

# 公平交易委員會110年度性別平等成果報告

## 壹、性別議題年度成果

### 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

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)	年度成果
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不少於三分之一之達成比率	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%。	公平交易委員會勞工退休準備金監督委員會第8屆新任委員，業於110年8月完成選舉事宜，新任委員男性3人，女性2人，任一性別比例達三分之一，並達40%。
	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	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%。	一、本會安全及衛生防護小組 (一)本成員之組成方式，係由副主任委員擔任召集人、主任秘書為副召集人，人事室主任為執行秘

			<p>參與人數。</p> <p>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 衡平性。</p>	<p>書，其餘成 員由各處室 主管擔任， 故原成員 12 人中，男性 為 8 人(66.6 7%、女性 4 人(33.33 %)，已達任 一性別比例 1/3，尚未達 40%之政策目 標。</p> <p>(二)為使上 開小組任一 性別比例達 40%之目標， 除現行召集 人、副召集 人及執行秘 書仍予維持 外，其餘成 員由原單位 主管修正為 簡任級以上 人員擔任， 以擴大遴員 之彈性。</p> <p>(三)110 年 經重新籌組 成員後，現 行小組成員 12 人中，其 中男性為 6 人(50%)、女 性 6 人(50 %)，任一性 別比例達三 分之一，並</p>
--	--	--	---	--

					<p>達 40%。且考量避免日後因人員異動，致影響任一性別比例達成率，爰規定成員離職時，由該處(室)推派同一性別之簡任人員接任方式辦理，以使任一性別比例仍維持 40% 之政策目標。</p> <p>二、本會廉政會報 本會廉政會報委員計 14 人，其中男性 9 人、女性 5 人，男女比例分別為 64.29%、35.71%，因委員任期 2 年（109 年 6 月 1 日至 111 年 5 月 31 日），目前委員任期未屆滿，尚無法提升性別比例，預計本會於 111 年 6 月 1 日遴聘下屆外</p>
--	--	--	--	--	---

					聘委員時，將優先建議女性擔任委員，以達成提升性別比例之目標。
--	--	--	--	--	--------------------------------

### 檢討策進：

(1) 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

本議題之110年度績效指標/關鍵績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項，本項議題之績效指標已完成。

(2) 已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例

本議題之110年度績效指標/關鍵績效指標項數共0項、達成項數1項，原訂111年研擬修改「公平交易委員會安全及衛生防護小組」成員組成規定並達成性別比例一事，提前於110年完成，另本會廉政會報仍依規劃於 111 年達成性別比例；本項議題之績效指標已完成。

## 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

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、為提升會內同仁性別意識及參與度，110年訓練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)，爰於年度開始時，即先以影片賞析方式帶領同仁瞭解性別主流化之內

函。惟於同年5月起，因 COVID-19(新冠肺炎)疫情嚴峻，且警戒狀態升至三級，為避免同仁群眾感染風險，即暫時停止辦理各項會群聚之訓練，請同仁以 e 等公務園等終身學習網提供之課程進行多元學習。

二、於疫情警戒降級後，本會於110年10月8日辦理「婚姻家庭如何溝通經營」專題講座，無論是兩性家庭關係或同性家庭關係，婚姻生活要如何長長久久，必須要有良好的溝通模式，本次藉由講座的分享，帶領同仁瞭解婚姻家庭的溝通訣竅。本次統計參訓者共46人(男性16人，女性30人，參訓比率分別為34.8%，65.2%。

				<p>三、110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206人(不含工級人員)，性別主流化相關課程之參訓者為190人(實體或數位課程)，參訓率達92.23%(男性69人，36%、女性121人，64%)，爰110年同仁參加性別主流化課程已達成年年度目標值(92%)。</p>
--	--	--	--	---

### 檢討策進：

本議題之110年度績效指標/關鍵績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項，本項議題之績效指標已完成。

### (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
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	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	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	因受肺炎(Covid-19)疫情影響擲節110年預算，奉核停辦多層次傳銷法令宣導活動。

<p>性騷擾防治、友善職場措施，及促進其策參與性別平等。二、增進多層次銷售政傳相關性騷擾防治及職場措施之知，其全及益。</p>	<p>動有助其瞭解多層次傳銷相關法令之比率：  108年：85%  109年：86%  110年：87%  111年：88%</p> <p>二、與會者同活意參與宣導動有助其瞭解性平法令之比率：  108年：85%  109年：86%  110年：86%  111年：86%</p>		<p>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</p>	
---	--	--	--	--

			設置哺(集)乳室等性別友善設施之場地辦理。	
--	--	--	-----------------------	--

### 檢討策進：

- (1) 本議題之110年度績效指標/關鍵績效指標項數共2項、達成項數0項、未達成項數2項。
- (2) 110年因受肺炎(Covid-19)疫情影響擲節110年預算，奉核停辦多層次傳銷法令宣導活動，導致無法達成110年度績效指標。111年將依本會性別平等推動計畫(111-114年)部會層級議題2內容積極推動，規劃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，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。

### (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。	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率： 110年：86% 111年：86% 三、全年度法	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，	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。 二、另本會亦將全年度法規說明會單一性別參加比率、參加者之滿



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
	規說明會參加者之認知程度比率： 110年：91% 111年：91%		作為未來精進宣導活動之參考。	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110年不同性別參加本會主管法規說明會之比率，為男性37.89%，女性62.11%；另按已回收問卷統計，參加者之滿意度、認知程度比率分別為95.09%、95.15%，均已達成目標值。

