

中央銀行性別平等專案小組第 41 次會議紀錄

時間：111 年 3 月 28 日下午 2 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：陳委員曼麗、周委員愔嫻、林委員承宇、李委員銘儀、
林委員慰宗、林委員吉甫、蘇委員秋靜、吳委員登彰、
曹委員體仁、梁委員建菁、郭委員淑蕙、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、本行王主任文清、李
科長怡靜

報告事項：

案由一：上次（第 40 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 39 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 8 屆委員異動，報請鑒察。	洽悉。	遵照辦理。
案由三：本行 110 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。	參酌委員意見修正後通過。	遵照辦理。
討論事項 案由一：本行 110 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	參酌行政院性別平等處代表意見修正後通過。	遵照辦理。

討論。		
案由二：擬具本行性別平等推動計畫（111至114年）（草案），有關部會層級議題，提請討論	參酌委員及行政院性別平等處代表意見修正後通過。	遵照辦理。

決 議：洽悉。

案由二：「中央銀行性別平等推動計畫（111至114年）」，報請鑒察。

說 明：

- 一、「中央銀行性別平等推動計畫（111至114年）」部會層級議題，係經本行性別平等專案小組110年11月29日第40次會議審議通過；院層級議題係依行政院秘書長110年12月間檢送之「性別平等重要議題（院層級議題）（111至114年）」辦理，於110年12月22日函報行政院備查。
- 二、行政院秘書長本（111）年1月10日函知，本行所報「中央銀行性別平等推動計畫（111至114年）」業陳閱悉，請本行於二週內公布於網站，並自本年3月起依所報計畫推動。本行已將推動計畫公布於本行網站性別主流化專區，並函請各局處室據以推動，積極辦理。
- 三、檢附「中央銀行性別平等推動計畫（111至114年）」（附件1）。

與會人員發言紀要：

陳委員曼麗：

貴行有無辦理性別影響評估？例如對最近的利率調整；若有辦理，建議也可列入貴行推動計畫。

嚴副總裁宗大：

請經研處適時查詢其他國家央行或貨幣機構管理單位，有

無針對類似題目作探討，以供本行參考。

決 議：洽悉。

案由三：本行 110 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（下稱性平處）110年12月間電子郵件通知，110年度性別平等成果報告，應於本年2月15日前函送性平處，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110年度性別平等成果報告，已依前開規定於本年1月26日函報性平處，該處檢視意見重點摘述如次：
 - （一）院層級議題「促進決策參與之性別平等」：關鍵績效指標2「已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例」一項未達標，央行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。
 - （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」：建議可蒐集同仁需求提供多元化課程或活動，並關注不同性別者之健康議題，以促進其身心健康。
 - （三）綜合意見：
 - 1、可針對不同人員屬性設計課程內容（例如：主管、非主管），且目標值呈現並不僅限於參訓率，可以前測、後測等學習回饋之成果展現。
 - 2、建議逐年設定辦理性別分析或性別影響評估之案件數，以檢視在政策的研擬過程中加入性別觀點。

三、前開性平處檢視意見，本行處理情形如次：

- (一) 院層級議題「促進決策參與之性別平等」，已列入本行性別平等推動計畫（111至114年）賡續推動，以本行所屬委員會或小組（共8個）委員任一性別達40%為目標，並於114年達成任一性別比率達40%之委員會或小組達成率為75%。
- (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」，性平處檢視意見已送請主辦單位（秘書處）參考。
- (三) 本行性別平等推動計畫（111至114年）部會層級議題「推動性別意識培力，加強性別主流化訓練」之績效指標，針對不同人員屬性（一般人員及中高階主管人員）設定參訓目標值，期能提高整體參訓率，不同屬性人員亦均能達到高參訓率（90%以上）；性平處檢視意見列入未來辦理之參考。
- (四) 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，業務屬性與性別相關性較低。本行兼具行政機關與國營事業性質，屬營業基金預算，無中長程個案計畫，爰未辦理性別分析或性別影響評估；未來如有法定或適宜發展性別分析或性別影響評估之案件，將配合辦理。

