

## 公平交易委員會性別平等專案小組 111 年第 3 次會議紀錄

壹、時間：民國 111 年 11 月 22 日（星期二）下午 2 時

貳、地點：本會 14 樓委員會議室

參、主席：陳副主任委員志民

紀錄：邱佳芸

肆、出（列）席人員：如附簽到表

伍、主席致詞：（略）

陸、確認上次會議（111 年第 2 次會議）紀錄

決議：洽悉。

柒、報告事項：

**第一案：上次會議（111 年第 2 次會議）決議執行情形，謹報請公鑒。**

決定：洽悉。

**第二案：本會 111 年 1-10 月「性別平等推動計畫（111 至 114 年）」辦理情形案，謹報請公鑒。**

委員發言紀要：

林委員綠紅

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，請補充說明該項指標目前達成情形，如參與課程之人數及占全會人數之比例，倘有相關統計數字，建議予以補充，較為完整。

洪委員久雅

人事室下半年辦理 2 場次性別平等意識培力實體課程，訓後施測成績達 80 分以上者分別為 100%及 83.64%，而同仁對訓練課程滿意度分別達 91.09%及 86.11%。至參加同仁人數及占全會人數之比例，相關資料會後予以補充。

決定：洽悉。

**第三案：有關傳銷商參與多層次傳銷之性別統計與分析情形，謹報請公鑒。**

委員發言紀要：

## 林委員綠紅

女性大量參與傳銷業的原因，除喜愛商品外，另一個重要原因是貼補家用。因女性在薪水及就業上較為不便，例如：在小孩還小的階段，要找正職工作較為困難。因此，期許這份報告後續公平會可以有一些性平的作為，例如在傳銷相關課程或場合中提供性別平等的課程，讓已經在這個行業中的人知道傳銷的規定及性平的概念。除此之外，在宣導時，建議以女性做為 TA（目標群體），宣導進入傳銷應該注意的事項，避免女性受騙。

## 葉委員添福

針對女性傳銷商，本會在宣導活動中，除了講授多層次傳銷管理法規範外，也有進行相關性平的宣導，包括女性人身安全、性騷擾防治等等。除了宣導活動提醒女性傳銷商注意外，本會也有提醒傳銷事業，要設立性騷擾申訴專線、通報方式。依據本會調查資料統計，超過一半以上傳銷事業已有相關機制。未來，本會也將持續努力。

## 林委員綠紅

性騷擾防治是針對已經在這個行業的女性，提醒她們注意。不過依據這份報告，可以看出從事多層次傳銷的人中女性占多數，因此，建議公平會在宣導傳銷規範或常見違法態樣時，不管文宣、實體課程或網路廣告，可以試著思考以女性為對象，去假設女性要加入傳銷這個行業，要注意那些事情，不要被騙。這個可以當作公平會的策進作為，融入業務去做。

## 黃委員馨慧

女性從事多層次傳銷人數已遠高於男性，報告顯示女性平均領取獎金金額低於男性，但傳銷事業前 10 名領取獎金金額女性又高於男性，是否進一步瞭解原因？是否女性較為努力，或從事時間更長，才能有這樣的結果？未來如果有機會，可以進一步瞭解原因，甚或訪談 1、2 位成功女性經驗，可有鼓舞人心之效果。

## 葉委員添福

從前 10 名領取獎金資料顯示，前 10 名女性傳銷商領取獎金的金額大於男性傳銷商，在較高聘階的女性還是優於男性，她們的付出感覺上比男性傳銷商多一些。但如從平均值來看，女性傳銷商領取獎金人數占 7 成，由平均值稀釋下來，男性傳銷商會多一點的原因在這個地方。

## 王委員素鸞

請問報告中領取佣（獎）金前 10 名傳銷商的統計資料，是由傳銷商作答還是由傳銷事業提供？目前調查所得資料，包括加入原因等等都是傳銷事業填答結果。公平會除了傳銷事業之外，對於傳銷商也是很關心的，建議可直接針對傳銷商進行調查，瞭解他們參與傳銷的情形及所需的幫助，相關調查的結果，例如：傳銷商對傳銷事業銷售及經營組織能力的建議，也可提供傳銷事業參考，提供客製化或個別的協助。至於調查方式，建議可針對傳銷商設計問卷，請傳銷事業幫忙轉知傳銷商，由傳銷商上網填答，這樣亦不會耗費太多的人力成本或資源。

## 行政院性別平等處曾科員于庭

會議資料第 24 頁有關女性傳銷商平均領取獎金金額較男性傳銷商為低，原因包含「多數女性傳銷商加入傳銷事業多為貼補家用或愛好商品，較無心力經營傳銷事業……投入時間相對較少」等分析，請問資料來源為何？對於男性與女性投入傳銷事業的平均工作時數，是否已有相關統計數據？調查方式為何？

## 葉委員添福

- 一、有關傳銷事業前 10 大男女性別比例，以及前 10 大男性、前 10 大女性領取獎金總金額、平均金額，是由個別傳銷事業提供資料，本會依據回收資料進行分析。
- 二、有關投入時間，目前問卷設計上並未針對個別傳銷商投入時間進行調查統計。未來，如傳銷事業有意願提供個別傳銷商資

