

# 中央銀行 109 年度性別平等成果報告

## 壹、性別議題年度成果

### 一、院層級議題：促進決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
<p>一、公部門達成任一性別不少於三分之一：提升行政院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>二、持續提升公部門性別較少者參與比率。</p>	<p>任一性別不少於三分之一，並持續提升性別比率： 108 年：35% 109 年：35% 110 年：40% 111 年：40%</p>	<p>採行有效措施，落實任一性別不少於三分之一，並持續提升性別比率。</p>	<p>本行內部委員會或小組委員改選或改聘時，達成委員任一性別不少於三分之一，並持續提升性別比率。</p>	<p>任一性別不少於三分之一，並持續提升性別比率： 108 年：35% 109 年：35% 110 年：40% 111 年：40%</p>	<p>本行相關委員會包括人事評審考核會、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理委員會、訴願審議委員會，均已達成任一性別不少於三分之一，並持續提升性別比率：</p> <p>一、人事評審考核會：109 年委員人數 21 人，女性 8 人（38%），男性 13 人（62%），任一性別比率已達目標值 35%。</p> <p>二、性別平等專案小組：109 年委員人數 15 人，女性 9</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>人(60%)，男性6人(40%)，任一性別比率已達目標值35%。</p> <p>三、性騷擾申訴處理委員會：109年委員人數11人，女性6人(55%)，男性5人(45%)，任一性別比率已達目標值35%。</p> <p>四、訴願審議委員會：109年委員人數5人，女性3人(60%)，男性2人(40%)，任一性別比率已達目標值35%。</p>

### 檢討策進：

- (1) 本議題之109年度績效指標/關鍵績效指標項數1項(委員會委員任一性別比率達35%)、達成項數1項。
- (2) 本項議題之績效指標已完成。

## 二、部會層級議題

### (一) 推動性別意識培力，建立性別平等正確觀念

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
推動性別意識培力，建立性別平等正確觀念	性別主流化訓練參訓率逐年達成率(每年每人至少2小時): 108年:75% 109年:80% 110年:85% 111年:90%	採取多元方式推動，包括舉辦性別主流化專題演講、電影賞析、薦送同仁參加外部訓練，並鼓勵同仁選讀相關數位課程。	一、舉辦專題演講，邀請學者專家到行講授。 二、舉辦電影賞析活動。 三、薦送同仁參加外部訓練。 四、鼓勵同仁至「e等公務園+學習平臺」選讀相關數位課程。	109年度本行職員完成2小時以上性別主流化訓練者計587人，佔全行職員數(680人)之86%，已達目標值80%，辦理情形如下： 一、9月25日舉辦「從『丹麥女孩』看CEDAW」電影講座，邀請本行性別平等專案小組外聘委員擔任導讀人，計122人參加： (一)課程內容依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112年)」安排，包含直接歧視、間接歧視、交叉歧視、認識多元性別等。 (二)為瞭解同仁學習成效，於課程前後實施CEDAW知識測驗；測驗結果，前測平均72分，後測平均97分，顯示課程內容有助於增進

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
				<p>同仁對 CEDAW 之瞭解。</p> <p>二、10 月 19、20、21 日舉辦性別主流化電影賞析－「RBG：不恐龍大法官」，描述美國聯邦最高法院大法官，人稱 RBG 露絲拜德金斯伯格，透過其所參與之判決，從體制內翻轉性別刻板印象，逐步扭轉社會對於性別平權認知的歷史，以增進同仁性別主流化概念，計 132 人參加。</p> <p>三、11 月 17、18 日舉辦性別主流化電影賞析－「搶救失業大作戰」，描述法國社會的性別刻板印象，對於女性街友歧視之社會議題，以增進同仁性別主流化概念，計 108 人參加。</p> <p>四、109 年度本行職員參加行政院、行政院人事行政總處公務人力發展學院、外交部、國家文官學院等機關所舉辦與多元性別權益保障、CEDAW 第 34 號至第 37 號一般性建議法規檢視、性騷擾</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
				<p>等性別主流化相關之實體課程，計 43 人次。</p> <p>五、109 年度本行職員參加行政院人事行政總處公務人力發展學院、臺北市政府公務人員訓練處等機關所開設與 CEDAW、性別平等政策綱領、性別影響評估、消除性別歧視、認識性侵害、性騷擾防治、多元性別等性別主流化相關議題之數位課程，計 480 人次。</p>

