

中央銀行性別平等推動計畫（111至114年）

壹、整體目標與重點

- 一、依據行政院性別平等重要議題，落實相關策略及具體做法，並以性別平等政策綱領為藍本，運用性別主流化工具，訂定本行促進性別平等相關議題，持續加強推動性別平等業務。
- 二、本計畫包含院層級及部會層級議題：
 - （一）院層級議題：促進公私部門決策參與之性別平等。
 - （二）部會層級性別議題，包含下列三項：
 1. 推動性別意識培力，加強性別主流化訓練。
 2. 提供優質哺（集）乳室，營造哺（集）乳親善環境。
 3. 實施健康與預防保健服務，推動本行不同性別者的健康平等。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題：促進公私部門決策參與之性別平等

（一）重要性說明

1. 參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。
2. 我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導決策之重要性。另「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第3次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c)考慮將三分之一性別比例提升至40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」，期許我國精進相關作為。

（二）現況及問題

1. 我國自 2004 年管考各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標已超過 15 年，具有一定成效，惟如 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議所揭示，為免三分之一性別比例成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限，宜將三分之一性別比例提升至 40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，政府捐助財團法人、國營事業之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有很大的進步空間。
2. 本行無捐助之財團法人，所屬中央印製廠、中央造幣廠非屬公司組織，爰無董監事。本項議題係以本行內部委員會或小組委員任一性別達 40%為目標，並於 114 年前達成任一性別比率達 40%之內部委員會或小組達 75%。

(三)目標與策略

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)
促進公部門決策參與性別平等：行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達 40%	機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75% 達成率=(任一性別比率達 40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	本行所屬委員會或小組共 8 個，有 7 個已達成委員任一性別不少於三分之一，其中 4 個已達成 40% (任一性別比率達 40%者占 50%)。 未來委員會或小組改選時，將持續推動提升性別比率，以達成年年度目標值。	111 年:達成率 62.5% 112 年:達成率 62.5% 113 年:達成率 75% 114 年:達成率 75%

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：推動性別意識培力，加強性別主流化訓練

1. 重要性說明

依據我國性別平等政策綱領推動策略，各機關需重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。本行為國家銀行，負責貨幣、信用及外匯推動政策之釐定與執行，業務對象為政府機關及金融機構，業務屬性與性別平等業務相關性較低，爰本行致力推動性別意識培力，加強性別主流化訓練，使同仁具備性別敏感度。

2. 現況與問題

依據行政院 107 年修正之各機關公務員性別主流化訓練計畫，一般公務人員每年應施以 2 小時以上之性別主流化課程訓練。本行人員之參訓率近年平均為 88%，惟依據行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核之考核基準，參訓比率需達 90%，爰仍有精進空間。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
推動性別意識培力，加強性別主流化訓練	本行一般人員及中高階主管人員（科長以上正副主管）性別主流化訓練相關課程參訓率（每人每年至少 2 小時）： 111 年：90% 112 年：91% 113 年：92% 114 年：93%	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、有獎徵答、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，邀請學者專家講授。 二、舉辦電影賞析活動。 三、舉辦有獎徵答活動。 四、薦送同仁參加外部訓練。 五、鼓勵同仁至「e 等公務園+學習平臺」選讀相關數位課程。

			六、鼓勵同仁自組討論小組或讀書會，討論與性別有關之議題。
--	--	--	------------------------------

(二) 性別議題 2：提供優質哺（集）乳室，營造哺（集）乳親善環境

1. 重要性說明

工作場所需設有適當之哺（集）乳室及設備，方能支持職業婦女持續哺餵母乳，使女性員工能兼顧工作與家庭照顧，更能安心工作，降低人員流動率。提供優質哺（集）乳室，亦符合我國性別平等政策綱領推動策略「建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等」之精神，以及符合 CEDAW 第 11 條第 2 項 c 款所呼籲的為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施鼓勵提供必要的輔助性社會服務，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任。

2. 現況與問題

對親自哺（集）乳之女性同仁而言，雇主需提供優質環境，協助其在工作與哺（集）乳間取得平衡。本行持續依「公共場所哺（集）乳室設置及管理標準」，維持哺（集）乳室整潔、舒適與安全環境，提供優質環境，使女性同仁能安心工作與哺（集）乳，降低同仁嬰兒哺育與工作間之衝突，營造職場哺乳親善環境，歷來受使用者好評，將以使用率及使用者滿意度為績效指標賡續維護。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
提供優質 哺(集)乳 室，營造 哺乳親善 環境	哺(集)乳室使用率達 90%以上，且使用者滿 意度達： 111年：90% 112年：91% 113年：92% 114年：93%	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(集)乳室，以利 女性同仁使用。	一、本行哺(集)乳室 專供女性同仁哺 (集)乳，不得作 為其他用途，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。 二、瞭解使用者不 滿意原因加以改 善，持續提升使 用滿意度。

(三) 性別議題 3：實施健康與預防保健服務，推動本行不同性別者的健康平等

1. 重要性說明

本行為達成法定經營目標，必須仰賴優秀人才，同仁健康至關重要，爰實施各項健康與預防保健服務，例如自辦身心健康相關主題演講、影片賞析、邀請醫衛單位來行辦理腹部超音波檢查及公費補助之癌症篩檢等。期望藉由各項相關活動或服務，達到預防重於治療及早期發現早期治療，減少後續醫療及健保之支出，維護同仁健康。

2. 現況與問題

推動不同性別者的健康平等，係性別平等政策綱領關注議題之一。本行注重同仁健康，為增進同仁健康知識以及紓壓抗疲，

定期辦理身心健康系列活動；為能早期發現早期治療，定期邀集醫衛單位來行辦理腹部超音波檢查及大腸癌篩檢等預防保健服務，惟歷來各項相關活動或服務，女性同仁參與情形均較男性同仁踴躍，爰希望鼓勵男性同仁踴躍參與，並以提升男性同仁參與度作為關鍵績效指標。為鼓勵男性同仁踴躍參與，本行 108 至 111 年性別平等推動計畫，先以身心健康系列活動之男性同仁（職員）參與率／男性同仁（職員）比率為績效指標推動，108 至 110 年皆達所設定之年度目標值(80%、82%、84%)。111 至 114 年，將範圍擴及其他各項健康與預防保健相關活動或服務，指標計算擴及為全行男性員工（職員、警員、工員）參與率／男性員工比率。

3. 目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法
實施健康與預防保健服務，推動本行不同性別者的健康平等	年度內辦理之健康與預防保健服務，男性員工參與率／男性員工比率： 111 年：85% 112 年：86% 113 年：87% 114 年：88%	一、辦理身心健康系列活動，宣導同仁正確健康知識，豐富同仁藝文涵養，增進同仁健康。 二、與醫衛單位合作來行辦理預防保健服務，使同仁在忙於工作中可就近接受檢查，提升同仁定期受檢意願，以早期發現早期治療。	一、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。 二、與醫衛單位合作來行辦理預防保健服務，鼓勵符合篩檢資格者踴躍參與，並統計不同性別同仁參與情形。

參、考核及獎勵

本行對於執行本計畫著有績效人員，得由本行性別平等專案小組建議對該單位及有關承辦人員酌予敘獎。