

中央銀行111年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題：促進公私部門決策參與之性別平等

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)	績效指標達成情形及年度成果
促進公私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%	<p>■達成 □未達成</p> <p>年度成果： 本行所屬委員會或小組共8個，截至111年12月，計7個已達委員任一性別比率達40%，達成率87.5%（7/8），已達成111年目標值（62.5%），分述如下：</p> <p>一、委員任一性別比率達40%： （一）本行人事評審考核會：委員21人，男性11人（52.4%）、女性10人（47.6%），委員任一性別比率達40%。 （二）本行性別平等專案小組：委員總人數15人，男性7人（46.7%）、女</p>

					<p>性 8 人 (53.3%)，委員任一性別比率達 40%。</p> <p>(三)本行性騷擾申訴處理委員會：委員總人數 11 人，男性 5 人 (45.5%)、女性 6 人 (54.5%)，委員任一性別比率達 40%，且符合女性不少於二分之一之規定。</p> <p>(四)本行推動業務委託民間辦理評核小組：委員總人數 7 人，男性 3 人 (42.9%)、女性 4 人 (57.1%)，委員任一性別比率達 40%。</p> <p>(五)本行訴願審議委員會：委員總人數 5 人，男性 2 人 (40.0%)、女性 3 人 (60.0%)，委員任一性別比率達 40%。</p> <p>(六)本行資料開放諮詢小組：委員總人數 12 人，男性 7 人(58.3%)，女性 5 人(41.7%)，任一性別比率達</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>40%。</p> <p>(七)本行廉政會報： 委員總人數 19 人，男性 11 人 (57.9%)，女性 8 人(42.1%)，任一性別比率達 40%。</p> <p>二、委員任一性別比例未達三分之一：本行勞工退休準備金監督委員會，委員總人數 7 人，男性 6 人 (85.7%)、女性 1 人 (14.3%)，委員任一性別比例未達三分之一：</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 日以前到職之工員共 21 人)，男女性別比率懸殊 (女性僅 3 人，佔 14.3%)]</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>(二)本屆委員任期至113年1月4日止，預計於112年12月底前修正相關規定，於113年達成性別比例。</p> <p>三、本項議題之績效指標均已完成。</p>
--	--	--	--	--	--

檢討策進：

- (1) 本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

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

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
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%	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 年度成果： 一、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），均達成111年之目標值： （一）一般人員： 共587人，其中男性260人

	114年：93%		<p>五、鼓勵同仁至「e等公務園+學習平臺」選讀相關數位課程。</p> <p>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。</p>	<p>(44.3%)，女性327人(55.7%)。參加性別主流化訓練相關課程達2小時以上者計576人，其中男性256人(44.4%)，女性320人(55.6%)，達成率98.1%。</p> <p>(二)中高階主管人員(科長以上正副主管)：共98人，其中男性34人(34.7%)，女性64人(65.3%)，皆完成性別主流化訓練相關課程達2小時以上，達成率100%。</p> <p>二、本行人員性別主流化訓練參訓情形：</p> <p>(一)實體課程：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 行政院舉辦「111年性別主流化工作坊台北場」，計女性2人參加。 2. 行政院舉辦「性別影響評估第二期實施作業說明會」，計男性1人參加。 3. 行政院舉辦「2022年臺歐盟
--	----------	--	---	--

				<p>亞洲地區 LGBTI 人權推動研討會：雙性人、跨性別者及同志權益保障」，計女性 1 人參加（另有女性 1 人線上參加）。</p> <p>4. 行政院人事行政總處公務人力發展學院舉辦「性別平等基礎研習班」、「性別平等進階研習班」、「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）基礎研習班」、「性別化創新發展應用研習班」，以上班別，皆為女性各 1 人參加。</p> <p>5. 本行人事室辦理 2 次「性別主流化宣導」有獎徵答活動，第 1 次計 677 人參加，其中男性 292 人（43.1%），女性 385 人（56.9%）；第 2 次計 674 人參加，其中男性 291 人（43.2%），女性 383 人</p>
--	--	--	--	---

