



國泰投信

Cathay Securities Investment Trust

性別平權 Gender Equity

國泰投信推動實務分享

INDEX

CHAPTER 1 國際趨勢

- 以DEI落實平等
- 行動架構

CHAPTER 2 落實與行動

- 國泰金控之政策
- 國泰投信之落實

CHAPTER 3 評估與審視

- 職安問卷

CHAPTER 4 回應與肯定

- 員工滿意度調查
- 回應國際趨勢
- 外部肯定

國際趨勢

#DEI

以DEI落實平等



不平等造成的社會和經濟後果影響深遠，
企業和政府必須同心協力來回應，盡可能
確保每個人都能在相同的起跑線上，邁向
成功之路。

世界經濟論壇（World Economic Forum）創辦人暨執行董事長

克勞斯·施瓦布（Klaus Schwab）



員工背景與特質的多樣性

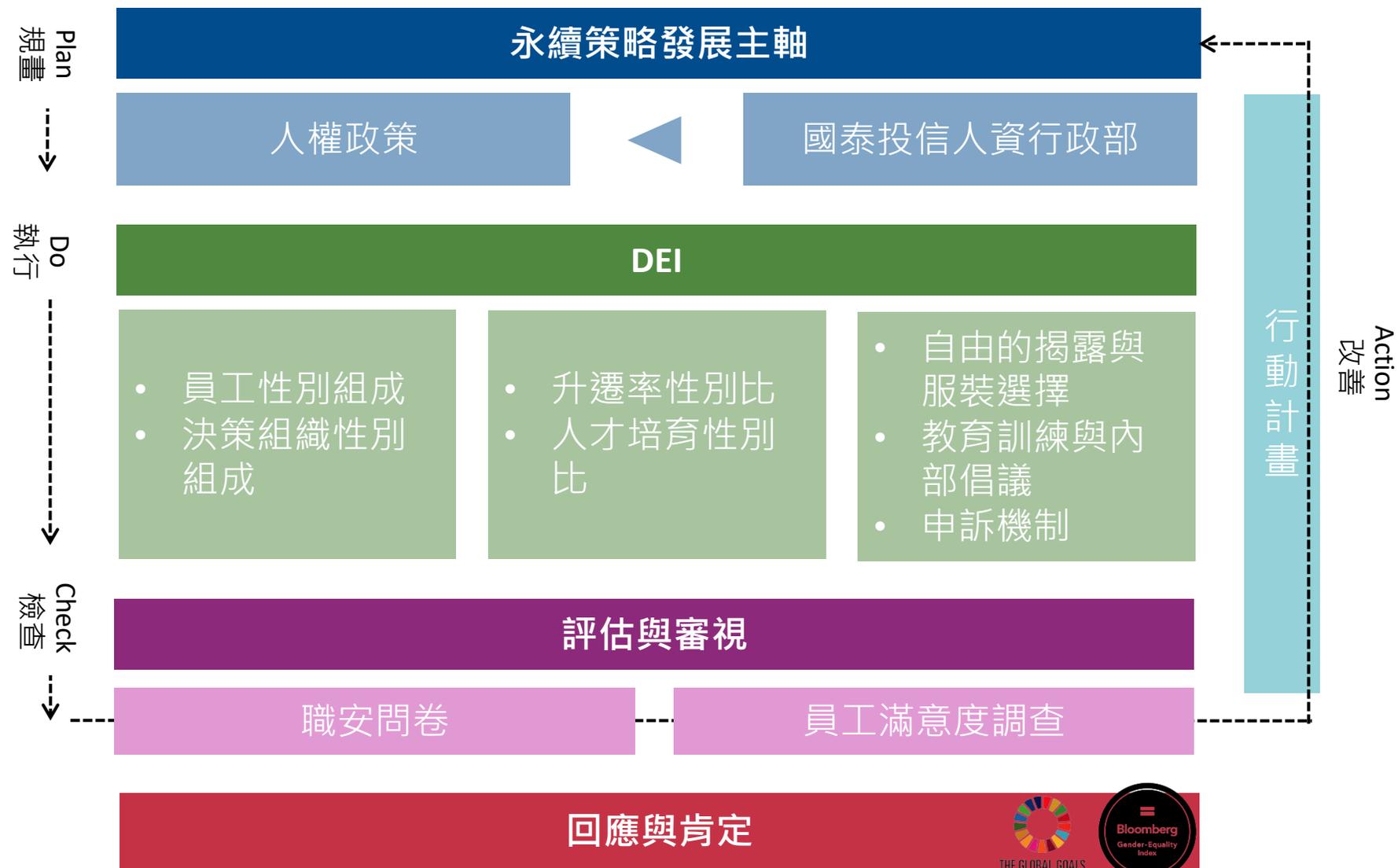


擁有公平的待遇、機會
和晉升可能



尊重、接納多元的員工

性別平等落實行動架構



落實與行動

#政策 #行動

國泰金融集團之永續策略

永續策略發展主軸



氣候

低碳經濟

將氣候變遷與 ESG 相關的風險與機會，納入核心業務的投資、放款、商品、保險與服務，透過倡議與議合帶來環境影響力

環境永續

在日常管理過程導入綠色營運的管理思維，推動低碳及環境友善的服務



健康

健康促進

深化國人對身體與心理健康的重視，並結合保險商品與服務，著重事前預防與保障概念，強化意外與風險的意識

財務健康

協助年輕世代、樂齡與女性投入金融行動，創造財務自主，並期透過金融教育、商品與服務，協助中小企業、社會企業與弱勢族群，以實踐金融包容性



培力

職場培力

重視員工體驗與投入，透過專業職能培力與工作與生活平衡的推動，打造具創新與熱情的職場環境

社會培力

重視社會進步，積極參與有利各族群利害關係人自立共榮之專案，透過培力、支持、扶助等計畫培養其能力，提供發展機會並減少社會中不同族群間之資源落差



國泰投信

Cathay Securities Investment Trust

資料來源：國泰金控《2021永續報告書》

國泰金控人權政策



確保不因個人性別、性傾向、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭、語言、信仰、黨派、國籍、容貌、身心障礙或其他因素而有任何差別待遇之歧視行為。

