

107 年度性別平等專案小組第 1 次會議紀錄

一、時間：107 年 3 月 23 日(星期五)下午 2 時

二、地點：本會 1724 會議室

三、出席人員(如附簽到表)

四、列席人員(如附簽到表)

五、主席：黃副主任委員天牧

六、記錄：陳專員欣怡

七、會議議程：

報告事項：

案由一：宣讀上次會議紀錄以及本會性別平等專案小組會議決議事項等辦理情形追蹤管制表一案，請鑒察。
(人事室)

說明：本會 106 年度性別平等專案小組第 3 次會議紀錄(詳如附件 1，第 1 頁至 9 頁)，以及會議決議事項等辦理情形追蹤管制表(詳如附件 2，第 10 頁至 14 頁)。

決議：追蹤管制表第 1 項，請銀行局督導業管財團法人台灣金融研訓院於 107 年 9 月更換董事時，注意任一性別比例 3 分之 1 之期待。

案由二：有關行政院性平處公布本會「106 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之考核結果一案，請鑒察。(綜合規劃處)

說明：

一、依「106 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」規定，行政院性別平等處辦理各部會 105 年度及 106 上半年度之性別平等業務考核。

二、行政院性平處依性別平等政策綱領及 CEDAW 之相關程度，將各部會分 4 組進行考核。本會被分至第 3 組

¹。行政院性平處及考核委員於 106 年 9 月 11 日至本會進行考核。本次考核結果如下：

(1) 本會得分 91.86 分(等第：優等)，第 3 組平均分數為 74.7 分。

(2) 另本會由銀行局以「都會男女與信用卡的初夏邂逅—台灣六都男女 105 年 6 月持卡人消費樣態分析」代表參加「性別平等創新獎」，本次未獲獎。

三、檢附「106 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」獲獎機關名單及考核結果資料各 1 份(詳如附件 3，第 15 頁至 17 頁)。

決議：洽悉。

討論事項

案由一：有關本會 106 年度推動性別主流化成果報告一案，提請討論。(綜合規劃處)

說明：

一、行政院性別平等處以 107 年 1 月 31 日院臺性平字第 1070162905 號函，請各部會於 107 年 3 月 31 日前將 106 年度推動性別主流化執行計畫成果報告函送該處，並完成線上填報作業。

二、本案已請相關處室及所屬各局(公司)配合填報 106 年度之成果報告，將於提報本小組審查通過後，至「性別主流化實施計畫暨成果報告資料庫」網站填報，及函送行政院性別平等處。

三、檢附本會 106 年度推動性別主流化成果報告 1 份(詳如附件 4，第 18 頁至 42 頁)。

委員發言內容簡要摘述：

¹ 同為第 3 組部會有：主計總處、人事總處、環保署、國發會、原能會、農委會、原民會、客委會、通傳會及本會共 10 個部會。

- 一、張委員瓊玲：第 24 頁，關鍵績效指標 6，推動創櫃板公司負責人多元化與衡量指標之女性負責人之比例用法不一致，負責人多元化名稱要做定義及說明，另 105 年及 106 年目標值及實際值皆為 100，但 106 年創櫃板公司負責人為女性者有 10 家(佔 12.5%)，顯示不出與實際值 100 的關聯，目標值與實際值的衡量為何，請再補充說明。第 26 頁，關鍵績效指標為性別主流化訓練的參訓率，其中辦理中高階主管研習營課程名稱為「領導與決策」專題演講，課程主題符合中高階主管研習營之方向，但課程名稱看不出有無融入性別主流化意識，如不同性別之領導及多元化人才管理的方式，以符合性別主流化訓練中之中高階主管研習營課程內容。第 36 頁有關性別影響評估計畫預算比重增加數，因為沒編列性別預算，所以目標值及實際值皆為 0，但實際上法案的審查有請專家、學者進行性別影響評估，有執行性別影響評估計畫的相關業務費用。
- 二、簡委員宏明：依委員指導，將推動創櫃版公司負責人多元化定義再補充說明，提高創櫃板女性負責人比例是關鍵績效指標的衡量基準，105 年及 106 年都有提高，文字上再做補充說明。
- 三、許委員永議：性別預算的定義為計畫經過性別影響評估，則其相關經費為性別預算，本會無公共建設及大型的科技計畫，僅有審查法案的審查費。
- 四、黃委員天牧：性別影響評估計畫預算比重增加數部分，請再補充法案請專家、學者進行性別影響評估之審查費資料。
- 五、黃委員煥榮：性別主流化訓練課程可再補充授課講師姓名及性別，第 39 至 40 頁有關拔擢女性同仁擔任簡任主管或非主管職務及選拔金融優秀人才資料，可再補充男性人數及男女比例，以呈現其整體實際狀況。

