

105 年度性別平等專案小組第 3 次會議紀錄

一、時間：105 年 10 月 28 日(星期五)上午 10 時

二、地點：本會 1814 會議室

三、出席人員(如附簽到表)

四、列席人員(如附簽到表)

四、主席：黃副主任委員天牧

六、記錄：陳專員欣怡

七、會議議程：

報告事項：

案由一：宣讀上次會議紀錄以及本會性別平等專案小組會議決議事項等辦理情形追蹤管制表一案，請鑒察。(人事室)

說明：本會 105 年度性別平等專案小組第 2 次會議紀錄(詳如附件 1，第 1 頁至 14 頁)，以及會議決議事項等辦理情形追蹤管制表(詳如附件 2，第 15 頁至 20 頁)。

委員發言內容簡要摘述：

一、黃委員煥榮：會議決議事項等辦理情形追蹤管制表第 4 項，證券期貨局之投資人性別比例資料顯示，女性比較偏好穩定的投資工具，男性比較偏好高風險的投資工具，就這樣的差異現象金管會有無作分析或是因應？

二、證券期貨局蔡主任秘書麗玲：金融商品的風險屬性或告知不會因男女性別不同而不同，金融商品風險預告這是金融機構一定要做的，從統計資料顯示男性比較偏好高風險的交易傾向，這樣的統計資料我們會提供給業者參考，將來對於投資人保護加強宣導，但不會特別針對男性。

三、黃委員淑玲：這些統計數據不只提供給業者參考，金管會是否能從此數據去思考裡面所隱含的負面意義。

四、證券期貨局蔡主任秘書麗玲：期貨市場是保證金交易，以比較小的金額作比較大的交易，風險的波動率不見得

比較大，只是用比較少保證金去做大的交易，賺賠會比較大，最主要還是要看投資人本身的偏好，為什麼男性女性有這樣的差異，可能男性冒險性相對於女性來得高，對於金融商品風險宣導我們會持續要求業者落實。

五、黃副主任委員天牧：有些投資人對商品偏好的性別比例可能是因男性女性先天屬性的不同，及可能牽涉到教育問題，請證券期貨局及綜合規劃處未來在規劃商品及規劃教育時，針對特定女性的族群多一些資訊取得的管道，使其瞭解不同金融商品的本質，然後能夠判斷，不要在資訊取得上有差異，至於投資人在取得資訊後願意採取何種投資行為則予以尊重。

六、黃委員淑玲：投資人的性別比例如果能夠協助我們去瞭解金融秩序的不穩定原因，則投資人的背景是值得分析的。

決議：請證券期貨局未來請櫃買中心、證交所及期交所作為大數據分析研究參考，通常股票市場投資人年齡是比較高的，期貨市場投資人年齡是比較低的，將來視資料的本質有無就投資人金額去作篩選，這部分是很好的建議，請證券市場、周邊單位將來就這些變數資料看有無可能做大數據分析。

案由二：有關本會「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)教育訓練教材一案，請鑒察。(法律事務處)

說明：

一、依據行政院 104 年 11 月 25 日院臺性平字第 104000152157 號函核定之「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫，中央機關應於 105 年 8 月完成製作 CEDAW 教育訓練教材，提報各部會性別平等專案小組通過，公布於部會性別主流化網頁，並於 106 年至 108 年辦理 CEDAW 教育訓練。

二、依上開計畫，CEDAW 教育訓練教材內容可參考行政院

性別平等處(下稱性平處)編撰之法規檢視案例彙編與通用教材、CEDAW 國家報告、法規檢視案例、性別主流化實施成果、性別平等政策綱領、行政院性別平等會、部會性別平等專案小組或婦女/性別團體關心議題、新聞報導等。又性平處以 105 年 5 月 31 日院臺平字第 1050165289 號函，通知各機關該處已完成 CEDAW 教育訓練相關通用教材，供各機關參考利用，爰參考性平處前開通用教材、本會性別主流化成果報告、性別統計資料及各局處提供資料等，製作本會 CEDAW 教育訓練教材，內容共分為五節：(一)CEDAW 核心概念、推動過程、條文及一般性建議、(二)直接歧視與間接歧視、(三)暫行特別措施、(四)本會相關案例、(五)本會相關性別統計。

