

金融監督管理委員會

102 年推動性別主流化成果報告

一、 前言：

依據「行政院推動性別主流化實施計畫」規定，96 年 1 月至 98 年 12 月係屬推廣階段，以深化性別主流化工作，爰本會於 96 年 9 月 28 日特訂定「行政院金融監督管理委員會 96 年至 98 年推動性別主流化實施計畫」，據以辦理此階段相關作業。

另依據行政院各部會推動性別主流化實施計畫（99 至 102 年度）規定，為使各部會的施政政策及預算編列納入性別觀點，逐步推動各部會在分析問題、制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，將性別觀點納入，本會於 99 年 6 月 3 日訂定並於 101 年 12 月 6 日修正為「金融監督管理委員會 99 年至 102 年推動性別主流化實施計畫」，並通函本會所屬各局暨會內各單位配合辦理，辦理內容包括性別平等專案小組、性別影響評估、性別統計及性別分析、性別預算、性別意識培力、撰寫成果報告等，謹列舉重要成果如後。

二、 辦理情形：

（一）性別平等專案小組

本會於 95 年 9 月 27 日訂定「行政院金融監督委員會性別平等專案小組設置要點」，並於同年 10 月成立「性別平等專案小組」，目前本會第 4 屆性別平等專案小組委員共 17 人（男性 9 人、女性 8 人），含主席 1 人（本會常務副主任委員）、內部委員 12 人、外聘委員 4 人，其中外聘委員 1 人為現任行政院性別平等會委員，每年定期 4 個月召開會議，負責規劃推動性別平等相關事項。

102 年度業召開 3 次會議，外聘委員均熱烈參與討論，積極提供相關建議，對於本會性別平等業務之推動極具效益。102 年度會議時間、委員出席情形及重大決議摘述如下：

1. 102 年度性別平等專案小組第 1 次會議：於 102 年 1 月 25 日召開，出席委員共 13 人（男性 8 人、女性 5 人），其中外聘委員出席 3 人。
 - （1）報告案二：「101 年 1 月至 12 月本會『權力、決策與影響力篇』、『就業、經濟與福利篇』、『人口、婚姻與家庭篇』及『人身安全與司法篇』等 4

篇辦理情形案」

- A、有關對原住民及新住民性別意識培力案，建議主動接洽縣市政府轉知相關單位，以增加上開人員參與的機會(銀行局辦理情形業已說明通函「地方政府」等單位告知相關活動訊息)。
 - B、有關性別統計調查部分，補強文字敘述並加強檢視統計數據分析評估，據以作為政策改善之依據。
 - C、有關推展老年財產信託部分，請銀行局酌作文字修正，未來逐步增加信託數據。
 - D、有關本會辦理性騷擾防治工作部分，請將本會 101 年度相關辦理情形以數據及文字敘述呈現。
- (2) 報告案三：「有關研議於上市上櫃公司治理實務守則訂定兩性平等軟性訴求之可行性案」，有關「上市上櫃公司治理實務守則」第 20 條修正部分，請證期局參酌與會意見作文字修正，並依行政程序辦理。
- (3) 討論案一：「本會 101 年推動性別主流化計畫成果報告」
- A、有關第二點辦理情形(一)性別平等專案小組部分，請人事室就性平小組 101 年度會議紀錄、各局專案報告及相關辦理情形補充說明。
 - B、有關第二點辦理情形(三)性別統計及性別分析及(四)性別預算部分，請主計室將本會網站之各項性別統計資料做性別分析，並以數據化呈現。
 - C、有關第二點辦理情形(五)性別意識培力部分，建議增列男、女人數，並補充說明管理階層參與情形及心得分享。
 - D、成效評估部分，補充說明本會例行性業務及重大特色。
 - E、本會 101 年推動性別主流化計畫成果報告請人事室酌作文字修正後，報送行政院性別平等處。
- (4) 討論案二：「為落實『消除對婦女一切形式歧視公約』(以下簡稱 CEDAW)，檢視法規是否符合 CEDAW 案」，請各局落實性別統計，逐步朝向完整(如組織人力性別比、服務對象之性別資料等)，本會法規是否符合 CEDAW 案，請法律事務處彙整相關局處酌作文字修正後，至「CEDAW 線上填報系統」填報。
- (5) 臨時動議案：「有關本會委託研究案，增加性別統計分析」，建議參考 NCC 相關辦理方式，請綜合規劃處彙整本會相關委託研究案，若無涉及性別統

