金融監督管理委員會

101 年推動性別主流化成果報告

一、 前言：

依據「行政院推動性別主流化實施計畫」規定，96 年 1 月至 98 年 12 月係屬推廣階段，以深化性別主流化工作，爰本會於 96 年 9 月 28 日特訂定「行政院金融監督管理委員會 96 年至 98 年推動性別主流化實施計畫」，據以辦理此階段相關作業。

另依據行政院各部會推動性別主流化實施計畫（99 至 102 年度）規定，為使各部會的施政政策及預算編列納入性別觀點，逐步推動各部會在分析問題、制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，將性別觀點納入，本會於 99 年 6 月 3 日訂定並於 101 年 12 月 6 日修正為「金融監督管理委員會 99 年至 102 年推動性別主流化實施計畫」，並通函本會所屬各局暨會內各單位配合辦理，辦理內容包括性別平等專案小組、性別影響評估、性別統計及性別分析、性別預算、性別意識培力、撰寫成果報告等，謹列舉重要成果如後。

二、 辦理情形：

（一）性別平等專案小組

本會於 95 年 9 月 27 日訂定「行政院金融監督委員會性別平等專案小組設置要點」，並於同年 10 月成立「性別平等專案小組」，目前本會第 4 屆性別平等專案小組委員共 17 人（男性 8 人、女性 9 人），含主席 1 人（本會常務副主任委員）、內部委員 12 人、外聘委員 4 人，其中外聘委員 1 人為現任行政院性別平等會委員，每年定期 4 個月召開會議，負責規劃推動性別平等相關事項。

101 年度業召開 3 次會議，外聘委員均熱烈參與討論，積極提供相關建議，對於本會性別平等業務之推動極具效益。101 年度會議時間、委員出席情形及重大決議摘述如下：

1. 101 年度性別平等專案小組第 1 次會議：於 101 年 2 月 21 日上午召開，出席人數共 13 人，其中外聘委員出席人數 2 人。
 - （1）報告案二：「100 年 1 月至 12 月本會各項婦女權益工作重點項目辦理情形」，有關本會婦女權益工作重點項目辦理情形『2-1-15：加強推展公務

機關提供托兒設施、措施及服務』項目中，證期局 101 年度與丘山托兒所簽訂托兒服務契約部分，其中委外之清潔人員可否參加，請證期局研酌。

(2) 報告案三：「銀行公會就『銀行承作各項放款業務及逾期情形性別統計』提供統計數據之相關分析說明案。」請銀行局洽請銀行公會就兩性放款逾期比率有無顯著差異酌作分析並提供相關說明，另檢附個別銀行承作放款業務及逾期情形性別統計供參。

(3) 討論案一：「本會 100 年推動性別主流化計畫成果報告」

A、有關本會 100 年推動性別主流化成果報告中「辦理中長期計畫及法律案性別影響評估作業」部分，請本會及所屬就過去 2 年（99 年-100 年）制定、修正法律案辦理性別影響評估部分，予以整理並提會報告。

B、建立本會中長期性別人才庫（名單），並請洽詢行政院經濟建設委員會、財政部或中央銀行有無相關專家、學者名單可供本會蒐集參考運用。

C、為使本會推動性別主流化業務更為順遂，請黃委員煥榮協助就本會各項業務與性別平等議題有關之性別統計、性別影響評估提供約 30 分鐘課程講解，並請分析本會業務加入性別主流化意涵，俾利本會更精進本項工作之推動。

(4) 討論案二：有關本會建置「公開發行公司董監事性別統計」資料蒐集機制之辦理情形一案。

A、有關「公開發行公司董監事性別統計」表，除各選項均增加男、女性別比例之欄位外，請增加「獨立董事」欄位，請證期局分析評估。

B、「公開發行公司董監事性別統計」顯示男女比例懸殊，請證期局從北歐國家推動情形來分析我國性別比例之差異，並研究是否有改善之可能性。

C、請證券交易所瞭解公開發行公司所設薪酬委員會之男、女性別比例。

2. 101 年度性別平等專案小組第 2 次會議：於 101 年 6 月 25 日下午召開，出席人數共 14 人，其中外聘委員出席人數 2 人。

(1) 報告案三、四：「銀行公會就『銀行承作各項放款業務及逾期情形性別統計』提供統計數據之相關分析說明案」、「針對本會 101 年度性別平等專案

小組第 1 次會議記錄決議事項，提供本會過去 2 年（99 年-100 年）制定、修正法律案辦理性別影響評估部分案』。」洽悉。

(2) 報告案五：「有關證期局就本會 101 年度性別平等專案小組第 1 次會議紀錄決議事項中應辦事項之執行情形一案。」

A、有關證期局 101 年度與丘山托兒所簽訂托兒服務契約部分，其中委外之清潔人員可否參加，請證期局研酌一節，同意證期局主動提出會瞭解該局委外之清潔人員托育需求，積極與丘山托兒所洽談提供相同優惠方案。

