

# 中央銀行 110 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>一、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。</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p><b>本行勞工退休準備金監督委員會：</b></p> <p>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%）〕。</p>	<p>110 年：達成目標數 0 個，達成度 87.50%。</p> <p>111 年：達成目標數 0 個，達成度 87.50%。</p>	<p>一、110 年起列管 8 個委員會或小組，除本行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。</p> <p>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</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
			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。		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% $(7/8 \times 100\%)$ 。
	二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例。	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<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</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> <p>1. 委員總人數 21 人，109 年 12 月時女性 8 人（38.1%），男性 13 人</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>達 40% 為目標。</p> <p><b>三、本行廉政會報：</b>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>（61.9%），達成任一性別不少於三分之一，但未達 40%，需向上提升。</p> <p>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%。</p> <p>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>

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>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><b>(二) 本行資料開放諮詢小組</b></p> <p>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。</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>2. 截至 110 年 12 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> <p><b>（三）本行廉政會報</b></p> <p>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。</p> <p>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</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>%)，任一性別比率達 40%。</p> <p>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> <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</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>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、110年達成目標數1個，累計向上提升比率33.33% (<math>1/3 \times 100\%</math>)，未達成所訂之110年目標值。</p>
	三、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。	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>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</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>	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。

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>審議委員會組織規程設立，該組織規程已將性別比例原則納入規定。</p> <p><b>四、本行性騷擾申訴處理委員會：</b>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><b>五、本行資料開放諮詢小組：</b>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</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 110 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 110 年 4 月 7 日院臺性平字第 1100010176 號函同意修正）。</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>報請行政院性別平等處檢視免予訂定組織規定，納入性別比例原則。</p> <p><b>六、本行推動業務委託民間辦理評核小組：</b>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><b>七、本行廉政會報：</b>依中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點，訂</p>		<p>四、110 年達成目標數 1 個，累計達成度 100.00% (4/(7-3)*100%)，達成所訂之 110 年目標值。</p>

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
			定中央銀行廉政會報設置要點，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將性別比例納入組織規定。		

### 檢討策進：

- (1) 本議題之 110 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 3 項、達成項數 2 項、未達成項數 1 項。
- (2) 未達成之關鍵績效指標為「二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例」，該項 110 年度績效指標為「達成目標數 3 個，累計向上提升比率 100.00%。」，惟本項僅達成目標數 1 個，累計向上提升比率 33.33%。未達成目標之委員會或小組為本行人事評審考核會及廉政會報，二者委員任一性別比例皆與 109 年相同，未向上提升：  
A、本行人事評審考核會：110 年 1 月至 8 月已達委員任一性別比例向上提升（且達委員任一性別比率達 40%），惟同年 9 月因當然委員 1 人職務異動，致委員任一性別比例未達向上提升。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。

B、本行廉政會報：110 年 1 月至 8 月已達委員任一性別比例向上提升（且達委員任一性別比率達 40%），惟同年 9 月因一級單位主管 1 人異動，致委員任一性別比例未達向上提升。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。

## 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：86% 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	110 年度本行職員完成 2 小時以上性別主流化訓練者計 665 人，佔全行職員數（674 人）之 98.66%，已達目標值 86%，辦理情形如下： 一、本行人事室舉辦 2 次「性別主流化宣導」有獎徵答活動，第 1 次（7 月間）計 662 人參加，其中男性 284 人（42.90%），女性 378 人（57.10%）；第 2 次（9 月間）計 661 人參加，其中男性 284 人（42.97%

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>%)，女性 377 人 (57.03%)。</p> <p>二、110 年度本行職員參加行政院舉辦之「110 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫教育訓練」、「行政院所屬各部會暨直轄市及縣(市)政府性別平等高階人員交流會」等課程，計 3 人參加，其中男性 1 人(33.33%)，女性 2 人(66.67%)。</p> <p>三、110 年度本行職員參加外交部外交及國際事務學院、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</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
				防治、多元性別等性別主流化相關議題之數位課程，計 555 人次，其中男性 214 人次 (38.56%)，女性 341 人次 (61.44%)。

### 檢討策進：

(1) 本議題之 110 年度關鍵績效指標項數 1 項 (每人每年性別主流化訓練至少 2 小時之參訓率達 86%)、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，滿足女性同仁哺育嬰兒需求	哺(集)乳室使用滿意度： 108 年：70% 109 年：75% 110 年：80% 111 年：85%	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。	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	110 年度哺(集)乳室使用滿意度 100%，已達目標值 80%，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 12 人 (不含產假、育嬰假

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
			理標準」相關規定辦理，並持續注意更新與改善。	者)，哺(集)乳室使用者為 12 人，使用率達 100%，計使用 2,490 人次。 二、哺(集)乳室之滿意度調查及回覆情形： (一)問卷對象為目前使用者共 12 人。 (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、置物空間及管理者服務態度等 8 項。經統計結果，使用者勾選「非常滿意」及「滿意」占 100%。

