

金融監督管理委員會 115 年度性別平等專案小組 第 1 次會議紀錄

壹、時間：115 年 3 月 13 日（星期五）上午 9 時 30 分

貳、地點：本會 1926 會議室

參、出、列席人員（詳如附簽到表）

肆、主持人：莊副主任委員琇媛 紀錄：黃副研究員寶玉

伍、報告事項：

案由一：期貨業推動性別主流化標竿金融機構兆豐期貨股份有限公司推動經驗分享案，報請鑒察。（證期局）

一、委員發言內容簡要摘述：

（一）張委員瓊玲：

1. 有關彈性工時制度目前訂於上午 8 時至 9 時，適逢多數幼稚園開園時間，員工於送托後返抵公司上班恐有時間銜接之困難，建議評估延後上班時間之可行性，以提升制度之友善性。
2. 目前女性員工未參與輪班工作，雖已實施同工同酬原則，惟因輪班職務薪資相對較高，恐間接影響整體性別薪資差距，建議進一步檢視相關制度之公平性。
3. 簡報第 17 頁所列「員工敬業度調查」，其內容除敬業度外，尚涵蓋工作感受、行為意願及政策氛圍等面向，若僅以「敬業度」概稱，易致外界誤解近三年女性敬業度低於男性之情形，建議調整調查名稱，以更貼近實際內涵。
4. 目前公司已提供生育補助，惟考量金融業整體獲利表現優異，建議進一步強化員工照顧措施，研議提供一定期間之育兒津貼，以提升員工生育意願，並促進企業朝永續發展目標邁進。

（二）黃委員煥榮：

1. 目前公司係將性別平等推動機制納入永續發展執行小組運作，惟尚難具體呈現性別平等議題於該小組整體運作中所占比重，建議補充說明相關推動架構、分工情形及實際運作比重，以利瞭解推動成效。
2. 女性參與夜間工作兼具權利與責任，性別平等之落實應以實質平等為目標，而非僅止於保護性措施，建議公司就員工參與夜間工作之機會安排、配套措施及整體政策考量等，進一步補充說明，以確保各性別員工均享有平等參與之機會。
3. 有關公司推動多元、平等及共融 (Diversity, Equity, Inclusion, DEI) 政策，建議補充說明是否針對處於不利處境之員工進行盤點或調查，並說明相關支持措施及推動作法，以強化政策之完整性與實效性。

(三) 顏委員玉如：

1. 有關女性夜間值班議題，建議可進一步就員工流動率進行分析，並依婚姻狀況（如已婚、未婚）等面向加以區分，以瞭解其與家庭照顧責任之關聯性。另如夜間值班人力以男性為主，且多為已婚並育有子女者，建議可加強推動男性參與家庭照顧之相關措施，例如規劃辦理員工親子活動等，以促進工作與家庭之平衡。
2. 有關簡報第 17 頁「員工敬業度調查」，建議進一步進行性別差異分析，例如探究不同性別員工是否因缺乏發揮機會或其他因素影響其敬業度表現，並據以深入瞭解相關原因，以作為後續精進管理措施之參考。
3. 有關簡報第 23 頁性別平等相關訓練，目前課程內容已涵蓋生活化議題及職務所需知能，惟觀察實際參與人數，專屬性別平等議題之課程受訓情形相對較少，建議加強宣導並鼓勵員工踴躍參與，以提升整體性別平等意識。

(四) 性別平等處王諮議愛嵐：

近期臺北市政府推動「育兒減少工時」試辦計畫，針對家中有 12 歲以下子女且具實際育兒需求之員工，提供每日減少 1 小時工時之措施，並由政府補助部分薪資差額，以兼顧工作與家庭照顧需求。請問兆豐期貨是否已有員工就此提出詢問或申請，及公司目前之因應作法與評估情形，以利瞭解公司在推動友善育兒職場方面之規劃。