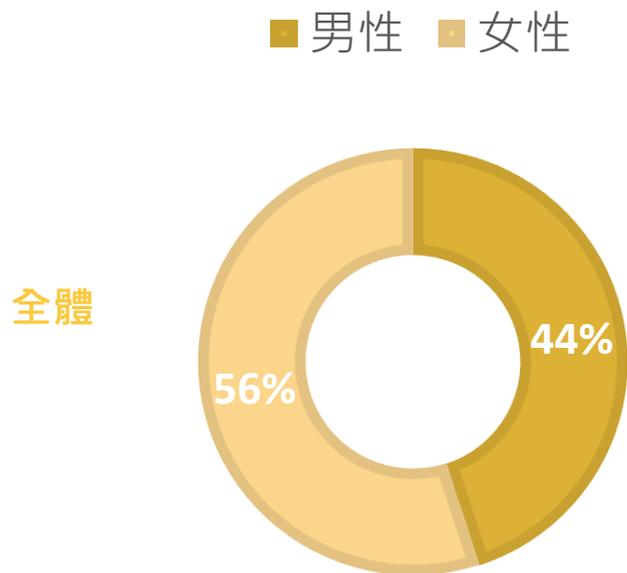
《國泰金控人權政策》

Diversity 多元

- 截至2024年01月總員工人數約為361人，原住民3位，身心障礙3位，外籍人士2位。

- 男女升遷比率相差3.21%逐漸縮小，邁向平權。

- ✓ 管理職男性及女性比率為69%：31%，管理職任免依工作能力、同仁意願、績效評核等作為依據，無任何性別考量在其中，本公司業務最高主管即為女性主管，與傳統男主外的概念截然不同。



Equity 公平

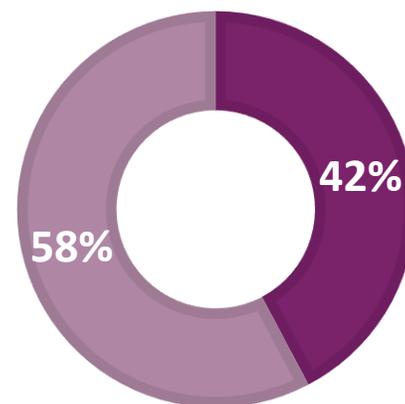
- 而在現今最重要的人才培育上，我們也積極得延攬優秀人才所需的資源與機會

	男	女	總人數
Young talent	21	46	67
副手	23	21	44
關鍵人才	14	13	27
潛力人才	16	21	37
總計	74	101	175

註：「關鍵人才」定義為：非管理職，但如離開公司會對公司有影響

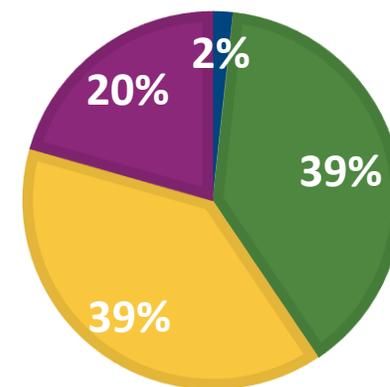
男女性別比

■ 男 ■ 女



年齡分布

■ 25歲以下 ■ 26-35歲
■ 36歲-45歲 ■ 46歲以上



Inclusion 包容

- 為父母族群打造從同仁懷孕開始，提供生育贈禮、企業托育補助等，打造友善育兒環境

 好孕俱樂部 寵愛媽咪	 好孕俱樂部 神隊友闖3關	企業托育服務 
<p>適用對象： 本公司<u>懷孕</u>中與<u>生產後</u>媽咪(含育嬰留停兩年內復職者) (限新生兒出生時及請領時皆為本公司在職者)。</p> <p>申請方式： 至「<u>好孕俱樂部網站</u>」，填寫寵愛媽咪(產前)/寶貝呵護(產後)問卷，即可獲得生育贈禮1份。</p>	<p>適用對象： 本公司員工其<u>配偶</u>近一年內生產，員工本人(限新生兒出生時及請領時皆為本公司在職者)可依規定提出申請。</p> <p>申請方式：</p> <ul style="list-style-type: none">❶：至「<u>好孕俱樂部網站</u>」→孕氣好禮→親子祝福禮處下載任務卡，完成指定任務。❷：填寫問卷，並上傳指定照片，即可獲得<u>親子祝福禮</u>1份。	<p>適用對象： 本公司有幼兒<u>托育</u>或<u>國小學童安親</u>需求之同仁。</p> <p>合作院所：全國<u>何嘉仁</u>幼兒學校及安親學校托育優惠。</p> <p>優惠項目：註冊費、月費折抵。(優惠內容，請詳下方辦法連結)</p> <p>聯絡窗口：</p>