計部分亦請加以說明。

2. 102 年度性別平等專案小組第 2 次會議：於 102 年 4 月 25 日召開，出席委員共 8 人（男性 4 人、女性 4 人）。
 - (1) 報告案二：「本會 102 年 1 月至 3 月性別平等政策綱領填報作業辦理情形」，洽悉。
 - (2) 報告案三：「保險商品審查會委員性別比例分析」，洽悉。
 - (3) 討論案一：「有關前次會議臨時動議，建議本會委託研究計畫增加性別統計分析案」，請綜合規劃處洽詢 NCC 及經建會將委託研究計畫加入性別評估之實際作業流程及作法(如所增加之研究成本等)，本項提案內容洽詢、整合原提案委員(黃委員淑玲)意見後，提下次專案小組會議討論。
 - (4) 討論案二：「有關本會依據行政院性別平等處『性別平等大步走-落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫』，辦理本會法規命令之 CEDAW 檢視作業」，照案通過。需統一修正格式部分，會後請法律事務處請業務局修正後，報送行政院性別平等會。
 - (5) 臨時動議案：「有關撰寫消除對婦女一切形式歧視 (CEDAW) 第 2 次國家報告案」，洽悉。
3. 102 年度性別平等專案小組第 3 次會議：於 102 年 8 月 14 日召開，出席委員共 12 人（男性 8 人、女性 4 人），其中外聘委員出席 2 人。
 - (1) 報告案二：「本會 102 年 1 月至 6 月性別平等政策綱領填報作業辦理情形」，洽悉。
 - (2) 報告案三：「有關行政院所屬各機關性別影響評估編審作業注意事項案」，洽悉。
 - (3) 報告案四：「有關檢查局哺乳室使用情形案」，洽悉。
 - (4) 討論案一：「有關本會依據行政院性別平等處「性別平等大步走-落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫」，辦理本會行政措施之 CEDAW 檢視作業一案」，請法律事務處將各單位業管行政措施之 CEDAW 法規檢視表退回，請各單位依本會性平小組委員之建議修正相關內容，並於 102 年 8 月 16 日前完成修正後，依 CEDAW 法規檢視填報系統之系統流程提報法律事務處，再由法律事務處彙辦提報行政院。
 - (5) 討論案二(原列報告案案由三)：「有關評估本會委託研究計畫增加性別統計分析一案」，本案改列討論事項案由二。另參考經建會作法，函請各單

位辦理委託研究計畫，涉及人數統計資料者，原則上納入性別統計。

綜上，本會均依性別平等相關規定積極宣導並推動性別平等工作，並逐步將性別意識落實於業務面。

(二)性別影響評估

1. 辦理中長期計畫及法律案性別影響評估作業：

依據本會 99 年至 102 年推動性別主流化實施計畫規定，於研擬中長程個案計畫及法律案時，應辦理性別平等專家學者程序參與並完成性別影響評估檢視表，落實性別平等策略納入計畫、法律及政策內容。本會 102 年度因無制定或修正計畫、法律案，故無辦理計畫案、法律案性別影響評估作業，惟未來如有相關案件將配合辦理。

2. 性別影響評估工作坊：

本會雖無自行舉辦性別影響評估相關課程，但均積極派員參加外部舉辦之性別影響評估課程，增進相關承辦業務人員之專業能力；102 年度已派員參加行政院研究發展考核委員會舉辦之「性別影響評估滾動修正試辦作業交流座談會」，計 4 人參訓。

(三)性別統計及性別分析

於本會全球資訊網「性別主流化」專區下建置「性別指標統計」網頁，公告本會相關性別統計資料，供民眾參考使用，內容包含本會及所屬局年度人事統計表、金融業（銀行、證券期貨、保險等業別）從業人員性別分析表、會計師事務所從業人員分析等，並提供銀行承作各項放款業務及逾期情形別統計資料整表，並定期檢視、持續充實更新資料。