二、兆豐期貨回應發言內容簡要摘述：

- (一) 有關彈性工時措施，目前已有員工因通勤距離因素申請延後至上午 10 時上班，公司於業務運作許可範圍內，原則上均予以彈性調整，以配合同仁實際需求。
- (二) 有關縮減工時措施，公司已訂有相關制度，員工如有育兒或其他需求，得依規定提出申請，惟目前尚無實際申請案例。
- (三) 有關女性夜間工作議題，因僅交易結算部門設有輪值晚班需求，且於招募時已明確告知該職務需配合輪班，故目前尚未招募到有意願輪值中晚班之女性員工。至於早班部分，因過往負責輪值之女性員工離職，致去年未有女性輪值早班；惟公司於去年底完成招募後，已規劃於今年陸續安排女性員工參與早班輪值。
- (四) 有關集團辦理之員工敬業度調查，主要係瞭解員工對工作之投入與感受，包括對工作內容滿意度、主管領導方式、職涯發展、成就感及歸屬感等面向，重點在於掌握員工整體工作經驗與未來發展期待，並非單純評價員工敬業程度之高低。
- (五) 有關結婚及生育補助，目前公司提供一次性結婚補助新臺幣（以下同）12,000 元，及每胎生育補助 8,000 元；至於育兒津貼部分，未來將視整體營運狀況研議爭取，以強化員工照顧措施。

- (六) 有關性別平等推動機制，公司於永續發展小組下設有員工關懷小組，相關性別平等議題均先於該小組討論，並提報永續發展小組審議，例如優於勞動基準法之假別措施，均係經由上述機制研議後推動。
- (七) 有關多元徵才及弱勢族群支持，公司對身心障礙者等弱勢族群之招募並未設限，亦曾與相關機構合作（如伊甸基金會）嘗試提供就業機會，惟因部分職缺具專業條件限制，尚有媒合困難情形。另公司已提供無障礙停車位及友善空間等設施，以營造支持性工作環境。
- (八) 有關性別平等及相關教育訓練，公司每年辦理性騷擾防治及職場意識提升等課程，並要求全體員工參與，同時鼓勵同仁參加外部訓練課程。雖公司規模較小，課程開設數量有限，惟仍積極結合集團及外部資源推動相關教育。
- (九) 有關育兒及成家支持措施，公司配合政府政策，開放員工申請相關補助並依規定核准。目前考量員工平均年齡較高，申請結婚補助情形較少，未來規劃將生育補助朝育兒津貼方向調整，以更符合員工實際需求。

三、莊主席琇媛：

- (一) 有關無女性夜間工作一節，因公司已於應徵時說明該工作需配合夜間輪值，以致於無女性申請該職務均由男性擔任，建議可補充說明。另薪資揭露也是委員關心的議題，建議可再補充。
- (二) 有關性別平等議題，兆豐期貨係在永續發展小組下設員工關懷小組，惟在簡報中未呈現，後續可再補充相關資料，例如該小組處理哪些性別平等重要議題等。
- (三) 有關集團敬業度調查，其內容與名稱不相符，可建議總公司更改名稱，例如員工認同歸屬感調查等。

(四) 有關性別平等教育訓練課程參與人數偏少問題，兆豐期貨規模較小，可與金控一起合辦，參與集團辦理之性平相關課程，亦可納入員工性別平等教育訓練。

決定：洽悉，委員建議請兆豐期貨參考，後續簡報可補充相關資料後再提供。

案由二：本會 114 年度性別平等推動計畫成果報告一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 張委員瓊玲：

建議修正簡報第 42 頁有關所屬委員會將性別比例納入設置依據情形，調整後為「總計 64 個委員會，性別比例皆已納入設置依據，『僅』1 個委員會性別比例未達 1/3」。另提醒自 115 年起，性別比例標準將提升至 40%，請預為規劃因應措施。

(二) 黃委員煥榮：

有關第 64 頁女性職場主題之社群媒體推廣活動，所列 13 篇網路文章，部分題目為「川普經濟學」，相關內容不知是否涉及其反多元、平等及共融 (DEI) 立場，從其題目較難想像其內容和性別平等之間的連結，建議適度調整避免外界誤解。

(三) 顏委員玉如：

有關第 72 至 73 頁「強化高齡社會之金融支持」之年度績效達成情形，整體架構建議置於性別平等之脈絡下進行呈現與分析。例如，「以房養老」辦理件數可進一步區分女性與男性之申請或核准情形，以回應性別差異；另就信託人員參訓人數及信託業務評鑑等項目，亦建議納入性別統計或分析指標，以強化與性別平等議題之連結性。

(四) 性別平等處王諮議愛嵐：

有關性別平等處意見及相關處理意見，已彙整列載於第 93 至 97 頁處理意見表。僅再提醒 114 年度性別平等推動計畫成果報告，請依規定於 3 月底前完成對外公告作業。