B、有關本會建置「公開發行公司董監事性別統計」資料蒐集機制之辦理情形一案，請證期局分析評估一節，同意證期局先研議於上市上櫃公司治理實務守則訂定軟性訴求之可行性（例：公司提名及選舉董事時，宜注意兩性平等），俾使公司更加重視兩性平等觀念及提高女性董事成員之比例。

(3) 報告案六：「有關行政院研究發展考核委員會擇定本會辦理性別影響評估滾動修正之試辦作業一案。」洽悉，相關試辦作業請各局（公司）、處、室於試辦期間配合辦理。

(4) 討論案：「行政院性別平等處為落實「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱 CEDAW），擬訂計畫辦理相關教育訓練與宣導，及檢視法規與行政措施是否符合 CEDAW 之執行配套準備工作一案。」洽悉，請本會各局（公司）、處、室配合辦理。

(5) 臨時動議案：「有關行政院秘書長函送『性別平等政策綱領』各篇部會分工表，請各部會就具體行動措施積極規劃業務推動內容，並應提報各部會性別平等專案小組審查及上網填報相關辦理情形，以落實性別平等政策綱領案。」洽悉，請本會各、局（公司）、處、室配合辦理。

3. 101 年度性別平等專案小組第 3 次會議：於 101 年 11 月 1 日上午召開，出席人數共 15 人，其中外聘委員出席人數 2 人。

(1) 101 年 1 月至 9 月本會『權力、決策與影響力篇』、『就業、經濟與福利篇』及『人口、婚姻與家庭篇』等 3 篇辦理情形。

A、有關對原住民及新住民性別意識培力案，本會補充說明部分，刪除第一段文字，並增列補強如何與原民會及相關部會合作，強化渠等金融知識。

B、有關性別統計調查部分，補強文字敘述並加強檢視統計數據分析評估，據以作為政策改善之依據。

C、有關證期局研議上市上櫃公司治理實務守則訂定軟性訴求之可行性案，請證交所蒐集相關資料形成初稿後並於下次會議提案報告。

(2) 案由三：本會辦理「CEDAW 法規檢視講習會」案。洽悉。

(3) 案由四：有關 CEDAW 國家報告案。洽悉，請相關單位依上開計畫時程表辦理並派員參訓。

(4) 案由五：有關本會指定法制人員擔任(CEDAW)法規檢視填報系統總管理者及管理者，並派員參加「落實消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)法規檢視線上系統操作教育訓練」案。洽悉，請各參訓人員將應辦理事項報告所屬局(公司)、處長官，俾據以充分配合辦理。

(5) 案由六：銀行監理法規落實性別平等政策之執行情形案。洽悉，請其他局參考銀行局方式，檢視有無可提案報告事項。

綜上，本會均依性別平等相關規定積極宣導並推動性別平等工作，並逐步將性別意識落實於業務面。

(二)性別影響評估

1. 辦理中長期計畫及法律案性別影響評估作業：

依據本會 99 年至 102 年推動性別主流化實施計畫規定，於研擬中長程個案計畫及法律案時，應辦理性別平等專家學者程序參與並完成性別影響評估檢視表，落實性別平等策略納入計畫、法律及政策內容；行政院研究發展考核委員會並將本會列為 101 年度性別影響評估作業試辦機關，本會 101 年度在試辦期間因無制定或修正計畫、法律案，故無辦理計畫案、法律案性別影響評估作業，惟未來如有相關案件將配合辦理。

2. 性別影響評估工作坊：

為使本會推動性別主流化業務更為順遂，本會於 101 年 11 月 1 日性平小組會議中請黃副教授煥榮（係本會性別平等專案小組委員）協助就本會各項業務與性別平等議題有關之性別統計、性別影響評估提供約 30 分鐘課程講解，並請分析本會業務加入性別主流化意涵，俾利本會更