茲將本會及所屬各局相關性別統計分析資料摘陳如下：

1、「本會及所屬各局(公司)員額統計」：

102 年底本會現有人力計 869 人，其中具碩士以上學歷有 492 人，占 56.7%，平均年齡約為 42 歲，其中以「45-49 歲」217 人為最多、「40-44 歲」208 人次之、「35-39 歲」再次之，55 歲以上則僅有 46 人，與 101 年底相較結果，其差異變化不大。

本會男性計有 360 人、女性 509 人，男女比例約為 41：59；本會簡任 12 職等以上重要職務人員計有 23 人，其中男性 13 人、女性 10 人，

男女比例約為 43：57；至簡任以上重要職務人員計有 120 人，其中男性 61 人、女性 59 人，男女比例約為 1：1；至薦任職務人員計有 683 人，其中男性 289 人、女性 394 人，男女比例約為 4：6。上開各項比例經與 101 年底相較結果，其任一性別比例分布之差異變化不大，顯見本會對於各項職務之安排，均相當重視任一性別比例之平均分布。

- 2、「銀行及信用合作社受僱員工性別統計」：101 年底銀行及信用合作社受僱員工人數計 145,059 人，其中女性受僱員工 85,252 人（占 58.77%），較男性受僱員工 59,807 人（占 41.23%）為多，性別比例（=男性人數÷女性人數×100%）為 70.15%，較 100 年底 70.37%降低 0.22 個百分點，性別差距較 100 年底略為增加；其中，銀行業 101 年底性別比例 69.69%，較 100 年底 69.85%降低 0.16 個百分點；信用合作社業 101 年底性別比例 87.78%，亦較 100 年底 90.44%降低 2.66 個百分點。
- 3、「證券、期貨、投顧、投信業從業人員性別統計」：101 年底證券暨期貨業從業人員計 72,858 人，較 100 年底 74,531 人減少 1,673 人（-2.24%），其中：
 - A、證券業：101 年底女性從業人員 25,802 人（占 65.36%），較男性從業人員 13,674 人（占 34.64%）為多，性別比例（=男性人數÷女性人數×100%，以下同）為 52.99%，與 100 年底 53.26%相比，性別差距變化不大。
 - B、期貨業：101 年底女性從業人員 18,632 人（占 68.35%），較男性從業人員 8,628 人（占 31.65%）為多，性別比例為 46.31%，與 100 年底 50%相比，性別差距變化不大。
 - C、證券投資信託事業：101 年底女性從業人員 2,603 人（占 61.36%），較男性從業人員 1,639 人（占 38.64%）為多，性別比例為 62.97%，與 100 年底 64%相比，性別差距變化不大。
 - D、證券投資顧問事業：101 年底女性從業人員 823 人（占 43.78%），較男性從業人員 1,057 人（占 56.22%）為少，性別比例為 128.43%，較 100 年底 121.36%上升 7.07 個百分點，性別差距較 100 年略為增加。
- 4、「公開發行公司董事及監察人性別統計」：101 年底公開發行公司女性董事 1,958 人（占 12.26%），較男性董事 14,007 人（占 87.74%）為少，性別比例為 715.37%，較 100 年底 744.95%下降 29.58 個百分點，性別

差距較 100 年略為減少。另就公開發行公司 101 年底女性監察人 1,091 人（占 22.37%），較男性監察人 3,786 人（占 77.63%）為少，性別比例為 347.02%，較 100 年底 340.85% 上升 6.17 個百分點，性別差距較 100 年略為增加。

- 5、「保險從業人員性別統計」：101 年底保險從業人員計 536,524 人，較 100 年底 521,168 人增加 15,356 人，其中：
- A、財產保險業：101 年底女性從業人員 80,520 人（占 66.18%），較男性從業人員 41,155 人（占 33.82%）為多，性別比例（=男性人數÷女性人數×100%，以下同）為 51.11%，與 100 年底 50.42% 相近，性別差距變化不大。
 - B、人身保險業：101 年底女性從業人員 128,158 人（占 66.96%），較男性從業人員 63,244 人（占 33.04%）為多，性別比例為 49.35%，與 100 年底 48.36% 相近，性別差距變化不大。
 - C、保險經紀人：101 年底女性從業人員 86,431 人（占 67.71%），較男性從業人員 41,210 人（占 32.29%）為多，性別比例為 47.68%，與 100 年底 47.68% 相同，性別差距無變化。
 - D、保險代理人：101 年底女性從業人員 57,387 人（占 59.90%），較男性從業人員 38,419 人（占 40.10%）為多，性別比例為 66.95%，與 100 年底 65.29% 相近，性別差距變化不大。