二、本會發言內容簡要摘述：

(一) 林委員志憲：

有關金融消費者評議中心監察人女性比例未達標一節，該中心監察人共計 2 席，其中 1 席由本會法務處處長擔任，另 1 席為外部委員。因前任法務處處長人事異動，致目前女性比例未符相關規範。後續將於本年 9 月任期屆滿辦理改派時，審慎規劃人選，積極朝達成性別比例目標辦理。

(二) 莊主席琇媛：

1. 請依委員意見調整篩選女性職場主題之相關活動，注意課程內容與性別平等之連結。
2. 各單位於提報指標辦理情形及執行成果時，應對照原訂目標進行檢視與說明，確保所提成果能具體回應指標設定之政策目標，並作為後續精進之依據。
3. 在呈現「以房養老」等具統計數據指標成果時，建議納入性別統計分析，並強化與性別平等議題之連結性論述，以提升整體政策評估之完整性。

決 定：洽悉，請依委員意見補充修正相關內容後，在 3 月底前上傳至本會全球資訊網站公告。

案由三：有關本會 114 年度「性別暴力防治國家行動計畫(114-116 年)」辦理成果一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 顏委員玉如：

1. 有關「性別暴力防治國家行動計畫」涵蓋範圍廣泛，金管會似僅負責教育宣導部分。至於公司治理評鑑機制，建議說明是否將企業處理性騷擾、數位性別暴力或金融詐騙等相關議題納入評估？就現行內容觀之，該指標與性別暴力議題之關聯性尚待強化。
2. 建議後續可就「每年持續舉辦公司治理評鑑及公布結果」指標，於執行成果中加強與性別平等議題之連結性論述，以提升整體政策呈現之完整性與一致性。

二、本會發言內容簡要摘述：

（一）劉委員秀玲：

公司治理評鑑機制應已涵蓋性別平等相關指標，建議請證期局再行檢視並適度納入或強化相關評估項目，以提升與性別平等議題之連結性。

（二）王委員秀玲：

有關公司治理評鑑（現已調整為 ESG 評鑑）之多元化及性別平等相關指標，係以公司年報或永續報告書所揭露內容作為評核依據，爰較難直接與公司對性騷擾或性別暴力案件之後續處置情形建立連結。至於相關評鑑項目，主要係要求公司說明其多元性別政策及具體推動作法，以作為評估依據。

（三）莊主席琇媛：

本項主題為「營造性別暴力零容忍」，應強化與公司治理（ESG）評鑑內容之關聯性，建議各單位於後續填報辦理情形時，強化與本項主題及政策目標之連結性論述，以提升整體呈現之一致性與適切性。

決 定：洽悉，本案依委員意見修正後備查。

案由四：有關「114 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」之考核結果及考核委員意見，報請鑒察。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 性別平等處王諮議愛嵐：

建議可朝下一期(117 年度)考核指標方向提前規劃與精進，確實扣合各項指標內涵辦理。例如宣導工作，建議朝自製宣導品等具體作為推動；另就性別統計分析報告，金管會在前段統計資料分析部分已具相當基礎，惟後續應用與政策連結之深化仍有強化空間。相關評核重點已載明於 117 年考核及獎勵計畫評審項目衡量標準表，建議詳加研讀並據以精進辦理。

(二) 黃委員煥榮：

性別平等指數為具創新性之作法，鑑於目前國內資本市場商品多元發展，建議可鼓勵投信公司評估將該指數商品化之可行性，透過金融商品之推廣，進一步強化性別平等議題之宣導與擴散效益。

(三) 張委員瓊玲：

考量部分資料呈現未臻完整，致金管會性別平等考核成果未能充分展現，建議未來強化資料呈現方式，以提升整體評核表現。另有簡報第 102 頁(二)「各機關辦理對外性別平等宣導(含網頁平台)」部分，金管會是否有建置可蒐集並累積宣導觸及率之專屬網頁平台？如結合與性別平等相關之打擊詐騙案例等時事議題，透過網站發布相關內容，應可有效提升宣導觸及率，亦屬具創新性之作法，提供參考。