精進本項工作之推動，主持人為本會吳副主任委員當傑，參加人員 18 人（男 11 人、女 7 人）為本會各處室及所屬各局主任秘書以上主管人員。

(三)性別統計及性別分析

於本會全球資訊網「性別主流化」專區下建置「性別指標統計」網頁，公告本會相關性別統計資料，供民眾參考使用，內容包含本會及所屬局年度人事統計表、金融業（銀行、證券期貨、保險等業別）從業人員性別分析表、會計師事務所從業人員分析等，並提供銀行承作各項放款業務及逾期期形別統計資料整表，並定期檢視、持續充實更新資料。另為擴大性別統計資料的國際連結及宣導效益，業已完成各項性別統計資料之英譯事宜，並於 101 年 12 月中旬將「性別主流化專區」欄位置於本會全球資訊網首頁，俾利檢視。

茲將本會及所屬各局相關性別統計分析資料摘陳如下：

- 1、「本會及所屬各局(公司)員額統計」：100 年底本會及所屬各局碩士以上學歷達總員額 1/2，平均介於 40-44 歲年齡層，顯示本會為具有專業知識、年輕有活力的機關。
- 2、「銀行及信用合作社受僱員工性別統計」：100 年底銀行及信用合作社受僱員工人數計 146,473 人，其中女性受僱員工 85,971 人（占 58.69%），較男性受僱員工 60,502 人（占 41.31%）為多，性別比例（=男性人數÷女性人數×100%）為 70.37%，較 99 年底 71.13%降低 0.76 個百分點，性別差距較 99 年底略為增加；其中，銀行業 100 年底性別比例 69.85%，亦較 99 年底 70.61%降低 0.76 個百分點；信用合作社業 100 年底性別比例 90.44%，則較 99 年底 89.88%提高 0.56%，受僱性別相對衡平。
- 3、「證券、期貨、投顧、投信業從業人員性別統計」：100 年底證券暨期貨業從業人員計 74,531 人，較 99 年底 74,014 人增加 517 人（+0.69%），其中：
 - A、證券業：100 年底女性從業人員 27,013 人（占 65.25%），較男性從業人員 14,388 人（占 34.75%）為多，性別比例（=男性人數÷女性人數×100%，以下同）為 53.26%，較 99 年底 54.53%降低 1.27 個百分點，

- 性別差距較 99 年略為增加。
- B、期貨業：100 年底女性從業人員 17,942 人（占 66.67%），較男性從業人員 8,971 人（占 33.33%）為多，性別比例為 50%，與 99 年底 49.99% 相近，性別差距變化不大。
 - C、證券投資信託事業：100 年底女性從業人員 2,584 人（占 60.97%），較男性從業人員 1,654 人（占 39.03%）為多，性別比例為 64%，與 99 年底 63.90% 相近，性別差距變化不大。
 - D、證券投資顧問事業：100 年底女性從業人員 894 人（占 45.17%），較男性從業人員 1,085 人（占 54.83%）為少，性別比例為 121.36%，較 99 年底 115.81% 上升 5.55 個百分點，性別差距較 99 年略為增加。
- 4、「公開發行公司董事及監察人性別統計」：100 年底公開發行公司女性董事 1,646 人（占 11.83%），較男性董事 12,262 人（占 88.17%）為少，性別比例為 744.95%，較 99 年底 736.75% 上升 8.2 個百分點，性別差距較 99 年略為增加。另就公開發行公司 100 年底女性監察人 1,104 人（占 22.68%），較男性監察人 3,763 人（占 77.32%）為少，性別比例為 340.85%，較 99 年底 327.88% 上升 12.97 個百分點，性別差距較 99 年略為增加。
- 5、「保險從業人員性別統計」：100 年底保險從業人員計 521,168 人，較 99 年底 519,135 人增加 2,033 人(+0.39%)，其中：
- A、財產保險業：100 年底女性從業人員 77,550 人（占 66.48%），較男性從業人員 39,103 人（占 33.52%）為多，性別比例（=男性人數÷女性人數×100%，以下同）為 50.42%，與 99 年底 50.48% 相近，性別差距變化不大。
 - B、人身保險業：100 年底女性從業人員 124,896 人（占 67.41%），較男性從業人員 60,395 人（占 32.59%）為多，性別比例為 48.36%，與 99 年底 48.39% 相近，性別差距變化不大。
 - C、保險經紀人：100 年底女性從業人員 83,401 人（占 67.72%），較男性從業人員 39,763 人（占 32.28%）為多，性別比例為 47.68%，與 99 年底 48.17% 相近，性別差距變化不大。
 - D、保險代理人：100 年底女性從業人員 58,116 人（占 60.50%），較男性從業人員 37,944 人（占 39.50%）為多，性別比例為 65.29%，較 99 年

