

院層級議題辦理情形表

填報部會：中央銀行

辦理情形資料區間：110 年 1 月至 10 月

議題名稱	策略 (A)	具體做法 (B)	績效指標 (C)	辦理情形 (D)
促進決策參與之性別平等	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 (關鍵績效指標：提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率。)	本行勞工退休準備金監督委員會： 一、本會置委員 7 人，由行方及勞工分別選派代表共同組成。行方代表 2 人由總裁指派(本屆為 1 男 1 女)；勞工代表 5 人由勞工直接選舉[皆為男性，係因適用勞退舊制之勞工(94 年 6 月 30 日以前到職之工員)，男女性別比率懸殊(女性僅 3 人，佔 12.5%)]。	110 年： 達成目標數 0 個，達成度 87.50%。 111 年： 達成目標數 0 個，達成度 87.50%。	一、110 年起列管 8 個委員會或小組，除勞工退休準備金監督委員會外，其餘 7 個委員會或小組委員任一性別均已達三分之一。 二、前述本行勞工退休準備金監督委員會委員未達成任一性別不少於三分之一，係因適用勞退舊制之勞工(94 年 6 月 30 日以前到職之工員共 24 人，其中男性 21 人，女性 3 人)，男女性別比率懸殊所致。本屆委員任期至 113 年 1 月 4 日止，將於下屆委員改選時，以保障女性名額方式(女性 3 人)辦理，預計 113 年達成，爰 110、111 年達成目標數皆為 0，達成度 87.50%(7/8*100%)。

		<p>二、本屆委員任期至 113 年 1 月 4 日止，將於下屆委員改選時，以保障女性名額方式(女性 3 人)辦理，預計 113 年達成。</p>		
	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 (關鍵績效指標：已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例。)</p>	<p>一、本行人事評審考核會：110 年隨當然委員職務異動，任一性別比率可達 40% (110 年 1 月任一性別比率已達 40%)。</p> <p>二、本行資料開放諮詢小組：110 年下屆委員聘任時，調配外聘委員性別比率，以任一性別比率達 40% 為目標。</p>	<p>110 年：達成目標數 3 個，累計向上提升比率 100.00%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 100.00%。</p>	<p>一、110 年起列管 8 個委員會或小組，共 7 個委員會或小組委員已達任一性別不少於三分之一，惟其中 3 個委員會或小組委員任一性別比率未達 40%，需向上提升：</p> <p>(一) 本行人事評審考核會</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 委員總人數 21 人，109 年 12 月時女性 8 人(38.1%)，男性 13 人(61.9%)，達成任一性別不少於三分之一，但未達 40%，需向上提升。 2. 110 年 1 月至 8 月，委員總人數 21 人，女性 9 人(42.9%)，男性 12 人(57.1%)，任一性別比率達 40%。 3. 110 年 9 月迄今，因當然委員 1 人職務異動，委員總人數 21 人，女性 8 人(38.1%)，男性 13 人(61.9%)，任一性別不少於三分之一，但未達 40%。

		<p>三、本行廉政會報：110 年隨委員職務異動，任一性別比率可達 40%（110 年 1 月任一性別比率已達 40%）。</p>		<p>4. 本屆委員任期於 111 年 6 月 30 日屆滿，下屆委員改選時，行文票選單位，敘明單位主管如為男（女）性，請優先票選女（男）性同仁擔任，持續推動提升性別比率。</p> <p>（二）本行資料開放諮詢小組</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 委員總人數 12 人，109 年 12 月時女性 4 人(33.3%)，男性 8 人(66.7%)，達成任一性別不少於三分之一，但未達 40%，需向上提升。 2. 截至 110 年 10 月，委員總人數 12 人，女性 5 人(41.7%)，男性 7 人(58.3%)，任一性別比率達 40%。 <p>（三）本行廉政會報</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 委員總人數 17 人，109 年 12 月時女性 6 人(35.3%)，男性 11 人(64.7%)，達成任一性別不少於三分之一，但未達 40%，需向上提升。 2. 110 年 1 月至 8 月，委員總人數 17 人，女性 7 人(41.2%)，男性 10 人(58.8%)，任一性別比率達 40%。 3. 110 年 9 月迄今，因一級單位主管 1 人異動，委員總人數 17 人，女性 6 人(35.3%)，男性 11 人(64.7%)，任一性別不少於三分之一，但未達 40%。
--	--	---	--	--