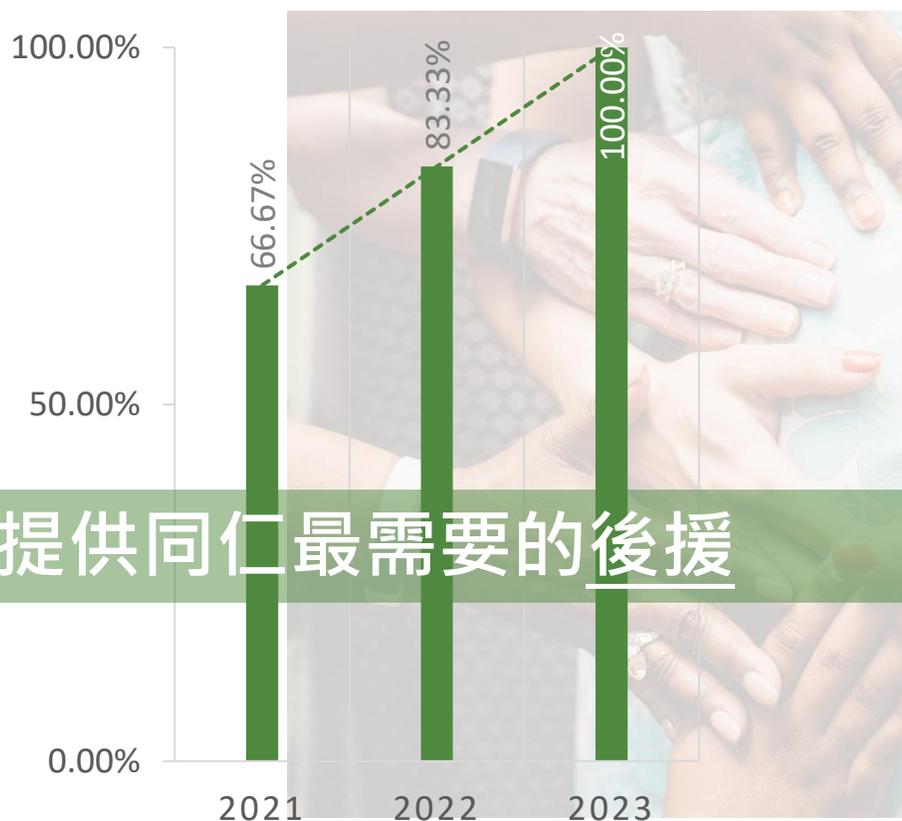
原「帥氣老爸禮」為倡議多元成家改名「神隊友好禮」

Inclusion 包容

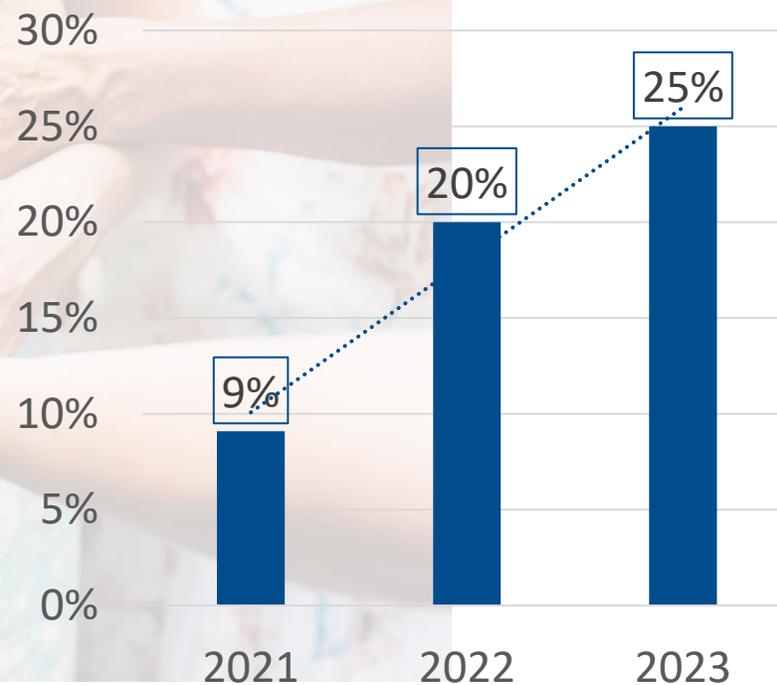
■ 2021-2023年家庭友善方案之補助申請比率

■ 2021-2023年育嬰留停申請比率

助申請比率

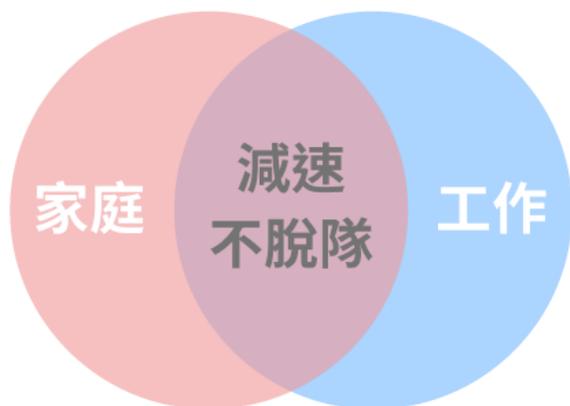


持續倡議家庭與工作間的平衡



Inclusion 包容

面對家庭照顧需求，
照顧者是否可以不用家庭、工作二選一？



「減速不脫隊」看見同仁在不同生涯階段之需求，鼓勵各公司針對具家庭照顧需求之同仁，提供彈性辦公形式，例如：彈性工時、遠距辦公、調整業務等，讓同仁依據自身需求做出想要的選擇。

我們須具備多元視角

同仁的需求

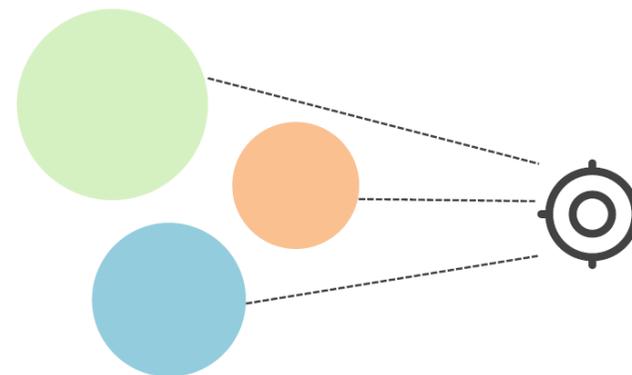
他們處於哪個生涯階段？
目前最大的壓力是什麼？

主管的需求

主管的管理風格屬於哪一類型？
如何提升團隊的信任與關懷？

組織的需求

如何打造多元包容的文化？
如何讓人才願意留任？
如何讓承辦人員輕鬆、有效地提供服務？



Inclusion 包容

- 性別平權延伸至今已不僅止於「男」、「女」，更需要顧及LGBTQ的存在，因此國泰投信首先更新入職表的欄位，做為重視的第一步

國泰證券投資信託股份有限公司

基本資料表

一、基本資料