底 62.16% 上升 3.13 百分點，性別差距較 99 年略為增加。

(四) 性別預算

本會 101 年度性別預算之編列係以本會網頁性別主流化專區、召開本會性別平等專案小組會議及辦理性別主流化相關教育訓練等項目為主，雖非屬獨立編列之性別預算項目，惟仍屬性別主流化相關業務之預算，101 年度約花費 47,790 元（網頁維護費 25,790 元、外聘委員出席費 12,000 元、性平訓練講師費 10,000 元）。依現行規定，各機關對於僅中長程個案計畫或法律案須辦理性別影響評估作業，本會均依此原則辦理，102 年度預算尚無計劃需辦理相關評估作業，未來將配合行政院預算編審對性別預算規定持續辦理。

(五) 性別意識培力

為培養同仁具有性別思維及敏感度，將性別意識融入各項政策、法令及計畫之規劃執行，本會除自行辦理相關訓練，並薦送人員參加外部相關教育課程，透過組織學習方式，期以提升性別意識培力，促進兩性平權，辦理情形如下：

1. 本會及所屬局自行規劃辦理訓練活動，其課程方式兼採實體及數位學習方式，以增加學習效益及彈性，辦理情形如下：

- (1) 實體方式：共辦理「性別主流化與性別工作平等」等 7 場次訓練（講習、參訪）活動（如附件 1）：

附件 1：本會及所屬機關辦理性別主流化基礎課程訓練情形表

課程名稱	開課日期	時數	人數	男女人數
性別主流化與性別工作平等	101 年 5 月 21 日	2	48	男 8 人、女 40 人
拉近你我的距離~談兩性溝通的藝術	101 年 5 月 21 日	2	49	男 17 人、女 32 人
參訪台灣國家婦女館(一)	101 年 4 月 20 日	4	12	男 3 人、女 9 人

參訪台灣國家婦女館(二)	101年5月4日	4	12	男4人、女8人
各類性別員工在職場上之關係	101年7月25日	3	75	男19人、女73人
CEDAW法規檢視講習會	101年9月25日	3	98	男25人、女72人
性別主流化課程 (本會101年第3次性平小組會議)	101年11月1日	0.5	18	男11人、女7人 (主持人為本會吳副主任委員當傑，參加人員為本會各處室及所屬各局主任秘書以上主管人員)

(2)數位方式：本案委由行政院衛生署八里療養院辦理「影片：愛是您，愛是我」等4場次課程(如附件2)：

附件2：兩性平權相關議題數位課程訓練情形表

舉辦時間	時數	主題/影片	人數	男女人數
101年4月18日	3	影片：愛是您，愛是我	78	男23人、女55人
101年8月22日	3	影片：享受吧！一個人的旅行	39	男12人、女27人
101年9月12日	2	兩性關係：「愛的困境與昇華」	22	男8人、女14人
101年12月10日、12月11日	2	影片欣賞-「單程票」(本片係由內政部家庭暴力及性侵害防治委員會發行)	59	男23人、女36人

2. 參加外部相關議題之訓練：共參加「性別主流化基礎研習班」等7場次外部訓練，計52人次(如附件3)。

附件3：參加外部性別主流化相關議題訓練情形表

舉辦日期	辦理機關	訓練(講習)名稱	講座	參加人數 (管理階層受訓)
------	------	----------	----	------------------