(四)性別預算

本會辦理各項促進性別平等業務，並未另獨立編列性別預算，但為召開本會性別平等專案小組會議，以及辦理性別主流化相關教育訓練，支用之出席費及教育訓練費，仍屬性別預算之項目，102 年度支用情形如下：

- 1、出席費：為舉行 102 年度性別平等專案小組會議，本會聘有 4 位外聘委員參與，以提供本會辦理各項性別主流化之諮詢參考，而各委員之出席費共 10,000 元。
- 2、訓練費：本會及各局辦理「性別主流化與我國性平政策工作方針」等 8 場次實體訓練經費 25,000 元，及辦理「影片：金盞花大酒店~人生的轉變處」等 10 場次數位課程經費 47,800 元，教育訓練費共 72,800 元。

至依現行規定，各機關對於中長程個案計畫或法律案須辦理性別影響評估作業，本會均依此原則辦理，因本會與各局 102 年度預算尚無計畫項

目需辦理相關評估作業，未來將持續配合行政院預算編審對性別預算規定辦理。

(五)性別意識培力

為培養同仁具有性別思維及敏感度，將性別意識融入各項政策、法令及計畫之規劃執行，本會除自行辦理相關訓練，並薦送人員參加外部相關教育課程，透過組織學習方式，期以提升性別意識培力，促進兩性平權，辦理情形如下：

1. 本會及所屬局自行規劃辦理訓練活動，其課程方式兼採實體及數位學習方式，以增加學習效益及彈性，辦理情形如下：

(1)實體方式：共辦理「性別主流化與我國性平政策工作方針」等8場次訓練（講習、參訪）活動（如附件1）：

附件1：本會及所屬機關辦理性別主流化基礎課程訓練情形表

辦理時間	課程名稱	與性別平等 聯結簡述	時數	經費 (元)	參訓人數(人)		
					男	女	合計
102年4月24日	性別主流化與我國性平政策工作方針(會)	三大基本理念分別為：「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」、「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」。七大核心議題，包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「人口、婚姻與家庭」及「環境、能源與科技」。各篇之論述架構均包含四個部分：「現況與背景分析」、「基本理念與觀點」、「政策願景與內涵」及「具體行動措施」，以闡示婦女權益與性別平等理念，作為各部會推動性別平等依循方向與目標。	1.5	3,200	20	26	46
102年6月4日	兩人權公約下公務員應有之思維與作為(會)	要有效推動人權，不是看著遠方的星辰喊口號。而是一步步地組織、倡議、對話。成立團體，進行訴訟，政治遊說與施壓，影	3	5,000	20	35	55

		響輿論，可能漸漸產生作用，改變社會。我們採取「人權公約國內法化」讓這些公約內容經由民主程序落實。					
102年6月6日	我國性別主流化政策與落實之道(會)	分別就「婦女與貧窮」、「婦女與教育及培訓」、「婦女與暴力」、「婦女與健康」、「婦女與武裝衝突」、「婦女與經濟」、「婦女與決策參與」、「提升婦女地位機制」、「婦女與人權」、「婦女與媒體」、「婦女與環境」、「女童處境」等十二個面向擬具行動策略以在國內落實。	1	1,600	11	19	30
102年6月20日	性別平等與職場文化(證)	透過「專業教育」的方法，使「不同性別」都能站在公平的立足點上發展潛能，不因生理、心理、社會及文化上的性別因素而受到限制，經由觀念上的認識，促進男女在社會上的機會均等，而在性別平等互助的原則下，共同建立和諧的多元社會。	2	3,200	32	84	116
102年8月30日 102年9月14日	參訪台灣國家婦女館(辦理2梯次)(保)	由專人簡介台灣國家婦女館，播放CEDAW影片及「性別暴力防制展」導覽，另播放「北國性騷擾」及「艾草」等影片，其藉由多元方式，增加同仁對性別主流化之學習動機。	3 3	0	6 4	9 12	15 16
102年9月4日	有愛真無礙-兩性、婚姻照顧的心祕訣(會)	兩人最適當的關係是「既獨立，又相互依賴」「兩人相互歸屬，但非彼此佔有」，生命教我們修習愛的功課，讓自己與他人更能深入愛與親密之所在。	2	4,000	7	21	28
102年9月24日	性別主流化-性別差異與性別平等(檢)	強化同仁性別意識，並促使同仁在業務上更能兼顧兩性不同的需求，實踐兩性平權的真諦。	2	3,200	80	128	208
102年10月22日	你不可不知道的性別議題，認識CEDAW法規訓練(銀)	講述性別平等概念、CEDAW條文並加強與金融業務相關之條文。	3	4,800	21	29	50
合計			20.5	25,000	201	363	564

