

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

性別議題：促進所屬委員會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。

2. 現況與問題

我國自 2004 年起，由行政院人事行政總處管考行政院各部會所屬委員會須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，如未達到應說明原因及提出改善計畫。目前本會甄審及考績委員

會、性別平等專案小組及資料開放諮詢小組委員均符合任一性別不少於三分之一之規定。

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)
本會甄審及考績委員會、性別平等專案小組、資料開放諮詢小組任一性別不少於三分之一。	賡續維持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。	促進公部門決策參與之性別平等，營造性別友善環境。	<p>一、本會甄審及考績委員會：依公務人員陞遷法施行細則第7條、考績委員會組織規程第2條規定，均明定委員任一性別不少於三分之一，本會向依規定辦理。</p> <p>二、本會性別平等專案小組：依本會性別平等專案小組設置要點第3</p>	<p>委員任一性別不少於三分之一達成率：</p> <p>108年：100%</p> <p>109年：100%</p> <p>110年：100%</p> <p>111年：100%</p>

條規定略以，委員之任一性別人數比例不得低於全體委員人數三分之一，本會向依規定辦理。

三、本會資料開放諮詢小組：修正本會『資料開放行動策略』規定，增列資料開放諮詢小組委員之任一性別比例不得少於三分之一，並預定於 108 年完成修正。

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

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，近年已積極辦理與性別議題有關之各項訓練，期使本會各級同仁規劃及辦理各項業務均能具備性別敏感度。

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：二級主管以上人員 76%、同仁 87%。 110 年：二級主管以上人員 77%、同仁	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」，廣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。

	88%。 111年：二級主管以上人員 78%、同仁 89%。		
--	---	--	--

(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 106 年多層次傳銷事業經營發展狀況調查結果顯示，106 年底女性傳銷商計約 204.44 萬人，占傳銷商總人數之 68.32%。
- (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
<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，保障其就業安全及權益。</p>	<p>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（即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、勞動及性平法令等宣導內容之比率）：</p> <p>108年：85%</p> <p>109年：86%</p> <p>110年：87%</p> <p>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，並適時邀請勞動或性平法令主管機關說明女性就業權益、勞動保護、性平等相關法令資訊。</p> <p>二、辦理宣導活動時，優先考量於</p>

			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。
--	--	--	-----------------------------------

(三) 性別議題 3：促進宣導活動參與之性別平等

1. 重要性

建立兩性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，瞭解兩性參加宣導說明會情形，並將兩性參與因素納入籌辦活動之參考。

(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，部分產業之宣導活動兩性參加比率可能與該產業從業人員性別結構比率相關，惟仍有參加比率與從業人員結構比存有落差，是本會可加強該等產業從業者參與宣導活動意願，進而增進渠等對本會主管法規之認識與瞭解。

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
提升兩性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	鼓勵兩性踴躍參與本會主管法規說明會。	一、彙整兩性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。

	率： 108年：100% 109年：100% 110年：100% 111年：100%		二、持續針對與會者性別比率與實際產業從業人員性別比率差異較大的業別，增加網路、廣播、海報等多元管道宣傳方式辦理，併同考量辦理時間及地點等因素，以鼓勵不同性別從業者參與本會宣導活動，進而瞭解本會主管法規相關規定。
--	--	--	---

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。