三、另經洽性平處表示，各機關性別平等專案小組會議約每 4 個月召開 1 次，倘機關已完成製作 CEDAW 教育訓練教材，惟不及提報性別平等專案小組通過，建議於 105 年 8 月前先將教材置於機關性別主流化網頁，後提報機關性別平等專案小組備查。為符合本計畫公布時程，並參考性平處意見，於提報本案前已先將本案教材暫先公布於本會全球資訊網「性別主流化專區」，如經審查應作修正，再配合調整後公布。(詳如附件 3，第 21 頁至 101 頁)

委員發言內容簡要摘述：

一、黃委員煥榮：第 73 頁、84 頁，關於上市公司的董事會，性平會上次開國際及公共參與組分工小組會議有些委員對三分之一性別比例原則滿關注的，委員建議期許政府捐助的團體，如農漁會在這一屆能有一些突破，茲事體大，要馬上做一些改變有一些難度，金管會是否能提出說帖對這個議題做些回應，大的上市櫃公司有獨立董事及薪資委員會，外聘的部分要改變比較容易，不知近

- 期內在執行上有無可能性。
- 二、存保公司周副總經理秀玲：現行公司治理實務守則已將上市上櫃公司任一性別比例以加分的鼓勵方式納入評鑑指標，這個部分金管會已經在做。
 - 三、證券期貨局蔡主任秘書麗玲：第 80 頁，證交所已將公司董事任一性別比例達三分之一新增為第 3 屆公司治理評鑑之加分指標。
 - 四、黃委員淑玲：訂定這個指標後，女性董事人數的統計數字確實有增加。
 - 五、存保公司周副總經理秀玲：就各國的實務面女性主管高階主管有成長的趨勢，女性參與決策會更成熟，金管會以加分的方式鼓勵業者達任一性別比例三分之一。
 - 六、黃委員煥榮：這部分在評鑑的加分比重如何？
 - 七、存保公司周副總經理秀玲：本會從上市上櫃公司著手，於董事會成員多元化大原則下，實務作法上將任一性別比例三分之一原則納入董事會，於 104 至 106 年納入性別主流化成果目標值，將視這 3 年之執行成果作滾動式檢討。
 - 八、證券期貨局蔡主任秘書麗玲：公司治理的評鑑是全面性的，包括永續經營、勞工、性平等議題，未來視加分指標的實施成果進行檢討。
 - 九、黃副主任委員天牧：在公司治理上已將董事會成員組成多元化為其表彰之議題，應該會受到上市上櫃公司的重視，每年公司治理都有評鑑，應該可以看得出其情況。
 - 十、黃委員淑玲：第 86 頁，開辦微型保險業務迄 104 年底，累積承保人數已逾 22 萬人，累積承保保額超過新台幣 758 億元，這個成果如何？
 - 十一、保險局王主任秘書麗惠：98 年開辦迄今每年都成長，至 105 年 9 月底累積承保人數已超過 34 萬，累積承保保額已超過新台幣 1000 多億，對弱勢團體的照顧是個不錯的進展。

- 十二、黃委員淑玲：如果成果的數據呈現上有每年的人數及金額，會更清楚呈現金管會在這個部分是越做越好的。
- 十三、黃副主任委員天牧：請保險局參考委員建議，可以做這樣的趨勢圖，未來也可以設計更好的目標值。另外，地方政府比較知道低收入民眾的情況，保險是補社會安全網不足的地方，我們與地方政府多一些合作，可以強化這方面的績效。

決議：洽悉。

案由三：依據「修正性別預算作業試辦計畫」，提報 106 年度金融監督管理委員會暨所屬局單位預算、105 年度金融監督管理基金性別預算編列情形，請鑒察。
(主計室)