				<p>4. 未來適時規劃增聘未達成性別比率之單一性別外聘委員，亦考量於符合「中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點」之規範下，修正本行廉政會報設置要點有關委員組成之規定，以提升委員任一性別比率。</p> <p>二、截至 110 年 10 月，達成目標數 1 個，累計向上提升比率 33.33% (1/3*100%)，尚未達成所訂之 110 年目標值。</p>
	<p>針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。</p> <p>(關鍵績效指標：完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。)</p>	<p>一、本行人事評審考核會：性別比例原則已於 108 年納入相關組織規定。</p> <p>二、本行性別平等專案小組：性別比例原則已納入相關組織規定。</p> <p>三、本行訴願審議委員會：依行政院及各級行政機關訴願審議委員會組織規程設立，該組織規程已將性</p>	<p>110 年：達成目標數 1 個，累計達成度 100.00%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，累計達成度 100.00%。</p>	<p>一、本行已達成三分之一性別比例之委員會或小組計 7 個，其中本行人事評審考核會、性別平等專案小組、訴願審議委員會、性騷擾申訴處理委員會等 4 個委員會或小組，均已將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。</p> <p>二、為臻完備，已於 110 年 6 月間修正本行性騷擾防治措施申訴及懲處處理要點第 5 點規定，增訂本行性騷擾申訴處理委員會男性委員不得少於三分之一，達成本年之目標數。</p> <p>三、本行資料開放諮詢小組、推動業務委託民間辦理評核小組及廉政會報，均具特殊事由，已報請行政院性別平等處檢視免將性別比例原則納入組織規定（本行性別平等推動計畫業經行政院秘書長</p>

		<p>別比例原則納入規定。</p> <p>四、本行性騷擾申訴處理委員會：已訂有女性委員不得少於二分之一之性別比例原則規定，將於 110 年間增訂男性委員不得少於三分之一之規定，以臻完備。</p> <p>五、本行資料開放諮詢小組：依政府資料開放諮詢小組設置要點設置，本行未另訂組織規定，建議性別比例原則宜由上位法規統一規範，將報請行政院性別平等處檢視免予</p>		<p>110 年 4 月 7 日院臺性平字第 1100010176 號函同意修正)。</p> <p>四、截至 110 年 10 月，達成目標數 1 個，累計達成度 100.00% ($4/(7-3)*100\%$)，達成所訂之 110 年目標值。</p>
--	--	--	--	--

		<p>訂定組織規定，納入性別比例原則。</p> <p>六、本行推動業務委託民間辦理評核小組：依中央銀行推動業務委託民間辦理評核要點規定，本小組委員由相關單位正副主管擔任，隨職務異動，將報請行政院性別平等處檢視免將性別比例原則納入組織規定。</p> <p>七、本行廉政會報：依中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點，訂定中央銀行廉政會報設置要點，建議性別比</p>		
--	--	---	--	--

		例原則宜 由上位法 規統一規 範，將報請 行政院性 別平等處 檢視免將 性別比例 納入組織 規定。		
<p>部會性別平等專案小組委員意見摘要及決議 (E)：</p> <p>與會人員意見摘要：央行人事評審考核會及廉政會報未達所設定之關鍵績效指標（委員任一性別比率向上提升），建議改善措施再敘述具體明確，後續推動時較有依據。</p> <p>決議：修正後通過。</p>				

備註：

1. A 至 C 欄：請填列部會性別平等推動計畫（核定）之院層級議題「策略」、「具體做法」及「績效指標」（當年度績效指標及其目標值）。
2. D 欄：請說明具體做法之推動情形（以性別統計或質化資料呈現）。推動過程如遇困難，請說明原因分析及解決對策。
3. E 欄：請於部會性別平等專案小組會議召開竣事後，摘要說明本次會議委員意見及決議事項。