中文姓名	身分證字號	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 多元性別
英文姓名	出生年月日	聯絡電話	()-
Email	行動電話	緊急聯絡人	姓名： 關係： 電話：
聯絡地址	郵遞區號：請詳填市、區、里、鄰等資料		
戶籍地址	郵遞區號：請詳填市、區、里、鄰等資料	特殊身分	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 外國籍 <input type="checkbox"/> 原住民 <input type="checkbox"/> 身心障礙_____

提供「多元性別」的選項

Inclusion 包容

- 2022年推出襯衫、西裝、洋裝、長褲隨你搭，打造無性別制服穿著，讓同仁在展現專業的同時，也可以呈現自己最舒適的樣子。



Cathay Dress 三原則

- 1 顏色**
 - 基本色系或同色系，以素色為原則
 - 避免過分鮮艷色彩
- 2 款式**
 - 款式大方俐落、不過於花俏
 - 避免服裝過皺未整燙、過多或誇張飾品
- 3 場合**
 - 結合場合的穿搭才是Cathay Dress的核心



邁向專業得體、創新活力的現代金融科技業

Inclusion 包容

- 透過教育訓練，期待能從根本打造一個安全、友善、包容的職場



95% 同仁使用線上學習系統

DEI 多元共融

DEI (Diversity多元, Equity公平, Inclusion共融)
強調尊重並保有每個人的不同，並確保每個人有平等參與的機會，以創造出豐富多元的職場環境

