



深耕台灣
聚焦亞太市場
We Know Asia

多元共融元動力

元大金融控股股份有限公司
推動職場性別平等實務分享

金管會銀行局 性別平等小組會議
2025.10

分享大綱

1

奠基性平沃土

2

落實性平措施

3

深植性平文化

4

推動成果實績





奠基性平沃土

政策與承諾 / 專責單位 / 制度與人才

意義

性別平等是元大推動多元共融友善職場的核心議題

多元 DIVERSITY

每位員工的
背景・特質・觀點等
皆能獲得
接納與重視

吸引多元性別、
性傾向人才
加入企業

公平 EQUITY

每位員工皆能擁有
公平待遇及發展空間
有機會發揮
潛能與貢獻

提供多元性別、
性傾向人才
無歧視性制度措施

共融 INCLUSION

每位員工皆能感受
尊重、支持
自我價值
及歸屬感

支持多元性別、
性傾向人才
實現自我

政策與承諾

透過內部訂定人權政策與外部參與行動聯盟，宣示促進性別平等

人權政策

- 禁止性騷擾行為
- 杜絕性別、性傾向之歧視
- 落實同工同酬

人才永續宣言

TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟



- 落實多元與包容
- 維護身心與健康
- 重視溝通與體驗

人權聲明（總經理簽署）

元大金融控股股份有限公司

人權聲明

本公司認同並支持《聯合國世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)·《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)與《國際勞工公約》(International Labour Conventions)等國際公約所揭發之人權保護精神與基本原則，並據此併同參酌與本公司營運密切相關之人權議題，訂定《元大金融控股股份有限公司人權政策》(下稱人權政策)，作為本公司實踐人權保障之最高指導原則，同時恪遵所在地相關人權、勞動法令(如：生活工資、超時工作限制、工時上限、特別休假、大量解僱勞工預告期間等)，以確保企業營運符合本地規範。

本公司人權政策適用範圍及於子公司；除規範自身營運外，本公司亦期許供應商及合作夥伴齊心協力，共同實現人權政策之內涵。

本公司人權政策包含保障職場人權、落實同工同酬、提供健康安全職場、支持結社自由、促進勞資和諧、保護個人資料等規範，並禁止從事任何侵犯人權之行為(如：人口販運、強迫勞動、僱用童工等)。為落實勞資溝通，本公司亦得透過集體協商、勞資會議、提供員工申訴或建言管道等方式促進對話，進而提升員工權益。

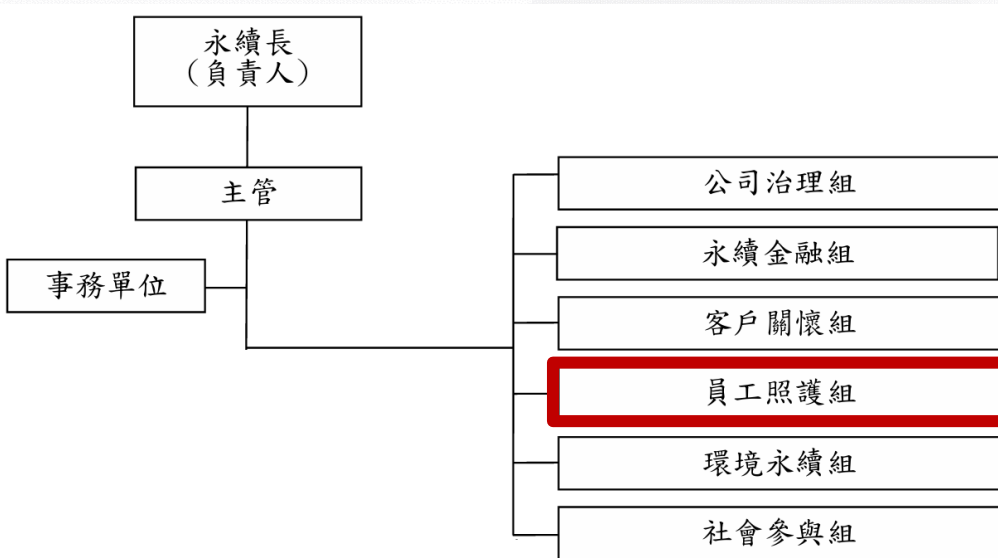
本公司並致力為本公司全體人員及求職者提供免遭歧視、性騷擾與非性別騷擾(如：職場霸凌等)之工作環境，並對於前揭行為採取零容忍之態度。