				情形)
101年6月13日	行政院人事行政總處公務人力發展中心	性別主流化基礎研習班	由行政院人事行政總處公務人力發展中心安排	1
101年6月11日至 101年8月17日	行政院性別平等處	落實「消除對婦女一切形式歧視公約」法規檢視種子培訓營	由行政院性別平等處安排	32
101年6月11日	行政院人事行政總處公務人力發展中心	性侵害犯罪防治研習班	由行政院人事行政總處公務人力發展中心安排	1
101年7月24日	交通部鐵路改建工程局	「消除對婦女一切形式歧視公約」	由交通部鐵路改建工程局安排	10
101年8月1日	行政院性別平等處	落實「CEDAW法規檢視」各部會性別平等專案小組委員交流會議	由行政院性別平等處安排	4 (本會李處長滿治、銀行局張副局長國銘、證期局吳主任秘書桂茂、檢查局葉主任秘書淑媛)
101年8月8日	行政院人事行政總處	101年度各部會性平小組交流會	由行政院人事行政總處安排	3 (本會性平小組黃委員煥榮、本會張處長孟元、周參事秀玲)
101年12月1日	行政院人事行政總處	101年行政院高階人員性別平等交流座談會 World Café	由行政院人事行政總處安排	1 (本會吳副主任委員當傑)

由以上訓練成果顯示，本會及所屬各局管理階層人員亦積極參加相關教育訓練課程，透過組織學習方式，提升性別意識培力。

(六)其他促進性別平等相關措施

為增進女性領導管理與自我發展之能力，促進女性參與決策，積極選送女性同仁參加管理知能訓練，並推薦優秀女性參加模範公務人員遴拔，拔擢女性擔任主管及高階職位等，樹立女性標竿典範；另為照顧女性身心健康及消除職業發展障礙，設置哺乳室及提供相關托育服務與安全防護措施，其辦理情形如下：

1. 女性人才培育：

積極選送女性同仁參加管理知能訓練，以加強女性前瞻性策略思考及領導知能，101 年度薦送本會同仁參加「行政院中高階公務人員英語訓練-全時進修英語精進 B 班」、「101 年度中高階公務人員外語訓練-英語類主管人員中級班」、「行政院選送高階公務人員 102 年度出國短期研習」、「101 年行政院選送中高階公務人員赴新加坡國立大學李光耀公共政策學院短期研習」、「101 年選送高階公務人員赴法國國家行政學院短期研習」、「高階人員研究班」、「中階主管培訓班」、「國內外環境情勢分析研習班」、「領導能力與協調合作研習班」、「風險與危機管理研習班」、「創新服務與流程管理研習班」、「問題追蹤與解決能力研習班」、「溝通表達能力研習班」、「國家政務研究班」、「中高階公務人員管理才能發展研習班」、「高階文官培訓飛躍方案-管理發展訓練」、「行政院選送中高階公務人員國內進修行政管理與法制學分班專班」等 17 個班別，薦送之女性同仁共計 23 人次。

2. 女性優秀人才選拔，樹立典範：

101 年度計有 3 位女性同仁，獲選本會 101 年模範公務人員（共表揚 5 人，男性 2 人，女性 3 人）；薦送 1 名女性同仁參加財團法人孫運璿學術基金會表揚傑出人士；另共擢拔 7 位女性同仁擔任簡任主管或非主管職務（如附件 4）

附件 4：101 年度擢拔女性擔任簡任主管或非主管等職務情形表

機關	姓名	性別	原任職務	新任職務
銀行局	莊琇媛	女	副組長	組長
證券期貨局	耿一馨	女	科長（本會）	專門委員
保險局	曾玉瓊	女	副局長	局長
保險局	施瓊華	女	組長	主任秘書
保險局	江玉卿	女	專門委員	副組長
保險局	陳映秀	女	專門委員	副組長
保險局	楊麗萍	女	科長	專門委員

3. 消除婦女職場發展障礙：

- (1) 為提供本會及所屬各局同仁能在溫馨兼顧隱私之空間哺乳，本會分別於本會辦公大樓 15 樓、17 樓、存保公司 11 樓以及證券期貨局 3 樓設置安靜舒適之哺乳室，提供本會及所屬各局同仁使用。101 年度賡續維護哺乳室並加強相關設施，免費提供消毒鍋、冰箱、飲水機、獨立空調、洗手台、拉簾、親子雜誌、手提音響等予產後同仁使用，提供溫馨兼顧隱私之空間，增進女性同仁更完善之照顧。又本會所屬證期局 101 年度上、下半年均獲大安區健康中心評鑑為優良等級；所屬保險局並備有孕婦用防輻射衣 4 件放置秘書室，提供懷孕同仁免費借用，保護孕婦及胎兒健康，提供完善照顧，101 年度使用哺乳室同仁計有 18 人（銀行局 5 人、保險局 7 人、檢查局 6 人）。
- (2) 另為提供同仁對托育機構多樣化選擇，以電子郵件轉知同仁內政部提供之優惠托兒機構訊息作為參考，其中證期局每年均依同仁意