(2)數位方式：本案委由衛生福利部八里療養院辦理「影片：金盞花大酒

店~人生的轉彎處」等 10 場次課程（如附件 2）：

附件 2：兩性平權相關議題數位課程訓練情形表

辦理時間	主題 / 影片	與性別平等 聯結簡述	時數	經費 (元)	參訓人數(人)		
					男	女	合計
102 年 2 月 7 日	影片：金盞花大酒店(會)	只要拋下過去的堅持，每個人都會擁有亮麗開懷的新人生！	3	5,000	13	34	47
102 年 4 月 17 日	影片：我們買了動物園(會)	以家庭和人生為主軸，正值 14 歲的叛逆少年抑或是 7 歲懂事卻貼心的乖巧女兒，不懂何時與他兒子間竟產生了如此巨大並無力跨越的隔閡。並探討我們總有太多需要面臨抉擇的十字路口，有時被情勢所逼，有時聽從了別人安慰與建議。當你完全沒有任何準備與答案的當下你的心會告訴你「How can I do?」或「Why not ? try it!」	3	5,000	15	30	45
102 年 6 月 28 日	影片：為巴比祈禱(保)	在傳統異性戀霸權的社會下，同性戀者長期處於弱勢的狀態，如今藉由社會運動、傳統傳媒的改變，普羅大眾對於同性戀者的接受度逐漸提高，影片探討同性戀者所面對各個層面的問題，劇中巴比的死是社會歧視埋下的因子，然而母親瑪麗的改變卻象徵了社會新的希望與包容。	2	0	15	17	32
102 年 7 月 5 日	影片：安娜卡列尼娜(銀)	重新詮釋文學巨擘托爾斯泰史詩鉅作，這部跨時代的故事探索了愛情的力量，直搗人心最深處。	2	11,540 (含公播版影片及同仁誤餐費)	30	58	88
102 年 7 月 11 日	影片：珍藏奧斯汀-艾瑪(銀)	珍奧斯汀是當代著名的女作家，這是一部洋溢風趣與浪漫的超現實愛情喜劇。	2	8,400 (含公播版影片及同仁誤餐費)	17	43	60
102 年 7 月 18 日	影片：鐵娘子堅固柔情(銀)	第一部全面檢視英國前首相柴契爾夫人政治發展史及深遠影響力。	2	10,660 (含公播版影片及同仁誤餐費)	27	50	77
102 年 7 月 29 日 102 年 7 月 30 日	影片：鐵娘子堅固柔情(辦理 2 梯次)	本片描述英國首位女性首相柴契爾夫人當年如何打破階級及性別的阻礙藩	2 2	0	5 3	13 8	18 11

