

109 年度性別平等專案小組第 2 次會議紀錄

壹、時間：109 年 7 月 30 日(星期四)下午 2 時 30 分

貳、地點：本會 1426 會議室

參、出席人員(詳如附簽到表)

肆、列席人員(詳如附簽到表)

伍、主持人：邱副主任委員淑貞

記錄：杜專員玲玲

陸、會議議程：

壹、確認上次會議紀錄以及本會性別平等專案小組會議決議事項辦理情形追蹤管制表一案，請鑒察。(人事室)

決定：洽悉。除項次 2 解除列管外，其餘均繼續列管事項，請相關單位再賡續辦理。

貳、報告事項：

案由一：有關銀行業推動性別主流化標竿金融機構—台北富邦銀行推動經驗分享案，報請鑒察。(銀行局)

發言內容簡要摘述：

- 1、首先感謝台北富邦銀行(以下簡稱北富銀)於保護弱勢的支持，對於兩性平權的執行，以及積極推動許多女性、長者及嬰幼兒等相關照護關懷活動。(邱副主任委員淑貞)
- 2、北富銀在推動性別主流化的努力足堪為典範，可分享給所有金融機構參考。以下提出幾項建議意見供參：(黃委員淑玲)
 - (1)建議主管階層性別比例再更細分，以具體呈現各層級主管的性別結構。

- (2)建議北富銀可於總公司成立性別平等專案小組的機制，由該專案小組推動「性別工作平等法」所列性別平等相關事宜及性騷擾案件的處理調查。
- (3)北富銀可否提供職員申請育嬰留職停薪(以下簡稱育嬰留停)男、女性人數，及復職後對職位有無影響，育嬰留停屆滿後有無離職情形及人數？
- (4)再請就促進內部同仁健康的層面，因目前臺灣男性平均壽命低於女性6歲多，建議可在男性健康方面再多予關注。
- (5)亦請北富銀對國內受婚暴婦女及孩童給予必要之關懷及協助。

3、以下提出幾點建議供參：（黃委員煥榮）

- (1)就性別的部分，目前銀行業女性同仁雖多於男性，此亦為金融界的普遍現象，惟值得關切的是愈高層的職務，是否女性比例會愈低，從同仁與主管階層的比例已有落差的情形下，於經理、協理或副總級甚至董事會的女性比例是否會更低，因報告資料呈現的僅有中階主管，而所謂的「玻璃天花板」效應，主要指的是高階主管的部分，因高層會影響組織的重大決策，爰建議未來可揭露這方面資料，以作為相關研究的參考。
- (2)建議銀行界成立類似性別平等專案小組，這是有其意義的，因北富銀所提及大部分對於女性員工福利及保護措施，較侷限於人資部門業務，但性平所涉及面向較廣，除同仁外，亦包含顧客服務及其他相關決策，因此將各部門納入組成一個任務編組作研討，其效益及效果將會更好。
- (3)北富銀工作彈性制度，對員工是一項非常好的措施，較公部門實施得更為徹底，惟仍有朝向更好的改善空間。考量女性員工為照顧及接送小學階段(以下)的子女，可再研議放寬彈性工時區間，即前後再加一個小時(即早上7點至下午3點)。
- (4)對於北富銀報告指出未來將規劃居家辦公措施，是值得讚賞。

就很多國外經驗指出，居家辦公對於解決家庭及工作平衡助益甚多，考量員工育嬰留停復職後之工作適應及重新調整上仍有困難，倘對於有照護子女需求的員工，可於一星期內有 1 至 2 天居家辦公，能兼顧家庭與工作的需求，這將會是比請育嬰假更為理想的方式，期待北富銀在未來遠距辦公能有更進一步的推動和規劃。

4、北富銀相關回應如下：(北富銀顧資深協理淑分)