				<p>(56.8%)。</p> <p>6. 本行人事室 111 年 8 月間自辦 CEDAW 教育訓練；為規劃訓練內容，於課前分別調查中高階主管及一般人員需求；調查結果，中高階主管及一般人員需求前 3 名均為 CEDAW 與業務的關聯性、直/間接歧視、多元性別權益，爰針對不同對象規劃設計專題演講如下，並於專題演講後提供學習回饋：</p> <p>(1) 111 年 8 月 23 日辦理「建構與實踐中央銀行性別平等的友善環境-從 CEDAW 到多元性別權益」專題演講，以中高階主管人員為參訓對象，採講師授課與分組討論方式進行，培力本行中高階人員對當前性別平等議題實踐狀況</p>
--	--	--	--	---

				<p>的問題意識，計 127 人參加，其中男性 32 人 (25.2%)，女性 95 人 (74.8%)。</p> <p>(2) 111 年 8 月 25 日辦理「CEDAW 電影賞析-解讀與對話《扣押幸福》紀錄片-多元性別權益意識的培力與保障」，以非主管人員為參訓對象；以女同性伴侶實際處境的紀錄片，透過講座導讀，引導本行同仁認識多元性別者在臺灣的處境、並能同理 LGBTI 等不同性傾向人士在日常生活中的實際態樣，進而建構本行同仁的多元性別意識，計 60 人參加，其中男性 21 人 (35.0%)，女性 39 人 (65.0%)。</p> <p>(二) 數位或遠距課程：</p> <p>1. 行政院舉辦「2022 年全球合</p>
--	--	--	--	--

				<p>作暨訓練架構(GCTF)終止性別暴力國際研討會」，計女性3人線上參加。</p> <p>2. 行政院性別平等處舉辦「APEC 線上研討會：促進電信業性別平等與包容性成長政策對話」，計女性2人參加。</p> <p>3. 行政院人事行政總處公務人力發展學院舉辦「大數據開啟性別分析新視野」遠距課程，計女性1人參加。</p> <p>4. 行政院人事行政總處公務人力發展學院「e等公務園+學習平台」：「性別主流化與CEDAW如何協助公務」等38門數位課程，計289人次線上學習，其中男性116人次(40.1%)，女性173人次(59.9%)。</p> <p>5. 臺北市政府公務人員訓練處：「用</p>
--	--	--	--	---

				<p>性別平等讓台北前進世界」等 13 門數位課程，計 30 人次線上學習，其中男性 9 人次(30.0%)，女性 21 人次(70.0%)。</p> <p>6. 行政院主計總處：主計人員基礎訓練班第 136 期及 137 期-性別平等進階課程，計男性 3 人線上學習。</p> <p>三、本項議題之績效指標均已完成</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

- (1) 本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

(二) 性別議題2：提供優質哺（集）乳室，營造哺（集）乳親善環境

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
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%	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	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	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成</p> <p><input type="checkbox"/>未達成</p> <p>年度成果： 哺（集）乳室使用情形如下： 一、育有未滿2歲子女之女性受僱者共10</p>

	<p>113年：92% 114年：93%</p>	<p>女性同仁使用。</p>	<p>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。</p> <p>二、瞭解使用者不滿意原因加以改善，持續提升使用滿意度。</p>	<p>位(不含產假、育嬰假者)；使用哺(集)乳室者為10位，使用率達100%，計使用1,638人次。</p> <p>二、經針對每位哺(集)乳室使用者發放滿意度問卷，內容包括位置指引、環境、光線、設備、管理者服務態度等，統計結果，使用者勾選「非常滿意」及「滿意」占100%。</p> <p>三、另徵詢使用者意見，並將回饋意見列為改進參考，如於哺(集)乳室增設寶寶照片牆面，讓同仁放置寶寶照片，營造溫馨環境，使同仁更有哺餵母乳動力。</p> <p>四、本項議題之績效指標均已完成。</p>
--	------------------------------	----------------	---	--