說明：

- 一、依據行政院性別平等處 105 年 2 月 5 日函送該院「性別預算工作小組第 5 次會議紀錄」及行政院主計總處 105 年 2 月 16 日函送「研商國營事業及非營業特種基金 106 年度預算籌編、105 年度性別預算試辦相關事宜」會議紀錄辦理。
- 二、上項會議紀錄，續將本會納入試辦機關。公務預算部分，係依據 106 年公務預算案內容填列「性別預算編列情形表」；至非營業特種基金部分，係就金融監督管理基金 105 年度預算案與性別預算有關部分填列「性別預算編列情形表」。
- 三、修正性別預算之實施範圍，係由原辦理性別影響評估且經核定之中長程個案計畫之有限範圍，擴大涵蓋「性別平等政策綱領」、「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」、促進性別平等相關法令等 5 類。額度估算以計畫、措施或業務項目「具促進性別平等目的」或「符合性別平等原則」為標準，由各機關覈實計列性

別預算額度。

四、又試辦機關應就預算編列情形，按性別預算編列情形表格依式覈實填具資料，提報性別平等專案小組討論後，由主管機關彙整，並於 105 年 9 月 30 日前逕送行政院主計總處。(詳如附件 4，第 102 頁至 107 頁)

委員發言內容簡要摘述：

一、黃副主任委員天牧：性別預算獨立是以往性平會中委員給我們的指示，這裏預算數字也許並沒有很豐厚，但我們在業務面做金融教育、規劃政策等，某個程度上也都有涉及性別意涵，只是預算上很難去做切割，這裏主計室將一些獨立性強的性別預算列出來，這是預算上第一步，未來我們會將性平的觀念繼續深化，並不表示只有編在預算上的金額才與性平有關係，其實很多業務上的支出也是事涉性平的。

二、人事室莫主任永榮：就本會召開性別平等專案小組會議之年度預期成果，每次至少 3 位以上外聘委員參加，因上一屆外聘委員為 4 位，新聘後外聘委員為 3 位，爰修正為每次至少 2 位以上外聘委員參加。

三、主計室黃主任凱華：有關莫主任建議修正性別平等專案小組會議每次參加外聘委員人數一事，因本案所列數據(含金額)係依本會已函送立法院審議中之 106 年度預算相關數據列示，爰建議此部分不予調整，並俟未來執行，再依外聘委員聘任實況及預算支用情形等表達相關資訊。

決議：洽悉。

貳、討論事項：

案由一：有關本會「性別平等政策綱領」106 年度之規劃重點及預期目標一案，提請討論。(綜合規劃處)

說明：

一、依行政院秘書長 102 年 8 月 23 日修正之「性別平等政

策綱領各篇具體行動措施填報作業須知」，各部會應分別於每年 10 月底前至資訊系統填報次年度推動各篇具體行動措施之規劃重點及預期目標。

二、行政院性別平等處於 105 年 8 月召開 3 場次綱領研修會議，並表示為呼應國家發展委員會推動「行政機關管考作業簡化及策進」之方向，除簡化綱領具體行動措施項次外，未來將分層列管，包括：(1)院列管：72 項重要具體行動措施，於未來行政院性別平等會三層級會議檢視各權責機關之辦理情形；(2)部會列管：其餘 148 項具體行動措施，納入各部會性別平等專案小組進行追蹤列管。修正具體行動措施涉及本會權責者計有 10 項，屬院列管有 2 項、屬部會列管有 8 項。

三、性別平等政策綱領與本會業務相關為「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，本案已請相關處、室及所屬各局(公司)配合填報 106 年度推動各篇具體行動措施之規劃重點及預期目標，將於提報本小組審查，並奉本會主任委員核定後，至行政院性別平等處「性別平等政策綱領填報資訊系統」網站填報。

四、檢附本會 106 年度推動各篇具體行動措施之規劃重點及預期目標詳如附件 5，第 108 頁至 116 頁。

五、上開規劃重點及預期目標是否妥適，提請討論？

委員發言內容簡要摘述：

一、黃委員煥榮：第 112 頁，除了重視國際的參與也重視國際的動態，第 73 頁女性參與董事會是否有助於公司治理？或者女性參與董事比率較高，對公司之經營績效是否較佳？如果是肯定的，則更有理由去說服企業增加女性參與董事會，除了鼓勵參與國際會議外，對於國際資