本公司承諾：以實際行動體現本公司尊重與保護人權之責任，致力將人權之原則與精神融入企業之價值及文化。

總經理

集團層級專責單位

於企業永續辦公室納入推動性別平等職掌，成為永續發展政策一環

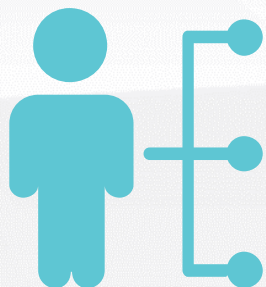


職掌事項

- 辦理企業社會責任相關之教育訓練
- 建立適當之人力資源管理方法與程序
- 維護員工權益並提供相關資訊
- 建立有效之職涯能力發展培訓計畫
- 建立員工之溝通管道
- 維護員工之工作安全
- **推動職場之性別平等**

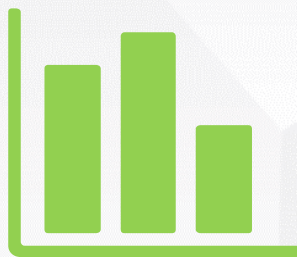
制度公平性

確保各項管理制度措施不因性別或性傾向而有歧視性差異



職涯管理
-透明升遷-

連結



連結



薪酬管理
-合理報酬-

內部轉調或晉升性別比 ▼

性別	內部轉調或晉升比例
男性	38.19 %
女性	61.81 %

- 資料日期：2024 年 12 月 31 日。
- 2024 年獲得內部轉調或晉升之員工性別比例，與本集團員工男女人數性別比（約 4:6）相當。

薪酬性別比 ▼

員工類別	固定薪	年薪酬
經營層級	105:100	109:100
管理層級	112:100	117:100
非管理層級	114:100	108:100

- 資料日期：2024 年 12 月 31 日。
- 2024 年本集團各層級之性別薪酬比皆小於全國平均（約 118:100）。

人才多元化

以用人唯才為中心思想，無論性別皆能在元大揮灑精彩職涯

女性領導力

★ 女性擔任企業領導者

- 胡睿涵 元大投顧董事長
- 林佩宸 元大創投董事長
- 周筱玲 元大銀行副董事長
- 翁素卿 元大銀行總經理
- 楊聖慧 元大證金總經理

★ 女性擔任重要經營主管

8

17位金控功能長中的女性功能長人數

各階層性別比管理

★ 董事性別比

元大金控第十屆董事會
已達女性董事席次**三分之一**之目標

★ 員工性別比

類別	占比 (%)
女性員工	63.40
女性管理階層	54.39
女性高階管理階層	39.49
女性初階管理階層	60.24
女性營收單位主管	49.10
女性擔任科學、資訊工程、數理相關職位	37.18



落實性平措施

工作生活平衡 / 友善孕育 / 員工協助

工作生活平衡

透過生活與職工福利措施，滿足多元人才照顧自己與家庭的差異化需求



- 三節禮金
- 生日禮金
- 結婚補助
- 子女教育獎學金
- 員工團體保險
- 住院醫療補助
- 急難救助
- 喪葬補助



全週期的友善孕育制度

從懷孕、生產到育兒，透過各項制度提供人才最安心的孕育環境



優於法令的友善假別與措施

幫助人才在生命的各階段歷程自我照顧、安心成家、實現自我



產假

懷孕2個月以上
未滿3個月流產

9日

工資照給

產假

懷孕未滿
2個月流產

7日

工資照給

陪產檢及 陪產假

10日

工資照給

陪產請假區間自15日增加為**20日**

家庭照顧假

不併入員工之
事假日數

7日

分別計算

生育補助

加計生育保險金

2萬元

(員工配偶生育可申請 1.5 萬元)