檢討策進：

- (1) 本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

(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

目標	績效指標 (含期程與 目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及 年度成果
<p>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</p>	<p>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%</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>■達成 □未達成 年度成果： 一、辦理身心健康系列活動： 111年3月23、24日辦理1場影片賞析、5月7日辦理1場登山健行、8月31日及9月14日辦理藝文講座，活動參與總人數1,135人，男性員工參與人數478人。 二、與醫衛單位合作來行辦理預防保健服務： (一)111年1月17至19日邀請肝病防治學術基金會來行為員工進行腹部超音波篩檢，本活動參與總人數637人，男性員工參與人數298人。 (二)111年11月25、</p>

				<p>28至30日辦理員工健康檢查，本活動參與總人數627人，男性員工參與人數317人。</p> <p>三、績效指標計算結果：男性員工參與率(46%)/男性員工比率(48%)為95.8%。</p> <p>四、本項議題之績效指標均已完成。</p>
--	--	--	--	--

檢討策進：

- (1) 本議題之111年度績效指標項數共1項、達成項數1項、未達成項數0項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

貳、其他年度重要成果

一、111年其它推動性別平等政策綱領之成果

未納入本行性別平等推動計畫推動之性別平等政策綱領，本行辦理情形如下：

(一) 推動策略(一) 權力、決策與影響力「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。」辦理情形：

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。111年本行相當簡任以上人員(含政務人員)共95人，其中男性36人(37.9%)，女性59人(62.1%)，女性比率高於男性，且任一性別超過三分之一。
2. 主管職務承擔決策權力與責任。111年本行相當簡任、相當薦任主管級別人員共131人(含政務人員)，其中男性45人(34.4%)，女性86人(65.6%)，女性比率高於男性，且任一性別超過三分之一。

(二) 推動策略(一) 權力、決策與影響力「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。」辦理情形：

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，亦為單位副主管儲備人選，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. 111年起，除規劃管理方面訓練外，並納入消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）訓練，且擴大調訓對象，增列副科長人員。
3. 經歷年培力，111年本行陞任相當簡任人員、相當簡任人員陞等或陞/調任單位副主管者共16人，其中男性7人（43.8%），女性9人（56.2%），女性比率高於男性。

（三）推動策略（三）教育、媒體與文化「6. 認識、尊重及保障多元化的家庭型態，倡導婚姻及家庭中的性別平等價值，促進平等互惠的家務分工，形塑平權的家庭環境。」辦理情形：

本行111年間，除辦理「建構與實踐中央銀行性別平等的友善環境-從CEDAW到多元性別權益」及「CEDAW 電影賞析-解讀與對話《扣押幸福》紀錄片-多元性別權益意識的培力與保障」等與多元性別權益相關之內部實體訓練外，並以電子媒體刊物人事服務簡訊刊登多元性別議題之報導主題，包括收養子女及跨國同婚主題，係屬司法院釋字第748號施行法通過後同志權益之未竟事宜，以增進同仁對於多元性別權益之了解：

1. 111年5、6月份第287、288期人事服務簡訊刊登同志家庭收養子女相關議題。
2. 111年10月份第292期人事服務簡訊刊登跨國同志伴侶無法於本國登記結婚相關議題。

（四）推動策略（四）人身安全與司法「3. 加強生活空間性別暴力防治，重視新興數位/網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位/網路環境。」辦理情形：

為保障不同性別、年齡、障礙別及員工之安全，並兼顧隱私權，本行辦理行區監錄設備汰換採購案，特辦理性別影響評估，並將評估結果納入規劃設計，據以施工。該採購案已於111年6月27日決標；惟鑒於新冠肺炎疫情嚴峻，為防疫安全考量，自111年10月3日起暫停執行，將俟疫情趨緩再行復工，預計112年完成。