1 DEI微課程

認識，關於DEI多元公平共融

EP1課程中，您將認識什麼是「DEI」、它和我們的關係，並練習在團隊中看見並尊重彼此的差異，進一步建立連結互動。

立即上課

課程數獎勵：完成課程獲得200哩程

2 DEI微課程

覺察，辨識無意識偏見

將於6月開播，請留意學習資訊！

6月開播

課程數獎勵：完成課程獲得200哩程

3 DEI微課程

啟程，邁向多元包容職場

將於8月開播，請留意學習資訊！

8月開播

課程數獎勵：完成課程獲得200哩程

5.14% DEI 相關訓練時數

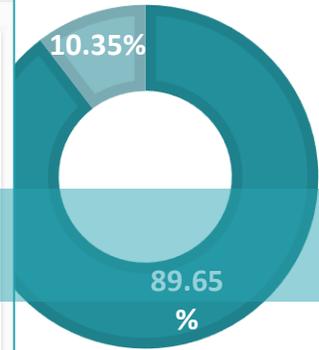
高達89.65%的同仁參與 DEI訓練

待修課程

線上課程

【DEI微課程】EP1 - 認識。關於DEI多元公平共融

2023/04/19



Inclusion 包容

- 以標語化落實在投信職場的各個角落，時時提醒著同仁

提倡
「勇敢拒絕
性騷擾！」

國泰投信
Cathay Securities Investment Trust

勇敢說 NO 拒絕性騷擾

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

- 1 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- 2 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，其罰鍰加重二分之一；趁機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
- 3 性騷擾或性侵害他人，除附有法律上之刑事與民事責任外，本單位亦將依內部規定懲處。
- 4 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
- 5 發現性騷擾性侵害事件，請立即通知本單位
申訴信箱: Jessica.Y@cathaysite.com.tw 或 B1實體信箱-Family Box
申訴專線: 1999

禁止性騷擾
No Sexual Harassment

生活化標語
時時提醒

Inclusion 包容

■ 以預防計畫、調查與懲戒辦法具體保護所有同仁

- 2022年更新《工作場所性騷擾防治措施、申訴、調查處理及懲戒辦法》
- 2023年更新《執行職務遭受不法侵害預防計畫》

與時俱進的申訴機制

國泰證券投資信託股份有限公司
工作場所性騷擾防治措施、申訴、調查處理及懲戒辦法

國泰證券投資信託股份有限公司
執行職務遭受不法侵害預防計畫

2020.08.20 訂定
2023.02.10 修訂
權責部門：人資行政部

第一條 目的

國泰證券投資信託股份有限公司(以下簡稱本公司)為預防員工於執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害，特依職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則及職業安全衛生設施規則，訂定本預防計畫並據以執行。

第二條 適用對象

本公司全體員工。

第三條 定義及範圍

本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)之範圍，係指員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，致發生精神或身體之傷害。

一、職場不法侵害行為樣態：

- (一)肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二)心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (三)語言不法侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四)性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- (五)跟蹤騷擾。

二、職場不法侵害來源：

- (一)內部：發生於組織內部，包括同事間或上司及下屬之間、管理者及指導者。
- (二)外部：來自於組織外部，包括工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、客戶及承攬廠商。

第四條 職責分工

本計畫之職責分工如下：

一、高階主管-總經理：

- (一)代表簽署本公司「預防職場不法侵害之書面聲明」(附件一)。
- (二)監督本計畫之執行成效。

二、人資行政部：

- (一)本計畫之規劃、推動與執行。
- (二)各部門風險等級及檢視相關預防措施。
- (三)工作場所環境檢點，必要時強化工作場所之規劃。
- (四)辦理職場不法侵害預防之教育訓練。

2002.05.02 訂定
2008.02.20 修訂
2014.06.06 修訂
2014.08.05 修訂
2015.05.27 修訂
2019.06.26 修訂
2022.03.24 修訂

權責部門：人資行政部

並提供免費性

依性別工作平等

。

外，依本辦法行

。

。

。

。

有關員工事務之

。

。

。

視之言詞或行為，

或其人格尊嚴、人

。

別歧視之言詞或

、考績、陞遷、降

。

之行為，且有下列

。

評估與審視

#盡職調查 #職安問卷

職安問卷

- 因產業關係，投信透過職安問卷與員工健檢，由「心理健康」、「人因性危害」切入，以更全面的評估與因應可能的風險。
- 總共發出343份問卷，平均回填率為99.6%。