料的蒐集可多強化，相關的研究報告可以做為在政策制定方面的參考。

- 二、證券期貨局蔡主任秘書麗玲：女性董事會成員比例比較高的企業，它的經營績效是否比較好，將請證交所注意有無這樣的國際研究報告，以現行公司治理比較好的公司確實是經營績效比較好。
- 三、黃副主任委員天牧：有社會責任報告書的公司，EPS會比較好？有無因果關係不一定，女性董事比例較高是否EPS會比較好？可以瞭解一下，給證交所作為公司治理評鑑指標之參考，畢竟董事會成員Diversity是公司治理評鑑指標之一，如何做研究請證交所想想看並請其參考。
- 四、蔡主任秘書麗玲：這個部分最主要是瞭解國際動態，將再請證交所參考。
- 五、黃委員淑玲：金管會性別統計資料已經很豐富，國際比較部分可更進一步做其他部會表率，國際比較之性平統計資料應該很多，及依據統計相關之政策措施。如挪威上市公司董事會女性席次已達4成，是全世界的先行者，挪威是否因此公司治理變得很好，一定有這方面的研究，挪威因為女性董事的提升，其金融秩序及公司治理是否變得比較好？國內能否找到這方面資料蒐集分析的學者、專家，邀請其於性平小組開會時來與我們分享，則與會者收穫會很多，還有剛剛主席提到的大數據的分析結果，這都是台灣目前最新最好的資料，性平小組可以針對性平的重點規劃工作再深入，各個統計可否找到國際的資料然後做比較，例如如何避免呆帳？房貸逾放比之統計數據金管會性別統計圖像已有相關資料，進一步去蒐集國外研究及相應之政策？金管會有無此研究經費或人員？

- 六、綜合規劃處邱處長淑貞：房貸逾放比統計這部分由銀行公會負責，後續將老師意見請其參考。此外，未來除統計男性、女性外，將再細緻，如增加年齡層、職業等資料，進行詳細分析。
- 七、黃委員淑玲：如果蒐集國際資料來比較是否可行？可否列為這1、2年的目標？
- 八、存保公司周副總經理秀玲：蒐集這些資料是有相當大的難度，國際的資料就女性董事的增加對於公司績效的影響是有，但可能因為才剛開始所以資料不多，能否誠如我們所期盼的可能還要進一步瞭解。
- 九、綜合規劃處邱處長淑貞：國際性平的相關統計資料我們較不熟悉，初期若有經費以委託方式請專家先作資料蒐集，後續再跟進，這或許是比較可行的，這部分可能要視有無經費委託專家。未來我們自己現行統計資料再精進，目前只是用男性、女性區分，沒有比較細部的資料，對於結果可能沒有比較可信賴的解讀方式，後續再視有無經費做這樣的統計研究或是請周邊單位來參採。
- 十、黃委員淑玲：這樣將是性平上跨出很大的一步，如何在2、3年間有新的東西出來。
- 十一、綜合規劃處邱處長淑貞：如何將統計結果回饋到決策上，銀行端做得還不錯，例如有某家銀行將女性持卡人的使用分析用於信用卡的策略上，以女性卡友為銷售對象。
- 十二、存保公司周副總經理秀玲：第112頁，權力、決策與影響力篇(五)重視國際動態，持續與區域及國際性別議題接軌並積極參與國際會議，建議將原訂預期目標第一點及第二點「各局處」修正為「本會」。
- 十三、黃委員煥榮：建議將原訂預期目標第一點及第二點「女性比例不少於三分之一」修正為「任一性別比例達三分

之一」。

- 十四、存保公司周副總經理秀玲：預期目標第三點、各局處鼓勵同仁參與性別平等相關課程講座，為已經持續辦理之事項，不需列入目標值。
- 十五、國際業務處賴處長銘賢：預期目標第一點及第二點配合修正；第三點刪除。
- 十六、人事室莫主任永榮：分工部分，國際業務處建議加列各局、本會人事室，在預期目標第二點，本會為各業務處派員參與國際會議，不全然由國際業務處決定，分工部分是否有必要加列會內各業務處，並刪除本會人事室。
- 十七、國際業務處賴處長銘賢：本會派員出國部分由國際業務處負責，各局執行部分由各局負責，這部分國際業務處無法掌控。
- 十八、綜合規劃處邱處長淑貞：各局處母數一起併入本會統計較有彈性，分工部分刪除人事室因非主動派員單位，各局列執行單位，執行成果由國際業務處辦理後續彙整。