料，本會可考慮針對傳銷商設計問卷，進行相關調查統計。

#### 林委員綠紅

會議資料第 24 頁第三點提到女性「投入相對時間較少」，如果沒有客觀的調查數據可以支持或推論出這個結論，建議不要寫。

#### 葉委員添福

相關文字可以配合修正。

決定：洽悉，各委員及性平處所提供的意見，請公競處納入未來精進業務之參考。

**第四案：有關本會「111 年度環境教育計畫」性別影響評估檢視案，謹報請公鑒。**

決定：洽悉。

**第五案：有關本會第 29 屆「競爭政策與公平交易法學術研討會」計畫之性別影響評估檢視案，謹報請公鑒。**

#### 林委員綠紅

依數據顯示，參與者之性別比已接近三分之一，計畫評估指標「本會研討會報告人及與談人、參加人員之單一性別比率不低於三分之一」效果上沒有特別大的作用。建議未來公平會再辦類似的研討會時，可以勇敢一點將目標值設定為 40%。

#### 黃委員馨慧

委託研究報告人係透過公開招標產生，建議可採用加分的方式，調整性別比例，例如：對於符合一定標準者，可優先錄取。

#### 胡委員祖舜

本會委託研究一般都是學校及學者專家來投標，黃委員所提示事項，本會儘量朝這方向努力。

#### 行政院性別平等處曾科員于庭

建議能以更具性別友善性的觀點檢視研討會場地規劃，例如會場是否有設置性別友善廁所？如有設置，是否提供性別友善廁所識別標誌或說明告示？另在會場布置、主視覺圖樣及顏色設計上應避

免強化性別刻板印象。這些以後在做相關分析時，也可以納入參考。  
決定：洽悉，委員及性平處所提意見請規劃處納入參採。

**第六案：有關本會育嬰留職停薪及家庭照顧假之性別比例分析報告案，謹報請公鑒。**

黃委員馨慧

- 一、會議資料第 65 頁圖 6 男性跟女性是用顏色來區分，考量黑白印刷緣故，建議可用實線/虛線表示，較易分辨。
- 二、建議針對有育嬰留停及家庭照顧假需求的同仁，更深入瞭解是否有遭遇困難或需要協助的地方，以便於在結論部分提出建議，給予協助。

林委員綠紅

育嬰留職停薪是以較長的申請天數為主(原本規定一次至少要請 6 個月，目前修正為最短可以請 30 天，但以 2 次為限)。國內目前有些團體倡議參考其他國家制度，提供更零碎化的請假期間，例如可以小時為單位帶小孩看醫生等，將會更彈性好用。另家庭照顧假通常是為了照顧父母親，如看診、長照後續看顧等，則可能會需要更長一點的時間。建議公平會可思考提供更多元、彈性的請假方式，協助女性兼顧家庭跟工作。

行政院性別平等處曾科員于庭

在育嬰留職停薪及家庭照顧假的申請上，除針對同仁加強相關權益的宣導，能否獲得主管支持亦為重要影響因素，對於請假者業務代理相關安排亦請提供協助。

洪委員久雅

目前本會針對育嬰留職停薪及家庭照顧假的申請，在主管部分已有相關宣導，另在職務代理方面亦有落實。有關性平處所提建議，人事室將補充於報告的結論與建議。

決定：洽悉，委員及性平處所提意見請人事室列入參考。

**第七案：有關「性別視角如何運用於市場界定及結合效果分析之研究」報告案，謹報請公鑒。**

委員發言紀要：

黃委員馨慧

建議加上研究方法相關文字，以利讀者理解本報告產生的方式。

戴科長貝宜

有關性別與競爭議題，最早係於 2018 年 OECD 全球競爭論壇進行討論，目前研究篇數不多，本會係參考及綜整相關文獻，分析本會未來可切入的角度。

陳召集人志民

正如報告一開始提到，從 2018 年競爭法主管機關開始關注包含性別包容觀點等多元競爭法議題，試圖考慮性別差異帶來的影響。過去競爭法議題長期以經濟因素為主，其他被歸類為非經濟因素的相關議題著墨不多，請規劃處持續觀察本議題的進展，以了解未來本會可進行的方向。

決定：

一、洽悉。

二、請規劃處依黃委員意見酌修報告。

捌、討論事項：

**第一案：有關「112 年度行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核作業」考核期間 110 年 1 月至 111 年 10 月之辦理情形，謹提請討論。**

委員發言紀要：

洪委員久雅

有關規劃處建議人事室適時檢討 111 年性別意識培力課程辦理情形一節，人事室於 12 月訂定 112 年本會教育訓練計畫時，將併同檢討 111 年性別意識培力課程辦理情形。

黃委員馨慧

有關會議資料第 84 頁性別平等宣導效益，目前係透過電子報進行宣導，是否還有其他宣導管道，讓宣導形式更多元？

#### 洪委員久雅

人事室於 111 年製作 3 款文宣海報，除張貼於本會公布欄外，亦提供各處室於辦理教育訓練、宣導說明會或發行刊物等運用。

#### 林委員綠紅

宣導方式其實很彈性，比如其他機關會透過臉書等社群網站，配合時事進行性別平等相關宣導，若本會也有臉書，亦可於特定節日進行宣導。

#### 陳召集人志民

感謝林委員建議，目前本會並無臉書，不過會請人事室思考其他可活潑呈現議題的多元宣導方式。

#### 王委員素鸞

本會常與地方政府或民間機構如傳保會辦理宣導活動時，建議亦可提供相關性平文宣海報。

#### 行政院性別平等處曾科員于庭

有關會議資料第 88-90 頁「(五) 各機關建置完善性別友善職場」，部分執行項目如「員工關懷服務」及「創新作為、多元化措施」等，建議再加強補述該項目與性別平等之關聯性。

#### 洪委員久雅

人事室會依性平處意見調整修正相關文字。

決議：

一、照案通過。

二、請尚未完成或可再加強考核項目之主辦處室依限完成各項目，有關委員及性平處所提意見，亦請相關處室納入參考。

玖、臨時動議：無。

拾、散會：下午 3 時 06 分。