

1080909 金融監督管理委員會委員建議事項

劉梅君委員：

優點：

- 一、在性平業務上，各局處都有積極作為且行動內容豐富多元，非常值得肯定。
- 二、副主委帶動此性平工作上的積極任事與重視，非常難得，預期未來性平工作表現上定可更上層樓。

綜合意見：

未來可更精進之處：

- 一、金融機構女性董事佔比成長，可更積極以胡蘿蔔及棒子的手段，加速女性董事比例的大幅成長。
- 二、目前性別統計已非常豐富，惟之後的性別分析則有待加強，如此才有利於未來政策的著力之處。
- 三、所轄金融機構的女性比例不低，工作家庭平衡、托兒、彈性工時對保護女性權益事關重大，因此建議善用資源來引導，督促這些銀行、保險公司等在此方向上的努力。
- 四、性平工作，過去多以女性為目標群體，然若統計顯示男性在金融事務上，有被忽略之虞時，相關方案或計畫不妨思考多納入男性參與。

黃馨慧委員：

優點：

- 一、金管會專案小組會議皆由召集人親自主持，且會議皆輪流由所屬單位，提出各項業務性別統計分析報告，能將性平意識融入業務之中，值得肯定。
- 二、金管會性別統計與分析，無論在質與量皆值得肯定，除新增項

目、性別統計指標具複分類占比外，國際性別統計比較報告，亦皆值得肯定。

三、高階主管人員參與性別主流化相關培訓比例達 97.42%。

綜合意見：

- 一、金管會性平網頁(性別主流化專區)，內容除一般基本內容外，亦包括性別統計與分析等各項豐富資料，惟好還要更好，建議可將本會性平相關宣導之文宣及期刊(如金融展望月刊)中性平報導可作超連結呈現於性平專區網頁中，以展現金管會性平推動之成果。
- 二、金管會尚無自主辦理之「非中長程、亦非報院的法律或計畫、措施、命令或行政規則」之性別影響評估，建議於各局處、單位可擇相關之計畫、措施、命令或行政規則等業務進行性別影響評估。
- 三、金管會中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程之比例皆不到一半，106 年僅 20%，建議金管會宜提升薦送中高階女性主管參與培訓之比例。

施逸翔委員：

優點：

- 一、CEDAW 的進階訓練，有自製結合金管會業務的教材，且有區分一般公務人員和高階公務人員的訓練方法，且參訓目標計畫達成率完成，值得肯定，期待可以持續增加金管會一般公務人員和高階公務人員的參訓人員涵蓋率。
- 二、金管會在研議相關性平政策，高度善用統計資料與分析，具有高度國際人權視野與意識，並非常關注各個相關的國際人權文書與工具，根據既有的分析結果與現況來研擬解決問題的策略

與相關作為。

三、金管會也在許多政策中，反映非常關注目前聯合國關注處境不利的女性、以及受到多重與交叉歧視的女性，值得肯定。比較可惜的是部分具體作為並不在這次考核的期間範圍，希望下次考核可以持續有更加積極的作為。

四、在金管會主動調查各民間金融機構性平友善措施的現況，非常值得肯定，也建議可以透過適當的措施，讓尚未性別友善的業者可以跟進，並在鼓勵托育托兒的政策，可以倡導男性員工的參與，以打破性別刻板印象。

綜合意見：

一、在有關落實 25(b)及 33(C)提升上市（櫃）公司女性董事所佔比例，由於所研議的公司治理評鑑加分項目是在 108 年研議，109 年修訂董事會性別多元化相關指標，並非本次考評期間，建議下次考評能夠持續提出。

二、在有關「兩性大數據分析與研究計畫」，目前已有初步的女性運用信用卡消費的相關性別統計，已經值得肯定，期待如此大數據的分析研究，可以進一步加入其他不同女性身份的面向、區域或城鄉差距的分析，主要是希望除了看到性別的差異之外，看是否可以從大數據分析中發現有沒有哪些因素，會對於處境不利的女性，造成比較大的衝擊影響，有沒有在擴大這樣的不利處境。

三、對身心障礙者友善的相關措施，不見得有利於身心障礙女性，可能有，也可能還是會忽略了身心障礙者女性的特殊差異與需求，建議未來在有關「金融友善服務準則」的訂定、身心障礙投保權益、以及金融無障礙設施時，務必一定要邀請身心障礙女性參與，以及特別關注到身心障礙女性的具體需求是什麼，會不會有跟身心障礙男性不一樣的地方。

性平處：

- 一、積極推動性平觀點融入業務：金管會業務屬性以監管各類型金融機構為主，雖非與性別議題密切相關之核心部會，然每次性平專案小組會議皆由召集人親自召開，且主動開發會內各項業務與性別議題之連結，上行下效，帶動所屬同仁發想並推動業務融入性平觀點；金管會現 3 個 200 人以上之三級機關皆已設立性別平等工作小組、定期召開會議且聘任外部專家參與，值得肯定；惟各三級機關推動性平業務著力深淺不一，且多以單一方案措施為主(證期局推動上市(櫃)公司董事成員多元化、銀行局推動以房養老及安養信託)，建議逐步督導三級機關訂定年度性平推動計畫，確立各局具體措施及績效目標。
- 二、持續發揮宣導及研究量能：金管會主動拜會地方政府推廣宣導金融保險等相關業務，且結合許多國內非政府組織(社福機構、婦女團體、農會、宗教團體等)，以多元形式宣導推廣，觸及全國弱勢偏鄉族群，提升交叉性弱勢族群金融知能，值得肯定；此外，金管會宣導管道多元且更新頻率高(臉書、中英文季刊、捷運 UPAPER 等)，建議各項宣導素材可彙整並公告於性別主流化專區網頁；此外，金管會具研究量能及統計分析能力，金融監理業務之性別議題報告已有一定品質，建議逐步精進並系統化累積各項業務之性別分析研究、國際比較報告等(如金融機構性平友善措施、歐洲及亞洲國家董事性別比例規範等)，並適時融入業務宣導，持續提升業務性別觀點之豐富度。
- 三、強化公私部門決策參與：金管會委員會現有 7 位委員，女性委員比例僅 14%，雖因委員皆為相關部會正、副首長，確有推動達成困難；然查該會組織法規範委員人數為 6 至 12 人，現實為不足額遴聘，建議考慮於下次遴聘委員時一併簽陳增聘女性

委員人選，以達成女性委員比例提升之目標。就私部門而言，金管會透過增修公司治理評鑑指標推動上市(櫃)公司董事性別比例多元化，女性董事比例歷年來雖緩步提升，但與男性相較比例仍甚懸殊，建議持續思考更為積極性、更加多元的輔導措施；且除了辦理單次性的企業宣導講習以外，建議可依業務內容及對象採分階段、目標等系統性方式推行，以符應國際倡議趨勢。