- (五) 推動策略(五)健康、醫療與照顧「4. 充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育安全與支持環境。」辦理情形：
為維護員工健康，本行聘請具有勞工健康服務醫師資格之醫師，來行辦理臨場健康服務。111年間針對妊娠中或分娩後未滿1年之15位女性員工進行工作適性及環境評估，共面談17次，並提供正確運動、飲食等建議，經醫師評估結果無需調整工作及環境。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

本行111年無辦理對外性別平等相關之宣導活動。

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

本行111年無訂定/修正報院或經行政院院會通過與性別平等相關之法案。

四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	本行中小企業專案貸款小規模營業人貸款情形之性別研究	本行業務局	本行自辦	109年初以來，新冠肺炎疫情蔓延，中小企業營運遭受嚴重衝擊，本行於109年4月推出中小企業專案貸款(下稱本專案貸款)，協助企業度過疫情難關。 考量申貸企業規模差異，本專案貸款分為A、B、C等三方

			<p>案，其中C方案適用對象為小規模營業人(下稱小規模營業人貸款)，由於該項貸款主要係以個人為貸款主體，申貸案件多，因此本研究係以小規模營業人貸款情形進行性別分析及研究，說明如下：</p> <p>一、研究目的：提供本行未來相關政策研訂之參考，俾落實性別平等政策。</p> <p>二、研究內容：就銀行辦理不同性別之小規模營業人貸款戶數及融資金額，與全國不同性別之中小企業主家數及銷售額進行性別統計與分析，例如觀察小規模營業人承保戶數及融資金額之女性比率是否高於全國中小企業主家數及銷售額之女性比率，並分析可能原因。</p> <p>三、研究方法：採用「財團法人中小企業信用保證基金」提供之金融機構承作小規模營業人貸款送保資料(承保戶數及融資金額)，與經濟部「中小企業白皮書」之中小企業主性別資料進行研究。</p> <p>四、研究結果與發現：銀行承作小規模營業人貸款之承保戶數女性比率40.1%，高於全國中小企</p>
--	--	--	--

				<p>業主女性比率37.0%；融資金額女性比率39.8%，亦高於全國中小企業銷售額女性比率24.4%，顯示本專案貸款未因性別存在差別待遇，有助兩性中小企業主取得貸款資金，落實普惠金融之性別包容。</p> <p>五、如何運用研究結果於推動性平業務：鑑於本專案貸款未因性別存在差別待遇，未來本行實施類似之中小企業政策性貸款時，惟似可針對貸款之相關性別指標(例如女性參貸率)等進行資料統計與分析，以利瞭解不同性別之貸款需求，以及相關貸款之推動情形與性別包容。</p>
--	--	--	--	---

五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至111年12月底¹，本行計有7個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除2個具特殊事由²，免納入組織規定或設置要點後，計有5個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其

¹ 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至111年12月底之數據一致。

² 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。

中已有4個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

六、其他性別平等推動事項

(一) 本行自製多樣性平主題文宣對外、對內宣導；對外宣導管道包括本行券幣數位博物館、本行臉書、本行官網貨幣金融知識專區等；對內管道包括本行人事服務簡訊、法務快易通、廉政電子報等，宣導情形如下：

1. 本行券幣數位博物館—

介紹以女性人物肖像或性別平等議題作為主題圖案的世界各國券幣：

- (1) 111年4月25日刊登「墨西哥100披索(Peso)鈔券獲選2020年最佳年度鈔票」，該鈔券以女性主義詩人兼哲學家 Sor Juana Inés 為主題圖案。
- (2) 111年5月31日介紹蘇格蘭2020年發行之20英鎊。該鈔券主題人物 Catherine Cranston 係除伊麗莎白二世女王外，首位登上該國鈔券之女性。