- (1)關於性別平等小組的部分，業設置於富邦金控，理由是考量集團資源較為豐沛，故設在金控底下，各子公司可共享經驗，可彌補相互不足，於 104 年已成立公司治理與永續委員會，下設永續經營願景工程執行小組，該小組下設 6 個（即公司治理、員工照護、責任金融、客戶關懷、社會承諾和環境永續）工作小組，其中有關 ESG（Environmental, Social, and Corporate Governance）的策略，推動創新的行動方案，其執行小組係由 1 至 2 位獨立董事擔任督導，該性別專案小組係設於其下，本行為當然成員。
 - (2)另外有關育嬰留停部分，自 107 年迄今，北富銀申請育嬰留停員工人數共計 240 人，其中男性 18 人，女性 222 人，已屆期滿者為 149 人，其中 93 人復職(62%)，56 人離職(38%)。
 - (3)就員工復職後工作權益保障，係遵照「性別工作平等法」性別工作平等法第 3 條第 1 項第 9 款規定，回復受僱者申請育嬰留職停薪時候的原有工作，故均以原職原薪復職工作。最後，就女性管理者及董事會的性別比例，本行日後將揭露並提供更為清楚的資料。
- 5、在此肯定銀行局對於督導銀行在性平業務推動方面的努力與貢獻。北富銀亦足為銀行業的標竿企業，該行推動性平業務觀念的傳達，係涵容在 CSR（Corporate Social Responsibility）

內，以性平、人權和弱勢照顧的立場出發，加值其社會企業形象及銀行的公益價值。因此，期待未來除了北富銀之外，能有其他家像北富銀在公益上用心與貢獻的銀行，成為金管會所推出的標竿企業。北富銀在性平業務推動，可足資代表，並作為金管會大力推動的標竿，希望銀行局可把會議上的肯定傳達給北富銀。(張委員瓊玲)

- 6、謝謝各位委員的建議與指教，請北富銀作為繼續推動性平業務的參考。本會將會持續推動標竿企業的經驗分享，下次會議係請證券期貨局報告，再下次則是由保險局進行分享，以期公私部門相互觀摩學習。(邱副主任委員淑貞)

決定：洽悉。

案由二：有關世界經濟論壇(WEF)2019年12月17日發布之全球性別差距報告(Global Gender Gap Report 2020)摘要一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

發言內容簡要摘述：

- 1、這是一份重要報告，應係由院層級提出，因涉及面向很廣，不是僅有金管會業務，等於是把整個國家的性平差距狀況作說明，因此這份國際報告，似可作為院層級推動性平業務之參考，從而反省對於我國能有何可突破之處？(黃委員煥榮)
- 2、這份報告調查並呈現了全球153個國家的性別差距，提本專案小組報告，主要目的是讓本會同仁瞭解各國性別差距情況，並可作為未來的努力目標。(綜合規劃處梁專門委員欽洲)
- 3、這份報告給在座的金管會同仁上了一課，讓大家瞭解到台灣雖然被排除於聯合國之外，但是依性平處所作的台灣與其他國家

的比較，台灣在好幾項國際性別指標數排名，多係為亞洲國家的第一名，甚至優於美國。(黃委員淑玲)

4、本會是金融監理機關，金融與各種社會面向緊密相關，因此對於全球事務，不僅在金融方面，其他例如地球暖化、地緣政治，性別平權或人權等與國際趨勢相關之基本訊息或議題，都要有所觀察及體認。本篇報告闡述國際推動兩性平權之事實及現況，本會希望藉此會議平台上提出，並供與會人員分享重要資訊。(邱副主任委員淑貞)

決定：洽悉。

案由三：有關聯合國研究報告顯示「九成的人歧視女性」相關報導一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

發言內容簡要摘述：

本會在兩性平權的執行上，主要著重於追求包容性和多元化，此係各國整體競爭力的表徵，故非常重要。本報告主要是提供大家參考，亦作為本會未來持續推動相關業務的參據。(邱副主任委員淑貞)

決定：洽悉。

案由四：有關本會 108 年度性別平等實地考核委員建議事項後續處理情形一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