決議：

- 一、照案通過。
- 二、權力、決策與影響力篇(五)第一點修正為本會外派同仁任一性別比例不少於三分之一；第二點修正為本會派員參與國際會議或交流事務，任一性別比例不少於三分之一；第三點為經常性辦理事項爰予刪除。分工部分因人事室非主動派員單位予以刪除。
- 三、外聘委員建議增加國際趨勢比較部分，請相關業務局洽周邊單位或公會研議。

案由二：外國銀行及大陸商銀行在臺分行聘用員工之性別統計分析資料一案，提請討論。(銀行局)

說明：

- 一、國際上為落實性別平等及人權保障之普世價值，1979年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(下稱CEDAW公約)，我國於96年由立法院通過，總統頒布簽署CEDAW公約加入書，另為明定CEDAW具國內法效力，總統100年6月8日公布並自101年1月1日起施行「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，要求各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。
- 二、本會對於銀行業之人員聘用，除辦理特定業務之人員及一定職位以上之經理人，於相關法令規定其資格條件外，其他人員聘用均尊重金融機構專業自主權責。
- 三、為瞭解外國銀行在臺分行聘用人員，是否有性別歧視之問題，爰對外國銀行在臺分行及大陸商銀行在臺分行聘用人員性別比進行分析：(以下統計均含大陸商銀行在臺分行)
 - (一)105年9月底整體外國銀行在臺分行男、女員工性別比平均為34%、66%；以在臺分行之總行所在區劃分，歐系、美系、亞系外商銀行之男、女員工性別比約為31%、69%上下，與整體外國銀行在臺分行平均性別比大致相同，均係以女性員工居多。在人員晉用上，整體外商銀行在臺分行之主管職務，平均男、女性別比為43%、57%。
 - (二)與去(104)年底相較，除澳系銀行男女員工比重呈現逐漸平均外，其他歐系、美系、亞系之外商銀行在臺分行男女比重無顯著增減變化。在人員晉用上，整體外商銀行在臺分行之主管職務，平均男、女性別亦無顯著增減變化。

	104.12.31		105.9.30	
	男性比重	女性比重	男性比重	女性比重

澳系銀行	37.5%	62.5%	52.9%	47.1%
歐系銀行	30.1%	69.9%	30.8%	69.2%
美系銀行	28.4%	71.6%	27.9%	72.1%
亞系銀行	37.5%	62.5%	38.7%	61.3%
全體外銀	32.7%	67.3%	33.5%	66.5%

	104.12.31		105.9.30	
	男性主管 比重	女性主管 比重	男性主管 比重	女性主管 比重
澳系銀行	33.3%	66.7%	46.7%	53.3%
歐系銀行	40.2%	59.8%	39.9%	60.1%
美系銀行	31.1%	68.9%	33.8%	66.2%
亞系銀行	50.7%	49.3%	49.8%	50.2%
全體外銀	42.0%	58.0%	42.6%	57.4%

(三)綜上，整體而言女性於外國銀行在臺分行之人員晉用情形，尚無顯著性別差別待遇。

四、上開統計分析是否妥適，提請討論？

委員發言內容簡要摘述：

一、黃委員煥榮：本國銀行與外國銀行聘用員工之性別有無顯著差別？

二、銀行局廖科長英傑：本次統計資料為針對外國銀行及大陸商銀行在臺分行聘用員工之性別統計分析，或許以後可以與本國銀行再作個別比較。

三、黃委員淑玲：統計資料在網路上的呈現方式要有人數，百分比(%)不需要顯示，且要有標題抬頭會比較清楚，這個統計資料可以協助我們思考甚麼問題，代表外國銀行比較偏好進用女性？代表女性比較可靠？還是因性別分工銀行的員工都是以女性居多？