- 六、陳委員美智：歷年於辦理中高階主管研習均會融入性別主流化意識概念，106 年課程名稱為「領導與決策」，就課程名稱比較不太能表彰與性別主流化之關係，但課程講授內容有含括性別意識，爾後於辦理相關課程時，將於課程名稱納入性別主流化等文字；另其他課程之講師姓名及性別再補充資料。
- 七、性平處林諮議冠佐：第 23 頁，關鍵績效指標 5，落實性別意識推廣，105 年及 106 年目標值及實際值皆為 100，達成度應為 1，另第 20 頁，關鍵績效指標 2，促進上市上櫃公司董事會成員多元化，目標值、實際值及達成度顯示為*，請再以文字說明其意義。
- 八、簡委員宏明：促進上市上櫃公司董事會成員多元化部分，103 至 105 年於公司治理的評鑑指標分別為「公司是否訂定並揭露關於董事會成員多元化之政策？」、「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？」及「公司董事任一性別是否達董事會席次三分之一以上？」進行滾動式檢討，另以循序漸進方式引導上市(櫃)公司，於 107 年訂定”公司董事每一性別達董事會席次四分之一以上且至少包含一席女性獨立董事”為評鑑指標，以鼓勵上市(櫃)公司董事多元化，106 年因無訂定公司治理評鑑指標，以*表示無相關資料可填報。
- 九、黃委員天牧：*部分請改以文字酌作補充說明。
- 十、性平處林諮議冠佐：「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫」之後會改以「行政院所屬各部會性別平等推動計畫」來持續推動，其中性別平等重要議題分為院層級議題及部會層級議題等兩類。推動過程分三階段，首先性平處將研擬的議題提供給金管會作參考(含院層級及部會層級相關議題)，金管會並將研擬出來的性別平等推動計畫(初稿)提報第 2 次性別平等專案小組作討論，並請性平處派員列席，會上進行意

見交換，於第 3 次性別平等專案小組會議通過該計畫，並於本(107)年 11-12 月期間，進行核定及並送行政院備查，另性平處將於 4 月份辦理性別平等推動計畫說明會。初步研議性別平等重要議題中與金管會有關部分為，一、促進民間企業採行三分之一性別比例原則；二、運用科技金融創新，增進金融教育宣導與協助青年女性與中高齡婦女創業，以促進金融包容性成長；三、敦促上市櫃公司與公開發行公司了解企業內部性別薪資結構，並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善等 3 項。

決議：依委員及性平處林諮議指導修正填報資料，並依性平處所提本會 3 個性別平等重要議題方向來作努力，餘照案通過。

案由二：有關本會 106 年度「性別平等政策綱領」之辦理成果一案，提請討論。(綜合規劃處)

說明：

- 一、「性別平等政策綱領」按行政院秘書長 106 年 7 月 27 日院臺性平字第 1060182237 號函通知自即日起毋須填報，由各部會自主管理，相關執行情形將納入 108 年性別平等業務輔導考核中檢視。
- 二、性別平等政策綱領與本會業務相關為「權力、決策與影響力篇」、「就業、經濟與福利篇」、「人口、婚姻與家庭篇」及「人身安全與司法篇」等 4 篇，本案已請相關處室及所屬各局(公司)配合填報 106 年度之辦理成果，本會 106 年度之辦理成果彙整詳如附件 5(第 43 頁至 63 頁)。

委員發言內容簡要摘述：

- 一、黃委員煥榮：政府部門注重代表性，企業注重績效原則，私人企業不太可能一下達到任一性別比例 1/3，而

是逐步去宣導，如公司年報揭露董事性別，公司治理作為評鑑指標等都是相當不容易，第 46 頁，只提到政府及財團法人，民間部分則可再作一些補充說明。

二、黃委員天牧：在運用相關政策與資源上，可納入一些相關統計資料，請相關局於會後再提供補充資料。於公司治理上多一些性平觀念宣導及引進，適度將性別包容及多元化納入，性別多元化、族群多元化可使組織更有生產力，將來與上市櫃公司企業座談時，可適度對其作一些說明，導入性平觀念。