發言內容簡要摘述：

1、就考核項目部分，金管會大多已經完成，惟就第 46 頁第 7 項次有關提高本會委員會女性委員比例的部分，如何作妥適處理？(黃委員煥榮)

- 2、有關本會委員會女性委員比例未達三分之一部分，經會議討論後，可參閱本次會議討論事項案由一，有關本會性別平等推動計畫(108至111年)院層級議題109年1至6月辦理情形中第87頁提及本會委員部分，目前女性委員比例達28.57%，已趨近達成性別比例的目標。本會建議未來如有推薦程序，將優先推薦女性委員，以期達成性別比例目標；俟本案討論通過後，即將上開辦理情形陳報行政院性平處。(邱副主任委員淑貞)
- 3、又案揭分工表之項次10，第47頁，有關充實金融展望月刊方面，除了由綜合規劃處提供資料和相關性平意識的文章外，建議可由銀行局、證券期貨局及保險局輪流提供各標竿企業推動性平業務的重要作為，使金融展望月刊成為金融界相互學習及觀摩的交流平台。(張委員瓊玲)
- 4、謝謝委員的建議。由於金融展望月刊篇幅有限，本會將儘可能將前開議題納入刊載。(邱副主任委員淑貞)

決定：洽悉。

案由五：有關落實消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第3次國家報告結論性意見回應表109年1至6月之辦理情形填報一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

發言內容簡要摘述：

- 1、鑑於性平處目前推動國營事業董監事任一性別比例，以不低於三分之一為目標，建議金管會提高對公股銀行的要求標準，非僅限於評鑑指標加分，以督促公股銀行的董監事比照國營事業單位達到上開性別比例的要求。(黃委員淑玲)
- 2、公股銀行股權的管理及人事派任的權責機關是財政部，本會職掌金融機構財務和業務經營之監理，故公股銀行董監事派任是由財政部主政，因此委員的意見，本會將適時提供財政部參考。(邱副主任委員淑貞)

- 3、有關第 50 頁「提升上市(櫃)公司女性董事所占比例」之措施或計畫內容，第 2 人權指標是請證交所研議訂定公司女性培育計畫及提升女性決策參與納入評鑑指標的可行性，建議補充本項 1 至 6 月辦理情形。另外性平處已在 7 月 13 日完成第三次國家報告結論性意見的期中審查會議，由於委員的建議及結論尚在整理中，近期將提供各機關參考。(性平處吳諮議昀)
- 4、謝謝委員的建議。本會將配合依照性平處的意見補充相關資料，並將張委員所提建議適時提供財政部參考(邱副主任委員淑貞)

決定：洽悉。

案由六：有關行政院羅政務委員秉成拜會本會決議事項後續推動辦理情形一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

發言內容簡要摘述：

- 1、有關第一項揭露性別薪資部分，建議金管會參考本次報告案案由九之英美先例，研議在相關作業規定內採納的可能性。(黃委員淑玲)
- 2、本會目前所轄法規較屬技術性，多係針對相關金融業務進行規管；且法規的訂頒，均依規定踐行性別影響評估的程序，並就兩性平權或相關議題的倡導，落實於 ESG 的執行上。考量立法目的有別，因此本會尚非具體明定在業務法律或法規(如銀行法、證券交易法)，而係以主管機關的立場，敦促金融機構或上市櫃公司重視此等價值，充分揭露相關事項於企業責任報告書中，並每年公布，使公眾能藉此知悉公司有無落實企業責任、促進性別平權、減少污染或對地球暖化議題的重視。是以，這部分主要是在公司治理文化及評鑑指標的價值體現，而非在於法律層面。(邱副主任委員淑貞)

決定：洽悉。

案由七：有關 110 年度金融監督管理委員會暨所屬各局單位預算、金融監督管理基金及存保公司性別預算編列情形一案，報請鑒察。(主計室)

發言內容簡要摘述：無

決定：洽悉。

案由八：有關小額終老保險投保對象之性別、年齡與要保人所在行政區域分析一案，報請鑒察。(保險局)