四、銀行局廖科長英傑：外銀在台分行聘用的員工大部分也

是本地的員工，可以解讀成外銀在台分行聘用員工對女性並無差別待遇。

- 五、黃委員淑玲：如果可以再跟本國銀行比較，統計資料會更有意義。
- 六、銀行局廖科長英傑：我們會列入下次參考。
- 七、黃委員淑玲：那麼是否有歧視男性的狀況，因為性別主流化不是只幫女人說話而已
- 八、綜合規劃處邱處長淑貞：外商銀行跟本國銀行在聘用員工都是能力取向，比較不會有性別上的區分。
- 九、黃副主任委員天牧：澳洲的政策對 HR 及 diversity 相當重視，HR 部門每年都要和當地的 Labor 部門報告公司實施 inclusive 和 diversity program 執行的成效，成為 license 的一部分，人權政策很先進，美國很多銀行有 diversity officer 和 chief diversity officer，可以瞭解母國 HR 的政策是否會影響在海外的執行，歐洲、美國、澳洲比我們先進，應該是母國的勞工政策要求總行必須這樣做，總行就會要求海外分行也要配合，或許台灣本來就是能力取向，但後面是否由其他因素使其性別上更均衡，這是我們可以再去瞭解的。

決議：洽悉。

案由三：金融業內部稽核人員之性別統計分析一案，提請討論。(檢查局)

說明：

- 一、現行金融業各業別內部控制及內部稽核制度係自民國 90 年起陸續實施，依金融業各業別之內部控制及稽核制度實施辦法，金融機構應設立隸屬董(理)事會之內部稽核單位，並配置適任及適當人數之專任內部稽核人員。本報告以受本會檢查局檢查之金融機構內部稽核人員之性別進行分析，並輔以 103 年至 105 年 6 月全體金融業就業市場兩性受雇人數基本資料，以瞭解金融機構內部稽

核人員性別比率分布情形。(詳如附件 6, 第 117 頁至 123 頁)

二、上開統計分析是否妥適，提請討論？

委員發言內容簡要摘述：

一、黃委員煥榮：從整體來看金融業內部稽核人員女性比例還是偏低，擔任內部稽核人員的女性主管比男性又更少，這樣的結構如果要做改變有無策略，使性別比例與母體更接近一點，因為整個金融體系結構的女性是六成。職業的性別隔離是很嚴重的，沒想到金融業的性別隔離更為嚴重，票券公司及證券公司的稽查人員男女比例差距懸殊。

二、黃委員淑玲：票券公司的稽查人員男女比例差距懸殊與弊案有無關聯性？就報告分析結果顯示，稽查人員女性整體比例應該可以更多。

三、檢查局陳主任秘書素芬：

(一)以整體來看，女性金融從業人員是 61%，稽核人員女性部分也是居多，占 5 成 6，但較整體從業人員女性占比略低，係因稽核人員必須實際 on-site 到現場，部分甚至到偏僻鄉鎮，外勤工作相對需要體力，故有更多男性投入稽核工作，惟整體趨勢是可以 match(吻合)的，但因為工作特質，所以整個比重可能無法完全 match。

(二)以金管會而言，整體人數女生比男生多，但就檢查局(負責檢查工作)來看，男生人數卻比女生多，因為受檢機構分布各地，必須常常在外面奔波，女性在家庭是照顧的核心者，長期派差在外，可能會有家庭因素的顧慮。

(三)金管會在法規上賦予稽核單位很大的權利，稽核單位隸屬董事會，其人員的進用、任免、陞遷直接由總稽核簽報董事長決定，而不是經由人事單位作業，另稽核單位每半年向董事會報告稽核執行情形，如果查到某家分行在制度上或管理上有一些

通案問題，稽核單位可以提出制度上建議，以金管會的政策，是賦予稽核人員很大的power，讓董事會及高階管理階層重視這個單位，如果稽核功能得以發揮，表示業者可以自律，在監理上就可以收事半功倍之效。

(四)內部稽核之定位非為查察弊案，弊案要能發現，除了有效的內控制度及落實執行外，更重要的是靠分行主管於日常監督必須有敏感度，觀察同仁的言行舉止是否異常，而非僅仰賴稽核人員。

決議：洽悉。

八、臨時動議：無

九、散會：12時