	(保)	籬，在這由男性主導的社會體制下，開創一段不凡成就的傳奇人生。表面上是以柴契爾夫人的事蹟為題材的人物傳記電影，實則隱藏著令人玩味的「性別」(Gender) 論述。					
102年8月5日 102年8月6日	影片：安娜卡列尼娜(辦理2梯次)(保)	拖爾斯泰透過安娜的愛情、家庭悲劇寄寓了他對當時動盪的俄國社會中人的命運和倫理道德準則的思考，期透過影片賞析提升同仁對性別觀點的敏感度。	2 2	0	11 9	15 14	26 23
102年9月16日	影片：心中的小星星(會)	談及教育本質的電影以溫馨家庭為主軸。「每一個天資獨特的孩子，都需要一個懂他的老師」，劇中尼康老師不但用歡樂和熱情來感染學生，更以鼓勵思考、勇於作夢的教學方式，激發大家無比的想像力。以愛心、耐心，加上不斷付出的關心，讓孩子在成長的路上，找回快樂和夢想。	3	3,600	4	39	43
102年9月26日	影片：聖誕玫瑰(會)	一件備受爭議的性侵案，兩個完全不同作風，不同生存意義的律師在法庭上針鋒相對。探討兩性暴力、角力中，糾結難纏的權力關係，究竟誰是真正的受害者。	3	3,600	18	53	71
合計			28	47,800	167	374	541

2. 參加外部相關議題之訓練：共參加「消除與預防對女性之歧視和暴力」等1場次外部訓練，計1人次(如附件3)。

附件3：參加外部性別主流化相關議題訓練情形表

舉辦日期	辦理機關	訓練(講習)名稱	講座	參加人數 (管理階層受訓情形)
102年2月22日	行政院人事行政總處公務人力發展中心	性別主流化專題講座「消除與預防對女性之歧視和暴力」	由行政院人事行政總處公務人力發展中心安排	1

由以上訓練成果顯示，本會及所屬各局管理階層人員亦積極參加相關教育訓練課程，透過組織學習方式，提升性別意識培力。

(六)其他促進性別平等相關措施

為增進女性領導管理與自我發展之能力，促進女性參與決策，積極選送女性同仁參加管理知能訓練，並推薦優秀女性參加模範公務人員遴拔，拔擢女性擔任主管及高階職位等，樹立女性標竿典範；另為照顧女性身心健康及消除職業發展障礙，設置哺乳室及提供相關托育服務與安全防護措施，其辦理情形如下：

1. 女性人才培育：

積極選送女性同仁參加管理知能訓練，以加強女性前瞻性策略思考及領導知能，102 年度薦送本會同仁參加「行政院中高階公務人員短期密集英語訓練-職場英語致用技巧進階班」、「教您當好主管的 n 個錦囊—績效管理與工作教導研習」、「國家政務研究班」、「高階文官培訓飛躍方案-管理發展訓練」等 5 個班別，薦送之女性同仁共計 7 人次。

2. 女性優秀人才選拔，樹立典範：

102 年度計有 3 位女性同仁，獲選本會 102 年模範公務人員（共表揚 5 人，男性 2 人，女性 3 人）；薦送 1 名女性同仁參加財團法人孫運璿學術基金會表揚傑出人士；另共擢拔 10 位女性同仁擔任簡任主管或非主管職務（如附件 4）

附件 4：102 年度擢拔女性擔任簡任主管或非主管等職務情形表

機關	姓名	性別	原任職務	新任職務
銀行局	施宜君	女	科長	簡任稽核
檢查局	鄭麗芳	女	科長	專門委員
銀行局	曾美幸	女	稽核	科長
保險局	羅燕玲	女	稽核	科長

保險局	邱淑婉	女	稽核	科長
檢查局	王儷娟	女	副局長	局長
證券期貨局	周惠美	女	組長	主任秘書
證券期貨局	郭佳君	女	副組長	組長
證券期貨局	陳麗玲	女	簡任稽核	副組長
保險局	盧怡親	女	稽核	主任

3. 消除婦女職場發展障礙：

- (1) 為提供本會及所屬各局同仁能在溫馨兼顧隱私之空間哺乳，本會分別於本會辦公大樓 7、15 樓、17 樓、存保公司 11 樓以及證券期貨局 3 樓設置安靜舒適之哺乳室，提供本會及所屬各局同仁使用。102 年度賡續維護哺乳室並加強相關設施，免費提供消毒鍋、冰箱、飲水機、獨立空調、洗手台、拉簾、親子雜誌、手提音響等予產後同仁使用，提供溫馨兼顧隱私之空間，增進女性同仁更完善之照顧。又本會所屬保險局並備有孕婦用防輻射衣 4 件放置秘書室，提供懷孕同仁免費借用，保護孕婦及胎兒健康，提供完善照顧。
- (2) 另為提供同仁對托育機構多樣化選擇，以電子郵件轉知同仁內政部提供之優惠托兒機構訊息作為參考，其中證期局每年均依同仁意願，選擇績優托兒所簽訂委外托兒服務契約，102 年度與丘山托兒所簽訂托兒服務契約，另為創造友善的育嬰工作環境，開放機關委外之清潔人員亦可使用。
- (3) 為使同仁於業務繁忙中，兼顧子女課業與家庭，本會證期局於 1 樓置有子女作習室，內備有兒童書籍、字典等，供員工子女使用。