國泰集團 異常工作負荷促發疾病預防自我評估表		
華信證券管理總處人資行政部		
一、依據職業安全衛生法第6條第2項第2款規定辦理		
二、本評估表參照勞動部勞動及職業安全衛生研究所過勞自我預防手冊訂定		
三、此表僅作為職業安全衛生部統計分析使用，請安心填寫		
一、請您根據最近一星期的疲勞狀況，勾選最符合的一項		
1	你常覺得疲勞嗎？	<input type="radio"/> 總是 <input type="radio"/> 常常 <input type="radio"/> 有時候 <input type="radio"/> 不常 <input type="radio"/> 從未或幾乎從未
2	你常覺得身體上體力透支嗎？	<input type="radio"/> 總是 <input type="radio"/> 常常 <input type="radio"/> 有時候 <input type="radio"/> 不常 <input type="radio"/> 從未或幾乎從未
3	你常覺得情緒上心力交瘁嗎？	<input type="radio"/> 總是 <input type="radio"/> 常常 <input type="radio"/> 有時候 <input type="radio"/> 不常 <input type="radio"/> 從未或幾乎從未
4	你常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎？	<input type="radio"/> 總是 <input type="radio"/> 常常 <input type="radio"/> 有時候 <input type="radio"/> 不常 <input type="radio"/> 從未或幾乎從未
5	你常覺得精疲力竭嗎？	<input type="radio"/> 總是 <input type="radio"/> 常常 <input type="radio"/> 有時候 <input type="radio"/> 不常 <input type="radio"/> 從未或幾乎從未
6	你常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？	<input type="radio"/> 總是 <input type="radio"/> 常常 <input type="radio"/> 有時候 <input type="radio"/> 不常 <input type="radio"/> 從未或幾乎從未
二、請您根據最近一星期，工作對您的影響，勾選最符合的一項		
7	你的工作會令人情緒上心力交瘁嗎？	<input type="radio"/> 很嚴重 <input type="radio"/> 嚴重 <input type="radio"/> 有一些 <input type="radio"/> 輕微 <input type="radio"/> 非常輕微
8	你的工作會讓你覺得快要崩潰了嗎？	<input type="radio"/> 很嚴重 <input type="radio"/> 嚴重 <input type="radio"/> 有一些 <input type="radio"/> 輕微 <input type="radio"/> 非常輕微
9	你的工作讓你覺得挫折嗎？	<input type="radio"/> 很嚴重 <input type="radio"/> 嚴重 <input type="radio"/> 有一些 <input type="radio"/> 輕微 <input type="radio"/> 非常輕微
10	工作一整天之後，你覺得精疲力竭嗎？	<input type="radio"/> 總是 <input type="radio"/> 常常 <input type="radio"/> 有時候 <input type="radio"/> 不常 <input type="radio"/> 從未或幾乎從未
11	上班前只要想到又要工作一整天，你就覺得沒力了嗎？	<input type="radio"/> 總是 <input type="radio"/> 常常 <input type="radio"/> 有時候 <input type="radio"/> 不常 <input type="radio"/> 從未或幾乎從未
12	上班時你會覺得每一刻都很煎熬嗎？	<input type="radio"/> 總是 <input type="radio"/> 常常 <input type="radio"/> 有時候 <input type="radio"/> 不常 <input type="radio"/> 從未或幾乎從未
13	不工作的時候，你有足夠的精力陪伴家人或朋友嗎？	<input type="radio"/> 總是 <input type="radio"/> 常常 <input type="radio"/> 有時候 <input type="radio"/> 不常 <input type="radio"/> 從未或幾乎從未
送出		

職安問卷 - 心理健康、過度負荷問卷

■ 評估同仁生理與心理的健康狀態與可能的風險

2023年職安 員工心理健康分析問卷

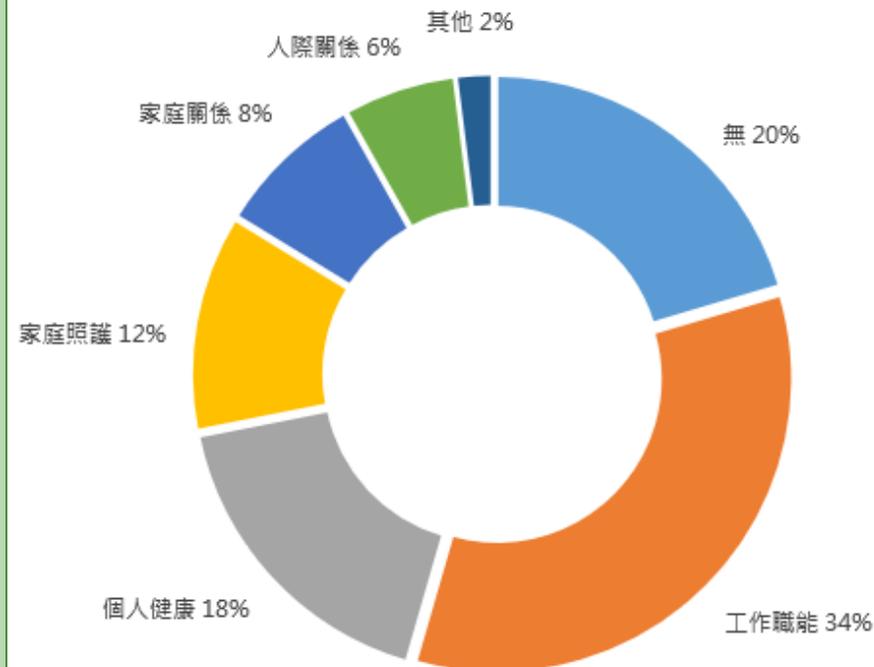
同仁各種心理健康分析前三項主要風險為：

1. 我很少會因為工作壓力，造成飲食習慣及頻率的改變？3.7分
2. 我會調適工作壓力，不會因此影響睡眠品質？3.9分
3. 整體而言我對自己的心理健康狀態感到滿意？4.0分。

2023年員工心理健康問卷分析	
題目	平均得分
1. 我如遇到困境，我知道要主動尋求內外部資源提供協助？	4.5
2. 我知道有很多內外部資源可以運用，藉以提升我的身心健康？	4.4
3. 我很少會因為工作壓力，造成飲食習慣及頻率的改變？	3.7
4. 一般來說，我的假日能從事休閒活動（如陪伴家人或運動）？	4.3
5. 我可以察覺並處理自己的情緒，並能以正面態度面對？	4.2
6. 我會調適工作壓力，不會因此影響睡眠品質？	3.9
8. 整體而言我對自己的心理健康狀態感到滿意？	4.0