四、檢附：

- (一) 本行110年度性別平等成果報告（附件2）。
- (二) 本行110年度性別平等成果報告行政院性別平等處檢視意見表（附件3）。

與會人員發言紀要：

林委員承宇：

有關性平處建議貴行可針對不同人員屬性設計課程內容一

節，貴行除以主管、非主管區分外，亦可依組織業務屬性與需求，思考有無其他潛在的分眾可能。

陳委員曼麗：

建議貴行未來能朝將性別統計、性別分析、性別影響評估發展到業務面的方向推動，將性別落實到業務面，凸顯貴行角色的特殊，關注的議題與其他部會的不同。舉例而言，一般人會認為，男性較有錢、女性較貧窮，但這只是憑直覺，也許不是真的，要有統計才能證實；又例如我國在外匯管理或其他管理上，是男性用得多、女性用得少嗎？若無性別統計我們不會知道。做了相關的性別統計，才能做性別分析，未來做性別影響評估時也才有資料。

決 議：委員意見列入參考。

案由四：本行 110 年性別平等業務輔導考核委員建議事項研提策略情形，報請鑒察。

說 明：

- 一、依行政院「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」，本行於110年9月間上傳本行「110年度性別平等業務考核自我評量表」至行政院性別平等資料庫雲端應用服務整合平台。
- 二、行政院秘書長本年1月間函送110年本行推動性別平等業務輔導考核之考核結果及考核委員建議事項；性平處本年2月23日電子郵件通知，有關考核委員建議事項，請各部會研提策略，並納入本年第1次部會性別平等專案小組會議議程辦理。
- 三、行政院秘書長本年3月16日函送「111-112年行政院性別平等會委員輔導部會精進性別平等業務作業」，相關內容摘要如次：

- (一) 針對近2屆考核成績均列為「乙等」或「不列等」部會，應於111年5月13日前由部會性平專案小組召集人召開專案會議，邀集協助輔導之行政院性別平等會3位委員與部會性平專案小組委員，共同討論強化推動性別平等業務之改善策略。
- (二) 專案會議議程內容應包含部會針對110年性別平等業務輔導考核結果研提相關改善策略之報告，並與委員進行意見交流與討論後，研提部會後續精進措施。
- (三) 專案會議完竣後，應作成會議紀錄函送委員，並將輔導建議決議事項列入部會性別平等專案小組，定期追蹤檢視辦理情形。
- (四) 該項作業自本年3月起至112年12月，受輔導部會應每年至少召開1次專案會議，於輔導期間持續與委員溝通性別平等業務精進方式，並於112年召開專案會議檢視改善成效。

四、本行108及110年考核成績兩屆均列「不列等」，將配合上開作業辦理；另協助輔導本行之行政院性別平等會委員為吳淑慈（財團法人伊甸社會福利基金會特專、台灣居家照顧服務策略聯盟理事）、黃淑玲（國防醫學院通識教育中心教授）、謝文真（國立成功大學經濟學系教授、臺南市菁英國際蘭馨交流協會監事）等3位委員。

五、檢附：

- (一) 本行110年性別平等業務輔導考核委員建議事項研提策略情形表（附件4）。
- (二) 本行110年度性別平等業務考核自我評量表（附件5）。
- (三) 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評審項目衡量標準表（附件6）。
- (四) 本行110年推動性別平等業務輔導考核之考核結果及考核委員建議事項（附件7）。

(五)本行108、110年性別平等業務輔導考核成績(附件8)。

(六)111-112年行政院性別平等會委員輔導部會精進性別平等業務作業(附件9)。

與會人員發言紀要：

林委員承宇：

一、建議可盤點得分低於同組平均的項目，提出改善的具體作為；建議性平處提供同組可得分的實際作為供參。

二、建議填報考核資料或研提相關改善策略時，資料呈現上要更方便考核委員閱讀，以及提出具體實質的做法，例如：

(一)評核項目中若有貴行基於現實情況而無法達成的，比如貴行勞工退休準備金監督委員會囿於實際適用勞退舊制之勞工人數及人員組成，無法達成委員任一性別比例達三分之一，填報時應去凸顯；若有實地考核，也要加強這方面的溝通。

