

# 本局 112 年第 2 次性別平等工作小組會議紀錄

112.8.14

壹、時間：112 年 8 月 14 日下午 15 時 30 分

貳、地點：本局 1 樓大會議室

參、出、列席人員：詳會議簽到單

肆、主席宣布開會

記錄：吳沁昱

伍、報告事項：

案由一：宣讀本局上次會議紀錄及決議事項辦理情形一案，請鑒察。

說明：

一、本局本（112）年度性別平等工作小組第 1 次會議紀錄請參見會議資料附件 p1.-p.10。

二、有關討論事項，本局提報本會 113 年度性別平等專案小組第 1 次會議性別統計報告之提案單位及議題，決定及辦理情形摘陳如下：

（一）決定：113 年本會性別平等專案小組第 1 次會議性別統計報告提案由證券商管理組提報，並請先於本局本年第 3 次性別平等工作小組會議報告。

辦理情形：依會議決定辦理。

（二）決定：113 年度本會性別平等專案小組第 1 次會議分享單位由投信投顧組邀請國泰投信，並請國泰投信先於本局本年第 2 次性別平等工作小組會議報告，業提本次會議報告。

辦理情形：業提本次會議報告。

決定：洽悉。

案由二：有關證券期貨業推動性別主流化標竿機構—國泰投信「性別平權-國泰投信推動實務分享」，請鑒察。

說明：依據本會 110 年度性別平等專案小組第 1 次會議決定略以，本會所屬各局持續邀請標竿金融機構至本會性別平等專案小組會議中分享，本局輪為 113 年度本會性別平等專案小組第 1 次會議分享單位。經本局性別平等工作小組討論決定，由投信投顧組洽邀國泰投信分享推動性別友善措施並於提報本會前先至本性別平等工作小組報告，簡報檔案請參見會議資料附件 p11.-p.40。

委員簡要發言如下：

一、黃委員煥榮：

從國泰投信報告看出在國際趨勢及促進性平政策的架構下，國泰投信提供很好的作法，所以在落實性平政策，民間的呼應跟配合也很重要，國泰投信在這方面使人刮目相看，以下有幾個問題請教：

- (一) 在公部門中通常設有性別平等專案小組，並由各部門代表來推動相關性平業務，請教貴公司是否有相關的任務編組，或性平政策是由人資部門推動，另貴公司性平機制為何？
- (二) 貴公司員工有 360 人，男女性別比例差異不大，但在管理層、升遷比率及董事會組成部分，有男性多於女性的現象，請問是否有積極作法提升女性比率？
- (三) 在育嬰留職停薪部分，貴公司約 20% 同仁申請，其中女性申請比率較高，請問是否有提升男性申請的做法？又同仁育嬰留停後復職比率為何及育嬰留停平均期間多長？
- (四) 就工作與家庭平衡方面，貴公司對於彈性工時與遠距辦公，是否有相關措施與統計數據？
- (五) 有關員工基本資料表中增加「多元性別」欄位，請問是否有同仁填列該欄位？又如有該性別同仁有使用

需求，貴公司是否考慮建置性別友善廁所？

## 二、國泰投信回應：

謝謝黃委員的指導，以下先回應黃委員的提問：

- (一) 本公司內部設有性別平等委員會，其中成員為男女比例各半，除處理公司同仁在性別平等、職場安全及性騷擾等案件外，亦會關注新聞報導中與性別相關之議題，另人資部門負責辦理教育訓練及性別平等小組決議措施之宣導，亦會同時請主管傳達性平觀念。
- (二) 就主管之任用、升遷考量因素，本公司均以績效考核結果為主，另就女性主管人數所占比率方面，公司 KPI 目標為逐年增加，本年度以提升到 30%至 35%為目標，另女性董事方面，國泰金控亦朝以提升至 30%為目標邁進。
- (三) 就育嬰留停部分，本公司提供生育補助，2022 年度回職復薪比例為 50%，留停平均時間為 1 年，未來會宣導並推廣父母可同時申請育嬰留停。
- (四) 彈性工時部分，本公司在疫情之前即為 3 班制，同仁可調配上下班時間（即早到可早下班），而在疫情期間公司提供 NB（筆記型電腦）讓同仁居家上班，到目前仍維持混合型上班，即同仁每一周 2 天居家（行動）辦公，3 天進公司上班，並可視實際需要調整。在執行混合型上班同時，公司亦會兼顧資訊安全。
- (五) 多元性別部分，目前員工基本資料表並無同仁填列多元性別欄位，現本公司大樓 1 樓廁所是無區分性別的，未來將視同仁需求，建議大樓設置性別友善廁所。另本公司除了從上開表件瞭解同仁外，亦會由新進同仁自我介紹中，了解同仁性別傾向，例如：同仁表示

