畫」及「第29屆競爭政策與公平交易法學術研討會計畫」辦理性別影響評估，並檢視計畫規劃者、服務提供者及受益者之性別統計及分析是否存在性別落差情形。評估結果顯示上開計畫不會對不同性別、性傾向或性別認同造成不同影響，是尚無須修正調整計畫。

(五) 倡議多層次傳銷事業營造友善職場環境

- 1、本會為多層次傳銷管理法主管機關，111年持續於新報備之多層次傳銷事業完成報備時，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；暨請傳銷事業針對員工及傳銷商提供哺(集)乳室等友善職場環境措施，積極倡議多層次傳銷事業營造友善職場環境，以落實性別平等。
- 2、鑑於多層次傳銷是以女性為主的活動，本會於111年9月23日於臺北市針對多層次傳銷事業及傳銷商舉辦「多層次傳銷法令規範說明會」、10月14日於花蓮縣針對原住民、新住民、銀髮族、一般民眾舉辦「多層次傳銷法令規範說明會」時，均提醒傳銷商（尤其女性）參加傳銷事業活動時注意人身安全。

(六) 參與性別平等相關之國際交流活動

111年本會出席 OECD 競爭委員會11月例會期間，參與「簡報『性別包容性競爭政策工具箱（Presentation of the Gender Inclusive Competition Policy Toolkit）』」場次。是項討論係延續107年 OECD 「第17屆全球競爭論壇」之「性別與競爭」議題，OECD 秘書處將彙整各國於會後提供之相關書面意見，預計於2023年1月完成更新該工具箱草

案。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	公平交易委員會	國際反托拉斯案例分析與經貿情勢概況宣導說明會	111年11月11日於臺南市台南老爺行旅舉辦國際反托拉斯案例分析與經貿情勢概況宣導說明會，與會人數37人，協助製造業廠商增進對各國競爭法之瞭解及推廣企業遵法自律，同時於報到處向民眾宣導家庭分工概念，期許共同分擔家庭事務，促進生活和諧及平等。	
2	公平交易委員會	宣導「性別友善職場」及「家務分工」	於111年11月號公平交易通訊刊載「落實性別平權 打造友善職場」及「家務分工 生活輕鬆」文宣，以提倡職場性別平等，打造性別友善職場，及宣導家務、育兒責任應共同分擔，傳達家務分工理念。通訊發行對象為大專院校、公共圖書館、製造業及服務業、工商業團體等近900份，	

			已向學校、公務機關及各產業傳達性別平等觀念，建立良好性平意識。	
--	--	--	---------------------------------	--

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

111年本會無訂定/修正與性別平等相關之法案。

四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	性別視角如何運用於市場界定及結合效果分析之研究報告	公平交易委員會	單位自辦	<p>一、研究目的及內容：研議如何將性別視角運用於市場界定及結合效果分析。</p> <p>二、研究方法：文獻分析法。</p> <p>三、研究結果與發現：</p> <p>(一) 消費者行為性別差異之影響</p> <p>1、特定情況下，不同性別的消費行為存在顯著差異，特別是對替代產品的偏好及其轉換行為，可能影響相關產業市場競爭效果。</p> <p>2、易受性別刻板印象影響的消費性商品或服務市場較可能存在性別差異，故進行消費性商品或服務的市場界定分析與結合效果評估時，性別視角的應用可能較具相關性。</p> <p>(二) 性別視角如何納入競爭分析</p>

				<p>1、若事業能針對性別進行產品或價格差異化，競爭法主管機關評估市場界定及結合效果時，應考慮將性別納入考量。</p> <p>2、在結合或反托拉斯初步調查階段，競爭法主管機關可透過蒐集消費者調查報告等4種數據來源和證據，評估性別對市場界定及結合效果的潛在影響。</p> <p>四、研究建議：建議未來辦理市場界定及結合效果評估案時，可留意事業能否針對性別進行產品或價格差異化。若發現事業能針對性別進行產品或價格差異化，且該評估案有數據來源及證據或需要進行問卷調查時，可考慮納入性別、人口統計學常用統計變項與其他消費者特徵等資料或問項，俾利分析該市場之消費者行為性別差異對市場界定與結合分析之影響。</p>
--	--	--	--	---

五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含2、3級機關，不含本院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至111年12月底¹，本會計有9個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除7個具特殊事由²，免納入組織規定或設置要點後，計

¹ 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至111年12月底之數據一致。

² 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。

有2個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有2個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

六、其他性別平等推動事項

(一) 辦理本會育嬰留職停薪及家庭照顧假之性別比例分析報告

為瞭解本會同仁育嬰留職停薪及家庭照顧假之性別平等假別申請情形及其需求，本會於111年進行問卷調查及分析，並研提相關建議作為。結果顯示，80%同仁知悉育嬰留職停薪相關法令規定。有關同仁無申請育嬰留職停薪意願原因，主要為經濟考量及有其他家人可提供協助，部分同仁為已無育嬰留職停薪需求或因工作繁忙等因素；未曾申請家庭照顧假原因，主要為無申請家庭照顧假需求，其次為有需要時，用休假或其他假別因應，少部分同仁為尚有其他家人可協助幫忙等因素。

本會將加強宣導育嬰留職停薪權益等事項，精進人事服務措施；持續推動性別平權教育訓練，提升同仁性別平等意識；及適時建議法制主管機關放寬家庭照顧假給假天數規定。

(二) 豐富網站性別主流化專區內容

賡續充實本會網站性別主流化專區內容，包括「性別統計專區」、「性別影響評估」、「性別平等宣導」等項。另重新檢視「性別統計專區」不同統計指標之內涵及業務屬性，整併指標項次及調整指標名稱，將不同類屬指標單獨列示，以利更系統性呈現「性別統計專區」內容。

(三) 辦理性別意識培力課程

為強化本會同仁性平意識，111年依同仁問卷調查結果，賡續積極辦理性別意識培力相關訓練課程，另因應疫情影響，鼓勵同仁多加利用數位學習課程，一般同仁計192人參訓，參訓比率94.12%；高階主管計42人參訓，參訓比率為97.67%，經蒐集部分課程之課後填答結果，課程滿意度均達85%以上。未來將視參訓對象屬性及問卷調查結果，持續規劃不同主題及多元形式之課程。

(四) 鼓勵研究生撰寫競爭與性平研究論文

本會為促進公平交易相關領域之學術發展，除按季發行公平交易季刊外，並逐年辦理獎助研究生撰寫研究論文事宜。為使性平議題融入競爭法領域，推動競爭與性別觀點向下扎根，近年均於徵稿啟事中併予徵

求「競爭法(政策)與性別」相關論文，111年已於5月4日函知國內各大專院校，鼓勵研究生進行競爭法與性平相關研究。