(二)考核委員建議針對多元家庭或是同志家庭議題尚待加強的部分，研提相關改善策略時，可呈現出貴行具體實質做法，例如舉辦教育訓練活動時，有透過活動讓同仁瞭解若有相關議題需求，貴行的協助機制。

(三)考核委員覺得宣傳管道途徑與效益較受局限的部分，或許是事實，也或許是貴行填報時較老實。研提相關改善策略時，亦可加強呈現貴行具體實質做法；另關於考核委員認為從貴行官網首頁進入性別主流化專區還是有點不便的部分，在技術上也都可以克服。

三、建議召開專案會議時請教輔導委員具體作法；而輔導委員需了解貴行機關屬性與業務狀況，才能化為具體做法進而落實到場域，才有性別融入的可能。因此協助輔導委員了解貴行的業務，這方面的溝通是必要的。

陳委員曼麗：

- 一、同意林委員關於盤點之建議。
- 二、行政院訂頒之各部會性別平等專案小組運作原則，將部會性別平等專案小組召集人訂為首長或副首長，即是希望以副首長以上人員來帶領機關內部各單位，共同推動部會性別平等業務。雖貴行性別平等專案小組幕僚單位為人事室，惟人事室係與各單位平行；現在的主體是整個中央銀行，因此各單位不能只觀望人事室的建議，而是在副總裁的要求、提醒下，各單位檢視能推展哪些性別相關業務，不論是性別統計、性別分析、性別影響評估、從量化走向質化，或是前面提到可查詢國外央行或貨幣機構管理單位探討的性別議題，進而帶進貴行；由副總裁帶領，高度才能顯現出來。希望未來貴行性別業務不論在與國際接軌或是在國內評比，都能有好成績。

周委員愔嫻：

- 一、觀察考核結果及考核委員建議事項，會發現兩者是有落差的。例如考核委員有針對性平宣導及網頁維運的建議，惟此方面貴行的得分並沒有很差。
- 二、若想精進考核成績，建議可檢視各項得分情形，找出分數尚有進步空間，且提升分數也不是太困難的項目去施力。例如本次在性別影響評估項目無得分，而其他公部門有以書面審查方式請學者專家參與性別影響評估的情形，即使評估結果與性別無關，但依然是作了評估，或許可參考；又例如參加國際交流情形，因現在線上舉辦活動很流行，線上參加相關國際交流，亦可列為成果。

嚴副總裁宗大：

請人事室整理 3 位委員明確之建議事項，本行內部檢討改善作為，不論是填報資料的呈現，或是推展性別業務。本

人過去一直以為行裡的性別平等情形是很不錯的，實際上我們的女同事不管在人數上，以及對女同事的尊重程度，都遠高於很多單位，也因此可能疏忽了一些對細節的要求。本行各單位性平業務辦理情形，資料呈現上需更方便考核委員閱讀，並提出具體實質的做法。