(四) 顏委員玉如：

1. 於性平考核終將檢視各子計畫執行概況，建議各性別議題推動計畫應納入性別統計分析等主流化工具，並就行

政院重要議題或部會層級列管事項，強化計畫執行與性別議題之連結，並進行相關統計與分析，以提升政策回應性。

2. 有關簡報第 107 頁第 6 點，建議納入女性交織性觀點，例如高齡女性或身心障礙女性等議題，並重視政策執行之連結性與落實情形，透過性別統計分析進一步提出精進建議。
3. 有關宣導與教育訓練措施，建議自製宣導品應與業務內容具相關性，並依不同年齡層及對象進行分齡、分眾設計；教育訓練部分除提報為性別平等課程外，亦應補充具體課程內容。另加分項目方面，民間獎項得列入評估，惟如屬長期持續辦理（如 ESG 相關獎項）者，原則上不列入加分；此外，建議進一步強化與私部門及地方政府之協力合作。

二、本會發言內容簡要摘述：

（一）莊主席琇媛：

1. 建議各業務局應詳實研讀考核指標說明，於後續填報成果時確實扣合指標內涵，例如「以房養老」相關數據，應納入性別比例分析，並強化與性別平等議題之關聯性論述。另綜合規劃處於彙整各項成果時，應就各業務局所提內容進行審核與篩選，如有未符指標目標或關聯性不足者，宜洽請業務局修正，以提升整體品質。
2. 各業務局已製作之微電影等宣導素材，部分內容涉及交友、婚姻詐騙等議題，與性別平等具一定關聯性，建議評估納入性別平等宣導範疇之可行性；如屬可行，則可據以設定明確推動目標，並強化相關宣導之整體規劃。

決 定：洽悉，請各單位除參考綜合規劃處所提改善建議外，並參酌各委員意見持續精進相關作為，以提升本會性別平等推動成效，並爭取更佳之考核成績。

陸、討論事項：

案由一：上市及上櫃公司內部稽核人員性別分析報告(證期局)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 顏委員玉如：

1. 有關內部稽核人員之性別議題，考量其長期存在於結構性與文化性因素所形塑之性別分流與隔離現象，且於院層級、部會層級及 CEDAW 相關議題中，均強調消除性別刻板印象，建議於報告前言部分納入性別處境脈絡及相關政策背景說明，以強化整體論述基礎。
2. 有關第二部分「性別資料與分析」，建議強化交織性分析（如性別與年齡之交互關係），並可納入內部稽核人員及其主管之性別比例分布情形，以深化分析內容。
3. 有關報告之應用性，建議區分為「結論」及「研究建議」兩部分呈現；其中結論部分可依不同產業別進行分析，例如傳統產業可能較易存在職場性別刻板印象，而新興產業（如電子通路業）因組織結構較年輕，相關現象相對較少，建議將此類性別處境分析納入結論，以提升分析深度。
4. 有關研究建議部分，建議聚焦於本機關可採行之具體輔導及精進措施，說明過往推動作為及未來規劃方向，以展現政策推動之延續性與實效性；並以本機關可執行之策略為主，而非僅對企業提出建議。

(二) 張委員瓊玲：

建議修正結論論述方式，考量目前女性內部稽核人員比例較高之現況，若公司規模較大，始較有男性投入之情形，爰相關分析與建議宜避免過度推論。建議可從教育端鼓勵更多男性就讀相關科系，並引導其未來投入內部

稽核工作，以逐步改善性別結構；透過上述方式調整結論，有助使論述更為審慎且文字表達較為和緩。

(三) 黃委員煥榮：

就本報告整體觀察，無論自公司治理或其他面向分析，性別因素未必為主要影響變數，專業能力仍為關鍵核心。另就上市及上櫃公司間之差異，因產業別分布不均，部分產業樣本數較少，相關結果可能存在偶然性，建議於分析時審慎解讀。再者，內部稽核人員除會計專業外，亦可能需具備法律等跨領域專長，綜合不同專業背景後，整體性別比例可能趨於均衡。

二、本會發言內容簡要摘述：

(一) 王委員秀玲：

鑑於金融業屬特許事業，其產業特性與一般產業有所差異，爰本報告未納入金融業，僅就非金融業之上市及上櫃公司進行分析。

(二) 莊主席琇媛：

考量部分產業樣本數偏少，相關分析結果可能未能充分反映實際趨勢，建議後續參考委員意見進行修正。另有關結論與建議之撰擬，宜強化交織性觀點，並依不同面向重新分類分析內容，以提升整體論述之完整性與精確性。

決 議：本案請證期局參考委員意見修正後通過。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：上午 12 時 20 分