得分說明：
滿分為5分；最低分為1分。分數越高，風險越低；分數越低，風險越高。

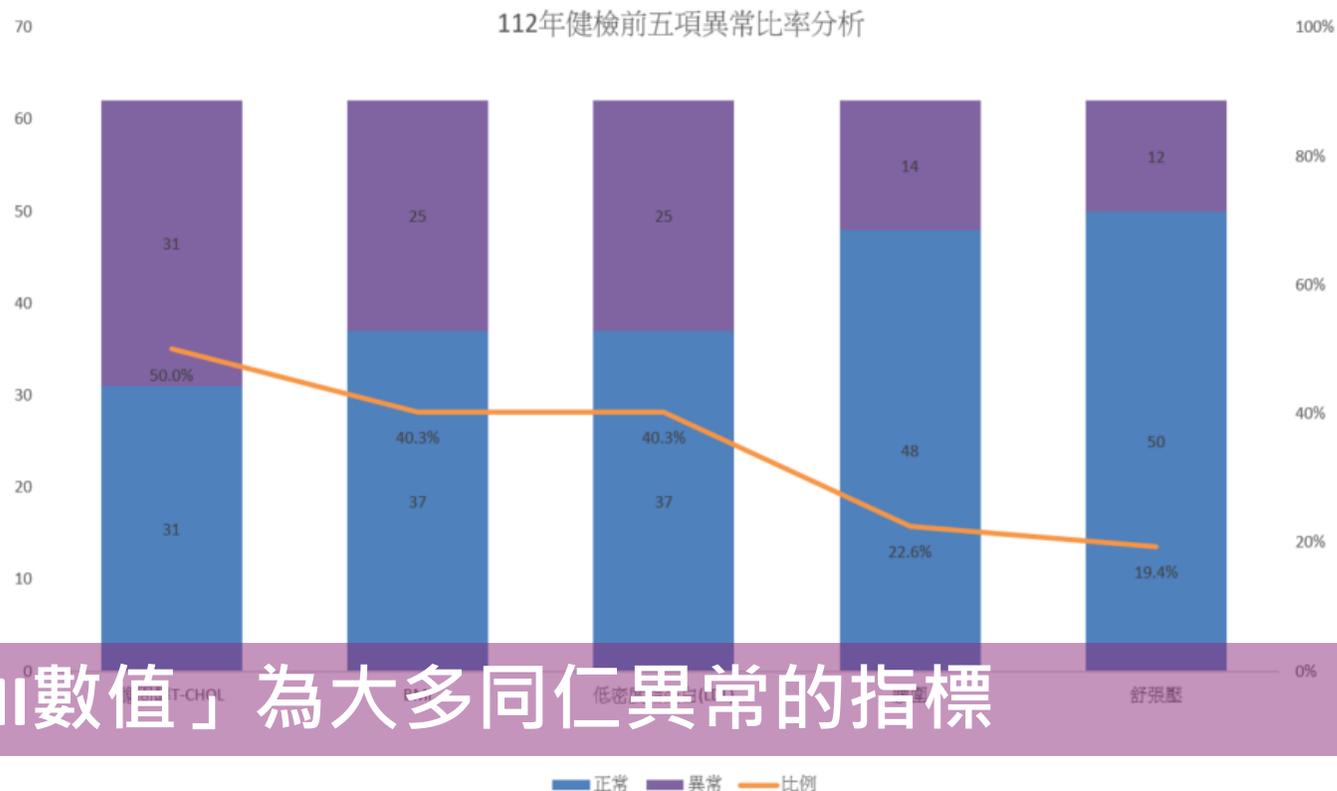
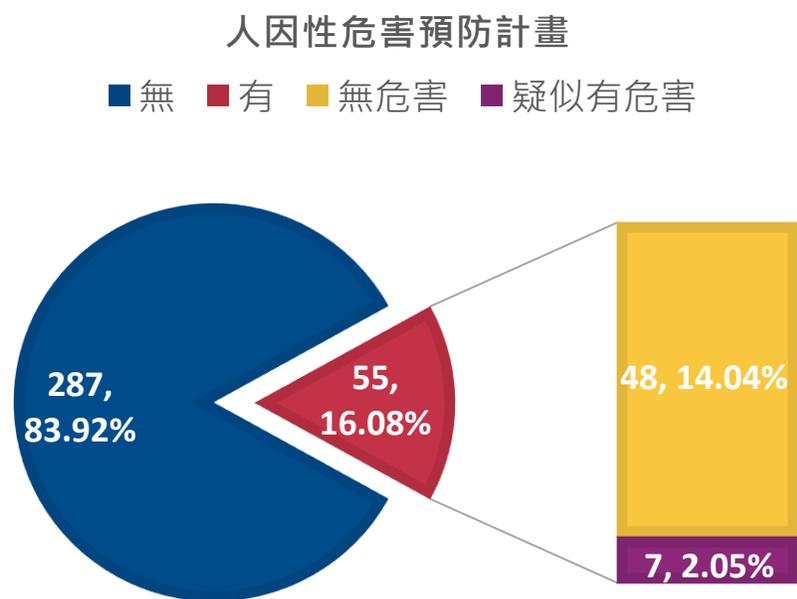
7. 近期主要壓力來源？