自己衣著較為中性等。

- (六) 本公司設有企業永續委員會，並分為 6 個小組，其中員工幸福小組主要增加員工於職場上的幸福感，亦會瞭解女性同仁在工作遇到的困難跟挑戰，以使女性同仁獲得保障與尊重；另在勞資會議中也會追蹤同仁離職情形，如有較高比率女性同仁離職，即會檢視是否部門主管領導風格有較不利女性之情形；另亦會對主管人員進行教育訓練、法律規範宣導等，請主管人員謹言慎行並需尊重同仁。

### 三、張委員子敏發言：

- (一) 在簡報第 11 頁部分，顯示男性主管在 2022 至 2023 年升遷比率有顯著提升，請問原因為何？
- (二) 員工基本資料表的資料(含多元性別)屬公開或保密，貴公司如何保存相關資料？

### 四、國泰投信回應：

- (一) 本公司升遷是以績效作為依據，後續會再分析 2023 年男性主管升遷比率提升的原因，但目前推測在 2020 至 2022 年，女性主管對於投資操作績效較佳，2023 年後可能趨向較為保守，故績效略低於男性主管，造成升遷比率差距。
- (二) 員工填寫之基本資料表是機密資料，因此如填列多元性別的資料亦同，並由人資存放於人事資料內，不會外流。
- (三) 另補充近年在數位轉型的浪潮下，資訊安全越來越受到重視，目前學校教育就讀資通、資管科系，以男性居多，因此公司男性同仁比率亦有成長，近年至少成長 20 位，或許與男性升遷比率提升有關。

### 五、蘇代理委員詩雅發言：在簡報資料第 19 頁，提到對於性騷

擾有與時俱進的申訴機制，請問貴公司是否有申訴案件，實務上如何保護申訴人。

六、國泰投信回應：

(一) 本公司對於性騷擾設有多元申訴管道，同仁可透過實體信箱、電子郵件或電話申訴，亦可直接向人資主管或法令遵循主管，甚至總經理及董事長反映。

(二) 如果有申訴案件，不論具名與否，本公司均會先與被申訴人或申訴人進行訪談，瞭解檢舉內容之狀況（如申訴人為本公司員工可以進行訪談，如不是的話會瞭解被申訴人是否認識及該事件的說明）。訪談完成後會至性平委員會說明並討論 vrt 是否成案，如成案會由總經理、人資、法務等進行正式調查，必要時也會請外部專業單位協同調查，若有必要亦會進行後續懲處、調職等處理。

(三) 最近案例為某分公司男性主管遭到匿名信投訴，經調查後並無投訴情事發生，後提報性平委員會討論決議，案件不成立；後續就案件進行分析，可能是業務糾紛引起，事後仍請該名主管注意言行。

七、高主席晶萍：請國泰投信就以下部分進行簡報修正：

(一) 建議簡報第 9 頁男性與女性同仁比例及第 11 頁男性及女性主管升遷比例，兩邊資料可以相互呼應或補充說明。

(二) 另在育嬰留職停薪部分，有 20% 員工申請，建議可在第 14 頁補充男性及女性申請情形及復職狀況，將更為清楚。

決 定：請國泰投信依委員建議修正資料後，於 113 年度本會性

別平等專案小組報告。

陸、臨時動議：無。

柒、散會：16 時 30 分。

# 金融監督管理委員會證券期貨局

## 112 年第 2 次性別平等工作小組會議簽到表

一、開會時間：112 年 8 月 14 日（星期二）下午 3 時 30 分

二、開會地點：本局 1 樓大會議室

三、主席：高副局長晶萍

記錄：吳沁昱

四、出席委員簽到：

出席人員	簽名	出席人員	簽名
黃委員煥榮	視訊與會	黃委員仲豪	林靜怡代
張委員子敏	張子敏	王委員秀玲	陳筆仁代
黃委員厚銘	黃厚銘	林委員豐智	林少智
尚委員光琪	陳水門代	蔣委員淑娟	蔣淑娟
黃委員錫和	耿一馨代	張委員妙慈	張妙慈
李委員秀玲	高云菁代	蘇委員美琪	蘇美琪
謝委員佳珍	謝詩雅代		