

中央銀行性別平等專案小組第 38 次會議紀錄

時間：110 年 3 月 23 日上午 10 時

地點：本行主大樓 A 606 會議室

主席：嚴副總裁宗大

紀錄：林雨萱

出席人員：賴委員曉芬、周委員愔嫻、林委員承宇、李委員銘儀、
張委員復國、林委員吉甫、王委員秀美、吳委員登彰、
蔡委員惠美、梁委員建菁、郭委員淑蕙（李副處長繁儀代）、楊委員淑媛、張委員淑惠、吳委員坤山

列席人員：行政院性別平等處林科員芳淳、本行謝副主任在金、
李科長怡靜

壹、報告事項：

案由一：上次（第 37 次）會議決議事項辦理情形，報請鑒察。

| 案由 | 決議 | 辦理情形 |
|--|-----|-------|
| 報告事項 案由一：第 36 次會議決議事項辦理情形，報請鑒察。 | 洽悉。 | 遵照辦理。 |
| 案由二：本行性別平等專案小組第 7 屆委員異動，報請鑒察。 | 洽悉。 | 遵照辦理。 |
| 案由三：本行 108 年度性別平等業務考核結果建議事項辦理情形，報請鑒察。 | 洽悉。 | 遵照辦理。 |
| 案由四：本行 109 年 1 月至 10 月性別平等推動計畫部會層級議題辦理情形，報請鑒察。 | 洽悉。 | 遵照辦理。 |

| | | |
|--|---|--------------|
| <p>討論事項</p> <p>案由一：本行 109 年 1 月至 10 月性別平等推動計畫院層級議題辦理情形，提請討論。</p> | <p>照案通過。</p> | <p>遵照辦理。</p> |
| <p>案由二：本行 110 年度推動「性別平等政策綱領」具體行動措施之規劃重點及預期目標，提請討論</p> | <p>有關第一項「預期目標」之「……，任一性別比例達三分之一以上，並持續提升性別比率」，修正通過為「……，任一性別比例達三分之一以上，並持續提升性別比率達 40%」。</p> | <p>遵照辦理。</p> |
| <p>案由三：關於行政院秘書長函請各機關提報「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」之檢視結果乙案，擬提報本行檢視結果如附件 9，提請討論。(法務室提案)</p> | <p>照案通過。</p> | <p>遵照辦理。</p> |

決 議：洽悉。

案由二：本行性別平等專案小組第 7 屆委員異動，報請鑒察。

說 明：

- 一、本行參事兼經濟研究處副處長吳懿娟於本（110）年 1 月 16 日陞任處長，原兼委員職務，改由該處副處長蔡惠美接兼。
- 二、依「中央銀行性別平等專案小組設置要點」第 4 點規定：「本小組委員任期二年，任期屆滿得續任。任期內出缺時，繼

任委員任期至原任期屆滿之日止。」第7屆繼任委員任期至本年6月30日止。

決 議：洽悉。

案由三：修正「中央銀行性別平等專案小組設置要點」，報請鑒察。

說 明：

一、行政院109年12月15日院臺性平字第1090200284號函修正「各部會性別平等專案小組運作原則」第4點、第6點，並自即日生效，修正重點如次：

（一）增訂外聘民間委員以連任2次為限，機關派任之委員應隨其本職進退，以及不得聘任為委員之情形。

（二）修正性別平等業務之各部會共同任務。

二、本行性別平等專案小組設置要點配合修正第2點、第3點及第4點規定，並於本年1月12日以台央人二字第1100003448號函下達。

三、檢附中央銀行性別平等專案小組設置要點修正規定及修正對照表（附件1）。

決議：洽悉。

案由四：本行 109 年度性別平等成果報告，報請備查。

說 明：

一、依「行政院所屬各部會性別平等推動計畫(108至111年)編審及推動作業注意事項」規定及行政院性別平等處（下稱行政院性平處）109年12月間來函，109年度性別平等成果報告，應於本年2月18日前函送行政院性平處，並提報部會性別平等專案小組會議備查，於本年3月底前公布於部會網站。

二、本行109年度性別平等成果報告，已依前開規定於本年1月

22日函報行政院性平處，該處檢視意見重點摘述如次：

- (一) 部會層級議題「推動性別意識培力，建立性別平等正確觀念」：因性別平等業務輔導考核之考核指標，性別主流化參訓率目標值為 9 成，爰建議本行可適時滾動修正提高本項之關鍵績效指標「性別主流化訓練參訓率逐年達成率（每年每人至少2小時）」之目標值。
- (二) 部會層級議題「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」：建議除辦理電影賞析外，亦可蒐集同仁需求，提供多元化課程或活動，以促進身心健康。

三、前開行政院性平處檢視意見，擬具本行處理意見如次：

- (一) 部會層級議題「推動性別意識培力，建立性別平等正確觀念」之逐年達成率，設定為110年85%、111年90%。茲考量該議題之辦理方式，主要以專題演講、電影賞析等實體活動為主；為配合COVID-19防疫作業，降低群聚感染風險，爰前項議題關鍵績效指標110年仍予維持85%，至111年已設定為90%，爰不予調整。
- (二) 部會層級議題「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」議題，行政院性平處檢視意見已送請主辦單位（秘書處）參考。