婚假

放寬得請休之
期間計算方式

志願服務假

參與元大基金
會志工服務得
申請公假

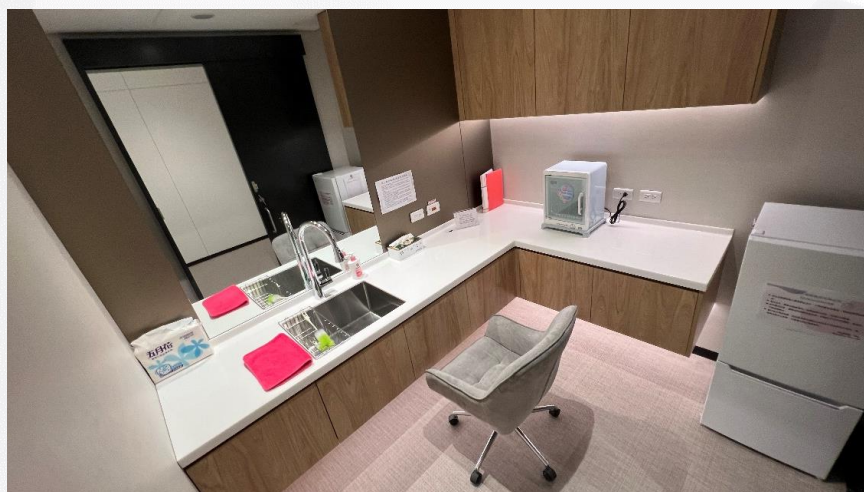
優良哺（集）乳室

臺北市自有大樓哺（集）乳室皆取得特優級認證



駐廠醫護健康諮詢

元媽咪樂哺包



設備完善的哺集乳室



▲ 準媽咪工具書






▲ 特優哺集乳室認證


員工協助方案

建構雙軌制EAPs，與專業心理諮商機構合作，並於內部網站建構一站式平台

心理諮詢服務

 免付費諮詢專線與信箱

 每人每年最高 6 次
 免付費心理師面對面諮商

 諮詢內容依法保密



員工協助平臺

元大金控
員工協助平臺

員工協助平臺
全新改版上線！
快來看看裡面有什麼內容！

社會資源地圖

心理諮詢
各項諮詢與關懷專線
進入資源專區

法律諮詢
法律扶助與
各縣市政府法律諮詢
進入資源專區

照護/其他諮詢
婦幼、高齡照護
各項政府公費補助
進入資源專區

醫療防治
疾病防治
身體活動與保健
進入資源專區

自我量測
BMI/壓力/飲食測量
疾病風險評估
進入資源專區

從身心保健到家庭照護一把罩

員工意見表達

提供公開透明的意見表達管道，悉心聆聽人才意見並積極回應



員工專線



勞資會議



員工敬業度調查



申訴管道

多元性別平等

各項政策不因性別或性傾向而有所改變；更提供多元人才所需軟硬體設備

與法務部合作辦理性別平權講座



- ▲ 2023年與中華民國法務部合作辦理「落實性別平權 建構友善職場」講座，內容包括消除性別歧視與無意識偏見、多元性別及家庭的尊重與認識等。

設置性別友善廁所



- ▲ 於自有大樓設置性別友善廁所，提供安全且具隱私保障的空間。



深植性平文化

教育訓練 / 觀念宣導 / 歧視零容忍

推動教育訓練

透過充分與豐富的培訓課程，為全體人員建立對性別平等與 DEI 的知能

案例式、問答式教學

常見問題：全體人員篇

國際永續標準企業 積極推動更好的未來 | ESG

Q: 要如何自我預防，降低工作場所性騷擾或性侵害發生的可能？

A: 在任何場合都應提高警覺，避免落入孤立無援或讓他人有機可乘的處境：



工作場所 / 職場人際

- ◆ 避免出入孤立偏僻或沒有監控設備的地點；也避免單獨與他人處在隔絕場所。
- ◆ 清楚表達自己的意思，不要擔心他人覺得自己無禮，必須讓他人了解自己的界線。



公務交際場合

- ◆ 親手打開飲料包裝，不經手他人服務。
- ◆ 不讓飲料離開視線，也不請他人幫忙照看飲料。
- ◆ 節制飲酒，以免失去判斷力和反應力。
- ◆ 保持適當肢體距離。



出差 / 拜訪 / 通勤

- ◆ 會面地點或通勤路徑選擇容易獲得支援的公共場所。
- ◆ 停車避開偏僻或照明不足的車位；取車前留意四周狀況。
- ◆ 發現被跟蹤，立即走入店裏或人群，設法引起他人注意。

消除無意識偏見 (2/2)

國際永續標準企業 積極推動更好的未來 | ESG

看完故事，浮現在您腦海的第一個念頭是什麼？
是「奇怪，傷者的父親不是已經傷重不治了嗎？」
還是「這位外科醫師可能是傷者的母親！」

想一想，您對於「外科醫師」這項職業，是否不自覺產生了先入為主的性別印象？

無意識偏見

當我們不自覺將自己的價值觀強加在他人身上時，這些偏好影響我們的行為模式（如人際互動、資源分配等），可能導致不公平的結果。

【常見的偏見類型】

性別偏見
年齡偏見
容貌偏見
相似性偏見（物以類聚）
月暈效應 / 尖角效應（以偏概全）

消除職場上的偏見

- 認識偏見有哪些種類。
- 避免對他人有先入為主的印象。
- 多與同事接觸、對話，從相處中了解每個人不同的背景與觀點。
- 涉及到與人有關的工作或決策，過程中應保持客觀、實事求是的精神，避免缺乏根據的主見。
- 經常自我回顧，在職場上是否產生帶有偏見的想法或言行？如果有，原因是什麼？要如何改善？