發言內容簡要摘述：

- 1、請教小額終老保險的承保單位是各家壽險公司？幾歲以上才算是小額終老保險的標的對象？以及這類保險的投保年齡有無限制？(張委員瓊玲)
- 2、有關小額終老保險主要是由一個終身壽險和一個傷害險的附約所組成。所有壽險公司均可承作這類商品(目前 22 家壽險公司中，有 13 家壽險公司開辦這項業務)。至於投保年齡則無限制，投保對象族群亦無特別限制(一般人亦可投保)，但本會鼓勵壽險公司去承保 55 歲以上的高齡族群，而推動這商品的主因是希望可讓一些買不到保險的高齡者，可透過這類商品，獲得基本的保障。(保險局陳副組長俐君)
- 3、請教第 83 頁，圖 11「6 直轄市及 16 縣市之有效契約件數及 55 歲以上人口數」資料顯示，高雄市有效契約件數為何如此之多？而台北市比高雄市、新北市、及台南市的投保件數為少？倘這方案是金管會所鼓勵推動，能否瞭解上述縣市間的差異原因？(黃委員淑玲)
- 4、圖 11 主要是要顯示高齡人口數與小額終老保險投保件數的關聯性。經過統計分析後，二者呈高度正相關，亦即高齡人口

數愈多，小額終老保險投保件數愈多，但可能受到其他變數的影響如所得、族群等，因而導致縣市間投保件數有所差異。
(保險局陳副組長俐君)

- 5、男性投保率遠低於女性，建議要鼓勵男性多投保，這點非常重要，亦跟性別非常相關。至於是否可能還有其他的因素造成台北市投保件數少，反而在高雄市願意投保的人數卻相當高的情形？(黃委員淑玲)
- 6、有關小額終老保險當初設計的原委，主要是因中南部地區有相當多的往生互助會，因此本會希望透過保險業提供此項商品，其目的係為減輕晚輩對於高齡親屬喪葬費用的負擔。就統計結果來看，新竹市屬於從事高科技產業人口數較多的縣市，可能市民財富所得較高，故對本項商品需求度相對不高；至於中南部縣市，可能是因人口相對老化，因而投保需求度相對較高。另外，本項統計係以要保人通訊地址為分類標準，該分析結果，其實高雄市或是人口老化較為嚴重的縣市，亦可能受其他相關參數的影響，尚無法全面解釋。但初步來看，縣市的投保件數及 55 歲以上的人口數的關係係數呈現高度正相關。在第 82 頁，亦有相關文字方面的解釋。(保險局林主任秘書耀東)
- 7、請保險局就委員所提男性投保比率偏低的建議，後續列入宣導內容，至於有關其他縣市投保件數差異的部分，亦請保險局持續觀察。(法律事務處徐處長萃文，暫代邱副主任委員淑貞主持會議)

決定：洽悉。

案由九：有關英美性別平等及多元共融相關監理規範及監理措施報告一案，報請鑒察。(國際業務處)

發言內容簡要摘述：

- 1、從英美國家的先例可知，法制化的推動係無法一蹴可幾，尚與文化、民族性、以及接受度、認同度息息相關，建議可將報告置於金管會網頁的性別主流化專區，提供各界作參考及前瞻性的思考。(張委員瓊玲)
- 2、請綜合規劃處依張委員的建議，將這份報告登在本會網頁的性別主流化專區。(法律事務處徐處長萃文，暫代邱副主任委員淑貞主持會議)
- 3、從這份報告可為借鏡之處，除法制之外，金管會綜合規劃處、國際業務處或其他處對這份報告所顯示其他國家的經驗，尚有何積極的作為？(黃委員淑玲)
- 4、有關這項議題誠如委員甫於本會議進行報告案案由六提及參照案由九時，本會邱副主委即已提出回應這是一個普世價值。事實上，如同張委員所言，法制面可能無法一蹴可幾，因此本會早已將性別平等、多元化與包容性精神納入 ESG 及公司治理中。(法律事務處徐處長萃文，暫代邱副主任委員淑貞主持會議)
- 5、在此呼應黃委員淑玲的意見，因這篇報告與金管會職權的相關性最高，建議金管會瞭解後續可供參考及借鏡之處後，再作相關研議。(性平處吳諮議昀)
- 6、證券期貨局補充報告，本會已完成修正公司治理評鑑指標，即公司的董事每一性別達到董事會席次三分之一以上，可加 1 分。此項評鑑指標修正業於 108 年 12 月 24 日公告，並將於今年開始適用。因此，公司治理評鑑主要係鼓勵公司朝向兩性平權的方向努力，讓兩性的(董事)席次可逐漸拉齊。(證券期貨局古組長坤榮)

