

金融監督管理委員會推動性別主流化執行計畫

(103 至 106 年度)

(核定本)

(105 年 5 月修正)

壹、依據

行政院 102 年 10 月 28 日函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫(103 至 106 年度)」辦理。

貳、計畫目標

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱 CEDAW)及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。
- 二、廣續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：
 - (一)管考性別目標達成情形。
 - (二)施政規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料。
 - (三)擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明。
 - (四)加強落實性別主流化訓練。

參、實施對象

本會各處室及所屬銀行局、證券期貨局、保險局、檢查局及中央存款保險公司。

肆、實施期程

103 年 1 月至 106 年 12 月。

伍、關鍵績效指標

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之

規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			103年	104年	105年	106年
1	甄審委員會及考績委員會委員任一性別比例超過三分之一之達成率。	(符合三分之一性別比例之甄審及考績委員會個數/甄審及考績委員會總個數)×100%。	100	-	100	100
2	促進上市上櫃公司董事會成員多元化。	1.103年完成將公司促進董事會成員多元化之實施情形，列為公司治理評鑑指標。 2.104年完成第一次滾動式檢討。 3.105年完成第二次滾動式檢討。是否於訂定年度完成將董事會成員多元化之實施情形列為公司治理評鑑指標或滾動檢討：100代表「是」，0代表「否」	100	100	100	-
3	持續推動中央存款保險公司董事會成員任一性別比例不少於三分之一目標。	(女性董事人數/董事總人數)×100%。	29	43	43	43

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			103年	104年	105年	106年
4	持續推動財團法人金融消費評議中心董事會成員任一性別比例不少於三分之一目標。	(女性董事人數/董事總人數) × 100%。	34	34	34	34
5	落實性別意識推廣。	辦理銀行負責人座談會等重要會議時，適時納入性別相關宣導資料，期能將性別意識推展至各銀行。是否於重要會議中宣導：100 代表「是」，0 代表「否」	-	-	100	100
6	推動創櫃板公司負責人多元化。	1. 本會已督導櫃買中心持續與相關部會合作，宣導創櫃板制度並提供相關訊息予女性創業者參考，以提高創櫃板女性負責人之比例。 2. 105 年完成第一次滾動式檢討。 3. 106 年完成第二次滾動式檢討。是否於訂定	-	-	100	100

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			103年	104年	105年	106年
		年度完成創櫃板負責人多元化實施情形之滾動檢討：100代表「是」，0代表「否」				
7	保單審查委員性別比例。	各委員會少數性別人數/各委員會總人數) ×100%。	-	-	33.33	33.33

二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			103年	104年	105年	106年
1	性別主流化訓練參訓率(%)	[本機關及所屬機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數 / 本會及所屬各局(公司)職員總數] × 100%。	70	75	80	85
2	中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數。	本機關及所屬機關年度提報之中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數。	2	2	2	2
3	性別統計指標項目新增數。	本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別	1	2	2	2

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			103年	104年	105年	106年
		統計指標項目數。				
4	性別影響評估計畫預算比重增加數。	$\text{比重} = \left[\frac{\text{性別影響評估計畫預算編列數}}{\text{本會預算數} - \text{人事費支出} - \text{依法律義務必須編列之支出}} \right] \times 100\%$ 增加數 = 當年度比重 - 前年度比重。	0	0	0	0

由於本會預算辦理有關促進性別平等業務，一向併入各業務計畫處理，未另獨立編列預算辦理，故本項指標年度目標值訂為 0。

陸、實施策略及措施

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。

實施策略	措 施	辦理單位
(一)達成甄審委員會及考績委員會委員任一性別比例超過三分之一。	本會及所屬各局(公司)於組設甄審委員會及考績委員會時，除簽請機關首長就票選委員之當選人及當然委員先予核定外，另應加註說明請機關首長於圈選指定委員時宜注意委員任一性別比例不得低於三分之一之目標。	本會人事室
(二)促進上市上櫃公司董事會成員多元化。	2-1 本會已督導證交所修正「上市上櫃公司治理實務守則」第 20 條，敦促上市上櫃公司董事會成員組成應注重性別平等，此規定爰增加婦女參與上市上櫃公司決策地位之機會。	證券期貨局
	2-2 本會並研議督導證交所辦理公司治理評鑑時，於 103 年將「董事會成員多元化」納入評鑑加分項目。	證券期貨局