4. 積極執行性別平權相關規定：

生理假、家庭照顧假、安胎假不影響其年終考績（核）成績：依性別工作平等法規定，女性員工申請生理假、或同仁申請家庭照顧假，確依「公務人員考績法施行細則」第 4 條規定辦理，其考績等次不受影響；另依據銓敘部 100 年 4 月 27 日部法二字第 1003341545 號函規定，請假係安胎事由，依規定得不列入公務人員考績法所定事、病假超過 14 日不得考列甲等之規定範疇。

三、成效評估

本會積極推動性別平等工作，謹將本會辦理各項重點工作項目摘陳如下：

- (一) 本會性別平等專案小組均確實依照本會「性別平等專案小組設置要點」運作，每 4 個月召開會議 1 次，積極運作檢討性別主流化業務，並定期追蹤會議決議事項辦理情形，其中所屬各局檢視業務以性平觀點，102 年度提出「有關研議於上市上櫃公司治理實務守則訂定兩性平等軟性訴求之可行性案」、「保險商品審查會委員性別比例分析」及「有關檢查局哺乳室使用情形案」等專案報告。
- (二) 本會性別平等專案小組會議紀錄，均於會後發函公告本會所屬各局暨會內各單位配合辦理，各單位均確實執行並加以落實。
- (三) 本會經依員額分布情形、及銀行及信用合作社受僱員工、證券、期貨、投顧、投信業從業人員、公開發行公司董事及監察人及保險從業人員等項目進行性別統計及分析，如除對現有人力之學歷、年齡進行統計分析外，對各層級職務人力之分布亦進行性別統計及分析，且統計分析結果均顯見本會對於各層級職務之安排，均相當重視任一性別比例之平均分布。
- (四) 積極落實執行相關訓練，績效優良：102 年度共辦理訓練 18 場次、參加外部訓練 1 場次，參與人數 1,106 人次，藉此培養本會所屬員工具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策和法令時，能納入性別觀點。
- (五) 102 年已如期完成本會法規命令、行政措施案之之 CEDAW 法規檢視作業，並將法規檢視資料填載於旨揭系統，函送行政院性別平等處。

(六) 依據行政院性別平等處函送「性別平等政策綱領」各篇部會分工表，就與本會及所屬各局業務部分有關之具體行動措施積極規劃業務推動內容及辦理情形。

(七) 於本會網頁上設置性別主流化專區，除定期於網站上更新性別統計資訊外，亦將相關政策法令及連結網址登載於網站上，供本會同仁及民眾參閱。

綜上所述，本會 102 年度推行性別平等相關工作，除例行性業務外，尚積極配合行政院性別平等處進行宣導、派訓並推動「性別平等政策綱領」、「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)及性別影響評估等業務；另上述成果報告顯示創造友善的育嬰工作環境、主管積極參加性平會議及訓練及將性平觀點融入業務等皆為本會推動性平業務之重大特色。未來並朝向擴大性平訓練人數及管理階層參與率、落實性別統計及分析、並逐步將性別意識落實於業務面及法制面。

四、 結論：

為了促進兩性平權，達到性別平等目標，建構一個尊重多元文化、性別差異的社會環境，「性別主流化」為其重要策略，性別主流化各項措施在本會持續宣導及作為，與相關主管積極參與下，擴大更多元化的訓練，不但強化同仁性別意識，並促使同仁在業務推動方面更能兼顧兩性不同的需求，同仁間相處亦能相互尊重，迄今並無性騷擾情事發生，實踐兩性平權的真諦。

有鑒於性別主流化已成為政府重要施政政策之一，本會將持續配合推動本項政策，以建構性別平權的工作環境，並逐步將性別意識落實於業務面。