## 檢討策進：

(1) 本議題之 110 年度關鍵績效指標項數 1 項（哺（集）乳室使用滿意度達 80%）、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。	身心健康系列活動男性同仁參與率/ 男性同仁比率： 108 年：80% 109 年：82% 110 年：84% 111 年：86%	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。	一、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。本行注重同仁身心健康，定期舉辦身心健康系列活動，惟歷來辦理各項相關活動，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。 二、110 年度辦理植物園野草花園生態行 1 場、

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>講座1場及影片賞析2場，計774人次參加，其中男性同仁參與人次為318人次，男性同仁參與率（41.09%）/男性同仁比率（43.32%）為94.85%，已達目標值84%，辦理情形如下：</p> <p>（一）3月20日於台北植物園辦理「植物園野草花園生態行」，男性同仁參與人數245人（41.18%），女性同仁參與人數350人（58.82%）。</p> <p>（二）4月9日袁宗南博士主講「光藝術、光健康、光生態」，男性同仁參與人數37人（44.58%），女性同仁</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>參與人數 46 人(55.42%)。</p> <p>(三) 11 月 11、12 日辦理「進擊的鼓手」影片賞析，男性同仁參與人數 19 人(41.30%)，女性同仁參與人數 27 人(58.70%)。</p> <p>(四) 12 月 9、10 日辦理「82 年生的金智英」影片賞析，男性同仁參與人數 17 人(34.00%)，女性同仁參與人數 33 人(66.00%)。</p>

### 檢討策進：

- (1) 本議題之 110 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 84%)、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、110 年推動性別平等政策綱領成果

(一) 110 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 109 年 11 月 23 日第 37 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 8 人，任一性別比率達 40%，第 8 屆委員任期至 112 年 6 月 30 日，其中外聘委員 3 人，係聘請現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) 110 年 3 月、7 月及 11 月間召開本行性別平等專案小組會議（7 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) 110 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。

(三) 性別平等政策綱領於 110 年 5 月修正函頒，依據行政院秘書長 110 年 8 月函送之「性別平等政策綱領推動策略主要權責機關一覽表」，本行列為主要權責機關之推動策略計 3 項，皆於「權力、決策與影響力」項下，本行辦理情形如次：

1、推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等：

(1) 本行為國家銀行，相當簡任以上人員肩負決策權力與責任。截至 110 年 12 月，本行相當簡任以上人員（含政務人員）共 90 人，其中男性 36 人（40%），女性 54 人（60%），女性比率高於男性，且任一性別達 40%。

(2) 主管職務承擔決策權力與責任。截至 110 年 12 月，本行薦任以上正副主管共 125 人，其中男性 47 人（37.6%），女性 78 人（62.4%），女性比率高於男性，且任一性別比率趨近 40%。

2、增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等：

(1) 本行為增進人員管理才能，培養人員日後進入高階決策層之知能，自 103 年起即規劃辦理科長及襄理級人員管理才能發展系列課程。而本行科長為二級主管，承上啟下，工作繁重；襄理級人員係由績優科長升任，亦為副局處長儲備人選，故管理才能發展系列課程規劃係以此二類人員為培訓對象。

(2) 經歷年培力，110 年本行陞任相當簡任人員、相當簡任人員陞等或調任副局處長者共 25 人，其中男性 9 人 (36%)，女性 16 人 (64%)，女性比率高於男性。

3. 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，為使本行同仁具備性別敏感度，本行致力推動性別意識培力，建立同仁性別平等正確觀念，本項已納入本行性別平等推動計畫推動。

## 二、其他辦理事項

(一) 本行券幣數位博物館推出「人權鬥士」主題特展 (附件 1)：

110 年 7 月 1 日推出主題特展——人權鬥士，展出世界鈔券或硬幣上，與爭取人權有關的重要人物，並區分為「性別平等」、「民族自決」及「解放奴隸」等三單元。其中性別平等單元展出 27 件世界券幣，包括澳洲第一位女性議員伊迪斯·科文、紐西蘭著名女權運動者謝伯特，以及英國二戰解密英雄圖靈等。民眾除可線上觀賞世界各國鈔券之設計風格與特色外，亦可透過簡介了解過去世人為性別平等、為女權、為人權奮鬥之歷史。

(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 (附件 2)：

1、宣導「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例」：110 年 1 月份第 271 期、4 月份第 274 期、6 月份第 276 期，分別介紹家庭暴力、性騷擾、同志 (同性戀者)、跨性別者與雙性人等案件可爰引之 CEDAW 條文與一般性建議。

2、宣導家庭照顧等相關權益：

(1) 110 年 6 月份第 276 期，宣導公務人員請陪產假相關規定。

(2) 110 年 8 月份第 278 期，宣導配合校園因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情停課，延伸照顧子女需求之請假規定；同期亦宣導軍公教人員育嬰留職停薪津貼加發措施。

(3) 110 年 11 月份第 281 期，宣導公務人員考試錄取人員於報到接受實務訓練前發生分娩、流產等事由之給假規定。

3、宣導法規修正：110 年 2 月份第 272 期，宣導本行性別平等專案小組設置要點修正。

(三) 依行政院性別平等處 110 年 1 月 22 日召開之「『性』與『性別』英文用詞專家學者諮詢小組會議」結論，協助轉知相關英譯原則(附件 3)。