### 檢討策進：

本議題之110年度績效指標/關鍵績效指標項數共3項、達成項數3項、未達成項數0項，本項議題之績效指標已完成。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、110年推動性別平等政策綱領成果

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) 強化性別平等之政策及治理機制	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	一、本會性別平等專案小組運作情形 (一)110年由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，

綱領篇名	目標	具體行動措施	推動情形及辦理情形
		<p>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。</p>	<p>任期至111年6月30日。</p> <p>(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110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。</p> <p>(三)小組運作110年分別於3月24日、7月(書面審查)及11月9日採召開會議或書面審查方式進行，針對性別平等事項及相關議題進行報告及討論(議案共計15項報告案、7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110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、權力與影響力篇</p>	<p>(四)深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及</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</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</p>

綱領篇名	目標	具體行動措施	推動情形及辦理情形
	性	<p>決策情形的性別統計，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>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 110 年不同性別參與本會主管法規說明會情形如下：</p> <p>1、本會自行辦理之法規說明會：計有 1,191 人參加，其中男性 460 人（占 38.62%），女性 731 人（占 61.38%）。</p> <p>2、本會與縣市政府合辦之法規說明會：計有 691 人參加，其中男性 253 人（占 36.31%），女性 438 人（占 63.39%）。</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> <p>(一)110 年 6 月完成 109 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</p>

綱領篇名	目標	具體行動措施	推動情形及辦理情形
			<p>資料，更新於本會網站「性別主流化」專區，供各界瞭解不同性別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。</p> <p>(二)本會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，本會向利用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)110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際會議時辦理。</p>

## 二、其他辦理事項

### (一) 提供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

為落實性別工作平等及鼓勵同仁生育，以營造友善職場工作環境，依據「行政院所屬各機關學校辦理員工子女托育服務實施方案」第5條「各機關辦理托育服務，得運用現有社會托育服務設施：洽請合法登記立案之托育服務機構提供員工子女優惠之托育服務」之規定，與鄰近本會之托育機構辦理簽約，以提供同仁子女托育及課後輔導更多選擇，使其專心公務，提升工作效能。110年度簽訂之托育機構計有3家，分別係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及教育部忠孝大樓職場互助教保服

務；另幼兒園部分計有1家，為財團法人中華基督教衛理公會附設臺北市私立城中衛理幼兒園。

除簽訂特約提供優惠托育服務外，本會亦將行政院人事行政總處之「公務福利 e 化平台」有關托育及安老服務之優惠商店資訊登載於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。

## 2、鼓勵本會同仁申請育嬰留職停薪

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，宣導性別平權意識，以破除性別分工之刻板印象，藉由營造友善職場環境下，兼顧家庭照顧責任，落實 CEDAW 保障權利。經統計110年本會申請育嬰留職停薪同仁計2人(男性1人，女性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辦理，體貼同仁如為撫育未滿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，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彈性運用工時。

## 4、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的職場環境，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適時宣導，該要點並公開揭示於本會全球資訊網，經查本會110年度並無性騷擾申訴案件。

## 5、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，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，確實保障女性同仁性別平等工作權。

## 6、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、洗手液、冰箱、嬰兒床、空調、拉簾等設備供同仁使用。經統計本會110年度計有2位同仁使用哺集乳室。

#### 7、注重身心障礙者的職務再設計：

本會為讓身心障礙同仁排除工作障礙，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。

#### 8、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，110年委託宇聯管理顧問有限公司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。

#### 9、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到會為同仁量血壓及測血糖，以利同仁追蹤個人健康狀況。

#### 10、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 110年度間計3人因妊娠因素暫免輪值服務中心。

#### 11、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，110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。

### (二) 倡議多層次傳銷事業營造友善職場環境

本會為多層次傳銷管理法主管機關，110年本會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，落實性別平等。

### (三) 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，110年辦理國高中「公平交易法種子教師研習營」之性別影響評估，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內容，使性別落差情形能獲得改善。

### (四) 參與性別平等相關之國際交流活動

110年2月25日本會參與 OECD「性別包容競爭政策研討會」(Workshop on Gender Inclusive Competition Policy) 視訊會議，本次研討會係延續107年 OECD「第17屆全球競爭論壇」之「競爭政策與性別」報告內容，選定「卡特爾與勾結」、「市場界定」、「優先順序及公共利益方法」三大競爭政策面向，探討競爭法主管機關就性別相關議題與其執法間可能的關聯性。

### (五) 蒐集加拿大競爭局落實性別主流化推動情形

110年檢視本會參與2020年亞太經濟合作 (APEC)「以企業觀點進行 FTAAP 競爭相關條文之政策討論」視訊會議資料，並搜尋加拿大婦女和性別平等部、加拿大競爭局相關網頁，瞭解加拿大競爭局落實性別主流化推動情形，作為本會精進性平業務之參考，相關瞭解情形並已提報本會110年第1次性別平等專案小組報告。

### (六) 辦理宣導活動並將性別平等觀念融入課程

110年本會持續辦理公平交易法及多層次傳銷管理法宣導活動，並利用活動機會張貼性別平等文宣於會場適當場所，將性別平等觀念融入宣導課程，增進各界對本會主管法規及性平觀念的認識與瞭解。另為加強對不利處境族群之宣導，本會與縣市政府合辦地區性宣導說明會時，亦請縣市政府先衡酌地區產業特性與轄內婦女、原住民、新住民、老人等特定族群需求，擇定主題辦理宣導，並藉由訂定參加宣導之「單一性別比率不得低於三分之一」關鍵績效指標，鼓勵不同性別踴躍出席。