張委員淑惠：

關於本行部分項目未得分原因，前經洽性平處說明如下：

- 一、各機關(構)鼓勵督導所屬機關或向其他機關(地方政府)或向民間私部門推動性別平等：本行雖有督導所屬中央印製、造幣兩廠辦理性別平等相關訓練、編列性別預算，惟本項需有訂定相關執行計畫、方案或措施，並依執行成效做質性評分，爰未給分。
- 二、各機關建置完善性別友善職場：本行辦理內容或為相關法規規定事項，或已為性別平等推動計畫辦理內容，或雖屬友善職場措施惟與性別較無關聯，爰未給分。
- 三、各機關辦理性別平等相關研究：本行所完成之相關報告，僅係其中章節與性別相關，而非以性別為主題之研究報告，爰未給分。
惟於本項，本行於業務上兼顧性別議題，值得鼓勵，雖然不能取得完整配分，但應不致於 0 分。
- 四、各機關辦理性別分析情形：本行兼具行政機關與國營事業性質，業務性質特殊，業務屬性與性別相關性較低，本行各單位無辦理性別分析，爰未得分。
- 五、部會性別影響評估辦理情形：依規定中長程個案計畫及法律案陳報行政院審議前均應進行性別影響評估，本行無是類應辦理性別影響評估案件；本行兼具行政機關與國營事業性質，業務性質特殊，業務屬性與性別相關性較低，本行各單位亦無對其他案件辦理性別影響評估，爰未得分。

林委員吉甫：

不論是召開性平專案小組會議或是填報考核，終極目標都是為了達到性別平等；我也贊同副總裁所說的，我們在終極目標上感覺已經做得不錯，但是考核出來成績卻不理想，那我們應該問說，我們在不在意考核成績？如果在意的話，重點不是在我們有做了什麼，而是在考官要的是什麼。這是比較務實的做法。

吳委員坤山：

一、本人參加本行性平專案小組很多年，今天看到這個成績也感到驚訝與難過。我本身不是在央行土生土長，我以前在行政院服務過，也在法務部服務過。我來央行之後發覺，央行在行政院辦的各項考評裡面，成績都很好，我覺得這個機關的文化很優質，大家對於政府所交辦的事情都盡力而為。今天我看到這個成績真的很訝異，覺得這好像不是央行的情形。

二、事實上在推動性平，我覺得在處理這件事情的時候，一直會有幾個困擾：

（一）我們所追求的性別平等，還是在追求男、女嗎？如此一來對於生理性別與性別認同不同或第三性別的人是否公平、平等？

（二）現在政府部門會被要求做很多性別有關的研究分析與評估，為了做這些研究分析與評估，可能需要很高的行政成本，但最終評估的結果可能與性別關聯有限，卻已經花掉了很多人力、物力。現代政府事情多如牛毛，民眾對政府也有很多其他要求，這樣對整個政府的資源運用上是否為合理的定位？或許可以思考一下。

（三）蒐集民眾的性別資料需民眾配合提供，惟例如若請結匯的民眾填寫性別，會容易讓民眾感到辦理結匯與他個人

的性別有什麼關係？且這樣的行政行為也會有不當連結的法律問題。

- 三、央行考核成績為何這麼低？我個人觀察是因為央行的業務屬性較中性，較無涉自然人性別的問題，導致落實到考核時難以取得分數。而推動性別平等，或許實質上的內化情形比形式上的宣傳更為重要，若我們平日的作為，已達不同性別互相尊重，性別平等在內部已自然、平和、穩健的運作，那是否還需要做那麼多形式上的東西？這也是可以思考的。

陳委員曼麗：

- 一、關於性別資料的蒐集，可透過現有機制，例如民眾結匯時會填寫身分證字號，即可得知生理性別，這是現有機制已設計好，至公司結匯就不會在性別統計範圍。關於性別統計，因為多元性別的當事人若沒有出櫃、沒有自己願意講，我們便不能強迫，我們必須尊重人權，故我們目前仍是以生理男、生理女去做統計處理。
- 二、臺灣的性別平等表現目前在世界上是名列前茅的，但整個世界是不斷在變化的，包括性別相關的事情。例如大家都很關心俄羅斯與烏克蘭的戰爭，而之中有沒有臺灣可引鑑參考的事情？比如可以看到金融匯兌，盧布的匯兌有很大的波動，那臺灣對美金的匯兌也有些波動，而這些波動對人民的影響是什麼？又比如戰爭也讓臺灣人民注意起臺灣的安全，而各個部會的安全評估又是如何？對不同性別是否會有不同的考量？我們希望臺灣的性別平等表現能好上加好，而世界變化不停地在發生，因此臺灣會用比較高標準要求我們自己，反映在性平考核上就是考核要求與評分標準也會有點高，畢竟沒有進步就會退步。