### 檢討策進：

- (1) 本議題之 109 年度關鍵績效指標項數 1 項（每人每年性別主流化訓練參訓率至少 2 小時達 80%）、達成項數 1 項。
- (2) 本項議題之績效指標已完成。

### (二) 精進本行哺（集）乳室設施，滿足女性同仁哺育嬰兒需求

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
精進本行哺（集）乳室設施，滿足女性同仁	哺（集）乳室使用滿意度： 108 年：70% 109 年：75% 110 年：80%	宣導提倡母乳哺育之風氣與觀念，建置整潔、舒適與安全之哺	本行哺（集）乳室專供女性同仁哺（集）乳，不得作為其他	109 年哺（集）乳室之使用情形如下： 一、哺（集）乳室使用率及人次：育有未滿 2 歲子女之女性受僱者共 10 位

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
仁哺育嬰兒需求	111年：85%	(集)乳室，以利女性同仁使用。	用途，其基本設備及管理、維護或使用，悉依「公共場所哺(集)乳室設置及管理標準」相關規定辦理，並持續注意更新與改善。	<p>(不含產假、育嬰假者)，哺(集)乳室使用者為10位，使用率達100%，計使用2,100人次。</p> <p>二、哺(集)乳室之滿意度調查及回覆情形：</p> <p>(一)問卷對象為目前使用者共10位。</p> <p>(二)問卷內容涵蓋哺(集)乳室之位置指引、環境隱密性及安全性、光線及通風、洗手設施、環境清潔、尿布台使用便利性、置物空間及管理服務態度等8項。經統計結果，使用者勾選「非常滿意」及「滿意」占100%。</p>

### 檢討策進：

- (1) 109年度關鍵績效指標項數1項(哺〈集〉乳室使用滿意度達75%)、達成項數1項。
- (2) 本項議題之績效指標已完成。

(三) 舉辦身心健康系列活動，提升男性同仁參與度，增進同仁身心健康

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
舉辦身心健康系列活動，提升男性同仁參與度，增進同仁身心健康。	<p>身心健康系列活動男性同仁參與率/男性同仁比率：</p> <p>108年：80%</p> <p>109年：82%</p> <p>110年：84%</p> <p>111年：86%</p>	辦理身心健康講座及影片賞析等系列活動，宣導同仁正確健康知識，以增進同仁健康，尤其鼓勵男性同仁踴躍參加。	利用中午時間辦理身心健康系列活動，邀請學者專家講授相關議題，或辦理影片賞析，豐富同仁藝文涵養，加強宣導並鼓勵同仁踴躍參加。	<p>109年辦理影片賞析共7場，計927人次參加，其中男性362人次，男性同仁參與率（39%）/男性同仁比率（43%）為91%，已達目標值82%，辦理情形如下：</p> <p>一、6月23、24日辦理「尋找快樂的15種方法」影片賞析：男性、女性同仁參與人數分別為50人、100人。</p> <p>二、7月8、9日辦理「可可夜總會」影片賞析：男性、女性同仁參與人數分別為66人、76人。</p> <p>三、7月23、24日辦理「她們」影片賞析：男性、女性同仁參與人數分別為71人、106人。</p> <p>四、8月4日辦理「我家有個開心農場」影片賞析：男性、女性同仁參與人數分別為63人、90人。</p> <p>五、8月18、19日辦理「鋒迴路轉」影片賞析：男性、女性同仁參與人數分別為65人、80人。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
				<p>六、9月21、22日辦理「知音有約」影片賞析：男性、女性同仁參與人數分別為28人、59人。</p> <p>七、10月13、14日辦理「女王與知己」影片賞析：男性、女性同仁參與人數分別為19人、54人。</p>

## 檢討策進：

- (1) 本議題之109年度關鍵績效指標項數1項(身心健康系列活動男性同仁參與率/男性同仁比率達82%)、達成項數1項。
- (2) 本項議題之績效指標已完成。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、109年推動性別平等政策綱領成果