2. 本行臉書—

張貼業務結合性平之貼文：

- (1) 111年4月26日張貼「今天與誰有約：近年來女力崛起，今天小編要向大家介紹兩位傑出的女性經濟學家 Gopinath 與 Du 師徒檔！」。
- (2) 111年5月11日張貼「性平小故事—首位登上加拿大流通鈔券的非皇室女性 Viola Desmond」。
- (3) 111年5月13日張貼「全球央行大小事搶鮮看：美國聯準會成立108年來，出現首位黑人族裔女性理事！」。
- (4) 111年7月26日張貼「性平小故事—電腦科學與人工智慧之父 Alan Turing」。
- (5) 111年8月4日張貼「個人支票存款戶開戶及退票情形之性別概

況」。

- (6) 111年9月27日張貼「本國居民辦理結匯交易之性別概況」。
- (7) 111年10月6日張貼「性平小故事—澳洲50元鈔券上的女性Edith Cowan」。
- (8) 111年10月20日張貼「金融新知來報報：美國鑄幣局推出傑出女性躍登25美分硬幣計畫，華裔演員黃柳霜成為美元通貨上第一張亞裔面孔」。

3. 本行貨幣金融知識專區—

本行貨幣金融知識專區轉貼本行臉書有關傑出女性貼文：

- (1) 美國聯準會成立108年來，出現首位黑人族裔女性理事！（111年6月）。
- (2) 近年來經濟學界女力崛起，特向大家介紹兩位傑出的女性經濟學家Gopinath與Du 師徒檔！（111年6月）。
- (3) 華裔女性演員黃柳霜成為美元通貨上第一張亞裔面孔！（111年11月）。

4. 本行人事服務簡訊—

宣導「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例」、家庭照顧相關權益、法規措施、活動宣傳、課程回顧等：

- (1) 宣導「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例」1則：介紹網路性別暴力等案件可爰引之 CEDAW 條文與一般性建議。
- (2) 宣導家庭照顧等相關權益2則：包括家庭照顧假相關規定、防疫照顧假及家庭照顧假之比較。
- (3) 宣導法規措施4則：包括軍公教人員育嬰留職停薪津貼加發措施、「育嬰留職停薪實施辦法」修正規定、公教人員保險法第35條及第51條有關育嬰留職停薪津貼請領修正規定、勞動部修正「民眾遭受性騷擾之申訴案件移送管轄機關標準作業流程」。
- (4) 活動宣傳2則：宣傳行政院性別平等處辦理之「讓交織的性別故事現身」真人圖書館活動，以及選擇獲得長青組金獎《大因孝順——長子與家庭照顧的交織》作品介紹，邀同仁一起閱讀，

一同看見兒子照顧者的心路歷程。

- (5) 課程回顧2則：帶領同仁回顧本行於111年8月25日下午辦理「解讀與對話《扣押幸福》紀錄片-多元性別權益意識的培力與保障」之專題演講，以及公布專題演講課程辦理之 CEDAW 與多元性別知識測驗之解答。

5. 本行法務快易通—

宣導合適之 CEDAW 或性別議題，刊登涉及下列性別平權法律與政策議題：

- (1) 「法界萬象—英國法律中的『性』觀念與藝術家規避『猥褻』指控的繪畫技巧」。
- (2) 「法務新訊精選—修正『性別工作平等法』第15條、第19條」。
- (3) 「人權宣導萬花筒—讓引用 CEDAW 法規再也不難的魔法書」。
- (4) 「法界萬象—日前美國加州眾議院議員羅達倫提出 AB 1084法案」。
- (5) 「行政院發表『消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 4 次國家報告』」。
- (6) 「CEDAW 公約權益—安心懷孕友善生養」。
- (7) 「燃燒的性別平權運動家：Ruth Bader Ginsburg 及她的領飾」。
- (8) 「從連鎖牛丼餐廳的飲食文化，看日本社會的『性別課題』」。