願，選擇績優托兒所簽訂委外托兒服務契約，101 年度與丘山托兒所簽訂托兒服務契約，另為創造友善的育嬰工作環境，開放機關委外之清潔人員亦可使用。

(3) 為使同仁於業務繁忙中，兼顧子女課業與家庭，本會證期局於 1 樓置有子女作習室，內備有兒童書籍、字典等，供員工子女使用。

4. 積極執行性別平權相關規定：

生理假、家庭照顧假、安胎假不影響其年終考績（核）成績：依性別工作平等法規定，女性員工申請生理假、或同仁申請家庭照顧假，確依「公務人員考績法施行細則」第 4 條規定辦理，其考績等次不受影響；另依據銓敘部 100 年 4 月 27 日部法二字第 1003341545 號函規定，請假係安胎事由，依規定得不列入公務人員考績法所定事、病假超過 14 日不得考列甲等之規定範疇。

三、成效評估

本會積極推動性別平等工作，謹將本會辦理各項重點工作項目摘陳如下：

- (一) 本會性別平等專案小組均確實依照本會「性別平等專案小組設置要點」運作，每 4 個月召開會議 1 次，積極運作檢討性別主流化業務，並定期追蹤會議決議事項辦理情形，其中所屬各局檢視業務以性平觀點，101 年度提出「銀行公會就「銀行承作各項放款業務及逾期情形性別統計」提供統計數據之相關分析說明案」、「公開發行公司董監事性別統計」及「銀行監理法規落實性別平等政策之執行情形」等專案報告。
- (二) 本會性別平等專案小組會議紀錄，均於會後發函公告本會所屬各局暨會內各單位配合辦理，各單位均確實執行並加以落實。
- (三) 積極落實執行相關訓練，績效優良：101 年度共辦理訓練 11 場次、參加外部訓練 7 場次，參與人數 562 人次，藉此培養本會所屬員工具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策和法令時，能納入性別觀點。
- (四) 為配合性別影響評估政策推行，本會 101 年度報院之中長期個案計畫及

法律案提報性別影響評估，皆依規定檢附性別影響評估檢視表，將性別觀念融入重大政策與計畫中，使性別觀念整合至政策發展與執行過程，以促進性別平權。

- (五) 積極配合「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」規定，落實推動「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)，辦理相關教育訓練、宣導及檢視法規與行政措施是否符合 CEDAW 之執行配套準備工作事宜。
- (六) 依據行政院性別平等處函送「性別平等政策綱領」各篇部會分工表，就與本會及所屬各局業務部分有關之具體行動措施積極規劃業務推動內容及辦理情形。
- (七) 於本會網頁上設置性別主流化專區，除定期於網站上更新性別統計資訊外，亦將相關政策法令及連結網址登載於網站上，供本會同仁及民眾參閱。

綜上所述，本會 101 年度推行性別平等相關工作，除例行性業務外，尚積極配合行政院性別平等處之成立，進行宣導、派訓並推動「性別平等政策綱領」、「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)及性別影響評估等業務；另上述成果報告顯示創造友善的育嬰工作環境、主管積極參加性平會議及訓練及將性平觀點融入業務等皆為本會推動性平業務之重大特色。未來並朝向擴大性平訓練人數及管理階層參與率、落實性別統計及分析、並逐步將性別意識落實於業務面及法制面。

四、 結論：

為了促進兩性平權，達到性別平等目標，建構一個尊重多元文化、性別差異的社會環境，「性別主流化」為其重要策略，性別主流化各項措施在本會持續宣導及作為，與相關主管積極參與下，擴大更多元化的訓練，不但強化同仁性別意識，並促使同仁在業務推動方面上更能兼顧兩性不同的需求，同仁間相處亦能相互尊重，迄今並無性騷擾情事發生，實踐兩性平權的真諦。

有鑒於性別主流化已成為政府重要施政政策之一，本會將持續配合推動本項政策，以建構性別平權的工作環境，並逐步將性別意識落實於業務面。