實施策略	措 施	辦理單位
	2-3 104 年時依據 103 年公司治理評鑑結果進行第一次滾動式檢討。	證券期貨局
	2-4 105 年完成第二次滾動式檢討。	證券期貨局
(三)持續推動中央存款保險公司董事會成員任一性別比例三分之一目標。	如有新聘董事或董事任期屆滿改聘(104 年 9 月)時, 建請優先考量優秀女性, 以維持任一性別比例達三分之一之目標。	中央存款保險公司
(四)持續推動財團法人金融消費評議中心董事會成員任一性別比例不少於三分之一目標。	依金融消費爭議處理機構設立及管理辦法第 7 條第 2 項規定, 董事之任期 3 年。擬於董事異動或聘任期滿(103 年 9 月)時, 盡力爭取女性學者、專家及公正人士擔任評議中心董事, 以為改善。	本會法律事務處
(五)落實性別意識推廣。	辦理銀行負責人座談會(如銀行總經理會議)等重要會議時, 適時納入性別相關宣導資料, 期能將性別意識推展至各銀行。	銀行局
(六)推動創櫃板公司負責人多元化。	6-1 本會已督導櫃買中心持續與相關部會合作, 宣導創櫃板制度並提供相關訊息予女性創業者參考, 以提高創櫃板女性負責人之比例。	證券期貨局
	6-2 105 年依據創櫃板負責人比例進行第一次滾動式檢討。	證券期貨局
	6-3 106 年完成第二次滾動式檢討。	證券期貨局
(七)保單審查委員性別比例。	審查委員之遴選應考量兩性平權, 各委員會之任一性別比例不應少於三分之一。	保險局

二、賡續推動性別主流化各項工具, 並提升推動品質及擴大成效:

實施策略	措 施	辦理單位
(一)加強落實性別主流化訓練。	1-1 本會及所屬各局(公司)每年定期舉辦性別主流化訓練相關課程, 並融入中高階主管研習課程, 持續強化同仁	本會人事室

實施策略	措 施	辦理單位
	性別平等觀念，並鼓勵同仁踴躍參加相關訓練課程。	
	1-2 賡續邀請學者專家講授性別主流化相關議題及舉辦正面、溫馨及具有寓教於樂之性別平等議題電影欣賞。	中央存款保險公司
(二)增列性別考核指標。	2-1 甄審委員會及考績委員會委員任一性別比例超過三分之一之達成：本會甄審委員會、考績委員會委員任一性別比例。	本會人事室
	2-2 持續推動中央存款保險公司董事會成員任一性別比例三分之一目標：中央存款保險公司董事會成員任一性別比例。	中央存款保險公司
(三)賡續充實性別統計及辦理性別分析。	3-1 本會及所屬各局(公司)賡續充實性別統計項目，並運用「性別影響評估檢視表」之「須強化的性別統計及其方法」強化性別統計對性別影響評估之支援。	本會主計室
	3-2 辦理調查、統計時，以納入性別分類為原則，並按統計資料發布週期，更新本會性別統計專屬網頁資料；性別統計分析結果亦適時公布於本會性別統計專屬網頁，供各界參考運用。	本會主計室
(四)促進預算編列回應不同性別之需求。	4-1 依「中央各主管機關編製年度概算應行注意辦理事項」，於擬編概算時，注重主管業務範圍內各中長程個案計畫、法律案之性別影響評估結果，並參照「性別平等政策綱領」、「本會推動性別主流化實施計畫」及「消除對婦女一切形式歧視公約」有關促進性別平等工作之需求。	本會主計室
	4-2 賡續於中長程個案計畫或其他計畫各階段，運用「性別影響評估檢視表」，檢視性別相關預算是否依不同性別需	本會主計室

實施策略	措 施	辦理單位
	求編列或調整。	

柒、推動體制

本會所屬局處室（公司）負責推動及協調，本會綜合規劃處綜整計畫，性別平等專案小組督考本計畫執行。

捌、經費來源

由本會年度預算相關經費項下支應。

玖、考核及獎勵

本會對於本執行計畫著有績效人員，從優獎勵。