

## 112 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項 金管會

### 王兆慶委員

#### 優點

- 一、行政院層級之性別平等推動計畫，執行成效卓越，堪為表率。
- 二、善用評鑑、考核、績效指標等方法，引導性別平等對於私部門之推廣。例如引導上市櫃公司逐步實施董事任一性別不少於三分之一，相關策略值得嘉許。

#### 缺點

- 一、性別平等宣導的內容，需涉及性別平等議題（例如 CEDAW）或特定性別身分之需求（例如偏鄉女性財務需求）。若只是訪談女性名人、企業家，表達他們對金融議題的看法，其實不能算是「性別平等」宣導。建議未來企劃宣導內容時，再行精進。
- 二、某項施政（例如信託 2.0 或長照保險相關施政）受益者較多是女性，有時候未必就等於是「促進性別平等」的施政。建議再深化論述，例如，該施政是更能回應不同性別身分的不同需求？或是能夠改善特定性別身分的污名或刻板印象？或是可以提升特定性別身分過去較不足的機會或自主性？

#### 綜合意見

須說明「成效」的指標，建議可以盡量納入三種資料：一、影響的廣度（例如場次、人次、觸及）。二、被影響者可量化的反應（例如滿意度調查）。三、被影響者質性的回饋（例如改善的建議、對政策或措施的感受）。如此將更有說服力。

### 施逸翔委員

#### 綜合意見

- 一、金管會為落實 CEDAW 的第四次國家報告審查之結論性意見與建議，以漸進和有策略的方式，逐步引導企業提昇女性決策參與。

特別是透過「上市櫃公司永續發展行動方案」和「公司治理評鑑指標」等工具來作為暫行特別措施，加速實現結論性意見與建議所要求的目標。予以肯定。建議若金管會願意深化企業的 ESG，建議可以深化 ESG 中的社會責任面向，甚至除了公司內部治理的面向，也能夠進一步深化朝 UNGP 企業的人權責任面向，看有沒有空間讓企業落實人權的政策和讓「盡職調查」( Due Diligance ) 的概念可以被落實在上述的評鑑與行動方案中。特別是讓企業的經營與相關行為可以有效考量到各個處境不利的女性，檢視與評估各種交織身份的女性會不會受到企業本身或產業鍊過程中難以承受的衝擊。

二、整體而言，有看到金管會有特別關注到「弱勢女性」或「特殊境遇婦女」的金融措施或商品，這些都是很重要且符合 CEDAW 相關條文的政策措施。但目前比較欠缺使用這些金融措施商品或受益的女性樣貌，建議金管會可以再與相關銀行業者合作進行研究與了解，藉以了解是否有特別需求的女性是否無法可及到這些資源，問題在哪裡？以及是否需要再重新評估與調整商品的內容，讓當代各種處境不利的女性可以因此達到經濟自主。

## **許雅惠委員**

### **優點**

性別統計資料豐富充實，與業務面具有連結。

### **綜合意見**

- 一、性別分析提報主題資料確實且具交叉性，於結論與建議也約略提及未來可能之做法。但建議應發展具體目標與實施策略，增加應用深化程度，作為業務創新之決策依據。
- 二、建議針對不同職務、職級、年資之同仁，規畫具有課程地圖概念之教育訓練計劃。需求調查，應兼顧規範性需求與感受性需

求之平衡。

- 三、建議檢討年度課程辦理情形，課後學習回饋與測驗工具，應具備信效度，最好也能呈現性別、職級、業務需求等面向之差異化的分析。
- 四、指標四-(四)-2，免報院案件辦理性別影響評估，貴會誰提供了 351 案法規及行政規則刊登行政院公保資料檢核表，但並不符合同性別影響評估之要件與形式，建議未來應由業務單位挑選性別平等具體措施之計畫案，進行完整之性別影響評估作業。
- 五、過去兩年中貴會之性別預算落差甚大，雖有合理解釋，但性別預算中 111 年度僅有九萬餘元，經確認後多為性別主流化工具支出，於其他業務面協助推動性別平等之預算並未納入。例如，在本次考核簡報與加分項項目中均有多樣具體行動，應可思考如何核計納入性別預算。建議未來應提升業務面執行面向之性別預算辨識與核列，使其能真正呈現金管會各項性平推動策略與成果之完整圖像。
- 六、指標四(一)之三，國際性別統計比較報表，因貴會有豐富的資料庫與大數據，建議未來應選擇具性別平等重要評比之項目獨立呈現，並強化多國資料間之追蹤與比對。