行政院性別平等處林科員芳淳：

關於考核委員建議事項研提策略情形：

一、有關研提多元宣導措施，建議除向內部同仁宣導性別平等外，亦可向所屬國營事業中央印製廠、中央造幣廠辦理宣導活動，或協助其發展性別平等推動策略。

二、有關性別統計：

（一）建議辦理各國貨幣銀行之理事會成員性別比例統計，以提供爾後成員性別比例的參考。

（二）建議職員育嬰留職停薪可增加年齡、部門、職級等複分類，以強化交織性。

三、建議辦理性別影響評估：108 年考核時，考核委員有提供建議，除了中長程個案計畫之外，小型工程案件、辦公室修繕、設備採買、教育訓練，皆可辦理性別影響評估。

四、性平處將整理其他第四組部會考核優良表現提供貴行參考。

張委員淑惠：

一、本行營業對象為政府機關與金融機構，因此辦理性別平等宣導著重在對內部同仁的宣導；至所屬兩廠屬事業機構，非考核範圍，亦毋須訂定性別平等推動計畫。若有相關性別議題公文，將轉知兩廠；本行與兩廠業務屬性不同，本行性平宣導仍著重在本行內部員工，兩廠宣導由兩廠自行辦理。

二、依照中央銀行法規定，本行理事任期屆滿時，係由行政院報請總統派任，理事任命權責非在本行。擔任本行理事著重的是專業，而現任理事都很專業，因此當現任理事任期屆滿時，本行原則上提供現任理事名單作為續任之參考，至理事決定人選，仍係由行政院報請總統派任。有關研究外國央行之理事性別比例，還是要回到實務面，本行在提供理事名單時，都會考量現任理事的專業度，因此，不建

議參考國外央行理事的性別比例，而將本行專業的理事排除在建議名單外，如此似有性別凌駕專業之疑義；性別業務的推展仍應考量業務特殊性及專業度。

林委員承宇：

我覺得還是要讓輔導委員清楚的掌握央行的主體性。例如我之前擔任教育部委員參與修辭典時，我認為還是要尊重辭典的主體，而非用性平全盤推翻，因如此一來會破壞詞句的原始意涵，也會看不出詞句的原始脈絡。

我覺得性平的角色，是希望在現有的主體當中，將性平的意識、培力跟性平的概念融入，讓這個單位變成更友善的環境。如果主體上真的沒有辦法做到的事，例如原能會在招人時，原始的人才專業從清大就開始了，女生自始就不夠，硬要塞進去的結果是否會造成另外一個不平等？像這類情況就需敘明原因。

因此新的委員進來，還是真的要讓他們了解貴行的屬性跟主體，有些議題不能矯枉過正，且委員在對機關的主體不了解時，當然會有很多的想像。

每個單位都有他的主體跟他的屬性，因此或許性平處也不宜用同一套標準去看每一個東西；有一些核心是要做的，但是隨著不同的單位有不同的屬性，還是要做一些調整。前面有提到貴行可以去參考其他第四組部會的得分做法，有些可以做的我們當然就做，有些真的與貴行屬性上、體質上、本質上、人員來源、組成都不同的部會，作法就無法複製，但可以參考進而成為貴行的措施，惟不要喪失貴行的主體性。

決 議：

- 一、各單位未來填報考核資料時，請參酌委員意見辦理，包括資料呈現上需更方便考核委員閱讀，並提出具體實質的做

法；若有基於現實而無法辦理或無法達成之項目，需敘明具體狀況。

二、本案考核委員建議事項研提策略情形表，請各單位再行檢視，擇期再召開內部會議，討論如何再精進、強化本行上開研提策略。

三、專案會議預計於本年 5 月 13 日前召開，將有 3 位行政院性平會委員參與輔導本行性平業務，請各單位備妥相關資料與委員充分溝通，使委員了解本行相關業務運作情形。