「飲食習慣及頻率改變」為大多同仁所面臨的風險

職安問卷 – 人因性危害預防、員工健康檢查

- 評估同仁是否「身體在過去1年內，有長達2星期以上的疲勞、痠痛、發麻、刺痛等不舒服，或關節活動受到限制。」



「膽固醇」、「BMI數值」為大多同仁異常的指標

回應與肯定

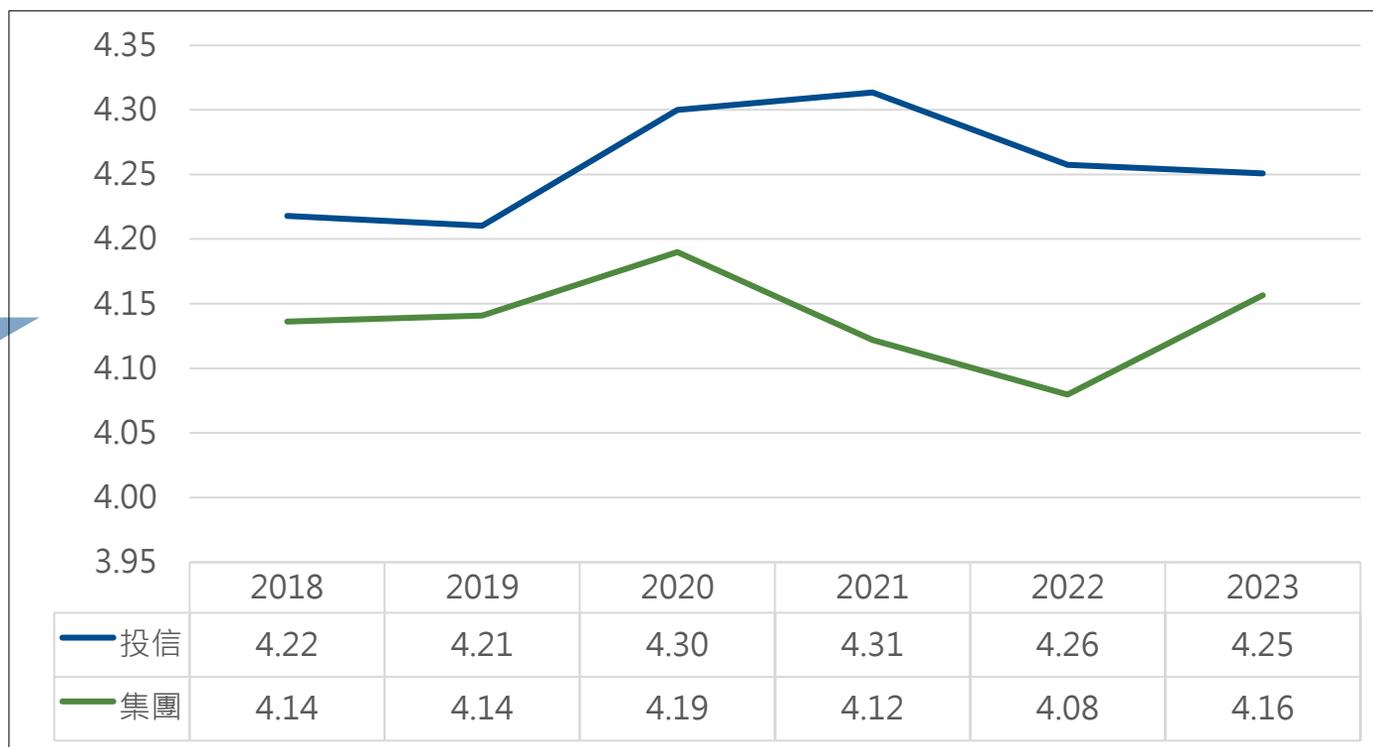
#員工滿意度調查

#SDGs #Bloomberg Gender Equality Index

內部員工滿意度調查

- 問卷內容針對「企業永續」、「員工幸福」、「組織承諾」、「領導管理」與「工作認同」做1-5分的評分，其中以「**組織承諾**」最高分，其次為「**企業永續**」。

投信員工之「整體感受」
歷年來皆高於集團平均！



內部員工滿意度調查 - 三年評估、目標與行動

2021

找出相對不足的項目



健康促進活動

公司提供的訓練
對我有正面幫助

工作所需的工具
與資源

員工
幸福

領導
管理

2022

提出因應策略與計畫

提高數位形式課程的比例

增加課程的多元性與豐富性

發展結合戶外的公益活動

提出工作所需工具、資源

執行績效

較2021年數位課程時數多3%

舉辦輔心犬及田園採柳丁活動

加開了ESG主題課程、金融科技與永續金融系列課程

2023

今年度的計畫與目標

讓全體同仁對ESG活動與作法有感

企業
永續

員工
幸福

領導
管理

資源分配上可能需要再多考慮員工家庭照顧需求

達到與同仁溝通並設定實際可執行的績效目標

回應國際趨勢

4 優質教育



- 在西元2030年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。

5 性別平等



- 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。
- 確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導。
- 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。

外部的肯定

藉著國泰集團齊心努力

入選彭博性別平等指數

=
Bloomberg
Gender-Equality
Index



國泰投信

Cathay Securities Investment Trust

Thanks for your attention.