## 性平處

### 綜合意見

- 一、金管會主管金融市場及金融業之發展，主動發掘各項業務與性別相關議題，也連續二屆(106 年、108 年)考評獲得優等，對推動性平之用心有目共睹。本次考核發現，金管會於每次性別平等專案小組會議均邀請性別平等表現優異之金融機構，包括銀行、證券、保險等不同產業，分享該企業或機構對於性別平等之企業文化及推動作法，供各單位參考；並遵

循國際趨勢，辦理第一屆永續金融評鑑指標，以 ESG 為架構，在 S(社會)項下之人權、G(公司治理)項下之治理機制，將任一性別擔任決策或管理階層之比率、董事會成員多元化政策、公司董事任一性別席次占比等性平政策納入評鑑指標，制度性積極規劃建構兼容國內外永續金融發展趨勢的評鑑機制，鼓勵金融機構推動性平政策，值得肯定。

二、依考核指標衡量標準，本處建議如下：

- (一)督導所屬機關推動性別平等：金管會所屬三級機關達 200 人以上者計有 3 個，在推動性平訂有計畫部分，信託 2.0 全方位信託第二階段推動計畫為金管會之計畫，非所屬機關所訂計畫，且計畫內容與性平之關聯性不高，建議所屬機關可運用性別主流化工具自行訂定與性平較為相關之計畫、方案、或措施，以落實所屬機關推動性平之目標。
- (二)向其他機關(跨機關合作)或向地方政府推動性別平等之作法：櫃買中心已與經濟部中小企業處合作「女性創業飛雁計畫」，舉辦 5 場次「女性創業沙龍系列講座」宣導活動，邀請已有創業想法、預備創業或已創業之女性出席，針對計畫鎖定關鍵目標對象，有助於提升參與效益；惟成果僅以出席人數呈現，較難了解活動實質成效；建議可進行滿意度調查或問卷回饋以進行深度了解；另建議可加強說明櫃買中心與經濟部中小企業處如何進行跨機關合作推動性平工作。
- (三)111-114 年部會性別平等推動計畫規劃情形：金管會 110 及 111 年均達成全數關鍵績效指標，且積極辦理金融教育訓練及宣導，加強女性之金融及創業知識，執行成效良好；惟有關績效指標之合宜性，公開發行上市上櫃(含興櫃)公

司女性董事占比等鼓勵女性參與決策之目標值設定(111年目標值為提升 1%)，仍有進步空間，建議可朝更具挑戰性之目標邁進。

(四)CEDAW 辦理情形：有關暫行特別措施相關點次之規劃辦理情形，針對第 27、28 點次提升婦女私部門決策參與方面，貴會將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目，及於相關會議或座談會向金融機構宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則等，為行政鼓勵措施；建議可研議將性別比例納入相關法令、或要求公司自訂董事性別比例目標，以制度化方式加速實現性別實質平等。

(五)國際性別統計比較：本項所提報之 APEC 婦女與經濟衡量指標資料，主要係於該指標資料之衡量標準「15 歲(含)以上女性自金融機構借貸比例」項下提供我國資料與他國資料並列，惟並未進行國際比較與分析，建議應由金管會自行參考國際相關指標與我國進行國際比較後，提供相關比較分析說明。

(六)性別影響評估：針對免報院案件部分，檢核表僅列有「法案無區分特定性別、性傾向或性別認同」、「對不同性別、性傾向或性別認同並無差別待遇」之選項供勾選，並無性別統計及分析等說明，建議可參酌報院案之性別影響評估作法及格式，並得洽性平委員協助檢視並提供意見，進行相關調整，以符性別平等原則。

(七)加分項目：連續二年規劃舉辦高階主管性別主流化女路之旅領導策勵營，包括於北投及大稻埕地區選擇與女性有關之時事物進行走讀活動，以加強高階主管性別意識培力，

作法創新，用意良好，惟建議加強說明課程及活動與性別之關聯性。