2

每年 2 門必修課程，參訓對象包括董事、經理人及全體員工，皆須具備 DEI 知能

4

課程囊括 4 大主題，包括性別平等與性騷擾防治（包含禁止就業歧視）、人權、勞動權益、DEI（包含破除無意識偏見）等內容

24,327

2024 年共計 24,327 人次通過課程，時數合計 19,605 小時

落實觀念宣導

藉由常態性的宣導並搭配具有特殊意涵的節日教育，潛移默化性平觀念

重要性平節日推廣文宣

友善五月

Gender Friendly Month: May, 2025
企業永續發展委員會工團、專性性別平等推動會



05.11

母親節

- ◆現代母親節的起源是由安娜·賈維斯 (Anna Jarvis) 發起的紀念活動，後來美國於 1914 年正式將 5 月第二個星期日訂為母親節。
- ◆因應社會與家庭結構轉變，更多女性選擇辭職或居家，因此，家庭成員不分性別親戚共同分擔家務，也別忘了在這特別的日子向辛苦的母親表達感謝。



05.15

國際家庭日

- ◆1993 年聯合國決議將每年 5 月 15 日訂為國際家庭日，期待人們善用生命和愛心建立家庭，人人都有機會獲得、關懷、安全、包容與接納的家庭。
- ◆為達到永續發展目標，家庭在社會發展與消除貧窮上扮演重要角色，結合預期將透過推動家庭政策，為永續發展創造正面影響。



05.17

國際不再恐同日

- ◆國際不再恐同日訂於每年 5 月 17 日，是為了表彰世界衛生組織 (WHO) 於 1990 年將恐同從國際疾病分類相關疾病問題統計分類中刪除。
- ◆2019 年臺灣在亞洲首開先例，順利推動同性婚姻合法化，彰顯對多元性別認同的平等與尊重，是臺灣社會所認同的價值。

元大金控五月節日所表彰的家庭生活與性別平等意識，以實際行動支持員工工作與家庭平衡，並邀請全體主管及同仁攜手營造友善職場！

5 項承諾

- 婚(集)假
- 產前產後假
- 母性健康保護計畫
- 各類職工福利
- 生理假
- 家庭關懷假
- 醫療、醫療假
- 產後檢及產後假
- 育嬰假
- 育嬰補助津貼
- 工作場所性騷擾防治
- 職場不法侵害預防計畫

於供應商大會分享推動 DEI 成果



員工協助平臺 DEI 宣導專區

Diversity, Equity & Inclusion.

多元、平等、共融

集團致力於塑造 DEI 職場文化，使來自各地、多元特質的同仁皆可在集團安心工作，獲得尊重與歸屬，在充滿機會的職涯道路上盡情發揮自身專業長才，達到自我實現。



工作與家庭生活平衡

[點閱文章](#)



育嬰假
工作調整與假別

[點閱文章](#)



育嬰假
母性保護與福利

[點閱文章](#)



育嬰假
夜間安全工作友善措施

[點閱文章](#)

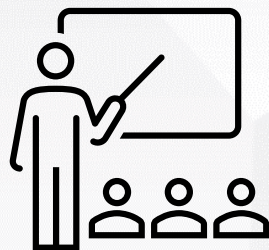
性騷擾零容忍

透過完整的性騷擾預防、申訴及懲戒處理制度，落實性騷擾防治



規章修訂

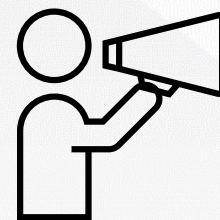
因應新修正性平三法，迅速修訂集團《**工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點**》，以最新規範落實性騷擾零容忍政策。



專業提升

即時因應外部法規變動，辦理集團人資充電講座，提昇人資人員處理相關事宜的專業知能：

- 2024年-性別平等工作法影響及因應
- 2025年-職場不法侵害申訴案件的因應與處理



公開宣示

於年度安心職場教育訓練課程中，向全體人員宣示「**職場性騷擾及性侵害零容忍**」之政策，確保全體人員知悉集團對性別平權的立場。



推動成果實績

國內外獎項榮譽

元大金控及集團各家公司推動性平與 DEI 的表現，榮獲國內外各大獎項肯定

- 🏆 HR Asia - 亞洲最佳企業雇主獎
- 🏆 現代保險雜誌 - 保險龍鳳獎「最嚮往的金控公司」
- 🏆 臺灣永續能源研究基金會 - 人才發展領袖獎
- 🏆 勞動部 - 國家人才發展獎「大型企業獎」
- 🏆 勞動部 - 工作生活平衡獎「員工關懷獎」
- 🏆 衛生福利部 - 健康促進標章
- 🏆 衛生福利部 - 安心職場認證
- 🏆 臺北市政府 - 職場性別平等認證「金質獎」
- 🏆 臺北市政府 - 友善育兒事業獎
- 🏆 臺北市政府 - 「特優級」優良哺（集）乳室認證
- 🏆 臺北市政府 - 中高齡者暨高齡者友善企業認證
- 🏆 新北市政府 - 失智友善守護站標章
- 🏆 新北市政府 - 友善家庭暨工作平等獎



推動職場性別平等，落實元大金控核心價值

專注績效・增進員工福祉



恭請指導