決議：照案通過。

案由三：有關「達成 15 歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)之平均每日無酬照顧時間(含照顧子女)由 1.13 小時提升至 1.3 小時之做法。」一案，提請討論。(綜合規劃處)

說明：

- 一、依據行政院性別平等處 107 年 1 月 11 日性別平等重要議題研商會議紀錄(第 2 場)議題三、「去除性別刻板印象與偏見」決議四²辦理。
- 二、本案提報本小組討論，通過後以電子郵件回復性平處。
- 三、檢附性平處提供填報回復格式-議題清單本會彙整版資料 1 份(詳如附件 6，第 64 頁至 66 頁)。

委員發言內容簡要摘述：

一、黃委員煥榮：衡量家務工作時間，15 歲以上有偶的女

² 性平處會議決議四：「有關提升 15 歲以上有偶女性之丈夫之平均每日無酬照顧時間，請各部會下次性別平等專案小組會議納入討論檢討，提出 1 項以上具體、有創意及有效對策(做法需創新，延續以往辦理業務或做法請勿提出)，未來再滾動檢討。」

性是否將勞動、非勞動人口皆算入，其實，主要是要比較勞動人口，因女性非勞動人口比例應該是比較高，所以比較起來會有落差，男女生勞動條件不一樣，會產生一些落差，需在一致的標準下作比較，統計數據才會比較明確。另具體作法上鼓勵男性申請育嬰留職停薪及陪產假，主要考量的還是整體日常生活情況，而不是特定的情況，建議在工作彈性上作努力，工作時間越長在家務的付出時間就會受到影響，如何在家庭與工作取得平衡，建議可從工作彈性及家庭平衡的面向來思考。

二、黃委員天牧：將本會建議具體作法提供予性平處參考。
決議：照案通過。

案由四：有關證券業從業人員性別統計分析報告一案，提請討論。(證券期貨局)

說明：

一、證券業聘用政策分析：

- (一)大部分本國證券業、外國證券業聘用員工皆遵循勞動基準法、就業服務法及性別工作平等法、身心障礙者權益保障法等相關法令規範辦理。
- (二)證券業恪遵工作平權，對求職者或所僱用員工，皆未以種族、階級、性別等身分，予以限制或歧視，其並為證券業各項人力資源及聘用政策之最高指導原則。
- (三)證券業依員工任用管理辦法與員工行為準則，秉持公平、公正、公開原則，以具備廉正品格及執行職務所需具備之專業知識與工作能力及職業道德為考量，給予員工平等任用及發展職業生涯之機會，不因性別而有不同形式之差別待遇或歧

視。

二、統計資料分析：

(一)以國內證券商男、女員工人數比為 1:1.99，男、女主管比為 1:0.90，整體而言，女性主管員工升遷情形，略較男性比例為低，其原因可能與證券業職務內容及性質有關，例如證券業除前檯營業員外，其它如開戶、交割、結算、帳務處理及會計等後檯作業，幾乎以女性從業人員居多，而該等職務結構較為扁平，主管職缺較少，相對影響女性擔任主管之比例。

(二)至外國證券商男、女員工比為 1:1.94 與男、女主管比為 1:1.13 差異較小，可能與外國證券商主要處理國際法人客戶業務，男、女性員工工作內容差異不大有關。

三、檢附證券業從業人員性別統計分析報告 1 份(詳如附件 7，第 67 頁至 70 頁)。

委員發言內容簡要摘述：

一、黃委員煥榮：表二之全國證券商主管職之性別統計表比例部分，主管職及非主管職男女的百分比為何？在台灣國內證券商及國外證券商，員工多數為本國的員工，為何會產生男、女主管職性別的差異？可能是國外證券商公司的政策、文化影響提拔女性員工的意願，如在家庭照顧上提供女性員工更大的彈性，照顧小孩有更大的支持等，公司政策、文化差異的影響，是未來可以探究的方向。

二、性平處林諮議冠佐：提供創意有效的對策部分，可以以標竿企業的方式去作推動，提供參考。

三、黃委員天牧：委員及林諮議意見列入參考，另也許國

外證券商母國公司有 diversity 及 inclusive 政策，
可再深入了解，使性別比例分析呈現更有深度。

決議：依委員意見酌作修正後通過。

八、臨時動議：無

九、散會：15 時 20 分