- 7、國際業務處補充報告，美國制度是屬於鼓勵性質，尚非規範性質。(國際業務處蘇專門委員慧芬)
- 8、方才證券期貨局所補充的是金管會這幾年以來的一項很好的措施，因此連續 2 次(四年)獲得性平處的金馨獎。就國際業務處本次所介紹其他國家的制度，雖係鼓勵性質，建議金管會可再研議並推動相關作為。(黃委員淑玲)
- 9、另補充說明，有關上開公司治理評鑑指標的性別比例加 1 分的規定，係於去年年底新修正，乃新版公司治理的內涵，並非既有的規定。(法律事務處徐處長萃文，暫代邱副主任委員淑貞主持會議)
- 10、證券期貨局再補充報告，本篇介紹的英國先例是架構於英國 2010 平等法的基礎上，我國並未有類似法律之授權規範，又英國 FCA 監理手冊要求金融機構提名委員會須多元化，僅是一種類似行政指導的性質，與我國透過公司治理評鑑，將性別平等納入評鑑指標鼓勵推動有類似的效果。另外就 FCA 的監理手冊，本會亦已將類似的精神涵納進目前的監理措施之中。至美國的規範部分，其 Dodd-Frank Act 目前亦僅是自願性的要求標準。因此，目前本會係透過 CSR、公司治理或永續 CSN 報告等措施，逐步推動並誘導公司繼續再精進董事成員以及公司性別結構多元化。(證券期貨局陳副組長怡均)
- 11、本案於會後向主席邱副主任委員報告，就後續所延伸的部分再作討論，嗣未來倘有具體的作法，往後將提出於會議報告。(法律事務處徐處長萃文，暫代邱副主任委員淑貞主持會議)

決定：洽悉。

臨時提案案由：「全民退休自主投資實驗專案」投資人之性別分析報告一案，報請鑒察。(證券期貨局)

發言內容簡要摘述：

- 1、這份報告分析得非常好而且很詳盡，謝謝證券期貨局。(邱副主任委員淑貞)
- 2、建議有關報告中統計資料分析的表格，在欄位說明的呈現部分(如表 3 至表 5)，尚有待調整或修正；另就上一次會議，有關我國會計師事務所從業人員性別比例報告，雖已據上一次會議紀錄作修正，惟該報告附表 1 至附表 2 之呈現方式亦有統計上的問題，如附表 1 之合夥會計師男女比例 1:0.63，因一般人無法直接從該表資料計算比例，尚須再對應附表 3 的男女人數之數據後始能計算。而附表 2 僅顯示男女平均薪資所得及金額，並無呈現出薪資的平均比例，但在報告結論處卻直接顯示平均薪資所得無明顯差異。事實上，從表格來看，雖然差異不大，但因沒統計出薪資的平均比例，無從得知依職位的不同，其比例仍會有一點差異。因此，上開報告如將來要放在金管會的網頁上應有其專業的要求，建議表格須再作調整，並請統計單位(人員)協助審視，以產製符合統計專業的表格。(黃委員淑玲)
- 3、請證券期貨局就上開委員的意見，再就報告表格的呈現方式再予修正。(邱副主任委員淑貞)
- 4、證券期貨局補充說明，因全民退休自主投資實驗專案(好享退)係由業者執行，本報告相關的統計資料分析及表格，亦係由業者(基富通證券)所提供及產製，本局主要係從中摘重點來報告。由於本項專案尚在期中，嗣明年底結束後將會再作整體的報告。另外，請教主席及委員，這份報告內容主要是業者的資料，放在網頁是否妥適?(證券期貨局古組長坤榮)