6. 本行廉政電子報—

宣導本行廉政會報設置要點修正1則（增訂該會報成員任一性別比例不得少於40%）。

(二) 本行券幣數位博物館推出「人權鬥士」主題特展：

1. 本行券幣數位博物館於110年7月1日至111年6月30日推出「人權鬥士」主題特展，展出世界鈔券或硬幣上，與爭取人權有關的重要人物；展期過後，仍可於本虛擬展覽館之「展覽回顧」，回顧展覽。
2. 其中「性別平等」單元共展出27件與性別平等相關的世界券幣，包括現行澳洲50元鈔券背面的主題人物為澳洲第一位女性議員伊迪絲·科文（Edith Cowan），以表彰其對女權運動的貢獻、新版50英鎊鈔券背面的主題人物為英國二戰解密英雄艾倫·圖靈（Alan

Turing)，以紀念其喚醒世人對性別平等議題的重視等。

3. 民眾除可線上觀賞世界各國鈔券之設計風格與特色外，亦可透過此主題特展瞭解歷史上為性別平等、女權及人權奮鬥具有重大貢獻的人物。
4. 本行另函請行政院及所屬部會總處署、直轄市政府及各縣市政府協助推廣「中央銀行券幣數位博物館」中「虛擬展覽館」，展示各國券幣有關人權與性平等重要人物之「人權鬥士」線上主題特展。

(三) 辦理其他內部教育訓練或活動宣導時，融入性平意識：

1. 111年8月31日及9月14日辦理身心健康系列活動—藝文講座，邀請前錦繡出版社總編輯洪文慶先生從唐代性別意識看女權發展之「虢國夫人遊春圖」為主題來行演講：

- (1) 《虢國夫人遊春圖》是唐代的一幅名畫，描繪名媛虢國夫人偕同姊妹韓國夫人、秦國夫人等一行八騎九人，一起到長安城北的曲水去展開一場奢侈華麗的踏青春遊之旅。
- (2) 一場仕女的春遊活動，集結了藝術、文學與社會性，所以一幅畫不僅僅是一幅畫作而已，後面所隱含的社會性也是非常豐富的。一群仕女能拋頭露面出遊，即表示唐代的社會是開放的，婦女的地位是高漲而被尊重的。
- (3) 藉由辦理身心健康系列活動—藝文講座，豐富同仁藝文涵養，亦融入性平意識，邀請同仁一同賞畫及聽故事。本次主題計306人次參加，其中男性124人次，女性182人次。

2. 111年12月8日舉辦「兩公約、CRPD 暨 CRC 人權專題沙龍」宣導活動，積極融入 CEDAW 公約有關性別之議題：

- (1) 活動內容除介紹我國近年因多元性別認同議題涉訟案件的判決結果及民間團體因應情形，並強調人權公約有關「賦權」等性別議題。
- (2) 本次活動計54人參與，其中男性27人，女性27人，活動中提供增進性別平等意識及批判性思考的素材，並由同仁以舉牌互動方式增進團體學習效益。參與同仁就活動滿意度及活動是否促

進人權知能等問題填答問卷，多數均填答（非常）同意。

（四）辦理性別統計、性別分析，辦理成果提報本行性別平等專案小組會議檢視：

- （1）運用現行銀行報送其與本國居民所承作之外匯收支或交易資料，篩選本國居民（含持有本國身分證或居留證之個人）辦理涉及結匯（結購外幣、結售外幣）及跨境交易（匯出匯款、匯入匯款）等4項性別統計，產製自101年以來各年筆數及金額之性別彙整表，已於111年6月完成並公告於本行性別統計專區；7月提出「本國居民辦理外匯交易之性別概況」分析。
- （2）運用聯徵中心、金管會、內政部、國發會、主計總處等單位之統計資料，進行與本行業務有關之性別分析。111年計完成「對個人房貸不同性別之貸款情形分析」、「近十年台灣薪資與工時之性別差異變化及其原因分析」、「台灣人口統計與推估—性別分析」、「新冠肺炎疫情對台灣性別就業情勢及薪資之影響」等報告。