四、檢附：

- (一) 本行109年度性別平等成果報告（附件2）。.
- (二) 本行109年度性別平等成果報告行政院性平處檢視意見表（附件3）。

與會人員發言紀要：

行政院性平處林科員芳淳：

因性別平等業務輔導考核之考核指標，性別主流化參訓率目標值為 9 成，而參訓方式除了實體課程外，亦包含數位課

程，故仍建議貴行 110 年目標值能朝 90%修正。

張委員淑惠：

性別平等業務輔導考核之考核指標，除性別主流化訓練參訓率目標值為 9 成外，尚包括部會性別平等推動計畫所訂關鍵績效指標達成情形，本行性別主流化訓練參訓率逐年達成率 109 年為 80%，110 年為 85%，111 年為 90%。鑒於本行 109 年職員完成 2 小時以上性別主流化訓練參訓率為 86%，雖未達到參訓率目標值 9 成，惟已達成所訂關鍵績效指標 80%，爰 110 年希望維持原訂目標值 85%，但執行時本行將持續努力提高參訓率。

周委員憐嫻：

同意張委員意見，貴行可參照過去本項議題執行成果，在能力範圍內逐步調升年度目標值。

林委員吉甫：

本行可參考 109 年實際執行性別主流化訓練之參訓率 86%，酌予調高 110 年目標值。

決 議：本行 109 年度性別平等成果報告同意備查。

附帶決議：本行性別平等推動計畫(108-111 年)部會層級議題「推動性別意識培力，建立性別平等正確觀念」之關鍵績效指標「性別主流化訓練參訓率逐年達成率（每人每年至少 2 小時）」之 110 年目標值，修正為 86%。

貳、討論事項

案由：滾動修正本行性別平等推動計畫(108 至 111 年)院層級議題之性別目標與策略，提請討論。

說 明：

- 一、108年5月間，行政院性平處檢送「性別平等重要議題五一促進公私部門決策參與之性別平等」部會性別平等推動計

畫滾動修正相關說明（附件4），請各部會依所填報之性別比例調查表之所屬委員會性別比例情形資料，滾動修正推動計畫。

二、本行108年間填報之委員會為本行人事評審考核會、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理委員會及訴願審議委員會等4個，任一性別比例皆已達成40%，且皆已將性別比例納入組織或設置要點，爰毋須配合修正本行性別平等推動計畫。

三、茲行政院性平處109年12月7日及24日2次來函（附件5），請本行辦理110年度性別比例調查表填報作業（統計資料為截至109年12月底），並檢附「委員會填報及追蹤列管補充說明表」，請設有該表所列任務編組之機關據以辦理填報；並依填報結果滾動修正性別平等推動計畫（108至111年）院層級議題之110年及111年目標值，提報性別平等專案小組討論通過後，併同修正對照表，於本年3月底前函報行政院。

四、經依行政院性平處前開來函檢視結果，本行增列填報資料開放諮詢小組、勞工退休準備金監督委員會、推動業務委託民間辦理評核小組、廉政會報等4個委員會（小組），加上前述108年間原已填報之4個委員會（小組），共8個委員會（小組），填報資料如附件6。

五、目前本行8個委員會（小組）性別比例達成情形如附件7。尚有未符合前開行政院性平處108年5月間之函示事項，爰滾動修正本行性別平等推動計畫（108至111年）院層級議題之性別目標與策略。

六、檢附：

（一）修正後之本行性別平等推動計畫（108至111年）（附件8）。

（二）本行110年性別平等推動計畫修正對照表（附件9）。

與會人員發言紀要：

楊委員淑媛：

本行資料開放諮詢小組民間代表委員，因任期屆滿，3月21日重新聘任。目前本小組委員男性、女性各6人，任一性別比率已達40%。

周委員愔嫻：

關於貴行勞工退休準備金監督委員會之委員性別比率，目前是女性14%、男性86%，是否會逐年改善？

張委員淑惠：

本行勞工退休準備金監督委員會為任期制，任期為4年。本屆任期至113年1月4日止，委員由行方代表及勞工代表共同組成。行方代表2人由總裁指派，男性、女性各1人；勞工代表5人由本行勞工直接選舉，皆為男性。下屆委員改選時，以女性保障名額3人之方式辦理，達成任一性別比例不少於三分之一之原則。

賴委員曉芬：

貴行勞工退休準備金監督委員會既已決定以女性保障名額方式以達性別比例原則，應屬暫行特別措施，建議可於選舉辦法或以其他方式明文化，以確保本項機制可以永續。未來選舉結果性別比例若趨相當，暫行特別措施即可停止。

林委員承宇：

貴行勞工退休準備金監督委員會本屆委員之性別比例懸殊，建議可敘明整體之性別比例，顯示貴行有注意到該委員會性別比例之懸殊。

吳委員坤山：

本行工員女性人數遠比男性少，致本行勞工退休準備金監督委員會委員性別比例懸殊。請問：

一、以保障女性擔任委員之方式規定，是否符合真正兩性平權之精神？

- 二、假設今日規定保障女性擔任委員之比例，惟若女性表示不想擔任、不願意擔任，她可否拋棄？如不能拋棄，是否符合兩性平權之精神？如果能拋棄，卻又無法達到規定之比例，是否違反此一原則？

林委員承宇：

- 一、任一性別比例不少於三分之一或是達 40%之概念，具有科學基礎。過去很多企業，包括微軟，是一個以男性為多數的場域，他們發現若有不同性別加入，就不至於產生傳播理論所說的沉默螺旋，即單一性別之人數太少，以致聲音發不出來。若任一性別比例不少於三分之一，單位發展相對較多元，也較具多樣性。
- 二、再如核能相關領域，因在源頭方面，就讀核能相關研究所以男性為多，若要求相關委員會任一性別比例不少於三分之一，極可能在實務運作上出現困難，此時需在理想與實務運作上尋求平衡；如同本人剛才之建議，貴行需以敘明整體之性別組成及現實狀況，讓檢視的人了解貴行有意識到目前委員會性別比例較懸殊、窒礙難行之處，而貴行也有朝向性別比例衡平之方向前進，以呼應實務上運作與理想上的差異性。

決 議：照案修正通過。