5、本報告主要是就一般民眾投資這項商品的性別、年齡、職業、區域分布差異的統計分析資料，因報告內容係屬證券商業者就其客戶屬性及其投資情況所作的內部分析資料，有其業務上的考量。因此，本報告僅係提出於本會議的平台供委員及與會人員參考及分享，嗣這專案結束後，會再做一個成果報告，屆時將再請業者調查表格呈現方式並符合統計專業。(邱副主任委員淑貞)

參、討論事項：

案由一：有關本會性別平等推動計畫（108 至 111 年）院層級議題 109 年 1 至 6 月辦理情形一案，提請討論。(綜合規劃處)

發言內容簡要摘述：

有關會議資料第 87 頁所提及本會委員會委員部分，目前女性委員比例達 28.57%，已趨近達成性別比例的目標。本會建議未來如有推薦程序，將優先推薦女性委員，以期達成性別平衡，俟本案討論通過後，即將上開辦理情形陳報行政院性平處。(邱副主任委員淑貞)

決議：照案通過。

案由二：有關依「CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 10 點及第 11 點有關『性』與『性別』英文檢視原則」辦理相關法律之英文檢視一案，提請討論。(法律事務處)

發言內容簡要摘述：

本會業依照 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議，檢視相關法律，主要是就保險法之前有關「性」的英譯『sex』，修正為「性別」-『gender』。(邱副主任委員淑貞)

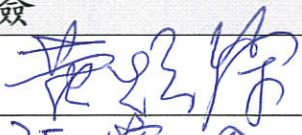

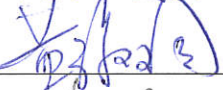
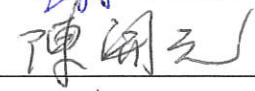
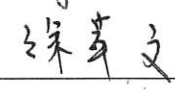

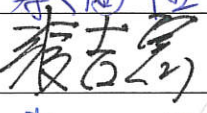
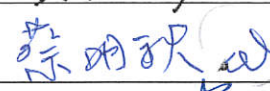
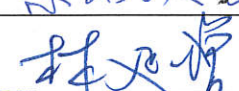
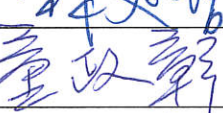
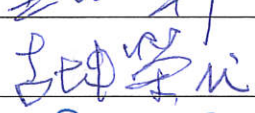
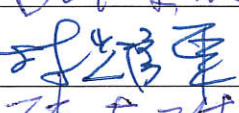
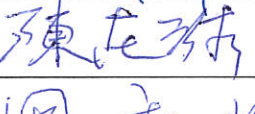
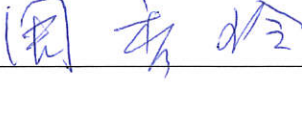
決議：照案通過。


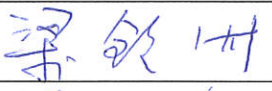
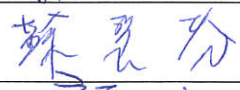
肆、臨時動議：無

伍、散會：下午 5 時 30 分。

金融監督管理委員會

109 年度性別平等專案小組第 2 次會議簽到表

職稱	姓名	簽名	備註
委員	黃煥榮		外聘委員
委員	張瓊玲		外聘委員
委員	黃淑玲		外聘委員
委員	陳開元		
委員	徐萃文		
委員	賴銘賢	公出 ✓	
委員	蔡福隆		
委員	張吉富		
委員	陳榮貴		
委員	林延增		
委員	童政彰		
委員	高晶萍		
委員	林耀東		
委員	陳在淮		
委員	周秀玲		
委員			

列席人員	
行政院性別平等處	
本會及所屬各局(公司)	
	
其他外部與會人員	