- (一) 109年度本行推動「性別平等政策綱領」具體行動措施之規劃重點及預期目標，經本行性別平等專案小組108年11月21日第34次會議審議通過。
- (二) 依據行政院「性別平等政策綱領具體行動措施之權責機關一覽表」，本行列為權責機關之具體行動措施計2項，本行推動內容符合各項具體行動措施：
  - 1、「權力、決策與影響力篇」具體行動措施(一)之2：強化各部會性別平等專案小組的民主治理功能，各部會性別平等專案小組採取透明之方式運作，公開接受相關團體推薦民間委員，公開委員名單，會議紀錄全文上網，並開放民間提案：



- (1) 本行性別平等專案小組採取高度透明之方式運作，由本行副總裁擔任會議召集人，並親臨主持會議。該小組委員共 15 人，女性委員有 9 人，任一性別比率達 40%，第 7 屆委員任期至 110 年 6 月 30 日，其中外聘委員 3 人，係聘請近 2 年曾任行政院性別平等會委員（1 人，女性）、學者專家（2 人，男、女性各 1 人）擔任。
- (2) 本行性別平等專案小組原則每 4 個月召開會議，委員名單及近 3 年各次會議紀錄（並列入委員發言要旨）全文均登載本行全球資訊網站。
- (3) 本行改選外聘委員時，除依規定聘請現任或近 2 年曾任行政院性別平等會委員者外，並至財團法人婦女權益促進發展基金會建置之「性別主流化人才資料庫」，查詢由各界推薦之學者專家名單資料。
- (4) 民間提案部分，除由本行外聘委員提出外，本行網站主題服務項下性別主流化專區，設有民間單位提案單，接受民眾投書或至本行民意信箱提出與性別平等相關之提案。
- (5) 109 年 3 月、7 月及 11 月間召開本行性別平等專案小組會議（3 月間因受 COVID-19 疫情影響，以書面審查方式辦理），3 位外聘委員均參與。

2、「權力、決策與影響力篇」具體行動措施（四）之 2：性別相關政策之規劃應落實政府資訊公開透明：

- (1) 109 年本行未發布重大影響性別政策之新聞稿。
- (2) 本行如有重大影響之性別政策，將落實政府資訊公開透明，積極透過大眾媒體，以淺顯易懂方式發布新聞稿，讓民眾瞭解，建立參與平等。

## 二、其他辦理事項

- （一）本行配合辦理行政院「CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議點次 6、7 有關『CEDAW 法律地位』之追蹤作業」及「消除對婦女一切形式

歧視公約(CEDAW)第 34 號至第 37 號一般性建議法規檢視作業」,分別於 109 年 6 月及 11 月間檢視相關法規、行政措施等是否符合 CEDAW 公約規定。經查本行相關法規、行政措施均符合 CEDAW 公約規定,並經提報本行性別平等專案小組 109 年 7 月 9 日第 36 次會議及同年 11 月 23 日第 37 次會議審議通過。

(二) 本行人事服務簡訊編製性別主流化相關內容,以增進本行同仁對性別主流化之瞭解(如附件):

- 1、109 年 2 月份第 260 期:簡介 CEDAW 直接歧視與間接歧視,包含定義與案例。
- 2、109 年 3 月份第 261 期:簡介 CEDAW 國家義務,使同仁瞭解國家有義務消除對婦女一切形式歧視,以積極實現婦女人權和基本自由。
- 3、109 年 4 月份第 262 期:簡介 CEDAW 暫行特別措施,包含性質與意涵及類型。
- 4、109 年 9 月份第 267 期:編製「家庭照顧不分性別」主題,宣導照顧工作應是家庭共同的責任,不應因性別而有區別,並提供衛生福利部設置之長照服務專線(1966)及長照服務專區網頁等資訊,宣導員工可善用政府資源,紓緩長照路上的經濟與身心壓力,使照顧者在長照路上不孤單。
- 5、109 年 10 月份第 268 期:
  - (1) 簡介「從『丹麥女孩』看 CEDAW」電影內容,以及與 CEDAW 之關聯,並提供連結行政院性別平等處建置之性平相關網頁,例如性平會多元性別專區、Gender 在這裡性別視聽分享站,以加深同仁學習印象,同時推廣性平網路資源。
  - (2) 宣傳國立故宮博物院辦理之「她—女性形象與才藝」展覽。
- 6、109 年 12 月份第 270 期:宣導「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例」。